

平成26年度地域訓練協議会(3月実施分)で出された主な意見(要旨)

- ◆ 訓練をより一層周知することが必要。フリーター、ニート等の若者への周知は、スマートフォンサイトの利用も考えられる。
- ◆ ハローワーク以外の公的機関における周知・広報の強化してはどうか。

- ◆ 観光、販売、営業の職種等に求人ニーズがある。
- ◆ 地域ニーズ枠は、可能な限り地域ニーズに沿った形で策定すると良い。

- ◆ 建設関係・介護分野で人手不足が深刻化している。
- ◆ 女性の訓練受講者割合が多いが、母子家庭や育児が終わった者等に配慮した訓練コースの設定などを行った方が良い。
- ◆ 電話のかけ方等のビジネスマナー教育が良い評価を受けている。
- ◆ 知識や技能の前に人間力やマナーを修得する必要があるのではないか。

- ◆ 各県の状況に応じて、実効性や地域性に自由度を持った計画がよいのではないか。
- ◆ 国・県・機構が行う訓練は、一体になってやっていける方向が望ましい。
- ◆ 訓練受講者が減少している状況下では、新たな訓練コースの設定は重要であり、傘下機関等からの情報収集を行っていききたい。

平成26年度地域訓練協議会(3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>高校生や大学生に、労働関係を教えているが、特に就職に関する話の際は、学生の関心度が高い。しかし、学校卒業後短期間による離職者も多く、再就職方法をよく理解していない。学生時代にもしもの再就職時の活動方法、特に職業訓練制度等について積極的な周知が必要と思う。(茨城)</p> <p>高校中退者に対して、高校の進路指導主事と連携して、職業訓練の相談にハローワークに来所するようにするとよい。(埼玉)</p> <p>訓練修了者の就職率については雇用保険適用という基準ができたことは良いことであるが、受講者側の視点で見ると受講の効果が低く見えてしまうので就職率の公表にあたっては工夫が必要ではないか。(富山)</p> <p>若い人はインターネットを利用するので、労働局のホームページには自分からは入らない。検索キーワードなど、工夫が必要(岡山)</p> <p>訓練をより一層周知することが必要。フリーター、ニート、スマートフォンの利用者へインターネットによる周知が求められる。直接働きかけるには、民生委員、保護司団体へ依頼する方法もある。(広島)</p> <p>職業訓練と就職のイメージ両方つかないという方が多いと考えている。訓練の内容もわからないとイメージが付きにくいという世代も多いと考えるので、就職好事例みたいな形で具体例を示すのも非常に有効ではないか(宮崎)</p>	<p>有効求人倍率が上昇していることは、求人が増え、HWを利用する求職者が減少していることとなる。それにつれ職業訓練を必要とする者も減ることになると思うが、HWを利用しない者等へ広く周知が必要ではないか。(茨城)</p> <p>訓練修了後の就職率の状況について従来方式(短期的なものも含めた)の就職率も併記することで訓練の効果が見えやすくなるのではないか。(富山)</p> <p>地域枠について、市町村への積極的周知をお願いしたい。(徳島)</p> <p>実際に困っている方が、勉強したい、仕事を探している際に、こんな有利な制度があるという切り口で周知が必要なのではないか。制度をよく知らない方だと、自分の立場でどんな訓練ができるか、今のような切り口ではなかなかわからないのではないか。(宮崎)</p> <p>実際に訓練を受けたい人達には、好事例だとか、読むのではなく見るというか、この期間に訓練が受けられるんだというような感覚的に分かりやすいものを検討いただきたい(宮崎)</p>	<p>労働局においては、県、機構を含めた県内のすべての訓練を整理してをHPで公開しているが、当方でも活用し重宝している。(富山)</p> <p>情報系やビジネス系など分野によっては就職率が伸びないのが課題ではと思われる。また最近では、雇用状況が改善されている事もあり、来年度の数字が上がっていけば、また集まらないのではと心配なところもある。(愛知)</p> <p>訓練実施機関からの要望として、①中止にならないよう奨励金による最低補償 ②制度の更なる周知で、応募者を増やしてほしい。(三重)</p> <p>スマートフォンの活用は専門学校間でも議題に上がる。手持ちの携帯やスマートフォンから情報を得る生徒が非常に多い。スマートフォンの活用を考える余地があるのではないか(宮崎)</p>	<p>HWで開催している訓練説明会の参加者アンケートによると、訓練制度について初めて知ったとの記載が複数見受けられるので、HW内での周知がもっと必要ではないか。(群馬)</p> <p>委託訓練の情報をどこで知ったかを受講生にアンケートを行った結果、約9割がハローワークで情報を得たと答えているので、ハローワークについての周知を強化してほしい。(埼玉)</p> <p>訓練制度を周知するため、雇用保険説明会や訓練説明会でのPR、施設見学の受け入れを行っている。また、施設内訓練については、写真や訓練内容、受講生の感想等を盛り込んだ資料ファイルを各ハローワークに提供し、求職者への説明に使ってもらっている。(新潟)</p> <p>図書館等公的機関が多く集まる施設での周知・広報の強化してはどうか。(福井)</p> <p>市としても訓練コースの周知には協力していきたいが、求職者支援訓練と公共職業訓練の周知様式を統一し、公的職業訓練として同時期に一体として周知できるよう検討していただきたい。(広島)</p>

