

第10次大分県職業能力開発計画 (県立職業能力開発施設の方向性)

平成27年8月
(平成28年9月改定)

大分県商工労働部雇用労働政策課

目 次

1 趣旨	1
2 期間	1
3 職業能力開発施設の現状、課題及び今後の方向性	
(1) 総論	
①施設の配置	1
②訓練内容（訓練科、訓練カリキュラム、定員、対象年齢等）	2
③職業訓練指導員の資質向上	4
④就職支援	4
⑤企業支援	5
(2) 各県立職業能力開発施設の方向性	6
[資 料]	
(1) 第9次大分県職業能力開発計画の進捗状況	9
(2) 職業能力開発施設修了生・事業所アンケート及び企業の声	13
(3) 本県における介護人材養成の状況	16

1 趣旨

本計画は、本県の職業能力開発施策の中心となる県立職業能力開発施設について、計画期間における方向性を定めることを目的とする。

なお、本計画は、職業能力開発促進法第7条第1項の規定に基づき策定する「第10次大分県職業能力開発計画」の一部を構成するものである。

2 期間

本計画の対象期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とする。

3 職業能力開発施設の現状、課題及び今後の方向性

(1) 総論

① 施設の配置

【現状】

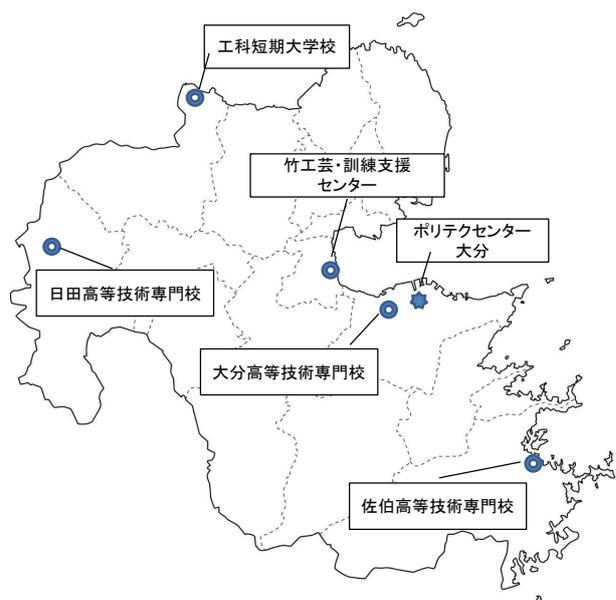
職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第16条第1項の規定により、都道府県は職業能力開発校を設置するものとされており、本県では4校（大分高等技術専門校、佐伯高等技術専門校、日田高等技術専門校、竹工芸・訓練支援センター）の職業能力開発校を設置している。また、同条第2項の規定により、職業能力開発短期大学校を1校（工科短期大学校）設置している。

上記のほかに、公共職業能力開発施設としては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する大分職業能力開発促進センター（ポリテクセンター大分）がある。

公共職業能力開発施設では、技能労働者の育成とともに、離職者に対して円滑な再就職へ向けての機会を提供する雇用のセーフティネットの機能も求められており、本県では、上記施設により県内各地域できめ細かく職業能力開発機会を提供している。

《表1 公共職業能力開発施設一覧（平成27年度）》

区分	施設名	所在地
県立	職業能力開発校	
	大分高等技術専門校	大分市
	佐伯高等技術専門校	佐伯市
	日田高等技術専門校	日田市
	竹工芸・訓練支援センター	別府市
	職業能力開発短期大学校	
工科短期大学校	中津市	
機構立	大分職業能力開発促進センター (ポリテクセンター大分)	大分市



【課題】

- 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発機会を、引き続き各地域できめ細かく提供していく必要がある。

また、地域の産業構造や求人・求職者ニーズ等に応じた訓練の実施により、地域の人材育成、他地域への人材流出防止、地域の企業支援等を図り、「まち・ひと・しごと創生」で進める取組（「人を大事にし、人を育てる」、「仕事をつくり、仕事を呼ぶ」、「地域を守り、地域を活性化する」、「基盤を整え、発展を支える」）の職業能力開発分野における拠点としての機能を果たしていく必要がある。

【今後の方向性】

- 現行の施設配置により、「まち・ひと・しごと創生」で進める雇用拡大の取組にも対応できるよう、県内各地域において職業能力開発機会を提供する。

② 訓練内容（訓練科、訓練カリキュラム、定員、対象年齢等）

【現状】

ア. 各主体が行う職業訓練

県立職業能力開発施設では、学卒者及び離転職者を対象として、期間1～2年間の職業訓練を実施し、ポリテクセンター大分では、離転職者を対象として短期間の職業訓練を実施している。

