

令和3年度第3回

北海道労働審議会職業能力開発部会

【議事録】

令和3年10月29日（金）

かでの2・7 520研修室

令和3年度第3回

北海道労働審議会職業能力開発部会

【議事録】

日時：令和3年10月29日（金）13：30～

場所：かでる2・7 520研修室

【議 事】

第11次北海道職業能力開発計画(素案)の策定について

【出席者】

● 委 員

- ・ 学識経験者
開本 英幸(弁護士)
- ・ 労働者代表
山田 新吾(連合北海道組織労働局長)
- ・ 使用者代表
桑原 崇(北海道経済連合会労働政策局長)

● 特別委員

- ・ 学識経験者
上原 慎一(北海道大学大学院教育学研究院教授)
河田 恵一((独行)高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部長)
藤川 康司(胆振地方技能訓練協会会長)
増地 あゆみ(北海学園大学経営学部教授)
横山 和博((公社)北海道私立専修学校各種学校連合会専務理事)
- ・ 労働者代表
後藤 進(運輸労連北海道地方連合会書記長)
- ・ 使用者代表
川合 智士((株)ダイナックス上級執行役員管理本部長)
田中 希久代(キャリアバンク(株)コーポレートデザイン事業部人材開発事業担当部長)

(五十音順)

1 開会

事務局（伊藤課長補佐）

定刻となりましたので、ただいまから、令和3年度第3回北海道労働審議会職業能力開発部会を開催いたします。本日の進行役の産業人材課 伊藤と申します。よろしくお願ひいたします。はじめに、本日の部会には、WEBでのご参加も含め、委員、特別委員合わせて11名のご出席をいただいております。構成員12名の過半数となっておりますことから、北海道労働審議会条例施行規則第8条によりまして、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まして、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することとなっておりますので、あらかじめご承知願ひいたします。では、開会に当たりまして、北海道経済部産業人材担当局長 磯部よりご挨拶を申し上げます。

2 挨拶

磯部産業人材担当局長

産業人材担当局長の磯部でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。座って失礼いたします。委員の皆様には、お忙しい中にも関わらず、職業能力開発部会にご出席をいただきまして誠にありがとうございます。

さて、今年度の当部会においては、今後5年間の職業能力開発の基本的な施策の方向性を示す第11次北海道職業能力開発計画の策定につきまして、3月に労働審議会から審議を付託されて以降、4月と8月の2回にわたり、委員の皆様方より貴重なご意見をいただいておりますが、本件については、今回の部会をもちまして、最後の議論の場とさせていただきます。原案の審議をお願いしたいと考えております。

また、本日は、「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も報告させていただきますこととしております。

皆様方におかれましては、活発にご議論をいただき、本日の部会が有意義なものとなりますようお願い申し上げます。開会のご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

3 議事

事務局（伊藤課長補佐）

それでは、これより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、開本部長にお願ひしたいと存じます。よろしくお願ひいたします。

開本部長

開本でございます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。では本日の議事でありまして、「第11次北海道職業能力開発計画の策定について」、まず事務局からご説明願ひいたします。

事務局（匂坂産業人材課長）

産業人材課長の匂坂でございます。よろしくお願ひいたします。座って説明させていただきます。私からは、資料1-1から1-6の「第11次北海道職業能力開発計画」について説明させていただきます。

まず、資料1-1をご覧ください。前回の部会後、9月14日から10月14日に実施いたしました

パブリック・コメントの実施結果について報告させていただきます。1名の方から1件の意見を受理いたしまして、内容は、「就職氷河期世代の方々への雇用機会の提供とともに、ビジネススキルを育成する術を北海道としても積極的に練っていただきたい」という趣旨のものでした。ご意見に対する道の考え方といたしましては、計画本文の20ページに「就職氷河期世代を含む中高年齢者への職業能力開発を推進」する旨の記載をしておりますことから、計画案とご意見の趣旨が同様であると判断をさせていただきます、Bとさせていただきます。

続きまして、資料1-2をご覧ください。素案から原案にかけての主な変更点について、ご説明させていただきます。資料の1ページ目の、「第2部 4の(2)」の部分につきましては、前回の部会での山田委員からの「『新たな日常』という言葉について、説明すべき」というご意見を踏まえ、文案のとおり加筆させていただきました。2ページ目の「第3部 1」の「指標」については、令和2年度の数値の確定に伴いまして、委託訓練の受講者における就職率を66.8%から68.7%に、能力開発セミナー受講者の満足度を90.1%から87.7%にそれぞれ修正させていただきました。資料3ページ目の「第3部 2の(1)ア」について、先ほどの資料1ページ目の、山田委員からの「新たな日常」についてのご意見を踏まえた修正に伴いまして、文案のとおり加筆させていただきました。続いてその下、「イ」の「方向性」と4ページ目の上の2つの「主な取組」につきましては、前回の部会での桑原委員からの「DXや、Society5.0、デジタル化、ゼロカーボンなどの事項と施策との関連性を説明すべき」というご意見を踏まえまして、文案のとおり加筆させていただきました。そして、4ページ目の一番下の「第3部 2の(2)イ」につきましては、前回の部会で河田委員からの「『男女が働きながら、共に家事、育児等を行うことができるよう』との記載に対し、後半に『結婚・出産、育児・介護等のライフイベントに関わりなく継続して働くことができるよう、女性のライフステージに応じた支援に努めます』となっております、介護が女性の仕事というようなイメージを受けかねない」というご意見を踏まえまして、文案のとおり「介護」を加筆いたしました。その他、誤字や統計数値の誤り等の修正はありますが、主な変更点は以上です。

