



長野県報

3月30日(木)
平成29年
(2017年)
号外

目次

公 告

包括外部監査人からの監査の結果に関する報告（監査委員事務局）…………… 1



公 告

地方自治法（昭和22年法律第67条）第252条の37第5項の規定により、山中崇包括外部監査人から監査の結果に関する報告の提出がありましたので、同法第252条の38第3項の規定により、次のとおり公表します。

平成29年3月30日

長野県監査委員 田 口 敏 子
同 西 沢 利 雄
同 西 沢 昭 子
同 鈴 木 清

監査委員事務局

平成 28 年度
包括外部監査の結果報告書

産業人材を育成するための
機関及び諸施策について

平成 29 年 3 月
長野県包括外部監査人
山 中 崇

目 次

第1 総論	1
I. 括外部監査の概要	1
1. 外部監査の種類	1
2. 選定した特定の事件	1
3. 外部監査の対象期間	1
4. 事件を選定した理由	1
5. 外部監査の実施期間	1
6. 監査対象機関	1
7. 監査従事者	2
8. 利害関係	2
II. 包括外部監査の総括	2
1. 監査の視点	2
2. 監査の方法	2
3. 監査結果の総評	3
III. 「監査の結果」及び「監査の意見」一覧	16
1. 監査の結果・意見の項目数	16
2. 「監査の結果」・「監査の意見」の概要	16
第2 長野県の産業人材育成への取り組み	18
I. 長野県総合5か年計画と産業人材育成施策	18
1. 「長野県総合5か年計画（しあわせ信州創造プラン）」	18
2. 監査対象部局における産業人材育成施策と関連する基本計画	18
第3 監査対象の概要、結果及び意見	28
I. ものづくり人材の育成にかかる諸施策	28
1. 国の対応	28
2. 長野県の対応	41
3. 工科短期大学校、技術専門校の概要	62
4. 監査の結果及び意見	88
II. 農業人材の育成にかかる諸施策	111
1. 国の対応	111
2. 長野県の対応	115
3. 長野県農業大学校の概要	124
4. 長野県農業大学校の改革について	133
5. 監査の結果及び意見	135
III. 林業人材の育成にかかる諸施策	145
1. 国の対応	145
2. 長野県の対応	148
3. 学校概要	163
4. 監査の結果及び意見	168

第4 監査の結果及び意見に添えて	179
I. フルコスト情報等	179
1. 前提	179
2. 計算結果	180
II. 女性活躍の観点から考える長野県の人材育成について	188
1. 国および長野県が目指す女性活躍推進のあり方	188
2. 長野県における女性活躍推進の現状	193
3. 長野県における女性の産業人材育成の現状	198
4. まとめ	203
III. 産業人材育成に係る他の自治体の取り組みの状況	204
1. 産業労働部関係	204
2. 農政部関係	210
3. 林務部関係	213

第1 総論

I. 包括外部監査の概要

1. 外部監査の種類

地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の37第1項の規定に基づく包括外部監査

2. 選定した特定の事件

産業人材を育成するための機関及び諸施策について

3. 外部監査の対象期間

原則として平成27年度（平成27年4月1日から平成28年3月31日まで）

ただし必要に応じて平成26年度以前及び平成28年度の執行分を含む

4. 事件を選定した理由

「長野県総合5か年計画（しあわせ信州創造プラン）」では、未来の信州像「確かな暮らしが営まれる美しい信州」を掲げ、これを創造していくことを県民が心を一つにして取り組むことを基本目標として位置付けている。目標実現のために県は「貢献と自立の経済構造への転換」、「豊かさが実感できるくらしの実現」及び「人と知の基盤づくり」の3つを基本方針として掲げ諸施策を講じているが、今後20年間で人口が30万人減少し、高齢化率が10ポイント上昇することが予想される長野県の人口構造に焦点を当てた場合、未来の信州像を実現するために県が取り組むべき大きなテーマのひとつは将来の長野県を支えていく人材を育成することにあると考える。

上記3つの基本方針を実現するために9つのプロジェクトが設定されており、それぞれのプロジェクトの中で人材育成に係わる事業が実施されているが、基幹産業である製造業、建設業及び農林業に関連する施策が有効であるか否かは将来の長野県の方向性に重要な影響を与えるものと考えられる。そこで、産業に関連する工業、農業、林業それぞれの分野において専門的人材を育成するために設置されている機関が、県内各産業界が必要とする専門性をもった人材を輩出し、当初の設置目的を十分に果たしているかどうかを監査することが県民にとって有意義であると考えた。また、これと併せ本庁部局が担う人材育成を目的とする施策のうち主要なものを抽出し、上記同様の視点で監査することも意義があると考えた。

5. 外部監査の実施期間

平成28年5月23日から平成29年3月13日まで

6. 監査対象機関

産業労働部、農政部、林務部、長野県工科短期大学校、長野技術専門校、松本技術専門校、佐久技術専門校、長野県農業大学校、長野県林業大学校

7. 監査従事者

包括外部監査人	公認会計士	山中 崇
監査補助者	公認会計士	柄澤 涼
同	公認会計士	井上 光昭
同	公認会計士	宮本 和之
同	公認会計士	望月なつえ

8. 利害関係

包括外部監査の対象とした事件につき、包括外部監査人及び監査補助者は地方自治法第 252 条の 29 の規定により記載すべき利害関係はない。

II. 包括外部監査の総括

1. 監査の視点

- (1) 本庁所管部局及び専門的育成機関が行う事業に関する財務事務は、法令、条例、規則等のルールに基づき適切に執行されているか。
- (2) 本庁所管部局及び専門的育成機関が行う主要施策は、適切な予算管理のもと有効な事業として「施策目標」を実現するよう効率的に執行されているか。
- (3) 専門的育成機関が行う事業に関する財務事務の執行状況及び事業の有効性・効率性を評価するモニタリングの仕組みが本庁所管部局において整備され運用されているか。

2. 監査の方法

(1)実施した主な監査手続

- ① 本庁部局が担う人材育成を目的とする事業・施策に関し担当者から説明を受け関連資料を入手し、その概要を把握し分析を行った。
- ② 専門的育成機関に関し、本庁所管部局よりその組織・事業概要、予算執行状況等に関する資料を入手し概況把握及び分析を行った。
- ③ 専門的育成機関に往査し、各機関の事業の実施状況について説明を受けるとともに、歳入歳出事務、公有財産・物品・備品の管理事務、委託契約事務、人件費・報酬・謝金事務、預り金会計事務について概要説明を受け、事務の執行状況について関連資料との突合、現物確認等を行った。

3. 監査結果の総評

(1) 学校評価の仕組みを利用したPDCAサイクルの強化の必要性

① 県の「事業点検制度」による事業評価

現在、産業人材の専門的育成機関の事業評価は、県の「事業点検制度」に則り、各機関が実施する事業の目指すべき成果目標と達成状況を明確にした上で、両者の差異の原因を分析するとともに、今後の事業の方向性について必要性、効率性、有効性などの観点から自己点検を実施する形で行われている。平成26年度における各機関における事業点検結果の概要は以下のとおりである。

機関名 項目	技術専門学校	工科短期大学	長野県農業大学校	長野県林業大学校								
事業名	技術専門学校運営事業	工科短期大学校運営事業	農業大学校費	林業大学校費								
目指す姿	新規学卒者、離転職者等を対象に、就業に必要な基礎的な技能・知識習得のための普通課程及び短期課程の職業訓練を実施することにより、県産業界の基盤を担う技能者を育成し、就業の促進を図る。	主に新規学卒者対象として、就業に必要な高度な技術・知識を習得させる職業訓練を実施することにより、技術革新に対応できる高度な実践的技術者を育成し、就業の促進を図る。	理論と実技を同時に学ぶ実践型の教育により、農業技術の高度化・経営の専門化に対応する知識・技術を修得させるとともに、寮生活や自らテーマを定めて行うプロジェクト学習等により、他者との協調・自己の確立等の社会性を涵養し、21世紀の農業・農村を担う優れた人材を養成する。	林業の専門的知識・技術を身につけ、農山村地域にあって指導的な役割を果たす林業技術者、林業後継者及び機械化林業の現場で即戦力となる有能な人材を養成する。 目標： 平成32年度 林業就労者数 3,000人 林業技術者等の育成者数 20人/年								
現状認識	若年労働力人口の減少、高学歴化、若者のものづくり離れ等により、本県経済を支える製造業等において若年技術者が不足している。 新規学卒者、離転職者を対象に、企業ニーズ、受講ニーズに即した職業訓練を実施する必要がある。	若年労働力人口の減少、高学歴化、若者のものづくり離れ等により、本県経済を支える製造業等において若年技術者が不足している。 主に新規高卒者を対象として、就業に必要な高度な技能・技術を習得するための職業訓練を4学科(2年制の専門課程)で実施している。	農業教育の拠点として、農業技術の習得と経営改善に対応できる能力を備えた農業の担い手を養成しており、平成25年11月5日現在、農学部学生は152人となっている。 平成23年度卒業生は就農のほか農業協同組合、農業関連企業に就職し、卒業生の多くが本県農業の振興に寄与しているが、就農率は38.8%と低い状況にある。	卒業生20人のうち、15人が林業関連の仕事に就き、3人が森林関係の大学等へ進学するなど知識と技術は高く評価されている。 また、就職者の15人うち12人(80%)が県内で就職している。 現状： 林業技術者等の育成者数(入学者数) 20人(H24年度)								
成果目標	指標	目標	実績	指標	目標	実績	指標	目標	実績			
	定員充足率	85%	91.4%	定員充足率	100%	96.3%	農学部卒業生就農率	48%	45%	林業技術者等の育成者数	20人/年	20人/年
目標に対する成果の状況	終了生の就職率	85%	71.9%	終了生の就職率	100%	100%	大型特殊牽引免許取得率	80%	80%			
							農業機械系資格取得率	85%	85%			
今後の事業の方向性	修了生の就職率については、就職指導と支援体制を維持していく。 定員充足率については、入校生の確保に向けPRを行うとともに、カリキュラムや機器整備など、地域ニーズに応えた魅力的な学校づくりを進めていく。	修了生の就職率については、引き続き就職指導との支援体制を維持していく。 定員充足率については、入校生の確保に向けPRを行うとともに、カリキュラムや機器整備など、地域ニーズに応えた魅力的な学校づくりを進めていく。	平成26年度は「農大改革」の初年度として、企業的農業経営者の育成を目的に「実践経営者コース」を新設したほか、大手農機具メーカーとの連携による最新農業機械の操作技術の習得、多彩な民間講師陣による実践的な講義などを実施した。目標の達成状況については、単位充足率は目標達成したものの、優秀な学生の確保を優先したことから定員充足率は目標に達しなかった。 また、就農率については、市町村職員やJA等農業関係団体・企業への就職者、大学へ進学する者等が未達成となった。	林業技術者の育成20人(卒業者数) 林業就業者数が減少している中で、持続可能な林業生産活動のためには専門的知識・技術を身に付けた林業後継者、林業指導者を引き続き育成し世代継承を円滑に進める必要がある。								

② 長野県農業大学校における「学校評価」

事業点検は、内部管理経費のみの事業など事業成果を測定することが適当でないと認められる事業を除く全ての事業について、その必要性、効率性、有効性の観点から客観的な点検を行い、その結果を翌年度以降の事業の改善等に反映させることにより、長野県総合5か年計画を着実に推進し県民に対する説明責任を果たすことを目的として実施されているものであるが、これとは別に長野県農業大学校において学校教育法に基づく「専修学校における学校評価」が行われている。

専修学校に対する学校評価は、①専修学校についても教育の質保証・向上を図るとともに学習者の適切な選択に資する観点から、学校評価・情報公開等への対応が求められるようになったこと、

及び②公的財政支援に対する納税者の意識が高まり、公費が投入される教育機関に対してより大きな説明責任が求められるようになったことを背景に平成 19 年の法改正により導入され、「自己評価」の実施・結果の公表に関する義務、及び「学校関係者評価」の実施・結果の公表に関する努力義務が定められている。

長野県農業大学校の平成 26 年度における評価領域、評価対象、評価項目及び評価の観点はこのとおりである。

領域	対象	評価項目 及び 評価の観点	
教育活動	学習指導	授業内容の充実を図る <ul style="list-style-type: none"> ○ ねらい、展開、見とどけの観点で授業を行うとともに実物やパワーポイント等を用いたわかりやすい授業を行ったか。 ○ 中間テスト等により学生の理解度の把握や授業見学月間(10月)を設定して他の教授の授業を見学するなど、授業内容の充実、研究が図られたか。 ○ 学生に対し、授業、進路、寮生活などに関するアンケートを行い、より良い学校づくりの参考にしたか。 ○ プロジェクト活動の進捗に併せ、同コース1年が見学できる機会を設けたか。 ○ プロジェクトは、学生の能力に応じて経営管理能力を習得させるよう改善したか。 ○ プロジェクト生産物を自ら販売し、経営感覚を学べるよう改善が図られたか。 ○ 現場で使える知識、技術、時代変化に対応した授業内容に教授要目を見直す。 ○ 教授要目に基づき、H27年度の授業カリキュラムが編成できたか。 ○ 各種資格試験や検定試験を奨励し、学生の学習意欲を高められたか。 	
		実践経営者コースの定着を図る <ul style="list-style-type: none"> ○ 実践経営者コースのカリキュラム、講師、授業計画、選抜方法などコース運営の定着が図られたか。 ○ 客員教授によるプレミアム講義や外部講師による専門的実践的講義により、農業経営者に求められる4つの力を身につけることができたか。 ○ 就農支援スタッフによるきめ細かな就農支援が実施できたか。 	
		効率的・計画的な農場利用で学習効果を高める <ul style="list-style-type: none"> ○ 十分な専攻実習やプロジェクト活動ができるほ場面積やハウス等を用意する。 ○ 実践経営者コースの2年体制に伴う農場や施設等の確保・調整ができたか。 ○ 各コースとも効率的・計画的な農場利用による効果的な授業ができたか。 ○ 各コース別の年間作付け計画に沿った農場管理ができたか。 ○ 農場管理マニュアルを整備し、適切な休日の農場管理が実行できたか。 	
	進路指導	個々に適した進路選択、決定、実現を図るとともに、就農率向上を目指す <ul style="list-style-type: none"> ○ 1年生は10月末を目途に将来の進路を決定するよう指導できたか。 ○ 2年生は2月末を目途に就農及び就職先等決定するよう指導できたか。 ○ 就農率の向上に向け、2年生は特別教養演習を、1年生は就農演習を計画的に実施できたか。 ○ 就農率向上セミナーなど進路実現のための授業内容の充実を図り、計画どおり実施できたか。 	
		就職進学情報の提供 <ul style="list-style-type: none"> ○ 学内掲示板、HRなどを活用した求人情報の提供がなされたか。 ○ 法人就農リストの作成や法人合同説明会等を通じ就農率向上への取組む。 	
	生活指導	社会的規範意識を高め、基本的な生活習慣の育成に努める <ul style="list-style-type: none"> ○ 交通安全・防犯・健康講座などを通じて、生命尊重や社会的ルールを守る意識を高めることができたか。 ○ 学年担当会議の定例化により教授間の情報共有、対策の検討が図られ適切な指導ができたか。 ○ 寮生活や自治会活動を通じて、規律ある生活や組織運営など社会人としての意識を高めることができたか。 ○ 学生部の打ち合わせが定期的に行われ、情報共有・役割分担の明確化が図られていたか。 	
		自他の生命を尊重する精神を養い、豊かな心を育成 <ul style="list-style-type: none"> ○ 1年生と2年生を同室とし、先輩・後輩の関係を学び、他人を尊敬し思いやる心を育てることができたか。 ○ 新寮での自立性、協調性を高める工夫が検討されたか。 	
	教育設備の充実他	農業機械や施設機器の充実と適正な管理 <ul style="list-style-type: none"> ○ 水利組合と連携して水源確保に努める。 ○ 予定された農場実習等の農作業に必要な機械・設備は充分確保されているか。 ○ 農業関連企業と連携により、導入した農機・設備の効率的な利用ができたか。 ○ 農業機械・施設・機器の故障・修理情報が職員間で共有され、適切な管理運営は行われているか。 ○ 使用できない機械の廃棄が行われたか。 ○ 実習棟・機械庫等は、定期整頓日の設定などにより整理整頓がなされているか。 	
		学校用地や施設の適切な維持管理 <ul style="list-style-type: none"> ○ 農場以外の学校用地や施設の維持管理が適切に行われたか。 	
	学校運営	魅力発信と学生確保	学生募集のPRを更に充実する <ul style="list-style-type: none"> ○ 学生募集・オープンキャンパスのポスターを作成・配布し、農業大学校の関心を高めることができたか。 ○ 実践経営者コースは、大学、普及センター、市町村、農協及び県内外の相談会等あらゆる機会を通じて、情報提供ができたか。 ○ 実践経営者コースの平成27年度入学者の定員確保ができたか。 ○ 既存コースは、新たな観点から広く県内高校への訪問活動を行い、進路担当教諭へは民間企業ガイダンスを活用し理解を深めると共に、生徒にとって必要なアドバイスができるよう情報提供を行ったか。 ○ 既存コースの平成27年度入学者の定員確保ができたか。
			ホームページの充実を図る <ul style="list-style-type: none"> ○ 改革を進めている農大の教育内容や就農支援を、農業関係者、教育関係者や広く県民に発信できたか。 ○ 入試案内、行事等を計画的に紹介するなど、積極的に大学校のPRを行うことができたか。
		他	予算執行の適正化を図る <ul style="list-style-type: none"> ○ 計画的な予算執行と無駄を無くすため、農場はコース別に、管理運営は費目別に執行状況を管理できたか。

③専門的育成機関における「学校評価」に準じた事業評価の必要性

人材を育成する機関における事業成果は、学校評価の対象となる教育機関同様に、「入口（学生・訓練生の確保）」、「教育・訓練自体（教員、カリキュラム、施設設備等の教育・訓練環境の質的側面の整備）」、及び「出口（産業界が必要とする人材の輩出）」の一連のサイクルのそれぞれの要素を対象に評価されるべきものである。

この視点で長野県農業大学校の評価領域・対象を整理すると、「入口」に係わるものとして「学校運営（魅力発信と学生確保）」が、「教育・訓練」に係わるものとして「教育活動（学習指導、生活指導、教育設備の充実他）」が、「出口」に係わるものとして「教育活動（進路指導）」が位置づけられ、3要素すべてが評価の対象になっていることがわかる。県の一般的な事務事業を対象とした「事業点検制度」における成果目標の設定の状況と比較すると、そのきめの細かさは一目瞭然である。

現在長野県農業大学校以外では「学校評価」は行われていない。もちろん、「学校評価」が行われてはいなくとも、各機関では「入口」「教育・訓練自体」及び「出口」のそれぞれの要素に対する課題を認識し、その課題に対し検討・対処を重ねてきていると思われるが、PDCAの仕組みが整備されていないため、毎年その過程を客観的にたどることは容易ではない。文部科学省所管の専修学校である長野県林業大学校において今後法に基づいた学校評価を行っていく必要があることは当然であるが、厚生労働省所管で評価を行う義務のない工科短期大学校及び技術専門校においても、専修学校における学校評価を参考とした事業評価を行い、教育・訓練機関に相応しいPDCAサイクルを構築することが望まれる。

④関係業界等の外部者を交えた評価の重要性

「専修学校における学校評価ガイドライン（平成25年3月 文部科学省生涯学習政策局）」では、「学校の実践的な職業教育にかかる活動等を評価し、改善・支援等を行うことにより、生徒等が、関係業界等のニーズを踏まえた質の高い職業教育を享受できるよう学校運営の改善と、専修学校教育の発展を目指した学校評価を行う」ことが必要であるとし、専修学校における学校評価では以下の視点が重要であるとしている。

- 1) 実践的な職業教育を行う教育機関として、関係業界等のニーズを踏まえ、どのような理念・目的・目指す人材像等を掲げ取り組んでいるのかについて、学校が関係業界等へ適切な説明責任を果たすとともに、相互の課題やニーズ等を共有し、実質的な連携強化を図りながら、関係業界等において必要な人材養成を実現すること
- 2) 社会にとって必要な人材をどのように育成するかという観点から、学校評価において、積極的に専修学校団体・職能団体等や、企業・関係施設等からの参画を得ること

実践的な職業教育機関としての専修学校が社会からの信頼を得ていくためには、このような関係業界等からのニーズを重視した教育・訓練活動等を実施することが重要であり、「自己評価」だけでなく、関係業界をはじめとする外部関係者を交えた「学校関係者評価」、ひいては「第三者評価」に取り組んでいくことが重要と考える。

長野県農業大学校では、外部有識者を委員とする検討会の報告に基づき大学改革の取り組みを進めているが、改革の一端として外部有識者を構成メンバーとした「アドバイザリーボード会議」を設置し改革の進捗状況について定期的な検証を行うこととしており、「第三者評価」の趣旨にかなった仕組みが取り入れられている。他の機関においても同様の取り組みを検討すべきものと考える。

また、今回監査の対象とした全ての専門的育成機関は、地域が必要とする人材を輩出することを求められており、これに資するためには、地域企業や業界からのニーズを聴取し意見交換を行うための「協議会」等を設置し、定期的に学校運営の状況の評価・検証を行っていくことも有用と思われる。

このように PDCA サイクルの中に外部の視点を取り込むことにより、教育の質の改善、外部ニーズの把握、社会に対する説明責任の履行、評価を通じたガバナンスの改善が実現し、結果として社会が必要とする知識・技能を身に着けた人材を輩出することに繋がっていくものと考える。

参考:「学校評価」の概念

「自己評価」

各学校の教職員が当該学校の理念・目標に照らして自らの教育活動について行う評価

「学校関係者評価」

生徒・卒業生、関係業界、専修学校団体・関係団体、中学校・高等学校等、保護者・地域住民、所轄庁等の学校関係者などを、学校自らが選任し、構成された評価委員会等が、自己評価の結果について評価することを基本として行う評価

「第三者評価」

学校とその設置者が実施者となり、学校運営に関する外部の専門家を中心に、当該学校から独立した第三者による評価により、自己評価や学校関係者評価の実施状況も踏まえつつ、教育活動その他の学校運営の状況について、第三者評価者が設定する評価基準に基づき、専門的・客観的視点から行う評価

(出典:「専修学校における学校評価ガイドライン」)

(2) 専門的育成機関を担う人材のより一層の充実の必要性

今回の外部監査の対象とした産業人材の専門的育成機関は、産業労働部管轄の「長野県工科短期大学校」及び「技術専門校」、農政部管轄の「長野県農業大学校」、並びに林務部管轄の「長野県林業大学校」であるが、それぞれの機関の人事面において課題が認められた。

① 長野県工科短期大学校及び技術専門校

長野県工科短期大学校において平成 27 年に在職した指導員の最近 10 年間の校内在職期間の平均は 5.8 年で、技術専門校に関しては県内 6 か所の技術専門校の枠内での平均勤続年数は 17.8 年となっている。人事異動のサイクルが県の一般的な場合に比べ長くなっていることから、教員の専門性は維持され、組織としての教育方針の一貫性が保たれているものと思われる。しかし、一方で若い人材の教育現場への配置が進んでおらず、平成 27 年度末の指導員の平均年齢は長野県工科短期大学で 47.9 歳、技術専門校全体で 50.2 才となっており、指導員の高齢化により若い世代への指導技法の継承がなされないこと等が懸念される。

県の平成 28 年度の「人事異動方針」として「県政課題に積極的かつ柔軟に対応できるよう、職員の年齢構成が偏った現状を踏まえて、長期的に安定した組織運営の確保にも意を用いながら、主体的・能動的に考え行動できる職員を育成する視点に立ち、適材適所を原則」とすることが掲げられており、組織全体の専門性を保ちながら若い世代を教員として組織に迎え入れていくことが急務である。人事異動案作成プロセスには本人の異動希望を反映させる要素も含まれることから、部内において将来を見据えたキャリアプランを作成してローテーションを工夫するなどの取り組みをすることにより、若い世代にとって工科短期大学及び技術専門校で教鞭をとる環境をより魅力あるものにし、異動希望者を増やしていく工夫が必要である。

②長野県農業大学校

広大な農場を管理していく必要のある長野県農業大学校においては、小諸研修部で2名の県職員が農場の維持管理業務を専門的に担っているが、2名の職員はいずれも勤続20年以上の職員である。

これらの職員は、もともと農場の維持管理を担う役割で技能労務職として任用された後、地方自治法の改正に基づく県の人事制度の見直しにより平成22年4月に事務職員に任用替となり、現在まで引き続き農場の維持管理を担っている。

このように同じ職員が長年に渡りそれぞれの農場に継続して勤務することにより農場の適切な維持管理が図られてきているが、高齢化が進んでおり今後の農場の維持管理を担う人材の確保が課題である。しかし、人事制度の見直しにより、平成22年度以降県は技能労務職としての職員の採用は行っておらず、これまでのように県の正規職員が長きにわたり継続して農場の維持管理業務に就くことはできない。今後も適切な農場管理を行っていくための検討に取り組む必要がある。

③長野県林業大学校

長野県林業大学校においては、長野県工科短期大学校及び技術専門校の場合と異なり、教職経験のない技術職員が3年間教授職を経験して教育者としてのスキルアップが図られてきた段階で学校以外の部署へ異動する人事ローテーションとなっている。また、組織のトップである校長が2年ごとに交代しており、学校として継続性を保持して教育方針を貫いていくための人的な基盤を維持しづらい環境になっていないか懸念される。学校の人的基盤をより充実していくために、教授に関しては、例えば現在の3年間のサイクルが終わった後もう2年間の担任を担当しつつ新任の教授を支援し、教育に係るスキルやノウハウを伝授する役割を担ってもらうことも考えられる。平成28年度の県の「人事異動方針」においても、「強み」を育て活かす人事管理を行うための方策として、「専門性の高い業務等について、異動サイクルを長期化するなど、県民サービスの低下を招かないよう努める」旨が掲げられており、県の通常の3年程度をサイクルとする人事異動とは異なった視点から校長、教授の人事異動を検討すべきものと考える。

④人材育成を担う人材の資質向上のための取り組み強化の必要性

また、教育体制及び訓練指導體制の充実のためには、人材育成を担う教授、指導員の資質向上が必要不可欠であり、組織内研修（教授、指導員相互の情報交換）や外部機関への派遣研修などにより、教育・訓練技術の向上、専門技術・技能の習得、先端技術・実践的技術の習得等が図られている。しかし、技術革新の影響が大きく、とりわけこれらの研修による指導員の資質向上が必要と思われる工科短期大学校及び技術専門校においても指導員の計画的なキャリア形成が充分でない状況も認められ、十分な資質向上が図られているか懸念される。

工科短期大学校及び技術専門校に限らず他の機関においても、教授・指導員が研修を受けやすい環境を整えるとともに、現在の研修メニューに加え指導員の経験年数や役割等に合わせて段階的に受講する指導法の研修や高等教育機関で最新かつニーズの高い専門・先端技術等の習得や人材育成に係る研修を受講する機会を提供するなど、より一層の研修メニューの充実を図り、教授、指導員の資質向上に努める必要がある。

なお、各校の課題の部分では、県の行政職員が教授・指導員等の役割を担っている現在の人事制度を前提に人事ローテーションのあり方を工夫すべきとの意見を述べてきたが、将来の長野県を支える

人材を育成する教育という職務を担うことの重要性を考えると、今回監査対象とした専門的育成機関全てについて、人事上も高等教育を進める教育機関としての位置づけを明確にすることを検討する余地もあると思われる。

(3) 技術専門校の将来像

① 定員充足率の低迷

労働者に求められる職業能力は産業の構造転換や技術革新により常に変化しており、このような環境変化に対応してこれまでも全ての技術専門校において訓練科目・カリキュラムの改廃や定員の見直しを繰り返しながら現在に至っている。しかし、技術専門校全体の最近5年間（平成23年度～27年度）の定員充足率は約75%と決して高い水準とは言えず、また現状の定員数自体が施設のキャパシティを十分に活かしておらず、施設の有効利用ができていない状態となっており、かつての最大定員数をその施設のキャパシティとみなした場合の現状の利用率は36%（平成28年度入校者ベース 定員ベースでは54%）に留まっている。

② 認知度向上のための取り組みの必要性

充足率を上げていくために、技術専門校の普通課程のターゲットである高校生の認知度を高めていく取り組みが重要となる。このために各技術専門校が、各校の訓練科目や地域の特性等に応じてそれぞれのPRに取り組むことも重要であるが、個別校で行っている効果的なPR活動の横展開や、人材育成課が中心となって技術専門校全体をアピールするような取り組みを行っていくことも必要と考える。職業能力開発審議会委員からの意見にもあるように、積極的に地域に出ていくことが認知度の向上に繋がるとともに、それが同時に学生や企業・業界のニーズの把握にも資するものとする。

③ 外部を交えたPDCA導入の必要性

また、かつての特定業務の習熟が求められていた時代から、最近は多様な業務に柔軟に対応できる多様化かつ高度化した職業能力が求められるようになってきており、それに対応した訓練科目・カリキュラム・定員の改編を継続的に行っていくことが必要であり、このためには先にも述べたように、外部者を交えた毎年のPDCAの仕組みを整え、外部のニーズを訓練科目等の改編に適時に反映させていくことが重要である。

④ 将来の方向性

しかし、少子化が進み大学進学率が上昇している現在の状況は、技術専門校で学ぶ途を選択する若年層の減少を招いており、特に普通課程に関しては今後も入学志願者数自体の大きな増加が見込まれる状況にないことも事実である。このような環境に対応するためには、これまで各技術専門校がそれぞれの地域で果たしてきた役割を尊重しつつも、別々の技術専門校で行われていた訓練科目を統合・再編することも検討すべきと思われる。

この方向性は現状6か所に存在する技術専門校の将来的な統合の検討にも繋がる。環境変化を原因とする現在の状況を前提とすれば、年間のトータルの運営コストが583百万円と試算される6か所全ての技術専門校を維持していくことは、施設の有効利用の面からも維持管理費用の面からも決して

効率的とはいえず、その観点からも統廃合は検討に値することであると思われる。技術専門校を統廃合することにより、遠隔地からの入学を余儀なくされる訓練生が発生するが、その点に関しては寮の再整備などにより対応可能と考える。

(4) 私費会計の取扱いについて

今回の監査は、往査対象とした現地機関が取り扱っていると申告されたすべての私費会計を対象に行ったが、地方自治法上、包括外部監査の対象は、「包括外部監査対象団体の財務に関する事務の執行及び包括外部監査対象団体の経営に係る事業の管理」（地方自治法第2条第14項及び第15項）とされている。ここで、地方自治法上地方公務員に求められる職務専念義務を免除して事務の執行が行われている以下の○印を付した団体会計¹等にかかる課題等については、公務としての事務の執行には該当しないとの解釈のもと本来の包括外部監査の対象外と整理したうえで、「監査の結果」・「監査の意見」（後述、第1Ⅲ.「監査の結果」及び「監査の意見」一覧参照）とせず、「気付き事項」として取り扱っている。

監査対象	私費会計	職務専念義務免除
工科短期大学校	教育研究振興会	○
	奨学寄附金	○
	後援会(一般会計)	○
	後援会(創立20周年記念事業)	○
長野技術専門校	寮会計	○
	寮維持会計	○
松本技術専門校	電気建築設備科1年クラス会計	
	電気建築設備科2年電気システムコースクラス会計	
	電気建築設備科2年建築設備コースクラス会計	
	自動車整備科1年クラス会計	
	自動車整備科2年クラス会計	
	建築科1年クラス会計	
	建築科2年クラス会計	
農業大学校松代キャンパス	教材実習費	
	施設更新積立金	
	寮運営費	
	寮運営費特別会計積立金	
	学生個人経費	
	後援会費	○
	同窓会費	○
	終身会費会計	○
	積立金会計	○
	育英事業会計	○
林業大学校	翌検会(一般会計)	○
	翌検会(修繕等引当金)	○
	翌検会(創立40周年記念事業)	○
	翌検会(校外研修積立金)	○
	同窓会	○

私費会計はその性質から受益者負担が適当として徴収され、授業料等の公費とは別に管理される会計ではある。しかしながら、各機関が徴収者となり実質的な管理事務を職員が行っている事実に照らして、公費と同等レベルの管理が期待されているとともにその目的や用途、結果について資金徴収対象者である学生・訓練生の保護者（本人含む）に対して十分な説明がなされるべきものである。

この点、今後に向けて特に検討を要する課題として以下の4点を挙げたい。

¹ PTA や同窓会・後援会など、直接的な校務に属さない活動にかかる会計

①公費負担と私費負担の区別の考え方について

教育委員会所管の県立学校に関しては、平成22年3月に教育委員会より「学校徴収金の基本的な考え方について」と題する通知が各県立学校長宛てに発出され、公費負担と私費負担の区別の考え方について整理がされている。しかしながら、今回監査対象とした工科短期大学校、技術専門校、農業大学校、林業大学校は教育委員会所管外であることから当該通知は適用されず、また、各機関において明確に文書により公費負担と私費負担の区別の考え方を整理したものは存在しない。今回の監査において上記「学校徴収金の基本的な考え方について」を参考にしながら検討した結果、林業大学校及び農業大学校において、教育目的や社会通念上の概念から公費負担すべきとも考えられる経費を予算上の都合等から私費負担としているかのように受け取れる事例が存在した。また、例えば、同じ教材費でも技術専門校によって個人購入としている校（私費会計を設けていない校）や私費会計を別途設けて管理している校もある等、異なる取扱いとしている事例も見受けられた。

公費負担か私費負担かの線引きについては根底にある考え方や時代背景により左右されるものであり、一概に良し悪しの判断ができるものではない。しかしながら、基準となる考え方の共有がなければ、連続と受け継がれる事務のなかで本来の趣旨と異なる私費の徴収を行ってしまうリスクも存在する。今回の包括外部監査を機に、各機関において、基本方針を明確化し文書等で共有する等の対応を図ることが望まれる。

②事務の取扱いについて

今回監査対象とした現地機関における各私費会計における会則、事務取扱要領等を整理すると以下のとおりとなる。

監査対象	私費会計	会則、校則 等	規程、取扱要領 等	内規
工科短期大学校	教育研究振興会	長野県工科短期大学校教育研究振興会会則	長野県工科短期大学校教育研究振興会 会計規程	なし
	奨学寄附金	なし	なし	なし
	後援会(一般会計) 後援会(創立20周年記念事業)	長野県工科短期大学校後援会会則	なし	なし
長野技術専門校	寮会計	長野技術専門校校則	長野技術専門校寮管理規程	なし
	寮維持会計			
松本技術専門校	電気建築設備科1年クラス会計	松本技術専門校校則	松本技術専門校私費会計取扱要領	なし
	電気建築設備科2年電気システムコースクラス会計			
	電気建築設備科2年建築設備コースクラス会計			
	自動車整備科1年クラス会計			
	自動車整備科2年クラス会計			
	建築科1年クラス会計			
	建築科2年クラス会計			
農業大学校松代キャンパス	教材実習費	農業大学校管理規則	なし	学生諸経費の会計について
	施設更新積立金			なし
	寮運営費			学生諸経費の会計について
	寮運営費特別会計積立金			学生寮積立金の積算
	学生個人経費	学生諸経費の会計について		
	後援会費	長野県農業大学校農学部総合学科後援会会則		学生諸経費の会計について
	同窓会費	長野県農業大学校同窓会会則		学生諸経費の会計について
	終身会費会計			なし
	積立金会計			なし
	育英事業会計			なし
	なし			
林業大学校	翌検会(一般会計)	長野県林業大学校翌検会会則	長野県林業大学校翌検会会計等事務取扱要領	翌検会計予算の節区分・過不足額の処分方法
	翌検会(修繕等引当金)			なし
	翌検会(創立40周年記念事業)			なし
	翌検会(校外研修積立金)			なし
	同窓会			長野県林業大学校同窓会会則

上記のとおり事務の取扱い（取扱責任者、収入・支出の事務、通帳・印鑑保管、会計監査、決算報告など）が定められていない会計が存在するとともに、定められてあっても必ずしも事務の取扱いが網羅されたものではないもの、規程・取扱要領が実務と乖離している以下の事例が見受けられた。

- 1) 簿外管理通帳の存在 (林業大学校)
- 2) 記帳が実際の入出金日と異なっていた事例
(工科短期大学校、松本技術専門校、農業大学校)
- 3) 不適切な現金の取扱い (松本技術専門校)
- 4) 不適当な監事監査、会計監査 (工科短期大学校、松本技術専門校)
- 5) 給付完了検査の未実施 (工科短期大学校)
- 6) 本来寮生が実施すべき会計事務を職員が実施していた事例 (長野技術専門校)

上述したとおり、私費会計であっても公費と同レベルの管理が期待されている。
事務フローの共通化も含め、本来あるべき会計事務を明確に定める必要がある。

③特別会計の目的について

特別会計は、本来、特別の事業（目的）のために一般会計とは別に経理している会計であり、その目的にあった支出にのみ充てられるべきものである。この点、特別会計の目的が明確に定められていないことから、

- 1) 目的外使用が疑われる事例 (林業大学校)
- 2) 目的が不明確な特別会計の存在 (長野技術専門校)

といった事例が見受けられた。不必要な資金の積立や拡大解釈による不適正な資金利用の機会を排除し、適正な目的使用を行うためにも、特別会計に関してはその目的や資金使途を明確にする必要がある。

④決算報告のあり方について

資金の拠出者に対してその目的や使途、結果について報告することが会計に本来求められる機能である。この点、特にいわゆる PTA 会計に関しては総会の開催時期との関係で資金提供者である前年度卒業生の保護者に対する決算報告が行われていない事例が認められた (工科短期大学校、農業大学校、林業大学校)。実務上の制約により総会開催時期の変更が難しいことも考えられるため、この場合、会報等書面による決算報告を行う等の措置が必要であると考えられる。

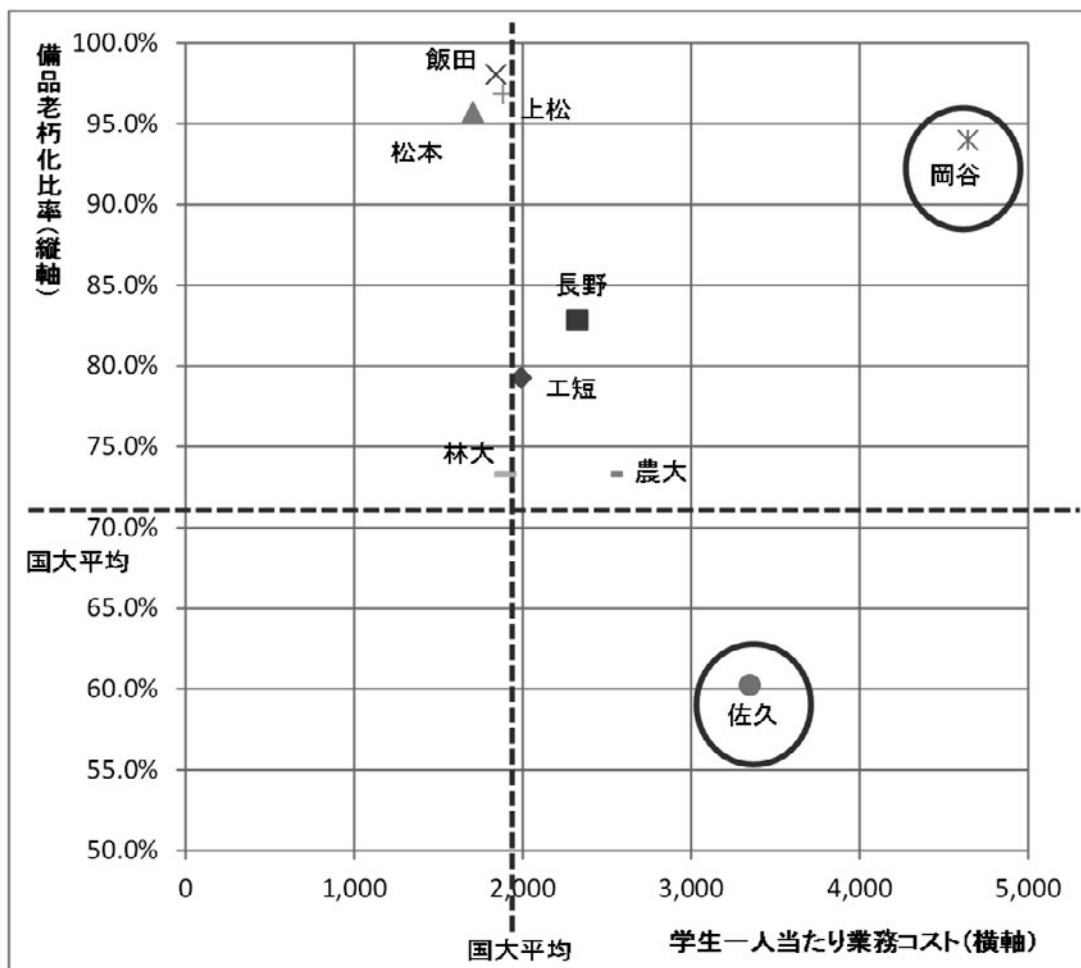
また、他会計との資金移動や拠出者への精算に関する表記や情報が不十分で、資金の流れが不明瞭な表示となっている決算報告がみられた (林業大学校、長野技術専門校)。他会計との資金移動は別勘定とするか、摘要欄への記載を充実させることで、わかりやすい決算報告を行う必要がある。

(5)フルコスト情報等について

現在、各地方公共団体においては、財務マネジメントの強化を目的に、統一的な基準による財務書類の作成・公表に向け準備が進められている。今般の包括外部監査において、当該統一的な基準に準じて、施設別 (工科短期大学校、技術専門校、農業大学校、林業大学校) の学生一人当たり業務コスト及び施設で保有する固定資産全体の老朽化度合を算出するとともに、国立大学法人の平均と比較することで、財務書類の活用の一例を示すことを試みた。

学生一人当たり業務コストと備品老朽化比率の関係を示すと以下に示すとおりとなった。

学生一人当たり業務コスト(横軸)と備品老朽化比率(縦軸)の関係



学生一人当たり業務コストと備品老朽化比率の関係をプロットしたところ、岡谷技術専門校は、設備の老朽化が進み減価償却負担が軽減されているにもかかわらず学生一人当たりコストが最も高い。また、佐久技術専門校も学生一人当たりコストが高い。両校とも充足率の低さが学生一人当たりコストを上昇させる要因となっていると考えられ、充足率の向上が課題であることが数値面からも明らかとなった。特に、佐久技術専門校は他校に比べて老朽化比率が低く、これは上述したとおり最新の設備を有していることによる。しかしながら、充足率が低い状況にあることは設備の有効利用の観点でも課題がみられるといえる。

現在導入が進められている「統一的な基準による地方公会計」は作成・公表が目的ではなく、財政マネジメントへの活用が目的とされている。今般の包括外部監査においては、フルコスト情報や老朽化度合いといった数値の算出を通じて、あくまで施設単位別の財務データの活用の一例を示したに過ぎない。より正確な財務データを基礎とし、分析対象をより細かくすることで、より正確かつきめ細やかな分析を実施していくことが可能となる。

今後は、事業の必要性や目的・成果を財務データと絡めて説明していくことが求められるため、他の財務データや非財務データを使用した様々な観点からの財務分析を実施してより多面的に実態を把握したうえで、適正な目標値の設定・管理や他自治体の状況との比較等を行い、積極的に財務データ

を活用していくことが必要となる。

全庁的に財務データの活用を積極的に推進していくことを望む。

(6) 女性活躍の観点から考える長野県の人材育成について

アベノミクスでは国の成長戦略の中核として女性の活躍推進が盛り込まれており、様々な取組みがなされている。長野県でも男女共同参画計画で定めた「多様なライフスタイルが実現できる信州」という目標が掲げられている。女性の活躍や男女共同参画というと、女性の社会進出を促すことを目的としていると捉えられがちだが、当然社会進出を望む女性もいれば、望まない女性もいる。ライフイベントによって働き方を変えたい人もいる。男性にとっても、仕事を中心の生き方だけでなく育児や介護など家族との時間を持つ権利がある。また団塊世代が高齢者となり、未婚率が高い現役世代が介護離職せざるをえない「2017年問題」など、男女ともに介護と仕事との両立はこれから切実な社会問題となる。出産、育児、介護その他様々な環境に置かれた人が自らの望む生き方を選択できる社会が理想であると考え。したがって「多様なライフスタイルが実現できる」という長野県の目標は非常に共感できる。

今回の監査においては長野県における産業人材の育成施策を女性活躍という観点から産業労働部、農政部、林務部のそれぞれにおいて整理した。女性の産業人材育成の点で特に農政部の取組みが際立っており、女性農業者の増加や女性農業者同士のネットワーク作りの支援、また若い女性をターゲットにした取組みが積極的に行われている。産業労働部では、「民間活用委託訓練事業」で母子家庭向け訓練や、託児料の補助などが行われており、また、林務部では女性の人材育成に焦点を当てた事業は行われていないものの、平成 27 年度に林業大学の女子寮が建設され、女子学生が安心かつ快適に全寮制の学校生活を送る環境が整えられている。

第 4 次長野県男女共同参画計画にもあるように、女性の活躍を実現するための施策は就業促進、起業支援、働き方改革、職場環境や制度の充実、意識改革やキャリア教育、男性の育児休業取得、地域や防災分野での女性活用、社会的弱者への支援、暴力の廃絶など多岐に渡っており、人材育成はその一つに過ぎない。しかし、県が目指す未来の信州像「確かな暮らしが営まれる美しい信州」を実現していく源は県民（人材）であり、県民の半数を占める女性の活躍を後押しする人材育成施策やそのための環境整備には県として今まで以上に力を入れていく必要があると思われる。

長野県の女性はおおむね各年代とも有業率が高く、都道府県別に M 字の谷の深さ（育児で離職した女性が仕事に復帰する度合い）が比較的浅く、子育てで一度離職した女性が復職する傾向にあると言える。しかし雇用形態という観点では、長野県の女性は正規職員の割合が低く、非正規職員の割合が相対的に高い。また、M 字の前（出産前）に正規職員が多く、M 字の後ろ（出産後）に非正規職員が多い事実があることから、正規職員でも出産により退職せざるを得ない状況が多く、再就職に際しては非正規職員として職に就くことが多い現状があるが、就業の継続、女性正規職員が安心して出産できる環境整備の支援、出産後の正規職員としての再雇用の促進が県の課題である。

