

(案)

沖 職 審 第 号
令和 8 年 月 日

沖縄県知事 玉城 康裕 あて

沖縄職業能力開発審議会
会長 宮城 和宏

沖縄県立職業能力開発校のあり方の策定について (答申)

令和 7 年 8 月 29 日付け沖縄県諮問商第 7 号で諮問のありましたみだしのこと
について、別添のとおり答申します。

沖縄県立職業能力開発校のあり方（案）

令和8年 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、リスキ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めている。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。

1 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
2 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
3 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
4 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
5 る。

6 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
7 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
8 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
9 た就業につながる人材育成を行う。

10 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
11 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
12 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
13 応した人材育成を行う。

14 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
15 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
16 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
17 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
18 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。

19 2 訓練科設定の方向性

20 (1) 民間との役割分担及び連携

21 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
22 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
23 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
24 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
25 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。

26 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
27 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
28 づ、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
29 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
30 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
31 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
32 の構築を目指す。

33 (2) ニーズを踏まえた訓練科の設定

34 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
35 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
36 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。

1 (2) 職業訓練指導員の確保・育成

2 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
3 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
4 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
5 した指導員体制の確保に取り組む。

6 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
7 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
8 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
9 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。

10 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
11 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
12 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
13 にも資することで、訓練の質の向上につなげる。

14 (3) 授業料等のあり方

15 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
16 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
17 ら、総合的に検討する必要がある。

18 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
19 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
20 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
21 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。

22 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
23 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
24 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
25 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
26 している。

27 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
28 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
29 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
30 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。

31 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
32 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
33 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
34 の健全化にも資することが期待される。

35 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
36 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
37 先する。

1 (4) 社会ニーズを踏まえた継続の見直し

2 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
3 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
4 ていくことが重要である。

5 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
6 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
7 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。

8 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
9 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。

10 第5章 あり方の推進に向けた取組

11 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
12 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
13 する。

14 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
15 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
16 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。

17 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
18 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。

19 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
20 く変わる場合には、必要に応じて見直しを行う。

21 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
22 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
23 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
24 のあり方を幅広い視点から柔軟かつ機動的に検討する。

沖縄県立職業能力開発校のあり方（案）

資料編

目 次

1 人口動態・労働市場の概況	- 1 -
1-1 総人口	- 1 -
1-2 年齢階級別人口	- 1 -
1-3 労働力人口	- 2 -
1-4 労働力人口（男女別）	- 2 -
1-5 労働力人口（年齢階級別）	- 3 -
1-6 非正規雇用の割合（年齢階級別）	- 3 -
1-7 完全失業率（年齢階級別）	- 4 -
1-8 新規学卒就職者の離職状況	- 5 -
1-9 新規学卒者の県外就職比率	- 5 -
1-10 転入者・転出者の状況（年齢階級別）	- 6 -
1-11 賃金水準の状況	- 6 -
1-12 産業別就業者数	- 7 -
1-13 職種別有効求人倍率	- 7 -
1-14 有効求人倍率の推移（技能系職業）	- 8 -
2 沖縄県立職業能力開発校の職業訓練実施状況	- 9 -
2-1 施設内訓練の実施状況	- 9 -
(1) 普通課程	- 9 -
(2) 短期課程	- 9 -
(3) 障害者訓練	- 10 -
(4) 訓練科毎の実施状況	- 11 -
(5) 定員充足率（全国比較）	- 13 -
(6) 訓練生の年齢分布	- 13 -
(7) 男女の割合	- 14 -
(8) 新規学卒者・離職者の割合	- 14 -
(9) 訓練生の出身地と就職先の関係	- 15 -
2-2 委託訓練の実施状況	- 16 -
(1) 離職者等訓練	- 16 -
(2) 障害者訓練	- 16 -
(3) 男女の割合	- 17 -
2-3 在職者訓練の実施状況	- 17 -

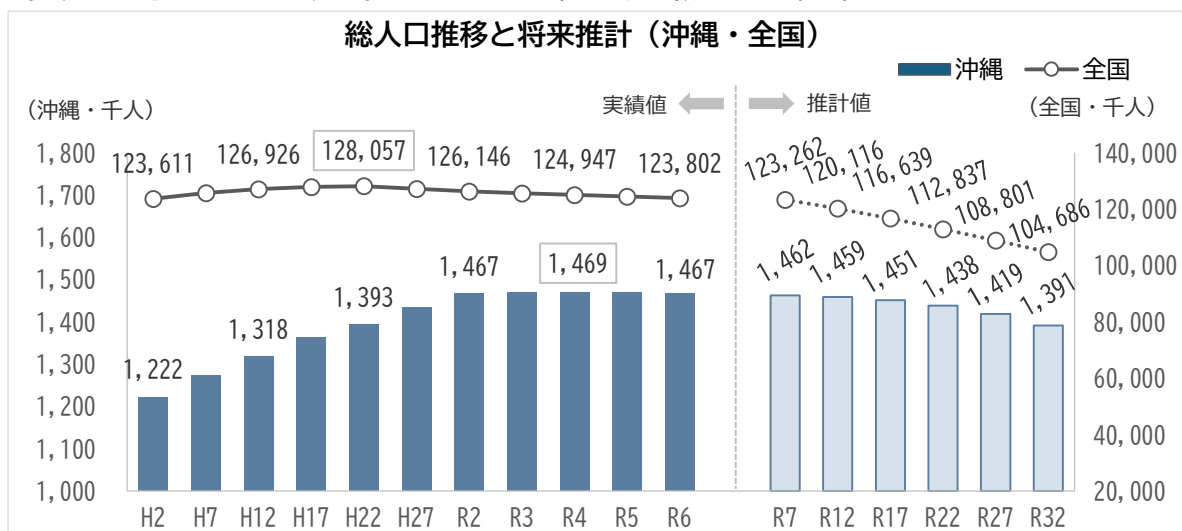
2-4 施設の状況	- 18 -
3 産業界のニーズ	- 19 -
3-1 事業者アンケート	- 19 -
(1) 不足感のある職種	- 19 -
(2) 事業所の発展にとって重要と考える従業員の能力・スキル	- 19 -
(3) 従業員に対する人材育成の取組	- 20 -
(4) 従業員の人材育成に関する課題	- 21 -
(5) 公共職業能力開発施設に期待する役割	- 21 -
4 労働者のニーズ	- 22 -
4-1 従業員アンケート	- 22 -
(1) 会社を通して受けた（受けたい）教育訓練	- 22 -
(2) OFF-JT や社外の機関を利用した教育訓練の受講希望	- 23 -
(3) 向上させたい能力・スキル	- 23 -
(4) 職業能力向上における主な課題	- 24 -
4-2 求職者アンケート	- 25 -
(1) 就職前の教育訓練の受講希望	- 25 -
(2) 免許・資格を取得する（取得したい）理由	- 25 -
5 訓練生・修了生の声	- 26 -
5-1 在校生アンケート	- 26 -
(1) 入校理由	- 26 -
(2) 訓練の満足度	- 26 -
(3) 入校前の免許や資格保有、今後取得したい免許や資格	- 27 -
(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	- 27 -
5-2 修了生アンケート	- 28 -
(1) 訓練の満足度	- 28 -
(2) 修了後の就業・定着状況	- 28 -
(3) 習得した技能・知識の活用状況	- 29 -
(4) 就職後の技能・知識のギャップ	- 29 -
(5) 今後取得したい免許や資格の有無	- 29 -
6 民間教育訓練機関（専修学校）の状況	- 30 -
6-1 専修学校の地域分布	- 30 -
6-2 高等学校卒業者の進路状況	- 30 -
7 訓練科の見直し（案）	- 31 -

1 人口動態・労働市場の概況

1-1 総人口

(第2章 2 人口動態・労働市場の動向)

全国の総人口は、平成20年をピークに減少局面に入っており、令和32年には総人口が令和7年時点の84.9%程度に減少する見込みである。沖縄においては、全国より14年遅れ、令和4年にピークを迎え146.9万人となった。令和32年には、総人口が令和7年時点の95.1%程度に減少するとされているが、減少スピードは全国よりも緩やかである。

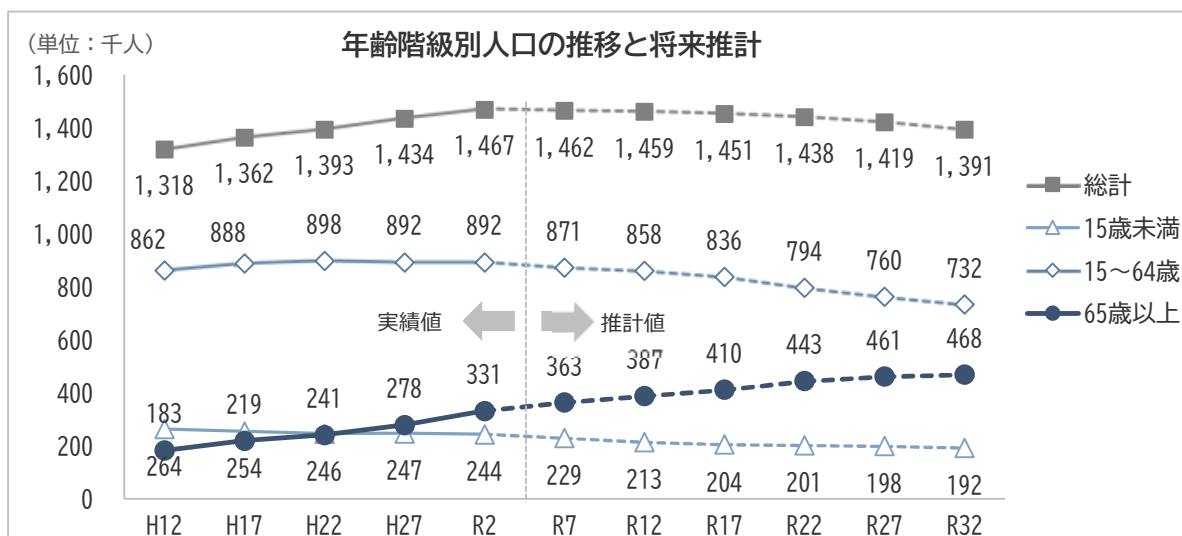


資料：令和6年までは、総務省「人口推計」（全国）、沖縄県「沖縄県人口移動報告年報」（沖縄）より作成
令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」より作成

1-2 年齢階級別人口

(第2章 2 人口動態・労働市場の動向)

沖縄県では、65歳以上の人口増加が続いており、今後も増加する見通しである。一方で、15歳未満の人口及び15～64歳の人口（生産年齢）は減少する見込みである。

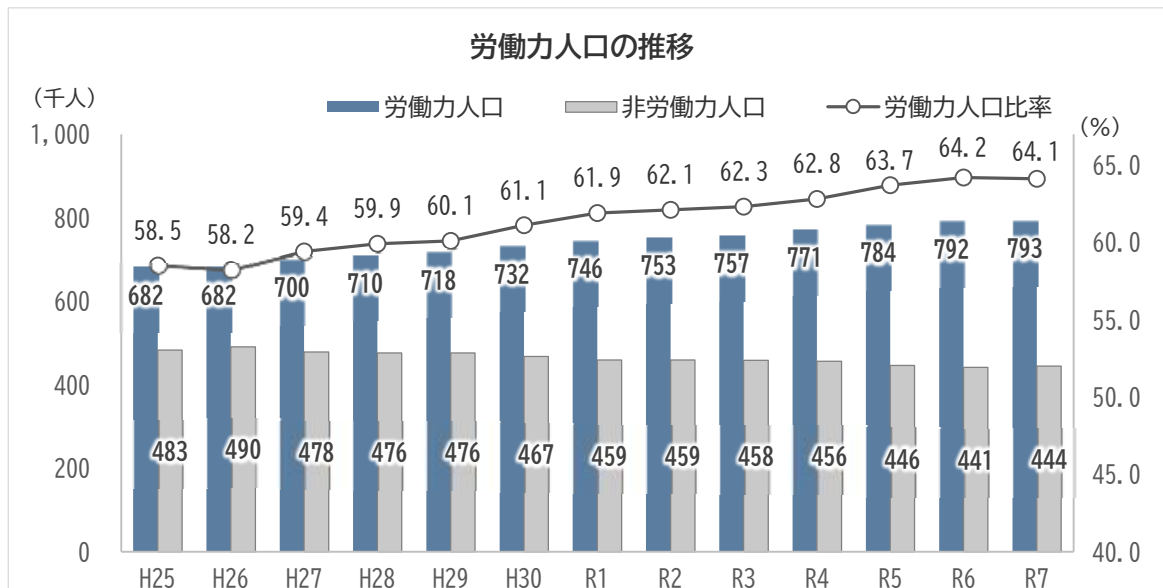


資料：令和2年までは総務省「国勢調査」、令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」より作成

1-3 労働力人口

(第2章 2 人口動態・労働市場の動向)

