

## 次年度に向けた課題の検討について

## 次年度に向けた課題の検討について

### ◎今後の施策について各作業部会での意見・総括

部会名	意見	対応
タクシー運転手 確保作業部会	<ul style="list-style-type: none"><li>若者の流出が課題としてあるので、県・市町村が連携し、若者がタクシー運転手として地域に残る施策が必要。</li><li>アルバイトや子育て中の方など、隙間時間に働きたいという需要に応えるためには、事業者の負担が重すぎる。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>市町村に対して、バス・タクシー運転体験会・合同会社説明会の周知及びコミュニティバス事業者の参加呼びかけを依頼</li><li>国補助の活用</li></ul>
バス運転手 確保作業部会	<ul style="list-style-type: none"><li>現在、高校の進路指導(就職担当)の先生に対して、個別に事業者から説明を行っているが、先生を一堂に集めての業界の周知があれば効率的に業界のことを知っていただける。</li><li>Webニュースで業界を知った高校生から、運転手不足の報道を受けて「地域の役に立ちたい」という肯定的な反応があり、webを通じた魅力発信の重要性を再認識した。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>J・O・NOTEの活用</li><li>学生向けの既存の取組の活用を促進(次スライド参照)</li></ul>



## 次年度に向けた課題の検討について

◎北九州市におけるキャリア教育事例

【イベントの様子】





# 次年度に向けた課題の検討について

## ◎福岡市におけるキャリア教育事例

**福岡市**  
FUKUOKA CITY

よくある質問(Q&A) Language 音声読み上げ ふりがな 文字サイズ 小 中 大

ホーム スマホサイトへ 防災情報 救急医療・消防

Google 検索 サイト内検索について

くらし・手続き 子育て・教育 健康・医療・福祉 観光・魅力・イベント 創業・産業・ビジネス 市政全般

更新日:2025年10月1日

福岡市ホーム > 市政全般 > 主なプロジェクト > 中高生の多様な職業体験機会等の創出

### 中高生の多様な職業体験機会等の創出

福岡市では、第10次基本計画において、「多様な人材が育ち、チャレンジできる環境をつくる」ことを都市経営の基本戦略に新たに位置づけ、「将来に夢や希望を抱き、意欲と志を持ってチャレンジできる人材の育成」に取り組んでおります。

その一環として、中学生・高校生の視野を広げ、新たな分野への期待・興味・関心をもつきっかけを創出することを目的に、企業や大学・専門学校等の事業者から、職業体験などの多様な教育プログラムを募集し、福岡市内の中学校・高等学校の授業時間等で活用する取り組みを実施しております。

### 福岡市内の中学校・高校の教員の方へ

企業等が提供する教育プログラムを活用してみませんか。  
教育プログラムの閲覧・申込みは「福岡市キャリア探究ポータル」からお願いいたします。

**福岡市キャリア探究ポータル**



事業の詳細は下記チラシをご確認ください。

- ・(中学校・高校向けチラシ)企業等が提供する教育プログラムを活用してみませんか。(PDF:750KB)

福岡市内の事業者（企業・大学等の団体）様



子どもたちが将来を考えるきっかけづくりに  
貴社のお力をお貸しいただけませんか？

中学生・高校生向けの  
**教育プログラム**を  
**募集**しています **第2次募集開始**



### 募集するプログラム

中学生・高校生が仕事や将来を考える  
きっかけとなるプログラム

#### プログラムの例

事業者様の取り組みや業界に関する講義/出前授業、  
職場見学、業務/就業体験、教材提供など

※ 運営事務局がサポートに入って、プログラムを上記の目的に沿った形に  
ブラッシュアップすることも可能です。

### 募集対象の事業者様

福岡市内に本店又は支店・  
営業所等を有する事業者  
(企業・大学等の団体)様

※ 現時点で上記のようなプログラムをお持ちで  
ない事業者様でも、中高生に向けた新たなプロ  
グラムの企画・提供をご検討いただける場合は、  
ぜひご応募ください。



社会貢献活動の一環として  
取り組んでみませんか？



次代を担う子どもたちに  
貴社のことをPRしてみませんか？



生徒との交流を通じて、新たな  
発見が得られるかもしれません！



中高生の多様な職業体験機会等の創出事業

# 次年度に向けた課題の検討について

## ◎福岡市におけるキャリア教育事例

PROGRAM

プログラム一覧

該当プログラムが  
**37**件  
見つかりました。

推奨学年で絞る

すべて

中学1年生 中学2年生 中学3年生  
高校1年生 高校2年生 高校3年生

実施形態で絞る

すべて

学校への講師派遣型 企業等への訪問型 教材提供型

37件中 1~24 件を表示

No. 37

調理・製菓・製パン・ホテルの仕事って！？楽しく仕事について理解を深めよう！（企業訪問型）

学校法人中村専修学園（企業所在地：中央区）

推奨学年 高1/高2/高3  
実施形態 企業等への訪問型

中村専修学園は、中村調理製菓専門学校と中村国際ホテル専門学校を運営しておりま...

