

北海道労働審議会

【議事録】

令和8年2月18日（水）

北海道第二水産ビル 3階 3S会議室

日 時 : 令和8年2月18日(水) 15時00分から16時30分まで

場 所 : 北海道第二水産ビル 3階 3S会議室

出席者

○委員

・学識経験者

上 田 絵 里 (弁護士)
岡 田 美弥子 (北海道大学大学院経済学研究院 教授/総長補佐)
片 桐 由 喜 (小樽商科大学 副学長 / 商学部 教授)
開 本 英 幸 (弁護士)

・労働者代表

金 子 ユ リ (日本労働組合総連合会北海道連合会 副事務局長)
佐 藤 猛 (日本製鉄室蘭労働組合 組合長)
山 田 新 吾 (日本労働組合総連合会北海道連合会 組織労働局長)

・使用者代表

池 田 幸 司 (北海道経済連合会 労働政策局長)
土 田 拓 (北海道電力株式会社 取締役常務執行役員)
藤 原 真由美 (日糧製パン(株) 総務部長)

(五十音順)

○事務局(北海道)

水 口 伸 生 (経済部長)
安 彦 史 朗 (経済部労働政策局長)
森 秀 生 (経済部産業人材担当局長)
藤 田 栄一郎 (経済部労働政策局雇用労政課長兼働き方改革推進室長)
井 澤 亜 紀 (経済部労働政策局雇用労政課 就業担当課長)
赤 川 遼 (経済部労働政策局産業人材課長)
黒 田 尚 子 (経済部労働政策局産業人材課職業訓練担当課長)

議 題

- (1) 次期「今後の高等技術専門学院の運営方針」(仮称)の策定について(答申)
- (2) 「第12次北海道職業能力開発計画」の策定について(諮問)
- (3) 北海道雇用創出基本条例の施行状況に関する点検結果(案)について(報告)
- (4) その他

1 開会

事務局（福士課長補佐）

ただ今から、令和7年度第1回北海道労働審議会を開催いたします。私は、本日の司会進行を務めさせていただきます、北海道経済部労働政策局雇用労政課の福士と申します。よろしくお願いいたします。

本日の審議会については、委員10名のご出席をいただいております。北海道労働審議会条例施行規則第8条により、構成委員の過半数を超えておりますことから、本会が成立しておりますことをご報告申し上げます。本審議会につきましては、道が定める附属機関の設置および運営に関する基準に従い、公開とさせていただきます。また、議事録につきましては、北海道のホームページ等で公開することとなっておりますので、ご承知おき願います。

それでは、はじめに北海道経済部長 水口からご挨拶申し上げます。

2 挨拶

水口経済部長

北海道経済部長の水口でございます。本日はお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。また、日頃より、道の労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜りまして、この場をお借りしてお礼申し上げます。

本日は、次期「今後の高等技術専門学院の運営方針」（仮称）の答申（案）について、ご審議をいただくこととしております。本方針は、昨年度、当審議会に諮問させていただき、その後、職業能力開発部会におきまして、開本部会長のもと熱心にご議論いただいたもので、とりまとめに感謝を申し上げます。本方針におきましては、道立高等技術専門学院が今後とも地域の人材育成機関としての役割を果たしていくため、中長期的な運営方針を示すものとなりますので、限られた時間ではありますが、忌憚のないご意見を頂戴できればと考えております。

次に、本道における職業能力開発に関する今後の方向性を示す「第12次北海道職業能力開発計画」につきまして、来年度、審議会にてご議論いただくため諮問を申し上げたいと考えております。

最後に、良質で安定的な雇用の実現を目指し、平成17年に制定いたしました「北海道雇用創出基本条例」に係る点検結果につきまして、報告を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。

3 議事

事務局（福士課長補佐）

議事に入ります前に、委員の改選がございましたので、新たに委員となられた方をご紹介します。

お手元に、資料1として、委員の方々の名簿をお配りしておりますが、労働者代表として、日本製鉄室蘭労働組合 組合長の佐藤猛委員でございます。

佐藤委員

今ほどご紹介ありました日本製鉄室蘭労働組合で昨年の9月から役員改正で組合長をさせていただいております。産業別労働組合は、基幹労連、まさしくものづくり産業ということで、鉄鋼、非鉄金属、造船、建設等、そういった会社の労働組合の集まりでございます。色々わからないことも多々ありますが、本日以降、どうぞよろしくお願いいたします。

事務局（福土課長補佐）

ありがとうございます。もうお一方、使用者代表といたしまして、株式会社ドーコン 取締役執行役員 管理本部長の山崎公仁委員がいらっしゃるのですが、本日、体調不良ということでご欠席されています。

続きまして、資料2をご覧ください。本会議に設置しております港湾労働部会、職業能力開発部会の特別委員につきまして、任期满了に伴い、先に各委員の皆様より推薦承認をいただき、令和7年7月3日付けで任命しております。なお、港湾労働部会の金三津特別委員のみ、任期が異なるため、令和7年9月16日任命となっております。

それでは、これより議事に入ります。議事の進行につきましては片桐会長にお願いいたします。

議題（1）「今後の高等技術専門学院の運営方針」（仮称）の策定について（答申）

片桐会長

皆さんこんにちは。本日はどうぞよろしくお願いいたします。それではこれより議事に入ります。まず議事（1）次期「今後の高等技術専門学院の運営方針」（仮称）の策定についての答申です。この運営方針の策定につきましては、令和7年1月27日の審議会において、職業能力開発部会に付託し、部会で審議いただき、答申（案）を取りまとめさせていただいております。

職業能力開発部会 開本部会長から報告をお願いいたします。

開本部会長

職業能力開発部会で部会長を務めております開本です。どうぞよろしくお願いいたします。それでは、部会で審議した「答申案」について、説明させていただきます。なお、私からは審議の経過などをご説明し、答申案の概要などにつきましては、事務局から説明を行うこととさせていただきます。

それでは、資料3-1（審議の経過）をご覧ください。審議の経過につきましては、片桐会長からもご説明がございましたが、昨年1月、道から労働審議会へ、次期運営方針の策定に関して「諮問」をいただきました。具体的な審議につきましては、職業能力開発部会に「付託」さ

れ、昨年2月から計5回、部会を開催いたしました。審議にあたっては、昨年5月、MONOテク札幌を訪問し、職業訓練を行っている様子を見学した上で、学識経験者や労働者側・使用者側、それぞれ委員のお立場から、さまざまなご意見を頂戴してまいりました。なお、委員の意見につきましては、2枚目以降に添付しておりますので、ご参照のほどお願いいたします。そして、本年の2月3日の部会で「答申案」を取りまとめ、本日、こうして報告をさせていただき運びとなりました。資料3—2（報告文）は、部会長であります私から片桐会長あての文書で、「次期運営方針の答申案を策定したことを報告する」という内容になっております。

次に、資料3—3（答申の本文）、加えて資料3—4（答申の概要）となります。資料3—3の本文はボリュームがありますので、資料3—4（概要）をご覧ください。まず、「I 策定趣旨」になります。この運営方針は「道立の公共職業能力開発施設であるMONOテクが、地域経済を支える中核的な人材育成機関としての役割を果たしていくために、訓練体制などに関する基本的な方針」でありまして、現在の方針は平成31年3月に策定し、令和7年度までを対象期間としておりました。次期運営方針は、この「I 策定趣旨」から、資料の裏面の「Ⅸ 推進管理」までの9つで構成されております。前半のⅠ～Ⅵは、現状や課題などを記載しており、後半のⅦ以降で「今後、どのように取り組んでいくか」といった主要の部分に記載しております。資料3—5（今後のスケジュール）ですが、策定までの日程や手続きとなります。

