

第2部 本県の職業能力開発をめぐる動向

第2部の概要

第2部では、第12次沖縄県職業能力開発計画の策定に当たり考慮すべき、本県の職業能力開発をめぐる動向について、5つの観点から整理し、本県の職業能力開発上の主要課題を示す

本県の職業能力開発をめぐる動向（P2～P11）

1 本県を取り巻く 社会経済・ 労働市場の変化	2 産業構造・ 人材需要の動向	3 企業・個人の 職業能力開発の 状況	4 多様な人材の 職業能力開発の 状況	5 職業能力開発の 提供体制と 地域特性
・人口構造 ・労働供給 ・雇用情勢 ・求人・求職 ・所得・賃金 ・労働生産性	・産業構造 ・就業構造 ・人材需要 ・デジタル化・AI ・現場人材	・企業内人材育成 ・個人の能力開発・ キャリア形成 ・技能継承・ 技能振興	・非正規雇用労働者 ・若年者 ・女性 ・中高年齢者 ・障害者 ・ひとり親 ・外国人材	・公的職業訓練 ・訓練資源の地域分布 ・地域における 職業能力開発機会



本県の職業能力開発上の
主要課題（P12）

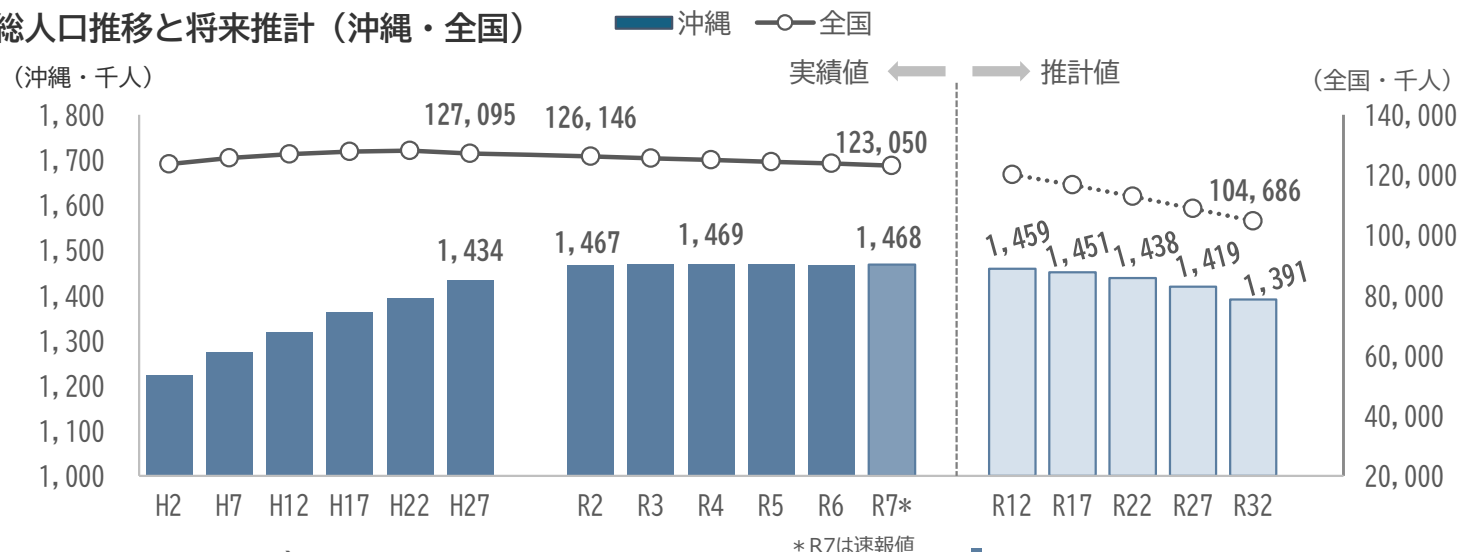


第12次沖縄県職業能力開発計画 第3部
今後の職業能力開発施策
の展開

人口構造と労働供給の変化

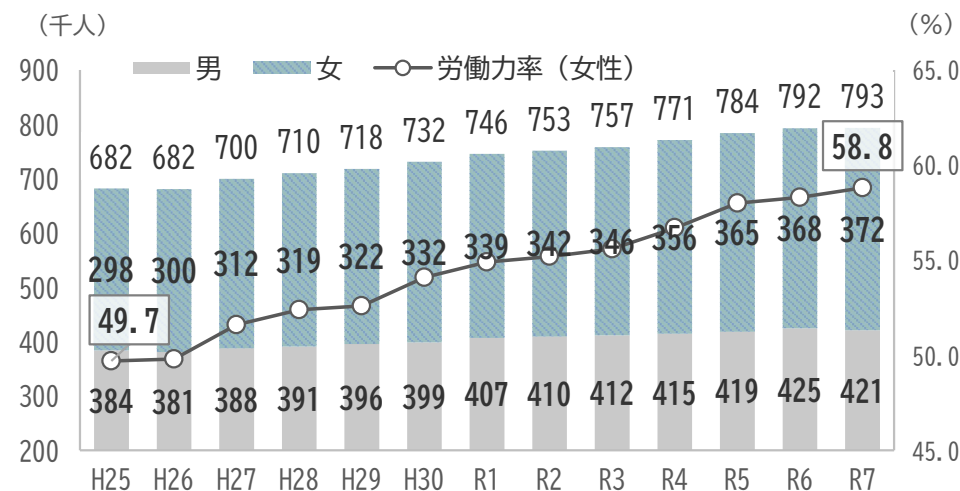
女性や高齢者を中心に労働参加が進展し、足元の労働力人口は増加している一方、中長期的には人口減少と生産年齢人口の縮小を踏まえた労働力の確保が課題となる。

