

令和元年度地域訓練協議会(第2回・R2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

- ◆ ハロトレアンバサダーによる広報イベントについては、これまでと違った視点から世間にアピールできたのではないかと。引き続き、若年、女性、高齢者に訴えるような周知広報の継続を。
- ◆ 就職氷河期世代への支援について、対象者に対していかにアプローチするかが重要となる。メディアを活用するなど積極的な取組をお願いしたい。

2. 地域の特性を踏まえた訓練設定について

- ◆ これまで訓練コースの設定がなかった地域において、行政機関と調整し公共施設を使用させてもらうことで訓練コースを設定することができた。
- ◆ 今後、新型コロナウイルスの感染拡大による経済の影響が深刻化することが懸念される中で、雇用情勢が厳しくなることが予想され、状況について注視していく必要がある。

3. 人材不足分野について

- ◆ 介護職の人手不足の一方で、訓練には人が集まらない状況があるが、原因をよく分析してほしい。訓練受講によって資格を取得すれば、就職先での処遇向上が見込まれるほか、企業実習などを通じた福祉の仕事へのマイナスイメージの払拭も期待できる。
- ◆ 大型自動車免許取得コースについて、運転手の高齢化が進んでいる中であって、若者が関心を持つための切り口となると期待している。

令和元年度地域訓練協議会(第2回・R2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

- ◆ 就職氷河期世代向け訓練の設定について、支援が必要な方が正社員になれる道筋を立てることにより、大きな成果が期待できると考える。
- ◆ IT分野は受講率が高く、受講側・企業側のニーズがマッチしていると考えられるが、それぞれの分野で一定のニーズがあると思われるので、企業側がどの程度のスキルを求めているのかを検証するなど、できるだけきめ細かな対応をしてもらいたい。

5. 訓練実施機関について

- ◆ 在職者訓練について、社内のIT系人材が不足し工場設備のIT化が進まないといった課題を解決するための訓練コースの設定促進が必要ではないか。

6. 総論的意見について

- ◆ 職業訓練のねらいである「労働者の適応性の増大」「転職に際しての適正な職業能力開発」という観点で、時代に即応したコースを取り入れていく必要がある。
- ◆ 新型コロナウイルスの影響で、今後倒産が増え失業率が上がると、職業訓練の受講を希望する人が増加すると考えられる。公的な職業訓練の果たすべき社会的使命は大きい。

令和元年度地域訓練協議会(第2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>訓練目標みたいなものをまとめた見せるという周知のあり方もあるのでは(何々ができるとか、何々の資格が取れる等々)(秋田)</p> <p>ハロートレーニングアンバサダーによる広報イベントについては、これまでと違った視点から世間にアピールできたのではないかと。引き続き、若年、女性、高齢者に訴えるような周知広報の継続を(秋田)</p> <p>女性や高齢の受講生の受講状況等についてクローズアップした内容をマスコミなどに取材してもらい報道してもらえるような広報も積極的に行うべきでは(秋田)</p> <p>ハロートレーニングアンバサダーを活用したハロートレーニングの広報について、訓練機関があるということを知ることとはとても重要なことで、小学校などのキャリア教育の一環として、一つのプログラムとして受け入れられると良い(埼玉)</p> <p>委託訓練の長期コースの充足率が低いのは雇用保険の支給がされなくなるという不安も大きいのでは。6か月のものを数回に分けるなどの対応をすると受講しやすいのでは(石川)</p> <p>高齢者の再チャレンジ支援としてハロトレの広報をお願いしたい(福井)</p> <p>職業訓練は良いコースが揃っている。ハローワーク利用者など積極的に活動している方はその情報が入手できるが、ひきこもりの方などハローワークに来ない方にも(職業訓練の)アピールが出来れば、より良いと思われる(山梨)</p> | <p>【訓練の周知】 就職氷河期世代を対象とした訓練のコースを設けた上で、どのようにして氷河期世代の方にPRしていくのか。多方面連携しながらやっていければと思う(北海道)</p> <p>就職氷河期世代への支援が課題であり、対象者を円滑に公的職業訓練に引き上げる方策、手段を講ずる必要がある。働く意欲を持って自ら求職活動をしている者は、ハローワークに来るが、それ以外の対象者にどうアプローチするかが重要ではないかと思う(神奈川)</p> <p>フリーターやニートである若年者もいまだに多い状況であると計画案に書かれている。若者等に訓練や、このような取組をしていることを周知する方法について、いい手段があれば検討していただきたい(三重)</p> <p>求職者支援訓練の託児利用は増えているが、広島市以外の求職者も利用しやすくなるような託児制度のPRが今後必要となる(広島)</p> <p>託児サービスのチラシを見せていただいたが、是非積極的に宣伝すれば、子育て中の方でも職業訓練を受けて改めて就職しようときっかけになる。PRをしっかりやっていただきたい(高知)</p> <p>メディアツアーはとてもよい取組みだと思う(沖縄)</p> <p>メディアの活用はとても良い。当会が実施している懇親会も今年から年2回に増やし、その中で要望して、現在新聞社が週3回中小企業に関する連載をしている。タイミングも良かったかもしれないが、メディアの活用はとてもいいと思う(沖縄)</p> | <p>人手不足の中で高齢者のほか女性も活躍できる場があり、ものづくり系の職業訓練は女性が一定数いる。女性に向けた職業訓練のPRについて積極的に周知していく(静岡)</p> <p>11/25の「ひょうごハロトレ体験フェスティバル2019」を見学させていただきたい(兵庫)</p> | <p>労働局と連携してハロトレアンバサダーを活用して施設内訓練の体験をしたことによる広報効果は大きかった(秋田)</p> <p>県で実施する職業訓練の受講希望者は減少傾向にあるが、人手不足分野や成長が見込まれる分野の人材育成やさまざまな課題を抱える就職困難者に対して職業訓練を神奈川県全体で実施していく必要があると思う。今後も、ハロートレーニング・メディアツアーなどを通じ、多くの訓練を必要としている方へ周知し、職業訓練資源を有効に活用できるように、オール神奈川で連携し実施していきたい(神奈川)</p> <p>いかに誘導しハローワークに行っていただくかということが焦点となる。ポリテクセンターでは、県内のフリーの情報誌が各家庭に配布があり、子供がいる女性の社会進出が掲載されているので、育児施設があることも周知広報している(三重)</p> <p>進学、就職をしていない生徒が次のステップに進むため、職業訓練をしっかり受けることが出来るような周知もしていきたい(高知)</p> <p>学卒者訓練に係る学校への周知について、大学への送付はしていないが、高校には学生募集で訪問させていただきパンフレット等もお配りしている(沖縄)</p> |

