

令和2年度地域訓練協議会(令和2年度第1回実施分)で出された主な意見 (主なポイント)

1. 制度周知について

- ◆ コロナ禍において、安心して受講できる体制整備が望まれていると考える。周知広報の際には、安心して受講できる体制であることを案内した方がよい。
- ◆ ハロートレーニング・アンバサダー（AKB48）の活用やメディアツアー等の企画・実施、またバス車体広告や地域情報紙への訓練情報の広告掲載など精力的に周知活動を実施している。

2. 地域の特性を踏まえた訓練設定について

- ◆ 講義はオンライン教育で、実技は通学時間に配慮して施設で行うなど、遠隔地の負担軽減を検討する必要があるのではないか。
- ◆ デジタル化及びテレワーク等による多様な働き方の推進に対応できる人材育成が求められており、これらに対応できる職業能力開発が必要である。引き続き、本県産業界のニーズに合わせた幅広い分野での職業訓練の充実を図っていく。

3. 人材不足分野について

- ◆ コロナ問題の中で来年度訓練を実施する上で、介護系の訓練については、職場見学や職場実習ができるか心配。見学・実習を重ねることにより就職への意識向上や実習先への就職につながるケースも多い。
- ◆ 企業の事業活動においてはデータ処理スキルが重要と考えられ、この分野の人材確保を強化すべき。

令和2年度地域訓練協議会(令和2年度第1回実施分)で出された主な意見 (主なポイント)

4. 受講者属性等を踏まえた訓練設定について

- ◆ 育児を行う方や高齢者に対しては、より短期の訓練のニーズがあると思う。
- ◆ 高齢者にもパソコン等のスキルが必要となっているため、高齢者向けのIT系訓練を設定していただきたい。

5. 訓練実施機関について

- ◆ コロナ渦の中、訓練（特に実技訓練）の実施にあたっては、種々の制限があると思うが、今後の対応として座学についてはリモート方式の導入などにより接触機会を減らして安全・安心な環境の中での運営も考慮が必要ではないか。（リアルタイム配信と受講者の好きな時間に視聴できるオンデマンド配信の併用など）

6. 総論的意見について

- ◆ 中小企業は情報分野が弱いところがあるため、中小企業が遅れている情報分野の訓練を、重点的にやっていただきたい。
- ◆ 令和3年度の計画には、コロナ禍の影響を踏まえて、訓練内容、定員等を反映させるべきではないか

令和2年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>Uターン希望者に対する県内の訓練情報周知により、Uターン促進のPRにもなる(長野)</p> | <p>コロナ禍において、安心して受講できる体制整備が望まれていると考える。周知広報の際には、安心して受講できる体制であることを案内した方がよい(群馬)</p> <p>実施する訓練の募集枠を有効に活用することが大事なため、応募者を増やす施策や取り組みを計画の中に盛り込んでどうか(埼玉)</p> <p>短期資格等習得コースの利用者はすでにいるか。人手不足解消のためにもPR願いたい(長野)</p> | | <p>コロナ禍の影響で、ポリテクセンターが実施している公共職業訓練(離職者訓練)の定員充足率が昨年度と比べて減少状況であるが、訓練説明会に参加して訓練をPRするなど、ハローワーク等と連携をとりながら、訓練受講者の増に努めたい(山形)</p> <p>定員確保が厳しい訓練コースは、ハローワークで訓練相談や案内などする際に、リーフレットだけでなく実際の訓練風景を紹介する動画等があれば積極的活用していただきたい(群馬)</p> <p>制度周知のため、ハロートレーニング広報活動のトピックス(AKB48ハロートレーニング・アンバサダー・永野芹佳さん(関西エリア担当)&メディアツアー等の企画・実施、また和歌山バス車体広告や地域情報紙ニュース和歌山PLSへの訓練情報の広告掲載など精力的に周知活動を実施している(和歌山)</p> |
| 2 地域特性を踏まえた訓練設定について | <p>訓練実施機関それぞれの定員充足率は郡部で低迷。特に、委託訓練などは都市部と違って訓練を実施できる事業者が少ないうえ訓練科目の幅が狭い。さらに遠隔地にあっては交通機関の利便性も芳しくなく通学面で支障がある。訓練は実技を伴うものが多いが、講義の部分と実技の部分と両方あるとすれば、講義はオンライン教育で、実技は通学時間に配慮して施設で行うなど、遠隔地の負担軽減を検討する必要があるのではないかと(宮城)</p> | <p>コロナ禍の影響により、今後、新規求職者が増加するおそれがあるため、雇用情勢の実態に応じて、臨機応変なコース設定や、追加の検討を願いたい(山形)</p> | <p>今後の社会情勢がどうなるか、未知の中での来年度認定上限値、柔軟な対応をお願いしたい(山形)</p> | <p>コンソーシアム訓練について、昨年度において開校したコース(ネットも使える「岩手ショップスタッフ」養成科)は、就職先として期待していた観光関連産業がコロナの影響で訓練修了時期に募集が縮小し、就職率が規定に届かず、見直すこととなったが、様々の業界・分野のニーズを把握し、次年度以降の展開に繋げたいと思っているので、協力をお願いしたい(岩手)</p> |

