

令和4年度 第1回 福岡県地域職業能力開発促進協議会

日 時： 令和4年11月25日(金)14時から16時

開催方法： WEB 開催

■事務局(大曲)

定刻になりましたので、ただ今から令和4年度第1回福岡県地域職業能力開発促進協議会を開会させていただきます。私は、協議事項に入るまでの間、進行を務めます、福岡労働局職業安定部訓練室の大曲です。よろしくお願いいたします。なお、本日の協議会につきましては、WEB形式での開催とさせていただきましたが、議事録作成のために、録音させていただいておりますので、ご了承ください。

まず、お配りしております資料の議事次第に従いまして、はじめに福岡労働局の安達局長から委員の皆様にご挨拶申し上げます。

■安達福岡労働局長

福岡労働局長の安達でございます。本日ご出席の皆様におかれましては、日頃から労働行政の運営につきまして、特段のご理解とご協力を賜り、心より感謝申し上げます。

さて、本年3月の職業能力開発促進法の改正に伴いまして、従来の「福岡県地域訓練協議会」は廃止となり、都道府県単位の法定化した協議会である「福岡県地域職業能力開発促進協議会」を設置することとなりました。従来の協議会では、「求職者支援訓練」についてご議論いただいておりますが、新たな協議会では「公共職業訓練」も含めた、公的職業訓練全般についてご議論いただく点が、従来の協議会との相違点となります。

現在、政府においては、「新しい資本主義」を掲げ、「人への投資」を抜本的に強化する方針でございます。また、デジタル推進人材を2026年度までに、政府全体で累計230万人養成する方針も示しています。こうした中で、人材ニーズに即すとともに、求職者、労働者の多様な属性等も踏まえた公的職業訓練の提供が求められています。

本協議会では、地域の特性や課題に応じた訓練内容とするため、地域の人材ニーズの把握、公的職業訓練の実績や訓練効果の検証、職業能力の開発・向上に必要な取組などについて、委員の皆様からの忌憚のないご意見をいただきたいと思えます。なお、ご議論いただいた内容につきましては、厚生労働省設置の「中央職業能力開発促進協議会」に報告するとともに、福岡県の「職業能力開発審議会」、機構福岡支部の「運営協議会」と情報共有を図り、効果的な施策の実施につなげてまいりたいと考えております。皆様方には、活発な意見交換をお願いしまして、私からの挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

■事務局(大曲)

ありがとうございました。所用により、安達局長は、ここで退席とさせていただきます。

ここで、委員の皆様のご紹介を行うところですが、本日は新たな協議会として初めての開催となり、事務局からの説明事項等も多く、誠に恐縮ではございますが、時間の関係上、資料にございます出席者名簿をご覧くださいことでご紹介に代えさせてい

たします。なお、本協議会の委嘱状につきましては、お一人お一人に交付させていただきます。また、本協議会の資料及び委員の皆様からいただいたご意見の概要につきましては、後日、福岡労働局ホームページへ掲載させていただきますので、ご承知おきください。

それでは、議事次第に従いまして、議題2「福岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の制定」につきまして、事務局から説明・提案いたします。

■事務局(林)

福岡労働局職業安定部訓練室の林と申します。よろしく願いいたします。この協議会につきましては、本年3月に改正されました「職業能力開発促進法」に基づき設置することとなります。資料3の設置要綱(案)をご確認ください。2の目的に「職業能力開発促進法第15条の規定に基づき、地域の関係機関が参画し、福岡県内における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う福岡県地域職業能力開発促進協議会を設置する。」とあります。この法定化された協議会の名称は「福岡県地域職業能力開発促進協議会」となります。以下、「地域協議会」と言います。この地域協議会の内容は資料3のとおりでございますが、これまでの協議会からの変更点に絞って、ご説明いたします。変更点は大きく4点ございます。まず1点目、構成員が変わります。この地域協議会の構成員は「別表」のとおりですが、「職業紹介事業関係者」が新たに委員としてご参画いただくこととなります。2点目は協議事項に「公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること」が追加されます。3点目は事務局です。地域協議会の実施主体が「国及び福岡県」となります。4点目は先の2点目で挙げました「訓練効果の把握・検証」のためのワーキンググループが新たに設置されます。ワーキンググループが行う内容は資料4のとおりですが、訓練終了者が多い3コースを選定し、ヒアリングを実施いたします。ヒアリングは、訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者の採用企業の3者へ実施いたします。このヒアリングで得られた結果を協議会で報告し、今後の訓練カリキュラムの改善等に活かしていくこととなります。私からの説明は以上です。

■事務局(大曲)

ただ今の事務局からの説明・提案について、ご意見、ご質問等はございませんでしょうか。

■益村委員

先ほどご説明ですと、2の目的で「地域協議会」とありましたが、設置要綱(案)の文面では「協議会」となっています。確認をさせていただきます。

■事務局(林)

この協議会は中央協議会と地方で開催されます地域協議会に分けられますので、今回は地域協議会としてご説明させていただきました。

■益村委員

文面はこのまま「協議会」でいいでしょうか。

■事務局(林)

はい。設置要綱上は「協議会」といたします。

■事務局(大曲)

外にご質問等はございませんでしょうか。特にないようでしたら、本協議会の設置要綱の制定については、委員の皆様のご承認をいただいたということでよろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは、福岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の(案)の文字を消していただき、本日付けで制定させていただきます。

続きまして、議題3「会長選出」であります。委員の皆様の中で、どなたか本協議会の会長に立候補される方はいらっしゃいますでしょうか。立候補者がいらっしゃらないようですので、事務局では、昨年度に引き続き、九州産業大学名誉教授の益村委員に会長へのご就任をお願いできればと考えておりますが、委員の皆様方よろしいでしょうか。ありがとうございます。益村会長、本年度もよろしく申し上げます。それでは、益村会長から就任のご挨拶をいただきたいと思っております。

■益村会長

ご指名により、昨年度に引き続き協議会の会長に選任されました益村でございます。委員の皆様のご意見をお伺いしながら、円滑な議事の進行に努めて参りたいと思っておりますので、委員の皆様、ご協力の程よろしくお願いいたします。

■事務局(大曲)

ありがとうございました。それでは、次に、協議会設置要綱の4の(3)に基づき、会長代理を選任することになっておりますので、益村会長からご指名をお願いいたします。

■益村会長

それでは、久留米大学名誉教授の大矢野委員をお願いしたいと思っておりますが、いかがでございましょうか。

■事務局(大曲)

それでは益村会長のご指名により、大矢野委員に会長代理をお務めいただきます。大矢野委員、よろしくお願いいたします。

■大矢野委員

はい。よろしくお願いいたします。

■事務局(大曲)

ここからは、益村会長に議事の進行をお願いしたいと存じます。どうぞ、よろしくお願いいたします。

■益村会長

それでは、始めに、議題4「公的職業訓練の概要」及び議題5「地域職業能力開発促進協議会の概要」について、事務局から説明をお願いします。

■事務局(古川)

