

## 平成30年度地域訓練協議会(10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

- ◆ 労働局と関係機関のSNSだけでなく、専門的な発信を行っているネット媒体を活用することも一つの手ではないか。
- ◆ 訓練修了後の就職率について、もっとアピールしてはどうか。
- ◆ 受講ニーズ・訓練ニーズについて、若者関係支援機関等にヒアリングしてはどうか。

### 2. 地域の特性を踏まえた訓練設定について

- ◆ 県産業人材育成強化会議において、県の経済戦略に沿った全体的な産業人材育成のあり方について検討している。併せて役割分担や連携体制も構築。
- ◆ 地域人材ニーズの実態把握はもちろんのこと、訓練実施機関の状況も考慮し、訓練コース・訓練数を考えるべきではないか。

### 3. 人材不足分野について

- ◆ 介護分野については、誰にでもできる仕事ではないので、人手不足だからと言って受講生を誘導するのではなく、適性をしっかり見る必要がある。
- ◆ 人手不足分野では人手に代わる機械やシステムの導入という話もあるが、設備投資するにも多くのお金がかかるため職業訓練でスキルアップした人を採用、又は社員に在職者向け訓練で技能・技術を習得してもらうほうが現実的。

## 平成30年度地域訓練協議会(10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

- ◆ 人生100年時代の今、ニーズの高い在職者訓練へのシフト、高齢者科目の充実等、雇用情勢の変化を踏まえた科目の見直しを行うべきではないか。
- ◆ 働く女性が増えているが、職場復帰するにも非常に苦勞が伴っている。潜在的なニーズを把握するため、このような方々を対象にした調査も必要ではないか。

### 5. 訓練実施機関について

- ◆ 長期高度人材育成コースは、非常に手厚い制度であり、就職に繋がる可能性も高い。県と各種学校連合会で連携していただければ。
- ◆ 託児付きコースを増やしたことで選択肢が広がり、その好印象による相乗効果もあって実施機関の掘り起こしに繋がっている。

### 6. 総論的意見について

- ◆ 溶接分野や介護分野など、例え充足率が悪くても、社会的なニーズから考え必要不可欠な訓練分野もある。定員枠（予算）を確保し、訓練を実施し、就職（求人充足）に結びつけることが必要。
- ◆ 中小企業振興、企業支援といった観点から、地場の中小零細企業で就業しておられる方々のスキルの向上、また、研修の機会を確保するためにも、在職者訓練に力を入れるべき。

## 平成30年度地域訓練協議会(10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	<p>生活保護受給者が就職に結びついた好事例もあり、市町村や県の福祉担当、NPOなどの福祉関係の担当者と意見交換し、就職できそうだけど自信がないといったような人を掘り起こすような取り組みもいいのではないかと(秋田)</p> <p>若者関係支援機関などに、どこへ行ったら仕事していない人がいるか、どういった訓練ニーズがあるかなど、ヒアリングして聞いてみるのもいいのではないかと(秋田)</p> <p>ハロトレアンバサダーについて、AKB48はハロトレトレーニングと何が結びつくのかよくわからない(山梨)</p> <p>各委員所属団体では、ポスター、リーフレット、広報紙等への掲載等、引き続き周知に全面的に協力するので、当協議会の枠組みを活用していきたい(茨城)</p>	<p>「職業訓練に関するアンケート調査結果」の中で、周知不足という意見も寄せられているが、様々な工夫をした取組、周知を行って、認知された中で計画を立てていくことが、適切な対応に繋がると思われる(岩手)</p> <p>訓練終了後の就職率が、高いことをもっとアピールすべきである(福井)</p> <p>求職者支援訓練の充実や、長期失業者など真に訓練が必要な者を導いて、確実に就職させるという取組みは欠かせない。しっかりと誘導するような対策を強化してほしい(長野)</p> <p>「制度の周知にSNSを積極的に活用」とあるが、労働局と関係機関だけのSNSで発信してもなかなかヒットしない。専門的な発信のネット媒体を活用すると周知できるのではないかと(宮崎)</p>	<p>ハローワークを利用されていない方が、訓練制度を知る機会はまだ少ないと思う(滋賀)</p>	<p>今、訓練に興味がない方に、ポケットティッシュ、折込のリーフレットを配布して、幅広く見ていただくという周知の方法は良い方法だと思う(岩手)</p> <p>ポリテクの入所率は前年度比15%位落ちており、入所率向上に向けて、ハローワーク担当者を集めた勉強会の実施、郵便局への掲示やミニコミ誌を活用した広報を行っている(秋田)</p> <p>市内路線バスの車内広告(デジタルサイネージ)に、ポリテクセンターの訓練概要、WEBサイト、電話番号等の広告を12月に出す予定(栃木)</p> <p>ハローワークアンバサダーとしてAKB48Team8を委嘱。トップアイドルを目指して頑張る姿が、職業訓練を受けながら就職を目指す若者・女性につながり、マスコミの取材を通して広くPRする。各都道府県担当のメンバーがいるので、可能性あればPRIに活用していきたい(山梨)</p> <p>メディアツアーについて、労働局とポリテクセンターの共催で、来月の人材開発促進月間に開催する。訓練内容をマスコミに体験してもらい、報道してもらおう。また、今回は報道されなかったとしても、今後の訓練関係の取材やPRIにつながるきっかけをつくる(山梨)</p> <p>雇用保険受給者説明会で職業訓練を説明するとともに、単独でも訓練説明会を励行している(岐阜)</p> <p>平成30年11月22日にポリテクセンターでハロトレメディアツアーを開催(岐阜)</p> <p>働き手の減少、人口流出が顕在化しているので、「30歳になったら●●県！」生まれた川に戻ってくる魚のように、30歳前後で一生の仕事を見つけたり、生涯のパートナーを見つけたり、帰ってほしい旨のロゴマークやキャッチコピーつけSNSにより情報発信。今後、地域の職場・仕事・企業情報を発信したい(静岡)</p>

