

## 令和2年度地域訓練協議会（令和2年度第2回実施分）で出された主な意見

### ○ 周知・広報について

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により雇用情勢の悪化が懸念される中、職業訓練の重要性が改めて見直される状況にある。職業訓練を必要とする人にタイムリーに情報が届くよう、引き続き制度周知に努めていただきたい。
- ・ 従業員の学び直しが不可欠だと言われている。様々なプログラム（離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練、障害者訓練等）が用意されている公的職業訓練の周知がこれまで以上に重要。
- ・ 短期間・短時間訓練について、若者のひきこもりの対応をしている機関、シングルマザーの方たちの窓口など広く自治体への周知を進めるべき。
- ・ 受講者募集について、県と労働局との連携がこれまで以上に必要。

### ○ ニーズを踏まえた訓練設定について

- ・ コロナ禍によって失職する人や収入減で転職する人が人手不足分野にスムーズに転職できる取り組みをお願いしたい。
- ・ 社会環境の変化に柔軟に適応した訓練、特にIT人材の育成に力を入れていただきたい。
- ・ 経済団体などでもPCなどの個別訓練やセミナーを実施している。棲み分けや補完など、職業訓練との関係性の整理が必要ではないか。

## ○ 人手不足分野・成長分野の訓練設定について

- ・ 介護福祉分野は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、受講者数が減少している。介護・福祉分野への就職支援パッケージの推進を期待。
- ・ 中小企業は、資金面・人材面等の課題から、デジタル化への対応が遅れ、生産性が低下している。人材面での課題解決を図るため、デジタル人材の確保・養成に国と県が連携して取り組んでほしい。
- ・ いろいろな組織でシステム開発が必然になっているが、内部に専門家がないので、デジタル技術で現場と現場をつなぐことのできる人材の育成は重要。
- ・ IT業界は、SE、ネットワークセキュリティ、サーバー管理ができる人が不足している。より高度な訓練コースを整備してもらいたい。

## ○ 受講者属性等を踏まえた訓練設定について

- ・ 就職氷河期世代について、安定就労支援という目的のためには、「介護・建設・運輸」以外の業界への就職支援も必要ではないか。
- ・ 子育て、介護等で一旦離職しても、再就職のチャンスとなる職業訓練があることを知ってもらうため、オンライン受講や夜間の訓練設定を増やせるとよい。
- ・ 高齢者向けの訓練のコース設定が必要。内容的に民間より公共での対応が適切。
- ・ 障害者にとっては、パソコン、情報系は有利であり、情報系のコースを実施していただきたい。

## ○ オンライン訓練について

- ・ コロナ対策や新たな情報通信技術の発達に伴うオンライン訓練の円滑な実施に向けて、引き続き関係機関等が課題を共有していくことが重要。
- ・ オンライン訓練の責任者の養成講座（パソコンを使用した職業訓練、研修・会議等の設定、運営の基本操作ができる者の養成）を設定していただきたい。
- ・ オンライン授業で質の担保ができるのか、受講者の費用負担が増えないか懸念がある。
- ・ 受講者にはパソコン自体使えないという者もいる。また、ものづくり、介護、調理などについてはオンライン訓練は難しい。

## ○ 総論的意見について

- ・ 人材開発については、行政、産業界、地域の活動団体、NPO、大学等の教育機関、教育訓練機関など、様々な組織が協働しながら解決していくことがますます重要。
- ・ ワクチン接種がある程度進展したとしても、社会状況が簡単に好転するとは考えにくいので、今後の見通しを厳しめにみて対応策を講じることが必要。
- ・ コロナ禍後の新たなニーズを研究して、新カリキュラムを構築してほしい。
- ・ 職業訓練が有効だとはっきりわかるデータがあるとよい。

