

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見 (主なポイント)

1. 制度周知について

- ◆ ロゴマークを使用したイメージ戦略や人材育成支援センターによる専門的な人材確保。また、ワンストップ情報提供サービスによる利便性の向上はとても重要である。今後とも推進が必要。

2. 地域の特性を踏まえた訓練設定について

- ◆ 訓練コースによっては、定員充足率や就職率が高いコースと低いコースが顕著である。原因等を分析し、地域ニーズを踏まえた効果的な訓練コースの設定が必要。
- ◆ 事務系の訓練は受講希望者が多いが、必ずしも就職率に結びついていない。産業界のニーズと訓練校が用意しているコースがマッチしているか点検しているのか。

3. 人材不足分野について

- ◆ 介護系の現場は人手不足が続いているが、認定率・開講率が低調であるので、枠の設定も必要だが実際に訓練生を集めることが大事と考える。
- ◆ 建設分野は介護同様、人材不足なので、訓練を増やし、人材を育成して欲しい。

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見 (主なポイント)

4. 受講者属性等を踏まえた訓練設定について

- ◆ 長期高度人材育成コースの検討に際し、「不本意非正規（正規雇用で働きたいがやむを得ず非正規で働いている者）」で働いている人の正規化に力を入れて取り組んでいただきたい。
- ◆ 訓練修了し就職しても、コミュニケーション能力不足が原因ですぐに離職するのでは意味がない。アンケートにより企業ニーズ1位はコミュニケーション能力だと把握しているのだから、職業能力開発講習部分を充実させることが必要。

5. 訓練実施機関について

- ◆ 長期高度人材育成コースについて、県からのアクションを受けており、専修学校協会の会員である学校からも手が挙がると思う。分野が広がれば離職者の方もチャンスが広がる。

6. 総論的意見について

- ◆ 最近AIということがかなり、言われているようになっている。協議会の中でのITリテラシーという話がありましたが、そういう方向に向かいつつある。それに対応してどのようなスキルを身に付けていくということが求められる。
- ◆ 中小企業はこれまで以上に生産性の向上に努める必要があるが、ポリテクの生産性向上人材育成センターに期待している。しかし、このことを知らない企業も多いので、周知についてこれまで以上の工夫、取組が必要になると思う。女性のリカレント教育についても同様に周知・PRが必要。

