

# 令和4年度福岡県労働政策審議会 議事録

- 日時  
令和4年11月14日（月）10:00～12:00
- 場所  
博多サンヒルズホテル2階「星雲の間」
- 出席委員（※＝代理出席）

学識経験者	新屋敷委員、杉原委員、所委員 [会長]、能本委員
労働者代表	犬塚委員、小陳委員、渡邊委員
使用者代表	大野委員、中村委員、吉岡委員
関係行政機関等	小嶋委員、烏山氏（※）、松野委員

（五十音順）
- 次第
  - 1 開会
  - 2 福岡県福祉労働部労働局長挨拶
  - 3 委員紹介
  - 4 議事
    - (1) 福岡県の雇用の現状等について
      - ① 福岡県の雇用情勢
      - ② 福岡県の主要な労働施策（概要）
    - (2) 福岡県の主要な労働施策と課題について
      - ① 「デジタル技術を活用した就労支援等について」（労働政策課）
      - ② 「障がいのある人の就職後の定着支援について」（新雇用開発課）
    - (3) 国の交付金を活用した事業に係る評価について
      - ① 地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用した事業（福岡県移住支援事業・マッチング支援事業及び起業支援事業）
      - ② 地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用した事業（福岡県新たな職域発掘・マッチング支援事業）
      - ③ 地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用した事業
  - 5 閉会

## ○ 議事録

### 【会長】

それではまず、議事（1）福岡県の雇用の現状等について、事務局からご説明をお願いいたします。

### 【労働政策課長】

〈議事（1）について、資料1に基づき、福岡県福祉労働部労働局労働政策課長より説明〉

### 【会長】

事務局からのご説明についてご意見、ご質問等ありましたらお願いします。

### 【労働者代表】

ご説明ありがとうございました。これはまず要望レベルで、可能な範囲でということなのですが、今日の資料の中で、男女別の数字があると思います。離職の状況や賃金の状況など、いくつかあります。やはり現状を把握していく上で、やはり女性の労働者の課題が大きいと聞いている。例えば、この格差がコロナの影響はなかったのかとかいうのも含めてですね。可能な範囲でということなんですけれど、こういった資料を出していただくときに、男女の雇用への影響の差が分かるような資料を入れていただいてこのような場で共有することが必要なと思いますので、要望としてお伝えしております。以上です。

### 【会長】

ありがとうございます。他にございませんか。

### 【学識経験者】

最近、企業の方から、2020年以降、最も「人材がいない、欲しい」と言われている職種は、皆様ご承知の通り、IT人材・DX人材です。そのIT人材・DX人材ですが、資料1の10ページ「職業別の有効求人倍率」のどこに、その分類があるのかわかりません。10ページのいちばん上に書かれている「フルタイムの求人数の多い職業」の分類にも入っていないようなので、分類がないのかなと思います。今、企業では、IT人材については、通常の正社員、総合職とは別の賃金制度、別の賃金テーブルを設けている会社も増えてきています。賃金を高くしても来てくれないと、今、困っている企業が多くあります。これは、県というよりも、国に対する要望になるのかなと思いますが、IT人材・DX人材の分類を設けることが必要ではないか、と思いました。

### 【会長】

ありがとうございます。貴重なご意見をいただきましたので、事務局にもご検討をいただきたいと思います。

それでは、議事（2）福岡県の主要な労働施策と課題のうち、資料 2-1「デジタル技術を活用した就労支援等について」、事務局から説明をお願いします。

**【労働政策課長】**

<議事（2）①について、資料 2-1 に基づき、福岡県福祉労働部労働局労働政策課長より説明>

**【会長】**

ありがとうございました。資料 2-1 の説明をいただきました。皆さんの議論に移りたいと思います。

**【使用者代表】**

私は、人材紹介・人材派遣の事業を 30 年ほどやってるんですけども、やはり先ほど仰ったみたいに、IT 人材が「不足してる」というというか、「いない」という状態なんです。いろいろ国の施策はされてると思うんですけど、一番すごく感じるのは、今、現在、会社でお勤めの現場で働いていて、長く事務をしている事務員さんたちが、パソコンってというか、IT 化が進みまして、どんどん進化している。これに対応することができないことが、今すごく大きな課題だと思ってます。その事務員さんたちに対してですね、やっぱりそのパソコン操作のレベルがすごく上がってるので、そこでやっぱり教育を国や県がかなり補助していかないと、もう間に合わない状況なのです。だから、新しい人材を育成するっていうことよりも、今現状、会社の現場、の事務員さんのレベルをサポートする教育を、無料で大中小の企業に全部やっていかないと、間に合わないのかな、というふうには感じてます。その視点に立っていただいて、無条件に出して、やって行くぐらいにしないといけない。私の会社もですね、新しいソフト入れた時に、ソフト会社から指導を受けるのですが、すごく高いんです。たった 2 時間で 10 万円、これだったら全く立ち行きませんし、たった 2 時間で教育していただくんですけど、2 人以上だったら、また追加の料金というように、新しいシステムにした時に、たった 2 時間で 10 万円も取られるのであれば続かないです。中小企業はこれだったら、本当にこれだったらもう進まないの、やはりこの辺の補助的な金額っていうのは、かなり出していただきたいな、というふうに思ってます。もちろん新しい人材の育成、IT 人材の育成も必要ですが、今現状、いらっしゃる方はですね、この方々に対する、中小企業における教育ということの補助金をかなり出していただきたいなというふうに思ってます。以上です。

