

令和5年度 第1回 福岡県地域職業能力開発促進協議会 議事録

日 時： 令和5年11月14日(火)14時から16時

場 所： 第五博多偕成ビル10F 第1会議室

■事務局(原野)

定刻になりましたので、令和5年度第1回福岡県地域職業能力開発促進協議会を開催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課の原野と申します。どうぞ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、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。

それでは、議事次第に従いまして、はじめに福岡労働局の小野寺局長から委員の皆様方へご挨拶申し上げます。

■小野寺委員

7月4日付けで福岡労働局長に着任をしております、小野寺でございます。前職では本省で障害者雇用対策を所掌しておりました。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は大変お忙しい中、福岡県地域職業能力開発促進協議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、ご出席の委員の皆様方におかれましては、日頃から労働行政の運営につきまして、特段のご理解とご配慮を賜り、心より感謝申し上げます。

さて、現在政府においては、常々マスコミによる報道等でご承知のことかと思いますが、成長と分配の好循環による「新しい資本主義」を掲げまして、「人への投資」を抜本的に強化する方針でございます。「デジタル田園都市国家構想基本方針」におきましても、デジタル推進人材を2026年度末までに政府全体で230万人育成することとしています。こうした中で人材ニーズに即するとともに、求職者、労働者、特に昨今では在職中の労働者ということにも視点を移していますが、多様な属性等を踏まえた公的職業訓練の提供が求められているところです。

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、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きまして、各委員の皆様から忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。ご議論いただきまし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」と情報共有を図らせていただきまして、効果的な政策の実現につなげてまいりたいと考えております。

また、厚生労働省では毎年11月を「人材開発促進月間」、同月10日を「技能の日」として、「現代の名工」の表彰など諸行事の開催や、人材開発に取り組む事業主の支援のための、「人材開発支援策」の周知・広報に取り組んでおります。委員の皆様におかれましては、各種取組へご理解、ご協力をいただきますよう、併せてよろしくお願いいたします。

最後になりますが、労働局とハローワーク、そして委員の皆様方をはじめ、関係機関の皆様方と緊密に連携を取らせていただきながら、求職者の人材開発による再就職の実現、在職者のスキルアップに向け支援に取り組んでまいりますので、引き続きご協力をお願い申し上げます。私のご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

■事務局(原野)

ありがとうございました。ここで、委員の皆様のご紹介をさせていただきたいところなのですが、時間の関係もございますので、お手元に配布しております出席者名簿をもって、ご紹介とさせていただきます。

なお、本協議会の委嘱状につきましては、誠に恐縮でございますが、お手元に配布をさせていただ

ておりますので、ご了承いただきますとともに、ご確認をお願いいたします。

また、本協議会の資料及び議員の皆様方からいただいたご意見の概要につきましては、後日、福岡労働局のホームページで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等の改正」について、事務局から説明、提案いたします。

■事務局(森田)

福岡労働局訓練課の森田と申します。どうぞよろしく願いたします。

資料1をご覧ください。昨年3月に職業能力開発促進法が改正されたことに伴いまして、昨年度に福岡県地域職業能力開発促進協議会を設置したところですが、協議会実施要綱の改正が2点ございます。

1点目は、委員の異動に伴う改正となります。資料1別表のとおり、今回から新たに委員に就任いただいた方がいらっしゃいますので、委員名簿を変更しております。

2点目は、私どもの組織名変更に伴う改正となります。本年4月から訓練室は訓練課へ名称が変更となりました。このことに伴いまして、設置要綱中の訓練室という文言を訓練課に修正しております。

なお、同様に資料2のワーキンググループ実施要領におきましても、訓練室という文言を訓練課へ修正を行っております。協議会設置要綱及びワーキンググループ実施要領この2点による改正となります。私からの説明は以上です。

■事務局(原野)

ただ今の事務局からの説明、提案について、ご意見ご質問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等の改正につきましては、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。

<委員了承>

ありがとうございます。それでは、協議会設置要綱及びワーキンググループ実施要領の「案」の文字を消していただき、本日付で改正とさせていただきます。

続きまして、議題3「会長選出」でございますが、委員の皆様方の中で、どなたか本協議会の会長に立候補される方いらっしゃいますでしょうか。

<立候補なし>

それでは、立候補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。

<委員了承>

ありがとうございます。益村会長、今年度もよろしく願いたします。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ます。

■益村会長

ご指名により、昨年度に引き続き、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、円滑な議事の運営に努めてまいりますので、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

■事務局(原野)

ありがとうございました。それでは、次に、協議会設置要綱4(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にお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

<委員了承>

■事務局(原野)

ありがとうございます。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。ここからの議事進行につきましては、益村会長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

■益村会長

はじめに議題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いたします。

■事務局(吉武)

福岡労働局職業安定部訓練課の吉武と申します。よろしくお願いいたします。私からは、議題4と5についてご説明いたします。

はじめに、議題4の公的職業訓練の概要について、資料3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、それぞれ根拠法が異なっております。

まず、公共職業訓練については、表の左上にあるとおり、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。

次に、求職者支援訓練は、リーマンショック時に派遣契約打ち切り等で失業しても、雇用保険失業給付を受給できない方が多く存在し、これが社会問題化したことなどを背景として、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。

続いて、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種類がございます。

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か所、福岡県設置の高等技術専門学校が、県内7か所に設置されています。公共訓練施設の設置数は全国平均 4.65校のところ、福岡県には9校と多くの施設が設置されており、中でも筑豊地域と北九州地域に6校設置されています。これは、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と考えられます。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では、民間教育訓練機関からの申請を、高齢・障害・求職者雇用支援機構が認定し実施していますが、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。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、就職したことがない方や、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一定数含まれており、そのような方については、まず基礎コースを受講して生活リズムを整えて、教室内で訓練生間のコミュニケーションを図り、基本的なビジネスマナー等を学んだ上で、具体的な希望職種を定め、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。

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4をご覧ください。

先程、事務局より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ご説明いたしました。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、本協議会は有用な情報の共有の場ともなっていますので、委員の皆様には、これから各機関からの訓練の実施状況等説明を聞いていただき、その上でこのポンチ絵にありますような協議事項等について様々な角度や専門的な見地からご意見をいただきたいと考えております。

なお、小野寺局長が挨拶の中で触れられたとおり、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。同様に求職者支援訓練についても、令和6年度実施計画にご意見を反映していきたいと考えておりますのでよろしく申し上げます。以上で、議題4、5の説明を終わります。

■益村会長

事務局から議題4、5について説明がありましたが、ご意見ご質問は最後にお伺いしたいと思いますので、よろしく申し上げます。それでは続きまして議題6、令和5年度福岡県地域職業訓練実施計画の変更について事務局から説明をお願いします。

■事務局(米)

福岡労働局職業安定部訓練課の米と申します。よろしく申し上げます。私からは、令和5年度福岡県地域職業訓練実施計画に係る求職者支援訓練の認定上限数変更についてご説明いたします。資料5の5ページをご覧ください。項目は(2)ア、求職者支援訓練の対象者数でございます。当初計画としましては、対象者数3,642人と前回協議会でご報告の上、承認をいただいておりますが、令和5年5月以降、訓練実施機関からの申請数が大幅に増加したことを背景に、認定基準を満たしてはいるが、不選定を行ったケースが多くございました。より質の高い訓練を確保するといった観点に基づきますと、この不選定を行うこと自体は問題ではなく、訓練実施機関の競争性を高めることにもつながることなど、むしろ必要になるところではございますけれども、分野全体、特にデジタル系コースにおいて各月1倍を超える応募倍率が推移したことから、結果として、受講希望者に対して求職者支援訓練の受講機会を提供できていない状況が続きました。このため、本年9月に厚生労働本省に対して追加配布要望を行った結果、120の追加配布が行われました。これにより、追加配布120を含みました3,762人が対象者数として修正をさせていただきますこと、本協議会でご報告をさせていただきます。

