

⑦G職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要 ・塗装関係の団体（e 組合）に加盟する事業者の従業員の育成を目的に昭和 32 年に前身ができ、33 年正式に認定校として発足した。現在では組合員の会社の社員が入校し、訓練生の大半は入社すぐの者であるが、6～10 年経った者も居るなど様々である。 ・当初は訓練生の派遣元企業は、設立発起人の企業が中心であった。現在では組合員会社の社員に幅広く受け入れられているが、特定企業に集中しつつあり、課題としている。 ・授業は原則として週 1 日（火曜日）で、訓練生は派遣会社の出勤扱いで本施設での訓練に出席している。 ・コースは 2 年間の「塗装系 建築塗装科」である。以前は、その他に向上訓練も実施していたが、3 年程前から参加者の減少により休止状態である。 ・訓練生については定員は 100 名／（1. 2 学年併せて）が基本だが、実際の入校生は 70 名有余／程度で推移している。訓練生のピークは平成 7～9 年、最高で 52 名／学年、入校したこともある。現在、訓練生が減少している原因としては、事業主の新規採用の減少と企業の経営環境の悪化等が上げられる。
2. 施設運営上の工夫・課題等 ・訓練生の募集は、1 月末から 2 月初旬に掛けて全組合員に向けて FAX で案内、また、理事会や機関誌を通じて募集の知らせを出す。資金面での運営を考えた場合、年度毎に 50 名程度訓練生がいる方が安定した運営ができる。 ・講師・指導員は非常勤で 9 名いる。内訳として、組合員経営者 2、塗料メーカー現役社員（学科担当）3、塗料メーカーOB 1、公務員 OB（法規担当）1、塗装会社元社員 1、建築設計事務所社長兼専門学校講師 1、である。講師の補填については、校長、副校長の人脈が重要。 ・教育訓練の内容は、塗装・塗料およびその関連資材の基礎知識習得である。 ・実際の現場では本施設に来なくても仕事（作業）はできる。 ・あえて基礎を教えているのはその知識が必ず役立つからである。 ・教育訓練効果の把握に関連して卒業後すぐに建築塗装技能検定 2 級試験があり、卒業生の 9 割は受験し、資格取得をしている。 ・そのほか、効果把握として派遣事業主懇談会を開催し意見交換会で審議された問題については次年度の教育方針に加えることにしている。 ・今後の施設運営方針としては、現科目数の維持と、訓練生数の維持・増加、講師の確保である。
3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見 ・教育訓練施設では、実際の現場で他の職人が知らない事など指導することができる。 ・講師の指導により作業の手順なども改善し、より一層の生産性が得られる。 ・作業現場で先輩に聞けないことが、訓練校では細部に於いて習得することが出来る。 ・他施設（他業種）との連携の必要性は感じない。よりよい教科書の作成にあたって、他の塗装関係の訓練施設と連携して行うといったことはあるかもしれない。 ・本施設はあくまでも組合員のための施設であり、施設自体の PR を大きく行うことは重要ではない。
4. その他（技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望 等） ・行政は資金助成で重要な役割を担っており、さらに充実させて欲しい。 ・認定訓練校として、行政が認定していることをもっと PR して欲しい。 ・技能検定のステータスを上げて欲しい。本施設を卒業すると 2 級技能検定の学科試験が免除になるが、そのメリットが大きくなる。 ・教育訓練施設の充実とその PR をもっとして欲しい。 ・教育訓練施設は職人の仲間づくり、及び若年技能者の養成に役立つ事を理解してほしい。

