

北海道労働審議会職業能力開発部会 議事録

1. 開催日時

令和 5 年 12 月 22 日(金曜日)午前 9 時 55 分から午前 11 時 25 分まで

2. 開催場所

第二水産ビル 4 階 4G 会議室(札幌市中央区北 3 条西 7 丁目)

3. 出席した委員及び特別委員の氏名

(委員)

開本 英幸

山田 新吾

池田 幸司

(特別委員)

上原 慎一

河田 恵一

横山 和博

新名 玲子

田中 希久代

.....  
(産業人材担当局長)

岡本 拓司

(産業人材課長)

堀内 一宏

(職業訓練担当課長)

瀬賀 聡

4. 部会長の氏名

開本 英幸

5. 議事

(事務局(岩淵課長補佐))ただいまから、令和 5 年度北海道労働審議会職業能力開発部会を開催いたします。はじめに、本日の部会には、委員・特別委員合わせて 8 名のご出席をいただいております。構成員 12 名の半数以上となっておりますので、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または開催及び運営に関する基準に従い、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させていただきます。あらかじめご了承をお願いいたします。では開会にあたりまして、北海道経済部産業人材担当局長岡本よりご挨拶を申し上げます。

(岡本産業人材担当局長)産業人材担当局長の岡本でございます。本日年末のお忙しい中、開本部会長はじめ、各委員の皆様には、職業能力開発部会にご出席いただきましてありがとうございます。また、皆様には、日頃から職業能力開発行政の推進にあたりまして、ご理解、ご協力をいただき、重ねてお礼申し上げます。さて、本道の経済情勢についてですが、新型コロナウイルス感染症の 5 類移行後、社会経済活動が活発化する一方で、様々な業種で人手不足が深刻化しております。また、エネルギー等の価格高騰が長期化するなど、厳しい状況が続いていると認識しているところでございます。こうした中で、地域経済の構築に向けましては、本道の未来を担う人材の育成確保は重要な課題と考えているところでございます。本日は、第 11 次北海道職業能力開発計画の令和 4 年度の推進状況と、高等技術専門学院の運営に基づく取組状況についてご説明させていただきました後、委員の皆様方にご意見をいただければと考えているところでございます。限られた時間でございますけれども、皆様それぞれのお立場から、忌憚のないご意見を賜りまして、今後の職業能力の開発に関する様々な取組に反映していきたいと考えております。皆様方におかれましては、活発なご議論をお願い申し上げます。

て、挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(事務局(岩淵課長補佐))本日の部会の資料といたしまして、次第と出席者名簿のほか、資料1から資料2-4、参考資料1から4までをお配りしておりますので、ご確認をお願いいたします。なお、12月より、2名の方が新たに委員になられておりますので、ご紹介させていただきます。当部会委員として北海道経済連合会、労働政策局長の池田幸司様です。

(池田委員)北海道経済連合会の池田と申します。よろしくお願いいたします。

(事務局(岩淵課長補佐))続きまして当部会、特別委員として、日本労働組合総連合会北海道連合会女性委員会副委員長の新名玲子様です。

(新名委員)連合北海道の女性委員会副委員長を仰せつかっております新名玲子と申します。労働者の立場で活発な意見を出せればと思っております。皆様よろしくお願いいたします。

(事務局(岩淵課長補佐))ありがとうございました。どうぞよろしくお願いいたします。それではこれから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、開本部会長をお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

(開本部会長)部会長の開本でございます。本日の議題であります、第11次北海道職業能力開発計画令和4年度進捗状況について、事務局からご説明願います。

(事務局(堀内課長))産業人材課長の堀内でございます。資料について説明をさせていただきます。私からは、お手元の資料1、第11次北海道職業能力開発計画令和4年度進捗状況についてご説明させていただきます。1ページ目をご覧くださいと思います。本計画は、国が作成いたしました第11次職業能力開発基本計画を踏まえまして、道が令和3年12月に策定したものでございます。推進の期間は、令和3年度から7年度までの5年ということで、進捗状況の位置付けとさせていただきます。続きまして2の進捗状況の構成についてでございますけれども、北海道では、平成29年1月に策定いたしました10次計画以降、毎年度その進捗状況を取りまとめてございまして、本部会に報告をさせていただきます。本日は、今期11次計画の2年度目に当たります、令和4年度の実績ということでご説明をするものでございます。まず進捗状況の構成の5年後の目指す姿でございますけれども、1つ目、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と、2つ目、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、この2つの項目を、目指す姿としておまして、これらを実現するために、(1)から(4)まで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。次はおめくりいただきまして2ページ目をご覧くださいと思います。1つ目の実施目標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・確保の推進についてでございます。こちらの(ア)から(エ)まで4つの施策を設定してございまして、まず(ア)の本道に強みのある分野における人材育成の推進につきましては、基本となる取り組みとして、高等技術専門学院、いわゆるMONOテクにおけます、ものづくり分野の施設外訓練あるいは委託訓練など、多様な訓練を実施しております。その次でございます食関連産業を牽引する人材の育成、次3ページ目になりますけれども観光分野における通訳案内士などの技能の向上ですとか、ホスピタリティーなどの推進、4ページ目になりますけれども、若年者等へのものづくり産業に関する理解促進、これらを目的とした、出前事業などに取り組んでいるところでございます。続いて、(イ)の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けれども、こちらは道外在住の若年者を対象といたしました首都圏、関西圏などからのUIターン等の促進ですとか、北海道プロフェッショナル人材センターを運営しまして、道外のハイレベル人材の確保、定着を支援する取組を行ってございます。

続きまして、5ページ目をご覧くださいと思います。(ウ)地域の担い手となる人材育成・確保の推進についてでございます。こちらは基本となります取り組みとしてMONOテクがハローワークと連携して実施しております離職者に対して行ってる委託訓練、このほか、建設や運輸を始め、次のページ観光や福祉・介護の3分野におきましては、MONOテクでの施設内訓練ですとか、民間の訓練