なお、名称につきましては、現在は諮問いただいた時の名称「次期『今後の高等技術専門学院の運営方針』（仮称）」としておりますが、正式名称は「道立高等技術専門学院（MONOテク）の運営方針（令和8～12年度）」とすることで、部会で意見がとりまとまっております。以上で、私からの説明を終わらせていただき、引き続き、事務局から説明をお願いいたします。

事務局（黒田職業訓練担当課長）

産業人材課 職業訓練担当課長の黒田と申します。答申案の概要などにつきまして、ご説明いたします。本文は99頁と大変ボリュームがございますので、資料3—4概要版により説明させていただきます。

はじめに、Ⅰの策定趣旨でございますが、ただいま部会長からご説明いただきましたので割愛させていただきます。ⅡのMONOテクの現状をご覧ください。MONOテクの設置状況でございますが、左側の四角にございます6つの連携地域を基本とし、ものづくり関連産業の集積が進んでおります道央は3校とし、8校1分校、道北に稚内分校を含めた8校1分校体制としております。職業訓練の内容といたしましては、真ん中になりますが、新規学卒者や求職者を対象とするMONOテクの中で行います施設内訓練、そして求職者を対象とし、専門学校などを活用して行います委託訓練、そして企業の従業員であります在职者を対象とし外部の講師などを活用して行っております在职者訓練の3種類の訓練を実施しております。このうち施設内訓練につきましては、右側の枠にありますとおり、機械や金属加工、建築、電気などのものづくり関連で、●で数字がついてございますが、10の職系、合計33の訓練科を設置してございます。一番下にございますが、令和7年度の入校定員は合計で475名となっております。次に、Ⅲ～Ⅴの部分でございますが、「MONOテクを取り巻く状況」といたしまして、一つ目の

●でございますが、少子高齢化の進行や、新規高卒者が大学に進学する割合の上昇などがございます。そうした中、「MONOテクの強み」といたしまして、下の左側の枠になりますけれども、ものづくり関連企業からの「求人数の多さ」、そして「離職率の低さ」、こちらは、新規高卒者が就職して3年後に離職される割合は45.3%であるのに対し、MONOテク修了生が修了後、就職して3年後の離職率は28.1%ということで17ポイントほど離職率が低い、つまり、定着率が高くなってございます。また、就職希望者のうち94%以上が就職しているという「就職率の高さ」もでございます。一方で、右側にあります「MONOテクの課題」といたしましては、最初に「入校者の減少」がでございます。定員に対する入校生の割合であります定員充足率は、リーマンショック後の平成21年度に96.7%とピークでございましたけれども、以後減少傾向にあり、令和6年度には41.4%と最も低くなりました。令和7年度は定員475名に対しまして、入校生197名と、充足率は41.5%となっております。

次の課題といたしましては、「認知度の低さ」がでございます。「MONOテクを知ったきっかけ」につきまして、在校生にアンケートいたしましたところ、先生や家族などの「人づて」が約7割、SNSやホームページなどの情報媒体が合計して1割でありました。必要な方に情報が届きますよう、もっと多くの方にMONOテクや職業訓練について知っていただく必要があると考えております。次に、Ⅵの平成31年3月策定いたしました現行の運営方針の点検・評価でございますが、地域の関係業界からいただいたご意見を記載しておりますほか、令和元年度から7年度までの現行方針の期間中の取組の実績につきまして、訓練体制、入校生の確保対策などの区分ごとに記載してございます。説明は割愛させていただきます。裏面をご覧ください。Ⅶの今後の方向性になります。まず、基本的な考え方といたしまして、左側の枠の中でございますが、基本的な考え方として、地域産業を支える人材の育成、そして全員参加型社会の実現への貢献、官民の効果的な連携、こちらの3つを現行の運営方針の考え方を継承して掲げてございます。次に、右側に目標指標を書いておりますが、修了生の関連業界就職率、既卒者の入校促進、委託訓練の修了生の就職率、在職者訓練の受講者の満足度、の4つを、現行方針と同様に設定いたしましたほか、一番下の、訓練生と在職者の合同訓練の実施数、という目標を新たに設定しております。こうした基本的な考え方や目標指標のもと、次のⅧになりますが、今後の取組を記載してございます。3つの大きな四角に分かれておりますが、はじめに一番左側の「訓練体制のあり方」についてであります。入校生の減少が続いておりますけれども、「これまで」にございまして、雇用情勢が悪化した際の雇用のセーフティネットとしての役割、あるいはインフラを支える産業の人手不足の深刻化などといった状況を踏まえまして、当面は、現行の8校1分校・33科の訓練科体制を基本としつつ、MONOテク間のネットワークの活用を図るほか、右側の2つでございますが、訓練内容の不断の見直し、そして入校生の確保対策、この3つを進めていくこととしております。MONOテク間のネットワークの活用についてでございますが、一番左の下の方でございますけれども、異なる職系の訓練科で、同一の資格を目指す場合の学科の合同授業など、単独のMONOテク、単独の訓練科で今まで行っていたことを連携することによって、訓練効果などを高めていけるよう取り組んでまいります。次に真ん中の「訓練内容の不断の見直し」でございますが、少子化の進行によりまし

て、新規高卒者の入校者数の大きな増加はなかなか難しい状況でありますので、地域における人材育成に貢献できますよう、一番上の四角の2つめの◆になりますけれども、企業や地域のニーズを踏まえた民間との連携による訓練の実施や、一つ下の四角になります。定員に空きのある訓練科で訓練生と企業の従業員、例えば新入社員などが一緒に学ぶ短期間コースの実施、そしてもうひとつ下の四角になります。離職者、転職者など既卒の方の入校促進などに取り組んでまいります。次に右側の四角の「入口対策～入校生の確保～」につきましては、MONOテク自体や職業訓練を知っていただく、また、ものづくりの仕事に対して良いイメージを持っていただく、さらに、離職者や転職者など既卒者の方たちにMONOテクで技能を身につけていただければ、AIやデジタルに置き換わらない、安定した職業に転職いただけることを知っていただくため、ターゲット層に応じた内容や媒体による発信、地元自治体やハローワークと連携した広報・イベントの実施、そしてものづくりの仕事のやりがいの「見える化」などに取り組んでまいります。

最後に一番下の、区推進管理になりますが、対象期間は令和8年度から12年度までの5年間とし、中間となります令和10年度に点検・検証を行うこととしてございます。

続きまして、資料3—5をご覧ください。本日の労働審議会でご答申案を決定いただき、答申をいただきました後、道におきまして答申をもとに「素案」を作成し、道議会へ報告を行います。その後、パブリックコメントにより広く一般の方からのご意見の聴取を行った上、3月中旬に、新たな運営方針を策定したいと考えてございます。大変駆け足で申し訳ございませんが、以上で説明を終わらせていただきます。よろしくお願いいたします。

片桐会長

ありがとうございました。ただ今、部会から報告がありましたがご質問はございますでしょうか。

岡田委員

ここで学んでいただく方に対する情報発信が重要ということですが、例えばハローワークではどのように周知されているのでしょうか。チラシのように自ら手に取るものであると、なかなか情報の普及が進まないと思いますので、求職者の方に、例えばハローワークの担当者の方が口頭で説明したりが出来るのか、これが一点です。

