

令和元年度第1回北海道労働審議会職業能力開発部会 議事録

日時：令和元年（2019年）12月18日（水）
場所：かでる2・7 1010会議室

1 開 会

○酒井主幹

定刻となりましたので、ただ今から、令和元年度 第1回 北海道労働審議会職業能力開発部会を開催いたします。本日の進行役の人材育成課 酒井と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。恐れ入りますが、座って進行させていただきます。はじめに本日の部会には、委員・特別委員合わせて10名のご出席をいただいております。構成員12名の過半数となっておりますことから、北海道労働審議会条例施行規則第8条により、本会が成立しておりますことをご報告申し上げます。また、当部会は道が定める「附属機関等の設置又は開催及び運営に関する基準」に従いまして、公開とさせていただきます。議事録につきましても、道のホームページ等で公開することとなっておりますので、あらかじめご承知願います。では開会にあたりまして、北海道経済部労働政策局長の仲野よりご挨拶を申し上げます。

2 挨 拶

○仲野局長

紹介のありました経済部労働政策局長の仲野と申します。委員の皆様には、日頃から職業能力の開発の推進に当たりましてご理解、ご協力をいただいておりますことを厚く御礼申し上げます。また本日は年末のご多忙の中、また天気も悪くなってきている中、部会にご出席をいただきまして誠にありがとうございます。

最近の本道の雇用情勢ですけれども、10月の道内の月間の有効求人倍率は1.27倍と、また来年3月に卒業される高校生の皆さんですけれども、現在の求人倍率が2.49倍と、統計開始以来、いずれも最高の状態となっております。また、四半期になりますが、この7月～9月期の完全失業率も2.1倍で、全国よりも低い状況になって、これは本当にめったにない状況ですけれども、雇用情勢は改善という評価をされ、その反対に、人手不足がますます深刻化し、本道の経済活動を支える人材の育成・確保が非常に重要な課題になってきていると考えております。

道におきましても、全庁横断組織の人材確保対策推進本部という組織を整えておりまして、その中で関係各部とも連携をしながら、人手不足の対応のためですね、事業と一緒に取り組んでおりますほか、今年3月には地域のものづくり産業の人材育成する役割を果たしていく、道立高等技術専門学院、こちらの今後の運営方針を策定させていただきました。策定に当たりましては、本当に皆さんの当部会におきまして、熱心にご議論いただいたことに改めて感謝申し上げたいと思います。

本日は「今後の高等技術専門学院の運営方針」に基づく本年度の取組状況、そして第10次の北海道職業能力開発計画の平成30年度の進捗状況につきまして、報告をさせていただきます。皆様方からのご意見を賜り、今後の職業能力開発行政の施策に反映させていきたいというふうに考えております。この限られた時間でございますけれども、委員並びに特別委員の皆様には活発なご議論をお願いしまして、部会の開催にあたっての、私の挨拶に代えさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

3 委員紹介

○酒井主幹

本日の出席者につきましては、お手元に出席者名簿を配布しておりますが、新任の委員の方もいらっしゃると思いますので、出席者名簿の次に資料としてお配りしております、部会委員名簿によりまして、事務局から委員の皆様をご紹介させていただきます。

まず、審議会会長から指名された委員の皆様です。

学識経験者として、弁護士の開本様です。

労働者代表として、連合北海道組織労働局長の山田様です。

使用者代表として、北海道経済連合会労働政策局長の桑原様です。

なお、以上の三名の方は、労働審議会の委員も兼ねております。

続きまして、特別委員の皆様です。

学識経験者として、胆振地方技能訓練協会会長の藤川様です。

北海学園大学経営学部教授の増地様におかれましては、本日は所用により欠席でございます。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部長の門馬様です。

布川特別委員の任期満了によりまして、新たに当部会特別委員に就任されました、公益社団法人北海道私立専修学校各種学校連合会専務理事の横山様です。

小樽商科大学大学院商学研究科教授の李様です。

労働者代表として、連合北海道副事務局長の齊藤様です。

運輸労連北海道地方連合会書記長の森下様です。

使用者代表として、株式会社ダイナックス執行役員管理本部長の川合様です。

キャリアバンク株式会社人材開発事業部部長の田中様におかれましては、本日は所用により欠席でございます。

続きまして、道からの出席者をご紹介させていただきます。

労働政策局長の仲野です。

職業能力担当局長の青木です。

人材育成課長の安田です。

職業訓練担当課長の内藤です。

事務局職員の紹介は省略させていただきます。

これにより、議事に入らせていただきます。これからの議事進行は開本部会長にお願いしたいと存じます。

4 議事【報告事項】

(1) 「今後の高等技術専門学院の運営方針」取組状況について

○開本部会長

それでは、本日の議題、報告事項である、「『今後の高等技術専門学院の運営方針』取組状況について」、まずは事務局からご説明お願いいたします。

○内藤課長

事務局を務めております、人材育成課職業訓練担当課長の内藤でございます。昨年に引き続き、本年もどうぞよろしくお願いたします。私の方から、今後の高等技術専門学院の運営方針及び本年度の取組状況についてご報告をさせていただきます。座って説明させていただきます。

まず、「今後の高等技術専門学院の運営方針」につきましては、昨年7月に運営方針案の策定について、知事から北海道労働審議会に諮問し、この職業能力開発部会に審議が付託され、開本部会長のもと、7月18日から11月6日まで4回にわたり、熱心なご議論をいただきまして、答申案を取りまとめたところであります。改めまして、委員の皆様には、御礼申し上げたいと思います。その後、12月18日に開催いたしました。労働審議会におきまして、答申案が原案どおり了承され、労働審議会の亀野会長から答申をいただいたところでございます。この労働審議会からいただいた答申を基に、道としての運営方針案の策定に当たりましては、答申から一部変更をさせていただきましたが、その後、パブリックコメントにより、道民の皆様からご意見を募り、道議会でのご議論を経て、本年3月に、「今後の高等技術専門学院の運営方針」を決定したところでございます。この運営方針の概要と答申からの変更点につきましては、各委員の皆様にはすでに文書でお知らせをしており、また本年8月5日に開催いたしました労働審議会においても、報告をさせていただきましたが、この部会といたしましては、昨年11月以来の開催となりますので、改めてご報告をさせていただきたいと思います。加えまして、この運営方針に基づく今年度の取組状況や、目標指標などの実績につきましても併せてご報告をさせていただきます。

