

## 平成28年度地域訓練協議会(9～12月実施分)で出された主な意見

## 1. 制度周知について

- ◆ 愛称が決まったのであれば、テレビコマーシャルなど全国をあげてのPRをしていくべき。
- ◆ 訓練説明会の参加者は昨年に比して増加していることから、興味がある者はある程度いると思われ、どのように取り込むかが重要。

## 2. 訓練コースの設定について（全般）

- ◆ 各地方の経済産業局ではいろいろな調査をしており、ものづくり系の調査も行っているため、情報連携すれば新たなニーズを発掘できるのでは無いか。
- ◆ 育児や介護等でブランクのある女性や非正規労働者のニーズに応えられるコース設定やカリキュラム開発及び受講促進をおねがいしたい。

## 3. 訓練コースの設定について（個別）

- ◆ Web関係について1年かけてしっかり技術習得する訓練を検討してはどうか。
- ◆ 2020年のオリンピック、パラリンピックを見据えて観光業や宿泊業等の訓練はもっと必要になるのではないか。
- ◆ 医療事務のニーズに関しては、どこの医療機関も高いスキルと即戦力になる人材を求めている。PCでいえば、Word、Excelではなく医療事務プログラムのスキルが求められており、患者サービスの面からも医療コンシェルジュや接遇のカリキュラムを組み入れてはいかかがか。

## 4. その他

- ◆ 女性就労センターとの意見交換の中で出てきた話だが、子供が小さいので就職先が見つからない、訓練を受けたくても子供を預けられないといった若いシングルマザーのニーズが増えてきたようだ。
- ◆ 日本全体で労働の生産性をいかに高めていくかが、ほとんどの産業分野で共通する課題となっている。職業訓練やジョブカード等を労働生産性の向上や労働の質の改善にいかにかに寄与させていくかが大きな課題である。

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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<br>制度の周知について | <p>計画数に対し認定申請数が低調な点は制度周知の必要性があるのではと考えらる(東京)</p> <p>わかものサポートステーションで訓練説明会を開催されているが、ニート、フリーター等の若年者に対する積極的な周知が必要。(広島)</p> <p>求職者支援訓練と公共職業訓練のパンフレットを1つにしてほしい。(千葉)</p> | <p>求職者支援制度自体を国民・道民が知らなすぎるのではないか。ハローワークを利用しない特定求職者は、求職者支援制度自体を知らない実態にあることから、広く国民・道民に周知するため、政府広報による周知を行うべきと考える。(北海道)</p> <p>こういった制度があるにも関わらず、活用しないことで下火になっていくことを危惧している。本日参加の使用者側委員からも、中央の労働政策審議会職能分科会委員に対しても要請していただくようお願いしたい。(北海道)</p> <p>フリーターとか非正規就労を繰り返している者の数の把握や、(支援制度の)PRの取り組みについて現状とこれからについて教えていただきたい。(岐阜)</p> <p>女性の就業促進に資する訓練設定を行うにあたってマザーズハローワークとの連携はどのようになっているのか(大阪)</p> <p>愛称が決まれば、全国を挙げてPR、例えばテレビのコマーシャルで流すとかしていくべきではないか(兵庫)</p> | <p>アンケートによると、ハローワーク内のポスター等で訓練を知った人がほとんどだが、受講者が集まらず中止になると、応募者が減少する要因となる。目で見えずすぐわかるような、スマホを使った周知をお願いしたい。(三重)</p> <p>ものづくりに関する魅力発信について、冊子を作成し配布、活用と説明があったが、どのような活用を想定しているか(大阪)</p> <p>全国的に介護の人材が危機的な状況位不足しており、新聞折り込み、情報誌等あらゆる手段で自前の講座についても広報している。(兵庫)</p> <p>介護福祉士が圧倒的に足りない<br/>入学者の人数が少ないので、PRをもっと強力にする必要があるのでは？<br/>パソコンコースについても、これだけコースがあっても受け手がいないということは、ピーアールする方法を考える必要があるのではないかと(和歌山)</p> <p>訓練生の誘導について、管轄別ではなく関係機関一体となって実施すべき。特にハローワークは誘導に力を入れて欲しい。求職者が減っていることは承知しているが、募集方法についても工夫して欲しい。(佐賀)</p> | <p>求職者支援訓練等をPRするため、局をはじめ、一部の自治体のホームページに訓練情報を掲載しているが、今後は、他自治体においても掲載を広めていく(福井)</p> <p>若年者(高校生)等に対するものづくり分野への情報発信は本人だけでなく、親への情報発信も大切である。(大阪)</p> <p>厚生労働省で公的職業訓練の愛称(キャッチフレーズ)を募集した。決定次第周知させていただいたので、PR等、よろしくをお願いしたい。(鳥取)</p> <p>ポリテクの離職者訓練は、昨年度に比べると充足率が下がっている。主要因としては、求職者数の減少が大きい。また、訓練コースによって充足率の差がある。金属加工科は充足率は低い、就職率は高い。このようなコースは男性が多いため、女性を取り込めればと考える。(鳥根)</p> <p>支援訓練の実施機関の撤退や委託訓練との兼ね合いから、申請件数が減少している。そのような中、実施機関の新規開拓を進めている。講師の確保など採算の関係もあり申請にまでいかない状況だが、認定上限数の定員確保ができるよう努力している。(鳥根)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>訓練説明会は、参加者数が昨年合計を今年半年でオーバーしている。興味がある人はいると思われる。求職者の潜在的なニーズが把握できれば、コース設定に生きてくるのではないか。(奈良)</p> <p>制度の変更が度々あり、労働局、関係機関等とこういった会議で情報共有できるが、現場での意見等を交換し、事務レベルの連携を定期的にとっていきたい。(鳥取)</p> <p>求職者支援訓練の定員が充足されておらず勿体無い。(長崎)</p> <p>本省が「愛称やキャッチフレーズを作って周知活動を」というが、なぜそういう方向性になるのか？もっと現場に向き、周知活動をするとか具体的な方策を打てばよいのに、その方向に走ることが疑問(宮崎)</p> <p>パンフレットについて、それぞれ制度が違うこともわかるが利用する立場からすると分かりにくいので改善できないか。(千葉)</p> <p>パンフレットの作成を検討される際は、雇用型訓練も含めた形で作成してもらいたい。(千葉)</p> | <p>年々、受講生の応募が減っている状況にある。通常1クラス20名で募集をかけるが、介護分野に関してはこれまで定員を充足していたが、28年度は8名の応募のみであった。(沖縄)</p> | <p>資格が取得できる2年コースは、入校率が昨年と同様、充足率が低調であった。景気回復に伴い、長期の訓練は敬遠される傾向があると思われる。(島根)</p> <p>訓練の相談に来所された方、実際に訓練を受講した方にどのように訓練のことを知ったのかアンケートをしてみたところ、70～75%の方がハローワークで情報を得たという回答であった。家族、知人から情報を得た知方も13%おり、口コミの力も大きいと思われる。様々な広報、周知活動を考えていきたい。(島根)</p> <p>求職者支援訓練は今年度の上半年は、12コース実施され、中止となったのは1コースであった。昨年度の同時期より状況は改善しているが、引き続き、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。また、各ハローワークより年2回、地域のニーズ報告を求め、島根県、ポリテクに情報提供し、訓練コースの設定の参考としている。(島根)</p> <p>生活保護受給者等に求職者支援訓練を周知するため、市のケースワーカーに対する研修会開催を検討している。また、昨年度に引き続き、広報誌等で公的訓練の周知を行う予定である。(広島)</p> <p>訓練が必要な求職者に対し、訓練実施機関による周知セミナー等への参加に対し、積極的に周知していくことが重要。(鹿児島)</p> <p>施設内の離職者訓練を実施しているが、応募者が減ってきている。ハローワーク等にも相談しているが、全体的に、求職者が減っている状況にある。ハローワークを利用していない潜在求職者への周知・広報のため、公的機関等にもお願いしているが、状況は厳しい。(沖縄)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>公的職業訓練の一元的なシステム稼働が平成29年度からとのことであるが、できるだけ早いタイミングで稼働できることを望む。(千葉)</p>   |   | <p>平成29年度に向けて公的職業訓練がインターネットで一括検索できるように開発中との話が厚生労働省からきている。(千葉)</p> <p>供給側の論理ではなく需要側の立場になって改善していきたい。(千葉)</p>                                 |