もう一点は2ページ目の真ん中あたりにある、地域のニーズで民間と連携した訓練を検討するというのも重要だと思いました。その際に、企業のニーズをどのように収集しているのか、例えば、経済団体と連携すると、多くの企業に接触できると思うのですが、どう検討されているのかお伺いしたいと思います。

片桐会長

ありがとうございました。ではまず、ハローワーク等で、口頭での求職者に対する周知があるのかどうかという点について、事務局お願いできますか。

事務局（黒田職業訓練担当課長）

ハローワークに関しましては、ハローワークの職員の皆様あてにまずはMONOテクを知っていただくという取組をしております。MONOテクを見学いただいた上で、訓練生募集のポスターを貼っていただいたり、就職の相談で離職者の方がいらっしゃった時に、この方はこのままではなかなか就職が難しいという方に対しては、このような訓練という道もありますよとお勧めいただき、ご検討いただくという形になっております。離職者・転職者の方で失業給付の対象になる方に対しましては、MONOテクに入校された場合、訓練期間中、ずっと失業給付を受けながら訓練を受けることが出来ますので、そういった制度もご案内いただきまして、何とかMONOテクへの入校をお勧めいただけるように、なかなか就職先が見つからない方に、手に職をつけてはいかがですかというご案内をいただけるようお願いしているところでございます。

岡田委員

ありがとうございます。なかなか決まらない方以外にもまずは知っていただくことが重要だと思います。

片桐会長

もう一点の質問である、民間との連携に関し企業ニーズの把握はどのようにしているのかという点、お願いします。

事務局（黒田職業訓練担当課長）

ハローワークについて一点追加ですが、ハローワークによっては、離職された方が登録する最初の説明会みたいなものがございまして、その時にMONOテクの案内窓口を設けさせていただいているハローワークもございまして、そこで広く、職業訓練についてもご案内させていただいたりもしております。引き続き、ご協力をお願いしていきたいと思っております。

産業団体のニーズの把握についてでございますが、各MONOテクに後援会という地元の産業界の団体などにご参加いただいております。ものづくり産業の関係団体には、日頃から意見交換させていただいております。そうした団体の方にまずはお話を伺った上で、実際にこういうところへ行ったらいいということであれば、個別企業にご意見を伺ったりしているところでございます。ダイキンさんの例を挙げているのですが、最近は北海道も暑いので、エアコンを付けたい方がとても増えているのですが、エアコンを購入されても付けていただく業者がいなくて、買ったのは5月ですが工事は8月といわれたというお話もよく聞いております。そういったことで、ダイキンさんから据付工事業者を増やせないかというご相談がございましたので、MONOテクの中で訓練生に対して、または地元の企業さんに参加いただいてエアコン据付訓練を今年度、初めていたしました。こういった地域の課題の解決に向けた地域のニーズですとか、企業の従業員がこんなことができるようになったらもっと生産性が上がるのという

ようなご意見をなるべく細かく拾っていきながら、お役に立てることを探してまいりたいと考えております。

岡田委員

ありがとうございます。受講者と企業に対して、さらには世の中全体に向けて、SNSやホームページでの情報発信はもちろん重要だと思うのですが、例えばテレビ番組の情報コーナーでも取り上げていただければ、コストもかかりませんので、積極的にお願いします。

片桐会長

ほかにご質問ございますでしょうか。土田委員お願いします。

土田委員

ご説明ありがとうございました。私たち電気事業業界も、私は北海道電力なんですけれども、北海道電力だけがいて電気が通じるというわけではなく、地元でしっかりと支えていただく関連業界さんがいないと、事故等が起きたとき対応できないということで、若い電気技術者の方を各関連業界が非常に求めている状態です。私が昔、帯広支店長だった時にMONOテクがございまして、地元の企業が電気の学科の生徒をとにかく採りたいという話があって、なおかつ経済界では商工会議所の方たちも、とにかく地元に残ってやって欲しいんだとすごいニーズの高さを感じているのです。そんな中で話し合ったときに、親御さんにきちっとしたお知らせをしないと地元に残っていただけないということがあって、特に今の若い人たちは親御さんが地元において欲しいと切に願うと比較的地元に残る傾向が、話し合いの中で明らかになってきたんですけれども、生徒の募集を行う際は、親御さんにこういう学院がありますよといった宣伝、学校の先生にも学院に行けば就職率もいいし、地元にも残れますよという話をしているのか、教えていただければと思います。

片桐会長

では保護者への働きかけと、学校の先生への働きかけについてお願いします。

事務局（黒田職業訓練担当課長）

若い方に限らないのですけれども、ものづくりの仕事に対する3K職場というイメージが非常に大きく、ご本人もそうですが、親御さんも、例えば建設業に勤めたいと言ったら、どうしてそんな大変な職場に行くんだ、というようなご意見があるということも聞いておりますので、親御さんに対するアプローチも非常に重要だと考えております。まず、小さいときからものづくりの楽しさを体験いただく必要があるのではないかとということで、小中学生向けにものづくり体験会ですとか、MONOテクの見学会で中を見ていただいて、何か体験できるようなオープンキャンパスのようなことをやっております。そういう時に小さいお子さんですと親御

さんが必ずついてきますので、親御さんに向けても高い技能が身について、いろいろな仕事があって、就職先はこんなにいいところもあるんだというのをご案内するようにしています。

また、最近ではイオンさんにご協力いただき、MONOテクのある地域のイオンで一般の方向けに訓練生が作った作品などを展示して、訓練内容はこんなことをしていて、こんなことが出来るようになるんですよ、こんな資格が取れるようになるんですよ、ということを広く一般の方に知っていただけるように、MONOテクの存在とそこで学べることをご紹介しているところでございます。

また、学校の先生も、生徒が実際に就職相談をするのは先生なので、先生向けのMONOテク見学会を開催したり、出前授業をさせていただいて、ものづくりの仕事の楽しさを伝えてみたり、学校から来ていただいて体験する授業としてやっているところもでございます。そういった、リアルなイベントを中心に見ていただいたり、体験していただいたりということをお考えつつやっておりますが、やはり広く知っていただくためにはSNSなども活用しながら、色々な方法で色々な方々に届けられるように今後も取り組んでまいります。

土田委員

いろいろな努力をされていることが分かりましたが、こういう努力をされていることは意外と皆さんに伝わっていないと思いますので、ぜひ広くお伝えして、電気学科の生徒が増えることを望んでいますので、よろしくをお願いします。

片桐会長

ほかにご質問ございませんでしょうか。はい、どうぞ。

岡田委員

広報活動をするときに、こういう学院があります、こんなことが学べますというのはもちろん必要なのですが、そこで学んだ方が生き生きと働いているリアルな声、できれば顔とか職場での写真などを提供していただける方がいたら、効果的だと思いますので、併せてご検討ください。以上です。

片桐会長

では、佐藤委員をお願いします。

佐藤委員

MONOテクのホームページ等を見させていただいて、アピールポイントが様々あるのは分かりましたが、就職率が94%とありますが、受ける方ってどういう企業に就職したのかが気になるのではないかと思います。決して、大企業が、と言うつもりはありませんが、いろいろなグループ会社も含めて、大手の会社に就職できるかどうかは状況がありますが実績として、自分がその立場だったらどこに勤められるだろう、というのが関心としてあるかなと思っていま