令和2年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>施設内訓練では、前年度とほぼ変わらないコース数を開講し、コロナ禍の中でも受講者数を確保して実施されており、地域内訓練ニーズに対応ができていると評価できる(富山)</p> <p>今年度は、コロナ禍ということもあり病院での実習受入交渉は困難であった事を踏まえ、医師事務作業補助業務につながるメディカルD科付きの訓練増を望みます。需要が伸びている業務(資格)です(富山)</p> <p>産業界、企業で必要なITスキルの掘り起こしと結果の訓練実施サイドへのフィードバックすることにより、ニーズに基づいたコース設定につながる必要がある(和歌山)</p> | <p>県内就職率は大きな問題なので、ニーズに合わせた訓練をどんどんやっていただきたい(福井)</p> <p>求職者支援訓練の科目を決定する際、地域の状況や特色を考慮し決定していただきたい(山梨)</p> <p>コロナの影響による学卒未就職者が増加する可能性等を考えると、求職者支援訓練の基礎コースについては増員すべきではないか(三重)</p> <p>コロナウイルスの影響により、新たな就職氷河期が出てくるのではないかとの話もあるが、重点設定の人材不足分野(特にインバウンド等)について、来年度の設定に入れるかどうか検討する必要がある(大阪)</p> | <p>失業者が多い中、介護の初任者研修は、一部の訓練コースでは開講するとすぐに定員が埋まる一方、都市部以外の地域では開講できないところもある。定員割れでも一人でも多くの方に職業訓練を活用し、介護に興味を持った方に受講してもらいたい。介護のマイナスイメージを払拭するために取り組んでいきたい(千葉)</p> | <p>令和2年度求職者支援訓練に係る認定上限値の拡充について、引き続き、雇用情勢の動向や訓練実施施設の状況等を勘案しながら、労働局と調整した上で、求職者支援訓練のコースを設定したい(山形)</p> <p>来年度の訓練計画、認定については、雇用情勢の動向や訓練実施施設の状況等並びに県下の事業主に対して実施した訓練ニーズ調査の結果に基づき、山形県、労働局と調整した上で策定していきたい(山形)</p> <p>新型コロナウイルス感染症が県内の雇用に与える影響については、注視が必要である。一方、これからのデジタル化及びテレワーク等による多様な働き方の推進に対応できる人材育成が求められており、これらに対応できる職業能力開発が必要である。引き続き、本県産業界のニーズに合わせた幅広い分野での職業訓練の充実を図っていく(山形)</p> <p>令和3年度求職者支援訓練に係る認定上限値については、現在の雇用情勢や訓練施設の状況に対し、多い人数設定と思えるものの、今年度同様、訓練のコース設定に当たっては、県内の雇用情勢の動向を踏まえ、複数の訓練が重複することがないように対応いただきたい(山形)</p> |

