

第3章 能開大及び卒業生に関する調査結果

第3章 能開大及び卒業生に関する調査結果

能開大の人材育成についての質問にあたり、調査票ではまず、能開大の設置する二課程と各々の概要について説明した。

<調査票での説明>

職業能力開発大学校（以下、能開大と呼ぶ）では、企業や産業界のニーズに対応した高度な技術・技能を持つ人材を育成するために、下記のような専門課程（高卒者対象）、応用課程（専門課程修了者対象）を設けています。

⇒※詳しくは10ページの「職業能力開発大学校等の紹介」をお読みください。

専門課程（高卒者対象の2年教育）	
育成 人材像	実践技術者（テクニシャン・エンジニア） 基礎的な技能・技術から専攻分野に必要な高度な技能・技術までを体系的に習得する2年間の訓練課程です。この課程では、自ら“ものづくり”ができる実践技術者（テクニシャン・エンジニア）として相応しい能力を身に付けることができます。
設置学科	生産技術科、制御技術科、電子技術科、情報技術科、住居環境科、建築科 など
応用課程（専門課程修了者対象の2年教育）	
育成 人材像	生産現場のリーダー 高度な技能・技術や企画・開発・問題解決・応用力などを習得する2年間の訓練課程です。この課程では、新しい教育訓練システムにより、生産現場のリーダーとして相応しい素地を身に付けることができます。
設置学科	生産機械システム技術科、生産電子システム技術科、生産情報システム技術科、建築施工システム技術科

第1節 能開大で育成する人材に対する社会的な需要

1-1 能開大卒業生の採用意向の有無（応用課程／専門課程）

Q2. 貴社で、能開大の卒業生を採用されることについて、どのように思われますか。（「専門課程」、「応用課程」のそれぞれ1つに○）

能開大卒業生を採用したいかについて、「採用したい」及び「採用に関心がある」を合わせて「採用に前向きである」とすると、採用に前向きな企業は、専門課程、応用課程共に、6割超に上った。特に専門課程への関心は応用課程を上回り、66.2%の企業が採用に前向きである（図3-1）。

所在地別に見ると、大きな差は見られなかったものの、大都市圏を持つ地域で特に採用に前向きである。専門課程では、近畿、東海、関東、次いで北陸の順、応用課程では、東海、近畿、関東、中国、の順であった。一方、四国地域は、専門課程、応用課程ともに、採用に前向きであるポイントが最も低かった（表3-1、図3-2）。

業種別に見ると、両課程共に採用に前向きなのは、製造業と情報関連業種である。「採用したい」及び「採用に関心がある」を合わせると、専門課程では製造業が76.5%と最も高く、続いて情報関連業種が73.8%、応用課程では情報関連業種が77.1%と最も高く、続いて製造業が70.8%であった。また建設業では、「採用したい」に限ると両課程共に9.4%と全体の中で最も低い。一方で「関心がある」と回答した企業は両課程共40%を超えていることから、建設業界において能開大の認知度を高めることにより、採用に積極的な企業の増加につながることも考えられる（図3-3）。

従業員規模ごとに見ると、専門課程においては、「採用したい」との回答は、1,000人以上の企業（10.1%）を除いて、いずれの層も概ね17~8%であった。応用課程においては、30人未満の企業が12.9%であった他は、いずれの層でも15~7%であった（図3-4）。

過去3年における能開大卒業生の採用有無別に見ると、卒業生採用実績がある企業では、「採用したい」と回答した者が両課程共に30%を超える。これは、採用実績がない企業の3.5~4.5倍であり、卒業生を実際に採用したことのある企業では卒業生に対し、良好な評価をしていると言える。一方、採用実績がない企業でも約半数が「採用に関心がある」と回答しており、これは採用実績のある企業の回答を上回っている。このことから、卒業生の就職先には、開拓の余地があると言える（図3-5、3-6）。