平成26年度地域訓練協議会(3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
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	<p>地域ニーズ枠とした「観光サービス」分野をひとつのヒントとして今後の職業訓練に盛り込んで活かしていけたら雇用にもつながっていくのでは。(山梨)</p> <p>地域のニーズも考えて設定をしても、定員充足しなかった訓練もあったりする。(島根)</p> <p>当県は農業を行うには、いい立地条件にあるが、農業分野の設定を検討したらどうか。(岡山)</p> <p>「地域訓練ニーズ枠」があるが、これこそ利用する側の視点に立ったコース設計だと思う。とりわけ公的に集中して支援すべき層に映える。(広島)</p> <p>地域ニーズ枠で計画している「観光分野」の語学の講師は日本人が行うのか。留学生のうち大学院生は日本の文化にも理解を示しており、語学の講師として有効活用できるのではないかと思う。(香川)</p> <p>応募実績が少ないIT分野の訓練はすべて地域共通枠として設定するのは妥当だと思う。(長崎)</p>	<p>バスの運転手が不足している。大型二種所持者が震災の関係で流出している。(秋田)</p> <p>営業・販売・事務分野で訓練を設定することで、学生達にも自信を付けられるだろうし、需要が多い訳であることから、この分野に力を入れることはいいことかなと思う。(群馬)</p> <p>求職者が受講しやすい講座と求人者が採用しやすい講座のバランスが必要である。(埼玉)</p> <p>当県は、中小の製造業が多いので、製造業の職業訓練の充実も重要ではないか。(埼玉)</p> <p>求職者支援訓練の27年度計画において、各コースの割合を国で定めた割合におさめている。地域ニーズ枠が10%までしかないのは不十分であり、もっと地域特性を加味してよいのではないか。(新潟)</p> <p>地域ニーズ枠とする「観光サービス」も訓練を希望する側と受け入れる側のニーズをしっかりとリサーチをかけた中で訓練を設定する必要がある。(山梨)</p> <p>地域ニーズ枠の設定のあり方について、方向性としては、可能な限り地域ニーズに沿った形で計画を策定するといったと思う。(島根)</p>	<p>農業体験や農業民泊などを地方自治体と連携し実施している訓練実施機関の資料を用意したので、参考としていただきたい。(栃木)</p> <p>販売や営業の職種については、求人が多く、営業の理論や技術など重要なものはたくさんある。(群馬)</p> <p>事業者側としては、枠として示された以上ニーズに合わせるしかないという覚悟はある。競争を避けるための「読み」の結果として回避もするし、競合してしまったときに優先順位になれるような取り組みもしている。設定枠があったほうが狙いを付け易く判断もし易い。(岐阜)</p> <p>余剰人員等の振替等については、計画数を有効活用できるだけではなく、地域の実情を反映させることができると思われるため、振替先分野等のニーズを把握・分析し適切に運用して欲しい。(佐賀)</p>	<p>自動車整備や建設オペレーター等のニーズが高いといった話があったが、こうした職種については短期訓練では養成が厳しい。技術専門学校では学卒2年課程で自動車整備がある。また離職者訓練で建設機械運転科があるが、様々な建設機械を運転できるようにと6か月の訓練がある。それぞれ就職率は100%である。(秋田)</p> <p>「地域ニーズ枠」として10%を上限とした県西地域の枠を設けることは、教育訓練機関の地域的偏在等により県西地域での訓練設定が少ない状況を改善する上で、適切な対応と考える。(神奈川)</p> <p>「地域ものづくり人材育成強化事業について」当県は基盤技術が大変高いと言われているが、新技術、先端技術の前提として、しっかりと基礎固めをしていくことを支援していきたい。(静岡)</p> <p>柔軟な訓練という意味で、県の農業大学校に委託し農業科という訓練を実施している。今後も積極的に新たな訓練コースを実施していこうと思っている。(愛知)</p> <p>農業関係の訓練コースの設定は困難である。観光分野は、訓練実績がある訓練機関がある。求人ニーズもあり、ホテル業界の人材育成ができるのではないか。(和歌山)</p> <p>地域ニーズ枠で設定した訓練が、生活保護受給者等の生活困窮者に活用されるよう、就労支援窓口やハローワーク窓口で周知や利用の働きかけを積極的に行っていただきたい。(広島)</p>