令和元年度地域訓練協議会(第2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 |
|---------------------|--|---|---|---|
| | 訓練情報について、SNS等による情報提供を積極的に行っていただきたい(岡山) | | | |
| 2 地域特性を踏まえた訓練設定について | 安房地域では初めての開催となる介護初任者講習の開催状況を教えてほしい(千葉) | ニーズが高いが金銭面での訓練コースの設定ができないというのはいかがか。県が広いということもあり、ある程度のニーズを吸い上げ、訓練を設定しやすいような金額(委託費等)の設定などについて、国(本省)に要望はしていないのか(秋田) | ②【回答】関係機関との連携、またポリテクセンターとして広報用動画を作成し、Youtube配信した効果である(福井) | 館山でコミュニティセンターを借り、コース設定し、定員も充足している。令和2年度については、旭市、匝瑳市、銚子市等は、現在コース設定がされていなかったが、千葉県から旭技専の教室を利用する話をいただいております。スペースや機材の面でこういったコースが設定できるか、準備を進めているところである(千葉) |
| | 令和2年度には、県内北東部においての開催を検討しているとのことであるが、概況は如何(千葉) | 求職者支援訓練に係る目標設定について(就職率) 求職者支援訓練の就職率の目標について、基礎:58%、実践63%と、令和元年度の目標より上がっている状況であるが、受講希望者の減少する中でまた、東京の実態を鑑みると目標設定がかなり高いように感じる。地域の実態に合わせた目標としても良いと思料する(東京) | 「とっとり就職氷河期世代活躍プラットフォーム」における地域アプローチについては、各市町村の生活困窮者自立支援機関も相談等支援を行っているので、アプローチ先として加えていただくようお願いいたします(鳥取) | 令和2年度東京職業訓練計画について(求職者支援訓練) 令和2年度の地域訓練計画の実践コース、求職者ニーズの高い「営業・販売・事務系」の分野について、令和元年度に引き続き東京局独自の重点分野とし、より訓練ニーズに近づける形で介護系15%、営業・販売・事務系20%と設定する。訓練ニーズについては両分野の中止率と申込率を勘案して調整した。 ・地域ニーズ枠について、令和元年度まで設定していた「東京五輪枠」については見直しを行うこととするが、訪日外国人の増加傾向を受け、実用外国語付加訓練を設定するとした(東京) |
| | 新規の訓練設定は難しい状況なのか? 引続きニーズに沿った新規分野の設定に取り組んでほしい(滋賀) | 公共職業訓練の目標設定について 労働市場の改善が進んで訓練ニーズは全体的に見れば低下している状況と認識している。今回、国委託訓練については拡大ということであるが、需要に合わせて拡大するものと縮小させるものと配分等を見直していくことは非常に重要なことで、見直しの結果縮小すべきものは縮小することも必要と思料する(東京) | | 令和2年度東京職業訓練計画について(公共訓練) 令和2年度の国委託訓練の専門人材育成訓練について、訓練希望者の選択の幅を広げるよう調理など訓練分野及び定員枠を拡大して実施していく(東京) |
| | 現状よりも今後を憂慮(和歌山) | ②ポリテクセンターの女性専用コースについて、受講者数が多いが要因はあるか(福井) | | |
| | | 求職者支援訓練のコースは、求職者ニーズ把握の課題を踏まえたものなのか。ニーズに合ったものであれば数値が上がっていくのではないか。また、ニーズ把握はどのようにされているか(愛知) | | |