令和2年度地域訓練協議会（第2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 周知・広報について	公共職業訓練に関する広報にさらに力を入れていただきたい。（静岡）	コロナ禍での雇用環境は厳しくなっており、職業訓練の重要性が改めて発揮されるものと感じている。必要としている人へタイムリーに情報が届くよう、広報活動を引き続きお願いする。（青森）	新型コロナウイルス感染症の影響により離職者の増加が懸念されるので、これまで以上に求職者支援訓練制度について周知していく必要がある。（茨城）	定員充足に向けて、訓練カリキュラムや時期の調整だけでなく、受講者募集についても県と労働局との連携がこれまで以上に必要。（群馬）
	コロナには、負の側面のほか、移住者が加速的に増えるという面もある。移住者に対し、職業訓練があり、この土地で仕事をしていくことからサポートできることを窓口で周知したらよいのでは。（宮崎）	高齢者雇用安定法が今年4月に改正され、高齢者を含む従業員の「学びなおし」が不可欠と言われており、企業内だけの人材育成だけでは限界があり、従業員の自立的なキャリア形成を推進していくためにも、職業訓練は、その役割がますます重要になってくる。様々な教育プログラム（離職者訓練、在職者訓練、新規学卒者訓練、障がい者訓練、能力開発セミナー等）が用意されている公的教育訓練機関の周知とPRがこれまで以上に必要。（三重）	ポリテクセンターでは、第4次産業革命関連や電気工事事士の資格が取れる科は人気だが、住宅関係の科は苦戦している。職業訓練への関心が高まっているので、期待に応えられるよう、引き続き周知・広報等に力を入れたい。（福島）	QRコードを使用したチラシによる周知や、人が集まる場所へのポスター掲示をやめて自分のスマホなどからアクセスできる仕組みにすることなどは参考になる。（秋田）
	介護・障害福祉分野への訓練パッケージは、事業主、訓練機関にも周知を行いつつ、求職者の目に触れるようお願いする。（秋田）	生産性向上による時間外労働の削減や賃金引上げ、非正規雇用労働者・女性・若者・高齢者・外国人材など多様な人材活用・確保は、働き方改革の推進において重要な課題となっている。「働き方改革推進支援センター」との連携による周知が効果的であると思われる。（静岡）	短期間・短時間訓練について、若者の引きこもりの対応をしている機関、シングルマザーの方たちの窓口など広く自治体への周知を進めるべき。（愛知）	
			ポリテク滋賀では、今年度、受講者数は大きく増えてはならず、職業訓練現場としては定員に空きがあるということが非常にもったいないと感じている。コロナ禍での集合訓練を懸念される求職者もいるが、感染防止対策をしっかり実施しており、制度の有効な活用ができるよう、職業訓練制度の周知促進を図りたいのでご協力をお願いする。（滋賀）	
		全国予算が多額なので、さらに効果的な周知、広報活動をすべき。たとえば、好事例紹介等。（和歌山）		
		公的職業訓練の区分・実施主体・名称等をすっきりさせた方が周知の効果も出やすくなると思う。（群馬）		
		中小企業へより分かりやすく伝えることが望まれる。短期大学の開校、オンライン訓練の実施等は企業経営者の意識を喚起できる機会ではないか。（静岡）		
		若年者で職業訓練があることを知らない人達に広く周知を図ることが必要。中学・高校・大学等でも就業に対する授業や研修があると思うので、その際にハポートレーニングの広報を実施していくのはどうか。（静岡）		
	学卒者訓練の応募者が年々減少傾向にあるが、応募者を増やす対策を取ってほしい。（新潟）			
2 ニーズを踏まえた訓練設定について	WTなどの実務者会議等を通じて、ニーズにフィットするように対応するほか、競合と協調のバランス、ベストミックスを検討し、協議会でチェックしていけばよいのでは。（和歌山）	経協や経済団体の民間でもPCなどの個別訓練やセミナーを開催している。公共訓練全体のパイが多いため民間訓練等と競合関係でもあるが、協調、棲み分け、補完等の関係性の整理、バランスが必要ではないか。（和歌山）	コロナ禍によって失職する人や収入減で転職する人が、人材不足業種（必要とされる分野）へ、必要な訓練を経てスムーズに転職、定職化できるようさらなる取組をお願いする（三重）	コロナ禍で人材が不足している分野の人材育成を行う必要がある。（静岡）
	第4次産業革命のような新しい経済体制への移行過程への対応に遅れがあるならば、対応方針を再考察する必要がある。（福岡）	社会環境の変化に柔軟に適應した訓練の実施、特にIT人材の育成により力を入れて頂きたい。（群馬）		公共と民間の分担の明確な整理は難しい。公共は就職を希望している人を対象としているので単にスキルアップでもない。しかし今後は県全体で整理を図ることも必要とも思われる。（和歌山）
	長期高度人材育成コースは、定員が実態に合わせて大幅に削減されたが、定員充足率が高い科目も一様に定員数を減らしていることから、実績をふまえた割り当てがなされてもよいのではないか。（北海道）	アフターコロナのニーズに合わせた取組が大事。（埼玉）		今後県外からのUターンを考えている人が学習しながら地元の職業について知る機会になり、最終的にUターンで就職できるというスキームができると、県内の雇用が促進されるのではないかと。（鳥取）
		いろいろニーズを把握した上でのコース設定、カリキュラムの設定をお願いしたい。（熊本）		

