

平成30年度地域訓練協議会(31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

- ◆ 職業訓練と就職のあっせんが両輪となれるよう、関係機関の連携を図るべきではないか。
- ◆ 企業実習のある訓練では、実習先への就職も何名かいるので、そういった点をアピールしてはどうか。
- ◆ 求職者の年齢状況等を踏まえ、ターゲットを絞った対応をしてみてもどうか。

2. 地域の特性を踏まえた訓練設定について

- ◆ 事業所ニーズを把握し、それを踏まえた訓練コースを検討してはどうか。
- ◆ 求職者の減少に伴い、定員充足率、就職率改善については苦慮しているところ。労働局、ハローワークの協力を得て、実際の窓口の声等も参考にし、見直しを実施した。今後も状況に応じた見直しを検討していく予定である。

3. 人材不足分野について

- ◆ 人手不足分野の訓練については、訓練受講中からマッチングを意識した企業説明会を実施して、きめ細かいフォローを実施している。
- ◆ ニーズがないから訓練を設定しないということではなく、いかに社会の人材ニーズに沿った訓練分野、人手不足分野に誘導するかを考えるべきではないか。
- ◆ 介護訓練コースが少ないのは、介護の仕事がきついというイメージが影響している。イメージ回復にむけた取組みを行う必要がある。

平成30年度地域訓練協議会(31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

- ◆ 企業のニーズと求職者のニーズでミスマッチが生じているように感じる。多様な価値観に適合するシステムをどう構築し、どう誘導するか、更なる対策が必要ではないか。
- ◆ 45歳以上の求職者や65歳以上の求職者など、中高年齢者を対象にした職業訓練が必要ではないか。
- ◆ これからは、離職者訓練だけでなく、在職者のレベルを上げていく訓練についても考えていくべきではないか。

5. 訓練実施機関について

- ◆ 新しく参入してくる訓練実施機関が、かなり減ってきている。就職支援に係る相談が多い。
- ◆ 教室を確保して訓練を実施しようとしたにもかかわらず受講者が集まらないという状況では、学校として訓練を実施しようと手を上げにくい問題がある。

6. 総論的意見について

- ◆ どの分野、どの業界でも変化するスピードが1年、2年と早くなっている。職業訓練の内容も、これから更に工夫を求められる時代になってくるのではないか。企業ニーズに合う形で職業訓練が実施されるよう、引き続きお願いしたい。
- ◆ 雇用情勢が悪化し、求職者が増加した時にどう対応するかという先を読んだ訓練計画を見据えておく必要がある。セーフティネットの訓練が持続可能な訓練計画となるようにあらゆることを想定して取り組んでもらいたい。

平成30年度地域訓練協議会（H31.2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>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ただきたい(茨城)</p> <p>非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指す長期のコースを設定し、正社員就職を目指すもので、来年度は拡充して実施する。子育て女性のためのリカレント教育の充実は託児サービスを実施している(静岡)</p> <p>求職者支援託児付コースについては、数を増やして受講者が利用しやすい環境を整備していくことが望ましい(広島)</p> <p>メディアとリンクできるような取組みは、県の課題の解決の一つの方法かと思う(宮崎)</p>	<p>4月からジョブ・カードの運営を民間企業が受託されると聞いた。早急に今後のジョブ・カード運営方針を示していただきたい(岩手)</p> <p>アンバサダーの活用などについてはぱっと目を引くような周知の形でありいいのではないか(秋田)</p> <p>「かながわ県のたより」への広告は、効果が一番高いと承知しており、いいところに目を付けたと思う(神奈川)</p> <p>機構の説明からハロートレーニングの周知方法や冊子の作り方を工夫したとの説明を受けたが、会議所でも会員を増やすためにTVCMを作ったりしたが、直接的な動きに繋がらなかった。受講者の就職率は〇〇%という具体的な数字で訴えることが、見ている方にインパクトを伝えられるのではないかと自分自身も勉強になった(新潟)</p> <p>産短大の生産技術科、電子技術科、情報技術科と、甲府工業高校の専攻科との住み分けがはっきりしておらず伝わってこない。この科では何が学べるのかということ、ネーミングも含め、学生にしっかり中身が正しく伝わるようにしていかないと、人気が集まる科と定員割れの科が続くという状況が懸念される(山梨)</p> <p>ハローワークで訓練情報を提供しており、訓練コース選定はハローワークの職員が相談時に求職者の有する技能、知識等と労働市場の状況等を踏まえ、職業訓練を受けることが適職に就かせるために必要か判断している(静岡)</p>	<p>メディアツアーの実施状況とその後の反応はどうか。引続き、訓練制度の知名度を上げ、有用性を訴える工夫を(栃木)</p> <p>長期高度人材育成コースは非正規の離職者だけが対象かのような勘違いが各校で起きている。制度周知の際はご注意ください(兵庫)</p> <p>昨今、充足率・開講率が非常に低迷している求職者のニーズに焦点が向けられる傾向にあるが、訓練実施機関側からすると、教室確保・指導員確保しているところが開講中止になると、家賃や給料だけを負担し、利益はない状況となり、ひいては実施しようとする施設が離れていき、訓練コースがなくなることが懸念される 受講者確保が課題と考えるが、岡山はラッピングバスの運行など広報にしっかり取り組まれており、引き続き一層の強化を図っていただき、受講申込者が増えるようお願いしたい(岡山)</p>	<p>訓練の定員充足率をいかに上げていくか、ハローワークとも連携を取り、もっといろいろな方法を検討していく必要がある(富山)</p> <p>学卒者向け訓練(電気システム科)について、充足率が低下している。従来は特定の高校から一定の入校があったが、就職環境が好調なため応募者が激減、また応募しても試験結果で不合格になる者もある。定員確保に向けて周知の協力をお願いしたい(山梨)</p> <p>雇用保険受給者の割合が高くなってきているが、受給の条件よりも、訓練開講の時期、地域、分野でのタイミングが重視されている(岐阜)</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、単独でも積極的に訓練説明会を励行している(岐阜)</p> <p>平成30年12月7日に「ひょうごハロトレ体験フェスティバル」を開催したくさんの来場があった。来年度はアンバサダーの活用プランもあり、各ハローワークで地道に開催している職業訓練学校説明会と併せ、求職者を掘り起こすイベントを行いたい(兵庫)</p> <p>長期訓練の介護系については定員まで埋まらないことから、募集時期を早める。また長期訓練だという事が周知されていないので、通年で訓練要請があることをPRしていこうとしている(鳥取)</p>

