

■人材育成等に関する庁内各課の取組状況

資料 1 3

【一次産業】

育成対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○地域農業を支える人材育成 〔経営指導担当者の育成〕</p> <p>■バックボーン 北海道農業・農村ビジョン21 (H15～H25) ≪農政部農業経営課≫</p>	<p>○地域で担い手の育成・確保活動を行う担当者のスキルアップが課題である。</p> <p>○担い手の育成・確保対策の推進に当っては、「担い手育成総合支援協議会」のもと、行政や農業関係機関・団体が一体となって、それぞれのノウハウを生かしながら、地域の実情に即して取り組むことが効率的である。</p>	<p>○担い手対策推進担当者研修会 (H20～H22) 担い手対策を推進する担当者のスキルアップとフォローアップのための研修会を実施</p> <p>○法人担当者講習会(H20～H22) 総合振興局・振興局、市町村、農協等の現場段階での指導者の育成を目的に開催</p> <p>○担い手育成・確保普及啓発推進重点地区活動 (H20～H22) 市町村・地域協議会等への啓発活動支援の取組を複数地区で実施</p>	<p>○経営指導担当者等のスキルアップに向けた取組を継続的に実施する。</p>	<p>○従来の取組を継続する。</p>
<p>○多様な農業担い手の育成・確保</p> <p>■バックボーン 第3期北海道農業・農村振興推進計画(H18～H22) ≪農政部農業経営課≫</p>	<p>○65歳以上の農業就業人口は全体の34%を占め、また離農戸数も毎年1,000戸前後で推移し、その理由の8割以上が「後継者がいない」「労働力不足」となっており、農業生産の維持・向上を図っていく上で、手放された農地の受け皿となる経営体の育成・確保が求められている。</p> <p>○一方で、就農希望者も就農する際、経営作物や規模がマッチングした「就農地の確保」や就農後安定した経営を行うための「経営技術の習得」が課題となっている。</p>	<p>○北海道農業開発公社により、次の事業を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就農相談及び就農促進活動 ・農業体験ツアー ・新規参入者就農促進支援事業(研修者受入農家に対する経費の助成) ・農家研修受入体制強化事業(事故防止啓発と傷害保険の一部助成) ・就農支援資金の貸付け(研修に必要な無利子資金の貸付) <p>○農業大学校による、専門的な知識や技術、実践力の修得</p> <ul style="list-style-type: none"> ・養成課程、研究課程、研修部門 ・一般研修、機械研修 	<p>○円滑な新規就農及び持続的な地域農業の維持、発展のために、担い手の育成と就農地の確保を結びつけた、研修から円滑な就農を促し、農業経営をより確実に実現するための一連の施策が必要である。</p>	<p>○トライアル研修制度等創設の検討</p> <p>地域の合意により就農地が確保されている認定就農者が、就農後に安定した農業経営を行えるよう、経営開始前に農業経営を实践するトライアル研修制度等の創設を検討するとともに、その後の円滑な就農を促すため、農地と担い手育成を一体化した新規就農対策を進めていく必要がある。</p>

【一次産業】

育成対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○森林施業の担い手の育成・確保</p> <p>■バックボーン 北海道森林づくり基本計画(H20～H29) ≪水産林務部林業木材課≫</p>	<p>○林業・木材産業等は、長期にわたる木材価格の低迷や、人件費をはじめとする経営コストの高高などにより、森林所有者の林業への投資意欲や関心が急速に減退し、間伐などの手入れの行き届かない森林が多い状況にある。</p> <p>○一方で、近年、人工林資源が充実し、道産木材の供給能力が高まることが見込まれていることから、持続的で健全な林業・木材産業の発展に向けて林業再生を進める好機となっている。</p> <p>○このため、森林施業の担い手の育成・確保等を通じて、森林の整備や保全が着実に進められる環境を整えることが課題となっている。</p>	<p>○緊急雇用対策事前研修 (H21) 森林作業への雇用を希望する者を対象に作業の基礎的な知識や技能を習得するための研修を実施。</p> <p>○基幹林業労働者研修 (H20～H21) 3年程度の林業経験者を対象に林業に関する専門的知識及び技術・技能を有する林業労働者の養成を図るための研修を実施。</p> <p>○新林業機械作業システム技術者育成研修 (H20～H21) 高性能林業機械を活用し、伐採から育林までの作業システムを設計する技術の習得を図るための研修を実施。</p> <p>○作業リーダー研修 (H20) 中堅労働者を対象に現場で指導・監督するために、必要な知識や技術を習得するための研修を実施。</p> <p>○林業担い手研修 (H22) 林業労働者の新規参入促進及び技術・技能の向上を図る研修等を総合的に実施。</p>	<p>○林業労働者の技術・技能向上や、森林施業プランナーの養成など、より現場のニーズに合致した研修事業の実施に向けて取り組む。</p> <p>○北海道森林づくり基本計画の改定</p>	<p>○林業担い手研修 林業労働者の新規参入促進及び技術・技能の向上を図る研修等を総合的に実施する。</p> <p>○国の森林・林業基本計画等の見直しを踏まえた上で計画の改定作業を進める。</p>