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
1 制度の周知について	新しい求職者を開拓するために11月にポスター、リーフをスーパー、カラオケ、ゲームセンターにも貼り出すという新しい取組の説明があったが、実績や効果について次回発表して欲しい。(秋田) 非正規労働者の長期訓練や子育て女性の職場復帰などが始まるが、ハローワーク利用者以外の対象者の把握が難しいため、労働組合への相談者、高校の中退者、卒業者、子育て女性の求職者を把握した各機関は労働局に情報提供し、対象者が労働市場で活躍できるように連携して欲しい。(秋田) ロゴマークを使用したイメージ戦略や人材育成支援センターによる専門的な人材確保。また、ワンストップ情報提供サービスによる利便性の向上はとても重要である。今後も推進が必要。(群馬) 求職者ニーズ把握アンケートの問1の訓練を知ったきっかけのところで、ロコミなどアナログ的な要素が大きく、HPやSNSなどデジタル的なところからの情報入手は少ないようだが、最近でもこのような傾向にあるのか？(滋賀) 最近、正社員の有効求人倍率も高くなってきている。職業訓練の広報として、「非正規から正規」というようなメッセージも募集をかけるときにしたらどうか(兵庫) 「子育て中の女性のためのリカレント」と「非正規雇用労働者への長期高度人材育成コースの推進」については、その潜在的な対象者の多くは、ハローワーク等への窓口に来所しない傾向にあるが、周知はどのような方法を用いているか。(福岡)	ハロートレーニング受講後に就職した者、あるいはジョブ・カードを利用した者が、例えば3年後にどれぐらい定着しているのか。もし、定着状況が良ければそれをPRしていくのもひとつの方法と思う。(北海道) 生産性の向上については、中小企業の場合IoTを活用した生産性の向上はまだハードルが高い。中小企業は無料のアプリを使うなどで始め、今後、実際の取組事例を紹介してもらい、課題の洗い出しや対応についての整理し、活用策について検討して欲しい。(秋田) 資料が多くて難しいことと、パンフレットとかポスターの作り方も、中小企業がこれだというインパクトのある資料にしてもらい、企業が興味を抱いたあとで実際の相談が展開していくと思う。(秋田) 今年の11月から、公的職業訓練の情報をワンストップで提供するとのことだが、ハローワークインターネットサービスからも公的職業訓練の情報を見れるようにしたら良いのではないかな。(新潟) 一般の方々が、どのような機関が、どんな観点でどのような訓練を行っているのか十分承知していないのではないかな。積極的に県民にPRをする必要があるのではないかな。(新潟) 職業訓練の認知度を向上させる取組み、知ってほしい人にどのように情報を届け受講してもらう対策が必要と考える。(愛知)	訓練の申請について、申請概要などオープンにしているのか。(群馬) 「職業教育の日」をメインに「地元で学び地元で就職」キャンペーンを行っている。専修学校を活用して人材育成の周知していきたい。(三重) 「ハロレくん」が目を惹いてかわいい。これらを活用してPRしてほしい。(三重) 介護、医療事務について、そういった勉強をしようと思われるきっかけになるものを、こちらから働きかけないと、その仕事に対する意欲、働き甲斐というものを理解しにくい。先輩からのメッセージという形などで、アピールしないといけない(兵庫) 介護福祉士については、一昨年の法改正により受験資格等が厳しくなり応募者も半減している状況にあり、このままだと介護福祉士の数も減っていくこととなるので、こういった訓練を設定して人材を輩出していく必要がある。しかし、訓練制度がどれだけ浸透しているのかが疑問である。情報が偏ることなく届けば応募倍率も上がると考える(沖縄)	ワンストップ情報提供サービスの運用開始に合わせ、ハローワークインターネットサービスとワンストップ情報提供サービスのリンクを予定している。また、労働局のホームページからもワンストップ情報提供サービスのリンクを設定する予定。(新潟) 「生産性向上人材育成支援センター」について事業主団体等への周知・広報を実施し、企業からの問い合わせも多く、関心は高まっていると感じる(兵庫) 新規求職者の方全員を訓練担当者が相談状況を把握して、訓練が有効であると思われる方に対してはDM等によりアプローチをかけている。(鳥取) ポリテクの離職者訓練は、訓練コースによっても充足率に差があり、CAD、金属加工科の充足率が低い。また全体的な充足率は現時点では昨年度並みではあるが、昨年度から企業実習コース付の訓練を中心に充足率が低下していることで、今年度も厳しい状況である。今後も女性向けのフリーペーパーに修了生及び就職先企業を掲載するなど認知度を上げるための取組み等も行い、受講者確保に取り組んでいく。(島根) 支援訓練の実施機関の開拓が重要となっているが、これまでも委託訓練を実施している機関を含め開拓を進めてきたが、今年度は昨年度より認定率が若干ではあるが下回る見込みである。ただ、1コースあたりの受講者数でみると、昨年度より増えている状況にある。今後も引き続き利用者の声を支部HPに掲載するなど、認知活動も計画的に行い受講者確保に取り組んでいく。(島根) 資格が取得できる2年コースは、充足率が昨年と同様、若干の伸びはあるものの低調である。また、今年度の資格取得コースのうち介護系が2コースが中止となっている。介護系人材の不足が非常に顕著で、介護系で人材を求める要望は強いが、実際には応募がなく中止となっている状況である。(島根)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	いいロゴマークが決まったと思う。ハロトレくんがいろいろな職業の格好をするなどイメージキャラクターとして引っ張ってくれるといい。幼稚園や小学校の低学年に受けるとその親にも大きく広まると思う。(千葉) 教育庁と県産業人材課と労働局がトライアングルで、長期に地道に周知について取り組んでほしい。人材育成のためにせっかくいいプランがあるのにどこで手を挙げていいか分からないのではないかと思う。(千葉)	ハロートレーニングのパンフレットについて、要望を聞いていただき非常によく出来ている。訓練施設ごとの案内になっているが、求職者目線では訓練分野ごとに分かれている方が理解しやすいのではないか。(広島) フェイスブック等のSNSを利用して周知することも良いのではないか。(広島) 生産性向上支援訓練は、会員企業に提供されたリーフで周知したが反応がないので、関心が出る方策が必要(岐阜) 就職氷河期世代でニートとなり今でも抜け出せていない人たちを掌握しきれていない(岐阜)		求職者支援訓練は今年度の上半年は、13コース実施され、中止となったのは2コースであった。昨年度の同時期でみれば昨年度並みの開講率という状況であるが、引き続き、折込広告への掲載、商業施設、幼稚園等へのチラシの配布等を行って周知に努めている。また、各ハローワークより年2回、地域のニーズ報告を求め、島根県、ポリテクに情報提供し、訓練コースの設定の参考としている。(島根) 職業訓練は、定員に対して定員割れが生じている。昨年、ご存じのようにイメージアップのために「ハロートレーニング」の愛称が決定している。この「ハロートレーニング」を使用した積極的な周知・広報が必要。(山口) 安定所の雇用保険説明会で求職者支援訓練の実施機関が受講生募集の説明をしているように、公共職業訓練と求職者支援訓練との垣根がなくなってきたのではないか。求職者からみれば双方の違いがよくわからないのではないか(香川) 雇用保険受給者の中にも様々な課題を抱えている方もおり、離転職者向けの方々と同一の訓練を受講しにくい方もいる。原則を説明しつつ、本人の状況に応じた適切な訓練の誘導が出来るよう安定所と連携して周知していきたい(香川) 訓練コース別の定員充足率が載っているがコースによってばらつきあり。中止された理由は何か。また中止になり受講できなかった場合は次へのフォローはされているか。(高知) 今年前半中止になったのは介護初任者研修が多くあったが、郡部等で介護訓練希望者が少なく定員15人確保できずやむなく中止になった。中止前には再募集を実施し充足を図るようにまた中止の場合は必ず次回同コース等の案内、相談を行い窓口フォローを行っている。(高知) 新卒向けの施設内訓練については、オープンキャンパス、高校に出向いてのPR等を実施しているが、受講者の確保に苦戦しているため、各委員においても周知に協力願いたい。(鹿児島)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	人材確保が難しかったことに対応して、10月から訓練機関とハローワークと一緒に事業所訪問(訓練ニーズ、就職者支援、定着指導、在職者訓練等)するという新しい取組の説明があったが、実績や効果について次回発表して欲しい。(秋田) 求職者支援訓練の基礎コースと実践コースの割合について、概ね50%となっているが、福井県においては実践コースの割合が多いが、何か事情があるのか。(福井) 基礎コースと実践コースとでは、就職率に差があるのか。(福井) 事務系の訓練は受講希望者が多いが、必ずしも就職率に結びついていない。産業界のニーズと訓練校が用意しているコースがマッチしているか点検しているのか。