

第5 本県の地域産業に対する人材の輩出に向けて

1 訓練生確保に関する取組みについて

(1) これまでの取組み

<関係機関（新規学卒者）に対する取組み>

入校生の大部分は高校卒を中心とする新規学卒者であるため、高等学校に対する周知を中心に以下の取組みを実施している。

- ・高等学校等進路担当者説明会
- ・高等学校訪問（年2回程度）
- ・工業高校校長会や私立高校校長会での周知
- ・高等学校での出前講座の開催 等

上記の他離職者を対象とした取組みとして、ハローワークを訪問し離職者への本校入校斡旋を依頼している。

<受験希望者に対する取組み>

本校入校を希望する高校3年生や、将来、自動車や建築などの分野へ進路を考えている高校生等を対象として、8月に2回、3月に1回体験型のオープンキャンパスを開催している。

その他、自動車車体整備科においては、8月末に「自動車の新しい技術が学べる体験講習会」を2回開催するなど入校生確保に力を入れている。

また、高校生や保護者から連絡を受ければ、適宜、日程調整の上、校内見学者を受け入れている。

<広報媒体を使ったPR>

ホームページにより、訓練内容を分かりやすく紹介したビデオや、球技大会や寮親睦会などのキャンパスライフを写した写真などをタイムリーに情報発信している。その他、創立70周年記念映像の配信や、くまモンが本校を紹介する「くまモン彩遊記」などの県政情報番組を活用して積極的にPRしている。

(2) 課題

<認知度が低い>

公的な職業能力開発施設であるため、従来から離職者が再び就職するための訓練施設というイメージが残っている。

入校生のほとんどが新規学卒者であることや、大学や各種専門学校と同様に高校卒業後の進路選択の一つであるという認知度が低いと思われる。

また、本校修了生の就職率100%を維持していることや、企業が人材として求める各種国家資格の取得率が一般に比べ高いこと、また、民間の養成施設に比べ学費が安いことなど本校の魅力が十分周知されていないと思われる。

(3) 今後更に充実していく取組み

<専門校ニュースの発行>

イベント情報や訓練生の紹介、就職状況や国家資格の取得状況をA4版1枚にまとめた専門校ニュースをタイムリーに高等学校等に送付し更に認知度を高めていく。

<ガイダンスへの出展>

雇用環境整備協会などが開催する進学・就職集団ガイダンス会場に、訓練内容や就職状況、国家資格取得状況など本校の魅力を展示したブースを設け周知を図っていく。

<関係機関との連携>

県内10か所あるジョブカフェや、県内3か所にある若者サポートステーション、東京、大阪、福岡にある県UIJターン就職支援センターなどと連携し、若年求職相談者や本県への就職希望者に対して本校の存在を周知していく。

2 県内就職者を増加させるための取組みについて

(1) これまでの取組み

<関係団体等に対する依頼>

- ・ 車体整備組合や電気工事組合に高等技術専門校の訓練内容を十分説明し、所属企業に対する求人（校への提出）を依頼。
- ・ 高等技術専門校連携推進協議会で、県内就職率の向上に向けた協議を実施。

<企業に対する依頼>

- ・ 指導員が県内企業へ訪問や電話連絡を行い求人（就職先）の開拓を実施。
- ・ インターンシップは県内企業のみに依頼。
- ・ 企業に対して、魅力（福祉厚生・給料・手当等）ある求人票提出を依頼。
- ・ 遠隔地から求人が容易にできるようメール等で求人票の受け付けを可能としている。

<入校検討者（高校生、中学生等）に対する取組み>

- ・ 学校説明会の開催やオープンキャンパスを実施し、入校検討者（高校生、中学生）や保護者、高校の進路担当職員などへ、本校は県内産業の発展に寄与する人材育成が目的である旨を十分説明。

<訓練生（在校生）に対する取組み>

- ・ 求人票の提示。
- ・ 県内関係団体を招聘した業界説明会や職業講話（講師：県内企業経営者、修了生など）を開催し、訓練生に県内企業の魅力等を紹介。
- ・ 入校当初から2者面談等を通じて県内企業の魅力等を紹介。
- ・ インターンシップ先は、訓練生の希望や自宅からの通勤距離等を考慮し選定。

