

令和元年度地域訓練協議会(令和元年第1回実施分)で出された主な意見 (主なポイント)

1. 制度周知について

- ◆ 実際の訓練風景を動画配信することでPRしてみてもどうか。
- ◆ 訓練科名について訓練のイメージが付きやすい名称に変更したところ受講者が増加した。
- ◆ 訓練のリーフレットを人が集まる場所（スーパー等）に貼り出すことで様々な方（若年者の保護者等）にも周知できるので、今後も積極的に展開いただきたい。

2. 地域の特性を踏まえた訓練設定について

- ◆ 今後はAIやIoTなどを使った産業が増え、製造業などもロボット化が進んでいくと思われることから、そのような訓練を行うことで、受講生を集めることができるのではないか。
- ◆ 職業訓練は既存システムの維持ではなく、能力の育成に資するべきものであるため、訓練内容を十分に吟味し、地域のニーズに合ったコースの設定を行うべき。

3. 人材不足分野について

- ◆ 介護分野も人材不足分野の一つであるが、コース設定しても応募者が少なく訓練が中止となる状態が続いている。ただ一方で介護職に興味を持っている求職者も一定数はいるので、介護職として働く魅力や重要性を地道に伝えていく。
- ◆ 在職者訓練について、事業主も中小企業で人材が足りなく研修に出せないということがある。出前研修のようなものを行っていただきたい。

令和元年度地域訓練協議会(令和元年第1回実施分)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

- ◆ 障害者訓練について、様々な障害に応じた訓練の実施が課題であり、今後も検討していきたい。
- ◆ 職業訓練を受けて安定した雇用に繋がった成功事例を一つ一つ積み上げ、見える形にし、検証する必要がある。

5. 訓練実施機関について

- ◆ これからの介護現場では、ロボットを導入したりして魅力ある職場に変えていかなくてはならないと思う。介護の訓練でもロボット等を導入して、魅力ある職業に見せられるような訓練にして受講者を確保することも必要だと思う。
- ◆ それぞれの機関の訓練について、一般の求職者には分かりづらい部分が多い。訓練への誘導に関しては丁寧な対応をお願いしたい。

6. 総論的意見について

- ◆ 求職者ニーズと企業ニーズのマッチングが非常に難しいところではあるが、今後も需要に合わせた訓練コースの設定をお願いしたい。
- ◆ ハローワークに来ない人、利用しない人の職場進出を一層進める必要があると思う。

