

令和 6 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 7 年 3 月 5 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）

定刻より若干早いですが、皆さんお揃いになりましたので協議会を始めさせていただいてもよろしいでしょうか。ただ今から令和6年度第2回福岡県地域職業能力開発促進協議会を開会させていただきます。

私は協議事項に入るまでの間、進行を務めさせていただき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、ご了承くださいと存じます。また、マイクの使用については、2本同時にスイッチを入れますと音声が乱れてしまいますので、大変申し訳ございませんがマイクの使用後はその都度必ずスイッチを切ってくださいよう、よろしくお願いいたします。

それでは、最初にお手元にお配りしております本日の資料につきましてご確認をお願いいたします。まず、議事次第がございます。1枚めくっていただきますと出席者名簿、それから1枚めくっていただきますと座席表、それから1枚めくっていただきまして、配布資料の資料1から4まで、最後に参考資料という構成となっております。漏れ等はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、議事次第に従いまして、初めに福岡労働局の千葉局長から委員の皆様にご挨拶申し上げます。

■千葉委員

12月から福岡労働局長に就任いたしております千葉と申します。

本日は大変お忙しいところ、福岡県地域職業能力開発促進協議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また、本日ご出席の皆様方をはじめ、関係者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、ご協力を賜っておりますことを心より感謝を申し上げたいと思っております。

さて、先般、1月30日に開催されました全国職業能力開発促進協議会におきまして、令和7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ございますが、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7年度における福岡県地域職業訓練実施計画などにつきまして、ご協議をいただくことといたしております。後ほど事務局から提案させていただきます実施計画案につきましては、昨年11月の第1回協議会におきまして、委員の皆様方からいただきましたご意見を踏まえまして、福岡県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福岡支部と十分協議をさせていただいた上で、取りまとめたものでございます。本日、忌憚のないご意見をいただければと存じます。

最後になりますけれども、委員の皆様方をはじめ、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、就職支援、これらに取り組んで参りたいと考えておりますので、皆様方の引き続きのご協力をよろしくお願い申し上げます。以上、簡単ではございますが、ご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、ご紹介に代えさせていただきますと存じます。

なお、本協議会の資料及び委員の皆様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に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、次第の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。どうぞよろしくお願いいたします。

お手元の資料 1 をご覧ください。今回、設置要綱の改正案ということで付けておりますが、今回は委員の異動に伴う改正となっております。資料 1 の最後のページに別表ということで、委員の皆様の名簿を載せております。先ほどの挨拶にもありましたとおり、福岡労働局長に異動がおりますので、その部分を朱書きで入れております。千葉労働局長の異動ということに伴いました設置要綱の改正となり、改正点はその 1 点のみとなります。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＞

特に無いようでしたら、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、本日付で改正させていただきたいと思います。

続きまして、議事次第の 3、令和 6 年度ハロートレーニングの実施状況に入りますが、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、会長代理につきましては、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、益村会長、どうぞよろしくお願いいたします。

■益村会長

こんにちは、益村でございます。ここからは私の方で議事進行させていただきます。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たいと思いますので、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 6 年度ハロートレーニング実施状況について」、事務局からご報告をお願いします。

■事務局（糸井）

福岡労働局職業安定部訓練課の糸井と申します。どうぞよろしくお願いいたします。恐れ入りますが、着座にてご説明させていただきます。

私からは、令和 6 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。資料は資料の 2 を使用いたします。表紙に記載しておりますが、こちらは全ての訓練実施機関による実績を合算した総括表となっております。

早速ですが、表紙裏の 1 ページをご覧ください。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 6 年 4 月から 12 月までに開講されたコースを表にまとめたものです。1 ページ目は実績の項目を開講定員数と受講者数に限定いたしまして訓練実施機関と実施分野ごとに比較した資料です。また、2 ページ目は実績の項目を①の計画コース数から⑧の充足率まで細分化しまして、各訓練実施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 点だけ補足として説明させていただきます。2 ページの表について、下の注釈の 2 つ目をご覧ください。①年間計画コース数に求職者支援訓練は含まないとありますが、こちらについてご説明いたします。求職者支援訓練は、訓練校からコース申請が行われ、それが認定されて開講されるという制度になっておりますので、年間コース数の計画という概念が無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をしております。例えば、各分野の一番上に記載されている I T 分野をご覧ください。①計画コース数 17 に対して③開講コース数 32 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開講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、数値に開きがあるをご認識いただければと思います。

2 ページをもう 1 枚めくるともう一度表紙ございますが、ここからは、各訓練実施機関別の内訳資料になります。表紙をめくっていただいて 3 ページと 4 ページに求職者支援訓練の記載がございます。こちらを使用して、求職者支援訓練の実施状況についてご説明させていただきます。

3 ページの表と 4 ページを合わせてご覧ください。令和 6 年度の求職者支援訓練の傾向として、令和 6 年度の計画定員数が令和 5 年度に比べ約 2 割程度、減少したことに伴いまして各分野の応募者数、受講者数は概ね減少しております。一方で、充足率で見ますとデジタル分野はプラス 7.0 ポイントの改善、介護・医療・福祉分野はプラス 1.3 ポイントの改善となりました。特に求職者支援訓練においてのデジタル分野は、計画定員数が減少してもなお訓練校から多くのコースが申請され、募集開始後も定員を大幅に超える応募があり、応募率も非常に高い状況です。また、ご承知のとおり、当該分野は国の重点分野ともされておりますので、他の分野で生じた定員残の割り振りなどを行いまして、1 人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おります。以上、簡単ではありますが、令和 6 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。

■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。私から県で実施しております公共職業訓練についてご説明申し上げます。

資料 2 の 5 ページになります。こちらは令和 6 年の 12 月末時点の施設内訓練と委託訓練を合わせた実施状況となっております。施設内訓練は県内に 7 つございます高等技術専門校で実施しております。主にものづくり分野の訓練を中心とした訓練でございます。委託訓練は民間の教育訓練機関に委託をして実施しております。主に知識習得のための訓練で、施設内訓練に比ばまして短期間の訓練となっておりますので、毎月、何らかのコースを開講して、離職者の方々の受講機会を多くしているところです。

6 ページをお願いいたします。施設内訓練の実施状況です。まず、お断りをさせていただきますと、施設内で実施しています訓練には、職業に必要な技能を身につけようとする方を対象とした短期課程の訓練と、高校卒業程度以上の 18 歳から 40 歳までの方が受講可能な普通過程の訓練がございます。国の統計上では、短期課程が離職者訓練、普通過程が学卒者訓練と区分をしておりますけれど、県の施設内訓練、今実施しております普通課程につきましては、年齢制限の範囲内の離職者の方も対象となっております。今回のこの表は離職者向けの実施状況報告ということになるのではございますけれども、普通過程の学卒者の方も受けられる施設内訓練も一緒に合算して状況報告書を作成しております。本来ならば離職者訓練として区分されるものを、この離職者向けの実施状況に挙げるべきところであったかと思っておりますけれど、そういった状況もございまして短期課程と普通過程の全ての施設内訓練で実施している実施状況を今回報告させていただいております。

短期課程、普通課程の施設内訓練全体では、開講コース数が 37 コースで、開講定員数が 820 名、応募者数が 585 名、応募率が 71.3%となっております。結果的に受講者数は 517 名、定員充足率が 63.0%となっております。7 ページをお願いいたします。令和 6 年度の傾向といたしましては、応募者数につきましては、IT、製造その他分野において令和 5 年度を下回っております。全体で 8%の減少となりました。受講者数につきましては、IT、製造分野において、令和 5 年度を下回りまして、全体で 1.3%の減少となりました。IT 分野につきましては、応募者数の減少幅が大きくなっておりまして、令和 5 年度から割合にしますと、28.8%の減少。受講者数におきまして、令和 5 年度から 15%の減少となりました。介護・医療・福祉分野につきましては、令和 5 年度に応募者数を 3.9%上回りまして、受講者数は令和 5 年度と同数となっております。