機関に委託して行う訓練ですとか、在職者のスキルアップを目的とした能力開発セミナー等を実施しているという状況でございます。

続きまして、7 ページ目をご覧ください。7 ページには、医療・看護分野を記載してございますけれども、看護職員の養成確保に向けまして、道立看護学院を運営しておりますとともに、看護職員の養成施設に対します運営費の補助を実施しているところでございます。続きまして(エ)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いてでございますけれども、こちらは、能力開発セミナー全体の実施状況を取りまとめたものとなっております。道では毎年、地域ニーズに応じたセミナーを開講しているところでございますけれども、令和4年度の受講者からは、資格取得に向けて大変有意義であったとか、業務ですぐに活用できる内容で満足してるだとか、同僚にも勧めたいなどといった、満足度の高さがうかがえるコメントなどもお寄せいただいているところでございます。

続きまして、二つ目の実施目標に移ります。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けれども、こちらは女性や若年、中高年齢者、障がいのある方など、求職者の様々な特性に対応しました職業能力開発といたしまして、(ア)から(キ)までは七つの施策を設定してございます。まず(ア)の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、母子家庭の母等に対する職業訓練を民間の訓練機関に委託し、実施しております。続きまして(イ)でございますけれども、若年者に対する職業能力開発、こちらはニートや離職防止も含めて実施をしております。

続きまして、8 ページ目をおめくりいただければと思います。こちらの(ウ)でございますけれども、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テックにおける若年者及び中高年齢者への施設内訓練のほか、若年者はジョブカフェ北海道、中高年齢者はジョブサロン北海道におきまして、就職の支援を実施しているところでございます。(エ)障がいのある方、障がい者に対する職業能力開発としましては、障害者職業能力開発校等での職業訓練、民間の訓練機関に委託して行う訓練などを実施しております。その下、(オ)非正規雇用労働者に対する職業能力開発としましては、実地科目と実習、実勉が一体となった、デュアルシステムの委託訓練を実施をしておりますほか、国家資格を取得して、正社員就職を目指す訓練を実施しているところでございます。次9 ページ目、ご覧いただければと思いますけれども、(カ)季節労働者に対する職業能力開発としましては、民間の訓練機関に委託をして行う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をしているというところでございます。その下、(キ)雇用情勢に対応した職業能力開発としましては、現在倒産は少ない状況でございますけれども、人手不足倒産など地域の雇用や失業情勢、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いるところでございます。

次に3つ目の実施目標、時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進でございます。こちらはアからウまで3つの施策を設定しております。(ア)在学中におけるキャリア教育の推進としましては、次世代人材への職業体験の推進としまして、専修学校を活用した中学生に対する職業体験の取組支援など、続きまして、10 ページでございますけれども、こちら(イ)労働者の自律的・主体的なキャリア形成の支援としましては、産業人材育成に関する研修情報の提供、また技能検定制度の普及促進として、技能検定の実施団体に対する助成を行っております。その下、(ウ)企業などにおける人材育成の強化としましては、民間分野における職業能力開発の拠点といたしまして、道立職業能力開発支援センターを設置しております、このほか、認定職業訓練を行う団体に対しましては、運営費補助を実施しているところでございます。なお、QCサークル北海道支部と共済の問題解決手法研修会につきましては、令和4年度も感染症の影響により中止となったところでございます。

次11 ページをご覧ください。4つ目の実施目標になります。現場を支える熟練技能の継承や技能の振興、普及促進についてでございます。こちらは、(ア)と(イ)の2つの施策を設定しております。(ア)技能尊重機運の醸成としましては、若者のものづくり、技能への理解促進を目的とした体験会を実施するとともに、技能五輪、また、アビリンピック全国大会参加に対する支援を行

いました。令和4年度につきましては、本道代表の選手が技能五輪全国大会で金賞を受賞するなどしておりまして、こうした場が若者にとっての技能尊重機運を高める機会となったと道としては考えてございます。

次でございますが、12ページ目をご覧くださいいただければと思います。(イ)未来を担う技能者の育成と技能の継承としましては、平成29年度に創設しました北海道技能評価認定制度によります技能評価の状況、ものづくりマイスター制度の登録、実技指導状況を示してございます。

最後になります、13ページ目をご覧くださいいただければと思います。目標指標に関する点検評価についてでございます。第11次計画におきましても、記載の4つの指標を設定しまして、取り組みの点検や評価に活用することとしております。令和4年度におきましては、感染症の影響もありましたので、能力開発セミナーを除いて、目標に届いてない状況となっておりますが、今後とも、令和7年度における目標の達成に向け、訓練生の実情に合った就職支援ですとか、訓練ニーズに対応した取り組みなど、適切に進めていくこととしております。また14ページ以降は、その他の点検項目として、高等技術専門学院の入校状況などを取りまとめてございますので、後程ご覧いただければと思います。簡単でございますが、令和4年の進捗状況についてご報告、以上でございます。

(開本部長)どうもありがとうございます。ただいまの説明につきましては、高等技術専門学院の取組にかかるものもございましたので、次の議題であります、今後の高等技術専門学院の運営方針取組状況について、続けて事務局から説明を受けた後に意見交換に入りたいと思いますが、そういう方向でよろしいでしょうか。

(出席委員・特別委員からの発言なし)

(開本部長)はい。それでは、引き続き今後の高等技術専門学院の運営方針取組状況につきまして、事務局から説明お願いいたします。

(事務局(瀬賀課長))産業人材課で職業訓練担当課長をしております瀬賀と申します。私の方から、今後の高等技術専門学院の運営方針の取組状況につきまして説明をさせていただきます。始めに資料2-1をもとに、運営方針の概要につきましてご説明をさせていただきたいと思っております。策定の趣旨でございますけれども、人口減少や少子高齢化など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、MONOテク、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MONOテク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を策定したものでございます。運営方針の対象期間につきましては、2019年度から2025年度までの7年間としておりまして、今後のMONOテクの運営にあたっての基本的な考え方といたしまして、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。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いうこととしております。次に訓練内容につきまして、まず施設内訓練におきましては、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、入校定員等の必要な見直しを行うということとしております。また、施設外訓練におきましては、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いうこととしております。次に、入校生の確保対策といたしまして、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、MONOテク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・協力を強化することとしております。また、新規高卒者の減少が避けられない中、今後ともMONOテクの入校生を確保し、地域に人材を供給していくためには、いわゆる既卒者の方々の入校を促進することが重要であり、自己推薦制度につきまして全学院・全科目への拡大ですとか、年齢制限の廃止、4月末までの入校に対応した募集期間の延長などについて、取り組むこととしたところであります。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

