

## 平成26年度夏地域訓練協議会が出された主な意見

	有識者	産業界	訓練実施機関	行政機関等
1 制度の周知について	・支援訓練の周知・広報、掘り起こしに取組む必要がある。		・支援訓練は良い制度であるものの、HWIにおいても更に積極的に周知を行っていただくよう期待する。	・生活困窮者には新聞やホームページを閲覧できない環境にある人が多いため、効果的な広報媒体が限られている。(労働局)
	・求職者支援訓練がニーズある人に実際に届いていない部分もあると思われ、今後の訓練を行う上で改めて考えていく必要がある。			・高校生向けのキャリア冊子に求職者支援制度を紹介してはどうか。(機構)
				・雇用情勢が改善すると訓練受講者が減少し、定員充足率が低下する可能性があることに加え、職業訓練が必要な者であっても職業訓練を知らない者もまだ多くいるため、周知が大切。(地方自治体)
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	・訓練規模を柔軟にできるように、介護、医療事務、情報を重点分野にするのを見直してはどうか。上記の3分野が必ずしも必要のない地域もある。	・訓練を受講しても、就職できるかが重要であり、就職可能性が高い業界を考慮すべき。(労働者側)	・「地域ニーズ枠」として旅行や観光分野が想定される。特に温泉地で働く者が足りない。若い人を受け入れるには、寮など待遇面の整備が必要。県内に世界遺産があることから、外国人観光客の受け入れにおいて、語学が直近の課題。	・観光は、県の次世代産業振興戦略における一つの分野。これから国際戦略として外国人を呼び込む人材、なおかつ定着できる人材の育成が課題である。(地方自治体)
	・安定した就職の実現に資する分野での訓練が設定できるよう、「訓練実施機関の開拓」には求人ニーズの把握など、関係機関の連携が必要ではないか。	・「医療介護」と「IT関連」を成長分野として、重視しているがITに関しては都市部以外訓練の認定につながない。(労働者側)	・情報分野は、都市部では訓練の設定がされているようであるが、地方は、受講者が集まるか分からないことや、地元で求人が少なく就職支援が進まない事情もあるようで、訓練実施機関は、申請に慎重。	・観光分野で、旅館等に勤務するための着付け、外国人観光客に対応するための簡単な英語学習、接遇、観光案内のための地理や地域の歴史等でカリキュラムが組めるのではないかと。(機構)
	・地域の成長力を支え、人材流出を防ぐ観点からの施策が求められている。	・被災者に対し、訓練機会の確保等、更なる配慮をお願いしたい。(使用者側)	・地域の求職者数などの違いがあるかもしれないが、設定枠をある程度地域格差がないようにしてほしい。	・訓練実施規模が年々減少する中、情報分野の実績は低調であり、他の分野と比較すると非効率。(機構、労働局)
	・地方では、過疎の状況の中で、若者が農業に関心を持つために、どういった訓練が望ましいか、見ていかなければいけないと思う。			・農業訓練を設定したが定員が集まらない。訓練が修了しても正社員としての就職が厳しい。(機構)
				・農作物のネット販売や、観光などは、短期間では、最後までできない。他県では訓練生が集まらなかった。また、ITの訓練を実施できる機関が少ないのが課題(機構)
				・人口や訓練実施機関が多い地域だけでなく、県内全域で公平な受講機会の担保に配慮して欲しい。(地方自治体)
				「地域ニーズ枠」に関連して、現行では新規参入の認定基準が厳しく参入が困難である。(機構)