平成26年度地域訓練協議会(3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>少ない認定総数で魅力ある訓練科の創設は出来るのか。「1科あたり10名程度」で、魅力ある訓練科の創設は困難ではないか。特に地域枠の取組みについては「認定上限総数の枠外」と考えていただく等、思い切った発想の転換が必要と考える。(徳島)</p> <p>地域創生の観点から、若年者の県内への流入促進に資するよう、支援訓練を利用することは出来ないか。特に地域枠で開講するものについては、先ほど述べられた従来の認定要件等とは、異なる考え・枠組みで科目設定を考える必要があるのではないか。(徳島)</p> <p>訓練の実施規模は縮小しているが能力開発は重要であり拡大していただきたい。特に地域ニーズ枠については非常に良いものができるのではないかと思うので、こちらも充実拡大していただきたい(香川)</p> <p>直近では求職者のニーズが低くならざるを得ないコースでも、今後の景気動向次第では必要性が出てくるものも考えられることから、ある程度は将来的な企業ニーズ等を踏まえた設定が望ましいのではないか。(佐賀)</p>		
3 人材不足分野について	<p>介護関連の訓練は相当数あるが、建設の訓練がないので、被災地で実施している訓練を参考に検討してはどうか。(埼玉)</p> <p>リニア開通に伴う建設工事への対応など中長期的に人材を育成していく必要がある。(山梨)</p> <p>建設関係の訓練の問題で、訓練をしたからといってどうなのか等、この辺りをどう考えるのかというのは、構造的に当県の場合、求職の部分はどう掘り起こすのかということが根底にあって、それとの関係で職業訓練をどうするのかということがある。(島根)</p>	<p>建設オペレーターが特に不足になっている。(秋田)</p> <p>建設関係で即戦力な人材が大変不足している。震災関係にだいぶ人材が流れているようである。(秋田)</p> <p>人材不足分野で当県に実施機関があるのか、建設関係では、委託単価が釣り合うのか、しっかり確認して計画する必要がある。(埼玉)</p>	<p>介護の人材が慢性的に不足していて、職業訓練をする中で人材を送りだしているが、なかなか追いつかない状況にある。(秋田)</p> <p>建設業を含めた人手不足分野については、専門学校と各業界がタイアップすることで人材の発掘ができると考えている。しかし、訓練規模の縮小が進んでしまうと求職者支援訓練を活用することが難しくなってしまう。(群馬)</p> <p>介護系の受講生が年々減少していることについては、初任者研修では試験を受けなくてはならないため、これまでのホームヘルパー資格よりも求職者にとっては、ハードルが高くなってきていると感じられるため敬遠されているのではないか。(新潟)</p>	<p>建設の躯体関係が人手不足なので、躯体関係の職業訓練は必要と考えるが実施機関がないと思われる。(埼玉)</p> <p>建設系の公共職業訓練を設定してもハローワークから受講生を送り出してもらわないと開設できない。(新潟)</p> <p>建設重機のコース設定は過去に無く、訓練実施機関の選定が困難(福井)</p>

