

令和3年度地域訓練協議会（第1回実施分）で出された主な意見

○ 総論的意見について

- ・ 中小・小規模事業者ではコロナ前から人材確保に苦労している現状があり、職業訓練を通じて人材確保に結びつくことに期待したい。また、少子高齢化に伴う働き手のすそ野を広げるためにも、中高年齢者の活躍の場が広がる訓練の実施は、経済的効果として有効。
- ・ 地域の産業構造や労働環境に合わせ、職業訓練の運営機関が連携し、共通認識を持った上で職業訓練を実施していくことが大切。
- ・ IT、DX推進については、国の方向性は大事だが、地方でも特性的に進めることが大事。そのためには訓練校や行政だけでなく産業界の方向性も重要。
- ・ 今必要なニーズに合わせた訓練も非常に大事だが、並行してこれから伸びていくような技術に係る知識のある人材を育成するということも必要。

○ ニーズを踏まえた訓練設定について

- ・ 企業がどのような人材を求めているのかも調べて、カリキュラムに反映していただけると良い。
- ・ 訓練実施機関には、訓練時間や訓練時期の設定など、訓練を受けたいと考える人たちのニーズに応じて融通を利かせてほしい。
- ・ 訓練終了後、地元企業への就職であるのか、訓練受講が就職に役立ったのかなど、追跡調査を行う必要がある。

○ DX人材育成について

- ・ 「DX人材育成」の定義があいまいなため、中身をかみ砕き、何を求めているのか突き詰めていく必要がある。中小企業のニーズの把握が必要。
- ・ 中小企業が発展していくために求められているIT人材は、プログラミングができる人ではなく、パッケージやサービスを買って、ITを利用できる人材だと思う。
- ・ ITコースは求職者支援訓練をやっていただく民間の教育訓練機関を見つけるのに苦労している。企業内教育をしているところや町のパソコン教室に声をかけたりしているが、教室が埋まっている。
- ・ デジタルやITの訓練コースは設備等の初期投資の負担があり新規参入が難しい。
- ・ 各専門学校もあらゆる分野でDXに取り組んでいるので、業界の求める人材像を官が把握して訓練委託先にプレゼンすれば様々な提案があるのではないか。
- ・ 離職者訓練のカリキュラムの中にITの要素を付加するようなことができれば良い。

○ 人手不足分野について

- ・ 日常においてデジタル分野に関する話題は各企業からあまり上がっていない。むしろ製造業における人材不足の話題が中心となっている。
- ・ 政府の経済対策で介護職の給与を引き上げることが検討されているが、正式決定後にはそのような内容についても求職者に対して周知・広報をお願いしたい。
- ・ 建設業界では施工管理技士等の職種で女性の需要が高いため、女性の訓練受講者を増やす工夫が必要。

○ 受講者属性等を踏まえた訓練設定について

- ・ 労働相談で母子家庭の方や子育て中の女性の失業が大変多くなっていると感じている。このような方に対して、きめ細やかな職業訓練のニーズ把握や退職理由（勤務時間の短縮や非正規雇用等）の分析等、引き続き女性視点も取り込んで何かとっかかりを作っていたきたい。
- ・ eラーニングは自分で意欲的に勉強ができる方には非常によいシステムだが、そうでない方は途中でうまくいかないという意見もあり、サポートやスクリーニングを課すなど動機付けをしっかりとっていく必要がある。
- ・ 企業面接会を行っているが、60歳を超えた求職者の方は何らかのノウハウや資格が無いと企業からなかなか相手にしてもらえない実態がある。そのような方に適した訓練コース設定をお願いしたい。

○ 訓練実施機関について

- ・ オンライン化が進んでおり、大学の講義も実習以外はライブ配信と録画のオンデマンドの両方を併用し、学生からの評価も高くなっている。職業訓練においても通所に要する時間等、利便性であったり、オンラインに対する社会的許容も進んでいることから、今後拡げていくことを検討してはどうか。
- ・ 「委託先がない」ということで、実施できないのはどうか。県から訓練ができる企業に要請してもらおうか、もしくは県内の事業者でなくでも近県の業者であればできるように、ぜひ要件緩和をしてほしい（Web等で実施もある）。
- ・ 中小企業に研修等を行っているが、IT関係の場合、講師の確保が難しい。特に中小企業では、ITが自分の会社にどういう影響があるかわかりづらい部分があり、そのあたりのニーズの把握ができていない。

○ 周知・広報について

- ・ 現在は雇用調整助成金や休業支援金に守られているところでも、来年以降、段階的に縮小となれば、いよいよ雇用維持ができずに解雇といった可能性が出てくるのではないかと懸念される。そのような背景下で働く人たちの意識の変化により、「スキルアップして転職したい」「非正規ではなく正社員へ」といった動きが急速に出てくることも考えられ、職業訓練に関する広報活動が大事である。必要としている人へタイムリーに情報が届くこと、必要な人のところへいかに情報を届けられるかが非常に重要。
- ・ 紙媒体での周知・広報から、IT、スマホ広告などのネット配信に今後切り替えていくことが費用対効果からも有効であると思われる。
- ・ 訓練メニューが多様化して充実してきているが、あまり知られていないので、立ち遅れている中小企業が利用しやすい体制・広報をお願いしたい。

