

令和6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6年11月20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）

定刻前ですが、皆様お揃いのおようですので、令和6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の進行を務めます、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。

また、マイクの使用について、2本同時にスイッチを入れますと音声がかかりますので、大変申し訳ありませんが、マイクの使用後は必ずスイッチを切ってくださいようお願いします。

それでは、議事次第に従って、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、ご出席の委員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、現在、政府においては、成長と分配の好循環による「新しい資本主義」を掲げ、「人への投資」を抜本的に強化する方針でございます。

また、「デジタル田園都市国家構想基本方針」においては、デジタル推進人材を2026年度までに、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、人材ニーズに即すとともに求職者、労働者の多様な属性等も踏まえた公的職業訓練の提供が求められています。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や訓練効果の検証、職業能力の開発・向上に必要な取組などについて、実施状況、進捗についてご説明しますので、委員の皆様からの忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。

なお、ご議論いただい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」と情報共有を図り、効果的な施策の実施につなげて参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も、各種取り組みへのご理解・ご協力をいただきますよう併せてお願いいたします。

最後になりますが、労働局とハローワーク、そして委員の皆様はじめ関係機関の皆様方と緊密に連携させていただきながら、求職者の人材開発と就職支援に取り組んで参りますので、皆様方の引き続きのご協力をお願いいたしまして、簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。

■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。

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いておりますので、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、議事次第に従って、議題2「福岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正」について、事務局から説明、提案いたします。

■事務局（森田）

福岡労働局職業安定部訓練課の森田です。よろしくお願いいたします。

私から設置要綱の改正につきましてご説明いたします。資料1をご覧ください。今回の改正につきましては、委員の異動によるものとなります。資料1のページを開きますと別表がありますが、新たに委員になられた方について朱書きで入れておりますので、ご確認をお願いします。

今回の改正点は委員の異動に伴う別表の改正となります。私からの説明は以上となります。

■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。

特にないようでしたら、本協議会の設置要綱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すの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、協議会設置要綱の（改正案）の文字を消していただき、本日付けで改正させていただきます。

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

立候補者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。

委員の皆様の手拍子をもって、ご承認いただきたいと思ひます。

<委員了承>

ありがとうございます。

益村会長、本年度もよろしくお願ひします。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ひます。

■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参りますので、ご協力のほど、よろしくお願ひいたします。

■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ひします。

■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ひますが、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、どうぞよろしくお願ひいたします。

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ひます。どうぞよろしくお願ひします。

■益村会長

それでは始めに議事次第の4、「令和6年度福岡県地域職業訓練実施計画の改定等」について、事務局から説明をお願ひいたします。

■事務局（糸井）

私は福岡労働局訓練課の糸井と申します。よろしくお願ひいたします。

私からは令和6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2の5ページをご覧ください。資料2の下の部分（2）の求職者支援訓練の対象者数についてです。当初計画としましては、対象者数2,932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年度の追加配付を含む3,762人と比較して830人の減となっております。一方で福岡県の令和6年9月開講コースまでの申請率、認定上限値に対する申請定員の割合は122%と全国一位の状況となっております。また、応募倍率も全体で1.45倍と受講者、実施機関ともに訓練のニーズが高い状況にあります。

そこで受講機会確保のため、本年 9 月に厚生労働省に対して追加配付の要望を行ったところ、140 の追加配付が行われました。これにより、追加配付 140 を含んだ 3,072 人を対象者数として改定していることを本協議会でご報告をさせていただきます。

なお、令和 6 年度においては、さらなる追加配付が行われる予定は現時点ではございません。私からのご説明は以上となります。

■益村会長

続きまして、福岡県から説明をお願いいたします。

■野田委員

福岡県職業能力開発課長の野田でございます。座って説明させていただきます。

私からは地域リスキリング推進事業についてご説明をさせていただきます。計画の 9 ページの第 5 にその他職業能力の開発及び向上の促進のための取組等がございますが、それに記載しております地域リスキリング推進事業でございます。ページ数は入れておりませんが、A4 横表が最後のページに付いていると思います。

まず、令和 5 年度の実施事業の実施についてご報告をさせていただきます。令和 5 年度地域リスリング推進事業実績一覧でございますが、左端の番号 1 番から 6 番まででございます。この 6 事業を事業として位置付けるというご説明を前回の会議で行っておりました。1 番から 3 番が県事業。4 番から 6 番が市町村の事業になります。4、5、6 番はいずれも福岡市の事業でございます。簡単に各事業を説明させていただきます。

1 番の福岡県 V R 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きましては、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 V R コンテンツを用いた講習会を 8 回実施いたしまして 69 名が受講されております。

2 番の福岡半導体リスキ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、主に企業の技術者等を対象にしまして、半導体の設計、製造、検査、デジタル基盤技術に関する講座を実施しまして、受講の実績は 4, 216 名となっております。

3 番の商店街次世代リーダー育成事業は、商店街活性化のリーダーを育成するために、経営者、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、交流会などを実施し、12 名が参加されております。

4 番は福岡市の生産性向上のための人材育成事業でございますが、中小企業のデジタル化を促進するため、経営者及び社員を対象にデジタル I T 活用に向けた意識改革セミナーや I T 導入スキルを持った人材を養成する講座を実施されています。経営者対象セミナーはオンラインで実施して 423 名が参加。また、社員対象の I T 導入スキル養成講座は 2 回の開催で 60 名が参加となっております。

5 番の福岡市の中小企業採用ノウハウ向上事業は、中小企業の人材確保のための採用活動を支援するために採用担当者を対象にデジタル活用を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されました。セミナーは計5回開催されまして延べ165名の参加となっております。

6番は福岡市の中小企業デジタル化サポート事業でございますが、中小企業のデジタル化を促進するために、専門家による伴走支援を50社に対し延べ252回実施。また、オンラインによるセミナーを2回開催され、延べ98名が参加となっております。事例共有会には126名が参加されたということでございます。この他、デジタル化相談窓口を開設して20社が利用されたということでございます。以上が令和5年度の地域リスクリテラシー推進事業の実績でございます。

続いて、裏面の令和6年度の地域リスクリテラシー推進事業でございます。6年度の実施事業については4事業でございます。これは県庁の各課、それから県内の60市町村に照会を致しまして、あがってきたものでございます。対象となる事業につきましては、令和5年度と一緒にございまして、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ございまして、表の下の方に枠囲みをしておりますけれども、対象事業は一番右の枠組み、①、②、③とございます。①が経営者等の意識改革・理解促進、②がリスクリテラシーの推進サポート等、③が従業員の理解促進・リスクリテラシー支援等の事業が対象となっております。1番から4番までの事業のうち、1番、2番が県の事業、3番、4番が市町村事業でございます。簡単に各事業の概要を説明いたします。

県の1番、2番の事業につきましては、令和5年度から引き続き実施する事業としてあげております。1番が福岡半導体リスクリテラシーセンター推進事業、それから2番が商店街次世代リーダー育成事業、これを6年度実施する事業として載せております。

市町村事業につきましては、令和5年度同様、福岡市からのみ事業があがっております。3番が福岡市のデジタル・IT活用による生産性向上のためのトータルサポート事業でございます。デジタル化の必要性等をテーマとしたセミナー、それからデジタルを活用する力を養う人材育成講座、専門家の伴走による導入サポートにより、中小企業のデジタル化を支援する事業ということでございます。令和5年度に実施されました生産性向上のための人材育成事業と中小企業デジタル化サポート事業、これを統合した形となっております。

4番の福岡市中小企業採用ノウハウ向上支援事業は、経営者向け意識改革セミナーやSNS等を活用した採用手法を検討するワークショップ、その実践の場として、オンライン合同企業説明会を実施して、市内中小企業の人材確保を支援するという事業でございます。この4事業が令和6年度の地域リスクリテラシー推進事業でございます。説明は以上です。

#### ■益村会長

ありがとうございます。ただ今の説明につきまして、ご意見やご質問はございませんでしょうか。

ないようですので、私から質問させていただきます。令和5年度地域リスクリソグ推進事業実績一覧のところ、2番目の福岡県半導体リスクセンター推進事業では4,216名の受講者だったということですが、性別・年代別等のデータはありますか。

■野田委員

申し訳ございません、手元にはそのデータはございません。これは商工部で実施しておりますけれども、そのデータを分析しているかどうか、今、私でお答えができかねます。一旦戻りまして確認をして、お知らせしたいと思っております。

■益村会長

これは令和6年度にも引き続き実施されますけれども、令和5年度と6年度の内容は同じですか。

■野田委員

同じ内容もあると思いますけれども、毎年というか、日々、半導体関連については、更新をされている情報もございますので、内容的には全く一緒というものはないかと思っております。

また、講座数も去年立ち上げておりますので、今年度はまた講座も増えておりますし、充実した内容にはなっております。

■益村会長

後でよろしいのですが、コースも令和5年度と6年度にどのくらい開講されているかといったところも教えてください。

■野田委員

分かりました、講座数でございますね。

■益村会長

他にご意見やご質問等ございませんでしょうか。それでは、議題4については、「令和6年度福岡県地域職業訓練実施計画（改定案）」という提案も含まれていますので、特にご意見が無いようでしたら「令和6年度福岡県地域職業訓練実施計画の改定等」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すの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、議題第5「令和5年度及び6年度におけるハロートレーニング（離職者向け）の実施状況」について事務局から説明をお願いいたします。

■事務局（森田）

福岡労働局の森田です。引き続き私から説明をさせていただきます。失礼ですが、着座の上で説明させていただきます。

令和5年度、令和6年の実施状況ということで、資料は資料3と4を使います。まず、資料の3をご覧ください。右下にページ数を入れておりますが、資料3の1ページです。こちらにつきましては、令和5年度の実施機関別の状況ということでまとめて

おります。福岡県が実施する施設内訓練・委託訓練、ポリテクセンター福岡、ポリテクセンター飯塚、国認定による求職者支援訓練の実施状況をまとめたものとなります。令和5年度の実績を下の方に入れておりますが、令和5年度全体としましては、表の左に合計を入れておりますけれども、令和4年度と比較しまして、計画定員数、受講者数、就職者数はほぼ同様な実施状況となっております。実施機関別の詳細な説明は、それぞれの実施機関から後ほど行います。

