

第2期北海道雇用・人材対策基本計画の概要

令和6年(2024年)3月 北海道

I 基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

本道を取り巻く経済・雇用情勢やこれまでの施策の実施状況などを踏まえ、雇用・労働に関する諸課題への的確な対応を図りながら、良質で安定的な雇用の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進していくため、施策の基本的な方向性を示す計画を策定する。

2 計画の位置づけ

北海道雇用創出基本条例第10条に基づく「雇用の創出に関する基本的な計画」及び北海道総合計画の特定分野別計画。

3 計画の期間

令和6年度から令和9年度までの4年間

4 計画の目標

- ・労働力率：令和9年で60%以上
- ・就業率：各年において前年より上昇

<目標達成に向けた関連指標> ※令和9年目標

| ①女性の労働参加 | ②仕事と家庭の両立 | ③高齢者の労働参加 |
|-----------------------------------|--|-----------------------|
| ・女性の就業率：50%以上 ・女性の正規雇用比率：46%以上 | ・育児休業取得率(男性)：64%以上 ・(取得者のうち)育休取得期間が5日以上であった割合(男性)：99%以上 | ・高齢者(65歳以上)の就業率：25%以上 |

5 計画のめざす姿と推進力

【めざす姿】『将来に希望を持って働き、豊かで安心して暮らせる社会』

〔良質で安定的な雇用を実現し、働く意欲のある方々を増やすとともに、道民が、それぞれのライフステージに応じて、経験や能力を発揮し、地域を支える産業の活性化が図られる好循環を生み出す。〕

【推進力】 ①事業者と働く人々の意欲と挑戦 ②地域の創意に満ちた取組 ③分野横断的な連携・協働

II 雇用を取り巻く状況と課題

第1期北海道雇用・人材対策基本計画により各般の施策に取り組んできたものの、人口減少・少子高齢化が進むなど、依然として労働力不足といった構造的課題は継続、また、事業所の縮小・廃止等による離職者も一定程度発生しており、良質で安定的な雇用の実現に向けて、引き続き、多様な方々の労働参加、安心して働ける環境づくり、地域産業の活性化が必要。

III 良質で安定的な雇用の実現に向けた取組

1 人材の育成・確保

(1) 労働参加の促進

| | |
|------------------|--|
| ①女性への就業支援 | 多様なニーズに対応した就業支援、職業能力開発機会の提供、様々な産業分野における女性活躍の促進など |
| ②高齢者への就業支援 | 65歳超の働く職場の拡大促進、関係機関と連携した高齢者雇用の機運醸成、再就職に向けた職業能力の開発、など |
| ③障がい者への就業支援 | 関係機関と連携した福祉的就労から一般就労に向けた一体的支援、希望や特性等に応じたきめ細かな就業支援など |
| ④長期無業者等への職業的自立支援 | 就職氷河期世代を含む長期にわたり無業の状態にある方や不安定な就労状態にある方への支援体制づくりなど |
| ⑤季節労働者の通年雇用化の促進 | 通年雇用促進協議会の活性化、冬期間における雇用の確保、季節労働者の技能向上、事業主への意欲喚起など |

| | |
|--------------------|--|
| (2) 新規学卒者等の道内就職の促進 | 現場見学会等による道内産業の魅力発信、企業説明会・インターンシップの実施、教育機関と連携したキャリア教育の充実など |
| (3) 人材の誘致 | |
| ① U I ターンの促進 | 移住・定住施策との一体的な取組、就職フェアなどを通じた首都圏等大学生などのU I ターンの促進、関係人口の創出・拡大など |
| ② 外国人材の受入れ | 地域や企業等における外国人材の受入環境づくりへの支援、北海道で働き暮らすことの魅力の国内外への情報発信など |
| (4) 求人・求職のマッチング | カウンセリングの実施、人手不足分野などにおける職業理解の促進、地域企業の魅力発信やマッチング機会の提供など |
| (5) 知識・技能の習得・向上 | |
| ① 地域を支える産業の担い手の育成 | 地域の課題やニーズ等に対応した人材の育成、技能の継承、未来を担う若者への産業教育の充実など |
| ② 多様な訓練機会の確保 | スキルアップやり・スキリングに向けた職業訓練の実施、中小企業事業主団体等の職業訓練への支援など |