**【会長】**

ありがとうございました。IT人材、特に事務職のことをお話しいただきました。企業全体はDXが進んでいますので、どのように世界の流れについていくかというのが課題だというご指摘がございましたが、これに関連して何か付け加えたいご意見等ございますか。特に無ければ、事務局から、これに対応するような施策がありましたら、ご説明いただけますか。

#### 【労働局長】

県で直接の労働分野で、社員のスキルアップを行うような人材開発などの助成金は持っておりません。ただ、厚生労働省では、人材開発助成金というのがございまして、いろいろとメニューがあると思います。国では、リスキリングを進めるということが言われており、その拡充は間違いなくされると思います。少し気になりますのは、今雇用している人材を育てるために使えるのかどうかという点、今から、新たな分野にチャレンジされるか、新たな分野への事業展開など、そういった一定の条件を満たす必要があるものと思います。そういった新たなところへのチャレンジのためには、また、これは県も行っておりますが、経済産業省の新たな分野に展開するための助成金もございまして、そうした分野への展開と助成金とをパッケージで取り組んでいかななくてはならないと思っております。また、特に零細企業ということになると、国が助成金を用意しても、具体的にどうやったら申請できるのかというような課題も出てくるかと思っております。県の労働施策といたしましては、そういった企業向けにより丁寧な申請手続きの説明会をやらせていただいております。そこは引き続きしっかりとやっていきたいと思っております。商工サイドでは、経営指導員もおられますので、常日頃から新しい助成金も届くように、指導されていると思いますので、この辺も連携をしながら対応していきたいと思っております。

#### 【会長】

資料2-1には、若者向けの就職支援や新しい支援の動きもありますが、ほかに何かこの点についてご意見はありませんでしょうか。

#### 【学識経験者】

資料2-1の3ページの③にあるアバター交流会についてです。最近の新入社員は、対面はもちろんですが、「電話が苦手である」ということをよく聞きます。若い世代は、普段、電話よりも、メールやLINEやチャットでコミュニケーションをとっていることが多いので、今までの世代以上に「電話が苦手になった」という声を、いろんな会社から聞きます。この中で、アバターの利用に関して、音声やチャットでの会話を通してのコミュニケーション能力の向上ということ想定されているのかもしれませんが、若年無業者の方にとっては、しゃべることについてハードルが高い方も多いかと思っておりますので、音声ではなく、チャットなどの目に見える文字での会話を通じてコミュニケーションをとることか

ら入って、仕事をする方に向かっていってもらった方がいいのかなと思いました。

【会長】

ありがとうございます。他に何かございませんか。

【使用者代表】

資料 2-1 の①にあるウェブを活用した就職支援ですが、ここに実績の数字があるんですけど、この実績が多いのか少ないのか、ちょっと評価しづらいな、と困るところがあるんですが、やはりこういった就職支援をしている制度とか仕組み自体をどうやってその広報するか、周知するかというのが大事ではないかと思います。ぜひその辺をですね、いろんな、それこそメルマガという手段もありますので、できるだけ広く知らしめて、そしてご利用いただくということが大事じゃないかというふうに思います。以上です。

【会長】

ありがとうございます。確かにインターネットでどのように広報していくかというのが大事な課題だと思いますけれど、県から何か補足はございませんか。

【労働政策課長】

周知が重要というご指摘をいただきました。まさにその通りだと思っております。ウェブでの周知は定着してきたところだと思っておりますが、また、世の中全体として、ウェブだけではなかなか伝えるべきところに伝わらないというような反動もみられることから、そうした動向を見ながらということにはなると思います。物理的に距離が離れている、例えば、九州・福岡にいない学生からの相談にウェブを用いることによるメリットは必ずあると思いますので、そういった良い点についてはきちんと生かしていきたいと思っております。また、それを活用していただくための周知にも取り組んでいきたいと思っております。ご指摘いただきましてありがとうございます。

【会長】

ありがとうございました。資料 2-1 の①と③はご意見が出ましたが、②半導体メーカーに係る人材確保については、いかがでしょうか。先日も、日本の大きな企業が国内での半導体の生産に向けて連携を組むような報道がありましたけれど、今日はお集まりの委員の皆さん、何かそれについてご意見もしくは感想でもお寄せいただければと思いますが、いかがでしょうか。

【使用者代表】

半導体産業の関係ということでございましたので、ちょっとご質問をしたいのですが、

この2ページの資料の中にですね、会社説明会・面接会は、12月・1月・2月と3回やりますとなっています。それから、インターンシップについては1月から3月までやります、というふうに書いてあります。これは参加予定企業が各回40社程度で、興味ある方が60人程度ということですが、12月に向けて、どういう広報や募集をされてるのかということと、それと今現状ですね、どれくらいの参加があるか、企業側それから求職をされている方を含めてわかる範囲で教えていただきたいです。と言いますが、これ半導体に限らないのですが、企業さんから「なかなか人が集まらない、人手不足だ」というのがいちばんの課題でして、いろんな機会があるけれども、なかなかマッチングに至らないです。先程から、周知不足という話が出ていますが、そういう部分は繋がっているかと思うんですけど、せっかくイベントをされるのであれば広報をしっかりしたほうが良いと思いますし、現状、このイベントにどのくらい集まっているのかというの、教えていただけたらと思います。