令和3年度地域訓練協議会（第1回実施分）で出された意見

	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	今後段階的に雇用調整助成金による支援が減ることにより、今は仕事がなく雇用調整助成金で繋いでいるものの、仕事が元に戻るか不明な状況下にある社内失業者が年明け1月頃から訓練に関心を示すといったことが考えられると思う。そのためにもしっかりと広報してもらいたい。（宮城）	現在は雇用調整助成金や休業支援金に守られているところでも、来年以降、段階的に縮小となれば、いよいよ雇用維持ができずに解雇といった可能性が出てくるのではないかと懸念される。そのような背景下で働く人たちの意識の変化により、「スキルアップして転職したい」「非正規ではなく正社員へ」といった動きが急速に出てくることも考えられ、職業訓練に関する広報活動が大事である。必要としている人へタイムリーに情報が届くこと、必要な人のところへいかに情報を届けられるかが重要。（宮城）	最近、ものづくり分野を志望する若者が少ないということで、ハローワークでバスツアーを実施しているが、これからもこのような企画をして、できる限り若年者に対して、ものづくりの現場を体験できるような機会を提供していただきたい。（大阪）	制度周知のため、コロナ禍で未開催であった訓練説明会の再開、局HPへのPR掲載、フリーペーパー・各自治体広報誌・バスラッピング・ポケットティッシュ広告等効果的な広報の実施に努めている。（和歌山）
	Twitterでの周知は是非頑張りたい。Twitterでどういふ言葉でPRするかは非常に大事。若者層に対して非常に告知力がある。就職氷河期に当たる人たちの世代にはFacebookの方が発信力があるので、検討してもいいのでは。（神奈川）	制度があることを求職の方、企業にも広報活動が重要で、分かりやすいリーフレットの告知の仕方に工夫していただけると良い。（静岡）	紙媒体での周知・広報から、IT、スマホ広告などのネット配信に今後切り替えていくことが費用対効果からも有効だと思われる。（奈良）	訓練実施機関向けに、受講者募集のノウハウをテーマにサポート講習を開いて定員確保に努めることに取り組んでいる。（沖縄）
	最近は動画によるPR、TikTokやYouTubeもPR力がある。短い動画で「私はこうして仕事を獲得した」をテンポよくTikTokにのせれば支援制度を利用するという考えが広まるのではないかと。Twitterの次の手も是非頑張りたい。（神奈川）	困っている方が本当の職に就けることが重要。求職者支援訓練がどういふことを助けてくれるのか十分伝えることが必要。（神奈川）	マスコミで取り上げられると広報・周知の点で有効であることから、今後も機会を捉えてPRしていただきたい。（栃木）	受講者数が減少しているため、コロナの感染状況を勘案しながら、ハローワークでの説明機会を再開してほしい。労働局で情報発信について協力をお願いしたい。（静岡）
	介護事業者が掲載された新卒応援向けのYouTubeチャンネルを拝見しているが、介護のコースを選ぶ人たち向けにも情報発信してはどうか。介護職はきつい等のイメージを払拭することにとどまらず、働く意義、やりがいや、職員の方々が生き生きと一生懸命働く姿がYouTubeでUPされているので、入口の段階で活用しても良いのでは。（鹿児島）	訓練メニューが多様化して充実してきているが、あまり知られていないので、立ち遅れている中小企業が利用しやすい体制・広報をお願いしたい。（静岡）	介護の訓練において、介護福祉士などの専門的なコースは増加傾向にあるが、介護初任者研修などの基礎的な訓練では、なかなか受講生が集まらない。希望する受講生の個々の状況は違うと思われるが、今一度、基礎的なところから勉強することについて周知してもらいたい。（徳島）	
	求職者支援訓練の介護分野の受講者数確保のため、求職者にわかりやすいよう、訓練科目名にサブタイトルを付ける等周知・広報を工夫してほしい。（福岡）	ハロートレーニング等の周知・広報について、多様な周知・広報であることを評価。商工会連合会でも協力したい。商工会連合会のホームページでも掲載可能なのでお申し付けいただきたい。（長野）		
	長期高度人材育成コースについては、日頃からの広報に感謝する。今後も啓発活動をお願いする。募集期間の早期開始に配慮いただきたい。（高知）	ハロートレーニングの周知・広報に関して、県内全自治体宛てに広報紙への掲載を依頼した結果、14自治体での掲載となっているが、今後増える見通しなのか、これで打ち止めなのか。打ち止めとすれば、かなり少ないと考える。（長野）		
	富山労働局、富山県、機構富山支部との連携により、「ハロートレーニング説明会」等で公的職業訓練の周知、職業訓練情報の積極的な情報提供を行っているが、各ハローワークの担当者により訓練情報の提供方法にバラツキがあるため意思統一を希望したい。（富山）	（ハローワークにおける職業訓練の周知・掲示の好事例を紹介したことに対し）そのような好事例は他のハローワークへ波及させ、拡げていくことが大事。（宮城）		
		地域における職業訓練の質の検証・改善に係る中高年齢者向け訓練の検証において、中高年齢者向け訓練の受講者が就職に結びつきやすくなっている点について、アピールポイントとしてPRすべき。（新潟）		
		工科短大について、学校また学科により定員充足率にバラツキが見られるところ。ご努力で改善されているわけだが、地域企業の期待も大きいことから、高校への周知・的確な情報発信など、入学者が定員を上回るよう一層の工夫をお願いしたい。（長野）		
		離職者訓練については、ポリテク長野・松本ともに充足率・就職率ともに高く成果が上がっていると思う。引き続き、周知等をお願いしたい。企業から即戦力として期待している旨の声が上がっている。（長野）		