なお、令和5年度においては、さらなる追加配布については行われる予定はございません。私からのご説明は以上です。

■益村会長

ありがとうございます。続きまして福岡県からご説明をお願いいたします。

■野田委員

福岡県福祉労働部労働局職業能力開発課の野田でございます。私からの変更箇所の説明部分は、9ページになります。第5その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等の箇所です。これは、地域リスクリング推進事業に関する変更です。2段落目になりますが、記載のとおり変更をお願いするものです。県及び市町村が実施するリスクリングの推進に資する地方単独事業につきましては、本計画に位置付けられていることを要件としまして、新たに特別交付税が措置されることとなりました。本計画を策定した昨年度の時点では、事業の取りまとめができておりませんでしたので、本計画には事業の一覧について、事業の実績と共に本協議会において報告するという内容の記載とさせていただいたところ です。

これにつきまして、先般、交付税などの地方財政措置を所管する総務省から、事業の概要と実績の報告を同時に行うこととした場合には、報告時期が年明け以降となるため、その時期では事業が計画に位置付けられているとは言えないといったご指摘がありました。ご指摘を踏まえまして、今回、協議会で事業一覧を別紙のとおりお示ししまして、文面については、事業の実績については、翌年度以降に開催する本協議会で報告するという旨の記載に変更するものでございます。

別紙で付けております、事業一覧についてもご報告をさせていただきます。地域に必要な人材確保のためのリスクリング事業について、県庁内の各課、県内の全60市町村に照会をいたしまして、取りまとめしております。対象となる事業は、国等の補助金や交付金を活用していない地方単独事業で、一覧表の下に記載していますとおり、対象事業は、①経営者等の意識改革・理解促進、②リスクリングの推進サポート等、③従業員（在職者）の理解促進リスクリング支援等の事業となっております。今年度計画に位置付ける事業は6事業でございまして、番号の1から3が県の事業、4から6が市町村の事業となります。個別に簡単に説明させていただきます。①福岡県VRコンテンツを用いた石綿含有建材調査者育成支援事業については、建築物の石綿事前調査に係る人材育成のため、解体工事事業者等を対象に、VRコンテンツを用いた講習会を実施するものです。②福岡半導体リスクリングセンター推進事業については、半導体分野、デジタル産業分野の重要技術に精通する人材育成のため、企業の技術者を対象に半導体の設計や製造、また検査、デジタル基盤技術に関する講座を実施するものです。③商店街次世代リーダー育成事業については、商店街活性化のリーダー育成のため、経営者、それから社員など、商店街等から推薦を受けた次世代リーダー候補を対象に、セミナーや現地視察、交流会など体系的に実施するものです。④から⑥は福岡市の事業です。④生産性向上のための人材育成事業について、中小企業のデジタル化を促進するため、経営者、経営層及び社員を対象に、デジタルIT活用に向けた意識改革セミナー、IT導入スキルを持った人材を養成する講座を実施するものです。⑤中小企業採用ノウハウ向上事業について、中小企業における人材確保のための採用活動。この担当者の育成を目指してございまして、採用担当者を対象に、デジタル活用も含めた多様な採用手法や実践の場の提供、意識改革のセミナーを実施するものです。⑥中小企業デジタル化サポート事業については、中小企業のデジタル化を促進するため、経営層、担当者を対象に専門家による伴走支援を実施するものでございます。以上、6つの事業を今年度の地域リスクリング推進事業として報告いたします。説明は以上です。

■益村会長

ただいまの事務局からの説明、提案について、ご意見やご質問はございませんでしょうか。

確か北九州市はデジタル田園都市国家構想関連で補助金を活用されていると思いますけれども、国から既に補助金がなされているから、対象になっていないとの理解でよろしいでしょうか。福岡県は政令指定都市として福岡市と北九州市がありますが、北九州市が対象でないのは、私なりに考えると、そういったところに要因があるのかなと推測したのですが如何でしょうか。

■野田委員

おっしゃる通りでございます。北九州市でもリスキリング事業は行っていますけれども、他の補助金や交付金を活用して行っているということで、この事業の対象にはなっておりません。

また、北九州のリスキリング事業は離職者向けに行っていて、本事業の対象者が経営者と在職者となっていますことから、内容を見てその点も対象とならないということで判断の上、ご報告した内容となっております。

■益村会長

分かりました。ありがとうございます。他にご意見やご質問はございませんでしょうか。特にないようですので、令和5年度福岡県地域職業訓練実施計画の変更につきましては、委員の皆様のご了承をいただいたということでよろしいでしょうか。

<委員了承>

ありがとうございます。続きまして議題7、令和4年度公的職業訓練実施結果、令和5年度公的職業訓練実施状況につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

■事務局(森田)

引き続き、森田から説明させていただきます。資料6をご覧ください。令和4年度の求職者支援訓練、福岡県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ポリテクセンターが実施する公共職業訓練について、福岡県内で開講された実績の総括となります。計画定員に併せ、実績は実際の受講者数として見てください。全体の分野としましては、営業・販売・事務分野、IT分野、デザイン分野、介護・医療・福祉分野に多くの訓練が実施されています。重点的に取り組んでいるデジタル分野、これはIT分野、デザイン分野におけるWEBデザイン系のコース、ポリテクセンター福岡で実施する製造分野におけるスマート生産サポート科を足し合わせた実績となります。定員1,263人に対して、実績となる受講者数は1,544人で受講者全体の約2割を占めております。定員に対して実績となる受講者数が大幅に多いことにつきましては、求職者支援訓練におきましては、毎月の訓練コースの認定で使用しなかった定員数、例えば100人の計画に対して70人の認定実績となった場合は、余った30人分の定員を同年度内の後の月で開催する訓練コースの認定枠に利用できるものとなっております。このため、訓練認定の残となった定員数を後のデジタル分野の訓練コースに充てることで、訓練コース数を確保したことから、当初計画を上回る実績となっております。全体としての実施状況は以上となりますが、求職者支援訓練、公共職業訓練の実施状況詳細をご説明いたします。

求職者支援訓練につきまして、私から引き続きご説明いたします。資料7-1をご覧ください。

表紙の裏面に訓練分野、主なコースを載せております。求職者支援制度においては、訓練課長の説明にもありましたとおり、基礎的な内容の基礎コース、より実践的な内容の実践コースを実施しており、両コースであらゆる分野の訓練を実施することができます。1ページをご確認ください。上段には令和4年

度の訓練規模、下段には実施計画から受講者数までの実績を載せております。実施計画、開講が認定されたコースの定員、実際に開講に至った定員、応募者数、受講者数を載せておりますが、令和4年度の受講者数は、令和3年度と比べて約1.7倍と大幅に増加しています。2ページをご覧ください。求職者支援訓練における基礎コース、実践コースの割合となります。計画では基礎コース、実践コースは3:7で計画しておりますが、実際の受講者数となりますと、令和4年度は実践コースが90%以上を占める結果となっております。3ページをご覧ください。分野別の開講状況、受講状況となります。令和3年度には全コースの中止率は21.8%でしたが、令和4年度は10.5%に改善しました。また、実践コースで定員充足率が高いのは、IT分野、デザイン分野となっております。4ページには分野毎の受講申込状況を載せております。先ほどご説明しましたとおり、IT分野、デザインで定員を超える受講申込みがっております。5ページ、6ページには男女別、年齢別の受講者数を載せております。男女比は、3:7で従前からこの傾向が続いています。年齢比は34歳以下、35歳から54歳、55歳以上の区分で、概ね5:4:1の割合となっております。7ページをご覧ください。令和4年度の目標就職率は、基礎コース55%、実践コース60%と設定しておりました。訓練終了後3か月以内に雇用保険加入となる労働条件を就職としてカウントし、雇用保険適用就職率の結果はいずれも目標値を若干ですが上回る結果となりました。8ページは雇用保険適用就職率のここ5年間の推移、9ページには分野別の雇用保険適用就職率を載せております。営業・販売・事務分野と調理分野においては、実践コースで就職率が高く、対照的にデザイン分野では、実践コースで就職率が低い結果となりました。10ページには雇用形態別の就職者数を載せておまして、こちらは雇用保険適用とされない短時間勤務の就職も含めて集計しております。基礎コースは正社員・パート等雇用形態に大きな差はありませんが、実践コースは正社員就職が多い傾向が見受けられます。11ページをご覧ください。こちら雇用保険適用とされない就職も含めて集計しております。訓練内容と関連した就職であるか否かをまとめていますが、IT分野、営業・販売・事務分野、介護・医療・福祉分野で関連就職率は高く、クリエイティブ分野、理容・美容分野で低い結果となっております。なお、関連就職につきましては、受講生の判断で報告されたものをまとめた数値としております。