| <p>2<br/>地域特性を踏まえた訓練設定について</p> | <p>余剰定員の有効活用についての柔軟な対応、定員上限値を増やすことは効果的であると考え。(北海道)</p> <p>事務局からの「地域を引っ張っている先進的企業に対してアンケートやヒアリングを行う場合の企業選定等に関するアイデアを頂きたい。」との問に対して、<br/>東北経産局ではいろいろな調査を実施しており、例えば、本学(東北大)で行っている東北の水産加工業のイノベーションプロジェクトに経産局にも入ってもらい、水産加工の成功モデルは一体どういうものがあるのかという調査を行っている。経産局では、ものづくり系の調査も行っているので、情報をもらいながら一緒に行った方がよいのではないか。(宮城)</p> | <p>余剰定員の有効活用について、年度途中に柔軟な取扱いができることは大変良いことだと考える。(北海道)</p> <p>求職者ニーズ、ミスマッチ等を勘案し、どういうコースが必要か、訓練内容をどうすべきか十分な検討を行って計画を策定されたい。(秋田)</p> | <p>訓練設定については、付加価値のある内容を詰め込むことにより求職者は集まるようになるが、出口の就職のところで厳しくなる。そのバランスをコーディネートするのが難しい。(香川)</p> <p>応募者が多かった訓練コースを増やしてはどうか。(佐賀)</p> | <p>訓練実施機関が減少していることから、定員枠の柔軟な取扱いにより、新規の訓練実施機関が参入しやすいようにしていただきたい。(北海道)</p> <p>形としては両方ですが、入り口の部分としては地域・職種を決めてその中でカリキュラム等が関係して出来上がります。(新潟)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>地域ニーズ枠の考え方とは、開講する分野を地域で柔軟に設定できるという事か。ニーズに応じて変化できるのは、科目や分野なのか。それとも講座の中身、時間、日数なのか仕組みを伺いたい。(新潟)</p>   | <p>山形の地域ニーズに合わせて基礎コースを4割：実践コースを6割にその割合を変えた方がいいのではないか。(山形)</p>   | <p>県内にはWeb関係の1年制の専門学校があり、1年かけてしっかり技術習得する訓練を検討してはどうか。(佐賀)</p>                       | <p>建設機械等については、基礎コースで、社会人スキルと重機のオペレータを合わせて基礎コースで設定しようという考え方です。<br/>その他に、奨励金6万円でそれ以外に実践コースで建設系を設定しようという事です。<br/>今までは訓練は設定されておりましたが。やろうとしても機器や設備の経費が及ばないという部分もあったと聞いております。こういった点も今回の改正で実施しやすいものにしたという事です。(新潟)</p> |
| <p>地域枠コースの変更についての要因は(福井)</p>  | <p>来年度計画案の基礎コースと実践コースの割合、4:6は良いと思う。(新潟)</p>   | <p>県の農業大学校に併設されている農業の研修センターでも(支援訓練農業分野と)同じようなことを半年かけて実施している。そこの連携も必要ではないか。(宮崎)</p> | <p>地域枠を縦横関係から地域を指定して医療・介護関係のコースに変更し実施時期等を考慮して実施したいと考えている(福井)</p>   |
| <p>全体として弾力的な枠設定(「実践コースの分野分割を最小化」「新規参入枠の拡大活用」「設定割合を上期に6割)」の取り組みと理解。(岐阜)</p>  | <p>地域ニーズ枠で建設系重機オペレータを加えようという説明でよろしいか。今までは重機の操作関係はカリキュラムとしてはなかったのか。(新潟)</p>  |  | <p>県委託訓練では、訓練ニーズの変化に対応して、IT系、WEB系、ファイナンシャル・プランナー科、建築CADなどを新規に設定した。(岐阜)</p>   |
| <p>地域ニーズ枠の2コース(おもてなし人材育成科、総合ビジネス観光科)について、どういったカリキュラムで行っているのか？(和歌山)</p>  | <p>29年度と考えれば建設系を重点的にやっていくのは正しい方向だと思う。一般職種もそうだが、建設系は資格を持っている人を求めており、資格を持っている人の取り合いになっている状況。オペレータなどの資格を持った人が求められているのであれば、計画に載せてほしい。医療事務系の分野も求められているようであるのでパーセントを増やすのは需要に沿った形であると思う。(新潟)</p> |  | <p>平成27年度の地域コンソーシアム事業で、ショップスタッフ養成科と医療事務・歯科助手総合科の2コースを実施。女性というのを中心にコース設定をし、高い就職率を上げた。これを検証し、今後の訓練設定に活用していく。(兵庫)</p>   |
| <p>ニーズ調査をやっていることは一見良さそうだが、その時点の現状を示しているもの。社会は動いているので、ニーズ調査から何を具体化するのか、企画力が問われる。就職というのは、長期に渡る見通しの中で皆さんが決める。したがって、現状把握だけでは企画とは言えないので、そこにプラスアルファの未来を足していくべき。(岡山)</p> | <p>カリキュラムの検証・改善会議において検討を行っているトラベルスタッフ養成科について、就職先が留学生と競合すると思料するので、設定しても、就職に結びつか疑問を感じる(大阪)</p>  |  | <p>物作りの人材をもっと養成して欲しいという企業からの要望。工業高校も数が少ないので、普通課、総合学課、私立学校とかの興味がある方にも身につけてもらう。「ものづくり情報技術科」ということで、訓練コースの見直しをした。(鳥取)</p>  |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>求人サイドと求職サイドのギャップをどう埋めるかが職業訓練設定の課題である。(香川)</p> <p>訓練の実施時期について、求職者が多い時期に実施できるよう調整したほうがよい。(佐賀)</p> <p>(コンソーシアム事業について)観光分野等宮崎で推していくことは非常に重要だと思う。(宮崎)</p> <p>観光関連分野は、高度な能力等も必要となるので、求人ニーズを満たした訓練設定が必要である。(鹿児島)</p> <p>求職者支援訓練の認定上限数が全国で67000、うち千葉県が2600となっている。他県と比較した場合、千葉県の数値はどのように考えればよいのか。(どのような要因で数値が決まるのか)(千葉)</p> | <p>奈良県の課題は、女性の就業率が低いことであり、女性に特化した訓練ができれば良いと思う。(奈良)</p> <p>奈良県の特長である観光、サービス、接客は飲食店やホテルなど需要があると思う。訓練希望者があるのかわからないが、奈良県の特長として訓練ができないか。(奈良)</p> <p>事務局案の「販売サービス」については、求職者側にとってはニーズがあるが、採用側としてはいかがかと思う。もう一方の「観光サービス」が両方のニーズにマッチしていると思う。(香川)</p> <p>今回、事務局が実施した事業主団体へのヒアリング調査は有意的である。今後も継続してニーズ調査を実施し、提供してもらいたい。(香川)</p> <p>・全国共通分野は地域レベルで議論する余地はないのか。(熊本)</p> |        | <p>鳥取県内の中小の住宅工務店で、従業員に対して何か目標を設定したい、検定を含めて体系的な研修を考えたいという意見がある。高齢者の活用や障害者活用を含めて人材育成を考えていかないといけない。(鳥取)</p> <p>策定方針に基づいて、次年度計画を取りまとめていく。(島根)</p> <p>新しい訓練カリキュラムについては、県内において実施できる民間訓練機関があるかどうかの確認も必要である。(香川)</p> <p>求職者数のほか、訓練を実施できる施設数や実績等、都道府県によって異なっている。埼玉県では県の委託訓練が多く、その分求職者支援訓練は少ないなど、地域により特徴がある。千葉県は他県に比べ受講者も多く確保できており数値に反映されている。(千葉)</p> <p>平成28年度の山口地域ニーズ枠として若年者を対象とした基礎コースを計画し、現在開講中。次年度の予定として、現実に実施可能なコースとして同様のコースで実施したい。(山口)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>3<br/>人材不足分野について</p> | <p>介護・建設機械等重点的に実施いただき、少しでもミスマッチの解消に努力いただきたい。