資料３－１

（案）

沖職審第　　号
令和８年　月　日

沖縄県知事　　古謝　玄太　あて

沖縄職業能力開発審議会
会長　　宮城　和宏

第12次沖縄県職業能力開発計画の策定について（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、当審議会において審議した結果、別添「第12次沖縄県職業能力開発計画（案）」は適当であると認められる旨お答えします。

第 12 次沖縄県職業能力開発計画（案）

令和８年　月
沖縄県

目次

第１部　総説 ..... **－ 1 －**

１　計画策定の趣旨 ..... **－ 1 －**

２　計画の位置づけ ..... **－ 1 －**

３　計画期間 ..... **－ 1 －**

４　施策体系 ..... **－ 2 －**

第２部　本県の職業能力開発をめぐる動向 ..... **－ 3 －**

１　本県を取り巻く社会経済・労働市場の変化 ..... **－ 3 －**

⑴　人口構造と労働供給の変化 ..... － 3 －

⑵　雇用情勢と求人・求職の動向 ..... － 5 －

⑶　所得・賃金水準と労働生産性の状況 ..... － 6 －

２　産業構造・人材需要の動向 ..... **－ 8 －**

⑴　産業構造・就業構造の状況 ..... － 8 －

⑵　人材需要の動向 ..... － 9 －

⑶　デジタル化・AI 等によるスキル需要の変化 ..... － 10 －

⑷　現場人材の需要と育成の状況 ..... － 11 －

３　企業・個人の職業能力開発の状況 ..... **－ 12 －**

⑴　企業内人材育成の状況と課題 ..... － 12 －

⑵　個人の職業能力開発の状況と課題 ..... － 14 －

⑶　キャリア形成支援の状況と課題 ..... － 16 －

⑷　技能継承・技能振興の状況と課題 ..... － 18 －

４　多様な人材の職業能力開発の状況 ..... **－ 20 －**

⑴　非正規雇用労働者の状況と課題 ..... － 20 －

⑵　若年者の状況と課題 ..... － 22 －

⑶　女性の状況と課題 ..... － 22 －

⑷　中高年齢者の状況と課題 ..... － 23 －

⑸　障害者の状況と課題 ..... － 24 －

⑹　ひとり親家庭の状況と課題 ..... － 25 －

⑺　外国人材の状況と課題 ..... － 26 －

５　職業能力開発の提供体制と地域特性 ..... **－ 27 －**

⑴　公的職業訓練の実施状況 ..... － 27 －

⑵　地域特性と職業能力開発機会 ..... － 27 －

６　本県の職業能力開発上の主要課題 ..... **－ 27 －**

第３部　今後の職業能力開発施策の展開 ..... － 29 －
１　今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発の推進 .....－ 29 －
⑴　産業界・地域の人材ニーズを踏まえた職業能力開発の推進 ..... － 29 －
⑵　公的職業訓練の質の確保・向上 ..... － 29 －
⑶　デジタル化・DX 等に対応した職業能力開発 ..... － 30 －
⑷　本県産業や生活インフラを支える現場人材の育成 ..... － 30 －
⑸　県全域における職業能力開発機会の確保 ..... － 31 －
２　労働市場でのスキル等の見える化と技能振興の推進 .....－ 31 －
⑴　労働市場におけるスキル等の見える化の促進 ..... － 31 －
⑵　職業能力評価制度等の活用促進 ..... － 31 －
⑶　技能検定制度の普及・促進 ..... － 32 －
⑷　技能が尊重される社会づくり ..... － 32 －
３　個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実 .....－ 32 －
⑴　キャリア形成支援の充実 ..... － 32 －
⑵　個人の状況に応じた職業能力開発支援 ..... － 33 －
４　企業・産業界における職業能力開発への支援 .....－ 33 －
⑴　中小企業に対する人材育成支援 ..... － 33 －
⑵　企業における職業能力開発体制の整備 ..... － 33 －
⑶　産業・地域単位での共同・共有型人材育成の促進 ..... － 34 －
５　多様な人材の能力発揮に向けた職業能力開発の推進 .....－ 34 －
⑴　非正規雇用労働者への支援 ..... － 34 －
⑵　若年者への支援 ..... － 35 －
⑶　女性への支援 ..... － 35 －
⑷　中高年齢者への支援 ..... － 35 －
⑸　障害者への支援 ..... － 36 －
⑹　ひとり親家庭への支援 ..... － 36 －
⑺　外国人材への支援 ..... － 36 －
⑻　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 ..... － 37 －
数　値　目　標 .....－ 38 －

第１部　総説

１　計画策定の趣旨

職業能力の開発及び向上は、労働者一人ひとりがその能力を十分に発揮し、充実した職業生活を実現するための基盤であるとともに、企業の生産性向上及び本県産業の持続的な発展を支える原動力となるものである。本県では、これまで 11 次にわたり職業能力開発計画を策定し、職業訓練、労働者のキャリア形成及び職業能力開発への支援、企業における人材育成への支援、職業能力の評価、技能の振興等の各種施策に取り組んできた。

本県においては、これまで雇用機会の確保や就業支援等の取組が進み、完全失業率は大幅に低下してきた。一方、人口減少・高齢化に伴う労働供給制約が強まる中、人手不足や求人・求職のミスマッチへの対応、デジタル化・AI 等の進展に伴う産業構造や求められるスキルの変化への対応など、職業能力開発を取り巻く課題は複雑化している。また、所得・賃金水準及び労働生産性の向上は、引き続き本県の重要な課題となっている。

こうした中、労働者一人ひとりが、自らの希望や状況に応じ、求められるスキルの変化も踏まえながら、職業生活を通じて継続的に能力を高め、その能力を十分に発揮できるようにするとともに、企業が経営課題や人材ニーズに応じて計画的かつ継続的に人材育成に取り組むことが一層重要となっている。こうした取組により、労働者のキャリア形成及び処遇の向上、企業の生産性向上を図り、ひいては本県産業の持続的な発展へとつなげていく必要がある。

本県の職業能力開発をめぐる動向と主要課題を踏まえ、今後の職業能力開発施策の基本的方向を示すとともに、関係機関等が連携し、施策を総合的かつ計画的に推進するため、第 12 次沖縄県職業能力開発計画を策定する。

２　計画の位置づけ

本計画は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第７条第１項に規定する都道府県職業能力開発計画であり、国の第 12 次職業能力開発基本計画に基づき、本県における職業能力開発の基本となるものである。

また、新・沖縄 21 世紀ビジョン基本計画（沖縄振興計画）の個別計画として位置づけ、同計画に掲げる基本方向及び基本施策との整合を図る。

３　計画期間

本計画の期間は、令和８年度から令和 12 年度までの５年間とする。

4　施策体系

- 1 今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発の推進
  - (1) 産業界・地域の人材ニーズを踏まえた職業能力開発の推進
  - (2) 公的職業訓練の質の確保・向上
  - (3) デジタル化・DX等に対応した職業能力開発
  - (4) 本県産業や生活インフラを支える現場人材の育成
  - (5) 県全域における職業能力開発機会の確保
- 2 労働市場でのスキル等の見える化と技能振興の推進
  - (1) 労働市場におけるスキル等の見える化の促進
  - (2) 職業能力評価制度等の活用促進
  - (3) 技能検定制度の普及・促進
  - (4) 技能が尊重される社会づくり
- 3 個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実
  - (1) キャリア形成支援の充実
  - (2) 個人の状況に応じた職業能力開発支援
- 4 企業・産業界における職業能力開発への支援
  - (1) 中小企業に対する人材育成支援
  - (2) 企業における職業能力開発体制の整備
  - (3) 産業・地域単位での共同・共有型人材育成の促進
- 5 多様な人材の能力発揮に向けた職業能力開発の推進
  - (1) 非正規雇用労働者への支援
  - (2) 若年者への支援
  - (3) 女性への支援
  - (4) 中高年齢者への支援
  - (5) 障害者への支援
  - (6) ひとり親家庭への支援
  - (7) 外国人材への支援
  - (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

第２部　本県の職業能力開発をめぐる動向

１　本県を取り巻く社会経済・労働市場の変化

⑴　人口構造と労働供給の変化

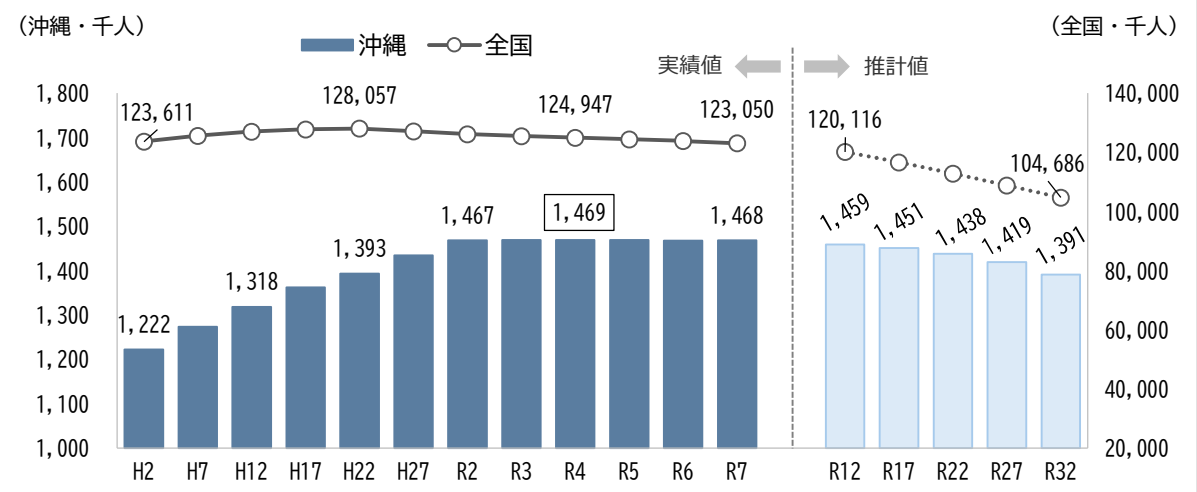
○　全国では、少子高齢化を背景に総人口及び生産年齢人口の減少が続いており、労働供給制約への対応が中長期的な課題となっている。本県においても、人口減少の進行は全国と比べ緩やかであるものの、総人口は令和４年の 146.9 万人をピークに減少局面に入っている。今後も、総人口が緩やかに減少する中で、生産年齢人口の縮小と 65 歳以上人口割合の上昇が進むことが見込まれており、こうした人口構造の変化を踏まえた労働力の確保が課題となる。

