

令和5年度 第2回 福岡県地域職業能力開発促進協議会 議事録

日 時： 令和6年2月28日(水)14時から16時

場 所： 第五博多偕成ビル10F 第1・2会議室

■事務局(原野)

定刻になりましたので、令和5年度第2回福岡県地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。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

福岡労働局長の小野寺でございます。

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、本日ご出席の委員の皆様方をはじめ、関係者の皆様におかれましては、日頃から労働行政の運営につきまして、特段のご理解とご協力を賜り、心より感謝申し上げます。

さて、先般、1月30日に開催された中央職業能力開発促進協議会において、令和6年度における全国職業訓練実施計画が了承されたところですが、本日の協議会におきましては、都道府県単位の実施計画であります令和6年度における福岡県地域職業訓練実施計画等について、ご協議いただくこととしております。

後ほど、事務局から提案させていただく実施計画案につきましては、昨年11月の第1回協議会において、委員の皆様からいただいたご意見等を踏まえまして、福岡県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福岡支部と十分協議の上、取りまとめたものでございますので、忌憚のない御意見をいただきたいと存じます。

本日の午前中、地方版政労使会議というものを開催しておりまして、これは総理指示により、いわゆる持続的な賃上げ実現に向けて、地方でも環境の整備と気運の醸成を図るということで、急遽開催しております。この場におきましても、各構成員の方、また、私からも申し上げましたが、まさにこれまでのコストカット型経済から、成長と分配の好循環による新たな経済の構築に向けて、今年は極めて重要な年になると言われています。これを実現していく上でも、人への投資ということで地域の企業が必要とする人材の確保、また、労働の生産性向上に向けた人材の育成が国としても大きな課題ですが、そういった意味でも能力開発の必要性は益々高まっておりますので、ご参加の委員の皆様方をはじめ、関係機関と連携をさせていただきながら、地域の中での人材育成、就職支援に取り組んで参りますので、引き続きのご理解とご協力、また、有意義な議論が行われますことをお願いしまして、私の冒頭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。

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。資料1をご覧ください。

今回の改正は、設置要綱の検討事項に教育訓練給付制度を加える改正となります。教育訓練給付制度につきましては、厚生労働大臣が指定する講座を受講、修了した場合にその費用の一部を雇用保険から支給する制度となっております。主体的なり・スキリングによる能力向上支援の充実に向け、閣議決定により指定講座の拡大が求められていますが、一方で、中央の労働政策審議会では、教育訓練給付の指定講座について地域ごとの偏りがある点も指摘されております。

こうした状況に対応するため、地域職業能力開発促進協議会を通じて地域毎の訓練ニーズ等を把握し、訓練ニーズの高い分野や地域の教育資源が十分に活用されていない分野等の業界団体や訓練実施機関に対して、厚生労働省から教育訓練給付制度の周知広報や講座指定申請勧奨などを実施する等により、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大を図ることとされたところです。

これに伴いまして、本協議会の検討事項に教育訓練給付制度を加えるため、設置要綱の改正を行うものとなります。なお、教育訓練給付制度の概要と福岡県の実施状況につきましては、議題6において詳細をご説明させていただきます。

■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、ご質問等はございませんでしょうか。

<意見・質問等なし>

特にないようでしたら、本協議会の設置要綱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に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、協議会設置要綱の「案」の文字を消していただき、本日付けで改正とさせていただきます。

続きまして、議事次第3に入りますが、ここからの議事進行につきましては、本年度第1回目の協議会において会長に就任いただきました、九州産業大学名誉教授の益村会長に議事の進行をお願いしたいと存じます。なお、会長代理は、第1回協議会において、益村会長のご指名により、久留米大学名誉教授の大矢野委員をお願いしていることを申し添えます。

それでは、ここからは、益村会長に議事進行をお願いしたいと存じます。益村会長、どうぞよろしくお願いいたします。

■益村会長

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、円滑な議事の進行に努めてまいりたいと思っておりますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、議事次第の3「令和5年度 ハロートレーニング実施状況」について事務局から報告をお願いします。

■事務局(米)

福岡労働局職業安定部訓練課の米と申します。

私からは、令和5年度ハロートレーニング実施状況のうち、全体の総括表、また、この内訳としまして、求職者支援訓練についてご報告申し上げます。

資料は、2-1、2-2を使用してまいります。それぞれ表紙に表記しておりますが、資料2-1は、すべての訓練実施機関による実績を合算した総括表、資料2-2は、各訓練実施機関別の内訳資料になります。はじめに資料2-1をご覧ください。

この資料は、離職者向けのハロートレーニング実績として、令和5年4月から12月までに開講されたコースを総括表にしたものです。1ページ目は、実績項目を年間計画定員と受講者数に限定しまして、訓練実施機関と実施分野毎で比較した資料。また、2ページ目は、実績項目を①年間計画コース数から⑧充足率まで細分化しまして、各訓練機関の合計として集計した資料になります。この総括表では、2ページの内容について、1点だけ補足説明として触れさせていただきます。2ページの表について、下の注釈をご覧ください。

年間計画コース数のみ、求職者支援訓練が含まれていない点について解説いたします。求職者支援訓練は、訓練校からコース申請が行われまして、それが認定されて開講される制度になっておりますので、年間コース数計画という概念がないということになります。このため、年間計画コース数については、公共職業訓練のみ計上しております。たとえば、各分野で見ますとIT分野。年間計画コース数は18、開講コース35とありますが、これは、12月の段階で計画を大幅に超えたコース数を設定しているものではなく、求職者支援訓練が含まれていないため、数値に開きがあるものとご認識いただければと思います。

次に、資料2-2をもちまして、訓練実施機関ごとの内訳の中から、求職者支援訓練の詳細説明に入らせていただきます。1ページの表と、2ページのグラフをご覧ください。

はじめに、詳細資料につきましては、第1回協議会で委員様から様式の統一についてご要望をいただきましたことから、先ほどの総括資料に習いまして、訓練実施機関ごとに作成いたしました。後の訓練実施機関からのご説明も、この様式にならって進めてまいります。

求職者支援訓練については、令和5年度の傾向として、コース全体の応募者数は対前年度比24.4%、受講者数は対前年度比25.3%の増加傾向にあります。また、実践コースのデジタル分野については、前年比受講者数48.5%増と、1.5倍近い実績となっております。

求職者支援訓練におけるデジタル分野は、IT分野+デザイン分野のうちWEBデザインコースとされておりますが、目安としておりました対象者数を大幅に超えるコース認定申請数、また、募集開始後は、定員を大幅に超える応募倍率実績といった受講者ニーズを背景としまして、ご承知のとおり、当該分野が国の重点分野ともされておりますことから、他分野で生じた残数からの割振りなどを行いまして、ひとりでも多くの希望者に対して受講機会を提供できるよう調整しています。