す。そういった意味で多角的に、これまでの、どんな企業さんに就職されているのかは承知しておりませんが、そういうセールスというか、それもアピールポイントの1つとしてやるのもいいのではないかと考えています。今、そういう会社けっこうあります、という回答になるのかもしれませんが、いずれにしてもものづくり、我々自分のことという3交代があったり、どうしても3Kがイメージとしてあるので、それを超えるものづくりの楽しさとか、今はIT、IoTも進んでいるので、そういった先端技術を見せたりなどイメージを払拭、これはこの場だけでなく道としてやることなのかもしれないですけども、教育のところからもしっかり打ち込んでいくことが大切なのではないかと、感想も含めて思っております。

片桐会長

今のご意見、今後の運営に活用してください。ほかにご意見、ご質問等ございますでしょうか。金子委員お願いします。

金子委員

連合北海道の金子でございます。資料3-4-6の運営方針の点検・評価のところ、全員参加型社会の実現に向けた取組のところですが、女性の割合は施設内訓練で1割、委託訓練では8割近いということですが、随分差があると思うのですが、委託訓練という職を探している人なので、一旦女性が離職して通っているのかなというのは予測できるのですが、どうしてこんなに差があるのかということと、在職者訓練の満足度を指標に入れていたと思うのですが、男女の満足度の調査をしているのかということと、女性の声を反映する仕組みはあるのかをお聞きしたいです。

片桐会長

女性の割合が1割程度と少ない理由、背景とかわかりますか。

事務局（黒田職業訓練担当課長）

まず、こちらの入校者というのは施設内訓練の内容になりまして、どうしてもものづくり、あるいは建築関係ということで、男性の仕事という先入観といいますか、中には力のいる仕事もございますので、なかなか「女性が行くところではない」というお考えの方が多いのではないかと考えております。さきほど岡田委員からもご意見ありましたとおり、修了生の中の特に女性の活躍状況などを紹介もして、「女性もここで学んでこのように活躍されています」という紹介をさせていただいたりもしているのですが、女性は関係ない施設と思っている方もいるようですので、さきほどのPRの中でも女性にもターゲットを当てまして、力仕事もない、きれいなものづくりの仕事、例えば機械などでは、部品を削るのも機械ですし、重いものも持ちませんし、全く作業服が汚れない仕事というお話もございますので、そういった女性でも十分に活躍できるものづくりの仕事がある。そして、地元就職ができますので、家族の都合やお子さんの関係で転勤できない方もいらっしゃると思いますので、地元で正社員として働いていただけ

る、そういったメリットをPRしてまいりたいと考えております。

また、委託訓練が8割近いというのは、委託訓練はMONOテクでできない訓練を専門学校などをお願いしているのです、パソコン関係とか介護関係とか、そういったメニューがたくさんございますので、女性が多い状況になってございます。メニューが異なりますことから、このような割合の違いになってございます。

先ほどの満足度に関しましては、女性と男性で分けては今まで集計していませんでしたが、細かい属性の満足度を把握していくのは今後に向けて重要なことだと考えられますので、いろいろな分析の出来るような数字の取り方について検討してまいりたいと思います。

片桐会長

ほかにご質問ございますでしょうか。藤原委員お願いします。

藤原委員

ご説明どうもありがとうございました。入口の対策ということで、募集のところだと思うのですが、ホームページやSNSをこれから活用しようということで、若者にアピールするという点は大変いいと思います。今の若者は時間対効果・タイムパフォーマンスがキーワードになっています。ホームページを見させていただきましたが、使いやすさの点で、利用者目線で作られたほうが、もっと活用できてアピールするポイントになるのではないかと思います。動画を活用されていて非常に分かりやすいと思ったのですが、出てくるのが全部男性だったので、そういうところを見ると、女性は応募しにくさを感じてしまうのではないかと思いますので、そういったところの工夫も今後検討いただきたいと思いました。先ほど、作業服も汚れません、というお話がありましたが、動画で出てくる方はみんなグレーの作業服なので。汚れるだろうというイメージになってしまいます。イメージはすごく大事だと思うので、そういったところから考え方も変換して、応募人数が増えるようにしていただきたいと思います。就職した後の離職率も低いので、たくさんの方に行っていただけるよう、ものづくりの企業としてはぜひ、お願いしたいと思っておりますので、さらなる改善をよろしく願いいたします。

片桐会長

ご意見ありがとうございました。ちなみにホームページは自前で作っているんですか。どこかに外注しているんですか。

事務局（黒田職業訓練担当課長）

すべて自前となっております。

片桐会長

素晴らしいですね。ほかにご意見、ご質問等ございますでしょうか。上田委員お願いします。

上田委員

弁護士の上田です、今日はありがとうございます。皆さんからお話しもありましたとおり、離職率の低さ、就職率の高さはすごく魅力的だなと思って伺っておりました。少子高齢化がどんどん進んでいく中で、今、新規高卒者の割合が7割以上ということだと、先細りしていってしまうというのは統計的にそうなのかなとは思っておまして、この7割以外の方の年齢層はどれぐらいなのかお伺いできれば。今後ハローワークでというのも重要と思いますが、転職を考えている段階でどんどん情報が入ってきて、1つの転職先だったりですとか、また今は高齢者もバリバリ働いていらっしゃると思いますので、そういう方が第2の人生を歩むにあたって、1つの選択肢になるのであれば、入校者を増やすことにも繋がっていくと思おまして、そのあたりのことを伺えたらと思おしました。

事務局（黒田職業訓練担当課長）

入校者の年齢層でございますが、資料3-3の10頁をご覧ください。円グラフの左から2番目が年代別になっていまして、20才未満が77%、20代が13%ということで、20代までが90%となっております。以前は35歳までの年齢制限を設定していましたが、現在は年齢制限を撤廃いたしまして、どの年代の方も入っていただけるようになっております。ただ、企業側は業務に必要な能力や適性等を基準に判断されるので、50代を超えて60代近くなると就職先を探すのが大変かもしれませんということをご案内しながら、技能を身に付けていただいている状況でございます。今の企業の平均年齢を考えると、30代、40代は若手だと言っておられますので、こういった働き盛りの方々もぜひ入って手に職を付けていただいで、正社員で働いていただければと考えております。

片桐会長

ほかにご質問等ございますでしょうか。ではご意見等もないようですので、部会から報告のありました答申（案）のとおり当審議会として、北海道知事に答申したいと思おますが、よろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは、この答申（案）のとおり決定し、知事に答申することといたします。

事務局（福士課長補佐）

それでは、次期「今後の高等技術専門学院の運営方針」（仮称）の策定につきまして、北海道労働審議会から、知事へ答申書をお渡ししたいと思おます。なお、本日は知事に代わりまして、経済部長の水口が受け取らせていただきます。

片桐会長

北海道知事、鈴木直道様。令和7年1月27日付け経人材第3067号で諮問がありました次期「今後の高等技術専門学院の運営方針」について、審議の結果、別添のとおり答申いたしま

す。

水口部長

ただ今、答申をいただくことができました。道としては、本日の答申を踏まえ、方針決定に必要な手続きを速やかに行っていきたいと考えております。

事務局（福士課長補佐）

ありがとうございました。それでは、進行を再び会長にお願いしたいと思います。

片桐会長

それでは、次期「今後の高等技術専門学院の運営方針」（仮称）の策定についての答申を終了いたします。

議題（２）「第 12 次北海道職業能力開発計画」の策定について（諮問）

片桐会長

では、次の議事に入ります。議事（２）「第 12 次北海道職業能力開発計画」の策定についての諮問です。

事務局（福士課長補佐）

この度、「第 12 次北海道職業能力開発計画」の策定につきまして、北海道から当審議会に諮問させていただきたいと思っております。それでは、水口経済部長から片桐会長に諮問書をお渡しください。

