

沖縄県立職業能力開発校のあり方

令和8年9月
沖縄県商工労働部

目次

第1章 沖縄県立職業能力開発校のあり方策定の趣旨	- 1 -
第2章 職業能力開発を取り巻く環境	- 1 -
1 社会経済情勢と産業構造の動向.....	- 1 -
2 人口動態・労働市場の動向	- 1 -
3 沖縄の地域特性と産業人材をめぐる課題.....	- 2 -
第3章 沖縄県立職業能力開発校の現状と課題	- 3 -
1 沖縄県立職業能力開発校の現状.....	- 3 -
2 産業界のニーズ	- 4 -
3 労働者のニーズ	- 5 -
4 訓練生・修了生の声	- 6 -
5 民間との役割分担.....	- 6 -
6 課題の整理.....	- 7 -
第4章 沖縄県立職業能力開発校のあり方	- 8 -
1 沖縄県立職業能力開発校の役割.....	- 8 -
2 訓練科設定の方向性	- 9 -
3 産業界、民間教育訓練機関等との連携強化	- 10 -
4 運営体制のあり方.....	- 10 -
第5章 あり方の推進に向けた取組	- 12 -

第1章 沖縄県立職業能力開発校のあり方策定の趣旨

沖縄県では、県内産業を支える人材の確保・育成を重要な政策課題として位置づけ、これまで沖縄21世紀ビジョン及び沖縄県職業能力開発計画に基づき、職業能力開発施策を推進してきた。沖縄県立職業能力開発校は、こうした取組の一翼を担う公共職業能力開発施設として、求職者及び在職者等を対象に、技能人材の育成に取り組んできた。

一方、少子高齢化の進行や人口構造の変化に加え、デジタル化をはじめとする技術革新の進展などにより、職業能力開発を取り巻く社会経済情勢は大きく変化している。県内産業においては、人材不足の深刻化や、求められる技能の高度化・多様化が進んでおり、これまでの取組や成果を踏まえつつ、現状や課題を検証した上で、県立職業能力開発校の役割や訓練内容の見直しを行う必要がある。

本あり方は、産業界、国、民間教育訓練機関など多様な主体との役割分担や連携の下、県立職業能力開発校が果たすべき役割や今後の方向性を整理し、引き続き県内産業の持続的な発展と県民所得の向上を支える人材基盤の形成に資することを目的とする。

第2章 職業能力開発を取り巻く環境

1 社会経済情勢と産業構造の動向

社会経済情勢の変化や技術革新の進展により、産業構造は全国的に転換期を迎えている。デジタル技術の進展や、AI、ロボティクス等の新技術の活用が進む中で、産業活動のあり方や業務プロセスが大きく変容しつつあり、これに伴い、求められる技能や知識の内容・水準も変わりつつある。

こうした動きは、観光、建設、製造、情報通信など、県内の主要産業分野にも広がっており、従来の基盤的な技能を土台としつつ、業務の高度化や省力化・効率化に対応した新たな技術や知識を活用していくことが、これまで以上に求められている。

このような産業構造や技術環境の変化を背景として、国においても、「人への投資」を重視する観点から、リスクリングを含む人材育成の重要性が強調されており、成長分野を担う高度人材の育成とあわせて、産業や社会の基盤を支える技能人材の確保・育成を重要な政策課題として位置付けている。

このような動向を踏まえ、現場を支える技能人材を着実に育成するとともに、求められる技能・知識の変化に的確に対応していくための職業能力開発がより一層重要となっている。そのため、産業構造や人材需要などにおける地域の実情を踏まえた取組の方向性について検討していく必要がある。

2 人口動態・労働市場の動向

全国では、少子高齢化の進行により総人口及び生産年齢人口の減少が続いており、労働力の確保が中長期的な課題となっている^{1,2}。沖縄県においても、全国と比べ進行は緩やかであ

¹ 資料 P1 1-1 総人口

² 資料 P1 1-2 年齢階級別人口

るものの、既に人口減少局面に入っていることから、年齢構成の変化を踏まえた対応が求められる。

労働市場においては、女性や高齢者の就業が進展することにより労働力人口が一定程度維持されている一方、非正規雇用の割合が高いことや、賃金水準が全国平均と比べて低い傾向にあるなど、就業の安定性や雇用の質の面で課題がある^{3,4,5,6,7}。また、若年層を中心に依然として失業率や離職率が高い状況にあり、職業能力の向上に向けた教育訓練の機会が十分ではないことにより、中長期的なキャリア形成に影響を及ぼすケースも見られる^{8,9}。こうした状況は、労働者一人ひとりの職業生活の安定のみならず、県内産業における人材確保にも影響を及ぼしている。