最後に、実践コースの介護・医療・福祉分野についてですが、この分野につきましては、前年度同様に応募者数、受講者数は低調な状況です。

以上、簡単ですが、令和5年度求職者支援訓練の実施状況報告とさせていただきます。

■益村会長

ありがとうございます。続きまして福岡県から報告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。

私からは、福岡県で実施している公共職業訓練の状況についてご説明をさせていただきます。

資料2-1について、施設内訓練は県内7校の高等技術専門校で、主に製造分野、建設関連分野といったものづくり分野の訓練を実施しています。訓練期間は一部6か月の訓練科もありますが、ほとんどは1年または2年の訓練となっております。令和5年度は年間計画定員840名に対して受講者数が524名となっております。民間教育訓練機関等で実施している委託訓練では、年間計画定員4,651名に対して、令和5年12月時点の受講者数は2,497名となっております。

次に資料2-2についてご説明させていただきます。3ページをご覧ください。

こちらは、施設内訓練と委託訓練を合わせた福岡県の公共職業訓練全体の状況になります。応募率は95.4%、充足率は75.6%となっております。参考までに、デジタル分野については応募率が140.7%と高くなっております。次に、4ページをご覧ください。

こちらは、施設内訓練だけの実施状況になります。年間計画コース数は39、年間計画定員、開講定員数ともに840名に対して、応募者数は637名、応募率は75.8%、受講者数は524名で充足率は62.4%と低い状況になっております。次に、5ページをご覧ください。

こちらは、各分野の計画定員数、応募者数、受講者数を令和4年度と比較したグラフになります。令和5年度の傾向としましては、応募者数は、すべての分野において令和4年度を下回っておりまして、全体で24.0%の減少となりました。受講者数はIT分野を除くすべての分野で令和4年度を下回りまして、全体で20.0%の減少となっております。IT分野につきましては、令和4年度に計画定員数を大幅に上回る応募がありまして、充足率も100%となっております。6ページをご覧ください。

こちらは、委託訓練の訓練実施状況になります。年間計画コース数は212、年間計画定員数は4,651名です。そのうち、令和5年12月までの開講数は139、開講定員数3,156名に対して、応募者数は3,175名で、応募率は100.6%となっております。受講者数は2,497名で充足率が79.1%という状況です。7ページをご覧ください。

施設内訓練と同様に、委託訓練について令和4年度と比較したグラフになりますが、令和5年度の傾向としましては、応募者数はIT分野を除くすべての分野において令和4年度を下回っておりまして、全体では23.0%の減少となっております。特にデザイン分野の応募者数が令和4年度と比較して大幅な減少となっておりますけれども、これについては、求職者支援訓練の方にもデザイン分野があり、そちらの応募はたくさんあっているという状況から、特段に大きな要因があったとは考えてはおりません。応募者数は大きく減少していますが、充足率は98.6%と100%近い状況です。また、受講者数はIT分野を除くすべての分野において令和4年度を下回り、全体で10%の減少となっております。福岡県の公共職業訓練の状況報告は以上でございます。

■益村会長

ありがとうございます。続きまして機構福岡支部から報告をお願いいたします。

■福田委員

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福岡支部の福田でございます。

私からは、ポリテクセンターのハورتレーニング実績につきましてご説明いたします。まずは資料2-1の1ページをご覧ください。

年間計画定員は1,046名、受講者数は528名となっております。詳細は資料2-2の8ページをご覧ください。

こちらは、ポリテクセンター福岡、ポリテクセンター飯塚の実績を合わせた資料です。年間計画コース数は71、年間計画定員は1,046名、開講コース数は12月末時点で52、開講定員数は757名、応募者数は644名、応募率は85.1%、受講者数は528名で、充足率69.7%となっております。次に、9ページをご覧ください。

こちらは、ポリテクセンター福岡の実績となります。年間計画コース数は37、年間計画定員は595名、開講コース数は12月末時点で26、開講定員数は425名、応募者数は319名、応募率は75.1%、受講者数は265名で、充足率62.4%となっております。また、デジタル分野について、ポリテクセンター福岡が行っていますICTエンジニアコースが該当しますが、こちらは、応募率は200%、充足率は100%となっております。全体の傾向としましては、全分野で応募者数、受講者数ともに令和4年度と比較して減

少しております。特に製造分野においては、年間計画定員に対して、応募者数が非常に少なく、定員充足率は37.0%となっており、令和4年度までと同様、低調な状況が続いております。次に、11ページをご覧ください。

こちらは、ポリテクセンター飯塚の実績となります。年間計画コース数は34、年間計画定員は451名、開講コース数は12月末時点で26、開講定員数は332名、応募者数は325名、応募率は97.9%、受講者数は263名で、充足率79.2%となっております。ポリテクセンター飯塚の傾向としましては、製造分野を除いた分野で、令和4年度と比較して、ほぼ横ばいの状況となっております。製造分野については、ポリテクセンター福岡と同様、応募者数、受講者数とも減少しております。営業・販売・事務分野とその他の分野では、定員を大きく超える応募がっております。これは、営業・販売・事務分野については、事務系のビジネスワーク科、その他の分野については、ビル管理技術科が非常に好調だったという点が要因です。機構福岡支部からのご報告は以上です。

■益村会長

ありがとうございます。それでは、ただいま報告のありました「令和5年度 ハートトレーニング実施状況」について、ご意見やご質問等はございませんでしょうか。

〈意見・質問等なし〉

特になさうでするので、私から機構福岡支部に質問させていただきます。デジタル分野のコース設定について、ポリテクセンター福岡では2コース設定され、応募率は200%ということですが、それに対して、ポリテクセンター飯塚はデジタル分野のコース設定がないようですが、何故設定がないのかということ、そして、ポリテクセンター福岡の方でデジタル分野のコース設定を増やす意向はありますでしょうか。

■福田委員

ポリテクセンター飯塚でデジタル分野のコース設定がないということですが、飯塚の場合は、炭鉱地域ということもあり、色んな面で、地域のご要望に応じて行っているところだと思います。そのため、デジタル分野ではないのですが、建設機械関連のコースは設定しています。この点は、地域によって若干の特色があります。デジタル分野の設定をしないということではないのですが、そういった実情について、ご承知おきいただきたいと思います。

次に、ポリテクセンター福岡についてですが、教室や講師など一定の制約がある中、若干ですが、令和6年度に開講定員数を増やす予定ですし、デジタル技術を担当できる指導員についても1名ですが増員となります。今後は拡大傾向にしていきたいということで、ご理解いただきたいと思います。

■益村会長

ありがとうございます。まさしく、地域特性に合ったかたちでコース設定していますという裏付けであったと思います。他にご意見やご質問はございませんでしょうか。

■大矢野委員

今更の質問になるのですが、応募から受講に当たっては、選考試験があるのでしょうか。

■事務局(吉武)

はい、選考試験はございます。例えば、求職者支援訓練であれば面接。また、公共職業訓練であれば、面接と筆記試験で選考がございまして、定員内で受講者が決定します。

■大矢野委員

その時に、適性検査は行っていますか。

■事務局(吉武)