《表2 公共職業能力開発施設 施設内訓練一覧（平成27年度）》

	施設名	訓練科	訓練課程
県立	大分高等技術専門学校	メカトロニクス科	普通
		電気設備科	普通
		自動車整備科	普通
		空調配管システム科	普通
		木造建築科	普通
	佐伯高等技術専門学校	機械加工科	普通
		オフィスビジネス科	普通
		建築科	短期
	日田高等技術専門学校	オフィスビジネス科	普通
		ガーデンエクステリア科	短期
	竹工芸・訓練支援センター	竹工芸科	普通
		介護サービス科	短期
工科短期大学校	機械システム系	専門	
	電気・電子システム系	専門	
	建築システム系	専門	
機構立	大分職業能力開発促進センター (ポリテクセンター大分)	機械・CAD技術科	短期
		溶接施工技術科	短期
		電気設備技術科	短期
		電気設備技術科(若年者)	短期
		建築CAD・リフォーム技術科	短期
		設備技術科	短期

(注) 訓練課程

- ・普通課程
高等学校卒業者等を対象とした訓練
- ・短期課程
義務教育修了者等を対象とした訓練、
離転職者等を対象とした訓練
- ・専門課程
高等学校卒業者等を対象とした高度な訓練

県立職業能力開発施設及びポリテクセンター大分とも、施設内訓練のほかに民間事業者への委託による職業訓練や、企業の在職者を対象とした在職者訓練を実施している。

《表3 公共職業能力開発施設 訓練の種類及び対象者（平成27年度）》

区 分		施設内訓練		委託訓練			在職者訓練
		学卒者	離転職者	離転職者	障がい者	母子家庭の母等	在職者
県立	職業能力開発校 <small>（大分高等技術専門学校等）</small>	○	○（39歳以下）	○	○	○	○
	工科短期大学校	○	○				○
機構立	ポリテクセンター大分		○（40歳以上）	○			○

平成23年10月からは、求職者支援制度が国により創設され、雇用保険を受給できない求職者等に対する職業訓練が実施されている。

これらの公共職業能力開発施設のほか、企業、業界団体、専修学校・各種学校、大学、高校等において、多様な職業能力開発機会の提供が行われている。

イ. 県立職業能力開発施設における訓練内容の見直し（第9次計画期間）

第9次大分県職業能力開発計画の期間中においては、計画に基づき、訓練科の改廃やカリキュラムの見直し等を行った。

また、若年人材養成のため、離転職者枠を除き、若年者の就業支援施設であるジョブカフェを利用可能な39歳以下を、入校者の対象年齢として設定した。

【課題】

- 職業能力開発を行う各主体が、連携を深めるとともに役割分担を行い、職業訓練の効果的・効率的実施を図る必要がある。
- 職業能力開発機会や訓練実施体制の強化を図るため、委託訓練の効果的な実施、充実を図る必要がある。
- 施設内訓練における訓練科、訓練カリキュラム、定員、対象年齢等の設定については、産業構造、求人・求職者ニーズ、技術革新の進展等に応じたものとなっているか、随時見直しを行っていく必要がある。

【今後の方向性】

- 県は、民間における職業能力開発の振興を図るとともに、ニーズがありながら民間では実施されていない、又は量的に不足している分野・地域において職業訓練を実施する。
- 県・労働局・ポリテクセンター大分等で構成する「地域訓練協議会」等において、

県内で実施される公共職業訓練及び求職者支援訓練について、訓練内容、対象者、入校時期等の調整を行い、職業訓練の効果的・効率的実施を図る。

- 委託訓練については、訓練の質の確保に努めながら、必要な地域で訓練が実施できるよう委託先となる民間教育機関等の開拓や、求人・求職ニーズに沿った訓練コースの設定等、効果的な実施、充実を図る。
- 施設内訓練における訓練科、訓練カリキュラム、定員、対象年齢等の設定については、産業構造、求人・求職者ニーズ、技術革新の進展等に応じたものとなっているか、入校状況、就職状況、企業ニーズ等の把握・分析により、各職業能力開発施設が自ら不断に検証を行い、必要な見直しを行っていく。