更に、産業分野や職種によって、人材不足感の強い分野と、求職者が集中する分野との間には乖離が見られるなど、労働市場におけるミスマッチも指摘されている¹⁰。

このように、人口構造の変化や労働市場の動向は、県内産業における人材確保や就業構造に影響を及ぼしている。職業能力開発においては、こうした動向を踏まえつつ、県内の雇用実態に即した人材育成の方向性について検討していくことが重要である。

3 沖縄の地域特性と産業人材をめぐる課題

沖縄県は、観光関連産業を中心とするサービス産業の比重が高い一方で、建設、製造、情報通信など、地域の社会基盤や県民生活を支える多様な産業が地域経済を構成している¹¹。このような産業構造の下、各産業において現場を担う技能人材の安定的な確保と育成が不可欠となっている。

また、本県は本土から地理的に離れていることから、域内市場の規模や産業集積の面で一定の制約を有しており、企業活動や人材の流動性に影響を及ぼしている。こうした中で、若年層を中心に、進学や就職を契機とした県外への人材流出が見られることも課題となっている^{12,13}。こうした現状を踏まえ、地域内で人材を育成し、定着を図っていく取組が重要となっている。

産業構造や地理的事情の下、県内企業の多くは付加価値の創出や生産性の向上に課題を抱えており、賃金水準や労働条件の改善に一定の制約がある。このことは、企業における人材確保・定着を難しくする一因となっている。

人材の確保・定着が難しい状況にある中、企業の生産性向上に不可欠である人材投資にも課題がある。県内産業の多くが中小・小規模事業者によって構成されていることから、企業単独で人材育成に十分な時間や資源を確保することが難しい状況がある。このため、現場を支える技能人材の育成や従業員の能力向上を継続的に進めていく上では、企業内の取組に加

³ 資料 P2 1-3 労働力人口
⁴ 資料 P2 1-4 労働力人口（男女別）
⁵ 資料 P3 1-5 労働力人口（年齢階級別）
⁶ 資料 P3 1-6 正規・非正規雇用の割合（年齢階級別）
⁷ 資料 P6 1-11 賃金水準の状況
⁸ 資料 P4 1-7 完全失業率（年齢階級別）
⁹ 資料 P5 1-8 新規学卒就職者の離職状況
¹⁰ 資料 P7 1-13 職種別有効求人倍率
¹¹ 資料 P7 1-12 産業別就業者数
¹² 資料 P5 1-9 新規学卒者の県外就職比率
¹³ 資料 P6 1-10 転入者・転出者の状況（年齢階級別）

え、公的機関や民間教育訓練機関、業界団体等による人材育成支援の役割が重要となっている。

このように、沖縄県の産業構造や地域特性は、人材の確保・育成のあり方に独自の課題をもたらしている。職業能力開発においては、こうした地域の実情を踏まえつつ、県内産業を支える技能人材の育成を着実に進めていくとともに、多様な産業分野のニーズに対応した職業能力開発の方向性について検討していくことが求められている。

第3章 沖縄県立職業能力開発校の現状と課題

1 沖縄県立職業能力開発校の現状

沖縄県では、職業能力開発促進法に基づく県立の職業能力開発校として、地域の産業構造や雇用情勢等を踏まえ、具志川職業能力開発校及び浦添職業能力開発校を設置し、公共職業訓練を実施している。

両校においては、施設内訓練として、技能系分野を中心に、若年者や中高年者、障害者、求職者や在職者など、多様な人材を対象に職業訓練を実施している¹⁴。また、施設外訓練（委託訓練）として、民間教育訓練機関等を活用し、医療、介護、IT、観光、理美容など、受講ニーズや求人需要の高い分野を中心に訓練機会を提供している。

訓練生の年齢構成は、若年層を中心としつつ、30代から60代までの幅広い年齢層に及んでいる^{15,16}。また、施設内訓練では男性の割合が、委託訓練では女性の割合が高い傾向にあり、これは訓練分野の違いが影響しているものと考えられる^{17,18}。地域別に見ると、具志川校は主に中部地区、浦添校は主に南部地区からの入校が多く、訓練終了後の就職先もそれぞれの地域に所在する企業となるケースが多いなど、地域内の人材供給に一定の役割を果たしている¹⁹。