次に、資料1-3及び資料1-4により、本計画の概要を今一度ご説明させていただきます。資料1-3を横に置いていただきつつ、資料1-4の1ページをご覧ください。「計画(原案)の概要」についてですが、本計画は、4部構成となっております。まず、「第1部」の「総説」において、1の「計画のねらい」として、働く者一人ひとりの職業生活の安定と社会的な評価の向上を目指し、「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」など、記載の4項目について、今後取り組む基本的施策の方向性を示すこととしております。2の「計画の期間」につきましては、令和3年度から7年度までの5年間としています。次に、第3部の「職業能力開発の方向性と基本的施策」についてですが、「計画の基本的考え方」の1の「5年後の目指す姿」といたしまして、「(1)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している。」、「(2)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。」の2つを設定いたしまして、職業能力開発の方向性を示しております。2の「施策の実施目標」といたしましては、目指す姿の達成に向け、先ほど計画のねらいでご説明いたしました「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」などの4つの柱を掲げますとともに、その下の「高等技術専門学院の修了生の関連業界就職率」や「道が実施する技能検定の合格者数」などの指標を設定し、推進管理を図ることとしています。次に、2ページをご覧ください。「職業能力開発の方向性と基本的施策」といたしましては、「施策の実施目標」においてお示しいたしました、4つの柱ごとに、それぞれの囲みにありますとおり、目標を達成するための具体的な施策を展開し、目指す姿の実現に向け、取組を進めていくこととしております。次に、「第4部」の「計画の推進」についてですが、「1 計画の推進体制」や、「2 関係機関等との連携」にありますとおり、官民の適切な役割分担や相互の連携のもと、効果的・効率的に取組を推進することとしております。計画原案の概要の説明は以上です。次に、資料1-5の原案本文をご覧ください。第11次計画原案の本編

の主な修正点につきましては、先ほどご説明させていただきました。また、30 ページ以降につきましては、巻末資料を追加しております。内容は第 11 次計画と同様に、用語解説と職業能力開発施設等一覧とさせていただいております。いずれも、第 11 次計画の巻末資料ベースに時点修正いたしまして、Society 5.0 やデジタルトランスフォーメーションなどの用語の追加、及び設備等一覧につきましては、令和 3 年度現在のものに修正しております。

以上、第 11 次北海道職業能力開発計画の策定につきまして、ご説明させていただきました。資料 1-6 の、今後の策定スケジュールにつきましては、後ほどご説明させていただきたいと思っております。また、毎年度、部会の方で報告させていただいている第 10 次職業能力開発計画進捗状況の令和 2 年度分を参考資料とさせていただいております。令和 2 年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のために中止となった事業が多数見受けられたこともあり、引き続き、影響を注視しながら、各事業推進に取り組んで参りたいと考えております。以上でございます。

開本部会長

ありがとうございました。ただいまのご説明に対してご意見ご質問をお願いいたします。はい、山田委員。お願いできますか。

山田委員

ご説明ありがとうございます。「新たな日常」について加筆いただきましたが、その中であれば、アンダーラインを引かれた、産業構造の変化に対応する新たな日常と、文言があるのですが、確実にこの間、就労の仕方が変わってきている部分もあるので、そこを加筆された方がいいのではないかとということと、こうした中の感染予防の徹底による新しい生活の実践という部分があるのですが、その中で、道として、新北海道スタイルというのを、確か、そういったものが指針みたいなものが出ているのではないかと思います。そういったものをぜひ、道として出しているのであれば、そういった文言に、加筆なのか、置き換えるか、考えていただいて、変えていったほうがいいのかという意見でございます。以上です。

開本部会長

はい、ありがとうございます。ただいまのご意見に対して事務局、いかがでしょうか。

事務局（匂坂産業人材課長）

どうもありがとうございました。新北海道スタイル等、文言につきましては、改めて加筆・修正させていただきたいと思っております。

開本部会長

よろしいでしょうか。そのほか、ご意見ご質問をお願いいたします。では、委員、お願いいたします。

河田委員

19 ページのところですが、(エ)の「主な取組」のところの、前回のお話の中で MONO テクにおいてデジタルトランスフォーメーションの加速などという文言を追加していただいたところですが、その関係で、その次の IT リテラシーの向上など労働生産性の向上に向けた在職者訓練の充実や技術系人材育成に努めますというのも、この二つのところの関連性がちょっと、不明瞭というかわかりづらくなってきているのかなというのを感じまして、ここをもう少し整理していただいた方がいいのかなと思います。2 番の IT リテラシー向上なども、MONO テクにおいて、という理解でよろしいでしょうか。それともこれは、職業訓練全般、