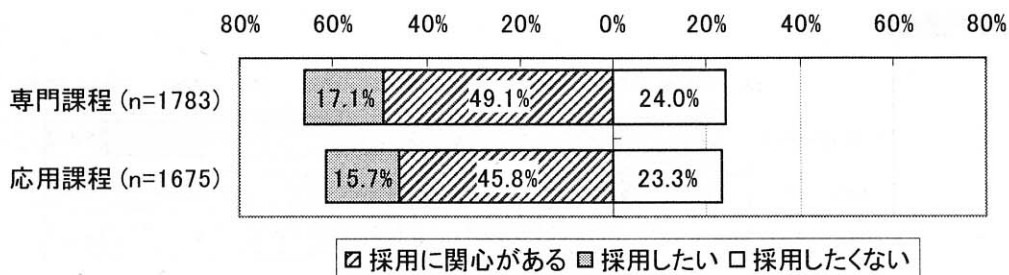
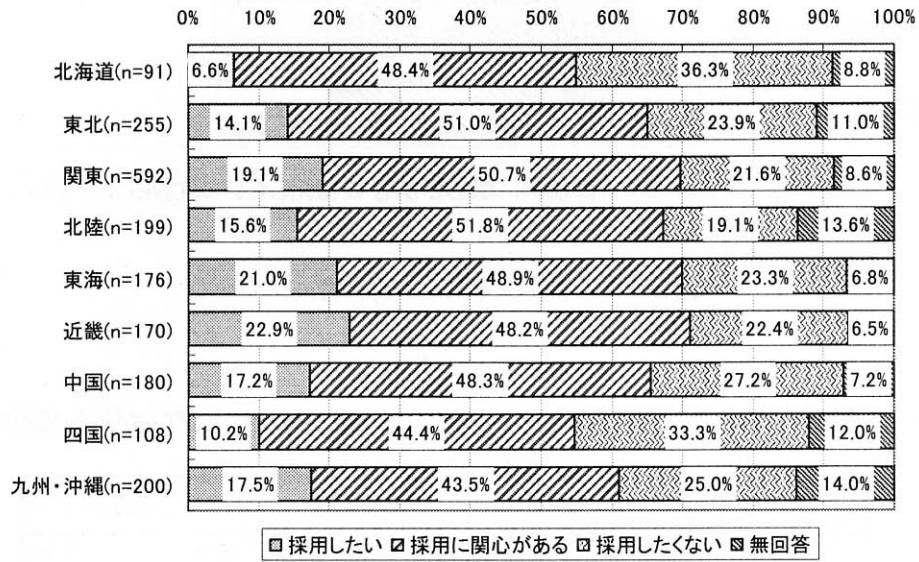


図3-1 能開大卒業生の採用意向について

表3-1 能開大卒業生<課程別>の採用意向の地域別割合 (採用に関心がある+採用したい)

順位	課程	専門課程	応用課程	合計
1	近畿	(71.1%)	東海 (68.8%)	東海 (138.7%)
2	東海	(69.9%)	近畿 (67.6%)	近畿 (138.7%)
3	関東	(69.8%)	関東 (63.7%)	関東 (133.5%)
4	北陸	(67.4%)	中国 (62.3%)	中国 (127.8%)
5	中国	(65.5%)	九州・沖縄 (58.5%)	北陸 (123.7%)
6	東北	(65.1%)	北海道 (58.3%)	東北 (122.4%)
7	九州・沖縄	(61.0%)	東北 (57.3%)	四国 (109.2%)
8	北海道	(55.0%)	北陸 (56.3%)	九州・沖縄 (119.5%)
9	四国	(54.6%)	四国 (54.6%)	北海道 (113.3%)

<専門課程>



<応用課程>

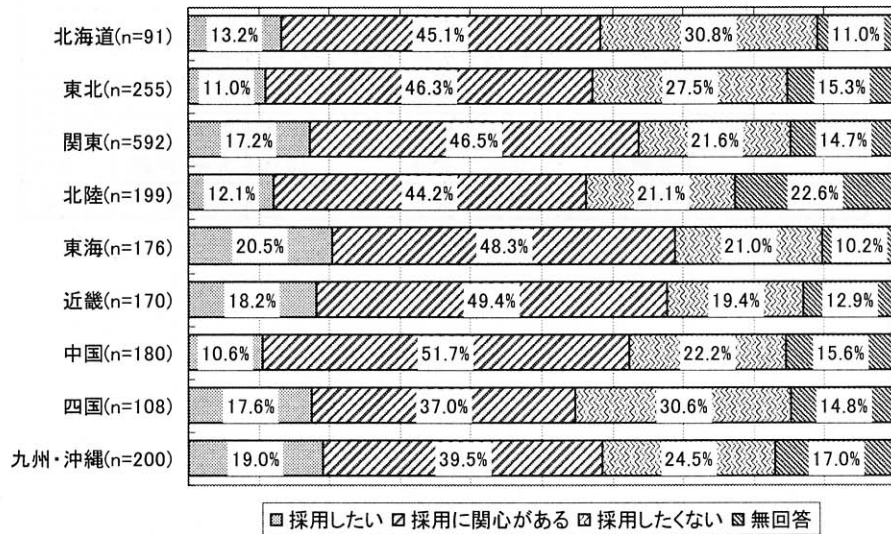
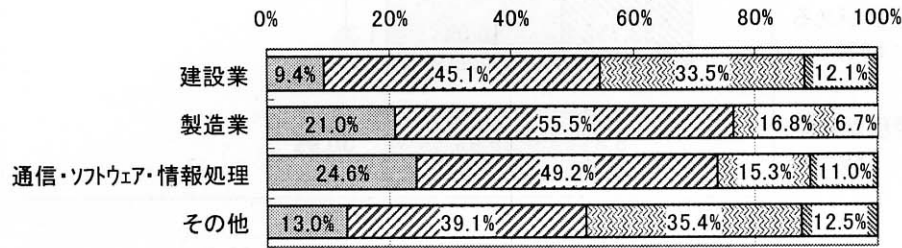


