

産学行政で実施されている職業訓練・研修等についての委員（所属機関御担当者）／協同組合等／企業の主なコメント

区分	現状・課題	取組のアイデア
委員 （所属機関御担当者）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研修を受ける企業の規模は、50-100名程度の製造業が多い。 ○ 研修利用は50人以下の企業は費用面で負担できない。 ○ 従業員50人以下の小さい企業は、訓練メニューを用意しても来られない。指導員を派遣するメニューも提案するが、なかなか利用されない。親企業（納入先企業）の現場での技術指導に頼っているのではないか。 ○ この地域の企業は、比較的人材育成はきちんとやっている。中小企業は、大企業との人材取り合いをあきらめて、在職者を育てるという傾向がある。 ○ 県が研修情報の一元化により瀬戸校の研修情報も含めて発信していくことは、校の知名度や研修認知度を高めることにつながるのありがたい。 ○ 研修の評価としては、例えば、全国的に、公的専門機関の研修を受けている企業の売上伸び率は、受講していない企業よりも高い。新規雇用者数についても同様。但し、この結果は、研修の直接的な影響によるものかは不明。なぜなら、業績が伸びている企業が研修を受講する傾向にあるため、研修効果のみが売上等に貢献したとは思えない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行政の役割としては、費用助成を含めて講習等受講をきちんとできる仕組みづくりが重要。 ○ 昔と違って、訓練と助成金を一体とした支援はできなくなっているが、これができるれば、という思いはある。
協同組合等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研修情報の一元化は助かる。いろいろな企業に来てほしいという思いはある。 ○ 人材育成事業として、国の補助金を利用して平成23年度まで組合事業としてセミナー、講習会を多数行うことができたが、近年、補助対象の産業分野から外れたことにより、事業ができなくなった。 ○ キャリア形成助成金は書類が煩雑。助成金の制度上要求されている就業規則の改正や一コース20時間以上といったような長期の講習はできない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公共の施設（例：専門校）も土日が使えれば、研修場所の候補になるかもしれない。 ○ 組合が、組合員の都合やニーズに合わせて日程／回数／テーマ等を柔軟に組める講習会、研修が実施できる補助金／資金援助が欲しい。
企業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 正社員以外に対して教育訓練は特にしていない。今後、そのような訓練をすることで能力アップによる昇給についても取り組んでいきたいと考えている【自動車部品加工】。 ○ 人材育成のため、外部講師の派遣等により社内研修を積極的に開催しているが、時間不足であり、十分でない【菓子製造業】。 ○ 人材育成については、社内では忙しくて教育できていないため、外部機関（ポリテクセンターや県の研修等）を利用している。【生産用機械器具製造業】 ○ 人材育成に関して現在はOJTで行っている【パイプ加工（業務用エアコン／自動車用）】 ○ 新人には1ヶ月間溶接現場で必要な技術を研修してから、持ち場のリーダーによる指導を受け、OJTを通じて一人前に教育している【ステンレス加工】。 ○ 新入社員を対象に地域活動（ゴミ拾い、駅前演説、地元小学校の掃除）等に参加させ、自分のことだけでなく、自分以外のことも考えられるように教育している【自動車部品精密切削加工】。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 溶接を主な作業としているが、現場では手取り足取り教えられないので、研修を実施してほしい。実施しているなら、情報の提供をしてほしい【精密板金加工】。 ○ 人材育成のための講習会などがあれば紹介してほしい【シリコン加工製造等】。 ○ 人材育成のために、他企業の工場見学をしたい。そのために見学する企業を照会するサービスがあれば利用したい。 ○ タイムマネジメントやプロセス管理の能力を伸ばすような訓練（研修）をしてほしい。中小企業では職場定着を支援する余裕がなく、新卒者の早期離職も多いため、メンタルのケアを中心に、職場定着の支援をして欲しい【人材派遣・紹介】。 ○ 職業訓練校で学んできて実際の現場では活かさない内容が多い。実際に活用できる内容を教育して欲しい【自動車部品加工】。 ○ 高等技術専門校の新規学卒者訓練、在職者訓練に期待している【プレバブ住宅施工管理】。 ○ 従業員に研修等を受講させる際の補助制度があるとよい【制御装置、機械装置製造】