いのある方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、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。また、授業料の水準や授業料の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等について検討していくということとしておりまして、現在、MONOテクの授業料含めて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回定例道議会に向けまして、財政当局と協議・調整を行っているところでございます。次の官民の連携につきましては、MONOテク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ということとしております。また、執行体制といたしまして、MONOテクの入校定員に応じた指導員の適正な配置や、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・設備の整備などについて、MONOテクの施設の改修・修繕、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ていく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・工程表に沿って個別課題の検討を行い、実施に向けた取組を進めることとしておりまして、対象期間中の2023年度、今年度までにそれまでの取組の実績等の点検・評価を行うということとしております。今年の7月から各MONOテクの関係業界団体等を訪問いたしまして、運営方針の取組実績などについてご意見をお伺いしているところでございまして、団体の方々からはMONOテクの特色を生かしていくことが必要ではないか、あるいは、民間には優秀な技能者の方がたくさんおられますので、連携して有効活用することも検討してみたらどうかといったいろんなご意見をいただいたところでございます。今後取りまとめの上、運営方針の検討・評価の貴重な資料とさせていただきます。評価結果につきましては、次回の本部会でご報告できればというふうに考えております。次に目標指標でございますが、運営方針の目標を明確にするとともに、取組みの効果を検証し、改善に生かすために4つの目標指標を設定しておりまして、後ほど実績について説明をさせていただきます。

続きまして、運営方針の取組状況についてご報告をさせていただきます。まず、入校状況及び就職状況について、次の資料2-2をご覧ください。平成14年度からの状況について表に示しておりますけれども、令和5年度の入校状況につきましては、入校者数が238名、定員充足率が47.6%となっております。昨年度、令和4年度は若干上昇したところでございますけれども、今年度は低下しております。少子化の進行ですとか、雇用情勢の改善といったことによる低下傾向というような状況となっております。一方、就職状況につきましては、本年3月に修了しました令和4年度の修了生につきまして、令和5年の6月末時点で96.5%という高い就職率を維持しているところでございます。

続きまして、運営方針に基づく取組状況について資料2-3をご覧ください。まず、既卒者向けの1年生コースの試行導入でございます。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ておりまして、既卒者が入校しやすい訓練課程を検討することとしておりますが、ハローワークさんとの意見交換の中で、早期に就職を希望される既卒者の方にとっては、今の現行の2年制の訓練では長いというような意見も多くありまして、また地域の産業界からも、人手不足の解消に向けてはある程度基礎的な技能を習得した方であればぜひ雇いたい、というような声もいただいたところでございます。このため、そういった業界等の意向なども踏まえまして、実施可能な訓練科において、現行の2年制訓練の定員の空き枠を利用して、2年制の1年次との合同訓練の形で、全33訓練科ありますけれども、このうち26の訓練科で1年制コースを試行的に併設導入しているところでございます。次に入校者の募集選考にかかる取組みであります。現在、新年度の訓練生を募集中でありまして、これまでご説明をしました訓練内容等の見直しですとか、一年制訓練の導入を行うといったことも併せてPRしているところでございます。また、運営方針に掲げます既卒者の入校促進を実現するために、既卒者の方を対象としまして、志望理由書と面接で選考を行う自己推薦選考につきまして、すべてのMONOテク全科目に導入しますとともに、従来35歳未満としておりました年齢制限を廃止いたしましたほか、最寄りのMONOテクで受験できる仕組みですとか、同一の職系であれば、第2志望も受け付けるといったような仕組みも導入しております。既卒者につきましては、今

後、年度末に向けまして、離転職者が増加していくと思われまことから、北海道労働局、ハローワークから、引き続き離転職者の方々に対して、MONOテクへの受講指示を積極的に出しているところをお願いしているところでございます。令和6年度の訓練生募集につきましては、今後も追加選考を実施することとしておりまして、特に年度末の離転職者の方も入校できるよう、4月末までの入校に向けて、募集期間を延長することとしております。離転職を考えておられる方々向けに転職サイトにMONOテクの募集案内を掲載し、メール配信をするという取り組みも予定しているところでございます。次にMONOテクのPRといたしまして、ものづくりに親しんでもらいMONOテクや障害者校の知名度向上ということを目的としまして、訓練の成果物ですとか、各訓練科の紹介用のパネルを展示するなど、MONOテクの所在地におきまして実習作品展の実施をいたしました。またX、旧Qツィッターですとか、道庁のブログなどのSNSの活用ですとか、各MONOテクのホームページを見易くするなど、MONOテクのPR、また、訓練生の募集情報を掲載しているところでございます。このほか、(3)にありますけれども、「建設産業ふれあい展」ですとか、「ジモトのシゴトワク！WORK！」への出展、その中で学院の案内やノベルティの配布といったことで、MONOテクのPRを実施したところでございます。以上ご説明した取組によりまして、令和6年度の入校生が本年度を上回る水準となるように、各MONOテクと一体となって総力を挙げて取り組んでいるところでございます。

