

高等職業技術校再編整備計画

平成 16 年 2 月

神奈川県商工労働部産業人材課

目 次

職業能力開発を巡る現状	P. 1
1 求められる職業能力の変化	
2 雇用のミスマッチの拡大	
3 若年者を巡る状況	
4 企業主導の訓練機能の低下	
これからの職業能力開発に求められるもの	P. 6
1 公共・民間の連携による職業能力開発の推進体制の整備	
2 民間活力を導入した多様な職業訓練の展開	
3 キャリア・コンサルティングと職業訓練及び就職支援が一体となった ワンストップサービスの提供	
4 中小企業が従業員に実施する能力開発への支援	
5 教育との連携	
高等職業技術校等の現状と課題	P. 8
1 民間との連携の現状と課題	
(1) 中小企業人材育成支援システム	
(2) 地区職業能力開発推進協議会	
2 求職者に対する職業訓練における現状と課題	
(1) 入校前（キャリア・コンサルティングに関する）の現状と課題	
(2) 訓練の現状と課題	
(3) 就職支援の現状と課題	
3 民間への支援の現状と課題	
(1) 在職者訓練	
(2) 施設の貸与	
(3) 認定職業訓練施設への支援	
4 高等職業技術校の施設・運営面での現状と課題	
高等職業技術校の再編整備	P.18
再編整備の基本的考え方	
再編整備の概要	
1 公共・民間の役割分担と連携による職業能力開発の推進体制の構築	
(1) 公共・民間連携による人材育成支援機能の充実強化	
(2) 地域企業との連携	

- 2 高等職業技術校の機能の充実強化
 - (1) 訓練コースの見直し
 - (2) キャリア・コンサルティングの導入と就職支援の強化
 - (3) 委託訓練に係る専門部門の設置
 - (4) 中小企業在職者の能力開発への支援
 - (5) 教育との連携
- 3 高等職業技術校等の運営体制の整備
 - (1) 体制整備の必要性
 - (2) 体制整備の方法
 - (3) 人材育成に関する支援機能を担う施設の整備

参 考

訓練コースの見直し（詳細）	P.40
県民意見（パブリックコメント）の概要	P.58

職業能力開発を巡る現状

1 求められる職業能力の変化

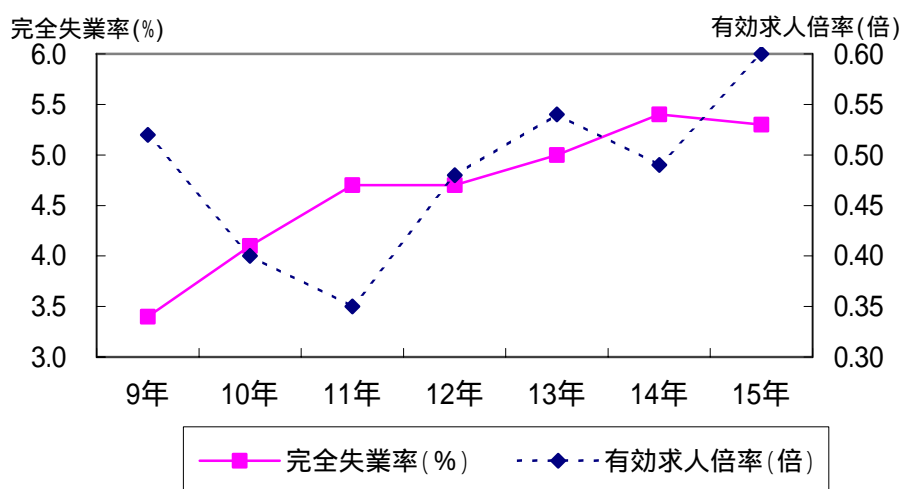
技術革新は労働生産性の向上等、様々な形で経済発展の原動力となっている。製造業、サービス業など、あらゆる産業において高度な通信情報システムを活用した経営の効率化や新たな事業展開を図る動きが見られ、企業の各部門において、情報通信技術や関連機器の導入等、いわゆるIT化が進んでいる。このため、労働者にもIT化に対応した職業能力を身につけていくことが求められている。

また、人材戦略においては、即戦力を外部から調達する傾向が拡大するとともに、企業内の職務編成もトップダウンであるピラミッド型から柔軟でフラットなものへと移行する傾向が強まり、労働者に求められる職業能力は、特定業務の習熟から幅広い業務に対応できる専門的な職業能力へと広がりを見せている。

2 雇用のミスマッチの拡大

バブル崩壊後の長引く不況により、完全失業者率は高止まりの状況が続き、また、県内の有効求人倍率も低率で推移してきた。(図表1)

図表1 完全失業者率(全国)と有効求人倍率(神奈川県)



資料出所：神奈川県労働局「労働市場速報」総務省統計局「労働力調査」
完全失業者率(全国)、有効求人倍率(神奈川県)とも季節調整値

失業率が高止まりしている要因の一つとして、求人に対する需要不足があげられる。平成14年度の県内における職業別新規求人・新規求職状況(図表2)をみても、事務的職業、販売の職業、サービスの職業等では、求人数が求職者数を下回っている。

しかし、その一方で、専門的・技術的職業や生産工程・労務の職業のように、求人数が、求職者を上回っているものもある。

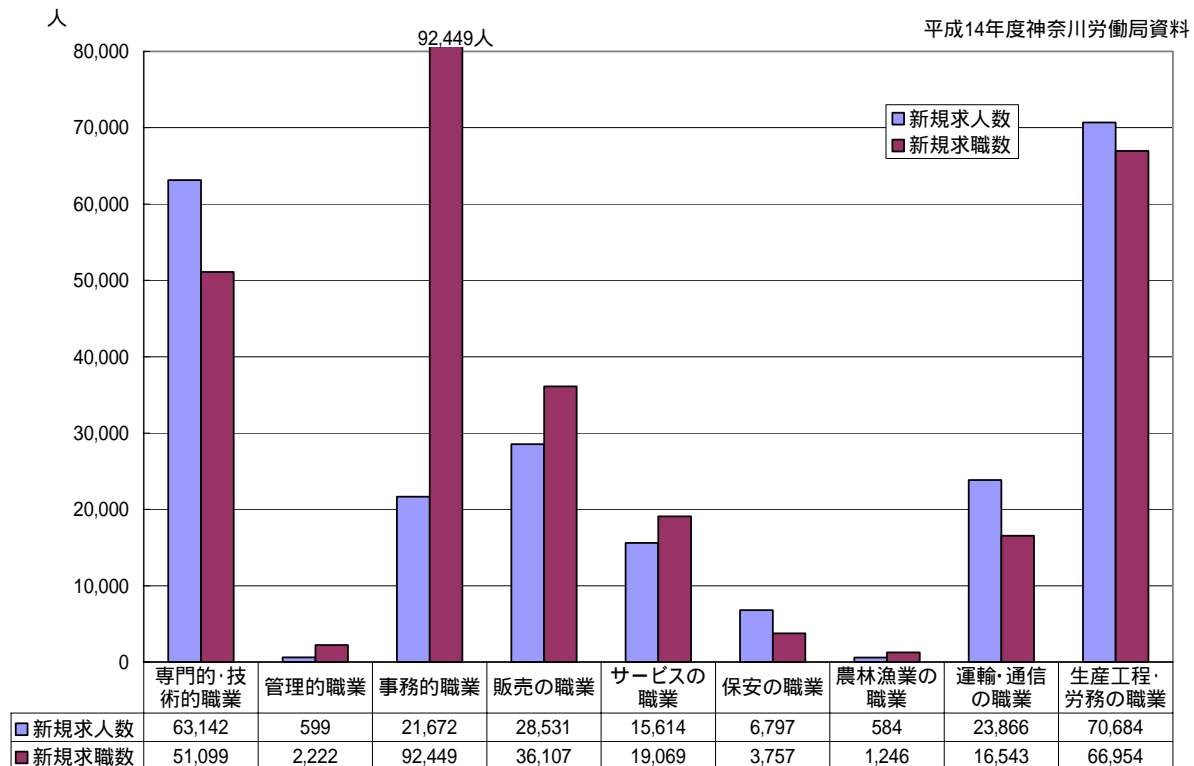
失業率を高めている第二の要因としては、求職者と求人企業の間で、賃金、年齢や職

業能力面などの条件が一致しないことによる雇用のミスマッチがあげられる。

ちなみに、平成 14 年度の県内の職業別求人充足状況（図表 3）をみると、求人に対する充足率は低率となっており、雇用のミスマッチの影響が大きいことが伺える。

また、完全失業者が仕事につけない理由（図表 4）をみると、職業能力開発と関連すると思われる「自分の技術や技能が求人要件に満たない」と「希望する種類・内容の仕事がない」を合わせたものが、全体の 4 割弱を占めている。

図表 2 職業別新規求人・新規求職状況



図表 3 職業別求人充足状況（神奈川県労働局平成 14 年度パートタイマー除く）

項番	職業	新規求人人数	充足数	充足率
1	情報処理技術者	20,527	678	3.3%
2	機械・電気技術者	13,168	735	5.6%
3	生活衛生サービスの職業（理美容師など）	4,756	290	6.1%
4	建築・土木・測量技術者	6,013	1,050	17.5%
5	電気作業	3,731	646	17.3%
6	輸送機器器具組立・修理の職業	3,620	675	18.6%
7	電気機器組立・修理の職業	3,799	749	19.7%
8	一般機械器具組立・修理の職業	2,523	547	21.7%
9	金属溶接・溶断の職業	1,678	419	25.0%
10	飲食物調理の職業	5,187	1,308	25.2%

注) この職業分類は、概ね日本標準職業分類の中分類に該当しており、1つの項目があらわす職種が広い範囲に渡っている。

図表4 仕事につけない理由、年齢階級別完全失業者数

平成15年7月～9月平均

(単位：万人)

	完全失業者													
	計		15～24歳		25～34歳		35～44歳		45～54歳		55～64歳		65歳以上	
総数	340		65		96		53		54		59		12	
賃金・給料が希望とあわない	24	7%	4	6%	8	8%	6	11%	4	7%	2	3%	0	0%
勤務時間・休日などが希望とあわない	26	8%	3	5%	11	11%	8	15%	2	4%	1	2%	0	0%
求人との年齢と自分の年齢があわない	76	22%	2	3%	3	3%	10	19%	23	43%	32	54%	5	42%
自分の技術や技能が求人要件に満たない	20	6%	5	8%	9	9%	3	6%	2	4%	1	2%	0	0%
希望する種類・内容の仕事がない	106	31%	31	48%	37	39%	15	28%	12	22%	10	17%	1	8%
条件にこだわらないが仕事がない	38	11%	7	11%	10	10%	4	8%	5	9%	8	14%	4	33%
その他	48	14%	12	18%	17	18%	7	13%	5	9%	5	8%	2	17%