図3-2 能開大卒業生の採用意向について <所在地別>

<専門課程>



<応用課程>

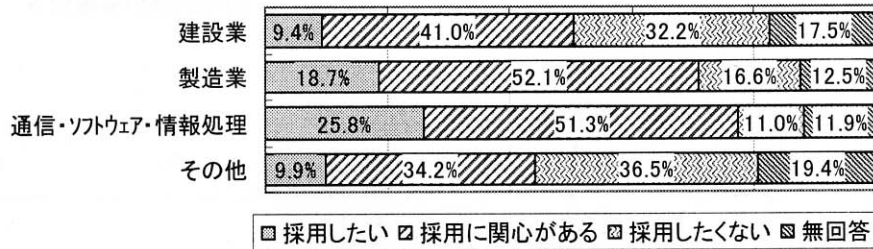
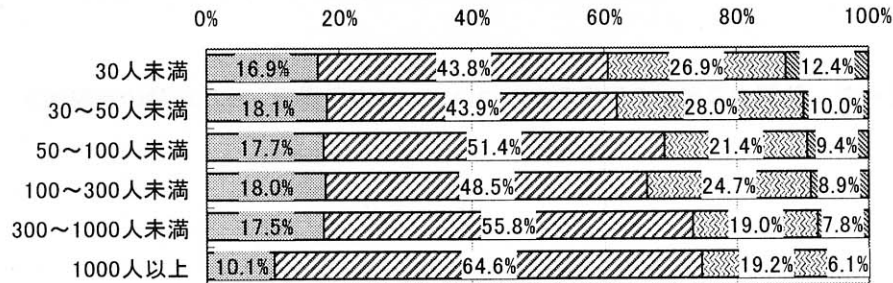


図3-3 能開大卒業生の採用意向について <業種別> (n=1977)

<専門課程>



<応用課程>

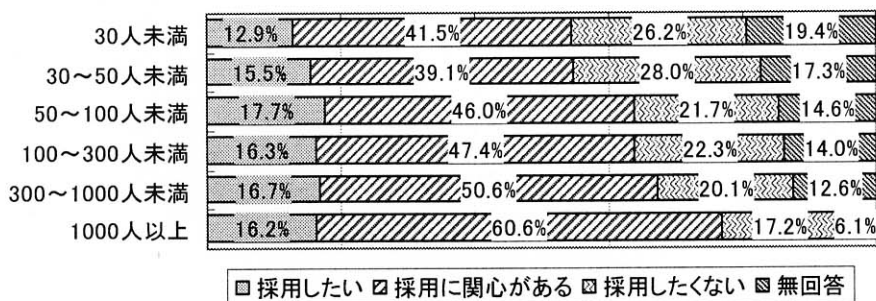


図3-4 能開大卒業生の採用意向について <従業員数別> (n=1977)