【会長】

事務局いかがでしょうか。わかる範囲でお願いします。

【労働政策課就業支援係長】

ご質問ありがとうございます。オンライン面接会については、現在約10社から応募が来ている状況です。引き続き、11月中は企業への募集を呼びかけていきたいと考えております。ある程度、企業がそろった11月下旬以降に、求職者の募集を開始したいと考えているところでございます。求職者の募集については、いろんなツールを使って募集をかけていきますが、例えば、転職情報サイト、例えば、今東京で働いていて登録している方などもたくさんいらっしゃいますので、そういった方のUIJターンをねらっており、福岡あるいは九州で半導体関連企業で働きたいと考えて登録していただいている方に、直接、ダイレクトメールを送るような仕組みもございます。そういったところも活用して関東圏の方にも周知し、技術者の方にも声かけしてマッチングを図っていきたくと考えているところでございます。インターンシップにつきましては、今、企業募集をしている最中です。今は、半導体関連企業の製造業の方が多いですが、そういう工場をお持ちのような方で、ウェブを使ったインターンシップがどういうふうになればよいのだろうという声も出ていますので、そういう企業様向けのセミナーをしようと思っております。そういったセミナーを通じて、ウェブでインターンシップができるということをお伝えして、参加していただきたいと思っております。まずはセミナーに来てもらうところから始めようとしていますが、すでに約10社は集まっているところです。また引き続き広報して参加を募っていきたくと考えております。

【会長】

ありがとうございます。まず企業を獲得してから、人の募集ということですね。いろいろハードルはあると思いますが、今のご意見を受けて、ご検討いただきたいと思います。

【会長】

それでは、資料 2-2「障がいのある人の就職後の定着支援について」に移りたいと思います。

【新雇用開発課長】

<議事(2)②について、資料 2-2 に基づき、福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課長より説明>

【会長】

ご説明、ありがとうございました。障がいのある方の就職後の定着支援ですが、どなたかご意見のある方、お願いします。

【関係行政機関等】

福岡障害者職業センターでございます。私どもは、障がいのある方に対する就労支援を提供する立場ですが、私どものところで相談させていただいている方々で、実際にテレワークをされている例というのは実はあまり多くはないというのが実感です。ただ、コロナ禍の関係で障がいのある従業員にもテレワークを導入しなければならなくなった企業様から、通常であれば上司や同僚が身近にいて、必要なときに質問ができたり、困っている状況があれば声かけをするといったことができるけれどもテレワークではそれができないということで、テレワークにうまく適応できるだろうかということで支援の要請があつて、先ほどご紹介いただいたようなジョブコーチ支援のかたちでお手伝いさせていただくという事例がいくつかございます。支援している方には、精神障がいとか発達障がいの方が多くいらっしゃるということですが、先ほどの定着率の状況の中で、障がい別で見ると精神障がいの方の定着率が相対的に低い状況が認められます。3 ページの離職理由のところ、「人間関係の悪化」という理由が挙げられていますが、「障がい・病気のため」というところで、精神障がい者が多くなっていて、そして緑色のグラフの精神障がいの方は、やはり病気が安定していない方が結構いらっしゃるということで、テレワークを行うということは、一般の方でも同様だろうと思いますが、ある程度自律性のある方、ご自身できちんと体調を管理することができておられる方でない、なかなか難しい面もあるのではないかと思います。この辺のところも含めて、多様なサポートをしていく必要があると思います。先ほどスタッフサービスさんの取組事例のご紹介の中で、Web 会議システムで保健師に相談できる仕組みが書かれてありましたが、精神障がいの方などをサポートする仕組みとしては、比較的大きい企業ですと保健師に相談できる仕組みや産業医の方がいら

っしゃるとか、そういうところでサポートできるかなと思うのですが、小さい企業では、社内にそのような体制が整っていないところもありますので、そういったところを会社としてどのようにフォローしていただけるかというところがポイントになるだろうと思えますし、私どもも含めて、支援機関の方でそのような雇用管理上の体制を整えていただくためのサポートをさせていただいています。ただ、雇用管理というのは事業主の責務として行っていただくことが基本的な考え方ということになりますので、私どもがノウハウをお伝えし、職場の中で自然なかたちで見守り支えていただけるような体制を整えていただけるようアドバイスをさせていただくということが私ども支援機関の役割と考えております。テレワークですと、直接対面して顔を見ながら仕事をするというのは難しい状況がありますが、先ほどのご発言にもありましたように、チャットを使って双方向で話ができる関係や、それからスタッフサービスの事例のように縦の指示系統だけでやりとりをするのではなくて、他の社員の方たちとも、リレーショナルな関係の中で業務を進めていくということが、テレワークで働く人たちに感じられるような働き方、ということが離職を防ぐうえで大事な視点ではないかと思えます。以上です。

