

令和5年福岡県職業能力開発審議会 議事録  
(令和6年3月28日開催)

1 開 会

2 開会挨拶

3 委員紹介

4 会長選出

5 会長挨拶

6 会長職務代理者の指名

7 議 事

(1) 職業能力開発の推進について  
(事務局から資料に基づき説明)

(委員)

3ページの民間教育訓練機関を活用した委託訓練について、複数でてきたと思うが、委託先の詳細が分かれば教えていただきたい。

(事務局)

専門学校を運営したり、一般向けのOA事務などの講座を開設している事業者などに公募をし、審査して決定している。

3ページの実績のとおり、4,000人程度の定員なので、1コース20名と単純計算して200コース、実際は100社程度になるのではないかと。

(委員)

1ページの施設内訓練の入校率が低下したとあるが、建設関連の状況はどうなっているか。

(事務局)

建築科は80%~90%と人気があるが、左官科については、苦戦している。若者が左官の訓練をして、どういうゴールがあるのかがイメージしにくいのではないかと。ドローン機器の導入により若干持ち直している状況ではある。

(委員)

3ページ①の子育て中の方を対象としたeラーニングによる委託訓練について、どのような形態で行っているのか、また、定員が10名となっているが、コロナ禍において在宅ワーク等、ウェブの活用が進み、ニーズも増えていると考えられる中、少ないのではないかと感じる。定員拡大に向けて何かハードルのようなものがあるようならお聞かせいただきたい。

(事務局)

現在委託訓練で行っているeラーニングは対象者が限定されている。

家庭の事情や育児などで通所が困難な場合に限られるため、ハローワークの段階で対象外とされる場合が多い。

対象者が広がれば、受講者もおそらく増えるのではないかといいところはあるが、現在の制約から10名の定員でやっている。

委託訓練は国から県が委託を受け、県が民間教育訓練機関等を活用して実施している。国が100%費用を負担するため、実施要領を国が決めており、現状の制約の中では拡大が難しい状況にある。

eラーニングの実施はニーズを捉えてやっていきたいと考えている。

(委員)

実施の方法について質問だが、eラーニングだけでなく、通所の訓練と合わせてハイブリットの方法でもできるのではないかと。

(事務局)

現在の訓練も、月1回は通所の形で訓練を行っている。職業訓練は就職が目的なので、就職の支援や相談のため、スクーリングの機会を設けている。

この訓練はオンデマンドで行っている。

これとは別に、オンライン訓練があり、こちらはオンデマンドではなく、リアルに流れている映像を見て受講する形式になっている。20%以上は対面という決まりがあるが、こちらのほうがハイブリット的な訓練となっている。

(委員)

2ページの③特別な配慮を要する訓練生への対応ということで精神保健福祉士への相談が年々増加しているようだが、要因はなにか。

(事務局)

2ページに記載しているのは、障害者校以外の数字になるが、近年手帳をお持ちでないがそういう症状のある方、疑いがある方というのが多くなっている印象がある。そういった精神保健福祉士の専門的な助言を受けないといけない方に対応する指導員の悩み等も増えており、指導員からの相談も増えている。

(委員)

企業等の担当者と話をしても、心の病気とまとめられがちだが、人間関係が一番の要因となっており、学ぶ意欲があっても、人間関係のところであまりうまくいかないことが多く、教育現場でも今課題になっている。

(委員)

精神保健福祉士の雇用形態はどのようなものか。また、障がいのある人に対する委託訓練の就職率が低いのはなぜか。母数の違いがあるとは思いますが。

(事務局)

非常勤で、約月10日の勤務形態となっている。

これといった要因は把握できていないが、障がいをお持ちの方の就職がなかなか難しいというのが背景にあるのと、障害者校では、企業等と個別にやりとりをして、就職に結びついたりしている職員が配置されており、そのあたりの違いもあるのかなと。

また、障がい者の法定雇用率が引き上げられ、企業も積極的に採用しており、訓練を経ずに直接就職へつながっている人も増えていることも要因のひとつではないかと考える。

(委員)

就職が困難な方もまだまだいると思う。そういった方に活用していただければと思うので、そのあたりの周知をお願いしたいのと、先ほどの相談件数が増加していることを考えると精神保健福祉士の常勤化も、今後検討いただければと思う。

(委員)

2 ページに今年度 I Tエンジニア科の新設と機械系訓練科でオーダーメイド訓練を実施したとあるが、I T分野や機械分野の入校者数も含めて今後の状況をお聞かせいただきたい。

