

### 3. 各人材育成機関の状況

この項においては、各人材育成機関の現状等を示すことによって、それらの存在意義や課題などについて検討する。

なお各人材育成機関においては、看護学校を除き、本科（1年から2年の育成期間を設けている科。6ヵ月もある）の他に求職者訓練や在職者訓練などのように比較的短期間に必要な知識や技術を指導する科（コース）もあるが、ここでの内容は基本的に本科を想定して記載している。

#### 3.1 各人材育成機関に共通する事項

##### 3.1.1 収支の状況

各人材育成機関から提示された「定期監査書類」及びその他の資料にもとづいて集計している。

##### (1) 収入

(千円)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度
京都高技専	3,714	4,736	6,613
福知山高技専	4,774	4,757	4,551
京都障害者高技専	468	817	918
陶工高技専	5,018	5,025	7,041
農業大学校	11,780	10,852	14,852
林業大学校	—	—	3,349
看護学校	13,843	14,439	14,755

\*看護学校は、他校と整合性を取るために補助金等を除いた金額としている。

##### (2) 支出

(千円)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度
京都高技専	748,290	809,291	844,991
福知山高技専	431,239	352,853	318,880
京都障害者高技専	222,757	217,191	197,772
陶工高技専	111,669	116,857	110,622
農業大学校	152,055	144,624	143,404
林業大学校	-	-	176,670
看護学校	161,547	203,236	169,596

\*林業大学校には、開校に伴う臨時的な設備投資支出約74百万円が含まれている。

### (3) 人件費

平成 24 年度の各人材育成機関の人件費は以下のとおりである。

(千円)

	京都高技専	福知山高技専	京都障害者高技専	陶工高技専	農業大学校	林業大学校	看護学校
報酬	8,326	8,892	10,585	0	3,838	0	7,895
共済費	7,478	4,220	3,166	548	607	0	1,434
賃金	5,926	1,670	0	3,750	36	0	1,733
報償費	64,332	37,145	12,130	1,604	3,648	1,838	5,117
計	86,062	51,927	25,881	5,902	8,128	1,838	16,179
府職員	219,243	151,957	117,201	81,632	96,493	69,521	92,831
合計	305,305	203,884	143,082	87,534	104,621	71,358	109,010
府職員の割合	72%	75%	82%	93%	92%	97%	85%

#### <科目の説明>

報酬	非常勤嘱託職員に対する給料
共済費	報酬、賃金、報償費の社会保険料等
賃金	臨時職員に対する給料
報償費	常勤・非常勤講師、就職推進員（国費）、補助職員（国費）に対する給料
府職員	京都府職員に対する給与および社会保険料等

\*「府職員の割合」とは、各校の人件費合計に占める府職員給与等の割合を示している。

#### 3.1.2 科・コースと定員

各人材育成機関の科・コースとその定員は以下のとおりである。

##### (1) 京都高技専

	定員	年数	延人数
システム設計科	20	2	40
メカトロニクス科	20	2	40
機械加工システム科（2年）	10	2	20
機械加工システム科（1年）	10	1	10
建築科	20	1	20
キャリア・プログラム科	10	1	10
合計	90		140

(2) 福知山高技専

	定員	年数	延人数
自動車整備科	20	2	40
I T・経理科	20	1	20
ものづくり基礎科	20	1	20
総合実務科	15	1	15
合計	75		95

(3) 京都障害者高技専

	定員	年数	延人数
O Aビジネス科 (4月)	15	6ヵ月	7.5
O Aビジネス科 (10月)	15	6ヵ月	7.5
総合実務科	20	1	20
紙器製造科 (城陽)	10	1	10
合計	60		45

(4) 陶工高技専

	定員	年数	延人数
やきもの成形科			
成形コース	20	1	20
総合コース	10	2	20
やきもの図案科	20	1	20
合計	50		60

(5) 農業高等学校

	定員	年数	延人数
農学科	20	2	40
合計	20		40

(6) 林業高等学校

	定員	年数	延人数
森林林業科	20	2	40
合計	20		40

(7) 看護学校

	定員	年数	延人数
看護学科	40	3	120
合計	40		120

3.1.3 職員の状況

各人材育成機関職員の勤務形態および人数は以下のとおりである。

(1) 京都高技専

(人)

校長	1
常勤正職員	22
再任用短時間	4
非常勤嘱託	3
臨時職員	3
常勤講師	4
非常勤講師	11
計	48
就職推進員	12
補助職員	4
合計	64

うち委託訓練専任は以下のとおりである。

常勤正職員	2
再任用短時間	1
非常勤嘱託	1
臨時職員	2
計	6
就職推進員	12
補助職員	4
合計	22

(2) 福知山高技専

(人)

校長	1
常勤正職員	18
再任用短時間	3
非常勤嘱託	4
臨時職員	10
常勤講師	3
合計	39

うち委託訓練専任は以下のとおりである。

常勤正職員	2
再任用短時間	3
臨時職員	6
合計	11

(3) 京都障害者高技専

(人)

校長	2
常勤正職員	11
再任用短時間	1
非常勤嘱託	5
常勤講師	2
非常勤講師	1
合計	22

(4) 陶工高技専

(人)

校長	1
常勤正職員	8
再任用短時間	1
臨時職員	2
合計	12

(5) 農業大学校

(人)

校長	1
常勤正職員	9
舎監（非常勤）	2
臨時職員	1
合計	13

(6) 林業大学校

(人)

校長（非常勤）	1
常勤正職員	7
非常勤職員	1
非常勤嘱託	2
臨時職員	1
合計	12

(7) 看護学校

(人)

校長（非常勤）	1
再任用短時間	1
常勤正職員	11
臨時職員	1
非常勤嘱託	4
合計	18

## 3.2 高等技術専門校

この章では監査対象となった人材育成機関のうち、高等技術専門校である、京都高等技術専門校、陶工高等技術専門校、福知山高等技術専門校、京都障害者高等技術専門校、城陽障害者高等技術専門校の状況について記載する。

高等技術専門校とは、厚生労働省所管の「職業能力開発促進法」に基づき、京都府が設置・運営する職業能力開発施設である。希望する職業に関する基礎的技能や専門的技能を身につけることができるよう訓練を行い、就職や転職に結びつくようなサポートを行っている。

### 3.2.1 京都高等技術専門校および福知山高等技術専門校

(1) 「人づくり・ものづくり いきいきプラン」(第8次京都府職業能力開発計画)(平成18年4月、京都府)

現在の京都府立高等技術専門校(京都高等技術専門校、陶工高等技術専門校、福知山高等技術専門校、京都障害者高等技術専門校、城陽障害者高等技術専門校)の状況を検討するうえで、「第8次京都府職業能力開発計画(以下「第8次計画」という)」はそのベースとなる指針を示したものであるといえる。

第8次計画は、京都府において平成18年4月に策定された。

この計画は、職業能力開発の分野において、急速に進展する技術革新や経済活動のグローバル化に伴い、産業・雇用構造が急速に変化するもとで、「人口減少社会」の到来や「団塊の世代」の人たちの大量離職といった時代の大きな転換期における新たな課題にも的確に対応していくために、職業能力開発施策の基本的な方向を示すものとして、京都府の産業を支える人材を育成することはもとより、働く意欲と能力のあるすべての人々がその能力を十分に発揮することを目的に策定したものである。

この計画には、このような転換期において、企業が求める人材と働く人の職業能力・経験や職業意識とのミスマッチの拡大、それにとまなうニートや失業者の増加、それが引き起こす労働力の「質的・量的」不足による生産性の停滞と経済活力の低下を懸念していると記載されている。

京都府立高等技術専門校の役割を検討するにおいて、この企業が求める人材と働く

人の職業能力・経験や職業意識とのミスマッチの拡大、逆にいえば需要と供給のミスマッチの解消ということが重要なキーワードであるといえる。

この計画において、「計画の主要な課題」の一番目に「産業・雇用構造の変化に対応し、京都府産業を支える創造的な人材の育成」をあげており、上記ミスマッチの解消のために、高等技術専門校は、産業・雇用構造の変化に対応したプログラム設計や講師陣の配備などが求められている。

第8次計画においてはさまざまな分析を行っているが、「企業の雇用行動と人材育成の取組の変化」という項で、「企業は専門的能力を有する即戦力の人材を求める傾向にある」と結論付けている。この「即戦力の人材」も高等技術専門校の役割を検討するうえで重要なキーワードの一つと考えられる。

この計画の「第3章「人・間中心」の京都づくりー京都府における職業能力開発施策の基本的方向ー」「1産業・雇用構造の変化に対応し、京都府産業を支える創造的な人材の育成」として、その一つ「ものづくり産業分野における職業能力開発」という項に以下のような記載がある。

・・・公共能力開発施設におけるものづくり系の職業訓練において、基礎から実践的能力までの技術・技能が習得できる訓練カリキュラムを構築し、即戦力となり、将来的に訓練で得た技術・技能をもとに熟練技能者となり得るものづくり基盤技術者の育成を継続的に推進します。

つまり高等技術専門校において「ものづくり系」の職業訓練は重要なポイントである旨示されているといえる。

第8次計画の「第3章5人材育成推進体制の整備とネットワークづくり」のなかで「(3)府立高等技術専門校における職業能力開発」という項がある。その項の「①職業能力開発推進の拠点としての機能の見直し」には次のように記載がある。

