

令和6年度福岡県職業能力開発審議会 議事録
(令和7年3月25日開催)

1 開 会

2 開会挨拶

3 委員紹介

4 会長挨拶

5 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)

4ページ目の本県の公共職業訓練の実施状況について。

リーマンショック以降に委託訓練が急激に増えたと説明があったが、その背景等で具体的な内容を教えてほしい。

(事務局)

リーマンショックで、失業者がかなり増えた。そのため、国の施策として、職業訓練により失業者に対して一定期間訓練を受講させるため、全国的に委託訓練を増加させた。

リーマンショック後に、国が委託訓練を増加させた要因として、「職業訓練は雇用のセーフティーネット」という考え方がある。職業訓練受講期間中は、雇用保険の受給期間が延長されるため、失業者の生活保障対策にもなるという面がある。

(委員)

7ページから9ページにかけて、委託訓練は障がい者以外の方については増加しており、就職率も、2.1%下回っているが、昨年並みとなっている。

障がい者については、受講者及び就職率ともに減少しているが、障がい者の法定雇用率改定により雇用率は上昇していると思われる。これについての分析はされているのか。

(事務局)

障がい者の法定雇用率は徐々に上がってきている。また、障がい者が働く場として、(就労継続支援) A型事業者やB型事業者等の地域サービスが地域に根付き、徐々に増加しているため、施設内訓練の受講者が少なくなっているものと思われる。

訓練内容によってはサービスと類似した訓練も見られることから、入校者が減少していることも考えられる。また、併せて、特別の配慮を要する障がいの方が増えており、個別の対応が必要となってきたため、就職率が徐々に下がってきているというのが、委託訓練の現状であると考えている。

(委員)

I T分野について、応募者数は定員数60名よりも多いが、その受講者数が51名と減少しているが、減少要因は何か。応募者数が多い訓練であり、もったいないと感じる。

(事務局)

訓練を受講する前に就職が決まってしまう方もいるため、結果的に定員を下回る状況はあり得る。

(2) 大牟田高等技術専門校の建替えについて

(事務局から資料に基づき説明)

(委員)

大牟田校の建替えについて説明を受け、地域に親しまれる施設であることという方針のもと、講堂の開放など色々な配慮がなされていると感じたところ。

先ほど説明された、訓練に伴う振動等があるということであったが、地域住民への説明は行っているのか。また、地域住民は納得されているのか。

(事務局)

地域の方に受け入れていただき歓迎していただくためにも、住民の方への説明会については丁寧に行ってきた。

今まで何回か地域住民への説明をしているが、住民の方は開校後の騒音や振動も心配されてはいるが、工事期間中のトラックの出入り等の振動や埃などを心配されていたため、そのあたりも説明をして納得いただけるように、できるだけ皆様の意見を細かく聞き配慮しながら進めている。

地元には基本的にはとても歓迎していただいている。小学校が閉校されてからかなり時間もたっており、新たに建物が建ち訓練生が通うということになれば、地域の活性化にも繋がるということで、非常に好意的に応援をいただいているところである。その期待を裏切らないよう工事を進めていかなければと思っている。

今後も慎重に、住民の方への説明は丁寧に行いながら進めていきたい。

(委員)

建て替え後の建設予定図について、以前（基本設計の事業者選定委員会で）拝見した図とは異なるようだが、どのような経緯で変更されたのか。

(事務局)

住民の方や建設に携わる事業者と協議を重ね、このような状況になっている。

(3) 高等技術専門校（技専校）の稼働率向上に向けて

(事務局から資料に基づき説明)

(委員)

前回の審議会での協議内容を即座に取り入れ対応することで、稼働率向上につながるよう努力されている。インターネットを活用した広報媒体へのアクセスが増加したのは喜ばしいことである。

インターネットを活用した動画配信については、視聴者の視覚へのアプローチであり、有効と考える。訓練内容の作業工程等のみならず、例えば訓練生の修了後の活躍であるとか就職であるとか、訓練後の将来がイメージできるような内容の動画を作成し配信することも有効と考える。検討いただきたい。

(事務局)

卒業生のコメントや写真は、訓練生募集の案内パンフレットに掲載しているが、動画で配信することで、身近にも感じられ、より訴えかけるものもあるのではないかと考える。貴重なご意見として賜る。

(委員)

ウェブについては、かなり改正されている印象を受けた。

フォロワー数の確保が課題とのことだが、再生数が増えていることは非常によいと思っている。フォローはしなくても再生するという方は結構多いと思われるので、再生する人を増加させていけばよいと思う。

在職者訓練について、先ほどの説明にもあったが、受講者が73名、コース数も増えたということだが、特にどの分野が一番増えているのか教えてほしい。

(事務局)

在職者訓練については、レディメイド訓練及びオーダーメイド訓練を実施している。事業者によっては、レディメイドで案内をしたところ、訓練時期等が合わず、オーダーメイドでの実施となる場合がある。増加した訓練内容としては、電子回路の部分であるシーケンス回路の部分やITリテラシーコースが、事業者のDX化の影響もあり増加している。従来から実施している溶接や金属加工の旋盤のコースも徐々に増えており、3D-CADコースも増加している。

(委員)

ハロートレーニングとは、訓練校の愛称なのか。

(委員)

ハロートレーニングとは、厚生労働省で定めている公的職業訓練の総称である。

公的職業訓練の中には福岡県も実施している公共職業訓練や、民間が実施する求職者支援訓練がある。求職者支援訓練と公共職業訓練の総称が、ハロートレーニングと呼ばれている。

(4) 第11次福岡県職業能力開発計画の実施状況について

(事務局から資料に基づき説明)

