

令和3年度第2回
北海道労働審議会職業能力開発部会
【議事録】

令和3年8月6日（金）

かでの2・7 1060会議室

令和3年度第2回

北海道労働審議会職業能力開発部会

【議事録】

日時：令和3年8月6日（金）13：30～

場所：かでる2・7 1060会議室

【議 事】

第11次北海道職業能力開発計画(素案)の策定について

【出席者】

● 委 員

- ・ 学識経験者
開本 英幸(弁護士)
- ・ 労働者代表
山田 新吾(連合北海道組織労働局長)
- ・ 使用者代表
桑原 崇(北海道経済連合会労働政策局長)

● 特別委員

- ・ 学識経験者
上原 慎一(北海道大学大学院教育学研究院教授)
河田 恵一(独行)高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部長
藤川 康司(胆振地方技能訓練協会会長)
増地 あゆみ(北海学園大学経営学部教授)
横山 和博((公社)北海道私立専修学校各種学校連合会専務理事)
- ・ 労働者代表
後藤 進(運輸労連北海道地方連合会書記長)
齊藤 勉(連合北海道副事務局長)
- ・ 使用者代表
川合 智士((株)ダイナックス上級執行役員管理本部長)
田中 希久代(キャリアバンク(株)コーポレートデザイン事業部人材開発事業担当部長)

(五十音順)

1 開会

事務局（伊藤課長補佐）

定刻となりましたので、ただいまから、令和3年度第2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。本日の進行役の産業人材課 伊藤と申します。よろしくお願ひいたします。はじめに、本日の部会には、WEBでのご参加も含め、委員、特別委員合わせて12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条によりまして、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、また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ひいたします。では、開会に当たりまして、北海道経済部産業人材担当局長 磯部よりご挨拶を申し上げます。

2 挨拶

磯部産業人材担当局長

産業人材担当局長の磯部でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。座って失礼いたします。

委員の皆様には日頃から道の職業能力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、厚く御礼申し上げます。また、本日はご多忙の中、そして酷暑の中、本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。加えて、後ほどご紹介がございますが、今回の部会からご参加いただきます、河田委員、上原委員、後藤委員におかれましては、委員にご就任いただきまして、重ねて御礼申し上げます。

さて、本道の雇用情勢を見ますと、6月の月間有効求職者数は5.8%増加しております、12ヶ月連続で前年同月を上回っているという弱さが見られるところでございます。新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響により一層注視していく必要がある状況でございます。

一方、福祉や医療、建設業など、従来から人手不足の状態にあった産業におきましては、依然として有効求人倍率が高いことから、道ではこれらの人手不足職種への労働移動の促進を図るとともに、産業界や地域のニーズを踏まえた公共職業訓練などの実施によりまして、各産業を担う人材の育成に取り組んでいるところでございます。

本日の部会では、お手元の次第のとおり、第11次北海道職業能力開発計画の素案につきまして、委員の皆様方よりご意見をいただくこととしております。限られた時間ではございますが、委員の皆様それぞれの立場から忌憚のないご意見を賜りまして、本計画の策定、また、今後の職業能力開発行政に反映をしていきたいと考えております。委員の皆様方よりたくさんのご意見を頂戴いたしまして、本日の部会が有意義なものとなりますようお願いを申し上げます。開会のご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

事務局（伊藤課長補佐）

本日の出席いただいている方々について、お手元に出席者名簿を配布しておりますが、今年度に入りまして、任期満了や、人事異動によりまして、新たに就任いただいている方が3人いらっしゃいます。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河田様、それから、本日WEBで参加いただいております北海道大学大学院教育学研究院教授の上原様、運輸労連北海道地方連合会書記長の後藤様。以上3名の皆様に新たに当部会特別委員として就任いただいておりますので、よろしくお願ひいたします。

3 議事

事務局（伊藤課長補佐）

これより議事に入らせていただきます。これからの議事進行につきましては、開本部長にお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

開本部長

皆さんこんにちは。弁護士の開本でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。では本日の議題であります、第 11 次北海道職業能力開発計画(素案)の策定について、まず事務局からご説明願います。

事務局（匂坂産業人材課長）

産業人材課長の匂坂でございます。よろしくお願いいたします。座って失礼させていただきます。

まず、策定スケジュールにつきましてですが、資料の 1 をご覧ください。令和 3 年 3 月 29 日に労働審議会より審議を付託されておりまして、4 月 13 日に書面開催により、骨格案につきまして、当部会におきまして意見聴取をさせていただきました。

それを基に素案を作成し、本日 8 月 6 日、職業能力開発部会における意見聴取を行っていくこととしております。今後の予定でございますが、本日の素案を基に、9 月以降にパブリックコメントなどの手続きを踏まえ、10 月に原案につきまして、当部会におきまして、意見聴取をしたいと考えております。それにより作成しました原案につきまして、11 月の北海道労働審議会に報告の上、12 月に第 11 次計画を策定する予定と考えております。スケジュールにつきましては、以上でございます。

続きまして、資料 2 の方をご覧ください。職業能力開発計画(素案)策定の概要につきましてご説明をさせていただきます。今回の第 11 次の計画につきましてですが、まず、四つの方向性によりまして構成を考えてございます。まず、一つ目の、「新たな日常や地域・産業の課題、ニーズを踏まえた人材育成・確保の推進」としておりまして、考え方といたしましては、コロナ禍による雇用情勢の変化や、ポストコロナ時代を見据えた職業能力開発が必要、また、今後さらなる進展が見込まれるデジタル化に伴いまして、労働者を取り巻く環境や社会ニーズの変化に対応した人材の育成や確保が必要という考え方の下に、四つの基本的施策を設定しております。

二つ目の「多様な働き手が活躍する全員参加型社会の実現に向けたきめの細かい職業能力開発の推進」につきましては、人口減少に伴い、労働力人口の一層の減少が懸念される本道におきまして、今後、ますます多様な人材の活躍が求められている、という考え方の下に、七つの基本的施策を設定しております。