令和元年度地域訓練協議会(第2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>今後、コロナウィルスの感染拡大による経済の影響が深刻化することが懸念される中で、雇用情勢が厳しくなることが予想され、状況について注視していく必要がある(和歌山)</p> <p>高知県は高齢者推進県ということで、今後高齢者あつての就職支援、こういったものは益々クローズアップされてくるのではないかと。65歳を超えた方への能力開発という説明があつたが、今後の計画作りにおいては、やはりそういった高齢者の就職支援、職業訓練、現状とか課題、それぞれの関係機関、そういったところをより一層、意識して計画を作っていただきたい(高知)</p> <p>訓練を実施するに当たっての数値の分析、ニーズ調査、アンケート調査は実施していますか(熊本)</p> <p>職業訓練を民間に委託する場合、委託した訓練施設や実地訓練を行った施設へ就職する場合がありますか(熊本)</p> | | |
| 3 人材不足分野について | 委託訓練の新規計画として大型自動車免許取得コースの設定があるが、若い人は就職に向かうから、中高年向きになるのではないかと(秋田) | 有効求人倍率1%越えが長らく続いており、民間企業のアンケートでも年々人手不足感が強まっている声が寄せられている。説明にもあつた企業アンケートの職業訓練における技術習得、資格取得が就職に直結している。企業側も採用に向けた努力をしており、引き続き連携した取り組みをお願いします(青森) | 長期高度人材育成コース等を活用し、介護福祉士や保育士といった資格を取得してもらい、安定した就労に繋げていきたい。令和2年度も選定は終わっており、介護福祉士6コース、保育士6コース、美容師2コースで昨年度と同様である。新たな分野が設定できない理由としては、訓練校が一般の応募で定員を満たしており空きがない、また訓練生を受け入れるにあたり、有料で入校している生徒と差が出てしまうので理解されにくいといった意見がある。しかし、保育、介護分野については、人材不足が指摘されているので、引き続き労働局、ハローワークと連携しながら取り組んでいきたい(千葉) | ①【回答】 県の長期高度人材育成コースでは、介護福祉士養成科も設定されているが、同様に専門職という分野であり、さらに24ヶ月訓練期間ということもあり受講生の確保には苦慮しているところ。ハローワークにおいて、年度内の早い時期から次年度の開講情報の周知を図ることで、申込者の確保に繋がりたい(山形) |

令和元年度地域訓練協議会(第2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 |
|--|---|--|--|--|
| | 職業訓練実施計画(案)の保育・介護分野について、県の意見を伺いたい(千葉) | ①県や市の子育て関係の会議において、待機児童が解消されない中で、若年の保育士が首都圏に出てしまい地方の保育士が一層不足している話となされる。その中で、県の長期高度人材育成コースで保育士養成科の訓練設定がされているが、申込が定員数を大きく下回り、受講者数が少ない状況にあるが、どのように分析しているか(山形) | 「訓練の質の検証・改善」で、介護員養成科が2か月の短期コースを設定する理由は、訓練期間が長いことが中止率が高い要因となっているからか(新潟) | 千葉県は普通科志向が全国的に見ても非常に高く、学校の設置状況も8割以上が普通科高校なので、そういう状況が基盤にある。私も以前高校にいた時に説明会で中学校を訪れていたが、中学校の先生は産業の教育を経験していない方がほとんどである。中学校の先生が推薦をしてくれない状況もあるので、その対策も必要である。県ではインターンシップ授業をキャリア教育の一環として進めている。高校はインターンシップ、中学では職場体験といった形で授業に取り入れてもらっている。中学ではほぼ100%職場体験を実施しているので、あとはその先、どういった所に職場体験に行っているかになる。高校に関してもインターンシップに力を入れていこう取り組んでいる(千葉) |
| | 教育委員会にお伺いするが、小中学生ではものづくり体験は人気があるが、高校以上になると人気がなくなっている。進路選択にも顕著に表れているが、県民全体がものづくりに対する関心が低いのではないかと(千葉) | 介護分野に力を入れる、開催が少ない南部、北東部に注力するというのはいいと思う。加えて資料P.19にある大型自動車一種について、運送業、トラック運転手等は残業の上限を伸ばされている業種であるが、非常に厳しい労働環境下であり、こういったコースを増やして貰えたのは評価できる。また、託児付きコース、リカレント教育という言葉も出てきたが、働く女性の支援により一層力を入れていただきたい。全体としては非常にいい案だと思う(千葉) | デイサービス、施設は無資格でも働くことができるが時給が上がらず、利用者から「知識がない」や認知症の悪化、疾患がひどくなる等あり、資格は大事だと思う(三重) | 介護分野の訓練応募者が0名で非常に問題だと感じる。HWが介護の仕事の魅力を伝えるため、介護の仕事をよく知ることから取り組み、魅力をうまく伝えられるように、来年度ハローワークで取り組みたいと考えている(三重) |
| | 介護分野の訓練に人が集まらない状況について、介護の仕事に対する抵抗感だけなのか、他の理由などあるのか、求人は多いが人が集まらない状況について、実施主体で理解していることがあれば教えてほしい(三重) | 専修学校各種学校は、高校が合わなかったり、中途退校したりした方の受け皿になっていた時期があった。最近はその受け皿になっておらず、他の通信制高校などが増えており、そういった点でも普通科志向が強くなっているのを感じている。そういった状況を踏まえて、高校の進路の先生と各種学校協会や年に1度、連絡協議会を開催している。高等学校の先生は、ほとんどの先生が高校、大学を経て先生になるので、私たちの学校は分からない先生も多い。協議会は長く続いており、公式ガイドブックも共催で出している。全国的に珍しいケースであり、先週、沖縄県の専修学校の代表と高校の先生が視察に訪れ、参考にしたいという話もあった。高校卒業した方の17～18%の人が(専門学校に)来ており、現場で必要な人材を育てるという点ではお力になっていると思うが、少子化の中で、人気の職種と必要だけれど人気のない職種と差が出てきているのが現状である。また、昨年4月から外国人の受け入れ方が変わって、法務局から話を聞いたりしているが、人材の確保が難しい所は、日本語学校から私どもの学校を経て、そういう分野で、例えば調理師として一人前になるようにする場で洗い場等、準備の仕事を担当する人を採用せざるを得ないという話を聞いている(千葉) | 介護の資格を取るために実習は必須でなくなっている。訪問介護でも任意。介護のことを伝える現場がなくなっている。ヘルパーの生の声を聞くと「こんなに温かい仕事なんだ」「きつくないな」と実感できるので、実習に誘導できるよう改善できるといいと思う(三重) | 先ほどの県の説明の中に、資料「令和元年度委託訓練分野別入校修了状況」下の建設系の左官技能科の就職率42.8%で、母数は小さいのですが、建設業のすごい人手不足が強い中で、就職に結びつかない状況とは、どういうことが要因としてあったのでしょうか？参考としてお聞かせ頂きたいと思います(徳島) |
| | | | 人材不足分野へのミスマッチの解消、一定の職種に対する思い込みの改善の意味から、若者へのツアー型見学会や職業能力開発施設見学会・事業所見学会は大変いい取り組みだと思います。今後とも強化していただけることを希望します(大阪) | |