続きまして、その次の2ページをご覧ください。こちらの2ページにつきましては、実施機関の合計をした詳細な内容となります。上の方に項目を入れておりますけれども、①計画コース数、②計画定員数から⑩就職率がありますが、②計画定員数に対しまして、④開講定員数が上回っているものがあります。これはどういうことかと言いますと、求職者支援訓練が大きく影響しております。求職者支援訓練につきましては、毎月の訓練コースの認定で使用しなかった定員数、例えば月100人の計画に対して70人の認定しかなかった場合、余った30人分の定員を年度内の後ろ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、訓練コースの認定残となった定員数を、分野を超えて後ろの訓練コースに当てたことで、②計画定員数に対しまして、④開講定員数が上回っている、そういった分野もあるところです。また、⑩の就職率につきましては、こちらは単純に⑨就職者数を⑦の受講者数で割った値ということではなく、厚生労働省から決められた計算方法がありまして、訓練受講者のうち修了生に就職理由の中途退校者を加えたものを分母としまして、そのうち就職したものを分子として算出したものとなります。ここでいう訓練修了生とは、最後まで在籍した、終わったという意味の終了生ではなく、必要なカリキュラムを80%以上こなしまして、テストをクリアした、学問を修めるといった意味の修了生、こういった意味での修了生となります。繰り返しになりますが、修了生に就職理由の中途退校者を分母としまして、就職した者を分子として算出、これが就職率ということとなっております。下の方には令和4年度の実績を載せておりますが、全体としまして開講定員数は増加したものの、応募者数、受講者数、就職者数は減少している状況となっております。

続きまして、求職者支援訓練の詳細につきましても説明したいと思います。同じ資料の3ページをご覧ください。こちらは求職者支援訓練について、まとめたものとなっております。まず令和5年度の計画定員数、②にありますけれども、当初は3,642人ということでスタートしておりましたが、120人の追加配付がありましたので、令和5年度は3,762人ということで実施したところです。この結果、開講コースも少し増えて、実施できたところとなっております。応募者数、受講者数、就職者数とも令和4年度よりも増加している状況が伺えます。

また、⑥応募率、⑧充足率と入れておりますけれど、医療事務分野、建設関連分野、理容美容関連分野で高い率を出しておりますが、介護・医療・福祉分野では低い結果となっております。



一方、就職率に関しましては、一番右に載っておりますけれども、医療事務分野、介護医療、福祉分野、その他分野で高いものの、デザイン分野で低い状況となっております。また、それぞれの分野の状況としましては、次の4ページにも載せております。

4ページには令和4年度、令和5年度の比較で開講定員数、受講者数、就職者数ということで、グラフとコメントを入れておりますが、全般的なところで言いますと下にコメントを入れておりますが、令和5年度においては、応募者数、受講者数、就職者数が増加しまして、令和4年度と比較しまして、それぞれ、応募者数12.1%増加、受講者数14.6%増加、就職者数45.6%の増加となっております。

また、応募受講の状況としては、令和5年度のデジタル分野では応募者数、受講者数は令和4年度と比較しまして、それぞれ18.0%、33.4%の増加となっております。一方、介護・医療・福祉分野で応募者数、受講者数は令和4年度と同程度という結果となりました。

就職に関しましては一番下に出ておりますが、令和5年度の医療事務分野、介護・医療・福祉分野では就職率は81.6%、70.4%と高い結果となり、それぞれ令和4年度と比較しまして19.8ポイント、12.9ポイント増加と伸びております。一方、デジタル分野に関しましては、就職率は57.5%となりまして、令和4年度と比較して2.3ポイント増加という結果となっております。

次に6年度途中であります、上半期の状況ということで資料4を使ってご説明をさせていただきます。同じく資料4にも右下にページ数を入れております。資料4の1ページをご覧ください。

先ほどと同様に福岡県が実施する訓練、ポリテクセンターが実施する訓練、国認定による求職者支援訓練の状況をまとめております。

なお、就職者数につきましては、訓練修了6か月後に確定するものとなっておりますので、令和6年度の実施状況、この資料には就職者数というものは計上しておりません。令和5年度実績も下に入れておりますが、同じく令和5年度、令和6年度の上半期の比較ということになります。

令和6年度全体としましては、令和5年度と比較しまして、開講定員数が減少し、これに伴い受講者数も減少しております。大きな要因としましては、厚生労働省から示される求職者支援訓練の年間実施上限数が大きく減少したということがあげられます。

続きまして、2ページ目、こちらは全実施機関の合計となります。左の方、①計画定員数から⑧充足率ということで載せておりますが、②計画定員数が令和5年度と比較して減少しております。また、これに伴いまして開講定員数、応募者数、受講者数も減少しておりますが、応募率、充足率は若干ですが、増加をしているような状況となっております。

続きまして、求職者支援訓練につきましてはの説明となりますが、資料の3ページとなります。同じく下の方には令和5年度上半期の実績も載せておりますが、求職者支援訓

練につきましては令和5年度と比較しまして、計画定員数、応募者数、受講者数が減少しております。

なお、応募率は増加しておりますが、これは計画定員数が減少した結果、開講コース数が減少しまして、受講者の分散が抑えられたこと、例えばある月に同じ分野のコースが2コース設定できたものが、今現在では1コースのみの設定しかできないということもありまして、1コースに受講者が集中した結果、応募率が上昇したものと考えております。

応募率に関しましては、IT分野、医療事務分野、デザイン分野、理容・美容関連分野で高いものの、同じ傾向であります。昨年度と同じく介護・医療・福祉分野では低い結果となっております。

主な分野の状況としまして4ページに載せております。全般的なところで言いますと、令和6年度におきましては、応募者数、受講者数は令和5年度と比較して減少しており、それぞれ19.8%、29.3%の減少となっております。応募に関しましては、令和6年度のデジタル分野、介護・医療・福祉分野では令和5年度と比較しまして、それぞれ25.6%、50.7%の減少ということで大きく減少しております。

また、受講者数に関しましては、医療事務分野で令和5年度と比較しまして46.7%の増加となっております。デジタル分野、介護・医療・福祉分野では、令和5年度と比べましてそれぞれ41.4%、53.8%の減少となっております。

受講者全体に関しましては、令和6年の計画定員数3,072人に対しまして37.8%の進捗、上半期で全体の37.8%の進捗率となっております。対前年同期比で昨年度上半期と比べますと5.8ポイント減少している状況となっております。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。続きまして、福岡県から説明をお願いいたします。

■野田委員

はい、福岡県で実施しております公共職業訓練についてご説明をいたします。まず、5年度の実施状況でございますが、資料の3でございます。5ページをお願いいたします。

5ページは県がやっております施設内訓練と委託訓練等を合わせた状況になっております。施設内訓練は、県内7つの高等技術専門校で実施しております。民間での対応が難しいものづくり分野を中心とした訓練でございます。訓練期間は一部のものを除いて1年又は2年となっております。委託訓練につきましては、民間の教育訓練機関に委託して実施しております。主に知識習得のための訓練となっております。訓練期間は短期間で主に3か月から8か月となっております。

6ページをお願いいたします。6ページは施設内訓練の実施状況を載せております。5年度、下から2段目が合計になりますけれども、その合計欄にありますとおり、③の

開講コースは 39、開講定員数は 840 名で訓練を実施いたしました。⑤636 名は応募者数でございます。受講者数は 524 名で、結果的に充足率は 62.4%となりました。就職率につきましては一番右端、88.2%となっております、令和 4 年度をいずれも下回っております。

分野別に見ますと充足率は IT 分野が 100%、介護・医療・福祉分野が 82.2%となっております、高くなっています。就職率もこれら分野に関しましては 90.2%、94.3%と高くなっています。

7 ページをお願いいたします。こちらは各分野の開講定員数と受講者数、就職者数を令和 4 年度と比較したグラフでございます。5 年度の受講者数、就職者数は IT 分野を除きまして減少しております。それぞれ令和 4 年度比でマイナス 19.5%、マイナス 21.1%となっております。IT 分野につきましては、大牟田校に IT エンジニア科というのを 5 年度新設しておりますことから、受講者数が令和 4 年度比プラス 50%となっております。したがって、就職者数も令和 4 年度比 43.8%となりました。

一方で介護・医療・福祉分野につきましては、戸畑校と久留米校の介護サービス科の訓練期間を 6 か月から 1 年に変更しましたことから、受講者数が令和 4 年度比でマイナス 45.6%、就職者数も令和 4 年度比 42.6%となりました。

8 ページをお願いいたします。こちらは委託訓練になります。令和 5 年度下から二段目の合計欄のとおり開講コース数が 174、開講定員数が 3,951 名で訓練を実施しております。応募者数につきましては 3,891 名、受講者数は 3,094 名で、充足率は 78.3%、就職率は 72.5%となりました。

なお、令和 5 年度の委託訓練の就職実績につきましては、令和 6 年 8 月時点の実績となっております。年度をまたいで訓練もありますことから、令和 4 年度の同時期、令和 5 年 8 月末の就職率と比べますと、大体同水準となっておりますので、令和 5 年度の就職率が確定します令和 7 年 2 月末時点では、令和 4 年度の就職率と同水準となる見込みでございます。

分野別では充足率にかなり差が見られます。農業分野につきましては、充足率が 100%を超えておりますけれども、これ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、開講定員を超えて受け入れをしたものでございます。

それから、就職率 100%となっております理容・美容関連分野ですけれども、ご説明をさせていただきたいのは、就職者数が 5 名で、受講者数が 4 名となっております、受講者数をこの表上では上回っておりますけれども、この訓練が 2 年間の長期の訓練でございます、令和 4 年度に入講した 2 年生の就職者数が 5 名ということで、5 年度のこの表には 2 年生の就職者 5 名で 100%となっております。分かりにくいのですが、そういった状況でございます。