8 ページをお願いいたします。こちらは委託訓練の状況になります。委託訓練全体で年間

の計画コース数は 202 コースとしております。こちらは 4 月から 12 月開講分ですので、開講の合計数としましては 149 コース、定員数は 3,292 名、応募者数が 3,309 名で応募率は 100.5%、受講者数が 2,664 名の充足率 80.9%となっております。9 ページをお願いいたします。令和 6 年度の傾向といたしましては、営業・販売事務分野を除いた全ての分野において、令和 5 年度を上回しまして応募者数は 11.8%増、受講者数は 6.7%増となりました。特にデジタル分野につきましては、計画コース数を増加しましたことに伴いまして、令和 5 年度から応募者数が 40.7%、受講者数が 60%、大幅な増加となりました。また、介護・医療・福祉分野につきましても、令和 5 年度から応募者数が 17.2%、受講者数 15.7%の増加となっております。

続きまして、令和 6 年度第 1 回の協議会においてご承認をいただいた令和 6 年度地域リスクリテラシー推進事業一覧について、第一回目の協議会の時にいただいたご提案等に対して、ご説明をさせていただきたいと思っております。資料は 15 ページ以降になります。令和 5 年度、6 年度の事業として一覧でリスクリテラシー推進事業、市町村、それから県が実施するリスクリテラシー推進事業一覧をまとめております。このうち福岡半導体リスクリテラシーセンター推進事業につきまして、受講者のニーズに沿った講座を設定するために、受講者アンケートを実施してはどうかと、この協議会でご提案をいただいております。その時に私の方が把握しておりませんでしたので、戻りまして事業担当部署に確認しましたところ、次の 17 ページ以降に付けておりますが、このような公開講座受講後アンケートを事業担当部署が受講いただいた方を取っているということでございました。これにつきましては、講座の実施にあたりまして、今後の内容の見直し等に活用をさせていただいているということでございます。説明は以上です。

■益村会長

ありがとうございました。続きまして、機構さんの方から説明をお願いします。

■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と申します。よろしくお願いいたします。私の方からは、福岡支部で実施しているハロートレーニングの実施状況について、ご説明を差し上げたいと思っております。

資料 2 の 10 ページをご覧くださいませでしょうか。ポリテクセンター福岡+飯塚となっておりますけれども、これは機構の職業訓練施設でありますポリテクセンター、八幡にございますポリテクセンター福岡と飯塚にございますポリテクセンター飯塚の合計実績でございます。令和 6 年度の合計欄、水色の欄、下から 2 行目になりますけど、見ていただけますでしょうか。今年度の全体の応募率、定員充足率、これの 12 月までの状況につきましては、開講コースが 52 コース、開講定員数が 750 です。応募者数は、その横にあります。応募者数は 645、応募率は 86.0%、受講者数は 548 の 73.1%でございました。昨年度比、下に書いてありますけれども、昨年度の同月比で応募率は 0.9 ポイント増、定員充足率は 4.4 ポイント増でございます。

次のページを見ていただけますでしょうか。11 ページ、これはポリテクセンター福岡で実施しているもののみの実績でございます。令和 6 年度の実績につきましては、下から 2 行目になりますけれども、12 月までの開講コースの実績につきましては 26 コース、開講定員数が 418 人、応募者数が 328 名で応募率が 78.5%、受講者数が 287 名の充足率が 68.7%となりました。昨年の同月比で応募率は 3.4 ポイントの増、定員充足率は 6.3 ポイントの増となっております。12 ページは主な分野の実施状況となりますが、全体の傾向については、令和 6 年度は応募者、受講者ともに増加しております。応募につきましては特に製造分野の応募者が 37 名と大きく増えております。建設分野の 11 名の減少につきましては、この一部のコースを第 4 四半期の開講に変更したことから、実質的な減少はございません。その他分野の 17 名の減少は、応募者が多い ICT エンジニアの導入講習。これは通常の訓練の前に

PCスキル、ビジネスマナーとか、そういった社会人の基礎的な訓練内容のものを実施しているのですが、非常に人気が高いのです。応募者と受講者が多すぎて、一般の応募の時に非常に少なくなってしまうと、それでは厳しいということもありまして、それを取りやめたということでございます。受講者の傾向について、特に製造分野の受講者が33名と大きく増えております。これは、私どもとしては、そのハローワークでの訓練相談会ですとか、当センターの施設見学会の参加者からの応募者、受講者が増えておりまして、訓練受講のメリット、修了後の仕事の内容、待遇とか、そういったところを少し積極的に参加者の方に説明するように今年度は努めているところでございます。

続きまして、12、13ページになります。これはポリテクセンター飯塚の12月開講コースまでの実績でございます。ポリテクセンター飯塚の12月までの実績につきましては、開講コース数が26、開講定員数が332名、応募者数が317名で応募率は95.5%、受講者数は261名、充足率は78.6%となりました。昨年度同月比で応募率は2.4ポイントの減、定員充足率は0.6ポイントの減となっております。続いて14ページ、主な分野の実施状況についてご説明をさせていただきます。全体としては、令和6年度は応募者受講者ともに減少となっております。応募につきましては、製造分野と事務分野は増えておりますけれど、建設分野が13名の減少となっております。受講者について、製造分野は微増、営業・販売・事務分野は同数でございましたけれども、建設分野が11名減少しております。建設分野の応募者、受講者の減少については、求職者全体が減少しているのと、建設業界が非常に厳しい状況になっていまして、就職状況等も踏まえて、そういうことが影響しているのではないかなと考えているところでございます。私からは以上でございます。

■益村会長

ありがとうございました。ただ今ご報告がございました令和6年度ハロートレーニング実施状況につきまして、ご意見やご質問等ございませんでしょうか。

■大矢野委員

先ほど半導体のアンケートがありましたけど、あれのデータは見られないのですか。

■益村会長

先週、「福岡半導体リスクリングセンターのご紹介」について、2月25日更新版をホームページで見たのですが、この中で先ほどのアンケートの主要な結果は出されています。福岡半導体リスクリングセンターは、企業側のニーズを取り込んで、半導体を作る側と使う側の両方に合うような講座を令和5年度から始められて、昨年度やっと充実するようになったというところなんです。この協議会でも企業側のニーズはどこにあるのかということと、前回ご案内していただこうと思ったのですが、違う部署の方が把握されているようなのです。この福岡半導体リスクリングセンターではニーズ調査を行われて講座が組まれているようです。

たまたま私がそのホームページを見ていたら、このアンケートに沿ったような項目で、例えば、福岡県内と県外、大企業と中小企業はどの位かとか、令和5年度から令和7年1月までの受講者9,390名を対象にアンケートを実施して、結構詳しいデータが載っていましたので、こちらを参考にされればいいのではないかと思います。早速こちらの要望を取り入れていただき、アンケートを取っていただきましてありがとうございます。企業のニーズと受講者のニーズ、特に受講者のアンケートをタイムリーに実施していただき、ありがとうございました。結構参考になるようなものがありました。ありがとうございます。

この協議会でも、日本全体でも、高度人材育成について重点が置かれるようになってきていますが、このアンケートの項目の中では、それはどこで見ることができるのですか。実習付きの講座などで、このセンターでさらなる高度人材育成にも努めていきますという方向で捉ればいいという理解でよろしいでしょうか。

■野田委員

県の半導体リスクリングセンターは主に在職者、半導体分野に限らない様々な、金融であったり、商社であったり、半導体に関連する、これから関心を持って繋がりたい企業さんも含めて、多様な業種であったり、技術人材の方だけではなく、例えば、営業職の方であったり、多様な業種・職種の在職者の方を対象として講座を開講しています。基礎的な入門編から高度なものまで、講座は様々網羅しているのですけれど、座学ですので、直接その技能をその講座でどうするのというところまでは想定されてないようなものになっております。

