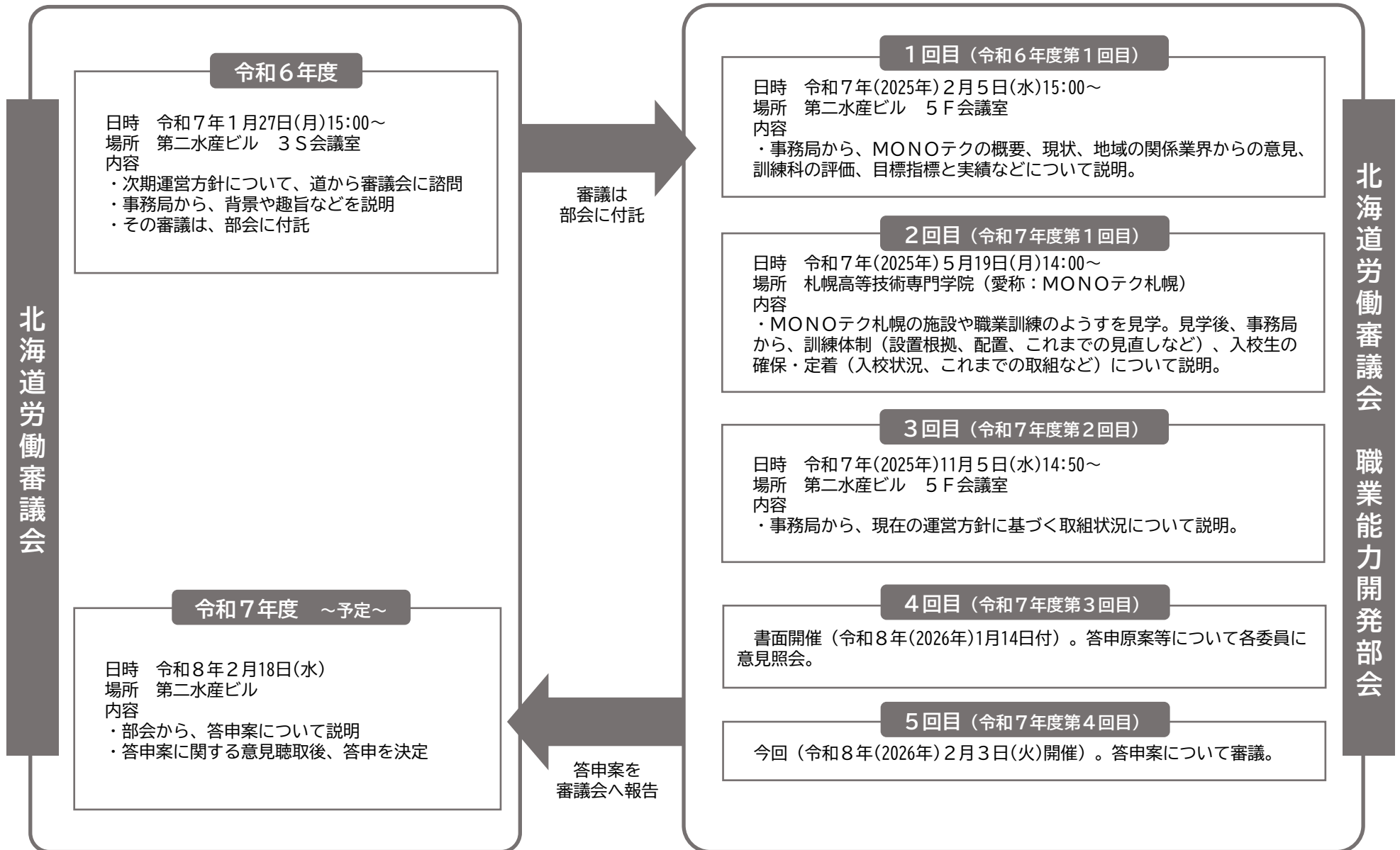


北海道労働審議会・審議会職業能力開発部会における審議の経過



※ 審議会・審議会部会における主な意見・質問は、3頁以下に記載。

主な意見・質問

※ 議事録（北海道のホームページで公開）から、主なものを抜粋

北海道労働審議会（令和7年1月27日）

<片桐委員（会長）>

- 大学では、リカレントやリスキリングという形で社会人、また、留学生をターゲットにしようとしている。MONOテクに留学生は難しいかもしれないが。
- 18歳人口をみんなで奪い合ってもなかなか厳しいところがあるので、高専や工業高校など、互いの持っている機能を一層強化できるような形での「連携」も必要。

<駒川委員>

- 見学したことがあるが、建物が整備され、機械が充実。民間ではこうした職業訓練はできない。その役割は非常に大きい。定員を割っている現状は非常に残念。
- 入校者は高卒の方が多いようだが、高校中退した方が手に職をつけて社会に出ていく道を考えてはどうか。

<山田委員>

- 地域からは非常に期待されている。定員充足率に囚われると、存廃の話になるが、非常時（リーマンショックなど）を考えると、MONOテクの機能は残すべき。
- 募集活動（例年、9月16日以降に高校訪問）の前倒しを。民間との関係もあり難しいのは承知しているが、見直しを。

北海道労働審議会 職業能力開発部会

1回目（令和7年2月5日）

<池田委員>

- 令和7年の定員は475名であるが、定員充足率は何%ぐらいを目指していくのか。
- 定員充足率は40%を切る可能性もある。何かドラスティックに変えないと、少子化の中で充足率を満たすのは非常に難しいのでは。科目の見直しなどはどのように考えてるのか。

<須江委員>

- MONOテクは、出口（就職率の高さ）は評価できるが、入口（入校者の減少）が課題。ポリテクでも、そうしたミスマッチがあり、少しジレンマを抱えている。