⑧H職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要 ・板金関係の団体（f 組合）が昭和 43 年に設立した教育訓練施設。 ・f 組合加入企業は 751 社で町場が多い。野丁場はゼネコンの影響を受け、苦しい状況にあり、訓練校に従業員を出すほど余力がなくなっている。 ・入校者は高校卒業後すぐの人、数年経験を積んでからの人など様々で、年齢も様々。 ・訓練生数は横ばいか、少し減少程度。板金業界の景気も低迷しており、就職する人も減っている。また、仕事自体が減っているので求人も止めている状態。新人を入れ、一人前にする余力がなくなっている。今は組合加入企業の従業員よりも、経営者の子息が入ってくる率が高くなってきている。
2. 施設運営上の工夫・課題等 ・訓練生募集にあたっては、組合員の会報誌に訓練生募集を載せている。また、材料業者の店先にパンフレットを置かせてもらったり、全国作品展示会・技能祭で一般に PR をしたりしている。 ・講師・指導員（実技・学科）は 20 名くらいで、高校の先生・先生の OB、技術専門校の先生、組合員（実技はもとより、学科を専門的に教えられる人）などがある。 ・カリキュラムとしては、週に一度訓練校で授業を受け、残りの日は各事業所で仕事をしながら OJT を実践してもらっている。 ・修繕も視野に入れて教えている（屋根の修繕など）とともに、ガス溶接、アーク溶接、グラインダは授業中に訓練させ、資格を取らせている。また、足場、玉掛けは希望者に取らせている。 ・限られた訓練時間の中で、板金だけでも時間が足りないほどの状況なので、多能工化への対応をするために他の教科を取り入れることは不可能。ただし、将来的には多能工に対応したカリキュラムを作っていきたいとは思っている。実際板金屋は器用な人が多く、他の職種の作業をすることは可能である。 ・教育訓練効果の把握としては、2 級技能士の資格はほぼ 100% 取らせるようにしている。2 級取得後、3 年実務を積んだ頃に 1 級技能士検定の案内を送付し、取らせるようにしている。1 級技能士の予備講習（学科・実技）も行っている。 ・今後の施設運営にあたっては、経費削減を重視しており、貸し切りバスを借りての見学も減少している。 ・以前は製品を 2～3 つ作らせ、その中から良い物を提出させていたが、今は一つだけ訓練校で作らせ、他は各事業所で作ってもらうようにしている。これによって材料費が削減される。
3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見 ・OFF-JT として学科は事業所で教えることは出来ないで、事業主も必要性を感じている。実技も事業所で教えられる状況であるので、そういった点では評価されていると思う。 ・同業者の仲間が出来、仕事の相談が出来るというメリットもある。 ・都道府県の認定を受けており、他県からの訓練生の受入れには制限がある。また、f 組合から補助金を得ているため、他の都道府県府県からの受入れが増えると不満が出るという面もある。 ・建具の専門校、ガラスの専門校、管工事の専門校から溶接を習いに来ており、試験合格者には修了書を出している。玉掛け、足場を習いたい人は出席扱いにし、習いに行かせている。 ・訓練生の募集では、組合員・支部に協力を呼びかけている。卒業生（1450 名くらい）のロコミ、PR もある。また、組合の広報誌に毎回必ず訓練校の記事を載せている。HP による PR 効果は多少あり、問い合わせや資料請求がある。
4. その他（技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望 等） ・補助金を減らさないようにして欲しい。減らされると学費に響き、入校者数が減ってしまう可能性が高くなる。補助金 3 割、組合からの補助 3 割、学費 3 割、雑収入 1 割のバランスを崩さないようにしたい。

⑨ 職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要 ・伝統的な木造建築に関わる技術の後継者がいなくなる危機感が背景に、木造建築に関わる団体や地元自治体が連携して設立した教育訓練施設。 ・徒弟制度が崩れ、職人がサラリーマン化する中で、親方が弟子を抱えてすべて教えることは困難であること、経済状況も厳しくその余裕がないことなどから、職人が育たなくなってきた。設立及び運営にあたっては、地元自治体が大きな役割を果たしている。 ・本科（石工科、左官科、大工科、瓦科、造園科、畳科、板金科、建具科、表具科）、本科の修了生や大学の先生、設計士などを対象としている修復専攻科がある。本科・修復専攻科ともに期間は3年である。 ・定員は、本科の場合、大工科のみ10名、その他は5名、修復専攻科は50名である。 ・授業は夜で、週1回、実習等があると土日に行うこともある。 ・訓練生数は変わっていない。
2. 施設運営上の工夫・課題等 ・10年以上のベテランに、<u>伝統的技法をさらに学んでいただく</u>ことを目指している。対象は、県内の人である。授業は平日の夜に通いで行うため、近郊でなければ対応できないといった物理的な問題もある。また、組合の推薦が必要である。 ・授業料は取っておらず、<u>団体の会費収入と地元自治体からの委託あるいは助成で運営</u>されている。 ・修了すると、地元自治体から、本科では匠の技能士の称号、修復専攻科では歴史的建造物修復士としての盾等がだされる。公的資格ではないが、参加している人達は喜んでいる。 ・以前は、親方のところに弟子入りしOJTにより学んだ。しかし、それでは全て学べない。訓練校に来れば、親方以外の職種についても学ぶことができる。訓練生は、現場で勉強し、訓練校でも学ぶことにより相互補完ができるメリットがある。 ・職人にとっての異業種交流になっている。特に、修復専攻科は、みんなが一緒になって取り組んでおり、壁屋も畳屋も図面を書き、設計士も壁の勉強をする。これによってももの見方が変わってくる。 ・講師は、古い徒弟制度の中で学んできたような人が多い。こうした人達は、自分の持っているものを伝えていきたいと思っており、実技で、作業をとおして教えていくようにしている。おおむね組合の中で確保しているが、一部は県外から講師をよんでいる。
3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見 ・訓練校側としては、教えるためにも、腕をふるう場、力量を発揮する場をつくりたい思いがある。そのため、市民等から古い家の修復等に関する相談があった場合には、積極的に対応していくようにしている。 ・職人は、修了したあとも、自分で勉強するようにして欲しいと思っている。その関連で、昨年暮れに修復専攻科を出た人を対象に自主研究会を設け、勉強する機会をつくった。活動に対し、一部助成を行っている。 ・同じような訓練校等ができれば情報交換ができ、プラスになるだろう。ただ、建造物は土地によって違うので、ここでの技がほかで使えるわけでもない面がある。
4. その他（技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望 等） ・国はあまり関与しない方がよいのではないかと。それぞれの自治体において、地域の実情に合わせつつ資金的な面を中心とした支援があるとよいのではないかと。家は気候風土や地域の文化と密接に関わる。加えて、身近にある素材によっても違う。本施設の場合は、地元自治体の施策として定着している。

