

## 平成27年度地域訓練協議会(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

- ◆ 職業訓練は弱点を補うというイメージがあるので、よりステイタス感が感じられるような戦略必要ではないか。
- ◆ 訓練周知について、ラインやフェイスブック等のSNSを活用してはどうか。

## 2. 訓練コースの設定について(全般)

- ◆ 公共職業訓練(施設内、委託等)と求職者訓練とで重複している部分があるのではないか。
- ◆ 普遍的に必要なコースと同時に、時代を先取りしたような新しいコースも考えていった方が良い。
- ◆ モチベーション、労働意欲を高めるような魅力ある訓練内容となるような設定が必要。

## 3. 訓練コースの設定について(個別)

- ◆ 介護福祉分野については、人手不足分野でありながら、中止コースが発生するなどしているため、原因分析や対策を考えるべき。
- ◆ 観光産業での需要も増えており、運輸や倉庫といった物流関係分野の訓練について検討が必要ではないか。
- ◆ 建設関連は、東京オリンピック後の見通しがないと若者が行かないのではないか。

## 4. その他

- ◆ コミュニケーションや対人関係に課題を抱える者が増えており、ソーシャルスキルの訓練をお願いしたい。
- ◆ 引きこもりなどの若者のために、導入として通信教育での職業訓練の実施は可能か。

## 平成27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>基礎から実践への連続受講の場合、基礎コースの応募段階で、訓練修了後に実践コースを受講する意思があるか、確認する必要があるのではないか。(北海道)</p> <p>多種多様な訓練コースを設定しても、受講希望者が減少している状況にあつては、これまでも様々なツールによる周知を図っていると思うが、より一層、職を求めている方々に届くような提供・告知がなされるようお願いしたい。(青森)</p> <p>訓練の入口前での説明、ガイダンスが重要。訓練受講希望者に混乱が生じないように、最終的に就職に向けたフォローアップが一層大事である。(福島)</p> <p>訓練相談者には直近の訓練だけでなく、今後の募集スケジュール等を説明していくことも大切。(神奈川)</p> <p>求職者支援訓練の受講生確保について、各関係機関が連携して、より積極的に、特に女性などに対して訓練の機会を提供することが求められていると思われるが、どのような周知を考えておられるか。(滋賀)</p> <p>求職者支援訓練の見直しの周知広報において、「地域社会の実情に合わせ」とあるが、この文言について、何か検討していることはあるか。(大阪)</p> <p>訓練の現状、課題及び対応策について確認。(島根)</p>	<p>周知方法として、訓練を受ければ就職が出来るし社会的に活性化ができるということをもっとPRする必要がある。(群馬)</p> <p>定員に対する充足率が横浜市は他の訓練より高いが周知広報等違いがあるのか。違いがあれば他の訓練も同様にすれば良いのではないか。求職者に対するハローワークのアプローチは訓練ごとに違うのか。(神奈川)</p> <p>厚生労働省の「求職者支援制度の認知度調査」結果では、認知度が低いので、周知活動をまだまだやっていく必要を感じる。(新潟)</p> <p>ポリテクセンターの離職者訓練のDSは就職率は良い(100%)が、入所率が低い(53.3%)のはなぜか。(三重)</p> <p>求職者支援訓練の見直しの周知広報において、「地域社会の実情に合わせ」とあるが、大阪では地域社会の実情をどう理解し、周知広報の効果的手法をどう検討しているのか。(大阪)</p> <p>職業訓練のイメージとして、弱点を補うということがあるように感じる。もっと、ステイタス感が感じられるような戦略が必要ではないか(兵庫)</p> <p>訓練周知について、SNSを利用してはどうか。(和歌山)</p>	<p>訓練実施機関としては、支援訓練の受講者は9割が女性であり、男性への周知広報・PR方法の工夫が必要である。(群馬)</p> <p>広報の仕方では横浜市がラッキーなのは区役所や生保部署、ひとり親家庭の支援部署などいろいろあるため関係部署の協力が得やすい。(神奈川)</p> <p>時期について、できる範囲で検討は必要と考える。(和歌山)</p> <p>自分の実感として、女性は安定所にあまり出向かないと思う。そういう意味では、チラシの配布等は非常に良い試みだと思う。その上で、多くの人が利用するインターネットでの訓練情報の拡充、松江所以外での安定所の開庁時間延長はできないのか。(島根)</p> <p>訓練受講者のニーズが、リーマンショック後の状況から見直す時期に来ているのではないか。受講者数の減少は、少子化や雇用の改善といったことがあると思うが、地域の事情というものもあるのではないか。(島根)</p>	<p>雇用情勢が良好な現状にあつては、就職する求職者が増えるが、青森県内の有効求職者が2万1千人余りいる中で、真に職業訓練が必要な方を掘り起こしていかなくてはならないと思っている。(青森)</p> <p>訓練募集に関して、茨城県、ポリテクセンター茨城、労働局が別々にリーフレットを作成しているが、利用者にわかりやすいものにするため一体となったリーフレット等を作成すべき。(茨城)</p> <p>今後は、ハローワーク窓口を利用していない方に対する訓練制度の周知方法等を検討する必要がある、受講者の掘り起こしが重要である。(栃木)</p> <p>今回から総合計画になり、全体としての発信力が大分高まると思うので、もっと県民に対して訓練情報を発信していくことを三機関が連携して行う必要がある。(群馬)</p> <p>求職者支援訓練等をPRするため、局をはじめ、福井市、大野市等のホームページに訓練情報を掲載しているが、今後は、他市町においても掲載を広めていく(福井)</p> <p>求職者支援訓練と併載した月次募集情報を労働局と協力して作成し、県のチャンネルで配布するなどの工夫をしている。(岐阜)</p> <p>在職者訓練については来年度のパンフレットを京都府南部地域と北部地域を色分けしてわかりやすくし、キャリアアップ助成金やマイスター制度を併せ持って企業に在職者訓練をアピールしている。求職者向けのパンフレットにはAR・QRのコードを設けて、パンフレットでありながらスマホ等で動画をみれる形のものを作成した(京都)</p>

## 平成27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>求職者支援訓練は受講希望者が減少しているが、例えば高校中退者に基礎コースの受講をすすめてはどうか。(広島)</p> <p>職業訓練を受講したら、就職率がこのくらいアップしますよという切り口でPRしてはいかかが。(鹿児島)</p>	<p>訓練の現状、課題及び対応策について確認。(島根)</p> <p>公共訓練と支援訓練の違いは何か。(長崎)</p> <p>若者等の多くがネット関係とかフェイスブックを使っている。訓練を受講した人のフェイスブックに「いいね！」を押してひろげるとかも今の時代としては一策である。(鹿児島)</p>		<p>求職者支援訓練における女性へのPRをどのようにしているのか。(大阪)</p> <p>今後、ライン等の周知方法を検討していきたい。(和歌山)</p> <p>開始時期の見直し(例:2月募集4月上旬始まり)があれば、未就職の高校生に需要がある。(和歌山)</p> <p>平成26年度と比べて、応募者数がかかなり減少している。訓練実施機関は受講生12名くらいが採算ベースと言われる。そのより下回ると赤字運営となり、経営的に厳しい状況となる。しかし、応募者が集まるコースもあり確認すると、商業施設でチラシを見たとか、折込広告で知ったとか、そういうことがきっかけとなっている。様々な媒体を利用すると同時に、実際に募集が開始されたコースについては、きめ細やかな募集状況、相談状況を把握して、訓練が開始されるようにしていかなければならない。(島根)</p> <p>訓練より、就職を急ぎたいという方が増えている。2年間の訓練コースは、入校率が減少している。関係機関の方に、訓練の周知をお願いしたい。(島根)</p> <p>求職者支援訓練は今年度、すでに8コースが定員の過半数に達せず中止となっている。折込広告への掲載、商業施設、幼稚園等へのチラシの配布等を行って周知に努めている。一定の効果はあると思うが、委員の言われたとおり地域の特性も分析したい。(島根)</p> <p>生活保護受給者等や母子家庭の母等に対して、市の区役所の一体的相談窓口においても、訓練説明会を実施して周知したらどうか。(広島)</p> <p>高卒就職未内定者や高校中退者等に対して、必要に応じて、今まで以上に訓練受講を誘導することとしている。(広島)</p> <p>訓練実施機関において、訓練風景及びPRの動画を作成し、ハローワークの待合室等で放映することにより周知することを検討していきたい。(鹿児島)</p>

