

I. 次期運営方針の策定趣旨

●高等技術専門学院（MONOテク）は、道立の公共職業能力開発施設。今後も、地域経済を支える中核的な人材育成機関としての役割を果たしていくために、訓練体制などに関する基本的な方針を策定。

II. MONOテクの現状

- 6つの連携地域に8校1分校を設置。
学卒者・求職者・企業従業員への職業訓練を実施。
施設内訓練では、ものづくり関連の10職系33訓練科を設置。

設置状況

<道央> 札幌
室蘭
苫小牧
<道南> 函館
<道北> 旭川
稚内分校
<林-ツ> 北見
<十勝> 帯広
<釧路・根室> 釧路

職業訓練

学卒者や求職者向け
⇒①施設内訓練

求職者向け
⇒②委託訓練

在職者向け
⇒③在職者訓練

施設内訓練

- ①機械系 [5科 50名]
- ②金属加工系 [4科 40名]
- ③建築施工系 [6科 80名]
- ④印刷・製本系 [2科 30名]
- ⑤設備施工系 [1科 20名]
- ⑥電力系 [4科 55名]
- ⑦第2種自動車系 [5科100名]
- ⑧木材加工系 [3科 45名]
- ⑨電気・電子系 [2科 40名]
- ⑩塗装系・デザイン系 [1科 15名]
- R7年度入校定員 [33科 計475名]

III～V. MONOテクを取り巻く状況、強みと課題

●取り巻く状況としては、少子高齢化の進行、大学進学率の上昇、製造や建設等の職種における求人倍率の高さなどがあげられる。

●MONOテクは、求人の多さや離職率の低さなどの「強み」を有しているが、入校生の減少や認知度の低さなどの「課題」も見られる。

強み

- 企業からの求人数の多さ
6.9倍（R元～6年度平均）
- 離職率の低さ
高校45.3%、MONOテク28.1%
（就職3年後。R3年3月卒業・修了生の場合）
- 就職率の高さ
R元～6年度は94%以上で推移
- 企業誘致につながる例
アイラーセン社（デンマーク）
（高級家具製造。MONOテク旭川の存在がきっかけの一つ）



課題

- 入校生の減少
H21年度96.7%（リ・マジョック後）をピークに減少。R7年度は41.5%
- 認知度の低さ
身近な人から知ることが多く、「SNSやホームページ」は少ない（MONOテク訓練生へのアンケートから）
- 新規高卒者の割合が7割以下
R7年度は75.6%が新規高卒者
（入校197名のうち149名）

VI. H31年3月策定の「運営方針」の点検・評価

- 点検・評価にあたって、地域の関係業界からの意見を聞き取り



意見（例）

- ・印刷機械の操作保守は、MONOテクでしか学べないので、貴重な存在
- ・未経験者が一人前になるまで、3～5年かかる。MONOテク修了者はその期間が短い
- ・入校者数が厳しいのは承知しているが、科目廃止にならないようにしてほしい

- 令和元年度から7年度までの取組の実績等について、点検・評価

訓練体制、施設内訓練

- ◆8校1分校体制を維持
- ◆北見「電子機械科」の科目転換、旭川「色彩デザイン科」のカリキュラム見直しを実施
- ◆入校者減少等を踏まえ、3年連続して1/2以下の科の入校定員を見直し（H30：575名⇒R7：475名）
- ◆33訓練科全てについて、応募倍率や就職率などの項目によって評価を実施

全員参加型社会の実現に向けた取組

- ◆入校者数のうち、女性の割合は施設内訓練で1割程度、委託訓練では8割近い
- ◆障害者校（砂川市）やMONOテク（函館・旭川）、民間への委託訓練を通じて、障害者向けの訓練を実施
- ◆R7年度入校生から授業料を改定。一方、経済的事情のある方に減免措置を実施

入校生の確保対策

- ◆情報媒体（広報誌、SNS等）や見学会・体験会などを通じたPRや入校者の募集活動を実施
- ◆地域との連携・協力、選考試験の共通化、通称名の導入などを実施
- ◆既卒者の入校促進（1年制の導入、自己推薦制度など）を図った

官民の連携

- ◆民間と重複する訓練科目は、廃止や転換は実施済み
- ◆民間と競合することのないよう配慮のうえ、官民があいまって人材育成を図る

施設外訓練

- ◆事務・情報系や介護系などは、民間に委託して実施（委託訓練）。R6年度の受講者実績は1,827名。
- ◆企業従業員向けに「在職者訓練」を実施。家具製作や自動車整備、外国語講座やドローン活用など、R6年度は33コースで303名が受講。