まず、資料の1-1でございます。本年3月に最終的に道として決定をいたしました、運営方針の概要でございます。こちらにつきましては、かいつまんで、改めてご説明させていただきますと、まず、策定の趣旨といたしましては、高等技術専門学院が、地域のものづくり産業などを支える人材育成機関としての役割を果たすとともに、全員参加型社会の実現に貢献していくため、今後の訓練体制や訓練内容、訓練科目、その他運営に関わる基本的な方針とするものでございます。この運営方針の対象期間といたしましては、2019年度から2025年度までの7年間としており、運営にあたっての基本的な考え方といたしまして、資料の中ほどにございますが、地域産業を支える人材の育成、全員参加型社会の実現への貢献、官民の効果的な連携の3点を示しております。その下、訓練体制につきましては、現在の6つの連携地域を基本とする、8校1分校体制を維持するとしております。具体的内容でございますが、その下、左にまいりまして訓練内容につきましては、まず、施設内訓練においては、訓練科目は今後とも、ものづくり関連分野に重点化するとともに、地域の産業界の人材ニーズなどに対応し、多様な人材の入校促進するように、訓練科目、訓練課程、カリキュラム、入校定員等を、必要な見直しを行うとしてございます。この方針に沿いまして、新年度の訓練生募集に当たりまして、すでに実施することとしているものにつきましては、後ほど、改めてご説明をさせていただきます。さらに施設外訓練につきましては、人手不足や求職・求人ニーズに機動的に対応する委託訓練や、在職者の職業能力開発を推進する能力開発セミナーについて着実に実施するとしてございます。その右にまいりまして、入校生の確保対策につきましては、地域や業界団体、ハローワーク等の関係機関との連携を強化し、技専の強みや魅力をアピールしたPR内容の改善を図るなど、広報PR活動を充実強化するとともに、地元自治体との連携・協力を強化するとしてございます。その下の募集要項の周知につきましては、昨年いただきました答申では、募集周知の早期化として、新規高卒者に対する募集要項等の周知開始日を早めるとしてございました。この点につきまして、道として検討進めた結果、新規高卒者が減少し、かつ、求人が高い水準にある中で、新規高卒者の募集にあたりましては、企業への就職、あるいは民間教育機関への進学など、民間との競争的な募集とならないように配慮することとありますとか、この運営方針の目標として、既卒者の入校者数の増加を掲げていることなどを総合的に勘案いたしまして、新規高卒者に対する募集周知は現行どおりとし、既卒者に対する募集要項の周知開始を早めるとした内容に変更したところでございます。その次の、全道どの技専で受験しても希望する技専に入校できるような選考試験の共通化や、通称または愛称の公募につきましては、すでに本年度実施して

おり、後ほどご説明いたしますが、この高等技術専門学院の統一的な愛称として、「MON Oテク」に決定をしたところです。さらに既卒者の入校促進を図ることを目標に掲げ、今後とも学院への入校生を確保していくために、既卒者が入校しやすい環境づくりを進めていく方向のもとで、現在、自動車整備科や室蘭、苫小牧の学院で昨年まで導入しておりました

「自己推薦制度」を、全技専の全訓練科目に拡大すること、また年齢制限の廃止や、4月末までの入校に対応した募集期間の延長などにつきまして、すでに着手をしているところでございます。次に全員参加型社会の実現に向けた取組といたしまして、女性の職業能力開発に向けた委託訓練等の実施や、障がい者に対する職業訓練として、障害者職業能力開発校での訓練のほかに、一般校における知的障がい者を対象とした訓練などに取り組むこととしております。その下、授業料の水準や減免措置につきましては、次回の改定に向けて、適正な水準や経済的事情のある方への措置などについて検討していくとさせていただきます。現在、学院の授業料を含めまして、4年に1度の道庁全体の使用料・手数料の改定に向けた作業を進めており、来年の第1回定例道議会での条例改正に向けて、現在、財政当局と協議調整を行っているところでございますので、申し添えます。なお、昨年いただいた答申ではこれらに加えまして、外国人留学生の受け入れについて検討していく旨の記載がございましたが、こちらも道としての方針案の検討を進める中で、国の新たな在留資格制度の運用、あるいは、外国人の受け入れなどの方針におきまして、技専のような公共職業能力開発施設の役割や関わり方がまだ総じて示されていないという中で、この運営方針の中に、先行的に盛り込むことは時期尚早ではないかという判断のもとに、当該部分は、盛り込まないこととさせていただいております。次の官民の連携につきましては、技専の訓練科目や訓練内容が民間と競合することのないように、重複・連携等に十分配慮し、官と民が相まって、人材育成を図ることとしており、また執行体制として、入校定員に応じた指導員の適正配置や、様々な研修の実施による指導員の資質向上などを図るほか、施設設備の整備として、技専の施設の改修修繕や実習用機器の計画的な更新整備など、必要な予算の確保に努めることとしております。この運営方針を推進するための推進管理といたしまして、ロードマップ工程表に沿いまして、個別課題の検討を行って実施に向けた取組を進めてございますが、対象期間中におきましても、取組実績等を評価して必要に応じて見直しを行うこととしております。最後に目標指標でございます。これも昨年ご議論いただいた部分でございますが、1点目の施設内訓練修了生の就職率につきましては、こちらは学院で取得した技能や資格を生かす関連業界への就職率を掲げることとしてございます。また既卒者の入校促進を図る目標指標として、既卒者の入校者数を倍増させるという目標を掲げております。また、施設外訓練に関する目標指標として、委託訓練の修了者の就職率と、能力開発セミナー受講者の満足度を掲げてございます。これら目標指標の実績値についても、後ほどご説明をさせていただきます。

ただいまご説明いたしました運営方針の概要につきましては、本年8月5日の労働審議会においてもご報告をさせていただきました。その際の議事録を資料の1-3のとおり、添付させていただいております。その際に、先ほど申しました、答申から変更点があったことにつきまして、開本部会長の方から、残念であるとの発言があり、亀野会長の方からは、遺憾の意が表明されましたので、併せてご報告をさせていただきます。

続きまして、この運営方針に基づく、本年度の取組状況について、引き続きご報告させていただきます。まず本年度の入校、就職状況につきまして、資料の1-4の方をご覧ください。資料1-4の中で、平成8年度以降の入校状況と就職状況を並べておりますが、令和元年度、本年度の入校状況につきましては、入校者数290名で、定員充足率50.9%と、昨年よりさらに低下してございまして、少子化の進行や雇用情勢の改善などによる低下傾向に歯止めがかかっていない状況でございます。一方、就職状況でございますが、本年3月に修了いたしました、平成30年度の修了生では、97.7%と過去最高を記

録しているところでございます。

続きまして、本年度の取組状況でございます。資料の1-5をご覧ください。先ほど概要をご説明させていただきました運営方針に基づく、今年度の取組状況をまとめたものでございます。まず、高等技術専門学院の愛称・キャッチフレーズの公募決定でございます。本道のものづくりを支える人材を育成している学院について、広く道民に知っていただき、親しみを持っていただけるように、統一的に使用する愛称とキャッチフレーズを本年7月から募集をいたしまして、全道から139件の応募があり、民間企業や関係機関を交えた選考会を経て、9月10日の知事記者会見において発表いたしました。愛称はMONOテク。北海道のものづくりを支える技術、テクニクを持った人材を育てる施設であることを表現しております。また、キャッチフレーズにつきましては、「技術で拓け、夢・未来」とし、技術を身につけて、将来の夢を実現することを応援するメッセージを表現してございます。これらの愛称とキャッチフレーズにつきましては、道や各学院のホームページをはじめ、新年度の訓練生募集に向けた広報活動や宣伝ツールなどで積極的に活用し、認知度向上を図っているところでございます。続きまして、地域の人材ニーズに対応した訓練内容等の見直しでございます。こちら運営方針の訓練科目の見直しに記載している事項でございますが、まずMONOテク旭川におきまして、塗装系の技能者を育成する色彩デザイン科につきまして、従来の塗装系の訓練を1年次に実施いたしまして、2年次においては、屋外広告や店舗ディスプレイといった広告美術系の訓練を充実させまして、習得できる技能や、就職先となる職域を広げることといたしました。またMONOテク北見におきまして、メカトロニクス系と機械系の技術、技能者を育成する電子機械科につきまして、そのうちメカトロニクス系の就職先となっていた電子工場が地元の方から平成27年に撤退して以降、なかなか地元での受け入れ先が縮小しているということで、地域の要望を受けまして、機械系、金属系の技能者の育成に特化いたしまして、機械技術科に科目転換をして訓練内容を見直すこととしております。また運営方針の対象とはなってございませんが、砂川市にある障がい者の職業訓練を行う国立道営の障害者職業能力開発校におきましても、入校者数が最近減少をしております。建築デザイン科とCAD機械科の2科につきまして、精神障がいのある方、あるいは発達障がいのある方が入りやすいような機械実習など危険性を伴う訓練を減らして、CAD訓練に重点化した訓練期間とカリキュラムの見直しを新年度から行うこととしております。次に既卒者向けの1年制コースの試行的導入でございます。これも運営方針におきまして、既卒者の入校者数の増加を目標として掲げ、既卒者が入校しやすい訓練課程を検討することとしてございましたが、こちらにつきましては、ハローワークさんなどとの意見交換の中で、早期就職を希望する既卒者の方にとっては、現行の2年制訓練では長いのではないかといった意見もあり、また地域の産業界からも、人手不足の解消に向けて、ある程度基礎的な技能を身につけた方であれば採用したいという声もあることを踏まえまして、地域の業界の意向なども踏まえまして、実施可能な訓練科におきまして、現行の2年制訓練の定員の空き枠を利用して、2年制1年次との合同訓練の形で、1年制コースを試行的に導入することといたしました。新年度におきましては、MONOテク旭川の色彩デザイン科とMONOテク釧路の建築技術科の2科で試行的に実施をいたしますが、さらに令和3年度に向けては、できるだけ多くの訓練科に導入をして、早期就職を希望する既卒者の受け入れを拡大していきたいという考えでございます。その下、入校者の選考募集でございます。現在、令和2年度の新年度の訓練生の募集中でございます。その中で、既卒者の方々が入校しやすい選考方法の改善ということで、先ほども申し上げました、既卒者を対象とした、志望理由書と面接で選考を行う自己推薦選考をすべての訓練科に導入をいたしました。併せて、これまで35歳未満としていた年齢制限を廃止するほか、最寄りのMONOテクで受験できる仕組みでありますとか、同一職系であれば、第2志望を受け付ける仕組みを導入してございます。