2 就業環境の整備

| | |
|-------------------------|---|
| (1) 労働時間や待遇などの改善 | 長時間労働の是正や年次有給休暇の取得、女性、高齢者、障がい者、性的マイノリティといった多様な方々を受け入れる職場環境整備など |
| (2) 多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備 | 働く方々の希望するスタイルに合った多様で柔軟な働き方の普及・促進、就業環境の整備に取り組む企業等への支援など |
| (3) 子育て・介護・治療と仕事の両立支援 | 「産後・パパ育休」など育児・介護休業制度等の活用促進、子育て支援・介護サービス等の充実、仕事と家庭の両立に取り組む企業への支援など |
| (4) 従業員の職場定着への支援 | 在学中からの職業理解等の促進、メンター制の普及やコンサルティングの実施、職場定着等に向けた企業支援など |

3 生産性や収益力の向上

| | |
|----------------------------|---|
| (1) 中小・小規模企業の経営力の向上 | 経営相談や指導体制の充実による経営体質の強化、事業承継の円滑化、創業等の促進、地域商業の活性化など |
| (2) 地域産業の付加価値向上や省力化・効率化 | 公設試験研究機関等の活用による新技術・新製品の開発促進、地域資源を活用した商品・サービスの創出、適切な資源管理など |
| (3) 成長分野への展開 | |
| ① ものづくり産業の振興 | 関係機関と連携したものづくり企業の技術力向上支援、道内企業の技術力強化等による参入促進や関連企業の誘致など |
| ② 新しい分野の産業育成 | 半導体関連産業等の集積促進、再生可能エネルギーの導入促進、宇宙航空産業への参入や新ビジネス創出支援、環境・エネルギー産業の振興など |
| (4) 本道が優位性を持つ食や観光分野などの磨き上げ | 道産食品の生産の安定化、輸出品目拡大・高付加価値化の推進、国際的に質の高い観光地づくり、戦略的誘客活動など |
| (5) 道外・海外からの投資促進 | 北海道の立地優位性を活かした企業立地の推進、本社機能の移転などの促進に向けた誘致活動など |

4 雇用のセーフティネットの整備

| | |
|--------------------|---|
| 雇用の維持と離職者等の早期再就職支援 | 倒産の未然防止、事業継続が困難な事業者の雇用維持に向けた関係機関と連携したサポート、離職者の早期再就職支援など |
|--------------------|---|

IV 計画の推進管理

- (1) 推進体制
「庁議」や「北海道働き方改革推進プロジェクトチーム会議」等を開催し、様々な分野の施策と連携。
- (2) 推進計画
毎年度「推進計画」を策定し、目標、関連指標及びその他取組指標の進捗確認と併せ、取組結果を公表。
- (3) 点検評価
就業や求人・求職の状況等の分析により、施策の点検評価を実施。

第11次 北海道職業能力開発計画の概要

令和3年12月24日策定

1 計画策定の趣旨等

- ・職業能力開発促進法第7条第1項により、国の職業能力開発基本計画に基づき、都道府県は、当該区域内の職業能力の開発に関する基本となるべき計画の策定に努めるものと規定。
- ・職業能力開発をめぐる環境及び経済・雇用情勢の変化や、国が令和3年3月に策定した第11次職業能力開発基本計画の内容などを踏まえ、第11次計画を策定するもの。

2 計画の概要

第1部 総説

- 1 計画のねらい
 - ・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し、今後取り組む基本的施策の方向性を示す。
- 2 計画の期間
 - ・令和3年度から令和7年度までの5年間

第2部 職業能力開発を取り巻く現状

| | |
|--|---|
| <p>1 職業能力開発を取り巻く現状</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産年齢人口・労働力人口が減少、全国を上回るペースで高齢化が進行 等 ・新型コロナウイルス感染症の流行長期化による経済への影響、全国と比べ、二次産業の構成比率が低い 等 ・福祉や医療、建設業など一部業種では有効求人倍率が高い、就業率は総じて全国より低く、特に女性20～34歳、高齢者の格差が大きい 等 | <p>2 職業能力開発における主な課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者一人ひとりの生産性を高め、多様な人材の活躍を促進 ・新型コロナウイルス感染症の影響の中、産業経済に停滞が生じない「新たな日常」の構築に向けた社会の変化に対応 ・労働者自ら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人材の育成支援 ・技能労働者の育成を進め、産業発展の基礎となる優れた技能を維持、継承 |
|--|---|