⑩ J職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要 ・優秀な人材の育成・確保を図っていくため、ゼネコン g 社とその協力会 (h 会) が連携して設立した教育訓練施設。将来的に現場を一人で見られるような人材を育成するというのが、設立の目的の一つである。 ・施設建物は雇用促進事業団の補助金を一部導入し建設された。施設の所有は g 社である。 ・受講料は派遣元企業が負担。g 社および h 会から補助を受けているため資金面は特に厳しい状況にはない。 ・年間施設稼働については、1ヵ月半(短期課程①、5・6月)がメインで、他の研修が数日入る感じである。 ・訓練生は平成 10 年に 32 名いたが、年々減少し 14 年は 6 名であった。訓練生よりも講師のほうが多い状況になり、中止を検討した。<u>平成 15 年度の希望者を募ったが 7 名(土木 4 名、建築 3 名)しかおらず、中止にした。10 名くらいになるようであれば、再開したい。</u> ・中心である短期課程①の対象は 1～2 年目で、本施設ができる前は各企業が独自に訓練を行っていた。 ・今年が 5 年目になるので、5 年目向けの短期課程について実施希望を協力会社に聞いてみたが、<u>5 年目ともなると戦力になっており、企業側は 1 週間でも出せない状況だった。</u>それでも 7～8 名希望者がいたが、希望時期が合わなかった。7 年目向けの課程の計画もあるが希望者が集まらず中止した。
2. 施設運営上の工夫・課題等 ・PR のためにパンフレットを全国の協力会各企業に既に配布している。加えて毎年 h 会の総会(2 月:県内 200 社)時に入校案内を会員会社に配布している。昨年、訓練生募集の PR の為に訓練生の感想文と写真をまとめた冊子を配布した。 ・講師は協力会社の社長・役職員、g 社の役職員で、ほぼボランティアで引き受けてもらっている。 ・屋外で行なうのは測量実習(3 日間)、型枠などで、場所は g 社所有の土地を使用(機材センター等)。 ・カリキュラムについては平成 13 年までは 2 ヵ月の訓練を行っていたが、平成 14 年からは 1 ヵ月に変え、座学を減らし、実習(測量・コンクリート打ちなど)主体とした。 ・設立当初は広島と富士の教育訓練施設に視察に行きカリキュラムの参考にした。現在も h 会内に教育専門委員会(5 名)があり、カリキュラムの見直しを行なっている。 ・2 級土木施工管理技士など資格取得研修の要望も多いがレベルが高く、内容が濃くなるので、応じていない。 ・<u>教育訓練効果の把握という点では教科毎に事業内容・講師などについてアンケートを取るとともに、修了後、感想文を書いてもらっている。</u>
3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見 ・カリキュラムは、自社の携わる部分だけではなく、前後の工程も理解した方が良いという要望があったので、工事全体を網羅しており、現場では学べない内容となっている。また社会一般、法規、労働安全衛生なども現場では行わない。これらが OFF-JT ならではのメリットであろう。会社・職種を超えて仲間ができるメリットもある。 ・連携の面では、研修施設の稼働率が低くても事務所の書類・各種備品の管理上、他に貸し出すのは難しい。 ・機能の違いから企業が富士の訓練施設と本施設を使い分けてもらえればよいと思っている。
4. その他(技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望 等) ・本施設の修了生が他の現場でも仕事をするので業界に役立っていると思う。 ・<u>本施設自体が今の時代・ニーズに合致していないのではないかと意見も内部であり、魅力を高めていく必要がある。しかし、今のところ具体策がない。</u>