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
3 人手不足分野・成長分野の訓練設定について	介護・障害福祉分野への就職支援パッケージは、公的訓練を介在させて、新型コロナウイルスの影響による離職者の再就職や介護・福祉分野における人材確保を支援する施策であり、推進されることを期待する。（宮城）	離職者訓練について、人材不足の深刻な分野や、成長の見込まれる分野における人材育成に重点をおくことは喫緊の課題。コロナ禍において、離職者数は増加し、一方、介護人材は慢性的に不足している。（千葉）	青森県では、医師会が看護協会に対し准看護師の免許を無料で取らせる企画をやっていた。現在の就労先から2年間学校へ行って、その後5年間辞めずに就業したら無料となるもので、新たなキャリアアップを目指して辞めずに資格を取得し、医療に強い介護職員を育てるという目的もあった。国でもそういった形でのキャリアアップの資格取得等を支援する動きがあってもよい。（岩手）	介護分野は例年、受講者数が低調な分野であり、令和2年度においては、コロナ禍の影響もあって、さらに受講者数が減少している。令和3年度は「雇用と福祉の連携」の取組みにより、ハローワークの職業相談窓口をはじめ、人材確保コーナーやわかもの向け相談窓口等において、介護分野の訓練の受講を積極的に案内するとともに、貸付金制度の周知を行い、受講者数の確保に努めることとしている。また、訓練終了後は訓練機関等と連携し、きめ細やかな就職支援を行う。さらに、受講者数や就職率の検証を行い、コース内容の見直しなどを関係機関に働きかけていきたい。（福岡）
	介護福祉分野は、新型コロナウイルスの影響もあり、受講者数はさらに減少している。介護福祉分野は、今後も人手不足が懸念される重要な分野であることから、コース内容について、「雇用と福祉の連携」との関連も含み、整合性、体系性の観点からの検討をお願いする。今後、社協との連携により受講者数が増加したとしても、コース内容が就職率の向上にどれだけ寄与するかについての検証が必要ではないか。（福岡）	長期高度人材育成コース及びIT、医療、デザインなど、今後、人材育成にとって重要な分野の充実を図ることが大切。（東京）	核家族が増加しており、他のコミュニティ（家族単位）との関わりが希薄になっている。高齢者の介護を目にする機会も減っている。介護に対するイメージ（3K、8K）が先行しており、就職先には薦められない、家族の反対もあり就職先を選ばれないこともあると聞く。より低年齢時に身近な職業としてとらえられるようになればと思う。（山形）	介護については、景気が悪くなると、ある意味「固い仕事」と認識され、男性の受講生が増える傾向にある。介護の訓練については、男性も女性も受講される訓練と認識している。（京都）
	福祉・介護の資格を取る学生もいるが、働く処遇の面に不平、不満を持っている。給与面・待遇面が仕事の内容に少し割に合わないという評価をしており、実際の職業として選択するか疑問。介護職へ働く評価を考え直していく必要があるのではないか。（富山）	介護・障害福祉分野への就職支援パッケージについては、人材確保の上でも有効なものとなると思うので関係機関との連携の上、積極的に実施していただきたい。（佐賀）	新型コロナウイルスの影響で、web会議が増加している。更なるコンピュータ関連の高度な人材育成に力を入れていただきたい。（岡山）	ICT関係の人材が不足するという予測もあり、今後の成長産業分野を補うことができる実践的な訓練内容のコースが設定されるとよい。（栃木）