【ものづくり産業】

育成対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○ものづくり産業の人材育成</p> <p>■バックボーン 北海道ものづくり 産業振興指針(H18～H29) ≪経済部産業振興課≫</p>	<p>○道内のものづくり産業に不足している加工組立型工業への参入促進に向けたQCD対応力強化や道内加工組立型工業の高度化を支える基盤技術産業の技術力向上など、道内ものづくり産業の競争力強化に向けた技術系人材の育成を図っていくことが必要。</p>	<p>○生産管理技術強化支援事業 コスト改善や納期短縮等に必要となる生産管理技術の強化を図るための実践的なゼミの開催。</p> <p>○品質管理技術強化支援事業 安定的・効率的な精算に必要な品質管理技術の向上のための実践的なゼミの開催。</p> <p>○自動車・電子電気部品構造研修 次世代自動車である電気自動車について、構造や性能に関する研修会を実施。</p> <p>○プレス、鑄造研究会等の開催</p> <p>○アルミニウム利用技術研究会の開催等</p>	<p>○これまでの取組に加え、北海道のものづくり産業の飛躍的発展の基礎となる次世代のものづくり産業を支える基盤技術産業や道内各地域の今後の発展の引き金となる戦略的産業・業種を担う技術系人材の育成等を図っていく。</p>	<p>○戦略的基盤技術育成事業</p> <p>○地域産業集積加速型人材育成事業</p> <p>○地域企業先端技術開発プロジェクト</p>
<p>○ものづくり産業の人材育成</p> <p>■バックボーン 北海道産業人材育成プラン (H20～H22) ≪経済部人材育成課≫</p>	<p>○産業社会を取り巻く環境が厳しさを増す中、企業が付加価値の高い製品を市場に供給し競争力を高めていくためには、専門技術の高度化、多様化を図ることが重要である。</p> <p>○中でも、ものづくり産業においては、顧客の要求を満足する製品を、柔軟に低コストで納期どおりに提供することが求められるが、そのためには、製造現場の技能者や技術者をはじめ、生産管理技術など専門性を有する技術系人材を育成・確保することが課題となっている。</p> <p>○特に、地場企業の自動車産業への参入に当たって、自動車産業が求める品質やコスト、納期等に対応していくためには、量産化に対応する技術力の向上やノウハウの蓄積、生産設備の導入などとともに、こうした企業活動を牽引する人材が必要とされている。</p>	<p>○現場力養成実践研修 (H20～H22) 在職技術者を対象に高等技術専門学院を会場として、機械、金属、電気、電子の技術講習会を開催。</p> <p>○3次元CAD設計技術者育成講座 (H20～H22) 自動車産業等への受注拡大や新規参入を目指す道内事業所に所属する技術者向け研修を実施。</p> <p>○企業間インターンシップの推進 (H21～H22) アイシン北海道(株)、(株)ダイナックスの協力により、在職者を対象として長期、短期のインターンシップを実施。</p> <p>○QCサークル活動導入実践事業 (H21～H22) QCサークル活動の導入に向けたセミナー、研修を実施。等</p>	<p>○道内企業の技術力向上を図るため、より企業のニーズに合致した研修事業の実施に向けた仕組みを構築する。</p> <p>○事業の実施に当たって、業の振興所管課とのデマケが出来ていないので、人材育成課として、事業の進め方を再検討するとともに、産業人材支援Gの企画調整機能の充実を図る。</p> <p>○北海道産業人材育成プランの改定</p>	<p>○企業ニーズ対応型人材育成支援事業</p> <p>①出前型研修事業 企業ニーズにマッチしたOJTを実施するため、カリキュラム作成、講師の派遣等を実施する。</p> <p>②人材育成研修マッチング事業 道内支援機関等が実施する研修等を職種や人材レベルごとに体系的に情報提供することによって、各企業が自社にあった研修の選択を可能とする。</p> <p>○課内の組織機構も含め、人材育成に関する事業の進め方について検討を行い、企業ニーズに対応した取組の充実を図る。</p> <p>○知事公約も踏まえた上でプランの改定作業を進める。</p>

【食品産業関連】

育成対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○食品産業の人材育成</p> <p>■バックボーン 北海道ものづくり 産業振興指針(H18～H29) 《経済部産業振興課》</p>	<p>○消費者ニーズに対応した付加価値の高い新製品の開発や技術力の向上を促進するため、優れた技術者等の育成・確保が必要。</p>	<p>○食の安全・安心セミナーの開催 企業倫理の確立、役職員のコンプライアンス意識の徹底など食の安全・安心に焦点を当てたセミナーの開催。</p> <p>○生産管理技術導入トレーニングセミナーの開催 生産工程のムダ、ロスの削減、省エネ化の推進、品質の改善をテーマとしたセミナーの開催。</p> <p>○食品技術者養成講座の開催 新製品開発、製造技術、マーケティングなどをテーマとした講座の開催。</p> <p>○食品加工機械からくり講座の開催 機械の改良や修理、配置替え、組み替え等生産現場に対応できる技能・技術と適切な判断能力を習得するための実践的な講座を開催。等</p>	<p>○道内食品製造企業の新製品開発や技術力向上等を促進するため、技術者等の育成を図っていく。</p>	<p>○企業経営や生産現場等における中核的な役割を担う人材の育成</p> <p>○食品加工研究センターと連携した人材の育成</p>
<p>○農商工連携等コーディネイト人材の育成</p> <p>■バックボーン 地域資源活用促進事業の促進に関する基本構想等(H21～) 《経済部商工金融課》</p>	<p>○農商工連携など、地域資源を活用した新事業展開を促進するには、産業間や企業間の間に立ち、連携をコーディネートできる人材の確保、育成が重要である。</p>	<p>○農商工連携（地域資源活用）コーディネーター制度 商工会議所・商工会では、農商工連携などによる地域資源を活かした新商品の開発等を支援するためにコーディネーターの認定試験や資質向上の研修会を実施。</p> <p>○農商工連携等人材育成事業 全国中小企業団体中央会と全国商工会連合会が、戦略的に農商工連携を展開する「核」となる人材を育成・確保することを目的に、人材育成を実施する機関を選定し研修を実施。</p>	<p>○さまざまな支援機関がもつコーディネート機能の活用や商工会議所・商工会における農商工連携コーディネーター制度などの取組を通じて、農林水産業と商工業の連携を促進する人材の確保・育成に努める。</p>	<p>○農商工連携（地域資源活用）コーディネーター制度</p> <p>○農商工連携等人材育成事業</p>

