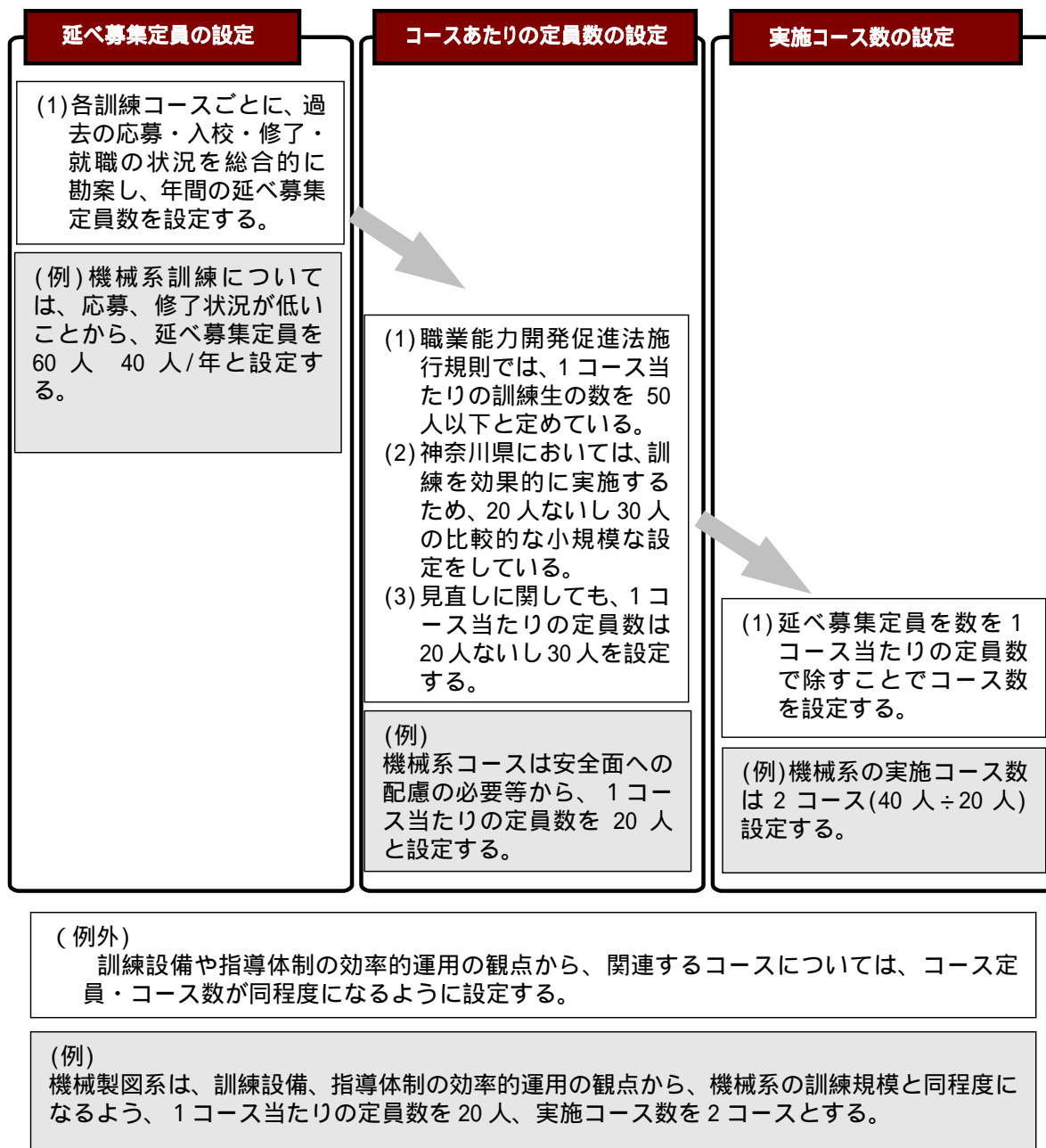


(エ) 訓練規模の設定

県が直接実施する訓練コースの実施規模についても、各訓練コースの過去の応募・入校・修了・就職の状況等を総合的に勘案し、養成すべき年間の訓練定員や1コース当たりの定員数等について見直しを行った。その結果、同一又は類似内容のコースの設定数については2コースとする。