(事務局)

I Tエンジニア科のほかにプログラム設計科が福岡校と小竹校にあり、入校率はほぼ 100%で、今後もデジタル化は進むと思うので、急に落ちることはないと考えている。

機械系については、今 T SMC が熊本に進出してきて、技術系人材が盛り上がっているが、技専校の機械科については苦戦している。現場で仕事して暑いとか重いもので作業するというイメージをお持ちの方がまだ多いようだ。3 D C A D や製図には若い方も入校している。あと溶接についても苦戦している状況である。

(委員)

1 ページの就職率については、今後、県内・県外別の把握をお願いしたい。

先ほどの熊本の件もあり、電気業界では人材確保に苦労している。オール九州という見方もあるが、今後の動向を知りたい。

(事務局)

現状ではほとんどが県内に就職している。訓練生は地元志向が強いので県外は少ない。

県としても、本人の意向が最優先だが、県内に就職していただきたいと考えている。

(2) 職業能力開発施策の課題について

～高等技術専門校（技専校）の稼働率向上に向けて～  
(事務局から資料2に基づき説明)

(委員)

広報の取組が非常に重要となってきた。人材採用においても、SNSをフル活用して学生に訴えかけている。

先ほどの説明で、HPやSNSを活用しているとのことだが、どういう媒体を使って、どういうふうに発信をしているのか。

(事務局)

YouTubeは各校でロングバージョン、ショートバージョンの動画をアップしているが、なかなか再生回数は伸びない。また、X（旧Twitter）も活用しているが、フォロワーが大きく増えるということになっていない。

こういったことは成功しなかったとか、こういうのは良かったとか、そういうヒントがあれば教えていただきたい。

(委員)

最近の若者はタイパ（タイムパフォーマンス）を重要視しており、映画をスマホで2倍速で見る世代。効率よく短い時間で情報を得たいという傾向が非常に強くなっている。短いもので訴えていくことが若者に非常に刺さるのかなど。

PR動画は、2、3分のもを作っている。そういったものをいくつか並べて、好きなものをクリックしていくみたいなもののほうが閲覧数が上がってきている印象はある。

(委員)

どれくらいの長さという話があったが、県のYouTubeを見たが、10分以上もありかなり長いと感じた。ショートバージョンでもせいぜい2、3分が限度かと。若い人はやはりTikTokを利用しているので、1分くらいで完結するようなものを作るようにしている。

(事務局)

いろんな媒体を使ったときに、どうやって導線を引いてそこまでつなげていくかというのは我々も悩んでいる。そういったヒントもあれば教えていただきたい。

(委員)

HPからQRコードなどで誘導するのが良いと思うが、HPも硬いと感じた。もっとラフな感じでもよいのではないか。

(事務局)

どうしてもきちんと情報を出さないといけないということで、それを詰めていくと10分という長さになってしまう。

ポイントだけを伝えて、詳しくはそこからもっと深いところに行くという方法が良いのか。

(事務局)

ネット広告は有効か。ネットに広告を出してそこからYouTubeに引っ張ってくるとか。

(委員)

何かの媒体に入ってそこから深く入っていける最初の入り口を工夫するのは良いと

思う。

有名なユーチューバー、フォロワーの多い人を呼んで座談会みたいなものを開いた。例えば、そういう人を置いて発信してもらおうとかそういったものも一つあるかと。

とにかくどれだけ発信してどれだけの人に見てもらおうかというのは、そういった方を活用すれば広がっていくと思う。なかなか媒体を使っても見ない人は見ないので、年代層によると思うが、それに応じて広げてもらうというのものもあるのではないかと。

(事務局)

以前芸能人を起用してPR動画を作成した。3年間の契約でその間はそこそこ視聴回数が増えたが、そこにたどり着くまでも課題であった。訓練生の増加に直接つながったのかは不明。やはり、入口が大事。職業訓練という言葉だけではイメージがわからない。

(委員)

YouTubeにどう繋げていくかというところで、イベントの集客でいろいろ苦慮しているが、一番はターゲットとなる年代や性別等の属性別に選択して絞っていくのがいいかなと思う。その上でやはりWeb広告、GoogleだったりYahoo、あとFacebookが有用。

一般的にはアクセス数に対して大体1%ぐらいがそのサイトに登録するといわれている。そこにイベントの広告を出したときにそこからイベントに申し込むのはさらに1%になるといわれている。