#### 【会長】

ありがとうございました。実際の障がい者雇用支援の体験を踏まえられて、いろいろご意見いただいたと思います。その他に何か、障がい者支援に関して、テレワークだけではなく、広い意味での障がい者支援について、ご意見、ご感想などございましたら、お願いします。

#### 【使用者代表】

私の経験として、会社の中で障がい者の方を雇用したという経験があるんですけども、その時は、精神障がい者の方でしたが、今も続いていると思いますが、何がいちばん良かったかな、と考えた時に、配属される職場の方の周りの方々のご理解、従業員の理解が非常に大事で、何が行われているかということ、日頃、周りの方が声掛けをするということなんです。こういうようなことが、意外と、こういう障がいをお持ちの方にとっては非常に安心感を持つようです。これは、ちょっと経験上思ったことでありまして、そうしますと、今これ在宅勤務の定着支援策ということで、議論から少しずれるかもしれませんが、やはり、おひとりおひとりの障がい者の方に、一番適応した形で、雇い入れていくということが大事だと思いますので、もちろん在宅勤務を進めて行くことは重要だと思いますが、従来からの職場の中できちっと障がい者を見ていくということも、大事なことではないかというふうに思っております。以上でございます。

#### 【会長】



ありがとうございます。障がい者雇用の支援の方法は、子会社等を含めて、グループ会社、特例子会社等で行うということもありますけれども、国際的には同じ職場の中で、障がいのある方と障がいのない方が一緒に働くというような、インクルーシブな職場というのが、より定着率が高いし、やりがいを感じられるのではないかという話が出ていて、今日まさに委員の方から出たお話というのは、横のつながりの強さというのが定着率に結びつくという話でしたので、ぜひですね、その点を踏まえて、施策の中に取り入れていただきたいなと思っております。ほかにご意見はございませんでしょうか。

#### 【労働者代表】

重要なことだと思いますので、あまり知識はございませんが発言させていただきます。定着支援について、障がいのある方にとって、成功体験といいますか、自分が役に立っているんだという感覚を持つこと、これが本人にとって、非常に重要なのであるかなというふうに思っていました。ちょっと述べられたリレーショナルな関係の中で、メンバーの一員だという感覚を持つことが、その定着率だったり、今後のスキルアップに繋がっていくのではないかと考えています。それをどういうふうに作っていくかということで、非常に重要なかなというふうに思います。そのあたりも検討されてるんだと思いますが、そのためにはやはり多くの人に関わるということが大事かなと思ってまして、資料の2ページのところで、その支援員1人当たりの登録者数がここ5年で1.3倍に増加していることは、要は支援員が足りていないというようなことかと思うんですが、これについてはいかがでしょうか。

#### 【会長】

今、少しご質問がありましたけれども、事務局から補足の説明はいただけますか。

#### 【新雇用開発課長】

支援員については、確かに、特に精神障がいのある方を中心に、近年、ご相談をお寄せいただくケースが多くございます。既存の障害者就業・生活支援センター、こちらは県内13か所、13地域に分けてひとつずつ設置してございます。そこで対応しておりますが、ご覧の通り、実際、支援員1人当たりの登録者数は、平成28年度と令和3年と比べると1.3倍になっており、とても厳しい状況になってます。在宅勤務の方々についてはアウトリーチが必要であろうと我々は考えておりますので、障害者就業・生活支援センターなどのほか、もう一つ、何か支援方法がないかということで、今回お諮りした次第でございます。

#### 【会長】

よろしいでしょうか。他にございませんか。

#### 【学識経験者】

テレワークの定着支援についてですが、テレワークの場合、この5ページにあるとおり、上司とのコミュニケーションが取りにくいということは、よくあげられる課題です。2020年以降、テレワークが進んで、上司とのコミュニケーション不足の結果、離職されている方も増えてきています。じゃあ企業としてはどうすればよいかということなのですが、上司と部下との間の敷居を低くすることが一番ではないかと思っております。その手段としては、先ほど「チャット」というお話があったように、工夫されている企業では、Web会議やチャットで、朝一回と夕方一回、必ずコミュニケーションをとる機会を上司が作っているという企業があります。もう一つ、例えば就業時間内で、15分ぐらいの雑談の時間をあえて設けて、「この時間は仕事の話ではなく雑談をしましょう」という時間をあえて作ることをされている企業もあるようです。次に、県が何をできるのかということを考えれば、県がそのようなアドバイスというか、好事例集みたいなのを企業にお示しするのも一つの方法かと思えます。最後に質問ですが、先ほど2ページでのご説明で、一番最後に、「センターにお呼びして」と言われましたが、テレワークを進めるということであれば、センターにお呼びするよりも、ウェブ会議をする方がより良いのではないかと思います。「移動を避けたいからテレワーク」ということだと思いますが、Web会議での面談は考えていないのでしょうか。

#### 【新雇用開発課長】

2ページに掲げている各種の支援制度ですが、先ほど申しましたように、ご指摘のとおり、来所もしくは作業所・事務所にお伺いしてという支援がベースになっていて、それで、在宅勤務の人には既存の制度が及びにくいようだ、と思うところがあって、今回、お尋ねした次第でございます。

