

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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

- ◆ 愛称について、ハロートレーニング（公的職業訓練）やテクノインストラクター（職業訓練指導員）も、ハローワークのように周知・広報し、定着させることが大事。
- ◆ ハロートレーニングのPRについて、印刷物だけでなくホームページのコンテンツ（動画等）をより充実させる工夫・改善も必要。
- ◆ 職業訓練を知らない者たちにも訓練の情報を伝えるためのアウトリーチが必要ではないか。

### 2. 地域の特性を踏まえた訓練設定について

- ◆ 訓練確保について、地域ニーズに答えられるのであれば、力を入れている産業分野についても訓練の設定を検討できないだろうか。
- ◆ 民業圧迫にならないよう、県内事業者のカリキュラム内容と重複しないように精査・調整すべき。
- ◆ 都市部でも人材不足といわれているので、郡部になるとより厳しい。スキルアップというより、いま、人が欲しい状況である。

### 3. 人材不足分野について

- ◆ 介護・福祉分野は人手不足であり、求人者の人材確保支援も行っているが、有資格者でも他分野に就職する事例もあり、人材確保について課題が大きい。
- ◆ 建設分野の訓練では、カリキュラムや就職率の問題を鑑み、業界団体等に委託するなど、より就職に結びつくカリキュラム設定をお願いしたい。
- ◆ IoT関連の技術者が不足している。訓練ニーズがあるのであれば検討していただきたい。

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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

- ◆ 女性を訓練に取り込むことが重要である。託児等の情報発信に是非力を入れて頂きたい。
- ◆ 就職率は高いが、コミュニケーション能力の不足により離職率も高い。訓練でキャリア教育の充実・完備が必要

### 5. 訓練実施機関について

- ◆ 訓練受講者への事前カウンセリングの徹底で就職のミスマッチを防ぐ必要がある。
- ◆ 訓練終了後就職できない人のフォローアップを十分に図るべきである。
- ◆ 教育は受講者の質もあるが、教える方の質も大切。受講者のスキルアップと同時に、教える側である指導員のスキルアップについても考えていただきたい。

### 6. 総論的意見について

- ◆ カリキュラムの質を高めるため、どれだけできたかということはどう評価するかの評価基準をもう少し具体的に示されていると委託のお願いがしやすいと思う。
- ◆ 在職者訓練はこれから益々ニーズが高まり、充実が求められるところであるが、リカレント教育という学び直しの視点からも、業務命令ではなく、従業員自らの意思で受講できるような環境整備を要望したい。
- ◆ 訓練をしっかりとやると同時に、それぞれの職種に関して労働条件をどうやって改善していくかを、併せて、議論していくことも大切であると考えます。

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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	<p>労働局が各機関との連携により(潜在的求職者の掘り起しのために)作成した「ハロートレーニング周知用ポスター・リーフレット」についても、配付した結果30数人の受講希望者が集めた努力も素晴らしいことなどで、こちらも引き続き実施してもらい報告をお願いしたい。(秋田)</p> <p>在職者関係や生産性向上関係は、連合さんとも連携できる部分だと思うので周知に関する連携をお願いします。(秋田)</p> <p>愛称はとても大事なので、公的職業訓練(ハロートレーニング)や職業訓練指導員(テクノインストラクター)も、ハローワークのように周知・広報をし定着することを望む。(群馬)</p> <p>職業訓練を知らない者たちにも訓練の情報を伝えるためのアウトリーチが必要ではないか(千葉)</p> <p>今、求人がたくさんあって、訓練を受けるよりは就職を選ぶ動きの方が多いのだろうということですが、そこを長い目で見ていただいているのをアピールするのは基本的に難しい(兵庫)</p>	<p>ハロートレーニングのPRについて、印刷物のみならず、例えばホームページのコンテンツ(動画など)をより充実させる等の工夫・改善も必要と思われる。(北海道)</p> <p>ポスター・チラシの件ですが、連合は30近い産別の集合体であり、いろいろな掲示物については可能な限り連携を取って配付したいと考えている。労使で共有できる内容であれば、一層その効果が期待できるので、引き続き印刷物についてはご相談いただければ対応したいと考えている。(秋田)</p> <p>在職者訓練を実施してどの程度、生産性が向上したかなどの効果測定はあるのか。また、在職者訓練を実施したことにより生産性が劇的に変わったなどの事例はないか。事例があれば、業種別に事例集などを作成し配布することにより、制度の普及につながると思われる(沖縄)</p>	<p>HWはもとより図書館、自治体、あらゆる場を使い、周知・広報を強化している。ホームページにも掲載したりしているが、そこにヒットして、訓練を申し込むというようなことも厳しい状況((兵庫)</p> <p>以前、「3コースある電気系コースの違いがわかりにくい」というご意見をいただいたが、来年度から整理統合を行い「ICTシステムデザイン科」を新設した。タブレットを活用したものづくりをサポートする内容となっており、実施に当たって関係機関の協力をお願いしたい(香川)</p> <p>長期高度人材育成コースについては、早期に離職した学卒就職者等への周知徹底が必要であり、より効果的な広報の実施をお願いしたい(鹿児島)</p>	<p>ハローワークでは、希望者を待っているのではなくネット等を活用して情報発信していくことが必要と思う(千葉)</p> <p>ポリテクの離職者訓練は、訓練コースによっても入所率に差がある。CADオペレーション科、金属加工科の両機械系の訓練の入所率が低調となっている。今後、特にこの両機械系の受講者確保に取り組んでいく必要があり、関係機関の協力を得ながら行っていきたい。(島根)</p> <p>支援訓練の実施機関の開拓が重要となっている。これまで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、訓練を設定しても訓練生が集まらないこと等もあり、実施機関の撤退など申請件数の伸び悩みもある。今年度は昨年度より若干ではあるが定員数が減少した。今後も引き続き周知広報活動に力を入れていきたい。(島根)</p> <p>求職者支援訓練は今年度、25コース実施され、中止となったのは5コースであった。開講率としては、昨年度に近い80%という状況である。なお、充足率としては確定ではないが、ここ数年では一番良い状況である。求職者が減りその中で特定求職者も減る中で、充足率が上がったのは成果だと思う。ただ、受講者の確保が非常に厳しい状況に変わりはなく、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含め、潜在的な対象者の掘り起しに努めている。また、訓練実施機関の開拓についても、引き続き機構と協力し開拓に努めていく(島根)</p> <p>生産性向上人材育成支援センターにおいては、個別企業、事業主団体のニーズ等の把握に努めているため、各委員においても周知等に協力願いたい(鹿児島)</p>
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	<p>平成31年度に向けて、元号の改元等も予定されていることから、システムエンジニア等のニーズがさらに高まることに対して、戦略として計画していると理解してよいか(福岡)</p>	<p>改善後のカリキュラムは、民業圧迫にならないよう、県内事業者のカリキュラム内容と重複しないよう精査・調整すること。(栃木)</p>	<p>就職率目標値について、全国で決まっているのか。以前は70%位の就職率目標値だったと記憶しているが、現在は基礎コース55%以上、実践コース60%以上なのか。(群馬)</p>	<p>労働局と訓練機関との同行事業所訪問については、秋田県でも雇用労働政策課の非常勤職員や県内各技術専門校の訓練担当がハローワークの職員と同行訪問し、求人者の具体的なお話を伺うことができ、県の委託訓練の託児サービス付訓練についても説明や情報収集ができ非常に有効であった。(秋田)</p>