③ 職業訓練指導員の資質向上

【現状】

技術革新の進展や雇用形態の多様化により、企業が労働者に求める能力が高度化・多様化している。

また、これまでの職歴等、個々の訓練生の状況が多様化している。

【課題】

- 企業ニーズに対応した訓練指導や、各訓練生の能力、適性、職歴等の特性に応じた訓練指導を行うため、職業訓練指導員の知識・技能、指導方法の向上を引き続き図っていく必要がある。
- 職業訓練指導員の年齢構成等を勘案し、指導員間で知識・技能、指導方法について、円滑な継承が行われる必要がある。

【今後の方向性】

- 「商工労働部人材育成計画」に基づく体系的な研修を引き続き実施し、職業訓練指導員の資質の向上を図る。
- 各指導分野の職業訓練指導員が勉強会を開催する等、職業訓練指導員自らの創意工夫により、知識・技能、指導方法の向上や継承に努める。

④ 就職支援

【現状】

職業能力開発施設の主な目的は、新たに職に就こうとする者や離転職者に、職業に必要な知識や技能・技術を習得させることにより、就職・就業に結びつけることである。

職業訓練のほか、就職相談、求人情報の収集、企業訪問による求人開拓等により、平成27年3月修了生の就職率は、職業能力開発校（4校）では95.6%、工科短期大学校では100%と高い実績を達成している。

【課題】

- 引き続き、就職率の維持・向上及び就職先での定着促進に取り組む必要がある。
- 雇用形態の多様化等により、労働者個人が主体的に職業生活設計を行い、これに即したキャリア形成を図ることが必要となっている。

【今後の方向性】

- 修了生や就職先企業のアンケート調査等によるニーズのきめ細かな把握や、企業訪問による新規求人開拓等により、引き続き訓練生の就職支援に取り組む。
- 訓練生の職業生活設計の支援を行うため、訓練段階に応じた就職面談やインターンシップ等を実施する。

⑤ 企業支援

【現状】

県立職業能力開発校では、学卒者や離転職者を対象とした訓練のほか、企業の在職者を対象とした訓練を実施し、在職者の技術・技能の向上を図ることにより、企業の支援を行っている。

工科短期大学校では、企業の技術者を対象とした技能向上セミナーを実施しており、企業からの要望に基づくオーダーメイド型のセミナーも実施している。また、関係企業と連携した金型技術者育成講座の実施や、企業の品質管理向上等のための取組であるQCサークル活動の支援を行っている。

【課題】

- 個々の企業では実施が困難な訓練を実施し、引き続き、企業が求める技術・技能を持った人材の育成を支援する必要がある。

【今後の方向性】

- 企業ニーズの把握に努め、ニーズに応じた訓練コース・開講日程の設定により、在職者訓練の充実を図る。

(2) 各県立職業能力開発施設の方向性

県立職業能力開発施設における施設内訓練の各訓練科ごとの方向性は、表4のとおりとする。

《表4 各訓練科ごとの方向性》

施設名	訓練科名	現 行		改編案		方 向 性
		年制	定員	年制	定員	
大分高等技術専門学校	メカトロニクス科	2	20			県内中小企業の機械加工、組立、溶接等ができる多能工のニーズに応えるため、「機械加工」と「電気」を複合させた訓練内容を継続。近年、人手不足で早く採用したいとの企業の要望にも応えられるよう、1年半で基本的なことを修得させ、残り半年を本人の適性や就職先にあった訓練を実施し、企業の求人ニーズに機動的に対応する。
	電気設備科	1	20			現場見学等を通じてミスマッチを減らし、就職後の定着率向上を図っていく。
	自動車整備科	1	20	(2)	(20)	ハイブリッド車など自動車の高度化に対応したカリキュラムを強化するとともに、全国的に2級自動車整備士不足が懸念されるなかで、本県における民間訓練機関の養成状況、業界の労働需給動向に応じて、10次計画期間内に2年制2級整備士養成施設への改編の可否を検討する。
	空調配管システム科	1	20			インターンシップ受入企業を積極的に開拓し、ミスマッチを減らし、就職後の定着率向上を図っていく。
	木造建築科	1	20			オープンキャンパスや高校訪問などの広報活動を強化し、定員を確保するとともに、企業訪問により求人ニーズを掘り起こしてカリキュラムに反映させる。
佐伯高等技術専門学校	機械加工科	1	20			造船業をはじめ地場企業との結びつきが強く、求人ニーズが特に強いため、現行定員を維持する。また、近年の人手不足の状況により、企業の人材ニーズの年齢幅が広がっているため年齢制限を39歳から45歳に引き上げ、人材の供給及び定員の確保に努める。さらに、離転職者の受講機会を増やすため、入校時期を年1回から年2回に増やす。
	オフィスビジネス科	1	20			資格取得による早期就職を主目的とする短期間の委託訓練に対し、1年間の長期訓練の特色を生かした訓練を実施する。また、引き続き女性の就業を支援する機能を担うとともに、訓練機会の少ない地域における雇用のセーフティネットとしての機能を維持する。
	建築科	1	20			建築大工の求人が少なく、関連職種への就職率が低いため、訓練内容を大幅に見直し、住宅関連の業種を広くターゲットにした訓練カリキュラムに27年度から変更。なお、27年度以降の訓練状況等を踏まえ、再度見直しの検討を行う。

