

平成26年度地域訓練協議会(12月～1月実施分)で出された主な意見(抜粋)

- ◆ 制度の周知について、ハローワークに来所していない者を取り込んでいく方策が必要。
- ◆ 観光分野については、ホテル等で外国語に対応できる人材の育成が必要。
- ◆ IT分野については、都市部以外では就職先が非常に少なく、訓練ニーズがない。
- ◆ 建設分野の鉄筋・型枠工の訓練は実施機関の確保が困難。また、重機運転について訓練期間が短期間となり、3ヶ月訓練の設定は難しい。
- ◆ 景気が良い状況での学卒未就職者は、訓練の必要性が高いと考えられるので、対応が必要。
- ◆ 求職者支援訓練についても、託児サービスの提供等、公共職業訓練に準じた「女性に配慮した訓練」を開講できるようにすべき。
- ◆ 訓練実施機関の新規開拓については、訓練実績が参入要件となっているため難しい。
- ◆ 業界団体の意見を取り入れたモデルカリキュラムを作成し、訓練実施機関の開拓を行うべき。
- ◆ 奨励金については、少人数でも開講できるような最低保障額が必要ではないか。開講中止はいったん確保した講師を断らなければならず厳しい。

平成26年度地域訓練協議会(12月～1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>「職業訓練に関するニーズアンケート」の結果の中に、これから仕事を探そうとする人にとって示唆的な言葉もあったのでインターネット上に掲載したらどうか。(静岡)</p>	<p>雇用保険をもたない者が減っているのは、全国的な傾向であるが、この制度の周知がまだまだ弱い。ハローワークを利用しないような方々に対する掘り起こしが足りないと感じている。(滋賀)</p> <p>転職等の仕事の流動化が進む中、若者はもとより高齢者であっても、情報誌やインターネットでの求職活動しかしていない者もいると考える。ハローワークに来所していない者を取り込んでいく方が取れば、訓練の充足率向上につながるのではないかと。(三重)</p> <p>雇用情勢が良くなると訓練受講者が減る傾向にある。訓練の誘導としてホームページを見やすくするなど、PRの方法を考えるべき。(香川)</p>		<p>ハローワークが開催した、求職者支援訓練実施機関による合同説明会は、訓練実施機関から好評であった。(和歌山)</p>
2 地域特性を 踏まえた訓練 設定について		<p>オリンピック・パラリンピックをひかえ、ホテル等で外国語に対応できる人材の育成が必要である。(千葉)</p> <p>観光業界から求人募集があるのであれば、観光の訓練コースの設定は理解できる。外国語での簡単な対応や、今のホテル業ではパソコン使用が不可欠なので、これらを含む訓練内容を検討してほしい。(和歌山)</p> <p>旅館組合によれば、外国人を受け入れることができる国際観光ホテルが3つしかないが、オリンピックを控え増やしていく必要がある。資料の中の訓練モデルカリキュラムに「ホテル実務英語」があるが、今後そういったものを重点的にやっていく必要があるのではないかと。(静岡)</p>	<p>外国語専門学校の経営者として、観光産業における外国語の重要性を認識しているので、地域ニーズとして観光に関するコースを設定するのであれば、協力して行きたい。(奈良)</p> <p>観光分野は、販売からホテル、接客業等幅広く、何を教えるかが問題。(長野)</p> <p>観光業界の求める人材は、挨拶、言葉使いなど基本的な能力である。(長野)</p>	<p>新規の地域ニーズ枠「旅行・観光分野」に関し、ある地域では、学校卒業後すぐホテル・旅館に就職して働いている。本当は訓練をした方がいいが、近くに学校がないと聞いており、新たな訓練に期待している。(静岡)</p> <p>観光業は、家族経営や短期雇用が主体で、通年雇用や雇用創出はまだ見込めない状況。人材は、まず第一印象、スキルは雇用してからと考える事業主が多い。(長野)</p> <p>情報分野では、県内の訓練施設ではなく、通学できる範囲で近隣大都市の施設が選ばれる。そちらのほうが情報分野の求人も多く、就職にあたって、大都市の訓練施設を出たほうが知名度的にも上。定員数やコース数も多い。県内でも十分に対応頂ける施設があると聞かすが、開講に至っていない。(奈良)</p>