三つ目の「時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進」につきましては、コロナ禍による産業ニーズの変化や、ジョブ型雇用を初めとする雇用形態の変化などに労働者が対応していくための職業能力開発が必要、また、企業による従業員のスキルアップ支援はもとより、人生 100 年時代と言われる中、労働者自らがスキルアップを目指すための訓練も必要という考え方の下、三つの基本的施策を考えております。四つ目の「技能の継承・振興・普及促進」につきましてはですが、MONOテクの入校促進を含め、ものづくりにおける技能・技術の大切さなどを広く道民に周知することが必要という考え方のもとに、二つの基本的施策を設定しております。策定の概要につきましては以上です。

それでは第 11 次北海道職業能力開発計画素案の概要につきまして、ご説明をさせていただきます。資料 3 の方をご覧ください。この計画の位置付け等につきまして、改めてご説明をさせていただきます。計画の位置付けにつきましては、職業能力開発促進法第 7 条第 1 項によ

り、都道府県が策定に努めることとされていることに基づきまして、令和3年3月29日に策定された国の職業能力開発基本計画を踏まえ、道の職業能力開発に関して、基本となる計画として策定するものでございます。計画期間につきましては、令和3年度から令和7年度の5年間としております。計画の構成につきましては、4部構成としており、第1部は計画のねらい、計画の期間の総説としております。第2部につきましては、職業能力開発を取り巻く現状といたしまして、雇用や、能力開発につきまして、影響の大きい人口の推移など、景気動向・産業構造、雇用・就業の動向、職業能力開発に係る現状と課題の、現状とその分析となっております。第3部につきましては、職業能力開発の方向性と基本的施策といたしまして、本道の5年後の目指す姿を設定し、その実現に向けまして、一つ目、「新たな日常や地域・産業の課題、ニーズを踏まえた人材育成・確保の推進」、「多様な働き手が活躍する全員参加型社会の実現に向けたきめの細かい職業能力開発の推進」、「時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進」、「技能の継承・振興・普及促進」の四つの柱を施策の実施目標とし、その達成度合いを明確にするための指標を設定いたしました。また、四つの柱ごとに取り組を進めるための課題とその方向性、基本となる取組を取りまとめております。第4部でございますが、計画の推進といたしまして、こうした目標を達成していくための計画の推進体制、関係機関等との連携、計画推進の考え方、計画の推進管理につきまして、まとめているものでございます。

それでは、1枚めくっていただきまして、計画の概要につきましてご説明いたします。計画のねらいでございますが、資料4の素案の本編の方の1ページ目となっております。本計画につきましては、国の第11次職業能力開発基本計画を踏まえ、人口減少社会にある北海道が直面する課題に対しまして、民間のノウハウを積極的に活用しながら、今後取り組む基本的施策の方向性を示し、また、働く者一人ひとりの職業生活の安定と社会的な評価の向上を目指すものでございます。計画の期間につきましては、先ほど申し上げたとおり、令和3年度から令和7年度の5年間としております。

第2部の職業能力開発を取り巻く現状につきましてですが、こちら素案の本編の方では、2ページ目となっております。まず、人口の推移等についてでございますが、概要といたしましては、年少人口が減少している一方で、高齢者人口の割合は上昇しており、全国を上回るペースで高齢化が進行している状況でございます。また、札幌への一極集中が加速している状況にあり、また、生産年齢人口や労働力人口が減少している傾向でございます。2の景気動向・産業構造についてでございますが、新型コロナウイルス感染症の流行の長期化によりまして、経済への影響が生じている状況でございます。また、全国と比べて、二次産業の構成比率が低く、特に製造業の構成比が、10%と低くなっている状況でございます。また、事業者数・従業員数ともに減少しているところでございます。3の雇用・就業の動向でございます。こちら素案の方では4ページ目となっております。概要につきましては、新型コロナウイルスの感染症の感染が拡大した令和2年には、完全失業率が上昇しております。一方、福祉や医療、建設業など、一部業種では、引き続き、有効求人倍率が高く、人材確保に支障が生じている状況でございます。就業率は総じて全国より低く、特に、20歳から34歳女性と高齢者の就業率については、全国との格差が大きくなっております。若年層につきましてですが、道内の若者の完全失業率は低下傾向にあったものの、令和2年度は上昇傾向でございます。新規学卒者の就職内定率は、近年は横ばい傾向でございますが、全国よりは低い水準にあります。新規学卒者の離職率は近年低下傾向にあるものの、直近では、全国よりも高い水準となっております。中高年齢層、高齢者、障がい者につきましては、高齢者の労働者数は増加しており、障がいのある方の雇用数は過去最高となっておりますが、障害のある方の就職率については下降傾向にあり、全国と比較しても、やや低い水準でございます。また、非正規雇用労働者の割合は横ばい傾向にあり、全国より高い水準となっております。特に、女性は

全国と比較し、ほとんどの年齢階層で、非正規労働者の割合が高い状況にあります。本道は積雪寒冷な気候条件により、季節労働者数の全国に占める割合の60%近くを北海道が占める状況となっております。また、外国人労働者についてでございますが、道内の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数は、右肩上がりになっており、令和2年には、過去最高を更新しております。4の職業能力開発に係る現状と課題につきましては、資料4の素案の方で10ページとなっております。まず、(1)の職業能力開発に係る現状といたしましては、民間企業における教育訓練費の割合は低下傾向にあります。職業能力開発に支出した労働者1人当たりの平均額は、自己啓発支援では横ばいですが、OFF-JTにつきましては減少傾向にあります。労働者への職業能力開発の実施割合は、企業の規模が小さくなるほど低下する傾向にあります。企業が抱える人材育成に関する問題といたしましては、「指導する人材の不足」、また「時間の不足」が多くなっております。さらに、非正規雇用労働者につきましては、正規の労働者に比べて、能力開発の機会に乏しくなっております。自己啓発に関する問題といたしましては、「忙しくて余裕がない」、「費用がかかりすぎる」が、正規、非正規ともに多く、また、非正規の雇用労働者では、「家事育児が忙しくて余裕ができない」が多くなっているところでございます。(2)の職業能力開発における主な課題といたしましては、食、観光産業やものづくり産業など、本道経済の発展を担う産業の担い手となる人材の育成や確保に加え、持続可能な開発目標「SDGs」の取組が広がる中でのゼロカーボンやSociety5.0の実現に向けた取組、さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による労働市場の不確実性の高まりや、デジタル化の進展に対応した職業能力開発を推進する必要があると考えられます。また、人生100年時代を迎え、本道におきましても、65歳以上の常用雇用者数が増加しており、労働者の職業人生が長期化していることに加え、新卒一括採用や長期雇用等に特徴づけられる日本型の雇用慣行の変化など、働き方がこれまで以上に多様化していることや、さらに、若年者の技能離れや、熟練技能者の高齢化により現場を支える技能が継承されることなく失われていくという懸念があります。これらの課題への対応方法といたしまして、一人ひとりの労働者の生産性を高め、多様な人材の活躍を促進していくことが重要であり、また、労働者自らが、時代のニーズに即したキャリア形成を図るためにも、自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会の確保や、企業における人材育成の取組などの支援が重要と考えております。また、技能労働者の育成を進めるとともに、技能につきまして、社会全体の理解をより深めてもらうように取り組むことが必要としております。