施設内における訓練課程別の実施状況を平成25年度から令和6年度までの推移で見ると、学卒者（新卒・既卒）を対象とする普通課程については、応募状況は概ね良好で、定員充足率及び就職率はいずれも高い水準で推移している²⁰。一般求職者を対象とする短期課程については、応募状況は定員に近い水準にあるものの、訓練科によっては定員充足率が低い状況が見られる²¹。一方、就職率については一定の水準を維持している。なお、令和6年度公共職業訓練等実績（厚生労働省）によると、本県における普通課程及び短期課程の定員充足率はいずれも、全国的にみて上位に位置している²²。

障害者を対象とした訓練については、応募状況及び定員充足状況が低調な傾向が見られる一方、就職率は一定の水準を維持している²³。

¹⁴ 資料 P11 2-1 施設内訓練の実施状況 (4) 訓練科毎の実施状況
¹⁵ 資料 P13 2-1 施設内訓練の実施状況 (6) 訓練生の年齢分布
¹⁶ 資料 P14 2-1 施設内訓練の実施状況 (8) 新規学卒者・離職者の割合
¹⁷ 資料 P14 2-1 施設内訓練の実施状況 (7) 男女の割合
¹⁸ 資料 P17 2-2 委託訓練の実施状況 (3) 男女の割合
¹⁹ 資料 P15 2-1 施設内訓練の実施状況 (9) 訓練生の出身地と就職先の関係
²⁰ 資料 P9 2-1 施設内訓練の実施状況 (1) 普通課程
²¹ 資料 P9 2-1 施設内訓練の実施状況 (2) 短期課程
²² 資料 P13 2-1 施設内訓練の実施状況 (5) 定員充足率（全国比較）
²³ 資料 P10 2-1 施設内訓練の実施状況 (3) 障害者訓練

在職者訓練については、応募者数は限られているものの、修了率は高い水準となっている²⁴。

委託訓練においては、一般の離転職者向け訓練では一定の応募及び定員充足が見られるものの、障害者向け訓練では、応募状況が低調な傾向にあるとともに、就職率についても他の訓練区分と比べて低い傾向にある^{25,26}。

施設面では、具志川校及び浦添校の校舎や実習場等（全 16 棟）の多くが築 40 年以上を経過しており、現時点で直ちに建て替えを要する状況ではないものの、躯体のひび割れや部材の劣化など、老朽化が進行している²⁷。また、訓練設備についても老朽化しており、故障等による訓練の中断や、現場で用いられる最新の技術・機材との乖離など、円滑な訓練実施や訓練内容の質の確保に影響を及ぼすおそれがある。

職業訓練指導員の体制については、一定の体制を確保しているものの非正規職員に依存する側面が見られるほか、一部の訓練科において欠員が生じている。また、年齢構成の面でも偏りが見られるため、指導ノウハウの継承や将来にわたる安定的な訓練指導体制の確保に向けた対応が必要となっている。

2 産業界のニーズ

県内事業者へのアンケート調査や業界団体等へのヒアリングによると、現場を支える技能人材の確保や育成は、多くの事業者に通ずる課題として挙げられている。

特に、自動車整備士、電気工事士、配管工等の技能人材については、有効求人倍率がおおむね 2 倍程度と高い水準で推移しており、求人が求職を上回る状況が続いていることから、技能人材の需要の高さがうかがえる²⁸。

また、県内事業者へのアンケート調査では、従業員に求める能力として、「職種に特有の実践的スキル」や「IT を使いこなすスキル」が上位に挙げられている²⁹。これは、データ活用による業務管理の高度化や、ICT 建設機械、ドローン等の活用など、現場における新技術の導入が進展する中で、従来の専門技能に加え、デジタル技術への対応が重視されつつあることを示すものと考えられる。

一方、人材育成の取組について見ると、正社員・非正社員ともに、通常業務の中で行う OJT が中心となっているが、人材育成に関する課題としては、「人材育成を行う時間が少ない」、「指導できる従業員がいない」といった回答が多く、企業内で十分な人材育成を行うことが難しい実態が示されている³⁰。

更に、人材不足感がある職種としては、「専門的・技術的な仕事」が多く挙げられており、現場における技能人材の不足が継続的な課題となっていることがうかがえる³¹。

²⁴ 資料 P17 2-3 在職者訓練の実施状況

²⁵ 資料 P16 2-2 委託訓練の実施状況 (1) 離職者等訓練

²⁶ 資料 P16 2-2 委託訓練の実施状況 (2) 障害者訓練

²⁷ 資料 P18 2-4 施設の状況

²⁸ 資料 P21 3-1 事業者アンケート (5) 公共職業能力開発施設に期待する役割

²⁹ 資料 P19 3-1 事業者アンケート (2) 事業所の発展にとって重要と考える従業員の能力・スキル

³⁰ 資料 P21 3-1 事業者アンケート (4) 従業員の人材育成に関する課題

³¹ 資料 P19 3-1 事業者アンケート (1) 不足感のある職種

加えて、産業界へのヒアリングからは、人材不足を背景として、配管、電気設備、左官など、複数の技能を横断的に担うことができる、いわゆる多能工人材の育成を求める意見も示されている。