⑪ K職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要 ・本施設は完全に企業内訓練校で、会社の新入社員のみを対象として2年間、仕事をしながら訓練を行っている。 ・会社のオーナーは元々学校の先生だった。昔は中卒の採用が多く、技術を磨きたいが学校に上がれないといった人を訓練するために訓練校を設立した。 ・ここ数年の訓練生数は5～6名ぐらい。2003年の採用予定は3名。個人住宅の受注はそれほど減っていないため、現場は人が足りない状態である。景気が良い時代は採用人数も多かったが、そのうち半分ぐらいが辞めてしまっていた。今は他に仕事がなかなか見つからないためもあり、定着率がよい。 ・中途採用はせず、必ず新卒で採用し、自分のところで育てることを基本方針としている。
2. 施設運営上の工夫・課題等 ・講師については、実技は現場で経験を積んだ修了生が教え、学科の講師は建築士などの社員が行なっている。先輩が後輩を教えることによって伝統を受け継いでいく。 ・受入れ人数は現状維持する方針。規模を拡大する余裕も必要もない。 ・親会社の補助がなければ、訓練校単体では赤字である。助成金だけでは運営不可能である。 ・技能オリンピックに毎年出場している。技能オリンピックや技能士の資格は一つの目標になる。 ・社内では報奨金制度を設け成績評価を行ない、技能向上の意欲を引き出すようにしている。 ・課題としては、「やる気」を育てるのが難しいと感じている。資格を取れば評価される仕組みになれば、意欲を持って資格を取るようになると思う。また、資格を取っても、仕事の内容に反映しなければ意味がない。 ・親方などになるには多能工的な知識が必要だとは思う。 ・当社の現場には監督が常駐しているため、大工は大工の仕事に専念できている。
3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見 ・OFF-JTを行わず、中途採用にすると定着率が悪くなる。また、年配の人が多くなり、事故を引き起こす原因にもなる。この面からもOFF-JTは必要である。 ・他の教育訓練施設との連携については、OJTでは工期が厳しい中、現場に社外から訓練生を受入れたら、生産性が上がりお客様にも迷惑を掛けることになる。自社の社員だから訓練することができる。 ・OFF-JTでも他施設との連携は考えていない。しかし、それなりの費用負担をしてもらえるならできない話ではない。 ・昔に比べ職人に対する見方が変わってきている。手当ても一般に比べて低い。処遇面での改善がなされないと、職人のなり手もいなくなる。 ・人を受け入れることが出来ない現状より、訓練校のPRの必要性は感じない。
4. その他（技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望 等） ・中国・韓国は技術者育成に国が力を入れており、日本は押されている。世界技能五輪に行った時に、台湾は技能五輪向けの学校があり、また、韓国は優勝すると年金補助があるといった話を聞いた。 ・技能五輪の出場経費も会社負担としている。何らかの支援をしてもらえると助かる。