令和2年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>(新型コロナウイルスの影響により雇用状況の悪化が懸念されたことから雇用のセーフティネットとして求職者を支援するため、令和2年度の求職者支援訓練の認定規模を440人から770人へ変更したが、認定状況が良くないことからすると)認定規模増はあまり意味がなかったのではないかと(徳島)</p> <p>雇調金特例が2月迄となったがその後離職が増えてくるのではないかと心配している。そうなればニーズが変わってくるのではないかと。コロナの影響でどういう産業が成長していった、どういう産業が衰退していくか匂いなど感じて頂き、いろんなコース、カリキュラムを作ったりお願いできればと考える(熊本)</p> | | <p>公共職業訓練(委託訓練)の就職率は、昨年度に引き続き、低い傾向にあるため、新型コロナウイルス感染症の影響により不安定な雇用情勢であるものの、より効果的な就職支援訓練について取り組むので、関係機関の指導・協力をお願いしたい(山形)</p> <p>知識的習得コースの介護職員初任者研修、実務者研修は県下の労働環境を考え、なるべく多く設定したい。(千葉)</p> <p>機構では、今年度補正予算が組まれ、できる限りの認定規模を確保するため努力した。令和3年度の施設内訓練については、約1割程度定員を増やす計画をしている(静岡)</p> <p>静岡県では、今年度、公共職業訓練(離転職者訓練)は、補正によりリーマンショック時並の訓練数を用意する。来年度も、セーフティネットとしてしっかり確保し、今年度と同程度の職業訓練を用意することを考えている(静岡)</p> <p>令和2年度求職者支援訓練の地域ニーズ枠において、①「観光・おもてなし」②「託児サービス付き」③「IT」④「就職氷河期世代」の4つの分野を設定。特に、③「IT」④「就職氷河期世代」に対する訓練のニーズが高まってきており、コース設定につながっている(和歌山)</p> |

令和2年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>鳥取県では観光産業を成長分野と位置付けてはいるが、人材不足が深刻である一方で、養成する機関がなかった。そこで「観光人材養成科」を開設した。基本的な接客サービスに関する知識や技能をベースに地域の魅力に詳しくインバウンドに対応できる人材を養成する(鳥取)</p> <p>働き手となる(高齢者・外国人・女性など)その方に合った教育訓練が必要。リカレント教育を含め、個々の状況に応じた多様な働き方が出来るように環境整備を進めて参りたい(島根)</p> <p>県の長期高度人材コースについて、人手不足分野で、特に山口県は少子高齢化の中、介護、保育は最優先で実施すべき分野なので、定員を多めに確保していただきたい(山口)</p> |
| 3 人材不足分野について | <p>コロナ関連の離職者が多い業種に接客業等があるが、介護人材の確保という点では訓練を受講することにより人材を誘導することもいいのではないか(秋田)</p> <p>介護のイメージアップと給与を良くすることが課題と思う。例えば、中学生の職場体験では保育園と幼稚園、介護現場は人気があるが、高校、大学と上がるにつれて変化する。保育・幼児教育と介護の人材育成について、長期的に捉えないといけないのではないか。また、(千葉)</p> <p>介護福祉の仕事内容も変化しているので、イメージを変えるという意味では、ロボットと共存する介護福祉の人材育成もあるのではないか(千葉)</p> | <p>介護の訓練について開講しても受講者が少ない、いないというのは訓練カリキュラムに問題があるのか、介護職場そのものに魅力がないのか検証すべき、また、IT系の訓練についても高度な技術を持つ人材なのか、パソコンを打てるだけの人材でいいのか、線引きが難しいのでは訓練と学校教育などの住み分けをしっかりとしていかなければならない(秋田)</p> <p>新潟は高齢者比率が高く介護人材の確保と離職防止等定着対策が必要であるが、介護現場ではマネジメント力、特に若い世代に対するコーチング力が不足しているので、今後介護現場のコーチング力を学ぶ場が必要である(新潟)</p> <p>③コロナ禍で宅配サービスが急増し、現在ドライバーは大変な状況。大型、小型、宅配等ドライバーの訓練の必要性はあると思う(福井)</p> | <p>コロナ問題の中で来年度訓練を実施する上で、介護系の訓練については、職場見学や職場実習ができるか心配。見学・実習を重ねることにより就職への意識向上や実習先への就職につながるケースも多い(秋田)</p> <p>医療系の専門学校では看護・介護・医療事務等の学科が病院実習へ行くことが単位になっているが、(新型コロナウイルスの影響により)ままならないこともあり、今後どうなっていくのか懸念している(茨城)</p> <p>人手不足分野の訓練は人が集まりにくい状況となっている(茨城)</p> | <p>高校生、中学生の職場体験の実施状況は多様な職種の体験が目的で、一つに集中することはない。幅広い知識を得た中から進路選択をするとの観点で指導しており、保育や介護の職場体験に参加する生徒に男女の偏りは見られない。介護の職場体験に参加した生徒からは「大変勉強になった、また体験したい」という意見がある(千葉)</p> <p>就職率の低い分野があるため、それぞれの分野における問題点を把握し、改善につなげていきたい(福岡)</p> |