<藤川委員>

- 少子化の状況は変えられないので、メニューを思い切って変える、というのも一つの考え方。ただ、地域としては、残してほしい科目もあると思う。
- MONOテクで女性の入校者が少ないのは、訓練科目のせいでは。専門学校とバッティングするならば、互いに納得して、棲み分けを。

<平尾委員>

- 道とはいろんな議論をしてきた。次期運営方針には、期待するものがある。

<田中委員>

- 通信制高校への入校促進を。1年生のときから、この存在を丁寧に広報してみてもどうか。

<増地委員>

- 量的な部分（入校者数の減少）は低下しているが、質的な部分（就職率、技能五輪入賞）では希望の持てる成果も上がっている。こうした点は、アピールポイントになるのでは。

<新名委員>

- 1年制の入校者が3名、というのはPRの問題か。「1年制だと技術が身に付かない」など内容によるものか。
- 「MONOテク修了生は、正社員としての就職率が高い」ことは、アピールポイントの一つになるのでは。

2回目（令和7年5月19日）

<開本委員（部会長）>

- SNSについては、この数年、どういった点に力を入れているのか。

<山田委員>

- 例えば、建築科でのみを研いでいるところの前後、などを短い動画で発信してはどうか。
- 高校生の進路として「就職」や「進学」とともに「MONOテク」という選択肢を示せるよう、募集時期の前倒しについて検討を。

<池田委員>

- 若い人達には、SNSなどの情報媒体を使ったアピールを。
- 「学校の先生」や「先輩や友人」から聞いて知ったという意見が多いが、普段、MONOテクは、高校や修了生とどのような接点や付き合い方をしているのか。
- 建築設備科はなぜ札幌だけなのか。
- 企業がMONOテク修了生を採用する理由がわかるとヒントになるのではないかと。