次に、資料2-4になりますけれども、運営方針におけます目標指標の実績と施設内訓練における訓練科目の評価項目の実績について、ご説明をさせていただきます。まず、運営方針におけます、目標指標の実績についてですけれども4つの指標につきまして、運営方針の最終年度となります令和7年度の目標値、次に昨年度、令和4年度の実績、直近の本年度、令和5年度調査の実績の順で数値を示しております。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月の修了生においては94.1%ということで目標値には届いておりませんが、昨年度に比べると0.6ポイント上昇しているというところです。新型コロナウイルスの影響が収束傾向にあるということで、人手不足に伴う求人増加により充足しているものと考えております。施設内訓練におきます既卒者の入校者数、本年度68名となっております、昨年より10名増加しておりますけれども、雇用状況の改善などによりまして既卒者の入校者数が伸び悩んでいるといったところでございます。今後も既卒者の入校促進に向けた様々な取組を行いまして、来年度、既卒者の方々の入校者数を増やすように、最大限努力していく考えでございます。施設外訓練の目標指標ですけれども、委託訓練の修了者における就職率、こちら昨年度実績で前年度より1ポイント上昇しております。求職者と求人のミスマッチもございまして、若干就職率については上昇したというところでございます。また在職者訓練であります能力開発セミナーの受講者の満足度でございますが、昨年度実績で97.5%、前年度より微増という形になっております。新型コロナの不安感も残っていたこともありまして中止となったセミナーもありますけれども、地域のニーズに基づいて、こういったセミナーを開催したことで、満足度も上昇したものと考えています。最後に施設内訓練におきます訓練科目の評価項目の実績でございますけれども、運営方針におきましては表にあります7つの項目を設定しておりまして、MONOテク全体の数値について、昨年度の調査の実績、また直近の今年度の調査の実績をお示しております。まず応募倍率ですけれども、本年度の入校生0.52倍ということで昨年度よりも低下しているというところでございます。新規高卒者の減少、あるいは進学率の上昇、また雇用状況の改善といったようなことが原因と考えております。就職率につきましては若干低下しておりますが、ほぼ横ばい90%台後半を維持しております。関連業界への就職率は先ほど説明をさせていただいた通りでございます、次の雇用の質、就職者のうちの正規雇用の割合ですけれども、昨年度から5.2ポイント下がっております。上位の資格取得のため学習が必要ということで正規社員にならなかった方ですとか、関連業界を希望せず他の業界に派遣社員として就職の方がおられた、というようなことも影響したものと考えております。求人倍率につきましては、昨年度に比べて低下しておりますけれども、非常に高い倍率を維持しているといった状況です。MONOテクが、地域の産業界の期待に応えて、人材供給機能を担っているということのあらわれと見ることができると思います。低下した要因といたしましては、参考にな

りますけれども、訓練生がすべて就職内定した後に、求人票が出された部分については、お受けできないということもございますので、その分はカウントされていないことも、一つ要因と考えております。次の訓練生の満足度につきましては、昨年度と同様、在校生に対するアンケート調査を行ったものでございました。調査時期は、1年生が訓練に慣れた9月ごろに実施したところでございます。訓練カリキュラムに対する満足度は上がっておりますけれども、施設・設備の部分につきましては、特に今年は夏の暑さもありまして、満足度が低下しているといったような状況にございます。最後の企業の評価につきましては、とても優れている・優れている、という評価が56.3%になっております。学院全体としての参考指標といたしますけれども、今後データを蓄積していき、また基準の設定も検討していきたいと考えてます。

次のページ以降は、各評価項目の各MONOテクの訓練科ごとの細かな数字になっておりまして、参考資料として添付させていただいております。以上、今後の高等技術専門学院の運営方針の取組状況についての説明を終わらせていただきます。

(開本部長) どうもありがとうございました。それではただいまの説明に対して、各委員からご意見、ご質問をお願いしたいと思います。会場の都合でこちらの部会自体は12時までということとなりますので、ご発言の時間につきましては、お1人様5分以内を目安にお願いしたいと思います。それでは順番に当てていくことにしたいと思いますので、まず山田委員、お願いいたします。

(山田委員) 労働者側の山田でございます。私の方からは、2点ほど質問・意見、そして今後期待するものということで述べていきたいと思っております。まず資料の2-1の説明の中で、実績の方にも出ているのですが、全員参加型社会の実現に向けた取組という中で、母子家庭の母等や子育て女性等の再就職ですが、母子家庭の母等は誰を指しているのか、誰を対象にして「等」になっているのか教えていただきたいと思っております。それと資料の作りに関してですけど、愛称のMONOテク、非常に響きのいい愛称だと思うのですが、資料の作りが正式名称であります高等技術専門学院と略した技専、それとMONOテクと統一感がないかなと、資料の2-1では技専、2-2ではMONOテク、2-3ではMONOテクと正式名称とバラバラになっているので、せっかくMONOテクを押し込んでいるのであれば、そこを基本にやっていくべきじゃないのかなという感想を持ちました。資料説明の中でなかなか入校状況が厳しいということですが、残念ながら本道労働力人口も急速に減っていく中で、今後も恐らく入校自体は厳しい状況が続くのだと思いますけど、ものづくり分野における人材供給として非常に重要な役目を果たしていると認識しておりますので、これからは減少だけで、例えば料を減らすとかではなく、工夫しながらぜひものづくり分野において、人材供給の役目は果たしていただきたいという期待を込めまして発言とさせていただきます。

(開本部長) ありがとうございます。ただいま山田委員からご質問とご意見と激励をいただきましたので、まずはご質問の母等の「等」は誰かについて、いかがでしょうか。

(事務局(瀬賀課長)) 母子家庭の「等」はですね、母子の場合だけでなく、お父さんと子供さんっていう父子家庭、そのいった場合のお父さんも含んでおりますので、その部分を等という形で示させていただいているところでございます。

(開本部長) ありがとうございます。それとMONOテクという主体について、多少表記揺れのところがあって一貫しないのではないかと。資料の作り方、役割によって、正式名称を使うべきところもあると思いますが、先ほどのご指摘についてはいかがでしょうか。

(事務局(瀬賀課長)) 高等技術専門学院の運営方針ができた後に、愛称を公募で募集してMONOテクになったものですから、運営方針自体の中では、高等技術専門学院という表記にせざるをえない部分がございます。それ以外の部分につきましては、愛称MONOテクを推しておりますので、普及させ、浸透させていきたいという思いがございまして、資料がわかりづらかった部分あるかもしれませんが、ちょっと工夫させていただければと思います。

(開本部長) ありがとうございます。山田委員よろしいでしょうか。どうぞ。

(山田委員) 父子家庭もということでございましたけれども、それであればひとり親家庭とすれば、両方とも網

羅されるのではないかと思います。読み取りで、母子家庭の母等だけで、父子家庭もとは文章で読み取るのが難しい感じがしますので、できれば作りとしては、ひとり親家庭であれば、どちらも対象ではないかと思いますので、ご検討をお願いしたいと思います。