## 平成27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>より就職に近づけるという訓練設定ということで、可能な限り基礎と実践の割合を3:7に近づけるということである。(宮城)</p> <p>ハローワークの求人開拓の際、訓練ニーズの把握を行っていただきたい。(秋田)</p> <p>県が観光コースを設ける等、時代の先読みをしてコース設定をすることも必要である。従来から普遍的に必要なコースと同時に、時代を先取りしたような新しいコースも、今後女性や若者をターゲットにする場合には考えていった方が良い。(千葉)</p> <p>コンソーシアム職業訓練では観光分野で実施とのことだが、各種訓練の新しいニーズに対応できる講師がいるのか気にかかる。(神奈川)</p> <p>総務省からの勧告で、「医療事務の訓練が地域ニーズと合っているか」という指摘について詳しく教えてほしい。(三重)</p> <p>ポリテクセンターの設備保全サービス科(機械系制御)が平成27年度で終了し、平成28年度から生産システム技術科(電気系制御)を設定したとのことだが、企業側からのニーズか。(三重)</p> <p>企業ニーズの把握はどれくらいの規模で、どのように行われているのか。また、県と機構で情報共有はされているか。(滋賀)</p> <p>訓練実施が少ない地域における訓練実施機関を増やすためには、どのような手立てがあるのか。(大阪)</p>	<p>社会経済全体の大きな動きあるいは様々な地域、現場でのニーズに対応したコース設定がなされているのか、どういう基準でコース設定が行われているのか。(秋田)</p> <p>地域の訓練ニーズに応じた訓練コースの設定を図るためには、3機関を中心としたワーキングチームによる協議を重ね、よりよい訓練内容の訓練を設定して欲しい。(茨城)</p> <p>コンソーシアム訓練の受講者数が多いと聞いたが、応募者の傾向はあるのか。(栃木)</p> <p>産業技術専門校は、新卒者向け訓練であるが、更に、コース及び定員等を拡充すべき。(群馬)</p> <p>群馬県の中小企業事業主からは、職業訓練は、重要であると言われており、支援訓練の定員についても、一昨年より大幅に削減されているので、増員を要望して欲しい。(群馬)</p> <p>公共職業訓練の施設内や委託、在職、学卒者訓練と求職者支援訓練とで重複している部分があるのではないかと。受講者が減少しているのであれば、それらをうまく振り分け、より濃い訓練ができる状況ではないか。区分分けや連携が十分できているか。(千葉)</p> <p>職業訓練実施機関側の意見と事業者側の求める人材ニーズとのギャップが若干あるのでないか。(千葉)</p> <p>職業訓練は技術的なものに特化してきちんとやるべきである。社会人として必要なコミュニケーション能力、問題解決能力については、民間でも行われており、国の制度の職業訓練に入れてしまうと競合が発生する。(千葉)</p>	<p>南部地域の実施機関は少ないが、ご要望にお応えしていきたい。(和歌山)</p> <p>訓練内容が重ならないよう調整をしてもらいたい。(島根)</p> <p>高技専で行われているビジネス系の訓練については、他県では数年前から民間に移行しているところ。長崎地域における考え方が何。(長崎)</p>	<p>機構の橋渡し訓練とは。(宮城)</p> <p>震災対応特別訓練、建設人材育成コースとは建設機械、大型特殊車両などの免許を取得して建設分野で生かしてもらおうとするコース。全国的に建設人材が不足しているため、コースを設定。(福島)</p> <p>ポリテク会津の生産システムサービス技術科は電子回路の訓練だが富士通の撤退以降就職状況が芳しくなく、28年度は廃科とした。(福島)</p> <p>就職希望の高校生については、ハローワークからの職業講話による就職への意識付けがされているが、コミュニケーション・ビジネスマナーの不足が見られ、卒業後の就職に大きなカギを握っている。また、中途退学者に対する継続的な支援を図っていく。(栃木)</p> <p>コンソーシアム訓練については、求職者が一番少ない時期に関わらず、定員に対し倍近い応募があったのは画期的な意味があると認識している。(栃木)</p> <p>HWIにおいて受講指示を含め、受講希望者の住所やニーズ、時期等を含めコーディネートしている。コースを集約し効率的に実施する方法もあるが、人手不足の状況下では、もっと人を集めて魅力を伝え、受講者を増やす努力が必要と考えている。(千葉)</p> <p>毎年企業のニーズ調査を行っており、専門的職種について途中で採用する場合に必要な職業能力や、若い人に求める職業能力、企業の中でOJTでできないもの等を把握し、例えば離職者訓練や在職者訓練のカリキュラムに反映させるということを行っている。(千葉)</p> <p>企業側のニーズに合う職業訓練をすることもコーディネート機能の一つであるため、益々強化していかねばならない。(千葉)</p>

## 平成27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>実施計画(案)について了承。(島根)</p> <p>農業法人を拡充して、それに合った必要なスキルを習得する訓練にしていった方がよい。農業の担い手を育成するため若年者が農業で自立できる環境を整備する必要がある(福岡)</p> <p>国が農地を借り上げ、そこで訓練を受けた方も働けるようにすることが必要。(福岡)</p> <p>福岡では、観光産業での需要も増えており港湾施設も拡充されている。運輸とか倉庫とか物流関係分野の訓練について検討が必要ではないか。(福岡)</p> <p>県と機構が行っている「ものづくり系」の訓練設定に重複はないのか。(長崎)</p>	<p>山梨県は車社会で自動車と切っても切れない仕組みである。だが、県内で自動車整備を学べるのは県立峡南技術専門校の高卒者向けのみとなってしまった。自動車整備振興会でも危機感を持っている。(山梨)</p> <p>27年度は開講できなかったようだが、旅行観光分野は静岡県の経済を活性化させるのに手取り早く、ニーズもある。外国人が宿泊した時、どの程度言葉がしゃべれると対応できるか、国によってどんな対応をすればよいか等を知っていると採用につながるのではない。(静岡)</p> <p>平成27年度 職業訓練の求職者アンケートにおいてパソコンのニーズが高いと思われるが、訓練計画のIT分野を増やさないのか。(三重)</p> <p>28年度求職者支援訓練の基礎と実践の割合は全国で決められているのか、地域か。実践コースの方がいいように思うが、実践コースの割合を27年度より下げているのはなぜか(三重)</p> <p>「女性の活躍促進等」見直し案が通過した場合に和歌山県地域で託児所付コースは実施するのか。(和歌山)</p> <p>実施計画(案)について了承(島根)</p> <p>雇用情勢が改善している中、今後ますます、県独自の職業訓練の設定が必要になってくる。(香川)</p> <p>来年度の求職者支援訓練の南予地域の訓練認定規模について、今年度の実績から考えると、かなり大きい設定になっているのではないか。(愛媛)</p>		<p>訓練実施機関側からみると、能力を高めても、企業が支払う賃金とその能力の釣り合いが取れていないという問題もある。能力を高めた人が就職するような職場環境になっているのかという点も企業側に伝えていく必要がある。正規化等、働き方を変えること等も含め両サイドから意見を聞き、ニーズに合った訓練設定ができるようコーディネートしていきたい。(千葉)</p> <p>地域枠を縦横関係で28年度も行う予定であるが、コース名やカリキュラムの一部変更を行って実施したいと考えている(福井)</p> <p>訓練カリキュラムの中に、外国人対応、英会話など、トータルとして観光立国の支援になるようなコーディネイトができることを目標として設定している。(静岡)</p> <p>地域レベルのコンソーシアムによる職業訓練コースに事務分野(食品業界)を設定した。食品業界の現状、コンプライアンス、マーケティング等を勉強してもらおう。企業の現場体験も含まれている。(静岡)</p> <p>地域ニーズ枠として、京都市以外周辺地域の訓練実施の非常に少ない地域での実施を計画している(京都)</p> <p>実施したいと考えるが、認可基準を下回っている施設ばかりである点が課題。(和歌山)</p> <p>労働局としても育児休業明けの就業中断がある方の訓練機会は幅広く与えて、社会参画してもらいたい。課題はあるが、努力したい。(和歌山)</p> <p>県産技の建築工学科は、東牟婁地域でニーズはある。また、求職者支援訓練で、串本・新宮地域で募集時期を早めたコースが一つでもあればと考える。(和歌山)</p>