(秋田)</p> <p>託児所について、大病院等は託児施設を併設している所が多いが、従業員100人位の介護施設でも託児所を有しているところがあった。その施設には宿舎もあり、県外採用者もあり、人手不足に対応している。今後同様な施設が出てくるのではないか。(茨城)</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>改善後のモデルカリキュラム案(建設分野)は大変充実したものとなっているが、課題は応募者を如何に確保するかである。同様に、介護分野においても関係機関が連携して検討することが必要である。(広島)</p> | <p>製造業・建設業が足りないというようなことが実際現場ではあって、現場で欲しい人とそれを習得する人とのミスマッチがあるのではないか。(山形)</p> <p>人手不足分野の介護系分野で、最上地区で地域ニーズ枠を15人で適正な規模といえるのかどうか。(山形)</p> <p>小中高校生に対し福祉教育を実施している。小中学生は、純粋に介護職に興味を抱いてくれている。高校生には少し抵抗があり、イメージを良くしていく取組みが必要だが実際には難しく、人手不足が進んでしまう現状にある。(茨城)</p> <p>保育分野も人手不足分野。保育士経験者が、現場を離れ再復帰するれば人材の確保ができるという話があるが、今と昔では相当のギャップがある。福祉業界と協力し再就職促進の為の再教育が必要である。(茨城)</p> | <p>自動車整備や機械加工、介護分野では学生が集まらない。特に介護分野では、18～20歳の学生すら集まらない状況にあり、来年度から生徒募集をしない専門学校もある。(茨城)</p> <p>群馬においては、待機児童や保育士不足はあるのか。それに対応した訓練コースの設定はできるのか。(群馬)</p> <p>介護初任者研修に於いては実習に使用するベッドは1台に対して7名までとなっているので、定員を14名にしてもらいたい。(群馬)</p> <p>介護関係が非常に求人は多いけれどなかなか受講者が集まらないことについて、今後の取組にある地域的な就職率の差について分析が必要とあるが、現時点で構わないので何故これだけ郡内は就職率が悪いのか、何か兆候はあるのか。求人数はほぼ同じなのに就職率が悪いというのが疑問。郡内に行きたくないと言っているのか、国中で就職しているのか追跡ができていないのか。(山梨)</p> | <p>最近ハローワークも求職者だけを見るのではなく、求人者にもサービスを提供しなければならないので、求人者の方がこれだけ待っているのに、それに対する人がいない。特にスキルを求められるコースについては、あっせんの現場でのきちっと意識した訓練への誘導の取り組みを始めている状況である。(宮城)</p> <p>人手不足分野ということで、介護につきましては県のほうでもコースを増やそうと努力しているところですが。建設については、県の産業技術短期大学で土木エンジニアリング科を来年4月に新設することなどで対応していきたい。(山形)</p> <p>小規模所であり、求職者数が非常に少ない地域であるため、15人でも受講希望者を集めるのに大変苦労しているのが現状であり、適正なレベルであると認識しています。(山形)</p> <p>群馬においては、待機児童の問題は発生していない。委託訓練において保育士コースは設定している。(群馬)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>平成29年度に実施が計画されている「建設機械運転等コース」というのは、具体的にはどのような訓練内容ですか。(愛媛)</p>  | <p>建設業は現在人手不足であり、どの分野がと言われればすべての分野で足りない状況で、設計分野や公共工事の見積りを出せる人がいない。バブル後リストラがあつて見積りが書けるベテランがいなくなった。なおかつ現場の人がいなくなっており、すべての分野で不足している。<br/>建設業は公共事業のウエイトが高いので、平準的に毎年仕事があれば十分にオペレータや現場作業員を雇用できるが、仕事に波があるので仕事量が下向きになった時に雇用の面で非常に困るといのが一般論としての建設業界の意見です。<br/>県からの、雇用と訓練のミスマッチを考えていかなければならないという提案がございましたが、オペレータを訓練し公共事業の人手の充足を上げるとい事は、今はいいがオリンピック後オペレータの雇用をどうするか等の問題は難しい所。<br/>ただ、重機オペレータの養成を訓練に入れば、女性の進出も考えられるので対応できると思う。(新潟)</p> | <p>求人ニーズが高いにも関わらず、職業訓練を受ける人たちが少ないということは、今後国・県として募集人数を減らすということになるのか。それともこれだけ求人ニーズが高いのだから、受講者は少ないにせよ募集人数だけはキープしておこうという考えているのか。また、コース設定ということは、全体の数は減らすかもしれないけれど定員は変えないということか。(山梨)</p> | <p>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しているが、来年度拡充することを検討している。(福井)</p>   |
|  | <p>2020年のオリンピック、パラリンピックを見据えて観光業や宿泊業等の訓練はもっと必要である。訪日外国人が千葉県内に留まる観光コース等の知識を習得できるような訓練を検討していただきたい。(千葉)</p> | <p>労働人口がどんどん減ってきており、その都度次の課題が出てくるものと思われる。<br/>今は介護分野が懸念されておるが、その時その時のニーズに合った分野を重点的にやっていたきたい。(新潟)</p>  | <p>介護系事業所は特に人手不足で、また施設によって充足率に差がある。修了者が各自ハローワークで探しているだけなのか。企業側から修了者が集まっている場所に行ければ。そういう場所があれば就職件数も増えると思う。(三重)</p>   | <p>今年度は、建設関係で鉄筋工と型枠工、重機コースを1コース増やして3コースで実施しているが、応募者がなく、次年度についてはコースを設定するか検討しなければならない。(福井)</p>   |
|  |   | <p>医療や介護は訓練応募者が少ない、医療現場は人材を求めている、ミスマッチが起きているが、解決策が必要ではないか(福井)</p>   | <p>訓練生の中にも建設業に進みたいという方も少なくはない。なかなか門戸が開けていないのが実情。特に、この業界は資格・スキルが必要になってくるので、企業も即戦力、経験者を優遇していく傾向。何とか門戸を広げるような形を取って欲しい。(鳥取)</p>  | <p>介護・建設・製造分野では、訓練においても人が集まりにくい状況にある。(岐阜)</p>  |
|  |   | <p>介護の仕事については私の家内がパートで働いているが、例えば神奈川県でこういう仕事となると賃金が驚くほど違うというのを聞く。ある一定の技術を持っていて山梨で働く、神奈川で働く、最低賃金のこともあり仕方ないところもあるが、地域で賃金が違う。技術は山梨でも神奈川でも同じなのにとすごく思うので、郡内で働く人の時給と国中で働く人の時給が同じ仕事をやっても違うのかと考える。(山梨)</p>   | <p>介護について、初任者研修は幅を広げていただいて、まずは初任者研修を受けて、次の段階で介護福祉士を受けるための実務者研修といった案内をしていただけたらと思います。すぐに実務者研修を受けてもついていけずテストに不合格という方もいるので、そういったところでハローワークのお力をお借りできればと思います。(徳島)</p>                    | <p>サービス業は生産性、人材が不足している。非正規雇用も多いという大きな課題を持つ。卸、小売、観光、福祉、医療という部分で働き方改革を進める。国と同等な職業紹介を自治体が行えるようになったので、鳥取県版ハローワークとしてマッチングをはかっていきたい。(鳥取)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>その他分野の建設・製造業でも、企業側の努力で女性が活躍できる環境が整ってきているので、女性も長く勤めていただける職種ということを経済界を中心に啓発していくべき(兵庫)</p> <p>和歌山県の産業技術学院へのお願い<br/>・自動車工学の希望者が多く定員を超過希望者がいることから、地域では自動車整備の人材不足感があるので、定員を増やしてもらいたい。(和歌山)</p> <p>スーパー関係や運輸関係のドライバーが人手不足となっている。<br/>養成は特に必要ないが、雇用確保に向けたPRを行ってもらうようお願いしたい(和歌山)</p> <p>正社員の採用の84.1%がハローワークの経由。人材不足の中で、機械加工とか、電機機械が非常に深刻。その中で「ものづくり情報技術科」という訓練はタイムリーな取組だと思う。(鳥取)</p> <p>求職者が選べる状況にあるので、建設業の業界に行きたがらない、或いは賃金が高い所を選びたいという事が出ている。