

令和5年度 第1回 山梨県地域職業能力開発促進協議会

日時 令和5年10月31日(火)

場所 KKR 甲府ニュー芙蓉

- 1 開 会
- 2 あいさつ
- 3 委員の紹介
- 4 議長選任
- 5 議題

- (1) 最近の雇用失業情勢等について

中略

- (2) ハロートレーニングの実施状況について

山梨県産業労働部、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構山梨支部、山梨労働局より、令和4年度及び令和5年度の公共職業訓練、求職者支援訓練に係る受講者数、開講コースの充足数、就職数等の状況について説明。

- (3) 地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループ活動報告について

山梨労働局より、山梨で実施したワーキンググループの活動状況を報告。

○議長：ここまでで、ご意見を一度伺いたいと思います。

○構成員：先ほど公共職業訓練の中で、地域の実情に合った訓練をしているというのがあって、特に山梨県は農業というような、話があったのですけど。

そういう中で地場産業、われわれは地場産業を心配している中で、今本当に職人の不足みたいなことを言われていまして、宝石の町甲府と言われている中で、そういう地域の地場産業のコースみたいなのがあってもいいのではないかと。

先ほどのコースを見ると、一般的な建築とか製造業の金属加工とか、そういうものは多いですけど、やはり山梨の特徴的な地場産業も公共職業訓練のコースが、特に地場の関係は宝石学校があるので、そこに色々な機械とか体制が整っているので、そういう所で違う職業に就いて、山梨地場産業の宝石業界に訓練をしてみたいという方も、いるのではないかと思います。ぜひそういうことも検討してもらえるとありがたい。

○議長：それは山梨独自ということで、その訓練はコースを設けることができるのですか。

○事務局：公共職業訓練の委託訓練等につきましては、民間企業ですとか専修学校さんへの委託ということで、委託先で教えていただくというような訓練になっていますので、教えていただく先を公共に限らず、普通のパソコンですとか、介護系も探すのにすごく苦労してい

るような状況がありまして、ぜひ教えていただける所があればカリキュラムですとか、地域の産業界もどういう人材が欲しいのかということも、教えていただきながら設定をしていくということ是可以のですけれども、まずは委託先の確保というところが一番先に、枷になるかなと考えております。

○構成員：できるか、してくれるかどうかは別にして、この間実は新しく山梨県に進出してきた会社があるのですね。そこはテレビショッピングなんかで、BSで山梨のスタジオから放送しています。そこは実際に製造もしているのですけれど、今まで宝石の研磨とかというと、汚れて汚いとかそういうイメージがあったのですけれど、本当に事務所にクリーンルームを作ったり、水素を使って溶接とか、そういうこともやっていて、新しい技術を使って製造をして、若い人にも職場環境を整備してやっているような企業もあるので、そういう所はまた紹介をさせていただきたいと思っています。

○構成員：非常に盛りだくさんで色々なことをやられているということ。大変なことだと思っています。何かをやりたいと思えば、必ず見つかるのではないかなと思っていますけれども、ここまで広げてしまうと、それぞれのコースに対して、どこまで関われるのかというのが難しくなってくるのではないかと。

ですから、もう少し絞られてもいいのかなというところがありますね。国からこれだけ全部やれといわれているから、全部やるんだと言われてしまえばそうなのですけれども。

それからもう1つ今の、介護系のことをおっしゃいましたけど、実は私、介護系学校を持っております。受講者とか、若者で目指してくれる人が極端に少なくなっています。

今まで例えば、二桁ぐらい来そうだなというのが数年前だったのですが、今は来ても1人、2人です。そういう状況ですので、もっとそういったことをうまく宣伝してもらうように、知事にもいろいろとお願いはしているのですが、どうしても介護系というと、どうしても非常に暗いイメージしかないということで、もう高校生は見向きもしません。そういうような状況なので。