面接のみ又は面接及び筆記試験によって選考されており、適性試験は通常行われておりません。

■大矢野委員

何となく選ぶならば、適性で選ばないと学習効果は全く違いますよね。

もうひとつ、先ほどのポリテクセンター飯塚の場合もそうですけど、地場の問題がありますね。製造業は、例えば、北九州であれば自社で技術指導を行います。ですので、職業訓練で製造業の勉強をしたからといって北九州で就職できるわけではないのです。資料では漠然と製造業とありますが、地場のどいういった企業への就職を目指して製造業の訓練を行うといったことは、考えていないですか。

■福田委員

ポリテクセンターでは、訓練設定の段階で地域の企業を訪問しまして、人材ニーズを把握しております。人材ニーズを把握した企業は、訓練生の就職先にもなっております、そういった意味で地場企業のニーズに沿った訓練設定を行っています。

■益村会長

他にご意見やご質問はございませんでしょうか。

<意見・質問等なし>

特にないようですので、この後さらにご意見等がありましたら、事務局に連絡いただきますようお願いいたします。

続きまして、議事次第の4「令和6年度 ハロートレーニング実施計画」について事務局から報告をお願いします。

■事務局(米)

引き続き、福岡労働局の米からご説明します。資料3の1ページをご覧ください。

こちらは、すべての訓練実施機関による実施計画を分野別に集計した資料です。

訓練実施機関別に公共職業訓練、求職者支援訓練、全体計画数ということで、令和5年度と令和6年度を比較するかたちで作成しました。

全体計画数を比較しますと、令和5年度の9,718に対しまして、令和6年度は8,923ということで、8%程度の減少とされております。この要因は、求職者支援訓練の対象者数減がほとんどを占めるほか、後に機構福岡支部からご説明があるかと思いますが、コロナ禍で増員していた定員をコロナ禍前に戻すなどといった傾向も影響しているところです。詳細につきましては、これから各訓練実施機関からご説明いたしますが、私からは、求職者支援訓練についてご説明します。2ページをご覧ください。

求職者支援訓練は、計画段階による訓練科名が未定のため、厚生労働本省から配布された対象者数を、各分野に割り振った目安数として実施計画を策定しています。なお、令和5年度は年度の途中で120人の追加配布が行われたところですが、ご報告につきましては、計画当初の数としております。令和6年度の全体数は、前年度比710減の2,932人となっております。

この目安数につきまして、まず、基礎コースをご覧ください。目安数設定を612減。全体と比較した配布率については13.9%減の450人と設定しております。根拠としましては、令和4年度の年間実績を

踏まえております。令和4年度は、基礎コース30%の設定目安に対して、僅か6%の実績にとどまり、その残数は実践コースに充当しました。令和6年度は、この結果を踏まえた実施計画としています。

対象者数は減となりましたが、基礎コースは社会人としての基礎的能力を付与する点で重要と捉えておりますので、引き続き、コース設定、特に就業経験が乏しい方に対しての、積極的な受講勧奨を推進してまいります。次に、実践コースについてご説明いたします。

表に着色している分野につきましては、民間訓練実施機関の参入、また、求職者ニーズが特に多い分野と位置付けまして、機構福岡支部と全体数に対しての配分率を協議し割振りした分野。着色がない分野につきましては、全体からこれらを差し引いた残数を令和5年度の実績を参考に割振りまして、配分した上での実施計画としています。必ずしも、ここに0と表記されている分野が実施されないものではないのでご承知おきください。

令和6年度実施計画の特徴としまして、特に注視して枠を確保させていただきましたのが、デザイン分野のうち、WEBデザインコースです。このコースは、応募率が非常に高い関係で、定員の関係により受講希望者に対しまして、訓練受講の機会を提供する観点から、デザイン分野は155人増としております。

なお、表には示しておりませんが、月毎にしますと、上半期は、毎月平均で概ね270人程度、下半期は平均210人程度を目安として計画しています。

最後に、目標就職率についてですが、基礎コースは58.0%、実践コースは63.0%とし、これは令和5年度水準を目標に設定しております。事務局からの求職者支援訓練に関するご報告は以上です。

■益村会長

ありがとうございます。続きまして福岡県から報告をお願いいたします。

■野田委員

福岡県が実施している公共職業訓練のうち、施設内訓練について、資料3の3ページをご覧ください。こちらは、高等技術専門校の施設内訓練のうち、年齢要件のない短期課程の訓練実施計画になります。訓練機関、定員、コース数、そして備考欄は訓練を実施する高等技術専門校の校名になります。

令和6年度は、施設内訓練対象者数520人、目標就職率91.0%ということで、コース数、定員ともに令和5年度から変更ありません。次に委託訓練ですが、4ページと5ページをご覧ください。

令和6年度は、委託訓練対象者数は4,460人、目標就職率は81.0%としております。令和5年度から対象者数は50名減となっております。変更点としましては、デジタル人材を重点的に育成することで、IT分野訓練の充実を図っております。コース数では8コース、定員は195名増としております。対症的に、営業・販売・事務分野のパソコン関係の訓練については、コース数で9コース、定員220名減としております。この理由としましては、令和5年度に多くのコースを設定したものの、応募が少ないコースもありましたので、そのあたりを精査しまして、令和6年度はこのような計画としております。5ページに進みます。

建設関連分野で、企業ニーズがある一級施工管理技士養成科を新たにコース設定しました。人数は15名と少ないですが、企業ニーズが高いため、開始をしようと考えております。次に、6ページをご覧ください。

障害者訓練についてです。障害者校の施設内訓練につきましては、対象者数145名、目標就職率73.0%としております。コース数、定員ともに令和5年度から変更ありません。障害者校の委託訓練につきましては、対象者数82名、目標就職率は60.0%としておりまして、全体ではコース数、定員ともに令和5年度と変更ありません。IT分野のIT基礎科が令和6年度なくなっていますが、パソコン関係の訓練

科目と内容が重複したところがあり、令和6年度はそちらで実施することにしております。次に、7ページをご覧ください。

在職者向けの施設内訓練です。対象者数は30名で、コース数、定員ともに令和5年度から変更ありません。これは溶接関係のコース設定となっております。次に、8ページをご覧ください。

高等技術専門校の施設内訓練ですが、普通課程の訓練になります。科目によって年齢上限がありまして、18歳以上40歳以下の方が対象となります。対象者数は310名で、短期課程と同様に就職率91.0%を目標としています。令和5年度からの主な変更点としましては、建設関連分野の大牟田校、電気設備科の定員を10名減としております。最後に、9ページをご覧ください。

令和6年度風車メンテナンス技術者育成コースの実施についてということで、資料を添付しております。この訓練は、福岡県のエネルギー政策の柱のひとつであります新たなエネルギー関連産業の育成集積による雇用創出に向けた取組み。そして、全国的に不足している風車メンテナンス技術者を育成しようとするものです。