福岡労働局職業安定部訓練室の古川と申します。よろしくお願ひいたします。従来の協議会から引き続きの委員の皆様も多くいらっしゃいますけれども、あらためて公的職業訓練の概要につきまして説明をさせていただきたいと思ひます。資料1をご覧ください。上部に記載しましたが、国や都道府県が行っている公的職業訓練には、公共職業訓練と求職者支援訓練の2種類があります。また、公共職業訓練には、離職者訓練のほか、在職者向け、学卒者向け、障害者向けの訓練もございます。表の左側に「公共職業訓練」、右側に「求職者支援訓練」について記載しています。職業訓練自体は、戦前からその時代に即した形で実施されてきたようですが、現在の公共職業訓練は、1969年施行の「職業能力開発促進法」に基づき実施しています。右の求職者支援訓練は、リーマンショック時、派遣契約打ち切り等により、失業しても雇用保険失業給付を受給できない方の多いことが社会問題化したことなどを背景に、2011年に求職者支援法が公布・施行され、この法律に基づき実施しています。求職者支援訓練の特徴点は、緑色の囲み枠に記載していますとおり、雇用保険失業給付の受給ができない失業者等を主な対象者としているところにあります。先ほど、安達局長が挨拶でご説明しましたが、従来の協議会では「求職者支援訓練」についてご議論いただいておりますが、本協議会からは「公共職業訓練」も含めた「公的職業訓練全般」についてご議論いただくこととなります。

次に職業訓練実施機関の種類についてご説明します。公共職業訓練には、国や都道府県設置の公的訓練施設で実施する「施設内訓練」と、民間教育訓練機関等に都道府県が委託して実施する「委託訓練」の2種類があります。施設内訓練では、国設置のポリテクセンターが、北九州市八幡西区と飯塚市の2ヶ所、福岡県設置の高等技術専門校が、県内7ヶ所に設置されています。科目については、主に「ものづくり分野」など、設備費用等が高額なことなどにより、民間教育訓練機関等で実施していない分野や、地域の実情に応じた分野を中心に設定しています。「委託訓練」では、主に事務系、介護系、情報系などの分野の科目を設定していますが、国家資格等の取得を目指す「長期高度人材育成コース」では、専門学校等に委託して「保育士養成科」、「介護福祉士養成科」など2年コースも実施しています。表の右側の求職者支援訓練は、民間教育訓練機関からの申請を、高齢・障害・求職者支援機構が認定する形で実施していますが、基礎的能力の習得を目的とした「基礎コース」と、実践的能力の習得を目的とした「実践コース」の2種類に分類されます。実践コースと公共職業訓練は、訓練終了後1年間は次の訓練受講ができませんが、基礎コースの場合は、訓練終了後すぐに実践コース又は公共職業訓練に受講できることが特徴点となります。

す。求職者支援訓練は、主に雇用保険失業給付を受給できない方が対象ですので、就職したことが無い方や、働いた経験があってもブランクが長い方など、すぐに就職するのは困難な方も多いようです。職業訓練は、平日の9時から16時程度で毎日実施しますので、まず基礎コースを受講して、生活リズムを整え、幅広い年齢層の訓練生とのコミュニケーションを図り、ビジネスマナー等を学んだ上で、具体的な就職職種などを定め、実践コース又は公共職業訓練へ連続受講して、就職あっせんを行う流れになります。

令和3年度の福岡労働局における公的職業訓練受講者数は約6,500人でしたが、公共職業訓練は4,954人で、東京都に次ぐ全国2位、求職者支援訓練は1,477人で、大阪府、東京都に次ぐ全国3位の受講者数となりましたが、福岡県人口は全国9位ですので、公的職業訓練の盛んな地域と言えらると思います。その理由として、公的訓練施設の設置数が全国平均4.65校のところ、福岡県には9校設置されていること、中でも筑豊地域と北九州地域に6校設置されていることから、炭鉱離職者等の再就職のための技能養成や製鉄所関連の技能者育成などに力を入れてきたことが背景にあるのではないかと思います。また、公共職業訓練のうち事務系などを養成する委託訓練の受講者が7割強を占めていることから、福岡県にはスキルアップを目指す人が多いと思われることも、理由の一つとして考えられるのではないかと思います。なお、施設内訓練では、筑豊地域と北九州地域の定員が多く、地域的な偏りが見られますが、令和3年度の委託訓練のコース設定では、福岡地域34.3%、筑後地域25.9%、筑豊地域22.4%、北九州地域17.4%と、バランス良く設定されています。また、求職者支援訓練のコース設定では、福岡地域に4分の3が集中している状況にあります。

次に、訓練受講中に支給される給付金の種類について、簡単にご説明いたします。下の表の上段に、「訓練延長給付及び技能習得手当」について記載していますが、これは「雇用保険失業給付を受給できる方」が、一定の要件を満たした場合、例えば、失業給付90日分受給できる方が6か月訓練を受講した場合、受講途中で支給終了となるところを、訓練終了日まで延長して失業給付を支給するといった制度です。下段の「職業訓練受講給付金」は、求職者支援法に基づく制度ですので、「雇用保険失業給付を受給できない方」が、一定の要件を満たした場合、月額10万円の職業訓練受講手当等を支給する制度になります。

次に、議題5の「地域職業能力開発促進協議会の概要」について、資料2をご覧ください。議題2で、本協議会の設置要綱とワーキンググループ実施要領について、事務局よりご説明いたしましたが、その内容をポンチ絵にまとめたものです。詳細な説明は割愛させていただきますが、委員の皆様には、ポンチ絵の右側の中ほどに記載しております、「将来的に必要となるスキルも含め、地域の詳細な人材ニーズを把握」「キャリアコンサルティング、その他の職業能力開発に関する取組」等について、ご意

見をお伺いしたいと考えております。なお、安達局長が挨拶でご説明したとおり、ご議論いただいた内容については、「中央職業能力開発促進協議会」に報告するとともに、福岡県の「職業能力開発審議会」、機構福岡支部の「運営協議会」とも情報共有を図ることとしております。以上で、議題4、5の説明を終わります。

■益村会長

はい、ありがとうございます。続きまして、議題6「令和3年度公的職業訓練実施結果、令和4年度公的職業訓練実施状況について」事務局から報告をお願いします。

■事務局(林)

まず初めに令和3年度の公的職業訓練の実施結果についてご説明いたします。資料5をご確認ください。令和3年度に福岡県内で実施された公的職業訓練について、11の訓練分野と求職者支援訓練の基礎コースの合計12の分野に分類し、それぞれのコース数、定員数、受講者数を集計しております。その際、訓練コースには1～2か月程度の短期のものから、2年間と長期に渡り年度を跨いで開講されるものもございますので、集計に当たりましては、一定の基準を設け用語を定義しております。