図表 21 訓練規模設定の考え方



(オ) 訓練コース名の設定

訓練コース名については、受講者に、その名称から訓練内容が容易に想像でき、また、魅力を感じてもらえる名称を設定する。

(このページは白紙です。)

訓練コース見直し結果総括表

分野	平成15年度(現行訓練コース)					訓練コース見直しの方向	新たな訓練コースの内容					
	コース名	期間	コース数	延べ定員	コース名		期間	コース数	延べ定員	対象者(想定)	仕上がり像	
工業技術分野	機械系	機械加工	2年	1	40人	製造技術の革新に対応できる人材育成を行う。 □ 将来の多能工を育成する。 ・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。 ・需用が増しているNC機械、CAD/CAM等に対応できる技能を習得する。 □ IT技能を習得する。 ・コンピュータ、ネットワーク利用の技能を習得する。 ・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。 □ 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。 ・職業観や職業能力の形成が未成熟な若年者に対しては、人材育成(キャリア・アップ)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。	総合機械加工	2年	2	80人	高卒程度以上、若年(概ね22歳以下)の就業未経験者、若年離職者	設計から仕上げまでの機械加工全般に渡る基本的な技能を身につけ、更に自分の得意分野に関して高い技能を有する将来の多能工をめざす基盤を備えた人材
		機械技術	1年	3	60人		機械加工	1年	2	40人	高卒程度以上、若年離職者(概ね30歳以下)、製造業以外でも何らかの就労経験がある者	機械加工の基本的技能である汎用機の技能に加え、NC機械の習熟に特化した技能工
	機械サービス	1年	2	40人	機械設計		1年	2	40人	高卒程度以上、若年離職者が主だが、中高年離職者も可、製造業以外でも何らかの就労経験がある者	機械製図の技能に加え、2次元及び3次元CAD/CAM操作に習熟した技能者	
	機械製図系	機械設計製図	1年	1	20人		機械CAD	6月	2	80人	離職者、製造業での就労経験がある者	機械製図の基礎的技能に加え、CAD操作に習熟した技能者
		CAD製図	6月	2	80人		溶接・板金	6月	1	40人	離職者	各種溶接法及び板金の一般知識・技能を身につけた技能者
	金属加工系	溶接・板金	6月	2	80人		溶接	6月	1	40人	離職者	各種溶接法において、即戦力となる技能を習得した技能者
		溶接技術	6月	1	40人		自動車整備	2年	2	120人	高卒程度以上、若年者	2級自動車整備士
	自動車工学系	自動車工学	2年	3	155人		電気	1年	2	60人	高卒程度以上、若年離職者	電気設備、電気機器の技能に加え、電気機械器具製造業で必要とされる電気技術に習熟した電気作業員
	電気系	電気技術	1年	3	90人		コンピュータシステム開発	2年	2	120人	高卒程度以上、若年者	電子、制御、コンピュータ全般の知識を持ち、さらに自分の得意分野(電子回路設計、電子制御、通信制御、制御ネットワーク構築等)に関して高い知識・技術を持つコンピュータ制御技術者
	電子系	電子機器制御	1年	2	50人		計	-	16	620人		
社会サービス分野	介護系	介護ヘルパー	6月	2	140人	介護・ビジネス	6月	1	60人	主として中高年離職者	訪問介護員養成研修1級課程と経営や財務のリスクマネジメント、契約等に関する実務知識を併せ持ち、将来、中小サービス提供事業所の中堅幹部職員又は起業家(NPO含む)となり得る人材	
