

# 愛媛県立職業能力開発校の現況

---

平成20年7月22日

愛媛県経済労働部

# 1 愛媛県の概要

- 県内経済状況(20年5月) : 企業の生産活動は高水準にあり、雇用環境は改善基調にあるが、原燃料価格高騰の影響などから、改善に足踏みが見られる。
- 雇用失業情勢(20年5月) : 一部に厳しさが残るものの、改善を維持している。
- 有効求人倍率(20年5月) : 0.88倍(季節調整値) \* 全国平均0.92倍

## 中予地域 0.68倍(原数値)

- 県都松山市を中心に、第二次産業や商業、金融、サービス・観光業などの第三次産業が集積
- ⇒(松山校)  
企業ニーズ・訓練生ニーズともに高い情報関連科目(デュアルシステム訓練)等のほか、障害者訓練に重点  
機構、民間との役割分担について、特に留意

(県)宇和島高等技術専門学校

宇和島市

## 南予地域 0.52倍(原数値)

- 第一次産業(柑橘農業・養殖漁業・真珠養殖など)中心
- インフラ基盤等が弱く、誘致企業の撤退も発生
- 高齢化・人口減少などが進んでいる
- ⇒(宇和島校)  
離職者対策に重点

(機構)愛媛センター

(県)松山高等技術専門学校

松山市

今治市

(県)今治高等技術専門学校

西条市

新居浜市

(県)新居浜高等技術専門学校

四国中央市

## 東予地域 1.12倍(原数値)

- <新居浜・西条・四国中央> …… 新居浜1.34倍、西条0.83倍、四国中央0.85倍
- 機械鉄工、先端素材関連産業、紙関連産業が集積しており、瀬戸内有数の工業地帯
- 企業誘致にも実績あり
- <今治> …… 今治1.28倍
- 衣服・繊維(タオル)関連産業が集積しているが、非常に厳しい経営環境
- 造船業が好調、人手不足
- ⇒(新居浜校・今治校)  
地場産業密着型の訓練科目構成、学卒者訓練に重点化し人材育成の高度化  
企業ニーズに対応し、オーダーメイド型の在職者訓練にも注力

## (1) 県立職業能力開発校の現状

○ 施設数 4施設      ○ 科目 12科・80コース 1,360人

		学卒者訓練		離職者訓練		在職者訓練		
		8科 165名		4科 115名		80コース 1,080名		
校名	訓練科目	訓練期間	定員	訓練期間	定員	訓練期間	コース数	定員
新居浜	自動車整備科	2年	15×2			14時間	1	10
	メカトロニクス科	2年	10×2			16～80時間	2	770
	溶接エンジニア科			1年	20・10	16～21時間	53	45
今治	繊維エンジニア科	1年	30			14～1,157時間	16	170
	服飾ソーイング科	1年	20			12時間	5	50
	ビジネスデザイン科	1年	15			12時間	1	15
	設備エンジニア科	2年	10×2					235
松山	総合建築科	1年	15			12～13時間	2	20
	情報システム科【デュアル】	1年	15					
宇和島	木工クラフト科			1年	15			
	ソーイングオペレーション科			9ヶ月	10			
	介護ヘルパー科			2ヶ月	20×3			

○ 指導員 37名（平成20年度計画）

指導員	指導員		
	正職員	再任用	非常勤
37	21	1	15

○ 平成20年度当初予算 458,801千円

	予算額(千円)			財源内訳(千円)		
		うち人件費	うち機器整備費	国庫支出金	収入	県費
総額	458,801	309,633	89,754	197,591	31,156	230,054
学卒者	315,204					
離職者	132,080					
在職者	11,517					