次に、資料7-2をご覧ください。令和5年度9月までの実施状況を載せております。先ほど、議題6において、求職者支援訓練への120人の追加定員があることをご説明しましたが、本資料につきましては当初の定員数3,642人をベースに作成しております。1ページ上段には令和5年度認定規模、下段には令和3年度から令和5年度まで、各々9月までの実施状況を載せております。受講者数を見ますと、令和5年度上半期は令和3年度上半期の約2.5倍、令和4年度上半期の1.5倍と大幅に増加しており、この理由はコロナの影響によるものと思われれます。2ページをご覧ください。令和4年度と同じく、計画では基礎コース、実践コースは3:7で計画しておりますが、実際の受講者数では実践コースが約95%を占める結果となっております。基礎コースを実施する訓練実施機関が少ないことが背景となっております。2ページ下段ですが、中止コース率も10%未満となり、開講定員に占める受講者数、定員充足率は82.5%となっております。3ページには分野別の受講申込者数を載せています。4ページ、5ページには男女別、年齢別の受講者数を載せております。令和4年度と同じく男女比は、3:7、年齢比は、34歳以下、35歳から54歳、55歳以上の区分で、概ね5:4:1の割合となっております。男性は、IT分野及びデザイン分野のデジタル分野、女性は営業・販売・事務に多くの受講が行われています。34歳以下はIT分野及びデザイン分野のデジタル分野、35歳以上の方は営業・販売・事務分野

に多くの受講が行われています。求職者支援訓練の説明につきましては以上となります。

■益村会長

続きまして福岡県からの説明をお願いいたします。

■野田委員

それでは、資料8-1をご覧ください。令和4年度公共職業訓練実施結果についてご説明いたします。

まず、施設内訓練でございます。県内7か所の高等技術専門校では、主に民間企業での対応が困難なものづくり分野の職業訓練を行っております。一部6か月の訓練もありますが、ほとんどの科目は1年又は2年の訓練を実施しています。令和4年度はコース数39、定員875名で訓練を実施しました。応募者数837名、受講者数651名、定員充足率74.4%、就職率88.2%となっており、令和3年度を上回っている状況です。下の表は、令和4年度の分野別の状況です。定員充足率で見ますと、IT分野が100%、介護医療福祉分野が90.7%と高くなっており、製造分野が最も低くなっております。就職率はIT分野が94.1%で最も高くなっております。

次に、委託訓練でございます。こちらは福岡県が民間教育訓練機関等に委託して実施している職業訓練です。委託訓練は主として知識を習得するためのもので、一部を除いて訓練期間は3か月から8か月で設定しております。令和4年度はコース数181、定員4,104名で訓練を実施しました。応募者数4,899名、受講者数3,361名、定員充足率81.9%、就職率74.4%となっており、就職率を除いて令和3年度を下回っている状況です。下の表、分野別内訳ですが、ビジネス実務に生かせるパソコンの知識・技能を習得するコースのニーズが高く、営業・販売・事務分野の受講者数は全体の5割を占めています。定員充足率は農業分野、デザイン分野、理容・美容関連分野において高くなっておりますが、全体では令和3年度を下回っている状況で、分野毎でかなり差が見られます。なお、定員充足率が100%を超えていますのは、委託事業者と協議した上で、適正な訓練が実施できる範囲で計画定員を超えて受講者を受け入れているためです。就職率は介護・医療・福祉分野が90.2%と高くなっております。令和4年度の実施結果の説明は以上です。

続いて資料8-2、令和5年度公共職業訓練実施状況についてご説明いたします。施設内訓練、委託訓練ともに各年度で比較できるよう、8月末までの実施状況を記載しております。

まずは、施設内訓練でございます。令和5年度はコース数37、定員820名で訓練を実施しています。応募者数634名、受講者数521名、定員充足率63.5%となっており、令和4年度を下回っています。分野別の内訳ですが、定員充足率ではIT分野のプログラム設計科とITエンジニア科などで100%。介護・医療・福祉分野が82.2%と高くなっておりまして、それ以外の分野は70%以下と低くなっています。

次に、委託訓練でございます。令和5年度はコース数83、定員1,742名で訓練を実施しています。応募者数1,866名、受講者数1,411名、定員充足率81.0%となっており、こちらも令和4年度を下回っています。分野別の内訳ですが、令和4年度と同様に、ビジネス実務に生かせるパソコンの知識・技能を習得するコースのニーズが高くなっておりまして、営業・販売・事務分野の応募者数及び受講者数は全体の5割を占めております。定員充足率ではIT分野、デザイン分野のうちWEBデザイン関連の訓練に対して応募者が多いのですが、全体では令和4年度を下回っております。令和4年度と同様に分野毎に差がみられる状況です。福岡県からの説明は以上です。

■益村会長

続きまして、機構福岡支部から説明をお願いいたします。

■福田委員

それでは、資料9をご覧ください。資料では正式名称を使っておりますが、本日の説明では愛称のポリテクセンターとして説明させていただきます。福岡・飯塚両センターの離職者向け訓練、令和4年度と令和5年度上半期の実績についてご説明いたします。2ページをご覧ください。

ポリテクセンター福岡の令和4年度入所者と就職状況について、定員充足率71.3%。目標は85%ですので、令和3年度の64.5%から改善していますが、目標にはほど遠い状況です。また、就職状況ですが、就職率90.4%。目標の85%を上回る結果となっています。

ポリテクセンター飯塚の令和4年度入所者と就職状況について、定員充足率77.2%。令和3年度から2.2ポイント減少となっています。就職状況ですが、就職率85%。こちらも前年度比1.6ポイント減少となっています。

両ポリテクセンターともに、就職率は目標としていた85%を達成しましたが、入口である定員充足率は厳しい結果となっています。この要因については、令和4年度は新型コロナの影響を非常に大きく受けたことから、求職者の活動の鈍化により、求職者に対する募集機会の減少があったのではないかと分析しています。また、金属・機械加工分野においては、定員充足率は低調であったものの、就職率の方は好調であり、求職者のニーズと求人側のニーズに差が生じていたと考えています。

3ページをご覧ください。ポリテクセンター福岡のコース別実績となります。説明の前に、修正箇所が2点あります。1点目、1番右の就職率、最上段に90.8%と表記していますが、90.6%に修正をお願いします。2点目、同じく就職率の上から4行目、CAD/CAM科について、77.8%から82.1%に修正をお願いします。それでは説明に移ります。

ポリテクセンター福岡の傾向としては、定員充足率は金属加工技術科、機械加工技術科といった機械系が低く、居住系、電気電子系は高い傾向になっております。この傾向は従来から変化しておりません。一方で、就職につきましては、人手不足という外的な要因もあったかと思いますが、いずれのコースも高い就職率となっております。

