

北海道産業人材育成プラン後継計画（案）の概要

第1 策定の趣旨

- ・企業にとって人材の育成は重要な経営課題の一つであるが、厳しい経営環境の下、中小企業が自ら十分に取り組むことは困難
- ・道は、道内の産業人材育成に取り組む機関が一体となった取組を進めるため、今後の展開方向を明らかにする北海道産業人材育成プラン後継計画（以下、「後継計画」という。）を策定

1 後継計画の位置づけと取組期間

- ・育成方針は、本道経済の成長を担う4つの重点分野などから求められる人材像とそれに基づく人材育成の今後の展開方向を示すことを目的に作成
- ・取組期間はほっかいどう産業振興ビジョンと同様に平成26年度までとする

第2 北海道の経済・雇用状況

1 人口の動向

全国を上回るスピードで少子高齢化が進行し、人口や労働力人口の減少が本道経済に与える影響が懸念

2 景気の動向

鉱工業生産指数などは長引く景気低迷と東日本大震災の影響などから低迷

3 雇用の動向

本道の有効求人倍率や新規高等学校卒業者就職内定率は全国と比較して低い

第3 産業人材育成の取組

1 企業

公的機関等の実施する研修を活用することが有効であると考えているが、費用負担などから人材育成が十分に進んでいない。

2 民間職業訓練

認定職業訓練校による職業訓練、地域職業訓練センターや地域人材開発センターによる講習の実施

3 道や道内産業支援機関の取組

食品産業、観光産業、ものづくり産業、建設業、農林水産業などに関する人材を育成

4 国の取組

求職者の職業能力開発や中小企業の人材育成等を実施

第4 重点分野の設定

ほっかいどう未来創造プラン
(新・北海道総合計画)

- 北海道産業振興ビジョン
- 新生北海道戦略推進プラン

<対象とする重点分野>

- 1 地域産業の基盤となる分野
- 2 本道経済の牽引役が期待される分野
- 3 社会的な課題解決を図る分野
- 4 道民生活の安定を図る分野

第5 重点分野において求められる人材像

意見交換会及びヒアリング調査の結果に基づく、重点分野の現状と課題及び求められる人材像は次のとおり

		現状と課題	成長のための方向性	人材の階層における現状と課題	求められる人材像
地域産業の基盤となる分野	食品産業	<ul style="list-style-type: none"> ○付加価値率の低さ ○国際化への対応 ○食の安全性に対する懸念 	<ul style="list-style-type: none"> ○品質管理技術の向上、機能性食品の開発 ○語学、対象市場のマーケティング 	<ul style="list-style-type: none"> ○経営層：食の安全を揺るがす事態などリスクマネジメント力の向上 ○中堅層：次期の経営者層であり、マネジメント教育の機会の整備 ○若年層：チャレンジできる人材の育成 ○次世代人材：雇用のミスマッチの存在 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域の取組を促進、調整する人材 ○商品開発、マーケティングを担える人材
	観光産業	<ul style="list-style-type: none"> ○外国人観光客の増加 ○国際化への対応 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域特性を活かした観光資源の創出 ○エコツーリズムの推進 ○語学など国際化の対応 	<ul style="list-style-type: none"> ○経営層：的確な経営判断 ○中堅層：地域の関係者のとりまとめ地域の魅力を高める 	<ul style="list-style-type: none"> ○幅広いニーズに対応できる人材
本道経済の牽引役が期待される分野	ものづくり産業	<ul style="list-style-type: none"> ○工業生産の長期的停滞 ○加工組立型の割合が低い工業構造 ○低い労働生産性 	<ul style="list-style-type: none"> ○ものづくり産業から健康維持増進へのアプローチ ○環境に配慮した製造過程 ○国際感覚を持った商品開発 	<ul style="list-style-type: none"> ○経営層：生産性向上策の検討、実施 ○中堅層：新規採用を手控えた影響から人材不足、社外研修の受講 ○若年層：研修の重要性及び指導人材の不足 	<ul style="list-style-type: none"> ○商品開発、生産管理に携わる人材 ○デザイン、広告戦略等を行う販売人材
社会的な課題解決を図る分野	ソーシャルビジネス	<ul style="list-style-type: none"> ○社会的認知度の不足と経営難 ○地域における事業展開 ○人材の不足感 	<ul style="list-style-type: none"> ○新たなエネルギー供給システム開発 ○海外の事例調査、事業者との連携 	<ul style="list-style-type: none"> ○経営層：人材の独立を促進、担い手の輩出 ○中堅層：有効需要創出や企業等のサポートによる雇用の維持 ○若年層：この分野への興味 ○起業家：一定の訓練を積んだ上で続く世代に任せる仕組み 	<ul style="list-style-type: none"> ○業界全体のために事業展開できる人材
道民生活の安定を図る分野	福祉・介護	<ul style="list-style-type: none"> ○介護需要の増加 ○介護職の高い離職率 ○高い女性従業員割合 ○潜在的介護福祉士の存在 	<ul style="list-style-type: none"> ○少子高齢化社会の到来において人材確保育成が急務 	<ul style="list-style-type: none"> ○経営層：福祉と事業の双方の視点を持つ人材の必要性 ○中堅層、若年層：キャリアパスが見えにくいため、将来の展望が開けない。 ○次世代：コミュニケーション能力の必要性 ○福祉と事業の双方の視点の必要性 	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉・介護に関心をもち長く勤めていける人材