【観光関連産業】

育成対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○観光人材の育成 【地域観光マネージャーの育成】</p> <p>■バックボーン 北海道観光のくにつくり 行動計画 (H20～H24) ≪経済部観光局≫</p>	<p>○地域における観光事業を推進する人材やコーディネーター役の人材確保とノウハウ蓄積が不十分な状況にある。</p> <p>○近年の観光客のニーズの多様化に対し、地域の特色ある観光メニューづくりが重要となっており、それを支える「人」づくり(地域観光マネージャーの育成)が課題となっている。</p>	<p>○北の観光リーダー養成セミナー 座学、ケースメソッド、宿泊研修の計8回の講習を札幌で実施。(H20. H21)</p> <p>○北の観光リーダー養成セミナー ①北の観光リーダー養成セミナーを札幌と道東(釧路)で開催。 ②地域観光人材ネットワーク形成に向けたグループワークを主内容としたセミナーを3地域と札幌で開催。(H22) (後志、上川、胆振、札幌)</p>	<p>○H20～21の養成セミナーにおいて64名の修了生を排出。この修了生は「きたかん.net」を組織し、勉強会や地域の観光まちづくりを応援するなど、セミナーで培った成果を活かした活動が広がりつつある。</p> <p>○事業の実施により、観光事業を牽引する観光マネージャーを育成するとともに、セミナー修了生と地域の観光人材などとの交流を図り全道的な観光人材のネットワーク構築を目指す。</p>	<p>○北の観光リーダー養成セミナーの開催 H22までの開催を踏まえ、カリキュラムの見直しなど、より充実した内容をもって、札幌と地域(道南・道北等)でセミナーを開催する。</p> <p>○地域観光人材ネットワーク形成セミナーの開催 総合振興局(振興局)や養成セミナー修了生などの観光人材と連携し、地域ネットワーク、更には全道ネットワークの構築に向けてセミナー</p>
<p>○観光人材の育成 【地域限定通訳案内士の育成】</p> <p>■バックボーン ・北海道観光のくにつくり 行動計画 (H20～H24) ・北海道外客来訪促進計画 (H20～H24) ≪経済部観光局≫</p>	<p>○外国人来道客が安心して快適に旅行することができる環境づくりを進めるために、地域限定通訳案内士の育成などの取組が必要。</p> <p>○平成20年度から北海道地域限定通訳案内士試験を実施しているが、国が業務独占から名称独占への通訳案内士制度の改正を予定しているため、国の制度改正の状況により、地域限定通訳案内士試験を見直す必要がある。</p>	<p>○地域限定通訳案内士試験の実施 平成20年度から北海道地域限定通訳案内士試験を実施 (受験者数) ・H20:282名 ・H21:255名 ・H22:124名 (合格者数) ・H20:36名 ・H21:39名 ・H22:第1次合格者27名</p>	<p>○地域限定通訳案内士試験については、国の制度改正に伴い廃止予定 ただし、改正時期は国会情勢如何のため不明。(観光庁より聴取) また、廃止後の取組については、今後検討。</p>	<p>○地域限定通訳案内士試験の実施 国の制度改正の状況を見極めて検討する。</p>
<p>○観光人材の育成 【外国人観光客受入人材の育成】</p> <p>■バックボーン ・北海道観光のくにつくり 行動計画 (H20～H24) ・北海道外客来訪促進計画 (H20～H24) ≪経済部観光局≫</p>	<p>○来道外国人観光客が安心して快適に旅行を楽しんでもらうためには、観光・宿泊施設等における受入体制の整備促進が必要。</p> <p>○近年の外国人観光客の増加や形態の変化(個人・小グループ旅行の増加など)に伴い、外国語対応が必要な場面や、異文化についての理解不足から問題が起こるケースが見受けられる。</p>	<p>○外客受入研修 (H20～H22) 国際観光ボランティアガイドの育成、善意通訳者の普及を図るため、通訳ボランティア、善意通訳者、市町村、観光事業者などを対象に、外国人観光客の受入等に関する研修会を開催。</p> <p>○外国人観光客接遇研修会 (H20～H22) 指さし会話集などを活用した外国人観光客接遇研修会を実施。</p>	<p>○今後より多くの外国人観光客を誘致するため、戦略的なマーケティング活動などの総合的な知識と実践力を備えた国際観光ビジネスに携わる人材及び接遇現場での人材を育成するとともに、育成システムの確立及び普及を図る。</p>	<p>○国際観光ビジネス人材育成検討会議の設置 国際観光ビジネスパーソンに求められる能力や知識、情報、スキルなどについて整理し、カリキュラムなどを検討。</p> <p>○外国人観光客接遇現場リーダー養成セミナーの実施 外国人観光客に接する現場リーダーに求められる能力や知識、スキルなどについて整理し、カリキュラムなどについて検討・実施</p> <p>○外国人観光客接遇研修 外国人観光客に接する機会のある関係者向けに、接遇の練習や異文化理解についての研修を実施。</p>