施設名	訓練科名	現行		改編案		方向性
		年制	定員	年制	定員	
日田高等技術専門学校	オフィスビジネス科	1	20			資格取得による早期就職を主目的とする短期間の委託訓練に対し、1年間の長期訓練の特色を生かした訓練を実施する。また、引き続き女性の就業を支援する機能を担うとともに、訓練機会の少ない地域における雇用のセーフティネットとしての機能を維持する。
	ガーデンエクステリア科	1	20			建設関連職種への就職も視野に入れた訓練を増やすことで関連職種の範囲を広げるとともに、引き続き高齢者の再就職を支援する機能を担う。
支竹工芸センタ訓練	竹工芸科	2	10	2	12	地域と密接に結びついた施設として地場産業の振興に寄与するため、在職者向けの技能向上訓練にも積極的に取り組む。 また、県内で唯一国の伝統的工芸品に指定されている別府竹細工を支える人材を育成するとともに、入校生に占める県外出身者の割合が高いため地方創生の観点からの対応として、定員を増やす。(＋2名)
	介護サービス科	1	30	0	0	県内の民間介護人材養成機関の充実を踏まえて、県直営の訓練を廃止する。
工科短期大学校	機械システム系	2	46		45	自動車をはじめとする機械関連産業が集積する地域における人材輩出の拠点として、引き続き学生に対して高度職業訓練を実施するとともに、企業ニーズに対応した在職者職業訓練を実施する。定員減(△1名)
	電気・電子システム系	2	24		20	企業のニーズは今後も電子技術者より電気技術者にあると見込まれることから、現在の「電子技術科」から「電気技術科」への改編を検討するとともに、電子エンジニアコースの定員の削減を検討する。(△4名)
	建築システム系	2	10		15	建設業を中心とした地場の建築関連企業の施工管理技術者不足、若年労働者の確保に定めるため、施工管理エンジニアコースの定員の増加を検討する。(＋5名)

資 料

第9次大分県職業能力開発計画の進捗状況

大分高等技術専門校

● メカトロニクス科(20名×2年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	90%	100%	100%	85%
修了率	78%	40%	55%	24%
就職率	93%	100%	100%	100%
関連就職率	64%	75%	64%	75%

【現状】

・もともと「機械加工」と「電気」を複合させた科目であるが、企業ニーズ等から現在は「機械加工」の比重を増やしており、その結果1年目で「機械加工」の基本的なことは身につけることができている。

【課題】

・景気回復、企業の人手不足により、2年目の途中で退校して就職する生徒が増加している。

● 電気設備科(20名×1年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	95%	100%	100%	100%
修了率	90%	85%	90%	80%
就職率	94%	100%	100%	100%
関連就職率	94%	88%	100%	100%

【現状】

・定員は確保できており、就職率は高く、関連職種への就職率も高い。

・県内唯一の第二種電気工事士養成施設であり、企業から期待されている。

・電気工事士の求人状況は好調で、ますます需要が高まっている。

【課題】

・訓練生の満足度が高く、また、企業からの期待も高いが、労働条件等が厳しいため、定着率が低い。

● 自動車整備科(20名×1年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	95%	100%	100%	100%
修了率	95%	85%	90%	65%
就職率	94%	94%	100%	100%
関連就職率	94%	88%	94%	100%

【現状】

・定員は確保できており、就職率は高く、関連職種への就職率も高い。

【課題】

・ハイブリッド車や電気自動車等の普及・拡大に伴い、自動車整備技術が高度化しており、1年間の訓練では十分に対応できなくなっている。

・企業や修了生から「2級自動車整備士養成施設」にして欲しいとの要望が多い。

● 空調配管システム科(20名×1年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	80%	100%	105%	65%
修了率	75%	70%	81%	92%
就職率	83%	93%	100%	100%
関連就職率	58%	79%	77%	100%