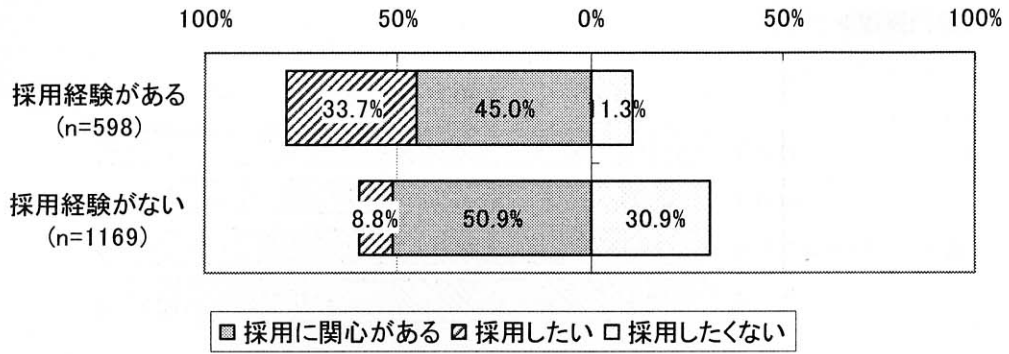


図3-5 能開大卒業生の採用意向について <専門課程、採用経験の有無別>

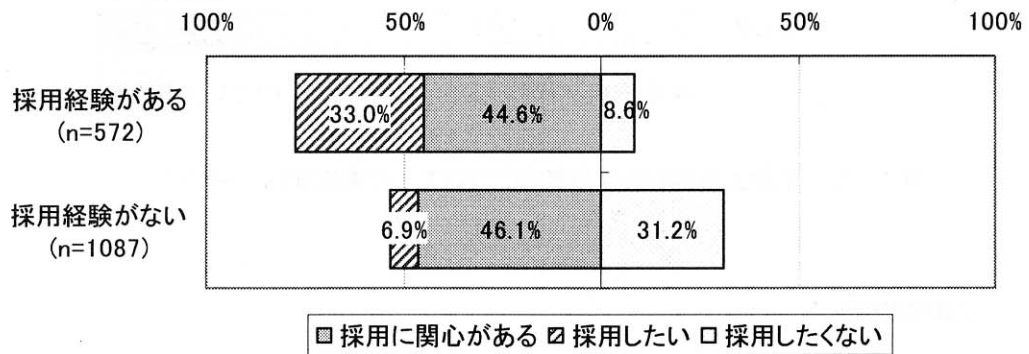


図3-6 能開大卒業生の採用意向について <応用課程、採用経験の有無別>

1-2 採用意向の理由（応用課程／専門課程）

（（1）で「採用したい」「採用に関心がある」と回答した者のみ）

付問2-1. なぜ採用したい（しても良い）と思われますか。（いくつでも○）

採用したい（しても良い）理由について、専門課程については、「基礎的専門能力を持っている」が74.4%と最も高く、続いて「実践的技能・技術」の52.0%であった（図3-7）。

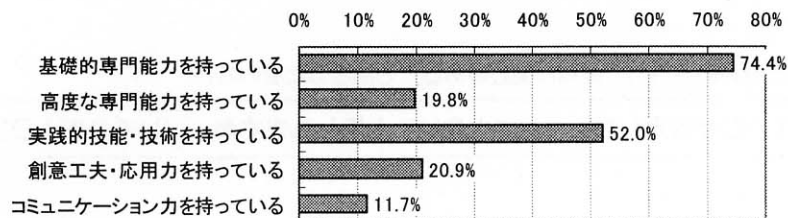
応用課程については、最も高かったのは「基礎的専門能力」の53.0%であり、続いて僅差で「実践的技能・技術」51.0%であった（図3-8）。

一方、専門課程、応用課程共に採用理由として最も低いのは、コミュニケーション能力であり、それぞれ11.7%、18.4%であった。

能開大卒業生の採用経験の有無別に見ると、専門課程では、採用経験のある企業、ない企業共に、「基礎的専門能力」を一番目、「実践的技能・技術」を二番目の理由としてあげている。採用経験のない企業では「実践的技能・技術」を挙げている割合が採用経験のある企業よりも高いのに対し、採用経験のある企業では、「基礎的専門能力」を挙げている割合が採用経験のない企業よりも高い。応用課程でも、専門課程と同様のことが言える（図3-8）。

以上のことから、能開大の教育については、採用経験のある企業からは、基礎的な能力部分が評価されているが、今後新たに採用意向を持つ企業からは、実践的な力量が相対的に強く求められていると言える。

<専門課程、n=1265>



<応用課程、n=1217>

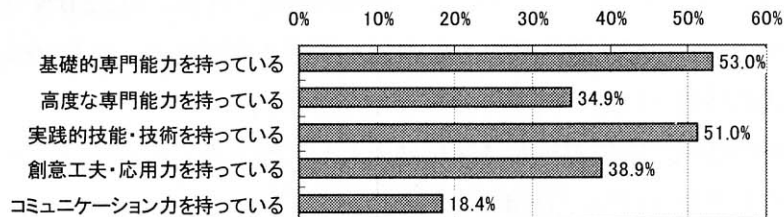
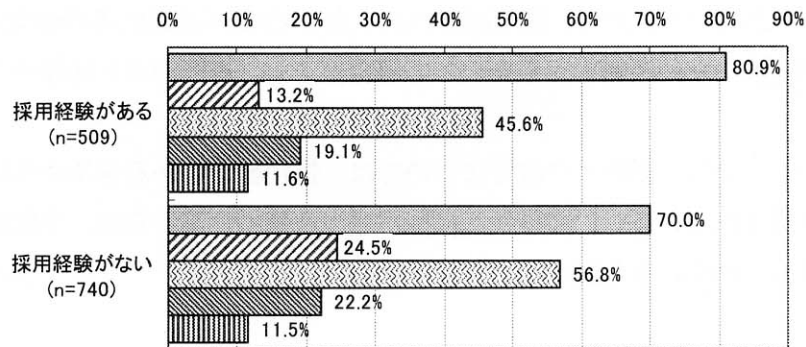


図3-7 採用したい(しても良い)理由 <全体> (複数回答)