<上原委員>

- 入校促進には一生懸命に取り組んでいるので評価はするが、今回の内容はドラスティックではなく、従来の延長線上。それが悪いことではなく、堅実に進めることはよいが、あまりドラスティックだと、多方面に影響もあり、難しいと思う。
- 外国人向けに、日本語の授業を専門学校と連携して行うなどのチャレンジがないと、入校は増える見込みはないのではないかと。知恵を絞って取り組んでいただきたい。
- MONOテク室蘭や苫小牧の数字を見ると、厳しい感じがする。室蘭工業高校は就職率がほぼ100%であるが、1学級を減らせねばならず、先生方は忸怩たる思いをしていると聞く。職業教育や職業訓練の入校者の減少はどうしたら良いのかな、と思う。

<須江委員>

- 情報系や事務系の仕事は今後AIが進出してくるが、ものづくり分野のAI化のスピードは遅い。それが売り、ものづくりの魅力を伝えるポイントになるのでは。ポリテクでは情報系の訓練コースが人気が高い一方で、他の科は人員確保に苦慮。ポリテクの見学会では、このAIの話をして「考え方を考えてみては？」と伝えている。
- ハローワーク以外に、民間の転職サービスが活躍している。ハローワークを利用しない方にどのように情報を届けるか、という分析を試行的に行っている。

2回目（令和7年5月19日）

<藤川委員>

●外国人の方向けに、MONOテクや私学でもよいが、スキルアップを図るための機会を設けてはどうか。入校生を増やす方法にもなる、と考える。

●室蘭工業高校では、建築科と土木科が一緒になって「建設科」となる。胆振はものづくり関連の企業が多いが、土木・建築・電気・設備事業者もいる。室蘭や苫小牧のMONOテクには建築系の科はないので、建築科の再検討を。

<増地委員>

●「業界や仕事に人が集まらない」原因は、MONOテクでも民間企業でも同じと思う。現在、関連業界はどのような状況か。

<吉田委員>

●自動車整備分野は専門学校や私立が取り組んでいるところで、「民間でできることは民間で」という考えを持っている。

●専門学校の生徒へのアンケート。「背中を押した人物は誰か？」の回答で、最も多かったのが、先生ではなく母親。

●小学生はものづくりへの興味が芽生えている時期でもあるので、仕事の魅力やモノづくりの良さをアピールすることが良いのでは。

●中学生向けに、専門学校で職業体験のコースを開いている。ものづくりの素晴らしさを伝える機会になっている。

<新名委員>

●MONOテクへの求人倍率はかなり高いと思う。先生や親御さんへのアピールが有効ではないか。

●先ほどMONOテク札幌を見学したが、施設が充実していて素晴らしい。ものづくり教室だけではなく、小中学校が見学すれば、「ここで勉強したい」と思う方が増えるのでは。

<川合委員>

●社員募集は、昔のような説明会には、もうほとんど人が来ない。「SNSでMONOテクを知った」という割合が低い、見てもらえないことが問題なのか、中身の魅力がないことが問題なのか。その点の検証を。

●苫小牧や室蘭はものづくり企業が多く、高校への求人を増やしているのでは、結果的に、MONOテクに来る者が少なくなっているのでは。

●初任給も相当良くなっているので、「勉強をするためにお金を使う」より「企業に入ってから勉強しよう」という状況になっているのでは。企業とタイアップして訓練生として受け入れることも必要なのでは。

●他地域のMONOテクで行っている授業を受ける、専門学校とタイアップして情報系の授業を組み込むなど、そうした柔軟な考え方が必要ではないか。札幌・室蘭というように地域で済み分けることは時代遅れ、と思う。