資料出所：総務省統計局「労働力調査（速報）」

職業能力開発と関連すると考えられる部分に網掛をした。

3 若年者を巡る状況

失業率が高止まりする中で、とりわけ15～24歳の若年者の失業率は約10%で全体の失業率の2倍近くとなるなど、非常に厳しい状況にある。（図表5）

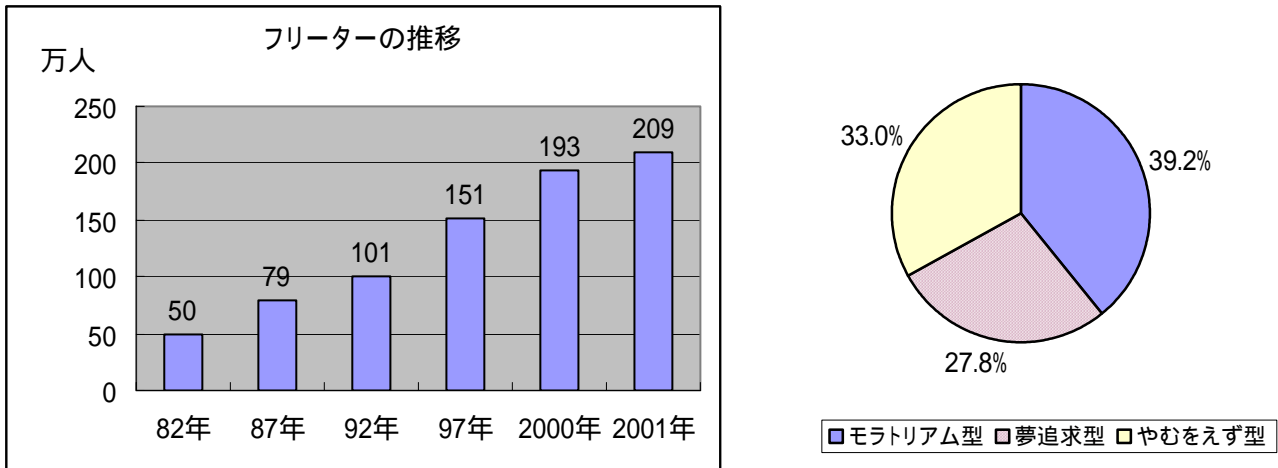
若年者についてはフリーターが約200万人との推計（図表6）や、中卒者の約7割、高卒者の約5割、大卒者の約3割が3年以内に離職しているという実態があり（図表7）このような状況が続けば、本人にとって必要な職業能力の獲得やキャリア形成ができなくなることはもとより、国全体としてもこれからの産業を支える人材が育たなくなることから、国際競争力の低下をもたらすことなどの懸念も示されている。

図表5 15歳以上人口の就業状態(平成14年9月)

	人口計	労働力人口		非労働力人口	労働力率	完全失業率
		就業者	完全失業者			
計	7,163千人	4,409千人	4,152千人	257千人	61.6%	5.8%
15～24歳	1,085	509	460	49	46.9	9.6
25～34	1,421	1,126	1,049	77	79.2	6.8
35～44	1,102	864	827	37	78.4	4.3
45～54	1,180	956	914	42	81.0	4.4
55～64	1,111	716	671	45	64.4	6.3
65歳以上	1,263	237	230	7	18.8	3.0

資料出所：総務省「平成14年就業構造基本調査」より作成。

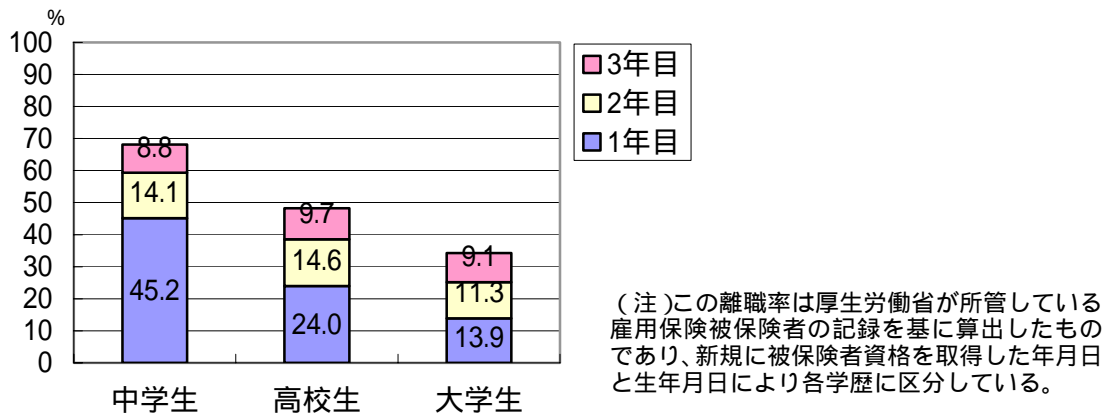
図表6 フリーターの状況



資料出所：若年者キャリア支援研究会報告書（厚生労働省平成15年9月）
フリーターの意識と実態（日本労働研究機構）

注) モラトリアム型...先の見通しを持たずフリーターとなったタイプ
夢追求型...芸能関係や自分の技能・技術で身を立てる職業を志向してフリーターとなったタイプ
やむをえず型...正規雇用を志向してやむを得ずフリーターとなったタイプ

図表7 新規学卒就職者の在職期間別離職者の割合（平成11年就職者）



4 企業主導の訓練機能の低下

景気の低迷が続く中で、各企業は、生き残りをかけて事業領域の再構築に取り組んでおり、その過程の中で、労働移動が増加し、日本の雇用の特徴であるとされた「終身雇用」「年功序列」といった雇用慣行が崩れつつある。

また、就社から就職へとといった個人の就業意識の変化や経済情勢の悪化による採用抑制などからも、企業主導の教育訓練が弱まり、労働者が自発的に能力開発を行うこと

の重要性が高まっている。

国の調査によれば、企業内でのOJTの取り組みは規模が小さい企業ほど弱くなっており、また、OFF-JTの活用も規模の小さな企業では十分でない状況が伺い知れる。(図表8)

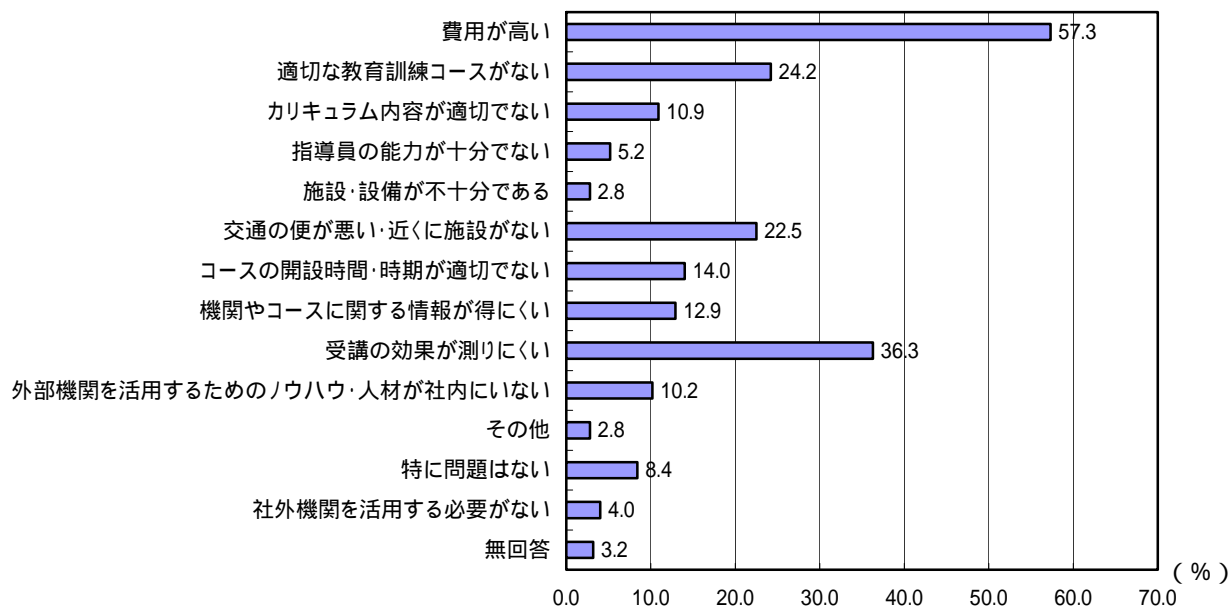
また、社外の教育訓練機関を活用する際の問題点として、費用(「費用が高い」)、教育訓練の内容(「受講の効果が測りにくい」「適切な訓練コースがない」)や施設の立地(「交通の便が悪い・近くに施設がない」)などがあげられている。(図表9)

図表8 企業における正社員の規模の計画的なOJT・OFF-JTの実施状況

		計画的OJT実施率	OFF-JT実施率
平成13年度	2063社	44.8%	60.2%
正社員規模別内訳	30人未満	31.3%	45.0%
	30～49人	36.7%	50.9%
	50～99人	44.6%	58.7%
	100～299人	52.5%	71.8%
	300人以上	66.5%	82.9%
平成5年	2362社	74.0%	61.2%
正社員規模別内訳	30～99人	70.0%	55.6%
	100～299人	83.3%	70.3%
	300～499人	86.3%	85.4%
	500～999人	85.2%	90.9%
	1000人以上	86.4%	90.3%

平成13年度は、厚生労働省委託による日本労働研究機構「能力開発基本調査報告書」平成15年3月
平成5年は、労働省「民間教育訓練実態調査報告書」平成6年11月

図表9 社外の教育訓練機関を活用・検討する際の問題点(複数回答)



資料出所：日本労働研究機構「能力開発基本調査報告書」平成14年3月

これからの職業能力開発に求められるもの

で述べた職業能力開発を巡る現状を踏まえ、今後、公共の職業能力開発機関である高等職業技術校が、県民のニーズに応えた能力開発を推進していくためには、次のような機能を充実、強化させていく必要がある。