私たち機構も含めて、道としての全般的な、というような認識でしょうか。そこも含めて確認をしたかったのですが。

開本部長

はい、ありがとうございます。これは要するに、MONOテクにおいて、というくんだり、ITリテラシーがそのまま連動するのか、それとも、ITリテラシーというのは、MONOテクに限らずということなのかという、そういった主旨でよろしいですね。はい。事務局いかがでしょうか。

事務局（匂坂産業人材課長）

そうですね。2つ目のITリテラシーの方はMONOテクと、その他の職業訓練も含めたものと考えております。

開本部長

はい、ありがとうございます。では、桑原委員、お願いいたします。

桑原委員

よろしくお願いします。まず、DX、それからデジタル技術に踏み込んだものとしていただき、ありがとうございます。それで、企業がDXを推進して生産性を高めていくということが今後重要になってくるわけなのですが、そういったことを担うデジタル人材の育成確保も不可欠になっております。実態としまして、多くの中小企業では、こうした人材が不足しているという状況にあります。新聞報道によりますと、国においても次年度は、中小企業のDX人材の育成、推進員の配置、それからIT分野の資格取得を目指す訓練コースの拡大などに取り組むといったようなことが報道されておりますけれども、今後、道におかれましても、公共職業訓練、それから学び直しの支援ということで、デジタル技術を学ぶカリキュラムを拡充していただけたらと思っておりますが、ぜひとも効果的な取組をお願いしたいと思います。以上です。

開本部長

どうもありがとうございます。ただいまのはご意見ということで承ります。その他、ご意見ご質問ございますか。はい。よろしいでしょうか。

では、ご意見ご質問を終えまして、これまでの部会における議論において、先ほどの件は残っておりますが、こちらの計画に関する部会での審議は尽くされたと思っております。つきましては11月16日に開催予定の北海道労働審議会において、私の方から、審議結果を報告させていただきます。事務局には部会での審議結果を踏まえて適切な策定をお願いしたいと思います。そして今後のスケジュールについて事務局から簡単に説明をお願いいたします。

事務局（伊藤課長補佐）

はい。今後のスケジュールですが、資料の1-6ということで、お配りしております。部長からもお話いただきましたとおり、11月16日の北海道労働審議会におきまして、計画の審議結果や、概要を報告させていただきます。その後、道の内部手続きを経まして12月中に策定を予定しております。また策定後につきましては、道議会への報告を行う予定としております。以上でございます。

開本部長

はい、ありがとうございます。以上で、この最初の議事について終了いたします。

それでは次に、「『今後の高等技術専門学院の運営方針』取組状況について」、まずは事務局からご説明願います。

事務局（今西職業訓練担当課長）

職業訓練担当課長の今西でございます。座って進めさせていただきます。

資料 2-1 でございますが、これは、今後の高等技術専門学院の運営方針の概要でございます。一番下の目標指標のところだけ、当初に策定したものから、現状のものを加えてございます。数字については後ほど説明申し上げますが、この運営方針自体が、令和元年から令和 7 年までの間の高等技術専門学院の運営についての概要を定めたものでありまして、これに従いまして、個々の取組を進めているところでございます。

次に資料の 2-2 をご覧ください。1 番の高等技術専門学院、MONO テクの入校・就職状況でございます。令和 2 年から令和 3 年につきましては、コロナの影響もあり、なかなか PR 活動ができなかったところもございまして、応募倍率は底を打って 0.51 倍だったのですが、実際に入校された方は、応募をしたのだけれども、進学をします、という方もおりまして、最終的に 45% と、今までの中で最低のところまできております。一方、就職状況の方は、全体で 97.9% と、高水準を維持しております。やはりものづくりを中心に、訓練を行っておりますので、就職先の方からは非常に人材を要望されておりました。就職は非常に好調なのですが、ものづくりの技術を身につけたいという方の確保に苦慮しているところでございます。

