

第3章 職業能力開発校の再編にかかる検討

3-1. 「沖縄県立職業能力開発校のあり方」の踏襲等

沖縄県では、沖縄県立職業能力開発校の建物老朽化への今後の対応を見据え、産業技術・企業ニーズ・民間専修学校等訓練などの動向を勘案し、県民に対して一層魅力ある職業能力開発訓練を推進するため、「沖縄県立職業能力開発校のあり方」（以下、「あり方」）を平成25年10月に策定した。この中では、県立職業能力開発校の今後の方向性を示すと同時に、県立職業能力開発校の既存の人的・物的資源の集約・適正配置を行うことを目的として科の再編（案）が示された。

これを受けて本計画では、「あり方」の方向性についてはそのまま踏襲し、また科の再編（案）については企業の求人ニーズ状況、訓練生の入校・就職状況、県立職業能力開発校の意見、他訓練機関の既存訓練科の状況などと照らしてその妥当性を検証し、計画として定めていくこととする。

3-1-1. 「沖縄県立職業能力開発校のあり方」の概要

以下に、「あり方」の概要として、1. はじめに、2. 職業能力開発を取り巻く状況、について概略的に示し、3. 県立職業能力開発校の課題、4. 県立職業能力開発校の役割、5. 県立職業能力開発校の今後のあり方、について全文を示す（一部数値データは今日のものに更新している）。なお、3. 県立職業能力開発校の現状については、本計画の第2章：基礎条件の整理にて示しているため、ここでは省略する。

「あり方」の概要

1. はじめに

沖縄県立職業能力開発校（具志川・浦添）は、技能系を中心に若年者及び離転職者の職業訓練、障がい者の職業訓練、企業在職者の技能向上を行う職業訓練を実施し、労働者の職業能力の開発及び向上に一定の成果を上げてきた。また、県では「第2次沖縄県立職業能力開発校再編整備計画」（計画期間：平成22～26年度）を策定し、職業訓練の充実・強化を図ってきたところである。

しかしながら、具志川校及び浦添校は、それぞれ築37年・32年が経過し、老朽化していることから、今後の施設整備についても検討する時期に来ている。

また、産業技術の高度化・専門化の進展、企業における即戦力人材を求める傾向の高まり、民間専修学校等訓練資源の充実など、職業能力開発を取り巻く社会環境は大きく変化している。

今後、県立職業能力開発校が時代の変化に対応し、県民にとってより一層魅力あるものにするため、長期的なあり方を策定する必要がある。

2. 職業能力開発を取り巻く状況

(1) 雇用をめぐる全般的な動向

・沖縄県では、高い完全失業率・離職率、低い就職内定率、高い非正規労働者率が問題となって

いる。

(2) 雇用のミスマッチの動向

- ・本県の失業率の高さは、需要不足・県内志向による高失業率、労働条件等のミスマッチ、技能・能力のミスマッチなどが主な要因と言われる。個人の職業能力開発、学校教育段階の勤労観・職業観・基礎能力づくりが課題となっている。

(3) 企業における人材育成への取り組み状況

- ・県内企業（県雇用構造特性基本調査の対象企業）における教育・研修制度の整備率は約半数にとどまる。その理由として、教育機関と連携した人材育成・確保の意識・関心が低い、多くを占める中小零細企業で人材育成を行う余力がない、経営者の意識の問題などがある。したがって県内企業には、ある程度の就業経験があり即戦力となる人材を雇用しようとする傾向が強いとされる。

(4) ものづくり産業の動向

- ・国際物流拠点産業集積地域（うるま市）において金属加工産業等の製造業の集積が図られつつあり、職業能力開発校においても産業動向に連動した訓練を検討する必要がある。

3. 県立職業能力開発校の現状と課題

(1) 現状

※省略（本計画第2章「基礎条件の整理」を参照）

(2) 主な課題

①時代に対応した訓練内容の充実・強化

具志川校及び浦添校の両校では、目的と対象者の異なる普通課程と短期課程の訓練を実施しており、人的・物的な訓練資源が分散化していることから、集約化を図り時代に対応した訓練内容の充実・強化を行う必要がある。

②入校生の確保対策

近年、定員に対する入校率は、平成26年度が具志川校78.7%、浦添校80.4%、平成27年度が具志川校87.4%、浦添校79.6%となっている。少子化が進行する中で、訓練内容及び就職支援の充実、効果的なPR方法の検討、高等学校等との連携強化、募集時期の早期化など、入校生の確保に向けた取り組みを強化する必要がある。

③社会的適応能力のある技能者の育成

企業及び修了生のアンケートを見ると、基礎的な技能・知識だけではなく、社会人としてのマナーやコミュニケーション能力の強化を求める意見が多く出されていることから、これらの社会的適応能力を高める取り組みを強化する必要がある。

④県内産業界等及び産業振興施策との連携

現在、県立職業能力開発校においては、組織的に産業界等の意向を聞く場が設定されておらず、訓練ニーズの把握が十分とは言えない状況にあることから、外部からの意見を取り入れる仕組みづくりが必要である。また、本県では、積極的に県外企業の誘致を行っているところであり、県立職業能力開発校においても、産業振興施策と連携した職業訓練を検討する必要がある。

⑤職業訓練指導員の資質向上

産業技術の高度化・専門化する技術への対応や就職に向けたキャリア・コンサルティングなど職業訓練指導員の業務は増加している。また、正規職業訓練指導員の高齢化が進展しており、その技法・ノウハウの継承等が懸念されている。このような中で、正規職業訓練指導員の適正な確保や職業訓練指導員のスキルアップが必要である。

⑥施設・設備の更新

具志川校・浦添校とも築 30 年を超え、老朽化が進んでおり、耐震化への対応や訓練の実施に支障をきたす場面も出てきている。技術革新の進展等に対応した訓練環境の整備を図るため、施設・設備の更新を行う必要がある。

⑦普通課程の授業料等有料化の検討

求職者を対象とした短期課程の授業料等については、「沖縄県職業訓練に関する基準等を定める条例」により無料と定めている。しかし、普通課程については、応益負担の観点や他の県立施設との均衡及び民間専修学校等で学ぶ学生との公平性、訓練生の目的意識向上などの観点から、授業料等の有料化について検討する必要がある。なお、授業料等について、本県では、職業能力開発校で実施する全ての職業訓練を無料としているが、普通課程については大半の都道府県で有料化されている。

4. 県立職業能力開発校の役割

(1) 地域産業を支える若年技能者の育成

県立職業能力開発校においては、国や民間との役割分担の下、技能者の育成を中心とした職業訓練や地域の実情に応じた職業訓練を実施する。

特に、本県の産業振興を図る上で有能な技能者の確保・育成が重要となっているが、技能者の高齢化が進む一方で、若年者のものづくり離れが見られることから、地域産業を支える若年技能者の育成を図る。

(2) 雇用のセーフティーネット機能の充実強化

県立職業能力開発校では、昨今の厳しい雇用失業情勢から離職を余儀なくされた県民に対して、ハローワーク等と連携を図りながら、雇用のセーフティーネット機能としての職業訓練を適切に実施し、早期かつ円滑な再就職の実現を図っていく。