3回目（令和7年11月5日）

<開本委員（部長）>

●入校者数と在籍数について。「就職や進路変更による中退がある」との説明があったが、具体的にはどういうものか。

<山田委員>

●指導員の不足は、訓練生の満足度に影響するかもしれない。今後の採用計画について教えてほしい。

●小さい頃から、ものづくりの体験をして興味を持ってもらう取組が必要。

●MONOテクの施設老朽化。例えば、有事の際の避難場所を併設など、地元と連携をとってはどうか。

●応募倍率が1倍超となるのは厳しいが、地元若いう人が残ってもらうことは、地域にとって非常に大きな問題。

<池田委員>

●道経連で、北海道職業能力開発大学の企業向け見学会を実施したところ、すぐ募集定員に達した。今、ものづくり人材が不足し、企業も危機感を持っている証。

●定員充足率は危機的な状況ではあるが、少子化の進行等を考えると、やむを得ないところもある。

●小学生の頃から、ものづくりに興味を持ってもらうことが大事。また、親御さんの考えを変えていくことも必要。

●在職者訓練の満足度が高いのであれば、在職者訓練のメニューを豊富にしていくのも一つの方法。外国人労働者向けに、MONOテクでできる訓練など。

<上原委員>

●委託訓練や在職者訓練はニーズがあるようだが、施設内訓練は相当厳しい印象。室蘭では「てついく」というものづくりと教育が連携した取組もある。何か方向を変えて取り組んでいくのか。今後の考えについて。

●専門学校が減ってくるのが予想。委託訓練先として対応できなくなる時代がくるのでは。

●星槎国際高校との連携協定。経緯や今後の見通しなどを教えてほしい。

<須江委員>

●一昨年度まで、本部でポリテクセンターの老朽化や建替を担当していたので、予算の厳しさは分かる。魅力ある施設づくりのため、民間資金を活用したPFIでの施設整備を検討してみてもどうか。

<藤川委員>

●入校生確保の問題は、どうしたらよいか。胆振はものづくりの集積地。大手企業では社内訓練ができる傾向も。

●指導員の不足。地元の室蘭工業高校でも、建設協会で直接授業を行うことを進めている。各地域では技能を持ったベテランの方がいるので、そうした方の活用も良いのでは。

<吉田委員>

●小中学生のものづくり体験のアプローチは有効。MONOテクは各地にあるので、そうした体験の提供を。

●MONOテクの就職率は高いが、一人でも多くの人材が地元に残ることに意味がある。ただ就職率を追うのではなく、MONOテクがある経済圏の中で、どれくらい就職しているのかを目標値として定めるべきでは。

<川合委員>

●目標設定。目標値がずっと変わらず横一本というのが、違和感がある。未達成のものを持ち上げていけば、すぐには目標を達成できない。例えば、「3年後に到達点があり、それまではマイルストーンがあって、3年後に達成して維持する」というのが現実的ではないか。

●右肩下がり基調の中で、例えば人数を目標設定にするのは無理があるのでは。プラスアルファで付加価値をつけるものを目標としてはどうか。

4回目（令和8年1月14日）

1. 合同訓練、在職者訓練

<上原委員>

●資料1-2の別紙にもあるが、「合同訓練」の内容について、具体的に記載してほしい。また、この点に関する推進管理もだれがどのようにするのか、具体的に記載してほしい。

<増地委員>

●新たに目標指標として追加された「訓練生と在職者の合同訓練の実施数」について、このような取り組みを増やすことは、現場のニーズに合わせた訓練の機会提供を増やす意味で大変良い方向性だと考えます。これに関して質問です。現状ではダイキン工業との1コースを、今後16コースに増やす目標が掲げられていますが、現時点で他の企業などとの連携の可能性、見通しは具体的に何かあるのでしょうか。

<田中委員>

●関係者の意見、ダイキン工業様との連携→出来る限り多くの企業から実態をヒアリングする。最初はアンケート調査→デプスインタビュー（対面等で深掘りするインタビュー）を試み、①どんな状況なら社員を送り込みたいと思うか（＝既存社員へのコース）、②スキルを保有する障がいがある方を雇用するとしたらどんな条件が可能かを分析する。企業側からのニーズを受けてコースを構築する（＝ニーズありきのコースづくり）。

