

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32

# 第11次

## 沖縄県職業能力開発計画(案)

～ 産業を支える強靱な土台をつくる ～

沖縄県

# 目 次

## 第1部 総 説

- 1 計画のねらい ..... 1
- 2 計画の実施目標及び施策の方向性 ..... 2
- 3 計画の期間 ..... 2
- 計画の体系 ..... 3

## 第2部 職業能力開発をめぐる動向

### 1 労働環境をとりまく状況

- (1) 人口の動向 ..... 4
- (2) 労働力人口の動向 ..... 4
- (3) 産業の動向 ..... 5
- (4) 産業別就業者の動向 ..... 7

### 2 県内の雇用失業情勢

- (1) 労働市場の動き ..... 8
- (2) 県内の失業状況 ..... 11

### 3 労働力需給面の変化

- (1) 労働力の供給面の変化 ..... 12
- (2) 労働力の需要面の変化 ..... 13

### 4 現状と課題

- (1) 若年者の就業状況 ..... 13
- (2) 多様な働き方と雇用の流動化 ..... 14
- (3) 企業における職業能力開発支援 ..... 14
- (4) 女性の就業状況 ..... 15
- (5) 高齢者の就業状況 ..... 16
- (6) 障害者の就業状況 ..... 17
- (7) ミスマッチの状況 ..... 18
- (8) 少子・高齢化の進行 ..... 18

1 **第3部 今後の職業能力開発施策の展開**

2 **1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進**

- 3 (1) 産業DXの加速化に向けたデジタル活用人材の育成 .....21  
4 (2) ITや新たな技術を活用した職業訓練等の推進 .....21  
5 (3) 企業・業界におけるリスキリングの推進 .....22

6  
7 **2 産業動向等に対応した人材育成**

- 8 (1) 観光分野における職業能力開発 .....23  
9 (2) IT分野における職業能力開発 .....24  
10 (3) ものづくり分野における職業能力開発 .....24  
11 (4) 介護・福祉分野における職業能力開発 .....25  
12 (5) 地域の産業振興を支える人材の育成 .....25

13  
14 **3 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進**

- 15 (1) 若年者の職業能力開発及びキャリア教育 .....26  
16 (2) 女性の職業能力開発 .....27  
17 (3) 中高年齢者の職業能力開発 .....28  
18 (4) 障害者の職業能力開発 ..... 28  
19 (5) ひとり親家庭への職業能力開発 ..... 29  
20 (6) 非正規労働者等の職業能力開発 .....29  
21 (7) 外国人材の職業能力開発 .....30  
22 (8) 就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援 .....30  
23 (9) 大量の離職者が発生した際の職業能力開発 .....30

24  
25 **4 労働者の自立的・主体的なキャリア形成支援**

- 26 (1) リカレント教育等の学び直しの支援 .....31  
27 (2) キャリアコンサルティングの推進 .....32

28  
29 **5 技能継承の促進**

- 30 (1) 技能検定制度の普及・促進 .....32  
31 (2) 技術・技能が尊重される社会づくり .....33

# 第1部 総説

## 1 計画のねらい

本県では、国の職業能力開発基本計画に基づき、昭和47年以降10次にわたり沖縄県職業能力開発計画を策定し、労働者の職業能力開発を推進するための諸施策を展開してきた。平成28年度に策定した第10次計画においては、観光リゾート産業、情報通信関連産業等の産業振興策と一体となった人材の育成、多様な人々が労働に参加できるよう個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の支援等に取り組むとともに、「みんなでグッジョブ運動<sup>\*1</sup>」を展開し、就業の場の創出と雇用の拡大を図り、失業率の全国平均並みを目指してきた。

こうした取組に加え景気の拡大傾向が続いたことにより、本県においても完全失業率は平成27年の5.1%から令和元年には2.7%へ改善した。

しかしながら、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の影響により、これまで改善していた本県の雇用情勢は大きく落ち込み、令和2年の完全失業率は3.3%と悪化した。また、社会情勢の変化に伴い、デジタルトランスフォーメーション(DX)<sup>\*2</sup>など、デジタル技術の進展や職業人生の長期化等、職業能力開発を取り巻く情勢も大きく変化している。

このような中、本県の産業・雇用・経済を持続的に発展させるためには、全ての世代の多様な人材がそれぞれの特性に応じた分野で活躍できる環境整備を推進し、労働環境の変化に応じて、きめ細やかな職業訓練を提供し産業振興策と一体となった人材育成に取り組むことが重要である。

また、生産性向上、競争力強化に向けた、労働者個人の能力開発や企業による人材育成の支援、求人と求職のミスマッチ等の解消に向けて取り組むことが必要である。

このように、職業能力開発行政の役割はますます重要となっており、直面する経済社会の変化の中で、本県産業を支える人材育成など、職業能力開発施策の基本的方向を示すものとして、本計画を策定する。

## 2 計画の実施目標及び施策の方向性

計画期間中に生じる経済社会情勢の変化を考慮しつつ「産業を支える強靱な土台をつくる」を「基本方向」に、5つの「実施目標」を掲げ、その達成に向けて今後取り組むべき「施策の方向性」を設定した。

これらの施策の推進に当たっては、労働者、事業主、民間教育訓練機関等、行政がそれぞれの役割を担っていくことが重要であり、労働者は自発的な職業能力開発への取組が、事業主にあつてはこれまで実施してきた企業内職業訓練の充実のほか、労働者の自発的な職業能力開発を支援する取組が必要である。また、県は職業能力開発施策の推進と各種制度の広報に努めるほか、国が設置する職業能力開発施設や民間教育訓練機関等との密接な連携のもと労働者・事業主等の行う職業能力開発の支援を積極的に行うこととする。

## 3 計画の期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とし、必要に応じ計画の補正を行うものとする。

### \*1 みんなでグッジョブ運動とは（定義）

「みんなでグッジョブ運動」とは、県民一人ひとりが「働くこと」について真摯に向き合い、働くことの意義や大切さを常に考え、子どもたちに伝えていく。そして、県民みんなが働くことに生きがいを感じられるような「働く夢」を広げていく。このように県民が一丸となって就業意識の向上を目指し取り組む県民運動のことである。

### \*2 デジタルトランスフォーメーション（DX）とは

企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。

（出展：デジタルトランスフォーメーションを推進するためのガイドライン（経済産業省））

1 第11次沖縄県職業能力開発計画の体系

2 【基本方向】

3 産業を支える強靱な土台をつくる

4 【実施目標】

5 1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

6 【施策の方向性】

- 7 (1) 産業DXの加速化に向けたデジタル活用人材の育成
- 8 (2) ITや新たな技術を活用した職業訓練等の推進
- 9 (3) 企業・業界におけるリスクリングの推進

10 2 産業動向等に対応した人材育成

- 11 (1) 観光分野における職業能力開発
- 12 (2) IT分野における職業能力開発
- 13 (3) ものづくり分野における職業能力開発
- 14 (4) 介護・福祉分野における職業能力開発
- 15 (5) 地域の産業振興を支える人材の育成

16 3 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の促進

- 17 (1) 若年者の職業能力開発及びキャリア教育
- 18 (2) 女性の職業能力開発
- 19 (3) 中高年齢者の職業能力開発
- 20 (4) 障害者の職業能力開発
- 21 (5) ひとり親家庭への職業能力開発
- 22 (6) 非正規労働者等の職業能力開発
- 23 (7) 外国人材の職業能力開発
- 24 (8) 就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援
- 25 (9) 大量の離職者が発生した際の職業能力開発

26 4 労働者の自立的・主体的なキャリア形成支援

- 27 (1) リカレント教育等の学び直しの支援
- 28 (2) キャリアコンサルティングの推進

29 5 技能継承の促進

- 30 (1) 技能検定制度の普及・促進
- 31 (2) 技術・技能が尊重される社会づくり

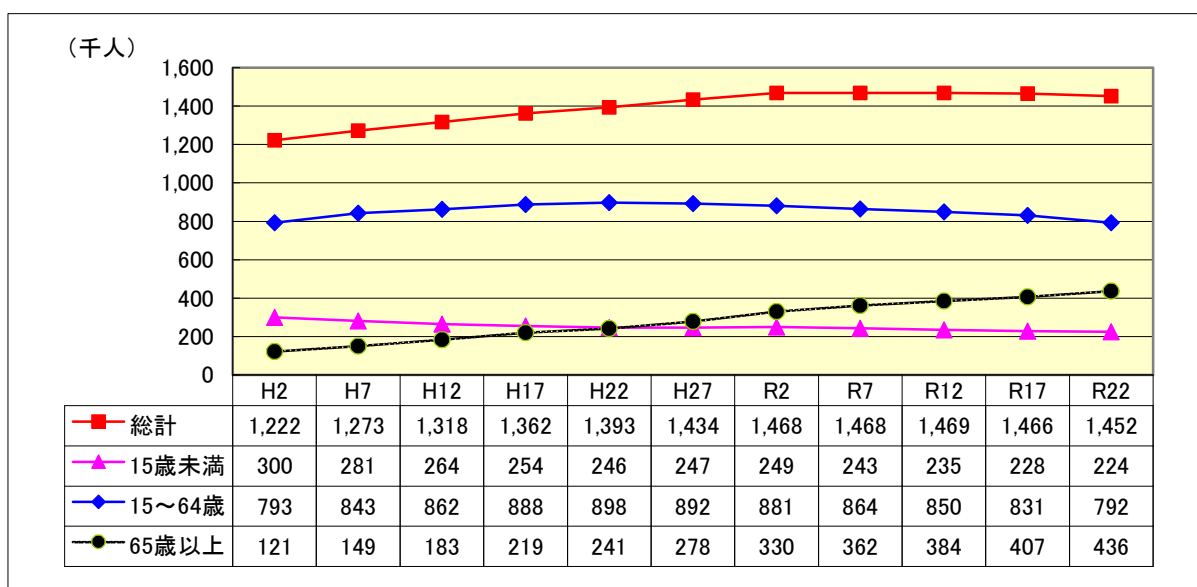
## 第2部 職業能力開発をめぐる動向

### 1 労働環境をとりまく状況

#### (1) 人口の動向

- 本県の令和2年の人口は約146万人で、前回調査(平成27年)から3万4千人、2.4%増加(全国2位)した。人口増加率は、前回調査の2.9%を0.5ポイント下回っており、人口の伸びは昭和55年以降鈍化してきている。生産年齢人口(15～64歳)は平成27年以降減少傾向が続き、すでに増加傾向にあった老年人口(65歳以上)は平成27年を境に年少人口(15歳未満)を上回っている。

図表1 沖縄県の人口構成の推移と今後の予測



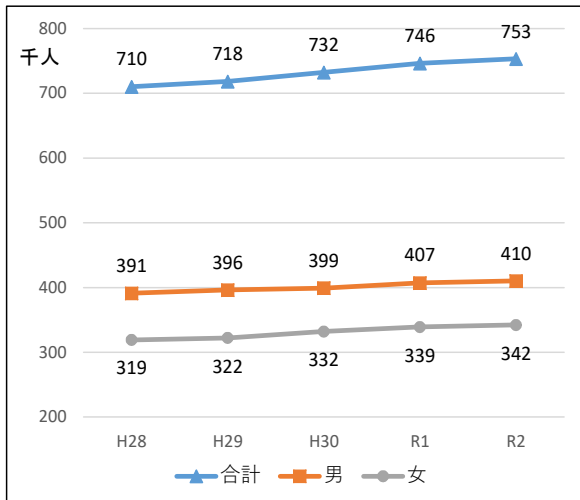
資料：平成2年から令和2年までは総務省「国勢調査」、令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」より作成

#### (2) 労働力人口の動向

- 本県の令和2年の労働力人口は75万3千人で、平成28年と比較すると4万3千人増加している。増加の内訳を男女別にみると、男性が1万9千人、女性が2万3千人の増加となっており、年齢層別にみると、15～29歳で2千人、30～64歳で2万1千人、65歳以上で2万1千人増加している。

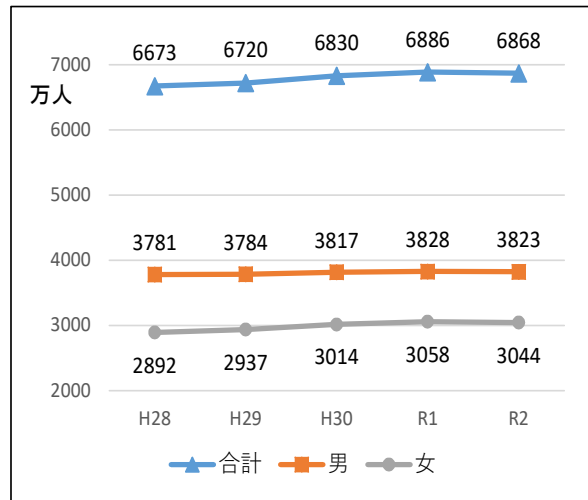
全国の令和2年の労働力人口は6千8百68万人で、平成28年と比較すると195万人増加している。増加数の内訳は、男性が42万人、女性が152万人となっており、年齢層別にみると、15～29歳で53万人、30～64歳で3万人、65歳以上で136万人が増加している。