また、多種多様な民間教育訓練機関を活用した委託による職業訓練を積極的に実施し、職業訓

練機会の確保を図る。

(3) 県内産業の振興に必要とされる在職者のスキルアップ

県内には中小零細企業が多く、大企業と比較して人材育成にかかる時間や資金等に余裕がないことから、各企業が自ら従業員の職業能力開発に取り組むことが厳しい状況にある。

県立職業能力開発校では、自ら従業員の職業能力開発を行うことが困難な中小企業等を支援するため、ポリテクセンター沖縄や沖縄ポリテクカレッジと訓練内容が重複しないよう連携しながら、在職者に対する訓練を実施する。

(4) 障がい者の職業能力開発の推進

障がい者施策が、福祉から就労支援へと大きくその重点を移しつつある中、障がい者職業能力開発の果たす役割はますます期待が高まっている。

現在、全国における障害者職業能力開発校は、国立県営を中心に 19 校（17 都道府県）設置されているが、設置されていない都道府県においては、近隣県の施設などを活用するなどしているところである。

しかし、島嶼県である本県は、他府県と異なり近隣県の施設を活用することが難しいことから、県立職業能力開発校において、障がい者訓練を継続するとともに、社会福祉法人等を活用した多様な委託訓練を実施する。

5. 県立職業能力開発校の今後のあり方

(1) 県立職業能力開発校の再編と配置等

本県の人口は、2025 年（平成 37 年）頃まで増加が続くと予測されており、人口分布では、本島中南部地域で 8 割以上を占め、労働力人口も中南部地域が約 8 割を占めている。

本県の厳しい雇用情勢、全国一高い完全失業率、特に高い若年者の完全失業率や県立職業能力開発校における訓練生の応募状況及び就職率等を総合的に勘案すると、施設外での訓練も含めて現在と同程度の定員規模を確保する必要があることから 2 校体制を維持することとする。

現状の具志川校及び浦添校は、主に新規高等学校卒業者等を対象とした長期間の訓練である普通課程と離転職者等の早期再就職を支援するための短期課程の 2 種類の職業訓練を実施している。

このように両校において、対象者の異なる 2 種類の職業訓練を実施しているため、職業訓練の実施方法や就職支援等が多種・多様な対応を必要としており、限りある人的・物的な訓練資源の分散化を招いている状況にある。そのため、施設の更新に当たっては、普通課程と短期課程に特化した 2 校を整備し、人的・物的な訓練資源を集約化することにより、訓練対象者に応じた訓練内容、就職支援等の充実・強化を図る。

なお、普通課程を担う施設の設置場所については、国際物流拠点産業集積地域（うるま市）において新たな製造業（金属加工等）や IT 関連企業の集積が図られつつあることや訓練生の募集

を沖縄本島全体を対象地域としていることから地理的状況を勘案し、中部地域への設置を検討する。

一方、短期課程を担う施設は中部地域においてポリテクセンター沖縄（北谷町在）が設置されていること、また、労働力人口が特に那覇市に集中していることから、那覇市近郊への設置を検討する。

(2) 訓練課程のあり方

①普通課程

技能系分野を中心に地域産業の人材ニーズに対応できる訓練科を設置し、新規高等学校卒業生等に対して必要な基礎的技能・知識を修得させ、県内の産業を支える即戦力となる若年技能者を育成する。

また、産業振興施策と関連した訓練科の開設についても検討する。また、より充実した職業訓練を実施するため、原則として1クラス20人とする。

②短期課程

地域産業の人材ニーズの変化を踏まえた訓練科を設置し、離転職者を対象として、職業に必要な技能・知識を習得させるため、雇用情勢に応じた機動的な職業訓練を実施する。なお、早期再就職が目的であることから、訓練期間は原則として6ヶ月とし、より充実した職業訓練を実施するため、原則として1クラス20人とする。

また、多様な民間教育訓練機関を積極的に活用し、委託によることが可能な訓練科については、委託訓練として実施していく。

③在職者訓練

在職者訓練については、人材の確保を図ろうとする産業団体等と訓練科や訓練内容についての意見交換等を定期的に行い、連携の下で適時的確に、訓練科の新增設を含めた見直しを行うこととする。

④障がい者訓練

障がい者については、その特性に配慮しながら、求職障がい者及び企業ニーズに応じたカリキュラムの見直し等を進めるなど訓練内容の充実を図るとともに、さらにきめ細やかな就職支援を行うことにより就職率の向上に努め、自立に向けた支援を行う。

(3) 国・民間教育訓練機関との役割分担

①国との役割分担

県立職業能力開発校は新規学卒者及び離転職者、障がい者を対象に職業訓練を実施しており、ポリテクセンター沖縄は離転職者を対象に職業訓練を実施している。沖縄ポリテクカレッジは、前記の2施設と異なり、より高度な訓練内容となる専門課程及び応用課程の高度職業訓練を実施しており、各公共職業能力開発施設相互に訓練対象者や訓練内容ができる限り重複しないよう訓練を実施する。

②民間教育訓練機関との役割分担

県立職業能力開発校では、施設・設備等に多額の経費を要し民間では実施が困難な技能系の訓練や地域産業の人材ニーズなどの地域の実情に応じた訓練を提供することとし、民間で実施が可能でかつ合理的であると見込まれる訓練については、民間教育訓練機関を活用していく。

(4) 訓練科の見直し

①訓練科見直しの基本原則

訓練科の見直しにあたっては、「5. (2) 訓練課程のあり方」「5. (3) 国・民間教育訓練機関との役割分担」を踏まえるとともに、産業界からのニーズや県立職業能力開発校における定員充足率や就職率を考慮するとともに、第三次産業の比率が高い本県の産業構造も考慮する。

なお、県立職業能力開発校において状況の変化が生じた場合には、更なる訓練科の見直し等を随時行い柔軟に対応していく。

②新たな施設で行う訓練科

普通課程及び短期課程を担う施設で行う訓練科は、別紙のとおりとする。

(5) 就職支援体制の強化

①関係機関との連携強化

公共職業安定所（ハローワーク）をはじめ、関係機関との連携を強化するとともに、求人開拓嘱託員を活用し、就職先の開拓、企業への訓練生の求職情報の提供、リアルタイムな求人情報の収集と訓練生への情報提供など、訓練生への一層の就職支援に努める。

また、インターンシップ先の開拓を行い、企業との連携を強化することにより、就職先の確保に努める。

②職業意識の醸成等

就職にあたっては、就労に必要な技能や知識を有することのみならず、求職者の就職に向けた意欲や職業人意識が求められている。

このようなことから、職業訓練指導員等による履歴書作成のノウハウ、面接の受け方等の就職指導等を通して職業意識の醸成を図るとともに、外部講師の活用によりビジネスマナーやコミュニケーション能力の向上を図る。

③障がい者への就職支援

障がい者訓練生については、求人開拓にあたり、障がいの態様等を十分考慮するとともに、ハローワークにおける就職支援、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等関係機関との連携、ジョブコーチ等を活用して職場定着を図るなど、訓練生個々の状態に応じたきめ細かな就職支援に努める。