経営者の意見として、技術を持った方が良い。即戦力が欲しいがそれも不足している。(鳥取)</p> | <p>介護福祉士や保育士養成などの長期訓練を増やすことが有効。(佐賀)</p> <p>最近では建設業など人手不足感があるが、業種的に来年度の計画についての運動というのは、どんな感じで考えればいいのか。(熊本)</p> <p>農業の就職先というのは、いわゆる農業法人とか、食品関係も含めた感じになるのか。(熊本)</p> <p>介護分野については、29年度25%の定員配分割合ということだが、介護保険法の改正に伴い、有資格者の募集等が変わってくる可能性がある。また、那覇市では、来年度から総合支援事業という新しい分野の中で、これまで必要だった初任者研修の資格が特に必要なくなる可能性が出てきた。(沖縄)</p> <p>保育、介護関係の専門学校を運営しているが、介護については、かなり厳しい状況がある。介護福祉士の養成施設が4校あるが、現在は定員の半分も集められないという現状がある。景気がよくなるのは良いが、介護・福祉系に関しては、景気が良くなると希望者が減る、という傾向があるのではないか。(沖縄)</p> | <p>高卒予定者に対して、必要に応じて福祉・介護職を勧めているが、イメージ的なものも影響してか希望者が少ない。(広島)</p> <p>非常に難しい課題で「正社員実現加速プロジェクト」など従来の施策を着実に履行していくしかない。それにプラスして新しいことを検討したい。(高知)</p> <p>沖縄の産業の中で最大の稼ぎ頭は観光、次にITで、雇用創出の効果も大変大きいと言われており、重要な位置づけとされているが、常に人が足りないという中で、ミスマッチが起きている。沖縄県のアジア経済戦略の中でもITを重点的なものにしていく上で人材の確保が課題としてある。(沖縄)</p> <p>なぜ応募がないかについては、その要因・原因を産業界に示してあげる必要がある。産業構造上の問題もあると思われるが、待遇など就職する方が希望が持てるかなど、産業界も改善・改革をやらなければならない。(沖縄)</p> <p>館山周辺でも観光業、宿泊業に対する求人が高い状況であり、地元の人を訓練して職業につくことも限界がある。Uターン就職等の取組を進めている。千葉県内で訓練を行い、就職先が都内というところがないような仕組みも考えた上で実現可能のものとしていきたい。(千葉)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>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>外房方面は非常に高齢化率が高くなっている。しかし、介護分野の訓練コースについて千葉県内の実施状況を見ると外房方面で実施しているところが少ない。どのような取組をしているのか。(千葉)</p> | <p>外房と東南部は訓練実績が非常に薄い状況である。このエリアは訓練を実施できる事業者が少ないことに加え求職者も少なく、訓練を開講しても人が集まるかという事業者側の不安要因もあると思われる。(千葉)</p> |
|  |     | <p>建設分野は介護と同様、人材不足です。なんとかして建設人材を育成して増やしていただきたいと思えます。(徳島)</p>   | <p>今年度は情報系の訓練コースの設定がされていないが求人・求職のニーズがないからなのか。(栃木)</p>   |   |
|  |     | <p>労働力不足が深刻化して局面は変わってきているが、職業別でもミスマッチの傾向は変わらず即効薬はないか。(高知)</p>  |   |   |
|  |     | <p>人手不足の業界を踏まえた訓練設定の見直しは行っているか。(長崎)</p>                        |   |   |
|  |     | <p>その他の分野、特に農業分野のニーズが高いが、農業分野での訓練はどういう訓練をするのか。(熊本)</p>         |   |   |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>ニーズ調査の事業主の声の結果は、「低調な訓練分野の課題と改善法」に反映されているような感じがしない。次年度の実施計画に反映するのかもしれないが、関連性を教えてもらいたい。(宮崎)</p>   |        |       |
|  |     | <p>ITや介護関係の人材が必要ということで、一定のスキルを持った人材を採用できればよいが、初歩的な訓練をどんどん浅く広くやっていけばいいのではないか。特にIT関係は相当なレベルの方を求めて求人するので、企業内でも訓練を実施するなど、企業側の教育責任もある。(沖縄)</p>  |        |       |
|  |     | <p>経営者協会の方にも、IT関係については、人手不足の話は聞こえてきている。企業から、求人を出しても人が集まらないとの相談があるが、賃金だけでなく、働きやすさの部分も含めて処遇を考えることで、人材確保につながることもあったと、アドバイスした事例もある。(沖縄)</p>  |        |       |
|  |     | <p>千葉県は成田空港を抱えている。訪日外国人が増加している中、宿泊サービス、飲食業を中心に人手不足感が高まっている。時間給を上げたり、初任給を改定しているが人が集まらない状況である。(千葉)</p> <p>人手不足が原因でストレスとなっているためか、労働相談で多いのは運輸関係である。バス、タクシー等の運転手のニーズは高く、ミスマッチを非常に感じている。(千葉)</p> |        |       |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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   |
|------------------------------|--|--|--|---|
|                              |  | 介護系の訓練は求職者のニーズがあまりないのか。(栃木)  |  |   |
| 4<br>受講者属性等を踏まえた<br>訓練設定について | <p>高齢者雇用は大きな課題であり、訓練受講生の年齢別のデータを把握されたい。(奈良)</p> <p>委託訓練、求職者支援訓練の受講者は女性が多く医療事務はそれなりに人気はあるようだが、医療事務で就職している者はどのくらいいるのか。(栃木)</p> | <p>医療事務のニーズに関しては、どこの医療機関も高いスキルと即戦力になる人材を求めている。医療事務の基礎は当然として、PCスキルはワード・エクセルではなく、医療事務プログラムのスキルが求められている。また、患者サービスの面からも接遇の向上に期待があり、医療コンサルジュの講座や接遇のカリキュラムを組み入れては如何かと思っている。(青森)</p> <p>求職者支援訓練のその他の15%で、農業・観光などの分野があるようだが、実際どういことをやられるのか教えてほしい。(山形)</p> <p>コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者に対応した訓練コースの設定はできるのか。(群馬)</p> <p>全体に求職者が減少しているなかで、65歳以上の求職者の割合が多いとの説明だが、65歳以上の訓練は何か考えているのか(福井)</p> | <p>女性の人気職種は事務職、医療事務の人気もあがっている。しかし、医療事務は専門知識、技能、コミュニケーション能力等が必要。有資格者になればすぐに就職できるわけではない。求職者の減少に伴い、求人者側では人員の確保が課題となっている。(茨城)</p> <p>訓練生を見ていく中で、ジョブ・カードへの認識がまだまだ低い。ジョブ・カードをしっかり完成させて来られる方と、その存在さえもしっかりと周知されていない方もいる。この辺りの強化が今後の課題。(鳥取)</p> <p>建設業界において、離職率が非常に高い。社会人スキルに重きにおいている。当たり前の事が意外と身につけていない方も多。当社の方もこれからも推進していきたい。(鳥取)</p> <p>私どもの協会で行っている階層別研修(コミュニケーション能力やリーダーシップ等を養成する研修)を社会人としての基礎的スキルを身に付けさせたいという要望と連携させられればと思う(宮崎)</p> | <p>過去に農業分野で就農第6次産業で、作物を作ってそれを加工して販売するところまでの実技と学科をやっていました。観光分野については、まだ山形では設定されていません。そのほか、デザイン系・Web関係の科目やトリマー養成コースを実施しております。(山形)</p> <p>県は託児サービス付きのコースを実施している。27年度は5コース、28年度は7コースに増やしたが、利用者はあまり良くない。必要な施策とは思うが、訓練期間中だけの託児のため、利用者として使い勝手が難しいのではないかと。