9 ページをお願いいたします。こちらは主な分野の開講定員数、受講者数、就職者数を令和 4 年度と比較したグラフになっております。令和 5 年度の受講者は IT 分野と

デザイン分野を合算したデジタル分野を除きまして減少しております。令和 4 年度比マイナス 7.9%、就職者数は IT 分野を除いて減少しております、令和 4 年度比マイナス 21.3%となりました。デジタル分野の受講者数は計画コース数を増加しておりますので、その増加に伴いまして令和 4 年度比プラス 12.2%となりましたけれども、就職者数につきましては、デザイン分野の就職者数の減少が大きくありましたので、マイナス 5.3%となっております。介護・医療・福祉分野の受講者数は 4 年度比マイナス 19%、受講者数減少に伴いまして就職者数もマイナス 28%となっております。資料の説明については以上です。

続きまして、資料 4 の 6 年度の 4 月から 9 月開講分の説明でございます。資料 4 をお願いいたします。

まず、5 ページでございますが、5 ページが施設内訓練と委託訓練の合算した全体の県の公共職業訓練の状況でございます。6 ページが施設内訓練の状況になります。今年度 4 月から 9 月まで開講した分の開講コース数につきましては 36、定員は 805 名で現在訓練を実施しております。応募者数は 584 名、応募率が 72.5%、受講者数が 516 名、充足率は 64.1%となっております。充足率以外、令和 5 年度を下回っております。令和 6 年度の訓練分野ごとの定員充足率ですけれども、IT 分野が 85.0%、介護・医療・福祉分野が 82.2%と高くなっておりまして、それ以外の分野につきましては 70%代以下となっております。

7 ページをお願いいたします。こちらは主な分野の実施状況でございます。開講定員数、それから応募者数、受講者数の令和 5 年度と比較したグラフになりますが、6 年度の応募者数、受講者数はそれぞれ 5 年度比マイナス 7.9%、マイナス 1.0%となっております。IT 分野の応募者数は減少が大きくございまして、令和 5 年度比マイナス 28.8%、受講者数は令和 5 年度比マイナス 15%となっております。一方で介護・医療・福祉分野の応募者数は令和 5 年度比プラス、受講者数は令和 5 年度と同数となっております。

続いて 8 ページをお願いいたします。こちらは委託訓練の実施状況になります。開講コース数は 9 月まで 104 コース、定員 2, 197 名で実施しております。応募者数は 2, 395 名、応募率 109%、受講者数 1, 878 名、充足率 85.5%となっております、令和 5 年度を上回っている状況ではございます。令和 6 年度の訓練分野ごとの定員充足率につきましては、理容・美容関連分野が 175%、デザイン分野が 107.2%と高くなっておりまして、全体でも前年度を上回っている状況です。

次に 9 ページをお願いいたします。6 年度の応募者数、受講者数につきましては、営業・販売・事務分野を除きまして令和 5 年度を上回っております。それぞれ 5 年度比プラス 4.1%、プラス 4.6%となっております。デジタル分野につきましては、計画コース数を増加したことに伴いまして、応募者数、受講者数はそれぞれ 5 年度比プラスとなっております。介護・医療・福祉分野につきましては、開講コース数増加に伴いまして、こ

れも応募者数、受講者数がそれぞれ5年度比プラスとなっております。県からの説明は以上です。

■益村会長

ありがとうございます。続きまして、機構福岡支部から説明をお願いいたします。

■福田委員

資料の3、資料の4それぞれ10ページからご説明をさせていただきたいと思います。

機構のポリテクセンター福岡、八幡、北九州地域とポリテクセンター飯塚、飯塚地域で実施している訓練を合計した実績となっております。当機構の訓練につきましては、ものづくり分野中心の6か月の訓練を実施しております。

資料3の10ページを見ていただけますでしょうか。全体合計の実績が下から二行目の青色の欄で示されておりますけれども、応募率84.8%、充足率が69.3%、就職率が87.0%といずれもその下段にあります令和4年度の実績からは減少しております。これは我々の分析としての一つは、人手不足企業の採用活動が活発になっておりまして、特にものづくり、製造業では、経験者等については、既にかなり採用されている。実際、ポリテクセンターに入ってきた方というのは、未経験の方が非常に多いということ、そういう状況になっているのかなというのがあります。コロナ明けで就職活動がスマホとか、タブレット、そういったもので求人サイトを検索するようなスタイルに変わってきているのかなと考えております。

一つページを開けていただきまして、11ページになります。こちらは、北九州でやっておりますポリテクセンター福岡の実績となります。見ていただきますと分かりますように、特に製造分野、建設関連分野、この辺りの充足率が低調な状況になっております。特に機械系関係の訓練科の充足率が令和5年度については非常に低調だったという状況でございます。一方、デジタル分野、これについてはデジタル分野と、その他分野というのはビル管理、そのような科になっておりまして、そちらの応募率、充足率、就職率が非常に好調だったというところでございます。

ただし、全体で見ますと次の12ページにも書かれておりますけれども、就職については、先ほども言いましたが人手不足という外的要因もあって、いずれのコースも目標値の85%を超える、令和4年度より減ってはいますけれども高い就職率となっております。ただし、訓練の入り口であります定員充足率、これはいずれの分野も全体的に厳しい結果となっております。特にそれぞれの分野の傾向として、建設分野の就職率、これが6.9ポイントダウンをしておりまして、その他分野、先ほど言いましたビル管理サービス科の就職が非常に好調で、昨年度から2.2ポイント増となっております。

それではすみません、13ページをご覧くださいませでしょうか。これはポリテクセンター飯塚の令和5年度の訓練の実施状況、実績でございます。これも下から二行目の青の欄のところに実績がそれぞれ載っておりますけれども、応募率が92.0%、充足率が74.1%、就職率が85.9%となっております。前年比で言いますと、応募率は4.9%減、

充足率は 3.1%減、就職率は 0.9%の増となっております。やはり、この応募率、充足率が低調というのは、先ほど全体的にも言いました、やはり、非常に就職の状況が好調ということ、企業の採用状況が非常に活発化していることがあると思います。それと、求人サイトによる就職活動のスタイルが定着しているということもあるのかなと思っております。それと、もう一つは応募者、特にこの応募率を見ていただけますでしょうか、応募者数については、令和 4 年、5 年度とさほど変わっていないのですけれども、特に受講者数との差が激しいということで、これは応募者が、訓練受講の前に駆け込みで就職できるということで、就職されているケースも非常に目立っているというようなこともございました。

続きまして、14 ページになりますけれども、これは各分野の実施状況でございます。全体的には応募者数、先ほどの繰り返しになりますけれども、応募者数、受講者数は減少しております、令和 4 年度と比較しまして、それぞれ 22 人、14 人の減少となっております。

それでは資料 4 の 10 ページをご覧くださいませでしょうか。令和 6 年度の 9 月までの開講実績、実施状況でございます。これも下から二行目の青い欄を見ていただきたいと思っておりますけれども、応募率、これにつきましては 89.6%、充足率 74.6%ということで、応募率自体は令和 5 年度と同率ということでございますけれども、充足率は向上しているところでございます。全体的に前年同期と比較して、その実績自体は上がっております。ただし、例年どおり、営業・販売・事務分野とデジタル分野が非常に好調ということはございますけれども、製造分野、特に機械関係についてはなかなか実績が上がってこないという状況でございます。

続いて 11 ページを見ていただけますでしょうか。これも下から二行目の欄を見ていただきたいと思うのですけれども、令和 6 年度の 9 月開講までのコースで、応募率が 84.9%、充足率が 72.7%ということで、ポリテクセンター福岡の北九州地域の実績ですけれども、応募率は 5.6 ポイント増、定員充足率は 9.2 ポイント増加しております。これは全体的には受講者が増加して前年度比で 21 人の増となっております。特に前年低調だった製造分野が 11 名、建設分野 9 名、ここが大きく増えているところでございます。これは、今年度から同じ分野の開講月をポリテクセンター飯塚と調整して、被らないようにしているということと、私ども施設見学会を月 2 回やっておりますし、ハローワークの初回説明会の後に就職相談会をしております。それを受けた方の入所の割合が、昨年よりほぼ倍増しております、その辺少し積極的にやっているという事もありますし、特に施設見学会ですけれども、やはり今、就職しやすいという環境がありますので、具体的な訓練を受けた後の具体的に就いていただく仕事の中身であるとか、就業時間とか、待遇とか、そういった細かいところまで説明するように訓練受講のメリットを理解していただくように努めているところでございます。

続いて 12 ページは各分野の傾向でございます。先ほど申し上げましたように全分野で受講者数は増加しております。

その次のページ 13 ページでございます。ポリテクセンター飯塚の 9 月開講までの実績ということで、これも下から二行目を見ていただけますでしょうか。応募率 95.3%、充足率 76.8%ということで、応募率も若干下がっております。定員充足率は、昨年度並というような状況でございます。

先ほどのポリテクセンター福岡、ポリテクセンター飯塚も含めて、求人サイトで就職活動を行われるということもありまして、今年度から、例えば X、旧ツイッターを活用した広告、あとリスティング広告、ネットで検索した場合に上位にセンターが出てくるような、そういったリスティング広告であるとか、特定の地域で、そういう検索をしていただきますと上位に出てくるような地域ターゲット広告、これを今、行っているところでございます。機構のポリテクセンター福岡、ポリテクセンター飯塚の実施状況については以上でございます。

■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・提案につきまして、ご意見、ご質問等はございませんでしょうか。

■田所委員

私、福岡県専修学校各種学校協会の田所でございます。よろしく申し上げます。

すみません、質問させていただきます。資料の説明の順番で質問しますので、内容が重複するかもしれませんが資料 3 の 3 ページですが、応募率が非常に高い状況が先ほど説明された介護・医療・福祉分野とかデザイン分野、建設関連分野と理容・美容分野とありました。ただ、この中で応募が高いのにデザイン分野とそれから理容・美容は若干というところで、デザイン分野は特に就職率が非常に低いということがあります。半分行っていない状況、48.5%で、そこはどのように分析されているか。細かいデザイン分野の中身がありませんけれども、おそらく UX とか DX とか、そういう内容がもし入っていれば真新しいから受けてはいるけど、実はそこが就職に直結しないのかなというのが私の感想です。もし、中身が分かれば教えてください。

