



(仮称) 北海道産業人材育成方針 (原案)

平成 年 月

北 海 道

## 目 次

第1	策定の趣旨	
1	育成方針の位置づけと取組期間	
(1)	位置づけ	1
(2)	取組期間	1
第2	北海道の経済・雇用状況	
1	人口の動向	3
2	景気の動向	3
3	雇用の動向	4
第3	産業人材育成の取組	
1	企業の取組	6
2	民間職業訓練機関の取組	6
3	道と道内産業支援機関の取組	7
4	国の取組	8
第4	重点分野の設定	10
第5	重点分野において求められる人材像	
1	地域産業の基盤となる分野	
(1)	食品産業	12
(2)	観光産業	14
2	本道経済の牽引役が期待される分野	17
3	社会的な課題解決を図る分野	20
4	道民生活の安定を図る分野	24
第6	産業人材育成の展開方向	
1	重点分野ごとの展開方向	29
2	人材の階層ごとの展開方向	31
第7	民間と公共の役割分担	35
第8	全道・地域における推進体制の充実	35
第9	育成方針に基づく取組の推進	36

## 第1 策定の趣旨

厳しい経済環境の中で、本道が将来にわたり経済活性化の実現を図るためには、民間主導の自立型経済への転換が必要です。このため、本道の強みである「食品産業」や「観光産業」、経済波及効果や雇用創出効果の高い「ものづくり産業」などの振興と、これら産業を支える人材の育成施策に取り組む必要があります。

道では、平成 20 年度に産業人材の育成・誘致に関する展開方向を示した「北海道産業人材育成プラン」（平成 20 年 3 月北海道経済部）を策定し、経済団体や教育機関、行政が一体となったオール北海道体制でプランの実施に取り組んできました。

このプランは平成 22 年度までの 3 年間に集中的な取組を定めたものですが、この間、本道を取り巻く経済情勢は、公共事業費の大幅な縮減や、平成 22 年末の円高に伴う輸出鈍化による国内経済の減速などから本格的な景気回復には至らない中、東日本大震災によって、水産業を中心に大きな被害が発生し、生産活動の低下や観光客の大幅な減少など大きな影響を受けています。

このような厳しい経済環境の下、企業にとって人材の育成は重要な経営課題の一つですが、中小企業が単独で十分な取組を進めることは困難であることから、産業支援機関、教育機関、行政等の継続した取組が必要となっています。

このため、道では、北海道産業人材育成連携会議の議論や道内企業に対するアンケート調査の結果等を踏まえ、道と道内の産業人材育成に取り組む機関がそれぞれの強みを活かしながら一体となった取組を進めるため、新たに今後の展開方向を明らかにする北海道産業人材育成方針（以下、「育成方針」という。）を策定しました。

### 1 育成方針の位置づけと取組期間

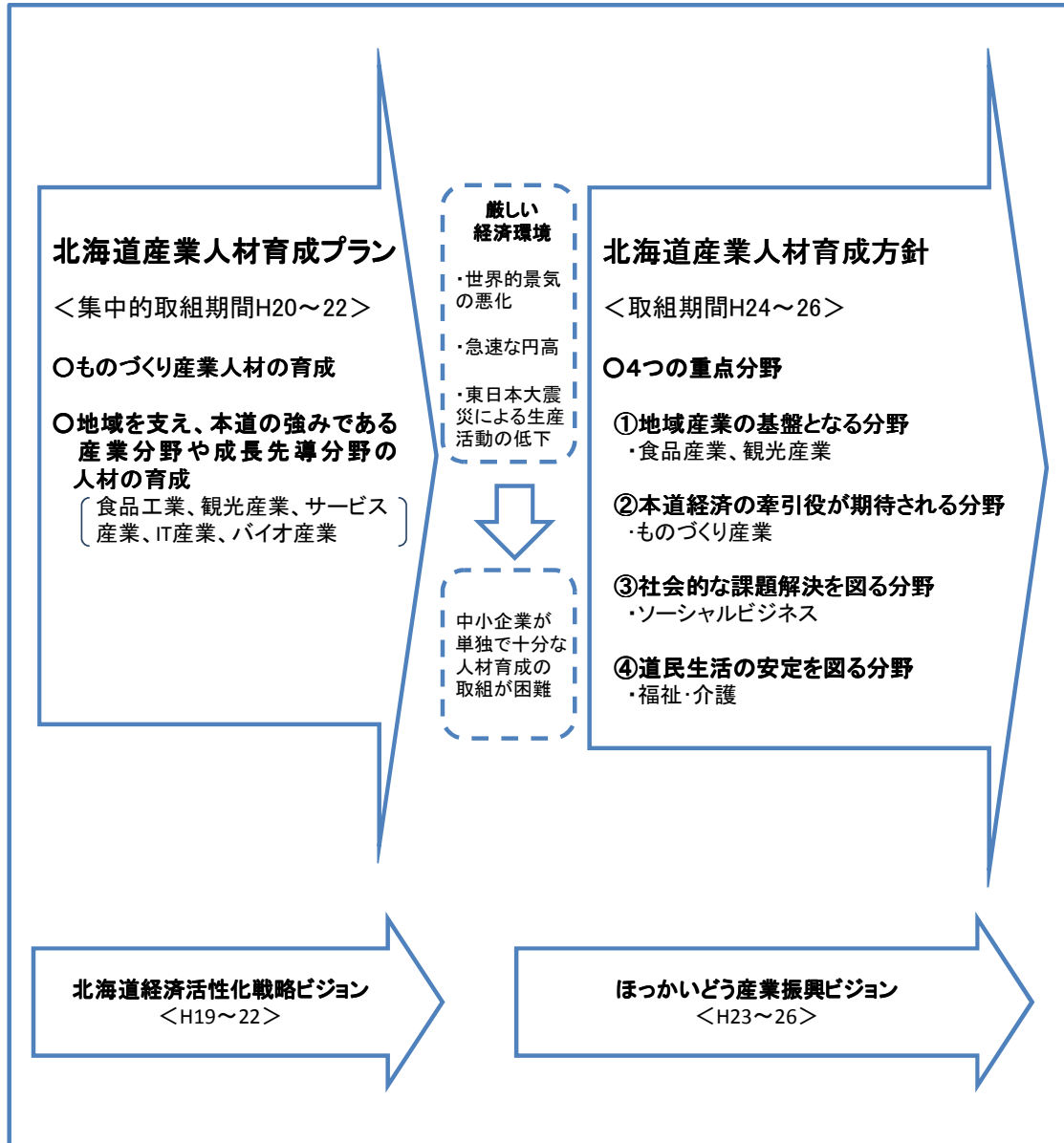
#### (1) 位置づけ

平成 20 年 3 月に策定した「北海道産業人材育成プラン」がものづくり産業を中心に、それぞれの産業分野における具体的な取組を定めた「プラン」であったのに対し、今般の育成方針は、人材育成の観点などから 4 つの重点分野を設定し、重点分野毎の「現状と課題」、「成長のための方向性」、「人材の階層における現状と課題」から「求められる人材像」とそれに基づく今後の「産業人材育成の展開方向」を示すことを目的に作成するものです。

#### (2) 取組期間

育成方針は、ほっかいどう産業振興ビジョンに位置づけられて策定しており、取組期間は同ビジョンと同様に平成 26 年度までとします。

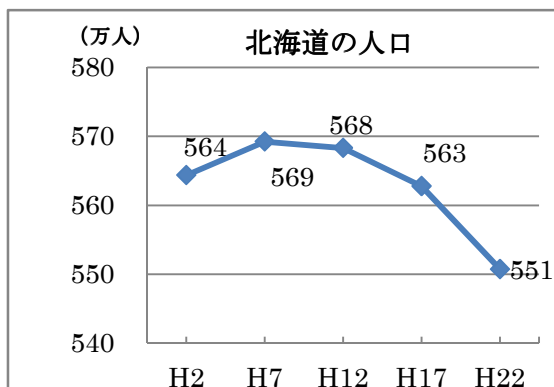
## 施策の取組イメージ



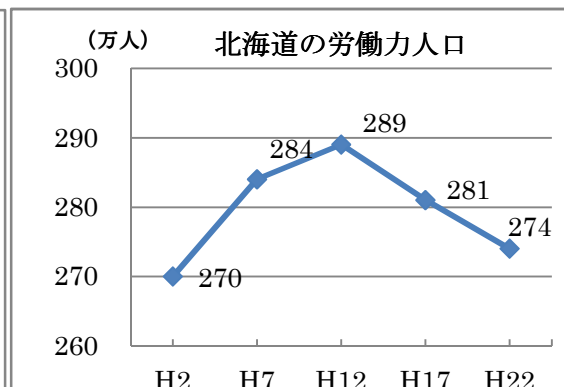
## 第2 北海道の経済・雇用状況

### 1 人口の動向

本道では全国を上回るスピードで少子高齢化が進行しており、人口は平成7年国勢調査の約569万人をピークに減少の一途をたどり、平成22年調査では約551万人となり、平成12年調査と比較して約17万人の減少(▲3.0%)となり、平成22年度の労働力人口も平成12年と比較して約15万人減少(▲5.2%)しており、担い手の確保や購買力の低下、生産活動の縮小など本道経済に与える影響が懸念されます。



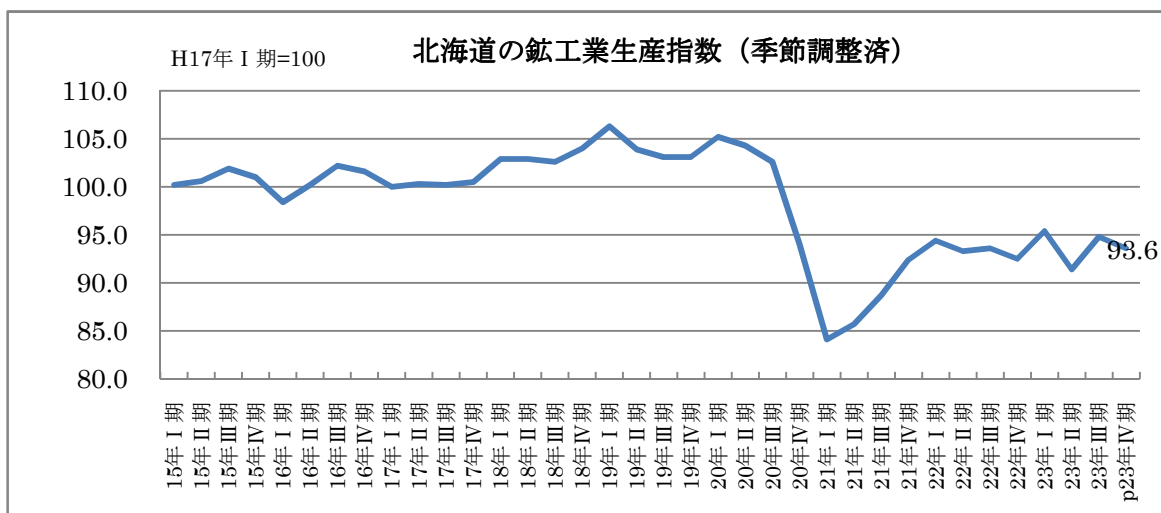
(出典) 国勢調査 (総務省統計局)