## 平成27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>中小企業の人手不足、人材不足が言われており、生産性の向上を図るためには、今後、在職者訓練の方に力を入れていただきたい。(愛媛)</p> <p>○訓練分野によっては応募者が集まりにくい、中止のケースもあるが、募集時期をずらすことは可能か。(高知)</p> <p>○中央(本省)では基礎・実践コースの割合が5割5割とのこと、高知は4割6割の計画だが方針に問題ないか。(高知)</p>		<p>平成28年度島根県地域職業訓練実施計画(案)について関係機関が連携し、この案のとおり、行っていきたい。(島根)</p> <p>訓練の設定に関しては民間の訓練機関との関係もあり難しいところもあるが、引き続き、訓練が重ならないよう、島根県、機構と連携し努力したい。(島根)</p> <p>訓練終了後の求職者が雇用できるような農業施策が望ましい。(福岡)</p> <p>福岡県では、これまで物流分野での訓練に対するニーズや訓練を実施できる機関があるか等の問題があり、十分検討がなされていなかった。(福岡)</p>
3 人材不足分野について	<p>夜勤は男性職員の従事が多い、限られた男性職員で夜勤を行っている、良い意味で自由化・働き方の工夫・人材育成、機械との共存となれば良いが(福島)</p> <p>IT分野の訓練設備は時代にニーズに合った設備であることが必要である。(神奈川)</p> <p>介護系に就職している者は、使命感等、高い意欲を持って仕事に就いている。モチベーション、労働意欲を高めるような、魅力ある訓練内容となるような設定が必要。(石川)</p> <p>人材不足分野について、建設関係のコースでの動きはどうか(福井)</p>	<p>人手不足職種である、大型バス運転手、介護福祉士、保育士の養成、また、職業訓練という形態ではないが、看護師の養成が必要である。(北海道)</p> <p>建設分野の訓練コース設定について、業界団体から除雪作業における重機オペレーターの技術が未熟であるとの意見がある。訓練内容を地域ニーズに即した設定とするようお願いしたい。(北海道)</p> <p>旅館、ホテル等の観光事業者がインバウンド関係で様々な取組を行っているが、それをどう進めていくのか人材確保と併せ苦勞されているが、そういった分野のコースがないのではないか。(秋田)</p> <p>人材不足とかなかなか人手が集まらない中で、例えば介護とか、建設があがっていましたが、それと訓練の相関関係がどうなのか、要するにマッチングして、役立っているのかどうかを伺いたい。(山形)</p>	<p>自動車整備士業界も人材が不足している。人材育成をしたいが、人が集まらず育成もままならない。(茨城)</p> <p>情報系の産業は、人手が足りなくて採用に困っている様ですが、ある程度の知識と技術がないと短期間で訓練では成り立たないので、現行の支援訓練をもっと長期間行えるようにしたらどうか。(群馬)</p> <p>今後は、建設分野に従事する人材を増加させるため、作業員(鉄筋工等)の訓練についても、設定する検討が必要と思われる。(群馬)</p> <p>女性の社会進出について、保育施設の確保が大切ですが、保育についても人手不足であることも問題。(埼玉)</p>	<p>建設関係の(求職者支援)訓練は無いのですが、介護関係については、充足率は高くはありませんが、就職率は高く、受講して頂ければ、ほぼ確実に就職頂ける状況です。(山形)</p> <p>介護関係については、この機関以外に介護労働安定センターなどで行っています。確かに充足率は厳しいですが、取組はいろいろ進めております。また、建設関係については、機構のほうで、住宅リフォーム技術科とか建築CAD技術科で、県では建設技術科で人材育成して頂いております。ただし、数的には需要を賅うまでには至っていない状況です。(山形)</p> <p>やはり夜勤のできる職員不足ではないか。介護訓練のコースによっては、高齢の受講者も多く、訓練終了後も就職に結びついていない状況がある、勤務時間等の条件面でマッチングがうまくいかない、求人者、施設側は夜勤も含めた求人を出している。(福島)</p> <p>建設、介護分野では、就きたい職業と求人ミスマッチがある。1番大事なのは、学生時代から県内の産業や仕事について学び、将来の職業について考えるというキャリア教育が重要である。併せて、両親への周知啓発も重要。(茨城)</p>

## 平成27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
	建設関係の熟練者が構造的に足りず、財政政策の展開にも影響していると聞いている。何とか訓練が充実して応募者が増えることを期待したい。(静岡)	そこに何か問題がないのか。なぜ充足率が低いのか。求人が多く出ているが、大変作業がきついとか、労働条件が厳しいとか、金銭の問題とか、そのへんも改善しないと、なかなか難しい問題ですが、どうしても訓練を受けようとする方が少ない状況なのかなと思います。(山形)	介護分野では、女性の就労が多く、特に在宅系の介護では、短時間で就労するケースが多いため、すべてが雇用保険適用就職には結び付きにくい。(愛知)	国交省では、中型免許の18歳での取得や、トラック業界において、免許を取りやすくする・取る時に必要な経費を保障するといった女性措置を考えているようである。(千葉)
	取組状況について確認(島根)	介護の従事者不足、特に夜勤従事者が不足している。介護4、5の寝たきりを対象とした排泄処理機械が予算化された。夜間の排泄処理が機械化されれば人材不足が将来的に解消されるのではないかと。1台50万円位らしい。(福島)	コンソーシアムでもあったが、地域の特性を活かした神戸らしい訓練が良いのではないかと。ラグビーのワールドカップ、東京オリンピックもあるので、建設関係のニーズがあると思われる。(兵庫)	若年者でもものづくりに進む人が少ないので、在職者訓練にも力を入れていきたい。また、企業から要請があれば訓練を追加していきたい。(新潟)
	介護分野については、深刻な人手不足状態にあり、官民が連携して周知、誘導を図る必要があるのではないかと。(広島)	傘下企業アンケートから建設、運輸の業種を担える人材育成を図って欲しいとの要望がある。最近では、警備、介護業界でも人手が足りない。中長期的視点から人手不足になる分野の育成にも力を入れて欲しい。(茨城)	取組状況について確認(島根)	介護の受講者が減っているが、適性を見極めて定着率を上げることは大切である。建設系については、老朽化施設の維持管理に軸足をのいた対策も必要である。(新潟)
	介護福祉コースの中止率が高い原因は何か。(福岡)	県社協は、キャリア教育のため小中高校等を訪問し、福祉の仕事について、介護現場の職員の話を受けて周知等を行っている。しかし、高校等卒業年に近づくにつれ就職希望が下がるという残念な傾向がある。(茨城)	介護福祉士資格取得に際し、必要な単位を履修していても資格試験の受験が必須となった点を踏まえると、前年度並みの定員規模を設定することが適当であろうか。(徳島)	28年度から設備関係のコースでフォークリフト運転のカリキュラムを実施する。また、太陽光設備や省エネ設備など省エネ関係のエコ住宅電気料を実施予定。(福井)
	介護福祉分野については、人手不足分野でありながら中止コースが発生するなど、定員充足率や就職率があまり良くないため、ワーキングチーム等において原因分析や対策を考えるべき。(佐賀)	人手不足分野について介護や建設とあるが、製造をはじめもっと全体的にみてもらいたい。(埼玉)	介護の講座は受講生が集まらないため、講座料の半額キャンペーン、介護現場へ就職後ある一定の条件を満たしたら講座の費用を全額返すなど思い切ったこともやっているが厳しい状況である。(鹿児島)	今年度は、鉄筋工と型枠工の委託コースを設定した。28年度も同コースを設定し、1コース増の3コースで実施予定(福井)
		介護は新卒で入社した人の給料は他と大差ないが、その後の伸びが他と比べるとない。それで離職率が高い。同じ人手不足分野でも、建設と介護では意味が違う。(埼玉)		昨年度実施した建設機械運転の離職者訓練修了者7名のうち、建設方面に就職したのは1名しかいなかった。元請一請一二次・三次請下がるにつれ給与単価がどんどん下がる。労働条件の問題を克服しないと人が来ない。また工業高校に情報が行き渡らないと指摘されている。(静岡)
		バスの運転手が非常に不足している。18歳で普通免許をとっても大型免許を取得するまでに3年の経験が必要になる。免許制であるので職業訓練というわけにはいかないが、なんらかの形で対策を講じないと、慢性的に事故が起きる。あるいは女性の運転手を増やす等が必要になってくる。(千葉)		人手不足対策、社会基盤として政策上の重要性が高まっていることは承知しているので、厚生労働省に伝えていきたい。ただ、当該梓については、従前より就職困難者を中心に利用いただいていたことは御承知のとおりである。(和歌山)