(長野) ハロートレーニングには、資格取得支援による正社員への再就職を支援するものがあるが、資格取得により逆に派遣等非正規労働に転化されるといふパラドックスがみられる。これらの現象等を踏まえ、協議会として今後どのような資格取得を支援してくか、また、地域の実際のニーズの把握や訓練のコース設定や訓練内容の検討が重要であると考えます。(和歌山)	地域の実情・ニーズはどのように把握しているか。(山形) 支援訓練の基礎／実践コース割合について、全国平均で40%/60%なのに、中央協議会で50%ずつとしている理由は、どのような施策からか確認すること。(栃木) 訓練コースによっては、定員充足率や就職率が高いコースと低いコースが顕著である。原因等を分析し、地域ニーズを踏まえた効果的な訓練コースの設定が必要。(石川) 長期高度人材育成コースについて、非正規の方が資格取得を目指すという観点で、「収入を得ながら学びたい」というニーズを把握し、コース設定をしていただきたい。(京都) 「生産性向上人材支援センターが立ち上げられたことについては歓迎する。(兵庫) 神戸、姫路において、海外との営業事務とか貿易というのが非常に多いので、語学に特化した訓練は引き続きニーズが高いと思っている(兵庫)	職業訓練説明会で行ったアンケートの求職者が希望する訓練と、現在設定している訓練の応募倍率は合っているのか。(群馬) 自治体が考えている就農は、農地を持って自ら経営する「農業経営者」である。訓練は「農業労働者」を育成するという観点であれば、そのミスマッチがあるのかないのか。(宮崎)	ハローワークの職業相談窓口で求職者ニーズの把握を、職員等による事業所訪問や求人窓口での事業所対応の場面等において事業所ニーズの把握に努めている。(山形) 把握した情報は県・機構・局で共有し、WT等で協議。その結果を受けて地域訓練協議会に諮る訓練計画に反映させることとしている。(山形) 地域の訓練ニーズに的確な把握が必要。また、実際の訓練と現場でのミスマッチを減らし、いかにマッチングをさせるかが重要。地域の特性を経験値からしっかりと分析し、訓練基盤を確立する。(群馬) 支援訓練については、実践コースの定員充足率や就職率もよくないため、実態に合わせ、実践コース大幅に縮小し、基礎コースを中心に設定すればよいのではないか。(石川) 地域ニーズ枠について、「子育て等、女性のためのリカレント教育」の訓練コースを県下北部地域と南部地域でそれぞれ1コースを設定したいと考えている。(福井) 求職者が減っているのは経済的にもよいことだと思いますが、訓練を運営している機関にとっては厳しい状況であり、充足率も悪くなり、申請数も減っている。 訓練機関の確保、応募者の確保が重要(兵庫)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
		平成30年度の求職者支援訓練実施計画策定方針(案)について、各分野等の割合が全て前年度と同様となっているが、その根拠となるデータ等を含めて提示いただきたい。例えば情報(IT)系分野は今年度開講に至っていないのに来年度も設定するのか。(広島) 求職者支援訓練において、地域優先枠を設定しているが、本年度、この枠を使った実績はあるか？岩国地域、下関地域の中小企業の方から、できれば仕事でこういう事をしたいという要望が結構あるので、岩国地域、下関地域の人材育成にも力を注いでいただきたい。(山口) 中央訓練協議会で了承された内容というのはあくまで参考ということで、愛媛県の具体的な計画については、これを踏まえて、県内の求人ニーズ等を考慮し、関係者間で協議の上策定するということですか。(愛媛) 電気工事士について、年2回開催するなら利用者にとっては良いように見えるが、下期は結局資格試験会場が県外であるために受講が低調と言うことであれば、上期に集中したコース設定の方が良いのではないか。(宮崎) 自治体・求職者とも「農業」と言っているが、自治体は「ちゃんと就労してほしい」、求職者は「アルバイト」的な観点。将来就農できちんとやってもらうためには、ニーズ調査はもちろんだが就農後の補助等を一緒に示さないと難しい。同じところが出ているのに、全然違うところを見ている。(宮崎) 富山県は製造県と言われているが、所得を調べると製造業は35%を切っており、残りは第三次産業である。求人数をみても第三次産業が多い。訓練コースの内容がこの状況にあっているかどうかを確認したうえでのコース設定が必要ではないか。(富山)		鳥取県の生産性向上センターでやれるのが、民間教育機関等とヒアリングした結果19コース。大学等との連携は開拓の余地はある。この19コースに特化した形で企業、事業主団体等に受講生募集を展開する。次年度以降、実施団体になっていただいたり、傘下企業に受講勧奨をお願いしたい。(鳥取) 小中高等学校の児童・生徒を対象に「ITマスター」ということで指導して頂く方を募っている。児童生徒に対しては小学校から情報教育が必須となる。IT分野について将来を見据えた人材育成、求人開拓、マッチングに努めていただきたい。(山口) 「訓練カリキュラム等検証改善・会議」の対象コースである「福祉サービス科」について平成27年度以降、定員充足率が急激に落ち込んでいるが、求人数が増え、就職しやすい環境が整い、訓練より就職を選択する傾向があるのではないかと(香川) ハローワークで農業を希望する求職者は、農繁期の人手不足のための臨時的就労を希望している。6次産業やフードビジネスと言った訓練を希望されている方にどういったアプローチをすればよいか、WTで議論しながら探していきたい。(宮崎) 長期訓練について、現在、県の委託訓練で「介護福祉士養成コース」のみを実施しているが、平成30年4月開講にむけ、新たな長期訓練を設定する必要がある。現時点での県の取組状況を説明願いたい(沖縄) 観光業界としては人手不足でニーズはあると思われるが、6カ月の短期訓練において、業界のニーズを汲み取ってカリキュラム等の設定は行われているのか(沖縄)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
		箱根など外国の方が多くなりナイトツアーなどの常用がある。夜に働く人が出てくるなど、少し弾力的な働き方が必要。(神奈川) 観光業は、比較的夜も勤めなければならず労働条件の面でかなり厳しい。若い人でも夜勤が続くと厳しい。(神奈川)		地域ニーズ枠について、現在の状況と30年に向けての方針について、説明をお願いしたい。(大阪) 委託訓練の設定時期に対応した求職者支援訓練の上期への重点配分で、認定コース数・定員数とも増加に転じた(岐阜)
3 人材不足分野について	人手不足の東京の企業が、パート・アルバイトにもボーナス・退職金出すとか、労働時間の平準化により8時間労働にして正規の給料を払うとか、人の募集の際にリクナビ、マイナビに資金を出して成果を得ているとか、企業側の努力と行政の情報発信などお互いに意見交換を行う場が重要。(秋田) 重点分野でもある介護分野についても、介護施設の増加が目につく。人材確保のため、努力が必要であると考えている。介護人材の背景を鑑みても、これからの訓練の役割は非常に大きなものと考えている。(群馬) 介護人材のニーズの高まりが高齢化の中であるかもしれない。(三重)	旅館・ホテルのサービス業で人手不足が顕著のため、高齢者や外国人労働者を含めた一歩も二歩も踏み込んだ新たな人材確保対策が必要。時給単価の上昇により経営が圧迫し、マイナスのスパイラルに入らないか心配。人材確保の点で関係機関の連携を強化して欲しい。(秋田) この訓練計画は、求職・求人者からのニーズを聞いて作成されており、人手不足分野についても考えているんでしょうが、それ以外の人手不足分野にも目を向けて職業訓練を受ける方に案内していただきたい。(新潟) 介護の訓練を受講して人材が増えてほしい。外国人の採用をしないと人材がなくなってしまう状況になっている。(三重)	介護分野で長期コースを以前から実施している。当初は30～40代女性を中心に受講者が多かったが、現在は受講者が集まらないという実態がある。次年度以降開始の他の長期コースも、充足できなくなる可能性がある。(栃木) 非正規雇用労働者等への長期人材育成コースの推進は非常に良いと思う。短いコースが多く、うちは介護をやっているが、介護は短期では無理なので、長期でできないかという話を昨年したが、長期のコースを拡充していただけるのは良いこと。ただ、うちの専門学校も生徒は高校生がメインだがほとんど来てくれなくなった。日本全国どこでもそうだが志願者が減ってきてしまっているのが現状。その中で拡充ということになったが、受講者の募集など、どのように考えているのか。かなり厳しいと思う。(山梨) 有効求人倍率が良くなり、各方面で人材が欲しい中、介護に目を向けてくれる人がものすごく少なくなった。ただ、目を向けてくれる人は非常に良い素質があり、真剣にやってくれる人。今まではこういって失礼だが、介護分野なら100%就職だからという人が結構多かったが、今は良い人材の方がかかる。もっと介護の現場を宣伝していただきたい。給料が安すぎるなんていうことは絶対ない。給料は引けを取らないが職種で二の足を踏む。県も国も、いい面も宣伝してほしい。介護の現場は大変困っている。介護に目を向けるようにしてほしい。(山梨)	秋田県と雇用対策協定を結び、若年者やAターン事業を積極的に取り組み、中・高生に地元企業を知ってもらう機会も増やしている。サービス業に関しては、女性や高齢者などの潜在的求職者を把握し、就職支援の戦略を練っている。