平成26年度地域訓練協議会(3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>人材不足が広がる中、長い目で見た力をつけな いまま、安易に非正規職を選ぶ傾向が若い世代 に広がらないか心配である。訓練を受けた方がよ い人に、行政側からアプローチする術を強化する 必要があると思われる。(広島)</p>	<p>建設系の訓練コースを設けても、建設業は元々3 K職場で労働条件が悪いというイメージが定着し ており、人が集まらない。根本的に働き方の改革 が必要である。(新潟)</p>	<p>ハローワーク来所者アンケート結果によると「建設 関連」ニーズも比較的高い。他県では訓練をやっ ているところがあると聞いている。別荘のリフォー ムの需要も多く、人材育成が必要。(山梨)</p>	<p>実際に求職者支援訓練で建設系の訓練を設定し たものの人が集まらないといった状況が他県では ある。どうしたら建設系の訓練ができるかについ て、引き続き労働局と機構が一体となって検討し ていく必要あり。(山梨)</p>
	<p>人手不足分野に関しては、訓練指導する側も人 手不足になるであるという印象を受ける。また、分 野によっては、労働環境が改善されないと訓練を 受けようとする人も増えないであろう。(愛媛)</p>	<p>建設業は、復興・オリンピック・政権交代による公 共工事の増加により好景気であるはずだが、労働 条件が悪く人が集まらない。(新潟)</p>	<p>建設現場で求めているのは「作業者」。 今はボルトでしめて型枠を作るといった工法に変 わっており、技術的なものはほとんど求められて いない。 訓練では「技術者」を育成しようとしている。 このギャップによって人が集まらないのではない か。(山梨)</p>	<p>求職者支援訓練では訓練期間は3か月。指定教 習機関へ建設関連コース設定を働きかけたが、 講習の中身は1か月。東日本大震災の復興震災 特別訓練としては1か月コースあり。制度的に1か 月訓練が可能となればよいと感じている。(山梨)</p>
		<p>介護・建設・運輸業は、人が集まらないが必要な 業種である。労働環境の整備が大前提である。 (新潟)</p>	<p>制度を少しずつ変えていただいて、1か月などの 短期間でできるものでもいいのでは。ただし、学校 側としては、マナーや社会的なことなど教えないけ ればならないものが多いのでどんなに短くても1年は 必要。(山梨)</p>	<p>労働局の雇用情勢でも介護、建設で人手不足と なっている。しかし、介護の訓練は入校率71.7%、 建設系61.8%で事務系99.3%に比べ人が集まら ない状況。訓練は足りている。あとは、どれだけ人 が入り込んでいくかが課題。健康福祉部や建設部 とも連携したい。(長野)</p>
		<p>企業でもしっかり人を育てるとか雇用管理をしっか りやり、定着できるよう、採用、定着、育成の部分 から考えていかなければいけない。他産業の雇用 改善により介護の現場で人手不足が生じている。 (長野)</p> <p>介護系では報酬が低く勤務時間が長く自由が無 いなど、良い訓練を考えても働こうという気持ちに ならないため、制度全体を考えないといけない。 (愛知)</p>	<p>農業・環境・観光・建設等で訓練をやってけると 期待感を持たれるのではないか。例示的なものと して記載した方が誤解が生じないのではないか。 (長野)</p> <p>小規模保育だと、院内保育、事業所内保育は保 育士の資格を持っていなくても働けることのできる ので、そういったニーズが今後増えていくのではな いか。保育士2年コースとは別にコース設定がで きないか。(山口)</p>	<p>既に訓練コースが設定されている介護に加え、建 設(型枠、鉄筋)、保育(子育て支援員)分野の設 定がされるよう、訓練実施機関の開拓に努めてい ただきたい。(広島)</p>