高度人材、半導体分野に関しては、九州半導体コンソーシアムですか、そういうものが立ち上がっており、その中でワーキンググループなども人材育成について設定されていまして、いろんな取組みが今なされております。九州経済産業局と一般社団法人の九州半導体デジタル何とか協議会というのが事務局で、大学とか、もちろん企業さんとか、自治体とか、様々な方が構成されたコンソーシアムがあって、その中で人材確保をどうしていくのか、九州経済産業局が令和4年に半導体の関連企業に調査したところでは、中長期的にも年間1,000人位不足するというような結果が出されていて、そのような報告もなされているというのは知っております。短期的には研究開発職も不足するのだというような、そういう不足感が企業の中にはあるということは、報告書で存じ上げておりまして、中高度人材につきましては、今ワーキンググループとか、大学とか高専とか、あと工業高校とか、その教員を対象に研修をしたり、カリキュラムを作成したりというような取組みが今まさになされていて、主にコンソーシアムでそういった取組みは、新卒の方、大学とか高専とか新卒の方を対象とした中高度人材の育成のための取組みで、県の半導体リスクリングセンターは在職者向けにそういう講座をやって、より半導体の分野に在職者の人も効果的な業務に繋がるように半導体の講座を実施しているというような状況です。

職業訓練は県の方で所管してやっていますけれども、機械系の訓練生に関しては半導体関連分野で活躍していただけるような知識、技能を習得する訓練を実際に基礎的なものをやっていますので、半導体向けの取組みとしましては、県としては中高度人材ではないのですが、現場の技術人材の育成ということで、高等技術専門校では機械系の訓練生を対象に、半導体関連企業のオーダーメイドの訓練を実施して、そこの就職に繋げていくことを今やっております。

■益村会長

福岡半導体リスクリングセンターは、技術者向けもあるのではないのですか。オーダーメイドでも一部やっておられるようですけど。

■野田委員

企業さんの方に入ってやるということも、もちろんメニューとしてはございます。

■益村会長

この福岡半導体リスクリングセンターというのは、県の事業の中では委託に入るのですか。

■野田委員

商工部で委託をしております。

■益村会長

機構さんが領いておられたので、補足とか何かあればよろしくお願いします。

■福田委員

コンソーシアムに我々も実は昨年度から九州能力開発大学が参画させていただいて、言われたような人材育成、野田委員が言われたように1,000人位足りないっていうのは、経産局

の方からご説明を受けて、皆さんもうご存じだと思うのですが、九州の大学とか高専は半導体の専門の課程とか、学部とか大学院の課程を作られたっていうのを聞いたのですが、それでもまだ全然足りないのです。その関連も含めるともっと足りないみたいなこともあって、我々機構が、そこでどれだけのお力添えができるのか、ちょっと分かりませんが、我々の方もそのワーキンググループで、その人材育成の喚起については参画をさせていただいているところでございます。以上です。

■益村会長

ありがとうございました。他にご意見やご質問等ございませんでしょうか。

＜意見・質問等なし＞

もし、この後に何かご意見やご質問等ございましたら、後ほど事務局の方にご連絡していただきますよう、よろしくお願いします。

それでは、議事次第の４の「令和７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）

続きまして、森田から説明させていただきます。申し訳ございませんが、着座で説明を進めさせていただきます。

お手元に資料３の１、３の２を準備しております。３の２につきましては、昨年度からの変更点が分かるように見え消し版となっております。どちらをご覧いただいても構いませんけれども、私が説明の中でページ数をご案内する場合は、資料３の１のページ数をお示ししますので、若干前後する部分もあるかと思いますが、ご了承ください。

令和７年度福岡県地域職業訓練実施計画ですが、こちらにつきましては中央協議会で示されました全国職業訓練実施計画、これに沿った形で策定しております。１ページの上に計画のねらいとありますが、この計画につきましては、産業構造の変化、技術の進歩、その他の経済的環境の変化の中で職業の安定、労働者の地位の向上、経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要があります、計画的な公共職業訓練と求職者支援訓練の実施を通して、職業の安定と労働者の地位向上を図ることを目的としております。この計画期間につきましては、２番のところにありますが、令和７年４月１日から令和８年３月３１日までの１年間としまして、実施状況等を踏まえながら必要な場合には改定を行い、改定を行う場合には協議会に諮るということで取り扱っております。

２ページ目の上に移りますが、労働市場の動向というところになります。本県、福岡におきましては現下の雇用情勢は、改善はしているものの求人の動きにやや弱さが見られるなど、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要があります、また、全国的な問題でもありますけれども、生産年齢人口の減少に伴って、人手不足感というのが深刻化しております。社会全体での有効な人材活用というところが必要となっております。

このような状況ですが、少し飛ばしまして訓練における状況、２ページの下の方に直近の公的職業訓練をめぐる状況を載せております。直近の状況としまして、県内のハローワークへお仕事を求められる方の新規求職登録者数ですが、令和６年度につきましては、令和７年１月末現在で１７４,４０９人、前年同月比で９９.６％となっております。そのうち、求職者支援法第２条に規定する特定求職者、これは新規求職者から在職中の方と雇用保険受給中の方を除いたものを指しますが、これに該当する可能性がある方の数は、令和７年１月末現在で、７５,８９５人、前年同月比で１００.８％ということで、同様な状況となっております。また、令和６年４月から令和７年１月の離職者に対する公的職業訓練の受講状況ですが、公共職業訓練で３,８７８人、前年同月比で１０１.７％、求職者支援訓練で１,９０１人、前年同月比７４.５％という受講者の状況となっております。

第３に令和７年度の公的職業訓練の実施方針と載っておりますが、７年度の実施方針を立

てるに当たりまして、参考資料ということで、後に付けておりますが、第1回協議会で使用しました令和5年度の実施状況を添付しております。令和5年度の実施状況は、第1回協議会でご報告をさせていただいたところですが、参考資料も見ていただければわかる部分もあるかと思えます。実施計画の中で課題として3つ挙げております。まず1つ目に、応募倍率が低く、就職率が高い介護・医療・福祉分野があること、それから2つ目に応募倍率が高く、就職率が低いデザイン分野があること。3つ目にデジタル人材が質量とも不足、都市圏偏在があることを課題として挙げております。

これらの対応としまして、実施計画の3ページの中段位から載せておりますけれど、介護・医療・福祉分野につきましては、人材育成が必要な分野ということは、ご承知のとおりでございますので、一定の定員数を確保した上で、応募倍率の上昇に向けて求職者が介護分野の仕事や訓練に関する理解を促進できるように、支援を行うハローワークの訓練窓口職員自体の知識向上、訓練実施施設による事前説明会や見学会への参加を積極的に働きかけ、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行っていきたいと考えております。2つ目、デザイン分野につきましては、一層コースの設定促進を図るとともに、求職者ニーズ、企業ニーズ等につきまして訓練実施機関に情報提供するほか、公的職業訓練実施カリキュラムに反映させることも検討していきます。また、求人ニーズに即した効果的な訓練内容となっているかどうか、検討の上で求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるように、支援を行うハローワーク窓口職員の知識向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会への参加を積極的に働きかけるとともに、併せまして訓練修了者歓迎求人等の確保、こういったものを推進しまして事業主等に対して訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図っていきたいと考えております。3つ目のデジタル人材が質量とも不足、都市圏偏在があることですが、こちらにつきましては、職業訓練のデジタル分野への重点化を進めまして、一層コースの設定を各地域でできるように促進を図っていきたいと考えております。

課題への対応としまして、中央協議会では求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるように訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会を確保することが謳われておりますが、福岡におきましては、主要なハローワークにおきまして、以前から訓練実施施設を招いた求職者向けの訓練説明会を開催しております。このことから、介護分野やデジタル分野に限らず、幅広く訓練説明会への積極的な参加を求職者に促すことに引き続き注力していきたいと考えております。