時給単価については、賃金のコスト高に対応した各種助成金の案内・活用による支援や、求職者に対しては福利厚生とか賃金以外の企業の様々なメリット、県内企業の魅力を発信していく。(秋田) 介護系訓練の中止コースが多くなっている。(福井) 介護福祉士養成コースを3ヶ所で行っているが、受講者は年々右肩下がりが。今年は30名の枠を設けたが受講者は12名と少ない状況。各専門学校を訪ね、少ない中でその分求職者の枠をということをお願いしているところ。今後の受講者確保については、今のところ不透明。更なる周知が必要。ハローワーク等の協力を得ながらやっていきたい。(山梨)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	国は、介護福祉士に月額1万円、保育士には数千円を補助しているが、それでもまだ不足しているということか。(福岡) 「国立社会保障・人口問題研究所」における、2015年の調査によれば、これから、平成35年までに、15歳から60歳までの労働人口が、1,200万人程度減少する。さらに、平成36年から平成40年までの、わずか5年間に500万人減少すると報告されており、今後の労働力不足はさらに深刻さを増す。(福岡) 労働人口減少の一因として、「ひきこもり」等の学生が増えている。このような人には「e-ラーニング訓練」が適している。しかし、受講希望者は多いが就職率は非常に悪い状態である。大学でも、企業が求める人材を育成すべく努力しているが、簡単ではないのが現状である。(福岡) 医療・介護分野の働き方として補足だが、看護師の業務範囲が狭くなっている。看護師以外の職員は、掃除だけでも、机等を掃除する係りと病室等を掃除する係りが分けられている。また、配膳する担当も決められおり、業務が細分化されている。医療機関としては、賃金が高い看護師が、より少人数で済むように、かつての看護師の仕事が低賃金の職員に移行している。(福岡)	スタッフ自身が高齢化する中で介護福祉士コースを受講した者の就職先はどこになっているのか(三重) 雇用情勢が改善するなか、介護分野の人材不足について、求職者の求める職業と人材が必要な業種・業界とのミスマッチの部分がある。(三重) 和歌山県委託訓練農業科について、応募者に対し、入校者数が比較的少なかった原因はなにか。また、建設人材育成コースの状況及び介護訓練等の状況について教えていただきたい。(和歌山) 建設分野は介護同様、人材不足なので、訓練を増やしていただいて、人材を育成してほしいと思います。(徳島)	毎回話題になるが、資料1の労働市場の動きを見ると求人が増加している職種があるが、訓練とマッチングしていないのではないかと。例えば建設業界など。昨今、自動車関係の整備科は定員を増やしたことで対応していただいた。この場で論議できない業界の人手不足に対して、県・労働局として何か考えている施策があったら教えていただきたい。(山梨) 介護系の現場は人手不足が続いているが、認定率・開講率が低調であるので、枠の設定も必要だが実際に訓練生を集めることが大事と考える。(愛知) 雇用のミスマッチが多いようには感じている。最近保育士ニーズは少し変わってきたかと思われるが、相変わらず介護系は人手不足感を感じている(兵庫) 働き手の要望が最近、厳しくなっている。賃金とか処遇だけでなく仕事と家庭のバランスを取りたいというような要望の中で、マッチングが難しい。(兵庫)	HWのニーズ調査でも毎年建設関係の訓練希望者がいるものの、訓練の仕組みから考えると建設の訓練をいろいろ組み合わせたととしても1か月に満たない期間で終了してしまう。建設関係の訓練ができる事業者にもアタックしてもなかなか引き受けてもらえない状況。特に訓練は受講者が集まって、ある一定期間が必要。例えば1か月だけ建設に特化した訓練をして、残りはパソコンをやるとなったら、建設に特化した業者はパソコンの外部講師を依頼しないといけない。外部講師代も赤字になってしまう。これは仕組みの問題でもあるが、訓練の組立が難しく、毎年内部でも問題になっているところ。今後とも全国会議やブロック会議等で、もう少し柔軟な、事業者が損をしない損益分岐点を超えるような訓練の仕組みになるよう要望を上げていきたい。県公共でも支援訓練でも難しい部分。震災による建設の需要がある一部の県のみ1か月未満が認められていた。それ以外のところは特例が認められないのでコース的に組立が難しいという実態がある。(山梨) 他県の委託訓練の状況を聞いたところ、茨城や長野は建設関係の訓練を2～3か月で行っている。内容は労働局の説明のとおりパソコンとの組合せで、実際にフォークリフトや玉掛の資格を取るのに1か月もいらない。2～3週間あれば十分という状況。外部講師を呼んでくるのも難しいという話も聞いた。訓練期間は3か月だが、半分以上は別のことをやっている状況。(山梨) 支援訓練についてもまだ上半期だが、全国で10コースくらいしか建設分野のコースは開催されていない。月100時間受講しないといけないということで、例えばフォークリフトだけだと30～40時間で終わってしまうので、組み合わせが難しい。(山梨) 介護福祉士を修了した者はほぼ就職している。北勢地区は県外就職が多い。(三重)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	介護業界には法的な規制が多く、介護報酬に国が定めた価格統制があるがゆえに市場機能が損なわれており、きつい仕事の割に低い処遇になっている。一方、労働市場が機能していても、賃金が伸び悩み、人手不足が解消できない業界もある。 公的職業訓練は、「労働市場が機能しているのか」「習得するスキルの汎用性は高いのか」「プログラムのニーズはあるのか」等があり、見極めていく必要がある。(福岡)	商工会議所の労働力調査において「人手不足でない」という企業からの声が多いと報告があったが意外である(香川)	農業系は後継者問題等もある。農業法人への就職を主眼として「アグリチャレンジ科」という短期の委託訓練を農業大学校へ委託して実施している。わずか4ヶ月訓練なので促成栽培という形。農業機械の操作や、農業関係の基本的な知識を身に付けることを目的にしている。(鳥取)	来年度以降の制度設計等に向けて反映されるよう意見をあげていきます。(高知)
	介護分野のOJTについては、重要なご指摘と思う。(宮崎)	地方での調査となると、5人未満の小規模、零細企業が多く(香川では全体の95%)、人材の流動性も少なく人手不足感は薄いと思われる。世間で人手不足とされているのは、ある程度の規模の企業のことである(香川)	「長期高度人材育成コース」について今後3年制の検討をお願いしたい。3年で正看護師を目指すコースで使えないのでは非拡充を。(高知)	介護職員の処遇面が非常に悪く、全産業の平均賃金が30万円台であるのに対して、介護福祉士や保育士の平均賃金は約22万5千円とかなりの差がある。「仕事がつきつい」「責任が重い」という割には処遇が非常に悪い。 このような背景が一因で離職率が高く、潜在的な人材は3万人程度いると言われており、その結果、介護福祉士や保育士が不足している。(福岡)
	型枠大工やとび工を扱った漫画やテレビを作り、女性が生き活きて、社会に貢献する面白い職業があるというPRができないか。学生では女性がパワーがあるのでプラスのイメージづくりに本省レベルで取り組んでもらえるといい。(千葉)	全業種において、人手不足と言えるが、特に、運輸、建設、介護業界等は慢性的な状態である。一方、今後は、金融機関など消えていく職業もあるので、将来的には、「兼業」「副業」ということも企業側で考えないと、人手不足には対応できないかもしれない。また、企業では、人材育成に加えて業務の効率化、生産性の向上も重要な課題である。(福岡)	保育士、介護士の男性は、結婚すると賃金の低さからやむなく退職する例がある。来年、介護報酬が引き下がるのでより厳しい。(千葉)	業所管のアプローチが正当であろうが、助成金というツールを活用いただくことで、現場の雇用環境の整備・向上に繋げてもらえればと考えている。(宮崎)
		介護とか建設とか人手不足の分野では、訓練を経験することなくいわゆる即戦力として現場に入っていくことができると思うところだが、OJTはきちんとできているのか。訓練を受けていない方が即現場に行くということは不安。(宮崎)	平成28年度公共訓練(離職者訓練)の介護分野修了者率が他の分野と比べると落ち込んでいる理由は如何か。(茨城)	介護については、高齢化が進む中でニーズがあると考えているが、職業のイメージや実際の労働条件等から応募者が少ないという状況が考えられる(沖縄)
		IT関連での人材不足が言われている。県内にIT関連事業所が進出し求人するも、なかなか採用に結びつかない(人材がいない)という声を聞くことがある(沖縄)	介護は73.8%が訓練修了しているが、定着率は介護労働安定センターの調査によると、1年位で転職している。転職は別の介護施設にしており、就職後の定着が課題である。(茨城)	運輸分野について、運転手不足は深刻である。運転免許取得を伴う訓練について設定は困難なのは理化しているが、平成29年度の訓練計画において、人材分野で運輸分野に関する取り組み内容について継続となっているが、現在の状況について教えてほしい。(大阪)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

