

第5章 職業能力開発大学校について

第1節 人材需要

1-1 専門課程

職業能力開発大学校等の「専門課程」では、実践技術者（テクニシャンエンジニア）を育成することを目的としている。「専門課程」について、自社の意向とは関係なく一般的な人材需要（ニーズ）がどのくらいあるのかたずねた。全体では、「高い計」（「非常に高い」＝26%＋「まあ高い」＝55%）が81%で、8割以上が「専門課程」で育成する人材にニーズがあるものと考えている。

業種別にみると、「ソフトウェア・情報処理」（31%）、「製造業（精密機械・輸送用機器・自動車部品）」（31%）、「その他製造業」（30%）で、3割以上が「非常に高い」と回答する。「高い」という回答が最も多いのは「製造業（金属製品・機械・電気機械）」の87%である。一方、「高い」と考える割合が80%を下回ったのは、「製造業（食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷）」（76%）である。

従業員規模別にみると、30人以上の企業では80%以上が「高い」と回答する。「1000～3000人未満」の企業では88%にのぼる。一方、「あまり高くない」については、「10人未満」（17%）、「10～30人未満」（16%）が多い。従業員規模により、「専門課程」によって人材ニーズの評価はやや異なっている。

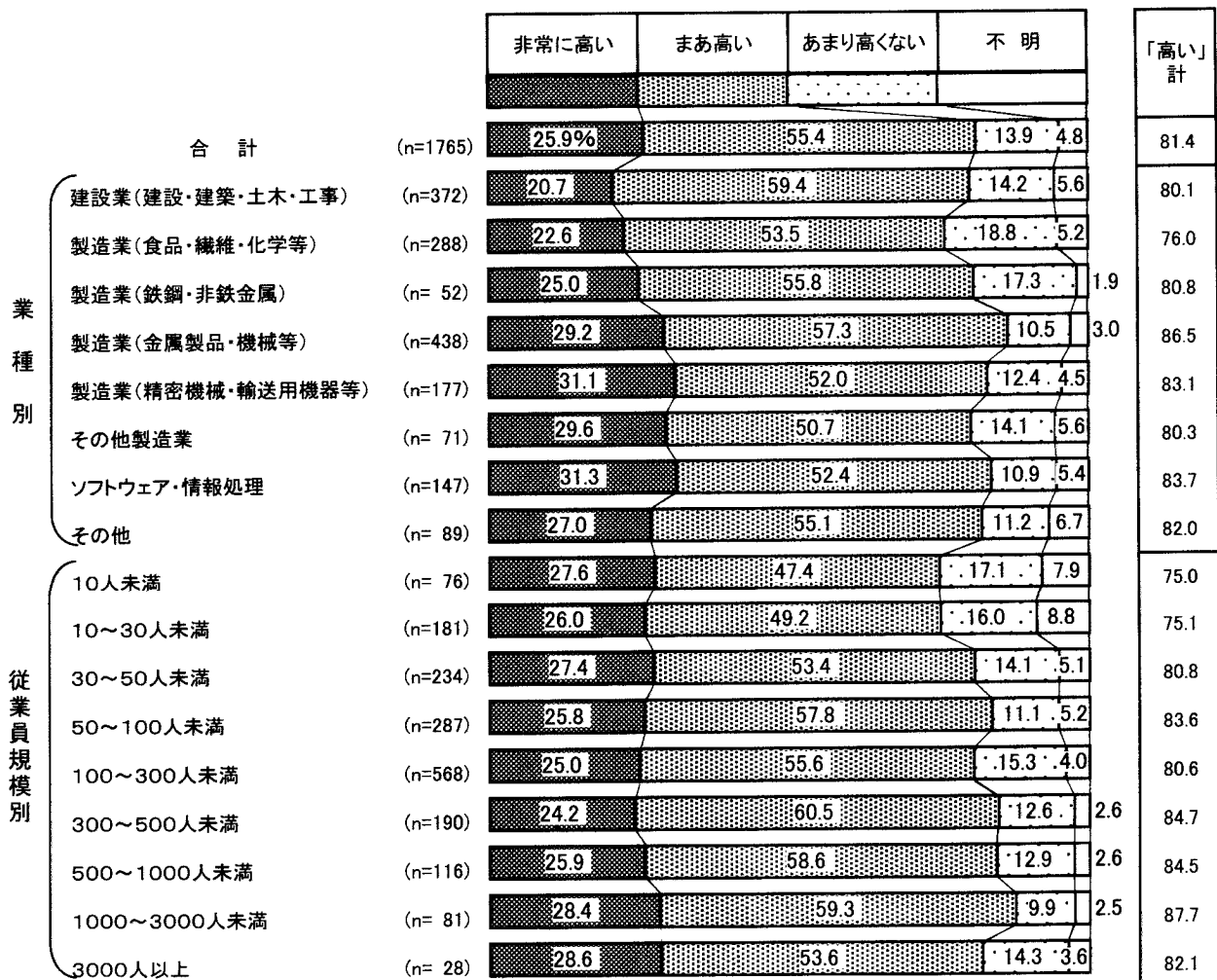


図5-1 人材需要(一般論として)／「専門課程」(全体／単一回答)

1-2 応用課程

「応用課程」では、生産現場のリーダーを育成することを目的としている。「応用課程」について、自社の意向とは関係なく一般的な人材需要（ニーズ）がどのくらいあるのかをたずねた。全体では、「高い計」（「非常に高い」＝28.5%＋「まあ高い」＝50.9%）が79%であり、およそ8割が「応用課程」で育てる人材にニーズがあるものと考えている。この結果から、「専門課程」と同じく、人材ニーズが高いものとみることができよう。

業種別にみると、「ソフトウェア・情報処理」（33%）、「製造業（精密機械・輸送用機器・自動車部品）」（33%）、「製造業（金属製品・機械・電気機械）」（32%）などで「非常に高い」という回答が多い。「高い計」が最も多いのは「製造業（金属製品・機械・電気機械）」の85%である。一方、「高い」と考える割合が80%を下回ったのは、「建設業」（75%）、「製造業（食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷）」（76%）である。

従業員規模別にみると、50人以上の企業ではおよそ80%以上が「高い」と回答し、「3000人以上」では89%にのぼる。「1000～3000人未満」では、「非常に高い」が37%と多い。一方、「あまり高くない」については、「10人未満」（20%）が最も多い。「専門課程」でみた人材イメージとは異なった、従業員規模別のイメージをみることができる。

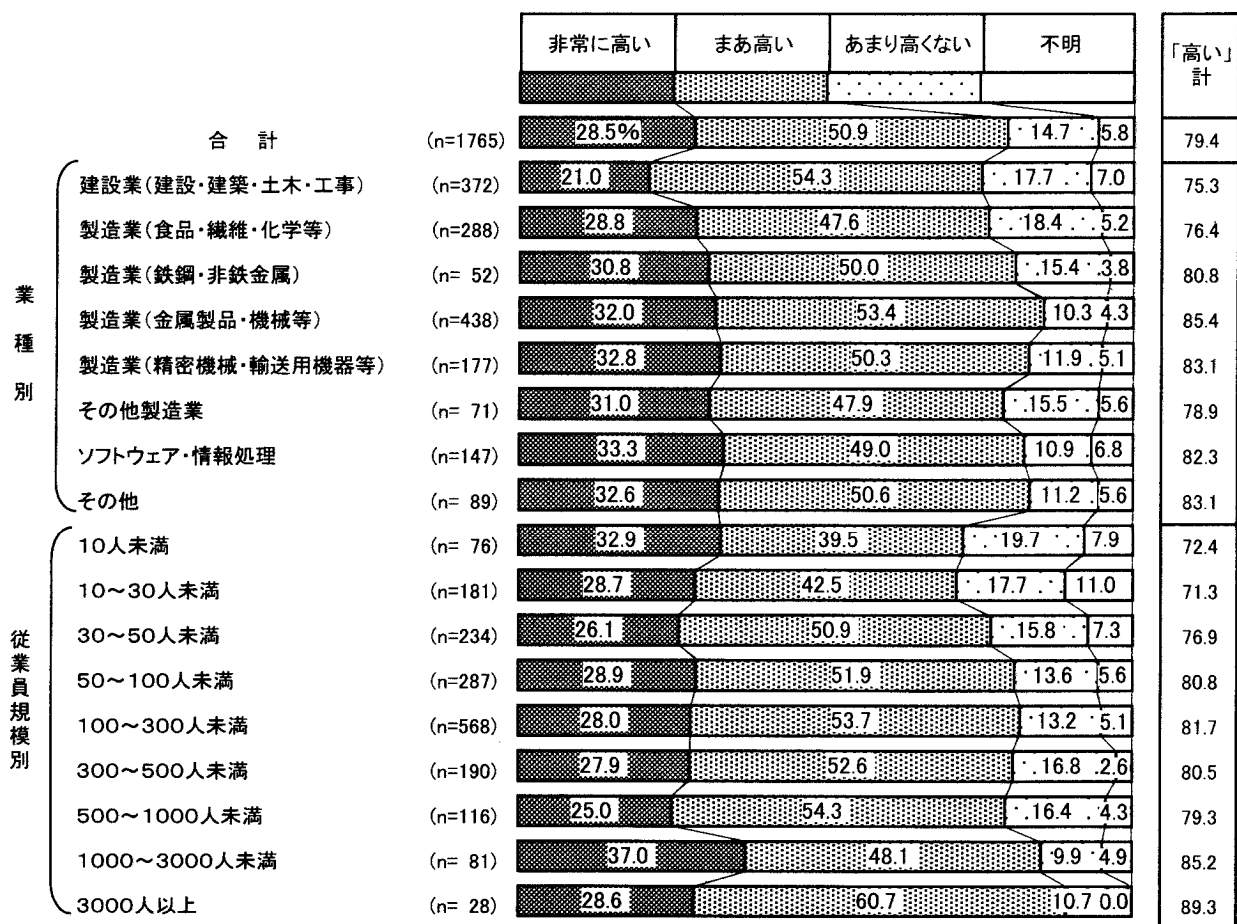


図5-2 人材需要(一般論として)／「応用課程」(全体／単一回答)

第2節 職業能力開発大学校卒業生の採用意向

2-1 専門課程

(1) 採用意向

職業能力開発大学校の卒業生の採用意向を聞いた。まず「専門課程」の採用意向をみると「採用したい」が12%、「採用してもよい」が59%で計7割の企業が採用意向を示した。ただし、強い採用意向は12%と低位であるといえる。

業種別にみると、最も採用意向が高いのは「ソフトウェア・情報処理」で、「採用したい」という強い意向が20%、採用意向計82%となっている。逆に採用意向が低いのは「製造業(食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷)」で、採用意向計でみても6割強にとどまる。

従業員規模別では明確な傾向はない。

「職業能力開発大学校・短期大学校」「(都道府県の)職業訓練校」のいずれかの卒業生を採用した実績がある企業とない企業での違いをみると、実績のある企業でも11%は「採用したくない」としている一方、実績のない企業でも61%は意向を示している。注意すべきは、「採用したい」という強い意向を示すのは実績のある企業がほとんどであるという点である。実績のない一般の企業には、専門課程の卒業生がどのようなレベルの人材であるか理解できていない可能性が大きい。

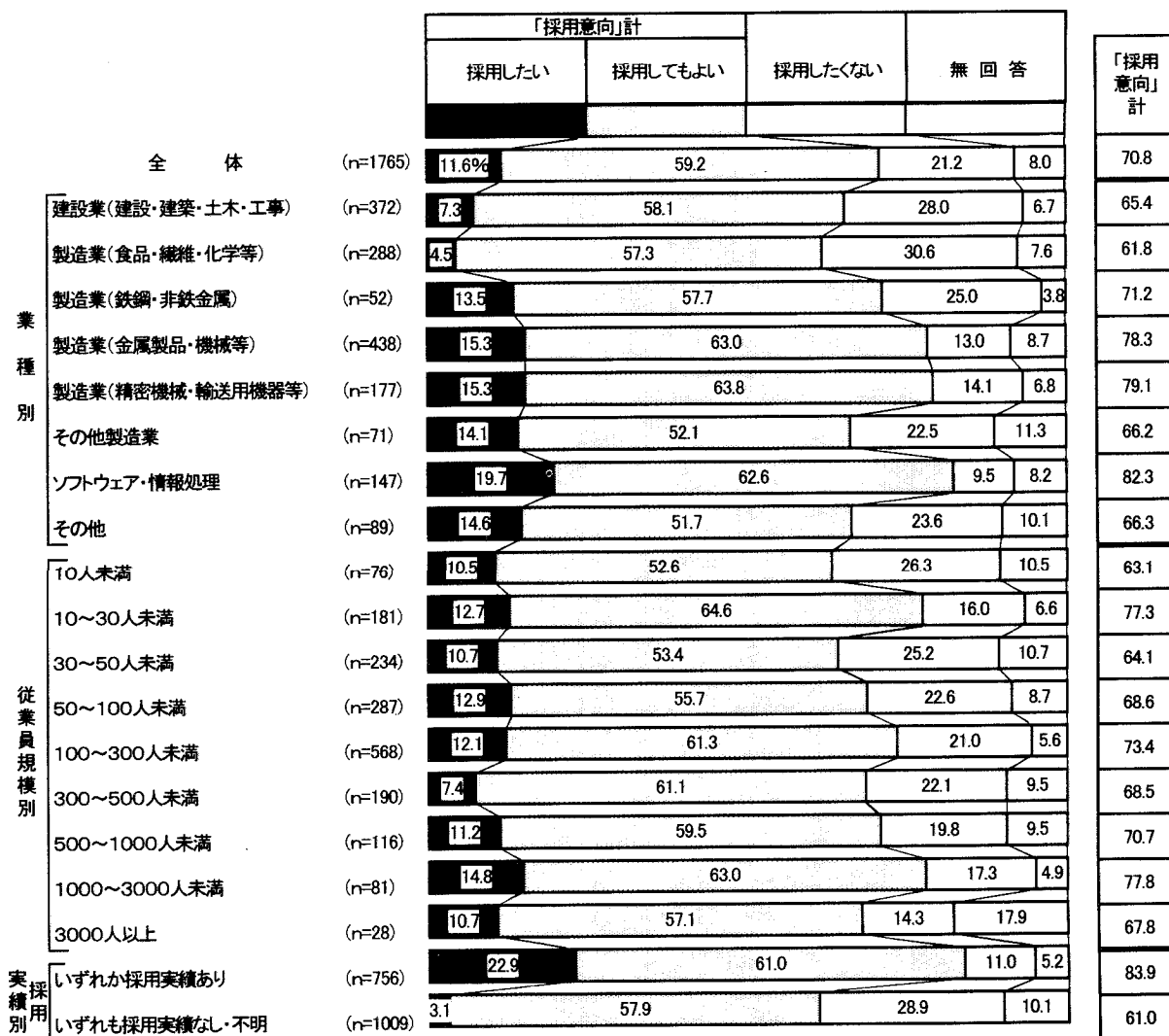


図5-3 卒業生の採用意向／「専門課程」(全体／単一回答)