これらの調査結果から、県内産業においては、基礎的な技能を有する人材の育成が引き続き重要であるとともに、業務内容の高度化・多様化や技術環境の変化に対応できる人材、複数の技能を組み合わせ活用できる人材の育成ニーズも顕在化している。

3 労働者のニーズ

在職者及び求職者を対象としたアンケート調査によると、就業状況に応じて、教育訓練に対するニーズの表れ方に特徴が見られる。

在職者アンケートでは、実際に受けた教育訓練として、通常業務内で行うOJTが最も多く、次いで社内でのOFF-JTが続いている。一方、今後受けた教育訓練としては、公的資格取得への支援や社外機関によるOFF-JTが多く挙げられており、日常業務を通じた育成が人材育成の中心となっている現状と、計画的・体系的な能力開発を求める在職者の意向との間に、一定の乖離が見られる^{32,33}。

また、仕事をする上で今後向上させたい能力・スキルについては、雇用形態にかかわらず「職種に特有の実践的スキル」が上位に挙げられており、正社員ではこれに加えて「高度な専門知識・スキル」、正社員以外では「ITを使いこなす一般的な知識・能力」が比較的多く挙げられている。これらの結果から、業務に直結する技能を計画的に高めたいというニーズが共通して存在していることが示されている³⁴。

一方、求職者アンケートでは、新しい仕事に就く前に教育訓練を受けたいと考えている者が一定の割合を占めている³⁵。また、仕事に役立つ免許や資格の取得を希望する理由については、「新しい知識や技能を習得するため」や「就きたい仕事に必要な能力を高めるため」、「就職・転職時に役立つため」といった回答が多く、就職に向けた準備として、訓練や資格取得を重視している状況が示されている³⁶。

これらの調査結果から、在職者においては、OJT中心の人材育成のみでは対応しきれない技能向上や資格取得へのニーズが存在していること、また、求職者においては、就職に結び付く実践的な訓練や資格取得を通じた能力形成が重視されていることが確認される。

以上のとおり、就職に向けた職業訓練ニーズに加え、在職者・求職者など多様な対象者の状況に応じた資格取得支援や、キャリア形成を見据えた能力開発へのニーズが明らかとなっている。

³² 資料 P22 4-1 従業員アンケート (1) 会社を通して受けた(受けたい)教育訓練
³³ 資料 P23 4-1 従業員アンケート (2) OFF-JT や社外の機関を利用した教育訓練の受講希望
³⁴ 資料 P23 4-1 従業員アンケート (3) 向上させたい能力・スキル
³⁵ 資料 P25 4-2 求職者アンケート (1) 就職前の教育訓練の受講希望
³⁶ 資料 P25 4-2 求職者アンケート (2) 免許・資格を取得する(取得したい)理由

4 訓練生・修了生の声

県立職業能力開発校の訓練生及び修了生を対象としたアンケート調査の結果では、訓練内容や指導体制に対する評価や、訓練が就職や業務にどのように結び付いているか、更に就職後を見据えた学びに対する意識などが示されている。

まず、訓練内容、職業訓練指導員の指導、教育・実習施設については、訓練生・修了生のいずれにおいても、全体として満足度は高く、訓練環境や指導体制に対して一定の評価が得られている^{37,38}。入校理由としては、「専門的なスキルや技術を身に付けたい」「資格を取得したい」といった回答が多く、就職に直結する技能や資格の習得を重視して職業訓練を選択している状況がうかがえる³⁹。

修了後の就業状況を見ると、同一職場での就業や、転職後も同一分野で就業している割合が高いなど、訓練で習得した技能が就業に結び付いている状況が確認される⁴⁰。また、習得した技能や知識についても、多くの修了生が業務の中で活用していると回答しており、訓練が就業や業務遂行に役立っていることが示されている⁴¹。

