

令和3年度地域訓練協議会（令和3年度第2回実施分）で出された主な意見

○地域の特性・人材ニーズを踏まえた訓練設定について

- ・ 喫緊では、セキュリティ部門、生産性向上への寄与など、サイバーに関するスキルアップが非常に求められている。職業訓練実施計画での運用面での対応をお願いする。
- ・ 企業がデジタル人材の育成のためにも企業ニーズに対応した在職者訓練の拡充が必要。
- ・ 働く方の技術や能力の高度化を担う重要な役割を果たしているため、今後とも企業との連携を密にして、たとえば在職者の職業訓練が充実するような柔軟なコース設定等をお願いしたい。
- ・ 喫緊では、セキュリティ部門、生産性向上への寄与など、サイバーに関するスキルアップが非常に求められている。職業訓練実施計画での運用面での対応をお願いする。
- ・ 生産性向上のためには、IoT、AI、データサイエンスなどのデジタル技術をそれぞれの企業の課題解決に適した型で導入する必要があるが、これを実行できる人材が不足している。
- ・ デジタル化のオペレーター等の基礎的な仕事をする人材も必要だが、いずれAIが投入されるとそういった職種は減り、もっと高度なインテグレーターが必要になる。そこを目指せる入り口の講座なり訓練の形になれば良いのではないか。
- ・ 県内企業の中でデジタル人材が不足している調査結果が出ており、特に中小企業でデジタル技術の知識・活用のノウハウが不足している。社内でデジタル人材の育成ができない、さらに即戦力となる人材の確保が難しい。
- ・ 中小企業は特にデジタル化に困っている。WEBや生産工程において委託企業を見つけサービス商品を使えるか、何が良いのかを考えられるスキルが必要。

○地域の実情と訓練設定のミスマッチについて

- ・ 雇用情勢の改善もあるが、実践コースのIT・介護福祉コースの中止率が高く、充足率が比較的低いように思われる。
- ・ DXを進めようにも講師の不在、不足の問題があるため、講師の確保に向けて連携して取り組んでいただきたい。
- ・ IT、デジタル系の訓練を実施する機関を探すのに苦労している。
- ・ 求職者が希望する職種より企業側が求めるスキルという視点でカリキュラムを組まないと就職に結びつかないのではないか。
- ・ IT系コースの関連就職率が低いのは、企業側がもっと高度なスキルを求めているからではないか。

○ 訓練設定に対する検証について

- ・ 具体的な訓練を決めるときに、企業と訓練受講者からどういう者が欲しくてどういう者が役に立つのかというところをもう少し意見を聴取して組み立てていくことをやる必要がある。
- ・ 現在の訓練内容は企業ニーズと若干の差があるように見受けられる。是非、企業に対するニーズ調査をお願いしたい。

○ その他(周知等)

- ・ 求職者支援訓練では、通信機器等の環境が整っていない方には貸し出すことが望ましいとなっているが、必ず貸し出す仕組みにはなっていない。
- ・ 全体的に意欲的な講座も見られるので、あとはよりPRを行い、多くの人の参加を期待したい。
- ・ 求職者支援訓練については、関係機関の連携をさらに強化し、必要に応じて就労支援機関との連携による情報発信など求職者への周知を図ることが必要である。
- ・ HP、新聞といった従来の媒体だけでなく、特に若年者はSNS利用が必要であり有効と考える。
- ・ 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してほしい。
- ・ 介護事業者であるが、SNSによる求人募集で応募者が増加している。訓練においてもSNSを利用した周知をすることによって訓練受講者が増加し、人材輩出されることを期待している。