令和3年度地域訓練協議会（第1回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
2 ニーズを踏まえた訓練設定について	今後の訓練設定については、検証をしっかりと、求職者と事業主との両者のニーズを反映した設定にしてほしい。(山形)	企業がどのような人材を求めているのかも調べて、カリキュラムに反映していただけると良い。技術だけに終わらず、人としてのコミュニケーション能力、人間関係といったところも訓練の中に入れていただけると良い。(静岡)	訓練の応募についてIT系が非常に多く、機械や溶接等は少ない現状。関係機関と協力しながら、機械、電気、金属加工等様々なものづくり産業の人材教育に力をいれていかなければならない。(大阪)	同職種の複数の訓練コースの募集が重なる。申込みが分散して開講できなくなる可能性も生ずる。年間を通じて偏りのない訓練コースの認定及び設定をお願いしたい。(岐阜)
	訓練実施機関には、訓練を受けたいと考える人たちのニーズに応じて、訓練時間や訓練時期などの設定について融通を利かせてほしい。(山形)	アフターコロナに向けて人手不足が始まっている中で、特にどの分野に力を入れていくべきか、受講者のニーズがあっても就職する場所がないとか、場所によってマッチングがうまくいかないとか、いろいろな地域の課題を加味して今後の訓練設定を検討していただきたい。(山形)	カリキュラム上の課題として、「コミュニケーション能力」に言及していることは賛成。(栃木)	求職者支援訓練については、実践コースのパーセンテージが増えることに賛成。(栃木)
	求職者が必要としている訓練について、必要な分量をしっかりと設定するべきだと思われる。(山形)	コロナの影響によりさまざまな業界の変容、つまり新しい商品の開発等が出てくるため、生産性向上だけでなく、事業の再建等の支援が行えるような人材の育成等も盛り込んでいただけたらありがたい。(大阪)	求職者支援訓練を積極的にやっつけていこうという学校を、大和だけでなく、平塚にも、小田原にもというように、地区ごとに拠点校を作っていくことが大切である。(神奈川)	産業人材課との連携は、まだ足りないと感じている。実際に子供たちを教える教員の育成は非常に大事だと考えているので、連携していきたい。(千葉)
	デジタル化の進展に伴い成長分野への人材シフトを促す取り組みや、申込み状況に応じて実践分野へのウェイトを高める、実践分野内でニーズの高い分野への比重を高める等の方針について、引き続き地域ニーズを取り入れ、取り組みを進めてほしい。(東京)	令和4年度の計画には、コロナ禍のこの時期だからこそ必要であるものを、コース設定等に反映させるべき。(愛媛)		「新たな雇用・訓練パッケージ」による訓練コースの追加設定(短期・短時間特例訓練)は地域的に真に必要であったか疑問である。(岐阜)
	介護福祉分野の求職者支援訓練については、県が実施する公共職業訓練と競合するため、求職者支援訓練への応募が低調で中止になるケースが多いとの説明だが、労働局と県で競合しないよう調整を行っているはずなのに毎年同じような結果になるのはなぜか。(福岡)	人材不足感の高い訓練分野としてもものづくり分野の有効求人倍率が非常に高い。実際の中小企業の現場では、若い人が集まらず、外国人労働者や技能実習生等を雇い入れている状況。ものづくり分野の訓練生をそのような事業所に案内できるようなしくみを作ってもらいたい。また、現場ではマルチに業務をこなせる人材の育成についても求められる。訓練メニューを策定するにあたり、そのようなマルチ人材の育成についてもご留意いただきたい。(大阪)		訓練終了後、地元企業への就職であるのか、訓練受講が就職に役だったのかなど、追跡調査も行う必要がある。(奈良)
	昨年度末の3次補正で、大学も離職者向けの教育プログラムを行っている。鹿児島大学では離島分野と林業の分野2つの教育プログラムを実施している。両方とも10月・11月から講習が始まっているので、必要であれば情報提供させていただきたい。(鹿児島)	ニーズ把握が難しい部分があるかと思うが、開講しないと受講者は増えないので、介護分野、情報系分野で開講できるように引き続き努力してほしい。(福島)		
	リモートでビジネスを行う、通販で商品売るといった状況において、新しいビジネスモデルを作るための人材が必要。(神奈川)	生産性向上訓練のように、企業オーダー型など柔軟的な訓練だと受講者が多くなる。これをすべての訓練にとは言わないが、今後の訓練の設定に生かせないか。(山形)		
		地場産業(中小企業)が非常に多いので在職者の訓練を長期間行うことは非常に難しいと感じている。(在職者も受講できる)短期、短時間訓練はコロナ禍対策かと思う続けていただきたい。(山梨)		
		選択肢を増やすという意味で短期短時間訓練は残していただきたい。(山梨)		
		訓練受講者がどのような研修を受け、どのように思っているのか、どのような声があるのかを出していただきたい。(和歌山)		
		伝聞であるが、過去に県内の高校で溶接科があったようだが、それもなくなり、高校生が触れる機会がないのも要因と思う。(滋賀)		
		栃木県南地域での訓練コース設定が少ないのではないかと。(栃木)		
		地域の大学等複数の機関を巻き込みながら、例えば、第一次産業において、世界中で目標掲げているSDGsを含めた農業分野のコース設定はできないのか。(徳島)		