水口経済部長

それでは、「第 12 次北海道職業能力開発計画」の策定につきまして、諮問させていただきます。

片桐会長

ただいま、諮問をお受けいたしました。その背景や趣旨につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

事務局（赤川産業人材課長）

産業人材課長の赤川と申します。それでは、「第 12 次北海道職業能力開発計画」の策定についてご説明いたします。資料 4 をご覧ください。

はじめに、本計画の「Ⅱ 位置づけ」についてですけれども、職業能力開発促進法におきまして、国が策定する「職業能力開発基本計画」に基づき、各都道府県においても、職業能力の

開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めるものとされておりまして、都道府県における計画策定がいわゆる努力義務となっています。そのため道では、昭和46年度から、これまで11次にわたりまして「北海道職業能力開発計画」を策定してきており、本計画の方向性に沿いまして、さまざまな施策を展開してきたところです。

現行の第11次計画の概要を「参考資料4-1」としてお配りしております。現行の計画期間が令和7年度まで、つまり今年度で終了することから、今回新たに第12次計画を策定したいと考えているものです。

次に、本計画の「Ⅲ 計画期間」についてですが、これまで5年ごとに新たな計画を策定してきておりまして、また、国の基本計画とも対象期間を合わせる趣旨から、新たな第12次計画の計画期間については、令和8年度から令和12年度までの5年間としたいと考えています。

最後に「Ⅳ 策定スケジュール」についてですが、国の新たな基本計画が来月下旬に策定される予定となっていることから、国の基本計画の内容も踏まえながら、4月以降にご審議をいただきまして、最終的には年内をめどに道として第12次計画を策定したいと考えております。お取りはからいのほど、よろしく願いいたします。私からの説明は、以上となります。

片桐会長

ただいま事務局から説明がありました。ご意見、ご質問等ございますでしょうか。

片桐会長

よろしいですか。それでは、本日、諮問を受けました「第12次北海道職業能力開発計画」の策定につきましては、本審議会職業能力開発部会に付託して、審議していただくということにさせていただきます。

議題（3）北海道雇用創出基本条例の施行状況に関する点検結果（案）について

片桐会長

では、次の議事に入ります。報告事項（3）北海道雇用創出基本条例の施行状況に関する点検結果（案）についてです。事務局から説明をお願いします。

事務局（藤田雇用労政課長）

雇用労政課長の藤田です。どうぞよろしくお願いいたします。私からは、資料5-1、5-2、5-3、こちらの3つが関係資料でございます。説明自体は資料5-1で行わせていただきたいと思います。資料5-2が正式版で、資料5-3といたしまして北海道雇用創出基本条例を付けさせていただきました。

資料5-1の1ページ目、ご覧ください。はじめに、平成17年に「北海道雇用創出基本条例」を策定したのですが、雇用の創出に関し、基本理念を定め、雇用の創出に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって北海道経済の発展及び道民の福祉の向上に資することを目的

として策定させていただきました。こちらの条例ですが、施行後、5年を経過するごとに、社会経済情勢の変化を勘案しまして、施行状況について検討を加え、必要な措置を講ずることとしておりまして、本年度、市町村の皆様や関係団体、そして委員の皆様のご意見を伺いながら、本条例の施行状況について点検・検討を実施いたしまして、案を策定したところでございまして、報告させていただきます。審議会委員の皆様におかれましては、昨年10月に、素案や、本道における雇用・労働に関する課題等に対しご意見をいただき、案に反映させていただきました。ありがとうございました。

資料5-1のⅡをご覧ください。社会経済情勢の変化、3つの項目で検討させていただきました。その3つの項目ごとに、第9条、条例の施行方針、第10条は計画のことを指しているのですが、その中にどのように反映されているかということで整理させていただいた資料でございます。

まず「1 道内の人口・労働力人口の動向」について、人口減少、こちらの方は、常に言われていることと思います。少子高齢化の進展による人手不足の対応が大きな課題となっている中、条例の9条の中では、多様な就業形態という形で位置づけられているとともに、10条の計画の中では、基本計画・推進計画を策定し、という形で取組を推進しているというような状況になっております。この社会経済情勢の変化につきましては、「道内の人口・労働力人口の動向」に加えまして、「働き方・雇用環境の変化」ということで働き方改革関連法の施行や労働者のライフスタイルや価値観に応じた働き方、安心して働ける環境づくりが求められているというような状況でございます。3番につきましては、「AIやDX・GX関連産業の動き」、国内随一の再エネポテンシャルなどの優位性を活かしたAIやDX・GX関連産業の集積、こちらの方も、今のこの点検の間で動いているような状況と考えております。

次のページ、今回点検するにあたりまして、昨年11月に、市町村を対象にアンケート調査を行いました。約95%の市町村が雇用・人材対策を重要課題と認識しておりまして、半数が「良質で安定的な雇用が不足」と回答したほか、具体的な課題としては、「若年層の地元就職促進」、「人材誘致・定着」の順に多かったことから、地域における持続的な雇用・人材対策の推進は、引き続き重要な課題と考えているところでございます。経済団体や外部有識者の方からは、人手不足が深刻な経営課題となっております。女性をはじめ多様な人材の雇用や、それに向けた労働条件や働き方改革などの体制整備が重要、との意見がありました。また、審議会の委員の皆様からは、多様な人材の活躍支援やワーク・ライフ・バランスの推進、人材育成、企業の生産性向上や地域の産業育成が重要な課題、というご意見を伺ったところでございます。

条例の施行状況の点検についてでございますが、これまで9条に基づきまして、雇用創出に関する施策を総合的かつ計画的に推進するというところで、本資料を説明させていただきます。

例えば、基本方針「(1) 企業の競争力強化、創業、新事業及び新産業の創出並びに産業立地を促進」については、「中小・小規模企業の経営力の向上」や「地域産業の付加価値向上や省力化・効率化」などの施策を実施しております。「(2) 多様な就業形態の選択を可能とし、誰もがその能力及び経験を発揮し、安心して働ける環境づくりを促進」については、「労働時間や待

遇などの改善」や「多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備」などの施策を実施しております。「(3) きめ細かで多様な人材育成の機会の提供を促進」については、「地域を支える産業の担い手の育成」及び「多様な訓練機会の確保」という施策を実施しております。「(4) 就業機会の円滑な提供を促進」については、「労働参加の促進」や「新規学卒者等への道内就職の促進」などの施策に取り組んでいるところでございます。

なお、各施策に対する具体的な取組やその結果については、資料5-2によりご確認ください。

3ページ、条例の施行状況について、条例の施行後、労働力不足への対応や働き方改革が大きな課題となる中、労働力率、女性・高齢者の就業率、年次有給休暇や育児休業の取得率の上昇、労働時間の減少など、多様な人材の労働参加や就業環境の整備の両面において、成果が着実に出てきており、平成17年と令和6年の数値を記させていただきました。