また、長野県の女性の管理職割合は全国でも最低水準となっており、さらに起業者の割合も全国で最も低い。長野県の女性は男性と同様の責任のある立場で活躍している割合が非常に低いと言え、正社員採用の促進や各年代の就業率の増加など全体的な女性の社会進出の底上げに加え、管理職への登用や起業支援などが長野県における女性活躍の課題であると言える。

これらの課題を解決していくためには、女性の活躍に向けた人材育成やサポート、それを後押しする風土の醸成が必要である。今後のさらなる人材育成、ならびに女性活躍・男女共同参画に向けた施策に期待したい。

(7)産業人材の育成に関する他自治体の取り組み

今般の包括外部監査においては、他の自治体における産業人材の育成に関する取り組みの状況をインターネットで公表されている情報の閲覧を通じて個別に調査し、専門的人材育成機関や自治体の施策の特色等を比較検討することにより、県の今後の産業人材育成に係る施策の参考情報を提供することを試みた。

他の自治体における各分野の主な特徴ある取り組みは以下のとおりであり、効果が認められる取り組みについては今後の県の施策の展開にあたり積極的に活用されたい。

①産業労働部関係

1)山形県立産業技術短期大学校

より高度な実践技術者の育成として、専門課程の卒業予定者及び社会人に対し、産業技術専攻科（1年制）を用意し、実践的な課題解決学習を通して、技術革新の進展や経済分野における国際競争の激化等に対応できる、より高度な実践技術者の育成を図った。

2)佐賀県立産業技術学院

以下のような取り組みを行い、学院長の公募や大幅な訓練課程の再編を行った。

- 入校生の減少や、産業界の要請などのために再編が必要という気運が現場の職員や県庁内でも高まり、そこで学院のあり方検討会を開催した。
- 検討会のメンバーは佐賀大学の教授・電気工事事業者連合会・自動車整備業組合・建築士事務所協会・県教育委員会・ポリテク・工業高校校長会に加え、県側は主管・参事が担当した。
- すべての科を2年制の普通課程に改編、入校生の年齢制限を29歳以下に限定し若年者の即戦力を育成することにし、短期離職者訓練はポリテクセンターに一元化をはかり、行政の役割分担を明確にした。
- 知名度不足の問題に対して、学院の中に、広報、募集と就職支援の業務を担当する就職支援課を設置した。
- 入校生の学力低下も深刻な問題となっている状況において、入校生の選考を厳格に行い、目的意識が欠如しているものや学力の低いものはたとえ定員を満たさずとも不合格にした。
- このため 2012年度は極端な定員割れが発生したが、学院長が知事や議会に対し丁寧な説明を行い、主管課課長などにも積極的に学院の訪問を促し、学院の実態を肌で感じることで、問題点の共有や入校率・就職率などの数字に頼りがちな学院の評価を質に変化させた。それらの結果 2013年度に入校率は飛躍的に改善した。

3)「ひなたMBA」

宮崎県や各種経済団体及び金融機関等が実施する、これからの宮崎をリードする産業人材を育成することを目的とした人材育成プログラム。業種に関わらず受講することができ、プログラムを通して、

ビジネススキルの修得だけでなく、異業種間の交流を図ることができ、宮崎で新たなネットワークを築くことができるもので、平成28年より開始されている。

②農政部関係

1) 入学者の確保に向けた学生募集のPRの方策

農業高校との交流を深めるための、高校生対象の農業実習体験（山梨県、新潟県、群馬県）、連携会議や派遣講義等の実施（山梨県、群馬県）。

2) 就農の推進

農業士会との意見交換を通じて就農意欲の喚起に努め、雇用就農希望者に農業法人セミナーや派遣研修等へ参加するように指導（山梨県）。

雇用就農希望者に農業法人とのマッチングフェア、法人短期トライアル、インターンシップ学習、先進農家体験研修等へ参加するように指導しており、県の農業関連機関と連携して農業法人就農先を確保（新潟県）。

新規就農希望者に就農認定及び資金調達等を指導し農業事務所との連携を図り、雇用就農希望者に農業法人による学内法人説明会を開催して、就農に向けて支援（群馬県）。

③林務部関係

1) 高性能林業機械、加工機械の導入

実務で使用されている最先端の林業機械や加工機械にかかる技術習得を目的に高性能林業機械の導入や、加工機械充実化を図っている事例があった（岐阜県立森林文化アカデミー、京都府立林業大学校）。

2) 短期課程の開校

カリキュラムの多くを実習や資格取得など実践的内容とすることで、短期間での技術習得と早期就職を望む社会人経験者等のニーズ充足を図っている事例があった（みやざき林業青年アカデミー、高知県立林業学校、ふくい林業カレッジ、いわて林業アカデミー、和歌山県立農林大学校）。

3) 先進経営研修

企業的経営感覚の養成や、生産・加工・流通までの体系的知識の習得を目指し、経営に軸足を置いたカリキュラムの提供を試みている事例があった（静岡県立農林大学校、山形県立農林大学校、和歌山県立農林大学校）。

4) 授業料無償化

幅広い学習機会の創出を目的に、授業料を無償化している事例があった（みやざき林業青年アカデミー、ふくい林業カレッジ）。

Ⅲ. 「監査の結果」及び「監査の意見」一覧

1. 監査の結果・意見の項目数

監 査 対 象 項 目	結 果	意 見
I. ものづくり人材の育成にかかる諸施策	3	20
II. 農業人材の育成にかかる諸施策	1	9
III. 林業人材の育成にかかる諸施策	4	6
計	8	35

「監査の結果」とは、今後、県において何らかの措置が必要であると認められる事項であり、「指摘」として記載している。主に、合规性に関すること（法令、条例、規則、規程、要綱等に抵触する事項）となるが、一部、社会通念上著しく適正性を欠いていると判断される場合には、経済性、効率性及び有効性の観点からの結論も含まれる。

「監査の意見」とは、「監査の結果」には該当しないが、経済性、効率性及び有効性の観点から、施策や事務事業の運営の合理化のために、包括外部監査人として改善を要望するものであり、県がこの意見を受けて、何らかの対応を行うことを期待する事項をいう。

なお、今回の包括外部監査の対象、地方自治法に定める包括外部監査の対象外と解釈される私費会計の一部が含まれる（前述、第1Ⅱ3. 監査結果の総評（4）私費会計の取扱いについて参照）。当該私費会計の一部にかかる内容については、「監査の結果」・「監査の意見」とせず、「気付き事項」として取り扱っている。

2. 「監査の結果」・「監査の意見」の概要

内 容	区 分		気付き 事項	頁
	結果	意見		
I. ものづくり人材の育成にかかる諸施策				
(産業労働部)				
①国への提出資料と備品台帳の整合性	○			88
②公有財産管理簿、備品台帳の不備	○			88
③工科短期大学校及び技術専門校における事業評価強化の必要性		○		88
④人材育成を担う人材確保の必要性		○		92
⑤訓練指導員の資質向上にかかる研修充実の必要性		○		93
⑥技術専門校の訓練科目・カリキュラムの見直しの必要性		○		94
⑦技術専門校の認知度向上の必要性		○		95
⑧産業人材育成支援ネットワーク強化の必要性		○		97
⑨産業カレッジ事業(スキルアップ講座)にかかる受益者負担割合の考え方		○		99
⑩学校基本調査における公共職業能力開発施設等入学者数の不一致		○		100
⑪国庫補助により購入した訓練機器の管理方法の統一・効率化の必要性		○		100
⑫遊休施設の有効利用		○		101
⑬オーダーメイド型訓練の事業内容の未決定		○		101

内 容	区 分		気付き 事項	頁
	結果	意見		
(工科短期大学校)				
①不用物品の整理		○		102
私費会計に関する気づき事項(4項目)			○	102
(長野技術専門校)				
①産業カレッジ事業(スキルアップ講座)における未徴収金の発生	○			103
②リース資産の現物調査及び現物の陳腐化状態の確認		○		104
③在職者訓練(スキルアップ講座)にかかる事業成果の確認		○		104
④障害者委託訓練の定員充足率向上の必要性		○		105
私費会計に関する気づき事項(2項目)			○	106
(松本技術専門校)				
①私費会計に関する意見(5項目)		○		106
(佐久技術専門校)				
①リース資産の現物調査		○		108
②介護福祉士養成科(民間活用委託訓練)に関する委託先間の充足率の格差		○		108
③民間活用委託訓練にかかる教材費の上限額のあり方		○		109
④民間活用委託訓練の成果指標(就職率)の内容		○		109
II. 農業人材の育成にかかる諸施策				
(農政部)				
①実践経営者コースの定員確保の必要性		○		135
②総合農学科農業経営コースの就農率改善の必要性		○		136
③実科・研究科の定員確保の必要性		○		136
④雇用就農者等向け研修の体系化の必要性		○		138
⑤新規就農者の情報共有のあり方		○		139
⑥将来に向けて適切な農場管理を行うための検討の必要性		○		139
⑦公有財産管理簿、備品台帳の不備	○			140
(農業大学校)				
①リース資産の現物調査及び現物の陳腐化状態の確認		○		140
②農業大学校小諸キャンパス研修宿舎の低稼働		○		140
③私費会計に関する意見(3項目)		○		142
私費会計における気付き事項(2項目)			○	143
III. 林業人材の育成にかかる諸施策				
(林務部)				
①林業就業支援事業における「就業状況」の未確認	○			168
②公有財産管理簿、備品台帳の不備	○			169
③林業就業促進資金貸付金にかかる余剰資金		○		169
④林業士等の活用の必要性		○		170
(林業大学校)				
①学校教育法に定める学校評価の未実施	○	○		172
②報酬(1節)と報償費(8節)の誤使用	○			173
③教職員のローテーション見直しの必要性		○		173
④チェーンソー補充の必要性		○		174
⑤林業作業用ヘルメットのグレードアップの必要性		○		175
私費会計(翌検会)における気づき事項(6項目)			○	175

第2 長野県の産業人材育成への取り組み

I. 長野県総合5か年計画と産業人材育成施策

1. 「長野県総合5か年計画(しあわせ信州創造プラン)」

(1)「長野県総合5か年計画(しあわせ信州創造プラン)」が掲げる基本目標

県は、平成25年3月に「長野県総合5か年計画(しあわせ信州創造プラン)」(以下「基本計画」)を策定している。

基本計画は、現在の直面する課題にしっかりと向き合い、長野県の将来像をめざして確かな一歩を踏み出すため県づくりの方策を明らかにした県政運営の基本となる計画であり、平成25年度を初年度とし、平成29年度を目標年度とする5か年間を対象としたものである。ここでは、県民が心を一つにして取り組む基本目標として、未来の信州像「確かな暮らしが営まれる美しい信州」を掲げており、これを創造していくことを基本目標に位置付けており、この基本目標実現のために次の3点を基本方針として掲げている。

方針1 「貢献と自立の経済構造への転換」

方針2 「豊かさが実感できるくらしの実現」

方針3 「人と知の基盤づくり」

この3つの基本方針を推進するため県は部局横断的な9つのプロジェクトを立ち上げ未来の信州に向けた先駆的で先導的な取組を推進している。このうち、今回の監査の対象とした事業に関連するプロジェクトは方針1「貢献と自立の経済構造への転換」に係わる以下の3つのプロジェクトである。

プロジェクト1. 「次世代産業創出プロジェクト」

プロジェクト2. 「農山村産業クラスター形成プロジェクト」

プロジェクト3. 「環境・エネルギー自立地域創造プロジェクト」

また、基本計画の中では基本方針を推進するために、部局横断的な9つのプロジェクトとは別に「県民と一緒にって取り組む全ての施策」という位置づけで総合的に展開する施策を7つのカテゴリー(「産業・雇用」、「地域づくり」、「環境」、「安全」、「社会基盤」、「健康・福祉」及び「教育・子育て」)に分けて掲げている。

2. 監査対象部局における産業人材育成施策と関連する基本計画

今回監査の対象とした産業人材育成に係わる事業と基本計画との関連は以下のとおりである。

(1)産業労働部

平成27年度の産業労働部が実施する産業人材育成に係わる事業の概略及びそれに関連する基本計画のプロジェクト及び施策は以下のとおりである。

産業人材育成に係る事業名	事業費予算(千円)			担当課	関連する長野県総合5か年計画
	H27予算	概算人件費	合計		
産業人材育成支援センター事業	43,119	57,806	100,925	人材育成課	プロジェクトによる施策の推進 1. 次世代産業創出プロジェクト 「産業人材の育成・確保強化」 施策の総合的展開(産業・雇用)
技術専門校運営事業	220,803	536,770	757,573	人材育成課	1-1信州をけん引するモノづくり産業の復興 「人材の育成・確保」 1-6職業能力の開発と安心できる雇用・就業環境づくり 「職業能力開発の推進」
工科短期大学校運営事業	137,699	239,482	377,181	人材育成課	
認定職業訓練助成事業	76,281	2,477	78,758	人材育成課	
職業訓練指導員研修事業	4,571	0	4,571	人材育成課	
技能検定実施事業	49,133	4,955	54,088	人材育成課	
障がい者スキルアップセミナー事業	7,269	826	8,095	人材育成課	
産業人材育成支援センター事業(再)	-	-	-	人材育成課	
民間活用委託訓練事業	458,734	12,387	471,121	人材育成課	
技術専門校運営事業(再)	-	-	-	人材育成課	
技能検定実施事業(再)	-	-	-	人材育成課	

①産業人材育成支援センター事業

県内産業界に必要な人材の育成・確保や県民のライフステージに応じたキャリア教育等を促進するため、29の関係団体・機関で構成する「産業人材育成支援ネットワーク(ながの産業人材ネット)」と一体となって総合的に人材育成支援を実施し、県内産業の振興を図ることを目的とする事業。

【主な事業】

- 産業人材カレッジ事業
県内中小企業の在職者等を対象とした講座開催・企業ニーズ調査や企業の人材育成に関する相談
- 信州ものづくりマイスター事業
高校生等を対象としたマイスターによる講話、実演等の実施
- 研修情報サイトの運営
研修情報の集約と情報提供、研修情報サイトの更新
- 総合相談窓口の設置
人材育成コーディネーターの設置

②技術専門校運営事業

新規学卒者、離転職者等を対象に、就業に必要な基礎的な技能・知識習得のための普通課程及び短期課程の職業訓練を実施することにより、県産業界の基盤を担う技能者を育成し、就業の促進を図ることを目的とする事業。

【主な事業】

- 技術専門校の管理・運営、施設内訓練の実施、施設・設備の整備、指導員研修の実施

③工科短期大学校運営事業

主に新規学卒者対象に、就業に必要な高度な技術・知識を習得させる職業訓練を実施することにより、技術革新に対応できる高度な実践的技術者を育成し、就業の促進を図ることを目的とする事業

【主な事業】

- 工科短期大学校の管理・運営、施設内訓練の実施、施設・設備の整備

④認定職業訓練助成事業

中小企業や中小企業の団体が自ら行う人材育成を支援することで、労働者の職業能力の開発及び

向上を促進することを目的とする事業。

【主な事業】

- ・認定職業能力開発校の運営費・設備整備に要する経費に対する補助（国 1/3、県 1/3）

⑤職業訓練指導員研修事業

工科短期大学校及び技術専門校の訓練指導體制の充実には、訓練指導員等の資質向上が必要不可欠であり、計画的な資質向上研修等の受講により、訓練サービスの一層の充実を図ることを目的とする事業。

【主な事業】

- ・部内専門研修
- ・代替指導員の配置
- ・職業訓練指導員資質向上研修
職能大派遣研修、ポリテク派遣研修、民間派遣研修

⑥技能検定実施事業

国家検定である技能検定の着実な実施により、技能に対する社会一般の評価を高めるとともに、労働者の技能と地位の向上を目指すことを目的とする事業。

【主な事業】

- ・長野県職業能力開発協会に対する補助、技能検定の実施

⑦障がい者スキルアップセミナー事業

障がい者の就労に向けたスキルアップを図るため、アビリンピック（全国障害者技能競技大会）種目を活用したセミナーを開催し、障がい者の技能習得と雇用の促進を図るとともに、セミナーの開催を通じ、障がい者が自信と誇りをもって労働者として社会に参加することを目的とした「ながのアビリンピック（県障がい者技能競技大会）」の参加者の拡大を目指す事業。

【主な事業】

- ・障がい者の就労に必要なスキルアップを図るためのスキルアップセミナーの開催

⑧民間活用委託訓練事業

離転職者等の就職に必要な訓練を民間教育訓練機関等に委託して実施し、受講者の就職の促進を図る。

【主な事業】

- ・職業訓練に係る支援員の配置、民間活用委託訓練の実施

■産業労働部が行う産業人材育成事業に関連する基本計画のプロジェクト及び施策

プロジェクト1.「次世代産業創出プロジェクト」

～技術集積と起業家精神を基礎とした次世代産業の創出～

〔目標〕

長野県の誇る高度な技術の集積、信州人の持つ起業家精神を基礎に、健康長寿や自然環境など地域の強みや資源を活かし、成長が見込まれる分野への積極的な展開や創業しやすい

環境づくりなどを推進することにより、次世代の長野県経済を担う産業の創出をめざす。

〔未来の姿〕

- 世界に貢献する製品・技術・サービスで、長野県の企業が新たな成長分野をリードし、あるいは中核を担い、県民の日々の確かな暮らしを支えている。
- 多くの企業では、国内市場のみならず、アジア新興国などの旺盛な需要を積極的に取り込むことで、世界の市場において活力ある経済活動を行っている。
- 企業の技術の高度化や経営の革新、県外からの戦略的な企業誘致などにより競争力のある企業が集積するとともに、新たな創業が活発化している。

〔「産業人材の育成・確保強化」のための県の取り組み〕

県外から次世代産業の中心となる人材を招くとともに、職業能力開発の体制を整備することにより、産業人材づくりを進める。

施策 1-1 「信州をけん引するものづくり産業の振興」

〔施策目標〕

成長期待分野・有望市場への展開により次世代を担う産業を創出するとともに、中小企業等の経営基盤の強化、創業支援などにより長野県経済のけん引役である製造業を振興する。

〔施策の基本方向〕

- ◇成長が期待される「健康・医療」、「環境・エネルギー」、「次世代交通」の分野での研究開発などを促進し、新たな産業の創出に取り組む。
- ◇企業の提案力の強化や提案機会の拡大により、有望な市場の開拓を促進する。
- ◇成長が期待される分野の企業誘致を積極的に進め、次世代を担う産業の集積を促進する。
- ◇新たな産業展開に対応した高度技能・技術を有する人材の育成・確保を進める。
- ◇創業支援や中小企業等の経営体質の強化に向けた支援を行う。

〔「人材の育成・確保」のための施策の展開〕

- 工科短期大学校や技術専門校において、企業ニーズに対応した実践的な技能・技術を持った人材を育成するとともに、環境・次世代交通など新たな成長分野の専門知識・技能を身に付けた人材を育成する。
- 高度な技術を持った人材を県下全域に継続的に輩出するための拠点として、上伊那地域への工科短期大学校南信キャンパス(仮称)の設置に向けた取組を進める。
- 長野技能五輪・アビリンピック 2012 の成果をもとに、長野県産業人材育成支援ネットワーク等と連携しながら、本県のものづくり産業を支える人材の育成と技能継承に取り組む。
- ものづくり産業に携わる企業の在職者にスキルアップの機会を提供することにより、企業の人材育成を支援する。

施策 1-6 「職業能力の開発と安心できる雇用・就業環境づくり」

〔施策目標〕

誰もが就職に必要な知識や技能を身に付け、個々の希望に添った就職ができるよう支援するとともに、働きやすい環境づくりを進める。

〔施策の基本方向〕

- ◇企業のニーズに応じた職業能力開発を推進する。
- ◇ハローワーク等関係機関と連携して、就職が困難な状況に置かれている障害者、女性、若年者等へのきめ細かな支援を行うとともに、Uターン・Iターンを促進する。
- ◇長時間労働の抑制や休暇の取得などワークライフバランスに配慮した働きやすい職場づくりを推進する。

〔「職業能力開発の推進」のための施策の展開〕

- 長野県産業人材育成支援ネットワークとの連携により、学生から社会人まで、それぞれのライフステージに応じた産業人材の育成を総合的に支援する。
- 障害者、母子家庭の母、学卒未就職者などの特別な支援を必要とする者に対し、一人ひとりに応じた職業能力開発を推進する。
- 離職者が再就職するために必要な技能・技術を習得するための訓練を実施する。
- 工科短期大学校や技術専門学校において、産業界のニーズや新たな成長分野に対応した知識と技術・技能を有する人材を養成する。
- 高度な技術を持った人材を県下全域に継続的に輩出するための拠点として、上伊那地域への工科短期大学校南信キャンパス(仮称)の設置に向けた取組を進める。

(2) 農政部

平成 27 年度の農政部が実施する産業人材育成に係わる事業の概略及びそれに関連する基本計画のプロジェクト及び施策は以下のとおりである。

産業人材育成に係わる事業名	事業費予算(千円)			担当課	関連する長野県総合5か年計画
	H27 予算	概算人件費	合計		
農業大学校費	74,161	255,998	330,159	農業技術課	プロジェクトによる施策の推進 2. 農山村産業クラスター形成プロジェクト 「農林業の高付加価値化」
新規就農里親支援事業	18,012	12,387	30,399	農村振興課	
農業大学校研修事業	5,462	33,032	38,494	農業技術課	3. 環境・エネルギー自立地域創造プロジェクト 「安定的な農業生産の確保」
農業リーダー育成事業	12,942	26,426	39,368	農村振興課	
就農サポート事業	1,117,416	15,600	1,133,016	農村振興課	
農業大学校研修事業(再)	-	-	-	農業技術課	施策の総合展開(産業・雇用) 1-3. 夢に挑戦する農業 「夢ある農業を実践する経営体の育成」
新規就農里親支援事業(再)	-	-	-	農村振興課	
農業大学校研修事業(再)	-	-	-	農業技術課	
農業リーダー育成事業(再)	-	-	-	農村振興課	

① 農業大学校費

理論と実技を同時に学ぶ実践型の教育体系により、農業技術の高度化や経営の専門化に対応する知識・技術を修得させるとともに、寮生活や自らテーマを定めて行うプロジェクト学習等により、他者との協調、自己の確立等の社会性を育み、21 世紀の農業・農村を担う優れた人材を養成することを目的とする事業。

【主な事業】

- ・農業大学校（実科・研究科・研修部）の運営

②就農サポート事業

就農相談活動や県農大等での農業体験研修により、円滑な就農を支援するとともに、関係機関・団体が一体となった就農促進活動を進め、意欲のある新規就農者の確保・育成を目指す事業。

【主な事業】

- ・新規就農サポート事業
新規就農相談活動に対する支援(相談員の設置)、デジタル農活信州の運営管理
- ・就農促進プロジェクト事業
地域就農促進プロジェクト協議会の設置、プロジェクト会議の開催、情報交換会、支援セミナーの開催、新規就農者巡回指導の実施
- ・農業の魅力発見・体験研修支援事業
農業研修生の受入・指導、農業の魅力発見セミナーの開催
- ・新規就農・経営継承総合支援事業
就農前の研修生に対する給付金交付、就農直後の新規就農者に対する給付金交付、研修機関の教育カリキュラム作成等

③新規就農里親支援

県の登録を受けた「里親農業者」が里親研修生を受け入れ、農作物の栽培管理技術等の習得のための実務研修や就農に必要な農地や住宅、施設、機械の確保等の支援をするとともに、就農後も相談等の支援を行い、新規参入者の確保定着に努めることを目的とする事業。

【主な事業】

- ・就農相談の実施
- ・里親研修
就農希望者を受け入れ、栽培技術指導や就農支援を行う里親農業者に対して指導謝金を交付し、その活動を支援
- ・里親登録
就農希望者の就農を積極的に支援する、意欲ある農業経営体を公募し、「里親農業者」として登録

④農業大学校研修事業

多様な担い手の育成のための研修拠点としてカリキュラムを編成し研修を行うことにより、農業の担い手確保・育成を図るとともに、県民の農業への理解を促進することを目的とする事業。

【主な事業】

- ・新規就農支援研修、農業技術向上支援研修、農とのふれあい研修の実施

⑤農業リーダー育成事業

本県農業生産の中核を担う青年農業者等を農業リーダーとして育成するとともに、農業士、農業経営士、農村生活マイスターの認定を行い、活動や経営能力の向上、経営発展を支援し、農業・農村の

振興と活性化等に資することを目的とする事業。

【主な事業】

- ・農業リーダー認定事業
- ・農業リーダー育成研修事業
- ・農業者販売 PR 活動実践事業
- ・信州農業 MBA 研修事業

■農政部が行う産業人材育成事業に関連する基本計画のプロジェクト及び施策

プロジェクト2.「農山村産業クラスター形成プロジェクト」

～観光と農林業を基礎とした農山村産業クラスターの形成～

〔目標〕

山岳や高原、美しい景観、伝統・文化などの長野県の強みを活かし、世界水準の山岳高原観光地の形成や日常の暮らしを楽しむことができる観光地域づくり、6次産業化など付加価値の高い農林業の創出により、農山村に県民の暮らしを支える産業の集積をめざす。

〔未来の姿〕

- 雄大で自然豊かな山岳やそれを背景に広がる美しく豊かな農村景観、地域性に富んだ伝統・文化、県民のおもてなしの心など、信州で滞在する楽しさ、過ごしやすさが世界中に知れ渡り、国内外から多くの人々が繰り返し訪れている。
- 多様な気候・立地条件を活かしたバラエティに富んだ農畜産物の生産やオリジナル品種の開発・普及が進むとともに、安全・安心で高品質な農畜産物が国内外に認知され、収益性の高い農業が展開されている。
- 広大な森林から木材を安定的に供給・利用していく素材生産や木材加工流通の体制が整い、エネルギー源としての活用も含めた森林資源の活用が進み、品質と価格で競争力を持った複合的林業が地域を支える産業となっている。

〔「農林業高付加価値化」のための県の取り組み〕

農山村の暮らしを支える農林業の基盤を強化するとともに、6次産業化の推進やエネルギー施策などとの複合的な施策推進により、農林業の高付加価値化を進める。

プロジェクト3.「環境・エネルギー自立地域創造プロジェクト」

～地勢と知恵を基礎とした環境・エネルギー自立地域の創造～

〔目標〕

森や水など県民の貴重な財産である自然環境・資源を守り、活用しながら、地球環境への負荷が少なく、水資源や食料が安定的に確保される自立した地域をめざす。

〔未来の姿〕

- 県民、事業者、行政等が参加、協働して、省エネルギー型で自然エネルギーを活用した地域が実現し、必要なエネルギーの大半が県内で生み出されるようになっている。
- 建築物への県産材の利用や、高断熱化、太陽光発電等の導入が進み、夏は涼しく、冬は

暖かく過ごせる、環境への負荷が少ない暮らしや事業活動が実現している。

○清らかな水と空気を育む豊かな森林をはじめとする多様な自然環境がしっかりと守られ、県民が豊かな水を将来にわたって享受している。

○県産農畜産物を活用した食生活が日常的に営まれる中で、消費者ニーズに合った生産が安定的に行われることにより、将来にわたって県民の食が守られている。

〔「安定的な農業生産の確保」のための県の取り組み〕

県民の生きる糧である食を守るため、安定的な農業生産を確保するとともに、地産地消の取組を推進する。

施策 1-3 「夢に挑戦する農業」

〔施策目標〕

高い技術と経営力を持ち自らの夢に挑戦する農業者を育成するとともに、消費者に選ばれる農畜産物の生産を拡大し、継続的に発展する農業を構築する。

〔施策の基本方向〕

◇農業が継続的に発展するよう、高い技術と経営力を持ち地域農業の主体となる経営体の育成を進める。

◇県産農畜産物が多くの消費者に選択されるよう、安全性と環境への配慮を基本に、生産技術の開発や品種育成による生産の拡大、農地など農業生産基盤の整備を進める。

◇県産農畜産物の消費が拡大するよう、地産地消の取組に加え、信州ブランドの確立と販路の拡大を進める。

〔「夢ある農業を実践する経営体の育成」のための施策の展開〕

○農業者の技術力や経営能力の向上を支援し、企業的な農業経営への発展を促進する。

○認定農業者や集落営農組織など地域農業を支える担い手を育成するとともに、担い手への農地の利用集積を促進する。

○就農前の相談や農業体験研修から就農後の技術指導や経営支援まで、段階的な支援により新規就農者を誘致・育成する。

○農業大学校での実践的な講義・実習や在学中からのきめ細かな就農支援などにより、企業的な農業経営をめざす人材を育成する。

○農業参入を希望する企業に対し、地域の実情に応じた農地の確保や生産・経営管理技術の習得に向けた支援を行う。

(3) 林務部

平成 27 年度の林務部が実施する産業人材育成に係わる事業の概略及びそれに関連する基本計画の施策は以下のとおりである。

産業人材育成に係わる事業名	事業費予算(千円)			担当課	関連する長野県総合5か年計画
	H27予算	概算人件費	合計		
林業大学校費	31,288	67,716	99,004	信州の木活用課	施策の総合展開(産業・雇用) 1-4. 森林を活かす力強い林業・木材産業づくり 「林業再生の実現」
林業就業促進資金貸付金(新規造成資金)	3,000	828	3,828	信州の木活用課	
林業就業支援事業	39,505	7,448	46,953	信州の木活用課	
林業士等養成事業	580	20,690	21,270	信州の木活用課	
林業総合センター管理費	25,794	33,104	58,898	信州の木活用課	

① 林業大学校費

林業の専門的知識・技術を身につけ、農山村地域にあつて指導的な役割を果たす林業技術者、林業後継者及び機械化林業の現場で即戦力となる有能な人材を養成することを目的とする事業。

【主な事業】

- ・高校卒業程度の学生を対象として、一般教育科目(30単位)および専門科目(95.5単位)のカリキュラムにより専門的知識・技術を体系的に修得させる。

② 林業就業促進資金貸付金

林業労働力の確保を推進し、林業の健全な発展と林業労働者の雇用の安定に寄与することを目的に資金を貸し付ける事業。

【主な事業】

- ・事業体及び学生に対する貸付を行う林業労働者確保支援センターに対して、その原資を貸し付ける。

③ 林業就業支援事業

林業の就業に向け、研修先において必要な知識の習得等を行う若者が、安心して専念できるよう支援を行い、就業者の確保を図ることを目的とする事業。

【主な事業】

- ・林業への就業に向け、研修先において必要な知識の習得等を行う若者に対して、生活維持のための資金を給付する。

④ 林業士等養成事業

森林・林業に関する知識・技術を習得する研修を実施し、各地域の森林・林業活動をけん引するコーディネーターとなり得る者を林業士等として認定する事業。

【主な事業】

- ・森林・林業養成セミナー(林業に関する基礎的総合的な知識を得る30日間の研修)や林業士養成セミナー(地域での指導的能力、実務的能力を発揮する16日間の研修)を開催し、林業士等の認定・登録を行う。

⑤林業総合センター管理費

長野県の森林・林業分野に関する唯一の総合的試験研究機関、人材養成機関として、その使命を全うするための試験研究設備・人材養成設備等の充実、整備を図るとともに、県民の皆様に親しまれる施設の管理・運営を行う事業。

【主な事業】

- ・試験研究、人材養成を通じてアクションプランに掲げる施策の実現に資するため、センターの管理・運営を行う。

■林務部が行う産業人材育成事業に関連する基本計画の施策

施策 1-4 「森林を活かす力強い林業・木材産業づくり」

〔施策目標〕

県産材を効率的、安定的に供給する基盤づくりなどによって、充実した森林資源を有効に活用することにより、地域を支え、持続的に発展する競争力の高い林業・木材産業の構築をめざす。

〔施策の基本方向〕

- ◇林内路網の整備や高性能林業機械の導入、人材育成など、安定的な木材生産のための基盤づくりを通じて林業再生の実現をめざす。
- ◇品質の確かな県産材製品を効率的に加工し流通させる体制整備を促進するとともに、建物や木質バイオマスエネルギーなど様々な用途への県産材利用を促進する。
- ◇地域ぐるみで取り組む計画的な間伐などにより、森林の持つ多面的機能が持続的に発揮される多様な森林の整備を進める。
- ◇県民、企業等様々な主体の関わりによる森林の適正な整備・管理や野生鳥獣の被害対策を進めるとともに、森林セラピーなど森林資源の多様な利活用を進める。

〔「林業再生の実現」のための施策の展開〕

- 安定的かつ効率的に間伐材等の木材を生産するため、林内路網の整備や高性能林業機械の導入を促進する。
- 木材加工施設等で必要とする木材を安定的に確保・供給するため、関係者の連携を進め、木材の生産量等の情報を一元化することによる需給調整や産地証明などを行う仕組みの構築を促進する。
- 森林の施策・管理に関する計画を作成する森林施業プランナーや素材生産を低コストで行える技術者に加え、森林管理から木材利用まで総合的な視野で地域林業をけん引できる人材など、林業・木材産業を支える多様な人材を育成する。

第3 監査対象の概要、結果及び意見

I. ものづくり人材の育成にかかる諸施策

1. 国の対応

(1)職業能力開発促進法

職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もって、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的として、職業能力開発促進法が制定されている。

①職業能力開発促進法の構成

職業能力開発促進法の構成は以下のとおりである。

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 職業能力開発計画（第五条—第七条）

第三章 職業能力開発の促進

第一節 事業主等の行う職業能力開発促進の措置（第八条—第十四条）

第二節 国及び都道府県による職業能力開発促進の措置（第十五条—第十五条の六）

第三節 国及び都道府県等による職業訓練の実施等（第十五条の七—第二十三条）

第四節 事業主等の行う職業訓練の認定等（第二十四条—第二十六条の二）

第五節 実習併用職業訓練実施計画の認定等（第二十六条の三—第二十六条の七）

第六節 職業能力開発総合大学校（第二十七条）

第七節 職業訓練指導員等（第二十七条の二—第三十条の二）

第八節 キャリアコンサルタント（第三十条の三—第三十条の二十九）

第四章 職業訓練法人（第三十一条—第四十三条）

第五章 職業能力検定

第一節 技能検定（第四十四条—第五十条）

第二節 補則（第五十条の二・第五十一条）

第六章 職業能力開発協会

第一節 中央職業能力開発協会（第五十二条—第七十八条）

第二節 都道府県職業能力開発協会（第七十九条—第九十条）

第七章 雑則（第九十一条—第九十九条）

第八章 罰則（第九十九条の二—第一百八条）

②職業能力開発促進法の目的

職業能力開発促進法は、雇用対策法と相まって、職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることを定めている。

また、同法は、都道府県が行う人材開発のための施策も定めている。

③用語の定義

職業能力開発促進法で用いられる用語の定義は以下のとおりである。

語句	定義
労働者	事業主に雇用される者
職業能力	職業に必要な労働者の能力
職業能力検定	職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定 (厚生労働省の所掌に属しないものを除く)
職業生活設計	労働者が、自らその長期にわたる職業生活における職業に関する目的を定めるとともに、その目的の実現を図るため、その適性、職業経験その他の実情に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組その他の事項について自ら計画すること
キャリアコンサルティング	労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと
職業能力開発	職業訓練、職業能力検定その他、職業能力開発促進法の規定による職業能力の開発及び向上をいう
職業能力開発基本計画	厚生労働大臣が策定する職業能力の開発に関する基本となるべき計画
都道府県職業能力開発計画	厚生労働大臣が策定する職業能力開発基本計画に基づき、都道府県が策定する職業能力開発計画
実習併用職業訓練	事業主が、その雇用する労働者の業務の遂行の過程内において行う職業訓練と、以下のいずれかの職業訓練又は教育訓練とを組み合わせることにより実施するもの <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業能力開発施設により行われる職業訓練 ・第24条第3項に規定する認定職業訓練 ・当該事業主以外の者の設置する施設であつて職業能力の開発及び向上について適切と認められるものにより行われる教育訓練
公共職業能力開発施設	労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、国及び都道府県が設置する施設
高度職業訓練	労働者に対し、職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練
普通職業訓練	高度職業訓練以外の職業訓練
公共職業訓練	公共職業能力開発施設を行う普通職業訓練又は高度職業訓練
技能照査	公共職業訓練(長期間の訓練課程のものに限る)を受ける者に対して公共職業能力開発施設が行う技能及びこれに関する知識の照査
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進、求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のために、高齢者、障害者、求職者、事業主等の方々に対して総合的な支援を行う独立行政法人
中学校卒業者	学校教育法による中学校を卒業した者
義務教育学校卒業者	学校教育法による義務教育学校を卒業した者
中等教育学校前期課程修了者	学校教育法による中等教育学校の前期課程を修了した者

語句	定義
高等学校卒業者	学校教育法による高等学校を卒業した者
中等教育学校卒業者	学校教育法による中等教育学校を卒業した者
認定職業訓練	事業主等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、申請により訓練基準に適合している旨の都道府県知事の認定を受けることができる この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という (職業能力開発促進法 第 13 条、第 24 条)

④職業能力開発基本計画

職業能力開発促進法は、厚生労働大臣が策定する職業能力開発基本計画、都道府県が策定する都道府県職業能力開発計画等について規定している。

1)厚生労働大臣が策定する職業能力開発基本計画

職業能力開発促進法により厚生労働大臣は、職業能力の開発に関する基本となるべき計画（以下「職業能力開発基本計画」）を策定しなければならない（職業能力開発促進法第 5 条第 1 項）。

職業能力開発基本計画は、以下の事項を定めるとされている。

- ア 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- イ 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- ウ 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

平成 28 年度時点における最新の職業能力開発基本計画は、「第 10 次職業能力開発基本計画～生産性向上に向けた人材育成戦略～」(以下「第 10 次基本計画」)で、平成 28 年 4 月 28 日に策定されている。

第 10 次基本計画は平成 28 年度から平成 32 年度の 5 年間を計画期間としており、厚生労働省では、第 10 次基本計画に沿って今後の職業能力開発施策を展開していくとしている。

2)第 9 次職業能力開発基本計画と第 10 次基本計画

本年度の包括外部監査の対象年度である平成 27 年度は、第 9 次職業能力開発基本計画（以下「第 9 次基本計画」）の計画期間に該当する。

第 9 次基本計画と第 10 次基本計画では、それぞれ、計画期間における職業能力開発の基本的施策が掲げられている。

両計画が掲げている基本的施策は以下のとおりである。

第 9 次基本計画	第 10 次基本計画
1. 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材の育成 (1) 成長が見込まれる分野における人材育成の推進 (2) ものづくり分野における職業訓練の推進 2. 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化	1. 生産性向上に向けた人材育成の強化 (1) IT 人材育成の強化・加速化 (2) 労働者の主体的なキャリア形成の推進 (3) 企業・業界における人材育成の強化 2. 「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進

第9次基本計画	第10次基本計画
<ul style="list-style-type: none"> (1)雇用のセーフティネットとしての職業訓練の役割と機能強化 (2)第2のセーフティネットの創設 (3)ジョブ・カード制度の普及促進 3. 教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備 4. 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進 <ul style="list-style-type: none"> (1)個人の主体的な能力開発の支援 (2)企業による労働者の能力開発の支援 (3)キャリア教育の推進 5. 技能の振興 6. 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進 <ul style="list-style-type: none"> (1)長期失業者に対する能力開発 (2)学卒未就職者に対する能力開発 (3)ニート等の若年者に対する能力開発 (4)母子家庭の母等に対する能力開発 	<ul style="list-style-type: none"> (1)女性の活躍促進に向けた職業能力開発 (2)若者の職業能力開発 (3)中高年齢者の職業能力開発 (4)障害者職業能力開発校における受入れ促進、障害特性に配慮した職業訓練機会の提供 (5)非正規雇用労働者の職業能力開発 3. 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進・ 4. 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開 <ul style="list-style-type: none"> (1)中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略 (2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施 (3)対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築 (4)ジョブ・カードの活用促進 (5)企業における人材育成投資の促進 (6)都道府県労働局の機能強化 5. 技能の振興 6. 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

3)都道府県職業能力開発計画

職業能力開発促進法第5条第1項の規定に基づき、厚生労働大臣は職業能力開発基本計画を策定するが、都道府県も、この基本計画に基づき都道府県職業能力開発計画の策定に努めるとされている。この定めを受けて長野県も都道府県職業能力開発計画を策定している。

⑤事業主等の行う職業能力開発促進の措置

職業能力開発促進法は、事業主等の行う職業訓練等の職業能力開発促進の措置、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発の環境整備措置、職業能力開発推進者の選任等について規定している。同法により事業主は、その雇用する労働者が多様な職業訓練を受けること等により職業能力の開発及び向上を図ることができるように、その機会の確保について、以下の措置を通じて配慮する必要がある。

- 1) 雇用する労働者に対して職業訓練を行う場合には、その労働者の業務の遂行の過程内又は当該業務の遂行の過程外において、自ら又は共同して行う。もしくは、公共職業能力開発施設(後述)その他職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の設置する施設により行われる職業訓練を受けさせることによって行う。

- 2) 雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上を促進するために、以下の措置を講ずる。
 - ・他の者の設置する施設により行われる職業に関する教育訓練を受けさせること。
 - ・自ら若しくは共同して行う職業能力検定又は職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の行う職業能力検定を受けさせること。
- 3) 実習併用職業訓練を実施することにより、その雇用する労働者の実践的な職業能力の開発及び向上を促進する。
- 4) 雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために以下の措置を講ずる。
 - ア 業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、キャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行うこと。
 - イ 労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。

⑥国及び都道府県による職業能力開発促進の措置

職業能力開発促進法は、事業主等の行う職業能力開発促進の措置に対する国及び都道府県による援助等（助言指導、技術的事項についての相談、助成、広報啓発等について規定している。

1)事業主に対して行う援助

国及び都道府県は、事業主がその雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を促進するために講ずる措置に関し、事業主に対して以下の援助を行うように努めなければならない。

- ア キャリアコンサルティングに関する講習の実施。
- イ その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するために、事業主に作成が求められている計画について、その作成及び実施に関する助言及び指導を行うこと。
- ウ 職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項について相談その他の援助を行うこと。
- エ 情報及び資料を提供すること。
- オ 職業能力開発推進者に対する講習の実施及び職業能力開発推進者相互の啓発の機会の提供を行うこと。
- カ 職業訓練指導員（第27条第1項）を派遣すること。
- キ 委託を受けて職業訓練の一部を行うこと。
- ク 公共職業能力開発施設を使用させる等の便益を提供すること。

2)労働者に対して行う援助

国及び都道府県は、労働者に対し、1)に記載した事項のうちウ及びエの援助を行うように努めなければならないとされている。

3)中央職業能力開発協会(後述)又は都道府県職業能力開発協会(後述)との連携

1)及び2)により、国及び都道府県が事業主等及び労働者に対して援助を行う場合には、中央職業能力開発協会(後述)又は都道府県職業能力開発協会(後述)と密接な連携の下に行うものとされている。

⑦職業能力開発促進法が定める公共職業能力開発施設

職業能力開発促進法第 15 条の 7 第 1 項より、国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、公共職業能力開発施設を設置して、当該施設の区分に応じた職業訓練を行うものとされている。

施設	職業訓練の内容
職業能力開発校	普通職業訓練で長期間及び短期間の訓練課程のものを行うための施設
職業能力開発短期 大学校	高度職業訓練で、長期間及び短期間の訓練課程(厚生労働省令で定める長期間の訓練課程を除く)のものを行うための施設
職業能力開発大学校	高度職業訓練で長期間及び短期間の訓練課程のもの並びに高度職業訓練で専門的かつ応用的な職業能力を開発し、及び向上させるためのものとして厚生労働省令で定める長期間の訓練課程のものを行うための施設
職業能力開発促進 センター	普通職業訓練又は高度職業訓練のうち短期間の訓練課程を行うための施設
障害者職業能力 開発校	職業訓練を受けることが困難な身体又は精神に障害がある者等に対して行うその能力に適応した普通職業訓練又は高度職業訓練を行うための施設

公共職業能力開発施設の設置主体は以下のとおりである（職業能力開発促進法第 16 条）。

施設	設置主体
職業能力開発校	都道府県 ただし、市町村も設置することができる
職業能力開発短期大学校	国 ただし、都道府県及び指定都市も設置することができる
職業能力開発大学校	国 ただし、都道府県及び指定都市も設置することができる
職業能力開発促進センター	国 ただし、都道府県及び指定都市も設置することができる
障害者職業能力開発校	国 ただし、都道府県及び指定都市も設置することができる

都道府県が設置する公共職業能力開発施設は、その位置、名称その他運営について必要な事項は条例で定める。また、国、都道府県及び市町村は、その設置及び運営について、公共職業能力開発施設が相互に競合することなくその機能を十分に発揮することができるように配慮する必要がある。

公共職業能力開発施設については以下の定めがある。

- 都道府県が設置する公共職業能力開発施設は、職業訓練の訓練課程ごとに教科、訓練時間、設備その他必要な事項について、都道府県の条例で定める基準に従い、普通職業訓練又は高度職業訓練（以下「公共職業訓練」）を行う。
- 公共職業訓練においては、厚生労働大臣の認定を受けた教科書その他の教材を使用するように努めなければならない。
- 公共職業能力開発施設の長は、公共職業訓練（長期間の訓練課程のものに限る。）を受ける者に対して、技能及びこれに関する知識の照査（以下この条において「技能照査」）を行わなければならない。
- 技能照査に合格した者は、技能士補と称することができる。

1) 長野県が設置している公共職業能力開発施設

長野県は、職業能力開発促進法が定める公共職業能力開発施設として、技術専門校を6校、工科短期大学校を2校設置している。

技術専門校は、公共職業能力開発施設の職業能力開発校で、工科短期大学校は、公共職業能力開発施設の職業能力開発短期大学校に該当する。いずれも、新規学卒者・離転職者等に対し、就業に必要な技能・技術及びこれに関する知識を習得するための職業訓練を実施し、県内産業界を担う人材を育成するための施設である。