図表2 沖縄県の労働力人口



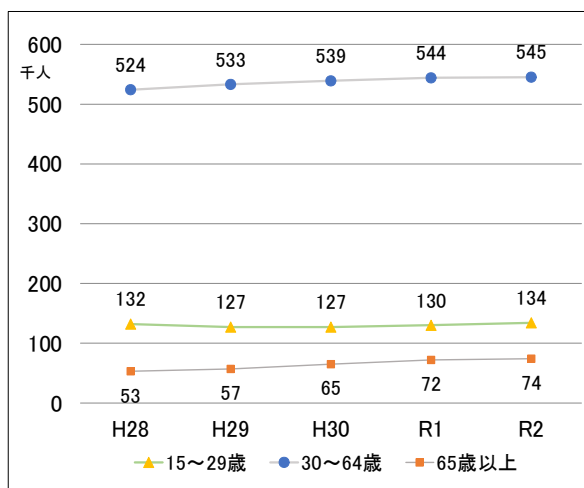
資料：沖縄県企画部「労働力調査」より作成

図表3 国の労働力人口



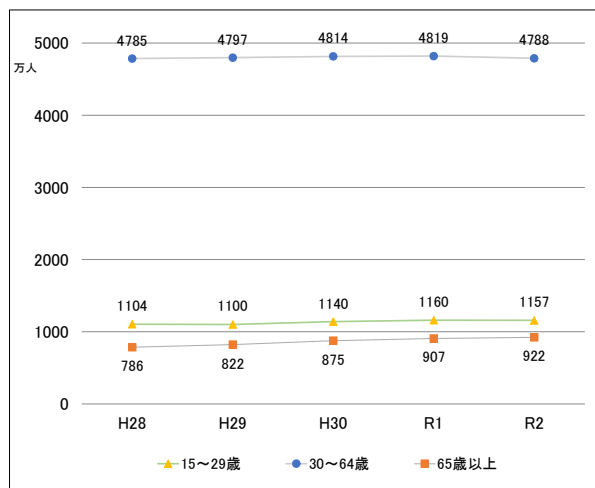
資料：総務省「労働力調査」より作成

図表4 沖縄県の労働力人口（年齢層別）



資料：沖縄県企画部「労働力調査」より作成

図表5 国の労働力人口（年齢層別）



資料：総務省「労働力調査」より作成

### (3) 産業の動向

- 本県の産業構造を全国と比較すると、まず、第1次産業は1.3%で全国の1.0%を0.3ポイント上回っている。次に、第2次産業は17.9%で全国の26.2%より8.3ポイント低い。第3次産業は81.3%で全国の72.2%を9.1ポイント上回っており、全国と異なる構造となっている。特に、製造業が4.3%と全国（20.7%）の4分の1以下となっていること、建設業が全国（5.4%）の2倍以上の13.5%となっていることなどが特徴となっている。



図表6 県内総生産（名目）構成比

（単位：％）

区分	年度	第一次産業	第二次産業	第三次産業		第三次産業	不動産業	保健衛生社会事業
				製造業	建設業			
沖縄	H20	1.8	12.7	4.5	8.1	85.5	11.9	9.2
	H25	1.4	13.0	4.5	8.5	85.4	11.6	10.6
	H30	1.3	17.9	4.3	13.5	81.3	10.8	10.1
全国	H30	1.0	26.2	20.7	5.4	72.2	11.7	7.7

資料：内閣府「国民経済計算」、沖縄県企画部「県民経済計算」より作成

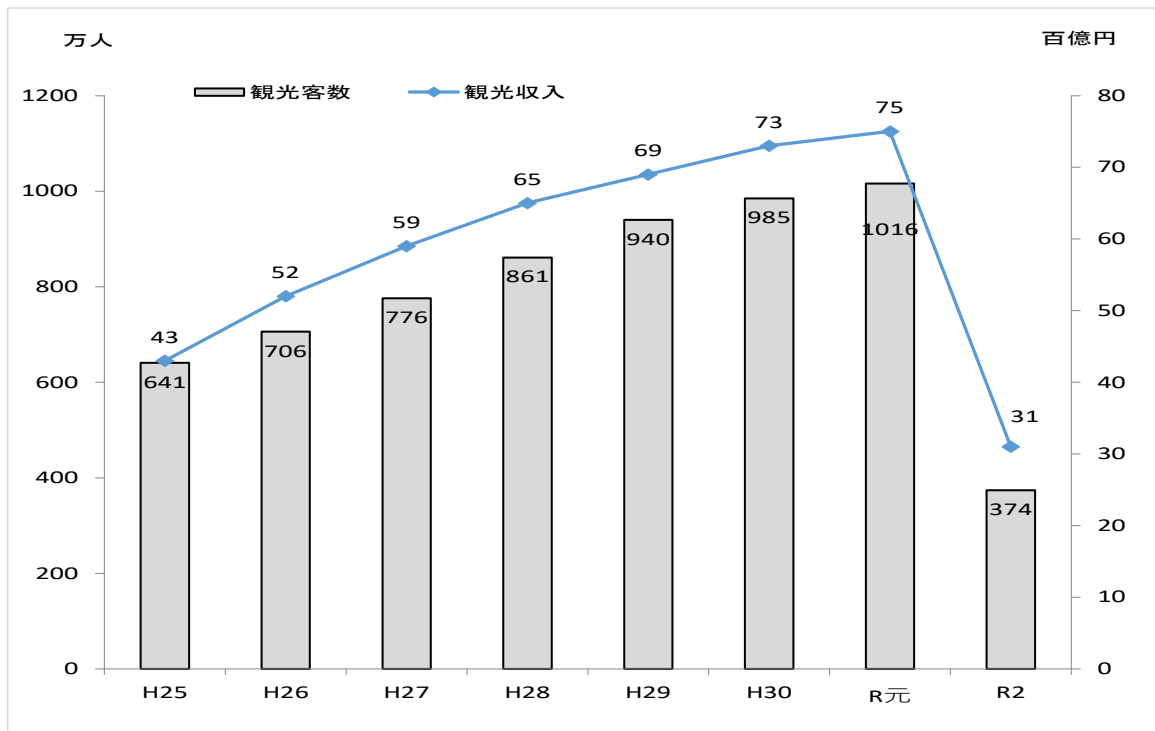
注 ①構成比は、総資本系に係る諸費税（控除）の関係で、第1次産業から第3次産業の計は100%にならない。

注 ②全国は暦年である。

- 本県のリーディング産業である観光産業は、新型コロナウイルス感染症の拡大により入域観光客数が大幅に減少するなど、多大な影響を受けた。令和2年の入域観光客数は373万6,600人で、前年度比△642万7,300人（△63%）の減少、観光収入は3,065億円で、前年度比△4,418億8,800万円（△59%）の減少となった。暦年の観光客数としては、減少数、減少率ともに過去最大となった。

図表7 入域観光客数の推移（暦年）

（単位：万人、百億円）



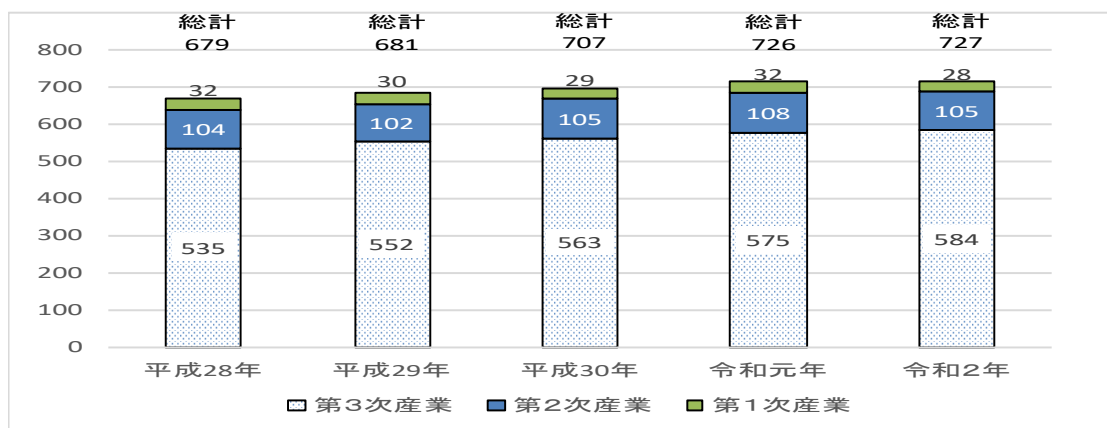
資料：沖縄県文化観光スポーツ部「観光要覧」「令和2年沖縄県入域観光客統計概況」

#### 1 (4) 産業別就業者の動向

2 ○ 令和2年労働力調査報告によると、本県の全産業の就業者数は72万7千人であつた。これを産業分類別にみると、第1次産業の就業者数は2万8千人、第2次産業は10万5千人、第3次産業は58万4千人となっている。平成28年の数値と比較すると、就業者数は4万8千人(7.1%)増加している。また、令和2年の産業別中分類をみると、「医療、福祉」が最も多く、次いで「卸売・小売業」、「サービス業」、「建設業」、「宿泊業・飲食サービス業」となっている。

9 図表8 産業別就業者数の推移

(単位：千人)

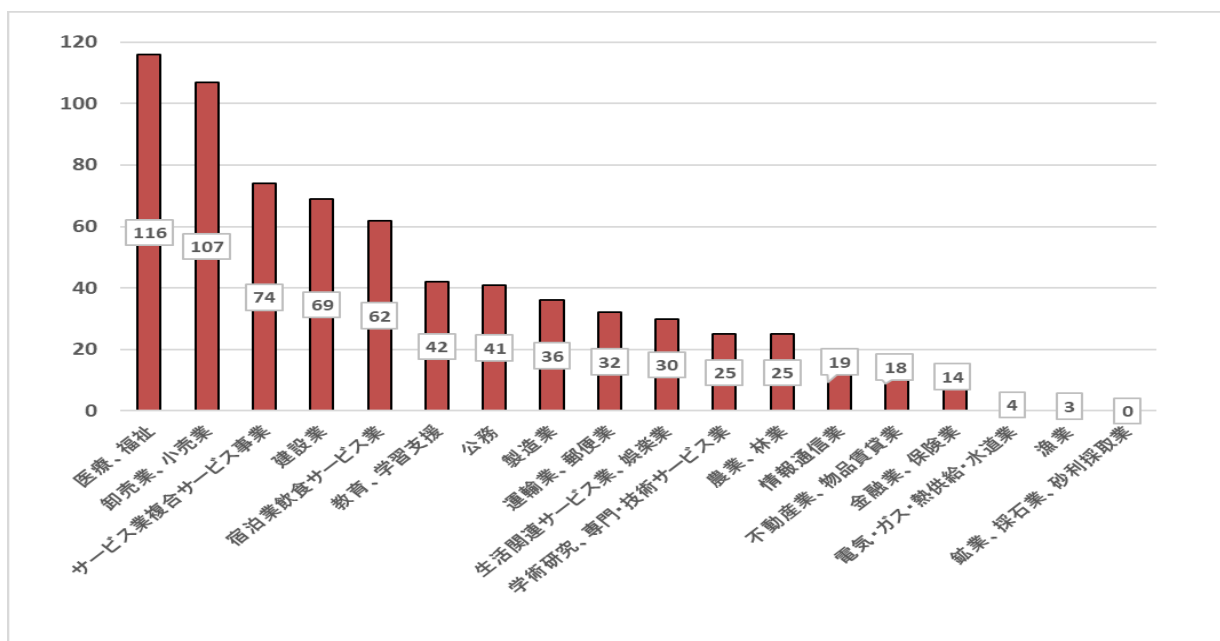


19 注) 全産業の就業者総数には、「分類不能の産業」を含むため、各産業の総計とは一致しない。

20 資料：沖縄県企画部「労働力調査」より作成

22 図表9 産業別（中分類）就業者数（R2）

(単位：千人)