この既卒者の方々につきましては、今後、年度末に向けまして離転職者が増加していくということもございます。北海道労働局さんの方と協議をいたしまして、離転職者が増加する年度末に向けまして、さらにハローワークさんの方からMONOテクへの受講指示を積極的に出していただくことで、お話をさせていただいて、実行していくこととなっております。また、高校卒業後、就職しても3年以内に半数近くの方が離職しているという大きな課題がございます中で、高校を卒業後、早期離職した方への教育関係者、高校の進路指導の協議会さんでありますとか、教育関係者等を通じまして、早期離職者に対する有効な働きかけというの、今後積極的に行っていきたいと考えてございます。特に新年度の訓練生募集につきましては、今後も追加選考実施をしていくこととしてございまして、今申し上げました、年度末の離転職者の方も入校できるように、4月中にも、募集・選考を行えるようにという選考期間の延長を行う予定としてございます。さらに、これも高校関係の方々との意見交換する中で、高校中退された方の進路拡大と、就職支援の観点から、MONOテクでの高校中退者の受け入れについて検討することとなりまして、現在MONOテクは高卒者を対象とした訓練課程ではございますが、高卒者と同等の技能習得能力があると認められれば、入校が可能という国の見解をいただいたところでございますので、現在行っております訓練生の募集から、学力試験のある一般選考におきまして、高校中退者の応募を可能とする取り扱いとしております。以上、ご説明したような取り組みによりまして、新年度の入校生が何とか本年度を上回る水準となるように各MONOテクと一体となりまして、総力を挙げて取り組んでまいるところでございます。

最後に、運営方針におきます目標指標の実績と、訓練科目の評価項目の実績につきまして、ご説明をさせていただきます。資料の1-6の方に整理させていただいております。まず運営方針における目標指標の実績でございますが、4つの指標につきまして、運営方針の最終年度である令和7年度の目標値と、運営方針策定時の現状でありました平成30年度の調査の実績、直近の令和元年度調査の実績の順で数値を表示しております。施設内訓練の修了生の関連業界就職率につきましては、直近の本年3月修了生で93.8%となっております。目標値には届かないものの、昨年より4.7ポイント上昇しております。続きまして既卒者の入校者数でございますが、本年度入校者では、52名ということで、残念ながら、昨年よりも8人減少しております。これは新規高卒者を含めた、入校者数全体で37名減少したということもありますが、本年に入りまして、先ほど申し上げましたような、既卒者の入校促進に向けた様々な取組を実行しておりますので、新年度の既卒者の入校者数は確実に増やすように最大限努力をしております。施設外の訓練の目標指標ですが、委託訓練の修了者における就職率は、直近の昨年度実績では、相対では前年度より0.4ポイント低下をしております。在職者訓練である能力開発セミナーの受講者の満足度は、直近の昨年の実績で、前年度よりも微増となっております。その下の訓練科の評価項目でございます。昨年度も色々ご議論いただきまして、また実績数値もお示しをしながら、ご意見をいただいたところでございます。こちらの表の方でMONOテク全体の数値について、昨年度調査の実績と直近の本年度調査の実績を表示してございます。まず応募倍率につきましては、本年度の入校生は0.57倍で、昨年度より下がっております。就職率、関連業界就職率、それから雇用の質、これは修了生の就職者のうち、正規雇用の割合を示しているものですが、さらに求人倍率といった就職に関わる評価項目につきましては、いずれも昨年度調査の実績を上回っております。人手不足の進行や雇用関係の改善という要因もございますが、このMONOテクが地域に対する人材供給機能になっていることの現れということができると思っております。次の訓練生の満足度につきましては、昨年度同様に、在校生に対するアンケート調査を行いました。調査時期につきましては昨年6月に実施をいたしましたが、6月の実施時期では入ったばかりの1年生にとっては入ってすぐだということで、もう少し訓練に慣れたころ

実施することとして、本年は11月に行ったところなのですが、訓練カリキュラムに対する満足度は上がりましたが、施設設備に対する満足度というところでは、11月という時期もあり、教室やトイレが寒いという意見が多く寄せられまして、満足度は低下をしております。最後の企業の評価につきましては、昨年度は業界団体等からのヒアリング等による定性的な評価だけでしたが、本年度から定量的な把握を行うために、修了生の就職先企業に5段階で評価していただく統一様式によるヒアリング調査を行いました。現時点で集まっているものの状況で言いますと、「とても優れている」、「優れている」が、合わせて60.2%となっております。評価は高いのではないかなというふうに考えております。この調査手法を継続することで、定量的な結果を把握していく考えでございます。なお各評価項目の各学院の訓練科ごとの実績数値につきましては2ページ以降に参考として添付してございます。

以上で高等技術専門学院の運営方針の概要と、それに基づく今年度の取組状況などの実績についての報告とさせていただきます。ありがとうございました。

○開本部会長

ありがとうございます。ただいまの説明に対してご質問、ご意見ございますか。

○齊藤特別委員

様々な取組みご苦労様でございます。私からは資料の1-5の4(4)の件で一言、お礼と発言をいたします。様々な理由で中退される方がいらっしゃると思うんですが、そういう方々に、やはりその、ものづくりだとか働く意欲であったり、地域での学び直したとかを高等技術専門学院さんが進められたのは非常に素晴らしいなと感銘を受けております。そのためにももう一つ、最初にありました、運営方針であります、執行体制もやはり、各学院の意見を聞きながら、体制を整えるのも大切なのかなと思っておりますので、引き続き配慮をお願いしたいと思っております。以上です。

○開本部会長

ありがとうございます。その他、ご意見ご質問ございますか。

○李特別委員

資料の説明でもあったと思いますけども、就職の状況がかなり改善されて、過去最高値という話でしたけれども、ただ依然として応募率が低くなっているという現象が続いているような気がするのですけれども、その原因といいますか、様々な角度で多分おっしゃられたと思うのですけれども、こういう状況というのが今後も続くのか、あるいは、これだけ様々な手を打つことで、何か歯止めがかかりそうなのかという展望についていかがでしょうか。