○　本県の労働力人口は、平成 25 年の 68.2 万人から令和７年には 79.3 万人に増加している。女性は 29.8 万人から 37.2 万人に増加し、労働力率も 49.7%から 58.8%に上昇している。また、65 歳以上は、3.9 万人から 9.7 万人に増加し、労働力率も 15.1%から 27.0%に上昇しており、女性や高齢者を中心に労働参加が進展している。

○　女性や高齢者を中心とした労働参加の進展により、本県の労働力人口は足元では増加しているが、中長期的には総人口及び生産年齢人口の減少により、労働力の確保を労働力人口の量的拡大だけに求めることは難しくなると見込まれる。このため、労働参加を促進するとともに、労働者一人ひとりの職業能力向上を通じて、労働生産性を高めていくことが重要となる。

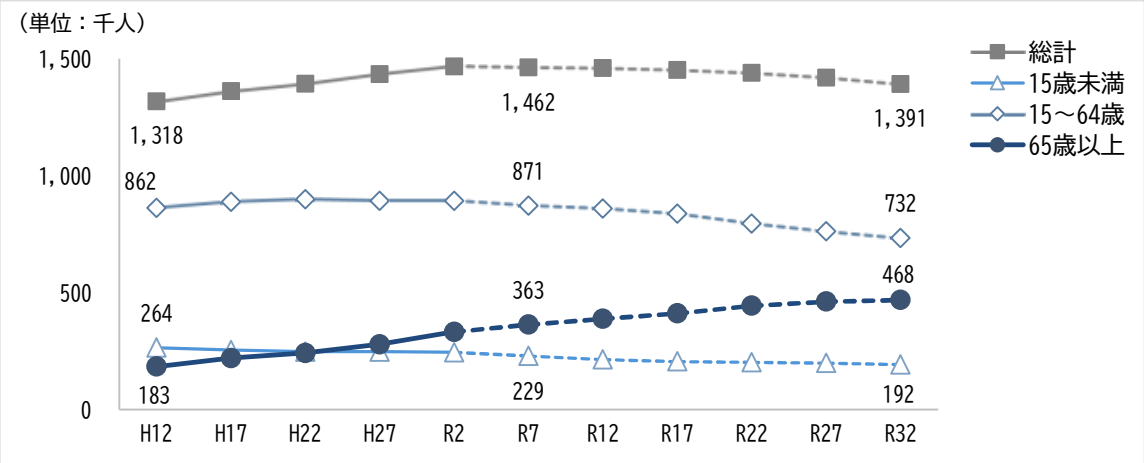
○　労働参加の促進と労働生産性の向上を図るためには、労働者が職業に必要な知識・技能を身に付け、職業生活の中で能力を発揮できるようにすることが重要である。このため、労働者個々の状況やキャリア形成上のニーズ、産業・地域の人材ニーズを踏まえた職業能力開発機会の確保が求められる。

図 1-1 ①　総人口の推移、将来推計（沖縄・全国）



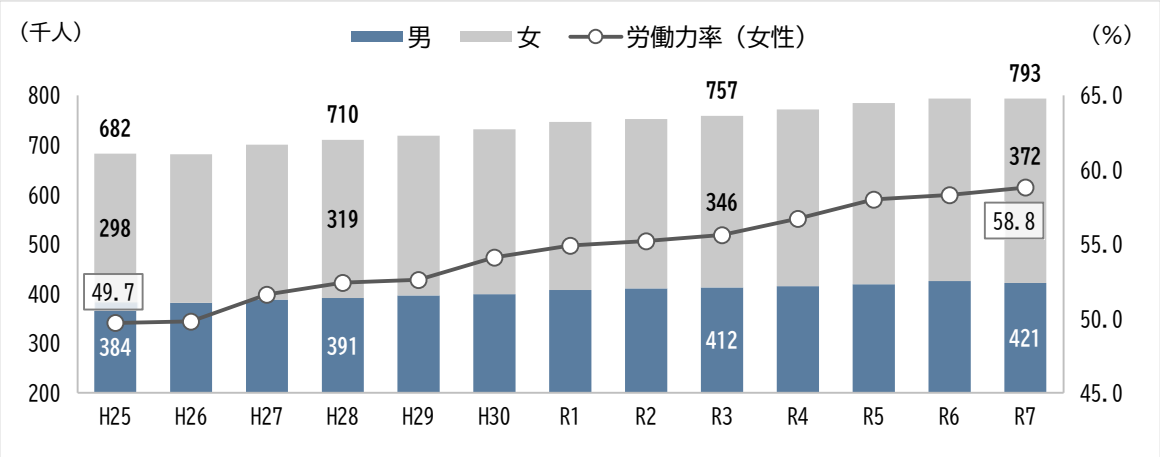
出典：令和６年までは総務省「人口推計」（全国）、沖縄県「沖縄県人口移動報告年報」（沖縄）、令和７年は総務省「令和７年国勢調査 人口速報集計」、令和 12 年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和５(2023)年推計）」を基に作成

図 1-1 ②　年齢 3 区分別人口の推移と将来推計（沖縄）



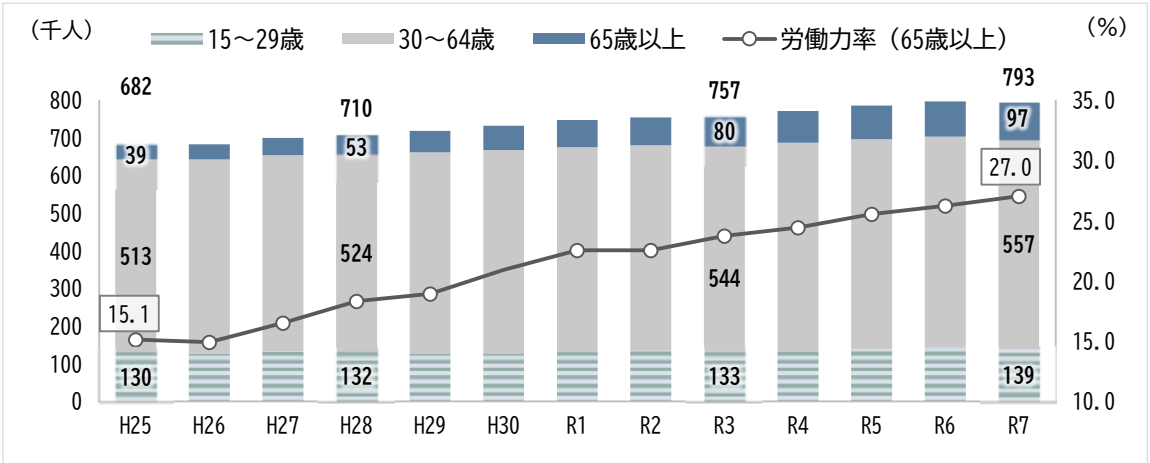
出典：令和２年までは総務省「国勢調査」、令和７年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和５(2023)年推計）」を基に作成

図 1-2 ①　労働力人口の推移（男女別）



出典：沖縄県「労働力調査」を基に作成

図 1-2 ②　労働力人口の推移（年齢階級別）



出典：沖縄県「労働力調査」を基に作成

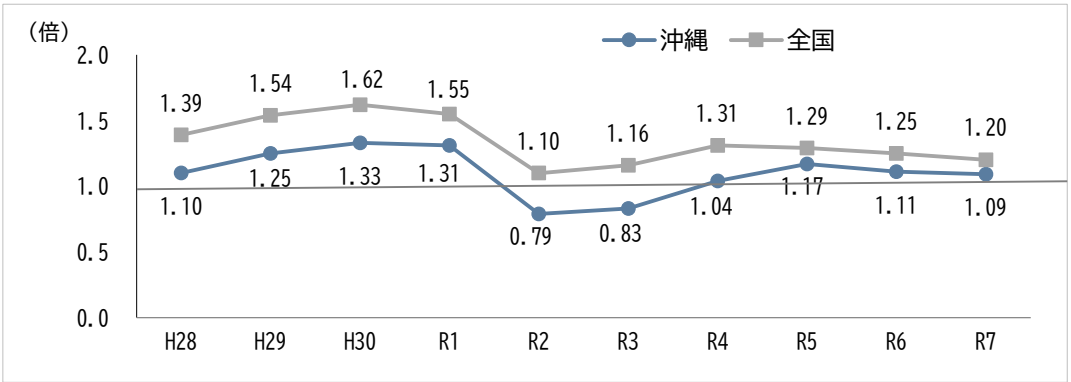
⑵　雇用情勢と求人・求職の動向

○　本県の有効求人倍率は、平成 28 年度の 1.10 倍から令和元年度には 1.31 倍まで上昇した後、新型コロナウイルス感染症の影響等により令和２年度には 0.79 倍まで低下した。その後は持ち直し、令和５年度に 1.17 倍となった後、令和７年度には 1.09 倍とやや低下しているものの、依然として求人が求職を上回る状況が続いている。

○　本県の完全失業率は、平成 22 年の 7.6%から改善が進み、令和元年には 2.7%まで低下した後、新型コロナウイルス感染症の影響等により令和３年には 3.7%まで上昇した。その後は再び改善し、令和７年は 3.2%となっている。全国との差は、平成 22 年の 2.5 ポイントから令和７年には 0.7 ポイントまで縮小しており、長期的には雇用情勢の大幅な改善が見られる。一方で、人手不足や求人・求職のミスマッチが顕在化しており、これらへの対応が重要となっている。

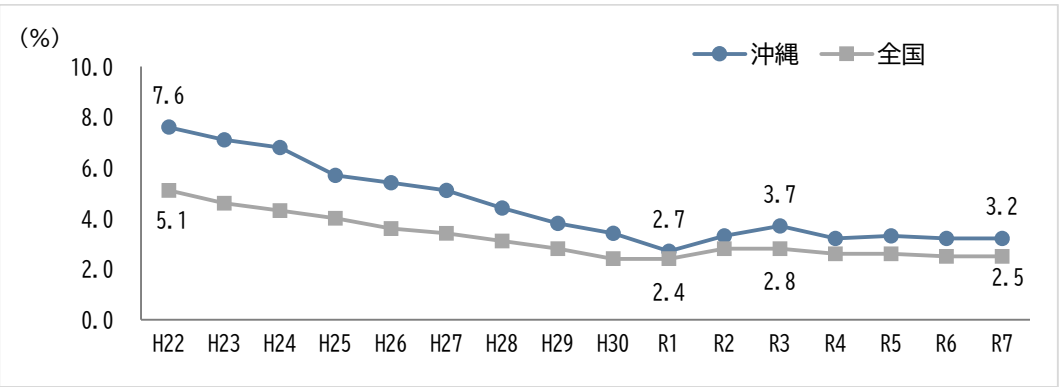
○　令和７年の完全失業率を年齢階級別に見ると、本県では、15～19 歳が 6.7%、20～24 歳が 5.4%となっており、若年層で相対的に高い状況が見られる。特に 15～19 歳は全国の 3.3%を大きく上回っており、本県の雇用情勢が改善する中でも、若年層についてはなお課題が残っている。