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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
		<p>IT系は、受け皿となる実施施設の有無、求職者の通学利便性を確認のうえ、宇都宮に多めに設定するなど、県央地区に集めてはどうか。(栃木)</p> <p>今後、ITやロボット化が進み、それに伴って今就職している方も職を失うということも十分考えられる。現状での就職率、求人倍率もあるが、この先そういう時代になっていく。それに対して新しい訓練など考えているか。(山梨)</p> <p>昨年度は旅行・観光分野の求人が多かった。観光・旅行分野は以前から訓練実施機関がないことは承知しているが、引き続き人手不足は顕著であると思われるので、観光・旅行分野の訓練設定をお願いしたい。(静岡)</p> <p>名古屋市以外の地域での訓練確保について、地域ニーズにこたえることができるのであれば、今後は弾力的に他の分野についても設定を検討いただきたい。(愛知)</p> <p>(長期高度人材育成コース)保育士養成科が新規計画に入れられたことは、非常に評価できる(三重)</p>	<p>実践コースにその他の分野で人気のあるWEBデザイン科の就職はどうなっているのか。また、WEBデザインを訓練で習得し就職はあるのか。(群馬)</p>	<p>リカレント教育訓練コースの実施にあたっては、訓練実施機関を訪問した際、託児を希望する方が多く存在すること、また、実施機関の近隣に託児施設が新設されるといった情報を得て、労働局・機構・実施機関が協力し、実施に至った。(福井)</p> <p>平成30年度は技術専門校の建替え等があるようだが、将来的には、離職者訓練は施設内でなく、委託訓練に持っていく等、平成31年度以降の技専校での離職者訓練についての方向性が決まっておれば教えていただきたい。(大阪)</p> <p>離職者訓練を委託訓練へというよりは事務系の訓練を委託訓練へという考え方。事務系の訓練は委託訓練で実施する方が、場所、科目等柔軟に対応できると考えている。施設内はものづくり系の科目を中心に離職者訓練を実施していく。(大阪)</p> <p>来年度新たに「ものづくりサポート科」を計画している。女性向けというわけではないが、就活中女性の再就職も円滑に進むよう、育児等と両立しやすい短時間(1日4時間)でのコース設定とした。この科についても応募者の確保について、関係機関と連携しながら行っていきたい(島根)</p> <p>離職者訓練として、来年度大きな変更点がある。これまでの資格取得コースを拡充した、資格を取り能力を身に付けたうえで県内企業で活躍していただくということで、県内の各種専門学校に協力いただき介護福祉士、保育士以外でその他として11コース新たに訓練コースを設定している(島根)</p>