41 資料：沖縄県企画部「労働力調査」より作成

## 2 県内の雇用失業情勢

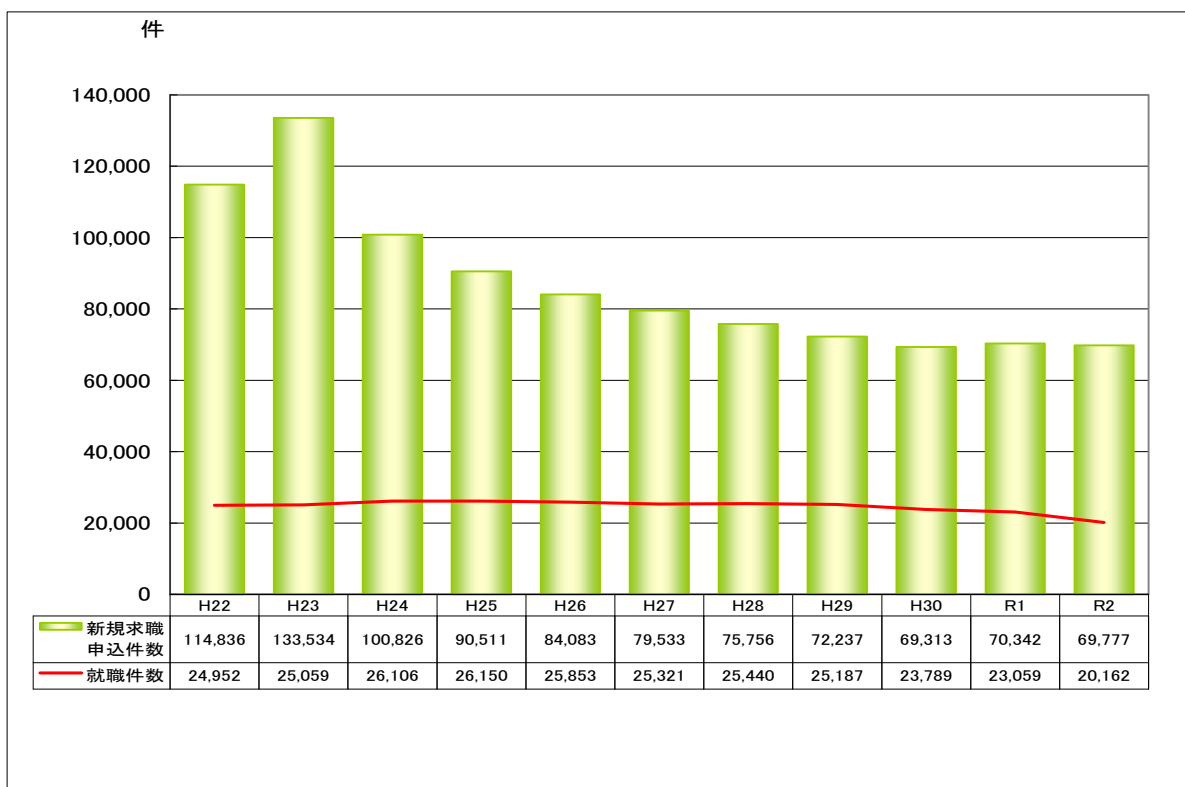
### (1) 労働市場の動き

沖縄労働局の一般職業紹介状況によると、県内の令和2年の新規求職申込件数は69,777件、新規求人数は94,414人、新規求人倍率は1.35倍であった。また、月間有効求職者数(月平均)は27,972人、月間有効求人数(月平均)は22,520人、有効求人倍率は0.81倍となっている。一方、就職件数は20,162件で、県内就職が19,110件、他県への就職が1,052件となっている。

#### ア 新規求職申込件数と就職件数

新規求職申込件数は、平成24年から平成30年まで7年連続減少し、令和元年には増加したものの、令和2年は前年に比べて、565件の減少となっている。また、就職件数は平成29年以降4年連続減少し、令和2年は20,162件と前年より2,897件減っている。

図表10 求職申込みの状況と就職状況



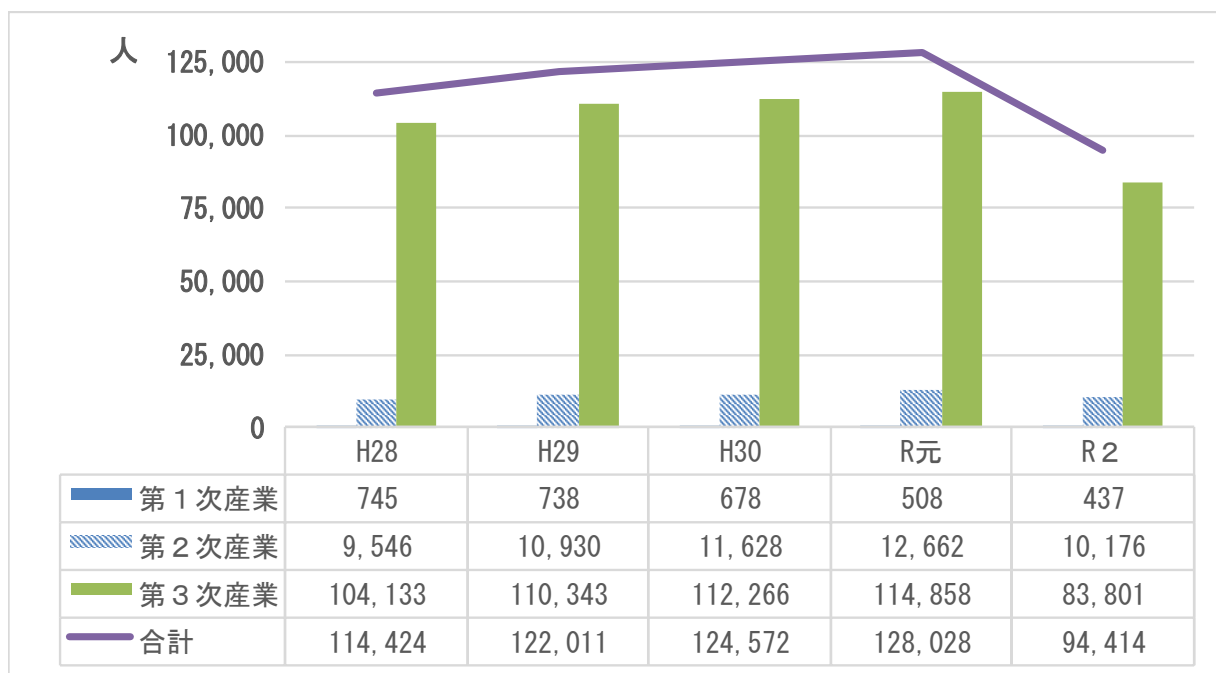
資料：沖縄労働局「職業安定行政年報」、「労働市場の動き（一般職業紹介状況）」より作成

#### イ 県内の新規求人数

県内の新規求人数は令和元年まで年々増加傾向にあったが、令和2年は94,414人で、前年から33,614人の減少となっている。令和2年の新規求人数を産業分類別にみる

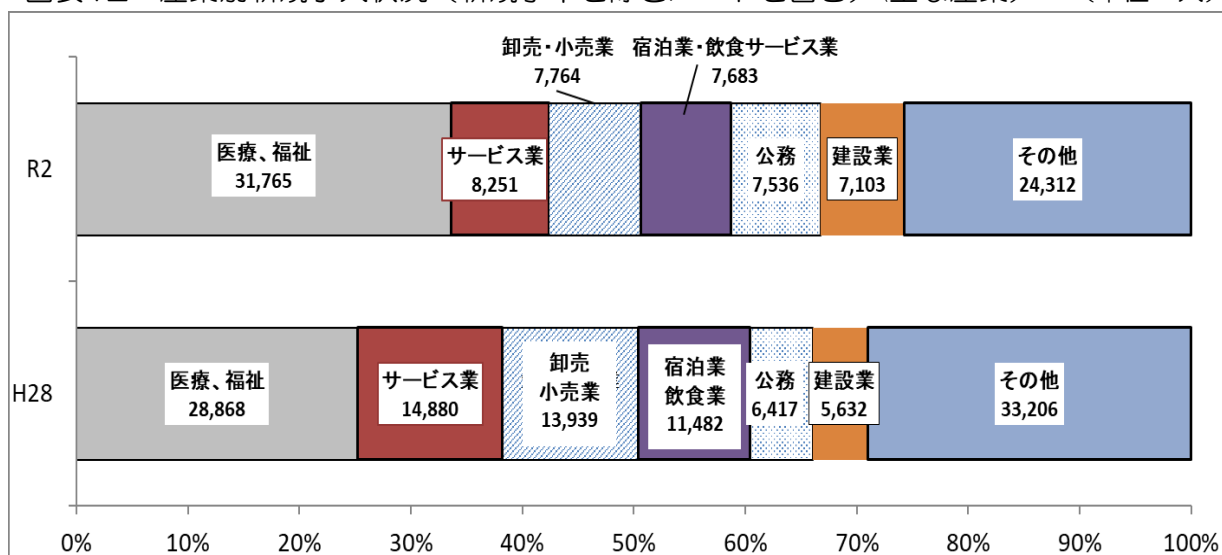
と、第1次産業が437人(0.5%)、第2次産業が10,176人(10.8%)、第3次産業が83,801人(88.8%となっている。中分類でみると、第2次産業では建設業が7.5%と最も高く、第3次産業では医療・福祉が33.6%と最も高く、次いでサービス業8.7%、卸売業・小売業8.2%、宿泊業・飲食サービス業8.1%となっている。

図表11 産業別新規求人数(新卒を除きパートタイムを含む) (単位：人)



資料：沖縄労働局「職業安定行政年報」、「労働市場の動き」より作成

図表12 産業別新規求人状況(新規学卒を除きパートを含む)(主な産業) (単位：人)

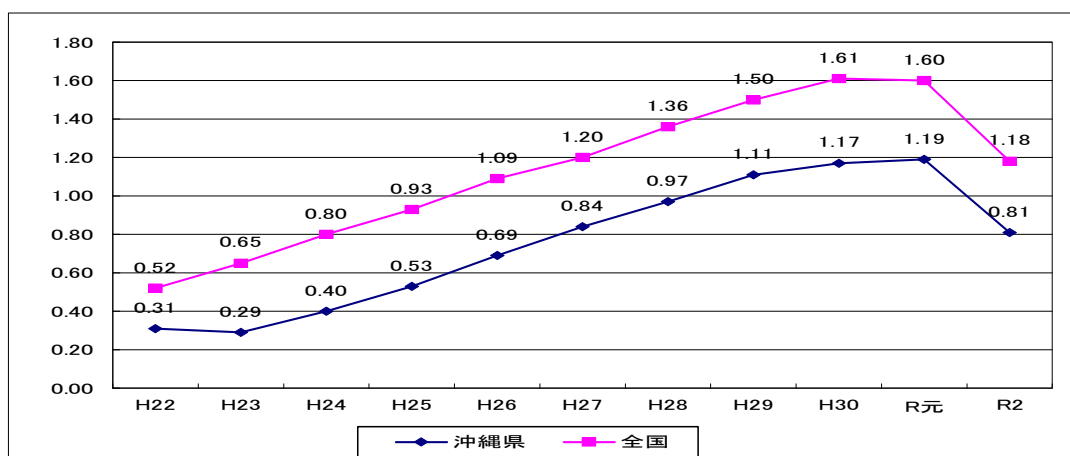


資料：沖縄労働局「職業安定行政年報」、「労働市場の動き」より作成

## ウ 有効求人倍率の状況

県内の景気は、観光客の増加に伴う観光関連産業を中心に拡大傾向が続いたことにより、有効求人倍率は、平成24年以降上昇を続け、平成29年には復帰後初となる1倍を超え、令和元年には1.19倍となった。しかしながら、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、令和2年の有効求人倍率は0.81倍で、前年に比べ0.38ポイントの減少となり、再び1倍を割った。

図表13 求人倍率の推移（沖縄県・全国）（単位：倍）

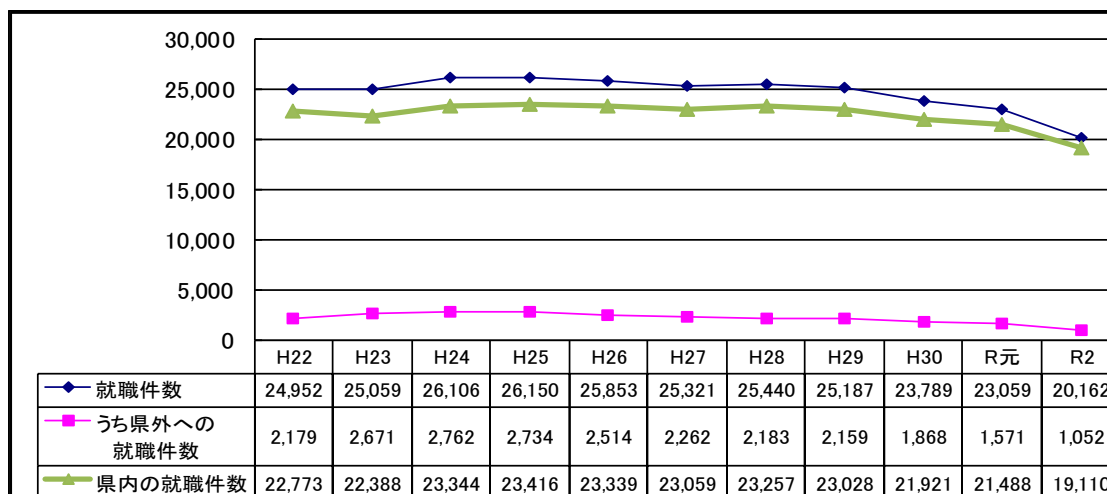


資料：沖縄労働局「職業安定行政年報」、「労働市場の動き」、厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成