平成30年度地域訓練協議会（H31.2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>これだけいい制度なので、然るべき方々に周知して利用いただくことに尽きる(兵庫)</p> <p>ハロートレーニングアンバサダーの活動を通じた新たな広報活動は、効果的な取組みと評価するが、職業訓練と就職のあっせんが両輪となれるよう関係機関の連携を図り、上滑りしないようお願いしたい(岡山)</p> <p>ハロートレーニングアンバサダーが印刷されているリーフレットだと、若者だけのイメージになってしまうが、決してそうではないという我々認識を持っている(岡山)</p> <p>求職者の年齢別状況では、高齢者の求職者が多く、若年者の求職者が少ないといった分析も踏まえ、ターゲットをどこにするのかということもしっかりと対応してほしい(岡山)</p> <p>定員充足が課題だが、高い就職率になっており、実績とか効果を積極的にPRして誘導する動きがあってもよいのではないか(高知)</p> <p>やはり求職者支援は関係機関が連携して取り組むことが重要。周知等新たな取組みも含めて、商工会も県下25か所、経営指導の職員も51名いるので、ぜひ連携していきたい(高知)</p>		<p>「介護分野」と「保育分野」。1～2年の資格取得のためのコースの広報強化を拡充していく。募集開始時期を早め、長期訓練という事の周知のために、通年での訓練要請をPR(鳥取)</p> <p>就職対策連絡協議会でも障害者手帳を持たない特別な支援を必要としている生徒が増えてきており、訓練など、どこに繋いでいかハローワークへの誘導というのも議題に上がっていた(高知)</p> <p>機械系とかは、若干人が来ない状況なので、今一つアピールが足りないと考えているところ。また、企業実習のある訓練では、実習先への就職も何名かいるので、そういった点をアピールしていこうと考えている(高知)</p> <p>高校卒業後、1年目に離職する率が14.9%となっており、学校にて相談するケースがあるので、訓練の情報を何らかの機会を得て、教員にも周知したい(高知)</p> <p>12/13にポリテク宮崎においてメディアツアーを実施。非常に好評で他の訓練も知りたいという意見をいただき、次年度も計画していきたい(宮崎)</p> <p>ハローワークカード裏面を活用した制度周知、ハローワーク一般紹介窓口で活用する訓練一覧の作成に取り組んでいる。第1回協議会で意見をいただいたSNSの活用については、現在資料と見積を取り寄せている(宮崎)</p>
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	介護分野等充足率にとらわれず社会的なニーズ、まだ厳しい青森県の雇用情勢を鑑み、多様なメニューのコース設定、定員枠の確保も必要であることは、理解できるが、充足率が低いということはニーズがないことでもある。需要を上げる取組みも重要である(青森)	事業所ニーズを把握して、ビジネスマナーとか立ち振る舞いとかといったようなスキルのある方が必要といった声が多かったとすれば、人のことなので訓練してどうにかならないということではないのかもしれないが、そのようなニーズを踏まえた訓練コースを検討してもいいのでは(秋田)	訓練カリキュラムの改善において、取得可能な具体的な資格として、当協会が実施しているコンピュータサービス技能評価試験を取り入れてくれたのはありがたい。また、カリキュラムに最近ニーズが高まっているサイバー攻撃に対するセキュリティ対策の基礎コースを盛り込むことはできないか(石川)	

平成30年度地域訓練協議会(H31.2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>訓練コースを初心者向けと中級者向けに分けるといことだが、これまで訓練受講者のレベルに差があったので分けるということか？また、分けたモデルカリキュラムの訓練目標は、ワープロ・表計算の3級と2級の違いはあるが、3級と2級でそれほどレベルの違いがあるとは思われないので、中級者向けコースでは、もう少しレベルの高い技術が身に付くようにしてはどうか(石川)</p> <p>県の在職者訓練のIoT訓練について、時代だが、企業の中でAIなどの職業訓練を開講するのは斬新な感じがする。それほど難しいことではなく導入部分だけでも良いと思うので、企業も学びたい意識は強いと思う(山梨)</p> <p>平成31年度における和歌山県地域職業訓練実施計画(案)について、中央訓練協議会での方針を反映させる必要もあるが、和歌山県の特長や動向を重視した「若年者」対応や「地域特性」、「地域産業」への対応にも留意してもらいたい(和歌山)</p> <p>雇用情勢の高い水準のある中で、色々工夫をしてこれまでの状況を踏まえて取り組んでいる。訓練生の充足についても非常に苦戦している状況である(島根)</p> <p>求職者支援訓練の地域ニーズ枠で実施している「観光ビジネス科」の応募者・受講者が少ないということであるが、その要因を検証してほしい(広島)</p> <p>地域創生人材育成事業の「情報発信コース」が応募者低調であったとのことだが、この名称では訓練内容のイメージがわきにくかったのでは。考えた側と応募する側でギャップがあり、マッチングがうまくいかなかったのではないかと(香川)</p>	<p>これだけ訓練をやっていただいて、前にコンソーシアムをやっていただいたときの、いわゆる接客サービス系、オリンピックを迎えるに当たって、もてなし系とそれから旅行系をやっていただいて、引き継いでいただいていると思うのですが、いよいよ来年度の開催なものですから、今年あたり需要が増えるような見込みで、少しその辺のボリュームを、内容的にも増やしていただいているのかどうか、まあ、増やしていただきたいところが要望の一つです(東京)</p> <p>今後の外国人の受け入れの問題で、職業訓練の範疇での日本語教育のニーズが高まるのではと考えている(神奈川)</p> <p>外国人材の受け入れでの支援に際し、通訳を育てるニーズがあると考えている(神奈川)</p>	<p>県峡南高等技術専門校の自動車整備科について、整備士2級は取れるが、1級を取るとなると県外の学校に行かなければならない。1級を取得できるようにしたらどうか(山梨)</p> <p>訓練計画の修了生の就職に関する目標値は、就職率ではなく、就職者数とする方が分かりやすいと思う(滋賀)</p>	<p>前年度後半から今年度に向け実施した、地域枠において開講されたリカレント教育訓練が、他の求職者支援訓練より高い応募率となったため、平成31年度も同訓練を開講したいと考えている(福井)</p> <p>岐阜県の産業に特化した「航空機組立」を開設している(岐阜)</p> <p>中小企業の働き改革としてIT活用で業務を省力化し生産性向上を図るとともに人材確保が必要である。中小企業でIT(RPA)を使いこなせる技術者の育成供給が必要である(愛知)</p> <p>インバウンドが県内では伸びている。人材が集まらない現状があるので、委託訓練で6～9か月のコースを想定。最終的には関係業界の方の御要望を聞きながら決めていきたいと考える(鳥取)</p> <p>委託訓練の検証・改善会議について、カリキュラムの見直しだけでなく、OA系訓練全般を再編されたのは良いと思う。求職者が減少している昨今の状況では、細かな部分だけでなく、全体としてニーズに沿った設定となっているか見直しも必要だと考える(香川)</p> <p>求職者の減少に伴い、定員充足率、就職率改善については苦慮しているところ。労働局、ハローワークの協力を得て、実際の窓口の声等も参考にし見直しを実施した。今後も状況に応じた見直しを検討していく予定である(香川)</p>