また、訓練生・修了生のいずれにおいても、就職後を見据えた学びに対する意識が高いことが特徴として挙げられる。訓練生の多くが、就職後も技能や知識の向上に継続して取り組む必要性を感じており、今後取得したい免許や資格があると回答している^{42,43,44}。資格取得の理由としては、「就きたい仕事に必要な能力を高めるため」や「就職・転職・独立の際に役立つため」といった回答が多く、訓練期間にとどまらず、将来のキャリア形成を意識した学びへの関心が見られる。

更に、修了生の中には、就業後の業務内容や求められる技能水準と、自身が習得した技能との間に差を感じている者も一定程度存在しており、就職後においても、学び直しや資格取得を含む追加的な能力形成が必要であると認識している状況がうかがえる⁴⁵。

このように、訓練生・修了生の声からは、県立職業能力開発校の訓練が就職や技能形成に一定の成果を上げている一方、就職後を見据えたより実践的な訓練の充実や、継続的な能力向上を支援する取組の必要性が示唆されている。

5 民間との役割分担

本県においては、民間教育訓練機関等の設置数や訓練分野が拡大しており、職業訓練を提供する主体は多様化している。あわせて、少子化の進行や進学動向の変化により、訓練対象者を取り巻く環境も変化している。こうした中、県立職業能力開発校と民間教育訓練機関等との間で、一部の訓練科において、訓練内容や訓練対象者が重なっている状況が見られる。

³⁷ 資料 P26 5-1 在校生アンケート (2) 訓練の満足度
³⁸ 資料 P28 5-2 修了生アンケート (1) 訓練の満足度
³⁹ 資料 P26 5-1 在校生アンケート (1) 入校理由
⁴⁰ 資料 P28 5-2 修了生アンケート (2) 修了後の就業・定着状況
⁴¹ 資料 P29 5-2 修了生アンケート (3) 習得した技能・知識の活用状況
⁴² 資料 P27 5-1 在校生アンケート (3) 入校前の免許や資格保有、今後取得したい免許や資格
⁴³ 資料 P27 5-1 在校生アンケート (4) 就職後の継続的な技能・知識の向上に向けた取組の必要性
⁴⁴ 資料 P29 5-2 修了生アンケート (5) 今後取得したい免許や資格の有無
⁴⁵ 資料 P29 5-2 修了生アンケート (4) 就職後の技能・知識のギャップ

また、民間教育訓練機関等の多くが那覇市周辺に立地していることから、地域的な分布の偏りという観点でも、役割の整理が課題となっている⁴⁶。

進学動向に目を向けると、高等学校卒業後の大学等への進学者数は増加傾向にある一方で、専修学校への進学者数は減少傾向にある⁴⁷。このような状況の下、専修学校からは、学卒者訓練の設置や募集定員のあり方などについて、官民間での調整を求める意見が寄せられている。

国は、「公共職業能力開発施設と専修学校等との調整等について」（厚生労働省通知）において、公共職業能力開発施設が職業訓練を実施するに当たっては、官民の役割分担に配慮し、民間教育訓練施設との競合を避けることが重要であるとの考え方を示している。

その上で、公共職業能力開発施設については、今後は、新規学校卒業者以外の在職者や離転職者等を対象とした職業能力開発に、これまで以上に積極的に取り組むことや、専修学校等において内容面・地域面の観点から既に十分にニーズが満たされていると評価し得る分野については、廃止を含めた検討を行うことなどが示されている。

このように、民間の訓練資源の拡大や、進学動向の変化等を踏まえ、公共職業訓練と民間教育訓練との役割分担のあり方については、現状を整理しておく必要のある重要な論点の一つとなっている。

6 課題の整理

社会経済情勢に関する各種データや、産業界、労働者、訓練生、教育・就労支援機関等へのアンケート・ヒアリング調査の結果等を踏まえ、これまでの状況を整理し、県立職業能力開発校に関する主な課題を整理する。

まず、就職率は全体として一定の水準を維持しているものの、訓練科によって定員充足率に差が見られる状況にあるため、産業界のニーズや求職者の動向との適合状況については、継続的な検証を行い必要な見直しを図ることが重要となっている。加えて、技術の進展や業務内容の変化を踏まえ、訓練が時代のニーズに即した実践的なものとなっているかについて、訓練内容や定員の設定を含め、訓練科ごとに検討を行う必要がある。

次に、公共職業訓練と民間教育訓練との役割分担については、訓練内容や対象者の重なりが見られる分野もあることから、その整理が必要な状況にある。

更に、施設・設備の老朽化や、指導員の確保・育成に関する課題も見られる。訓練内容の高度化や多様化に対応していくためには、訓練環境や指導体制の維持・充実が不可欠であるが、現行の体制においては、施設・設備の更新や指導員の安定的な確保・育成について、計画的な対応が必要な状況にある。