<専門課程>



<応用課程>

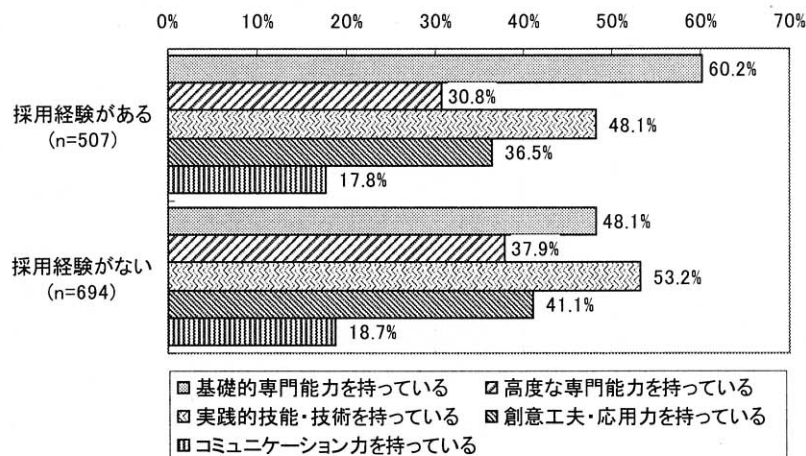


図3-8 採用したい(しても良い)理由 <採用経験の有無別> (複数回答)

第2節 応用課程の教育訓練に対する評価

Q3. 職業能力開発大学校における応用課程は将来のリーダー育成を目的として設置され、下記のA～Cの教育訓練システムを取り入れています。応用課程の教育訓練システムについてどのように思われますか。貴社のお考えをお聞かせください。（それぞれ1つに○）

応用課程の教育訓練システムについて、全体では、「非常に意義を感じる」、「まあ意義を感じる」を合わせると、課題学習、実学融合、ワーキンググループ共に、約8割に上り、有効との見方である（図3-9）。

能開大卒業生の採用有無別に見ると、過去3年以内に採用経験のある企業では、3つのシステム共に40%強が「非常に意義を感じる」と答え、採用経験のない企業に比べると6～8ポイント高いことから、採用経験のある企業には、能開大の応用課程の教育訓練システムがより理解されていると言える（図3-10～12）。

さらに、応用課程卒業生の採用経験のある企業の、採用課程別に見ると、3つのシステムの中で「非常に意義を感じる」との回答が最も高かったのは生産情報システム技術科卒業生による課題学習で67.2%、次に、生産情報システム技術科による実学融合の58.2%、三番目は生産情報システム技術科によるワーキンググループの56.7%であり、生産情報システム技術科の教育訓練システムは全般的に評価が良いと言える。

一方、「あまり意義を感じない」との回答が最も多かったのは、生産電子システム技術科によるワーキンググループの7.2%、続いて建築施工システム技術科による課題学習の6.7%、三番目は生産電子システム技術科による課題学習と、実学融合であり、それぞれ5.2%であった（図3-13～15）。

それ以外の回答としては、技術力以外の、マネジメント関連の回答が大半を占めた。具体的には、コストマネジメント、品質管理、リーダーシップ養成、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、マーケティングなどである。また、インターンシップや実習等、より実践を求める教育訓練への要望も目立った（表3-2）。

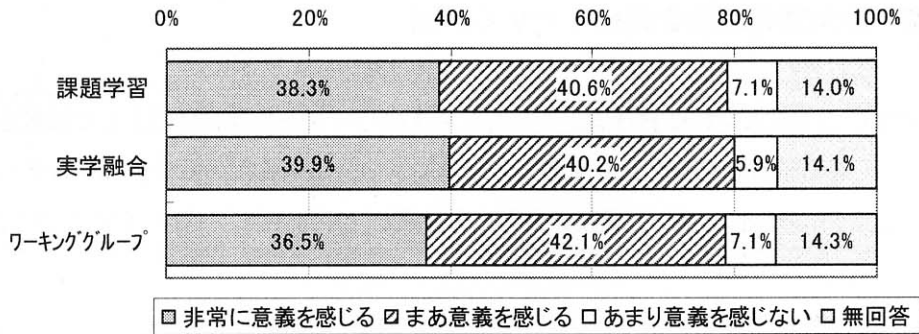


図3-9 応用課程の教育訓練システムに意義を感じるか (n=1977)