## 平成27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>介護分野も人手不足で大変であり、介護福祉士や社会福祉士の資格さえ持っていればとりあえず雇う、というような施設もあると聞いている。たとえ良い施設でも人を選んでられない状況にある。(千葉)</p> <p>本日の会議主旨と違う内容かと考えますが、介護業界については、条件面が現況のままであれば、難しい面があると考えられ、この点の改善がないと厳しいのではないかと(東京)</p> <p>介護・福祉分野の受講数が年々縮小しているが、現場では人材不足で苦慮しており、処遇・労働条件の改善など政策面の努力が必要と感じる。(新潟)</p> <p>27年度の中小企業白書によると、中小企業の4割ほどが、求職者の減少に伴い質・量ともに人材が確保できていない。また、離職率も高く、3年以内の離職者は、新卒の3割、中口採用者の4割となっており、小規模企業では、新卒の過半数が辞めていくため、在職者訓練を充実してほしい。(新潟)</p> <p>熟練技術者の高齢化・引退に伴う人材不足の問題も、今後の訓練に反映していただきたい。(新潟)</p> <p>介護系・建設系は特に若年者が少ない。ハローワークで進路に迷う方には、介護分野・建設分野を進めてほしい。(新潟)</p>		<p>平成27年度のジョブ・カード目標取得者数は1,870人であり、10月末現在では853人となっている。</p> <p>また、10月1日より新ジョブ・カード制度に移行し、12月1日より総合サイトが開設された。新ジョブ・カードは個人情報をも自分で管理することになるため、キャリアコン時にパスワードを付けて管理するなどのアドバイスをしていただきたい。また、周知については推進計画に沿って行っているが、十分に浸透しているとは言えない。関係団体が連携しつつ、推進計画に定められた各団体の役割分担を履行し普及・促進を図りたい。(鳥根)</p> <p>5年間の経過措置があり、また介護職の有効求人倍率は非常に高く、また業界からの期待も高い。定員を減じる必要はないと判断しているところである。(徳島)</p> <p>ポリテクセンター高知の訓練コースに型枠大工を入れた訓練を開始して、ハローワークの協力を得て募集した。結果12名入校で、現在、企業実習を行っており就職につながると思う。40歳未満の方ばかりで、女性も3名いる。(高知)</p> <p>介護分野の訓練には、初任者訓練と実務者研修があるが、実務者研修は上位の資格が習得できるため受講生はこちらを選択する傾向にある。訓練実施施設の大半も実務者研修を実施している。平成27年度は、介護とパソコンを組み合わせた訓練を設定したがパソコンの設備投資やパソコン講師の手配等のコストがかかるため訓練実施施設の申請がほとんどなされなかった。また、介護分野は、公共職業訓練の実施時期と重なったこともあり、次年度から実施時期や開催地域の調整をして実施したい。(福岡)</p> <p>建設分野については民間実施機関がなく非常に厳しいが、建設人材確保に関係する他の組織・委員会等と連携する等、広く実施に向けた検討を行っていく必要がある。(佐賀)</p>



## 平成27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>介護系・情報系の設定に係る背景等があればお聞かせ願いたい。 【事務局回答】 求人・求職者数及び求人倍率等で説明。(石川)</p> <p>建設業の状況が深刻だという話を聞いている。新規の未就業者の訓練だけでなく、既就業者のレベルアップも含め、トータルで支援していく必要があるのではないか。(静岡)</p> <p>建設関連は高齢化し若い世代がいない。今東京オリンピックで東京に集中しているが、オリンピックが終わったら次の仕事があるかどうかわからない。将来の見通しがないと若い人が行かないのではないか。(静岡)</p> <p>介護関係の色々な事件が報道されているが、介護福祉士等養成訓練ではメンタル面のカリキュラムはあるか。(三重)</p> <p>大型バス、トラック、大型特殊の運転手が不足している。委託訓練で大型運転免許をとるような仕組みはあるのか。(和歌山)</p> <p>大型I種、大型特殊の免許取得コースを委託訓練:資格取得コースで反映できないか。是非とも国に働きかけをお願いしたい。トラック業界は人手不足だ。(和歌山)</p> <p>取組状況について確認(島根)</p> <p>県社会福祉協議会としても介護福祉の人材確保に苦慮しているが、関係機関と連携して周知・誘導を図りたい。(広島)</p> <p>人手不足と言われている介護などはどんどん訓練をすればいいと思うが、それ以外にも例えば林業や農業などの分野で、少し工夫したことができないかと感じている。(愛媛)</p>		

## 平成27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>○建築施工CADの科目ですが、3ヶ月の研修期間でどのくらいの技量が身に付くのか。(高知)</p> <p>介護分野で受講生が集まらないのは、求人ニーズはあるものの、若い人には介護の魅力がなく、雇用情勢が回復する中では、観光産業など選択肢が増えている事が主な原因ではないか。介護に携わる人材を増やすやめには、業務面や待遇面で介護の仕事を魅力あるものに変える施策が重要。(福岡)</p> <p>介護分野の厳しい状況は、既に行政の努力とか一事業所体の努力の範囲を超えている。今後、介護を必要とする方々が増加していくのは明らかなので、国の責任として制度自体を変えていかないと厳しい。(鹿児島)</p>		
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	<p>託児付きサービスの訓練において、保育所が短期間や短時間という条件にあっては、なかなか受け入れてくれない。また、すでに保育園に入っている方が訓練期間に保育所を変えて、訓練終了後、また元の保育園に戻れる保証がないなど、利用しがたい点と思われる。(青森)</p> <p>「女性の活躍促進」というキーワードが多く出ているが、現在、どの程度託児付き訓練コースがあるのか。(栃木)</p> <p>中途退学者と職業訓練を結びつける対策はあるか。(栃木)</p> <p>職業訓練やスキルアップと同時に、人間的な部分をどこまでやらざるを得ないのかという非常に難しい問題もある。(千葉)</p> <p>女性の受講者が多いとの話だが、女性を意識した訓練コースなどの特徴はあるのか(福井)</p>	<p>高齢者の能力開発による再就職の促進。(埼玉)</p> <p>建設業や製鋼業では、基礎的な部分を職業訓練しても、現場では技術革新がされており、新しい技術が使われているので、現場に来ると技術的に追いつかない。そこで教育指導をするのだが、社会人としての人間性がなく、結果的に長続きしない、という話がある。これらの解決策があるのであれば、事業所のニーズに応じていただき、検討していただければと思う。(千葉)</p> <p>大学を卒業して資格も取得し、通常の栄養士として働いていける方が、フードコーディネーター等新しい職業に魅力を感じ、学校に通いたいのので貸付をしてほしいということもある。(千葉)</p> <p>生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業を県から委託され実施しているが、生活困窮者やコミュニケーション能力に課題を抱える者に対する訓練として、社会人スキルに重点を置いた基礎的な訓練を設定してほしい。福祉分野と労働分野の協力が必要。(長野)</p> <p>障害者の定着問題を考え、障害者の在職者訓練はないか。(三重)</p>	<p>機構栃木支部では、今年度から、施設内アビリティ訓練で託児付きコースを設定しており、3名が利用している。(栃木)</p> <p>託児付き訓練は3年前から実施しており、実施施設から1キロ以内にある託児所と一時預かり契約をしている。(栃木)</p> <p>初心者研修は実習が義務化されないため、現場の雰囲気をつかむ機会がない。そのため入ってもすぐに辞められる。働くにはある程度知識と覚悟をもってきていただきたい。(埼玉)</p> <p>受け入れる学生については、数年前と比べるとコミュニケーション能力が落ちてきている。それぞれの学校で社会人・職業人を養成するので、繰り返し行っている状況。職場定着してないことも問題であり、今後の課題である。(千葉)</p> <p>平成27年度はコミュニケーションや面接対応の短期訓練を実施。訓練実施状況を見て増やしていくかスキームを変えていくか判断したい。(神奈川)</p>	<p>フリーター、ニート等若年者に対する支援は重要であり、平成28年度からはわかものHWとマザーズコーナーに訓練担当者を新たに配置する体制整備を図る。また、基礎コースを30%から40%に増やし社会人基礎力の更なる向上を図ります。(栃木)</p> <p>訓練受講者に女性が多いという意見があったが、女性活躍促進法も施行され、人口減少社会で労働力が減少していく中では、女性の活躍推進で群馬県の全体の働き手を確保するという意味では、女性の受講者が多いということも、いい方向であるとも言える。(群馬)</p> <p>社会人スキルが非常に少ない求職者が増え、就職してもなかなかコミュニケーションが取りづらいと産業界から要望多いので、社会人スキル科目の充実を図ることとなっている。(千葉)</p> <p>キャリア教育に関しては、糸魚川の海洋高校で魚醤のハラル認証による売出しや新津工業高校の日本建築科での伝統的宮大工など県外からも希望者が多く、目的意識を持っていることから就職・定着も良い。また、農業高校では半数が女生徒であり目的意識を持っていることを紹介させていただく。(新潟)</p> <p>当センターも離職者減少で受講生が減っているが、次年度の離職者訓練は1200で、800程度にレディメイド、オーダーメイドとして上乘せし、在職者のスキルアップへの準備と考えている。(新潟)</p>