○府立の高等技術専門校は、府内の産業・雇用構造の変化に対応し、各施設の果たす

べき基本的役割を踏まえ、公共部門へのニーズの高い分野を中心とした訓練への重点化を図るとともに、施設・設備を有効に活用して、民間訓練の支援や就職支援の取り組みを実施するなど、抜本的な見直しを検討します。

なお、受益者負担の適正化等の観点から、授業料等の徴収のあり方についても検討を行います。

○京都高等技術専門校については、府産業の基盤を担う人材育成を目指して、人材ニーズ等に対応した訓練科目となるよう検討を進めるとともに、福知山高等技術専門校については、府北部地域の人材ニーズに加え、地元就労志向等も踏まえた訓練科目となるよう検討します。

また同項の「③指導員の資質向上等」では次のように記載されている。

○訓練指導員には、モデルカリキュラム、訓練技法の開発など主導的な役割発揮が求められることから、職業能力開発総合大学校等への派遣研修や指導員相互の経験交流等により資質向上や指導技法等の習得を図るとともに、企業の人材ニーズや技術レベルなどを把握し、訓練内容に反映するため、訓練指導員と企業の技能者等との意見交換や情報交換の機会の確保に努めます。

○企業の人材ニーズや働く人の訓練ニーズの変化、多様化に対応できる弾力的な訓練指導体制の確保を図るため、先端企業の技術者や高度訓練技能者などの外部講師を積極的に活用します。

第8次計画の以上の文言をまとめると、京都府立高等技術専門校について、以下のような方向性が示されているといえる。

(7) 企業側には即戦力となる人材の需要があり、一方、供給側にも働くことを求める人材の余力が多分にある。しかし両者の間でミスマッチが生じており、ニートや失業者の増加の原因となっている。これらを解消する役割が高等技術専門校に求められている。

(4) 企業が求めているのは専門性の高い即戦力であり、公共部門には、特にものづくり系の訓練を実施し人材を育成することが求められている。

(ウ) 従って、高等技術専門校には企業ニーズに合った訓練科目を設置することが強く求められる。また訓練指導員には、モデルカリキュラム、訓練技法の開発などの役割が期待される一方、企業ニーズの変化・多様化に対応するため、高度な経験・知識を備えた外部講師の積極的活用が求められている。

## (2) 高等技術専門校活性化プラン

第8次計画を受けて、平成19年12月、京都府府民労働部能力開発課より「高等技術専門校活性化プラン（以下「活性化プラン」という。）」が公表された。

活性化プランは、第8次計画に基づき、民間教育訓練機関との一層の役割分担と連携を基本に、雇用情勢や京都府産業の人材ニーズ等の変化に柔軟かつ機動的に対応し、府内の職業能力開発を総合的に推進するために策定されたもので、高等技術専門校の推進体制の強化及び重点施策が記載されている。

このプランの「V高等技術専門校の推進体制の強化と運営の効率化」「3訓練科目の再編・見直しの方向」の項には、訓練科目の再編・見直しについて以下のように記載されている。

○訓練科目の再編・見直しの3つの視点

①職業能力開発が必要な人の訓練受講ニーズに対応

②府産業の人材ニーズに対応

③民間の活力を活かす

○民間との役割分担と連携を基本に、重点的に実施する3つの訓練分野

①地域産業の人材ニーズなど、地域の実情に応じた訓練

②施設・設備等に多額の経費を要するなど民間では実施困難なものづくり系などの訓練

③障害のある人など就職困難な人に対する訓練

また「科目再編・見直し」として京都高技専、福知山高技専について以下のように記されている。

**【京都校】**

- ・ものづくり系（機械・電気等）訓練 <重点化>
- ・事務・デザイン系訓練等 <縮小・見直し>
- ・障害者訓練・在職者訓練・委託訓練 <充実>

**【福知山校】**

- ・ものづくり系（機械・電気等）訓練 <重点化>
- ・地域ニーズに結びつかない訓練 <縮小・見直し>
- ・障害者訓練・在職者訓練・委託訓練 <充実>

なお、数値目標として、施設内訓練修了者の就職率（修了 6 ヶ月時点）95%以上、これら就職者の府内事業所への就職割合（府内率）90%以上を掲げている。

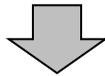
(3) 平成 22 年度の科目再編・見直し

活性化プランを受けて、京都高技専、福知山高技専において、平成 22 年度にそれぞれ下記のような科目の再編・見直しが行われた。

①京都高技専

【平成21年】

科目	区分	定員	
メカトロニクス	2年	20+20	
機械加工システム	2年	15+15	改編
システム設計	2年	20+20	
建築	1年	20	
デザインワーク	2年	20+20	廃止
建築設計・インテリア	1年	20	廃止
自動車整備	1年	30	廃止
アパレル	1年	30	廃止
I T ビジネス	6月	10×2	廃止
O A ビジネス (身体障害者)	6月・1年	5×2、5×2	移管
ジョブトレーニング (発達障害者)	1年	10	モデル
計		300	



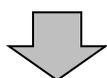
【平成22年】

科目	区分	定員	
メカトロニクス	2年	20+20	
機械加工システム (1年コース)	1年	10	新設
機械加工システム (2年コース)	2年	10+10	
システム設計	2年	20+20	
建築	1年	20	
ジョブトレーニング (発達障害者)	1年	10	モデル
計		140	

## ②福知山高技専

### 【平成21年】

科目	区分	定員	
OA事務	1年	20	改編
自動車整備	1年	20	高度化
建築	1年	20	廃止
土木施工管理	2年	15+15	廃止
家具工芸	1年	20	廃止
販売実務（知的障害者）	1年	10	改編
計		120	



### 【平成22年】

科目	区分	定員	
IT・経理	1年	20	
自動車整備	2年	20+20	高度化
ものづくり基礎	1年	20	新設
総合実務（知的障害者）	1年	15	
計		95	

第8次計画および活性化プランを受けて、平成18年度から平成21年度にかけ、様々な方面から訓練科目の再編・見直し行われた。

例えば、各校における「職業訓練評価システムによる施設内既設訓練科の検証（評価結果）」であったり、担当所管部局における「高等技術専門校再編・見直しプロジェクトチーム」であったりする。

また平成18年から発足した高等技術専門校の抜本的見直しに関する「あり方検討会議」（外部識者も含む）での検討後、実務検討調整を経て、上記のような結果となっている。

#### (4) 京都高技専および福知山高技専の定員充足率・就職率等の状況

京都高技専および福知山高技専の定員充足率・就職率等の状況は以下のとおりである。

## ①京都高技専

【図表 3.2.1-1】

年度	訓練科	定員	応募者数	入校者数	充足率	修了者数	就職者数	就職率	
24	システム設計科 (2年)	20	41	13	65%	12	9	100%	
	メカトロニクス科 (2年)	20	27	18	90%	12	12	100%	
	機械加工システム科	1年コース	10	9	7	70%	6	6	100%
		2年コース	10	14	9	90%	9	9	100%
	建築科 (1年)	20	23	15	75%	14	14	100%	
	キャリア・プログラム科 (1年)	10	18	10	100%	7	7	100%	
	計	90	132	72	80%	60	57	100%	
23	システム設計科 (2年)	20	53	17	85%	13	13	100%	
	メカトロニクス科 (2年)	20	30	19	95%	8	8	100%	
	機械加工システム科	1年コース	10	8	7	70%	6	6	100%
		2年コース	10	14	10	100%	6	6	100%
	建築科 (1年)	20	27	16	80%	15	15	100%	
	キャリア・プログラム科 (1年)	10	5	4	40%	3	3	100%	
	計	90	137	73	81%	51	51	100%	
22	システム設計科 (2年)	20	58	19	95%	9	5	56%	
	メカトロニクス科 (2年)	20	32	20	100%	12	12	100%	
	機械加工システム科	1年コース	10	4	8	80%	5	5	100%
		2年コース	10	16	9	90%	14	13	93%
	建築科 (1年)	20	29	20	100%	18	13	72%	
	計	80	139	76	95%	58	48	83%	

注：「就職率」は、(就職者) ÷ (修了者 - 進学者等) により算出

## ②福知山高技専

【図表 3.2.1-2】

年度	訓練科	定員	応募者数	入校者数	充足率	修了者数	就職者数	就職率
24	自動車整備科2年	20	31	19	95%	17	17	100%
	ものづくり基礎科1年	20	27	14	70%	9	9	100%
	IT・経理科1年	20	38	20	100%	16	15	94%
	総合実務科1年	15	23	15	100%	8	8	100%
	計	75	119	68	91%	50	49	98%
23	自動車整備科2年	20	47	18	90%	14	14	100%
	ものづくり基礎科1年	20	18	13	65%	8	8	100%
	IT・経理科1年	20	27	17	85%	13	13	100%
	総合実務科1年	15	15	11	73%	6	5	100%
	計	75	107	59	79%	41	40	98%
22	自動車整備科2年	20	30	18	90%	-	-	-
	ものづくり基礎科1年	20	27	15	75%	11	11	100%
	IT・経理科1年	20	47	19	95%	14	12	86%
	総合実務科1年	15	21	15	100%	10	6	92%
	計	75	125	67	89%	35	29	92%