それから、同じ資料の 6 ページですけれども、これは県の施設内訓練の状況でございました。製造分野につきまして、充足率 48.8%という他の充足率と比べますと低い、半分以下という状況があります。就職率が高い、85%を超えているのですけれども、その充足率についてどのようにお考えかいうところについて回答いただければと思います。

それと同じ資料の 10 ページ、これはポリテクセンターですけども、応募状況は非常に良いということがありましたが、反対に営業・販売・事務分野が 135.0%という、高い応募率の状況がありますけれども、来月も機構さんの委員会がありますけれども、民業圧迫にならないかと思うのですが、それについてこの場で確認させてください。

あと、次の資料4ですけれども、先ほどと重複する内容があるかもしれませんが、資料4の3ページになりますが、介護・医療・福祉分野ということで、充足率が低いです。他の分野より非常に低い充足率です。これは求職者支援訓練で民間がやっているものと思われます。民間がやる場合は、基本的に訓練生月当たりにくらというこことでお金が払われますけれども、特にこの介護・医療・福祉分野については、専門校の関係でも介護系があるのですが、やはり人手不足という状況です。その中で、もしこの介護・医療・福祉分野の求職者訓練、本当に人手が足りない、もうリアルに足りないという状況であった場合に、応募者が少ないから、結局訓練生が少ないというのは施設側はかなり厳しいという状況があったと思います。簡単に言いますと、定員に対して、例えば定員数15名といった場合、例えばそこに5名の応募があったというのであれば、5名分しか払われないことがありますけれども、実際に数に対しての委託費だから現状はしょうがないのでしょうか、ある程度特定の分野に限っては委託費の考えとか、そうしないと介護系はいろんな地域で介護の人が足りないという話がありますし、実際その人が行っていないという状況もありますから、結論を言いますと、せっかく応募者がいたのにできないということはもったいないですよ、そこはどうか、現状どうなのかということも含めて教えてください。後は重複するものがありますので、私からは以上です。

■益村会長

事務局から回答をよろしくお願いします。

■事務局（吉武）

はい、事務局から求職者支援訓練のデザイン分野について、まずご説明したいと思います。

デザイン分野につきましては、おっしゃるとおり応募者は多いですけど、就職が非常に低調であるというところは、以前から指摘されているところでございます。状況としましては、求職者、この訓練に応募する方たちが、実は他局のほうで、この分野について後から出てきますが、ワーキンググループということで分析した部分で共有しているものがございまして、応募者について多分野と比べて、就職よりも興味優先で申し込んでいる方が多いのではないかと、という部分があったそうです。それと訓練に対して、何か漠然としたイメージを持ってらっしゃるということや、ご自身のSNS発信等のプライベートでご利用できるスキルを求めている。就職というよりも、その一部を生かして他の分野の就職や自営に、自分で何か始めるに当たってスキルアップする。そういった部分が、一応ヒアリング等で見受けられたというようなことが共有されております。

私どもハローワークでは、窓口で必ず職業相談を綿密に行いまして、必ず訓練で得たスキルで就職を希望されているかどうかというところを、綿密に相談して参っておりますが、その時点では恐らく問題ないということですけど、実際入った方についてはそういったものが見受けられたというところがあるということでございます。



それともう一つ、就職についてはどうしても、こちらのデザイン分野のデザインというのは、ほとんどがWEBデザインというような分野でございます。この部分については、例えば私どもの指標の中で有効求人倍率というものがございませうけど、6年の10月の有効求人倍率で見ますとこのWEBデザイナーというのが、実は0.1倍というような形でかなり低い状況で、企業様がハローワークに求人を出してくれていない状況が顕著になっております。私どもの対策としましては、やはり訓練部門だけでは解決しませんので、求人を担当する部分と連携しまして訓練を受けた上で、それは経験にはなりません、そういった資格を持ったり、又はその業務の下地を十分に得ていたりということで、その部分をアピールできるように求人者をお願いして、今、求人を集めている状況でございます。デザイン分野については以上でございます。

それと、続けて介護分野についてもご意見いただきました。確かにおっしゃるとおり、大変重要な介護の分野でございます。先ほど厚生労働省でも2040年度の不足人数について出たところでございますが、やはり公的な部分で一定の訓練を開講して人材を育てていく、ポンプの役目があると思っておりますので、少なくとも開講していかなくてはいけないというところがあるのですが、学校について、実施機関につきましては、やはり応募される人数が、例えば10名のところ2人しかいないということになると、当然それは開講中止するというような判断をされるところがほとんどでございます。割合としては定員の半分を切った場合は開講中止していいというような制度になっておりますので、やはり慈善事業で実施機関はやっておりませんので、やはり運営ができないということで中止される所も多くあります。ただし、そこは少ない人数でも、インセンティブも他の分野よりも何か、上回る部分が実施できるような形で運営できる部分がありましたら、やはり実施される所も少し増えるのかなと思っておりますので、厚生労働省にこういったご意見が出たということで伝えて参りたいと思っております。以上でございます。

■益村会長

続きまして、県から回答をお願いします。

■野田委員

はい、資料3の6ページの製造分野の充足率が48.8%、かなり低いということで、これをどのように考えているのかというお尋ね、ご質問でございました。この製造分野につきましては、個別の訓練校、専門校の科目でいきますと溶接科とか、アパレルサービス科というのがありますけれども、充足率の低さというのは、溶接科の入講生の少なさがそのまま現れているような状況でございます。

溶接科の訓練、機械加工でございますけれども、これはもう製造分野、製造業の基盤となる技術と考えておりますし、地域の企業の製造業の皆様からもそのようなお声をいただいております、訓練を実施しておりますけれども、実際にこれは民間ではなかなか難しい、うちの訓練校でも、大きな実習場の中に大きな訓練機械を据えましてやって

いるところであります。ここはやはり公共訓練で担うべき分野だと思って今、実施しております。ただ、このような状況がもう数年続いておりますので、もちろん毎年度、訓練カリキュラムを見直したり、地域の企業の皆様から、どういった内容の訓練、どういったものが望まれているかというのを、きちんとヒアリングをしたりした上で見直しをしてきているところではありますけれども、訓練生は現実的には減る一方でございます。ここに関しては、やはりもっと大きな見直しが必要じゃないかということで、昨年度から溶接科の見直し検討会を立ち上げまして、県の中で今、検討をしているところであります。この見直し検討会の内容につきましては、県の上の方まで謀って、今後変えて行く予定にはしているところでございます。

溶接科もこれまで定員を減らしたり、いろいろ数字的に改善できないかというところで、そういうこともやってはきておりますけれども、それよりもやはり入講が少ないというような状況でございます。ただ、これにつきましては、全ての科目に通じますけれども、もちろんハローワークにもご相談し、助言を頂き、そして地域の企業の皆様からお話を聞いてニーズを拾ってやっていきたいと思っております。以上です。

■益村会長

続きまして機構福岡本部から回答をお願いします。

■福田委員

ご指摘がありましたポリテク飯塚の機構の営業・販売・事務分野の訓練コースでございます。これにつきましては、今、ビジネスワーク科ということで事務系の訓練コース年4コース60名、定員60名を実施しているところでございますけれども、基本的に機構の訓練につきましては、ご指摘になりました民間教育機関、それと地方公共団体が実施している訓練と競合しないということが条件でございまして、毎年度、訓練計画専門部会において、協議・審査していただいているところでございます。

ただし、一部の地域におきましては、雇用情勢並びに経済情勢が厳しい地域におきましては、地域のご希望から実施しているところもあります。福岡で言いますと、福岡県内で唯一、この飯塚で1コースと言いますか、年4コースを1科やっているところでございますが、ご指摘のとおり民間と競合しているのではないかとということであれば、そういう状況が確認できれば当然、そのコース数、定員数、訓練のカリキュラム、これは見直すのは当然だと思っておりますので、その意識はございますので、どうぞご理解のほどよろしくお願いいたします。

■益村会長

田所委員、よろしいでしょうか。

■田所委員

先ほどの質問に対する答えありがとうございました。先ほどのお答えいただいた分をあえて私なりに聞いた中で、解釈させてもらいますと、介護・医療・福祉分野、労働局の方からは民間はやはり結局人が少ないと開講できないという事実、それが民間側は慈

善事業ではないからという話がありました。県からは製造分野、特に溶接科、溶接分野は必要だからやっていますというのがありました。介護などは必要だからということで、民間は慈善事業ではないけれども、行政側は慈善事業なので、その部分は上手くやって欲しいなと思います。

もちろん、慈善事業といっても先ほど言ったデザインなどの趣味的なものは全くあり得ないことですが、就職につながる、もっと言ったら介護などは本当にどこも足りないという状況があります。ただ、なかなか給与の問題があって人が行かないという、これも以前からこの場でも議論があったと思うのですが、今、専門学校でやっている、いろんな学校さんが今、やっているのが各地域で介護の場合、本当に足りない。さらに言ったら介護のエリアというのは、少子高齢化が激しい街が多いので、外国人の方をどんどん入れてやっているという現状があります。介護などは厚生労働省の分野でもありますから、訓練ではなくて介護分野に続きますので、そこはどうか今ある枠組みではなくて、別な枠組みになるかもしれませんし、民間は、慈善事業はできないけども、国や県やら行政はできますから、そこをうまくやって欲しいな思います。はい、以上です。

#### ■小野寺委員

ご意見ありがとうございました。今まさにおっしゃっていただいたとおりかなと思っております。国として必要な人材をしっかりと確保していくということ、これが本当に第一前提にある中で、この訓練において、様々な状況下で、その応募の状況、それから就職の状況ということが国としての方針についてきてない部分がまだまだあると。ただ、実態として、そういうものに対しては訓練ということ、人材育成という観点だけではない網羅的な政策を複合的に組み合わせてやっていかなければいけないと思っております。