(開本部長)ありがとうございます。それでは続きまして、新名委員お願いできますか。

(新名委員)私からは、資料 2-2 の入校状況と就職状況というところですが、入校状況は、定員充足率が低くなっておりますけれども、就職率の方はアップしているというところで、昨今の人材不足で求人倍率が上がっているところが影響していると思いますけれども、人数が少ないというところで、教育の充足がアップしていることも考えられると、表から読み取っておりますので、人が減ってきて、その分充実させれば、継続的に入校者は増えていくのではと思いました。資料 2-1 の母子家庭をひとり親というところは、私も思っておりましたので、ぜひ変更していただいたほうがわかりやすいと思いました。前後しますが、資料 2-1 の官民の連携のところですけど、民間と競合することのないよう、重複・連携に十分配慮し、とあるのですが、民間も行っている訓練科目は必要とされているところをやっていると思うので、そういったところも官の方で行ってはどうかと思うのですけれども、そこは難しいところなのではないでしょうか。こちらは質問とさせていただきます。

(開本部長)ありがとうございます。3 点ほどご指摘いただきまして、最初の教育の充足に繋がっていてそれ自体が定員充足率に間接的に繋がっていくのではないかとというのは、ご意見として承って、あと、母子家庭の点については私も思っていたというところですので、改善されるのかなと思います。最後の点、民間との競合との問題につきまして、事務局からお答えいただきたいと思います。

(事務局(瀬賀課長))民間との競合につきましては、それぞれの役割分担を踏まえながら官民一体となって、より機能的というか、新しいことですか、民間の中ではやられている部分がございますので、そこは民間でやっていただいて、どちらかというと公共というところで、実際に今、MONOテクでさせていただいている訓練がベーシックな部分であったり、雇用のセーフティーネット的な部分もございますので、うまく役割を分担しながら、効果的に人材育成ができるように考えているところでございます。

(開本部長)よろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは次に、横山委員、お願いいたします。

(横山委員)意見と質問が 2 点ありまして、資料 2-2 ですが、先ほどの説明で離転職者の入校数が目標 120 に対して現状 68 ということで、他の目標よりもちょっと成績が悪いというか、数字が伸びてない印象を受けました。ご説明の中でハローワークの方の意見として、2 年の課程は長いということで、求職者の方は 2 年は耐えられないというご意見かなと思います。それから、企業の方では基礎的な能力を備えた方をまず、供給して欲しいというような意見があって、説明だけでは十分わからないんですけれども、現在検証を始めているということであれば、もっと細かなご意見を吸い上げて反映させていく必要があるのではないかと考えています。これは意見です。それから 2-2 の最初のページ、状況の統計が出ていますけど、例えば入校者があって、その次に修了者の数が出ていて、直近 5 年で見ても、その差が 50 から 70 ぐらいの差があるということは、途中で退校されたあるいは就職されたという理解でよろしいでしょうか。就職された方はハッピーだとは思いますが、退校された方はどのような理由が主な理由なのかおわかりであれば、教えていただきたい。もしそれが改善できるのであれば、今後に生かしていただきたいと思っています。

(開本部長)ありがとうございます。1 点目はご意見ということでより細かい意見を整理したほうがよいのではないかとということでございました。2 点目についてのご質問についてはいかがでしょうか。

(事務局(瀬賀課長))もちろん入校された方が、皆さん訓練を終了させてというところは、一番理想的ですが、途中で辞められる方というのも毎年いらっしゃいます。中には、途中で就職が決まってそちらに進まれるのでという方もいれば、訓練を受けていく中で、ちょっと自分には合わないなという部分ですとか、別の進路を考えたいといったようなことで退学をされる方、というのも様々ですが、いらっしゃるのが実際のところかと思います。退学にあたりましては各学院の方でその理由というか、前向きな部分っていうのもありますし、思っていたのと違うという部分もございますけれども、例えば入前の体験会ですとか施設見学で、訓練の内容ですとか、PR ということか理解していただくことで、ミスマッ



チといったこともできれば避けていきたいと考えているところでございます。

(開本部長)よろしいでしょうか。それでは次に、河田委員、お願いいたします。

(河田委員)私の方から3点ほど質問させていただきたいと思っております。まず1点目、資料2-1先ほどからお話になっている母子家庭、ひとり親の子育て、再就職の支援ということで、私どもも離職者訓練等を行っている中で、母子家庭、またひとり親の方で託児サービスという事業も補助事業の中で行っているのですが、技専の場合、託児サービスというものがあるのか、あるのであれば利用者がどれぐらいいらっしゃるのでしょうかということ。それと執行体制のところ、指導員の資質向上がありますが、技術革新の中で指導員がそれぞれの知識、技能をスキルアップさせていくというのは大変なことかと思いますが、その取組、研修体制の話、またこれは別の観点から、どうしても私ども自前の指導員だけでは対応できないところは、外部の講師の方、民間企業の方とかを活用することもあろうかと思いますが、そういう方々の活用状況を教えていただきたいと思っております。それと3点目、資料2-3の入校者の募集・選考に係る取組の(1)の②年齢制限を廃止、従来は35歳未満となっておりますがこれを撤廃したと理解したのですが、実際何名ぐらい入校されて、その方々の就職状況等お伺いしたいと思っておりますが、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。ただいま3点ご質問がありました。順番に参りましょうか。1点目で母子家庭の関係で託児サービスの有無、利用状況というものがございましたがいかがでしょうか。

(事務局(瀬賀課長))託児サービス付きの訓練は、道の方でも行っているところですが、状況としては、あまり利用はないといえますか、特に、コロナもあって、訓練自体に躊躇する部分もあるのと、預けるという部分で、普段から利用されているところであれば、安心でしょうけれども、そういった不安も若干あるのかなと思います。実態としては多くの利用はできてないような状況に思えます。次の指導員のスキルアップの部分ですけれども、日常的に先輩の指導員の技術を盗むということもありますけれども、それ以外に例えば職業能力開発大学校に行って研修を受けていただくなどで、指導員のスキルアップを毎年度、計画的に行っているところでございます。また外部講師につきましても、適宜、予算の範囲もあるんですけれども、外部の方に講師として来ていただいて、訓練の方をやっていただくといった対応もさせていただいているところでございます。

(開本部長)ありがとうございます。あと3点目で、資料の2-3の年齢制限を廃止した結果、何名程度、どういう方が入っていらっやったといったことについて、お答えできれば、お願いいたします。