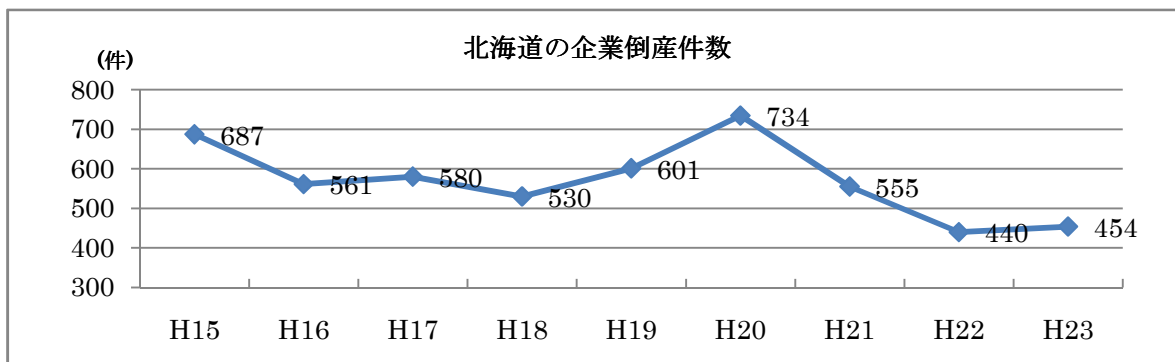
(出典) 労働力調査 (総務省統計局)

### 2 景気の動向

平成23年IV期における鉱工業生産指数は93.6(速報値)で、また、平成23年の企業倒産件数は454件で、道内経済は景気の低迷と東日本大震災の影響などから、依然と厳しい状況が続いています。



(出典) 北海道経済産業局調



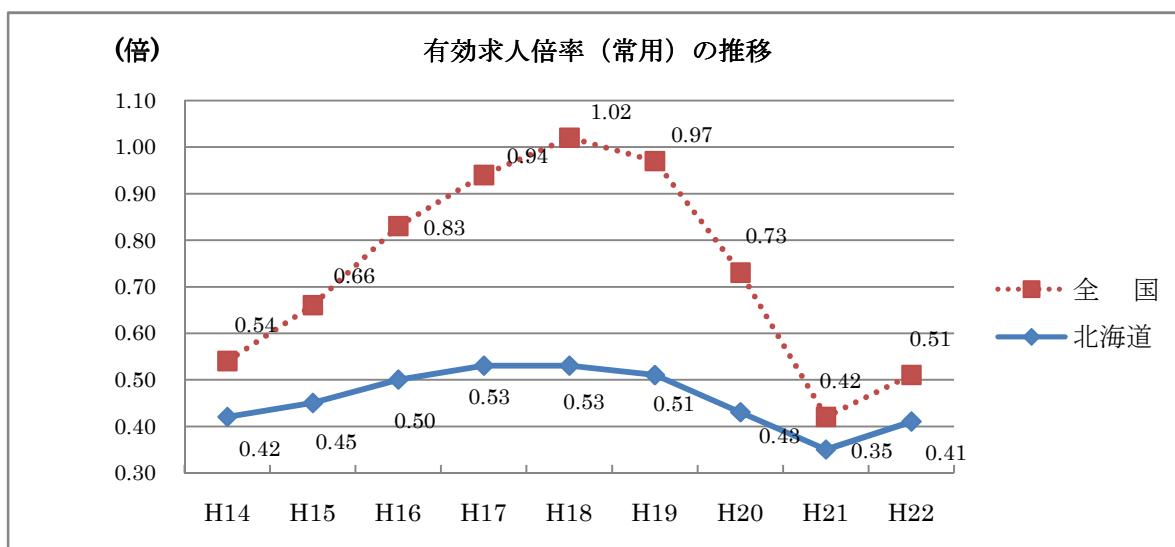
(出典) (株)東京商工リサーチ調 (負債額 1,000 万円以上の件数)

### 3 雇用の動向

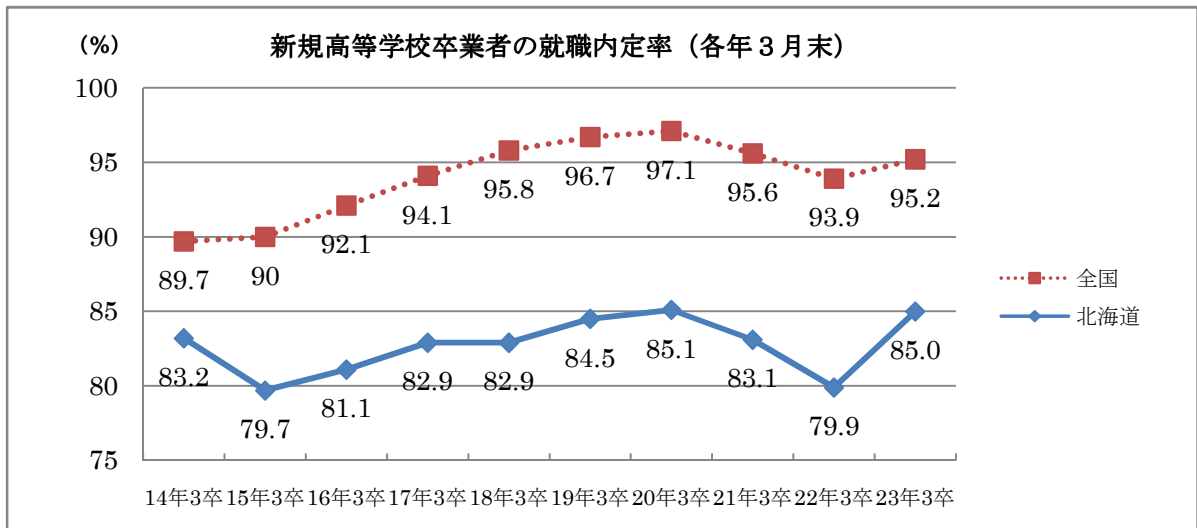
本道の雇用情勢は、リーマン・ショック以降の景気低迷の影響を受け、平成 22 年の有効求人倍率は 0.41 倍で前年をやや上回っているものの、依然厳しい状況が続いています。

特に、新規学卒者をはじめとする若年者の就職環境は依然厳しく、平成 23 年 3 月の新規高校卒業者の就職内定率は 85.0%で、過去 10 年間で 2 番目に高い状況となっているものの、全国に比べ 10.2 ポイント低い状況にあります。

なお、平成 24 年 1 月末における新規高卒者の就職内定率は 70.5%で前年同期より 3.7 ポイント上回ってはいるものの、未内定者数は 2,435 人となっています。



(出典) 厚生労働省北海道労働局調



(出典) 厚生労働省北海道労働局調

### 第3 産業人材育成の取組

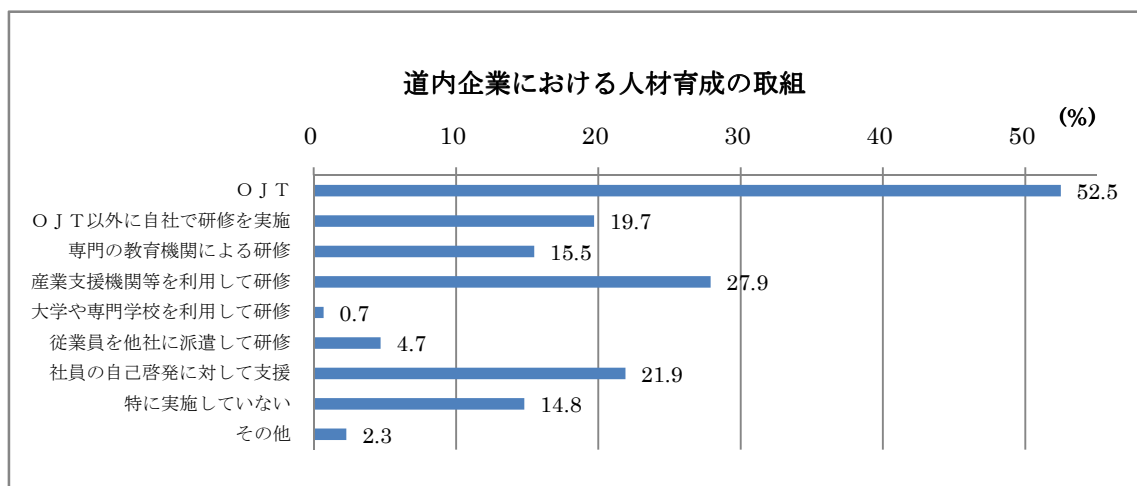
産業人材育成の取組は、生産活動等を行う企業が自ら実施することが基本であり、認定職業訓練施設による職業訓練が実施されているほか、地域職業訓練センターにおいては、地域の企業等が行う教育訓練への支援などが行われています。

こうした取組を補完、支援するため、道など公共部門では、民間が自ら実施することが困難な分野や離転職者、次世代人材などに対する職業訓練を高等技術専門学院などが主体となり実施しています。

#### 1 企業の取組

平成22年度に道が実施した道内企業への調査では、企業が行っている従業員に対する人材育成の取組としては、「OJT（職場内訓練）」が52.5%で最も多く、次いで「産業支援機関等を利用した研修」が27.9%となっているものの、特に実施していない企業も14.8%となっています。

その中で、多くの企業においては、従業員の採用時には公的機関等が実施する研修を活用することが有効であると考え、中堅以上の従業員に対しては実践的な研修が必要と認識していますが、人材育成に要する費用負担や社内における指導できる人材の不足といった課題があります。



(出典) 道内企業人材ニーズ等調査 (平成22年度北海道経済部)

#### 2 民間職業訓練機関の取組

##### 【認定職業訓練校】

職業能力開発促進法では、事業主が従業員に対して、職業能力の開発、資質の向上



を図るため、職業訓練の実施に努めることが定められています。

これらの職業訓練のうち法に定める訓練基準に基づき、知事の認定を受けて実施している認定職業訓練は、道内では建築・土木関係を中心に認定職業訓練校において実施されており、民間における職業能力開発の大きな柱となっています。

#### 【地域職業訓練センター】

地域の企業等により構成する公益法人等が運営している地域職業訓練センターは、全道の4カ所に設置され、中小企業などの従業員を対象に、建築・電気・パソコンに関する講習や講座などを開催しています。

#### 【地域人材開発センター】

地域人材開発センターは、IT化の進展や技術・技能の高度化に対応し、産業の発展を支えるため全道8カ所に設置され、中小企業の従業員に対するパソコン関係の講習や接遇マナー・クレーム対応研修を行っているほか、地域のニーズに応じた各種講習・講座や職業能力開発に関する相談や情報提供を行っています。