総人口推移と将来推計（沖縄・全国）

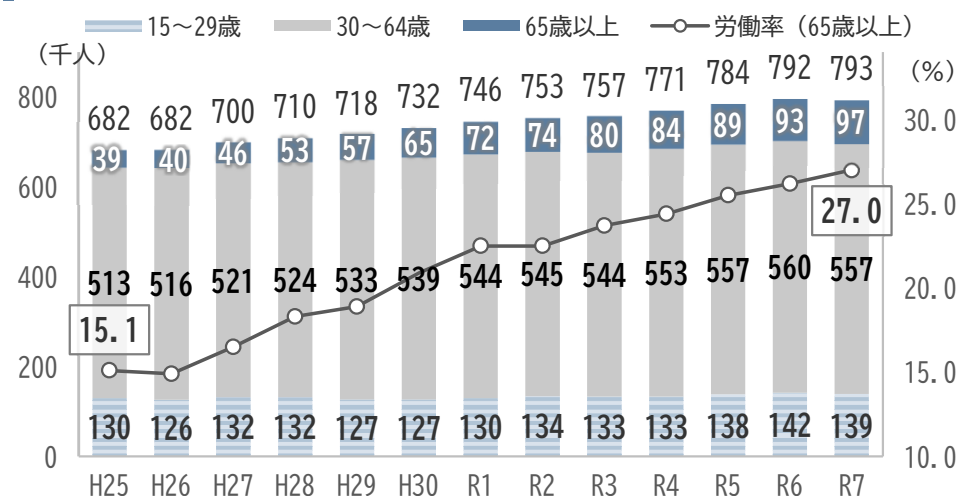


- 総人口
令和4年146.9万人をピークに減少局面
- 生産年齢人口
令和32年には令和7年の84%程度まで縮小する見込み

労働力人口（男女別）



労働力人口（年齢階級別）

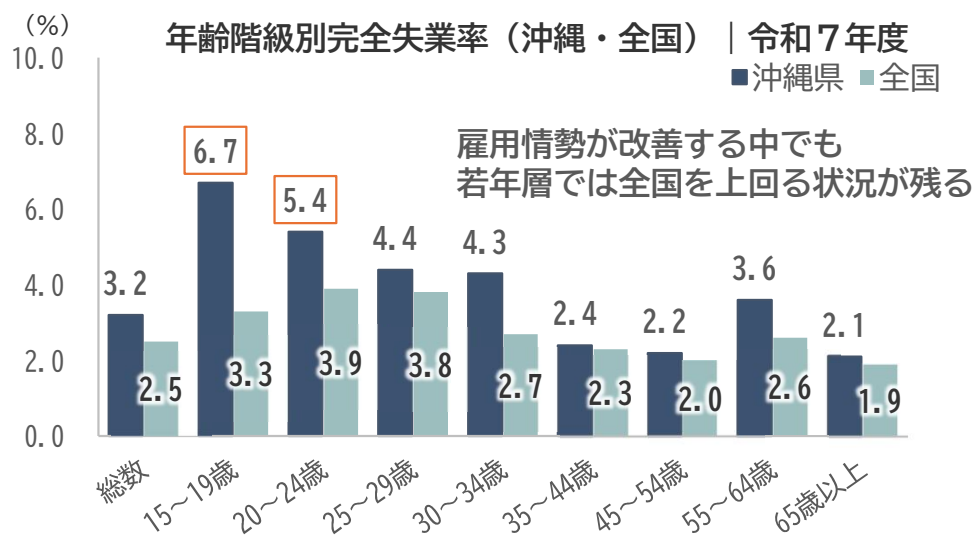
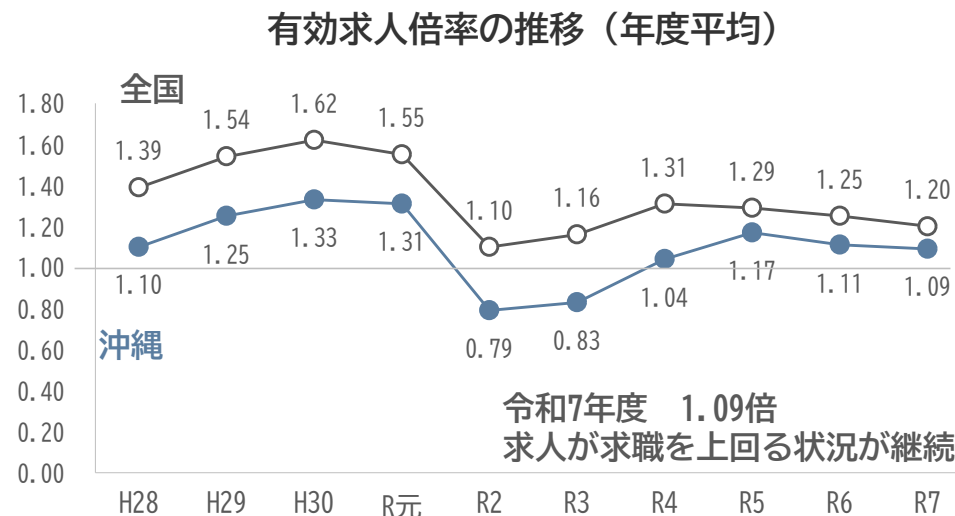
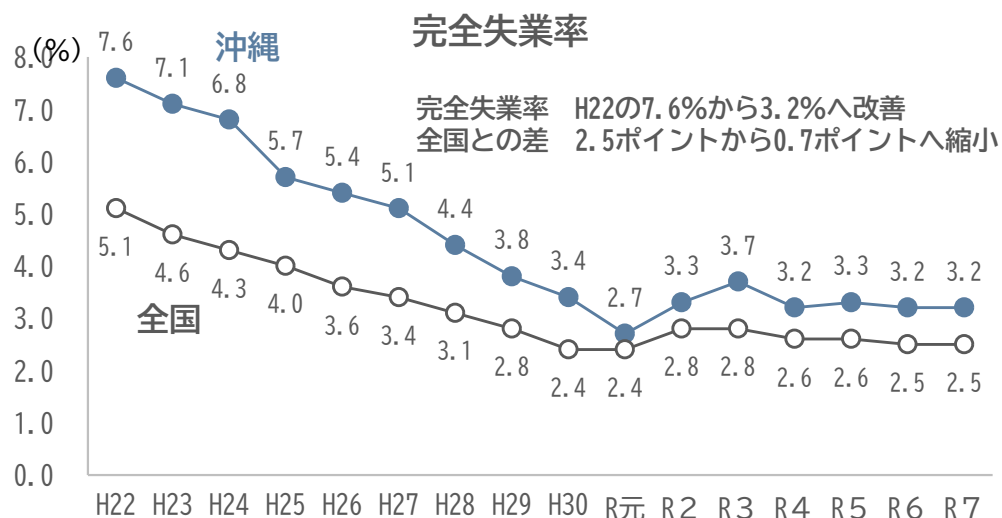