○開本部会長

いかがでしょうか。

○内藤課長

まず、入校状況について、低下傾向が続いているというところはこの数字が示すとおりでございます。これにつきましても昨年度の運営方針のご議論の中でございましたが、現在学院自体ですね、2年制の訓練で統一をして、新規高卒者をイメージした訓練ということで、そこに特化した形で今進んできてございますが、新規高卒者自体は、今後も減少していくというところはもう避けられない状況であり、一方で、様々な方々に労働市場の方に参入して

いただいて、再チャレンジしていただくだとか、非正規雇用の方についてははっきり資格や技能を身につけて正規化をしていって、安定した職業生活を身につけていただくという観点からいたしまして、新卒以外の方でも、既卒の方にも、より入りやすいような環境を作っていって、そうした方々にたくさん入っていただき、また、人材として送り出していきたいというところにも力を入れていこうという考えです。今回、既卒者向けの自己推薦選考、あとは2年制訓練だけでなく、並列した形で1年制訓練を導入していって、人手不足の解消をやっていこうといった取組に今、力を入れて、まだ昨年度から今年度の状況の中では、数字としては、明らかに見えてございませんが、そういった取組を続けていって、何とか全体として上向きにしていって、地域の皆様のご期待に応えられるMONOテクにしていきたいというふうに思っております。特に昨今、就職氷河期世代対策が求められており、先ほどの年齢制限の方で自己推薦選考で35才未満にしていたものを、年齢制限を外したということもですね、35歳を上回る方であっても、昨今の就職氷河期世代といった方々が安定した就労に結びつけていくためには、技能や資格を身につけるMONOテクの役割というのは、さらに発揮していかなくちゃいけないだろうということもありまして、そういった取組を、まず、着実に実施して成果を上げていきたいという考えでございます。以上です。

○青木局長

一つ補足させていただきますと、今申し上げたのは基本的な考え方ですけれども、実際の話としては、ここに書いてある取り組みは2タイプありまして、我々サイドの受け皿をどうしていくかという議論と、もう一つ、今職を持っていない高校卒業後3年以内に離職した方々や、IターンUターン希望者など、様々な既卒者層にどう働きかけていくかという取組が2つ混ざっているんです。来年の4月の募集に向けては、体制としては間に合っておりません。受け皿の方で言いますと、労働相談機関から、2年制よりも短期の方が確保できるという助言をもらって、33科のうち2科、1年制を導入したのですが、結局2科しか変わっておりません。それについては、R3の4月に向けて、ある程度3分の2とかそれぐらいには設定したいと考えております。さらにその先を言うと、離転職者を取り込む上で、開始時期が4月でいいのかという議論もあるのですけれども、そこもまた整理していかないといけないと考えております。ただ、あまり時間はないというのは十分認識しているのですが、そこを整えつつ、そしてあるいは、今申し上げた労働局さんですとか、教育関係者、IターンUターンの関係など、様々なところと連携し、どうしても我々は今まで高校生向けの仕組みになっておりましたので、その意識を変えて入校促進に取り組み、R3の4月に向けては、ある程度自信を持って、これで駄目なら仕方がないとまでは申しませんが、それぐらいの形で進めたいというふうに考えております。

○開本部長

いかがでしょうか。

○李特別委員

そうですね、1つは今年度、5年間の目標を立てていて、多分5年後、これがどこまで改善されるかわからないですけど、KPIみたいなものを作って、今おっしゃったように、在校生と転職者向けの2つの因子改善の制度を走らせるということですので、そこからある程度両方の目標を定めてから、具体的にどこまで改善できて、何が改善できてなかったのかという、何か検証するすべが見えてこないかなと思って、ご質問させていただきました。ですので、ぜひそのように取り組んでいただきたいというのが1点と、せっかく、これだけ就職率が過去最高なのにも関わらず、なぜPRを積極的に打たないのかなというののもう一つの

質問なのですけれど、前もこの委員会で議論したときに、今、在校生ってものすごくいろんな資格を同時に取っているという状況もあり、それがそこまで知られていないのか、私も委員会に参加しないと全く知らなかったのも、これだけいろんな資格が取れるということ、あるいはそれを使って上手く就職にも結びついてるということを積極的にPRすることによって、何か動機付けになるような、こういったところに、もっとこうお示しをして欲しいなという、一つの意見です。

○開本部長

ありがとうございます。他にございますか。

○藤川特別委員

資料1-5の3番です。既卒者向けの1年制コースの試行的導入をされていると。今年の春から始めたということなのですか。

○内藤課長

実際始まるのは、来年の春からの募集で、この2科について今、募集をかけているところです。

○藤川特別委員

2年間ということ、この胆振の方も、室蘭、苫小牧もそうなのですが、学科も含めて、固定化するとなかなか入校者が入ってこない、苦戦している面もございます。たまたま見させていただいて、新しいコースを試行で1年なら1年やってみて、もし入校者の数も多ければ、逆にそれをまた、志向って時代時代で、多分学科もコースも色々、志向が変わってくると思うのですよ。そういう意味では、かつては建設系が多かったのが、どんどん減って行って、胆振地方から言うと機械関係がどうしても製造業が中心ですので多くなっているのですが、また建設系が今度不足して困っているところで、ですから今回2つの例を見ていただいて、効果のほどを後々聞かせていただき、効果があれば、また他の地区でもそういうトライをしてみて、もし効果があれば、フレキシブルにその学科も含めてやっていただきたいなという感じがします。ぜひ、注目していただいて、報告いただければと思います。お願いごとということ。

○開本部長

ありがとうございます。他にご意見ご質問ございますか。

○山田委員

まず、私も、齊藤特別委員のご意見でも、資料1-5の高卒中退者、この件については新しい取組ですので、期待をしていきたいと思っております。資料1-1で今後の運営方針について確認された内容について、いろいろ説明がありましたが、まず執行体制について指導員の適正配置、これは前回も発言させていただいたと思っておりますが、今現状で全道的には16名ぐらい指導員が不足していると聞いております。今年度の募集、というか、来年に向けてなんでしょうけれども、13名、すでに3人、それでも届いていない。なおかつ応募者もまだ13名に到達していない。さらにそこから、試験なり何なりで合格する人が、全員できればもちろん良いでしょうけれども、そうじゃない場合があると思っております。そういった意味で、指導員の確保について今後どうしていきたいのかということをお聞きしたい。もうすでに16名不足の中で13名、そこでも不足しているのに、なおかつ応募者が到達していない。その展望に

ついて、また通年の指導員の採用に向けて、そういった考え方があるのかどうか、一つお聞きしたいということ。

あともう一つはですね、来年早々にある程度のものが出てくるかどうかわかりませんが、授業料に関して若干触れられたので、ちょっと言っておきたいのですが、前回、確かフルコスト計算によって、ある程度高校の授業料と同等額ぐらいということでお話されたかなと思っております。今の授業料に関しては、確か全国でも上から2番目の水準ということであれば、個人的にはもちろん、無償で行っていただきたい。要するに、ここの就職率を見ても非常に高い就職率、なおかつ地元に残っていただけということを考えれば、本来であれば道にとって、そこは将来の納税者ですから、そういった意味では人材を育てるのは非常に重要なことなのだろうと思っております。そういった意味で、現況、授業料無償というのはなかなか難しいのしょうけれども、フルコスト計算はもちろんそぐわないということは私の認識でありますので、その辺も加味しながらやっていただきたいということでございます。以上です。