## 平成30年度地域訓練協議会(10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
				<p>今年度の目玉としては、12/7に「ハロトレ体験フェスティバル」の開催を予定している。また、11/30には事前告知イベントを実施する予定としている(兵庫)</p> <p>ポリテクや人材センターと連携し、毎週セミナーを開催している。また毎週開催している雇用保険説明会の際にも訓練の説明をする時間を設けている(鳥取)</p> <p>求職者数の減少により受講者数も減少しており、ハローワーク利用者のみならず、ハローワーク利用者以外の者に対して、公的職業訓練に関する認知度及び関心度向上を図る必要があり、今年度においてはメディアツアーの開催及び民間広報誌への広告掲載を実施する予定である(福岡)</p> <p>機構支部において、今年度よりラジオを活用した周知を開始し、来年1月からは郵便局ディスプレイを活用した制度周知を開始。 また、来月13日にメディア向けツアーを開催する(宮崎)</p> <p>ハローワーク未利用への周知広報について 平成29年度、30年度ともにハローワークにおきましては35歳以下の求職者の大幅な減少傾向を受けまして、基礎コースの応募者が苦戦している状況のことから、ハローワークの未利用者に対する周知広報の実施につきまして、労働局、ハローワークを挙げて特に強化して実施している(東京)</p>
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	<p>「基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練」について、実施の際は、ビックデータに関すること(概念や活用事例など)をカリキュラムに盛り込むほうがよい(北海道)</p> <p>既存の施設や空いている施設を活用して訓練を実施することも一つの手である。また、放送大学のようにネット動画を通して学習し、スクーリングでの訓練は行えないか。そうすれば訓練受講機会の少ない地域でも受講できる(千葉)</p> <p>本省が示した求職者支援訓練の平成31年度定員予定数が、昨年度に比べ半数程になっている。しかし、訓練受託事業所や求職者のニーズ調査結果を勘案し計画は立てるべき(福井)</p> <p>訓練分野の設定については地域のニーズを参考に、ワーキングチームで検討のうえ、訓練協議会で報告したい(静岡)</p>	<p>訓練コースが硬直化している部分について、何とかならないものかという思いがある。ニーズがあったとしても、実際の受講者がある程度いないと新たなコースを作ることも難しいとは思う(秋田)</p> <p>支援訓練の認定割合について、ハローワークでの就活が長期化する求職者の増加と、その職業レベルを考慮した基礎コースの増加。一方で、求職者ニーズ(定員充足実績)と多彩なコース設定の必要性を考え合わせると、基礎45%、実践55%は妥当と思う(栃木)</p> <p>受講者が減少傾向であり、科目によってはかなり減っているコースもあるため、地域の人材ニーズの実態を把握して、コースの改廃をやっていくべき(富山)</p> <p>農業などでもできる講座をつくれれば面白いかもしれない(山梨)</p>	<p>人材不足感が強い状況のもと、求職者支援訓練の実施計画について、計画定員数をもっと増やすべきではないか(滋賀)</p>	<p>都市部から訓練事業者に来ていただき、自治体から無償・安価で施設を借用するか地域の介護事業者の協力により訓練を行い、修了生が、そのまま地域で働ける連携ができないか模索中である(千葉)</p> <p>●●地方では完全失業率が2%を切る地域なので、訓練希望者はハローワークでもそれほど多くない状況である。求人・求職者ニーズに沿った訓練コースの設定や求人・求職のマッチングも重要だが、指導者や民間機関の状況を顧慮し、訓練数・訓練コースを抜本的に考えてもいいのではないか(石川)</p> <p>女性のリカレント教育に力を入れている(岐阜)</p> <p>地域創生人材育成支援事業において、「●●●●に地域創生人材育成協議会」を設置し、農業と医療の連携による精神障害者向け雇用型職業訓練や、定住外国人の向け訓練・就業支援を実施(静岡)</p>