令和2年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>今後はDX(デジタルトランスフォーメーション)時代に対応できる人材が求められると予想されるので、職業訓練においても人材の質的向上が図れる訓練計画の策定・実践を目指していただきたい(富山)</p> <p>企業の事業活動においてはデータ処理スキルが重要と考えられ、この分野の人材確保を強化すべきだ(和歌山)</p> | <p>企業側の求める人材は、ネットショップスキル+AIスキルという双方向処理人材と思われるが、実態はメーカーサイドに人材が流れ、販売サイドは人材不足となっている。顧客情報分析も含めITスキル人材が欲しいという声は多い(和歌山)</p> <p>求職者も大事だが、在職者訓練も大事。IT関係の分野も人材育成が非常に必要だと思う。我々商工会は小規模なので、その分野はまだ未開発。小さい事業者の従業員が在職者訓練でできるように取り組んでいただきたい(鳥取)</p> <p>介護系にやり手がいらない。いろんな問題があるかと思うのですが、果たしてどういうふうな政策が介護職にもっと就いてくれるのか、(熊本)</p> | <p>前年度よりは介護の仕事に興味を持つ外国人が多くなっており、外国人支援センターからの問い合わせも来ている状況(千葉)</p> <p>長期高度人材育成コースについて、保育士と栄養士の定員充足率100%は良いことだが、介護福祉士が定員充足率30%代であることが懸念される。介護現場では、人材不足が問題になっているので、介護福祉士の訓練を増員し、景気に左右されない介護分野に委託費や奨励金を増加し人材確保を行っていく必要がある(三重)</p> <p>介護についてはこれまでも人材不足であったところ、コロナ禍で現場はより逼迫しており、人材を増やすことが急務。当機関では、訓練実施施設の敷地内に事務所がないため訓練を受託出来ないが、需要がある中で条件緩和をし、受託業者を増やすことも検討いただきたい(滋賀)</p> <p>介護コースの定員が今年度と同数だが、介護の現場は切羽詰まっているので、人数を増やしていただければ(滋賀)</p> | |
| 4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について | <p>女性の訓練機会拡大のために託児サービスなど社会的インフラニーズの新たな取り組みも行われており、女性が抱えている課題に対しても配慮がなされている(富山)</p> | <p>長期高度人材育成コースについて、定員充足率は低いものの就職率・関連就職率は高く、個人的には就職に繋がる有効で良い訓練コースだと思っているが、次年度では枠数が削られるとのことで残念である。どうにかならないものか(岩手)</p> | <p>女性活躍の観点からOA、簿記会計のコースを設定している。訓練時間の短い育児等両立支援(託児付きコース)を増やす(茨城)</p> | <p>コロナ禍で訓練ニーズに特徴が出てきており、求職者に「テレワーク」人気というものが高まってきている感じがある。人と接触しない働き方を、在宅勤務を希望する方がおり、そういった方にWebデザイン訓練の人気の高まっている。また、他の訓練でも周知チラシに「テレワークに対応できる」との副題がついていると問い合わせが増えることが多く、「テレワーク」が訓練ニーズのキーワードとなる気がする(岐阜)</p> |

