

平成28年度地域訓練協議会(3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

- ◆ せっかくキャッチフレーズもできたのだから、一目でわかるようなものを作ってほしい。
- ◆ 女性の無業者等に対して、如何に訓練制度を知ってもらうかが大切ではないか。
- ◆ 職業訓練について、情報をどのように届けていくのかを考えていくことが大切。せっかく色々なメニューをそろえていても、届いていない。コンビニ等での周知をおこなっていくことが大切。

2. 地域の特性を踏まえた訓練設定について

- ◆ 基礎コースの就職率が低率で実践コースが高率であることから、基礎コースから実践コースへ連続受講で率を上げるという考え方もあるのではないか。
- ◆ 定員充足率が低下しているということであるが、真に訓練の受講が必要な者も一定程度いると思われるので、人手不足分野等も考慮のうえ、少なくとも現状規模の訓練設定をお願いしたい。
- ◆ 求職者支援訓練においても、男性が積極的に訓練に参加できるような男性向け訓練も設定すべきではないか。

3. 人材不足分野について

- ◆ 介護分野のニーズは拡大している。人材の育成において基礎コースから実践コースへステップアップできる制度の改善は良い。
- ◆ 看護師が人手不足と聞く。実際に資格を持っている方の就職を後押しするような支援策になるよう検討して欲しい。
- ◆ 製造、運輸、建設業界は人手不足分野。原因の1つに定着率が悪いことがある。中小企業で、入職後にビジネスマナーやコミュニケーションの向上教育等を行うことは厳しい状況にある。

平成28年度地域訓練協議会(3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

- ◆ 女性が就業を通じて社会に参画することは重要で、スキルアップを図る訓練が必要であり、そのメニューの充実を望む。また、正規雇用を望む非正規労働者のスキルアップを図る訓練も充実させて欲しい。
- ◆ 若者の学力低下やビジネスマナーが不足している者も多くいる。ビジネスマナー関係や基礎学力を補足する内容をカリキュラムに取り入れた方が良い。

5. 訓練実施機関について

- ◆ 受講者の減少は、雇用情勢の改善だけでなく、訓練カリキュラムの内容も要因としてあるのではないか。真に時代にマッチしたものなのかといった検証もすべきと思われる。
- ◆ 女性が受講しやすい環境整備が必要。設備のほか、男性の中で女性受講者が1人だけなど偏りをなくすような取組が必要。

6. 総論的意見について

- ◆ 景気改善基調時は職業訓練は縮小傾向にあるが、こういった時こそ在職者の能力を高める訓練を強化すべき。
- ◆ 50歳、60歳になっても学び直しは必要である。そのような訓練についてのノウハウを各関係機関でも高めてほしい。

平成28年度地域訓練協議会(3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	本日も既に自然と「ハロトレ」と呼んでいるが、「ハロトレ」は、愛称の省略でよいのか(群馬)	ハロートレーニングは良い名称である。全国一律にコマーシャル、新聞、マスコミ等にアピールする必要がある。ハローワークの名称が普及した経緯も参考にすればよい(千葉)	キャッチフレーズの「急がば学べ」は、一般的には「急げば回れ」だと思いますが、あえて「急げば」を「急がば」と使うことに何か理由はあるのか(群馬)	「急がば学べ」というキャッチフレーズは、全国から5人の応募があった。選定にあたり、濁点をつけることにより、浸透しやすい耳に残りやすいということで採用されたと聞いている(群馬)
	計画数に対し認定申請数が低調な点は制度周知の必要性があるのではと考えられる(東京)	機関誌に在職者訓練のメニュー等を載せたが、施設内訓練、委託訓練、支援訓練、各種機関の役割や定義をわかりやすくする等の工夫をして頂きたい(神奈川)	今回の愛称である「ハロートレーニング」については、公的訓練のみが対象になるのか。民間の訓練を含めた使用を検討してみてもどうか(群馬)	公的職業訓練を総括して使用している。しかし、ハロートレーニングが広く認知されれば、活用も広がるかもしれない(群馬)
	せっかくキャッチフレーズもできたのだから、一目でわかるようなものを作ってほしい(神奈川)	ハローワークにいらしていない方に対してはどのようなですか(新潟県)	年間の計画定員数に対して応募者数が少なく、特に求職者支援訓練の応募者を増やさなければ今後に繋がらないのではと思っています。周知に関しては、若年者・ニート・引きこもり等の方々はどうやってこの制度を知っていただくのか？子育て中の母・ひとり親の女性は、いくつものパートやアルバイトを重ねている人が多く、このような訓練を知る事が難しい環境にある人が多いのではないと思われるので、こういった方々に対する取り組みをお聞かせいただきたい(新潟県)	「ハローワーク」も公募で決定したが、現在では、国会の場でも使用される程定着している。「ハロトレ」も同様になることを望む(群馬)
	求職者支援訓練の受講生がかなり少なくなってきているが、京都に限らず全国的な傾向である。対策とか議論の必要がある(京都)	資料No.18、ハロートレーニングのご案内について、3月～6月の開講分ということだが、年間でどのようなものがあるか、短いスパンだけではなく年間のどこでどのようなトレーニングがあるか、おそらく訓練を希望される方については、これに載っていないければまた別のものと考えている方と思う。ネットで見ることができるといいうが、訓練機関は国、県、民間があり、どれを選択すれば自分の訓練ニーズに合うかということが即座にわかるものができればいいと思う。その場合に訓練科名のみで訓練内容はどのようなものかわかるような一覧の資料があればいいと思うがどうか(山梨)	地域若者サポートステーションにおいて、職業訓練の概要や訓練内容について説明を実施したところ、訓練応募に繋がり、非常に効果があった(広島)	ハロートレーニングの愛称の定着を積極的に進めたい。パンフレット・チラシすべてに愛称を入れたい。県の広報紙の訓練生募集の際にも愛称を盛り込む(埼玉)
	新しい制度について周知徹底を図っていただき、受益者に対してサービスの強化を図っていただきたいという要請は大切なところだと思う(鳥取)	女性の無業者等に対して、如何に訓練制度を知ってもらうかが大切ではないか(大阪)	これまでハローワークの窓口を介して受講指示等を行ってきたが、求人倍率が高くなってきた現状では、訓練受講者の数をどのように上げていくか、いかにハローワークに誘導していくかが課題となる。いかにハローワークと一緒に訓練制度について周知、公表していくことができるのか検討が必要である(香川)	セミナー及び訓練のパンフレットの表紙に愛称を入れている。国がロゴとか色とかを全部決めてくれれば本当はもっと良いと思う(埼玉)
	委員等の要望に基づき、ハロートレーニング全体のパンフレット(案)が作成されたので、有効活用をお願いしたい(広島)	職業訓練について、情報をどのように届けていくのかを考えていくことが大切。せっかく色々なメニューをそろえていても、届いていない。コンビニ等での周知をおこなっていくことが大切だ(大阪)		訓練コース名について、受講生にわかりやすい訓練名にしていけることが大切である(大阪)