平成26年度地域訓練協議会(3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>求人がいくらあっても、求職者がいない分野については、いくら訓練をやっても応募者がいないという問題もあるかと思う。現実には、介護サービス等は、求人も求職者も多いから訓練を設定することで理解するが、建築・土木・測量技術者の分野は、先程から話にもあるように人手不足が言われているが、応募する人がいない。そういう状況の中で、公的職業訓練を設定されても、その訓練に来ていただけるかという問題もある。(島根)</p> <p>中小企業では、技能を伝承すべき人物がおらず、かといって各企業単位で数名の従業員に在職者訓練を実施するのは困難であるが、広島職業訓練支援センターなどではオーダーメイド型訓練を実施できるので、人材不足状況下ではこのタイプの訓練が必要になると思われる。(広島)</p> <p>建設関係は今ニーズがあるが、何年続くかという問題がある。工業高校の進路指導担当からも新卒採用がいつまでよい状況が続くのか分からないと聞く。逆に、介護はこれからも増えていくはず。(山口)</p> <p>建設業の面接ブースには人が来ない。訓練・教育の必要がある。企業と人のマッチングも大事。(高知)</p> <p>建設分野の訓練コースについては、平成28年度以降の設定に向けて継続した議論をお願いしたい。(佐賀)</p> <p>雇用情勢は求人倍率が0.9倍台で推移し、順調とのことだが、介護・福祉の分野や建設業の分野等、ミスマッチが多い。求職者が入り込みやすい、または使用者側が受け入れやすいという観点からも、労力の割に賃金が低い介護労働者に対して、本人たちが補てんに利益を受けられるような体制を創ることが必要ではないか。(宮崎)</p>	<p>子どもの病気、おむつの替え方などベビーシッターという短期で取れる資格をコース設定できないか。保育士有資格者が介護に流れるケースが多く、保育士に戻るためにも活用できるのではないか。(山口)</p> <p>当県としては人手不足の業界における訓練は、ハード(設備、機材等)とソフト(訓練指導員等)の準備がある。愛媛県で実施できるものは、施設内訓練で総合建築科、介護・福祉分野については委託訓練で介護職員初任者研修コース、保育士養成コースを実施することとしている。また、観光分野については、愛媛職業訓練支援センターが国から委託を受けているコンソーシアム事業に委員としてかわり、観光分野の開発を行っている。(愛媛)</p>	

平成26年度地域訓練協議会(3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
4 受講者属性等を踏まえた 訓練設定について	<p>魅力ある職場を作りなさいという運動(例えば給料を上げなさいというような)はされているのか。奉仕の精神が前提だとすると無理がある。魅力ある職場でなければならない(長野)</p> <p>生産年齢人口がこのペースで減っていくと、いろんな産業で人の奪い合いになってしまう。是非、介護人材の確保に向けての施策についてご検討を期待する(長野)</p> <p>介護の現場は会社のスタイルになっていない企業が非常に多い。会社のスタイルを作りながら定着させるを行っているが、なかなか進んでいないというのが現状。(長野)</p>	<p>訓練を受講する女性の割合が多いと聞いたが、母子家庭や育児が終わった者等が受講し易い訓練コースや場所の設定などを行った方が良い。(茨城)</p> <p>短期訓練は訓練期間が短く、早期に就職できるメリットがあり、良い制度であったが、今後も同内容の訓練を創設して頂きたい。(福井)</p> <p>ミスマッチを防ぐため、求職者側だけでなく求人者側のニーズも把握した訓練設定を。(山梨)</p> <p>方向性は、ミスマッチ解消と雇用力不足。良質な雇用の場にどう結びつけるかということが訓練の意味。雇用期間の定めがない就職率はまだ低い。非正規の人と訓練をどう結ぶかが一番重要。良質な雇用とニーズを併せた形でどのように進めていくか、方向性の話だが、そのような訓練をしていかなければならない(長野)</p> <p>離職されて訓練を受けている方に訓練を受けて頂く上で、職業訓練の中に働くためのコミュニケーションや職業感など気持ちがリセット出来るような研修等が入っているのか。(愛知)</p> <p>労働条件等のワークルールについて意識が低い。そんな教育も入れて頂けたら有難い。(愛知)</p> <p>就職先(求人)はあるが、求職者が集まらないというミスマッチが起こっている。接客マナーやおもてなしを教育することは難しくないか。魅力ある訓練コースを作っていただきたい。(和歌山)</p>	<p>事務系を中心に開講できなかったコースがあるが、それらに応募した者に対してはどのようなフォローを行っているのか、施設内訓練への誘導もお願いしたい。(富山)</p> <p>ITとか情報系が集まらない理由としては、就職が出てきていて、人手が足りない状況なので訓練を受けなくても採用されている傾向がある。特に情報系の場合は、企業が求めている即戦力になるレベルとマッチしているかがポイントとなる。(愛知)</p> <p>訓練をするだけでなく、電話のかけ方や三分間スピーチなどを取り入れながらビジネスマナーに則した教育を行っていて良い評価を受けている。(愛知)</p> <p>委託訓練で託児付訓練を始めた。支援訓練でも取り組んでどうか。(三重)</p>	<p>女性の受講を容易にする方策として、託児付訓練を増やしていきたいと考えている。(埼玉)</p> <p>普通課程は対象が若いので訓練の中で働く事の意義などを訓練の中で多く取り入れながら行っている。(愛知)</p> <p>27年度後半に向けて、両立支援のための短時間訓練、場合によってはそれに託児サービスを付けたような訓練を、受託者の方やハローワーク、マザーズコーナー等と連携しながら取り組んでみたいと思っている。(島根)</p> <p>託児付訓練は、中期的にはニーズがあると思われるが、実施機関が保育所を確保するには、問題が多い。(三重)</p>