令和2年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>育児等との両立のための「短時間訓練」について、訓練中は託児サービスを利用し修了しても、訓練修了と同時に一時保育も終了してしまい、すぐに(年度始まりまで)就業することができない方が多い。訓練期間の設定の改善を望みます(富山)</p> <p>これからは、高齢者にもパソコン等のスキルが必要となっているため、高齢者向けのIT系訓練を設定していただきたい(岡山)</p> <p>正社員チャレンジコースの受講者数が増えない要因として、コロナ禍で受講を控えたり、そもそも就職氷河期世代に課題が多いこともあると思うが、周知・広報の方法に問題はないのか。折角の新設コースなのでより効果的な周知をお願いしたい。(要望)(福岡)</p> | <p>中央の方針では、「ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練」が次年度の訓練内容に盛り込まれているが、当県においても積極的に対応してもらいたい(岩手)</p> <p>現コロナ禍での就職氷河期世代の受入は、短期雇用や非正規という不安定な雇用形態の方もいる一方、職に就くことも諦めて家に引き籠もっている方もいて、かなり難しい。アフターコロナとなった時、少子高齢化という状況は変わらないので、人手不足対策のために就職氷河期世代、特に職を得ていない方々、特に家に引き籠もっている方をまず外に出し、職に就くことの重要性を教えるような訓練を行えば良いのでは。どんな職業であっても職に就くことが大切だと言うことを職業訓練で伝えられないか(千葉)</p> <p>在職者訓練の内容が昨年と一緒というのはウイズコロナの中で物足りないと思う。県内の状況に合わせてニーズ調査の結果も踏まえて検討していただきたい(鳥取)</p> | <p>企業アンケートの中で、採用時に求める資質・能力について重視すべきことの結果をみると、どの業種も仕事への意欲・積極性が1位であり、サービス業であれば「誠実さ」が20%超えていること、各分野で重視する点が違うことを知ることができた。このアンケート結果を踏まえ育成・訓練にあたるのが大切だと再認識した(三重)</p> <p>コミュニケーション能力・ビジネスマナー・働くことの意味や仕事をする喜び・大切さを知ることが大切ではないかと言った意見があり、技術訓練+αの資質向上訓練の強化も必要(三重)</p> <p>育児を行う方や高齢者に対しては、より短期の訓練のニーズがあると思う(三重)</p> | <p>これからのデジタル化を見据えたITリテラシー、定住外国人には日本語研修をプラスしながら正社員就職に向けて力を入れていく(静岡)</p> <p>就職未内定のまま卒業する生徒や早期に離職する若者にとって、求職者支援訓練の基礎コースの一般常識やマナー講座といった社会性の醸成や、働く意義の理解、職業観の育成につながる講座が大切である。高等学校で社会性を醸成する取組を推進するが、求職者支援訓練でもそうした内容を加味してもらえると新規高卒者にとって有益である(三重)</p> <p>生産現場リーダーとしてのスキルアップニーズに対応した訓練内容の設定を行っている。エクセルでは中級～上級レベルのスキルを訓練内容に設定。また、求職者支援訓練の地域ニーズ枠で「IT」分野を設定しニーズに対応する(和歌山)</p> |
| 5 訓練実施機関について | | <p>コロナ渦の中、訓練(特に実技訓練)の実施にあたっては、種々の制限があると思うが、今後の対応として座学についてはリモート方式の導入などにより接触機会を減らして安全・安心な環境の中での運営も考慮が必要ではないか。(リアルタイム配信と受講者の好きな時間に視聴できるオンデマンド配信の併用など)(三重)</p> | <p>新型コロナウイルス影響により、5月には開講時期を1ヶ月延長した。また、デュアルシステム訓練では、実習先で受け入れが出来ないことから中止となった(茨城)</p> <p>県工科短期大学校に対する地域の企業等からの期待が高いにも関わらず定員を満たしていないことから、地域の期待に応えるためにも定員充足率の向上を図ってほしい(長野)</p> | <p>令和3年度より、製造業で人材ニーズのあるITリテラシー知識を有する人材を育成するため、生産情報プログラミング科を新設する。また、新型コロナウイルスの影響受け全ての訓練科で入所時期を1ヶ月ずらすこととなった(茨城)</p> <p>令和2年9月までの求職者支援訓練における入所率については、前年同期と比較し5.6ポイント増加している(茨城)</p> |