平成26年度地域訓練協議会(12月～1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>IT分野は中止が多いのに、全国共通分野であるために設定しなければいけないのか。(静岡)</p> <p>県内でプロスポーツに力を入れているところもあり、何らかの連携ができないか。(栃木)</p>	<p>観光分野のみで受講者を確保することは難しい。(長野)</p> <p>IT分野のプログラマー養成については、県内では就職先が非常に少ない。(長野)</p> <p>営業・販売・事務分野は、学校では教えないので、基本的には少しでも続けて欲しい分野。</p> <p>産業ニーズという部分で、求人者との連携が非常に薄いように思える。企業や団体と連携すべき。</p>	<p>市町村へのニーズ調査で農業の訓練設定の要望があったが、求職者支援訓練では、訓練実績があることが認定要件となる。県の委託訓練等でまず実施いただき、その後、求職者支援訓練で実施できないかと考えている。農業法人化など、人を雇用して行う農業が始まりつつあり、求人もできている。(鳥取)</p> <p>農業分野について、求職者支援訓練の訓練期間が3ヶ月以上であることから、訓練実施機関が見つかりにくい。農業法人からの求人も少なく、就職に結びつきにくい。季節的な求人はあるが、安定した就職には向かない。(愛媛)</p> <p>農業分野の訓練は、求職者支援訓練が雇用保険に加入できる就職を目指すものであることから、農業法人等への就職等が想定される。自営や独立は、県の農業大学校などで想定されていると思う。県内では林業の訓練を開講しており、実施機関では、農林公社、林業組合、ホームセンターでDIYなどの就職を想定している。(埼玉)</p> <p>県・市の産業政策と連動してコールセンターオペレーター養成コースの設定を検討した。引き続き機構センターとも連携し、新たな訓練コース開発に取り組んでいきたい。(愛媛)</p> <p>地場産業の後継者育成を行うような訓練を検討できないか、との声を聞いている。(滋賀)</p> <p>県の中心部だけではなく、他地域でも同様の訓練が受講出来るよう、県民全体の受講機会の公平性への配慮を強く希望。(徳島)</p>

平成26年度地域訓練協議会(12月～1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>基礎コースは離島の受講率が非常に高いので、離島の割合を厚くしたい。(長崎)</p>
3 人材不足分野について		<p>建設業者に聞くと、シャベル、ドリル、解体など基本的な仕事が意外と難しく、訓練もなされていないため、事故が多いとのこと。他の地域から人を集めてもすぐやめる。基本的な訓練をしてほしいといった声を聞く。(大阪)</p> <p>介護施設の人手不足が深刻なので、訓練内容の充実に努めて介護コースの定員確保に努めてほしい。(和歌山)</p> <p>介護は労働移動が多い。資格を持ちながら活かしていない人がいる。賃金など労働条件を変えないと、いくら増やしても同じ事が繰り返されるのではないかという心配がある。(静岡)</p> <p>「その他成長分野、人手不足分野」に示されている農業、環境、観光、建設の分野について当県では実績が少なく、多様なコース設定が今後の課題となる。(埼玉)</p> <p>環境や農業ではどういった訓練を想定しているのか、観光や貿易と異なりイメージがわきにくい。(佐賀)</p>		<p>高校生向けの求人説明会で、高校生に建設業の仕事を知ってもらおうと、鉄筋業組合に、鉄筋工の仕事のデモをお願いしたが、高校生の反応は弱かった。人材不足であることは確かなので、この分野での訓練は必要と考えている。(大阪)</p> <p>最も人材が不足している型枠、鉄筋工の職業訓練は、安全の確保、講師、事務・就職支援体制を整えられる実施機関がないため、実施が困難。(広島)</p> <p>建設の訓練について必要性を感じているが、車両系は訓練単価が見合わない、鉄筋・型枠工は短期訓練となる等、設定が難しい。ポリテクセンターとも協議していきたい。(高知)</p> <p>建設分野について、教習所等の施設によると、カリキュラム作り、期間、講師、施設の用意等の点で、求職者支援訓練では設定困難。委託訓練での検討を、県に願っているところ。(栃木)</p> <p>建設分野の重機運転については、短期間の訓練はできるが、3か月訓練を設定するとすると、複数の組み合わせが必要となるため、運営事業体がなかなか見つからない。(東京)</p>