ページを1枚めくっていただきまして、第3部の職業能力開発の方向性と基本施策についてでございます。まず、計画の基本的な考え方でございますが、ポストコロナ、ウィズコロナも含め、本道における、職業能力開発を取り巻く環境を踏まえ、目指す姿を描き、その実現に向けた実施目標を設定することとし、5年後の目指す姿といたしまして、「地域を支える産業において、「新たな日常」の中、労働環境や社会ニーズの変化に対応した、多くの優れた産業人材が活躍している」、また、2つ目といたしまして、「経済・雇用情勢等の変動に伴い、多様な働き手がそれぞれのニーズに応じた働き方を選択し、活躍している」という二つの目指す姿を設定しております。この施策の実施目標のための4本柱といたしまして、「(1)新たな日常や地域・産業の課題、ニーズを踏まえた人材育成・確保の推進」、「(2)多様な働き手が活躍する全員参加型社会の実現に向けたきめの細かい職業能力開発の推進」、「(3)時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進」、「(4)技能の継承・振興・普及促進」を設定しております。これらの達成度合いを明確にするための指標といたしまして、四つの指標を設定しております。指標設定についての考え方でございますが、課題把握と推進管理を着実に実施するため、外的要因の影響が少ない、取組実績との関係が明確な数字、また、実施目標ごとに象徴となるような項目に関する数字として指標を設定いたしました。まず、「新

たな日常や地域・産業の課題、ニーズを踏まえた人材育成・確保の推進」につきましては、第 10 次計画の関連項目では、指標を高等技術専門学院修了生の就職率 100%を目標として設定したところでございます。今回の計画では、産業界や地域のニーズを踏まえたものづくり分野の人材育成の取組の成果をより明確に示すために、修了生の関連業界の就職率を指標として設定をしたところでございます。関連業界の就職率は、令和 2 年度は 88.6%であり、平成 28 年度から令和 2 年度の平均値は 90%前後となっております。目標値設定の考え方といたしましては、過去 10 年間の最高値でありました、平成 26 年度の 94.5%を目指すこととし、95.0%を今回の目標値として設定したところでございます。公共職業訓練の受講者における就職率 77.0%と、能力開発セミナー受講者の満足度 97.0%は、第 10 次計画で設定した目標値の達成を引き続き目指すこととしております。道が実施する技能検定合格者につきましては、項目は、第 10 次計画からの継続でございますが、目標値につきましては、前回の 2,700 名から 4,000 名に設定したところでございます。4,000 名の考え方についてですが、ウィズコロナ、ポストコロナの影響を考慮いたしまして、過去 5 年間の最高値であります、令和元年度の実績 3,772 名を基準に、各年度におきまして、前年度から 1%増加することを目標に設定したところでございます。このような考え方によりまして、四つの指標を設定したところでございます。それでは、2 番目の「職業能力開発の方向性と基本的施策」につきましてご説明いたします。こちら資料 4 の素案本編では 15 ページとなっております。一つ目の「新たな日常や地域・産業の課題、ニーズを踏まえた人材の育成・確保の推進」につきまして、まず、課題といたしましては、SDGs の実現に向けた取組が広がっており、こうした中、我が国においても、ゼロカーボンの実現に向けた取組が動き始めております。産業構造のサービス経済化、Society5.0 の実現に向けた経済・社会の構造改革等が進展しており、コロナ禍のもと、社会全体のデジタルトランスフォーメーションの加速化等を背景に、あらゆる産業分野におきまして、デジタル人材の需要が高まっており、今後も、さらに高まるものとみられております。ウィズコロナの長期化を見据えた中小・小規模企業の維持・継続や北海道ブランドの発信力のパワーアップ、ポストコロナを見据えた新たな社会経済の変化への対応力強化及び人材の育成・確保を柱とし、本道の優位性を生かし、社会経済の変化で生じる新たな需要を取り込み、経済の再活性化に挑戦していくといったことが課題となっております。これらの課題対応の方向性といたしましては、食、観光など、北海道に優位性のある分野や、ものづくり分野におきまして、優れた専門技術はもちろん、デジタルトランスフォーメーションの加速化やゼロカーボンに向けた社会情勢の変化等に対応できるスキルを持った人材の育成を推進し、本道経済の持続的な発展を支援いたします。また、個々の労働者への職業訓練の実施などによる資質の向上に加え、高度技術者等の人材の誘致により、本道の技術力向上を図るとともに、人口減少・少子高齢化が進行する道内の労働移動を促進、また、Society5.0 を実現するため、持続可能な地域経済実現の取組を加速し、コロナ禍で進展が見込まれるデジタル化への対応をはじめとした職業訓練など、様々な方法により、労働者一人ひとりの生産性を向上する取組を進めることといたします。これらの方向性に対応する主な施策といたしましては、まず、本道における強みのある分野における人材育成の推進といたしまして、基本となる取組といたしましては、道や国の関連施策、民間教育訓練機関等の取組を有効に活用した、効果的な人材の育成に努めることとし、本道に強みのある分野といたしましては、食、観光、IT を含めたものづくり分野を設定したところでございます。食関連産業分野におきましては、業界のニーズに対応した研修の実施などによる食関連産業を牽引する人材の育成、観光分野におきましては、バリアフリー対応や、旅行客へのホスピタリティ向上のための研修事業、観光関連施設の食のユニバーサルに対応するためのワークショップ開催など、各種研修やセミナーを通じた受入体制の整備に努めます。また、IT 分野を含めました、ものづくり分野におきましては、Society5.0 の推進による、ICT や AI、ロボット等の未来技術が活

