

(仮称) 北海道産業人材育成方針 (原案) の概要

第 1 策定の趣旨

- 企業にとって人材の育成は重要な経営課題の一つであるが、厳しい経営環境の下、中小企業が単独で十分な取組を進めることは困難
- 道は、産業人材育成連携会議の議論や企業の意向を踏まえ、道内の産業人材育成に取り組む機関と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

育成方針の位置づけと取組期間

- 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」を把握し、今後「求められる人材像」を明らかにしながら、「産業人材育成の展開方向」を示すことを目的に策定
- 取組期間は平成 24 年度から 26 年度までの 3 年間

第 2 北海道の経済・雇用状況

- 人口の動向
全国を上回るスピードで少子高齢化が進行し、人口や労働力人口の減少による本道経済に与える影響が懸念
- 景気の動向
景気低迷と東日本大震災の影響などから依然厳しい状況
- 雇用の動向
本道の有効求人倍率や新規高等学校卒業生就職内定率は全国に比較して低い

第 3 産業人材育成の取組

人材育成は認定職業訓練など企業が自ら実施することが基本であり、公共は民間が実施することが困難な分野や離転職者に対する職業訓練などを行っている。

- 企業の取組
従業員に対する人材育成は、OJTによるものが最も多いが、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る
- 民間職業訓練機関の取組
認定職業訓練校、地域職業訓練センター、地域人材開発センターによる講習等の実施
- 道や道内産業支援機関の取組
道立高等技術専門学院、道立総合研究機構、中小企業総合支援センター等における人材育成
- 国の取組
厚生労働省、中小企業庁、中小企業基盤整備機構等における人材育成

第 4 重点分野の設定

ほっかいどう未来創造プラン
(新・北海道総合計画)

- 新生北海道戦略推進プラン
- ほっかいどう産業振興ビジョン

人材育成が大きな課題となっている分野

<重点分野>

- (1) 地域産業の基盤となる分野
(食品産業、観光産業)
- (2) 本道経済の牽引役が期待される分野
(ものづくり産業)
- (3) 社会的課題の解決を図る分野
(ソーシャルビジネス)
- (4) 道民生活の安定を図る分野
(福祉・介護)

第5 重点分野において求められる人材像

重点分野毎の現状や課題などを把握するため実施した関係事業者などによる意見交換会やヒアリング調査の結果などでは、それぞれの求められる人材像については次のとおり示された。

(1) 地域産業の基盤となる分野

<食品産業>		
現状と課題	○付加価値率の低さ ○国際化への対応 ○食の安全性に対する懸念	
成長のための方向性	人材の階層における現状と課題	求められる人材像
○言語、対象市場のマーケティング ○品質管理技術の向上、機能的食品の開発	○経営層：リスクマネジメント力の向上 ○中堅層：今後の経営層であり、マネジメント教育の機会の整備 ○若年層：チャレンジできる人材の育成 ○次世代人材：雇用のミスマッチの存在	○一次産業や観光との連携、調整できる人材 ○商品開発、マーケティングを担える人材

<観光産業>		
現状と課題	○外国人観光客の増加 ○雇用の確保・安定 ○国際化への対応	
成長のための方向性	人材の階層における現状と課題	求められる人材像
○エコツーリズムの取組 ○語学など国際化への対応	○経営層：旅行形態の多様化に対する的確な経営判断 ○中堅層：地域の魅力を高めるため幅広い関係者との連携	○多様化するニーズに柔軟に対応できる人材

(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 ○加工組立型の割合が低い工業構造 ○低い労働生産性	
成長のための方向性	人材の階層における現状と課題	求められる人材像
○ものづくり産業から健康維持増進へのアプローチ ○環境に配慮した生産体制の構築 ○国際感覚を持った商品開発、マーケティング	○経営層：生産性向上策の検討、実施 ○中堅層：本州への流出などから人材不足 ○若年層：研修の重要性及び指導人材の不足	○商品開発、生産管理に携わる人材 ○デザイン、広告戦略等を行う販売人材の育成

(3) 社会的課題の解決を図る分野

<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 ○地域展開 ○人材の不足感	
成長のための方向	人材の階層における現状と課題	求められる人材像
○新たな市場の拡大 ○海外事業者との連携	○経営層：人材の独立を促進、担い手の輩出 ○若年層：収入等の問題で離職が多発 ○起業家：一定の訓練を積んだ上で続く世代に任せる仕組みの構築	○社会全体のことを念頭に事業展開できる人材

(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 ○高い離職率 ○潜在的介護福祉士の存在	
成長のための方向性	人材の階層における現状と課題	求められる人材像
○少子高齢化社会の到来において人材確保育成が急務	○経営層：福祉と事業の双方の視点を持つ人材 ○中堅層：中間管理職的なスキルの獲得が困難な状況 ○若年層：キャリアパスが見えにくいいため、将来の展望が描きにくい。コミュニケーション能力の向上	○福祉・介護に関心をもち長く勤めていける人材

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

食品産業

- 競争力強化のための先進技術や専門知識の把握
- 環境対応力の強化
- 国際化への対応
- 経営、生産管理、技術力の向上

観光産業

- 観光ニーズの多様化の中で、マネジメントスキルの向上
- 労働者の資質向上や技能労働者の育成
- 海外の言語、文化、慣習の習得など国際化への対応
- 地域の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

(2) 本道経済の牽引役が期待される分野（ものづくり産業）

- 競争力強化のための先進技術や専門知識の把握
- 産業横断的な柔軟な視点を持った経営
- 指導人材の育成
- デザインや広告、マーケティング戦略に向けた取組

(3) 社会的課題の解決を図る分野（ソーシャルビジネス）

- 有効需要創出の機会提言

(4) 道民生活の安定を図る分野（福祉・介護）

- 新しい付加価値を創造するため、業界や企業を牽引するリーダーや後継者の育成
- キャリアパスの提示ができるような仕組みづくり
- 現在は就職していない潜在的介護福祉士の「学び直し」の取組

2 人材の階層ごとの展開方向

求められる人材像を育成するためには、人材の階層ごとの支援策等が有効。育成方針では企業内人材を経営層、中堅層、若年層と区分し、次の階層ごとの展開方向を示す。

- 経営層に対する経営力・指導力の向上
- 中堅層、若年層に対する実践的スキルの向上
- 次世代人材の育成
- 起業家の育成

第7 民間と公共の役割分担

- 企業は職業キャリアの形成や職業能力開発を実施、産業支援機関などを有効に活用
- 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う。さらに、公共訓練として職業訓練を実施。

第8 全道・地域における推進体制の充実

- 北海道産業人材育成連携会議による全道的視野に立った効果的な人材育成の推進
- 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

第9 育成方針に基づく取組の推進

- 道及び各産業支援機関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
- 年度毎に産業人材育成推進計画として取りまとめ