(茨城)</p> <p>女性の活躍を進める関係上、女性専用コースの定員を少し増やすことを検討している。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としている。(福井)</p> <p>女性の受講者が多いこと、子育て中の女性の方、女性や高齢者を対象とした訓練コースを念頭において、短時間の訓練コースの設定を検討している。(福井)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>障害者を取り巻く状況において、障害の重度化や多様化が進む中で、企業の雇用率改善も求められている。障害者民間活用委託訓練、特に実践能力習得訓練コースに係る委託先の積極的な開拓をお願いしたい。(長野)</p> <p>育児や介護等でブランクのある女性や非正規労働者のニーズに応えられるコース設定やカリキュラムの開発、及び受講促進をお願いしたい。(長野)</p> <p>IT系について、企業側は社内で活躍していただくというポジションのITと個人の方が自分の腕一本で食べていこうというレベルでは全然違う。ある程度のレベルの方に来てほしいという、企業ニーズの把握が重要であるとおもう(兵庫)</p> <p>今、広めているのがテレワークという働き方。女性の働き方を考え、介護とかの事情で外に働きに行けない、在宅で仕事をするような訓練を強化していくべきで、雇用の広がり、女性の活躍促進、そういったところが今後、キーになっていく(兵庫)</p> <p>高齢者(65歳以上)対象の訓練の設定はできないものか。(奈良)</p> <p>企業が欲しい人材は、まずコミュニケーション能力だとか、基礎ができている方。基礎ができた方が企業に来てくれれば後は内部でやるというのが、率直な意見。入口のところで基礎を勉強してきていただきたいという企業サイドの意見。(鳥取)</p> |        | <p>企業からの求人が増えていることを追い風として、在職者からの転職という形の就職相談が増えている。(岐阜)</p> <p>障害者訓練については実践のスキルよりビジネスマナーに力を入れてやっていきたい。(兵庫)</p> <p>鳥取県で11月に発達障がい者を中心としたオフィス型ジョブトレーニングセンター、クロスジョブ米子というのを開設した。こういった方は離職が多く、就職困難という面がある。オフィスを想定した実践的なジョブトレーニングをしていくというもので県内に広く普及して参りたい。(鳥取)</p> <p>「公共職業訓練で新たに実施してほしい又は強化してほしいビジネススキル」として、求職者、在職者共に「コミュニケーション能力」「ビジネスマナー」を強化するような訓練の要望が多い。これを受けて訓練カリキュラムの中に、検討を進めている。(鳥取)</p> <p>美容関連の事業所は小規模で雇用保険に入らない就職の方や例えば介護といった異職種への就職者も多い。また高知県としては幅広い分野を設定して興味がある方などの層を拾い上げ訓練することにより就職につなげたい。(高知)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>就職状況について美容関連分野の「関連就職」より「関連就職でない方」が多いようだが、需要がないということか。また訓練設定に問題は。(高知)</p> <p>人気のコースなどを踏まえた訓練設定の見直しは行っているか。(長崎)</p> <p>女性就労センターとの意見交換の中で、支援を必要とする若いシングルマザーがおり、子供が小さいので就職先が見つからない、また、職業訓練を受けたくても子供を預けられない、といった層のニーズが増え課題が出てきた。(沖縄)</p> <p>医療事務のコースについて、求職者支援訓練でも千葉県の委託訓練で実施しているような託児付き等のシングルマザーに対応するコースを増やすことも必要ではないか。(千葉)</p> <p>医療事務系の訓練が多いようだが、求人も同じように多いのか。(栃木)</p> |  |   |
| 5<br>訓練実施機関について | <p>自動車整備科について<br/>産業技術学院のカリキュラム内容に電気自動車、ハイブリットの技能習得は可能なのか？<br/>(和歌山)</p> | <p>最終的には就職率との関係があると思うが、求人として業界が人を求めているというところと、ここでカリキュラムとして設定するところのニーズが合っているのかどうか。(山形)</p>   | <p>OA関係は比較的に入参し易いが、医療事務は特別な基礎知識、教育指導法が必要であり、定員が充足しなければ、訓練ニーズがあるからと言って安易に入参できない状況にある。訓練に協力したいがボランティアではできない。(茨城)</p> | <p>ニーズに合った科目設定をする為には訓練実施機関、業者の開拓というところが重要になってくるものと考えています。(山形)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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  |
|--|--|--|--|
| (就職率の)パーセンテージは分母を何にするかによって随分違う。成績が非常によく見える表示では困るので、実態を正確に把握できるデータを次回は提供いただきたい。(岡山) | <p>就職率は一定の高さを示しているが、民間企業では年々設備が進化している中、公共施設では難しいと思うが、ポリテク、県の訓練内容は設備更新も含め、時代に合っているか。(三重)</p> <p>即戦力を育てているのに、就職できていないのは設備が就職先の設備に追いついていないのではないか。技術面や設備面で間に合わないなら、これを公共でやるべきなのか。(三重)</p> <p>パソコンや介護福祉士等の委託訓練の設備も委託先が揃えるのか、設備投資の委託費も出るのか。(三重)</p> <p>求職者支援訓練実施計画で、平成28年度、平成29年度とも介護医療事務系で長浜と彦根に地域枠を設置しているが成立するのか？地域的に難しいとは思いますが今後どのように進めていくのか？(滋賀)</p> <p>中小企業の従業員は学ぶ場が少ないので、在職者訓練に予算がつくのはありがたいが、民間を排除するようなことにならないようお願いしたい(兵庫)</p> | <p>受講者が減って求職者支援訓練に参入してもらえない。4月からプロジェクトチームを発足させて、最近申請されなかった学校や県の委託訓練をやっている学校へ足を運びお願いしてきた。3月までの推移で行くと、推測も含めてだが定員に対しての座席数は確保できたと思う(神奈川)</p> <p>訓練の中でデュアル型があるが、現場実習した企業にどのくらい就職されているのか。機材、人材、時間を割いて訓練を実施した現場企業のメリット(就職)はどのような状況か。(新潟)</p> <p>専門学校では、オールハイブリットを扱っており、電気自動車や水素自動車も主流になりつつある。(和歌山)</p> <p>委託事業を受ける側として、専修学校自体が減少しているため受けづらい状況。8分野中全く無い分野も4つ以上ある。新しい分野への努力をしないとイケない。(鳥取)</p> <p>医療事務では、就職の面接が苦手、テクニックはあるけれども人とのコミュニケーションがうまくとれない方もいます。これは所属する部署にもよりますが、保険請求になると点数計算が主になってきます。データ入力もしっかりできてカルテがしっかり読めるそういうふうな人を輩出していけばおのずと就職率も上がっていくと思います。ですから病院と人とのマッチングというものも今後考えていかなければならないのかなと思っています。(徳島)</p> | <p>先般実施された機械加工科は7割くらい企業と結ばれた。お互いを見ていただくことが大切で、うまくマッチングできる。就職率に関してはその時々変化します。(新潟)</p> <p>平成27年度就職状況によると、テクノスクール施設内デュアル訓練が100%、委託訓練デュアル訓練が80.5%と通常訓練より就職率は高い状況となっている。手元に資料はないが、正社員の割合もデュアル訓練は高いと私は記憶している。(新潟)</p> <p>求職者支援訓練の計画に対する認定率が43.8%と低いため、訓練実施機関へのPRIについて労働局に協力をお願いしたい。(岐阜)</p> <p>建設業で建築の重機を使える人材が欲しいというのが以前からある。委託先にできる所があれば、やれるが、県内にはフォークやクレーンを民間で教える所が無いので、設定できないというジレンマがある。(鳥取)</p> <p>フォークリフトであるとか、建設機材の資格であるとか、そういったコースを望まれるニーズはあるが、実際それを委託して行えるような実施機関さんが、県下ではないということで、これは来年度以降の課題。ニーズに応えられるような実施機関の開拓ということも考えていきたい。(鳥取)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>障害者にあつた障害者訓練があるように女性の方がしっかりと働けるようになる訓練カリキュラムがないと、申込者がどんどん減っていくのは当然。現状のカリキュラムをもっと見直す必要がある(兵庫)</p> <p>ポリテクセンターは就職率が良いとのことであるが、入所者より修了者が少ないにも関わらず就職率が100%の訓練科があるが何故か?(岡山)<br/>途中辞めの人もかなりいると今まで聞いていた。就職率は入所者に対するものか?修了者に対するものか?分母は何か?(岡山)</p> <p>求職者支援訓練の中止率が改善されている理由は何か。(長崎)</p> | <p>京都職業能力開発短期大学校で行われている高度職業訓練の受講生が大きく減少していることについて、京都だけに限ったことか、全国的なことか。(京都)</p>  | <p>求職者支援訓練の状況として、訓練実施機関が限られていることから、同地域、同分野の訓練が多い状況である。(山口)</p>  |