## 平成26年度夏地域訓練協議会が出された主な意見

	有識者	産業界	訓練実施機関	行政機関等
3 人材不足分野について	・建設関係で人材不足であり、安定所からの訓練ニーズも高いが、訓練への応募率は低い。	・建設分野での人手不足が経営者会合でも問題となっている。県内には訓練機関等がないが、支援訓練を実施することはできないか。(使用者側)	・介護コースの応募者が少ない。介護職離れが進んでいるのではないか。	・建設人材の不足に対して、求職者支援制度としても、訓練の設定を行うべきではないか。(地方自治体)
		・建設関係の人材が不足していると聞いているので、建設関連資格を取得できるような訓練が必要ではないか。(使用者側)	・介護資格の制度変更で、初任者研修修了者は、実務者講習を受けないと介護福祉士資格に挑戦できないため、応募希望が減ったのではないか。また、地方は都市圏に比べ病院の数が少ないため、資格を取ってそこで働くために、訓練を受けてみようと思う方が少ないのではないか。	・建設・土木の事業主団体からは、資格取得が出来る短期間の訓練を希望されているが、制度上設定が難しい。(労働局)
		・運輸・建設分野は技能工が足りないと聞いている。需要に合う訓練をお願いしたい。(使用者側)	・介護訓練実施機関のない地域における介護職員初任者研修の開講に係る課題として、①ベット1台当たりの受講者制限及び講師要件(条例)②教室賃借料及び人件費の問題がある。	・建設業は求人ニーズが高いが、訓練実施機関がないため、訓練が設定できない。警備業やロジスティクス(フォークリフト)についても、訓練期間が1週間程度であり、求職者支援訓練になじみにくい。(労働局)
		・建設業界は人手不足が続いている。建設業の仕事に従事する人が減少しているため技術の伝承に不安がある。短期雇用が多いため、仕事がない人も建設業関係に就職しない。(使用者側)	・保育士不足を補うための検討がなされていると聞く。今後の関連コース設定を希望する。	・県内に建設関係の民間訓練機関がない。また、求職者が建設業に魅力を感じず、希望者が少ない。訓練期間3～6カ月のカリキュラムを組むのも難しい。(労働局)
		・建設分野について、重機等の免許を取らせることも必要と思うが、それだけでは3ヶ月訓練になじまない。もっと柔軟な設定ができないか。(労働者側)		・公共職業訓練において建設分野の訓練機関の開拓に取り組んだところ、訓練機関の条件緩和が必要ではないかと教育機関から意見が出された。(地方自治体)
		・介護も人手不足業界も、ひとまず訓練をし、働いてもらって適性を見極める。そこで改めて免許とか資格取得を支援するような仕組みがいいと思う。(使用者側)		・介護人材が不足しているので、介護分野の訓練を重視すべき(地方自治体)
				・介護分野でも、受講希望者が減少しているが、これは、他の職種も含め求人状況が改善し、求人が少ないときに介護分野を希望していた人材が、他の職種に就職している可能性がある。(労働局)
				・介護分野の訓練機関は、委託訓練を受託した場合、教室や先生が不足するため、支援訓練の申請に至らない場合がある。(労働局)

## 平成26年度夏地域訓練協議会が出された主な意見

	有識者	産業界	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	・仕事をする意欲の低い若者達の掘り起こしも、求職者支援訓練の重要な機能である。	・将来の労働力人口の減少を踏まえた、女性の就職支援の為に職業訓練の設定を検討してほしい(使用者側)		・女性の活躍を進めるために、委託訓練にもある託児付き訓練を求職者支援訓練でもできないか。(地方自治体)
	・最近ではコミュニケーション能力に劣る高校生が増加傾向にあるが、求職者支援訓練基礎コースは有効な支援策の一つである。	・訓練をやむを得ない理由で欠席する場合の証明方法を多様化することにより、母子家庭の方等が訓練を受けやすくなるのではないか。(労働者側)		・子育て中の女性向けのWeb活用の訓練など、女性向けの1～2か月の訓練の実施について検討してほしい。(地方自治体)
	・訓練の中にヒューマンスキルやグループワークを入れないと就職が難しいのではないか。	・高度な技術を求める業種、職種だけでなく、単純作業でも人手不足となっている。企業ごとに業務は千差万別であり、ピンポイントでマッチしている人材を訓練で育成できるかどうかは疑問である。ならば、基礎的な人間力を高める訓練を実施することが効果的ではないか。(使用者側)		・高齢者や女性が働けるような訓練科目の開拓をしてほしい。求職者支援訓練では女性受講者が多いため、女性に特徴的なコースも考えられる。(地方自治体)
		・実践コースより基礎コースのほうが就職率が高いのは、企業で求めているのは専門的な知識ではなく、基礎的な人間力であるということではないか。人間力を高める訓練コース設定をして、就職後その企業に必要な専門的スキルを習得するほうがいいのではないか。(使用者側)		・学卒未就職の女性や就労意欲のあるニートなど向けの委託訓練を設定したが、当該受講者は非常に少なかった。(地方自治体)
		・求職者支援訓練は、公共職業訓練に比べモチベーションの維持が難しい部分がある。(労働者側)		・学卒未就職者向けの訓練は、卒業生を送り出す学校に理解してもらいが難しい(大学等は3月末までは就職第一で指導し、4月以降、卒業生は大学に来なくなる。高校では自治体で実施していた緊急雇用創出基金事業が未就職者の大きな受け皿となっていたため、高校・教育委員会における職業訓練の効果の理解が進まない)。(地方自治体)
				・受講者が減少している状況で就職率が目に見えて改善されていないということは、より深刻な状況の方が訓練を利用しているという傾向があるのではないか。(地方自治体)