○開本部長

今のご発言は2点ございまして、2点目はご意見ということでよろしいですか。

○山田委員

まあ今後出てくるでしょうから。なかなか今すぐ回答はどうかと思いますけど。

○開本部長

では、前者について、事務局お願いします。

○内藤課長

まず、指導員の配置の関係でございます。現状、訓練科におきまして、16名の指導員の欠員が生じている状況で、その欠員の解消に向けて、指導員の新規採用を進めるということで、今年も人事当局の方とやりとりをさせていただきまして、まず採用枠として13名、今募集をかけたところで、それに対する応募で、13名の枠に対して13名の応募はあったんですが、職系ごとにばらつきがありまして、職系によっては、現時点で応募がないところもございまして。それらにつきましては実際の選考結果も踏まえて、必要な数ということで、追加の募集も行ってまいりますし、あと本年度で、実際、応募しても募集しきれなかった部分については、翌年度に入ってですね、募集をやっていくという方向で今調整をしているところでございます。全体として実際の訓練の現場が、支障がなく、しっかりした訓練をできるような体制整備ということで、引き続きそのことについては、我々も努力をして、人事の方と折衝して参りたいと思っております。それとあと、授業料の関係でもご質問ございました。先ほど、概要の中で、簡単に触れさせていただきましたが、現在、来年度の道庁全体の4年に1度の見直しという中で議論をしているところでございますが、道庁全体の財政当局の話としては、フルコスト計算で計算するとどうなのかというところは求められているところでございますが、今の授業料につきましても、全体のフルコスト計算をベースには言いながら、激減緩和措置ということも適用しながら、決めてございます。我々としましては今の学院の実態でありますとか、あと、役割必要性といったようなこともしっかり訴えながら、折衝しているところで申し添えたいと思っております。以上でございます。

○開本部長

よろしいでしょうか。

○山田委員

すいません。まず、指導員の不足について、新年に入ってもということなので、これを確保できない場合には、継続されるのかどうか。要するに13名、到達まで行くのかということをお聞きしたいということになります。13名到達しなければ新年度に入って、それに向けてまた新たに募集開始をするのか、その辺を聞いておきたいと思います。今現状で16名ということは、指導員にかなり負担がかかっているのだらうと。できてしまっていれば、その数でできるのだらうという、間違った認識がされるおそれがあるものですから、到達しなければ、まずは、本来であれば16名というところですから、13名採用するまで継続していただきたいということでございます。

あともう一つ、財政当局からフルコスト計算という話が出ているようでございますが、フルコスト計算という、なぜそれが根拠になって授業料が設定されたか、その根拠をお聞きしたいと思います。通常の箱物で何かを展示して見に行くっていうのであれば、もちろんそれを何名入るか、ある程度入る予測に基づいて、入場料の設定とかをされますが、こういった人材育成に関しては、それがそぐわないと思いますので、フルコスト計算になぜなったのかというのをお聞きしたいと思います。

○開本部長

よろしいですか。

○内藤課長

本年度の13名の募集の方につきましては、先ほど申しましたように、今月で一度募集選考を行います。さらに採りきれないものにつきましては、年明けに、追加募集を行っていくということにしております。さらにそれでも、採りきれなかった場合はというところで、新年度に入ってから足りない分については、継続して、募集していくようにということで、今人事の方と折衝しているところでございます。それとフルコストの話につきましては、前々回の平成24年の時点で道立施設全体の使用料・手数料について、フルコスト計算で計算していくというところをやっているという、そこで、私どものMONOテクの授業料だけではなく、他の道立の教育研修施設も同様の考え方で計算をして、全体の方針の中で決めているところでございます。ただ、実際にフルコスト計算をそのまま適用していくと、あまりに大きな金額というところで、激減緩和措置を適用している意味では、実際はフルコストになっていないのではないかと、ということのご指摘だと思っておりますので、その点も含めて、我々としては、財政当局にはしっかり主張していきたいというふうに思っております。

○開本部長

いかがでしょうか。他にご意見ご質問ございますか。

○森下特別委員

はい。お聞きしたいことがございまして、資料の1-5ですね。2の地域の人材ニーズに対応した訓練内容の見直しというところなのですが、②のMONOテク北見につきましては、電子機械科は0.2、この表を見ていきますと、平成31年は0.2倍ですか。こう見ると、平成29年、30年、31年度と下がっている状況で、その策として、機械技術科に科目転換しますよと、機械技術系を充実しますよということが策だと思うのですが、これにつきまして、例えば、函館で、函館はまあ、0.45というところなのですが、これは北見の地域の方でこういった方々がこういった職種の技術ができる方を望んでいるという状況での方向

転換ということでしょうか。

○開本部長

いかがでしょうか。

○内藤課長

こちらにつきましては、北見の地元の業界さんの方と、地元の北見学院を中心として、意見交換会でありますとか、運営にあたっての意見を聴取している機会は、これまでもたびたび持っている中で、ぜひ機械・金属系に特化した形で、地元業界としてもそういった人が欲しいので、そういった科目にして欲しいという地元のニーズ、要望をいただいて、科目転換を行ったというところでございます。

○開本部長

他にご意見ご質問はございますか。

○川合特別委員

そうですね、1-6の2ページ目の定員充足率なのですが、ご説明あったように、どんどん低下していくということで、全体で見ると50.9%ですか。ただ個別で見ますと、すごく低いところがありますよね。室蘭ですとか、苫小牧の、金属とか機械とかですね、数%、20%ということで、各施策のところでは手を打っているのが、カリキュラムの見直しとか、定員の見直しで幾つかあるのですが、その他のところというのは、今後どうされるのかなというのをちょっと伺いたいのですけれども。

○開本部長

いかがでしょうか。

○青木局長

苫小牧、室蘭、非常に低い状況になっておりますが、いわゆる入校者を募集するために、高校の校長、ハローワークなど、MONOテク室蘭の方で、かなり訪問をしています。ただ、正直、振り向いてもらえてないと。それで例えば、先ほどおっしゃられたような就職率ですとか、実際のものづくり現場の会社ですとか、そういったところが親なり関係者に理解されていない部分もありますので、添付しておりますが、そういうところを強くアピールする。リーフレット、パンフレットなりは、まだまだ足りないのしょうけれども、配布しPRさせていただいているところです。引き続き、粘り強く続けていくということですね。学科の設定というのも確かにありますし、室蘭、苫小牧は定員15名とか10名ですけれども、空き枠を使って入校してもらいたいという話を各業界の企業の皆様のところにも、私自ら回ってご相談させていただいて、基幹的な、いわゆる本当に1人でNCでありますとか旋盤を受け持てる人材が欲しいので、1年だったらいいよとか、逆に大企業のライン工であれば1年でも大丈夫だよとか、そういう議論をさせていただいているところで、現時点では成果が出ておりませんが、8校体制を維持するというのは、今の方針ではっきりしていますので、その方向で何とか頑張っていくということで進めているところでございます。ちょっと十分な答えになってないと思いますけれども。

○開本部長

はいどうぞ。

○藤川特別委員

室蘭出身なので、ちょっと補足させてください。地元の日鉄さん、それから日本製鋼さん、あと、新たに来た月島機械さん含め、学院に入る前に全部抱え込んだのが現状でして、若いうちから学科問わず、工業高校、普通科の生徒を一気に採用して訓練させているというのが現状であるものですから、後援会の役員もしており辛いところなのですが、現状はそういうことです。そういうところがあって、学院は大変努力されていますし、今後も、苦小牧もそうだと思います。製造業の町、地域づくりとかございます。今後も学院の位置付けというか、学科の位置づけも必要になってきます。今その就職の絡みで、あまりにも人材不足で、お互い言葉がちょっと悪いのですが、早いうちに若い人を社内教育で進めているというのが現状あるので、その辺のところはご理解いただきたいです。

