

第 1 0 次

秋田県職業能力開発計画

－ 秋田を支える産業人材の育成をめざして －

平成 2 8 年 1 0 月

秋 田 県

第10次秋田県職業能力開発計画

目 次

第1部 総 説

1 計画のねらい	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間	2

第2部 職業能力開発をめぐる現状

1 労働力の動向	3
（1）人口の推移	3
（2）労働力人口の状況	3
（3）人口の将来展望	4
2 雇用の動向	5
（1）県内の求人・求職の動向	5
（2）産業別・職種別・年齢別の就業状況	6
（3）若年者の就業状況	7
（4）女性の就業状況	8
（5）高年齢者の就業状況	8
（6）障害者の就業状況	9
3 職業能力開発の状況	10
（1）県内事業所における職業能力開発の状況	10
（2）県内の公共職業能力開発の状況	11
（3）県内の民間における職業能力開発の状況	14

第3部 職業能力開発施策の方向性と基本的施策

1 秋田の産業を支える人材の育成	16
（1）成長が見込まれる分野の人材育成	16
（2）地域ニーズに対応したものづくり分野の人材育成	17
2 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の推進	18
（1）離職者等に対する職業訓練の充実強化	18
（2）離職者等職業訓練受講者の早期就職の促進	18
3 生涯を通じたキャリア形成への支援	20
（1）労働者の主体的な能力開発の支援	20
（2）企業等に対する職業能力開発の支援	20
（3）若者に対するキャリア教育	21
4 技能の振興と次世代の育成支援	22
（1）技能検定制度の普及と若年技能者の育成	22
（2）技能尊重気運の醸成	22
（3）学校教育と連携したものづくりに対する意識の醸成	22
5 「全員参加の社会の実現加速」に向けた多様な人材の就業拡大の支援	24

(1) 若者の職業能力開発の推進	2 4
(2) 女性の職業能力開発の推進	2 4
(3) 高齢者の職業能力開発の推進	2 5
(4) 障害者の職業能力開発の推進	2 5
6 職業能力開発の実施体制	2 6

第4部 技術専門校について

I 趣旨	2 7
1 訓練科の現状について	2 7
2 訓練科のあり方に係る見直しについて	2 7
II 技術専門校の訓練体制について	2 8
III 各訓練科の方向性	2 9
1 鷹巣技術専門校自動車整備科	2 9
2 鷹巣技術専門校建築工芸科	3 1
3 鷹巣技術専門校建設機械運転科	3 3
4 秋田技術専門校自動車整備科	3 5
5 秋田技術専門校オフィスビジネス科	3 7
6 秋田技術専門校メカトロニクス科	3 9
7 秋田技術専門校情報システム科	4 1
8 大曲技術専門校機械システム科	4 2
9 大曲技術専門校電気システム科	4 4
10 大曲技術専門校建築施工科	4 6
11 大曲技術専門校色彩デザイン科	4 8

参考資料

職業能力開発に関するアンケート調査集計表

【職業能力開発に関する意識調査】

○事業所に対するアンケート調査（平成27年5月28日実施）

○求職者に対するアンケート調査（平成27年6月1日実施）

○高校生に対するアンケート調査（平成27年5月29日実施）

【秋田県立技術専門校についてのアンケート調査】

○高等学校進路指導者に対するアンケート調査（平成27年6月15日実施）

○中学校進路指導者に対するアンケート調査（平成27年6月15日実施）

【秋田県立技術専門校の訓練科についてのアンケート調査】

○鷹巣技術専門校に関するアンケート（採用担当者・修了生）（平成26年7月11日実施）

○秋田技術専門校に関するアンケート（採用担当者・修了生）（平成26年7月11日実施）

○大曲技術専門校に関するアンケート（採用担当者・修了生）（平成26年7月11日実施）

第10次秋田県職業能力開発計画

第1部 総 説

1 計画のねらい

本県では、職業能力開発の基本となる計画として、昭和46年以降9次にわたり職業能力開発計画を策定し、新規学卒者、離職者、在職者等の職業能力の開発及び向上に関する施策を推進してきました。

第9次計画(平成24年～27年度)では、国内で最も速いスピードで人口減少や少子高齢化が進む中、長期的な労働力人口の減少を視野に入れながら、産業人材の育成・確保、そのための職業能力開発をめざしました。

この間、我が国は、少子高齢化の進展などにより本格的な人口減少社会の到来を迎え、労働力人口の減少や非正規雇用労働者の増加、グローバル化による競争激化等、雇用を取り巻く現状は大きく変化しています。

経済雇用情勢に目を向けますと、我が国経済は、平成23年3月に発生した東日本大震災による落ち込みを乗り越えて持ち直しが続き、平成26年度には、有効求人倍率が23年ぶりの高水準となったほか、企業の経常利益が過去最高の水準となるなど、雇用や企業収益を中心に、確実に改善を見せています。

本県においても、地域や業種によっては改善に遅れが見られるものの、今後とも、景気は緩やかな回復基調が続いていくものと期待されます。

こうした中、現下の経済情勢のすう勢を一時的なものに終わらせることなく、将来の持続的な成長・発展に結びつけていくためには、産業を支える人材力を高めることが必要であり、そのための職業能力開発施策の充実した展開が求められます。

また、本県は、とりわけ人口減少・少子高齢化の進行が著しく、就業人口の減少等に伴う経済規模の縮小や地域活力の低下、熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れ等により技術技能の継承が失われることが懸念されています。

本県が社会経済の活力を維持し、発展させていくためには、産業を支える人材の育成や確保が重要であり、県民一人ひとりの能力や資質を高め、プロの職業人として、その能力を十分発揮していくことで、産業の活力を増強し、生産性を向上していくことが強く求められます。

また、働く意欲と能力がある人々が就業によって自立し、社会を支える役割を果たすことで、社会経済の持続性を維持していく必要があり、そのためには、女性や高齢者をはじめ、誰もが、培った能力や経験を活かし、生涯現役で働き続けられる社会環境を整えていくことが不可欠です。

こうした状況を踏まえ、第10次秋田県職業能力開発計画(～秋田を支える産業人材の育成をめざして～)は、秋田の産業を支える人材の育成や、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の推進、技能の振興と次世代の育成支援など、職業能力開発施策の今後の基本的方向性を示すものです。

2 計画の位置づけ

この計画は、本県の産業人材の育成や次代を見据えた職業能力開発の推進に向けて、職業能力開発促進法第7条第1項の規定により、国が策定した「第10次職業能力開発基本計画」や、「第2期ふるさと秋田元気創造プラン」、「秋田県中小企業振興条例」、「あきた未来総合戦略」と整合性を図りながら、本県において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画として策定するものです。

3 計画の期間

この計画の期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

第2部 職業能力開発をめぐる現状

1 労働力の動向

(1) 人口の推移

本県の人口は、明治以降、ほぼ一貫して増加してきたものの、昭和31年の135万人をピークに減少しており、平成27年は、約102万人となっています。

平成17年以降、年間1万人以上の人口が減少しており、平成18年には人口減少率が1%を超えたほか、平成26年には1.26%となるなど、全国最大のペースで減少が進行しています。

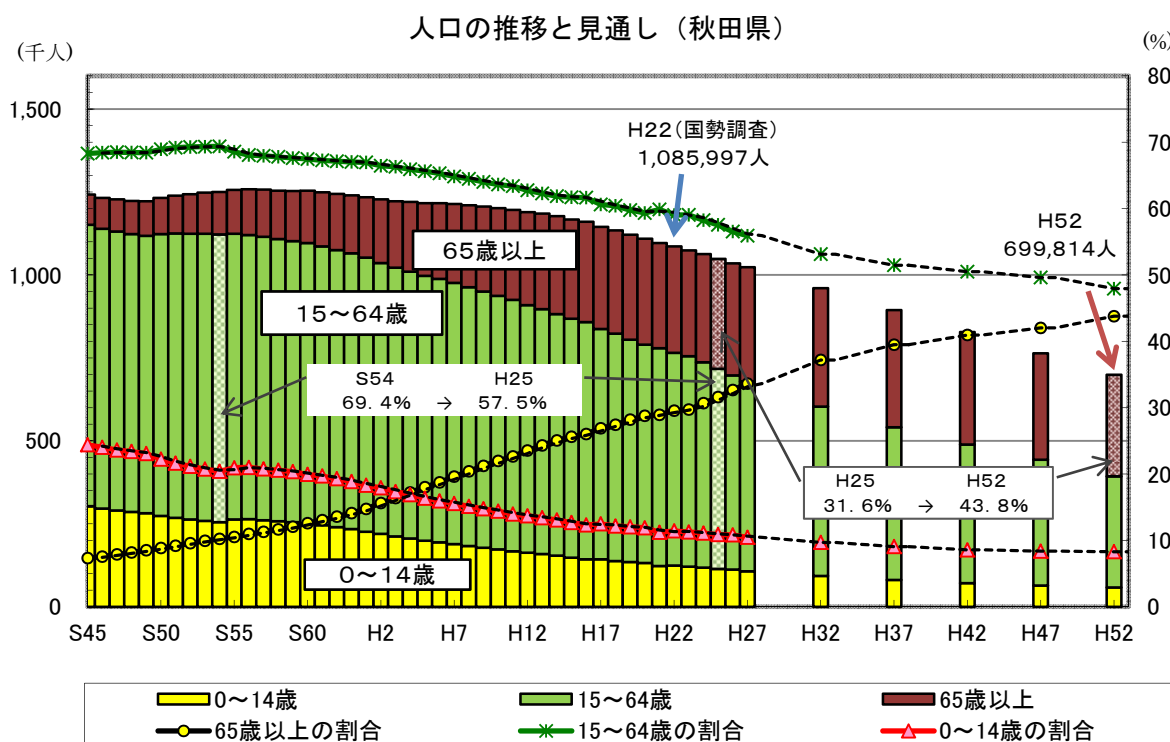
また、国立社会保障・人口問題研究所（以下「社人研」という。）が行った「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」によると、平成52年の本県人口は、約70万人まで減少すると推計されています。

(2) 労働力人口の状況

本県の年齢3区分別の人口を見ると、少子高齢化の進行などにより、年少人口（0～14歳）と生産年齢人口（15～64歳）の割合が減少している一方で、老年人口（65歳以上）の割合が増加しており、この傾向は今後も続いていくものと見込まれています。

本県の生産年齢人口の割合は、昭和54年の69.4%をピークに減少に転じ、平成25年には57.5%となっており、今後も減少が続くことが予想されます。

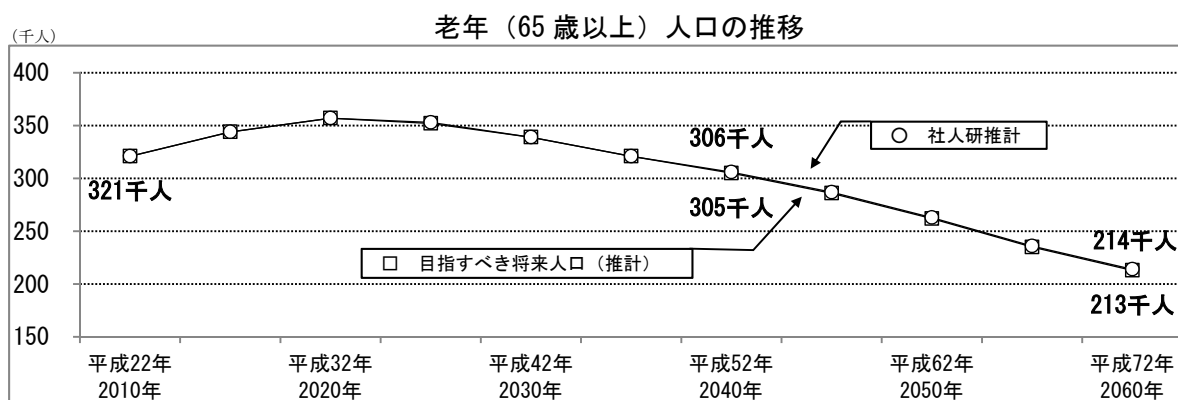
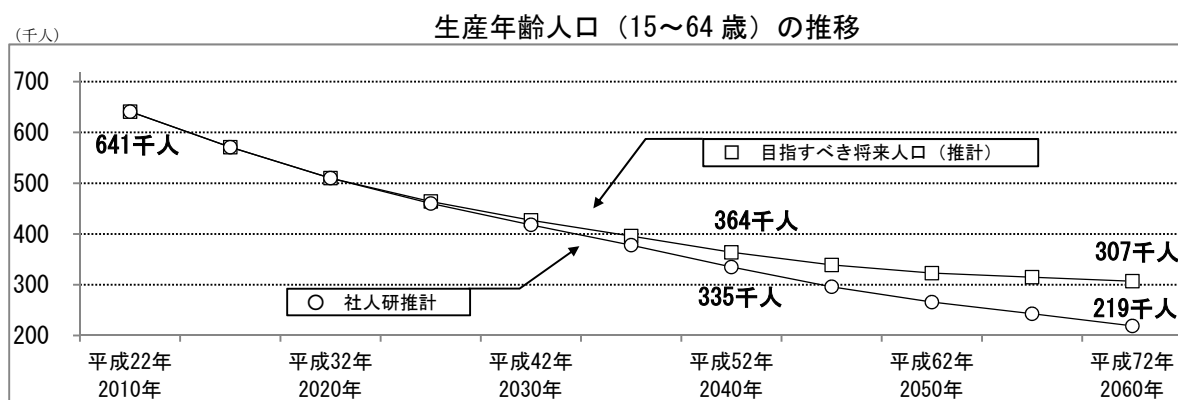
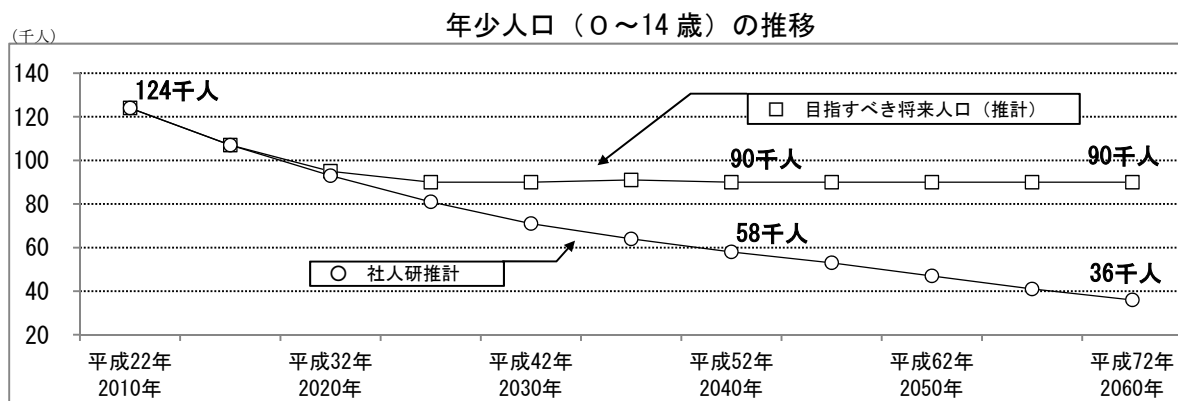
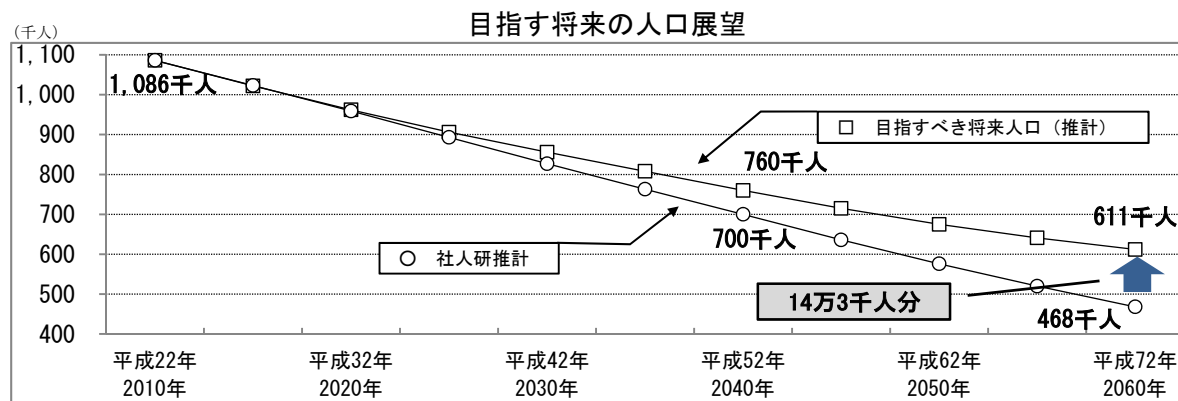
一方、老年人口の割合は、増加の一途をたどっており、平成25年の31.6%から平成52年には43.8%まで上昇し、生産年齢人口とほぼ拮抗することが予測されるなど、高齢化の進行による労働力不足等が危惧されています。