【観光関連産業】

育成対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○観光人材の育成 〔アウトドアガイドの育成〕</p> <p>〔■バックボーン 北海道観光のくにつくり 行動計画 (H20～H24) ≪経済部観光局≫〕</p>	<p>○アウトドア活動は、本道の優位性を生かした滞在型観光を推進する上で重要な要素であり、道では、平成13年に北海道アウトドア活動振興条例を制定し、平成14年度には同条例9条の規定等に基づき、「北海道アウトドア資格制度」を創設し、アウトドア活動の振興を図ってきた。</p> <p>○登山やカヌー等で度々事故が発生するなど、アウトドア活動には危険が内在しており、事故の発生は人命のみならず、観光振興、地域産業等に対して大きな影響をもたらすものであり、質の高いサービスを提供ガイド等を育成する必要性は更に高まりを見せている。</p>	<p>○アウトドアガイド資格の認定 山岳、自然、カヌー、ラフティング、トレイルライディングの5分野のアウトドアガイドを対象に、北海道でガイド業務に携わる際に必要な知識と技術の水準を試験により審査し、北海道アウトドアガイド資格を認定。</p> <p>○人材育成機関の登録 北海道アウトドア資格制度において、北海道が定めるアウトドアガイド資格の基準に対応した標準カリキュラムに基づいた人材育成を行う機関を道が登録し、安全で質の高いアウトドアガイドやアウトドア活動に携わる人材を育成。</p>	<p>○現在、北海道アウトドア資格制度の見直し検討を進めており、平成23年度から新たな資格制度として運営開始を予定。</p>	<p>○アウトドアガイド資格制度の改訂 現行5分野のアウトドアガイドほか、他のアウトドア活動に係る全ての分野のアウトドアガイドまで資格制度の対象分野・ガイドを拡大するとともに、アウトドアガイドを対象とした現行1区分の資格の枠組みを3区分とし、アウトドア活動を楽しむ一般道民まで対象者を拡大するなど、より幅広い人材の育成に努める。</p>

【IT産業】

育成対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○IT人材の育成</p> <p>■バックボーン 北海道サービス産業振興方針 (H20～) 《経済部産業振興課》</p>	<p>○新卒者の大半が道外へ流出しており、優秀な人材の確保が必要。</p> <p>○プロジェクトマネージャー等の高度技術者や市場開拓等に対応したIT人材の育成が必要。</p>	<p>○情報系大学・専門学校と道内IT企業の情報交流会の開催 (H20)</p> <p>○地域産業のIT化に向けたITコーディネータの育成 (H21, H22)</p> <p>○ITベンダーの営業力アップを図るためのマーケティング戦略検討会の実施 (H20～H22)</p>	<p>○高度IT技術者の育成及び新卒者の確保</p> <p>○海外市場開拓に向けたIT人材の育成</p>	<p>○国や札幌市、大学等との連携による高度IT人材の育成及び新卒者の確保</p> <p>○道内IT企業の海外市場開拓に向けたセミナーや現地交流会(ソウル)の開催</p>
<p>○IT社会を担う人材の育成</p> <p>■バックボーン 北海道IT推進プラン (H20～H22) 《総合政策部情報政策課》</p>	<p>○社会経済の様々な分野においてITの活用が急速に浸透する中、道民がITの恩恵を享受していくためには、それぞれの目的や立場に応じて情報活用能力を向上させることが一層重要になっている。</p> <p>○また、産業の国際競争力の維持・強化を図っていくためには、技術進歩の著しいIT分野に関する高度な知識や技術を有する人材の確保が重要だが、全国的なIT需要の拡大等に伴い、高度なIT技術者が不足しており、その育成が急務になっている。</p>	<p>○IT活用指導力向上の推進 【教育庁義務教育課】 「教育の情報化」におけるITの活用や情報教育等について、研修を実施。</p> <p>○教育機関との連携による人材確保 【経済部産業振興課】 離職したIT技術者のITコーディネーター資格取得や地域企業へのコンサルティング派遣によるスキルアップを支援。</p> <p>○高度技術者等の人材誘致の推進 【経済部人材育成課】 道外に在住する高度技術者等のU・Iターンを促進するため、首都圏及び道内の相談体制を整備し、求人・求職者情報を提供。</p>	<p>○地域産業の課題解決や競争力強化に向け、企業や生産者のニーズを顕在化させ、地域産業とIT関連産業を結びつけるため、産業支援機関等と連携しながら、経営とITスキルを有するコーディネータ能力を持った人材を育成・活用する。</p> <p>○IT産業の育成や地域企業のIT化を一層促進するため、地域におけるIT人材の育成支援、離転職者に対する機動的な職業訓練による再就職の促進や在職労働者の資質向上による企業活動への支援等を行う。</p> <p>○道外に在住する高度技術者等のU・Iターンを促進するため、道外高度技術者に対する求人・求職・移住情報の提供、首都圏及び道内の相談体制の整備等を進める。</p> <p>○将来のIT産業を担う人材の育成のため、道立高校において情報処理教育に関わる教科・科目の指導を充実するとともに、道内教育機関と連携を図りながら、将来のIT産業を担う人材の育成を推進する。</p>	<p>○経済団体、産業支援機関等と連携したIT人材の育成、ITコーディネータの活用等 【総合政策部情報政策課、経済部産業振興課】</p> <p>○公共訓練費、人材誘致推進事業費 【経済部人材育成課】</p> <p>○道立高校における情報教育の推進 【教育庁高校教育課】</p>