令和元年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>地方自治体や他の公共機関などの動画などを視聴して調べるのも一つの手と思った(秋田)</p> <p>技術専門学校などは、実際の訓練風景を動画配信するなどしてPRすれば受講生は集まるのではないかと(秋田)</p> <p>若者などはFMの深夜放送を聴いているのでその枠で広報するのも手かも(秋田)</p> <p>今度AKBの方が一日室長(アンバサダーのイベント)をやるということで、サインなどをもらって、所長室ではなく、訓練担当のところの見えるような場所に貼るなどみんなが見に来るような、ついでに訓練を知っていただくようなことをしてもらえれば(秋田)</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ただきたい(茨城)</p> <p>「託児付訓練について、今後、景気後退等々の事情により、訓練ニーズが高まることも踏まえて制度周知してほしい」(広島)</p> <p>雇用が増えていること自体は良いことであるが、受講者減少で訓練実施機関としては、利益が出にくい状況なのは。また、再就職できない人も多いため、訓練の場を提供できるように、公的職業訓練の周知に注力が必要(福岡)</p>	<p>AKB48を活用したイベントを10月24日に開催し、その際の画像を使用した広報を展開することだが、アンバサダーの委嘱期間が年度末までであるとすれば、もっと早く開催の方が広報期間をもっと担保出来たのではないかと(岩手)</p> <p>我々も新聞への折込やフェイスブックなどを活用しているが、それだと若者は見ない。切り口を替えていかないとうまく伝えたい情報を伝えられないというところで苦慮している(秋田)</p> <p>局で作成したチラシをスーパーで見かけた。露出が高まっていると思う。人が集まるところに貼りだす、配置することは即効性はないのかもしれないが普段つながらない方々へのアピールや(若年者の)親御さんも持ち帰るだろうから今後も積極的に展開してもらいたい(秋田)</p> <p>ハロトレメディアツアーについて、昨年度ポリテクセンターで実施したが、基本的にメディアは初めてのものに飛びつくが、2回目3回目となると、同じことをやっても取材の優先度が上がらない。また、テレビは「絵」がないとダメなので、動きが必要。今後は工夫されるように(山形)</p> <p>求職者支援訓練、委託訓練、施設内訓練等々、訓練の種類が多く、一般の訓練希望者にはわかりづらいのではないかと(群馬)</p> <p>訓練制度の周知に当たって、訓練の実施だけでなく、ジョブカード制度を活用したキャリアコンサルティング等についても、しっかり周知していく必要があると考える(大阪)</p> <p>素材産業や小売り・サービス業の方も会員として構成している。こちらの方は、求める人材として、働いたことをそのままやり過ごすという人材ではなく、常に新しい発想、新しいビジネスモデルを作り出す、創造性を持った人材を募集している。それにマッチングするような人を職業訓練の中でも、育成していきたいと思う(島根)</p>	<p>訓練計画(案)に記載がある長期高度人材育成コースは(委員が代表を務める団体で)協力できる分野なので、コースを計画する際にはお声掛けいただきたい(長野)</p> <p>びわ湖放送の番組を活用した広報については視聴者の方にもわかりやすく良いと思う。(滋賀)</p> <p>公的職業訓練の周知・広報について、一昨年、昨年と応募者が少なく開講が出来ないことがあったので、周知等についてワーキングチームで検討されるのはいいと思う。受講生にどういったいきさつで訓練を知ったかをヒアリングすると、圧倒的にハローワークでの誘導、または求人誌の公告を見て、という声が多い(沖縄)</p>	<p>建築RC施工科という名称のRCが伝わりにくいという印象からCADを使った訓練を意識させるため建築CAD施工科という名称に変更したことにより、女性の受講者が増加した(秋田)</p> <p>長期高度人材コースの名称を委託先である専門学校や各種学校の同一学科の名称と重ならないように設定して、求職者などへの周知に努めた(秋田)</p> <p>若年者やその親などは、ほとんどスマホを持っており、そこから様々な情報を入手するので、SNSなどの活用も充足させるための手段としてはいいのではないかと(秋田)</p> <p>施設見学会をやっており、実際に訓練の風景を見てもらうと興味を持って受講することが多い。施設見学会に参加してもらうまでのところをいろいろと考えていきたい(秋田)</p> <p>ハロトレくんのラッピングバスは、訓練の周知広報に非常に効果があったと感じた。今後も積極的な周知広報をお願いしたい(群馬)</p> <p>2年間養成校に通う際の学費は教材費等を除き、無料となっているとのことであるが、非常に有利な制度なので、窓口で待っているだけでなく、外に出て広報活動にも力をいれたい(千葉)</p> <p>局定例記者会見及び局HPでの掲載等を予定しており、また実施日を含め、大々的にPRの実施をしていく予定である(福井)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>ハローワークのPRについては、このような訓練をやっている等のPRビデオや、来所者が何気なく見るノープランからトレーニングまでの実物が見られたらいいと思うため、取り組んでいただきたい(宮崎)</p>	<p>国と県とWのパワーで、訓練を通じて企業と求職者のマッチングができるように、これからもお願いしたい(島根)</p> <p>訓練と就職というのがイコールマッチングというイメージが広がってなく、就職氷河期で希望ではない別の就職を選んだ人が、もう一度学びステージに自身が入るといことがものすごく勇気があることであって、今何らかの方法で生活されている方が、どのような方法が訓練と就職へのスタートを切るということが明るく伝わるか。ということがポイントではないかと思う。こういうことを具体的に真剣に考えなければならないと思っている。「訓練」という言葉を変えることをしないと、何か自分の不足を補うというイメージを持つ方もいると思う。もう一度再チャレンジという前向きなメッセージが必要でないかと思う(徳島)</p>		<p>人手不足という中で高齢者のほか女性も非常に活躍できる場がある。ものづくり系は決して女性が来れない場所ではなく非常に活躍できる場所である。公共職業訓練を知ってもらうことが女性の受講者数や就職数に繋がるという問題意識を持っており、女性向けの雑誌にハローワークの情報を掲載している(静岡)</p> <p>訓練の種類は色々あるが訓練を受講し、技能を習熟しそれなりに技能が高まり、確かな武器に持っていただけたということを女性向けにアピールさせていただいている(静岡)</p> <p>大阪府の障害者の委託訓練(在職者)のPRについては、各支援機関、就職された企業、商工会議所等に周知を行っている。現在、在職者訓練実施に関する相談は多数あるが、実施するまでには時間がかかっている状況であり、定員充足率が低い状況となっている(大阪)</p> <p>求人がたくさんある中で、訓練の方に目を向ける人が非常に減ってきている。また、求職者の減少に加え、求職者の年齢構成が65歳以上の層の割合が増え、訓練の対象者として呼びかける分母が非常に減ってきている(佐賀)</p> <p>IT分野の訓練について、「IT」といっても幅広く、レベルも様々なので訓練の内容を受講希望者へきちんと周知していく必要がある。デザイン分野の訓練については、県委託訓練でも定期的に実施に取り組んでいる(沖縄)</p>
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	③地域ニーズ枠の子育て中の女性等を対象としたリカレント教育訓練について、本年度も高い定員充足率となり、効果大であるが、これはモデルケースで実施されているのか(福井)	雇用情勢の改善により人手不足感が強まってきており、企業にとっても職業訓練受講者は大きな戦力であることから、引き続き受講生を確保いただき、地元の産業界へのニーズに通用していただきたい(青森)	石川県の基幹産業はものづくり分野であるが、新幹線効果で観光客が増加。サービス業の人手不足も懸念される。サービス業の訓練も、将来的に重要になってくるのではないかと(石川)	重点分野の介護、医療事務、情報系について選定されているが、営業・販売・事務についても申込総数、就職数の割合が高いことから、令和元年度に引き続き、令和2年度においても全国共通の3分野以外に営業・販売・事務系を追加選定することとしたい(東京)