この場でも何度かご説明しているように、特に介護の分野においては、介護事業者自身が持つ様々な課題もありまして、あるいはその求職者サイドがこの介護分野に対してなかなか希望が持てないというか、一旦入ったけれども様々な理由で離職されるというような状況も多々ございまして、ここは制度的な問題、介護制度自体の問題は、それはそれとして国全体で議論していくべきものだと思いますけれども、実際、その地域においての労働局としては、少なくともその偏見や思い込みによって敬遠されることがないように、立派な事業者さんもたくさんいらっしゃいますので、そういったところで雇用管理改善に向けての横展開を図るとか、そういった事業所を積極的に求職者の皆さんに知って頂いて、そういった介護の分野でも将来性や働く希望があるということもお伝えしながら、業界理解を深めていただくということだったり、ものづくりにつきましても大変重要だということ、国として、全体としてももちろん確認はしている中で、それがなかなか社会の大きな流れにはなっていない部分がありますから、ここもまさに技能の現代の名工なども広くお薦めしながらやっていたりということで、多面的に進めていかなければならないのかなというところはあります。

訓練としては現状すぐに解決ということにならないとしても、まずは目指すべき国の方向性というのを見せながら、それに対して実態がついてくるように労働局としてもあるいは、国として全体の制度の枠組みの中でということでの議論も加えまして、総合的にやっていくべきなのだろうと思っております。

■益村会長

ありがとうございます。他にご質問やご意見等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。前回もご質問させていただいたのですけれども、不足している分野は有名なものが多いのですけれども、そのうちの一つに物流人材、特にトラックドライバー等ということで不足しております。もちろん自動車学校等があつて競合していることは重々承知の上で、なんらか人材不足を埋めるような政策は何か考えられているのでしょうか。

■事務局（吉武）

事務局からでございますが、職業訓練、訓練というところで申しますと後の議題で出てきます教育訓練給付という部分がございます。その中で大型自動車の免許取得について、個人に対して申し込んだお金の何%かが出るというような制度がございます、国の方でも在職中の方も利用できるこの教育訓練給付、特に個人へのリスクリングというところで強く今、進めているところでございますので、このようなところをまた周知したり、福岡県内の自動車学校は大体こちらを利用されているとも伺っておりますが、さらにその辺の周知、利用者の方に周知したりして参りたいと思えます。

■畔津委員

もし、こういった公的な職業訓練を受ける場合というのは、最終的には自己負担なく受講できるとの一方で、その給付金はコストシェアリングと言いますか、一定程度の負担が必要だということで、やはり大きな抵抗を感じている方が多いのではないかなと思えます。その辺りも今後検討していただけたらと思えます。

■益村会長

他にご意見、ご質問はございませんでしょうか。特に無いようですので、他に質問等がございます場合は、後ほど事務局にお問い合わせをお願いいたします。

続きまして、議事次第6の「地域における職業訓練の質の検証・改善業務」について、及び議事次第7の「令和7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いたします。

■事務局（森田）

はい、事務局から説明させていただきます。資料の5をご覧ください。地域における職業訓練質の検証・改善業務というものがございます。一つの分野を選びまして、ヒアリングを行い、改善を進めて、カリキュラムをブラッシュアップする、そういった業務となっております。今年度検証対象としました訓練分野につきましては、1ページの上

の方に載せておりますが、公的職業訓練の実施状況におきまして、就職率が高いものの、訓練の応募者数が少ない分野ということで、介護・医療・福祉分野を取り上げましてヒアリングを行って参りました。この分野の選定につきましては、昨年度の協議会で承認を得て実施しているというものとなっております。

ヒアリングの実施状況につきましては、1ページ下の方に載せておりますが、7月から10月にかけて、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、私ども福岡労働局でヒアリングを行っております。訓練の実施機関には福岡県と機構が、訓練修了生採用企業と修了生には労働局でヒアリングを実施しております。ヒアリング先につきましては、職業訓練の実施機関で公共職業訓練の委託訓練先が1機関、求職者支援訓練が2機関、3機関とも民間教育訓練機関ということとなります。その訓練を受講され修了された受講生が各1名ずつで計3名、その3名を採用された企業3社にヒアリングを行ってきたところです。

2ページをご覧ください。ヒアリングの結果ということで、2ページの上のほうに載せております。ここには簡単にまとめておりますが、3ページから5ページにかけて職業訓練実施機関に対しまして、ヒアリングを行った内容、カリキュラムについてどのような点を工夫しているのか、就職支援について工夫している点はどの点か、それから訓練修了生の採用企業、訓練において特に習得しておく方が望ましいと思うスキルは何でしょうか、といった質問に対する答えを3ページ、4ページとまとめております。訓練修了生そのものの意見につきましても5ページにまとめておりますので、3ページから5ページの部分を眺めながら、お聞きいただきたいのですが、ヒアリング結果というところでは簡単にはなってしまいますが、2ページの上の方にまとめております。

まず、訓練修了生採用企業からの意見ですが、訓練修了生は福祉業務に対する理解が深いために即戦力になること、定着について期待をしている。それと講義や企業実習を通じて、現場の声や具体的な事例を学ぶことで、必要な知識・技能を身につけており、実務に活かされている。このような意見があったところです。この他、採用した訓練修了生が学んだ訓練校は指導が厳しく必要な知識・技能をしっかりと学べている。そういう認識があるので、事業所としてもその生徒さん、受講生を採用しましたという、訓練校そのものを評価するような意見もいただいているところです。

訓練修了生からの意見につきましては、基本的に訓練で学んだことは全部役立っていますという意見がほとんどでした。そこにまとめありますが、職業訓練で学んだ多くのことが実務に役立っているものの、講義内容についてもっと深く学びたかった。通常6か月位で訓練を行いますので、もっと一つのことを深掘りして、もう少し長い時間で学びたかったという意見があったところです。この点につきましては、訓練の設定期間という決まったものがございまして、期間を長くするというのは難しいかもしれませんが、どこかの講義の部分を削って受講生の方が知りたい部分に時間を取る、そういったような工夫もできるのかなと思ったところです。もう一つあげておりますが、より実践

に近い実技演習を受けることができればよかったという意見があります。具体的には、職場実習における入浴介助の勉強がそうなのですが、そこは見学で終わったということですので、実際の実技の体験ができればありがたかったという意見がありました。もう一つは、実技は就職前に経験できて役に立ったが、受講生同士で行う場合は介助しやすいように、どうしても相手に合わせて体が動いてしまう、そういったこともあって、実際の間ではもっと大変で、介護が必要な方は体の踏ん張りがきかないことなどもあり、職業訓練で学んだ実技よりも、もっと大変な動作が必要であることが就職して分かったということで、その大変さというところが訓練でも体験できれば尚よかったというところで、より実践に近い実習を受けることができればよかった。そういった意見もいただいております。

また、訓練修了生採用企業、それから訓練修了生共通の意見としまして、やはりコミュニケーションというところがあげられております。介護の業務では利用者への声掛けが重要な業務の一つというところであり、職業訓練でコミュニケーション能力や声かけの技術を身につけていることが大事であるとの意見を頂いております。それから、そこには載せておりませんが、3 ページで訓練実施機関の意見、訓練実施機関そのものの取り組みとしましていくつかご紹介しますけれども、「障害の理解」というカリキュラムがあるのですが、訓練修了生からもっと深く学びたかったという要望があり、講師の方もその部分は時間をかけてもいいのではという意見もあり、講義時間を6時間から9時間に変更したという学校もありました。また、講義演習をどのように進めていくか、事前に説明して理解させた上で実施している、講義後の振り返りシートにより、理解度や満足度を把握して次回開講する職業訓練に生かしている、こういった意見も頂きました。

就職というところでは、受講生が就職を検討する上で、自分が働きたい施設、いろいろなものがありますが、特別養護老人ホームですとかデイサービス等、具体的に自分はどこで働きたいのか、自分の勤務の仕方、どこが合うのかと、こういったことを検討できるように企業実習を重視しまして、数10か所の企業実習先を確保して企業実習をしている。こういったところで訓練実施機関として工夫をされて、授業に臨まれていらっしゃるところが伺えたところです。

このヒアリング結果というところで、それを踏まえた今後の対応というところになりますが、2 ページのところ、下に載せております。修了生採用企業から訓練受講による優位性を示す意見について、就職について有利になりますよという意見につきましては、今後、ハローワークの職員間で情報を共有しまして職業相談ですとか、訓練受講あつせんの場合で活用して行きたいと考えております。また、修了生、修了生採用企業からの意見については、福岡労働局ホームページに公開することで、訓練実施機関等に情報提供をしたいと思っております。併せまして、訓練実施機関に対しましては、国や県や機構が定期的実施している公的職業訓練実施機関への訪問時に直接訓練機関に対しまして、このヒアリング内容の説明を行った上で、現行の訓練カリキュラムの内容の検

証を促す、そういった取り組みを今後対応して行きたいと考えております。訓練の質の検証・改善業務の部分につきましては以上となります。

もう一つ、今度は資料の6ですけれども、続けて説明をさせていただきます。令和7年度の訓練実施計画の策定方針というところですが、資料の6につきましては、10月2日に厚生労働省で開催されました令和7年度の全国中央協議会、こちらで使用された資料となっております。令和7年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針ということで書いてありますけれども、資料の左側の方に6年度計画にあげた課題と5年度の状況というところで、例えば応募倍率が低く、就職率が高い分野で介護・医療・福祉分野ということがあげられています。また、応募倍率が高く、就職率が低い分野ということで、IT分野、デザイン分野ということがあげられております。これに関しましては、福岡においても同じような傾向がございますので、厚生労働省の方針に従った対応というところで進めていくことになろうかと思っております。それから資料の下半分のところですが、委託訓練の計画数と実績に乖離があるというところで、全国的に見ますと公共職業訓練の委託訓練の受講者が大幅に減っているという状況があります。福岡につきましては、計画と実績に乖離ありというところまでは、その傾向は出てないかなという感じになっております。また、その一番下、デジタル人材が質量とも不足、都市圏偏在が課題となっておりますが、福岡労働局におきましてはデジタル関係の訓練が多く開講されており、多くの受講者がいるところですので、次年度も引き続きそういったコースが開講できるように継続して行く必要があると考えているところです。