職業能力開発上の課題

- ・労働参加の促進と、職業能力の向上を通じた労働生産性の向上
- ・個々の状況やキャリア形成上のニーズ、産業・地域の人材ニーズを踏まえた職業能力開発機会の確保

雇用情勢の改善と人手不足・ミスマッチ

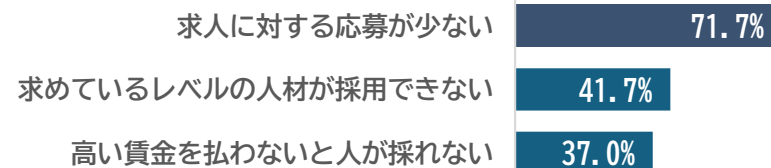
完全失業率は長期的に大幅に改善した一方、求人が求職を上回る状況が続き、事業所の多くで人材不足感が示されている。人手不足や求人・求職のミスマッチへの対応が重要となっている。



事業所アンケートに見る人手不足感と不足理由



n=389/「人員は足りている」23.1%を100%から除いて算出



n=300(複数回答)

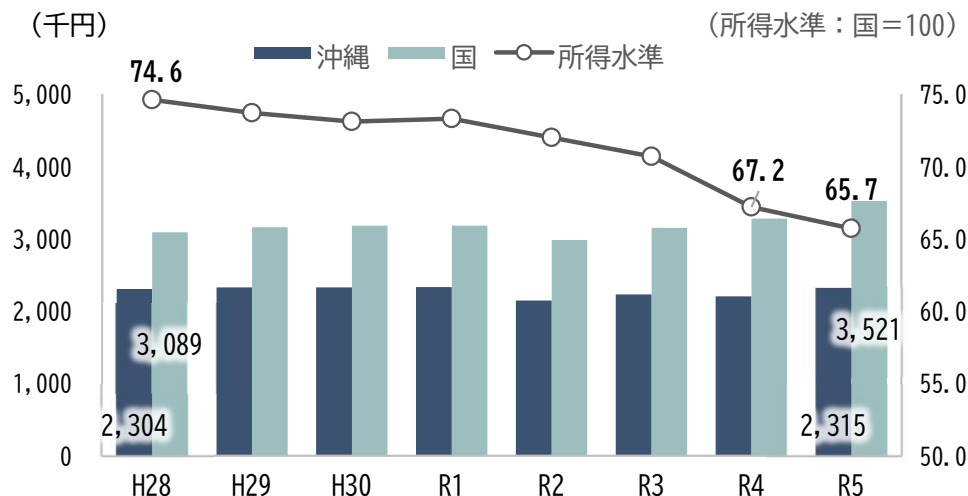
職業能力開発上
の課題

産業・地域の人材ニーズと求職者の状況を踏まえた、人手不足及び求人・求職の
ミスマッチへの対応

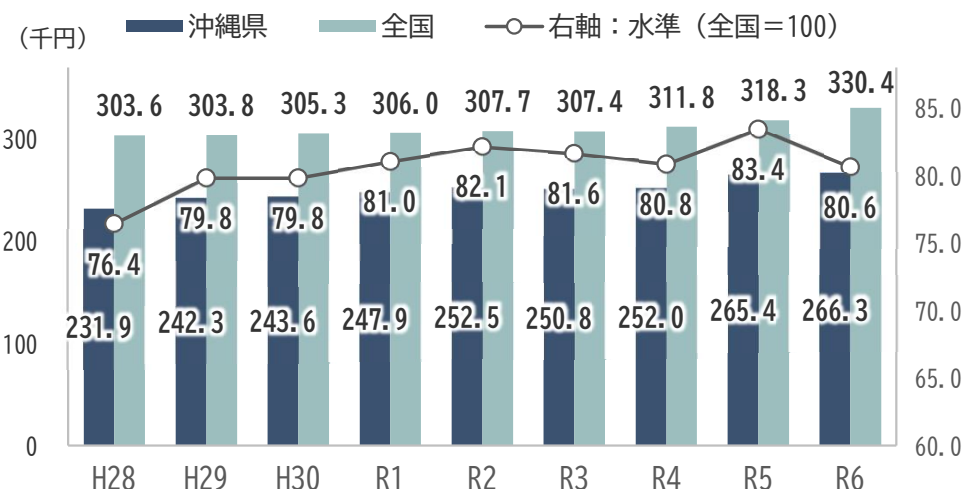
所得・賃金水準と労働生産性の状況

所得・賃金水準には全国との差があり、労働生産性も全産業計で全国の約6割にとどまる
職業能力開発を、生産性向上や適切な評価・処遇改善につなげることが重要となる

1人当たり県（国）民所得と所得水準



所定内給与額の推移（一般労働者）



産業別労働生産性（令和3年）

(単位：万円/人)

産業名	沖縄	全国	全国比
全産業（公務除く）	360.3	598.7	60.2%
建設業	533.8	644.0	82.9%
製造業	376.9	602.1	62.6%
情報通信業	567.8	1,002.6	56.6%
運輸業、郵便業	287.1	401.0	71.6%
卸売業、小売業	343.2	484.3	70.9%
宿泊業、飲食サービス業	121.0	156.6	77.3%
医療、福祉	366.2	917.1	39.9%

●全産業（公務を除く）
沖縄県 360.3万円
全国 598.7万円
全国比 60.2%

●産業別では、「電気・ガス・熱供給・水道業」（102.3%）を除き、全国を下回る

職業能力開発上の課題

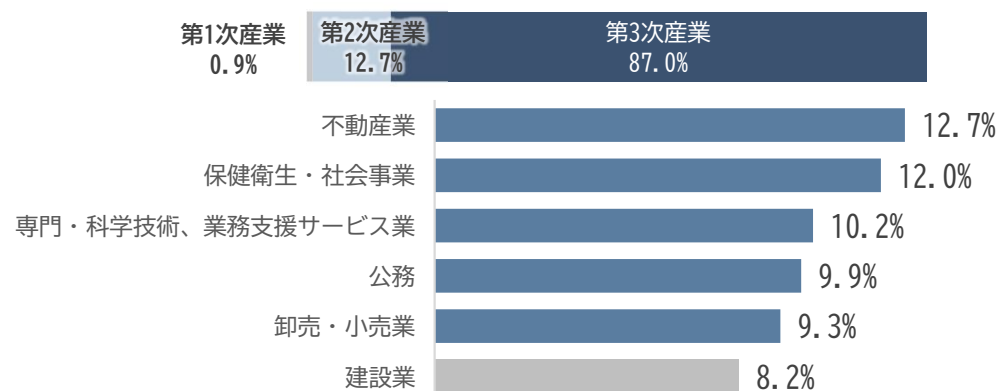
- 労働者のスキル向上及び企業における人材育成の促進を通じた生産性の向上
- スキル等の見える化や職業能力評価制度等の活用による、能力開発の成果の適切な評価・処遇への反映