令和3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 制度の周知について	県庁記者クラブを活用してマスコミに対する勉強会を行い、制度周知等を行ってみたいかどうか。（秋田）	雇用情勢の改善もあるが、実践コースのIT・介護福祉コースの中止率が高く、充足率が比較的低いように思われる。ニーズは高いことから周知等工夫をお願いしたい。（長野）	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）	アンケート調査結果から、ハロートレーニングを知らない企業が1/5占めており、個人認知度も低いものと類推され、効果的な認知度向上を図ることが喫緊の課題。これまでの広報の強化に加え、ハローワーク等での訓練施設による出張相談窓口の開設や各種団体の会報・市報等への共同掲載等検討してはどうか。（栃木）
	次年度に開講する講座は、時代のニーズに合ったものが用意され、メディアリテラシーに関するものは期待されている。民間のICT講座は人気があり、ほぼ満員である。年齢やICTの習熟度に合った講座の開設も求められる。 全体的に意欲的な講座も見られるので、あとはよりPRを行い、多くの人の参加を期待したい。（千葉）	訓練制度自体を知らなければ訓練を受ける方もいらっしやらないと思いますので、是非周知の更なる強化をいただきたいと思います。（静岡）	介護・福祉分野の訓練が拡充されると言うことであるが、この分野は人手不足であるにも関わらず応募倍率が低い。一方で就職率は高いことから、訓練価値の高いことを積極的にアピール出来ればと考える。まずは、人材につながる訓練受講者の確保に向けてのハローワーク等の取組に期待したい。（千葉）	webデザイナーの訓練は人気が高く応募者が非常に多い。しかし訓練施設が不足しているため、愛知県訓練を斡旋せざるを得ない状況である。訓練施設の開拓をお願いしたい。（岐阜）
	令和4年度における職業訓練の実施方針に掲載されているように、デジタル分野に強い人材の育成に力を入れて欲しい。特にこの分野のビジネス分野における活用範囲の広がりや深化は急速に進むと考えられるので、一方では、デジタル分野に造詣の深い指導者のレベルアップも同時に進めて頂くことを要望する。（富山）	求職者支援訓練については、関係機関の連携をさらに強化し、必要に応じて「おしごと広場みえ」などの就労支援機関との連携による情報発信など求職者への周知を図ることが必要である。（三重）	労働局からの要望があり、県東部に限らず、県西部や三浦方面の学校を紹介した経緯があります。求職者支援訓練の開始当初の認識が随分薄まっており、訓練機関の方で訓練制度を知らないというケースもかなりある。どのような訓練を実施しているかを再度、訓練機関のほうに広報する必要がある。（神奈川）	大阪府においても、令和4年度のIT系のコースを令和3年度に比べて大幅に増やした。定員が充足していないコースについては、引き続き充足できるように重点的に取り組んでいきたい。（大阪）
	IT系コースの関連就職率が低いのは、企業側がもっと高度なスキルを求めているからではないか。（福岡）	HP、新聞といった従来の媒体だけでなく、特に若年者はSNS利用が必要であり有効と感じている。（滋賀）	介護事業者であるが、SNSによる求人募集で応募者が増加している。訓練においてもSNSを利用した周知をすることによって訓練受講者が増加し、人材輩出されることを期待している。（滋賀）	高知県では距離的に移動等でハンディをなくすためにも、デジタル化の推進は必要不可欠との考えから、企業のデジタル化を担う企業内の人材育成を行っている。また、商工会連合会に巡回アドバイザーを配置し、中小企業のデジタル化を進めていくような取り組みも行う。（高知）
	ハローワークで求人開拓するにあたって、一般事務で求人を出してくる企業にDX人材を薦めるなど訓練修了者をピンポイントで売り込む仕掛けはどうか。（秋田）	訓練周知用動画の作成や周知方法において、より多くの訓練を必要とする方に届けるため、専門業者に依頼する等のお金をかけることも検討してみはどうか。最近ではほとんどの人がパソコンではなく、スマホやタブレット等でSNS、ホームページ等を見ている割合が高い。組織の大半のホームページはスマホ版表示に対応しているが、大阪労働局のリンクバナーからとんだ先がスマホ版に対応していないため、見やすさの部分について改善していただきたい。（大阪）	地域の人材ニーズと就業ニーズをマッチングさせていくことが不可欠だと思います。特にデジタル人材については、在職者訓練であれば明確な目標設定が可能と思われませんが、求職者についてはどのレベルの人材を育成していくのか、関係機関と十分に連携していく必要があるものと考えます。（山形）	ワーキングチームの開催を早めの時期に設定をして重複しないようにすり合わせをしていただきたい。（沖縄）