いずれにしても全国の協議会、第2回の協議会で計画等が示されまして、それが地方に下りてきますので、それを踏まえた福岡の計画方針というのを立てまして、年が明けて第2回目の福岡の協議会開催となりますけれども、その場でお示しをしまして協議いただくということとしておりますので、その点をご了承いただければと思います。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。ただいまの事務局からの説明、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。

#### ■南里委員

すみません。現時点でのお尋ねということで、現状なのですけれども、例えばその委託訓練、すべての事なのかもしれませんが、こういう訓練計画に基づいて求職者の方への告知方法というのは基本的にはどういう事をされていらっしゃるのでしょうか。私の認識ですみません、ハローワークでご案内するとか、それ位しかちょっと分からないのですが、昨今のハローワークへの来所者、もの凄く激減しているって聞いています。告知が十分にできていないのかなという、勝手な想像なのですけれども、それ以外に何か求職者の方に積極的な告知方法があっているのかなという、現状どうなっているのかなというものと、もう一つは、例えば私はよく聞くのは、私は人材紹介協会の人間ではある

のですが、本業は人材紹介業をさせてもらって、常に日頃から求職者の方からお話を聞く、毎日聞いています。だけど、求人がハローワークにないっておっしゃるのです。ないのではなくて、多分、やはりハローワーク、公的なところに求人を出される企業さんと、我々の有料と分かっている、そっちに依頼する企業さんとはまた違うので、そこら辺の違いがあるのだらうと思うのですが、だから訓練を受けたいのだけど、訓練もなにか見合った物が無かったりとか、せっかく訓練を受けたのだけでも、求人がなかなか探し出せないとか、ほとんどが多分年齢層だったりという、年齢で駄目だったりとかということをよく聞くのですけれども、なかなかその辺りがせっかく訓練を受けたのに就職に結びつかないという、さっきの就職率というのは、とても低いなと思ったのです。

何かもっと工夫すれば、今回のこれは、テーマはそもそも公的な求人のものでしかないからなのでしょうけれども、だからなにかもっと我々のような民間の事業が何か、民間事業者が入って色々と就職率をアップできたりとか、何かできるのではないかなって、もうすごく毎回思っていて、今回特に今、企業の方でも、早期退職の方、いわゆるその大手の企業様も早期退職と、あと、例えば事業所閉鎖。そういった方々も訓練を受けに行かれる方も多いです。これを機に一回ブラッシュアップして、それから再就職につなげたい、そういう方がやはり就職はないとおっしゃるので、ない訳はないよって話をしますが、申し込めない、もう満員だから申し込めないって言われる。ハローワーク以外でどこかで申し込めるようなところはあるのですかって聞かれるのですが、私もハローワークでしか申し込めないと思うのだけだねと話すが。

相談するところがないとか、窓口でもうちょっと告知というか、いろんな種類があって、こういうのがあってというのがご案内できているのかな、もしくはその他に告知の方法が何か求職者の方向けにもっとあるのかなというような、そういったところもお伺いしたかったです。

すみません、いっぱい質問になってすみません、申し訳ないです。

#### ■事務局（吉武）

告知の関係ですが、基本的に募集の関係ということだと思うのですが、もちろん福岡労働局ホームページには随時掲載されておりますし、各機関、県又は機構福岡支部でも、その辺の募集はかけております。また、各ハローワークにおきましても、各ハローワークも今、SNSを積極的に活用しておりますので、そういったところでXであったり、インスタ、いろんな方法で、訓練の募集が掛かったら、すぐにそちらを掲載して行くというようなところはやっております。

今年度におきましては11月の人材開発促進月間に合わせまして、デジタルサイネージということで、博多駅でデジタルサイネージを利用しまして11月の月間に公的職業訓練の周知というのは行っております。

そのような形で色々を行っているのですが、充分であるかどうかはまた別として、色々な方法を試しているところでございます。



#### ■小野寺委員

関連するところでお知らせしておこうと思うのですが、ハローワークに直接おいでいただかなくても、今はインターネットで求職登録もできますし、求職登録していただいで、マイページを開いていただければ、様々な情報についても、それぞれご提供出来ますので、そういった個別に繋がってきた求職者については、訓練の情報等も含めて、広く積極的に提供を引き続きして行きたいと思っております。

それから、もし民間の職業紹介事業者、これまさに官民ともということで、職業紹介権をお渡ししているかなと思いますので、必要なその訓練のニーズがある場合には、ハローワークにご誘導いただいても結構ですし、その他の状況、いろんな各チャンネルを通じて、ニーズについて情報提供いただければ、できる限り対応して行きたいと思っています。

あと年齢についてのお話が多少出ましたので、おっしゃるとおり、ここおそらく数年の間に急激に物価高がありましたので、求職登録される年齢がかなり引き上がってきている状況がものすごく顕著に表れておまして、本当に70歳とか80歳といった方が改めて求職登録にいらっしゃったり、その場合には私たちはアクティブシニア求人というのを設けておまして、年齢は非常に超えた形で積極的にお雇いいただけるような企業も開拓しておりますので、このミスマッチをしっかりと縮めていくべく、ハローワークとしても努力はして行きたい、まさに努力をしている最中であるということをお伝えしておきたいと思っております。

#### ■益村会長

ありがとうございます。

#### ■事務局（森田）

事務局からもう一点、訓練をせっかく受けても就職率が、とのお話がありましたけれども、この訓練の受講申し込みに当たっては、例えば今日来て今日申し込みを受け付けるという方法をとっておらず、大体2、3回相談を重ねるようにやっております。まず、1回目でのどの分野の訓練を受けたいのかというのを把握した際、次回の相談までに世の中の求人の状況、ハローワークにも求人を見ることができる機械を置いておりますので、それを見ていただいたり、民間の求人サイトを見ていただいたりして、本当に目指す求人があるのか、この訓練を受けたときに就職したいと思えるような内容の求人があるのか、そういったところをまず理解していただいで2回目以降の相談に進んでいくところです。

ちょっと思っていたのと違います、ということで受講を諦められる方もいらっしゃいますし、そうは言っても学びたいものは学びたいというところで進んで行く場合もあります。そういったことで、就職のための訓練ですので、就職できそうなのところで進めていかないといけないのですが、一方で受講者の確保というところもありますので、

なかなかその線引きが難しいところで、受けたいと言っている人を説き伏せて受けさせないというの難しいところがあります。

就職のためにという目的がありますので、ハローワークでの求人確保とか、先ほど局長からの説明もありましたけれども、いろいろな活動を通じて就職率を上げていく必要があると思っております。

#### ■益村会長

先ほどの南里委員の説明と少し絡むのですが、南里委員の方が詳しいと思いますが、近年、スポットワークを利用している人たち、しかも正社員で利用している人達が約3割と聞いております。今、日本でも副業も認めている企業もありますので、いろいろな経験をして、違う職業とか会社に転職するというケースも増えてきているように思います。スポットワークは、若い人が短時間で働けるケースが多いと思っていたのですが、実際はそうでもない様で、年齢層も中高年まで至っている。

そういった多様な働き方、柔軟な働き方が日本でも今、行われているということから、わざわざハローワークに行かなくてもいいという展開が近年、実際に起きているように思います。

本省においても、さきほど局長もお話しされましたけれども、国が目指すべき方向性でいかに必要な人材を育成するかというのが一番重要な課題ですので、社会経済の変化に対応した働き方の変化も踏まえながら公的職業訓練の在り方についてご検討いただきたいと思っております。

#### ■田所委員

資料5の話なのですが、地域における職業訓練の質の検証・改善業務というものが、これは自己点検・自己評価かなと思っています。たまたまうちの団体が専門学校なのですが、自己点検・自己評価というのがあって、第三者評価というのが来年度から義務付け、努力義務化されるのです。大学法人さんは以前からも義務化されていますけれども、それでいった場合の改善業務、これ専門学校の中でも分かれるのですが、是非とも、押さえて欲しいのが改善業務という段階で、やはり問題点を探すという作業をしないと、その結局良いでしょう、良いでしょうって、何か後追いになり兼ねないのだと思うのです。

今回、特に言いたいのがヒアリング、ヒアリングであれば、やはり悪いことは言いにくいというのが前提になりますので、アンケートであれば、昔は紙に書いてとかあったけど、今はウェブでポンとできますから、メールアドレスさえわかれば、場合によってはアクセスしてもらえばすぐにできると思うのです。そういった今、ウェブも進んでいますから、これは公的機関、行政機関ですから、もう一度この改善、良いでしょうじゃなくて、悪い点を探してそれを改善するのだというところをもうちょっとやって欲しいなと思います。これは民間でも、その辺は民間ならではこそ、そこは思いっきり反対意見なのですが、むしろ民間じゃないからこそ、やはり悪い点を探すというような視

点に変えてもらって、おそらくこの改善が大事な評価に近いのかなと思わないでもないですので、こういう悪い点がありましたということをお場で言ってもらって、これを来年からこうしますとか、お金が掛かるのであれば、今、こんなものを要求していますとか、そういったもっと具体的なことやっていかないと、正直言って、この資料5についてはあんまりその問題点はないですよという、なにか改善はこうされますよって言うても、ヒアリングだからこれぐらいの意見かなとしか思えませんし、うちは学校の団体ですから、やはりそこは具体的に我々も経験をしていますから、ヒアリングではなく、本当にアンケートという形でやってほしいなという希望です。はい、以上です。

#### ■益村会長

ありがとうございます。私からも、それに関して意見があります。今回のヒアリングは、介護の分野での受講者とその訓練を実施している機関とで、受講者が就職して、その就職先で、実施機関が訓練した内容が実態に合致しているのかどうかといった観点からも、しっかりと見ていただいたと思うのですが、特にIT化とかデジタル化の視点も踏まえて考察していただいたと思います。実際、介護施設に行ってみると、思ったよりも介護専門職でない人も働いておられるというように、専門的な技術が必要な仕事とそうでない仕事といった分業が進んでいたのでしょうか。介護の分野は、いわゆる昔ながらの3Kというイメージがあるのですけれども、そうではなく、だいぶデジタル化が進んで、従事者の負担が楽になっていたのでしょうか。例えば、入浴の際もロボットを介護の分野に取り入れて介護職員の負担軽減ができているといった介護施設はなかったのですか。