令和元年度地域訓練協議会(第2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>介護福祉分野の就職状況について 求職者支援訓練の受講修了後の就職状況を見ると正社員就職より非正規就職の割合が高い。介護系を希望する方があえて非正規雇用を希望しているのであれば問題ないと思料するが、本来正社員を希望していて結果的に非正規雇用となっているとすると問題かと感じる(東京)</p> <p>ドライバーについては、高齢化しており多品種少量運搬により長時間労働にもつながっていて、人手不足が深刻である。若者が関心を持って就職できる切り口として職業訓練があると期待している(静岡)</p> <p>中止コースは、応募者が少なかったため実施できなかったのか。介護関係が非常に目立つが、介護分野は何とか働いてくれる方を見つけていかなければならないが、そこに手が上がらないのはどうしてか(高知)</p> | <p>中止コースがたくさんあるが、初任者研修を受けたいと申し込んでいる方達は、その後何らかの手段で資格取得しているのか。本当に介護職が人材不足で困っているという事情がある。実施できるよう、こちらも工夫しなければならない(高知)</p> <p>長期の訓練について実施していただき、専門学校との取組みも大変評価していただき喜んでいる。ただ人が集まらないというのが悩み。また、認知症の施設での対応支援となった場合、専門学校では学習しているが、高校からそのまま入ってきてやめてしまいマイナスイメージがついていく。氷河期の問題も出ましたが、うちの福祉の現場で活躍しているメンバーには、自分たちが自信をもって介護の仕事をしている35歳から45歳の職員が随分います。いい面を啓発していきたい(高知)</p> <p>今年度委託訓練を実施する中で、昨年度より訓練の受講希望者が増えてきたような印象を受ける。介護保険の改正に伴い、いわゆる処遇の改善が始まり、資金的な部分でかなりの改善が見込まれる。特に介護福祉士の資格を持つ専門職の方々に関してはある程度の年収が見込めるという決定があり、介護職の現場で賃金が上がってきている(沖繩)</p> | |
| 4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について | <p>ITコースや両立支援コースはeラーニングも併用できるのではないかと。ネット上の学びに対するニーズを調べてみてはどうか(石川)</p> <p>就職氷河期世代に対しても、eラーニングの併用で通う日を減らし、受講に対する抵抗を減らすことはできないか(石川)</p> | <p>②就職氷河期世代への訓練について、募集方法や具体的な方策を教えてください。また、それらの方への周知については(山形)</p> <p>求職者支援訓練において、計画数に対して入校者がかなり少ない。訓練に魅力がないのか、求職者ニーズに合わないのか。その他理由があればお願いしたい(群馬)</p> | <p>就職氷河期コースは、単独コースとして設定するのか、あるいは実践コースの内訳として設定するのか(新潟)</p> <p>④就職氷河期や高齢者に対するハートレ等の取組みを教えてください(福井)</p> | <p>②【回答】 無業者だけでなく在職中の方も対象になることから、どのような対応が必要になるのか、今後要領が改正されるので現時点では未定である。県内にどれほどの対象者がいるのか、訓練ニーズがあるのか周知方法も含めて精査したうえで、関係機関と協議させていただくことになる(山形)</p> <p>③【回答】 施設内で1コース在職訓練を実施しているが、言葉の問題は身振り素振りである程度対応できており、技能検定の際は通訳を付けて対応している(福井)</p> |