産業構造・就業構造と人材需要

県内総生産では第3次産業の割合が高く、就業者は幅広い産業に分布している。
また、職業別の求人・求職状況には大きな差が見られる。

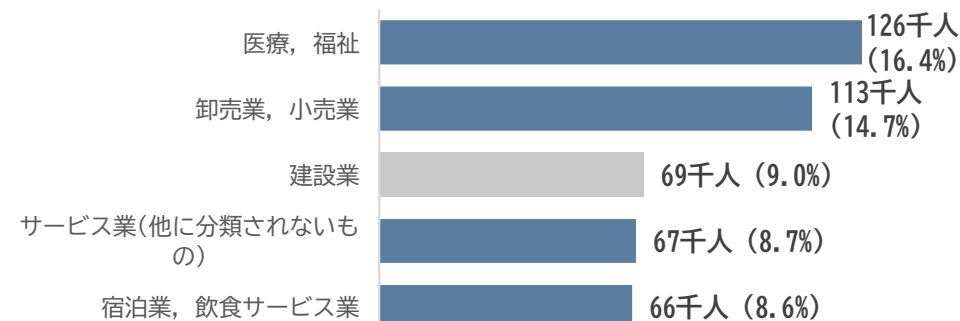
産業構造 | 令和5年度

県内総生産（名目）の産業別構成比（沖縄県）



就業構造 | 令和7年

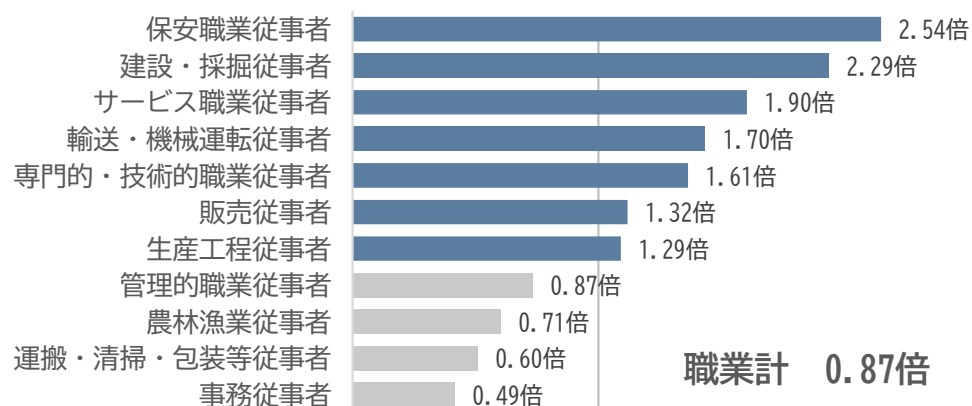
主な産業別就業者数・構成比（沖縄県）



就業者数 76万8千人

求人・求職構造 | 令和7年度

職種（大分類）別有効求人倍率（沖縄県）



- 保安、建設・採掘、サービス関連職業等では、求人が求職を上回る
- 事務、運搬・清掃・包装当従事者等では、求職が求人を上回る

職業能力開発上の課題

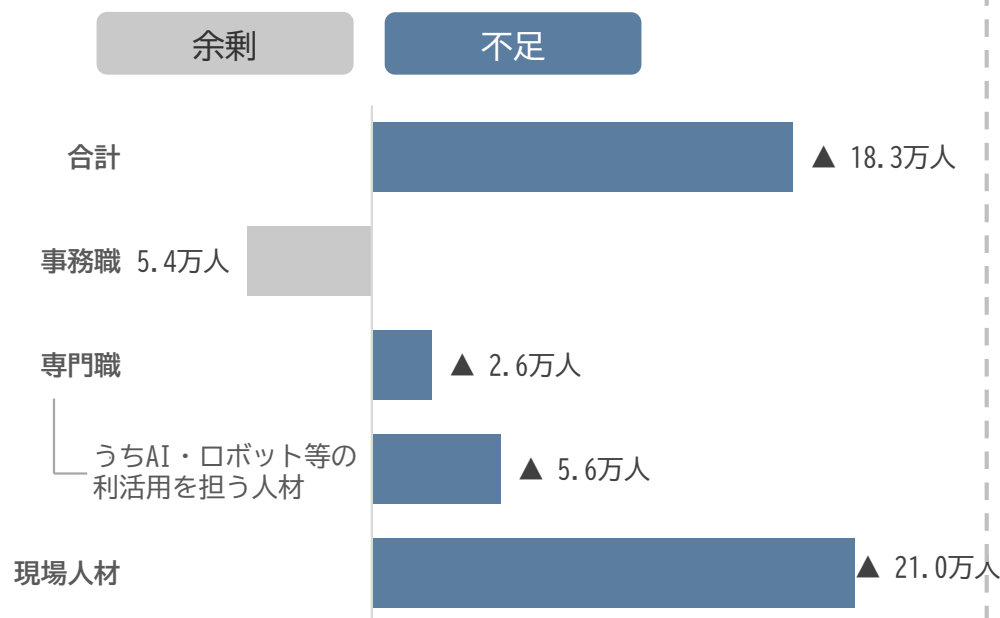
- ・産業・職業ごとの人材需要、求められる知識・技能、資格等への対応
- ・求人・求職の動向と企業の人材ニーズを踏まえた職業能力開発の推進

デジタル化・AI等によるスキル需要の変化と現場人材

デジタル技術の進展により、職種別の労働需要やスキル需要が変化。DX人材への需要に加え、将来的な専門職・現場人材不足の可能性が示されるほか、足元の現場人材関連職種では、高い求人倍率が見られる。