		給食調理	6月	2	100人	介護ヘルパー	6月	1	60人	主として中高年離職者	訪問介護員養成研修1級課程を持ち、さらに介護報酬請求事務に精通した、将来、介護サービス提供責任者となり得る人材	
	美容系	美容	2年	1	40人	在宅介護調理	6月	1	60人	主として中高年離職者	対象者別の調理技術を身につけ、個々人の病態やライフステージに合わせた食事サービスを提供できる訪問介護人材	
	計	-	5	280人	給食調理	6月	1	60人	主として中高年離職者	病院、福祉施設や学校等の集団給食に携わる調理員		
	民間との役割分担を踏まえた見直し	-	-	-	計	-	4	240人				
建築技術分野	建築設計系	建築設計	1年	1	20人	第7次神奈川県職業能力開発計画で課題検討を行ない、リフォーム需要の拡大等に対応し、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性が近いものが多いので、これらをベースとする。 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、中高年離職者の早期再就職を支援するため、中高年離職者を主な訓練対象として設定する。	建築設計	1年	1	20人	高卒程度以上、若年離職者	建築設計から施工管理までの建築施工全般に渡る知識を身につけ、建築設計事務所、建設会社の設計・施工部門を担う技能者
		建築CAD	6月	1	40人		建築CAD	6月	1	40人	離職者	建築設計等の実務に対応できる建築CADオペレータ
	エクステリア系	エクステリアサービス	1年	1	30人		造園	1年	1	30人	主として離職者	造園を中心とするエクステリア工事の従事者
		エクステリア技術	6月	1	40人		エクステリア施工	6月	1	60人	主として中高年離職者	外構工事を中心とするエクステリア工事の従事者
	リフォーム系	リフォーム技術	1年	1	20人		住宅リフォーム	1年	1	20人	高卒程度以上、若年離職者	住宅のリフォーム施工ができるほか、企画、設計、営業、管理ができる人材
		インテリア・表具	1年	1	40人		リフォーム施工	6月	1	40人	離職者	住宅のリフォームで内装工事や給排水設備、屋内配線等の施工に対応できる人材
		リフォーム施工	6月	1	40人		屋内電気工事	1年	1	30人	高卒程度以上、主として若年離職者	電気工事の技能に加え、住宅のリフォーム等で内装工事に関する技能を持つ人材
	建築設備系	空調設備	1年	1	20人		ビル設備管理	6月	1	60人	主として中高年離職者	ビル設備における冷暖房、給排水、電気等の設備全般の保守管理業務に従事する人材
		ビルメンテナンス	6月	1	60人		木材加工	1年	1	20人	離職者	木材加工品、家具(特に取付家具)の製作に従事する技能者
	木材加工系	木材加工	1年	1	20人		計	-	9	320人		
情報技術分野	情報処理系	情報ネットワーク	2年	1	40人	基礎技術者育成のためには、ものづくり現場のIT化に対応して工業系と融合すると効果的である。 □ 公共と民間で役割を分担し、民間活力を活用する。	工業系と融合	-	-	-		
		(情報処理)	2年	(1)	(40人)		一部介護系で活用	-	-	-		
	経営系	情報ビジネス	1年	1	20人		必要に応じて民間委託訓練	-	-	-		
		OA経理	6月	4	160人		コースを設定	-	-	-		
	パブリック系	パブリックシステム	2年	(1)	(30人)		計	-	-	-		
	デザイン系	コンピュータデザイン	1年	1	40人		計	-	-	-		
計	-	9	330人	総計	29コース	1180人						
総計	46コース	1,635人										