令和2年度地域訓練協議会(第1回実施分)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 |
|-------------|---|---|---|---|
| | | | | 設定の要望や改善の意見をいただいた中に、高齢者向けのコースの設定。IT情報系の訓練の実施について書かれているが、高齢者向けのコースについては、就職率の問題。IT情報系の訓練については実施機関が少ないことなどの課題を抱えている(鳥取) |
| 6 総論的意見について | <p>現状のコロナ禍において、座学についてはオンライン化の検討が必要ではないか。大学の場合、学部生においては座学の中でもオンライン教育は好評。就活と共存でき、また、オンデマンドのうえ早送りができるなど効率が良いとの話がある。さすがに大学院生からはクレームが多いが。医学部の実習では慎重に学生を入れながら行っているように、中身にもよると思うが検討は必要(宮城)</p> <p>コロナ禍で廃業や事業縮小に追い込まれる事業所が多い分野からの労働移動が起きてくると想定されるため、受け皿としてどのような訓練が必要か具体的な議論をするためにも、今後の計画策定の際には現状の分析を示して作成することで、議論がより積極的になって良いのではないかと(新潟)</p> <p>令和3年度富山県職業訓練実施計画策定及び実施に当たっては、コロナ禍の動向も踏まえて柔軟に対応できるように考慮して欲しい(富山)</p> | <p>山形県は企業努力とコロナ関係制度活用により、他県と比較し雇用は守られているが、今後も厳しい情勢が予想され、さらなる支援が必要と思われる(山形)</p> <p>コロナ禍でテレワークを導入している企業も増えているが、それに対応するような訓練が必要ではないか。雇用情勢が悪化する中、じっくり腰を据えて就労に必要なスキルを身につけられる職業訓練の充実が必要だ(茨城)</p> <p>追加配分について、雇用情勢が悪化している中で、雇用のセーフティネットとして求職者の就労支援の取り組みであり、大いに理解する(群馬)</p> | <p>コロナ禍における来年度の訓練について、感染予防の観点からどのように訓練を実施していけばいいかを検討してもらいたい(秋田)</p> <p>密を避ける環境に配慮した対応をしているが、就職するステップについて、コロナを踏まえた配慮はできていなかったと思うので、今後進めていきたいと感じた(愛知)</p> <p>コロナ対策が大変な時期になるが、コロナ感染予防と指導の両立をお願いしたい。引き続き委託訓練等の学びの場として専修学校が活用され、たくさんの方が地元企業へ就職・定着してもらいたい(三重)</p> | <p>新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、一般の雇用情勢が悪化しており、職業訓練等多様な支援が望まれる(山形)</p> <p>昨今の多様な職業観から、転職によるキャリアアップや、就労後の職業適性の再発見、さらにはコロナ禍における雇用情勢の不安定さも鑑み、求職者への職業訓練は今後ますます重要になってくると考えられる。職業訓練を活用した就職支援を今後とも推進していただきたい(山形)</p> <p>今後とも職業訓練の検証・見直しを継続し、充実した就職支援を推進していただきたい(山形)</p> |