## 平成27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>引きこもりなどの若者のために、導入として通信教育での職業訓練の実施は可能か。(山梨)</p> <p>コミュニケーションや対人関係に課題を抱える学生等が増えている。ソーシャルスキルの教育(訓練)をお願いしたい。(長野)</p> <p>女性の再就職にターゲットを絞った訓練は、また、定年退職後の再就職のためのスキルアップの訓練は計画の中に反映されているか。(長野)</p> <p>子育て中の女性の再就職支援に力を入れる旨の説明があったが、離職者の職業訓練を活用した労働市場の参加ということを観点としたとき、主な対象として若者、女性、障害者が挙げられることが多いが、最もリアリティがあるのは高齢者だと思われる。これはテーマに挙がらないか。(岐阜)</p> <p>普通のサラリーマン定年離職者への職業訓練対応を考えていくべきではないか。(岐阜)</p> <p>託児サービス付き及び開講時間を1時間遅らせるのは、県から依頼しているのか、委託先が自主的にしているのか。また、平成28年度も実施予定か(三重)</p> <p>女性の活躍促進のための訓練設定を議論するためには、女性の属性別の詳細な資料・分析が必要。例えば、求職者支援訓練の年齢別受講者割合では受講者全体分だけでなく女性の年齢別割合を示すとか、キャリアアップのための受講、子育て世代の受講などの属性別の分析を示してほしい。(大阪)</p>	<p>宅建分野について、最終的には取引主任の資格取得を目指すのか。かなり試験が難しいと思うが状況等をお伺いしたい。(奈良)</p> <p>20代、30代(出産年代)の女性に対する訓練計画は、和歌山県に女性を定着させるよう独自の特色があれば良い。(和歌山)</p> <p>(託児サービス付き訓練について)個々の女性が「どのような仕事、どのような働き方を希望し、どのような訓練を希望するか」とのニーズを把握したうえで、その「ニーズに即した訓練設定+託児サービスの付与」が求められると考える。(徳島)</p> <p>企業が採用時に重視するポイントとしてマナーや常識、コミュニケーション能力などが上位を占めているが、そもそもこういうものは職業訓練で教育すべきものなのか。訓練を受ける前に他の場所で身に付けていなければならないのではないか。訓練期間は短期間であり、そこにコミュニケーション能力などの向上を求めるのは難しいのではないか。(福岡)</p> <p>託児サービス訓練修了者が就職先が見つかった場合でも実際には預けるところが見つからず、就職が先延ばしになるという現状もあるため、育児中の女性が就職しやすいよう総合的な対策を進めるべき(待機児童をなくす施策、企業内託児所の設置推進のための施策等)。(佐賀)</p> <p>30代~40代の団塊ジュニアの非正規の方々に民間団体がアンケートを行った結果では、若い方が正社員に成り易いこと、職業訓練を受講した方が正社員に成り易いという結果がある。非正規の方に対しては、若い方にターゲットを絞ること。また、在職者訓練は、早期離職防止に効果があると思う(宮崎)</p>	<p>短期間の訓練では、高いレベルの資格は取得できない。雇用保険適用就職に確実に繋げるためには、企業ニーズにしっかりと対応した訓練も設定していく必要がある。(愛知)</p> <p>介護関係の訓練について、短い時間しか働けない方は初任者研修ということになるが、将来のことを考えて、実務者研修を受ける方が多いのではないか(兵庫)</p> <p>(託児サービス付き訓練を終了した求職者に対する紹介先として)「一定エリア内の企業が連携して活用できるような保育・託児施設を、国が助成金等を出して設立」するような枠組みを作り、該当する企業に就職していただく、といった手法は考えられないか。(徳島)</p>	<p>子育てと訓練の両立が更に図られやすいように、総訓練時間を80時間ぐらいにできないか検討している。(福井)</p> <p>託児サービス付き訓練を28年度は全ての訓練コースに設けて実施することとしている。(福井)</p> <p>本県の支援訓練の8割が女性が占められている。国の審議会において制度見直しの検討がされており、改正にあわせて運用の検討を進める。短時間コースについても同様に検討を進める。(福井)</p> <p>新卒、若年者の求職者が減少している中で、学卒者対象の訓練より、在職者対象の訓練が良いのではないか、あまり、若年者としぼってしまうと中堅の再就職がうまくいかないのではないか(兵庫)</p> <p>今年度の実施結果として、全国の合格率の平均値を大幅に上回っており、試験日に合わせて訓練の迎えられるように設定している。(奈良)</p> <p>観光・おもてなし分野等女性向の訓練設定など、地域の女性に訓練支援ができるよう取り組んでいる。(和歌山)</p> <p>ワーキングチームで「建設分野訓練(建設機械運転手)」について、求職者支援訓練においても実施する方向で検討されたが、是非設定できるようにしていただきたい。(広島)</p>

## 平成27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>ポリテクセンターと県との訓練実施において、重複している訓練や二重行政になっている訓練など、懸念箇所がある。分かりやすく効率的な訓練を実施いただきたい。(岡山)</p> <p>コミュニケーション能力については、国立大学の学生の4割程度不足していると思われ、就職できない理由の大半を占めている。このような方々も就職して働けるように訓練で支援することは必要である。それでも能力が不足する場合は、比較的コミュニケーション能力が不足していても対応可能なモノづくり分野も選択肢にある。(福岡)</p> <p>県と機構が行っている「ものづくり系」の訓練設定に重複はないのか。【再掲】(長崎)</p>			<p>ポリテクセンターで実施しているのは、モノづくり分野であり、主に中小企業で活躍していただく方の活躍を目指している。マナーや人間性については、職業理解を目的に1か月間の橋渡し訓練を実施している。(福岡)</p> <p>託児サービス付き訓練については、委託訓練での利用を見ると、託児所利用者は少ない状況にあるため、制度設計と実施状況のすり合わせを行う必要がある。(佐賀)</p>
5 訓練実施機関について	<p>外国人観光客が多くなっているが、サービス関係でそのような人達に対応できる訓練機関の情報等はないか。 【事務局回答】 サービス業を求める者に対する訓練機関がないのが現状。(石川)</p> <p>訓練実施が少ない地域における訓練実施機関を増やすためには、どのような手立てがあるのか。(大阪)</p>	<p>訓練を行うにあたって、古い設備で行っているところと、最近の設備を入れ替えているところとでは、技術のつき方が違う。勤に頼るような匠の技術も必要なかもしれないが、ある程度機械に任せられるところは機械でやっていけるようにしなければならない。一億総活躍社会ということで、なるべく皆が能力を発揮するということなので、必要な部分にきちんと金をかけてやらないとミスマッチになる。(千葉)</p> <p>建設労働者は人手不足であるが、県立産業技術専門学院の建築工学科については、定員15名に対し1名の応募者である。この状況についてどう考えているか。(和歌山)</p>	<p>パソコンを使った訓練は比較的に容易にコースの設定ができる。介護、医療事務などは特別な技術を要し、新規参入が難しい。しかし、就職率が良いので、会議等において新規参入を依頼しているが、いま一步踏み込めない状況にある。(茨城)</p> <p>カリキュラムに魅力がないのかもわからないので、魅力あるものに検討していきたい。(和歌山)</p> <p>高技専で行われているビジネス系の訓練については、他県では数年前から民間に移行しているところ。長崎地域における考え方如何。【再掲】(長崎)</p>	<p>訓練実施機関を開拓するためにも、定員の拡充が必要。(群馬)</p> <p>多くの求職者の方はハローワークの窓口で案内を受けていることから、ハローワークのナビゲーターの方やカウンセラーの方が実際に機構に行くとどんな訓練をやっているのかその目で見て説明を行ったら、求職者にも理解いただき後押しをすることができたという事例を聞いたこともあり、窓口の職員について施設見学等を行うのは有効である(京都)</p> <p>ハローワークの訓練担当者向けの施設見学会を開催し実際に訓練のさわりではあるが体験してもらうことで、説得力のある説明をしていただき、この求職者が減っている厳しい状況の中、昨年より入所率10%増加している。(京都)</p>