注1)平成15年度(現行訓練コース)欄の()は、平成15年度募集停止による平成14年度(2年生)分。

注2)「平成15年度(現行訓練コース)」欄の網掛は、民間との役割分担を踏まえて見直すコース。また、「新たな訓練コースの内容」欄の網掛は、分野横断的訓練として設定するコース。

(2) キャリア・コンサルティングの導入と就職支援の強化 (P32 参照)

求職者と求人企業との職業能力のミスマッチを解消するためには、ニーズにあわせた多様な訓練を提供するとともに、職業観の未成熟な若年者や、これまでのキャリアを基礎として今後必要とされる訓練メニューを組み立てる必要のある中高年離転職者に対しては、キャリア・コンサルティングなどの相談機能を併せて充実していくことが重要である。

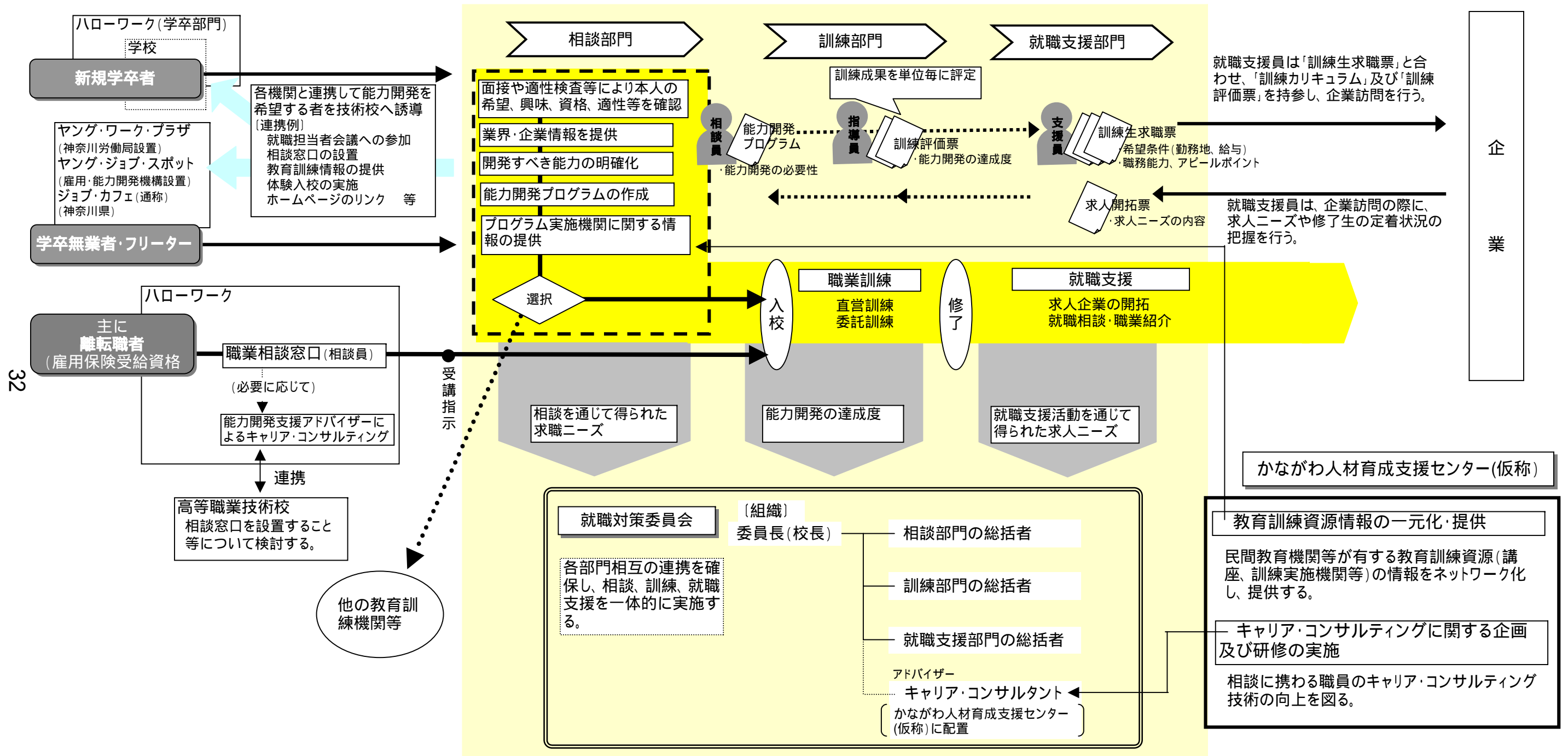
こうした取組みについては、既に、公共職業安定所（ハローワーク）などでも行っていることから、こうした機関とも連携をとりながら、訓練に先だって、就職希望先の業界・企業の情報提供を行うことや、人材ニーズと訓練受講希望者の有するキャリアとのすり合わせにより不足する能力の把握を行い、能力開発プログラムを作成すること、また、実際に訓練を実施している強みを活かし、訓練を模擬体験してもらうことなど、訓練をより効果的なものとするために、高等職業技術校にもこうした機能を整備する。

また、訓練修了後についても、訓練を実施した指導員と、求人開拓や企業情報の収集に努める求人開拓推進員・就職支援員とが一体となって、求人企業に対して訓練修了生の訓練成果等を積極的にPRすることや、訓練修了生に対して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つける、より木目細かな就職支援を組織的に実施する。