4ページをご覧ください。ポリテクセンター飯塚のコース別実績です。これも傾向としては、ポリテクセンター福岡と同様にCAD/CAMエンジニア科、ものづくり溶接科といった機械系の定員充足率が低調となっています。ここで補足ですが、ポリテクセンター福岡も含めて、導入講習というかたちで実績をしています。これは一般コースの実施前に約1か月間、コミュニケーションやPCスキルといった、基本的な職業スキルを身につけた後に一般コースに移行する形式です。一般コースが6か月訓練ですので、導入コースを経由しますと、7か月訓練となります。

続いて、6ページをご覧ください。ポリテクセンター福岡の令和5年度上半期の入所実績です。この資料につきましても1箇所追記をお願いします。令和5年度実績の最下段、定員の列の合計欄が空欄ですが、ここに285と追記をお願いします。

説明に入りますが、令和5年度の年間計画定員は595人となっています。うち、9月までに募集した上半期の訓練科の定員が285人で、それに対する定員充足率が63.5%と、昨年度と比較して7.4ポイントの大幅な減少になっています。これは特に、機械系のCAD関連のコースが非常に低調だったことに加えて、昨年度は好調だった居住系のコースについても低調な非常に厳しい状況となっています。続いて7ページですが、ポリテクセンター飯塚の令和5年度上半期の入所実績となります。飯塚につき

ましては、年間計画定員が451人で、それに対する定員充足率が81.5%となっております。これは、昨年度とほぼ同水準となっております。ポリテクセンター福岡におきましては、厳しい状況を踏まえて、ハローワークとの連携をさらに強化し、募集活動を進めたいと思っております。特に北九州地域においては人手不足感が非常に強く、就職が容易にできてしまうということもありまして、施設見学会や訓練体験会などあらゆる機会を利用して、訓練受講の魅力ですとかメリットを求職者の方に対して、しっかり理解してもらえよう努力をしたいと考えております。

最後になりますが、9ページをご覧ください。令和6年度計画案についてご説明します。

ポリテクセンター福岡から、再下段の年間定員について、令和6年度は560人ということで、35人減としております。これは令和3年度以降、コロナ禍における求職者の増加を見込んで定員を増やして計画していたところですが、感染症は一定の収束のもと雇用情勢が回復し、求職者が減少傾向にあることを踏まえまして、令和6年度はコロナ禍以前の水準に戻したいと考えております。続いて、コースの主な変更点の3点ご説明をします。1点目は、訓練内容と名称の変更ですが、機械系コースの機械 CAD 技術科をデジタル機械設計科と変更させていただいています。このコースは、入校実績が低調とご説明しましたが、令和6年度は3D プリンターを活用した設計手法の習得を訓練内容に盛り込んだ上で、求職者の方にアピールしたいと考え計画を立てているところです。2点目は、居住系のコース、すまいのサポート科の新設です。住宅、建物の検査技術を修得する訓練コースですが、これも今年度入校実績が低調に転じておりますので、ドローンを活用した劣化診断。ドローンの基本的な操作方法、ドローンで撮影した画像の分析など、デジタル技術をカリキュラムに組み込むこととしています。加えて、育児・介護を必要とする求職者の方に受講し易いコースとして、1日4時間を4か月実施する短時間訓練を実施する予定としています。3点目は、電気・電子系の ICT エンジニア科。これは、ICT 技術を生産現場で生かせるよう、ネットワークやサーバー構築、プログラミングからクラウドサービスの活用を学ぶコースで、非常に人気のあるコースです。令和4年2月コースからの新設以降、応募倍率が2倍以上に達しています。本コースについて、少しでも多くの求職者の方に受講していただけるよう、教室機材の制約がある中やりくりをしまして、僅かではありますが、1コース当たり3人、年間6人増員した計画としています。その他、導入訓練の対象コースの見直しですとか、各コースの入所、月の変更などを少しでも求職者の方に受講しやすい訓練を提供できるよう計画を進めています。

10ページをご覧ください。ポリテクセンター飯塚の令和6年度計画案となります。こちらは、年間計画定員数の変更はありません。カリキュラムにつきましては、住環境コーディネーター科。これは、住居環境の提案のスペシャリストとしまして、必要な住宅建築の基礎知識ですとか、施工技術プレゼンテーション技術を修得するコースですが、これにつきまして、安全面を考慮して、足場の組立てや丸鋸の取扱いに関わる資格取得を新たに追加するなどの変更を予定しているところです。簡単ではありますが、以上でポリテクセンターの説明とさせていただきます。

■益村会長

ただいまの説明や提案につきまして、ご意見やご質問等はございませんでしょうか。

■田所委員

福岡県専修学校各種学校協会の田所です。いくつか質問させてください。まず、ハロートレーニングの資料6ですが、計画数や実績などありますけれども、就職率が表(オモテ)に入ってなかったのので、できたら就職率を表(オモテ)に出していただきたいという意見です。既に決まったフォームがあつてかと

と思いますが、私自身、求職者支援訓練の中身は分かっている、セーフティネット的なイメージが強いので、就職率よりもどれだけ受講したかという点を出したいのであれば、それは良いのですが、やはり就職率はこういった訓練である以上必要かと思しますので、表(オモテ)に表示されては如何でしょうか。拝見しますと、福岡県の資料でしょうか。資料8では表(オモテ)に出ているようですね。併せて、後の資料で公共職業訓練などありますが、資料がバラバラで見にくいと思います。できれば、各訓練実施主体で工夫して欲しいです。

ちなみに、私は、専修学校各種学校協会。平たく言いますと専門学校の団体で、数年振りにこの協議会に戻ってきました。必ず言わせてもらっておりますのは、民業圧迫についてです。立場的なものがありますので言わせてもらいますと、職業訓練、職業教育というのは、必ず民間の我々がいますよということですね。その中で、行政側の国、都道府県とどのように競合していくかということ、我々団体の方も考えなければいけないし、行政側も考えて欲しいと思います。

先ほど、資料8の中で施設内訓練と委託訓練では、訓練期間が違うと口頭で説明されましたが、資料8には何も書かれていません。この点は、協議会に来た人が聴いていないと分からないですね。民間の委託訓練は、3か月間といった短期間の訓練で就職させている点と比較して、施設内訓練の1年間は長いと民間側の立場上思うところもあります。

また、おそらく、会計検査院ですとか、別の機関で行っているかと思うのですが、コスト計算はなされないのでしょうか。端的に言いますと、1人就職させるのにいくらかかったのかということです。これは行わないと、就職率は変な話ごまかせますし、就職率で説明する場合は高いほうがイメージとして当然いいですね。ただ、コストは嘘をつきませんから、1人当たりいくらかかったのか。委託訓練であれば、分母に就職した人数、分子に委託訓練に要した費用となるでしょうし、施設内訓練であれば、分母にその施設内から就職された方、分子に行政側で要している賃金含めた経費になりますでしょうか。そういった計算をしていかないと、表面的に就職率といっても本質に迫ることができませんので、その辺も考えていくべきではないでしょうか。

私もこのように言いながら、民間側のお金はスパッと出ますけども、行政側としては簡単ではないかと思えます。しかしながら、これもやっていかないとですね。時代が変わっていきますので、今までみたいな形ではできないのではなからうかと思っています。私も、数年間この協議会に携わっておらず、10年ほど前までは一方的に言わせてもらっていたのですが、歩み寄る中で、よりやり易い方法だと思っていますので、コスト計算というのは本当にいるのではなからうかと。できればこの場にも資料として提出していただきたいです。以上です。