令和3年度地域訓練協議会（第1回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
		デュアルシステムなどで是非中小企業で訓練していただき、できる限り企業が採用できるような知識やスキルを持った人材を早急かつ数多く育成していただきたい。（熊本）		
		各医療機関で導入しているソフトの機能・操作性等が日々向上している中で、医療事務職種に求められる実務能力は従前ほどは高くないと考えられるため、医療事務分野の計画数は削減を検討してはどうか。（大分）		
		中央訓練協議会で出された意見と同様、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的な環境の変化に対応していくことが求められ、加えて基大な産業がある中、成長産業を予測することは難しいが、充分配慮した上で、カリキュラムの組み立てをしていただきたい。（京都）		
		求職者に対するアンケート調査で「パソコン基礎」「パソコン応用」「IT」等、要望が分かれているが、次年度以降の訓練計画への反映を確実に実施すべきと考える。（高知）		
	DXに向けた取組みという方向性はあるが、非常に難しい。（岐阜）	企業・求職者へのアンケート結果により「IT」との訓練について、企業側と求職者側で側面が異なると思われることから、それぞれのニーズを適切に訓練計画に結びつけていってほしい。（高知）		
3 DX人材育成について	IT、DX推進については、国の方向性は大事だが、地方でも特性的に進めることが大切。そのためには訓練校や行政だけでなく産業界の方向性も重要。産業転換、スキル転換できるようなIT推進、DX人材育成を幅広く講じることが必要。（和歌山）	商工会議所から各企業に対してデジタル化、DX化の働きかけを行うため、相談出来る体制やセミナー等行うと集まりは非常に良く、企業としても関心は持っている。しかし、DX化を進めようとしても社内ではなかなか推進できる人材がいけないということが課題。DX化の人材だけでなくあらゆる人材が足りないというのが中小企業の現状。また、DX化を専門的に受け入れる情報系の企業というものも不足していて、県外や海外から呼び込むという話も聞くが、とにかく人材の育成が課題と感じる。（福井）	第4次産業革命を迎えてデジタル技術の習得が大変注目されており、デジタル人材の育成の観点から、公共職業訓練機関が果たす役割は大変大きなものがある。すでに離職者訓練などを受けている方々のカリキュラムの中にITの要素を付加するようなことができれば良いと考えている。（静岡）	デジタル化、デジタルトランスフォーメーションへの対応、第4の技術革新等へしっかり対応していく。基礎技能は当然必要であるが、デジタル化等へのシフトが県全体の中では進んでおり、職業訓練もそういう所での位置付けになりつつある。（静岡）
	DXを導入する際、IT訓練としてのニーズと、採用する際のスキルのミスマッチが起こらないように、細分化されたスキルでテーマ、基礎的なこと、受講者にわかりやすい設定をしてほしい。（宮崎）	DX人材育成について、中小企業間でも「DX人材育成」の定義があいまい（デジタル化でできることが明確できていないため、中身をかなり砕き、何を求めているのか相互に突き詰めていく必要があるのではないかと、とりわけ中小企業のニーズの把握が必要。（北海道）	各専門学校もあらゆる分野でDXに取り組んでいるので、業界の求める人材像を官が把握して訓練委託先にプレゼンすれば様々な提案があるのではないかと。（三重）	ITコースは求職者支援訓練をやっていた民間の教育訓練機関を見つけるのに苦労している。企業内教育をしているところや町のパソコン教室に声をかけたりしているが、教室が埋まっている、求職者支援訓練はハードルが高いなどで難しい。知恵があれば教えて欲しい。（神奈川）
	中小企業が発展していくために求められているIT人材は、プログラミングができる人ではなく、パッケージやサービスを買って、ITを利用できる人材だと思う。（神奈川）	中央訓練協議会において、中小企業の生産性を上げるため生産性向上訓練をDXに重点化するということが、そのような流れは地方でも同じであり、県の計画の方針の中に地域企業・事業主団体が求める新たな知識を訓練に盛り込み見直すこととあるのでぜひご検討いただきたい。（岩手）	IT分野の職業訓練が増えることは良い。（岡山）	デジタルやITの訓練コースは設備等の初期投資の負担があり新規参加が難しい。訓練コースについてどのように展開し推進していくかを教えてほしい。（岐阜）
	DX人材の育成訓練について、教育するための人材確保及び人材の育成、設備・施設の充実が必要。（新潟）	IT分野は産業界のニーズ、訓練のニーズがあるが、IT分野では委託、再委託の仕事が多く、人材を送り込んだときに、どういう働き方をするのか、どういうフォローをするのかを含めて考えることが必要。（神奈川）		デジタル分野の開講に向けてIT専門学校を中心に開拓や再開のお願いをしている。本業との兼ね合いや終了後の就職先の有無等の課題があるが引き続き働きかけていく。（三重）
	IT人材の訓練ができていない。鳥取県向けに環境条件を整えるような制度設計を含めて検討できる余地はないか。（鳥取）	DX推進について、ハードの普及（開発等）に携わる人材開発を訓練で行うとなると中々難しいが、少なくともそれを使いこなせる人材の育成となる訓練を望む。人材不足分野でありながら、訓練に人が集まらない要因は、その分野の労働条件等訓練以前の問題でもあると思われる、我々も考えていかなければならない課題である。（三重）		IT関連の求人が増加していくことが予想される中、就職率が低いことは課題である。具体的な検証作業と改善策を講じることが必要。（栃木）
		デジタル人材といっても幅が広いので、何を訓練で何ができるようになるのかがハッキリすると受講者も受けやすくなると思う。（愛知）		大阪方面の訓練に年間50人、特にIT系でより専門的でレベルの高い訓練を目指しているケースがある。和歌山でも同様の内容が求められるのではないかと。（和歌山）
		付加価値の高い仕事ができるように、ITに対応できる訓練が必要と考える。（奈良）		ITやDXについては高校教育でもオンライン授業等の普及により今の世代のハードルは低くなっている。（三重）