秋田県「秋田の人口問題レポート」

(3) 人口の将来展望

県では、人口の動向分析や将来展望を「秋田県人口ビジョン」としてまとめ、平成52年（2040年）の人口70万人（社人研推計）に対し、総合戦略等に基づく各種の施策・事業が効果的に人口動態に作用し、併せて社会減が徐々に収束し、平成52年以降社会増減が均衡するとの前提で推計すると、平成52年には約76万人、平成72年には約62万人となり、人口減少に一定の歯止めがかかるものと予測し、これを目指すべき将来人口としています。



※以上「秋田県人口ビジョン」

2 雇用の動向

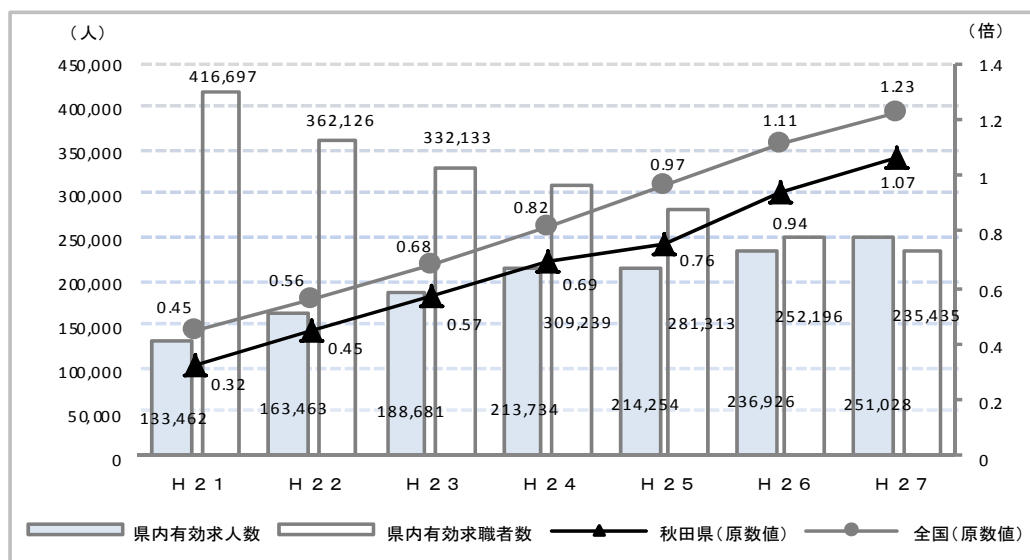
(1) 県内の求人・求職の動向

平成20年秋の米国の危機に端を発した世界金融危機等の影響により、平成21年の県内の有効求人倍率が0.32倍まで落ち込み、平成23年3月の東日本大震災以降は、東北地方を中心に雇用改善の動きが弱まり、本県の実効求人倍率も1倍以下で推移するなど、厳しい雇用状況が続きました。

その後、県内景気は回復の動きが続き、平成27年度の年間有効求人倍率が1.07倍と統計を始めた昭和38年以降過去最高となりましたが、全国平均と比べると低位にあるほか、業種、地域間でばらつきが見られます。

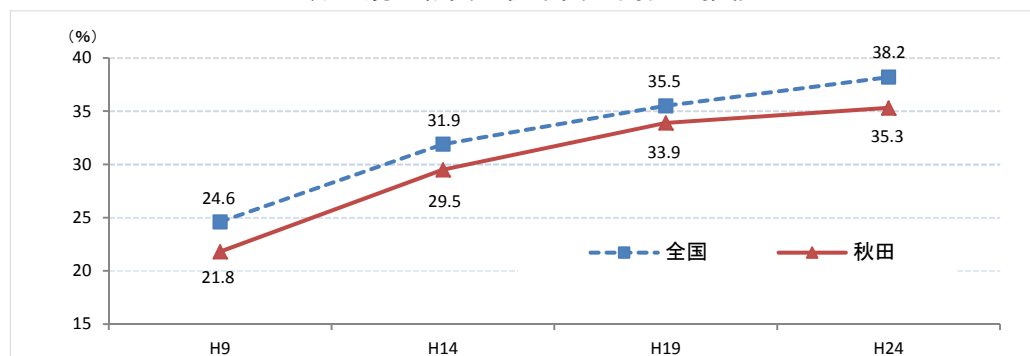
また、雇用・就業形態の多様化により、近年、アルバイトや派遣・契約社員等の非正規労働者が増加しており、本県の非正規労働者の割合は、平成24年で35.3%と全国平均よりも低いものの、全国と同様に増加傾向にあります。

求人・求職状況と有効求人倍率の推移（全数）



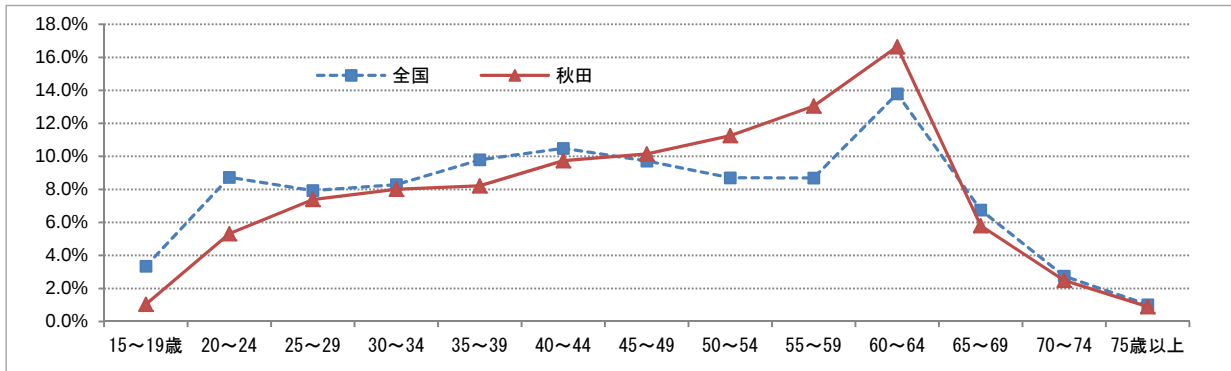
秋田労働局「職業紹介状況報告」

非正規の職員・従業員の割合の推移



総務省「就業構造基本調査」

年代別の非正規の職員・従業員の割合

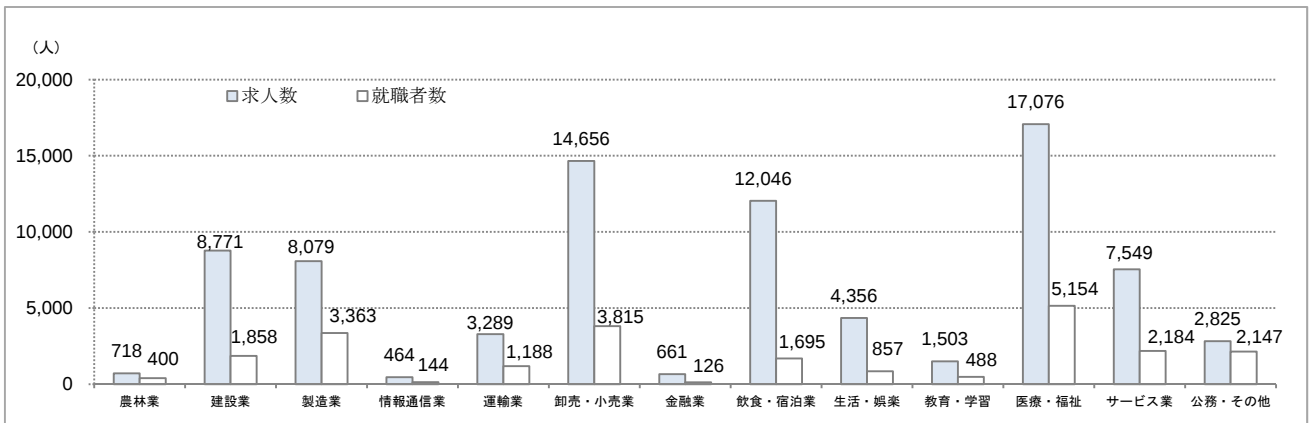


総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

(2) 産業別・職種別・年齢別の就業状況

県内の産業別に求人・就職状況を見ると、求人数、就職者数ともに「医療・福祉」「卸売・小売業」で多くなっており、「飲食・宿泊業」では求人数に対して就職者数が少ない状況となっています。

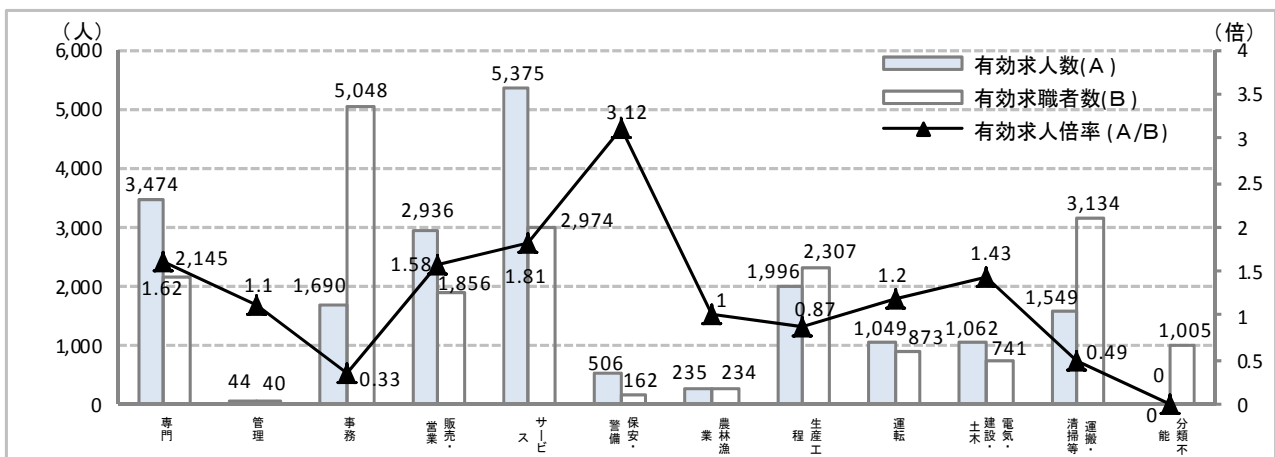
産業別の求人・就職状況（平成 27 年度・常用雇用）（秋田県）



秋田労働局資料

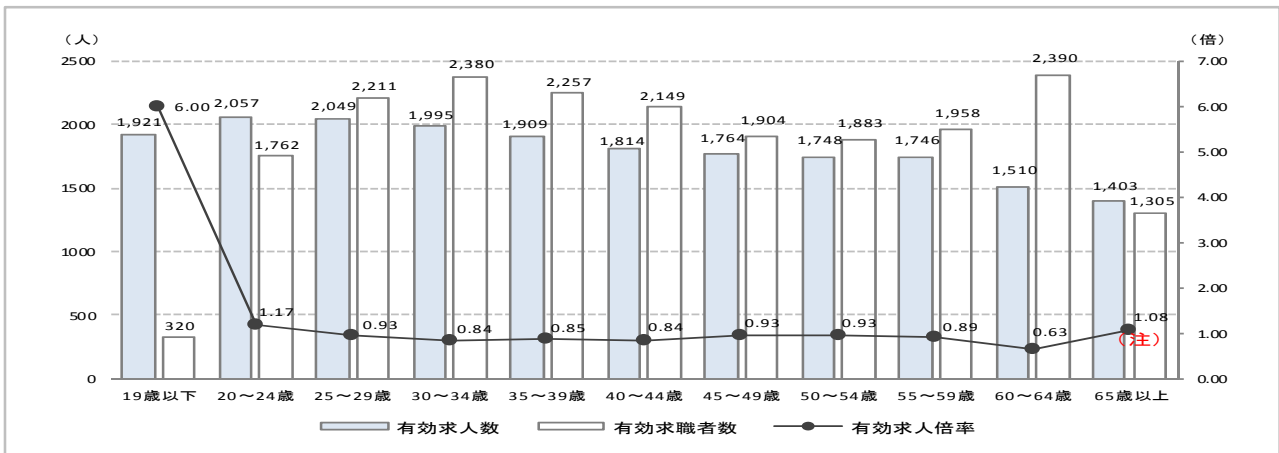
県内の職種別の求人・求職状況を見ると、「保安・警備」「サービス」などで求人難の状態にある職種がある一方で、「事務」では、有効求人倍率が 0.33 倍に止まるなど、雇用のミスマッチが見られます。