用される社会への変化に対応できます、高度な技術・技能を持つ職業訓練指導員の養成に努めます。また、高度技術者等の誘致による職業能力底上げの促進につきましては、道内企業及びUIターン希望者双方のニーズを的確に把握した合同企業説明会の開催等のマッチング機会の提供、道外大学や民間が主催する就職説明会などでの道内企業の求人情報の提供等が、地域の担い手となる人材育成・確保の推進につきましては、基本となる取組といたしましては、地域の経済界や民間教育訓練機関と連携し、MONOテクにおける地域のニーズに対応した職業訓練の実施や、労働生産性の向上に向け、人手不足分野における在職者訓練の充実化としております。建設・運輸分野におきましては、国や建設業団体、商工団体、教育関係機関などの担い手の現状や課題に対する情報の共有と取組の連携強化、観光分野におきましては、地域における観光インフラの充実に向けた関係機関等との連携による、観光産業を支える人材の育成としております。福祉・介護分野におきましては、福祉人材を養成、確保するための介護福祉士養成施設等の運営の支援及び介護福祉士や保育士の資格取得が可能な訓練の効果的な実施としており、医療・看護分野におきましては、看護職員養成施設の運営支援並びに道立高等看護学院における医療技術者、看護職員の養成としております。(エ)の生産性の向上につきましては、労働生産性の向上に向けたデジタル化への対応をはじめとする職業訓練等の実施につきましては、関係機関の連携による産業界、求人・求職のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に向けた訓練カリキュラム等の改善、在職者の資質向上や労働生産性の向上など、職業能力の向上に向けた職業訓練・研修の効果的な実施としております。(2)の多様な働き手が活躍する全員参加型社会の実現に向けたきめの細かい職業能力開発の推進についてでございますが、資料4の素案の方では19ページとなっております。課題といたしましては、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加型社会」の実現加速に向け、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供することによりまして、一人ひとりの能力の底上げを図っていくことが重要としております。この課題の対応の方向性といたしましては、働くことを希望する女性に対するライフステージに応じた能力開発の推進や、フリーターや若年無業者を含む若年層への就業支援や、在学中を含む早期からの勤労観や職業観の形成促進、就職氷河期世代を含む中高年齢者等の経済的な自立に向けた職業能力開発や新たな場での活躍に向けた能力開発の推進、障がいのある方々の希望や、その特性や能力に応じたきめ細かな能力開発の推進、能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者の計画的な教育訓練の取組や、職業能力開発機会の提供による主体的なキャリアアップの実現等を支援してまいります。また、季節労働者の通年雇用化に向けた技能の向上の促進と、雇用失業情勢や労働力需給の変化に的確に対応する雇用のセーフティネットといたしましての、機動的な職業訓練の実施としております。また、海外からの需要の取り込みや産業人材の育成・確保などによる世界を視野に入れた力強い経済の実現に向けまして、海外の優秀な人材などの活用に努めることが必要でございますことから、関係機関との連携により、留学生をはじめとした外国人の就業を支援してまいります。これへの方向性に対する主な施策といたしましては、女性の活躍推進に向けた職業能力の開発といたしまして、母子家庭など個々の実情に応じた、きめ細かい職業訓練の実施、また、高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携による託児サービス付きの職業訓練の推進、また、ニート、離職防止を含む、若年者に対する職業能力開発といたしましては、中核的技能者として活躍する若手技能者を育成するための、MONOテクにおける必要な職業訓練の実施をするとともに、地域若者サポートステーションやジョブカフェ北海道の若者の就職支援施策と連携した、きめの細かい相談体制の整備を図ります。中高年齢者・高齢者に対する職業能力開発につきましては、就職氷河期世代を含む、中高年求職者の再就職に向けました、ハローワークや関係機関と連携した職業訓練を実施してまいります。障がい者に対する職業能力開発につきましては、障害者職業能力開発校における障がいのある方の適性に応じた知識・技能を付与する職業訓練を

実施するとともに、障がいのある方の身近な地域での、障がいのある方の特性及び地域の雇用ニーズに対応いたしました職業訓練の実施をいたします。また、非正規雇用労働者に対する職業能力開発につきましては、若年者の学び直しなど、ハローワーク等と連携したMONOテクへの入校促進をするとともに、企業における非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善に向けた教育訓練の促進を図ってまいります。季節労働者に対する職業能力開発につきましては、地域のニーズや労働需給を踏まえた、ハローワークや関係機関との連携による職業訓練の実施と、地域の協議会への参画により、地域の独自の取組を支援してまいります。また、雇用情勢に対応した職業能力開発につきましては、雇用情勢の急激な悪化に対応するため、ハローワークなどの関係機関との連携による職業訓練を実施するとともに、MONOテクにおける地域のニーズを踏まえた民間教育訓練機関等を活用した効果的な職業訓練の実施を行います。ジョブカフェ北海道における就職に向けたセミナー及びカウンセリングの実施や企業説明会などの情報提供によりまして、外国人留学生などの道内企業への就職を支援してまいります。(3)の時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進につきましては、素案の22ページとなっております。本道経済の活性化を図るため、ものづくり産業など本道経済の発展を担う産業の振興や、このような産業を支える人材の育成・確保が重要であること、また、人生100年時代の到来による職業人生の長期化等を踏まえまして、労働者の一人ひとりが時代のニーズに即したキャリア形成を図り、次代の地域経済を担うべき存在として活躍できるよう支援することが必要、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会を確保するとともに、労働者の自発的な職業能力開発を企業の立場で支援するように後押しが必要といった課題がございまして、方向性といたしましては、児童・生徒等に対して、ものづくり産業の理解の促進といったことを方向性と考え、主な施策といたしましては、在学中におけるキャリア教育の推進、労働者の自立的・主体的なキャリア形成の支援、また、企業などにおける人材育成の強化といった方向性に即しました、様々な施策を展開することとしております。(4)の技能の継承・振興・普及促進につきましては、課題といたしましては、建設業、製造業等において、技能を持つ労働者の不足が問題となっており、若年者の技能離れや、熟練技能者の高齢化により、現場を支える技能が継承されることなく失われていくという懸念がございまして、こうした課題の対応の方向性といたしましては、次の世代を担う若者をはじめとした道民の、熟練技能者が支えるものづくり産業等に関する理解促進、また、技能尊重機運の醸成や、産業活動の基礎となる優れた技能者・技術者の育成ということを方向性としており、それに対します主な施策といたしましては、技能尊重機運の醸成や、未来を担う技能者の育成と技能の継承としております。