令和3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 制度の周知について	求人者にどのようなニーズがあるのか把握する必要がある。（兵庫）	母子家庭の母等や障害者等社会的弱者、また「就職氷河期」での引きこもり対策等重要な役割を担っている「若者サポートステーション」等の支援機関への情報提供にも力を入れていただきたい。（和歌山）	初めて求職者支援訓練を開講する場合、条件が厳しく、かなりハードルが高い。例えば、最初の初期投資、講師などの人材確保、管理面など、ハードルが下がれば、いろいろな地域で実施できると思料する。（山口）	パソコンの訓練は3ヶ月に1度はあるものの、介護の訓練は不定期でコース数も少ないことから、定期的かつコース数の増加をお願いしたい。（岐阜）
	求職者のニーズ把握については、実施後の検証が重要。（兵庫）	障害者団体に職業訓練の情報が流れていないことから、今後、連携強化が必要。（山口）	県の施設においても、溶接 機械加工の入校率が非常に低い。関係機関、産業界とも連携しもの作りのイメージアップを図り、充足率を高めたい。（滋賀）	ポリテク福岡でも令和3年度からIoT関係の、プログラミングだけでなくネットワークによる製造現場での機械制御等も含めた幅広い内容の訓練を実施している。先行実施した他の施設では、訓練内容を事業主に理解してもらい、採用に結びついている例もあるため、アプローチの仕方によって就職先も増えると思う。（福岡）
		アンケート結果を反映した訓練の設定、IT人材の推進については、在職者訓練等を含めたDXの推進に期待をしている。周知をしっかり行ってほしい。（高知）	IoTでは、特にネットワーク人材の育成が必要。IT企業では、既卒の場合、経験者か特化した技術を持っている人でないと難しい。 企業が求める人材と訓練内容に、ミスマッチが生じないようにする必要があるが、ITは、上流から下流まで幅広い業種・職種があるので、下流域に近い求人開拓ができれば、初級者でもマッチングしやすいと思う。（福岡）	福岡県でも令和4年度からITスキル標準1レベル以上のコースを9コース予定しているが、この高度な訓練を実施可能な訓練施設が少ない。 また、訓練実施地域での就職のためには、求人開拓が必要と考えている。福岡）
		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してください。（栃木）	社会から求められている職種の人材育成や資格取得の分野を増やしてほしい。特に介護・福祉系は、充足率及び就職率も高いことからコース回数等を検討していただきたい。（山梨）	
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	働く方の技術や能力の高度化を担う重要な役割を果たしているため、今後とも企業との連携を密にして、たとえば在職者の職業訓練が充実するような柔軟なコース設定等をお願いします。（山形）	計画期間中に自動車産業等の中小企業において、脱炭素化（GX）に伴う、雇用維持や失業なき労働移動（公正な移行）のためのリスクリング、職業訓練などが必要となると考えられます。まずは、業界 事業者 労働団体等とともに、それらの対象労働者数を予測しながら、必要なスキル、訓練内容を検討していただきたい。（東京）	介護系は充足率が低く、コロナの影響で求職者も大幅に減少している状態であるが、属性ごとに情報を伝えることが必要。事業の周知、理解促進について連携して取り組んで頂きたい（熊本）	IT、デジタル系の訓練を実施する機関を探すのに苦労している。専修学校各種学校協会、情報サービス産業協会、ソフトウェア協会に対して広報している。令和4年度のIT分野の計画数を達するために、今から開拓を勧めています。引き続き、情報提供などご協力をお願いしたい。（神奈川）
	人材開発分科会報告でもリスクリング・リカレント教育について指摘されているが、三重県の場合、DXを進めようにも講師の不在、不足の問題があるため、講師の確保に向けて連携して取り組んでいただきたい。（三重）	生産性向上のためには、IoT、AI、データサイエンスなどのデジタル技術をそれぞれの企業の課題解決に適した型で導入する必要があるが、これを実行できる人材が不足している。ポリテクセンターでは、IoT生産システム科を開講しているところ、RPA、AIなどの技術も活用する訓練についても検討していただきたい。各企業が最も必要としていることではなからうか。（富山）	コロナ禍の為、実習を取り入れる事ができなかったが教室での演習の他に、現場実習があれば受講生は更に就職に対して自信が付き、意欲的になるのではないかと感じる。（山形）	デジタル人材育成について、デジタル技術に関するノウハウが不足しており、体制、人材に関する課題が浮き彫りである。DXを主導するハイスキルな人材だけではなく、中間層や低スキル層、若手も含めた幅広い層に対してのリスクリングが必要。（愛知）