令和3年度の福岡県内で実施された訓練のコース数は432コース、定員は8,183人、受講者数は6,431人となっております。この表からは、「営業・販売・事務分野」の訓練規模が大きいことが分かります。合計欄の下には内数としてデジタル分野についても載せております。2ページ、3ページは公的職業訓練の制度別、分野別の実施状況となります。訓練の制度別に4つに分け、さらに訓練分野ごとの応募倍率、定員充足率、就職率を集計しております。このうち、数値が上位の分野はオレンジ、下位の分野は緑で色付けしております。

まず公共職業訓練(都道府県:委託訓練)の集計を見ますと、応募倍率が高い分野は、「デザイン分野」の443.7%、「建設関連分野」の152.2%、「営業・販売・事務分野」の129.7%となっております。建設関連分野のポイントが高くなっていますが、これは、委託訓練の建設関連分野の多くはCADオペレータ養成のコースとなっているためであります。就職率が高い分野は、「介護・医療・福祉分野」の83.6%、「医療事務分野」の81.5%となっております。この就職率は、訓練コースに関連する就職だけでなく、その他の分野へ就職したものも含んでおります。

次に求職者支援訓練の集計を見ますと、応募倍率が高い分野は「デザイン分野」の124.0%、「IT分野」の122.1%、就職率が高い分野は「医療事務分野」の80.5%となっております。続いて公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)の集計を見ますと、応募倍率が高い分野は「IT分野」の167.5%、「介護・医療・福祉分野」の110.7%、就職率が高い分野は、「製造分野」の94.6%、「IT分野」の93.8%となっております。

最後に公共職業訓練(高齢・障害・求職者支援機構)ポリテクセンターの集計を見ますと、応募倍率、就職率ともに「営業・販売・事務分野」のポイントが高い状況となっ

ております。

続きまして、令和3年度の求職者支援訓練の実施結果について、資料6-1でご説明いたします。1枚めくっていただきましたところに、求職者支援訓練のコース・訓練分野の概要説明がございます。1ページの第1は「令和3年度の求職者支援訓練の実施計画の概要」、第2の1は過去3年間の訓練実施計画数、認定定員数、開講定員数、受講申込者数、受講者数の推移となっております。令和3年度は、すべてにおいて令和2年度を上回る状況となっております。5の主要訓練分野の受講申込者数（令和元年度～令和3年度）を見ますと、オレンジが認定定員数、ブルーが受講申込者数となりますが、「IT分野」と「デザイン分野」はどちらも過去3年とも認定定員数を上回る受講申込数となっております。

続きまして、5ページ、6ページは、男女別、年齢層別の受講者数の状況となっております。受講者の男女割合は、例年と同様に男性が30%、女性が70%であり、男性の受講者は、デジタル分野(IT及びデザイン)が多く全体の約47%を占め、女性の受講者は、営業・販売・事務分野、理容・美容関連分野が多く全体の約43%を占める状況となっております。年齢比は、例年、35歳未満は約50%、35歳～54歳は約40%、55歳以上は約10%となっております。35歳未満の受講者は、デジタル分野(IT及びデザイン)、理容・美容関連分野が多く全体の約53%を占める。35歳～54歳の受講者は、営業・販売・事務分野、基礎分野が多く全体の28%を占める状況となっております。6の訓練分野と就職先の関連性については、令和3年度中に訓練が終了したコースのうち関連就職率が高い分野は、実践コース「介護福祉分野」の91.3%、基礎コースの「基礎分野(パソコン基礎)」の91.1%、「建設関連分野(パソコンCAD)」の85.3%となっております。

続きまして、資料6-2で令和4年9月開講コースまでの状況についてご説明いたします。1ページの第2の1「受講者数」の状況ですが、令和4年9月開講コースまでの受講申込者数、受講者数ともに、対前年度同期比で1.7%へと大幅に増加しており、これは、令和4年7月から求職者支援訓練が受講指示の対象となった影響が非常に大きいと考えられます。また、令和4年9月から、ハローワーク利用者以外の方へ求職者支援訓練を周知・広報するために、WEB広告を開始した影響も考えられるところです。4の主要訓練分野の受講申込者数を見ますと、「基礎分野」を除く、すべての分野で令和3年度を超える受講申込者数となっております。私からの説明は以上です。

■益村会長

はい。ありがとうございます。つづきまして、福岡県から報告をお願いします。

■事務局(田代)

福岡県職業能力開発課公共訓練係長の田代と申します。資料7の1からご説明させていただきます。先ほどの概要で説明された内容と重複するのですが、令和3年度

公共職業訓練実施結果は、県内7校で実施しております公共職業訓練の実施結果を記載しております。施設内で6か月の訓練を実施しておりますが、ほとんどの科目で訓練期間が1年、また2年の訓練を実施しております。令和3年度は全体でコース数40、定員905の訓練を実施いたしまして、応募者数は758、受講者数は638、定員充足率は70.5%でございました。就職率は資料作成時の8月末時点で87.6%でしたが、最終的には89.7%で確定しております。令和3年度の訓練分野ごとの内訳を下に記載しております。先ほど概要でご説明がございましたが、訓練分野については、製造分野を細かく輸送サービス分野、電気関連分野、機械関連分野、金属関連分野に分けております。定員充足率で見ますと、IT分野が100%、介護福祉分野が95.3%と高く、金属関連分野、機械関連分野が低くなっております。就職率は電気関連分野が100%と高く、全体でも90%程度と高い就職率となっております。

それでは2委託訓練をご説明いたします。先ほど説明もありましたけれども、委託訓練では、民間教育訓練機関等に委託して実施しております公共職業訓練の実施結果を記載しております。委託訓練は主として知識を習得するために行われるもので、一部を除き、訓練期間は3か月から8か月の訓練となっております。令和3年度は全体でコース数188、定員4,142の訓練を実施いたしまして、応募者数は5,840、受講者数は3,587、定員充足率は86.6%でございました。就職率は資料作成時の8月末時点で73.4%です。令和3年度の訓練分野ごとの内訳を記載しておりますが、ビジネス実務に行かせるパソコンの知識や技能を習得するコースのニーズが多く、営業・販売・事務分野の受講者数は全体の3分の2程度となっております。定員充足率ではデザイン分野のWEBデザイン関連の訓練に対する応募者が多く、定員充足率が100%を超えておりますのは、計画定員を超えて受講者を受け入れているためです。就職率に関しましては、介護福祉分野が83.6%と高くなっております。

それでは引き続きまして資料7の2、令和4年度の公共職業訓練実施状況についてご説明いたします。資料7の2では4年度の8月末までの実施状況を記載しております。1施設内訓練では令和4年度全体でコース数36、定員800の訓練を実施しまして、応募者数は780、受講者数597、内訳を記載しておりますけれども、定員充足率は、IT分野100%、介護福祉分野が95.6%と高く、金属関連分野訓練科目で申しますと、自動車整備科等が入っております輸送サービス分野等は低くなっております。