<在校生の保護者等に対する取組み>

- ・ 6月に保護者会を開催。訓練状況の説明や実習見学ののち、3者面談を実施し就職の方向性を確認（総合建築科）。

(2) 今後更に充実していく取組み

< 県内企業の情報の蓄積 >

これまで、各指導員でそれぞれ蓄積していた就職関連情報を、校内の全指導員が共有したうえで、訓練生に就職の助言ができるような仕組みづくりを進めていく。

< 訓練生・保護者への対応 >

入校当初から面談等を通じて、保護者も含めて県内就職を働きかけていく。

< 県内企業への取組み >

県内に事業所がある県外企業には県内支店からの求人票提出を働きかけていく。
また、魅力（福利厚生・給料・手当等）ある求人票提出を依頼していく。

< 県内団体に対する取組み >

関係団体を招聘した業界説明会を開催し、県内業界・企業の魅力を直接訓練生に伝達してもらう。

第6 専門校の指導員の教育力の向上に向けて

1 指導員体制の充実

<指導内容の充実>

基礎から最新技術を取り入れた訓練内容の向上と実習を行う上での十分な安全確保のため、指導体制の充実が必要である。

訓練内容を向上させるためには、自己研鑽を含め、教材作成等の授業準備、授業実施、授業チェック、改善検討のPDC Aサイクルができるような体制が必要である。

<校務処理体制の確立>

現在、専門校では、募集・広報・式典など多くの校務を指導員が担当し、訓練の合間の時間で処理を行っている。現在の指導員体制では、授業を受け持つ時間が毎日6時間程度と多いため、校務の軽減や効率化を図るとともに指導体制を整えるなど、指導員が訓練に集中できる体制を確立していく必要がある。

2 各指導員の資質向上に向けて

<職業能力開発総合大学校が実施する研修への計画的な派遣>

職業訓練指導員の指導能力の向上を目的に様々な研修を実施している職業能力開発総合大学校の研修に、専門校の指導員を計画的に派遣し、指導員の指導能力向上を図っていく。

- ※ 現在は、年間1人程度を派遣している状態。
⇒ 今後は、指導員毎に2年に1回程度派遣する体制を目指していく。

<参考>

職業能力開発総合大学校の令和元年度研修計画一覧（抜粋）

- 1 階層別研修（4コース）
- 2 一般研修（36コース）
- 3 訓練技法開発研修（21コース）
- 4 技能・技術実践研修（273コース）
 - 機械設計・加工分野（設計・開発、加工・組立、検査）
 - 金属加工分野（設計・開発、加工・組立、検査、物流機械）
 - 電気分野（設計・開発、加工・組立、工事・施工）
 - 電子情報分野（設計・開発、加工・組立、検査）
 - 建築設計・施工分野（設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査）
 - 設備・保全分野（設計・開発、工事・施工、検査、保全・管理、教育・安全）

※ 研修日数は2日～5日程度

＜他都道府県の職業能力開発校との交流＞

指導員の指導能力向上と他都道府県の職業訓練指導員との人脈形成などを図ることを目的に、九州各県をはじめ他都道府県が設置している職業能力開発校に、専門校の指導員を計画的に視察派遣（実習施設の見学、指導員との意見交換等）することを検討していく。

※ 現在は、他都道府県の視察はほとんど行っていない状況。

⇒ 今後は、科毎に2年に1回程度視察派遣する体制を目指していく。

＜企業現場研修の実施＞

技術習得や企業ニーズの把握のため、県内関係企業等に指導員を派遣して技術研修を実施しており、引き続き取り組んでいく。

⇒ 今後も、科毎に毎年1回程度研修を実施する体制を目指していく。

＜校内での研修会等＞

現在、校内では指導課全体や各班において訓練内容やカリキュラムの検討会を随時実施しており、引き続き訓練内容の改善に向けて取り組んでいく。

第7 ビジョンの進捗状況管理（PDCA）について

このビジョンの推進に当たっては、毎年度、ビジョンに掲げた各取組みの進捗状況を点検・評価等していくこととします。

この点検・評価等については、「熊本県立高等技術専門校連携推進協議会※」等に諮り、意見や助言をいただきながらフォローアップを行い、専門校の施設内訓練の更なる充実を図っていきます。

※ 専門校の運営方針や訓練内容等に関する協議組織として、地元企業などの関係機関のニーズを的確に把握し、地域に根ざした職業訓練の推進を図ることを目的に設置しているもの。

また、このビジョンの対象期間は、「熊本県総合計画（4カ年戦略）」の次期計画期間である令和2年度（2020年度）から令和5年度（2023年度）と合わせていますが、今後は「熊本県総合計画」の改訂時期に合わせて、このビジョンの内容を改訂していくこととします。