(2) 採用意向のある専攻科

「専門課程」の卒業生に対して採用意向を示した企業に、どの専攻科の卒業生を採用したいかを聞いた。全体では「生産技術科」が5割と最も多く、「情報技術科」(35%)、「電子技術科」(32%)、「制御技術科」(31%)と続く。

業種別にみると、建設業では「建築科」が7割を占め、「住居環境科」も2割が回答している。「製造業(食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷)」では「生産技術科」に強い意向を示し、「製造業(鉄鋼・非鉄金属)」では「生産技術科」と「制御技術科」、「製造業(金属製品・機械等)」と「製造業(精密機械・輸送用機器・自動車部品)」では「生産技術科」と「制御技術科」に加え「電子技術科」の意向も高い。「ソフトウェア・情報処理」ではほぼ全数が「情報技術科」を選択している(99%)。

採用実績別にみると、実績のある企業では「電子技術科」「制御技術科」の意向が高い。

表5-1 採用意向のある専攻科(「専門課程」採用意向のある企業/複数回答)

			調査数					
			生産技術科	情報技術科	電子技術科	制御技術科	建築科	住居環境科
全 体			1249	49.6	35.4	32.1	30.8	18.2
業 種 別	建設業(建設・建築・土木・工事)	243	8.6	16.0	16.5	9.5	68.3	20.2
	製造業(食品・繊維・化学等)	178	74.7	33.1	20.8	25.8	3.9	2.2
	製造業(鉄鋼・非鉄金属)	37	91.9	16.2	21.6	45.9	5.4	—
	製造業(金属製品・機械等)	343	68.5	28.3	49.0	44.3	3.2	0.6
	製造業(精密機械・輸送用機器等)	140	87.1	22.9	38.6	49.3	0.7	—
	その他製造業	47	76.6	19.1	19.1	36.2	10.6	6.4
	ソフトウェア・情報処理	121	6.6	99.2	26.4	19.0	1.7	—
	その他	59	27.1	55.9	55.9	45.8	10.2	3.4
従 業 員 規 模 別	10人未満	48	12.5	31.2	22.9	10.4	43.8	12.5
	10～30人未満	140	28.6	35.0	24.3	17.9	33.6	12.9
	30～50人未満	150	46.0	28.7	22.7	24.7	22.0	7.3
	50～100人未満	197	52.3	30.5	22.8	20.3	20.8	5.1
	100～300人未満	417	54.9	33.6	30.9	31.9	15.1	4.8
	300～500人未満	130	60.0	39.2	44.6	42.3	5.4	3.1
	500～1000人未満	82	62.2	51.2	56.1	52.4	8.5	2.4
	1000～3000人未満	63	49.2	44.4	52.4	54.0	9.5	4.8
	3000人以上	19	52.6	63.2	57.9	63.2	10.5	10.5
実 績 別	いずれか採用実績あり	634	47.0	38.0	38.2	36.4	16.6	6.8
	いずれも採用実績なし・不明	615	52.2	32.7	25.9	25.0	19.8	5.5

※全体値より5ポイント以上高いセルに網掛け

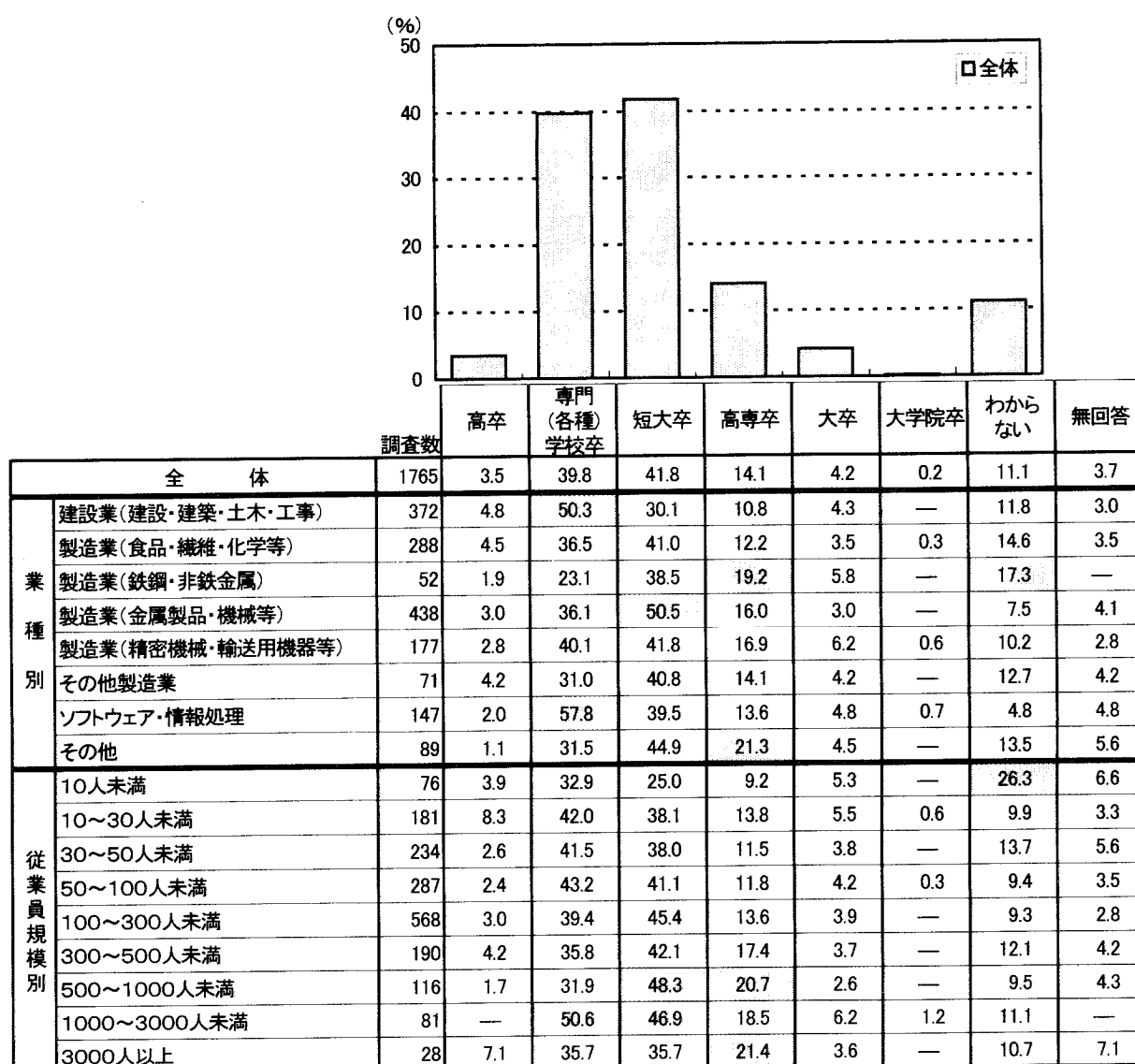
(3) 専門課程卒業生の採用時における相当学歴

職業能力開発大学校の「専門課程」と「応用課程」について、どのような学歴と同様の待遇とみるかを聞いた。まず「専門課程」では、「短大卒」(42%)と「専門(各種)学校卒」(40%)に大きく分かれた。

業種別にみると、「専門(各種)学校卒」の回答が多いのは「建設業」(50%)、「ソフトウェア・情報処理」(58%)で、「短大卒」では「製造業(金属製品・機械・電気機械)」でそれぞれ5割を超えている。「製造業(鉄鋼・非鉄金属)」では「高専卒」の回答も2割近くあり、また、「わからない」の回答も多く、17%にのぼっている。

従業員規模別にみると、「10人未満」の企業では「わからない」が26%であった。「500～1000人未満」では「短大卒」と「高専卒」、1000～3000人未満では「専門(各種)学校卒」と「短大卒」の回答が多い。3000人以上では「短大卒」「専門(各種)学校卒」とともに36%にとどまり、「高専卒」が2割を占めている。

表5-2 専門課程卒業生の採用時における相当学歴(全体/複数回答)



※全体値より5ポイント以上高いセルに網掛け

2-2 応用課程

(1) 採用意向

次に「応用課程」の採用意向をみると、「採用したい」が9%、「採用してもよい」が51%で計6割の企業が採用意向を示した。「専門課程」よりも採用意向が1割ほど低い。

業種別にみると、採用意向が高いのは「製造業(金属製品・機械・電気機械)」「製造業(精密機械・輸送用機器・自動車部品)」「ソフトウェア・情報処理」で採用意向計は7割近い。特に「ソフトウェア・情報処理」では「採用したい」という強い意向が17%と高い。逆に採用意向が低いのは「製造業(鉄鋼・非鉄金属)」「製造業(食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷)」で、採用意向計でも5割前後にとどまる。

従業員規模別でみると、微妙ながら規模の上昇に応じて採用意向も上昇する傾向がみられる。

採用実績別でみると、実績のある企業で7割、ない企業で5割の採用意向がある。「専門課程」と同様、「採用したい」という強い意向は実績のある企業からしか得られない。

また、「専門課程」の採用意向との重なりをみると、「専門課程」の卒業生を「採用したい」としている企業はほとんどが「応用課程」の卒業生も「採用したい」としていることがわかる。逆に「専門課程」の卒業生を採用したくない企業は「応用課程」の卒業生にも意向を示さないことがわかる。

		「採用意向」計				「採用意向」計
		採用したい	採用してもよい	採用したくない	無回答	
業 種 別	全 体 (n=1765)	9.1%	50.8	24.0	16.2	59.9
	建設業(建設・建築・土木・工事) (n=372)	5.4	49.7	30.1	14.8	55.1
	製造業(食品・繊維・化学等) (n=288)	4.5	46.9	30.9	17.7	51.4
	製造業(鉄鋼・非鉄金属) (n=52)	11.5	36.5	32.7	19.2	48.0
	製造業(金属製品・機械等) (n=438)	11.9	57.8	14.8	15.5	69.7
	製造業(精密機械・輸送用機器等) (n=177)	12.4	57.1	16.4	14.1	69.5
	その他製造業 (n=71)	11.3	45.1	23.9	19.7	56.4
	ソフトウェア・情報処理 (n=147)	17.0	50.3	18.4	14.3	67.3
	その他 (n=89)	11.2	43.8	29.2	15.7	55.0
	10人未満 (n=76)	5.3	44.7	23.7	26.3	50.0
従 業 員 規 模 別	10～30人未満 (n=181)	8.8	49.7	21.5	19.9	58.5
	30～50人未満 (n=234)	7.3	47.0	29.1	16.7	54.3
	50～100人未満 (n=287)	11.5	44.6	28.6	15.3	56.1
	100～300人未満 (n=568)	9.9	53.5	22.9	13.7	63.4
	300～500人未満 (n=190)	5.3	55.8	22.6	16.3	61.1
	500～1000人未満 (n=116)	10.3	52.6	18.1	19.0	62.9
	1000～3000人未満 (n=81)	12.3	56.8	21.0	9.9	69.1
	3000人以上 (n=28)	7.1	53.6	17.9	21.4	60.7
実 績 別 採 用 意 向 別	いずれか採用実績あり (n=756)	16.3	54.1	15.6	14.0	70.4
	いずれも採用実績なし・不明 (n=1009)	3.7	48.3	30.2	17.8	52.0
	採用したい (n=204)	62.3	19.6	6.4	11.8	81.9
	採用してもよい (n=1045)	2.7	78.4	11.0	7.9	81.1
	採用したくない (n=375)	0.8 7.5	77.9		13.9	8.3

図5-4 卒業生の採用意向／「応用課程」(全体／単一回答)

(2) 採用意向のある専攻科

「応用課程」の卒業生に対して採用意向を示した企業に、どの専攻科の卒業生を採用したいかを聞いた。全体では「生産機械システム技術科」が5割強と最も多く、「生産情報システム技術科」(40%)、「生産電子システム技術科」(37%)、「建築施工システム技術科」(21%)と続く。