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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
		<p>都市部でも人材不足といわれているので、郡部になるとより厳しい。スキルアップというより、いま、人が欲しい状況なので、外国人の受入も進めていく必要があるのでは(兵庫)</p> <p>阿波観光おもてなし科をぜひPRしてほしいとおもいますが、藍染科というのもできないか(徳島)</p> <p>H30年度求職者支援訓練計画実施規模が480人から410人へ減少とのことであるが、分野別にみると受講者が多い分野もあり。分野によっては充実させるべきではないか。(高知)</p> <p>高知県が力を入れているIT関連分野も支援訓練で充実させたらよいと考える。中央協議会で示された「基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練」これは、高知県の訓練計画に含まれているか(高知)</p>		<p>訓練科目を考えるとときには、就職ができるかどうかということを念頭において検討しております。藍染科につきましても、訓練した後にどういう風にして就職につながっていくかということを考えながら、今後の課題にしていきたいと思います(徳島)</p> <p>今回の計画案の中で、委託訓練ではこれまでの基礎的なIT訓練のほかに、上級コースも増やしているが、この新規分は、離職者訓練では委託訓練(高知県)で、また在職者訓練は高齢・障害・求職者雇用支援機構でIT/事務系以外の職種に対応した訓練を新たに計画していく予定(高知)</p> <p>高知県で、本日県議会が開会し、知事の提案説明でIoTやITコンテンツの進行状況とかについても言及。IoT等を全産業分野に進めて行くことで産業創造課が取り組んでいる(高知)</p>
3 人材不足分野について	<p>生産性向上支援訓練については、比較的安価で導入できるので、各傘下の事業所に対してもお声かけいただいたり、事業所から直接機構に電話いただくなど、この人手不足時代に現役社員を鍛えていただくために有効活用してもらいたい。(秋田)</p> <p>長期訓練により取得した資格に見合った賃金が必要ではないか。見合ったものがあれば地方でも定着するのではないか。(福島)</p>	<p>企業廃業の理由は、人手の確保ができずとか、後継者の育成ができなくてとの記憶がある。在職者訓練、離職者訓練のデータを含めて、地元宮城に育成を含めた状況等がしっかりと定着することが重要だと思う。については企業の育成発展、生産性を上げるためにもデータの把握を行っているのか。(宮城)</p> <p>経営者協会傘下の事業所は必要な人材確保に苦労している。仕事はあるが、こなすだけの人員確保ができない。働き方改革で長時間労働をさせることも難しい。職業訓練の取組や計画で、そのような課題が解決できればと思っている。(茨城)</p>	<p>求職者・離職者の将来を考えると、職種が減少する未来、建設・介護業界の人手不足がある。IT・IoTの活用についての啓蒙も、小・中学生から必要ではないか。職業に関する教育が重要ではないか。(栃木)</p> <p>介護訓練を実施しており、これから実習となるが、勉強したときと、現場で見たときではイメージが違うということもある。介護職員がいなくて本当に困っており、人材確保について、ハローワークからいい案を教えていただきたい。(長野)</p>	<p>公的職業訓練には該当しないが、生産性向上訓練を行っている。これらを活用し、地域の企業のお手伝いをしていきたい。(茨城)</p> <p>生徒の希望職種とミスマッチ解消のため、まずは就職指導担当教員の研修会を実施している。企業の社長や人事担当者に講師をお願いしセミナーも開催している。生徒に向けては、授業の一環で職場体験や親の仕事見学等を行い、仕事に関する見聞を広げさせている。(栃木)</p>

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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
	<p>介護福祉分野は人手不足分野であり、求人者の人材確保支援を行っているが、有資格者でも他分野に就職する事例もあり、介護分野に誘導しているが開講するまでの人数が集まらない。(静岡)</p> <p>今後、外国人労働者のスキルアップをどうするか。その扱い方も視野に入れて考える必要がある。(岡山)</p> <p>造園は、基本庭木の剪定ですが、果樹の剪定となればテクニックが違うと思うので科目にそのようなものがあるのか併せて検討いただきたい(徳島)</p>	<p>幅広い業種で人で不足になっている。特に建設分野(型枠・鉄筋)で人員確保ができない状況が続いている。昨年、日本は技能五輪でメダル数が9位だった。中国が2位で台頭してきていることに非常に危機感を持っている。毎年、人材育成要望させていただいている。事業所のニーズをくんだカリキュラム設定をお願いしたい。(茨城)</p> <p>中央協議会の計画のとおりITコースを増やさないと、栃木県はAI活用等の流れに遅れてしまうのではないかと。(栃木)</p> <p>建設分野の訓練については、カリキュラムの問題や就職率の問題ということから、業界団体等に委託して実施できないか。より就職に結びつくのではないかと。(富山)</p> <p>介護分野の職業訓練は就職率の目標を達成していると思われるが、地域の人手不足のニーズからすれば、私は低いと感じている。受講しても就職先がないのか、自らの意思で介護に就職しないのか、分れば教えてほしい。(長野)</p> <p>有期実習型訓練でも介護訓練は就職率が高いが、習った理想の介護と、現場に就いたときの現実とのギャップに悩むケースが非常に多い。人間関係等での離職率も高く、難しいと感じている。(長野)</p> <p>IOT関連の技術者が不足している。訓練ニーズがあるのであれば検討いただきたい。また、新規採用が厳しい中、在職者訓練への対応も重要と考える。(愛知)</p>	<p>人材不足分野で保育士に力を入れるということであるが、当施設においても、保育系の講座を実施しているが、集まりが悪くなってきている。保育のコースについては、工夫が必要ではないかと考える。(大阪)</p> <p>人口減っており、学生も減っている中で、政府の方では女性や障害者を働き手にという政策が進められている。離職者という点では、女性が増えてくると思うが、これからは環境整備という点も含めて、離職者訓練に女性が参加しやすいような環境を整えたりすることも大事な事かと思う(島根)</p> <p>特定求職者ということでは、障害者についても、今までの3障害(身体・知的・精神)に加え、発達障害や引きこもりといったところも雇用の場に入ってもらわなければいけない。それを考えると、そういった方々に対してはアウトリーチが必要と思う。若者サポートステーションといった所も活用、連携し、声をかけていくようなことも大事になってくると思う(島根)</p> <p>在職者訓練については、キャリアコンやジョブ・カードといったものも活用して、未熟練で就職した方等に対し、雇用の継続・充実した職業生活のために、これから必要な職業訓練は何か、あるいは資格の取得であったり、必要な能力は何かを見極めるようなこともやって充実させていかなくてはならないかと思う(島根)</p> <p>人手不足の中では、一人あたりの労働能力をあげていかなければならないし、働き方改革で労働時間を短縮しようとするれば、ますます仕事の質が問われる。 職業に就くためだけの職業訓練ではなくて、高度な仕事に就き、高い給料がもらえ、能率よくできるといった方向に考えてほしい。(岡山)</p>	<p>介護分野は現在、人手不足の状況です。介護関係の訓練コースは定員充足率が低いようですが、離職者の方にとって介護・福祉分野は魅力がないということでしょうか(愛媛)</p> <p>非常に有用な訓練で、いろいろところで話を聞くと、今は昔みたいに自社でまず雇って訓練する余裕がないということである。こういう訓練をやることで求人側のニーズにも応えられるし、仕事に就こうとする人達両方にメリットがある。これは活用していかないといけないし、特に人手不足業種と言われるところは、双方の努力が必要ではないかと考える(高知)</p>