また、デジタル分野への対応としましては、協議会で報告させていただくものの1つとなりますけれど、令和7年度の職業訓練の質の検証・改善業務におきまして、デジタル分野におけるWebデザインコースを選定しまして、訓練実施機関、受講生、採用企業に対しまして、意見を聴取してまいりたいと考えております。前回の第1回協議会におきまして、実施方法につきましては、委員の皆様からご意見をいただいておりますので、それを踏まえた上で、実施方法も検討して進めていきたいと考えております。

計画期間である、1年間の対象者数につきまして、全体の計画をご説明いたします。各分野の計画につきましては、この後に各訓練実施機関からご説明いたしますので、私からは全体の部分のご説明となります。3ページの下から4ページに繋がります。離職者に対する訓練になります。対象者数、目標としまして。国又は都道府県が実施する施設内訓練、実際にはポリテクセンターと福岡県の施設内訓練ということになりますが、対象者数は1,531人、目標就職率は福岡県で91%、ポリテクセンターが82.5%となっております。また、福岡県が実施する委託訓練につきましては、対象者数が4,470人、目標就職率が、福岡県委託訓練としまして、81%という計画になっております。内容としまして、委託訓練も求職者支援訓練も全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにということで、デジタルリテラシーの内容もカリキュラムに取り入れて、促進を図ってまいりたいと考えております。続きまして、求職者支援訓練の部分ですが、5ページの下の方で、国の認定による民間教育訓練機関による求職者支援訓練につきましては、対象者数は

3,072 人となっております。目標の雇用保険適用就職率は基礎コース、実践コース 2 種類ございますが、基礎コースでは 58%、実践コースでは 63%と計画しております。離職者訓練の他、他の訓練もございます。まずは在職者訓練、こちらにつきましては、ページを飛ばしまして 8 ページに移ります。8 ページの上の方に在職者に対する公共職業訓練等ということとまとめております。公共職業訓練の在職者訓練、ポリテクセンターと福岡県で実施する在職者訓練は 4,956 人を計画しております。また、生産性向上支援訓練としまして、1,840 人という計画が上がっております。一方、新規学卒者向けの訓練につきましては、同じページの下の方に入れております。対象者数は、合計しまして 510 人、ポリテクカレッジの専門課程で 95 人、同じくポリテクカレッジの応用課程で 105 人、福岡県の施設内訓練の普通課程 310 人、合計で 510 人となっております。就職率に関しましては、福岡県で 91%、ポリテクカレッジで 95%を目指すものとなっております。障害者の方に対する訓練も入れております。9 ページになります。9 ページに 4 番、障害者等に対する公共職業訓練という項目の施設内訓練、これは北九州の若松区に福岡県の施設として障害者専用の訓練校がございます。対象者数は 145 人、就職率は 82%を目指すものとしております。また、同校の委託訓練、障害者向けの委託訓練としまして、対象者数は 82 人、就職率は 60%を目標に計画を立てております。続きまして、各分野、各訓練実施機関からの説明に移りたいと思います。

■事務局（糸井）

引き続き福岡労働局の糸井からご説明いたします。資料 4 をご覧ください。資料 4 は令和 7 年度のハロートレーニング実施計画の総括表となっております。

早速ですが、資料 4 の表紙裏側をご覧ください。こちらは全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となっております。定員の計画を求職者支援訓練、公共職業訓練と訓練実施機関別に令和 6 年度と令和 7 年度を比較する形で作成をいたしました。全体計画数を比較いたしますと、令和 6 年度の 9,063 に対して、令和 7 年度は 9,073 ということで 10 人増加しております。これは福岡県の委託訓練が 10 人増加したことによるものです。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をいたします。

次の表紙をめくって、2 ページをご覧ください。2 ページの求職者支援訓練は、計画段階による訓練科名が未定のため、厚生労働省本省から配賦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おります。なお、令和 6 年度は計画当初の数である 2,932 人から年度の途中で 140 人の追加配賦が行われ、ご報告につきましては、令和 6 年度は追加配賦 140 人を含めた 3,072 人を記載しております。令和 7 年度の全体数は、令和 6 年度と同数の 3,072 人となっております。この目安数につきまして、基礎コースをご覧ください。求職者支援訓練の基礎コースは、社会人としての基礎的能力を付与するもので、特に就業経験の乏しい方に対して重要なコースです。昨年度に引き続き、全体に対して 15%程度の枠を確保しておりますので、積極的な受講勧奨を推進して参ります。次に実践コースについて説明いたします。民間教育訓練機関の参入や求職者のニーズが特に多い分野として、表に色を付けた部分、すみません、資料印刷の際に色が落ちてしまっているようですので、今から色を付けていた分野を読み上げたいと思います。一番上の IT 分野、営業・販売・事務分野、医療事務分野、介護・医療・福祉分野、2 つ飛びましてデザイン分野の 5 つの分野について、先ほど申し上げましたが、民間訓練実施機関の参入や求職者のニーズが特に高い分野ということで位置づけております。具体的な割り振りに関しては、令和 6 年度の実績を参考に割り振っております。各分野に配分した上での実施計画としておりますが、必ずしもここにゼロと表記されている分野が実施されないものではございませんので、ご承知おきください。

割り振りに当たりましては、特にデジタル分野は応募率が非常に高いため、訓練受講の機会を提供する観点から、令和 6 年度と同じ 30%程度をデジタル分野の定員枠として確保しております。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%

とし、こちらも令和6年度水準を目標に設定をしております。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

続きまして、福岡県から説明をお願いします。

■野田委員

福岡県の訓練について説明します。

3 ページを引き続きお願いいたします。離職者訓練として、短期課程の施設内訓練の実施計画を記載しております。左が令和6年度、右が令和7年度、一番右端に定員の増減ということで書いております。それぞれ訓練科名、それから訓練期間、コース数、備考欄はこの科目を設置している高等技術専門校の名称でございます。施設内訓練、短期課程の施設内訓練につきましては、令和6年度から変更はございません。全体で短期課程520人、目標就職率は91%で実施して参りたいと考えております。

次に4ページをお願いいたします。4ページは委託訓練になります。対象者数は4,470人、目標就職率81.0%でございます。令和6年度からの主な変更点としましては、デジタル人材、これは重点事項でございますけれども、デジタル人材の育成を一層進めますために①のIT分野の訓練コースを、5コース定員115名を増員としております。委託訓練につきましては、数が多いので、4ページ、5ページと2ページにまたがっております。先ほど総括でご案内がありましたようにトータルでは4,470名と令和6年度から10名増ということになっております。

6ページをお願いいたします。6ページは、障害者職業能力開発校、障害者校における施設内訓練、委託訓練の実施計画でございます。障害者の施設内訓練につきましては、対象者数145人、目標就職率82.0%としまして、コース数、定員共に令和6年度からの変更はございません。委託訓練につきましては、対象者数82人、目標就職率60%ということで、コース数、定員共に6年度からの変更はございません。

7ページをお願いいたします。7ページは在職者訓練でございます。対象者数は30人としまして、溶接科で計画しております。コース数、定員共に令和6年度からの変更はございません。8ページをお願いいたします。8ページは学卒者訓練、普通課程の施設内訓練を記載しております。対象者数は310人、目標就職率は91%としておりまして、コース数、定員ともに令和6年度からの変更はございません。

続きまして、風車メンテナンス技術者育成コースの継続実施についてご説明をさせていただきたいと思っております。13ページをお願いいたします。風車メンテナンス技術者育成コースにつきましては、委託訓練として実施をしております。委託訓練実施要領に基づきまして、昨年度の本協議会を経まして令和6年度に実施しております事業でございます。当該コースにつきましては、継続して実施できる期間というのは、3年度と要領でもされておまして、令和6年度の実施状況を踏まえて、令和7年度も継続して実施させていただきたいと考えております。別紙1の実施目的でございます。県ではグリーン社会の実現に向けた脱炭素化の推進、産業の育成を図るということで、洋上風力発電の導入と関連産業の振興に取り組んでおります。風力発電は部品数が多いので、裾野も広く、部品の調達や建設、メンテナンス等の関連産業への波及効果が期待されるので、風力発電関連産業の集積、地元企業の参入促進に向けた取組み、風車メンテナンス人材の育成を図るものでございます。北九州市の方では参考に書いておられますとおり、グリーンエネルギーポートひびき事業ということで、現在、洋上風力発電設備の建設が進められております。7年度中の運転開始が予定されているというところでございます。2番の訓練概要でございます。このコースは6か月の委託訓練、訓練定員は10名と設定しております。目標は風車メンテナンス業界への就業に必要な風車メンテナンス技術の知識、技能を習得すること。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の習得はもとより、第2種電気工事士の資格取得ですとか、