(事務局(瀬賀課長))年齢制限の関係ですけれども、35歳未満の年齢制限撤廃によりまして、令和2年度17名、令和3年度20名、令和4年度8名、今年度、令和5年度が27名、35歳以上の方、入校いただいております。その方がどこに行かれたというところは、今手元にはないのですけれども、皆さん職業訓練を受けられて、就職というところに結びつけていただいている状況かと思っております。

(開本部長)ありがとうございます。それでは続きまして上原委員、お願いいたします。

(上原委員)資料に基づいた質問は1つ、資料と関係ない質問が3つほどあるんですけれども、1つは資料、参考1で、応募倍率、訓練科ごとの差がかなりあるというか、前は倍率結構高かったが急に下がっているとか、人気がありそうな例えば旭川の印刷デザイン、造形デザイン、色彩デザインが急に下がっているとか、この辺どのように分析されているのか教えていただきたいと思っております。それから資料に基づかないというのは政策絡みでいろいろ話題になっていることについて、北海道、あるいは産業人材課としてどのようにお考え、スタンスをとられているのかについて確認したいということです。昨今、話題になっているリ・スキリング、厚生労働省は随分力入っていて、ホームページ見るといろいろやっているようだけれども、道として、これは他の部署でやっているとか、今後、産業人材課として取り組む予定とか、そういったことについて教えていただきたい。同じ文脈で、半導体とかDXとかに関わる施策は、こちら関係ないのか伺いたい。あとは年齢制限があったというのは、私不勉強で存じ上げなかったのですが、フリーターの定義に当てはまらない中高年の元フリーターの人たちの訓練といえますか、ジョブカフェも出ましたけれども、労働局の方になるのかもかもしれませんけれども、どのように連携してどのように政策充実させていくかっていうことについて、お考えを伺いたいということです。

(開本部長)ありがとうございました。それではまず、参考1と題する資料の訓練科ごとの変動状況についての分析、事務局の方でお答えいただけますか。

(事務局(瀬賀課長))確かに結構訓練科によって、比較的高い倍率のところもあれば、年によって変動があるところもあって、なぜこの年が良くてこの年は低いのか、難しいところです。もしかすると、先輩だとか、知り合いの方を見て、そこに行きたいと思う方がいらっしやるのかもあるのかもしれませんが、なかなか一概にこの年はこうだったというところは難しいところがあると思っています。

(開本部長)よろしいでしょうか。続きまして、資料に関連しないのですが、北海道あるいは産業人材課の姿勢という状況ですね、検討状況について、リ・スキリングや半導体、DXなどについての3点のご指摘があったので、お答えできればお願いしたいと思います。

(事務局(瀬賀課長))リ・スキリングにつきましてですけど、こちら在職されている方ですとか、就業を目指す方が新しくスキルを取得して、それまでと違った業務、あるいは別部門の業務に従事するといった取り組み、資する取り組みと思っています。それぞれの世界というか、部分でのリ・スキリングは非常に幅広いと思っておりまして、統一的にというよりはいろんな業態で取り組まれている部分があると思いますけれども、私どもとしましては職業訓練を行っておりますので、離職されている方ですとか、あるいは在職者の方向けに、知識・スキルを習得するといった短期的な訓練ですとか、セミナーなどを通じまして、リ・スキリングを含む幅広い技能の習得に取り組んでいきたいなと思っていますところでございます。

(開本部長)所管の課っていうのはどうなのでしょう。今のは北海道としてのご意見のような気がするんですけども、産業人材課なのかそうじゃないのかというご質問もあったんですが。

(岡本産業人材担当局長)はい。今申し上げましたように、リ・スキリング色々な分野で幅広くやっているのですけれども、例えば、産業人材課では職業訓練とかいわゆる技術とか技能とか、そういう分野を所管しているところですので、例えば、MONOテクを活用してもう1回学び直すという部分は当課が所管するのですけれども、例えば、パソコンとかコンピューターとかそういう部分で、新たな学び直しをしたいという人がいるとまた変わってきて、所管する業務とか業界の分野ごとに分かれておりまして、最近になって出てきた話ですので、全庁統一してリ・スキリングでここが所管して、統一的な方向性をもってやっているという現状はまだ、そんな事態にはない状況でございます。そういう関連でいきますと、半導体人材とかDXの人材っていうことで、例えば当課の人材確保の中で、UIターンとか色々な企業説明会の中にはその分野も入るのですけれども、そこに特化した人材をいかに確保するかっていうところでいきますと、そこはまた半導体を担当している部署が独自にやったりですね、あと例えば当課がやる事業の中に入れてくれるということで一緒になってやったりとかです。また、例えば今、人手不足と言われる運転手、交通分野もありますけど、そこはそこでその業界とどう対策しようかっていうことはやっていますけれども、例えば、当課で道外の学生にいろんな企業説明会の中に、そういう業界の人も入って一緒にやっというとか、そういうことはやっております。

(事務局(瀬賀課長))最後の中老年の方ということですけども、私ども職業訓練の部隊でございますのでそういった方々の就職に向けたサポート、訓練はもちろんさせていただいているのと、特に中老年の方ですとジョブサロン、ジョブカフェでのいろんな相談ですとか、あるいはカウンセリングといったようなサービスもさせていただいているところでございます。ハローワークの中でも中老年向けのそういった部署もあるかと思いますがそういうところとも連携しながら、中老年の方々、当然フリーターの方もいらっしやると思うのですけれども、なかなかそういった方々が、相談に来てくれるかということもあるかもしれないですけども、その辺はオンラインを使っての相談ですとか、できるだけそういったことも特にジョブカフェなどでやっているという状況でございます。

(開本部長)よろしいでしょうか。ありがとうございます。では田中委員お願いいたします。

(田中委員)私の方から意見と、もし可能であれば、今後検討していただきたいことをお話ししたいと思います。まず資料2-3今後の運営方針に基づく取組状況ということで、2(2)募集期間の延長ってすごくいい取組だなと思います。年度末に離職した方、迷っている方に考える余裕を与えるということで4月20日頃入校というのは、すごく画期的な取り組みと感じました。それから、みなさんがおっしゃっている通