業種別にみると、「建設業」では「建築施工システム技術科」が約8割を占める。「製造業(食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷)」と「製造業(鉄鋼・非鉄金属)」では「生産機械システム技術科」のみ、「製造業(金属製品・機械・電気機械)」、「製造業(精密機械・輸送用機器・自動車部品)」では「生産電子システム技術科」の意向も高い。「ソフトウェア・情報処理」では「生産情報システム技術科」の希望が9割を超える。

採用実績別にみると、実績のある企業では実績のない企業と比べて「生産電子システム技術科」の意向が高い。

表5-3 採用意向のある専攻科(「応用課程」採用意向のある企業/複数回答)

			調査数				
全 体			1056	51.8	39.8	36.6	20.5
業 種 別	建設業(建設・建築・土木・工事)	205	6.8	12.7	10.2	78.5	5.9
	製造業(食品・繊維・化学等)	148	66.2	43.9	27.7	4.7	6.8
	製造業(鉄鋼・非鉄金属)	25	80.0	24.0	28.0	12.0	—
	製造業(金属製品・機械等)	305	77.0	33.8	52.8	3.3	1.6
	製造業(精密機械・輸送用機器等)	123	83.7	37.4	49.6	—	1.6
	その他製造業	40	85.0	32.5	32.5	10.0	—
	ソフトウェア・情報処理	99	7.1	94.9	36.4	2.0	1.0
	その他	49	55.1	61.2	61.2	10.2	2.0
従 業 員 規 模 別	10人未満	38	15.8	42.1	18.4	44.7	—
	10～30人未満	106	25.5	36.8	25.5	35.8	6.6
	30～50人未満	127	44.1	33.1	18.1	27.6	3.1
	50～100人未満	161	47.2	32.3	28.6	24.2	3.7
	100～300人未満	360	57.5	36.1	36.9	16.7	2.8
	300～500人未満	116	69.8	44.0	50.0	7.8	2.6
	500～1000人未満	73	65.8	60.3	65.8	9.6	2.7
	1000～3000人未満	56	60.7	57.1	53.6	16.1	1.8
	3000人以上	17	64.7	82.4	76.5	11.8	—
実 績 別	いずれか採用実績あり	532	51.9	40.0	42.7	19.2	2.3
	いずれも採用実績なし・不明	524	51.7	39.5	30.3	21.8	4.0

※全体値より5ポイント以上高いセルに網掛け

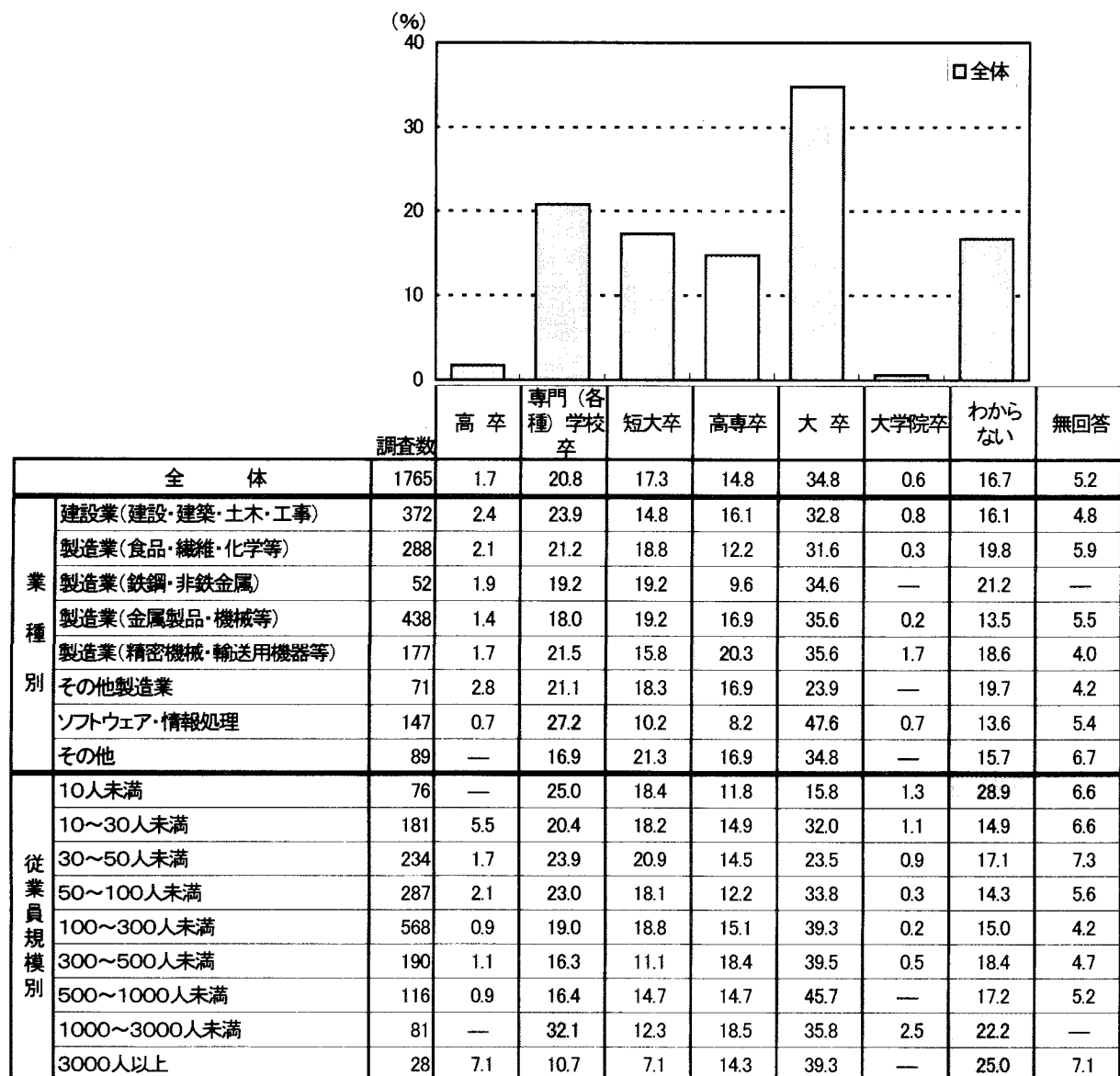
(3) 応用課程卒業生の採用時における相当学歴

次に「応用課程」では、「大卒」の回答が最も多く、35%を占めた。「専門（各種）学校卒」（21%）、「短大卒」（17%）、「高専卒」（15%）と、ばらつきが「専門課程」よりも大きい。「わからない」とする回答も17%にのぼる。

業種別にみると、「ソフトウェア・情報処理」では「大卒」の回答が48%と全業種中最も高い。また「専門（各種）学校卒」の回答も多く、2極化していることがうかがわれる。「製造業（精密機械・輸送用機器・自動車部品）」では「高専卒」とする回答が多い。

従業員規模別にみると、「10人未満」の小企業と「1000人以上」の大企業で「わからない」の回答が多い。「大卒」の回答が最も多いのは「500～1000人未満」の46%である。「1000～3000人未満」では「専門（各種）学校卒」の回答が全体値よりも高い。

表5-4 応用課程卒業生の採用時における相当学歴(全体/複数回答)



※全体値より5ポイント以上高いセルに網掛け

第3節 応用課程の教育訓練システム

3-1 全体評価

「応用課程」における教育訓練システムである「課題学習」、「実学融合の教育訓練」、「ワーキンググループ学習」の3項目について、意義のあるものと感じているかどうかをたずねた。全体では、「意義を感じる計」（「非常に意義を感じる」＋「まあ意義を感じる」）の多い順に、「実学融合」（88％）、「課題学習」（86％）、「ワーキンググループ学習」（86％）といずれも9割近い。

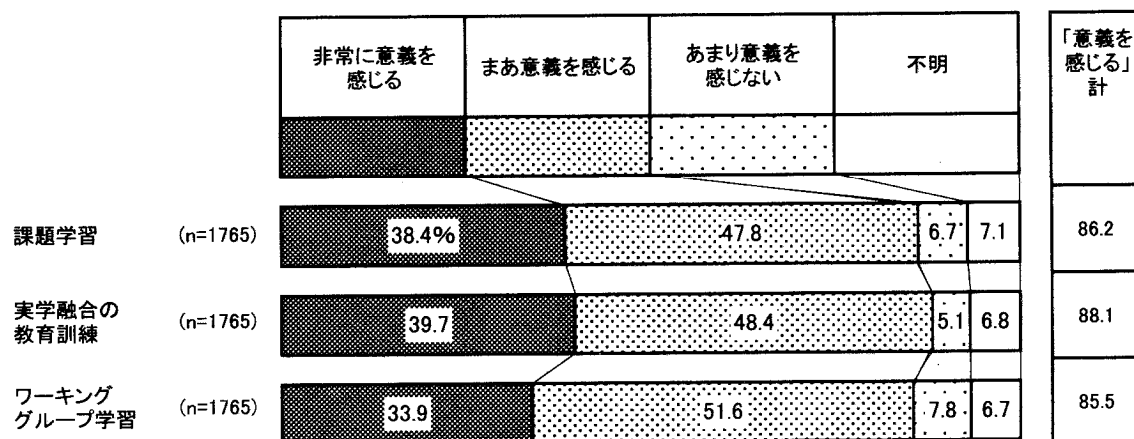


図5-5 応用課程における教育訓練システムの全体評価(全体／単一回答)

3-2 「課題学習」に対する評価

「課題学習」について業種別にみると、「意義を感じる」という回答が多いのは、「製造業（鉄鋼・非鉄金属）」、「ソフトウェア・情報処理」（ともに92%）、「製造業（金属製品・機械・電気機械）」（91%）で9割を超える。これらの業種は「非常に意義を感じる」回答も、他の業種と比べて多い。一方、「あまり意義を感じない」という回答は「製造業（食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷）」（11%）に多い。

従業員規模別にみると、500人以上の企業では「意義を感じる」が9割を超え、規模が大きいくほど評価が高くなっている。「3000人以上」では、「非常に意義を感じる」が54%で最も多い。一方、「30～50人未満」では「あまり意義を感じない」が10%と最も多い。

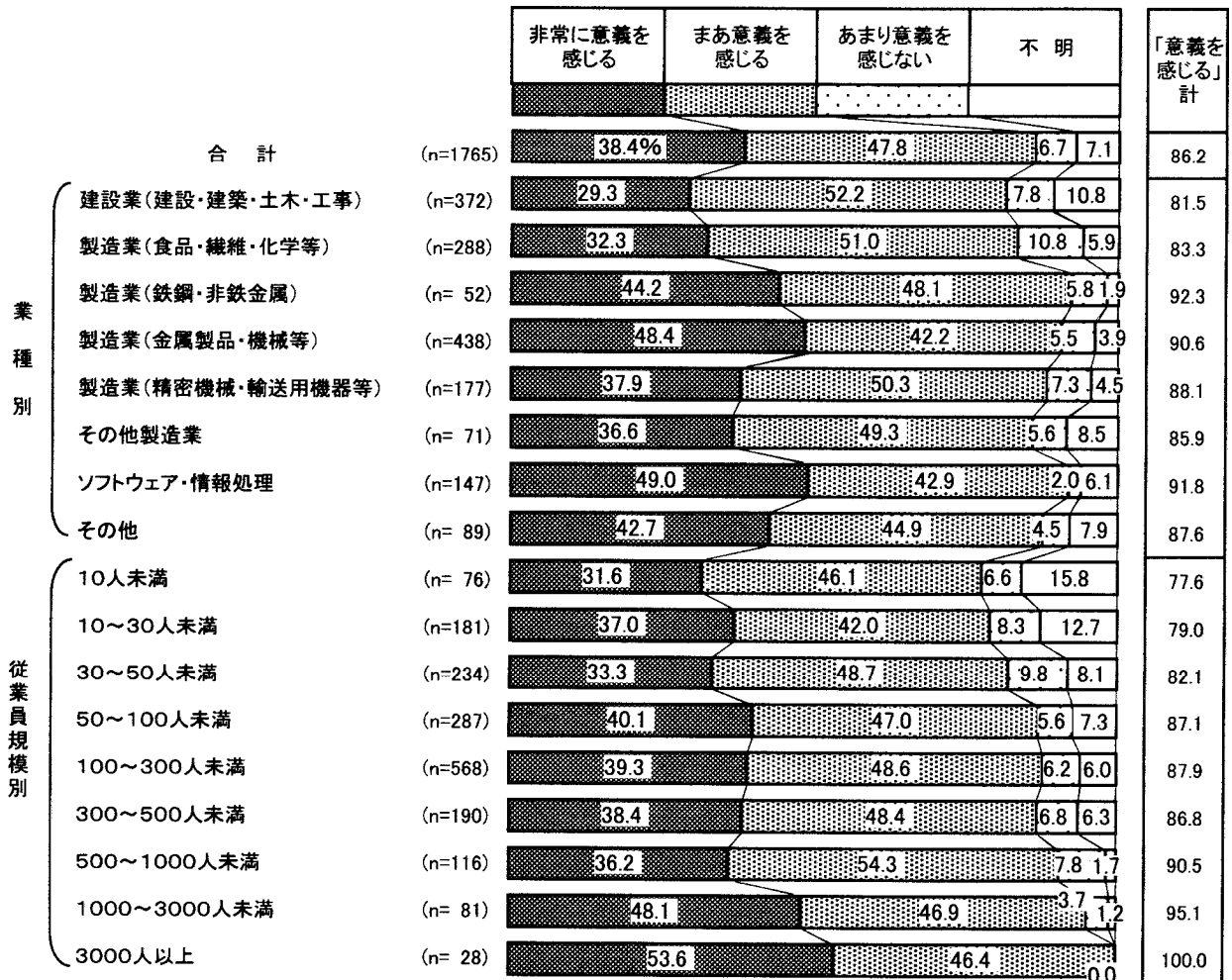


図5-6 「課題学習」に対する評価(全体／単一回答)