職種別の求人・求職状況（平成 28 年 3 月・常用雇用）（秋田県）



秋田労働局「求人・求職バランスシート」

年齢別の求人・求職状況（平成28年3月・常用雇用）（秋田県）



秋田労働局「労働市場月報」

※求人は原則年齢不問であることから各年齢に均等配分されます。そのため求職者の少ない19歳以下と65歳以上は、有効求人倍率が高くなる結果となります。

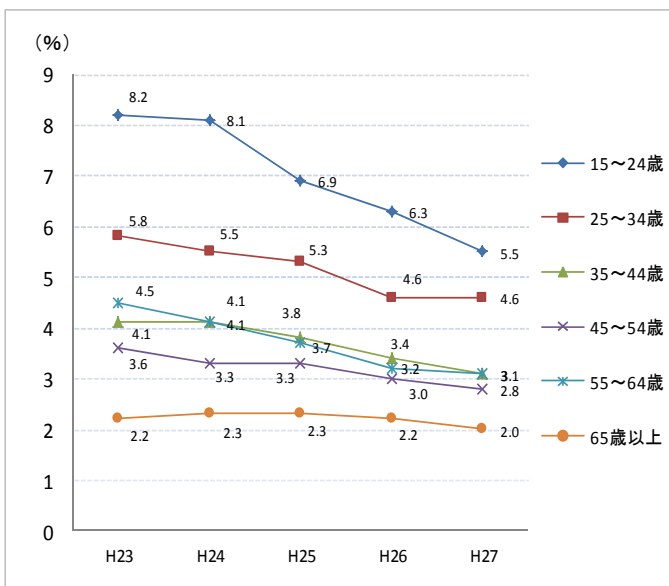
(3) 若年者の就業状況

若年者の就業状況については、24歳以下の完全失業率が、平成27年には5.5%、25～34歳については4.6%と、近年、回復傾向にあるものの依然として厳しい状況にあります。

平成26年の全国の若年無業者（ニート）、フリーター数は、前年よりも減少していますが、若年者の雇用の不安定化は、晩婚、非婚や少子化のさらなる進行など、社会経済に与えるマイナス影響の大きさが指摘されています。

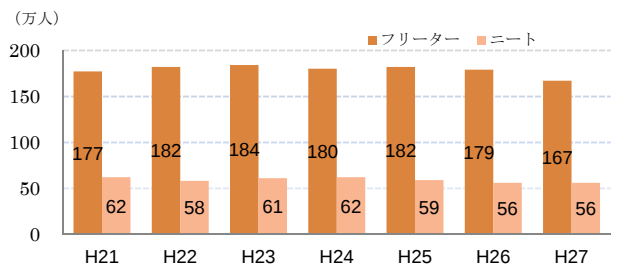
また、本県においては、新規学卒者の卒業後3年以内の離職率が全国に比べて高い傾向にあることから、若年従業員の職場定着に向けた取組を進めていく必要があります。

年齢層別完全失業率の推移（全国）



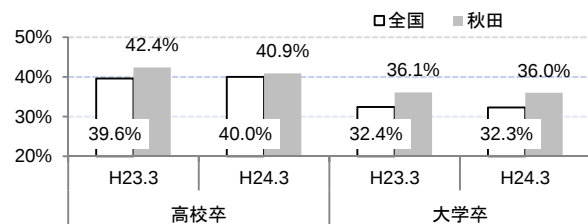
総務省「労働力調査」

若年無業者（ニート）、フリーターの数（全国）



総務省「労働力調査」

新規学卒者の卒業後3年以内の離職率



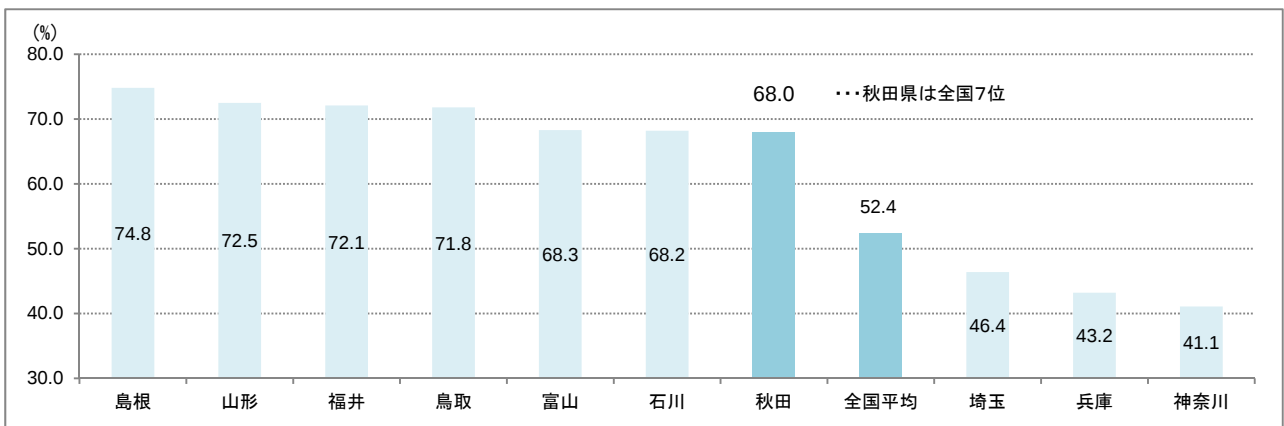
秋田労働局資料

(4) 女性の就業状況

女性の就業状況については、育児をしている女性の有業率（15 歳以上人口に占める有業者の割合）は68.0％（全国7位）と、全国でも上位に位置しています。労働力率（15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合）、有業率とも、全国平均と比べて、M字のへこみ部分が小さく、結婚や出産・育児を理由とした女性の離職は相対的に少ないと考えられます。

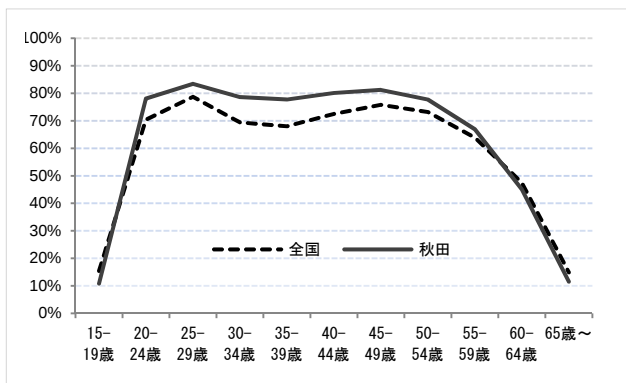
また、25歳以降のほぼ全ての年齢階層で上昇傾向にあり、本県の女性の就業意識が高まっていることがうかがわれます。

25～44 歳の育児をしている女性の有業率



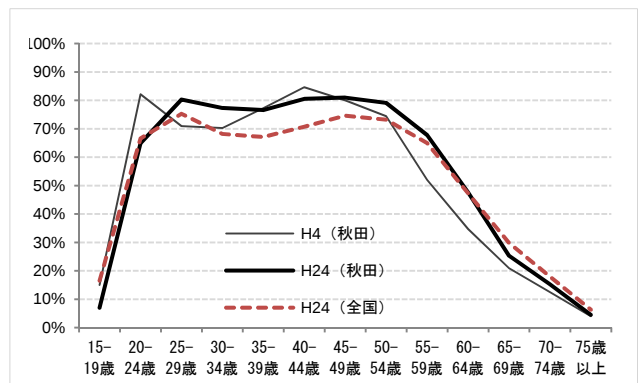
総務省「平成24年就業構造基本調査」

女性の年齢階級別労働力率



総務省「平成22年度国勢調査」

女性の年齢階級別有業率（秋田県）



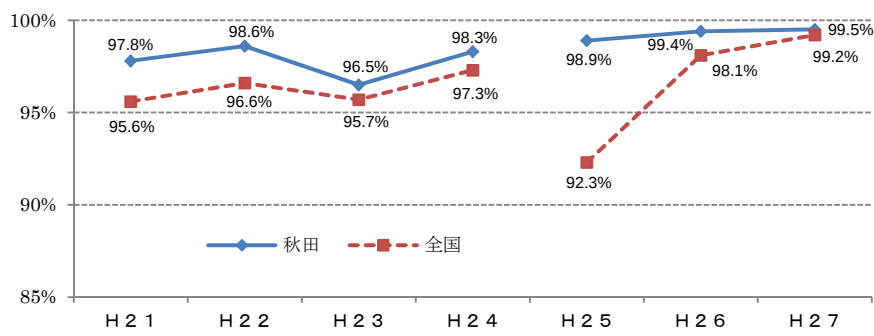
総務省「平成4年、24年就業構造基本調査」

※女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られています。

(5) 高齢者の就業状況

高齢者の就業状況については、高齢者雇用確保措置（65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等）を実施済みの企業の割合は、平成27年で99.5％（全国15位）と、全国平均99.2％を上回っているほか、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は80.5％（全国3位）と、全国平均72.5％を大きく上回っており、高齢者の就業機会の拡大が図られてきています。

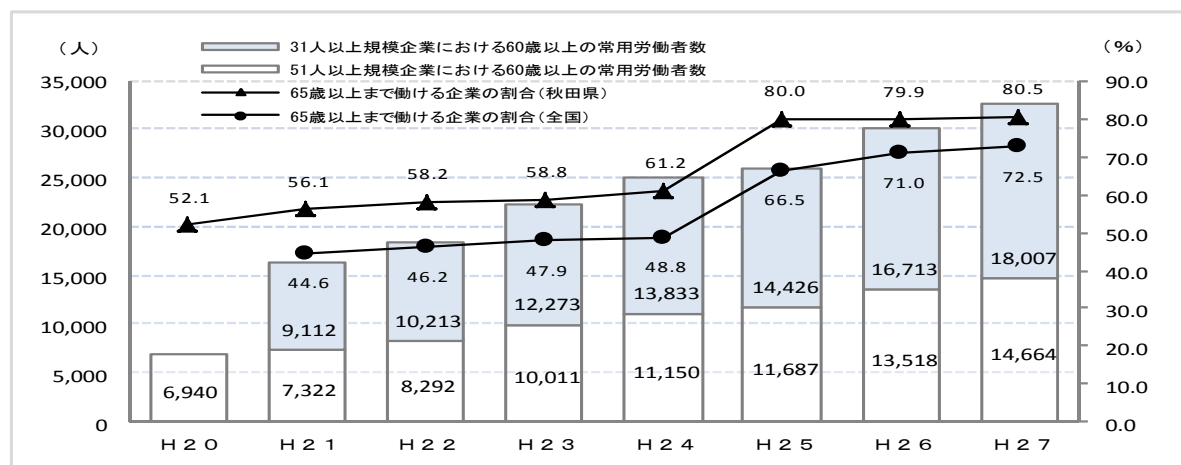
高年齢者雇用確保措置の実施企業の割合（31人以上規模の企業）



※平成25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止等）があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できません。

秋田労働局「高年齢者の雇用状況」

60歳以上の常用労働者数と65歳以上まで働ける企業の割合



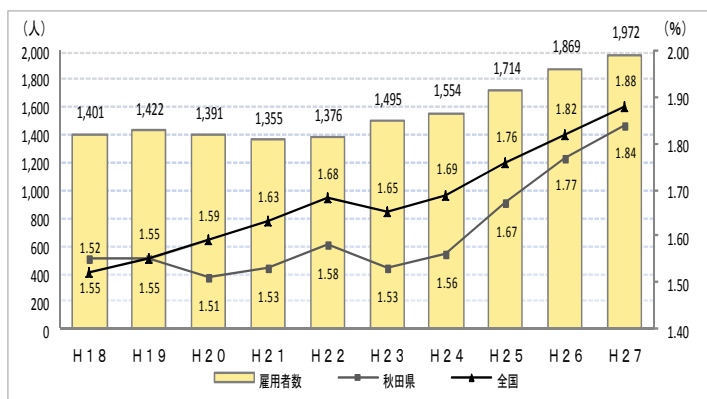
秋田労働局「高年齢者の雇用状況」

(6) 障害者の就業状況

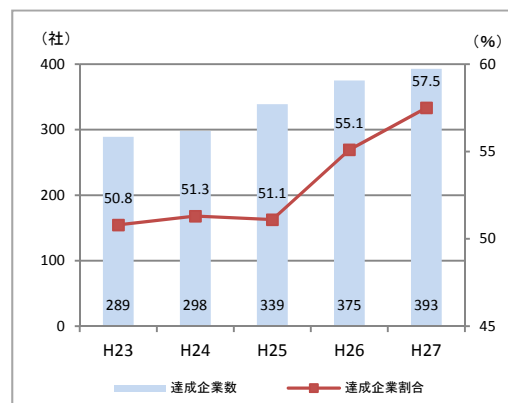
障害者の就業状況については、県内の民間企業（50人以上規模の企業）における障害者の実雇用率は、平成27年で1.84%（1,972人）と、前年比で0.07ポイント上回り、過去最高となりましたが、全国平均と比べて低率で推移しています。

また、法定雇用率（2.0%）達成企業数は393社で、その割合は57.5%と、前年に比べて18社、2.4ポイント増加しています。

障害者の実雇用率と雇用者数



法定雇用率達成企業数とその割合（秋田県）



秋田労働局「障害者雇用状況」

※障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は2.0%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

3 職業能力開発の状況

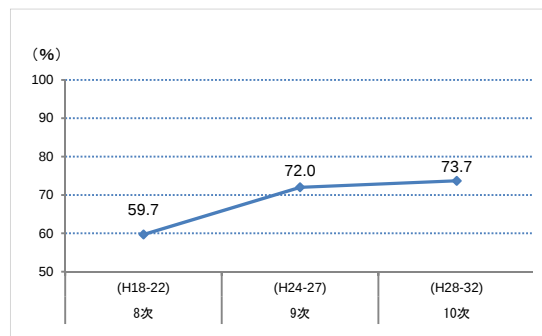
(1) 県内事業所における職業能力開発の状況

県内事業所を対象に、平成27年5月に実施した『職業能力開発に関するアンケート調査結果』によると、従業員に対して職業訓練を実施している事業所は73.7%となっており、第8、9次計画作成時の調査と比較して上昇傾向にあり、資格取得・維持、現業務のレベルアップ、基礎的な知識・技能の付与などの訓練が行われています。(グラフ1)

また、従業員に対して職業能力開発を行っていない事業所からの回答では、実施できない理由として、時間や経費の問題、適当な研修や講習がない、講師・指導員の確保の問題などがあげられています。(グラフ2)