り2(1)②年齢制限を廃止したということ、今実際に35歳以上の人数をお聞きして、令和5年度に27名ということでしたが、実際にMONOテクの修了生200名ちょっとぐらいということですので、それから考えると1割の方が35歳以上ということなので、結構この割合が高いかなあと感じました。それに基づいて今後、可能なら検討していただきたい事項なのですが、現在、ハローワークですとか、産業界からの意向により、1年生コースを併設しており、33科の内26科で導入しているということですが、これをもし可能であれば、もう少し短く、例えば冬休みコースとか夏休みコースのような形で、3ヶ月とか6ヶ月っていうふうにすると皆さんの選択肢が広がるし、もしかしたら35歳以上の方も入校しやすいのかなって感じますので、可能であればぜひ検討いただければと思います。

(開本部会長)ありがとうございます。最初に意見がございまして、その流れで1年コースという期間をより短くすることも検討されたい。多分それが、労働市場のニーズに合致するという趣旨かとは理解しましたが、この点のご意見ございますか。

(事務局(瀬賀課長))1年制コースにつきましては、令和2年度からスタートしております、実際まだ浸透してない部分もございまして、少しずつ増えてきているという状況でございます。今後、積極的にPRをしていながら、もう少し入校生も増えていけばというふうに思っているところでございます。さらに短くということにつきまして、いろんなニーズに応じて、いわゆる施設内のMONOテクでの訓練というのは2年生コースと1年生コースとなっております、それ以外に施設外で、外部への委託になりますけれども、6ヶ月ですとか3ヶ月ですとかっていう訓練もあることはあるというところなんです。もう1つポリテクセンターの方で、そういった期間での訓練もなさっておりますので、そことのバランスも考えながら、ただ、多様なニーズに応じた訓練は、今後考えていく必要があると思っておりますので、そういったことも含めて各訓練科目、課程を検討していきたいと思っております。

(開本部会長)ありがとうございます。それでは次に池田委員お願いいたします。

(池田委員)私の方からは意見・要望が3点と、質問が1点ございます。最初に資料1令和4年度の進捗状況の5ページ目ですけれども、建設・運輸分野というところがありますが、まさにこの分野は今、2024年問題を抱えているところなんですけれども、私、実は銀行出身で、銀行員時代に建設会社に出向した経験もございまして。実際、現場を目の当たりにしているものですから、本当に人手不足っていうか、その担い手を見つけるのが厳しい分野だということも十分身にしみて感じているんですけれども、この建設業の担い手対策の推進で、小中高校生も含めた若年層というところ、これ非常に大事なところだと思うんです。要は早い段階からその業界について、よく知ってもらおうというところが大事かと思うので、ここの対策については、例えばふれあい展の開催が年に1回になってますけれども、もう少し回数を増やして、若年層に対して建設業界の良さというか、アピールをする場を作っていただければいいのではないかなというのがまず1点。あと7ページ目、女性の活躍推進に向けた職業能力開発ですけれども、私が所属している道経連でも、女性活躍に関する施策というか、気運醸成については、非常に力を入れているところですので、職業能力開発訓練についても、ぜひ重点項目として推進をお願いしたいというのが1つです。それともう1つは、11ページ次世代へのものづくり体験の推進ということで、先ほどの建設業界の話にも繋がるところですけれども、若年層というか若いとき、小中学生からものづくりに対する意識を醸成するというのが、非常に大切だと思いますので、ここはぜひお願いしたいと思います。最後に質問1点なのですが、1年制コースを新たに試行導入しているというお話だったので、先ほど田中委員から1年コースではなくて例えばもうちょっと短期の3ヶ月、6ヶ月とすると間口が広がるのではないかという意見がございまして、私もそれには同感なんですけれども、逆に1年コースで、実際に社会に出た時に、すぐ戦力になりうるような技術が1年で身につくかどうかというところをお聞きしたかったです。よろしく申し上げます。

(開本部会長)ありがとうございます。それではご質問について、いかがでしょうか。

(事務局(瀬賀課長))1年間で身につくのかということかと思えます。確かに、2年コースをやっていれば時間をかけますので、より高度な、レベルの高い部分にはなるかと思えます。ただ1年コースであれば、基礎的な、必要な、例えば安全教育ですとか仕事に必要な基礎的な知識というのは、身につくという

ところで、業界の方とお話をするとう人が少ないので、例えば普通科の高校からそのまま雇うっていうケースも当然あるわけですけども、そうなると道具の名前とか使い方から、最初から覚えていただくかなければならない、といったところから考えると、1年MONOテクにいれば、安全面でもそうですし、道具の使い方も含めて、基礎的な最低限必要な部分は身につくというところで、会社としてはありがたいといったご意見もいただいております。確かに1年よりは2年の方がより高い技術ということになるのですけれども、必要な基礎的な知識・技能ということは1年間でも身につけられるということで、訓練をさせていただいているところでございます。

(開本部長)ありがとうございます。よろしいでしょうか。それでは各委員の皆様のご意見1回りいただきましたが、まだ質問をしたりない、思いついてしまったという方がいらっしゃれば、ここで。では山田委員、お願いいたします。

(山田委員)度々すいません。資料2-1で執行体制ですけども、以前対面で開かれていた時に、何回か意見させていただいた部分かと思うのですけれども、指導員の充足に関して、以前は足りないというか、不足していたというお答えを聞きながら、採用に向けてということをしていたと思うのですけれども、現状、指導員の方々が足りているのか、足りていないのか、もし足りてないのであれば、年度ごとに募集して採用試験をするかわかりませんが、計画等があれば教えていただきたいと思っております。

(開本部長)ありがとうございます。資料2-1執行体制の話でございまして、人手不足は解消されているのか、募集計画についてはいかがかというところでございます。お願いいたします。

(事務局(瀬賀課長))指導員につきましては、今年度の当初時点では8名ほど欠員状態でございまして、今年8月と11月に採用試験を実施しております。10月に1名採用させていただいて、今後2月と4月、合わせて3名採用になっています。今後来月1月に追加で採用試験ということで、現在募集をしている状況でございます。指導するにあたっては、指導する側の体制も非常に大事な部分でございますので、何とか体制をしっかりと組めるように、今、行っているという状況でございます。