本コースにつきましては、国の委託訓練実施要領に基づいて実施するもので、令和6年度の実施計画にも記載しています。令和4年度に地域コンソーシアムによる訓練として国に事前協議の上で実施しておりましたが、その後の要領改正によりまして、本協議会で協議の上実施することとされましたので、令和6年度の実施についてご承認をいただきたく考えております。概要について説明をさせていただきます。

訓練科名は風車メンテナンス技術者育成コース、訓練期間は6か月、定員は10名で設定しており、全国的に不足している風車メンテナンス業界への就職を目標としています。主な訓練内容としましては、風車メンテナンス技術者に必要な知識と技能を学び、第二種電気工事士の資格取得、玉掛けやアーク溶接等の技能講習などから、風車メンテナンス業界への就業に役立つ多くの資格等を取得。また、専門技術の習得だけでなく、ワードやエクセルといったパソコン操作等も中心として実務に必要な技能を習得します。履歴書作成や面接対策等の就職支援も行います。主な就職先としましては、風力発電業界やその関連職種、取得した資格を活かせる職種全般としております。令和4年度の訓練実施結果ですが、定員10名に対しまして、応募者数は7名、受講者数は6名でした。受講者全員が第二種電気工事士の資格のほか、玉掛けやアーク溶接等の講習も修了し技能を取得しています。また、受講者全員が就職しておまして、うち、風車関連企業、保守管理会社に5名就職しています。今後は求人ニーズもあることから、令和6年度の実施計画に盛り込んでおります。説明は以上です。よろしく申し上げます。

■益村会長

ありがとうございます。続きまして機構福岡支部から報告をお願いいたします。

■福田委員

機構福岡支部の福田より説明させていただきます。資料3の10ページをご覧ください。

令和6年度ポリテクセンター福岡の訓練実施計画でございます。まず、実施総数ですが、令和5年度からは35名減としております。これは、コロナの影響により増やしていた定員を元の水準に戻したことによるものです。

具体的なコースの説明ですが、製造分野の機械CAD技術科をデジタル機械設計科に改名しております。CADに関しましては、入所の状況が厳しいということもありまして、それを踏まえて訓練科名を変更し、訓練内容につきましても、3Dプリンターによる設計の導入など求職者に関心を持ってもらえるよう

な内容としております。続いて、製造分野のICTエンジニア科でございます。この科につきましては、僅かですが、年間定員数40名から6名増の46名で計画しております。

次に、建設関連分野ですが、住まいのサポート科を1コース20名で新設しております。これは、短期間(4か月)、短時間(4時間)で実施するコースです。訓練内容は、例えば、ドローンによる劣化診断といった技術を習得していただくようになっており、育児や介護を抱えた求職者の方が訓練を受講し易くするためのコース設定としています。

また、それ以外では、ポリテクセンター飯塚と募集月が重なる訓練科がありましたので、その点を考慮して調整をさせていただきました。次に、11ページをご覧ください。

機構が実施する在職者訓練につきましては、ポリテクセンター福岡、ポリテクセンター飯塚、九州職業能力開発大学校の3施設で実施しており、計画定員数は全体で4,281名としております。現在は人手不足で求職者が減少していますが、在職者訓練のニーズは令和5年度も非常に高かったということもあり、増やしているところです。目標の受講者数は3施設で1,920名ですが、それを達成するために4,281名の計画を立てているところです。

続いて、生産性向上支援訓練でございます。これにつきましては、企業の生産性向上に効果的な知識や技術を修得する訓練コースで、機構が直接実施するものではなくて、民間教育訓練機関に委託して実施しています。計画定員数は1,730名で、令和5年度から110名増としております。このうち、DX対応コースを450名、ミドルシニアコース(45歳以上の従業員の方を対象)を110名で実施予定としております。次に、12ページをご覧ください。

学卒者訓練でございます。学卒者訓練の実施機関は、当機構の九州職業能力開発大学校が行うものです。令和6年度は、専門課程の定員を減らして、応用課程の定員を増やしております。九州職業能力開発大学校の附属校、それと県立校の専門課程からの進学者をできる限り受け入れるための対応としております。最後に13ページをご覧ください。

令和6年度ポリテクセンター飯塚の訓練実施計画でございます。これにつきましては、特に大きな変更はありません。カリキュラムについては、少しでも多くの資格取得を目指すものにしております。私からの説明は以上です。

■益村会長

ありがとうございます。それでは、ただいま報告のありました「令和6年度 ハートトレーニング実施計画」について、ご意見やご質問等はございませんでしょうか。

■南里委員

私は人材紹介業界を代表して出席していますが、実施計画の中にそれぞれ目標就職率が記載されているところ、その前の令和5年度の部分について、就職率はどこに書いてあるのかということが1点。そしてもう1点が、新規の風車メンテナンスですね。このコースを新たに入れられるということですが、実際、地元はこの求人ニーズがあるのかについて、我々人材紹介業界はほとんど見たことがなくて、10名という少人数ではあるようですが、このニッチな部分をわざわざコースとして導入する必要があったのか。この2点を質問させていただきます。

■事務局(吉武)

就職率についてご説明させていただきます。前回協議会において、令和4年度の就職率実績をご報告させていただいたところです。今回は年度途中ということで、ご報告の対象期間を12月までと区切らせていただいております。就職率が表記されていない点については、就職率の確定が訓練終了後6

か月経過時点ということ。また、実施期間が1年から2年の訓練においても、実施途中で就職率を表記するのは適当でなく、今回の協議会では就職率を表記しておりません。令和6年度の第1回協議会で、令和5年度の就職率実績をご報告させていただきます。

■野田委員

風車メンテナンスについてはご指摘のとおり、現状として福岡県内に多くのニーズがあるものではないです。しかしながら、エネルギー政策を国が進めている中、福岡県としても新たなエネルギーを如何に確保するか。それに伴って、地域に産業として集積させ雇用を創出する。そこを見越した上で、風車メンテナンスに関連する人材が福岡県に必要ということで、企業を呼び込む狙いが福岡県としてはございます。

令和2年度に風車メンテナンス技術者育成協議会というのが、地域コンソーシアムで立ち上がって、令和4年度に訓練を実施しました。当初、応募者が集まらなかったのですが、最終的に受講者6名で訓練を開始した結果、しっかり学んでいただき資格も取得されて、4名は北九州市の風車関連の保守管理会社へ就職、1名は東京の保守管理会社に就職された実績がございます。

福岡県としましては、やはり、今後の将来的なことを考えて地域を活性化させる。企業を呼び込み、そこに人材を送り出していくために、この訓練を設定させていただきたく考えております。

他の業種においても、企業から人手不足の話は聴いております。施設内訓練、委託訓練いずれも地元企業のニーズを聴くことは重要と考えておりますので、今後も引き続き企業ニーズを伺って、コース設定等を行ってまいります。

■益村会長

南里委員よろしいでしょうか。

(南里委員了承)

関連で私から質問させてください。これは令和6年度に訓練として実施されるという理解でよろしいですか。令和4年度から既に訓練を行っておられ、令和5年度の状況はどうか。それとも、ここで議論するような訓練内容にフィットしていると福岡県でお考えになられて、令和6年度から実施するという事になったのか。そのあたりの説明をもう少し詳しくお願いします。