○開本部長

ありがとうございます。その他、ご意見ご質問ございますか。

それではないようですので、次の議題に移らせていただきます。どうもありがとうございました。

(2) 第10次北海道職業能力開発計画平成30年度進捗状況について

○開本部長

それでは次に、第10次北海道職業能力開発計画平成30年度進捗状況について、事務局から説明がありますのでよろしくお願いいたします。

○安田課長

人材育成課の安田でございます。よろしくお願いいたします。座って説明をさせていただきます。

それでは資料2-1の第10次北海道職業能力開発計画の進捗状況について説明をさせていただきます。

1枚めくっていただきまして、1ページをご覧ください。本計画は、平成29年1月に策定したものでございます。道における職業能力開発に関する基本計画と位置付けていただきまして、計画の推進期間は、平成28年度から32年度までの5カ年でございます。毎年度その進捗状況を取りまとめまして、本部会に報告させていただいており、今年度は平成30年度、3年目の実績について説明をさせていただきます。計画の全体の5年後の目指す姿として、中ほどにございますが、1つ目が、「北海道で強みのある分野、人材不足分野において、優れた産業人材が育成・確保されるようになっていくこと」、2つ目が、「働くことを希望する人が道内で活躍するために、職業能力開発の機会を確保すること」の2つの項目が、目指す姿となっております。その目指す姿を実現するために、一番下の表に記載してございますが、4つの施策の実施目標を設定するとともに、それぞれに応じた目標値の設定を行ってございます。

それでは1枚めくっていただきまして、2ページをご覧ください。平成30年度におけます、主な取組についてでございますが、1つ目の目指す姿「産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成の推進」についてでございますが、これにつきましては、求人側のいろいろな属性を考慮いたしまして取組を実施しております。食と観光、あるいはものづくり分野におい

て優れた産業人材を育成するという取組を5つの項目で実施してございます。1つ目の「本道に強みのある分野における人材育成の推進」についてでございますが、基本となる取組が先ほど説明ございました、高等技術専門学院、愛称「MONOテク」におけます、ものづくりの施設内訓練、あるいは委託訓練など、多様な訓練の実施でございます。次の食関連産業分野につきましては、地域フード塾の開催によるマーケティング人材の育成、あるいは北海道ワインアカデミーの開催によりまして、食品製造業の人材育成を推進しております。次に観光分野につきましては、通訳案内士や現場対応者や小売店等従業員など、様々な属性に応じたターゲットを絞った研修を実施しておりますほか、ホスピタリティの推進として、おもてなしの向上の観点からセミナーを実施してございます。さらに右側の真ん中でございますが、全国で唯一、北海道知事が認定をしております「北海道アウトドア資格制度」を進めておりまして、アウトドア人材の育成も実施しております。下段にあります、ものづくり分野では、MONOテクで訓練生のインターンシップの実施や次世代自動車など成長期待分野への参入促進、あるいは若年者等へのものづくり産業への理解促進として、毎年開催されるモーターショーでの紹介、あるいは高校等を訪問しての出前授業を実施してございます。

続きまして、4ページをご覧ください。2つ目の項目「高度技術者等の誘致による職業能力底上げの促進」についてでございますが、首都圏や関西圏の若い技術者をUターンで呼び込み、あるいは呼び戻しを進めるために、インターネットの活用や就職相談会、北海道U・Iターンフェアを実施してございます。次に3つ目の項目「人手不足分野における人材育成の推進」といたしましては、基本となる取組は、MONOテクがハローワークと連携いたしまして、訓練機関への委託訓練による職業訓練の実施でございます。分野毎の取組といたしまして、建設・運輸分野におきましては、MONOテクの施設内訓練、能力開発セミナー、委託訓練を実施してございます。また、事業主が行う在職者向けの認定職業訓練の実施や、建設業の担い手対策を進め、小中高生も含む若年層などに対する建設業の魅力の発信のための出前授業やICT体験講習、運輸関係では、北海道観光を支える人材の育成として、貸切バスの乗務員の在職者スキルアップのための研修会等を実施してございます。

5ページの下段になりますが、観光分野におきましては、MONOテクによる能力開発セミナーや、民間の訓練機関による委託訓練をそれぞれ実施しております。

6ページをご覧ください。29年度に、上に書いてございますが、野口観光さんが認定職業訓練として新たに認定いたしました「ホテル、旅館、レストラン科」につきましては、平成30年4月から学生が入校しまして、現在訓練を開始しているところでございます。これについては31名訓練生がおります。続きまして、福祉・介護分野につきましては、MONOテクでの能力開発セミナー、民間訓練機関による委託訓練を実施しますほか、介護福祉施設への助成、介護のしごと魅力アップ推進として、介護のイメージアップをする活動を実施しております。次に、医療・看護分野につきましては、道立看護学院の運営による技術者の養成、あるいは民間や公的団体が行う看護職員養成施設に対して支援を実施してございます。それから4つ目の項目「生産性の向上に向けた職業訓練等の実施」につきましては、MONOテクでの能力開発セミナーを実施してございます。

7ページになりますが、5つ目の「産業人材としての外国人留学生など外国人材の活用」につきましては、外国人技能実習生受入状況調査の実施のほか、外国人介護人材の受け入れ研修の実施、介護福祉士候補者受け入れ施設への支援、あるいは大学と連携した留学生セミナーの開催を実施してございます。

次に8ページをご覧ください。二つ目の目指す姿「全員参加型社会の実現に向け、雇用のセーフティーネットとしての機能を含むきめ細かい職業能力開発の推進」についてでございますが、ここでは、求職者の様々な属性の女性、若者、中高年齢者、障がいのある方など、多様な働き手に対応した職業能力開発を実施してございます。女性の活躍推進に向けた職業

能力開発といたしましては、委託訓練として母子家庭の母等に対する職業訓練を実施していますほか、平成29年度から地域子育てなでしこ再就職支援として、再就職の不安解消のためのセミナーと職場体験チャレンジを一体的に実施してございます。それからニートなど、若年者に対する職業能力開発といたしましては、MONOテクにおきまして、10代から40代の方の職業訓練を実施するとともに、ジョブカフェ北海道におきまして、就職支援を実施しております。中高年齢者・高齢者に対する職業能力開発といたしましては、MONOテクにおきまして、職業訓練を行うとともに、概ね35歳以上の方を対象とした就職相談支援をジョブサロン北海道で実施してございます。

続きまして、9ページをご覧ください。障がい者の方々に対する職業能力開発といたしましては、砂川にございます、障害者職業能力開発校における職業訓練や委託訓練を実施いたしますとともに、就職が困難な障がい求職者への就職の促進といたしまして、事業主の方に職場適応訓練として委託をいたしまして、訓練後にそのまま雇用していただく訓練も実施してございます。非正規雇用労働者に対する職業能力開発といたしましては、座学と実習が一体となったデュアルシステムの委託訓練を実施しますほか、国家試験を取得して、正社員就職を目指していただく訓練も実施してございます。また、季節労働者に対する職業能力開発といたしましては、委託訓練を実施するとともに、通年雇用を促進するための協議会等に参画して、推進に努めてございます。

次に10ページをご覧ください。雇用情勢に対応した雇用のセーフティーネットとしての職業能力開発につきましては、倒産は現在少ない状況でございますが、人手不足倒産など、地域の雇用・失業情勢、訓練ニーズの把握とともに、機動的な職業訓練を実施しております。