(注)収入は、入校料・授業料、在職者訓練受講料、生産物売払収入、作業料収入など

## ○ 近年の科目見直しの状況

### (1) 雇用失業情勢の地域間格差や企業ニーズに対応した訓練科の新設

業績が好調な地元造船業界の人材ニーズの高度化に対応

19年度 今治校 設備エンジニア科（2年、定員10名）新設

経営環境の厳しい地元タオル業界の人材ニーズに対応

20年度 今治校 織物・染色の2科を統合し、総合的技能の習得を目指す 繊維エンジニア科（1年、定員30名）新設

雇用失業情勢の厳しい南予対策

19年度 宇和島校 介護ヘルパー科（2ヶ月、定員20名×3回）新設

20年度 宇和島校 ソーイングオペレーション科（9ヶ月、定員10名）新設

### (2) 民間との役割分担の見直し、雇用失業情勢の変化等に対応した訓練科の廃止

民間の教育訓練機関等が充実してきたことに伴い、民間と競合する科目を廃止

18年度 OA経理科（今治校、新居浜校：6ヶ月、総定員80名）廃止

20年度 ビジネス経理科（松山校：6ヶ月、定員20名）廃止

雇用失業情勢の変化に伴い、就職率の低調な訓練科を廃止

18年度 造園科（新居浜校、松山校、宇和島校：6ヶ月、総定員32名）廃止

19年度 電気工事科（宇和島校：1年、定員15名）廃止

20年度 配管科（今治校：1年、定員10名）廃止

### (3) 若年者雇用対策のニーズ拡大に合わせデュアルシステム訓練を新設、ニーズの変化に伴い改廃

若年技能者の人材養成ニーズに対応

18年度 今治校 タオル技術科（1年半、定員10名）新設

（16年度 新居浜校 メカニカルエンジニア科（1年半、定員10名）、松山校 情報システム科（1年半、定員10名）新設）

東予地域の雇用失業情勢の改善に伴い、入校状況が低調な訓練科を廃止

20年度 新居浜校 メカニカルエンジニア科（1年半、定員10名）廃止

今治校 タオル技術科（1年半、定員10名）廃止

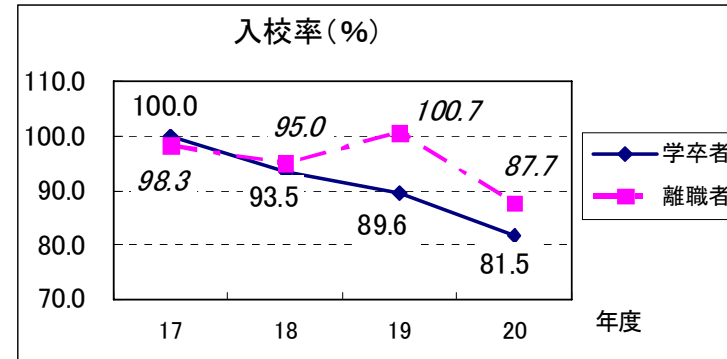
（企業ニーズ及び訓練受講ニーズともに高い 松山校 情報システム科（1年、定員15名）は継続）

## ○ 入校状況・就職状況

### 入校率 (%)

	17年度	18年度	19年度	20年度
学卒者訓練	100.0	93.5	89.6	81.5
離職者訓練	98.3	95.0	100.7	87.7
全体	98.7	94.1	95.2	83.6