■野田委員

風車メンテナンス技術者育成コースにつきましては、令和4年度に一度実施しております。そして、令和5年度に継続して実施するかということも検討されたのですが、スケジュールの関係で見送っております。国の委託訓練実施要領に則って行うこととしておりまして、改正委託訓練実施要領では、本協議会できちんとご説明を行った上で、令和6年度委託訓練実施計画に盛り込むことになっておりますので、今回ご説明をさせていただきました。配布しております資料3の5ページにも表記しております。

■益村会長

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。

■山下委員

求職者支援訓練関連で確認ですが、先ほど、デザイン分野がニーズ、応募者が多いということで大幅増とされたことは理解したのですが、医療事務分野も、令和5年度の数字だけを見ると多く見えます。ここは、民業との関連がありこうなっているのか、それとも、今後の社会全体の動きを見て、デザイン分

野に多く積むという考え方なのか。ほかの数字との精査の具合ですね。何故こういう形になったのかなということ、少し深掘りをさせていただきたいというのが1点。

それと、今回の計画に当たって、当然ながら民間との棲み分けもあると思いますが、今後、福岡県としてどのような人材、どういった企業ニーズに合わせて、若しくは今後福岡県が伸びるためどのように人材を育成するかとなると、例えば、介護・医療・福祉分野などは応募が少ないけれども、ここはやはり民間ではなくて、福岡県などがしっかりと人材育成するために、キャバを取っておくという点は理解しますが、そうすると、IT分野などが今回若干減っている点について、どのように整合性を持って我々は見たらいいかということをお伺いしたいです。よろしくお願いします。

■事務局(吉武)

先ほど事務局からご説明しましたとおり、デザイン分野、IT分野ともに重点的に定員数の措置を行っている分野とされております。特に、デザイン分野の受講希望者が多いという実績が出ていますので、配分についてはその点を配慮しています。

医療事務分野につきましても、以前から受講希望者が多い分野ですが、全体としての定員が抑えられていること等もありまして、若干ですが、医療事務分野も減となっております。

また、介護・医療・福祉分野については、山下委員がおっしゃるとおり、希望者は少ないのですが、これは重点的に行う分野ということで、若干上乘せして定員を確保しているところです。

■益村会長

デザイン分野を重視しているとのことですが、デジタルよりもデザインが重視なのでしょうか。

■事務局(吉武)

デジタル分野の中に、IT分野とデザイン分野があります。この2つの応募倍率は、手元資料ですが、1月末集計でIT分野が1.07%、デザイン分野が1.36%といった実績があります。この点、やはりデザイン分野があふれている状況ですので、その部分に定員を配分している状況です。

■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。

■藤岡代理委員

今回が初参加で分からない中なのですが、議題4と議題5がどういう関連なのかと。議題5の方が大きな計画のように見えるのですが、その中での個別計画が議題4なのかと。議題4を先にやる意図はあるのでしょうか。全体で方向性を決めて、個別に落とし込むものではないのでしょうか。

また、気になった点ですが、令和5年度の課題が令和6年度で解決されているのかが見えづらいと感じます。各々の令和6年度のハートレーニングの計画も、定員の推移しか表記がないので、どれくらいの応募者数に対して定員充足できているのかですね。基本的には、十分な職業能力開発の機会確保が大きなテーマのようなので、応募に対しては極力受け入れる体制が必要と思っています。応募されて訓練受講に繋げるに当たって、選考試験があるとおっしゃっていましたが、何か厳しい基準で落としているのか。そうであれば、受講機会の確保という点で厳しい必要があるのか。それとも、定員の関係で受講できないのか。その割合も分からないまま、受講機会が本当に確保されているのか。どの観点から計画しているのかが見えづらいです。

■小野寺委員

私から全体をまとめてご説明申し上げます。藤岡代理委員がおっしゃった議論のプロセスにつきましては、ご指摘も一理あるかなと思います。広くは福岡県としてどういう人材育成を図っていくか、地域の実情や訓練ニーズを踏まえて、まず全体としての実施計画(資料4)にお示しているところから、議論をスタートするというのも勿論あるかなと思います。ただ、流れとして、まずは昨年度実績の評価でご指摘のとおり就職率が出てないので、最終的なその政策効果までデータが揃わず、まとめて議論ができない実情をご留意いただいた上、計画設定に対してどれぐらい受講機会が得られたのか。あるいは充足率の高い低いという点を見ながら、数として割り振りをどう考えていくかということから、今回は議論をしていただいている状況です。

先ほど、山下委員からご質問があったように、結果的にどのような設定の考え方があって、どういった設定をしているのか、どこに重点がかかっているのかということがリンクして本来は議論しなければならない部分もあるかなと思います。今日はここまで次第として進んで参りましたので、いずれにしても、一旦はこの計画の中身について、数の部分ですね。関連で資料4に及ぶ部分があれば、併せてご回答申し上げますが、そこがうまく整理ができなくて恐縮ですが、実施させていただきたいということ。

また、適性検査をしているのか、選考がどうなっているのかという話もありましたが、この訓練というのは、あくまでも事業主の皆様からいただいている大切な保険料等を財源として運営しているものですので、いずれにしても、本当にその訓練を受講する必要があるのかについては、例えば、雇用保険の受給延長制度を目的とされる方も稀におられることから、どちらかという適性など選考してふるいにかけるというよりは、受講者の訓練を頑張り抜けるかといった意欲等を面接などで確認させていただいている方がメインかなと思います。

ですので、入口を狭くしているものではないという考えです。その上でできる限り、受講していただくべき人には、潤沢に機会を設けるといった考え方と、受講者の入口のニーズだけではなくて、出口に当たる就職ニーズも踏まえてということと、併せて言えば、もう少しマクロの視点から、国策といった部分ではデジタル分野だったり、介護・医療・福祉分野だったりということであろうかと思います。今回については、データが揃わないという状況での議論といったタイミングがあり、大変心苦しいところではありますが、その都度ご質問いただければ、事務局からお答え申し上げます。

■益村会長

本来ならば、大枠の議論ということで議題5を先に議論して、その後に議題4を進める方が分かり易いのではないかというご意見でしたけれども、事前計画を策定する上で実態を確認してから大枠に照らして議論するというのが、本日の会議の次第となっております。ご理解いただいでよろしいでしょうか。

議題4と5を合わせて議論していただきまして、さらにご意見やご質問がございましたら、議題5で改めてお願いします。

■大矢野委員

失礼な質問かもしれないのですが、デザインとITは関係ないのではないのでしょうか。デザインは、商業デザイン、工業デザイン、広告デザインなどで全く別の分野になります。ITといっても内容によって手法が違います。ものづくりでも、溶接となると独立しています。製造業でも、自動車修理工は製造業ではないのです。要するに、同じ分野でもだんだんと専門化している現状があります。