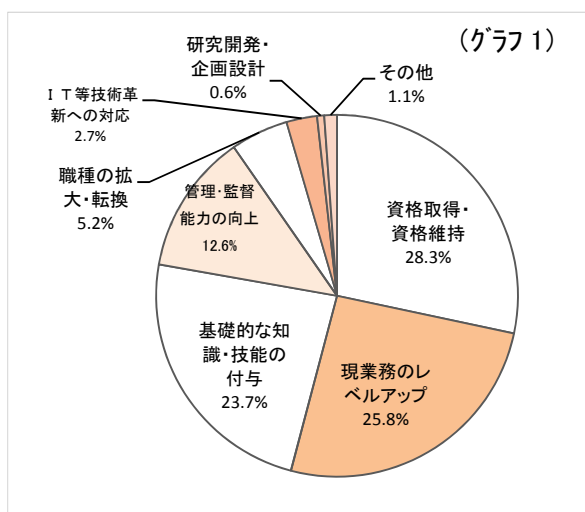
一方、高齢化等により技能継承への課題があると回答した事業所は、今後発生すると認識している事業所を合わせると73.6%を占めており(グラフ3)、その対応策として、退職者の再雇用や雇用延長、中途採用者の増員、専門分野の教育訓練の強化などの取組が行われています。(グラフ4)

従業員に対する職業訓練の実施状況

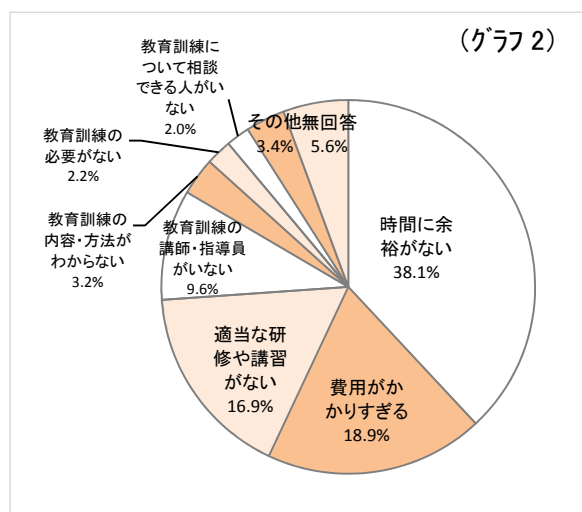


秋田県「職業能力開発に関するアンケート調査」

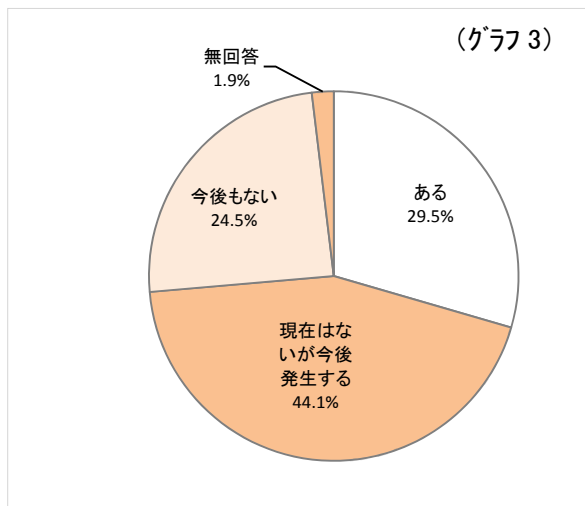
従業員に実施した職業能力開発訓練の内容



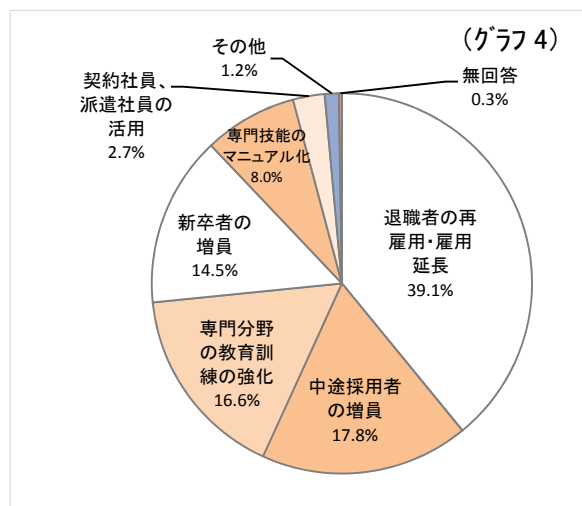
従業員に対する職業訓練に関する課題



高齢化等による技能継承の問題



技能継承への取組



（２）県内の公共職業能力開発の状況

県内では公共が行う職業能力開発として、国（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）が設置する秋田職業能力開発短期大学校、秋田職業能力開発促進センター（ポリテクセンター秋田）のほか、県が設置する県立技術専門校（鷹巣技術専門校、秋田技術専門校、大曲技術専門校）において、職業能力開発促進法に基づく学卒者（高卒及び中卒）、離職者、在職者を対象とした職業訓練を実施しています。

ア 国（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）における職業訓練

職業能力開発促進法に基づく公共職業訓練のほか、学卒未就職者や長期離職者など、雇用保険を受給できない失業者（特定求職者）に対するセーフティーネットとして、求職者支援訓練を実施しています。

○秋田職業能力開発短期大学校における平成２８年度職業訓練実施計画

訓練形態	課 程	主な対象者	訓練期間	コース数	定 員	訓練内容等
施設内訓練	専門課程	高卒	２年	３	１２０	生産技術科、電子情報技術科、住居環境科
	短期課程	在職者	数日	１８	１８０	機械設計・加工、金属加工、電子回路設計、制御システム設計、建築計画ほか
計				２１	３００	

○秋田職業能力開発促進センターにおける平成２８年度職業訓練実施計画

訓練形態	課 程		主な対象者	訓練期間	コース数	定 員	訓練内容等
施設内訓練	短期課程	離職者	6～7月	23	345	機械加工技術科、金属加工技術科、電気設備技術科、電気通信施工技術科、ビル管理技術科、住宅リフォームデザイン科、テクニカルオペレーション科、RC造施工技術科	
		在職者	数日	34	350	機械設計・加工、金属加工、測量・検査、制御システム設計、建築計画、建築施工、建築施設設備、木材加工ほか	
	小計			57	695		
	求職者支援訓練	基礎コース	離職者	3～6月		315	情報ビジネス系
実践コース		離職者	3～6月		395	情報系、介護系、地域ニーズほか	
小計				710			
合計						1,405	

イ 県立技術専門校における職業訓練

① 学卒者

新規学卒者を対象に「木造建築」「塗装」「機械」「自動車整備」「電気」などものづくり分野の職業訓練を実施しています。

学卒者（高卒及び中卒）を対象とした普通課程の職業訓練の入校率は、平成２２年は９０．５％でしたが、平成２８年は５８．０％と近年大きく減少しています。

訓練修了後の就職率は、高い水準で推移しており、平成２８年３月修了者のうち就職希望者の就職率は１００％、うち県内に就職した割合は８６．０％となっています。

② 離職者

離職者、若年者、障害者向けの職業訓練として、パソコン・事務系、医療事務系、介護系、保育系の民間教育訓練機関等を活用した委託訓練を実施しています。平成２０年の世界金融危機以降、実施コース数、受講者数とも大きく増加しましたが、ここ数年は減少しています。

③ 在職者

中小企業等の在職者の技能向上と能力開発に向けた職業訓練として、事務・情報系、技術系コースやオーダーメイド型の在職者訓練を実施していますが、近年、受講者数は700人前後で推移しています。

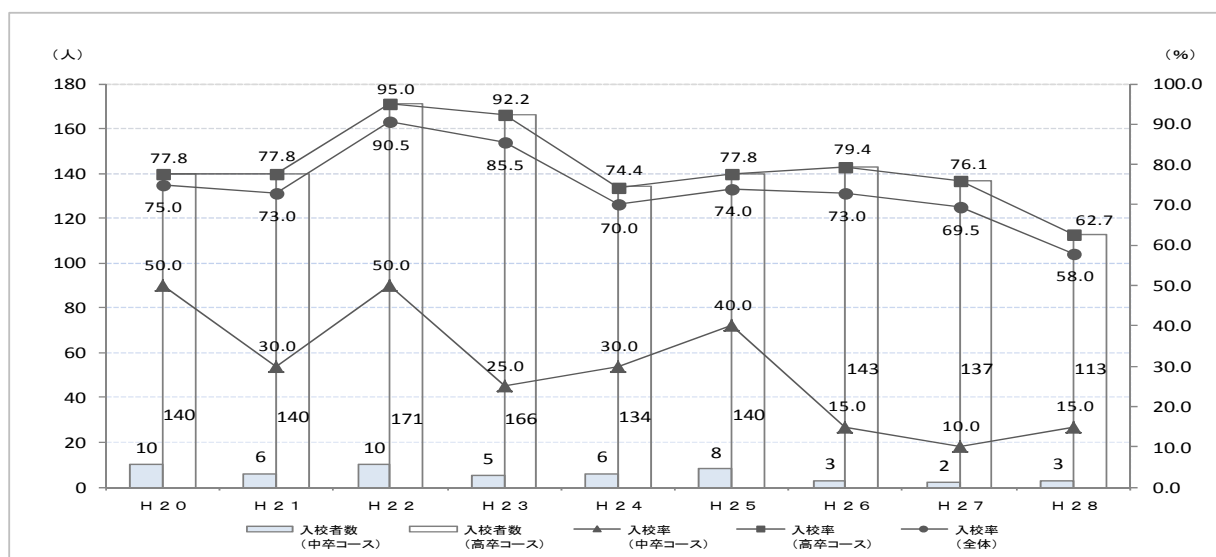
○県立技術専門校（3校）における平成28年度職業訓練実施計画

訓練形態	課 程	主な対象者	訓練期間	コース数	定 員	訓練内容等
施設内訓練	普通課程	高卒、中卒	2年	10	400	(鷹巣校)自動車整備科、建築工芸科 (秋田校)自動車整備科、オフィスビジネス科、メカトロニクス科、情報システム科 (大曲校)機械システム科、電気システム科、建築施工科、色彩デザイン科
	短期課程	離職者	6月	2	40	建設機械運転科
		在職者	数日	99	1,050	(鷹巣校)OA事務科、CAD科、経理事務科、自動車整備科、電気工事科、建設機械運転科ほか (秋田校)OA事務科、建築科、CAD科、溶接科、電気工事科、建設機械運転科ほか (大曲校)OA事務科、CAD科、デザイン科、機械加工科、溶接科、塗装科ほか
小計			111	1,490		
委託訓練	短期課程	離職者	3～24月	65	989	パソコン・事務系、医療事務系、介護系、保育系
	小計			65	989	
合計				176	2,479	

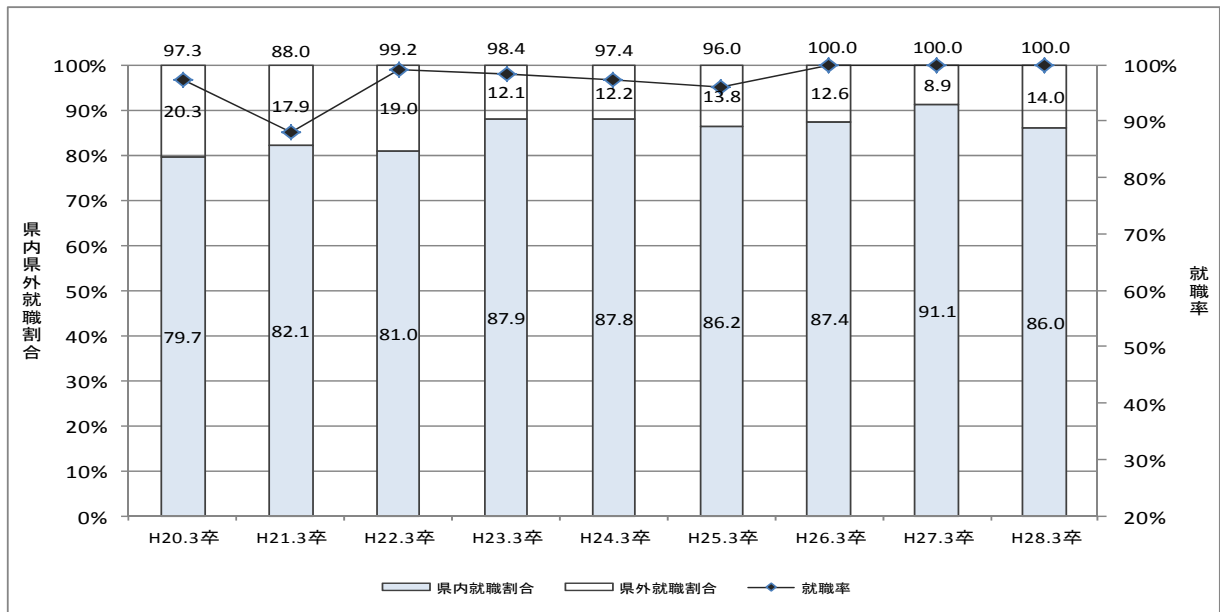
○平成28年度職業訓練実施計画（対象者別）

	県立	高齢・障害・求職者雇用支援機構立	
	技術専門校(3校)	秋田職業能力開発短期大学校	秋田職業能力開発促進センター
学卒者訓練	普通課程(高卒・中卒、2年間) 10科 200名/1学年定員	専門課程(高卒、2年間) 3科 60名/1学年定員	
離職者訓練	施設内訓練 2コース(6ヶ月) 40名 委託訓練 65コース(3～24ヶ月) 989名		施設内訓練 23コース(6.7ヶ月) 345名 求職者支援訓練 (3～6ヶ月) 710名
在職者訓練	99コース(数日) 1,050名	18コース(数日) 180名	34コース(数日) 350名

