

令和6年度 第1回 宮崎県地域職業能力開発促進協議会 議事概要

日時：令和6年11月14日（木）14:00～16:00

場所：ホテルメリージュ 鳳凰の間

1 開会

2 宮崎労働局長あいさつ

3 議題

- (1) 令和5年度公的職業訓練（離職者向け・離職者向け訓練以外）の実施状況について
本議題について、宮崎県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮崎支部より、令和5年度の公共職業訓練、求職者支援訓練に係る受講者数、開講コースの充足率、就職率などの実施状況について説明を行った。

<質疑応答・意見交換>

- ・ 職業訓練の女性の割合について教えてほしい。
 - ➡委託訓練は7割が女性、ポリテクセンター宮崎では約5割、ポリテクセンター延岡では、約4割が女性である。
- ・ 移住促進と職業訓練が結びつくような施策があってもよい。
- ・ 欲しい人材がいない、また人材も地方の大手を希望されるミスマッチ。そういうところは訓練を見直すだけでは難しいところがある。
 - ➡職業訓練期間が決まっている中で、企業様が求められている水準までたどり着けるかという、個人の素養、努力によってもかなり差があることも非常に痛感している。
 - ➡IT も広く、一番難易度の高いエンジニア開発は職業訓練として実施されている施設、受け皿としての企業数もそんなに多くはない。クリエイティブ分野と言われる、広い意味でのIT系の分野周りだと割と就職が進んでいる。50社程度のIT企業が加盟されている団体（宮崎市ICT企業連絡協議会）で5000名を超えるぐらいの従事者が宮崎県内、市内にいらっしゃる。別の産業から職業訓練等を経て、産業移動したということがあります。既存産業から流出していくという課題ももちろんあり、一方でその受け皿がなければおそらく福岡、東京へ出て行った、であろう若年層の人がとどまっているという言い方もできる。相当数の方が一応は何らかのステップを経て、就職はしていると考えられる。
- ・ IT企業だけでなく、小売店や不動産業などでWebホームページ担当のような、非IT企業の中でのIT分野の求人が増えてきている。

- ・ 介護・福祉分野については、仕事や訓練に関する理解の促進や訓練の見学会など、参加を積極的に働きかけて、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえて受講の推進を図っていくことが大切。
- ・ ハローワーク担当者の知識向上による訓練内容の十分な説明も必要。
- ・ 求職者支援訓練のデザイン分野、デジタル分野の就職率は、各分野と比較すると確かに低いように見えるが、全国平均では両分野 10 ポイント程度高い。地域的なニーズの見立ては、間違っていないと思った。
- ・ 働き方改革でフリーランスが認められる中、どのような支援をしていくべきか実施機関としても、さらに工夫をしていかなければならないと感じた。
- ・ 医療事務分野については委託訓練の計画数と実績の乖離を感じている。委託訓練受講生数が年々減少している状況。各医療機関からの求人、応募は多いが就職となると、そこに伴わないという人材不足が実際にある。

(2) 宮崎県におけるニーズ等の把握について

宮崎労働局より、中央職業能力開発促進協議会の概要、職業訓練効果検証ヒアリング結果（営業販売事務分野）及び介護・半導体分野のヒアリング結果の説明を行った。

(3) 令和7年度における宮崎県職業訓練実施計画策定に向けた方針について

宮崎労働局より、(2) で確認した中央及びわが県の実情を踏まえた方針（案）について説明を行った。概要は以下の通り。

① 応募倍率が低く就職率が高い分野（介護・医療・福祉など）

広報活動に関しては、訓練コースの案内だけでなく、就職後の状況なども含めて好事例を案内していく。

② 応募倍率が高いが就職率が低い分野（デジタル分野）

企業ニーズに沿ったコース設定に加え、就職をイメージした受講中の喚起を引き続き行っていく。

③ 委託訓練の実施計画と実績の乖離について

開講時期の柔軟化、重複を避けることに加え、開講に向けた周知広報を引き続き行う。

④ 不足するデジタル人材について

IT 業界、デジタル業界に限らず、様々な業界に人材を送り込む観点から、引き続き力を入れていく。

⑤ 宮崎のニーズに合った訓練の検討

人口減少社会の中で、宮崎に必要な産業、訓練を検討していく必要がある。

<質疑応答・意見交換>

- ・ 外国人留学生について、今後増えるであろう、ミャンマーやネパールなどの非漢字圏からの学生の指導についてハードルが出てくる。宮崎でも人手不足の状況で、外国人留学生に働き手となってもらうことは避けられない流れ。職業訓練でそういった所に光を当てた講座を作ってはどうか。
- ・ すでに建築、建設関係（中小企業でなく、零細・下請け企業。特に屋外で作業を行う過酷な状況の職場。）は外国人がいないと成り立たない状況。そういった職種の認定訓練は人も集まらない状況であり、ものづくり分野といっても様々な面から見ていく必要がある。
- ・ 普通科高校と産業系・職業系の高校の比率は、全国の7対3に対し、宮崎県は5対5と、高校を卒業して就職する生徒の割合が多い一方、産業系の水産・農業・介護の分野では定員割れを起こしている。
- ・ 宮崎のニーズに合った訓練について、ゴルフ場が多いためグリーンキーパー、サーフィンなど、自然を生かした地元にあるものを何か結びつけるとよいのでは。
- ・ 急速な少子化により廃校になった小学校の跡地利用がされている。地域課題を解決するような形で、大人版キッズニアと結びつけられるとよいのでは。
 - ➡職業訓練の枠組みの中ではなかなかできないこともあるが、地域の課題、地域活性化推進事業もあり、県の中でも様々な地方自治体とコラボができるのではないかと。
- ・ 介護医療福祉分野の人材不足の一方で、相談件数もこの分野は恒常的に2～3割ある。労働環境や低賃金など良くないイメージが外に出ているので、全体的な底上げを行い、広報活動を行っていくことが必要。
 - ➡人手不足関係の協議会にて、介護業界の団体から同様の意見があり、介護業界としても共通認識は持たれている印象を受けた。
- ・ 人材不足の建設分野においては、現場監督者等の資格取得に近づく取組も必要では。
 - ➡ポリテクセンターや県立産業技術専門校にて建築関係のカリキュラムが設定されているが、訓練だけでなく、外国人がいないと成り立たない状況。
- ・ 訓練後、関連就職できなかった人が就職できたか分かるのか。訓練と別の分野に就職することについてどう考えるか。
 - ➡基本的に訓練後、3か月の就職状況を把握しており、訓練と関連しない業界に就職したとしても問題ないとしている。
- ・ 本来はジェンダーで性別を分けず、いろいろな職業につける時代ではあるが、女性コース、男性コースもありだと思ふ。すべてのコースで託児、或いは小学生のお子さんが一緒にいても、勉強できるスペースがある等、そういう形の配慮が、ハローワークでも整ってくれば、どんどん生産性を上げられる人材を採用できるチャンスが増えてくるのでは。

4 宮崎県商工観光労働部長閉会のことば

5 閉会

結論

令和7年度宮崎県職業能力開発実施計画の策定に向けた方針（案）は提案のとおり承認された。