沖縄県の労働力人口は増加傾向にある。令和7年の労働力人口比率は、64.1%となり、労働参加が進んでいる。

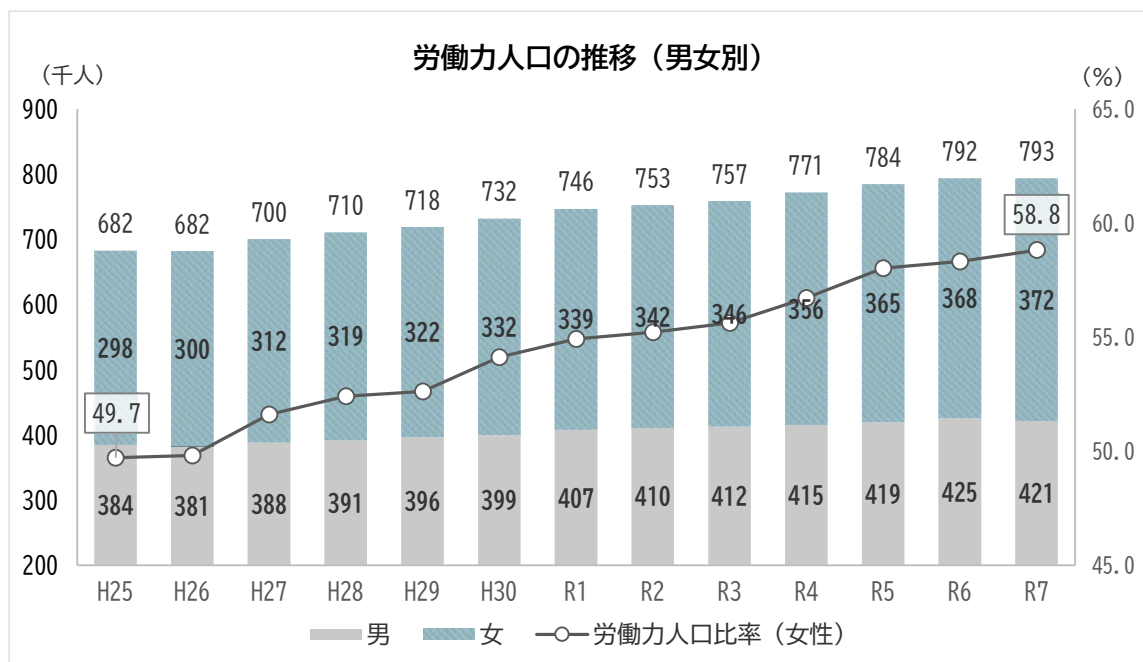


資料：沖縄県企画部「労働力調査」より作成

1-4 労働力人口（男女別）

(第2章 2 人口動態・労働市場の動向)

沖縄県の労働力人口は、男女ともに増加傾向にある。特に女性の労働参加が進んでおり、令和7年には372千人となり、平成25年から24.8%増加した。

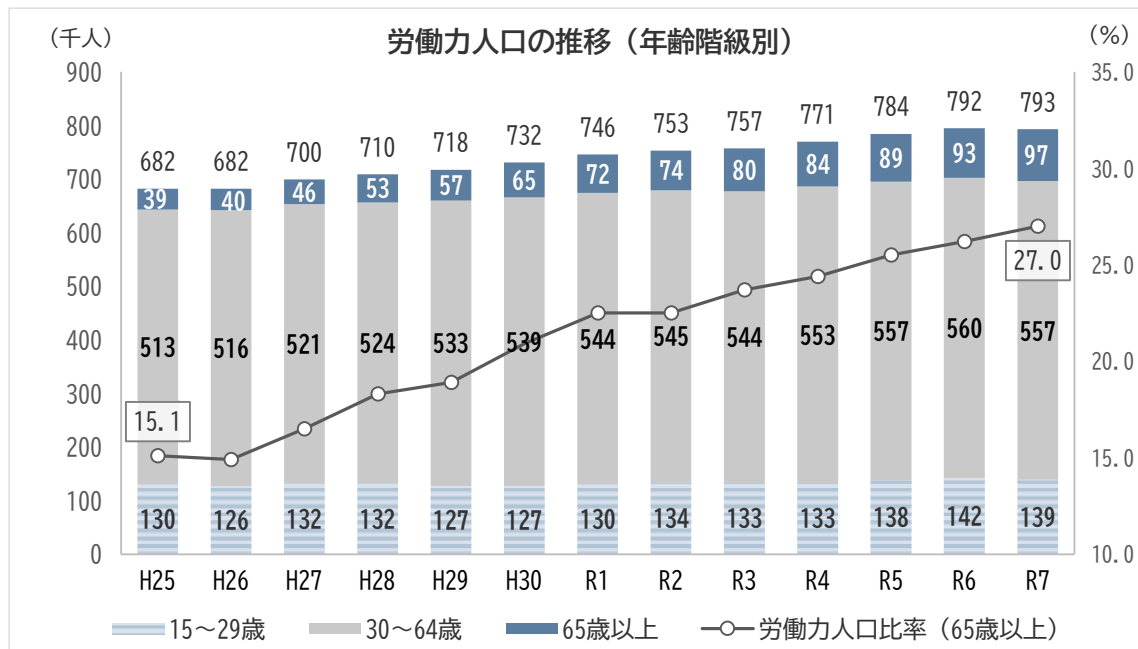


資料：沖縄県企画部「労働力調査」より作成

1-5 労働力人口（年齢階級別）

（第2章 2 人口動態・労働市場の動向）

沖縄県の労働力人口を年齢階級別にみると、特に65歳以上で労働参加が進んでおり、令和7年には97千人となり、平成25年から148.7%増加した。

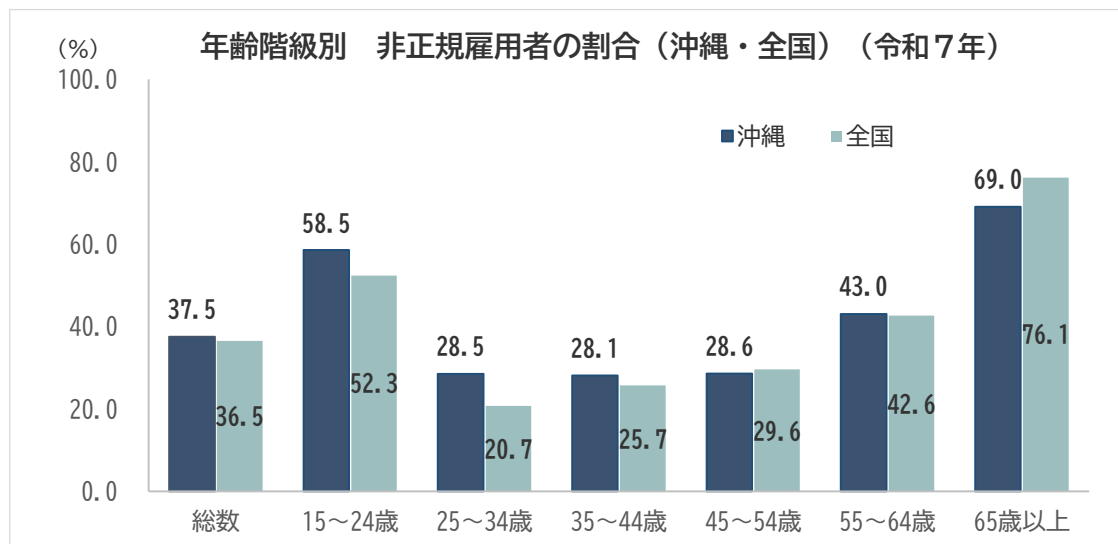


資料：沖縄県企画部「労働力調査」より作成

1-6 非正規雇用者の割合（年齢階級別）

（第2章 2 人口動態・労働市場の動向）

沖縄県の非正規雇用割合は、全国と比較して、近年その差は縮まってきているものの、15～34歳の若年層において、依然として高い状況にある。

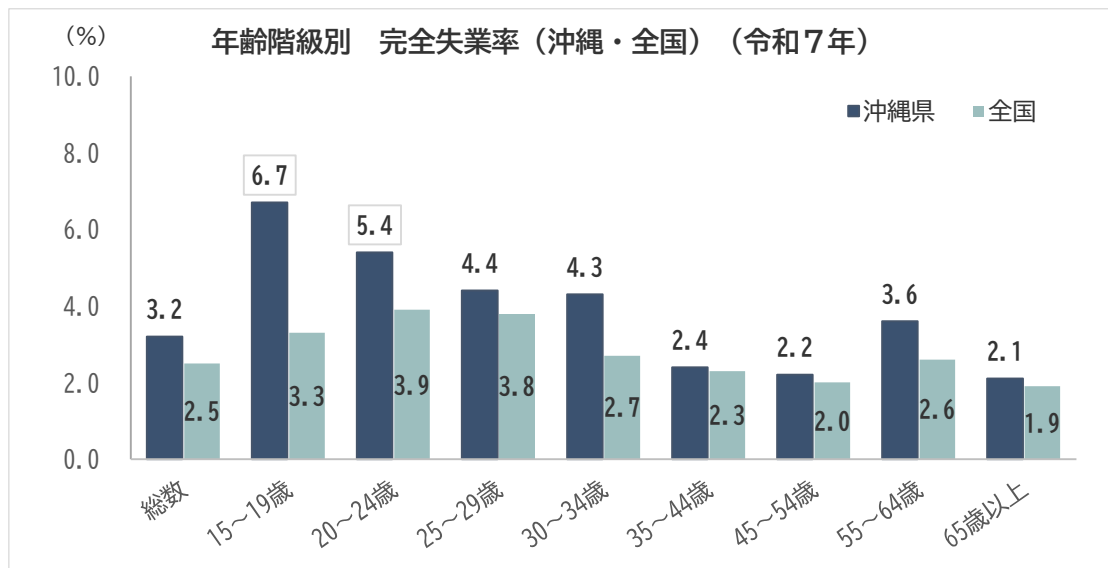


資料：沖縄県企画部「労働力調査」、総務省「労働力調査」より作成

1-7 完全失業率（年齢階級別）

（第2章 2 人口動態・労働市場の動向）

年齢階級別の完全失業率を見ると、若年層において全国との差が大きく、特に15～19歳では全国を3.4ポイント上回っている。

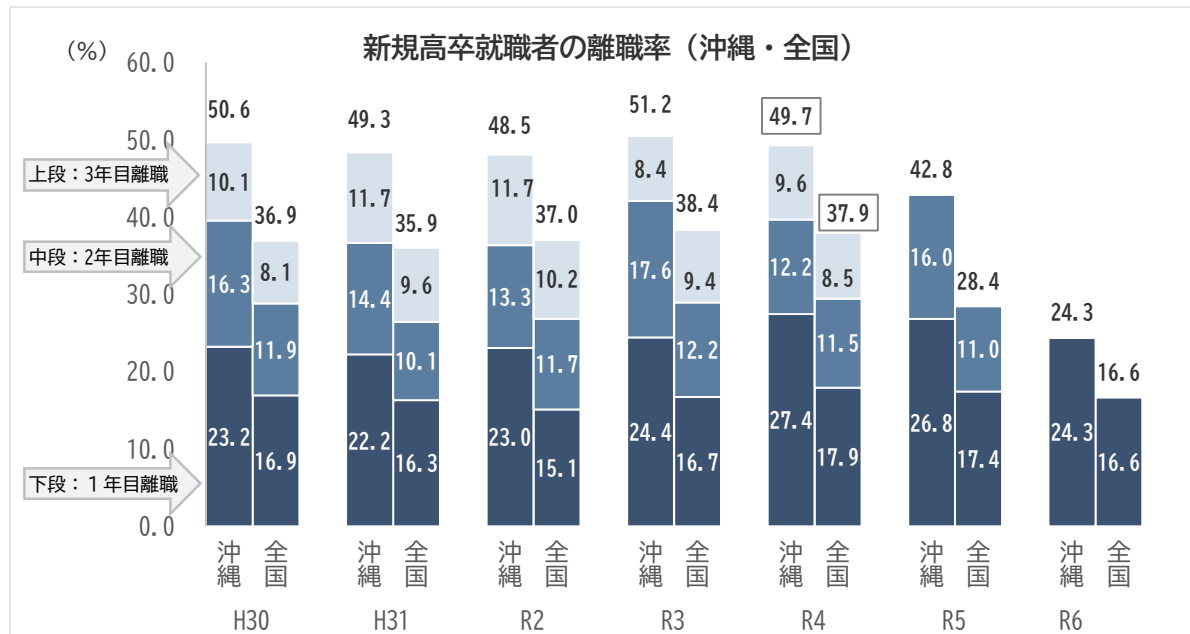


資料：沖縄県企画部「労働力調査」、総務省「労働力調査」より作成

1-8 新規学卒就職者の離職状況

(第2章 2 人口動態・労働市場の動向)