【現状】

・定員はおおむね確保できており、就職率は高く、関連職種への就職率もある程度高い水準で推移している。

【課題】

・修了生アンケートによると職場定着率が52.9%、関連職種定着率が47.0%と低い。

・業界内にインターンシップを受け入れられる企業が少ない。

● 木造建築科(20名×1年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	100%	90%	90%	80%
修了率	95%	83%	100%	94%
就職率	74%	100%	89%	100%
関連就職率	58%	80%	89%	80%

【現状】

・定員充足率が減少傾向であるが、就職率は高く、関連職種への就職率もある程度高い水準で推移している。

・修了生アンケートによると、職場定着率が57.9%、関連職種定着率も57.9%と低い。

【課題】

・業界から、若年人材の養成機関として期待されている。

佐伯高等技術専門学校

● 機械加工科(20名×1年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	80%	70%	45%	40%
修了率	94%	86%	100%	75%
就職率	80%	75%	100%	83%
関連就職率	80%	50%	89%	100%

【現状】

- ・平成25年度に年齢制限(39歳以下)を設定して以降、定員を大きく割り込んでいる。
- ・就職率及び関連職種就職率は低下傾向にあったが、年齢制限設定により高い水準を確保するようになった。
- ・修了生アンケートによると、職場定着率は55.6%と低いが、関連職種定着率で見ると77.8%とある程度の水準を確保している。

【課題】

- ・造船・鉄鋼関連の求人が非常に多く、切削加工や精密板金の求人は少ない。なお、どの関連職種に関しても求職者から敬遠されがちで、求人があっても人が集まらない状況にある。
- ・精密板金に関する設備がないため、今後この分野の訓練に力を入れる場合は、高額な機器の導入が必要となる。

● オフィスビジネス科(20名×1年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	90%	100%	85%	100%
修了率	83%	80%	71%	90%
就職率	80%	88%	100%	100%
関連就職率	67%	88%	83%	83%

【現状】

- ・平成25年度に年齢制限(39歳以下)の設定と併せて販売や営業職種への就職もターゲットとした訓練内容へと見直しを行ったことで、関連職種就職率が向上した。
- ・求職者が多い管理事務系職種の求人が低く、求職者が少ない販売系職種で求人が多いというアンバランスな状況にある。
- ・職業能力開発促進法施行規則に規定されている「第一種情報処理系OAシステム科」であるが、企業の求人ニーズや訓練生の仕上がり具合から、平成25年度に情報処理関係訓練の比重を下げ、一般事務系の訓練を増やした。

【課題】

- ・委託訓練や求職者支援訓練と、内容が重複する部分がある。

● 建築科(20名×1年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	100%	95%	90%	90%
修了率	75%	79%	83%	89%
就職率	80%	93%	100%	88%
関連就職率	47%	53%	47%	64%

【現状】

- ・近年定員割れが続いており、就職率は高いが関連職種への就職率が低い。
- ・在来工法を中心とした建築大工の求人はほとんどなく、住宅関連で求人がある職種は、住宅建築の設計・営業・内装・型枠大工・左官・木製家具・製材等である。

【課題】

- ・定員20名のうち半数の10名は離転職者枠ということで年齢制限がなく、中高年の訓練生も受け入れているが、その中にはカルチャースクール感覚で授業を受けている者がいる。
- ・修了生アンケートによると、「今の仕事内容に学んだ技術が役に立っていない」と回答した者の割合が39.1%で、全体の18.3%に対して2倍以上高くなっている。

日田高等技術専門校

● オフィスビジネス科(20名×1年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	105%	105%	85%	105%
修了率	100%	81%	76%	95%
就職率	86%	88%	100%	75%
関連就職率	71%	82%	77%	87%

【現状】

- ・定員はおおむね確保できており、就職率・関連職種への就職率ともにある程度高い水準で推移している。
- ・修了生アンケートによると、職場定着率は44.4%、関連職種定着率38.9%と、どちらも低い状況にある。
- ・職業能力開発促進法施行規則に規定されている「第一種情報処理系OAシステム科」であるが、企業の求人ニーズや訓練生の仕上がり具合から、平成25年度に情報処理関係訓練の比重を下げ、一般事務系の訓練を増やした。