## エ 就職の状況

就職件数は、平成26年以降減少傾向にあり、令和2年の就職件数は20,162件で、前年に比べ2,897件の減少となっている。

図表14 就職の状況（単位：件）

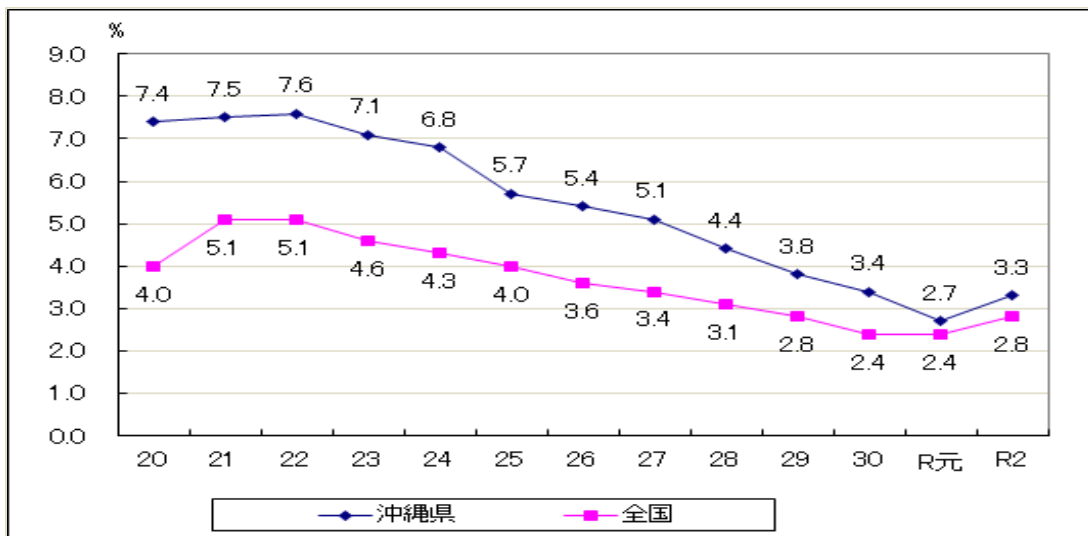


資料：沖縄労働局「職業安定行政年報」、「労働市場の動き」より作成

1 (2) 県内の失業状況

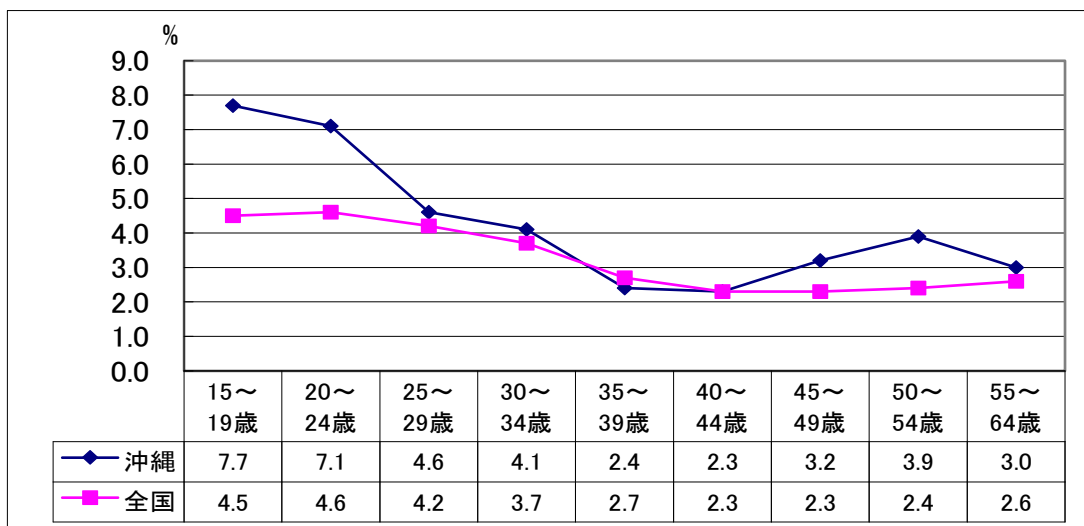
2 県内の完全失業率は、平成 23 年以降改善が続き、令和元年には 2.7 %と復帰後最  
 3 も低い数値となった。しかしながら、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、  
 4 令和 2 年の完全失業率は 3.3 %と悪化した。また、年齢階級別にみると、若年者層が  
 5 高く、15～19歳で7.7%、20歳～24歳で7.1%となっている。また、15歳～34歳の間の完全  
 6 失業者数は1万1千人で全体(2万5千人)の44.0%を占めている。

7 図表 15 完全失業率の推移（沖縄県・全国） (単位：%)



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

21 図表 16 年齢別失業率 (R2) (単位：%)



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  
 数字は年齢別失業者／労働力人口（年齢階級別）×100である。

### 3 労働力需給面の変化

#### (1) 労働力の供給面の変化

##### ア 職業形態の多様化

本県の平成29年の雇用者数(役員を除く)は58万9千3百人となっており、うち正規職員が33万5千5百人(56.9%)、パート等の非正規職員が、25万3千8百人(43.1%)となっており、平成24年と比較すると、正規職員が1.4ポイントの増加、非正規職員が1.4ポイントの減少となっている。また、「平成29年度沖縄県労働環境実態調査報告書」によると、非正規職員に正規職員として働く意向を尋ねたところ、「正規職員として働くことは望んでいない」(42.8%)の割合が最も高く、次に「条件が合えば正規職員として働きたい」(22.7%)となっている。また、「正規職員として働くことは望んでいない」理由として、「自分の都合のよい時間に働けるから」(33.3%)の割合が最も高く、次に「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(30.5%)、「勤務時間や労働日数が短いから」(20.5%)といったように、ライフスタイルに応じて非正規雇用を選択する者もあり、職業形態の多様化がみられる。

図表17 沖縄県雇用形態別雇用者数

(単位：人)

	雇用者 総数 (役員を除く)	正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		内 訳				
		構成比	構成比	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員、嘱託	その他		
平成29年	589,300	335,500	56.9	253,800	43.1	98,000	52,600	9,600	78,900	14,700
平成24年	533,500	296,000	55.5	237,500	44.5	92,000	59,300	7,300	65,300	13,600
増減 (29-24)	55,800	39,500	1.4	16,300	-1.4	6,000	-6,700	2,300	13,600	1,100

資料：総務省「就業構造基本調査」より作成

##### イ フリーター、若年無業者の現状

総務省統計局「労働力調査」によると、令和2年の全国のフリーター<sup>\*3</sup>数は、136万人で、年々減少傾向にあるが、今後、新型コロナウイルス感染症の影響による動向に注意が必要である。また、全国の若年無業者<sup>\*4</sup>(ニート)は、69万人で、H28年に比べ12万人増加している。本県の令和2年の若年無業者は2万人で、H28年に比べ1万人増加し

1 ている。

2  
3 \*3 フリーターとは

4 15歳～概ね34歳までの若年者の中で、アルバイトやパートタイマーなどの就業形態で働き生計を立てている者のこと。  
5 ただし、最近では中高年齢層が増える等して高齢化しており年齢での区分が形骸化している。総務省統計局では、フリー  
6 ターを15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」  
7 又は「アルバイト」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート」又は「アルバイト」である者、  
8 ③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」  
9 の者としている。

10 \*4 若年無業者（ニート状態にある者）とは

11 15～34歳の非労働力人口のうち、通学や家事などを行っていない者のこと。  
12  
13

14 **(2) 労働力の需要面の変化**

15 **ア 産業別雇用状況の変化**

16 産業別に雇用者数の変化をみると平成28年から令和2年までの5年間に、第一  
17 次産業が3万2千人から2万8千人と4千人の減少となっていることに対し、第二次産  
18 業では10万4千人から10万5千人と1千人の増加、第三次産業は53万5千人から58万4  
19 千人と4万9千人の増加となっている。第二次産業では「製造業」が2千人の増となっ  
20 ているものの、「建設業」が1千人の減となっている。第三次産業では「医療、福祉、教育、  
21 学習支援事業」が1万4千人の増、「サービス業、複合サービス業」が8千人の増、「情報  
22 通信業、運輸業、郵便業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」がそれぞれ5千人の  
23 増となっている。第三次産業全般で増加となる中、医療・福祉分野等、今後の成長が見  
24 込まれる産業での雇用が増加している。  
25  
26

27 **4 現状と課題**

28 **(1) 若年者の就業状況**

29 ○ 本県の令和3年3月卒の高校生・大学生の就職内定率をみると、高校では98.6%と  
30 前年を0.2ポイント上回っている一方で、大学では86.0%と前年を4.5ポイント下回ってい  
31 る。また、30歳未満の若年者の失業率については、令和元年の5.5%（全国3.4%）か  
32 ら、令和2年は6.5%（全国4.4%）と悪化しており、依然として全国より高い水準で推移し  
33 ている。

34 ○ また、本県の新規学卒就業者の3年目の離職率をみると、平成30年3月卒の高卒就  
35 業者では、50.6%（全国36.9%）、大卒就業者では39.9%（全国31.2%）と高くなってい  
36 る。離職率が高い要因として、卒業後に非正規労働者となる割合が他県と比べて高いこ



とや、職業選択時のミスマッチが生じていることなどが考えられる。

- 若年期は生涯にわたるキャリア形成<sup>\*5</sup>のスタートとして重要な時期であり、学校等から職業生活への円滑な移行ができず、失業や非正規雇用を繰り返すなど不安定な雇用状態にあることは、十分なキャリア形成の機会が得られず、賃金上昇に繋がりにくいなど、その後の職業人生に大きな影響を及ぼすため、大きな課題である。
- 若年者が自らの適性を理解した上で適職を選択するためには、在学段階から職業意識の効果的な啓発を図るとともに、若年者自らがその就業に関する適性の早期発見、動機付け、キャリア形成に取り組んでいけるよう支援を充実させることが必要であり、家庭、教育機関、地域等と連携した取組が重要である。また、学校等を中途退学し、又は就職先が決まらないまま卒業したこと等により、学校等から社会・職業生活への円滑な移行ができずキャリア形成に課題を抱える若年者に対しては、職業的自立に向け、個々の事情や希望に応じたきめ細かな支援を行うことが必要である。

\*5 キャリア形成とは

将来を見据え能力・資格を蓄積することで、職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる、段階的な職業能力形成。

## (2) 多様な働き方と雇用の流動化

- 平成29年の総務省就業構造基本調査によると、本県の雇用者(役員を除く)に占める非正規の職員・従業員の割合は43.1% (全国38.2%)と全国で最も高くなっている。ライフスタイルの変化や企業の採用戦略の変化によるものなどその要因は様々であるが、雇用の流動化は避けて通れない課題であり、働く者の主体的なキャリア形成と人的ネットワークの構築がますます重要となっている。
- 非正規社員の活用や業務のアウトソーシングが進むとともに企業における計画的なOJT<sup>\*6</sup>やOff-JT<sup>\*7</sup>等の実施率の横ばい又は低下傾向、また、正社員と非正規社員との能力開発の機会に格差がみられる。雇用情勢が変化する中で労働者が職業キャリア<sup>\*8</sup>を構築できない状況は、主体的な職業人生設計に不利に働くばかりでなく、地域経済を支える人材供給という点からもマイナスの要因となり、企業においても労働者の能力開発の機会を増やす等の対策が必要である。

## (3) 企業における職業能力開発支援

- 県の「平成29年度沖縄県労働環境実態調査報告書」によると、調査対象事業所において人材育成に関する支援制度等について、「制度等がある」の割合が最も高いのは「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」(27.8%)で、次に「研修者や自己啓発の

1 ための就業時間内外での時間的配慮」(21.5%)、「自己啓発のための講座受講料等の  
2 補助」(17.0%)等となっている。一方で、7項目中5項目で「導入予定なし」の割合が5  
3 割を超えている。また、制度等別の「制度等がある」の割合が高い事業所は、「金融業・  
4 保険業」(7項目)、「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「医療、福祉」  
5 (いずれも5項目)であり、従業員規模別では、概ね従業員規模が大きいほど「制度等が  
6 ある」割合が高い傾向となっている。労働生産性の向上には、人材育成に取り組むこと  
7 が重要であるが、中小零細企業の多い本県においては、人材育成への取組が広がっ  
8 ていない状況があることから、人材育成の必要性の周知・啓発を図り、教育訓練給付制  
9 度<sup>\*8</sup>や人材開発支援助成金<sup>\*9</sup>等の活用を促進する必要がある。