令和4(2022)年3月卒業の新規高卒就職者の就職後3年以内の離職率は、沖縄49.7%、全国37.9%で、全国と比較して高い状況にある。

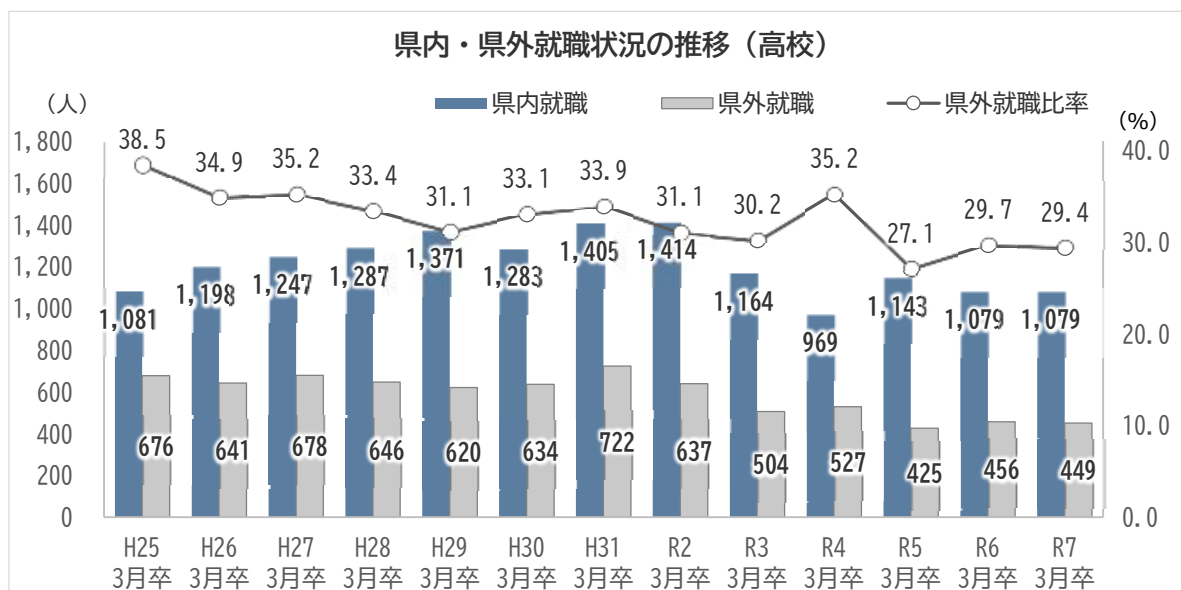


資料：沖縄労働局「新規学卒就職者の離職状況（令和4(2022)年3月卒業者）」より作成

1-9 新規学卒者の県外就職比率

(第2章 3 沖縄の地域特性と産業人材をめぐる課題)

高等学校卒業生の県外就職者比率は低下傾向にあるものの、依然として約3割が県外で就職しており、人材の流出が見られる。



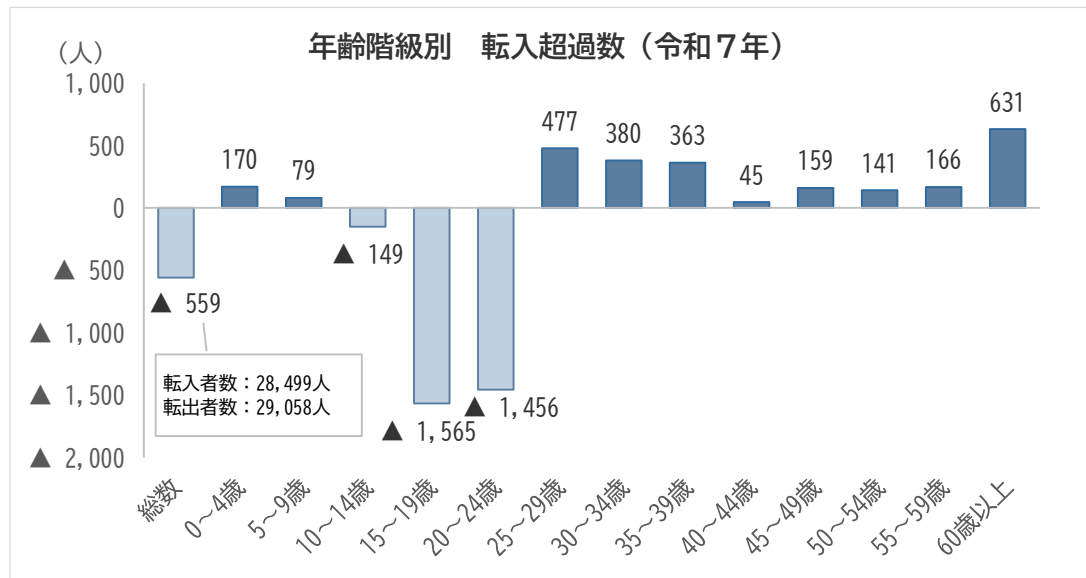
資料：沖縄労働局「新規高卒者・大卒者等の求人・求職・就職内定状況」より作成

R3年3月卒までは6月末現在（最終）の数値、R4年3月卒以降は3月末現在かつ広域通信制高校を除いた数値

1-10 転入者・転出者の状況（年齢階級別）

（第2章 3 沖縄の地域特性と産業人材をめぐる課題）

沖縄県における令和7年の転入超過数（転入者数と転出者数の差）は、▲559人となり、転出超過となった。15～24歳の転出超過数は3,021人で、進学や就職を契機とした県外転出が主な要因と考えられる。



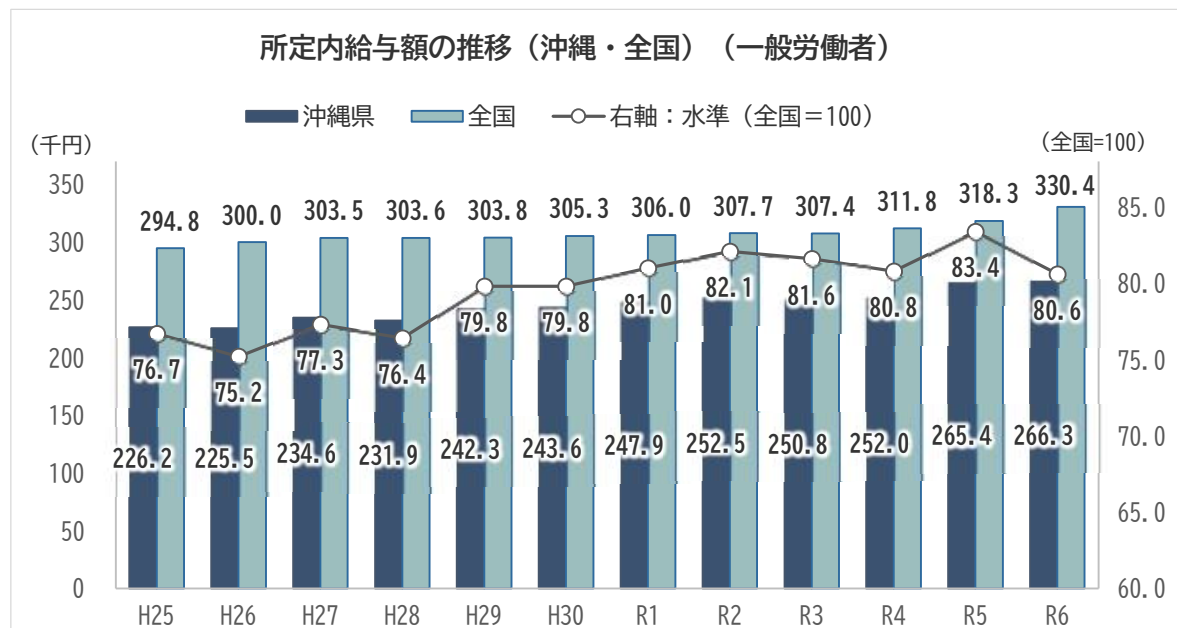
資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告（2025年）」より作成

転入超過数：他県からの転入者数から他県への転出者数を差し引いた数

1-11 賃金水準の状況

（第2章 2 人口動態・労働市場の動向）

沖縄県の所定内給与額は、増加しているものの、依然として全国の約8割の水準で推移している。

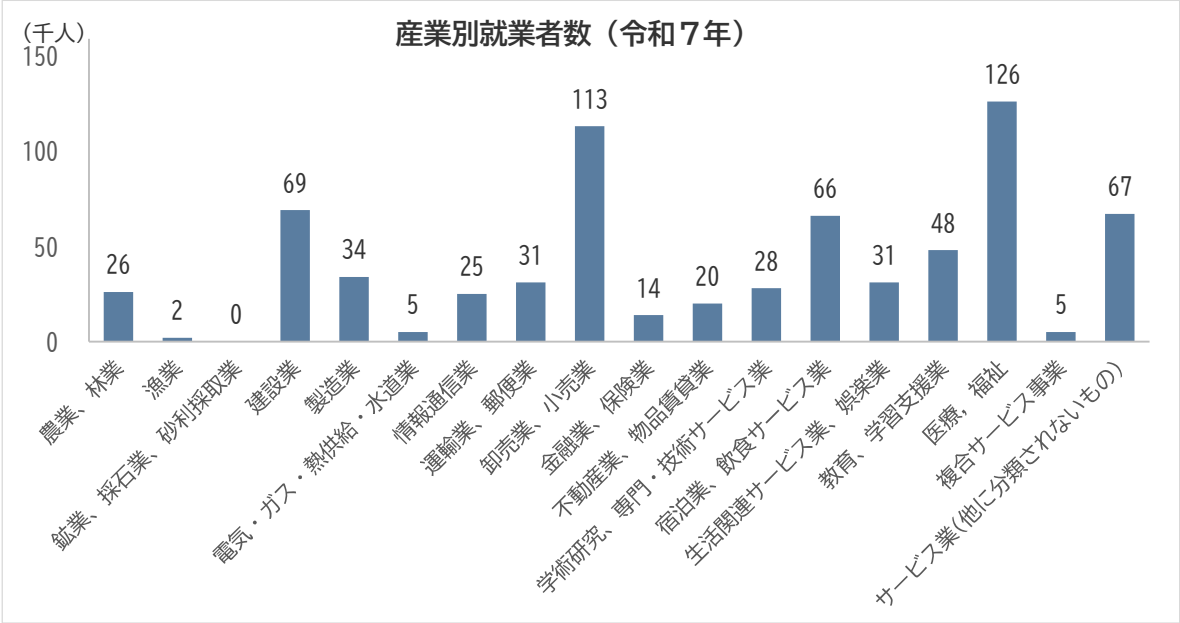


資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

1-12 産業別就業者数

(第2章 3 沖縄の地域特性と産業人材をめぐる課題)

産業別就業者数をみると、医療、福祉（16.4%）や卸売業、小売業（14.7%）の割合が高い。一方で、建設業、製造業、情報通信業など、社会基盤を支える多様な産業が一定の比重を占めている。



資料：沖縄県企画部「労働力調査（令和7年平均）」より作成

1-13 職業別有効求人倍率

(第2章 2 人口動態・労働市場の動向)

職業別有効求人倍率は、「事務従事者」は低い一方、「保安職業従事者」や「福祉関連職業」、「建設・採掘従事者」で高くなるなど、職種によって差がある。

職業別常用有効求人倍率（令和8年1月）

(単位：人・件・倍)