その中、デザインとITについては総括になっているのです。そうすると、企業が求めている人材と受講する人が考えているデザインやITに、かなりのギャップが生じていると思います。それを面接試験で見極めるとしても無理なのです。分野を分けようとまでは言いませんが、デザインのこういう部分をやり

たいとか、ITのこういう部分を学ぶというような、きめ細かい説明ができないと。特に地域によって特性が違いますから。次第に中身が具体的に分かれているはずだから、その点をフォローしないと。一括して行うとずれが生じる。そういうことを考える時期ではないでしょうか。

■益村会長

求職者支援訓練では、地域特性に応じた優先枠もありますので、福岡県の中でも、地域ごとに産業構造や就業構造さらに企業ニーズを考慮した上で、それに合ったコース設定になっているか。今一度見直しを行う必要もあるのではということですので、前向きにご検討いただけますと幸いです。他にご意見やご質問はございませんでしょうか。

■小野寺委員

あくまでも、データ上の整理でこういった区分になっておりますけれども、それぞれのコースについて、例えば細かくどういったことを目的として、どういう訓練内容になっているかといったようなこと。それはまさに地域特性も踏まえて、各ハローワークにおいて、訓練の中身については、求職者に対して具体的に説明しております。その上、本人のキャリア形成や就職に向けてのご希望などを把握しながら、一つひとつの訓練に対して受講指示をしております。この点、ギャップというのは、極力ないようにしたいと思っています。

それから、訓練の中において、企業が求めているものとギャップが生じるのではないかという指摘については、まさに企業のニーズをしっかりと汲み取りながら設定を進めてまいります。貴重なご意見として承ります。

■益村会長

ありがとうございます。第2回中央職業能力開発促進協議会では、コースの中身を見直すような意見が出されていましたが、福岡についてはそのような部分がなかったので、ハローワークなど関係機関と綿密に意見を照らし合わせながら、調整しておられるかと思っております。他にご意見やご質問はございませんでしょうか。

■小野寺委員

重ね重ね申し訳ありません。私から2点、質問と要望をお伝えしたいと思います。

1点目が、資料3の11ページ。ポリテクセンター福岡が実施しておられる生産性向上支援訓練について、令和6年度は定員増ということでご説明いただきましたが、ここでは単純な質問で、令和5年度の生産性向上支援訓練のコース設定数、定員の実績をお伺いしたいというのがひとつです。

もうひとつは、福岡県に対しての要望になりますが、訓練計画の中で障害者訓練のご説明がありました。ご承知のとおり、令和4年の臨時国会で障害者雇用促進法を改正しております、この中で特に能力開発の向上について、障害者についてもこれに取り組む形での理念規定の変更がありました。能力開発向上についての取り組みを進めるということを法律に明記しましたので、本省からも各都道府県におかれては、障害者についても、雇用された後に本人が成長していけるよう、いわゆる在職者訓練の取り組みを積極的に進めるようなお願いをしていたかと思えます。これらの取り組みについて、福岡県の現時点でのお考えと、今後、できればこういった訓練の制定に向けて、ニーズの把握ですとか進めていただけると大変ありがたいなという要望でございます。

■野田委員

在職者訓練につきましては、現在、障害者校では実施しておりません。ただ、小野寺委員がおっしゃった国の動向は、福岡県も承知しておりまして、検討が必要と認識しております。高等技術専門校でも実績は少なく、主に溶接科で実施しております。高等技術専門校は7校ありますが、やはり少子化ということもありますし、また、訓練を受講せずに就職される方も多くおられ、入校が少なくなってきております。高等技術専門校の活用ということも大きな課題のひとつですので、その課題を解決する方策として、在職者訓練の必要性を検討しているところです。ご要望については承りました。

■福田委員

機構が実施しております生産性向上支援訓練の現時点での実績ですが、見込みは1,600名程度となっております。それを踏まえて、令和6年度の計画を1,730名としております。内訳についても、表記している定員に届くか届かないかといった状況です。

■益村会長

色々ご意見をいただき、ありがとうございました。時間の関係もありますので、さらにご意見等がございましたら、後ほど事務局にご連絡いただきますようお願いいたします。

続きまして、議事次第の5「令和6年度 福岡県地域職業訓練実施計画(案)」について事務局から説明をお願いします。

■事務局(森田)

福岡労働局の森田です。お手元の資料4をご覧ください。

福岡県地域職業訓練実施計画の狙いとしましては、職業訓練の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要があるため、本計画の対象期間中における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上を図るものとしております。計画期間は令和6年4月1日から令和7年3月31日までとしております。

次に、労働市場の動向と課題について要点を申し上げます。コロナ禍からの経済活動の再開に伴いまして、人手不足感が再び深刻化となっており、社会全体で有効な人材活用が必要とされ、そのためには働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能として賃金上昇の好循環を実現して行くことが重要であります。また、持続的な経済成長を実現して行くためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、職業能力開発への投資を推進することが重要であるとされております。

このような中、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公的職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者の就職の実現に資する公的職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上と多様な職業能力開発の機会を確保、提供することが重要である。特にデジタル分野につきましては、デジタル田園都市国家構想総合戦略におきまして、デジタル人材が質、量ともに不足していること、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしております。

次に、直近の公的職業訓練をめぐる状況です。福岡県におきましては、令和5年度のハローワークにおける新規求職者は、令和5年12月現在156,782人で、前年同期比96.3%という状況です。令和5年度の公的職業訓練の受講者数につきましては、離職者に対する公共職業訓練では3,549人で前年同月比90.0%。求職者支援訓練では、2,361人で前年同期比125.3%という状況です。このような中、令和6年度の公的職業訓練の実施方針ですが、まず、令和4年度の離職者向け公的職業訓練の課題とし、(1)応募倍率が低く就職率が高い分野(介護・医療・福祉分野)があること。(2)応募倍率

が高く就職率が低い分野(IT分野、デザイン分野)があること。(3)求職者支援訓練のうち基礎コースについて、令和4年度計画では全体認定規模の30%程度としていたところ、実績は6%程度であったこと等が挙げられます。

これに対して、令和6年度の実施方針は(1)応募倍率が低く就職率が高い分野は人材育成が必要な分野であることから、一定の定員数を確保した上で、引き続き受講勧奨及び検証を行ってまいります。そのために、本協議会の下に設置されているワーキンググループにおきまして、令和6年度は介護分野を対象とする予定です。訓練実施機関3機関、訓練受講修了者3名、訓練修了生を採用された企業3社各々にヒアリングし、ヒアリング結果をまとめた改善策を検討してまいります。次に、(2)応募倍率が高く就職率が低い分野につきましては、一層のコースの設定促進を図るとともに、令和5年度はIT分野を対象としてヒアリングを行ったところです。そこで取りまとめた求職者ニーズや企業ニーズ等について、職業訓練実施機関へ情報提供するほか、公的職業訓練実施カリキュラムに反映することを検討してまいります。

また、ハローワーク訓練窓口職員の知識の向上のため、実際に行われている訓練実施施設訪問による見学や情報交換などは、継続して実施したいと考えております。資料4の3ページをご覧ください。