次に、資料の 2-3 でございます。これは、令和 3 年度においてどういったことを行ってきたか、主に年度当初のところですね、変えてきたところを中心にまとめてございます。まず一つは、運営方針の一つの骨格として、指標にもございますが、これから新規高卒者が減っていく中で、既卒者の皆さんに向けた入校促進を図らなければならないのですが、そうなりますと、既卒者の方はなるべく早く就職したいということがございますので、既卒者向けの 1 年制コースをさらに拡充いたしました。そこで、令和 4 年度からは 6 科を追加導入いたしまして、全体で 8 校 33 科あるうち 26 科に 1 年制コースを導入いたしました。この 1 年制コースは、2 年制課程の定員の内数として、一部 1 年制も受け入れるという形で、施設、それから指導員を、既存の資源で最大限に生かし、柔軟に対応できるような形で対応しようということで 1 年制コースという形で併設させていただいております。それから、こういった MONO テクの PR に向けた活動もしていかなければならないということで、実習作品展を 9 月から 11 月に開催しております。これは、ものづくりに親しんでもらい、MONO テクや障害者職業能力開発校の知名度を上げることを目的としておまして、今年は MONO テクが所在する全道 6 地域 7 会場で各地のイオンさんと提携いたしまして、イオンの中で、訓練生の成果物ですとか、紹介用のパネルを展示しております。それから、学院案内やノベルティ、缶バッジなどをお配りして、身近にこういう訓練をしているところがあるということをご理解いただけるように活動を行っているところでございます。それから、引き続き行っている取組といたしましては、既卒者の皆様が入りやすい取組ということで、まず、志望理由書と面接だけの選考をすべての訓練科に導入いたしました。それから、年齢制限を廃止し、実際に受験できる会場を自分がお勤めになっている所の近くで受けられるようにし、それからハローワークとも連携してやっていくといったことを引き続きやっております。それから、令和 3 年度につきましては、入学日を 10 日ほど後ろにずらし、4 月 20 日にいたしまして、ちょうど 3 月末に離職された方も入校できるよう取組を広げて参りました。その裏面の方はですね、今の MONO テク、それから障害校全体で、どのような科が展開しているかというのを図と表で示したものでございます。

それから、資料の 2-4 ですが、こちらが当初申し上げましたが、運営方針における目標指標というのがございます。四つございまして、まず一つは、修了生が関連業界にどれだけ就職したか、それから、既卒者の入校者数がどのようになってきているのか。次に求職者向けの委

託訓練の就職率はどうか。そして、在職者向けの訓練の満足度はどうか。こういった目標を設定してございます。MONOテクの関連業界就職率の実績につきましては、目標値が令和2年度調査が93.0%に対して、令和3年度調査が88.6%となっています。具体的に申しますと、コロナの関係で印刷業界など、仕事自体が激減しておりますので、そういった中で求人を絞ってきているというところもございまして、なかなか思うように行かなかったという部分がございます。次に、既卒者の入校者数につきましては、先ほど申し上げた各取組によりましてですね、令和2年度は59人だったのが、71人にまで増えてきております。これをこれからもどんどん増やしていくよう、取組を進めていきたいと考えてございます。それから、委託訓練の就職者数ですが、71.7%から68.7%と若干下がったのは、やはりこちらもコロナの関係で、新規求人を今までと同じようにどんどん採るといって感じではなくなっている部分が影響してございます。そして、在職者訓練の受講者の満足度は、若干下がっているところがございます。そしてちょっと実施方法が不十分なセミナーがあり、こういう結果となったとしていますが、具体的には、障害者向けの訓練です、他の科目ですと、一度受けると、その方は同じ訓練を受けたりしないのですが、障害者向けの訓練は、毎年同じ方が同じ訓練を受けるような事例が多くございます。そうすると、決して駄目とは言わないのですが、評価が最初の時は「良い」だったのが、次は「普通」というような形で、少し低下するというようなことがございますので、令和4年度に向けては、一度受けられた方がまたさらにスキルアップできるようなコースを設けるなどして対応を図っていきたくて考えてございます。それから、その他に、施設内訓練の評価に係る評価項目ですが、こちらの実績については、まず、応募倍率は、令和2年度が0.49倍だったのが令和3年度は0.51倍と、少し高くなりました。次に就職率は99.6%から97.9%と、やはりコロナの影響を受けている部分がございます。それから、関連業界就職者につきましても、先ほど申し上げたとおり、若干下がっております。就職率、それから関連業界就職率が下がり、正社員の割合も下がっております。その次の求人倍率自体は、やはりものづくりの人材に対するニーズが高まっております、5.8倍から6.6倍ということでまさに、そういった人材の不足というものが、この数字に表れているのかなと思います。そして、私どもが訓練生全員に毎年行っておりますアンケートの結果でございますが、訓練カリキュラムに関しては、昨年度の82.4%から83.8%と、満足・やや満足の方が若干増えたので、内容自体はよろしいかと。ただし、設備の方は、年々古くなってまいりますので、特に去年は暑かったものですから、エアコンが欲しいという意見が多かったのですが、なかなか難しいところもございまして、そういった面で評価が下がっているということでございます。その次の企業の評価ですが、コロナの関係で企業訪問等なかなかできない部分もあり、サンプル数が減っていることもあり、結果に偏りがあるのか、若干、満足度が低下しておりますが、それでも半数以上の方は、非常に優れていると評価していただいておりますので、概ね高い評価をいただいているのではないかと考えてございます。今、私どもが運営方針に基づいて行っている取組とその成果指標をよく分析しながら、次年度の取組につなげていきたいと思っておりますので、よろしく願い申し上げます。説明は以上でございます。