<上原委員>

●在職者訓練が、設置校によって偏っています。恐らく講師の都合によるものかと思いますが、各校それぞれより多様なコースを設置すべきと考えます。

2. 入校者の確保

<新名委員>

●入校者の確保-今後の取組-「広く一般向け」として、次世代の入校者育成のために小学校での出前授業等の実施も加えていただきたいです。（答申原案にはなく具体策で結構です）

<田中委員>

●3. 入口対策→MONOテクの良さは文字面だけは伝わらない。学校の先生が真に理解し、適当と思う学生に伝える必要があると感じるため学校訪問→進路担当の先生への丁寧な説明は欠かせない事項と考えます。

3. そのほか

(1)名称

<開本委員（部会長）>

●道では、平成31年に策定した「今後の高等技術専門学院の運営方針」（以下、「運営方針」）に引き続き、今回、令和7年度中に新たな運営方針を策定する予定ですが、その名称は「次期『今後の高等技術専門学院の運営方針』（仮称）」（以下、「次期運営方針」）としています。

今は検討段階のため、仮称に「次期」の2文字が付いても差し支えないと思いますが、正式名称となっても「次期」と付くのは違和感があるので、部会で意見を聞くことを提案します。

(2)目標指標の進捗管理

<開本委員（部会長）>

●答申原案4ページの基本的な考え方において、地域産業を支える人材の育成が掲げられています。この理念の達成状況を検証するためには、単なる就職率のみならず、第2回部会において委員から指摘のあった地元への定着や経済圏内での就職状況の把握が必要といえます。この点、第2回部会において、事務局より当該数値の把握は可能である旨の回答がなされています。つきましては、今回直ちにこれらを目標地として設定しないまでも、将来の点検・検証時における判断材料のひとつとして位置付けるべく、答申案への明記を求めます。

具体的には、答申原案4ページの「目標指標」欄外、または「基本的な考え方」欄外に、以下の注釈を追記することを提案します。

「※各指標の進捗管理にあたっては、各地域の産業人材確保への貢献度を測るため、修了生の地元定着率（地域内就職率）についても併せてデータを把握し、中間時点での点検・検証時の参考とする。」

(3)授業料

<上原委員>

●授業料20万円超えは少々厳しいのでは。

(4)訓練科の評価方法

<吉田委員>

●「訓練の評価方法」については、これまでの部会では検討・議論してこなかった部分であり、問題点について道と共有しているとは言いがたいと考える。部会は、人材育成や職業能力の開発に関する専門的な調査・審議を行い、施設の今後の方針を議論する場である。したがって、資料内の「今後の方向性」部分は疑問形で終わるのではなく、具体的な方向性に踏み込んだ表現にするべきではないかと考える。

地域産業を支える人材の育成を基本的な考え方とする以上、地域に必要な産業ニーズをどのように調査・把握し、そのニーズに応えられているかどうかを評価するよう仕組みを構築するべきであり、こうした点を加えることはできないものか確認したい。

(5)自動車整備科1年制導入

<吉田委員>

関係者である企業の意見として、2年間の訓練は長く1年制を求めるニーズがあり、多くの訓練科で1年制が導入されている。

旭川の自動車整備課1年制をR8年度より導入するとしているが、実績を伴わせるために、「できるだけ短期間で基本的な技能や資格を身に付けるという1年制のメリットを企業側に広く周知し、入校促進を図っていく」ことについて、具体的な内容を方針内に掲げるべきではないか。

また、本資料は今後の方針を示すものであることから、道として「全ての自動車整備科に1年制の3級課程を導入する方針だが、課題等の整理が必要のため、まず旭川で導入する」という趣旨を明確に記載するべきではないかと考える。