令和元年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>訓練受講者の背景が見えれば、どういう人達がどういう訓練を希望しているのか、というのが分かるのではないかと。例えば女性が多いとのことだが、それはどういう立場の人なのかなど(山梨)</p> <p>中小零細企業も高度なスペシャリストを育てて欲しい。旋盤の世界大会で優勝した人などと呼んで、ある期間講習するような訓練を作してほしい。「そういう人がいるなら、若い社員をそこで学ばせたい」という中小企業は多いと思う。会社や県全体にも効果が及ぶと思う(山梨)</p> <p>求職者支援訓練の「地域ニーズ枠」は愛知県の特徴に合わせて確保していこうということで数年前から始まったものであり、これまで「農業」、「航空機」関係を設定していたが、昨年度は活用されなかったが、見直しも必要ではないか(愛知)</p> <p>職業訓練は既存システムの維持ではなく能力の育成に資するべきもの。よって、訓練内容を十分に吟味すべき。真に地域のニーズに合ったコースの設定に注力すべき(和歌山)</p> <p>鹿児島県の職業訓練として農業系、工業系がもう少し拡大しないといけない。農業系は商品加工産業とか、工業系でも食品加工とか、今までとは毛色の違うものをやらないといけないのでは。実績という、農業系がなかなか集まらない、計画されているのに開講できないのも課題(鹿児島)</p>	<p>求職者支援訓練について、職業訓練もさることながら、雇用の最大のセーフティネットの部分であると認識している。(訓練認定の)地域偏在をなくすことも重要な視点かと思っている(長野)</p> <p>県が実施している「観光人材養成科」は西部で実施しているが、来年度からは東部や中部でも実施してほしい(鳥取)</p> <p>職業訓練の質の検証・改善業務は、大変良い取り組みだと思い、評価している(山口)</p> <p>これからはAI、IOTなどを使った産業が増え、製造業などもロボット化が進んでいくと思われることから、訓練機関が先取りしてそのような訓練を行うことで、県外からの生徒を誘致することができるのではないか(佐賀)</p> <p>●●地域では「介護職員職員養成科」について、企業からのニーズは高いのに中止になっている。集まらない実態とこれをどうクリアしていくかが大事と思う(熊本)</p>		<p>福井県は女性就業率が高く(全国一位)、女性の活躍も多い。また、近年は働き方改革、女性の活躍促進もあるため、積極的に推進しており、令和2年度も実施していくところである(福井)</p> <p>図面関係のデザインやCADの建築系やインテリアコーディネーターなどで女性の受講者が多い(静岡)</p> <p>IT系訓練の要望があるが、なかなか実施に繋がらないという経緯があった。希望者に対してどう繋いでいくのか、その辺を工夫して開講に持って行ってほしい(鳥取)</p> <p>求職者支援訓練は委託訓練と異なり事務担当者を常駐させる必要があるため、地域ニーズ枠を『特定地域における訓練認定枠』として設定するのは難しい(香川)</p>
3 人材不足分野について	<p>介護など訓練の名称から敬遠されているのであるとすれば、福祉にするなど、訓練の名称を考慮してもいいのでは(秋田)</p> <p>県の委託訓練の「介護員育成コース」が計画7に対し2コースが不開講となり、求職者支援訓練の介護系が認定枠60が実績が0であった報告があった。求職者ニーズのないところから訓練を立てても仕方がないところではあるが、介護職の人材育成は是非進めて行って欲しい(岐阜)</p>	<p>人材不足分野の物流(運転手)や建設の訓練をもう少し増やしてはどうか(群馬)</p> <p>介護分野の訓練については、委託訓練である程度設定しているの、求職者支援訓練ではコース設定を少し減らしてもいいのではないかと(群馬)</p>	<p>専門学校で介護分野を教えていたが、学生が集まらず令和2年度は休校することが決まった。介護現場では全く足りていないのは分かっているので、公的訓練で頑張っていたきたい(茨城)</p> <p>医療事務や介護は、働きたいという60代、70代の生徒の在籍も普通だが、介護保険も始まり20年経ち、現場で働く人も高齢化している。介護は夜勤の問題もあり、人材不足で外国人の職業訓練や雇用という話に繋がる現状となっている(神奈川)</p>	<p>委託訓練の2年コースは、人材不足分野とかで資格を取って就職しやすくなるので、委託先次第ではあるが、人数を確保しておいた方が県全体として得策かと思う(埼玉)</p> <p>近年外国人労働者は急激に増えているが、相談が多いのは、技能実習生や留学生の資格外活動である。訓練の対象となるのは、日本人の配偶者など留資格のある方であり、そこは急激に増えているわけではない。今後、一億総活躍社会ということで、日本人だけでなく留資格を持っている外国人も含めて、日本で活躍していただきたい。日本人外国人の区別なく取り組んでいきたいと考えている(千葉)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>千葉県独自の取組として介護がクローズアップされている。介護を中心に考えるのはいいと思う。先ほど美容師コースは人が集まっていないという話があったが、企業側からすると人手不足なのは、介護分野、運輸・流通、建設、飲食・宿泊の分野で求人苦に苦しんでいる。逆にいうと働く人から見るといきたくない分野なのかもしれないが、千葉県独自で介護分野を重点的に行うのであれば、企業側が人を集めるのに苦慮している他分野についても設定して頂けるとありがたい(千葉)</p> <p>タクシー業界は人手不足で、タクシーコースなど二種免許を取得するコースなどあれば、就職に結びつくと思う(神奈川)</p> <p>看護師、保健師は離職が多く、なかなか再就職しない。資格は持っているけど、就職していない方が多くいる。関係機関と連携しているが、なかなか成果が出ない。(ブランクのある方に対する訓練等の施策で)光を当てていただければと思う(山梨)</p> <p>人材不足の業種があるが、職業訓練の必要性というよりも働き方改革を進める中で、労働者にとって働きやすい環境整備や改善を図ることが、求職者と企業を結び付ける意味では近道ではないか(静岡)</p> <p>非常に大事な論点である。