11 \*6 OJT (On the Job Training) とは

12 業務遂行過程において必要な知識、技能、問題解決能力、仕事に対する態度を計画的に教育訓練する方法をいう。

13 \*7 Off-JT (Off the Job Training) とは

14 研修や講習会など、一定期間仕事を離れて行われる集合教育訓練をいう。モデル化されたものが多く、体系的に伝える  
15 ことが可能で論理的内容に向いている。

16 \*8 職業キャリアとは

17 職業生活設計に即して行われる職業訓練・教育訓練や実務経験の積み重ね。

18 \*9 教育訓練給付制度とは

19 労働者や離職者が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し終了した場合、本人自ら教育訓練施設等に支払った教育  
20 訓練経費の一定割合に相当する額(上限あり)を支給する雇用保険の給付制度。

21 \*10 人材開発支援助成金とは

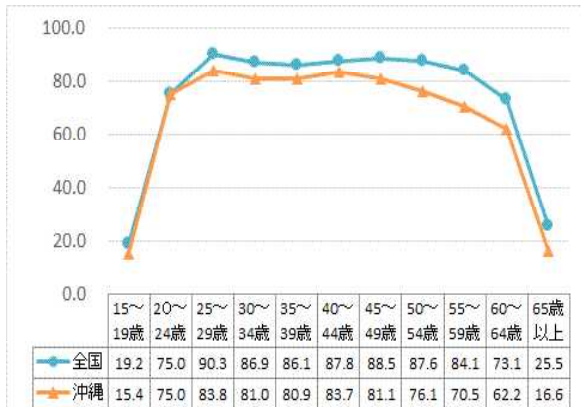
22 雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能を修得させるための職業  
23 訓練等を計画に沿って実施したり、教育訓練休暇制度を適用した事業主等に対して助成する制度。

#### 24 (4) 女性の就業状況

- 25 ○ 本県の令和2年における女性の労働力率は55.2%で全国(53.2%)に比べ2ポイント  
26 高くなっているものの、生産年齢人口(15～64歳)では71.0%と全国(71.1%)に比べ0.1  
27 ポイント低くなっている。労働力率を年齢階級別にみると25歳～29歳で83.8%(全国85.  
28 9%)と最も高く、次に40歳～44歳で83.7%(全国79.4%)となっている。本県の令和2年  
29 における女性の雇用者数は30万1千人で、雇用者総数に占める女性の割合は47.5%と  
30 全国(45.3%)に比べ2.2ポイント高くなっている。本県の生産年齢人口が減少傾向にあ  
31 る中、女性の雇用環境の整備とともに労働力の活用がますます重要になっている。  
32 ○ 本県の母子世帯数は、「平成30年度ひとり親世帯実態調査」によると、平成30年度は  
33 28,860世帯で全世帯に占める割合は4.9%となっている。また、仕事に関する支援で特  
34 に望むものとして、「技術・資格取得の支援」が最も多く、「訓練受講の際の経済的援助」  
35 が続いており、母子世帯は、一般的に低所得者が多く、生活状況が厳しい状況にあ  
36  
37  
38  
39

り、子育てなどの理由で職業能力開発の機会も少なく、知識・技能・経験不足等による就職の難しさが課題となっている。

図表18 女性の年齢階層別労働力率 (単位:%)

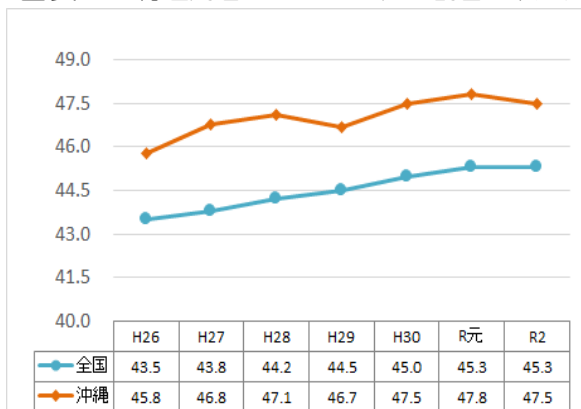


図表19 女性の労働力率の推移 (単位:%)

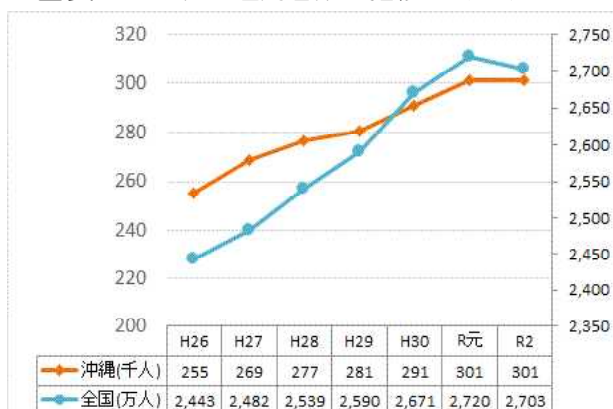


資料：総務省「労働力調査」、沖縄県企画部「労働力調査」より作成

図表20 総雇用者に占める女性の割合 (単位:%)



図表21 女性の雇用者数の推移 (千人、万人)

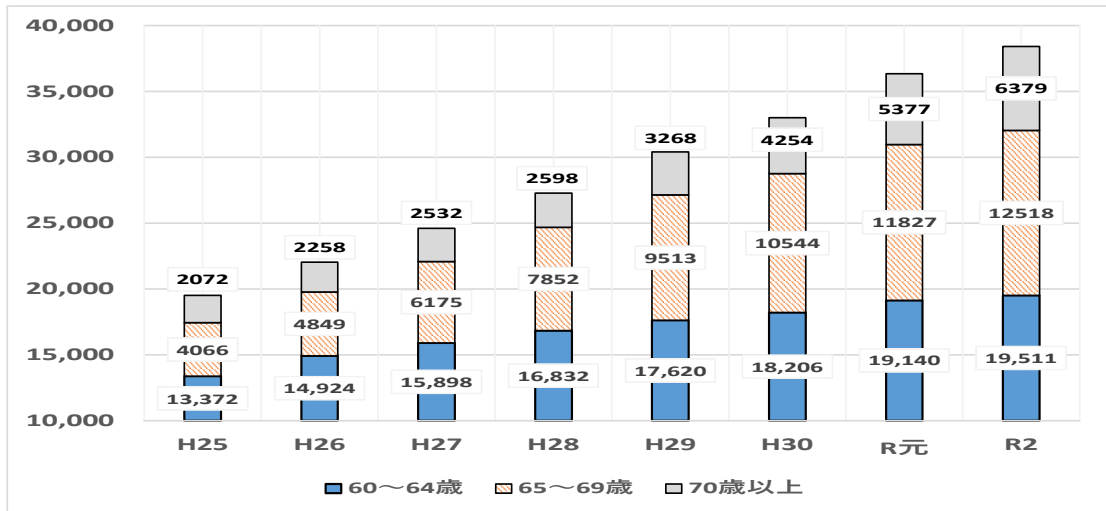


資料：総務省「労働力調査」、沖縄県企画部「労働力調査」より作成

## (5) 高齢者の就業状況

- 令和2年6月1日現在の31人以上規模企業における常用労働者数(256,108人)のうち、60歳以上の常用労働者数は38,408人で全体の15.0%を占めており、平成22年以降、年々増加している。年齢階級別に見ると、60~64歳が19,511人、65~69歳が12,518人、70歳以上が6,379人となっている。労働者の職業人生が長期化していく中、高齢者の働き方も多様化しており、高齢者が学びやすい環境を充実させる必要がある。

図表22 60歳以上の常用労働者の推移（31人以上規模企業）（単位：人）

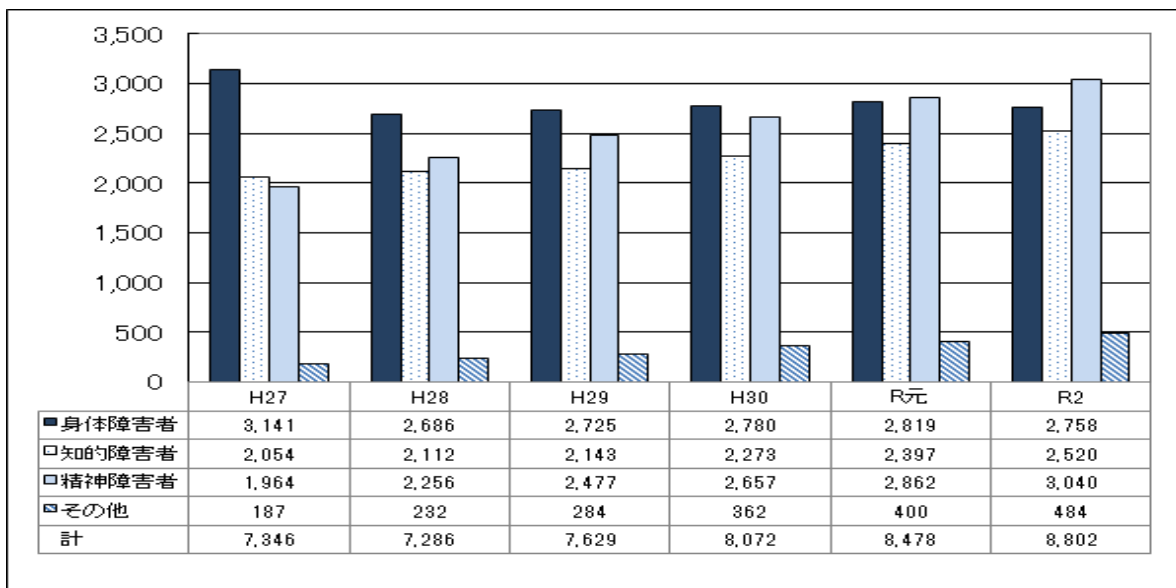


資料：沖縄労働局「高齢者の雇用状況調査（令和2年6月1日現在）」より作成

## (6) 障害者の就業状況

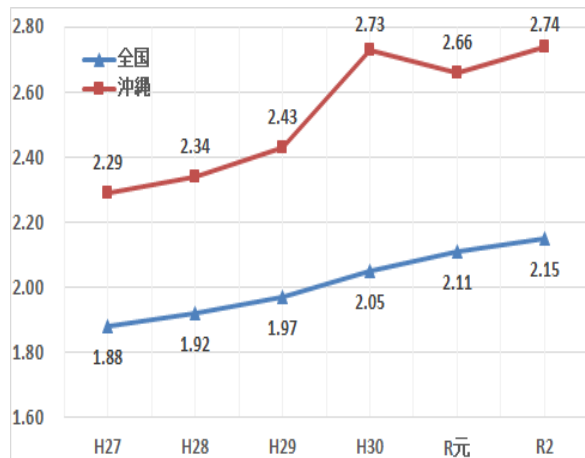
- 本県の令和3年3月における就業中の障害者数8,802人で、年々増加しており、障害者雇用が進んでいる。また、県内の民間企業における障害者実雇用率は、令和2年6月1日現在で2.74%で、全国平均2.15%を大きく上回っている。一方で、新規求職者数は年々増加しているのに対し、就職者数は令和元年度から減少に転じている。また、令和3年3月末で5,832人の障害者がハローワークに求職登録し、職を求めている状況である。障害者が地域で生き生きと働き、自立した生活を営むことができるよう、障害者の特性に応じたきめ細かな就労支援に向けた取組を充実させていく必要がある。

図表23 就業中の障害者の数(年度末)（単位：人）



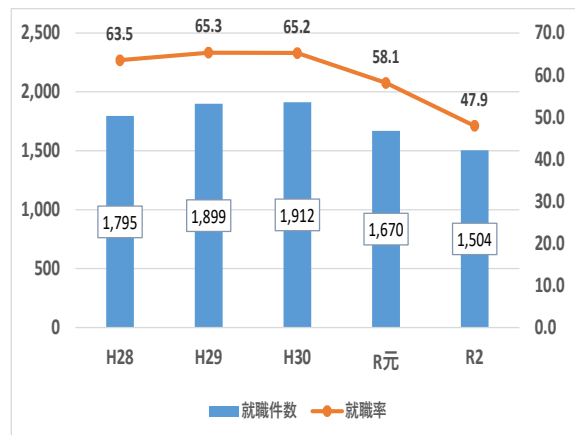
資料：沖縄労働局「職業安定業務月報おきなわ」、「職業安定行政年報」より作成

図表24 障害者実雇用率の推移 (単位：%)



資料：沖縄労働局「令和2年沖縄県内の障害者雇用状況の集計結果」より作成

図表25 就職件数・就職率 (単位：件、%)