このように、県立職業能力開発校においては、訓練内容、実施体制、運営の各側面において課題があり、これらへの対応が必要である。次章以降において、課題を踏まえた今後の沖縄県立職業能力開発校のあり方について検討していくこととする。

⁴⁶ 資料 P30 6-1 専修学校の地域分布

⁴⁷ 資料 P30 6-2 高等学校卒業者の進路状況

第4章 沖縄県立職業能力開発校のあり方

1 沖縄県立職業能力開発校の役割

(1) 県内産業を支える技能人材の育成

産業構造の変化や技術革新が進む中であっても、ものづくり分野や建設分野等における基礎的な技能は、県内産業の持続的な発展を支える重要な基盤であり、これらを担う人材の育成が引き続き求められている。

このため、県立職業能力開発校は、公共職業訓練として、県内産業を支える技能人材の育成を安定的かつ継続的に担う役割を果たす。産業の基礎を支える技能の確実な習得を重視し、就業に結び付く実践的な能力の形成を図ることにより、県内産業の人材需要に応える。

(2) 多様な人材のキャリア形成支援

人生100年時代の到来による職業人生の長期化・多様化等が進む中において、雇用慣行や働き方に対する考え方も変化しており、労働者に求められる能力や、キャリア形成の考え方は一層多様化している。こうした中で、公共職業訓練には、年齢や就業状況等に応じて段階的に能力を高め、就業やキャリアの再構築につなげるための支援が求められている。

このため、県立職業能力開発校は、若年者や中高年者、障害者、求職者や在職者など、多様な人材がそれぞれの適性や希望に応じて学び直しやスキル向上に取り組める機会を提供する。職業訓練を通じて、労働者が職業生活において能力を発揮し、持続的な就業や自律的・主体的なキャリア形成につながるよう支援する。

(3) 産業界や教育訓練機関等との連携による実践的な人材育成拠点

デジタル化の進展や技術革新の加速に伴い、産業界において求められる技能や知識は変化しており、職業訓練においてもこれらの変化に対応した実践性の高い人材育成が一層重要となっている。こうした中で、公共職業訓練においては、産業界における人材ニーズに加え、関係機関等が把握する労働者の訓練ニーズや、教育訓練機関等による訓練提供の状況を的確に把握し、訓練内容等に反映していくことが求められている。

このため、県立職業能力開発校は、産業界や教育訓練機関等との連携を図りながら、現場ニーズや技術動向を踏まえた実践的な訓練を行う人材育成拠点としての役割を担う。産業界や関係機関等との情報共有や意見交換を通じて訓練内容の充実を図り、技術環境の変化に柔軟に対応できる人材の育成につなげる。

(4) 職業能力開発校の配置と各校の役割

県立職業能力開発校については、県内の地理的条件や交通事情、地域ごとの産業構造等を踏まえ、県内各地域からのアクセス性を確保し均等な訓練機会を提供する観点から、現在の2校体制の下で職業能力開発施策を展開してきた。これまで、各校がそれぞれの特性を生かしながら役割を分担し、県内産業を支える人材育成に一定の成果を上げている。

今後においても、県内産業の人材ニーズや労働者の多様なニーズに的確に対応していくためには、県立職業能力開発校の配置や各校の役割を明確化し、それぞれの強みを生かした運営を行うことが重要である。このため、本あり方においては、2校それぞれの役割を整理し、相互に補完し合う体制の下で、県全体として職業能力開発機能の充実・強化を図る。

具志川校については、若年者を中心に、ものづくり分野や建設分野等における基盤的な技能を体系的・段階的に習得させる拠点として位置づける。地域産業を中長期的に支える技能人材の育成を担うとともに、技能の基礎力を確実に習得できる訓練を重視し、安定した就業につながる人材育成を行う。

浦添校については、求職者や在職者を主な対象として、学び直しやスキルアップを目的とした訓練を中心に実施する拠点として位置づける。産業界の動向や現場ニーズを踏まえつつ、実践性の高い訓練内容を機動的に提供することで、産業構造の変化や技術革新に対応した人材育成を行う。

両校は、それぞれの役割を踏まえつつ、国、県、民間の役割分担の下、地域の人材需要や労働者の訓練ニーズの変化に応じて柔軟に対応するとともに、地理的条件や対象者の特性を考慮し、県全体として均衡のとれた訓練体制の構築を目指す。なお、配置や役割については、今後の社会経済情勢や産業構造、訓練ニーズ等の変化に加え、施設・設備の高度化や運営の効率性確保の観点も踏まえ、必要に応じて検討を行う。