### 3 道と道内産業支援機関の取組

道では、食品産業、観光産業、ものづくり産業、建設業、農林水産業などに関する人材育成の取組を行っています。

観光関連産業については、地域における観光事業を牽引する観光マネージャーの育成、外国人観光客の接遇研修などに取り組んでいます。

また、食品加工機械に関する技術力向上を促進する食関連産業の人材育成、住宅建築に携わる技術者の技術力向上を図る講習会など建設業に関する人材育成、農業大学校における農業への新規参入研修や農業機械の利用研修など農業の人材育成、漁業研修所における漁業に関する担い手研修や、林業の担い手研修などを実施しているほか、高等技術専門学院においては、ものづくり産業などに関する人材育成を行っています。

さらに、北海道教育委員会では、「道民カレッジ」において地域社会を担う人々の知識や技能などを高める講座を実施しています。

主な道内産業支援機関の取組は次のとおりです。

#### 【地方独立行政法人 北海道立総合研究機構】

食品産業に関する人材育成の取組として、食品加工における品質・衛生管理技術や製造技術などを修得する講習会を行っているほか、ものづくり産業では生産管理や品質管理に関するセミナーなどの開催や、最新のプレス加工技術や鋳造技術に関する研修などを行っています。

さらに、花き・野菜の生産者や農業への新規参入者に対する研修や住宅木材の乾燥

技術向上に関する研修も行っています。

#### 【北海道中小企業総合支援センター】

創業予定者や創業間もない方に対する創業に関する事例紹介や従業員等の先進企業や研修機関、専門職大学院への派遣経費への支援などを行っています。

#### 【北海道職業能力開発協会】

働く人々の有する技能を一定基準で検定し、国として証明する国家検定制度である技能検定試験を実施しているほか、事務職を対象にワープロや表計算、データベース部門等のコンピューターサービス技能評価試験を実施しています。

そのほか、道内企業の事業主や人材育成担当者に対し、従業員のキャリア形成支援のための能力開発に関する相談、指導、情報提供を行っています。

#### 【商工会議所】

経営層を対象とした決算書に関するセミナー、管理職を対象としたグループリーダー養成講座、新入社員を対象としたセミナーなどのほか、観光産業人材の育成として北海道フードマイスター受験者を対象とした講座を行っています。

#### 【金融機関】

現場管理者を対象とした現場改善活動を担う人材の育成研修や、ものづくり企業の経営幹部を対象に本州企業の人材育成方針などを学ぶ機会を設けています。

#### 【道内大学等】

ものづくり産業の人材育成として、中小製造業の自動車部品工業への参入戦略研修や、技術士養成講座、ものづくり中核人材を育成するための講座、地域資源を活用した新商品開発や事業化により地域活性化を図ることのできる人材を育成する塾などを実施しています。

## 4 国の取組

主な国の機関の取組は次のとおりです。

#### 【厚生労働省】

厚生労働省では、求職者が企業における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせ実践的な職業能力形成プログラム（職業訓練）を受講し、訓練終了後の評価結果である評価シートの交付を受け、ジョブカードに取りまとめ、就職活動やキャリア形成に活用するジョブカード制度などにより、求職者の職業能力開発を推進しています。

### 【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構】

離転職者に対して早期再就職を図るための離職者訓練を実施しているほか、企業の生産現場で働く在職者に対する生産性の向上や業務の改善、新たな製品の創造に必要な専門的知識及び技能・技術を習得する在職者訓練を実施しています。

### 【中小企業庁】

中小企業庁では、地域の中小企業団体等が大学等と連携して、中小企業の将来を担う若手人材を恒常的かつ円滑に確保するために、大学等との日常的な関係づくり、中小企業と新卒者等のマッチング、人材育成・定着までを一体的に実施する人材確保・定着支援事業を実施しています。

また、中小企業のグローバルな競争力強化を図るため、中小企業が新たな事業展開を行うに際し、専門人材を招聘し、プロジェクト実施過程から共に経営計画等を策定することで中小企業の社内人材の知識・ノウハウ等の習得に繋げる経営人材育成事業を実施しています。

### 【独立行政法人 中小企業基盤整備機構】

旭川市をはじめ全国9か所にある中小企業大学校（運営：（独）中小企業基盤整備機構）において、中小企業支援人材の能力向上のための研修を実施するとともに、中小企業の経営者、管理者等を対象に経営課題の解決に直接結びつく研修を実施しています。（独）中小企業基盤整備機構では、中小企業大学校における研修で習得した知識や作成した計画の実施・実行段階についても、研修アフターフォローや継続的な専門家派遣を実施することにより、中小企業の人材育成による経営課題解決を支援しています。

### 【観光庁】

観光関連産業における国際競争力の強化のため、観光ビジネスをデザインできる高い経営マネジメント力を有した人材の育成の仕組みづくりの推進のほか、地域において観光地域づくりを担う層の厚い人材の育成を実現するため、地域の人材育成の取組についての情報を共有・交換できるしくみづくりを進めています。

## 第4 重点分野の設定

道では「新・北海道総合計画」において、北海道のめざす姿の実現に向けて本道の広大な土地、豊かな農林水産資源、多様なエネルギー資源などの潜在力を十分に活かした取組が必要であるとしており、この潜在力や可能性を最大限に引き出す観点から「食」、「観光」、「ものづくり」、「高齢者」、「子ども」、「エネルギー」、「自然環境」、「コミュニティ」の8つの分野を「ほっかいどう未来づくり戦略」の対象としました。

育成方針ではこの8つの分野の中で、「新生北海道戦略推進プラン」や「ほっかいどう産業振興ビジョン」を踏まえ、特に人材育成が大きな課題として捉えられている分野を重点分野としました。

各分野の選定の考え方は次のとおりです。

### ■ 地域産業の基盤となる分野

#### ○ 食品産業

本道の全製造業に占める食品工業（食料品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業）の割合は、事業所数で約4割、従業者数で約5割、製造品出荷額等で約4割となっており、これに関連産業を含めると本道産業において大きなウェイトとなっています。

#### ○ 観光産業

観光産業は本道経済をリードし、地域の雇用を創出すると期待されており、観光産業の経済波及効果は農林水産業やものづくり産業など幅広い分野に及びます。

### ■ 本道経済の牽引役が期待される分野

#### ○ ものづくり産業

本道経済は公的依存度が高く、製造業のウェイトが低い構造にあるため、公共投資の削減などの影響を強く受け、景気の低迷が続いています。このため、自立型の力強い経済構造へ転換するためには、ものづくり産業の振興・発展を図る必要があります。

### ■ 社会的課題の解決を図る分野

#### ○ ソーシャルビジネス

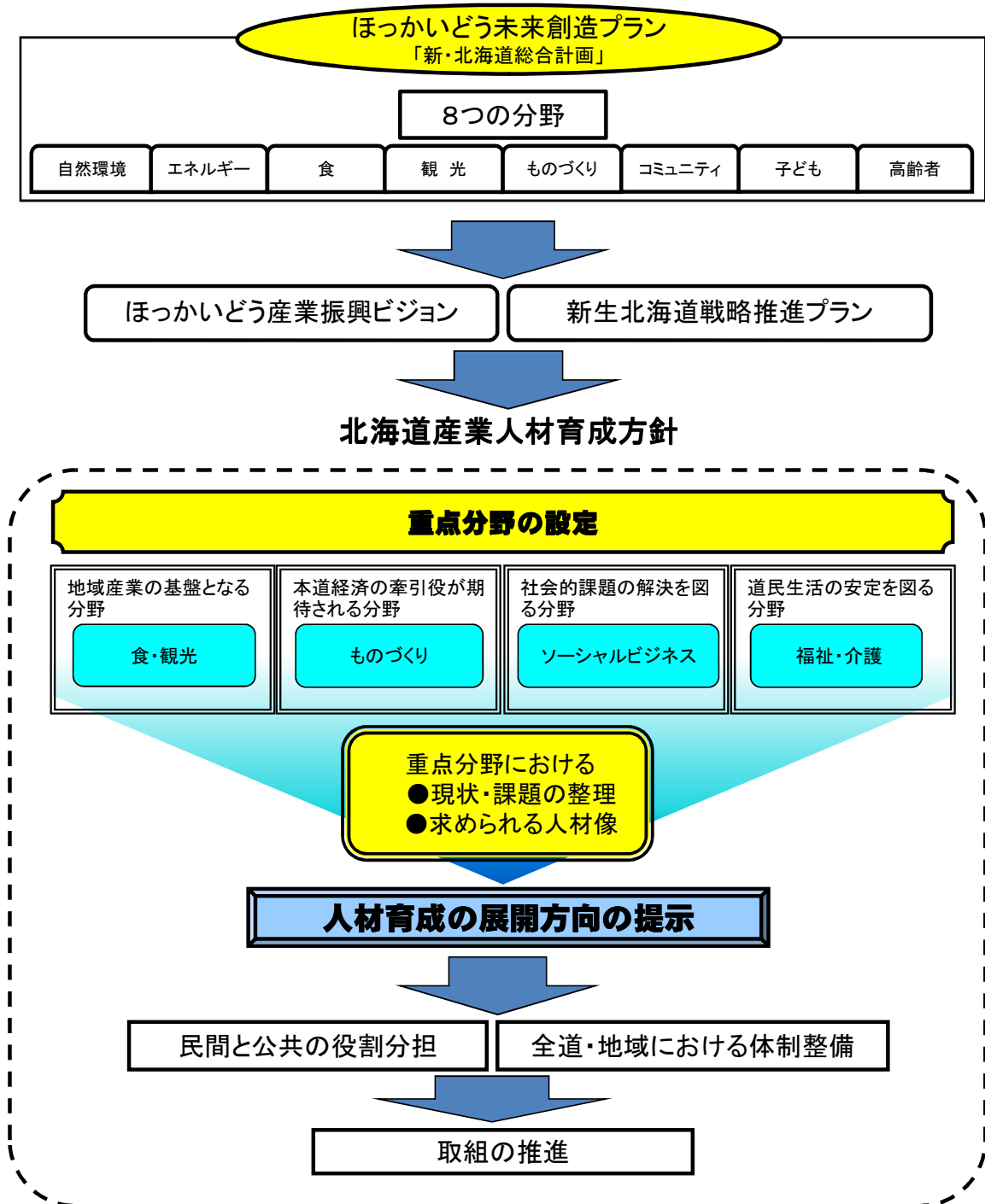
少子高齢化や環境など様々な社会的課題が顕在化している状況にあって、これらの課題をビジネスとして事業性を確保しながら、自ら解決しようとする活動が活発化しています。

### ■ 道民生活の安定を図る分野

#### ○ 福祉・介護

高齢化が急速に進行し、本格的な高齢化社会を迎える中、福祉・介護人材の養成が重要となっています。

# 北海道産業人材育成方針の骨格



## 第5 重点分野において求められる人材像

4つの重点分野ごとに、関係事業者、関係団体、教育機関などによる意見交換会と関係事業者へのヒアリング調査の結果を基にした重点分野の「現状と課題」、「成長のための方向性」、「人材の階層における現状と課題」及び「求められる人材像」は次のとおりです。

