

平成 25 年秋冬 地域訓練協議会で出された意見の概要

1. 制度の周知について

- ① 求職者支援制度は内容がわかりにくい。わかりやすく PR してほしい。受講者が応募しやすいように訓練実施機関の情報を広く公開してほしい。受講のための手続きもなるべく簡便なものとするべき。事業主に対しても、受講生がどのように訓練を受講して修了するのかを公開してほしい。【産業界(使用者側)】
- ② 労働局が制度の周知のためのチラシを公共施設や商業施設に配置して配布する取組は、長く継続して配布することが大事。継続して取り組んでほしい。【産業界(労働者側)】
- ③ 制度周知のために広報誌に載せる内容も、手元に置いて情報として持っていたきたい内容とするのか、それともまずは問い合わせをしていただくための内容とするのか、目的を明確化すべきではないか。【有識者(会長)】
- ④ 訓練受講者を増やすためには、一般に対する周知・広報とともに、ハローワークの窓口での PR・勧誘が重要なので、しっかり取り組んでほしい。【産業界(使用者側)】
- ⑤ 雇用を失っての訓練ということになると、生活が大事なので、時間をかけて訓練受講することを敬遠する向きもあるのではないか。【産業界(労働者側)】
- ⑥ 生活が大事で訓練受講を敬遠する傾向があるのであれば、10 万円の職業訓練受講給付金のアピールをするなどしてはどうか。【産業界(使用者側)】
- ⑦ ローカルテレビ局での制度周知の放送内容がよかったので、ハローワークのホームページなどから見られるようにしてはどうか。【産業界(使用者側)】
- ⑧ ラジオ放送による制度周知の取組について、放送実績が夕方に集中しているが、朝早くに車の運転などでラジオを聞いている人は多いので、来年度も実施するのであれば、朝の時間帯での放送も検討してはどうか。【産業界(使用者側)】
- ⑨ 今まで訓練に馴染みのない人たちを取り込むのであれば、訓練の前に、体験訓練的なものができればいいのかもしれない。【産業界(使用者側)】
- ⑩ 新卒でも早期に離職するケースが多いことから、そうした者が第二のセーフティネットとして求職者支援制度を活用できるように、大学生や高校生に対しても制度の周知や広報に取り組んでどうか。【有識者】
- ⑪ 本来この制度で支援していかななくてはならない層に届くよう、新聞を購読していなくても一軒一軒に配布される地域型の宅配フリーペーパーや、若い方がスマートフォンで情報を取ることから民間の就職情報サイトを活用する取組を始めている。【労働局】
- ⑫ 求職者支援制度の更なる周知の徹底をお願いし、正社員雇用には是非ともつなげていただきたい。【産業界(労働者側)】

- ⑬ 求職者支援訓練のことを知らない方がたくさんいると認識しているので、制度の PR にはもう少し工夫が必要ではないか。【産業界(労働者側)】

2. コース、分野ごとの訓練設定について

- ① 訓練を受けた後でも有期雇用が過半を占めているということもあり、正社員比率を高めるためにはもう少し企業サイドのニーズに見合った形での訓練内容や期間を含めて検討する必要があるのではないか。【有識者】
- ② 訓練規模を柔軟に設定できるように、分野の中で、介護、医療事務、情報を重点分野にするのを見直してほしい。上記の3分野が必ずしも必要のない地域もある。【有識者(会長)】
- ③ 情報系の分野が計画で示された割合ほど認定されていないが、訓練実施機関の開拓に取り組むべきではないか。【産業界(使用者側)】
- ④ 情報系のコースについては、受講生を幅広く受け入れると、受講生のパソコンの知識のレベルが異なり、訓練実施機関としては仕上がりが統一するのが難しい面があるようだ。【労働局】
- ⑤ 情報系の求人は決して少なくなく、一定のニーズがあるはずだが、受講者の側が集まらない現状がある。訓練の入口をもっと広げることによって、特定求職者の方々も受講して相当高いレベルまで到達できるということをきちんと示すことによって、潜在的な受講者を掘り起こせる可能性があるのではないか。情報系のコースの効果が上がるように工夫すべきではないか。【有識者(会長)】
- ⑥ 情報系は細かい内容の内訳を見ないとなんとも判断がつかないが、情報系のコースの開講率が低いのは、あまり難し過ぎる内容だと自分についてはついていけずマスターできないと思っている方が多いのかもしれない。そういった心理的なハードルを下げる工夫をどのようにしていくのかということもあるのではないか。【訓練実施機関】
- ⑦ IT 関係は求人がほとんどない地域もあるのではないか。【労働局】
- ⑧ 求職者支援制度の受講者は女性が多いので、そうした方々へ向けて情報系のコースに興味を湧くよう PR や広報というのも行っていかなくてはならない。【機構センター】
- ⑨ 介護分野は重点分野ということもあり、いろいろな面で手厚くやってきたが、そこに人が集まっていないというのは問題ではないか。【産業界(使用者側)】
- ⑩ 基礎コースでは応募倍率が1倍を超えるコースが多いので、もっと基礎コースの割合を高くすることはできないか。【有識者(会長)、機構センター】
- ⑪ 基礎コースの割合については、平成 24 年は基礎コースでしか実施できなかった OA 事務的な訓練が、平成 25 年7月からは実践コースの営業・販売・事務分野でできることになったので、そこに移行している部分もある。【労働局】