(6) 入校生確保対策の強化

入校生を確保し、優秀な若年技能者を育成するため、企業や学校のほか、広く県民に対して県立職業能力開発校のPRを強化していく。

また、応募者が入校選択の時期を逸しないためにも、高等学校等卒業予定者の進路選択の時期に合わせて募集開始時期を早めることや、推薦入校枠の拡大等を検討する。

(7) 県内産業界等及び産業振興施策との連携

効果的でより実践的な職業訓練の提供や開かれた県立職業能力開発校づくりに応えるためには、新たに県内産業界や教育機関等との定期的な意見交換等の場を設け、産業界等の訓練ニーズに基づいたコース設定やカリキュラムの見直しなど県立職業能力開発校の運営に外部からの意見等を反映させる仕組みを構築する。

また、雇用の拡大が見込まれる成長分野など、本県産業の発展を支える人材を育成するため、産業振興施策と連携を図り、新たな訓練科の設置についても検討する。

(8) 職業訓練指導員の資質向上

産業技術の高度化・専門化の進展への対応、就職に向けたキャリア・コンサルティングの重要性が年々増していることから、適切な職業訓練を実施するためには、職業訓練指導員の資質向上が必要不可欠となっている。

そのため、職業能力開発総合大学校や民間企業等における研修機会の拡充を図るとともに行政（本庁）との人事交流を推進する。

また、正規職業訓練指導員の高齢化が進展しており、その技法・ノウハウの継承等が懸念されていることから、正規職業訓練指導員の適正な確保に努めるとともに、特殊・最新の技術については民間企業の技術者等を外部講師として活用する。

(9) 施設・設備の整備等

具志川校及び浦添校の校舎及び実習場等の多くが築30年以上経過し、その後大幅な改修がなされていないことから、現在、施設や設備の老朽化により耐震化への課題や訓練の実施に支障をきたす場面が生じており、本あり方を踏まえ早期の建替えに向けた検討を行う。

施設整備にあたっては、技術革新の進展等に伴う高度化や専門化、就労支援の強化などの職業能力開発ニーズに対応するため、訓練環境及び実習用機器等の充実を図る。

(10) 校名変更について

職業能力開発促進法に基づいて各都道府県に設置されている職業能力開発校施設の名称については、「学校」という名称を用いてはならないこと以外には制約はなく、他県では、高等技術専門学院、テクノスクール等といった名称が用いられている。

県民に対して、県立職業能力開発校のイメージアップを図るため、施設建て替え時に併せて新たな名称を検討する。

(11) 授業料等有料化の検討

授業料等の有料化については、完全失業率が全国一高く、その中でも、とりわけ若年者の率が高いなど、本県の厳しい雇用情勢を総合的に勘案し、当面は徴収しないものとし、将来的な課題として引き続き検討を行うものとする。

6. 新たな施設で行う訓練科

訓練科			期間	定員(人)	備考(人)
普通課程を担う施設 (中部地域)	自動車整備科		2年	40	1年:20 2年:20
	電気システム科		2年	40	1年:20 2年:20
	メディア・アート科		2年	40	1年:20 2年:20
	メカニカルエンジニア科		2年	40	1年:20 2年:20
	情報システム科		2年	40	1年:20 2年:20
	短期課程	オフィスビジネス科	前期	6ヶ月	20
後期			20		
短期課程	総合実務科 (知的障がい者対象)		1年	15	
計				255	
短期課程を担う施設 (那覇市近郊)	設備システム科	前期	6ヶ月	20	
		後期			
	建設機械整備科		1年	20	
	電気システム科		1年	20	
	金属加工科	前期	6ヶ月	20	
		後期			
オフィスビジネス科 (身体障がい者対象)	前期	6ヶ月	10		
	後期				10
計				140	
合計				395	

※整備基本計画策定前に改めて訓練科の検証を行う。

3-2. 各種ニーズのまとめ

前章における基礎条件の整理を踏まえ、「あり方」で示された科の再編（案）について、各種ニーズに基づきその妥当性を検証する。なお、前章の基礎条件は本項の各種ニーズとして以下のとおり整理した。

関連・業務類似機関の分布状況→ 他機関の既存訓練科の有無

企業ニーズの現状→ 求人ニーズ結果（県立職業能力開発校の訓練修了生の雇用見込み）

県立職業能力開発校からの意見まとめ→ 県立職業能力開発校ヒアリング結果

ものづくり産業の現状→ 具志川校メカニカルエンジニア科の検証

3-2-1. 県立職業能力開発校の再編案の妥当性の検討

「あり方」による科の再編（案）に関し、求人ニーズ、県立職業能力開発校ヒアリング、他機関の既存訓練科の有無などを踏まえて妥当性を検証した。その結果、新規の科として提案された具志川校のメカニカルエンジニア科と、訓練期間の変更が提案された浦添校の設備システム科については、再度見直しを行うこととし、それ以外の科は「あり方」の案どおり進めることとする。

(1) 具志川校再編（案）の妥当性の検証

訓練科	求人ニーズ	応募・入校・修了・就職状況	県立能開校ヒアリング(ソフト関連)	他機関の既存訓練科の有無	再編科の妥当性
普通課程	自動車整備科	具志川 51件 573人 浦添 44件 174人 採用希望 71.1%	・具志川校:応募倍率(H27年2.45、H26年3.20)・修了率(H26年95%)・就職率(H26年100%) ・浦添校:応募倍率(H27年2.24、H26年2.60)・修了率(H26年88%)・就職率(H26年100%)	・指導員の体制強化(人手不足解消、正規職員雇用、免許・資格取得など資質向上、シフト改善)。 ・「パシフィックテクノカレッジ学院」自動車整備科(2年・70人/年)が開設している。	◎ ・1校1科化で人的・物的な訓練資源の集約化を図る。 ・他訓練機関との重複緩和を図る。
	電気システム科	38件 110人 採用希望 70.7%	・応募倍率(H27年1.44、H26年1.28)・修了率(H26年96%)・就職率(H26年100%)	・指導員の体制強化(同上)。 ・外部講師の招聘による資格取得訓練の実施。 ・総合実習の導入。 ・「パシフィックテクノカレッジ学院」電気機械科(2年・40人/年)が開設している。	◎ ・経産省指定の養成施設で、修了後に第2種電気工事士の免状が交付される。 ・2年化で任期付職員・臨任職員の正職員化が望まれる。