これまでの状況を踏まえまして、最後の点検・検討の結果について、道では、これまで説明したとおり、条例の「施策の基本方針」に基づき、社会経済情勢の変化に対応した基本計画・推進計画を策定し、多様な人材の労働参加や、安心して働ける環境づくり、地域を支える産業の活性化に向け、広範な施策を推進してまいりました。こうした中で、数字でお示したとおり、労働力率や女性・高齢者の就業率、年休・育休取得率の上昇、労働時間の減少など、多様な人材の労働参加や就業環境の整備に着実な成果が出ております。市町村や経済界に加えまして、審議会の皆様から、良質で安定的な雇用に向けた雇用人材対策が重要である、多様な人材の活躍支援やワーク・ライフ・バランスの推進、人材育成のほか、企業の生産性向上や地域の産業育成が重要である旨の意見がありました。

以上のことから、本条例については、今般、特別な措置を講じる必要はないと考えておりまして、今後も、本条例に基づき、社会経済情勢を的確に捉えた基本計画・推進計画を策定し、良質で安定的な雇用の実現に向けて、実効性ある施策を幅広く推進していきたいと思っております。

このように案を取りまとめさせていただきます。今後内部手続きを進めさせていただきます。以上でございます。

片桐会長

ただ今のご報告にご意見、ご質問はありますか。

山田委員

おそらくこの状況から考えると人口減少社会の中で、女性の就業率、労働力を上げていかざるを得ないというのは間違いがないだろうと思います。ただ、大分前の北海道労働審議会でも発言したことはありますが、北海道はやはり人口の流出が高い。人口推計でも、何十年後に大変な数字になっていますから、地域の経済を支えていく上で、労働力人口が他県に行かない、できる限り止める、もしくは、今のスピードを少しでも緩める施策も必要ではないかと思えます。なかなか難しいとは思っていますが。以前の回答は、UIJターンでしたが、UIJター

ンで何人帰ってくるのか。やらないよりはいいが、もっと深化させなければ、じり貧になっていく一方ではないかと思えます。非常に難しい課題という認識ではありますが、知恵を絞って。他の地域は、札幌市に集まり、札幌市は道外に行ってしまうような流れが、これ以上加速することがないように、ぜひご努力いただきたいと思えます。以上です。

経済部長

ありがとうございます。おっしゃるとおり、人口の流出、働き手の流出、もしくは働き手を呼び込んでいくことは大変重要と思っています。この条例の前文にもあるとおり、雇用をつくるためには、産業の活性化と雇用の創出の両輪で進めなければならないという主旨があります。当然、働く方々にとって魅力的な働く場所をつくっていかねばならないということは、産業振興を進めたり、新たな産業を北海道に集積させたりということと一緒にやっていかねばならないと思っています。そういうことにより、北海道に残ってくれる方、もしくは、例えば、ラピダスではないですけども、様々な研究者の方々が喜んで北海道に移住してくるといふ事例もあります。北海道の働く場をしっかりとつくった上で、労働対策、就業促進と一緒に進めていきたいと思っているので、北海道への様々な投資の呼び込みや、地場産業の振興も併せてやっていきたいと思えます。

片桐会長

ありがとうございました。他にご意見ご質問ございませんでしょうか。それではこの報告につきましてはこれまでとさせていただきます。

議題（４）その他

片桐会長

それでは、最後の議事になりますその他について、事務局から説明をお願いします。

事務局（藤田雇用労政課長）

雇用労政課長の藤田でございます。条例のお話をさせていただいたのですが、この条例に基づきます計画がちょうど2年目となります。次回の計画に向けて、今、山田委員と水口経済部長が話したとおり、世の中の雇用環境はすごい変わっているだろうと。AI等が入ってくるなど。そのような中で次期計画を皆様と検討する前の段階で、来年度、各種調査をしなければならないと思っています。その調査をするにあたっての視点、私どもだけで考えると、机上の議論になってしまい、どうしても足りなくなってしまう部分があると思えますので、この場で皆様からいろいろな、懸念事項や課題ですとか、そういったものをお聞きし、それらを来年1年、当課で調査しながら、来年度後半の計画の諮問につなげていけたらと思っています。今回貴重な機会ですので、皆様のご意見をお聞かせいただけたらと思っております。よろしくお願ひします。

片桐会長

それではここにありますように雇用の創出、雇用労働に関する課題ですとか、今後の解決に向けて、取り組んでいったらいいことであったり、課題の抽出等につきまして、それぞれ皆様からご意見を伺いたいと思います。では、上田委員からお願いします。

上田委員

今回の資料5—1の3ページで、条例の施行状況についてご報告をいただいたところですが、この中で女性の就業率がアップしていたりですとか、高齢者の就業率がアップしていたり、これはいい方向だとも思います。また月間総実労働時間が減っているというところも、ワーク・ライフ・バランスとの関係で言いますと、いい側面もあるのかなとも思います。ただ、この女性の労働者が増えて、総労働時間が減っているということとの関係で、この内容を踏まえたと、場合によっては、女性労働者の非正規比率が高く、労働時間がグッと減っているということだとすると、女性活躍の視点から言いますと、正規の雇用率だとか、そういったところをアップしていくことが、北海道内で女性が活躍していきたいというモチベーションを持って働かれるにあたっては、貴重な視点かなと思います。そういうこととの関係で言いますと、この就業率のアップとともに、どのような雇用形態で働いてらっしゃるのかとか、その総労働時間数の減っている、その内実といいますか、そのようなところも分析をしつつ、男性の育児休暇の取得率も上がっていますので、それが男性の実際の残業時間だとかが減っているとかですね、そういったことに反映されているのであれば、よりよいかかなとも思います。そういった内容の分析も踏まえながら、バランスのいい形の労働の実態というのが構築できているのかどうか、そういった視点での点検というのをも進めていただけたらなと思います。以上です。

片桐会長

ありがとうございます。続きまして、岡田委員お願いします。

岡田委員

先ほどご説明いただいた内容については理解しました。その上で意見としては2点ありまして、1点目が、北海道あるいは厚生労働省で、雇用に関する様々な取組みをされていますが、そういった事業との連携を、より進めていく必要があると思っています。例えば、移住に関する取組みで、移住してきた方がこちらで仕事をするようなことです。雇用に関連する様々な事業をうまく結びつけて検討していただきたいという要望が1点です。

もう1点は2ページ目のところに、市町村からの意見あるいは経済団体等のヒアリングというのがありましたけども、様々な行政機関で行われているアンケート調査のフォーマットが、改善点とか、ネガティブな意見を引き出しにくいと感じることがあります。よりよい取組みにつなげていくためには、もちろん肯定的なご意見も励みになると思うのですが、改善点とか、それぞれの現場で感じることを、聞かせていただけるような、そういうヒアリング

なり、アンケートなりというのを検討していただきたいと思っています。

もう1点別の要望ですけど、先ほど水口経済部長がおっしゃっていたように、雇用を促進するためには、企業誘致等で働く場所を増やしていくことも進めていっていただきたいと思いません。以上です。

片桐会長

ありがとうございました。続きまして、開本委員をお願いします。

開本委員

はい。開本です。私からは私の関心事という形でお話したいと思うのですが、具体的には外国人労働者の定着というテーマでございます。というのは、現在の技能実習制度というものが変わるわけで、育成就労制度となると、これが令和9年4月1日から施行予定です。何が変わるのか、いろいろあるのですが、転職が可能となるというところがございます。つまり、基本的には育成就労制度のもとで、3年間で特定技能を目指すということなんですけど、1年または2年、これは業種によりますが、経過後には転職が可能となると、そうしますと一般的に言われることは、よりよい条件のところに行くのではないかとということです。それに対する施策というものもきちんとありまして、大都市圏に向かう場合には一定程度のキャップを設けて、上限を設けるというところがございます。ですので、北海道に入って大都市圏に全員が向かうということではないのですが、要するに、その転職が可能なる状況になるということは、その定着率ということを、意識しなければならないのではないかと、思っております。