#### ■事務局（森田）

まず、田所委員からのご意見ありがとうございます。確かに質の改善というところでは、悪い点を探すというのが、本当のところだと思います。昨年度、IT分野に関しましてヒアリングを行ったところ、このカリキュラムは全然使うことがないとか、学んだ内容がちょっと古かったとか、割とマイナスの意見もいっぱいあったのですが、今回はたまたまなのかもしれませんけど、受講者の方も基本的に全部役立っていますというところで、強いて言えばと言ったところ、看護師出身の先生と介護職出身の先生では声掛けの仕方が違うとか、そういった意見もあったのですが、もともとの趣旨を考えると、やはり悪い点をあぶりだすということですので、そういった視点で次年度に臨みたいと思います。ありがとうございます。

介護のヒアリングに行きまして、先生からのお話があがっています北九州モデルとかの話もありますけれども、今回の3事業者にお尋ねしたところ、こういった工夫をすることで、介護職員の負担を減らしている部分って何かありますでしょうかと聞いたところ、3者とも少し差はありましたが、1者はタブレットを完全に導入して入力作業の軽減が図れました、だいぶん軽くなりましたと言われました。もう1者はタブレットの導入をしていますが、まだ全体の8割位なので残り2割を進めているとのことでした。

もう1者は、タブレットは既に入れていますが、タブレットは大きくてどこにでも持っていけないものではないので、さらに進めてスマートフォンサイズの端末に落とし込む作業、まさに今、やっていますということでした。

そういったところで、ICT化が進められてはいるのですが、コストの問題とかもあると思いますので事業者によって差があるのかなと思いました。それと、入浴介助のロボットは回った3者では、特に導入等されてなかったような状態で、まずはそのタブレット導入、あるいは携帯端末への導入、そういったところからスタートして行くのかなと感じたところでした。

■益村会長

入浴介助の際に、腰を痛めたりすることがあるのです。前にも言ったかと思いますが、スウェーデンだったら、介護される方も、する方も守らなくてはいけないという観点から制度や政策があるのですが、その辺りが日本とは少し感覚が違うかもしれないと思いました。

実際に施設に行かれてから、訓練内容のこういったところを改善したら良かったなと思われることはなかったのですか。

■事務局（森田）

先ほど説明を入れておりましたけれども、受講された方、もっとより実践に近い訓練を受けたかったと3者とも言われておりました。先ほども説明しましたけれども、受講生同士で介助しても、相手に合わせてしまったりというところ、実際の方は訓練で習ったようには上手く介助ができなかったりとか、それと、入浴の介助というものもありますけれども、これは訓練実施施設にそういう設備があるかどうかというのがあるかと思えます。そういった大変な部分が、見学で終わってしまったというところで、目で見てはいるものの実際やってみると、どうやっていいかわからないと戸惑ったりというところで、実技のところをより充実させていただくとありがたいというのが受講生3人からの意見だったのですが、時間というものも定まっておりますので、どの程度取り入れていただけるかという部分は残るかと思えます。

■益村会長

介護の分野で実施されている訓練内容については、実践に関わる時間をもっと増やすといったことを今後検討してもらいたいと思いますが、本省レベルで検討してもらいたいことになるのでしょうか。県と労働局の方になりますか。介護の分野で、実践に関わる時間をもっと増やして欲しいという要望があったということで、それを次年度以降反映させてもらうことはできませんでしょうか。

■事務局（吉武）

実際の時間数というのはやはり規定がございますが、今のご意見につきましては、また厚生労働省に上げさせていただきますので、よろしくお願い致します。

■益村会長

畔津委員、お願いします。

■畔津委員

はい、私もこの質の検証・改善業務のこの資料について、私がこれ目を通したところ少しぼんやりしているというような印象を受けました。というのも元々のその問題解消のための問題というのは、就職率が高いものの、訓練の応募者が少ないというところが根本にあって、もちろん職業訓練の質もとても重要だと思うのですが、そもそも大きく二パターンあると思うのです。全くこの介護福祉医療に興味がないということで、あるいは悪いイメージを持っているということで元々除外している方、これかなりハードルが高いのですが、そういった分野に興味のある方がそのまま受講せずに就職されている。落ちる方もいるかもしれませんが、受講している方、この二つを比較しないといけないのかなと思うのです。受講せずに就職した方、あるいは落ちた方、受講して就職された方、あるいは落ちた方で、なぜ受講したのか、なぜ受講しなかったのか、スキップして就職したのか、ここがまず一番最初に明らかにすべき内容かなと思いました。

仮にアンケートもいいと思いますし、ヒアリングするのだったら、受講してなくて就職している方との比較を意識して、ヒアリング対象者も選定すべきですし、中にはその比較もされているのですが、そう思いました。そうしないと、何が問題なのか、実は研修の内容への不満はそんなにない可能性もありますよね。もしかすると別のところにあるかもしれませんので思いました。

■事務局（吉武）

ご意見ありがとうございます。こちらの取り組みにつきましては、訓練内容のブラッシュアップというところが主たる目的になっておりますので、訓練を受けずに就職した方へのアプローチというのが元々取り組みの中に入っていない状況でございます。

また、どういった方法でそういった部分が入り入れられるか、いろいろ検討して行きたいと思っております。ご意見ありがとうございます。

■畔津委員

抜本的なやり方を変えるというよりも、ヒアリングの中で例えば訓練修了者の採用に際して、未受講者と比較して期待している点はどうかと、比較を意識したヒアリングはよくされていると思うので、ここを充実化されたらどうかということです。

それとやはり、その採用企業の方々に何らかの差があるか、待遇とか、キャリア形成に差があるとか、そういったところも中心に受講者目線でどれぐらいのメリットになっているのかということを中心にヒアリングされたらどうなのかなと思います。以上です。

■事務局（吉武）

はい、ご意見ありがとうございます。その辺がなかなかまだできてない部分がございますので、その辺もまた組み入れていけるように努力して参ります。

■益村会長

お待たせしました。藤岡委員、お願いします。

■藤岡委員

畔津委員と同じ内容でした。

■益村会長

小野寺委員、お願いします。

■小野寺委員

今のご指摘も本当にごもっともだなと思ひまして、これ、福岡労働局独自でというよりは、本省全体の指示の中でやっておりますので、本省に対しまして今のようなご意見があったことをお伝えしつつ、その辺が深掘りとして、数としても非常に少ない数での実施になっていきますから、その数としてももう少し網羅的な把握ができるのかどうか、やり方、それから踏み込み方を含めまして、少しまた本省とも意見交換して、より良い形での把握に繋がれたらと思ひます。以上です。

■益村会長

ありがとうございます。それでは、議題6と7についてですが、7は「令和7年度福岡県地域職業訓練実施計画の策定方針（案）」とありますので、これについても委員の皆様のご了承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。

他に質問等があれば、後ほど事務局にお問い合わせいただきたいと思います。

それでは続きまして、議題8「教育訓練教育給付制度」について、事務局から説明をお願いいたします。

■事務局（森田）

はい、それでは資料の7をご覧ください。教育訓練給付制度となっておりますが、こちらは労働者自らのリスクリングによる能力向上支援を推進するために、協議会などを活用しまして、指定講座の拡大による訓練機会の確保、そういった点で昨年度の協議会から教育訓練給付について説明するという流れとなっております。

まず、教育訓練給付制度の概要ですけれども、ご存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、説明をさせていただきます。資料の7の1ページ、教育訓練給付は労働者の方が、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から支給しているものとなっております。この受講申し込みは、その方本人が申し込むということで、ハローワークがあっせんする離職者訓練とは異なりますので、在職中の方が利用者の多くを占めているものとなっております。

教育訓練給付は大きく分けると三つの制度に分かれておりまして、その表に載せておりますが、一般教育訓練給付、特定一般教育訓練給付、専門実践教育訓練給付となっております。左に行くほど、レベルが高いようなものを目指すということとなっております。給付率につきましても、一般教育訓練給付が受講費用の20%、特定一般が受講費

用の40%、専門実践教育訓練給付が受講費用の50%となっております。特定一般と専門実践教育訓練給付につきましては、訓練終了後、1年以内に資格取得、就職等となれば更に給付が上乘せされるというものとなっております。

こちらは、あくまでも本人への給付となりますけれども、教育訓練機関がこの指定を受けることで、学校のメリットとしては、受講生を集めやすくなるといったところがあげられるかと思えます。

2ページですけれど、教育訓練給付の対象講座になるまでということで、図が載っております。申請窓口でありますのは、厚生労働省の委託先で現在は中央職業能力開発協会という所、その2ページの右側の上に乗っておりますが、こちらに申請をしていただくということとなっております。申請は年2回、例年4月と10月からの約1か月間が申請期間となっております。その後厚生労働省で審査がなされまして、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。

一方、受講生の方への給付の流れということで下半分に載せております。まず、受講生の方が入講されて、一旦は自らで全額を負担していただきます。その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、必要な書類を揃えてハローワークで手続きを行っていただき、支払った費用の一定割合が本人様へ給付されるという流れとなっております。

この教育訓練給付制度なのでありますが、次の3ページにこういったものが指定されているのかということで主だったものを載せております。幅広くありますけれども、より簡単なものが一般教育訓練給付の対象ということになっております。

実際の指定講座の数なのですが、続く4ページに載っております。これは令和6年10月1日時点というところで載っておりますけれども、一番多いのは東京都、これは日本全体の約15%を占めているということになっております。福岡県も順番的には、一番上ってことではありませんけれども、そこそこな数で実施されているところです。