【健康・環境関連】

育成対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○健康産業に関する人材育成 (健康サービス関連)</p> <p>■バックボーン 北海道サービス産業 振興方針 (H20～) ≪経済部産業振興課≫</p>	<p>○地域における公的保険外の健康サービスへの需要は顕在化しており、需要喚起とともに担い手の育成や支援体制の構築が必要。</p>	<p>○需要喚起セミナーの開催 ○高齢者健康づくりプログラム開発と地域実践者育成 ○健康サービスを含むコミュニティビジネスに係る事業化支援コーディネーターの育成</p>	<p>○新たな健康サービスの創出に向けた需要喚起とともに、事業化支援コーディネーターの自立と支援体制の確立に向けた取組を行う。</p>	<p>○需要喚起セミナーの開催 ○事業化支援コーディネーターの育成と支援体制の構築</p>
<p>○健康産業に関する人材育成 (バイオ関連)</p> <p>■バックボーン 北海道バイオ産業 振興方針 (H17～) ≪経済部産業振興課≫</p>	<p>○販路の確保・拡大に次いで有能な人材の確保・育成を経営上の優先課題とするバイオ企業が多い。</p>	<p>○大学等公設試験研究機関等とバイオ企業とのマッチング支援</p>	<p>○産業振興条例等既存施策での支援やバイオ企業に不足する技術等を有する大学等公設試験研究機関等との連携を進める。</p>	<p>○大学等公設試験研究機関等とバイオ企業とのマッチング支援</p>
<p>○環境産業に関する人材育成 ≪経済部産業振興課≫</p>	<p>○環境貢献の取組に対する国の支援や排出量取引による外部技術・資金などの獲得には、先進環境対応設備等とのマッチングや自らCO2等の環境負荷の管理を行うノウハウが必須であるが、地域の中小企業等では、これらの機会に乏しく立ち後れている状況にあるため、中小企業の環境対応力強化を行う必要がある。</p>	<p>○「環境カスタート」セミナーの開催 (H21) 道内3カ所(函館・旭川・帯広)でセミナーを開催し、中小企業の環境対応力強化を図った。 ○カーボンフットプリント実施促進・「国内クレジット」等実施促進セミナーの開催 (H22) 道内3カ所(札幌・函館・旭川)で開催。</p>	<p>○中小企業が環境対応力を強化することは、自らの競争力を高めるとともに、新たな資金確保の手段ともなることから、事業者に対する研修等を実施する。</p>	<p>○カーボンフットセミナー等の開催 中小企業におけるCO2排出量やエネルギー使用量の「見える化」を促進し、自らの事業活動における効率的な取組を行うことが必要であることから、カーボンフットセミナー等を実施予定。</p>
<p>○省エネ新エネの推進に関する人材の育成 ≪経済部資源エネルギー課≫</p>	<p>○省エネ・新エネ機器(高効率給湯器、太陽光発電装置等)などについては、最近のめざましい技術開発に伴って急速に市場に出回っており、消費者に対し正確な情報を提供し、消費者トラブルを未然に防止することが必要である。</p> <p>○このようなことから、地域住民と密接な関わりを持っている地域の家電販売店や工務店等の経営者や従業員が省エネ新エネの知識を習得し、様々な機会を通じて、消費者に対して省エネ新エネに関する正確な情報提供を行い、自立した消費者の育成を図る必要がある。</p>	<p>○研修会の開催 (H22) ・地域の家電販売店、工務店等の経営者(販売員・技術者)を対象に育成研修を実施する(道内6箇所)。 ・また、省エネ・新エネ機器ハンドブックを作成し、研修後も実際の販売活動において活用してもらう。</p>	<p>○北海道全域の消費生活相談処理水準の底上げや相談体制整備に活用する。</p>	<p>○研修会の開催 地域の家電販売店、工務店等の経営者(販売員・技術者)を対象に育成研修を実施する。</p>

【商業関連】

育成対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○小売商業の後継者・担い手の育成</p> <p>■バックボーン 北海道小売商業振興方策 (H18～) ≪経済部商業経済交流課≫</p>	<p>○近年の大型小売店の郊外立地による中心市街地の空洞化や少子高齢化による購買人口の減少、消費者の生活環境の変化やニーズの多様化などにより、商店街の衰退に歯止めがかからない状況</p> <p>○このような環境の中、商店街を構成する個店の経営者の高齢化も進んでいるため、多様な主体と連携した活性化事業に取り組みことや今後の商店街を牽引する次世代リーダーの育成に取組むことが必要</p>	<p>○北海道商店街振興組合連合会が行う指導事業への支援 (H20～H22) 商店街リーダー育成や地域の活性化を図るための研修会開催への補助。</p> <p>○商店街まちづくりマネージャーモデル事業 (H21) 商店街活性化事業を企画・立案する商店街まちづくりマネージャーをモデル的に配置。</p> <p>○商店街まちづくりマネージャー成果普及発展事業 (H22) 商店街まちづくりマネージャーを配置し、雇用継続が可能な収益事業を実施。</p>	<p>○道内商店街の活性化と組織強化、若手リーダー育成のため、北海道商店街振興組合連合会の実施する指導事業を支援。</p> <p>○商店街の世代交代に資する地域の多様な主体と連携した地域コミュニティ再生への取組を推進。</p>	<p>○北海道商店街振興組合連合会が行う指導事業への支援 商店街リーダー育成や地域の活性化を図るための研修会開催への補助。</p> <p>○商店街まちづくりマネージャー次世代連携事業 商店街まちづくりマネージャーを配置して、商店街の次代を担う青年部、後継者との連携による取組を構築。</p> <p>○北海道小売商業振興方策の見直し検討 方策策定時からの社会経済情勢の変化などによる様々な課題を踏まえ、見直しを検討。</p>
<p>○海外との経済交流に関わる人材の育成</p> <p>■バックボーン 海外との経済交流推進方策 (H22～) ≪経済部商業経済交流課≫</p>	<p>○成長著しい中国など東アジア地域等に道産品の販路拡大を図ることとしているが、国や地域ごとに特性が異なっており円滑な貿易実務を行うための知識やノウハウが十分身につけていない状況がある。</p> <p>○ロシア極東地域は、ロシア連邦政府の極東重視政策により大規模プロジェクトが進められているなど、今後も堅調な経済成長が見込める地域となっているが、現在のロシア市場等についての的確な情報が道内企業に十分伝わっておらず、道内企業の間での不安要素となっている。</p>	<p>○国際経済交流セミナー開催 (H20～22) 東アジア地域等への海外投資のノウハウ、相手国の法規制、通関、決済、物流等、実務上有益な分野をテーマとして、全道各地で開催している。(北海道国際ビジネスセンター負担金事業)</p> <p>○貿易研修会開催 (H20～22) 企業実務担当者や起業家を対象とした輸出手続、契約交渉・契約書作成等、貿易実務に関わる研修会を開催している。(北海道国際ビジネスセンター負担金事業)</p>	<p>○東アジア地域は市場が拡大しているが、本道企業の海外投資のノウハウ等は十分とはいえない状況にあり、今後とも情報提供を図り、貿易実務を習得する人材育成の支援を行っていく。</p> <p>○ロシアについては、現在のロシア市場等についての的確な情報が道内企業に十分伝わっておらず、道内企業の間での不安要素となっていることから、これらの情報提供を通じて、道内企業の人材の高度化を図っていく。</p>	<p>○国際経済交流セミナー開催 東アジア地域等への海外投資のノウハウ、相手国の法規制、通関、決済、物流等、実務上有益な分野をテーマとして、全道各地で開催(北海道国際ビジネスセンター負担金事業)</p> <p>○貿易研修会開催 企業実務担当者や起業家を対象とした輸出手続、契約交渉・契約書作成等、貿易実務に関わる研修会を開催(北海道国際ビジネスセンター負担金事業)</p>