平成30年度地域訓練協議会(H31.2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
	WebやSNSを活用し効果的な情報発信ができる人材育成を訓練目的としており、委託先において個別のリーフレットを作成し詳細な内容を示し、広く周知を実施した。香川においてこのような訓練内容に人気がなかったのか結果として希望者が低調であった(香川)			求職者支援訓練基礎コースについて、コース設定に偏りがあることから、定員全数を県内4地域に設定するやり方から、その地域に優先的に設定する「優先設定定員枠」と全県地域を対象とする「全県地域設定枠」とに分けて設定することとする(宮崎) 自治体からのニーズがある農業のIT化等への対応も視野に、地域枠として引き続き農業分野を設定する(宮崎)
3 人材不足分野について	<p>人手不足分野における訓練の設定で、大型バス運転手も足りないと聞いている。大型2種免コース設定の検討も期待する(千葉)</p> <p>就職率を上げていくということは、こういう(JAVAプログラマのような)訓練においては求められていることです。 この分野が人手不足の状況で、就職率は高くなりそうなのですが、ただ、企業側は、誰でも良いかという、そうではなくて、やはり、ちゃんとその企業の一員として、働いてくれるのだろうか、単なる技能だけではない部分もありますので、そのへんも含めて、就職指導においては指導していくことが必要だろうと思います。今後とも就職率の向上に向けて、頑張っていたいただければと思います(東京)</p> <p>建設業界は階層化されており、給料体系も全く違う。現場の職人は大型免許やクレーンなどの資格が無いと給料が上がらないので、そこは訓練のあり方が問われるのではないかと。例えば測量ではドローンが一般的となっているが、操作できる人はまだ少ないので、訓練に組み込んではどうか(長野)</p> <p>医療事務分野については、ニーズアンケートをみるとニーズは高いが、進捗状況を見ると中止率も高くなっている。背景・要因は何かあるのか。また、内容はレベルが高いのか(静岡)</p>	<p>【職業訓練の設定】 事業者側としては、求人数に比べて求職者が少ない分野にある程度重点をおいた科目設定かどうか最も気になる。十分ご配慮いただきたい(北海道)</p> <p>【地域業界の状況】 地域の自動車整備の組合2カ所から受けた話ですが、かつて、地域の技専では自動車整備科が1番人気だったが、今は定員割れで、なかなか若い整備士が社会に送り出されてこないことを懸念している。かなり危機感を持っているという状況であることを、この機会に伝えたい(北海道)</p> <p>建設分野や介護分野で人手不足の状況が続いている中で、労災の問題を懸念している。各訓練実施機関のカリキュラムの詳細は把握していないが、働く上での安全衛生管理にも配慮して訓練を実施していただきたい(岩手)</p> <p>介護、建設分野などは人手不足感が強い。「求職者のニーズをふまえた訓練設定」ということもあるが、ニーズが無いから設定しない、ということはいけない。また、「求職者が少ないから仕方がない」ではなく、いかに社会の人材ニーズに沿った訓練分野、人手不足分野に誘導するか、考える余地がある(栃木)</p>	<p>転落事故が多いので転落事故の防止を講習会等で進めていきたい(岩手)</p> <p>外国人を介護人材として活用する方向でいるが、コミュニケーションやマナー等文化の違いがあり、育成しなければならないと思うが、これらの育成が企業努力に委ねられている。官民で行っていただければいいのでは(秋田)</p> <p>保育士の確保が困難な状況の中、保育士養成を図っていきたい(茨城)</p> <p>農林と介護分野の定員充足率は低い、就職率は高くなっている(茨城)</p>	<p>離職者訓練として、人材不足分野に建設人材育成コース、大型自動車一種運転業務従事者育成コースを新たに設定した。 運転手が不足しており、地域のニーズ、産業ニーズ、小規模企業の人材育成は難しいため(福島)</p> <p>企業の求人ニーズとしましては、訓練を受講した若い方が、多くの職種で正社員就職の可能性が高い反面、より即戦力となる人材の確保、また、人手不足の職種における人材の確保に向けては、年齢に関係なく、正社員としての採用を行っていることから、正社員化を求めた安定就職に向けては、重点設定分野を中心といたしまして求人ニーズの高い職種に関連した訓練コースへの誘導を進めていく必要があることから、当局といたしましても、ハローワークで把握しております求人ニーズを、機構東京支部さんと情報共有しながら、求人ニーズの高い職種に関連した訓練コースへの受講によって安定就職の可能性が上がるよう、訓練機関、訓練コースの開拓に向けまして、東京支部さんに働きかけるとともに連携をさらに図っていくこととしております(東京)</p> <p>介護、建設、運輸といった人手不足分野の訓練については、訓練受講中からマッチングを意識した企業説明会を実施して、きめ細かいフォローを実施している(岐阜)</p> <p>「インバウンド対応人材の育成」として英語習得とおもてなし実務を組み合わせた在職者訓練を検討している。また、観光人材養成課程として産業人材の育成課程を設けていこうという予定にしている(鳥取)</p>