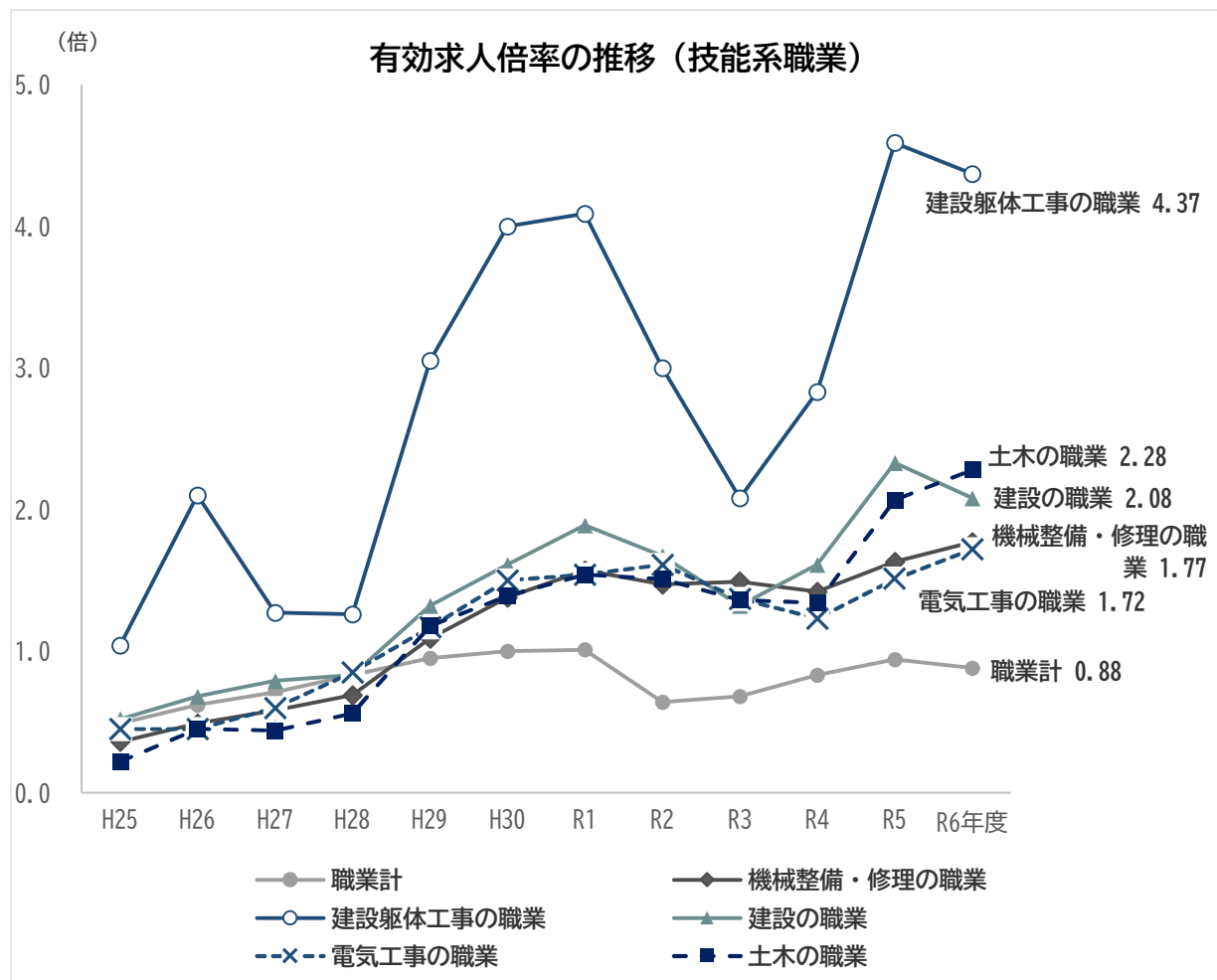
令和8（2026）年1月	有効求職者数 (A)	有効求人数 (B)	有効求人倍率 (B/A)	
職業計	25,658	26,247	1.02	
管理的職業従事者	56	48	0.86	
専門的・技術的職業従事者	4,204	8,101	1.93	
事務従事者	5,916	3,575	0.60	
販売従事者	885	1,731	1.96	
サービス職業従事者	3,175	6,732	2.12	
保安職業従事者	221	517	2.34	
農林漁業従事者	267	221	0.83	
生産工程従事者	858	1,134	1.32	
輸送・機械運転従事者	720	1,281	1.78	
建設・採掘従事者	509	1,154	2.27	
運搬・清掃・包装等従事者	2,554	1,753	0.69	
IT関連職業合計	1,102	1,106	1.00	
福祉関連職業合計	2,095	5,619	2.68	
（うち介護関係）	1,141	3,386	2.97	
分類不能の職業	6,293	0	-	

資料：沖縄労働局「労働市場の動き（令和8（2026）年1月）」より作成

1-14 有効求人倍率の推移（技能系職業）

（第2章 2 人口動態・労働市場の動向）

職業別有効求人倍率の推移をみると、職業計は1倍を下回る水準で推移している一方、建設関連や機械整備・修理の職業など、技能系の職業は上昇傾向にある。



資料：厚生労働省「雇用関係指標（年度）パートタイムを含む常用」より作成

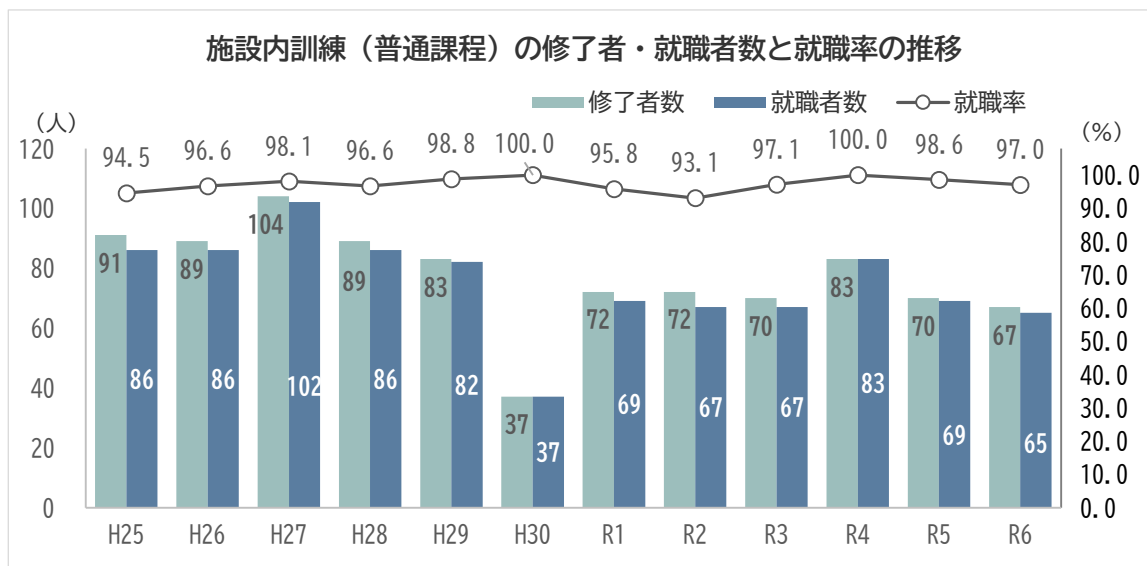
2 沖縄県立職業能力開発校の職業訓練実施状況

(第3章 1 沖縄県立職業能力開発校の現状)

2-1 施設内訓練の実施状況

(1) 普通課程

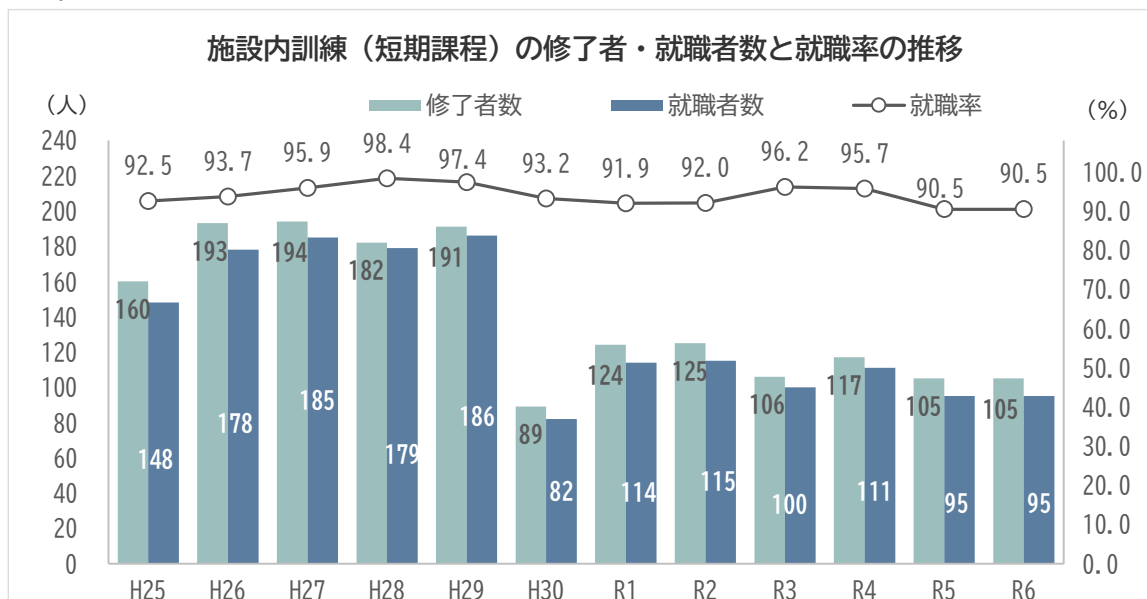
施設内訓練のうち普通課程では、平成25年度から令和6年度までに、修了者数は927人、就職者数は899人となった。就職率は90%以上で推移、H25～R6平均で97.2%となった。



就職率＝就職者数÷（修了者数－進学希望者数）

(2) 短期課程

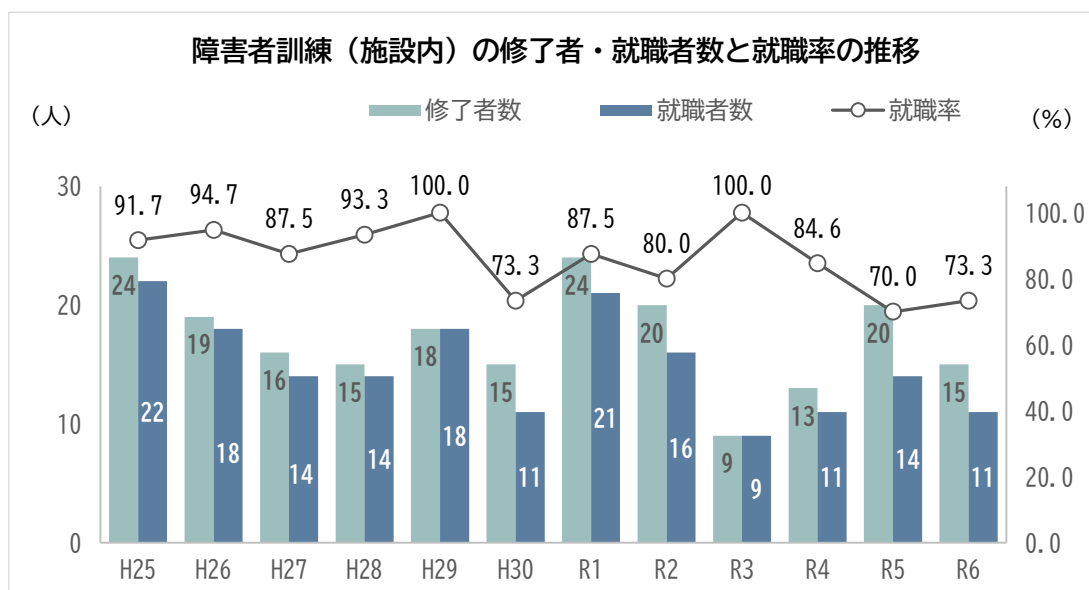
施設内訓練のうち短期課程では、平成25年度から令和6年度までに、修了者数は1,691人、就職者数は1,588人となった。就職率は90%以上で推移、H25～R6平均で94.4%となった。



就職率＝就職者数÷（修了者数－進学希望者数）

(3) 障害者訓練

施設内訓練のうち障害者を対象とした訓練では、平成25年度から令和6年度までに、修了者数は208人、就職者数は179人となった。就職率は、H25～R6平均で86.1%となった。