離職者の中には新たな仕事に就くのにスキルが不足していても求めている事業所はある。企業でスキルのある方は必要であり職業訓練も必要なものをしていくという観点からも、そういう議論が重要である。ニーズをしっかりと把握していくことに努める(静岡)</p> <p>IT分野・福祉分野等の受講生の年齢等属性を分析したら人材不足分野の広報に活かせるのでは(京都)</p> <p>在職者訓練の希望者が少ないという話だが、事業主も中小企業で人材が足りなく研修に出せないという事がある。出前研修的なものを実施していただきたい(鳥取)</p>	<p>人材誘導の取組に係るバスツアーの参加者の感想に「想像より清潔だった」等の感想があった。これは大切なことである。ここで議論するかは、別であるが、企業に業界に対して、求職者がこういったイメージを持っているということを伝えていく必要がある(大阪)</p> <p>専門学校として、介護系の求職者支援訓練に参入したい(兵庫)</p> <p>今、雇用が本当に難しく、若い方が介護という仕事に就かない。これからは、アクティブシニアの雇用が重要。65歳以上の相談窓口も作られることは、私どもも歓迎しますし、そういう政策はありがたい(高知)</p> <p>高等学校卒業後の3年以内に多くの若者が離職しているが、人口減少の中では、本当に連れてきたい気持ちで、特に介護の分野は、介護福祉施設において、大変多くの人材不足が拡大するという、本当に喫緊の課題(高知)</p>	<p>近年建設業界において住宅建築や商業建築等のリフォーム・インベーション市場が拡大しており、建設技術者、技術者不足への対応が求められるところ。このような状況を勘案して、従来から実施していた「インテリアサービス科」の内容の見直しを行い、住宅建築・商業建築等の内装設計と内装施工に関する基礎的知識の習得、また、製図・CAD等による内装設計技術や模擬家屋を使用した実践的な内容の「インテリア設計施工科」の新設を行った。(訓練期間1年間。若年者向)(東京)</p> <p>来年度、保育士の資格取得の訓練を計画しているが、長期高度人材育成コースは国家資格取得という前提があり、県の施策(子育てプラン)にある再取得やブランクがある人に対する支援をどう絡めていくかを労働局と相談しながら検討していきたい(山梨)</p> <p>介護分野も人手不足が言われている分野でありコース設定しても希望する方が少なく訓練が中止となる状態が続いている。介護職について一定の割合で興味を持っている求職者もいる。介護で働く魅力、重要性を地道に伝えていく(三重)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>人材確保のノウハウが有る会社と無い会社との格差が広がっている印象がある。ノウハウが無い会社に対するフォローのため、受講生の情報や訓練修了の時期等について団体等を通じて今よりも更に広く周知できるスキームにできれば良いと思う(香川)</p> <p>「建設労働者緊急育成支援事業」が今年度で終了とのことだが、高知県商工会連合会では、県内150社の小規模事業所を調査した結果、どの業種でも「従業員の確保難」がベスト3に入っており、建設業に関しては「熟練技術者の確保難」が第1位となっている。5年で終了ではなく、これからも継続して取り組む問題であり、継続するなりフォローする手立てが必要(高知)</p>		
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	<p>小さな子供を預ける所の確保、条件作りがなお一層大事である(福島)</p> <p>65歳以上の高齢者の継続雇用について、65歳以上の方はキャリアを持っていると思うので、NPOを作って新しい雇用を生み出していく応援をできないか。65歳まで宮仕えして、これから会社に入るの嫌だ。しかし、これまでのキャリアを活かし、民間の力も借りて雇用していきたいという方が増えつつある。今、全国でNPOの数は4万ほどだが、頑張っているのはそのうちの3割程度で、多くは3年続かない。それを支援する制度がない。気持ちはあるが財務は難しい、能力はあるが書類が作れない等の問題がある。厚生労働省が幅を広げて、新しい雇用を作るような訓練コースを設定して頂けると65歳以上の高齢者も頑張ってみようかと思うのではないか。(千葉)</p>	<p>託児付きサービスを提案できる訓練施設の拡大に努めていただきたい(岩手)</p> <p>医療事務は女性の受講者が多いとすると、女性活躍の視点での「医療事務」のツールは、必要ではないか(福島)</p>	<p>最近の専門学校、各種学校などで人気のある科目、コースの傾向として、秋田県であれば、ホテル、ブライダル関係、情報系の中でもプログラム作成などの高度なスキルを要するものが人気(秋田)</p> <p>女性活躍の観点からOA、簿記会計のコースを設定している。 訓練時間の短い育児等両立支援(託児付きコース)を増やす(茨城)</p>	<p>千葉県が委託で行っている離職者等再就職支援について、説明したい。長期高度人材育成コースは、平成30年度から介護福祉士、保育士以外の国家資格も対象になり、千葉県では美容師養成コースを3コース設定した。平成31年4月開講のコースについても介護福祉士6コース、保育士5コース、美容師3コースを設定した。来年度の開講については、これから企画提案募集の手続きに入るところである。10月中旬に各養成施設、例えば介護士、保育士、美容師、理容師、准看護師、調理師、栄養士、製菓衛生士等の養成施設、或いは文部科学省が認定している職業実践専門課程がある学校に対し、事業の協力依頼とアンケート調査を実施している。また、受託希望機関向けの説明会を11月6日に実施する予定である。今後も新規コースの設定に向け、事業への協力依頼を行っていききたい。もう1点、障害者雇用について、千葉県では法定雇用率に達していない。支援措置として県が行っているのは、県内16か所に障害者の生活就労を支援するセンターがあり、企業支援員を配置している。企業支援員が企業の開拓を行っている。他にキャリアセンター、雇用サポート事業ということで企業へのサポートを行っている。