(開本部長)よろしいでしょうか。ありがとうございます。その他ございますでしょうか。新名委員お願いいたします。

(新名委員)資料2-4訓練生の満足度のところで、今年の夏は猛暑が続き、そこで満足度が低くなったのではと聞いて、エアコンの設置がなされていないのかなというのが気になったのですが、今後設置の予定等はございませんでしょうか。

(開本部長)それでは、エアコンの設置状況と今後の将来について、事務局からお願いします。

(事務局(瀬賀課長))今年は特に暑かったので、訓練生から暑いというご意見が多く寄せられているところでございます。施設自体を大改修というのはなかなか難しい部分がございますから、今年特に気温が高かった帯広ですとか北見にはですね、スポットクーラー、簡易型のクーラーを要望もあったことから、全部というところまではいかないですけど、少しずつ手配をさせていただいている状況にあります。また、施設の中ではパソコンルームみたいに空調の効く場所もありますので、普段の教室ではないそういった場所を使ったりですとか、できるだけ訓練に支障がないように、また、訓練生の体調に支障をきたさないように各学院で工夫をいただいているところであります。本当に暑い時には、学院の裁量で午後休校にするとか、体調を崩さないようにさせていただいています。施設の改修自体は、老朽化の部分も含めて、計画的に行うということにしておりますので、そこも含めて、すぐに対応できる部分があれば、対応できるようにと考えております。

(開本部長)前提としてすべての施設にエアコンはないということでもいいですか。

(事務局(瀬賀課長))付いている部屋はあるんですけど、全部の教室に付いているかっていうとそうではないという状況です。

(開本部長)ありがとうございます。その他ございますか。ないようであれば、私から意見だけ1つ申し上げたいと思っております。将来的なお話になると思うのですけれども、資料2-3で取組状況についてのご説明をいただいております。過去に、我々で過去にいらっしゃった方々の間で議論をして、工夫をして、定員充足率を高めようという施策を打ったところでして、あのときの議論の結果

どの程度、何かが改善されたかというものが、できるだけ見えるようにしていただければいいのかなと、これを見て思いました。ご質問の中で、年齢制限を廃止した結果どの程度、人数がいらっしやるのかとか、あとは1年制コースを設置したこととか、そういう数字というものが割と出てきておりましたので、できるだけ具体的な数字を出していただくと、この施策が効果あったのか、なかったのか、よく分からないのかも分かります。定員充足率を高めるというのは難しいことも我々は承知しているのですが、具体的な施策を考えるための参考になるものですから、数字が出るものはなるべく出していただけたらいいなと思いました。それと資料2-3、3(2)SNSの活用というものがございまして、SNSを活用したから定員充足率なり、顧客満足度が上がるかどうかという問題はありますが、具体的にはやはりフォロワー数が何人かとかが重要で、やっていますでは普通ですという話になりますので、フォロワー数やポスト数とか、あと、道庁のブログも私もちらりと見ましたが、ちょっとわかりづらいなというところも多少あったりします。SNSの活用で定員充足率は高められるかもしれないし、因果関係はわからないかもしれませんが、この点についても努力をするためにも、現状把握にあたっての数値化というのがあると我々も意見を言いやすいのかなと思いましたので、より具体的な情報をいただければ、より具体的な意見が出やすいのではと思いました。今後、またこの議論が来年度以降あるとは思いますが、その時に、参考にいただければと思って意見をす次第でございます。事務的なところですが、よろしくお願いたします。それでは、その他は意見がないようですので進めますが、こちらのテーマが終わりまして、次第に戻りますと、次第の4その他となりますので、皆様、せっかくの機会ですので、何かご発言がさらにありましたら、ご意見、ご発言いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。上原委員お願いたします。

(上原委員)先ほど言ったことの続きで言うと、北海道全体としての人材育成、人材確保の取り組みはどちらに伺えばいいのか1つ質問というか、どういう方向性で人材育成、人材確保をしようとしているのか、産業人材課の皆さんが一生懸命やられているのはよくわかっているのですけれども、必ずしも産業人材課で所轄してない、いろんな課題が最近出てきている中で、それを取りまとめてどういう方向に北海道が向かおうとしているのかっていうのはちょっと見えないということで、その他の質問ということで、よろしくお願いたします。

(岡本産業人材担当局長)北海道全体の人材確保についてどうかという問い合わせでございましたら、我々の方が窓口になりまして、例えば、全庁横断的な連携会議も所管しておりますし、そこでいろんな各部・各業界の実態なり取組状況とか押さえているものを吸い上げて、こういう効果的な取り組みをしていますよっていうこともやっておりますので、本当の特定の分野の深い話になりますと所管はそういうところになりますけど、一義的に、北海道の人手不足対策とか人材確保対策、どうするんだっていうことであれば、我々が所管になろうかと思えます。

(開本部長)よろしいでしょうか。その他ございますか。よろしいですね。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。

(事務局(岩淵課長補佐))開本部長ありがとうございます。最後に産業人材担当局長岡本より閉会にあたっての、ご挨拶を申し上げます。

(岡本産業人材担当局長)本日長時間にわたりまして、貴重なご意見いただきまして、どうもありがとうございました。本日は職業能力開発の昨年度の進捗状況と、MONOテクの運営方針に基づく取組状況についてご説明させていただき、様々なご意見、ご要望いただきました。職業能力開発計画につきましては、職務能力の開発ですとか、人材確保とか、それに向けた様々な取組ですとか実施状況等についてご報告させていただきましたけれども、活用などはそれほど増えてない部分もございまして、引き続き、効果的に活用できるように取組んで参りたいと考えてございます。ほぼ多くのご意見、ご要望はMONOテクに関するものでございましたけれども、残念ながら人口減少ですとか少子化で、新規の入校生が増えるところはなかなか見込めない中で、存在というか目的としても、離職者ですとか、転職者といったいわゆる求職者の方々を対象にしていく必要が重要なのかなと考えているところでございます。

ので、そういったところの確保に向けまして、今いただきましたご意見なども十分踏まえながら、ここに向けていろいろまた対策なり取組などを考えていきたいと思っております。本日貴重なご意見をいただきまして、どうもありがとうございました。これをもちましてご挨拶とさせていただきます。本日はありがとうございました。

(事務局(岩淵課長補佐))それでは以上をもちまして、令和5年度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。