計画期間中の公的職業訓練の対象者数ということで、議題4で数値的なものを説明させていただきましたが、改めて表記しております。計画期間中の公共職業訓練の対象者数、まず、離職者に対する公共職業訓練ということで、都道府県が実施する施設内訓練は対象者数1,531人、目標就職率は、福岡県が91.0%、ポリテク福岡で82.5%、ポリテク飯塚で85.0%としております。都道府県が実施する委託訓練は、対象者数が4,460人、目標の就職率は81.0%としております。

一方で、求職者支援訓練につきましては、対象者数2,932人、目標とする雇用保険適用就職率は、基礎コースで58.0%、実践コースで63.0%としております。

公共職業訓練と求職者支援訓練共通事項としまして、IT分野、デザイン分野につきましては、デジタル分野重点化の観点から、関連資格の取得を目指す訓練コースに対して、企業実習を組み込んだ訓練コース、eラーニングコースに際してのパソコンの貸出し、DX推進スキル標準に対応したコース設定などにおいて、委託費または奨励金の上乗せをもって、訓練コース設定を推進しているものとしております。

また、介護分野につきましては、職場見学、職場体験等を組み込んだ訓練コースに対して、同様に委託費または奨励金の支給を講じ、訓練コースの設定を促進しております。

そのほか、在職者に対する公共職業訓練ということで、資料4の7ページに表記しております。対象者数4,311人、生産性向上支援訓練1,730人として計画しております。

次に、資料4の8ページ、学卒者に対する公共職業訓練ですが、これは福岡県と九州職業能力開発大学校で実施するもので、510人を対象としています。また、障害者等に対する公共職業訓練につきましては、施設内訓練で対象者数145人、目標就職率73.0%。委託訓練で対象者数82人、目標就職率60.0%で計画しております。各々の内容は資料に記載しておりますが、時間の関係もあり説明を省略させていただきます。

以上により、労働局、福岡県、機構支部連携の上、令和6年度に実施を計画しております。私からの説明は以上です。

■益村会長

ありがとうございました。それでは、議事次第の5「令和6年度 福岡県地域職業訓練実施計画(案)」について、ご意見やご質問はございませんでしょうか。

<挙手なし>

皆さま考えておられる間に、私から質問させてください。まず、資料4の3ページ、令和5年4月から12月の実績について、離職者訓練は記載されていますが、在職者訓練は記載されていません。この理由は何故でしょうか。

そして、次の5ページ。求職者支援訓練の基礎コース、実践コース各々訓練認定規模が書かれています。特に実践コース全体の訓練認定希望に対して、国が重点を置いているデジタル分野や介護分野について、下限目標の設定は必要ないのでしょうか。

最後に8ページ。学卒者に対する公共職業訓練とあります。ここに目標就職率が記載されていますが、このあたりはどうなっておりますでしょうか。事務局から説明をよろしくお願いします。

■事務局(吉武)

事務局からご回答します。まず、最初のご質問についてですが、ご指摘のとおり、公的職業訓練には離職者訓練をはじめ、在職者訓練、学卒者訓練、障害者訓練すべて含めて公的職業訓練といった位置付けになっているところ、特段に離職者以外を除く意図で記載していないというものではなく、資料4では、本協議会の主な議論となっております離職者訓練についてのみ記載させていただいたという経緯です。

2点目の重点分野の下限目標についてですが、全国的な目安として示されているところですが、実際は地域の実情に応じて実施することになっており、目標と地域の実情に乖離があることから下限目標を設定しておりません。ただし、益村会長がおっしゃるとおり、デジタル分野は重要分野ですので、公共職業訓練とのバランスをとりながら、定員の配分について配慮しているところではあります。

■益村会長

デジタル分野については、かなり人気があるようなのですが、これからデジタル分野と並んで重要視されるのが介護分野かと思います。特に介護分野について下限設定は必要ないのでしょうか。

■事務局(吉武)

おっしゃるとおり、介護分野も人材確保分野ということで重要視されています。

求職者支援訓練についても増員して計画しているところですので、下限設定は行っておりませんが、減らしていく方向では考えておりません。令和6年度実施計画でお話ししましたとおり、ワーキンググループの中でも、そのあたりを検討させていただきたいと思っております。

■益村会長

前回の協議会で意見を出させていただいた介護分野についてですが、業務分野を細分化して、資格がないとできない業務分野に専門職として対応することによって、よりフレキシブルで高い付加価値をもった働き方ができる事例があります。福岡県には「北九州モデル」というものがありますが、これは業務分野を細分化して、専門職として対応できるものや、ICTや介護ロボットなどを導入することにより介護の効率化に成功している事例としてあげられます。北九州には安川電機や九州工業大学などロボットを利用した自動化やデジタル分野が得意なところがありますので、地域的特性もあるかもしれません。

次年度は介護分野でヒアリングをされるということですので、ワーキンググループでは、「北九州モデル」などを意識して、深掘りして訓練実施機関にヒアリングしていただきたいと思います。

最後の質問についてはいかがでしょうか。

■事務局(吉武)

学卒者訓練、障害者訓練それぞれで目標を立てて実施しているところですが、全体として今回の資料に記載は行っておりません。

■益村会長

事務局の説明としては、全体としては記載していないものの訓練実施機関ごとに目標設定しており、その現状をご理解いただきたいことと、令和6年度のコース設定もその点を擦り合わせて計画しているとのことです。委員の皆さまよろしいでしょうか。

■藤岡代理委員

実施計画について、令和6年度分だけ記載されてもわかりづらいので、令和5年度実績、それが出ないのであれば令和4年度実績などですね。そういうものに対してどのように目標を設定するかといったやり方が良いのではないのでしょうか。

また、ポリテクセンター福岡のデジタル分野の計画では、設定している定員がニーズに追いついていないのではないのでしょうか。併せて、ポリテクセンター飯塚ではデジタル分野は実施していないとのことですが、炭鉱地区で地域の技術に基づいたとご説明がありましたが、本当にニーズがないのかなといった点が疑問です。ニーズがないデータはあるのか。実際に、デジタル分野は地域問わずニーズがあるのでと商工会議所としては考えておまして、これを提供しない理由はあるのでしょうか。

■福田委員

ポリテクセンター福岡へのご意見について、施設内訓練では、機器、講師、教室といった整備が必要ですので、簡単にニーズに対して定員を倍増するなどの対応は難しい点があります。ただし、令和6年度はその点をもって定員を増やしています。

ポリテクセンター飯塚につきましては、決してニーズがない認識ではなく、機構も全国組織ですので、当然にDX推進は全国的に行っていくのですが、やはり、福岡県で中心になる地域など、順番は当然でできます。ポリテクセンター飯塚で実施しないということではありません。

■事務局(吉武)

補足説明になるのですが、デジタル分野委託訓練については福岡地区以外の地域について民間の訓練実施機関が参入に手を挙げない分、実施が福岡地区に偏っている実情があります。広く応募は行っているのですが、利便性の関係もあり、筑豊地区の居住者が福岡地区へ通所するケースは多く見られるところですが。このため、決してデジタル分野のニーズがないものではないと認識しています。