	いろいろな組織で、システム開発が必然になっているが、内部に専門家がいないということが状況にあるので、デジタルの技術で現場と現場を繋ぐことのできる人材の育成は重要。（愛知）	介護の訓練については、コロナによるコースの中止や受講しても途中でリタイアしてしまう等の状況にある。訓練を修了した方は、ある程度就職するが、充足率は低い。外国人技能実習生等の受け入れも県の措置、緊急事態宣言後、全く入れない状況である。（富山）	今後の成長が期待できるIT業界であるが、IT系の専門学校ではより高度なスキルの育成を求められている。特にネットワーク系の需要が高い状況であり、より高い技術を指導することも必要。（福岡）	IT分野では高度な知識技能を持った人材が求められているため、需要に応えられる人材が育成できるような訓練内容に見直ししていくことなどを関係機関に働きかけていく。（福岡）
	IT分野の就職率は、基礎コース及び実践コースともに低い。これは、基礎コースは初心者向けで易しすぎる。実践コースは難しいために途中で脱落するといったことが考えられないか。即戦力になるためのコース内容とするため、基礎コースと実践コースの内容について検討の余地がある（→ 実践コースについて能力別にクラス分けするためには、制度の見直し等が必要と思われるため、本省に意見を伝えたい、旨労働局より回答）。（福岡）	長期高度人材育成コースにおいて、介護分野を中心としたコース設定となっているが、人材不足である保育士のコースがあってもいいのではないか。（徳島）	第4次産業革命に対応した訓練として、IT関係は大事だと思う。初心者レベルから高いレベルまで訓練設定されているのか。（大阪）	ITのための人材というよりは、製造業以外の福祉のような分野でも簡単なITのスキルと現場を繋げるような人が出てくるとよい。（愛知）
	「中高年向け（IT）」コースについては、訓練受講を促すため、必要であれば名称変更も検討してはどうか。（石川）	新型コロナウイルスの影響による離職者を介護・障害福祉分野への人材確保に向けられるようご努力をお願いする。（千葉）	建設業はあまり目を向けられる方が少ない業種だが、技術指導の仕組みや技能検定の受講勧奨などをやっていたいかなければならないと思っている。（熊本）	ITリテラシーについても訓練カリキュラムの中に取り入れていく必要がある。（静岡）
	デザイン分野（webデザイナー等）は定員増にもかかわらず受講者数は急増している。今後、産業構造の変化等の関係からさらなる増加が予想されるが、多くの受講者が訓練を受けられる体制になっているか。（福岡）	県で設ける奨励金は、人材不足分野に誘導するという点でその一助となるもの。建設、運輸分野以外にも介護分野に対してもサポートして欲しい。また、事務の求職者が多い中で、求人が少ないという状況が続いていることから、これらの者にインセンティブを与えて人材不足分野に移動させていくということも考えて欲しい（秋田）		
			ITやデジタル技術は、すべての訓練で必要だと思うので、そこにポイントを置いた訓練カリキュラムを進めていただきたい。（石川）	
			コロナ対策としてテレワークやリモート会議が一般化し、政府の進める押印廃止による業務のデジタル化に対応するためには、ITに精通した人材の確保が財政力や人材に不足する中小企業にとっては重要な課題となっている。（千葉）	
			デジタル化の取り組みを支援する職員の確保、養成を県や国が連携して取り組んでいただきたい。（高知）	