その他の様々な資格を取りまして就職に繋がたいと考えております。主な就職先としましては、風力発電業界、それからそれに関連する職種全般、それとこの訓練で取得した資格を活かせる職種全般を就職先として想定しております。3番の令和6年度の実施状況でございますが、訓練期間は6年9月開講しまして、7年2月終了ということでございました。訓練定員は10名のうち、応募者が8名ありまして、受講者数8名となっております。現在の状況ですけれど、2名の訓練生が第2種電気工事士の資格を取得されたということで、他の資格についても修了者は概ね取得されているということでございます。就職については、まだこれからというところでございます。説明は以上です。7年度の継続実施について、ご了承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。1点確認させてください。昨年度より県の委託の場合は、10名ほど増えているのですが、これはこの風車メンテナンス技術者育成コースの10名ですか。資料4の4ページで4,470名というところで、昨年より10名増えたと思うのですが、どこが増えたのでしょうか。

■野田委員

委託訓練で10名増えておりますけれど、それぞれ増減がございまして4ページ、5ページが委託訓練の状況でございますが、一番右端の定員増減のところ、▲が付いておりまして、プラスの数字が入っております。どこで10名というのではなく、トータルで結果的に10名増となっているというような状況でございます。ただし、デジタル分野につきましては、重点的に実施するような形で計画をしております。

■益村会長

それでは、5ページの令和7年度の一番上のところ、④の介護・医療・福祉分野のところ、小さい文字で書かれていますが、これが新規に入っているみたいなのですが、これはどういう背景の下にこのコースが入っているのですか。定員40名増になっているところ。

■野田委員

介護職員初任者研修科というのが、令和6年度も令和7年度も一番上にあるかと思えます。単独と言いましょ、初任者研修科のみというものが、その定員で40名減となっておりますけれど、この細かい字のものは介護職員初任者研修科ではあるのですが、その中で訓練内容を工夫しましてパソコンや、ガイドヘルパーなども訓練内容に組み込んだ形で実施するというので、別に出しているものでございます。

■益村会長

分かりました。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します。

■福田委員

それでは資料4の9ページをご覧くださいませでしょうか。これは当機構のポリテクセンター福岡の訓練施設で、施設内で実施している訓練でございます。対象者数は560名で、令和6年度と同数でございます。分野毎の定員につきましても、製造分野で351名、建設関連分野で85名、その他の分野84名と令和6年度との変更はございません。続きまして、下の導入講習につきましても変更はございません。

続いて次のページになります。10ページでございます。これはポリテクセンター福岡、ポリテクセンター飯塚と九州職業能力開発大学校、機構の福岡支部全体の在職者向けの訓練の計画でございます。当機構では、在職者訓練を能力開発セミナーと称して実施しております。実施している施設はこの3施設でございますけれども、対象者数の計画定員は全体で

4,926 人、399 コースということです。3 施設で合わせて定員 645 名増、18 コースの増としております。目標の受講者数というのは 3 施設で 1,920 人、ポリテクセンター福岡で 850 人、飯塚ポリテクセンターが 140 人、九州職業能力開発大学校 930 人で、この目標値については、令和 6 年度からの変更はございません。

10 ページの下段のところでございますけれども、青字で記載しておりますが、生産性向上支援訓練、対象者数が 1,840 人となっておりますけれども、この生産性向上支援訓練と申しますのは施設内訓練とは異なりまして、企業が生産性向上を図るために必要な知識、スキルを習得するための効果的なカリキュラム、例えば生産管理ですとか、IoT とか、組織マネジメントですとか、マーケティングなど、こういったものを民間の訓練実施機関に委託をしまして行っているものでございます。繰り返しになりますけど、対象者は 1,840 人ということで、令和 6 年度から 110 名の増という形になっております。特に 1,840 人のうち D X コース、これを令和 6 年度から 110 人増やして 550 人で実施いたします。ミドルシニアコースは昨年同様の 110 人を、ミドルシニアコースというのは 45 歳以上の従業員の方を対象としたコースですけど、これについては昨年度と同数という形になっております。

続きまして、その次の 11 ページでございます。報告機関がポリテクセンター福岡とはなっていますが、実施施設は九州職業能力開発大学校の学卒者訓練の計画でございます。令和 7 年度につきましては対象者数 200 人、これにつきましては専門課程、応用課程、普通課程は該当しないのですけれども、定員に変更はございません。

続きまして、次のページでございます。最後 12 ページにポリテクセンター飯塚の離職者訓練の令和 7 年度の実施計画を載せてございます。実施総数につきましては、対象者数 451 名ということで、各分野は令和 6 年度から変更はございません。すみません、上段だけが令和 7 年度となっておりますけれども、建設関連分野以降も、左側が令和 6 年度、右側令和 7 年度でございますので、ご訂正をよろしくお願いをいたします。飯塚につきましては、訓練内容、定員については変更ないと申し上げましたけれども、少し充足率が低調ということもございまして、1 部カリキュラムを変更しています。例えば、入所者の年齢が非常に高くなってきていまして、いろいろな技能講習関係の資格を取るのが非常に厳しくなってきていますので、そういう資格取得に当てる時間を少し増やしたり、先ほど言いました建設関連分野、非常に応募が厳しいので、実は福岡県に申請しておりますけれども、福祉用具専門販売員という資格が取れるように、例えば、介護のそういう専門的な知識を取得して介護用具製品、介護ベッドとか、そういうものを販売できるような資格を取っていただけるような訓練も今申請中でございます。以上でございます。よろしくお願いいたします。

■益村会長

ありがとうございます。1 点確認させてください。10 ページの九州職業能力開発大学校の設計・開発分野の定員のところが、420 名と大幅に増えていますが、これはどうしてでしょうか。

■福田委員

詳細は私も承知していませんが、基本的には実績を踏まえて増やしていると思います。こういう設計分野というのは、今少しニーズが高いのかなということです。

■益村会長

設計・開発といっても、先ほどの半導体絡みでコース内容をいろいろ工夫されて、定員が増えたのかなと勝手に想像していたのですが、違うのですか。

■福田委員

我々の優先順位として先ほど言いました目標値、まずはこれを機構として、法人として必ずクリアしないといけないので、それを確実にクリアできるように多めの計画はしております

す。この在職者訓練ってというのは、レディメイドとして最初から設定して一般的な企業を多く幅広く募集するものと、企業のオーダーによって、いわゆるオーダーメイドでやるものと2つあるので、おそらくこの辺はオーダーメイド、企業からのニーズがあるのではないかなと思います、それを踏まえた計画であると考えております。

■益村会長

ありがとうございます。今回は大枠の案を議題4で、そして具体的な内容を議題5で、一緒に説明してもらいました。中央から大枠の人数が示されて、各施設、各機関等でどういうふうに割り振るかといったところで、具体的なところまでお示ししていただきました。1年前に代理で出席していただき、今年度から正式な委員になられた藤岡委員、お忘れになられたかもしれませんが、その時に最初に大枠を説明して、その後に詳細の方がいいのではないかというご指摘をいただきましたので、それを踏まえて、今回はこの次第にさせていただきます。