(委員)

DX人材の育成について、昨今生成AIが活用されているが、今後、人材育成がどうなっていくのかが気になっている。例えばプログラミングにしても、生成AIを活用することでプログラマーが不要となるというようなことも言われており、人材の育成について向かう方向が不透明と感じている。

DX人材の就職先も含め、職業訓練においてどういったDX人材育成を進めていくのか、また、生成AIを訓練の中でどういうふうに扱うのか、または扱わないのかといったところを教えてほしい。

(事務局)

DX人材は、IT人材とは違い、変革をもたらすということになるので、IT人材よりも上位の訓練が必要だと思っている。IT人材については、プログラム設計科やITエンジニア科で、1年もしくは2年の訓練を実施し育成しているところである。

就職先としては、IT関係の事業者はもちろんだが地域の中小企業を考えている。訓練生は地域への就職を目指しており、地域の事業者も地域企業への就職を期待している。

IT化やDX化は、中小企業も進めていかなければならないということで、そのための人材が欲しいと言われているため、そういったところに人材を輩出していくことが必要と思っている。

生成AIの訓練での扱いについては、どのような訓練に取り入れていくかということを検討中である。現在、様々な産業で、生成AIが活用されはじめているところであり、その使い方、どのようにして使うのかということが、事業者でも手探りの状況であると感じている。どのようにしたら仕事に使えるのかということ、今、訓練のカリキュラムに取り入れることを検討しているような状況である。

(委員)

高齢者の方についても受け入れていただいているということだが、65歳以上の入校者の就職率は、どのようになっているのか。

(事務局)

数字は手元にないが、高齢者の就職については難しい面はある。

一方で、生涯現役で働きたいと思われている方がいつまでも働けるように、現在、制度等も社会的に整備が進められているので、就職支援はもちろん、若者だけではなく、訓練生には等しく支援している。引き続き、高齢者も希望した職に就けるよう支援を行って参りたい。

(5) 職業能力開発施策の課題について

(事務局から資料に基づき説明)

(委員)

リスクリングについて、企業内で取り組む際の当社の課題を共有させていただきたい。人口減少等の影響により、人材の採用は非常に厳しくなっている。人材が少なくなっている中で労働生産性を上げていかないといけないという課題を、当社も認識しているところであり、当社でもリスクリングを行っている。色々な教育メニューを揃え、一人

一人が自立的に学ぶようにするための仕掛けを実施しているところだが、「自立的に」というところが非常に難しいと感じている。

本人がどのように学びたいかということを、本人の自主的な行動に任せていたら、なかなか進まない。学ぶ意識にも各自濃淡があるので、学ぼうとする意識を高めるべく、各職場で上長から声掛けを行うような仕組みを作っているという状況である。

社員の「こうしたい」という思いを、どのように実現していくかという、内面的な部分へのアプローチが必要だと思っており、どう火をつけるかというところが非常に課題だと思っている。会社として、どのように仕掛けを作り、後押ししていくかというところが、課題だと思っている。

(事務局)

社内教育を実施する際、その従業員に対する支援は助成の形で行っているか。

(委員)

社員が学ぶためのメニューを色々と取りそろえ、選べるようにしている。その中から社員が自分で選び、勤務時間内に学べるようにしており、全部ではないが会社が助成することとして、社内周知している。

(委員)

私自身、入社時に職業教育訓練給付制度を利用して、入社に必要な資格を取得したうえで就職した。資格を取得する際には、会社が全額補助するとのことだったが、この補助は入社を決めた要因の一つになったという経緯もあり、資格を取得する段階で当該給付制度を知る形になった。

給付制度を知ったのが入社を決めた後であったが、それ以前に知る機会があったならば、入社を決めるというハードルが少し下がったと考える。

(委員)

職業教育訓練給付については、労働局のハローワークにて受け付けているところ。周知については、ハローワークインターネットサービス等を活用して周知しているが、まだ周知不足であるという声も聞いており、周知強化が必要と感じている。

現在、教育訓練給付の対象となる講座を広げていこうという取組も実施しているところである。

(委員)

リスクリングは非常に大きな課題だと感じている。進めるにあたり最も支障となつていられるのは、非正規雇用労働者が職業訓練を受講した後に、受講料を助成するという枠組みだと考えている。経済的に厳しい非正規雇用労働者にとっては、職業訓練を受講したいと思っても、無料でない限り、助成が事後的では受講することが難しいため、その点が問題だと思っている。受講前に助成する等の対策を検討いただける余地はあるのか。

(事務局)

県の制度上、受講前の助成や無料化は難しい状況にある。

(委員)

県のリスキリング助成について、助成割合を教えてください。

(事務局)

受講料を全額払っていただき、正社員となられた場合は、申請により受講料の全額をお返しすることとしている。

事業者が自社の非正規雇用労働者の方を正規労働者とする動きを後押しする目的で、企業から県に申込み、企業が受講料を支払いし、正規労働者となった後、企業に助成するというスキームで進めてきた。しかし、非正規雇用労働者のまま働くことを希望する方もいらっしゃるなど、企業側からの申し込みや相談がない状況となっていた。

委員ご指摘のとおり、無料化や事前の助成が可能であれば、県の助成の活用も進み、スキルアップしていただく機会が増えると思う。貴重なご意見、感謝する。

(委員)

就職氷河期世代への支援について、今後どのような取組となるのか。

(事務局)

就職氷河期世代については、国の方で、中高年世代活躍応援プロジェクトという形で取組を打ち出されており、県としても就職氷河期世代の方を含めた、中高年の方の活躍支援として、引き続き取り組んで参る。

閉会