ア 工科短期大学

工科短期大学校の名称及び位置は以下のとおりである（長野県組織規則第121条）。

名称	位置	名称	位置
長野県工科短期大学校	上田市	長野県南信工科短期大学校	上伊那郡南箕輪村

イ 技術専門校

技術専門校の名称及び位置は以下のとおりである（長野県組織規則第123条、別表第11）。

名称	位置	名称	位置
長野県長野技術専門校	長野市	長野県飯田技術専門校	飯田市
長野県松本技術専門校	松本市	長野県佐久技術専門校	佐久市
長野県岡谷技術専門校	岡谷市	長野県上松技術専門校	木曾郡上松町

2) 職業能力開発大学校について

職業能力開発大学校は、高度職業訓練で長期間及び短期間の訓練課程のもの並びに高度職業訓練で専門的かつ応用的な職業能力を開発し、及び向上させるためのものとして厚生労働省令で定める長期間の訓練課程を行うための施設で、現在は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構により設置・運営されている。日本全国に10か所設置されているが、長野県には設置されていない。

3) 職業能力開発促進センターについて

職業能力開発促進センターは、求職者の再就職を支援するための職業訓練、中小企業等で働く労働者を対象とした職業訓練や人材育成等の支援を行っている。国が設置することとされているが、現在は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が日本全国に設置・運営しており、長野県には長野市と松本市の2か所に設置されている。

長野県に設置されている職業能力開発促進センターの概要は以下のとおりである。なお、職業能力開発促進センターの施設名にはポリテクセンターという名称が用いられている。

施設名	所在地
長野職業能力開発促進センター(ポリテクセンター長野)	長野県長野市吉田 4-25-12
長野職業能力開発促進センター松本訓練センター(ポリテクセンター松本)	長野県松本市寿北 7-17-1

⑧職業訓練法人

職業能力開発促進法には職業訓練法人に関する定めがある。

職業訓練法人は、認定職業訓練を行うことを目的とする法人であり、認定職業訓練を行うほか以下の業務の全部又は一部を行うことができる。

- 1) 職業訓練に関する情報及び資料の提供を行うこと。
- 2) 職業訓練に関する調査及び研究を行うこと。
- 3) そのほか、職業訓練その他この法律の規定による職業能力の開発及び向上に関し必要な業務を行うこと。

認定職業訓練を行なう社団又は財団は、職業能力開発促進法の規定により職業訓練法人とすることができる。平成 29 年 1 月現在、長野県には職業訓練法人が 8 法人存在している。

⑨職業能力検定

職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定で、厚生労働省の所掌に属するものを職業能力検定という。

職業能力開発促進法では、職業能力検定のうち技能検定についての定めがある。

技能検定とは、働くうえで身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、機械加工、建築大工やファイナンシャル・プランニングなど全部で 127 職種の試験がある。試験に合格すると合格証書が交付され、「技能士」と名乗ることができる。

厚生労働大臣は、毎年、技能検定の実施計画を定め、これを関係者に周知させなければならず、都道府県知事は、この計画に従い、実技試験及び学科試験（以下「技能検定試験」）を実施する。

また、厚生労働大臣は、技能検定試験に係る試験問題及び試験実施要領の作成並びに技能検定試験の実施に関する技術的指導その他技能検定試験に関する業務の一部を中央職業能力開発協会に行わせることができる。そして、都道府県知事は、技能検定試験の実施その他技能検定試験に関する業務の一部を都道府県職業能力開発協会に行わせることができる。

長野県も技能検定試験を実施しており、その業務の一部を長野県職業能力開発協会に委託している。

⑩職業能力開発協会

1) 中央職業能力開発協会

中央職業能力開発協会（JAVADA）は、昭和 54 年(1979 年)に職業能力開発促進法に基づき設立された法人である。

その目的は、職業能力の開発及び向上の促進の基本理念の具現に資するため、都道府県職業能力開発協会の健全な発展を図るとともに、国及び都道府県と密接な連携の下に職業能力の開発の促進を図ることにある。

職業能力開発促進法は中央職業能力開発協会の業務についても定めており、その内容は以下のとおりである。

- ア 技能検定試験に係る試験問題及び試験実施要領の作成並びに技能検定試験の実施に関する技術的指導その他技能検定試験に関する業務
- イ 会員の行う職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する業務についての指導及び連絡

- ウ 事業主等の行う職業訓練に従事する者及び都道府県技能検定委員の研修
- エ 職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する情報及び資料の提供並びに広報
- オ 職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する調査及び研究
- カ 職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する国際協力
- キ そのほか、職業能力の開発の促進に関し必要な業務

2) 都道府県職業能力開発協会

都道府県職業能力開発協会は、職業能力の開発及び向上の促進の基本理念の具現に資するため、都道府県の区域内において、当該都道府県と密接な連携の下に職業能力の開発の促進を図ることを目的とする法人で、都道府県ごとに一個設立されており、長野県にも長野県職業能力開発協会が設置されている。

職業能力開発促進法は都道府県職業能力開発協会の業務についても定めており、その内容は以下のとおりである。また、下記の他に技能検定試験に関する業務も行っている。

- ア 会員の行う職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する業務についての指導及び連絡を行うこと。
- イ 職業訓練及び職業能力検定に関する技術的事項について事業主、労働者等に対して、相談に応じ、並びに必要な指導及び援助を行うこと。
- ウ 事業主、労働者等に対して、技能労働者に関する情報の提供等を行うこと。
- エ 事業主等の行う職業訓練でその地区内において行われるものに従事する者の研修を行うこと。
- オ その地区内における職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する情報及び資料の提供並びに広報を行うこと。
- カ その地区内における職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する調査及び研究を行うこと。
- キ 職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する国際協力でその地区内において行われるものについての相談その他の援助を行うこと。
- ク その地区内における職業能力の開発の促進に関し必要な業務を行うこと。

(2) 「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」

① 「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」の概要

人口急減・超高齢化という我が国が直面する大きな課題に対し政府一体となって取り組み、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生できるよう、平成26年9月3日、内閣官房に、内閣総理大臣を本部長、地方創生担当大臣と内閣官房長官を副本部長とする「まち・ひと・しごと創生本部」（以下「創生本部」）が設置された。

創生本部会合は、平成26年9月から12月にかけて、本部の下に置かれた「まち・ひと・しごと創生会議」とともに4回開催され、平成26年12月27日に、「まち・ひと・しごと創生長期ビジョンー国民の『認識の共有』と『未来への』を目指してー」と「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が閣議決定されている。

②「厚生労働省まち・ひと・しごと創生サポートプラン」

上記の動きを受け、平成 26 年 10 月 23 日、厚生労働省に「まち・ひと・しごと創生政策検討推進本部」（以下「推進本部」）が設けられた。

推進本部は、厚生労働大臣を本部長として、「地方創生」に向けた施策を検討するもので、平成 27 年 3 月 13 日に「厚生労働省まち・ひと・しごと創生サポートプラン」（以下「サポートプラン」）が取りまとめられ、公表された。

サポートプランは雇用制度・雇用政策に関する取組方針に言及しており、人材政策にフォーカスし、地域や企業が必要とする人材確保のためにマッチング支援、人材の能力開発支援、魅力ある職場作り支援等に取り組むことが重要であるとしている。

③成長分野などでの人材育成の推進

「平成 27 年版厚生労働白書」では、成長分野などでの人材育成の推進として以下の 3 項目に言及している。

- 1) 成長分野・ものづくり分野での離職者訓練や在職者訓練の推進
- 2) 長期の訓練コースの開発・設定
- 3) ものづくり立国の推進

④長期の訓練コースの開発・設定

「平成 27 年版厚生労働白書」では、長期の訓練コースの開発・設定に取り組んでいるところであると述べている。

今後、成長が見込まれる分野において中核的な役割を果たし得る人材を育成することや、不安定な就労を繰り返す若年層に対し実践的な職業能力を付与し、今後の社会を支えていく人材を育成していくことがますます重要となっていることから、2013(平成 25)年度に引き続き 2014(平成 26)年度においても、ある程度高い仕上がり像を念頭においた訓練として、これまでよりも長期の訓練コース(6 か月～1 年)の開発や積極的な設定を進める。また、2014 年度から企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関等地域の関係機関の協働(地域レベルのコンソーシアム)による職業訓練コースの開発及び検証事業を創設し、不安定な就労の若者の安定的な就職の実現等を図るため、より就職可能性を高めるための職業訓練コースの開発等に取り組んでいるところである。

(出典：「平成 27 年版厚生労働白書」311 ページ)

⑤ものづくり立国の推進

「平成 27 年版厚生労働白書」では、ものづくり立国の推進として以下の 2 点に言及している。

- 1) 熟練技能者を活用した技能継承、技能尊重気運の醸成等
- 2) 各種技能競技大会等の推進

1) 熟練技能者を活用した技能継承、技能尊重気運の醸成等

厚生労働省では、若年技能者の技能向上、若者が進んで技能者を目指す環境の整備などを図るため、平成 25 年度から若年技能者人材育成支援等事業を実施している。

若年技能者人材育成支援等事業においては、ものづくりに関して優れた技能・経験を有する「ものづくりマイスター」が企業、業界団体、教育訓練機関において、若年技能者への実技指導を行い、技能向上及び後継者の育成を行っている。

平成 27 年度からは、各中小企業・学校等の実技指導ニーズに応じた、「ものづくりマイスター」のより広域的な活動を促すとともに、ものづくりに適性のあるフリーター等の若者向け実技指導方法等の開発・活用を進めるなど、ものづくり産業・技能の魅力発信の取組みを一層強化するとしている。

2) 各種技能競技大会等の推進

厚生労働省では、各種の技能競技大会を実施し、技能者に技能向上の目標を与えることによる効果的な技能習得意欲の向上、ものづくり分野の裾野の拡大や技能者の社会的評価の向上を図るとともに、若年者を始めとした国民各層に技能の素晴らしさ、重要性をより深く浸透させることにより技能尊重の気運の醸成を図っているとしている。

技能競技大会の概要

技能競技大会	平成 26 年度の状況
若年者ものづくり競技大会	公共職業能力開発施設や認定職業訓練施設、工業高等学校等において技能を習得中の 20 歳以下の者が対象。 平成 26 年 7 月に山形県山形市を主会場に第 9 回大会を開催し、14 職種 353 名の選手が参加。
技能五輪全国大会	23 歳以下の青年技能者を対象に、競技職種ごとに技能レベルの日本一を競う。平成 26 年 11 月に厚生労働省と愛知県との共催で第 52 回大会を開催し、41 職種 1,200 名の選手が参加。
技能グランプリ	各都道府県から選抜された特に優れた技能を有する一級技能士等を対象として隔年で実施。 平成 27 年 2 月に千葉県千葉市を主会場に第 28 回大会を開催し、28 職種 444 名の選手が参加。
技能五輪国際大会	22 歳以下の若い世代の技能者が世界のトップを目指して技を競う。原則、隔年で開催されている。 日本は、1962(昭和 37)年にスペイン・ヒホンで開催された第 11 回大会から参加している。 2015 年 8 月にはブラジル・サンパウロにおいて第 43 回大会が開催され日本からは 40 職種 45 名の選手が参加。

(出典：「平成 27 年版厚生労働白書」及び、厚生労働省の報道資料)

(3) 公的職業訓練

厚生労働省では、すべての人が能力を高めて適した仕事に就くことができるよう、再就職に必要な技能を身に付けるための職業訓練や、仕事に就いている人のスキルアップを支援する施策など職業能力開発に関する施策を実施している。

職業能力開発のための施策として、離職者、在職者及び高等学校卒業者などを対象として公的な職業訓練（以下「公的職業訓練」）が行われている。

公的職業訓練として公共職業訓練と求職者支援訓練が制度化されている。

① 公共職業訓練

公共職業訓練は、離職者、学卒者（高等学校卒業者など）、在職者に対するものに区分される。

離職者に対する公共職業訓練（以下「離職者訓練」）は、雇用保険受給者を対象に、就職に必要な知識や技能を習得するための訓練を無料（テキスト代等は自己負担）で実施するものである。ま

た、高度な技能及び知識を習得するために、在職者に対する訓練（以下「在職者訓練」）と学卒者に対する訓練（以下「学卒者訓練」）も実施されているが、在職者訓練と学卒者訓練は原則、有料となっている。

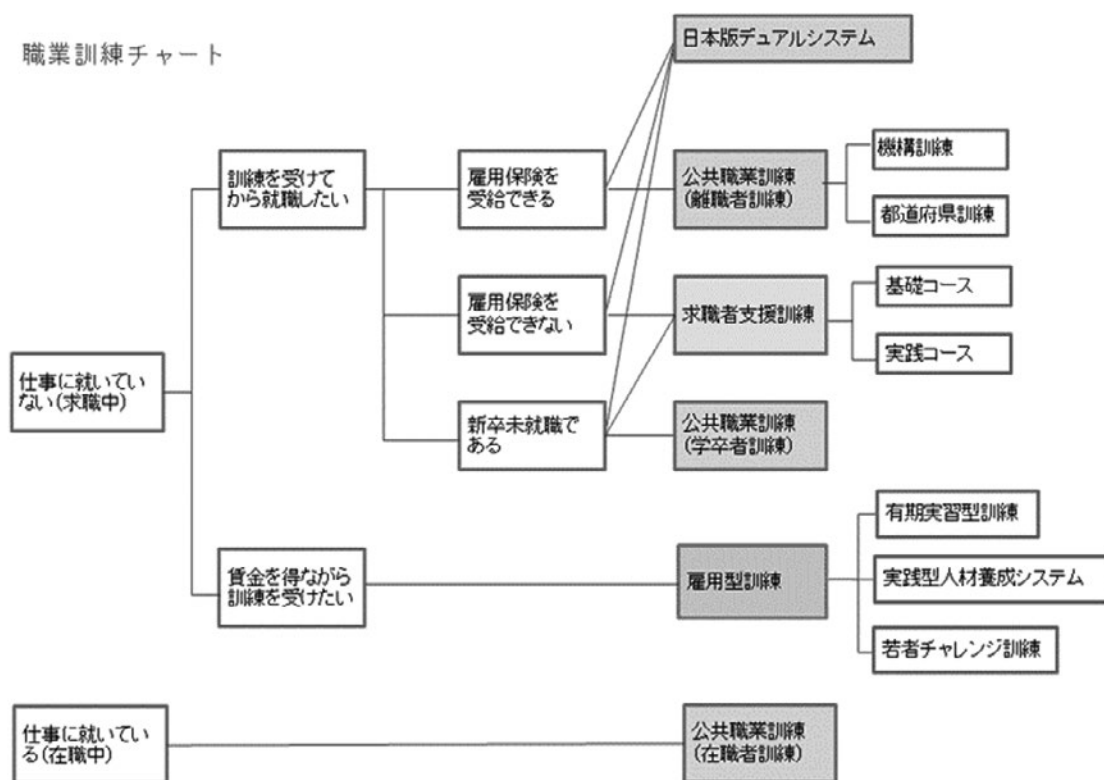
②求職者支援訓練

求職者支援訓練は、雇用保険を受給できない求職者の早期就職を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練（求職者支援訓練）を無料（テキスト代等は自己負担）で実施するもので、民間教育訓練機関（専修学校、大学、大学院、企業や特定非営利活動法人など）が実施主体となっている。

③雇用型訓練

公共職業訓練、求職者支援訓練のほかに雇用型訓練が制度化されている。これは、賃金を得ながら訓練を受けたいという求職者のニーズに対応するもので、雇用した従業員を対象とした、企業内での実習（OJT）と、教育訓練機関等での座学等（Off-JT）を組み合わせた訓練である。

以上をまとめたのが以下のチャート図である。



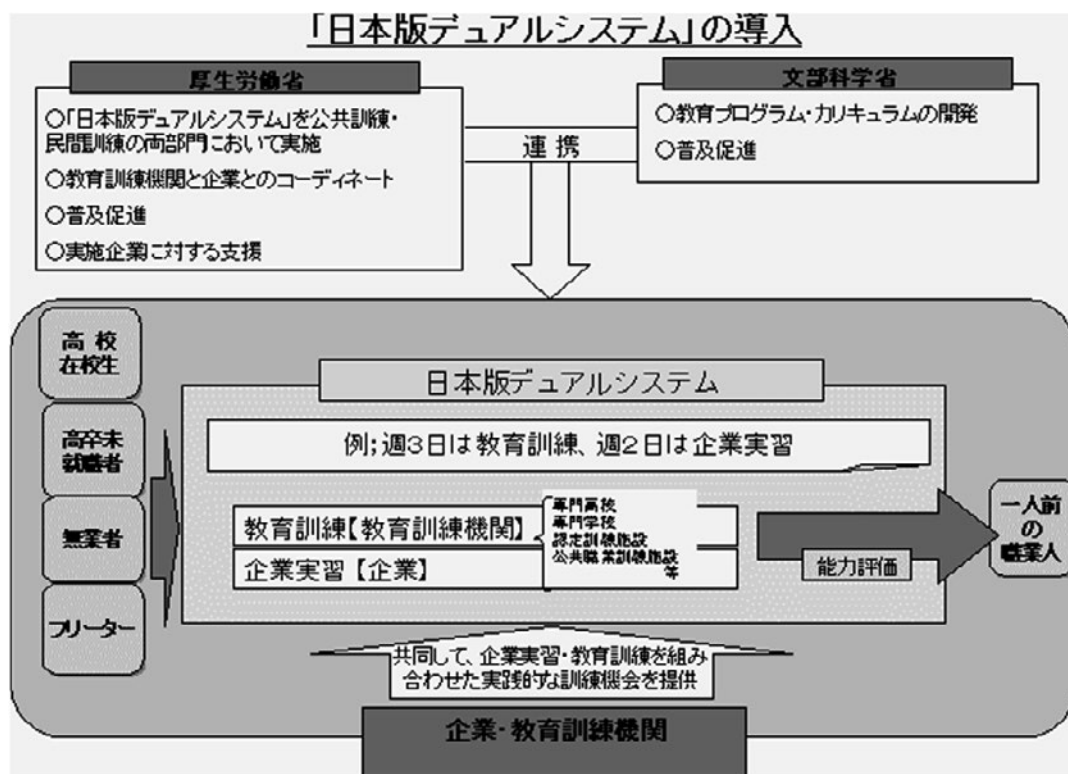
（出典：厚生労働省ホームページ）

公的職業訓練には公共職業訓練、求職者支援訓練、雇用型訓練があるが、長野県は公共職業訓練を実施している。

④日本版デュアルシステム

上記チャート図で日本版デュアルシステムとは、「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより若者を一人前の職業人に育てる職業訓練システムのことで、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施するものである。

日本版デュアルシステムは、厚生労働省と文部科学省が連携して実施している。



⑤求職者支援制度

求職者支援制度とは、雇用保険の適用ない、加入期間が足りず雇用保険の給付を受けられない、雇用保険の受給が終了した、学卒未就職者や自営廃業者など、雇用保険を受給できない求職者に対し、安定した「就職」を実現するために以下の支援を行うものである。

- 1) 無料の職業訓練（求職者支援訓練）の実施
- 2) 本人収入、世帯収入及び資産要件等、一定の支給要件を満たす場合は、職業訓練の受講を容易にするための給付金の支給
- 3) ハローワークが中心となって就職支援を実施

2. 長野県の対応

(1) 担当課

① 所掌事務

産業人材の育成については、長野県組織規則第 30 条において、産業労働部人材育成課（以下「人材育成課」）が以下の事務を所掌するとしている。

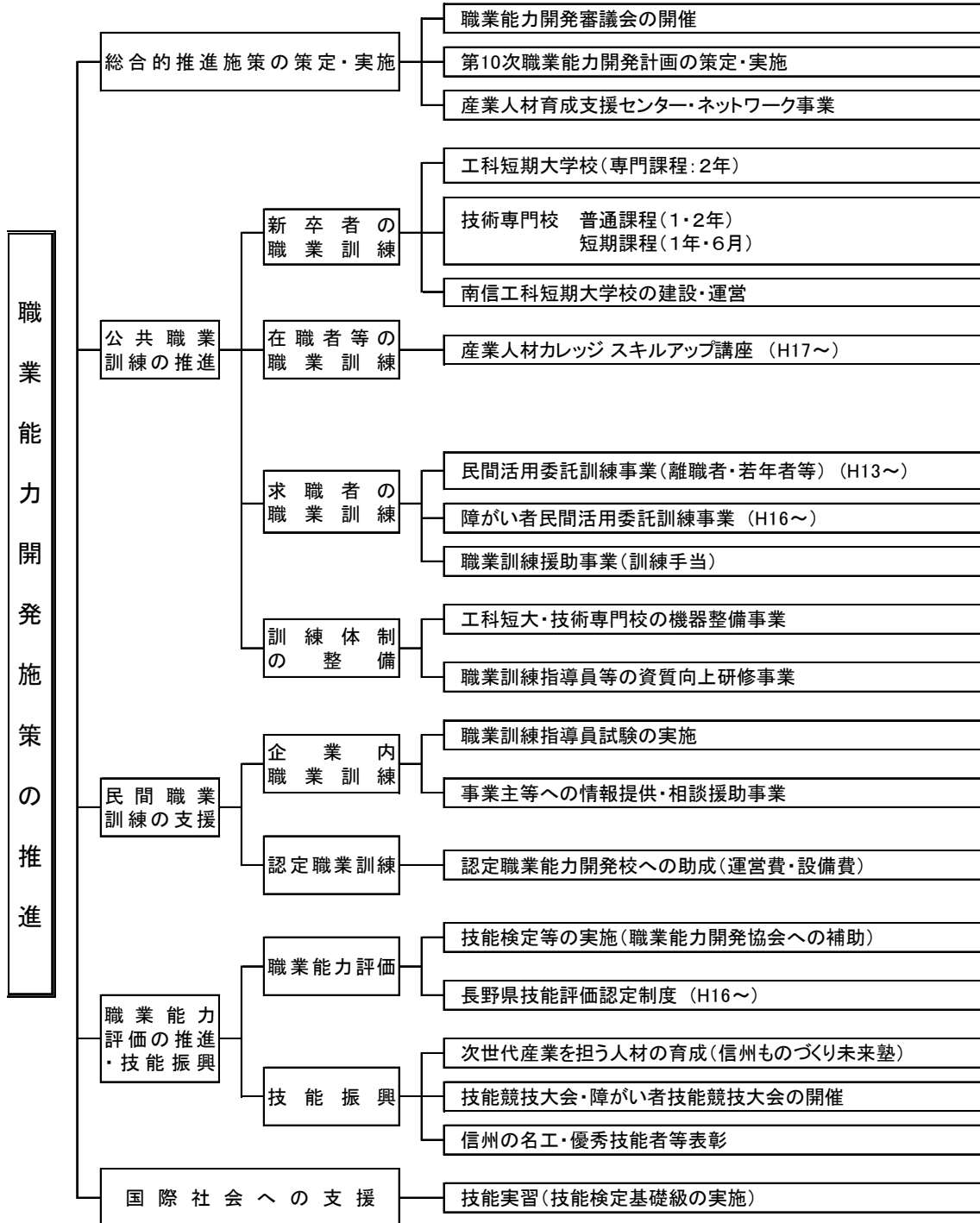
- 職業能力開発に関すること。
- 産業の活性化を図るための人材育成に関すること。
- 技能振興に関すること。
- 職業能力開発審議会の庶務に関すること。
- 工科短期大学校及び技術専門校に関すること。

長野県組織規則第 30 条を受けて人材育成課は以下の事業を行っている。

- 新規学卒者や離職者、転職等求職者などの職業能力開発を支援する技術専門校、工科短期大学校の運營業務
- 長野県産業人材育成支援センターの運營業務
- 求職者等の職業能力開発の支援業務
- 技能検定、卓越技能者の表彰、技能評価認定制度等の技能振興の推進業務
- 産業人材カレッジ事業や認定職業訓練校への助成等の産業人材の育成支援業務

職業能力開発施策体系(H28)

長野県産業労働部 人材育成課



(2)総合的推進施策の策定・実施

①長野県が策定している職業能力開発基本計画

職業能力開発促進法第5条第1項の規定に基づき、厚生労働大臣は職業能力開発基本計画を策定するが、都道府県においても、この基本計画に基づき都道府県職業能力開発計画の策定に努めることとされている。

この規定を受けて長野県も都道府県職業能力開発計画を策定している。

平成28年9月26日時点においては、平成28年度から32年度までの5年間の職業能力開発行政のあり方を示す第10次長野県職業能力開発計画(以下「第10次長野県計画」)の策定作業を進めており、監査対象とした平成27年度は、第9次長野県職業能力開発計画の計画期間(以下「第9次長野県計画」)の最終年度となっている。

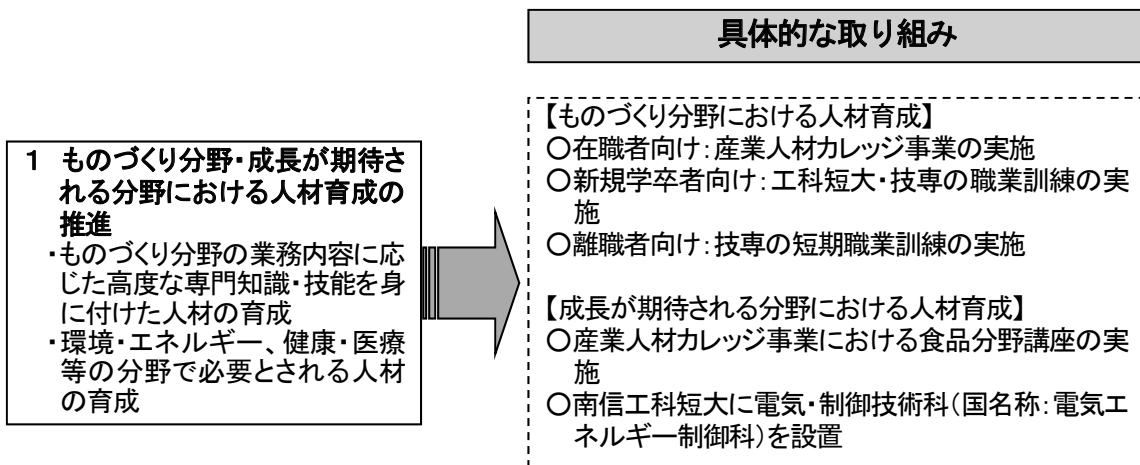
第9次長野県計画及び第10次長野県計画においても、それぞれ、計画期間における職業能力開発の基本的施策が掲げられている。

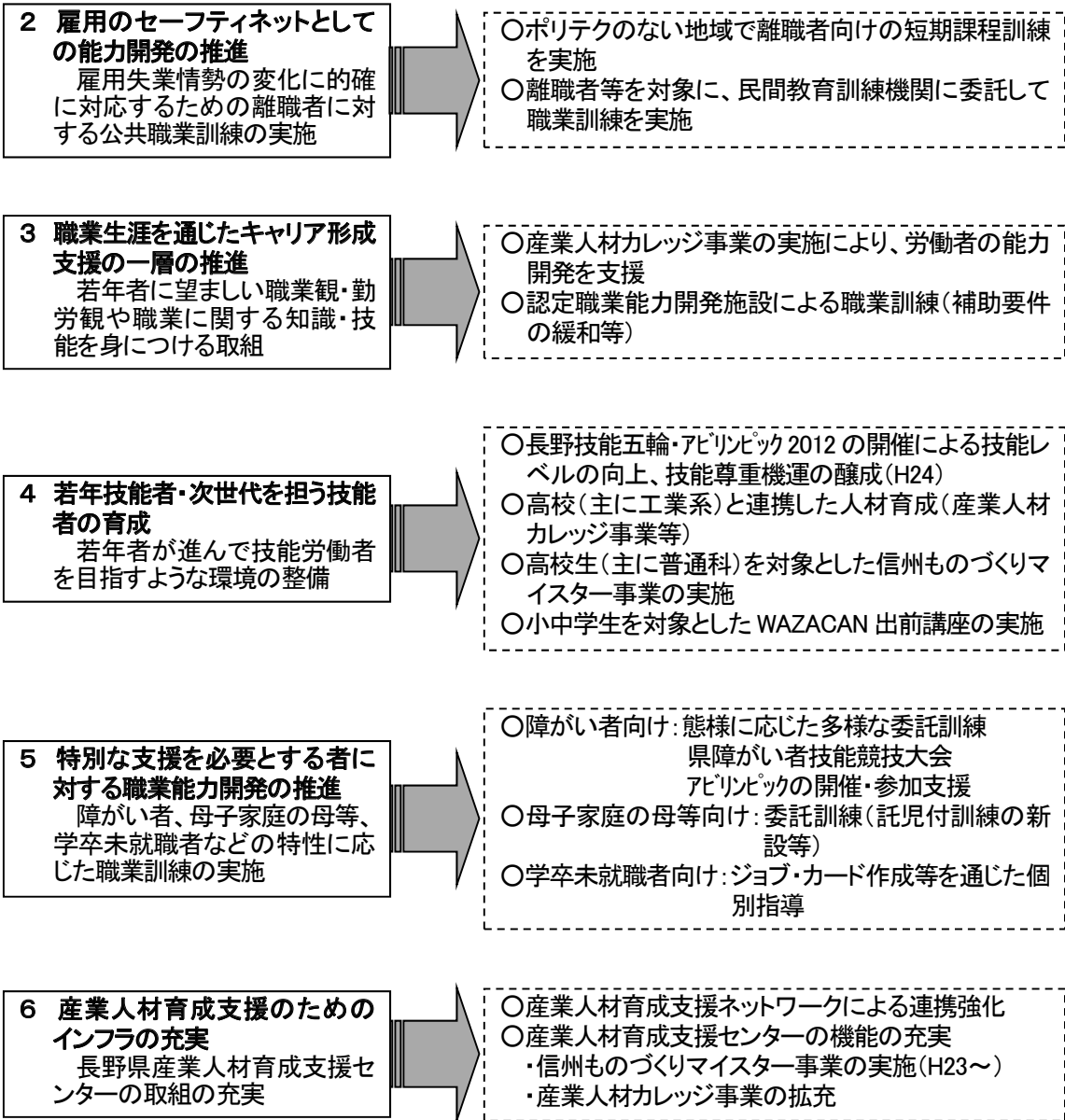
両計画が掲げている基本的施策は以下のとおりであり、国の計画の見直しを踏まえ施策が見直されている。

第9次長野県計画の基本的施策	第10次長野県計画の基本的施策
1 ものづくり分野・成長が期待される分野における人材育成の推進	1 生産性向上に向けた人材育成の強化
2 雇用のセーフティネットとしての能力開発の推進	2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進
3 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進	3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進
4 若年技能者・次世代を担う技能者の育成	4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開
5 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進	5 技能の振興
6 産業人材育成支援のためのインフラの充実	

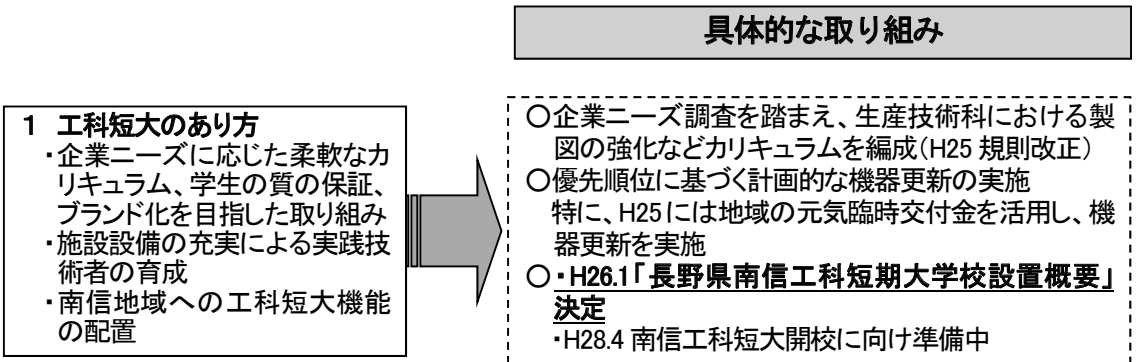
②第9次長野県計画の基本的施策の概要

上表に記載した第9次長野県計画の基本的施策の概要は以下のとおりである。





また、長野県が設置している工科短期大学校及び技術専門校について以下の方向が示されている。



2 技専校のあり方

- ・見直しのため、企業ニーズ等の把握・反映の仕組み構築
- ・ものづくり分野を中心とした技能者育成の継続
- ・省エネ機器、次世代自動車、医療機器などの専門分野の知識・技能を有する人材の育成
- ・ポリテクの動向を注視し、訓練内容の見直し
- ・指定管理者制度導入について、調査研究の上、検討

- 校長や指導員等の積極的な地域企業訪問によるニーズの把握
 - 機械系や建築系の科目を中心とした訓練の実施
 - 次世代自動車:ハイブリッド自動車・電気自動車の講習
 - ポリテク訓練は国(高障求機構)が引き続き実施
 - 指定管理者制度の導入はセーフティネット機能の維持と受入機関確保の両面から困難
- 他県で同制度を導入したのは大阪府の事務系訓練科 1科のみ(導入しない理由:授業料が増額となる恐れがある、受入機関がない等)

3 今後の方向

- ・拠点校とサテライト校の役割分担を基本に県全体の職業能力開発のあり方を検討
- ・具体的指標による検証を行い、実施体制を見直す。
- ・指導員資質向上、指導技法継承体制の整備と老朽化施設更新
- ・工科短大・技専校の認知度を高める。

- 拠点校:広いエリアとニーズに応じた訓練を実施
- ・サテライト校:地域特性に応じた訓練を実施
- 応募・入校・修了等の状況による定員の見直し等を実施(4に記載)
- 社会人採用による指導経験のある職員の補充と優先順位に基づく計画的な機器更新の実施
- 特に、H25、26 には地域の元気臨時交付金を活用し、機器更新を実施(実績:411 百万円)
- 高校・ハローワークの訪問や、校開放・地域イベントへの出展などによる PR
- ・フリーペーパー、県広報や市町村広報などへの広告掲載

4 見直しの進め方

すぐできる見直しと調整期間が必要な見直しの二段階で実施する。

【訓練定員】・工短 H23:160 人 ⇒ H28:200 人
・技専 H23:570 人 ⇒ H28:395 人

- 工科短大:南信工短設置 H28:40 人、H29:80 人
- 長野技専:画像処理印刷科定員減 △ 5 人
- 松本技専:電気建築設備科へのコース統合 △20 人
- 伊那技専:南信工科短大設置に伴い廃止予定△100 人
- 佐久技専:生産技術システム科へのコース統合
短期課程改変(3科⇒ 1科)△50 人

③監査対象とした事業

産業労働部が実施している事業のうち以下の事業を監査対象とした。

(単位:千円)

事業名	主な事業内容、目的等	H27年度事業費
産業人材育成支援センター事業	県内産業界に必要な人材の育成・確保及び県民のライフステージに応じたキャリア教育等を促進するため、産業労働部内に設置(H20.4.1)した「産業人材育成支援ネットワーク」を中心に、関係団体等と連携を図りながら総合的に人材育成策を実施する	43,119
技術専門学校運営事業	新規学卒者・離転職者等に対し、就業に必要な技能・技術及びこれに関する知識を習得するための職業訓練を実施し、県内産業界を担う人材を育成する	220,803
工科短期大学校運営事業		137,699
認定職業訓練助成事業	労働者の職業能力の開発及び向上を図るため、事業主や事業主の団体等が労働者に対して行う職業訓練を認定し、その運営費等を支援する	76,281
職業訓練指導員研修事業	職業訓練指導員の専門知識、指導技法の向上を図り、技術革新の進展、訓練ニーズの多様化に対応した職業訓練サービスを提供する	4,571
技能検定実施事業	労働者の技能の向上及び社会的地位の向上と広く社会一般における技能尊重気運の醸成を図るため、技能検知や各種技能競技大会を実施する	49,133
障がい者民間活用委託訓練事業	障がい者を対象に、能力や適性等に対応した多様な職業訓練を企業・社会福祉法人等に委託して実施し、障がい者の就職の促進を図る	88,233
民間活用委託訓練事業	離転職者等を対象に、就職に必要な知識・技能を習得するための職業訓練を民間教育訓練機関等に委託して実施し、就職の促進を図る	478,812

④長野県産業人材育成支援センターの運営業務

1)目的

県内産業界に必要な人材の育成・確保及び県民のライフステージに応じたキャリア教育等を促進するため、平成20年4月1日に産業労働部内に設置した「産業人材育成支援センター」を中心に、関係団体等と連携を図りながら総合的に人材育成策を実施することを目的としている。

2)事業内容

ア 産業人材カレッジ(スキルアップ講座)事業

- a 技術者・技能者等(在職者)を対象とした講座の開催
- b 技能五輪等の選手育成のための講座の開催
- c 工業技術総合センター等との連携による技術講座の開催

上記のアとイは工科短期大学校及び技術専門校が実施主体で、産業人材育成支援センターはウの技術講座の実施主体となっている。

産業人材育成支援センターが実施主体となっている技術講座は、工業技術総合センター等の関連団体と連携した、技術者（在職者）を対象とした講座で、工科短期大学校、技術専門校以外の施設で実施されている。平成 27 年度は 13 コース 181 人が受講している。

イ 信州ものづくり未来塾事業

小中学生・高校生等を対象に、信州ものづくりマイスター等による講習・講和等を実施

ウ 研修情報の提供

県内の研修情報を収集し、ホームページを通じて県民・企業等に提供

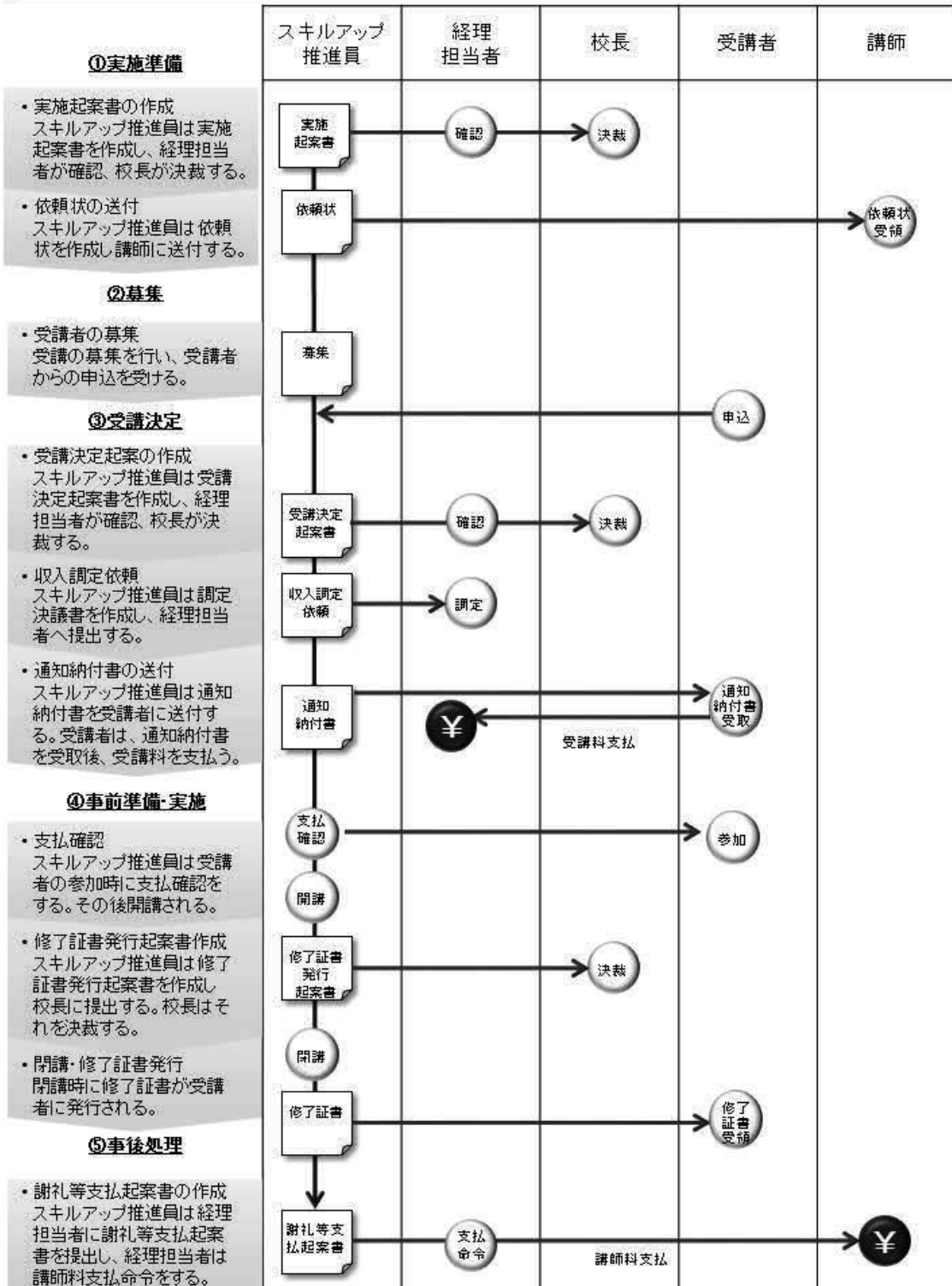
エ 総合相談窓口の開設

人材育成コーディネーターを配置し、人材育成に関する相談・支援を実施

オ 産業人材育成支援ネットワークの運営

29 団体・機関で構成する「産業人材育成支援ネットワーク」により相互の連携を強化

スキルアップ事業



(3) 公共職業訓練の推進

① 長野県が行う公的職業訓練等

1) 公的職業訓練と雇用型訓練

公的職業訓練には公共職業訓練と求職者支援訓練があり、公的職業訓練のほかには雇用型訓練があるが、このうち長野県は公共職業訓練を実施している。

区分		備考	
公的職業訓練	公共職業訓練	離職者訓練	長野県が実施
		在職者訓練	長野県が実施
		学卒者訓練	長野県が実施
	求職者支援訓練		—
雇用型訓練		—	

公共職業訓練の実施主体は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」）及び公共職業能力開発施設（都道府県が運営）であるが、長野県が運営する公共職業能力開発施設が行う公共職業訓練は、民間教育訓練機関等に委託することが認められている。

公的職業訓練のうち JEED もしくは公共職業能力開発施設で行われるものを施設内訓練、民間教育訓練機関等に委託されたものを委託訓練とよぶ。

施設内訓練、委託訓練と、離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練の関係は以下のとおりである。

なお、公的職業訓練のうち求職者支援制度及び雇用型訓練については、施設内訓練、委託訓練の区分はない。

区分		施設内訓練	委託訓練
公的職業訓練	公共職業訓練	離職者訓練	○
		在職者訓練	○
		学卒者訓練	—
	求職者支援訓練		—
雇用型訓練		—	—

2) 長野県が行う公共職業訓練の実施形態

長野県は、工科短期大学校（2校）、技術専門学校（6校）で公共職業訓練を実施している。

公共職業訓練のうち学卒者訓練については、施設内訓練として工科短期大学校（2校）、技術専門学校（6校）で実施しており、公共職業訓練のうち離職者訓練と在職者訓練は、工科短期大学校及び技術専門学校（以下「技専校等」）を実施主体とし、専修学校、社会福祉法人、NPO 法人等に業務を委託する委託訓練として実施している。

長野県が行う施設内訓練と委託訓練

区分		施設内訓練	委託訓練
公的職業訓練	公共職業訓練	離職者訓練	○
		在職者訓練	—
		学卒者訓練	—

3) 認定職業訓練

長野県は、工科短期大学校（2校）、技術専門学校（6校）で公共職業訓練を実施しているほか、認定職業訓練の認定を行い、認定者にその運営費等を支援している。

認定職業訓練の概要については後述している。

4) 高度職業訓練と普通職業訓練

前述した職業訓練は、高度職業訓練と普通職業訓練に区分される。高度職業訓練は、労働者に対し、職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練であり、普通職業訓練は高度職業訓練以外の職業訓練である。

長野県では、工科短期大学校（2校）が高度職業訓練を実施しており、技術専門学校及び認定職業能力開発校が普通職業訓練を実施している。また、長野県内には JEED の施設であるポリテクセンターが長野市と松本市の2か所に設置されているが、ポリテクセンターも普通職業訓練を実施している。

訓練の種類		訓練課程	訓練の対象者	訓練の内容	期間及び時間	実施施設等
普通職業訓練	長期間の課程	普通課程	高卒者、中卒者又はこれらと同等以上の学力を有すると認められる者	将来多様な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識の習得	原則1年（中卒者は2年） 1年につき、 1,400時間以上	技術専門学校 認定職業能力開発校
	短期間の課程	短期課程	職業に必要な技能（高度の技能を除く）・知識を習得しようとする者	職業に必要な技能（高度の技能を除く）・知識の習得	原則6カ月以下 （12時間以上）	技術専門学校 ポリテクセンター 認定職業能力開発校
高度職業訓練	長期間の課程	専門課程	高卒者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者	将来職業に必要な高度な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識の習得	原則2年 総訓練時間 2,800時間以上	工科短期大学校
	短期間の課程	専門短期課程	職業に必要な高度の技能・知識を習得しようとする者	職業に必要な高度な技能・知識の習得	原則6カ月以下 （12時間以上）	工科短期大学校

5) 訓練基準

普通職業訓練の普通課程及び短期課程、高度職業訓練の専門課程及び専門短期課程、高度職業訓練の応用過程及び応用短期課程の訓練基準については、職業能力開発促進法施行規則第10条から第15条に定めがある。

職業能力開発促進法施行規則が定める各訓練課程の訓練基準は以下のとおりである。

ア 普通課程・短期課程(普通職業訓練)