2委託訓練です。令和4年度全体でコース数86、定員1,832の訓練を実施いたしまして、応募者数は2,686、受講者数は1,652で定員充足率が90.2%です。内訳を記載しておりますが、ビジネス実務に行かせるパソコンの知識や技能を習得するコースのニーズが多く、営業・販売・事務分野の受講者数は全体の六割弱程度となっております。定員充足率ではデザイン分野のWEBデザイン関連の訓練に対する応募者が多い状況となっております。県からの報告は以上でございます。

■益村会長

はい。ありがとうございます。続きまして機構福岡支部から報告お願いいたします。
井上委員よろしく申し上げます。

■井上委員

それでは説明いたします。資料の8をご覧ください。私共は広報や受講生の募集に
関しましてはポリテクセンターという名称を使用しておりますので、今回の説明につ
きましてはポリテクセンターという名称を使用させていただきます。

それではまずポリテクセンター福岡の令和3年度の応募入所状況でございます。全
体といたしましては、定員575人に対しまして定員充足率は64.5%でございます。令
和2年度が81.9%でしたので、17.4ポイントの減少となっております。訓練科ごとの
状況は表のとおりでございますが、金属加工技術科あるいは機械加工技術科とい
った溶接、機械加工の分野が厳しい結果となっております。また令和3年度からはスマ
ート生産サポート科という訓練を新たに開設しております。この科はIOT技術を生産
現場などで活用できるようネットワーク、サーバー構築、あるいはプログラミング、そ
ういったものを学ぶコースでございます、人気のコースとなっております。

次にポリテクセンター福岡の令和3年度の就職状況でございます。就職率は88.
3%となり、目標の85%を上回る結果となっております。令和2年度の就職率は77.4%
でしたので、10.9ポイント上昇しております。上昇の理由といたしましては指導員と
就職支援をともに担当しておりますアドバイザーとの連携を強化した点などが考えら
れます。

続きましてポリテクセンター飯塚の令和3年度の応募入所状況でございます。定員
451名に対しまして、定員充足率は79.4%でございます。令和2年度の定員充足率
は86.4%でしたので、7.0ポイント減少となっております。訓練科ごとの状況は表に
記載のとおりでございますが、傾向はポリテクセンター福岡と同じように、ものづくりC
AD科あるいはものづくり溶接科といった機械加工、溶接に関する訓練コースの入所
が低い状況となっております。

続きましてポリテクセンター飯塚の令和3年度の就職状況となります。就職率は8
6.6%となり、目標の85%を回る結果となっております。どちらのポリテクセンターにお
きましても就職率は目標の85%を達成できましたが、定員充足率の向上に苦戦したと
ころでございます。特にポリテクセンター福岡では低調な結果となりました。低調な理
由として、我々の広報活動が不十分であり、また外的要因といたしましては、コロナ禍
により求職者への広報機会の減少などがあったのではないかと思います。溶接ある
いは金属加工の分野につきましては、定員充足率が悪かったとご説明いたしました
が、就職状況については好調でございます。

続きまして令和4年度ポリテクセンター福岡の入所状況ですが、年間の定員は59
5人のところ、9月までに募集した訓練科定員は285人となっております。それに対
します定員充足率は70.9%となっており、昨年度の同時期と比較して3ポイントの増加

になりました。昨年度同様に金属加工技術科あるいは機械加工技術科などが低調な状況が続いております。なお、昨年度開始しましたスマート生産サポート科の開講回数を2回としたことから年間の定員は全体で20名増えております。

続きましてポリテクセンター福岡の令和4年度上半期の就職状況でございます。就職率は86.4%で、令和3年度と同程度となっております。

引き続きポリテクセンター飯塚の令和4年度の上半期の状況でございます。お手数ですが、資料の修正をお願いしたいと思います。ビル管理技術科の定員充足率でございますが、空白となっておりますが175%とお手数ですが追記をお願いいたします。さて、応募入所の状況でございます。全体といたしましては、表の一番下の合計欄のとおり年間定員は451人、9月まで募集した訓練科の定員は233、それに対します定員充足率は81.8%で、昨年同時期84.1%をやや下回っている状況でございます。

続きましてポリテクセンター飯塚4年度上半期の就職状況です。再度のお願いになりますが、資料の修正をお願いいたします。就職率の欄でございます。就職率86.7%と記載しておりますが、正しくは90.5となります。さらに正社員就職率は62.8%と記載しておりますが、正しくは57.9となります。大変失礼いたしました。

それでは最後になりますが、令和5年度の計画案でございます。まずはポリテクセンター福岡となります。令和5年度は定員、あるいはコース数などにつきまして変更はございません。主な変更点は2点ございまして、まず1点目でございますが、CADものづくりサポート科につきましては、今年度まで女性専用コースとして受講者を限定しておりましたが、令和5年度以降につきましては性別を問わず受講いただけるようにしたいと思っております。また、スマート生産サポート科につきましては、就職する職種をよりイメージしやすくするため、科名をICTエンジニア科に変更したいと思っております。

続きましてポリテクセンター飯塚でございます。こちら令和5年度定員、あるいはコース数などの変更は予定がございません。簡単でございますが、以上で私からの説明を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

■益村会長

はい。ありがとうございました。それではただ今説明がありました議題4、5、6につきましてご意見やご質問はございませんでしょうか？

中野委員、よろしく申し上げます。

■中野委員

職業能力開発協会の中野と申します。よろしく申し上げます。資料6について2点お尋ねいたします。資料6-1と資料6-2の求職者支援訓練の実施計画についてデジタル系が20.9%から27.6%へ増えていますが、これは情報系の中にデザイン分野

を加えたから増えているだけなのか、それともそのデジタル人材の育成に向けて何かされたのでこういうふうになっているのかというのが1点目です。

2点目は、eラーニングの実施の効果はどのような風に出ているのかを質問します。

■益村会長

事務局お願いします。

■事務局(林)

まず1点目ですが、資料5の用語の定義では、デジタル分野の対象となるのは、IT分野(ITエンジニアリング養成科などで情報ビジネス科を除く)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る)と整理されておりますとおり、そのことが要因ではないかと思えます。

2点目のeラーニングの効果についてですが、受講が終わっているものもございませぬけれども、就職状況等は訓練終了後6か月経過した後に明らかになりますので、現在はまだ出ておりませぬ。

■益村会長

中野委員、よろしいでしょうか。

■中野委員

1点目ですけれども、特にデジタルに向けて何か変えたわけではなく、数字だけが動いているということですね。

■事務局(林)

はい。

■中野委員

2点目のeラーニングは実際に受けていらっしゃる方っていうのはいらっしゃるのですか。

■事務局(林)

eラーニングコースは福岡県内で開講しているものと、全国で開講しているものがあります。実際のところ居住地による違いがないと言いますか、そういった縛りがない状況ですので、福岡県内で開講されている訓練でも受講されているのが他県の方だったり、他県のコースを福岡県内の方が受講している状況です。情報の収集には少し時間がかかるかもしれません。