詳細へ

No. 36

調理・製菓・製パン・ホテルの仕事って！？楽しく仕事について理解を深めよう！（出張授業型）

学校法人中村専修学園（企業所在地：中央区）

推奨学年 高1/高2/高3  
実施形態 学校への講師派遣型

中村専修学園は、中村調理製菓専門学校と中村国際ホテル専門学校を運営しておりま...

詳細へ

No. 35

フィットネス&ダンスのプロ指導者から学ぼう！

株式会社スタディオパラディン（企業所在地：南区）

推奨学年 中1/中2/中3/高1/高2/高3  
実施形態 企業等への訪問型

スタディオパラディンでは、1986年より、3才から90代までの個人、および健康経営を...

詳細へ

### No.37 学校法人中村専修学園（企業所在地：中央区）

調理・製菓・製パン・ホテルの仕事って！？楽しく仕事について理解を深めよう！（企業訪問型）

前のプログラム 一覧へ戻る



中村専修学園は、中村調理製菓専門学校と中村国際ホテル専門学校を運営しております。好きであることは「進路検討の出発点」としてとても大事ですが、それを職業とするためには「どのような働き方なのか」「やりがいは何なのか」そして、「業界ならではの厳しさ」もしっかりと理解しておくことも大事だと考えています。このプログラムは、高校生の食分野やホスピタリティ分野の進路検討をサポートする「参加型プログラム」です。業界を知るだけでなく、本校の専門講師が提供する本格的な学びを、進路指導の一環としてご活用いただけることを目的としております。

プログラム

プログラム  
に申込み

# 次年度に向けた課題の検討について

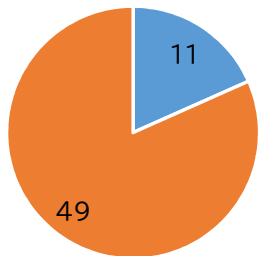
## ◎市町村における地域公共交通運転手確保施策調査結果

### 1. アンケート概要

目的: 県内自治体が独自に行っている運転手確保施策の実施状況を把握するもの  
調査期間: 令和7年10月27日(月)から11月14日(金)まで

### 2. 令和7年度実施状況

事業の実施について  
(60自治体)



■ 実施 ■ 実施無

実施内容	自治体数	実施自治体
二種免許取得補助	6自治体	筑紫野市、太宰府市、古賀市、うきは市、嘉麻市、須恵町
講習費補助	2自治体	須恵町、東峰村
広報	2自治体	宗像市(広報紙、事業者・ハローワークとの連携) 筑前町(チラシ作成・配布) 筑紫野市、うきは市(事業者の採用活動への助成)
雇用支援	2自治体	筑紫野市、うきは市 (安定雇用のため乗務員に支給した手当に対する助成)
その他	2自治体	北九州市(おでかけ交通への地域人材活用、運転体験会等の実施) 春日市(コミュニティバスの運行事業者を大新東に変更し運転手を確保)

- 実施している自治体の多くが交通部門単独で運転手確保を行っている状況
- 運転手確保には、県と市町村の連携だけでなく、市町村における教育・労働部門との連携・協力が不可欠

※実施していない自治体の多くは「予算の確保」「どのような取組をしたらよいか分からない」と回答

## 次年度に向けた課題の検討について

### ◎今後の施策について事業者へのヒアリング結果

- 合同会社説明会を開催してもらっているが、出展したとしてもどういった内容を説明してよいかわからない。
- 採用後の人材定着に関してノウハウを持つ人材が不足している。
- 労働環境改善、キャリアアッププランの構築、組織風土改善などの制度構築別のキャリア人材も不足している。
- 運転体験会・合同会社説明会への参加者に対するフォローアップが不足しており、せっかく興味を持ってくれた参加者を就職までつなげられていない。
- 人材確保に関してコンサルへの委託の検討を行ったことがあるが、費用面等から断念した。



# 次年度に向けた課題の検討について

## ◎現状・課題

○ 事業者へのヒアリングを通じて、以下の課題意識が明らかになった。

- ・ 戦略的な運転手確保の必要性
- ・ ドライバーの人材定着に関するノウハウを持つ人材の不足
- ・ 業界に関心を示してくれた方へのフォローアップ不足

○ これらの課題認識がある一方で、コストや時間的な制約から、戦略的な人材確保や定着に向けた取組が困難な状況にあることがわかった。

▶ 新規参入促進策と並行して、事業者が行う戦略的な人材確保及び人材定着を支援する施策が必要である。