令和3年度地域訓練協議会（第1回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
		デジタル化人材の育成に一層力を入れる取組をお願いしたい。(静岡)		IT関係を専門としているのは、船橋校のシステム設計科で、他が訓練生の確保に苦勞している中、入校率が高い。IT関係の科を増やせばいいという意見もあるだろうが、ポリテクで行っている訓練もあるので、バランスを見ながら今後検討していきたい。委託訓練については、PC初心者向けの訓練は以前から行っていたが、少しレベルの高いデジタル人材育成コースを新たに設定し、12月から4つのコースで実施する。来年度については、国としてもITコースの訓練を充実させていくという方針があるので、それに添った形で拡充する方向で考えている。(千葉)
		今後、DXやECなどIT等のスキルを持つ人材が必要になってくるので、その分野の強化が大切。(栃木)		横浜市中央職業訓練校ではIT系は応募者が多く、医療・介護事務系は応募者が少ない。来年度はIT・Web系は定員を増やして実施したい。(神奈川)
		IT分野、介護分野の公共職業訓練では開講できているので日程調整、意見交換をして求職者支援訓練も開講できる体制づくりをしてほしい。(沖縄)		
		愛知県から声掛けがあり、来春2月から企業側のニーズを盛り込んだカリキュラム(デジタル系)が開講されることとなり大変ありがたく思っている。その他の機関でもたくさん増やす方向でお願いしたいと思う。(愛知)		
4 人材不足分野について	令和4年度における訓練については、DXやAIのニーズの高まりもあり、産業界全体として、そのような分野のコースもできるだけ増やしていくことにより、扱える人が増加することは経済全体にとってはよいことである。一方で求人を見ても建設や介護といった人材が非常に不足しており、人手不足分野への誘導は引き続き必要である。(宮城)	デジタル化や介護という面で最先端の人材についての要望というものは特に上がっていない。どちらかというと現場の技術者が求められている。直近の景気動向の調査の結果、商工会連合会の会員の約4割が建設業関連であるが、そのうちの3割強の経営者の方から特に熟練技術者が不足しているとの話がある。つまり高齢のかたがやめられて次の人材が入って来ない、入って来てもスキルがないという課題が上がってきている。(福井)	「介護職員初任者研修」の実習先の確保が新型コロナウイルス感染症の影響で、困難な状態となっていて中止となったコースがある。ワクチン接種やPCR検査の問題等がネックとなっている。コロナの警戒レベルが上がっている時には、実習の時期を先延ばしにするなどの柔軟な対応を要望したい。(高知)	介護訓練コースにおいては、定員充足率が非常に厳しい状況となっている。各業界からも情報収集し、就労不安等も払拭し訓練受講へ誘導するといった工夫もやっているところ。(島根)
	介護福祉分野は令和3年度も同じ状況で、改善の兆しが見えない。介護職はコロナ禍以前から、そしてコロナ禍でますます人気がなくなると思う。給与を引き上げる政策を打ち出しているが、その周知をしっかりとやっていただきたい。このままでは定員充足率が高くないので、更なる奨励策の検討をお願いする。(福岡)	日常においてデジタル分野に関する話題は各企業からあまり上がっていない。むしろ製造業における人材不足の話題が中心となっている。(福井)	医療系の専門学校でも、資格取得に必須である実習について、新型コロナウイルス感染症の影響で困難を極めている。必要な回数の実施ができなかったり、卒業時期にも影響するケースがでている。(高知)	県社協では県内全ハローワークで月1～2回職員が出向いて巡回相談を行っているが、ハローワーク鹿児島以外の所での相談者が全くない状況である。その要因として、周知広報が十分でない点もあると思うが、各ハローワークでも一層の周知広報にご協力・ご支援をいただきたい。(鹿児島)
	政府の経済対策で介護職の給与を引き上げることが検討されているが、正式決定後にはそのような内容についても求職者に対して周知・広報をお願いしたい。(福岡)	私どものところにもデジタル分野の話は聞こえてこない。コロナが収束の方向になって企業が持ち直しを見せる中、組合員からの一番の話は労働力の不足やひっ迫感である。雇用を新たに発掘するのはなかなか困難であるという声がある。(福井)	コロナ禍でエッセンシャルワーカー分野の人手不足が浮き彫りになったと感じる。特に福祉分野の介護、医療の人材確保は急務。(福井)	職業訓練の就職率が良くないのは、人材不足分野での設定は受講者が集まりにくく、求人と求職のマッチングが難しい。企業が求めるスキルと求職者が求めるものを整合させるのに苦慮している。(静岡)
	求職者支援訓練の介護福祉分野については、コロナ禍以前から、開講されたコースや就職者数が少ない。訓練受講は本人の意思が重要としても、公的職業訓練の役割として、人手不足業種への労働供給という側面もある。(福岡)	青森県における有効求人倍率が4月以降、1倍を超える状況が続いている中で、介護・福祉分野においては利用者のニーズがあるものの、ミスマッチの状況が見受けられる。職業訓練についても保育士・介護福祉関連については、受講定員を満たしていない。この分野は今後も利用が増える業界であり、魅力ある職種になるよう、あらゆる機会を活用し発信する必要がある。政府が賃金加算ができるよう制度設計を見直している事もあり、職業訓練においても受講性が集まるための工夫を検討してほしい。(青森)	当方は介護と医療の訓練を行っているが、訓練生に対するコロナ感染防止対策が必要となっている。訓練生にも体温測定や自己管理など負担が強いられる。感染状況によって訓練の休止もあり得る。今後デジタル化という面で、訓練自体のリモートの活用等将来的に考える必要があると感じる。(福井)	コロナ禍の影響によりデジタル化の浸透がいわれてからもづくり現場の訓練は、ICTサポート科やCADの希望者は見学会を開いても説明を聞きに来ることはないように思われる。(滋賀)
	介護職については、介護施設の経営の問題や病院との連携の問題など、様々な要因によって離職したり、就職を控える場合も多いので、人手不足解消について職業訓練だけに焦点をあてて議論しても難しいところがある。(福岡)	求職者支援訓練の中、ニーズの高いIT(デジタル)系、介護系の修了者数と就職率を高める取組を推進していただきたい。(長野)	介護分野も高齢社会に向かう中で人材がリスクになっていく。また、利用者家族からのクレーム等が増えているように職員に求められる水準が高くなってきていることから人材の定着も課題となっている。(三重)	田川高等技術専門校の左官科について、訓練内容にエクステリア等の外構工事を取り入れ、また科目名もエクステリア左官科と求職者にわかりやすいように見直しを行った結果、入校者が増加したという例もあります。(福岡)