平成26年度地域訓練協議会(3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
5 訓練実施機関について		中国人等の外国人観光客が多くなっている。語学(英語・中国語・韓国語等)の訓練も必要ではないか。(和歌山)	本日提供の資料で、HWIに求職している者の中にフォークリフトの有資格者が多くいることが分かった。現在、公共訓練で、フォークリフト講習を行っているが就職率が今一歩上がらない状況にあるが、訓練を希望する者も多く存在している。就職率を上げる良い方策ないか。(茨城) 資料の説明の中で、介護系においては訓練をしたと思っている人は沢山いるが、実際には訓練コースを選んで頂けていない。職業として選択して頂けていないという結果が見られる。訓練コースの設定は介護への入り口になるため、感謝と今後への期待をしているが、認定だけではなく訓練校側にも就職に結び付くような活動や訓練内容の工夫等を指導して頂けたら、選びやすいコース作りに繋がるのではと思う。(愛知)	効果的な就職支援の実施やガイドライン等を活用した訓練内容の充実を図ってほしい。(埼玉) 求職者支援訓練から撤退する実施機関が続いており、県の委託訓練先とも重複していて、実施機関の確保が難しい。(山梨)
6 総論的意見について	訓練の設定については、民間教育訓練機関や県など、それぞれの強みを生かした分野で設定するなど、連携を取っていただきたい。(群馬) 景気回復により訓練希望者が減少しているとのことであるが、訓練の必要な人は相当数いると思うので、ハローワークの窓口での職業相談が重要となってくると思う。(埼玉) 職業訓練では、少なからず教材費等自己負担をしいられる。受講生にとっては重い負担となるのではないか。(新潟)	訓練修了者の就職について、関連就職が少ないような気がする。また、訓練修了後の定着率について、新卒者と同じような定着率ではどうかと考える。(青森) 特定求職者に対する職業訓練の計画についての話し合いの場であるが、離職者に対する短期の職業訓練についての内容となるのか。学卒者訓練や在職者訓練は直接この場での議題にはならないか。職業訓練全般に対する位置づけみたいなのが必要になってくるのではないかと考える。(秋田) 就職するためには職業に関する知識や技能を習得する前に、人間力やマナー等を習得することが必要ではないかと感じるが多々ある。このような訓練をどこが担当するのかを明確にすることが就職につながり、今後の人材育成につながるのではないか。(栃木)	専修学校でも「何のために働くのか」というキャリア教育カリキュラムを今年度から実施している。(栃木) 製造業の分野については、かなり求人が出てきているが、訓練の設定については、当組織でも考えているがコースを作るのは難しい。(群馬) 次年度の事業内容(計画)については問題ないが、事業として離職者、求職者という括りだけで考えてよいのかという時期に来ているのではないかと。年齢の高い方が離職し、再就職をとなったときに参考にできる成功事例などがあればよいのではないか。(富山)	人間力向上という意味では、機構でDS訓練を実施しており、就職率も高い。今後も継続させていく。(栃木) 県産業技術専門校の普通課程受講者への企業からの要望として、知識や技術ではなく、まずは基礎的な生活面や職場内でのマナーを教えたいとの意見が多い。(栃木) 高校の普通過でも、職業体験をカリキュラムに取り入れ始めている。生徒間の状況を見ると、ネット環境の広まりにより、生徒間の人間関係が希薄になっており、摩擦を嫌う傾向にあり、こういったことがマナー育成の必要性の話につながるのかもしれない。(栃木)