3-3 「実学融合の教育訓練」に対する評価

「実学融合の教育訓練」について業種別にみると、「意義を感じる」は、「製造業（鉄鋼・非鉄金属）」（94%）、「製造業（金属製品・機械・電気機械）」（93%）、「ソフトウェア・情報処理」（92%）で9割以上の回答を得た一方、「あまり意義を感じない」では、「製造業（食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷）」の8%が多い。

従業員規模別にみると、100人以上の企業で「意義を感じる」が9割を超える。「500～1000人以上」では「非常に意義を感じる」（47%）という回答が最も多い。一方、「10人未満」で「あまり意義を感じない」が9%と最も多い。

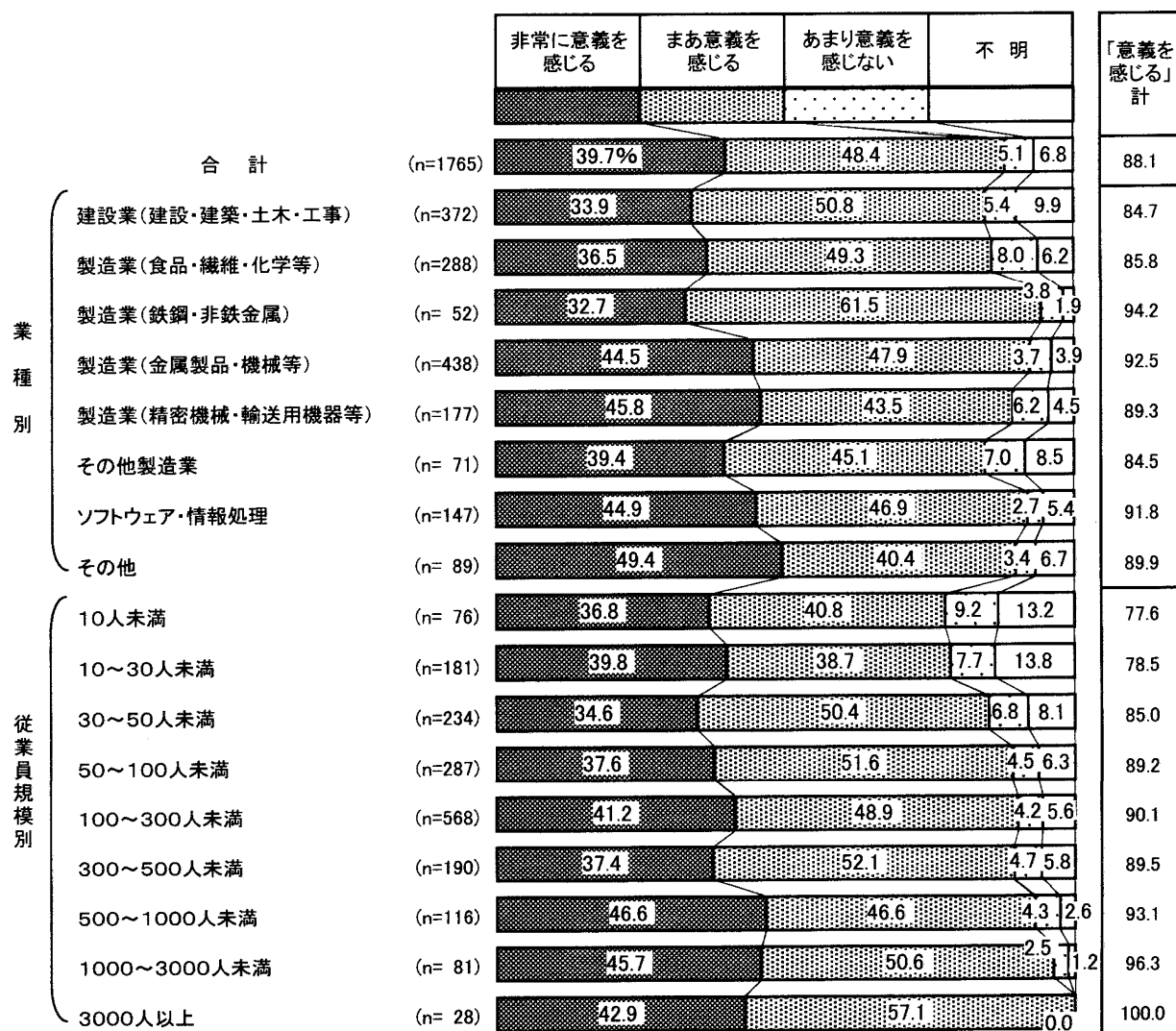


図5-7 「実学融合の教育訓練」に対する評価(全体／単一回答)

3-4 「ワーキンググループ学習」に対する評価

「ワーキンググループ学習」について業種別にみると、「意義を感じる」という回答は、「製造業（鉄鋼・非鉄金属）」（92%）、「ソフトウェア・情報処理」（91%）で9割以上を得た。「ソフトウェア・情報処理」では「非常に意義を感じる」が42%と、他の業種と比べて多い。一方、「あまり意義を感じない」では、「その他製造業」（13%）、「製造業（食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷）」（12%）、「製造業（精密機械・輸送用機器・自動車部品）」（11%）で1割以上の回答がある。

従業員規模別にみると、500人以上の企業で「意義を感じる」が9割を超える。「10～30人未満」では「非常に意義を感じる」が39%と最も多い。一方、50人未満では、「あまり意義を感じない」が10%以上となる。

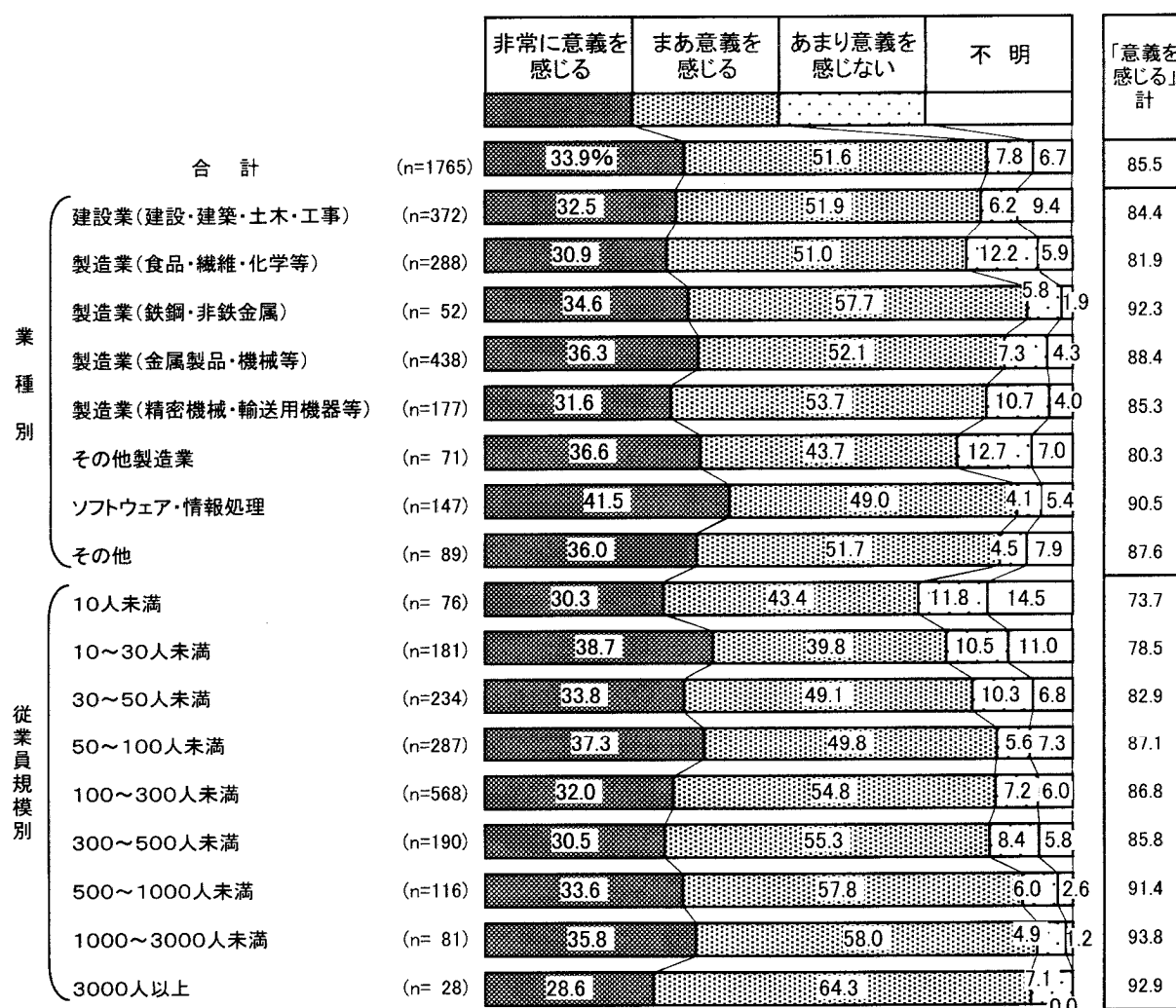


図5-8 「ワーキンググループ学習」に対する評価(全体/単一回答)

第4節 応用課程への従業員派遣

4-1 応用課程への従業員派遣意向

応用課程への社会人派遣についての意向を聞いた。「派遣したい」という強い意向は2%にすぎず、「派遣してもよい」の22%を加えても24%と、4分の1しか派遣意向が得られない結果となった。

業種別にみると、派遣意向が3割前後にのぼるのが「製造業(鉄鋼・非鉄金属)」、「製造業(金属製品・機械・電気機械)」、「製造業(精密機械・輸送用機器・自動車部品)」である。逆に「製造業(食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷)」、「ソフトウェア・情報処理」では2割に満たない。

従業員規模別では、あまり特徴がみられない。また、採用実績別にみてもあまり大きな差はみられない。

差異が出るのは、能力開発に関する公共機関の利用意向別で、今後利用したいとする層では4割弱の派遣意向が得られている。

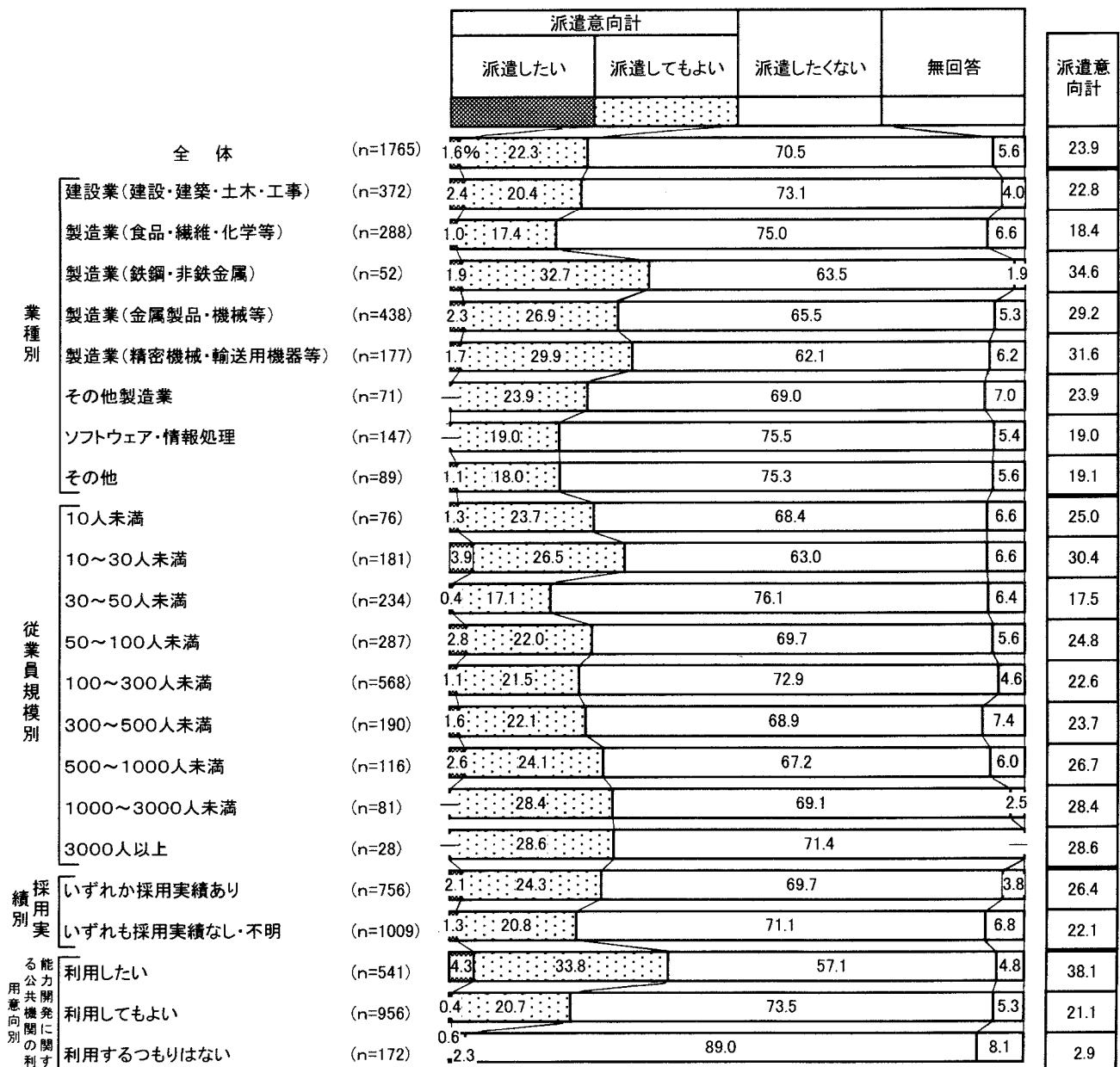


図5-9 応用課程への従業員派遣意向(全体/単一回答)