#### 【学識経験者】

「通勤が大変なので在宅勤務」ということなので、センターにお呼びするのではなく、Web会議に変更するなど、柔軟な対応ができるならば、それも選択肢の一つとして入れていただければよいのではないかと思います。また、チャットも可能であれば、チャットのほうがより日頃から活用されている方もいるかもしれませんし、より本音を語られる方もいるかもしれません。そのような何かいろんな手段、選択肢を増やした方がいいのかなと思いました。

#### 【新雇用開発課長】

ご指摘いただきましたので、検討して参りたいと思います。ありがとうございました。

**【会長】**

ほかに資料 2-2 について、ご意見ございませんか。障がいのある在宅勤務者への定着支援策について、テレワークに限らず、その他必要な支援などのご意見ございましたらお願いいたします。

**【関係行政機関等】**

先ほど委員からお話がありましたが、最終的には企業様ご自身が雇用管理をきちんとしていただくということがとても大事でありまして、支援機関の方からいろいろ私どもも含めてサポートさせていただくのですが、永続的にずっとサポートしていくということではありません。その意味では、そうしたテレワークに関する雇用管理ノウハウを多くの企業に知っていただく、先ほどスタッフサービスの取組事例などを収集し啓発していくということを県の方でも進めていただけるとありがたいと思います。障がい者に対する支援というよりも、企業様に対して、そういったノウハウをお伝えしていくような施策をぜひ進めていただけると良いなと思っております。

**【会長】**

貴重なご意見ありがとうございます。では、このあたりで障がいのある人への定着支援のテーマを終わらせていただきたいと思います。議事（3）国の交付金を活用した事業に係る評価に移りたいと思います。資料 3-1 から 3-3 の 3 つの事業について審議を行います。まず、資料 3-1 「福岡県移住支援事業、マッチング支援事業及び起業支援事業」について、事務局から説明をお願いします。

**【労働政策課長】**

<議事（3）①地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用した事業「福岡県移住支援事業・マッチング支援事業及び起業支援事業」について、資料 3-1 に基づいて、福岡県福祉労働部労働局労働政策課長から説明>

**【会長】**

説明ありがとうございます。福岡県移住支援事業、マッチング支援事業及び起業支援事業について、苦戦している状況が伝わってきましたが、ご意見いただけますでしょうか。

**【使用者代表】**

起業支援事業のところで、お尋ねしたいんですけども、この創業後事業が安定して継続できるように、伴走支援になりますけども、まず、起業支援事業というのは、ゼロスタートからの支援なのかということと、もうひとつ、どれぐらいの期間伴走して支援されて

いるのか。この辺をちょっと知りたいと思ってます。創業者は結構いらっしゃるんですけども、なかなか続かないで終わってる人たちがすごく多くて、とてももったいないですよ。だから、そういう苦戦している3年から5年ぐらいの人たちを本当は、支援をしてあげたほうが伸びがいいんですけども、全くゼロスタートから支援して、ダメになるところが多い。やっぱり3年とか5年とか頑張っていて、支援が途絶えるというのはすごく多いので、その辺はどのようになっているのか、お聞きしたい。

【会長】

今、ご質問いただきましたけれども、事務局の方からお答えいただけますか。

【新事業支援課長】

起業支援金を担当しております商工部新事業支援課からお答えいたします。こちらの起業支援金につきましては、吉塚駅近くにごございます公益財団法人福岡県中小企業振興センターの方に、専門の窓口を設けまして、そちらの方で、伴走支援や支援金の交付事務なども行っております。支援金を受けられた方ですが、原則としまして成果報告書というものをずっと出していただくようになっておりまして、これを5年間、ご提出いただくようになっております。そういった成果報告書等をいただくという中で、中小企業振興センターの中には、例えば「よろず支援拠点」というものを設けてまして、そちらに50名程度、いろいろ経営関係の労務、法務、財務、あるいは創業など、お手伝いする専門家の先生方がいらっしゃいますので、必要に応じて、この支援金の担当者から専門家の先生方をご紹介するようなこともしております。また、これ地域創業の形でもございますので、各市町村役場の中の地域創業支援の担当者の皆様、あるいは商工会、商工会議所の経営指導員の皆様にも関わっていただきまして、地元において、それぞれ支援を受けられる方々も多いということでお聞きをしております。また、必ずしも支援金の要件に達しないけれども、少し時間をかけてですね、地域創業に取り組んで、そういうようにそういう成功された方々もいらっしゃいます。そういった方々の中には、やっぱり実際に移住をされてきてからですね、ある程度年月を地元で過ごして、例えば「まちおこし協力隊」の隊員OB・OGの方は結構多いんですけども、地元の市町村役場の皆さん、あるいは商工会、商工会議所の皆様と、関係を作られた後にですね、実際の創業に向かわれるという方も多いようですので、そういった方々も場合によって、補助金の要件から、残念ながら外れてしまいますので、支援金の直接の申請、ご利用がないのかな、というところも実情としてはそういったところもございます。以上です。