令和元年度地域訓練協議会(第2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>託児付コースの設定割合が全国1位であるが、利用者は例年少数である。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引き続き努めてもらいたい(岐阜)</p> <p>就職氷河期世代向け訓練の設定については、カウンセリングやコミュニケーションスキルの向上を訓練に取り入れていくことが現実的な方法だと思う。労働市場への参加を望まない若しくは諦めている人をどう引き出してくるかが課題である(岐阜)</p> <p>就職氷河期世代向け訓練の設定については、どのくらいのニーズがあるのかわからないが潜在的なニーズがあるのは確かである。現実的な対応をしていただきたい(岐阜)</p> <p>「令和2年度静岡県地域職業訓練実施計画」において、就職氷河期世代の課題への対処が強く押し出されているのは、よいことである(静岡)</p> <p>「中高年齢者」の人材育成とあるが、具体的にどのような訓練を計画しているのか?(大阪)</p> <p>訓練実施計画について、実施する過程で柔軟な対応が必要である。例えば、1年間を無駄にせず、増減を変更できるようにすることが求められる(岡山)</p> | <p>就職氷河期世代を対象とする訓練について、この世代の方たちは技術的というよりも精神的な問題が大きいので、この方たちが立ち上げられるような支援をしていただきたい(埼玉)</p> <p>計画案を見させていただいたが、労働市場の動向や課題に対地的確に作成されていると思う。雇用労働者は若干増えているが、若年者、女性、中高年といったカテゴリーの方、働きたくても働けない氷河期世代の方、働けないだけでなく、教育の機会も与えられなかった世代の方、こういった方々をいかに入口から入っていただき、社会の中で働いていただくか。連合は働くことに最大の価値を置いて運動を展開しているので、この計画が実行されて就職に繋がればよいと思う。計画自体は評価できるものとする(千葉)</p> <p>③外国人の労働相談が多くなっている中、外国人のハロトレの課題はあるのか(福井)</p> <p>大学卒業業者や若年の退職者が、より上位のスキル習得できるコースを検討していただきたい(静岡)</p> <p>県の能力開発セミナーについて、今年度はアーク溶接の外国人対象コースがあったが次年度の予定はないのか(三重)</p> <p>昨年度に比べ、定員、入校者数とも減少している(資料4-1)。今後、経済状況が厳しくなる中で、定員、訓練内容など見直しが必要となってくると考える。より柔軟な対応が求められて来ると考える(和歌山)</p> | <p>⑤近年、障害者のハロトレ希望も多くなってきているが、精神障害者のハロトレの実情を教えて欲しい(福井)</p> <p>就職氷河期世代の支援が重要課題となっている中で、支援が必要な方が職業訓練を通じて正社員になれる道筋を立てることにより、大きな成果が期待できると考える(山口)</p> <p>訓練コース設定の内容がドラスティックにすぐ変わるものはないが、カリキュラムの中で細かいところなど内容を見直せば、中止が減るのではないかと(福岡)</p> | <p>④【回答】 就職氷河期については訓練と職場実習を組み合わせた短期資格習得コースを創設し対応。併せて非正規労働者支援として長期高度人材育成コースも5コース設定予定している。高齢者については販売サービスや介護の訓練を設定し対応(福井)</p> <p>⑤【回答】 当県では一般校における精神障害者を対象とした事務系訓練を昨年度からモデル事業として行っており、令和2年度も継続して実施していくが、就職率は低いのが現状である(福井)</p> <p>労働行政としての政策目標の考え方としては、不本意非正規雇用労働者という概念がある。本来は正社員を希望しているが、様々な理由によって実現されず、非正規雇用就業状態にある方がいる。これを減らし正社員へ移行していくべきという考えで、雇用対策全般において職業訓練も活用し政策を推進していくことになっている。</p> <p>もう一つの政策アプローチとしては、不本意ながらも非正規状態にある方を、正社員という考え方だけでなく、正規社員と非正規社員との間に賃金、その他処遇に格差があるため、より雇用の安定性、賃金及び処遇が恵まれている正社員へシフトすることが労働政策上好ましいという考え方である。</p> <p>この点については、皆さまご存じのとおり本年4月から、いわゆる同一労働同一賃金の取組みで、職務内容に応じた賃金や処遇等の改善を行うこととなっている。今年から大企業、来年から中小企業にも適用し、従来のような職務内容によらない雇用就業形態だけの格差を解消して行くことを目指すこととなる。</p> <p>今後の労働行政の在り方や価値観としては、委員からの指摘のように多様な雇用就業形態や希望に応じた就職を実現して行くべきと考えるが、雇用の安定性という観点からすると雇用保険適用就職を目指すべきである。同一労働同一賃金が徹底されれば、施策効果の公平での就業形態が</p> |

令和元年度地域訓練協議会(第2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>高齢者訓練は統計データを基に、65歳以上の雇用率が増えている現状とどのようなニーズがあるかを踏まえて推進していくこと(広島)</p> <p>訓練受講者は女性が多いので、もしかしたら女性は正規社員を希望しない人が多いのではないかと。就職の内訳で正社員数の報告があったが、正社員になりたくてなった人と、もともと非正規社員を求めている人の割合をどこかに入れると、更に分析ができるのではと思う。 正社員になりたいけれども、自宅通勤を前提とすると、住居に近ければ非正規でも良いという女性が結構いる。統計的にもそういう人がでてくるはずで、訓練受講者が正規雇用を目指す方のみであるという考え方で資料を作る必要はない(福岡)</p> <p>ニーズの把握については、全国規模で独立行政法人労働政策研究・研修機構が実際に地域訓練に関する調査などを行っている。その資料を参考にすると良いのではと思う(福岡)</p> <p>課題となるところは介護福祉分野のコース中止率が高いことにある。介護福祉分野は今後更に求人ニーズは高まるのが予想されるため、受講者が増えるようコースの中身について検討する必要がある。 短時間コース、職場復帰コースも開講されていないが同様と考える。介護福祉分野は今まで充足率が低かったため、コースの中身が魅力あるものにするための要因分析を行いコース内容の検討を願う(福岡)</p> <p>働き方改革と事業継続計画については、新型コロナで注視されているが、実は密接な関係があると思っている。働き方改革が目目されているのは、労働時間の管理と有給休暇を人手不足の中でどうクリアするかが課題で、多くの企業は手一杯という話を聞く。大学研究所内でも話題になっているが、台風のような自然災害だったり、新型コロナの感染症対策で職場に行けなとか、そういう様々なニーズからIT化が進んだり、メンバーシップ</p> | <p>とっとりPFにおける取組事項。不安定な就労状態にある者については、特に支援が必要。就業までの支援が困難なためきめ細かい支援が必要(鳥取)</p> <p>就職氷河期世代に対する職業訓練は、この世代の就職に対する課題等を踏まえたコース設定を検討してほしい(広島)</p> <p>福岡県職業能力開発協会が職業訓練を実施していないので、個人的な意見になるが、訓練の中止率を下げるには、受講者側のニーズをどこまで把握できるのかが課題だと思う。受講を希望しないということは、実際に受講していない方のニーズを反映させ改善する必要があるが、どのように把握したらよいか難しいところである(福岡)</p> <p>職業訓練で介護の訓練の申込みが少ないという話だが、当方では医療事務・介護事務等の資格認定をやっており、最近では資格を求める方が少ない。その理由は就職先の賃金があまり見込めず、職業訓練を受けても介護が職業としての魅力がないためとされる。就職先に魅力がないと訓練受講希望者も増えないため、働く先の魅力を提供できれば受講者は増えるのではないかと思う部分がある(福岡)</p> <p>受講率の悪いコースに対して、企業側のニーズとして、どの程度のスキルを求めているのかを検証する必要があるのではないかと思う。介護分野の求人状況が厳しいというのは分かるが、極端に受講率が低いというのは、そのあたりがマッチングしているのか疑問に感じた(福岡)</p> | | <p>底とれは、施策効果の分析での就業形態が、正社員あるいは正社員でないのみに着目する要素は薄くなって行くと考え、分析・集計方法は状況に応じて順次見直ししていくべきであるという問題意識は持っており、本省とも協議を行いながら具体的な方法が確定すれば委員の方に報告することとなるということで理解いただきたい(福岡)</p> |