たくさん質問があるのですが時間がなくて、1つだけ質問させていただきたいのですけれども。まず6ページの教育学習支援業というのが、求人数が減っている、新規求人数が減っているということなのですが、これはいったいどういうことなのでしょう。

私がいつも高校もそうなのですが、教員を探すというのが非常に苦労しています。ですから、私のほうも来ないということでハローワークに出していますけど、それが減っているというのは、満たされているとは思えないので、それが分からないということ。

それからもう1つ、医療・福祉系も減っていますよね。これも減っているというのは僕には理解ができない。というのは、私ども100%どころではないですね。400%、500%の求人数をいただいているのですけれど、それが全く満たされない状況です。そういった状況なので、この産業別新規求人数の推移という数値がよく分からないということがあります。

その他ですね、もう1つだけ質問させてください。IT関連ですけど、今「DX、DX」と言われていますが、DXを実際に行うとなると、ITだけの力ではちょっと無理なのですね。もちろんいろいろなコンピュータ関係とか、インターネット関係とか、いわゆる情報系のものは絶対これは必須です。ただ、それだけではIT関連の力しか付かない。

そうではなくて、DXになった場合にはIT関連プラスビジネス関係。例えば経理ですとかいろんなものをプラスしなければ、DXの人材とは全く言えないわけですけども。そういった面でDX関係のものをやられるというときには、例えば最初にIT関連やって、その次にはビジネス関係やってというような、順序立てたものというのは考えられたのか。それともそういったものが組めるのかどうか。

IT関連終わったから経験者ですとって就職はできませんので。逆にビジネスやっていてDX関係の技術者です。できますよとは言えないので、両方がないとDXは無理ですので、そのあたりはどういうふうに考えられているかというのも、一番お聞きしたいなというところです。

○構成員（労働局）：私から新規求人についての教育学習と医療・福祉が減少しているということについてお答えさせていただきます。まず教育学習支援業でございしますが、こちらについては昨年度、全国で展開しております大手学習塾が山梨県においても大量の求人を出しておりまして、その反動減。今年度はそういった要因による求人増がなかったということによる求人の減少となっております。

○構成員：ということは、免許を持っている方の求人ということではなく、単に学習支援ということをしているということでしょうか。教員ではないですか。

○構成員（労働局）：教員ではないです。

○構成員：分かりました。

○構成員（労働局）：それから医療・福祉につきましても、こちらも昨年度が新規施設のオープンに係る求人が多数出ておりましたことで、今年度はそういったものがなかった。これも反動減ということになります。ただし、医療・福祉関係におきましては、事業所の方からは人手不足だと。人が足りない、対応できないというような切実な声はいただいておりますので、今月は求人が減となっておりますのでございしますが、人手不足という状況には変わらないという状況でございます。

○議長：残りの議題もありますので、これを終わらせないわけにはいかないのですが、また最後に時間がありましたらご意見をいただきます。次に進めたいと思います。

(4) キャリアコンサルティングについて

山梨労働局より、キャリアコンサルティング事例の紹介とジョブカードについて説明。

(5) 山梨県地域リスクリテラシー推進事業について

山梨県産業労働部より、リスクリテラシー推進事業について説明。

(6) 次年度事業の山梨職業訓練計画の策定に向けた方針

○事務局：(6) の次年度事業の山梨職業訓練計画の策定に向けた方針になりますが、こちらについて、45 ページの資料 12 をご覧ください。私からは山梨県に関して実施する訓練の策定に向けた方針ということで、説明を引き続きさせていただきます。

こちら NO.1 のところ、26 ページの左側に、都道府県の施設内訓練の就職率がございます。こちらを見ていただくと、就職率が 66.0% となっております。こちらは特に営業・販売・事務分野の訓練修了後 3 カ月地点の就職率ということで、44.4% とかなり低い状況になってます。現在の数値は 66.7% と就職率は増加していますが、こちらの目標値を 82.5% としておりますので、それを大幅に下回ってしまっているところがございますので、こちらについてはジョブカードを活用したり、就職支援策の検討をするとともに、キャリアコンサルタントとの面談を実施とか、講師との就職相談の機会を増加することによりまして、就職率の向上を目指していきたいと考えております。