### 1 地域産業の基盤となる分野

#### (1) 食品産業

##### 【現状と課題】

##### ○ 付加価値率の低さ

北海道の食品工業は、低次加工が中心となっており、付加価値が低く、付加価値率を全国と比較すると、北海道は全国45位（平成22年）で全国平均を大きく下回っています。このため、利益・設備投資・給与等の伸びを制限する一因となっており、この付加価値をいかに上げて経済波及効果を高めていくかが課題となっています。

食品工業付加価値率（付加価値額を製造品出荷額等で除したもの）

	H18	H19	H20	H21	H22
北海道	29.4%	28.5%	27.6%	28.3%	27.9%
全国	35.7%	34.1%	33.0%	33.6%	34.5%

（出典）工業統計調査（経済産業省、北海道総合政策部）

##### ○ 国際化への対応

人口減少・少子高齢化の進行で国内市場が縮小していく中、輸出の拡大を図っていくことは大きな課題となっておりますが、貿易手続き、海外市場での販売、物流ネットワークの問題など新たに取り組むべき課題も数多くあり、これらにいかに対応していくかが課題となっています。

##### ○ 食の安全性に対する懸念

東日本大震災による原発事故の風評被害により、輸出や国内消費にブレーキがかかっています。このため、風評被害を払拭するためにも、正確な情報に基づく「安全・安心」な道産品ブランドの発進力を強めていく必要があります。

### 【成長のための方向性】

- ・ 国内の人口減少に伴い、海外市場への輸出拡大に期待が寄せられています。海外市場への進出には、言語のほか対象市場のマーケティング、貿易取引実務、対象市場の法制度等の理解が不可欠であると考えられます。このような課題に対処するには、コンサルタント養成のような専門的な教育が求められるところ  
です。
- ・ 製造における品質管理技術の向上や機能性を付加した食品の開発などの専門的な知識を有する人材を育成することが必要です。

### 【人材の階層における現状と課題】

#### ○ 経営層

本道に優位性のある一次産業や観光産業との連携を図り、長寿・健康や環境に対する消費者の関心の高まりに応えられる商品開発、提案力を持つとともに、リスクマネジメント（※）が必要とされています。とりわけ、この産業分野においては、昨今だけでも、BSE、O157、口蹄疫、震災に伴う原発事故等、食の安全を揺るがす事態が多発しています。消費者の食の安全・安心への関心が高まっており、しっかりと対応する必要があります。

また、国内市場の縮小傾向に伴い、海外市場に目を向ける経営層も増えていることから、よりグローバルな視点での経営が求められています。

※リスクマネジメント：収益の源泉としてリスクを捉え、リスクのマイナスの影響を抑えつつ、リターンの最大化を追求する活動

#### ○ 中堅層

社内で若年層を指導できる人材が不足している状況にあり、今後、経営層に参画していく前段階の人材に対するマネジメント教育の機会を整備していくことも重要であると考えられます。

#### ○ 若年層

食に興味や職業観を持ち、チャレンジできる人材の育成が重要と考えられます。ヒアリングでは、ビジネスコンテストの実施等、同業他事業者との競争意識を持たせることも必要であるとの指摘がありました。

#### ○ 次世代人材

道内の優秀な学生の道外流出の背景には雇用のミスマッチがあると指摘する声もあり、学齢期の早期から、今後、成長が見込まれる本道に優位性のある産業への理解と意欲を高めていくことが求められています。

### 【求められる人材像】

・一次産業や観光とも連携し、関係者間を調整することができる人材の育成が求められています。

・消費者のニーズが多様化しており、安全・安心の担保とともに様々な需要に対応でき新商品を打ち出していくような商品開発、マーケティングを担える人材が求められています。

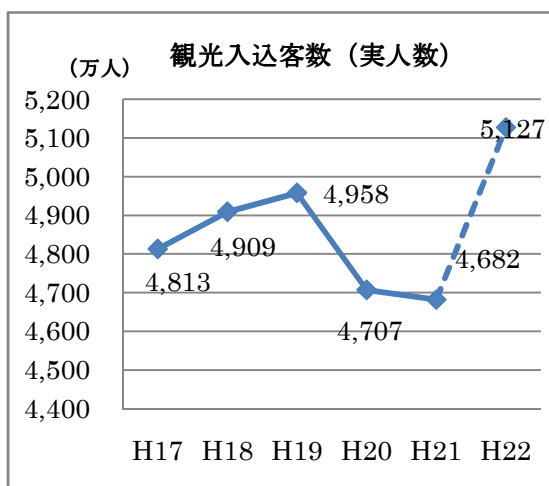
さらに、今後は輸出等、海外市場への更なる進出が求められることから言語、法律、制度等、ターゲット市場の分析に対応できる人材が求められています。

## (2) 観光産業

### 【現状と課題】

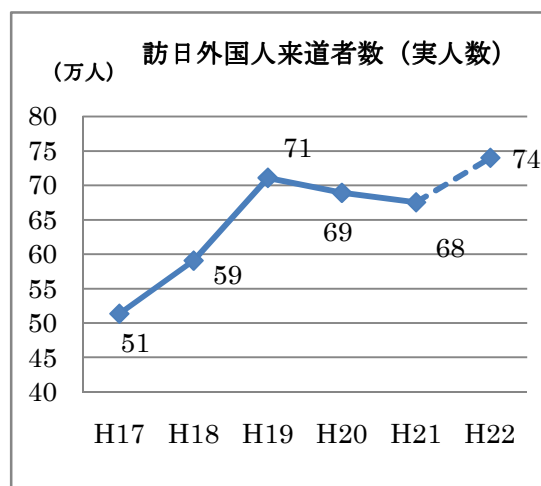
#### ○ アジア諸国を中心とした外国人観光客の増加

本道の観光入込客数は低迷しているものの、震災前までは、高度経済成長を背景に従来の台湾、韓国、香港に加え、中国、シンガポール等からの訪日外国人来道者数が増加してきています。



(出典) 北海道経済部調

※平成22年度から新方式による調査



(出典) 北海道経済部調

※平成22年度から新方式による調査

#### ○ 震災による観光客入込の大幅減少

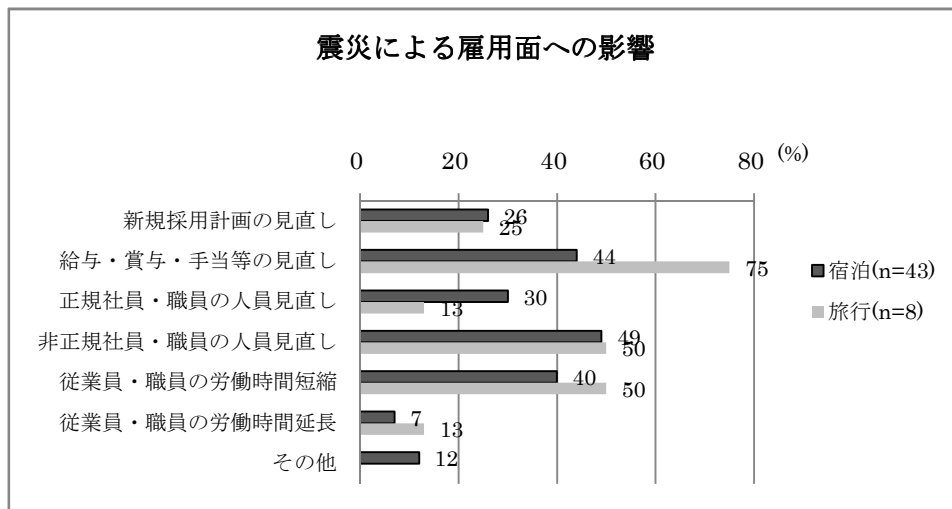
震災後、観光客は大幅に減少したことから、休業・閉鎖するホテルもあり、道内外の事業者が連携して、安全、安心の情報発信を強化し、観光客の一刻も早い回復を図ること



が大きな課題となっています。

○ 従事者の雇用確保・安定

観光産業は激しい競争の下、リーマン・ショックによる景気低迷やインフルエンザの影響などに加え、中長期的には多様化する旅行ニーズや人口減少などの外的要因が強まり、経営を巡る環境は厳しさを増しています。また、震災の影響に関するアンケート調査によると、震災を契機に従業員の雇用調整を図っている事業者もみられます。



(出典) 東日本大震災経済関連調査事業中間報告 (平成 23 年 10 月北海道)

○ 国際化への対応

現在は、観光入込客数全体では減少傾向にあるものの、中長期的な視点では高度経済成長が続くアジア諸国をはじめとする外国人観光客の入込増加が予想され、日本とは異なる言語・文化を持つ方々への対応が求められています。

本道では、平成 20 年 7 月に開催された「北海道洞爺湖サミット」を契機に、多くの国際会議が開催されるようになっていますが、今後も積極的に M I C E (※) の開催・誘致に取り組んでいくには、語学力や交渉能力を備えた人材の育成が求められています。

※：M I C E は Meeting : 会議、Incentive Travel : 報奨・研修旅行、Convention : 国際会議、Exhibition : イベントや展示会の略。

【成長のための方向性】

- ・ エコツーリズム (※) への関心が高まっており、北海道の恵まれた自然環境を活かした取組が求められています。また、地域を包括的にガイドできる人材も求

められています。

※エコツーリズム：自然環境など地域固有の魅力を観光客に伝えることにより、保全につなげる仕組み

- ・ 震災後、インバウンド（※）が大幅に減少していましたが、回復傾向にあり言語をはじめ国際化に対応した人材の育成が求められています。

※インバウンド：日本国外から日本に入ってくる旅行者

#### 【人材の階層における現状と課題】

##### ○ 経営層

旅行の小人数化、食や体験など観光ニーズの多様化を的確に捉え、戦略的な経営判断ができる人材が求められています。かつて、北海道の観光は道外からの観光客が団体旅行で来道する時代が長く続き、観光産業事業者を受け身の姿勢があったとの指摘があります。

##### ○ 中堅層

地域の魅力を高めるため、地域の宿泊や輸送産業だけでなく、幅広い関係者と連携できる人材の育成ニーズがあります。これは、現行の経営層に求められている資質をサポートし、地域の活力を維持する視点も持ち、観光産業にとどまらず、より幅広い視点で商業振興、まちづくりに貢献していくことが求められています。