続きまして11ページの3つ目の目指す姿「個人に合わせたキャリア形成の推進」についてでございますが、ここでは、本道経済の発展を担うものづくり産業などを支える人材育成確保と、労働者一人ひとりにキャリア形成を進めてございます。在学中におけるキャリア教育の推進につきましては、地域を守り支えていく人材を育成するため、実践研究校を指定して、地域課題の解決に向けた実践研究を実施しているほか、次世代人材への職業体験の推進として、専修学校を活用いたしまして、中学生に対する職業体験の取組の支援を実施してございます。また、キャリア教育・職業教育の推進といたしまして、ビジネスマナーの向上や労働法に係る講義、職業体験講座を受けるキャリアサポートセミナーなどを実施しております。

次に12ページをご覧ください。労働者の主体的なキャリア形成の支援につきましては、産業人材育成に関する各種研修情報の提供といたしまして、ホームページを運営し、道内各機関が実施する研修・セミナー情報を毎月更新、提供するとともに、メルマガも発行してございます。技能検定制度の普及促進といたしまして、技能検定の実施団体に助成いたしますほか、早期離職防止に向け、若手社員の方を対象に研修会を実施しております。企業等における人材育成の強化につきましては、東札幌の道立職業能力開発支援センターを民間分野における職業能力開発の拠点として運営をしております。また、民間の職業訓練、認定職業訓練を行う団体に対して補助を実施するほか、QCサークル北海道支部と共同で問題解決手法研修会を開催してございます。

13ページをご覧ください。4つめの目指す姿「技能の継承・振興」についてでございますが、労働市場に限らず、一般社会において技能を尊重する機運を醸成、あるいは優れた技能者・技術者を育成しております。若者のものづくり、技能への理解促進を深めるため、次世代のものづくり体験の推進といたしまして、ものづくり体験会をMONOテクで開催しております。また、どさんこサポーターズといたしまして、小中学生を対象に、工場見学や体験が可能な企業を登録し、ホームページにて情報を集積し紹介しているところでございます。また、技能五輪大会、アビリンピックによる技能への機運の醸成として、青年技能者、原則

23歳以下の方が、技能レベルを競う技能五輪大会、全国大会への出場支援をさせていただきます。

次に14ページをご覧ください。技能尊重機運の醸成と熟練技能の継承につきましては、平成29年度に北海道技能評価認定制度を道が創設いたしました。この制度は、事業主が独自に行う社内検定制度を私ども道が認定して、技能評価の普及を促進するものでございます。ここに記載しているデンソー北海道さんの取組で、IC製品組み付けの1級、2級という社内検定を認定しており、30年度の合格者が1級15人、2級25人となっているところでございます。その他に、技能検定1級以上で実務経験が15年以上の方をものづくりマイスターとして登録し、中小企業あるいは学校に出向きまして、実技指導を実施しているところでございます。

最後に、15ページの目標の点検表についてでございます。MONOテクの施設内訓練の修了者の就職率は、先ほども報告ございましたが、平成30年度の実績は97.7%でございます。引き続き、個々の訓練生の実情に合った就職支援に注力する必要があると考えてございます。次に、公共職業訓練の修了者の就職率は、目標77%に対しまして、平成30年度の実績は71.9%でございます。これは先ほど説明がありましたけれども、事務的職業に係る訓練受講者の就職率が伸び悩んでおりまして、今後とも訓練修了者に対する就職支援に一層努めますとともに、地域の訓練ニーズにきめ細やかに対応して参りたいと考えております。次に能力開発セミナーの満足度でございますが、これは目標97%に対しまして、30年度の実績は94.3%でございます。引き続き、地域のニーズに合わせ、セミナーの充実に努めたいと考えてございます。最後に技能検定の合格者数でございますが、目標の2,700人に対しまして、平成30年度の実績が3,290人とすでに目標を上回っております。今後とも関係機関と連携し適正な技能検定が円滑に進むよう努めてまいります。

以上、北海道職業能力開発計画の平成30年度の実績について説明をさせていただきました。16ページ以降、各学院の状況あるいは計画掲載事業等の概要について記載しておりますので、後ほどご覧いただければと存じます。平成30年度事業の進捗状況については以上でございます。それから資料の2-2につきましては、これが計画の本編でございます。参考までにお付けしております。どうぞよろしくお願いいたします。

○開本部長

ただいまの説明に対し、ご意見ご質問ございますか。

○齊藤特別委員

様々な取り組みをされているということで、本当に感銘いたしております。特に2ページの地域フード塾。ここは私の知人も受講しておりまして、受講後、横の繋がりができるということで、非常に良い取り組みだと言っておりました。また、先ほど課長がお話いただきました47都道府県で唯一あるアウトドアの認定制度、これも非常に北海道ならではのことで思っております。

私の方から1点質問があります。障がい者に対する職業能力開発の、9ページの項目です。わかる範囲で結構なのですが、就職先の企業名や、就いた職種がわかれば教えていただきたい。もし、この場で無理でしたら、後ほどでも構いませんけれども。

○安田課長

これにつきましては、主な企業としては、北海道はまなす食品がございまして、ここで障がい者を受け入れていただいております、8名から10名ぐらい、今年で8名なんです、受け入れていただいて、納豆を製造しているわけですが、そのまま加工の技術を学びながら、はま

なす食品さん、あるいは生協の関連企業の方へほぼ100%就職できる、そういう状況でございます。以上でございます。

○桑原特別委員

一点ご質問なのですが、15ページなのですが、公共職業訓練修了者の就職率ということで、先ほどご説明の中では伸び悩んでいるというご説明があったのですが、昨今、この人手不足の中でも、確かになかなか伸び悩んでいるという数字なのですが、この背景はどのように分析されているのか、あとこの対応策をどのように考えているのかについて、お話を聞かせてください。

○開本部長

お願いします。

○安田課長

全体的には、求人・求職を見ますと、建設関係で非常に求人が多くて、例えば今年の10月は、鳶ですとか左官が多く、鳶に関しては9.88ぐらいの求人倍率です。また、建設関係も4倍ぐらい。あと、整備工・修理工も4倍ぐらいと非常に高く、土木も同様に高いです。そういった高い業種がある反面、事務職、事務的職業、例えばパソコンを使うような作業は求職が多いのですが、実は求人がなかなか難しいと。そのあたりの乖離がございまして、全体としては引き下げているイメージでございます。今、外国人を中心として、鳶がとにかく一番増えているんですけども、実際、なかなか人がいないと。ですから非常に有効求人倍率が高いんですけども、そこがなかなか埋まらないで、事務職をやりたい人がいっぱいいるんですけども、そのポストが少ないと。それで、例えば事務職ですと、0.45ぐらいの求人倍率になっておりますので、その差が全体を押し下げているようなイメージで分析してございます。ですから、我々も、委託訓練ではOA関係が多いんですけども、そういった業種をもっとPRして就職していただくようなことも考えていかなければならないかなと思います。以上です。

○開本部長

その他、ご意見ご質問ございますか。

○李特別委員

ご説明ありがとうございます。本当に様々な取組をされているということで、私も感銘を受けているのですが、今年度の取組状況からすると、新規というところが何ヶ所かあるのですが、そこをさらに強化されているという読み方でよろしいのかという質問です。要は、これを見ていると、多分ものづくりだけではなく、様々な分野に多岐に渡って取組がなされていると思うのですが、道の方針として、どこを中心として今後、例えば、人材育成の舵取りをなさっていくのかという方向性も含めて、教えていただきたい。さっきの説明を聞いている限りでは、例えば、6ページの上のところの新規の観光セミナーだったと思いますが、これは野口観光さんがやっているという話だったと思いますし、私が関わっているところが11ページの高等学校をプロジェクトっていうのは、道の教育委員会が主催してやっていると思いますが、例えば、どこをメインに人材育成のポイントに据えているのかっていうのが、多分、この会って、ものづくりの、先ほどのMONOテクじゃないのですが、製造業に取り組む環境がどんどん難しくなっていて、モノからコト消費みたいな話をされている中で、どうしてもこのサービスというか観光、食も含めてだと思うのですが、そうい