令和元年度地域訓練協議会(第2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>型でみんなでたくさん仕事をするため、引継ぎや職務の分割ができないなど、実はすべて関連がある話である。</p> <p>労働時間の管理をして、人手不足の中でIT化が進み仕事の共通化をすると、米国のジョブ型のようになり職務が明確化し、事業の継続性にもつながる。</p> <p>現時点では難しいが、徐々に同一労働同一賃金に近づいていく可能性があると思う。そのようなことから、人手が不足しているIT分野の充実化は合理的であると思う(福岡)</p> | <p>受講者側と企業側とのニーズをうまく方法で拾えたらいいと思う。将来的にもIT関係は大事であることから、受講申込みも多く、受講率は高いという結果がでており、受講側・企業側のニーズがマッチしていると考え。一方、介護・福祉分野はこれから高齢化社会に必要なだが、受講率が悪いと言うのは何らかの理由があると思っている(福岡)</p> <p>受講希望者は、IT分野とか人気の高いところに集中しているが、それぞれの分野でニーズはあると思うので、できるだけきめ細かな対応をしていただければと思う(福岡)</p> <p>訓練科目の設定でその地域のニーズに対応した科目はありますか(熊本)</p> <p>訓練コースの設定にあたり、求職者ニーズに限らず求人者ニーズの把握等も必要と思われる。また、ハロートレーニングの周知・広報にあたり、「模擬体験会」(本年度実施済み)について、来年度も実施が効果的と思われる(大分)</p> | | |
| 5 訓練実施機関について | <p>ポリテクセンター静岡の「組込みマイコン技術科」の新たな取り組みは、第4次産業革命を念頭においた訓練内容の革新を実現していくものとして、大いに評価できる(静岡)</p> | <p>就職率が課題となっており、機構では訓練生の企業説明会をやっていて非常に有効、良い取り組みだと思うが、栃木県もそういうことをやると就職率が上がってくるのではないかと(栃木)</p> <p>「橋渡し訓練」とは具体的にどのような訓練か(群馬)</p> <p>建設業を中心に技術伝承が問題となっており、職人が高齢化で背中を見て覚えろという世代のため、若手に対してスムーズに技術の伝承ができていない現状がある。レディー・オーダーメイドの訓練で指導をお願いしたい(静岡)</p> | | |