【会長】

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

**【使用者代表】**

私は、中小企業経営者協会連合会の1,300社の代表をしていますが、この創業した方々というのはですね、なかなかその経済団体に入りにくいんですよ。年会費を払うのに、お金がないからですね。この経済団体に入りますと、結構ですね、ビジネスマッチングなどができたりするので、そういうその経済団体に入るための支援とかあれば、入りやすく良いのかなと思います。創業したばかりの企業は、売り上げも精いっぱい、年会費も払えない。でも、そういうところに入ると伸びたりするものなので、そういう支援とか紹介とかなさると良いのかなというふうに思います。

**【会長】**

委員から体験を踏まえられた意見をいただきましたので、施策への反映をご検討いただきたいと思います。

**【会長】**

私からも質問をよろしいでしょうか。ちょっと気になったのですが、今までお話をいただいた様々な支援とかアドバイザーからのアドバイスは、オンラインで受けることができるのでしょうか。

**【新事業支援課長】**

お答えします。「よろず支援拠点」は各商工会、商工会議所にオンライン端末も一部置いていただきまして、事前に予約をとっていただければ、個別のご相談も応じていただいております。また、補助金等に関する各種セミナーも事前予約をいただいて、オンラインの形で開催しているものもございます。

**【会長】**

ありがとうございます。先ほどご意見にありましたとおり、ITを活用したり、テレワークを活用して、さまざま、直接会わなくても迅速なアドバイスが、時間を超えてですね、一定受けられるようなことがあると、遠方にいらっしゃる方の就業率も、移住率が高まるのかなと思います。ぜひこのあたり、テレワークや在宅勤務も含めまして、スピード感を持って検討していただけたらと思います。

**【使用者代表】**

質問が2点ございます。今日は、事業の評価ということでございますので、やっぱり評価するときに、事業目標と事業実績、これの乖離というのが非常に大きいということは、率直に受けとめなければならぬと思います。是非とも、これからもこの制度が、実績が上がっていないという原因をですね、分析をした上で事業を行っていただきたいと。それ

からですね、先ほど新事業支援課長さんの方からもお話ありましたが、市町村ベースでいきますと「地域おこし協力隊」制度が、これ総務省の制度だと思いますけれども、「地域おこし協力隊」制度ということで各市町村の方に、結構いろんな方がおられてますんで、その方々が、期間期限が切れてそのまま残って移住するとか、仕事するっていうケースを私も何件も知っています。この制度とですね、地域創生推進交付金を使った、この移住就業タイプとの連携といいますか、住み分けはどうなっているのでしょうか。そこを、もしわかれば教えていただきたい。

**【会長】**

事務局の方からお願いいたします。

**【政策支援課地域政策監】**

政策支援課からご回答いたします。まず、移住支援事業の移住就業者の数がKPIとかなり乖離をしているということについては、この移住支援金の広報を、いろんな形でやっておりますけれども、この周知がまだ十分ではないという点が1点あるかと思えます。引き続き、移住相談支援センターでありますとか、あるいは様々な移住相談会を通じて、制度の周知というものもまたしっかり図っていく必要があろうと思っております。また、KPIにはなかなか達してないんですけども、実績の方では年度ごとに件数は増えてはおりまして、特に近年、今年度に入っては、テレワークを活用したいいわゆる転職なき移住での移住支援金の活用というのがかなり増えてきている状況でございます。やはり、テレワークの推進が、移住支援金の実績を上げる上では重要になってくると思っておりますので、こういったところを活用した移住の促進というものに、さらに取り組みを進めていく必要があると認識しているところでございます。それから、2点目のご質問、地域おこし協力隊とこの推進交付金の住み分けというお話でございました。地域おこし協力隊を各市町村が任用する際のその財源については、いわゆる特別交付税で措置をされているところでございます。地域おこし協力隊の方の任用に伴う報酬でありますとか、地域おこし協力隊の隊員の期間中の活動経費等は特別交付税で、市町村の方に措置されているところでございます。移住支援金のほうは、その地域おこし協力隊とは関係なく、テレワークであるとか就業に伴って移住された方々に対し交付金を使って、移住支援金を支給しているものでございます。

**【使用者代表】**

いずれにしろですね、今の地方は、もちろん人口減少を含めて、非常に厳しい状況にありますんで、こうした事業を活用してですね、成果を上げていただきたいと思えます。似たような制度がいっぱいありますんで、十分連携を図って進めていただければと思えます。どうぞよろしく申し上げます。

【会長】

ありがとうございました。次の議事に移りたいと思います。資料3-2「福岡県新たな職域発掘・マッチング支援事業」について、ご説明をお願いします。

【新雇用開発課長】

<議事(3)②地方創生推進交付金(移住・起業・就業タイプ)を活用した事業「福岡県新たな職域発掘・マッチング支援事業」について、資料3-2に基づいて、福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課長から説明>

【会長】

ありがとうございます。国のスキームでは、女性・高齢者の両方をターゲットとしていて、福岡県としては高齢者の特に70歳以上の方の生涯現役を支援するような仕組みになっているようでございます。目標値が平均で300人、実績もそれを超えているということで、先程の施策よりはまずまずの結果になっていますが、ご意見いかがでしょうか。