さらに、キャリア・コンサルティング、訓練、就職支援を一体的、かつ効果的に実施するため、各部門の有機的な連携を図るための組織を設置する。

高等職業技術校で実施するワンストップサービスについて

- キャリア・コンサルティングから就職支援までの有機的連携 -



(3) 委託訓練に係る専門部門の設置

現在、雇用状況の悪化により増加している離転職者の早期就職を支援するため、民間教育機関等に委託した緊急訓練が実施されているが、ニーズを踏まえたカリキュラムの作成が十分にできていないことや受託側に準備期間が十分に取れないことなどから、期待どおりの成果が達成されていない。

今後は、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、緊急的な措置とは別に、民間と連携して継続的に委託訓練や共同訓練を展開することが必要であることから、委託先の教育機関等に対する評価制度を充実するとともに、技術校に、委託訓練についての訓練カリキュラムを効果的に実施するための専門部門を設置する。

また、委託訓練については、評価項目を見直すとともに、訓練評価委員会により、委託先の評価も含めた訓練コースの見直しを定期的に行い、適時に適切な訓練を実施する。

(4) 中小企業在職者の能力開発への支援

経営環境の悪化による採用抑制や就社から就職へと移りつつある従業員の帰属意識の変化等もあり、特に中小企業では従業員に対する能力開発の取り組みが弱まる傾向にある。

こうしたことから、高等職業技術校としても、中小企業からの従業員の教育に関する相談に応じ、中小企業の訓練ニーズに沿って訓練プログラムを作成したり、技術校の施設・設備、スタッフだけでなく、民間の施設・設備や人材を活用して訓練をコーディネートし、実施すること（オーダー型在職者訓練）や、技術校が施設、設備を貸与し、地域企業が指導人材やノウハウを持ち寄って訓練を展開すること（共同訓練センター機能）など、人材育成面から企業の活性化を支援する。

また、企業在職者が訓練を受講しやすいよう、休日や夜間に訓練を実施するなどの配慮についても検討する。

(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いる。また、その一方では、早期に離職するなどの実態もあり、職業意識が十分でないことが伺える。

このため、在学中の早い段階から職業意識を高めることにより、若年者が適切な職業選択を行えるようにすることが重要であり、高等職業技術校としても、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、総合学習で技術校を活用してもらうことなど、学校と連携した取組みを充実する。

3 高等職業技術校等の運営体制の整備

(1) 体制整備の必要性

これからの技術校に求められる施設機能について整理すると、次のようになる。

ア 企業の人材ニーズの変化に対応した訓練の展開

(ア) 分野横断的訓練コースの展開

- a. 工業技術分野と情報技術分野の連携により、IT を活用したものづくり人材の育成
- b. 建築技術分野と社会サービス（介護）分野を連携させ、建築設計に福祉的視点を取り入れバリアフリー住宅に対応できる人材の育成
- c. 社会サービス（介護）分野と経営分野を連携させるなど、経営感覚を有する人材の育成

などの分野横断的な訓練コースを展開すること。

(イ) 共通パッケージ訓練の導入

全コースに共通して IT 技能、環境問題、経営感覚などを身に付ける基礎的な訓練を導入すること。

(ウ) 民間教育機関等と連携した機動的な訓練コースの展開

民間教育機関等と連携した効果的な訓練を実施するため、委託訓練に専門的に携わる部門を設置すること。

イ 訓練以外の施設機能の充実・強化

(ア) キャリア・コンサルティング 職業訓練 就職支援までをワンストップで提供する体制の整備

(イ) 中小企業が従業員に実施する能力開発の支援

- ・民間の教育資源も活用したオーダー型訓練の実施
- ・共同訓練センター機能の展開

(ウ) 学校と連携した小・中・高校生の職業意識、ものづくり意識の醸成

ウ 弾力的な校運営の推進

(ア) 在職者の受講に配慮した休日・夜間開講など、校運営の弾力化

しかしながら、現行の校体制には、次のような課題があるため、技術校に求められる新たな施設機能の効果的、効率的な展開が図れない。

実施する訓練分野を特化させた専門校となっているため、各校に配置された訓練指導員の指導分野は限定されており、また、機器・設備もその分野に特化していることから、分野をまたがる横断的な訓練の展開や共通パッケージ訓練の導入は、各校単位での対応は難しい。