訓練科		求人 ニーズ	応募・入校・修了・就 職状況	県立能開校ヒアリ ング(ソフト関連)	他機関の既存訓 練科の有無	再編科の妥当性
普通 課程	メディア・ア ート科	21件 50人 採用 希望 40.0%	・普通課程:応募倍率 (H27年1.52、H26年 0.60)・修了率(H26年 67%)・就職率(H26 年50%) ・短期課程(H27年廃 止・定員20):応募倍 率(H26年1.70)・修了 率(H26年84%)・就 職率(H26年100%)	・指導員の体制強 化(同上)。	・民間専修学校等 にてグラフィックデ ザイン系の学科が 開設している。 ・文部科学省の職 業実践専門課程 の認定を活用し、 業者と連携しての 実習が可能となっ ている。	◎ ・印刷・製本の他、 写真、デザインな ど訓練の拡大を 予定、観光分野 の求人ニーズも増 加すると想定。 ・2年化で任期付職 員・臨任職員の正 職員化が望まれ る。
	メカニ カルエ ンジニア 科	— 採用 希望 34.3%	—	—	・「ポリテクカレッジ」 生産技術科(2年・ 20人/年)が開設 している。	△ ・新設2年科として 指導員の配置、 機材・備品等の調 達が必要。 ・採用希望の数値 が低く求人ニーズ の把握が必要。
	情報シ ステム 科	16件 55人 採用 希望 50.0%	・応募倍率(H27年 2.35、H26年1.70)・修 了率(H26年95%)・ 就職率(H26年 84.2%)	・指導員の体制強 化(同上)。 ・PR活動の導入。	・民間専修学校等 にて情報技術系 (情報処理・管理 等)の学科は多数 開設している。	◎ ・2年化で任期付職 員・臨任職員の正 職員化が望まれ る。
短期 課程	オフィ スビジ ネス科 (身体身 障がい 者対象)	1件 1人 採用 希望 42.9%	・応募倍率(H27年 1.70、H26年0.70)・修 了率(H26年75%)・ 就職率(H26年 100%)	・産業カウンセラー の配置。 ・障がい者に何か あったとき直ちに 職員が対応できる 仕組みが必要。	・民間専修学校等 にて実務系(事務 知識・ビジネスマ ナー等)の学科は 多数開設してい る。	◎ ・県立能開校で障 がい者訓練を担 う。 ・定員2倍化で指導 員(正規職員含 む)の増員が必 要。
	総合実 務科 (知的障 がい者 対象)	1件 10人 —	・応募倍率(H27年 0.55、H26年0.55)・修 了率(H26年100%)・ 就職率(H26年 100%)	・指導員の体制強 化(同上)。 ・障がい者のため のカウンセラー配 置が必要。	・民間専修学校等 にて実務系(作業 全般等)の学科は 多数開設されて いる。	◎ ・県立能開校で障 がい者訓練を担 う。 ・定員1.5倍とな るが指導員(正規 職員含む)は1クラス 3人とする。

※求人ニーズの件数・人数は県立職業能力開発校内部資料、採用希望(%)は第2章・企業ニーズアンケート結果による。

※「あり方」の“原則1クラス20人とする”方針を踏まえ、指導員は1クラス3人を配置する。

(2) 浦添校再編（案）の妥当性の検証

訓練科		求人 ニーズ	応募・入校・修了・就 職状況	県立能開校ヒアリ ング(ソフト関連)	他機関の既存訓 練科の有無	再編科の妥当性
短期 課程	設備シ ステム 科	40件 87人 採用 希望 57.1%	<ul style="list-style-type: none"> 具志川校:応募倍率(H27年0.60、H26年0.60)・修了率(H26年80%)・就職率(H26年100%) 浦添校:応募倍率(H27年0.80、H26年0.84)、修了率(H26年88%)・就職率(H26年100%) 	<ul style="list-style-type: none"> 指導員の体制強化(人手不足解消、正規職員雇用、免許・資格取得など資質向上、シフト改善)。 訓練期間は1年間必要(半年では人材育成に支障が出る、実績の維持が困難、他機関と差別化しにくい)。 	<ul style="list-style-type: none"> 「ポリテクセンター」総合設備科(6ヶ月・(18+18人)/年)が開設している。 「パシフィックテクノカレッジ学院」電気機械科(2年・40人/年)が開設している。 	<p>△</p> <ul style="list-style-type: none"> 1校1科化で人的・物的な訓練資源の集約化を図る。 訓練期間を6か月に短縮すると、必要な訓練の実施や他訓練機関との差別化が困難となる。
	建設機 械整備 科	22件 65人 採用 希望 55.6%	<ul style="list-style-type: none"> 具志川校:応募倍率(H27年1.32、H26年1.00)・修了率(H26年90%)・就職率(H26年100%) 浦添校:応募倍率(H27年1.05、H26年1.05)・修了率(H26年88%)・就職率(H26年100%) 	<ul style="list-style-type: none"> 指導員の体制強化(同上)。 対訓練生のカウンセラーの配置。 運転と整備を訓練しており科の名称を変更したい。 	<ul style="list-style-type: none"> 「ポリテクセンター」運輸機械サービス科(6ヶ月・(20+20)人/年)が開設している。 	<p>◎</p> <ul style="list-style-type: none"> 1校1科化で人的・物的な訓練資源の集約化を図る。 訓練修了時の取得資格・特典等は他機関よりも充実している。
	電気シ ステム 科	63件 142人 採用 希望 70.7%	<ul style="list-style-type: none"> 応募倍率(H27年1.53、H26年1.53)・修了率(H26年88%)・就職率(H26年100%) 	<ul style="list-style-type: none"> 指導員の体制強化(同上)。 業界・企業の求人ニーズへの対応が課題。 	<ul style="list-style-type: none"> 「ポリテクセンター」電気設備技術科(6ヶ月・(18+18+18人)/年)が開設されている。 	<p>◎</p> <ul style="list-style-type: none"> 指導員数は再編(定員20人)後も同等となる。 経産省指定の養成施設で、修了後に第2種電気工事士の免状が交付される。
	金属加 工科	15件 42人 採用 希望 30.0%	<ul style="list-style-type: none"> 応募倍率(H27年0.86、H26年0.92)・修了率(H26年75%)・就職率(H26年93.3%) 	<ul style="list-style-type: none"> 溶接技能評価試験の基本級取得、業界・企業の求人ニーズへの対応が課題。 	<ul style="list-style-type: none"> 「ポリテクセンター」金属加工科:溶接コース(半年・(15+15人)/年)・板金コース(半年・(15+15人)/年)が開設している。 	<p>◎</p> <ul style="list-style-type: none"> 指導員数は再編(定員20人)後も同等となる。

訓練科	求人ニーズ	応募・入校・修了・就職状況	県立能開校ヒアリング(ソフト関連)	他機関の既存訓練科の有無	再編科の妥当性
オフィスビジネス科 (身体障がい者対象)	2件 6人 採用希望 42.9%	・応募倍率(H27年1.20、H26年1.00)・修了率(H26年75%)・就職率(H26年83.3%)	・(特に無し)	・民間専修学校等にて事務系(事務知識・ビジネスマナー等)の学科は多数開設されている。	◎ ・定員は10人維持だが指導員(正規職員含む)は1クラス3人とする。 ・県立能開校で障がい者訓練を担う。

※求人ニーズの件数・人数は県立職業能力開発校内部資料、採用希望(%)は第2章・企業ニーズアンケート結果による。

※「あり方」の“原則1クラス20人とする”方針を踏まえ、指導員は1クラス3人を配置する。

3-2-2. 再編案の一部見直しについて

今回の検証では、具志川校のメカニカルエンジニア科と浦添校の設備システム科については、以下の理由などにより、「あり方」のとおり再編を進めるのは困難と考えられる。したがって、その2つの科については見直しを行うこととする。