資料：厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」より作成

## (7) ミスマッチの状況

- 本県の完全失業率の改善は進んでいるものの、依然として全国一厳しい水準となっている。その要因として、高い県内志向や公務員志向による就職機会の喪失、中小・零細企業の多い本県の賃金格差等がもたらす労働条件等のミスマッチ、戦略産業である情報通信関連分野の産業にみられるような技能・能力のミスマッチ等がその主要因となっている。ミスマッチを解消する一方策として、個人の能力や資質を高めるための職業能力開発や学校教育段階における勤労観・職業観の涵養、社会人としての基礎的能力の養成などの取組が求められている。
- 個人の能力や資質を高めるための職業能力開発にあたっては、産業構造の変化や時代のニーズに対応した学び直しの必要性が求められているものの、教育訓練給付金の受給者は平成28年度の922人から令和元年度は590人と減少しており、また、企業が従業員に対して行う再教育（リスキリング<sup>\*11</sup>）も、日本は先進国よりも遅れているとの調査研究がある。そのため、これまでの労働者や個人が自らの職業能力開発、キャリア形成を行うために、自発的意思に基づき行うリカレント教育<sup>\*12</sup>に加え、企業が取り組むリスキリングが重要となっており、学び直しの機会創出が求められている。

## (8) 少子・高齢化の進行

- 本県の令和2年の人口は約146万人となっており、国立社会保障・人口問題研究所の人口推計によれば、10年後の令和12年(2030年)までは増加傾向が続き、15年後の令和17年(2035年)から、減少傾向になると予測されている。年齢階層別に見ると、64歳

1 未満の人口は、令和7年(2025年)から減少傾向となり、65歳以上の人口は増加傾向と  
2 なっている。少子・高齢化の著しい進行は労働力の減少を招き社会経済力の低下を引  
3 き起こすとされており、労働者一人ひとりの生産性向上の側面からより高度な職業能力  
4 を求められることとなる。また、技術・技能の継承や現場力を高める能力開発、女性や高  
5 齢者の社会進出による職業能力開発のニーズの多様化等、様々な施策の展開が必要  
6 となる。

7  
8  
9 \*11 リスキリングとは

10 新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキル  
11 を獲得するまたはさせること。

12 近年では、特にデジタル化と同時に生まれる新しい職業や、仕事の進め方が大幅に変わるであろう職業につくための  
13 スキル習得を指すことが増えている。（出典：リクルートワークス研究所）

14 \*12 リカレント教育とは

15 学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を  
16 繰り返すこと。日本では、仕事を休まず学び直すスタイルもリカレント教育に含まれ、社会人になってから自分の  
17 仕事に関する専門的な知識やスキルを学ぶため、「社会人の学び直し」とも呼ばれる。

### 第3部 今後の職業能力開発施策の展開

- 県は第10次職業能力開発計画(H28～R2)において、成長の著しいアジアのダイナミズムと連動した観光リゾート産業や情報通信関連産業などリーディング産業の拡充や強化、国際物流拠点の形成を推進し、職業能力開発の成果が、産業振興等によって創出された雇用と円滑に結びつくよう、産業振興と一体となった各分野の人材の育成を積極的に推進してきたところである。また、全国を上回る景況や成長率もあり年平均の失業率は、平成27年の5.1%から令和2年の3.3%へ改善した。
- しかし、令和2年初めの新型コロナウイルス感染症の拡大によって、我が国を含む世界経済が大きく停滞する中、沖縄経済も甚大な打撃を受け、本県を含む全国で深刻かつ長期にわたる社会的・経済的ダメージが生じている。
- 一方で、本県の人口は増加基調にあるものの、令和12年前後にピークを迎え、それ以降は減少に転じることが見込まれており、人口減少や少子・高齢化社会による生産年齢人口の減少、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化、社会全体のデジタルトランスフォーメーション(DX)の加速化など、新たな課題への対応が求められる。
- このような中、「沖縄21世紀ビジョン基本計画<sup>\*13</sup>」が令和3年度で終期を迎えるため、県は令和2年度から新たな振興計画の策定に取り組んでおり、我が国の南の玄関口に位置する地理的特性や南西端の広大な海域を確保する海洋島しょ性、アジア諸国との公益・交流の中で培ってきた歴史的・文化的特性など、本県が有する地域特性を活かし、「沖縄21世紀ビジョン」の将来像の実現に向け各種施策に取り組むこととしている。
- 今後は、新型コロナウイルス感染症の収束後を見据え、本県が再び、我が国とアジア諸国・地域とを結ぶ「アジアの重要拠点」として、我が国の持続可能な経済成長と社会経済の発展に貢献することが期待されており、産業構造の変化や時代のニーズに対応した多様な職業能力の育成・開発を推進するため、引き続き産業振興策と一体となった能力開発とキャリア形成の段階に応じた多様な職業訓練やキャリアコンサルティング<sup>\*14</sup> などを通じて、誰もが生涯にわたって職業能力の開発や向上が図られるよう支援する。

#### 1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発

- 島しょ県である本県においてSociety5.0<sup>\*15</sup>が目指す社会を実現するには、県民生活や経済活動のあらゆる領域で、先進的なデジタル技術の導入やビッグデータの活用等によるデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進し、デジタル社会に対応した産業構造への転換を図っていくことが求められている。
- また、新型コロナウイルス感染症拡大により、テレワーク等の働き方をはじめ、生活全般においてデジタル技術を駆使した新たな業態、新たな日常の導入を加速させ、社会の

1 幅広い領域でDXに代表される技術革新や産業構造の変化を促進させる中で、IT等の  
2 デジタル技術を活用した課題解決や業務効率化、他の業務領域との協力・連携を行え  
3 るIT人材の育成が急務となっている。

4  
5 \*13 沖縄21世紀ビジョンとは

6 沖縄県では、2030年（平成24年度から令和3年度）を目途とする基本構想である「沖縄21世紀ビジョンで描いた県  
7 民が望む5つの将来像の実現を図るため、これまでの沖縄振興分野を包含する基本計画のこと。

8 \*14 キャリアコンサルティングとは

9 個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発  
10 を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談などのこと。

11 \*15 Society5.0とは

12 狩猟社会（Society 1.0）、農耕社会（Society 2.0）、工業社会（Society 3.0）、情報社会（Society4.0）に続く、新  
13 たな社会を指すもので、サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、  
14 経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）のこと。

15  
16  
17 **(1) 産業DXの加速化に向けたデジタル活用人材の育成**

- 18 ○ 離職者等の IT スキルの向上を促進するため、公的職業訓練においては、基礎  
19 的な IT 活用スキルやデータ分析・活用ノウハウなどのデジタルリテラシー等の  
20 習得に資するカリキュラムを全ての訓練コースに組み込むよう努める。また、独  
21 立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構においては、中小企業等の在職者に対  
22 し、民間教育訓練機関を活用し、ITの活用による生産性の向上に向けた訓練の提供  
23 を推進する。
- 24 ○ 労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、教育訓練給付制度において、  
25 関係省庁とも連携しつつ、IT 分野についても講座の充実に努めるとともに、企  
26 業内において高度な IT 人材の育成に係る訓練を実施した場合に、人材開発支援  
27 助成金において訓練経費等を助成し、高度な IT 人材の育成を促進する。

28  
29 **(2) ITや新たな技術を活用した職業訓練等の推進**

- 30 ○ 新型コロナウイルス感染症の影響により、人と人との接触機会の制限・回避、社会活  
31 動の少人数化などの「新たな日常」の下、オンライン会議やテレワーク等が進められて  
32 いる。公共職業訓練においても、同時双方向によるオンライン訓練の実施が可能とな  
33 っていることから、オンライン訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、更  
34 なる活用を検討する。
- 35 ○ 訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、(独)高齢・障害・求職者雇用  
36 支援機構が行うものづくり分野の職業訓練における新たなIT技術（AR・VR技術を活用  
37 した訓練、受講管理システム等）の導入に向けて、訓練手法の開発・検証等を進める。



- 1 ○ 在職者をはじめとする労働者が、必要な時にキャリアコンサルティングを受ける事が  
2 できる環境を整備するために、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進す  
3 る。
- 4 ○ 各産業のDXを促進するため、企業DXを推進する中核人材の育成や、就業者の学び  
5 直しやデジタル対応力を高めるための研修プログラム等を支援することにより、デ  
6 ジタルリテラシー向上を図るを行う。
- 7 ○ 企業が自ら労働者の能力開発を行うことは、企業が求める人材の育成につながるも  
8 のとして重要であり、労働生産性を高め、製品の品質・性能の向上や、競争力の強化  
9 に大きな影響を与える。企業における「稼ぐ力」を強化する能力開発を支援するた  
10 め、人材開発支援助成金等の活用の周知を図るとともに、公共職業能力開発施設に  
11 における在職者訓練の活用を促進する。また、認定職業訓練制度<sup>\*16</sup>の活用により、中小  
12 企業事業主等がその雇用者に対して行う職業訓練について助成する。併せて、県内  
13 企業において人材育成の取組が推進されるよう、企業に対する啓発を行っていく。

### 15 (3) 企業・業界におけるリスクリングの推進

- 16 ○ 経済・社会環境の変化により、新卒一括採用や終身雇用等に見られる日本型の雇  
17 用慣行が徐々に変容する中、少子高齢化の進展による人生100年時代を迎え、労働  
18 者の職業人生の長期化や働き方もこれまで以上に多様化し、労働者が生涯を通じて  
19 学び続ける必要性が高まっている。
- 20 ○ このような中、地域の産業や経済を支える人材育成においては、引き続き企業の役  
21 割が大きく、労働者の実践的な職業能力開発を図る上で、計画的なOJTやOFF-JTを  
22 受けられる機会が確保されることが重要であるが、新型コロナウイルス感染症の影響に  
23 による経済環境の急激な悪化を受け、企業による人材育成への投資がより限定的になっ  
24 ていくことが懸念されていることから、国及び県もその取組を支援する必要がある。
- 25 ○ そのため、個々の企業・業界のニーズに即した人材育成の支援については、人材  
26 開発支援助成金により訓練経費等を助成し、企業内または業界単位での職業訓練の  
27 実施を促進するとともに、公共職業能力開発施設における在職者訓練の活用や、認  
28 定職業訓練制度の活用により、中小企業事業主等がその雇用者に対して行う職業訓  
29 練の経費等を助成し、また、企業の経営基盤強化に資する人材育成の施策に関して  
30 検討を行うなど、企業が取り組むリスクリングを推進する。
- 31 ○ また、在職者が自発的な学び直しのための時間を確保できるよう、新たに教育訓練  
32 休暇制度を導入・適用する企業に対して、人材開発支援助成金により経費等を助成  
33 すること等により、教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及を促進する。

1  
2 \*16 認定職業訓練制度とは

3 事業主の団体等が知事の認定を受け、その雇用する従業員に対して必要な知識や技能を習得させるために行う訓練で、職  
4 業能力開発促進法に定める一定の基準（訓練期間、訓練内容など）に従って訓練が行われる制度。  
5

## 6 7 8 **2 産業動向等に対応した人材育成**

- 9 ○ 日本型の雇用慣行が徐々に変容する中、労働者が自らキャリアを選択していく機会  
10 が増加することを視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練、労働者の職  
11 業能力の証明・評価のツール等の労働市場インフラの更なる整備を進め、労働者一人  
12 ひとりが転職や再就職も含めた希望するライフスタイルの実現を図ることが求められてい  
13 る。
- 14 ○ 今後の労働力不足やアジア経済の動向などグローバル化の進展に伴う社会経済構  
15 造の大きな変革を見据え、県内の各産業を牽引する専門人材の育成・確保と持続的な  
16 能力向上を通じた県内産業の生産性・付加価値向上を目指す必要がある。
- 17 ○ 現在、公的職業訓練については、国は、都道府県や民間教育訓練機関では的確か  
18 つ確実な実施が困難なものづくり分野等の職業訓練をスケールメリットを活かし実施す  
19 ること、都道府県は、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を実施すること  
20 と、民間教育訓練機関は、介護分野、情報通信分野等の職業訓練を実施することとい  
21 った役割分担の下に実施しているが、デジタル化の進展等の産業構造が変化する中  
22 で、離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得られるようにする  
23 とともに、中小企業等による労働者の人材育成を支援するため、公的職業訓練を適切  
24 に実施する必要がある。