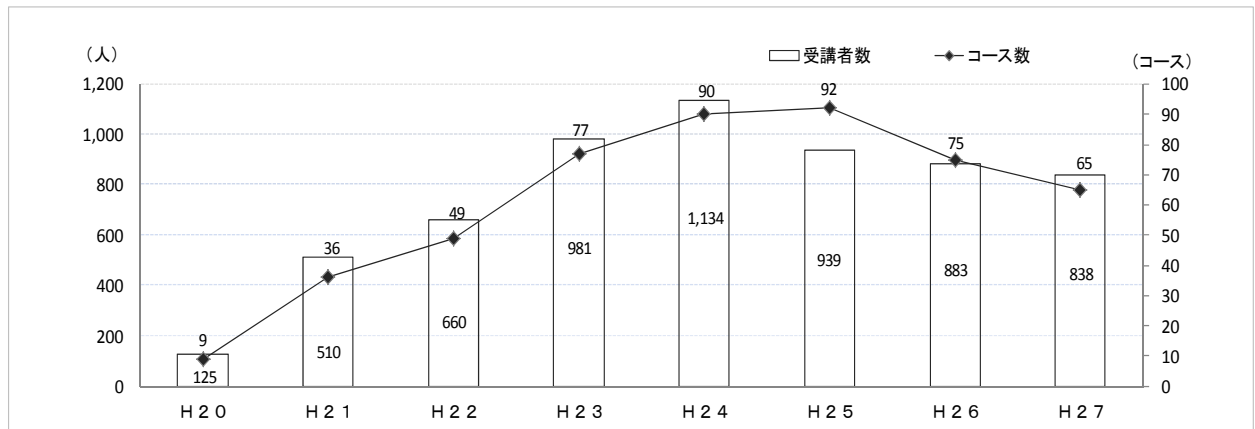
県立技術専門校学卒者訓練の入校状況



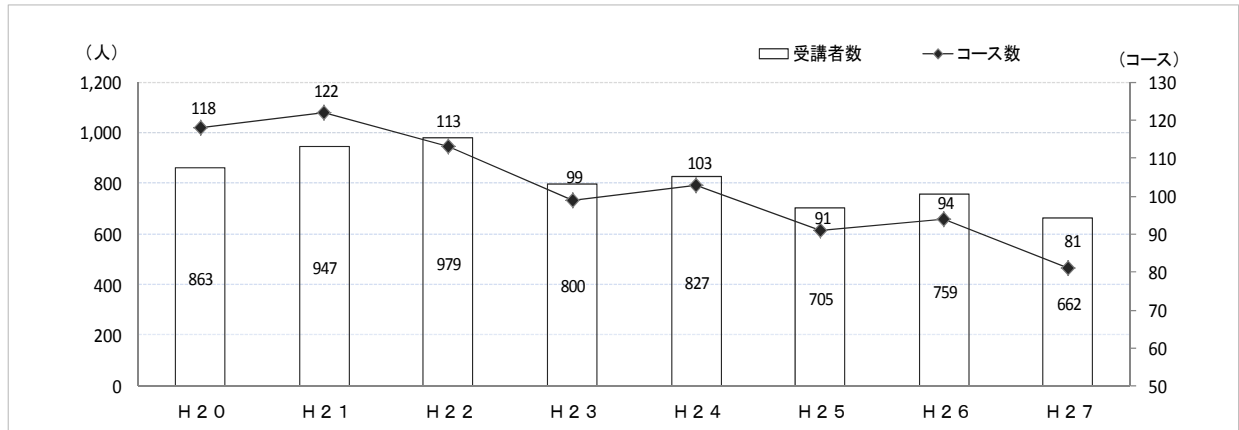
県立技術専門校学卒者訓練の就職状況



民間教育訓練機関を活用した離職者向けの職業訓練の実施状況



県立技術専門校における在職者訓練の実施状況



(3) 県内の民間における職業能力開発の状況

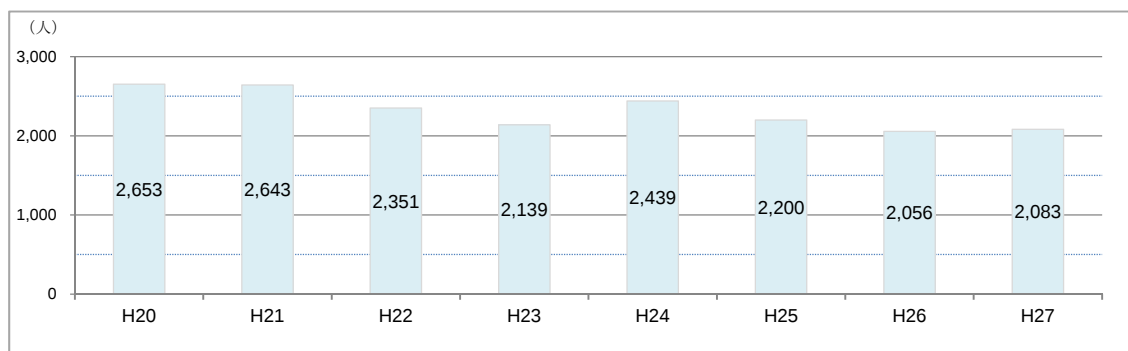
ア 認定職業訓練

事業主が行う職業訓練のうち、一定の水準と認められるものについては、知事が認定し（認定職業訓練）、必要な支援を行っています。平成27年度は、12の事業主団体等において労働者に対する職業訓練が行われ、普通課程で54人、短期課程で2,029人が認定職業訓練を受講し、受講者数は2,000人前後で推移しています。

認定職業訓練の実施状況（H27 補助対象）

団 体 名	訓練生数		普通課程	短期課程
	普通課程	短期課程		
鹿角地方職業能力開発協会	塑性加工科	3	342	
	木造建築科	3		
	インテリアサービス科	4		
大館北鹿職業訓練協会				151
北秋田職業訓練協会	木造建築科	3		42
能代職業訓練協会				85
秋田中央職業訓練協会	塑性加工科	8		22
本荘由利職業訓練協会	木造建築科	2		95
大曲仙北職業訓練協会	木造建築科	11	205	
	建築塗装科	8		
	建築板金科	12		
横手地方職業能力開発協会				384
秋田県職業能力開発協会				602
秋田県建設技能協会				22
株式会社リーディングアクター				60
トゥルーヘア株式会社				19
合 計		54		2,029

認定職業訓練（補助対象）受講者数の推移



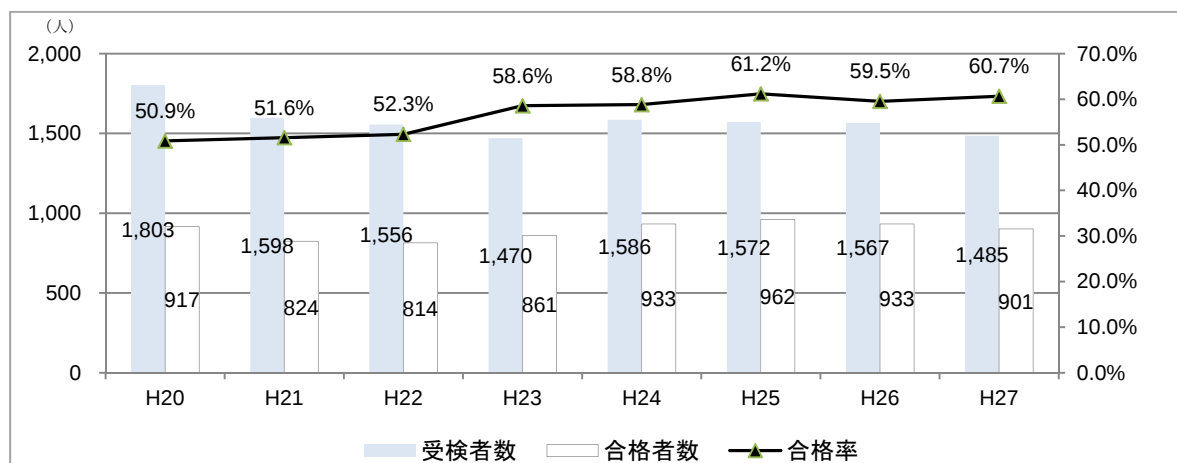
イ 秋田県職業能力開発協会

秋田県職業能力開発協会では、民間における職業能力開発の指導援助や技能検定業務を行って

います。技能検定の受検者数は近年横ばいで推移していますが、合格率は上昇傾向にあります。

また、効果的な技能の継承や後継者の育成を行う「若年技能者人材育成支援等事業」を国からの委託事業として実施しており、優れた技能と経験を持つ「ものづくりマイスター」を、平成27年度には、2,102人日派遣しています。

技能検定の受検者・合格者の推移



ものづくりマイスター派遣状況 (H27)

実技指導	1,838
企業及び業界団体	25
高校以上の学校	1,525
公共職業訓練校	288
ものづくり体験教室等	250
その他	14
計(人日)	2,102

ウ 専修学校等

専修学校等においても多様な教育訓練が行われているほか、その他の事業所でも、県の委託訓練、国の求職者支援訓練の実施機関として、幅広い職業訓練の機会を提供しています。

また、専修学校のうち、企業と密接に連携し、最新の実務の知識等を身に付け、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む専門課程を文部科学大臣が「職業実践専門課程」と認定する制度が開始しており、平成27年度は県内で1校5学科が認定されています。

県内の私立専修学校設置数 (H27. 5)

分野	校数
工業	3
商業実務	2
衛生	4
医療	6
服飾・家政	3
教育・社会福祉	1
文化・教養	1
計 (休校除く)	18

※複数分野の学科を持つ校があるため、計は合致しない。

第3部 職業能力開発施策の方向性と基本的施策

本計画では、本県の職業能力開発をめぐる状況を踏まえ、本県社会経済が持続して発展するための産業人材の育成・確保と次世代を見据えた職業能力開発を推進するため、次のとおり基本的な展開・方向性を定め取組を進めていくこととします。

基本的な展開・方向性

- 1 秋田の産業を支える人材の育成
- 2 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の推進
- 3 生涯を通じたキャリア形成への支援
- 4 技能の振興と次世代の育成支援
- 5 「全員参加の社会の実現加速」に向けた多様な人材の就業拡大の支援

1 秋田の産業を支える人材の育成

(現状と課題)

- 少子高齢化の進展やグローバル化の急速な展開などの社会の変化に応じて、産業構造も大きく変化してきました。
- 今後、航空機・自動車産業、新エネルギー関連産業などの分野は、産業の発展と雇用の拡大を見込める分野として期待されています。
- 本県経済が成長していくためには、今後成長が見込まれる分野への参入や、将来を見据えた技術開発や新技術の導入を進めるとともに、それらを担う意欲のある人材の育成が求められています。

(1) 成長が見込まれる分野の人材育成

(方向性)

本県の産業構造は、下請・加工組立型の企業が多いため、付加価値生産性や給与水準が低い状況にあることから、生産性が高く、景気変動の影響を受けにくい産業構造への転換を図る必要があります。このため、今後高い成長が見込まれる輸送機関連（航空機・自動車）産業、新エネルギー関連産業、医療福祉関連産業及び情報関連産業を担う人材育成を進めていきます。

【基本的施策】

- ① 技術専門校において、輸送機関連産業や新エネルギー関連産業、情報関連産業など、成長分野を担う若い人材の育成に向けたカリキュラムを取り入れるなど訓練内容の充実を図ります。また、太陽光パネル、風力発電設備の設置やメンテナンスの技能習得に向けた職業訓練など、新たなニーズに対応した職業訓練を推進します。 【新規】
- ② 技術専門校において、外部講師による特別講義等により輸送機関連産業などの成長分野への関心を高める取組を推進します。 【新規】
- ③ 航空機産業の専門家派遣など企業ニーズに応じたオーダーメイド人材育成を検討します。 【新規】

- ④ 自動車産業の若手経営者や中核人材等の育成のための職業能力開発を検討します。

【新規】

- ⑤ 今後さらに高校や大学、産業技術センター等と連携した次世代産業を支える産業人材の育成を検討していきます。 【新規】
- ⑥ あわせて、成長分野を支える基盤となるものづくり人材の育成を支援していきます。

(2) 地域ニーズに対応したものづくり分野の人材育成

(方向性)

技術専門校が地域に開かれた職業能力開発の中核施設として、積極的に地域の産業人材ニーズの把握に努めるとともに、指導体制の充実・強化を図りながら、地域ニーズに対応した産業人材の育成を促進します。

【基本的施策】

- ① 地域職業能力開発運営協議会で地域の産業人材ニーズの把握に努め、技術専門校の職業訓練に反映させます。
- ② 技術専門校において、新規学卒者等を対象とした普通課程の職業訓練により地域ニーズに対応した即戦力となる技能者・技術者を育成します。
- ③ 技術専門校の訓練生へのジョブ・カードやキャリア・コンサルティングを通じたキャリア支援やインターンシップの実施、就職後のフォローなど職業意識の醸成や職場定着に向けて、きめ細かな就職支援を行います。
- ④ 企業の技術者や高校教員に対する技術研修、技術・技能に関する相談を行います。
- ⑤ 技能検定や各種講習会等の円滑な運営を支援するため、検定委員や講師の派遣、施設利用の便宜を図ります。
- ⑥ 先進技術等の習得、指導員免許の複数科目取得など職業訓練指導員の資質向上や外部講師の活用、訓練に必要な施設・設備等の計画的な整備による訓練環境の充実など、指導体制の充実強化を図ります。

2 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の推進

(現状と課題)

- 離職者等に対する雇用のセーフティネットとして再就職の促進に向けて大きな役割を担っている職業訓練については、求人ニーズに対応した訓練コースや訓練の質の充実が求められています。
- 訓練を効果的に実施するための関係機関の更なる連携強化が求められています。
- 介護・福祉や建設など人手不足分野の人材確保が課題となっており、こうした分野で必要とされる人材を育成するための職業訓練を進めていくことが重要となっています。
- 離職者等の中には、有期雇用やパート・アルバイト等での就労の繰り返しにより雇用保険を受給できない者もあり、そうした求職者への再就職の支援をしていく必要があります。

(1) 離職者等に対する職業訓練の充実強化

(方向性)

離職者等の早期の再就職を促進するため、企業や地域等が必要とする求人ニーズに応じた多様な訓練コースを設定するほか、関係機関と連携し、訓練の効果的实施や受講機会拡大を図るなど、さらなる職業訓練の充実と強化を図ります。

【基本的施策】

- ① 技術専門校の設備やノウハウ等を活用し、離職者等を対象とした職業訓練を実施します。
- ② 民間教育訓練機関等を活用し、離職者等を対象に、介護・福祉、建設など人手不足分野における求人・求職ニーズ等を踏まえた職業訓練を実施するほか、経験や就業形態も考慮しながら多様な訓練コースの設定を行い、職業訓練のさらなる充実と強化を図ります。
また、訓練の実施に当たっては、平成28年度より公共職業訓練と求職者支援訓練を一体化して定めた総合計画に基づくこととします。
- ③ IT分野の教育訓練を受けることが雇用の促進や職業の安定に資することを踏まえ、離職者等に対するIT分野の効果的な訓練コースの設定に努めます。
- ④ 雇用保険を受給できない求職者が職業訓練によるスキルアップを通じて早期の就職を目指す国の求職者支援制度の活用を促進するなど、国と連携協力しながら訓練機会の拡大を図ります。
- ⑤ 地域の関係機関が協働して立ち上げる地域コンソーシアムへの参画を通じて、就職可能性を高める離職者向け職業訓練コースの開発・カリキュラムの検証を行う事業を推進します。【新規】

(2) 離職者等職業訓練受講者の早期就職の促進

(方向性)

職業訓練指導員のほか巡回就職支援指導員を配置し、離職者等職業訓練受講者に対する就職支援や、民間教育訓練機関等に対する就職支援に関する技術的支援を行うとともに、公共職業安定所や民間教育訓練機関等の関係機関と連携し、早期の再就職を一層促進します。