第3部 職業能力開発の方向性と基本的施策

【計画の基本的考え方】

- ・職業能力開発の方向性を明確にするため、「5年後の目指す姿」を示すとともに、職業能力開発施策の実施目標や実施目標毎の指標の設定により進捗状況を管理する。

| |
|---|
| <p>1 5年後の目指す姿</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) 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。</p> |
|---|

| |
|--|
| <p>2 施策の実施目標</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(3) 時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進</p> <p>(4) 現場を支える熟練技能の継承や技能の振興・普及促進</p> |
|--|

指標

| 内 容 | 現 状 (R2) | 最大値 (H28～R2) | 目 標 値 (R7) |
|-------------------------------|-------------|-----------------|---------------|
| 高等技術専門学院(施設内訓練)修了生の関連業界就職率(%) | 88.6 | (H30) 93.8 | 95.0 |
| 公共職業訓練(委託訓練)の受講者における就職率(%) | 68.7 | (H29) 72.3 | 77.0 |
| 能力開発セミナー(在職者向け研修会)受講者の満足度(%) | 87.7 | (H30) 94.3 | 97.0 |
| 道が実施する技能検定の合格者数(人) | 2,282 | (R1)3,772 | 4,000 |

【職業能力開発の方向性と基本的施策】

- 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
 - (1) 本道に強みのある分野における人材育成の推進
 - (2) 高度技術者等の誘致による職業能力底上げの促進
 - (3) 地域の担い手となる人材育成・確保の推進
 - (4) 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
 - (1) 女性の活躍推進に向けた職業能力開発
 - (2) 若年者(ニート、離職防止含む)に対する職業能力開発
 - (3) 中高年齢者・高齢者に対する職業能力開発
 - (4) 障がい者に対する職業能力開発
 - (5) 非正規雇用労働者に対する職業能力開発
 - (6) 季節労働者に対する職業能力開発
 - (7) 雇用情勢に対応した職業能力開発

- 3 時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進
 - (1) 在学中におけるキャリア教育の推進
 - (2) 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の支援
 - (3) 企業などにおける人材育成の強化

- 4 現場を支える熟練技能の継承や技能の振興・普及促進
 - (1) 技能尊重機運の醸成
 - (2) 未来を担う技能者の育成と技能の継承

第4部 計画の推進

- 1 計画の推進体制
 - ・ 民間の活力を最大限に活用するとともに、民間において実施が困難な分野等については、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取組を推進。
- 2 関係機関等との連携
 - ・ 国等の関係機関や民間教育訓練機関などとの連携により、効果的・効率的に取組を推進。
- 3 計画推進の考え方
 - ・ 第3部に記載した基本的施策について短期的や中長期的といった視点を持ち、施策毎の達成状況を的確に把握。
- 4 計画の推進管理
 - ・ 施策の実績把握や事業の点検評価を行うほか、北海道雇用・人材対策基本計画及び同推進計画と連携した推進管理を実施。

「今後の高等技術専門学院の運営方針」の概要

策定の趣旨 人口減少や少子高齢化等に伴う人手不足の進行、働き方改革の推進など、職業訓練を取り巻く状況や雇用情勢の変化に対応し、高等技術専門学院(技専)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、今後の技専の訓練体制や訓練内容、訓練科目、その他運営に係わる基本的な方針を策定する。

技専を取り巻く状況 ○本道は、全国を上回るペースで人口減少や少子高齢化が進行、本道の労働力人口は、将来にわたり減少
○新規求職件数の減少、新規求人数の増加に伴い、新規求人倍率が1倍超(H25～)と人手不足が顕著(になっている)
○本道の新規学卒者の就職内定率は高水準で推移、離職率は全国より高い



技専の現状

- 6つの連携地域を基本に、8校(1分校)を配置
(札幌、室蘭、苫小牧、函館、旭川稚内分校、北見、帯広、網走)
- 就職率は高いが、定員充足率が低下傾向
・就職率は95.8%(H29)
・定員充足率は56.9%(H30)
- 修了生の地元就職率、職場定着率は高い
・管内就職率76.6%、道内就職率90.0%(H29)
・就職後3年間の定着率は65.9%(H27年8月修了生)
(道内新規高卒者全体の55.2%に比較して高い)

技専の課題

- ▲応募者・入校者・定員充足率が減少傾向
→地域や関係機関などと連携した入校促進策の展開
→地域の産業情勢や人材ニーズに対応した訓練内容や入校定員などの見直し
- ▲人手不足や労働力人口の減少に対応した産業人材の育成・輩出
→道内各地域の産業を支える人材の育成・輩出を促進
→既卒者や女性、障がい者など多様な人材の職業能力開発を推進
- ▲官民の職業教育訓練機関との連携
→官と民があいまって人材育成を推進