1 公共・民間の連携による職業能力開発の推進体制の整備

求職者の雇用を促進し、求人企業の人材充足率を高めていくためには、雇用のミスマッチをもたらす一つの要因である能力面のミスマッチを解消していく取組みが重要である。

そのためには、企業や求職者のニーズを踏まえて多様な能力開発の機会を確保、提供していく必要があるが、こういった要請に高等職業技術校だけで応えていくことは難しく、実際に対応するとしても著しく非効率である。

現在、専門・各種学校をはじめとして大学、NPO、人材ビジネス企業等様々な教育訓練資源を有する団体が増えていることから、こういった団体とネットワークを構築して、民間が有する訓練資源を有効に活用した訓練プログラムの開発や、委託訓練、共同訓練など様々な手法の訓練を実施するなど、社会全体として職業能力のミスマッチ解消に取り組む体制の整備が必要である。

2 民間活力を導入した多様な職業訓練の展開

急速に変化する人材ニーズに対応し、機動的な職業訓練を実施するためには、民間との役割分担と連携の視点が重要である。

県が直接実施する職業訓練は、人材ニーズがあるが、多額の訓練設備を要することなどにより民間では人材育成に取り組みにくい分野に重点化し、民間が指導スタッフ、設備、ノウハウ等を有する分野については、民間と連携してニーズに応じた多様な訓練コースを機動的に設定していく必要がある。

3 キャリア・コンサルティングと職業訓練及び就職支援が一体となったワンストップサービスの提供

雇用環境が厳しさを増す中で、就職に結びつく効果的な能力開発を実施するためには、求職者に対して、訓練に入る前に、職業に関する情報を体系的に提供するとともに、これまでに形成されたキャリアを基に、どのような能力を伸ばせば就職につながりやすいのかを明らかにし、さらに、把握された能力開発ニーズと民間を含めた能力開発の実施機関を結び付ける等の取組みが必要である。

また、訓練終了後もハローワークと連携するとともに、校独自にも求人開拓を強化し、人材を求める企業と訓練修了生をマッチングする、木目の細かな支援策が必要である。

4 中小企業が従業員に実施する能力開発への支援

現在の厳しい雇用環境の中で、中小企業が従業員に実施する能力開発の取組みが弱まる傾向にある。このため、中小企業の教育訓練ニーズに沿ったオーダー型の在職者訓練を民間の施設、設備等も活用して実施することや、地域企業が利用できる訓練の場を提供することなど、その能力開発への支援体制を充実し、人材育成面から中小企業の活性化を支援していく必要がある。

5 教育との連携

新規学卒者については依然として厳しい就職環境が続いており、若年者の失業率も高い水準で推移している。また、他方では、若年者には自発的な離職や早期の離職による失業も多く、職業意識が十分でないといった特徴も見られる。

こうしたことから、若年者の能力開発を支援するとともに、在学中の早い段階から職業意識を高めることができるよう、高等職業技術校としても、学校と連携し、ものづくり教育や、職業意識の啓発を行っていく必要がある。

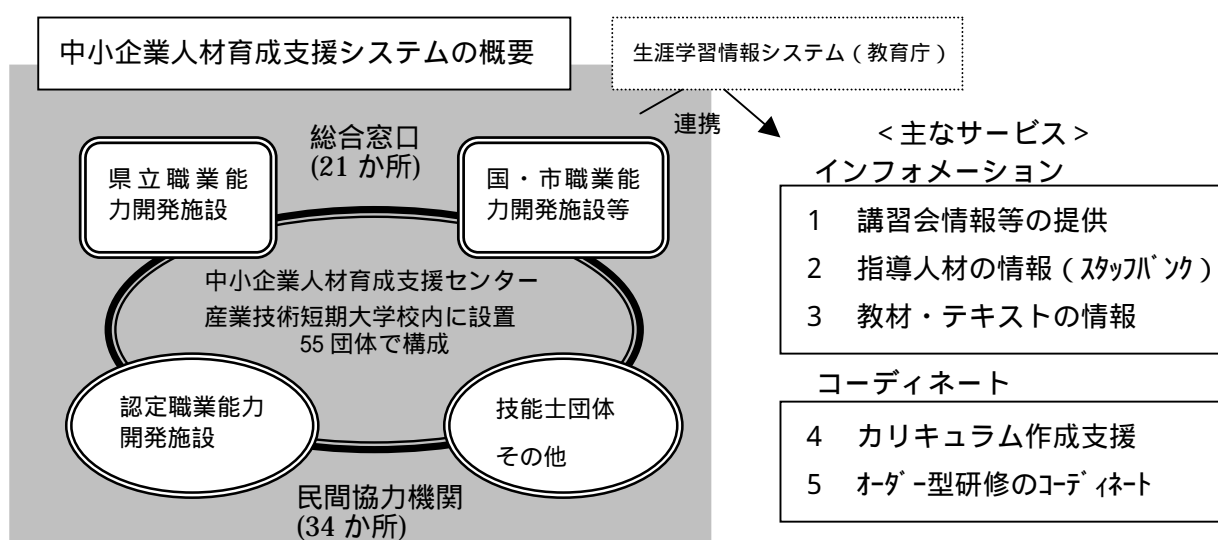
高等職業技術校等の現状と課題

で述べた、これからの高等職業技術校に求められる五つの機能の充実、強化の方向性に沿って、技術校の現状と課題を明らかにした。

1 民間との連携の現状と課題

(1) 中小企業人材育成支援システム

神奈川県では、産業構造の高度化、高付加価値化などに対応できる人材育成を行うため、民間の職業能力開発施設や技能士団体等と連携をしながら中小企業在職者の教育訓練に必要な情報提供や訓練の相談から実施までをコーディネートするしくみとして、中小企業人材育成支援システムを平成 10 年 8 月から運用している。



図表 10 中小企業人材育成支援システムの主な利用実績

サービス項目		平成 11 年度	平成 12 年度	平成 13 年度	平成 14 年度
インフォメーション	講習会情報の提供	199	623	262	174
	指導人材の情報	21	33	14	18
	教材・テキストの情報	69	86	88	55
コーディネート	カリキュラム作成支援	18	72	80	56
	オーダー型研修のコーディネート	142	158	177	259

〔課題〕

支援対象者が中小企業在職者に限定されていることから、広く離転職者の能力開発も支援するシステムに見直す必要がある。

システムのインフォメーション機能のひとつであるスタッフバンク（指導人材の登録）は、希望する者をすべて登録しており、登録者の指導能力や実績の評価が行われていないため、活用に際しての信頼性が十分ではない。

中小企業人材育成支援システムへの参加団体は限定されており、また、情報提供や協力を一方的に行うのみで、システムの成果の還元や団体相互間の交流を図る仕組みが不十分である。

(2) 地区職業能力開発推進協議会

地区職業能力開発協議会は、地域における労働者の生涯教育訓練の円滑な実施と、地域の実状に応じた公共訓練の推進及び内容の充実について協議するとともに、労働者の能力の向上と雇用の拡大並びに地域産業の振興を図るため、事業主の会員により、各技術校を事務局として、県内 10 地区で組織（短期大学校、障害者校を含む。）されている。

なお、地区推進協議会を構成する県域組織として神奈川県職業能力推進団体連合会があり、職業能力開発の普及・啓発に努めている。

各地区職業能力開発推進協議会 会員数：1000（平成15年5月現在）

協議会名	設立年月日	会員数	協議会名	設立年月日	会員数
京浜地区	S49.11.27	102	小田原	S53.3.17	104
藤 沢	S50.2.12	62	平塚	S53.5.25	96
相 模 原	S50.5.12	91	紅葉ヶ丘	S54.5.15	87
秦 野	S50.5.22	88	産業技術短大	S57.5.24	215
横 須 賀	S51.6.15	50	職業自立	S63.6.13	105

京浜地区は、川崎、京浜、鶴見の三つの技術校で共同運営された協議会、また、職業自立は、障害者校の協議会である。

図表 11 地区推進協議会の会員数の推移

平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度
1,208	1,156	1,087	1,052	1,043

活動内容

(1) 研修会の実施

会員企業の従業員等の職業能力に係る資質向上を図るため、講演会を実施するほか、新設の工場等の施設見学を実施

(2) 事業主懇談会の実施

技術校との共催により、会員企業や技術校生が参加し、事業所等の紹介、技術校生と事業主との面談、事業主と技術校との意見交換等を行う。

(3) 地域技能展への協賛

技術校の実施する地域技能展（10～11月に実施される技術校等における文化祭）に参加し、推進協議会の活動や会員企業の紹介等を行う。

(4) 優良従業員表彰

会員企業の事業所で技術改善や作業率向上に励む技術校修了生等の従業員に対して表彰を行う。

(5) 会報の発行

会員企業に対し、推進協議会の活動や技術校の職業訓練の実施状況を紹介する。

〔課 題〕

会員数は年々減少傾向にあるため、参加企業にメリットのある活動内容を盛り込むなど推進協議会の活性化を検討すべき時期にきている。

訓練生の就職・求人開拓への支援はもとより、求める産業人材の提言、訓練実施に

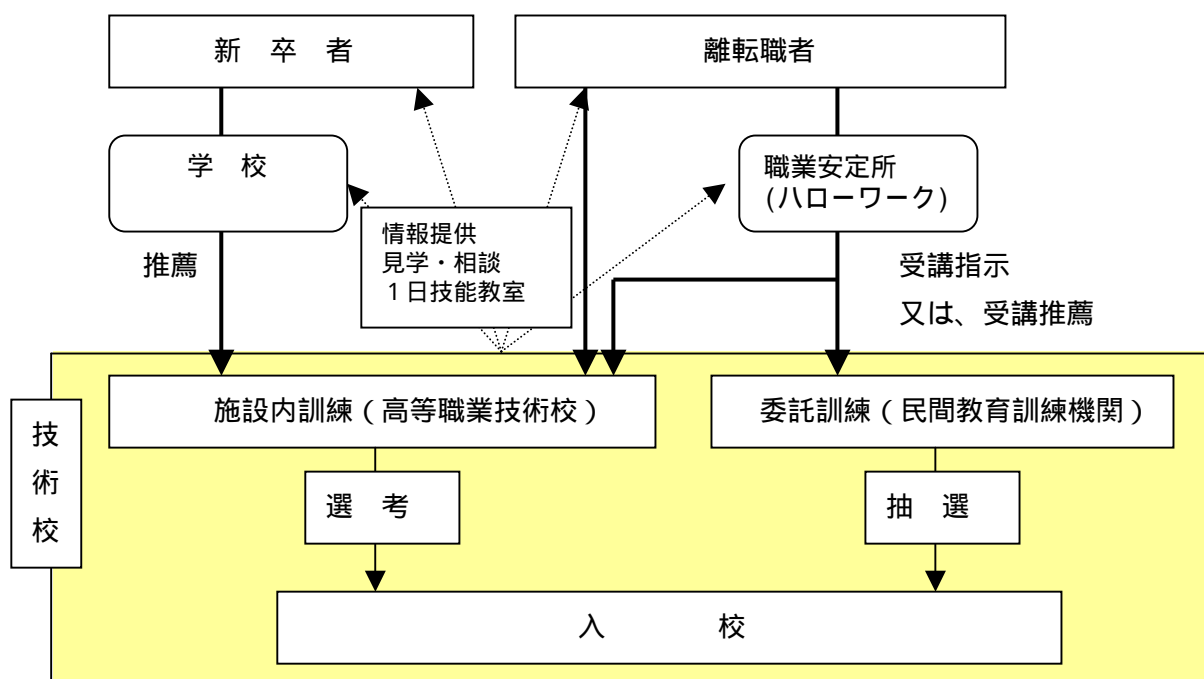
おけるインターンシップの受け入れ、共同訓練への参画など、地域企業と技術校が一体となった人材育成の推進体制の充実が期待される。