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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
		<p>社会全体の流れで労働人口が減少している中、中小企業の中での人手不足に係り、いかに人材を確保して、定着させるかが大きな課題。職業訓練を経て、それぞれの専門分野に就職し、即戦力で確約するために職業訓練は有効である(兵庫)</p> <p>造園科が剪定の訓練であるならば、果樹園で剪定をしてくれる人がいなくて困っている状況があるので、そのような需要を知っていただいて今後の参考になればお願いしたい(徳島)</p> <p>企業の業況について、ある一定の規模以上の企業ではプラスだが、それ以下の規模の企業ではマイナスとなっており二極化している。雇用DI(人手不足感)はほとんどの業種で強まっているが、香川の場合、とりわけ建設業が非常に深刻(香川)</p> <p>人手不足が急速に進んでおり、トラックのドライバー不足が大変深刻。結局利用者に迷惑をかける形でしか対応ができないところまできている。トラック協会とかバス協会が県とタイアップし、かなり本腰を上げた形となっている。先ほどの建設業協会もそうであるが、労働局と連携し従来の枠組みを超えた形でこの労働力不足には対応していかなければ大変なことになると思料している。そういう意味では、建設業協会中心になってやられた取組みというのは好材料なので特に雇用に係る労働局には、本当に人手不足で困っているところの枠組みをもうちょっと広げる、あるいは視点を変えた取組みも是非お願いしたい(高知)</p>		
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	景気が好転しているため支援訓練の対象者減少は仕方がないが、求職者の動向を分析する必要がある。(栃木)	マスコミの公表によると他県と比べ10代、20代の学卒者が宮城県や関東へ多数転出していることが福島県の課題となっている。今後この現状を踏まえて、学卒者訓練の定員確保に向けて、どのように取り組んでいくつもりか。(福島)	女性を訓練に取り込むことが重要である。託児等の情報発信に是非力を入れて頂きたい。(茨城)	少子高齢化により学卒者訓練の定員確保が厳しくなっている。震災前は確保できていたが、震災後は大変厳しくなっている。粘り強くPRをしているところであるが、分野別に大きな差がある。小学生のうちから「ものづくりフェア」等により、職業能力開発協会と協力して、若者の定着に向けた事業を県として行っていきたい。(福島)