##### ○ 若年層

また、MICEの誘致や外国人観光客の円滑な受入れを行うためには、言語や文化を理解する人材の育成が急務となっています。

#### 【求められる人材像】

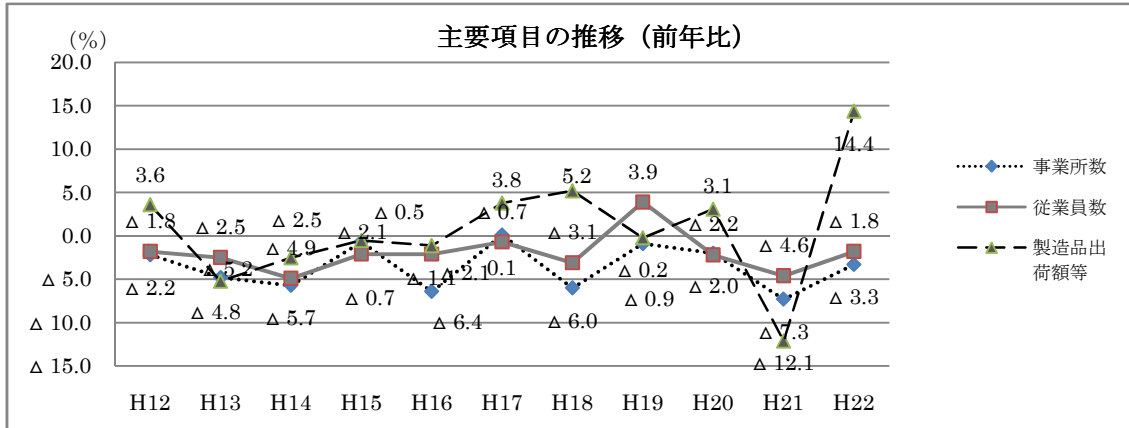
・ 団体旅行から家族中心の小グループ旅行へ、また、国内旅行に加えインバウンド旅行者への対応の拡大といったように、観光業界を取り巻く情勢は大きく変化してきており、時代の変化や多様化するニーズに柔軟に対応できるとともに、新たな観光価値を提案できる人材が求められています。

## 2 本道経済の牽引役が期待される分野（ものづくり産業）

### 【現状と課題】

#### ○ 工業生産の長期的停滞

平成 22 年における事業所数は 5 年連続の減少、従業員数は 3 年連続の減少となっています。製造品出荷額等は 2 年ぶりに増加に転じたものの、生産の停滞という長期的な趨勢は変わることなく続いています。



主要項目の推移

年次	事業所数		従業員数		製造品出荷額等	
	前年比 (%)	(人)	前年比 (%)	(百万円)	前年比 (%)	
H12	△ 2.2	218,133	△ 1.8	5,917,173	3.6	
H13	△ 4.8	212,762	△ 2.5	5,608,287	△ 5.2	
H14	△ 5.7	198,053	△ 4.9	5,347,551	△ 2.5	
H15	△ 0.7	193,985	△ 2.1	5,320,408	△ 0.5	
H16	△ 6.4	189,892	△ 2.1	5,262,648	△ 1.1	
H17	0.1	188,605	△ 0.7	5,464,682	3.8	
H18	△ 6.0	182,681	△ 3.1	5,749,592	5.2	
H19	△ 0.9	189,875	3.9	5,739,595	△ 0.2	
H20	△ 2.0	185,625	△ 2.2	5,917,424	3.1	
H21	△ 7.3	177,113	△ 4.6	5,202,551	△ 12.1	
H22	△ 3.3	173,973	△ 1.8	5,952,864	14.4	

(出典)工業統計調査(北海道総合政策部)

○ 加工組立型の割合が低い工業構造

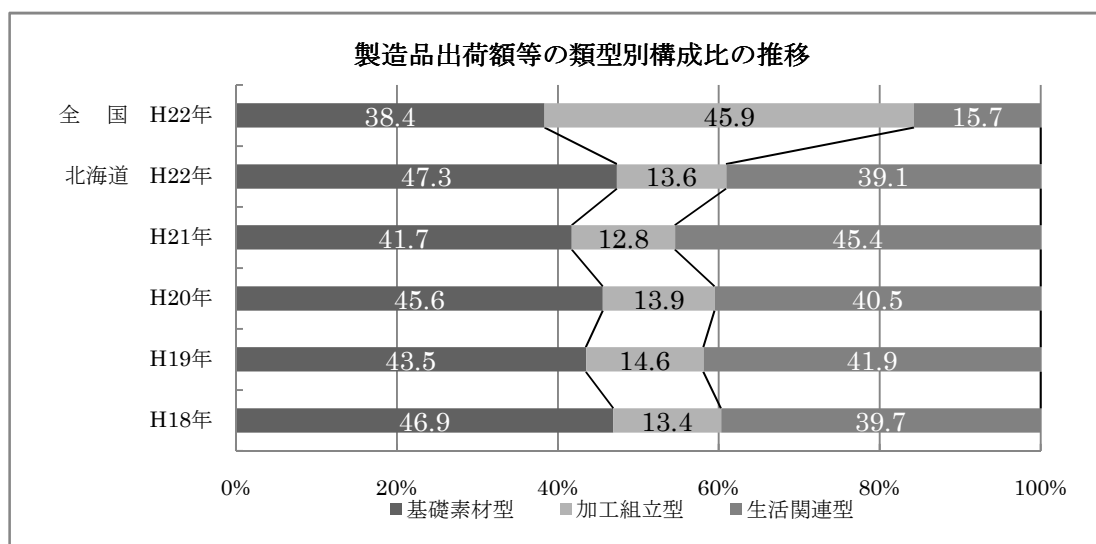
北海道の製造品出荷額では、食料品製造業の割合が全体の3割を越え、類型別では「加工組立型」の割合が全国平均を大きく下回っています。

■業種別製造品出荷額(平成22年)

(単位:百万円、%)

産業中分類		北海道		全国	
		金額	構成比	金額	構成比
総数		5,952,864	100.0	289,107,683	100.0
1	09 食料品製造業	1,884,710	31.7	24,114,367	8.3
2	17 石油製品・石炭製品製造業	1,003,439	16.9	14,991,705	5.2
3	22 鉄鋼業	566,269	9.5	18,146,293	6.3
4	14 パルプ・紙・紙加工品製造業	406,610	6.8	7,110,758	2.5
5	31 輸送用機械器具製造業	317,910	5.3	54,213,562	18.8
6	10 飲料・たばこ・飼料製造業	244,283	4.1	9,613,348	3.3
7	24 金属製品製造業	246,328	4.1	12,292,040	4.3
8	21 窯業・土石製品製造業	185,549	3.1	7,154,357	2.5
9	16 化学工業	161,321	2.7	26,212,040	9.1
10	28 電子部品・デバイス・電子回路製造業	151,971	2.6	16,580,246	5.7
-	上記以外の製造業	784,475	13.2	98,678,969	34.1

(出典)平成22年工業統計(従業員4人以上の事業所)(経済産業省、北海道総合政策部)



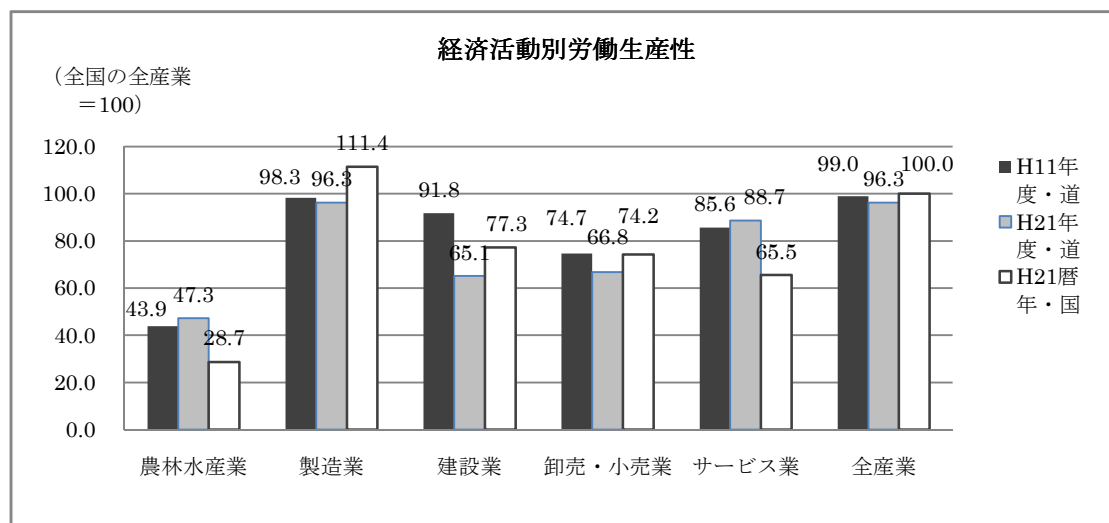
(出典) 経済産業省「工業統計調査」

(注) ・H22年は速報値、従業者数4名以上の製造品出荷額等より算出。

- ・基礎素材型～木材・木製品(家具を除く)、パルプ・紙・紙加工品、化学工業、石油製品・石炭製品、プラスチック製品、ゴム製品、窯業・土石製品、鉄鋼業、非鉄金属、金属製品
- ・加工組立型～はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具、電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス・電子回路、輸送用機械器具、その他
- ・生活関連型～食料品、飲料・たばこ・飼料、繊維工業、家具・装備品、印刷・同関連業、なめし革・同製品・毛皮

○ 低い労働生産性

経済活動別にみた場合、北海道の製造業における労働生産性は、全国平均を大きく下回っています。



(出典) 道民経済計算 (北海道)

**【成長のための方向性】**

- ものづくり産業において、福祉機器や健康器具など健康維持増進にアプローチできる市場は、今後一層の拡大が期待されます。また、食品産業と密接に結びついている食品製造機械や一次産業機械の開発・製造に取り組むことも期待されています。
- CO2 削減等、製造過程における環境に配慮した生産体制の構築が求められており、今後もその傾向は続くと考えられることから、環境維持に必要な知識を持って生産活動に従事する人材の育成が必要であるといえます。

また、環境に優しい製品の需要が高まっていることから、製品についても環境の視点は欠かせないところです。
- 海外市場への進出を検討する企業が出始めていることから、国際感覚を持った商品開発、マーケティングを担う人材の育成が求められています。さらに、海外に工場や事業所を設ける動きもみられることから、グローバル化に即した人材育成が必要です。

## 【人材の階層における現状と課題】

### ○ 経営層

グローバル化の流れの中で激化する国内外市場の競争に生き残るために、企業の生産性向上策を検討し、実施するための情勢分析力と行動力が求められています。

### ○ 中堅層

技術力とマーケティング力を兼ね備えた人材不足を指摘する声が多く聞かれました。経営的理由から新規採用を手控えた影響や、ある程度仕事を覚えてから本州に流出するケースなどが背景として挙げられています。

ヒアリングした事業所からは、現行では中堅層の不足は中途採用で補っているケースが多いという声が聞かれましたが、自社のニーズにマッチした人材の確保に苦労しています。

このほか、中小企業大学校における中堅層への社外研修の評価が高く、また、インターネットによる受講も求められています。

### ○ 若年層

OJTのみならず、社外研修の重要性も指摘されています。若手の能力不足を問題視する声もありますが、一番大きな問題は指導する人材の不足です。

#### 【求められる人材像】

・ものづくり産業を取り巻く環境は刻一刻と変化しています。こうした流れの中で、日々向上心を持って商品開発、生産管理に携わる人材が求められています。ものづくり産業における人材育成には、以下の3種類の「人材」があることを意識する必要があります、それぞれ育成のプロセスが異なります。