■藤岡委員

ありがとうございます。

■益村会長

以上をもちまして、その議題4と5の説明が終わりましたが、ご意見やご質問等ございませんでしょうか。

■藤岡委員

福岡商工会議所の藤岡でございます。昨年、多分申し上げたと思うのですが、目標値が書いてあるのですが、就職率の令和5年度実績であるとか、令和6年度の着地見込みとかを書いてもらった方が、その目標の妥当性が分かるのではないかと、みたいなことを多分前回申し上げたのではないかと、そこは分からない状況ではあるのですが、目標の就職目標値が80%、90%とか高い訓練もあれば、6割位の訓練があると思うのですが、そちらの目標が低く、実際実績が低いということなのでしょうけども、その課題感とか、そこに対しての対策っていうのはどういう感じになっていますでしょうか。

■益村会長

令和6年度につきましては途中なので、そういった部分の把握のために今回は参考資料として、令和5年度の実績、離職者向け職業訓練のデータを出してもらいました。参考資料の2ページです。令和4年度と5年度の充足率や就職率が詳しく書かれていますので、参考になるかなと思いますし、令和6年度については、先ほどご説明いただきましたので、それを踏まえての課題等についていかがでしょうかというご質問ですが、事務局、よろしくお願いします。

■事務局（吉武）

福岡労働局訓練課の吉武と申します。私からは、求職者支援訓練の目標値についてご説明いたします。先ほど説明しましたが、令和7年度目標値が基礎コース58%、実践コース63%ということで、こちらの数値については中央協議会の数値を準用させていただいております。5年度の私どもの実績につきましては、第1回の時にお示しして説明させていただきましたが、結果、この数値以下ということになっておりましたので、中央協議会のこの数値を目標とさせていただいております。

■益村会長

藤岡委員、よろしいでしょうか。

■藤岡委員

申し上げたいのは、他の福岡県さんの施設内訓練や委託訓練では結構 80%、90%とか就職率が高いのですが、こういったところに対してのその差と言うか、もっと高めることができないのかなと、その仕組みが、例えば、福岡県さんの施設内訓練とかは、出口の戦略が優れているからこうなっていて、ということであれば、それをもっと取り入れられないのかなというお話なのですけど。

■益村会長

例えば、福岡県の場合だと 80%台とか 90%台、施設内で 91%、委託で 81%の目標就職率で、ポリテクセンターにおきましても離職者対象が 82.5%など、比較的高い。それに対して求職者支援の方は基礎コースが 58%、実践コースが 63%と、県やポリテクさんに比べて、労働局管轄の求職者支援の方は、目標就職率が低いのではないかとこの辺りをどう見ているのかという質問だと思います。

■事務局（吉武）

失礼いたしました。元々、求職者支援訓練と公共職業訓練は別の制度になっておりまして、この就職率の取り方自体が違っているというところがあります。求職者支援訓練につきましては、訓練修了後 3 か月以内に雇用保険資格取得、要するに雇用保険に加入した者を就職として取り扱うような制度となっており、中央協議会も同じような形になっております。

公共職業訓練につきましては、訓練修了後 3 か月以内に就職、又は内定した者のうち、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であり、雇用期間の定めなしが 4 か月以上の雇用、就職についてはそのような形になっておりまして、必ずしも雇用保険の取得をしているかどうかという取り方をしていないので、その部分で中央協議会の方でも、かなり差があるところの認識は持っているようですが、どうしても今の状況ですと実績としては開きが出てしまうところは、否めないところでございます。

■藤岡委員

それは雇用保険に入らない人たちで、就職している人たちを加えれば、8 割、9 割まで上がるという形ですか。

■事務局（吉武）

全国で算出したものが以前あったと思うのですけど、やはり 10%位は違っていたというのがあったようです。どうしても制度の違いとなり、同じ土俵に乗らないので、私どものこの協議会についても、数年前までは実は就職の部分は同じ表に載せなかったのです。そういう事情があったのですが、資料が見にくいという部分がありましたので、同じ表の中で載せて、表記しているというところで見いただければと思います。

■益村会長

求職者支援訓練は、ハローワークを経由して雇用保険取得、その他のところは必ずしもそうではないという理解でいいですか。

■事務局（吉武）

週 20 時間以上で雇用保険加入、今後、加入要件は変わってくるのですけど、実際に雇用保険に加入したことを持って就職としているか、本人の申告だけを持って就職としているか、その部分で実際に求職者支援訓練の就職としているものについても、本人は申告しているけど、実際は加入されていないというケースは多々あるというところでございます。

■益村会長

データの取り方、制度の違いがあるということです。他にご意見やご質問など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。若干些細なことなのですが、8 ページ、(2)求職者支援訓練のうち、②の最後の黒点の箇条書き部分で、赤青字と赤字で旧の方は、労働市場のミスマッチ解消に向け、市場の魅力を伝えられるような働きかけを実施するというものから、訓練コースの内容や効果を踏まえて受講勧奨を実施すると、修正がされているということです。この修正の意図としては、その前の表現を揃えるという意味もあるのかなと思っていて、どこと表現が合っているかという、資料3の2の3ページの(1)の文末です。それと8 ページ上部の最後の箇条書き部分、項目で言いますと(2)の②の最後の箇条書き部分について、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する、と修正をされているという箇所です。場所についてよろしかったでしょうか。

このように修正した意図に関しては、表現を前に合わせるといった部分もあるかなと思うのですが、もう1つ解釈として、前回ヒアリング調査を行って、そのヒアリングの目的というのは、もちろん訓練メニューというのが適切であるかどうかと共に本来であれば、開講率を、充足率を高めるということもあったのですよね。その原因がはっきりしているかどうかについてなのです。もし、訓練メニューが十分でない可能性があるならば、十分にすることによって充足率を高めたり、就職率に繋げることができると思うのですが、1つの可能性としては、そこが原因ではない可能性があるということなのです。そこについては十分検討した上で、こういった計画を行った方が良いと思いました。今のままですと、メニューが適切ではないということを前提に、その対策として修正がなされている。もし、こう書いてしまうと、その可能性っていうのを消してしまうように解釈できると思います。そのあたりはいかがでしょうか。

■事務局（吉武）

この文言につきましては、中央協議会の文言が修正になっておりましたので、申し訳ないですが、そのまま修正という形で、地方の方も修正させていただいた次第でございます。ただ、畔津先生が言われたように、いろいろな意味合いを含んでこちらの変更になっているのではないかと思います。前回のワーキンググループの内容でいろいろご指摘いただいたようなところもございますので、次回のワーキンググループにつきましては、まずはヒアリングする内容、その部分をどうするかという部分と、対象者をどうするのかという部分も含めて検討中でございますので、その辺は次回に説明させていただきたいと思います。

■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。南里委員、いかがでしょうか。

■南里委員

株式会社 ACR に所属しておりますが、もう1つの立場として人材紹介事業協会の九州事務局を担当しております。南里と申します。よろしくお願いします。

本当にすみません、基本的な質問なのですが、いつも思っていたのですが、そもそもこの各施設というか、訓練をする場所によって就職率を上げるため、いわゆる修了式が間近になってきて、この受講生の方たちに就職をどう案内されているのだろうっていうのが、すごく素朴な質問なのですが。

受講生の方たちってどうなのでしょう、入口はいいのでしょうか、定員割れするところもあるでしょうし、応募者が多すぎて大変なクラスもあったりするのでしょうか、その後この修了式が近づいてきて、就職をするためのご案内は各訓練校とか、施設そこそこで多

分バラバラなやり方だと思うのです。例えば、キャリアコンの方が1箇所にも必ずいらっしゃるものなのか、若しくはその職員の方がご案内しているのかという、それによっても就職率ってかなり違ってくると思うのです。

これ、私がなぜお伺いするかというと、私がこういう立場でいくつか訓練校を回っていきまして、修了式間近になると外部講師と呼ばれるのです。現状の人材紹介、いわゆる正社員のお仕事はこういうことがありますよとか、こういう情報を収集して、こういうふうに移職をすると非常に効率的ですよとか、そういう移職についてのお話をしに伺うのですが、当然全部のところを伺っている訳ではないので、これってどこの学校でもされているのかな、学校という訓練校でどうされているのかなということは、すごくいつも心配になるのです。