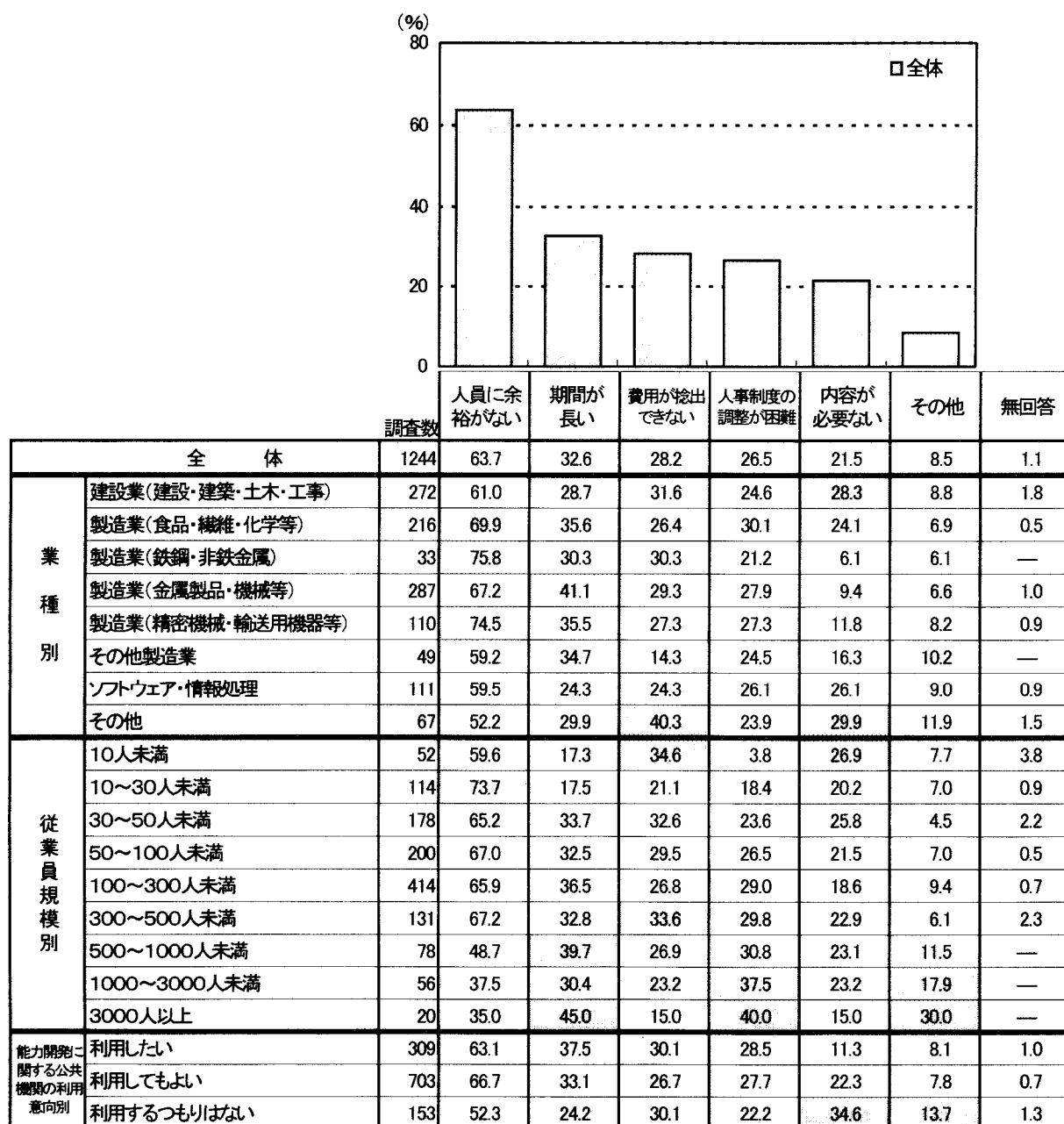
4-2 応用課程へ従業員を派遣したくない理由

応用課程への社会人派遣に意向を示さない層に、非意向理由を聞いた。「人員に余裕がない」が64%で突出しており、その他は「期間が長い」(33%)、「費用が捻出できない」(28%)、「人事制度の調整が困難」(27%)と同水準で続く。

業種別にみると、「製造業(食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷)」、「製造業(鉄鋼・非鉄金属)」、「製造業(精密機械・輸送用機器・自動車部品)」では「人員に余裕がない」が高く、7割前後である。「製造業(金属製品・機械・電気機械)」では「期間が長い」という回答も多い。「建設業」では「内容が必要ない」という企業が約3割ある。

従業員規模別にみると、10人未満では「費用が捻出できない」、「内容が必要ない」という回答が多い。従業員の規模の上昇に伴い明らかに傾向がみられるのは「人事制度の調整が困難」で、1000人以上の大企業では4割程度の回答率となっている。

表5-5 応用課程へ従業員を派遣したくない理由
(応用課程への従業員派遣非意向企業／複数回答)



※全体値より5ポイント以上高いセルに網掛け

第5節 「応用短期課程」・「専門短期課程」への従業員派遣

5-1 「応用短期課程」・「専門短期課程」への従業員派遣意向

次に「応用短期課程」と「専門短期課程」についての派遣意向を聞いた。「派遣したい」という回答は5%、意向計は44%となった。応用課程への派遣意向よりは高いが、強い意向（5%）は決して高い数字とはいえない。

業種別にみると、意向が5割を超えるのが「製造業(金属製品・機械・電気機械)」 「製造業(精密機械・輸送用機器・自動車部品)」の2業種のみである。一方「建設業」と「製造業(食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷)」は4割に満たず、業種別の差がみられる。

従業員規模別にみると、10人未満の企業において「派遣したい」という強い意向が1割近い。意向計では、規模に応じてやや上昇の傾向がみられる。

採用実績別では、実績のある企業で1割以上意向が高い

能力開発に関する公共機関の利用意向別では、利用したいとする企業の7割が派遣意向を示している。強い意向も12%みられる。

応用課程への従業員派遣意向別でみると、応用課程へ派遣したいとする企業の66%が「応用短期課程」「専門短期課程」にも「派遣したい」という強い意向を示している。また、応用課程へは派遣したくないとする企業でも、「応用短期課程」「専門短期課程」ならば派遣してもよいとする企業が3割ほど存在する。

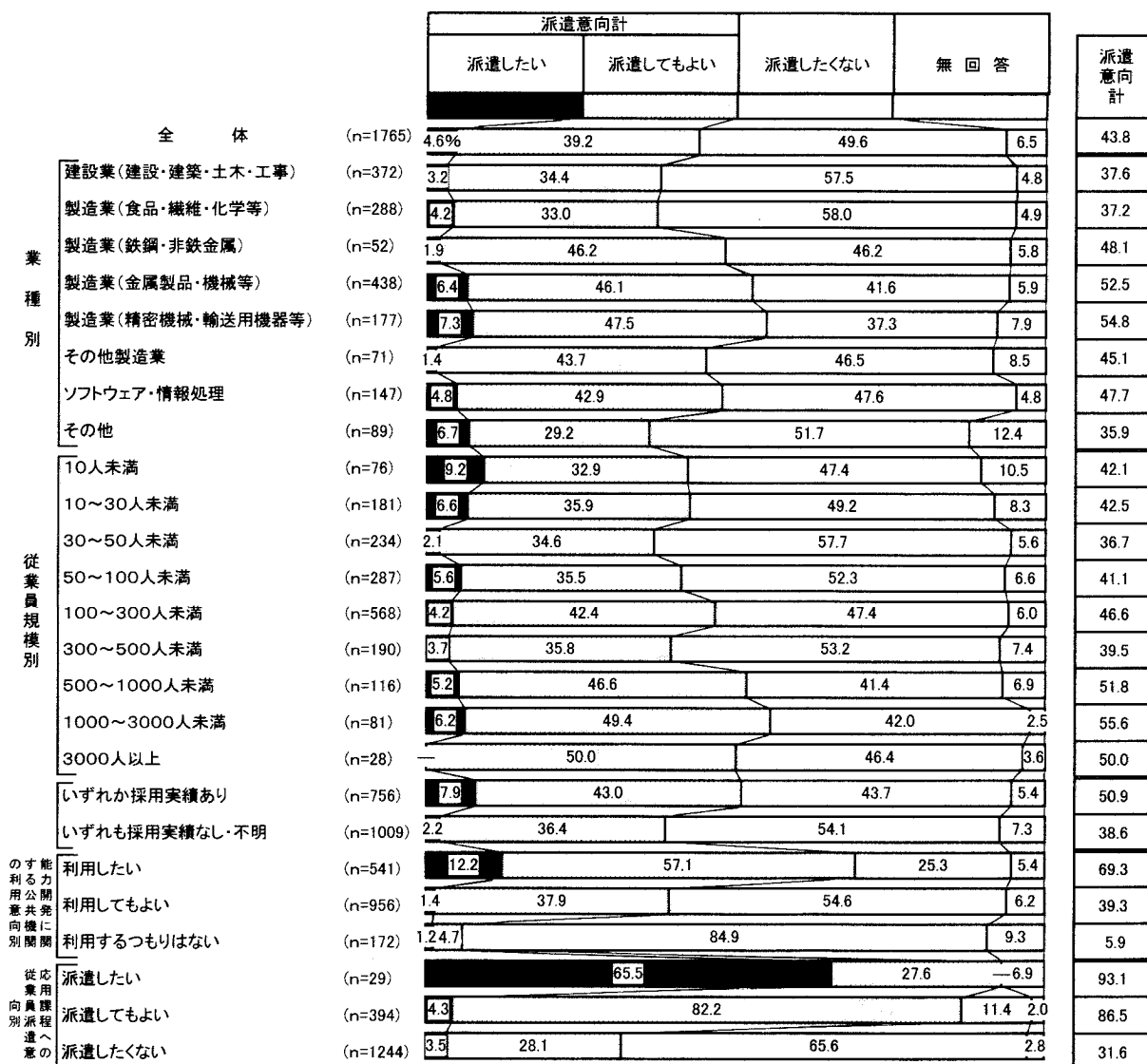


図5-10 「応用短期課程」・「専門短期課程」への従業員派遣意向(全体/単一回答)

5-2 希望する短期課程

「応用短期課程」と「専門短期課程」に派遣意向を示した企業に、希望する短期課程の種類を聞いた。「専門短期課程のみ」の回答が65%を占め、「両方」とあわせて9割近い派遣意向を得ている。一方、「応用短期課程のみ」は1割程度で、「両方」とあわせて3割程度にとどまる。

業種別にみると、「製造業(精密機械・輸送用機器・自動車部品)」(12%)、「製造業(鉄鋼・非鉄金属)」(12%)において「応用短期課程」の意向が高いのが特徴である。

業種、従業員規模を問わず、12時間以上である専門短期課程を希望する企業が圧倒的に多い。

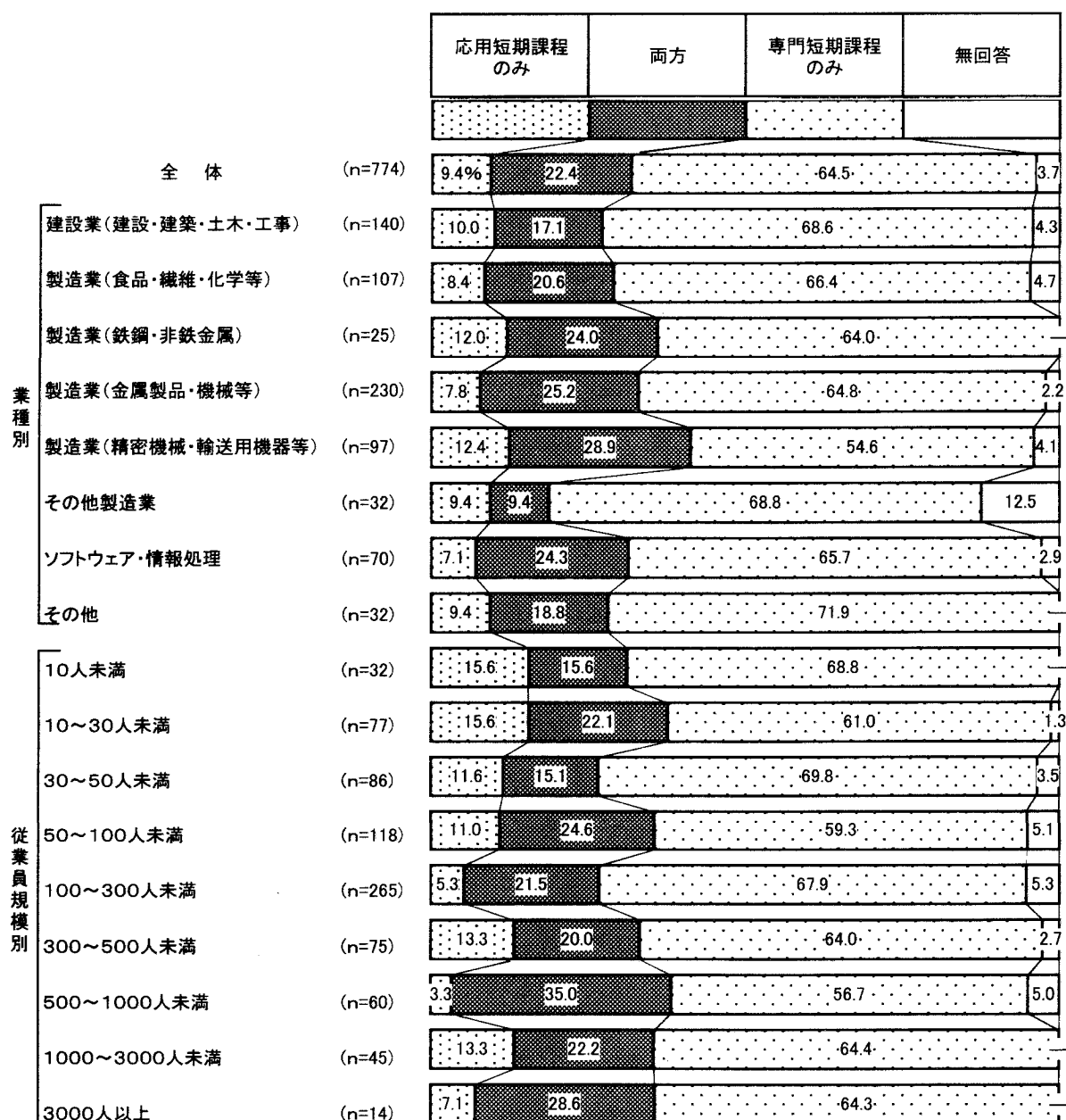


図5-11 希望する短期課程

(「応用短期課程」・「専門短期課程」への従業員派遣意向企業／単一回答)