これに対して、外国人を雇用する企業側サイドの問題としましては、一般的な労働問題に今まで巻き込まれている企業側については対応ができると思うのですが、そうではない、つまり例えば、地方都市の零細企業、地方都市でなくてもいいんですが、零細企業であったり、業界的に行政の監視、監査を受けていない、あるいは労働時間規制がない農業とか畜産とか、そういった類ですが、そのように、今までその労働法令をきちんと守ろうという意識づけ、動機づけが少ない業界の小さな企業が、外国人の雇用をすることとなります。ただそれは今まで技能実習生ですのでその期間内で転職もできないということで、何か問題があったとしても、あまり顕在化してないのかなと。それがやや合法的な形で転職というところで、北海道が選ばれなくなるという可能性があるものですから、そういった懸念がございます。これは、外国人労働者の受け入れ側と企業側の業界や規模によってややまだらな状況にあるものですから、労働法令を守るという意識づけ、知識とは言わないですが、守らない場合の危機意識、そういったものを、啓蒙といいますか、お知らせするような何か施策があった方がよろしいのかと、そのようなことを考えております。以上です。

片桐会長

ありがとうございました。続きまして、金子委員をお願いします。

金子委員

男性の育休が、令和6年で33%というところなんですけれども、先般行われました、「ほっかいどう女性活躍推進会議」において、共通目標が設定されまして、男性の育休は、大変高い目標が立てられたと思います。令和12年までに85%達成といったような目標が、知事を交えた会議で設定されていますので、ここに関しては本気度をもって取り組んでいただきたく存じます。以上です。

片桐会長

ありがとうございました。続きまして、佐藤委員お願いします。

佐藤委員

労働力人口はもう急激に増えない。今、雇用情勢を見ると、パイの奪い合い、こういう状況で働くところは当然ある。ただ働き手をいかにつくるかというのは、今ほど、各委員からありましたように、女性とか、シニア世代、高齢者含めて、いかに働きやすい環境をつくるか。例えば、女性でいうと、やはり男性が主体の企業であれば、インフラ整備はしっかりしていかなないと、なかなか働きづらい。例えば、保育所関係も、いろんなそういう整備も必要だと。こういうところの、いわゆる安心して、育児や介護も含めて、できるような体制をしっかりと引かないと、なかなかそこに行けないというか、働き手も働けない。こういうことなのかなと思っています。

今ほど男性の育児の問題もありましたけども、余力がないので、結局その職場でお互いにカバーしなければいけない。その分残業だという、限界が結構あり、そういった穴埋めを、先ほどITだとかIoTだとか、ロボットだとか、人で補えないところをそういうとこで補っていく。そういったところもしっかり整備していかなないと、今いるパイの中での働き手を増やすというのは、なかなか難しいなと思っています。そういう視点での何か取り組みができるのかどうかというのは、検討の視点なのだろうなと思います。以上です。

片桐会長

ありがとうございました。では、山田委員お願いします。

山田委員

これはずっと言われていますが、求職者と求人に対しての求職者の割合で、今、一般事務は0.2倍とか、あと軽作業ですね。要するに、特別なスキルがなくても、就職できるところには、多くの応募があるが、企業が求めているのは違うというところがあるので、そういった意味で、その求職者にとって、要するに一般事務でなければいけない、医療事務も含まれるのでしようけど、理由は何か。

例えば、一般事務以外の職に就くにあたって、働く時間なのか、給料なのか。例えば、午前中だけ働きたいという人もいるかもしれませんが、そういったことの把握をしなければマッチ

ングはなかなか難しいと思います。それを、アンケートでできるかどうかちょっと私もわかりませんが。おそらく一般事務は将来的にはなくなっていく職種でしょうけど、そういったところでなくて、本人の探す仕事の意識を変えてもらうというところで、アンケートをとれるのかわかりませんが、そういったことも把握しながら、それを例えば、ものづくりの現場でもいいですし、もちろん営業でもかまいませんが、そういったことで、本人の意識を変えられることがあるのか。または、企業側の採用の方の意識を変えてもらうということをするれば、就業率なり、もしかしたら女性を含めた就業率が上がっていくのではないかなと思います。ですから、求職者のネックになる部分も聞き出して、それを解消していきなり、できるだけ緩和してあげることができれば、もっと道内の就職率が上がっていくのではないかなと思っておりま
す。以上です。

片桐会長

ありがとうございました。では、池田委員お願いします。

池田委員

道経連の池田でございます。よろしく申し上げます。

私の方からは、先月の確か30日だったと思いますけれども、総務省の方から、2025年の労働力人口の統計が発表になっておりまして、比較可能な1953年以降初めて7,000万人台に乗ったということで、これだけ生産年齢人口が減っている中で、労働力人口が増えているということは、まさに多様な人材の活躍、女性、外国人、高齢者、障がい者、これを今、官民挙げて取組を進めている。やはり効果が出ているのかなと思います。

今後どうしていくかというところですが、量の確保の面では引き続きその多様な人材の活躍は当然進めていくべきなんです、これから起こりうること、おそらく、労働移動が非常に大きく起こるのではないかなと思います。というのは、おそらくこの5年でAIが急速に進むと思うんです。そうすると、事務職系の仕事、ホワイトカラー系の仕事ですけれども、ここが、正直、人余りの状態になってしまうかもしれない。ただそこで大きな労働移動が必ず起きます。一方、建設ですとか介護、医療、こちらは人手不足が進む一方で、何とかしなければならないというところで、その労働移動をいかにうまくスムーズに進めるか、というところが、非常に大切なのかなと思います。今日の議題にもなっていましたけれども、そうするとその職業訓練的なもの、これは、今後もさらに必要になっていくと思いますし、例えば、その訓練ですとか、その省力化を進めるだけでは、なかなか人手不足を補いきれない業種、職種については、先ほど山田委員もおっしゃっていましたが、要はマッチング、ここが非常に大事だと思います。全く違う職種に行くのに、当然大きな壁というのはあると思うんですけれども、そこをいかにスムーズに労働移動させるか、そこが今後、大事なところかなと思います。

それともう1つは、2040年。2040年代までに、北海道のAI人材ですとか、ロボット人材が約40万人不足するという数字も出ておりますが、ここの部分についてはちょっと労働移動だけでは賄いきれない部分だと思うので、ここはもう高校、高専、大学、教育機関というか、ここ

からしっかり取り組んでいかないと、なかなか専門人材というか、出てこないと思うんです。今、文科省の方でも、文理融合ということをよく言われていますけれども、理系のセンスだけでは駄目で、文系のセンスと理系のセンスを持ち合わせた人材をどんどん輩出していかないと、今後、おそらく、北海道の労働雇用を考えたときに、ここをしっかりとっていかないと、厳しい状況になるのかなというところですので、その辺も盛り込んでいただければと思います。以上です。