注：「就職率」は、(就職者) ÷ (修了者 - 進学者等) により算出

## (5) 課題

### (i) 定員充足率について

両校とも定員充足率に対する目標は 100% であるが、結果的に達成されていない。目標を 100% に設定することは、第 8 次計画や活性化プランにおける様々な分析やその結果から当然のことであるといえる。両校はこの目標を達成するために、募集活動（高校訪問など）や広報活動を活発に行っている。

充足率が満たされないのは、訓練科目および内容が、職業能力開発が必要な人の訓練受講ニーズに対応していないか、府産業の人材ニーズに対応していない結果ではないだろうか。つまりミスマッチは依然として十分には解消されていないと考えられる。高等技術専門校については、上述のような抜本的な見直しを経て今日に至っているが、今後も継続的な検討が必要であると思われる。

### (ii) 就職率について

両校における就職率の目標は 100% である。

【図表 3.2.1-1、3.2.1-2】から、これら目標は概ね達成されているものと考えられる。ただ課題を提起するとしたら、実際就職人数である。

平成 24 年度を見た場合、京都高技専は実際就職者が 66 人（うち途中就職退校者 9 人）、福知山高技専は 59 人（うち途中就職退校者 10 人）である。それぞれの定員が 90 名と 75 名であり、定員に対する就職割合を算定するとそれぞれ 73% と 79% になる。このことを考えれば、就職率が高いとしても決して満足できるものではない。両校は、本来、定員通りの実際就職者ができるように期待されているからである。

### (iii) 指導員と外部講師について

両校の職員は、京都高技専で 64 人（内 22 人が委託訓練専任）、福知山高技専で 37 人（内 11 人が委託訓練専任）である。

これらのうち正規職員について、現在の訓練校における継続勤務年数を尋ねたところ、以下のような回答を得た。

## ①京都高技専

【図表 3.2.1-3】

校内職名	勤務形態	職 位	勤続年数
校 長 (事務)	常勤正規職員	次 長	1
副校長※ (事務)	〃	課 長	1
庶務課長※ (事務)	〃	主 幹	1
主 査※ (事務)	〃	課長補佐	1
主 査 (技術)	〃	課長補佐	9
副主査※ (事務)	〃	係 長	5
訓練第一課長※ (技術)	〃	主 幹	20
主 査※ (事務)	〃	主 幹	2
主 査※ (事務)	〃	課長補佐	1
副主査※ (技術)	〃	係 長	16

※は京都障害者高等技術専門学校兼務

校内職名	勤務形態	職 位	勤続年数
訓練第二課長 (技術)	〃	主 幹	30
主任職業訓練 指 導 員	〃	課長補佐	19
主 査 (技術)	〃	係 長	19
副 主 査 (技術)	〃	係 長	16
主 任 (技術)	〃	主 任	4
技 師	〃	一 般	4
技 師	〃	一 般	1
技 師	〃	一 般	1
訓練第三課長 (技術)	〃	係 長	16
主任職業訓練 指 導 員	〃	課長補佐	26
主任職業訓練 指 導 員	〃	課長補佐	25
技 師	〃	一 般	1
技 師	〃	一 般	2

## ②福知山高技専

【図表 3.2.1-4】

校内職名	勤務形態	職 位	勤続年数
校 長	常勤正規職員	課 長	1年9ヶ月
庶務課 副 校 長	常勤正規職員	課 長	3年7ヶ月
課長補佐	常勤正規職員	課長補佐	9ヶ月
副 主 査	常勤正規職員	係 長	6年9ヶ月
主 任	常勤正規職員	主 任	18年9ヶ月
訓練第一課	課 長	常勤正規職員	課長補佐 25年6ヶ月
	主任職業訓練指導員	常勤正規職員	課長補佐 26年9ヶ月

校内職名	勤務形態	職 位	勤続年数
訓練第二課	課 長	常勤正規職員	課長補佐 30年9ヶ月
	主任職業訓練指導員	常勤正規職員	課長補佐 9年9ヶ月
	主 査	常勤正規職員	課長補佐 22年9ヶ月
	主 査	常勤正規職員	係 長 3年9ヶ月
	主 査	常勤正規職員	係 長 3年9ヶ月
	副 主 査	常勤正規職員	係 長 20年9ヶ月
	副 主 査	常勤正規職員	係 長 12年9ヶ月
	副 主 査	常勤正規職員	係 長 3年9ヶ月
	技 師	常勤正規職員	技師 3年9ヶ月
	技 師	常勤正規職員	技師 3年9ヶ月
	技 師	常勤正規職員	技師 9ヶ月
	技 師	常勤正規職員	技師 9ヶ月

第 8 次計画においては「指導員の資質の向上」について言及しているが、勤続年数から見ると、両校の現場で活動する訓練指導員のキャリアには問題がないといえる。逆に、訓練科目や内容の固定化というデメリットが生じないか心配なくらいである。

一方、外部講師の積極的活用という面からは分析すると、まず人件費に占める京都府職員の割合は、京都高技専が 72%、福知山高技専が 75%とかなり高い水準にある。実際の授業のコマ数を基準にした内部講師と外部講師の割合は、京都高技専が内部が 62%、外部が 38%、福知山高技専はコースごとで、自動車整備科、IT・経理科が内部 100%、ものづくり基礎科は内部 65%、外部 35%という回答であった。

この結果を持って、一概に外部講師が少ないとは言えないが、「企業の人材ニーズや働く人の訓練ニーズの変化、多様化に対応できる弾力的な訓練指導体制の確保を図るため、先端企業の技術者や高度訓練技能者などの外部講師を積極的に活用」するという第 8 次計画の方向性からは遠いものでないかと理解される。

### 3.2.2 京都障害者高等技術専門校および城陽障害者高等技術専門校

京都障害者高技専およびその分校である城陽障害者高技専の設置目的は以下のとおりである。

職業能力開発促進法に基づき京都府が設置した職業能力開発施設で、障害のある方を対象に、その能力に適合した技能訓練と生活訓練を行うことにより、技能と社会適応能力を養成し、職業的自立と社会経済活動への参加を促進することを目的とする。

「第8次京都府職業能力開発計画（以下「第8次計画」という。）」（平成18年4月）では、京都障害者高技専の職業能力開発の方向性について以下のように記載されている。

○京都高等技術専門校及び福知山高等技術専門校では、モデル事業（平成16年度～18年度）として実施している身体障害及び知的障害のある人を対象とした職業訓練について、成果等の検証・評価を行い、障害のある人が障害のない人とともに、より身近な地域において交通等の至便な環境のもとで訓練を受講できることを基本に、モデル事業終了後は施設内訓練等として定着するよう検討します。

○このため、城陽障害者高等技術専門校が持つノウハウを京都高等技術専門校、福知山高等技術専門校でも共有し、両校をそれぞれの府の中部・北部地域における障害のある人の職業能力開発施設として、施設内訓練、委託訓練及び在職者訓練の推進、情報提供、相談援助、就職支援、職場定着支援等の機能の充実を図ります。

○城陽障害者高等技術専門校は、企業等の雇用の状況に対応し、障害の態様（特性・程度）や「働く能力」を踏まえ、知的障害のある人を対象とした訓練を中心にしながら、より効率的・効果的な職業訓練が実施できるよう、施設内訓練の科目・内容の見直しを行います。

「1.3.6（京都障害者高技専および城陽障害者高技専の）訓練の概要」に記載したように、京都障害者高技専はこの方針に従い各施設における訓練科目の見直し・実施が行われている。

今回の監査では、障害者対象の個々の訓練科について指摘する事項はないが、民間との競合がないからこそ、常に、京都障害者高技専、京都高技専、福知山高技専の各

校において、企業ニーズや障害者のニーズを把握し訓練内容に反映するよう努める必要がある。また、施設内訓練と委託訓練の訓練内容や訓練期間が重複することのないように努め、限られた財源の中で障害者に、より多くの選択肢が示せるようにする必要がある。特に、施設内訓練は京都障害者高技専が、委託訓練は京都高技専が担当しているが、京都障害者高技専の施設内訓練で得た知識やノウハウを委託訓練の計画作成に反映できるよう、十分連携を図るとともに、組織のあり方についても検討する必要がある。

以下に、京都障害者高技専の現状についての情報を提示する。

(1) 平成 25 年度入校生の状況

(i) 応募者等の状況及び援護措置区分

科別	区分	応募者数	受検者数	合格者数	入校者数	措置区分	
						訓練手当	雇用保険
OAビジネス科 (4月入校生)		11	9	9	9 ( 2 )	3 ( 1 )	6 ( 1 )
総合実務科		41	41	23	20 ( 7 )	15 ( 6 )	2 ( 1 )
紙器製造科		15	14	10	9 ( 1 )	9 ( 1 )	
合 計		67	64	42	38 ( 10 )	27 ( 8 )	8 ( 2 )

※ ( ) は女子 (内数)

(ii) 学歴及び年齢別状況

科別	区分	中卒	高卒	大卒	合計	17歳	18～	20～	25～	30～	40～	50歳
						以下	19歳	24歳	29歳	39歳	49歳	以上
OAビジネス科 (4月入校生)			7	2	9					1	4	4
総合実務科		2	18 (13)		20 (13)		15 (13)	3	2			
紙器製造科		1	8 (8)		9 (8)	1	8 (8)					
合 計		3	33 (21)	2	38 (21)	1	23 (21)	3	2	1	4	4

※ ( ) は新規学卒者 (内数)