(1) 具志川校・メカニカルエンジニア科について

メカニカルエンジニア科については、企業立地の動向により求人ニーズが特定しにくくなったこと、他機関における既存の課程・科の動向を注視する必要があることから、今回の再編科のスタートに合わせての開講は見送ることとし、今後も調査・検討を続け、その必要性を把握していくこととする。

○具志川校・メカニカルエンジニア科で想定していた訓練概要

- ・機械・機材の整備・修理・分解点検など
- ・旋盤加工、フライス盤加工、CAD/CAM、NC（数値制御）加工、マシニングセンタ加工の技術の習得

ア 国際物流拠点産業集積地域うるま・沖縄地区企業立地の動向

「あり方」の策定時、国際物流拠点産業集積地域うるま・沖縄地区において新たな製造業（金属加工系）の集積が進展しつつある状況を踏まえ、県の産業振興との連携を図る観点から、金属加工系の訓練科・メカニカルエンジニア科の新設を検討していた。しかし、同地区の現状としては金属加工等の企業の立地だけでなく、広い分野の企業の進出が見込まれている状況である。本土企業が人材を確保するため沖縄県へ進出し、企業誘致の進展に合わせて雇用数も増加すると予測されるが、進出企業が必ずしも金属加工等の企業とは限らないことから、現時点で求人ニーズを把握することは難しい状況である。

また、同地区における金属加工系の訓練として、既に一般社団法人ものづくりネットワーク沖縄が、沖縄金型技術研究センターなどを活用し、製品設計から金型加工までの一連の作業を行うことができる技術者を養成する研修を行っている（うるま市コンカレントエンジニア人材育成事業）。

イ 他機関の既存の課程・科の動向

沖縄ポリテクカレッジや沖縄工業高等専門学校における既存の課程・科によって、材料加工・機械制御等の知識・技術を習得した人材を輩出しているが、年間あたりの就職者は県内のみならず県外も少なくない状況であり、さらに国際物流拠点産業集積地うるま・沖縄地区企業への就職は直近3年間で延べ約7件となっている。このことから、県立職業能力開発校において年間20人の訓練修了生を輩出した場合、入校希望者の確保や訓練修了生の雇用を充分に見込むことは難しい。

(2) 浦添校・設備システム科について

浦添校の科の再編（案）に関しては、ヒアリング等において以下の問題・課題が示された。これらを検討した結果、再編科計画における浦添校の設備システム科に関しては、訓練期間を1年間に

設定し直すことが適切と考えられる。

○企業が求める人材の育成を目標とした設備システム科の訓練概要

- ・給排水、衛生、ガス、空調、電気と多岐に渡る技術の習得
- ・基本作業から管工事施工管理まで行える技術の習得
- ・難度の高い資格や実技試験を含む資格を取得できる知識の習得
- ・仕事をトータル的にマネジメントできる技能・知識の習得

設備システム科に関しては現在、訓練期間1年間の中で上記内容に関わるカリキュラムを消化する指導を行っている。しかし、今回の再編案に基づきカリキュラムを半年(6か月)間にした場合、企業の求人ニーズとのミスマッチ解消や他機関との差別化が図りにくくなる。

離転職者を対象とした6か月の職業訓練については既に他機関において課程・科が開講されているため、県立能開校としては訓練期間を1年間とし、他機関との差別化・役割分担を図ることとする。1年間のなかで実技と座学の訓練をともに充分に行うことで、資格に関する知識の習得や、意欲・業務マネジメント力の習得などを実現し、企業の求人ニーズに見合った人材の輩出を目指すことが適切である。

したがって、再編計画における浦添校の設備システム科の訓練期間は、1年間に設定することとする。

3-3. 職業能力開発校に求められる機能

3-3-1. 科の再編計画

基礎条件や「あり方」の方向性、各種ニーズのまとめ等を踏まえ、科の再編計画を以下のとおり設定する。

科の再編計画					備考	
訓練科			期間	定員（人）		
普通 課程 （ 具 志 川 校 ）	自動車整備科		2年	1年次：20 2年次：20		
	電気システム科		2年	1年次：20 2年次：20		
	メディア・アート科		2年	1年次：20 2年次：20		
	情報システム科		2年	1年次：20 2年次：20		
	短期 課程	オフィスビ ジネス科	前期	6ヶ月	20（身障者枠7）	
後期			20（身障者枠7）			
	総合実務科 （知的障がい者対象）		1年	15		
計				215		
短期 課程 （ 浦 添 校 ）	設備システム科		1年	20	6ヶ月→1年	
	建設機械整備科		1年	20		
	電気システム科		1年	20		
		金属加工科	前期	6ヶ月	20	
			後期		20	
	オフィスビ ジネス 科（身障者対象）	前期	6ヶ月	10		
		後期		10		
計				120		
合計				335		

※「あり方」で提案された具志川校メカニカルエンジニア科に関しては、設置の必要性について今後とも調査・検討を行っていくこととする。

3-3-2. 再編後の主要施設等

科の再編に必要な主要施設等について、具志川校の新本館および既存施設等、浦添校の既存施設等で確保していくこととする。

具志川校に必要な主要施設

	種別	用途	施設数 (件)
主要施設	教室	自動車整備科 (2年次分)、電気システム科 (2年次分)、メディア・アート科 (2年次分)、情報システム科 (2年次分)、オフィスビジネス科、総合実務科	10
	実習室	メディア・アート科情報処理実習室 (2年次分)、情報システム科プログラム実習室 (2年次分)	4
	実習棟	自動車整備科 (2年次分)、電気システム科 (2年次分)、メディア・アート科 (2年次分)、総合実務科	7
	屋外実習場	技能講習場	1
	体育館		1
	その他	多目的グラウンド	1
付属施設		エンジン倉庫、実習用自動車車庫、自動車整備科リフト上屋、ガーデニング科実習場	各 1
	管理施設等	駐車場・駐輪場、屋外便所、食堂、倉庫、変電室、危険物貯蔵室等	各 1

※ガーデニング科実習棟は、委託訓練棟のために残す予定。

浦添校に必要な主要施設

	種別	用途	施設数 (件)
主要施設	教室	設備システム科、建設機械整備科、電気システム科、金属加工科、オフィスビジネス科	5
	実習室		—
	実習棟	設備システム科、建設機械整備科、電気システム科、金属加工科	4
	屋外実習場	建設機械整備科屋外実習場	1
	体育館		1
	その他		—
付属施設		模擬家屋、ガス集合装置、塗装ブース、研磨室	各 1
	管理施設等	駐車場・駐輪場、屋外便所、食堂、倉庫、変電室、危険物貯蔵室等	各 1