■益村会長

ありがとうございます。労働局から説明された資料7についてですが、9ページに就職率は掲載されています。これでは分かりにくいということでしょうか。

■田所委員

端的に言いますと、資料の最初に出すということです。資料の中で掲載されるというのは、中を見ないと分かりませんので、表(オモテ)に出すということです。それについて、本日の資料ごとに表示の仕方に統一性がないのかなど。改めて言いますと、求職者支援訓練は基金訓練が始まって名前が変わりましたが、就職率というのは、厚生労働省主導である以上、表(オモテ)に出していくことが正しいのかなと思います。

■益村会長

例えば、資料6のように実績の内訳を説明する場合など、就職率も併せて分かるように明示して欲しいというご要望ですね。

■小野寺委員

ご意見ありがとうございます。全体的な資料については、高齢・障害・求職者雇用支援機構、福岡県に相談の上、どういったことができるか今後検討するべきかと思えます。冒頭のご指摘の就職率をという部分については、おっしゃるとおりでありまして、特に付言がございました基金訓練については、私は本省で立ち上げから携わっておりました。元々セーフティネットから始まったことは重々ご理解いただき大変ありがたいのですが、そうは言っても就職していただくための政策でありますから、我々としてもそういった認識で取り組んでおりますので、就職率についてしっかりと計上して、表(オモテ)に出して評価をしていただく形にして行きたいと思えます。

それから民業圧迫、競争という話がありましたが、これも古くから言われていることでありますけれども、そもそも国や都道府県の公共職業訓練においては、民間においてコスト負担を過重にお願いするようなもの。例えば、ものづくり分野など、高額な費用を要するものというところに限った上で運用するということで、民間との競争を避けるというポリシーの中で行っております。

ご指摘を踏まえまして、コスト1人当たりというものを出すには、例えばその施設内訓練で言うと、離職者訓練のみならず、在職者訓練を行っていたり、同じ施設を重複して色々なものに使っていたりということで、施設自体の運営コストだったり、様々なコストが複雑に絡んでおりまして、ご指摘のような形では事務局としても、おそらく手元にはそういった数字はございませんし、これを按分して出していくとなると、相当に至難の業かなと思えます。ただ、全体的な考え方としては、おっしゃるとおり1人当たりの就職にかかるコストに意識を向けながら行っていかなければいけないので、その部分何らかの形にしたいということに併せて、訓練内容等に競争が生じないように引き続き進めていく意味では、この場においてご意見を頂戴する機会もあるかと思っております。以上でございます。

■益村会長

ありがとうございました。他にご意見やご質問はございませんでしょうか。

■畔津委員

北九州市立大学の畔津です。先ほどの評価指標に私も強い関心を持っていますが、ご質問は開講コースについてです。開講コース数や定員、この協議会の主な目的のひとつに定員が適切かどうかについて判断が求められていると思っています。私は、アルゴリズムについて聞きたいです。

まずは、定員と定員充足率について。定員充足率が低い場合、次にひとつの考えは、定員を少なくするという考え方、もうひとつはトレーニングの内容がもしかしたらニーズにあってないかもしれないから、トレーニングの内容を変えようという発想。ふたつの発想があると思えます。

そしてもう1点ですが、やはり関連就職率ですね。就職率も大事なのですが、トレーニングの結果としての就職ですから、関連就職率っていうものが非常に重要になると思えます。関連就職率が低ければトレーニングメニューを変更するべきなのか、それとも、若干疑うといいますか、そもそもこの受講者たちの目的が何なのか、こういったものを若干疑わざるを得ないのでは考えています。

この点、まず、今のアルゴリズムと言いますか、定員の考え方は今のような基本的な考え方でよろしいでしょうか。定員充足率を見て、どういうアクションを起こすのか。就職率や関連就職率を見て、どう

アクションを行うのか。基本的な考え方の確認をまずさせていただきたいです。これが1つ目の質問。

それと、やはり関連就職率というのに注目をしなければならないのかなと思っています。元々セーフティネットとして、受講者たちのニーズも大事なのですけれども、やはり常に失業保険や公共訓練というのは疑いの目で見られるものだと思います。いわゆるモラルハザード。就職のために受講するのではなく、本人の趣味だったりとか、繋ぎだったりとか、こういった疑いがもう長年あると思うのですね。そのためにも関連就職率に注目していかないといけないと思っています。2つ目の質問。関連就職率が例えば資料7-1で、あくまで例ですけれども、11ページにクリエイターが関連就職率37.5%、理容・美容関連が関連就職率55.2%。これは充分トレーニングされたのだけれども、ニーズがないためなのか。このあたり、ご存知であれば教えていただきたいのですね。別の関連分野に就職したのか、その理由はなぜという、モラルハザードの疑いを晴らせるような情報をいただければと思います。よろしくお願いします。

■事務局(森田)

ご指摘ありがとうございます。求職者支援訓練に関しましては、訓練の設定としまして資料の7-1の1ページを見ていただきたいのですが、上段に基礎コース、実践コースとして表を載せておりますが、厚生労働省からは全体の枠ということで、求職者支援訓練に関しましてはまず人数が示されます。その人数を基礎コース、実践コースを何%対何%ぐらいで実施しなさい、また、実践コースの中でIT系、医療系、介護系は何%程度を目安に実施しなさいと指示が行われます。それ以外の理容・美容関連も含めて、建設分野等色々ありますが、それは全てまとめてその他というところで整理をしまして、年度計画を立てています。

実際、認定に至る内容としまして、あらゆる分野で訓練を実施できるものとなっておりますので、民間の教育訓練機関が手を挙げていただいて、一定の基準を満たした場合には、それが選定されるようになっております。その際の選定基準の中に以前行った訓練での就職率が高いところがポイントで付くというような形になっております。ただ、それだけが絶対ということではありませんもので、いろんな分野で認定ができているところ、就職率が低いものの中に入っているという状況となります。また、関連就職が低い場合、就職率そのものが低い場合は、そういうコースを行わない方がよいのではないかというご意見もありますけれども、選定の方法が、先ほどのように手を挙げていただいて、一定の要件がある場合に認定が行われますので、意図的に排除することができない状況というのが求職者支援訓練になります。関連就職という部分でありますけれども、理容・美容分野というのは訓練コースとして実際行われておりますが、やはりこの手の正社員求人は実際には少ないものでありまして、例えば、指名が入った時だけ数日間働くような短い日数での勤務ですとか、美容室の一角を借りて、個人事業主、あるいは請負の形で業務を行うということで、就職とは言えないような形態で仕事をされている方も一部いらっしゃいます。その場合、就職ではありませんので、関連就職ではないということにも含まれてしまいます。

いずれにしても、実際の本当の雇用という意味での就職に関しまして、先ほど畔津先生がおっしゃる分野に関しましては、求人自体が少ないところで、これは我々ハローワークとしても求人確保を図っていかないといけないところですが、応募したくても希望条件に合うようなものが見つからずに他の職種に就職せざるを得ないという方もいらっしゃる現状でございます。求職者支援訓練については以上となります。

■野田委員

福岡県が行っています高等技術専門校の職業訓練、施設内訓練ですけれども、これにつきまして

は毎年見直しを行っています。見直しのポイントは、畔津委員がおっしゃったように、定員充足率や就職率から、地域のニーズに合っていないのではないかとということです。福岡県内7校ありますけれども、地域で協議会を持っておりまして、地域企業や地域の団体に加わっていただいて、訓練をどうしていくか、地域の人材ニーズがどうなのかとか、どういうものが求められているのかニーズを把握した上でカリキュラムの内容にも反映します。また、実際に求人がどういう状況か、求人が不足しているところに、公共職業訓練ではきちんと訓練して送り出すことを使命として行っています。