資料4

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
		ITについては慢性的に人材不足であるということは聞く。IT実践コースが次のステップに繋がるような訓練内容になっているか(沖縄) 保育士等の業務に携わる人の能力を高めるような訓練があればよいと思う(沖縄) 介護分野について受講希望者が集まらない状況とのことだが、将来の人員不足への危機感に対して何か方策はあるのか。(熊本) 職場環境等に問題のある企業もあると思うが、就職先のあつせんの際にそういった点の整理や取扱いはどうしているのか。(熊本) 新卒者等に声が届かず人材確保が困難な状況は、学卒未就職者・フリーター・非正規雇用者などを訓練へ誘導する課題と共通(岐阜) 検証改善業務だが、一昨年の計画で観光分野のニーズがあるだろうとのことであったが、ふたを開けたら全く違い意外であった。ITも個人的にもっと注力するべきだと思うが、世の中のニーズと合わないのか。(神奈川) 訓練の正規雇用の就職率から、中小企業にはその受け皿になる部分がある。いかに中小企業側の求人に関心を持っていくか注目している。観光分野は、個人旅行にシフトしており、各職種で必要な英会話を訓練する必要あり。また、情報分野は、入ってから鍛え上げることも多いので、コミュニケーション力も就職に繋がる。(神奈川)		人手不足分野の建設・設備の施設内訓練では、入校者の減少で定員割れの状況(岐阜) 介護の2年間の長期コースは中退者がほとんどいないが、短期(2・3か月)は中退者が目立つ。就職を理由に辞めてしまう場合も数字に含まれてしまう。(茨城) 就職率は訓練修了後3か月までの確認となっており、以降の調査は行っていない。国等の資料を見ても、転職を繰り返している状況である。(牧島委員) ハローワークにおいても定着を重視し、取組をしている。状況分析もしていきたい。(茨城)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
		建設分野・介護分野については、有資格者を増やせば人材不足が解決するとも思えない。賃金等の待遇改善がなされないと根本的に人材不足の解消にならないのではないか。(千葉) 企業は求めるべき人材がわかっているのに集まらない。働き方改革を進めていくうえでも、訓練、能力の向上は重要。訓練の状況を社会の変化にあった人材訓練にしていだきたい。会議所も一緒にになって人材育成に協力したい。(茨城)		
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	託児施設があるなど、女性にもっとPRしたり、統計上に女性受講率を出してアピールしてもいい。(三重) 京都府が実施している在職者訓練で「非正規雇用の優先コース」があるが、どのような仕組みになっているのか。(京都) 「リカレント教育」の期間は、どの程度を想定しているか。 また、「県や市の女性センター」「福岡県男女共同参画センターあすばる」「福岡市男女共同参画推進センター・アミカス」等の事業と重複を避けることと、相互で補完的な役割も検討してほしい。(福岡) 医療機関に対するアンケート調査で、平成28年度と29年度の調査結果がかなり相違しているのは、医療機関や介護施設等の構造の変化と、IT化等で、そこで働く職員や看護師の業務内容の変化が一因である。これからは、このような状況をよく理解したうえで、求められる人材をどのように育成すべきか考える必要がある。(福岡)	長期高度人材育成コースの検討に際し、「不本意非正規(正規雇用で働きたいがやむを得ず非正規で働いている者)」で働いている人の正規化に力を入れて取り組んでいただきたい。 (あまり範囲を広げず、まずは医療・介護福祉、保育に絞るのも方法)(北海道) 訓練修了し就職しても、コミュニケーション能力不足が原因ですぐに離職するのでは意味がない。アンケートにより企業ニーズ1位はコミュニケーション能力だと把握しているのだから、職業能力開発講習部分を充実させる必要あり。(栃木) 何かしら問題がある就職が困難な方たちを就職させるには、今までと同じことをしていたのでは無理。 局・県・機構の3者で知恵を出し合いながら、有効な訓練をしていただきたい。(埼玉) 企業にどのような人材を採用したいかを聞くとほとんどの企業が人柄がよく前向きな人と答える。訓練内容にそうしたカリキュラムを取入れ充実させて就職させることが大事。(石川)	訓練のコース設定において、企業ニーズ(コミュニケーション能力)をきちんと反映させること。(栃木) 職業訓練説明会でアンケートを実施しているが、女性や年代など多方面から分析することが重要になると思う。(群馬) 託児施設が整った訓練し進めているが運用となると厳しい難しく、利用が少ない。各訓練機関と協議しながら利用しやすくしていく。(三重) 女性の受講率高くなっている。託児所付訓練も75%の就職率であった。(三重)	委託訓練について、28年度実績は男性84名入校に対し女性444名。圧倒的に女性が多く就職も7割している。出産・育児を終えた女性が社会復帰のツールとして訓練を受講している。(三重) 県の独自の制度。県の職業訓練を受けた方が好きな保育施設に預けた際に経費の2分の1を助成。引き続き就職後も預けられ、子どももスムーズに移行できるという事をねらい、こういう形を取っている。国の制度も融通が利く形にして欲しい。(鳥取) 「訓練カリキュラム等検証改善・会議」の対象コースである「福祉サービス科」について平成26年度から平成27年度にかけて、定員充足率が大幅に低下しているが、何か変更点等はなかったのか(香川) HW求職者へのアンケート調査結果は求職者ニーズがよく把握でき求職者支援訓練コース決定の参考とした。PC,事務系、介護福祉分野が人気。介護分野では上位の資格を求める求職者も多くあり、今後委託訓練の介護コース設定時期等と求職者支援訓練との調整をよろしく願いたい。(高知)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	医療や介護分野における働き方の変化は、「地域包括ケアシステム」によって、医療機関、介護施設、地域及び自宅の連携が深まっていること。また、「地域包括ケアシステム」が「長年住み慣れた在宅で支援する」というキャッチフレーズで進められていることも要因で、今は過渡期にある。(福岡) 雇用環境の改善で学卒未就職者支援への意識が、コミュニケーション能力に課題のある既卒者支援へ移行(岐阜) 離職者訓練ばかりが目立っているが、県や市も含めて県内の中小企業さんに生産性向上育成センターや在職者訓練などに積極的に人を送って経営能力を高めましょう、生産性を向上で経営成果を上げましょうという機運を作っていただきたいと思う。(神奈川)	「子育て等、女性のためのリカレント教育」とは、どういう方を対象としている訓練なのか。(福井) 出産と育児に関わる女性達の訓練について説明してほしい。(三重) 売り手市場で人手不足といわれているが、当社の登録者は年々増加している。当業界に頼っている方も多いですので、働き方の選択肢の一つとして、見ていただきたい(兵庫) 働き方改革の推進のためには、特に子育て女性等の活躍促進が重要であると考えます。非正規労働者等を対象とした長期の訓練コース及び子育て女性等の早期職場復帰を支援する訓練コースについて、もう少し具体的に教えてください。(愛媛) 長期訓練について、介護福祉の分野では実施されているとのことだが、求人は多いが応募者が少ない状況にある。そういう中でも介護福祉士は必要とのことで長期訓練を実施するということか(沖縄) ポリテクセンターの就職率の資料があるが、女性の就職率が分かれば教えてほしい。(熊本)	面接をしても、接遇やマナーについての勉強が必要であると思われる方が多く来られる。そういった方を現場で活躍できるようにしていくのも企業側の課題であると思う(兵庫) 県の委託訓練では、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練をされているが、求職者支援訓練では設定されていない。求職支援訓練こそ雇用保険が受給できない方が対象なので、まずは職場に復帰する時にこういう短時間の訓練、託児があるコースがあればいいと思う。(山口) 女性・若者の活躍促進に資する訓練コースとして、拡充を検討されている若者正社員育成コース及び託児付き訓練コースの拡充内容について具体的に教えてほしい。(大阪) 訓練の学習成果が、産業にあっているか検証も行い、人物像を挙げたカリキュラムに。(神奈川) 人材マッチングと言う意味合いでは、企業側が求める人物像だったりとか学校様が設定してるカリキュラムを精査していく必要がある。(神奈川) 平成29年度公共訓練(離職者訓練)の事務分野について、パソコン簿記と医療事務はどのような割合となっているか。(茨城)	医療機関に対するアンケートの結果は、医療機関の専門性によって異なる。たとえば、「地域包括ケアシステム」によって介護施設との連携が深まっている施設と、がんの治療に特化している病院とでは、その回答がかなり異なってくると考えられる。(福岡) 障害者訓練の平成30年度計画で、「2年間のモデル事業を実施する11校を選定」とあるが、モデル事業の内容はどのようなものか、また、11校はどのようなところか。(福岡) 「福岡障害者職業能力開発校」が精神障害者等を受け入れているが、平成30年度から障害者の法定雇用率が引き上げられるため、引き続き積極的に障害者を受け入れる。また、障害の程度が重い方が増えており、よりきめ細かな対応が必要になっている。このため指導員の負担も増えているので、指導員に対するケアができればと考えている。(福岡) 障害者の方々には、より丁寧な対応をしていかないと職業訓練が成り立たないということで、各訓練校で実践していただいていると承知している。なお、本省でもモデル事業を検討しているので、今の意見も伝えて、しっかりとしたモデル事業にしていきたい。(福岡) 大阪は女性の就業率が良くない状況にある。また、施設内訓練の受講生についても、女性の割合は低い。今後、女性の受講生を確保するにあたって、どのような取組みが効果的と考えられているか(大阪) 建設CAD系など、女性の比率が高いものがあるが、ものづくり分野は女性の割合が低い。今年度、労働局と取り組んでいるパスツアーは女性の参加者が4割ほどいる。実際に見ていただいた方をどう取り込んでいくか検討を重ねていきたい(大阪)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
			離職者訓練受講者の年齢層は如何か。(茨城)	28年度の数字であるが、パソコン簿記については、定員を超える応募状況。医療事務については定員並みの状況。デュアルコースについては、若干応募が少ない状況、就職率は高くなっている。(茨城) 年齢層は訓練コースにより左右される。製造系はITや機械加工であるため、年齢層が低い。サービス系、電気設備科、工場管理技術科は年齢層が高くても再就職できるため、年齢層の高い方も受講している。(茨城)