平成28年度地域訓練協議会(3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
		「生産性向上人材育成支援センター」については頑張してほしい、中小企業での在職者訓練は難しいので、できたのが遅いくらいです(兵庫) 離職時、再就職時には助成金制度があると思うが、本人への周知、又はそれを受け入れる企業側への情報提供ができるような方策ができないか(鳥取)		兵庫県のマスコットの「はばたん」と「ハロートレーニング」を組み合わせ、労働局、兵庫県、機構で統一した図柄を使用し、周知していく。 また、40ミリの缶バッジを制作しハローワーク窓口等で配布したり、職員の名札に付けて周知する(兵庫) 厚生労働省で公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズが「ハロートレーニング～急がば学べ～」と決定した。PR等、広報・周知よろしく願いたい。また、労働局としてはガイド・ブックを作成中(鳥取) 鳥取県では2ヶ月に1回、「職業訓練のお知らせ」を県下のコンビニに配布。機構支部は、施設内での周知以外に、生活情報誌、FM放送、新聞の折込み、ケーブルネットワークでのCM等使って周知していく(鳥取) ポリテクの離職者訓練は、昨年度に比べると充足率が下がっている。主要因としては、求職者数の減少が大きい。就職率は、現時点では昨年と同程度であるが、関連就職は昨年度と比較すると少し落ちている。訓練に女性をもっと取り込めるよう検討している。 その他に、訓練実施機関の開拓について県内の訓練機関を計画的に訪問し、開拓に努めている。また、求職者支援訓練のガイドブックを制作し、HPに掲載する予定である(島根) ハロートレーニングを周知するため、市のケースワーカーに対する研修会やくらしサポートセンターの相談員を対象とした研修会を開催し、大変好評であった。 (広島) (障害者訓練)e-ラーニングコースは周知が不足している(宮崎) 雇用保険の説明会、認定日等を活用して、訓練実施機関に直接、雇用保険受給者等に説明する機会を積極的に増やしていきたい(鹿児島)
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	基礎コースの就職率が低率で実践コースが高率であることから、基礎コースから実践コースへ連続受講で率を上げるという考え方もあるのではないか(岐阜)	当県では、介護分野の他に、製造業、運輸業、建設業においても求人者ニーズが高く、当該分野における訓練コースの設定が望まれている。併せて、茨城県の地域創生人材育成プロジェクトにも期待したい。(茨城)	求職者支援訓練においても、男性が積極的に訓練に参加できるような男性向け訓練も設定すべきではないか(群馬)	離職者委託訓練は事務系をベースに、製造業等の県内産業ニーズに応えるため施設内訓練はものづくりに軸足を置いている(岐阜)

平成28年度地域訓練協議会(3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
	英語等の語学力を付けることは、汎用性のあることになるので、どの程度のスキルを身に付けるのかによるが、汎用性のある分だけ県内の雇用ではなく、他の地域での就職になってしまうと趣旨との不一致になるので、ご検討いただきたい。(和歌山) 委託訓練の質の検証・改善に係る業務については、的を得たものであり、今後の効果について注目したい(広島)	平成28年度応募倍率の第1四半期では、「その他分野」が高い状況であるので、「その他分野」について定員を増やしてはどうか(群馬) 訓練コース別にみると就職率が低いコースもあるため、企業ニーズも把握の上、過去の実績も加味してコース設定をしてほしい(千葉) 若年者、女性、高齢者、障害者、母子・父子家庭について全体的にも、またテクノスクールでも求職者の特性に応じた職業訓練を実施するとあるが、具体的にはどのように考えているのか(新潟県) ポリテクセンターのように業界と連携して意見を聞き、コースの中身を確認していく動きがあればいいが、重労働とか環境の問題で求人は多いが人が集まらない職種などを分析して訓練すればマッチングができるのではないか。その辺りがわかりやすく表現されていると計画の妥当性が見えてくると思うので、是非そういった視点でも求人状況を一步掘り下げた分析をしたらいいのではと感じた(山梨) 定性的な部分を如何に集約していくかが重要。受講者や修了者の採用企業から訓練成果につながる意見を把握し、それらの声を魅力ある訓練を実施するために生かして行く必要がある(長野)	調理関係、観光・サービス関係で短期の訓練コースの設定をお願いしたい(愛媛)	大阪の女性の問題は役割分担意識が非常に強いこと。特に、結婚して、子供ができて、そのまま無業者となった人をどうするか。一方で、待機児童問題もある。こういった問題について、働き方改革のロードマップの中にも盛り込んだが、子供の預け先について、面接の時だけでなく、訓練中から預けることのできるもの、また、短時間の訓練等についてを行っている(大阪) 協議会の下部組織のワーキングチームを利用して、地域コンソーシアムの検証を進め、その手法を生かし、今後の訓練計画を策定する(兵庫) 従来鳥取ではできなかった訓練内容について、千葉の高度ポリテクセンターから講師を呼び訓練を提供できるように進めている(鳥取) 人材育成センターの委託訓練で、企業ニーズの高い、コミュニケーション能力等の向上に関する「社会人スキル」に関するカリキュラムを組み入れていくことを考えている(鳥取) 昨年度、西部地域で訓練計画を立てたが、募集人員に足りず中止となった。介護職求人も多く、訓練受講希望者は潜在的に多いと思われる。訓練機関の確保とともに、今以上の効果的な募集方法も検討していきたい。なお、西部での介護訓練は来年度も計画をしている(島根)