図 1-3　有効求人倍率の推移（沖縄・全国）



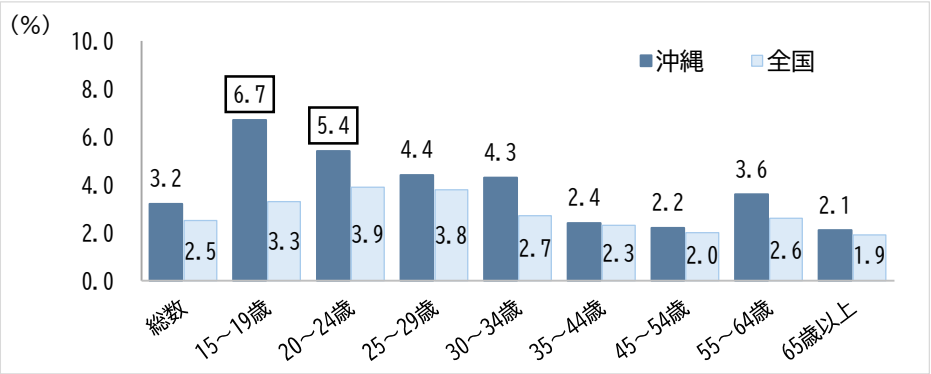
出典：沖縄労働局「労働市場の動き」を基に作成

図 1-4 ①　完全失業率の推移（沖縄・全国）



出典：沖縄県「労働力調査」、総務省「労働力調査」を基に作成

図 1-4 ②　年齢階級別完全失業率（沖縄・全国、令和７年）



出典：沖縄県「労働力調査」、総務省「労働力調査」を基に作成

⑶　所得・賃金水準と労働生産性の状況

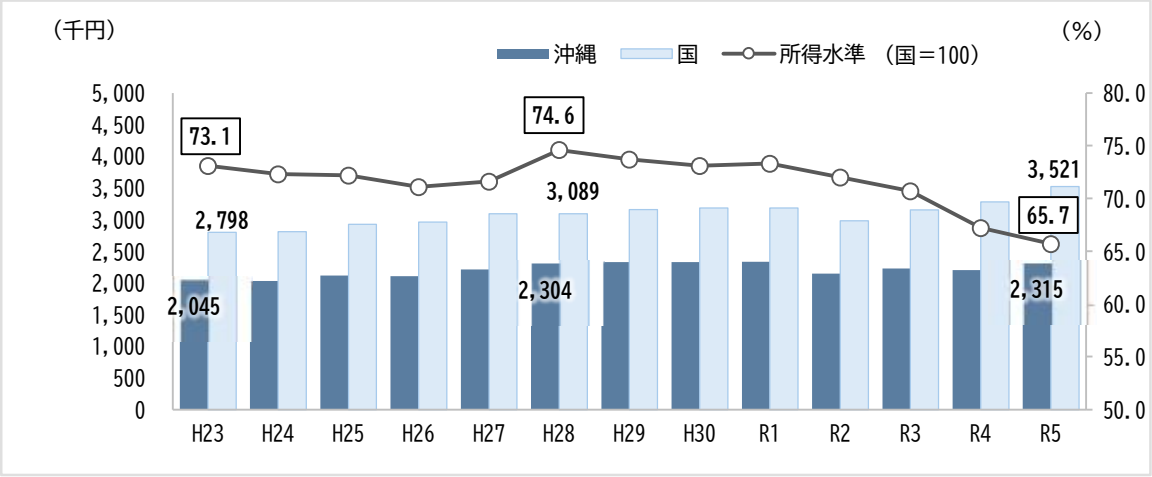
○　本県の１人当たり県民所得は、令和５年度で 231 万５千円となっており、１人当たり国民所得を 100 とした場合の県民所得水準は 65.7 となっている。この水準は、平成 28 年度の 74.6 から低下しており、全国との差が拡大傾向にある。

○　また、本県の所定内給与額は、令和７年で 27 万 7,400 円となっており、全国の 34 万 600 円に対して 81.4%となっている。本県の所定内給与額は近年上昇傾向にあるものの、依然として全国を下回っており、賃金水準の向上が課題となっている。

○　本県の令和３年の労働生産性（全産業計）は 360.3 万円となっており、全国の 598.7 万円の 60.2%にとどまっている。産業別では、ほとんどの産業で全国を下回っている。

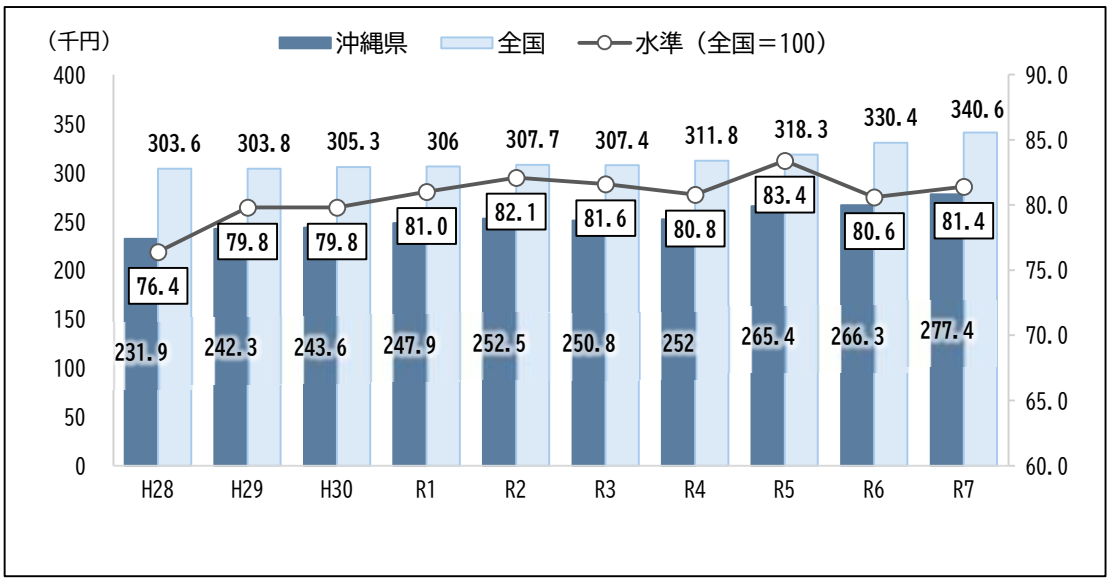
○　所得・賃金水準の向上に向けては、企業の稼ぐ力を高め、労働生産性を向上させていくことが重要である。そのため、職業能力開発を通じて労働者のスキル向上を図るとともに、企業における人材育成を促進し、生産性向上につなげることが求められる。あわせて、スキル等の見える化や職業能力評価制度等の活用により、能力開発の成果を適切な評価や処遇改善につなげることも重要である。

図 1-5 ①　１人当たり県（国）民所得と所得水準



出典：沖縄県「令和５年度県民経済計算」、内閣府「令和５年度国民経済計算」を基に作成

図 1-5 ②　所定内給与額の推移（沖縄・全国）



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成

図 1-6　産業別労働生産性（沖縄・全国、令和３年）

単位（万円）

	沖縄	全国	差	全国比
AR_全産業（S_公務を除く）	**360.3**	**598.7**	**-238.4**	**60.2%**
AB_農林漁業	191.5	272.1	-80.6	70.4%
A_農業，林業	200.7	264.6	-63.8	75.9%
B_漁業	86.8	347.7	-260.9	25.0%
CR_非農林漁業（S_公務を除く）	361.4	601.2	-239.8	60.1%
C_鉱業，採石業，砂利採取業	565.0	1692.1	-1127.1	33.4%
D_建設業	533.8	644.0	-110.2	82.9%
E_製造業	376.9	602.1	-225.2	62.6%
F_電気・ガス・熱供給・水道業	2008.4	1963.3	45.2	102.3%
G_情報通信業	567.8	1002.6	-434.7	56.6%
H_運輸業，郵便業	287.1	401.0	-113.9	71.6%
I_卸売業，小売業	343.2	484.3	-141.2	70.9%
J_金融業，保険業	1071.8	1199.8	-127.9	89.3%
K_不動産業，物品賃貸業	387.4	770.9	-383.5	50.3%
L_学術研究，専門・技術サービス業	455.7	1062.7	-607.0	42.9%
M_宿泊業，飲食サービス業	121.0	156.6	-35.6	77.3%
N_生活関連サービス業，娯楽業	144.4	252.7	-108.2	57.2%
O_教育，学習支援業	291.3	374.6	-83.3	77.8%
P_医療，福祉	366.2	917.1	-550.9	39.9%
Q_複合サービス事業	536.4	548.7	-12.3	97.8%
R_サービス業（他に分類されないもの）	339.5	402.5	-63.0	84.4%