(iii) 出身府県別状況

科別	府県別							合計
	京都府	滋賀県	奈良県	大阪府	兵庫県	三重県	その他	
OAビジネス科 (4月入校生)	9 (2)							9 (2)
総合実務科	17 (7)			3				20 (7)
紙器製造科	9 (1)							9 (1)
合計	35 (10)			3 0				38 (10)

※ ( ) は女子 (内数)

(2) 過去の入校生の状況

(i) 応募入校状況

区分 年度	総合実務科				紙器製造科				OAビジネス科4月・10月生				縫製科				合計			
	応募	受検	合格	入校	応募	受検	合格	入校	応募	受検	合格	入校	応募	受検	合格	入校	応募	受検	合格	入校
平成21年					16	16	11	10					10	10	11	10	26	26	22	20
								(2)					(7)	(7)	(8)	(7)				(9)
平成22年	42	39	23	20	16	15	10	10	48	47	27	27					106	101	60	57
				(6)				(2)				(10)								(18)
平成23年	47	45	23	19	17	17	10	9	39	38	27	27					103	100	60	55
				(8)				(1)				(8)								(17)
平成24年	49	46	24	20	18	17	10	10	38	36	26	25					105	99	60	55
				(2)				(1)				(11)								(14)

※ ( ) は女子 (内数)

(ii) 学歴別状況

年度	総合実務科				紙器製造科				OAビジネス科4月・10月生				縫製科			合計				
	中卒	高卒	大卒	合計	中卒	高卒	大卒	合計	中卒	高卒	大卒	合計	中卒	高卒	大卒	合計	中卒	高卒	大卒	合計
平成21年					1	9		10						10		10	1	19		20
						(9)		(9)						(8)		(8)		(17)		(17)
平成22年	2	17	1	20	1	9		10	4	19	4	27					7	45	5	57
	(1)	(13)	(1)	(15)		(9)		(9)		(1)		(1)					(1)	(23)	(1)	(25)
平成23年	1	17	1	19		9		9	2	13	12	27					3	39	13	55
		(13)	(1)	(14)		(9)		(9)										(22)	(1)	(23)
平成24年	1	18	1	20	1	9		10	2	20	3	25					4	47	4	55
		(15)	(1)	(16)	(1)	(8)		(9)		(1)		(1)					(24)	(1)	(26)	

※ ( ) 内は新規学卒者(内数)

(iii) 年齢別状況

年度	16歳以下	17～25歳	26～34歳	35～44歳	45歳以上	合計
平成21年	1	19				20
		(9)				(9)
平成22年	1	36	4	10	6	57
	(1)	(10)	(2)	(2)	(3)	(18)
平成23年		31	6	10	8	55
		(10)	(4)	(3)		(17)
平成24年	1	31	2	6	15	55
	(1)	(2)	(1)	(3)	(7)	(14)

※ ( ) は女子(内数)

(iv) 出身府県別状況

年度	京都府	滋賀県	奈良県	大阪府	三重県	合計
平成21年	15		1	4		20
	(5)		(1)	(3)		(9)
平成22年	48		2	7		57
	(16)			(2)		(18)
平成23年	44		1	10		55
	(14)			(3)		(17)
平成24年	39	1		14	1	55
	(12)	(1)		(1)		(14)

※ ( ) は女子(内数)

(3) 修了生の状況

(i) 進路状況

	年度 区分	進路の状況							就職先事業所の規模（人）						
		就職等	自営等	社会福祉施設等	進学	求職中	療養中	その他	計	1 ～ 30	31 ～ 100	101 ～ 300	301 ～ 500	501 ～ 1000	1000 超
総合実務科	21														
	22	17		1		1		1	20	5		2	1	3	6
	23	15				3		1	19	2	1	3		1	8
	24	20							20	1		6		1	12
紙器製造科	21	9							9			2	2		5
	22	7				2		1	10	1	2				4
	23	7		1		1			9	1	2	2	1	1	
	24	8						2	10			1		2	5
OAビジネス科	22前	10				4	1		15		1	1		3	5
	22後	10				2			12	1		1			8
	23前	10				3		1	14	2			2	2	4
	23後	7				5		1	13			1	2		4
	24前	11				4			15	2			2	2	5
	24後	9					1		10	1	1	1	2		4
縫製科	21	8				2			5	1				2	
	22														
	23														
	24														

※早期就職退校者を含む。

(ii) 就職先事業所の業種（平成24年度）

科別	業種	社会関連サービス (清掃、リネン、物流、介護等)	飲食関連サービス (接客、調理補助、洗浄、清掃等)	製造関係			販売関係	事務	その他	合計
				紙器印刷	食品	その他				
総合実務科		12	4	1	2	1				20
紙器製造科		6			1				1	8
OAビジネス科		4				1		12	3	20
合計		22	4	1	3	2	0	12	4	48

※早期就職退校者を含む。

### 3.2.3 陶工高等技術専門校

陶工高技専は、京都の伝統産業の一つである「京焼・清水焼」の後継者として必要な成形・絵付・焼成等の知識や技能を実地に訓練し、職業人として有為な技能者の養成を目的として設置されている。

歴史を紐解けば昭和 21 年に京都府京都陶工職業補導所として開設されて以来、70 年近くにわたり多くの修了生を輩出してきた。修了生の中には、公益社団法人日展、一般社団法人現代工芸美術家協会、公益社団法人日本工芸会など有力な陶芸作家関係団体の会員になっているものもいる。

一方、京焼・清水焼の業界の状況は芳しくない。

その状況について京都府からは以下の回答を得た（具体的な資料は提示されていない）。

業界全体とすれば、昭和 60 年代～平成 10 年頃までをピークに、徐々に生産量は減少していると聞いています。ここ数年については、生産量に回復傾向は見られないものの、本校からの地元就職数は若干増加しています。

「高等技術専門校活性化プラン（以下「活性化プラン」という。）」（平成 19 年 12 月）の検討委員会においても、「地元産業への人材供給という観点においては業界の現況が厳しい」「需給バランスの関係でいくと、陶工校の修了生だけでも業界のパイは賄える」などの意見がメモに記録されている。

「第 8 次京都府職業能力開発計画（以下「第 8 次計画」という。）」（平成 18 年 4 月）において、「地元業界や関係機関との連携を一層強め、京焼・清水焼の伝統的な技術・技能の後継者育成をめざし、地元業界の求める人材ニーズに対応した訓練内容となるよう検討」する旨の記載があるが、検討委員会では「伝統工芸の技術者を継承する意味では、合理的な運営ができないのでは」という意見もあった。

そもそも第 8 次計画の「府立高等技術専門校における職業能力開発」という章で、「機能の見直し」として、「府内の産業・雇用構造の変化に対応し、各施設の果たすべき役割を踏まえ、公共部門へのニーズの高い分野を中心とした訓練への重点化を図る

とともに、・・・抜本的見直しを検討」すると記載されている。

この文言に従うと、陶工高技専は、産業と雇用構造が変化している分野であると考えられるので、公共部門のニーズが高くなければ、「抜本的見直し」を検討すべき対象ではないかと考える。

第8次計画の「伝統産業における職業能力開発」という項には、「京都府共有の財産でもある伝統産業を支える技術の向上と後継者育成を図るため、京都職業能力開発短期大学校、府立陶工高等技術専門校や京都伝統工芸専門学校などでの訓練指導の充実」という記載がある。

京都には京都伝統工芸専門学校の他にも、5つの大学（京都造形美術大学、京都市立芸術大学、京都精華大学、京都嵯峨芸術大学、京都美術工芸大学）に陶芸を学べる学部・学科がある。また、京焼・清水焼に使用する釉薬等の試験研究施設が一つある。

また伝統産業の技術継承のための訓練としては、業界団体等による認定職業能力開発施設で行うということも考えられる。

さて陶工の現状（入校、就業等）は以下のとおりである。

①平成24年度生修了状況 【図表 3.2.3-1】

区分		やきもの成形科		やきもの 図案科	合計
		成形コース	総合コース		
修了状況	入校者数	20	10	20	50
	修了者数	20	10	18	48
就業状況	就業	15	6	12	33
	自営等	0	3	2	5
	計	15	9	14	38
	うち府内所在	8	5	11	24
	府内就業率	53%	56%	79%	63%
	就業率	95%	100%	83%	92%
進学		4	1	1	6
求職中等		1	0	3	4

②平成 25 年度生応募等状況

【図表 3.2.3-2】

区分		やきもの成形科	やきもの成形科・総合コース		やきもの 図案科	合計
		成形コース	1年次	2年次		
定員		20	10	10	20	60
応募者数		47	45		17	109
合格者数		20	13		20	53
入校（進級）者数		20	10	9	20	59
性別	男性	5	6	4	4	19
	女性	15	4	5	16	40
年齢	17歳以下	0	0	0	0	0
	18～19	1	2	1	2	6
	20～24	4	1	5	5	15
	25～29	8	5	2	5	20
	30～34	3	1	1	4	9
	35～39	2	1	0	1	4
	40歳以上	2	0	0	3	5
地域	府内	8	3		11	22
	府外	12	7		9	28

③平成 25 年度生応募等状況（出身地別）

【図表 3.2.3-3】

		京都市	市外	府内	他府県	合計	府内比率
応募者	成形	17	3	20	27	47	43%
	総合	14	6	20	25	45	44%
	図案	6	4	10	7	17	59%
	計	37	13	50	63	113	44%
入校者	成形	6	2	8	12	20	40%
	総合	2	1	3	7	10	30%
	図案	7	4	11	9	20	55%
	計	15	7	22	29	51	43%