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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
	<p>今後の短時間の訓練コースの設定に期待する(千葉)</p> <p>国家資格を取得するコースについて、就職、人材ニーズを調査して開講を検討したのか。また、対象者の就労形態が有期労働契約など不安定就労期間が長い等と限定されているが、具体的な基準について設定されているのか。</p> <p>(県回答)国家資格の数が多いため、専門学校に資格の取得率や正社員就職率などを提出してもらい判断している。</p> <p>(訓練室回答)対象者については、訓練受講希望者の職業経験や就労期間等は個々に違うため、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行いながら本人の意思を確認しながら決めることとしてます。(新潟)</p>	<p>平成30年4月に障害者の法定雇用率が改訂されるが、それに対し障害者雇用の支援を進める上で障害者訓練の方針等をもっと計画に記載すべき。(石川)</p> <p>潜在求職者の掘り起しに関して、介護や育児等で働きたくても働けない方に向けたテレワークのような、在宅でもできる講座と職業訓練とを組み合わせていくこともできたらいいのではないか(兵庫)</p> <p>外国人を対象にして、在職者訓練を拡大してほしい(兵庫)</p>	<p>医療事務の訓練について、就業希望者側と受け皿との条件面にミスマッチがある。保育・看護職の復帰を目指す女性の方の訓練・育成も評価されている。様々なところと連携をとって、就職率アップに向けて動きがとれれば良いと感じた。(茨城)</p> <p>企業の生産性向上を支援する生産性向上支援訓練を本年度より実施しているが、今年度の年間目標100名に対し、既に114名実施しており非常に好調。特に人手不足感が強い中小企業においては、生産効率の向上については非常に強い関心を持っている(香川)</p>	<p>就職率は高いが、コミュニケーション能力の不足により離職率も高い。訓練でキャリア教育の充実・完備が必要(三重)</p>
5 訓練実施機関について	<p>在職者訓練(能力開発セミナー)のコース数が前年度より増えていることについて、それだけ従業員のスキルアップを求める企業のニーズが高まっている(勢いどんどんコースが細かく増えている)と感じる。(北海道)</p>	<p>県の施設内訓練就職率が、50%前後の科について、何か原因があるのか(三重)</p>	<p>教員の質を図るのは難しい。以前は、大学を出て教員免許を取得すればそれでよかった。今は社会の変化が激しいことから、教員も常に自己研鑽をしなければならない。</p> <p>しかし、すべての教員が達成できているわけではないので、教育の質の保証をどこがするかといいところがある。</p> <p>塾の先生も誰でもできるわけではない。教え方から工夫され努力している。(岡山)</p>	<p>定員充足率が非常に好調であり、全国60のポリテクセンターの中で1・2番目になっている。HWはじめ皆様に感謝を申し上げる。しかし、就職率は厳しい状況にあり、向上に向け頑張っていきたい。</p> <p>IT訓練については、年度後半から担当させていただく。具体的なことが決まりましたら是非ご協力いただきたい。(茨城)</p>

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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
	<p>訓練終了後就職できない人のフォローアップを十分に図るべきである。(石川)</p> <p>在職者訓練について、中小企業は環境が厳しい中で、業務時間内は訓練に参加させたくてもできない、という声がある。何時ごろから開催されているものなのか。(長野)</p> <p>平成29年度実施状況において、IT分野と理美容分野の関連就職割合が低い数値となっている。評価は難しいと思うが、説明をお願いしたい。(大阪)</p> <p>教育は、受講者の質もあるが、教える方の質も大切である。受講者のスキルアップと同時に教える指導員のスキルアップのほうも考えていただくようお願いする。 教えるというのは非常に難しいこと。教える側のスキルアップを考えないと受講者のスキルアップに繋がらない。スポーツと同じで、よいコーチがいればよい選手が育つ。 スキルアップをするために教える方のスキルアップにも配慮いただきたい。(岡山)</p>	<p>受講者が抱えるコミュニケーションの不安の解消の為、どの訓練でも対応してはどうか(三重)</p> <p>訓練受講者への事前カウンセリングの徹底で就職のミスマッチを防ぐ必要がある(三重)</p> <p>訓練受講者の就職先企業規模の把握が、人手不足の解消になる。統計をお願いしたい(三重)</p> <p>長期高度人材育成コースに「介護福祉士養成科」とあるが、それ以外はないのか。(広島)</p> <p>訓練指導員の能力と社会ニーズへの対応についてはどのように行われているのか(熊本)</p>	<p>就職環境のいい今だからこそ、職業訓練はさらに受講生のレベルを上げることを考えて、高度なものへと変えていけないか。 学校で教えることには限界がある。また、職業教育というのは、「何を学んだか」ではなく、「何ができるようになるか」という、結果が問われる。受講者が少なくなった分、多くの指導員を投入し、さらに良い労働条件・待遇にステップアップできるようなコースや内容を考えてほしい。(岡山)</p>	<p>技術専門校の短期大学化を進めている。また、信用金庫協会と県の間で「静岡県企業人材育成連携協定」を結び、また、技術専門校と企業との間で「ものづくり人材育成協定」の締結し在職者を対象に職業訓練を実施予定。(静岡)</p> <p>長期高度人材育成コースについては、介護分野以外のIT系等を検討しておりますが、高度な資格取得を目的とする実施機関がなかなか見つからない状況であり、引き続き検討していく。しかしながら、当県ではIT企業がそれほど多くなく県内就職の確保が悩ましい状況である。(広島)</p> <p>国の機関として在職者訓練を実施しているが、民間の教育訓練機関では実施できないものづくり分野を中心に実施している。その他に地域の事業主団体、特に電気工事組合や商工会議所等、非常に熱心に在職者訓練に取り組んでいる団体もあるので、連携しながら進めていきたい(沖縄)</p>
6 総論的意見について	カリキュラムの質を高めるため、どれだけできたかということはどう評価するかの評価基準をもう少し具体的に示されていると委託のお願いがしやすいと思う。(埼玉)	人工知能(AI)が普及してきた時に労働環境はとんでもない変化が起こることが想定される。将来の変化に対応した訓練も考えていかなければならない。(茨城)	高齢者の雇用への対応も必要(三重)	公的な訓練制度である生産性向上支援訓練は、受講料も比較的安値であり、手さぐりで生産性向上を目指すより効率的である。ぜひ、有効活用していただきたい。(群馬)