将来見通し | 2040年

2040年就業構造推計（職種間ミスマッチ、沖縄県）



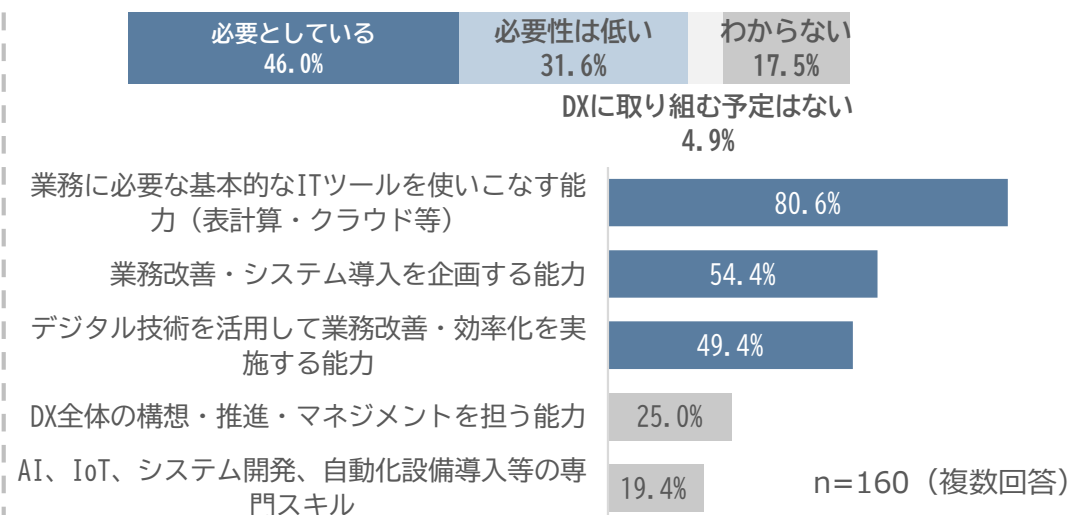
- 事務職では供給過剰
専門職・現場人材では需要超過となる可能性

職業能力開発上の課題

- ・産業・職種ごとのスキル需要を踏まえた、デジタル専門人材の育成と幅広い労働者のデジタル活用能力の向上
- ・技術・業務内容の変化に応じた学び直し機会の確保・充実と、現場人材の育成・能力向上