【課題】

- ・委託訓練や求職者支援訓練と、内容が重複する部分がある。

● ガーデンエクステリア科(20名×1年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	100%	100%	95%	110%
修了率	95%	100%	90%	100%
就職率	90%	80%	71%	100%
関連就職率	53%	45%	24%	73%

【現状】

- ・定員はおおむね確保できているが、就職率・関連職種就職率とともに減少傾向にある。
- ・短期課程の離転職者向け訓練ということで年齢制限がないため、中高年の訓練生も受け入れているが、体力の関係上就職は非関連職種を選択する訓練生がいる。

【課題】

- ・県北部、西部を守備範囲としているが、造園関連職種からの求人が少なく、多くの訓練生が関連職種に就職できない状況にある。

竹工芸・訓練支援センター

● 竹工芸科(10名×2年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	100%	100%	100%	100%
修了率	100%	95%	—	100%
就職率	100%	100%	—	100%
関連就職率	85%	79%	—	100%

※2年制移行

【現状】

- ・定員は確保できており、就職率は高く、関連職種就職率もある程度高い水準で推移している。
- ・求人が少なく、訓練生の約半数が起業するため、平成25年度から2年制に移行し、会計経理・企業経営・マーケティング・商品開発手法等のカリキュラムを取り入れている。

【課題】

- ・全国で唯一の伝統工芸品「別府竹細工」の後継者育成施設として人材の供給が期待されるとともに、別府の竹工芸産業を支える人材育成施設としての期待も大きい。

● 介護サービス科(30名×1年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	100%	100%	100%	100%
修了率	93%	97%	100%	93%
就職率	96%	100%	100%	100%
関連就職率	96%	100%	100%	100%

【現状】

- ・定員は確保できており、就職率は高く、関連職種への就職率も高い。
- ・企業や訓練生のニーズに対応するため、平成26年8月に介護福祉士実務者研修施設の指定を受けた。
- ・採用に結びつくよう、訓練生が希望する施設で実習をさせており、効果があがっている。
- ・業界は人手不足であるが、勤務労働条件が厳しいということで、景気の回復を受け応募者が減少傾向にある。

【課題】

- ・委託訓練、求職者支援訓練、民間の教育訓練機関と、内容が重複する。

工科短期大学校

● 機械システム系(46名×2年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	96%	94%	96%	96%
修了率	96%	100%	89%	93%
就職率	100%	100%	100%	100%
関連就職率	100%	95%	92%	100%

※就職に
進学¹
を含む

【現状】

- ・就職率は高く、関連職種への就職率も高い。
- ・金型技術者の育成やQCサークル活動支援など、企業側の要求に応えるオーダーメイド型の在職者職業訓練を多数実施することで、県内唯一の高度職業訓練施設として、地場企業の技術力向上に貢献している。

【課題】

- ・応募者の減少により合格レベルに達する人数を確保できない状況にあり、定員割れが続いている。

● 電気・電子システム系(24名×2年)

年度	H23	H24	H25	H26
定員充足率	104%	83%	71%	96%
修了率	88%	105%	94%	65%
就職率	96%	100%	100%	100%
関連就職率	96%	100%	94%	100%

【現状】

- ・就職率は高く、関連職種への就職率も高い。
- ・当初県内に半導体産業が多いことから職業能力開発促進法施行規則上の「電子技術科」として設置されているが、電気技術者を必要とする企業の求人ニーズに対応するため、平成25年度に「電子システム系」を「電気・電子システム系」に改編して電子技術科での運用として電気に寄ったカリキュラムを実施している。

【課題】

- ・応募者の減少により合格レベルに達する人数を確保できない状況にあり、定員割れが続いている。
- ・より電気に重点を置いたカリキュラムにしたいが、訓練科の基準の壁がある。

● 建築システム系(10名×2年)

	H23	H24	H25	H26
定員充足率	120%	120%	100%	120%
修了率	83%	83%	80%	75%
就職率	100%	100%	100%	100%
関連就職率	100%	100%	100%	89%

【現状】

- ・定員は確保できており、就職率は高く、関連職種への就職率も高い。
- ・ここ3年間で求人数が増加している。平成26年度は定員の約4倍で、内訳を見ると、施工管理エンジニアコースへの求人が増えている。

【課題】

- ・建設業は人手不足であり、また、後継者の育成が喫緊の課題となっており、有資格者、技術者の養成が求められている。
- ・定員を満たしてはいるものの応募状況は活発ではない。募集定員が少ないことが、応募を控える要因の一つと考えられる。