項目	普通課程	短期課程				
訓練の対象者	○中学校卒業生 ○義務教育学校卒業生 ○中等教育学校前期課程修了者 ○高等学校卒業生 ○中等教育学校卒業生 ○これらと同等以上の学力を有すると認められる者	○職業に必要な技能(高度の技能を除く)及びこれに関する知識を習得しようとする者				
教科	○将来多様な技能及びこれに関する知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させるために適切と認められるもの	○職業に必要な技能(高度の技能を除く)及びこれに関する知識を習得させるために適切と認められるもの				
訓練の実施方法	○通信の方法によっても行うことができること この場合には、適切と認められる方法により添削指導及び面接指導を行うこと	○通信の方法によっても行うことができること この場合には、適切と認められる方法により添削指導を行うほか、必要に応じて面接指導を行うこと				
訓練期間	<table border="1"> <tr> <td>○中学校卒業生 ○義務教育学校卒業生 ○中等教育学校前期課程修了者 ○これらと同等以上の学力を有すると認められる者</td> <td>2年 (これにより難しい場合は2年以上4年以下)</td> </tr> <tr> <td>○高等学校卒業生 ○中等教育学校卒業生 ○これらと同等以上の学力を有すると認められる者</td> <td>1年 (これにより難しい場合は1年以上4年以下)</td> </tr> </table>	○中学校卒業生 ○義務教育学校卒業生 ○中等教育学校前期課程修了者 ○これらと同等以上の学力を有すると認められる者	2年 (これにより難しい場合は2年以上4年以下)	○高等学校卒業生 ○中等教育学校卒業生 ○これらと同等以上の学力を有すると認められる者	1年 (これにより難しい場合は1年以上4年以下)	○6ヶ月以下の適切な期間 (これにより難しい場合は1年以下)
○中学校卒業生 ○義務教育学校卒業生 ○中等教育学校前期課程修了者 ○これらと同等以上の学力を有すると認められる者	2年 (これにより難しい場合は2年以上4年以下)					
○高等学校卒業生 ○中等教育学校卒業生 ○これらと同等以上の学力を有すると認められる者	1年 (これにより難しい場合は1年以上4年以下)					
訓練時間	○1年につきおおむね1,400時間 ○教科の科目ごとの訓練時間を合計した時間(以下「総訓練時間」) ・中学校卒業生等・・・2,800時間以上 ・高等学校卒業生等・・・1,400時間以上 ○これにより難しい場合には、1年につきおおむね700時間	○総訓練時間が12時間以上 ○一部訓練は10時間以上				
設備	○科目の訓練を適切に行うことができると認められるもの	○科目の訓練を適切に行うことができると認められるもの(原則)				
訓練生	○訓練を行う1単位につき50人以下 ※訓練生:訓練を受ける者	規定なし				
職業訓練指導員	○訓練生の数、訓練の実施に伴う危険の程度及び指導の難易に応じた適切な数であること	規定なし				

項目	普通課程	短期課程
試験	○学科試験及び実技試験に区分し、訓練期間1年以内ごとに1回行う ○最終の回の試験は技能照査をもって代えることができる	規定なし

イ 専門課程・専門短期課程(高度職業訓練)

項目	専門課程	専門短期課程
訓練の対象者	○高等学校卒業者 ○中等教育学校卒業者 ○これらと同等以上の学力を有すると認められる者	○職業に必要な高度の技能(専門的かつ応用的な技能を除く)及びこれに関する知識を習得しようとする者であること
教科	○将来職業に必要な高度の技能(専門的かつ応用的な技能を除く)及びこれに関する知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させるために適切と認められるもの	○職業に必要な高度の技能(専門的かつ応用的な技能を除く)及びこれに関する知識を習得させるために適切と認められるもの
訓練の実施方法	—	○通信の方法によっても行うことができること この場合には、適切と認められる方法により添削指導を行うほか、必要に応じて面接指導を行うこと
訓練期間	○2年 (これにより難しい場合には、1年を超えない範囲内で当該期間を延長することができる)	○6ヶ月以下の適切な期間 (これにより難しい場合にあっては、1年以下の適切な期間)
訓練時間	○1年につきおおむね1,400時間 ○総訓練時間が2,800時間以上	○総訓練時間が12時間以上
設備	○科目の訓練を適切に行うことができると認められるもの	○科目の訓練を適切に行うことができると認められるもの
訓練生	○訓練を行う1単位につき40人以下	規定なし
試験	○学科試験及び実技試験に区分し、訓練期間1年以内ごとに1回行う	規定なし

ウ 応用課程・応用短期課程(高度職業訓練)

項目	応用過程	応用短期課程
訓練の対象者	○専門課程の高度職業訓練を修了した者又はこれと同等以上の技能及びこれに関する知識を有すると認められる者であること	○職業に必要な高度の技能で専門的かつ応用的なもの及びこれに関する知識を習得しようとする者であること
教科	○将来職業に必要な高度の技能で専門的かつ応用的なもの及びこれに関する知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させるために適切と認められるもの	○職業に必要な高度の技能で専門的かつ応用的なもの及びこれに関する知識を習得させるために適切と認められるもの
訓練期間	○2年 (これにより難しい場合には、2年以上4年以下の期間内とすることができる)	○1年以下の適切な期間
訓練時間	○1年につきおおむね1,400時間 ○総訓練時間が2,800時間以上 (これにより難しい場合には、1年につきおおむね700時間とすることができる)	○総訓練時間が60時間以上
設備	○科目の訓練を適切に行うことができると認められるものであること	○科目の訓練を適切に行うことができると認められるものであること
訓練生	○訓練を行う1単位につき40人以下	
試験	○学科試験及び実技試験に区分し、訓練期間1年以内ごとに1回行う	

6)職業訓練を受ける求職者に対する措置

公共職業訓練のうち、次に掲げるものは、無料とされている。

- 国が設置する職業能力開発促進センターにおいて職業の転換を必要とする求職者その他の厚生労働省令で定める求職者に対して行う普通職業訓練(短期間の訓練課程で厚生労働省令で定めるものに限る。)
- 国が設置する障害者職業能力開発校において求職者に対して行う職業訓練
- 都道府県が設置する公共職業能力開発施設の行う職業訓練(厚生労働省令で定める基準を参酌して当該都道府県又は市町村の条例で定めるものに限る。)

また、国及び都道府県は、公共職業訓練のうち、職業能力開発校及び職業能力開発促進センターにおいて職業の転換を必要とする求職者その他の厚生労働省令で定める求職者に対して行う普通職業訓練(短期間の訓練課程で厚生労働省令で定めるものに限る。)並びに障害者職業能力開発校において求職者に対して行う職業訓練を受ける求職者に対して、雇用対策法の規定に基づき、手当を支給することができる。

さらに、公共職業能力開発施設の長は、公共職業安定所長との密接な連携の下に、公共職業訓練を受ける求職者の就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならない。

②工科短期大学の運營業務

工科短期大学校は、工科短期大学校条例に規定するところにより、産業の振興に寄与することを目的として、高度な技能及びこれに関する知識を有する人材を養成するとともに、専門的な技術を研究するところである（長野県組織規則第 120 条）。主に新規学卒者を対象に、就業に必要な高度な技術・知識習得のための職業訓練を実施することにより、技術革新に対応できる高度な実践的技術者を育成することを目的としている。

工科短期大学校の名称及び位置は以下のとおりである（長野県組織規則第 121 条）。

名称	位置	名称	位置
長野県工科短期大学校	上田市	長野県南信工科短期大学校	上伊那郡南箕輪村

③技術専門校の運營業務

技術専門校は、技術専門校条例に規定するところにより、職業人として有為な技能労働者を養成することを目的として、労働者に、その能力の開発及び向上を図るために必要な職業訓練を行うところである（長野県組織規則第 122 条）。

新規学卒者、離職者等を対象に、就業に必要な基礎的な技能・知識習得のための普通課程及び短期課程の職業訓練を実施することにより、県産業界の基盤を担う技能者を育成し、就業の促進を図る。

技術専門校の名称及び位置は以下のとおりである（長野県組織規則第 123 条、別表第 11）。

名称	位置	名称	位置
長野県長野技術専門校	長野市	長野県飯田技術専門校	飯田市
長野県松本技術専門校	松本市	長野県佐久技術専門校	佐久市
長野県岡谷技術専門校	岡谷市	長野県上松技術専門校	木曾郡上松町

④産業人材カレッジ スキルアップ事業

長野県では、産業人材カレッジ事業として、県内中小企業の技術・技能に関する技能向上、若年技能者の育成に係る支援を目的とし、県内企業に所属する在職者を対象とした講習会（スキルアップ講座）を実施している。

⑤民間活用委託事業

長野県では、求職者の早期安定就労を促進するため、工科短期大学校及び技術専門校（以下「技術専門校等」）を実施主体とし、専修学校、社会福祉法人、NPO 法人等に業務を委託して公共職業訓練「民間活用委託訓練」及び「障がい者民間活用委託訓練」を実施している。

「民間活用委託訓練」の受講を希望する場合には、公共職業安定所に求職申込を行い、公共職業安定所長の受講指示、受講推薦又は支援指示を受ける必要がある。

民間活用委託訓練の概要は以下のとおりである。

- 全てのコースにおいて受講料は無料だが、教科書代、検定料（受験料）、保険料等は受講生負担となる。
- 訓練実施場所、実施期間、受講希望者募集期間、定員等が決まっている。
- 受講希望者が定員に達していなくても、入校選考会により受講生を決定する。
- 受講希望者が一定数に達しない場合、開講を取りやめる場合がある。

- 訓練期間中、各種手当や給付金を受けられる場合がある。
- 受講対象者は、公共職業安定所に求職申込を行い、公共職業安定所長の受講指示、受講推薦又は支援指示を受けた者。

1)コースの種類等

コースの種類等（平成28年8月17日現在）は以下のとおりである。

コース種別	訓練概要	訓練期間
知識等習得コース	就職に重要な職業能力、就職力の向上に係る知識・技能を習得し、早期に安定した就職を目指すコース	座学訓練:3か月(標準)
委託デュアルシステムコース	知識等習得コースと同等の内容に加え、就職に資する4日間の講習及び1か月間の職場実習訓練を一体的に実施し、より実践的な知識・技能を習得し、早期に安定した就職を目指すコース	座学訓練:3か月(標準) ※訓練導入講習4日間含む + 実習訓練:1か月(標準)
母子家庭の母等の自立促進コース	就労経験の浅い母子家庭の母及び父子家庭の父、児童扶養手当又は生活保護受給者を対象に、経済的自立を促進するため、就職に資する4日間の講習の後、知識等習得コースと合同で開催されるコース	準備講習:4日間 + 座学訓練:3か月(標準)
育児等との両立に配慮した再就職支援コース	育児・介護等により長時間の受講が難しい者を対象とし、1日あたりの訓練時間を(80時間以上100時間未満)短く設定するコース ※一部の訓練に託児あり	座学訓練 3か月(標準)
建設人材育成コース	建設分野で即戦力となる人材を育成するため、建設機械等の運転技能に加えビジネススキル等を組み合わせた総合的な技能を習得するコース	座学訓練 ※一部に運転実技を含む 1か月以上(標準)
オーダーメイド型訓練コース	専門のコーディネーターが、求人者(事業主)が欲する人材と当該求人者に就職を希望する求職者等とのマッチングを行い、職業能力の習得を条件に雇用されることを前提としたコース	座学訓練または 実習訓練:3か月(標準)
資格取得コース	介護福祉士の資格を取得し、介護施設等への就職を目指すコース	2年

⑥障がい者民間活用委託訓練事業

- 全てのコースにおいて受講料は無料だが、教科書代、検定料、保険料等は受講生負担となる。
- e-ラーニングコース以外は、介添人なしで訓練施設への通所が可能であることが必要である。
- 実践能力習得訓練コース、特別支援学校早期訓練コース以外は、訓練実施場所、実施機関、受講希望者募集期間、定員等が決まっている。
- 受講希望者が定員に達していなくても、入校選考により受講者を決定する。
- 受講希望者が一定数に達しない場合、開講を取りやめる場合がある。
- 訓練期間中、各種手当や給付金を受けられる場合がある。

(4) 民間職業訓練の支援

① 認定職業訓練

事業主等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、申請により訓練基準に適合している旨の都道府県知事の認定を受けることができる。この認定を受けた職業訓練を「認定職業訓練」という（職業能力開発促進法第13条、第24条）。

「認定職業訓練」を行う場合は、「認定職業訓練校」として実施することとなり、企業（事業所）とは別個な形で運営することになる。認定を受けることのメリットは、中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合、国や都道府県が定める補助要件を満たせば、国及び都道府県からその訓練経費等の一部につき補助金を受けることができる。また、認定職業訓練の修了者は、技能検定を受検する場合又は職業訓練指導員の免許を取得する場合に、有利に取り扱われる。

事業主等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、事業主等の申請により、訓練基準に適合している旨の都道府県知事の認定を受けることができる。この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。

認定を受けることメリットの一つは、事業主等が認定職業訓練を行う場合、国や都道府県が定める補助要件を満たせば、その訓練経費等の一部について、国及び都道府県から補助金を受けることができることにある。また、認定職業訓練の修了者は、技能検定を受検する場合又は職業訓練指導員の免許を取得する場合に、有利に取り扱われる。

1) 国及び都道府県から受けられる補助金(認定訓練助成事業費補助金)の概要

国及び都道府県から受けられる補助金(認定訓練助成事業費補助金)の概要は以下のとおりである。

	助成対象者	助成の要件等	助成者及び負担割合(上限)
運営費	中小企業事業主 中小企業主団体 職業訓練法人等	左記の者が単独又は共同して行う認定職業訓練の運営に要する経費	国 1/3
			都道府県 1/3
施設・設備費	都道府県 市町村 中小企業事業主 中小企業主団体 職業訓練法人等	左記の者が行う認定職業訓練のための職業訓練共同施設の設置及び職業訓練共同設備の設置又は整備に要する経費	○都道府県が設置する場合 国 1/3
			○市町村、職業訓練法人等が設置する場合 国 1/3 都道府県 1/3

2) 認定の対象となる職業訓練の種類

認定の対象となる職業訓練は、事業主等が主としてその雇用する労働者に対して行う職業訓練であって、法に定める基準に適しているものである。職業訓練の種類は、習得させようとする技能及び知識の「程度」と「期間」に基づき分けられている。

職業訓練の訓練課程は職業能力開発促進法施行規則第9条に定めがあるが、同条の定めは次表のとおりである。

職業訓練の種類

職業訓練の種類	長期間の訓練課程	短期間の訓練課程
普通職業訓練	普通課程	短期課程
高度職業訓練	専門課程	専門短期課程
	応用課程	応用短期課程

普通課程・・・原則として1年、1,400時間以上

短期課程・・・6ヶ月以下。12時間以上

認定の要件

項目	内容
実施主体	事業主 事業主の団体及びその連合体 職業訓練法人 社団法人等(民法34条の規定により設立された法人)
訓練基準	認定を受けようとする職業訓練が厚生労働省令に定める基準に適合していること 例: 訓練の対象者、教科の科目など訓練内容、訓練時間、指導員、施設等
職業訓練を実施する能力	事業主等が職業訓練を的確に実施する能力を有すると認められることが必要 1) 事業主の場合にあつては、当該事業の内容から勘定して職業訓練の持続性があると認められること 2) 普通課程の普通職業訓練の訓練生数は、事業主の場合は総数で3人以上、事業主以外の団体の場合は1訓練科につき3人以上であること

②認定職業能力開発校一覧

平成28年5月1日現在の長野県内の認定職業能力開発校は以下のとおりである。

共同訓練方式によるもの

施設名	普通課程	短期課程	所在
飯田高等職業訓練校	木造建築、配管	建築大工、配管、電子計算機、洋裁、和裁、編物、木材工芸、表具、園芸	飯田市東新町
長野共同高等職業訓練校	建築板金、木造建築、畳	建築製図、板金、屋根施工、一般事務、タイル、ガラス施工、塗装	長野市大豆島
長野地域職業訓練センター			
諏訪高等職業訓練校	木造建築、配管	和裁、洋裁	諏訪市湯の脇
茅野高等職業訓練校	—	機械式時計修理士養成	茅野市中大塩
北信州能力開発センター	木造建築、左官タイル施工、配管	建築、配管、一般事務、電子計算機、観光ビジネス・調理技術	中野市中野
飯岳高等職業訓練校	木造建築	建築、配管、経理事務	飯山市木島
大北高等職業訓練校	—	電子計算機、観光ビジネス	大町市大町
佐久高等職業訓練校	木造建築、左官タイル施工、建築塗装、配管、木工	造園、屋根施工、左官、溶接、建築塗装	佐久市高柳

施設名	普通課程	短期課程	所在
塩尻市木曾高等漆芸学院	漆器、工業デザイン	—	塩尻市木曾平沢
建設職業訓練センター	—	建築	松本市宮瀨本村
中信電気工事士職業訓練校		電気工事	松本市埋橋
松本市中小企業能力開発学院		経理実務、経営実務、 販売、工場管理、 電子計算機、機械	松本市中央
坂城町中小企業能力開発学院		一般事務、経理事務、 経営事務、工場管理	坂城町坂城
長野県労働基準協会訓練センター		金属プレス、建設、 塗装、玉掛け、工場管理	長野市アークス
中部労働技能教習センター		クレーン運転、 建設機械運転、玉掛け、 フォークリフト運転	飯田市下殿岡
長野労働基準協会教育センター		クレーン運転、機械、 建設機械運転、電気、 現場管理	長野市アークス
長野県自動車整備振興会		自動車整備	長野市西和田
下諏訪町中小企業能力開発学院		経営実務、生産管理、 一般事務	下諏訪町
職業訓練校 HappyJob		美容	長野市南千歳
上田地域高等職業訓練センター	溶接、造園	造園、配管、建築、溶接、 鉄鋼、塗装	上田市常磐城
諏訪電気職業能力開発センター		電気工事、新技術	諏訪市大字豊田
南信電気工事士職業能力開発センター		電気工事	飯田市松尾上溝
松本理美容職業訓練校		美容	塩尻市広丘高出
諏訪労働基準協会教育センター		機械、金属プレス加工、 溶接、クレーン運転、 現場管理	岡谷市神明町
長野県林業労働力確保支援センター		林業技能	長野市岡田町
長野美容理容高等職業訓練校		美容	長野市中御所岡田
長野県職業能力開発協会		経営実務	長野市南長野南郷町
中野労働基準協会教育センター		機械、溶接	中野市中野
更埴労働基準協会教育センター		機械、クレーン運転、溶接	長野市篠ノ井布施高田
建設業労働災害防止協会 長野県支部		建設施工	長野市南石堂町
一般社団法人長野県溶接協会		溶接	長野市若里
陸上貨物運送事業労働災害防止協会長野県支部		フォークリフト運転、 はい作業、安全教育	長野市南長池

施設名	普通課程	短期課程	所在
(社)松本労働基準協会		機械、クレーン運転、溶接、 機械系動力プレス加工	松本市大字島立
(社)日本クレーン協会長野 支部		クレーン運転、玉掛け	長野市篠ノ井布施五明
長野理容美容ヘアモード アカデミー		理容、美容	安曇野市豊科町
(社)大町労働基準協会		機械、クレーン運転	大町市大町
(社)上小労働基準協会		クレーン作業、機械、 工場管理	上田市天神
(社)飯田労働基準協会		動力プレス、 職長・安全衛生、 アーク溶接、研削砥石	飯田市羽場町
(社)佐久労働基準協会		職長教育、床上クレーン、 研削と石	小諸市三和
松本電気引込訓練センター		電気工事	松本市埋橋
岩野建設専門技能訓練学園	インテリアサービス		長野市北長池
日本農業開発訓練校	(休止中)		松本市大字里山辺
ロジスティックアジマ職業訓 練センター		フォークリフト、 小型移動式クレーン、 クレーン実務、車両系建設 機械、建設系機械運転、 中型トラック輸送、 大型トラック輸送、 牽引トレーラ輸送、 運行管理者育成、 大型トラック輸送2、 土木現場作業員育成	下伊那郡喬木村
上伊那高等職業訓練校	(休止中)		伊那市大字伊那部
長野ビューティ・アカデミー		(休止中)	長野市石渡
長野県建具技能訓練 センター		(休止中)	長野市高田

単独訓練方式によるもの

施設名	普通課程	短期課程	所在
シガ美容職業訓練校		美容	長野市三輪
アルファ・ヘアー・アカデミー		美容	長野市南千歳町
松島電気工事(株)職業訓練校		電気工事	松本市南原
日研総業(株)信州トレーニングセンター		(休止中)	上伊那郡箕輪町中箕輪
富士電機松本工場職業訓練校		(休止中)	松本市筑摩
エイジェックグループ能力開発センター上田校		製造	上田市上田原

③平成 27 年度認定職業訓練助成事業補助金(運営費)内訳

平成 27 年度の認定職業訓練助成事業補助金の内訳は以下のとおりである。

22 団体に合計 52,492 千円の補助金を交付している。

	補助事業者名	当初交付決定(H27.9.10)			確定額 (千円)
		運営費(千円)			
		普通課程	短期課程	計	計
1	職業訓練法人 飯田協会	4,004	293	4,297	3,973
2	職業訓練法人 長野地域職業訓練協会	5,274	2,640	7,914	6,387
3	職業訓練法人 茅野協会		635	635	561
4	職業訓練法人 中高職業訓練協会	5,285	3,447	8,732	5,243
5	職業訓練法人 飯岳職業訓練協会	2,102	163	2,265	2,070
6	岩野建設専門技能訓練学園	2,149		2,149	2,072
7	大北高等職業訓練校		1,841	1,841	1,219
8	佐久高等職業訓練校	9,210	815	10,025	7,674
9	塩尻市木曾高等漆芸学院	3,247		3,247	3,222
10	長野県建設訓練協会		220	220	48
11	中信電気工事士職業訓練校		3,260	3,260	2,712
12	松本市中小企業能力開発学院		3,700	3,700	1,586
13	坂城町中小企業能力開発学院		976	976	505
14	下諏訪町中小企業能力開発学院		285	285	194
15	長野美容理容高等職業訓練校		2,455	2,455	1,434
16	長野県職業能力開発協会		1,222	1,222	933
17	職業訓練校 長野理容美容ヘアモードアカデミー		3,586	3,586	3,584
18	松島電気工事(株)職業訓練校		660	660	152
19	上田地域高等職業訓練協会	4,561	2,485	7,046	5,544
20	アルファ・ヘア・アカデミー		1,173	1,173	1,099
21	合同会社諏訪電気工事引込工事センター		644	644	536
22	南信電気工事業協同組合		3,622	3,622	1,744
	合計	35,832	34,122	69,954	52,492

(5)職業能力評価の推進・技能振興

①技能検定

技能検定とは、働くうえで身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、職業能力開発促進法に基づき実施されている。機械加工、建築大工やファイナンシャル・プランニングなど全部で 127 職種の試験があり、長野県では、県内の産業構造などのニーズに応じて、60～70 職種について試験を実施しており、合格すると合格証書が交付され、「技能士」と名乗ることができる。

技能検定は国(厚生労働省)が定めた実施計画に基づいて、試験問題等の作成については中央職業能力開発協会が、試験の実施については各都道府県がそれぞれ行うこととされている。

②卓越技能者の表彰

卓越した技能を持ち、その分野で県下第一人者と目されている方を「信州の名工」（卓越技能者知事表彰）として知事が表彰するもの。技能者の技能向上意欲の増進、技能水準の向上及び技能者の社会的評価の高揚を図ることを目的として昭和45年から実施しており、平成27年度までに946名の技能者が表彰されている。

③技能評価認定制度

県内産業界の人材育成を支援するため、企業や業界団体が独自に行っている技能評価（資格制度）を、企業等の申請に基づき長野県知事が認定し、「長野県認定技能評価」として公証する制度である。企業や業界団体の独自の資格制度に公的資格と同様の信頼性を付与することにより以下のいずれかを実現し、県内産業界の人材育成を支援する。

- 従業員の技能習得に対するモチベーションの向上
- 社内の優れた技能・技術の継承の促進
- 既存の公的資格ではカバーしていない技能・技術の普及

3. 工科短期大学校、技術専門校の概要

(1) 長野県工科短期大学校(職業能力開発短期大学校4)

①根拠条例

工科短期大学校条例
 工科短期大学校管理規則

職業能力開発短期大学校は、国が設置主体となっているが都道府県も設置することができることとされており、長野県は、県内に長野県工科短期大学校（以下「工科短大」）と長野県南信工科短期大学校（以下「南信工科短大」）の2校を設置している。

都道府県が設置する職業能力開発短期大学の位置、名称その他運営について必要な事項は条例で定めることになり、長野県は、工科短大及び南信工科短大（以下「工科短大等」という。）について工科短期大学条例を定めている。また、工科短大等の管理等に関して工科短期大学校管理規則を定めている。

②所在

工科短大	南信工科短大
長野県上田市下之郷 813-8	長野県上伊那郡南箕輪村 8304-190

③主な施設(平成 27 年度末)

区分	単位	工科短大	南信工科短大
土地	m ²	45,124.43	22,489.18
建物	延m ²	10,725.18	6,126.65

④目的

工科短大	南信工科短大
産業技術の高度化・情報化が進展する中で、長野県の先進的な技術を支える県内企業でニーズの高い実践技術者(ものづくりに関する幅広い高度な技能及び知識を併せ持ち、創造力と行動力を備えた課題解決型の人材)を育成するとともに、専門的な技術を研究し、もって長野県の産業振興に寄与することを目的としている	産業技術の高度化・情報化が進展する中で、加工組立型産業を中心とした製造業や次世代産業への展開を図る県内企業のニーズに対応した実践技術者を育成するとともに、専門的な技術を研究し、長野県の産業振興に貢献する

⑤沿革

年月日	工科短大	南信工科短大
平成 4 年 4 月	職業訓練短期大学校設置検討委員会を設置	
平成 6 年 12 月	工科短期大学校条例制定	
平成 7 年 4 月	開校	
平成 19 年～		上伊那・下伊那地域の経済団体、市町村等から、南信地域への工科短期大学校設置要望
平成 28 年 4 月		開校

⑥教育の特色

工科短大	南信工科短大
<p>【実践力重視】 技術者として必要な基礎理論の習得はもちろんのこと、最先端機器を活用した実験や実習を通じて、ものづくり技術を実践的に学ぶ</p> <p>【少人数指導重視】 実験や実習の授業は数人の班編成で行うなど、可能な限りの少人数指導を行い、卒業研究は、課題別の少人数グループにより行う</p> <p>【充実したカリキュラム】 急速な技術革新に対応できる密度の濃い充実したカリキュラム編成を行う</p>	<p>【実践力重視】 多様な生涯現場に対応でき、即戦力となれるよう、基礎理論の習得から、先端機器を活用した実験や実習を通じて、ものづくり技術を実践的に学ぶほか、学生の資格取得を支援する</p> <p>【少人数指導重視】 可能な限り少人数指導を行うとともに、少人数グループによる総合課題に取り組むほか、卒業研究に力を入れ、自ら考えた課題を通じて、主体的に行動できる技術者の素養を培う</p> <p>【カリキュラムの充実】 急速な技術革新に対応できるカリキュラムの編成を行うとともに、技術系の専門知識に加え、語学力、マネジメント能力の向上や、コミュニケーション能力の開発などを図る</p> <p>【課外活動の充実】 卒業研究の一環として、技術を競う各種競技会に参加するなど、ものづくりに興味を持てる取組を進める</p>

⑦学科及び定員

1) 専門課程と短期課程

工科短期大学校条例により、工科短大等には専門課程、専門短期課程及び短期課程を置くことされている。

専門課程の学科及び修業年限は工科短期大学校条例に定めがある。同条例において、工科短大には4学科、南信工科短大には2学科を設けると定められており、いずれの学科も修業年限は2年としている。また、専門課程の学生の定員は工科短期大学校管理規則で定めており、いずれの学科も入学定員を20人としている。

工科短期大学校条例及び工科短期大学校管理規則が定める工科短大等の専門課程の課程等は以下のとおりである。

工科短大等の専門課程

校名	工科短大	南信工科短大
学 科	生産技術科 制御技術科 電子技術科 情報技術科	機械・生産技術科 電気・制御技術科
修業年限	2年	2年
定 員	1学年20名×4学科=80名 合計160名	1学年20名×2学科=40名 合計80名(※1)

※1 平成28年4月開校のため、平成28年度の学生数は40名

工科短大等の短期課程

校名	工科短大	南信工科短大
学 科	—	機械科(4月/10月入校)
修業年限	—	6か月
定 員	—	10名

2) 入学資格等

入学資格等についての工科短期大学校条例の定めは以下のとおりである。

工科短大等の入学資格等

区分	入学資格等
専門課程に入学できる者	学校教育法による高等学校もしくは中等教育学校を卒業した者またはこれらと同等以上の学力を有すると知事が認める者で、知事が行う入学審査に合格して入学を許可されたものとする
専門短期課程を受講できる者	高度な技能およびこれに関する知識を習得しようとする者で、知事の許可をうけたものとする
短期課程に入学できる者	学校教育法による中学校を卒業した者もしくは中等教育学校の前期課程を修了した者またはこれらと同等以上の学力を有すると知事が認める者で、知事が行う入学審査に合格して入学を許可されたものとする

専門課程もしくは短期課程に入学するために必要な入学審査は、筆記試験及び人物考査としている。ただし、最終卒業学校等における成績が特に優秀であって当該学校等の長から推薦された者については、筆記試験の全部または一部を免除することがあるとしており、推薦選考を行っている。

⑧ 授業料等

授業料等の金額について、工科短期大学校条例は以下のように定めている。

区分		授業料		入学料	入学審査料
専門課程	学生	年額	390,000円	169,200円	18,000円
	科目等履修生	1単位	5,000円	28,200円	9,800円
	研究生	1月	32,500円	28,200円	9,800円
在職者訓練		知事が別に定める額		—	—

※ 専門短期課程の受講料は知事が別に定める額としている。

なお、前表に記載した科目等履修生とは、定められた科目のうち、1科目または数科目を履修するもので、研究生は、教授等の指導のもとで、特定の事項について研究するものである。

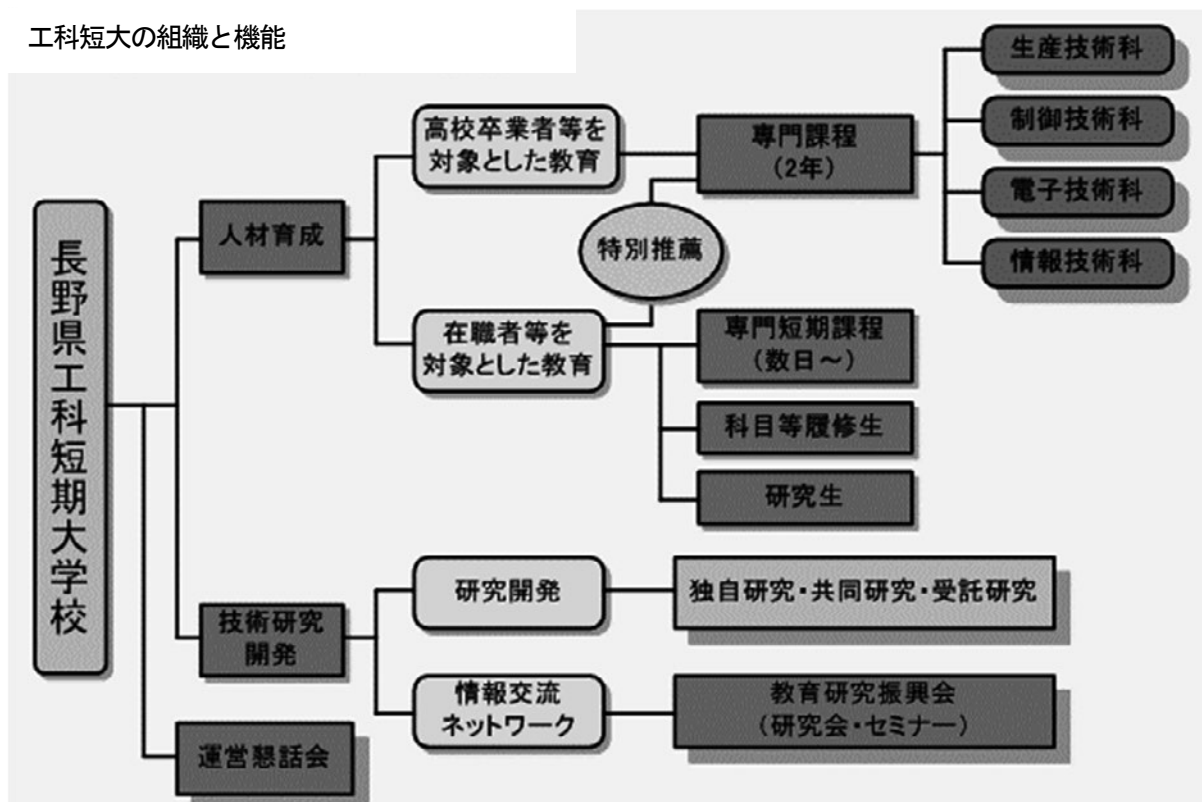
⑨職員及び組織

工科短大の職員及び組織は以下のとおりである。

(単位:人)

	校長	副校長	教授	准教授	講師	事務局長	事務局次長	担当係長	主査	主任	主事	合計
校長	1											1
副校長		1										1
生産技術科			1	1	3							5
制御技術科			1	4	1							6
電子技術科			1	2	3							6
情報技術科			2	3								5
技術研究開発機構					1							1
事務局						1	1	1		1	1	5
合計	1	1	5	10	8	1	1	1	0	1	1	30

工科短大の組織と機能



(出典：長野県工科短期大学ホームページ)

⑩充足率(工科短大のみ記載)

1) 工科短大(4科合計)

過去5年間(平成23年度～平成27年度)の充足率(定員に対する入学者の割合)は以下のとおりである。

(単位:人、倍)

年度	推薦入学者			一般入学者			計			充足率
	志願者	入学者	競争率	志願者	入学者	競争率	志願者	入学者	競争率	
H23	77	58	1.3	50	21	2.4	127	79	1.6	98.8%
H24	60	45	1.3	34	19	1.8	94	64	1.5	80.0%
H25	87	66	1.3	46	20	2.3	133	86	1.5	107.5%
H26	67	46	1.5	40	28	1.4	107	74	1.4	92.5%
H27	81	65	1.2	37	12	3.1	118	77	1.5	96.3%

工科短大の4課合計の過去5年間の充足率は、平成25年度を除き100%に達していない。
以下、学科別の状況を示す。

2) 工科短大・生産技術科

生産技術科の過去5年間の充足率は、平成25年度を除き100%に達していない。

(単位:人、倍)

年度	推薦入学者			一般入学者			計			充足率
	志願者	入学者	競争率	志願者	入学者	競争率	志願者	入学者	競争率	
H23	20	15	1.3	9	4	2.3	29	19	1.5	95.0%
H24	14	11	1.3	4	4	1.0	18	15	1.2	75.0%
H25	24	17	1.4	7	3	2.3	31	20	1.6	100.0%
H26	10	9	1.1	9	8	1.1	19	17	1.1	85.0%
H27	23	14	1.6	13	3	4.3	36	17	2.1	85.0%

3) 工科短大・制御技術科

制御技術科の過去5年間の充足率は、平成24年度と平成26年度は100%に達していないが、
他の年度は100%に達している。

(単位:人、倍)

年度	推薦入学者			一般入学者			計			充足率
	志願者	入学者	競争率	志願者	入学者	競争率	志願者	入学者	競争率	
H23	19	15	1.3	16	5	3.2	35	20	1.8	100.0%
H24	11	8	1.4	6	3	2.0	17	11	1.5	55.0%
H25	20	17	1.2	11	7	1.6	31	24	1.3	120.0%
H26	23	15	1.5	5	4	1.3	28	19	1.5	95.0%
H27	15	16	0.9	6	4	1.5	21	20	1.1	100.0%

4) 工科短大・電子技術科

電子技術科の過去5年間の充足率は、平成25年度、平成27年度を除き100%に達していない。

(単位:人、倍)

年度	推薦入学者			一般入学者			計			充足率
	志願者	入学者	競争率	志願者	入学者	競争率	志願者	入学者	競争率	
H23	17	12	1.4	13	7	1.9	30	19	1.6	95.0%
H24	17	14	1.2	6	2	3.0	23	16	1.4	80.0%
H25	16	16	1.0	10	4	2.5	26	20	1.3	100.0%
H26	7	8	0.9	7	9	0.8	14	17	0.8	85.0%
H27	22	18	1.2	10	4	2.5	32	22	1.5	110.0%

5) 工科短大・情報技術科

情報技術科の過去5年間の充足率は、平成27年度を除き100%に達している。

(単位:人、倍)

年度	推薦入学者			一般入学者			計			充足率
	志願者	入学者	競争率	志願者	入学者	競争率	志願者	入学者	競争率	
H23	21	16	1.3	12	5	2.4	33	21	1.6	105.0%
H24	18	12	1.5	18	10	1.8	36	22	1.6	110.0%
H25	27	16	1.7	18	6	3.0	45	22	2.0	110.0%
H26	27	14	1.9	19	7	2.7	46	21	2.2	105.0%
H27	21	17	1.2	8	1	8.0	29	18	1.6	90.0%

①就職率

1) 工科短大合計

工科短大(4科合計)の平成8年度以降の就職状況は以下のとおりである。

平成24年度以降は、就職希望者の就職率は100%となっている。

(単位:人)

年度	入学者数	卒業生数	就職状況		
			希望者	決定者	就職率
H8	83	72	66	66	100.0%
H9	89	79	76	76	100.0%
H10	79	66	63	63	100.0%
H11	76	71	67	67	100.0%
H12	95	69	66	66	100.0%
H13	106	96	89	86	96.6%
H14	96	86	75	70	93.3%
H15	91	81	80	80	100.0%
H16	95	87	85	85	100.0%
H17	94	78	77	77	100.0%
H18	90	82	80	80	100.0%
H19	101	92	91	91	100.0%
H20	90	83	81	80	98.8%
H21	85	77	75	72	96.0%
H22	90	90	88	87	98.9%
H23	78	70	68	65	95.6%
H24	79	73	72	72	100.0%
H25	64	57	56	56	100.0%
H26	86	77	77	77	100.0%
H27	74	69	68	68	100.0%
合計	1741	1555	1500	1484	98.9%

2) 卒業者数に占める就職者数の割合(生産技術科・制御技術科)

次表は、生産技術科と制御技術科について、卒業者数に占める就職者数の割合を示したものである。

(単位:人)

年度	生産技術科				制御技術科			
	入学者数	卒業者数	就職者数	B/A	入学者数	卒業者数	就職者数	B/A
		A	B			A	B	
H8	20	18	17	94.4%	22	20	18	90.0%
H9	22	22	21	95.5%	19	17	17	100%
H10	20	16	15	93.8%	18	15	15	100%
H11	20	18	17	94.4%	21	21	20	95.2%
H12	24	19	17	89.5%	26	24	23	95.8%
H13	25	25	22	88.0%	24	22	20	90.9%
H14	24	21	18	85.7%	25	24	23	95.8%
H15	21	16	15	93.8%	25	24	24	100%
H16	28	28	27	96.4%	26	25	25	100%
H17	23	19	19	100%	25	24	23	95.8%
H18	25	22	22	100%	22	21	21	100%
H19	25	23	23	100%	25	25	25	100%
H20	24	21	20	95.2%	21	20	20	100%
H21	24	23	21	91.3%	19	17	17	100%
H22	21	22	22	100%	23	22	21	95.5%
H23	19	17	15	88.2%	16	14	14	100%
H24	19	17	17	100%	20	18	17	94.4%
H25	15	12	12	100%	11	10	10	100%
H26	20	19	19	100%	24	18	18	100%
H27	17	15	15	100%	19	20	20	100%
合計	436	393	374	95.2%	431	401	391	97.5%

3) 卒業者数に占める就職者数の割合(電子技術科・情報技術科)

次表は、電子技術科と情報技術科について、卒業者数に占める就職者数の割合を示したものである。

(単位:人)

年度	電子技術科				情報技術科			
	入学者数	卒業者数	就職者数	B/A	入学者数	卒業者数	就職者数	B/A
		A	B			A	B	
H8	21	18	16	88.9%	20	16	15	93.8%
H9	26	21	21	100%	22	19	17	89.5%
H10	20	21	21	100%	21	14	12	85.7%
H11	19	18	17	94.4%	16	14	13	92.9%
H12	21	13	13	100%	24	13	13	100%
H13	30	24	21	87.5%	27	25	23	92.0%
H14	24	22	17	77.3%	23	19	12	63.2%
H15	24	23	23	100%	21	18	18	100%

年度	電子技術科				情報技術科			
	入学者数	卒業者数	就職者数	B/A	入学者数	卒業者数	就職者数	B/A
		A	B			A	B	
H16	19	16	15	93.8%	22	18	18	100%
H17	23	17	17	100%	23	18	18	100%
H18	17	15	14	93.3%	26	24	23	95.8%
H19	26	22	21	95.5%	25	22	22	100%
H20	21	21	20	95.2%	24	21	20	95.2%
H21	17	15	15	100%	25	22	19	86.4%
H22	22	22	22	100%	24	24	22	91.7%
H23	20	18	17	94.4%	23	21	19	90.5%
H24	19	18	18	100%	21	20	20	100%
H25	16	16	16	100%	22	19	18	94.7%
H26	20	18	18	100%	22	22	22	100%
H27	17	14	13	92.9%	21	20	20	100%
合計	422	372	355	95.4%	452	389	364	93.6%

⑫私費会計の取扱い

工科短大においては、以下の私費会計の取扱いがある。

(単位:千円)

監査対象	私費会計	収入規模	主な内容
工科短大	教育研究振興会	3,711	賛同企業を会員とし、研究会費用等の助成を行うための会計。
	奨学寄附金	373	企業との共同研究実施の際の研究費の受け入れ口。
	後援会(一般会計)	2,860	いわゆる PTA 会計に相当。学校行事等補助、卒業祝賀費、事務管理費、研修費、等を取り扱う。
	後援会(創立 20 周年記念事業)	1,101	同上、周年記念事業にかかる資金を取り扱う。

各私費会計は、それぞれ以下の会則等にしたいがい、財務事務は県の歳入・歳出事務に準じて実施することとされている。

工科短大の私費会計

監査対象	私費会計	会則、校則等	規程、取扱要領等	内規
工科短大	教育研究振興会	長野県工科短期大学学校教育研究振興会会則	長野県工科短期大学学校教育研究振興会会計規程	なし
	奨学寄附金	なし	なし	なし
	後援会(一般会計)	長野県工科短期大学学校後援会会則	なし	なし
	後援会(創立 20 周年記念事業)			

⑬県立の職業能力開発短期大学の開校状況

平成 28 年 12 月時点では、長野県を含め 11 県が職業能力開発短期大学校を設置している。各校の概要は以下のとおりである。

県立の職業能力開発短期大学の概要

No.	設置主体	名称	開校月	所在地
1	岩手県 "	岩手県立産業技術短期大学校(本校)	H9.4	紫波郡矢巾町
		岩手県立産業技術短期大学校(水沢校)	H9.4	奥州市
2	山形県 "	山形県立産業技術短期大学校	H5.4	山形市
		山形県立産業技術短期大学校(庄内校)	H5.4	酒田市
3	福島県 " "	福島県立テクノアカデミー郡山職業能力開発短期大学校	H21.4	郡山市
		福島県立テクノアカデミー会津職業能力開発短期大学校	H22.4	喜多方市
		福島県立テクノアカデミー浜職業能力開発短期大学校	H22.4	南相馬市
4	茨城県	茨城県立産業技術短期大学校	H17.4	水戸市
5	神奈川県	神奈川県立産業技術短期大学校	H7.4	横浜市
6	山梨県 "	山梨県立産業技術短期大学校	H11.4	甲州市
		山梨県立産業技術短期大学校	H25.4	都留市
7	長野県 "	長野県工科短期大学校	H7.4	上田市
		長野県南信工科短期大学校	H28.4	上伊那郡南箕輪村
8	岐阜県	国際たくみアカデミー職業能力開発短期大学校	H16.4	美濃加茂市
9	広島県	広島県立技術短期大学校	H21.4	広島市
10	熊本県	熊本県立技術短期大学校	H9.4	菊池郡菊陽町
11	大分県	大分県立工科短期大学校	H10.4	中津市

県立の職業能力開発短期大学校は、平成 5 年 4 月に開校した山形県立産業技術短期大学校（本校・庄内校）が最も古く、平成 7 年 4 月に開校した工科短大は二番目に古い。一方、平成 28 年 4 月開校の南信工科短大は最も新しい職業能力開発短期大学校となっている。

職業能力開発短期大学校は、高度職業訓練のうち、長期間の訓練（専門課程）及び短期間の訓練（専門短期課程）を行い、普通職業訓練のうち短期課程を行うこともできる。上表に記載した職業能力開発短期大学校の専門課程の学科と入学定員は次のとおりである。

入学定員からみると、神奈川県立産業技術短期大学校が 5 科合計 200 人で最も規模が大きい。

県立の職業能力開発短期大学の概要

No.	名称	学科	入学定員
1	岩手県立産業技術短期大学校(本校)	メカトロニクス技術科	20 人
		電子技術科	20 人
		建築科	20 人
		産業デザイン科	20 人
		情報技術科	20 人
	岩手県立産業技術短期大学校(水沢校)	生産技術科	20 人
		電気技術科	20 人
建築設備科		20 人	
2	山形県立産業技術短期大学校	機械システム系	—
		デジタルエンジニアリング科	10 人
		メカトロニクス科	20 人
		建築環境システム科	20 人

No.	名称	学科	入学定員
	山形県立産業技術短期大学校(庄内校)	知能電子システム科	30人
		情報システム科	20人
		制御機械科	20人
		電子情報科	20人
		国際経営科	20人
3	福島県立テクノアカデミー郡山職業能力開発短期大学校	精密機械工学科	20人
		組込技術工学科	30人
	福島県立テクノアカデミー会津職業能力開発短期大学校	観光プロデュース学科	20人
	福島県立テクノアカデミー浜職業能力開発短期大学校	計測制御工学科	20人
4	茨城県立産業技術短期大学校	情報システム科	20人
		情報処理科	20人
5	神奈川県立産業技術短期大学校	生産技術科	40人
		制御技術科	40人
		電子技術科	40人
		産業デザイン科	40人
		情報技術科	40人
6	山梨県立産業技術短期大学校	生産技術科	35人
		電子技術科	45人
		観光ビジネス科	20人
		情報技術科	30人
	山梨県立産業技術短期大学校	生産技術科	35人
		電子技術科	45人
7	長野県工科短期大学校	生産技術科	20人
		制御技術科	20人
		電子技術科	20人
		情報技術科	20人
	長野県南信工科短期大学校	機械・生産技術科	20人
		電気・制御技術科	20人
8	国際たくみアカデミー職業能力開発短期大学校	生産技術科	20人
		建築科	20人
9	広島県立技術短期大学校	生産技術科	20人
		制御技術科	20人
10	熊本県立技術短期大学校	精密機械技術科	25人
		機械システム技術科	25人
		電子システム技術科	25人
		情報システム技術科	25人
11	大分県立工科短期大学校	生産技術科	34人
		制御技術科	12人
		電子技術科	24人
		住居環境科	10人