令和3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
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	今後のデジタル教育は基本的にオンラインで良いと考える。我々も基本的なコース設計はオンライン、オンデマンドになっている。検討し次年度の計画に反映いただきたい。（宮城）	溶接に関しては基礎的な技術として要望会社も多く、高校生あたりから溶接を学ぶような土壌も必要と感じている。（滋賀）	職業訓練の充足率が低調であった分野においても需要が少ないとは限らないし、訓練内容が問題ありというものではないのではと思います。知られていないことが多いのかも。広報分野の工夫改善を図ることも一考ではないかと考えます。（山形）	県内企業の中でデジタル人材が不足している調査結果が出ており、特に中小企業でデジタル技術の知識・活用のノウハウが不足している。社内でデジタル人材の育成ができない、さらに即戦力となる人材の確保が難しいことが課題。（愛知）
	労働局が独自に実施した「IT事業者に対する職業訓練についてのアンケートの集計結果」について、訓練認定機関に対し、今後の訓練メニューの参考とする事を促す意見があった。（北海道）	企業ニーズにあった訓練内容の設定をお願いしたい。 有効求人倍率は依然として1倍を超えており、特に中小 零細企業は人材確保に苦労している状況であるが、現在の訓練内容は企業ニーズと若干の差があるように見受けられる。是非、企業に対するニーズ調査をお願いしたい。 訓練内容、期間、時間（夜間）、金額など（徳島）	訓練修了後の就職については、ハローワークと連携して行っているが、ハローワークでの職業紹介時に、意識付けと一緒に図っていただけるとありがたい。（静岡）	ネイリスト養成科は人気が高く、応募者も多い。しかし就職に繋がるかという点では、いささか疑問もある。（岐阜）
	情報（パソコン）系訓練について、どういう会社なら就職できるのか、どういうレベルであれば就職できるのかを調べたうえで、訓練レベルを上げた方がよいのか、求人開拓の対象を変えた方がよいのか、別の訓練を目指した方がよいのか、細かい分析をしていただくと就職率も上がるのではないかと。（秋田）	デジタル化のオペレーター等の基礎的な仕事をする人材も必要ですがいずれAIが投入されるとそういった職種は減る。そうするともっと高度なインテグレーターが必要になる。そこを目指す入り口の講座なり訓練の形になれば良いのではないかと。SEについても製造業で成長しているDXの取組を商業、サービス業に導入するための人材育成のあり方を検討していただきたい。（岩手）	コロナの感染が収束する気配も感じられず、いろんな事に支障をきたしています。デジタル技術の活用は推進していく必要があると感じています。求職者だけでなく、在職者についても身につけていくといいと思います。（福井）	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は、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必要であると思われるが、令和3年度は求職者支援訓練の基礎コースの認定がなく、次年度は可能な限り開講していただきたい。（三重）
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	企業側と労働者側とのミスマッチが明らかに起きていると思う。このミスマッチを解消するのは労働局の力がかなり大きい、事業主団体も機構支部も県庁もマッチングの部分、「いない人間を求めてもそれはないですよ」、「ない求人を求めてもそれはないですよ」と、是非勉強会などで互いに意見交換をできたらいいと思っている。（秋田）	引き続き、就労者不足が大きな課題である中小企業に対し人材を供給していただきたい。特に、金属加工系や建築施工系の訓練科は、定員に対して入校率は低い人材供給のために必要な訓練科なので存続するよう配慮をお願いする。（広島）	経済産業省資料にデジタル社会における人材像がありまして、子供・高齢者・その他の市民、プログラマー、DX推進人材などの棲み分けがされており、今後小学校からプログラミングなど技術レベルをこれから押し上げていく時代になる中で、その他プログラマーというところが、専門学校立ち位置なのかなと感じています。（静岡）	雇用セーフティネット訓練では3,198名/5,253名の方をデジタル系にしようと検討中在職者訓練の846名をデジタル系で開設予定。施設内訓練で岡崎高等技術専門学校に、3次元CADや3Dプリンターの操作技術を習得する訓練を行う新規メニューを3Dモデリング科を開設する予定（愛知）
		講師の充実も重要である。ITやデジタルも幅広く、WEBやYou Tubeのデータをどのように確立するのとか、セキュリティの話まで、ネットワーク系なのか、パソコン系なのか、それを効率的にどのようにするのかなど、ニーズに合った形で教えていただけるように講師の充実をお願いする。（神奈川）	医療事務の講座では、診療報酬を中心に進めていたが、医師の働き方改革に合わせる中で、電子カルテの代行入力を行うために、電子カルテ等のIT化の流れに応じた講座を進めている。（福岡）	求職者支援訓練において、当県では認定基準を満たす実施機関が少なく、分野等限られることから、基礎・実践コース間の振替可能時期を早めに可能とするを検討してはどうか。（栃木）