■益村会長

ご説明については以上でよろしいでしょうか。申し訳ありませんが、時間の都合上この議論はここで終わらせていただいて、議題4と5をあわせてご了承いただいたということでもよろしいでしょうか。

<委員了承>

さらにご意見などありましたら後ほど事務局へご連絡いただきますようお願いいたします。

それでは、議事次第の6「教育訓練給付制度」について事務局から説明をお願いします。

■事務局(大曲)

福岡労働局職業安定課の大曲と申します。私からは、教育訓練給付制度の概要につきまして、ご説明をさせていただきます。資料5をご覧ください。

教育訓練給付とは、労働者の方が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その受講費用の一部を雇用保険により支給しているものです。教育訓練給付は、在職中の方が多くを占めている訓練になるというところが、大きな特徴でございます。教育訓練給付は、大きく分けると3つに分かれておりまして、専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練となっております。

給付の内容といたしましては、一般教育訓練給付が受講費用の20%、上限10万円として、訓練修了後に支給しております。特定一般訓練教育訓練給付につきましては、受講費用の40%、上限を20万といたしまして、こちらの方も訓練終了後に支給しております。専門実践教育訓練給付については、こちらは最後に支給するというわけではなく、教育訓練の期間が長期間に渡りますので、6ヶ月毎に支給を行い、上限と致しましては年間40万円となっておりますが、訓練終了後1年以内に資格を取得され、雇用保険の被保険者となるような就職をされた場合につきましては、受講費用の20%を追加で支給するという制度となっております。

支給要件につきましては、雇用保険の被保険者として在職されている方、または離職後1年以内の方を対象としております。雇用保険の被保険者期間が3年以上ある方が対象となっておりますが、初回受講の場合につきましては、専門実践教育訓練は2年以上、特定一般、一般教育訓練につきましては1年以上で受給資格があるということになっております。給付率は、一般、特定一般、専門実践の順で上がってまいります。訓練内容も、より専門的かつ高度な訓練となっております。

また、一般教育訓練につきましては、受講前にハローワークに行ってください必要はありませんが、専門実践と特定一般につきましては、受講開始1か月前までに、訓練前キャリアコンサルティングを受けてジョブカードを作成し、ハローワークにおいて受給資格確認を行うことが必要となっております。講座数以下については、説明を割愛させていただきます。

次に、2ページ目のスライドでございますが、こちらは、教育訓練給付の指定申請等の概要でございます。1は教育訓練機関が教育訓練給付の対象講座になるまでの流れでございます。2は受給要件を満たす労働者の方が、教育訓練給付を受給するまでの流れとなっております。

1の方ですが、指定基準を満たす講座を有する教育訓練機関が、申請窓口であります厚生労働省の委託先に申請をしていただきます。申請のタイミングは年2回ございまして、4月と10月からの1か月間となっております。その後、厚生労働省の方で審査がなされまして、教育訓練給付の対象講座として指定されるという流れとなっております。

2の受給の流れですが、こちらの方は受講者の方が入校されて、まずは、自ら全額負担をしていただきます。その後、訓練を修了されましたら、教育訓練修了証明書等が発行されますので、その他申請書、領収書等々揃えていただきまして、支給申請の手続きを、住居を管轄するハローワークで行っていただきます。その後、支払った費用の一定割合を本人様の方に給付するという流れとなっております。

3ページですが、こちらの方は時間の関係で細かい説明は割愛させていただきますが、給付別に色分けされている資料になります。事務関係などは、一般教育訓練が多いとか、情報関係のレベルの高い講座や、大学・専門学校等の講座につきましては、専門実践が多いということがわかるかと思えます。

次は4ページに参ります。こちらは指定講座の状況でございまして、地域によって指定講座数にばらつきは見られますが、一番多いのはやはり東京都となっております。福岡につきましては、令和5年10月1日現在で、546講座となっております。

次のページ、5ページの方に参りますが、こちらの方は先ほど4ページでお示ししておりました表を全国と福岡県についてまとめた表となっております。全国の指定講座が、先ほど15,267講座ございましたが、上位2分野は、輸送・機械運転関係が約50%、医療・社会福祉・保健衛生関係が約24%で、全国の指定講座全体の約74%を占めております。福岡県の指定講座につきましても、上位2分野は全国と同様でございます、輸送・機械運転関係が約41%、医療・社会福祉・保健衛生関係が約37%となっております、福岡県の指定講座全体の約73%を占めております。

続きまして、7ページの資料でございますが、こちらは都道府県別の教育訓練給付の受給者数、支給額についてまとめた資料となっております。居住地別の受給者数について言いますと、専門実践教育訓練給付の初回受講者、特定一般及び一般教育訓練給付の受講者の合計は約11万7千人となっております、最も多いのは東京となっておりますが、福岡県につきましては、ピンクで色付けをさせていただいておりますが、こちらの方は全体の約4%となっております。

次8ページに参りますが、こちらの方は先ほど7ページでご紹介いたしました、福岡県の数値を抜き出して、訓練に行かれていた受講者の訓練内容別にまとめた資料となっております。専門実践教育訓練給付につきましては、一番多いのは業務独占資格・名称独占資格関係となっております、全体の約83%となっております。特定一般及び一般教育訓練給付につきましては、輸送・機械運転関係が一番多く、全体の約38%となっております。9ページ、10ページにつきましては、説明を省略させていただきます。

最後に教育訓練機関の皆様へということで、リーフレットを2枚付けておりますので、こちらの方もご参照いただければと思います。私からの説明は以上とさせていただきます。

■益村会長

ありがとうございます。それでは、ただいま説明のありました「教育訓練給付制度」について、ご意見やご質問等はございませんでしょうか。

<意見・質問等なし>

特にないようですので、ご意見等ありましたら、後ほど事務局へご連絡をお願いいたします。

それでは、本日の協議会の協議事項につきましては、これで終了となります。委員の皆さま、本日は円滑な議事進行にご協力いただきありがとうございました。これからの進行を事務局に引き継ぎます。

■事務局(原野)

益村会長ありがとうございました。最後に参考資料の説明を簡単にさせていただきます。1回目の協議会の際にお渡ししたものと同一ものとなります。様々な機関が実施しております人材開発支援策をとりまとめた内容となっておりますので、後ほどご確認をお願いします。ご意見などございましたら、後ほど事務局へご連絡いただきますようお願いいたします。

なお、本日の協議会でいただいた貴重なご意見等につきましては、厚生労働省にお伝えするとともに、今後の地域職業能力開発促進計画の作成や効果的な運営に反映させてまいります。

また、次回の協議会の開催にあたっては、ご指摘いただきましたように、資料の構成等についても再度検討させていただいた上で、ご連絡させていただきます。

それでは、これもちまして本日の協議会を終了いたします。本日はお忙しい中、ありがとうございました。