就職率＝就職者数÷（修了者数－進学希望者数）

(4) 訓練科毎の実施状況

【具志川校】

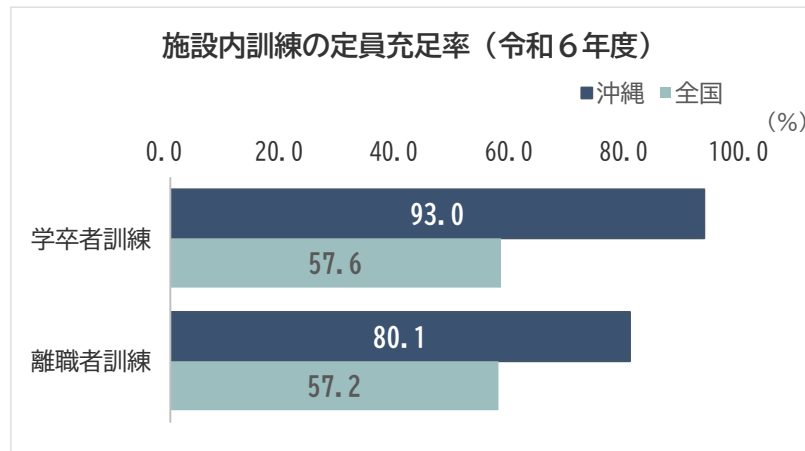
訓練科名	期間	年度	定員 [人]	入校者数 [人]	定員充足率 [%]	修了者数 [人]	就職者数 [人]	就職率 [%]
自動車整備科	2年	令和4年度	40	37	92.5	17	17	100.0
		令和5年度	40	38	95.0	15	15	100.0
		令和6年度	40	39	97.5	15	15	100.0
		3年平均	40	38	95.0	16	16	100.0
電気システム科	2年	令和4年度	40	35	87.5	16	16	100.0
		令和5年度	40	30	75.0	16	16	100.0
		令和6年度	40	34	85.0	12	11	91.7
		3年平均	40	33	82.5	15	14	97.7
メディア・アート科	2年	令和4年度	40	37	92.5	16	16	100.0
		令和5年度	40	38	95.0	15	14	93.3
		令和6年度	40	31	77.5	15	15	100.0
		3年平均	40	35	88.3	15	15	97.8
情報システム科	2年	令和4年度	40	39	97.5	17	17	100.0
		令和5年度	40	37	92.5	13	13	100.0
		令和6年度	40	36	90.0	15	14	93.3
		3年平均	40	37	93.3	15	15	97.8
造園ガーデニング科	1年	令和4年度	20	20	100.0	17	17	100.0
		令和5年度	20	16	80.0	15	15	100.0
		令和6年度	20	19	95.0	16	13	81.3
		3年平均	20	18	91.7	16	15	93.8
オフィスビジネス科 (前期・後期)	6か月	令和4年度	26	26	100.0	26	24	92.3
		令和5年度	26	30	115.4	28	24	85.7
		令和6年度	26	27	103.8	24	22	91.7
		3年平均	26	28	106.4	26	23	89.7
オフィスビジネス科 (身体障害者対象) (前期・後期)	6か月	令和4年度	14	6	42.9	6	6	100.0
		令和5年度	14	2	14.3	2	2	100.0
		令和6年度	14	4	28.6	3	2	66.7
		3年平均	14	4	28.6	4	3	90.9
総合実務科 (知的障害者対象)	1年	令和4年度	15	4	26.7	1	1	100.0
		令和5年度	15	14	93.3	11	9	81.8
		令和6年度	15	4	26.7	4	4	100.0
		3年平均	15	7	48.9	5	5	87.5
具志川校 計		令和4年度	235	204	86.8	116	114	98.3
		令和5年度	235	205	87.2	115	108	93.9
		令和6年度	235	194	82.6	104	96	92.3
		3年平均	235	201	85.5	112	106	94.9

【浦添校】

訓練科名	期間	年度	定員 [人]	入校者数 [人]	定員充足率 [%]	修了者数 [人]	就職者数 [人]	就職率 [%]
自動車整備科	2年	令和4年度	40	37	92.5	17	17	100.0
		令和5年度	40	28	70.0	11	11	100.0
		令和6年度	40	33	82.5	10	10	100.0
		3年平均	40	33	81.7	13	13	100.0
電気工事科	1年	令和4年度	30	25	83.3	22	20	95.2
		令和5年度	20	19	95.0	10	10	100.0
		令和6年度	20	19	95.0	14	14	100.0
		3年平均	23	21	90.0	15	15	97.8
溶接・板金塗装科	1年	令和4年度	20	14	70.0	10	10	100.0
		令和5年度	20	15	75.0	8	8	100.0
		令和6年度	20	11	55.0	9	9	100.0
		3年平均	20	13	66.7	9	9	100.0
建設機械整備科	1年	令和4年度	20	20	100.0	16	16	100.0
		令和5年度	20	17	85.0	12	12	100.0
		令和6年度	20	17	85.0	13	12	92.3
		3年平均	20	18	90.0	14	13	97.6
配管・建物設備科	1年	令和4年度	20	12	60.0	11	11	100.0
		令和5年度	20	9	45.0	9	9	100.0
		令和6年度	20	14	70.0	12	12	100.0
		3年平均	20	12	58.3	11	11	100.0
エクステリア科	1年	令和4年度	10	3	30.0	2	2	100.0
		令和5年度	10	7	70.0	3	3	100.0
		令和6年度	10	2	20.0	2	2	100.0
		3年平均	10	4	40.0	2	2	100.0
オフィスビジネス科 (身体障害者対象) (前期・後期)	6か月	令和4年度	20	7	35.0	6	4	66.7
		令和5年度	20	8	40.0	7	3	42.9
		令和6年度	20	10	50.0	8	5	62.5
		3年平均	20	8	41.7	7	4	57.1
浦添校 計		令和4年度	160	118	73.8	84	80	96.4
		令和5年度	150	103	68.7	60	56	93.3
		令和6年度	150	106	70.7	68	64	94.1
		3年平均	153	109	71.1	71	67	94.8
2校 合計		令和4年度	395	322	81.5	200	194	97.5
		令和5年度	385	308	80.0	175	164	93.7
		令和6年度	385	300	77.9	172	160	93.0
		3年平均	388	310	79.8	182	173	94.9

(5) 定員充足率（全国比較）

施設内訓練における定員充足率は、学卒者訓練、離職者訓練ともに全国平均よりも高い。

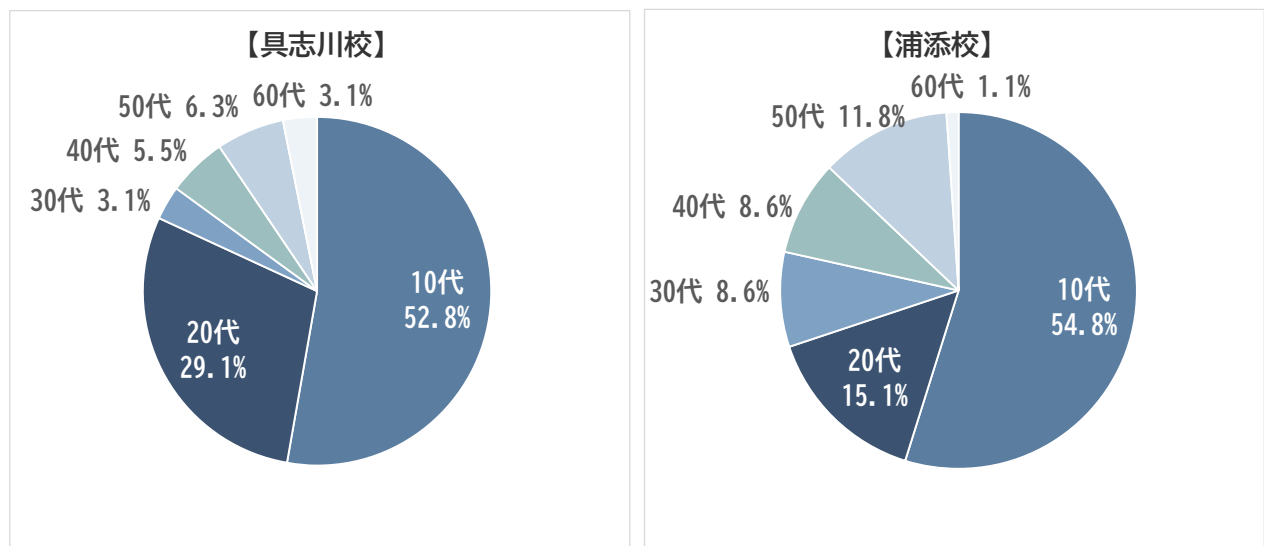


厚生労働省「令和6年度公共職業訓練等実績」より作成

(6) 訓練生の年齢分布

訓練生の年齢分布は、2校とも10代、20代の若年者の割合が高い。短期課程が中心である浦添校においては、普通課程が中心の具志川校と比較して30代以上の割合が高い。

年齢分布（令和6年度）

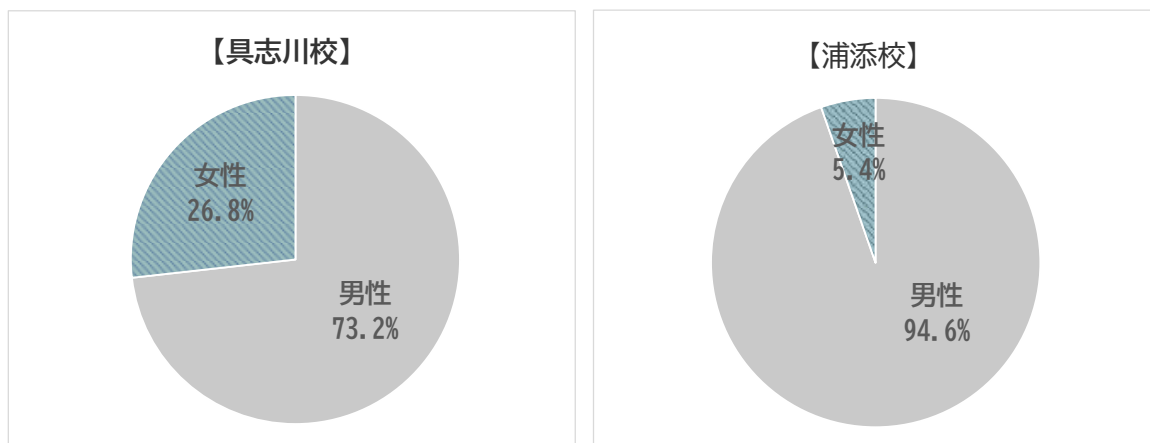


令和6年度入校者（2年課程の2年次を含まない）

(7) 男女の割合

訓練生の男女割合を見ると、2校とも男性の割合が高い。具志川校は、メディア・アート科（女性57.1%）、オフィスビジネス科（女性74.1%）の女性の割合が高く、浦添校と比較して女性の割合が高い。

男女の割合（令和6年度）

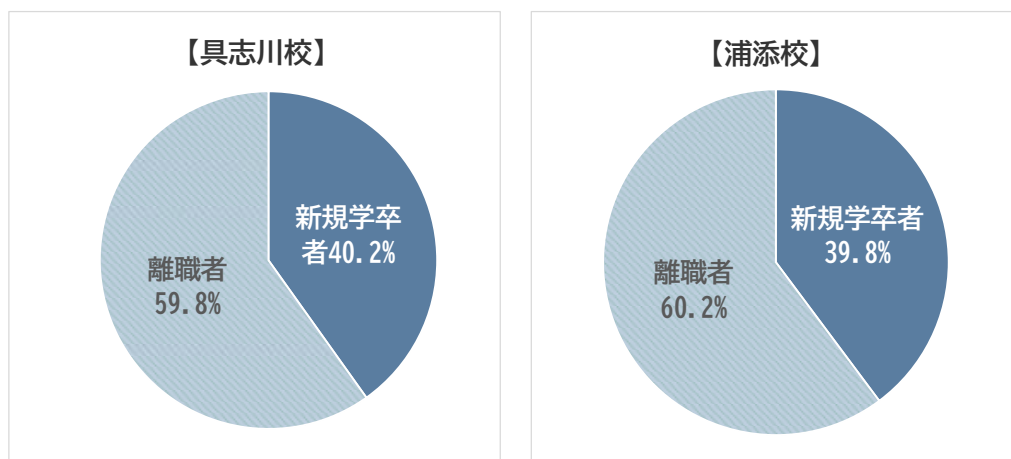


令和6年度入校者（2年課程の2年次を含まない）

(8) 新規学卒者・離職者の割合

訓練生の新規学卒者と離職者の割合は、2校とも離職者が約60%になっている。訓練課程別に新規学卒者の割合をみると、普通課程（2年）では約70%、短期課程（6か月～1年）では約18%となっている。

新規学卒者・離職者の割合（令和6年度）



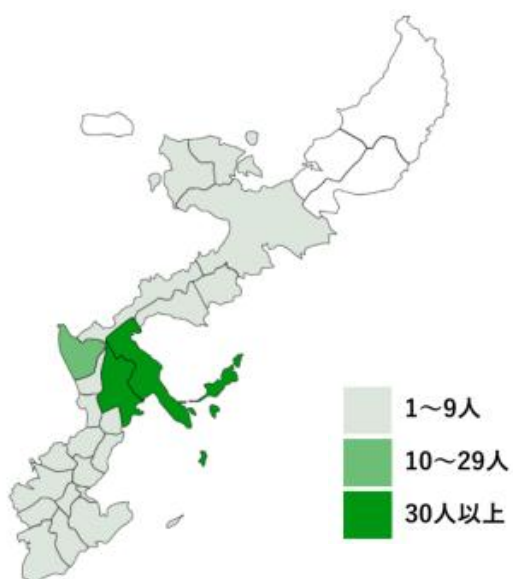
令和6年度入校者（2年課程の2年次を含まない）

(9) 訓練生の出身地と就職先の関係

訓練生の出身地は、具志川校は中部地域、浦添校は南部地域が多く、修了生の勤務地は、具志川校は中部地域、浦添校は南部地域が多い。各校には、それぞれの地域から訓練生が入校し、地域の企業等へ就職している状況がうかがえる。