平成30年度地域訓練協議会(H31.2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
	アンケートでは、医療事務やパソコンを含めた事務系はニーズが高いわけですが、就職先を考えたとき医療事務という特定の部分で就職を考えるよりも、職業横断的スキルであるパソコンの訓練を選ぶケースもあると思われます(静岡)	情報系の訓練は、難易度が高い訓練となるので、実施はできていないが、ワード・エクセルを習得するパソコンの訓練は事務系で設定されており、数多く実施されている。また、ポリテクセンターの基礎的ITセミナーも好評を博している(静岡)	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(茨城)	雇用型訓練について補足をすると、在職者訓練の別バージョンみたいなイメージで捉えていただければ良いと思う。在職者訓練というのに関しては、雇用されている中で、外部機関に対して研修に出ている状況となるが、雇用型訓練に関してはそれに、OJT、仕事をしながらオンザジョブトレーニング、仕事をしながら教育をするのと、外に出ていく座学がセットになっているというやり方である。そこが在職者訓練と雇用型訓練の違いである。 あと、もう一つ(●●氏が)おっしゃっていた中で、訓練座学を外で一括してやるので、その訓練に参加することによって、例えば、同じ業界業種で働く、1年目の若くて1か月経過したような人達が集まって、訓練を受けるので、同期という感覚が築かれていく。その関係は、訓練終了後も続くことから、一つの会社にいる時より同期が増えた形になり、メリットとなっている(島根)
	委託訓練の介護については、引き続き医療事務を含めたメニュー設定の検討を行ってほしい(広島)	「雇用DI」は、個別に事業所へ訪問し聴き取り、及び書面により回答を得て数値化したもの。県内ではインバウンド効果で好調な業種もあるが、反面、人手不足の為、営業縮小の話もある。また中小企業にとって消費税増税は大きな不安材料、先行きは不透明(香川)	介護に関する業務をしているが、介護職を目指す人が非常に少ない。外国人採用の動きもあるが、日本の文化を教えるのは時間と労力を要し、介護施設側は受け入れられるのか。魅力ある職場づくりに企業も努力しており、男性職員も増えているので、受講生が増えることを期待したい(長野)	ジョブ・カードについては、引き続きハローワーク、労働局をあげて、事業主の皆様にも職業能力の証明ツールとして活用していただくことも含め、働きかけを行っていきたいと考えている。皆様方におかれても、是非、そういった制度周知部分につきましてもご協力を賜ればと思う(島根)
	IT分野の技術者不足が慢性化しており、元号の改元や新消費税率の10月導入に伴いIT関係の技術者が不足するのは物理的に理解できる。しかし、恐らく各企業は、既に一昨年から更新の準備をしているのではないかと思う。この事が果たして、人材不足の要因について妥当なのかどうか。元号が変わる事で、技術者が不足するという事について意見を伺いたい(福岡)	介護福祉士養成科について、31年度は2名減となっている。介護福祉士を充実させるとなっているにもかかわらず減となった理由は何か(高知)	介護現場は大変な状況らしく、人手不足により夜勤の増加など一人にかかる負担が大きく、離職になることを心配する中で、外国人の風が吹いてきている。現在人員を確保できていても不安を持ちながらというのが現実(高知)	高校生の産業別の就職では、建設、医療、介護が昨年より減少し、製造、卸小売りが伸びている。一番伸びているのは公務員(高知)
		建設の職業が求人倍率5倍を超えている状況で、訓練ではどうにもならない世界であり、外国人労働者に頼らざるを得ない状況かと思っている(高知)	介護訓練コースが少ないのは、介護の仕事がきついというイメージが影響している。イメージ回復にむけた取組みを行う必要がある(鹿児島)	
		成長分野や人手不足が顕著な分野に沿った訓練をしていただきたい(高知)		

平成30年度地域訓練協議会(H31.2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
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	<p>【高齢者を対象とした訓練】 高齢者で、働きたい人、あるいは働かざるを得ない人が今後さらに増加すると考えられる一方、マッチングがうまくいかないケースも依然多い。そうすると、今までその人が蓄えたノウハウ以外の何かを身に付けなければ再就職が叶わないということになってくるので、職業訓練の対象者として、高齢者、60代以上の人達もこれからは視野に入れなければならないのではないかと。次年度以降、中央での議論を中心とし各地域に及ぶように、具体的な訓練化の検討を始めて欲しい(北海道)</p> <p>高齢者専用コースがあってもよいのではないかと提案があった(宮城)</p> <p>障害者の訓練設定において、定員が48名に減少となっているが、その設定理由・要因は</p> <p>【県より】 障害者の雇用については、最重要課題と認識しているところ。定員設定は、近年の充足率を考慮し設定(山形)</p> <p>障害者訓練の定員が減ったのはなぜか。一般求職者と同様、訓練受講によるスキルアップがなくても応募できる求人が増えたとはいえ、訓練を必要とする障害者は一定程度いると考えるので、引き続き定員の確保と訓練のあっせんが必要(栃木)</p> <p>平成32年度には、長期高度人材育成コースを多数設定できるよう取り組んでいただきたい(千葉)</p>	<p>外国人の訓練について、実施状況はどうか。環境整備や基準作りは進んでいるのか。国として早期の対応が必要(栃木)</p> <p>障害者の訓練について、実施状況はどうか。委託・施設内とも各コースを最大限活用して、就職に結びつけることが重要(栃木)</p> <p>定員充足していない分野があり、定員を大幅に上回っている分野があれば、計画を見直してしかるべきではないか(群馬)</p> <p>人気の訓練分野ではあるものの、分野の求人ニーズが少ないことは理解できる。一方で訓練を受講し、知識を身に付けて就職したいという求職者ニーズにも応えるべきではないか(群馬)</p> <p>企業のニーズと求職者のニーズでミスマッチが生じているように感じる。企業からの求人はものづくり系、介護系、建設系のニーズが高いが、その分野の訓練コースは中止になったり、充足率が低い。多様な価値観に適合するシステムをどう構築し、どう誘導するか、更なる対策が必要。在職者訓練で企業が実施する訓練が、企業が求める人材像として見えてくるので、訓練コース開発に結び付けていただきたい(長野)</p>	<p>子育て中の女性が受講しやすくする観点から、OAシステム科の託児サービス付コースを31年度増設し、計11コース設定する。 正社員等直接雇用を見込んで、従来の医療事務科に調剤の内容を補充した医療・調剤事務科を設定し31年度実施する(茨城)</p> <p>受講生からは、託児サービスの評判は良いが、自宅から訓練施設の間で保育所を探すことが、難しくなっている。結果、入校を断念する方も少なからず存在するため、受講生の希望に一致する保育所を確保することが、課題となっている(千葉)</p> <p>在職者訓練を利用する企業から、具体的な作業はこなせるが、基本的なところを理解していない、との意見をよく聞く。採用してから育成する中で、専門的知識を含めた研修体系が十分ではないと感じている。企業では時間と人員体制が追いついていない現状があるが、体系確立のため今後も支援していきたい(長野)</p> <p>大阪は女性の就業率が低いとのことであるが、その要因をどのように考えているのか、その要因を分析すれば、対策を打てるのでは、ないか(大阪)</p> <p>「若年者」の職業訓練等による能力開発は必要だが最近の若者の行動を見るに、社会人としての「モラル」の醸成を職業訓練のカリキュラムの中で、ぜひともお願いしたい。また、企業内や職場での課題として、「育成・教育」と「パワーハラスメント」の相違についても認識レベルを理解してもらえようようなカリキュラムを組入れてもらいたい(和歌山)</p>	<p>高齢者向けコースを準備したことはないが、ビル設備サービス科など高齢者が多く受講し就職率が良い科目もある。訓練は最終的に就職率で評価されるが、高齢者は就職率が悪く、結果としてコースが廃止されることに繋がりがかねないと説明(宮城)</p> <p>離職者訓練の定員を減らして、在職者訓練の定員を増やしている(福島)</p> <p>応募倍率の高い訓練が必ずしも就職に結びつく訳ではない。公的訓練であり、人材不足分野の確保、または、就職に結びつけることが重要である。特に、介護分野などは求人ニーズがあるものの、訓練の応募倍率は低くなっている(群馬)</p> <p>正社員を希望したいが、介護・育児などの制約のため結果として正社員を希望できない女性が増えている中で、正社員就職が難しくなっている状況がある(埼玉)</p> <p>今年度の状況におきましても引き続き、実践コースに比べ、基礎コースの応募が少ない状況が顕著な状況でありますので、ハローワークを利用する求職者は、就職に必要な基礎技能の習得よりも、より実践的な技能習得を求めて訓練を希望する状況にあり、職業訓練の意義は就職というところで、求職者の希望を尊重しつつ、ハローワークの訓練相談窓口におきましては、適性や能力、労働市場の状況等を踏まえまして、就職可能性を高めるうえで必要な訓練コースへの能動的な誘導、就職支援の強化を引き続き進めていくこととしております(東京)</p>