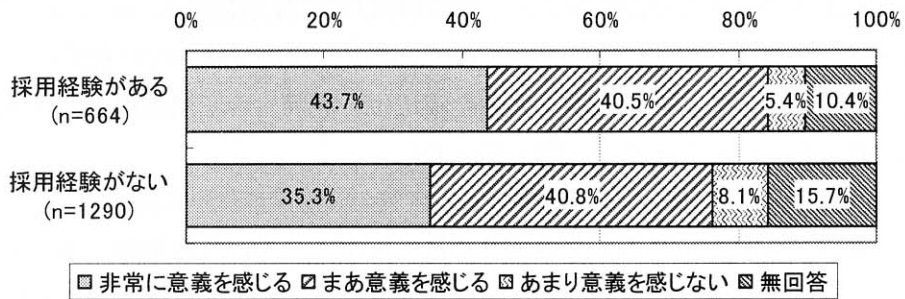


図3-10 「課題学習」に意義を感じるか <採用経験の有無別>

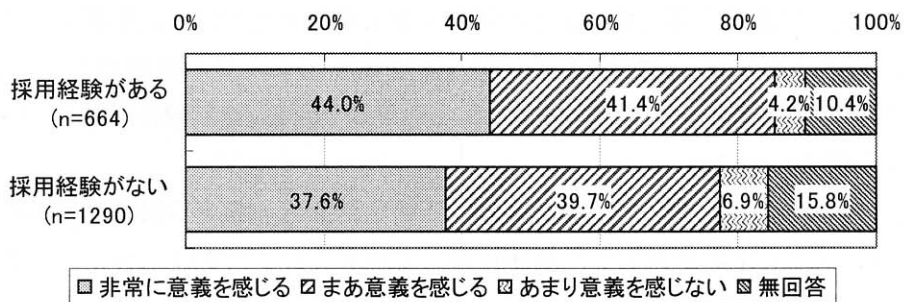


図3-11 「実学融合」に意義を感じるか <採用経験の有無別>

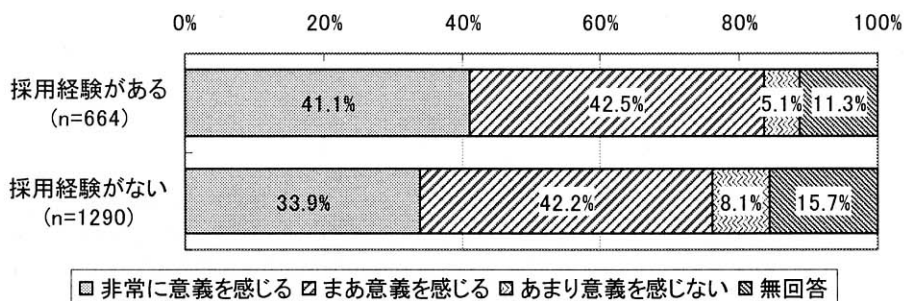


図3-12 「ワーキンググループ」に意義を感じるか <採用経験の有無別>

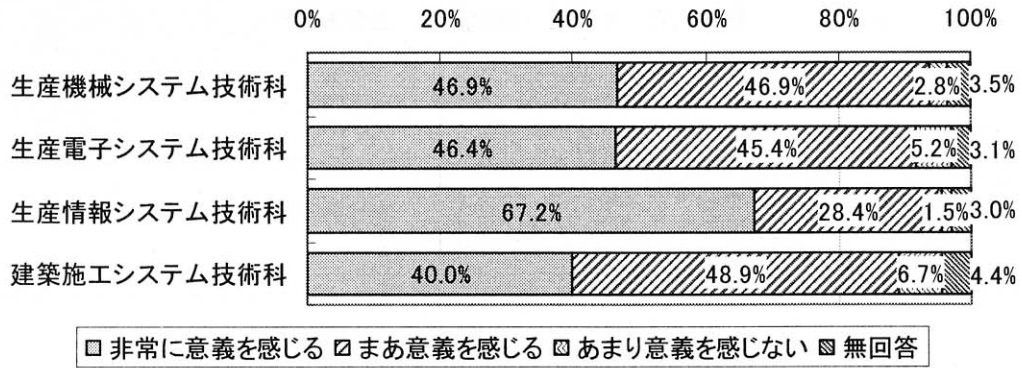


図3-13 「課題学習」に意義を感じるか<採用学科別> (n=321)

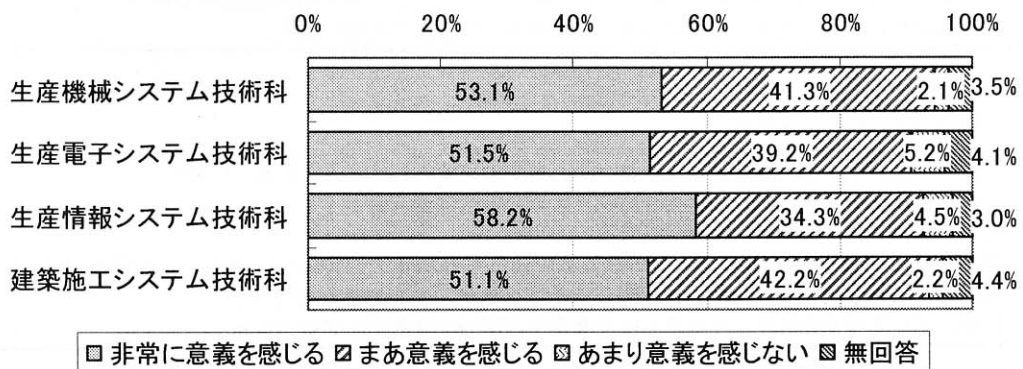


図3-14 「実学融合」に意義を感じるか <採用学科別> (n=321)