## 平成27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
			医療事務及び介護事務の訓練を実施しているが、女性が長く活躍できるということで、多くの受講生が応募している。しかし、医療機関の現場では人材不足が実態となっているので、宮崎県は女性活躍推進宣言にも取り組んでいるように、引き続き医療事務等のコースを継続していただきたい。(宮崎)	
6 総論的意見について	<p>総合的計画となって、全体的プロセスの動きが判れば次年度に繋げやすいし、より良い対応ができるのではないか。(福島)</p> <p>総合的職業訓練実施計画が策定され、関係機関がより一層連携し、今後も総合的職業訓練実施計画を更に良くして行って欲しい。(群馬)</p> <p>訓練受講のコーディネイトについては、HWが一番キーになるポジションである。HWの体制はどうか。(千葉)</p> <p>県内全体を見据えてコーディネートする統括コーディネーターをHWで育成していただくと多くの方が助かる。(千葉)</p> <p>現場レベル、実務担当レベルでは、雇用側と訓練側のミーティングはないか。(千葉)</p>	<p>事務系のニーズが非常に高いが、現実としてなかなか難しい問題である。女性でも建設関係でも頑張れる。事務系を志向している者を他の業種に転換していくような取組と併せ、訓練につなげていければと思うが如何か。(秋田)</p> <p>労働相談の中で、キャリアの棚卸し、将来のキャリアデザインが描けない人が多い。就職も大事だが、その前にどういう風なキャリアを自分が描くのか、キャリア形成支援についてももしっかり行って欲しい。(茨城)</p> <p>県職能開発協会は、主に在職者支援のため、企業へはマイスターの派遣、産業学院へはコーディネーターの派遣を行っている。今後、関係機関と更なる連携を図り、助成金の案内・活用などを含めて、企業のニーズに沿った人材育成に寄与していきたい。(茨城)</p> <p>総合的職業訓練実施計画が策定され、関係機関のより一層の連携が図られて良かった。(群馬)</p> <p>女性が働きやすい環境整備を行わなければ、訓練を受講しても就職できない。(埼玉)</p>	<p>中央訓練協議会の意見で、認知度を上げるため職業訓練の名称について意見があるが、職業訓練でなくキャリア教育の概念を警鐘したい。キャリア教育は、訓練で養う専門力に加え、人間力、チームワーク、市場対応力等を養うので、この両方が必要であり、若年者には特に必要である。(新潟)</p>	<p>今後、県全体で連携をはかり取組むのであれば、計画人員、就職者数等の数値が全体で見える様にする和良好的ではないか。(福島)</p> <p>キャリア支援のツールにジョブカード制度がある。HWにて、訓練受講前にキャリアコンサルティングを実施し、訓練修了後の就職を含めたキャリア支援・キャリアデザインを意識してもらい取り組みを行っている。(茨城)</p> <p>今年度は、訓練受講者が集まらず減少傾向にある。一方で、ハラスメント系の労働相談が増加している。(栃木)</p> <p>HWにおける体制については、職員だけでなく専門的に情報を伝える非常勤職員も確保しており、十分とまでは言えないが体制は出来つつある。いかに求職者の方にHWに来ていただくかが課題である。(千葉)</p> <p>HWで地域の実情に合った情報提供を行い、県全体では、労働局が統括コーディネーター役として県、機構とお話することになる。(千葉)</p>

## 平成27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>医療事務は、一定採用があると新たな求人は少なくなる。そのような分野が一つの柱としてあることは、今後、検討していく必要があると思われる。(石川)</p> <p>雇用や職業訓練のことを進めていくには、今後も県知事自らの踏み込んだ企業誘致が必要だと思う。県行政としても引き続き取り組んでほしい。(山梨)</p> <p>いろいろな委員の方から、就職率についての質問が出ていましたので、これを高めるためのデータに関してトライ&amp;エラーで取り組んでください(京都)</p> <p>訓練修了者就職後の定着率(2~3年後)について、把握はどうか。地域毎(北和、中和、南和)の就職状況等もわかれば参考となるのではないか。(奈良)</p>	<p>今回、訓練に係る総合計画が策定されたが、とても有意義な取組だと考える。今後も関係機関等が連携し続けていってほしいと考える(東京)</p> <p>28年度の訓練計画は、狙いが明白できめ細かになっていると思う。(新潟)</p> <p>人口が減少している中、訓練受講者も減少。保育サービス、空き家の提供などで首都圏から人を集めてはどうか。(富山)</p> <p>各機関(県、機構)の会議が開催されそれぞれの会議で一定の確認がされているものを、地域訓練協議会で修正することは可能でしょうか。協議会の位置づけについて確認したい。(富山)</p> <p>総合的計画は主体的にどこが取りまとめているのか。県、機構、労働局それぞれで訓練に関する会議を開いているがコンパクトに開催できないか。(富山)</p> <p>在職者の教育訓練や資格取得関係の最初の相談窓口を一本化してほしい(富山)</p> <p>コンソーシアムを今後、協議会ワーキングチームで検証や訓練内容見直し検討を推進するという点であるが、全国の各都道府県で実践されたコンソーシアムの報告を共有し生かしていく取組をお願いしたい。(長野)</p> <p>ポリテクセンターの離職者訓練の就職者数は、全て正社員就職か。(三重)</p>		<p>今年度の能力開発法の改正で労働局が中心となり、県と連携し、全体の公的訓練の調整をすることとなり、人材も労働局に配置された。その人材が中心となり、県内の訓練ニーズを把握、調整のうえ、適正な訓練設定ができるよう力を発揮したい。(千葉)</p> <p>HWIにおいて、求人者から訓練ニーズや就職した訓練生について聞いた内容等も計画策定に反映させているが、大きな声として集まっていない。これからHWでも積極的に産業界の方々に働きかけで情報収集していきたいと思っている。(千葉)</p> <p>訓練の名称について、当センターでも馴染みやすく、興味を持ってもらえるよう工夫をして、訓練生の確保を図っている。(新潟)</p> <p>公共訓練についてハローワークへ来所する「就職支援日」を設定し支援の充実を図っていくことはありがたい。(兵庫)</p> <p>修了者アンケートは現在実施しているが、今後修了者に対するアンケートをもう少し具体的に検討したいと思います。(奈良)</p> <p>いただいた意見を踏まえ、訓練効果等、今後、分析をしっかりと取り組んでいきたいと思っています。(奈良)</p> <p>どの時期に把握するかという点ではありますが、雇用保険加入状況等から確認できる点もあるため、今後、整理出来ればと思います。(奈良)</p> <p>訓練終了後に就職した者は、職業訓練により習得した知識を生かした就職になっているのか分析する必要がある。(香川)</p>