【建設業】

育成対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○建設産業人づくりの改革</p> <p>■バックボーン 北海道建設産業支援プラン (H20～H24) ≪建設部建設情報課≫</p>	<p>○建設業就業者の就業環境は、価格競争の激化に加え、冬期間における工事の減少など厳しい状況にある。また、建設業に対する将来性への不安から若年労働者の新規入職者の減少や就業者の高齢化が進み、技術・技能の承継が困難になっている。</p> <p>○このため、企業活動を担う人材の確保・育成、技術・技能の向上・承継等に取り組むことが必要となっている。</p>	<p>○支援プラン推進事業 関係部 建設部 経済部 農政部 水産林務部 教育庁 〈建設情報課関係〉 ・専門技術者養成講座開催 (H20～H22) ・建設業人材育成セミナー開催 (H20)</p>	<p>○支援プランに基づき、人材の確保・育成、技術・技能の向上・承継に取り組む建設業を支援する。</p>	<p>○支援プランに基づき、人材の確保・育成、技術・技能の向上・承継に取り組む建設業を支援する。</p>
<p>○住宅建設技術者の育成</p> <p>■バックボーン 北海道建設産業支援プラン (H20～H24) ≪建設部建築指導課≫</p>	<p>○消費者が安心して住宅リフォームに取り組める環境づくりを行うためには、良質な住宅ストックの形成や既存住宅市場活性化を目的として、技術者の健全な育成を図ることが重要である。</p>	<p>○住宅検査人講習会 (H21～H22) 技術者を対象に「北海道住宅検査人」の認定要件の一つである「住宅検査人講習会を開催し、既存住宅の事前診断・評価手法や改善技術の普及を図るとともに、北海道住宅検査人の養成を行った。</p> <p>○性能向上リフォーム技術セミナー (H21～H22) 技術者を対象に断熱・気密・換気に係るセミナーを開催し、性能向上リフォーム技術に関する技術者の資質向上を図った。</p>	<p>○既存住宅のバリアフリー、省エネルギー、耐震性能などの基本性能の向上を図る。</p> <p>○性能向上リフォーム技術の普及を図る。</p>	<p>○今後も北海道住宅検査人の育成を推進する。</p> <p>○今後もリフォーム技術者の育成を推進する。</p>