5 訓練実施機関について	事業主団体で傘下に訓練機関がある場合は、平成30年度には長期高度人材育成コース、女性のリカレント教育、専門実践教育訓練給付という1～2年の訓練が拡充し受託できるため、是非勧めて求職者の支援をして欲しい。(秋田) 生産性向上支援センター業務については、事業主団体においては説明を受けたり、事業主団体自ら委託を受け生産性向上訓練を行うなどこのセンターを活用し、傘下企業の成長、生産性向上に努めていただきたい。(秋田) 訓練コースの認定にあたって、いろいろな資格取得を組み合わせると認定する上で問題があるように聞いているがどうか。 (回答)訓練分野や訓練カリキュラムに沿って関連する資格を取得することが必要であるため、関連しない資格取得がカリキュラムに含まれている場合には認定されない。(福島)	民間の施設が無いということだが、鳥取県内には高等教育機関も、大学も高専もある。在職者や離職者の訓練でも、いろんな先生達がいらっしゃると思うので、そういう取組みとか、高等教育機関さんといろんなインターンシップの関連も含めてもっと連携すべきではないかなと思う。(鳥取) 障害者訓練の委託先の質の確保に係る取扱いは何かあるのか。(熊本)	計画定員と認定定員について、状況はどのようになっているのか。また、申請のある訓練実施機関について、すべて認定しているのか。(群馬) 職業訓練施設は男臭いというイメージを払拭するため「女性プロジェクト」で女性が受講しやすい施設・設備の整備の推進・きめ細やかな就職支援を進めたい(三重) 長期訓練を実施しようとする場合、正社員就職率が80%以上の実績が必要だが、正社員の定義がわかりづらいため、申請が出にくい。就職のエビデンスは必要なのか(兵庫) これまでの訓練で大分効果が出ているが本当に受講者が減る中で学力も減り基本的な所から教えなければならない。とうてい就職も難しい方もいる。今後就職率だけで評価するのかその辺りをご配慮いただきたい。(高知)	生産性向上ということで、ものづくりだけではなくて、生産管理、品質管理、IT対応、IOT対応といった、非ものづくり系的なものもやっていないといけない。そういう分野も展開していく。展開にあたっては民間の教育機関様、事業主団体様に、この訓練を委託するようなかたちを取る。(鳥取) 企業実習付きコースについては、1か月講習の中に含まれている。他の科においても、就職支援アドバイザーが普段に行っている。全体的に指導しているというわけではなく、個々に対応している状況。(茨城)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
			長期高度人材育成コースについて、県からのアクションを受けており、専修学校協会の会員である学校からも手が挙がると思う。分野が広がれば離職者の方もチャンスが広がる。(千葉) ものづくりに関する勉強以外に、マナー接遇やコミュニケーション能力等、学校で授業されているのか。(茨城)	
6 総論的意見について	生産性向上だと「料金が5～6千円」で、「ここに電話してください」とかすごくシンプルなのが広報用のリーフレット等にとっては受けがいいと思う。また、今後、ポスターやリーフについても考えてもらい、先ほどの訓練機関との同行事業所訪問の結果も次回の会議で発表いただき、ポスター、リーフも成果がどうであったかとか、生産性向上支援センターの実際の事例についても準備し成果を発表できれば周知・広報もでき普及していくのではないか。(秋田) 立場上広く浅く訓練をしなくてはならないのはわかるが、目玉というか今年度はこれだというものはあるのか。例えば女性の訓練に特化して手厚くやりたいというものなど。(山梨) 定員充足率が下がってきており、グラフをみていて、なんとなく意気が上がらないと感じる。やはり、人手不足感が強まっているということか(兵庫) 最近AIということがかなり、言われているようになっている。協議会の中でのITリテラシーという話がありましたが、そういう方向に向かいつつある。それに対応してどういうふうなスキルを身に付けていくということが求められる(兵庫)	(事業者団体の立場として)求める技能や技術を持つ人材の確保が難しい状況となっている。職業訓練のメニュー等の検討の際、政策が「職を求人」から「人を求める側」のほうにシフトしてきていることに留意されたい。(北海道) 雇用情勢の変化によって、離職者が多くなったり、訓練よりまず就職をと考えられる人が増えたりするようであるが、その時々に応じた訓練の設定等やりにくさはないか。(山形) 就職率が全国平均より低い理由は何か、要因分析すること。(栃木) 有効求人倍率が高くなり、職業訓練を受講する人が少なくなっているとの説明を受けたが、セーフティーネットはこれからも必要だと考えており、必要人数も確保できありがたいと思っている。(新潟)	行政が努力されている一方、訓練修了後の就職について、難しい問題もある。どのように解決していくかが課題と思われる。(京都) 介護業界はその資格を持っていないと事業ができないというのがあるが、IT業界ではそういったものがあるのか、資格を持っていることが会社のメリットになるのか(沖縄) 管理者がいる介護施設の中でのヘルパー業務、デイサービス等の介護スタッフは資格がなくてもできる。ただ、訪問介護サービスについては必ず初任者研修修了以上の資格がないと介護報酬の算定ができないことになっている。現在の流れで地域の中で介護をやっているという中で「在宅移行」が進められているのでニーズは逆に増えると思われる。正社員として働いていけるかは別の問題(沖縄)	離職者訓練として、リーマンショック直後の雇用情勢を受け基金訓練の制度化に始まり、現在の求職者支援訓練の制度化となった。従来からの公共訓練もあるところ。一方で、在職者訓練として、企業の従業員に対する訓練も実施しているところ。(山形) これらの訓練は、雇用情勢に応じて定員配分されるなど、離職者・在職者に対する訓練制度の両輪として時々の情勢に合わせ取り組んでいるところ。(山形) 訓練実施機関としては、訓練を受けて就職していただくことが最終目標。技術を身に付けて就職してもらうことができれば、十分雇用情勢に応じた役割を果たしていると考えている。(山形) 計画定員は減少しているが、群馬での認定率や実施機関の実態からも妥当な数字であると考えられる。(群馬)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	受講後に賃金が上がったとか、或いはプロモーション(昇格・昇進)できたとか、就きたい仕事に就けたとかなど効果はいろいろあると思うが、真にどういったメリットがあるか調査しているか？(岡山) 受講することで、どういうメリットがあるのかを、それぞれの訓練校で測定されると、以後の募集時、受講メリットを明確化した誘導ができるのではないかと実施できるのであればお願いしたい。(岡山) 有効求人倍率が高い中、若者の離職率等クローズアップされており、労働意欲・離職率の問題や新たな職種を求める観点では職業訓練は非常にニーズがあると思われる。(広島) 不本意かどうかというのは、データ上難しい。諦めてしまった方というのも不本意な感じもあるが、望んでいるようにも見える。データとしては難しいが、よろしくお願いします。(宮崎) 介護の問題含め資格を持って子どもや障害者、高齢者の対人援助に就く人を養成する時には、時間がかかるため短期ではなく、2年間最低でもしっかり意識を醸成する必要がある、2年間の介護福祉士養成は大事であるが、一方で6カ月の短期だと初任者研修終了という資格は得られないが研修は終了したということで、現場に出たときにどういった立ち位置で仕事をするのか、実際の処遇等にどのように反映されるのか、本人のやりがいはどうなのか考えたときに、コース設定自体を考え直す必要があると思われる(沖縄)	公的訓練は高度な技術より、基礎的な技術を教え、きっちりと就職してもらうことが大事。高度な技術は大学、大学院等に任せればよい。(石川) 訓練の開講・充足が目的なのか、就職が目的なのかバランス論にはなと思うが考える必要がある。(愛知) 派遣契約の場合初回3か月、以降半年、一年という契約が多い。就職の定義が委託訓練の場合4か月以上という要件であるので、雇用保険適用就職との矛盾があり、何とかならないか(兵庫) 就職率100%が理想的ではあるが、本省において色々な諸事情で就職率の目標値を設定されていることだと思うが、訓練設定も含め受け入れるニーズに応えられるよう独自に高い就職率の目標を持っていたいただければと思う。(広島) 訓練生がどんどん減っている。減少の理由は有効求人倍率が高いということか。訓練するよりは早く就職するということですか。(徳島)		もともと支援訓練については女性の受講率が非常に高い。その要因としてはパソコン関係のコースが多いので、できれば男性の方も受講できるようなコース、介護が今非常に少ないが、ただ介護の初任者を学ぶだけでなく、パソコンと一緒に学べるなどの工夫をしてそれを売りにするののひとつの手かなとは考えている。(山梨) 一番の要因は有効求人倍率の高さです。有効求職者そのものは毎年減少しているが、就職数は前年度と変わらない。就職率が伸びているということ。雇用保険の早期の就職率も伸びているし、生活保護受給者等も短期の就職ではあるがすぐに就職している状況である。(徳島) ご指摘は重要な点。高齢者や女性等もともと非正規を希望している方の割合は高いと思っており、問題意識として「不本意ながら非正規」となっている方への正社員就職を意識してまいりたい。(宮崎) 40代後半の方の就職状況が改善したというのは、本の3～4年の話であって、過去に見た資料では25～34歳の非正規率が非常に高かった記憶がある。25～34歳はこれからの世代なので、40代後半も含めて強くサポートしていく仕組みが必要(宮崎) 不本意ながら非正規に就いている方に対して、来年度以降の方向性として2年くらいの長めの訓練期間で、専門的な資格取得をめざし、就職につなげるという訓練の設定も計画されている。(宮崎)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	雇用情勢の改善で求職者支援訓練ニーズ低下が懸念されたが、利用実績からは一定ニーズが確認できている(岐阜)	正社員就職率について、雇用形態の多様化により必ずしも非正規の方すべてが正社員を望んでいるというわけではない。本来正規を望んでいた人ともともと非正規で手を挙げている方と分けることによって、表の見方がかなり変わる。そういった捉え方も検討してもらいたい。(宮崎)		介護福祉士養成コースは平成30年度も実施していくこととしているが、それ以外の長期訓練については、設定要件もあり、充足率は緩和されているものの、就職率80%、それを満たす訓練機関の確保ができるかというのが課題としてあり、具体的にはまだ検討中である(沖縄)
	職業訓練の議論をするだけでなく、例えば観光事業の中で勤務条件の改善とかも、同時並行でないと課題が解決が難しい。(神奈川)	いい訓練をして出口の段階で、中小企業も人が取れるような仕組みを考えてほしい。(神奈川)		業務上IT関係を所管しているが、先ほど資格が営業上の制約にあるか、必要なかという部分についてそれがないとITビジネスが出来ないということはない。最近はサイバーセキュリティー等を含め資格も増えてをり、それを取ることで一つのスキルを譲受したという証にはなるが、それがないとビジネスが出来ないということはない。現状ではITの専門的知識を得る大学、専門学校等に行かなければ人材として十分でないということはない、ITの基礎知識を得た人材を雇うのは理想であるが、それがないと採用出来ないという状況ではなく、相対的に業界も門戸を広げて、広くやる気のある人を募集している状況にある(沖縄)
	就職環境の改善に伴い、応募者確保に苦慮している状況にあるようだが、就職を見据えた職業訓練の効果も含め、各機関がいろいろな方策を考える必要がある。(鹿児島)	人手不足の時に採用した人は良くないといわれている。訓練をきちんとやった人、身に付けた人が企業にとってプラスになる。(神奈川)		
		労働者が選択肢の広げられる情報発信をお願いしたい。マッチングについても、相談機能の充実と情報発信、コミュニケーション能力をサポートするメニューを充実していただきたい。ハローワークは労働条件明示をきちんとしていただきたい。(茨城)		