令和元年度地域訓練協議会(第2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 |
|-------------|--|--|---|-------|
| | | 中小企業からIoTに伴いIT系人材が足りないが、工場設備をIT化してもわかる者がいないので、やむを得ず在職者をリカレントし必要な訓練を受けさせようという声が聞かれるが、在職者訓練において、このような設定訓練があるか(愛知) | | |
| 6 総論的意見について | <p>新型コロナウイルス感染症による景気のダメージが危惧される中、目標にその点が繁栄されていないと感じますが、何らかの対応をされた方がよいのでは(石川)</p> <p>求職活動の選択肢のひとつとして「訓練を受けてからの就職」が整えられた選択肢としてあることを理解いただくこと(三重)</p> <p>求職者のニーズにフィットするような職業訓練の場をフレキシブルに設計しながら雇用のミスマッチを長期的に解決するテーマは、企業だけではなく職業訓練校、専門学校、大学、行政が共同して取り組む必要がある(滋賀)</p> <p>今後の動向により大きく変化する可能性があるため、現状を前提とした推移よりも実態の迅速な把握に注力すべき(和歌山)</p> | <p>【職業訓練による支援】 無業者、引きこもりの方を、いきなり就職にもっていくのはかなりハードルがある。職業訓練を受講するなりし、きめ細やかな段階を踏むことが就業につながると思う(北海道)</p> <p>充足率が低迷しているが、受講生の確保、掘り起しについて更なる工夫が必要ではないか。求職者の減少により受講者が集まらないのであれば、募集定員の縮小も検討が必要ではないか(岩手)</p> <p>国としての目標の設定について、新参者であることもあり、その根拠が見えないので教えて欲しい(秋田)</p> <p>入校者数に対して修了者数がかなり少ない。中途退校の理由は何か(群馬)</p> <p>ひきこもり者を対象としたコースを中期的に検討していただきたい(新潟)</p> <p>人手不足は変わらず、高齢者や女性の受け入れが必要。企業自前での訓練による人材育成養成の機会がなくなっており、人手不足解消のためのハロトレが求められている(福井)</p> | <p>地域の職業訓練の質の検証・改善について当該事業を実施するうえで参考とする就職率については関連就職を含む就職率ということであるが、検証を実施するうえでは関連就職を基に検証すべきと考える(東京)</p> <p>企業からは、AI、IoTといった個々の分野の基礎的な技術力に加え、実際にそれら技術を組み合わせ、自社の業務へ導入することをデザインできる人材を求める声が多いとあるが、実際に県内の大多数を占める中小企業からこのようなニーズがあるのか。また、ここまでデザインする訓練は、公共職業訓練での実施は不可能かと思う(滋賀)</p> <p>就職氷河期非正規社員に国家資格取得の支援を行うことは、正社員化に繋がる可能性が高く、いい取組みだと思います。 また、人材不足分野の職種内容の魅力情報提供等による同職種への誘導と職業訓練をセットで行うことも正社員化に繋がるのではと思います(大阪)</p> | |

令和元年度地域訓練協議会(第2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>昨今、有効求人倍率が高水準の推移し、定員割れしていることは一定の理解できるが、職業訓練のねらいである「労働者の適応性の増大」「転職に際しての適正な職業能力開発」という観点で、当局として時代に即応したコースを取り入れていく必要がある。そのことによって、就職先で即戦力として活躍し、ひいては会社の飛躍・発展につながると考える(和歌山)</p> <p>就職氷河期世代を社会にきちんと定着させるため、具体的にどういふふうに進めていくべきか考えているのか(高知)</p> <p>各機関が実施する訓練において、男女別の就職率等も示して欲しい(熊本)</p> | | |
| 7 その他 (上記1～6以外の意見) | <p>基礎資料としていろんなデータをもとに、実績、効果、対策を表でまとめてだせるのではないか。職業訓練として上手く転職できることは重要な課題であり、公的取組の中で取組結果のデータ分析、浮き上がってくる課題、その課題への対策、対策の実績について毎年毎年やっていけばより意味のある会議になると思う(青森)</p> <p>充足率が上がる傾向にあがると就職率も下がる傾向にある。充足・就職率をともにあげるのは難しい。どのように良質な受講者を確保していくかが課題(秋田)</p> <p>(第1回協議会を踏まえた対応について)アンケート等を踏まえて改善策を考えていることはすばらしいので継続してほしい(秋田)</p> | <p>次年度計画案における就職氷河期世代への支援に係る記述が不足ではないか。来年度の厚生労働省の目玉事業と認識しているが、たった2行しか書かれていない。具体的にどういうことを何人くらいを目標に、といった力強い計画を示して欲しい(岩手)</p> <p>就職氷河期世代に係る訓練については、枠数に捉われることなく、対応可能な方については既存の離職者訓練等にも対象を広げて対応していただきたい(岩手)</p> <p>訓練分野の検証改善については、ワーキングチーム会議で実施してほしい(福島)</p> | <p>新型コロナウイルスの影響で、今後倒産が増え失業率が上がり、求職、離職者に対し職業訓練を希望する人が増加すると考えられる。益々公共職業訓練の果たすべき社会的使命は大きい(神奈川)</p> <p>ポリテクセンターのパンフレットは非常に目を惹く資料で参考にしたい。三重県は18歳人口の県外流出が多い。職業を身につけて地元に残る人を県内につなぎとめる連携をできたらと思う(三重)</p> <p>「運輸分野(特に観光バス)」「インバウンド」分野については、現下の新型コロナの影響で、当面、不透明感があり、受講者ニーズの点で心配な状況である(大阪)</p> | <p>離職者訓練修了者の就職率が低いので、産業界、いろんな企業の考え方などを分析し、皆様の知恵を持ち寄って、もう少し成果に結びつけたい(茨城)</p> <p>ハローワークにおいて、就職氷河期世代の支援窓口を開設。対象年齢は33歳から55歳。対象者は不安定就業者・ニート・社会支援が必要な方(長期ひきこもり)・生活困窮者等。訓練など活用しながら、3年間集中的に極め細やかな支援を行う(群馬)</p> <p>中央訓練協議会では、第4次産業革命、ロボットやAI等の技術革新に対応する人材育成という話があった(千葉)</p> |