平成28年度地域訓練協議会（3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
		労働災害が非常に増えている中で、在職者訓練において、すべてに優先する課題として「安全」の課題をカリキュラムに盛り込んでほしい(長野) 静岡県内(特に伊豆地域)の旅館等では外国人の旅行客が増加しており、旅行・観光分野はニーズがある。人材の需要の問題と訓練の問題と両方あるが、訓練実施機関等を開拓していく必要があるのではないか(静岡) 他県では過去に旅館科、ホテルサービス科で高齢者向けの訓練コースを設定して人気があったことがあった。参考にしてみる価値はあるのではないか(静岡) 地域のニーズに沿った職業訓練について、男女別、年齢別の分析を行っていたが、女性という括り一つでも、無業未婚なのか、再就職を目指す若い女性なのか等さまざまな態様がある。女性という一括りでは有効な対策が打てない状況になっているのではないか(大阪) 非正規雇用労働者の正社員化実現コースについてだが、有期雇用の方から正社員化のルールもあるなか、雇止めの相談も多くある。 企業は、正社員、パートの2パターンで採用を行っているが、正社員とするには、こういう資格を持って、こういう人だったら採用すると、スタート段階でしっかりと訓練を行って、その企業と上手く結んでおけば正社員としてスタートできるのではと感じるので、是非ともこの訓練が正社員に繋がる訓練となるよう企業は、どんな資格であれば正社員とするのか調査を行っていただきたい。(和歌山) コンソーシアム事業の一つ「おもてなしエキスパート科」は外国人観光客等への接客等技術のカリキュラムが含まれており、中小企業団体中央会では、来年度米子ー香港便を活用した海外事業の獲得に重点的に取り組む予定なので、この訓練の充足を喜んでいるところ(鳥取)		職業能力開発関係で「働き方改革」の関連施策が示された。人材育成の問題もテーマとなっており、①正社員を目指す若者の支援、②育児等で離職した女性への支援、③在職者への支援(在職者訓練)の3つが、大きな柱となっている。訓練コースの設定も、このような観点からも考えていく必要がある(島根)

平成28年度地域訓練協議会(3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
		介護職が慢性的に人手不足となっている。特に西部地域で顕著であるため、介護の訓練設定に配慮してほしい(島根) 定員充足率が低下しているということであるが、真に訓練の受講が必要な者も一定程度いると思われるので、人手不足分野等も考慮のうえ、少なくとも現状規模の訓練設定をお願いしたい(愛媛)		
3 人材不足分野について	訓練カリキュラム等検討・改善会議で報告があったWebモデルカリキュラムは、非常に良い内容である。県で記者会見してPRしてもよいのではないか(千葉) 介護分野のニーズは拡大している。人材の育成において基礎コースから実践コースへステップアップできる制度の改善は良い(奈良) 建設関連分野の受講者が少ないのは、東日本大震災と熊本震災の関係で人手不足が続いていることが影響している(福岡) 介護福祉分野は、人手不足が顕著であるにも関わらず、受講者が少ないのは、訓練内容が実際のニーズに合っていないのでは(福岡) 精神科の医師や臨床心理士の中には、東日本大震災の被災者に直面することで、自身も精神疾患を患い、立ち直れない方が多い。受講者には、少なからずこういう精神面の問題が就職を困難としている現状がある(福岡)	看護師が不足している中、地域医療を確立するためにも、医療・介護分野の補助スタッフの育成に取り組んでいただきたい。(北海道) 建設・電気関連は、工業高校卒業者の人材確保は非常に困難な状況にあり、離職者の方々が一定の訓練を積んで入社していただくのはありがたく、また、小規模企業にとっては、なかなか対応できないOJTや職場内訓練が組み込まれている公共職業訓練に対する期待は大きい。(青森) 製造、運輸、建設業界は人手不足分野。原因の1つに定着率が悪いことがある。中小企業で、入職後にビジネスマナーやコミュニケーションの向上教育等を行うことは厳しい状況にある。是非、訓練プログラムの中で生かして欲しい。(茨城) 介護関連事業所からのヒアリング等により訓練が充実することはよいが、就職先である事業所の問題も考えなければならない。一部の事業所であると思われるが劣悪な環境ででの就労を余儀なくされている話も聞く(栃木) 福祉事業専門部会において、各事業所の好事例などを提案してもらい、情報を共有し、職場環境の改善に繋げていく取組みを行っている(栃木)	高卒90人程度未内定者がいるとの報告だが、介護系のコースに誘導することは出来ないか。工業系以外の普通科卒で就職は困難の面もある。社会全体で不足している分野で働ける人材を育成できないか。「この資格を取得したら就職先が広がるよ！」等の言い方で。(山形) 介護分野から離職する者も多いが、新たに入職する者も多いのは事実。労働環境や職場環境、人間関係等で離職するが、介護分野でやり甲斐を感じ、定着してもらう取組みとしてセミナーを実施している。(茨城) 建設関係は、管理技士等講習を行っているがなかなか人が集まらない。少数でも希望があれば開講するが、できるだけ多くの方が参加してもらえるように考えていきたいと思う(山梨) 介護分野の就職実態の中で、資格を取得しても、子育てや家庭との両立の面で、まだまだ環境が整っていないため、女性の就業には多くの壁がある(長野) 介護福祉士の資格取得は職業訓練だけでは解決できない。介護職の所得の問題等も含め、国全体でやっていかないといけない(三重)	人手不足分野である介護について、職業を選択するにあたって1つのハードルがあり、就職後の定着でも1つのハードルがある。県では職業体験、インターンシップ等を通じて職業感を身に付けさせる取組みを行っていく。(茨城) 訓練カリキュラム等検討・改善会議で報告のあったWebカリキュラムは、今後、千葉県委託離職者訓練で実施予定。離職者訓練は、ハローワークにおいて、本人の希望、スキルを踏まえ職業相談のうえ、受講あっせんすることから、ハローワークを中心にPRを考えている(千葉) 新しい訓練に際して、どういう人材が輩出されるか企業へ周知していく必要性があるので、周知方法や時期については企画していきたい(鳥取) 地域の求人ニーズ・訓練ニーズ(人手不足分野等)に応じた訓練コースの設定をしていただきたい(愛媛) 求職者支援訓練における介護分野のカリキュラムは、初任者研修及び実務者研修という指定講習となっており、受講者の精神面のケアにも焦点をあてるとなると、この指定講習に、更にその部分を付加するカリキュラムが必要である(福岡)