| 6<br>総論的意見について | <p>職業訓練を受講し就職に結びついた方の定着率を把握することができれば、訓練効果の参考となる。(岩手)</p> <p>「職業能力開発の効果的な実施に関する行政評価・監視－職業訓練を中心として－」の勧告に対する改善措置状況に関して、現在どのような状況で進んでいるのか。(新潟)</p> | <p>訓練認定枠数が当初500だったものが710に増加した理由は何によるものなのか。(秋田)</p> <p>○来年度は製造業関係で大量離職者が発生する事案がある。今後、人工知能、ビッグデータを活用した仕事の仕組みや質が変わってくる。人をどこに配置していくのか、受け皿としての職業訓練の枠組みは必要になる。(福島)</p>  | <p>委託訓練は施設内訓練より就職率が低い。委託訓練の数値目標を設定し、少なくとも全国平均は超えようと頑張っています(神奈川)</p> <p>【平成29年度愛知県職業訓練実施計画の策定】<br/>来年度の医療事務系の定員が50名程減少することについては、もっと枠がいただければありがたいが、規模が縮小しているのでバランスとしては仕方がないと思う。(愛知)</p> | <p>受講修了者の就職率は、比較的高い状況にあるが、その後の定着率について、把握していれば教えていただきたい。(青森)</p> <p>○企業ニーズと求職者ニーズとのマッチング、定員充足と就職実現の双方がより高いレベルで達成することはなかなか難しい。例えば、事務希望者を建設や介護に誘導することが望ましいのか?介護職へは訓練を受講しなくても就職できる状況がある等々。地域性(地域ニーズ)を踏まえたコース設定等が重要。(福島)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>在職者が自ら公的職業訓練を受講し、自分の力で賃金を上げるような仕組みを充実させて欲しい(大阪)</p> <p>子育て女性の訓練においては、毎日の受講は困難だと思われる。各地域に裁量性があればいいのでは。(奈良)</p> <p>できるだけ資源の無駄遣いにならないように、知恵を出し合って良い訓練コースを作って頂ければと思います。(和歌山)</p> <p>鳥取県は幸いにも労働情勢が改善されているがその状況が継続されるよう、引き続き雇用の安定、労働の質の向上が不可欠。委員の皆様は推進する立場の方ばかりなので、今日の意見がそれぞれの職務の場で反映されることを期待する。(鳥取)</p> | <p>公的職業訓練の愛称ができて、「職業訓練」という言葉が市民に与えるマイナーなイメージが愛称という形で解消されることを期待している(兵庫)</p> <p>従業員の技能開発ということで在職者訓練の取り組みを進めていただきたい。(兵庫)</p> <p>改正で、職業能力開発講習を取り入れられたのは、良いと思う。(奈良)</p> <p>職業訓練の応募はハローワークを通すので、応募者が少ないということは、問題は求職者を職業相談に導いているか、そこが一番の要と思います。(徳島)</p> | <p>受講生が就職した場合に「就職祝い金」を支給してはどうか。受講生の増加や就職意欲に良い影響があると思う。(奈良)</p> <p>委託訓練と競合して基礎コースの実践枠を希望する施設が増加して、新規で基礎コースで入っていただくよう認定枠を増やしたいという要望です。(高知)</p> <p>特定求職者比率で在職者数を除いた数を高知県の総人口の比率で見ると率が年々低くなってきています。(高知)</p> <p>若者が県外へ流出している中、離職率も高い状況。資格も無く訓練も知らない層を、私共専修学校も就職に向けての訓練という形で寄与したい。(鹿児島)</p> | <p>総務省より2月に発出された勧告に対して、8月に各労働局から取組み等の報告がなされたものにより厚生労働省から総務省に出された第1回報告です。<br/>新潟では、新潟労働局と各実施機関で大筋を検討し、必要に応じてワーキングに図るスケジュールとなっております。<br/>当協議会においては、2番目の勧告「地域訓練協議会が中心となった原因の把握・分析、訓練内容の見直しの実施」においてニーズと実績の分析からはじめたいと考えております。(新潟)</p> <p>支援訓練について、現在、定員上限15名であるが、企業経営という観点から考えたときに、撤退していく訓練校が大変多く、訓練コース自体が減っている。<br/>来年度に向けては定員上限枠の増加を希望する。(兵庫)</p> <p>ジョブ・カードをうまく使うと企業と求職者の能力のマッチングが可能。或いは、自分のスキルアップとしての指針、目標設定のためのジョブ・カード。そういう全体的な仕組みを作ればいい。(鳥取)</p> <p>ハローワーク職員・相談員を対象とした合同での訓練施設見学会やわかものサポートステーションでの訓練説明会は全国的にも非常に珍しく、効果も出ていることから継続して実施していただきたい。(広島)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>日本全体で労働の生産性をいかに高めていくかが、殆どの産業分野で共通する課題になっている。職業訓練とか、或いはジョブ・カードの問題。そういった事柄も日本全体の労働生産性の向上。そのための労働の質の改善。これにいかに寄与させていくかということが、一番大きな課題になっている。(鳥取)</p> | <p>新規参入枠の上限値を20%に増加するという背景は。(高知)</p>   | <p>求職者支援訓練で基礎コース40%、実践コース60%の提案があったが、その根拠について詳しく説明してもらいたい。(栃木)</p> | <p>公共職業訓練施設では、定員に達するよう募集PRをしている。委託訓練は求職者側や求人者側のニーズに合わせ訓練科目や定員を見直しており労働局や機構と一緒に公共職業訓練を進めたい。(高知)</p> |
|  | <p>訓練生の就職について、訓練がどの程度役立っているのか、効果の面が少し聞こえてこない。就職させた後に、その職場が喜んでいるのか？満足しているのか？その数字は何かないか。(岡山)</p>   | <p>職業能力開発促進法に基づく、国の求職者支援訓練と県や機構が行う公共職業訓練の連携を図って一体的に今後はやっていくことだが、具体的にはどうということか。(熊本)</p> |  | <p>若者の県外流出は当県において喫緊の課題。関係機関と連携して県内企業の魅力発信等を行い、学生等に県内企業を知ってもらう取組等が重要と考える。(鹿児島)</p>                  |
|  | <p>ワーキング・チーム(労働局・広島県・広島市・機構広島支部)はよく連携が図られている。(広島)</p>  | <p>基礎コースから実践コースへの連続受講が可能となったが、定員650人の中には重複する者もいるということか(栃木)</p>                         |  | <p>京都市の観光産業で宿泊業の在職者訓練の需要が多いと聞いているので実施してもらえば有難い。(京都)</p>  |
|  | <p>景気改善基調の中で、訓練受講希望者が減少している状況で、訓練規模等を現状維持で行くというのは厳しいのではないか。(鹿児島)</p>   | <p>訓練受講者が減少傾向にあり、早期の就職を優先しているとの説明があったが、訓練実施機関として、どう受け止めているのか。(栃木)</p>                  |  |  |