Web広告の場合、ユーザーはすでに登録されているので、大体何歳ぐらいの方が良く見ているのかが分かれば、そこに選択的に情報を送ることができる。さらにそこからデータも取れる。何歳ぐらいの方が何時ぐらいにアクセスしているかだったり、意外と面白いのがアクティブシニアの世代をターゲットにするときにはFacebookが効果的だったりする。50代の方で結構露出的に自分たちの情報を出している方もいて、そういう方が色んな交流の中で発信情報に対して敏感だったりする。

その後の効果のフィードバックを取りやすいような媒体をうまく使っていくのも手かなと思う。

(委員)

稼働率向上という観点からいうと社会人対象の訓練の話があったが、社会人は長い時間だと受講しづらいので、短い時間でのスポット的な、社会人が気軽に利用できるプログラムで技専校を知ってもらうことも必要かなと思う。

リスキリングも推奨されている。AIの進歩で手に職をつけることが大事。

空いている空間を収益に繋げていくかという意味では、例えばそういった社会人向けのスポット的なものもありではないかと。学校でも空いている空間の活用が必要とされており、ニーズは多い。

(委員)

技専校が県内に点在しているため、通うのが大変な人のために、宿泊できる施設があると良いのではないかと。

就職している人も会社をやめると社員寮を出ていかなければならない。寮があればそこに入って、新しい技術を身につけて、また就職というふうの流れっていくのではないかと。

(委員)

やはり技専校という名称は固い。公共職業安定所もハローワークに変わった。同じようにカタカナでハロー何とかいうのも考えの一つかと。

もう一つは年齢制限を全部撤廃するとか。新しい技術を身に付けて再就職したいという高齢者もおられると思う。そういった間口をもっと広げることも一つの案だとは思思う。

定年が伸び、人生100年時代になるので、60歳以下とか限らずに無制限、要件なしでもいいのではないかと、個人的には思う。

(委員)

技能五輪全国大会入賞を目指すというオリンピックアカデミーについてだが、技能五輪等の全国大会に出る方というのは、おそらくそれぞれの個人やその企業、事業所で空いた時間を活用して、技能を積んで出場している。

人によっては場所の確保や、材料などの制限がある。そういったところでいくと、福岡県を挙げて、全国大会で上位入賞者を輩出するという流れに持っていくとすればまさにこういうオリンピックアカデミー、技専校を活用してやっていくというのはこれから必要なのかなと。

受賞者が増えてくると、そこに対する関心も増えてくる。そうなれば技専校に対する関心も増える。関心が増えれば、例えば中学校の先生が子供たちが何かしたいというときに技専校を勧める。我々親世代も、子供がこういうことをしたいというときに紹介できるということにつながっていく。

(事務局)

そういうニーズは多いか。

(委員)

実際、職場にいるときには後輩に技能五輪も出るように指導してきたが、自己啓発なので時間外に練習していた。勤務が終わってからや土日になってくる。

そういう時に実際に何かを使う場所があれば、より練習ができるのかなと思う。

(事務局)

その全国大会に出たら愛知県が圧倒的に強い。トヨタ、デンソーなど地元企業の存在も大きいと考える。福岡県の選手はなかなか上位に食い込めないというのがあるので、ある程度練習環境を整えれば、良い成績を残せるかなと思っている。

(委員)

そういったこともあり、福岡で技能五輪が開催できないかという思いから、昨年北九州市に働きかけた結果、技能グランプリが北九州で開催する運びになった。

福岡県でもまずは技能五輪全国大会。実際に見に行くともものすごく良い、多種多様な競技が開催されているので、そういったところからもPRができる。ぜひ開催できればと思う。

(委員)

オープンキャンパスについて、地域の学校との連携はどうなっているのか。

例えばキャリア教育の一環として皆さんに来ていただくとか、こういう技術の先にこういう職業があってという、キャリア教育と絡めてということをするれば、技術を学びたいという人も増えるのではないか。

(事務局)

オープンキャンパスは平日に開催されるため学校の参加は少ないが、校によっては、学校に出向き、出前講座を通じて訓練の様子を見せて興味を持ってもらえるよう

な取組を行っている。

(委員)

キャリア教育を行っている先生方から、生徒たちに対してこういう技術を持つと、この先にこういう職業があるというのを伝えることが難しいという話を聞くので、今後も推進していただければと思う。

## 7 閉 会