次の5ページ、6ページの指定講座の状況というところですが、全国の指定講座15,923講座、これは令和6年10月1日時点なのですが、上位二つは、輸送機械運転関係51%、自動車免許取得、大型の自動車免許といったものを取得するようなものが51%、医療、社会福祉、保健衛生関係が約23%ということで、指定講座全体の74%を占めているという状況となっております。福岡県におきまして、表の右側ですけれども、やはり全国と同様、輸送機械運転関係が約42%、医療、社会福祉、保健衛生関係が約32%となっており、福岡県の指定講座全体の74%を占めています。傾向としては、全国と同じような傾向がっております。

続きまして7ページ、こちらにつきましては実際に給付を行った支給額というところで載っているのですが、計算してみたところ福岡においてお支払いしている給付の額というのは、日本全体の約4%というところとなっております。

次の最後の 8 ページのところなのですが、この教育訓練給付の指定講座の拡大、これが必要というところで、福岡労働局でどのようなことに取り組んでいるかを 8 ページに載せております。今年の 2 月に開催しました、昨年度の令和 5 年度第 2 回福岡県地域職業能力開発促進協議会では、教育訓練給付制度の概要とその状況について説明をしたところです。今現在、福岡労働局において訓練実施機関等への指定講座へ申請の働きかけや制度周知を実施しているところで、これまでの取り組みを下に入れております。

福岡労働局と機構福岡支部で実施する求職者支援訓練の実施機関向け説明会、民間の教育訓練機関の方が参加されるのですが、そこでリーフレット配布の上、制度の周知と勧奨を行っております。その他、求職者支援訓練の認定職業訓練実施奨励金、この申請のために労働局に来局される訓練実施機関に対しても、周知ということで行っております。また、労働局が実施する職業訓練実施施設見学会、これは労働局職員、ハローワーク職員に合わせて県の職員の方も一緒に行くことがあるのですが、訓練施設に訪問する機会がありますので、その場を借りて制度周知、講座指定の勧奨を行っております。一番下に今後の取り組みということで載せておりますけれども、これらの取り組みに加えて公的職業訓練の受講ニーズが高いデザイン分野を中心に事業主団体、業界団体等に対して制度周知・講座指定申請勧奨等を行うということで、既に今現在行っておりますけれども、さらにその取り組みを進めて行きたいと考えております。教育訓練給付制度につきまして、簡単ですが、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した。ただいま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。ご意見やご質問などがございます場合には、後ほど事務局にお問い合わせいただきたいと思います。

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。

■大矢野委員

はい、すみません。漠然とした質問になるかもしれないのですが、資料 2 のところで、企業さんの 6 番の福岡市のところに経営層の意識改革のためにデジタル化どうのこうのという文章がありますけれども、全体に半導体産業、半導体人材とか半導体産業とか、あとは IT とか DX という言葉がたくさん出てきているのですが、かなり混乱するような書き方だと思うのです。

というのは、半導体人材って言ったら、これは半導体を作る人材であって、半導体を設計する人材ではないのかなと。IT、DX とあるのも含めて、それぞれ同じ分野じゃないのです。だから簡単に言うと、半導体は製造業であって、その半導体の設計はまた別の人材が必要な訳です。ハローワークでこういう勉強したらどうですかと言われても訳分からないと思うのです。だから、具体的にどういう仕事をするのかというのがま



ず分からないのが一つと、もう一つは、そういう需要、そういうものを望む人がいる訳がない、分かっていないので。

だから、この分野は、どちらかという国なり、県なり、市なり公共レベルでこういう仕事があつて、こういうことやらなくてはいけないのだよという話をしないと、最初から分からない仕事があるけど、やりませんかという話なので、去年も話したと思うのですが、B I M / C I Mを勉強しなさいよと言ったって、B I M / C I Mが何かわからないので、勉強する訳ないじゃないかと。じゃあ、経営者呼んできて事務所にちゃんと勉強しなさいよ、だからおたくの社員さんを派遣しなさいよと言っても伝わらないという。

ですから、この半導体産業とか漠然と書いてあるけども、これ具体的にどうするのだろうという質問をしたかったのですが、もしかしたらハローワークには関係ないかもしれないので、漠然とした質問になるのですけど。

もう一つの提案は、どちらかという行政がこういう仕事があるのだよという話をしなくてはならない。具体的に言いますと私、別の仕事で国交省の河川の委員とかやっています、ダム管理をやっているのですけども、ダムのところで一番大事なものは、ダムの中ってネットワークの電波入らないので、それをどうやって取るかという情報をやっているのですけども、ダム湖の上をドローン飛ばせるとか、あと水中ドローン使うとか、あとダム湖の中の電波をどうやって飛ばすかという話をしているのですけども、これ国交省といえどもどこにその技術があるのか分からないのですよ。だから最先端であればあるほど、誰がどこでアクセスしたらいいかわからないようなものがたくさん漠然とあるということを前提にすると、半導体産業とか、D XとかI Tとか書いてあるけども、やっぱりわからないよねという部分をもっと分かるように説明するために、経営者さんたち呼んできて意識改革したのだと書いてあるのですけど、経営者は手遅れで課長クラスに意識改革しないといけないのではないのかなというのまで含めて、もうちょっと何か考えるべきじゃないかなという、すみません漠然とした質問です。

#### ■益村会長

資料 2 で福岡県の福岡半導体リスクリングセンター推進事業は、半導体人材育成のために講座開講されているということで、この講座を通じて、例えばT S M C関連への就職、人材供給という形まで考えてもいいのですか。この事業の目的は何かを改めてご説明ください。

#### ■野田委員

事業は、就職させるための授業ではございません。あくまでもリスクリングで成長産業の方に、主に在職者を対象にした事業ということになります。中には一般の方でも受講可能な公開セミナーとかありますけれども、主に企業の在職してある方々を対象に実施しております。ただ、半導体に関係するといいましょうか、半導体製造企業だけではないです。例えば銀行の方でももちろん受講されておりますし、営業職の会社、企業の

営業職の方とかも、半導体を基礎からといいたいでしょうか、全体を学ぶ講座もありますので、入門編というのもありますので、そのへんはいろんな企業の方々が受講はされています。

先生がおっしゃいました半導体人材とか言っても一体何がある、分からない、まさにそのとおりだなと私も日々思っておりまして、というのも今、熊本のTSMCの関係があって、半導体業界というか、全体がもう人手不足、人手不足となっております。とにかく何千人も年間足りないという話がありますけれども、ではどのお仕事がといいたいでしょうか、どこのところで人が足りないのか。例えば設計なのか、例えば製造の部分でも、工場内でオペレーターであるとか、工場の中は三交代制で24時間稼働しているという話もありますので、そこに行って管理をする人が必要なのかとか、あとは検査の人が必要なのかとか。

あとはその関連で考えますと、その半導体を製造する機械を製造する会社とかもございます。だから、その部分ももちろん人手不足があります。その機械を製造するために、例えばネジを作る、このネジを作らないといけないとなったら、それこそ金型でありますとか、そういった製造の企業さんも、もちろん必要になってくるということでございまして、まさに半導体関連人材ということになりますと、いろいろな製造業といいたいでしょうか、そういうところが関係してくるなと今、思っているところです。

どこの仕事か、どの仕事の人材が足りないのかという、そういうニーズを細かく把握して、その方を育成する訓練といいたいでしょうか、そういう訓練が何なのかというところまで把握しないと、きちんと人材を送り出すということはなかなか難しいなと、今、仕事をしている中でも実感はしております。どこでそのような細かいニーズを把握できるのだろうか、どういう方法で、把握できるのだろうかというのは、私も何かお知恵がありましたらお聞かせ願いたいところではございます。

■益村会長

福岡商工会議所の藤岡委員、福岡県経営者協会の中池委員、いかがでしょうか。

■藤岡委員

すみません。福岡商工会議所の藤岡でございます。福岡商工会議所の場合は、そういった製造関係というものがもともと少ないというのがありますので、正直わからないというのが回答なのですが、結局ヒアリングに行くしかないのではと思っていて、そういった製造の現場にどういった人材が足りないのかというのは、直接お尋ねになる方が良いのではと考えております。以上でございます。

■中池委員

経営者協会でございます。経営者協会は、九州経済連合会がやっております九州地域戦略会議がありまして、これで来年度以降のまた5年間のプロジェクトがいくつか立ち上がる予定になっていまして、そのうちの一つにシリコンアイランド九州というのがあるのですけれども、その九州地域戦略会議においても、半導体人材のことについて、

いろいろと議論がなされておりまして、私がすみません、まだ経験がないもので、知識もないものであまり具体的なことはちょっと申し上げることができないのですが、今後、そういったプロジェクトも立ち上がっていく中で経営者協会は、違うプロジェクトの委員になっていますので、直接このシリコンアイランド、半導体関係のことはタッチしないのですが、またどんなことをやっているかという情報は得ることができると思いますので、もしこの会議の場でご参考になるようなことがあれば、そういう地域戦略会議、これは九州の知事会と、それから九州の経済団体が一緒になって九州は一つということで、九州が活性化するような施策を打ち出す会議がございますので、もしこの場で参考になるようなことがあれば、ご報告をさせていただければと思います。

■益村会長

その際は、事務局にご連絡を宜しくお願いします。また次回にでもお願いします。福岡県職業能力開発協会の中野委員は、日々お仕事されていて、半導体推進関連などでどういったニーズがあるのかというところで、何かありますか。

■中野委員

特にはありません。

■益村会長

他に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。これで本日の協議会は終わりたいと思います。色々ご意見を頂きましてありがとうございました。最後まで活発な意見交換、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。それでは事務局にお返しします。

■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。最後のページなのですが、参考資料ということで、人材開発促進月間のチラシをつけております。ご覧いただいて、積極的にご活用いただければと思っております。それから最後に、事務連絡ですけれども、次回の協議会につきましては、来年2月から3月にかけて実施する予定としております。引き続きご協力のほどよろしくお願いいたします。

また、本日の協議会でいただきました貴重なご意見につきましては、厚生労働省にも伝えて参りますとともに今後の職業訓練実施計画の策定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、ご参加いただきありがとうございました。