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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
	<p>求職者をハローワークに誘導する(学校・関係機関とハローワークをつなぐ)仕組みがうまく構築できないか(千葉)</p> <p>大学の定員と受験生の数がほとんど1倍で、全入時代となっている。産短大もそうだが、定員割れしている状況で、職業訓練も同じ。潜在的な特に若者の数はどのように把握しているか。山梨県で働きたい、訓練を受けたいという人の数がもつといるはず。訓練を受けたい人がいないのにがんばっても仕方がない。県ではその数を把握しているか。(山梨)</p> <p>訓練ニーズアンケートでは、経営者はコミュニケーション能力が高い人を求めている結果が出ているが、学校でも同能力が不足している人が増えており、非常に頭の痛い問題である。学生時代に同能力を身に付けられなかった人が職業訓練を受けている心配もあり、これに配慮した訓練を実施してほしい。(長野)</p>	<p>人手不足がすすんでいる。受講者数や充足率より、(ただ訓練を受けさせれば良いというわけではないので)就職に結びつけるのが最終目標であり、大前提。充足率だけ気にしても仕方がない。就職率が重要。数ではなく、内容・やり方も変えるべきでは?また、在職者訓練の要請が増えると思う。その時々々の雇用情勢によって変える必要がある。(栃木)</p> <p>就労意欲があれば新しい能力に合わせた職業訓練をするということは、就職後の定着率が悪化している中、転職を推薦しているように思える。(埼玉)</p> <p>子育て中の女性等に対するいろんな訓練コースを増やしているということは、連合の立場からすると、課題が大きい中で助かるというのが率直な感想である。できればもっと積極的なPRをし、広く伝える努力をしていただきたい。(富山)</p>		<p>基本的には、ハローワークへの申込がある方と地域若者サポートステーションが県内に2箇所あり、そちらはまだ就職までいかない前段階の支援をしている。そういったところでの把握となる。求職者支援訓練に関しては、生活保護受給者、生活困窮者の方々、各市町村の福祉分野とも連携し、8月に児童手当を受給される方々の現況届の確認時にハローワークでも相談に行っている。その際に訓練の一覧などを提供し、生活保護を受ける手前で求職者支援訓練を受けていただき、就職に繋げるということで各自治体の福祉分野の方々とも連携しながら周知をしている。(山梨)</p> <p>公共職業訓練は雇用保険を受給される方なので、ハローワークに行っていたらいいが、求職者支援訓練については、基本的には雇用保険の受給ができない方なので、引きこもり、家に居る方いかにこの制度を知ってもらうか。これは山梨だけではなく、全国的に模索している状態。機構支部も労働局とどうしたら周知できるか、例えば町内会の回覧板に入れてもらうとか、どうしたらそういう人たちに知らしめられるかが難しい。(山梨)</p> <p>有効求人倍率も高くなってきて、27年度くらいから訓練を受ける前に即就職となっていて、求職者向けの訓練というより、国でも在職者訓練のほうに力を入れている動きもある。障害者もそうだが、訓練を受ける前に働ける場所があれば即就職となり、質のいい方はすぐに就職でき、即就職が困難な方が訓練に来ている状況。職業訓練は景気に左右されるので数は少なくなっている。人数がどれくらいというのは把握できていない。県でもハローワークの受講指示が前提になるので、ハローワークで訓練に関する相談が減っているのであれば、当然訓練には流れてこないのかなと思う。(山梨)</p>

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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
	<p>保育士とも関連するが、訓練をしっかりとやると同時に、それぞれの職種に関して労働条件を同どうやって改善していくかを、併せて、議論していくことも大切であるとする。</p> <p>それは、この協議会の範囲を超えるものだとは思いますが、取り組みを進めていただきたい。(大阪)</p> <p>好景気の場合で一昔前と違った訓練に対する課題が出てきている。何よりも人が欲しいという状況であり、訓練のいろいろな工夫と広報が重要になってくると思う(兵庫)</p> <p>求人倍率が好調であるため、職業訓練に関してはその反動を受けていると感じているが、訓練を通じてスキルアップ、安定定期的な就職に繋げていく役割を持っており、生産性向上に向けては、職業訓練の担う役割は非常に高いと考えている。(広島)</p> <p>人手不足に関して、人材の供給をどうするか、定員、訓練生をどう確保するかという点なのですが、私の印象では、後者のほうは今の状況で、定員確保はなかなか難しいけれど、今後、リーマンショックのようなことも起こるかもしれないし、職業訓練の重要性は変わらない、必要と思います。ただ、現在、人材の供給をどうするかという視点で、もう少し国としてもあってもいいのかなという印象も若干うけました。どのようにマッチする人材を供給していくかという視点を、取り組んでいってほしいとは思いますが、そのへんが明瞭になればいいのかなと思います(山口)</p>	<p>在職者訓練はこれから益々ニーズが高まり、充実が求められるところであるが、リカレント教育という学び直しの視点からも、業務命令ではなく、従業員自らの意思で受講できるような環境整備を要望したい。(長野)</p> <p>景気変動が早い為、企業のニーズ調査を短期間ごとに実施してはどうか(三重)</p> <p>在職者訓練については、企業への働きかけになるとおもうが、この企業に入社するとこんな訓練を実施している、といったキャリアアップのための情報を求人票等でもっとPRすることにより、企業のPRにもなり、応募する側も選択肢の一つとなると思われる(沖縄)</p>		<p>中央の詳細は把握していないが、非正規向けの長期訓練は予定されているが、サポステ等と連携しながら、訓練で対応できそうな方はそちらに誘導していくというのが現実的(宮崎)</p> <p>訓練計画(案)の中で、生産性向上の実現のため訓練を実施すると記されているが、経産省的にいうとIT・IoTのイメージで、人手不足で、アナログで長時間の残業が多いという中で生産性を上げるにはIT・IoTを導入しましょう、という施策が講じられるが、人の技能における生産性向上というのがなかなかイメージしづらい。例えばどういった訓練があるのか(沖縄)</p> <p>訓練を受けた社員が企業の中でどれだけの生産性を上げるかというのは、企業がどれだけのベンチマークを設定して測定するかによる。実施する側が、企業からしっかり効果を刈り取って統計データとしていかないとなかなか出てこない。全国的に沖縄は7割と言われていて、東京で10万円稼ぐ人が沖縄で同じ仕事をして7万円になるということなので、売上げベースをいかに企業が設定するかということを浸透させて協力を仰がないとデータとして難しい。また、IT・IoTの補助金としては、経産省が盛り沢山で予算化する予定で、その中で、補助金を受けた方も効果をしっかりと報告しなければならない、ということをやらざるを得ないので、「働き方改革・生産性向上推進運動」の中の報告会で好事例を報告できるようにしたい(沖縄)</p>