■中野委員

分かりました。ありがとうございます。

■益村会長

他にご意見やご質問ございませぬでしょうか。

福岡県専修学校各種学校協会の田所委員よろしく申し上げます。

■田所委員

田所でございます。よろしくお願いいたします。資料5で委託訓練と施設内訓練の比較があり、施設内訓練の方が就職の状況がいいと言えますが、民間の場合は通常1年の訓練コースというのなかなかないと思うので、おそらくこれは訓練期間が違うからではないかと思えます。出来ましたら今後は単純な就職率よりも訓練の期間に対しての就職率というのがあると比較対象としてより分かりやすいのではないかと思います。

また、先ほどの資料1で施設内訓練のご説明の際に高等技術専門校の話がありました。全国平均が4～5校のところ、福岡は平均の倍ぐらいあって、元々のいきさつが炭坑や鉄の街などの失業者対策ということでしたけれども、その辺は時代も変わってきていますので、今後、高等技術専門校をどのようにするのかについて、今現在何かありましたら教えてください。以上です。

■益村会長

事務局よろしくお願いいたします。

■事務局(古川)

1点目のご意見につきましては、全国統一の様式になりますので、要望として中央の方に報告をさせていただきたいと思えます。

それから2点目ですが、福岡県の訓練施設は2倍多いとご説明いたしましたが、民間の教育訓練機関を圧迫するような科目の設定はしておらず、地域ニーズを踏まえて、自動車整備科等を行っているのではないかと思います。施設数をどうするかといったところについては、地域の事情等を踏まえて、福岡県の方で検討して行く形になろうかと思えますが、福岡県さんの方からも何かあればお願いできましたらと思えます。

■島川委員

福岡県職業能力開発課の島川です。県における高等技術専門校の見直しですが、現在7校ございまして、全国の中でも多いというお話がありました。これは炭鉱を抱えておりました関係で離職者対策として実施する分と、あと、生活保護の割合が非常に高いというようなところから、各地域に細かく対応できるように7校体制で現在行っているところです。これにつきましては、大きく今の状況が変わったわけでもございませぬので、今のところ特段見直しということは考えていない状況です。以上です。

■益村会長

ありがとうございます。他にご意見ご質問ございませぬでしょうか。他に質問等があれば、後ほど事務局にお問い合わせ願います。

では、議題7「令和5年度福岡県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針」について事務局から説明をお願いします。

■事務局(林)

資料9をお願いいたします。訓練実施計画の策定に当たりましては、福岡県内の公的職業訓練の実施状況と県内の雇用失業情勢、このほか、地域の人材ニーズを踏まえまして計画を策定することとなります。このうち、公的職業訓練の実施状況、雇用失業情勢についてご説明いたします。まず、福岡県内の公的職業訓練の実施状況の分析についてですが、これは、議事次第の6で使用しました資料5訓練実施状況から抽出しております、①就職率が高い分野としましては、「医療事務分野」、「介護・医療・福祉分野」が該当いたします。②応募倍率が高い分野は、「デザイン分野」、「建設関連分野」、「営業・販売・事務分野」が該当いたします。次に、福岡県内の雇用失業情勢の分析ですが、資料9の裏面に県内の令和3年度の状況をグラフ化しております、左から「新規求人数」、「新規求職者数」、「求人倍率」となっております。このグラフを基に分析いたしますと、③求人規模が大きい分野は、「介護・医療・福祉分野」、「営業・販売・事務分野」が該当いたします。④求職規模が大きい分野は、「営業・販売・事務分野」、「医療事務分野」が該当いたします。⑤人材不足感が高い分野は、「介護・医療・福祉分野」、「農業分野」、「利用・美容関連分野」が該当いたします。また、政府の重点的な取り組みとしまして、⑥デジタル分野の重点化が計画されております。このほか、地域の人材ニーズを踏まえまして、令和5年度福岡県地域職業訓練実施計画を策定してまいりたいと考えております。以上です。

■益村会長

ありがとうございます。それでは続きまして議題8福岡県地域の訓練について事務局から説明をお願いします。

■事務局(林)

先ほど資料9で県内の公的職業訓練の実施状況と雇用失業情勢について把握された内容をご説明いたしましたが、訓練実施計画の策定には、このほかに、地域の人材ニーズや取組内容などを把握する必要があります。本日ご出席いただきました委員のみなさま、また、オブザーバーとしてご参加いただいております経済産業省様から、把握されている人材ニーズや関連する取組などがございましたら是非お聞かせいただけましたらと思います。

■益村会長

それでは、最初にオブザーバーとして参加いただいております経済産業省の福岡様から経済産業省における取組についてご説明をお願いします。

■福岡経済産業省九州経済産業局地域経済部産業人材制作室産業人材企画係長

九州経済産業局産業人材政策室の福岡と申します。よろしくをお願いいたします。室長が参加すべきところ、本日は参加できないということで、私から説明させていただきたいと思います。経済産業省で未来人材ビジョンというものを公表しております。2015年当時においては注意深さや責任感、信頼感と言ったことが人材にとって重要なスキルと言われていましたが、2050年には問題発見力とか的確な予測といったところ

が重要なスキルだという研究結果と言われておりまして、同じく2050年になると、事務従事者の労働需要の推計が42%程減少する、情報処理・通信技術者の需要が20%程増えるのではないかとされているところがございます。また、従業員のエンゲージメントは、日本は国際的に非常に低い水準にとどまっているというデータがございます。現在の勤務先で継続して働きたいというような従業員の割合も日本は非常に低い水準にとどまっている一方で、転職の意向があるというわけでもなく、転職の意向はインドの半分といった水準にとどまっているという現状でございます。その中で、日本企業の人への投資というのはむしろ減少しているところであり、社員個人の社外学習とか自己啓発を行っていないという人の割合が国際的に非常に高い状態でございます。日本の子どもに着目しますと、数学・科学のリテラシーのランキングというのが日本は国際的に高い水準にあります。一方で、数学や理科を使うことが含まれるような職業に就きたい中学生の割合というのは国際的には低い水準にあるという現状になっております。今までの教室での勉強方法としては一律の目標のもとで一律のペースで受動的に一斉に学ぶというようなことをされていたわけですが、これからは、一人ひとり違う目標とか、教材選択で多様なペースで主体的に学んでいくことが必要なのではないかということをおっしゃっておりまして、結論としては向かうべき二つの方向性というものを示しております。一つ目が旧来の日本型の雇用システムからの転換、そして二つ目が好きな事に夢中になれる教育への転換ということをおっしゃっておりまして、例えば好きな事に夢中になれる教育への転換の具体策として、教育課程編成の一層の弾力化や、多様な人材が教育に参画できる仕組みの整備、高校の授業における対面とデジタルの組み合わせの転換といったことを具体例として挙げてございます。