## 平成27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>・基礎コース修了で対象となる職種は事務、販売くらいか。また基礎コースではどんなことをどれくらいするのか。(三重)</p> <p>訓練を修了する前に「就職支援日」を設定すれば、受講生が就職を意識しながら、訓練を受けていくというのは理想的である(兵庫)</p> <p>推進体制の中で、定着率の把握について、就職に至らなかった修了者の意識調査等が必要ではないか。就職されなかった理由が把握できれば産業界にとって役立つのではないかと思う。(奈良)</p> <p>会員企業に対して説明を行う上で、訓練後の就職状況(どの地域の方が、どの地域に就職したか等。)、就職状況が思わしくない場合は原因等、業界別の就職状況、就職後の定着率など会員の中小企業に説明を出来る内容等を議論いただけないか。(奈良)</p> <p>公共、支援訓練について、ポリテクセンター、県、労働局の3者が一度に同じような訓練を説明されても、どこが違うのか理解できない。ポリテクセンターと県との役割分担、予算規模や内容の棲み分けが分かるような資料の提供をいただきたい。(岡山)</p> <p>○平成27年度は訓練計画数が前年度の700人から490人(3割減)となり定員充足率は上がったとのことだが、受講者数は増えるのか。(高知)</p> <p>○ここ最近では株価や円高になってきて景気が緩やかに回復するかという疑問もあり求人倍率が下がることも想定され、受講者数の枠の見通しをどうみるかがポイントとなる。(高知)</p> <p>正社員等への様々な取り組み実績(助成金等)を見て、感謝している。今後とも継続して正規職員化に向けた取組をお願いする(宮崎)</p>		

## 平成27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
7 その他 (上記1～6以外の意見)	<p>新規求人状況でサービス業の中で大きな変動のあるのはどのような業種か。(宮城)</p> <p>離職しない、就職して意欲を持って働くことが重要であるため、キャリアコンサルティングの質の向上を図っていただきたい。(秋田)</p> <p>大学のほうでは最近インターンシップなどで企業に行き、体験するという教育が広がっており、取組を進めている状況です。ただ、地方創生の課題の中で、地域に就職してもらう必要があり、まだまだ推進していかなければならないと思います。(山形)</p> <p>求職者の減少にともない、受講者充足率が減り、就職率が高くなっていることは景気がいいと解釈してよいか。(千葉)</p> <p>訓練施設の見学も兼ねた協議会の開催を検討したい。(神奈川)</p>	<p>雇用保険適用就職率が基準を下回ると、訓練が実施できなくなる場合があることから、65歳以上の方は就職率の適用除外としていただきたい。(北海道)</p> <p>社会人スキル科目の充実の内容はどういうものか、離職防止等のカリキュラムが入っているのか。(秋田)</p> <p>社会人スキルを充実して訓練するというのは、非正規労働者は社会人スキルが足りない、或いは企業側にとってプラスイメージに取られないという認識か。(秋田)</p> <p>実施計画とはかけ離れた視点の話ですが、私共の会社でも年齢構成が高くなっており、近く定年退職を迎える従業員が多くなりますが、学卒求人を出しても、なかなか集められないのが実態です。毎年数名の高校生を1週間程度、職場実習で受け入れておりますが、各企業で在学中に、実習・研修で入ってもらって、地元の企業に興味を持って頂き、将来的には地元の企業で活躍して頂ければと思っておりますが、そのへんの繋ぎのコーディネートをご検討いただければ、ありがたいと思います。(山形)</p> <p>将来の労働力不足で、いかに山形に就職してもらうかというところで、インターンシップの話もあり、私共商工会議所で高校2年生を対象にして、夏場に例年500人位企業にインターンシップの受け入れをお願いしております。職場を体験して、自分の職業観を養うのは、非常に有効と感じます。ただ、マッチングのところで建設業のブースに並ばなかったり、業種に対する偏見などを払拭する必要があり、建設業は物を造ってクリエイティブであることの教育を行うのも必要なのかなと思っています。(山形)</p>	<p>機構の常用雇用率の意味は。(宮城)</p> <p>宮城県の人口233万人のうち、求職者が4万人ということだが、未就労者はどの程度いるのか。(宮城)</p> <p>個人的には、私は今医療関係の学校にいて、非常に求人が多く、就職活動は国家試験が終わってからでも悠々間に合う状況です。ところが、専門学校や大学の会議に行くと、非常に厳しく、高校の進路指導担当者には相手にもしてもらえないというのが実態です。企業にしても、事前にアポを取っても相手にしてくれないので、アポを取らないで、複数で行く対応してくれる場合もあるというのが実態です。就職関係の話になると、重なるしい状況です。専門学校もコースを変革したり、廃止したりという流れの中で、(山形)駅前に大きな専門学校ができるので、共存・共栄でやっていけるのかも大きな問題になっており、少子化の加速化で、存続問題まで関わってきているというのが現状です。(山形)</p> <p>最近、高卒者の離職率が高くなっており、せっかく入社させても半年から1年で辞めてしまう状況であるため、経営者団体や行政にて、高卒者の就職後の追跡調査等を行い実態を把握していただきたい。(群馬)</p> <p>(今後の支援訓練のあり方について) 女性の方で子育てをしているのだけれど通学したいが、1日の講座が長いので、という話を結構いただくことがありますので、これが実現されたら、女性のさらなる社会進出に役立つ部分でもありませんし、私共の様な事業を行っている所も大いに活用できる部分ではないかなと感じさせていただきましたので、是非ともこういった形で、実現していただけるのが、ありがたいと思います。(東京)</p>	<p>委託訓練の委託策はどういった学校なのか。新卒者でも委託訓練の対象となるのか。(宮城)</p> <p>在学中からの職場体験の重要性については、私共労働局や県の学卒関係の部署とで、議論をしているところであり、職場実習とかインターンシップをどんどん広げるような方向で、学校でのキャリア教育の中に取り込んで頂く試みが始まっておりませんが、結果が出るまでには少し時間がかかると思います。関係機関や事業所のご協力を得ながら地道に広げていきたいと思います。(山形)</p> <p>職業観の醸成という点で、高校を中心に学校と協力して、職業講話などの機会を設けており、最近ではキャリア教育の早期化で、中学生を対象にしての中学校からのハローワークへの職業講話の依頼が増加している状況です。もう一つは少子化で、親御さんがお子さんに与える影響力は非常に大きいため、親御さんに対するアプローチも必要なのではないかと思ったり、関係機関の皆様のご協力を賜りながら、アプローチできればと思います。(山形)</p> <p>基本的には景気がいいので、訓練途中でも、すぐに採用したいという企業もある。人手不足分野においては、賃金を高くしたり労働時間を短くすることは難しいので、求職者が減っている中、採用はかなり厳しい状況である。(千葉)</p> <p>就労ビザや雇用保険加入の有無等、訓練の条件は違うが、基本的に外国人であるということで訓練において差別的な扱いはしない。(千葉)</p>