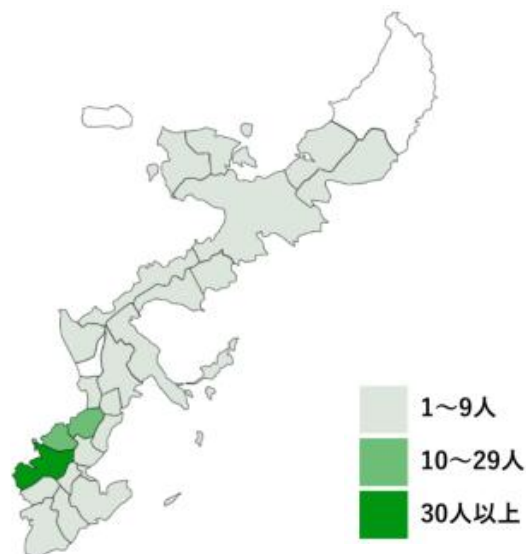
訓練生の出身地【具志川校】

(R4～R6年度入校者の平均)



訓練生の出身地【浦添校】

(R4～R6年度入校者の平均)



修了生の勤務地【具志川校】

(R4～R6年度修了者の平均)



修了生の勤務地【浦添校】

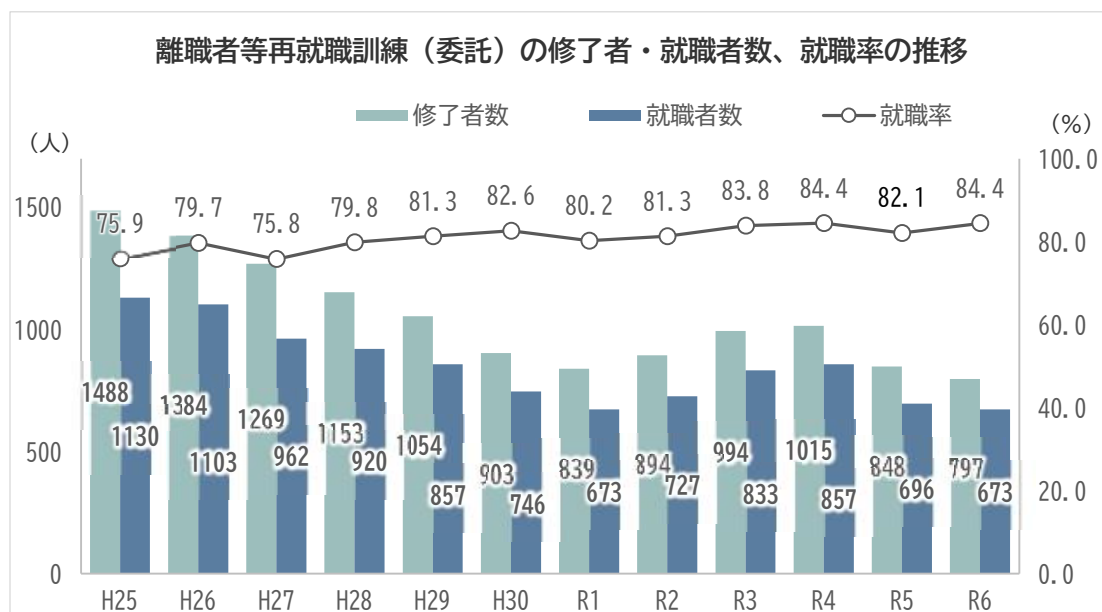
(R4～R6年度修了者の平均)



2-2 委託訓練の実施状況

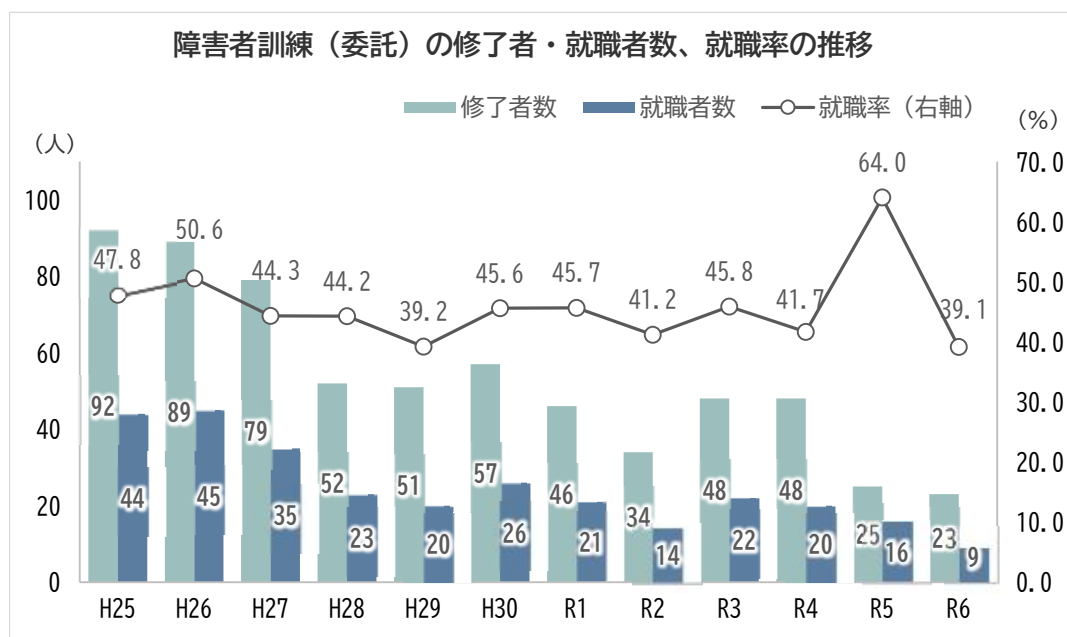
(1) 離職者等訓練

離職者等再就職訓練（委託）では、平成25年度から令和6年度までに、修了者数は12,638人、就職者数は10,177人となった。就職率はH29年度以降、80%以上で推移し、平成25年度から令和6年度の平均で80.5%となった。



(2) 障害者訓練

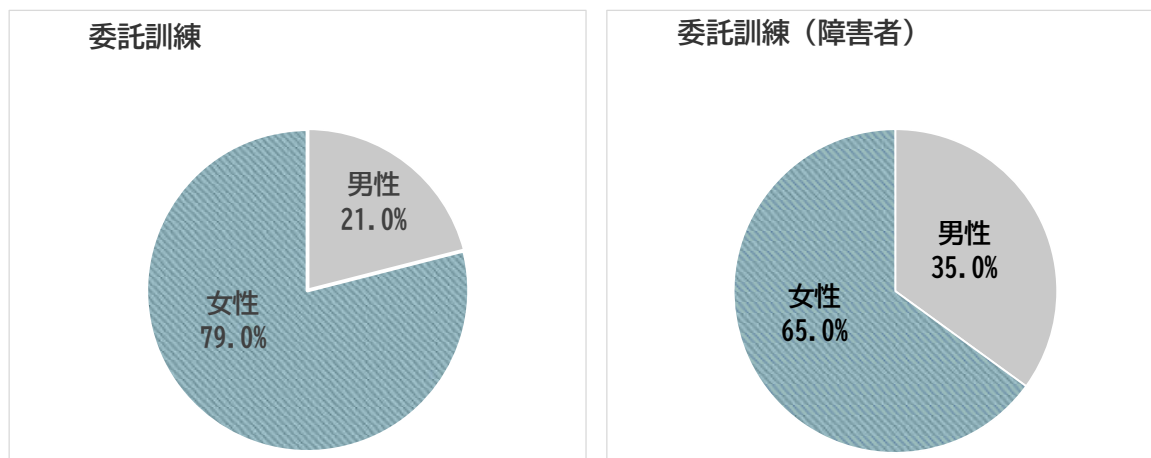
障害者訓練（委託）では、平成25年度から令和6年度までに、修了者数は644人、就職者数は295人となった。就職率は、平成25年度から令和6年度の平均で45.8%となった。



(3) 男女の割合

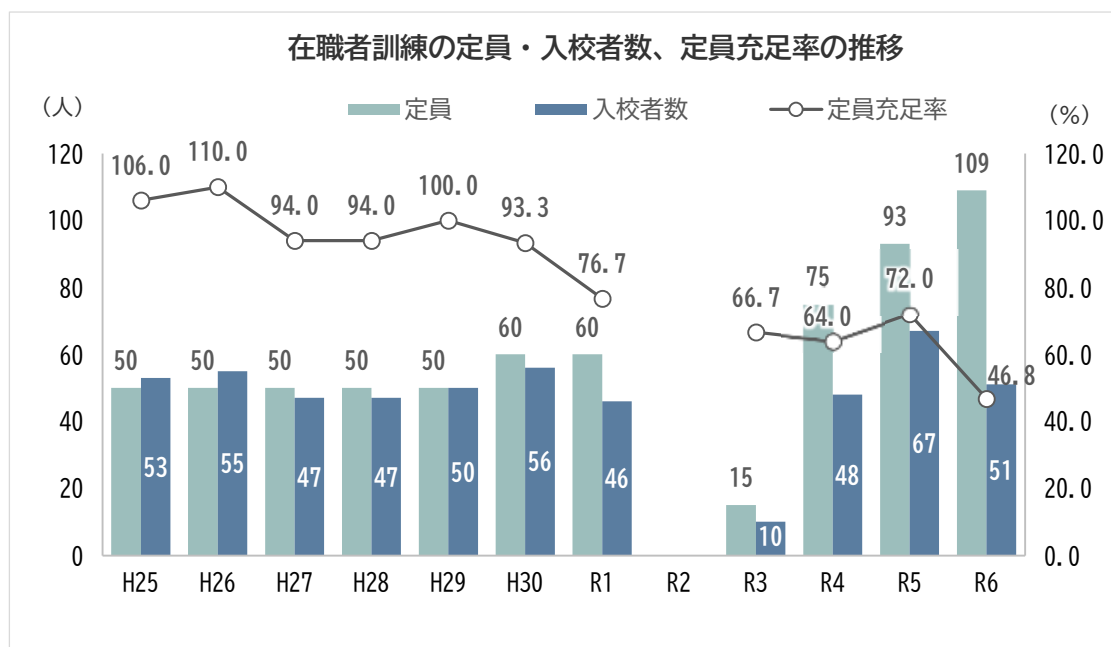
委託訓練（離転職者等再就職訓練）および委託訓練（うち障害者向け）の訓練受講生は女性の割合が高い。

委託訓練の男女の割合（令和6年度）



2-3 在職者訓練の実施状況

在職者訓練では、平成25年度から令和6年度までに、累計45コースを設定し、修了者数は509人となった。（新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、令和2年度は両校とも未実施、令和3年度は浦添校未実施）



2-4 施設の状況

職業能力開発校の施設は、具志川校の本館を除き、建築後40年以上が経過している。令和7年度に実施した建物の簡易（目視）調査では、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が確認されており、老朽化が進行している状況である。

令和8年1月末時点

校名	施設名	築年数
具志川校 (全10棟)	本館	6年
	別館	49年
	自動車整備科第1実習場	50年
	自動車整備科第2実習場	50年
	自動車整備科共用実習場	44年
	電気システム科第1実習場	42年
	電気システム科第2実習場	49年
	メディア・アート科実習場	49年
	造園ガーデニング科実習場	49年
	体育館	47年
浦添校 (全6棟)	管理棟	45年
	電気工事科・エクステリア科実習棟及び機械工作室	45年
	自動車整備科実習棟	45年
	配管・建物設備科及び溶接・板金塗装科実習棟	45年
	建設機械整備科実習棟	45年
	体育館	45年

3 産業界のニーズ

3-1 事業者アンケート

調査目的	県内の事業所における人材不足状況や職業能力開発の取組について実態等を把握し、基礎資料とする
調査対象	沖縄県内に事業所等を置く事業所（従業員規模5名以上）
調査方法	郵送調査（紙媒体・WEB回答）
調査時期	令和7年9月4日（木）～9月29日（月）
配布数	3,000件
回答数（回収率）	393件（回収率：13.1%）

(1) 不足感のある職種

（第3章 2 産業界のニーズ）

不足感のある職種について、「専門的・技術的な仕事」（35.7%）と最も割合が高く、現場における技能人材の不足感が見られる。人員は足りていると回答したのは23.1%で、4分の3の企業に不足感がある職種が見られる結果となった。

不足感のある職種

（回答数:389、複数回答）

（単位：％）

項目	回答
専門的・技術的な仕事	35.7
事務的な仕事	23.7
管理的な仕事	21.1
サービスの仕事	19.0
販売の仕事	16.5
建設・採掘の仕事	8.5
生産工程の仕事	6.9
運搬・清掃・包装等の仕事	5.7
輸送・機械運転の仕事	3.3
保安の仕事	0.5
その他の職種	3.6
人員は足りている	23.1

(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

（第3章 2 産業界のニーズ）

正社員（50歳未満、50歳以上）、非正社員ともに、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」、「職種に特有の実践的スキル」が重要とされている。