(2)技術専門校(職業能力開発校)

①根拠条例

技術専門校条例
技術専門校管理規則

職業能力開発促進法が定める公共職業能力開発施設の一つである職業能力開発校は、都道府県が設置主体となっており、平成28年4月1日現在、長野県は県内に、長野技術専門校（以下「長野校」）、松本技術専門校（以下「松本校」）、岡谷技術専門校（以下「岡谷校」）、飯田技術専門校（以下「飯田校」）、佐久技術専門校（以下「佐久校」）、上松技術専門校（以下「上松校」）の6校設置している。なお、職業能力開発校の名称は都道府県により様々であり、長野県は技術専門校という名称を使用している。

都道府県が設置する公共職業能力開発施設の位置、名称その他運営について必要な事項は、条例で定めるとされている（職業能力開発促進法第16条第3項）。この規定を受けて長野県は技術専門校条例を定めている。

②所在

長野校	松本校	岡谷校
長野市篠ノ井布施五明 3537	松本市寿北 7-16-1	岡谷市神明町 2-1-36
飯田校	佐久校	上松校
飯田市松尾明 7508-3	佐久市高柳 346-4	木曾郡上松町大字小川 3540

③主な施設(平成27年度末)

区分	単位	長野校	松本校	岡谷校	飯田校	佐久校	上松校
土地	m ²	18,267.17	29,555.11	9,571.40	9,850.01	8,779.82	11,978.53
建物	延m ²	6,068.64	8,875.32	4,024.93	3,840.10	3,165.35	4,041.97

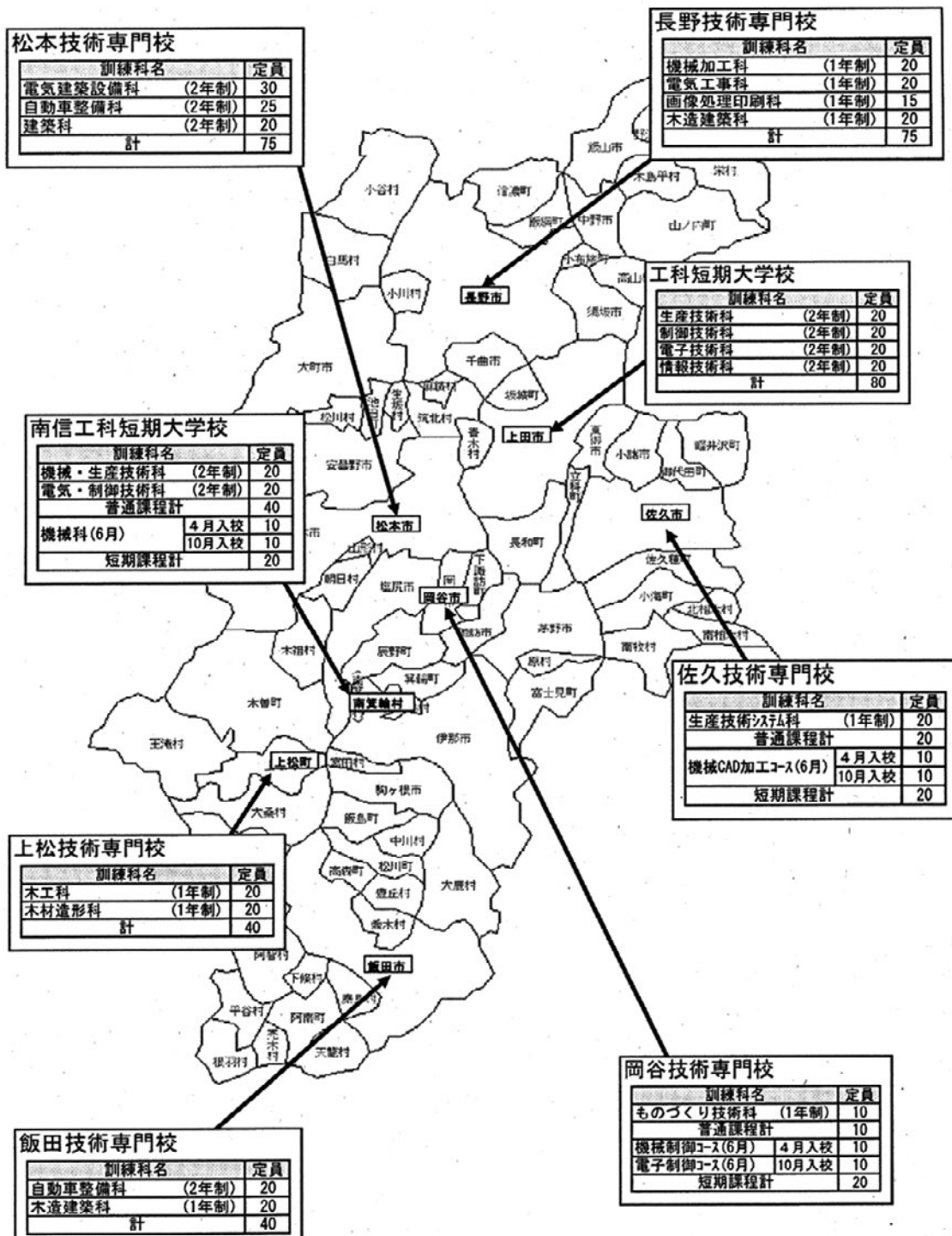
④目的

技術専門校は、職業人として有為な技能労働者を養成することを目的として、労働者に、その能力の開発及び向上を図るために必要な職業訓練を行うために設置されたものである。

⑤沿革

年月	主な出来事
昭和13年10月	【岡谷校】長野県機械工訓育所として県下で最初の技能養成所を現在地で開始
昭和21年5月	【松本校】長野県松本建築職業補導所(建築科)を松本市田町に開設 【飯田校】長野県飯田職業補導所設置
昭和21年7月	【長野校】長野職業補導所(建築科)を長野市中御所に開設 【上松校】長野県上松職業補導所設置(木工科)
昭和27年4月	【佐久校】長野県野沢公共職業補導所設置(洋裁科)
昭和46年3月	【長野校】校舎の新築工事完成、現在地に移転
昭和48年8月	【岡谷校】庁舎全面改築に着手
昭和53年4月	【全校】技術専門校と改称
昭和55年4月	【飯田校】校舎を現在地に新築移転

年月	主な出来事
平成 2 年 4 月	【佐久校】校舎を現在地に新築移転
平成 6 年 3 月	【上松校】校舎を現在地に新築移転
平成 12 年 1 月	【松本校】現地に校舎を全面改築



⑥教育の特色

技術専門校は、民間企業で即戦力となり得る人材を育成するため、新規学卒者や離職者、転職者などの求職者及び在職者に対する職業訓練を実施するとともに、事業主に対する各種情報提供や相談援助などを行っている。

長野県ホームページによると、技術専門校の特徴は以下のとおりである。

長野県が掲げる技術専門校の特徴

- 実技主体の授業構成で、基礎から応用に至る実践力を身につけます。
- 民間企業で実際に使用されているものと同等の機械・器具を用いて実技実習を行います。
- 実務遂行のため必要な資格は、在校中に取得をめざします。(実務経験等により取得できないものもあります。)
- 授業料・入校料等は有料(離転職者等を対象とした課程を除く。)です。(教科書・作業服等、個人で使用するものは実費となります。)
- 就職は、公共職業安定所と連携の上、技術専門校があっせんします。
- 授業は全日制(昼間)で、毎週土・日曜日は休校日です。また、夏季と年末年始には連続休校日があります。

技術専門校は、学校教育法における専門学校、専修学校、各種学校には該当しない。

専門学校のうち修業年限が2年以上等の要件を満たしたもので、文部科学大臣が指定した課程の修了者は専門士の称号が付与されることになっているが、技術専門校では専門士の称号を得ることはできない。専門士に代わり技術専門校では、普通課程の修了前に実施される技能照査に合格すれば技能士補の称号を得ることができる。

※専修学校

専修学校は、昭和51年に新しい学校制度として創設されたものである。学校教育法の中で専修学校は、「職業若しくは實際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図る」ことを目的とする学校であるとされ、実践的な職業教育、専門的な技術教育を行う教育機関として、多岐にわたる分野でスペシャリストを育成しているとしている。

専修学校は、授業時数・教員数や施設・設備などの一定の基準(専修学校設置基準等)を満たしている場合に、所轄庁である都道府県知事の認可を受けて設置される。

※各種学校

各種学校とは、明治12年の教育令中「学校は小学校・中学校・大学校・師範学校・専門学校、その他各種の学校とする」に始まるといわれており、和洋裁、簿記、珠算、自動車整備、調理・栄養、看護婦、保健婦、理容、美容、タイプ、英会話、工業などをはじめとする各種の教育施設を含んでいる。

各種学校は、授業時数・教員数や施設・設備などの一定の基準(各種学校規程等)を満たしている場合に、所轄庁である都道府県知事の認可を受けて設置される。

⑦学科及び定員

1) 訓練の区分と各校の学科

技術専門校の訓練は普通課程と短期課程に分けられる。

短期課程は6ヶ月、普通課程は1年のコースと2年のコースがある。

技術専門校の訓練の区分

区分	期間	特徴
普通課程	1年 2年	1年または2年間で基礎から応用まで、多様な技能を習得することが可能 主に新規高卒者及び若年求職者に推奨
短期課程	6ヶ月	新たな職業に必要な技能を、6ヶ月間で集中的に習得することが可能 一般求職者に推奨

技術専門校の訓練の区分

対象区分	主な訓練コース、事業内容等	
A.新規高校卒業者など	普通課程の職業訓練コース	1年間コース 2年間コース
B.離転職者など	短期課程の職業訓練コース	3か月未満コース 6か月間コース 1年間コース
C.在職者など	短期課程の職業訓練コース	スキルアップ講座
D.事業主など	職業能力開発全般に関する相談コーナー 技術専門校の施設・設備の貸し出し 技術専門校訓練指導員の派遣 事業所内の職業能力開発計画(社員教育計画など)の作成・指導 公的助成制度についてのご案内 職業訓練指導員試験についてのご案内 技能検定受検のご案内	

※ この対象区分にかかわらず、離転職者で、公共職業安定所の受講指示を受けた場合などは、表中のAの訓練コースにも入校することが可能

普通課程の訓練職種(訓練科)と訓練期間

訓練職種(訓練科)	長野校	松本校	岡谷校	飯田校	佐久校	上松校
機械加工科	1年	—	—	—	1年	—
電気工事科	1年	2年	—	—	—	—
製版科	1年	—	—	—	—	—
木造建築科	1年	2年	—	1年	—	—
自動車整備科	—	2年	—	2年	—	—
冷凍空調設備科	—	2年	—	—	—	—
コンピュータ制御科	—	—	1年	—	—	—
木工科	—	—	—	—	—	1年

短期課程の訓練職種(訓練科)と訓練期間

訓練職種(訓練科)	長野校	松本校	岡谷校	飯田校	佐久校	上松校
機械制御科	—	—	6か月	—	—	—
電子制御科	—	—	6か月	—	—	—
機械 CAD 加工科	—	—	—	—	6か月	—

2) 応募資格

選考の種類は、短期課程は一般選考のみ、普通課程は推薦選考、長野県内在住者選考（上松技術専門校のみ）、一般選考があり、それぞれの選考にあたって必要としている要件は次表のとおりである。

技術専門校の応募資格(平成 28 年度の入校生の場合)

区分	選考の種類	必要な要件
普通課程	推薦選考	・高等学校長の推薦がある方 ・長野県内の高等学校を平成 27 年度に卒業した方
	長野県内在住者選考 (上松校のみ)	・高等学校を卒業した方または同等以上の学力を有すると認められる方 ・長野県内に 1 年以上居住している方または長野県内の公共職業安定所から受講指示または受講推薦を受けた方
	一般選考	・高等学校を卒業した方または同等以上の学力を有すると認められる方
短期課程	一般選考	・職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得しようとする方

3) 応募手続

応募手続は、在学者と求職者で応募窓口が異なっている。

技術専門校の応募手続(平成 28 年度の入校生の場合)

応募者	窓口	必要書類
在学者	入校を希望する技術専門校	推薦書(推薦選考のみ)、入校願 校長が必要と認める書類
求職者	住所地管轄のハローワーク	

4) 選考方法

選考方法は、普通課程の推薦選考と短期課程（一般選考）は職業適性検査と人物考査（面接）によるものとされ、普通課程の長野県内在住者選考と一般選考は、職業適性検査と人物考査（面接）のほかに学力検査が行われる。

技術専門校の選考方法(平成 28 年度の入校生の場合)

区分	選考の種類	必要な要件	選考場所
普通課程	推薦選考	・職業適性検査 ・人物考査(面接)	入校しようとする 技術専門校
	長野県内在住者選考	・学力検査	

区分	選考の種類	必要な要件	選考場所
普通課程	一般選考	・国語(国語総合まで) ・数学(数学Ⅰまで) ・職業適性検査 ・人物考査(面接)	入校しようとする 技術専門校
短期課程	一般選考	・職業適性検査 ・人物考査(面接)	

⑧授業料等

技術専門校の訓練は普通課程と短期課程に分けられる。

短期課程は6ヶ月、普通課程は1年のコースと2年のコースがある。普通課程は授業料が必要だが短期課程は無料である。ただし、短期課程も教科書、作業服等の経費はかかる。(普通課程も教科書、作業服等の経費がかかる)。

技術専門校の訓練の区分

区分	期間	授業料等
普通課程	1年・2年	入校審査料:2,200円 入校料:5,650円 授業料:118,800円(年額)
短期課程	6ヶ月	無料

⑨職員及び組織(H27.4.1 現在)

(単位:人)

区分		長野校	松本校	岡谷校	飯田校	佐久校	上松校
正規職員	現員						
	事務	4	4	3	3	3	2
	技術	7	14	2	6	3	4
	小計	11	18	5	9	6	6
	派遣職員等						
	計						
非常勤職員等		8	7	3	4	6	1
合計		19	25	8	13	12	7

⑩充足率

1)技術専門校合計

次表は、技術専門校6校合計の過去5年間(平成23年度～平成27年度)の充足率(定員に対する入校者の割合)を示したものである。

充足率は、平成25年度の87.7%を除き、70%強で推移している。

技術専門校の充足率(6校合計)

(単位:人、倍)

年度	推薦入校者			一般入校者			計			充足率
	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	
H23	72	52	1.4	245	157	1.6	312	202	1.5	73.3%
H24	69	58	1.2	233	142	1.6	302	200	1.5	70.2%
H25	79	63	1.3	262	165	1.6	341	228	1.5	87.7%
H26	79	61	1.3	224	135	1.7	302	196	1.5	75.4%
H27	80	64	1.3	172	123	1.4	252	187	1.3	71.9%

2)長野校

次表は、長野校の過去5年間（平成23年度～平成27年度）の充足率（定員に対する入校者の割合）を示したものである。

充足率は年度により変動がみられるが、いずれも高い数値とはなっていない。

技術専門校の充足率(長野校)

(単位:人、倍)

年度	推薦入校者			一般入校者			計			充足率
	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	
H23	15	11	1.4	52	41	1.3	67	52	1.3	65.0%
H24	30	27	1.1	45	35	1.3	75	62	1.2	77.5%
H25	29	24	1.2	55	44	1.3	84	68	1.2	90.7%
H26	28	19	1.5	35	23	1.5	63	42	1.5	56.0%
H27	24	24	1.0	36	24	1.5	60	48	1.3	64.0%

3)松本校

次表は、松本校の過去5年間（平成23年度～平成27年度）の充足率（定員に対する入校者の割合）を示したものである。

充足率は年度により変動がみられるが、いずれも高い数値とはなっていない。

技術専門校の充足率(松本校)

(単位:人、倍)

年度	推薦入校者			一般入校者			計			充足率
	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	
H23	30	23	1.3	55	40	1.4	85	63	1.3	74.1%
H24	25	19	1.3	54	28	1.9	79	47	1.7	55.3%
H25	26	21	1.2	61	39	1.6	87	60	1.5	80.0%
H26	36	28	1.3	58	34	1.7	94	62	1.5	82.7%
H27	40	24	1.7	46	28	1.6	86	52	1.7	69.3%

4)岡谷校

次表は、岡谷校の過去5年間（平成23年度～平成27年度）の充足率（定員に対する入校者の割合）を示したものである。

充足率は年度により変動がみられるが、いずれも高い数値とはなっていない。

技術専門校の充足率(岡谷校)

(単位:人、倍)

年度	推薦入校者			一般入校者			計			充足率
	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	
H23	1	1	1.0	4	3	1.3	5	4	1.3	40.0%
H24	0	0	—	9	4	2.3	9	4	2.3	40.0%
H25	0	0	—	7	4	1.8	7	4	1.8	40.0%
H26	1	1	1.0	12	5	2.4	13	6	2.2	60.0%
H27	1	1	1.0	6	5	1.2	7	6	1.2	60.0%

5) 飯田校

次表は、飯田校の過去5年間（平成23年度～平成27年度）の充足率（定員に対する入校者の割合）を示したものである。

充足率は年々低下傾向にある。

技術専門校の充足率(飯田校)

(単位: 人、倍)

年度	推薦入校者			一般入校者			計			充足率
	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	
H23	21	12	1.8	31	22	1.4	52	34	1.5	85.0%
H24	11	11	1.0	24	22	1.1	35	33	1.1	82.5%
H25	20	14	1.4	25	20	1.3	45	34	1.3	85.0%
H26	12	11	1.1	19	16	1.2	31	27	1.1	67.5%
H27	9	9	1.0	14	14	1.0	23	23	1.0	57.5%

6) 佐久校

次表は、佐久校の過去5年間（平成23年度～平成27年度）の充足率（定員に対する入校者の割合）を示したものである。

充足率は平成25年度に大幅に改善しているが、その後、低下傾向にある。

技術専門校の充足率(佐久校)

(単位: 人、倍)

年度	推薦入校者			一般入校者			計			充足率
	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	
H23	1	1	1.0	17	10	1.7	18	11	1.6	36.7%
H24	3	1	3.0	16	13	1.2	19	14	1.4	46.7%
H25	4	4	1.0	18	16	1.1	22	20	1.1	100.0%
H26	2	2	1.0	19	15	1.3	21	17	1.2	85.0%
H27	3	3	1.0	11	11	1.0	14	14	1.0	70.0%

7) 上松校

次表は、上松校の過去5年間（平成23年度～平成27年度）の充足率（定員に対する入校者の割合）を示したものである。

充足率は高い数値で推移している。

技術専門校の充足率(上松校)

(単位: 人、倍)

年度	推薦入校者			一般入校者			計			充足率
	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	志願者	入校者	競争率	
H23	4	4	1.0	86	41	2.1	90	45	2.0	112.5%
H24	0	0	—	85	40	2.1	85	40	2.1	100.0%
H25	0	0	—	96	42	2.3	96	42	2.3	105.0%
H26	0	0	—	81	42	1.9	81	42	1.9	105.0%
H27	3	3	1.0	59	41	1.4	62	44	1.4	110.0%

①就職率

1)技術専門校全校合計(普通課程)

技術専門校(6校)合計(普通課程のみ)の平成23年度以降の就職状況は以下のとおりである。就職率は90%前後で推移している。

技術専門校の普通課程の就職率(6校合計) (単位:人)

年度	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	219	172	141	82.0%
H24	217	167	139	83.2%
H25	214	168	153	91.1%
H26	196	146	129	88.4%
H27	202	155	144	92.9%
合計	1,048	808	706	87.4%

上表の内訳(各校別の状況)は以下のとおりである。

就職率をみると飯田校が比較的高く、佐久校が低く、そのほかの4校はほぼ同水準となっている。就職者数でみると岡谷校が少なく、佐久校も比較的に少ない。松本校が一番多く、長野校と上松校がほぼ同水準で、飯田校がそれらに次いでいる。

技術専門校の普通課程の就職率(校別) (単位:人)

年度	長野校				松本校			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	52	37	30	81.1%	74	53	43	81.1%
H24	62	48	34	70.8%	63	43	36	83.7%
H25	68	54	49	90.7%	47	34	32	94.1%
H26	42	35	29	82.9%	61	40	39	97.5%
H27	48	38	36	94.7%	63	45	45	100.0%
合計	272	212	178	84.0%	308	215	195	90.7%
年度	岡谷校				飯田校			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	4	1	0	0.0%	33	27	27	100.0%
H24	4	1	1	100.0%	34	27	27	100.0%
H25	4	1	1	100.0%	33	24	22	91.7%
H26	6	1	1	100.0%	28	26	24	92.3%
H27	6	2	2	100.0%	27	25	23	92.0%
合計	24	6	5	83.3%	155	129	123	95.3%
年度	佐久校				上松校			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	11	10	4	40.0%	45	44	37	84.1%
H24	14	9	4	44.4%	40	39	37	94.9%
H25	20	13	11	84.6%	42	42	38	90.5%
H26	17	3	3	100.0%	42	41	33	80.5%
H27	14	10	7	70.0%	44	35	31	88.6%
合計	76	45	29	64.4%	213	201	176	87.6%

2)技術専門校全校合計(短期課程)

技術専門校では、岡谷校と佐久校に短期課程が設置されている。短期課程の2校合計の就職状況は以下のとおりである。

2校合計の就職率は60%前後で推移している。

技術専門校の短期課程の就職率(2校合計) (単位:人)

年度	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	53	45	28	62.2%
H24	48	36	16	44.4%
H25	27	17	12	70.6%
H26	29	22	13	59.1%
H27	31	27	18	66.7%
合計	188	147	87	59.2%

上表の内訳(各校別の状況)は以下のとおりである。

入校者数、修了者とも佐久校が多いが就職率は低位で推移している。一方、岡谷校は修了者は佐久校を下回っているが、就職率は100%で推移している。

技術専門校の短期課程の就職率(校別) (単位:人)

年度	岡谷校				佐久校			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	13	9	9	100.0%	40	36	19	52.7%
H24	14	7	7	100.0%	34	29	9	31.0%
H25	9	4	4	100.0%	18	13	8	61.5%
H26	9	6	6	100.0%	20	16	7	43.8%
H27	12	9	9	100.0%	19	18	9	50.0%
合計	57	35	35	100.0%	131	112	52	46.4%

3)長野校の学科別の就職率(普通課程のみ)

次表は、長野校の学科別の就職率を示したものである。

電気工事科が就職者数が多く就職率も高い。一方、画像処理印刷科は就職者数が少なく就職率も低い。

長野校の就職率(普通課程) (単位:人)

年度	機械加工科				電気工事科			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	18	11	11	100.0%	12	11	11	100.0%
H24	20	10	8	80.0%	17	16	15	93.8%
H25	20	11	11	100.0%	20	19	18	94.7%
H26	15	11	8	72.7%	12	10	10	100.0%
H27	13	9	9	100.0%	20	19	17	89.5%
合計	86	52	47	90.4%	81	75	71	94.7%

長野校の就職率(普通課程)

(単位:人)

年度	画像処理印刷科				木造建築科			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	16	11	4	36.4%	6	4	4	100.0%
H24	14	13	4	30.8%	11	9	7	77.8%
H25	12	9	6	66.7%	16	15	14	93.3%
H26	7	6	4	66.7%	8	8	7	87.5%
H27	6	3	3	100.0%	9	7	7	100.0%
合計	55	42	21	50.0%	50	43	39	90.7%

4) 松本校の学科別の就職率(普通課程のみ)

次表は、松本校の学科別の就職率を示したものである。

自動車整備科が就職者数が多く就職率も高い。また、平成25年4月1日に電気システム科と建築設備科を統合し、電気建築設備科に改称しているが、電気建築設備科も比較的にか就職率が高くなっている。

松本校の就職率(普通課程)

(単位:人)

年度	自動車整備科				建築科			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	25	17	17	100.0%	20	15	10	66.7%
H24	25	20	19	95.0%	16	8	6	75.0%
H25	19	16	16	100.0%	9	6	5	83.3%
H26	21	15	15	100.0%	18	10	10	100.0%
H27	22	20	20	100.0%	20	8	8	100.0%
合計	112	88	87	98.9%	83	47	39	83.0%

年度	電気建築設備科			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	—	—	—	—
H24	—	—	—	—
H25	—	—	—	—
H26	22	15	14	93.3%
H27	21	17	17	100.0%
合計	43	32	31	96.9%

年度	電機システム科				建築設備科			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	11	6	6	100.0%	18	15	10	66.7%
H24	11	7	6	85.7%	11	8	5	62.5%
H25	11	9	8	88.9%	8	3	3	100.0%
H26	—	—	—	—	—	—	—	—
H27	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	33	22	20	90.9%	37	26	18	69.2%

5) 岡谷校の学科別の就職率(普通課程+短期課程)

次表は、岡谷校の学科別(普通課程)の就職率を示したものである。

岡谷校の普通課程の学科はものづくり技術科の一学科のみである。

ものづくり技術科は、新卒者、離転職者を対象に、製造業で活躍できる技術者の育成を目指し、生産機械の自動化・省力化に求められるシーケンス制御を主体に、電気・電子回路や電子機器組立に関する制御系の技術・技能の習得を目指している。さらに、機械系の3次元CAD操作や技術、旋盤作業・フライス盤作業・マシニングセンタ作業による加工方法の習得を目指している。

ものづくり技術科は、平成23年度を除き就職率は100%であるが、入校者に対して修了者が非常に少ない状況となっている。

岡谷校の就職率(普通課程) (単位:人)

年度	ものづくり技術科			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	4	1	0	0.0%
H24	4	1	1	100.0%
H25	4	1	1	100.0%
H26	6	1	1	100.0%
H27	6	2	2	100.0%
合計	24	6	5	83.3%

次表は、岡谷校の学科別(短期課程)の就職率を示したものである。

機械制御コース、電子制御コースとも就職率100%で推移している。

岡谷校の就職率(短期課程) (単位:人)

年度	機械制御コース				電子制御コース			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	8	6	6	100.0%	5	3	3	100.0%
H24	8	3	3	100.0%	6	4	4	100.0%
H25	5	3	3	100.0%	4	1	1	100.0%
H26	4	2	2	100.0%	5	4	4	100.0%
H27	6	4	4	100.0%	6	5	5	100.0%
合計	31	18	18	100.0%	26	17	17	100.0%

6) 飯田校の学科別の就職率(普通課程のみ)

次表は、飯田校の学科別の就職率を示したものである。

自動車整備科、木造建築科とも就職率は比較的に高いが、木造建築科は入校者数が減少傾向にある。

飯田校の就職率(普通課程) (単位:人)

年度	自動車整備科				木造建築科			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	19	14	14	100.0%	14	13	13	100.0%
H24	20	14	14	100.0%	14	13	13	100.0%
H25	19	12	12	100.0%	14	12	10	83.3%
H26	20	18	17	94.4%	8	8	7	87.5%
H27	19	17	15	88.2%	8	8	8	100.0%
合計	97	75	72	96.0%	58	54	51	94.4%

7) 佐久校の学科別の就職率(普通課程+短期課程)

次表は、佐久校の学科別の就職率を示したものである。

佐久校の普通課程の学科は生産技術科の一学科のみである。生産技術科は、就職者数そのものが少なく、就職率も低い。

佐久校の就職率(普通課程) (単位:人)

年度	生産技術科(生産システム科)			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	11	10	4	40.0%
H24	14	9	4	44.4%
H25	20	13	11	84.6%
H26	17	3	3	100.0%
H27	14	10	7	70.0%
合計	76	45	29	64.4%

次表は、佐久校の学科別(短期課程)の就職率を示したものである。

機械 CAD 加工コース前期 6 か月、同後期 6 か月とも、就職率は比較的低位で推移している。

佐久校の就職率(短期課程) (単位:人)

年度	機械 CAD 加工コース(前期 6 か月)				機械 CAD 加工コース(後期 6 か月)			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	17	15	8	53.3%	23	21	11	52.3%
H24	20	17	7	41.1%	14	12	2	16.6%
H25	8	5	3	60.0%	10	8	5	62.5%
H26	10	9	3	33.3%	10	7	4	57.1%
H27	9	9	7	77.8%	10	9	2	22.2%
合計	64	55	28	50.9%	67	57	24	42.1%

8) 上松校の学科別の就職率(普通課程のみ)

次表は、上松校の学科別の就職率を示したものである。

木工科、木材造形科とも就職者数そのものが比較的に多い状況であるが、就職率が 100%に達しているのは平成 24 年度の木材造形科のみとなっている。

上松校の就職率(普通課程) (単位:人)

年度	木工科				木材造形科			
	入校者数	修了者	就職者数	就職率	入校者数	修了者	就職者数	就職率
H23	20	20	17	85.0%	25	24	20	83.3%
H24	19	19	17	89.5%	21	20	20	100.0%
H25	20	20	17	85.0%	22	22	21	95.5%
H26	20	19	16	84.2%	22	22	17	77.3%
H27	20	19	17	89.5%	24	16	14	87.5%
合計	99	97	84	86.6%	114	104	92	88.5%

⑫私費会計の取扱い

技術専門校においては、以下の私費会計の取扱いがある。

技術専門校の私費会計

(単位:千円)

監査対象	私費会計	収入規模	主な内容
長野技術専門校	寮会計	457	寮費(寄宿費、光熱水費、弁当代等)を保管・管理するための会計
	寮維持会計	116	寮の維持管理費を保管・管理するための会計
松本技術専門校	電気建築設備科1年クラス会計	2,329	左記の各クラスに共通して必要となる資格取得経費、個人工具等購入経費のために会計
	電気建築設備科2年電気システムコースクラス会計	1,228	
	電気建築設備科2年建築設備コースクラス会計	1,691	
	自動車整備科1年クラス会計	5,559	
	自動車整備科2年クラス会計	2,256	
	建築科1年クラス会計	3,231	
	建築科2年クラス会計	606	

各私費会計は、それぞれ以下の会則等にしたいがい、財務事務は県の歳入・歳出事務に準じて実施することとされている。

技術専門校の私費会計

監査対象	私費会計	会則、校則等	規程、取扱要領等	内規
長野技術専門校	寮会計	長野技術専門校校則	長野技術専門校寮管理規程	なし
	寮維持会計			
松本技術専門校	電気建築設備科1年クラス会計	松本技術専門校校則	松本技術専門校私費会計取扱要領	なし
	電気建築設備科2年電気システムコースクラス会計			
	電気建築設備科2年建築設備コースクラス会計			
	自動車整備科1年クラス会計			
	自動車整備科2年クラス会計			
	建築科1年クラス会計			
	建築科2年クラス会計			

(3) 公共職業能力開発施設等入学者の状況

次ページの表(「高等学校(全日制・定時制)の卒業後の状況Ⅰ」)は、文部科学省が毎年度公表している学校基本調査より、平成27年度の高等学校(全日制・定時制)卒業生の卒業後の状況を示したものである。また、その次々の表(「高等学校(全日制・定時制)の卒業後の状況Ⅱ」)は、卒業生数に占める、大学等進学者、専修学校(専門課程、一般課程)、公共職業能力開発施設等入学者、就職者及びその他の人数の割合を示したものである。

高等学校(全日制・定時制)の卒業後の状況 I

(単位:人)

No.	都道府県	卒業生数	大学等 進学者数	専修学校(専門 課程)進学者	専修学校(一般 課程)進学者	公共職業能力 開発施設等 入学者	就職者	その他
1	北海道	42,836	18,567	9,575	1,892	305	10,199	2,298
2	青森	12,242	5,344	1,868	375	214	4,009	432
3	岩手	11,390	5,033	2,166	440	197	3,287	267
4	宮城	19,587	9,693	3,020	1,041	221	4,749	863
5	秋田	8,695	3,879	1,569	279	72	2,587	309
6	山形	10,204	4,577	1,909	362	164	3,035	157
7	福島	17,387	7,950	3,217	603	114	5,028	475
8	茨城	25,475	12,888	4,616	1,119	213	5,461	1,178
9	栃木	17,554	9,137	3,041	288	177	3,990	921
10	群馬	17,065	8,980	2,962	869	200	3,336	718
11	埼玉	57,150	32,513	9,791	3,374	200	8,297	2,975
12	千葉	48,944	27,451	8,734	3,909	104	6,719	2,027
13	東京	100,422	66,778	12,395	5,649	278	6,838	8,484
14	神奈川	65,311	40,157	10,455	2,331	384	5,580	6,404
15	新潟	19,479	9,091	5,010	645	235	3,826	672
16	富山	9,161	4,762	1,512	516	128	2,083	160
17	石川	10,203	5,578	1,404	323	96	2,251	551
18	福井	7,348	4,119	1,056	172	31	1,684	286
19	山梨	8,595	4,844	1,562	428	94	1,468	199
20	長野	18,907	9,245	4,039	1,189	89	3,468	877
21	岐阜	18,029	9,941	2,406	769	93	4,349	471
22	静岡	32,058	17,007	5,388	1,105	158	7,108	1,292
23	愛知	63,579	37,350	8,195	3,452	82	12,147	2,353
24	三重	15,952	8,057	2,374	640	90	4,236	555
25	滋賀	12,656	6,958	2,114	509	84	2,272	719
26	京都	22,813	15,161	3,128	1,181	89	1,933	1,321
27	大阪	74,413	45,013	10,949	4,727	156	8,608	4,960
28	兵庫	46,229	28,026	6,417	3,018	98	6,567	2,103
29	奈良	11,962	7,046	1,685	978	11	1,433	809
30	和歌山	8,904	4,410	1,620	440	52	1,929	453
31	鳥取	4,900	2,130	924	463	61	1,214	108
32	島根	5,905	2,780	1,247	251	68	1,341	218
33	岡山	17,534	8,863	2,960	718	93	4,087	813
34	広島	23,468	14,069	3,055	1,988	157	3,567	632
35	山口	11,286	4,821	1,913	732	86	3,425	309
36	徳島	6,331	3,272	1,104	239	76	1,472	168
37	香川	8,537	4,317	1,414	643	85	1,624	454
38	愛媛	11,581	6,049	2,259	382	41	2,614	236
39	高知	6,181	2,929	1,106	728	95	1,066	257
40	福岡	41,980	22,836	6,156	3,123	138	7,582	2,145
41	佐賀	8,254	3,552	1,388	582	58	2,550	124
42	長崎	12,915	5,757	2,095	642	172	3,900	349
43	熊本	15,719	7,256	2,922	1,052	54	4,024	411
44	大分	10,343	4,798	2,118	308	69	2,757	293
45	宮崎	10,620	4,804	1,826	671	48	3,075	196
46	鹿児島	14,928	6,370	2,933	985	197	4,012	431
47	沖縄	14,234	5,580	3,799	328	232	2,343	1,952
	合計	1,059,266	579,738	173,396	56,458	6,159	189,130	54,385

高等学校(全日制・定時制)の卒業後の状況Ⅱ

No.	都道府県	卒業生数	大学等 進学者数	専修学校(専門 課程)進学者	専修学校(一般 課程)進学者	公共職業能力 開発施設等 入学者	就職者	その他
1	青森	100%	43.65%	15.26%	3.06%	1.75%	32.75%	3.53%
2	岩手	100%	44.19%	19.02%	3.86%	1.73%	28.86%	2.34%
3	沖縄	100%	39.20%	26.69%	2.30%	1.63%	16.46%	13.72%
4	山形	100%	44.85%	18.71%	3.55%	1.61%	29.74%	1.54%
5	高知	100%	47.39%	17.89%	11.78%	1.54%	17.25%	4.15%
6	富山	100%	51.98%	16.50%	5.63%	1.40%	22.74%	1.75%
7	長崎	100%	44.58%	16.22%	4.97%	1.33%	30.20%	2.70%
8	鹿児島	100%	42.67%	19.65%	6.60%	1.32%	26.88%	2.88%
9	鳥取	100%	43.47%	18.86%	9.45%	1.24%	24.78%	2.20%
10	新潟	100%	46.67%	25.72%	3.31%	1.21%	19.64%	3.45%
11	徳島	100%	51.68%	17.44%	3.78%	1.20%	23.25%	2.65%
12	群馬	100%	52.62%	17.36%	5.09%	1.17%	19.55%	4.21%
13	島根	100%	47.08%	21.12%	4.25%	1.15%	22.71%	3.69%
14	宮城	100%	49.49%	15.42%	5.31%	1.13%	24.25%	4.40%
15	山梨	100%	56.36%	18.17%	4.98%	1.09%	17.08%	2.32%
16	栃木	100%	52.05%	17.32%	1.64%	1.01%	22.73%	5.25%
17	香川	100%	50.57%	16.56%	7.53%	1.00%	19.02%	5.32%
18	石川	100%	54.67%	13.76%	3.17%	0.94%	22.06%	5.40%
19	茨城	100%	50.59%	18.12%	4.39%	0.84%	21.44%	4.62%
20	秋田	100%	44.61%	18.04%	3.21%	0.83%	29.75%	3.56%
21	山口	100%	42.72%	16.95%	6.49%	0.76%	30.35%	2.73%
22	北海道	100%	43.34%	22.35%	4.42%	0.71%	23.81%	5.37%
23	佐賀	100%	43.03%	16.82%	7.05%	0.70%	30.89%	1.51%
24	広島	100%	59.95%	13.02%	8.47%	0.67%	15.20%	2.69%
25	大分	100%	46.39%	20.48%	2.98%	0.67%	26.66%	2.82%
26	福島	100%	45.72%	18.50%	3.47%	0.66%	28.92%	2.73%
27	滋賀	100%	54.98%	16.70%	4.02%	0.66%	17.95%	5.69%
28	神奈川	100%	61.49%	16.01%	3.57%	0.59%	8.54%	9.80%
29	和歌山	100%	49.53%	18.19%	4.94%	0.58%	21.66%	5.10%
30	三重	100%	50.51%	14.88%	4.01%	0.56%	26.55%	3.49%
31	岡山	100%	50.55%	16.88%	4.09%	0.53%	23.31%	4.64%
32	岐阜	100%	55.14%	13.35%	4.27%	0.52%	24.12%	2.60%
33	静岡	100%	53.05%	16.81%	3.45%	0.49%	22.17%	4.03%
34	長野	100%	48.90%	21.36%	6.29%	0.47%	18.34%	4.64%
35	宮崎	100%	45.24%	17.19%	6.32%	0.45%	28.95%	1.85%
36	福井	100%	56.06%	14.37%	2.34%	0.42%	22.92%	3.89%
37	京都	100%	66.46%	13.71%	5.18%	0.39%	8.47%	5.79%
38	埼玉	100%	56.89%	17.13%	5.90%	0.35%	14.52%	5.21%
39	愛媛	100%	52.23%	19.51%	3.30%	0.35%	22.57%	2.04%
40	熊本	100%	46.16%	18.59%	6.69%	0.34%	25.60%	2.62%
41	福岡	100%	54.40%	14.66%	7.44%	0.33%	18.06%	5.11%
42	東京	100%	66.50%	12.34%	5.63%	0.28%	6.81%	8.44%
43	千葉	100%	56.09%	17.84%	7.99%	0.21%	13.73%	4.14%
44	大阪	100%	60.49%	14.71%	6.35%	0.21%	11.57%	6.67%
45	兵庫	100%	60.62%	13.88%	6.53%	0.21%	14.21%	4.55%
46	愛知	100%	58.75%	12.89%	5.43%	0.13%	19.11%	3.69%
47	奈良	100%	58.90%	14.09%	8.18%	0.09%	11.98%	6.76%
	合計	100%	54.73%	16.37%	5.33%	0.58%	17.85%	5.14%

4. 監査の結果及び意見

(1) 産業労働部

① 国への提出資料と備品台帳の整合性(指摘)

普通課程の普通職業訓練基準については職業能力開発促進法施行規則（以下「施行規則」）に定めがある。

施行規則は教科について、「その科目が将来多様な技能及びこれに関する知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させるために適切と認められるものであること」と定めている。また、設備については、「教科の科目に応じ当該科目の訓練を適切に行うことができると認められるものであること」と定めている。さらに、施行規則は、訓練科ごとに最低限必要とする設備について定めており、設備の細目は厚生労働大臣が別に定めるとおとしている。

工科短期大学校及び技術専門校が新たに整備する又は所有する設備等について、地方職業能力開発計画に記載して毎年度厚生労働省に提出している。この提出資料のうち工科短期大学分を確認したところ、提出資料に記載されている設備の現有数と備品台帳の整合性が確認できない状況であった。

厚生労働省への提出資料が備品台帳から作成されておらず、両者が連動していないが、両者を整合させておく必要がある。あるいは、整合性を確保できない場合には、そのことを備品台帳もしくは別途資料等で明確化しておく必要がある。

② 公有財産管理簿、備品台帳の不備(指摘)

公有財産、物品に関しては、県の財務規則にしたがい、各々管理簿の作成が求められ、ひな形も示されているが、施設別フルコスト情報等の試算のため、県より入手を受けた公有財産管理簿、備品台帳に関して以下の不備がみられた。

(全件数は、産業労働部 1,819 件)

①取得年月日の記載がないもの	②取得原価の記載がないもの	③耐用年数の記載がないもの (備品台帳のみ)
2 件	15 件	16 件

これらの公有財産、物品については県の財務規則に沿った運用が行われておらず、財務規則に沿った運用が求められる。

また、上記公有財産管理簿や備品台帳は、平成 29 年度以降に作成公表が求められる統一的な基準による地方公会計における固定資産台帳の基礎データとしても重要な情報となるものであり、データの適正管理が必要である。

③ 工科短期大学校及び技術専門校における事業評価強化の必要性(意見)

工科短期大学校及び技術専門校は、職業能力開発促進法に基づき設置された「職業能力開発大学校」及び「職業能力開発校」に該当し、厚生労働省が所轄官庁である。職業能力開発法では、学校教育法に定められているような学校評価の仕組みが定められていないため、文部科学省管轄の学校のように、個々の工科短期大学校ないし技術専門校について評価を行いそれを公表することは行っておらず、工科短期大学校ないし技術専門校の運営の評価に関しては、県の「事業点検制度」の仕

組みに沿って、「工科短大運営事業」及び「技術専門校運営事業」という形で事業を切り出し、「事業改善シート」を用いた事業評価を行っている。

「事業改善シート」では、両事業ともに「定員充足率」及び「終了生の就職率」の2項目を成果目標に掲げて事業評価を行っているが、成果目標の量・質ともにこれで十分であるのか検討の余地がある。また、技術専門校に関しては事業改善シート上は全ての技術専門校を合計した形での評価となっており、個々の専門校の状況や課題は見えてこない。

学校教育法に従った「自己評価（内部評価）」及び「学校関係者評価（自己評価の結果について評価することを基本として行う評価）」を行い、それを公表している長野県農業高等学校の平成27年度の評価表は以下に掲げるとおりであるが、学校の教育目標に絡めた評価項目を設定し、数値目標に限らず定性的な項目も評価項目に加えた形で評価を行っている。農業高等学校では、このように毎年評価を受けることにより改善を図っており、具体的な効果として「カリキュラムの見直し」、「農業高校との連携強化」、「経営者協会からのアドバイスの反映」及び「定員の見直し」などが行われている。

職業能力開発推進法では学校評価は要求されていないが、そのエッセンスを取り入れた形での内部評価及び学校関係者評価を行うことにより、地元関係者や保護者のニーズをより反映しやすい環境を整えることが期待される。

また、技術専門校は地域企業が必要とする人材を輩出することを求められており、これに資するためには、地域企業・業界からのニーズを聴取し意見交換を行うための「協議会」等を設置し、定期的に学校運営の状況の評価・検証を行っていくことが有用と思われる。