平成28年度地域訓練協議会(3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
	保育士の人手不足に対して、福岡でも、その養成機関拡充の計画があるが、人手不足の主因として賃金が低いということがあり、これらの原因が解決しないと、その養成機関の受講者も集まらないのではと懸念している(福岡)	人手不足分野としては、物流業界も同じである。職業訓練としては馴染みにくいと思うが、人材確保に向けた訓練をお願いしたい(群馬) 物流分野は、人手不足の状況にある。自動車教習所においても教習者が減少傾向にあるので、自動車教習所でも訓練できる体制があると思う。今後、大型免許等の取得コースを検討してみてもどうか(群馬) 訓練カリキュラム等検討・改善会議で報告があったWebモデルカリキュラムは、いいプログラムであると思う。ニーズが多いのであれば、シェアを増やし受講生をもっと増やす、プログラムを有効に使い、千葉県には、強い人材・いい人材・豊富な人材がいるとアピールすればいい。訓練計画においてもコース設定をもっと足りない分野に特化してはどうか(千葉) 介護分野では求職者支援訓練を含め、仕事で活躍している方の生の声を研修制度やコースの中に講師として招いて現実をわかってもらう。実習体験の強化も必要と感じる(神奈川) 排水・管設備工事、電気工事の会員から新卒者の確保困難の声が多いので、その分野の訓練メニューを検討願いたい。また、求職者支援訓練の成長分野枠にもそういった分野のコースを設定いただきたい(岐阜) 企業と訓練受講生とのミスマッチが多く、設定が難しい。労働条件も起因しているのではないか(静岡) 即戦力という点で、情報、IT関係の訓練メニューを工夫してほしい(兵庫) 訓練生の方が、実際に就業に就かれるに当たり、どの時点でどういう人材が輩出されるのかというアナウンスがされるのか教えて頂きたい(鳥取) 建設機械操作科については、入校率が著しく低いですが、同訓練について、女性への周知、誘導が必要ではないか(香川)	介護職についてのイメージアップの講座をしたり、見学会、体験会に力を入れている。 今、介護を希望している方は本当に介護職を希望している方だと思っている(兵庫) 介護職員初任者研修の訓練を実施したが、ハローワークの担当者の力の大きさを改めて実感しました。定員がなかなか充足しない中、必死に動いていただき、多くの受講生を集めてくれました。仕事を求めてハローワークに来所する方に対して訓練への誘導を強化してお力をお貸しいただきたいと思います(徳島)	人材不足であるため、就職可能性が高いと考える高年齢者の受講希望が多い(宮崎) 介護分野コース等中止コースが多くなっているの で、今後、ハローワークでの窓口体制やセミナー実施等を含めて、中止コースが出来るだけ少なくなるよう努めていく(鹿児島)