第4部の計画の推進につきましてですが、こちらは資料4の素案では27ページとなっております。まず、計画の推進体制につきましては、本計画の着実な推進に向け、民間の活力を最大限に活用するとともに、民間教育訓練機関において実施することが困難な分野等につきましては、公共部門自らが主体的に実施することにより、適切な役割分担のもと、施策を展開してまいります。役割分担につきましては、労働者、企業、国や北海道労働局やハローワーク、高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部、道、北海道職業能力開発協会、民間教育訓練機関等と、それぞれの役割によりまして、分担してまいります。関連機関との連携でございまして、引き続き、実施主体の連携によりまして、情報交換や業務の調整によりまして、効果的・効率的な事業の実施や、産業界及び求人・求職のニーズを踏まえた訓練カリキュラムの改善等に取り組むこととしております。計画推進の考え方につきましては、現在の地域社会・産業のニーズや労働需給を踏まえた、北海道に優位性のある分野や人手不足分野における人材育成、多様な働き手の職業能力の底上げ、女性や障がいのある方、非正規雇用労働者などの雇用・就業状況の全国水準以

上への改善に向けた取組の推進に取り組むとともに、中長期的な取組が必要な分野といたしましては、キャリア形成に向けた個人と企業双方への支援、技能尊重機運の醸成や技能者の育成、次の時代を担う子供たちへのものづくり産業等への理解促進といった取組を着実に続けることといたします。4の計画の推進管理につきましては、地域の人材ニーズの把握による事業の見直しや、施策の実績の取りまとめや、北海道行政評価条例に基づく事務事業の点検評価の実施により推進管理をしていくこととしております。

以上、素案につきましてご説明をさせていただきました。ご審議のほどよろしくお願いたします。

開本部長

どうもありがとうございます。ただいまの説明に対してご意見ご質問はございますか。では、横山委員、お願いします。

横山委員

言葉の意味が、十分把握できていないので教えていただきたいのですが、「ものづくり産業」と「ものづくり分野」という言葉が使われていますけれども、これはどのように違うのかということと、本編の中で出ている「高度技術者」という言葉があるんですけれども、「高度技術者」とは何かということと、本道における高度技術者のニーズはどこにあるのかということ、言葉の意味として教えていただきたい。

開本部長

はい、ありがとうございます。今二つのご質問がありましたが、事務局いかがでしょうか。

事務局（勾坂産業人材課長）

まず、高度人材の考え方でございますが、いわゆる高度人材というのは、一般的な考え方といたしまして、幹部職員ですとか即戦力として活用できます人材ということで、高度人材。企業に採用してから、訓練をして能力アップしていくのではなくて、ある一定レベルの水準のスキルをお持ちで、企業におきまして採用後即、活躍できるといった人材のことを考えております。あと、今いただきました「ものづくり産業」と「ものづくり分野」につきましては、正しい定義を確認いたしまして、後ほどお示ししたいと思います。

開本部長

横山委員よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。他にご意見とご質問ございますか。はい、河田委員、お願いします。

河田委員

今ご説明をいただいた中の、5ページですか。ものづくり分野（IT分野）を含むということで、Society5.0の推進によるICTやAIというくだりの最後のところで、活用される社会の変化に対応できる高度な技術・技能を持つ職業訓練指導員の養成に努めると記述があるのですが、これは具体的にどのようなことを考えて、どのように、体系的に実施していくのかということが1点と、あと6ページ目のところの、(エ)のところの、ポツの1のところ、関係機関の連携による産業界、求人・求職のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に向けた訓練カリキュラム等の改善とございますが、こちらもどのような形で、どのようなものを質の向上と考えると、どのように改善を考えていくのかという、今後の方針を教えてください。

開本部長

はい、ありがとうございます。以上2点について、いかがでしょうか。

事務局（今西職業訓練担当課長）

ご質問のうちですね、まず、ニーズを踏まえた、職業訓練の質の向上に向けた訓練カリキュラム等の改善でございますけれど、私どもも、主にものづくり関連中心に職業訓練、特に施設内訓練で行っておりますけれど、やはりその地域、地域の特性だとかによって同じ機械や金属をやるにしても、こういった分野を、特に農業関係の整備をできるようなものも増やしてほしいとか、場合によっては溶接やなんかも入れてくれとか、そういういろいろなニーズ、地元の案を、関連業界の皆さんにお聞きしております。それを含めまして、各MONOテクにおいて、それに合った、カリキュラムの細かいものを組み立てまして、それを実施していくっていうことを繰り返し、毎年やってきております。場合によっては、以前に北見で、昔、電子とかを少し入れたものの、関連業界が撤退してしまいましたので、それを普通の機械科の方に転換するとか、やっぱり地元の関連企業の皆さんが望むようなものを取り入れていくということで、本当に不断の見直しを続けながら対応していくということでございます。こちらの次にものづくり分野の高度な技術・技能を持つ職業訓練指導員の養成に努めるというふうにございますけれど、こちらの方は、私ども職業訓練校、MONOテクでやっている部分もございまして、あと大学校さんとかとも協力しながら、やはりより高度なもの、それから、国の方の、総合大学校さんとかそういったところとも連携しながら、指導員を訓練させたり、そのほかにも、例えばメーカーさんのいろいろな訓練がございまして、そういったものにも参加をさせながら、一番新しいものに対応していけるようにということで、質の向上に努めていきたいと思っておりますので、こちらの方は、高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部さんにもぜひご協力いただきながらやっていければと思いますのでよろしくお願いたします。