職業能力開発施設修了生・事業所アンケート及び企業の声

(1) 職業能力開発施設修了生及び求人事業所・修了生採用事業所に対するアンケート結果

(平成26年7月実施)

①修了生アンケート (平成22年度から25年度の修了生に対して実施、回答数406)

- ・ 入校理由の上位は「特定の技術・技能に興味あり」、「資格取得」、「公的給付」であり、それぞれ回答者の約半数が選択した。
- ・ 7割以上が訓練内容に満足しており、おおむね8割が修了後に校での訓練が役に立っている。
- ・ 就職後の定着状況については、修了時に就職した企業に勤務している者は、開発校で58.5%、短大で87.9%、修了した訓練に関連する企業に勤務している割合は、開発校で54.2%、短大で74.3%となっている。

②求人事業所及び修了生を採用した事業所アンケート (回答数359)

- ・ 58.8%が採用した修了生に満足している。
- ・ 県に求める訓練内容は60.1%が「専門性を高める訓練」であり、次いで17.3%が「幅広く行う訓練」となっており、即戦力としての人材養成が期待されていることがうかがえる。
- ・ 採用する場合の年齢条件は、「30歳未満」82.9%、「40歳未満」51.1%で、40歳を超えても採用可能とした事業所は32.9%であるが、これは「医療・福祉業」の「年齢不問」64.9%を含んだ数字であり、これを除くと、40歳を超えても採用可能な事業所は21.7%となる。
- ・ 訓練施設の数については、40.1%が「現状維持」、14.2%が「増やすべき」、4.1%が「集約すべき」と回答した。

(2) 企業訪問における企業の声

(調査対象団体308団体 (高等技術専門校、雇用・人材育成課調べ))

【機械関係企業】

- ・ 図面を読む力をしっかり身に付けて欲しい。(読図能力に関する要望4社)
- ・ 溶接の基礎を教えてもらえれば、採用してからしっかり教える。(溶接に関する要望20社)
- ・ マシニングセンタや汎用機の技術をしっかり身に付けて欲しい。(汎用機の扱いに関する要望4社)
- ・ オートCADを利用して自分で考えながら機械設計ができる人が望ましい。(CADに関する要望4社)
- ・ 工業高校に求人を出すのが、大手企業からの採用で、当社まで人が回ってこない。
- ・ 協力会社に指示をしながら仕事をするため、将来的にマネジメントできる人が望ましい。
- ・ 多能工の育成を目指しているため、NC機械のみならず、溶接も何でもできる人が欲しい。
- ・ 一から教えることはできないので、若い人でもある程度できる人が欲しい。
- ・ 今は免許がないと仕事ができない時代なので、技能講習や特別教育をたくさん受けてもらいたい。
- ・ 図面に慣れていてほしい。測定器をマスターしてほしい。安全関係資格取得者の入社は会社にとって助かる。
- ・ 図面が読めると助かる。必要な技能、資格は入社後に取得させるので拘らない。
- ・ 3次元CADの研修会に社員を大分市まで行かせている。3次元CAD・CAMの人材が必要。
- ・ 造船が好況で、スポット的に好条件で造船会社が募集するため人材確保が難しくなっている。
- ・ 人材を確保するためベトナム人の技能実習生受入れを計画。アジア進出の足がかりにしたい。

【電気関係企業】

- ・ 電気の知識、シーケンスの制御知識・プログラミング技術が必要。(シーケンス制御に関する要望3社)
- ・ 電気工事関係の技術をしっかり取得して欲しい。
- ・ 一から人材を育成したいので、離転職者ではなく新卒者の紹介をお願いしたい。
- ・ 設計から製缶、塗装、電気配線まで一貫して行っているため、全ての部門の作業ができなければならない。

【空調配管関係企業】

- ・ 管工事関係の資格は当然で、電気工事士、シーケンス制御の資格取得を希望。(電気資格に関する要望4社)
- ・ 会社経費の削減と労働災害防止のため、特別講習や資格はできるだけ多く取得して欲しい。
- ・ 若い人は一般に屋根裏や地下などの管工事の現場を敬遠するが、管工事に誇りを持って懸命に働く人は魅力的である。
- ・ ライフラインの整備がなければ生活は成り立たないのであり、必要性や魅力を発信していくことが重要である。