平成30年度地域訓練協議会(H31.2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>訓練コースの名称から訓練内容が分かりにくいところがあり、それで応募者がこないというのはいらない(山梨)</p> <p>託児付きコースの設定について、地方での設定は難しいと思うがお願いしたい。また、小学生低学年の帰宅時間に合わせた開講時間に「配慮してほしい(岐阜)</p> <p>職業訓練の内容には、「スキル」の習得も重要だが、「モラル」も含めた社会人としての常識、ビジネスマナー等を重視したカリキュラムの設定をお願いしたい。特に、従来パターン、あるいは既存のカリキュラムのブラッシュアップによる対応だけではなく新しい「スキル」の習得に向けた職業訓練の確立や確保が必要となっており、これにより、「人材確保・育成」に繋がるのではないかと(和歌山)</p> <p>これまで離職者訓練中心で進んできたが、働き方改革の中で話もある、既職者のレベルを上げていく訓練を考えていけないといけない(鹿児島)</p>	<p>高齢者向け訓練としては「ゼロから始めるパソコン基礎科」「一からじっくり学ぶパソコン活用科」とも定員を超える応募者があり、メディアの取材も入り、受講者からも好評であった(静岡)</p> <p>障害者訓練では、障害者側に合わせた訓練コース設定が出来ればよい(高知)</p> <p>外国人材の職業訓練は如何(熊本)</p> <p>45歳以上の求職者や65歳以上の求職者など、中高年齢者を対象にした職業訓練というものが需要ではないか(鹿児島)</p> <p>商工会会員等は生産性向上の面でIT分野の訓練に力を入れているところであるが、求職者向けのIT分野の訓練割合が5%では低いのではないかと(沖縄)</p>	<p>若年層の県外流出が継続している。実業高校や進学校以外の高校の子たちを対象にした体験学習をもっと持つと地元の企業に残る生徒や、ものづくりに興味を持った生徒が現れるのではないかと(鳥取)</p> <p>求職者の求める内容と訓練のミスマッチのようなものを感じている。中止した介護コースがいくつかあるが、内容なのか、期間なのか検証の必要性を感じている。求職者側の声などを聞くことが出来るようであれば対応していく必要がある(高知)</p>	<p>外国人材制度が4月から変わり、転職が可能となる。そうすると、転職の際に訓練を利用するような機会も出てくると考えられ、外国人材向けにどう対応すべきなのか、訓練のあり方を検討していかなければならないのではないかと(富山)</p> <p>在職者訓練は毎年企業の要望を聞き、中身を変え、カリキュラムを作成しているが、要望数が多いニーズに応じきれていないのが現状(長野)</p> <p>託児付きサービスを充実して子育て中の女性に配慮したりカレント教育に力を入れていく(岐阜)</p> <p>障害雇用への理解が進み、訓練を経由しなくても、そのまま就労できるケースが増えている(岐阜)</p> <p>少子高齢化に伴う人手不足に対応するため、外国人労働者の受け入れを拡大する改正出入国管理法が成立した。県では、定住外国人や外国人技能実習生が、持てる能力を生かして活躍できるよう支援する(静岡)</p> <p>中小企業の人手不足対策として、一旦仕事を離れた女性復帰のためのニーズ調査を予定している(愛知)</p>