【基本的施策】

- ① 離職者等職業訓練受講者に対して、公共職業安定所や民間教育訓練機関等と連携し、求職ニーズ等に応じた求人情報の提供等を行います。
- ② 公共職業安定所と連携し、地域企業等の最新の求人ニーズの把握に努め、民間教育訓練機関等へ情報提供を積極的に行うほか、就職に向けた技術的支援を行います。
- ③ 就職活動を効果的に行うためジョブ・カードやキャリア・コンサルティングを通じて受講者の適性や能力等の把握を行い、早期の就職に繋がります。

3 生涯を通じたキャリア形成への支援

(現状と課題)

- 生涯現役社会の実現に向けて個人の職業生涯の長期化や働き方の多様化が進展する中、仕事に就いている人の個々に合ったスキルアップやキャリア形成を支援していく必要があります。
- 企業が自ら行う従業員の職業能力開発について、訓練時間や費用負担等の問題から十分に行われていない企業等もあります。
- 若者のものづくり離れや熟練技能者の高齢化等により後継者の育成が急務となっており、現場の即戦力となる人材育成と、企業等が行う職業能力開発が重要となっています。
- 新規学卒者の卒業後3年以内の離職率が全国に比べて高い傾向にあることから、若年従業員の職場定着に向けた取組を進めていくほか、職業能力開発の機会が乏しい若者に対し、積極的に参加機会を設けていくことが求められています。

(1) 労働者の主体的な能力開発の支援

(方向性)

労働者が職業人生を通じ継続的にキャリア形成ができるよう、国、事業主等の関係者と連携しながら個人による主体的な職業能力の開発・向上を支援していきます。

【基本的施策】

- ① 技術専門校等で行う在職者向けの職業訓練や国の教育訓練給付制度などの各種支援に関する情報提供等を通じて、若者をはじめ労働者のキャリア形成や安定的な雇用機会の確保を促進します。
- ② 就職活動を効果的に行うためジョブ・カードやキャリア・コンサルティングを通じて受講者の適性や能力等の把握を行い、早期の就職に繋がります。

(2) 企業等に対する職業能力開発の支援

(方向性)

企業等における職業能力開発の取組を促進するため、技術専門校での在職者向けの職業訓練や事業主団体等が実施する認定職業訓練の充実を図るほか、国や関係機関と連携し、事業主が自ら行う労働者の職業能力開発を支援します。

【基本的施策】

- ① 技術専門校において、地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、技術・技能・知識のレベルアップを図る在職者向けの訓練を実施します。また、訓練カリキュラムや実施時期を企業等の要望に応じて設定するオーダーメイド型の訓練を実施するなど訓練の充実を図ります。
- ② 技術専門校において、ものづくりの技術・技能や職業能力開発に関する各種支援制度等の情報提供・相談を実施します。
- ③ 地域の関係機関が協働して立ち上げる地域コンソーシアムへの参画を通じて、地域の人材育成ニーズを踏まえた在職者向け職業訓練コースの開発を行う事業を推進します。

【新規】

- ④ 認定職業訓練制度については、雇用する労働者の業務に必要な技術・技能・知識のレベルアップを図るなどの技術者・技能者の育成確保のほか、建設業等の人手不足分野の人材確保の観点からも事業主団体等への支援を通じて活用促進を図ります。
- ⑤ 国と連携し、女性や非正規労働者を含む従業員のキャリア形成を促進するため、キャリア形成促進助成金など各種支援制度に関する情報提供を行います。
- ⑥ 秋田県職業能力開発協会と連携し、事業所における職業能力開発計画の策定等を行う職業能力開発推進者の配置促進や、技能・技術習得、技能検定等に関する情報提供を行います。
- ⑦ 企業等が自ら労働者の能力開発を行うことは重要であり、従業員の高齢化等による技能継承の問題解消に向け、認定訓練や公共職業訓練施設を活用したオーダーメイド型訓練、技能検定などに意欲的に取り組む企業を支援します。

(3) 若者に対するキャリア教育

(方向性)

秋田の産業を支えていく若者を育成し、県内への就職・定着を促進するため、若者の就業支援や雇用環境の整備などの雇用対策をさらに充実していく必要があります。

【基本的施策】

- ① 高校生とその保護者を対象とした県内企業の職場見学会を開催するなど、若者が県内企業の魅力を理解するとともに職業観や勤労観の醸成を促進する取組を実施します。
- ② 「若者職場定着連絡会」を設置し、若年従業員の定着促進や魅力ある職場の創出に向けた取組を円滑かつ効果的に推進します。 **【新規】**
- ③ 国と連携し、若年求職者の就職力や定着力の養成を目的とした各種セミナーや講座を開催するなど、若年者の就業定着、早期離職の防止を図るほか、若者の採用・育成・働きやすい職場づくりに積極的に取り組む企業を支援します。

4 技能の振興と次世代の育成支援

(現状と課題)

- 本県産業を支える労働者の技能や社会的地位の向上を図るため、ものづくりの素晴らしさや重要性について、若者をはじめ県民に広く周知し、技能の振興と技能を尊重する気運の醸成を図っていく必要があります。
- 少子化が進行する本県においては、ものづくりの人材を確保するため、子どもたちにもものづくりへの関心を深める機会を増やすことも重要であり、学校等のキャリア教育と積極的に連携していく必要があります。

(1) 技能検定制度の普及と若年技能者の育成

(方向性)

若者のものづくり離れがみられる中、本県産業を支える労働者の社会的地位や技能水準の向上を図るため、技能検定制度の一層の普及促進に努めるとともに、技能の魅力や重要性について啓発していきます。

【基本的施策】

- ① 秋田県職業能力開発協会と連携し、工業高校等の生徒、教員の技能検定受検を促進するとともに、技能検定制度の着実な実施と普及を図ります。
- ② 若年者ものづくり競技大会への積極的な選手派遣など各種技能競技大会への参加を促進します。
- ③ 企業等が自ら労働者の能力開発を行うことは重要であり、従業員の高齢化等による技能継承の問題解消に向け、認定訓練や公共職業訓練施設を活用したオーダーメイド型訓練、技能検定などに意欲的に取り組む企業を支援します。(再掲)

(2) 技能尊重気運の醸成

(方向性)

技能を尊重する気運を醸成するため、技能者の社会的評価の向上を図るとともに、ものづくりの素晴らしさや重要性について啓発していきます。

【基本的施策】

- ① 県の営繕工事において、工事の用途と規模により、引き続き技能士の活用を図ります。
- ② 秋田県職業能力開発促進大会を開催し、秋田県優良技能者表彰及び秋田県職業能力開発・技能振興表彰により、技能者や認定職業訓練など技能振興に功労のあった関係者の功績を称えるなど、技能の重要性や必要性の再認識と技能に対する意識の高揚を図ります。
- ③ 技術専門校における「テクノスクールフェア」や「オープンキャンパス」等により、ものづくり体験の機会を設け、技能やものづくりの魅力をPRします。

(3) 学校教育と連携したものづくりに対する意識の醸成

(方向性)

教育委員会・学校等と連携し、学校が進めるキャリア教育において、児童や生徒が技能や

ものづくりへの関心を深めるための機会を提供し、職業意識の醸成を図ります。

【基本的施策】

- ① 技術専門校で、学校と連携した体験授業や出前講座、ものづくり教室など、小学校から高校までそれぞれの段階に応じた技能やものづくりに触れる機会を提供し、技能に対する意識啓発を図ります。
- ② 国や関係機関等と連携し、ものづくりマイスター制度の周知を図るとともに、ものづくりマイスターによる小中高校での実演やものづくり体験を通し、ものづくりの魅力を発信します。

5 「全員参加の社会の実現加速」に向けた多様な人材の就業拡大の支援

(現状と課題)

- 生産年齢人口の大幅な減少と高齢者人口の増加が見込まれる中、「全員参加の社会」の実現加速に向け、長期失業者、学卒未就職者、ニート等の若年者、女性、高齢者等の多様な人材が意欲と能力を発揮して働くことができる環境を整えることが求められています。
- 障害者法定雇用率が全国平均を下回る本県では、障害者の社会参加や自立に向けた取組が重要な課題となっています。
- 特別な支援を必要とする者に対しては、それぞれの特性に応じた職業訓練の実施が重要です。

(1) 若者の職業能力開発の推進

(方向性)

新規学卒者、ニート、フリーター、学卒未就職者等若年者の個々の特性に応じた訓練の実施により就業意識の向上や早期就職を促進します。

【基本的施策】

- ① 新規学卒者に向けては、技術専門校において、地域のものづくり分野のニーズに応じた職業訓練により、専門的技能の習得や資格取得など地域産業を支える人材育成を推進します。
- ② 国と連携し、求職者支援制度による職業訓練の受講機会の拡大を促進するとともに、技術専門校において、民間教育訓練機関等を活用した座学と職場実習を組み合わせた日本版デュアルシステムによりスキルアップを図るほか、キャリア・コンサルティングの機会を確保するなど、実践的な職業人の育成を推進します。
- ③ ニート等の若年者については、一人ひとりの状況に応じ、地域若者サポートステーションなど関係機関と連携して職業能力開発を行い、早期就職を促進します。

(2) 女性の職業能力開発の推進

(方向性)

地域における女性の求職動向や訓練ニーズを踏まえた女性のライフステージに対応した職業訓練を充実させ、出産や育児等で離職した女性の再就職などを促進します。

【基本的施策】

- ① 子育て中の女性が受講しやすい託児サービス付きなどの職業訓練により、職業能力開発機会を提供します。
- ② 就労経験に乏しい求職者の知識や経験等の態様に応じたキャリア・コンサルティングにより、就業に求められる能力を身につけることを支援し、早期の就職を促進します。
- ③ 仕事と育児の両立などの観点から、家庭でインターネットを活用して仕事ができるようテレワークを導入する企業があり、こうした働き方に対応するための基本となるICT関連の能力開発に対応した職業訓練などにより、就職機会の拡大を図ります。【新規】

(3) 高齢者の職業能力開発の推進

(方向性)

高齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かした雇用の確保を基本とし、高齢者の意欲や能力に応じた雇用機会の確保を促進します。

【基本的施策】

- ① 高齢者の知識、能力、経験等の個人差や多様な就業形態のニーズなどに配慮した職業訓練の実施やキャリア・コンサルティングにより再就職の促進を図ります。
- ② 高齢者がその意欲と能力に応じ、可能な限り社会の支え手としての役割を果たしていくことが重要であり、国と連携し、高齢者の多様な就業機会の確保に向けた取組を促進します。
- ③ シルバー人材センターで、高齢者を対象にした技能講習の実施により人材育成を行ない、人手不足分野等で就業する機会を提供し、就業を促進します。

(4) 障害者の職業能力開発の推進

(方向性)

就職を希望する障害者等に対しては、関係機関と連携し、障害者の態様に応じた多様な職業訓練の実施など障害者の職業能力開発を推進し、就職支援に当たってはきめ細かな支援を行っていきます。

【基本的施策】

- ① 就職を希望する障害者と訓練を受け入れる民間教育訓練機関や企業等とのマッチングを図りながら障害者の態様に応じた職業訓練を実施するとともに、一人ひとりの適性等に応じた就職支援を行います。
- ② 訓練期間中の生活支援のための訓練手当の支給など国と連携した支援により、訓練機会の拡大を図ります。
- ③ 障害者の職業能力開発の推進に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校など関係機関との連携を強化します。
- ④ 障害者技能競技大会の開催や参加について支援します。

6 職業能力開発の実施体制

(関係機関の連携と役割)

本計画の推進に当たっては、国や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、教育機関、事業主団体、秋田県職業能力開発協会等の関係機関と連携を図り、相互の役割分担のもと具体的な取組を進めていきます。

- (1) 技術専門校（鷹巣技術専門校、秋田技術専門校、大曲技術専門校）は、新規学卒者等を対象とした普通課程の職業訓練や離職者等を対象とした短期課程の職業訓練、民間教育訓練機関等を活用し、離職者や若年者、障害者等を対象とした短期課程の職業訓練及び技術専門校の設備等を活用した在職者向けの職業訓練を実施します。

また、地域職業能力開発運営協議会等を通じて地域や企業等の職業能力開発ニーズを把握し、より効果的・効率的な職業能力開発施策を推進します。

- (2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部秋田職業能力開発促進センター及び秋田職業能力開発短期大学校と連携し、相互の役割分担のもと、離職者等や学卒者、在職者に対する職業訓練を実施します。
- (3) 教育委員会や工業高校等と連携し、小中高校の発達段階に応じたキャリア教育を推進するとともに、教員を対象とした技能研修を実施します。また、大学や公設研究機関等と連携した効果的な職業訓練の実施を検討していきます。
- (4) 企業や事業主団体等と連携し、認定職業訓練を実施します。
- (5) 秋田県職業能力開発協会と連携し、技能検定制度の実施・普及や優良技能者の表彰などを通じて技能振興を図るほか、ものづくりや職業能力開発に関する情報発信を行います。

第4部 技術専門校について

I 趣旨

1 訓練科の現状について

- 県内3か所に設置している技術専門校（鷹巣技術専門校、秋田技術専門校、大曲技術専門校）では、新規学卒者を対象に、「木造建築」「塗装」「機械」「自動車整備」「電気」などものづくり分野の職業訓練を実施し、専門的技能・技術を持つ人材を即戦力として求める企業ニーズに対応しながら、県内の産業を支える人材育成を図っています。
- 鷹巣技術専門校建築工芸科（中卒課程）及び大曲技術専門校では定員割れが続く訓練科があるなどの課題がある一方で、産業界からは、県立の実践的技術系人材育成施設として、新技術への対応や問題解決能力など、より高度な専門的な能力が求められています。

2 訓練科のあり方に係る見直しについて

第3部に定める「職業能力開発施策の方向性と基本的施策」を推進するに当たって、中核を担う技術専門校の機能を強化する観点から、次の基本的視点で、全県的に長期的な視野で訓練科のあり方を見直します。