|  | <p>求人が増えている(人材が不足している)状況のなかで、個々の基礎能力を高めない今後(仕事の)多様化に対応できない。個々の能力を高めるための訓練の必要性は(むしろ)高まってきている。(鹿児島)</p>  |  |  |  |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>7<br/>その他<br/>(上記1～6以外の意見)</p> | <p>eラーニング訓練の対象となるひとり親家庭等においては、パソコン環境が整っている家庭は限定される。制度化して実施することとなれば、パソコン等の環境整備にも配慮が必要と考える。(北海道)</p> <p>配布資料についての要望として、できれば、そこから見えてくること、その課題は何か、課題があるとすれば、その解決に向けた対策等を提起していただき、そのことについて意見を聴取するといった方が有意義と思われる。(青森)</p> <p>全体に求人難は続いているが、エリア別であるとか、職種別、雇用形態別で見ると結構差が開きつつある。それだけ細かい対応をしていかなければいけない現状だと思う。(宮城)</p> <p>「訓練ニーズ調査(企業用)」の結果報告で、パソコンの基本操作に関するニーズが一番多かったことに対して、必要条件と十分条件の違いがあるのではないかと。(宮城)</p> <p>計画数に対する認定申請数が乖離しているが、計画数に問題があるのでは(東京)</p> <p>障害者の職業訓練、公的職業訓練全体の中でどう積極的に生かすかという問題が突き付けられた感じがする。今後の私どもの大きな課題と言える(神奈川)</p> | <p>ものづくり分野の技能検定を受検する若者を対象とした、技能検定の費用助成が実現することから、ポリテクカレッジや技術専門学院においては、ものづくり分野の職業訓練への誘導やPRに取り組んでいただきたい。(北海道)</p> <p>eラーニング訓練の試行実施について、雇用保険受給者以外の受講者に、途中で辞めないためにも、ある程度の給付が必要と考える。せっかく試行実施しているのに、人が集まらないのではないかとという心配がある。(北海道)</p> <p>バランスシートについて、機械組立の求人倍率が非常に低い年間を通し求人が少ないのか、具体的にどのような求人があるのか教えていただきたい。(秋田)</p> <p>求職者支援訓練の規模が対前年比で18.7%減。求職者が減少している中では致し方ない。事務系についてなかなか就職できない人が多い。求職者に比し求人が少ないこともあるが、事務系への訓練コースの割り振りは必要であると考える。(福島)</p> <p>中小企業においては、人材確保が問題になっているので、各事業所に訓練修了者の採用について、理解していただくよう努力してもらいたい。(群馬)</p> <p>計画数に対する認定申請が乖離しているが計画数に問題があるのでは(東京)</p> | <p>託児訓練、建設訓練の必要性は実感できるが、東京の実情から見た場合、現実的ではない。地域の実情がなかなか反映されない等(東京)</p> <p>介護のコースでは一クラスに一人ぐらい精神的な障害をお持ちの方がいる。メンタルケア的なことも相談窓口として受けている。障害者を雇用していくうえで、産業界の活用があったり、求職者支援でも何か医療的な専門的なところと連携が図られたらよいのではと思っている(神奈川)</p> <p>求職者支援訓練の就職率が公共職業訓練の就職率より低率である理由。また、求職者支援訓練が中止となる理由。(長野)</p> <p>選考から入所までが長過ぎるので、その期間を考慮していただきたい。(三重)</p> <p>総務省勧告への対応で、職業能力開発に関する求人者ニーズ把握のための調査を実施したことだが、今後それをどうするのか？関係機関で今後どのように分析し、その結果を生かしていくのかをお聞きしたい。(滋賀)</p> <p>発達障がい者の就職に関して、事前の体験等を通し、本人がきちんと頭に入れる作業に数ヶ月を要する。就職解禁の時期が一律なので、期間が足りない状況。(鳥取)</p> | <p>障害者の問題は難しい。身体、知的はやりやすいと思うが一番求められるのは精神というところで、職業能力、スキル以外の部分、社会性をどう身に付けるかが一番重要かと思えます(神奈川)</p> <p>求職者の減少等で、訓練応募者が少ない中、施設内訓練、委託訓練、求職者支援訓練の実施時期や実施地域、実施科目コース等の調整を図っていく(福井)</p> <p>平成31年度に障がい者総合就労支援センターを立ち上げ、相談・訓練・定着支援の3機能を集約したプロジェクトを推進中。(岐阜)</p> <p>29年度地方訓練実施計画は、全体の訓練を含めたものというより支援訓練の方針なのか。(和歌山)</p> <p>業界団体ごとのジョブ・カードの活用を推進しないと広まっていかない。今は求職者側が視点になっているが、事業主側が使わなければ広く使われない。まずは従業員の採用から育成のところから企業がジョブ・カードを使っていく提言を建設業自体が考えていかないといけない。(鳥取)</p> <p>機構支部が実施したコンソーシアム事業について、県としての今後の計画を示してほしい。(香川)</p> |

# 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>今のところ注目されるのは介護系とパソコン関連がふたつとも大きなキーワードかなという感じがする。少しずれてしまうかもしれないが、例えば東京オリンピックが4年後に開催されるがその関連の仕事のニーズが増えてきたというデータはあるのか。(山梨)</p>   | <p>経営者側からすると障害者、精神障害者の方々がはたして組織になじんでくれるのかが不安。職業訓練という一つの組織、集団生活なりで適応性を訓練いただくのか、必然的にそういう機会になるのだろうかと思って非常に期待感はある(神奈川)</p>                            | <p>基礎コースを受け、キャリアコンを受けて実践コースへということはあるが、ステップアップできるかどうかをキャリアコンサルタントと一緒に話をすることで把握できるのか心配です。連続受講を希望した方にキャリアコンサルタントがOKを出せば、連続受講により経費もかかるわけですから、本当にその方のスキルアップにつながるかどうかキャリアコンの関門のところをどのように査定するかが重要になります。(徳島)</p> | <p>機構支部による検証結果が出揃って検討するつもりであるが、平成29年度は委託訓練への移行は予定していない。平成30年度計画として検討していきたい。(香川)</p>  |
|  | <p>山梨県にもっと工場誘致というのを積極的にやってもらいたい。工場を誘致すればそこにも人材が必要になるし当然職業訓練も必要になるし、仕事も増え、そうすることがまず第一歩かなと強く願っている。今の枠の中で議論しているのは少し限界があると思っていて、外部から工場がひとつ来ることによっていろいろなニーズが出てくるはずなので、山梨に来てくれるといいなと。待っていないで積極的に誘致してくれと願っている。(山梨)</p>   | <p>精神障害者は受入れ側もストレスを感じる。障害者一人に対してひとりフォローを付けるとか、昨年からはストレスチェックも求められている。訓練の中でストレスチェック的な観点があってもいいのではないか(神奈川)</p>                                       | <p>就職された人のうち「雇用保険適用就職率」というのは人を雇って雇用保険に入らなくてもいいのか。(高知)</p>  | <p>週20時間未満の勤務等で雇用保険の適用にならない場合があります。(高知)</p>  |
|  | <p>雇用を生むにはまず産業ということで企業誘致に力を入れている。今年度から全国でトップレベルの税額の優遇、助成金も今年予算上はひとつの企業に5億・2億とその誘致状況に応じて出す形で何企業か誘致を図っている。ただ、円安、円高の振れ幅の中で、企業が東京なりから出て、生産拠点を動かすのは地方ではなく海外。まずは県内に今ある企業に拡大し、元気になっていただく。そういうこともひとつの政策として進めている。実際に企業誘致をする中でネックになるのが雇用面。企業が拡大しようとするときに、そこに雇用できる人がいるのかどうかネック。人がいるところで企業を動かすということがあって、東京の周辺、圏央道の周辺には様々な物流拠点をはじめとして企業が進出している。同じ首都圏の中の進出ということで、厳しい状況の中で県外からの誘致、県内企業の拡大ということで、山梨県としては他県よりいい条件を揃えて、さらに東京事務所、大阪事務所にも人を置いて誘致活動を進めているところではある。さらなるPRIに努めなければならない。(山梨)</p> | <p>精神障害者ではいくつか失敗談も入ってくる。一回失敗するとなかなか難しい。訓練、技能が高いというのはまた次元が違う問題。人によって何時間仕事をしたら休憩するとか本人も理解する、障害者職業センターではその辺の研究もしていると思うが、企業とセンターの連携も重要になってくる(神奈川)</p> | <p>職業訓練制度が細かすぎて、教育訓練機関は訓練実施したくてもできない。(佐賀)</p>  | <p>現段階ではインターネットで自由に手続きできる形にはなっていない。(千葉)</p>  |