開本部長

はい、どうもありがとうございます。ただいまのご説明に対してご意見ご質問はございますか。はい、川合委員お願いいたします。

川合委員

ご説明ありがとうございました。一つ要望ですが、先ほど、開発計画のところでも多くの方が述べておられましたが、MONOテクが中心となって、デジタルトランスフォーメーションの加速やカーボンニュートラルなど、IT人材の育成を、それに含むということですが、これ

に対して、現在どういう状況ですか。何か変えていますか。

開本部長

はい、いかがでしょうか。

事務局（今西職業訓練担当課長）

MONOテクでは、大きく分けると、施設内訓練、事業者さんに委託する委託訓練、それから在職者向けの在職者訓練がございます。主に、IT関連をやっているのは、委託訓練と在職者訓練の部分になります。施設内訓練はものづくりに特化したもので、その中で、3DCADなども取り入れておりますが、基本になるのは委託訓練、それから在職者訓練かと思えます。委託訓練の中では特に、昨年度ぐらいからIT関連のもの、それからプログラミングやWebデザインといった項目を少しずつ増やしてきております。来年度に向けても、できるだけ求職者の方々がそういった素養を身につけていただくために全力で取り組めるよう、増やす準備を進めてございます。それから在職者向けの訓練もできる限り、そういったIT関連の需要があり、ある程度的人数が集まれば、そういった項目もどんどん組んでいけますので、会社のをPRするためにウェブデザインを学びたいとかそういった具体的なご希望をお聞かせいただければ、それに応えるような形で、どんどん組んでいきたいと思っておりますので、ぜひご利用いただければと思います。

川合委員

続いてよろしいですか。厳しい言葉で言えば、ずれているのではないかと思います。業者側から言えば、圧倒的にニーズはあります。IT関連、それに対するカリキュラムの一部が入っているのかどうかが見えないのですが、訓練学科で、そういうものを作るなどの取組をされた方がいいと思います。これが、おそらく、入校定員充足率のものすごい低下にも繋がっているのではないかと。事業者側で必要な人材を育成するカリキュラム、あるいは訓練学科になっていないのではと、私は思っています。多分、何年前に、すごく議論された、資料2-1の「官民の連携」のところに関係してくると思うのですが、その重複を避け、民間と競合することのないように、ということで、おそらく、足かせになっているのではないかと推察しますが、これも逆にカリキュラムの中で、民間と共同で、いわゆる、講師の派遣ですとか、カリキュラムの一部をお願いするなどしていかないと、本当に事業者側が必要な人材は育たないのではないかと考えていますので、これは1年や2年じゃ変わらないと思っておりますが、是非とも中期にお考えいただきたいと思っています。

事務局（今西職業訓練担当課長）

そうですね。少し説明が足りませんでした。現在も委託訓練の中で、長期で2年間のものを専門学校さんと連携し、実際の高度な部分を育成するようなコースも設けてはいるのですが、何とかそういったものを厚くしていけるように、国とも調整しながら進めていきたいと考えております。何とか少しずつ、改善できるように努力していきたいと思っております。

開本部長

はい、ありがとうございます。その他、ご意見ご質問ございますか。では、河田委員お願いいたします。

河田委員

訓練生の確保、色々ご苦労されていると思いますが、ご苦労さまでございます。資料2-3の

訓練の課程、訓練科目のことで少し教えていただきたいのですが、MONOテク札幌にある建築技術科が短期課程になっておりまして、MONOテク北見の方の建築技術科が普通課程になっているかと思うのですが、当然カリキュラムの違いが出ていると思うのですが、いずれも1年の訓練期間ということでしょうか。また、先ほどの第11次北海道職業能力開発計画の中にもありましたが、技能検定の受講者の人数を増やすというところで、このカリキュラムの関係で、技能照査に影響していくようなことが出ているのでしょうか。その辺も併せて教えていただきたいと思います。それともう1点、受講生の確保、入校生の確保という面で、生活困窮者や家庭の経済状況が厳しい方に対して、奨学金制度というものはあるのでしょうか、以上です。

開本部長

はい、では、以上3点について、事務局からご説明下さい。

事務局（今西職業訓練担当課長）

まず、資料2-3の短期課程、それから普通課程でございますが、これは各学院によって、そのカリキュラム、地域のニーズに合わせて、若干変えてございますので、その中で、今の2年制の1年生と合同で訓練をしますから、その訓練内容が、普通課程一年制の国の定める基準に則ってやれるところは普通課程で、それがなかなかうまくいかない場合は、短期課程だとかなり自由にカリキュラムが組めますので、短期課程という扱いにしております。実際は両方とも1年間訓練の中でやりますので、訓練生に対するサービスとしては、同じようなものが提供できるという形でございます。それから、技能検定なのですが、技能検定自体はですね、こちらの中にも、養成施設となっているものはまた別ですが、基本的にこの訓練をやって、中では1年で取れる科目もございまして、2年間やらないと取れない科目もありますので、2年間やらないと取れない科目になりますと、技能検定というところまでは至りませんが、そういったところがございまして。ただ、技能検定全体の実態数から言いますと、むしろ、今、かなりの部分占めているのが、外国人の方々、随時検定でございまして、そういった中では、MONOテクの変動というよりも、むしろ外国人の方々これから入ってくるのか、ということのほうが影響としては大きいと思います。それから、生活困窮者の方々などへの支援なのですが、まず、私どもの方では、非課税世帯の方や収入の少ない方々は、授業料の免除や減免をしておりますので、その部分はカバーしています。それから各地元自治体の室蘭、北見、苫小牧、それから網走などでは、工具購入の支援などがありますので、そういったものに関しても奨学金を用意されているところがございまして、能力開発施設としての奨学金ということになりますと、今は国でやっている、いわゆる貸付金的なものしか無く、なかなか奨学金という形で取り組むのは難しいところではありますが、昨年度から、授業料の減免の範囲が広がりましたので、そういった方々には、ある程度配慮できるのかなと思います。さらに言えば、既卒者向けの一年制コースということであれば、雇用保険に入っていらっしゃる方、それから受講指示を受けた方は、国からお金が出て無料ですので、そういった面では、訓練生に幅広く受けていただくことができると考えています。