【その他】

育成対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○景観づくりを担う人材の育成</p> <p>■バックボーン 北海道景観づくり形成ビジョン (H20～H29) ≪建設部都市計画課≫</p>	<p>○道民の共有財産である良好な景観を将来にわたって引き継いでいくために、本道の未来を担う子供たちが景観づくりについて学ぶ機会の充実や、地域の活動の核となる人材の養成など、地域の人々が自ら景観づくりを行っていきけるような環境づくりを進めることが課題である。</p>	<p>○景観学習プログラムの配布 (H20～H22) 学校や地域が主体となって景観学習を実践する際の参考資料として作成した「景観学習プログラム」(指導者用手引き、子ども用ワークブック)を配布。</p> <p>○屋外広告物講習会の実施 (H20～H22) 屋外広告業者の技術の向上や知識の習得を目的に、条例に基づき、毎年開催。</p> <p>○屋外広告士養成講座への講師派遣 (H20～H21) 屋外広告物の制作・施工に関する総合的な知識や技術を有する屋外広告士の受験者等を対象にした(社)北海道屋外広告業団体連合会主催の屋外広告士養成講座に講師を派遣。</p>	<p>○景観づくりを担う企業や団体との連携を図りながら、景観づくりについて学ぶ機会の充実を図る。</p> <p>○フラワーマスター認定講習会の実施(都市環境課) (H20～H22) 花の育成管理や街並み景観に配慮した植花に関する知識・技術をもち、花のまちづくりのリーダーとして積極的に指導・助言できるフラワーマスターの認定に必要な講習会を実施。</p>	<p>○景観づくり活動企業等登録制度の創設 景観づくり活動企業等登録制度を新たに創設し、登録企業が社員向けに行う研修等に講師の派遣等を実施する。 (その他は、H22までの取組を継続)</p>
<p>○地域力の担い手の育成・支援</p> <p>■バックボーン 地域力の育成・向上に向けた取組(方針) (H20～) ≪総合政策部 地域づくり支援局≫</p>	<p>○少子高齢化が進み、特に地域における過疎化が顕著となってきている中、地域の担い手が不足し、地域の活力が低下してきている。</p> <p>○そのような中、地域が抱える課題を発見し、多様な主体が連携・協働して地域の課題を解決していく取組が必要不可欠となっているが、実際に地域で活動するためのノウハウや、人材が不足している。</p>	<p>○「地域課題の解決力」向上セミナー (H20) 地域住民や行政職員を対象に、協働に関する意識の醸成を図り、さらにはファシリテーターとしての実践的能力を養成する</p> <p>○地域力向上のための行政職員研修会 (H20) 行政職員を対象に、行政職員に求められる協働の考え方やファシリテーターとして必要な知識と技術を習得する</p> <p>○行政とNPOをつなぐファシリテーター養成セミナー (H21) NPOや行政職員に求められる協働の考え方やファシリテーターとして必要な知識や技術を習得する</p>	<p>○それぞれの地域における地域力の向上に向け、地域における人材育成に係るニーズを把握し、ニーズに合った人材育成事業を展開していく。</p> <p>○地域力向上サポート実践研修会 (H22) NPOや行政職員をはじめとした地域の多様な主体が「地域力」の重要性を認識し、地域力の向上を目指し実際に地域で活躍できるスキルを習得する</p>	<p>○地域力向上スキルアップ研修会 実際に地域に入って活躍できるスキルの習得を目指した、より実践的な内容の研修会を実施する。</p>

【参考：雇用対策関係】

対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○若年者への就業支援</p> <p>■バックボーン 北海道雇用創出基本計画 (H20～H23) ≪経済部雇用労政課≫</p>	<p>○若年者を取り巻く雇用環境は、長引く景気の低迷により、雇用の受け皿となる道内企業が、厳しい経営環境にあることから、極めて厳しい状況にある。</p> <p>○若年者が安定した職業に就くことは、職業人としての能力の蓄積を通じて本道の発展基盤を固めるとともに、少子化対策の観点からも重要である。</p> <p>○このことから、一人でも多くの若者が希望を持って社会に参加できるよう支援していくことが必要である。</p>	<p>○北海道若年者就業支援センター事業 (H20～H22) ジョブカフェ北海道において、カウンセリングや各種セミナーなど民間ノウハウを活用した総合的な就職支援サービスを提供するとともに、資格取得に係る経費の一部を助成し、若者の就職を促進する。</p> <p>○学卒未就職者等就職支援事業 (H22) 人材育成会社に委託し、座学による社会人基礎力の習得や職場体験による技能の習得等を併せて実施し、学卒未就職者の就職を促進する。</p> <p>○新規高卒等未就職者対策事業 (交付金事業) (H22) 今春の新規学卒未就職者を道の臨時職員として任用し、任用期間中には、社会人基礎力やコミュニケーション能力の向上に向けた研修を実施し、任用期間中あるいは任用期間終了後の早期就職を促進する。</p> <p>○インターンシップ協力企業等開拓事業 (H22) 新規学卒者に対する就職支援を行うため、インターンシップ受入企業の開拓を行い、高校・大学等の関係機関に協力企業の情報を提供する。</p> <p>○若年無業者に対する支援・協力企業等開拓事業 (H22) 若年無業者の就業促進を拡大するため、就業体験・職業訓練等の受入企業等を開拓し、地域の支援ネットワークを構築する。</p>	<p>○若年者を取り巻く雇用環境は依然として厳しい状況にあることから、セミナーやカウンセリング及びマッチング等、早期就職に係る支援の充実を図る。</p> <p>○若年者を取り巻く雇用情勢に応じて、22年度事業の継続実施などを検討する。</p>	<p>○北海道若年者就業支援センター事業 職員を学校に派遣して行うカウンセリングの実施。</p>