長野県農業大学校 評価表

平成27年度 長野県農業大学校 評価表

評価 A:目標を上回った B:ほぼ目標どおりできた C:目標を下回った

学校教育目標	重点目標(中・長期目標)	総合評価	評価																									
高度な専門知識、技術ならびに幅広い視野と豊かな人間性をもった、明日の農業・農村を担う優れた人材を育成する。	理論と実技を同時に学ぶ実践型の教育により農業技術の高度化・経営の専門化に対応する知識、技術を習得させるとともに、寮生活や自らテーマを定めて行うプロジェクト学習等により他者との協調・自己の確立等の社会性を涵養し、21世紀の農業・農村を担う優れた人材の養成を目指す。	学生の目的意識や基礎学力により、習熟度に差はみられるものの、座学や農場実習による専門知識、技術等の習得及び寮生活、プロジェクト学習により協調性、社会性、自主性を磨くなど、目標に沿った人材養成が図られた。 農大改革2年目となり、農業者育成という農大の位置付けが明確となった。 新コースは全員が就職し、既存コースでは就職意欲や学習意欲の向上が見られ、12月中に全員の進路が内定した。	B																									
	今年度の重点目標 農業大学校改革の着実な推進による長野県農業を担う人材の育成と就職者の確保を促進する。 1 授業内容の充実を図り、既存コースのカリキュラムを見直すとともに、農業実践教育を通じて、自立した社会人を養成する。	成果(○)と課題(●) ○ 3観点の導入や実物、パワーポイント、中間テスト、アンケート等により、授業の充実に取り組んだ。 ○ 既存コースカリキュラムの見直しを行った。 ○ 農業・農村の担い手となる新社会人40人を送り出す。既存コースは全員の進路が内定した。 【既存コース学生の進路】	改善策 引き続き授業充実を努める。	B																								
	2 実践経営者コースの運営を円滑に推進し、平成28年度入学者の確保に努める。	<table border="1"> <tr> <th>内訳</th> <th>人数</th> <th>比率</th> </tr> <tr> <td>就職</td> <td>7名</td> <td>20.6%</td> </tr> <tr> <td>就職</td> <td>27名</td> <td>79.4%</td> </tr> </table>	内訳	人数	比率	就職	7名	20.6%	就職	27名	79.4%	<ul style="list-style-type: none"> ● コース運営と就業支援の連携が十分でなかった。 ● カリキュラムの課題が明らかになった。 ● 定員10名→応募者8名→合格者5名 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員間の連携によるコース運営。 ・課題を踏まえたカリキュラムの見直し。 ・効果的な募集活動の実施。 	C														
	内訳	人数	比率																									
就職	7名	20.6%																										
就職	27名	79.4%																										
3 セミナーの開催などにより、学生の就業率向上に努める。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 農業法人合同説明会、就業促進セミナーの開催、インターンシップ参加学生の増加等により、法人就職へ結び付いた。既存コース就職率20.6%(前年15.7%) 	引き続き効果的な就業支援に努める。	B																									
4 農大の魅力情報の発信に努める。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新たなホームページを開発した。 ○ フォトリリース、県魅力発信ブログ等で積極的に情報発信したことにより、新聞やテレビ等で報道された。 	引き続き効果的な就業支援に努める。	A																									
領域	対象	評価項目	評価の観点	成果と課題	改善策	評価																						
教育活動	学習指導	授業実習内容の充実を図る	○ ねらい、展開、見どころの観点で授業を行うとともに実物やパワーポイント等を用いたわかりやすい授業を行ったか。	○ 授業充実状況	・アンケート結果を踏まえ、授業内容を充実。 ・各教授が工夫している点を会議で紹介するなどして、授業を充実。	B																						
			○ 中間テスト等により学生の理解度の把握や学生へのアンケートの実施、授業見学期間(10月)を設定して他の教授の授業を見学するなど、授業内容の充実、研究が図れたか。	<table border="1"> <tr> <th>項目</th> <th colspan="2">充実率</th> </tr> <tr> <td></td> <th>H27</th> <th>H26</th> </tr> <tr> <td>3観点による授業</td> <td>96%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>実物を用いた授業</td> <td>67%</td> <td>68%</td> </tr> <tr> <td>パワーポイントを用いた授業</td> <td>44%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>中間テストを用いた授業</td> <td>17%</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>その他の取組み</td> <td>90%</td> <td>74%</td> </tr> </table>	項目	充実率			H27	H26	3観点による授業	96%	60%	実物を用いた授業	67%	68%	パワーポイントを用いた授業	44%	50%	中間テストを用いた授業	17%	14%	その他の取組み	90%	74%	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学生への授業アンケートを1月に実施。 ○ パワーポイントなどを用いた授業では、見ることで理解したと誤解しやすく、ノートをとらせる工夫も必要。 ○ 授業見学は個々の職員の授業時間とも重なり、体制が整わなかった。 	引き続き適宜要望を把握し、的確に対応。	B
			項目	充実率																								
				H27	H26																							
			3観点による授業	96%	60%																							
			実物を用いた授業	67%	68%																							
パワーポイントを用いた授業	44%	50%																										
中間テストを用いた授業	17%	14%																										
その他の取組み	90%	74%																										
○ 学生の授業、進路、寮生活などに関する要望を面談などにより随時把握し、より良い学校づくりの参考にしたか。	○ 個人面談や自治会役員会、個々のコミュニケーション等を通じ要望等を把握し、必要なものは改善した。	引き続き1年生のプロジェクト巡回や管理作業の手伝いなどを各コースで実施。 ・経済性の検討について、労働時間の把握など一層のレベルアップを図る。	B																									
○ プロジェクト活動の進捗に併せ、同コース1年が見学できる機会を設けたか。	○ 各コース毎に1年生のプロジェクト巡回を実施した。	引き続き現場や状況変化を意識した授業に努める。	B																									
○ プロジェクトは、学生の能力に応じて経営管理能力を習得させるよう、全学生が経済性の検討を取り入れたか。	○ 2年生全員が経営評価を取り入れ、収益性把握の必要性が認識できた。 ○ 1年生についても、プロジェクトにおいて経済性の検討を行うよう指導した。 ○ 農大マルシェ(6回)、千曲川マルシェ、農大祭で積極的に販売できた。	資格試験や検定試験の受験を奨励するとともに、農業簿記の授業の一環として農業簿記検定の受験を検討。	B																									
○ プロジェクト生産物を自ら販売し、経営感覚を学べるよう販売体験機会を増やすなど改善が図られたか。	○ 現場で課題となっている事項や対応、今日の話題などを授業に取り入れた。 ○ 学科目や授業内容の見直しを踏まえ、28年度教授科目、授業カリキュラムを編成中。	・カリキュラム見直しの効果把握に努める。	B																									
実践経営者コース運営の円滑化を図る	○ 現場で便する知識、技術、時代変化に対応した授業内容に教授要目を見直す。	○ 現場で課題となっている事項や対応、今日の話題などを授業に取り入れた。 ○ 学科目や授業内容の見直しを踏まえ、28年度教授科目、授業カリキュラムを編成中。	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生の経歴や求めるものが多様で、コース運営の課題がある程度明らかになった。 ● コース運営と就業支援が一体的にできなかった。 ● 4つの力の資質は身に付いたが、就業時の栽培品目が模擬経営と異なる学生もおり、技術習得がやや不十分な学生も見受けられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各種資格試験や検定試験を奨励し、学生の学習意欲を高めたか。 ○ 合格率向上に向け、授業を改善できたか 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 模擬経営や就職計画作成を通して、就業後の資金や労力確保等について検討できた。 ○ 就業支援の工程管理が不十分であり、また、前半に模擬経営と就業準備が重なったことから就業支援が遅れた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 十分な専攻実習やプロジェクト活動ができるは場面種やハウス等を用意する。 ○ 実践経営者コース2年生の模擬経営実施のための農場や施設等の確保・調整ができたか。 ○ 就業支援スタッフによるきめ細かな就業支援が実施できたか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 模擬経営や就職計画作成を通して、就業後の資金や労力確保等について検討できた。 ○ 就業支援の工程管理が不十分であり、また、前半に模擬経営と就業準備が重なったことから就業支援が遅れた。 	C																				
	○ 各コースとも効率的・計画的な農場利用による効果的な授業ができたか。	○ 実習やプロジェクト活動に必要なほ場、施設は確保できた。 ○ 実践コース2年生の模擬経営は場は、小諸キャンパスや学生の自家ほ場活用により確保した。 ○ 1年生は実習時間が少なく、適期に必要な実習ができない場合があった。	引き続き実践と既存コースとの調整を図るとともに、新たなほ場確保について検討。 ・カリキュラムの見直しにより、1年生の実習時間を増やす。	B																								
	○ 1年生は、授業実施計画に基づく作付と効果的な活用ができたか。																											

領域	対象	評価項目	評価の観点	成果と課題	改善策	評価
教育活動	学習指導	効率的・計画的な農場利用で学習効果を高める	○ 各コース別の年間作付け計画に沿った農場管理ができたか。	○ 各コースとも、概ね年間計画に沿った管理ができた。 ● 果樹は成圃化による生産量増等により、一部作業が適期にできなかった。 ● 早期にプロジェクトが終了するほどの有効利用が必要である。	・特別教授の弾力的な業務分担の検討。 ・作物の収穫時期を踏まえた作付け計画の検討。	B
			○ 農場管理マニュアルの更新や家畜管理マニュアルの整備により、適切な休日の農場管理が実行できたか。	○ 農場管理マニュアル、家畜管理マニュアルを整備、家畜の頭数等により必要に応じ更新し、適切な管理ができた。	・引き続き適切な管理に努める。	B
	進路指導	個々に適した進路選択、決定、実現を図るとともに、円滑な就職を推進する	○ 1年生は10月末を目途に将来の進路を決定するよう指導できたか。 ○ 2年生は2月末を目途に就職及び就職先等決定するよう指導できたか。 ○ 円滑な就職に向け、就職演習を計画的に実施できたか。	○ 1年生は、個人面談や三者面談、実習中のコミュニケーション等により希望を把握し、進路の方向づけができた。 ○ 2年生は、個人面談、三者面談等により、進路希望を把握した。早目の進路決定に向けた活動を促し、12月中に全員の進路が内定した。 ○ 就職演習では、講義、視察、演習を実施した。	・引続き早期の進路決定を指導。 ・円滑な就職のため就職演習を充実。	A
			○ 就職促進セミナーや法人合同説明会、法人就職フェアの作成等を通じ円滑な就職への取組みができたか。 ○ 法人とのマッチングの仕組みは検討されたか。	○ 計画した事業は実施し、就職意欲の維持、法人とのマッチングが図られ、法人への就職に結び付いた。 ○ 就職支援プログラムを策定中で、その中で法人とのマッチングの仕組みも検討する。	・就職支援プログラムに基づく就職形態に応じた個別支援。	B
	生活指導	社会的規範意識を高め、基本的な生活習慣の育成に努める	○ 交通安全・防犯・健康講座などを通じて、生命尊重や社会的ルールを守る意識を高めることができたか。 ○ 学年担当会議の定例化により教授間の情報共有、対策の検討が図られ適切な指導ができたか。	○ 交通安全・防犯研修会、健康講座により、生命尊重等の啓発を行った。 ○ ホームルームの前に学年担当職員会議を開催し、学生の生活などの情報共有や対応の検討を行った。	・引き続き各種講座や学年担当職員会議等を開催。	B
			○ 寮生活や自治会活動を通じて、規律ある生活や組織運営など社会人としての意識を高めることができたか。 ○ 学生部の打ち合わせが定期的に行われ、情報共有・役割分担の明確化が図られていたか。 ○ 教授間の情報共有と全員で指導する体制ができたか。	● 男子寮において、消灯時間が守られないなど規則違反があったが、社会人としての意識の改善は見られる。 ○ 学生部会議を月1回開催し、教授間の情報共有や役割分担、指導体制を確認した。	・職員全員による指導を強化し、社会人としての意識を一層高める。	B
	教育設備の充実と適正な管理	自他の生命を尊重する精神を養い、豊かな心を育成する	○ 寮生活を通じ、先輩・後輩の関係を学び、他人を尊敬し思いやる心を育てることができたか。 ○ 新寮での自立性、協調性を高める工夫が検討されたか。	● 実践と既存コースとのカリキュラムの違い等により、十分交流が図れなかった。 ● 自治会の自主活動はあまり活発でなかった。 ○ 女子寮では寮生活の改善点を取り決めるなど、自主的な活動ができた。	・学校行事に実践コースも参加させるなど、交流機会を検討。 ・自治会専門部を定期的に開催し、活動を強化。	C
			○ 水利組合と連携して水源確保に努めたか ○ 予定された農機実習等の農作業に必要な機械・設備は充分確保されているか。 ○ 農業関連企業との連携や職員研修の実施により、導入した農機・設備の効率的な利用ができたか。	○ 水利組合との連絡調整により、水源確保を図った。 ○ 必要な機械・設備の有無を点検し、必要なものは確保されている。 ○ 農機メーカーとの連携授業等により、機械の効率的な利用に努めた。	・水田の漏水、排水対策などほ場改良。 ・職員研修の実施などによる機械の一層の効率的利用。	B
	学校運営	農大の魅力発信と学生確保の活動	○ 農業機械・施設・機器の故障・修理情報が職員間で共有されるとともに、使用後の保守点検のルール化や使用簿への記入などにより、適切な管理運営が行われているか。 ○ 使用できない機械の廃棄が行われたか。	○ 修理は適切に行い、故障・修理情報を掲示板に表示し、情報共有を図った。 ● 機械使用簿を整備したが、使用簿への記入や使用後の機械洗浄は徹底できなかった。 ○ 使用できない機械は適宜廃棄した。	・教務会議等で指示し、使用簿への記入、洗浄後の格納を徹底。	B
			○ 実習棟・機械庫等は、定期整備日の設定などにより整理整頓がなされているか。	● 実習棟は、各コースの部屋は整理整頓されているが、共用部分が不十分であった。 ○ 機械庫は月1回を目途に定期的に整理整頓した。	・実習棟についても定期清掃日を設け、整理整頓を実施。	B
	その他	予算執行の適正化を図る	○ 定期清掃日の設定などにより、農場以外の学校用地や施設の維持管理が適切に行われたか。	○ 月1回、校舎及び寮の清掃を実施した。 ○ 本館1階男子トイレの再水洗化修繕を実施して、衛生環境の改善を図った。 ● 施設の老朽化が進み、要修繕箇所が多くなっている。	・自治会主体に定期清掃を実施するよう指導。 ・続き可能な箇所から施設修繕を実施。	B
			○ 学生募集・オープンキャンパスのポスターを作成・配布し、農業大高校への関心を高めることができたか。	○ オープンキャンパスポスター、学生募集ポスター、学校案内、入試案内を県内外の高校に配布した。 ○ ポスター等に在学生の写真を使用したり、学校案内のスタイルを全く新しいものにして関心を引くよう努めた。	・来年度の学生募集用学校案内の作成を早期に着手するなど、本校への関心が高まる方策を検討実施。	B
その他	学生募集のPRを更に充実する	○ 実践経営者コースは、大学、普及センター、市町村、農協及び県内外の相談会等あらゆる機会を通じて、情報提供ができたか。 ○ 実践経営者コースの平成28年度入学者10名が確保できたか。	○ 記載のほか、ラジオや新聞等による広報を実施した。 ○ 1次の応募状況を踏まえ、県内外でのコース説明会を開催した。(5回) ● 定員10名→応募者8名→合格者5名	・コースを県民や潜在的入学希望者に知ってもらう広報活動を検討。	C	
		○ 既存コースは、新たな観点から広く県内高校への訪問活動を行い、進路担当教諭へは民間企業ガイダンスを活用し理解を深めると共に、生徒にとって必要なアドバイスができるよう情報提供を行ったか。 ○ 既存コースの平成28年度入学者の定員確保ができたか。	○ 入学確保のため、入試日程を早め、一般入試を前期、後期とした。 ○ 訪問校の選定を見直し64校に訪問した(H26、57校)。推薦・一般入試合わせて、過去5年間に実績のない13校から合格者が出た。 ○ 高校の進路ガイダンスには極力参加し、本校の紹介や関心ある生徒の受験を促した。(10校) ○ 推薦・一般入試により、定員の確保はできる見込み。定員40名→応募者62名→合格者44名	・分校や定時制など訪問校の選定をさらに工夫し、幅広い高校への学生募集を実施。 ・ガイダンスには引き続き積極的に参加。	B	
その他	ホームページの充実を図る	○ 魅力的なホームページに改善できたか。 ○ 改革を進めている農大の教育内容や就職支援を、農業関係者、教育関係者や広く県民に発信できたか。 ○ 入試案内、行事等を計画的に紹介するなど、積極的に大高校のPRを行うことができたか。	○ 魅力的な情報を発信するため、専用サイトによる新たなホームページを開設した。 ○ 学生募集や授業等を積極的に広報した。プレスリリース18件、県公式サイト19件、魅力発信ブログ20件、新聞記事掲載13件、テレビ・ラジオ報道6件。	・専用サイトは、各コースの教授が積極的に発信するよう努める。 ・今後とも、農大の魅力発信の充実を図る。	A	
		○ 計画的な予算執行と無駄を無くすため、農場はコース別に、管理運営は費目別に執行状況を管理できたか。	○ 農場はコース別に、管理運営費は費目別に整理した上で教務に毎月情報提供し、計画的な予算執行に努めた。	・引き続き、効率的な予算執行に努める。	B	

④人材育成を担う人材確保の必要性(意見)

長野県工科短期大学の指導員(教授、准教授、講師)及び技術専門校の指導員は行政職の技術系職員に該当し、産業労働部内の人事異動(技術系職員の配置)にあたっては、大きく以下の3区分に分けて検討されている。

- ①行政関係(本庁各課、地方事務所商工観光課等)
- ②職業訓練関係(工科短大、技術専門校)
- ③研究関係(工業技術総合センター)

検討にあたっては、本人希望や適性、人員構成上の必要性などから、①～③の間で異動する場合もあるが、各区分の中での異動を基本としている。

人事異動の例として、長野工科短期大学の最近10年間の指導員の人事異動の状況は以下に掲げる「指導員の人事異動の状況(長野県工科短期大学)」のとおりである。

長野県工科短期大学において平成27年度に在職した指導員の最近10年間の校内在職期間の平均は5.8年であり、異動サイクルが県の一般的な場合に比べ長くなっていることが伺える。また、平均指導員在籍者数が約23人の組織で学校外への異動者は10年平均で3人程度となっている。また、技術専門校に関しては、県内5か所の技術専門校の枠内での平均勤続年数は17.8年であり、長きにわたり指導員として務めていることがわかる。

指導員の異動サイクルが長いことにより指導員の専門性は維持され、組織としての教育方針の一貫性が保たれているものと評価できる一方、若い人材の工科短期大学及び技術専門校への配置が進んでおらず、平成27年度末の指導員の平均年齢は長野県工科短期大学で47.9歳(「指導員の人事異動等の状況(長野県工科短期大学)」参照)、技術専門校全体で50.2才(「技術専門校における指導員の年齢構成及び平均勤続年数」参照)となっており、指導員の高齢化により、若い世代への指導技法の継承がなされない事等が懸念される。

県の平成28年度の「人事異動方針」として「県政課題に積極的かつ柔軟に対応できるよう、職員の年齢構成が偏った現状を踏まえて、長期的に安定した組織運営の確保にも意を用いながら、主体的・能動的に考え行動できる職員を育成する視点に立ち、適材適所を原則」とすることが掲げられており、現状の工科短期大学及び技術専門校の指導員の年齢構成は長期的に安定した組織運営を目指していく上ではいびつになりつつあると思われる。組織全体の専門性を保ちながら若い世代を指導員として組織に迎え入れていくことが急務である。

工科短期大学及び技術専門校の人事異動案は、在籍年数、本人の異動希望や家庭状況等を申告書や面談により把握した上で、産業労働部及び人事課において作成される。人事異動案作成プロセスには本人の異動希望を反映させる要素も含まれることから、部内において将来を見据えたキャリアプランを作成してローテーションを工夫するなどの取り組みをすることにより、若い世代にとって工科短期大学及び技術専門校で指導する環境をより魅力あるものにし、異動希望者を増やしていく工夫が必要である。

指導員の人事異動等の状況(長野県工科短期大学)

学科等	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H27在職者の 直近10年間の 在籍年数	H27年末 年齢		
工科短大	校長	1		2		K					6	71		
	副校長	2		D			E			T	4	57		
	生産技術科	3					M					5	60	
		4						10				10	51	
		5		E								8	44	
		6	A	6				O				4	32	
		7									4	7	64	
		8		F			9					Y	1	51
	制御技術科	9	B			13	N					Z	1	39
		10						13					6	47
		11											10	52
		12				H		O	R				4	45
		13							S		X		2	38
	電子技術科	14							U				3	30
		15					15		V				3	37
		16							T			λ	1	29
		17											10	49
		18				I	F						8	55
	情報技術科		C					22					10	51
		19		15			P	16					10	45
		20			J								7	50
		21		G									8	57
		22							C				9	49
	23				L			W				3	47	
										平均:	5.8	47.9		

各年度末における校外への異動者数 3 7 2 4 4 5 2 1 4

技術専門校における指導員の年齢構成及び平均勤続年数

	長野技術専門校	松本技術専門校	岡谷技術専門校	佐久技術専門校	上松技術専門校	飯田技術専門校	合計
20代	1名						1名
30代		2名					2名
40代	2名	4名	1名			2名	9名
50代	3名	4名	1名	3名	3名	2名	16名
60代		1名				1名	2名
平均年齢	47.8	48.1	49.0	56.7	54.0	52.0	50.2
平均勤続年数 ※ (当該技専校における)	2.7	2.2	4.5	2.0	7.7	3.4	3.2
平均勤続年数 (全技専校内における)	13.7	14.7	21.5	23.0	30.7	17.4	17.8

※平成28年3月31日現在の年齢

⑤訓練指導員の資質向上にかかる研修充実の必要性(意見)

工科短期大学校及び技術専門校の訓練指導体制の充実のためには、訓練指導員等の資質向上が必要不可欠である。このため、計画的な資質向上研修等の受講により、職業訓練指導員の専門知識・指導技術の向上を図り、技術革新の進展、訓練ニーズの多様化に対応した職業訓練サービスを提供することを目的として職業訓練指導員等の資質向上研修が行われている。

研修は部門専門研修、職能大学派遣研修、ポリテク派遣研修及び民間派遣研修の4種類があり、指導技法に関する技術の向上、専門技術・技能の習得、先端技術・実践的技術の習得等が図られており、ここ4年間の本事業の受講状況は下表のとおり各年度ともおおむね計画をほぼ達成する受講実績となっている。しかし、達成率が100%である平成27年度における本事業の予算執行率は36%（予算額：4,571千円、決算額：1,630千円）となっており、これは指導員が長期研修を受講する際の交代指導員に対する人件費予算に一部未執行があったために生じている現象である。

しかし、研修は指導員からの受講希望に基づいて実施されているため、受講する指導員が限られてしまい、指導員の計画的なキャリア形成ができていない。事業の計画値として延受講人数を用いること自体に問題があるわけではないが、研修の質の確保という観点からは単に延人数だけではなく、全ての指導員が段階的に指導技術を研鑽する研修等の履修を促すための目標設定の工夫も必要と思われる。今後、これまでも増して訓練指導員が研修を受講しやすい環境を整えるとともに、現在のメニューに加え指導員の経験年数や役割等に合わせて段階的に受講する指導法の研修や高等教育機関で最新かつニーズの高い専門・先端技術等の習得や人材育成に係る研修を受講する機会を提供するなど、より一層の研修メニューの充実を図り、訓練指導員の資質向上に努める必要がある。

指導員研修 受講計画及び実績

項目	H24	H25	H26	H27
延人数（計画値）	64	66	66	58
延人数（実績値）	63	64	58	58
うち職業大研修	17	14	17	23
うち職業大以外	46	50	41	35
達成率	98%	97%	88%	100%
コース数（実績値）	53	52	46	46

⑥技術専門校の訓練科目・カリキュラムの見直しの必要性(意見)

昭和13年に岡谷市に設置された「技能養成所」及び昭和21年に県内各地（長野市、松本市、上田市、飯田市ほか5か所に設置された「職業補導所」が現在の技術専門校の前身である。技術専門校は県の産業の中核を担う「ものづくり」に関連する分野について、若年層（高等学校の新卒者等）を対象とした「普通課程」、離転職者を対象とした「短期課程」（技術専門校が主体的に係わるのは短期課程のうちの施設内訓練）、及び在職者を対象とした「スキルアップ講座」におけるそれぞれの訓練・研修を通じ、新卒者及び労働者の職業能力の開発（産業人材の育成）に貢献してきた。労働者に求められる職業能力は産業の構造転換や技術革新により常に変化しているため、このような環境変化に対応してこれまでどの技術専門校においても訓練科目・カリキュラムの改廃や定員の見直しを繰り返しながら現在に至っている。

しかし、近年多くの技術専門校における定員充足率は決して高い水準とは言えず、また現状の定員数自体が施設のキャパシティを十分に活かしておらず、施設の有効利用ができていない状態となっている。下表「技術専門校の概況」で平成28年度の個々の技術専門校の状況を示しているが、全体平均では普通課程と短期課程（4月入校）を合わせた定員充足率は67%であり、また、かつての最大定員数（700人）をその施設のキャパシティとみなした場合の現状の利用率は36%（平成28年度入校者ベース、定員ベースでは54%）に留まっている。

このような充足率の低迷の背景としては以下のふたつの側面があると思われる。

- 1) 労働者に求められる職業能力の「質」という観点からは、かつての特定業務の習熟が求められていた時代から、最近では多様な業務に柔軟に対応できる多様化かつ高度化した職業能力が求められるようになってきており、それに対応した訓練科目・カリキュラムの見直し等が求められていること。
- 2) 高度成長期の人口増加や産業の裾野の広がりを受けて訓練科目を増設し定員を増員していた過去の環境と異なり、少子化が進み大学進学率が上昇している現在の状況は、技術専門校で学ぶ途を選択する若年層の減少を招いており、特に普通課程に関しては今後も入学志願者数自体の増加が見込まれる状況ではないこと。

このような環境に対応して地域社会や企業が必要とする技能を持った将来のものづくりを担う人材を輩出するために、今後も訓練科目・カリキュラム・定員の見直しの検討を継続するとともに、現存する施設の有効利用を図っていく必要がある。

訓練科目等の見直しに関しては、これからの社会で必要とされる柔軟で多様化・高度化した職業能力を身に着けた人材を輩出するために、これまで各技術専門校がそれぞれの地域で果たしてきた役割を尊重しつつも、別々の技術専門校で行われていた訓練科目を統合・再編することも検討すべきと思われる。

今回策定した「長野県産業人材育成プラン」（第10次長野県職業能力開発計画 計画期間：平成28年度～平成32年度）において技術専門校について、定員充足率や就職率、地域産業界のニーズ等を勘案しながら訓練内容や訓練科の見直しを検討していくこととされており、今後技術専門校の機能強化に向けた取り組みが必要である。

技術専門校の概況

区分	校名	長野技術専門校	松本技術専門校	岡谷技術専門校	飯田技術専門校	佐久技術専門校	上松技術専門校
設立	設立	S21.7	S21.5	S13.10	S21.5	S27.4	S21.7
	(現在地移転時期)	S46.3	S39.6	S13.10	S55.4	H2.4	H6.3
定員	最大定員	160名	180名	120名	110名	60名	70名
	年度	S48年度	H12年度	S50年度	S55.4	H17年度	H6
	現定員(※)	75名(47%)	150名	20名	60名(55%)	30名	40名(57%)
	H28入校者(※)	42名(26%)	100名	12名	43名(39%)	19名	34名(49%)
	充足率	56%	67%	60%	72%	67%	85%
施設	土地	18,267.17㎡	29,555.11㎡	9,571.40㎡	9,850.01㎡	8,779.82㎡	11,978.53㎡
	建物	6,068.64㎡	8,875.32㎡	4,024.93㎡	3,840.10㎡	3,165.35㎡	4,041.97㎡
訓練課程	【普通課程】	機械加工科① 20名 ①:1年 ②:2年 電気工事科① 20名 画像処理印刷科① 15名 木造建築科① 20名	電気建築設備科② 60名 自動車整備科② 50名 建築科② 40名	ものづくり技術科① 10名	自動車整備科② 40名 木造建築科① 20名	生産技術システム科① 20名	木工科① 20名 木材造形科① 20名
	【短期課程】 (施設利用)	なし	なし	機械制御コース0.5 10名 電子制御コース0.5 10名	なし	機械CAD加コース0.5 20名	なし
	【スキルアップ講座】 (平成27年度実績)	13コース 受講者 171名 延294時間	23コース 受講者 175名 延400時間	59コース 受講者 405名 延757時間	23コース 受講者 202名 延474時間	29コース 受講者 260名 延347時間	3コース 受講者 29名 延35時間
職員の状況	正規職員						
	事務職員	4	4	3	3	3	2
	技術職員	7	14	2	6	3	4
	非常勤職員	8	7	3	4	6	1
	合計	19	25	8	13	12	7

(※)：最大定員数に対する割合

⑦技術専門校の認知度向上の必要性(意見)

前項で述べた定員充足率を改善するために、技術専門校の普通課程のターゲットである高校生の認知度を向上させることも技術専門校の課題のひとつである。認知度向上に向けたPR活動としてはオープンキャンパスの開催、職員による高校訪問、募集パンフレット等の制作、民間主催の進学

説明会への参加、ハローワークの雇用保険説明会でのPR活動、マスコミへの取材・情報掲載依頼、HP活用、地元市町村や商工会議所などとの連携による広報、技能検定等への審査員の派遣など各校共通に取り組んでいる事項に加え、校毎に下表のような取り組みを行っている。しかし、長野県職業能力開発計画を策定するうえで職業能力開発審議会が5年ごとに実施している人材育成ニーズ調査の結果は以下に掲げる「高校生に対する技術専門校の認知度調査の結果」とおおりであり、平成27年の調査では5年前の調査に比べ技術専門校を「知らない」と答えた高校生の割合が増えており、認知度は低下しているのが現状である。

各技術専門校が、各校の訓練科目や地域の特性等に応じてそれぞれのPRに取り組むことも重要であるが、個別校で行っている効果的なPR活動の横展開や、人材育成課が中心となって技術専門校全体をアピールするような取り組みを行うことも必要と考える。

個別校で行っている効果的なPRの例として、松本技術専門校の「技能奉仕活動」を紹介する。松本技術専門校では、地域社会への貢献活動として、照明器具の清掃・交換（電気建築設備科）、道路清掃（自動車整備科）及び建築物等の制作・修繕（建築科）に取り組んでいる。この活動は訓練生の社会人・職業人としての資質向上や地域関係団体との連携強化、訓練成果品の有効利用に繋がるとともに、技術専門校自体の認知度の向上に資するものであり、このような活動を他の技術専門校でもそれぞれの特質を活かして展開していくことが有用であると考える。

職業能力開発審議会委員からの意見にもあるように、積極的に地域に出ていくことが認知度の向上に繋がるとともに、それが同時に学生や企業・業界のニーズの把握にも資するものとする。

認知度向上に向けた技術専門校毎のPR活動

認知度向上に向けたPR活動	学校名
<ul style="list-style-type: none"> ・マスコミ(新聞、TV)への取材、情報掲載の依頼 ・ハローワークの雇用保険説明会でのPR活動 ・オープンキャンパス(校見学会)の開催 ・高校への訪問PR ・ハローワーク、高校進路指導担当者を対象とした校説明会 	全校
・実習依頼(木工製品や車検など)の受託による校のPR	長野、松本、飯田
・工場見学、インターンシップを実施し、企業に校をPR	長野、松本、飯田
・もの作りフェア、諏訪圏工業メッセなど、地元のイベントへの出展	松本、岡谷、飯田
・訓練で作成した製品を寄付(あずま屋、サイクルスタンド)	松本、飯田
・新聞折り込みチラシへの広告掲載	岡谷、佐久
<ul style="list-style-type: none"> ・SNSを活用した広報活動 ・地元金融機関において、実習作品の展示 ・小学校、高校での体験教室開催 	飯田
・管内有線放送への募集案内放送依頼	佐久
・名古屋で行われた木工関係イベントに訓練生がボランティアとして参加	上松

高校生に対する技術専門校の認知度調査の結果

(単位：%)

対象	回答	H22年度	H27年度	増減
技術専門校	内容を知っている	2.8	2.5	▲ 0.3
	名前は聞いたことがある	21.5	10.7	▲ 10.8
	知らない	74.4	85.4	11.0
	無回答	1.4	1.4	0.0

(出典：人材育成ニーズ調査)

⑧産業人材育成支援ネットワーク強化の必要性(意見)

県は、県内産業界に必要な人材の育成・確保及び県民のライフステージに応じたキャリア教育等を促進するため、平成20年4月1日に産業労働部内に「産業人材育成支援センター」を設置し、この「産業人材育成支援センター」を中心として、関係団体等と連携を図りながら総合的に人材育成策を実施するとしている。

産業人材育成支援センターが行う事業の一つに「産業人材育成支援ネットワーク」の運営がある。これは、人材育成に取り組んでいる関係団体とネットワークを組織し、互いに連携を図ることによって、県内産業界に必要な人材の育成と確保及び県民のライフステージに応じたキャリア教育を円滑かつ効果的に行うことを目的としている。関係団体は職業能力開発機関、中小企業支援機関、教育機関、経済団体、行政機関などで、平成27年度末では29の団体（組織）が産業人材育成支援ネットワークの構成団体となっている。

このような目的をもつ産業人材育成支援ネットワークであるが、その活動内容や活動によってどのような成果が得られているのか、また、活動内容や成果に対して県がどのような役割を果たしているのかを外部者が十分に把握できない状況にある。

産業人材育成支援ネットワークでは、定期的な会議等を通じた会員同士の情報交換や、会員から産業人材育成支援センターHPへの研修情報等の提供などが行われている。このことにより県は、人材育成情報の一元化による効果的な発信等の観点において、県が本ネットワークに主体的に関与すべき一定の意義が認められるとしている。しかしながら、会員同士の情報交換や会員からの研修情報等の提供の場に、県が関与する必要性やその効果が今一つ明確ではないと感ぜられる。

本ネットワークについては県が関与する必要性や効果を明確にする必要があり、そのためには、本ネットワークの目的を踏まえ、その役割がより効果的に発揮できるよう、活動内容については随時見直していく必要がある。また、本ネットワークの活動によって得られた成果の可視化にもより一層努める必要がある。

成果の可視化について、県内産業界に必要な人材の育成と確保及び県民のライフステージに応じたキャリア教育を円滑かつ効果的に行うという産業人材育成支援ネットワークの目的は、その成果を定量的に示すことが難しいのも事実である。そこで、たとえば、全会員にアンケートを実施し、産業人材育成支援ネットワークに参加したことによりどのようなメリットを得られたかを把握することで成果の可視化を図ることも一つの方法である。ただし、成果の可視化にあたっては、構成団体に過度の負担を強いることがないように留意する必要がある。

いずれにしても産業人材育成支援ネットワークについては、県の事業として継続していくことを

明確化し、その役割や成果の可視化に十分留意していく必要がある。

他県においては、人事育成の理念や方向性を協議・調整する場として、将来の具体的な人材育成プログラムの企画検討を行うものや、産業人材育成プランを作成し、問題解決に向けた連携の仕組みとしての「人材コンソーシアム」の活動を行っている例もあり、これらを参考に人材育成に向けた活動を推進していくことも有用と思われる。

産業人材育成支援ネットワークの構成団体・機関(平成 28 年 4 月 1 日時点)

区分	団体・機関名
職業能力開発機関	長野県職業能力開発協会
	長野県認定職業能力開発校連絡協議会
	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部
	長野県工科短期大学校
	長野県南信工科短期大学校
	長野県技専校校長会(長野技術専門校)
経済団体	一般社団法人長野県経営者協会
	長野県中小企業団体中央会
	一般社団法人長野県商工会議所連合会
	長野県商工会連合会
	長野県工業会
	一般社団法人長野県情報サービス振興協会
労働団体	長野県建設労働組合連合会
中小企業支援団体	公益財団法人長野県中小企業振興センター
	公益財団法人長野県テクノ財団
	長野県工業技術総合センター
	独立行政法人中小企業基盤整備機構関東本部中小企業大学校三条校
	一般財団法人長野経済研究所
	一般社団法人長野県経営支援機構
教育機関	信州大学(学術研究・産学官連携推進機構長野(工学)ステーション)
	諏訪東京理科大学
	長野工業高等専門学校(地域共同テクノセンター)
	一般社団法人長野県専修学校各種学校連合会
	長野県教育委員会事務局(教学指導課)
行政機関	長野労働局職業安定部職業安定課
	関東経済産業局地域経済部
	須坂市産業振興部
	松本市ものづくり人材育成連合会
	長野県若年者就業サポートセンター
	長野県産業労働部(人材育成課)

⑨産業カレッジ事業(スキルアップ講座)にかかる受益者負担割合の考え方(意見)

産業カレッジ事業(スキルアップ講座)においては、企業ニーズに応じて以下に定める形態にしたがい、様々な講座が展開されている。

1) 通常講座

若手技術者の育成、地域ニーズへの対応、技能検定1級から3級対策および生活関連産業の技能継承を目的とし、工科短期大学校および技術専門校が実施する講座

2) 技術講座

産業人材育成支援センターが工業技術総合センター等関係機関と協力して実施する講座

3) 高度青年技能者育成講座

技能五輪等の競技大会を目指し、より高い技能取得を目指した青年技能者を育成することを目的とし、技能五輪等の選手育成施策の一つとして、工科短期大学校の各校が実施する講座
当該スキルアップ講座の運営にあたっては、「スキルアップ講座の運営方針」が策定されており、講座開講にあたっては、採算性を意識して主に受益者負担率(講座開設にあたってかかる県費(直接費)に対する受講料の割合)の目標が掲げられている。

この点、もっとも講座数が多い通常講座に関しては、「講座ごとに原則 50%以上になるように調整すること」という目標値が掲げられており、平成27年度の受益者負担率を実施主体ごとに数値化すると以下のような水準となっている。

実施主体	最大	最小	平均
短期大学校	47.2%	27.4%	42.2%
長野校	279.9%	35.9%	91.1%
松本校	103.3%	6.4%	44.3%
岡谷校	(472.2%)	30.2%	63.1%
飯田校	129.0%	27.6%	58.0%
伊那校	168.7%	13.3%	87.9%
佐久校	(1136.8%)	24.7%	61.1%
上松校	(40.1%)	33.5%	46.7%

(注:「最大」欄の()書きは、直接費の負担のない講座を除いたの講座の最大負担率を掲示している。)

上記のとおり、講座ごとに校ごとの受益者負担率には相当のバラツキがみられるとともに、校ごとにみて50%を下回っている校もある。また、受講料は、工科短期大学校管理規則、各技術専門校管理規則に基づき、工科短期大学校および技術専門校の各授業料を年間授業時間数で除した「286円/時間」を一律に適用している。

【関連法令等】

スキルアップ講座の運営方針

工科短期大学校管理規則

各技術専門校管理規則

講座によって内容やレベルが異なるにも関わらず一定の受講料とされている結果、講座によって受益者負担率に相当のバラツキがみられ、結果的に公平性を欠く受講料負担となっている。

内容やレベルによって講座の種類を類型化し、当該講座累計ごとの受講料を設定するなど、受益者負担割合の平準化へ向けた検討が必要である。

⑩学校基本調査における公共職業能力開発施設等入学者数の不一致(意見)

平成 28 年 12 月 22 日に公表された平成 28 年度学校基本調査の高等学校(全日制・定時制)卒業後の状況調査の「表 272.状況別卒業生数(3-1)」には、平成 28 年 3 月に高等学校を卒業した者のうち、公共職業能力開発施設等に入学した者の人数が都道府県別に示されている。

同表の長野県の公共職業能力開発施設等入学者数は男女合わせて 89 名となっているが、この数値の根拠が不明確である。公共職業能力開発施設等ということで、本来であれば長野県工科短期大学校(以下「工科短大」)、長野県南信工科短期大学校(以下「南信工科短大」)、技術専門校(6校)の入学者数が記載されている必要があるが、これらの入学者数のうちの新規学卒者数の合計人数は、学校基本調査の数値と一致していない。

工科短大、南信工科短大及び技術専門校の入学者数

公共職業能力開発施設		入学者のうち 新規学卒者
工科短期大学校	工科短大	78 名
	南信工科短大	32 名
技術専門校	長野校	30 名
	松本校	38 名
	岡谷校	2 名
	飯田校	14 名
	佐久校	4 名
	上松校	3 名
合計		201 名

学校基本調査は長野県教育委員会が所管する調査であり産業労働部はその作成に直接関わっていない。しかしながら、外部に公表されているデータであり、根拠の不明確な数値が記載されていることは産業労働部にとっても望ましくなく改善すべきである。

今回の学校基本調査の件を踏まえ、県内の高等学校や長野県教育委員会が公共職業能力開発施設について十分な認識を有しているのかを改めて検討し、認識が不十分な状況が常態化しないよう更に努力する必要がある。

⑪国庫補助により購入した訓練機器の管理方法の統一・効率化の必要性(意見)

厚生労働省は、職業能力開発校設備整備費等補助金を交付して、各都道府県が設置する職業能力開発校等の施設や設備に必要な経費の一部を負担している。

この国庫補助(職業能力開発校設備整備費等補助金)により購入した訓練機器の管理状況を工科短期大学及び技術専門校(6校)に確認したところ、その結果は以下のとおりであった。

校名	県の備品台帳に国庫補助により 購入した機器である旨の記載の有無	その他の管理方法
短期大学校	なし	シールを貼付
長野校	なし	別台帳を作成しシールを貼付
松本校	なし	なし
岡谷校	なし	別台帳を作成
飯田校	なし	なし

校名	県の備品台帳に国庫補助により購入した機器である旨の記載の有無	その他の管理方法
佐久校	なし	シールを貼付
上松校	なし	なし

このように、国庫補助により購入した訓練機器の管理状況が工科短期大学校、技術専門校により異なっているが、これら訓練機器の管理は効率的に行う必要がある、また、その方法は工科短期大学校及び技術専門校で統一させておく必要がある。

現状においては、ほとんどの訓練機器は国庫補助を受けており、あえて別台帳を作成することやシールを貼付する必要性は低いと思われる。国庫補助を受けていることを明示するのであれば、県の備品台帳の備考欄にその旨記載することでも足りると思われる。また、現品について国庫補助を受けているかどうかを明示するのであれば、むしろ国庫補助を受けていないものにシールを貼付して、例外的な取り扱いであることを明確にすることも一つの方法である。

いずれにしても、国庫補助により購入した訓練機器の管理については、そのあり方を検討する必要がある。

⑫遊休施設の有効利用(意見)

長野校のグラウンド、旧寮舎、佐久技専のグラウンド駐車場など遊休状態となっている施設が散見されるが、これらの施設を今後どのように取り扱うかが未定である。

遊休資産については、産業労働部として再活用の余地があるかを検討する必要があるが、産業労働部での再活用が困難との結論が出された場合には、県庁内の他の部局に使用の可能性・希望を確認し、具体的な対応が決まらない場合には市町村に意向を確認する必要がある。

市町村からの引き合いもない場合には民間活用を検討する必要があるが、最終的には売却も視野に入れる必要がある。特に長野校は住宅地に位置することから、新たな用途への転換も考えられる。

いずれにしても、施設の老朽化の進行や技術専門校の役割の変化に伴い、遊休資産は今後も増えていく可能性があり、遊休資産の今後の活用方法については十分に留意する必要がある。

⑬オーダーメイド型訓練の事業内容の未決定(意見)

長野校では短期課程の訓練の一つとして平成27年度までは事業主委託訓練が行われていたが、国による制度の見直しにより、平成28年度からはオーダーメイド型訓練を実施するとしている。

オーダーメイド型訓練は、「委託訓練実施要領」に基づき再就職を希望する離転職者等を対象に、求人者からの訓練オーダーに基づき、民間教育訓練機関へ職業訓練を委託して実施するものである。

県はこの訓練を平成28年度から実施するとしているが、制度変更の過渡期という事情もあり、対象者や訓練の内容等の具体的な事業内容が定まっていない状況にあり、報告日時点(平成29年3月13日)においても実施内容が未定となっていた。

現状では、ハローワークへの周知やハローワークを含む関係機関に対するニーズの聞き取りを行っているとのことだが、技術専門校同士で情報交換を進め、県全体として具体的な事業内容を定めていくことも一つの方法である。

(2)長野県工科短期大学校

①不用物品の整理(意見)

使用不能となり、今後の使用可能性が認められない物品は本来、速やかに廃棄することが望ましいが、短期大学校の物品の中には、今後の使用可能性が認められないにも拘らず、廃棄が行われていないものが散見される。

使用不能となっても、制度上廃棄基準を満たさなければ廃棄することはできないが、基準満了後は速やかに廃棄処分することが望ましい。将来的には不用物品の整理が必要であり、設備基準を踏まえ、不用物品は廃棄するなど整理を行い、管理対象とする物品を絞って管理する体制が必要である。

<私費会計における気付き事項>

①私費会計(後援会)における出納簿の入出金日付相違(気付き事項)

短期大学校においては、以下の私費会計の取扱いがある。

1) 教育研究振興会

工科短期大学校との相互研鑽と学校運営の支援を図り、連携・協力体制の下、長野県の産業振興と工科短期大学校の充実を期することを目的に、この目的に賛同する「法人・個人」を正会員として組織されている。主に、研究会費用等の助成を行っている。

2) 奨学寄附金

企業との共同研究を実施する際の研究費の受け入れ口として設置されている。

3) 後援会

工科短期大学校の発展を期し、その設備、活動内容の充実に寄与することを目的に、「在学生保護者」を正会員として組織されている。いわゆるPTA組織であり、組織運営に必要な経費を取り扱う一般会計のほか創立20周年記念事業にかかる特別会計が設置されている。上記のウ) 後援会については、会計帳簿として出納簿が設けられているが、当該出納簿の収入・支出日付が、実際の入出金日と異なっているものがあった。内容を確認したところ、起案日にて記帳されていることが判明した。

会計帳簿としての出納簿の一般的な要件を満たしておらず、不適當である。

出納簿への記帳日と実際の入出金日のズレを許容することは、現金預金の不正使用につながるおそれがある。

出納簿は、原則として、すべての現金預金の入出金が日付を含め、その事実即して正しく作成される必要がある。

②私費会計(後援会)に関する決算報告のあり方(気付き事項)

後援会の会計年度は4月1日から3月31日までの一年間とされ、例年6月中旬に開催されるオープンキャンパスに合わせて決算を確定させ、監事による会計監査が実施されている。その後、7月中旬に開催されるオープンキャンパスに合わせて総会が開催され、当該総会において、当年度の事業予算の承認と前年度の決算報告が行われている。また、決算については、当該総会時以外に報告されることはない。

この点、必然的に、当該総会の出席者は、新1年生及び新2年生並びに前年度役員(前年度卒

業生の保護者から選出) からなり、前年度役員を除く前年度卒業生の保護者に対する決算報告が行われることはない。

本来、決算報告は、資金の拠出者に対して実施されるべきものである。

この点、資金の拠出者たる前年度役員を除く前年度卒業生は、前年度の総会において事業予算の承認は行っているものの、それに対する決算報告を受けていない状況にあり、問題がある。

総会に出席できない前年度卒業生の保護者に対しても、例えば、会報等書面による決算報告を行う等の措置が必要である。

③私費会計(後援会)に関する平成 27 年度監事監査の不備(気付き事項)

長野県工科短期大学校後援会会則によれば、監事は 2 名設置されることとなっている。

しかしながら、「平成 27 年度工科短期大学校後援会会計監査報告」を閲覧したところ、1 名のみの署名となっていた。事情を確認したところ、会計監査実施日に都合により 1 名の監事が欠席したためとのことであった。

監事は 2 名設置され、各々によりその監査権の発揮が期待されているため、本来は、両名による監査が必要であり、会則違反であったと考えられる。

両名の監事による監査が実施されるような措置が必要である。

④私費会計(教育研究振興会)における支出伺い時の給付完了検査証跡の不備(気付き事項)

「長野県工科短期大学校教育研究振興会 会計規程」によれば、「出納責任者は、伝票に付される請求書、契約書、検査調書その他計算の基礎を示す証拠書を、整理保存しなければならない」とされ、当該規程にしたがい支出伺の様式が定められ、給付完了検査者による押印を行うこととされている。これにより、県の財務規則に準じた取扱いが期待されている。

