

県立産業技術専門学院のあり方検討会報告書【概要版】

1. 現状と課題

本県において、製造業は、県内総生産に占める割合が3割を超えるなど、中心産業と位置づけられるが、若年者の人口減少や旺盛な労働需要により、人材確保が困難な状況となっている。一方、学院においては、充足率の低下や施設・設備の老朽化に伴う訓練の陳腐化により、産業界が求めるものづくり人材を十分に輩出できていない。

（課題）

- 産業界が求める人材の育成拠点、利用者にとって魅力的な教育の場として、学院の機能の維持・強化を図っていく必要がある。

（1）学院を取り巻く社会状況

将来的に若年者人口の減少傾向が続くが、県内における製造業の重要性は高まる見通し。

人口	・県内の15～19歳人口は2020年で13.1万人であるが、2035年には10万人を下回る見通し（約25%減）
産業	・県内総生産、産業別就業者において製造業の割合が高い ・製造業の県内総生産額は、2020年で4.7兆円であるが、2030年には5.7兆円まで伸びる予測

（2）学院の状況

少子化による高校卒業者の減少や大学進学率の上昇などにより、学院の入学者数が減少、一部の学院・訓練科においては定員充足が低迷し、その機能を十分に発揮できていない。

	R1	R2	R3	R4	R5	R6
学院在籍者数	309人	276人	281人	270人	249人	231人
定員充足率	74.5%	66.5%	67.7%	65.1%	60.0%	55.7%

また、水戸を除く4施設が築後50年を経過し建物の老朽化が著しく、今後の修繕・改築費は増加の見込み。

訓練機器も設備更新が遅れ、デジタル技術を活用した訓練が不十分。

	水戸	日立	鹿島	土浦	筑西
築年数	26年	61年	56年	54年	62年

2. 学院の役割と今後の方向性

常態化する人手不足に対応するため、他の教育機関との役割分担のもと、学院が将来にわたり産業界が求めるものづくり人材の育成拠点としての機能を果たしていく必要がある。

（今後の方向性）

- 新規学卒者に加え、離職者や女性などにターゲットを拡大するとともに、先端分野の技能習得など、ニーズに合った訓練を提供することにより、入学者の確保を図る。
- 新入社員から中堅社員まで、幅広く在職者のスキルアップを図るための訓練機能を強化する。
- 地元企業や他の訓練機関、工業高校等との連携や役割分担を通じ、地域におけるものづくり人材育成機能の確保を図る。
- 学院の認知度向上など、効果的な情報発信を行う。

3. 育成する人材像

（1）主な人材輩出先

- 新技術の導入など新たな取組を積極的に行い、地域経済を牽引する企業

（2）育成すべき人材像

- 基本的なものづくり技能に加え、デジタルをはじめとした先端技術を理解し、地域のものづくりを支える技能者
- ものづくり現場において中心的な役割を担う人材として、課題解決に向け主体的に物事を考え、提案することができる技能者

（3）訓練分野

- 製造（機械、金属、電気）
- 建築設備
- 自動車整備
- 電子・情報

※ものづくりに係る訓練分野については、多額の設備投資を要する等のため、行政が担っているが、中長期的なあり方について、引き続き検討が必要

4. 人材育成にかかる施策

学院に求められる役割を果たしていくため、産業界側と利用者側、双方のニーズを十分に踏まえ、具体的に以下の施策を展開していく必要がある。

また、今後の施策展開にあたっては、常に最新のニーズ動向の把握に努めるとともに、適時適切に見直しを行っていく必要がある。

(1) 入学ターゲットの拡大

長期的な若年者人口の減少に伴い、新規学卒者向けの訓練需要については、将来にわたり減少していくことが見込まれる。

離職者や女性など、これまでの入校者と異なる層も入校しやすいよう、将来のキャリアパスや、それぞれのニーズを踏まえた、訓練内容・訓練期間の設定など、魅力的なカリキュラムや訓練環境の充実を図る。

(2) 在職者向けの訓練の強化

採用難に直面する県内中小企業においては、未経験者や離転職者などを採用し、OJTによる社員教育に取り組んでいるものの、効率的・効果的な人材育成に苦慮している状況も見られる。

人材育成のリソースに限りのある中小企業を支援するため、在職者向け訓練の定員を拡充し、熟度に応じた訓練やリスクリングの観点からの訓練を提供するなど、企業ごとのニーズに応じた魅力的な訓練体系の構築を図る。

(3) カリキュラムの見直し

ものづくり企業においては、加速する産業構造の変化等に対応するため、基本的な技能の習得に加え、先端技術への対応が求められている。

汎用技術に加え、読図やCAD、機械操作などデジタル化に対応するスキルの習得を図るほか、現場で中心的な役割を担う人材・多能工の育成を図る。

(4) 企業等との連携

地域におけるものづくり人材育成機能を確保するため、地元企業や他の訓練機関、工業高校等との連携や役割分担を通じた訓練機会の創出、訓練内容の充実を図る。

(5) 効果的なメッセージの発信、イメージ刷新

企業や県民における認知度が低く、利用者の掘り起こしに繋がっていない。学院で得られる将来のキャリアパスやものづくりの魅力について効果的な情報発信を行うとともに、学院や訓練科の名称を変更し、認知度やイメージの向上・刷新を図る。

5. 運営体制のあり方

産業界が求めるものづくり人材の育成拠点として、将来にわたりその機能を維持・強化していくため、学院を再編する必要がある。

- ・ 限りある財源や人員を集中させることにより、先端分野の技能習得のための最新設備の導入など、訓練内容の充実向上が図れるほか、入学ターゲットの拡大や、在職者向け訓練の強化等が実現できる。
- ・ 製造系の訓練科を集約することで、分野横断のカリキュラムや、専門分野を異にする複数の指導員による訓練を受講でき、幅広い知識・技能の習得が可能になる。
- ・ 将来の若年世代の人口動態を踏まえた再編を行うことにより、一定の訓練規模を確保し、切磋琢磨による集団のレベル向上、集団活動による多様な他者への理解などを期待。

(1) 施設体制

既存施設の有効活用や通学利便性の観点から、2学院（水戸・土浦）に再編、製造系の訓練科については1学院に集約することが適当。

定員規模については、在籍者数の実績等を踏まえ、全体で300名弱とする一方、在職者訓練について定員規模の拡充を図ることが妥当。

現 行		水戸	日立	鹿島	土浦	筑西
定 員		110名	35名	55名	140名	75名
訓練分野	製造	●	●	●	●	●
	建築設備	●				
	自動車整備	●			●	
	電子・情報				●	
再 編 後		水戸		土浦		
訓練分野	製造	●				
	建築設備	●				
	自動車整備	●		●		
	電子・情報	(IT短大)		●		

(2) 指導体制

加速化する技術革新に対応した訓練を提供するため、指導員の計画的な資質向上のほか、企業OBなど熟練技能者の活用を図っていくことが必要。

6. 関係機関による連携

今後の社会情勢やものづくり人材の需要動向に柔軟に対応し、学院が十分に機能を発揮できるよう、訓練のあり方などを議論するプラットフォームとして、ものづくり産業の関係団体、経済団体、各士業団体、他の教育機関や大学・高校など、関係機関による協議・連携体制を構築する必要がある。