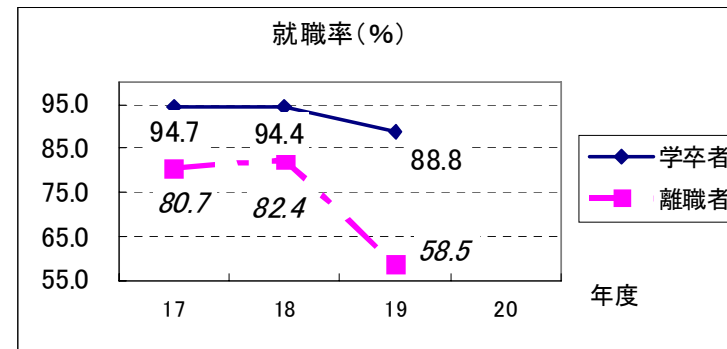
(注) 20年度は4～7月開講訓練科の実績。



### 就職率 (%)

	17年度	18年度	19年度
学卒者訓練	94.7	94.4	88.8
離職者訓練	80.7	82.4	58.5
全体	84.2	89.3	73.3

(注) 17、18年度は修了後6ヶ月、19年度は修了後3ヶ月時点の実績。



### 在職者訓練受講者数

	17年度	18年度	19年度	20年度
在職者訓練	775	818	680	1080

(注) 20年度は計画数。

## ○ 運営上の課題

- ◆ 厳しさを増す財政状況の下で、予算は減少（19年度より授業料を徴収、20年度より在職者訓練の受益者負担の範囲を拡大）
- ◆ 雇用情勢の改善に伴う若者の地場産業離れにより、学卒者訓練の入校率は低下  
雇用失業情勢が特に厳しい南予地域の就職率が伸び悩んでいることなどから、就職率は若干低下の見込み
- ◆ 地場産業のニーズに対応した、オーダーメイド型の在職者訓練を充実強化
- ◆ 限られた体制の中で機動的な科目再編や訓練内容の充実強化は困難

**(2) 訓練生 1 人当たりの訓練コストの試算**

(平成 19 年度実績)

職業訓練の種別	訓練期間	年間受講者数	訓練実施経費	訓練生 1 人当たり経費
離職者訓練 (施設内訓練)	2 ヶ月 ～ 1 年	1 3 6 人	1 1 3, 2 7 1 千円	8 3 3 千円
在職者訓練	2 ～ 7 日	6 7 9 人	8, 3 0 1 千円	1 3 千円
学卒者訓練	1 ～ 2 年	1 4 5 人	2 0 2, 1 6 0 千円	1, 3 9 5 千円

※ 訓練実施経費 (受講者人・時間数の割合による按分)

= 人件費 (指導員+事務管理職員) + 訓練種別事業費 (支出額-事業収入額)

### (3) 職業訓練事業の運営に当たっての愛媛県の特徴

#### ① 雇用・福祉・産業政策等と連動した職業訓練の実施状況

〈雇用政策との連携〉

- 公共事業費の大幅削減等の影響を受け、建設業の経営・雇用環境は、今後も更なる悪化が予想されることから、建設業からの離職者を対象とした職業訓練を平成18年度に新設した。
- 宇和島市をはじめとした南予地域では、基幹産業である農林水産業の低迷、企業の撤退や事業所の閉鎖などの影響により有効求人倍率（20年5月：南予0.52倍、県0.88倍）が低く、雇用失業情勢が極めて厳しい状況にあることから、離職者対象の施設内訓練の新設や委託訓練の重点配分を行っている。

#### 【平成20年度の実施状況】

<p>建設業離職者対象訓練 (H18～)</p>	<p>農林水産部局と連携を図り、下記の職業訓練を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 県立農業大学校での「農業訓練」（定員10名、訓練期間4ヶ月）</li> <li>○ 県立林業研究センター等での「林業訓練」（定員5名、訓練期間5ヶ月）</li> </ul> <p>※H18、19は定員を農業20名、林業10名で実施したが、応募者が少なかったことから、H20は定員を半減。</p>
<p>離職者対象施設内訓練 ○ 介護ヘルパー科 (H19～) ○ ソーイングオペレーション科 (H20～)</p>	<p>雇用失業情勢が厳しい中であっても、一定規模の求人があることから、訪問介護員を養成する「介護ヘルパー科」（定員20名×3回 計60名、訓練期間2ヶ月）及び管理的能力を有する縫製工を養成する「ソーイングオペレーション科」（定員10名、訓練期間9ヶ月）を実施。</p> <p>※南予地域は、高齢化率が約30%と高く、介護サービスの需要も高い</p>
<p>離職者等対象短期委託訓練</p>	<p>離職者や若年者を対象としたOA関係や医療事務などの訓練を南予地域へ重点配分して実施。</p>