【自動車整備関係企業】

- ・ 採用の基本は2級整備士。県内出身者は親族、同級生などの顧客開拓にも繋がるので採用したいが、不足しているため、やむを得ず、県外出身者や資格を持っていない高校生を採用している。
- ・ ハイブリッド車が増加するなど、電気・電装の勉強も必要。2級整備士養成施設にして欲しい。
- ・ 県内の整備士養成機関のみでは整備士需要をまかなえていない。2級整備士が欲しい。
- ・ 3級整備士では分解整備検査ができないので困る。働きながらの2級資格取得は大変なので2級整備士養成施設にして欲しい。
- ・ 佐伯市は特に整備士不足が深刻である。2級整備士養成施設にして欲しい。
- ・ 2級養成施設での基礎が大事。2級整備士養成施設にして欲しい。(2級整備士養成に関する要望23社)

【建築関係企業】

- ・ 左官や建具、その他の職人も養成して欲しい。
- ・ 職人になりたいという若者が少なく、一人前になるまでには、長い期間、赤字覚悟で育成しなければならない。
- ・ マンションやリフォームにも対応できる現場の経験者を採用したい。
- ・ 最近の建築の多様化に対応し、幅広い知識を習得する必要がある。
- ・ 中小では、事務だけの仕事はなく、全てをこなす必要がある。

【造園・土木・林業関係企業】

- ・ ユニック作業があり、玉掛け、車輛系の資格、フォークリフトの資格は必須。(車輛資格に関する要望5社)
- ・ 現場に出て色々なことを覚えなければならない。左官や大工仕事のようなことも必要となってくる。
- ・ 造園業は、若者にこだわらない。年齢よりもやる気のある人が良い。
- ・ 造園業は、植栽から土木、大工、水道までやることがある。何でもできる人を求める。
- ・ 造園作業に付随した片付け等では、障がい者のできる作業がある。今後当社で受けたい。

【竹工芸関係企業】

- ・ 自活していくための経営能力を高める訓練が必要。(販売・経営等自活できるカリキュラム導入の要望11社)

【造船関係企業】

- ・ 協力会社の溶接工は、320人のうち1割以上の39人がフィリピン人技能実習生であり、ここ2～3年で急激に増加している。
- ・ 事務系職種の採用については、入社後研修を行う余裕がないので、職業訓練期間中にビジネスマナーや各種資格の取得を望む。

【観光関係企業】

- ・ 企業毎の社風があるため、入社後に人材を育成する。一律の職業訓練が必要とは思わない。

本県における介護人材養成の状況

1. 県が実施する公共職業訓練（介護分野）の状況（平成27年度）

	直営／委託	実施地域	訓練期間	定員
① 竹工芸・訓練支援センター	直営	別府市	1年	30（1施設）
② 介護福祉士実務者研修	委託	大分市、中津市	6月	60（3コース）
③ 介護福祉士養成科	委託	大分市、別府市	2年	85（4施設）
④ 介護職員初任者研修	委託	大分市、中津市、日田市、佐伯市、豊後大野市、日出町	3月	220（11コース）
計				395

2. 県全体の介護福祉士養成の状況

平成27年8月1日現在

《実務経験ルート》	名称	所在地	1回あたり定員	
			昼間課程	通信課程
介護福祉士 実務者養成施設	1 河野文化学園	大分市	30	30
	2 ティ・エス・ケー大分校	大分市	30	
	3 ディック学園大分校	大分市	30	30
	4 三幸福祉カレッジ大分教室	大分市	20	
	5 三幸福祉カレッジ中津教室	中津市	30	
	6 ヒューマンケアスクール大分校	大分市	30	30
	7 いずみの園研修センター	中津市	40	40
	8 佐伯福祉学院	佐伯市	20	
	9 大分県竹工芸・訓練支援センター	別府市	30	
	10 ドゥイット	大分市		120
	11 大分介護福祉士専門学校	大分市		40
	12 ホットラインワールド大分教室	大分市		24
13 うの福祉サービス	日出町		40	
計			260	354

《養成施設ルート》	名称	所在地	各学年定員
介護福祉士 養成施設（2年制）	1 智泉福祉製菓専門学校	大分市	80
	2 大分介護福祉士専門学校	大分市	40
	3 大原医療介護福祉専門学校	大分市	30
	4 別府溝部学園短期大学	別府市	40
介護福祉士 養成施設（1年制）	5 別府大学短期大学部	別府市	35
計			225

《福祉系高校ルート》	名称	所在地	各学年定員
福祉系高等学校	1 大分東明高等学校	大分市	40
	2 大分県立大分南高等学校	大分市	80
	3 昭和学園高等学校	日田市	40
	4 大分県立佐伯豊南高等学校	佐伯市	40
計			200