令和3年度地域訓練協議会（第1回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
	令和2年度全訓練分野の受講者に占める建設分野の受講者の比率は男女でほぼ同じだが、建設業界では施工管理技士等の職種で女性の需要が高いため、女性の訓練受講者を増やす工夫が必要ではないか。（福岡）	医療事務系や介護福祉系は受講申込者が少ないため中止となることが多い。求職者の訓練と求人との訓練ニーズが介護については大きく乖離している。その結果訓練コースも中止になると、この部分が一番ミスマッチが大きい出ている所なので解消に向けて原因をはっきりと切り込んでいただきたい。（熊本）	介護現場の状況として、在宅（訪問）ヘルパーには応募が少なく、施設系ヘルパーには応募者多数。魅力が十分に伝え切れていない。超高齢化社会に向けて介護系訓練受講者数が少ない。（奈良）	
		介護系の有効求人倍率は2倍程度であるが現場ではミスマッチ感が強い。2040年、2050年問題を考慮すると介護人材は明らかに不足外国人材にも頼っている。（和歌山）	介護人材の不足について、調査では就業している方の約7割がハラスメントを経験しているといった悪いイメージがあり、学校の進路指導においても福祉は勧めづらいという話も受けている。労働環境の改善等イメージアップを踏まえながら、未経験者に対する細かな職業ガイダンスが求められるのではないか。（熊本）	
		介護分野の訓練について、県も機構も定員をある程度設けているが、受講者は少ない。開講しても応募が少ない原因分析をして、どうしたら集まるのか、両者が連携しながら行わないと難しい。（山口）	以前の会議で介護は必要不可欠な分野ということで、アピール方法等をお願いしていたが、機構やハローワークの協力で興味を持ってくれる人が増えてきている印象があり、ありがたく思っている。（愛知）	
		働き方改革推進支援助成金の中では、介護離職防止コースの利用が多かった。高齢化の進む当県においては、介護離職等防止を含め介護人材を育成する訓練をお願いしたい。（島根）	当方の連合会は多種多様な学校が加盟しているが、医療系の学校も新たに加盟するケースが増えている。介護、医療系の人材育成が一つの流れになっていると感じるが、他の職種と比べて突出しているとは感じない。（福井）	
		業種における人手不足感があり、訓練機関の方で次年度の計画を立てる際、何人確保するかというのも大事であるが、就職する際の求める業種と開講するコースのミスマッチについて、各機関の方では企業が求める人材や、知識等スキルを確認してコース設定を考えているのか。（熊本）	医療事務の訓練の需要が低いのは、コロナで立ち上がりが遅いことも要因。医療事務希望者が、IT分野に流れている部分もあるのでは。（神奈川）	
		ミスマッチが起きている分野での職業訓練の取り組みも強化していくべきである。（高知）	県内中小企業は人手が足りないため、もの作り分野の訓練受講者を活用したい。（茨城）	
			職業系高校の就職を担当している。福井県の求人のニーズに対して就職を希望する生徒の減少を感じ危惧している。職業系高校ではかなりデジタル教育や資格取得も熱心に行っておりそれなりのスキルを持っている。しかし企業からそれほど求人が多くなくマッチができない問題があると感じる。高卒就職者の3年後離職率は年々減ってはいるが30%くらいはある。その人たちが次の就職を考える時にこういった訓練が地域の企業ニーズに合ったものであれば有難いので、今後情報提供等行っていきたい。（福井）	
5 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	短期短時間特例訓練のように、訓練の在り方も柔軟化が必要。いろいろな対応をしていかないと、個々人のニーズに乗れない、社会の流れに乗れないということがある。（神奈川）	労働相談で母子家庭の方や子育て中の女性の失業が大変多くなっていると感じている。このような者に対して、きめ細やかな職業訓練のニーズ把握や退職理由（勤務時間の短縮や非正規雇用等）の分析等、引き続き女性視点も取り込んで何かとつかりを作っていただきたい。（秋田）	女性が7割を占めるパート等の非正規や障害者、外国人などの弱い立場の方への支援の充実が必要。（茨城）	ポリテクセンターの施設内訓練では、女性の受講者が減っているとの説明があった。県としても、女性がなかなか求職の場に出てこないのは、やはりコロナの影響が大きいのではと考えている。また、子育て世代などはコロナに感染したくないという考えで、あえて職を求めないような傾向があると聞いている。コロナが収束すれば職を求める女性が増えるのかそういった分析について、今後の見直しを教えてください。（山形）
	労働局や機構、市町村の福祉部門が連携し、どうすれば母子家庭・父子家庭の方も訓練を受けられるのか、どんな訓練なら受けられるのか調べて欲しい。（秋田）	コロナ禍の影響で職を失った女性が多いと考えているが、公的職業訓練に関して女性の受講者がどれくらいいて、どれくらい就職につながっているかの数値も示してもらえると、検証に活かせると思う。（愛知）	訓練時間の短い託児付きの訓練コースを設定しているが、子育て世代より上の世代の女性が多い。（茨城）	介護、育児をしている方を対象としたeラーニングの受講者はコロナ禍で増えている。夜中や朝方など自由な時間に受けられるところが好評。（神奈川）
		地域における職業訓練の質の検証・改善に係る中高年齢者向け訓練の検証において、アンケート結果を踏まえ、授業内容を翌日に復習するなど、反復した学習を取り入れることにより、訓練内容の習得が高まると思われる点を考慮されたい。（新潟）	コロナ禍すぐに、学生に対してeラーニングを実施、満足度が高いことから有効性はあると思う。求職者の方が楽しく学べるような仕組みをプラットフォームで作っていくことが求められると思う。（神奈川）	eラーニングは自分で意欲的に勉強ができる方には非常によいシステムだが、そうでない方は途中でうまくいかないという意見もあり、県ではサポートやスクーリングを課すなど動機付けをしっかりとっていく取組をしている。（神奈川）