数字も上がってきているが、法定雇用率も引き上げられるので、今後もハローワーク、労働局と協力しながら、障害者の就労支援を行っていききたい(千葉)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>正社員として採用するかどうかを企業が決定するときに、ある職業能力を持っているというのが一つの条件であるが、組織の中でちゃんとやっていけるかどうかというのは非常に大きい。資格取得→正社員雇用とはならず難しいところである(東京)</p>	<p>全国的な取組で65歳以上の高齢者やマルチジョブホルダー、就職氷河期世代など、今まで労働市場に出てきていなかった人たちを活用するのはいいと思う。千葉県独自の取組でも子育て中の女性のリカレント教育と女性を活用するのもいいことだと思う。ただ、障害者が抜けているのではないか。障害者の法定雇用率が2.0%から2.2%に上がり、更に2020年には2.3%に上がるという中で企業での達成率は下がっている。千葉県ではパラリンピックも4種目行われる中で障害者と共生という点でも千葉県独自の中に障害者も入れていただきたい(千葉)</p>	<p>学卒未就職者枠として、県のインクルーシブ高校を卒業した未就職者に対して、求職者支援訓練の特定枠を設けることができるかを今後検証してほしい(神奈川)</p>	<p>県では、託児付き委託訓練を拡充してきたが、受講率が非常に低いこともあり、eラーニングの手法を使つての訓練を次年度以降拡充していこうと考えている(神奈川)</p>
	<p>就職氷河期世代には、自分がとりあえず食べていくために不安定な仕事をしている方々もいるため、給付金に該当しない者に対しての何らかの補てん等、ニーズにマッチした制度を作ることが求職者支援訓練の今日的な課題である(神奈川)</p>	<p>職業訓練を受けて安定した雇用につながった成功事例を一つ一つ積み上げ、見える形にし検証する必要がある。引きこもりの就職氷河期世代の求職者に理解できる形で示してほしい(神奈川)</p>	<p>長期高度人材育成コースの認可について、平成30年度は11コース(介護福祉、社会福祉、経理ビジネス、保育、情報システム、測量、調理、美容、トラベル観光、製菓、ペット美容)の認可となったが、他県のようにさらに幅広いコースを認定していただきたい(新潟)</p>	<p>近年の高齢者の就業ケースを考慮し、PCカリキュラムを含めた介護・接客サービス系で検討を予定している(福井)</p>
	<p>女性向けものづくり講座・母子家庭等プレ訓練付き講座の充足率が低い。「女性」に特化していることが逆に敬遠されているのではないかと(石川)</p>	<p>就職氷河期世代の対応について、社会福祉協議会や「まいさぼ」とタイアップし、具体的なニーズを把握したうえで、職業訓練の設定に結び付ける方法をとっていただいた方がよいのではないかと提案したい(長野)</p>	<p>専門学校の関係の担当をしているが、デザイン関係は女性が圧倒的に多く、現状、需要が多くなっていると感じる。また、色々なソフトが充実していき簿記の資格が必要になるのか、職業自体がAI等で変わってくる中で専門学校の学科の設定が難しくなってくるのかと思っている(静岡)</p>	<p>就職氷河期世代の、非正規就労が多い方、正社員経験が少ない方、技能を習得する機会が少なかった方に対しての訓練としては、専門的な資格を取得して正社員就職を目指す委託訓練の長期高度人材育成コースや、ポリテクセンターの導入付・企業実習付訓練などを案内している(山梨)</p>
	<p>託児付コースの設定割合が全国1位であるが、利用者は少数であるとの事だが、託児対象の子供以外に小学生の子供がいるとその子供の帰宅時間に合わせなければならず諦めることが多い。良い制度であるので、託児の時間帯を考えるなど、より多くの者が利用できるよう工夫しつつ、託児付コースの設定に努めてもらいたい(岐阜)</p>	<p>障害者のための訓練は良いものだと思う。障害者対象の訓練のOA事務科に関してだが、6名入校のうち5名の方が中途退校している。障害者の方が社会になじめ、楽しんでもらえるような方策はないだろうか。もう少しバックアップしてもらえないかな(三重)</p>	<p>講座を設定しても受講者がいないのはニーズに合っていないからでは。求職者のニーズに合うように求職者支援訓練と委託訓練が融合していけば実績が上がるのでは。柔軟に融通がつけばよいと思う(滋賀)</p>	<p>障害者訓練は、(就職して)長く働ける訓練を行いたい。今は知的障害の方を中心に簡易な訓練(梱包、パッキング等)だが、様々な障害に応じた訓練の実施が課題であり、検討していきたい。発達障害の方は、協調性に問題があっても高い専門性を持っている方もいる。そういうところで社会へ貢献できるようにできればいいと思う(山梨)</p>
	<p>情報系訓練に関して、情報処理と言っても非常に取り扱う対象範囲が広いので、短期間の研修でどういう情報処理を対象にして、どこまでの目的を設定するのか、具体的に「見える化」して、募集をかけるなどすると対応しやすいのではないかと(鳥取)</p>	<p>中止訓練の内容をもっと吟味すべき。真にニーズがないのか？受講者減少も問題だ(和歌山)</p>	<p>就職氷河期世代への支援として、専門学校もリカレント教育の取組みを進めているが、ひきこもりに困っている。キャリアコンサルタントはもちろん、心理カウンセラーの配置が必要と思う(兵庫)</p>	<p>中部・東部に短期大学を令和3年4月に計画している。若年者向けの高度な職業訓練、在職者訓練及び利転職者訓練を実施する予定(静岡)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>奨学金とか授業料については、戦略的にうまく使う。 例えば成績が良かったら免除するとか、最初から免除するのではなく努力したことに対して行う等、なんでも公平にという仕組みよりも、努力に対するそういう制度があれば目標に対して頑張るのではないかと思う(岡山)</p> <p>託児付コースを創設した経緯は、対象のニーズが十分にあるであろうというのが前提であった。実際コース数は十分にあるが、実際の託児人数が約4%に留まっているのは非常に低い数字である。希望していたけれども受講できなかったのであれば、制度設計自体がニーズを十分に満たしていないのではないか。託児付コースの設定に何か受講しにくい問題があるのであれば、何らかの対策が必要である(福岡)</p> <p>託児付コースは、実際の利用者が想定よりかなり低いので、託児を希望していた対象者が何人で、うち利用できた受講者が何人いたのかなどの分析が必要なのは。 