平成26年度地域訓練協議会(3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>訓練の受講前に意識付けをする意味においてもジョブカードを利用したキャリアコンサルティングが重要。訓練受講者にとっては履歴書ともなるものであり、一般の履歴書と併せてジョブカード活用を進めていくべき。(富山)</p>	<p>地域経済を支える地域の人材をどう育てるかは非常に大事であり、更には、労働力人口が少なくなっていく中で、いかに付加価値を高める人材を育成することが各業種各産業において必要。(群馬)</p>		<p>県では、雇用保険の受給者を対象とした訓練を実施している。この中には、製造業や建設分野も実施している。建設分野は受講者が集めにくい。来年度も労働局と連携して、訓練をしたら直接雇用結びつく訓練を考えたい。製造業の分野については、民間の訓練機関では、設備の整備面で難しい部分があるので、産業技術専門校で補っていきたい。(群馬)</p>
	<p>訓練申請数とその結果を受けての訓練開講数について求職者支援訓練と県委託訓練を比較するとその減退傾向に明らかな差があり、設定計画やその運用の違い以外に、求職者支援訓練には参入しづらいのではないかと感じる。(岐阜)</p>	<p>各県の状況に応じて、もう少し実効性や地域性に自由度を持った計画がよいのではないかと。(埼玉)</p>		
	<p>雇用状況は改善されてきている。求職者の増減がある中で、その状況に合わせて、求職者のプラスになるよう訓練を反映させていただくことが大事。(和歌山)</p>	<p>ジョブカード制度のスキームは良いと感じているが、使い方が悪い、何のためのものかわかっていない。企業へのプレゼンも不足している。求職者、企業、行政が三位一体となって推進すべき。(富山)</p>		
	<p>訓練プログラムが実情に沿った内容になることは勿論であり、求職者のスキルアップという点で、関係機関が連携して取り組んでいただきたい。(和歌山)</p>	<p>ジョブカードはキャリアパスのように一生涯使えるものであればよいが、就職して落ち着いて離職する可能性が少ないような場合、意味がないように思える。(富山)</p>		
	<p>県、ポリテク、労働局の各訓練が実施時期など重複しないよう、効率的な運営をしてほしい。(岡山)</p>	<p>訓練というのは、求職者を新たに職場に送り出す1つのインセンティブだと思う。これから先、何を求められているかという点、1つはやはり動機付けだと思う。働くことへの動機付けをどうやって植えつけるかということが、肝心要である。色々な目的や目標があるが、もう1度頑張ってもらいたいという目的が、非常に重要であると思う。(島根)</p>		

平成26年度地域訓練協議会(3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>実践コースにおいて情報分野が全国的に実施することとなっているが、実施機関からの認定申請がないので、その他の成長分野としてもよいのではないか。(広島)</p> <p>今回の「地域枠」の試みもその一つではあろうが、予算や制度の制約を何とか超える工夫は不断に行うべきであろう。(徳島)</p> <p>介護福祉分野であれば正社員の割合がかなり高いが、それ以外のところは比較的少ないのが気になる。また、必ずしも正社員を希望しない人、特に女性の中では、ワークライフバランスとか家庭の事情等であえて正社員を希望しない人たちもいる。(福岡)</p> <p>一旦雇われて、よかつたら正社員にするという意味で、最初から正社員ではいる可能性は低い。アルバイトで入ったが、正社員になった人などを追いかけていくともう少し正社員になっている割合が多いかもしれない。IT関連とか小売り関係とかは、本来パートでいいので、そういう職種が多い地域には正社員が少ない。企業の体質自体が正社員を求めている。景気が良くなれば正社員が増えるとは限らない。(福岡)</p>	<p>当県の離職率は高卒が40%、大卒が38%ということで、離職し、またリターンしてくる人がある。どういことかという、これからは、訓練の量も必要であるが、より高い質というのが求められると考える。インセンティブを与えながら、きちんとした質を求めていき、動機付けをしっかりと、2度と戻ってこないようにすることが必要である。(島根)</p> <p>訓練については全体的によく取り組んでいると思う。職業訓練については、労働局、県、職業能力開発促進センターと、3つの機関が入り混じっているため、受講者や一般企業にとっては違いが分かりづらいため、できれば一本化してほしい。(広島)</p> <p>訓練終了後の就職者の雇用形態から見ると正社員が少なく、雇用の質が高くないと思われる。雇用の質を高めるために今後の取組は考えているのか。(福岡)</p>		
7 その他 (上記1～6以外の意見)	<p>大学で感じることは、最近コミュニケーションがとれない学生が多い。人間関係解決できない。打たれ弱い。人見知り強くコミュニケーション能力が弱く感じる。(青森)</p>	<p>コミュニケーションがとりにくくなっており会社も組合も悩んでいる。新卒の定着率の向上を連合で取り組んでいるが、訓練校の修了者は目標があるのでやめないが普通校の新卒は辞めやすい。(青森)</p>	<p>新規参入枠の比率は、訓練を実施する場合、現実的ではない。(神奈川)</p>	<p>技能士の取得促進を実施しているが、職業訓練を受講修了者の技能の見える化が、就職時には役立つのではないか。(埼玉)</p>