続いて NO.2 のところ、山梨県で行う委託訓練になります。こちら資料 25 ページの表をご覧くださいますと、介護・医療・福祉分野において、応募倍率が 55.5% と低い状況にはなっていますが、この分野の人材ニーズは非常に高いことから、引き続き訓練コースの周知や、ハローワークとの連携を強化することによって、この訓練の応募倍率の向上を目指していきたいと考えております。

山梨県の訓練に関する方針については以上になります。

○事務局（ポリテク）：3 番の公共職業訓練ポリテクセンターについて説明いたします。令和 4 年度離職者訓練実績報告について定員充足率が悪化していると報告させていただきました。理由といたしましては令和 2 年からコロナというかたちで、徐々に景気が悪化することが想定されるという状況でございましたので、定員数を若干増やして、職業訓練の実施の開設を進めていたところでございます。

今般、新型コロナウイルスが第 5 類に移行になり、ウィズコロナで行くということになりましたので、定員数も元に戻すという形になりました。令和 6 年度以降に、一部コースの定員を見直して、実施したいと考えています。

4 番目の施設内訓練と書いてあるものでございますが、在職者訓練でございまして、こちらは昨年度と同じですが、引き続き DX 社会への対応へ向けて、ロボット関連、または IoT 関連の、製造業に関わる部分の内容ではございますが、DX に対応した在職者訓練の実施に

ついて、引き続きポリテックセンターで実施をさせていただければと考えております。ポリテック分は、以上となります。

○事務局：求職者支援訓練につきましては、設定コース数が少ない基礎コースについて、課題とさせていただきました。令和4年度が1コース、令和5年度も第3四半期までで1コースの認定状況となっております。就労経験が少ない方には、基礎的能力を身に付けていただく基礎コースというものが有効ということを踏まえまして、労働局様とも連携をしながら、実施機関に基礎コースの設定について、働きかけを行っていきたいと考えております。以上です。

○議長：委員の方からのご意見・ご質問をお願いしたいと思います。

○構成員：DXの事で伺いたいのですが、先ほどのDXについてのお答えがなかったように思うので、それを聞いてから後でその質問をしたいのですが。先ほど最後にDXの話がされて、その辺がまだだと思ったので。

○議長：後からお伺いしようかなと思ったのですが。どうなのでしょう。DX関係のこれに対して。

○構成員：難しいようならまた。お時間が。

○構成員：それはまた後ということで。私からDXについて質問したいと思います。商工会連合会も今年度からDX専任職員を4名置いて、いろいろな会員企業を、約11,000事業所ぐらいあるけれども、いろんなDXの相談に乗っています。

その中で、今まで伺う中で、ちょうど今資料の12にも出てきましたが、ポリテックセンターさんの在職者訓練の関係。先ほど資料4でも令和4年度、5年度が出て。確か色んなメニューの中にDXの支援の冠がかかったメニューのもあったと思いますが。まず4年、5年での違いと言うのでしょうか、どんなものを充実させていっているのか。

それから、令和6年度に向けて、今後どういうふうにそこを充実させていかれるのか。そこをまず伺いたいです。

○事務局：ポリテックで行っているDX関係の訓練というところで、令和4年、5年度の違いというところでございますが、基本的には令和4年から5年にかけて、ロボット関連コースを増やしたというのが1つになります。令和6年に関しまして、現状まだ今後の12月の専門部会に向けて、次年度コースを計画中にはあるのですが、基本的には今年度の令和5年度のを引き続き令和6年度も実施するというので、同じものをコース数も変えず、