2 訓練科設定の方向性

(1) 民間との役割分担及び連携

職業能力開発においては、公共職業能力開発施設と民間教育訓練機関等がそれぞれの強みを生かし、相互に補完し合いながら人材育成を進めていくことが重要である。民間教育訓練機関等は、産業ニーズに即した多様な訓練を担う主体として、県内の職業能力開発を支えている。こうした状況を踏まえ、県立職業能力開発校においては、民間との役割分担の考え方を整理し、連携のあり方を検討していく必要がある。

このため、専修学校をはじめとする民間教育訓練機関等と内容や対象者において実質的に重複している訓練については、地域の訓練提供状況や労働者の訓練ニーズも踏まえつつ、公共職業訓練としての役割や必要性を検証した上で、対象者の整理や訓練内容の見直しを行うこととする。また、民間において実施可能であり、かつ効率的・効果的な実施が見込まれる訓練分野については、委託訓練の活用を含め、適切な実施手法を検討することにより、民間教育訓練機関等との連携を図りながら、県全体として効果的な人材育成体制の構築を目指す。

(2) ニーズを踏まえた訓練科の設定

県立職業能力開発校における訓練科の設定に当たっては、産業構造の変化や技術革新の進展、県内産業における人材需要の動向等を踏まえ、公共職業訓練として提供すべき分野や内容を継続的に検証していくことが重要である。

このため、個々の訓練科については、定員充足率や就職率等の実績指標に加え、産業界の人材ニーズ、労働者の訓練ニーズ、更には民間教育訓練機関等による訓練提供状況などを総合的に勘案しながら検討を行う。

その結果、一定期間にわたり訓練実績が低調な分野であり、かつ、業界団体による訓練や企業内における人材育成等により、民間において一定程度対応が可能と見込まれる分野については、公共職業訓練としての位置づけや実施の妥当性について検証を行った上で、訓練内容、定員規模及び実施体制の見直し、訓練科の再編のほか、廃止を含めた対応を検討する。一方、新たな人材ニーズや求められる技能の変化に対応するため、既存カリキュラムの改編や訓練内容の高度化等により対応することを基本としつつ、必要に応じて訓練科の新設についても検討する。

3 産業界、民間教育訓練機関等との連携強化

県立職業能力開発校における人材育成の質を高め、県内産業や労働市場の変化に的確に対応していくためには、産業界や就職支援機関、民間教育訓練機関等との連携の下、現場における技術ニーズの変化や人材育成上の課題、教育訓練の実施状況等に関する情報や知見を活用し、訓練内容や運営に反映していくことが重要である。

このため、県立職業能力開発校においては、これらの関係機関の意見を継続的に取り入れる仕組みを構築するとともに、企業との連携を通じて、産業界が有する知見や技術、訓練環境を生かしながら、現場の実態や技術動向を踏まえた訓練内容の充実を図るなど、訓練の実践性を高める取組について検討し、効果的な人材育成につなげる。

4 運営体制のあり方

(1) 施設及び設備の計画的な更新と高度化

県立職業能力開発校において、質の高い職業訓練を安定的かつ円滑に実施していくためには、施設及び設備を適切に維持管理するとともに、計画的な更新と高度化を図っていくことが重要である。このため、建物の劣化状況等を的確に把握し、訓練環境の確保に必要な修繕や改修を適時実施していく。

施設の更新や整備に当たっては、訓練に必要な機能や面積を確保しつつ、訓練科構成や定員規模等の変化を踏まえた適切な規模及び配置のあり方を検証し、効率的かつ合理的な整備を行うこととする。あわせて、財政負担の平準化にも配慮しながら、段階的かつ計画的な更新を進めていく。

また、訓練設備については、デジタル化や技術革新の進展に伴う訓練ニーズの高度化に対応するため、老朽化した設備を計画的に更新するとともに、実践的な訓練の実施に必要な設備の充実を図る。産業動向や現場で求められる技能水準を踏まえつつ、訓練内容と整合した設備整備を行うことにより、訓練の円滑な実施及び内容の充実を図り、実践的な能力を備えた人材の育成につなげる。

(2) 職業訓練指導員の確保・育成

県立職業能力開発校において、質の高い職業訓練を安定的に提供していくためには、職業訓練指導員の確保と育成が重要である。このため、訓練科の構成や訓練定員に応じた適正な指導員配置を行うとともに、専門性と継続性を確保する観点から、正規職員を基本とした指導員体制の確保に取り組む。