- ① 現場オペレーターとして優秀な人材→OJT、本州先進地での研修等
- ② 現場オペレーターのリーダーとなる人材→OJT、先進企業からのUターン等
- ③ 研究・開発型のエンジニア→大学・研究機関等との連携

・最近注目されているのは、販売人材です。ものづくり産業は、製品の性能や質に目が向きがちではありますが、デザイン、広告戦略、マーケティング戦略等の注目が高まっています。ものづくり産業では、こうした人材育成はあまり取り組まれておらず、これまでは外注に頼るケースも多かったという声がありましたが、可能であれば自社内で育てたいというニーズも存在しています。

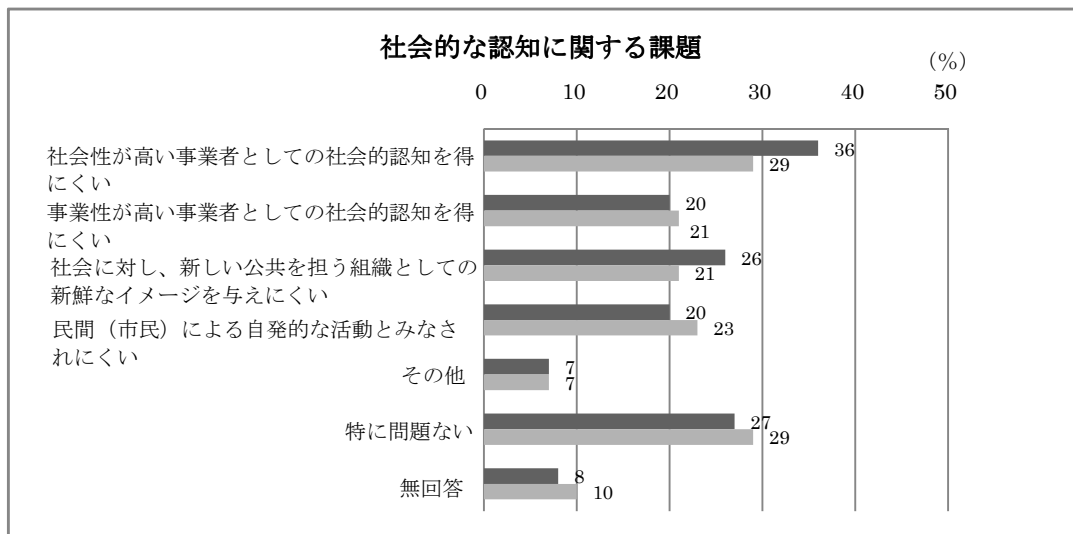
## 3 社会的な課題解決を図る分野（ソーシャルビジネス）

### 【現状と課題】

○ 社会的認知度の不足と経営難

平成 23 年 3 月の東日本大震災は、CSR（企業の社会的責任）活動やNPO事業者の事業の見直しにつながり、再びソーシャルビジネスへの注目が高まりつつありますが、社会性が高い事業者としての社会的認知が十分浸透しておらず、ソーシャルビジネスの知名度向上が課題となっています。

また、ソーシャルビジネスの振興における最も大きな課題として、収益を上げにくく人件費を確保することが困難であることが挙げられています。



（出典）「平成 21 年度地域経済活性化対策調査（ソーシャルビジネスの統計と制度的検討のための調査事業）」  
（経済産業省）

○ 地域展開

ソーシャルビジネスは、地域における様々な課題を解決していくことを目的としています。地域によって課題の内容に差異はあると思われませんが、解決に向けて取り組むという点は同様です。ヒアリング調査や意見交換会において、道央圏でソーシャルビジネスを展開している事業者からは、連携パートナーを見つけやすい、人手を確保しやすいといったメリットが挙げられていました。

また、道央圏以外の地域でソーシャルビジネスを展開している事業者からは、道央圏と比較して家賃等のコストが相対的に低いことから少ない予算で事業を展開できる、人口規模が少ないことにより地域課題が目につきやすいといったメリットが挙げられていました。

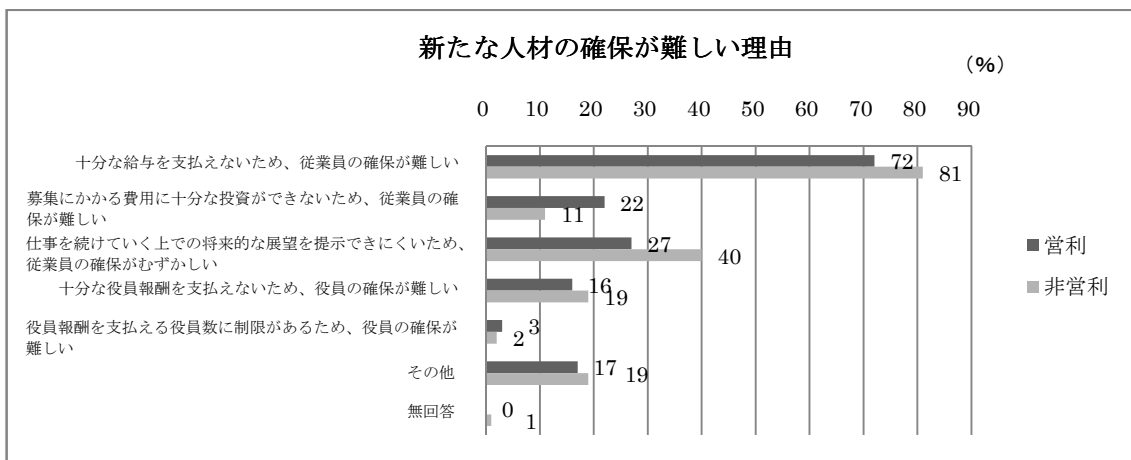
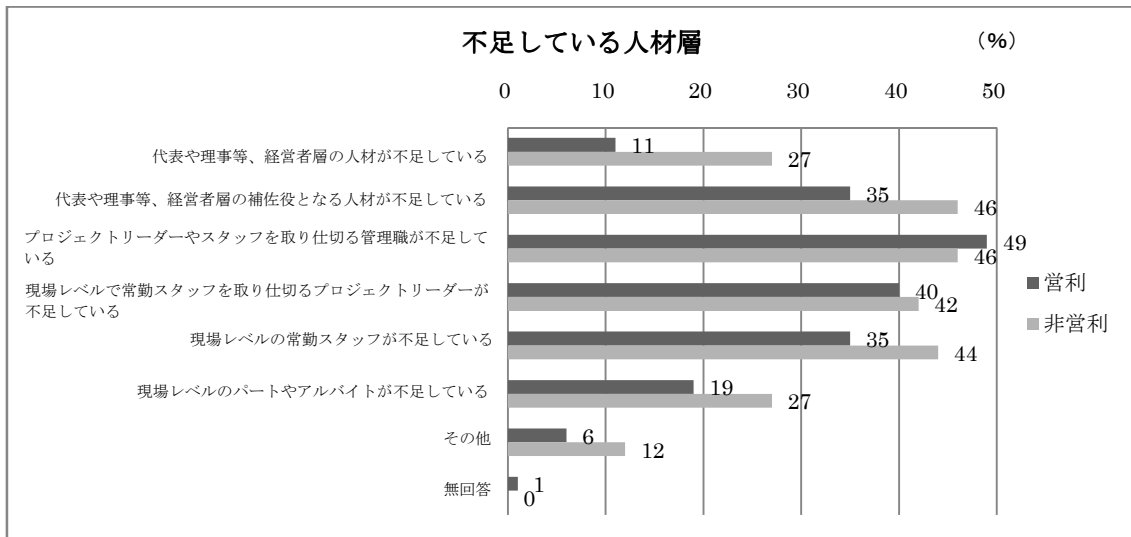
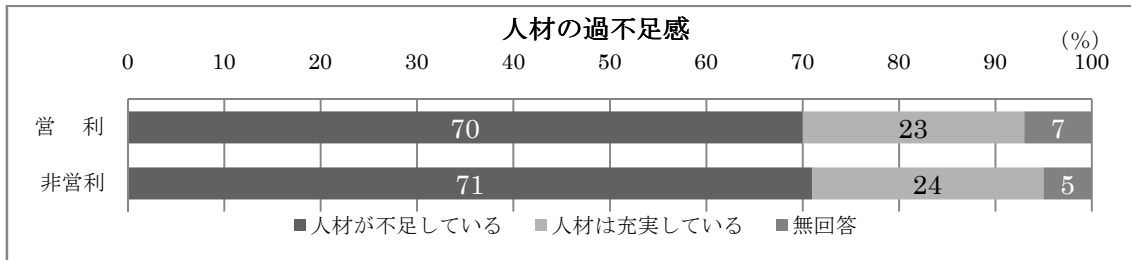
このように、ソーシャルビジネスは、道内全域で展開が可能な業態であるといえます。地域を支えていく上で、地域からのニーズを待つだけでなく、市場を構築していくという仕組み作りも必要です。

地方における市場創出が優先課題であることを踏まえると、地方で企業、行政、

ソーシャルビジネス事業者が連携できる仕組み作りが必要です。

○ 人材の不足感

平成21年度地域経済活性化対策調査（経済産業省）によると、人材の不足感は「経営者層の補佐役」、「管理職」、「プロジェクトリーダー」、「現場レベルの常勤スタッフ」等さまざまな人材層に及んでいます。人材の確保が難しい理由としては、十分な給与を支払えないという理由が7割以上を占めています。



(出典) 「平成21年度地域経済活性化対策調査（ソーシャルビジネスの統計と制度的検討のための調査事業）」（経済産業省調）



### 【成長のための方向性】

- ・ 震災を契機とするエネルギー政策の見直し、省エネの理解の深まりなどにより、新たなエネルギー供給システム開発の機運が高まりつつあり、ソーシャルビジネスが活躍できる市場が広がったと認識されています。
- ・ 日本国内では新しい分野であるソーシャルビジネス分野において、海外の事例調査や海外のソーシャルビジネス事業者との連携を通じて得られるものも大きいと考えられます。

### 【人材の階層における現状と課題】

#### ○ 経営層

次に続く人材を育て独立を促し、ソーシャルビジネスの担い手を輩出していくことが重要な役割と考えられます。

#### ○ 中堅層

中堅層は次の経営層になるべき人材ではありますが、生活の問題で離職せざるを得ないケースも多いと言われています。有効需要創出や企業や行政によるサポートでこの階層の雇用を維持していくことも重要な取組であるといえます。

#### ○ 若年層

この分野に興味を持ってもらうことが必要です。また、中核を担う人材が収入等の問題で離職するケースが多発しており、このままでは将来の経営者になるべき人材が育たず、ソーシャルビジネス自体が存亡の危機に陥ることを懸念する声が聞かれます。

#### ○ 起業家

ソーシャルビジネスが市場を広げていくためには、社会的課題の見える化とそれに応えられる事業者の増加が不可欠であり、この意味では起業家という階層は非常に重要です。地域課題の解決にはさまざまな糸口があり、プロジェクトも小口のもの的大量に出てきて、一定の訓練を積んだ上で続く世代に任せていくという仕組みを構築していくことが必要です。