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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
7 その他 (上記1～6以外の意見)	<p>雇用情勢で前年度比で落ちているのは、建設業、卸売業・小売業となっている。沿岸部で求人が落ちている要因として、水産加工は一段落着いたということであるが、これで建設業も落ち込んで行くと言岸部の求人の状況はこの後どのような見通しとなると見ているのか。(宮城)</p> <p>いちばん安易で確実な方法は、山梨県に工場を持っていくこと。工場を持ってくれば雇用が広がり職業訓練も活かされる。知事も頑張っていると思うが、具体的に東京方面から工場を山梨に持ってきてもらいたい。そうすれば確実に雇用が生まれる。東京も近い、リニアも、となれば、土地代も安い条件だと思う。工場誘致をお願いしたい。(山梨)</p> <p>山梨はどういう技術があるのか？農業のイメージが強い、工業がなかなか定着しないが、山梨はこういう人材を育てているというのが見えてくれば山梨に工場を作ることを考えてもらえる。工場誘致のために県内で人材育成をどんどんやっていく。県で動きはあるのか。(山梨)</p> <p>高齢者でも培ったスキルはそれほど陳腐化しない。まだまだ能力があるという方を活かすことは大切であり、高齢者を雇用していることを美徳とする環境づくりをしないと行けない。高齢者が元気に働くことで社会保障費も減少するし、健康寿命も延びる。お金の問題として扱うのではなく、健康で社会に役立つことを生きがいとするようなキャンペーン(声)といった側面の供給をしてもらいたい。(岡山)</p>	<p>中途退校率を抑えるためには、応募の段階で、訓練コースのレベル、密度などの情報提供をしっかりとすることが必要と思う。(北海道)</p> <p>中小企業では、若年者が毎年減っていく中で、勤めている従業員を離職防止、質の向上、生産性の向上に資する訓練を実施していただけるのはありがたいことだと思っている。(宮城)</p> <p>新規高卒者の内定率が過去最高となっているが、県内の就職というのは、宮城県内への定着率の傾向は変わらないのか。県外への率は段々と増えているのか。また宮城県内では仙台が一人勝ちという傾向にあるが、東北の中で宮城県に入ってくる率というのはどの程度なのかというのは捉えられているのか。(宮城)</p> <p>自動車産業は、日本のみならず世界に影響を及ぼす産業である。自動車整備科について、自動車の仕組みが様変わりしている中で、そうした動きに瞬時に対応していかななくては行けない。(石川)</p>	<p>看護師などの専門的・技術的職業は、求人に対し求職者が不足しており、3年以上の長期高度人材育成コースの設定に向けた要件緩和について、要望願いたい(鹿児島)</p>	<p>生産性向上の訓練については、人材開発支援助成金という助成金を労働局で扱っており、経費助成、賃金助成といったものも含まれているので、活用していただければ。(山梨)</p> <p>全国会議があり、助成金についてどのくらい活用されているのかという質問があったが、助成金のハードルが高くほとんど活用されていない。助成金が活用できることがパンフレットに謳ってあっても実際には活用できていないのが実態。そのあたりがもう少し広げられれば、もっと企業も来てくれるのかなと思う。(山梨)</p> <p>短期コースについても、助成金のハードルについてもオールジャパンで決まっている規定なので、この協議会の結果については厚生労働省にすべて報告する。そういう声を常に上げていかないとなかなか変わらない。東北の震災の関係では短期コースの求職者支援訓練の特例があり、その特例を外して全国でやってほしいというのは何年も前から各局要望しているが、なかなか叶わず全国の会議でも本省へ要望しているところである。(山梨)</p> <p>IT関連では、私どもは、国の予算でIT関係の補助金の活用を検討している。その中でも小規模事業者におけるIT導入の検討をしていかなければならないという状況であるので、今後は是非連携をお願いしたい(高知)</p>