具体的には、過去5年間、それから過去3年間の平均入校率、定員充足率が50%を下回っているものを主に取り上げて、重点的に見直しをしております。見直しの内容は、定員を少なくしたり、カリキュラム内容をなくしたり、新たに追加したりといったものです。例えば、左官科でドローンを導入しまして、壁面の診断ができるような訓練を実施するなど、工夫しながら、地域企業の方々のお話を聞いて行っているところです。

関連就職率については、申し訳ございませんが、今は出していないような状況です。半導体、デジタル関連の半導体分野については、個別に出したりはしていたのですがけれども、全てにおいてそれを把握することを今はしていませんので今後検討したいと思います。

■畔津委員

ありがとうございます。要は、数値は田所委員がおっしゃるように、私も重要かと思ひまして、その事業のコストパフォーマンスというものも一定程度考慮して行く必要があるという意味で、関連就職率も非常に重要であろうということです。ありがとうございます。

■福田委員

機構もニーズ調査、企業のニーズ調査を行っています。毎年、県内企業、それぞれのポリテクセンターから40km圏内の企業100社を抽出して行っております。それと、その訓練修了者のフォローアップ調査も行っており、両者から聞いているところでございます。

関連就職率も今日は出しておりませんが、当機構は目標値として課せられておりますので、先ほど出ました難しいのが採用企業のニーズと求職者のニーズ、特に、ここ数年は非常に顕著になってきています。あとは当機構の場合は、国の政策がありまして、デジタル人材などはある程度積極的に、先陣切ってやるように言われていますので、その辺を総合的に勘案して行っています。

■小野寺委員

何度も恐縮でございます。先ほど申し上げたように、本省で長きに渡り能力開発行政に携わった経験がございまして、その時から本当に難しいのは、いわゆる入口の受講者側のニーズと出口の企業側のニーズということ。機構所長が申し上げられましたけれども、そこがマッチしていかないといけません。ただ、国としてどういう人材育成を描いていくかについて、まさに中央の訓練協議会で議論されていて、そこで一定の方向性がある中で、地方に一定の枠組みというのが示されますので、その中でわざわざ地域協議会を法定化して設置、運営している意味は地域のニーズに寄り添って実効ある形を作っていくという意思なのだと思います。

やはり、事業主の皆さまからいただいている大事な保険料や税金を使ってこの訓練が行われており、基本的には最後に企業にとって必要な人材を育成することが最終目的なので、就職率、関連就職率は最重要だと思っています。併せて、定員充足率で言えば、今申し上げましたが、国策としてどういった人材を育てていくか、或いは労働移動を積極的に促すかという理由と、それに対する受講者側のニ

ズが追いつかない部分があったとしても、ある程度は、定員充足率が低くなることを覚悟のうえで、そこは積極的に定員を設定して誘導していく努力をしなければならない部分もありますので、両者の兼ね合いなのかなとも思います。

もうひとつ、モラルハザードの面がありまして、これは実は基金訓練の時に相当モラルハザードの点で世の中に叩かれましたが、今現在においては、その受講のあっせんをする際に、ハローワークの窓口でもきちんとその出口段階を意識させた上での受講指示を推進していますので、ある程度その辺りが担保されつつありますし、先ほど事務方からも申し上げたように、求職活動の一環である訓練を受けながら、実は他の分野だと気付く部分もあったり、或いは最後に自営という形で社会の中で自立をしていく方もおられたりで、100%は目指しにくいのかなという思いもあります。ただ、おっしゃっていただいたご指摘、田所委員からもあったように、数字が非常に大事であるということもしっかりと認識しながら、実行の上がる形での運営を努めてまいりたいと思っております。

■益村会長

地域職業能力開発促進協議会になる前の段階から、介護分野はコースを開いても中止になることが多いということで、今回も資料7-1にありますように、介護・医療・福祉分野は15コース設定されていますけれども、2コースが中止になっています。私たち有識者は本協議会の前の地域訓練協議会の段階から長年この会議に関わってきましたが、大矢野委員からは介護分野の給料を上げないといけない、畔津委員からは介護分野が如何に魅力的なのかをアピールする必要があるということは何度も言われていました。そういった意見も本省に届いているのだと思います。その結果、介護職員処遇改善加算ということで、介護職員の方々の給料が上げられていて、昨年までの5年間で比較すると、介護従事者の方の給料と一般労働者の給料は月額で10万円もの差が8万円の差になり、年収に関しても160万円の差だったのが約130万円の差になるというように、国のご努力は認めているところです。

しかしながら、それでも年々最低賃金が上がっている中では、介護に対する魅力を感じられるところが少ない。これから2025年問題で団塊世代の方々全員75歳以上になるという、介護が必要なりリスクを抱えた方々がさらに増え、生産年齢人口が減っていく中で、介護人材を育成するということで、2コース中止になっています。先ほどの小野寺局長からのご説明では、2コース中止になっても設定しておくことが必要なのだとということですが、国として今後さらに介護人材の育成のためにどのような検討をされているのでしょうか。介護離職者防止法とか、これから法案化されるところまで来ていると思いますけれども、それでも介護分野が魅力的だと感じられるようにするには、国はどのような検討をされているかということぜひとも伺いたいです。

■小野寺委員

長きに渡ってご意見を賜りまして、本当にありがとうございます。本省におりましたけれども、いわゆる厚生系の動きについては十分に私も承知してないので、国の政策の方向性というよりは、現場で何をすべきなのかというところを少しお話申し上げたいと思います。今おっしゃっていただいたような形で、賃金を上げていく努力というのは、国全体の政策で行っていくことであろうかと思っておりますけれども、賃金が上がったからといって、そこに就くかという、おそらく違っている状況かと思っています。特に足元の状況で言うと、例えば高卒の今回の求人、ものすごく有効求人倍率上がっています。どこに着目して生徒さんが動いているかっていうと、賃金とかではなくて、休日や福利厚生面、働きやすさとか、もっと言うことやりがいいみたいなものに向かっているのだらうと思います。やはり若い世代って、物質的な幸せというよりも

精神的な充実感というところにシフトしている気がしています。そういう意味で言うと、介護の現場が果たしてどうかという、本来であればとてもやりがいを持てる職場なのだろうと思いますが、よく聞かれるのは、やはり組織のトップの考え方一つで、すごく職場の風土が変わってしまうという部分がありまして。そういった意味では、介護事業者自体の意識改革も一緒に行わなければいけないし、この辺りは我々の関係機関であります介護労働安定センターなども通じて、いわゆる雇用環境の改善ということで取り組まなければならない部分だと思っています。

それともうひとつ、私の個人的な経験として申し上げますと、私は障害者雇用対策課長をやっていたので、介護現場にもよく伺って障害者雇用についてのお話をさせていただくことがあったのですが、介護専門職の方がやるべき仕事に注力できていないという現場の状況があります。例えば、本当に具体的な例で言うと、利用者さんの髭を剃った後の髭剃りの刃の洗浄まで、介護福祉士さんがやっている。現場の状況でそれ自体を、例えば障害者の方に仕事を集めて、やっていただくことによって、専門職が専門職としてしっかりと仕事ができ、そこで利用者さんと向き合っ言葉交わす時間が増えて、ありがたいと言ってもらえたことで、やりがいが高まったような例もありました。そういった細かい部分で、現場での働き方改革がすごく重要で、専門職の方がやりがいを持って働くということができるよう、現場で応援していかなくちゃいけないのだろうと思いますし、そういった上で魅力ある介護の現場もたくさんありますから、そういう現場があることを若い方を中心に、これから仕事を探そうという方に伝えていく努力を私たちハローワークとしてもやっていかなくてはならないので引き続き、重点的に現場として取り組んでいくべきことをしっかりとやらせていただきたいなと思っております。