⑫ L 職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要 ・1973年に専門工事業者の従業員教育の施設を設立した。その後、建物が老朽化し、平成5～9年度に雇用近代化モデル事業に認定されて、助成金を受け、1998年2月に現在の場所に移転して開設された企業内教育訓練施設である。 ・対象者は本施設の設立母体ゼネコン i 社と深い関わりのある専門工事業者の従業員、i 社子会社・関連会社の従業員としている。 ・訓練生は年間延べ5,500人程度（うち、技能者育成で2,900人）。施設利用者は増えているが、技能に関する講座は減っている。 ・稼働率は60%程度。訓練コース毎の人数は様々だが、教室の2/3は毎日ふさがっている状態。しかし、年末年始・GW・3月は稼働率は低く、4～6月は逆に稼働率が高い。 ・研修室に空きがあれば一般からも利用を受ける。一般利用に関しては、教場の貸与である。
2. 施設運営上の工夫・課題等 ・当センターが企画・実施する研修（2～3割程度）と専門工事業者当利用者独自の研修（新入社員研修など）に二分される。技能士訓練課程研修は、今はやめている。 ・教育訓練効果の把握については、研修時に、座談会・アンケート、その後の在職・職場の調査を行っている。
3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見 ・OJTでは、習得状況が確認できにくいので、OFF-JTが必要で、集合研修をするようにしている。特に、特別教育、職長教育などがこれに該当する。 ・他の教育訓練施設との連携では、隣の教育訓練施設に教室・宿泊施設を貸与することはある（一般と同じ扱いとして）が、企業内研修所なので、他との連携はあまり考えられない。 ・教育訓練施設のPRについては、機関誌・イントラネット・協定会企業の会合などでPRを行なっても、施設の存在がなかなか周知されない。
4. その他（技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望 等） ・訓練への参加費用の個人負担率は、企業によってバラツキが大きく、近年は個人の負担が増えているのではないかと考えている。国から事業主への助成を増やして、個人負担比率を下げるようにして欲しい。

⑬M職業訓練施設ヒアリングメモ

1. 訓練施設の概要 ・建設業者の地位向上、建設業の体質改善を目指して、将来を担う架設工を育成するために鳶・土工工事専門業者である j 社が、設立した教育訓練施設。 ・j 社はゼネコン k 社からの受注が 100%であり、建物を k 社から建物を賃借する形をとっている。 ・本施設では j 社の新入社員研修として利用している点が特徴であり、コースは建設施工系鳶科のみとなっている。 ・1年間（1600 時間）のコースで、平成 6 年からの実績がある。 ・社員寮の 3 階に教室があり、隣接地で足場を組み立てて実習をすることもある。 ・これまでの鳶工としてだけでなく、架設の施工管理、施工計画において、責任施工できるようになることまでを目指している。 ・j 社の新入社員全員が入校することから、訓練生数は比較的安定している。
2. 施設運営上の工夫・課題等 ・講師については、j 社の社員、k 社からの講師のほか、他企業からの派遣講師を利用している。 ・カリキュラムは、企業の財産・ノウハウであることから公開していない。 ・カリキュラムの内容は、k 社からの講師らとともに、毎年見直しをしている。 ・教育訓練効果の把握については訓練生のうち、数名が技能士 2 級（鳶）を取得しており、その後、そのうちの一部が 1 級を取得している。
3. 教育訓練施設の今後の在り方に関するご意見 ・OFF-JT の必要性という点では、統一した知識レベルや基本の習得にあたっては、OFF-JT の方が効果的であると考えている。 ・他の教育訓練施設との連携では富士教育訓練センターにおいて、鉄骨に関する訓練などを実施している。 ・PR は、パンフレットを作成しているほか j 社の HP を使用している。
4. その他（技能教育に関する行政等へのご意見・ご要望 等） ・企業は、平日に社員をセミナーなどに派遣する余裕があまりないことから、土日にセミナーを実施する、あるいは既に実施されているものを PR して欲しいと考えている。

《参考 3》建設技能教育訓練施設に関する実態調査結果

1 調査概要

1. 1 調査目的

本調査は、建設技能教育訓練施設の実態把握を目的として実施

1. 2 調査期間

平成15年2月5日～平成15年3月4日に実施

1. 3 調査対象

建設業にかかる技能教育訓練を実施している教育訓練施設 627 施設

調査対象先の 627 施設は以下の方法によって選定した。(各々の施設数には重複がある)

- 1) 建築系・土木系の専門学校 (56 施設)
- 2) 「技能教育の実態等に関するアンケート調査」((財)建設業振興基金、(社)建設産業専門団体連合会)において得られた教育訓練施設 (118 施設)
- 3) 「全国職業能力開発施設ガイドブック」(中央職業能力開発協会)、に掲載されている認定訓練校で建設業における技能教育を行っていると思われる施設 (489 施設)

回収数 : 434 施設

回収率 : 69.2%

集計対象訓練施設 : 340 施設

(技能教育訓練を実施している施設のみを集計の対象とした)