2 求職者に対する訓練における現状と課題

(1) 入校前（キャリア・コンサルティングに関する）の現状と課題

職業安定所（ハローワーク）に求職登録された離転職者に対しては、ハローワークが、離転職者の希望・適性や訓練の必要性などを踏まえて、技術校で訓練を受けるよう受講指示を行うこととなっているため、技術校では入校前の相談等は行っていない。新卒者に対しては、学校訪問等による説明会の開催や、直接来校者への相談、1日技能教室によるPR活動を行っている。

施設内訓練については、全ての入校希望者に対して、訓練の受講に必要な基礎学力をみるための筆記試験（国語、数学）や、技術習得意欲、就職意欲、職業能力開発の必要性をみるための面接を行い、受講者の選考を実施（中卒コースは推薦制度を導入）しているが、委託訓練については、ハローワークの受講指示等を受けた離転職者の中から、抽選で受講者を決定している。



〔課題〕

技術校の選考は、筆記試験による集団訓練に必要な基礎的能力の確認や短時間の面接に止まり、職業適性をみるまでの十分な対応はできていない。また、委託訓練は抽選であり、入校選考も行っていない。

職業観や職業能力の形成が未成熟な若年者に対して、学校と連携した職業情報の提供が不足している。

離転職者に対して、自己の能力を棚卸し、不足している能力を把握させるためのキ

キャリア・コンサルティングが不足している。

学卒無業者、フリーター等に技術校の存在が知られていないため、積極的なPRが必要である。

(2) 訓練の現状と課題

県内10校1分校において、平成15年度には、工業技術分野22コース、情報技術分野9コース、社会サービス分野5コース、建築技術分野10コースの計46コース、延定員1,635名の職業訓練を6月～2年の期間で実施している。

また、民間の専門学校や大学、NPO等に委託して、マンション管理員や福祉人材の養成など、計47コース、延定員1,410名の職業訓練を3月の期間で実施している。

ア 施設内訓練の実績

応募状況をみると、過去5年間の平均応募倍率は3.1倍である。分野別でみると、情報技術分野及び社会サービス分野が5倍以上であるのに対して、工業技術分野は1.5倍と低くなっている。

また、就職状況をみると、訓練修了1年後の過去4年間の平均就職率は85.3%となっている。分野別でみると、社会サービス分野が、96.0%と最も高くなっている。

図表12 分野別応募状況

区分 〔分野〕	平成10年度			平成11年度			平成12年度			平成13年度			平成14年度			平均 倍率
	定員	応募数	倍率	定員	応募数	倍率	定員	応募数	倍率	定員	応募数	倍率	定員	応募数	倍率	
工業技術	705	1106	1.6	705	1,230	1.7	705	979	1.4	705	951	1.3	705	1,040	1.5	1.5
情報技術	290	1534	5.3	290	1783	6.1	290	1,411	4.9	290	1,355	4.7	290	1,397	4.8	5.2
建築技術	340	1,154	3.4	340	1,314	3.9	340	951	2.8	340	670	2.0	340	1,062	3.1	3.0
社会サービス	230	1,146	5.0	230	1,444	6.3	260	1,467	5.6	260	965	3.7	260	1,302	5.0	5.1
総合計	1,565	4,940	3.2	1,565	5,771	3.7	1,595	4,808	3.0	1,595	3,941	2.5	1,595	4,801	3.0	3.1

図表13 分野別就職状況

区分	平成10年度			平成11年度			平成12年度			平成13年度			平均 就職率
	修了者	就職者	就職率	修了者	就職者	就職率	修了者	就職者	就職率	修了者	就職者	就職率	
工業技術分野	499	335	67.1	510	341	66.9	415	310	74.7	444	263	59.2	66.9
		413	82.8		440	86.3		361	87.0		354	79.7	
情報技術分野	269	123	45.7	251	139	55.4	251	146	58.2	258	130	50.4	52.3
		209	77.7		226	90.0		211	84.1		216	83.7	
建築技術分野	319	187	58.6	323	203	62.8	320	186	58.1	302	165	54.6	58.6
		278	87.1		282	87.3		261	81.6		226	74.8	
社会サービス分野	203	183	90.1	227	187	82.4	256	195	76.2	250	204	81.6	82.2
		199	98.0		218	96.0		244	95.3		238	95.2	
総合計	1,290	828	64.2	1,311	870	66.4	1,242	837	67.4	1,254	762	60.8	64.7
		1,099	85.2		1,166	88.9		1,077	86.7		1,004	80.1	

(注) 就職者、就職率の上段の欄は訓練修了時、また、下段は、訓練修了1年後のものである。

イ 委託訓練の実績

平成 14 年度の委託訓練の実績は、以下のとおりであるが、就職率が施設内訓練に比べ、低くなっている。

図表 14 委託訓練の実績

事業区分	コース数	定員	応募倍率	修了率	就職率
中高年実践就労	20	600	3.3	93.7	40.1
緊急雇用対策(IT)	55	1,710	2.7	96.2	40.0
緊急雇用対策(非IT)	40	1,230	1.9	91.9	47.0

就職率は、調査回収数に対する割合

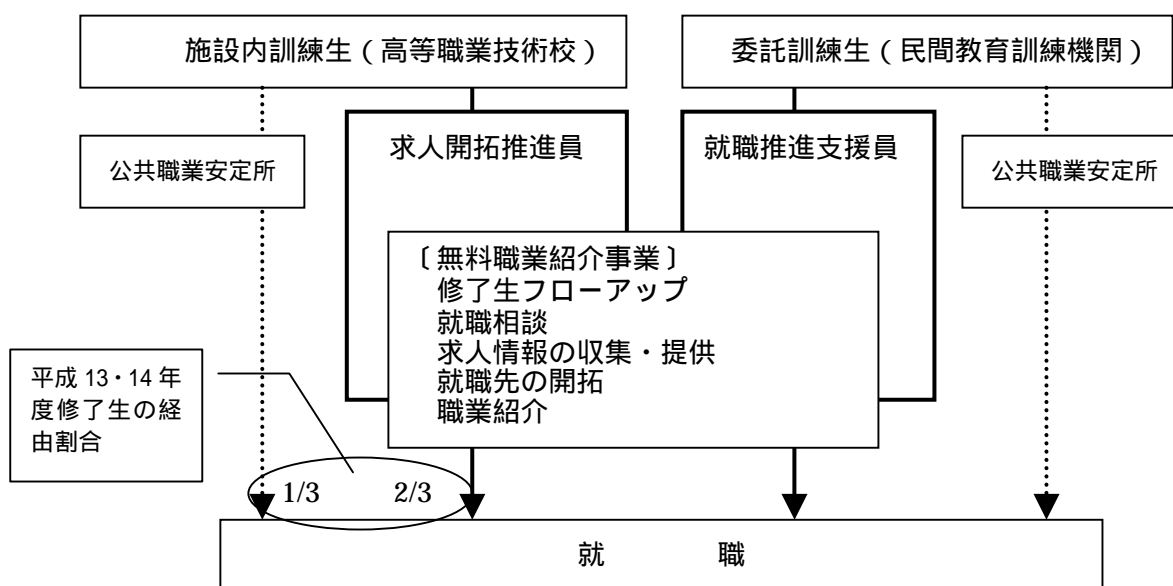
〔課題〕

産業構造や雇用環境の変化により、求人ニーズが多様化、高度化しミスマッチが拡大しており、公共部門と民間部門とが役割分担と連携を行い、多様なニーズに応えた効率的・効果的な能力開発の推進体制を整える必要がある。

直営で実施する訓練コースについては、既存の訓練分野を横断する新コースを設定するなど、人材ニーズの変化と民間との役割分担を踏まえて、訓練コースを抜本的に見直す必要がある。

(3) 就職支援の現状と課題

施設内訓練については求人開拓推進員(平成 15 年度 12 名)を、委託訓練については就職推進支援員(平成 15 年度 16 名)を産業技術短期大学校及び高等職業技術校等にそれぞれ配置し、企業訪問による就職先の開拓、就職相談、職業紹介などの支援を指導員と連携して訓練修了後 1 年まで行っている。



図表 15 活動実績(平成 14 年 4 月～平成 15 年 3 月)

	求人開拓推進員	就職推進員
訪問企業数	1,099件	74件
新規求人数	2,067人	568件
就職相談件数	3,221件	3,310件
職業紹介件数	2,041件	897件

図表 16 施設内訓練の修了時点と 1 年後の就職率の比較

(平成 10～13 年度平均)

分野	修了時点	1年後
工業技術	66.9%	83.0%
情報技術	52.3%	83.0%
建築技術	58.6%	82.5%
社会サービス	82.2%	96.0%

〔課 題〕

現行の支援体制は、非常勤職員である求人開拓推進員及び就職推進支援員が中心となっており、求人開拓、就職相談を行っているが、今後は、職業訓練指導員がより一層支援業務に従事できるよう、勤務体制を見直すことにより、より組織的な体制を整える必要がある。

就職支援活動により捉えた人材ニーズを訓練内容の見直しにフィードバックするしくみが確立されていない。

職業訓練指導員が求人開拓業務を行うことにより、地域企業から様々な訓練ニーズを把握することができる。

3 民間への支援の現状と課題

(1) 在職者訓練

ア 高等職業技術校

高等職業技術校では在職者の有する職業に必要な相当程度の技能及びこれに関する知識の程度に応じて、その職業に必要な技能及びこれに関する知識を追加して習得させるための訓練(メニュー型)を1回2~4日程度で実施しているほか、企業からの希望に応じて訓練をコーディネートし、実施(オーダー型)している。