■益村会長

その点についてはこの会議で昨年度、私から提案したのですが、介護福祉士など資格がないとできない仕事と、資格がなくてもできる仕事というように、仕事そのものを棚卸すると、資格がある人たちはもっと楽に仕事ができるようになるとの提案です。色々アンケート調査をしてみると、意外にも介護職の方々の方がウエイトを置いているのは、施設の間人関係。収入面は6位と少ないのです。

したがって、介護分野もやりがいを持てるような観点から、ハローワークでもご紹介ができるようになっていくようですので、積極的に進めていただきたいと思います。

もうひとつは、同じ介護分野でも県がやっておられるところは比較的充足率が高いし、就職率も高いのに労働局管轄のところはなぜ充足率も低いのかという点では、訓練期間が違うからだと思います。これからは公的職業訓練効果検証ワーキンググループが機能するようになると思いますので、労働局と県とポリテクさんと、コース内容も含めて、この辺りの検証を深掘りしていただけるかと思っています。そうすると、先ほどの畔津委員からのご指摘部分も緩和されるのではないかと思いますので期待しています。

他にご意見とかご質問ございませんでしょうか。もしまだご意見やご質問などがあれば、後ほど事務局の方にお問い合わせをお願いします。

それでは、議題8「地域における職業訓練の質の検証改善業務」について及び議題9「令和6年度福岡県地域職業訓練実施計画の策定方針案」について、事務局から説明をお願いします。

■事務局(森田)

労働局の森田から説明をさせていただきます。資料10をご覧ください。地域における職業訓練の質の検証改善業務を載せております。この業務につきましては、適切かつ効率的な訓練を実施するため、個別の訓練コースについて、訓練校、訓練修了生、訓練修了生を採用した企業、各々からのヒアリン

グも含めまして、訓練の効果把握検証し、訓練カリキュラムの改善を図ることを目的として、本年度から新たに実施するものとなったものです。資料の表紙を開けていただき、検証対象とする訓練分野、ヒアリング対象というところですが、分野につきましては昨年度2回目の協議会の場で承認をいただいております、応募倍率が高くて就職率が低い分野ということで、IT・デザイン分野を選定しております。

実際のヒアリングにあたっては、訓練校に対しましては機構福岡支部、訓練修了生と訓練修了生を採用した企業に対しましては福岡労働局が実際にお会いしてヒアリング等を行っております。今後のカリキュラムの改善、そのヒントを得るためということですので、求職者支援訓練を今回選定しましたがけれども、IT分野で同分野の中では比較的就職率が高く、これまでの開講実績もあるような、そのような機関を3つ選びまして、この3機関の訓練コースの修了者で、IT関連企業に就職した方。また、そのコースの訓練修了者を採用した企業へヒアリングを行ったものとなります。

ヒアリング結果としましては、後ほどポイントを説明したいと思っております。ヒアリング結果を踏まえた今後の対応としましては、採用企業からは人手不足を理由にすぐに誰でも採用ということではなく、職業訓練で知識技能は元よりコミュニケーション能力を身に付けていることも重要であり、訓練科目についてはデータベースの基本などを学んでいることが非常に効果的であるという意見をいただいております。受講者や企業のニーズにつきましては、今回のヒアリングに止まらず、日頃から把握を行いまして機構の福岡支部、あるいは我々福岡労働局が定期的実施している求職者支援訓練実施機関、施設への訪問の場において情報提供を行う等、公的職業訓練の実施カリキュラムに反映させることも検討し、訓練修了生の就職促進に繋げていくこととしたいと考えております。次のページからはヒアリングの内容をまとめたものを載せております。何点かだけポイントを説明します。

まず、訓練校に対しましては、訓練カリキュラムで工夫している点、就職支援について工夫している点などをお尋ねしております。訓練カリキュラムで工夫している点で、実際の仕事に役立つチーム開発演習を取り入れており、訓練修了生からも好評を得ている。福岡、九州地域のニーズを意識してカリキュラムを組んでいる。訓練修了生を自社の会社のIT事業部門に雇用し、そのエンジニアと定期的に情報交換をしてフィードバックをもらいカリキュラムに反映しているなど、工夫されている部分が確認できました。また、就職支援におきましては、受講生間でディスカッションを行う時間を設けて、人の前で自己表現することに慣れてもらう、コミュニケーション能力を高めてもらう、そういったものを取り入れているなどの回答を得ております。

次ページは、訓練修了生を採用した企業の意見です。訓練で習得したスキルや知識の仕事に役立っているもの、或いは訓練で習得しておく方が望ましいスキルや知識、また、訓練受講生に対して、受講していない方と比べて期待している点は何かというところをお尋ねしております。総括としての説明になりますけれども、基本的に職業訓練で学んできたスキルや知識は実務に役立っており、訓練中のグループワークで培ったコミュニケーション能力も採用面接の際に重要視しているとのことでした。また、プログラムなどの専門的な知識の他、エクセルワード、パワーポイントなどのソフトに関するスキルアップというものも望まれておりました。訓練修了者は、即戦力とは言えないものの、充分になり得る要素があり、経験者は未受講者よりもスムーズに業務に溶け込んでいくことができるとのこと、採用企業からすれば未経験者育成に時間がかかりますので、訓練受講者に期待しているという部分が確認できました。

訓練修了生のヒアリングのまとめは次のページに載せております。訓練の内容で、役立ったもの、あまり役立ってなかったものをお尋ねしております。訓練修了生からもグループワークによる演習は、実務

に合った勉強ができ、コミュニケーション能力を高めることができたという意見をいただいております。また、職業人講話で実際に働いている方の業務の話が聞けて、現場のお話を聞けて大変参考になったという意見がございました。訓練の中で学んだ殆どのスキル知識は役立っているが、実務で使う機会がないものもあり、一方で、プログラムの知識はもちろんのこと、エクセル、ワード、パワーポイントをより高いレベルで学びたかったという意見もあります。また、実際の業務の場において困った時に解決策をどうやって調べていくのが良いかなどを学べたら良かったというご意見もいただいております。グループワークにおける演習の実施やコミュニケーション能力の向上、あるいはエクセル、ワード、パワーポイントを高いレベルで使用できるようにという部分につきましては、訓練修了生と訓練修了生の採用企業から、共通の意見として上がったところです。

余談となりますけれども、ヒアリングの対象となりました訓練修了生に訓練受講のきっかけをお尋ねしてみたのですが、ある方は運送業に勤めており、同じような仕事をハローワークで探そうと思って、足を運んだところ、安定所玄関に掲示してあるポスター、チラシを見て訓練に興味を持たれたということで、IT分野に少し興味があったので、ハローワークの窓口で相談してみようということになったそうです。未経験分野であり、不安もある中でハローワークの相談窓口で、相談を重ねることで、背中を押されて受講に至って、終了後まもなくIT関連企業に就職されたということです。就職されて約1年が経ったところでのヒアリングでしたけれども、入社したての頃はやはり戸惑いというものがありましたが、職業訓練を受講していたことで、この業界に就職できて本当に良かったとお褒めの言葉もいただいております。

以上、ヒアリング内容の一部をご紹介しましたが、受講者、企業のニーズ等について訓練実施機関へ情報共有を図りまして、今後のカリキュラムに反映させることを検討しまして、就職の可能性を高めて、訓練修了生の就職促進に繋げていきたいと考えております。

■事務局(森田)

引き続き、令和6年度の策定方針について資料の11をご覧ください。こちらの資料11ですが、これは9月29日に厚生労働省で開催されました令和5年度第1回中央職業能力開発促進協議会において示されました令和6年度の方針の資料となります。資料に全国の訓練実施状況分析が載っておりますが、応募倍率が低く、就職率が高い分野として介護医療福祉分野、応募倍率が高く、就職率が低い分野としてIT分野・デザイン分野などが挙げられております。また、令和4年度は委託訓練受講者の減少、デジタル人材の質量とも不足ということで全国的な分析がされております。福岡におきましても、概ね同様なことが言えようかと思いますが、デジタル分野への重点化というところですが、他の都道府県に比べましても、福岡県内においてはデジタル分野の訓練は割と多く実施しているところでもありますので、引き続き訓練の設定を図りたいと思っております。