調査対象に対する比率 : 54.2%

1. 4 調査方法

調査方法：郵送調査方式

1. 5 調査内容

- 施設概要 (所在地、連絡先、運営主体、特徴、所有している研修機材、等)
- 教育訓練科目・コースの概要 (科目名・コース名、受講対象者、訓練期間、等)
- 受講者数の増減動向
- 公的機関や企業などからの支援の状況 等

以下、コメントは全体集計に関するものを付している。

2 調査結果

(フェイス 集計対象訓練施設の内訳)

	総数	認定訓練校	認定訓練校以外
件数	340	326	14
比率		95.9%	4.1%

(フェイス 施設のホームページURLの記入の有無)

	総数	あり	なし
全体	件数	68	272
	比率	20.0%	80.0%
認定訓練校	件数	62	264
	比率	19.0%	81.0%
認定訓練校以外	件数	6	8
	比率	42.9%	57.1%

技能教育訓練施設でホームページを所有し、そのURLを記入していた施設は20.0%となっている。

1. 貴施設はどのような研修機材を所有していますか (あてはまるものすべてに○)

- | | | | |
|--------------|--------------|---------------|-----------|
| 1. ダンプトラック | 2. 油圧ショベル | 3. コンクリートミキサー | 4. クレーン |
| 5. ブルドーザー | 6. フォークリフト | 7. レベル | 8. トランシット |
| 9. その他1 () | 10. その他2 () | | |
| 11. その他3 () | 12. その他4 () | | |

		総数	ダンプ トラック	油圧シ ョベル	コンクリ ートミキ サー	クレー ン	ブルド ーザー	フォーク リフト	レベル	トランシ ット	その他	無回答 (どれも 保有し てない ものも 含む)
全体	件数	340	7	8	11	13	5	16	110	96	123	151
	比率		2.1%	2.4%	3.2%	3.8%	1.5%	4.7%	32.4%	28.2%	36.2%	44.4%
認定 訓練校	件数	326	6	5	11	11	4	15	107	93	114	149
	比率		1.8%	1.5%	3.4%	3.4%	1.2%	4.6%	32.8%	28.5%	35.0%	45.7%
認定訓練 校以外	件数	14	1	3	-	2	1	1	3	3	9	2
	比率		7.1%	21.4%	-	14.3%	7.1%	7.1%	21.4%	21.4%	64.3%	14.3%

技能教育訓練施設において所有している研修機材としては、レベル(32.4%)やトランシット(28.2%)などの割合が比較的高く、ダンプトラックや油圧ショベルなどの重建設機械の所有率は比較的低い。

2. 貴施設の受講者数は全般的に増加していますか、それとも減少していますか(いずれかに○)

1. 増加している

2. 特に変化はない

3. 減少している

		総数	増加している	特に変化はない	減少している	無回答
全体	件数	340	11	76	240	13
	比率		3.2%	22.4%	70.6%	3.8%
認定訓練校	件数	326	11	69	234	12
	比率		3.4%	21.2%	71.8%	3.7%
認定訓練校以外	件数	14	-	7	6	1
	比率		-	50.0%	42.9%	7.1%

技能教育訓練施設において、受講生数が全般に「減少している」としている訓練施設は 70.6%となっている。

3. 教育訓練人日数は増加していますか、それとも減少していますか(いずれかに○)

1. 増加している

2. 特に変化はない

3. 減少している

		総数	増加している	特に変化はない	減少している	無回答
全体	件数	340	11	235	78	16
	比率		3.2%	69.2%	22.9%	4.7%
認定訓練校	件数	326	11	225	75	15
	比率		3.4%	69.0%	23.0%	4.6%
認定訓練校以外	件数	14	-	10	3	1
	比率		-	71.4%	21.4%	7.1%

技能教育訓練施設において、教育訓練人日数は「特に変化はない」としている訓練施設は 69.1%となっている。

4. 開設されている科目・コース数は増加していますか、それとも減少していますか(いずれかに○)

1. 増加している

2. 特に変化はない

3. 減少している

		総数	増加している	特に変化はない	減少している	無回答
全体	件数	340	23	236	67	14
	比率		6.8%	69.4%	19.7%	4.1%
認定訓練校	件数	326	22	224	67	13
	比率		6.7%	68.7%	20.6%	4.0%
認定訓練校以外	件数	14	1	12	-	1
	比率		7.1%	85.7%	-	7.1%

技能教育訓練施設において、開設されている科目・コース数は「特に変化はない」としている訓練施設は 69.4%、「減少している」としている訓練施設は 19.7%となっている。