平成28年度地域訓練協議会(3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
		資料グラフの「営業・販売・事務分野」の訓練の内容を教示されたい(高知) 「働き方改革」関連施策について、看護師が人手不足と聞く。実際に資格を持っている方の就職を後押しするような支援策になるよう検討して欲しい(佐賀)		
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	各コースの効果的な成果を見る時に、訓練修了者の適用就職率も一つの成果であるが、その後の離職率がどの程度、低く抑えられているのかも成果として見るべきでないか。(青森) 公共職業訓練は雇用保険受給者が主な対象で、支援訓練は過去に働いたことがない人等が対象、したがって、目標設定、充足・就職率にも差が出るが、労働局には、「支援訓練をを修了したから企業の方採用してね」と強力なバックアップを行って就職率を高めてほしい。(秋田) 学生と接する中では、就職や正社員に対する捉え方が年々変化していることに気づきます。若者は、正社員を希望しないケースが多いと聞いています。働き方の多様化という側面から見ても就職を数値化するのは難しくなるのではないかと考えます(群馬) 女性の活躍促進のための訓練設定を議論するために、女性の就職率等の詳細な分析資料が出せるようであれば、示してほしい(大阪) 子育て中の女性の再就職希望が、前職と同じ職種を希望するのか異なる職種かを把握し、スキルアップと新たなスキルへのチャレンジかにより、就職率にも関係するのではないか(奈良)	女性が就業を通じて社会に参画することは重要で、スキルアップを図る訓練が必要であり、そのメニューの充実を望む。また、正規雇用を望む非正規労働者のスキルアップを図る訓練も充実させ欲しい。(茨城) 1～2年の長期訓練コースについて、社会福祉士や精神保健福祉士等は専門学校では学科をなくし通信制に移行しているところである。訓練としては一定のニーズはあると思うが、1～2年程度で大学の授業と同じレベルの技能が習得できるのか(栃木) 社会になじめない方が介護業界に流れてきやすい傾向があるが、人の命を預かる仕事に向かない方もいるので、仕事に対する適正アンケートのようなものを実施してみるのも良いと思う(埼玉) 受講者の能力・適正に応じた訓練の実施は、大賛成。能力に見合わない訓練をしても就職した先で長続きしない(埼玉) リカレント教育について、女性の復帰のための訓練を実施していくのであれば、復帰後も保育を受けられるというものを更にセットにして教育を受けられるということになればもっと実効性が上がるのではないか。国全体での枠組み作りが必要(千葉)	国家試験の例を上げ、若者の学力が低下していることやビジネスマナーが不足している者が多くいる。ビジネスマナー関係や基礎学力を補足する内容をカリキュラムに取り入れた方が良い。(茨城) 有期雇用者を無期雇用に切替えなければならない平成30年度においても、嘱託や臨時という働き方に頼る企業は多い状況は続くと思われます。職業訓練においても就職に対する捉え方を見直すべきではないか(群馬) 職業訓練の定員も減少傾向だが、働く人口は減少しています。いかに少ない労働者で生産性を向上させるかが企業、ひいては日本の景気動向にも大きく影響してくる考えます。職業訓練の定員が減少される中、訓練内容を生産性の向上に向けた内容にすべきではないでしょうか(群馬) 企業によって求める人材が違うのであれば、オーダーメイド型訓練を活用できないのでしょうか(群馬) 委託訓練においても、オーダーメイド訓練の設定はしてはどうか(群馬)	昨年度短時間訓練で介護とIT分野8講座を開講したが5講座が中止となった。短時間訓練を希望する女性にとっては6時間の訓練でも長いのももっと柔軟な対応できればよいと考えている(埼玉) 学卒者訓練は技能継承の観点から建設科を拡大、障がい者訓練はIT訓練を圏域単位で設定している(岐阜) コンソーシアム事業で設定した「おもてなしエキスパート科」が好評であり、期待が大きい状況。鳥取県にも興味を示してもらっている。「接客販売」のコースを、今後実施できるよう検討したい(鳥取) 資格を取得して正社員就職を目指すということが大きな目的となっている。従来は、介護福祉士や保育士に特化した長期訓練コースという位置付けになっていたが、これ以外に情報分野、建築士、社会福祉士といった資格を目指す長期コースを走らせたいと考えている(鳥取) 経産省のRESAS等から把握した数値で県内の主要産業は製造業19.8%と全国平均16.0%を上回っている状況及び総務省の就業構造基本調査により、県内の育児中の女性の有業率が全国平均を下回っている状況にある。これを踏まえて、働き方改革による女性の能力機会の確保の観点から、女性対象のCAD・ものづくりサポート科の訓練コース設定(岡山)

平成28年度地域訓練協議会(3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
	職業訓練には色々なメニューが盛り込まれており、具体的に目指す人材育成像を明確に示し、併せて訓練内容を明示していくのは当然ながら、その成果、評価などを適正に加え、企業等に提示してもらいたいと思う(鳥取) 「働き方改革」関連施策の国家資格取得訓練について、訓練施策と就労支援の両方を考える必要があるが職種によってどちらにウエイトをおくべきか異なるだろう。制度が具体化してきたところで実施方法について再度議論が必要(佐賀)	学卒者訓練では、アルバイトをしなければ学ぶための学費が払えない学生も増えている。このような学生をどう拾っていくか気になる(神奈川) 外国語も含め接客マナーを取り入れ、ある程度長期に訓練したほうがよい(静岡) 企業にとっては日本版デュアルのように、基礎訓練をやった後に自社に合った実務を踏まえた訓練を行うことが必要ではないか(静岡) 来年から障害者雇用率が精神障害者も加えられて上がっていく中で、障害者訓練の計画数がほぼ現状と同じというのはいかがなものか(三重) 今後労働者が減少する中で、高齢の自営廃業者が働く意欲があった場合、その人達が生きる希望を持って暮らせるような訓練コースを考えて欲しい(三重) 非正規、派遣というとネガティブなイメージがありますが、ブランクの長い方などは、すぐに正社員というのはハードルも高いので、まずはトレーニングをして、短期間の働き方というのも選択肢の一つではないか(兵庫) 技術を教える、伝達するにあたって在職者訓練でオーダーメイド型の訓練を実施している。さらにその発展形で、大企業から小規模な事業主でも利用できるような制度にしていきたい(鳥取) 小規模事業所等で、長年勤めた方が退職された際に、新しい方の訓練をどういう風にしたら良いかという相談を受ける。そういったところで活用できる仕組みを広報していきたい(鳥取) 求人・求職者ニーズのアンケート方法について、項目から選択するという形をとった場合、軽い気持ちで○をつけていることも考えられるため、アンケート結果だけでニーズがあるとは言えないのではないか(香川)	社会復帰したい年齢層の女性が参加しにくいようなコースなので、それとは別に指導員の派遣など、地域密着でやって欲しい(三重)	訓練実施計画(案)に母子家庭の母等のひとり親、生活困窮者等、特別な支援を必要とする者に配慮しながら訓練を実施するとあるが、社会福祉協議会として今後、どのような連携を図ればよいか(愛媛)