開本部長

はい、ありがとうございます。それでは、WEBから山田委員お願いできますか。

山田委員

よろしくお願いたします。まず4ページの公共職業訓練の受講者における就職率の中で、目標値は目標値として、よろしいのですが、現状では3人に1人ぐらいは就職されてないということがありますが、自分の希望に合った仕事なくて就職していないのか、そういったものが分析されないと、ただ目標数値だけを挙げて、数字だけが先行していくような気がするのですが、分析の方が、ちょっと素案の方で見てみたのですが、探し切れないものから、もし、分析をされているのであれば、お願いしたいということと、6ページ、海外人材。優秀な人材などの活用が課題や方向性としてあって、（キ）で外国人留学生と道内企業への就職を支援ということがありますが、セミナーや企業説明会などはこれまでもずっとやられてきているのではないかと思うんですが、それをどういうふうに、また、もう一歩進めて外国の方々の、例えば道内企業への就職をしてもらうようなイメージでいるのか、お聞きしたいと思っておりますのでよろしくお願いたします。

開本部長

はい、ありがとうございます。2点ご質問ありましたが事務局お願いたします。

事務局（匂坂産業人材課長）

まず、今いただきましたご質問の方、修了生の就職先の分析等につきましてはですね、本日の資料の方には、掲載しておりませんので、今後分析いたしまして、改めてご連絡さしあげたいというふうに考えております。また外国人労働者についてでございますが、まず、就労が認められている外国人の能力開発につきましてですが、日本人と同様に、事業所内での育成と自己啓発が基本と考えてございます。その中で外国人労働者の半数を占める技能実習生につきましては、技能実習の実習先の方で、主にOJTで研修をしております。一方、教授や高度専門職といった専門的技術分野の在留資格の外国人の方々につきましては、すでに高い技能を持つということでも在留資格が認められているといったことを考えますと、能力開発よりも、これらの方々につきましては、主に道内企業におきまして、就職が円滑に進むよう就職に向けたセミナーやカウンセリングの実施、企業説明会の情報提供によりまして、道内企業への就職支援が行われるよう、そのようなことが重要というふうに考えております。以上でございます。

開本部会長

ありがとうございます。山田委員よろしいでしょうか。

山田委員

すいません。今の件で、セミナー、カウンセリング、企業説明会などの情報提供、要するに今までまだできていない部分があるから、これからどんどん進めていって、そういったことで道内の企業に就職してもらおうというようなイメージでよろしいでしょうか。また、先ほども、分析をこれからして、ということであれば、目標数値もこれが駄目だということではありませんが、分析もできていないのに、ただ数字を載せてしまうのであれば、それはちょっと、案を作る段階の基として、いかななものでしょうか、ということは言わざるをえないのではないのでしょうか。以上です。

開本部会長

ありがとうございます。事務局いかがでしょうか。

事務局（匂坂産業人材課長）

まず外国人材の就職支援につきまして、おっしゃるとおり、これまでも道としていろいろな取組を進めてきたところでございますが、まだまだ道内に就職される外国人留学生の方々の数が、伸びしろといいますか、そういったものはあると思いますので、よりですね、今まで実施されていなかった分野ですとか、現状のニーズにおきまして、また、別に新たな対応施策が必要となっておりますので、そういったことを進めてまいりたいと考えております。

事務局（今西職業訓練担当課長）

それから委託訓練の就職率につきまして、細かな分析の方はまた改めてさせていただければと思うのですが、概して、3分の1ぐらいの方々が、就職に至っていないというのは、やはり今まで皆様が就職希望とされているのが一般的な事務職であるとか、そういったものを希望されている方が非常に多いと。それに合わせた委託訓練等もやっているのですが、実際に今の求人を見ますと、有効求人倍率から言っても0.2とか0.4とかですから、どうしてもやはり、なかなか希望されるようなところがどんどん道として狭まっていると、そういう状態もございますので、なるべくそういった意味では、求められているところにどうやって労働移動させていくとか、そういう観点も、カウンセリングとかも含めて、進めていかないとなか

なか、これが高くなっていくというのは難しいところもありますけれど、できるだけ就職に結びつくような、そして、単に概括的な訓練をするだけではなくて、今、就職に当たって、何かこれは私はできますと、というようなものをもたせられるような訓練に取り組んでいけるように、努めてまいりたいというふうに考えてございます。

開本部長

ありがとうございます。目標値については、ご意見をいただいたということでよろしいですかね。はい。山田委員、よろしいでしょうか。はい。追加で何かございますか。

山田委員

それであれば、もう1点、すいません。何度か出てくる、4ページには、5年後の目指す姿や施策の実施目標の中にあります「新たな日常」という言葉が何回か出てくるかなというふうに思います。これはポストコロナ・ウィズコロナを多分、指しているのではなかろうかと思うのですが、説明の中では、そういった言葉が端々に出てくるのですが、「新たな日常」というものが、どこかで説明がなければ、これだけをダイレクトに読んでも、何のことかということがあるものですから、これ注釈をつけるのか、この「新たな日常」の説明文を持ってきて、今後「（以下、新たな日常）」というような格好にするのか、そういったものが必要じゃないかなと、事前に読んでいてもそういうふうに思いましたので、これは直せるか直せないかはわかりませんが、意見として一言言わせていただきます。以上です。

開本部長

ありがとうございます。今のはご意見と承りましたが、事務局の方からございますか。

事務局（勾坂産業人材課長）

山田先生、どうもご指摘ありがとうございました。「新たな日常」につきましては、この後作成いたします原案の中で、そういった表記にさせていただきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