- ・秋田の産業を支える人材の育成
- ・人口減少など社会経済情勢
- ・効果的・効率的な職業能力開発の推進

（1）「秋田の産業を支える人材の育成」の視点

今後成長が見込まれる分野と地域ニーズに対応したものづくり分野の人材育成に対応できる訓練・指導内容を目指します。

（2）「人口減少など社会経済情勢」の視点

少子高齢化など本県の人口の推移と今後の見通し、中学生、高校生の進路状況や技術専門校への認識等を踏まえた訓練科の定員を目指します。

（3）「効果的・効率的な職業能力開発の推進」の視点

地域に開かれた職業能力開発総合センターとしての役割・機能を、効果的・効率的に発揮できる訓練体制を目指します。

Ⅱ 技術専門校の訓練体制について

県内3か所に設置している技術専門校の訓練体制の基本的な考え方は、次のとおりです。

3校体制

訓練体制整備の基本的な考え方	平成5年度から7年度にかけて行われた第6次秋田県職業能力開発計画の策定時に「県立技術専門校訓練体制の整備計画」が作成され、入校生の減少が著しい中卒者を対象とする訓練課程の縮小と定員の見直しを行うとともに、技術革新や情報化等に対応できる実践的な技能・技術者を養成するため、高校卒業者を対象とした訓練課程を拡充させた訓練体制の整備を行うこととしました。その対応として、新規学卒者に対する訓練は全て2年課程とすることにより、関連分野の技能を兼ね備えた高度技能者の養成を図り、より多くの資格取得を目指すこととしました。 また、施設については新規学卒者の2年課程移行に伴う教室や設備設置スペース、あるいは障害者に配慮した施設とするためのスペースやユーティリティを付加することが不可欠となり、各施設の全面的な建て替えが必要となりました。建て替えに当たっては、各校の重複・類似科目の整理統合、入校率等を検討し、県南の大曲校と横手校については平成17年度に統合し大曲校としました。
施設整備年度	平成13年度 秋田技術専門校新築移転（高卒課程4科設置） 平成17年度 大曲技術専門校統合開校（高卒課程4科設置） 平成20年度 鷹巣技術専門校全面改築 （高卒課程、中卒課程、離転職訓練各1科設置）

○技術専門校の再編整備

昭和62～平成16年度	平成17年度以降
4校 鷹巣、秋田、大曲 横手	3校 鷹巣、秋田、大曲

○技術専門校の訓練科・定員数の推移（各校合計）

昭和62年度	平成20年度以降
○中卒訓練 9科 185人	○中卒訓練 1科 20人
○高卒訓練 5科 110人	○高卒訓練 9科 180人
○離転職者訓練 3科 75人	○離転職者訓練 1科 40人

Ⅲ 各訓練科の方向性

技術専門校の各訓練科の現状と課題を3つの基本的視点で分析した結果、今後の方向性を次のとおりとし、それぞれの方向性の実現に向けた具体的な方法等を確認・検討し、可能なものから具体化を進めていきます。

また、新規学卒者以外の若年層の多様な進路に対して、より魅力あるカリキュラム等の検討も進めていきます。

1 鷹巣技術専門校自動車整備科

(1) 現状

① 入校・就職状況の推移（過去5年）※就職率は、当該年度の修了生の就職率

期間	定員	平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度			平成28年度		
		応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)
2年	20	27	18	100	23	20	100	26	20	100	22	19	100	20	20	—

② 資格取得状況（過去3年間）

資格名	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)
2級自動車整備士（ガソリンエンジン）	17	17	100.0%	18	14	77.8%	19	17	89.5%
〃（ジーゼルエンジン）	17	16	94.1%	18	17	94.4%	19	18	94.7%

(2) 見直しの方向性

自動車整備業界から、自動車の電子制御化等の新技術に対応できる整備要員の養成を求められています。応募状況は、定員を超える応募があり、就職率も100%となっています。国土交通大臣指定の一種自動車整備士養成施設は県内に鷹巣校、秋田校の2校しかないことから、今後の推移を見ながら定員等を検討していきます。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名×2年
資格取得目標	・二級ガソリン自動車整備士、二級ジーゼル自動車整備士 ・損害保険募集人資格 ・ガス溶接技能講習 ・低圧電気取扱特別教育修了証
現状と関連業界の意見	・少子化や若者のクルマ離れ等により、自動車整備士を目指す学生が減る一方、ディーラーの整備部門は拡充を求められており、団塊の世代の整備要員の引退、新技術対応等により整備要員の

	規採用枠が拡大しています。 ・自動車の電子制御化及び次世代自動車（ハイブリッド、EV等）への対応が必要となっています。 ・機械的な故障より電氣的な故障が増えつつあり、「スキャンツール（故障診断機器）」を必要とする高度な診断技術を求められるようになってきています。 ・整備関係書籍等の電子化により、パソコン等の情報機器操作能力も必要となっております。
課題	○定員 ・県内で、一種養成施設の指定を受けている自動車整備科は鷹巣校、秋田校の2校のみであり、各ディーラーからの採用要望に十分に対応できていません。 ○訓練内容 ・電気自動車やハイブリッド等の最新技術は、各メーカー独自の技術が多く、スタンダードとなっておらず、教材作成の面で難しい部分があります。 ・電気、電子分野の訓練の充実が必要です。
カリキュラム方針	・二級ガソリン、ジーゼル自動車整備士の資格取得を第1目標として訓練の充実を図ります。 ・ハイブリッド自動車等については、低圧電気取扱特別教育及び現行のカリキュラムで対応していきます。

2 鷹巣技術専門校建築工芸科

(1) 現状

① 入校・就職状況の推移（過去5年）※就職率は、当該年度の修了生の就職率

期間	定員	平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度			平成28年度		
		応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)
2年	20	16 (12)	6 (5)	50.0	14 (11)	8 (5)	100	8 (6)	3 (1)	100	4 (3)	2 (1)	100	3 (0)	3 (0)	—

※応募者数及び入校者数は、() 内が中学校卒業生

(2) 見直しの方向性

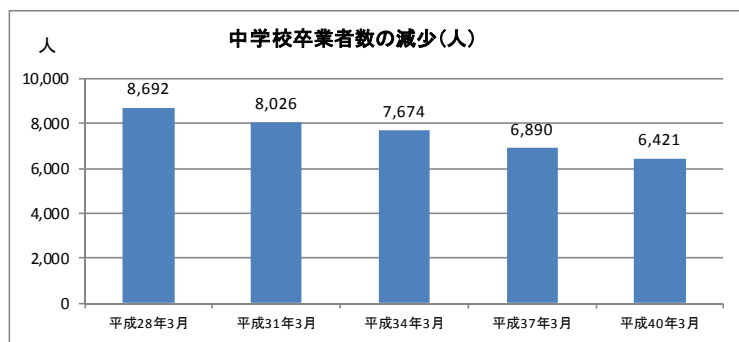
本科においては、中学校卒業生の入校が激減しており、また、中学校卒業生の高校進学などの進路状況から、今後も応募者増は見込めない状態にあるため、普通課程高卒以上への移行を検討します。

課程と対象者	普通課程中卒以上
訓練期間	2年間
定員	20名×2年
資格取得目標	技能士補
現状と関連業界の意見	・中卒者の減少と高校への進学率の上昇により、入校対象となる生徒数が年々減少しています。 ・住宅のリフォーム工事等における大工技能、造作技術には、木の特性や様々な性質の理解が不可欠で、精度の高い施工ができる高度な技能を有する職人の養成が必要です。 ・プレカットが主流となってきていますが、大工技術の基礎となる手刻み加工・墨付けの技術は不可欠です。 ・各住宅に適した空調設備等の住宅設備の知識も得ておく必要があります。
課題	○定員 ・大幅な定員割れが続いています。 ○訓練内容 ・中卒者は、能力、意欲の面で訓練成果上課題があり、資格取得に繋がらない場合があります。 ・資格取得には年齢上受験できないものがあります。 ・木工機械・電動工具等のメンテナンスに関する訓練を拡充する必要があります。
カリキュラム方針	・基本となる手刻み加工の技術習得を中心とする訓練を継続し、業界のニーズに合わせ内容を充実させていきます。 ・技能検定2級（建築大工）の資格取得を目指します。

(参考資料)

平成28年3月以降の中学校卒業生数の予測

	平成28年3月	平成31年3月	平成34年3月	平成37年3月	平成40年3月
中学校卒業生数(人)	8,692	8,026	7,674	6,890	6,421
平成28年3月比(人・%)	—	△666(△7.7)	△1,018(△11.7)	△1,802(△20.7)	△2,271(△26.1)



秋田県教育委員会資料

3 鷹巣技術専門校建設機械運転科

(1) 現状

① 入校・就職状況の推移（過去5年）※就職率は、当該年度の修了生の就職率

期間	定員	平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度			平成28年度		
		応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)
前期 6か月	20	18	16	75.0	16	14	76.9	11	8	66.7	12	12	91.7	13	13	—
後期 6か月	20	20	19	88.9	20	19	94.4	10	10	90.0	9	9	66.7			—

(2) 見直しの方向性

建設業における建設運転のオペレーターを養成する訓練科で、離転職者を対象としています。建設業界からは、重機オペレーターの他に、鉄筋、型枠、防水施工技能士の不足を指摘されています。産業界のニーズ及び入校者数、就職率の推移を見ながら、訓練科目の見直しを検討していきます。

課程と対象者	短期課程離転職者等
訓練期間	6か月
定員	20名×6か月
資格取得目標	・移動式クレーン運転士免許 ・大型特殊自動車運転免許 ・車両系建設機械（整地・運搬・積込み及び掘削用）運転技能講習修了証 ・車両系建設機械（解体用）運転技能講習修了証 ・不整地運搬車運転技能講習修了証 ・玉掛け技能講習修了証 ・フォークリフト運転技能講習修了証
現状と関連業界の意見	・建設業界では技術者はある程度確保されていますが、技能士（技能工）が非常に不足している状況です。重機等のオペレーターも不足しています。 ・現行の資格取得を継続し、さらなる技術向上を目標とする訓練が望まれます。
課題	○訓練内容 ・資格取得に要する時間が大半であり、技能向上のための訓練時間が不足しています。 ・「ハイブリッド建設機械に関する技術」「情報化施工に関する技術」「リサイクル機械に関する技能」等は、県内ではまだ十分に普及していない状況です。
カリキュラム方針	建設機械運転の技能向上の訓練時間を増やします。測量及び溶接

	の技能習得については、訓練時間を減らしますが、基本技能の習得は継続して実施していきます。
--	--

4 秋田技術専門校自動車整備科

(1) 現状

① 入校・就職状況の推移（過去5年）※就職率は、当該年度の修了生の就職率

期間	定員	平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度			平成28年度		
		応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)
2年	20	36	20	100	45	20	100	30	20	100	32	19	100	40	20	—

② 資格取得状況（過去3年間）

資格名	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)
2級自動車整備士（ガソリンエンジン）	17	16	94.1%	20	18	90.0%	19	17	89.5%
〃（ディーゼルエンジン）	17	15	88.2%	20	20	100.0%	19	19	100.0%

(2) 見直しの方向性

自動車整備業界から、自動車の電子制御化等の新技術に対応できる整備要員の養成を求められています。応募状況は、約1.5倍の応募倍率があり、関連職種への就職率も100%となっています。秋田技術専門校は平成13年度に現在地に新築移転していますが、移転当時の本科の定員は30名となっており、平成20年度の鷹巣技術専門校への自動車整備科配置に合わせ、定員を20名に削減しました。業界及び高等学校の進路指導担当者からは定員増の要望が出ており、今後の推移を見ながら定員等を検討していきます。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名×2年
資格取得目標	・二級ガソリン自動車整備士、二級ディーゼル自動車整備士 ・損害保険募集人資格 ・ガス溶接技能講習 ・低圧電気取扱特別教育修了証
現状と関連業界の意見	・少子化や若者のクルマ離れ等により、自動車整備士を目指す学生が減る一方、ディーラーの整備部門は拡充を求められており、団塊の世代の整備要員の引退、新技術対応等により整備要員の新規採用枠が拡大しています。 ・自動車の電子制御化及び次世代自動車（ハイブリッド、EV等）への対応が必要となっています。 ・機械的な故障より電氣的な故障が増えつつあり、「スキャンツール（故障診断機器）」を必要とする高度な診断技術を求められるようになってきています。

	整備関係書籍等の電子化により、パソコン等の情報機器操作能力も必要となっております。
課題	○定員 - 県内で、一種養成施設の指定を受けている自動車整備科は鷹巣校、秋田校の2校のみであり、各ディーラーからの採用要望に十分に対応できていません。 ○訓練内容 - 電気自動車やハイブリッド等の最新技術は、各メーカー独自の技術が多く、スタンダードとなっておらず、教材作成の面で難しい部分があります。 - 電気、電子分野の訓練の充実が必要です。
カリキュラム方針	- 二級ガソリン、ジーゼル自動車整備士の資格取得を第1目標として訓練の充実を図ります。 - ハイブリッド自動車等については、低圧電気取扱特別教育及び現行のカリキュラムで対応していきます。

5 秋田技術専門校オフィスビジネス科

(1) 現状

① 入校・就職状況の推移（過去5年）※就職率は、当該年度の修了生の就職率

期間	定員	平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度			平成28年度		
		応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)
2年	20	23	18	100	30	20	100	28	20	100	27	20	100	33	19	—

② 資格取得状況（過去3年間）

資格名	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)
簿記2級（日本商工会議所）	20	13	65.0%	17	9	52.9%	17	6	35.3%
〃 3級（〃）	20	20	100.0%	17	15	88.2%	18	17	94.4%
PC文書作成2級（日本商工会議所）	16	10	62.5%	19	2	10.5%	17	7	41.2%
〃 3級（〃）	20	18	90.0%	17	17	100.0%	18	17	94.4%
PCデータ活用3級（日本商工会議所）	16	16	100.0%	19	19	100.0%	17	17	100.0%
販売士2級（日本商工会議所）	16	8	50.0%	18	11	61.1%	17	10	58.8%
〃 3級（〃）	16	15	93.8%	19	17	89.5%	16	12	75.0%
秘書2級（実務技能検定協会）	20	10	50.0%	17	14	82.4%	17	11	64.7%
建設業経理士2級（建設業振興基金）	20	12	60.0%	17	13	76.5%	18	11	61.1%
所得税法2級（全国経理教育協会）	16	16	100.0%	19	19	100.0%	17	17	100.0%
法人税法2級（全国経理教育協会）	15	11	73.3%	19	16	84.2%	17	11	64.7%

(2) 見直しの方向性

例年、定員を超える応募があり、就職率も100%となっています。事務系職種として、様々なビジネスシーンに対応できる人材の育成を行っております。企業ニーズに対応して、技術革新等に合わせて、随時、訓練カリキュラムや資格取得等の見直しを行ってまいります。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名×2年
資格取得目標	・日商簿記検定2・3級 ・日商PC検定（文書作成）2・3級 ・日商PC検定（データ活用）3級 ・実技協秘書技能検定2・3級 ・全経所得税法能力検定2級 ・全経法人税法能力検定2級 ・国土交通省認定建設業経理士検定2級
現状と関連業界の意見	・電話応対、接遇マナー、アプリケーションソフトの使用法、事務一般等、幅広い対応が求められています。 ・ビジネス実務マナー検定、社会常識能力検定等の新たな資格取得は、スキルを把握する上で有効な手段となります。

課題	○訓練内容 ・ 事務、総務系の業種は、幅広い知識、多くの資格が必要となります。 ・ 各種多数の資格取得に向けて、カリキュラムを構成しており、新たな資格取得等に対応するには、試験日等、現在取り組んでいる資格試験との調整が難しい状況にあります。
カリキュラム方針	・ 社会人としての一般常識及びビジネスマナーを身に付けることは必要であり、現行のカリキュラムに社会人常識能力検定等の内容を付加して訓練内容を充実させ実施していきます。 ・ 多数ある資格の中から、重要度、資格内容の重複等を検討し、必要なものを選定し実施していきます。