次に、産業人材政策室の直接担当というわけではないのですが、デジタル人材について触れさせていただきます。企業のデジタルトランスフォーメーションのためには、特定の人材の方々がデジタルスキルを身につければ進むということではなくて、日本全体で全てのビジネスパーソンがリテラシーを習得するということが重要だということを経産省ではおっしゃっております。また、半導体産業基盤の強化をすることを始めておりまして、青森のほうに JASM と書いてありますが、これは TSMC の子会社で、九州沖縄の高専のカリキュラムを少し変更しまして、この JASM に求められるような半導体専門人材というものを教育機関とか産業界で連携をして育てようということをおっしゃっております。

最後になりますが、今までと違う話ですが、経済産業省では地域の人事部というものを推進しておりまして、これは何かといいますと、民間事業者の方が地域の自治体や支援機関と連携して地域の中小企業の方々に人事部的なサービスを提供する、人事部的機能を担っていただく、地域の企業の方々に対して人材の獲得や育成等のサービスを地域ぐるみで提供していただくというようなことを地域の人事部と言

っております。これを今年から推進をしているところでして、まだまだこれからですけれども、訓練ニーズというのがこれから出て来た際には厚労省さんと連携を進めていければ効果的ではないかと思っているところでございます。経済産業省からは以上でございます。

■益村会長

ありがとうございました。続きまして、事前をお願いしておりましたとおり、委員の皆様からスキルアップ等に関する労働者の声や人材ニーズ、スキルニーズ等に関する企業の声について、ご紹介をお願いしたいと思います。それぞれ委員の皆様、できましたら5分以内でご発言をお願いと思いますが、まず最初に、連合の山下委員お願いいたします。

■山下委員

皆様お疲れ様です。連合福岡の山下です。連合ということもございまして様々な産業で働いている皆様おられまして、中身を全て把握しているというものではございませんが、先ほど自己啓発に対して日本の場合はなかなか個人では少ないとありましたけれども、その背景がどこにあるのか、それは勤務や働き方に起因しているのか、それとも、そういう文化もしくはその企業に既成しているのかというのが労働組合として気になるところでございます。

さて、私どもいろいろと組合員の声、産業の声を聞いておりますと、人手不足感というのは多くの産業から聞かれてまいります。その中でも介護、医療、保育、学童を含めた今後の教育に関わる分野の人手不足感も多く寄せられており、ここがなかなか人材として見えて来ないというような課題がございます。また、輸送サービスもかなり人材不足感が大きく、人材の創出、育成をどうして行くのか、どのような方法があるのかこの協議会でも見当がつかないところでございますが、人手不足感として、働く声としては、かなり多いという状況です。先ほど説明がありました就職率が高い分野でございますけれども、特に「介護・医療・福祉分野」につきましては、就職をあえてしなかった人たちというのが、もしかしてかなりいるのではないかとこのことを危惧しております。技能を身につけたけれども、なかなかそこに就職しないということがあるのであれば、その産業の構造のあり方もやはり考えていかなければいけないのではないかと労働組合の立場からするとそこに焦点が当たってしまうことはぜひご理解頂ければと思います。連合福岡からは以上でございます。

■益村会長

はい。ありがとうございます。続きまして、福岡県経営者協会の野口委員よろしく申し上げます。

■野口委員

先日私どもの協会にポリテクセンターさんが見えられまして色々お話を聞かせていただき非常に参考になりました。人材確保にご苦労されているとのことで、対象者の

方々に訓練をPRする方法もなかなか難しく、協力していかないといけないという話をいたしました。

企業ニーズで行きますとやはり技術系の俗に3Kと思われるようなところの人材確保がなかなか難しいと聞いておりまして、先ほど金属、あるいは鉄鋼などの人が少ない、受講者が少ないという話もありましたけれども、その辺もイメージを払拭しながら増やしていくようにしたらいいのかなと思います。また、先ほどのお話にありました資料9の⑥デジタル分野の重点化も国が力を入れておりますし、新しく採用する人だけでなく既存の社員にもデジタル能力は必要になってまいりますので、今後力を入れられたらどうかと思っております。私から以上です。

■益村会長

はい。ありがとうございます。続きまして、福岡県中小企業団体中央会の吉田委員よろしくお願ひします。

■吉田委員

先程からいろいろ出ていますけれども、やはり人材ということになると、運輸、製造、それから建設サービスなど、あらゆる分野で人手不足という相談を会員から受けます。ただ、比較的古い業態と言えますので、どうしても若年者を雇用して自分たちで育てて技術を修得させ伝承して行くという流れが強いというふうに思います。本日はそういう職業能力の開発ということでございますので、まさに今されていることは私どもの会員さんのところにもフィットするのではないかと思います。こうした中、やはりデジタル化、IT化を自分たちでも取り組みたいという企業が非常に多いのですが、先ほど、全体で習得することが重要という話がありましたけれども、その前にまずその旗振り役、入り口のところの人材を育成したいということもよく聞きます。正直なところ社長さんたちも自分たちでどうしていいのかわからない、若手の人材に期待したいというお話をいただくことも多いというふうに思います。私共のほうからはそういった状況でございます。

■益村会長

はい。ありがとうございます。続きまして、福岡商工会議所の出水委員お願ひいたします。

■出水委員

お疲れ様です。我々の紹介としましては、景気動向調査のアンケートを毎年やっております。その附帯調査の中で、コロナ禍、原油高、物価高、円高などの問題がありますけれども、その中で、感覚的には七割以上で、人材不足が解消できていないというような調査結果がございます。人材確保支援のセミナーや説明会を行う中で、例えば新卒者を10人採用したいという目標の企業でも、10人採用できないので今後は中途採用でもといった形で、若手を育てるという日本型のスタイルから、だんだんとジョブ型というか能力開発された中途採用の方々でも採用したいというような企業が増

えてきたのは事実でございます。その分野としては、ホテルや運転手などの観光業の方で非常に困っているという声が出ています。これは若手がそのような職種を敬遠しているような傾向も要因の一つではないかと思っているところでございます。

先ほど経産省の福岡さんから、ITリテラシーを全体的に上げていくという事業のお話をいただきましたが、我々は今年、商工会議所の事業計画で中小企業のデジタル化とインボイスの普及という二つを掲げて行っている中で、やはり小規模企業のデジタル化は高齢化や事業承継も絡みなかなか厳しいと感じています。資料9にあったデジタル田園都市国家構想や全体のリテラシーを上げるというのも非常に大事になる中、現実問題として対応できていないことも多いという実感もあることを加えさせていただきます。以上でございます。