どこに問題点があったのか、どのような工夫をすれば利用できたのか検証できるように幅広いデータを集計して欲しい(福岡)</p> <p>短時間コースは全く開講していないが、ニーズがあるにもかかわらず短時間コースの開講がゼロであれば、希望する対象者に受講する機会を提供できていないのではないか(福岡)</p> <p>林業分野など設定のないコースがある。公的職業訓練では、事業所の需要が少ないのか、就職希望者が少ないのか。警備・保安分野は、警察や自衛隊が存在するので必要ないのか。輸送サービス分野は、ドライバーの成り手が多い、と見るべきか、人手不足と見るべきか。エコ分野は実施しても意味がないのかなど、開講されない理由を検証し訓練対象分野から除外することの検討も必要なのは(福岡)</p>	<p>県立高等技術専門校の見直しの中で、学卒者訓練の授業料制度導入とのことだが、例えば訓練生が減少している中で、授業料を徴収となると、逆方向に検討している恐れがあるのではないか。また、「一定の減免措置を講じつつ」とあるので、低所得者世帯等そういう方々には配慮を十分検討していただきたい(岡山)</p> <p>有効求人倍率の状況と訓練希望者数に大きく関連している。今後新たなニーズをどうやって集約、把握するのが一番の問題となる。今年度から新たな外国人労働者の受入れ、それから「女性」「母子家庭の母」「障害者」「高齢者」を対象としたさまざまな訓練コースの新設でき、就職意欲のある方が就職できるようにして頂きたい(徳島)</p> <p>訓練計画のところで、女性、障害者、高齢者と区別はされていない。分かるのであれば教えて頂きたい。また新しくGeneral Arts教育とか言われているが、高度人材育成については大学等と連携して高度デジタル化に対応した人材育成が必要ではないか(徳島)</p> <p>サポステ事業もあるが、以前よりニート・引きこもりに対して実状を掴み難い実態がある。製造業を含め人手不足感が強い中で、就職氷河期世代の方への対策が大事だと考えているので、よろしく願いたい(香川)</p>	<p>発達障害の生徒が少しずつ増えていて、対応に手こずることがある(鳥取)</p> <p>県立高等技術専門校も思い切って公立の専門学校にされると国の高等教育無償化の制度が活用できるのではないか。同じようなものであれば、同じ制度の中で無償化の補助金とか、返す必要のない奨学金とか、できれば一本化をして使えるようなことを考えていただくと岡山県で職業教育を行う機関は助かると思われるので、検討していただきたい(岡山)</p>	<p>求職者が望む訓練と企業の望む訓練には乖離がある。正規雇用として就職してもらいたいとなると、介護の訓練になるのではないだろうか(三重)</p> <p>事務系分野の職業訓練は目的意識が高い方と低い方で大きく分かれる分野である。目的意識の低い方に社会人基礎力を向上させる訓練を受けてもらう必要がある可能性が高いと考えられるため、社会人基礎力向上のためのカリキュラム改善提案として事務系分野をピックアップするのは良い選択だと思う(香川)</p> <p>1日4時間の短時間訓練については間違いなくニーズがあるが、雇用保険加入(週20時間以上就労)要件を満たす就職を目指す事が条件である事を考慮すると訓練終了後が気になる場所であり1日5時間のトレーニングを積んだ方が良いのではないかと思う(香川)</p> <p>託児付コースについて、業務統計だけで把握することは難しい。ハローワークの窓口で相談を受けた場合に、託児付コースの情報を提供しながら検討を進めるが、「場所が遠くて利用しづらい」などの理由で諦めることもあり得るため、相談過程の中でどのようなニーズや問題点があるのか把握する必要があると考える(福岡)</p> <p>「65歳超雇用推進プランナー」という専門人材を配置し、高齢者の能力開発や訓練に対するニーズを把握した上で、高齢者に適した職域で訓練コースの開発を行う取組が検討されている。その中で経験や知識を活かして、若手中堅社員に対して指導するコーチング能力を付加するようなコンセプトもある。また、65歳超の高齢者の雇用継続支援のため、在職者向け職業訓練の開発、実施にも取り組んでいる。 ホワイトカラーの経験を活かした人材育成のプログラムとして、コーチング、コンサルティング、業務監査など、高齢者対象の実効性ある訓練コースの創設が、今後の政策で不可欠であると考えられる。政府からの多様な案もでてくると思われるので報告していきたい(福岡)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>男女共に50歳以上の受講者の割合が高まっているが、若年者の雇用が増えた結果、高齢者の受講割合が高まったのでは(福岡)</p> <p>労働経済学が専門としての見解は、若年者の就職率は内定も含め非常に良くなっている。一方、高齢者は就職を希望する人が以前より増えているので、公的職業訓練において高齢者の受講割合が増えるのは自然な流れと捉えている(福岡)</p> <p>高齢者の中でも団魂の世代は、ホワイトカラー層が多い状況である。今でも高齢者向けの職は清掃や警備といった分野が多く、ホワイトカラーであった高齢者のニーズに合うものが少ないため、如何に対応するかが課題である。 また、高齢者は、公的年金だけでは経済的に厳しいため、短時間就労で補てんを考える方も多い。このような背景を踏まえ、ホワイトカラー層の高齢者向けの仕事に繋がる訓練コースを創設していただきたい(福岡)</p> <p>数十年前に高齢化や定年退職で、溶接工の人材が不足した時代があった。造船業界全体で「スーパーアドバイザー制度」を作り高齢者を週3日程度雇用した。低賃金で役職もないが、キャリアを活かせる仕事にやりがいを感じる若年者の人材育成を行った結果、人手不足を解消した事例がある。 高齢者がキャリアを活かせる仕事を作り出すためには、企業側への理解を求める働きかけで意識改革を行う必要がある(福岡)</p> <p>在職者のトレーニングで、たくさんハードルはあると思うが、これを在学中の方にあてはめるのはどうか。高校生の県内就職率が低いということで報告があるが、これといった抜本的な改善策がない。インターンシップの重要性も当然あるが、「在職者」を「在学者」にすることは難しいか(宮崎)</p>			