片桐会長

ありがとうございました。では、土田委員お願いします。

土田委員

北海道の雇用の創出という部分でいきますと、先ほどからお話ありましたとおり、雇用したいという企業はかなりいらっしゃる。ただそこに、今ほどお話がありましたとおり、マッチングする労働力がいないというのが現状だろうということですので、この雇用創出基本条例なるものが、どこを目指しているのかといったところがちょっと視点として変わってきてしまっているのではないかなと。昔の北海道は、まさに雇用をつくることを一生懸命考えていましたけども。今は、ある程度の雇用はあるのに労働者がいないという状況になってきておりますので、その視点で考えますと、やはり地域、特に、札幌以外の地方が、非常に今疲弊しておりますし、人がいなくなっている。こういったところにどうやって人が、仕事をしていけるのか、あるいは定着していけるのかといった根本的なお話をしっかりやらないと、結局は札幌の一点集中化というの、これはいつまで経っても直らないでしょうし、地方の方は、なかなか活性化が起きないと考えております。ですので、北海道として考えるのであれば、単純な雇用創出ということではなく、いかに地域に人が根差して、生活していけるかという前提のもとに、考え方を整理していただけるとありがたいなと思います。

それから先ほどからお話ありましたとおり、まさに労働流動性というのはどんどん高まっておりますし、私どもの会社も、若い人がどんどん離職するという傾向が強くなっております。そういう人たちの話を聞くと、まずは自分がやりたかった仕事ではなかったというのが、最初に出てきまして、それともう1つ意外なのは、自分の住みたい地域ではないという言い方をします。特に田舎の方に配属されると、すぐ辞めてしまうという傾向にありまして、問題化しているというのが現状だと思いますので、どのように地域に根ざせるかといったところをしっかりとすると、それから労働の流動性ということと、マッチングというものをどうやって、これから考えていけばいいかという視点を持って、検討していただけるとありがたいなと思っております。以上でございます。

片桐会長

ありがとうございました。では最後、藤原委員お願いします。

藤原委員

藤原です。

私はまず外国人の労働者の件では、働き方といったところで先ほど開本委員の方から、外国人の労働者の流出というお話もありました。実際、水産会社で働いていて特定技能になった方がその会社を辞めて、もっと楽な仕事に転職しています。そのことを考えると、育成就労になったときには、それが本当に顕著になって現れるのではないかなと思います。外国からいらっしゃる方は、やはり給与が第一目的だと思うので、賃金の高いところにどうしても流れてしまうのではないかなと思います。ですから北海道の受け皿が、日本に来るための手段になってしまわないかなという懸念をしております。そこが今後、課題になってくるのではないかなと思います。働き方というか離職といった面では、今流行りのスキマバイトで働く人がすごく増えてきていて、会社としては労働力の確保はできるのですけれども、単純労働しかさせられない。そうすると、会社の技術が全然伝わっていかず、最終的には、限られた人だけしかできないことになってしまうと、ものづくりといった観点から見ると、品質も落ちていくのではないかなと思います。そうすると、その仕事に対する価値というものが下がってしまい、ますます働きたくなくなるというか、もっと自分の能力を生かせるところに行こうと考える方が増えるのではないかなと思います。

コンサルティング会社では、リアリティーショックという言い方をしていましたが、若い方はどうしても仕事のイメージが違うということで辞めたくなる。対人関係のショック、先輩とのジェネレーションギャップがあって、理解してもらえないので辞めたくなる。そのような点は若い方は堪えることができずに辞めてしまいます。学校の教育では学ぶことではないのですが、インターンシップなどを活用することで企業に入ってから苦勞することが多いんだということ、経験させていただけると、入ってからも、すぐ辞めずに済むのかなと思います。キャリアアップを目指して辞めて行く方は全然構わないのですけども、ネガティブイメージで辞める方は、割と繰り返す方が多いと思うので、そうなりますと、生涯年収の点でも、生活の安定といったところに影響が出てしまうのではと思いますので、そのような点も考えていったほうがいいのかなと思います。

片桐会長

はい。ありがとうございました。

大変貴重で盛りだくさんな課題、宿題をたくさんいただきましたので、これを事務局はうまくまとめてください。お聞きすると雇用形態の精査。上田委員からお話がありました数字の内実。あるいは、他の部署との連携の大切さ、そして開本委員と奇しくも藤原委員から同じく外国人労働者のこれからの流動性が高まるであろうという問題点が出ました。そして、男女ともにそうなのですが就労を続ける上での育児、育休の問題については、金子委員と佐藤委員からご指摘をいただいております。そして、山田委員、土田委員からは、求職者と求人とのマッチングの問題等々、様々な問題がありましたし、今、土田委員からは雇用政策の視点の転換に関わるようなご指摘もいただきました。こういったのを盛り込んだ形での新たな政策の方針

みたいなものをつくってってください。

大変ありがとうございました。大体皆さんからご意見が出揃ったかと思いますが、付け加えて何か一言、どうしても言いたいという方はいらっしゃいますか。もうよろしいですか。ありがとうございました。

それでは、ご質問等がなければこれで議事を終了いたします。それでは事務局に進行をお返しいたします。

事務局（福土課長補佐）

ありがとうございます。

最後に、水口経済部長から一言、お願いします。

水口経済部長

皆様、長時間にわたり、ご審議いただきましてありがとうございます。まず、高等技術専門学院、大変良い学院だと私ども自負はしているのですが、やはり、なかなか最近人手不足のせいもありまして、すぐ就職できてしまうということで、1年、2年かけて技術を学ぶというインセンティブがなかなか働かない。ですけれども、やはりそこで学んだ方というのは、離職率が低く、業界に信頼される人材になっている確信があります。そこはしっかり皆さんに活用いただけるよう、そして、また、景気の浮き沈みの中で、セーフティネットとして役割を十分に発揮しなければならなくなるタイミングが出てくるかと思えます。そこまでにしっかりと体制を維持しながら、先生方も維持しながら、しっかりと機能を果たせるように取り組んでいきたいと思っています。

また、次の第12次北海道職業能力開発計画は、来年度、審議いただきますので引き続きどうぞよろしく願いいたします。

そして雇用創出基本条例に基づく、次の計画に向けた話で、一番最初のときは、北海道の公共工事中心の世界から民需中心のものへということで、様々な民間企業を誘致していこうとか、興そうとする時代だったときに、この雇用創出基本条例というのは、公依存ではなくて民間の力を生かしながら、新しい雇用をつくっていきましょうという概念だったと思っています。その中でリーマンショックがあったりとかして、とにかく働く場を確保しようという時代もあったと思います。その後、人手不足に入ってきたときに、この雇用創出とは何なのだといいところは、働きやすい良質な雇用の場をつくっていかうと、充足されなければ雇用の場をつくったことにはならないよねという観点での雇用創出というような、私ども解釈を変えながらやってきたところで、どちらかという、人手不足対策や働き方改革を重点に置いた雇用と良質な場をつくっていかうということでした。今のお話を聞きますと、今度これからは、例えば不況業種から伸び盛りの業種への労働移動ではなくて、職種間のA Iで影響を受けた職種から、違う職種にだとか、新しい職種もまたA Iのおかげで出てくるかもしれません。そういった違う観点での労働移動という考え方も必要なのかなと感じたところでございますし、その動きがとても速くなるということと、なかなか予想がつきづらいということもありますので、そ

こを踏まえて、いろいろ、来年以降に検討しなければいけないのかなと思い、気づきをいただきました。大変ありがとうございます。

そして、引き続き、労働審議会の皆様から、労使の皆さんも含め、ご意見いただきながらしっかりとした労働政策、そして産業政策にも反映していきたいと思いますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。本日はありがとうございました。

事務局（福士課長補佐）

本日は長時間にわたりまして、貴重なご意見等いただきましてありがとうございました。

これをもちまして令和7年度第1回北海道労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。