令和2年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>令和3年度はコロナの感染拡大の影響により、失業率が悪化することが想定されます。このことを前提にこれまでの取り組みにこだわることなく、地域ニーズに沿った短期・長期の訓練プログラムの構築を含め、柔軟な訓練の計画・実施ができるよう対応の検討が必要と思われる(富山)</p> <p>新型コロナウイルス感染症の感染再拡大が懸念される中で、3～5月頃の低迷から脱出しつつあった経済が再び落ち込むことも可能性としてありうる。再就職を希望される方に対し、職業訓練コースの設定や、再就職のための訓練受講あっせんなどきめ細かなサービスが講じられるよう望む(三重)</p> <p>今後の人材開発のあり方に関する研究会の報告書の中で様々な提言がされており、次期の職業能力開発計画の策定に反映されると思われる。特に、新しい日常における職業訓練の充実、質の向上等、コロナ下の方向性に対応したオンライン教育等がある。これは一過性のものではなく、コロナ収束後も続くのではないかと思う。対面でしか習得できない知識・技能もあるが、新たな日常での学びの経験というものは職業人生の中で必要な体験であろう。今後、コロナ禍で産業構造が変化し、働き方も変化する中で、長期的にどのような人材を育成していくか、産業界、教育訓練機関、行政機関等が協働しながら考えていくことになると思っている(滋賀)</p> | <p>経済界から見ると、コロナ感染前までは少子高齢化が進み、各企業とも人材確保に苦労していた。その対応が女性の活用で、結婚や出産で家庭に入った人を戻そうとか海外の人材や就職氷河期世代を活用しようとの意見があったが、新型コロナの影響により各企業とも今はどうやって雇用を維持するかが課題。人材不足の業種は出向受入など知恵を働かせているが、新型コロナの影響は雇用において非常に頭が痛い問題(千葉)</p> <p>これまでは雇用の確保だったが、コロナ禍においては雇用維持、こういう状況の中で助成金等で急場をしのぐということになるが、今後、雇用をどうするか。連合が行う労働相談は雇用関係だけを見れば前年比でほぼ倍増。企業の業績が厳しい中で雇い止めや内定取消などの相談。労働組合がある企業は良いが、ないところの方達が切迫しており、どうにかしなければと考えている(千葉)</p> <p>中小企業は情報分野が弱いところがあるため、中小企業が遅れている情報分野の訓練を、重点的にやっていただきたい(新潟)</p> | <p>コロナ渦において、更なる影響による令和2年度下期への影響が懸念される。離職者を減らし、就業率を上げ経済の安定を図っていく必要がある(三重)</p> | <p>新型コロナウイルスによる雇用情勢の悪化に対応して職業訓練の拡充を図る。また、訓練カリキュラムも関係各機関と協調して、より適切な訓練内容となるよう柔軟に対応していく(和歌山)</p> <p>e-ラーニング及びリモート授業について積極的に周知・広報を行っていききたい(福岡)</p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響で先行きが見えない状況が続いています。雇用のセーフティネットは、現在において生命線ともいえるものです。訓練は、感染症対策を講じながらも受け入れ規模を拡大されるのは、大変なことだと思います。インバウンドも厳しい中ですが、外国人にも対応を続けていただけるのはありがたいことです。引き続きよろしく願います(東京)</p> |

令和2年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>訓練実施計画数や受講者数の減少に関しては、雇用情勢の回復が続く中において、今年3月の卒業生までは売り手市場であったことが背景にあり、職業訓練を受講する者が減少し続けたことによると理解している(福岡)</p> <p>雇用情勢の回復に伴い労働者は増加しているが、全労働者のうち非正規雇用が占める割合が増加し続けている。 受講者が減り続けている理由は、雇用情勢の回復だけではなく、このような問題にも着目し、公的職業訓練でも非正規雇用から正規雇用への転換を支援するような施策を講じて、職業訓練の対象者に幅を持たせることが必要であり、同時に周知・広報も欠かせない。(意見のみ)(福岡)</p> <p>コロナ禍において、リモートワークがより可能なIT業界への就職を希望している人が増えている。 なお、公的職業訓練のほとんどは対面で、受講を控えることもあり得るため、必要な人材が育たないという懸念がある。今後は、リモート訓練への取組みの強化も検討してほしい。(要望)(福岡)</p> | <p>コロナ禍で就職を取り巻く環境が大きく変わってきており、労働移動を速やかに行えるような科目の新設・廃止や定員の増減なども、来年度の計画を策定していくにあたり検討いただきたい(新潟)</p> <p>コロナになったことで、これまで採用ができなかった高校生にきてもらえるのではないかと期待し、今が採用できるチャンスと、とらえている企業もある(愛知)</p> <p>企業側に対してオンラインに関する技術・方法を教えているように、就職しようとする訓練生や学生側に対しても、そういったオンライン対策が必要だと思う(愛知)</p> <p>今後のコロナ感染症の収束見込みがない中、雇用に及ぼす影響が懸念される。補正予算により求職者支援訓練の規模が拡大されたことは評価できるが、応募率の状況がどうなっているか気になる。感染症対策(リモートも含め)には万全を期して実施してほしい(三重)</p> <p>公的訓練は労働者にとってセーフティネット。これまでは雇調金で雇用がつながっているが、雇用情勢は悪化の方向に向かうことも想定される。だからこそ公的訓練の重要性が問われる。各機関が連携強化し誰一人取り残されることのない訓練実施、特に労働局訓練室は従来のやり方では対応できない時期が来る事を肝に銘じて取り組んでいただきたい(鳥取)</p> | | |