④過去の訓練生の状況

(i) 入校・修了状況

【図表 3.2.3-4】

年度		22年	23年	24年	25年
やきもの成形科 成形コース	応募者数	36	48	35	47
	合格者数	20	20	20	20
	入校者数	20	20	20	20
	修了者数	20	17	20	-
やきもの成形科 総合コース1年次	応募者数	34	40	38	45
	合格者数	10	10	10	13
	入校者数	10	10	10	10
やきもの成形科 総合コース2年次	進級者数	-	10	10	9
	修了者数	-	10	10	-
やきもの図案科	応募者数	28	38	39	17
	合格者数	20	20	23	20
	入校者数	20	20	20	20
	修了者数	19	19	18	-
合計	応募者数	98	126	112	109
	合格者数	50	60	53	53
	入校・進級者数	50	50	50	50
	修了者数	39	46	48	-

(ii) 就職状況

【図表 3.2.3-5】

年度		22年	23年	24年
やきもの成形科 成形コース	就業	13	12	15
	進学	6	5	4
	その他	1	0	1
やきもの成形科 総合コースII	就業	6	7	9
	進学	0	3	1
	その他	3	0	0
やきもの図案科	就業	14	17	14
	進学	1	2	1
	その他	4	0	3
合計	就業	33	36	38
	進学	7	10	6
	その他	8	0	4

なお、平成 24 年度までの直近 5 年間の就職者 176 人のうち府内に就職したものは

90人でその割合は51%である。

上記情報（【図表 3.2.3-1～3.2.3-5】）から、陶工高技専の入学・就職等の特徴は以下のとおりである。

- ①府外からの入校者の割合が高く、また府外への就職者の割合が高い
- ②修了後、進学を選択する人の割合が高い
- ③年齢的に高齢（高卒でないという意味で）者が多く、ここに記載していないが入校者の学歴は短大卒以上が5～9割を占める。

以上のことから、陶工高技専は、職業能力開発促進法に規定する職業能力開発校であり、設置目的は他の高等技術専門学校と同一であるにしても、實際上、その趣を異にしているものと監査人は考える。他の訓練校が職業能力開発を支援し就職することを最終目的とするならば、陶工高技専は、特定の領域（陶芸）の技術を習得するために存在しているという面が強いと言える。

時代の変化や業界のニーズを考えた場合、陶工高技専を府立の高等技術専門校として、受益者（生徒）の負担は低く、かつ年間に1億円強の支出をもって運営することは、職業能力開発校としても本来の趣旨に合致していないように思える。投入するコストに見合う成果は何かと京都府に質問したところ以下のような回答であった。

全国から応募のある優秀な訓練生を、地場産業の担い手として訓練し、地元の京焼・清水焼事業所に就職させるとともに、従事者のスキルアップのための在職者訓練を実施し、地場産業の継続・発展に貢献していることが成果と考えています。

家内工業である、京焼・清水焼の事業所では、自前で一から職人を養成することや職人のスキルアップを独自で行うことは困難です。本校は、京焼・清水焼の陶工が必要とする技術・技能の基礎を身につける業界全体の「トレーニングセンター」又は「テクニカルセンター」の役割を担っています。

なお、直近に提示された資料「職業能力開発総合センター（仮称）の開設（中間ま

とめ) について」の「産業界との連携等による地域産業振興の支援方策」の項において、以下のような記載がある。

陶工校は、府内はもとより全国の陶磁器産業を担う高度な人材の育成

この一文だけを読むと、従来の京都の伝統産業（京焼・清水焼）における技術の伝承ということよりも、視野は全国的な産業に広がり、また訓練校を超えた高度の人材の育成という大学における教育との違いがさらに不明確になったものに方針が変更されていると理解される。

### 3.3 農業大学校

#### (1) 目的

農業大学校の目的は以下のとおりである。

農業を志す者、農業又は農村生活に関心がある者及び農業者に対し、農業に関する技術及び知識を習得させるための教育及び研修を行うことにより、農業の担い手となる人材を養成するとともに、農業に関する技術及び知識を向上させ、もって農業の振興に資する。

つまり就農・就業希望者や就農・就業した卒業生、その他既就農者が農業に関する技術や知識をさらに向上させる教育を行うことによって中核的な担い手を育成するとともに府全体の農業技術や知識の向上させることによって農業の振興を図ることを目的としている。

また、本科（農学科）の授業の時間配分も、講義等が40%、実習が60%で実践教育に重きを置いている。

#### (2) 卒業生の状況

農業大学校の本科である農学科（2年制）卒業生の進路は以下のとおりである。

【図表 3.3-1】

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
就農	1	1	0	1	2
就業（農業法人等）	10	10	8	14	7
研修（農業）	4	3	3	1	2
就職（農業関連）	5	7	7	2	5
就職（その他）	3	1	1	0	2
その他	0	2	1	2	1
計	23	24	20	20	19

農業大学校の目的である、「農業の担い手」の育成とは、これら卒業進路のうち「就農」・「就業」することを意味する。その人数と卒業生に占める割合を算出すると以下のようなになる（「研修」後、就農・就業した人員も含めている）。

【図表 3.3-2】

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
就農・就業数	15	14	11	16	11
率	65%	58%	55%	80%	58%

(人)

農業大学校には農学科の他に、就農希望者や就農青年等を対象に短期間で研修を行う「研修科」がある。

農業大学校からの就業・就農者数をいう場合、農学科と合わせて研修科からの人数を含めることが多い。

平成24年度の研修科の修了生のうち就農・就業した人数は25人であり、これらを合計すると農業大学校からの就農・就業者数は36人となる。

京都府下における農業就業人口（農業経営体）数は2010年で21,678経営体であり、5年前（2005年）に比べて3,112経営体（12.6%）減少している。

内訳は、法人が増加（特に会社が122経営体で45経営体、58.4%増加）しているのに対して、非法人は3,177経営体（12.9%）が減少している。

農業経営体に占める家族経営体は21,261経営体で、前回より3,210（13.1%）減少している。ただし全体に占める家族経営の割合は98.1%である。

京都府はこのような状況を鑑み、「農林水産京力プラン（以下「京力プラン」という。）」（2011年4月）において、新規就農・就業者数の目標を年間100人と置いている。これに呼応して農業大学校の目標は、毎年40人の新規就農・就業者を生み出すこととしている。

平成24年度の実績を見た場合、新規就農・就業者の目標40人に対して実績は36人となっている。農学科の卒業生のうち新規就農・就業者数は50%台でとどまっておりここ5年間の推移をみても平成23年度を除き60%前後となっている。

農業の中核的担い手育成のため、全寮制による実践的な教育カリキュラムを組み、相応の支出を行っているので、就農・就業率を高めていけるよう原因究明と改善のた

めの具体的な施策が必要である。

これについて農業大学校及び府所管部署からは以下のような見解を得たので、追補する。これらの取り組みを強力に進めて、改善結果に結びつけなければならない。

◇就農・就業率を高める取組

(1) 1 学年での取組

○先進農家への派遣研修

農大生がモデル的な農業経営の場で農家または、農業法人の指導による実習や生活を体感し、農業者としての心構えを持つことで学生の就農・就業に対する意欲を高める。

(2) 2 学年での取組

○農業生産法人等への就農・就業体験実習の実施

農大生が就農を希望する地域や就業を希望する農業法人において実習を行うことにより、地域や雇用側に学生の技量や農業に対する姿勢を理解してもらうことで円滑な就農・就業に繋げる。

(3) 1・2 学年共通の取組

①農林漁業就業相談会（年2回）への参加

多数の農業法人等とのマッチングを行い、選択肢を増やすことで各学生の思いに合った就業先を見つけることが可能となり、就業率を高める。

②指導農業士（若手農業者の育成指導を行う者）や卒業生の就農・就業先を訪問

指導農業士や卒業生が活躍する現場を訪問し、農大生が将来の姿をイメージすることにより就業・就農の意欲を高める。

③農業経営能力養成講座

モデル的な農業経営者から経営について学び農業が儲かる産業であることを認識することで就農・就業の意欲を高める。

④各種資格・免許の取得

農大生の狩猟免許（わな猟）や毒劇物取扱者など就農・就業後に役立つ資格・免許の取得を推奨し、地域や農業法人が囑望する人材に育成する。

#### (4) その他

##### ①進路指導

就農・就業に結びつくように多種多様な選択肢を提示の上、個別面談による進路指導を実施

##### ②農業生産法人への訪問

50社程度の農業法人を訪問し、求人状況の把握や農大生の情報を提供するとともに農大生への求人を依頼

##### ③農業改良普及センターとの連携

各地域の農業改良普及センターから求人情報を入手するとともに、学生の希望を農業改良普及センターに提供し、就農・就業希望先を相談している。

#### ◇就農・就業定着率を高める取組

##### (1) 就農・就業先への訪問

卒業生が就農した地域や就業した農業法人を訪問し、就農・就業状況を把握するとともに卒業生が持つ個別具体的な課題に対して指導・助言を行う。

##### (2) 農業改良普及センターとの連携

各地域の農業改良普及センターが就農・就業者の営農状況を把握するとともに営農指導を行う。

また、情報を農業大学校に提供し、農業大学校からのフォローアップを行う。

##### (3) 就農・就業に役立つ講座の案内

卒業生に農業経営の向上に関する講座などスキルアップに繋がる情報を提供し、農業経営力の向上をサポートする。

##### (4) 農大きずなサロン（平成25年度～）

卒業生相互の交流組織を設置し、生産技術や農業経営に関する情報提供・交換や研修等により経営力向上のためのスキルアップをサポートするとともに、リカレントシステムにより卒業生が母校に気軽に相談できる体制を整え、農業経営の安定化や就農・就業後の地域との関係課題等の解消により、農業に対する意欲が向上し、就農の継続性を高める。