### 【求められる人材像】

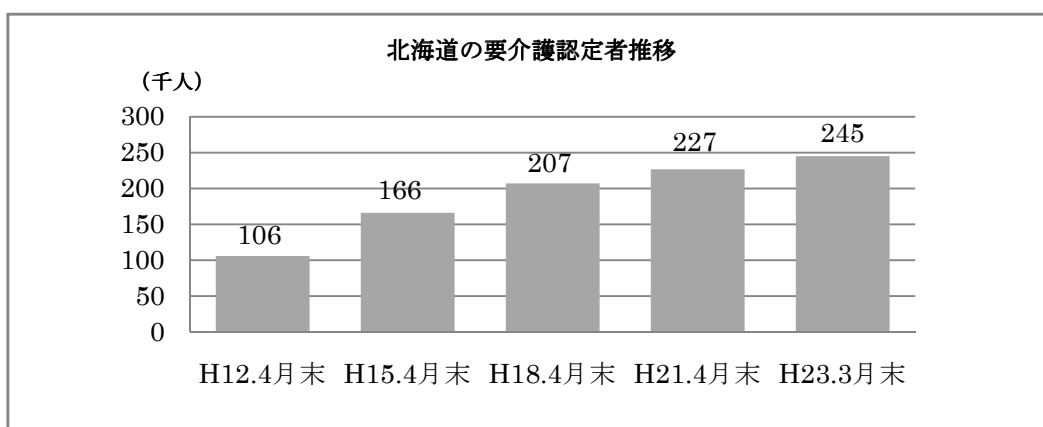
・ソーシャルビジネスは、歴史が浅い分野であり、知名度を高めることで、理解を深めていくことが必要です。また、業態上、事業者の規模が拡大していくというより、小規模事業者が増加し、シーズやニーズの拡大を通じて裾野を広げていくことが重要であるといえます。事業展開においては、小規模事業者が多数生まれ、それぞれが行政や企業、同業者と連携しつつ、お互いに支えながら発展していくことが理想的で、「新しい公共」という言葉に代表されるように、社会全体のことを常に念頭に置き、事業展開をしていくことのできる人材が求められています。

## 4 道民生活の安定を図る分野（福祉・介護）

### 【現状と課題】

#### ○ 介護需要の増加

高齢化が急速に進行する中、要支援・介護者の人数が平成12年から平成23年にかけて2.3倍に増加しています。



(単位:千人)

区 分	H12.4月末	H15.4月末	H18.4月末	H21.4月末	H23.3月末
全 道	106	166	207	227	245
(認定率)	(10.2%)	(14.3%)	(16.5%)	(16.7%)	(17.7%)
全 国	2,181	3,484	4,348	4,689	5,059
(認定率)	-	(14.0%)	(16.2%)	(16.0%)	(16.9%)

(出典) 介護保険制度の施行状況等

○ 介護職員の増加

道内における介護保険事業に従事する介護職員数は、平成 12 年度の約 2 万 8 千人から平成 21 年度には約 6 万 6 千人に増加しています。

<介護保険事業に従事する介護職員数>

		H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21
北海道	介護職員数(千人)	28	31	36	42	47	51	56	60	62	66
	対前年度増加率	-	10.7%	16.1%	16.7%	11.9%	8.5%	9.8%	7.1%	3.3%	6.5%
全国	介護職員数(千人)	549	662	756	885	1,002	1,125	1,172	1,242	1,280	1,343
	対前年度増加率	-	20.6%	14.2%	17.1%	13.2%	12.3%	4.2%	6.0%	3.1%	4.9%

(出典) 介護サービス施設・事業所調査 (厚生労働省)

○ 離職率

全国における介護職員の離職率は全体で 17.8%となっており、特に非正規職員の離職率が高くなっています。就業後、3年以内に離職するケースが多いといわれています。この傾向は、離職後の再就職の可能性が高い都市部において顕著で、再就職が困難な地方においては、離職率は相対的に低めとされています。離職の背景には、肉体的・精神的ともにハードな労働環境でモチベーションを喪失するケース、やりがいをもって就職しても適性に問題があり離職するケースなどが挙げられています。

このほか、経営層以外の業務内容に大きな差異がなく、キャリアパス(※)が見えにくいことも早期離職者が多い背景として挙げられています。

※キャリアパス：長期的な職務の道や展望

平成 22 年度 介護職員の離職率
全体 17.8%
正規職員 15.7%
非正規職員 19.6%

(出典)平成 22 年度介護労働実態調査結果((財)介護労働安定センター調)

○ 女性従業員の割合

介護業界の男女比は 2 : 8 であり、一般産業平均 ( 7 : 3 ) とは大きく異なっています。

平成 22 年度 性別構成	
男性	17.4% (平成 21 年度 16.3%)
女性	82.6% (同 83.7%)

(出典)平成 22 年度介護労働実態調査結果((財)介護労働安定センター調)

○ 非正規雇用者の割合

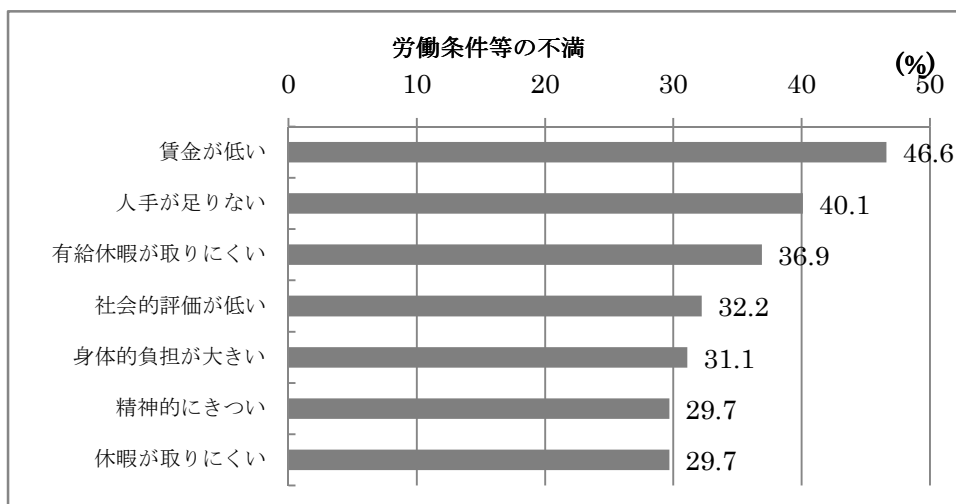
平成 22 年度の非正規雇用者は 49.5%となっています。

平成 22 年度 雇用形態構成	
正社員	49.5% (平成 21 年度 49.1%)
非正社員	49.5% (同 49.5%)
※不明があるため合計が 100%ならない。	

(出典)平成 22 年度介護労働実態調査結果((財)介護労働安定センター調)

○ 離職率の高さの背景

平成 22 年度介護労働実態調査結果 ( (財) 介護労働安定センター ) では、仕事上の悩みとして、「仕事内容の割に賃金が低い」、「人手が足りない」、「有給休暇が取りにくい」、「業務に対する社会的評価が低い」といった回答が多くなっています。



(出典)平成 22 年度介護労働実態調査結果((財)介護労働安定センター調)

○ 潜在的介護福祉士の存在

平成 21 年度に全国において介護福祉士資格取得者は約 81 万人います。その内、

介護等の業務に従事していないいわゆる潜在的介護福祉士は、推計すると約 27.5 万人で全体の約 34%となっています。

また、介護福祉士等現況把握調査（厚生労働省）では、現在の仕事を続けていく上で改善して欲しいこととして、「給与水準の引き上げ」が最も多かったものの、人材育成に関することとしては、「キャリアアップの仕組みの構築」や「希望する研修等の受講」に関する事などが挙げられています。

＜現在の仕事を続けていく上で改善して欲しいこと＞

	介護福祉士 就労経験あり (N=7,220)	介護福祉士 就労経験なし (N=2,007)
資格に見合った給与水準に引き上げる	65.3%	69.8%
経験に見合った給与体系の構築	30.9%	20.6%
希望する研修等を受けられるようにする	5.5%	7.4%
労働時間を短縮する	16.2%	20.7%
研修等の内容を充実する	5.8%	5.5%
有資格者のキャリアアップの仕組みを構築する	9.7%	10.8%
作成書類の軽減等事務作業の効率化・省力化を図る	18.4%	9.8%
有給休暇や育児休暇等のしやすい環境整備を整える	25.5%	31.2%
社会的な評価を向上させる	25.2%	28.1%

（出典）介護福祉士等現況把握調査（厚生労働省調）

【成長のための方向性】

- ・ 少子高齢化社会の到来、高齢者が高齢者を介護する時代が予想される中、人材の確保育成は急務です。福祉・介護は離職率の高さとともに、新規参入も多く、国・道・自治体レベルでさまざまな人材育成に係る助成・研修が行われています。

また、研修を行っている間の欠員をいかに埋めるかといった問題もあり、研修と助成をセットにした人材育成が求められています。

【人材の階層における現状と課題】

○ 経営層

福祉と事業の双方の視点を持っている人材が必要とされています。福祉としての重要性を認識しつつ、業務継続のためのビジネス的な感覚も求められているということです。

また、ストレスマネジメント（※）が経営層、管理層の重要な役割との声も聞か

れました。これは、福祉・介護分野特有の人間関係が背景にあるとされています。

※ストレスマネジメント：ストレスとの上手な付き合い方を考え、適切な対処法をしていくこと

#### ○ 中堅層

十分な人材が育っていないという指摘がみられます。福祉・介護分野は若年層と中堅層の業務内容の区別が明確でなく、若年層の早期離職の一因となっているとされています。

これは、言い換えれば、中堅層が身につけなければならない中間管理職的なスキルの獲得が困難な状況にあることを示唆しています。

#### ○ 若年層

キャリアパスが見えにくく、将来の展望が描きにくいことが離職の要因の一つになっていると考えられます。そこで、資格の細分化、明確化を進めることでキャリアパスを明示し、インセンティブを保ち続けられる環境を整えた上で、人材育成を図っていくことが重要と考えられます。また、コミュニケーション能力、接遇能力の向上が必要です。

#### 【求められる人材像】

・少子高齢化社会の進行により、福祉・介護への需要が増加を続けることが確実視されています。これにより、従来の福祉・介護の分野のみならず、様々な事業者による福祉・介護分野への参入が増えてきています。さらに、事業者に加え、福祉・介護に従事する者の規模も拡大基調にあります。しかし、従事者の適性や労働環境の問題を背景として、同分野における離職率、入職率がともに高く、雇用環境が安定していないのが現状です。基本的には、福祉・介護に関心を持ち、長く勤めていける人材が求められています。