平成30年度地域訓練協議会(H31.2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>就業していない人たちのニーズを分析し、どのような訓練をすれば就業率が上がっていくかといった角度から分析することも必要ではないか(岡山)</p> <p>長期高度人材育成コースは、今年は早めに募集を始めたが、現状を伺い心配している。今後は訓練ニーズを早くから把握し、コース設定が必要(高知)</p> <p>今後、県と確認しながら、障害を持たれている方からの声も活かしながら計画を立てていくようにしたい(高知)</p> <p>託児サービス付き訓練など女性の活躍促進のための訓練コースについては、利用の多少に関わらず継続して実施することが大切であるため、審査にあたって託児を付加した場合の審査加点方式を採用し、その充実を図る(宮崎)</p>
5 訓練実施機関について		<p>【受講中のケア】 長期高度人材育成コースで一般の学生と当該訓練の受講生と一緒に受講する形態の場合、学校によっては今まで受け入れた経験のない年齢層の受講生を受け入れるケースもあることから、両者のケアに差がでてしまうことのないよう、学校へのフォローも含めて十分配慮してほしい(北海道)</p> <p>託児サービスのことなのですが、東京都の場合は付けてやっていただいているのですが、国の方のものと結構委託費が高いので、全国一律の補助費の設定になっているので、東京では、委託者がなかなか受けられない金額になっていると思います(東京)</p> <p>最近になって外国人労働者が、増えてきているが、外国人を対象とした、訓練もあってよいのではないかと(福井)</p>	<p>教室を確保して訓練を実施しようとしたにもかかわらず受講者が集まらないという状況では、学校として訓練を実施しようと手を上げにくい問題がある(神奈川)</p> <p>パソコンの基礎訓練(委託訓練)を行っているが、今年は例年になく欠席者が多かった。受講者に真剣味がないところもあるのではないかと。受講者が修了するまで頑張ってしっかり勉強するためにも応募者の選考は必要と感じる(山梨)</p> <p>在職者訓練については、受講希望者が増加しており、来年度は拡充していく(岐阜)</p>	<p>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)</p> <p>新しく参入してくる民間機関というものがかなり、減ってきております。そんなこともありますので、実際、訓練内容が基準に合っていないとか、運用上まずい、という例はあまりございません。ただ、どちらかと言いますと、就職支援を、さらに正社員化を図るために悩んでいるとか、そういうお尋ねが多くて、就職をどうやって支援しようかというものがすごくあります。サポート講習も、そういうところで支援をさせていただきます(東京)</p> <p>外国人に特化した訓練の計画は現在はないが、今後の状況によっては考えなければならぬと思います(福井)</p>

平成30年度地域訓練協議会(H31.2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>産短大の応募者について、情報技術科92人に対して、電子科27人。情報は非常に好調で受講者も定員以上だが、電子は応募者が少ない。この原因の把握や分析はしているか。情報技術科から電子技術科へ回ってもらえないのか(山梨)</p> <p>産短大について、情報技術科(応募者多)は情報技術というネーミングの部分でかなり高校生の志望が強いと感じている。電子技術科(応募者少)は半田付けや回路の組立だが、需要がないと高校生が判断しているのではないか。企業のニーズは高いが、今の高校生のニーズに合っていないと感じており、改善する方法を検討している(山梨)</p>
6 総論的意見について	<p>これまでの訓練機関ありきの計画というよりもアンケートなどを活用し、求職者側のニーズ、事業所側のニーズを取り入れた計画と捉えている(秋田)</p> <p>一般的に景気が良くなると職業訓練に来る人数が減ってしまう、訓練を受けなくても普通に就職ができるという。 しかし、分野によってはちゃんとした訓練を受けてから就職の方が長続きするというのもありまして、こういった職業訓練が成立するわけです。先ほどご報告いただいたように、定員に達していないとか、或いは分野によって人気がある、ないというのも当然のことで、それに柔軟に合わせていくということが必要かと思えます。そして、次年度に向けてこういった制度を、よりいわゆる需要と供給にうまく対応できるような、そういう方向で調整をしていただけたらいいかなと思えますので、よろしくお願いたします(東京)</p> <p>就職率をみると、全般的に目標値を超えるなど良い結果が出ている一方、課題も指摘されている。今後、分析等を行うなどによりよくなるよう実施願いたい(静岡)</p>	<p>意見として、第4次産業革命と言われる中で、AI、IoTなどのスキルアップも課題。現場で働く従業員のスキルアップとしても需要。訓練計画に網羅された方がいいのではないかと思っている</p> <p>【高障求機構より】 生産性向上人材育成支援センターにおける在職者訓練は、従業員に対するスキルアップのためのカリキュラムとしてしているところ。在職者訓練については、一層の周知に努めることとしている(山形)</p> <p>訓練受講者について、コストをかけて訓練を行っているのであるから、受講した訓練コースに見合った進路を選んでもらいたい(埼玉)</p> <p>雇用の状況がいい中で就職率を高めていくためには、訓練生に対してきめ細かな対応(入口と出口のところ)をやっていく必要がある(埼玉)</p>		<p>学卒者訓練でございますけれども、前年度比12ポイント減となっております。大きな要因としては、機械加工、金型加工といった製造系の分野が、前年度より18ポイント減と主に若年層をはじめとするものづくり離れが顕著になっているのではないかと いう風に考えておるところでございます(東京)</p> <p>特別支援学校卒業予定者に対する訓練を実施するとあるが、計画が記載された表では、31年度は2コースで2人の訓練を実施するとあるが、当該学校の卒業予定者は何人いるのか？卒業後は家に入ってしまうよう障害者職業能力開発校への入校や障害者職業センターを活用し、卒業者が社会に出よう取り組んでほしい(石川)</p> <p>求職者支援訓練においては雇用保険適用就職をもって就職とカウントするため、就職は出来ていても3ヶ月以内に雇用保険に加入できていない、という方が多い。また、就職されていない方には本人が就職を希望している限り支援をしていく(徳島)</p>