- ⑫ 求職者支援制度において、訓練期間は3月以上6月以下と定められているが、訓練内容によっては3月以下あるいは6月以上の期間であっても訓練効果が認められる場合がある。【地方自治体】

3. 地域特性を踏まえた訓練設定について

- ① 「その他」の分野において、規模は少ないと思われるが、訓練ニーズを踏まえ、特徴ある訓練は抜き出して分類して、ニーズ等の詳細な検証が必要ではないか。【産業界(労働者側)】
- ② 農業分野はニーズはあると思うので、訓練の受け皿の掘り起こしをしていただきたい。【産業界(使用者側)】
- ③ 自治体から要望が出ており、農業はこれから6次産業化すれば魅力のある分野に成長していくと思われるので、農業の訓練を魅力あるものとして行ってほしい。【産業界(使用者側)】
- ④ 公共職業訓練で農業関係の訓練を行っているという話があったが、地域の特性を活かした訓練を積極的に取り組んでいくべき。【有識者(会長)】
- ⑤ 地域職業訓練実施計画の「その他」の分野について、特に「旅行観光」を示しているが、この分野の開講コースがないのであれば、「その他」に一括してしまっているのではないか。特に「旅行観光」を示すのであれば、しっかり取り組むべきであって、そうでなければ特に示す必要はないのではないか。【産業界(労働者側)】
- ⑥ 観光分野のコースについて、受講生が集まらないという話があるが、カリキュラムの内容を工夫することによっては受講生の集まりをよくすることができるのではないか。【産業界(使用者側)】
- ⑦ 水・土壌汚染を除去する「環境ビジネス」に関する訓練コースを検討してはどうか。【産業界(使用者側)】
- ⑧ コールセンターを誘致する上では、人材確保が容易かは大きな要素。このため、コールセンターに関する訓練ができないか。【地方自治体】
- ⑨ 調理の訓練で、人間関係やコミュニケーション能力を養えるように店舗で実習ができる訓練があると就職に結びつく可能性が高いのではないか。【地方自治体】

4. 人材不足分野について

- ① 建設人材の不足に対しても、求職者支援制度としても技能、技術を習得できる訓練の設定や訓練期間の開拓などの取組を行うべきではないか。【地方自治体】
- ② 建設分野の技能者については、人材ニーズはあるが、訓練を実施していただける訓練実施機関がないということが一番の課題と考えている。【労働局】

- ③ 求職者支援訓練実施機関で建設関係は非常に少なく、また、科目的にも、ホワイトカラー系が多い。今後も、県や関係機関と連携しながら建設や介護等人材不足となっている分野の訓練を重点的に実施していきたい。【労働局】
- ④ 待機児童問題では保育士の確保が大きな問題となるが、保育士不足に対して求職者支援訓練で何か対応できる部分はあるのか。【産業界(使用者側)】
- ⑤ 介護分野の訓練を設定して、訓練を実施し、介護分野の就労者を増やすだけでなく、厚生労働省の関係部署が連携して、介護サービス労働者の安定した就職、賃金上昇、各種労働条件の向上等に取り組んでほしい。【有識者(会長)】

5. 受講者属性等を踏まえた訓練設定について

- ① ニートや引きこもり等の求職者を対象とした訓練コースの設定は必要ないのか。【地方自治体】
- ② 学卒未就職者は求職者支援訓練の重要なターゲットではないか。学校サイドと労働局などが連携していくことが必要ではないか。学校側からもそういう制度を積極的に活用したいという動きが出てくるように、学校サイドとのつながりと掘り起こしをしていかなくは制度として生きていかないのではないか。【有識者(会長)】
- ③ 生活保護受給者の就労に関する対応として行っている訓練コースについては、自治体とも連携を取りながら、しっかり取り組んでいただき、情報発信をお願いしたい。【産業界(労働者側)】
- ④ 学卒未就職者向けの訓練コースは、活用されているのだろうかとのイメージがあることはわかるが、何年かやっていけばいい訓練だということがわかってくると思うので、ぜひ続けていただき、関係者に協力を求めて、実際に受講者が集まって成果が生まれてくるようにしていただきたい。【産業界(労働者側)】
- ⑤ 母子家庭の母は、販売・接客の関係が就職に結びつきやすい。託児付きでこの分野の訓練が実施できないか。【地方自治体】