小規模な指導体制（平均 9 名の指導員の配置）では、求職者や企業ニーズを踏まえた委託訓練を実施していくための専門部門の設置や、キャリア・コンサルティング

グ等の新たな機能の展開及び就職支援体制の充実、並びに、休日・夜間開講といった弾力的な校運営の推進に応えるのは難しい。

(2) 体制整備の方法

ア 専門校を統合し、総合校を設置

前述の課題を踏まえ、新たな施設機能の展開や弾力的な校運営を、現行の指導員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。

この場合の統合の方法としては、一つの校が既存の全ての訓練分野のコースを実施できるよう統合する方法(大規模統合)と、訓練コース見直しの結果からくる関連性の高い分野のコース(工業技術分野と情報技術分野 建築技術分野と社会サービス分野の2種類の組み合わせ)をそれぞれ一つの校が実施できるよう統合する方法(中規模統合)とがあるが、

(ア) 中規模統合に比較して大規模統合の方が、職業訓練指導員や訓練設備をより集中的に配置できるため、新たな施設機能の展開や、弾力的な校運営について、効果的な対応が図れること。

(イ) 大規模統合であれば、全分野の職業訓練指導員、訓練設備が同一施設内に揃うこととなり、将来のニーズ変化に対して弾力的な訓練展開が可能となること。

また、今回新たに導入する「共通パッケージ」を実施するにあたって、同一施設内で全訓練分野のコースを実施していれば、より効率的な対応が図れること。

から、現行の高等職業技術校を、一つの校で既存の全ての訓練分野のコースが実施できるよう大規模に統合する。

図表 22 大規模統合と中規模統合の比較

統合方法	大規模統合 既存の全ての訓練分野を 一校で実施できるよう統 合	中規模統合 関連性の高い分野(工業 + 情報、建築+ 社会サー ビス)を一校で実施でき よう統合	現 状 訓練分野を特化させた専 門校として配置
校の配置数	2 校程度	4 校程度	10 校 1 分校
1 校当たりの実 施訓練コース数 (直営)	14~15 コース/校	6~8 コース/校	3~6 コース/校
新たな訓練コー スへの対応	既存の全ての訓練分野の 職業訓練指導員や設備機 器が揃うため、分野横断的 訓練、共通パッケージ訓練 の効率的な実施が可能で ある。 また、将来のニーズに対応 した弾力的な訓練展開が 容易である。	今回提言された分野横断 的訓練コースの展開は可 能だが、共通パッケージ訓 練の効率的な実施は難し い。 また、将来のニーズに対応 した弾力的な訓練コース の設定には限界がある。	各校の訓練分野が特化し ているため、分野横断的 な訓練等の効果的な実施 は難しい。(平均9名)
キャリアコンサルティング、 就職支援など、 その他の機能へ の対応	校の統合度が高いほど、職業訓練指導員や訓練設備・ 機器の効率的な配置が可能となり、新たな機能を展開 するため人員の確保等がしやすく、また、コスト面でも 低減につながる。		小規模な体制であるた め、新たな機能に効果的 に対応するための人員確 保が難しい。
入校希望者の利 便性	訓練受講希望者が入校先を選択する場合、訓練分野単 位でみると、大規模統合案と中規模統合案のいずれに おいても2校からの選択となるため、利便性の面では 両者に差異は認められない。		〔訓練分野別校配置数〕 工業技術分野 5 校 建築技術分野 2 校 社会サービス分野 2 校 情報技術分野 1 校

イ 総合校の設置校数

設置校数については、訓練コースの実施規模の見直し(P28 訓練規模の設定及び P30 訓練コースの見直し結果総括表参照)により、従前、同じ訓練コースを3コース設置してきた工業分野については、応募、修了、就職状況等から2コースに見直すこととし、他の訓練分野についても、同一又は類似内容のコースを2コースずつ設定することとした。また、全部のコースを1校で実施することも可能であるが、入校希望者の利便性を考慮すると、同一又は類似内容のコースは校を分けて実施することが適当であることから、2校配置とする。

ウ 総合校の配置

次に、どのような配置をすべきかについてみると、現在の技術校は、各校が担う訓練分野を特化させた専門校となっているため、その配置にあたっては、同一分野の校が偏在しないよう、東・西に地域バランスをとってきた沿革がある。(図表 23)