平成30年度地域訓練協議会(H31.2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>「若年者」の労働市場への参加を促す意味からも掘り起しは重要。さらに、人手不足感のある企業での人材育成と生産性向上のための「在職者訓練」もとても重要である。また、いままで労働市場やIT関連業務に関わってこなかった人へのプログラム開発が必要と考える(和歌山)</p> <p>どの分野、どの業界でも変化するスピードが1年、2年と早くなってきている。職業訓練の内容も、これから更に工夫を求められる時代になってくるのではないか。 こういった人材が欲しいという企業ニーズに合う形で職業訓練が実施されるよう、引き続きお願いしたい(福岡)</p> <p>計画を立てた後、具体的に状況がどうなったか、どういう具体的具体的方策が出てきたかをぜひ、お知らせいただきたい(宮崎)</p> <p>外国人の方が、宮崎だからこそいい環境で訓練ができたという下地を作っておく必要があるのではない(宮崎)</p>	<p>(基礎的ITリテラシー訓練について)貴重な雇用保険料を財源として使っているわけですから、ニーズがないものに対して、予算を優遇しているのはおかしいので、3年間必ず続けなければいけないというのは、おかしいし、拡充する必要もないので、止めればよろしいのではないのでしょうか(東京)</p> <p>訓練をする側から言えば非常に悩ましい時代である。必ず今と逆転する時代が来るが、その時にどう対応するかという先を読んだ訓練計画を見据えておく必要があると思う。セーフティネットの訓練が持続可能な訓練計画となるようにいろんなことを想定して取り組んでいただきたい(鳥取)</p> <p>局長からのお話にもあったが、非常に人手不足感が強く、緊急的なことではなくて人口減少の中でずっと続く。意見交換はもちろんステップだが、じゃあ具体的にどうやっていくのか、どうしたら解決していくのかということまでしないとイケない(宮崎)</p>		<p>県の委託訓練も受託した実施機関において訓練修了後3ヶ月後までは就職支援を実施しています(徳島)</p> <p>早くからの訓練ニーズ調査、募集期間を長くとり、在職中から訓練コースの周知、必ず就職できるという一層のPR、教育委員会さんと相談しながら生徒さんへの周知、PRを行うなどが必要(高知)</p> <p>雇用情勢の改善により、新規求職者が減少していること、企業の手不足感が高まる中、就職意欲さえあれば経験技能不足であっても採用される可能性も高く、訓練受講のメリットが薄れている面もあり、受講生の確保が大きな課題となっている(宮崎)</p>
7 その他 (上記1～6以外の意見)	<p>高等学校の再編が行われている。 高校生に対し、高校教育と技能的な技術の結びつきを教えなければならない。訓練の大切さを視野に入れていただきたい。 訓練を受け入れるための助成金がわかりにくい。資金面等で訓練の受けやすさを念頭に入れてほしい(福島)</p>	<p>【ジョブ・カードの活用】 ジョブ・カードを作成した方のうち、それを応募書類として活用した割合が低すぎる。 せっかく時間を割いて作成したもので、応募の際に活用されるよう、求人者等に対し啓発をすべき(北海道)</p>	<p>訓練する側として定員が充足していない理由が訓練を受ける側と訓練する側のギャップもあるのだろうと感じた。そのために事業所ニーズや求職者ニーズなどを訓練機関などにも話す機会を設けるようなことも検討しては(秋田)</p>	<p>東京だけが低調なわけではなくて、首都圏、都市圏が低調なわけで、やはりこういう短期間で基礎的リテラシーというのは、首都圏というのは一定程度、ある程度網羅されているような状況がございまして、少しそういった面で、表計算とか、そういうところを中心に売ってしまったものですから、ちょっと苦戦したところで、そういうことではなくて、どちらかというと、ちょうど表の中の下にありますけれど、インシデントと情報セキュリティとか、そのような、もう少し基礎的っぽくないようなものを中心に、戦略を練り直せばよかった(東京)</p>

平成30年度地域訓練協議会(H31.2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>地域訓練協議会で関係機関のポータルサイトを 作成し、それぞれの機関が持っている情報、PR情 報を一緒にして、一目でいろいろな情報が得られ るようなものを考えていいのでは(神奈川)</p> <p>発達障害を持った大学生は、卒業時に就職が決 まらないことが多く、大学で支援しているが、県と の連携をもっと密にして、障害者訓練の活用をし ていけないか(富山)</p> <p>心身に不調がある方は当校でも重大な問題となっ ており、年々増えている。県内でも相談体制が確 立され、企業の経営者が困ったら相談に乗れる場 所があれば、産業界のためにもなる。経営者、労 働者双方の駆け込み寺のような拠点があればあ りがたい(長野)</p> <p>女性の就業率が上がってきており、岐阜県の女性 の労働市場に向けた掘り起こしの役割を担って いる。求職者支援訓練の成功例を全国に発信し て他県での充足率を高めて欲しい(岐阜)</p> <p>生産性向上訓練は良い取り組みだが、周知を強化 していく必要はある(滋賀)</p>	<p>検証・改善を行う分野(IT分野、医療事務分野: 企 業ニーズにマッチした人材育成)は、全国的にも 同じ課題があると思う。 他局の状況も参考にし、期限を決めてできること から、実施してほしい(福島)</p> <p>今人手不足ということで、子育てが終わった女性、 非正規の若者、高齢者が一線で働けるよう、今後 サポートをよろしくお願ひしたい(茨城)</p> <p>東京における外国人労働者もすでに43万、44万 人ぐらいになっていますし、高度技術系の13万人 ぐらいを除いて、その他の人たちは、ちょっと日本語 で苦労している面もございませう。先ほどもお話 がございました実施者の方の意見でいうと、結 構、雇用保険をちゃんと払っているのに、それがリ ターンの部分でいうと、一番必要な日本語の部分 に対して、その申請すると、先ほどのお答えの部分 で、求職者支援訓練は使えない現状です。それ から、訓練給付が2割しか給付がないですから、 使う人は少ないと思うのです、外国人の方で、早 急にやっぱり、就職したいという人もいますので、単 純な日本語を教えるという以上に、やはりスキル としての日本語という面からすると、どうしても、 やって欲しいという使用者は多いのです(東京)</p> <p>今年4月の入管法改正により労働市場に外国人 が入ってくるが、企業内訓練の対象となるのか。 地域訓練に関する中でどのような位置づけとなる のか(神奈川)</p> <p>小規模事業者の経営支援を行っているが、経営 者も高齢化が進んでおり、人材不足から育成も進 んでいないのが現状で、小規模事業所の経営戦 略も硬直化している。我々はAIやIoTに期待して おり、小規模事業者に活用していただきたいと 思っている。基礎的ITリテラシーの計画数を拡大 するとのことだが、是非ともAIの活用を図って いただきたい(新潟)</p>	<p>訓練実施機関自らのチラシもハローワークに置い てもらえないか(神奈川)</p> <p>第1回の協議会で、長期高度人材の周知期間を 早めてほしいとの意見を述べたが、約1か月早 くなったことに感謝したい。早めに説明会を開催 したことでコンタクトをとれた求職者がいる。求職 者が懸念していることは、学生との年齢的なギャ ップだが、専門学校には大学等を卒業した社会人 が多くいるので、心配の必要はないと説明してい るが、ハローワークでも周知してほしい(新潟)</p> <p>職業訓練の質の検証・改善について説明を受け たが、カリキュラムの見直しは専門学校でも常 に行っている。最近では、不適切動画をアップす る人が多くいて、いわゆるガバナンス、コンプライ アンスの教育も大事だと考えている。このようなこ とをカリキュラムの見直しに反映されていることを評 価したい(新潟)</p> <p>心身に不調がある受講生には、毎週カウンセラー が来て相談できる体制である。障害者職業セン ターとも施設の中で連携して対応している。同セン ターは企業の労働者の相談支援が本来業務なの で活用いただきたい(長野)</p> <p>地域における職業訓練の質の検証・改善に係る 業務において策定したモデルカリキュラム(ショッ プスタッフ養成科)について</p> <p>今回のカリキュラムは非常に良いカリキュラムだ とは思いますが、実際に委託できる事業所がない と結果受講生に結びつかない。委託先の選定に少 し力があると思う(山口)</p>	<p>この地域のIT人材不足について各機関が集まっ て戦略を議論しているが中小企業においては、経 営者がIT導入の知識がないと難しいし、IT導入後 の現場と技術者のブリッジになる人材が必要であ り課題となっている(愛知)</p> <p>高校生を対象に探求活動を実施。地元を題材に 研究発表する授業で地元企業とも連携している。 大学生に対しても、東京、関西本部と連携し、情 報を発信し、将来学生が地元に戻ってくる取組を 進めている(鳥取)</p> <p>本省より年度末にかけて詳細な連絡が来ると思 われる。在留資格の範囲内での話になるが、転職 となった場合に訓練を受けられるということはある。 まだ支援等の詳しいことはわからない状況(高 知)</p> <p>第1回協議会でお示しした後に、要領等により訓 練協議会で協議の必要がないことが確認できた ため削除したもの。ただし、地域の人材育成を担 う大切なもののひとつなので、今後も訓練協議会 の場では必ず報告させていただく(宮崎)</p>