※エクステリア科実習棟は、委託訓練等のために残す予定。

3-3-3. 職業能力開発校の役割

(1) 県立職業能力開発校の配置

沖縄県立職業能力開発校は現在、具志川校と浦添校の2校が設置されている。

普通課程については、新卒者を主な対象とし、入校希望者を本島全域から想定することから、本島中部に配置することが適切であり、具志川校でその役割を担うこととする。その一方、短期課程については、離職者・転職者を主な対象とし、早期の再就職を促進することから、企業が集中する本島中南部に配置することが適切であり、浦添校でその役割を担うこととする。

科の再編後も、両校の立地条件を生かしつつ、その役割を発揮していく必要がある。

(2) 入校希望者が求める訓練内容・環境

産業技術については、日々の開発や改善などにより、常に進展している状況にある。職業訓練もこれに順応することで、入校希望者に選ばれ求められる訓練を実施していく必要がある。したがって、県立職業能力開発校においても、最適な技術や機材の導入および最新技術の情報の収集に努めるなど、常にその訓練内容・環境を整えておく必要がある。

職業訓練を取り巻く社会状況は常に動いており、時代の動きを踏まえて職業能力開発も対応していく必要がある。ただし、限られた人的・物的資源や予算のなかで、すべてに対応することは困難であることから、設備が整っている民間機関を活用した委託訓練も導入していく。

(3) 企業に求められる人材の育成

県立職業能力開発校の短期課程は、他訓練機関等の短期課程と同じく、離職者の速やかな再就職を図ることを主な目的としている。しかし、企業が求める人材と求職者の技術・技能の格差がなかなか改善されないといった問題もあることから、県立職業能力開発校においては、より企業ニーズに応じた人材育成ができるよう、訓練内容や訓練期間を設定していくことが必要と考えられる。

さらに訓練内容や訓練期間については、中期的もしくは長期的に、その時の社会状況等を勘案し、見直しを図ることも検討していくこととする。

(4) 公共訓練機関として必要な取り組み

ア 貧困世帯者への訓練機会の提供

民間機関との兼ね合いで、県立職業能力開発校の普通課程については有料化を検討すべきとの意見もあるが、その一方で最近、沖縄県の子育て世帯の3分の1以上が貧困世帯であるとの調査結果も報告されている。職業訓練をしたくてもできない若年層が多数、埋もれている状況は、沖縄の産業振興にとっても大きなマイナスとなる。

県立職業能力開発校においては、当面も引き続き普通課程の入学金・授業料は無料とすること、訓練期間中の保護措置（雇用保険法による失業給付もしくは雇用対策法による訓練手当の支給）を設けていることについて、広報の強化に努め、貧困世帯を含めて広く周知を図ることとする。

イ 障がい者訓練の促進

現在、県立職業能力開発校においては、オフィスビジネス科・OA事務科で身体障がい者を、総合実務科で知的障がい者を対象とする施設内訓練を行っており、さらに民間教育訓練機関・社会福祉法人・NPO法人等を委託先として座学および実技の訓練コースを設けている。さらに、県内の障がい者就業・生活支援センターと連携し、訓練修了後のサポートに努めるなど、障がい者への支援を行っている。

障がい者訓練は、企業内訓練（OJT）などではなかなか対応が難しいことから、県立職業能力開発校で障がい者訓練を継続していくことは重要と考えられる。

今後は、公共職業安定所（ハローワーク）等の関係機関との連携を継続しながら、「障害者差別解消法」（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律）の主旨に基づき、沖縄県立職業能力開発校における障がい者訓練の促進について、引き続き検討していくこととする。

3-4. 再編フレームの検討

3-4-1. 資源の増減や移動など

科の再編計画に伴う定員・指導員の増減や、教室・訓練場・機材の移動などの内容について、概略的に整理する。

(1) 定員・指導員の増減

県立職業能力開発校の各科について、再編に伴う定員・指導員の増減は以下のとおりである。

- ・自動車整備科は、具志川校の（定員 20 人／年×2 年）+浦添校の（定員 25 人／年×2 年）から、具志川校の定員 20 人／年×2 年となり、指導員も 13 人から 6 人となる。
- ・電気システム科（電気工事科）は、具志川校の定員 25 人／年×1 年+浦添校の定員 30 人／年×1 年から、具志川校の定員 20 人／年×2 年+浦添校の定員 20 人／年×1 年となり、指導員も具志川校 4 人+浦添校 3 人から、具志川校 6 人+浦添校 3 人となる。
- ・メディア・アート科は、具志川校の定員 25 人／年×1 年から、同校の定員 20 人／年×2 年となり、指導員も 3 人から 6 人となる。
- ・情報システム科は、具志川校の定員 20 人／年×1 年から、同校の定員 20 人／年×2 年となり、指導員も 3 人から 6 人となる。
- ・オフィスビジネス科（OA事務科）は、具志川校の定員 10 人／年×1 年+浦添校の定員 10 人／年×1 年から、具志川校の定員 20 人／6 か月×12 か月+浦添校の定員 10 人／6 か月×12 か月となり、指導員も具志川校 2 人+浦添校 2 人から、具志川校 3 人+浦添校 3 人となる。
- ・設備システム科は、具志川校の定員 25 人／年×1 年+浦添校の 25 人／年×1 年から、浦添校の定員 20 人／年×1 年となり、指導員も 7 人から浦添校 3 人となる。
- ・建設機械整備科は、具志川校の定員 25 人／年×1 年+浦添校の定員 20 人／年×1 年から、浦添校の定員 20 人／年×1 年となり、指導員も具志川校 3 人+浦添校 3 人から、浦添校 3 人となる。
- ・板金溶接科（金属加工科）は、浦添校の定員 25 人／年から、浦添校の定員 20 人／6 か月×12 か月となり、指導員も 3 人のままとなる。
- ・総合実務科は、具志川校の 10 人／6 か月×12 か月から、定員 15 人／年×1 年となり、指導員も 4 人から 3 人となる。

具志川校の現状・再編の対比

訓練科		現状			再編後		
		期間	定員	指導員	期間	定員	指導員
普通課程	自動車整備科	2年	2校計 1年45 2年45	2校計 13人	2年	1年20 2年20	6人
	電気システム科	1年	1年25	4人	2年	1年20 2年20	6人
	メディア・アート科	1年	1年25	3人	2年	1年20 2年20	6人
	情報システム科	1年	1年20	3人	2年	1年20 2年20	6人
短期課程	オフィスビジネス科 (身体障がい者対象)	1年	1年10	2人	6ヶ月	半年20 半年20	3人
	ショップビジネス科	6ヶ月	半年20 半年20	3人	—	—	—
	総合実務科 (知的障がい者対象)	6ヶ月	半年10 半年10	4人	1年	1年15	3人
計			215人	32人		215人	30人

※定員は1年間の延べ人数で算出

浦添校の現状・再編の対比

訓練科		現状			再編後		
		期間	定員	指導員	期間	定員	指導員
短期課程	設備システム科	1年	2校計 1年50	2校計 7人	1年	1年20	3人
	建設機械整備科	1年	2校計 1年45	2校計 6人	1年	1年20	3人
	電気システム科 (現電気工事科)	1年	1年30	3人	1年	1年20	3人
	金属加工科 (現板金溶接科)	1年	1年25	3人	6ヶ月	半年20 半年20	3人
	オフィスビジネス科 (現OA事務科)	1年	1年10	2人	6ヶ月	半年10 半年10	3人
	エクステリア科	1年	1年20	3人	—	—	—
	ビジネスマネジメント科	6ヶ月	半年25 半年25	3人	—	—	—
計			230人	27人		120人	15人