執行体制、施設・設備の整備等

- ◆指導員は、欠員解消のための新規採用や、資質向上を図るための研修を実施
- ◆委託訓練や在職者訓練等の業務を担う「能力開発総合センター」は、その機能を最大限発揮できるよう、新たな取組を進めていく
- ◆R7年度関連予算は約22億円（そのうち6割以上が委託訓練関連）。施設の改修、実習用機器の更新・整備等は、計画的に実施していく

Ⅶ. 今後の方向性

●3つの「基本的な考え方」に沿って取組を進めるとともに、5つの目標指標を定める。

基本的な考え方

- ① 地域産業を支える人材の育成
- ② 全員参加型社会の実現への貢献
- ③ 官民の効果的な連携

目標指標

- ・（施設内訓練）修了生の関連業界就職率 [現状] 90.1% [目標値] 95.0%
- ・（施設内訓練）既卒者の入校促進 [現状] 48人 [目標値] 100人
- ・（委託訓練）修了生の就職率 [現状] 67.2% [目標値] 74.0%
- ・（在職者訓練）受講生の満足度 [現状] 97.5% [目標値] 98.0%
- ・訓練生と在職者の合同訓練の実施数 [現状] 1コース [目標値] 16コース

Ⅷ. 今後の取組

訓練体制のあり方～8校1分校・33科～

これまで

- 6つの連携地域毎に、道民に**職業訓練の機会を提供**
- 雇用情勢悪化時に、**雇用のセーフティネットの役割**を果たす
- インフラを支える産業は人手不足が深刻化**。その**技能関係**が訓練科目
- 入校者数が低迷し、**設備や人員といったリソースが有効活用されておらず**、地域の**人材ニーズ**に充分応えられていない。

◆**当面は、現行の訓練科体制を基本**にしつつ、MONOテク間のネットワークの活用、訓練内容の不断の見直し、入口対策を進める

～MONOテク間のネットワークの活用～
MONOテクや他科との連携した訓練により、設備や指導員の有効活用や訓練効果の向上を図る

訓練イメージ
異なる職系の訓練科で、同一の資格を目指す場合の学科の合同授業（技能講習など）

訓練内容の不断の見直し ～ニーズに応じた訓練の実施～

背景

新たな課題への対応

- ◆ダイキン工業(株)との連携のもと、エアコン需要の急増に対応するため、R7年度から「家庭用エアコン据付工事講習」を実施。
- ◆こうした事例を参考に、今後、**企業・地域ニーズ**を踏まえ、民間と連携した訓練を検討。

背景

在職者の訓練ニーズ

- ◆空き定員分を活用して、訓練生と**企業の従業員が一緒に学ぶ**短期間コースの実施など
- ◆外国人材やリスキリングの実情や短期訓練ニーズの把握と訓練への反映検討

背景

既卒者の入校が少ない

- ◆自動車整備科1年制（三級整備士養成課程）の導入
既卒者向けに、1年間で基本的な整備ができる三級整備士の養成課程をMONOテク旭川でR8年度から導入（二級整備士(2年間)の養成課程と併設）
- ◆短期間で基本的な技能や資格を身に付けられる1年制のメリットを広く周知し、入校促進を図る

背景

DX・AIの進展

- ◆デジタルやAIに関する基礎知識関係を習得する**機会づくり**

入口対策 ～入校生の確保～

背景

発信力の低さ
若者のものづくり離れ
キャリア等のイメージがわきにくい
既卒者の入校が少ない

- ◆離職・転職者や女性、親世代など**ターゲット層**に応じた内容や媒体による発信
- ◆地元自治体やハローワークと連携した**広報・イベントの実施**
- ◆地域の産業や暮らしを支える「ものづくり」の**仕事のやりがい**等を「見える化」
- ◆MONOテクの**強みのPR**を通じて、ポジティブな印象を持ってもらう
- ◆離転職者向けに、**1年制**の訓練課程のメリットを広く伝える

対象	主な媒体例	主な訴求ポイント
離職・転職者 親世代 女性	ハローワーク SNS、HP 自治体等広報誌	就職率の高さ 未経験から資格取得可能 地元就職
小中学生ほか 広く一般向け	イベント（出前授業、見学会・体験会）、HP	ものづくりの魅力（体感）、やりがい、技術の高さ

※ターゲット層に応じ、媒体・訴求ポイントを選択し、効果的に発信

地域との連携・協力体制の強化



Ⅸ. 推進管理

●対象期間は、R8年度からR12年度までの5年間とし、中間時点で点検・検証を行う。また、R12年度に策定する「新たな方針」に向けて、後半の期間に検討を行う。