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
		多くの中小企業においては、資金面・人材面等の課題からデジタル化への対応が遅れ、生産性が低下している状況にある。人材面での課題解決を図るため、ICT利活用等を習得するための支援メニューを強化するなど、中小企業の実産性向上に向けた人材を育成していただきたい。（茨城）		
		中小・小規模事業者のICT活用・DXによる生産性向上が課題となっている。引き続き、この分野の訓練定員の維持・拡大をお願いする。（兵庫）		
		IT人材と一口に言ってもデジタル人材やDX人材など厳密に言うと同じものではなくそれぞれ違いがあるので、そこを整理しながら、訓練や教育をやっていく必要がある。（愛知）		
		デジタル関係で新潟県の場合はSE、ネットワークセキュリティが出来る人、サーバー管理が出来る人が不足しており、それらの人を育てる必要があるため、高度な訓練コースを整備してもらいたい。（新潟）		
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	生活困窮者については、市の生活保護窓口に来たりハローワークに来所する人はまだ「みえている状態」なので対策の講じようがあるが、そうではない「見えない生活困窮者」をいかに見つけて支援を行うかが重要。各ハローワークと市町村の福祉担当窓口や民生委員とも連携して、求職者支援訓練を含む生活困窮者支援に取り組んでほしい。（三重）	就職氷河期世代への支援は積極的に行ってもらいたいものの、特化した支援で良いのかとの判断も難しい。慢性的・構造的な人材不足を考えると、求職者支援訓練そのものの枠組みを緩和する等の施策も必要と考える。（群馬）	就職氷河期世代の支援が重要課題となっている一方、訓練の定員割れが続く状況にある。訓練受講後の正社員実現に向けて訓練受講を進めていくことにより、一人でも多くの定員充足・正社員化実現できるのではないかと。職業安定機関と訓練機関のさらなる連携を期待する。（山口）	就職氷河期世代向けの訓練については、令和2年度に実施した各訓練コースでの課題や評価が高かった取組等について情報共有し、次年度以降の訓練カリキュラムに反映させていくことが大事。（群馬）
	コミュニケーション能力の向上、SDGsに関する学習、多様性に関する学習（特にジェンダーギャップについて等）の講義も入れていただきたい。（岡山）	就職氷河期世代の就業ニーズは把握しているのか。就職率の高い業界、安定就労支援という目的のためには、「介護・建設・運輸」以外の業界への支援も必要ではないか。（群馬）	子育て、介護等で一旦離職しても再就職のチャンスとなる職業訓練があることを知ってもらいたい。そのためにも、受講しやすい訓練を増やしていくのがよい（例えば、外出が難しい人にオンライン受講や夜間の訓練設定）。（静岡）	
	新しい技術を習得しようとしたときに女性が求めるものについて受講者アンケートをとるなど、女性に対して暖かい制度であるとよい。（熊本）	「就職氷河期」対策が含まれているが、同様に若い世代などの引きこもりも対象とすべき。（和歌山）	コロナ禍で我が国のデジタル化への遅れが顕著化した。遠隔授業で訓練を受講することも必要だが、Withコロナ、アフターコロナの時代に子育てしながら安心して働ける、そうした働き方ができるような取組をお願いする（三重）	
		ハロートレーニングメニューに高齢者能力開発訓練の明確な表示がないが、コース設定が必要。また、内容的に民間よりも公共での対応が適切。（和歌山）		
		ジェンダー平等が社会の共通認識となり、また、障害者雇用率も引き上げられており、障害者訓練の重要性が増えている。精神障害者も増加しており、多様な分野やコースの利用ができるよう間口を広げ、受講者数の増加とスキルアップを図ってほしい。（静岡）		
		障がいをお持ちの方にとっては、パソコン、情報系は非常に有利。情報系IT系のコースをやって頂きたい。（熊本）		
		令和3年度以降もコロナ禍の影響が続くと予想され、研修・訓練の在り方についてもウイズコロナ時代に則した実施方法、開催方法が要請されると思われるが、オンライン研修とリアル訓練を合わせた効果的上がるカリキュラムの編成・工夫を令和3年度の取組で実施いただきたい。（神奈川）		オンライン訓練が実現可能になった事は、時代に即した推進と評価する。（神奈川）
5 オンライン訓練について	オンラインによる講義は、職業訓練に限らず大学などの教育機関でも今後の課題となっている。コロナ対策や新たな情報通信技術の発達に伴うオンライン訓練の円滑な実施に向けて、引き続き関係機関等が課題を共有していくことが重要。（鹿児島・沖縄）	オンラインによる訓練は、感染防止や地域的なハンディの解消にもつながるため、実施が増えればと思う。（福岡）	オンライン訓練については、施設内ものづくり訓練を中心に環境を整備しながら、可能なものから順次進めている。委託訓練については、訓練実施施設と受講者との調整により訓練開始の際にオンラインで実施すると事前に周知したものに関して行っていく。障害者訓練については、機器を整えているが、座学をどのように行っていくかを検討中である。オンライン訓練の実施にあたっては課題もある。（鹿児島）	京都府では、オンライン訓練、eラーニング訓練はまだこれからの段階。府立校の訓練生260名に3月までにモバイルパソコン・タブレットを配布。オンライン訓練のため条例も改正。他府県もこれから、という状況。障害者校の場合、障害者が対応できるかが心配なので研修をしていきたい。オンラインにふさわしいコンテンツを作りたい。施設内訓練は、厚生労働省からの指示でリアルタイムの同時双方向型、委託訓練は要領にあるオンデマンド型のeラーニング訓練を検討している。（京都）