しかしながら、関連資料を閲覧したところ、給付完了検査の証跡がないものが散見された。

会計規程にしたがった運用がなされていない。

給付完了検査は、支出の適正性を担保するための重要な手続きであり、教育研究振興会においては当該機能の発揮が期待されている。規程に沿った運用が必要である。

(3)長野技術専門校

①産業カレッジ事業(スキルアップ講座)における未徴収金の発生(指摘)

長野校において、平成 27 年度において調定すべき受講料が未徴収となっていた。そのため、産業カレッジ事業(スキルアップ講座)にかかる収入決算調定額と支給状況をまとめた内部資料との間で金額の不整合が生じていた。

講座名：技能五輪「汎用旋盤職種」選手技能向上訓練講座

未徴収額：80,000 円

未徴収となっていた主な原因は以下のとおりである。

1) 受講決定の際に起案をしなかった。

当該未徴収が発生した講座は受講者数の変動が予想されたことから、本来実施すべき受講決定時の起案が実施されなかった。当該起案がされなかったことから、経理担当者による確認が機能しなかった。

2) 開講時に支払確認をしなかった。

本来開講時に受講者から領収書等の提示を求め、受講料の支払を確認する取り扱いとなっているが、他の講座を含め継続的に受講していた会社に所属する受講者であったことから、既に支払済みとの思い込みから当該支払確認を失念した。

3) あるべき受講料と収入済み額との照合をしなかった。

本来収受すべき受講料がすべて収入済みとなっているかの事後確認を出納閉鎖前に実施すべきであったが、当該確認が実施されなかった。

本来実施すべき確認事務が実施されず、結果として未徴収金が発生していたものであり、実施すべき確認事務の徹底が必要である。

なお、当該未徴収額は、平成 28 年度において徴収処理されている。また、当該未徴収金の発生をうけ、上記の確認事務を確実に実施するため、産業労働部では新たに「収入確認表」を整備し運用を開始している。

②リース資産の現物調査及び現物の陳腐化状態の確認(意見)

県においては、財務規則等により備品(物品)を取得した際には備品原簿を作成しなければならないとされるとともに検査員による物品検査が求められている。

現物照合の対象は、備品(物品)に限られ、リース契約により使用しているいわゆるリース資産については対象外とされているため、長野校においては、毎年物品管理システムより全物品データを一覧表示させ現物照合を行っているものの、リース資産に関しては、定期的な現物照合は行われ
ておらず、リース契約更新時の確認に留まっている。

しかし、リース資産であっても、返還時に現物の確認が求められるとともに、契約内容によっては所有権が移転するものも含まれ、定期的な現物照合がされないことは財産管理上問題である。

業務性質上、機械等多額の備品(物品)を調達する機会も多く、近年その調達形態もリース契約によることが多くなってきている。上述したとおり、物品管理の必要性は購入品と変わらないことから、現物照合の対象とすべきリース資産の範囲や内容を検討し、物品同様の現物照合を実施す
べきである。

また、備品(物品)については現物照合は行われているものの、現品の状態や使用状況がどのようであったかについての記録は残されていない。現物照合は現品に直接接する数少ない機会であり、現品の状態や使用状況を合わせて記録に残す運用とすることにより、陳腐化状況等の確認を意
識した現物照合が行われ、将来の資産管理(修繕、廃棄、更新等の要否)の判断に資することが期
待される。

なお、リース物品の現物照合の現状については、工科短期大学校及び技術専門校共通の課題として取り扱う必要がある。

③在職者訓練(スキルアップ講座)にかかる事業成果の確認(意見)

在職者訓練(スキルアップ講座)には、県内中小企業の技術・技能等に関するスキルの向上を支援する通常講座と技能五輪選手育成の支援を目的とする高度青年技能者育成講座がある。

また、その実施方法については、受講ニーズ等を勘案し、予め企画実施するレディーメイド講座と、事業主もしくは各種団体等(以下「事業主等」という。)からの依頼を実施検討して企画・実施するオーダーメイド講座がある。

オーダーメイド講座は事業主等の意向に基づくことから、その成果は事業主等の意向がどの程度実現もしくは反映されたのか、この観点で事業の成果を把握、分析しておく必要がある。

長野校が実施しているオーダーメイド講座の中で、事業主等が外部からの参加者を多くしてもらいたいという意向を示した講座があったが、実際には外部からの参加者数が明確になっていなかった。この訓練については、訓練終了後に外部者の参加人数を集計し、事業主等の意向がどの程度実現していたのかを分析しておく必要があったと考える。

オーダーメイド講座は、依頼主である事業主等の意向にしたがった研修が行われるものであり、今回のケースも含め、依頼主の意向がどの程度実現したのかについて、情報を正確に把握・分析しておく必要がある。

④障がい者委託訓練の定員充足率向上の必要性(意見)

県は、職業能力開発促進法第15条の7第3項に規定する委託訓練（以下「障がい者委託訓練」）を機動的に実施するとしている。

障がい者委託訓練は、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等地域の多様な委託先を活用し、就職または雇用の継続に必要な知識・技能の習得を図ることにより、障がい者の就職の促進又は雇用の継続に資することを目的とするものである。

【関連法令等】

障害者の態様に応じた多様な委託訓練実施要領

長野校は、障がい者委託訓練の一つとして特別支援学校早期訓練コース（以下「早期訓練コース」）を実施している。

早期訓練コースは、特別支援学校高等部、高等学校等に在籍する生徒に対し、就職に向けた職業能力の開発・向上を目的とするものであるが、平成27年度に長野校が実施した特別支援学校早期訓練事業は、訓練定員10名のところ応募者数・入校者数は1名に留まっている。

次表は、長野校の早期訓練コースの推移を示したものであるが、入校者数、就職者数とも減少傾向にある。本訓練については、事業の実施が効果的なものとなるようさらに努める必要がある。

なお、障がい者委託訓練の効果的な実施については、早期訓練コース以外のコースに関しても検討する必要があり、また技専校共通の課題として取り扱う必要がある。

特別支援学校早期訓練事業(障がい者民間活用委託訓練)の状況 (単位:人)

項目	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
訓練定員	40	40	30	30	10
応募者数	19	5	10	3	1
入校者数	19	5	10	3	1
修了者数	19	5	10	3	1
就職者数	14	5	9	3	0

＜私費会計における気付き事項＞

①私費会計(寮維持会計)の目的について(気付き事項)

長野校においては、寄宿舍(寮)を有し、これに関連して以下の会計を取り扱っている。

1) 寮会計

寮費(寄宿費、光熱水費、弁当代等)を保管・管理するための会計

2) 寮維持会計

寮の維持管理費を保管・管理するための会計

2) 寮維持会計については、寮費として収受した金額のうち一定金額(1名当たり1,500円/月)を寮の維持費として積み立てているが、目的が文書により明確化されておらず、また、平成25年度、26年度は使用実績があるものの平成27年度については使用実績がない。

会計の目的、資金用途等を明確に定めた規程等が存在しないことから、不必要な資金が積み立てられているおそれがあるとともに、拡大解釈による不適正な資金利用の機会が存在している。

寮維持会計の目的、資金用途を明確に定め、適正な目的使用を行う必要がある。

②私費会計における規程との不整合について(気付き事項)

長野技術専門校寮管理規程によれば、「会計係は、寮支出計画の作成、寮費の経理、決算報告書の作成等を行う」とされ、会計係は寮生により組織される自治会役員である。

よって、上記規程にしたがえば、本来は、寮生が会計を担当すべきであるが、実際には、4月入寮時に寮生の了解を得た上で職務専念義務免除を受け、長野技術専門校管理課会計職員が対応していた。

実務が規程と乖離しており、寮規程にしたがって運用されていないため、規程どおりの運用行う、もしくは、実務に合わせて規程を改訂する等の措置が必要である。

(4)松本技術専門校

①私費会計に関する意見

1) 私費会計(電気システムコースクラス会計、建築科2年クラス会計)における出納簿の入出金日付相違(意見)

松本校においては、以下の各クラスの訓練生に共通して必要となる資格取得経費、個人工具等購入経費のために会計の取扱いがある。

ア.電気建築設備科1年クラス会計

イ.電気建築設備科2年電気システムコースクラス会計

ウ.電気建築設備科2年建築設備コースクラス会計

エ.自動車整備科1年クラス会計

オ.自動車整備科2年クラス会計

カ.建築科1年クラス会計

キ.建築科2年クラス会計

松本技術専門学校私費会計取扱要領にしたがい、各クラス会計ごとに「クラス会計現金出納簿」が作成・保管されているが、上記のクラス会計のうち、イ.電気建築設備科 2 年電気システムコースクラス会計、キ.建築科 2 年クラス会計については、当該出納簿の収入・支出日付が、実際の入出金日と異なっているものがあった。内容を確認したところ、収入、支出に関する伺い日にて記帳されていることが判明した。

会計帳簿としての出納簿の一般的な要件を満たしておらず、不適當である。

出納簿への記帳日と実際の入出金日のズレを許容することは、現金預金の不正使用につながるおそれがある。

出納簿は、原則として、すべての現金預金の入出金が日付を含め、その事実即して正しく作成される必要がある。

2) 私費会計における会計監査証跡の不備及び実効性ある会計監査の仕組みの検討(意見)

松本技術専門学校私費会計取扱要領によれば、「管理課長、訓練課長、学生代表から会計監査を受けるものとする」とされている。

この点、電気建築設備科 2 年建築設備コースクラス会計を除くすべての私費会計に関して、管理課長および訓練課長による会計監査の証跡（実施結果）が確認できなかった。

また、支出にかかる決裁者は管理課長、収入にかかる決裁者は訓練課長とされている。

取扱要領が適切に運用されていない。

なお、監査者たる管理課長および訓練課長は、それぞれ支出、収入にかかる決裁者とされていることから、当該決裁者が監査者になることには自己監査の可能性を否定できない。

取扱い要領の改訂を視野にいれた、実効性のある会計監査の仕組みを再検討するとともに、当該取扱要領にしたがった運用が必要である。

3) 私費会計の精算方法の統一(意見)

すべての私費会計において、会計年度ないし事業終了時に個人別管理表（私費会計の収入、支出を個人別に一覧管理した表）への訓練生の受領印もしくは署名を入手したうえで、精算処理を行う運用としている。

この点、自動車整備科においては、上記個人別管理表への署名に付け加え、個人ごとに「経費内訳明細兼受領書」を作成のうえ、訓練生本人のみならず入校当時未成年者の訓練生に関しては保護者による署名押印を入手していた。

科によって私費会計の取扱いが統一されておらず、管理体制にバラツキがみられる。

上記自動車整備科における管理方法が精算方法としては望ましいと考えられる。事務取扱いの統一を検討すべきである。

4) 私費会計(建築科 2 年クラス会計)における現金の取扱い(意見)

建築科 2 年クラス会計において、当初予定していなかった追加の講習受講が発生したため、負担金の追加徴収を行った。当該追加負担金は人数が限られていたことや緊急性を考慮して、振込によらず現金で扱ったとのことであった。

しかしながら、当該入金にかかる領収証書の控え等が存在しなかった。

適正な管理下におかれぬ現金取り扱いを認めることは、現金事故等の発生リスクを増大させる。

現金事故等を避けるためにも現金取扱いは原則禁止とするか、やむを得ず現金扱いする場合には適切な管理下にある領収証書を用いる等の事務取扱いの改善が必要である。

5) 私費会計における1年次終了時の精算処理の必要性(意見)

自動車整備科1年クラス会計は年度終了後に精算処理を行い、各訓練生へ返金を行っていた。当該精算処理に際して処理の遅延が生じた結果、通帳に精算処理確定前に一部新年度(2年クラス会計)の入金が生じてしまい、精算後残高と通帳残高との照合が困難な状況になっていた。

なお、電気建築設備科1年クラス会計、建築科1年クラス会計については精算処理は行われず、2年次会計への繰越処理を行っていた。

精算処理は煩雑であり事務処理負担が増大しているとともに、精算の前にすでに2年次会計への入金が行われている事実や、時期的に精算金受領後遅滞なく2年次会計への入金が必要となるといった点を考慮すれば、1年次において精算を行う意義に乏しい。

1年次においては統一的に繰越処理を実施する取扱いとする等、事務処理の簡略化を検討すべきである。

(5) 佐久技術専門校

①リース資産の現物調査(意見)

(3) 長野技術専門校「②リース資産の現物調査及び現物の陳腐化状態の確認」に記載したリース資産の内容と同様の課題が認められた。意見は長野技術専門校に対するものと同一であるためここでは記載を省略する。

②介護福祉士養成科(民間活用委託訓練)に関する委託先間の充足率の格差(意見)

佐久校では、民間活用委託訓練の一つとして介護福祉士養成科を設置している。

同科は、介護分野への就職を希望する者を対象に、介護に必要な技能・知識を習得するため、外部団体へ訓練を委託し、国家資格である介護福祉士の取得を目指すものである。平成27年度は本業務を2団体(以下「A、B」)に委託している。

次表は、A、Bの2団体の入校者数等の推移を示したものである。団体Aは平成24年度より事業を開始しており、訓練定員や入校者数はBを下回っているが、定員に対する入校者数(以下「充足率」)はBを上回っている。一方、Bは平成25年度までは高い充足率を示しているが、平成26年度に充足率が大きく低下している。

介護福祉士養成科は、授業料は必要とされていないが、学生が負担する教材費が発生する。この教材費について、Aは年間13万円だが、Bは年間20万円で、7万円の差が生じている。また、入学者募集の啓発活動への対応も2団体間で差が生じているとのことであり、このような状況が両団体の入校者数の違いにつながっている可能性がある。

このことについて、委託先が複数あることが利用者の利便につながると考えるが、充足率の差が現状以上に拡大することは望ましくない。より詳細な分析を行うなどして、充足率の差が拡大しないよう努めていく必要がある。

介護福祉養成科の状況

(単位:人)

項目	入校年度					
	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	
A	訓練定員	—	4	4	5	7
	入校者数	—	3	4	5	4
	修了者数	—	3	2	5	—
	資格取得者数	—	3	2	5	—
	就職者数	—	3	2	5	—
B	訓練定員	10	10	10	10	7
	入校者数	7	10	10	2	2
	修了者数	7	10	9	2	—
	資格取得者数	7	10	9	2	—
	就職者数	7	10	9	2	—

※ 各年度の「業務概要」より毎年度 3 月 31 日の状況を記載している

③民間活用委託訓練にかかる教材費の上限額のあり方(意見)

民間活用委託訓練(公共職業訓練)は、訓練内容や教材費を含め公募型プロポーザル方式により選定している。受託者は原則として受講生から受講料を徴収することはできないが、教科書、教材等受講生の所有に帰するものについては受講生の負担となり、教科書のみ場合は、3か月訓練で原則として15,000円を上限とするとしている(平成27年度後期民間活用委託訓練(公共職業訓練)事業説明書より)。この教科書も公募型プロポーザルの応募者が提案することになり、よって教材費の内訳もこの応募者の提案により決められることになる。

民間活用委託訓練(公共職業訓練)のうち離転職者対象コースの主なカリキュラムは、介護福祉、簿記、パソコンで、このうち簿記とパソコンはこれらを併せて実施するカリキュラムが多く見受けられる。

受講生が負担する教材費について、介護福祉系のコースは7,000円弱となっているが、簿記とパソコンを併用したコースは13,000円以上となっている。簿記とパソコンの研修については、両者を併せて実施することから、教材費は比較的に高くなる傾向があるとのことである。しかしながら、13,000円以上となっている現状については、受講生が負担する教材費として適正な水準なのかどうか再考の余地がある。

受講生が負担する教材費も可能な限り低い方が望ましく、受講料の水準が受講率に影響を及ぼす可能性も考えられる。教材費については、15,000円という上限額のあり方を含め、現在の傾向が適切な水準なのかを検討することが望ましい。

④民間活用委託訓練の成果指標(就職率)の内容(意見)

委託訓練実施要領第21就職者の把握及び報告において、委託先機関は、訓練修了者及び就職のための中退者(以下「訓練修了者等」)の訓練終了後3か月以内の就職状況(就職のための中退者の場合は、中退時の就職状況)について、訓練修了者等からの書面の提出により把握を行うとともに、委託者に対し当該把握結果を報告するとされている。

上記の方法によって各技専校は、訓練実施機関、当該訓練実施機関が実施するコースごとに就職実績を把握している。

一方、各技専校は毎年度、事業概要を作成・公表しており、この事業概要では民間活用委託訓練についてコースごとの就職率を記載している。この就職率については事業年度末日のデータを使用しており、たとえば2月に終了したコースについては、3か月後（5月時点）の数値が開示されていない。

このことについて、技専校の中には、4月以降の就職率が確定したときに時点修正を行い公表しているところもあるが、佐久校はそのような対応を行っていない。

県によると、時点修正を行うかどうかは技専校によって対応が分かれているとのことである。

時点修正を行わない場合、コースによっては、事業概要に記載されている就職率が実際の就職率を表していないことになる。

就職率は民間活用委託訓練の成果を示す重要な指標であるが、技専校によっては事業概要に記載されている数値が実際の就職率を示していないことになり、説明責任の観点からみると適切とはいえない。情報開示の在り方を見直し、技専校間での取り扱いを統一しておく必要がある。

II. 農業人材の育成にかかる諸施策

1. 国の対応

(1) 農業人材の育成

農業人材の育成に係わる国の施策として、①農業を学ぶための学校、②農業経営力強化のための研修、及び③次世代の農業経営者を育成するための研修がある。

①農業を学ぶための学校

就農を目指す者や経営発展のためにスキルアップを目指す農業者が農業の技術や経営について学ぶために以下の研修教育機関が用意されている。

1)道府県の農業大学校

道府県の農業大学校は、農業経営の担い手を養成する中核的な機関として、全国 42 道府県に設置されている。

道府県の農業大学校における研修教育は次のとおりである。

	対象者	標準的な履修時間	教科	学習の方法
養成課程	高校卒業程度の学力を有する方	2年間 2,400 時間 (80 単位)以上	分野に応じた専門課程 (稲、畑作物、野菜、果樹、花き、酪農、肉牛、養豚、養鶏など)	講義、演習、実験と実習がおおむね半分ずつ
研究課程	農業大学校養成課程卒業生や短大卒業生	2年間 2,400 時間 (80 単位)以上 (1年間の学校もある)	分野に応じた専門課程 (稲、畑作物、野菜、果樹、花き、酪農、肉牛、養豚、養鶏など) 養成部門で学んだ学習内容をさらに深め、高度な農業技術や経営能力等を養成	講義、演習、実験と実習がおおむね半分ずつ
研修課程	技術・知識の向上を目指す農業者の方や就農を希望する方	1日～数週間程度	各分野ごとにコースを設置(農業技術、農業機械操作、経営管理、農業体験など)	受講者の経営の発展段階、受講者のニーズ等を踏まえて学習を実施

2) 様々な農業者研修教育機関

道府県の農業大学校の他に、農業に関する研修等を行っている種々の研修機関等がある。それぞれの学校では地域の特色を生かし、就農を目指す方やスキルアップを目指す農業者等を対象に実践的な農業技術等に関する教育が行われている。

農業者研修教育機関(ホームページで紹介されている機関)	
鯉淵学園農業栄養専門学校	ふくい園芸カレッジ
八ヶ岳中央農業実践大学校	とやま農業未来カレッジ
日本農業実践学園	八紘学園 北海道農業専門学校
中国四国酪農大学校	日本農業経営大学校 (アグリフューチャージャパン)
秋田県農業研修センター (未来農業のフロンティア育成研修)	アグリイノベーション大学校
いしかわ耕稼塾(いしかわ農業人材機構)	アグリベンチャー大学校

②農業経営力強化のための研修

就農を目指す方や経営発展を目指す農業者を対象とした経営力強化のための研修の概要は以下のとおりである。

1) 就農希望者、新規就農者を対象とした研修

農業経営力養成講座 (実施主体：一般社団法人アグリフューチャージャパン)

項目	内容
主な対象	就農希望者、新規就農者等
研修目的	地域農業のリーダーとして必要な「人間力」「社会力」「経営力」「農業力」を備えた農業者の育成
研修内容	・農業経営に関する講義、グループワーク ・トップレクチャー(先進農家、他産業の経営者等)
実施計画	○首都圏セミナー 夏期3日間コース(平成28年8月1日～8月3日) 冬期3日間コース(平成28年12月5日～12月7日) 冬期5日間コース(平成29年1月23日～1月27日) リカレントセミナー(平成29年2月上旬) リカレントセミナーは1.首都圏セミナーの他のコースのいずれかを受講した方が対象 ○地方セミナー 県域セミナー(群馬県、山口県、大分県、長崎県) 県域をまたいだブロックセミナー (東北ブロック、中国ブロック、四国ブロック、九州ブロック) 地方セミナーは各開催県(ブロック)に在住の方が対象

2) 農業経営者等を対象とした研修

オンラインアグリビジネススクール（実施主体：株式会社サラダボウル）

項目	内容
主な対象	農業経営者、次期経営者、ほ場責任者等
研修目的	農業界を牽引する優れた経営感覚を備えた農業経営者の育成
研修内容	・農業経営に関する講義、グループワーク ・トップレクチャー（先進農家、他産業の経営者等）
実施計画	○農業経営のノウハウや理論を体系的に学ぶためのベーシックカリキュラム ○他産業の経営者や先進農家の経営事例などをインタビュー形式で紹介する講義を配信するプロフェッショナルカリキュラム ○オンライン講義受講生を対象とした各種集合研修（ファシリテーター養成研修、リーダー育成研修、企業派遣研修）

③次世代の農業経営者を育成するための研修

農業法人等において次世代の経営者を育成するために先進的な農業法人や異業種の法人に役職員を派遣して OJT 研修を行う場合の費用を助成する。

項目	内容
支援単価	月最大 10 万円 （代替職員の人件費、転居費、住居費、交通費、受入法人に支払う研修負担金）
支援期間	最短 3 ヶ月間～最長 2 年間
募集時期	随時
派遣職員に関する主な要件	○派遣元農業法人等の役員並びに正社員（代表者は除く）又は家族経営の後継者で既に就農し経営に参画していること ○出向契約日時点において、原則 55 歳未満の者であること ○研修終了後、派遣元農業法人等において、経営の中核を担う意欲を有していること

(2)新規就農支援事業

新規就農支援事業において、農業人材の育成は技術・経営力の習得として展開されている。技術・経営力の習得は、就農準備の段階における農業経営者育成教育のレベルアップのための助成、経営確立の段階における農業法人等の次世代経営者の育成又はトッププロを目指す経営者育成として行われている。

技術・経営力の習得のための研修については、(1) 農業人材の育成②及び③において説明しているが、制度の概要は以下のとおりである。

項目	段階	就農準備	就農開始		経営確立
			法人正職員としての就農	独立・自営就農	
所得の増加		青年就農給付金 (準備型)		青年就農給付金 (経営開始型)	
技術・経営力の習得		農業経営者育成教育のレベルアップのための助成	法人側に対して農の雇用事業 ・法人に就職した青年に対する研修経費助成 ・雇用新規就農者の新法人設立・独立に向けた研修経費助成		農業法人等の次世代経営者の育成(農の雇用事業) トッププロを目指す経営者育成
機械・施設の導入				青年等就農資金(無利子)	スーパーL 資金
				経営体育成支援事業	経営体育成支援事業
農地の確保 就農相談等		市町村と相談し人・農地プランに位置づけを得る		農地中間管理機構による支援 地域連携推進員による指導	

2. 長野県の対応

(1) 担当課

農業人材の育成については、知事の事務部局の組織に関する条例 第 11 条において、農政部が所掌しており、長野県組織規則第 32 条、第 36 条において、農政部農業技術課及び農村振興課が次の事務を所掌するとしている。

担当課	業務内容
農業技術課	農業大学校、病害虫防除所、地域農業改良普及センター、農業試験場、果樹試験場、野菜花き試験場、畜産試験場及び南信農業試験場に関すること。
農村振興課	農業の担い手の確保及び育成に関すること。

(2) 国の対応との関係

長野県においては、先に説明した農業人材の育成に関する国の対応を踏まえつつ、長野県食と農業農村振興の県民条例に基づき「第 2 期長野県食と農業農村振興計画」（計画期間 平成 25 年度～平成 29 年度 5 年間）を策定している。

この計画は、長野県農業・農村に関する施策の基本となり全ての県民の「食」と「農」に関する指針となるものであり、県政運営の基本となる「しあわせ信州創造プラン（長野県総合 5 か年計画）」と一体的に推進していくとしている。

計画の中で農業人材の育成については新規就農者の育成の中で次のように記載している。

農業人材の育成の記載箇所
研修体制等の充実 <ul style="list-style-type: none">・就農相談から体験・研修、就農までステップアップ方式で支援する就農支援システムにより、新規 就農者の速やかな技術力・経営力の向上を支援する・農業大学校においては、より実践的な講義・実習や在学中からのきめ細やかな就農支援等により、企業的な農業経営をめざす人材を育成するとともに、新規参入希望者の農業体験や基礎的な技術習得等の研修を実施する
農業後継者等の円滑な経営継承の支援 <ul style="list-style-type: none">・先進的農家や農業法人などが取り組む、農業高校や農業大学校からの研修生の受入を支援し、実践的な農業技術の習得を推進する

(3) 監査対象とした事業

監査対象とした事業は、農業分野において専門的人材を育成するために設置されている機関及び人材育成を目的とする主要な施策に該当する事業であり、以下のとおりである。

(単位:千円)

担当課	事業名	主な事業内容、目的 等	平成 27 年度 当初予算
農業技術課	農業大学校費	理論と実技を同時に学ぶ実践型の教育により、農業技術の高度化・経営の専門化に対応する知識・技術を修得させるとともに、寮生活や 自らテーマを定めて行うプロジェクト学習等により、他者との協調・自己の確立等の社会性を涵養し、21 世紀の農業・農村を担う優れた人材を養成する。	74,161
農村振興課	農業大学校研修事業	多様な担い手の育成のための研修拠点としてカリキュラムを編成し研修を行うことにより、農業の担い手確保・育成を図るとともに、県民の農業への理解を促進する。	5,462
農村振興課	就農サポート事業	就農相談活動や農業体験研修により、円滑な就農を支援するとともに、関係機関、団体が一体となった就農促進活動を進め、意欲のある新規就農者を確保・育成する。	1,117,416
農村振興課	新規就農里親支援事業	里親農業者が里親研修生を受け入れ、農作物の栽培管理技術等の習得のための実務研修や就農に必要な農地や住宅、施設、機械の確保等の支援をするとともに、就農後も相談等の支援を行い、新規参入者の確保、定着に努める。	18,012
農村振興課	農業リーダー育成事業	長野県の農業生産の中核を担う青年農業者等を農業リーダーとして育成するとともに、農業士、農業経営士、農村生活マイスターの認定を行い、青年農業者等の農業活動や経営発展を支援し、農業・農村の振興と活性化を図る。	12,942

(出典:平成 28 年度当初予算案の事業改善シート(農政部))

以下、監査対象とした事業の概要について記載する。なお、農業大学校費及び①農業大学校研修事業の一部(4)研修カリキュラム、実績一覧)については、II3. 長野県農業大学校の概要において詳述している。

①農業大学校研修事業

1)事業の目的

長野県内で農業を始めたいと考えている新規参入者に対し、就農に関する相談や農業体験研修を通じて就農に向けた支援を行う。また、農業後継者も含めて実技・実習を中心に農業に関する知識、技能を学ぶ研修事業を実施し、農業経営者の育成を図りながら多様な農業の担い手を確保・育成する。

さらに、希望者への「農ある暮らし入門研修」などを実施し、移住・交流を視野に入れて「長野県での魅力ある農ある暮らし」についての啓発を行う。

2)経緯

農業大学校研修部は、平成14年4月に研修部とし、就農コーディネーターを配置し、新規就農研修を開始している。平成25年度に、長野県農業大学校のあり方に関する報告書の提言に沿って、カリキュラムの見直し（既存コースの充実強化、「農ある暮らしを志向する者」への対応）が行われている。

3)事業概要

農業大学校研修事業は農業大学校研修部（小諸）において実施している。研修事業は、新規就農支援研修、農業技術力向上支援研修、農とのふれあい研修に区分されている。

（単位：千円）

区分	実施内容	平成27年度当初予算
新規就農支援研修	新規参入者が就農するまでの間において、就農への意思決定や就農に必要な基礎的な知識・生産技術の習得 ・新規就農里親前基礎研修 ・就農体験研修	2,457
農業技術力向上支援研修	農業後継者や基礎研修修了者等が、更に知識を深めたり経営を学ぶための研修 ・農業技術経営スキルアップ研修 近年就農を取り巻く課題への対応 ・農家研修者等支援研修 農業機械の安全使用から高度な利用への対応 ・農業機械利用技能研修(大特・けん引) ・農業機械利用技術向上研修(刈払機他)	2,144
農とのふれあい研修	農ある暮らしを志向する者や住民の農業への理解を深めるための農業体験研修の実施 ・農ある暮らし入門研修 ・親子・児童農業体験研修 ・企業等農業体験研修	861
合計		5,462

4) 研修カリキュラム、実績一覧

研修カリキュラム、実績一覧は、3. 長野県農業大学校の概要 (1) 長野県農業大学校⑦教育の特色
4) 研修部に記載している。

②就農サポート事業

1) 趣旨

就農相談活動や長野県農業大学校研修部等での農業体験研修により、円滑な就農を支援するとともに、関係機関、団体が一体となった就農促進活動を進め、意欲のある新規就農者の確保・育成する。

2) 事業概要

(単位:千円)

事業名	事業内容	平成 27 年度 当初予算
新規就農サポート事業	<ul style="list-style-type: none"> ・補助・委託先: (公社)長野県農業担い手育成基金 ・新規就農相談活動に対する支援 (相談員の設置) ・デジタル農活信州の運営管理 	3,042
就農促進プロジェクト事業	<ul style="list-style-type: none"> ・地域就農促進プロジェクト協議会の設置 ・プロジェクト会議の開催 ・情報交換会、支援セミナーの開催 ・新規就農者巡回指導の実施 	2,245
農業の魅力発見・体験研修支援事業	<ul style="list-style-type: none"> ・補助先:長野県農業経営者協会、長野県農業法人協会 ・農業研修生の受入・指導 ・農業の魅力発見セミナーの開催 	997
新規就農・経営継承総合支援事業	<ul style="list-style-type: none"> ・補助先:市町村、教育機関、研修生 ・就農前の研修生に対する給付金交付 ・就農直後の新規就農者に対する給付金交付 ・研修機関の教育カリキュラム作成等 	1,111,132
合計		1,117,416

新規就農サポート事業は、就農促進プロジェクト協議会、農業改良普及センター、公益財団法人長野県農業担い手育成基金等によって行われており、その業務の概要は以下のとおりである。

組織、法人名	業務の概要
就農促進プロジェクト協議会	<p>県下 10 地域に農業改良普及センターを主体となり、県・市町村・農業協同組合等の関係機関・団体等により構成されている</p> <p>新規就農者に対する地域での支援指導体制を強化し、地域の実情に合ったきめの細かなプロジェクト活動の支援を図ることを目的として、主な活動内容は就農相談活動、巡回相談・指導、支援セミナー等である</p>

組織、法人名	業務の概要
農業改良普及センター	<p>農業改良普及センターに所属している農業改良普及員は、農業改良助長法により、直接農業者に接して、農業生産方式の合理化や農業経営の改善、農村生活改善に関する科学的技術及び知識の普及・指導を行うとしている。農業改良普及員は以下の業務を行っている</p> <ul style="list-style-type: none"> ・農業者のほ場に向いて、農作物の診断と対策、肥料・農薬などの新しい資材や栽培技術の紹介、経営判断などのコンサルティング活動、地域特産品の開発等に対する相談活動など農家の経営・技術・生活のサポートとして活動している ・技術習得等のための実践講座や各種講習会の開催、就農するための各種制度の活用など、青年農業者や新規就農者を支援している
公益財団法人長野県農業担い手育成基金	<p>農業の担い手を確保育成及び支援並びに勤労意欲のある者に対する就労の支援を行い、本県農業の振興と地域社会の発展に寄与することを目的として、以下の事業を行っている</p> <ul style="list-style-type: none"> ・青年等の就農希望者に対する助成に関する事業 ・青年農業者等の支援のための相談活動に関する事業 ・その他この法人の目的を達成するために必要と認められる事業

3) 青年就農給付金(新規就農・経営継承総合支援事業)の概要

就農サポート事業では、新規就農・経営継承総合支援事業（青年就農給付金事業）の事業金額が大半を占めている。以下に、青年就農給付金の概要及び交付状況を記載する。

ア 青年就農給付金(準備型)

青年就農給付金(準備型)は、就農に向けて農業技術及び経営ノウハウの習得のための研修に専念する就農希望者を支援する。

国から県に補助金が交付され、県から就農希望者に給付金が給付される。

青年就農給付金(準備型)
<p>給付要件</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 就農予定時の年齢が、原則 45 歳未満であり、農業経営者となることについての強い意欲を有していること 2 独立・自営就農又は雇用就農又は親元での就農を目指すこと 3 研修計画が以下の基準に適合していること <ol style="list-style-type: none"> ①都道府県等が認めた研修機関・先進農家・先進農業法人で概ね 1 年以上(1 年につき概ね 1, 200 時間以上)研修すること ②先進農家・先進農業法人で研修を受ける場合も要件を満足していれば認められる 4 常勤の雇用契約を締結していないこと 5 生活保護、求職者支援制度など、生活費を支給する国の他の事業と重複受給でないこと 6 原則として青年新規就農者ネットワーク(一農ネット)に 加入すること
<p>返還となる場合</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 適切な研修を行っていない場合 2 給付主体が、研修計画に則して必要な技能を習得することができないと判断した場合

青年就農給付金(準備型)

- 3 研修終了後1年以内に原則45歳未満で就農をしなかった場合
- 4 給付期間の1.5倍(最低2年間)の期間、独立・自営就農又は雇用就農又は親元への就農を継続しない場合
- 5 親元就農者について、就農後5年以内に経営継承しなかった場合又は農業法人の共同経営者にならなかった場合

イ 青年就農給付金(経営開始型)

青年就農給付金(経営開始型)は、経営リスクを負っている新規就農者の経営が軌道に乗るまでの間を支援する。国から県を経て市町村に補助金が交付され、市町村から新規就農者に給付金が給付される。

青年就農給付金(経営開始型)

給付要件

- 1 独立・自営就農時年齢が原則45歳未満の認定新規就農者で農業経営者となることに強い意欲を有していること
- 2 独立・自営就農であること(自ら作成した青年等就農計画等に即して主体的に農業経営を行っていること)(親元に就農する場合であっても、以下の要件を満たせば対象とする)
- 3 青年等就農計画等が独立・自営就農5年後には農業で生計が成り立つ実現可能な計画であること
- 4 農家子弟の場合は、新規参入者と同等の経営リスク(新たな作目の導入、経営の多角化等)を負うと市町村長に認められること
- 5 人・農地プランに位置づけられている、もしくは位置づけられることが確実なこと、または農地中間管理機構から農地を借り受けていること
- 6 生活保護等、生活費を支給する国の他の事業と重複受給できない
また、農の雇用事業による助成を受けたことがある農業法人等でないこと
- 7 原則として青年新規就農者ネットワーク(一農ネット)に加入すること

返還となる場合

農地の過半を親族から貸借している場合において、親族から貸借している農地を5年間の給付期間中に所有権移転しなかった場合

4) 青年就農給付金の交付状況

ア 青年就農給付金(準備型)

(単位:人)

青年就農給付金(準備型)	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
新規	103	60	59	62
交付者(新規+継続)	103	115	99	107
給付金額	181,750	156,375	118,750	152,000
研修修了者	48	75	61	54
うち返還(予定)	5	5	3	3

研修を中止し返還となる主な理由には、農外就職、研修不適切、農地確保困難等がある。

イ 青年就農給付金(経営開始型)

(単位:人)

青年就農給付金(準備型)	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
新規	209	147	112	101
交付者(新規+継続)	209	325	404	427
給付金額	292,125	443,125	588,750	579,395
給付停止		15	16	21

給付停止の理由は、前年所得超過(約 40%)、離農(約 20%)、その他(辞退、病気等)(約 20~30%)となっている。準備型受給後に経営開始型に移行した者が、農業経営が不適切あるいは離農した等の理由で給付停止となった場合、過去に受給した準備型給付金の返還となる場合がある。

③新規就農里親支援事業

1)趣旨

新規就農里親制度は、就農希望者の支援に積極的な熟練農業者を「里親(農業者)」として登録し、就農希望者に紹介して農業研修をサポートする就農支援制度である。この制度では、新規就農希望者が専任の就農コーディネーターの支援によって就農までのプランを作成し、里親の指導のもと、就農までの課題を一つずつ解決していくとしている。

2)経緯

長野県内には、市町村や公社、農協などが開設する就農トレーニングセンター等により、新規就農希望者が県内で就農するための研修を実施している。しかし、これらの制度のある市町村等は限られ、受入定員にも限界がある。そこで、長野県では、平成 15 年度から、新規就農希望者を受入れ、独立就農を積極的に支援したいと考えている熟練農業者を「里親(農業者)」として登録し、独立就農を希望する新規就農希望者に紹介する「新規就農里親制度」に取り組んでいる。

3)事業概要

(単位:千円)

項目	実施内容	平成 27 年度当初予算
1 就農相談の実施	新規就農相談会の実施	681
2 里親研修	就農希望者を受け入れ、栽培技術指導や就農支援を行う里親農業者に対して指導謝金を交付し、その活動を支援	17,197
3 里親登録	就農希望者の就農を積極的に支援する、意欲ある農業経営体を公募し、「里親農業者」として登録	134
4 果樹経営起業準備支援事業(28 年度新規事業)	補助先(市町村) 果樹経営で起業しようとする新規就農者が、研修中に行う樹園地整備に対して支援	-
合計		18,012

4) 研修期間、研修経費

研修期間：2年間

研修経費（指導謝金）最初の1年間のみ 月額14,000円（年額168,000円）

5) 研修実施状況

ア 新規就農里親制度

（単位：人）

区分		平成 24年度	平成 25年度	平成 26年度	平成 27年度	平成 28年度
里親登録農業者		381	382	411	425	462
里親研修生 （就農希望者）	新規	46	40	38	38	46
	継続	41	45	34	41	56
うち新規就農者		44	28	46	25	

里親研修生(新規就農希望者)のうち新規就農する者は、毎年変動しているものの平成24年度から27年度までの平均で約35人であり、その割合は90%程度となっている。

なお、里親研修生、就農者の作物別内訳は野菜が概ね50%で、果樹が概ね35%である。

イ 新規就農里親前基礎研修の実施状況

（単位：人）

区分	平成 24年度	平成 25年度	平成 26年度	平成 27年度	平成 28年度
受講者数	14	8	7	10	12
研修中止者	0	2	0	0	0

新規就農里親前基礎研修（1年間）は、募集人員24名程度のところ概ね10人程度であり、ほぼ全員が新規就農里親制度に進んでいる。

新規就農里親制度の里親研修生（新規就農希望者）のうち、新規就農里親前基礎研修を経ている者は概ね25%である。

④ 農業リーダー育成事業

1) 事業の目的

長野県の農業生産の中核を担う青年農業者等を農業リーダーとして育成するとともに、農業士、農業経営士、農村生活マイスターの認定を行い、青年農業者等の農業活動や経営発展を支援し、農業・農村の振興と活性化を図る。

2) 現状と課題

基幹的農業従事者の高齢化が進行し、経営規模の縮小や離農が進んでいる。近年、新規就農者は増加傾向にあるものの県の農業・農村を維持・発展していくには十分とはいえない状況にある。地域の営農活動や農村集落社会での重要な役割を担うリーダーを育成するため、青年農業者、先進的・企業的農業者、女性農業者等を育成・支援する必要がある。

3) 事業概要

(単位:千円)

項目	実施内容	平成 27 年度当初予算
農業リーダー認定事業	農業経営士、農業士、農村生活マイスターの認定研修会及び認定会議の開催	159
農業リーダー育成研修事業	補助先(長野県農業再生協議会) 負担先(平成 28 年度全国農業青年交換大会実行委員会) 青年農業者及び農村女性の育成・活動等の支援	2,612
農業者販売PR活動実践事業	農産物販売実践支援事業の実施及び農村女性フェスティバルの開催	610
信州農業 MBA 研修事業	農業経営研修会の開催	6,580
物件費	県が事業を実施するために要する経費	2,981
合計		12,942

4) 農業リーダー育成のための認定制度等

農業リーダー育成のための認定制度等のうち、農業経営士、農業士、農村生活マイスター及び信州農業 MBA は以下のとおりである。

ア 農業経営士

長野県の先進的農業経営者として、自らの経営発展のための自己研鑽に努めるとともに、後進の指導・育成を意欲的に行う農業経営者に対して知事が農業経営士として認定した者であり、県内に 839 名の認定者がいる。

イ 農業士

農業技術のみならず企業的農業経営者としての能力を身につけ、自らの農業経営の確立により、地域のリーダーとなり得る青年農業者に対して知事が農業士として認定した者であり、県内に 1,378 名の認定者がいる。

ウ 農村生活マイスター

より豊かな農家・農村社会の発展を目指して、地域農業の振興、望ましい農家生活の推進及びむらづくり活動等に女性の立場から取り組み、地域の実質的リーダーとして活動することをねらいに、農業経営と農家生活の向上に意欲的な女性農業者を知事が農村生活マイスターとして認定した者であり、県内に 1,012 名の認定者がいる。

エ 信州農業 MBA

収益向上等を目指す意欲的な若手農業者が、高度な経営知識・経営技術を習得するため、県内外の先駆的な経営者をはじめ、農業経営の専門家を講師として、実践的かつ最先端の経営者育成カリキュラムによる計 8 回の研修を開催している。信州農業 MBA は認定制度には属していない。研修は講義、グループワーク、事業計画策定・発表によって構成される。講義は県内外の先進企業的経営者の取組事例を交えた、経営理念、経営戦略、経営哲学等をテーマに行われ、グループワークは、経営理念作成フォーマット、SWOT 分析を用いた経営理念や経営環境の整理等により進められる。最後のまとめとしての事業計画の策定・発表は講義、グループワークを通じ、自身の農業経営における事業発展計画を策定し発表する形で行っている。

3. 長野県農業大学校の概要

(1) 長野県農業大学校

① 根拠条例

- 長野県農業大学校条例
- 長野県農業大学校管理規則
- 長野県農業大学校管理細則

② 所在

キャンパス	所在地
松代キャンパス	長野県長野市松代町大室 3700
小諸キャンパス(研修部)	長野県小諸市山浦 4857-1
果樹実科・研究科	長野県須坂市小河原 492 果樹試験場内
野菜花き実科・研究科	長野県塩尻市大字宗賀字床尾 1066-1 野菜花き試験場内
畜産実科・研究科	長野県塩尻市大字片丘 10931-1 畜産試験場内
南信農業実科・研究科	長野県下伊那郡高森町下市田 2476 南信農業試験場

長野県農業大学校条例

- ・ 大学校に農学部及び研修部を置く。(第3条(組織))
- ・ 農学部には総合農学科を置き、その修業年限は2年とする。
- ・ 知事は、農学部の実科及び研究科を置くことができる。この場合において、実科及び研究科の修業年限は、知事が定める(第4条(学科及び修業年限等))。

③ 主な施設

区分	単位	農業大学校(松代)	農業大学校(小諸)	研修施設
土地	m ²	143,005.87	265,851.87	—
建物	延m ²	14,097.59	5,306.83	3,042.65

④ 目的

農業の発展に寄与することを目的として、効率的かつ安定的な農業経営を担う人材及び地域の農業の振興に指導的役割を果たす人材を養成する。

理論と実技を同時に学ぶ実践型の教育により農業技術の高度化・経営の専門化に対する知識、技術を修得させるとともに、寮生活や自らのテーマを定めて行うプロジェクト等により他者との協調・自己の確立性の社会性を涵養し、21世紀の農業・農村を担う優れた人材の育成を目指す。

⑤ 沿革

年月日	主な出来事
大正2年4月	(農学部)農業試験場に農事講習部として発足
大正8年4月	(農学部)農業講習所として分離独立

年月日	主な出来事
昭和42年4月	(実科、研究科)実科、研究科を設置
昭和47年4月	(農学部)農学部を長野市松代町大室に移転
昭和51年4月	(農学部)農業大学校となる (研修部)農業大学校に農業研修センターを併設
平成14年4月	(農学部)農学部総合農学科とし、1学年は松代キャンパス、2学年は小諸キャンパスに配置 (研修部)農業研修センターを再編し、研修部とする (実科、研究科)農学部実科、研究科となる
平成22年4月	(農学部)総合農学科を松代キャンパスに統合
平成26年4月	(農学部)総合農学科に実践経営者コースを設置
平成28年4月	(農学部)総合農学科の作物・畜産・野菜・花き・果樹コースを農業経営コースに統合

⑥学部、学科

1)農学部

農学部には、長野市松代キャンパス（一部小諸キャンパス）で2年間履修する総合農学科と県内各地の農業試験場で履修する実科・研究科がある。

学科(コース)	修業年限	概要
総合農学科実践経営者コース	2年	企業的農業経営者としての経営センスや専門知識・技術について、実践を通じて習得する
総合農学科農業経営コース <ul style="list-style-type: none"> • 作物専攻 • 畜産専攻 • 野菜専攻 • 花き専攻 • 果樹専攻 	2年	農業・農村におけるリーダーとしての能力や専門知識・技術について、実践を通じて習得する ・専攻制による専門的かつ幅広い知識・技術を習得する ・プロジェクト学習、先進的な農家研修において、農業経営の理念と実際について習得する ・全寮制のもとで自律性、協調性を高める
果樹実科・研究科 野菜花き実科・研究科 畜産実科・研究科 南信農業実科・研究科	1年	農業の担い手として必要な知識と基本技術・先端技術について、農業関係試験場を教育の場として実践的に習得する

2)研修部

研修部は、県内で農業を始めたいと考えている方などを対象に、農作業体験や技術習得、農業機械の安全で効率的な操作技術の習得などの研修及び就農に関する相談などを行っている。