(5) 若手農業経営者ネットワーク（平成25年度～）

若手農業者が相互の情報交換や協力・連携により生産技術や経営力の向上するために構築されたネットワークに卒業生を参加させることにより、同世代の多くの農業者から意見を聞き、就農・就業後の課題等を解消することで、就農の継続性を高める。

(6) 京都農業経営者アカデミー（平成25年度～）

一流の講師陣による指導のもと、経営者マインドやマーケティング戦略などを学び、経営力を習得できるアカデミーに卒業生を参加させることによって、農業経営を安定化させ、就農の継続に繋げる。

(3) 「農の担い手確保・育成アクションプラン」

京都府は、平成18年12月に「農の担い手確保・育成アクションプラン（以下「アクションプラン」という。）」を公表した。

このプランの策定趣旨は以下のとおりである。

農業の担い手の確保・育成については、新京都府総合計画の実現に向け、中期ビジョンに沿って「多様な担い手による農山漁村地域の維持発展」を図っているところであるが、国の農政の転換や、京都府農業を取り巻く環境の変化を踏まえ、将来の農業・農村を見通した迅速な施策の展開が急務となっている。

このため、京都府農業の維持・発展に向け、地域を守り生産を支える「農の担い手」づくりを進めるため、早急に取り組むべき具体的な施策を策定する。

このプランでは「農業大学校の機能強化」として以下のように記載されている。

現在の養成部門については、学卒者を対象に、プロ農家として確実に自立できるよう、収益性の高い京野菜・茶に特化した、より実践的な技術習得を目指す「若い中核的担い手育成コース」に再編強化する。

中核的担い手とは、「地域農業をリードする役割が期待される中核的農業者」を意味するものである。「認定農業者」も中核的担い手に該当し、その数の増加も期待される。

認定農業者とは、「認定農業者制度」のもとで認定を受けた農業者である。「認定農業者制度」とは、農業者が農業経営基盤強化促進基本構想に示された農業経営の目標

に向けて、自らの創意工夫に基づき、経営の改善を進めようとする計画を市町村が認定し、これらの認定を受けた農業者に対して重点的に支援措置を講じようとするものである。

京都府では、平成 21 年度において 1,163 人である認定農業者数を、平成 26 年度には 1,380 人に増加させる目標を設定している。（「京カプラン」）

ここにいう「現在の養成部門」「若い中核的担い手育成コース」とは、現在の「農学科」指し示すものである。

しかし現在の農学科・野菜経営コースは京野菜に特化して授業を行っているわけではない。生産量から考えれば一般野菜の栽培が大半を占めている。

これについて農業大学校及び府所管部署に質問したところ、以下のような回答を得た。

アクションプランに「収益性の高い京野菜・茶に特化した」との記述がある、これについては、プロ農業者を育成するため、農業大学校を改革し「京都らしさ」が強調でき、①収益性が高い②就農の可能性が高い、京野菜と茶の学科に特化したことを指している。

また、授業については、京野菜を中心に実習カリキュラムを組んでいるが農産物の価格変動による経営リスクの分散、農地の有効利用や病虫害の抑制など農業経営を見据えた作付け体系を考える上で、一般野菜との組み合わせが必要である。

このため、1 年生では、京野菜と一般野菜を全員に教え、2 年生では、将来の就農・就業を目指し学生自らが作付け体系を考えて実習に取り組んでいる。

○ 1 年生の実習（平成 24 年度）

（京野菜）

伏見とうがらし、万願寺とうがらし、みず菜、九条ねぎ、聖護院だいこん、京こかぶ、えびいも、やまのいも、賀茂なす、京山科なす

（一般野菜）

トマト、キュウリ、ピーマン、ハクサイ、キャベツ、長ダイコン、タマネギ

○ 2 年生の京野菜を中心とした作付け体系による実習体系（平成 24 年度）

体系1：みず菜＋花の苗づくり

体系2：みず菜＋一般野菜（トマト、コマツナ、ホウレンソウ、チンゲンサイ）

体系3：京こかぶ＋千両ナス

体系4：賀茂なす＋京山科なす＋千両ナス

体系5：紫ずきん＋水稻（水稻については、想定であり実習は行っていない。）

体系6：九条ねぎ（周年栽培）

アクションプランのいう「特化」がこのような意味であるならば、大学校が「アクションプラン」に示された方向性を遵守していると認めることができるが、農業大学校の卒業生が高品質な京野菜等の栽培により付加価値経営を実践できているかを検証する必要はあると考える。

もう一つ、「アクションプラン」の「農業大学校の機能強化」には以下のような記載がある。

これらの取組みを進めるうえで、府立大学が各コースにおいて専門的な講義を担当するとともに、「通信教育コース」の公開講座やスクリーニング（実習）を実施するなど、府立大学との一層の連携強化を図る。

この府立大学との取り組みで、現在行われているのは、農業入門講座（京都農大塾）のホームページによる公開と、府立大学の講師が1講座を担当しているのみである。「早急に取り組むべき具体的な施策を策定」としてアクションプランが示した府立大学との一層の連携強化を進める必要がある。

### (3) 教育体制について

農業大学校の組織は、校長、副校長、職員（8名）、舎監（2名）、臨時職員（1名）からなっている。

人件費は105百万円で、人件費に占める府職員の割合は92%である。

実際のコマ数を基準に内部と外部の講師の比率を算定した結果は、内部が82%、外部が18%であった。

このように、農業大学校において府職員の教育・指導における役割は大変重要なものであるといえる。農業大学校で教える府職員は、明日の農業の担い手である中核的農業者の育成にたいへん大きな責務を負っている。

しかし一方で、現在、農業大学校に籍を置いている正規職員の（農業大学校における）勤続年数（調査時現在）は以下の通りである。

【図表 3.3.-3】

職名	勤務形態	職位	勤続年数 (25.3.31現在)
校長	常勤	次長級	2年10ヶ月
副校長	常勤	課長級	4年
教授	常勤	主幹級	4年
教授	常勤	主幹級	2年
教授	常勤	主幹級	2年10ヶ月
教授	常勤	主幹級	5年
助教授	常勤	課長補佐級	2年10ヶ月
助教授	常勤	課長補佐級	1年
助教授	常勤	困難係長級	2年10ヶ月
講師	常勤	困難係長級	4年

(参考)

職名	勤務形態	職位	勤続年数 (25.12現在)
校長	非常勤	次長級	9ヶ月
副校長	常勤	課長級	9ヶ月
農業教育指導部長	常勤	課長級	9ヶ月
教授	常勤	主幹級	2年9ヶ月
教授	常勤	主幹級	3年7ヶ月
教授	常勤	主幹級	5年9ヶ月
助教授	常勤	課長補佐級	3年7ヶ月
助教授	常勤	課長補佐級	9ヶ月
助教授	常勤	課長補佐級	1年9ヶ月
助教授	常勤	課長補佐級	9ヶ月
助教授	常勤	困難係長級	3年7ヶ月

このような勤務年数の実態は、主にローテーション異動によるものであるが、農業の担い手を育てる教育・指導のプロを育てる環境を整える必要がある。

農業大学校において、京都府の農業を担う中核的な農業者を育成するのならば、長期的な視野を持った教育・指導体制を構築しなければならいと考える。

#### (4) 費用対効果

平成 22 年度から平成 24 年度までの農業大学校の支出は以下のとおりである。

【図表 3.3-4】

(千円)

平成22年度	平成23年度	平成24年度
152,055	144,624	143,405

農業大学校が目標としている新規就農・就業者 40 人で換算した場合、一人当たり約 350 万円強の支出である。

現在の目標や状況が、このような支出額に対し成果として十分であるか調査し、今後の施策に役立てることを提案する。

現在、農業を取り巻く状況は依然として厳しい。

農業人口は高齢化し、後継者不足に悩み、耕作放棄地の拡大が続く厳しい環境にある。京都府における耕作放棄地は、平成 22 年時点で 20 年前に比べ約 3 倍に拡大している（「農林水産京カプラン」）。

また、京都府の農業集落数のうち過疎化・高齢化集落数は、平成 17 年で 8.3%（60 歳以上が人口の 50%を超える集落）が平成 22 年で 19.3%（55 歳以上が人口の 50%を超える集落）となっており、平成 27 年には 36.1%まで拡大する見込みである（「農林水産京カプラン」）。

そのような中、平成 25 年 11 月、政府はコメの減反政策廃止を表明した。これは農業改革といえる大変革である。

一方、農業生産法人の動向からも目が離せない。大企業が農業に参入し新しい流通体制の構築や農業人材の雇用や育成にもその影響力を増してくる可能性が今後考えうる。

これらを考えた場合、今後、京都府における農業大学校の役割はより重要なものとなるであろう。農業大学校の存在意義を高めるためにも、新たな就農・就業者を多数輩出し、中核的農業の担い手を真に育成していく機関としての役割を果たすことが一層求められる。