出典：総務省・経済産業省「令和３年経済センサス - 活動調査結果」を基に作成
注１　労働生産性＝純付加価値額÷従業者数

２　産業構造・人材需要の動向

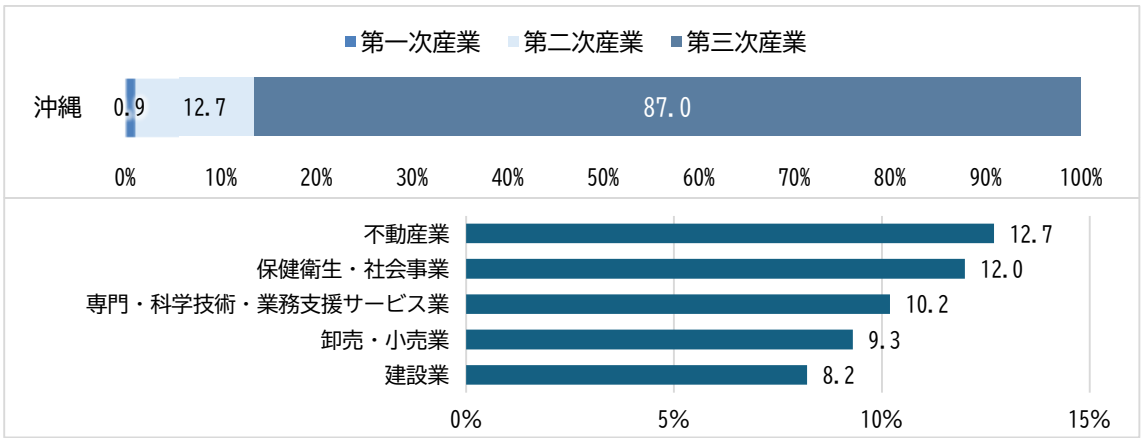
⑴　産業構造・就業構造の状況

○　本県の産業構造は、令和５年度の県内総生産（名目）の構成比で見ると、第１次産業が 0.9%、第２次産業が 12.7%、第３次産業が 87.0%となっており、第３次産業が大きな割合を占めている。産業別では、不動産業、保健衛生・社会事業、卸売・小売業などの割合が高い一方、建設業も一定の割合を占めている。

○　就業構造を見ると、令和７年の本県の就業者数は 76 万８千人となっている。産業別では、医療、福祉が 12 万６千人、卸売業、小売業が 11 万３千人、建設業が６万９千人、サービス業が６万７千人、宿泊業、飲食サービス業が６万６千人となっており、幅広い産業に就業者が分布している。

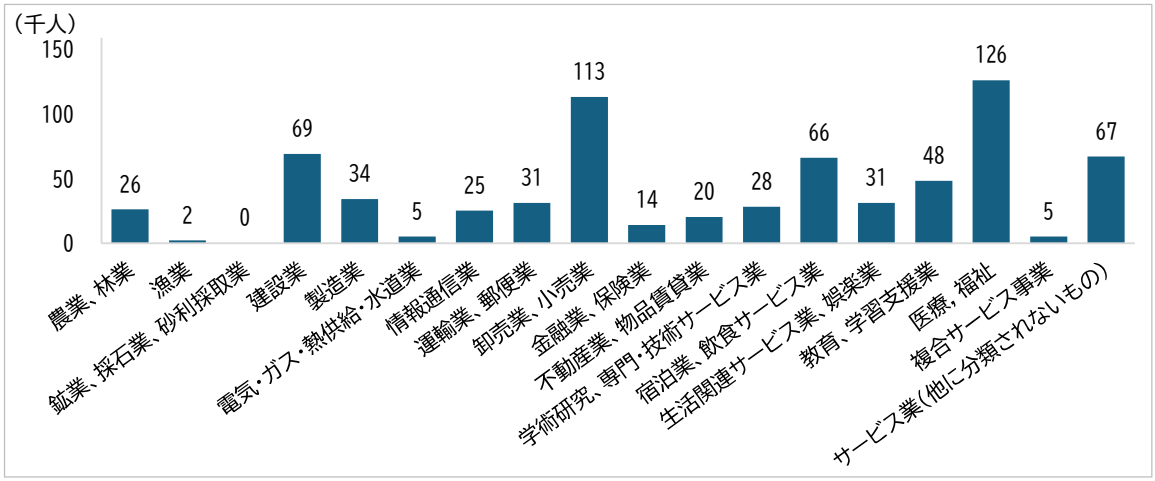
○　職業能力開発施策の検討に当たっては、本県の産業構造及び就業構造の特徴を踏まえることが重要である。

図 2-1　産業別県内総生産構成比（沖縄、令和５年度）



出典：沖縄県「令和５年度県民経済計算」を基に作成
注１　構成比は、総資本形成に係る消費税（控除）の関係で、第一次産業から第三次産業の計は 100%にならない

図 2-2　産業別就業者数（沖縄、令和７年）



出典：沖縄県「労働力調査」を基に作成

⑵　人材需要の動向

○　職種別の有効求人倍率を見ると、保安、建設・採掘、サービス、専門的・技術的職業などで高くなっており、職種によって有効求人倍率に大きな差が見られる。県が実施した事業所アンケート調査においても、回答事業所の多くで人材不足感が示されている。

○　同調査では、人材が不足している理由として、求人に対する応募が少ないことが最も多く、次いで、求めるレベルの人材を採用できないこと、高い賃金を払わないと人材を確保できないことなどが挙げられている。

○　人材需要の状況や企業が求める人材は、産業・職種によって異なることから、求人・求職の動向や企業ニーズを踏まえ、必要とされる知識・技能や資格等に応じた職業能力開発を進めることが重要である。

図 2-3　職業大分類別の有効求人倍率（沖縄、令和７年度）

令和７年度	有効求職者数（A）	有効求人数（B）	有効求人倍率（B/A）
職業計	326,900	284,297	0.87
保安職業従事者	2,533	6,435	2.54
建設・採掘従事者	5,988	13,720	2.29
サービス職業従事者	41,039	77,846	1.90
輸送･機械運転従事者	8,740	14,821	1.70
専門的・技術的職業従事者	52,295	84,368	1.61
販売従事者	12,132	16,046	1.32
生産工程従事者	10,084	13,015	1.29
管理的職業従事者	688	596	0.87
農林漁業従事者	3,267	2,329	0.71
運搬・清掃・包装等従事者	31,416	18,924	0.60
事務従事者	73,437	36,197	0.49
分類不能の職業	85,281	0	0.00

出典：厚生労働省「職業安定業務統計（雇用関係指標・年度）」を基に作成

図 2-4　企業の人材の過不足状況及び人材が不足している理由

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

出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（事業所）」

人材が不足している理由

（回答数:300、複数回答）　　（単位：%）

項目	回答
求人に対する応募が少ない	71.7
求めているレベルの人材が採用できない	41.7
高い賃金を払わないと人が採れない	37.0
応募者が中高年に偏る	24.0
採用してもすぐにやめてしまう	21.7
他社との人材獲得競争が激しい	21.7

出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（事業所）」

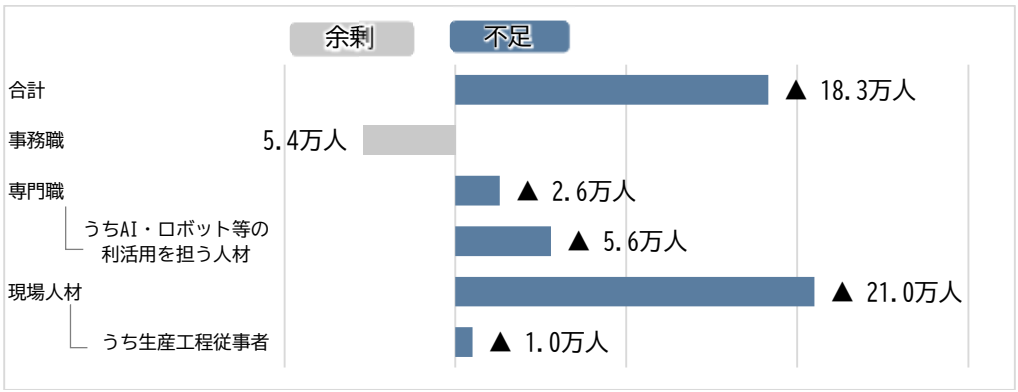
⑶　デジタル化・AI 等によるスキル需要の変化

○　AI 等のデジタル技術の進展により、業務の一部の自動化や効率化が進む中、労働需要に変化が見られるとともに、求められるスキルの内容も変化している。経済産業省の「2040 年の就業構造推計（改訂版）」では、本県において、事務職では供給が需要を上回る一方、AI・ロボット等の利活用を担う人材を含む専門職や現場人材では、需要が供給を上回る可能性が示されている。

○　県が実施した事業所アンケートでは、DX 人材を必要としていると回答した事業所は 46.0%となっている。DX 人材に求めるスキルでは、業務に必要な基本的な IT ツールを使いこなす能力が最も多く、業務改善やシステム導入を企画する能力、デジタル技術を活用して業務改善・効率化を実施する能力が続いている。デジタル技術の開発や導入を担う専門人材を育成するとともに、多くの産業・職種において、労働者の基礎的なデジタルリテラシーや、AI 等のデジタル技術を業務で活用する能力を高めることが重要となっている。

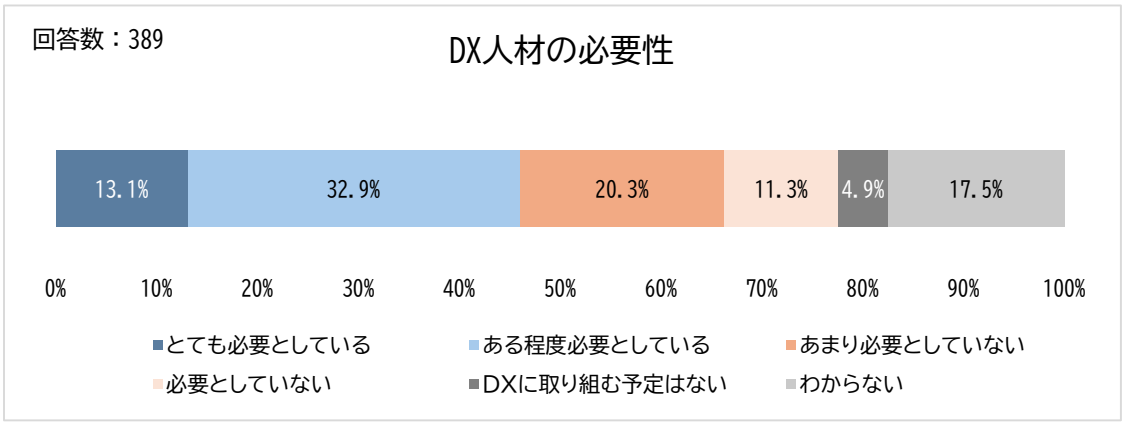
○　DX の推進を通じた生産性向上に向けて、産業・職種ごとのスキル需要を的確に把握し、企業や労働者の状況を踏まえ、必要なデジタルスキルを習得する機会や、技術・業務内容の変化に応じて学び直す機会の確保・充実を図ることが重要である。