## 平成30年度地域訓練協議会(10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
		<p>地域の製造業者を回ると機械系のエンジニアが採用できないとの声を聞く。ワーカーではなくエンジニア。応募が少ないからといってものづくり系は外してはいけないと思う(兵庫)</p> <p>雇用労働の一番、最大の課題は、雇用のミスマッチにどう対応するかで、バランスシートについて離職者、年齢層を合わせて分析すれば数字的にも方向性が見えてくるのではないか。そうなると必要な訓練、課題が見えてくるのではないか(高知)</p>		<p>短期、普通課程とも対象業種、業界に就職している。来年度よりロボットやIT関連など企業ニーズに合わせた既存訓練コース(電気制御科等)を見直しを検討中である(三重)</p> <p>県産業人材育成強化会議において、県の経済戦略に沿った全体的な産業人材育成のあり方について検討している。併せて役割分担や連携体制も構築。人材センターの見直しや今後の産業人材育成施策に反映したいと考えている(鳥取)</p> <p>「託児サービス」付訓練を実施機関へ推奨しているが、利用者は低調。託児内容、例えば託児先が無認可であったり、利用者が託児先を選べない等、利用者のニーズに合った制度となっていないのではないかと考えている(香川)</p> <p>求人・求職者ニーズに沿った訓練コースの設定や求人・求職のマッチングも重要だが、指導者や民間機関の状況を考慮し、訓練数・訓練コースを抜本的に考えてもいいのではないかと考える(石川)</p> <p>重点分野について 重点分野の介護、医療、情報系は、就職率は良いところで、営業・販売・事務についても正社員の就職率が良く、また、全体的に求人・求職者ニーズが高いことから、この分野も加えて重点にすることが、訓練受講後の正社員就職に結びつけるのではないかと考える(東京)</p>
3 人材不足分野について	<p>介護現場へ就職するのに、訓練を受けて資格を得た上で就職する者が少ないと考えられます(静岡)</p> <p>情報IT系訓練については、ポリテクセンターのICTサポート訓練には受講生が集まっていることから、その訓練内容等を検討していくべき(広島)</p>	<p>県の委託訓(長期高度人材育成訓練)において新たに設定された「保育士養成科」の応募者が少ないのは、周知不足が要因か 【県からの回答】 会計上の委託契約時期等もあり、募集時期の設定が短期間となることも要因の一つと考えている。各機関連携し周知に努めたいところ(山形)</p> <p>人手不足分野では人手に代わる機械やシステムの導入という話もあるが、設備投資するにも多くのお金がかかる。職業訓練でスキルアップした人を採用、又は社員に在職者向け訓練で技能・技術を習得してもらうほうが現実的(栃木)</p>	<p>介護業界として資格を持たない人を雇用して働きながら資格を取得させる方向にシフトしていると思われる。また、業界全体として若年者と高齢者の二極化が出てきていると思われる(秋田)</p> <p>調理業界は人手不足感が強い。今は新卒よりも社会人も多く学んでおり、教育訓練給付が充実しているため、給付金を利用した通学が増えている(千葉)</p>	<p>介護系の充足が苦戦している。託児付きの女性向けコースを設定しても、充足しない状況(栃木)</p> <p>介護系訓練の受講者が減ってきているが、県としては高齢者、女性、障害者の方たちに訓練枠を広げていきたいと考えている(福井)</p>