第6 産業人材育成の展開方向

1 重点分野毎の展開方向

(1) 地域産業の基盤となる分野

(ア) 食品産業

- ・競争力強化のための先進技術や専門知識の把握
- ・新分野進出や環境対応力の強化
- ・業種横断的な柔軟な視点を持った経営
- ・職業観の早期形成を図る職業体験、インターンシップの推進

(イ) 観光産業

- ・需要の多様化の中で、マネジメントスキルの向上
- ・労働者の資質向上や技能労働者の養成
- ・海外の言語、文化、慣習の習得など国際化への対応
- ・地域の自然や食などを学ぶ観光教育の充実

(2) 本道経済の牽引役が期待される分野：ものづくり産業

- ・競争力強化のための先進技術や専門知識の把握
- ・業種横断的な柔軟な視点を持った経営
- ・指導人材の不足の解消
- ・デザインや広告、マーケティング戦略に向けた取組
- ・職業観の早期形成を図る職業体験、インターンシップの推進

(3) 社会的な課題解決を図る分野：ソーシャルビジネス

- ・有効需要創出の機会提言、起業家の視点を持った人材の育成

(4) 道民生活の安定を図る分野：福祉・介護

- ・新しい付加価値を創造するため、業界や企業を牽引するリーダーや後継者の育成
- ・キャリアパスの提示ができるような仕組みづくり

2 人材階層別の展開方向

求められる人材像を育成するためには、人材の階層毎の施策展開が必要

- 経営層に対する経営力・指導力の向上
- 中堅層、若年層に対する実践的スキルの向上
- 次世代人材の育成
- 起業家の育成

第7 民間と公共の役割分担

- ・企業は職業キャリアの形成や職業能力開発を実施、産業支援機関などを有効に活用
- ・国や道など行政は、職業能力開発の基本的な枠組みの設定、調整のほか、事業主等による職業訓練の促進等を行う。さらに、公共訓練や特に援助を必要とする者に対する職業訓練を実施。

第8 全道・地域における推進体制の整備

- ・北海道産業人材育成連携会議による全道的視野に立った効果的な人材育成の推進
- ・地域のニーズに対応できる体制の整備を図ることが必要

第9 後継計画に基づく取組の推進

- ・道及び各産業支援機関が取り組む産業人材育成施策については、道が集約し「産業人材育成研修マッチング事業」として利用者に情報提供
- ・道の産業人材育成施策のとりまとめ、北海道産業人材育成連携会議において報告