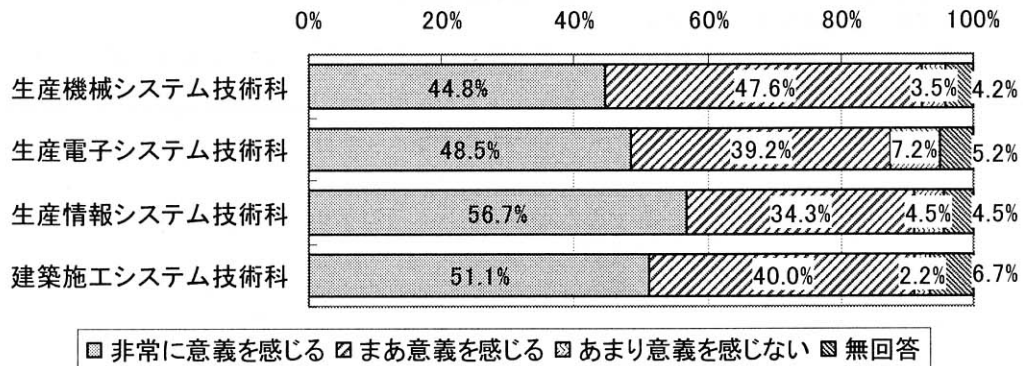


図3-15 「ワーキンググループ」に意義を感じるか <採用学科別> (n=321)

表3-2 その他（自由記述、主なもの）

<リーダーシップ養成>

- 強いリーダーシップを発揮できる様に。
- リーダーの素質として、コミュニケーション能力（統括力）、問題解決能力のシミュレーション。
- 将来職場の長として人を使え、リーダーシップのある人材教育
- 職人へのリーダーシップ

<ビジネススキル>

- コストマネジメント
- ビジネスプランの営業、資材調達、また顧客クライアントの立場、学外との協力的なシミュレーション学習は効果があると思います。
- マーケティングやセールス、損益といった点についても、ノウハウや感覚を育成するシステムを導入した方が良いと思います。結構各企業さんが求めている点だと思います。

<プレゼンテーションスキル>

- ロジカルシンキング、コミュニケーション、プレゼンテーション力を教育して欲しい。
- 交渉力及びプレゼン能力を発揮できるシステムがあればベスト
- 表現方法（グラフ、図形、数値、言葉等の追求）
- 話し合った言語データをとりまとめる方法、技法も合わせて習得させて欲しい。例えば KJ 法、特権要因図、SPS 法等。また発表ストーリーとして問題解決、課題達成型など。
- 仕事に関して発言を活発に出来る人材を教育する部門を設置する必要がある。

<実践教育>

- 実際の製造現場での実習（インターンシップ）体験
- 社会で実際にしている現場を見て、そして体験し教育に生かす
- もっと現実的に社会指導をして頂きたいです。
- インターンシップ的なものもあれば、より実践に近かったり、訓練生さんの就業促進にもなるのではないのでしょうか？

第3節 採用以外での能開大との関わり

3-1 関わった経験の有無

Q4. 貴社では、今までに、新人の採用以外に能開大と関わりを持ったことがありますか。(1つに○)

能開大と関わったことがあるかという問に対し、「ある」と答えたのは22.1%と、「ない」と答えた62.3%の3分の1にとどまった。

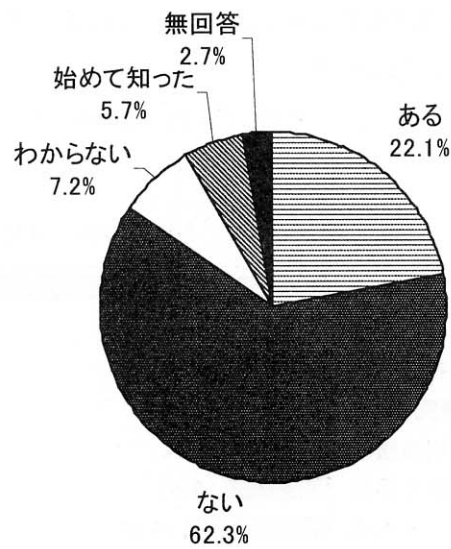


図3-16 採用以外で能開大と関わったことがあるか (n=1977)

3-2 関わった内容

((1) で「ある」と回答した者のみ)

付問4-1. どのような関わりを持ったことがありますか。(いくつでも○)