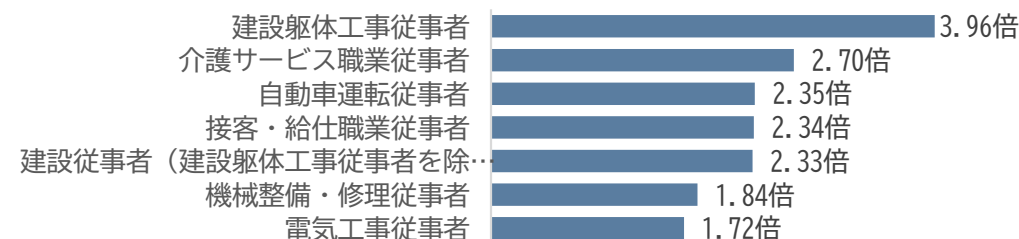
DX人材ニーズ・求めるスキル | 令和7年度

n=389



現場人材ニーズ | 令和7年度

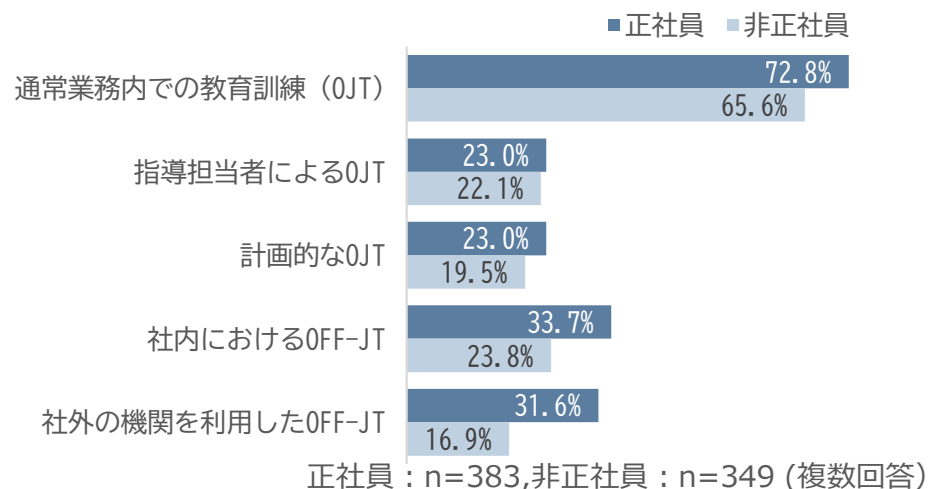
主な現場人材の有効求人倍率（令和7年度、沖縄）



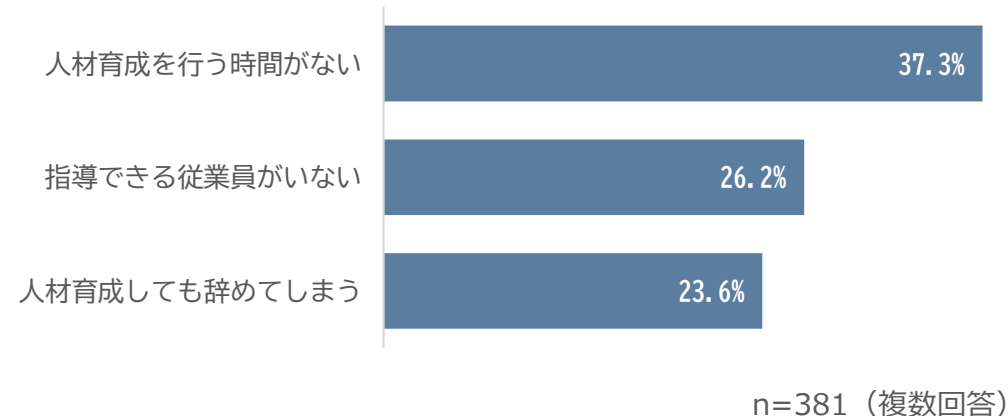
企業内人材育成と技能継承

県内企業の人材育成は、通常業務の中でのOJTが中心となっている。一方、計画的な人材育成や技能継承には、育成時間や指導者の不足、人材の定着などの課題が見られる

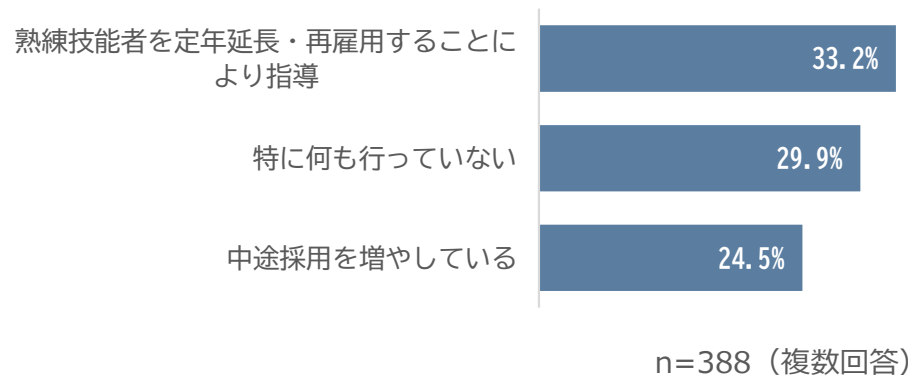
企業内人材育成の実施状況 | 令和7年度



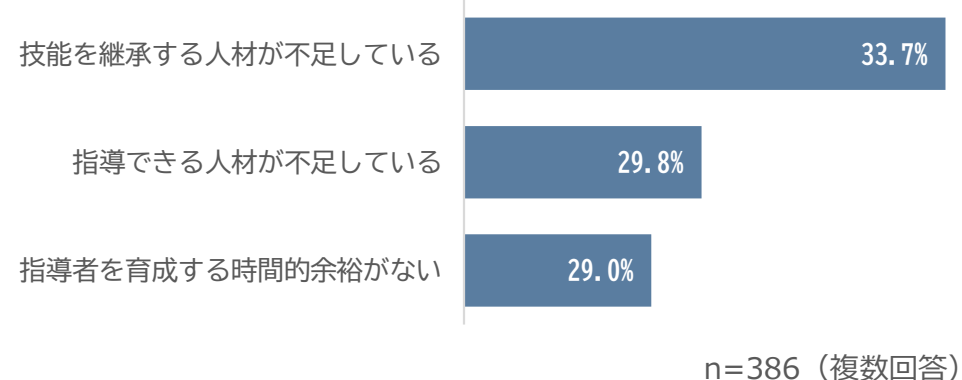
企業における人材育成上の課題 | 令和7年度



技能継承への対応 | 令和7年度



技能継承を行う上での課題 | 令和7年度



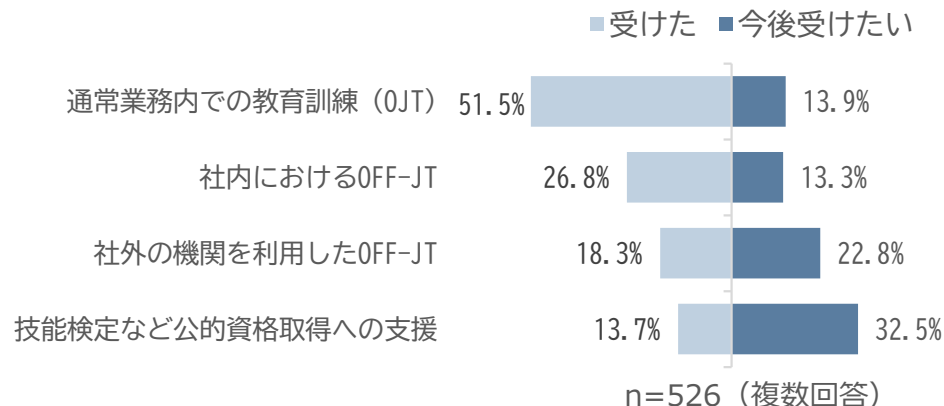
職業能力開発上の課題

- ・企業における計画的・体系的な人材育成と技能継承の推進
- ・技能に対する社会的評価の向上と技能を尊重する機運の醸成

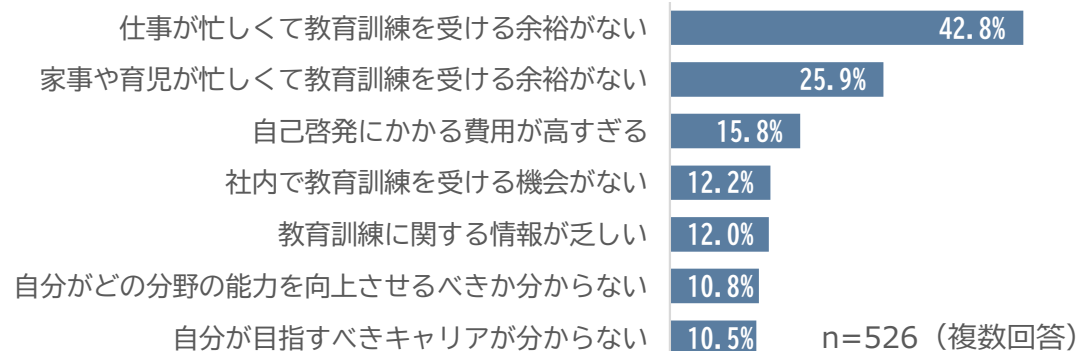
個人の職業能力開発とキャリア形成

勤務先で受けた教育訓練はOJTが中心であり、今後受きたい教育訓練との違いが見られる。また、職業能力向上の課題は多様であるほか、キャリアコンサルティングについても、利用意向に比べ、利用経験や企業内の相談体制は限られている。

勤務先で受けた教育訓練と今後受きたい教育訓練



職業能力向上に当たっての課題



キャリア形成とキャリアコンサルティング

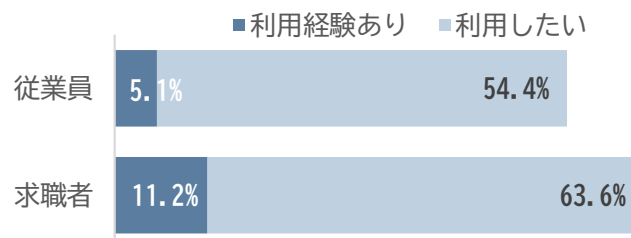
職業生活設計の意向

これからの職業生活設計について、「自ら職業生活設計を考えたい」と回答した割合

従業員
66.0%

求職者
74.3%

キャリアコンサルティングの利用経験と利用意向



企業における相談体制

キャリア相談を行う仕組みについて「ある」と回答した企業の割合

正社員
21.9%

非正社員
17.3%

職業能力開発上の課題

- ・ 受講しやすい教育訓練機会の確保と、学び直しに関する情報提供及び費用面等の支援
- ・ 職業生活設計と継続的な職業能力開発を支えるキャリア形成支援の充実

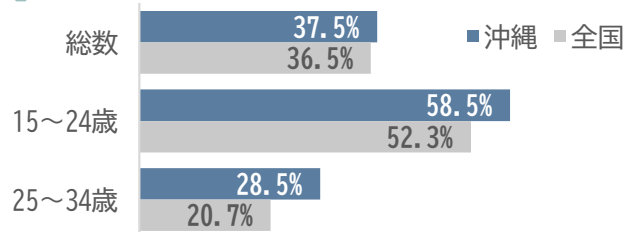
多様な人材の職業能力開発①

—非正規雇用労働者・若年者・女性—

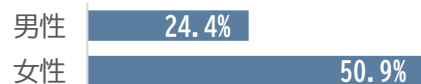
非正規雇用労働者では教育訓練機会や情報の不足、若年者では就業初期の離職、女性では仕事・家事・育児による時間的制約など、対象ごとに異なる課題が見られる。