対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○高齢者への就業支援</p> <p>■バックボーン 北海道雇用創出基本計画 (H20～H23) ≪経済部雇用労政課≫</p>	<p>○中高年の雇用失業情勢は厳しい状況にある。</p> <p>○家庭を持ち生計を支える立場にある中高年の求職者は、再就職の緊急性が高い。</p> <p>○このため、再就職相談窓口を開設し、きめ細やかなカウンセリングの実施により、円滑な求職活動をサポートしていくことが必要である。</p>	<p>○中高年齢者等再就職支援事業費 (H22～) 北海道中高年齢者就職支援センター「ジョブサロン北海道」を札幌市内に開設し、適職診断やカウンセリングなどに中高年者の円滑な再就職活動をサポートする。</p>	<p>○中高年の雇用失業情勢は依然厳しい状況にあることから、セミナーや企業説明会等を実施し、早期再就職に係る支援の充実を図る。</p> <p>○また、札幌以外の地域においてカウンセリングを実施し、地域の中高年求職者の再就職を支援する。</p>	<p>○中高年齢者等再就職支援事業費 セミナーや企業説明会等を実施し、早期再就職に係る支援の充実を図るとともに、札幌以外の地域においてカウンセリングを実施し、地域の中高年求職者の再就職を支援する。</p>
<p>○障がい者などへの就業支援</p> <p>■バックボーン 北海道雇用創出基本計画 (H20～H23) ≪経済部雇用労政課≫</p>	<p>○障がい者などが働くことを通じて社会参加できるように支援するなど、福祉から雇用への移行を図っていくことは重要な課題である。</p>	<p>○障害者職場実習企業開拓等事業 (H22) 障害者の職業生活における自立を図るために、企業開拓員を配置し、職場実習等の受入企業を開拓等を行う。</p> <p>○経済部障がい者職場実習事業 (H19～) 経済部に障がい者を職場実習として受け入れ、就業体験の機会を提供することにより、一般雇用に向けた社会的マナーや共用及び職業能力の向上を図るとともに、道民の障がい者雇用に対する理解を深める。</p>	<p>○職場実習の機会の提供や障がい者雇用などに関する社会的な理解の促進を図る。</p>	<p>○職場実習の受け入れ及び障がい者雇用の理解促進の取組を引き続き実施する。</p>
<p>○季節労働者の通年化の促進</p> <p>■バックボーン ・北海道雇用創出基本計画 (H20～H23) ・季節労働者対策に関する取組方針 (H19～H21) ≪経済部雇用労政課≫</p>	<p>○道内には、季節的に循環雇用を繰り返す季節労働者が9万5千人おり(H21年度)、道内の雇用労働者の4.3%を占めている。</p> <p>○季節労働者の多くは不安定な生活を余儀なくされており、季節労働者の通年化は本道の重要な課題となっている。</p>	<p>○通年雇用促進支援事業 (H20～H22) 季節労働者の通年雇用の促進に自発的に取り組む地域の関係者から構成される協議会に参画し、地域の独自の取組を支援。</p> <p>○季節労働者資格取得促進事業 (H20～H22) 季節労働者の通年雇用化に資する、ホームヘルパー養成研修や大型車両の運転免許などの資格取得費用の一部を助成。</p>	<p>○国、道及び市町村の季節労働者対策の効果等により、季節労働者数は減少してきているものの、本道の季節労働者数は、なお全国の58%をしめており、今後も引き続き対策が必要である。</p>	<p>○新しい「季節労働者に関する取組方針」(※現在、策定作業中)に基づき、引き続き、季節労働者対策を推進する。</p>

対象人材	現状と課題	H20～22の主な取組	今後の展開方向	H23年度以降の取組(案)
<p>○非正規労働者への対応等</p> <p>■バックボーン 北海道雇用創出基本計画 (H20～H23) ≪経済部雇用労政課≫</p>	<p>○近年非正規労働者の割合は、増加傾向であり、約3割を占め、全国10ブロックで一番高い。</p> <p>○非正規労働者に関しては、「改正パートタイム労働法」が平成20年4月に施行され、また、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」が制定され、非正規労働者の正社員化や均衡処遇の義務化、努力義務化が規定された。</p> <p>○企業における非正規労働者の正社員化や処遇の改善等を推進する必要がある。</p>	<p>○非正規労働者就業環境改善事業 (H21～H23) 企業や団体に専門家を派遣し、労務管理担当者などを対象に就業環境改善を図るための指導・助言を行うとともに、就業環境改善マニュアルを作成 (マニュアル作成はH21のみ)</p>	<p>○非正規労働者の就業環境改善を図ることのほか、今後大幅な引上げが見込まれる最低賃金に企業が対応すること、慢性的に人手不足となっている企業の人材確保を促進する必要がある、専門家派遣の充実を図る。</p>	<p>○安心の仕事場づくり事業 専門家派遣を充実させるほか、フォローアップを行い、改善の取組を促進する。また、改善事例集を作成し、普及する。</p>
<p>○次代を担うものづくり人材の育成</p> <p>■バックボーン 北海道雇用創出基本計画 (H20～H23) ≪経済部雇用労政課≫</p>	<p>○福祉・介護や医療・看護、農林漁業、食品加工分野などの分野においては、就業環境が厳しい職場であったり、当該産業への理解不足などが要因となりミスマッチが生じている。</p> <p>○産業理解、能力開発、マッチングなどの観点から、人手不足解消に向けた取組を進め、地域にある雇用機会を求職者の雇用に結びつける必要がある。</p>	<p>○北海道ふるさとハローワーク就職支援事業 (H20～) (北海道労働局と道の共同実施) 福祉・介護分野やIT分野などに特化した「業界研究セミナー」や「実践的職業講習会」を開催し、業界理解や職業理解を深め、当該分野への就職を促進する。</p>	<p>○ミスマッチの解消に向け、今年度の開催結果を踏まえ、より効果的な事業の構築に向けた内容の見直しを北海道労働局とともに実施する。</p>	<p>○北海道ふるさとハローワーク就職支援事業 これまで、札幌市を中心に開催していたセミナー等について、分野に応じた開催地の見直しや、実施内容の見直しを行い、引き続き実施。</p>
<p>○雇用のセーフティネットの整備</p> <p>■バックボーン 北海道雇用創出基本計画 (H20～H23) ≪経済部雇用労政課≫</p>	<p>○依然、厳しい雇用情勢においては、失業者に対する就業機会の創出や職業訓練の充実などに取り組み、「セーフティネットの充実」を図る必要がある。</p>	<p>○スキルアップ講習事業 (H20～) (雇用開発協会自主事業) 求職者を対象にパソコン操作等を習得する講習会を開催し、早期就職を促進する。</p>	<p>○22年度の団体自主事業の取組結果等を踏まえ検討する。</p>	