令和3年度地域訓練協議会（第1回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等	
		南相馬市の福島ロボットテストフィールドで開催された会議に出席し、ハローワークから相双地区の有効求人倍率は高く、求職者の約半数以上が、50代、60代の方で、避難者の帰還がなかなか進んでいない。（福島）	就職氷河期世代に対する求職者支援訓練が、就職活動にどのように結びつき、どういう結果が出ているのか、その成果を知りたい。（山口）	夜間訓練は求職者のニーズに合っていないため、訓練の受講動機に繋がらない。（岐阜）	
		企業面接会を行っているが、60歳を超えた求職者の方は何らかのノウハウや資格が無いと企業からなかなか相手にしてもらえない実態がある。そのような方に適した訓練コース設定をお願いしたい。（鳥根）	コロナで一番問題なのは飲食業の方あるいは派遣の方がかなり離職されているのではと思う。そういった方々は、物作り系の受講または情報デザイン系等、これまでとは違う分野で訓練受講される傾向があるのか。（熊本）	女性は家庭との両立、柔軟な働き方がニーズとしてあり、訓練によるスキルアップし柔軟な働き方ができるように応じていく必要がある。（奈良）	
		精神障害者に対するアプローチをするため、精神病院とか社会復帰に向けた施設とか、そういった福祉サイドも、この協議会に入れたらどうか。（山口）	専門学校は流行に左右される学校である。IT関連、学校で言えば情報関係の専門学校は、学生募集が非常にいい。一方で国が力を入れている介護・福祉は人気がない。国が一生懸命動いている割には、まだまだ難しいところである。（千葉）	既存の訓練コースでは授業を進める進度の速さもあり、高齢者等であっていけないという問題も認識している。当県は労働力の高齢化率が全国でも高いので、そういった方が活躍できるよう訓練実施機関とも連携しながら進めて参りたい。（鳥根）	
		コロナ等で職を失った人が自らはあまりハローワークに来ない。困っている人が自ら動かないで、こっちがどうしようとするのもどうなのだろうと思うが、氷河期世代と生活困窮者、離職した方へ勧めたいというのはいいことだと思う。かたや高齢者や障害者に対する教育ももっと出てきてもいいのではないか。今、労働移動が必要であり、そういった状況の中でリカレント、新しい職種に関する教育も上がっていいのではないか。（千葉）		在職者訓練については、リスキリングという言葉が最近出てきて、技術を作り直すというようなところで、そういう考え方も在職者訓練の中に入れていかなくてはと思っている。（静岡）	
				コミュニケーション能力・協調性の対応として一部コースに導入講習を設定しているが、応募者はそれほど多くない。ITリテラシーの底上げという点では、生産性向上支援訓練を実施している。（静岡）	
				福井県だけのものというのではないが、やはり福井県は女性の就業率が全国1位ということで女性が働くという意識が高い県である。このため引き続きリカレント訓練を行って行きたいと考えている。（福井）	
				今年初めて開講した定住外国人向けコースは、企業側の求める日本語能力の向上に重点を置いたが、受け手の外国人にとっては資格取得等直接仕事に結びつく内容の方がより魅力的であった可能性あり。（三重）	
6	訓練実施機関について	岐阜県の場合、訓練が可能な事業者の育成が喫緊の課題。過去には訓練実施事業者が隣接する愛知県の実業者ばかりということもあった。限界みたいなものを徐々に突破していくことが必要。（岐阜）	「委託先がない」ということで、実施できないのはどうか。県から訓練ができる企業に要請してもらうか、もしくは県内の事業者でなくても近県の業者であればできるように、ぜひ要件緩和をしてほしい（Web等で実施もある）。（鳥取）	私どもは特に中小企業に研修等を行っているが、IT関係の場合、講師の確保が難しい。特に中小企業では、ITが自分の会社にどう影響があるかわかりづらい部分があり、そのあたりのニーズの把握ができていない。（千葉）	今年度、三者（労働局・宮城県・機構宮城支部）で訓練実施機関の新規開拓活動を行ったが、今後も引き続き専門学校への勧奨のほか、公的職業訓練や教育事業に関心のある民間企業のリサーチなど開拓の取り組みを進めていく。受講者確保の観点からも訓練実施機関、労働局（HW）、宮城県、機構宮城支部四者の更なる連携について協力をお願いしたい。（宮城）
		オンライン化が進んでおり、大学の講義も実習以外はライブ配信と録画のオンデマンドの両方を併用し、学生からの評価も高くなっている。職業訓練においても通所に要する時間等、利便性であったり、オンラインに対する社会的許容も進んでいることから、今後上げていくことを検討してはどうか。オンライン訓練を拡げることにより、効率的・コスト抑制・受講者の負担軽減とハードルが低くなるのではないか。（宮城）	ものづくり人材の輩出拠点として、県立短期大学校が機能するような体制・広報をお願いしたい。（静岡）	コロナ禍ということもあり訓練施設へ通学できず中途退校する訓練生が出ているため、手当の支給要件の緩和や充実等、訓練生を支える手立てが必要。（茨城）	
		大学のeラーニングは、オンデマンド型のもの、リモートでやるものが増えている。オンデマンドのコンテンツは分からなかったところを何回も見たり、他の生徒に気をとられず一生懸命やるので、対面で講義するよりも学生の成績が上がるということが起きている。（神奈川）	昨年からのコロナ禍で、県の訓練校、ポリテクセンター内の訓練実施にも影響があったのではないかと、課題があったのではないかとと思われる。引き続き、それらを踏まえて総合計画を策定していただきたい。（愛媛）	求職者支援訓練は、1教室でやっていたものを2教室に増やすと、変更の事務手続きが多く手間がかかる。運用の難しさがある。（神奈川）	