## 平成30年度地域訓練協議会(10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
	<p>求職者支援訓練の介護・IT報系について民間施設から実施したいという申請が少ないようだが全国も同じ状況なのか？介護・ITともに、いずれも成長分野であるので、ニーズがあるようなコースになるよう工夫ができないだろうか？そのうえで、指標が伸びるのか見てみたい。介護やIT枠を無くして、その他にしてしまうと埋没してしまう気がする(広島)</p> <p>現在の雇用情勢は求職者側にとって有利であるため、企業側は「多少、トレーニングが不足していてもかまわない」ということで採用に踏み切っている。このように、企業側が人材の見極めをあまり考慮せずに採用を急いでいるため、潜在的なニーズはハローワークで把握しにくいと思われる。このような情勢の変化に対して、潜在的なニーズを汲み取る何らかの仕組みが必要である(福岡)</p> <p>建設・保育・看護・介護分野は慢性的な労働力不足が続いている。公的職業訓練では、介護福祉分野のニーズが高いが受講者が少ない。また、結婚・出産等を契機に離職した方が職場復帰しやすいように「保育士・看護師の職場復帰を支援するコース」が設定されており、潜在的なニーズも高いと思われるが、今のところ、認定コースがなく、開講まで至っていない。考えられる要因として、現実的なニーズに対して訓練内容が合っていない可能性があるため対策の検討をお願いしたい(福岡)</p> <p>介護職の方を全員正規雇用にしたところ、圧倒的に離職者が少なくなったと聞いている。訓練というよりは、雇用主側の工夫の一つだと思うが(宮崎)</p> <p>介護分野について、介護分野については、誰でもできる仕事ではないように思う。向いている、向いていないというものがある。今、介護分野の人材が足りないというのはそうなのですが、じゃあ失業している方を介護分野に誘導していけば良いかという決断してそうではないと思う。適性に合った仕事を見つけていくのが必要である(東京)</p>	<p>超少子高齢化社会では、白モノ家電、自動車の売り上げは減少するが、ケータイは増加。IT、IoTも今は人材不足だが、近い将来人あまりとなる。雇用は絶対的ではないこと、社会や産業、経済の変化予測について、労働者に対する十分な周知が必要(栃木)</p> <p>このような時だからこそ訓練規模縮小ではなく、きちんと訓練して資格取得など達成するまで教育してほしい(神奈川)</p> <p>非正規雇用者の正社員雇用への育成のためにも「長期高度人材育成訓練コース」の規模や対象施設等の拡充をお願いする(三重)</p> <p>中小企業は「働き方改革」を進める中で、ITが必要とわかっていながら導入が進まない。労働分野だけでなく、経済産業省になるだろうが、助成金などの導入支援も併せて行っていただければ、ミスマッチが減ると思う(兵庫)</p> <p>求職者支援訓練の雇用創出分野である情報分野への応募者が少ないということであったが、時代に合ったAIやIoTのような、これから伸びていく部分を訓練内容に取り込んでいったらどうか(広島)</p> <p>介護IT訓練そのものが成り立たない状況下で、実際の現場の実情を取材することで、訓練内容の方向性が探れると思う(広島)</p>	<p>外国人の就労が増えていることから、介護など訓練の中に日本語の訓練が含まれているものがあるのはありがたい(神奈川)</p> <p>介護現場での人材確保が年々タイトになっており、資格取得講座も目に見える形で受講者が減っている。現従業員のロコミで、とにかく現場を見てもらう、体験してもらうということをやっている(兵庫)</p> <p>介護関連職の就業率が改善されているといわれているが、ハローワークに行けば介護職の求人ばかりが目につきます。介護職を離職される方の原因がコミュニケーション、苦情対応が、うまくいかない理由が多い。本当に介護の基礎しか学んでいない。上司が不在時には、上司の代理として対応しなければならない。介護関連の訓練に申込者が少なくても苦情対応等を組み入れた訓練をぜひとも開講してほしい(和歌山)</p> <p>介護分野は受講生が集まらない状況が続いているため、コース数や定員を減らせばよいのではないかという議論があるが、業界ニーズは踏まえていただきたい(茨城)</p>	<p>産業技術短期大学の学生の男女比について、正確な数字は不明だが男性の方が多い状況。(理系ではないが)観光ビジネス科については女性が多い(山梨)</p> <p>今年4月から「人材確保就職支援コーナー」を設置して人手不足の業種に特化した相談を実施。未経験者に職業訓練への誘導を促している(岐阜)</p> <p>中小企業の在職労働者向け能力開発セミナーはコース数、申込者数、受講者数も着実に増加し目標を半期で達成している。好調の要因は人手不足の中で多能工化を図るニーズと合致。また、組織的な生産性向上を図る生産性向上支援訓練も順調に推移している。約5割が西部地域(静岡)</p> <p>人手不足が続いている観光分野における訓練として「おもてなし&amp;IT基礎科」を新設した。観光業等に必要なスキルを身に付ける訓練(鳥取)</p> <p>介護について、長期高度人材育成コースと求職者支援訓練、県の委託訓練それぞれで取り組んでいるため、求職者が分散してしまい充足が図り難しい(宮崎)</p> <p>保育士養成のためのコースを新たに設定したい。大型自動車一種免許取得コースは検討中。建設人材育成コースは、定員充足率が低調だが、一定のニーズがあり定員数を縮小して引き続き実施予定。(広島)</p>