### 25 26 **(1) 観光分野における職業能力開発**

- 27 ○ アフターコロナにおいて、沖縄県が世界から選ばれる持続可能な観光地になるため  
28 には、安全・安心に繋がる防疫体制と受入体制の見える化の発信、沖縄の強みである  
29 豊かな自然環境や独自の歴史、文化等のソフトパワーを最大限発揮したコンテンツの  
30 造成を行い、便利で快適に過ごせる「安全・安心で快適な島沖縄」を目指す必要がある。  
31 また、DX、ICT(情報通信技術)等の活用を図り、島しょ県としての特性・優位性も  
32 活かしながら産業としての競争力を強化し、マスマーケティングからターゲットマーケティ  
33 ングへのシフトチェンジを図るとともに、観光産業従事者の社会的な地位向上に向け  
34 て、観光産業の雇用環境の改善と安定的に質の高い雇用の確保が可能となる体制を  
35 構築し、観光振興を担う人材の育成・確保に取り組む必要がある。
- 36 ○ 県立職業能力開発校では、民間教育訓練機関等を活用した委託訓練により、観光

1 関連分野における多様な人材育成を推進する。また、(独)高齡・障害・求職者雇用支  
2 援機構が設置する沖縄職業能力開発大学校(以下、沖縄職業能力開発大学校)では、  
3 高い語学力・接客マナーに加え、ホテルビジネスや観光・企画・セールスプロモーション  
4 の知識を身につけた人材の育成を図る。

## 6 (2) IT分野における職業能力開発

- 7 ○ 離職者や中小企業等の労働者に対し、基礎的なIT活用スキルやデータ分析・活用ノ  
8 ウハウなどのデジタルリテラシー等を訓練カリキュラムに組み込んだ、IT利活用人材向  
9 けの職業訓練を推進する必要がある。
- 10 ○ 県立職業能力開発校では、求職者等を対象とした施設内訓練及び民間教育訓練機  
11 関等を活用した委託訓練により、パソコンの基礎から応用までIT関連分野の人材育成  
12 を推進しながら、訓練の弾力的な運用やIT関連分野のコース設定に努め、多様なIT人  
13 材の育成に取り組む。また、Society5.0等、将来を見据えた基礎技術の習得は、今  
14 後、より重要性が高まることから、IT分野と関連性が低い訓練科においても、基礎的なI  
15 T活用スキルやデータ分析・活用ノウハウなどのデジタルリテラシー等の習得に資する  
16 カリキュラムを組み込むなど、柔軟なカリキュラム編成に努めるとともに、外部講師を活  
17 用するなどして、訓練生が基礎技術を習得できるよう取り組む。
- 18 ○ 沖縄職業能力開発大学校では、情報通信技術の高度化に即応できる高度な技術者  
19 を育成するとともに、ロボット要素を含む共通のカリキュラムを新たに導入するなど、第4  
20 次産業革命に対応した人材の育成を行う。

## 22 (3) ものづくり分野における職業能力開発

- 23 ○ 県内ものづくり産業の人手不足が深刻化する中、企業では生産設備の自動化、ロボ  
24 ット等の先進技術やIoT<sup>\*17</sup>、AI<sup>\*18</sup>等によるデジタル化に対応し、かつ即戦力で将来的  
25 にリーダーとして活躍できる人材を求めている。
- 26 ○ このため、工業分野では、生産性向上、技術力向上、高付加価値化、環境負荷  
27 軽減を図るため、県内製造業の生産技術開発等を支援し、県内製造業へ生産技術  
28 等の普及に取り組むとともに、企業ニーズに対応した技術研修など、県外製造業  
29 者や研究機関等との人的交流の推進により、高度な技術と専門知識を有する人材  
30 の育成・確保に取り組む。また、沖縄県工業技術センター等の公的支援機関を活  
31 用し、技術力向上や付加価値の高い製品開発を担う人材育成に取り組む。
- 32 ○ 公共職業能力開発施設では、若年者のものづくり離れが見られることから、将来のも  
33 のづくりを担う若年者の育成を目的に、若年者への技能検定を促進する。併せて、学校  
34 教育機関や地域との連携を図り、ものづくりの楽しさを知ってもらう「ものづくり教室」等の  
35 開催を促進する。また、沖縄職業能力開発大学校では、「ものづくり」を担う実践技能者

1 の育成を行う。

2  
3 \*17 IoTとは

4 コンピュータなどの情報・通信機器だけでなく、世の中に存在する様々な物体（モノ）に通信機能を持たせ、インター  
5 ネットに接続したり相互に通信したりすることにより、自動認識や自動制御、遠隔計測などを行うこと。

6 \*18 AIとは

7 人間の脳が行っている知的な作業をコンピュータで模倣したソフトウェアやシステムのこと（人工知能）。

8  
9  
10 **(4) 介護・福祉分野における職業能力開発**

- 11 ○ 本県の人口は増加基調にあるものの、令和12年前後にピークを迎え、それ以降は減  
12 少に転じることが見込まれており、人口減少や少子・高齢化社会による生産年齢人口の  
13 減少に伴い、福祉サービス及び介護サービスの需要増大に対応するため、福祉・介護  
14 従事者の育成及び資質向上に向けた業種別階層別研修の充実に取り組む。また、福  
15 祉・介護人材の確保に向けて、若者や外国人など未来の担い手や多様な人材の新た  
16 な参入など、福祉・介護人材の裾野を拓げるための施策に取り組む。
- 17 ○ 県立職業能力開発校では、民間教育訓練機関等を活用した委託訓練により、介護・  
18 福祉の基礎的な知識・技術から専門的な実践力を身につけた、介護・福祉分野の人材  
19 を育成する。

20  
21 **(5) 地域の産業振興を支える人材の育成**

- 22 ○ 北部地域では、北部圏域の自立的発展に向け、県では経済金融活性化特別地区制  
23 度を活用した企業立地を促進するため、対象産業である金融関連産業や情報通信関  
24 連産業の人材確保や人材育成の取組を支援する。また、(独)高齢・障害・求職者雇用  
25 支援機構が設置する「沖縄北部雇用能力開発総合センター」を中心に産業振興に必  
26 要な人材の育成・確保を一体的に行うとともに、民間教育訓練機関等を活用した県の  
27 委託訓練により、職業能力開発機会の確保を図る。

28 中南部地域については、具志川、浦添の県立職業能力開発校や(独)高齢・障害・  
29 求職者雇用支援機構沖縄支部、沖縄職業能力開発大学校、同じく沖縄職業能力開発  
30 促進センターが連携し、地域の振興を支える人材の育成を推進するとともに、県は民間  
31 教育訓練機関等を活用した多種多様な委託訓練の実施に取り組む。

32 宮古・八重山地域については、公的な職業訓練の機会が乏しいことから、県は民間  
33 教育訓練機関等を活用した委託訓練により、職業能力開発機会の確保を図る。

### 3 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

- 少子高齢化及び人口減少等の動向と課題を見据え、労働力の確保に取り組むとともに、一人ひとりが希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが安心して活躍できる全員参加型社会の実現のため、全ての者が少しずつでもリスキリングやスキルアップをしていくことが重要であり、若年者、女性、中高年齢者、障害者等、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じる必要がある。

#### (1) 若年者の職業能力開発及びキャリア教育

- 本県の雇用問題は、若年層の高失業率と就業意識の脆弱さが課題として残っており、若者一人ひとりが主体的に長期的なキャリア形成を図る中で、その能力を發揮し、次代を担うべき存在として社会で活躍できるよう、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな就職支援やキャリアアップに向けた職業能力開発を進めることが必要であり、県では公共職業能力開発施設、教育機関、民間教育訓練機関及び企業等の連携による地域をあげた取組を展開していく。

##### ① 若年者の職業能力開発

- 公共職業能力開発施設では、実践的な職業能力の開発及び向上を図るために効果的な日本版デュアルシステム<sup>\*19</sup>、認定実習併用職業訓練(雇用型訓練)等を実施することにより、若者の人材育成を推進する。
- 若年無業者、いわゆるニート等の若者について、将来生活困窮に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするため、ニート等の青少年の支援の拠点である地域若者サポートステーション<sup>\*20</sup>において、地方自治体と協同した職業的自立に向けた専門的相談等の支援を行うとともに、支援につながりづらい中卒者や高校中退者等の潜在的な支援ニーズを掘り起こすため、学校等の関係機関との連携による切れ目ない支援の強化を行う。

##### ② キャリア教育の推進

- 学校卒業見込者等の在学中からのキャリア教育<sup>\*21</sup>を通じた職業意識等の醸成を図るため、初等中等教育を含む学校の在学中から多様な職業について理解を深め、就業前から適切な職業意識を持つことが、その後の職業人生に重要であることから、学校等関係機関と連携し、児童・生徒等への職場体験等の支援や、ものづくり体験や技能講習会、ものづくりに関して優れた技能及び経験を有するものとして認定された「ものづくりマイスター」による実技指導等の実施を推進する。
- 児童生徒に対する職業意識の向上については、県内企業や経済団体等の関係機

1 関と連携しながら、県内産業の多種多様な職業の理解促進を図るとともに、学校や地域  
2 における就業意識啓発等の取組が効果的に行われるよう、教職員の研修会の実施や  
3 保護者等への情報提供等に取り組む。

4 ○ 生徒学生に対するセミナーなどの開催により、働く上で必要な社会保障制度及び労  
5 働関係法令など基礎的知識の普及に取り組む。

6 ○ 学校教育において、職場見学や職場体験をとおして子どもたちの将来や仕事につい  
7 て考えるきっかけを創出することで、学ぶことと社会との接続を意識し、社会的・職業的  
8 自立に向けて必要な基礎となる資質・能力を身につけていくことができるキャリア教育に  
9 取り組む。また、高等学校において、生徒が主体的に進路を選択・決定ができるよう、総  
10 合的な探究の時間や学校行事、各教科・科目における学習等、教育活動全体を通じた  
11 キャリア教育に取り組む。

12  
13 \*19 日本版デュアルシステムとは

14 若年者や職業能力開発機会に恵まれなかった者を対象に、企業実習又はOJTとこれに密接に関連した教育機関における  
15 OFF-JTを組み合わせてより実施し、終了時に能力評価を行う制度。

16 \*20 地域若者サポートステーションとは

17 50歳未満の若年無業者等の若者の職業的自立を支援するため、国と地方自治体の協働により運営する地域の若者支援  
18 機関からなるネットワークの拠点。

19 \*21 キャリア教育とは

20 一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育  
21 のこと。  
22

## 23 24 (2) 女性の職業能力開発

25 ○ 経済・社会の活性化に向けて職業能力開発施策においても女性の活躍推進に向け  
26 た取組が重要であり、女性の多様な課題やニーズを捉えたきめ細かな対策を講ずる必  
27 要がある。そのため、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がそ  
28 の個性と能力を十分に発揮し職業生活において活躍することができるよう、就業率とい  
29 う量的な面だけではなく、育児や出産等により一旦離職した後に非正規雇用労働者と  
30 なる場合や、離職せずに継続就業した場合であってもキャリアアップの機会が確保さ  
31 れるなど、雇用の質を改善する必要がある。

32 ○ 県立職業能力開発校では、女性の再就職に必要な資格やスキルを身につけるため  
33 の多様な職業訓練を実施する。また、民間教育機関等を活用した委託訓練により、介  
34 護分野、医療分野、IT分野等の多様な訓練コースを設定するほか、子育て中の女性が  
35 受講しやすくなるよう、託児サービス付きの訓練コースや短時間の訓練コースの設定に  
36 努める。

37 ○ ハローワークが設置したマザーズコーナー<sup>\*22</sup> において、子育て中の女性、母子家  
38 庭の母等で早期の就職を希望する者等に対し、一人ひとりの希望、状況等に応じ

1 て、仕事と子育ての両立、長期の職業上のブランク及び長期的なキャリアの視点  
2 に配慮したキャリアコンサルティングを実施し、積極的な職業能力開発の機会の  
3 提供を推進する。

4  
5 **\*22 マザーズコーナーとは**

6 子育てをしながら就職を希望している方に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備し、個々の希望やニーズに応  
7 じたきめ細やかな就職支援を行うため、国が公共職業安定所に設置している。県内では、県が開所した「グッジョブセ  
8 ンターおきなわ」及び「ハローワークプラザ沖縄」内にある。

9  
10  
11 **(3) 中高年齢者の職業能力開発**

- 12 ○ 人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化が進展しており、中高年層  
13 の強みを発揮できるよう職業能力の蓄積を図るとともに、キャリア転換を希望する中高年  
14 齢者の職業能力開発を推進することが必要である。
- 15 ○ 公共職業能力開発施設では、キャリアコンサルティングを行うなど、中高年齢訓練生  
16 の相談・指導の充実を図り、就職率の向上を目指すとともに、65歳を超える高齢者の継  
17 続雇用の実現に向けて、生産性向上支援訓練の一環として、中高年労働者が身につ  
18 けておくべき能力の習得に資する訓練コースを提供する。また、民間教育機関等を活  
19 用した委託訓練より、多様な訓練コースを設定する。