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
	今後はオンライン訓練がさらに増加し、必要となることが想定されるため、こうした訓練の責任者養成講座（パソコンを使用した職業訓練や、研修・会議等の設定及び運営の基本操作が出来る者の養成）を設定いただきたい。（千葉）	コロナ禍のもとで集合での訓練が出来ないことが想定されることから、オンラインの効果的な活用で参加者を増やせるようお願いしたい。（山形）	専修学校協会の学校でもコロナ禍で様々な対応をしている。リアルタイムでないと単位としては認められないが、YouTubeで授業の動画を流したところ、好きな時間に見返して勉強できるため、好評だった。これからどうなるかわからないが、多くの訓練生が上手く訓練を受講できるようにしてほしい。（京都）	ポリテクには100台近くパソコンが入ったばかり。今年度は指導員が慣れるため、仮想で教室を2つに分ける、受講生を2グループに分ける等、全科では無理だが、数回行っていく。出欠管理も課題。通信環境が良くなく、通信が途切れる。基本的に、ポリテクでは、緊急事態宣言中にオンライン訓練を行うこととしており、そのために日頃から徐々に行っていく。（京都）
	訓練施設の誰もがオンライン訓練の準備・設営と訓練受講の教材作りが出来るよう、こうした人員の配置を検討してはどうか。（千葉）	WEBでも対応できる内容の訓練コースもあるようなので、コロナ禍にあることも考慮して、オンライン対応等を検討し、より応募しやすいコースの設定をお願いしたい。（岩手）	専門学校ではオンラインはかなり進んでいるが、公共訓練の場合、一番の問題は受講生のITスキルで、どのような条件の方が受講できるのかというセグメントが入ってくると公共職業訓練としてオンラインはどうか、特にITを初めてやる方は検討事項だと考える。（新潟）	オンライン訓練の問題点として、雇用保険や給付金を受給しながら受講する場合の出席確認が出来るのか、就職支援はHWIに来てもらうということでのいのか、など考えていけないといけない。（京都）
	オンライン訓練実施にあたり、訓練風景をオンラインで配信可能なミニスタジオや撮影用カメラ等を設置するなどの予算措置をお願いしたい。（千葉）	座学はオンライン訓練で実施して、（実技を伴う）集合訓練では多数の受講者を密集させたのではコロナウイルス対策上意味がないように思われるので、受講者を午前・午後に分けたり、複数の日を設定したりして分割で実施するなどの工夫をしたほうが良い（鹿児島）	専修学校は料理とか介護の授業はオンラインは難しい。座学であっても、環境を整えるのは大変。県外の講師を招く場合は、講師はオンライン、生徒は教室に集まるという手法。リモート授業も徐々に進んではいる。（福井）	オンライン訓練は、実施の方向で検討するべきとの声も出ているが、横浜の訓練施設の設備状況では困難であり、委託訓練に頼ることになる。（神奈川）
	オンラインシステムを使って取り組む場合は特に注意が必要。相手の顔が見えないので理解度が把握できない。双方向の仕組みをどのように持ち込むのかということに大きな課題がある。（鳥取）	オンライン授業について、ニーズを十分聞き取って臨機応変にできるものはいただいで、受講生の状況によってできないのは理解できるが、それに対しての支援ができるように要望していただければと思う。（鳥取）	当方は医療事務の講座が主だが、会社との会議はリモート、講師の研修もリモートで行っている。受講生は座学で通う人は減り、家庭で通信で受ける人が増えていく。リモート学習も考えないといけないが、年齢が上がると利用が難しい。全体で全員が利用となると難しいかと思う。（福井）	パソコン自体が触れないという訓練生もたくさんいる。オンラインにそぐうものとそぐわないものがあるので、可能なものは整備していく。ものづくりの職業訓練については、なかなか難しい部分もある。（鳥取）
	コロナ禍において、リモートで実施可能な訓練と、リモートでは不可能な訓練（実技や演習、実習が必要な訓練）を整理してはどうか。（千葉）		オンライン授業においての質の確保ができるのか。また受講者のパソコンの有無、Wi-Fi契約の有無等での費用負担が増えないか。（福岡）	