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
7 その他 (上記1～6以外の意見)	資格を取ろうとする高校生や若い人が増え、意識が高まっている。それを大事に育ててあげたいと思う。(山梨) 中小零細で今働いている人を再教育するためには、ポリテクセンターや(個人的には)甲府工業高校の2部を活用すればいいと思っている。中小零細は学ぶ場がない。甲府工業の2部をうまく活用し、半年くらいかけて学ぶ。新卒ではなく、今働いている比較的若い人、勉強したいという意識はかなりあると思う。ぜひ、このようなところが受け皿になってほしい。ポリテクも技能のスキルアップとして必要だが、別の意味で基礎的なことを学ぶことは、やがては会社のためになる、と常に提案しているが、うまくいっていない。(山梨) 生産性向上支援訓練はある程度カリキュラムが出来ていてそこからオーダーメイドできるのか？委託先として多数の民間の教育訓練機関があるのか？(滋賀) 和歌山県委託訓練について、一部の訓練において就職率が極端に低調な訓練が2コース見受けられるが原因分析等はされているか。(和歌山) 就職に至らなかった理由等の情報及び状況確認が的確に把握されているため、適切な対応であると思われます。(和歌山)	「ジョブカード普及サポーター企業」のうち、厚労省のホームページへの公表につき53社が「非公表」となっているが、非公表の企業はどんなところなのか、本協議会内で確認できないか。(北海道) 障害者の訓練実施状況はどうか。(山形) 障害者に対する求人・就職の状況はどうか。(山形) 機構の説明にあった「生産性向上にかかる訓練」を二日間実施。カリキュラムの内容等相談に乗っていただき、充実した内容で実施できた。(山形) 現在の売り手市場にも拘わらず就職率が伸びないのは何でなのかを考えて取り組まないと数字は伸びない。(埼玉)	技能検定1級、2級、3級とあるが、高校生を中心とした受検者が増えている。後期合わせると60%くらいが高校生と一般企業の若手社員となっている。さらに外国人技能実習でこちらの事業も外国人の関係で増えつつある。随時3級ということで試験に受かるとあと2年いられるということもあるが、それだけ人手不足ということがあるのかと思う。高校生がそれだけ受検しているが、県内に留まらないというのが誠に寂しい。試験を受けて山梨を去ってしまう。県内で就職できるような求人活動があればいいと思う。(山梨) 「精神障害者受入モデル事業」について受入体制、危機対応マニュアル等は整備されているか。訓練校での困難事例等実際にあるものではないか、マニュアル等の整備をお願いしたい。(高知) 介護や建設の分野に外国人が技能実習制度を活用して多く参入しているが、公的職業訓練と上手くマッチングすることは制度的にあり得るのか。(宮崎) 若者の活躍促進に資する訓練コースとして設定されている若者正社員育成コースの内容について、確認をしたい。(大阪) 職業を知ってもらうプログラムを専修学校協会でも実施している。高校の先生に対して、実際に働いている人からの体験談や質疑などを行っている。(千葉)	障害者訓練の実績については、一例として、障害者専門の訓練実施施設(宮城、東京、埼玉などの施設)に、ハローワークのあっせんにて入校するケースがある。また、地域の公的訓練においても、状況に応じて受講あっせんしているケースがある。(山形) 障害者の求人・就職については、ハローワークにおいては計画的な事業所訪問の際、障害者の求職者情報の提供、職域開拓の指導等をおとし、求人開拓・あっせんにつなげているケースがある。ハローワークでは、障害者の雇用支援について重点的に取り組んでいるところ。(山形) 学卒者訓練の就職率は順調で2年コースでは100%だったが、離職者向けコースでの介護、ビル管理は去年に比べて10ポイント以上下がってしまった。コミュニケーション能力・メンタル・家庭の状況等の課題を抱えている人が多かったことを実感している。一人ひとりの就職ニーズによりきめ細かく対応していく。(埼玉) 「生産性向上人材育成支援センター」が開設され、生産管理等の人材育成による生産性向上を目的とした支援を進めているとのことだが、職業能力開発協会でも、企業の生産管理・マーケティング・人材開発等の業務担当者のビジネスキャリア検定試験を進めており、センターの業務を定着させるためにも、学んだことを資格認定する制度があるということを知ってほしい。(埼玉) 「生産性向上人材育成支援センター」業務は、この4月から始まった制度。いろいろ周知はしているが、中小企業の場合12時間以上の訓練を受けさせることが難しいという話があり苦戦している。(埼玉)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	企業にとっては資本の生産性をどう向上させていくかというところがあり、ホワイトカラーも強く関係を持つのではないかと受け止めている。(鳥取) 委託訓練など企画・競争・入札の流れの中で非常に安い金額での入札が多いと聞いている。就職ができているから良いと思うが、訓練の質は大丈夫なのかと思う。(富山) 大学でも発達障害を抱えている学生が増えている。そういった方を就労という形でどのように企業につなげていくかが課題である。(富山) 国の方で職業訓練全体の中でITの積極的な位置づけから、必ずしもIT職に就くわけでもない人たちにも、その基本的な知識、リテラシーを身に付けてもらおうではないかは、もっともだが、具体的な制度の中でどこまで取り入れられるかのイメージが湧かない。(神奈川) 長期訓練については、1～2年間の枠組みに限定せず、3年以上の学科も対象とすることができるような応用パターンを検討されたい。(鹿児島)	中小企業はこれまで以上に生産性の向上に努める必要があるが、ポリテクの生産性向上人材育成センターに期待している。しかし、このことを知らない企業も多いので、周知についてこれまで以上の工夫、取組が必要になると思う。女性のリカレント教育についても同様に周知・PRが必要。(新潟) 長期高度人材育成コースの資料で、「これまで雇用開発機会に恵まれなかった～」とあるが、非正規の方で自分で望んで非正規になった方はいないと思うが、「機会に恵まれなかった」という書き方は少し酷だと思う。(新潟) 訓練を開講しているが、本当に資格を取って働きたいのかと疑問を持つ方が半数以上いる。HWの窓口で説明をしていただき、ランク付されてくるが、それでも訓練を受けて就職できるのか疑問に思う方が多くおり、HWとどのように連携を取ればいいのか考えている。(新潟) 求職者支援訓練の就職者実績について、就職者の全員が受講した訓練コースの分野に就職しているのか。(福井) 訓練を受けたいが、わからないという人がいるのではないと思う。告知活動がもっと充実されると、若い人だと就職率が高いだろうし、年配の方の充足率もあがるのではないと思う。(山梨) 山梨県は地場産業が多いことから、事業者が自分のところで在職者に訓練をするのは難しい状態にある。地域性からみても、離職者についてはある程度求人上下に左右されるが、基本的なベースの部分としては、在職者訓練にもう少し力を入れてもいいのかなと思う。それが山梨県の企業の体力を上げていくことになる。(山梨)	長期訓練のコース設定に向けて、専修学校として協力できることに感謝する。ただ、最長2年までだと、看護師を目指すような学科が対象とならない。近い将来、高齢者をケアする人材が不足することが見込まれることから、要件緩和について本省へ要望願いたい。(鹿児島)	公的職業訓練の周知については、色々なツールを使っているが、やはり足を使うことが一番重要だと思う。今年1名増員となり、計画的にHW等を訪問して連携を取れたことが諸々の状況の中で効果があったと感じている。(新潟) 訓練機関からも同じような声が来ている。HWの窓口に対して、相談を重ねながら訓練の目的を明確にして受講あっせんできるように、職員等に対して色々な研修を行いながら、的確な受講あっせんできるように今後も努めたい。(新潟) 30年度の公共訓練の計画数については、29年度の実績を踏まえて介護系の訓練を若干減らす方向で考えている。(福井) 訓練の入所月について、複数コースで重複しているため、いくつかのコースを比較的確職者が多い年度当初に前倒しすることを検討している。(福井) 支援訓練でいうと資料No.13にあるように20～40代がほとんどで6割～7割を占める。(山梨) 訓練はHWへの求職申込・職業相談・あっせんが必須であり、HWからの情報提供が最も多い。公共・支援ともに各訓練実施施設やHWがスーパー、公共施設、市町村などにチラシを配っている。また、ハロートレーニングを一覧にしたご案内はHPに随時更新してアップし、求人情報と併せて、必ず各HWが関係機関等に配付・周知している。(山梨)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
		「ハورتレーニングのワンストップ情報提供サービス」について、職業訓練を利用する方が、まずどこから糸口を探したらいいのかという意味では、この取組はかなり良いと思う。職業訓練の機関がたくさんある、その整理がきちんとできなければならないので、今後もぜひこういったものを進めてほしい。(山梨) 訓練自体が魅力的な事は大事だが、職業そのものが魅力的なものであるからこそ訓練と呼べる。産業界にも責任があると思う。職業のPRをしつつ、職業に対応した訓練があることをPRする必要がある。(三重) 訓練を受けるにあたり、託児サービスであったり、保育園・学童に入る方法等をどうしているのか？今まで子育て優先で働きに行けなかった方や育児がひと段落した方が次に働きたいというニーズをどのようにしていこうと考えているのか？(滋賀) 10年後、20年後を考えるとRPAロボット、AIというところを取り出されていて、そういった部門を強化しているところ。約半分の仕事はそれに置き換わると言われているので、それに関する人材育成というのに、今動いている(兵庫) 全てのものに対して生産管理とか組織管理という事になり、労働法の改正に伴いホワイトカラーの方の負担が増えている。人員も増やし、それに割く時間も必要になってくる。最終的にホワイトカラーの労働生産性が落ちてくる可能性があるので、指導やセミナーといった勉強も取り入れていただきたい。(鳥取) 今後、職を求める人に対してこの分野でこれだけの人が必要で、どのくらい足りていないか等の状況(求人・求職状況)が短期的だけでなく長期的な視点で分かれば、将来的な作戦が立てやすいのではないと思う。(鳥根)		広報活動としてポリテクセンター山梨では、今年度YouTubeやYBSのラジオ放送などメディアを使った広報に力を入れている。親しみやすいオリジナルキャラクター(ポリ山先生とテク豆くん)を作り、活用した広報活動を行っている。(山梨) 県内で学び、県内で就職を目標に、各関係機関にお願いしながら県内の企業と三重県の魅力をアップしていく(三重) コンソーシアムは、評価して最後のところが3月になってしまうので、翌年度予算に反映できないことになる。その辺も含めてこれから考えていかなければいけない。(鳥取) 「訓練カリキュラム等検証改善・会議」の対象コースである「OAシステム科」について、就職率が低下している要因として、入校されてくる年齢層に変化はないか。年齢層が高くなれば授業についていくことも就職環境も厳しいのではないか(香川) 確かに応募者の中には年齢が高い方もいるが、受講生については、以前と比べ年齢層がそう大きく変化していることはない(香川) 高・障・求雇用支援機構高知支部の生産性向上人材育成支援センターの連携の話があったが産業振興センターへ情報を繋げていただけたらニーズはあるのではないかと(高知)