## 平成30年度地域訓練協議会(10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
		<p>人手不足で計画生産ができないだけでなく、生産の縮小を余儀なくされている事業所、さらには事業所の廃止を検討している事業所からも厳しい声を聞くことがある(香川)</p> <p>若い方が生き生きと働いて、管理職もつらい仕事ばかりでなくて楽しいこともあるということを、現場から発信していく、また、フルタイム、パートタイム、障害をお持ちの方などが(活躍できる)多様な働き方があることの情報発信をする(茨城)</p> <p>ハローワークにおける人材確保対策コーナーや職業訓練のチラシ等情報発信に感謝(茨城)</p>		<p>介護分野は、求人者ニーズが高いため、訓練就職後の当該分野への就職率が事務系に比して高く、人材確保に寄与しており、現状維持で実施したい(広島)</p> <p>介護分野の訓練申込について 訓練に申し込めば就職に結びつきやすいことはあるものの、議長からの話のとおり、誰でもできる仕事ではないし、賃金面の自分自身の生活設計というものが当然出てくると思うので、その辺は、ハローワークで、じっくり相談して行って、本当にその求職者の方が訓練の仕事に就きたいという意思を確認してから、応募させるようにしている(東京)</p>
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	<p>AIの導入状況によっては、職種転換に合わせた訓練内容の見直しが近い将来必要ではないか。また、在職者向け訓練も増やす必要が出てくると思われる(栃木)</p> <p>受講者年齢構成比で60歳以上が2.4%。いつも思うが、70歳定年になろうとしている状況で、人口も減少し、この年代に頼らざるを得ない。今度は別の仕事をしてみたいという意欲のある高齢者もいるが、この年齢構成比を見ると(訓練は)若い人を対象としている。これから60歳以上の方に職業訓練という場をどう与えていくのか(山梨)</p> <p>高齢者だけのコースを作るというのはどうか。若い人と一緒というのに抵抗がある人が多い。高齢者のための、というものがあれば行く。ある程度年を取ると恥をかくのが苦手、耐えられなくなる。だからこそ新しい分野で学びたいという意識があるので、高齢者向けの訓練があったら良いと思う(山梨)</p> <p>既存の枠だけではなく、本当に第4次産業革命に伴い労働者の能力開発が一層重要視される中、母子家庭の母、子育て中の方、介護による離職者などに対応するため、これまでの枠を維持しつつ大胆なカリキュラムの変更も考えてもらいたい(和歌山)</p>	<p>高障求機構の訓練の受講生の平均年齢はどうか【高障求機構より回答】 施設内訓練で平均39歳。近年は高年齢の受講者が多くなっている傾向がある(山形)</p> <p>外国人に関して、就労だけでなく訓練受講や教育についても、早期の環境整備や基準作りが必要(栃木)</p> <p>子育てに配慮した短時間の訓練も必要(神奈川)</p> <p>当社で高齢者の技能講習の委託事業を行っているが、55歳以上での就職先は限られる。年齢不問の求人でも実際は履歴書を出した段階で不可。就職率は50%弱で、正社員就職は厳しい。正社員でなくてもアルバイト等でも就職できるように支援している(山梨)</p>	<p>求職者支援訓練を実施しているが、8割は女性。出席要件が厳しく、意欲も能力もある女性が子どもの病気等で欠席が増えリタイアするケースがある。補習という形を取れなくもなり、そういった救済措置がない。もう少し幅を持たせた運営をお願いしたい(鳥取)</p>	<p>定員充足ということが一番難しい問題となっており、地域で訓練数を確保するには、定員充足の方策を変える必要がある。民間訓練機関に協力を求めるなどの工夫をする必要がある(石川)</p> <p>全国的な話にもなるが、求職者支援訓練の場合はパソコン系が多い。60歳以上でパソコンを学びたいという方もいると思うが、応募してくる求職者は若い方が中心。受講生は年齢層が広く、年齢が上の方から見れば子どものような人と一緒に授業を受ける。それなりにうまくやっではいるが、教える側も苦労がある様子(山梨)</p> <p>シニア向けの訓練については、厚労省の委託事業で、受講期間が短く高齢者が受講しやすい技能講習も行っている。分野としては警備、運輸、介護が55歳以上の方の就職先として多い。それに合わせた講習を設定して実証していく(山梨)</p> <p>(高齢者の受講について)求訓の場合は就職率を問われ、雇用保険適用でないと就職にカウントされないという面もある(山梨)</p>

## 平成30年度地域訓練協議会(10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
	<p>働く女性が増えているが、職場復帰するにも非常に苦勞が伴っている。そこでの、潜在的なニーズを把握するため、このような方々を対象にした調査も必要である。 託児所において調査の場を提供してもらうこともひとつの方法かもしれない(福岡)</p> <p>今は、雇用情勢が回復し、さらに、インターネットでも多様な求人サイトが乱立しているため、必ずしも、マザーズハローワークを利用するとは限らず、今後も、このような傾向が続くと思われる(福岡)</p> <p>求人情報は、わざわざ、ハローワークに足を運ばなくても、インターネットで収集可能なため、ニーズの把握は難しくなっている(福岡)</p> <p>企業が求める人材としては、ここ10年ぐらいは「コミュニケーション能力」が1位か2位を占めていたが、最近「チャレンジ精神がある人」が急浮上している(福岡)</p> <p>訓練事業が縮小していく状況下で、幅広い訓練生を求める時代になりつつあり、年齢を問わず訓練受講対象とするなど(受講者確保に向けて)努力をしていくことが必要である(鹿児島)</p> <p>求職者のニーズはどんどん変わっていくので、新しいニーズにマッチするコース設定を行っていくことも重要(滋賀)</p>	<p>離職者・在職者は別にして、シルバー・中高年の学び直しは企業の中でも非常に求められている(兵庫)</p> <p>訓練を受けて就職されても3年もたずに離職される事が多いような現状。新卒者にも同じような傾向がある。在職者訓練に重点を置くという目標を持っていただけると良いと思う(鳥取)</p> <p>有効求職者と就職者数に、どの業種を見ても大きな開きがある。例えば就職に繋がっていない方をいかに職業訓練に導くか。もう一つは、定員充足率の向上が課題で、具体的な行動に繋がるような問題意識があつて、それを踏まえた訓練計画があつてもいいのではないかと(高知)</p> <p>商工会会員企業から、簿記を習得できる訓練設定をお願いしたいとの要望あり(沖縄)</p> <p>IT分野については、プログラマー養成の訓練を開講して欲しい(沖縄)</p> <p>学生等は労働条件面に興味を持っている。労働力の絶対数が足りていないので、働き方改革の前提としての生産性向上への取組がおろそかにならないよう、男性、女性、障害をお持ちの方など属性を問わず皆が色々活躍ができるよう訓練設定にお力添えをいただきたい(茨城)</p>		<p>求職者支援訓練という給付付きの訓練について、厳格にすべきだという意見が創設当時あった。その一方で、子育て中の女性のための訓練の充実であったり、幅の広い特例的なものを認めても良いのではないかと意見もある。県でもそういった意見があつたという事を伝えていきたい(鳥取)</p> <p>生産性人材育成センターを設置し、事業主支援を強化していくという流れは正に在職者に力を入れているというもの(鳥取)</p> <p>「託児サービス付き訓練」を実施するのであれば、訓練終了後の就職に向け、引き続き託児先の確保が出来るような体制作りが必要ではないかと(香川)</p> <p>「託児サービス付き訓練」を実施する場合には、訓練修了後、スムーズに就職＝保育所入所となるよう、時期的な設定も念頭に入れて調整していくこととしている(香川)</p> <p>どの局も人口減少の中、求職者の確保が難しい。いろいろなニーズがあつて、効果が得られるものに見直すこと、他府県の事例にもあるように、受講しやすい訓練時間とするなどワーキングチームで検討していくことが必要(高知)</p> <p>事務系、OAのコースにおいては、直接的に事務職には結びつくのは低調である、介護コースは他のコースに比べると就職率は高いが、受講生が少ない(茨城)</p> <p>受講者属性等を踏まえた訓練設定について 離職者訓練の入校者数が減少している一方で、長期高度人材育成コース、リカレント教育の充実、それから人生百年時代が社会的に叫ばれている状況下において、ニーズの高い在職者訓練へのシフト、高齢者科目の充実等、雇用情勢の変化を踏まえた科目の見直しを行いながら、全体の総枠は維持していく(東京)</p>
5 訓練実施機関について	託児付きコースを増やしたことで、選択肢が広がり好印象による相乗効果もあり掘り起こしに繋がっている(岐阜)	企業の生産性向上のため、ITやIOTを活用すると同時に基本的な知識を再習得が出来る訓練カリキュラムの計画も必要(三重)	委託訓練を実施する場合など、ジョブ・カードの作成支援に必要なキャリアコンサルタントの確保にとっても苦勞している。(労働局で、キャリアコンサルタントの登録等を把握しているのか?)(北海道)	受託したものの受講生が集まらずに中止となるケースもある。少人数であっても、業者が無理することなく開講できるように、従来の委託費の積算方法を見直し、少人数でも訓練機会を作れるような方法はないものかという思いがある(秋田)