|  | <p>不本意(非正規就労)かどうかは当人の主観によるものなので、客観的には正規率を高めていくしかないように思われる。(岐阜)</p>  | <p>ハローワークからの要望を見る限り、これといってコースの要望がないので、新潟・長岡・上越といった大きなところではない小さいハローワークで設定できるコースを検討していただきたい。(新潟)</p>  | <p>毎年、同じような傾向であるが、ギリギリまで応募をしない人が多い。(県民性かもしれないが)。例えば、募集締切の1日から2日前まで、2、3人だった応募者が、締切当日には、30人になっているケースもある。また、受講したかったが、期日が過ぎてしまったため、諦めた人も中にはいると予測している。(沖縄)</p>  | <p>平成29年度の求職者支援訓練施設の募集に際して、同一地域での認定が偏在しないよう、県下を4地域に分けて地域優先枠を設定することを提案し了承を得た。(山口)</p> |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>求職者支援訓練で医療事務系とその他分野の就職率が低い、原因についてどのように考えたらよいのか？(滋賀)</p> <p>雇用保険適用就職率について、数字は良くないということだが、受講者が訓練内容に沿った就職活動をして、この結果になったのか？(和歌山)</p> <p>有効求人倍率が全国平均を上回るということで近年稀に見る状況。併せて正規労働者の雇用増大ということで改善されるよう期待している。(鳥取)</p> <p>色々な特性があり、多種多様な対応が必要な特別支援の生徒へのフォローをお願いしたい。(鳥取)</p> <p>東北では野菜の工場産業がかなりある。晴れの国岡山で野菜工場を作るとか、もっと考えるべき。水耕栽培に近いような、農業とも言えない、工業とも言えない、それが即小売店になり、小売店が野菜工場になる。六次産業化が岡山は遅れている。(岡山)</p> <p>業界団体が中心となって職業訓練する事例がテレビで紹介されていた。このように業界団体が積極的に能力開発に努めることは必要である。(香川)</p> | <p>受講者数や定員充足率など低調な実績となっているが、訓練実施規模数は多くないのか、実績に合わせた数にしたらどうか(福井)</p> <p>受講者数の減少傾向の中で、次年度の訓練枠は総枠を見直すのか(福井)</p> <p>訓練コース設定は、求職者ニーズ、求人者ニーズどちらに赴きを置いて設定しているのか(福井)</p> <p>資料No.5、職業訓練実施状況の退校者の欄、経理事務科①、ビジネスパソコン科①が非常に高い退校者数になっているが、退校した理由は何なのか、また退校した方にそれなりのアプローチをしているのか。パソコンや介護の関係の退校者も同じ理由か。(山梨)</p> <p>退校される方で、山梨もそうだが横浜でも社員を募集した場合に訓練中の方もくる。その方はもともと事務の勉強というか実務をしていて、止まり木的に訓練を受けている。そういう人が多いのかと聞いたらほとんどそういう人が多いということだった。退校してしまうという人は、特に事務とかパソコン、エクセル・ワードは普通に使えるけれど何かマイクロソフトの中でひとつだけできない、それだけをするために訓練に入って、中にはそれを勉強したら訓練を辞めてしまうという方もいるので、一概に訓練をされる方たちがすべてをやって終わろうという方だけではないため、退校というのはどうにもならない。今必要とされているもの、事務とかパソコンとかの人たちは特にそうなのではないか。(山梨)</p> <p>公的職業訓練の中では、求職者支援訓練の就職率が低いのが気になる。全国邸な傾向であるがこれを高めていく策がないものか。(岐阜)</p> | <p>介護保険制度は、国が決めて市町村が運営するため、様々な状況の中で資格がなくても雇いますよ、という自費サービスという呼び方の介護保険を適用しないサービスに今後シフトしていくであろうといわれているので、今後、資格イコール就職、というのがリンクするかが課題となってくると思われる。(沖縄)</p> |       |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>ワーキングチームの次回の開催はいつ頃か。(長崎)</p> <p>ハローワークに行きたがらない若者もいると思うので、インターネットを活用して職業訓練に行くことができるようにならないのか。(千葉)</p> <p>府が実施する若者就職支援等推進事業(地域創生人財育成事業)について、OJTの実施企業に半数の訓練生が就職している。就職を前提に受け入れ企業を選定しているのか。(京都)</p> | <p>新しいモデルカリキュラムが適正なのかそうでないのか判断が難しいので、改善後の検証も行い教えていただきたい。(愛知)</p> <p>2分野といわず、見直しの必要なコースについても検証できるような体制が必要ではないか。(愛知)</p> <p>ポリテク、委託訓練等、定員に対して応募者は多いが、入所時には減少している。選考基準はどうなっているか?(三重)</p> <p>求人倍率が高い中、技術を習得し、訓練修了したのに未就職者が何人もいるのは、就職支援に課題があるのではないか。訓練と就職はパッケージなので、課題を分析し、就職に繋げていただきたい。(三重)</p> <p>訓練修了者の就職について、少しでも望むところへ就職できるよう、試行錯誤して頑張っていたきたい。(三重)</p> <p>訓練修了者の就職先はハローワークの求人事業所か?多くの訓練があるが、事業主団体に訓練情報を流す等、企業へうまくコーディネートできるようなシステムを構築してもらえるといい。(三重)</p> <p>サポステとも連携して、本当に必要な方に訓練を受講していただきたい。(三重)</p> |        |       |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>就職支援に関して、就職面接会を実施するということが、中小企業の人材確保が難しくなっており、このような取組みをぜひ積極的に実施していただきたい。(滋賀)</p>  |        |       |
|  |     | <p>建設作業員の求人が少ない。また、介護の職員も集まらない中、介護については、外国人技能研修制度で外国人を企業に送り込んでいる。介護職は日本人にも人気があるが、圧倒的に人数が少ない。このミスマッチをどのように解消していくべきか(兵庫)</p>  |        |       |
|  |     | <p>求人が少なく求職者が多い、ミスマッチですが、求人がないのに訓練を広げる必要は無い。例えば、ポリテクはものづくり訓練が中心ですが、新たな幅広いコース設定などに取組んでみるのもどうか(兵庫)</p>  |        |       |
|  |     | <p>鳥取県が、「元気づくり総合戦略」の中で目標を立てて雇用問題にも対応しているが、労働局と鳥取県の連携強化というのが非常に重要なことだと考える。1万人正規雇用や障害者雇用のこと等の連携について、どういう風な進め方をしているのか、紹介して欲しい。(鳥取)</p>   |        |       |
|  |     | <p>労働局と我々経済界としても処遇改善の部分に、労働生産性をあげないと、地場の企業が生き残れないという恐怖を感じているので、是非労働局と連携していきたい。(鳥取)</p> <p>求職者支援訓練の基礎コースの中でも分野別に訓練を実施できるようになったということですが、例えば基礎コースの介護分野と実践コースの介護分野では何が違うのでしょうか。これまでの実践コースから短期で資格取得が可能なものが基礎コースに移ってくるということでしょうか。(徳島)</p> |        |       |

## 平成28年度地域訓練協議会(9月～12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>公共訓練(学卒)修了者の就職先について、県外が増えている感想を持った。何らかの変化があるのか。(長崎)</p> <p>公共訓練(学卒)の一部の科について就職率がそう高くない。業界で人手が足りているなら問題ないが、入校者の確保に努めていただきたい。(長崎)</p> <p>公共訓練(学卒)の一部の科について充足率が低い。どんな状況なのか。(長崎)</p> <p>国の方では常用の就職率があったが、県の方では就職率などの数字は分かるか。(熊本)</p> <p>詳しい分析をされており、貴重な資料で良いが、早めを送ってもらえると中身を精査したうえで、集中した議論ができる。(宮崎)</p> <p>ニーズ調査(求職者)の年齢属性に偏りがあるので、この結果をもって強く言っているものか(宮崎)</p> <p>欧米と比較するとサービス系の生産性が低いといわれているが訓練を通じての教育ができるか。(栃木)</p> <p>委託訓練について就職率の目標が70%で実績が75%となっているが、人手不足で求人が多くなりそれにより就職率が上がったとみているのか。(栃木)</p> <p>地域優先枠について、各分野コースの枠との関係はどうなるのか。(山口)</p> |        |       |