令和2年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>施設見学をして実践的な訓練をされていると感じた。 コロナの影響で経済も非常に厳しい状況の中、求められる人材としては、協調性、好奇心、責任感、柔軟性やものづくり分野では、ものづくりに喜びを感じられる方が求められている(島根)</p> <p>令和3年度の計画には、コロナ禍の影響を踏まえて、訓練内容、定員等を反映させるべきではないか(愛媛)</p> | | |
| 7 その他 (上記1～6以外の意見) | <p>国もIT推進、デジタル化推進だが内容は多様。しかし、少しの工夫で効率化は図れる。たとえば、大学のオンライン授業は立ち上げは面倒だが、アプリ等の活用でスムーズに運用が可能だ。結果、時間的に効率化が図れ、かつモジュール、スキームの流用でモデル構築が可能。働き方改革にも寄与(和歌山)</p> | <p>未就職のまま終了した方に対しては、情報提供を継続するなどして、引き続き就職支援を行っていただきたい(岩手)</p> <p>訓練で受講した内容と関連のある職種へ就職した人の割合や、受講者や採用企業へのアンケート等を行った結果等についても今後示してもらいたい(大分)</p> | <p>高等技術専門校の再編計画を現在策定中。設置されている高等技術専門校5校を1校に集約することを計画。新設校を令和8年度以降に開校させることを目指す。県政運営の基本的な指針を示した「宮城の未来ビジョン」の柱の一つである「富県宮城の推進」を図るためにも、「ものづくり産業」に必要な職長(グループリーダー)の養成・輩出に重点を置く。今後関係機関の協力を仰ぎたい(宮城)</p> <p>中小企業から(人材育成について)いろいろと相談を受けている。在職者訓練実施機関などと連携を密に取りながら中小企業を支援していきたい(茨城)</p> <p>eラーニングについて、厚労省で学科は認められているが実習は認められていない。文科省では実技・実習もオンラインで可能なものについては認められていると思うが、公的職業訓練で実技・実習をオンラインで実施することが可能にならないか(兵庫)</p> | <p>コロナ禍の影響で、当センターが実施している公共職業訓練(離職者訓練)の定員充足率が昨年度と比べて減少状況であるが、訓練説明会に参加して訓練をPRするなど、ハローワーク等と連携をとりながら、訓練受講者の増に努めたい(山形)</p> <p>生産性向上支援訓練、IT活用力セミナーについて、山形県経営者協会、山形県中小企業団体中央会等に認定団体となっただき、会員企業向け訓練としての活用や、山形県職業能力開発協会主催の事業主との意見交換会に参加しての両訓練の広報など、引き続き関係団体と連携させていただきたい(山形)</p> <p>ハローワークの窓口では、デュアルコースを敬遠する求職者が目立つ。その理由は「企業実習先に就職させられるのではないか。」というものであったり、「教室での訓練だけなら良いが、企業実習に出向くのは抵抗がある。」と、変化やチャレンジに消極的な方が多い。中には、企業実習を希望する方もいるが少数である(福岡)</p> |

令和2年度地域訓練協議会(第1回実施分)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>コロナ禍の状況を勘案し、令和3年度全国職業訓練実施計画の策定に当たり、離職者訓練については、地域の実情に応じた支援をお願いしたい(東京)</p> |