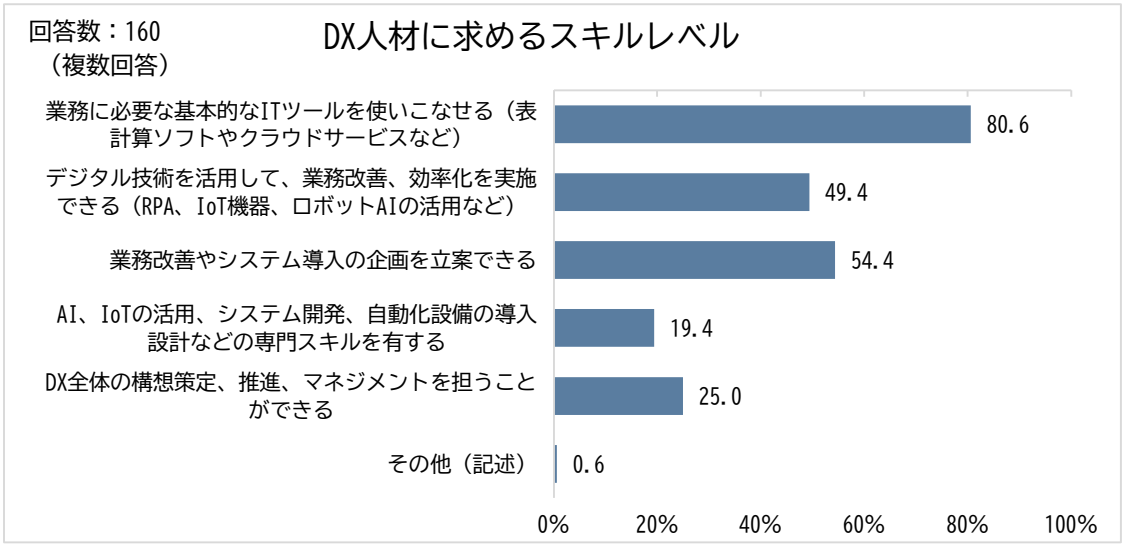
図 2-5　2040 年就業構造推計に見る職種別人材需給の見通し（沖縄）



出典：経済産業省（2026）「2040 年の産業構造・就業構造の推計（改訂版）」を基に作成

図 2-6　県内企業における DX 人材の必要性と求めるスキル





出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（事業所）」

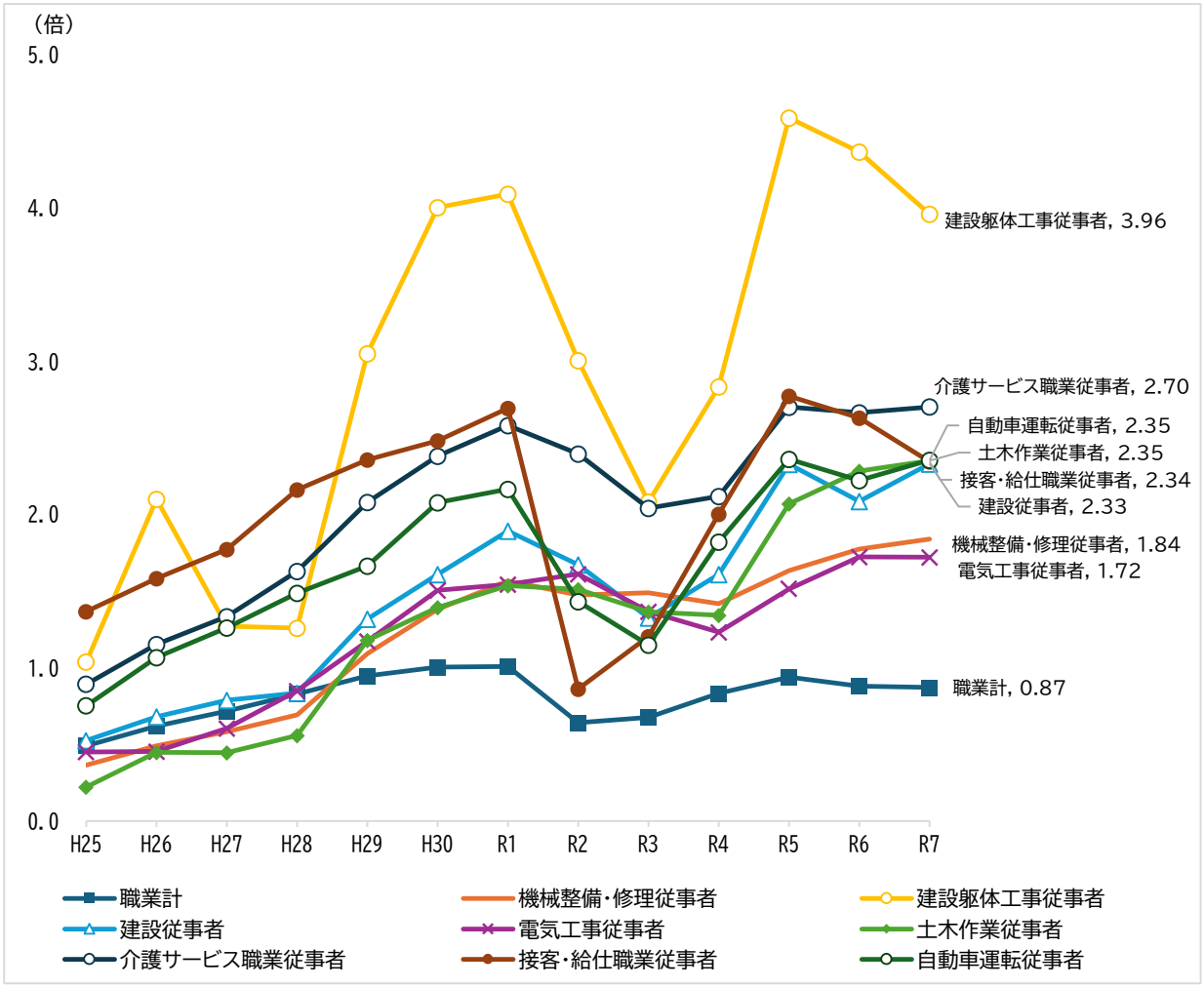
⑷　現場人材の需要と育成の状況

○　現場人材（生産工程、建設、輸送・機械運転、介護、サービスなどの職業）は、本県の産業活動や県民生活を支える上で重要な役割を担っている。本県の職種別有効求人倍率を見ると、建設関連、機械整備・修理、自動車運転、介護サービス、接客・給仕などの職種で職業計を上回る水準で推移しており、現場人材に対する需要が高い状況が見られる。

○　本県では、県立職業能力開発校、ポリテクセンター沖縄及び沖縄職業能力開発大学校における公的職業訓練や、企業における OJT や OFF-JT 等を通じて、現場人材に必要な知識・技能の習得や向上が図られている。

○　現場人材の確保と生産性向上に向けては、産業・職種ごとに求められる技能や資格等を踏まえ、新たな担い手を育成するとともに、在職者の職業能力を継続的に高めることが重要である。また、技術や業務内容の変化に対応し、デジタル技術等を活用した現場業務の効率化や省人化に必要な能力を身に付けられるよう、人材ニーズに応じた職業能力開発を進めることが求められる。

図 2-7　現場人材関連職種の有効求人倍率の推移



出典：厚生労働省「雇用関係指標（年度）パートタイムを含む常用」を基に作成

注１：職業分類について、令和４年度までは「第４回厚生労働省編集職業分類　職業分類表」、令和５年度からは「平成 21 年度改定　日本標準職業分類」を適用

３　企業・個人の職業能力開発の状況

(1)　企業内人材育成の状況と課題

○　足元で人材不足が続き、今後、労働供給制約の一層の強まりも見込まれる中、企業においては、人材の確保・定着と労働生産性の向上を図るため、雇用する労働者の職業能力の開発・向上に計画的かつ継続的に取り組むことが一層重要となっている。近年は、人材を「資本」として捉え、人材育成等への投資により人材を最大限活用する「人的資本」の考え方が重視されるようになっている。

○　県が実施した事業所アンケートでは、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）が最も多く、それぞれ 72.8%、65.6%となっている。一方、指導担当者による OJT、計画的な OJT、社内外の OFF-JT 等の実施割合は、おおむね 2～3 割にとどまっている。また、「特に行っていない」は正社員 14.1%、非正社員 25.2%となっており、正社員と非正社員で人材育成の取組状況に差が見られる。

○　同アンケートでは、企業内人材育成を進める上での課題として、「人材育成を行う時間がない」が 37.3%、「指導できる従業員がいない」が 26.2%、「人材育成しても辞めてしまう」が 23.6%となっており、育成時間や指導者の確保に加え、育成した人材の定着も課題となっている。企業が、経営方針や人材ニーズを踏まえて必要な人材像と育成目標を明確にし、OJT と OFF-JT 等を組み合わせた計画的・体系的な人材育成を進められるよう、企業の課題に応じた支援が求められる。

図 3-1　企業における人材育成の取組状況（正社員・非正社員別）

（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

出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（事業所）」

図 3-2　企業内人材育成を進める上での課題

（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

出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（事業所）」

⑵　個人の職業能力開発の状況と課題

○　技術革新や産業構造の変化、職業人生の長期化等を背景に、労働者が職業生活を通じて継続的に学び、必要な職業能力を高めていくことの重要性が増している。

○　県が実施した従業員アンケートでは、勤務先を通じて受けた教育訓練は「通常業務内での教育訓練（OJT）」が 51.5%と最も多い一方、今後受けたい教育訓練は「技能検定など公的資格取得への支援」が 32.5%と最も多く、「社外の機関を利用した OFF-JT」が 22.8%となっており、実際に受けた教育訓練と受けたい教育訓練の内容に違いが見られる。また、自己啓発では、社内外の勉強会への参加や e ラーニング等の取組が見られる一方、「特に取り組んだものはない」も 24.3%となっている。

○　同アンケートでは、職業能力の向上に当たっての課題として、「仕事が忙しくて教育訓練を受ける余裕がない」が 42.8%、「家事や育児が忙しくて教育訓練を受ける余裕がない」が 25.9%となっており、時間的制約が大きな課題となっている。このほか、自らの取組姿勢、自己啓発に要する費用、教育訓練に関する情報の不足、自ら高めるべき能力や目指すべきキャリアが分からないこと等、課題は多岐にわたる。労働者が職業生活を通じて学び直しに取り組めるよう、職業能力開発を支える職場環境の整備、受講しやすい教育訓練機会の充実、情報提供、費用面の支援等が求められる。