開本部長

はい、ありがとうございます。では、藤川委員お願いいたします。

藤川委員

学院の入校者のデータが色々出ていますが、先生方の充足率や、最近の傾向として、先生方が足りなくなっているとか、そういうのはどうでしょうか。

事務局（今西職業訓練担当課長）

ありがとうございます。実際のところ、足りておりません。先般も途中で募集をしましたが、特に、建築の先生の応募がないという、やはり今、工事が盛んになってきているので、お仕事されていた方が給料が高いのでは、というのもありまして、なかなか探すのに苦労しています。今後、業界の皆さんとも話し合いをしながら、私どもも修了生を送り出したいのですが、教える先生を確保していかないと、訓練生を育てていくのが難しくなりますので、何とかそういった方々を確保するため、知恵を出し合いながらやっていければと思いますので、ぜひ何かいいお知恵がありましたら、ご教授いただければ幸いです。

藤川委員

先ほど川合委員もおっしゃっていましたが、高度な技能なり技術を持った方については、手前味噌で申し訳ないですが、室蘭市の商工会議所で匠バンクという、熟練の色々な能力を持った人を登録し、各社に派遣するというような取組をしようとしています。コロナの関係で現在、少し動きが鈍いのですが、そういったものに登録していただき、例えば、先ほどの学院の先生として、通年でなく、都度でもいいから、指導をお願いしたり、あるいは講師として採用してもらってもよいし、そういった取組をフレキシブルに出来ればと思います。学院の先生のなり手が少なくなっているという話について、実は、補足ですが今、奈良市が自前で管理をしている色々な寺社仏閣等の文化施設に、それも宮大工のような技能を持った人をわざわざダイレクトで小樽まで人材を採りに行ったと、そういったことを積極的にされている自治体さんもあります。そういう意味では、色々な人材が埋もれていますので、逆に学院としてもそういった人をうまく使える、応援してもらおうというような方針で考えてもらえれば、非常に充実するのでないかという意見でございます。

開本部長

はい。ご意見どうもありがとうございます。その他、ご意見ご質問はございますか。はい。すみません、桑原委員お願いできますか。

桑原委員

先ほどの川合委員とかなり似通った意見になりますが、私は現行の計画策定時の部会に参加させていただきまして、MONOテクの定員増加についてどうすべきか、という議論に参加させていただきました。ただ、先ほどの、依然として入校者数の減少傾向が続いており、定員の充足率の5割を切ったというご説明をいただいたところで、第二次産業が弱い北海道では、MONOテクは人材育成機関として重要な役割を果たしていると認識しておりますので、何とか存在意義を示すためにも、入校者数を増やすことが不可欠じゃないかと思っております。入校者数の減少ですが、少子化や人手不足といった要因も大きいと思います。ただやはり、MONOテクの訓練科目やカリキュラムに魅力が不足していることも一つの要因としてあるのではないかと思います。資料を拝見させていただきまして、比較的応募者が多く、定員の充足率も高いのが、自動車整備となっております。これは、競合がないということもあると思いますが、若者の関心の高さを表していると思います。色々な制約があることは承知しておりますが、MONOテクの魅力を高めるため、カリキュラム等の抜本的な見直しに踏み込んでいく必要があるのではないかという意見です。以上です。

開本部長

はい、ありがとうございます。事務局から何かございますか。

事務局（今西職業訓練担当課長）

ありがとうございます。これから入校生の確保のためには、どうしても国の定めている規定の時間数、やる事という制約がございますが、2年間ですと、ある程度地元に合わせてものというのも組んでいけますので、やはり地元のニーズに応えられるようなカリキュラムを、そしてその成果を今までどちらかというとなかなか伝え切れていないということがありますので、もっと積極的に伝えていけるような形を引き出しながら、増やしていきたいと思っております。それから今までは、離職者向けのものを用意するも、今のところ雇用調整助成金などで、まだ離職される方がそんなにでていないという情勢で、むしろこれからが正念場だと思っておりますので、今後ともしっかりと取り組んで、より多くの人材を育成していけるように頑張っていきたいと思っております。ありがとうございます。