図表 17 在職者訓練の事業実績

	平成13年度		平成14年度	
	コース数	受講者数	コース数	受講者数
計	709	8,466	731	9,427
メニュー型	532	6,381	472	7,178
オーダー型	177	2,085	259	2,249

(平成14年度実施例)

分野	コース名
工業技術	CADによる機械製図入門、ガス溶接技能講習、電気工事士試験基礎講習
情報技術	SOHOのためのLAN構築、データ入力入門、包装紙デザイン入門
社会サービス	高齢者のためのレクリエーション入門、薬膳料理入門、美容師試験準備講習
建築技術	建築CAD入門、襖の張替えの仕方、インテリアの商品知識(窓装飾)

イ(社)神奈川県工業技術研修センターへの委託事業

既存技術の高度化・高付加価値化を担う中核技術者の育成や新たな産業の創出につながる新規技術開発のできる中小企業技術者の育成を行うため、以下の研修をセンターに委託している。

(平成14年度実施例)

区分	課程名
長期	機械技術科、材料化学科、電子技術科(6月~3月、45日間300時間)
高等	生産管理科(7月~11月週1日)、経営・管理幹部養成科(7月~2月、週1日)
中期	プラスチック成形加工科(6月~9月、週1日60時間)、電子回路応用技術科、機械技術者のための材料利用技術科(10月~12月、週1日60時間)
課題別	接着・粘着技術入門、木製商品開発科(7月9時間)

ウ(財)神奈川中小企業センターへの補助事業

中小企業の経営者・管理監督者層を対象として、革新的な経営が担える人材の育成を行うため、神奈川中小企業センターが行う以下の研修事業に補助を行っている。

(平成14年度実施例)

区分	コース名
経営革新支援研修	革新的ビジネスコース(6月~7月、6日間)、革新的取引・営業コース(10月~11月、5日間)、革新的継承者コース(9月~10月、5日間)

(2) 施設の貸与

産業技術短期大学校(西キャンパス)に共同訓練施設を設置し、在職者に対する訓練を実施する団体へ施設、設備を貸与している。

利用団体：建築、塗装、板金、建設関係の4団体

利用実績(平成14年度)

延べ利用日数 124日 延べ訓練生数 5,591人

(3) 認定職業訓練施設への支援

事業主等が行う在職者訓練については、国基準に適合するものを認定職業訓練施設として知事が認定しており、認定訓練を行う中小企業事業主及び中小企業事業主の団体が実施する認定訓練について、要する経費の一部補助を行っている。

図表 18 平成14年度事業内職業訓練補助金交付状況

普通職業訓練(運営費)						(設備費)	
普通課程			短期課程				
事業所・団体数(所)	訓練生数(人)	交付額(千円)	事業所・団体数(所)	訓練生数(人)	交付額(千円)	事業所・団体数(所)	交付額(千円)
12	243	36,710	27	8,437	49,985	1	1,987

〔課題〕

企業主導から個人主導の能力開発が求められるようになってきており、訓練内容や訓練期間、時間帯などについて、様々な選択肢を用意することが必要となってきた。

企業からの希望に応じて実施しているオーダー型訓練は、現状では技術校の有する設備・機器、スタッフで対応できる範囲に限られているため、訓練ニーズの多様化に答えきれていない。

企業の在職者を対象に訓練・研修を実施している技術校、工業技術研修センター及び中小企業センターが、それぞれ有する専門性や強みを有機的に連携させ、在職者の能力開発を総合的に推進する必要がある。

技術校の施設・設備を単に貸与するだけでなく、企業が有する指導スタッフやノウハウも活用して、地域企業と共同で、能力開発を行う仕組みが必要である。

4 高等職業技術校の施設・運営面での現状と課題

現在、県内には 10 校 1 分校の高等職業技術校が設置されている。

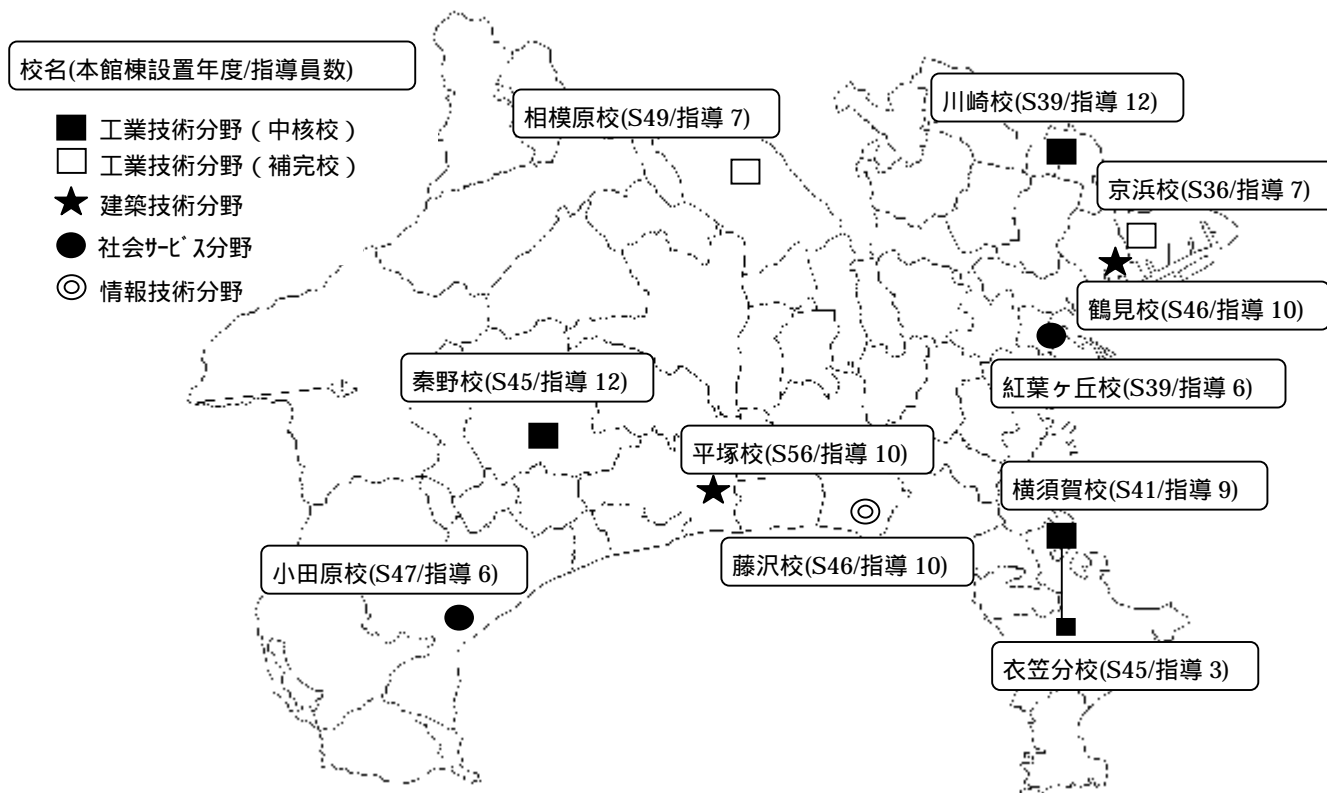
現行の技術校は、1990 年代の職業訓練体系の整備を目指した「いちよう計画」により、昭和 60 年(1985 年)から平成 2 年(1990 年)にかけて再編整備されたもので、それぞれの校は、職群をもとに、職業別・能力開発対象者別に専門化し、地域配置されている。

(P17「高等職業技術校等配置の経緯」参照)

このように、技術校は、各校とも実施する訓練分野を特化させた専門校として配置されており、各分野別の配置(衣笠分校を除く。)は、工業技術分野が 5 校、建築技術分野及び社会サービス分野がそれぞれ 2 校、情報技術分野が 1 校となっており、このうち工業技術分野の 5 校は、機械加工、設計製図、自動車工学などのコースを有する中核校 3 校と、機械サービス、溶接・板金など中核校を補完する小規模 2 校からなっている。

したがって、各校に配置された職業訓練指導員や訓練設備も特定分野に特化しており、校の規模も指導員が平均で 9 名と比較的小さなものとなっている。

また、「いちよう計画」時に、施設や訓練機器の整備も若干行われているが、躯体そのものは 1960 年代後半から 1970 年代にかけて建築されたものをベースとしているため、老朽化が進んでいる。



〔課題〕

多様化した訓練ニーズに応え得る機動的な体制について検討する必要がある。
 企業在職者に配慮した休日、夜間開講など、弾力的な校運営を検討する必要がある。
 施設の老朽化を踏まえた整備方策を検討する必要がある。