開本部長

ありがとうございます。それでは、桑原委員お願いできますか。

桑原委員

よろしく申し上げます。私たち経済界では、DXとか、Society5.0、それから、デジタル技術、デジタル化といったことに資する職業能力開発が重要だというスタンスでいるのですが、今回、4ページと5ページ、課題・方向性については、整理して取り上げていただいていると思います。ただ、具体的な施策への紐付け、もっと言えば、先ほど4ページでお示いただいた指標が四つあるのですが、そこの関連性がいまいち見えないなという気がします。もう少し2（1）新たな日常や地域・産業の課題、（1）ですね、課題方向性等整理されていて、それがどのように、具体的な施策と結びつき、かつ指標とはどのように関連付けているのかという点について教えていただければと思います。

開本部長

はい、ありがとうございます。事務局からございますか。

事務局（勾坂産業人材課長）

ただいまご意見いただきました、DXですとか、Society5.0 などにつきましては、具体的な施策というよりは、今後社会として必要になっていくものを、いろいろ産業界ですとか、ニーズとか、支えていくような様々な場面で必要になるということで、意味合いとしてここに入れさせていただいております。より具体的な説明といたしましては、今後、作成いたします原案におきまして、できる限り反映してまいりたいと考えております。

開本部会長

ありがとうございます。桑原委員、これでよろしいでしょうかね。

桑原委員

指標等を、今後はなんらかの関連付けみたいなことはご説明いただけるということによりよろしいでしょうか。

事務局（勾坂産業人材課長）

これから原案作成に当たりまして、様々な部分で調整していく中で、指標との関連づけにつきましては、できる限り関連づけられるような説明ができるよう、原案を作成していきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

開本部会長

ありがとうございます。それでは、川合委員お願いします。

川合委員

先ほど最初に、横山さんがおっしゃられた箇所と全く同じなんですけれども、5 ページ目のものづくり分野、IT分野の指導員、高度な技術を持つ職業訓練指導員の訓練というところで、先ほど回答では、大学とかメーカーさんへの研修というお話でしたけれども、おそらく、これでは一長一短で、指導員が育つとは思えませんので、こういう分野こそ、従来から民間との住み分け云々がありましたけれども、是非とも民間の活力を利用して、そこへの一部委託とかですね、あと指導員の応援とか、そういうものでやっていかれたらどうかというふうに考えております。また 6 ページの（エ）のところの、カリキュラムをどうするのかということで、地域に密着したという話がありましたけれども、おそらく、どの地域でも欲しているのはデジタル化対応のカリキュラムかと思います。そういう意味で、MONOテクさん自体が難しいのであれば、ここもやはり、民間と協力しながら必要な訓練、教育を整えるということを推進していただきたいなど、いうふうに感じておりました。この二つは質問ではなくて、意見要望とさせていただきます。私の方は以上です。

開本部会長

ありがとうございます。今の点について、事務局から、いかがでしょうか。

事務局（今西職業訓練担当課長）

ご意見ありがとうございます。どちらかというところ施設内訓練に偏った形でご回答の方をさせていただきましたが、広い意味では、長期的なものも、そういう訓練としては、専門学校さんと一緒に長期の訓練もごございます。あと委託訓練がごございますし、それから主に在職者の方を中心とした在職者訓練として、その中に、最新の、そういうデジタル的なものをご理解いただける講師の方をお招きしての能力開発セミナーというものも実施しております。

ので、そういったものにつきましては、皆様の、その地域の方々のご希望に沿って、できる限り対応できるように努力してまいりたいと思いますので、よろしく申し上げます。

開本部長

ありがとうございます。川合委員よろしいでしょうか。

川合委員

はい。よろしく申し上げます。

開本委員

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。

上原委員

北大の上原です。

開本部長

お願いします。

上原委員

資料の、7ページの最後のところに、ものづくり体験会と出ているのですが、このあたりはもう少し具体的に説明していただけるのでしょうか。これはもう、このぐらいで、ということなのでしょう。これは質問で、あと、意見なんですけれども、小中学生と工業高校生は出ていますが、それ以外の高校生にも働きかけた方がいいと思いますし、あとは中学校や高校の先生たちにも、もう少しはっきり、どういうふうに働きかけるのかということも、もうちょっと一言、書いていただければと思ったのですが、以上です。

開本部長

ありがとうございました。7ページの一番下のところで質問とご意見をいただきましたが、事務局の方でお答えください。

事務局（今西職業訓練担当課長）

ありがとうございます。まずものづくり体験会でございますけれども、こちら何種類かございまして、特にこの小中学生を対象としたものづくり体験会。これは近いところで先日、帯広の方でも行いまして、小学生などにプリントとかを体験してもらったりしておりますし、あと必ずしも小学生中学生だけではなくて、いろいろな一般の方なども含めた見学会だとか、体験会というのも用意してございます。ただ、今年、それから昨年に関しましては、コロナの影響でなかなかMONOテクの方にお招きできないような状況が続いております。実績の方としてはこのところ停滞しているところでありまして、コロナが収まりましたら、特に小中学生がなかなかその、物を作って参加するっていうところは、体験する機会も少ないですから、そういったことを地道に展開していきたいというふうに考えてございます。

事務局（匂坂産業人材課長）

あと、高校生に向けた施策でございますが、高等学校などにおきまして、地元の企業などと連携・協力しまして、卒業後の進路に求められる資質や能力を育成することができるような就業体験活動などを通じまして、就職率の向上ですとか、自分に合った、適性に合った就

職先の選考等に努めてまいることと考えております。

開本部長

ありがとうございます。上原委員よろしいでしょうか。

上原委員

はい。ありがとうございます。

開本部長

それでは他にご意見ご質問ございますか。はい、河田委員から、どうぞ。

河田委員

素案のところの 19 ページなのですが、職業訓練と直接的には関係ないのですが、ちょっと表記の中で、確認しておきたかったことがございます。(イ)の方向性のところで、ここの3行目で「男女が働きながら、共に家事、育児等を行うことができるよう」の「等」というのは何を含まれているのでしょうか。それから、そのあと文章でまた、「結婚・出産、育児・介護等のライフイベントに関わりなく継続して働くことができるよう、女性のライフステージに応じた支援に努めます」という文章の流れからすると、この当初の「等」に、「家事、育児等」のところには、この後に「介護」というフレーズがあった方が文章としてしっくりくるのではないかと、ちょっと思ったものですから、確認したいというか、ご意見を、ということでも述べさせていただきました。