【使用者代表】

国では女性と高齢者が対象で、福岡県においては高齢者が対象というお話だったと思いますが、県において女性に対する施策があれば、ご教示いただきたい。

【会長】

事務局をお願いします。

【新雇用開発課長】

ありがとうございます。参考資料13ページをご覧くださいませでしょうか。ここに書いてございます事業は、子育て中の女性に対する就職支援ということで、本県では、県内4か所、福岡・北九州・久留米・飯塚の各地に子育て女性就職支援センターをひとつずつ置きまして、子育て中の女性等の就職を支援しております。マッチング事業ですが、力を入れておりますところは、お話を丹念にお伺い、面接に同行するなど、そういうことも含めて支援していくというような形にしております。仕事のあっせんだけでなく、面接への同行、定着支援等も実施しているというところでございます。以上です。

【会長】

ありがとうございます。参考資料の13ページの方に施策についての補足がありましたので、各委員のみなさまは、のちほど詳しくご覧いただければと思います。他にご質問等ございますか。

【会長】

では、私からひとつだけ。この事業のタイトルは、新たな職域発掘ということになっておりますが、70歳以上の高齢者の方々に対して、この事業を展開することによって、もう今までよりも職域が広がったというような実績がございましたら、教えていただきたいと思っております。

【新雇用開発課長】

念頭に置いておりますのは、人手不足分野としての介護サービス分野であるとか、小売業であるとか、食料品製造業、飲食サービス業、これらどの分野も人手不足分野でございます。この人手不足分野のところで、正規職員が忙しい時の周辺業務、そこを取りまとめまして、ひとつの求人にしていただくというようなことを、企業様と相談しながら開拓していったということでございます。その中で、想定外だったのは、小売業なのですが、結局、新型コロナウイルスの影響で、小売業も大きく影響を受けましたので、ここがあまり伸びなかったというのがございます。目標達成したのは、介護サービス分野が結構大きく貢献してくれまして、例えば、介護施設で入所者にお茶を準備して出す業務など、必ずしも資格などが必要ないそういう業務をまとめて、求人を出していただいて、マッチングに結びついたというような形でした。

【会長】

ありがとうございます。今、お話を聞くと、介護の仕事に70歳以上の方も新たに進出できるのだと感じました。お話をお伺いしてみると、さまざまニーズというのはあるものなのだと私も見識を新たにしました。ありがとうございます。

【会長】

それでは、最後の議事となります。資料3-3「地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用した事業」について、事務局からご説明をお願いします。

【労働政策課長】

<議事(3)③地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用した事業について、資料3-3に基づいて、福岡県福祉労働部労働局労働政策課長から説明>

【会長】

ありがとうございました。では、就職氷河期世代支援加速化交付金の事業について、評価いただきたいと思っております。ご意見ございますか。



#### 【学識経験者】

資料 3-3 の 13 ページの正規雇用促進に向けた企業支援事業と、14 ページの無業者等に対する職業的自立支援事業に対する直接の意見ではなくて恐縮なのですが、就職氷河期世代の正規雇用促進に向けて、何が一番良いかと考えると、また、同じ話で恐縮なんですけど、やっぱり DX 人材だろうと思います。参考資料「福岡県の主要な労働施策」の 29 ページで、福岡県として DX 人材の育成・確保の促進事業をされているということですが、こちらを強化していただくこと、より進めていただくことが、就職氷河期世代の正規雇用促進に繋がるのではないかと思います。この 29 ページの中で、対象が成長分野等の企業の求職者・非正規雇用労働者と書いてありますが、成長分野等に限らず、ほぼすべての企業で、先ほど委員からお話がありました通り、「DX 人材がない」という状況ですので、この人材を育成していただくことが、この就職氷河期世代の方たちにとってもウィンだし、企業にとってもウィンになると思います。具体的には、この 29 ページの下の方、緑の (1) のところで書いてある、基礎講座や専門講座を、高等技術専門校あたりがやっているのかわかりませんが、県の労働政策課の各施設も活用して、ぜひこの事業を進めていただいて、福岡県と言えば DX 人材育成が進んでいる「DX 人材育成県」と言われるくらい、力を入れていただければと思います。

#### 【労働者代表】

私も同じことに触れたいなと思っておりまして、参考資料「福岡県の主要な労働政策」の 29 ページに今触れられましたし、あと 31 ページには人材不足分野の雇用促進があって、DX 人材とは違う分野かもしれませんが、同じようなスキームでマッチングしていく事業がありますので、そこの連携がぜひ必要なんじゃないかなと思います。いろんな施策が、こういろいろできますけどそれらをぜひ連携していかれると良いと思います。特に就職氷河期世代の支援というのは非常に重要なテーマだと思っていますので、そういった施策を活用して就職につなげていただきたいと思っています。それと、あわせて質問なのですが、KPI のところで、その進路決定者の数が出ていますが、このなかで支援をする方でまだ就職に至ってない方っていうのは、年を経ていくなかで増えていくのではないかと。もちろん、どんどん就職が決まれば増えていかないのでしょうけど。そういう、まだ、この施策で支援対象としながら、まだ就職に至ってない方というのは、引き続き当然支援されていくと思いますので、そういう実態の把握をされた上で、新たないろんな国の施策なんかを活用して、ぜひ就職につなげていくという、ちょっと大きな取り組みにさせていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