6. 充足率について

- ① 特定求職者の数に比べ、求職者支援訓練の受講者数が少ないのではないか。【産業界(使用者側)】
- ② 公共職業訓練を希望する人が多いことも、求職者支援訓練の充足率が上がらない要因の一つではないかとの印象を受けている。【労働局】
- ③ 公共職業訓練と求職者支援訓練が重なり実施できなかった訓練があったので、重ならないように、チャンスが広がるような組み方が全体でできればもっと効果が上がるのではないか。【訓練実施機関】

- ④ 定員の充足率が低い要因には、もともとの定員枠が多いということもあったのではないか。適正な定員がどの程度なのか考えていく必要があるのではないか。【産業界（使用者側）】
- ⑤ 受講者数が減少しており、受講者数の増加のための取組を強化すべき。【訓練実施機関】
- ⑥ 中止コースの数が以前と比べて大幅に減少しており、効果的に取り組んでいることは認めるが、より一層の努力をお願いしたい。【有識者】
- ⑦ 制度の周知徹底をしていただき、充足率を上げていただくようお願いしたい。【産業界（使用者側）】

7. 訓練実施機関について

- ① 地方（遠隔地）に行くと必ずしも訓練が実施できていない。地方（遠隔地）での訓練の実施についても取組を進めてほしい。【地方自治体】
- ② 安定的に受講者が来るのであれば訓練実施機関が相互に努力できるだろうが、訓練実施機関が経営的に大変だなという第一印象を受けた。【有識者】
- ③ 訓練実施機関の立場としては、申し訳ないが、受講生当たりの単価を上げていただけないかとの思いを持っている。【訓練実施機関】
- ④ 受講の応募者の伸びがなく、応募者が集まらず撤退する訓練実施機関が増える一方で、訓練実施機関が固定化しており、現に就職率で認定していることもあり、就職率の順位付けが訓練実施機関の間できてしまっていて、新規事業者の参入ができていないという状況にある。【労働局】
- ⑤ 訓練実施機関が撤退する背景には、応募者の減少という問題も大きい。求人倍率が上がっていてハローワークに来る求職者が減少しており、就職しやすい状態となっているので、訓練よりいうよりは仕事探しに目を向けている方々が多いということが大きな要因ではないか。【労働局】
- ⑥ 新規の訓練実施機関の参入を促す場合には評価基準をしっかりと質の確保を図るべき。【有識者（会長）】
- ⑦ 県内の訓練実施機関は限られており、なかなか新しい訓練実施機関が生まれてこない。多様な訓練コースが設定されやすくするためにも、新規参入枠は、間口が広がっていることが望ましい。【労働局】

8. 制度の見直しについて

- ① 制度の出席要件（就職活動の実施が「欠席」となる取扱いなど）は要件緩和をお願いしたい。【労働局】

- ② 奨励金については、基礎・実践コースともそれぞれ一律の取扱いとなっているが、訓練対象者によって、あるいは開催する地域が地方へ行くほど困難性が高まる場合もあり、見直す必要があるのではないか。【地方自治体】

9. 総論的意見について

- ① 求人倍率等が改善傾向にあっても、中小零細企業においては人材育成ができず、早期退職する者も少なくないことから、今後も求人者ニーズ等を把握し、そのニーズに即した離職者訓練等が必要。【地方自治体】
- ② 求職者支援制度をめぐって不正受給が報道されたことは非常に残念。不正防止に努めることは関係者の責務。不正防止に努めるとともに、役に立つ制度として積極的に実行していくことが必要。【有識者(会長)】
- ③ 地域に必要な訓練の総枠を把握した上で、求職者支援制度・委託訓練・施設内訓練等のそれぞれの制度の特徴を生かした全体計画を、地域毎に国と都道府県が一体となって策定する必要があるのではないか。【地方自治体、労働局】
- ④ コミュニケーションが取れずにトラブルになることがあることから、訓練の中で、働くことの基本的な知識(例えば、有期雇用と無期雇用の違い、就業規則とは何か、パートタイマー、残業など)をどのコースでも言及してほしい。【産業界(使用者側)】
- ⑤ ビジネスマナー等を訓練の中にしっかり取り入れてほしい。【産業界(使用者側)】
- ⑥ 採用する側は面接での最初のイメージを大切にするので、訓練実施機関の側でも取り組んでいただいていると思うが、そういう部分の指導をしっかりやってほしい。【産業界(使用者側)】