## 第6 産業人材育成の展開方向

### 1 重点分野ごとの展開方向

#### (1) 地域産業の基盤となる分野

##### (ア) 食品産業

①競争力を強化するためには、顧客ニーズを把握する対応力の向上が必要であり、さらに、確かな知識・経験の積み上げのほか、先進技術や専門知識を把握することが必要です。

②環境対応力の強化のほか、自社の産業分野にとらわれることなく産業横断的な視点を持った経営が求められています。

③グローバルな競争環境において、海外の言語・文化・慣習の習得など国際化への対応が必要です。

④経営、生産管理、技術力の向上が必要です、また、付加価値を高めるために学ぶべきことは、道外のみならず、海外にも多く存在していると考えられ、視野を広げられるような機会の提供が必要です。

##### (イ) 観光産業

①観光ニーズの多様化など、経営環境の変化に対応した経営戦略により、従業員を導いていくマネジメントスキルの向上が必要です。

②事業推進のための情報の把握や、必要とされる試験や研修を実施し、技能習得意欲を増進させ、労働者の資質向上や技能労働者の育成が必要です。

③グローバルな競争環境において、海外の言語・文化・慣習の習得など国際化への対応が必要です。

④観光は、地域産業と相互の連携を図りながら、地域における観光事業をマネジメントやコーディネートできる人材の育成が必要です。

⑤すべての道民に観光の意義や重要性などを理解してもらうために、観光を学ぶ機会を充実していく必要があります。

## (2) 本道経済の牽引役が期待される分野（ものづくり産業）

①競争力を強化するためには、顧客ニーズを把握する対応力の向上が必要であり、さらに、確かな知識・経験の積み上げのほか、先進技術や専門知識を把握することが必要です。

②新たなビジネスチャンスとなる新分野進出や時代が求める環境対応力の強化が必要です。近年においては産業横断的な視点の重要性が高まっています。自社の産業分野にとらわれることなく、柔軟な視点を持った経営が求められています。

③北海道はものづくり産業の基盤が脆弱なため、人材育成を考える際、指導人材の不足を解消していくことが重要です。また、指導員研修を受け、技術のプロというだけでなく、指導の技術をも兼ね備えた指導人材の育成が必要です。

④ものづくり産業における人材育成には、「①現場オペレーターとして優秀な人材」、「②現場オペレーターのリーダーとなる人材」、「③研究・開発型のエンジニア」の3種類の「人材」があり、それぞれ①OJT、本州先進地での研修等、②OJT、先進企業からのUターン等、③大学・研究機関等との連携等、異なるプロセスによる育成が必要です。



⑤ものづくり産業においては、技術の向上や技能伝承に向けた取組に加え、デザインや広告、マーケティング戦略に向けた取組が必要です。道外の優れた取組の紹介、講師の招聘のような取組を積極的に進めていくことも必要です。

### (3) 社会的課題の解決を図る分野（ソーシャルビジネス）

①関係機関がソーシャルビジネスの知名度や理解を深めることに協力しつつ、有効需要創出（※）の機会提言を行うことが必要です。

※有効需要創出：市場を意図的に構築することによって、新たなビジネスを生み、これを波及させることでソーシャルビジネスの市場を広げていこうとする考え方

### (4) 道民生活の安定を図る分野（福祉・介護）

①新たな付加価値を創造するためには、業界や企業を牽引するリーダーや後継者の育成が必要です。

②福祉・介護の職場において、人材定着が最重要課題ですが、長く勤められるような人材を育成するには、キャリアパスの提示ができるような仕組みづくり、良好な職場と人間関係を構築できる環境づくりに貢献できる人材の育成が必要です。

③福祉・介護の分野においては、何らかの事情で現在は就職していない潜在的介護福祉士がいます。こうした人材の中には、現場に戻ることを検討している方も少なからずいると考えられます。「学び直し」の機会も含め、福祉・介護分野での就業を促すような取組も必要です。

## 2 人材の階層ごとの展開方向

前項において、各分野毎に人材育成の展開方向を述べてきましたが、育成方針を策定する過程において、関係業界や有識者からのヒアリング等を行う中で、それぞれ分野毎

の特徴は若干あるものの、人材階層別（※）においてある程度共通の能力が求められることがわかりました。

そこで、求められる人材を育成するに当たり、人材の階層毎に着目した支援策等を検討することも有効であるため、再度整理しました。

※育成方針における人材階層とは次のとおりです。

- ① 企業内人材（経営層、中堅層、若年層）
- ② 次世代人材（就業前の段階にある者（学生など））
- ③ 起業家（新規開業する者）

## ■ 経営層に対する経営力・指導力の向上

①競争力を強化するためには、顧客ニーズを把握する対応力の向上が必要であり、さらに、確かな知識・経験の積み上げのほか、先進技術や専門知識を把握し、最新技術を導入していく人材を育成していく必要があります。

②新たなビジネスチャンスとなる新分野進出や時代が求める環境対応力の強化が必要です。近年においては産業横断的な視点の重要性が高まっています。自社の産業分野にとらわれることなく、柔軟な視点を持った経営が求められています。

③需要の多様化、激動する経済社会環境の中で、新しいことを吸収し、舵取りを考えながら従業員を導いていくマネジメントスキルの向上が必要です。

④従業員が人材育成に係るセミナー等を受講したとしても、より重要なのは受講後にその経験を如何に活かすかであり、受講者よりむしろ管理層側が人材育成のプランを示しモチベーションを維持することが不可欠です。この点において、受講者が学んだことをどのように活かすかの具体例を示す管理層向けのフォローアップ的な機会を設けることも必要です。

⑤事業の継続や発展のためには、経営改善を進めるとともに、同業種や異業種、産学官や金融に関する人材のネットワークの構築が必要です。

⑥新たな付加価値を創造するためには、業界や企業を牽引するリーダーや後継者の育成が必要です。

## ■ 中堅層、若年層に対する実践的スキルの向上

①事業推進のための情報の把握や、必要とされる試験や研修を実施し、技能習得意欲を増進させ、労働者の資質向上や技能労働者の養成が必要です。

②グローバルな競争環境において、海外の言語・文化・慣習の習得など国際化への対応が必要です。対象市場・専門用語等、業界によって相違はありますが、国際化対応の尺度を示す検定のような制度を設けることも考えられます。

③実践的な職業能力開発や技術の習得により、地域産業を支える人材の育成や再就職の促進を図ることが必要です。また、何らかの事情で離職した方の研修の機会の提供や、非就労者への社会参画を促す機会の提供等、地域事情を踏まえた広範な視点に基づく機会提供が必要です。

④同業他事業者での OJT の体験や、異業種交流などによる資質とモチベーションの向上が必要です。需要の多様化が進む現状において、自社の業務領域だけに捕らわれず俯瞰的な視点を持てるようなきっかけづくりが必要です。

⑤若年従業員については、困難に立ち向かう根気強さ、社会人としての接遇・マナー、バイタリティ等の面で能力向上への取り組みが必要です。視野を広げる上でも、業種に捕らわれず、世代が比較的近い者同士が集い、ともに学ぶような仕組みづくりも必要です。

## ■ 次世代人材の育成

① 少子高齢化の流れのなかで、地方部ではいかに人材を確保するか、確保した人材をいかに育成するかが鍵となるため、地方における人材育成に係るセミナーや勉強会の開催が必要です。このためには、地方におけるニーズの違いや地域事情を勘案し、柔軟に対応していくことが求められます。

② 次の時代の産業の担い手となる人材に対して、企業の社会貢献の取組を通じての工場見学や各種体験等の実施や、職業観・勤労観の早期形成を図るため職業体験やインターンシップの推進が必要です。

③ 産業界を志す次世代人材を技能者へと育成するためには、職業能力開発を通じた技能・知識の付与が必要です。単発的なものではなく、職業体験的なレベルから、実践的なレベルへとステップアップできるようなカリキュラムを組んで提供していくことが求められています。

④ 次世代人材に対して確かな職業能力開発を推進するため、職業能力開発に係るカリキュラム・教材・指導技法の開発研究や教育訓練担当者の研修が必要です。「教えることで学ぶ」という言葉がありますが、これにとどまらず、人材育成においては、学ぶ側のみならず、教える側を育成するという視点も不可欠です。

⑤ 本道は新規高卒者の離職率が全国に比べ高率となっており、道内の高校生等にとって、働く上でのルールや知識を得ることが非常に重要であることから、弁護士や社会保険労務士ら専門家による「出前授業」を行うなど、効果的な労働教育の取組が必要です。

## ■ 起業家の育成

① 創業や新たな事業展開を行うためには、技術、マーケティングや財務など総合的な能力を有した人材の育成が必要です。

②多様な経営課題に対応するため、産業支援機関による相談やコンサルティング、先駆者の経験に基づく研修の実施が必要です。起業する際のサポートのみならず、起業後のサポートも重要です。

③若年者には、インターンシップ等の機会を通じた職業訓練や社会人としての基礎力を向上させる研修が必要です。若年で起業を志す方に対し、そのバイタリティを枯渇させず、社会経験を積んだ方々とともに後押ししていくことが必要です。

④ソーシャルビジネスなどの振興のためには、関係機関が起業家の視点を持った人材を育成していくことが必要です。

## 第7 民間と公共の役割分担

人材の階層毎に必要な施策を展開する上で、職業キャリアの形成や職業能力開発に関しては、企業が自ら実施すること、もしくは産業支援機関などを有効に活用することが基本です。

国や道など行政は、職業能力開発の基本的な枠組みの設定・調整のほか、事業主等による職業訓練の促進等を行い、さらには、公共訓練として若年者や離転職者、その他の特に援助を必要とする者に対する職業訓練を実施します。

なお、公共訓練のうち、離転職者に対する職業訓練など、民間の職業訓練機関においても実施可能なものについては委託を行うなど、機動的、効果的に実施する必要があります。

また、「高等技術専門学院中長期ビジョン」に基づき、公共訓練を行っている道立高等技術専門学院の訓練内容、科目などについて、民間との役割分担や連携を図り現行体制を見直すなど、官民が一体となった効果的な人材育成の取組を推進していくこととしています。

## 第8 全道・地域における推進体制の充実

少子高齢化の進展や人口の減少に伴い、産業人材確保が困難な状況にあります。

今後は、北海道産業人材育成連携会議において全道的視野に立ち効果的な人材育成の

推進を図るとともに、各地域においては、総合振興局・振興局が中心となり、地域の商工会議所・商工会など経済団体と連携をとりながらニーズの発掘に努め、産業支援機関などとともに、地域のニーズに対応できる体制の充実を図ることが必要です。

## 第9 育成方針に基づく取組の推進

育成方針に基づき、道及び各産業支援機関等が取り組む産業人材育成施策については、道が集約し、「産業人材育成研修マッチング事業」として利用者に情報提供を行います。

そのことにより、研修利用希望者が道内の各機関が実施している研修情報を十分に把握できず希望する研修が受講できないといった状況を解消していくとともに、産業人材育成ネットワークとして設置した北海道産業人材育成連携会議において、利用者からの研修ニーズへの対応と継続した推進管理を行うなど、オール北海道体制で取組を推進します。

なお、道としての産業人材育成施策については、年度毎に産業人材育成推進計画としてとりまとめ、前年度の実績とあわせて、北海道産業人材育成連携会議において報告します。