■益村会長

ありがとうございます。続きまして、福岡県専修学校各種学校協会の田所委員よろしく申し上げます。

■田所委員

よろしくお願いいたします。田所です。本協会は専門学校の団体でございます。専門学校というのは文科省の関係で言った場合には職業教育であり、厚生労働省の職業訓練と親和性の高いものと思っております。その中で言いますと、これは専門学校の一部で動いていることなのですが、資格の見直しや別分野の資格を取ることを考えており、これは職業訓練についても同じではないかと思っております。いろいろな仕事が技術の進歩とともに変わっていく中で新しい知識だけでなく横にある知識というの必要ではないかと思っております。例をあげますと、通常であれば介護福祉士だけの知識のところを社会福祉法人の会計もしくはそういった別の知識を付けたりなどで。それから、簿記検定ですが、先ほど求人規模が大きい分野、求職規模が大きい分野として営業・販売・事務分野の説明がありましたけれども、事務系であれば簿記の知識を学ぶのが一般的で、資格でいえば日商だと思いますが、日商については、この数年レベルがすごく乱高下している状況があって、このあたりの見直しを今専門学校で行っております。そういったところは職業訓練のほうでも資格の見直しということが今後必要になってくるのではないかと思っております。それはむしろ見直すことが目的ではなくて生徒や訓練生のモチベーションの問題ですね。やはり勉強するという意味では職業教育も職業訓練も同じだと思いますので、勉強したことの成果がきちんと取れるという基準的なものをしっかりとっておかないと、以前からこうだからこうだとしてしまうと時代にそぐわない面もありますから、今は色々変わっておりますのでその見直しも柔軟にやっていただければと思っております。私からは以上です。

■益村会長

はい。ありがとうございます。続きまして、福岡県職業能力開発協会の中野委員よろしく申し上げます。

■中野委員

こんにちは。私たちの団体は認定校の関係の業務をさせていただいておりますけれども、そちらの方も若い方がおられないということで、ものづくりの分野はやはり人手不足なのだろうと思います。また、当協会の主な業務の検定業務ですが、こちらは職業訓練と少し違って、どちらかという、その成果測定といったような業務で、元々は在職者の分でございます。現在は他の方も受けられるようになっておまして、この検定を受験される方が増えるということはやはり人材が足りないのだろうという点で申しますと、日頃感じるのはやはり建設関係ですね。現場の建設関係の人材の不足が続いているのではないかと思います。以上です。

■益村会長

ありがとうございます。それでは只今説明がありました議題7及び議題8につきまして、ご意見やご質問等ございませんでしょうか。

■大矢野委員

全体の話ではあまり言うことはないのですが、経済産業省の資料4ページ「2050年に向けた重要なスキルの変化」に、2015年現在に求められる人材は「注意深さ・ミスがないこと、責任感・まじめさ、信頼感・誠実さ、基本機能、スピード」とありまして、これが2050年に「問題発見力、的確な予測、革新性」など変化すると書いてありますが、企業が雇うときは、2015年の基準は別に今からも変わることは無く、問題発見や的確な予測というのは、現場を理解した人が初めて手に入れるものであって、現場経験やオンザジョブトレーニングの世界の中から生まれてくるものです。2050年に書かれているものは素質であって、2015年に書かれているのはやる前に見えるものなのです。なので、スキルの変化と書くべきではなく、こういう風な人材がより具体的に求められてくるという表現にしないと、まるで、真面目じゃなくていいと、注意深くなくていい、ミスがあってもコンピュータが全部処理するからみたいな形になっているのは、誤解を招くのではないかと思います。

同じように、データをいろいろ使われていますけれども、日本と外国、ヨーロッパでは社会の文化も違うわけで、日本の労働者のエンゲージメントが低いというのはほとんど誤解です。学び続けることの重要性と書いてありますが、タイなどで学んでいることのほとんどは日本語とか語学力とか、あるいは、日本やアメリカはどんなことをやっているかというような情報なので、日本の場合、それはキャリアパスに入っています。こういう国際比較をするときは充分気をつけて注意深く判断しないと労働者の質が下がりますよということなのです。何が言いたいかというと、13ページのところに九州における人材ニーズの対応として、大学、高専を使うと書いてありますが、今のDXとか、あるいはバーチャルリアリティの世界というのは、大学はほとんどついて行けてなくて、大学に入ったら最先端の勉強ができるというわけではないのです。今はほとんどが専門学校です。この間、東京でバーチャルリアリティの発表会が140社位集ま

って行われましたけれども、その時、マイクロソフトに選ばれた4社というのは全てが専門学校出身の社長でした。東大、京都、九大が最先端を行っているというのは誤解でして、いい大学が将来をちゃんと見通しているかのような誤解が政府にあるとしたら間違いです。今の世界、大学教育から外れた優秀な人たちがいるわけです。高専、大学が引っ張ってくれるという妄想はやめて、社会全体を見る目を変えて、もう少し現場力のあるDXの世界を作らないといけません。そういうスタンスで仕事とは何かというと、人間味であって現場力なのです。仕事の現場力があってこそ問題発見能力とか、あるいはいろいろな事務能力ができるわけですから、仕事の部分では誤解されているのではないかと思います。

今、なぜ看護師が足りないかと言ったら、コロナで看護師が辞めたからでしょう。よりいい仕事を選んでいるから足りない。実際に病院はコロナの補助金もなくなり来年から大変になります。そうすると、今いる看護師も逃げ出すかもしれない。人手が足りないのには理由があるわけです。ほかの分野もそうですが、もう少し経済の大きな流れを見る必要があると思います。福岡県の場合も、福岡県特有の問題が何度も出てきましたが、八幡製鉄所や石炭産地が無くなってという時代はもう無いと思うので、次の地域産業をどうするかというもう少し大きな目で見ないといけません。今からは計画、ビジョンが大事です。そういうビジョンが先になれば福岡県はどうすべきかという話にもならない。東京の右に倣えをやっても仕方が無い。

CADの話も出てきましたが、バーチャルリアリティはCADを動かすだけなので、CADをやれる人がその動かす技術を身につけたら新しい世界に導かれる。実際に造船や建築等でCADを使っている人たちの次の世代を再教育した方が早いですが、その再教育する人たちの人材は大学にいない。それが一番大きな問題です。もう少し全体の展望を考えないと、絵に描いた餅でしかないのではないかというふうに思います。

■益村会長

九州経済産業局の福岡係長いかがでしょうか。いまの大矢野委員のご意見に対するコメントなどはございませんでしょうか。

■福岡経済産業省九州経済産業局地域経済部産業人材制作室産業人材企画係長

九州経済産業局の福岡です。先生ご指摘頂きありがとうございます。説明の際に気をつけたいと思います。ありがとうございます。

■益村会長

九州経済産業局としてみれば、経済産業省で決められたことを九州で着実に実行するという方向性が求められていると思いますけれども、今、応援の意味でのご意見にありましたように、逆に九州経済産業局の方から本省にご提案されるとか、そういったことをご検討されてはいかがでしょうか。よろしく申し上げます。