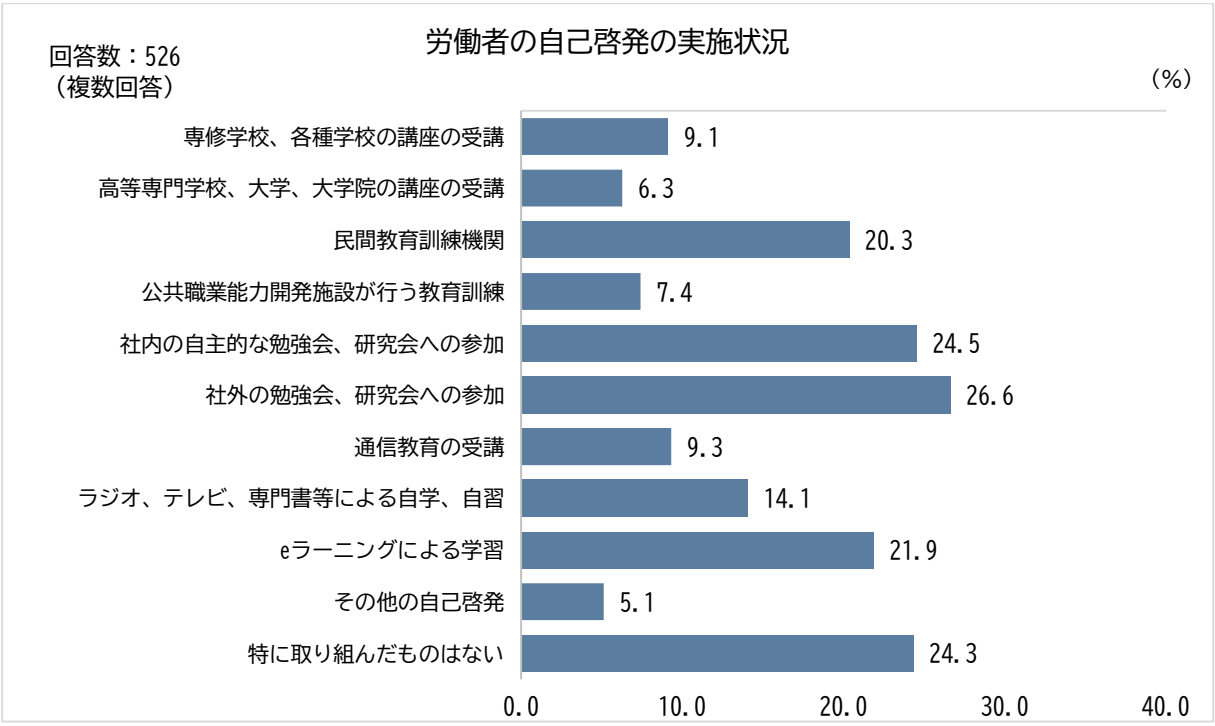
図 3-3　労働者の教育訓練・自己啓発の状況

勤務先を通して受けた（受けたい）教育訓練

（回答数：526、複数回答）　　（単位：%）

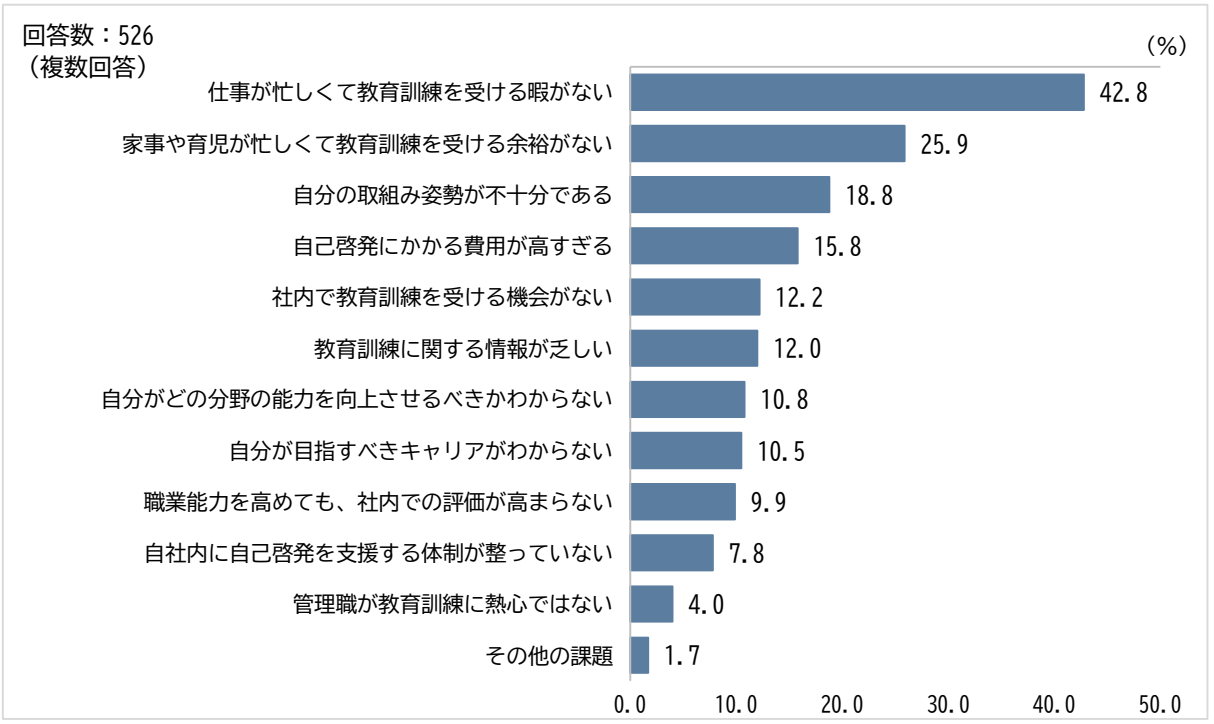
項目	回答	
	受けた教育訓練	受けたい教育訓練
通常業務内での教育訓練（OJT）	51.5	13.9
指導担当者によるOJT	18.3	12.4
計画的なOJT	12.5	15.0
社内におけるOFF-JT	26.8	13.3
社外の機関を利用したOFF-JT	18.3	22.8
通信教育などの受講に対する支援	9.9	19.2
技能検定など公的資格取得への支援	13.7	32.5
その他の教育訓練	4.2	3.2
特に受けたもの（受けたいもの）はない	22.8	27.0

出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（従業員）」



出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（従業員）」

図 3-4　職業能力の向上に当たっての課題



出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（従業員）」

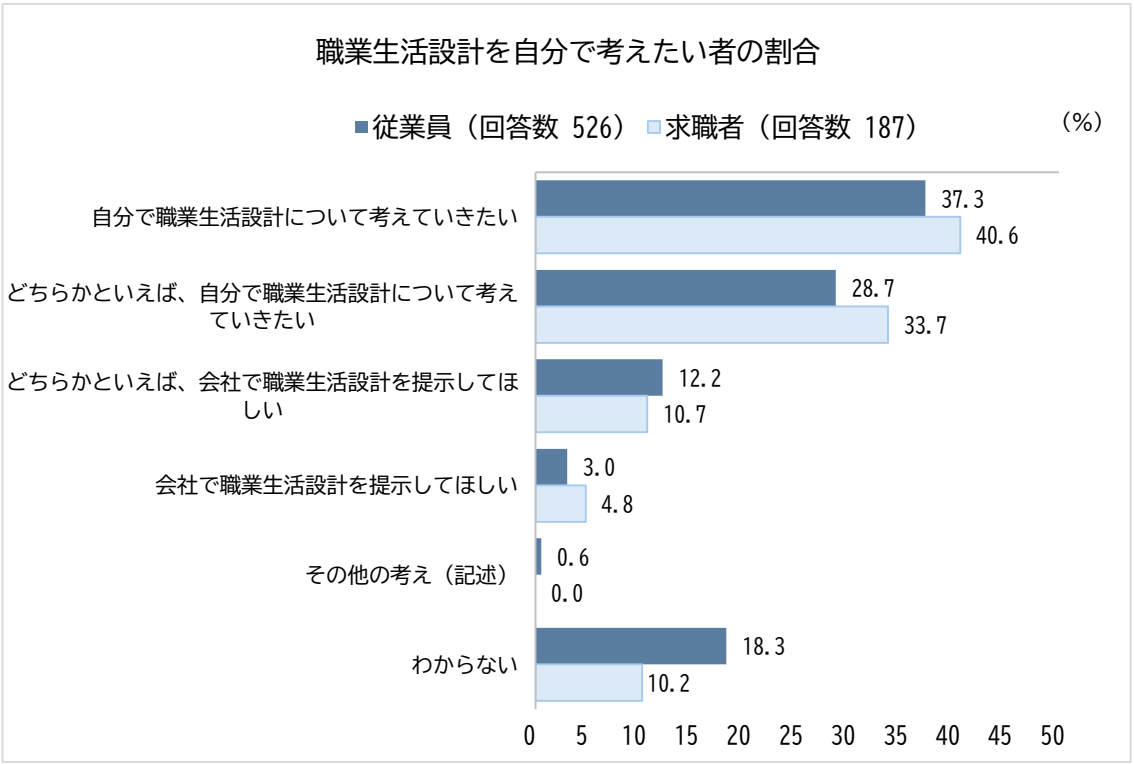
⑶　キャリア形成支援の状況と課題

○　職業人生の長期化や働き方の多様化が進む中、労働者が自らの希望や職業経験、能力等を踏まえ、自律的・主体的にキャリアプランを作成し、定期的に振り返り、見直しながら、継続的な職業能力の開発・向上に取り組むことが重要となっている。一方、労働者が単独で、労働市場や企業の状況、自身の能力等を適切に把握し、キャリアの方向性を定めて能力開発につなげることは容易ではない。このため、キャリアコンサルティング等による継続的な伴走支援が重要である。