#### 【会長】

県側から補足はございますか。

#### 【労働政策課長】

ありがとうございます。今、種々ご意見をいただきましたけれども、まず、今ご紹介をさせていただいた各施策や事業の連携と言いますか、関連性をもってそれぞれ取り組んでいくということが肝要であるというご意見であると承りました。まだ不十分なところもあるかもしれませんが、そういったところは十分心得た上で取り組んでいきたいと思います。次に、若者サポートステーションの進路決定についてですけれども、年度をまたいで長期になるというケースも当然ございます。いろんな事情で、このサポートステーションの利用を終了するというケースも一部にはございますけれども、いずれにしても、一人一人の状況に寄り添って、きめ細かい支援に継続してしっかり取り組んでいきたいと思っております。ご意見どうもありがとうございます。

#### 【会長】

ありがとうございます。この就職氷河期世代、30代から40代後半にかけてはこれから日本を支えていく、いちばん大きな層です。この事業におけるマッチングを進めていくためには、企業側のニーズの観点も必要と思えます。このような観点から一言ご意見いただけたらと思えますが、いかがでしょうか。

#### 【使用者代表】

企業側が求めるものっていうのは、やっぱりその人にどういう能力があるのかっていうのを明確にさせていただかないと、なかなか今まで通りに、とりあえず感じがいいからで採用しても、全然、仕事に結びつかないということで、お互いにちょっと厳しい状況になっています。私が考えるのは、どういう能力があるのかっていう、アセスメント、客観的な評価・分析が必要だと思うんですよ。こういうのにですね、少し国とか県が補助してでも受けさせて、どういう能力があるのかっていうのは、お互いに見るっていうのはすごく今大事なんじゃないかなっていうふうに思います。そこに足りない技術を補わせるための、人への投資ということで、育成とか教育、例えば、さっきほどからご意見が出ているようなDXの技術の最初の教育を受けさせるっていうことがすごく大事なことだと。本当に、委員のみなさんがおっしゃってあるように、この世代が日本を支えていかなければならないので、本当の意味での投資っていうのは、その人の能力をちゃんと見極める、その見極めた能力に足りない技術を補って、力をつけさせるっていう、そこに手厚い支援をしておかないと大変なことになると感じます。今まで通りのですね、面接ではこうしたら良いよという程度の支援ではですね、もう収まらないような時代になってきているんじゃないかなというふうに思いますので、新しいアセスメント、たくさんありますからそういうのを補助するとか、誰にどのような技術が必要なのかをはっきり見極めて投資をするっていうようなことが必要だと思います。以上です。

【会長】

他にございますか。ありがとうございます。私は、審議会の委員を数年務めておりますけれども、ここ数年ですね、本当に時代の流れが大きく変わっていきまして、スピード感と危機感を持って、評価していかなければいけない時代に入ったなということを感じましたので、県においても皆様のご意見を、ぜひ、施策の方にご検討いただきたいと思っております。

【会長】

これですべての議事が終了いたしました。委員の皆様には長時間にわたって活発なご議論をいただきありがとうございました。

【労働局長】

所会長、本当にありがとうございます。委員の皆様、長時間にわたりご審議いただき、ありがとうございます。様々なご意見をいただきました。まず、男女別のデータが出ていない、IT人材が不足しているのに、職業分類のどの分類に入るのかわからない、などのご指摘もございました。ご指摘はごもっともだと思いますので、工夫をさせていただきたいと思っております。それからIT人材の育成の部分、国も人材開発助成金などを用意されているということでございますけれども、新たなチャレンジとかですね、そういったことだけではなくて通常の会社の事務員の方もIT化に対応していく必要があり、その場合の経費もかかるんだというようなご指摘もございました。きちんと念頭に置くべきというふうに考えております。また、障がい者について、国も県も就職の支援というのはしっかり取り組んでいただいていると思っておりますが、定着率が低いという課題がございました。それで今回、議事のテーマに挙げたところでございましたが、県では、テレワークを考えておりましたけれども、いろいろご議論の中で、従業員の方など周りの方の声かけなどが、障がい者の安心感に繋がるというようなこと、またテレワーク等でなくてもインクルーシブな考え方、こういうことにより定着率が上がるのだというようなご指摘もございましたので、その辺はしっかり念頭に置いて参りたいと思っております。

それから、地域おこし協力隊制度と、県の移住支援金についてです。地域おこし協力隊の皆さんが数年たって、協力隊の間は特別交付税が交付されるということですが、この後に本県に定着していただくにあたり、この移住支援金が活用できないのかというご指摘も思っておりますので、そういう視点ももう一度見直して参ります。最後にDX人材のところでございます。ここをしっかりとって氷河期世代の就職にもつなげていく必要があるとのご意見であり、まさにそのとおりと思っておりますので、この点はしっかり進めて参りたいと思っております。また、求職者個人の能力を明確にしていくということが、やはり企業様から見て、いちばん就職につながるというご意見を頂戴いたしましたので、その辺をきちんと念頭に置きながら進めさせていただきます。県だけでは実現が困難なものもございますので、国へ

の提言等もしっかりやっていきたいと思います。本日はどうもありがとうございました。