令和3年度地域訓練協議会（第1回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
		産業技術専門校の定員充足率は6割程度だが、県のやっている産業技術専門校の定員そのものが多いのか。また、仮に定員まで入校者が増えてきても、現有の指導員の体制でそれは十分指導ができるのか。（石川）	次年度の全国訓練計画方針において、長期高度人材育成コース縮減の中、国の目安数への追加要望に対応した人材育成に協力したい。「DX」の推進に係る教育機関の取組として、ジャンルや学習内容について検討を重ねており、ノウハウを公共訓練の場に活かすためには、労働行政との連携が必要と考える。（新潟）	
		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していただきたい。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）	オンライン授業について、対面授業の教案、資料を作り直すなど授業内容に対して、教員の創意工夫が必要となる。新しい授業の形としてオンライン授業が普及すれば、不登校の生徒などにも有効ではないか。（鳥根）	
			医療事務科、デュアルコースについては、新型コロナウイルス感染症の影響より、実習先企業の受け入れが難しい状況である。（徳島）	
7 総論的意見について	公共職業訓練は、東京労働局、東京都、機構東京支部、民間訓練実施機関の各者の連携・協力によって成り立っている。協議会での検討を参考にしながら、引き続き連携を深めこの制度が有意義なものになるよう、効果的な取り組みをお願いしたい。（東京）	中小・小規模事業者では、コロナ前から人材確保に苦労している現状があり、職業訓練を通じて人材確保に結びつくことに期待したい。また、少子高齢化に伴う働き手のすそ野を広げるためにも、中高年齢者の活躍の場が広がる訓練の実施は、経済的効果として有効と考える。（新潟）		令和元年度の入所率は80%強であった。令和2年度は、年度前半は良かったが後半が落ち込んだ。要因としてコロナの影響が大。感染拡大防止の観点から令和元年度まで実施していたハローワークでの訓練説明会等ができなかったことも要因。（山形）
	今の世の中の状況、社会のニーズ、求職者のニーズにマッチするような仕組みを作って、PRの仕方、実施の仕方できるだけ柔軟に、実効性のあるような形にして欲しい。（神奈川）	地域の産業構造や労働環境に合わせ、職業訓練の運営機関が連携し、共通認識を持った上で職業訓練を実施していくことが大切である。（山梨）		鳥取県に限らず高度なIT人材を育成していくところが都市部に偏在している。我々は、DXに危機感を持っている。どういった人材が必要とされており、私たちがどうやって思案していくべきか。本省にお金を付けてもらうのか、人を引っ張ってくるのか。（鳥取）
	職業訓練の在り方自体をいろいろな状況に合わせて柔軟化していく、弾力的に本人たちの立場や条件にうまく合わせていくことをしないと、実効のある形にならず制度が空回りになってしまう。（神奈川）	職業訓練に人が集まらなくて困っているといった話をあまり聞かない。幸いなことにあまりコロナに影響をされない業種の方が多いので順調に人が集まっているという話は聞く。今のところ訓練をなんとかしなければいけないという意見は聞かない。（秋田）		
	クラス定員について、募集人数を大きく上回ったときは、状況を見極めての柔軟な対応してほしい。（例）5月開講訓練は、訓練希望者が集まらず中止となった一方で、11月開講訓練は、訓練希望者が17人集まったが、定員の関係から選考し10人で開講している。（富山）	連合では労働相談を行っており、離職する方の相談も受けているが、大部分の方はホームページを見て連合千葉に来るので、そういうツールは持っている。我々の方でもハローワークをご案内しているが、直接ハローワークへ行くケースはあまりないように思われる。（千葉）		
	コロナ禍において職業訓練は意味がある。技能の向上のためにも訓練を受けていただけるよう訓練実施機関に頑張っていただきたい。（山梨）	コロナ禍において、ホテル、飲食、サービス業種の休業・廃業が多く、今後の見通しが立たない中、勤務していた方々の再就職を考えた場合、新潟県において地方創生特別交付金を活用した訓練コースも設定されており、雇用への影響を踏まえた手厚い職業支援のための訓練予算を手当てしていただきたい。（新潟）		
	昨年度はコロナ禍でのセーフティネットとして訓練の位置づけを高めてきた。1年経過し、生産量を気にした形に変化し、より新しい人材が影響してくるという意識が高まってきた。従来型でないことも含めて進めることが必要。（奈良）	リカレント教育は非常に多彩にわたっているので、公共職業訓練も含め、施策の整合性とすみ分け、役割分担を明確に提示して欲しい。（静岡）		
	今必要なニーズに合わせた訓練も非常に大事だが、並行してこれから伸びていくような技術に係る知識のある人材を育成するというのも必要。（石川）	仕事を求めている人が、訓練を受けたいと言う前に、お金が必要というのがある、給付金の額が生活する上で足りない、だから、訓練を受けて時間を取られて、給付金を求めるよりも、アルバイトなり、派遣社員とかそういったところで、働いた方がよいということ聞く。（佐賀）		
	求職者支援制度については、セーフティネットの面と能力開発の面の両方を備えた非常によい制度であるが、受講希望者が減少してきている状況を見ると、一定の検証を行い、必要な見直し等を行う必要があるのではないかと。（佐賀）	DXの話があったが、どんどん進めていく必要がある。コロナ禍がいつまで続くかわからないので、集合研修より、こういったリモートといった研修も重要視されてくるのではないかと思っている、引き続き推進していただきたい。（鳥取）		

令和3年度地域訓練協議会（第1回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
	求職者の求める訓練職種は必ずしも求人が多くある職種とは限らないことから、ミスマッチは絶対生ずる。就職率を高めるとなると、確実に就職が見込まれる訓練コースが必要。(岐阜)			
	先週、テレビで見た話だが、お金のない生活困難者がある会社に電話してもらって、仕事を紹介してもらっていた。実際は紹介しても3割は辞めるらしいが、そういう人がなぜハローワークにいかないのだろうか。生活困難者への公的支援もあると思うが、それが伝わっていない層があるのではないか。(千葉)			
	訓練を受けて就職した好事例を事業主団体や労働組合から労働局や機構に情報提供いただくほか、労働局・機構も自ら調べて好事例を多く集めて、地域に提供していただきたい。(秋田)			