開本部長

はい。それでは、増地委員ご意見をお願いします。

増地委員

ご説明ありがとうございます。他の委員の方のご意見ご質問とも重なるかもしれないですが、資料の2-2に示されている入校状況につきまして、先ほどのご説明では、最近、2年間の減少についてはコロナの影響というお話がありましたが、もっと前から減少傾向が続いていることに関して、これからこう増やしていこうと考える時には、なぜ減っているのかをきちんと分析されていることが重要かと思うのですが、原因としてどういったことが把握され考えられているかを1点お尋ねしたいということと。あとこの2年ぐらい、大学の方でも、ほとんど対面の授業ができない時期が長くありまして、この辺は不勉強かもしれないのですが、MONOテクの方ではその間、どのように授業を展開されていたのか質問させていただければと思います。よろしくをお願いします。

開本委員

はい、ありがとうございます。減っている原因とコロナ禍における具体的な対応についてお願いいたします。

事務局（今西職業訓練担当課長）

ありがとうございます。減ってきた理由の分析ですが、複合的になりますが、まず一つは、やはり新規高卒者の数自体がどんどん減っている、特に地方で、学校の数も減り、どんどん減っているというのは、事実でございます。それから、さらにここ数年、大学に行きやすくなったこと。色々な支援制度ができて、今まで就職していらっしゃったような方が大学に行くようになった。そういう意味では、やはり、高卒で就職を目指す方が減ってきているという、これはまず学生さんの関係で言うと、大きいと思います。それからもう一つは、それを学生さんだけに頼ってはいけないということで、私どもは5年前くらいから、やはり、元々求職者の皆さん向けの訓練というのが根底にございますので、そういった部分を今一度見直すべきではないかということで、求職者向けの訓練を厚くしていくということで、準備を進めております。ただ、ここ2年間ぐらいは、やはりコロナの関係で、むしろ失業者が出なくなってきている。ハローワークさんに行っても、なかなか申し込みはないです、といったような状況もございます。ただこれからむしろ、今まで色々な、国からの支援金等で何とかやってきた企業さんが、そういう支援金が切れて、リストラなども始まったと思っておりますので、そういったものに柔軟に対応していくためには、こういった求職者向けの訓練というのは、強くアピールしていく

必要があるのではないと思います。それから、コロナの間にどのような訓練をしていたか、ということですが、私どもはずっと対面でやっています。徹底的に感染対策を打ち、換気も十分しながらです。幸か不幸か、定員よりも人数が少ないものですから、ソーシャルディスタンスは取れますので、そういった中でやっています。実際、座学の部分もございましたけれど、かなりの部分が実技ですので、機械を実際に触る、道具を実際に触るというのが中心になり、やはりその部分はなかなかオンラインで出来ない部分もありますので、感染対策にもものすごく気を遣いながら、ここまで何とかクラスターを出さずにやってきたところでございます。

開本部長

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。

増地委員

はい。ありがとうございます。

開本部長

はい。その他ご意見ご質問ございますか。山田委員、お願いいたします。

山田委員

イオンで展示をされているということで、非常に良い取組だと思っております。イオンも、各地はちょっとわかりませんが、複数店舗ある場合に、展示が定期的に回っていくのかどうかという確認と、せっかくMONOテクのPR等々をするのであれば、入校促進はもちろんですが、同時に、指導員も不足しているのであれば、展示のタイミングと募集時期がはずれる場合があると思いますので、告知ではないですが、併せて出来ればいいのではないかと思います。以上です。

開本部長

はい、ありがとうございます。では事務局からご説明をお願いいたします。

事務局（今西職業訓練担当課長）

はい、ありがとうございます。まずイオンの実習作品展ですが、10月から11月にかけて、順番に各地を回ってございます。そこに各学院から集めた作品などを持って車で移動しながらやっております。本当は8ヶ所やりたかったのですが、2ヶ所ほどコロナの関係で勘弁してくださいということがございまして、それで今、6地域7会場と、1会場は道庁の下でやりましたので、そんな形でさせていただいております。あと入校促進もありますが、やはり、MONOテク自体をよく知ってもらって、地域の方に認識いただけるということも重要でございますので、これからも色々な機会に、今回は10月から11月とやりましたが、コロナが少し明けたらまたもっと色々な形で、各学院の方でも地域で見学会やオープンキャンパス、それから技能士会さんと一緒のフェアというのがありますので、そういったことを地道にやっていきたいと思っております。

開本部長

はい。よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。その他、ご意見ご質問ございますか。では田中委員お願いいたします。

田中委員

当社で実施している、他県の取組で、高校生の卒業後の進路について色々な対策をしているところがあるのですが、その中で、高校生の進路指導室の先生方が、非常に高校生の卒業後の進路に対してすごく色々なことをしているということがわかっているのので、例えば、このMONOテクのパフレットなども、もうちょっと高校の進路指導の先生によく響くような内容にするとか、または保護者が高校生の進路に対して、実はすごくアドバイスを行っているということがわかりましたので、そのパフレットも保護者に向けて作成する、というようにターゲットをもう少し本人だけではなく、周辺にいる人たちに対して届くような内容にしてはどうかと感じました。以上です。