5-3 希望するコース形態

次に希望するコースの形態を聞いた。「オーダーメイド型コース」が64%で最も希望の意向が高く、「レディメイド型コース」(36%)、「開発型コース」(19%)の順になっている。

業種別にみると、「建設業」では「オーダーメイド型コース」の意向が7割近い。「ソフトウェア・情報処理」では「オーダーメイド型コース」が最も高いものの「レディメイド型コース」、「開発型コース」の希望意向も高い。業種全般を通して、「オーダーメイド型コース」の希望ははかなり高いとみることができよう。

従業員規模別にみると、500人以上の企業で「レディメイド型コース」の希望意向が高い。「3000人以上」の企業を除いて、全般的に「オーダーメイド型コース」の希望はかなり高い。

希望課程別にみると、「応用短期課程のみ」を希望する企業では、「オーダーメイド型コース」が7割と突出している。また、「両方」を希望する企業では、いずれのコースも全体より選択率が高い。

表5-6 希望するコース形態

(「応用短期課程」・「専門短期課程」への従業員派遣意向企業／複数回答)

(%)

コースタイプ	割合 (%)
オーダーメイド型コース	64.0
レディメイド型コース	35.7
開発型コース	19.3

調査数

オーダーメイド型コース	レディメイド型コース	開発型コース	無回答
-------------	------------	--------	-----

全 体		774	64.0	35.7	19.3	4.0
業 種 別	建設業(建設・建築・土木・工事)	140	69.3	22.9	12.1	7.1
	製造業(食品・繊維・化学等)	107	57.9	33.6	20.6	4.7
	製造業(鉄鋼・非鉄金属)	25	64.0	24.0	16.0	8.0
	製造業(金属製品・機械等)	230	67.4	40.4	18.7	2.2
	製造業(精密機械・輸送用機器等)	97	57.7	38.1	24.7	3.1
	その他製造業	32	59.4	43.8	18.8	6.2
	ソフトウェア・情報処理	70	51.4	45.7	32.9	2.9
	その他	32	68.8	46.9	18.8	—
従 業 員 規 模 別	10人未満	32	65.6	31.2	15.6	3.1
	10～30人未満	77	67.5	18.2	22.1	5.2
	30～50人未満	86	66.3	29.1	17.4	2.3
	50～100人未満	118	66.9	35.6	17.8	5.1
	100～300人未満	265	62.3	37.7	18.1	4.5
	300～500人未満	75	64.0	36.0	16.0	2.7
	500～1000人未満	60	53.3	46.7	33.3	3.3
	1000～3000人未満	45	73.3	44.4	17.8	4.4
	3000人以上	14	42.9	64.3	14.3	—
希 望 課 程 別	応用短期課程のみ	73	71.2	24.7	17.8	4.1
	専門短期課程のみ	499	61.3	34.9	16.8	2.6
	両方	173	69.9	44.5	26.0	4.0

※全体値より5ポイント以上高いセルに網掛け

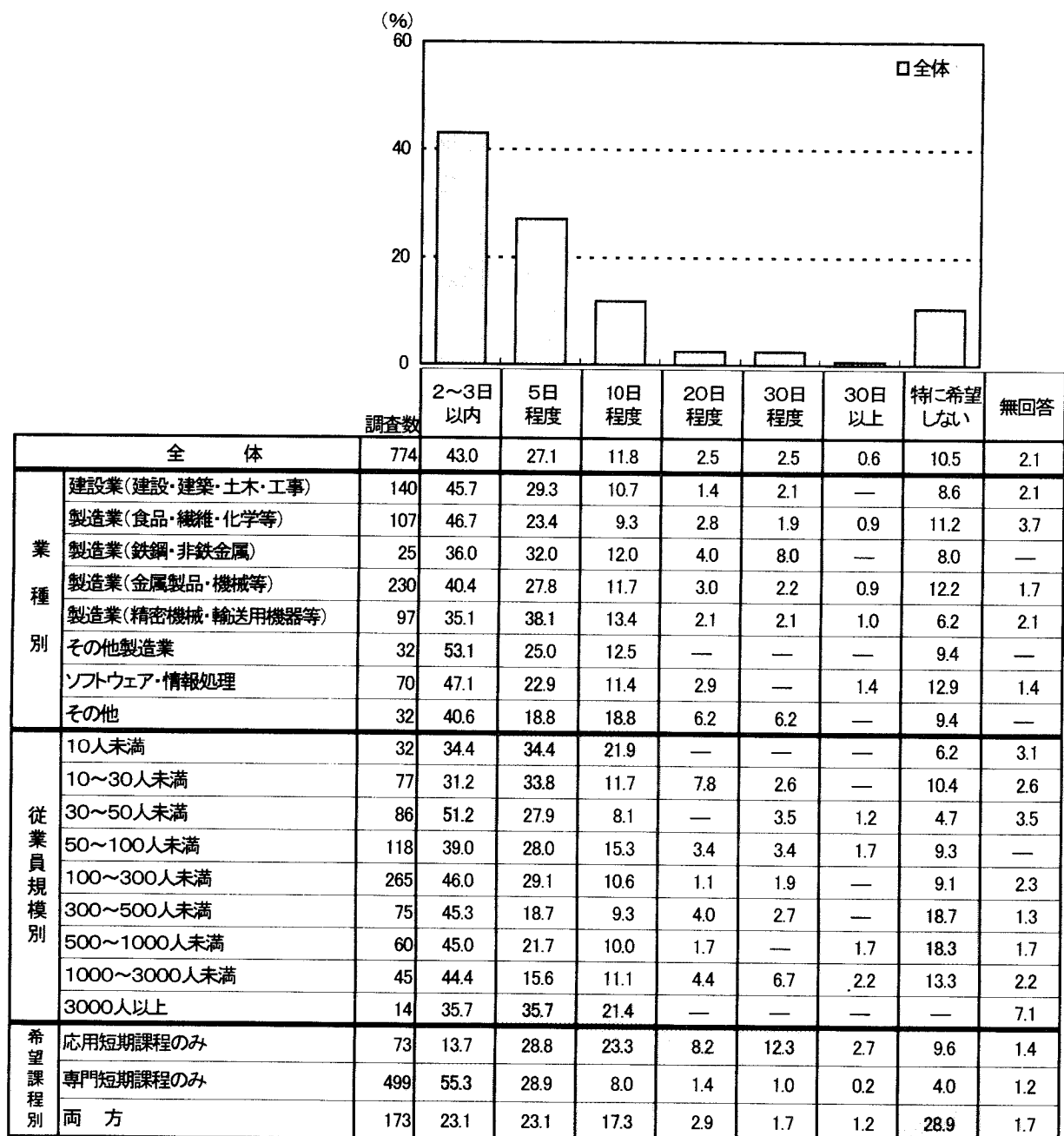
5-4 希望する訓練期間

希望する訓練日数を聞いた。「2～3日以内」が最も多くて43%。日数が増えるにしたがって希望意向も低下する傾向がみられる。これは希望する短期課程による影響が大きく、大勢を占める「専門短期課程のみ」の希望企業では55%が「2～3日以内」を希望し、「5日程度」を含めると8割以上の希望意向となる。

「応用短期課程のみ」を希望する企業では、1コース60時間以上という制約があるにもかかわらず「5日間程度」(29%)、「10日程度」(23%)に集中している。

表5-7 希望する訓練期間

(「応用短期課程」・「専門短期課程」への従業員派遣意向企業／単一回答)



※全体値より5ポイント以上高いセルに網掛け

5-5 希望する実施日

平日、土・日の受講希望を聞いた。「平日と土・日」いずれも希望する企業が35%、「平日のみ」は24%、「土・日のみ」は18%と分散した回答結果となった。

業種別にみると、「土・日のみ」の選択率が高いのは「建設業」である。「製造業（精密機械・輸送用機器・自動車部品）」は「平日と土・日」が46%と高い。

従業員規模別にみると、従業員規模に応じて「土・日のみ」の選択率が低下する傾向がみられる。

希望する短期課程別にみると、「応用短期課程のみ」を希望する企業では「平日のみ」の選択率が高い。

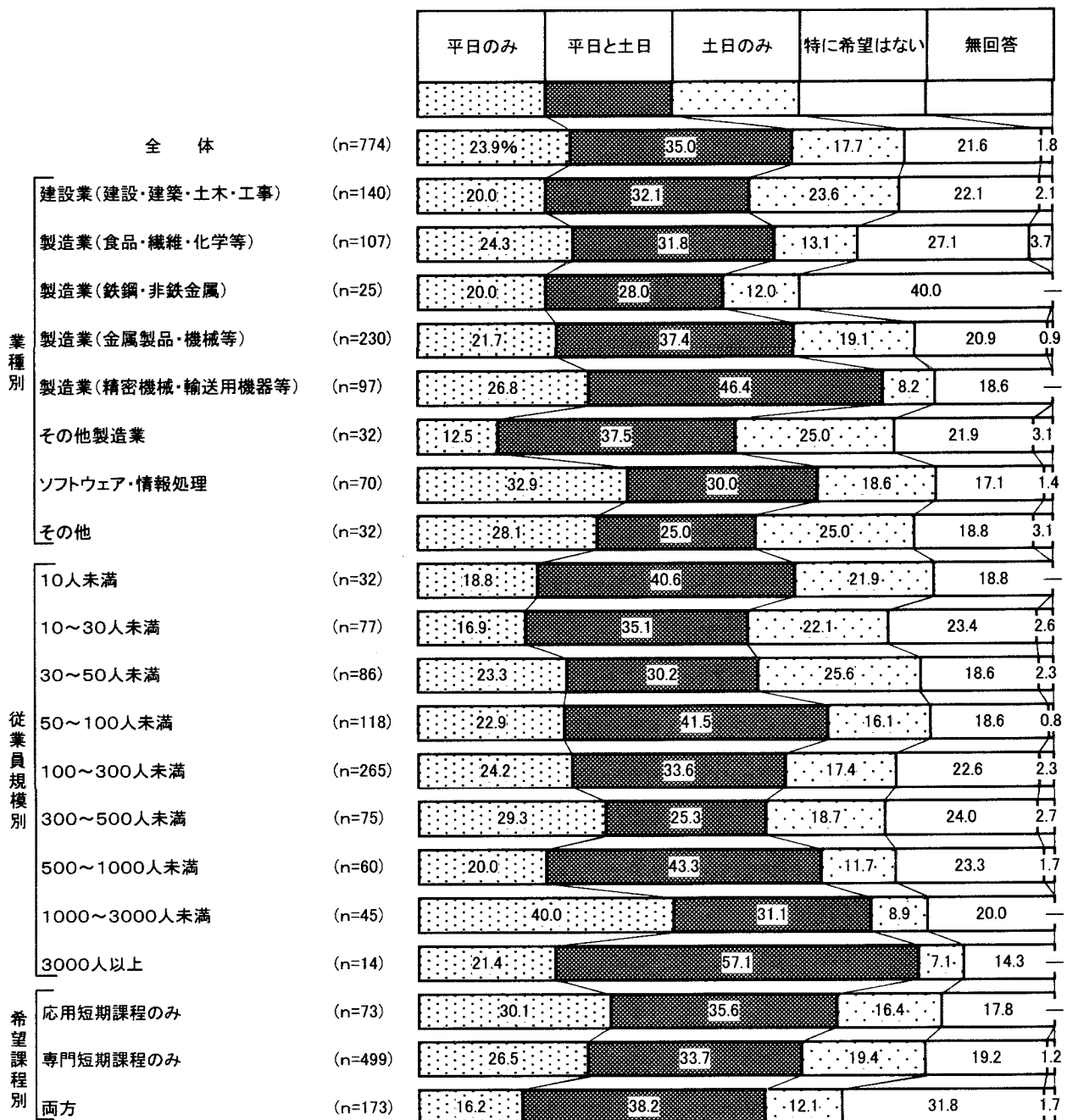


図5-12 希望する実施日

(「応用短期課程」・「専門短期課程」への従業員派遣意向企業／単一回答)