6 秋田技術専門校メカトロニクス科

(1) 現状

① 入校・就職状況の推移（過去5年）※就職率は、当該年度の修了生の就職率

期間	定員	平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度			平成28年度		
		応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)
2年	20	24	17	100	25	20	100	29	20	100	20	16	100	15	12	—

② 資格取得状況（過去3年間）

資格名	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)
2級技能検定（機械加工－普通旋盤）	3	2	66.7%	6	2	33.3%	8	0	0.0%
2級技能検定（機械保全－電気系保全）	15	12	80.0%	17	8	47.1%	17	12	70.6%
3級技能検定（機械保全－電気系保全）	20	20	100.0%	19	17	89.5%	16	13	81.3%
工事担任者（DD第三種）	—	—	—	1	1	100.0%	—	—	—
第1種電気工事士	18	12	66.7%	23	10	43.5%	19	10	52.6%
第2種電気工事士	21	16	76.2%	24	21	87.5%	17	13	76.5%

(2) 見直しの方向性

例年、定員以上の応募があり、就職率も100%となっています。メカトロニクス技術は、非常に範囲の広い分野ですが、技能検定等の国家検定を積極的に活用することにより、習得した知識、到達レベルを明確化し、訓練成果の向上を図っていきます。

新たな展開が見込まれる輸送機関連産業や、太陽光発電、風力発電設備の設置やメンテナンスができる人材の育成等、新たな産業ニーズに対応するため、カリキュラムの見直しを行っていきます。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名×2年
資格取得目標	・技能検定2級（機械加工「普通旋盤作業」、機械保全「電気系保全作業」） ・第二種、第一種電気工事士 ・ガス溶接技能講習 ・研削といしの取替え等の業務に係る特別教育
現状と関連業界の意見	・県内のメカトロニクス技術者を必要とする企業としては、自動化技術のメンテナンス及び改造を業務とする企業が多くなっています。 ・メカトロニクス技術は非常に範囲が広く、機械設計、電装設計及び制御技術等全ての知識が求められます。ものづくりを進める

	上で、他分野のエンジニアとの連携が必要となり、コミュニケーション力が重要になります。
課題	○訓練内容 ・ものづくりの基本技能習得のため技能検定２級取得を目標とし、スキルアップさせていく必要があります。 ・企業の要望の多い分野について、訓練時間の拡充を検討する必要があります。
カリキュラム方針	・ものづくりの基本技能習得のため技能検定２級取得を目標とし、スキルアップを図っていきます。 ・企業の要望の多い分野について、訓練時間を拡充させていきます。 ・テーマ（ロボット製作等）を与え、各自の担当分野を決め、お互いに連携しながらものづくりを行う実習を設けます。

7 秋田技術専門校情報システム科

(1) 現状

① 入校・就職状況の推移（過去5年）※就職率は、当該年度の修了生の就職率

期間	定員	平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度			平成28年度		
		応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)
2年	20	31	19	100	34	20	100	41	20	100	26	20	100	22	19	—

② 資格取得状況（過去3年間）

資 格 名	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)
情報処理技術者試験 (情報セキュリティスペシャリスト)	—	—	—	1	0	0.0%	—	—	—
〃 (応用情報技術者)	7	0	0.0%	9	1	11.1%	6	3	50.0%
〃 (基本情報技術者)	32	9	28.1%	31	8	25.8%	34	8	23.5%
〃 (ITパスポート)	10	5	50.0%	14	7	50.0%	4	3	75.0%

(2) 見直しの方向性

例年、定員を超える応募があり、就職率も100%となっています。成長分野と見込まれるICT分野の技術革新に対応できる人材育成を継続していきます。訓練生自身が企業ニーズを自覚し、自らの知識及び技能を伸ばしていくことが必要で、訓練生のプレゼンテーション能力を高めるため、校外において訓練の成果を発表できる体制を構築していきます。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名×2年
資格取得目標	・情報処理技術者試験（基本情報技術者試験他） ・マイクロソフトオフィススペシャリスト（Excel）
現状と関連業界の意見	・同僚や顧客とのコミュニケーションを図り、相手との相互理解を確認できるスキルが必要となります。 ・セルフマネジメントのカリキュラムへの導入が望まれます。
課題	○訓練内容 ・情報系で求められる能力は多岐に及んでいます。日々変化していく分野であり、新しいものに挑戦し自分で技術を吸収していく姿勢が求められています。
カリキュラム方針	・業態が多種多様化する中で、より広い範囲の知識が必要となっています。資格取得目標である情報処理技術者試験の合格を目指し、業界のニーズに合わせ内容を充実させていきます。 ・協調性、コミュニケーション能力等の向上に繋がるカリキュラム内容にします。

8 大曲技術専門校機械システム科

(1) 現状

① 入校・就職状況の推移（過去5年）※就職率は、当該年度の修了生の就職率

期間	定員	平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度			平成28年度		
		応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)
2年	20	23	13	88.9	14	10	100	11	10	100	10	9	100	6	6	—

② 資格取得状況（過去3年間）

資格名	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)
2級技能検定（普通旋盤作業）	3	3	100.0%	10	3	30.0%	4	3	75.0%
3級技能検定（フライス盤作業）	—	—	—	—	—	—	3	3	100.0%
2級技能検定（機械系保全作業）	4	3	75.0%	7	7	100.0%	10	8	80.0%
3級技能検定（機械系保全作業）	11	11	100.0%	10	10	100.0%	10	10	100.0%
3級技能検定（機械検査作業）	12	11	91.7%	10	10	100.0%	7	7	100.0%
J I S 溶接技能者評価試験（手溶接）	—	—	—	3	2	66.7%	2	1	50.0%
J I S 溶接技能者評価試験（半自動）	6	4	66.7%	2	2	100.0%	1	1	100.0%
J I S 溶接技能者評価試験（ステンレス）	7	7	100.0%	2	2	100.0%	4	3	75.0%

(2) 見直しの方向性

ものづくりの基幹産業を担う人材育成を主目的とした訓練を継続し、精密加工技術や CAD／CAM によるデジタルエンジニアリング分野への対応等を進めます。また、新たな展開が見込まれる輸送機関連産業へ対応するため、カリキュラムの見直しを行っていきます。

近年の県内外の有効求人倍率の改善、大学進学率の向上等により、大曲技術専門校の各科への入校者数が減少しており、また、少子化により高等学校卒業生の減少が予測されます。今後、一層のPRにより、入校者増を図ります。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名×2年
資格取得目標	・技能検定2級（機械加工・機械保全「機械系保全作業」） ・技能検定3級（機械検査） ・JIS 溶接技術検定 ・ガス溶接技能講習 ・産業用ロボット等の業務に係る特別教育（教示・検査） ・床上操作式クレーンの運転業務に係る特別教育 ・アーク溶接等の業務に係る特別教育 ・研削といしの取替え等の業務に係る特別教育

現状と関連業界の意見	・ものづくり企業において国際競争力の維持・向上が必要なことから、複雑な生産に対応できる基礎力を身に付けた人材の育成が望まれています。 ・学歴や資格の有無よりも、人物・人柄、熱意・意欲、健康・体力や円滑な人間関係を築く力、コミュニケーション力等を重視する企業も多くあります。 ・基礎的な安全教育の徹底が必要です。
課題	○訓練内容 ・入校者数が年々減少しているため、企業・業界のニーズに合った魅力ある訓練内容が求められています。 ・機械設計に関する訓練が含まれていません。
カリキュラム方針	・ものづくりの基本技能習得のため、技能検定等の資格取得を継続し、スキルアップを図っていきます。 ・機械設計の訓練時間を設け、C A Dを使用した機械要素設計、機構設計を取り入れて行きます。 ・共同作業を訓練の中に取り入れ、他人との関わりを深める機会を設けます。

9 大曲技術専門校電気システム科

(1) 現状

① 入校・就職状況の推移（過去5年）※就職率は、当該年度の修了生の就職率

期間	定員	平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度			平成28年度		
		応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)
2年	20	14	10	100	16	12	100	12	11	100	10	9	100	4	4	—

② 資格取得状況（過去3年間）

資格名	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)
第二種電気工事士	11	9	81.8%	12	11	91.7%	9	9	100.0%
第一種電気工事士	17	11	64.7%	14	8	57.1%	12	8	66.7%
工事担任者（DD3種）	9	7	77.8%	10	9	90.0%	10	9	90.0%

(2) 見直しの方向性

電気工事業界では、少子高齢化により人手不足となっています。現在取得させている資格に加え、ニーズの高い高度な資格取得について対応を検討していきます。

また、成長が見込まれる太陽光パネル、風力発電設備の設置やメンテナンス分野に対応するため、逐次、カリキュラムの見直しを行います。

近年の県内外の有効求人倍率の改善、大学進学率の向上等により、大曲技術専門校の各科への入校者数が減少しており、また、少子化により高等学校卒業生の減少が予測されます。今後、一層のPRにより、入校者増を図ります。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名×2年
資格取得目標	・第一種、第二種電気工事士 ・消防設備士（甲種4類、乙種7類） ・工事担任者（DD第三種・第一種） ・高所作業車の運転業務に係る特別教育 ・研削といしの取替え等の業務に係る特別教育
現状と関連業界の意見	・電気工事業界では後継者難による廃業、少子高齢化による人手不足の問題が生じています。 ・施工管理及び保守点検に関する知識が必要となります。
課題	○訓練内容 ・電気工事士の資格は、修了時にはほぼ全ての訓練生が取得していますが、1年時の合格率の向上を図り、より質の高い電気工事

	士を育成する必要があります。 ・入校生数は年々減少しているため、企業・業界のニーズに合った魅力ある訓練内容が必要となります。 ・2級電気工事施工管理技術検定は、受検資格として実務経験が必要ですが、国土交通省から認可を受けることで筆記試験のみの受験が可能となるため、認可の準備を進めます。 ・新エネルギー及び省エネルギーに関する知識・技術に関する訓練内容や時間数の追加が必要となります。 ・低圧電気取扱特別教育がカリキュラムに含まれていません。
カリキュラム方針	・質の高い電気工事士を育成するため、現行のカリキュラムの中で、現場の要求に即応できる内容に充実していきます。 ・企業ニーズの高い電気工事施工管理技術検定受検への取組を図ります。 ・太陽光発電やLED 関連などの成長分野に対応するため、逐次、現行カリキュラムの充実を図ります。

10 大曲技術専門校建築施工科

(1) 現状

① 入校・就職状況の推移（過去5年）※就職率は、当該年度の修了生の就職率

期間	定員	平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度			平成28年度		
		応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)
2年	20	14	10	100	10	9	100	14	14	100	13	11	100	11	9	—

② 資格取得状況（過去3年間）

資格名	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)
建設業務経理事務士（3級）	9	7	77.8%	—	—	—	—	—	—

(2) 見直しの方向性

建築施工科は、県内主要産業の一つである製材業と関連して、在来木造建築技能者を育成することを目的として設置されています。地震対策や自然エネルギー利用関連技術を組み入れ、県内建築技術の担い手としての人材育成を継続していきます。

近年の県内外の有効求人倍率の改善、大学進学率の向上等により、大曲技術専門校の各科への入校者数が減少しており、また、少子化により高等学校卒業者の減少も予測されます。今後、一層のPRにより、入校者増を図ります。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名×2年
資格取得目標	・二級建築士 ・技能検定2級（建築大工） ・小型車両系建設機械の運転に係る特別教育 ・研削といしの取替え等の業務に係る特別教育 ・高所作業車の運転業務に係る特別教育
現状と関連業界の意見	・住宅のリフォーム工事等における大工技能、造作技術には、木の特性や様々な性質の理解が不可欠であり、精度の高い施工ができる職人の育成が必要となっています。 ・プレカットが主流となってきていますが、大工技術の基礎となる手刻み加工・墨付けの技術は必要です。 ・各住宅に適した空調設備等の住宅設備の知識も得ておく必要があります。
課題	○訓練内容 ・現状に合わせた住宅設備関連のカリキュラム及び訓練内容が必

	要です。 ・高気密高断熱の施工法は、多種多様であり、中には特許が付属するものもあります。
カリキュラム方針	・建築大工2級技能検定の受検を継続していきます。 ・現行のカリキュラムを充実させ、基本を身に付けた技能者の育成を強化します。 ・住宅設備の実情、今後の動向に基づいた、学科・実技への対応を図ります。

1 1 大曲技術専門校色彩デザイン科

(1) 現状

① 入校・就職状況の推移（過去5年）※就職率は、当該年度の修了生の就職率

期間	定員	平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度			平成28年度		
		応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)	応募者数	入校者数	就職率(%)
2年	20	15	9	83.3	11	9	100	8	8	100	14	14	100	4	4	—

② 資格取得状況（過去3年間）

資格名	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)	受験者	合格者	合格率(%)
カラーコーディネーター検定試験（3級）	—	—	—	15	3	20.0%	14	8	57.1%
危険物取扱者試験（乙種第四類）	10	3	30.0%	10	3	30.0%	16	5	31.3%

(2) 見直しの方向性

色彩デザイン科は、木工作業、塗装（建築、金属、自動車板金）、グラフィックデザイン等多岐にわたる人材育成を行っています。今後、方向性を絞った教科編成を行い、産業人材ニーズに対応したカリキュラム編成を行います。

近年の県内外の有効求人倍率の改善、大学進学率の向上等により、大曲技術専門校の各科への入校者数が減少しており、また、少子化により高等学校卒業生の減少が予測されます。今後、一層のPRにより、入校者増を図ります。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名×2年
資格取得目標	・カラーコーディネーター検定3級 ・危険物取扱者乙種4類 ・ガス溶接技能講習 ・アーク溶接等の業務に係る特別教育 ・研削といしの取替え等の業務に係る特別教育
現状と関連業界の意見	・下地処理、スプレー塗装の技能が必要です。 ・新たに必要となる技能・技術として、特殊塗装仕上げ、色彩コーディネート技能等があります。 ・PC処理、色彩コーディネーターの技能が必要です。
課題	○訓練内容 ・木工作業、塗装（建築、金属、自動車板金）、グラフィックデザインなど多種多様となっていることから、専門性を高め、訓練の充実が必要です。

	・訓練内容を絞った職種のカリキュラムが不足しています。 ・技能検定等を受検できていない現状です。
カリキュラム方針	・各企業及び現場においては、必要な知識・技術が若干異なりますが、基礎となる部分について訓練内容の充実を図り、現行カリキュラムで対応します。 ・企業等のニーズから、ある程度職種を絞った訓練教科の検討を行います。 ・現行カリキュラムで各種資格取得対策の充実を図ります。