### 3.4 林業大学校

#### (1) 林業大学校の目的

林業大学校の目的は以下の人材を輩出することにある。

- ① 実践的な技術・知識を身につけて第一線で活躍できる人材
- ② 森林保全活動から野生鳥獣害対策まで幅広い地域活動を支える公共人材
- ③ 森林組合等林業事業体の経営力の向上を支える人材

つまり林業における「川上」で働く人を生み出すことが最優先であると考えられる。ここでいう林業の「川上」とは、「川中」「川下」に対応した言葉で、おおよそ以下のように定義できる。

川上	木材生産	林業の担い手ー森林組合、素材生産業
川中	生産加工	製材・木材加工ー製材工場、集成材工場等
川下	木材利用	住宅資材メーカー、木材製品産業等

川上での業務には以下の内容のものが含まれる。

- (7) 伐採・搬出、林業機械操作、路網整備実践技術者
- (f) 森林経営計画の作成・提案、実践者
- (g) 高い経営能力を有する事業体の幹部

林業大学校の目的とする人材で、これ以外に、川上と川下をつなぐコーディネーターや京都モデルフォレスト運動のリーダーなども挙げられている。コーディネーターはこれからの新しい分野の仕事であり、京都モデルフォレスト運動のリーダーは企業のCSR（「企業の社会的責任」；森林の保全活動なども含まれる）担当者やボランティア団体のリーダーをイメージしている。

平成22年に3回開催された「林業大学校設置検討会議」の内容を示したメモをみても、林業大学校に将来の林業全体のリーダーや経営者育成を求める意見もあるが、やはり直接の担い手の育成を望む声も強く、本科（森林林業科）のカリキュラムに伐採等の実践経験（2年間）を入れることを求める意見が多くあった。

#### (2) 林業をとりまく状況

京都府から示された資料と説明によると京都府の林業をとりまく状況は以下のとお

りである。

京都府有林の資源状況は、平成24年4月現在、10歳級（46年生）以上の利用可能な森林の面積が全体の6割を占めるとして、これまでに植林されてきたスギ、ヒノキが成長し、収穫する時代に変化している。また、森林・林業再生プランなど国の林政も育てる時代から利用する時代に転換したとしている。

このような中、京都府における林業年齢別就業者の推移は以下のとおりである。

【図表 3.4-1】

(人)

		平成10年度		平成15年度		平成20年度		平成24年度	
		人口	割合	人口	割合	人口	割合	人口	割合
年齢構成	合計	1,339	-	1,097	-	661	-	663	-
	～39歳	135	10%	182	17%	170	26%	183	28%
	40～59	378	28%	357	33%	255	39%	292	44%
	60歳～	826	62%	558	51%	236	36%	188	28%

これらのうち業界に新規に参入した者の推移とその区分は以下のとおりである。

【図表 3.4-2】

(人)

区分	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
森林組合	31	24	24	18	19	23	21	25
民間事業者	12	7	9	17	18	23	27	11
計	43	31	33	35	37	46	48	36
	(1)	(1)	(1)	(2)	(0)	(1)	(0)	(0)

まず林業就労者の推移であるが、平成10年度に比べ平成24年度はその数が半減している。

年齢別推移を見た場合、この減少の原因は高齢による林業からの引退であることが推察される。また39歳以下についても割合は増加しているが絶対数はそれほど増えていない。下表の新規参入の推移と合わせて考えると、若者の新規参入はあるものの中堅の加齢も進んでいるということになる。

以上のような業界の状況が、まさに林業大学校の設立を必要とした要因である。従って、林業大学校の卒業生は林業の担い手として森林組合等の川上に就業することが強く求められているといえる。

(3) 今後の目標

京都府が考える担い手育成の全体像は当面5年間で林業の担い手を1,000人育成するということである。この内訳は、新規就労者50人/年×5年、森づくりのリーダー等150人/年×5年である。森づくりのリーダーとは、森林保全活動を牽引する、森林ボランティア団体の長・指導者、企業CSR担当者などをいう。

このうち京都府が「京カプラン」で明らかにしている目標は、林業における新規就労者年間50人である。この目標は、林業大学の本科卒業生だけでは達成されないことだけは明らかであるため、本科に加え研修科での研修や府が実施しているその他の施策により補わなければならない。

林業大学の平成24年度生と平成25年度生の状況は以下のとおりである。

【図表 3.4-3】

(人)

	平成24年度	平成25年度
応募者	27	33
入学者	21	23
卒業見込者	17	-

ちなみに平成25年度の応募目標は40人であり、未達である。

また、当該報告書執筆現在、京都府より提出を受けた平成25年度卒業生の進路の状況は以下のとおりである。

【図表 3.4-4】

就職内定状況

内定先 出身地	就職希望者数			内定者数			森林組合等 川上		製材業等 川中・下		公務員等 コーディネータ	
	計	府内	府外	計	府内	府外	府内	府外	府内	府外	府内	府外
京都府内	13	13		13	13		10		2		1	
府外	4	4		4	1	3	1	3				
計	17	17		17	14	3	11	3	2	0	1	0

平成25年度卒業生の、府内川上への就職者は11人である。

林業大学の卒業生の進路やその後の育成が気になるところである。これについて質問したところ、以下のような回答であった。

「森林・林業関係者、木材産業関係者が担い手の育成から就職までを一貫して支援するため、「京都府林業の担い手交流・育成協議会」を設立（会長：府森林組合連合会長、副会長：府木材組合連合会長）。研修の受入や若い林業従事者との交流会など人材の育成に貢献。」当該協議会は平成 24 年 2 月に設置されている。

林業大学の卒業生を含む新規就労者の最大の受け皿である森林組合の財政状態については、「森林組合の現状」（林野庁経営課、平成 24 年 12 月）という報告書に、全国レベルであるが以下のようなデータが示されている。

【図表 3.4-5】

〔事業損益〕

事業損失計上	事業利益計上	計
138組合 20%	536組合 80%	674組合 100%
← 平均▲856万円	← 平均1,068万円	← 平均675万円

〔経常損益〕

経常損失計上	経常利益計上	計
102組合 15%	572組合 85%	674組合 100%
← 平均▲1,037万円	← 平均1,088万円	← 平均775万円

〔当期剰余金〕

当期欠損金計上	当期剰余金計上	計
102組合 15%	572組合 85%	674組合 100%
← 平均▲1,278万円	← 平均783万円	← 平均472万円

また当該報告書には、森林組合はその体質強化のため合併が推進されており、昭和 37 年度末に 3,541 組合あった森林組合が、平成 22 年度末で 679 組合となっている（約 50 年間で約 1/5 に減少）との記載があった。

前掲の林業就業者の推移および財政状態と合わせて考えると、森林組合はかなり厳しい経営状態にあるといえる。

京都府より森林組合の経営状況について以下のような資料を得た。

○ 森林組合の本業の経営状況を表す事業損益では、全体の半数を超える11組合が利益を計上し、その1組合当たりの平均額は881万円。

一方、9組合が損失を計上し、その平均額は380万円。

全体では、平均314万円の事業利益を計上。

■事業損益

事業損失計上	事業利益計上	計
9組合	11組合	20組合
平均▲380万円 (▲856万円)	平均881万円 (1,069万円)	平均314万円 (675万円)

■経常損益

経常損失計上	経常利益計上	計
4組合	16組合	20組合
平均▲348万円 (▲1,037万円)	平均694万円 (1,098万円)	平均485万円 (775万円)

■当期剰余金

当期欠損金計上	当期剰余金計上	計
4組合	16組合	20組合
平均▲540万円 (▲1,278万円)	平均504万円 (783万円)	平均295万円 (472万円)

注：( )内は全国平均

「林業大学校設置検討会議」のメモにおいても、森林組合は経費削減等でたいへん厳しい状況にあり、人材を育成する余力がない（そのために林業大学校での育成が必要）という委員からの発言も記載されている。

このような状況について京都府では、森林組合については常例検査や広域振興局、京都林務事務所による組合指導等により、財務・経営状況は常に把握されており、行政上の指導・助言を行い経営改善に努めているとのことである。

林業大学校を卒業したこれからの林業に必要な技術と知識を持った人材が、その能力を十分に発揮できるよう、林業大学校においても森林組合等、受け手側の状況を十分に把握する必要がある。また、京都府においても、担い手づくりと合わせて、森林組合を含む受け手業界の育成を図ることが重要と考える。

#### (4) 費用対効果

林業大学校において、具体的に費用対効果を測定したものはない。「林業大学校設置検討会議」においてもこの議論はされていない。

平成 24 年度の支出総額（設備投資額を除く）は、先に示した通り 102 百万円である。

監査人は、まず費用対効果について測定する必要があるのではないかと考える。

そのうえで、今後の運営にあたって、本科での教育・実習と研修科での研修を効果的に組み合わせ、費用対効果を高めるよう努力する必要があると考える。

なお京都府が実施している事業仕分け・評価調書には「効果等の検証」において以下のように記載されている。

府内の大学などとも連携し理論と実践を組み合わせた教育・研修プログラムを提供することで、林業の担い手をはじめ森林の保全活動に取り組む公共人材など、森林を守り育てる幅広い人材の育成につながり、コストに見合った効果が期待できる
--