〈福祉政策との連携〉

【平成20年度の実施状況】

<p>母子家庭の母等対象訓練 (H17～)</p>	<p>母子家庭の母等を対象とした「OA基礎コース」(定員計40名(3回実施)、訓練期間2ヶ月)を離職者訓練(委託訓練)として実施。</p>
<p>一般校を活用した知的障害者対象訓練(施設内訓練:H16～)</p>	<p>知的障害者を対象とした「販売実務科」(定員20名、訓練期間1年)において、スーパーマーケット等で行う商品パッキングや商品補充・陳列等の訓練及びパソコン操作に関する訓練を実施。</p>
<p>一般校を活用した発達障害者対象訓練(施設内訓練:H20～、国モデル事業を活用)</p>	<p>発達障害者を対象とした「OA実務科」(定員10名、訓練期間9ヶ月)において、ソーシャルスキル(職場慣行や対人関係等)の習得に重点を置くほか、実務で必要となるOAの基礎・応用操作に関する訓練やOA以外の基礎訓練を実施。</p>
<p>精神障害者対象の特別委託訓練 (H17～)</p>	<p>精神障害者を対象とした「総合実務科」(定員10名/年 計20名、訓練期間2年)において、導入訓練を経て、個々の適性により、食品加工・厨房サービスコースと販売実務コースに振り分けて訓練を実施。</p>
<p>身体、知的又は精神障害者等対象の短期委託訓練(H16～)</p>	<p>○知識・技能習得コース          ・OA関係コース(H16～)…定員40名、訓練期間3ヶ月(H20～各地域で実施)          ・介護実務コース(H19～)…定員20名、訓練期間3ヶ月          ○実践能力習得コース(H17～)…定員60名、訓練期間1～3ヶ月          企業等に委託して行う事業所現場での実践的な訓練          ○e-ラーニングコース(H20～)…定員10名、訓練期間4ヶ月          OAに関する知識・技能を身に付け、在宅就労を目指す</p>



## 〈産業政策との連携〉

- 地域の産業界の動向や訓練ニーズを踏まえ、機械、鉄工、繊維、造船業の地場産業に対応した職業訓練を実施している。

## 【平成20年度の実施状況（地場産業関連）】

機械・鉄工業関係	<p>江戸時代の別子銅山開坑以来、銅の精錬を主体とした住友各社の企業城下町として栄え、工業地域として発展してきた新居浜市で実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学卒者等訓練…メカトロニクス科（10名/年 定員計20名、訓練期間2年）</li> <li>○離職者訓練…溶接エンジニア科（4月20名 10月10名 定員計30名、訓練期間1年）</li> <li>○在職者訓練…55コース、定員計815名を計画</li> </ul>
繊維業関係	<p>タオル産地として著名であり、タオル、アパレルを中心とした衣服・繊維関連企業が数多く集積している今治市で実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学卒者等訓練…繊維エンジニア科（定員30名、訓練期間1年）</li> <li style="padding-left: 2em;">服飾ソーイング科（定員20名、訓練期間1年）</li> <li style="padding-left: 2em;">ビジネスデザイン科（定員15名、訓練期間1年）</li> <li>○在職者訓練…22コース、定員計235名を計画</li> </ul> <p>※今治タオルについて、JAPAN ブランド育成支援事業に取り組んでいる四国タオル工業組合と連携を図り、実践型人材養成システムとして在職者訓練を今治高等技術専門校で実施。</p>
造船業関係	<p>日本有数の海事都市と呼ばれ、造船業が集積している今治市で実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学卒者等訓練…設備エンジニア科（定員10名/年 定員計20名、訓練期間2年）</li> </ul>

- ② 訓練の仕上がり像、訓練ニーズの把握方法、指導員の確保・レベルアップへの取り組み、国の職業訓練基準を超えた要件・基準の設定、カリキュラム見直しの頻度・方法、カリキュラム・教材の作成に当たっての特徴

〈訓練の仕上がり像〉

- 県立高等技術専門校で行う職業訓練は、基礎的な知識・技能を習得させるなど、企業が求める知識・技能水準を仕上がり像とし、具体的に就職に役立つ資格の取得を目標に掲げている。