平成26年度地域訓練協議会(12月～1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
		観光産業に係るホテル・旅館業の人手不足が大変深刻なため、ホテル業界とも相談いただきコース設定をお願いしたい。(沖縄)		景気の改善により、訓練受講よりも早期の就職を希望する求職者が増えている。介護分野に関して、介護以外の求人も増え、介護分野の訓練への応募が少なくなっている。(埼玉)
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	学卒未就職者について、景気が良い状況での未就職者は、職業訓練が必要な層である可能性が高いため、支援をお願いしたい。(三重)	大学生の就職活動後ろ倒しの影響で未就職卒業生が増加する可能性がある。未就職卒業生への対応も必要である。(三重)	求職者支援訓練についても公共職業訓練に準じた「女性に配慮した訓練」を開講できるよう要望があった。(鹿児島)	大卒未就職者女性を優先するデュアル訓練を設定したが、優先対象者は集まらず、その他の求職者も優先枠に遠慮したのかあまり集まらなかった。地域ニーズ枠で女性をテーマにするのはよいが、各機関が連携しないと効果が出ない。職業訓練だけでなく女性の活躍支援全般に関する意見交換が実務者レベルでできれば望ましい。(大阪)
		生活困窮者が利用しやすいよう、教材費等実費の費用負担を可能な限り低く抑えるよう希望。(徳島)	学卒未就職者訓練や、母子家庭の母等向け訓練で、他のコースに比べ応募が低調だった。(長崎)	地域ニーズ枠について、「女性」をテーマにするのはよいが、訓練科目の設定が難しい。実践コースで特定科目を設定しても、受講者が集まらない懸念がある。また、「仕事にブランクがある女性」という点をあまり前面に出すと、主な対象者以外の者の応募が少なくなり、結果として、充足が低くなる可能性がある。(大阪)
5 訓練実施機関について		教育訓練機関の自主的な取組だけでは、地域ニーズ分野の訓練を開講することは難しい。機構が業界団体の意見を取り入れた「モデルカリキュラム」を作成し、労働局と機構が協力して実習先や教育訓練機関の開拓を行うべき。(鹿児島)	年々、制度の制約がきつくなっている。就職と奨励金支払いとが連動していることから、教育訓練機関としては、就職できる分野を優先して申請することとなる。(岡山)	県下の訓練実施機関の減少により、訓練コースが地域的にも限定され、受講者集めに苦慮している。(滋賀)
		開講を予定していたコースが中止になれば、地域住民の資格・技能習得の機会を奪うこととなるので、中止コースの防止に努めてほしい。(和歌山)	損益を考えた場合、20名の受講者を確保したいところ。最低でも15名。(東京)	訓練実施機関がない地域での訓練設定について、定員充足が半分以下、例えば4～5名でも開講していただいている状況もある。そこに併せて会場借料まで負担するということになると、訓練実施機関が二の足を踏むところもあると思われる。自治体の施設などを安価に借りられるよう、厚生労働省からも各自治体に周知をしているが、労働局も働きかけて訓練設定を進めていきたい。(佐賀)

平成26年度地域訓練協議会(12月～1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>学科によって異なるが、専門学校においては、基本的に40名で1クラスであるため、損益分岐点は28名から32名の受講者の確保である。(東京)</p> <p>最低実施人数が8名で、受講者が5名しか集まらなかった場合に、8名分の奨励金を支給していただけではないか。(最低保障額)(長崎)</p> <p>開講を中止する時の一番の問題は、いったん確保した講師を断らないといけないという点。(長崎)</p> <p>地域によってコース設定が不足しているのは、訓練実施機関が少ないことが要因。訓練会場の確保又は費用負担について改善が必要。(佐賀)</p>	<p>定員は、講師の手配等の観点から15名で申請という実施機関が多い。これは、15名を超えると実技講師が2名必要となるため。(長崎)</p> <p>訓練認定基準について、訓練実績が要件として設けられているが、基準を満たす訓練機関が少なく、新規開拓が難しい。(愛媛)</p> <p>受講者の問題でクラス運営が難しいという相談が多い。ハローワークと連携しての対応をお願いするほか、訓練実施機関向けのサポート講習を実施し、フォローに努めている。(東京)</p> <p>訓練実施機関へのアンケートにおいて、ハローワークとの連携が不十分との結果が出た。今後は原因の把握を行い、改善していくこととした。(東京)</p> <p>訓練受講者へのアンケートにおいて、訓練カリキュラムについては概ね満足度が高い。講師の教え方については、第一線で活躍している講師が高い評価を得ている一方、講師のレベルが低いという意見もある。施設・設備について、否定的な意見や、就職支援について、多少物足りないという意見もある。(佐賀)</p> <p>県は、使用料が無料又は無料に近い施設をもっているが、使って頂ける訓練機関をなかなか探せない。(長崎)</p>

平成26年度地域訓練協議会(12月～1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>6 総論的意見 について</p>	<p>求職者支援訓練の計画数の大幅減が予測されることから、公共職業訓練への誘導と就職支援のため、労働局と自治体・機構センターなど関係機関の連携強化を図るべき。(北海道)</p> <p>コミュニケーション不足は、早期離職の問題にも繋がり、今後こういう目に見えないソフトスキルが我が国の人材育成の大きな課題になると考える。コミュニケーションやビジネスマナーの訓練ニーズに非常に共感する。(長野)</p> <p>求職者訓練における雇用保険就職率(正社員化)が低いので、各機関による対策を強化してほしい。(北海道)</p>	<p>カリキュラムの作成においては、業界団体からの要望等を取り入れてもらいたい。実習先となり得る事業所を交えて作成することで、実践的な内容となり、訓練修了後の再就職に繋がるのではないか。(鹿児島)</p> <p>ものづくりに対する意識の薄れの改善が必要である。(千葉)</p>	<p>社会が複雑化する中、学ぶことは沢山ある。訓練期間は3ヶ月から6ヶ月となっているが、訓練期間を長くする、基礎コースから実践コースへの連続受講を可能にする等の工夫が必要。(岡山)</p>	<p>特定求職者及び求人企業の訓練ニーズを踏まえた適切な訓練コースの設定に努めていただくとともに、県の実施する公共職業訓練と訓練コースの重複・競合が生じないよう連携・調整をお願いしたい。(富山)</p>