平成29年度地域訓練協議会(9月～12月実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
		ワーキング・チームの構成員に企業が入ることは可能か。訓練生を採用する企業が構成員になることで求人ニーズのある訓練が設定できるとされる。(広島) 委託事業として訓練修了生への就職支援(ミニ面接会)を実施しているが、参加事業所が中小零細事業所であり面接会参加の調整等が難しいとの声あり。少し柔軟な対応をお願いしたい。(高知) 認定こども園を推進しており、保育園機能も幼稚園機能も持つが、保育士免許は有しているが幼稚園教諭免許は有していない。教育機関は違うと思うが、保育士だけ持っている方が幼稚園教諭も取れるような職業訓練があってもよいのではないか。沖縄には2つ持っている人が少ないと聞いたことがある。また、定着支援の中で保育も介護も労働相談を受ける際に、人間関係の話はよくあり、経営者と従業員の考え方の違い等(沖縄) (要望)介護職の職場環境等の問題点について、早期離職者への聴き取り等により改善点等を把握願いたい(偏った情報が出ると求人への応募者がなくなる)。(熊本) 民間企業では、働き方改革は長時間労働の抑制のイメージのため、人材不足への対応のための在職者向け能力向上訓練の効力を訴える方が伝わる(岐阜) 「学び直し」「非正規への高度育成」「就職氷河期のニート」を支援する訓練支援も働き方改革での生産性向上の取り組みである(岐阜)		在留資格で日本国内で働くことが認められている外国人は公的職業訓練に入ってくるが、技能実習生は制度として別枠になる。(宮崎) 能力開発協会では高校などにもものづくりマイスターを派遣してもものづくりの魅力をPRしてもらっているが、まだまだものづくりの仕事の魅力が伝わっていないと思う。若い時から様々な職業をしてみることが重要な対策ではないか考える。(千葉) 人材不足感が強まっている中、安定就職を目指すためのツールとして、職業訓練の重要度は増しており、引き続き、各委員の協力をお願いしたい。(鹿児島) 機構において、「働き方改革実行計画」等に基づき、今年度からポリテクセンターに「生産性向上人材育成支援センター」を設置して、各企業のニーズに応じたオーダーメイド型の在職者訓練や人材育成の相談対応等、総合的な事業主支援等を推進していることを周知・広報した。(福島)