だから、修了式に近づいて、あるいは就職のフォローっていうところを、もう少し充実した方が、現場での充実というか、実際それをしてあげるともっと就職率は上がると思うのです。いろいろ生徒さん、受講生の方に聞くと、ハローワークの求人を見てもあまりよくわからないし、結局いわゆるウェブのサイトとか、求人サイトいっぱいあるので、どれ見ていいのか分からないし、だからいつもいろいろお話を聞くと、なるほどねって言われるのですが、そういう就職へのフォローというのは、もうちょっと充実すると、もっと就職率が全体的に上がるのかなと。

その先にまた問題があって、先々週ですか、日経新聞に載っていましたが、今度はミスマッチの就職がもの凄く今上がっているというところも問題になっているという、そこにまた辿り着くのでしょうか。だから、まずは受講生の方に何か就職をうまいこと、いわゆる出口のところですけど、何かそれがもう少し全般的に充実できるような仕組みがあると、もっと数字でも就職率何%とか 90 何%とかになっていくのではないかと、すごく素朴な疑問です。

■益村会長

ありがとうございます。中池委員は何かありませんか。

■中池委員

特段ありません。

■益村会長

一旦、この議題4と5については、この辺りで締めたいと思いますが、他にご意見やご質問等ありませんか。

■大矢野委員

就職率の問題のついでに質問なのですが、就職したけど辞めたというデータはあるのですか。就職して何か月以内に辞めたみたいなデータは無いのですか。というのは、最近大学卒業して就職したけど、一方退職も多いのですよね。だから就職率を上げるっていうのもあるけど、いつまでもつのかという話はデータ上あるのですか。

■事務局（吉武）

先ほど南里委員からご意見をいただき、ありがとうございます。就職支援については、仰るとおり各施設に資格を持った者を必ず設置しないといけないというような形にもなっておりますので、授業の中に就職支援の時間が組み込まれているような状況です。それとハローワークにも指定来所日という職業相談をする日が設定されており、それ以外にも前回の協議会で前局長がお話ししたと思うのですが、求職者マイページというのがございますので、情報がかなり伝わりやすくなっております。ハローワークに来なくても、求人等の情報の提供ができる、そういったところをやっております。特に訓練修了前3か月位には、就職支援を各施設が始めているはずで、訓練が修了する時点で、既に内定が決まっている状態とい

うのがベストですので、そういった形になるように今のご意見も踏まえて、さらにやっこうと思っております。

大矢野先生からは、退職される場合ということですが、確かに、就職して退職される方っというのは、訓練修了者に限らずいらっしゃると思いますので、その場合はハローワークにすぐ来ていただける、ご相談いただけるようなご案内をさせていただいております。訓練が修了したからといっても、そこで終わりではないというようなご案内を訓練修了生に限らず、就職支援に当たっては求職者に丁寧に伝えておりますので、定着支援も含めまして行っているところでございます。

■益村会長

今の矢野委員の質問は、訓練修了者で就職した人の退職について期間などが分かるデータはあるのかという質問だったと思うのです。

■事務局（吉武）

離職している方が何％いるという形で取っていることはしておりません。

■畔津委員

集計はしていないかもしれませんが、追跡はもちろん本人をずっと追跡するというよりも、求職者支援や離職者訓練を受けた後に何かしら就職をされて、その後に離職した場合には、基本的な離職票なるものが提出されることによって、このデータを繋げれば理論上取れるけど、集計していないという意味でしょうか。

■事務局（吉武）

集計は行っておりません。雇用保険に加入すれば、退職して受給資格があれば届出に來られるという形にはなろうかと思いますが、加入期間等もございますので、必ずしも受給資格のある方ばかりではないですし、雇用保険に加入していない方もいらっしゃいますので、その辺の集計というのは、やってないということです。ただ、退職した後の支援については、先ほども申しましたように、引き続き行っているという状況でございます。

■畔津委員

よく理解できました。例えば、就職をしたかどうか、いわゆる就職の質のデータだと思うのですが、細かいところは仰られたとおりで思うのですが、逆に今度、いわゆる一定程度の良い就職、質の高い就職ができていらっしゃる方は容易かなと思ひまして。雇用保険に加入していて離職届が無いものが、いわゆるここで一旦線引きすると良い就職、それ以外は細かくは分類できないで、この2つを分類して、質のデータは割と比較的容易にできるのかなと思ひます。これは回答の必要はありません。

■益村会長

目標就職率の関連でいろいろとご意見をいただきましたが、他にご意見やご質問等ございませんでしょうか。

■大矢野委員

すみません、勝手なコメントですが、先ほどの出口によって就職率が違う、10％位違うっていう話ですが、研修を受けることによって、自分の働きたいところが合わないということもありうる訳ですね。だから、ミスマッチだけど、せっかく研修受けたから入りましたと、だけどやっぱり辞めてしまったというのと、ミスマッチだから研修を受けたものの就職しなかったというので就職率は低いという場合です。ミスマッチまで入れてしまうと、先ほどの10％違うっていうのは、もしかしたら無理やり入れたから高いので、やっぱ

りダメだったから低かったという可能性もある訳です。

だから、何を言いたいかというと、違うのはそれなりの意味があって、先ほどは雇用保険の話だったけども、やはり研修、例えば、久留米大学の場合ですけど、医学部には入ったけど、医者になりたいくないって者がいる訳です。だから、国家試験を受けていないっていうのと、一応親が言うから受けたけど落ちてしまった、というのもいるのですよね。だから100%の就職率があることがいいとは限らない。自分で勉強して、やっぱりミスマッチだからやり直そうかというのはあっていい訳ですよね。だから、10%違うのが、それだけで言えるのかどうかかわからないけど、ある程度は受講した人の自由度もあるのかな、という気分で私は読んでいたのですけども、すみません勝手なコメントで。

■益村会長

貴重なご意見、ありがとうございます。他にご意見やご質問等ございませんでしょうか。

<意見・質問等なし>

無いようですので、議題4の「令和7年度福岡県地域職業訓練実施計画（案）について」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。

■益村会長

議題6のその他は特にないですよね。以上で本日の議題は終わります。まだ若干時間もありますので、全体を通して何か言いたいことなどございませんでしょうか。例えば、中池委員、普段お仕事されている、この地域職業能力開発促進との関連などで何かアドバイスとかありますか。

■中池委員

細かい話になるかもしれないのですが、今、九州もシリコンアイランドということで、半導体の人材育成を盛んにいろいろなところで取り組んでいるのだと思いますけど、例えば、この資料4の2ページの福岡労働局管内の求職者支援訓練の分で、IT分野というのが令和7年度は20名ちょっと定員が減っているようなのですが、この求職者支援訓練とていうのは、要するに失業している方が就職するために必要なスキルを身につけるための訓練ということなのでしょうが、ここで言うIT分野というのは、具体的にこういった内容の訓練を勉強されているのでしょうか、勉強不足で申し訳ないです。

■事務局（吉武）

各種言語を使ったプログラマーとか、ITについてはその系統の訓練が設定されて、実践コースになりますので、大体6か月位の訓練になります。半年位でそれを始めるというところなのですが、実践コースにつきましても、いろいろな方を受け入れたいというのが各校ございますので、基礎から始める、ゼロから始める、そういった文言が付いたコースがほとんどでございます。

幅広く受け入れており、いろいろな方が入ってくるので、学校自体は先生が複数でフォローしながら進めているのですが、深まりが受講生それぞれです。例えば、企業様が求めている専門的な何かをとという部分になると、おそらく1年、2年というような長期の訓練でないと、マッチングしない可能性があります。ただ、その求職者についても、これを受けたら、自分はプログラマーになれるのだというような思い込み、先ほど大矢野先生からありましたような入口のところでのミスマッチがないよう、特にIT・Web関係は、職員がご説明したり、必ず訓練実施施設に説明を聞きに行っていたりするなど、そういった形のご案内を差し上げているところでございます。

