

○滋賀県職業能力開発計画審議会（R3.3.24）における主な意見

No.	項目	意見	意見に対する県の考え方
1	施設内訓練の入校率低迷について	<p>(1) そもそもPRが不足している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業訓練が一般の方からしてみるとなじみが薄い。訓練校のことを理解されている県民はあまりいないのではないかと。 ・公共職業訓練、若者マイスター認定事業など初めて知るところが多くあった。 ・公共職業訓練のパンフレットを見ても、訓練内容のイメージが湧かない。何が学べる訓練なのか、掘り下げていくことが必要ではないかと。 ・自分は企業で働いている身だが、在職者のセミナーがあることを初めて知った。在職者向け訓練のPRがもっと必要ではないかと。 ・公共職業訓練は、一般の方にはなかなか馴染みがないのではないかと。 <p>(2) ・PRの内容とその対象、方法の検討が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学卒者だけでなく、離職者に対するPRを強化するべきではないかと。求職者の身になったとき、どのようなPRが目にとまりやすいかを念頭に、貪欲にPRすることが必要。 ・進学だけでなく、技能を磨く道もあるということをもっとPRしてほしい。 ・民間教育訓練機関では、訓練生が入ってこないのは学校の死活問題。動画やインスタを活用したPRなど、魅力をどのようにPRするのかを学校全体で考えている。（高等技術専門学校においても、こうした取り組みが必要ではないかと。） ・出口をどうしていくのか、どのような自分になれるのか、という点をPRしなければ人は来ない。入口を担当する職員、出口を担当する職員、そのプロセスは教員、各担当が連携して全体のプログラムの中で対応していくことが大事である。 ・中小企業では世代交代の時期を迎えており、本当に人が欲しい状況。これだけ良い訓練をしているのに、入校者が少ないのは非常にもったいない。 <p>(3) 受講者にとって受講しやすい訓練期間の設定が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すぐにでも就職したい訓練生からすると、1、2年間の訓練期間は長すぎ。入校前にハードルを上げてしまっているのではないかと。 ・委託訓練の訓練期間は、数カ月単位の訓練であり、訓練の質も濃く、そこそこの入校者がいる。それに比べて、施設内訓練の1年以上というのは長すぎるのではないかと。 ・1年間訓練を通うとなると、生活もあるので難しい。自分のスキルに応じた訓練が選択できるような検討も必要ではないかと。 <p>(4) ニーズのミスマッチを解消することが必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産CADについては、一週間パソコンスクールに通えばできるようになるし、設計補助のレベルでは正社員は難しい。県内企業では設計者が不足しており、そうしたニーズを踏まえた人材の育成が必要。 ・アンケートの結果を見ると、企業からは技能の習得だけでなく、職業人としての意欲や人間関係の構築に関する教育が求められており、技能重視のこれまでの訓練ノウハウとの乖離が生じてきているのが、入校率に影響しているのではないかと。 	<p>公共職業訓練が一般に認知されていないことは認識している。その上で、県内の他の職業能力開発施設と比べても、高等技術専門学校はPR不足であると感じる。そのため、今年度から、専門校の広報啓発に特化した検討会を校内部に設置し、効果的な広報啓発について、検討するとともに、SNSを活用する等、順次、PRを実施していく。また、ハローワーク相談窓口職員に対し訓練内容への理解を深めてもらう見学会等を実施する。</p> <p>職種によっては、資格取得者が就職に有利になる等、訓練科ごとに企業ニーズが異なる。そのため、関連企業のニーズと求職者のニーズを踏まえ、訓練内容・訓練期間の設定を検討する。</p> <p>企業ニーズの把握が乏しいと認識している。今後は、訓練生が就職した企業等を訪問し、ニーズを聞き取る等、企業ニーズを踏まえ、訓練内容・訓練期間の設定を検討する。</p>
2	その他意見	<ul style="list-style-type: none"> ・入校率の改善につながる取り組みについて、横のつながりで全国の成功事例を参考にしているか。 ・就職率が低い訓練科について、どのような就職サポートをしているか。 ・大学では、学ぶことができないスキルを学ぶことができる。学校教育と職業訓練の連携というのも、今後検討すべき課題ではないかと。 ・施設内訓練の内容について、委員にレクチャーする機会を設けて欲しい。 ・若い人にモノづくりに興味を持ってもらうよう、産業の魅力の向上や発信などを充実していくことが必要ではないかと。 ・企業における人材育成支援と労働者のキャリア形成支援を併せて進める戦略が必要。 	