図表 23 分野別の現行校配置

訓練分野		東 部 方 面 設 置 校	西 部 方 面 設 置 校
工業技術	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	川崎高等職業技術校 横須賀高等職業技術校（含分校）	秦野高等職業技術校
	機械サービス、溶接・板金など中核校を補完する小規模校	京浜高等職業技術校	相模原高等職業技術校
社会サービス		紅葉ヶ丘高等職業技術校	小田原高等職業技術校
建築技術		鶴見高等職業技術校	平塚高等職業技術校
情報技術		藤沢高等職業技術校	

また、技術校入校者の居住地をみると、全県をカバーする情報技術分野の藤沢校を除き、上記の東部方面に設置している技術校（5校）の入校者の8割強が県の東部に位置する川崎市、横浜市、横須賀市、三浦市、鎌倉市、逗子市及び葉山町の住民となっており、同様に、西部方面に設置している技術校（4校）では、入校者の9割弱が、上記以外の市町村の住民となっている。（図表 24）

図表 24 技術校入校者（注1）の通学状況

単位：人、（ ）内は、入校者に対する割合で%

地 区	東部方面設置校				全 県	西部方面設置校			
	川崎 京浜	鶴見	紅葉	横須賀 衣笠		藤沢	平塚	小田原	相模原
川 崎	118 (37.1)	48 (14.1)	33 (9.7)	2 (0.7)	16 (6.9)	15 (3.8)	0 (-)	4 (2.5)	3 (1.2)
横 浜	128 (40.3)	183 (53.8)	209 (61.5)	87 (28.7)	69 (29.7)	74 (18.9)	8 (2.5)	19 (11.9)	1 (0.4)
横須賀	16 (5.0)	25 (7.4)	39 (11.5)	196 (64.7)	27 (11.6)	23 (5.9)	3 (0.9)	0 (-)	0 (-)
小 計	262	256	281	285	112	112	11	23	4
	川崎、横浜、横須賀地区の住民の割合 1 0 8 4 (83.3%)				1 1 2	同左 1 5 0 (13.5%)			
湘 南	23 (7.2)	33 (9.7)	29 (8.5)	15 (5.0)	70 (30.2)	147 (37.5)	102 (32.1)	6 (3.8)	53 (21.5)
西 湘	2 (0.6)	4 (1.2)	0 (-)	0 (-)	9 (3.9)	30 (7.7)	123 (38.7)	0 (-)	43 (17.5)
県 北	7 (2.2)	14 (4.1)	12 (3.5)	0 (-)	9 (3.9)	17 (4.3)	2 (0.6)	80 (50.3)	14 (5.7)
県 央	24 (7.5)	33 (9.7)	18 (5.3)	3 (1.0)	32 (13.8)	86 (21.9)	80 (25.2)	50 (31.4)	132 (53.7)
小 計	56	84	59	18	120	280	307	136	242
	湘南、西湘、県北、県央地区の住民の割合 2 1 7 (16.7%)				1 2 0	同左 9 6 5 (86.5%)			
合 計	318	340	340	303	232	392	318	159	246
	1 3 0 1				2 3 2	1 1 1 5			