令和3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
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	喫緊では、セキュリティ部門、生産性向上への寄与など、サイバーに関するスキルアップが非常に求められている。職業訓練実施計画での運用面での対応をお願いする。（和歌山）	充足率と就職率との乖離が大きいとのことだが、結局企業の方で実際にどういうスキルを持った人が欲しいかという具体的な提示があまりされてなく、訓練を受ける方も、とにかくパソコンが出来ればなんとかなるのではないかとというようなことでやっていて、マッチングという観点から見ると合っていないのではないかと。（秋田）	eラーニングによる求職者支援訓練を実施しているようだが、WIFIがない家庭やスマホしかない受講生もいる。WIFIの貸し出し等の支援は行うのか。（福岡）	愛知県様が行われる知識等習得コースの中に愛知県経営者協会様と愛知県様が共同開発した「デジタル人材育成コース」ということで、120名定員で設定（愛知）
				実践訓練の就職率が高いため、今後も充実させて欲しい。（栃木）
3 人材不足分野について		具体的な訓練を決めるときに、企業と訓練受講者からどういう者が欲しくてどういう者が役に立つのかということをもう少し意見を聴取して組み立てていくことをやらないと無駄な訓練をやっているというようなことになりかねないと思う。（秋田）		中小企業等の在職者訓練は、産業分野の生産性向上に大変意義のある訓練であります。特に令和4年度においては、DX（デジタルトランスフォーメーション）対応コースが新設され、デジタル関連の知識 スキル等の習得により今後の産業界で必要とされる人材育成に大きく貢献するものと思います。（山形）
		中小企業的には特にデジタル化で困っている。WEBや生産工程において委託企業を見つけ、サービス商品を使えるか、何がいいのかを一緒に考えられるスキルが必要。総合計画の在職者訓練に、その辺の知識とスキル習得が盛り込まれており期待する。（神奈川）		県の指導員は、研修計画を定めており、来年度の研修計画の中には、DXあるいはIT人材育成のためのカリキュラムの作り方、指導の仕方に関する研修の受講希望者が増えている。方向性を確認しながら訓練の指導を進めていきます。（神奈川）
		技能だけでなく、「安全衛生」について確実に教育を実施することを求める。特に民間委託訓練において注意をお願いしたい。職種に関係なく、労働災害の危険は点在している。労災の被災者にならない教育だけでなく、労災の芽を摘み取れるような安全教育の実施を要望する。（長野）		ポリテクセンターについて、令和4年度は子育て中の女性などをターゲットにした新しい訓練科の設置を予定しており、女性受講者の拡大を期待している。（愛知）
		企業がデジタル人材の育成のためにも企業ニーズに対応した在職者訓練の拡充が必要。令和4年度はDX人材育成推進員を設置されて、DX訓練コースを拡充される計画が示されていることに大きな期待がある。訓練時間帯として例えば、夜間コースが拡充されれば、企業にとってメリットがある。（鳥取）		パソコン関連の訓練コースは訓練期間が重なることがあるため、求職者から「どのコースを選択したらよいか？」との問い合わせがある。開講時期を少しずらすことにより、いつの時期でも受講が可能としていただきたい。（岐阜）
		アンケート結果によると、PC等のスキル以外に「意欲」「積極性」「協調性」等を求める声も多い。職業訓練でも訓練生へのアプローチを検討してほしい。（高知）		ポリテクでもコロナ禍で一部の座学をオンラインによる訓練で行っているが、通信機能を有したパソコンを貸し出している。（福岡）