開本部長

ありがとうございます。この点は事務局からいかがでしょうか。

事務局（勾坂産業人材課長）

ご意見ありがとうございます。最初の方の「家事、育児等」の方でございますが、大きな日常の中の大きな出来事としまして、家事ですとか育児とかございますが、その他個々の方々がそれぞれのライフスタイルに応じた、生活をする上でのいろいろな取組をできるということで、「等」を入れています。そして後ろの方の「介護」につきまして、「結婚・出産、育児・介護等」というのは、これは一般的な、人生の中のライフイベントということで、「介護」を入れておりますので、「家事、育児等」の方の「等」とはちょっと意味合いが違うということで、「等」としております。

河田委員

私が文章を読んだ印象ですと、この後段の方が、女性のライフステージに応じた支援のところだけに「介護」が入っていることの文書の印象から受けると、介護が女性の仕事というようなイメージを文書として受けかねないということをちょっと懸念しましたので確認させていただきました。

事務局（勾坂産業人材課長）

ありがとうございます。そうですね、ちょっと女性の専門、というふうに誤解を招く表記だと思いますので、これは原案におきまして、記載の内容を改めるような方向で考えております。ありがとうございます。

開本部長

ありがとうございます。はい。では齊藤委員、お願いします。

齊藤委員

齊藤でございます。よろしくお願ひいたします。6 ページの下、外国人の関係です。この文面には書いてなかったのですが、ご説明の中に、技能実習生の話が出てきたと思うのですが、この技能実習生、国際的にも非常に問題ありということ指摘されている制度と言われております。優秀な人材というよりも、今だと、非常に安価な労働力ということ言われていることありますし、人権問題も関わってくるような話も国際的に出ています。この辺については今、説明というよりも、扱いについては、慎重に対応いただければと思っております。以上です。

開本部長

ありがとうございます。事務局の方からございますか。

事務局（匂坂産業人材課長）

ご意見ありがとうございました。委員がおっしゃるように、技能実習生につきましては、制度といたしましては国際貢献という形でございまして、労働力というよりは国際貢献という面となっておりますので、それで今回の素案につきましても、この海外の優秀な人材というのは、想定といたしましては留学生でありますとか、いわゆる技・人・国の在留資格を持つ、日本で働くというような方々を対象とした項目の書き方とさせていただきます。今後の原案におきましても、技能実習生の扱いの方につきましては、丁寧な対応をしたいと思っておりますのでよろしくお願ひいたします。

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。よろしいでしょうか。それでは本日の議題であります。この素案の策定についてはこれで終了とさせていただきます。

4 その他

開本部長

そして議題といいますか、その他という項目が一応ございまして、せつかくの機会でもありますので、各委員から何か発言したいことがあれば、お話を伺いたしたいと思います。どなたかご発言ございますか。はい。藤川委員、お願ひいたします。

藤川委員

技能継承の絡みの中で、今室蘭地区で匠バンクというのを作ろうと、商工会議所と組んでやろうとしているのですが、こちらにも載っていますけれど、マイスター制度、マイスターの資格を持っている方、あるいは長年経験を持った、年齢も現役としては働けないけども指導はできるぞという、大工さんについても何にしても、そういう方々を人材登録しておいて、それを閲覧しながら招聘をする、そういうバンクを作ろうとしているのです。ただですね、室蘭地区は室蘭地区で、もともと製造業が強い町でありますから、逆に言うと今度、他の農業分野ですとか、そちらが逆に弱い地区でもあるんです。そういう意味では例えば、旭川地区がものすごい木工を含めて、非常によい先生方がおられるのであれば、そういうところのルートも欲しいということもあります。逆のパターンで、他の地区で製造業に絡む

指導をお願いしたいというエリアが当然あると。それをこう、道のネットワークで上手くこうできないだろうか。まず、室蘭で、今年かけて、室蘭地域にいる人材のバンク登録制をまず構築しますので、もし、できることであれば、全道のネットワークの中でそういうものをもし実現できるなら、地域間同士で人の、技術を持った方、先生方のやりとりができるんじゃないかなと。本来そういうのは、すでにあるのだろうとは思いますが、よりローカルな、ローカルとローカルを結びつける。申し訳ないですけど、全部札幌に集中して、地方はどちらかというところ、除け者になっているようなところもありますので、そういったネットワークを、是非とも、道の方で中心になって、応援をしていただければと。手前味噌の宣伝と、ちょっとお願いということで含めさせて、お話をさせていただきます。

開本部長

ご紹介と情報提供どうもありがとうございました。ほかにその他でございますか。はい。では田中委員、お願いいたします。

田中委員

合同企業説明会の件なんですけれども、昨年度から今年度にかけて様々な合同企業説明会を私達も開催しておりますが、本当に対面型の合同企業説明会には求職者の方がいらっしゃらなくなりました。今まで、例えば、100人単位で来ていた合同企業説明会でも、今、本当に多くても20人とか30人来ればいい方だになっていうようなほどです。これをオンラインで開催したとしても、一般求職者の方はほとんどいらっしゃいません。オンラインでの合同企業説明会は、いらっしゃるとしたら大学生、それから外国人です。ですので、これから就職のマッチングをするに当たって、合同企業説明会という、その開催の仕方というのが全く有効ではなくなってくるかなと思いますので、この素案にもありましたけれども、今後、どのような形で就職マッチングの機会を提供するのかというのは、私たちも考えなければいけないのかなというふうに思います。以上です。

開本部長

貴重な情報提供どうもありがとうございます。その他、発言されたい方はいらっしゃらないでしょうか。はい。それでは他に特にないようでしたら、以上で本日予定の議事を全て終了し、進行を事務局にお返しいたします。

5 閉会

事務局（伊藤課長補佐）

開本部長ありがとうございました。今後の予定でございまして、本日いただきましたご意見を基に、再度整理をさせていただきます。道議会への報告、それからパブリックコメントの募集を経た後、次回の部会におきまして、また、ご意見を伺いたいと考えております。第3回の部会につきましては、10月頃を目処に開催させていただきたいと考えておりますので、日程調整等含めまして、よろしくお願いいたします。それでは、以上をもちまして、令和3年度第2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。