平成30年度地域訓練協議会(H31.2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>昭和の高度成長の時代からこれまでの日本の成功は、製造業モデルの成功であり、画一的な人材育成であった。</p> <p>これからは、多様性といわれるように異質なものをどう教育するか、未来の産業のためにどう働き方を変えていったらいいのか、教育の在り方や内容はどうかあったらいいのかを考えて行かなければならない(岡山)</p> <p>ある大学で国際ビジネス学部を開設した際、英語ができれば合格するという事で、TOEIC800レベルの学生がたくさん入学した。しかし8割の学生がコミュニケーション能力が不足しており、英語は喋れるが、コミュニケーションがうまくとれない。そういう学生が多くなってきており、外国に行っても英語は理解できるが、人前で喋る事ができない。</p> <p>企業は英語だけができる優秀な人が欲しい訳でない。コミュニケーション能力は、いろいろな科目の基本にある。一番は人間性である(福岡)</p> <p>訓練計画担当3機関により進捗状況の報告や計画策定内容等を説明いただいているが、計画自体のスキームが見えにくい理解しづらい。今の需要によりどう変わっているのか、何かの施策によって何がどう変わっているのか解りにくい。全体のスキームを示すポンチ絵を付けるなど、報告内容等を改善していただきたい(長崎)</p>	<p>ワーキングチームで心身に不調がある訓練希望者への対応について意見交換をしたとの報告があったが、企業でも対応が複雑化している。訓練機関のカウンセラー等の対応で活用できることがあればお聞かせ願いたい(長野)</p> <p>地域における職業訓練の質の検証・改善に係る業務において策定したモデルカリキュラム(ショップスタッフ養成科)について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改善項目をまとめて、モデルカリキュラムを作られた以上、実績がなかったではダメと思う。どうにかしてでも実施してほしい ・訓練期間が4か月で、少し内容がてんこ盛りのような気がしないでもない。4か月で、これだけの学科と実技を習得できるか少し不安がある ・これから委託業者を決めるのであれば、訓練内容を臨機応変に変えて、発注されるとよいと思う(山口) <p>外国人労働者の受入れの関係では、言葉の壁が問題で、今はAIなど開発されているが、小規模事業者は資金面で対応が難しい場合があり、何か支援策が無いだろうかとの声が出ている(高知)</p> <p>日商の調査でも65%の企業で、経営課題のトップが人手不足と回答している。先程のプログラマーが不足しているというのは全国的であり、全業種人手が不足している。これから、どこを採用のターゲットとするのか。今後は外国人や高齢者しかないのではないかと。高齢者は今後、求人マーケットに出て来るのではと予測している。</p> <p>求められる人材として、例えば学生の場合、企業は資格や学歴を求めている訳でなく、マインドを求めている。企業側からするとコミュニケーションがとれる人材が欲しい。</p> <p>よく、スキルの話ができるが、スキルは入社後に身に付くので、主体性がありコミュニケーション能力がある人材が求められている(福岡)</p>	<p>卒業生がインドネシアで福祉の仕事をしており、本人も喜んで生き生きとやっている。様々な知識をもって日本だけではなく、外国で国際的に活躍したいという学生たちがこれから出てくるのではと感じている(高知)</p> <p>雇用情勢の改善により、入校者が減少している。高校卒業後、県内に残り進学する者は将来的に地元に残る傾向があるため、高校卒業後は地元で学ぶということ意識して、その進学先として、県内の専門学校や訓練機関も含めて検討していただきたい(佐賀)</p> <p>訓練受講生について、受講意欲・就職意欲が低い者が受講するケースがある。訓練制度の周知を含め、適切な受講あっせんが課題と考える(大分)</p> <p>日本語学校を卒業し就労ビザに変えて県内就職した外国人が離職した場合、ハローワークの利用や職業訓練受講による再就職が可能となるなど、柔軟に対応できないか。受講できる訓練コースもPC訓練など柔軟に設定できないか(鹿児島)</p>	

平成30年度地域訓練協議会(H31.2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
		企業を訪問した際に、スマホをほとんどの方が持っており、スマホは使いこなせるが、実際仕事に行ったときにパソコンが使えず、それを指導すると「怒られたから辞める」というふうになってしまっ て、悩んでいるという意見があった。パソコンとスマホの操作は実際に仕事に出たときに非常に違っていますという意見をいただいた(宮崎)		