■中池委員

このご案内というのは、ハローワークでされている訳ですか。では、半導体というよりもプログラミングということなのですね。

■事務局（吉武）

半導体となると、おそらく各県なり、ポリテクさん、ポリテクカレッジさん、多分そういったところでの訓練になるのではないかなと思っております。

■中池委員

承知いたしました。ありがとうございます。

■益村会長

福岡県職業能力開発協会の中野委員、何かアドバイスはありませんか。

■中野委員

せっかく、こういった沢山の知見、あるいは知恵を絞って取り組んでおられますので、計画にしっかり取り組んでいただけたらと思います。以上、ありがとうございます。

■益村会長

福岡県専修学校各種学校協会の田所委員の代理の野口様、前回からの課題を聞いているとか、ご意見はございませんか

■野口委員代理

1年前も代理で参加させていただきました。今年度の1回目は参加しておりませんので、前回について田所理事から引き継いでおりますが、かなりご質問を本人がして、会議が長引いたということ承っております、ご迷惑をおかけしてはいけないかなと思っています。また、初めてでわからないことばかりですので、逆に場違いな質問をしてはいけないかなと思って黙っていたのですけれども、皆様方、いろいろとご協議いただいて、職業訓練、専門学校も委託の方で参加させていただいておりますけれども、こういった場で協議をしながら、人材育成取り組んで参れたらいいかなと思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

■益村会長

ありがとうございます。他に何かご意見やご要望など、質問も含めてございませんでしょうか。

■大矢野委員

この前も言ったのですが、ITとかDXとか言っているけども、先ほどの半導体のアンケートとか見たらわかるように、半導体を作るという仕事と、半導体を作る機械を作るという仕事は違う訳で、もう1つ、その半導体のソフトの組み込みとか、ああいうのは多分教えられないですね。教えられないと言ったら悪いけど、いわゆる業種が違うのです。ものづくりと、アイデアを教えるのと、OSという基礎からやり直すのとは違うので、ただITとかDXとか言わないで、もう少し半導体のものづくりですよとか、半導体の設計ですよとか、そのように分類しておかないと、ただDX、IT関連で勉強しませんかと言っても分からない。だから、政府が悪いのですが、ただデジタル時代だから、デジタルだって言うのはおかしいので、デジタルの中身が分かるようにしないと、就職者は分からないのですよというのを前から言っているのです。

だから、そろそろ分類した方がいいのではないかなと、単純に言えばものづくりの中のD

Xと設計関係のものは違うのだというのを分けてやらないと現場が一番困ると思うのですよね。

■益村会長

福岡半導体リスクリングセンターの公開講座の内容を見ると、一応その辺りは分けてプログラムがなされているようですが。

■大矢野委員

漠然としている。

■益村会長

ホームページの情報を基にすると、この福岡半導体リスクリングセンターができたことによって、職業能力開発の機会が増えました。九州ではT S M Cが熊本に進出したことから半導体ブームがおきているし、また、北九州の方でもその可能性があるようです。そういったことを反映して、福岡県のみならず、福岡県外の受講者の方も多いということかなと思っております。他にご意見やご質問、ご要望などございませんか。中池委員、どうぞ。

■中池委員

もしかしたら間違った質問でしたら恐縮なのですが、資料を読んで、福岡県になると思うのですが、離職者訓練、障害者訓練、在職者訓練、学卒者訓練と分かれて計画があり、その分けている狙いと言いますか、どうして離職者訓練と、障害者訓練と、あと在職者、学卒者ってあるのですけど、これどういう理由でこのように分けて計画を作っていらっしゃるのかなということなのですけど。

■野田委員

県の大元の計画がありまして、それに基づいての大枠があって、この個別の訓練がこうなっているのですけども、職業訓練自体は元々その職業に必要な技能、身に付けるために就職を希望する方が受けて、就職に繋がっていくものでございます。県の離職者訓練と学卒者訓練の分類というか、区分は先ほど説明して分かりにくいと思うのですけども、短期課程なのか普通課程なのかの区分でございまして、学卒者訓練に分類しているものは普通課程で、学卒者の人も受講可能だというものでございます。年齢制限が一応ございまして、18歳以上で上が40歳位まで、40歳までというのが普通課程です。離職者訓練では年齢制限はございませんので、義務教育を修了された方はどなたでも、高齢の方でも、もちろん就職を希望されて、ハローワークに相談、職業相談をされていて、ハローワークから受講しなさいと、受講指示とか受講推薦を受けられた方は職業訓練を受講できるということなので、こういった方々を受け入れるのが、離職者訓練の方でございます。

学卒者訓練に分類している普通過程は、元々は若年層を対象にしていますので、長期にしっかりと身に付けていただいて、就職をしっかりしていただくというものでございますので、普通過程は1年、2年とかという期間設定をしております。離職者訓練につきましては、最長でも1年ということになっております。

在職者訓練は、県の職業訓練、基本は離職者に対して訓練をするものですが、地域の企業のニーズを踏まえて訓練というものをやっていますので、地域の企業の皆様とは日々話をさせていただいておりますが、その中で、在職者、特に福岡県の設定は溶接科なのですが、なかなか企業さんの方では訓練というのが難しいというのもございまして、そういったご要望があるので、高等技術専門校にそのようなコースを予め設定してやっているところでございます。

今、余計な話かもしれませんが、本当に入校生が少ない状況です。これはまあ仕方ないことかもしれないと思っています。今はとても就職が良いですから、訓練を受けていなくて

も就職していかれる方が多いという現状があるので、入校が少なくなるというのは、ある程度仕方がないことなのかもしれないですけど、そうは言っても職業訓練というものは、きちんと整えておかないと、例えば、何か起こった時に離職者、失業者の方が溢れてしまったりした時には、きちんと受け入れて訓練をして、また繋げていかないといけないので、そこは責務としてございますので、施設としてある程度一定のものは持つておかないといけない。ただ、余らしておく訳にもいかないとはいえましょうか、稼働率はしっかり上げていきたいと思っております。そういった施設を利用して在職者訓練を今後は、しっかりとやっていかないといけないのではないかと、これもポリテクセンターさんもございますので、そこもきちんとお話をし、住み分けをきちんとして、取り組んでいかななくてはいけないのかなと考えているところではございます。すみません、明確な答にはなっておりませんが、そういったことで設定しております。

■中池委員

学卒者訓練っていうものは、年齢と学歴に制限がある訳ですか。

■野田委員

学歴というよりも年齢制限、福岡県は年齢制限なのです。他県では学卒者だけの科という学卒者限定というのものもあるようなのですけれど、本県はその学卒者限定の科目ではないです。

■中池委員

現に失業している方が対象ということですか。

■野田委員

これは離職者の方も、この学卒者訓練のコースにハローワークの指示を受けて、もちろん受講するということもできます。

■中池委員

分かりました。

■益村会長

他に何かございませんでしょうか。ご意見やご質問、ご要望などありませんでしょうか。

<意見・質問等なし>

特に無いようですので、本日の協議会の協議事項はこれで終わりとなります。

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。それでは事務局に引き継ぎます。

■事務局（原野）

益村会長、円滑な議事進行を誠にありがとうございました。他にご意見等ございましたら、後ほど事務局の方にご連絡をいただければと考えております。

最後に、事務局からの連絡事項となります。令和7年度の地域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て、令和7年の10月から11月にかけて開催する予定としております。開催の1か月ほど前にはご案内をさせていただきたいと考えておりますので、引き続きご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

また、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、厚生労働本省にも伝えて参りますとともに、本県における今後の地域職業能力開発促進計画の策定、効果的な運営に反映させていきたいと考えております。

それではこれを持ちまして、本日の協議会を閉会させていただきます。本日はお忙しい中、どうもありがとうございました。