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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
	<p>職業訓練指導員について、若い人よりもベテランで職業経験がある方に指導員になってもらう仕組みの方がよいのではないかと。(佐賀)</p> <p>働き方改革を推進する上では、個々の能力向上を図ることは大きな課題であり、訓練対象者が従事している仕事と生産性向上支援訓練を上手く結び付けることが必要である(鹿児島)</p>	<p>雇用を作っていくことも考えた方がいい。労働者を作っていくのもそうだが、受け皿に問題がある。将来的なことを考えると、福祉、高齢者というのは確実にそういう時代になっていく。そのような施設、高齢者はどんどん増えていく。2025年になれば1/3が65歳以上になる。山梨の社員にどうして山梨は皆出て行ってしまうのかと聞いたところ産業がないからと言われた。若い人たちが残らないのは、ここに住んでいても仕事がないため。産業を今から作っていくのは大変だが、若い人を呼び込めるような産業ができれば、労働条件が良くて給料が良くて皆が行きたいという産業であれば、そこに投資できる。ITを新しく充足させてやっていくのは大変なので、確実に時代で出てくるものに対して何か考えられる方がいいかと思う。(山梨)</p> <p>訓練についてはそれぞれのセクションでこれまでの状況をみながら計画をされているので平成30年の内容について特段意見はないが、生産性向上については、確かに生産性向上の訓練は良いが、山梨は99.5%前後が中小企業で占められている状況からすると、企業経営者が生産性向上についてどういう知識が必要かという、訓練としての生産性向上ではなく、経営者としての生産性向上の対する様々な情報はぜひ欲しい。両方がしっかりやらないといけないことだと思う。(山梨)</p> <p>働き方改革が大命題となっている。生産性の向上は重要な課題ということで特にAI、IOTといったデータ活用のスキルを持った人材へのニーズが高まっているのが現状だと思う。そういった意味で報告のあったコンソーシアム事業の活用あるいは生産性向上支援訓練に期待をしている。学習する時間も今の労働法制だと労働時間なのがジレンマということがあるのではないかと。今の労働法制でそういう仕組みになっているのであれば、今言った短時間の訓練などなんらかのかたちで工夫していただきたい。すべて労働時間にカウントされてしまうのは大変。忙しい状況の中でそういう規則があると、とても訓練などやっつけられないという中小企業は必ずいるので、そういったところに配慮できるものがあればいいと思う。(山梨)</p>		<p>昨日、就職連絡対策協議会があり、なかでも高知県の1年目の離職率が23.5%ということで、若干全国の中でも高い状況。高校でも、もちろん原因究明、いろいろな調査等をしているが、やはり離職した後、どうつなげていくかを高校の中で教育していかなければならないという話題も出た。職業訓練も含めて高校生時代に情報提供できるような仕組みを考えていきたい(高知)</p> <p>地方の職業能力開発校は指導員不足。Uターン就職希望者等に応募してもらえるような方策を検討したい。また、県内の高校生に職業能力開発総合大学校を進路選択の一つとして欲しい。(佐賀)</p> <p>求職者が減少する中、訓練生の確保を図るため、どのような窓口誘導等に取り組まれているのか。(大分)</p>

## 平成29年度地域訓練協議会(30年2月～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
		<p>助成金について。ハードルが高いという課題がわかっているのであれば、如何に下げられるかということを考えないと現状は変わらない。 訓練については、ある程度単発のものをやるとか、ニーズはあると思う。あまり長期に拘束されてしまうと参加が難しいので、単発あるいはもう少し期間を短縮するとかいろいろな工夫ができると思うので設定を検討してほしい。 他県でそういった声はあがらないのか。(山梨)</p> <p>景気変動が早い為、企業のニーズ調査を短期間ごとに実施してはどうか(三重)</p> <p>中国の留学生は、帰国を前提で来ている。引き算的にベトナム人が人気だが、就職先がすぐに決まり、結果的に採用が出来ず不満を持っている(香川)</p> <p>生産性に係る好事例については、例えば労働時間がどれだけ短縮したとか、年休の取得日数が増えたとか、そういったことでも生産性を測れるのではないか。働く側からするとそれも生産性向上になると思われる(沖縄)</p> <p>商工会の会員でも小規模の企業が多く、在職者の訓練が実施出来ていない状況にあり、先ほどの経産省のIT・IoTの支援もあるが、それだけでは上手いかないところもある。企業のトップも何をしたら生産性が上がるかわからない状況なので、在職者訓練を実施する際には、専門的アドバイスをお願いしたい(沖縄)</p>		<p>長期高度人材育成コースに係る訓練期間の緩和については、局から本省に要望しているが、既存のコースへの応募者を確保することに、まずは注力すべきであり、早期の周知広報等に取り組むことも重要と考える(鹿児島)</p> <p>好事例については、決まった指標でおしなべて企業にデータを出してもらい、というのではなく企業のベンチマークでどうなったのか、例えば売上げが何パーセント伸びた、超過勤務がどれだけ減った、という自由な発想で事例を報告してもらい、この企業においてはこういう効果があった。というような出し方もあると思う。そうでないと、義務感だけを受けてなかなか前向きに取り組まないということもありそうだという分析をしている(沖縄)</p>