令和元年度地域訓練協議会(第1回実施分)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
5 訓練実施機関について	<p>10月24日ポリテクセンター滋賀の研修会アンケートにおいて「ポリテクセンター内で託児ができればありがたいと思いました。」と書かれていますが、女性の方も受講されるということで、ポリテクセンターでは託児所の設置等についてどのように考えておられるのか(滋賀)</p> <p>一定水準以上クリアできるかの確認は必要であるが、訓練を実施したい機関がステップアップできる全国统一した水準を示してもらいたい。そうすると新しい分野の訓練が実施できる可能性が広がる。チャレンジしたいという機関が手を上げないと産業構造の変化にも対応できないため(鹿児島)</p>	<p>これからの介護現場では、ロボットを導入したりして魅力ある職場に変えていかなくてはならないと思う。介護の訓練でもロボット等を導入して、魅力ある職業に見せられるような訓練にして受講者を確保することも必要だと思う(愛知)</p> <p>現在は、県北・熊本市に訓練施設が集中しているが、県南にも受講できる環境を整える必要がある。将来的に地域バランスも必要と思う(熊本)</p> <p>県南と鹿児島県の県北には訓練施設がなかったと思う。県南、天草地域にも訓練施設を作っていただきたい(熊本)</p> <p>新たに訓練実施機関として手を挙げる場合、実績が必要等、ハードルが高く、地元の企業が手を挙げようにも新規参入がとても難しい。もっと間口を広げ、チャレンジさせてもいいのではないか(鹿児島)</p> <p>それぞれの機関の訓練について、一般の求職者には分かりづらい部分が多い。新たな就職氷河期世代への対応も含めて、訓練への誘導に関してはトータルかつ丁寧な対応をお願いしたい(岩手)</p>	<p>専門学校、各種学校では学校説明会なども実施しているほか、企業の学校での説明会、独自のオープンキャンパスなどを実施してなるべく楽しく職業教育を学ぶような機会を増やしている傾向(秋田)</p>	<p>テクニカルオペレーション科について、技能検定の受験資格が取得出来るようにするため、訓練時間を少し増やす。 生産設備メンテナンス科、ICTエンジニアリング科の開始月を変更する(茨城)</p> <p>求職者支援訓練実施機関に対して、適切に訓練が実施されているかの巡回指導を実施するとともに、受講生アンケート等による訓練実施機関の抱える問題の把握に努めている。 また、訓練実施機関の抱える問題のニーズに沿った実施機関向け講習を実施している(東京)</p> <p>在職者向けの外国人対象の訓練は、アーク溶接のみで、今年度から試験的に始めた。求職者向けの外国人対象の訓練は施設内の金属成形科で6か月の訓練がある(三重)</p> <p>基礎的ITセミナーについては、ある程度需要があるようだ。この分野の訓練実施についても新規の訓練実施機関等への対応を柔軟にすべき(鹿児島)</p>
6 総論的意見について	<p>公的職業訓練については、それぞれの実施機関がニーズに併せながら訓練を提供している。ただ、一部の訓練コースについては定員を満たさないということが発生しているということも分かった。求職者ニーズと企業ニーズのマッチング非常に難しいところではあるが、今後も需要に合わせた訓練コースの設定をお願いしたい(東京)</p> <p>就職氷河期世代について、訓練だけでなく色々な角度から支援をしていく必要がある(三重)</p>	<p>在職者訓練について、団塊世代の退職者が多い中で、新入社員研修についての企業ニーズが高まっている。商工会議所だけでなく公的機関でも実施していただきたい(新潟)</p> <p>中小企業を中心とした人手不足への対応として、充足率にこだわらず、質の高い、求職者側のニーズに対応した多様な訓練を実施して欲しい。また、就職率を高めるようにしてほしい(富山)</p>	<p>高齢者の就職支援については、ハローワークにおいてきめの細かな職業相談を、必要な方には職業訓練に誘導したり、特定求職者雇用開発助成金を通じた再就職支援を行っている。中高年向けの離職者訓練プログラムの開発・普及について来年の通常国会への準備を進めているところ(静岡)</p>	<p>企業ニーズは業種、職種により異なり、未経験者がせっかく訓練をしても、経験者が欲しいという状況もある。技術系企業の人材ニーズとしては、高度な技術やコミュニケーション能力という要望が多い(山梨)</p> <p>就職氷河期世代対策については、3年計画であり初年度やってみて考えていかなくてはいけない。人手不足を解消するというだけでなく、正規雇用として働くチャンスを与えるという取組であり、本人の意志を無視して人手不足分野へ押し込むという施策ではない(三重)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第1回実施分)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
	訓練コースは将来的にもニーズにマッチした内容、名称であることが必要(和歌山)	訓練受講を経ずに就職するケースが多くなっているとの話も出たが、在職者訓練を充実させ、内容についてはレディメイドよりも、オーダーメイドへのシフトをお願いしたい(富山)		訓練について40歳代の人も来て頂いているが、仕事に関する意識をどうやって引っ張り出せるか。気持ちいが違ってくると思う(徳島)
	将来を見据えたコース設定について、WTでより深め研究を深め、研究を進めていただきたい(和歌山)	台風で被災した離職者、被災地域に居住する求職者の就職を支援する対策を次年度の計画の考え方の中に入れていただきたい。また、災害復旧・復興事業終了後の良質な雇用の結び付き対策も重要で、実のある労働者対策、また職業訓練への誘導等について考え方に盛り込んでいただければと思う(長野)		
	今後は、求職者や求人者のニーズを踏まえた、託児サービス付訓練や高齢者の訓練コース設置を検討すべきである(広島)	中小企業では人員不足が深刻な状況なので、訓練についても短期のスピード感で実施してほしいというのが産業界の要望である。また、県民へのアピールについて労働局や県がお金を出して放映するようなことをしていただくと更に就職に対して意識が高まるのではないかと、産業界は本当に困っているということがもう少し広く伝わるのではないかと、よろしくをお願いしたい(滋賀)		
		ハローワークに来ない人、利用しない人。例えば女性とかの職場進出を一層進める必要があると思う(徳島)		
		労働不足対策が大きな課題で職業訓練だけの話ではなくて、労働局トータル、労働局を超えて、トータルで取組むこと。それと地域の必要に応じて機能的に対応できる、それといろいろな団体との連携をより強化して対応していかないと、この現象は止まらない(高知)		
		ITの時代性の支援、非常にこれからの大きなテーマ、課題。 受講料が設定されているが、受講料に対する助成もお願いしたい(高知)		