(6)外国人材

<池田委員>

●今後の方向性の中のもの、「在職者の訓練ニーズ」について、今後、外国人材への訓練ニーズが増えてくると思います。北海道の特徴として、他の都道府県に比べ、在留資格「技能実習」、「特定技能」が多いため、ニーズは高まってくると思います。道央圏以外の区域でも、外国人労働者が増えている現状を考えると、札幌校以外での訓練も必要かと思えます。

<吉田委員>

●外国人材を職業訓練校に受け入れることを検討する内容と見えるが、官民との効果的な連携を基本的な考え方とすることから、専修学校関係団体との調整・議論を踏まえるべきではないか。については「外国人材」という文言を削除し、「リスキリングの実情や訓練ニーズの把握と訓練への反映検討」という表現としていただきたい。

(7)全員参加型社会の実現への貢献

<池田委員>

●2026年7月に、障がい者の法定雇用率が2.7%に上がる中、今後、障がい者の方への、訓練は非常に重要度が増してくる。特に、知的障害、発達障害、精神障害の雇用増が必要になるがそれらの障害（特性）を持った方への雇用への理解・知識不足により雇用が進まず、結果として障がい者雇用率を達成できない企業が増加する懸念があることから、ニューロダイバーシティを推進するうえでも、障がい者の方に対する、職業訓練には力を入れていただきたい。

<田中委員>

●運営方針：全員参加型社会の実現への貢献→「障がい者など多様な人材の職業能力開発」→身体障害だけでなく、知的障害・精神障害の方も含めたカリキュラムづくりを検討しては？

*そのために、①そのような方々が通う学校関係者へのヒアリング（就労実態、本人の声、企業からの声）、②障害がある方の受け入れ実績がある企業へのヒアリング（就労にあたり必要なスキル等）を丁寧に実施する

5回目（令和8年2月5日）

<吉田委員>

●旭川の自動車整備科1年制（3級自動車整備士の資格取得課程）の募集が苦戦していると聞いているが、2年制（2級自動車整備士の資格取得課程）とのそれぞれのメリットを明確にしていないからではないか。
●人材の需要と供給をどうマッチしていくかは、MONOテクも専門学校も同じ目標を持っており、同じように悩んでいる。MONOテクと業界だけで進めていくのではなく、専門学校といった教育機関も巻き込んで連携して進めていくようお願いしたい。

<川合委員>

●評価項目の応募倍率は大幅な未達となっているが「令和10年度まで見直しません」と見える。今すぐに対応すべきではないか。

<池田委員>

●今後、AIの急速な進歩によって事務職が人余りとなって労働移動が必要になると思われ、そのためにはものづくり分野のMONOテクの訓練のほか、人手不足の分野の委託訓練が有効であると考えられるので、人手不足の業種の講座を実施してほしい。

<田中委員>

●入校生の確保の取組として、離職・転職者に対してはハローワーク、親世代には広報誌とあるが、視点が古いのではないか。女性に対してはSNSとあるのも大雑把なので、検討し直してはどうか。

<新名委員>

●女性の入校生が少ないが、工場はいまやオートメーション化されており、3Kの職場ではない。修了生の女性の活躍を紹介してみてもどうか。
●SNSやホームページを見て入校を決めた訓練生は10%足らずとあるが、MONOテクのホームページに、1日のスケジュールやQ&Aなどを載せて、入校した後のイメージが沸くようにしてはどうか。

<増地委員>

●令和元年度に年齢上限（35歳未満）を廃止しており、既卒者の割合が復活してきている。既卒者には、例えば入校前に就いていた仕事に比べて、給料、待遇が改善された事例などがあれば、既卒者に対するPRとなると思う。

<山田委員>

●令和10年度に評価方法も含めて見直しを行うとあるが、新しい評価方法はいつ決定して、いつまでを評価するのか時間軸が見えない。

<開本委員（部会長）>

●入口対策である応募倍率の向上は非常に難しい問題で、対策を中間時点の令和10年度まで待つのではなく、来年度から進めていただきたい。