（注1）平成 14、15 年度入校生を対象に分析した。

（注2）藤沢校は、情報技術分野の校として県下 1 校配置であるため集計対象から除いた。

（注3）地区割りは、鉄道路線を目安に区分したため、県の行政区域とは異なる。

〔川崎地区〕川崎市全区

〔横浜地区〕横浜市全区

〔横須賀地区〕横須賀市、三浦市、鎌倉市、逗子市、葉山町

〔湘南地区〕藤沢市、茅ヶ崎市、寒川町、平塚市、大磯町、二宮町

〔西湘地区〕小田原市、南足柄市、中井町、大井町、松田町、開成町、山北町、箱根町、湯河原町、真鶴町

〔県北地区〕相模原市、津久井町、城山町、相模湖町、藤野町

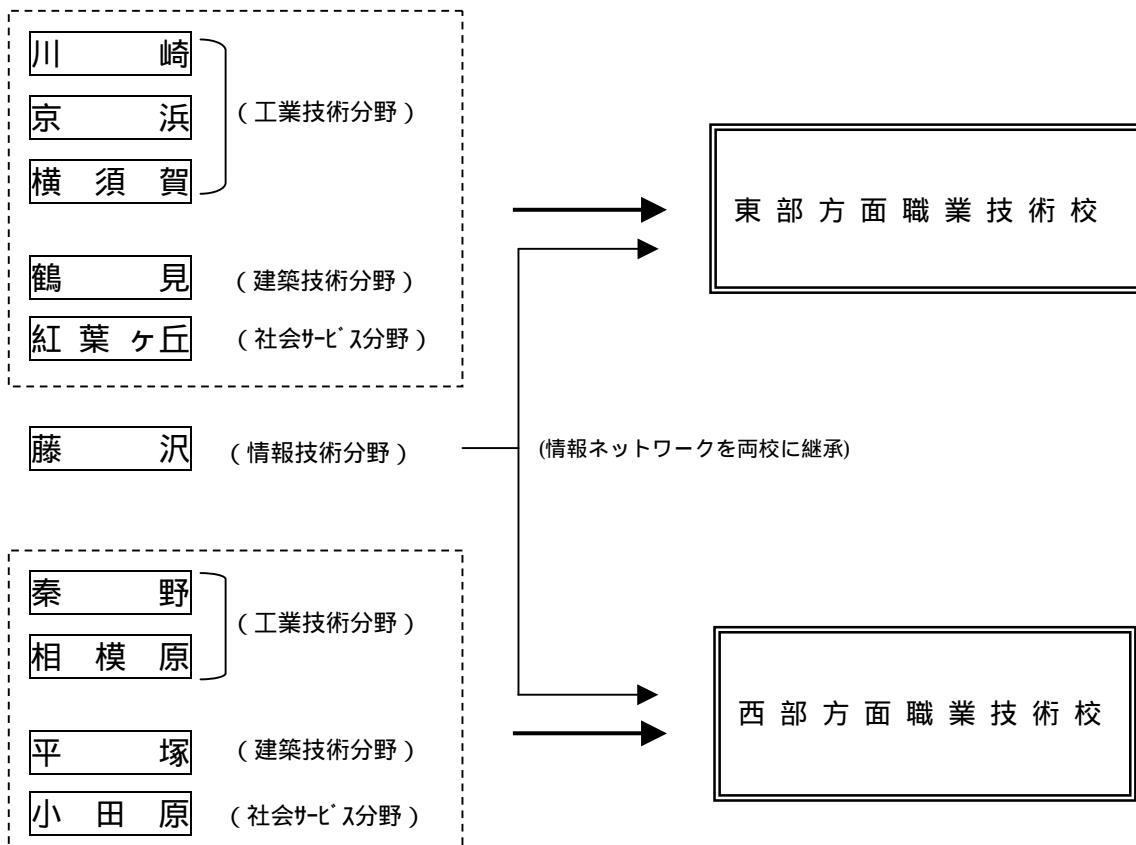
〔県央地区〕大和市、綾瀬市、厚木市、海老名市、座間市、秦野市、伊勢原市、愛川町、清川村、平塚市の一部

こうしたことから、新たな技術校 2 校の配置にあっては、県内の東西バランスを考慮した配置とし、東部方面に所在する技術校（川崎、京浜、鶴見、紅葉ヶ丘、横須賀）を東部方面職業技術校に統合し、西部方面に所在する技術校（平塚、相模原、秦野、小田原）を西部方面職業技術校に統合することとする。

なお、全県をカバーする情報技術分野の藤沢校については、情報ネットワーク関連機能を両校に継承する。（図表 25）

図表 25 現行高等職業技術校と新たな総合校との関係

再編対象校



(3) 人材育成に関する支援機能を担う施設の整備

公共・民間が連携して、能力開発を求める求職者や中小企業在職者に対して、教育訓練に関する情報提供を行うことや、高等職業技術校が、相談、訓練、就職支援のワンストップサービスを効果的に展開できるよう総合的な支援を行う機関として、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、利用者の利便性をより高めるため、能力開発を求める求職者等のキャリア・コンサルティングなどの総合相談窓口や、地域企業が従業員の能力開発を行う場合に、座学を中心とした訓練に活用できる共同の施設スペース等を付置する。

再編後の能力開発推進体制の特徴

社会全体として職業能力のミスマッチを解消する多様な能力開発を推進
 公民連携による人材育成支援拠点の整備 - かながわ人材育成支援センター(仮称)
 専門性と総合力を発揮できる能力開発拠点の整備 - 高等職業技術校を大規模総合校へ再編