■福岡経済産業省九州経済産業局地域経済部産業人材制作室産業人材企画係長

ありがとうございます。

■益村会長

他にご意見やご質問等ございませんでしょうか。

■大矢野委員

DXについて社長さんや重役クラスと話してもそれがうちの会社はどうつながるのかを説明してくれという話になる。ところが説明するためにはかなりの資料と費用がかかるわけです。それで今、メガバンクと組んでビジネスモデルとして提供するバーチャルリアリティの会社がありますが、その社長は専門学校卒です。何度もいいますけれども、今、人材は大学にはいないのです。大学というのは頼まれた仕事をすることであって、その会社の将来を作り上げる力はないのです。会社が現場で、現場が大学に問題を持ち込まないと解決しない。ですから現場力を身につけないと仕事は変わりません。今の企業はその現場の問題が分かっていないのです。政府はデジタル庁を作って何かやると言うけれども、DXがもっと何をやるべきかが国にも分かっていない。日本全体が、デジタル化全体が遅れている。もう少し本気で取り組まないと出遅れます。できればここにいる公務員さんから勉強してもらうのがいい。何が問題かを理解するのが一番難しい。そこから各会社の社長さんたちがうちの問題は何かということが分かって初めて改善ということになる。そういうことを地銀もやろうとしているのですが、メガバンクのほうが必死です。なぜならデジタル化すると銀行券がなくなるからです。銀行券がなくなると仕事がなくなる。だから一番心配している最先端の銀行がその次のメタの世界でどう生き残るかと言うのを勉強している。そのくらいデジタル化というのはかなり難しい話になるのです。

■益村会長

ありがとうございます。ほかにご意見やご質問等ございませんでしょうか。

無いようですので私の方から1点よろしいでしょうか。多様な人材の育成という形で、いわゆる柔軟で多様な働き方と言うことも昨今言われています。そして働き方改革なども展開されていますが、特にこのコロナ禍で一挙に働き方が多様化しているように思います。その中で、岸田首相は先月、「従来の年功制の職能給から、日本に合った職務給への移行」という方針を打ち出されております。経団連につきましては、2020年からその辺りを打ち出されておまして、ジョブ型を取り入れるという企業も今出始めていますし、週休3日を取り入れるような企業も出始めております。これまでの日本の企業のやり方は、男性正社員が中心となって一人で何でもやれるような形が多かったのですが、しかしそれでは、ここ数年間認められているような女性や高齢者の働き方が排除されやすく、これまでのやり方には限界があると言えます。しかも、昨年から2024年にかけて18歳人口がさらに急減するという局面にあります。福岡県は、全国の中ではその人口の減り方は少ない方ですが、それでもやはり例外ではなく、新卒採用に苦労している企業様などもおられます。したがって、それぞれの正社

員の方々がどういう仕事をしているかという業務の棚卸し、つまり職務毎に細分化してもう一回働き方を見直すことも、今後必要な職業能力開発を考える際の一つのきっかけになるのではないかと思います。そのあたりがヒントになればと思います。他にご意見やご要望などございませんでしょうか。

■益村会長

畦津委員よろしく申し上げます。

■畦津委員

1点だけよろしいでしょうか。私、北九州市立大学の畦津と申します。皆さんと話題が少し違いますけれども、こここのところ、労働市場におけるミスマッチが明確に出ているという傾向があるように思います。例えば介護施設や製造業等は慢性的な人手不足が続いている状況です。これに対して、公的職業訓練がどこまで関与できるかというのは非常に難しいところであり、私がこの任に就いてからずっとその状況が続いているように思います。色んな問題があり得ますけれども、私は大学で学生の就職担当をしているという立場もあります。若かろうが誰だろうが、いろいろな仕事を知らないという実感があります。例えば、製造業の仕事を知らなければ、そのウェブページも見ることなく、その企業のブースにも足を運ばないことになります。介護業界も悪い噂があれば最初から候補から外れてしまいますので情報が入ってこない状態になると思います。今現在、公的職業訓練のプロセスでコンサルタントの方や相談窓口の方々がいろいろとお勧めしているのでしょうけれども、その段階で本人たちの希望職種と現在の労働需要がミスマッチを起こしている問題が根深く、ここで何か工夫があるのではないかと思います。例えば、学生たちに課題という形で普段目をつけることがないような小さいある金属加工の会社なんかを自分たちの目線で魅力を見つけてみようとか、こういった試みをやる中で見直してもらおうということなのですが、ここまでできるかどうか分かりませんが、公的職業訓練のプロセスで、いろんな職業を紹介したり魅力を伝えられるような機会がないとこの問題はなかなか前に進まないのではと思います。皆さんいかがでしょうか。

■益村会長

大矢野委員申し上げます。

■大矢野委員

今の話はだいたい賛成ですけれども、介護については、先ほどの看護師と同じように、特にコロナでかなりのクラスターが発生したこともあり、介護の人たちも辞めたのでしょうか、本質的に介護の仕事は賃金が安いのです。病院は儲かるが、介護は儲からないみたいな状況にあるわけです。だから、介護の場合はもう少し報酬を上げてあげないと勤務しても長続きしない。賃金を上げる、あるいは仕事量を減らすしかない。

それは置いといて、学生や仕事をする人たちが、具体的にどういう仕事があるのかを知らないという点では、大学もサポートし、学生たちに仕事を教える出張授業というのも一つの手段だと思います。

■益村会長

こういう場が用意されていますので、このメンバーの機関が連携してもっと若者などにもどういう仕事はどういう風に魅力的かということを紹介するような機会を作っていただければ、大学などは協力すると思いますので、ぜひそういう方向でご検討いただければありがたいです。

■畦津委員

はい。あのすみません、大学生もそうなのですが、十分に年を重ねた方にも同様の事が見られますので、いろいろな方に伝えていく方がいいと思っています。

■益村会長

失礼しました。若者も中高年の方々に対しても、一般の企業にはどういった仕事、職業があり、それぞれの仕事の魅力を伝えられるように工夫していただければありがたいと思います。畦津委員よろしいでしょうか。

他にご意見やご質問等ございませんでしょうか。特に無いようですので、この後でもご意見やご質問等ございます場合には事務局に連絡して頂ければと思います。いろいろと貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。時間の関係もあるようですので、本日は、この協議会はこれで終了いたします。委員の皆様には円滑な議事進行にご協力いただきましてありがとうございます。それでは、事務局に以後の進行を引き継ぎます。

■事務局(大曲)

益村会長、円滑な議事進行ありがとうございました。それではここで本来であれば参考資料のご説明をさせていただくところですが、終了まで時間がございませんので、資料の説明は割愛させていただきたいと思います。後ほどご覧頂ければと思いますので、よろしく願いいたします。先ほど益村会長からご案内いただいたとおり、ご意見やご質問がございましたら事務局にご連絡いただきますようお願いいたします。

最後に事務局からの連絡事項となりますが、次回の協議会につきましては、厚生労働省で実施されます中央職業能力開発促進協議会の開催を受けて、来年2月から3月にかけて開催する見込みです。開催の1か月程前にはご案内をさせていただきたいと思いますので、引き続きご協力の程よろしくお願いいたします。また、本日の協議会の中でいただきました貴重なご意見等につきましては、厚生労働省にも伝えてまいりますとともに、本県における今後の地域職業能力開発促進計画の策定や効果的な運営に反映させていきたいと考えております。それでは、本日の協議会を閉会させていただきます。皆様、本日はお忙しい中ありがとうございました。