減らすこともなく実施する方向で、取りあえず動いて行こうかなとは考えています。以上で
ございます。

○構成員：色々な企業さんからの需要というのですか、ニーズというのでしょうか。オーダー
メイドコースなんかもあるようなのでうけれども。実際どんな感じなのでしょう。

○事務局：実際のところ DX 関係のコースでいきますと、山梨県の現状のニーズ状態でいき
ますと、電子関係、電子情報という IoT センサー関係は、ニーズ調査の結果から要望はあ
るのですが、定員いっぱい埋まるというのは日程の都合が合わないせいか厳しい状況が
続いております。ただ、数としては半分以上の、定員 10 名のところ 5 人以上という数値は
来るのですが、キャンセル待ちになるというまでには至ってない状況です。

対しまして、ロボット関連のコースになるのですが、本日と明日、高度ポリテクセンター
という千葉の訓練の施設からロボットを持ってきてまして、それを今講習としてやって
いる最中でございまして、こちらは現状 10 名程度、今回キャンセルが急遽でしまったの
はありましたが、7 名ご受講いただいております、キャンセルが出るまでは 12 名定員のところ
10 名の申込みがあったので、そういう意味でいくと、ロボット関連コースは山梨県下の企
業の方は、非常に注目しているのか、導入を考えている企業さんが多いのかなとは考えてお
ります。

○構成員：ありがとうございます。ポリテクセンターさんですから、製造業関係が多くな
ってくるということで、実際には製造業以外の産業も DX やらなければいけない。

いわゆる IOT だけでなく経営も分からないというのはあって、実際に離職者あるいは在
職者訓練で、この DX に向けてどんな取り組みをされていくのか。方向性を伺えればと思
いまして。そことわれわれも、ぜひ勉強をさせていただきたいと思っております。

○議長：私はずっとこの会議に何年も参加させていただいて、いつも感じることは、結局こ
ういう議論の背景には何があるのか。委員の方は訓練の内容が分からないのですよ。何をや
っているのか。極端にはテキストさえ、見せてもらえれば違う。

私は大学にいて授業評価ってありますけど、授業を見に行ったり、先生が見に行くんです
ね。こんなことを教えていると。後でみんな、あれはこうしたほうがいいという議論にな
ると、中身は事実作るんですね。

ということで、ポリテクの色々な分野がありますが、どんなテキストを使って何を教えて
いる。たぶん実際に見ると、こんないい内容とか、こんなことをやっているんだと分かった
ら、こういう意見はあまり出てこないんですよ。もっと具体的な内容というか、指摘が出て来
ると思うので、チャンスがありましたら、こんなことをやっているというのを、委員の方に知
らしめていただければありがたいなと思っております。

どうですか。他にご意見をお聞かせください。来年度ということに反映されますので、ぜひ貴重なご意見をいただきたいと思います。

○構成員：資料 NO.3 の 14 ページですけれども、下段に障害者対象訓練の状況が出ているのですけれども、1カ所 10 人定員に対して 14 人応募があったと。そういう熱心な方がいるのに 4 人を切ってしまったという。今後この辺を、定員 20 というパソコンコースがあるわけですけれども、そこまで増やすことは可能なのか。その辺はいかがでしょうか。

○事務局：実践パソコンコースでは 14 名応募者があったにもかかわらず入校が 10 名で、定員が 10 名だったというところもあるのですけれども、最近は精神障害の方が増加している傾向にあるのですが、なかなか訓練に耐えうる状態ではないまま応募をされた方というのも散見されるということは、実際に訓練をおこなっている就業支援センターからも聞いているところなのですけれども。

3 カ月訓練ございますので、そういうのに通いきれるか、また就職を目的とした訓練になりますので、就職につながるかというような観点で、就業支援センターで選考を行っているところでございます。

残りの訓練の増員に回せるかどうかというところなのですけれども、こちらも厚生労働省から委託を受けた訓練でして、定員数ですとか委託の上限額が国から提示されているところなのですけれども、県としましては今後の訓練の、例えば逆に応募が割れて人員に余裕があるようでしたら、委託先の受け入れ人数にもよりますが、少し増やしてもできるということであれば、調整をしてなるべく多くの方に受講いただけるように配慮をしていきたいと思っております。以上です。