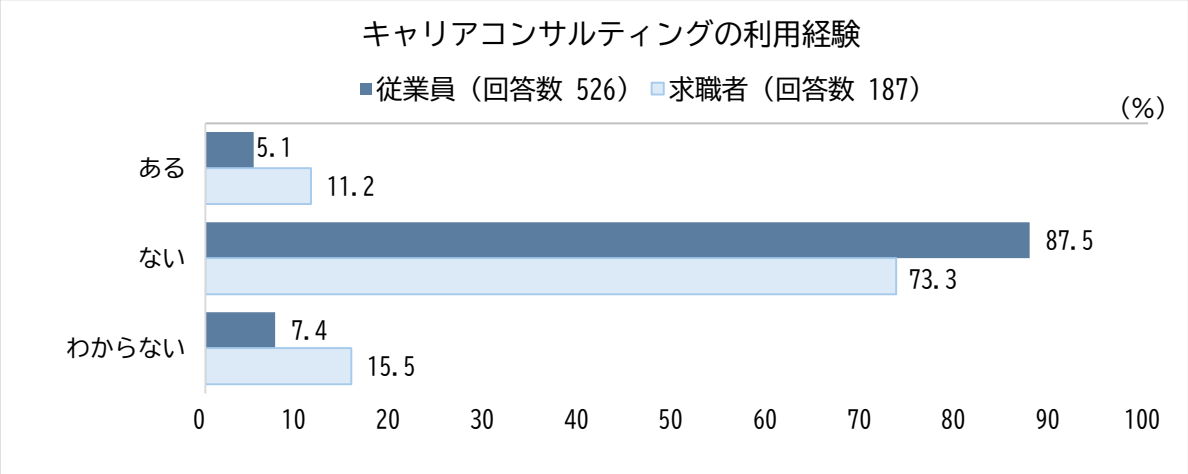
○　県が実施したアンケートでは、これからの職業生活設計を自分で考えていきたいとする者が、従業員では 66.0%、求職者では 74.3%となっている。また、キャリアコンサルティングを受けた経験がある者は、従業員 5.1%、求職者 11.2%にとどまる一方、今後利用したいとする者は、従業員 54.4%、求職者 63.6%となっている。従業員・求職者の双方で、自ら職業生活設計を考えたいとする者が多く、キャリアコンサルティングの利用意向も見られるが、これまでの利用経験は限られている。

○　事業所アンケートでは、キャリアに関する相談の仕組みがある事業所は、正社員を対象とする場合が 21.9%、非正社員を対象とする場合が 17.3%となっており、相談の仕組みを設けている事業所は一部にとどまっている。企業外で利用できるキャリアコンサルティングに関する情報提供と相談機会の充実を図るとともに、企業におけるキャリア相談の機会や支援体制の整備を進めることが求められる。

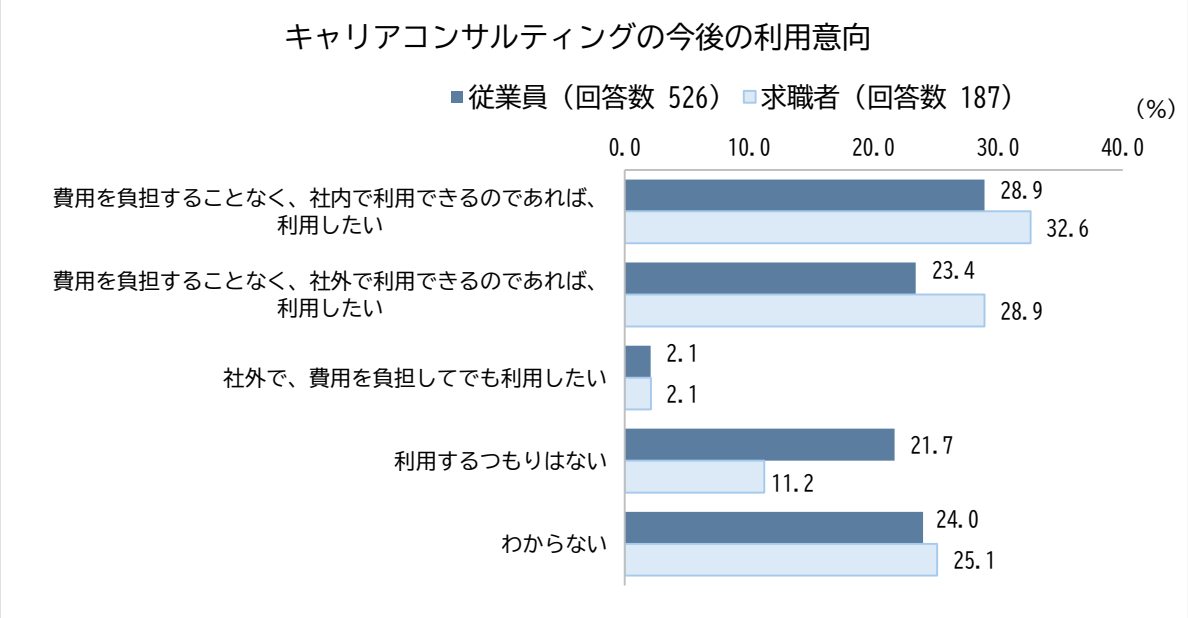
図 3-5　　キャリア形成に関する意向・支援の状況



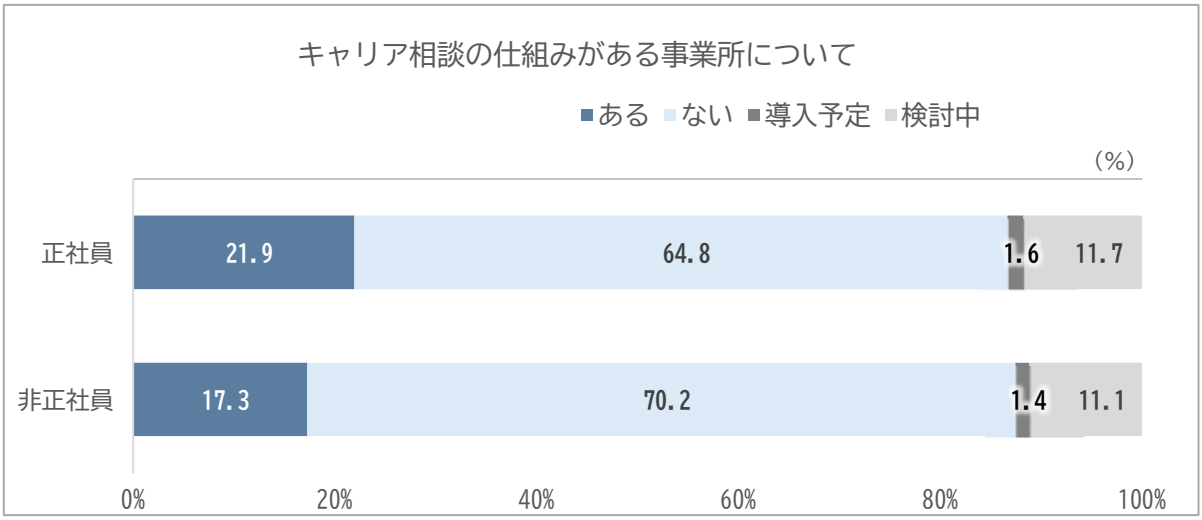
出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（従業員）」、「職業能力開発に関するアンケート調査（求職者）」



出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（従業員）」「職業能力開発に関するアンケート調査（求職者）」



出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（従業員）」「職業能力開発に関するアンケート調査（求職者）」



出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（事業所）」

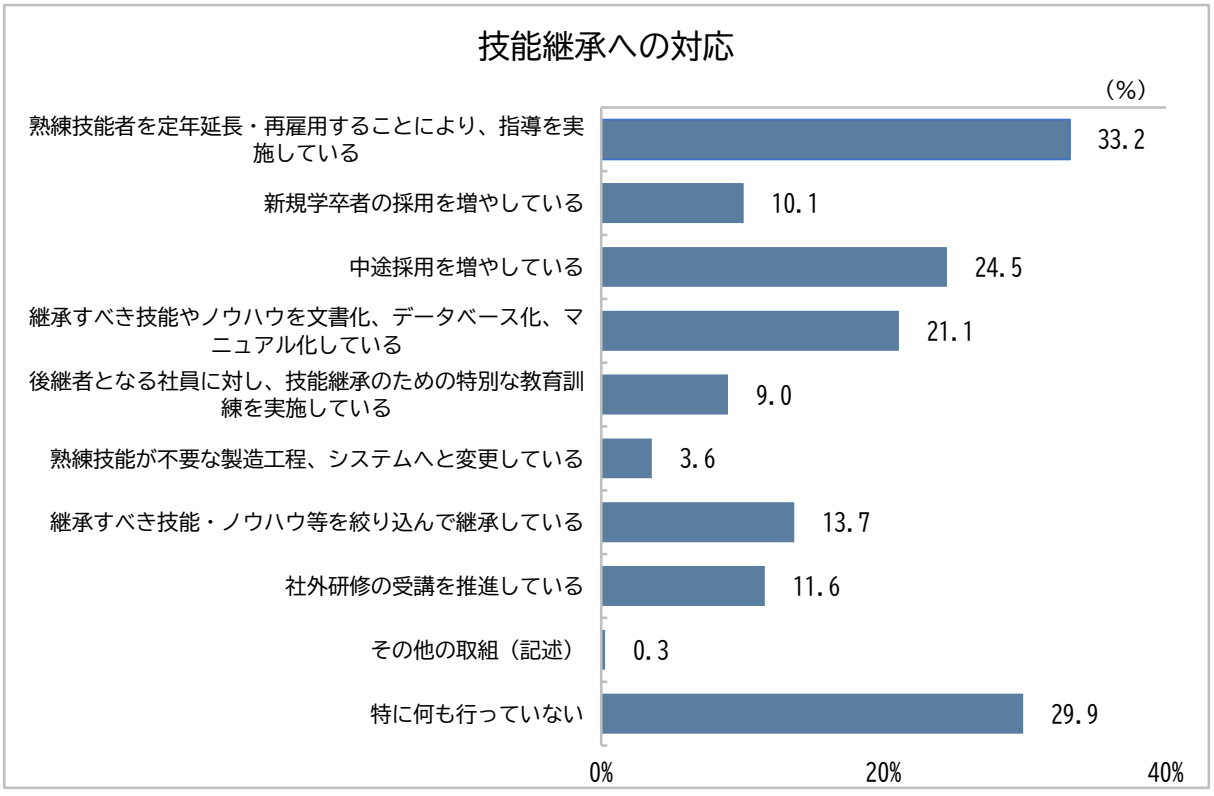
⑷　技能継承・技能振興の状況と課題

○　企業に蓄積された技能・ノウハウを次世代に継承し、技能者を継続的に育成することは、本県産業の持続的な発展を支える上で重要である。人材不足や熟練技能者の高齢化が進む中、後継者や指導者の確保が難しくなり、技能・ノウハウが十分に継承されないことが課題となっている。また、技能を適切に評価し、その価値や魅力を広く伝えることは、技能者の意欲向上や技能を尊重する機運の醸成につながる。