研修内容、回数・定員、受講者数は③農業大学校研修事業 3) 事業概要 4) 研修カリキュラム、実績一覧に記載している。

⑦教育の特色

1) 農学部総合農学科実践経営者コース

企業の農業経営者を目指す人向けに、技術指導に加え、経営戦略や国際情勢、人材管理など経営者として必要とされる資質を育てる、密度の高い小人数のコースである。

入学定員	入学資格	修業年限	履修キャンパス
10人	高校卒等	2年制	1年次:松代キャンパス 2年次:松代キャンパス 小諸キャンパス

○学科の特色

- ・ 1学年10人定員の少人数でゼミナールによる実践的な定着度の高い授業を実施している。
- ・ 各分野の第一人者による高度な講義を実施している。
- ・ ベテラン教授による農業技術の講義と技術指導を実施している。
- ・ のべ90日にわたって先進的農家で実習を行う。
- ・ 生産から販売、収支分析まで、およそ1年間にわたる実践的な模擬経営を行う。
- ・ 専門のスタッフが学生と一緒に活動し、経営計画づくり、農地確保、地元との調整など、就農・独立に向けた支援を行う。

2) 農学部総合農学科農業経営コース

「作物」「畜産」「野菜」「花き」「果樹」の5つの専攻に分かれた実践型教育で、次代の農業・農村を担う人材を養成する。

入学定員	入学資格	修業年限	履修キャンパス	備考
40人	高校卒等	2年制	松代キャンパス	全寮制

○学科の特色

- ・ 農業・農村におけるリーダーとしての能力や専門的知識・技術を実践を通じて習得する。
- ・ 5つの専攻により専門的かつ幅広い知識・技術を習得する。
- ・ 自らテーマを定めるプロジェクト学習や先進的農家での研修で農業経営の理念と実際を習得する。
- ・ 全寮制のもとで、自立性・協調性を高める。

3) 実科、研究科

県内4か所の農業試験場内に設けられた実科・研究科では、実践的な知識と技術を身につけ、農業において即戦力となる人材を養成することを目的とする。

学科(コース)	入学定員	概要	修業年限
実科	50人	高校卒等	1年制
研究科	50人	実科卒または短期大学卒	1年制

選択コース	所在地	学生寮
果樹	須坂市・果樹試験場内	あり(五岳寮)
野菜花き	塩尻市・野菜花き試験場内	なし

選択コース	所在地	学生寮
畜産	塩尻市・畜産試験場内	あり(竜神寮)
南信農業	下伊那郡高森町・南信農業試験場内	なし

○学科の特色

- ・ 実科で1年間、引き続き研究科で1年間の2年間学ぶことができる。
- ・ 実科では、試験場の研究員や職員の指導により基礎的な知識と技術を習得する。
- ・ 研究科では、研究員の指導により専攻研究を行い、高度で先進的な知識と技術を習得する。

4) 研修部

各種農業体験研修を随時開催している。研修カリキュラム、実績一覧は以下のとおりである。研修カリキュラムを研修内容によって分類すると、機械研修、農業研修、体験研修に大別できる。長野県農業大学のあり方に関する報告書の提言に沿って、平成26年度からカリキュラムの見直しが行われている。

研修課題	内容	回数	受講者数	
		定員	26年度	27年度
【機械研修】				
農業機械利用技能基礎研修 大型特殊(農耕車) (3泊4日)	トラクターの操作方法の習得及び道路走行練習 大特(農耕車)	7回×25人	161	170
農業機械利用技能基礎研修 けん引(農耕車) (3泊4日)	トラクターによるけん引作業及び道路走行練習 けん引(農耕車)	5回×20人	91	98
農業機械士養成研修 (3泊4日)	長野県農業機械利用技能者を養成するための3泊の研修	1回×10人	—	6
農業機械安全・効率利用研修 (1日)	草刈機の知識習得や実技研修	5回×10人	189	164
	管理機の知識習得や実技研修	6回×5人	6	14
	トラクターの知識習得や実技研修	6回×5人	8	15
雇用就農者・農家研修者支援研修	農業法人への就職等に必要となる農業技術、農業機械操作方法の研修を行う			
	果樹野菜花栽培技術研修	6回×5人	9	2
	農業機械操作研修	12回×5人	6	6
【農業研修】				
新規就農里親前基礎研修 (1年)	講義、実習、先進農家実習と自己ほ場管理を組み合わせた実践形式で農業の基礎について学ぶ研修	20人	7	10

研修課題	内容	回数	受講者数	
		定員	26年度	27年度
農業技術・経営スキルアップ	就農後5年未満の農家向け、経営者能力向上のための研修を行う。	5回×20人	70	63
【研修】				
農ある暮らし入門研修	県内で農業生産を楽しみながらの移住生活希望者向け研修	25人×8回	182	179
就農体験研修（1泊2日×6回）	初歩的な農作業体験実習、就農相談、新規就農事例の視察など	6回×各15人	87	92
【体験研修】				
親子農業体験研修	食農教育の一環として児童・幼児と親等が農作業体験を実施	8回×30人	179	216
児童等の農業体験研修	食農教育の一環として児童等が農作業体験を実施	—	87	183
農業関連企業の農業体験研修	農業関連企業の社員研修	—	7	6
食育・園芸セミナー	食育やハーブ類等について基礎知識を習得する	2回×30人	65	73

農業技術・経営スキルアップ研修等は農業改良普及センターの実践講座等と内容が多く重複している。また、研修の中には受講者数の少ない研修もある。

⑧授業料・諸経費

1) 授業料等

区分	授業料	入学料	受験料
総合農学科	年額 118,800円	5,650円	2,200円
実科及び研究科	年額 42,000円	5,650円	2,200円

2) 諸経費(総合農学科 平成28年度)

(単位:円)

区分		教材実習費 寮運営費	教科書、資格試験、 現地研修等	食費 個人経費	後援会 同窓会	合計
実践経営 者コース	1学年	192,000	296,000	217,000	45,000	750,000
	2学年	231,000	324,000	200,000	45,000	800,000
農業経営 コース	1学年	188,000	365,000	202,000	45,000	800,000
	2学年	189,000	341,500	224,500	45,000	800,000

農業経営コース（畜産専攻）2学年の教科書、資格試験、現地研修等は別途徴収している。

3) 研修費用(研修部)

研修部の研修費用は研修によって異なり、実費及び受講料として、無料～1回あたり5,000円程度を徴収している。

⑨職員及び組織

(単位:人)

区分	正 規 職 員			非常勤 職員等
	現 員			
	事務	技術	小計	
事務局	6	—	6	—
農学部	2	16	18	3
研修部	2	6	8	2

⑩充足率

過去 5 年間（平成 23 年度～平成 27 年度）の充足率（定員に対する入学者の割合）は以下のとおりである。

総合農学科

(単位:人)

学科(コース)	定員	入学者数				
		H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
実践経営者コース	10	—	—	—	7	7
充足率(%)		—	—	—	70.0%	70.0%
農業経営コース (作物・畜産・野菜・ 花き・果樹専攻)	25 年度 まで 60 26 年度 から 40	52	52	50	34	38
充足率(%)		86.7%	86.7%	83.3%	85.0%	95.0%

実科

(単位:人)

学科(コース)	定員	入学者数				
		H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
実科	50	29	27	33	25	28
充足率(%)		58.0%	54.0%	66.0%	50.0%	56.0%
果樹実科	50	19	20	17	17	15
野菜花き実科		6	3	6	3	6
畜産実科		1	4	10	4	5
南信農業実科		3	0	0	1	2
計		29	27	33	25	28
充足率(%)		58.0%	54.0%	66.0%	50.0%	56.0%

研究科

(単位:人)

学科(コース)	定員	入学者数				
		H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
果樹研究科	50	11	11	10	12	9
野菜花き研究科		2	3	4	5	1
畜産研究科		2	0	3	2	2
南信農業研究科		1	2	0	0	1
計		16	16	17	19	13
充足率(%)		32.0%	32.0%	34.0%	38.0%	26.0%

平成 26 年度に総合農学科に実践経営者コースが追加された。実践経営者コースは開設から定員を充足していない。また、実科、研究科も充足率は低い状況が続いている。

なお、定員の推移は次のとおりである。

(単位:人)

学科名	平成 10 年 ~13 年定員	学科・コース名	平成 14 年 ~25 年定員	平成 26 年 ~28 年定員
指導学部 農業学科、畜産学科、 園芸学科、生活学科	75	農学部 総合農学科 既存 5 コース	60	40
		農学部 総合農学科 実践経営者コース	—	10
指導学部計	75	総合農学科計	60	50
営農学部 営農学科	40	—	—	—
営農学部 実科(果樹、野菜花き、畜 産、中信農業、南信農業)	95	農学部 果樹実科、野菜花き実科、畜 産実科、中信農業実科、南信 農業実科	50	50
営農学部 研究科(果樹、野菜花き、 畜産、中信農業、南信農 業)	若干名	農学部 果樹研究科、野菜花き研究 科、畜産研究科、中信農業研 究科、南信農業研究科	50	50

専攻課、専門技術課は現存しないことから省略している。

中信農業実科・研究科は平成 21 年度に野菜花き実科・研究科に統合している。

⑪就職率

(単位:人)

総合農学科 (農業経営コース)	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
就農	13	9	9	8	7
農業関連・ 進学・その他	40	39	41	43	27
卒業生数合計	53	48	50	51	34
就農率(%)	24.5%	18.8%	18.0%	15.7%	20.6%

なお、平成 27 年度に初めての卒業生を輩出した総合農学科実践経営者コースの就農率は 100% (6 名卒業、就農 6 名) である。

(単位:人)

実科	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
就農	9	10	7	9	7
農業関連・ 進学・その他	4	1	5	3	5
研究科進学	15	15	19	13	16
合計	28	26	31	25	28
就農率(%) (研究科進学除く)	69.2%	90.9%	58.3%	75.0%	58.3%

(単位:人)

研究科	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
就農	10	9	12	18	9
農業関連・ 進学・その他	5	6	5	1	3
合計	15	15	17	19	12
就農率(%)	66.7%	60.0%	70.6%	94.7%	75.0%

⑫ 私費会計の取扱い

農業大学校においては、以下の私費会計の取扱いがある。

(単位:千円)

私費会計	収入規模	主な内容
学生個人経費	1 学年 28,651	教科書代、実習服費、学習資材費、受験料等費、現地研修費、写真アルバム費、食費、寮電気代等個人経費
	2 学年 25,520	
教材実習費 (共通経費)	6,457	プロジェクト・専攻研修費、情報処理費、図書費、施設更新費、事務費、記念品費
寮運営費 (共通経費)	15,711	寮運営にかかる経費(施設修繕費等工事費、備品費、光熱水費、消耗品費、図書情報費、管理運営費、JA 施設負担金、寮自治会負担金、事務費、特別会計積立金)
その他の経費	後援会 3,215	後援会費、同窓会費
	同窓会 4,143	

各私費会計は、それぞれ以下の会則等にしたいが、財務事務は県の歳入・歳出事務に準じて実施することとされている。

私費会計	会則、校則 等	規程、取扱要領 等	内規
教材実習費	農業大学校管理規則	なし	学生諸経費の会計について
施設更新積立金			なし
寮運営費			学生諸経費の会計について
寮運営費特別会計積立金			学生寮積立金の積算
学生個人経費			学生諸経費の会計について
後援会費	長野県農業大学校農学部総合学科後援会会則		学生諸経費の会計について
同窓会費	長野県農業大学校同窓会会則		学生諸経費の会計について
終身会費会計			なし
積立金会計			なし
育英事業会計			なし

4. 長野県農業大学の改革について

(1) 改革の背景

長野県農業大学校は1913年に創設され、数多くの卒業生を輩出し長野県の農業発展に貢献を重ねてきていたが、農業の担い手の減少や高齢化の急速な進行、世界的な自由貿易協定の拡大など、農業を取り巻く環境が激変し農業就業構造の脆弱化が進み、次代の長野県の農業・農村の担い手の確保が県の喫緊の課題となっていた。

このような状況のもと、県は平成20年に条例の改正を行い、長野県農業大学校の設置目的を「効率的かつ安定的な農業経営を担う人材及び地域の農業の振興に指導的役割を果たす人材を養成するため」と改正し、「農業の担い手育成」を設置目的の中心に据えたものの、条例改正後の大学には以下の課題が認識された。

- ①大学の核となる総合農学科の平成20年度～23年度までの卒業生の就農率平均は15.6%と低迷していたこと。
- ②農学部に所属する教授は県職員であり、一部の講義については外部講師を活用しているものの、先駆的農業者や民間有識者を十分活用しているといえる状況になかったこと。
- ③就農のための学生に対する支援は農業法人や企業の募集案内を掲示する程度で特別の対応はとっておらず、就農に結び付ける支援体制の整備が必要であったこと。
- ④研修部における新規就農者を支援する研修において、農業で生計を立てようとする者から、農ある暮らしを目指す者まで受講希望者が混在する状況となっていたこと。

これら課題のうち就農率の低迷が平成23年度に実施された「信州型仕分け」において指摘の対象となったこともあり、平成24年度に外部有識者による「長野県農業大学校のあり方に関する検討会」が設置され、大学の改革に向けての方向性が討議された。検討会は農業高校校長、長野県農業経営者協会会長、東京農業大学准教授等の外部の有識者8名の委員で構成され、討議の結果、平成24年11月に「長野県農業大学校のあり方に関する報告書」が取りまとめられた。

(2) 改革の方向性及び具体的施策

報告書の中で示された改革を進めるための基本的な考え方は、以下の2点である。

- ①経営力、技術力、生活力、農業以外のセンスも有した、時代の変化に対応でき、長野県の農業・農村をけん引する農業経営者を育成するためにはどのような改革が必要か
- ②様々な学歴、経歴、将来への希望を持った人たちが入学してくることに対応するためにどのような改革が必要か

この基本的な考え方にに基づき、1) 入学生の選抜や多様な入学希望者への対応など「入口の改革」、2) 教育内容等の「中身の改革」、3) 就農支援や卒業後のフォローなど「出口の改革」、及び4) 学校スタッフの体制や民間企業との連携など「教育体制の改革」、の4つの視点から結論付けられた総合農学科の改革の方向性及び具体的な改革案は以下のとおりである。

場面	改革の方向性	具体的な改革案
入口	①新たなコースの設置	<ul style="list-style-type: none"> ■実践経営者コースの新設 <ul style="list-style-type: none"> ・輩出する人材: 高度な経営力、技術力、生活力、センスを持った「企業的農業経営者」 ・想定される入学者: 大学卒、社会人経験者で就農への意欲が高い者
	②入学選抜方法の改革	<ul style="list-style-type: none"> ■入学選抜において就農意欲を確認 <ul style="list-style-type: none"> ・既存コース: 目的意識や就農を含めた進路希望を確認 ・新設コース: 面接時に外部第三者を加え就農意欲を確認
	③学生募集のための情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ■情報発信の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・学生募集パンフレットの一新、様々な広告媒体の利用
中身	①学生に応じたカリキュラムの導入	<ul style="list-style-type: none"> ■学歴、経歴等に関係なく全ての学生が同じ講義を受講している状況を改善 <ul style="list-style-type: none"> ・既存コースと新設コースのカリキュラムを分け、将来の農業経営を見据えた柔軟な科目選択を可能とする
	②実践的な講義・実習の導入	<ul style="list-style-type: none"> ■卒業後、就農した際にすぐに役立つような実践的な講義の導入 <ul style="list-style-type: none"> ・先駆的農業者や民間企業の技術者による講義 ・新設コースにおいて、ほ場を使い播種から販売までを自らの責任で管理する実際の経営に近い実習を導入
	③農家体験実習の充実・強化	<ul style="list-style-type: none"> ■農家の栽培技術・経営感覚を習得させるための農業体験実習の充実・強化 <ul style="list-style-type: none"> ・既存コース: 現状実質19日間の実習期間を45日間へと拡充 ・新設コース: 最低3ヶ月程度一作を通じた実習を実施 ・長野県農業法人協会や長野県農業経営者協会等の団体と連携した受け入れ態勢の整備
	④就農を見据えた卒業論文の作成	<ul style="list-style-type: none"> ■卒業論文(自身の経営計画を描いた内容)の作成支援 <ul style="list-style-type: none"> ・既存コース: 論文作成に必要な情報の調査収集方法や実際の計画作成方法等を伝授 ・新設コース: 上記に加え、資金計画の作成や中長期的な農業経営シミュレーション実施を指導
	⑤教育内容に応じた学生の費用負担	<ul style="list-style-type: none"> ■適正な学生の費用負担の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・一定規模以上のほ場を使った一貫した実習などレベルの高い教育内容に見合った費用負担(授業料等)の検討
出口	①卒業までの支援	<ul style="list-style-type: none"> ■農業関連企業等への就職に向けた指導が主体で、就農に向けた指導がない状況を改善 <ul style="list-style-type: none"> ・学生の将来の考え方のタイプ(実家で農業経営、新たに農業経営、農業法人に就職)に応じた支援・指導を実施
	②新コースにおける就農に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ■卒業後直ちに営農が開始できる状況を整えるための支援 <ul style="list-style-type: none"> ・卒業時、農地確保、農業機械・施設の確保及び地域定着が終了している状況の実現を支援
	③農業法人との情報共有・連携	<ul style="list-style-type: none"> ■農業法人への就農を望む学生に対する情報提供の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・農業法人、農業経営者協会、農業法人協会との意見交換会等の実施
	④卒業後のフォロー	<ul style="list-style-type: none"> ■卒業生の卒業後についての調査をしていない現状の改善 <ul style="list-style-type: none"> ・今回の農大改革の実行性を検証するために卒業後10年位までは追跡調査を継続的に実施 ・就農直後から一定の生活ができる所得を確保するための指導及び卒業後の再教育の場の提供
教育体制の改革	①就農支援専門員の創設	<ul style="list-style-type: none"> ■手厚い就農支援を進めていくための専門職員の設置 <ul style="list-style-type: none"> ・新たに就農支援専門員を配置し、就農情報の把握、市町村・JA等との調整、農地・農業機械の確保等を支援
	②民間人の活用・民間企業との連携	<ul style="list-style-type: none"> ■講師としての民間人の積極的な活用 <ul style="list-style-type: none"> ・県職員が基礎的な分野の講義を、民間外部講師が経営力、コミュニケーション力、生活力等に係わる講義を担当
	③改革の進捗状況のチェック	<ul style="list-style-type: none"> ■農大改革の進捗状況、新体制移行後の改革の成果のチェック <ul style="list-style-type: none"> ・学校教育法に基づく「学校評価」に加え、外部有識者を加えた組織(アドバイザー・ボード)によるチェックを実施
	④プロパー職員の指導力向上	<ul style="list-style-type: none"> ■プロパー職員を対象に学生への接し方や指導力を向上させるための研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・就農意欲を強く持った学生に対し、プロパー職員も情熱と熱意をもって指導することが必要
	⑤農大改革に必要な予算の確保	<ul style="list-style-type: none"> ■新たな教育体制により改革を実行していくための経費の確保 <ul style="list-style-type: none"> ・外部講師経費、新機械導入等の施設整備費、新コース設置に係わるほ場の管理費等を賄うための予算確保

また、研修部の改革についても検討が加えられ、以下の改革の方向性が示された。

場面	改革の方向性	具体的な改革案
研修部の改革	①既存コースの充実・強化	<ul style="list-style-type: none"> ■ニーズの高い研修コースの充実 <ul style="list-style-type: none"> ・大型特殊機械免許取得研修及び農業機械の操作研修の拡充(対象者: 就農後間もない農業者等) ・里親研修前の基礎研修の内容の充実・強化(対象者: 県内で就農を目指す30~40代の県外出身者)
	②移住交流の促進	<ul style="list-style-type: none"> ■増加する「農ある暮らし」を志向する者向け研修の創設 <ul style="list-style-type: none"> ・新規就農希望者向け研修と「農ある暮らし」志向者(農を生活の近くに置きたい者)向け研修の峻別
	③研修受講料について	<ul style="list-style-type: none"> ■研修受講料の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・実費程度の負担額となっている受講料について適正な額となるよう検討

5. 監査の結果及び意見

(1) 農政部

① 実践経営者コースの定員確保の必要性(意見)

実践経営者コースは、「入口-①新たなコースの設置」を具現化したもので、平成 26 年 4 月に新たに設置された。

実践経営者コースは企業的農業経営者を目指す人向けのコースであり、学科の特色として以下を掲げている。

- ・1 学年 10 人定員の少人数でゼミナールによる実践的な定着度の高い授業を実施する。
- ・各分野の第一人者により高度な講義を実施する。
- ・ベテラン教授により技術指導を実施する。
- ・延べ 90 日にわたって先進的農家での実習を行う。
- ・一定規模で生産から販売、収支分析まで、およそ 1 年間にわたる実践的な模擬経営を行う。
- ・専門のスタッフが学生と一緒に行動し、経営計画づくり、農地確保、地元との調整など、就農・独立に向けた支援を行う。

本コースは上記特色に示されるように今後の長野県の農業をけん引する人材を輩出することを期待して新設された学科であるが、本コースの入学者数は平成 26 年 7 名、平成 27 年 7 名、平成 28 年 5 名と定員の 10 名を充たしていない。特に平成 27 年度と 28 年度は出願者数がそれぞれ 9 名、8 名と募集人員を割り込んでいる状況であり、認知度不足がその一因と懸念される。

一方、平成 27 年度の初めての卒業生は全員就農しており、改革の方向性「入口-②入学選抜方法の改革」及び「出口の改革」の取組が功を奏したものと思われ、本コース卒業生の就農率に関して現状課題は認められない。

平成 27 年度の学校評価（自己評価）では、課題として、学生の経歴や求めるものが多様なことに応じたカリキュラムの見直しが必要であること、コース運営と就農支援の連携が十分ではなかったこと、就農支援の工程管理が不十分であったことがあげられている。これらに対する改善策として、学科目の見直し、コース運営と就農支援の連携強化、及び学生の就農形態に応じた個別・計画的支援を行うことなどが掲げられている。このうち学科目の見直しについては平成 27 年度の選択科目が 8 科目であったものを平成 28 年度は 28 科目に増やしており、様々なバックボーンを持った学生が学ぶことに対応した大きなカリキュラム変更を行っている。これは改革の方向性「中身-③学生に応じたカリキュラムの導入」に即した改革を進めたものと位置付けられる。

実践経営者コースは開設して 2 年が経過したばかりであり、十分ではなかった点を改善するこのような取組を継続的に行い、今後も改革を進めていくことが期待される。

改革の方向性「入口-③学生募集のための情報発信」に係わる部分で認知度不足が懸念されているように、2 年連続で出願者が募集人員を割り込む状況を改善することが実践経営者コースの一番の課題である。自己評価の中で農大の魅力発信と学生確保の活動として学生募集の PR をさらに充実するとあり、平成 27 年度は大学、普及センター、市町村、農協に加えてラジオや新聞等による広報を実施し及び県内外でのコース説明会を 5 回開催し情報提供を行ったとしているが、PR のルートや方法等に関し更なる検討が必要である。

少数精鋭で定員 10 人という少人数に手厚い教育を施す本コースにおける定員割れという現在の状

況は、固定費の負担を大きくし、学生一人あたりの教育コストをさらに引き上げることに繋がっており早期の解消が必要である。

また、コースごとの一人当たり教育費用等を基準にしなが、改革の方向性「中身⑤教育内容に応じた学生の費用負担」に掲げられている授業料の見直しに早い段階で着手する必要がある。

②総合農学科農業経営コースの就農率改善の必要性(意見)

「農業大学校のあり方に関する報告書」では、農業大学校の目指す姿として、就農意欲の高い学生が入学し、学歴や経歴によって様々なコースの選択を可能とし、在学期間中に高い技術力と経営力を習得でき、就農に向け、卒業前から卒業後まできちんと支援がなされ、その結果、若くて即戦力の「農業の担い手」を輩出していくことを掲げている。

総合農学科農業経営コース(2年間)は、入学定員40名のほとんどを充たす入学者を確保しているが、卒業生の進路では農業関連団体等への就職を含んだ就農率には改善が見られるものの、下表に見られるように就農率が20%程度と低い状況である。平成26年度が農大改革元年であり、改革に着手してまだ間がないため、出口対策の結果である卒業生の動向を今の段階で判断することは時期尚早であるが、就農率が20%という現在の状況は、農業大学校の設置目的としての「農業の担い手育成」を果たしているとは言えない状況である。もともと卒業生の就農率の低迷の克服を課題として大学改革は始まっており、この課題は近い将来に改善されるべきものである。

農業経営コースについては、入学者は確保されているが、卒業生の就農率がかなり低いことから、改革の方向性「出口①卒業までの支援」及び「出口④卒業後のフォロー」等に今まで以上の尽力が必要である。例えば、就農支援プログラムに基づく就農形態に応じた個別支援を充実させること、青年就業給付金制度を活用した法人就業へ誘導すること、インターンシップ学習等による就農体験を支援することなどが求められる。

総合農学科農業経営コース卒業生の進路

(単位:人数)

卒業生の進路	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	平成25年度	平成26年度	平成27年度
①就農	7	5	2	13	9	9	8	7
②農業団体	12	9	10	11	13	18	17	16
③公務員	0	1	1	2	3	4	4	3
④農業関連企業	6	10	11	10	11	12	7	8
⑤農業以外企業	2	2	3	3	4	4	8	0
⑥他大学進学	7	8	8	7	3	1	3	0
⑦その他	0	5	11	7	5	2	4	0
⑧研究科	0	1	1	0	0	0	0	0
卒業生合計	34	41	47	53	48	50	51	34

総合農学科農業経営コース卒業生の進路(構成比)

卒業生の進路	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	平成25年度	平成26年度	平成27年度
就農率(①)	20.6%	12.5%	4.3%	24.5%	18.8%	18.0%	15.7%	20.6%
農業関連比率(②~④)	52.9%	50.0%	47.8%	43.4%	56.3%	68.0%	54.9%	79.4%
就農率+農業関連比率	73.5%	62.5%	52.2%	67.9%	75.0%	86.0%	70.6%	100.0%

③実科・研究科の定員確保の必要性(意見)

長野県農業大学校の実科・研究科は県下4試験場に併設設置されている。実科では試験場の研究員や職員の指導により基礎的な知識と技術を習得しており、研究科では研究員の指導により専攻研究を行い、高度で先進的な知識と技術を習得している。実科、研究科は各1年間であり、実科から研究科に進んで卒業する学生も多くいる。

実科、研究科共に、入学者は定員 50 名のところ実科が定員の 56.8% (5 か年の平均)、研究科が定員の 32.4% (5 か年の平均) と定員を大きく下回っている。実科、研究科の内訳では、果樹実科は 15 名程度、果樹研究科は 10 名程度の入学者がいるが、野菜花き実科・研究科、畜産実科・研究科、南信農業実科・研究科は、ほとんど 5 名以下となっている。なお、実科、研究科の卒業生の進路については、就農率 50%以上を確保している (3. (1) ⑩⑪参照)。また、研究科の入学定員は少ないが、研究科の特色は研究員の指導により専攻研究を行い、高度で先進的な知識と技術を習得することにあることから、少人数となることは止むを得ないと考える。

卒業生の就農は確保されている実科・研究科については「入口-③学生募集のための情報発信」を強化すべきである。実科においては、学生募集の PR が十分ではなく、実科の魅力を高校生等に伝えられていないことが懸念される。一例を挙げれば、長野県農業大学校ホームページ、学校案内に実科、研究科の簡単な説明が掲載されているが、実科、研究科の場所は農業大学校内に設置しているのではなく 4 試験場に併設設置していることから、場所の説明も含めて実科研究科の詳しいパンフレットが必要と思われる。果樹実科及び畜産実科については試験場のホームページ内にパンフレットが掲載されていたが、野菜花き実科及び南信農業実科のパンフレットは掲載されていなかった。また、試験場のホームページに実科の学校案内 (紹介) を掲載しても、高校生等が見ることは難しいと考えられ、農業大学校のホームページにリンクを貼るような配慮が求められる。この点に加えて、高校訪問や学校見学等をより多く実施するなどによって学生募集の PR を充実させることを期待する。

実科、研究科 (実科から研究科に進んで卒業する 2 年間) は、総合農学科農業経営コース (2 年間) と数多くの共通点がある。すなわち、入学者は高卒者等を対象としており、主たる学科目においても例えば果樹実科及び果樹研究科と総合農学科農業経営コース果樹専攻では果樹園芸学、農業機械学等の同じ科目が配されている等である。そのうえ、「農業大学校のあり方に関する報告書」による総合農学科農業経営コースの学科目、単位数及び時間数の改定によりより多くの農家体験実習の時間数が導入されたことから学科目、単位数及び時間数が似てきている。もちろん、基礎的な知識と技術を習得する実科と農業・農村におけるリーダーとしての能力や専門的知識・技術を実践を通じて習得する総合農学科農業経営コースでは学科の特色に基本的な違いがあり、そして、修得単位数、推薦入学試験の推薦基準等の違いもある。これらの実科・研究科と総合農学科農業経営コースとの共通点及び相違点を踏まえたうえで、「農業の担い手育成」を通じた新規就農者の増加に資するために、現体制である実科・研究科と総合農学科農業経営コースの見直しを検討する等工夫の余地があるものと考える。

実科の入学者数

学科(コース)	定員	入学者数				
		H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
果樹実科	50	19	20	17	17	15
野菜花き実科		6	3	6	3	6
畜産実科		1	4	10	4	5
南信農業実科		3	0	0	1	2
計		29	27	33	25	28
充足率(%)		58.0%	54.0%	66.0%	50.0%	56.0%

④雇用就農者等向け研修の体系化の必要性(意見)

長野県農業大学校研修部は、「長野県内で農業を志す方」を対象に様々な研修を行っている。研修は機械研修、農業研修、体験研修に分けられており、研修カリキュラム、実績一覧は、3. 長野県農業大学校の概要 (1) 長野県農業大学校⑦教育の特色 4) 研修部に記載している。

新規就農者や新規就農希望者に関する研修には、農業大学校実践経営者コース、新規就農里親研修、新規就農里親前基礎研修、農業機械利用技能研修、雇用就農者支援研修等が数多く用意されている。このうち雇用就農者支援研修（平成 28 年度には雇用就農者・農家研修者支援研修に変更している。）は、新規就農者を採用した農業法人等の要望により開講した講座であり、県内の農業法人等に就農を希望する者等を対象に実践的な農業技術の習得ができるよう講義・実習を実施する研修であるが、募集定員に対して十分な受講者を確保できていない状況となっている（下記「雇用就農者等向け研修のカリキュラム、実績一覧」参照）。

研修部では、受講者が少なかった要因として、受講対象者を農業法人就職希望者等（就農を考えている者）に限定していたこと、開催時期を繁忙期に設定したことを挙げている。これに加えて、雇用就農者支援研修は、雇用就農者を含む新規就農者及び新規就農希望者にとって研修体系全体の中での位置づけが分かりにくいことも考えられる。

そこで、研修実施要領において、「農業機械の基本的操作」や「果樹栽培等の基礎」など「新規就農にあたっての基礎的な内容」を対象とした研修であることを明確にして、新規就農者等向けの研修としての、農ある暮らし入門研修、農業体験研修、就農体験研修、農業機械利用技能基礎研修及び農業技術・経営スキルアップ研修等の他のコース等とは講座内容及び習熟度が違うことを明らかにすることが必要である。

雇用就農者を含めた新規就農者及び新規就農希望者が分かり易いように、研修体系全体を見直すと共に、開催時期はなるべく繁忙期を避けつつ実施可能な時期とするなどにより受講し易くするなどによって、「研修部の改革・①既存コースの充実・強化」の更なる推進が望まれる。

新規就農者は、平成 27 年度に全体として 250 名であるが、このうち里親研修を受けた新規就農者は 25 名、JA のインターン研修修了者が 30 名、農業法人就農者は 82 名、農家子弟が 107 名である。里親研修を受けた新規就農者、JA のインターン研修修了者は就農前に農業に係わる技能を習得していると考えられるが、農業法人就農者、農家子弟の一部は技能が十分に習得しているとは言えないと考えられる。

県は、雇用就農者を含めた新規就農者や新規就農希望者を対象とした研修を、品目別や習熟度別などに応じて構築した研修体系の中に位置づけることによって、様々な技能技術の習得を目指す新規就農者向けの研修を分かり易くすること、市町村、JA 及び外郭団体が実施している研修と重複しないように効率的に開講することが望まれる。また、開講にあたり十分な広報に努め、農業経営者協会等の農業団体や、就農促進プロジェクト協議会を通じた市町村や JA 等の関係機関に周知すると共に、研修時期・内容についての意見を徴収するなどにより雇用就農者を含めた新規就農者及び新規就農希望者が受講し易い研修を開講することが望まれる。

このような農業法人等の雇用就農者を含めた新規就農者及び新規就農希望者に対する研修の充実は、技術向上と就農初期の経営安定に繋がることから、県の手厚い支援として評判となり将来の新規就農者の増加につながるものと期待する。

雇用就農者等向け研修のカリキュラム、実績

(単位:人)

研修名	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
雇用就農者支援研修 果樹・野菜・花栽培技術コース(1日)(農業法人就職希望者等対象)(6回×5人)	15	9	5	9	2
雇用就農者支援研修 農業機械操作コース(1日)(農業法人就職希望者等対象)(12回×5人)	31	18	8	6	6

⑤新規就農者の情報共有のあり方(意見)

「就農促進プロジェクト協議会」は、第2期長野県食と農業農村振興計画において目標にかかげた新規就農者(年間250人)の確保・育成を図るため、新規就農者に対する地域での支援指導体制を強化し、地域の実情に合ったきめの細かなプロジェクト活動の支援を図ることを目的として、県下10地域に農業改良普及センターが主体となり、県・市町村・農業協同組合等の関係機関・団体等により構成されている。主な活動は就農相談活動、巡回相談・指導、支援セミナー等であり、巡回相談・指導は原則月に1回担当者を決めて継続的に支援を行うようにしている。

新規就農者等の情報は、新規就農者からの相談部署が新規就農カードに記入して、県(農業改良普及センター)・市町村・農業協同組合等の関係機関・団体等にFAX送信して情報共有しているが、この方法では最新の情報を関係諸団体で共有することは困難である。

新規就農者について経営状況の把握などフォローアップを行った結果等の最新情報を共有するためには、その情報をデータベース化して関係機関・団体等でいつでも閲覧できるようにする必要があると考える。共有化した情報を基にこれらの団体が連携して課題解決の支援を行っていくことにより、今まで以上に効果のある支援が可能となると思われる。地域ごとに取り組みに温度差や進捗状況に差があるようであるが、県としてデータベースを活用して、新規就農者誘致、研修受入、就農相談、就農計画認定等について市町村が主体となって円滑に実施できるように積極的に支援していく必要がある。

⑥将来に向けて適切な農場管理を行うための検討の必要性(意見)

広大な農場を管理していく必要のある長野県農業大学校においては、小諸研修部で2名の県職員が農場の維持管理業務を専門的に担っているが、2名の職員はいずれも勤続20年以上の職員である。

これらの職員は、もともと農場の維持管理を担う役割で技能労務職として任用された後、地方自治法の改正に基づく県の人事制度の見直しにより平成22年4月に事務職員に任用替となり、現在まで引き続き農場の維持管理を担っている。

このように同じ職員が長年に渡りそれぞれの農場に継続して勤務することにより農場の適切な維持管理が図られてきているが、高齢化が進んでおり今後の農場の維持管理を担う人材の確保が課題である。しかし、人事制度の見直しにより、平成22年度以降県は技能労務職としての職員の採用は行っておらず、これまでのように県の正規職員が長きにわたり継続して農場の維持管理業務に就くことはできない。今後も適切な農場管理を行っていくための検討に取り組む必要がある。

⑦公有財産管理簿、備品台帳の不備(指摘)

公有財産、物品に関しては、県の財務規則にしたがい、各々管理簿の作成が求められ、ひな形も示されているが、施設別フルコスト情報等の試算のため、県より入手を受けた公有財産管理簿、備品台帳に関して以下の不備がみられた。

(全件数は、農政部 354 件)

①取得年月日の記載がないもの	②取得原価の記載がないもの	③耐用年数の記載がないもの (備品台帳のみ)
14 件	33 件	一件

これらの公有財産、物品については県の財務規則に沿った運用が行われておらず、財務規則に沿った運用が求められる。

また、上記公有財産管理簿や備品台帳は、平成 29 年度以降に作成公表が求められる統一的な基準による地方公会計における固定資産台帳の基礎データとしても重要な情報となるものであり、データの適正管理が必要である。

(2)農業大学校

①リース資産の現物調査及び現物の陳腐化状態の確認(意見)

県においては、財務規則等により備品(物品)を取得した際には備品原簿を作成しなければならないとされるとともに検査員による物品検査が求められている。

現物照合の対象は、備品(物品)に限られ、リース契約により使用しているいわゆるリース資産については対象外とされているため、農業大学校においては、毎年物品管理システムより全物品データを一覧表示させ現物照合を行っているものの、リース資産に関しては、定期的な現物照合は行われていない。

しかし、リース資産であっても、返還時に現物の確認が求められるとともに、契約内容によっては所有権が移転するものも含まれ、定期的な現物照合がされないことは財産管理上問題である。

業務性質上、機械等多額の備品(物品)を調達する機会も多く、近年その調達形態もリース契約によることが多くなってきている。上述したとおり、物品管理の必要性は購入品と変わらないことから、現物照合の対象とすべきリース資産の範囲や内容を検討し、物品同様の現物照合を実施すべきである。

また、備品(物品)については現物照合は行われているものの、現品の状態や使用状況がどのような状態であったかについての記録は残されていない。現物照合は現品に直接接する数少ない機会であり、現品の状態や使用状況を合わせて記録に残す運用とすることにより、陳腐化状況等の確認を意識した現物照合が行われ、将来の資産管理(修繕、廃棄、更新等の要否)の判断に資することが期待される。

②農業大学校小諸キャンパス研修宿舍の低稼働(意見)

農業大学校小諸キャンパスにおいて、主に「新規就農里親前基礎研修」の研修生や総合農学科実践経営者コースの学生を対象とした研修宿舍(宿舍名:「みまき」)及び同様の研修宿舍世帯専用宿舍を有している。「みまき」は、旧学生寮を平成 27 年 3 月に総改築費 246 百万円を投じて全面改修され、合計 23 戸(世帯用 4 戸、単身用 19 戸)の部屋数で、全室バス・トイレ・洗面台・キッチン・エアコンを完備している。世帯専用宿舍は、職員宿舍を研修宿舍に転用したもので、「みまき」が配偶者も含め入居者全員が研修生・学生であることが条件とされるのに対して、配偶者が研修生・学生でない場合の当該世帯専用宿舍として利用されている。

両宿舍とも、水道光熱費、共益費の実費相当を除く宿舍料は無料の取扱いとされている。

平成 27 年度及び平成 28 年度の稼働状況は以下のとおりである。

研修宿舎		(A) 部屋数	H27年度		H28年度	
			(B) 稼働数	(B/A) 稼働率	(B) 稼働数	(B/A) 稼働率
みまき	単身用	19	9	47.4%	5	26.3%
	世帯用	4	1	25.0%	2	50.0%
	計	23	10	43.5%	7	30.4%
世帯用宿舎		2	0	0.0%	1	50.0%
合計		25	10	40.0%	8	32.0%

なお、平成 28 年度の「みまき」入居者には、常時入居している研修生・学生のほかに、泊まり込みの実習が行われる際のみ利用する、いわゆる通いの研修生が 3 名含まれているため、実質的な稼働率は、2 割弱の水準となっている。

農業大学校小諸キャンパスの研修宿舎については、松代キャンパスのように全寮制宿舎を想定していないため、常時高稼働となることは想定されていない。しかしながら、上述したとおり、「みまき」に関しては、平成 27 年度に相当の予算を投じて全面改装したにも関わらず、また、宿舎料が無料であるという点に鑑みても稼働率が著しく低迷していると言わざるを得ない。稼働率の目標設定を行い、合わせて活用策、PR 策等を講じ、有効利用すべきである。

③私費会計に関する意見

1)私費会計にかかる規定等の不存在(意見)

農業大学校松代キャンパスにおいては、その性質（共通経費、個人経費、その他の経費）に応じて、以下の私費会計の取扱いがある。

<共通経費>

ア 教材実習費

校内実習費、校外実習費、情報処理費、図書費等、教育実習にあたり全学生共通に負担すべき経費を取り扱っている。同会計では、特別会計として機材等の更新に充てるため「施設更新積立金」を別途有している。

イ 寮運営費

寮にかかる電気、水道、修繕費のうち、全学生共通に負担すべき経費を取り扱っている。同会計では、特別会計として、エアコン、冷蔵庫、洗濯機・乾燥機等の寮運営に必要な備品等の更新に充てるため「寮運営費特別会計積立金」を別途有している。

<個人経費>

ウ 学生個人経費

教科書代、実習服費、受験料等費、学習資材費、写真アルバム費、現地研修費、食費、寮電気代等個人経費、といった学生個人が負担すべき経費を取り扱っている。入学年度ごとに会計がわかれ、個人ごとに精算が行われている。

<その他の経費>

エ 後援会費

後援会は、農業大学校との連携を密にし、学生のより効果的な学習と充実した学生生活の推進・確保に寄与することを目的に、「在学生の保護者」を会員として組織されている、いわゆる PTA 組織である。当該組織運営にあたって必要な経費を取り扱っている。

オ 同窓会費

同窓会は、会員相互の親睦融和を深め、広く知識・技術・情報を交換し、相互の向上発展に努めるとともに、母校の発展に寄与することを目的に、卒業生等を主な正会員として組織されている。会費は、一般会員と終身会員にわかれ、それぞれ会計を有しているとともに、積立金会計、奨学貸与を行う育英事業会計を有している。

農業大学校においては、上記のように多岐にわたる私費会計を取り扱っているが、私費会計の取扱いを定めた規程や事務取扱要領等が存在しない。

会計の目的、資金使途等を明確に定めた規程等が存在しないことから、不必要な資金が積み立てられているおそれがあるとともに、拡大解釈による不適正な資金利用の機会が存在している。

会計の目的、資金使途を明確に定め、適正な管理を企図する必要がある。

2) 私費会計(教材実習費)における公費負担と私費負担の区別の考え方(意見)

農業大学校において、現状、公費負担と私費負担の区別について明確に定められた文書は存在しない。

この点、県立学校に関しては、平成22年3月に教育委員会より「学校徴収金の基本的な考え方について」と題する通知が各県立学校長宛てに発出されており、公費負担と私費負担の区別の考え方について整理がされている。当該通知によれば、公費負担すべき経費は「学校運営に関する経費」、私費負担すべき経費は「個人に帰属する購入品やその直接的利益が生徒に還元されるものに関する経費」、私費負担の余地もある経費は「原則的には公費負担すべき経費ではあるが、PTA等の団体の考え方や要望により、学校の実情等に応じて私費からの負担によって対応する経費。なお、私費からの負担による場合は、学校評議員など第三者の観点による意見も参考にする」とされ、それぞれ例示がされている。

当該考え方にしがたった場合、私費会計からの支出のうち、例えば、「プロジェクター」については、公費負担の余地がある。「プロジェクター」は、通常の授業における使用頻度も高く、また、農業大学校における特徴である学生によるプロジェクト発表においても使用されている。特にプロジェクト発表は、農業大学校における教育方針である、①高い専門性を養うための専攻制による学習、②自らのテーマを考え実践するプロジェクト学習、③自主性・協調性をかん養するための寮生活(全寮制)の三本柱のひとつであり、学生生活の集大成としてカリキュラムに組み込まれている。

このような視点に立った場合、「プロジェクター」は最低限の教育水準を維持するのに必要な授業に要する経費として公費負担すべきとも考えられる。

公費負担と私費負担の区別について明確化されていないため、様々な解釈の余地がある状況にあり、公費負担と私費負担の区別について検討し、文書により基本的な方針を明確化する必要がある。

3) 私費会計の決算書の不明瞭な表示(意見)

例えば、寮運営費の収入のうち「光熱水負担金」は、学生個人経費の支出の「食費」から賄われているが、その実態が決算書に記載がない等、決算書上どの予算科目からいくら他の会計へ繰り入れされたのか、また他の会計からいくら繰り入れが行われたのか記載がないものがある。

決算書上、各会計間の資金移動の状況が不明瞭であり、決算書の意義が十分に果たされていない。繰入は別表記としたうえで、摘要欄への記載を充実させることで、各会計間の資金移動の状況を明確化する必要がある。

<私費会計における気付き事項>

①私費会計(同窓会)における出納簿の入出金日付相違(気付き事項)

同窓会については、会計帳簿として出納帳が設けられているが、当該出納簿の収入・支出日付が、実際の入出金日と異なっているものがあつた。内容を確認したところ、収入、支出に関する伺い日にて記帳されていることが判明した。

会計帳簿としての出納簿の一般的な要件を満たしておらず、不適當である。

出納簿への記帳日と実際の入出金日のズレを許容することは、現金預金の不正使用につながるおそれがある。

出納簿は、原則として、すべての現金預金の入出金が日付を含め、その事実即して正しく作成される必要がある。

②私費会計(後援会)に関する決算報告のあり方(気付き事項)

後援会の会計年度は4月1日から3月31日までの一年間とされ、例年4月上旬に開催される入学式に合わせて決算を確定させ、監事による会計監査が実施されている。その後、4月下旬に開催される保護者懇談会に合わせて総会が開催され、当該総会において、翌年度の事業予算の承認と前年度の決算報告が行われている。また、決算については、当該総会時以外に報告されることはない。

この点、必然的に、当該総会の出席者は、新1年生及び新2年生並びに前年度役員(前年度卒業生の保護者から選出)からなり、前年度役員を除く前年度卒業生の保護者に対する決算報告が行われることはない。

本来、決算報告は、資金の拠出者に対して実施されるべきものである。

この点、資金の拠出者たる前年度役員を除く前年度卒業生は、前年度の総会において事業予算の承認は行っているものの、それに対する決算報告を受けていない状況にあり、問題がある。

総会に出席できない前年度卒業生の保護者に対しても、例えば、会報等書面による決算報告を行う等の措置が必要である。