令和元年度地域訓練協議会(第2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>ニーズという言葉を我々は気軽に使うが、ニーズそのものが内容や背景を検証しなければならない。(我々もニーズを理解しているかどうか)(福島)</p> <p>事務局にお聞きしたい。2030年を目指して持続する社会を維持するための17の目標SDGsがあるが、8番、9番に働き甲斐や産業構造や技術革新が出ている。中央協議会では、その話はなかったのか。1年1年の対応は大事だが、2030年を見据えた持続する社会についての議論はなかったのか(千葉)</p> <p>短大や4年制大学は高校生の生存権が気になっている。来年から4年間、18歳が2万人ずつ減っていく。若年層の雇用を考える時、短大卒、大学卒を含めて、その問題と65歳以上も働くという人生100年時代のプランが必要になってくる。千葉県は県内の雇用人口の推移をどう捉えて、雇用計画をしているのか(千葉)</p> <p>ジョブカードセンターでは、2030年問題についてどう考えるか(千葉)</p> <p>地域の職業訓練の質の検証・改善について今回の報告対象としている、「観光ビジネスコース」、「javaプログラミングコース」共に受講生が希望する修了後の雇用形態と業界等で活躍している方々の雇用形態が合致してない、受講生が希望する雇用形態が主流ではないという問題はあるようです。このため、受講開始前に業界の特徴について事前にしっかりと説明する、正社員雇用というのが理想ではありますが、それだけが良い雇用の場とも限らないので、しっかりと個々に見極めていただきたい(東京)</p> | <p>全体的な取組みの概要が分るようなリーフレット等があれば、どこでどういったもの(訓練)をやっているか理解しやすい、便利ではないか(栃木)</p> <p>就職氷河期世代の明確な定義はあるのか(群馬)</p> <p>助成金において、就職氷河期世代を対象とした場合、該当するかどうかの判断が難しくなるのではないか。個別に対応するのか(群馬)</p> <p>新卒で就職し離職した場合、再就職時期が就職氷河期に当たってしまったなどのケースも支援対象になるのか(群馬)</p> <p>訓練修了者の県内企業就職率および県内就職を促す方策を知りたい。また、県外からの求人があるか(新潟)</p> | <p>来年度予算に盛り込まれるとのことだが、就職氷河期世代への訓練の設定はどのようなものがあるか(岡山)</p> <p>職業訓練の基本計画というか長期のビジョンはありますか(熊本)</p> | <p>千葉県は県全体でも少子高齢化が激しいが、地域性も大きい。南部では少子化が進んでいる。そういう状況を踏まえて、職業適性を持って、地域と繋がった形で産業人材育成をしていかなければならない。先ほど話があった第4次産業革命等に対して、厚生労働省でも緊急開発がスタートしていると伺っているが、状況を踏まえながら、県として何ができるか検討していかなければいけない。一方で塗装や左官等、旧来の伝統的な技術の継承もあるので、バランスを考えなければならない(千葉)</p> <p>人材派遣をメインで行っているが、労働人口が減少している現状で、職種を絞ってシフトしている。単純業務はAI、ロボットの活用によって労働人口が減っていくが、それを扱う人、例えばAIであれば、それを組み込むプログラムを作る人にシフトしていかないと生き残っていけない。社内では、カリキュラムを作る等して取り組んでいる(千葉)</p> |

令和元年度地域訓練協議会(第2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>今後、世界的なウイルス禍と社会経済の大混乱で、雇用情勢の劇的な悪化が予想される。それに伴い、「地域訓練計画」も大幅な見直し、拡充が迫れるとも思われ、今後の課題であると理解する(神奈川)</p> <p>長期高度人材育成コースの分野は、偏りなく平均的に応募があるか(新潟)</p> <p>新型コロナウイルス問題も起き、大変な時期であるが対応をよろしく願います(静岡)</p> <p>今後の動向をより一層注視すべき(和歌山)</p> <p>高齢者雇用(70歳までの)の就業機会の増加も近い将来の年金受給年齢の引き上げ(65歳→?)も考えて積極的に取り組む必要がある(和歌山)</p> <p>正規・非正規社員の分類は、就職状況報告書に受講者本人がチェックしたものを集計していることは理解したが、正社員とパート、派遣等の分類方法を工夫すれば、正社員を目指したが、結果的に非正規社員となったなどの分析もでき、魅力のある訓練にすることができると思う。本省に就職状況報告の改善を要望していただきたい(福岡)</p> | <p>農業分野の修学者がその分野に就職していない方が多いと聞いている。就職や就農ができなかった方に対し、後継者不足である専業農家等への橋渡しが出来る仕組みがないか。機会があれば、関係機関で検討頂きたい(新潟)</p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響により、自宅待機や離職した者が、補助を得て受講できる体制を検討していただきたい(静岡)</p> <p>氷河期世代の就職については、企業は注目している。よいスキルを持っていても組織に馴染めるのか危惧するところもあるが、職業訓練を集团の中でやっていくことで期待したい(静岡)</p> <p>訓練カリキュラム等検証・改善で、昨年4月1日から出入国管理法の改正に伴い、これまで以上に外国人労働者が増加していることを踏まえ、医療現場における多言語・文化に対応できる医療関係者の支援体制が急務であり、それに対応したカリキュラムについて早急に検討いただきたい(静岡)</p> <p>就職氷河期世代の正社員への登用は官民併せての重要な課題で積極的に取り組むべきである(和歌山)</p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響が長期化した場合、失業者が増えることが懸念されます。状況変化に柔軟に対応できる職業訓練について、事前検討が必要と考えます(鳥取)</p> <p>今後、コロナウイルス対策等の影響により計画通り進められるか懸念される(香川)</p> <p>高等技術学校は、県内の者でないと入校できないのか(高知)</p> | | |

令和元年度地域訓練協議会(第2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 |
|--|-----|--|--------|-------|
| | | 訓練を中止する場合の基準は？ 支援訓練での訓練希望者が減少傾向であるが、 就職する方が多く希望者が少ないということですか(熊本) | | |