	この1年間、大学でもオンライン授業を行ったが、リアルタイムだと通信機器の不具合があると授業が受けられないので、同時に授業を動画で流し学生が見る場合と、後からオンデマンドで見られる時に見るという2つのタイプを用意した。（京都）			
	オンラインを進めていくことは必要だが、全てを行うことは出来ず、受講者も受け入れられる方と、そうでない方がいて、全体として職業訓練をどのような形とするかは行政で決めていかなければならない（新潟）			
6 総論的意見について	応募倍率、定員充足率が例年低下しているのは、景気やコロナが原因ではないと思う。日本経済が第4次産業革命のように新しい経済体制へ移行する過程であると考えられるならば、訓練内容についての対応の遅れが原因なのではないか。（福岡）	コロナ禍で求職者が減少した背景の1つに、転職控えがあるのではないかと。景気が落ち込んでいる時は、仕事もなるべく変わりたくないもの。支援訓練の受講者数への影響は継続するのではないかと。（山形）	ワクチン接種がある程度進展したとしても、社会の状況はそう簡単に好転するとは考えにくく、今後の見通しを厳しめにみて対応策を講じることが重要。（山形）	コロナ禍において雇用情勢が不透明感を増す中、公共訓練のセーフティネットの役割が重要視されていくことから、様々な方策を打つことが大切なきときである。一丸となって取り組んで行かなければならない。（岐阜）
	文字通りの非常な状況下であり、しかも労働市場に大ショックが到来するのはこれからと思われ、まさに公的職業訓練と職業紹介等の事業の正念場となる。それゆえ、当初「計画」にかかわらず、地域訓練事業の大幅な拡充強化等を機動的かつ柔軟に実施してほしい。（神奈川）	コロナウイルスの感染拡大で、公的訓練に限らず、あらゆる機会が制約された1年だった。求職者支援訓練の一部中止、公共職業訓練の就職率低下は好ましいことではないものの、いたしかたなかったと受け止めている。（山形）	有効求人倍率は前月比プラス推移しているものの、景気判断の多くは新型コロナウイルス感染症の影響により依然厳しい状況にあり、雇用情勢に応じた機動的な職業訓練の実施が望まれている。（山形）	雇用調整助成金や休業支援金などの特例措置で雇用が維持されているが、少なくとも来年度中には、段階的に支給額は減っていくと考えられ、雇用を維持できないところが出てくるほか、働いている人たち自身も、この機会に自分のスキルアップをしてできれば正社員という動きが急に出てくるのではないかと考えている。それを助産すると、雇用のセーフティネットとして、人数を増として設定しておくのはよいことだと思う。（佐賀）
	「求職者支援訓練」の使命が重大になると予想され、機動的かつ柔軟に、また受講者らの実情等に即して実施可能とすべく、制度運営や環境整備を大幅強化が望まれる。そのため、専門学校等の実施機関サイドとの密な連携協力、援助を、労働行政、JEED等が積極的に担ってほしい。（神奈川）	その時々受講者数の動向により、訓練実施規模が増減するのはやむを得ないが、受講者数が減少する場合であっても、ぜひ内容重視、訓練品質重視を進めてほしい。（神奈川）	コロナ禍においての訓練実施計画は、今までの流れの継承だけではなく、コロナ禍後の新たなニーズを研究して、令和3年度以降の新カリキュラムを構築して頂きたい。（群馬）	生産性向上人材育成支援センター業務は、今後とも雇用への支援を充実させる役割として、必要なスキルの指導を継続していただきたい（山形）
	人材開発や能力開発をどのように進めていくかは、行政組織はもちろん、産業界、地域の活動団体、NPO法人、大学等の教育機関、教育訓練機関等々、様々な組織が協働しながら解決していくことがますます重要になってくる。（滋賀）	新型コロナウイルス感染症の影響の長期化が予想される中、セーフティネットとしての「求職者支援訓練」の柔軟で機動的な運用を要望いたします。（神奈川）	訓練の機会を増やしたにもかかわらず、結果として、求職者数が想定以下で開講中止もあつたが、雇用情勢の悪化を見込んでの当初の訓練計画を大きく超える認定されたことは、求職者の就職の選択肢の幅を広げることに結びついたのではないかと。（山形）	離職者については、コロナ禍で転職を恐れているのか、先行きの不透明感からか、安易な自己都合の離職者は減っている。事業所理由の離職者も減っている。雇用は維持されていると感じる。全国的には訓練の受講者数は減少している。コロナ禍で訓練実施をやめる機関が出ているのだろうか。（福井）