非正規雇用労働者

非正規雇用労働者の割合（令和7年）



男女別の割合（沖縄）



企業の人材育成の取組

	正社員	非正社員	差
社外の機関を利用したOFF-JT	31.6%	16.9%	▲ 14.7 pt
技能検定など公的資格取得への支援	36.0%	20.1%	▲ 15.9 pt
特に行っていない	14.1%	25.2%	+11.1 pt

正社員:n=383 非正社員:n=349（複数回答）

職業能力の向上に当たっての課題

	正社員	非正社員	差
教育訓練に関する情報が乏しい	9.9%	20.0%	+10.1 pt
自分がどの分野の能力を向上させるべきかわからない	10.3%	12.7%	+2.4 pt

正社員:n=416 非正社員:n=110（複数回答）

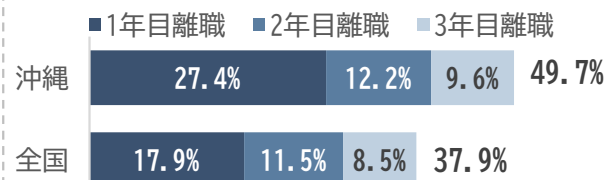
職業能力開発上の課題

教育訓練情報の提供、キャリア形成に関する相談支援、雇用形態にかかわらず利用しやすい職業能力開発機会の確保

若年者

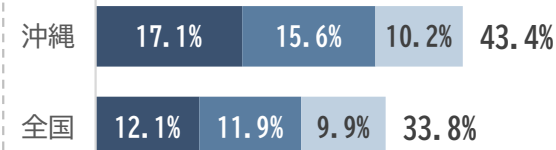
新規高卒就職者の離職率

（令和4年3月卒）



新規大卒就職者の離職率

（令和4年3月卒）



若年無業者率 | 令和4年

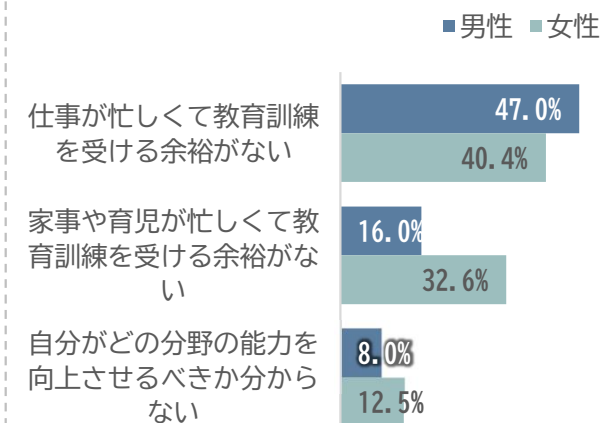


15～34歳人口に占める無業者の割合

学校等から職業生活への円滑な移行、就業初期の能力形成・職場定着への一体的支援

女性

職業能力の向上に当たっての課題



男性:n=200 女性:n=319（複数回答）

● 男性は仕事、女性は、家事・育児による時間的制約の割合が高い

就業継続、再就職、キャリアアップに向け、仕事や家事・育児等と両立しやすい柔軟な職業能力開発機会の確保

多様な人材の職業能力開発② —中高年齢者・障害者・ひとり親家庭・外国人材—

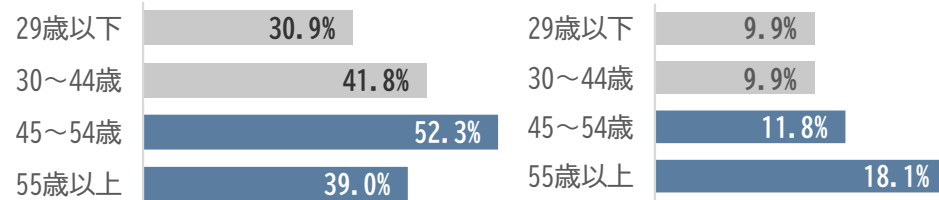
職業能力開発上の課題として、中高年齢者では時間的制約や情報不足、障害者では障害特性への対応、ひとり親家庭では仕事・育児と訓練の両立や経済的負担、外国人材では言語面と企業の受入・育成体制が見られる

中高年齢者

職業能力の向上に当たっての課題

仕事が忙しくて
教育訓練を受ける余裕がない

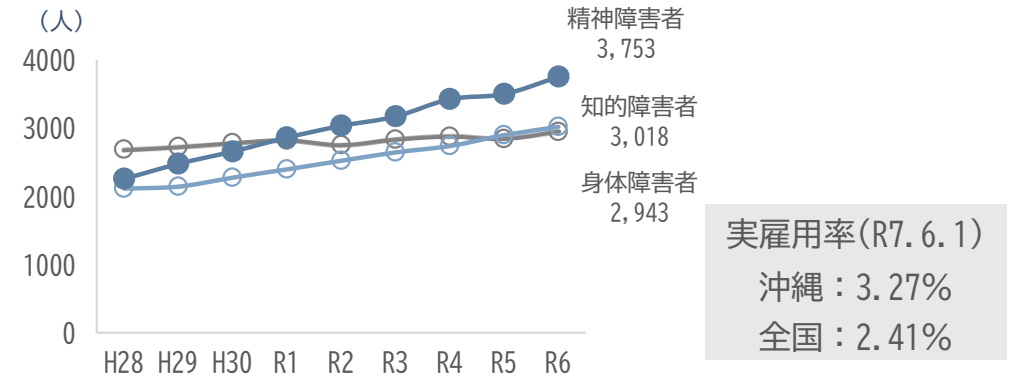
教育訓練に関する情報が乏しい



29歳以下:n=81 / 30～44歳:n=182/45～54歳 : n=153 / 55歳以上 : n=105 (複数回答)