20  
21 **(4) 障害者の職業能力開発**

- 22 ○ ハローワークにおける精神障害者等の求職者数が増加を続けている中で、就職の実  
23 現に向けて、障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備が必要であるとともに、  
24 人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は障害者についても雇  
25 入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。
- 26 ○ 県立職業能力開発校では、施設のバリアフリー化の推進、精神保健福祉士等の専門  
27 化の配置等により、障害者が入校しやすい環境を整備し、障害者の職業訓練機会の拡  
28 充を図る。また、企業、社会福祉法人、非営利法人、民間教育訓練機関等を活用して  
29 障害者の態様や企業ニーズに応じた多様な訓練を実施するほか、ハローワーク等の関  
30 係機関と連携を強化し、求人開拓や就職支援を行うとともに、企業における実習を組み  
31 入れた実践的な職業訓練や特別支援学校の生徒に対する訓練を実施し、就職に向け  
32 た職業能力の向上を図る。
- 33 ○ 全国障害者技能競技大会(アビリンピック)への選手の参加を支援し、高齢・障害・求  
34 職者雇用支援機構沖縄支部と共催する沖縄県障害者技能競技大会を毎年開催し、障  
35 害者一人ひとりの職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の障害者に  
36 対する理解と認識を深め、障害者雇用の促進を図る。

## 1 (5) ひとり親家庭への職業能力開発

- 2 ○ ひとり親家庭は、子育てと生計の担い手という二重の役割をひとりで担うこととなるため、住居、収入、子どもの養育等の面で様々な困難に直面することが多いため、ひとり親家庭の家計の改善に向けて、所得水準の高い職種等への就職・転職やキャリアアップのためのスキル習得等の機会を充実させ、就労支援と組み合わせた取組を拡充する必要がある。
- 3  
4  
5  
6
- 7 ○ 県立職業能力開発校では、民間教育機関等を活用した委託訓練により、介護分野、医療分野、IT分野等の多様な訓練コースを設定するほか、就職に必要な資格やスキルを身につける職業訓練だけではなく、ひとり親家庭への就労支援として母子家庭の母等を対象とした職業訓練を実施する。実施にあたっては、就労経験の少ないひとり親家庭の母等に対し、キャリアコンサルティングやビジネスマナーを準備講習として取り入れた職業訓練を実施する。また、子育て中でも受講しやすくするよう、託児サービス付きの訓練コースや短時間の訓練コースの設定に努める。
- 8  
9  
10  
11  
12  
13  
14

## 15 (6) 非正規労働者等の職業能力開発

- 16 ○ 本県は雇用者に占める非正規労働者の割合が全国一高いことから、企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対して、引き続き、企業が主体となった人材育成を促進することが必要である。また、キャリアアップを目指す非正規雇用労働者においては、その主体的な職業能力開発も重要である。
- 17  
18  
19
- 20 ○ 非正規雇用労働者が企業内でキャリアアップできるよう、企業内におけるキャリアコンサルティングの実施とともに、キャリアパスの整備や企業内における訓練の実施及び計画的な配置を通じた職業能力の向上を促進する。
- 21  
22
- 23 ○ 企業内における訓練の実施に関しては、有期契約労働者等が正規雇用労働者等に転換等することを目的とした訓練の実施を推進するため、人材開発支援助成金による訓練経費等の助成により支援するとともに、周知広報により助成金の活用促進を図る。
- 24  
25
- 26 ○ 教育訓練給付制度や特別育成訓練コースの活用促進のほか、専門家派遣や事業所向けセミナーを開催し、非正規雇用労働者のキャリアアップ機会の創出や処遇改善の促進に取り組む。
- 27  
28
- 29 ○ 沖縄労働局や県においては、非正規労働者の正社員への移行を推進するため、キャリアアップ助成金の活用等による職業訓練機会の確保や同助成金を周知広報し、その活用促進を図る。
- 30  
31
- 32 ○ 公共職業能力開発施設においては、施設内訓練や民間教育訓練機関等を活用した委託訓練により、離職者に対する多様な訓練機会を提供し、早期就職を支援するとともに、非正規雇用労働者等が働きながら訓練を受講しやすいよう、短時間の訓練コースの設定を推進する。
- 33  
34  
35



- 1 ○ 離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の安定した就職を促進するため、求職者  
2 支援訓練等<sup>\*23</sup>の受講枠を確保し、企業外における職業能力開発を推進する。

3  
4 \*23 求職者支援訓練とは

5 雇用保険（失業給付）を受給できない者に無料の職業訓練、訓練期間中の生活支援のための給付及び就職支援を行う  
6 制度。（平成23年10月1日開始）

7  
8  
9 **(7) 外国人材の職業能力開発**

- 10 ○ 人口減少や少子高齢化の進行に伴う労働力不足の懸念が高まっているほか、生産  
11 性向上に向け、高度な知識・技能を持つ人材確保の重要性が増しており、人手不足の  
12 解消や産業振興に向け、外国人材の活躍を促進する必要がある。
- 13 ○ そのため、日本国内で就業する外国人労働者に対し、言語や技術研修を行い、人手  
14 不足分野への就業に繋がる取組を促進するとともに、国内に定住する外国人材の就労  
15 支援を推進する。

16  
17 **(8) 就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援**

- 18 ○ 就職氷河期世代<sup>\*24</sup>は、希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就い  
19 てる、又は無業者の状態にあるなど、様々な課題に直面しており、一人ひとりの事情に  
20 応じた長期的・継続的な支援を行うことが必要である。
- 21 ○ 就職氷河期世代の方々のうち、不安定な就労状態にある方に対しては、短期資格等  
22 習得コース事業の推進、求職者支援制度、人材開発支援助成金等により、支援すると  
23 ともに、就職氷河期世代の方々の積極的な採用に取り組む企業、非正規雇用にある就  
24 職氷河期世代の処遇向上等に取り組む企業等に関する情報発信に取り組む。
- 25 ○ 長期にわたり無業の状態にある方に対しては、地域若者サポートステーションにおけ  
26 る相談支援や関係機関等と連携した取組等により、長期的・継続的な支援を行ってい  
27 く。

28  
29 24 就職氷河期世代とは

30 1990年代の成長鈍化による影響を受けた世代（1974～83年生まれ）。

31  
32  
33 **(9) 大量の離職者が発生した際の職業能力開発**

- 34 ○ 社会情勢の変化等により大量の離職者が発生した場合には、雇用のセーフティーネ  
35 ットとして一貫した再就職支援を行い、早期かつ円滑な再就職の実現を図る。

- 1 ○ 駐留軍等労働者に関しては、大規模な駐留軍用地の返還の前に就労状況や意向等  
2 を把握するとともに、職業訓練等に十分な期間を確保し、配置転換等に向けた技能教  
3 育訓練や離職前職業訓練の推進を図る。また、米軍再編に伴う駐留軍関係離職者に  
4 対する職業訓練等については、駐留軍関係離職者等臨時措置法に基づき、必要に応  
5 じて職業訓練の実施体制の充実に努めるとともに、(一財)沖縄駐留軍離職者対策セン  
6 ターやハローワーク等の関係機関と連携を図り、駐留軍関係離職者の再就職を支援す  
7 る。

## 4 労働者の自立的・主体的なキャリア形成支援

### (1) リカレント教育等の学び直しの支援

- 12 ○ 日本型の雇用慣行が徐々に変化するとともに、急速なデジタル化の進展や労働市場  
13 の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による職業人生の長期化等により、労働者  
14 に求められる能力も変化していく。そのため、労働者は日々の業務を通じて職業能力の  
15 向上を図るとともに、企業任せにするのではなく、若年期から自身の職業能力開発の必  
16 要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即したリスキリングやスキルアップを図っ  
17 て行く必要がある。労働者自身が自らの職業能力開発・キャリア形成に責任を持ち、意  
18 欲を持って学び続けるためには、キャリアプランの明確化に加えて、学びに関するコン  
19 テンツの充実や情報へのアクセスの改善、学びのための費用や時間の確保などが課題  
20 となっている。
- 21 ○ 労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、大学や教育機関等と連携し、教  
22 育訓練給付の対象講座の充実に努めるとともに、教育訓練給付の対象講座に関する  
23 情報発信に取り組む。また、在職者が自発的な学び直しのための時間を確保できるよ  
24 う、新たに教育訓練休暇制度を導入・適用する企業に対して、人材開発支援助成金に  
25 より経費等を助成することなどにより、教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普  
26 及を促進する。
- 27 ○ 企業がeラーニングを活用して従業員に対して行う教育訓練等を支援し、働きながら  
28 学べる機会の提供に取り組むとともに、企業に勤める社会人のみならず、子育て世代の  
29 女性や高齢者等の多様なニーズに対応する学び直しの機会創出を図るため、民間教  
30 育訓練機関等を活用したeラーニングコース等の実施に努める。
- 31 ○ 公共職業訓練施設では、時代のニーズに対応した在職者訓練の充実・強化に取り組  
32 むとともに、民間教育訓練機関等を活用した委託訓練により、離職者等のニーズに応じ  
33 た多様な職業訓練の機会を提供する。

## 1 (2) キャリアコンサルティングの推進

- 2 ○ 労働者に求められる能力が変化する中、企業においては、労働者がキャリアコンサル  
3 ティング等を通じて、定期的に自身の能力開発の目標や身につけるべき知識・能力・ス  
4 キルを確認することができる機会を整備する必要がある。
- 5 ○ ジョブ・カード<sup>\*25</sup> は、キャリアコンサルティングの課程で有効活用できるツールであり、  
6 デジタル技術の進展を踏まえ、利便性の向上を図るとともに、企業が従業員に対して行  
7 うキャリア支援の場面における活用を促すなど、更なる普及を推進する。
- 8 ○ 公共職業訓練施設では、訓練生が適正なキャリア形成が行えるよう、個々の能力や  
9 適性に応じたキャリアコンサルティングを行う。

10  
11 \*25 ジョブ・カードとは

12 人ごとの履歴シート、職務経歴シート、キャリアシート、評価シートの4つのシートから構成される職業能力に  
13 関する履歴書。就職活動のみならず、将来に渡ってキャリア形成を支援するためのツールとしても活用できる

## 14 15 16 17 5 技能継承の促進

### 18 (1) 技能検定制度の普及・促進

- 19 ○ 労働者の優れた技能は、本県の経済・社会の発展に大きな役割を果たしてきたところ  
20 であり、本県の持続的な経済成長を続けるためには、高度な技能労働者の育成が不可  
21 欠である。一方、建設業や製造業等においては、技能労働者の不足が問題となってお  
22 り、引き続き、次代を担う多くの子どもたちがものづくりを将来の仕事として選択すること  
23 で、長年培われた技能・技術が次世代に継承され、発展する技能尊重社会を目指す必  
24 要がある。
- 25 ○ 技能労働者の技能を一定の基準で評価することは、職業能力開発の目標を与え、技  
26 能習得意欲を増進させることになる。また、適性な職業能力評価は、企業内における処  
27 遇の改善や転職等の際にも有効に機能するものであり、引き続き、技能検定制度<sup>\*26</sup> の  
28 普及・促進を図っていく。
- 29 ○ 将来のものづくりを担う若年者の育成を目的に、教育機関と連携し県内の各専門高  
30 校生を対象に技能検定制度試験を実施するほか、積極的に受検勸奨を行い制度の普及を  
31 図るとともに、外国人技能実習制度<sup>\*27</sup> を活用する業界が増えていることから、関係機関  
32 と連携し、技能検定制度試験の円滑な実施に努める。

33  
34 \*26 技能検定制度とは

35 労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。労働者の技能と地位の向上を図るため、  
36 職業能力開発促進法に基づいて実施する。技能検定の職種は令和3年度現在111職種（沖縄県56職種）。

1 \*27 外国人技能実習制度とは

2 我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上  
3 国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とした国際貢献の制度。  
4

5  
6 **(2) 技術・技能が尊重される社会づくり**

- 7 ○ 卓越した技能者表彰、沖縄県優秀技能者等表彰などにより、優秀な技能者や全国  
8 技能競技大会等での入賞者を表彰し、技能に対する県民の理解を深めるとともに、技  
9 能者の意欲の向上を図るために、沖縄県職業能力開発協会と連携し、技能五輪全国  
10 大会等への参加を目指す若年技能者を支援し、技能・技術の向上を図る。
- 11 ○ 若年者を中心としたものづくり離れや熟練技能者の高齢化に伴い、産業を担ってき  
12 た熟練技能の継承が困難となりつつある中、ものづくりに携わる人材の育成、熟練技能  
13 の維持継承が円滑に行われることが必要となっている。そのため、技能団体等が学校  
14 教育や地域との連携を図り実施する「ものづくり教室」等の開催を促進する。
- 15 ○ 「ものづくりマイスター」等による技能伝承や、多くの人が気軽に参加できるものづくり  
16 体験イベント等、地域における技能振興の取組等を通じて、若者のものづくり分野への  
17 積極的な誘導を推進する。