## 平成30年度地域訓練協議会(10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
	<p>県立高等技術専門校の入校率低下については何らかの対策を講じるべきではないか(滋賀)</p>	<p>5年10年すぐ経ってしまう中、既存の機関だけを中心にやるには限界が来ている。長期的なものも見ていかないといけないと思う(鳥取)</p>	<p>長期コースについては、長期の実践的な専門性の高い教育訓練の実施で就職につながる可能性が非常に高い。我々の各種学校連合会も関係してくるので、うまく利用していただきたい(長野)</p>	<p>長期高度人材育成コースは非常に手厚い制度なので、県がやろうとしても民間の学校がやりたいとしないと難しいと思うので、ぜひ学校関係の方によりしくお願いしたい(埼玉)</p> <p>長期コースは委託先の専門学校等の通常の授業に離転職者が入ることになり、新卒者と同じレベルでないと勉強ができないため、離転職者は選考で不合格となってしまう。専門学校においては、広い視野で合格させていただけるとありがたい(長野)</p> <p>生産性向上支援センターから業務委託を受けた民間教育訓練機関等が中小企業や製造現場等で働く在職者を受講生として基礎的ITセミナーを実施。静岡県ではカリキュラムの策定について各地域の信用金庫の協力を得た(静岡)</p> <p>民間教育機関に委託して実施する分野について、常に実施機関と相談させていただいている。設定できるものについては来年度の計画にコース名として立ち上げて参りたい。アンケート集計をして立ち上げたという所までは至っていないが、そういう方向性で動いている(鳥取)</p> <p>【地域ニーズ枠】での「短時間訓練コース」について、実施機関としては、就職率をリスクと考えると思う。ただでさえ就職率が厳しい中、短時間訓練受講希望者は短時間就職を希望する可能性が高く、リスクが高い(香川)</p> <p>求職者減少に伴い、訓練受講申込者も減少しており、昨年度においては開講コースのうち4分の1が中止となっており、受講生が少数の場合、講師や機材等の経費が訓練施設への奨励金等では賸えず、訓練施設の負担が発生することとなっている。</p> <p>受講生から受講生に対するクレームが増加傾向にあり、訓練実施機関としても対処に苦慮している求職者支援訓練と県委託訓練が同時期にかつ同一の訓練実施機関に委託するなどして、一方が中止になる状況もあることからお互い調整をしたい(沖縄)</p> <p>求職者訓練実施機関について 地域ニーズ枠にある託児サービス付きについては、保育の受入れ先の確保が難しいということあり、申請には至っていない。また、東京五輪枠の求職者訓練実施機関についても、訓練の実施について検討している実施機関もあるものの申請には至っていない。また、全体的な傾向についても、認定申請数が減少傾向にあるので、今後も民間教育訓練機関にタイムリーな情報提供等を行い、認定申請の働きかけを行っていく(東京)</p>