5-6 希望する時間帯

希望する実施時間帯を聞いた。「9時・16時」の希望が圧倒的に多く 64%。「18時・21時」の夜を希望するのは、14%にすぎない。

業種別にみると、「建設業」と「製造業（鉄鋼・非鉄金属）」で「18時・21時」の希望が2割を超える。「製造業（金属・非鉄金属）」、「製造業（精密機械・輸送用機器・自動車部品）」では「9時・16時」の希望が7割と高い。

従業員規模別にみると、規模の小さい企業のほうが「18・21時」の希望がやや多く、10人未満の企業では28%となる。

希望する短期課程別にみると、「専門短期課程のみ」を希望する企業の方がやや「9時・16時」の希望が多い。

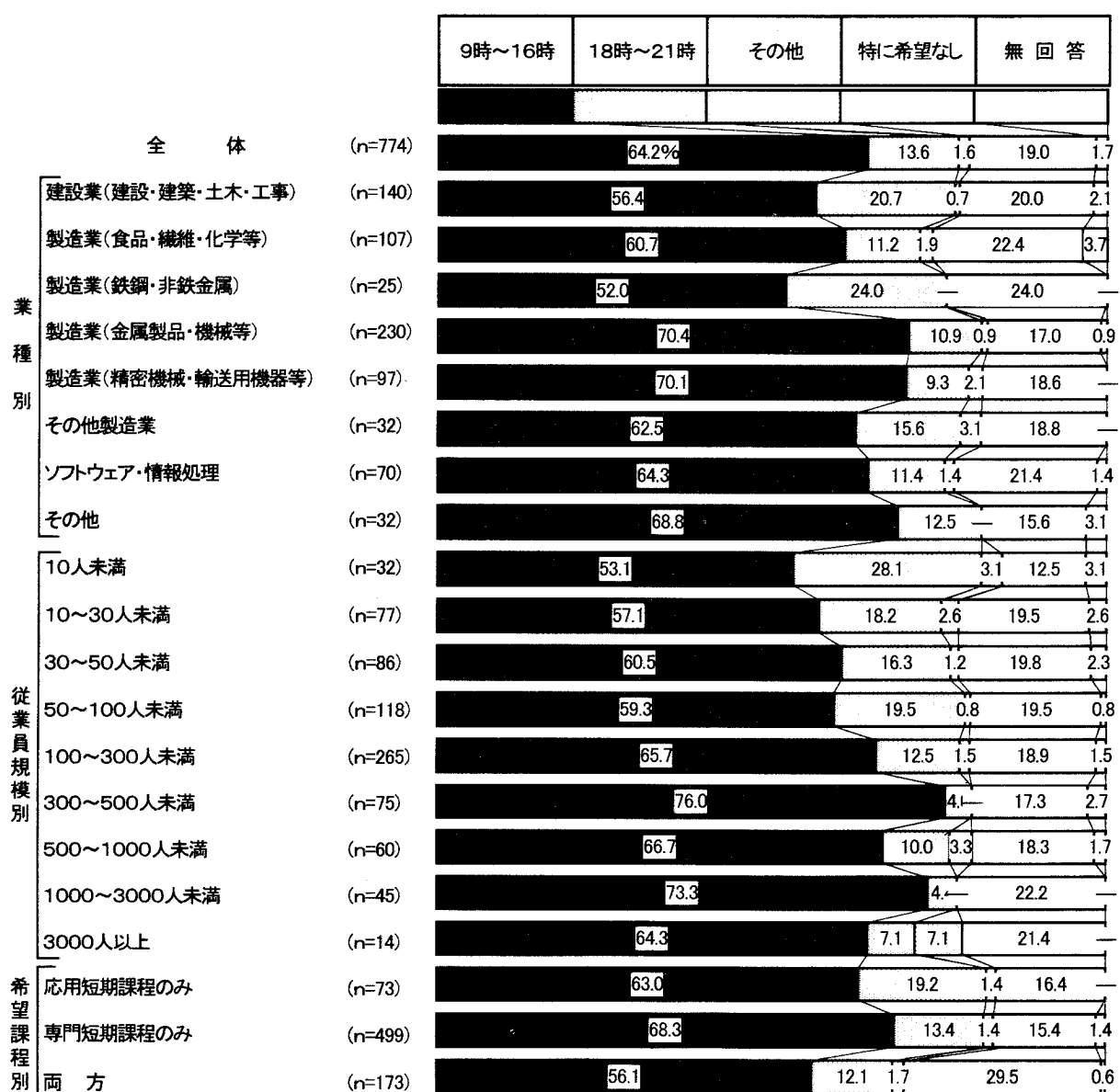


図5-13 希望する時間帯

(「応用短期課程」・「専門短期課程」への従業員派遣意向企業／単一回答)

5-7 希望する受講料の金額

1コース1人あたりの受講料について、支払い可能額を聞いた。最も多いのが「20,000～30,000円」で3割が回答している。次に「40,000円～50,000円」が2割と続く。30,000円以下で約6割が回答している。

業種別にみると、「製造業（鉄鋼・非鉄金属）」で「10,000～20,000円」が28%と多く、金額は低めの層を希望する企業が多い。最も高額な層が多いのは「製造業（精密機械・輸送用機器・自動車部品）」で、「40,000～50,000円」が3割と多くなっている。

従業員規模別にみると、「10人未満」の企業で「10,000円以内」が25%と多い。また、40,000円以上の層が多いのは1000人以上の企業である。

希望する短期課程別にみると、「両方」を希望する企業では「40,000～50,000円」が35%と突出して多い。

		10000円 以内	10000～ 20000円	20000～ 30000円	30000～ 40000円	40000～ 50000円	50000円 以上	無回答
業 種 別	全 体 (n=774)	10.6%	18.5	30.0	10.7	21.1	3.7	5.4
	建設業(建設・建築・土木・工事) (n=140)	7.9	17.9	32.9	12.1	18.6	2.9	7.9
	製造業(食品・繊維・化学等) (n=107)	11.2	20.6	26.2	6.5	18.7	6.5	10.3
	製造業(鉄鋼・非鉄金属) (n=25)	12.0	28.0	28.0	8.0	20.0	4.0	—
	製造業(金属製品・機械等) (n=230)	13.0	20.0	27.8	11.3	21.3	4.3	2.2
	製造業(精密機械・輸送用機器等) (n=97)	5.2	20.6	24.7	12.4	29.9	2.1	5.2
	その他製造業 (n=32)	6.2	9.4	46.9	9.4	21.9	6.2	—
	ソフトウェア・情報処理 (n=70)	8.6	12.9	31.4	15.7	24.3	1.4	5.7
	その他 (n=32)	15.6	15.6	31.2	9.4	18.8	3.1	6.2
	10人未満 (n=32)	25.0	9.4	31.2	3.1	25.0	—	6.2
従 業 員 規 模 別	10～30人未満 (n=77)	14.3	19.5	32.5	9.1	13.0	3.9	7.8
	30～50人未満 (n=86)	14.0	22.1	25.6	7.0	19.8	4.7	7.0
	50～100人未満 (n=118)	6.8	18.6	31.4	8.5	24.6	3.4	6.8
	100～300人未満 (n=265)	9.4	18.5	32.8	14.0	18.5	3.0	3.8
	300～500人未満 (n=75)	10.7	13.3	28.0	16.0	21.3	4.0	6.7
	500～1000人未満 (n=60)	8.3	26.7	23.3	8.3	25.0	3.3	5.0
	1000～3000人未満 (n=45)	11.1	20.0	20.0	6.7	31.1	8.9	2.2
	3000人以上 (n=14)	—	42.9	14.3	—	28.6	7.1	7.1
希 望 課 程 別	応用短期課程のみ (n=73)	15.1	16.4	28.8	9.6	24.7	4.1	1.4
	専門短期課程のみ (n=499)	11.6	20.6	33.5	11.0	15.6	2.6	5.0
	両 方 (n=173)	6.4	13.9	24.3	10.4	35.3	5.2	4.6

図5-14 希望する受講料の金額

(「応用短期課程」「専門短期課程」への従業員派遣意向企業／単一回答)

5-8 「応用短期課程」・「専門短期課程」へ従業員を派遣したくない理由

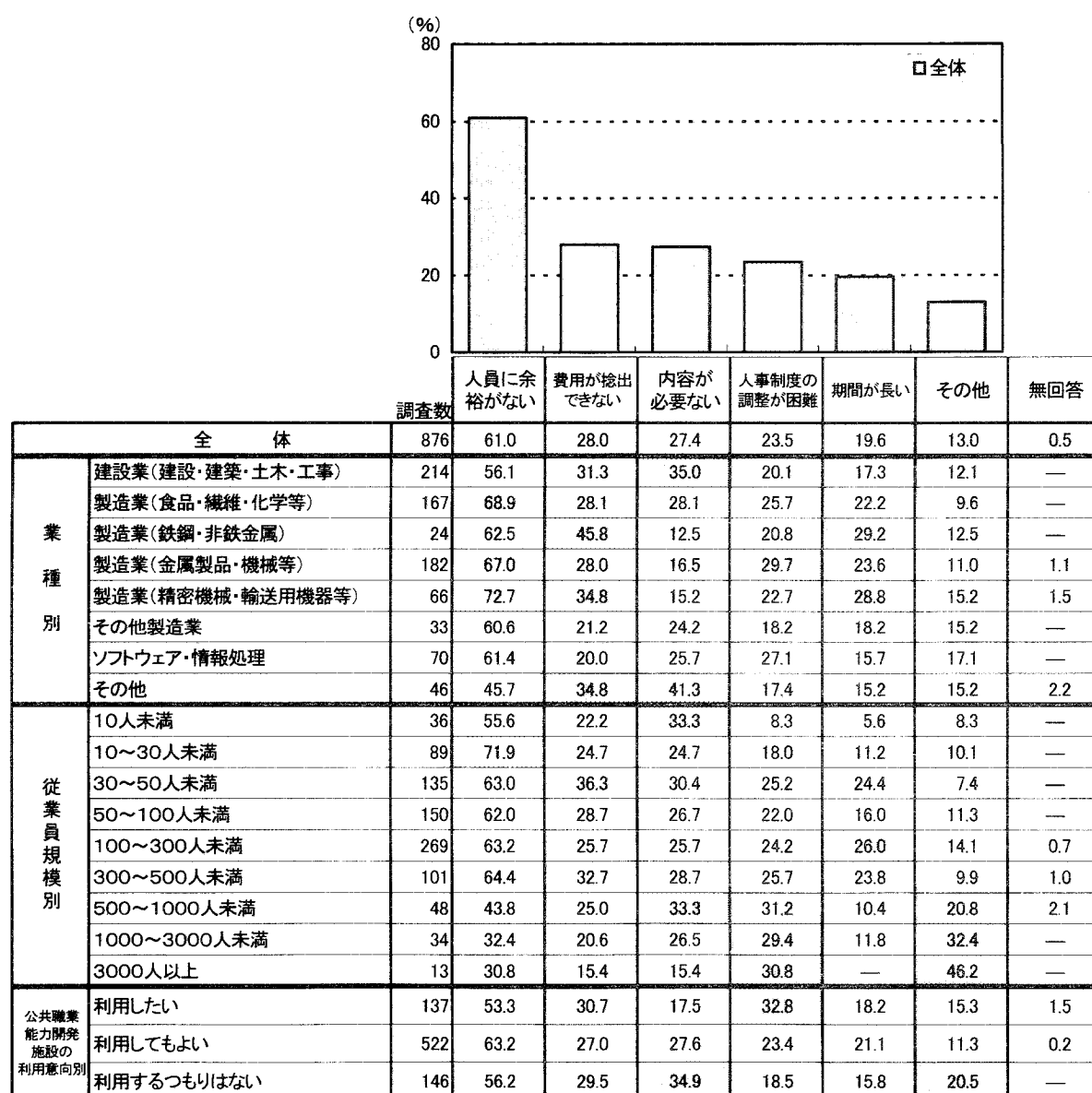
「応用短期課程」「専門短期課程」に派遣意向を示さない層に、非意向理由を聞いた。「人員に余裕がない」が6割と突出し、残りの項目は2・3割前後の同水準で続く。これは応用課程への派遣と同様の結果である。

業種別にみると、「建設業」では「内容が必要ない」(35%)が高く、「製造業(食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷)」では「人員に余裕がない」のみ、「製造業(鉄鋼・非鉄金属)」では「費用が捻出できない」「期間が長い」、「製造業(金属製品・機械・電気機械)」では「人員に余裕がない」と「人員制度の調整が困難」、「製造業(精密機械・輸送用機器・自動車部品)」では「人員に余裕がない」、「費用が捻出できない」、「期間が長い」がそれぞれ全体値よりも高い。

従業員規模別にみると、「10人未満」の企業では「内容が必要ない」(33%)が、500人以上の企業では「人事制度の調整が困難」がそれぞれ高いのが特徴的である。

今後公共職業能力開発施設を利用したいとしながらも、利用しない理由として「人事制度の調整が困難」が全体値よりも高い。

表5-8 「応用短期課程」・「専門短期課程」へ従業員を派遣したくない理由
(「応用短期課程」・「専門短期課程」への従業員派遣非意向企業／複数回答)