あわせて、高度化・多様化する訓練ニーズに的確に対応していくため、指導員一人ひとりの能力向上を図ることが不可欠である。このため、職業能力開発総合大学校における研修等を活用し、専門的知識や指導技法の習得を含めた計画的かつ継続的な能力向上に取り組むとともに、研修への参加が可能となる人員体制の確保に取り組む。

また、新技術や高度な専門性が求められる分野においては、民間技術者等の外部人材の活用も含め、柔軟な指導体制の構築を図る。外部人材の知見や実務経験を効果的に取り入れることにより、訓練内容の高度化や実践性の充実を図るとともに、指導員の専門性強化にも資することで、訓練の質の向上につなげる。

(3) 授業料等のあり方

県立職業能力開発校における授業料等のあり方については、県内産業を支える人材育成の観点に加え、若年者をはじめとする県民の就業支援や訓練機会の確保といった観点から、総合的に検討する必要がある。

本県においては、ものづくり分野や建設分野等において、技能人材の不足が深刻化しており、産業活動や地域社会を支える担い手の確保が重要な課題となっている。こうした状況の下、職業訓練の受講に伴う経済的負担を軽減し、訓練参加を促進することは、技能人材の育成と安定的な確保を図る上で有効な手段の一つである。

また、本県においては、全国と比較して若年層の失業率や離職率が高い傾向にあり、安定的な就業に結び付く技能習得を支援する必要性が高い。県立職業能力開発校は、若年者に対し、実践的な技能を基礎から身に付ける機会を提供する公的機関としての役割を担っており、授業料を徴収しないことは、就業支援機能を確保する観点から一定の合理性を有している。

更に、本県は全国平均と比べて県民所得水準が低く、授業料等の負担を課すことにより、就職や再就職に向けた職業訓練の機会が制限されるおそれがある。経済的事情に左右されることなく技能習得の機会を確保するという観点からも、授業料を徴収しない取扱いとすることは、県立職業能力開発校が果たすべき機能の一つと考えられる。

財政面では、職業訓練に係る経費は人材への投資であり、職業訓練により県内産業で必要とされる技能人材の確保や県内就業者の増加につながることで、県内産業の活性化に寄与し、将来的な税収の確保や各種就労支援施策に係る負担の抑制等、中長期的には県財政の健全化にも資することが期待される。

以上を踏まえ、県立職業能力開発校における授業料等については、現行どおり徴収しないこととし、県内産業を支える人材育成及び若年者を中心とした就業支援機能の確保を優先する。

(4) 社会ニーズを踏まえた継続的見直し

県立職業能力開発校においては、社会経済情勢や産業構造の変化、労働市場の動向等を踏まえながら、訓練科の構成や運営の状況について継続的に点検し、必要な見直しを行っていくことが重要である。

このため、訓練科ごとの定員充足率や就職率等の客観的な指標を活用しながら、訓練の実施状況や成果について定期的な確認を行うとともに、産業界や労働者のニーズとの適合状況を確認し、訓練内容や運営方法の妥当性を継続的に検証し、改善等につなげる。

こうした検証と見直しを着実に行うことにより、社会ニーズの変化に柔軟に対応しながら、訓練の質の向上と、持続的な職業能力開発体制の確保を図る。

第5章 あり方の推進に向けた取組

本あり方は、県立職業能力開発校が果たすべき役割や今後の方向性を中長期的に示すものであり、これに基づく取組については、今後実施計画等により具体化し、計画的かつ着実に推進する。

実施計画等に基づく取組の推進に当たっては、成果指標等を設定し、施策の実施状況や成果を適切に把握するとともに、社会経済情勢や産業構造、労働市場の動向等の変化を踏まえながら、定期的な検証を行い、必要に応じて改善につなげていくこととする。

こうした検証や改善の積み重ねを通じて、本あり方で示した方向性が、県内産業を支える技能人材の育成につながるよう、取組を推進していくものとする。

なお、本あり方については、社会経済情勢の大きな変化等により、策定時の前提条件が大きく変わる場合には、必要に応じて見直しを行う。

特に、AI、デジタル技術等の進展の速度や影響の広がりによっては、産業界が求める職種や技能、労働者の職業訓練ニーズが大きく変化することも考えられる。そのため、職業能力開発を取り巻く環境の変化を適時かつ的確に把握し、訓練内容や職業訓練の提供体制を含め、対応のあり方を幅広い視点から柔軟かつ機動的に検討する。