○構成員：常々疑問に思っているのが求職者数。これを見るとだいたい瞬間値で 2,700 人いらっしゃるって、離職者用の訓練の定員が国のポリテクセンターで 400 人弱、県はだいたいは新卒者単位で、求職者の方のニーズにマッチした定員とカリキュラムになっているように努力されているとは思いますが、その辺のドンピシャというか、どこか足りないものがあるのか、これだけの毎月毎月の統計の中で 2,700 人から 3,000 人の求職者の方がいて、年間受け入れられる訓練校の定員、そのアンバランスといいますか、この辺の感覚をお伺いしたいと思います。

特に労働局さんは持っているはずですので、求職される方のニーズとポリテクさんの事業内容とのバランスで見て、ちょっと足りないかなと思っているのか。感覚的な部分で結構でございます。

○事務局：最初にポリテクさんの部分、製造業の部分ですけど、今のところ定員的にも訓練の内容的にも、山梨県の製造業を希望されている求職者と、基本的にはマッチしているのか

など思っておりまして、今のところ定員に対しては割れている方が多くて、希望者よりも定員のほうが多い状況の訓練もありますので、今のところポリテクさんの訓練についてはよろしいかなと思っております。

事務系の訓練が多いのが、求職者ニーズに合っているかどうかですけど、そちらについても求職者の中で事務を希望する方は多くて、求人はやや少ない状況がありまして、応募倍率的には高い状況になっておりますのと、そもそも事務の求人は、ある程度のパソコンのスキルがないとエントリー自体できないという求人が多い傾向にありますので、パソコンのスキルを学ぶというものも、定員数が多く従来からやっておりますけれども、求職者のニーズに合わせているのかなとは思っております。

あと医療事務などの分野につきましても資格が無いと、医療事務でもメディカルクラークとか、そういった資格でも何らかのものが無いと応募できない、エントリー自体できないという求人がありますので、そのあたりも、もちろん完全に反映するかと言いますと難しいとは思いますが、おおむね合致はしているのではないかと考えております。

○構成員：実は国の統計がありまして、一番ミスマッチしているのが事務の部分、求職者数に対して求人数が著しく少ない。年齢別に見ますと、求職者数の希望はフルタイムで25歳から29歳。若い人がフルタイムを希望して、60歳以上になりますとパートタイムを希望するというような年齢別の分担がございます。求職者数の年齢と勤務形態を十分分析されて、こちらのミスマッチもきちんとされているんだということは理解しましたけれども、特に事務系の方が、どういうスキルを身に付けなければ、企業さんにできないのかという情報発信を、もう少ししたほうがいいのかなど。

先ほどDXの話が出ましたけれども、私がDXを実際企業さんとお話をする中で、中小規模のDXは、自分で何かをやるわけではないです。既存のアプリをどう活用して自分の業務に生かすかというようなスモールスタート。大企業はみんな自前で徹底的に業務プロセスを見直してやります。

やはりどっち付かずの中途半端というとおかしいですけど、従業員数は100人から300人いかないぐらいの中小企業のDXをどう進めるかというのが、私は一番の課題だと思っております。要はITベンダーにお金をかけられないですね。

大企業だと思ってもそこにはかけられない。本当の大企業はぼんぼんかけていたんですけども。スモール企業は既存のアプリを使っていけるのではないかという部分をターゲットに置いた経営者向けとか、中堅のマネジメント層向けのDX研究なんか有効なかなと個人的には思っております。

○構成員：例年いつも思うのですが、求職者支援訓練の基礎コース、来年度の方針でも基礎講習について、有効に使えるような推進をするというようなお話しがありました。先ほどのワーキングの中でも、経営者からはコミュニケーションとか、そういった部分に