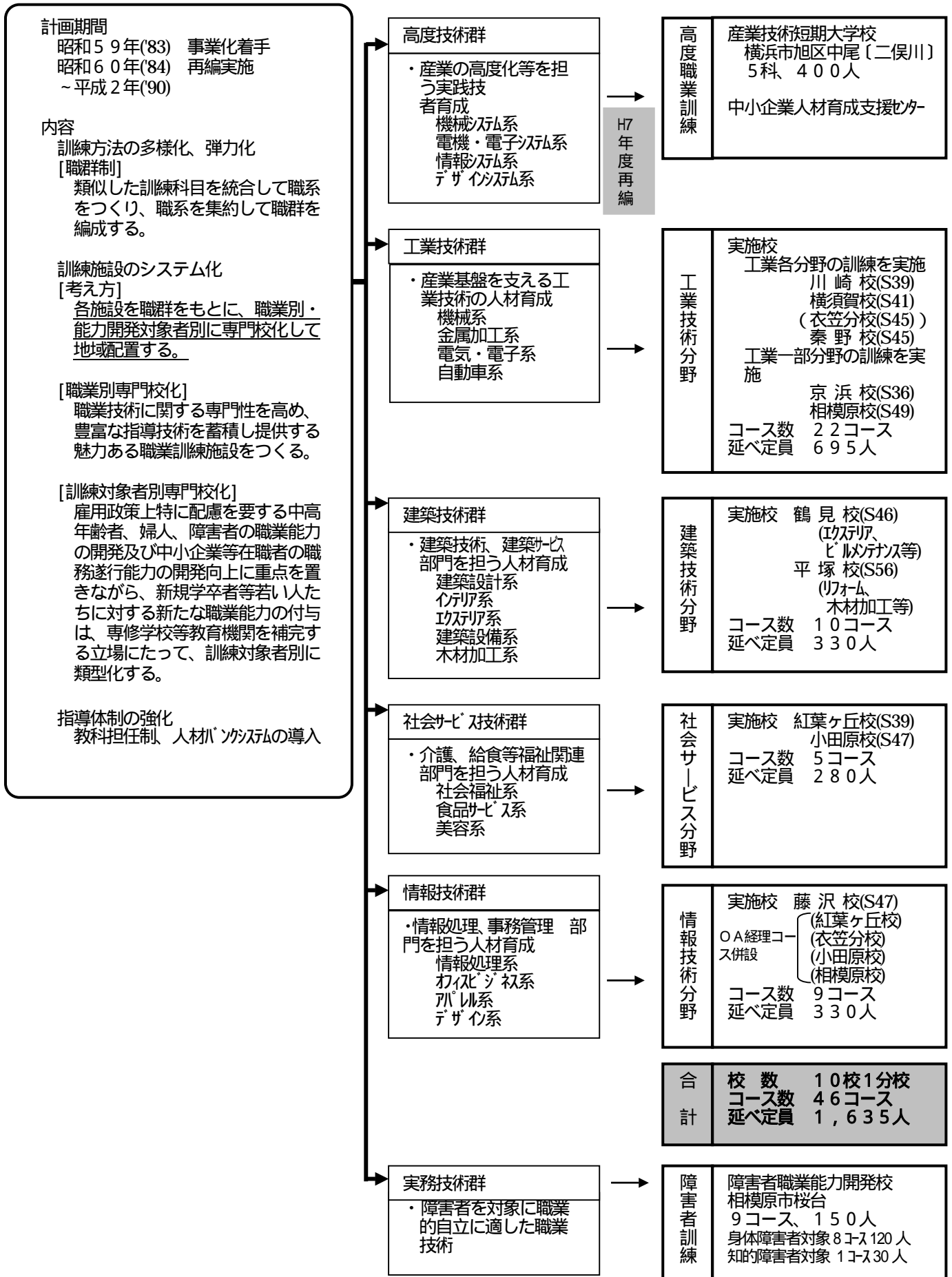
高等職業技術校配置の経緯

【いちよう計画

- 新職業訓練体系整備計画 - 】

【平成 15 年度の校配置】

'90年代の職業訓練体系の整備計画



高等職業技術校の再編整備

再編整備の基本的考え方

経済のグローバル化、サービス化の進展による産業構造の変化やバブル経済崩壊後の長引く景気低迷の中で、雇用を巡る環境は厳しさを増している。

このような中で、企業はその存続を賭けて事業領域の再構築を進めており、その人材戦略においても、即戦力を外部から獲得する傾向が拡大するとともに、労働者に対しては、特定業務に習熟した能力だけでなく、幅広い業務に対応できるより多様で高度な能力開発を求めるようになるなど、職業能力を巡る環境は大きく変化してきている。

現在の厳しい経済情勢を反映し、完全失業率は5%台で高止まりし、求人企業が求める職業能力を求職者が有していないなど、求人があっても就職できないという雇用のミスマッチが拡大している。

より多様化、高度化する企業の人材ニーズや訓練受講者のニーズに的確に応えた職業能力開発を実施し、雇用の安定を図るためには、公共職業訓練施設である高等職業技術校と多様な教育訓練資源を有する民間教育機関等とが役割分担と連携を行い、社会全体として職業能力開発の推進体制を整えていくことが重要となっている。

こうしたことから、公共部門と民間部門の役割分担と連携により、多様な人材ニーズに的確に応えた効率的、効果的な能力開発の推進体制を整えるため、高等職業技術校の職業訓練を始めとする機能の充実強化を図るとともに、施設面も含め、技術校のあり方を抜本的に見直す。

再編整備の概要

1 公共・民間の役割分担と連携による職業能力開発の推進体制の構築

(1) 公共・民間連携による人材育成支援機能の充実強化

民間教育機関等とのネットワークを構築し、教育訓練資源の情報の一元化と提供を行うとともに、人材ニーズを踏まえた効果的な訓練プログラムの開発、キャリア・コンサルティングに関する企画等の事業を展開し、求職者や中小企業在職者の能力開発を推進する。

なお、訓練の実施機関である高等職業技術校は、この民間とのネットワークを有効に活用し、より効果的な能力開発を行う。

(2) 地域企業との連携

地域企業との連携をより一層密にし、求められる産業人材の提言や、企業のOJT機能を活用した共同訓練を行うなど、企業の校運営への積極的な参画を推進する。

2 高等職業技術校の機能の充実強化

(1) 訓練コースの見直し

県が直接実施する訓練コースについては、ニーズがあるが、民間では多額の設備投資を有する等教育訓練の実施が期待しがたい、又は、実施していない分野に重点化するとともに、ニーズがあり、民間が教育資源を有する分野については、委託訓練や共同訓練など、民間と連携した能力開発を推進する。

(2) キャリア・コンサルティングの導入と就職支援の強化

訓練をより効果的なものとするために、訓練に先だって、就職希望者の業界・企業の情報提供を行うことや、人材ニーズと訓練受講希望者の有するキャリアのすり合わせにより不足する能力の把握等を行う。

また、訓練終了後は、就職相談や職業紹介を行うことにより、求人企業と訓練修了生を結び付けるより木目細かな就職支援を組織的に実施する。

(3) 委託訓練に係る専門部門の設置

現在の緊急的な措置とは別に、民間活力を導入した総合的な職業能力開発を推進するため、技術校に委託訓練を効果的に実施するための専門部門を設置する。

(4) 中小企業在職者の能力開発への支援

中小企業の訓練ニーズに沿った訓練プログラムを作成し、技術校だけでなく民間の教育訓練資源をも活用したオーダー型訓練を実施することや、地域企業との共同訓練の展開などにより、人材育成面から企業の活性化を支援する。

(5) 教育との連携

学校との連携を密にし、小・中・高校生へのものづくり教育や職業意識の啓発、工業高等学校等への実技指導、総合学習での技術校の活用などの取組みを充実する。

3 高等職業技術校等の運営体制の整備

(1) 専門校化している技術校を統合し総合校化

これからの高等職業技術校に求められる新たな施設機能の展開や弾力的な校運営を、現行の指導スタッフと訓練設備を最大限に有効活用しながら実現していくため、現在の専門校化している高等職業技術校を統合し、総合校化する。

統合の方法については、職業訓練指導員や訓練設備をより集中的に配置できることにより、相談等の新たな機能や共通パッケージ訓練等の効率的な実施、さらには将来のニーズ変化に対する弾力的な訓練展開が可能となることから、一つの校が既存のすべての訓練分野のコースを実施できるよう大規模に統合し、入校希望者の利便性を考慮し県の東部方面及び西部方面に各1校ずつの計2校を配置する。

(2) 人材育成に関する支援機能を担う施設の整備

公共・民間連携による人材育成の支援機能を担う組織として、民間教育機関等を構成員とするかながわ人材育成支援センター（仮称）を設置する。

また、同センターに、キャリア・コンサルティングの総合窓口や地域企業が共同で活用できる施設スペースを付置する。

1 公共・民間の役割分担と連携による職業能力開発の推進体制の構築

(1) 公共・民間連携による人材育成支援機能の充実強化

産業構造や雇用を巡る環境が急速に変化し、人材ニーズがより多様化、高度化する中で、求職者と求人企業を確実に結び付けていく実効性のある職業能力開発が求められる。

高等職業技術校が、こうした要請に応えていくためには、技術校の有する教育訓練資源（設備・機器、指導スタッフ、ノウハウ等）の充実も必要であるが、ニーズが急速、かつ、多様に変化する時代においては、技術校だけの対応では困難であり、また、非効率である。

したがって、今後は教育訓練資源を有する民間教育機関等との幅広い連携により、多様な能力開発の機会を機動的に設定し、社会全体として職業能力のミスマッチを解消していく必要がある。

そのため、教育訓練資源を有する民間教育機関等とのネットワークを構築し、教育訓練のための設備、指導人材、カリキュラム等に関する情報の一元化と提供を行うとともに、資源を有効に活用して、人材ニーズを踏まえた効果的な訓練プログラムの開発やコーディネート、職業能力開発に係る調査・研究・研修、キャリア・コンサルティングに関する企画・実施などの事業を展開することや、さらには、訓練コースの評価、開発を行う。

なお、これらの事業展開にあたっては、中心的な役割を果たすキーパーソンとして職業能力開発に造詣の深い民間人を登用し、民間のノウハウを取り入れる。

訓練の実施機関である高等職業技術校は、この民間とのネットワークを有効に活用し、より効果的な能力開発を展開する。

また、このネットワークを活かして、能力開発を求める求職者や、個人の主体的な能力開発が求められる企業在職者に対しても、教育訓練に関する情報の提供を行うことなど、その能力開発を支援する。

(2) 地域企業との連携

就職に結びつく効果的な訓練を実施していくため、地域企業との連携をより一層密にし、求められる産業人材について提言してもらうことや、技術校の訓練をより実践的なものとするために、訓練カリキュラムの一部を、企業のOJTで実施してもらう共同訓練を行うなど、企業の技術校の運営への積極的な参画を推進する。

現在、各技術校には、支援組織として地域企業を構成メンバーとする地区推進協議会があるが、今後は、会員を増やすなど、より活性化する必要があり、そのため、地域企業にとって魅力有る技術校づくりを目指す。

公共・民間の役割分担と連携による職業能力開発の推進体制(機能)の概要

公共・民間連携による人材育成の推進拠点

民間との連携による人材育成を推進

情報の一元化・提供

多様な教育訓練資源を有する団体の情報(施設・設備、指導人材、教材、カリキュラム、講習会など)をネットワーク化し提供

求人ニーズと求職ニーズの収集と提供

開発・コーディネート

受講ニーズ及び求人ニーズを踏まえた訓練プログラムの開発
委託訓練の開発及び実施団体とのマッチング

企業に在職者に対するオーダー型訓練のコーディネートや訓練プログラムの作成支援

調査・研究・研修

人材ニーズに関する調査・分析
キャリアコンサルティング技法に関する研究
人材育成に関わる調査・研究
指導員等の知識・技能向上方策の企画・実施

相談・支援

キャリアコンサルティングの企画・実施
キャリアコンサルティングに関する指導

訓練コースの客観的評価

訓練コースの評価

人材コースの調査・分析、訓練コースの就職実績等による訓練コースの評価

見直したコースのカリキュラムや実施方法についての提言

多様な教育訓練資源ネットワークの構築

幹事会 ... 公共職業能力開発施設、認定職業訓練施設、工業技術研修センター、中小企業センター、技能職団体、職業能力開発協会、専修各種学校、大学、NPO、人材ビジネス企業等の代表者により構成