開本部長

はい、ありがとうございます。貴重なマーケティングのご意見でした。はい。いかがでしょうか。

上原委員

今の意見に関連してですが、私は、教育界における職業訓練機関・職業教育機関の認知度がかなり低下していると考えています。今の話のように、さすがに進路の先生は知っているのですが、普通の先生が知らないのです。担任の先生、さらに、中学校の先生となると、ほとんど知らないということになるので、学校に行っても進路の先生に説明しても、「はいわかりました」で終わってしまう可能性があるのので、普通の先生に知ってもらうため、教育委員会などとタイアップするなどして、抜本的な教育界への訴えが必要なのではないかと、今の意見に合わせて、思うところがあります。以上です。

開本部長

はい、どうもありがとうございました。はい。合わせて事務局、いかがでしょうか。

事務局（今西職業訓練担当課長）

ありがとうございます。確かに私どももやっております、まず学校の先生、それからやはり大きいのは親御さんだと思います。そういった方々に響くようなPRをしていかないといけないところは本当に感じておりますので、工夫をしながら、それから連携できる場所とは連携しながら、入校促進に向けて頑張っていきたいと思っております。ありがとうございます。

開本部長

はい。その他ご意見ご質問ございますか。はい。横山委員、お願いいたします。

横山委員

今の各委員のご提言に関連してなのですが、今回、計画の中で、在学期間中のキャリア教育の推進と入っておりますが、これについては、事前にどういう趣旨なのか事務局にお尋ねしましたら、今在学中の高校生や中学生の方々に職業を良く知っていただくという趣旨であるということでした。国の学習指導要領が変わって、今小学校からキャリア教育というものを大切にして、各生徒がキャリアノートをつけて、小中高と持っており、自分の卒業に対する、あるいはキャリアに対する設定がどのようなものだったのかということ、きちんと可視化して進めていくように変わったと承知しています。まだ学校現場では、それをどのように進めていくのかということを検討している最中と聞いていますので、そこで、職業に関して、道経部や、私ども専門学校が努力していくことにより、自分たちの出来る職業を見つけていた

だいて、それぞれの選択した学校なり、訓練機関に入校出来るようになっていけばいいと思っておりますので、その点については、大変期待しております。以上でございます。

開本部長

はい、ありがとうございます。貴重なご意見どうもありがとうございました。はい。ではその他ございますか。はいでは、特に無いようでございますので以上で議事の（２）について、終了させていただきます。

4 その他

開本部長

それではその他のご質問や情報提供などがございましたら、おっしゃっていただければと思いますが、何かございますか。では山田委員、お願いいたします。

山田委員

すいません。最初に質問した件について、加筆修正いただけるということだったのですが、審議会の前に、加筆修正したものはいただけるのでしょうか。その確認でした。

開本部長

はい。お願いします。

事務局（匂坂産業人材課長）

ありがとうございます。審議会の前に加筆修正したものを改めて委員の皆様にお送りさせていただきます。ご確認いただいた上で、審議会に提出したいと考えております。

開本部長

はい。他に何かございますか。はい。それでは特に無いようですので、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。

5 閉会

事務局（伊藤課長補佐）

ありがとうございました。本日で第11次北海道職業能力開発計画に関する部会での審議が終了しましたので、改めまして、産業人材担当局長の磯部よりご挨拶を申し上げます。

磯部産業人材担当局長

長時間にわたりご議論いただきまして誠にありがとうございました。本年も残すところあと2ヶ月となりましたが、本年は新型コロナウイルス感染症の拡大、またワクチンの接種の進展、それから、先の新内閣の発足、そして、明後日に控えます衆議院選など、様々な出来事があった一年であると考えているところでございます。我々が所管いたします、職業能力開発といった分野に関しましても、本計画の議論の中でもございましたが、5年先10年先の状況を想定するという事は、ますます難しくなっていると感じるところでございます。今後、DXの加速化等によりまして、5年後にはテレワークの活用そして、AIなどの先端技術が、我々の働き方を大きく変えている可能性も高いのではないかと感じるところでございます。今回の第11次計画策定に際しましては、皆様のご協力によりまして、北海道の職業能力開発施策におい

て、我々が目指すべき、一定の方向性を示すことができたものと考えております。部会長はじめ、委員・特別委員の皆様方には、改めてお礼を申し上げます。どうもありがとうございました。本計画は、今年中の策定を予定しておりますが、これがゴールではなく、これからがまさにスタートでございますので、しっかり進捗管理をしながら、推進してまいりたいと考えております。引き続き、委員の皆様方には、ご支援、ご協力を賜りますようお願いを申し上げます。

事務局（伊藤課長補佐）

それでは以上をもちまして、令和3年度第3回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。