平成26年度地域訓練協議会(3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>国・県・機構がそれぞれ行う訓練は、なるべく一体になってやっていけるような方向が望ましいと思う。(山梨)</p>	<p>商工会連合会の新規採用では、既卒者の応募の割合が強まっている。また、在職者の応募も多くなっているように感じる。(青森)</p>	<p>コンソーシアム事業のWeb訓練はデザインとプログラムをミックスしておおかつ9カ月の訓練とのことでニーズはあったが、仕上がり具合が今後の課題になると思う。(愛知)</p>	<p>県・労働局・機構との一体的な訓練計画の設定については、綿密に打ち合わせていく中で、訓練内容等を決めていかなければいけない。求人・求職両方のニーズ把握が必要なことは理解している。次期職業能力開発計画を策定する際には、協議会の意見を踏まえて策定していきたい。(山梨)</p>
	<p>定員充足率の向上に努力願う。(奈良)</p>	<p>地域レベルのコンソーシアムの説明を聞いたが、訓練受講者が減少している状況下では、新たな訓練コースの設定は重要であり、傘下機関等からの情報収集を行っていきたい。(茨城)</p>	<p>学卒者訓練は、3ヶ月前から各ハローワークと連携して大々的に周知したが集まりが悪かった。ニーズがないと思う。(三重)</p>	<p>平成27年度は(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、地域レベルのコンソーシアムを活用することで建設業と観光業での職業訓練コースの開発に独取り組んでいく。(岐阜)</p>
		<p>就職率が高くなっているので訓練効果は出ているのかと思われる。今後、正社員に結びつくことが課題になるのではないかと。(埼玉)</p>	<p>専門学校の訓練は受講生が減少傾向であり、内容的にも、より専門的なものが必要とされている。(岡山)</p>	<p>平成28年度以降に取り組むこととされている職業訓練総合計画の策定については、求職者支援訓練をいかに効果的に盛り込むかが鍵になると思われる。このため、計画数や実施方針を早期に示していただき、県民にとって満足度の高い訓練計画が策定できるように配慮してほしい。(佐賀)</p>
		<p>特定求職者が減っている状況だが、雇用保険受給者と在職求職者は減っていない状況がある。ここへの何らかの手立て、施策を講じる必要があるのでは。(山梨)</p>	<p>「雇用保険適用就職率」の適用についてだが、そもそも雇用保険は労働者に対するメリットの大きな保険であり、求職者に対し雇用保険加入の必要性についてより一層の周知啓発が望まれるところではないかと。(徳島)</p>	
		<p>海外に生産拠点がある企業で、現地で採用した外国人に日本国内で訓練を受けさせたいという企業が増えているが、その場合の訓練プログラムなどの整備も必要と思われる。(広島)</p>		
		<p>託児サービスは素晴らしい。育児中は機会を失うこともあり良い取組である。(高知)</p>		
		<p>原点に戻って、「働くこと」の意義とかを訓練メニューとして盛り込んでいただければと思う。(宮崎)</p>		