会員規約の制定
関係団体へのPR 等

賛同する団体はネット上で登録し参加(登録会員制)

分科会 ... 会員団体の実務レベルの者で構成

プログラムの開発
人材ニーズに関する調査・研究
キャリアコンサルティングの企画 等

能力開発プロデューサー

... 民間人で職業能力開発に造詣のある者を登用

分科会のテーマを設定し参画を呼びかけるとともに、分科会全体を総括(コーディネート)する。分科会での成果を活かし、技術校の運営を支援する。

[相談窓口]
訓練相談(コーディネート)
キャリア・コンサルティング

提言

Action

訓練評価委員会

幹事会とは独立した組織として設置し、評価の客観性を確保

学識経験者
地域企業(修了生受け入れ企業)
労働局(ハローワーク)
民間教育訓練機関

Check

求められる産業人材の提言

推進協議会

共同訓練センター運営への参画
技術校の訓練実施におけるインターンシップの受け入れ
技術校修了生の雇用
企業ニーズ調査への協力

ネットワークを活用した講習会情報等の提供

能力開発支援

求人・求職情報

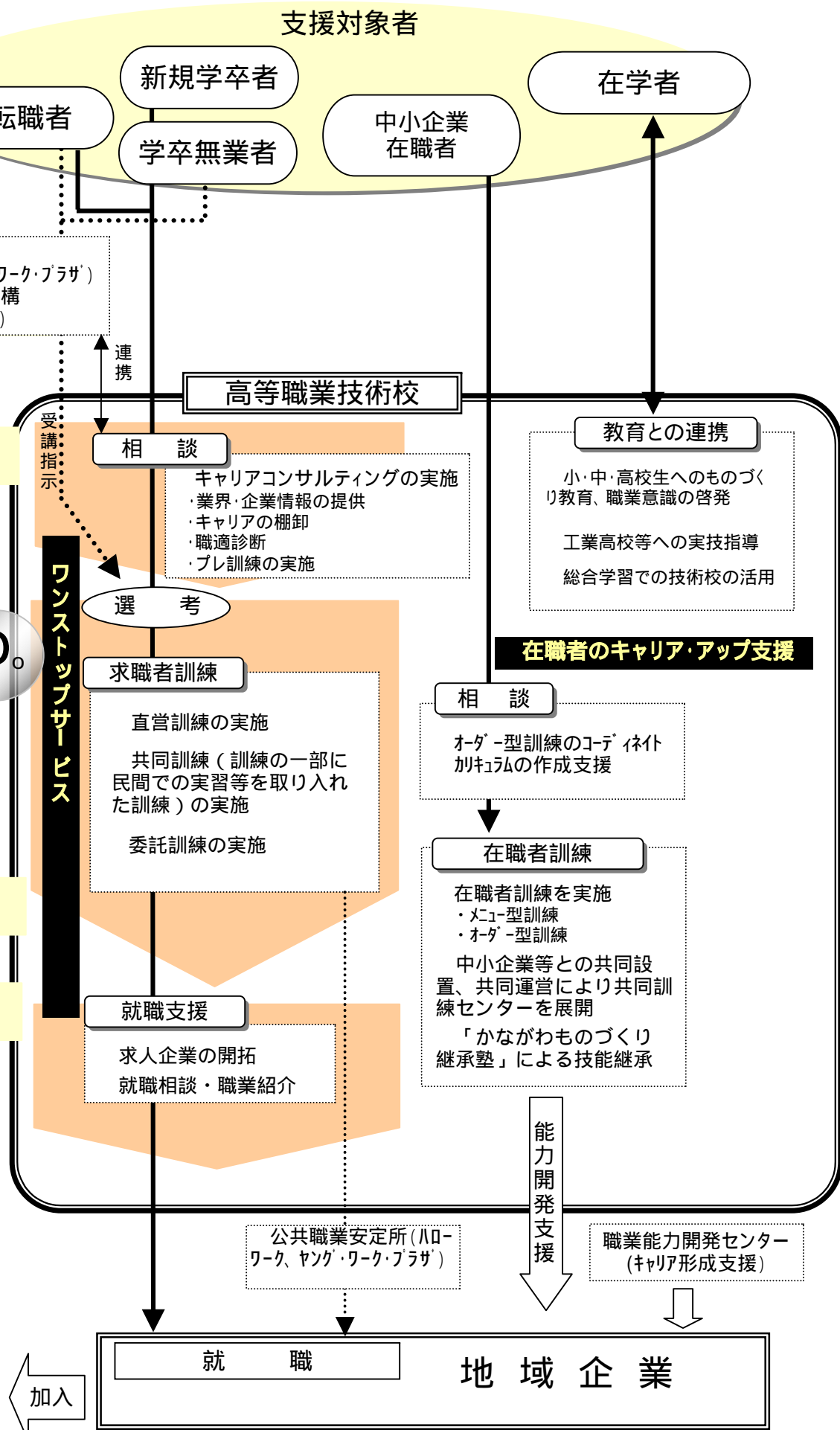
相談結果により把握された求職情報

総合的な支援

訓練実績

就職支援により把握された求人情報

求められる産業人材の提言



支援対象者

新規学卒者
学卒無業者

中小企業
在職者

在学者

離転職者

公共職業安定所
(ハローワーク、ヤング・ワーク・プラザ)
雇用・能力開発機構
(ヤング・ジョブスポット)

高等職業技術校

相談

キャリアコンサルティングの実施
業界・企業情報の提供
キャリアの棚卸
職適診断
プレ訓練の実施

教育との連携

小・中・高校生へのものづくり教育、職業意識の啓発
工業高校等への実技指導
総合学習での技術校の活用

選考

求職者訓練

直営訓練の実施
共同訓練(訓練の一部に民間での実習等を取り入れた訓練)の実施
委託訓練の実施

在職者のキャリア・アップ支援

相談

オーダー型訓練のコーディネート
カリキュラムの作成支援

在職者訓練

在職者訓練を実施
・メニュー型訓練
・オーダー型訓練
中小企業等との共同設置、共同運営により共同訓練センターを展開
「かながわのものづくり継承塾」による技能継承

就職支援

求人企業の開拓
就職相談・職業紹介

能力開発支援

公共職業安定所(ハローワーク、ヤング・ワーク・プラザ)

職業能力開発センター
(キャリア形成支援)

就職

地域企業

加入

2 高等職業技術校の機能の充実強化

(1) 訓練コースの見直し

ア 見直しの基本的な考え方 (P24「訓練コース見直しの基本的な考え方」参照)

(ア) 人材ニーズを起点

経済のグローバル化、サービス経済化による産業構造の急激な変化、生産技術の高度化等により人材ニーズも多様化し、求人企業と求職者との間の職業能力のミスマッチが拡大している。このため、訓練コースについては、高等職業技術校が担う基盤系技能・技術分野の人材ニーズがどのように変化しているのかについて把握を行い、従来から訓練コースを設置していた分野であっても、人材ニーズがなくなれば県の訓練コースとしては廃止することとし、人材ニーズが変化している分野の場合は、産業界の変化に応じて訓練の方向を転換する。

(イ) 公共・民間の役割分担と連携

職業能力のミスマッチを解消するためには、多様な能力開発の機会を確保・提供していくことが必要であり、公共部門だけで対応することは困難かつ非効率である。

このため、民間教育機関・企業・NPO等さまざまな教育訓練機能を有する団体のノウハウ、施設、指導スタッフ等を積極的に活用し、社会全体としてミスマッチを解消する能力開発の推進体制を整えるとともに、県が直営で実施する訓練は、企業の人材ニーズ及び求職者の受講ニーズがともにあるが、民間では多額の設備投資を要する等実施を期待しがたい、又は、実施していない分野に重点化し、人材ニーズ及び受講ニーズがともがあり、かつ、民間が教育訓練資源を有している分野においては、委託訓練や共同訓練など民間と積極的に連携し、多様な能力開発の機会や場を提供する。(図表 19)

図表 19 民間活力の導入方策について

民間活用のケース	
民間の外部講師を活用	<div style="text-align: center;"> </div> <p>県に設備は有るが、県の人材(指導員)ではカリキュラムの一部を対応できない場合 民間講師を活用した方が、時代のニーズに応じた高度・専門的な訓練が行える場合</p> <p>【課題】 多様な人材の確保が必要</p> <p>【対応】 かながわ人材育成支援センター(仮称)に整備する教育訓練資源(指導人材)に関する情報システムを活用し、外部講師を確保する。</p>