※定員は1年間の延べ人数で算出

(2) 教室・訓練場・機材等の移動

具志川校本館は建て替える方針であるため、従来から本館に教室がある科（電気システム科、メディア・アート科、情報システム科、オフィスビジネス科）に加え、別の建物に教室がある科（自動車整備科、総合実務科）も含めて新本館への配置を検討する。

浦添校管理棟や具志川校・浦添校の各訓練場は、再編科のスタート時点は継続使用していく方針であるため、現在の配置を生かしつつも、必要な部分については配置の見直しを行うこととする。

教室・訓練場の移行イメージ

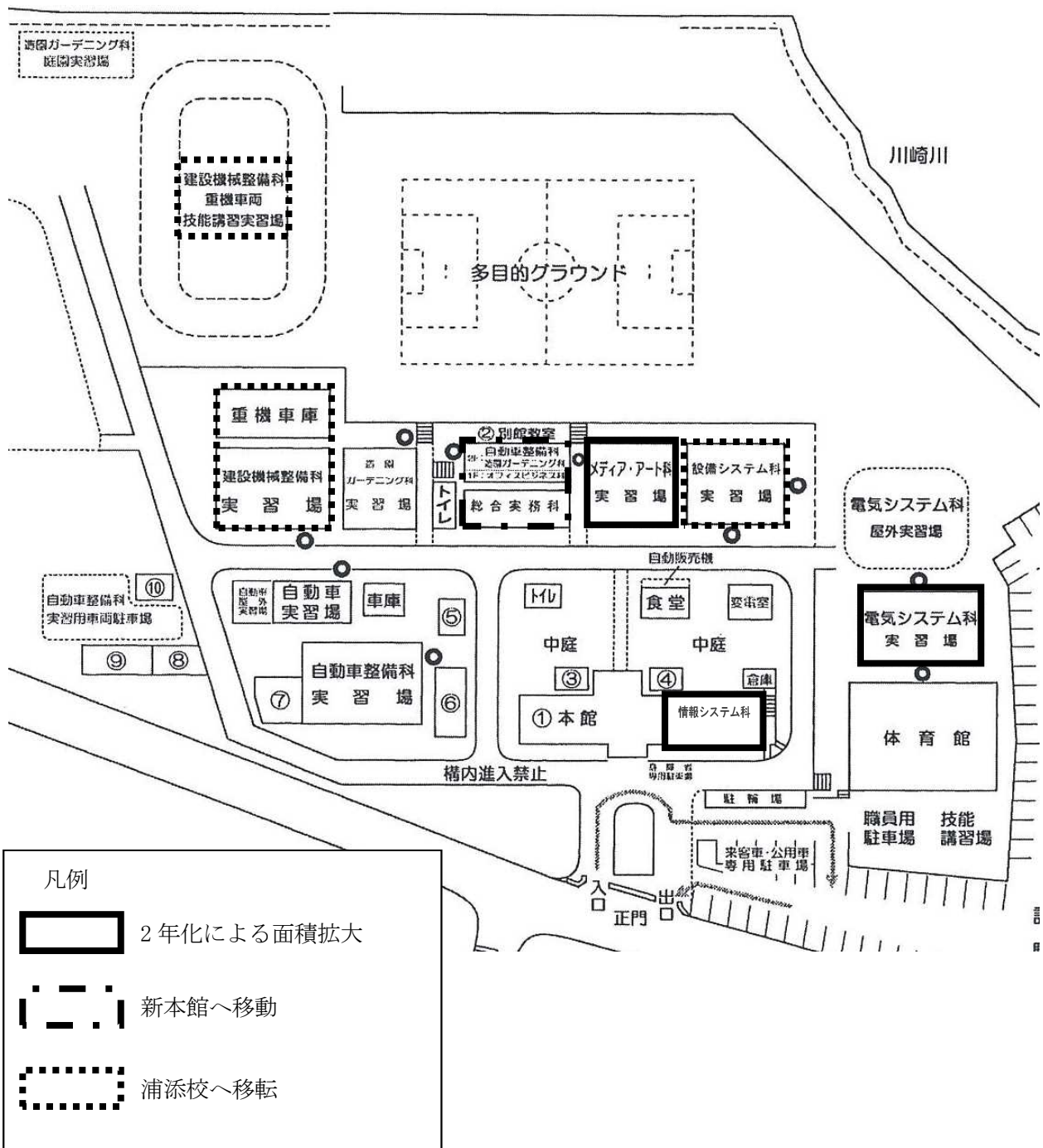
< 現況 >

< 再編後 >



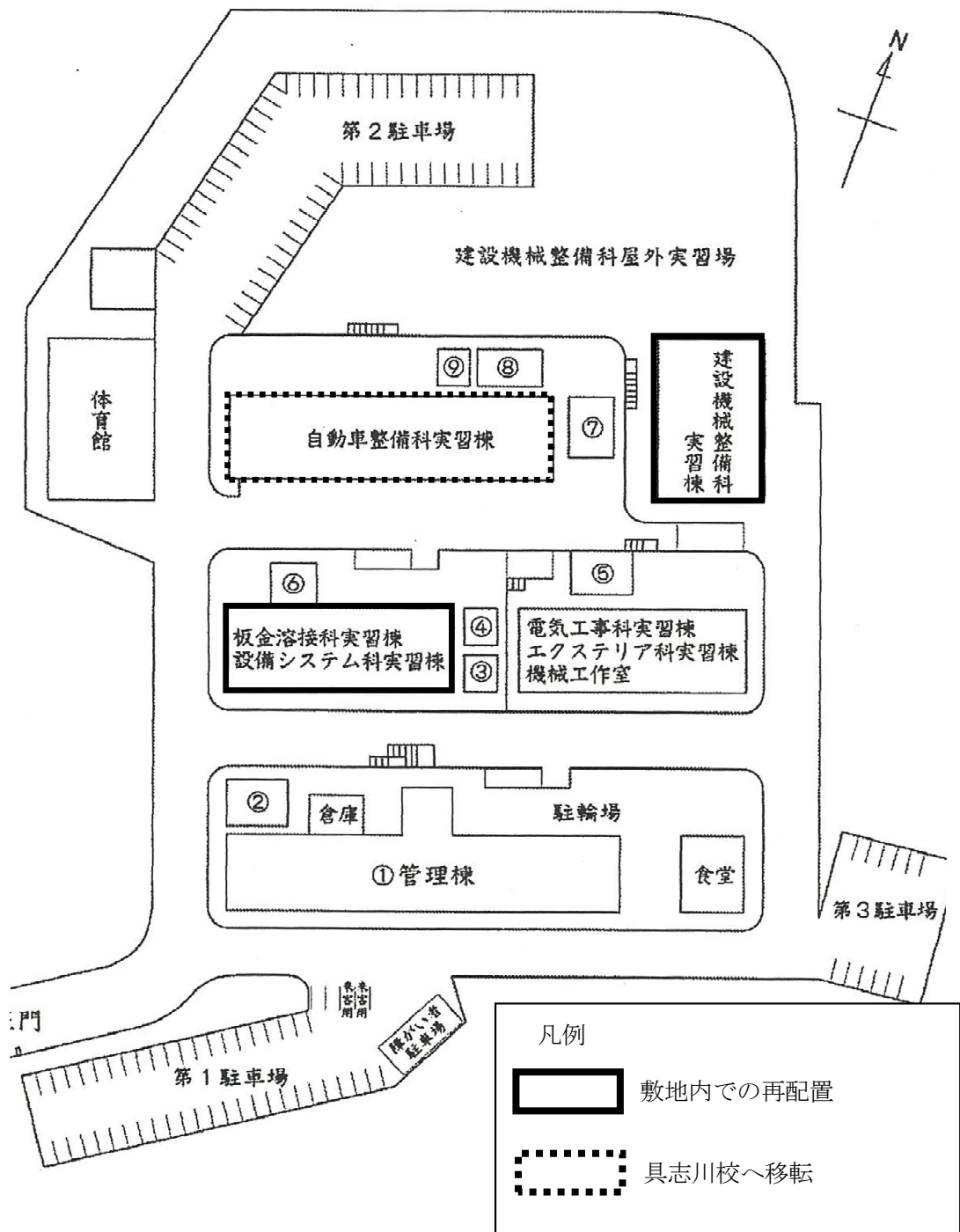
■具志川校の教室・訓練場・機材等の移動対象

- ・電気システム科・メディア・アート科・情報システム科は、2年制分の教室・訓練場を確保する。
- ・設備システム科・建設機械整備科は、浦添校へ移転・統合されるため、教室・訓練場の後利用ができる。
- ・自動車整備科は、浦添校の科を具志川校へ統合するが、訓練期間・定員はそのままである。ただし、現在の実習場では面積が足りず通路等まではみ出して訓練しており（科へのヒアリング）、面積の拡大を検討する。



■浦添校の教室・訓練場・機材等の移動対象

- ・自動車整備科は具志川校に移転・統合されるため、訓練場の後利用ができる。
- ・設備システム科・建設機械整備科ともに具志川校の科を統合するが、ともに訓練期間1年間・定員20人となる。なお、1棟の訓練場に設備システム科と板金溶接科の2つが入っており、それぞれ改善の要望があることから（科へのヒアリング）、1科1棟での再配置を検討する。
- ・建設機械整備科については大きな訓練機材が収められる（科へのヒアリング）倉庫の確保を検討する。



3-5. 各訓練科の移行スケジュールの検討

具志川校本館を平成 29～30 年度に建て替え、平成 31 年度から供用を開始する。

具志川校では自動車整備科・電気システム科・メディア・アート科・情報システム科が平成 30 年度を 2 年制の初年度としてスタートし、オフィスビジネス科・総合実務科は平成 31 年度から新本館でスタートする。

浦添校では建設機械整備科が平成 29 年度から短期課程となり、設備システム科とオフィスビジネス科（OA 事務科から改名）が平成 30 年度から再編科でスタートし、電気システム科（電気工事科から改名）と金属加工科（板金溶接科から改名）が平成 31 年度から再編科でスタートする。

具志川職業能力開発校		本館・工事					
		H27	H28	H29	H30	H31	H32
普通課程	自動車整備科	1年 → 2年	1年 → 2年	1年 → 2年	1年 → 2年	1年 → 2年	1年 → 2年
	電気システム科	1年	1年	1年	1年 → 2年	1年 → 2年	1年 → 2年