## 平成30年度地域訓練協議会(10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	
6 総論的意見について	<p>高齢者で、農業や商売をやりたいが教えてくれるところはないかと聞かれることがある。本格的でなくても、今までと違うことをやってみたいが、どこへ行って指導を受けたいのかかわからないという方が多い(山梨)</p> <p>訓練科目の定員未充足について          現下の雇用情勢では、訓練を受けなくても就職先は見つかる。それが定員に満たないという結果になっていると思う。訓練を受けずに就職できるというのがいいのだろうと思うが、ただ基礎的な仕事に対する態度がなくて就職すると、就職した先でトラブルを起こしたりして結局辞めてしまうことになりかねないことから、ある程度の基礎的な訓練は受けてもらって、そのうえで、正社員としての就職へ結びつけていくというのが理想的かなと思う(東京)</p>	<p>正規雇用を希望し離職者訓練をする人が実際にどれだけ正規雇用されたかも、事業の効果として重視されるべきと考える。          (修了者の正規雇用割合を把握すべき。)(北海道)</p> <p>大型自動車運転コースは5年間ということだが、今後の課題として引続き検討してほしい(岩手)</p> <p>最近の求人企業側の傾向として、最初から正社員で採用しているケースが多い。定着率UPを視野に入れた目標設定や評価も要るのでは(栃木)</p> <p>溶接や介護のコースで充足率が低いという説明があったが、充足率が悪くても、就職率の目標達成できなくても、社会的なニーズでやらなくてはならない訓練分野もある。定員枠(予算)を確保し、訓練を実施し、就職(求人充足)に結びつけることが必要(栃木)</p> <p>訓練を受講しなくても再就職できる状況である。また業種によってはある程度のスキルがないと受け入れられない会社もある。訓練を受講しても即戦力としては物足りない等、様々の状況が混在している。雇用環境の変化が大きくなってきている。また、今後10年の間に事業継承できない企業が約3割あり、訓練を経て起業することも支援していく必要がある(石川)</p> <p>雇用保険適用就職率が低い状況が見受けられるので、県内に住む方々が良質な職に就けるような対策も強化してほしい(長野)</p> <p>長期高度人材の強化について、ミスマッチが無いよう、きちんと能力を蓄えて就職まで結びつけるところにひと工夫いるのでは(兵庫)</p>			<p>大型自動車運転コースに関連して、運輸業界は、職業訓練だけではなく、国土交通省を中心とした様々な対策をしている。今後も注視していきたい(岩手)</p> <p>国は、正社員就職(定着)を5か年計画で推進する一方で、働き方改革では非正規や短時間労働を含む多様な働き方もうたっている。今は、産業構造の変化や労働者の意識変化も含めて、過渡期にある(栃木)</p> <p>障害者訓練のうち委託訓練について、就職率が芳しくない。県としても課題と認識しているので、労働局と協議しながら進めていきたい(兵庫)</p> <p>離職者訓練も当然大事であるが、在職者訓練の重要性が言われている。地場の中小零細企業で就業しておられる方々のスキルの向上、研修の機会という事も含めて、失業者対策としての職業訓練のみならず、中小企業振興、企業支援といった意味合いでの在職者訓練が求められている(鳥取)</p> <p>相談の過程で職歴・今後の希望を確認していき、必要なスキルがわかれば訓練という方法があるということ案内している。保険受給者のうち早期就職の割合が4割を超えている状況なので多くはないと思われるが、必要な方には「知らなかったから行けなかった」ということがないように周知している(徳島)</p> <p>相談窓口等での各種情報を提供することを含め、求職者の方に伝わるよう周知用リーフレットを作成するなど工夫し、関係機関と連携して上げていきたいと考えている(高知)</p> <p>訓練協議会の下部組織としてワーキングチームを開催の上、高障求機構や県と協議し、開催時期の調整等、介護職員初任者研修等が厳しい状況も踏まえ31年度の充足に向けスケジュールを検討している(高知)</p>