う北海道の強みを生かして、観光人材とか食に関係する人材育成をしていくっていうのもすごく大事なことだと思うのですが、一方、やはりものづくりに関連する新たな人材育成の取組っていうのは、当然必要かなと思っていて、その両方の舵取りの難しさというのは重々承知していますが、道としては、どちらをメインに考えているのかお聞きしたい。質問の趣旨がちょっと変わっているかもしれませんけれど。

○安田課長

私ども経済部でございますので、道全体として、全業種、いろいろ私どもが中心となってまとめて施策をやっております。私どもといたしましては、一番核となるのは食と観光でございます、その分野の、特に人を育てる、それと技専はすべて機械系の技術者が多いわけでございますので、主に、食と観光、それから、MONOテクを中心とした機械分野となります。ここで、やはり今、専各連の横山さんがいらしてますけども、少子高齢化になる中で、どうやってその人材を育てていくかということで今やはり、小中学生からその芽をしっかりと育てるとともに、親御さんの理解を得るのが非常に大事なことでして、そのためにもさらにプラスアルファでU・Iターンということで、東京方面に行きますと、やはり北海道戻りたいという方はたくさんいらっしゃいます。ただ、受け皿がない。いろいろそういった問題もございまして、北海道に魅力があるということでIターンの方もいらっしゃいますし、そういった人を呼び込むということで、とにかく若い人材を呼ばなければと考えておまして、外国人の方がどんどん増えておりますけれども、若い人を育てるために、特に、芽を育てるという意味では、小中学生から高校生の体験研修、専各連さんにやっていただいているような修学旅行を対象とした体験研修などで芽をしっかりと育てながら、専門学校あるいは技術専門学院に行ってください、機械的な技術を身につけていただくようなイメージかなと思っております。あまり答えになっていないのですが、基本的には食と観光って、農業とまたそこで連携もしますし、観光についてはいろいろな分野で今、幅広くやってございます。

○李特別委員

今おっしゃられたことというのは、この数字だけではちょっと読み取れないのですが、要は、以前の数字と比べて、例えば、小中学生を含む若年層に対するいろいろな研修会の数が増えているという見方でよろしいですか。

○安田課長

講座は、例えば11ページの次世代への就業体験、職業体験の推進ということで、ほぼ同じぐらいの数字で、2つ目の丸でございまして、職業体験の講座の実施ということで、318講座ございまして、こういうものをとにかく継続してやっていくことによって、若い人の芽を育てていく、これが一つ大きな事業でございまして。

○開本部会長

その他、ご質問ご意見ございますか。

○山田委員

今の関連で、今、回答の中で、U・Iターンですが、結構いろいろいるということで、受け皿の問題があるというようなことではございますが、北海道の求人倍率は、多分全国と比べても若干低いのですが、非常に高い状況になって、要するに、U・Iターンの方々に対しても、例えば一般事務、軽作業は当然0.何倍という世界ですけれども、そういったところの

希望があつて受け皿がないという意味なのか、それとも、例えば北海道でも札幌、旭川、函館とありますけれども、地域的に自分の希望するところにたまたまその職種がないという意味での受け皿がないのか、その辺をお聞きしたい。

○安田課長

傾向から言うと、やはりどうしても札幌集中は避けられないところでございます。例えば渡島ではイカが採れないと言われ、そういった製造業がだんだん減ってきているですとか、旭川ですと、家具を中心に動いていますけれども、重要な農産物が採れなかったりですとか、やはり地域のニーズに合わないものが多いのではないかと。私の解釈で申し訳ないのですけれども。

○山田委員

すいません。地域ニーズというのは、例えば、どうしてもある程度札幌に集中してしまう中で、例えば、札幌で漁をやりたい、といっても無理ですが、そういった意味で受け皿がないのか、それとも、もともと地方に住みたいと思っているが、漁業や農業はちょっと無理なので、企業に就職したいけれど、自分の行きたいような企業が地元にはないというような意味合いなのかどうか教えていただきたい。

○安田課長

どちらのウエイトかなかなか分析はできないんですけども、地方にはなかなか希望に合った場所がないという場合の方が多いのかもしれない。私も東京でU・Iターンを色々やっていたのですけれども、やはり、地域に来る人では、農業が盛んな地域が多いですね。水産はどちらかと言うと今、温暖化の影響で負担が変わってきたりしていますし、やっぱり農業中心だと思います。地域の基幹産業が違うというのはあるかと思えます。ちょっと答えになるかはわかりませんが。

○開本部長

どうぞ。

○齊藤特別委員

多分、オール北海道で取り組んでいると思うのですけれども、各振興局の皆さん方、本当に頑張ってもらっています。各地域の産業育成や人材育成も含めたPRも盛んにされているということで、私がパーソナリティをしているラジオ番組にも各振興局さんにご出演いただいて様々な取組の話をしていただいています。振興局とオール北海道でやっているというのがちょっと見えてこないのですけれども、これは一体で動いているという認識でよろしいでしょうか。

○安田課長

振興局でも、いわゆる独自事業をやっておりまして、それぞれ予算をつけて活動しておりますので、例えば食に関して言えば檜山が、先般もどさんコプラザで、冬と夏ですか、物販イベントを行うですとか、地域の関係機関と一体となって進めているところでございます。

○開本部長

ほかにありますか。はいどうぞ

○横山特別委員

先ほど就職率の関係で事務職が苦戦おり、求人倍率0.4程度だということだったので、けれども、先般、ポリテクの方とお話しする機会があり、確かに事務職だけの求人は足りないとおっしゃっていましたが、ポリテクはプラスアルファでCADの能力を有したものを輩出しており、事務職プラスアルファの能力があれば、企業の方にも、けっこうそういう需要があるらしいですね。具体的にその数字などをお聞きすることはできなかったのですが、そういった組み合わせができるのであれば、一つ有効なのかなと思ったりしていました。また、後ほど道へ要望しようかなと思ったんですけれども、就職氷河期世代への支援ということで、厚生労働省の方で、今年度、向こう3カ年間のプランが出されました。北海道において、この世代の方々、35歳から44歳までの方を指すそうですけれども、全体で69万人いまして、不安定な職に就いている方が2万3千人、長期無業の状態が1万8千人、合わせて4万2千人いるという状況の中でございます。道の主管が人材育成課ではないのかもしれませんが、公の訓練機関を預かる場所として、これらの支援に深く関わって力を発揮することは十分可能なのかなというように考えてございまして、この辺のところも視野に入れてご検討、それかプランニングをしていただければと思います。以上でございます。

○開本部長

ありがとうございます。他にご意見、ご質問はよろしいでしょうか。

それではこの議題については、こちらで締めさせていただきます。どうもありがとうございました。

5 その他

報告事項は以上でございます、その他として何かございますでしょうか。

では、特にないようでしたら以上で本日予定の議事をすべて終了し進行を事務局にお返しいたします。

6 閉会

○酒井主幹

開本部長ありがとうございます。

では、以上をもちまして、令和元年度第1回北海道労働審議会職業能力開発部会を終了させていただきます。本日は誠にありがとうございました。