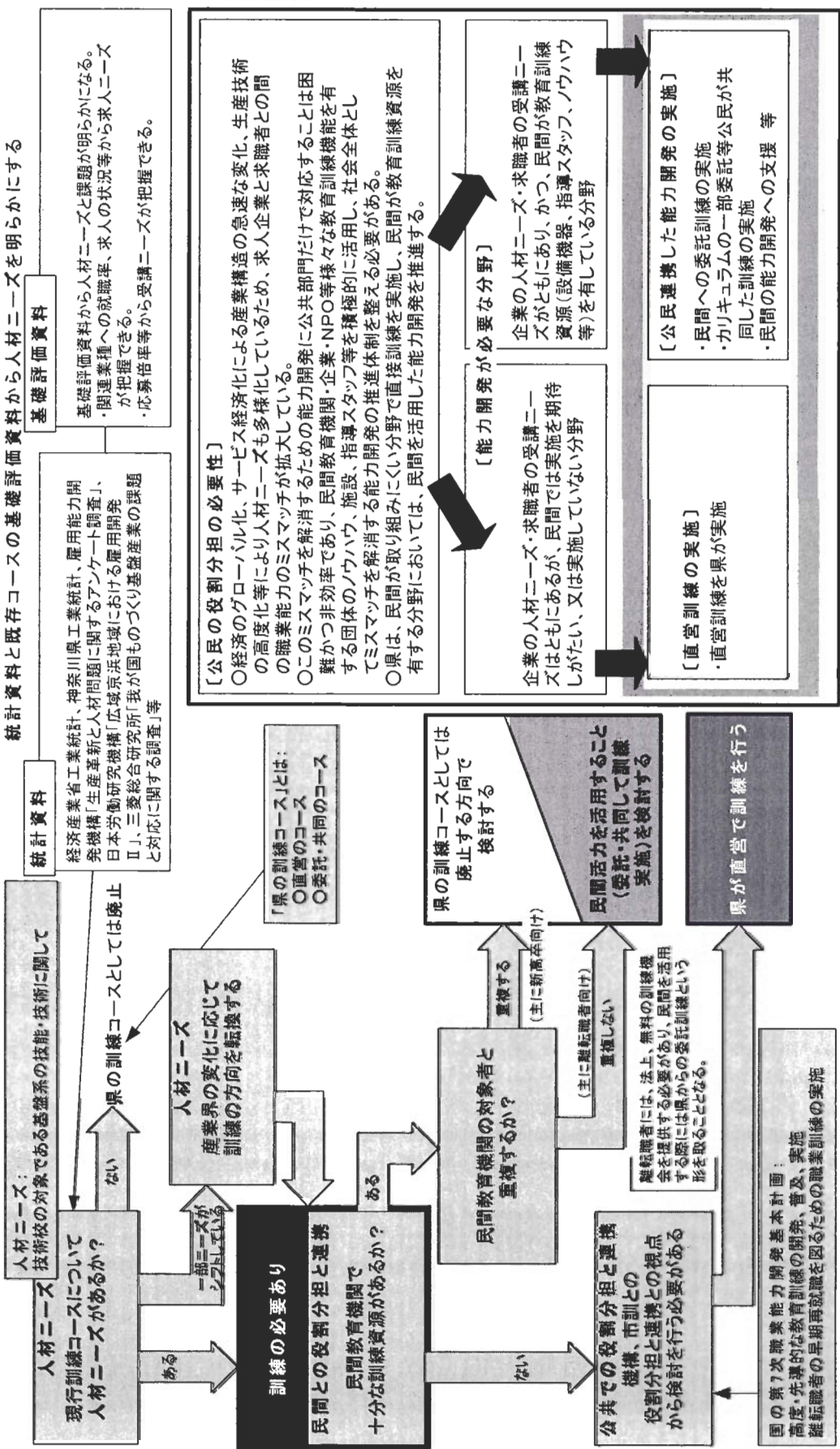
<p>県と民間との共同型訓練</p>		<p>カリキュラムの一部について新たな設備・人材を確保するよりは、民間で実施した方が費用対効果の高い場合 企業での実践的な体験（インターンシップ等）が必要である場合 技術校における教育訓練と企業における実地訓練を組み合わせた訓練（日本版デュアルシステム等）が必要である場合</p> <p>【課題】 受託できる機関（団体）の確保が必要</p> <p>【対応】 地域企業の連携組織を技能・技術交流の場、異業種交流の場として活用することで、技術校と地域企業との間で求人やインターンシップ等の情報を密にすることにより、協力企業を開拓する。</p>
<p>コースの全部を委託</p>		<p>産業構造の変化や雇用情勢の変化に県が機動的に対応する必要がある場合 県では実施の難しい高度な訓練を提供する場合</p> <p>【課題】 受託できる機関（団体）の確保が必要</p> <p>【対応】 技術校に委託訓練の専門部門を設置し、〔仮称〕かながわ人材育成支援センターの連携先である専門学校、大学、NPO等を活用した機動的な訓練を計画・実施する。</p>

（ウ）重点を置く訓練対象者

フリーターに代表される若年者の雇用問題や再就職が厳しい状況にある中高年離転職者に対応するため、県が重点を置くべき訓練対象者については、従来の新規学卒者と離転職者という求職者の分類を見直し、若年未就業者、若年離転職者、中高年離転職者等の細かい分類を設定する。（図表 20）

図表 20 訓練対象者の設定

対象者		対象者の特性
若年者		概ね 22 歳以下の新規学卒者、学卒未就業者、フリーター等 職業観や職業能力の形成が未成熟であることから、基礎的職業能力を系統的に形成するために主として長期（2 年）の訓練を行う必要がある。
離転職者	若年	高卒程度以上、概ね 30 歳以下の離転職者 一定の職業経験等を有するものの、ある程度系統的な訓練が必要であることから、主として長期（1 年）の訓練を行う必要がある。
	中高年	概ね 45 歳以上の離転職者 早期再就職をめざすため、主として短期（6 月）の訓練で、就職に結びつきやすい分野での職業能力の再開発を行う必要がある。
	上記以外	上記以外の離転職者 早期再就職をめざすため、主として短期（6 月）の訓練で、これまでのキャリアを活かしながらスキルアップを図る必要がある。



イ 訓練分野別の課題と見直しの方向

アの見直しの基本的な考え方にに基づき、訓練分野別の課題に対応するための見直しの方向を整理すると次のとおりとなる。

訓練分野	訓練分野の課題	見直しの方向
工業技術分野	<p>製造技術の革新に対応できる人材を育成する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 多能工を育成する必要がある。 <ul style="list-style-type: none"> ● 設計から検査までの工程を理解していることが望まれる。 ● 加工に関して多くの機械が扱えることが望まれる。 □ IT化への対応が不可欠である。 <ul style="list-style-type: none"> ● 製造現場では生産工程のネットワーク化が進んでいる。 ● 社会のIT化に呼応してIT化製品の製造が増えている。 ● 中小製造業の場合、ITを介して互いに協力し合って製造を行なうケースが増えている。 □ 若者のものづくり離れ、3K職場敬遠が広まっている。 <ul style="list-style-type: none"> ● 工業系訓練コースへの応募が減少している。 ● 修了率が低い訓練コースがある。 	<p>製造技術の革新に対応できる人材育成を行う。</p> <p>将来の多能工を育成する。</p> <p>設計から仕上げまで工程全般に渡る基本的な技能を身につける。</p> <p>需要が増加しているNC機械、CAD/CAM等に対応できる技能を習得する。</p> <p>IT技能を習得する。</p> <p>コンピュータ、ネットワーク利用の技能を習得する。</p> <p>電子機器制御コースにおいてIT化製品製造に対応できるようにコンピュータ制御、通信制御の技能を習得する。</p> <p>応募倍率向上を図るために、魅力あるカリキュラム、コース定員等について検討する。</p> <p>職業観や職業能力の形成が未成熟な若年者に対しては、スキル・カウンセリング(キャリア・カウンセリング的な職種進路指導)を行い、適性と希望に応じた就職指導を行う。</p>
情報技術分野	<p>民間との役割分担を検討する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 民間での取り組みが充実し、教育内容が重複しているコースについて、県の役割を精査する必要がある。 <p>基盤技術者の育成を行う必要がある。</p>	<p>公共と民間で役割を分担し、民間活力を活用する。</p> <p>基盤技術者育成のためには、ものづくり現場のIT化に対応して情報を工業系に融合すると効果的である。</p>
社会サービス分野	<p>少子・高齢化の進展を踏まえた福祉人材を育成する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 中高年や女性を対象に在宅介護分野に就労するための能力開発を促進することが望まれる。 	<p>地域の在宅介護サービスを支える中核となり得る人材を育成する。</p> <p>病態調理など福祉的素養を身につけた人材を育成する。</p>
建築技術分野	<p>リフォーム人材が不足している。</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 新規住宅市場が成熟期を迎え、既存住宅にリフォーム需要が高まることから、今後雇用の増大が見込まれるリフォーム関連分野で人材不足が見込まれる。 <p>中高年離転職者の再就職を促進する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 早期再就職につながる訓練コースの充実が必要である。 	<p>第7次神奈川県職業能力開発計画で課題検討を行い、カリキュラム等について見直した結果、平成15年度から再編した訓練コースと基本的に見直しの方向に近いものが多いので、これらをベースとする。</p> <p>エクステリア系、建設設備系は従来から再就職活動の厳しい中高年向け優先枠を設けていたこともあり、中高年離転職者の早期再就職を支援するため、中高年離転職者を主な対象に設定する。</p>

ウ 県が直営で実施する訓練コースの見直しについて

県が直営で実施する訓練コースについては、人材ニーズの変化を踏まえ、次のような訓練を展開する。

- 「共通パッケージ」の設定
- 分野横断的訓練（教科融合的）コースの設定：電子系への情報教科の融合
- 分野横断的訓練（部分的導入）コースの設定：建築系への福祉住環境教育の導入等

（ア）共通パッケージ

IT技能の浸透、地球環境問題、諸外国の安価な労働力に対抗するためのコスト削減など、社会人・職業人としての教養的要素も様変わりしている。また、技術校生の就職先として中小規模の事業所が多いことから、特定の業務だけでなく様々な業務に対応できることや経営的感覚の習得が望まれる。若年者には、働く意欲を喚起し、職業的自立を促進することが望まれている。

このような状況に対応するため、全コース共通に「共通パッケージ」としてIT技能、環境問題、経営感覚・生産管理等の教育を設定する。

（イ）分野横断的（教科融合的）訓練

産業構造の急激な変化に対応するため、多様な能力や複合的な能力が求められていることから、従来、固定的に考えられていた職系の枠をより柔軟にし、分野横断的な訓練コースを設定する。

多能工、高付加価値などの観点から、電子系訓練においては、電子と情報の領域を固持するのではなく、技術革新や情報通信技術の進展に応じて柔軟に対応していくべきことから、ネットワークに対応するために情報教科を融合する。

（ウ）分野横断的（部分的導入）訓練

同様に、建築設計コースにおいて、建築意匠設計に必要なユニバーサルデザインも考慮した基本計画の手法を習得することや、リフォーム技術コースにおいて、企画提案に必要な福祉住環境（バリアフリー）を考慮した寸法計画の基本を習得するなど、建築系の訓練コースには、福祉住環境に関する教育を導入する。

また、調理系訓練コースにおいては、居宅系ヘルパー育成を考慮して、2級ヘルパー資格習得に相当するカリキュラムを包含した訓練コースを設定することや、介護系訓練コースにおいて、将来、中小サービス事業所の中堅幹部職員または起業家となり得る人材や、介護サービス提供責任者となり得る人材を養成するために、介護に関する訓練内容に加えて、会社設立における法律と諸手続き、ビジネス法務と契約、介護サービス提供事業における財務管理、パソコンによる介護保険等の請求事務等の単位で経営に関する訓練を展開するなど、既存の訓練内容を母体としながら、部分的に他コースの訓練要素を取り入れたコースを設定する。

訓練分野を横断した新しい訓練コースの概要