## 平成27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>ジョブ・カード制度の推進には企業に必要性を説くのが重要なポイント。大学生に、将来にわたり活用できることなどの有効性を啓蒙することが必要。(富山)</p> <p>在職者訓練について、県と機構で実施しているが、どのような状況なのか(福井)</p> <p>受講修了者の就職状況について。訓練協議会の立場からも、研究者としての興味からも、教育や訓練が就職の場所や内容にどのように影響を与えるのか知りたい。訓練終了後、どこに就職したか?地元就職の割合は?等、将来に向けて研究してほしい。(岐阜)</p> <p>ポリテク内に託児施設を常設し、利用しやすい環境を整えられないものか。施設を作るとそこに新たなニーズも生まれるので、長期的な検討をお願いしたい。(愛知)</p> <p>(その他)コンソーシアム事業について、各都道府県において独自にその内容を決めるとのことだが、つまり「滋賀の地域のニーズはこれだ」ということをコンソーシアムの中で決めることが大きな課題だと理解してよいか。(滋賀)</p> <p>平成28年度京都府職業訓練実施計画(案)のなかで平成27年度の職業訓練の就職率で府立校の施設内は94%で高いが委託訓練になると78.5%と低くなっており、また、28年度の目標の欄でも施設内訓練は100%委託訓練は80%になっているが、なぜ、委託訓練は就職率低いのか?(京都)</p> <p>全般的な傾向であるが、26年度、27年度も同じであるが、デザイン分野と理容分野がかなり受講率に対して就職率が低いのが何か原因はあるのか。(奈良)</p>	<p>建設、介護分野の会員企業からは、企業イメージも含め、働きやすい環境整備等に取り組まないと絶対に人が集まらないと思うので、業界の周知ができる機会があれば情報が欲しい。周知に関して協力したい。(茨城)</p> <p>景気の回復傾向により、女性(主婦層)の働く意欲が低下している。(埼玉)</p> <p>就職しても1週間～10日位で自分に合わないなどと離職するケースが結構見られる。(埼玉)</p> <p>外国人の方も訓練の対象になるのか。(千葉)</p> <p>支援訓練の就職率の目標は雇用保険適用就職率であるが、適用外の就職率の数値もあげてほしい。(新潟)</p> <p>ジョブカード制度が新しくなり、幅広い方が対象となった。学生を中心に積極的に周知を図ってほしい。(新潟)</p> <p>ジョブ・カード制度そのものを企業が必要としていないため、行政から実行してもらえれば拡大するのではないのか。(富山)</p>	<p>コース定員の充足率、就職率があげられているが、離職率の指標も必要ではないか。(新潟)</p> <p>職業実践専門課程が26年4月にスタートしたが、セーフティネットとしての短期訓練と共に両論でやっていく制度設計が必要となってくると思う。(新潟)</p> <p>建設系の訓練では、公共訓練はそれなりの経費を確保しているとのことだが、支援訓練でも実技を伴う訓練など職種に応じた必要経費について改善を希望する。(新潟)</p> <p>高水準にある求人倍率を生み出す求人と求職の状況について、求人数が背景か求職者が背景か。また、県内の産業動向の情勢判断は。(長野)</p> <p>公共職業訓練と求職者支援訓練の就職率に係る調査時点と集計方法等について、いつ、どのように行っているか。(長野)</p> <p>求職者支援訓練の合格者の選定基準はどのようなものか教えていただきたい。(京都)</p> <p>委託訓練の介護福祉科は外国人留学生を受け入れられるのか。(和歌山)</p>	<p>在職者訓練は有料であり、魅力や必要のあるものを実施しなければならない。そのため、企業を訪問し、ニーズ等を聞いて翌年度のコースに反映させていくことで実施している。今後とも地元企業のニーズなどを伺いながら実施していきたい。(福井)</p> <p>県では、興味を引くような資格取得のための対策講座、技能検定試験のための対応講座を実施しており、28年度も今年度と同じぐらい、同レベルの訓練を予定している。(福井)</p> <p>計画中、労働市場の分析については、従来、直近の月間の数値により記載されているが、もう少し長いスパンでの分析とした方が良いと思われる。(滋賀)</p> <p>就職率をあげる取り組みとしては、訓練の期間ごとに1200社に求職情報誌を配布している。そのことで、企業の方が来られ企業相談会をすることも増えており、就職率も前年度比5.5%増加している。(京都)</p> <p>委託訓練よりも求職者支援訓練の就職率はさらに低くなっているが、以前も説明いただいているかもしれないが再度説明願いたい。(京都)</p> <p>就職そのものは高いが、雇用保険の適用就職となると、雇用保険に加入頂けない、加入できない様な就職になっています。理美容であれば、ネイル、エステ等自営につかれる方が多い。自営の場合、修了後3ヶ月以内に人を雇って頂かないとカウントにならない。デザイン分野も同じように、委託業務につかれる方が多く、なかなか雇用保険に加入した就職に結びつかない状況となっています。(奈良)</p> <p>今後、訓練受講者に対する就職数値と雇用保険適用就職等の数値がわかるよう資料について検討していく。(奈良)</p>

## 平成27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
	働き方が多様化しており、望んで非正規の方もいる。県内の非正規労働者のうち、本意での非正規か、不本意での非正規かという統計資料も必要。(岡山)	平成32年末までのジョブ・カードの目標値達成のためには抜本的な方策を考えるべきではないか(富山)	高技専で行っている「OA事務科」については、他科に比べて未就職者が多い。原因は何か。(長崎)	ハローワーク窓口では、ミスマッチが起っており、想像されているほどには就職は進んでいない。(和歌山)
	福山職業能力開発短期大学校は、入校率、就職率が非常に高いが、県立技術短大はもう少し周知が必要であるのではないか。(広島)	訓練修了者で就職しない者は、どのような人達か。 【事務局回答】 訓練を受講し就職意欲は高まっているが、労働条件の相違、新たな仕事に踏み出せず躊躇している人達がいる。(石川)	鹿児島県は屈指の人材供給県、とにかく大切な人材の不足の中で、地元の高校生、社会人を地元の企業に就職させる取組をやっていないと、益々地元が元気がなくなっていく。危機感を持って取り組むべきである。(鹿児島)	人口減少の中、若い方の人材確保のため、正社員求人拡大、非正規労働者の処遇見直しをお願いしていきたい。(和歌山)
	今後は、人材・職業訓練に関して、質が重要視されると思う。(香川)	新年度に刷新されるポリテクセンターの「住宅施工科」についてだが、訓練内容はとても良い。ただ6カ月の期間では短すぎないか。(山梨)		基本的には、全国どこのハローワークであっても就職相談支援は行っている。東京、大阪には、外国人サービスセンターもある。(和歌山)
	子育て中の求職者の生活スタイルから考えると、一日5時間の訓練時間よりも少し短い時間での訓練を設定する必要があるのではないか。アメリカでは、育児休暇中の女性は、その間に新たな資格を取得するなど自らスキルを向上させ復職や転職に備えている。日本でも、職業訓練を通じて正規雇用での就職を果たせるように訓練内容を熟考する必要があるのではないか。(福岡)	在職者訓練における土日開催と平日開催の違いによる受講申込状況と、夜間開催の有無について。(長野)		通訳を委嘱しており、利用可能である。(和歌山)
	就職率を上げていく取組如何。(長崎)	事務局の説明にあった求職者支援訓練雇用保険適用就職率(平成27年4月から6月に終了した訓練)について、実践コースの方が基礎コースより低いのはなぜか。(岐阜)		離職者訓練のため、留学生の受け入れはできない。(和歌山)
	目標就職率の考え方如何。(長崎)	在職者の求職の実態について、詳しく教えてほしい。リーマンショック後に希望する求人が無く不本意な就職をせざるを得なかったというような、現在の職場環境に不満がある人たちが多くいるのか。(岐阜)		留学生の介護等訓練については、国策としてどうあるべきか考えての別対策となるのではないか。(和歌山)
		求人者ニーズアンケート「採用時に必要なパソコン能力」でホームページ作成の能力が必要との意見は少ないが、会社に入れば武器になる。自分の会社を世の中に知ってもらうのはホームページが大事。(静岡)		母子・父子家庭の親向けに4時間程度のカリキュラムで、託児所付きの訓練の計画をされており機構や福岡県でも取組を始めている。また育児中の方の復職支援に対応した企業向けのキャリアアップ助成金などもあるので周知を図っていく。(福岡)

## 平成27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>住宅リフォーム技術科(ポリテクセンター三重)の28年度の定員が27年度より20名減少しているが、他の科と比べて減少が多いのはなぜか。(三重)</p> <p>県の委託訓練について、平成27年度の「その他」の科(PC事務、医療事務、介護以外)は定員充足率が高くないのに、平成28年度の定員が増加しているのは、なぜか。(三重)</p> <p>県の地域創生人材育成事業と機構の地域レベルのコンソーシアム事業が見方によると重複するところがあるので、連携しながらいいところを活かしてやっていただきたい。(三重)</p> <p>(その他)コンソーシアム事業について、従来から訓練コースは沢山あり、スクラップアンドビルドの視点も必要ではないか。また、“ものづくり”が大きなキーワードになっているが、特別の意味があるのか。(滋賀)</p> <p>H26年度とH27年度の就職者の取扱い基準が異なるため、訓練効果が分かりにくい。(奈良)</p> <p>有効求人倍率が高いと報道されているが、実際の就職状況はどうか。(和歌山)</p> <p>ハローワークにおける中国人、韓国人などの外国人の対応はどうなっているのか。(和歌山)</p> <p>支援訓練実践コースについて、10月は上下半期の設定であったが、今回の計画(案)では四半期ごとの設定に戻している。支援訓練は四半期ごとに設定する必要があるのか。 (要領上認定は四半期ごとと定められている旨、事務局より回答)(徳島)</p> <p>○正社員のバランスシートで販売の正社員求人数に対して就職件数が1割に満たないが、その原因は。(高知)</p>		<p>福岡県では、託児所付きで短時間の訓練を計画しており、一部実施している。平成28年度以降には、通信教育eラーニングでのカリキュラムが取り組めないかを検討している。(福岡)</p>