今後の技専の運営方針 対象期間 2019年度～2025年度

基本的な考え方

- 地域産業を支える人材の育成**
本道は全国を上回るペースで人口減少や少子高齢化が進行しており、地域経済を持続的に発展させていくために、高等技術専門学院は、今後一層、道内各地域の産業を支える人材を育成する役割を果たしていく。
- 全員参加型社会の実現への貢献**
将来にわたる生産年齢人口、労働力人口の減少に対応するために、高等技術専門学院は、新規学卒者、学び直しなどの既卒者、女性、障がい者など多様な人材の職業能力開発により、労働市場への参加を促進し、全員参加型社会の実現に貢献していく。
- 官民の効果的な連携**
本道において産業人材の育成を一層促進していくために、高等技術専門学院は、官民の職業教育訓練機関と効果的に連携して、それぞれの強みを活かした職業教育訓練を行っていく。

訓練体制 ○8校(1分校)体制の維持
技専が今後とも、ものづくり関連を重点に、道内各地域の産業を支える質の高い技能者を育成・輩出する役割を果たすため、6つの連携地域を基本とする8校(1分校)体制を維持

訓練内容

< 施設内訓練 >

- 訓練科目は、今後とも、「ものづくり関連」分野に重点化
- 地域の産業界の人材ニーズなどに対応し、多様な人材の入校を促進するよう、訓練科目・訓練課程・カリキュラム・入校定員等を見直し

↓ 検討・調整 ↓

- 訓練科目の転換
・「電子機械科」(北見)⇒「機械技術科」
- 訓練課程・カリキュラム等の見直し
・「色彩デザイン科」「造形デザイン科」「建築技術科」
- ・既卒者が入校しやすい訓練課程について検討
- 入校定員の見直し
・地域の産業情勢や雇用吸収力を踏まえ、定員増減を検討

< 施設外訓練 >

- 委託訓練
人手不足や求職・求人ニーズに機動的に対応し、着実に実施
- 能力開発セミナー
在職者の職業能力開発を推進するため、着実に実施

入校生の確保対策

< 広報・PR・募集周知 >

- 広報・PR活動の充実・強化
・地域や業界団体、ハローワーク等関係機関との連携強化
- ・技専の強みや魅力をアピールしたPR内容の改善 など
- 地元自治体との連携・協力を強化
- 募集要項の周知
・既卒者の募集要項の周知開始を早める
- 選考試験の共通化
・全道のどの技専で受験しても希望する技専に入校できる試験方法の導入などを目指す
- 通称名の導入
・通称(愛称)の公募

< 既卒者の入校促進 >

- 学び直し「自己推薦制度」の拡充
・「自己推薦制度」(現行は自動車整備科、室蘭・苫小牧)を、全技専、全訓練科目に拡大
- ・年齢制限(現行は35歳未満)を廃止
- 募集期間の延長
・4月末までの入校に対応した募集・選考試験の実施

全員参加型社会の実現に向けた取組

- ・母子家庭の母等や子育て女性等の再就職・復職支援に資する委託訓練等を実施
- ・一般校における知的障がい者を対象とした訓練や障がい者委託訓練等に取り組む
- ・授業料や減免措置については、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等を検討

官民の連携

- ・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、重複・連携等に十分配慮し、官と民があいまって人材の育成を図る
- ・民間や地域の人材資源を活用する委託訓練を着実に実施

執行体制

- ・入校定員に応じた、指導員の適正配置
- ・様々な研修の実施による、指導員の資質向上
- ・能力開発総合センターの機能を維持

施設・設備の整備等

- ・技専の施設の改修・修繕
- ・実習用機器の計画的な更新・整備

推進管理

- ・ロードマップ(工程表)に沿って、個別課題の検討を行い、実施に向けた取組を進める
- ・2023年度までに、取組実績等の点検・評価(必要に応じ、見直し)を行う

| 目標指標 | 内 容 | 現 状 | 目 標 値 |
|------|-----------------------|---------------|---------------|
| | 技専(施設内訓練)修了生の関連業界就職率 | 89.1%(2017年度) | 95.0%(2025年度) |
| | 技専(施設内訓練)における既卒者の入校者数 | 60人(2018年度) | 120人(2025年度) |
| | 施設外訓練(委託訓練)修了者の就職率 | 72.3%(2017年度) | 77.0%(2025年度) |
| | 能力開発セミナー受講者の満足度 | 94.0%(2017年度) | 97.0%(2025年度) |