	メディア・アート科	1年	1年	1年	1年 → 2年	1年 → 2年	1年 → 2年
短期課程	建設機械整備科	1年	1年	廃止(浦添へ)			
	設備システム科	1年	1年	1年	廃止(浦添へ)		
	情報システム科	1年	1年	1年	1年 → 2年 普通課程へ	1年 → 2年	1年 → 2年
	オフィスビジネス科 (身障)	1年	1年	1年	1年	6ヶ月+6ヶ月	6ヶ月+6ヶ月
	ショップビジネス科	6ヶ月+6ヶ月	6ヶ月+6ヶ月	6ヶ月+6ヶ月	廃止		
	総合実務科 (知障)	6ヶ月+6ヶ月	6ヶ月+6ヶ月	6ヶ月+6ヶ月	6ヶ月+6ヶ月	1年	1年

浦添職業能力開発校		H27	H28	H29	H30	H31	H32
普通課程	自動車整備科	1年 → 2年	1年 → 2年	1年 → 2年	1年 → 2年	廃止	
	建設機械整備科	1年	1年	短期課程へ			
	OA事務科 (身障)	1年	1年	1年	1年	1年	1年
短期課程	電気工事科	1年	1年	1年	1年	1年	1年
	設備システム科	1年	1年	1年	1年	1年	1年
	板金溶接科	1年	1年	1年	1年	6ヶ月+6ヶ月	6ヶ月+6ヶ月
	エクステリア科	1年	1年	1年	1年	廃止	
	ビジネスマネジメント科	6ヶ月+6ヶ月	6ヶ月+6ヶ月	6ヶ月+6ヶ月	廃止		

3-6. 再編による効果について

今回の科の再編に伴い、資源の集約・再配置による機能の強化、企業および訓練希望者が求める訓練の実現、他機関との役割分担などが図られるとともに、各建物の安全性も確保していくこととする。

(1) 資源の集約・再配置

今回の再編に伴い、指導員および訓練機材等、具志川校と浦添校の人的・物的資源を合理的に集約・再配置することで、それぞれの機能がより効果的・効率的に発揮されるようになるとともに、一部に見受けられる不便・不具合もある程度、解消されるものと考えられる。

(2) 企業および訓練希望者が求める訓練の実施

普通課程は訓練期間が2年間となり、新卒者等の訓練による知識・技能・技術の向上や資格取得のための知識の習得に加え、適応力・課題解決力・マネジメント力といった技能習得のための訓練がより行いやすくなると考えられる。

また短期課程においても入校希望者の動向等を踏まえた定員・期間の設定による訓練の効率化、また企業と就職希望者との間にあるミスマッチを解消するための訓練内容の改善が可能となると考えられる。

(3) 他機関との役割分担等

今回の再編計画では、自動車整備科を2科から1科へ規模縮小し、さらに設備システム科の訓練期間を1年にした。これによって、民間の専修学校等で充実している訓練課程・科との重複緩和や、他訓練機関との訓練内容の差別化が図られることとなる。

(4) 各建物の安全確保など

今回の再編計画に伴い、具志川校本館の建て替えおよび他施設の改修（補修）等による各建物の安全性の向上をはじめ、照明設備・空調設備の更新による建物内の快適性の向上、教室・訓練場の再配置や機材等の再配置による利便性の向上などが図られることとなる。