ついてもきちんとした、社会人としてきちんとした教育をして欲しいというような要望もありますので、ぜひ基礎コースをもう少し有効活用していただきたいと思うのですが、例年少ないことの分析とかなさって、来年度はこんなことをしようと具体的にどんなふうに推進というか、受講する方を増やそうとしているのか。その辺をお聞きしたいと思います。

○事務局：基礎コースにつきましては、4、5年ぐらい前までは、3コースぐらいまで年間設定されていた状況ではあったのですが、応募者が少なくて中止になった。そういった経緯がございまして、費用対効果で山梨では基礎コースは、申請を上げてでも開講には至らないということで、消極的な状況であったという状況がございました。

昨年度は第3四半期までも基礎コースの認定状況はゼロでしたので、第4四半期の認定申請の前に、私どもと労働局様と一緒に、心当たりのある実施機関さんに訪問をして、ぜひ何とか申請をお願いしますということで、昨年度は第4四半期に申請を上げていただいたところでございます。

実施機関さんも基礎コースの重要性というものについては理解をいただいているのですけれども、募集した際の受講希望者数が少なかったことですか、授業の理解度を増すためのフォロー、訓練生に対するフォローにかかる負担が大きいと。基礎コースを受ける方は、実践コースを受ける方よりも、気持ち的には固まっていない方が割合としては多いという部分で負担も多かったと。そういった部分でなかなかという状況だったのですけれども、来年度は少なくとも上半期・下半期、一定数の認定に至るように取り組んでいきたいと考えております。

○構成員：今のご説明ですと、実施機関に働きかけを強くして、なんとかそういうコース自体を開設してそこへの参加者を募ると、来年度はこういうことの対応ということですね。

○構成員：少し重複になるかもしれませんが、非常にコースなり分野の定員があって、その応募者があって求職者と、非常にいい数値が出ているところもあれば、先ほどもあったように、介護だとか教育のところが50数パーセントだということで、説明によるとPR不足なのかなというふうには受け取られたのですけれども、同じように周知をしていて数字が出ないということは、担い手がないのかニーズがないのか、そういう分析までもう少しして、定員を減らすだとか、コースを変えるだとか、そういう工夫も少しは必要ではないかなと感じたところでございます。

あともう1点、ページ数は記憶がないのですが、例えばホームページの関係もあったと思いますけれども、今なかなかそういうソフトもなくて、業者に委託をして運営だけをするという所がほとんどだと思います。

そういう中で、いろんなソフトがある中で、特定のホームページに特化した研修というのいかながなものかというのもあって、これも時代に即してないのか、そういうのは自前で

なく全部委託でやる時代になっているのかなというところで、そういう研修の有り無しも、もう少し検討していく必要があるのかなということを感じたところでございます。以上になります。

○構成員：私は日々訓練を運営している側というか、そちら側で業務をしています。訓練をしている側としまして、求職者支援訓練、委託訓練を開講させていただいております。主にここ数年は介護初任者研修を毎年という感じでやっているのですが、委託訓練ではここ数年、初任者研修を①②③④全てさせていただいております。

求職者のほうでは宅建を主として開講しているのですが、介護におかれましては、毎年集まりが徐々に減ってきていまして、それでも開講しなかったということは今までなかったです。少ない人数ながらも、今やっている訓練は7名ですが、毎回開講しています。ただ開講はしていますが、実際、年齢層が非常に高くなっていまして、今20代の子が1人。この前修了した方は平均年齢が53歳。8名で修了したのですが、平均年齢が50歳以上ですかね。年齢は60歳とかの方も大勢いたのですが、それでも皆さん前向きに、一生懸命介護の仕事をしたという思いで取り組んで、それぞれ就職を目指して内定をいただいたという声も聞きくのですけれども。

私は事業所さんと関わることも結構多いのですが、事業所さんからは本当に人手不足で困る。しかも今、介護分野におかれましては外国人の方が非常に多く、今は人が本当になくて、魚のいない釣り堀に行って竿を投げるようなものだとかたちで、皆さんよく表現するのですけれど。