平成28年度地域訓練協議会（3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
		リカレント教育に関する職業訓練について、職業訓練の前に、どうして離職したのか、離職せざるをえなかった理由等(労働条件等)を解明しなければ、訓練のような再就職の支援のみを行っていても意味がないのではないか。もう少し議論する必要があるのではないか(香川) 女性の誘導のためには、託児サービスも必要であるが、場所が限定されることが懸念される。開催場所が県内各地でできるよう取り組んでほしい(鹿児島)		
5 訓練実施機関について	受講者の減少は、雇用情勢の改善だけでなく、訓練カリキュラムの内容も要因としてあるのではないか。真に時代にマッチしたものなのかといった検証もすべきだと思う。(青森) むしろ中小零細は人材育成をしているという数値は低くていい。だからポリテクセンターなどで人材育成を！という構図であればやりましょうということになるが、企業が自ら人材育成を行っているなら、ここで改めてやる必要がない。企業ができない、だからお願いしたいとなれば、ポリテクセンターを受け皿にしてプログラムを考えてもらうのが良い(山梨) 公共訓練コースによって、受講生が多い、少ないといった状況があるようだが、その状況に合わせて柔軟な対応ができないのか？(岡山)	人手不足の中でもたくさんの人材を採用するわけにはいかず、それなりの能力を持った方に来てほしい そういう方と企業をマッチングさせていただきたいというのが求人ニーズである(兵庫) 女性が受講しやすい環境整備が必要。設備のほか、男性の中で女性受講者が1人だけなど偏りをなくするような取組が必要(奈良) 訓練環境の改善について色々取り組まれていると思うが、会社で言う福利厚生的なことも含めて、この辺を遅れることなく意識していく必要もあるのではないかと思うので、取組状況を聞きたい。そういう事にも意識しないと訓練生も集まらないと思う(鳥取) 民間教育訓練機関において実施することが困難な高度な職業訓練とはどんなものか(沖縄)	看護職の経験者は再び看護職へ戻ってくるが、介護分野では厳しい状況にある。職場内の環境、労働条件等、マスコミによる悪いイメージなどがある。介護分野から撤退する専門学校がある。(茨城) 求職者支援訓練の場合には、コース設定を最低15名でご判断いただきたい。これは医療事務に限ったものではございません。介護系でもそういったところがあるかと思います。外部講師料や会場料も必要となり、10名だとやりたいけどやれないといった状況が出てくると思います(徳島) 他の職業訓練と比較すると、ものづくり系訓練修了者の3年後の定着率が非常に高いという統計が出ている。訓練全体を体系化していく事により、より定着率が上がっていくのではないかと考えている(香川)	(施設内訓練は男性が多いことの質問に対して)ポリテク奈良においては、女性の受講生比率は近畿ではもっとも高い状況にある。女性が「ものづくり」の技能・知識を身に付けて営業職で就職するケースもある(奈良) 職業訓練というのは敷居が高いという意識が特に女性に見受けられる。女性にも受講してもらえるように、施設内のトイレの全面改修や女性の訓練生の活躍事例を広報していく(鳥取) 年々精神障害をお持ちの方の求職申込みが大幅に伸びている。これに対応して訓練機能の強化として、精神保健福祉士を人材育成センターに配置していく。鳥取県ではスクールカウンセラーを既に配置しているので、更なる実施と考えている(鳥取) (障害者訓練)e-ラーニングコースは実施機関が東京の事業所ときいている。そういったことも受講希望が低調な要因ではないか(宮崎) 訓練実習棟を綺麗に清掃するなど明るい雰囲気を作り出すことや、トイレ等改修するなど、女性が訓練を気安く利用できる環境づくりに努めている(鹿児島)