これらのことを踏まえた課題の整理ということで、その次のページに掲載されております。こちらも中央協議会の資料となっております。先ほどの問題に対しまして、取り組み状況、今後の課題ということが、厚生労働省で整理されております。これらの方針を基に訓練の認定規模ですとか、分野別の設定数ですとか割合の目安などが厚生労働省から追って示されますので、それを基に求職者支援訓練、それから公共職業訓練の実施計画を策定しまして、第2回協議会の場におきましてご説明をさせていただく予定としております。私からの説明は以上となります。

■益村会長

ありがとうございます。それでは只今の事務局からの説明につきまして、ご意見ご質問等はございま

せんでしょうか。特にないようですので、最後に全体を通してご意見やご質問等はございませんでしょうか。

■畔津委員

先ほどのタイミングでご質問したかったのですが、何度もすみません。公的職業訓練を受けた後、やはりハローワークが主要なプラットフォームになるのかなと思います。前回言ったかもしれませんが、現在、人手不足を背景に人材あっせん関連のプラットフォームが乱立しているといっているほど出ています。伝統的にはハローワークなのですけれども、例えば北九州市の中でも、「しごまる。」というプラットフォームがあります。

そういった中の懸念事項なのが、ハローワークは無料だということです。いわゆる逆選択と言いますが、有料のプラットフォームを使えない企業が主にハローワークに集積して、求職者からするとハローワークは危険だって考えられているような節があると感じております。例えば、リクナビに登録する企業がハローワークに登録するかというと、そうではないと思うのですね。ちょっと極端な例ですけれども、そこで繰り返しハローワークに求人を出している企業、もちろん優良企業もあると思うのですけれども、場合によっては質の悪い企業も中に含まれている。審査されていると思いますし、何かあれば指導されると思うのですけれども、少なくとも求職者側からそのような目で見られてもおかしくないということで、それに対してどのような対策を練っている、メッセージを発するかというのが非常に重要かと思います。とりわけ介護ですね。人気のない企業も良い企業も、まさに本当に中小企業は経営者の考え方ひとつで全く違うということ。求職者はそれを事前に知ることができないので、すべて恐いとなってしまっていると思うのですね。何らかの方法で、ハローワークの中で何らかに質を担保できるような、少なくともメッセージを与えられるような何か仕組みがあればいいなと思いました。

■小野寺委員

ありがとうございます。ハローワークに対する世の中の目というご意見を伺うのは大変ありがたいお話でありまして、私たちも色々な意味で、当然公的機関でありますし、おっしゃっていただいたように扱っている商品であります求人、それからお客様であります求人事業主の皆様方に対して、しっかりと質を担保して行くというのは最低限のことだと思っています。中には本当に、ちょっと昔にカラ求人というようなことを言われた事案などもあったりして、そういったところも一部はありますけれども、ほとんどの利用企業の皆様方は中小で、地域で本当にしっかりと経営をやってらっしゃる企業さんたくさんいらっしゃいます。

そういった企業に対して、様々な国の認定制度、くるみん、ユースエール、障害者もにす認定などを作ったりして、色々な意味でしっかりと人材の確保、育成の取り組みに注力されている優良企業に対しての認定を行っています。

ハローワークにご来所される機会はないかなと思うのですけれども、安定所の中には職員が見に行ってきましたということで、事業所の細かな情報を掲示したりして分かりやすく、不安感のないように事業所のイメージを持っていただけるような形での情報の伝達などもしています。いわゆる求人票に載ってこないようなものをきちんと伝えて、ご理解いただくという取り組みをしていますし、特に今後は人手不足というところで、この労働力制約化において、いかに企業が持続的に成長発展していけるかというところの根底を支えるのが人材確保だと思っていますので、特に事業所に対しての支援を強化して行きたいと思っています。

その中で企業の方もある程度、職場環境の改善に努めていただいて、そこは両者、お互いに協力し

ながら良い方向に持っていくことをしっかりと行っていきたいと思っています。ハローワーク自体が地域において、仕事を探そうとした時に頼っていただけるような機関になるべく、しっかりと努力してまいります。大変貴重なご意見ありがとうございました。

■益村会長

ありがとうございました。他にご意見等ございますか。

■大矢野委員

デジタル人材、デジタル人材とたくさん書いてあるのだけでも、今の政府の方で公共事業等のデータはすべてデジタルBIM化するというのが決まっていますよね。BIM化と言っても、今までの職業訓練の中にそのようなプログラムはないですよね、いわゆるCADからバーチャルリアリティからこのBIM化のストロークを早くリードしていかないと、政府が求めている人材って絶対的に足りないのは、実は社会資本なのですよね。だからそういうのはどこかで提案できるのですかね。

■福田委員

BIM化の在職者向けのセミナーやっておりますが、残念なことに受講者がすごく少ないです。もう何回もやっていますけれども、少ない人数でも今やっておりますので、先ほどの質問と関連するかもしれませんが、そういう分野はやってはいるのだけれども、まだ現場でそういうDXが必要、デジタルが必要だという事業所の認識はまだまだ薄いというがあるので、例えば、受講者が少ないからといって辞めるということではなく、それはやり続けていくというつもりでいます。

■大矢野委員

使用者側の教育なのですよね、結局、労働者自体がよく分からないのだけれども、仕事はあるよっていうのは作っていかないと、情報として出していかないとだめなので。せっかくやっているのに利用がないっていうのは凄くもったいないことで、ぜひ頑張ってください。

■益村会長

ありがとうございます。使用者の教育というと、もちろんこの協議会で検討する議論ではないのですが、どういうところで扱うのでしょうか。

■福田委員

先ほど言ったコースも従業員に訴えたところで受けていただけないので、それは事業主とか、いわゆる人材育成部門の方にきちんと説明をして理解を得て、やはりタイムラグが必要だということで、私たちも言われておりました、中小企業であれば、きちんと社長さんにダイレクトに説明するだとか、ある程度規模があれば、その人材育成担当の方にきちんと伝わるというような形にしたいです。

■益村会長

それはわかるのですが、それをどこでどなたがおやりになるのでしょうかという質問です。

■福田委員

ここがやっていく、ここだけという話じゃないと思います。

■益村会長

分かりました。ありがとうございます。他にご意見ご質問はございませんでしょうか。まだ質問等があります場合には、後ほど事務局の方にご連絡をお願いいたします。

本日は色々ご意見をいただきまして、ありがとうございました。時間の関係もあるようですので、更なる意見等は事務局にお願いします。本日の協議会につきましてはこれで終了となります。委員の皆様

におかれまして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した。

■事務局(原野)

益村会長、円滑な議事進行誠にありがとうございました。委員の皆様もご意見をたくさんいただいてありがとうございました。

最後のその他ということですが、「人材開発支援策」のご案内資料につきまして、これは冒頭、小野寺からのご挨拶にありましたとおり、今月は人材開発促進月間になっておりますので、そちらのリーフレットの中に色々な支援策を取りまとめておりますので、後ほどご確認しておいていただければと思います。

最後に事務局からの連絡事項となります。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まして、来年2月から3月にかけて開催の見込みとなっております。開催2か月ほど前にはご案内をさせていただきたいと思っておりますので、引き続きご協力のほど宜しくお願いします。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、厚生労働省にもきちんと伝えてまいりますとともに、今後の職業訓練実施計画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いたします。本日はお忙しい中、ありがとうございました。