障害者

就業中の障害者の数（年度末）



ひとり親

県内世帯総数に占める割合

母子世帯 4.38%

父子世帯 0.54%

ひとり親世帯が仕事に関して臨む支援（上位3つ）



母子世帯：n=694、父子世帯：n=99の回答を合計して算出（複数回答）

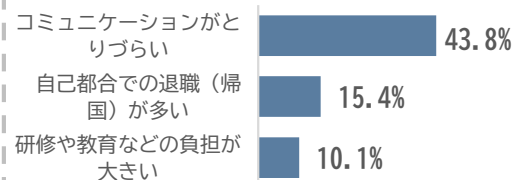
外国人材

外国人労働者数（令和7年10月末）

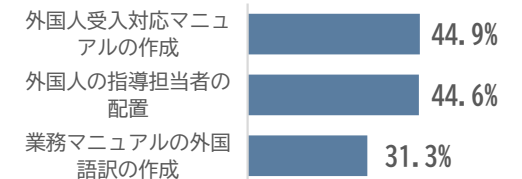
20,354人 前年比+3,115人（+18.1%）

過去最高

外国人受入に関する課題（就労環境）



雇用に当たって有効な事前準備



n=345（複数回答）

職業能力開発上の課題

中高年齢者
キャリアの棚卸し、職務・役割変化やデジタル化への対応等、就業継続や再就職等に必要な継続的な能力開発

障害者
障害特性、本人の希望、企業ニーズに応じた訓練、受講環境の整備、就職・定着の一体的な推進

ひとり親
子育てと両立できる多様な訓練機会と、訓練受講等に伴う負担軽減、安定就労と所得向上の促進

外国人材
日本語能力等に配慮した職業訓練、企業における計画的な育成・受入体制の整備、職場定着の促進

公的職業訓練の提供体制と地域特性

本県では、県、JEED、沖縄労働局において、施設内訓練、委託訓練、求職者支援訓練等が実施されている。公的職業訓練は、求職者等の就職を支える雇用のセーフティーネットであるとともに、県内産業を支える人材育成の基盤となっている。

公的職業訓練の全体像

ハロートレーニング

対象

公共職業訓練

主に雇用保険受給者

- 国：ポリテクセンター沖縄
・主にものづくり分野の高度な訓練
- 県：浦添・具志川職業能力開発校
・地域の実情に応じ主に技能系の訓練
- 民間教育訓練機関（県から委託）
・事務、情報、介護、観光等の多様な訓練

求職者支援訓練

主に雇用保険を受給できない方

- 民間教育訓練機関：
（厚生労働大臣が認定）
基礎コース
実践コース
・事務、情報、介護、観光等の多様な訓練

離職者等

在職者

学卒者

障害者

- 国：ポリテクセンター沖縄
沖縄職業能力開発大学校
- 県：浦添・具志川職業能力開発校
（概ね2～16日）

- 国（沖縄職業能力開発大学校）
・高度職業訓練（2～4年）
- 県（浦添・具志川職業能力開発校）
・普通課程（2年）

- 県（浦添・具志川職業能力開発校）
・身体・障害者対象（6か月～1年）
- 民間教育訓練機関等（県からの委託）
・知識・技能習得コース（3か月）
・実践能力習得コース（3か月）

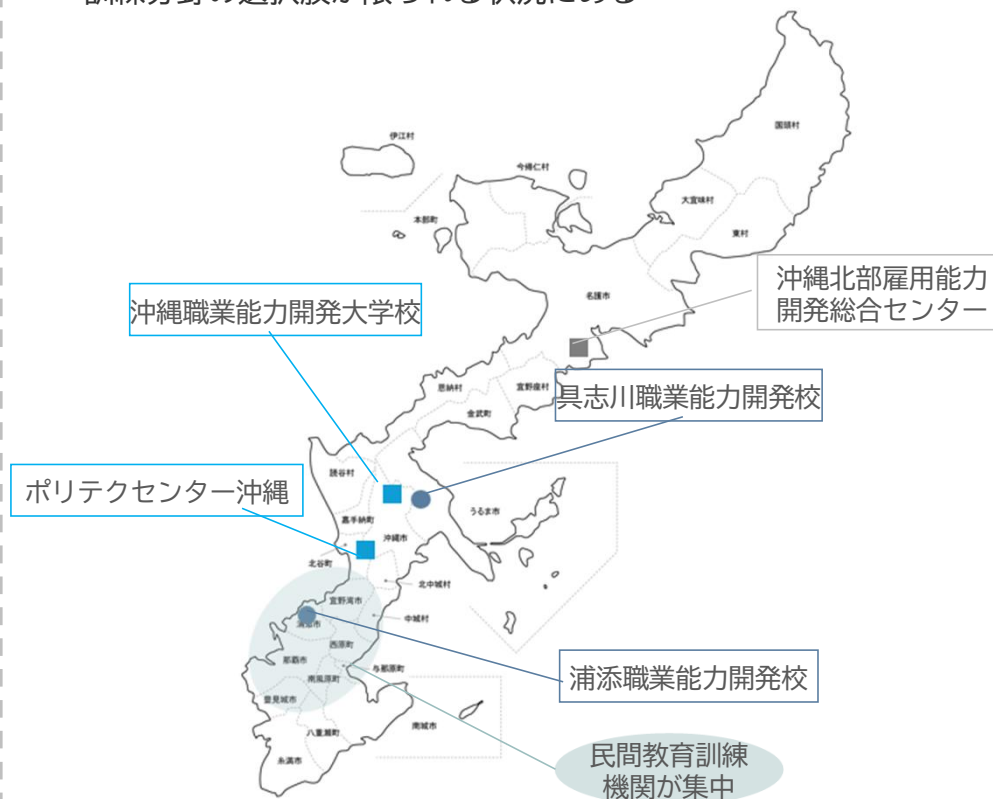
職業能力開発上の課題

産業構造・人材需要の変化及び産業界・労働者のニーズを踏まえた、公的職業訓練の質の確保・向上

主な職業能力開発施設の配置

本島中南部に公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関が集中

北部、離島地域では、民間教育訓練機関等を活用した委託訓練や求職者支援訓練、eラーニングを活用した訓練が実施されているが、訓練分野の選択肢が限られる状況にある



地域ごとの訓練資源や受講ニーズを踏まえた、県全域における職業能力開発機会の確保

本県の職業能力開発上の課題

第2部（P2～P11）で整理した職業能力開発上の課題を踏まえ、第3部の5本柱により、今後の施策を展開する