平成28年度地域訓練協議会(3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
6 総論的意見について	職業適正検査・興味検査等を駆使しながら自己理解を深めてコンサルティングを進めていくことになる。そういった意味では、学校教育における職業理解もその基盤になってくる(埼玉) 求職者支援訓練については定員充足率が芳しくなく、訓練を実施する機関がなくなるのではと懸念している(石川) 山梨県は短期・中期・長期的にはオリンピック、中部横断道、リニアとあるがそれに関連した求人、労働者も必要になってくる。長期計画、それに向けての準備は。必要になったときに人がいないのを他県から人材を、というのは奇妙な話だと思う。受け皿の企業がある、人材の確保ができている、そのための訓練がちゃんと進んでいるということが必要だと思う(山梨) 工学系の学校でもインターンシップが組み込まれていないカリキュラムは認定されない状況になっている。インターンシップで働く様子を体験する中で、座学と大きく違うことを肌で感じられる、インターンシップの輪を広げていかなければならない(長野) 会議では、求人ニーズを反映したコース設定への意見と、人手不足等で充足しないコース設定への見直し意見とがでるが、求人ニーズの分野への正社員就職を目指す流れには簡単にならない(岐阜) 資格を取ればとるほど正社員から離れるといった現象もある。例えば、歯科衛生士や薬剤師など、昔は正社員だったのが最近パート勤務が主流になりつつある。 本当に正社員化を求めるのであれば、資格とマッチするのではなく、雇用側がどういった条件、どういった人材を望み、どんな要件を持っているのか、地域や職種によって違いがあるので、きめ細かくフォローしておくことが重要な要素だと思うので、しっかりと特性を捉える必要がある。(和歌山)	ポリテクの訓練受講生就職実績でデュアルより標準コースの就職率が高いのはなぜか(山形) 訓練修了後に就職するも早期離職者が多いとのこと。これは、労使にとって不幸な出来事。しかし、定着して働き続ける者もいると思うので、そういった企業の情報を提供し、訓練生を雇用する企業の雇用管理等に生かして欲しい。(茨城) 人手不足感が年々深刻化している一方で、データによると求職者支援訓練の受講者の約半数しか就職できていないという状況は、職業のミスマッチがあるということか(千葉) 就職率の向上と正社員としての採用をめざしてほしい。勤労観を育成するとともに非正規雇用の実態を説明し、入り口段階での指導をお願いしたい(長野) 世の中の動き、科学の進歩がものすごいスピードで変化している。大学等の教育機関や行政機関でより早く情報を入れながら考えていかないと、世の中の動きに合った訓練の設定が難しくなる(静岡) 在職者訓練は、企業の生産性向上のために必要である。また、離職者訓練についても、雇用契約満了の離職者が増えていくことも予想されることから、訓練ニーズは増えていくと思われる(静岡)	教育訓練給付制度や専門実践教育訓練等について、情報発信をすべき。 訓練協議会でも検討項目とすべきではないか(長野) 若年者の753問題と絡んで、訓練修了者の就職後の離職率は調査していないのか(三重) 公的な士ではないが、ガス溶接技能修了者等の技能講習終了を取得していただいている。また、ジョブ・カードの職業能力証明シートにより訓練の成果を評価している(岡山) 国の概算要求関係書類をみると、求職者向けだった公共の職業訓練施設を在職者のために拡充していただけるのは非常にありがたいこと(鹿児島) 求職者向け、事業主向けの各種助成金の拡充が検討されているようだが、訓練実施機関にも各種助成金が活用できるような仕組みを検討してほしい(鹿児島)	デュアル受講者は、企業で人間関係を構築することを嫌がる傾向がある。それが、就職率に反映されているのではないか。また、デュアル受講者はニート等就職が困難な若い人が多い。標準はブランクがある経験者が多く、すぐブランクが埋まるため就職しやすいと考えられる(山形) 岐阜所12月の有効求職者のうち3～4割が在職者であるとともに、離転職の意思が不明確な求職者の増加も窺え、受講あっせんも難しい傾向にある(岐阜) 国が行う離職者訓練の期間と就職率というのは相関性があるという結果がある、1年や2年の受講期間を必要とする資格は、非正規の方で、能力開発機会に恵まれなかった方がしっかりとした再就職をするには非常に効果的である(鳥取) 支援訓練の場合は、半数が雇用保険受給者が占めている。支援訓練の本来の趣旨である、雇用保険の受給できない失業者であって、支援の必要な方を取り込んでいく方向に向かうことが課題である(鳥取) 高年齢者は、訓練前に比べ、修了後は就職意欲が低くなる傾向があり、就職率が低調と言う窓口の声がある(宮崎) 高年齢者は再就職への不安から、訓練受講を諦めている者が一定数いるという窓口の声がある(宮崎)

平成28年度地域訓練協議会(3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
	訓練を修了したら国家資格の士(師)はないけれど、それに近いようなレベルを示すもの(証明等)はないのか。採用する場合はどの程度できるのか知りたいと思う(岡山) 景気改善基調時は職業訓練は縮小傾向にあるが、こういった時こそ在職者の能力を高める訓練を強化すべき(鹿児島) 企業は能力の高い従業員を確保または育成したい時代になっているから、職業訓練を重要視すべきである(鹿児島)	若者正社員化育成コースについて、企業実習を手厚くするということであるが、できれば、実習企業の開拓もさることながら、実習を受けられた方を何らかの形で正社員になっていただくという、採用も見据えた取組みを進めていただきたい(大阪) 50歳、60歳になっても学び直しは必要である。そのような訓練についてのノウハウを各関係機関でも高めてほしい(兵庫) (「子育て中の女性を対象とした訓練ニーズ調査結果」に対して)就職先の職場環境や雇用条件の要望なども把握し、企業へ情報提供できるよう調査項目の充実を図られたい(奈良)		
7 その他 (上記1～6以外の意見)	職業訓練の検証・改善の報告があったが、IT分野は就職率が低調で、この取り組みでどの程度就職率が上がるのかは疑問であるが、改善をするということについては、日常的にやっていた方がよい。(宮城) 機構の離職者訓練で女性受講者の割合が年々増加しているとのことだが、訓練修了後の就職の状況はどのようなものか。(栃木) 受講者の年齢別とか男女別とかによって就職率の傾向みないものかわかるのかお聞きしたい(富山) 教育訓練のプログラムについて、果たして若者が是非受けたいというプログラムなのかなと思う。若者が飛びつきたい、習得したいというものをリサーチして訓練させては如何か。若者が訓練を受けたいようなものを提案されたらどうか(山梨) 生活保護受給者などにとって職業訓練は非常に有効な制度である(香川)	高等技術専門学院(委託訓練)の受講者の就職率が、ポリテクセンター(施設内訓練)より低い状況であるが、5%高めた目標を達成するためにも、早い段階からの就職支援の強化が必要。(北海道) 委託訓練の受講中に訓練施設を定期巡回するような形で、職業相談を行うなどの就職支援が必要。(北海道) 資料について、数字で報告するだけでなく、問題点、今後の課題等を示して欲しい。数字だけでは分かりにくい。総括も入れてほしい(山形) 1～2年の長期訓練コースを受講する場合は雇用保険の延長給付の対象となるのか(栃木) 男女比率の推移、年齢構成の推移、就職に係る男女比・年齢別の推移が分かれば提示していただきたい(東京)	公共職業訓練の「学卒者訓練」について説明文をわかりやすく修正してほしい(神奈川) 技能検定をやっているが、今の労働局から出たアンケートに訓練を必要としないと回答した団体があるが、そういった団体でも技能検定に合格するために組合が講習会を設けて1～2日取組んでいる。全部が全部ではないが頑張っている組合もある(山梨) 有効求人倍率が高い状況で推移しているが、入校状況に影響しているか(長野) 従業員のスキルアップを図る観点から、在職者訓練も力を入れ、支援センターを開設する。これは、民間の訓練実施機関が実施するため、機構でプロデュースやいろんな形での支援を行っていく(静岡) 県内の知的障害者の支援団体がどういう活動をしているかを調査して、どういう訓練をしているかをテーマにしてもらおうと非常にありがたい(三重)	静岡県、支援機構、静岡労働局の3者で締結した「静岡県ものづくり人材育成協定」に基づき、ものづくり人材の育成に取り組むとともに、相互に連携・協力しながら、職業訓練に関する事業を推進する(静岡) 雇用情勢の改善により、訓練生がなかなか集まらない状況にある中、訓練に応募される障がい者の障害の程度が重くなっている傾向があり、このことが、就職率が低くなっている要因であると考え。受講生については、精神、発達障害の割合が高まっている(大阪) 職業訓練については、いろいろな人材不足分野での訓練が必要であり、ハローワークにおける濃密なマッチングも必要である(香川) 働き方改革に関する取組みについては、一つだけの要素でどうにかなるものではなく、色々な要素をもって、改善していく必要がある(香川) 働き方改革の大きな柱として労働生産性の向上があり、職業訓練は正に重要な施策であり、制度の周知が肝要として認識しているので、あらゆる機会を捉えてPRに努めていきたい(鹿児島)