## 平成30年度地域訓練協議会(10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
		在職者訓練を除き企業にとってメリットのある内容が少なく感じる。中小企業の人材確保につながるような取組みを強化してほしい(滋賀)		求職者支援訓練の開講率が前年度に比べ悪くなっている。今後は人口部分の充足率の向上に向け、労働局・ハローワークの更なる協力をお願いしたい(沖縄)
7 その他 (上記1～6以外の意見)	<p>ジョブ・カード取得者数の年間目標数について、達成のためには、現状で多数を占めるとされる離職者への取得促進のみならず、学生のエントリーシート作成や企業の人事管理に活用できるといった、新たな切り口で周知することも必要と思われる(北海道)</p> <p>訓練を活用した就職事例は、好事例なので、ホームページで公表するとか、ハローワークや訓練校で活用するなど、多くの求職者等に訓練受講後の再就職に向けたイメージを高めるために是非活用してほしい(秋田)</p> <p>規模も年々縮小しており、世の中に大きく活用されるよう訓練の仕組みを変えて魅力あるものにする必要がある(神奈川)</p> <p>労働生産性人口の減少を食い止めるためには、女性と高齢者の活躍が必要。女性を掘り起こして職業訓練へ誘導することも重要な取組(岐阜)</p> <p>今日、明日の問題というわけではないが、これからの社会を考える時、今使える技能は明日には陳腐化してしまうといった科学技術のスピード、あるいはロボットやAIなしに考えられない時代の到来、それら先を見据え、人間の雇用をどうするか、人材育成をどうするか、あるいは生産性向上をどう図っていくかを考えていく必要がある(岡山)</p> <p>大企業の採用担当者の話で、応募してくる学生に何に興味を持っているか？質問すると、休日だったり労働時間の話になって、仕事内容は二の次になっている。「働き方改革」の前提となる生産性向上があるのに、結局中身がない中で短い時間で効率を上げようということになるので、資源のない日本でそういうのが蔓延していくのだろうという意見が多かった(茨城)</p>	<p>ジョブ・カード制度はすごくいいものなので、どうアピールしていくかが非常に大きいと思われる(北海道)</p> <p>女性の雇用保険適用就職率が高い理由として、女性は正社員就職だけでなく非正規を含め多様な働き方を選ぶという話があったが、雇用保険の書類で雇用形態について分析が出来ているのか(埼玉)</p> <p>雇用保険適用になる働き方であるにもかかわらず、企業が加入手続きをしていないという実態があるのなら、これは解決をしなければならない(埼玉)</p> <p>知的障害者、精神障害者が社会に順応して、より良い就職ができるよう体制づくりをお願いしたい(石川)</p> <p>刑務所内で訓練を受講した出所者を労働力として活用すべきと考える(石川)</p> <p>使用者側として、採用後のことを考えると、職業訓練を受けて、ある程度スキルアップしてから就職していただくと助かる(福井)</p>	<p>長期高度人材コースについて、専門学校ではリカレントとして学び直しをしている社会人が増えているが、この制度を知らない人が非常に多い。県からの認定が下りるまで広報が出来ないため、訓練を受けたい人が必要な情報を得られない状況である。認定、広報について早めに周知できるようにしてほしい(新潟)</p> <p>公的職業訓練に関する職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定について、適合事業所とはどういうものか。認定を受けないと来年度から訓練は受託できないのか。審査の方の旅費も含め60～70万円かかると聞いている。詳細を知りたい(山梨)</p> <p>平成31年度の訓練認定定員数について、30年度の540人から約13%減の470人の定員数になっていますが、訓練実施施設が一度撤退し、事業を廃止されると地方においては、再度参入が困難な状況です。もう少し緩やかな減少になるようご配慮願いたい(和歌山)</p> <p>長期高度人材育成コースの対象学科について、3年課程や4年課程も対象としていただき、当該課程の最初の2年間の受講料を県が負担して、残りの期間を自己負担とするなど、対象学科の拡充のため柔軟な運用が可能となるよう本省へ要望いただきたい(鹿児島)</p> <p>外国人留学生の学校が増えてきており、日本語を学び日本で働きたい留学生への就職支援や訓練受講あっせんが可能となれば、労働力確保につながると考えているので検討いただきたい(鹿児島)</p>	<p>31年度の公共訓練の計画数については、30年度の実績を踏まえて介護系の訓練を減らす方向で考えているが、介護分野は希望者が減ったとは言え、大事な分野であるので希望者がいれば、少人数でも対応していきたい(福井)</p> <p>求職者支援訓練の基礎コースで「職業能力開発講習」により、当訓練受講者にはビジネス能力は向上している(三重)</p> <p>介護養成訓練等で数名の外国人の訓練受講者がいるが、外国人対象の訓練カリキュラムが無いことや個々の日本語の会話能力のレベルが課題である(三重)</p> <p>県内就職者を増やす目的で、高等学校を中心に働きかけ、県内企業を知ってもらう機会を増やす取組みを進めている。その中の一つとして県が進めている「ものづくり総合技術展」に年々参加者を増やし、今年度2,000人を超える高校生の参加があった(高知)</p> <p>本日の協議会においては、主に離職者訓練等について協議を行ったところであるが、在職者等に対して技能向上を図るため実施している技能五輪等において当県では参加者が減少している現状にある。離職者対策も必要であるが、在職者についても技能継承等が危惧されるところであり、在職者訓練等も含めて今後の取組み等について教えていただきたい(大分)</p> <p>少子高齢化の伸展というのがあり、労働力人口全体が減ってきていることが大きい。今まであまり活躍されて来なかった、高齢者、女性の方々もどんどん労働市場に出てきてもらって、経済全体を活性化していくためには「働き方改革」が不可欠(茨城)</p>

## 平成30年度地域訓練協議会(10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
	<p>公的職業訓練について 東京労働局、東京都、機構東京支部、民間の訓練実施機関など、それぞれの連携、協力によって成り立っています。今後は、この制度が有意義なものとなるように、本協議会での意見等を参考に、引き続き取り組みをお願いしたい(東京)</p>	<p>スマートフォンやネット世代の現代の若者のコミュニケーション能力の不足が危惧される。基礎的な労働講習や社会的ルールを取り組んだ訓練カリキュラムへの設定をお願いしたい(三重)</p> <p>現状の人手不足問題は、職業訓練で全て解決できるわけではなく、外国人労働者の話も含めて考えていかないといけないと思えた(広島)</p>		