(例) 「メカトロニクス科」

**【知識・技能水準】**

- ① 旋盤、フライス盤等の工作機械による機械加工及び機械組立・調整
- ② コンピュータ等を利用した制御プログラムの作成及びメカトロニクス機器の設計 等

**【資格の取得目標】**

- ① 2級または3級マシニングセンタ技能士
- ② 中級 CAD トレース技士
- ③ 第2種電気工事士免状
- ④ ガス溶接技能講習修了証
- ⑤ 3級機械保全技能士（修了生については学科試験免除）

## 〈訓練ニーズの把握方法〉

項目	把握対象	把握方法・内容
企業・事業主団体等訪問活動	企業・事業主団体等	・各専門校職員が直接企業・事業主団体等を訪問し、訓練生の就職先の確保と併せ訓練ニーズを聴取
ハローワーク主催の連絡会議	ハローワーク	・ハローワークの求人、求職の窓口担当者と、年に数回実施 ・ハローワーク窓口での求人、求職者のニーズを聴取

## 〈指導員の確保・レベルアップへの取り組み〉

- 定年退職となった指導員を再任用により活用している。
- 指導員の資質向上を図るため、技能・技術の向上を目指す「技能・技術実践研修」や、指導員として、専門的な知識・技能以外で多様化する職業能力開発業務を的確に行う上で必要な業務遂行能力の向上を目指す「一般研修」などに指導員を派遣している。

- ・平成19年度 職業訓練指導員23名中5名を下記の研修へ派遣
  - 職業能力開発総合大学校 2名
  - 企業及び高等技術専門学校 1名（職種転換研修「染色科」）
  - 民間機関等 2名（自動車整備関係ほか）

## 〈国の職業訓練基準を超えた要件・基準の設定〉

特になし

〈カリキュラムの見直しの頻度・方法〉

- 企業訪問等により把握した訓練ニーズや求人動向等を踏まえ、訓練科目の見直しを随時行っており、これに併せてカリキュラムの見直しを行っている。

(例)

「溶接エンジニア科」(離職者訓練)

企業の人材ニーズを踏まえ、製缶機械の操作や図面読図に関する訓練内容を充実

「設備エンジニア科」

造船業界からの人材ニーズに応え、機械加工、電気の配線・制御、配管等の訓練内容を高度化

〈カリキュラム・教材の作成〉

- カリキュラムについては国の基準に基づき作成しており、教材については、市販の教材の活用や、工業高校、工業高等専門学校教科書を参考に、地元の企業ニーズを反映させるなど指導員が各教科の課題を設定して教材を作成している。

## 2 国との役割分担

### 県から見た国（機構）との違い。県との役割分担・連携の現状及び考え方、今後のあり方

	県	機構
離職者訓練 (施設内)	<ul style="list-style-type: none"> <li>求人倍率の低調な南予地域を重点に、地域ニーズにあわせた訓練を実施</li> <li>機構の訓練科目と差のないものについては、地域のすみ分けを行うとともに、より高度な資格取得を目指した訓練を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中予地域において、ものづくり分野を中心に民間には実施のできないものに限定し、短期課程訓練を実施</li> </ul>
離職者訓練 (委託)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ある程度高度な訓練で一部の職種に特化した訓練を実施</li> <li>南予地域の雇用対策など施策的に意義のある訓練を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市場の大きな訓練（汎用的、雇用の受け皿が大きい職種）を実施</li> </ul>
在職者訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>東予地域を中心に、地域の産業界のニーズに応じた訓練コースを設定、また、技能検定等資格取得に対応した訓練コースを拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中予地域を中心に、民間補完の観点から、ものづくり分野の真に高度な訓練に限定して実施</li> </ul>
学卒者訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の産業動向や人材ニーズの把握に努め、訓練科目やカリキュラムの見直しを行い、地元産業界のニーズにあった人材を育成</li> </ul>	(実施していない)

#### \* 役割分担等の考え方

施設の所在地や地域施策による地域のすみ分け、離職者委託訓練における訓練内容の重複を避けるための役割分担などは、関係機関による連絡会議等の場において協議・調整しており、今後も、適切な役割分担のもと、効率的な訓練の実施を図る必要がある。