## 平成26年度夏地域訓練協議会が出された主な意見

	有識者	産業界	訓練実施機関	行政機関等
5 訓練実施機関について		・職業訓練機関は、ある程度受講者が集まらないと開講できないと思うが、受講規模が小さい地域においても訓練受講機会をなくさないようにしてほしい。(労働者側)	・受講者数が平均13人程度であるが、訓練施設としては人件費等考慮すると現在の奨励金では、厳しいところであるので、固定費用の支給や奨励金の増額等について検討いただきたい。	・人口規模の小さい県は、撤退していく実施機関をいかに食い止めるかが課題である。(機構)
		・雇用保険適用就職率の適用により、就職可能性が低いとされる分野の開講が今後減っていくのではないかと。就職率のみに拘泥することなく、地域の要望等を踏まえた総合的判断が重要。(使用者側、労働者側)	・雇用保険適用就職率について、求職者が短時間勤務を希望する場合や、試用期間中の取扱いなど、訓練施設の努力ではどうにもできない事情で、訓練へ参入できなくなってしまう危惧がある。	・訓練の認定がされても、定員不足等で開講に至らないケースがあり、撤退をしていく訓練機関もある。(機構)
		・地方においては、訓練施設がなかなか現れにくい現状があることから、業界団体からの要請や推薦などの一定の条件を付けて、例えば訓練実績など認定基準の緩和も必要ではないか(使用者側)	・訓練実施機関の確保のために、新規枠を緩和することで、新規参入を促したほうがよいのでは。	・訓練実施機関も訓練受講者の減少により、「支援訓練離れ」が起きている。設定定員の上限値が小さいと少人数しか集まらないケースでも開講しなければならず、申請が抑制されている。(機構)
			専門学校が減少していく中、実施機関が確保されるのか。	
			・専門学校は、どちらかというと求職者支援訓練よりも公共職業訓練の申請を優先したいというのが実態。	
			・求職者支援訓練の認定申請の事務が複雑すぎるのでもう少し簡略化できないか。また、訓練定員の半数に満たなくても訓練を実施するには、教室や講師の手配が済んでおり簡単に中止できない、といった事情もある。	
			・受講者アンケートを施設運営の参考としているが、訓練施設における就職支援のノウハウ等を共有し合う場が欲しい。	

## 平成26年度夏地域訓練協議会で出された主な意見

	有識者	産業界	訓練実施機関	行政機関等
6 総論的意見について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高校の中退者が職業訓練や職業情報を得る機会を確保できているかが大きな課題である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者訓練・公共訓練ともに全国一律の就職目標値でよいのか。(使用者側)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有効求人倍率が高い状況で、依然として沢山の訓練コースがあるということは、労働市場の状況に対して、無理があるのではないか。</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学の「キャリア支援センター」などの取組と同様に、高校も卒業後の就職に結びつかない生徒ひとりひとりにあった訓練に誘導すべき。労働局は、情報提供・誘導を積極的にしてほしい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職目標値が雇用保険適用就職率で基礎55%・実践60%となっているが、地域差があってもよいのではないか。(労働者側)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人者側はブルーカラー系の人材を求めているが、求職者側はホワイトカラー系を目指したい者が多い。これらのマッチングが大切ではないか。</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公的職業訓練で新たにスキルを身につけ、再チャレンジできる機会があるということを高校教育の中で項目として入れていただくことが必要ではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワーク職員の専門性の向上をしっかりとやってほしい。(使用者側)</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練受講給付金の額が10万円というのは、安心して訓練をするための生活資金として少ないのではないか。</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練受講給付金は、生活に費やしてしまう。訓練の成果である資格取得や検定が受けやすい支援の在り方について検討すべき。</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業、教育機関、訓練機関が、それぞれの機関の枠組の中で訓練、教育を考えてきたが、3者間で従業員教育、訓練のあり方を議論していくべき。</li> </ul>			