令和3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
3 人材不足分野について		Word、Excelなどについては資格取得につなげ履歴書に書けるような支援をお願いするとともに、Outlookなどメールソフトについての知識なども非常に重宝され使いこなせることで業務の効率化、改善につながるので状況を把握し教育に生かしてほしい。（岩手）		求職者支援訓練では、通信機器等の環境が整っていない方には貸し出すことが望ましいとなっているが、必ず貸し出す仕組みにはなっていない。（福岡）
		小零細企業は、DX化に向けた人材育成の前に経営者がDXに抵抗を示している。このような経営者にDXの基礎的なことを案内すること。地域全体でデジタルに対する意識を高めるような環境作りが必要ではないか。（埼玉）		社会人が受けやすい工夫としてeラーニングのコースも約40講座設定しています（愛知）
		高齢の経営者はITに否定的な者も存在する。企業が気軽にDXに対し相談できる窓口が必要ではないか。（埼玉）		
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について		「生産性向上支援訓練」について、DXの導入を図る上で、非常に良い取り組みだと思う。内部の人材を活用しDXに向けた対応がまず必要ではないか。（埼玉）		
		中小企業ではまさにエクセルであるとかそういったところの基本的なことを教育することと仕事を結び付けてということのほうが非常に役に立つという話も聞いている。そのことも酌み取る形でコース編成してもらいたい。（神奈川）		
		デジタル系、IT等ができる方を、必ずしも中小企業を中心に一人欲しいわけではなく、そこで働いている方がそういう能力を少しでも持つてもらうことが職場の活性化、生産性の向上も繋がると思う。（神奈川）		
		求職者アンケートを行っているが、求職者が希望する職種より企業側が求めるスキルという視点でカリキュラムを組まないと就職に結びつかないのではないか。（石川）		
		生産性向上人材育成支援センターの取組やデジタル化人材の支援メニューなど、まずは、企業支援を担当する団体担当者が支援メニューをしっかり把握したうえで、中小企業の関係組合、企業へ提案できるような準備をして取り組んでいきたい。（静岡）		

令和3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
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について		<p>在職者に係るリカレント教育のための訓練情報を一元化し、提供されたい。</p> <p>産業経済界にとってIT技術やSDGs、DX、GXなど目を見張るスピードで進捗しており、これに応える人材の確保は必須である。</p> <p>在職者訓練の中で、多様なメニューで紹介（出前授業方式）されているが、他機関(農水省、経産省、文科省、各経済団体等)の実施分も情報提供されたい。また、協議会にも参加していただいてはどうか。（委員又はオブザーバーとして）」（徳島）</p>		
		<p>DX、デジタル分野の訓練では、具体的にどういうものを実施するのか明確でないと、募集する専門家の側もどういう人を充てれば良いか分からないし、受ける人たちもどういうのを受けられるのか分からないと思われる。デジタル分野の訓練はどういうことを実施するかを、具体的に想定されるわかりやすい形で教えていただきたい。（鹿児島）</p>		