### 3.5 看護学校

#### (1) 看護学校の目的

看護学校は、学校教育法に規定する専修学校であるが、看護師養成所に指定されているため所管は厚生労働省である。

看護学校の目的は、以下のとおりである。

看護に関する基礎的知識及び技術を習得させ、地域医療に貢献できる有能な看護師を育成することです。また、目標としては、幅広い教養を身につけると共に、看護の対象である人間を総合的に理解し、対象に応じた看護実践ができる基礎的能力を養うとともに、主体的に看護を学び続ける基礎的能力を身につけると言うことです。

慢性的な看護師不足の状況が続く中、府内出身者に限らず、府内で就業する看護師、とりわけ府北部で就業する看護師の養成を目的として設置した施設である。

#### (2) 京都府北部の看護職員の状況

平成22年12月21日、厚生労働省より「第七次看護職員需給見通しに関する検討報告書」が発表された。

まず、この報告書の策定方法であるが、今回の需給見通しについては、地域の医療提供体制の確保を担う都道府県が、都道府県における実情を踏まえ、都道府県ごとの需給見通しを策定し、厚生労働省に対する報告がなされた後に、全国的な観点からの整合性の確保に向けた調整を経て策定することとした、としている。

看護職員の需給状況について以下のように述べられている。

##### ① 需要見通し

看護職員の需要見通しとしては、平成23年の約140万4千人から、平成27年には約150万1千人に増加するものと見込んでおり、約6.9%の伸び率となっている。

病院については、約90万人から約96万6千人に増加するものと見込んでおり、これは約7.3%の伸び率である。

診療所については、約23万2千人から約24万2千人になるものと推計している。

助産所については、約2千人で微増傾向となっている。

訪問看護ステーションについては、約2万8千人から約3万3千人に増加するものと見込んでおり、需要数全体の伸び率を大きく上回る約16.9%の伸び率となっている。

介護保険関係については、約15万3千人から約16万5千人に増加するものと見込んでおり、約7.4%の伸び率となっている。

社会福祉施設、在宅サービスについては、約2万人から約2万2千人になるものとの見込みである。

看護師等学校養成所については約2万人、保健所・市町村については約3万8千人でほぼ現状維持となっている。

事業所、研究機関等については、約1万4千人から約1万5千人への微増となっている。

看護職員のうち助産師の需要数については、約3万2千人から約3万5千人に増加するものと見込んでおり、約9.4%の伸び率となっている。

病院の助産師については約2万1千人から約2万4千人に、診療所の助産師については、約6千人から約7千人に増加するものと見込んでいる。

助産所の助産師については、約2千人で微増傾向となっている。

## ② 供給見通し

看護職員の供給見通しとしては、平成23年の約134万8千人から、平成27年には約148万6千人に増加するものと見込んでおり、約10.2%の伸び率となっている。

当初就業者数については、平成23年の当初就業者数は約132万1千人で、平成27年の当初就業者数は約144万8千人となっている。

新卒就業者数については、約5万人から約5万3千人に増加するものと見込んでいる。

再就業者数については、約12万3千人から約13万7千人に増加するものと推計しており、約11.6%の伸び率となっている。

退職等による減少数については、約14万5千人から約15万2千人に増加するも

のと見込んでおり、約4.8%の伸び率となっている。

また、看護職員のうち助産師の供給数については、平成23年の約3万人から、平成27年の約3万4千人に増加するものと見込んでおり、約14.3%の伸び率となっている。

京都府で見た場合は以下のようにになっている。

【図表 3.5-1】

(単位：人、常勤換算)

平成23年			
需要数	供給数	差	割合
28,581	28,357	-224	99%

ちなみに平成27年度では、以下のようになる。

【図表 3.5-2】

(単位：人、常勤換算)

平成27年			
需要数	供給数	差	割合
30,781	30,780	-1	100%

上記の看護職員の需給見通しの数値については、医療現場における看護職員不足の実態を反映したものとなっていないのではないかと、本検討会において需要数の加算をさらに行うべきではないかとの意見もあった。

さて、今回の監査において調査した結果は以下のとおりである。

担当部局である健康福祉部の調査によると、京都府下の看護職員の不足は下記表のとおりで、特に北部において不足しているとのことである。

【図表 3.5-3】

地域	採用予定数	採用数	不足数	充足率
北部 (中丹及び丹後医療圏)	246人	142人	▲ 104人	57.7%
中部 (京都・乙訓及び南丹医療圏)	1,577人	1,270人	▲ 307人	80.5%
南部 (山城北及び山城南医療圏)	377人	222人	▲ 155人	58.9%
京都府計	2,200人	1,634人	▲ 566人	74.3%

\*平成25年4月現在、京都府ナースセンター調べ

集計対象は病院のみである。このほかに、診療所、介護老人保健施設、介護老人福祉施設、訪問看護ステーション等でも看護師が不足する状況にある。府内に勤務する看護師のうち、病院に勤務する割合は6割程度である。

一方供給サイドは、以下のような状況である。

【図表 3.5-4】

養成校名	定員	北部 就職者数	割合
府立看護学校	40	18	45%
舞鶴医療センター附属看護学校	40	22	55%
市立福知山市民病院附属看護学校	30	20	67%
福知山医師会看護高等専修学校	-	-	-
聖ヨゼフ学園日星高等学校	40	9	23%
計	150	69	46%

\*福知山医師会看護高等専修学校はほとんどが進学するため集計から除外している。

### (3) 看護学校の就職状況

看護学校の平成24年度までの直近5年間の卒業生および就職先は以下のようになっている。

【図表 3.5-5】

卒業時の進路状況		H20	H21	H22	H23	H24	5年間計	H24就業看護師数
京都府北部	京都府医科大学附属北部医療センター	7	5	9	3	5	29	
	丹後中央病院	3	1	1	4	3	12	
	丹後ふるさと病院						0	
	京丹後市立弥栄病院	1	1			3	5	
	京丹後市立久美浜病院				2	1	3	
	福知山市民病院	2		3		2	7	
	舞鶴共済病院	2	6	3	3		14	
	舞鶴赤十字病院	1		1			2	
	国立病院機構 舞鶴医療センター						0	
綾部市立病院	3	3	1	4	4	15		
京都府北部	小計	19	16	18	16	18	87	2,721
京都府中・南部	小計	6	12	4	10	9	41	20,820
他府県	小計	9	8	5	7	6	35	
就職者	合計	34	36	27	33	33	163	
進学者		3	3	3	2	3	14	
未就職者						1	1	
卒業生数		37	39	30	35	37	178	
就職率（就職者÷卒業生）		91.9%	92.3%	90.0%	94.3%	89.2%	91.6%	

当校の役割は北部の看護職員不足を補うことにあると考え、定員 40 人に対して、北部の医療機関に就職するのが毎年 20 人弱では心もとない。

北部の看護職員不足を解消するためには、府が率先し本来定員を増加すべきであると考え、新たに施設を増改築するには立地上あるいは予算上かなり困難な部分がある。

従って、現状の施設と定員の中で、少なくとも定員の半数以上は北部で就職するよう工夫する必要がある。

入学時に、卒業後、北部に就職することを希望するものを（現在の居住地が地元や他府県であることを問わず）優先的に入学させる施策をより具体的に推し進めるべきである。

例えば、授業料と修学資金支援制度について考えてみた場合、授業料は京都府北部の他の看護職員養成学校に比べてもかなり低い額である。他の養成学校は 20 万から 60 万円の範囲である。大学になるとさらに高く、府立医科大学でも 50 万円以上である。授業料を上げることにより、より意識の高い生徒を募集するとともに、修学資金支援制度をより充実させ、北部への就職を後押しするという考え方もある。修学資金支援制度等については、後述の「4.授業料等について」において検討している。

#### (4) ニーズに合ったカリキュラムの検討

平成 20 年 7 月、厚生労働省医政局看護課より「看護基礎教育のあり方に関する懇談会」の論点整理が発表された。

このなかの「Ⅲ章 看護基礎教育の充実の方向性について」では、3 つの方向性の一番目として以下が記されている。

医療の高度化やチーム医療の推進等の医療・看護の状況の変化、高度医療における看護や生活を重視した看護を提供するために求められる看護職員の資質・能力、また社会一般の高学歴化の観点から、将来的には、看護基礎教育の期間の延長を図り、大学での基礎教育に移行していく必要がある。学生の大学進学志向を踏まえると、看護職員確保という観点からも、大学教育に移行すべきである。

現在、大学の動きで見ると、短期大学の 4 年制大学への移行、もしくは 4 年制大学

への併合が進み、その数が減少している。これとともに4年制看護大学もしくは4年制大学の看護学部の新設が増加している。

京都府下においても、この傾向は同じで、ここ数年4年制大学における看護教育が増加しており、近い将来にも数件の看護大学もしくは看護学部の設置が予定されている。

このような状況において、今後、京都府立看護学校における優秀な生徒の確保は困難が予想される。看護師不足と相まって、教職員の確保も難しくなると考えられる。また、医療の高度化・専門化の波が押し寄せるなか、看護師を目指す学生のニーズも多様化していると考えられる。

看護学校は京都府北部の看護師養成の拠点となるべき存在である。その目的を達成するためにも、この看護教育4年制や4年制大学への移行、あるいは認定看護師養成コースの設置など現役看護師のサポート機能を付加するなど、今後のあり方を検討すべきであると考えられる。