能開大と関わったことがある企業が具体的に関わった内容について、「能力開発セミナーを利用したことがある」との回答が圧倒的に多く、62.2%であった。続いて「離職者訓練修了者の採用」、「施設・機器の利用」、「能力開発に関する相談援助」であり、12~14%であった。

一方、最も関わりが少ないのは「製品の共同研究・開発」で6.4%、続いて「企業人スクールを利用したことがある」で7.1%であった。尚、この設問に関して、能開大卒業生採用の有無による大きな違いは見られなかった。

「その他」としては、インターンシップの受け入れ、講師の派遣が複数あった。

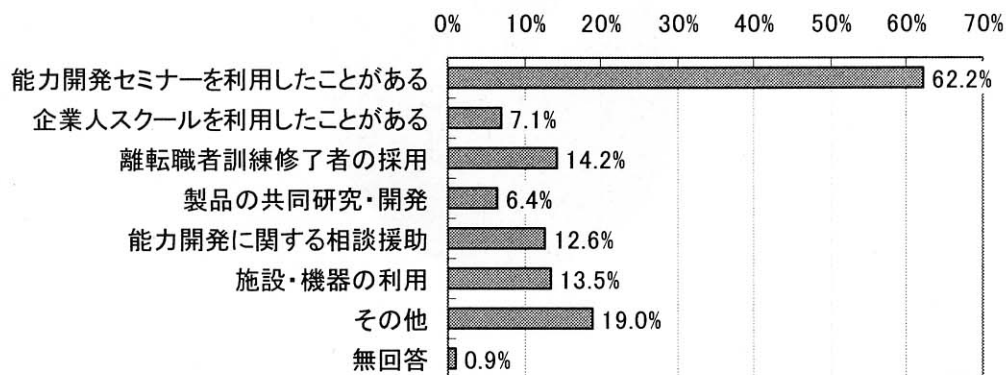


図3-17 関わった内容 (複数回答、n=436)

第4節 応用課程への社会人学生の派遣意向

4-1 派遣意向の有無

Q5. 貴社の従業員を、会社負担で応用課程の社会人学生として派遣することについてどのように思われますか。(1つに○)

能開大応用課程の社会人枠への派遣意向について、「派遣したくない」との回答が74%と大多数を占めた。

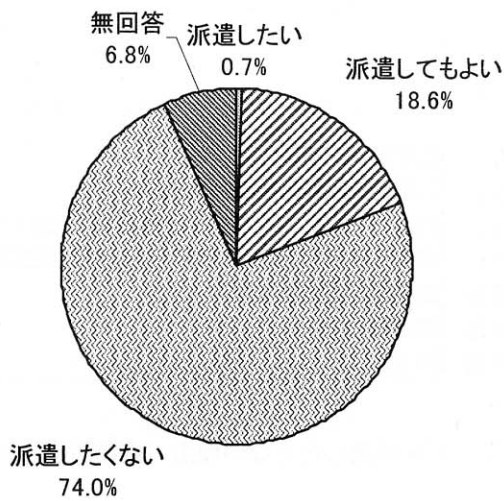


図3-18 応用課程へ社会人学生を派遣したいか (n=1977)

4-2 派遣したくない理由

((1)で「派遣したくない」と回答した者のみ)

付問5-1. 派遣したくないと思う理由はどのようなものですか。(いくつでも○)

なぜ、派遣したくないかについての理由としては、「人員に余裕がない」64.8%、「費用が捻出できない」41.1%が多数を占め、派遣に対する物理的な障壁となっている。

一方派遣したくない理由として、最も少ないのは、「内容が必要ない」で19.1%であるが、従業員1,000人以上の企業では、26.0%と、この比率は高い。

その他としては、「社内で間に合うため」や「具体的な内容がわからない」との回答が目立った。

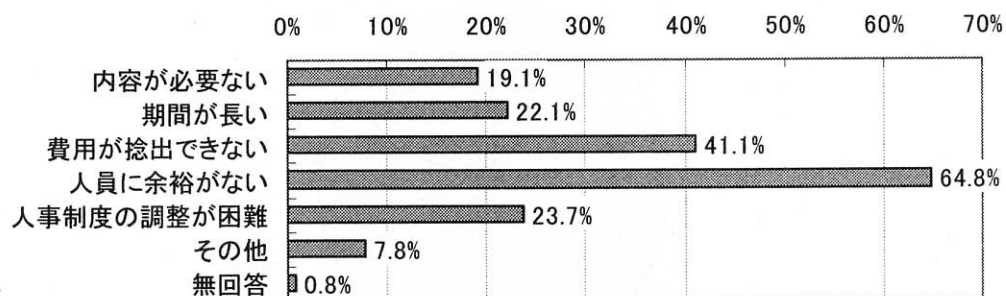


図3-19 派遣したくない理由 (複数回答、n=1462)