令和元年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>訓練生への生活指導的なものもあっていいのではないか(秋田)</p> <p>千葉県は、外国人の登録が全国で6番目に多い。そういった現状も視野に入れて検討していただきたい(千葉)</p> <p>公務員以外は、兼職、副業はできるということを前面に出して、55歳から兼職できるための講座を夜間コースで設けるなど千葉独自で行ってはどうだろうか。マルチジョブホルダーという言葉も分かりにくいので、(兼職)と表記してほしい(千葉)</p> <p>実施機関での課題や取り組みを監督機関としての機構、労働局、厚生労働省とお互いの経験を共有し、知恵を出し合うことは大事。求職者支援訓練は民間委託実施している制度である以上、情報共有を密にしていく必要がある(神奈川)</p> <p>氷河期世代の就職支援において、職業訓練の内容等が具体化した時点で示していただきたい(広島)</p>	<p>【令和元年度ジョブ・カード取得者数の目標】 最終目標との整合性のある目標設定をすべきである。(北海道)</p> <p>【ジョブ・カードの活用促進】 ジョブ・カードが企業の人事管理等で活用されるよう事業主に対し啓発すべきである(北海道)</p> <p>障害者の中途退校について。就職が決まって退校というのは分かるが、当初の目的・学びとして最後まで学んでから就職、とはならないのか(石川)</p> <p>就職氷河期世代の問題である。約90万人と言われているが、その方をどうやって把握しているのか非常に難しい。どういう風な形でやっていくのか、経団連の中でも難しい問題と言われており、戸惑いもあると思う(徳島)</p> <p>いろいろな機関で訓練を計画して頂いて、その計画が中止になった場合、その方へもう一度別の機会、支援を連携して行っていると伺ったがその結果どのくらい配慮が効果的に図られているのか。追跡して調べられているのであれば教えて頂きたい。もしされていないのであれば、せつかくその調整されたのであれば、変更して何%の方が別の機関で訓練を受けたのがわかればなお良いと思った(徳島)</p>	<p>システム刷新に関して、今までは窓口における職業相談サービスがあって、キャリアカウンセリングということで、自己理解とか労働市場を理解した上で具体的な会社を探していくルートがあったと思うが、オンラインが主流になってくると、トライ&エラーをして、ある程度失敗した方が来るような形になって、最初にカウンセリングをしてからというルートが狭まるような気がする(埼玉)</p> <p>公的職業訓練のなかでも製造系の訓練の入校率は5割を下回っている状況があり、製造系関係の人材育成が進んでいない現状がある。そこで外国人労働者、技能実習生等が製造系の現場に多く入ってきている。もっと日本人の求職者の職業能力で製造系の職業訓練に興味を持って入校いただけるような仕組みづくりができると良いと思っている(東京)</p> <p>若い方は、スマートフォンは活用するものの、エクセル・ワードの操作ができない方が多い。協会では「コンピュータサービス評価試験」を実施しているので周知したい(熊本)</p> <p>訓練受講生の確保が課題となっているが、受講生の就職率向上も課題と思われる(大分)</p> <p>指導者に対しては、コーチングという観点から学生の悩みをうまく引き出す技術というものが求められてくるのではないかと気がする(宮崎)</p>	<p>令和2年度において、65歳超の継続雇用支援のための能力開発訓練を予定している(茨城)</p> <p>システム刷新により全国の訓練コース情報を見られるようになるため、今まで以上に魅力ある訓練コースを作っていただきたい(埼玉)</p> <p>施設内訓練を実施している各校は夏休みには子供のものづくり教室を企画したり、11月の人材開発促進月間中は、各校において技能祭を実施して地元の方や関係者への周知を実施するほかPR活動に努めているが、売り手市場で人材不足の今の雇用情勢の中ではなかなか受講生が集まらないという現状がある(東京)</p> <p>山梨県では技能振興として、アビリンピックの技能者の表彰や、その表彰者が世界大会に行く、その人達が講師になって、ということとしている。高度人材は開発者だけで、県外の大学に行ってしまうと戻って来ないというイメージがあるが、山梨県のものづくり技術はすごいということを、幅広い本当の匠をアピールしていきたい(山梨)</p> <p>ポリテクセンターにおいては、ジョブカードの重要性について入所の段階から受講生に説明し、受講生の大半に作成をさせている状況である(大阪)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第1回実施分)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
	安定所で流しているような訓練情報のスライドなど視覚に訴える取組みをホームページにおいても行うとよいと思う(山口)	就職氷河期世代、65歳超の高齢者の就職が課題(高知)		<p>「就職氷河期世代」は県としてH30年度から中小企業から大規模の事業所に労働力を移転させない。非正規雇用から正規雇用への転換を推進といった施策を実施。今後も訓練とあいまって対策を推進(和歌山)</p> <p>就職氷河期世代での対象者、どうやって把握するのか、把握できても訓練に来ていただいて長続きするのか。繰り返しやっていながら、少しでも人が来て頂いて就職できれば口コミで広がる。3年間で成果が出れば固定するのではないか。労働局と連携してどうやって人を送って頂けるか情報交換を進めていく。よろしく願いたい(徳島)</p> <p>高校生の県内就職が7割近くまでできたが、公立高校の場合、15%弱が一年で離職している状況があり、どのようにハローワークへ繋げるか。就職、あるいは離職の防止等が課題(高知)</p> <p>県立高校において、コミュニケーションや何らかの課題があり中々就職が決まらない生徒達が受け入れられるような社会の変化や、その特性を生かした上で、生徒たちが可能な職業を見つけていくというように変わっていかないといけない。社会全体の変革というのも、このような生徒達の特性を見つけていき、企業や訓練校に繋いでいけるような体制構築が必要であると考え(宮崎)</p>