※全体値より5ポイント以上高いセルに網掛け

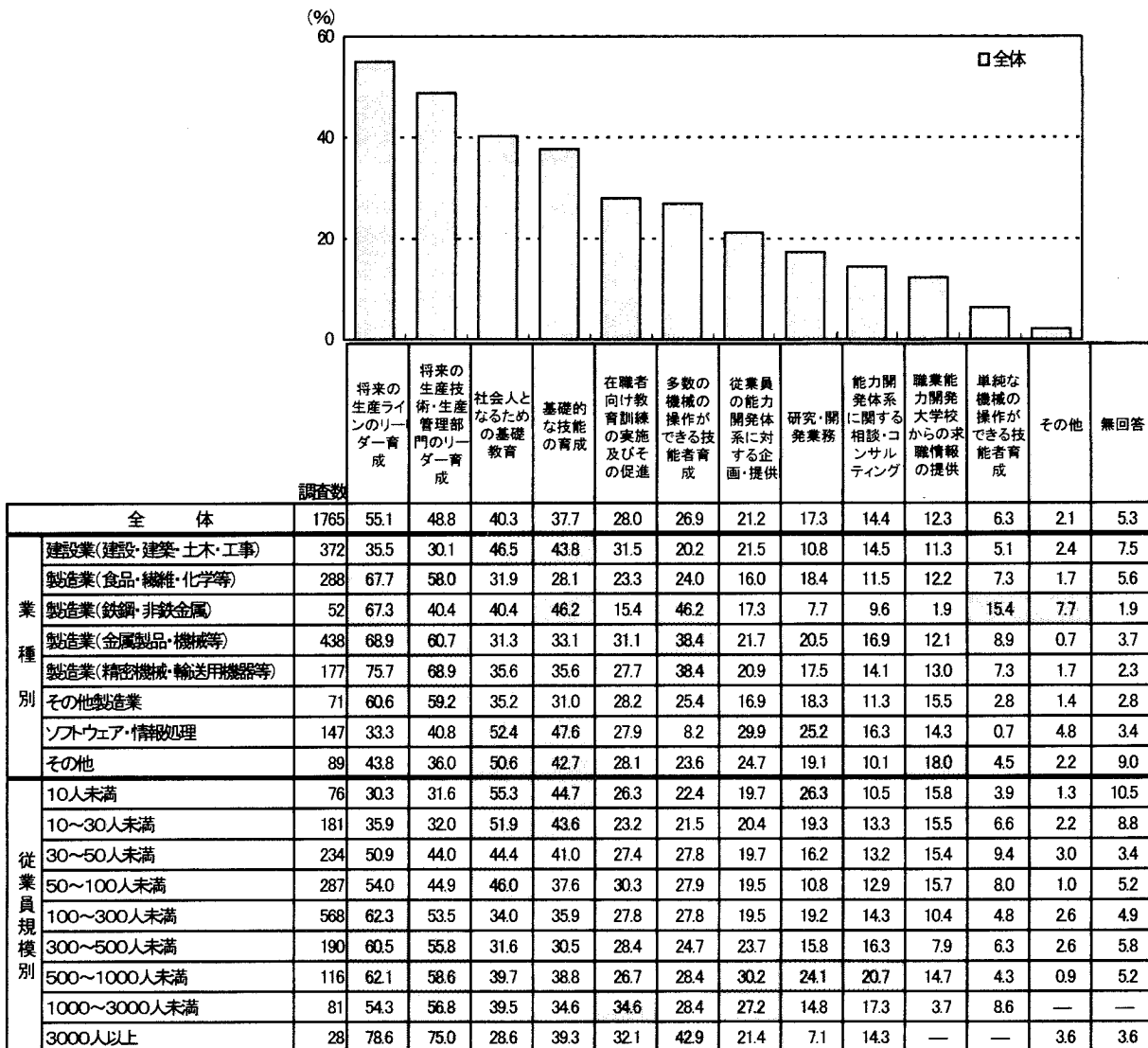
第6節 職業能力開発大学校への要望

公共の職業能力開発施設として、職業能力開発大学校への要望を聞いた。最も高かったのが「将来の生産ラインのリーダー育成」(55%)で、以下「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー育成」(49%)、「社会人となるための基礎教育」(40%)、「基礎的な技能の育成」(38%)と続く。基本的な教育に関する要望が上位を占めている。学生教育以外では「在職者向け教育訓練の実施及びその促進」(28%)、「従業員の能力開発体系に対する企画・提供」(21%)なども2～3割の企業から要望されている。

業種別にみると、「将来の生産ラインのリーダー育成」、「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー育成」の上位項目は「製造業」での要望が高く、「建設業」や「ソフトウェア・情報処理」では「社会人となるための基礎教育」や「基礎的な技能の育成」の要望のほうが高い。「ソフトウェア・情報処理」では「従業員の能力開発体系に対する企画・提供」や「研究・開発業務」など学生教育以外での要望が多い。

従業員規模別にみると、30人未満では「社会人となるための基礎教育」や「基礎的な技能の育成」の要望が高い。「在職者向け教育訓練の実施及びその促進」は「1000～3000人未満」の企業、「従業員の能力開発体系に対する企画・提供」は「500～3000人未満」の企業、「研究・開発業務」は「10人未満」(26%)、「500～1000人未満」(24%)の企業が多い。

表5-9 職業能力開発大学校への要望(全体/複数回答)



※全体値より5ポイント以上高いセリに網掛け

次に、さまざまな分析軸で要望ニーズの分析を試みた。

今後、能力開発を体系的に整備し、計画的に実施したいとする企業では「従業員の能力開発体系に対する企画・提供」の要望が高い。

今後、公共の職業能力開発施設を利用したいとする企業では、上位の要望も高いが「在職者向け教育訓練の実施及びその促進」や「従業員の能力開発体系に対する企画・提供」そして「能力開発体系に関する相談・コンサルティング」の要望も高いことがわかる。

職業能力開発大学校の卒業生の採用意向別では、意向のある企業での要望が高い。

応用課程への従業員派遣意向のある企業では、「在職者向け教育訓練の実施及びその促進」、「従業員の能力開発体系に対する企画・提供」、「研究・開発業務」、「能力開発体系に関する相談・コンサルティング」など学生教育以外に関する要望が高い。短期課程（企業人スクール・能力開発セミナー）へ派遣意向のある企業では、全ての項目で要望が高い。

表5-10 職業能力開発大学校への要望(全体／複数回答)

			将来の 生産ラ イダー 育成	将来の 生産技 術・生産 管理部 門のラ イダー 育成	社会人 となるた めの基 礎教育	基礎的 な技能 の育成	在職者 向け教 育訓練 の実施 及びそ の促進	多数の 機械の 操作が できる 技能者 育成	従業員の 能力開 発体系 に対する企 画・提供	研究・開 発業務	能力開 発体系 に関する相談・ コンサル ティン グ	職業能 力開 発大学校 からの 求職情 報の提 供	単純な 機械の 操作が できる 技能者 育成	その他	無回答
		調査数													
全体		1765	55.1	48.8	40.3	37.7	28.0	26.9	21.2	17.3	14.4	12.3	6.3	2.1	5.3
採用実 績別	いずれか採用実 績あり	756	56.3	50.3	44.8	42.1	29.8	27.9	22.5	17.6	14.2	15.2	6.9	1.9	4.4
	いずれも採用実績 なし・不明	1009	54.1	47.7	37.0	34.4	26.8	26.1	20.2	17.1	14.7	10.1	5.9	2.3	6.0
今後の 能力開 発に関 する考 え方別	体系を整備し計画的に実施したい	1035	58.5	52.6	38.7	36.9	31.5	27.2	26.2	19.3	17.7	12.5	5.9	2.1	4.2
	必要に応じて実施したい	649	52.4	45.6	43.0	39.4	24.5	26.2	15.4	15.1	10.8	12.3	6.5	2.0	5.5
	実施するつもりはない	61	32.8	23.0	44.3	34.4	8.2	29.5	—	9.8	3.3	9.8	9.8	3.3	13.1
公共職業能力 開発施設利用 意向別	利用したい	541	64.0	55.5	38.3	38.6	42.1	31.8	28.1	21.6	20.7	13.9	6.5	2.0	2.4
	利用してもよい	956	54.7	49.0	40.2	37.0	25.6	25.0	20.8	16.4	13.5	12.7	5.6	1.9	5.1
	利用するつもりはない	172	40.1	39.0	47.7	38.4	5.2	22.7	10.5	12.2	7.0	7.6	7.6	3.5	8.7
専門課程採用 意向別	採用したい	204	62.7	52.0	47.1	49.0	35.3	36.3	24.5	22.5	15.2	24.0	9.3	2.0	2.0
	採用してもよい	1045	59.7	53.5	42.0	38.6	30.3	27.7	23.0	18.5	16.4	12.4	5.6	1.1	2.2
	採用したくない	375	41.9	36.3	36.5	32.3	19.7	22.7	17.1	14.1	11.2	8.0	6.7	4.8	8.8
応用課程採用 意向別	採用したい	160	67.5	58.8	44.4	48.1	38.8	35.6	25.6	27.5	17.5	25.0	8.8	1.9	2.5
	採用してもよい	896	61.7	55.9	41.5	37.2	32.1	29.0	23.4	19.1	16.6	12.9	6.0	1.2	1.9
	採用したくない	423	43.0	33.8	40.2	39.0	17.5	21.5	16.1	13.9	10.6	8.3	5.9	4.5	7.1
応用課程への 従業員 派遣意 向別	派遣したい	29	55.2	44.8	34.5	41.4	48.3	31.0	31.0	24.1	20.7	13.8	3.4	—	3.4
	派遣してもよい	394	59.6	55.1	42.9	42.1	41.9	33.5	27.2	24.6	18.3	17.3	6.1	1.3	1.5
	派遣したくない	1244	54.1	47.1	41.0	37.6	23.9	25.3	19.1	15.4	13.3	10.9	6.5	2.4	4.7
短期課程への 従業員 派遣意 向別	派遣したい	82	63.4	61.0	35.4	42.7	48.8	30.5	36.6	26.8	24.4	17.1	8.5	1.2	1.2
	派遣してもよい	692	61.0	57.1	39.7	39.6	44.8	30.2	29.8	20.5	19.5	14.9	6.4	0.3	2.3
	派遣したくない	876	50.7	41.7	42.1	36.9	15.0	25.0	13.2	14.8	10.2	10.6	5.8	3.5	4.9

※全体値より5ポイント以上高いセルに網掛け

地域別に要望をみると、北海道では「職業能力開発大学校からの求職情報の提供」、東北では「多数の機械の操作ができる技術者育成」、東海では「将来の生産ラインのリーダー育成」と「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー育成」、近畿では「将来の生産ラインのリーダー育成」と「社会人になるための基礎教育」、京阪神では「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー育成」、四国では「社会人になるための基礎教育」、「職業能力開発大学校からの求職情報の提供」への要望がそれぞれ高い。

表5-11 職業能力開発大学校への地域別要望(全体/複数回答)

		将来の 生産ラインの リーダー育 成	将来の 生産技術・生産 管理部門の リーダー育 成	社会人 となるた めの基礎 教育	基礎的 な技能 の育成	在職者 向け教 育訓練 の実施 及びそ の促進	多数の 機械の 操作が できる技 能者育 成	従業員 の能力 開発体 系に対 する企 画・提供	研究・開 発業務	能力開 発体系 に関する相談・ コンサル ティング	職業能 力開発 大学校 からの 求職情 報の提 供	単純な 機械の 操作が できる技 能者育 成	その他	無回答	
	調査数														
全体	1765	55.1	48.8	40.3	37.7	28.0	26.9	21.2	17.3	14.4	12.3	6.3	2.1	5.3	
地域別	北海道	59	47.5	35.6	44.1	35.6	28.8	18.6	16.9	15.3	23.7	6.8	6.8	15.3	
	東北	174	55.2	47.1	44.8	39.1	31.0	33.3	18.4	16.1	17.8	13.2	—	3.4	
	関東計	541	52.9	49.7	38.1	38.6	27.4	24.2	21.6	18.7	16.6	10.5	5.4	2.0	5.0
	北関東	126	54.0	52.4	38.1	37.3	27.8	22.2	20.6	21.4	19.0	12.7	4.8	2.4	4.8
	南関東	415	52.5	48.9	38.1	39.0	27.2	24.8	21.9	17.8	15.9	9.9	5.5	1.9	5.1
	北陸	206	56.3	47.6	37.9	37.4	28.2	30.1	21.8	14.6	11.7	11.7	7.8	3.4	7.8
	東海	189	66.1	55.0	33.9	33.9	29.1	26.5	22.8	16.9	13.8	11.1	3.7	3.2	4.2
	近畿計	190	58.4	52.1	44.2	39.5	22.1	25.3	17.9	17.4	11.1	10.0	8.9	1.1	4.2
	近畿	38	63.2	44.7	47.4	36.8	18.4	31.6	23.7	5.3	13.2	5.3	10.5	2.6	—
	京阪神	152	57.2	53.9	43.4	40.1	23.0	23.7	16.4	20.4	10.5	11.2	8.6	0.7	5.3
	中国	158	56.3	50.0	41.1	33.5	27.8	30.4	21.5	15.8	11.4	16.5	8.2	1.3	4.4
	四国	71	47.9	43.7	46.5	33.8	31.0	29.6	21.1	15.5	18.3	19.7	9.9	1.4	4.2
	九州・沖縄	174	48.9	44.3	44.3	41.4	31.0	24.7	24.7	20.1	13.2	10.3	5.2	2.3	5.2

※全体値より5ポイント以上高いセルに網掛け