他との比較では、正社員（50歳未満）は「ITを使いこなす一般的な知識・能力」が、正社員（50歳以上）は、「マネジメント能力・リーダーシップ」や「課題解決スキル」が、非正社員は「コミュニケーション能力・説得力」や「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」が重要とされている。

重要と考える従業員の能力・スキル

(複数回答)

(単位：%)

項目	回答		
	正社員 (50歳未満)	正社員 (50歳以上)	非正社員
チームワーク、協調性・周囲との協働力	61.4	48.3	63.8
職種に特有の実践的スキル	56.7	46.9	41.8
コミュニケーション能力・説得力	27.8	28.1	36.8
マネジメント能力・リーダーシップ	24.7	43.8	4.7
ITを使いこなす一般的な知識・能力	23.6	16.0	17.1
営業力・接客スキル	22.3	12.9	18.8
課題解決スキル（分析・思考・創造力等）	19.4	31.5	9.4
高度な専門的知識・スキル	18.4	26.7	9.4
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	15.0	11.8	30.0
専門的なITの知識・能力	2.9	3.1	3.2
読み書き・計算等の基礎的要素	2.9	2.2	7.1
語学（外国語）力	2.1	0.8	1.5
その他の能力・スキル	1.0	1.1	1.8
特に必要な能力・スキルはない	1.6	2.2	7.9
回答数	381	356	340

(3) 従業員に対する人材育成の取組

(第3章 2 産業界のニーズ)

従業員に対する人材育成の取組は、正社員、非正社員ともに「通常業務内での教育訓練（OJT）」の割合が最も高い。非正社員は、全ての取組において実施割合が正社員より低く、4分の1の企業が「特に行っていない」と回答している。正社員と比べて企業内における教育訓練機会が少ない状況が見られる。

人材育成の取組

(複数回答)

(単位：%)

項目	回答	
	正社員	非正社員
通常業務内での教育訓練（OJT）	72.8	65.6
指導担当者によるOJT	23.0	22.1
計画的なOJT	23.0	19.5
社内におけるOFF-JT	33.7	23.8
社外の機関を利用したOFF-JT	31.6	16.9
通信教育などの受講に対する支援	17.5	13.8
技能検定など公的資格取得への支援	36.0	20.1
その他の取組	2.3	1.7
特に行っていない	14.1	25.2
回答数	383	349

(4) 従業員の人材育成に関する課題

(第3章 2 産業界のニーズ)

従業員の人材育成について、企業においては「人材育成を行う時間がない」、「指導できる従業員がいない」といった課題があり、企業内で十分な人材育成を実施することの難しさが見られる。

人材育成に関する課題

(回答数：381、複数回答)

(単位：%)

項目	回答
人材育成を行う時間がない	37.3
指導できる従業員がいない	26.2
人材育成しても辞めてしまう	23.6
研修費用の負担が大きい	17.1
人材育成の方法が分からない	11.5
従業員のやる気がない	9.2
適切な教育訓練機関がない	8.7
その他の課題	3.9
研修の必要性を感じない	3.1
特に課題はない	20.7

(5) 公共職業能力開発施設に期待する役割

(第3章 2 産業界のニーズ)

事業者が公共職業訓練に期待する役割として、「生活インフラやサービスを支える現場人材の職業能力開発支援」や「成長分野を担う人材の職業能力開発支援」の割合が高い。また、ミドル世代（40～64歳）、若年技術者、女性などへの支援に対する期待も確認される。

公共職業能力開発施設の職業訓練に期待する役割

(回答数：384、複数回答)

(単位：%)

項目	回答
生活インフラやサービスを支える現場人材の職業能力開発支援	31.0
成長分野を担う人材の職業能力開発支援	29.2
中小企業のイノベーションを担う人材の職業能力開発支援	18.8
ミドル世代（40～64歳）の職業能力開発支援	18.0
経済的に自立できる若手技術者育成支援	17.4
学卒未就職者、ニート、フリーターへの職業能力開発支援	17.2
ものづくり産業を支える人材の職業能力開発支援	15.6
女性の職業能力開発支援	14.8
グローバル人材の職業能力開発支援	9.1
ひとり親に対する職業能力開発支援	8.3
障がい者の職業能力開発支援	7.3
シニア世代（65歳以上）の職業能力開発支援	7.0
非正規雇用労働者への職業能力開発支援	6.3
特別な支援を必要とする方への能力開発支援	5.5
外国人技能実習生又はその他の外国人労働者の職業能力開発支援	2.9
その他の役割	1.6
特に期待はない	14.8

4 労働者のニーズ

4-1 従業員アンケート

調査目的	在職者のスキルアップやキャリア形成に関する希望や考えを把握し、沖縄県の職業能力に関する計画や施策を検討する際の基礎資料とする
調査対象	県内事業所で働く従業員
調査方法	事業所アンケート配布先に、従業員アンケートQR付きはがきを5枚同封し、事業所において5名を選定してWEB回答を依頼した
調査時期	令和7年9月4日（木）～9月22日（月）
配布数	17,790枚
回答数（回収率）	526件（回収率：2.9%）

(1) 会社を通して受けた（受けたい）教育訓練

（第3章 3 労働者のニーズ）

会社を通して受けた訓練は、「通常業務内での教育訓練（OJT）」、「社内におけるOFF-JT」の割合が高い。一方、今後受けたい訓練は、「技能検定など公的資格取得への支援」や「社外の機関を利用したOFF-JT」が高く、会社が提供する教育訓練と従業員が受けたい教育訓練にはギャップが見られる。また、「特に受けたもの（受けたいもの）」はない、との回答も一定数見られた。

会社を通して受けた（受けたい）教育訓練

（回答数：526、複数回答）

（単位：％）

項目	回答	
	受けた教育訓練	受けたい教育訓練
通常業務内での教育訓練（OJT）	 51.5	 13.9
指導担当者によるOJT	 18.3	 12.4
計画的なOJT	 12.5	 15.0
社内におけるOFF-JT	 26.8	 13.3
社外の機関を利用したOFF-JT	 18.3	 22.8
通信教育などの受講に対する支援	 9.9	 19.2
技能検定など公的資格取得への支援	 13.7	 32.5
その他の教育訓練	 4.2	 3.2
特に受けたもの（受けたいもの）はない	 22.8	 27.0

(2) OFF-JT や社外の機関を利用した教育訓練の受講希望

(第3章 3 労働者のニーズ)

正社員、非正社員ともに、「OFF-JT」や「社外の機関を利用した教育訓練」を受けたいとの回答が半数近くとなった。

OFF-JTや社外の機関を利用した教育訓練の受講希望

(複数回答)

(単位：%)

項目	回答		
	全体	正社員	非正社員
受けたい	 47.1	 48.6	 41.8
受けたくない	 11.4	 10.3	 15.5
わからない	 41.4	 41.1	 42.7
回答数	526	416	110

(3) 向上させたい能力・スキル

(第3章 3 労働者のニーズ)

正社員、非正社員ともに、「職種に特有の実践的スキル」と回答した割合が最も高い。正社員は、非正社員と比較し「高度な専門的知識・スキル」が17.3ポイント、「マネジメント能力・リーダーシップ」が14.9ポイント高い。一方、非正社員は正社員より、「語学力」が5.9ポイント、「コミュニケーション能力・説得力」が3.6ポイント高く、雇用形態で差が見られる。

向上させたい能力・スキル

(複数回答、3つまで)

(単位：%)

項目	回答		
	全体	正社員	非正社員
職種に特有の実践的スキル	 40.1	 40.6	 38.2
高度な専門的知識・スキル	 34.6	 38.2	 20.9
ITを使いこなす一般的な知識・能力	 30.0	 30.5	 28.2
マネジメント能力・リーダーシップ	 28.1	 31.3	 16.4
課題解決スキル	 23.4	 24.0	 20.9
コミュニケーション能力・説得力	 21.7	 20.9	 24.5
チームワーク、協調性・周囲との協働力	 15.0	 15.6	 12.7
語学（外国語）力	 14.4	 13.2	 19.1
専門的なITの知識・能力	 10.8	 11.8	 7.3
営業力・接客スキル	 9.5	 9.4	 10.0
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	 9.3	 8.9	 10.9
読み書き・計算等の基礎的素養	 2.7	 2.4	 3.6
その他の能力・スキル	 2.7	 1.7	 6.4
特に向上させたい能力・スキルはない	 3.6	 3.4	 4.5
回答数	526	416	110

(4) 職業能力向上における課題

(第3章 3 労働者のニーズ)

職業能力向上における課題として、正社員、非正社員ともに、「仕事が忙しくて教育訓練を受ける余裕がない」、「家事・育児が忙しい」と回答した割合が高い。

雇用形態別に見ると、「仕事が忙しい」は正社員に多く、非正社員は「教育訓練に関する情報が乏しい」が多いなど、差が見られる。

職業能力向上における課題

(複数回答)

(単位：％)

項目	回答		
	全体	正社員	非正社員
仕事が忙しくて教育訓練を受ける余裕がない	42.8	45.2	33.6
家事や育児が忙しくて教育訓練を受ける余裕がない	25.9	26.4	23.6
自分の取組み姿勢が不十分である	18.8	18.5	20.0
自己啓発にかかる費用が高すぎる	15.8	16.1	14.5
社内で教育訓練を受ける機会がない	12.2	12.3	11.8
教育訓練に関する情報が乏しい	12.0	9.9	20.0
自分がどの分野の能力を向上させるべきかわからない	10.8	10.3	12.7
自分が目指すべきキャリアがわからない	10.5	10.1	11.8
職業能力を高めても、社内での評価が高まらない	9.9	10.6	7.3
自社内に自己啓発を支援する体制が整っていない	7.8	7.9	7.3
管理職が教育訓練に熱心ではない	4.0	4.6	1.8
その他の課題	1.7	1.2	3.6
特に課題はない	10.3	9.4	13.6
回答数	526	416	110

4-2 求職者アンケート

調査目的	求職者が希望する職種や働き方、スキル、キャリア形成に関する考えを把握するための基礎資料とする
調査対象	ハローワーク実施の求職説明会参加者
調査方法	説明会場にて紙配布、WEB回答
調査時期	令和7年8月29日（金）～9月28日（日）
配布数	2,250枚
回答数（回収率）	187件（回収率8.3%）

(1) 就職前の教育訓練の受講希望

（第3章 3 労働者のニーズ）

新しい仕事に就く前の教育訓練の受講希望については、全体として「受けたい」と回答した割合が最も高い。一方で、「わからない」と回答した割合が4割程度見られることから、判断材料が不足している可能性も考えられる。

就職前の教育訓練の受講希望

（単一回答）

（単位：％）

項目	回答					
	全体	女性	若年者 (35歳未満)	中高年 (35～59歳)	障がい者	ひとり親
受けたい	46.0	48.0	33.3	53.5	36.4	38.5
受けたくない	12.3	15.0	15.6	10.5	18.2	15.4
わからない	41.7	37.0	51.1	36.0	45.5	46.2
回答数	187	127	45	114	11	13

(2) 免許・資格を取得する（取得したい）理由

（第3章 3 労働者のニーズ）

免許や資格を取得する（取得したい）理由は、「新しい知識や技能を吸収するため」のほか「就きたい仕事に必要な能力を向上させるため」、「就職、転職や独立の際に役立つから」の割合が高く、就職に向けた準備として免許や資格取得を重視していることが分かる。

免許・資格を取得する（取得したい）理由

（回答数：143、複数回答）

（単位：％）

項目	回答
新しい知識や技能を吸収するため	46.2
就きたい仕事に必要な能力を向上させるため	43.4
就職、転職や独立の際に役立つから	38.5
就きたい仕事に必要不可欠だから	37.1
自己啓発や視野の拡大のため	25.2
専門以外の技能を向上させるため	20.3
給与や賞与に反映されるから	20.3
自分の技術的水準の確認のため	14.0
昇進、昇格のため	5.6
その他の理由	1.4
特に理由はない	6.3

5 訓練生・修了生の声

5-1 在校生アンケート

調査目的	入校理由や訓練への評価、就職に関する希望、スキルアップやキャリア形成に関する考え等を把握し、訓練科のあり方を検討する基礎資料とする
調査対象	調査期間中に職業能力開発校に在籍する訓練生
調査方法	各校で調査票配布、WEB回答
調査時期	令和7年9月4日（木）～9月22日（月）
配布数	230枚
回答数（回収率）	206件（回収率：89.6％）

(1) 入校理由

（第3章 4 訓練生・修了生の声）

入校理由の1位から3位までを合わせると、「専門的なスキルや技術が身につくと思ったから」が約8割と最も高く、次いで「資格取得ができるから」、「就職に有利だと思ったから」となった。