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
	職業訓練が有効というのがはっきりとわかるようなデータがあるといいと思うので、引き続きお願いしたい。（大阪）	コロナ禍で接触機会そのものが減少し、これまでの手続きが進まない等推進活動にも影響を及ぼしていると思う。しかし、一番不安に思っているのは、相談者・受講者であり、今後も利用者の立場に立った、取り組みとなるよう希望する。（青森）	コロナウイルス感染拡大による各方面への影響は大きいものがあつた。応募者減及び定員充足率低下は当然の現象と思う。（群馬）	説明会参加者アンケートでは、「役に立った」と答える割合が高く高評価であるが、受けたいと思う訓練がなかったと答えた方も少数ながらいるため、どのようなニーズがあるかを把握できるとよい。（栃木）
	令和2年度のハロートレーニングは、コロナ禍の影響を強く受けているため、単純に数値を比較することではなく、コロナ禍の中で出来たこと、出来なかったことをきっちり整理しておいたほうが良い。（奈良）	短期・短時間訓練について、シフト制で働く在職者については労働者と職場との意思統一が図られるのかが見えないと働きながら訓練を受けるということの理解は難しいのでは。また、求人側はより高度な資格を求める傾向にあり、短期間・短時間の訓練ではそのような資格を取れるというわけでもなく、受講者の確保は難しいのではないかと。（秋田）	高卒者の就職内定率は、都市への不安から県内希望者は下落率は低い。学卒以外の者の就職戦線は依然として厳しいものになってくることが予想され、資格取得等の対策が益々重要になってくると思う。（山形）	県として、職員の技術系人材の確保が困難な状況にあって、短大卒の上級職受験が可能となったことを工科短期大学のPRIに積極的に活用していきたい。（長野）
	公共の労働政策による職業訓練は「働き方改革」の観点からもSDGsに関連しているので、そのような社会的インパクトに対して、適切な指標及び分析に基づく評価測定の重要性をコミットできるものがあるのも良いのでは。（和歌山）	在籍出向でも、あらかじめスキルを身につけておいた方が活きる。スキルが無いと受け入れづらい。（福島）	機構本部指指数、特に生産性向上支援訓練の指指数の増加は大変だろうが、数にとらわれ過ぎないよう、地道な訓練になるようお願いする。（山形）	
	18歳年齢の人口が縮小していく中、大学の持っている知見をどのように社会的にフィードバックしていくのかということから考えると、リカレント教育が大きな目玉になると考えている。（愛知）	雇用調整助成金で雇用も維持されているが、働くものにとっては、離職しないことが大前提となるので、在籍出向している方が受けやすい職業訓練の支援があればいい。（新潟）	離職者訓練については、就職が難しくなっており、ハローワークとより連携して就職に結びつける必要がある。現在、管轄ハローワークと連携を図っているが、引き続きお願いしたい。また、職業訓練は有効な手段と考えているので、訓練へのあっせんについても引き続きお願いしたい。（大阪）	
	令和3年度採用分より、工科短期大学から県職員の技術系上級職の受験が可能となり、高専・短大とともに学生確保のためのPR材料になると、大変喜んでいる。（長野）	安易な失業手当風な性格は、今後の役割を果たせない。今後につながらない給付金や一時金の支給は再検討が必要。（埼玉）	訓練がどれくらい効果が得られるかは業種間でばらつきはあるが、受講生の適性を見極めて意欲を喚起しながら実施していくことが必要。（秋田）	
			原則、学卒は普通課程、離職者は短期課程となっているが、実態は両課程とも定員割れとなっている訓練科が多い。原則は維持しながら、定員を満たすまでは、普通課程・短期課程に拘らず受け入れるとするのはどうか。（山口）	