平成28年度地域訓練協議会(3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
	求人事業所あてのアンケートで「従業員を新たに採用する場合に重視するポイント」とあり、「コミュニケーション能力」「協調性」等が重視されているが、今の訓練内容は「技能」「資格」等が主なため、需給面で課題があるので、職業訓練においても、その内面的な部分にも、もう少し力を入れる必要があることを職業訓練機関自身が理解するように指導すべきである。 また、企業側も、「コミュニケーション能力」「協調性」等の内面的な能力を見極める努力が必要であり、行政機関として、企業側へ要請できないか(福岡) 働き方改革は現在働いている方のレベルアップが中心となっており、今までとルートが違っているので、企業・事業団体への積極的な情報提供が必要である(鹿児島) キャッチフレーズが「急がば学べ」に決定。訓練により仕事の能力を高めて給料も上げること。企業に従業員がレベルアップすることがプラスワンとることを広報で色々出す必要がある(鹿児島)	保育士や看護師は就労条件(賃金など)も国全体で考えていけないといけない(神奈川) 求人倍率が高い中、訓練を修了した人の就職率がなぜ7割で止まるのか?今後やるべきことを考えていくためもそのところの分析をどのようにしているのお聞きしたい(富山) 常用就職率で用いられる「期間の定めのない常用・パート・アルバイト・派遣の割合」という表現は非常にわかりづらいと感じる(滋賀) 働き方改革中でも、最近では在宅勤務というテレワークなどがあり、色んな資格でも最低限のベースを必須科目に入れていただきたい。専門性だけではなく、そこを必須に含めた最低何時間かは入れるなどを検討していただく機会があればと思う。パソコンを駆使できるということは、相当生産力アップになり、企業もそのような方を望まれているので、できればそのような検討をしていただけると有難い(京都) 来年の3月末に有期労働契約の無期契約への転換制度へ改正されることで、労働相談コーナーに経営側から相談が来ている。見直して辞めて転職するとか、そのような方も増えるような気がする。新たに技術を身に着けたい方も長期の訓練の対象となるよう検討いただきたい(京都) 訓練を受けた方がどういうスキルを持っているのかわからない。ホームページ等で、訓練のレベルとか調べられるようにしていただけると、採用の際にわかりやすいと思う(鳥取)	育児中の女性等に対する施策ですが、資格取得のための訓練など大変ありがたい。介護職が足りない現状であり、当社も保育園をオープンしたりして、女性活用に努めている(兵庫) 「生産性向上人材育成センター」が設置されるが、経産省の経営革新計画と、鳥取県の鳥取県版経営革新計画の事業との連携や、訓練機関等について教えていただきたい(鳥取) 委託訓練の事務系においては、応募率が100%を超えており、情報系においても160%である。グローバルな考え方をすれば、委託訓練で応募したけれど枠から外れたという方を、例えば求職者支援訓練が充足していないのであれば、そちらに移行するなどの柔軟な対応をお願いしたい(徳島)	

平成28年度地域訓練協議会(3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
		「働き方改革」の資料にコース例が記載されており、こういった資格を取得すると正社員になれますよとあるが、はっきり申し上げて保育士はなかなか難しいと思う。社会福祉士や一級建築士は2年で資格取得できるのでしょうか。このような資格を持っていれば必ず正社員になれるかという少し疑問があります(徳島) ニーズ調査のためのアンケートは非常に良い取り組みである。このアンケート結果から、重視する点において求人者と求職者に大きな違いがみられるが、その対策について検証していく必要があるのではないか。また、ハローワークにおける成功例についてもどんどん公開していただきたい(香川) 雇用情勢の改善等により求職者が減少し、訓練の定員充足率が低下している現状の中、訓練定員、予算規模(全国)は減少しているのか(愛媛) 「働き方改革」関連施策の効果的な取り組みをお願いしたい(愛媛) (生産性向上人材育成支援センターにおける人材育成支援について)経産省の補助金でものづくり企業を育てている。高度な機械が入ってきて、どう扱っていくかという問題があるが、ポリテクセンターの持っている機械を使う、あるいは、新しい機械をいれたところで相互乗り入れみたいな形でやらせていただくと、効率、生産性とも上がってくるのではないか(宮崎) (高年齢者就労総合支援事業)資料に「特にこれまで重点をおいていなかった65歳以上の～」とあるが、今、民間では65歳まで継続雇用契約を結ぶ人がとても多く、当事者はとても若く元気である。「高年齢」という言葉に非常に抵抗を感じるのではないか。ネーミングも含めて「現役」というかそういったことも検討してほしい(宮崎)		