入校理由

（回答数：206、1～3位まで回答）

（単位：％）

項目	回答			
	合計	1位	2位	3位
専門的なスキルや技術が身につくと思ったから	80.1	37.4	31.1	11.7
資格取得ができるから	67.5	25.2	30.1	12.1
就職に有利だと思ったから	46.6	11.7	13.1	21.8
訓練内容や分野に興味・関心があったから	42.7	13.1	13.1	16.5
入学料、授業料が無料であるから	34.5	6.3	6.8	21.4
家から通いやすいから	10.7	1.5	1.5	7.8
親から勧められたから	9.2	2.4	2.9	3.9
学校から勧められたから	5.8	1.5	1.0	3.4
その他	2.4	0.5	0.5	1.5
ハローワークから勧められたから	0.5	0.5	0.0	0.0

(2) 訓練の満足度

（第3章 4 訓練生・修了生の声）

訓練の満足度について、総合評価では「満足」また「やや満足」の回答が96.1％となり、高い満足度が見られる。一方項目別では、実習設備の満足度が相対的に低い。

自由意見では、「設備が老朽化している」や「実習機材が古いためできる限り最新の設備にして欲しい」などの意見が見られた。

訓練の満足度

(回答数：206、単一回答)

(単位：％)

項目	回答			
	満足	やや満足	やや不満足	不満足
教育・実習施設	55.8	35.9	5.8	2.4
実習設備	54.9	31.1	11.7	2.4
訓練内容	62.6	34.5	1.9	1.0
職業訓練指導員の指導	58.7	35.0	3.4	2.9
就職支援の体制	63.6	33.5	2.9	0.0
総合評価	57.8	38.3	3.4	0.5

(3) 入校前の免許や資格保有、今後取得したい免許や資格

(第3章 4 訓練生・修了生の声)

入校前に免許や資格を持っていた割合は、22.3%であった。

今後取得したいと思う免許や資格が「ある」と回答した割合は85.4%であったことから、多くが免許や資格を持たない状況から「免許や資格を取得したい」という意向を持ち訓練に取り組んでいることがうかがえる。

入校前の免許や資格保有、今後取得したい免許や資格

(回答数：206、単一回答)

(単位：％)

項目	回答	
	ある	ない
入校前の免許・資格の保有状況	22.3	77.7
今後取得したい免許・資格	85.4	14.6

(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

(第3章 4 訓練生・修了生の声)

就職後も継続して技能や知識の向上に「取り組む必要があると感じている」と回答した割合は74.3%となり、訓練生の多くは、継続的なスキルアップに対する意欲が高いことがうかがえる。

継続的な技能・知識向上の取組の必要性について

(回答数：206、単一回答)

(単位：％)

項目	回答
取り組む必要があると感じている	74.3
どちらかといえば、取り組む必要があると感じている	20.4
どちらかといえば、継続して取り組む必要は感じていない	1.0
取り組む必要は、全く感じていない	0.5
わからない	3.9

5-2 修了生アンケート

調査目的	入校理由や訓練への評価、活躍状況、スキルアップやキャリア形成に関する考えを把握し、求められる訓練科のあり方を検討する基礎資料とする
調査対象	令和2～6年度に職業能力開発校を修了した方
調査方法	対象者全員に郵送送付、WEB回答
調査時期	令和年9月8日（月）～9月22日（月）
配布数	920枚
回答数（回収率）	181件（回収率：19.7%）

(1) 訓練の満足度

（第3章 4 訓練生・修了生の声）

訓練の満足度について、総合評価では「満足」また「やや満足」の回答が95.0%となり、高い満足度が見られる。項目別では、職業訓練指導員の指導について、「満足」の回答割合が最も高い一方、就職支援体制の満足度は相対的に低くなっている。

訓練の満足度

（回答数：181、単一回答）

（単位：%）

項目	回答			
	満足	やや満足	やや不満足	不満足
教育・実習施設	65.7	30.4	3.9	0.0
実習設備	69.1	24.3	6.6	0.0
訓練内容	69.6	24.9	4.4	1.1
職業訓練指導員の指導	72.9	21.5	5.0	0.6
就職支援の体制	61.9	24.3	11.6	2.2
総合評価	71.8	23.2	3.9	1.1

(2) 修了後の就業・定着状況

（第3章 4 訓練生・修了生の声）

職業能力開発校を修了後、最初に就職した職場での定着状況については、「現在も同じ職場で働いている」と「転職し同じ分野で働いている」を合わせると75.7%で、多くの修了生が同じ職場、あるいは同分野の仕事に就いていることがうかがえる。

修了後の就業・定着状況

（回答数：181、単一回答）

（単位：%）

項目	回答
現在も同じ職場で働いている	68.5
転職し、同じ分野で働いている	7.2
転職し異なる分野で働いている	19.3
修了後、一度も就職していない	2.8
回答しない	2.2

(3) 習得した技能・知識の活用状況

(第3章 4 訓練生・修了生の声)

職業能力開発校で習得した技能・知識について、現在の仕事での活用状況は、「十分活用している」、「一部活用している」を合わせて87.5%となり、多くの修了生が学んだ技能を生かして仕事に就いている状況であることがうかがえる。

技能・知識の活用状況

(回答数：176、単一回答)

(単位：%)

項目	回答
十分活用している	53.4
一部活用している	34.1
あまり活用していない	8.5
まったく活用していない	4.0

(4) 就職後の技能・知識のギャップ

(第3章 4 訓練生・修了生の声)

就職後における技能・知識とのギャップの有無については、「大きなギャップを感じた」と、「少しギャップを感じた」を合わせると62.6%となった。

就職後の技能・知識とのギャップの有無

(回答数：176、単一回答)

(単位：%)

項目	回答
大きなギャップを感じた	18.8
少しギャップを感じた	43.8
ほとんど感じなかった	31.8
まったく感じなかった	5.7

(5) 今後取得したい免許や資格の有無

(第3章 4 訓練生・修了生の声)

今後取得したいと思う免許や資格が「ある」と回答した割合は65.2%であった。多くの修了生は、就職後も、学び直しや資格取得などの継続的な能力形成が必要であると認識していることがうかがえる。

今後取得したい免許や資格の有無

(回答数：181、単一回答)

(単位：%)

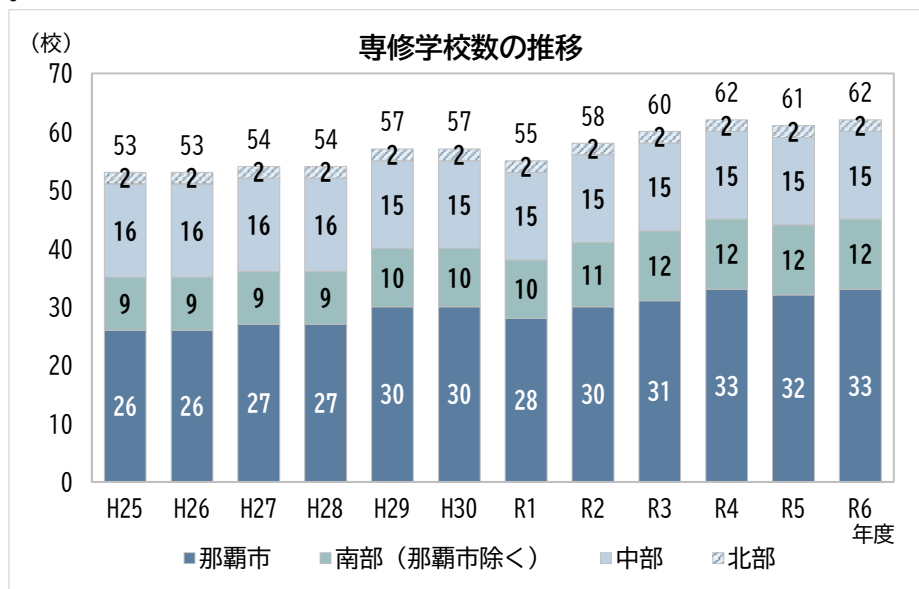
項目	回答	
	ある	ない
今後取得したい免許・資格	65.2	34.8

6 民間教育訓練機関（専修学校）の状況

6-1 専修学校の地域分布

（第3章 5 民間との役割分担）

沖縄県内の専修学校数は増加傾向にあり、地域別で見ると、7割以上が南部に立地している。学科別では、「商業実務」、「文化・教養」、「工業」など、多様な分野の教育が実施されている。

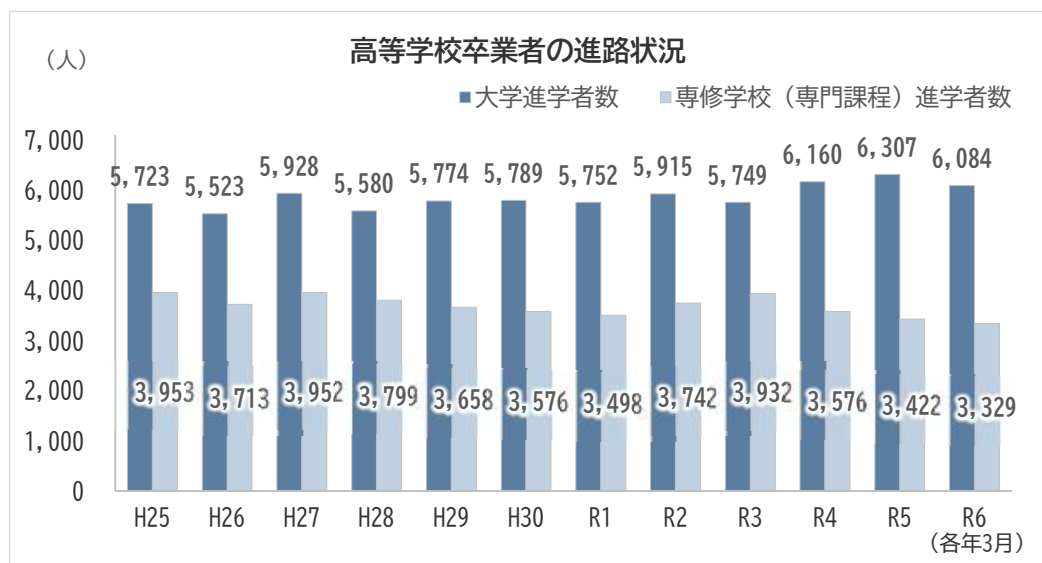


資料：文部科学省「学校基本調査」より作成

6-2 高等学校卒業者の進路状況

（第3章 5 民間との役割分担）

高等学校卒業者のうち、大学等進学者数は増加傾向にある。一方、専修学校（専門課程）進学率は、沖縄は減少傾向にある。



文部科学省「学校基本調査」より作成

7 訓練科の見直し（案）

普通課程

短期課程

障がい者

No.	対象	校	訓練科名	課程	定員	期間	理由		見直し（案）
							役割分担	訓練ニーズ	
1	○	具志川校	自動車整備科	普通	20	2年	○		訓練対象者の見直しを検討（新卒卒の設定） ※民間の訓練提供状況等を勘案して設定
2	○		電気システム科	普通	20	2年	○		
3	○		メディア・アート科	普通	20	2年	○		
4	○		情報システム科	普通	20	2年	○		
5			造園ガーデニング科	短期	20	1年			
6	○		総合実務科（知的）	短期	15	1年	○	○	民間で実施が可能で、効率的・効果的と見込まれる場合は委託化を検討 精神障がい者向けコースの導入検討
7	○		オフィスビジネス科（身体）	短期	7	6か月	○	○	
8	○		オフィスビジネス科（一般）	短期	13	6か月	○		民間で実施が可能で、効率的・効果的な実施が見込まれる場合は、委託化を検討
9	○		建設機械運転科【在職者】	短期	15	16日	○		廃止を検討
10			建設CAD講座【在職者】	短期	15	13日			

11	○	浦添校	自動車整備科	普通	20	2年	○		訓練対象者の見直しを検討（新卒卒の設定） ※民間の訓練提供状況等を勘案して設定 2級整備士育成を基本に産業ニーズを踏まえたカリキュラムを検討
12			電気工事科	短期	20	1年			
13			建設機械整備科	短期	20	1年			
14			配管・建物設備科	短期	20	1年			
15			溶接・板金塗装科	短期	20	1年			
16	○		エクステリア科（左官）	短期	10	1年		○	定員充足率や就職率等に加え、産業界・労働者ニーズ等を総合的に勘案して見直しを検討
17	○		オフィスビジネス科（身体）	短期	10	6か月	○	○	民間で実施が可能で、効率的・効果的と見込まれる場合は委託化を検討 精神障がい者向けコースの導入検討
18	○		建設車両運転科【在職者】	短期	15	16日	○	○	廃止を検討
19			建築配管技能士対策講座【在職者】	短期	15	5日			
20			左官技能士実技対策講座【在職者】	短期	8	3日			
21			左官技能士学科対策講座【在職者】	短期	15	2日			

※ この案はあり方に基づく見直しの方向性を示したものであり、具体的な見直し内容・実施時期は今後策定する実施計画において検討する