コロナが明けてからは技能実習生とかもたくさん入ってきていますので、どこの介護事業所さんへ行っても、外国人の技能実習生が非常に多いなと感じています。

これからも初任者研修を運営させていただきたいと思っておりますし、少しでも多くの方が、日本の方が初任者研修を受けて、介護業界で活躍をしていただきたいと思いますので、送り出しのほうもよろしくをお願いします。

○議長：われわれ山梨県で生活をしていまして、どうしても他県の様子というのが入ってこないですね。例えば職業訓練、ポリテクにしてもそうなのですけれども、本県においての議論にどうしてもなってしまうと、他県の様子はどうなのだろうと。比較というのですか。そういうことを時々考えるのですけれども。

他の県ではどんなふうにも、例えば介護の問題とかありましてね。そういう中で、今日ここにいらっしゃるポリテクの所長にお伺いしたいのですけれども、他県の場合と山梨県を比較してぜひアドバイスといいますか、こうしたら山梨県いいんじゃないのと。何か感じるものがあろうかと思うのですけれども、いかがですか。

介護以外の職業訓練ということで。山梨県はこういうところがちょっとまずいでもいいですけど、こうしたらもっと良くなるよとか、こんなことをされたらよろしいんじゃないで

すかとか。そういう提案、できたらプラス思考のご意見を言っていたらいいと思います。

○構成員：他の県と比べると一番人が、人口が少ないというところがあって、どこの県も似たような形で、業種によっては定員に満たないところがあります。山梨県は製造業、特に半導体とか、そういうところの分野をもっと成長させていくとか、そういうところの支援を私もしていきたいと思っています。

○議長：労働局の局長には、まだ来て浅いので、あえて求めませんが、何かぜひお願いします。

○構成員（労働局）：ここで個別の事業所名は申し上げることはできないのですが、現状、介護の関係で言うと、コースも減っている、定員も減っている、これはなぜかというところ、しっかり要はそのコースに求職者だとか誘導していないからという問題意識は、厚生労働省として従来から持っています。

県内 7 カ所ハローワークがございまして、そういった所で私も求職者の方、訓練を必要方にはしっかり訓練コースをご提示して、誘導もさせていただいているのですが。全国展開を図っておられるある企業の方は、東京に本社を置いて、その本社の方が、47 支部を持っておられるんですね。そこに出向いて行かれて、主要なハローワークを訪問されて、どうかうちの委託訓練、介護の初任者講習、ハローワークさんぜひとも誘導してください。そういう営業をなさっているんですね。

ハローワークのほうも、そういう営業を受けないまでも、しっかり誘導をしなければいけないのですが、どうもその点が弱いというところもあって、介護の講習を設定されている大手の方が全国を行脚されて、ハローワークにも来られ、労働局にも来られ、お願いしますと。求職者の方に誘導をお願いしますと、そういうふうになさっていることもあって、先ほど小田切様がおっしゃったように、そこは本当にコースをしっかり未開講とならずに、建築研究社さんもそうですけれども、非常に営業努力をなさっているんですね。

ですので、ハローワークのほうでしっかり訓練をご案内する以上は、求職者の方を誘導して行く。そしてまた委託訓練で、介護であれば介護の訓練を実施される。そういった方としっかり日頃から意思疎通をして定員充足を図っていく。これは本当に必要かと思えます。

ですので、私ども公的ハローワークも含めて、そういったところでの周知が足りないものがございますので、そこはしっかりやりつつも、やはり民間の事業所の方との連携、それが大事というふうに私は思っています。以上でございます。

○議長：ありがとうございます。最後に締めていただきまして、ありがとうございます。時間が参りましたので、ここで会議を終了させていただきます。

ただ今いただきましたご意見等は、令和 6 年度以降の訓練計画に反映できるように、事務局にはお願いしたいと思います。

閉 会