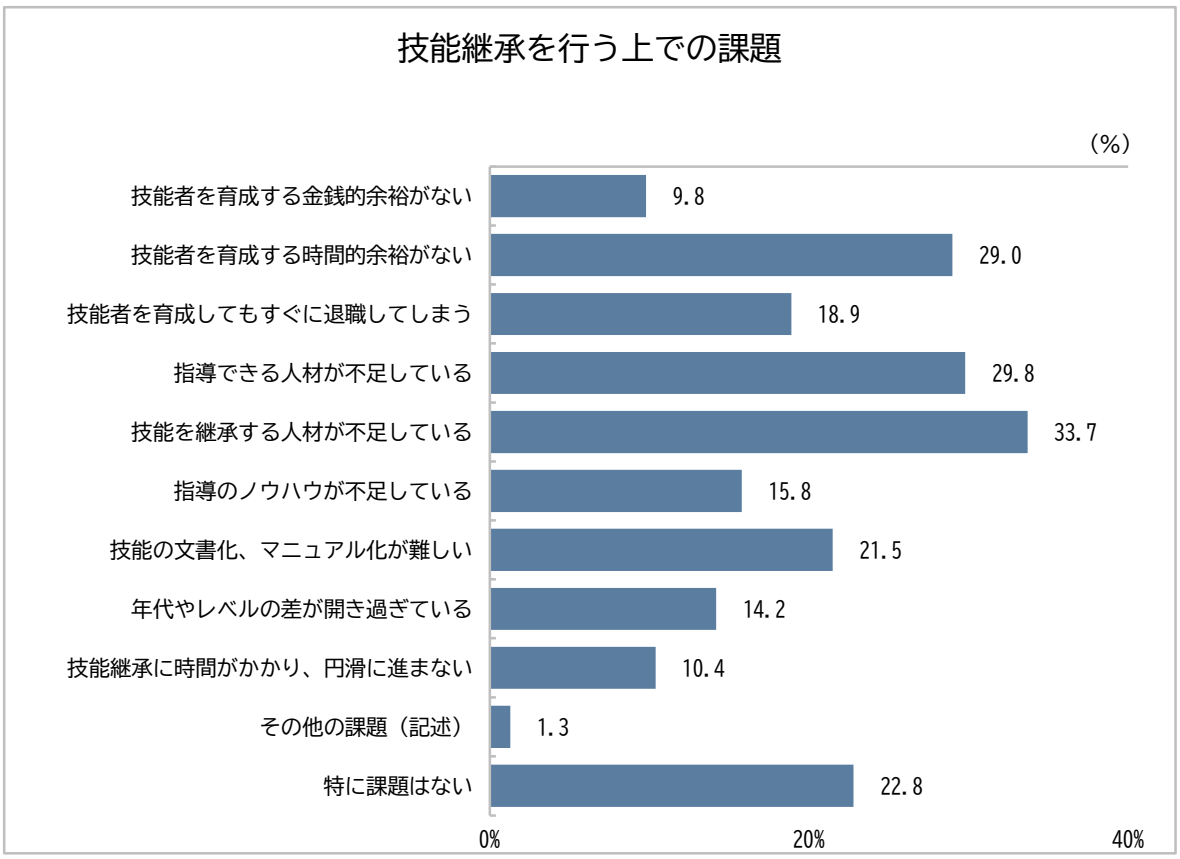
○　県が実施した事業所アンケートでは、技能継承への対応として、「熟練技能者を定年延長・再雇用することにより、指導を実施している」が 33.2%と最も多い一方、「特に何も行っていない」も 29.9%となっている。また、技能継承を行う上での課題は、「技能を継承する人材が不足している」が 33.7%、「指導できる人材が不足している」が 29.8%、「技能者を育成する時間的余裕がない」が 29.0%となっている。

○　技能検定は、労働者の有する技能を一定の基準により評価し、公証する制度であり、技能者の能力向上や社会的評価を支える役割を担っている。本県における技能検定の合格者数は、令和３年度から令和７年度までの累計で 6,869 人となっている。一方、受検者数の確保や上位等級への受検促進、技能検定委員の確保等が課題となっている。また、本県では、技能競技大会、優れた技能者の表彰、ものづくりの魅力を伝える取組等が行われているが、技能に対する社会的評価を高め、技能を尊重する機運を一層醸成することが課題となっている。

図 3-6　技能継承への対応・技能継承を行う上での課題

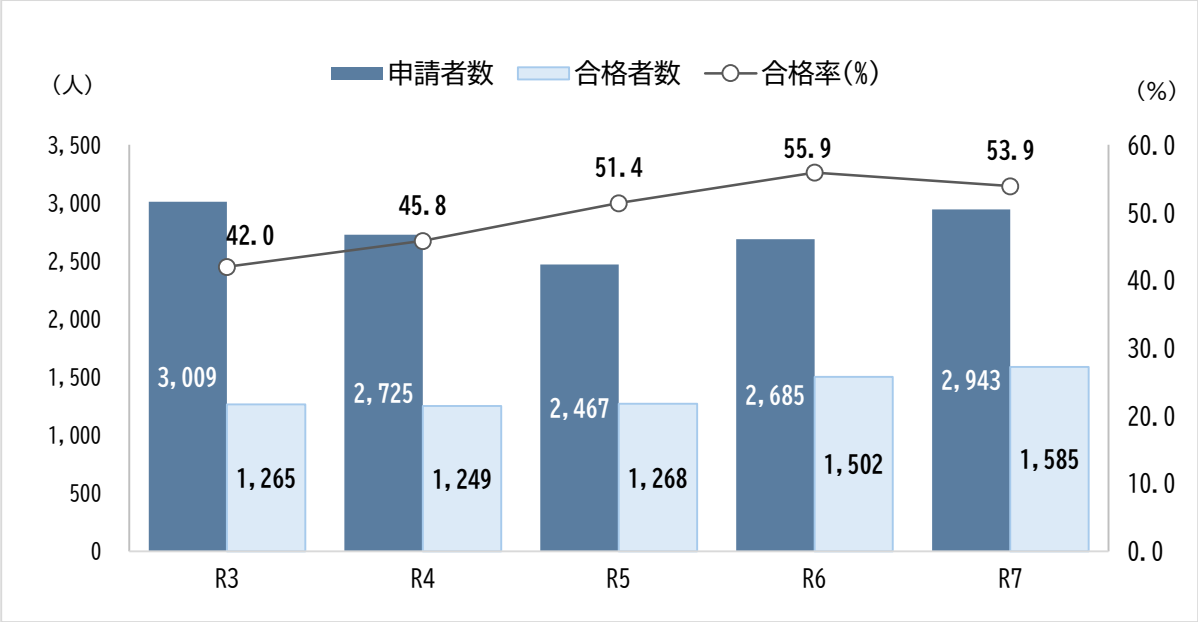


出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（事業所）」



出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（事業所）」

図 3-7　技能検定受検者数・合格者の推移（沖縄）



出典：沖縄県「技能検定試験実施状況一覧」を基に作成

４　多様な人材の職業能力開発の状況

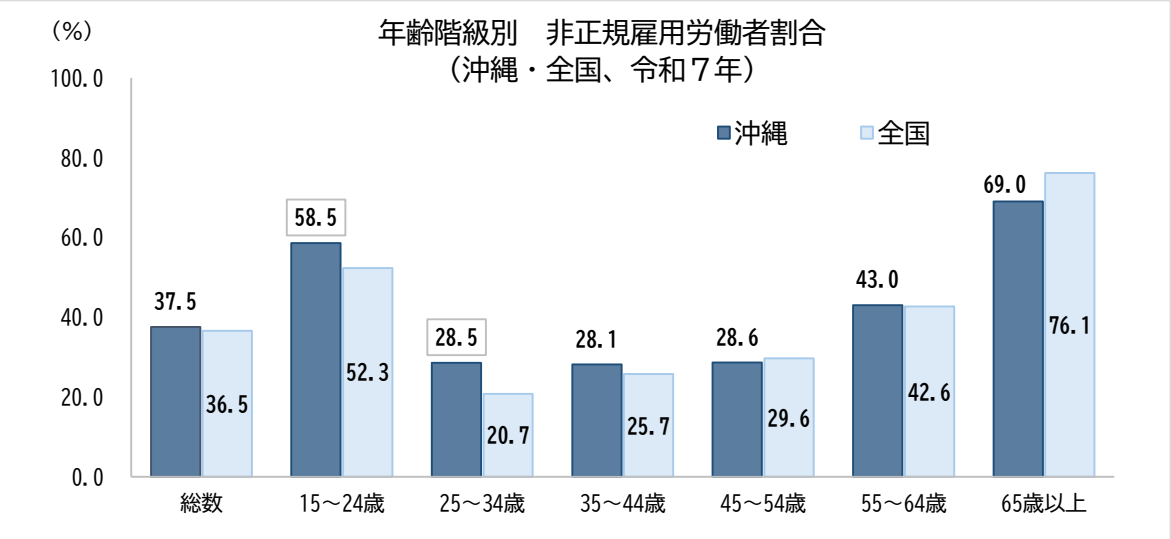
(1)　非正規雇用労働者の状況と課題

○　非正規雇用労働者は、正規雇用労働者と比べ、計画的な OJT や OFF-JT 等を受ける機会が少ない状況にある。本県では、非正規雇用労働者の割合が全国を上回る水準にあることから、雇用形態にかかわらず継続的な職業能力開発の機会を確保し、労働者のキャリア形成や能力発揮につなげることが重要である。

○　令和７年における本県の非正規雇用労働者の割合は 37.5%で、全国の 36.5%を上回っている。年齢階級別では、15～24 歳が全国を 6.2 ポイント、25～34 歳が 7.8 ポイント上回り、他の年齢階級と比べて全国との差が大きくなっている。男女別に見ると、本県では全ての年齢階級で女性が男性を上回り、35 歳以上で男女差が大きくなっている。また、令和４年就業構造基本調査では、非正規雇用に就いている理由として、就業時間の都合や家事・育児・介護等との両立など、本人の希望や事情に応じて選択している場合がある一方、希望する正規雇用の仕事がないことを理由とする者も見られる。

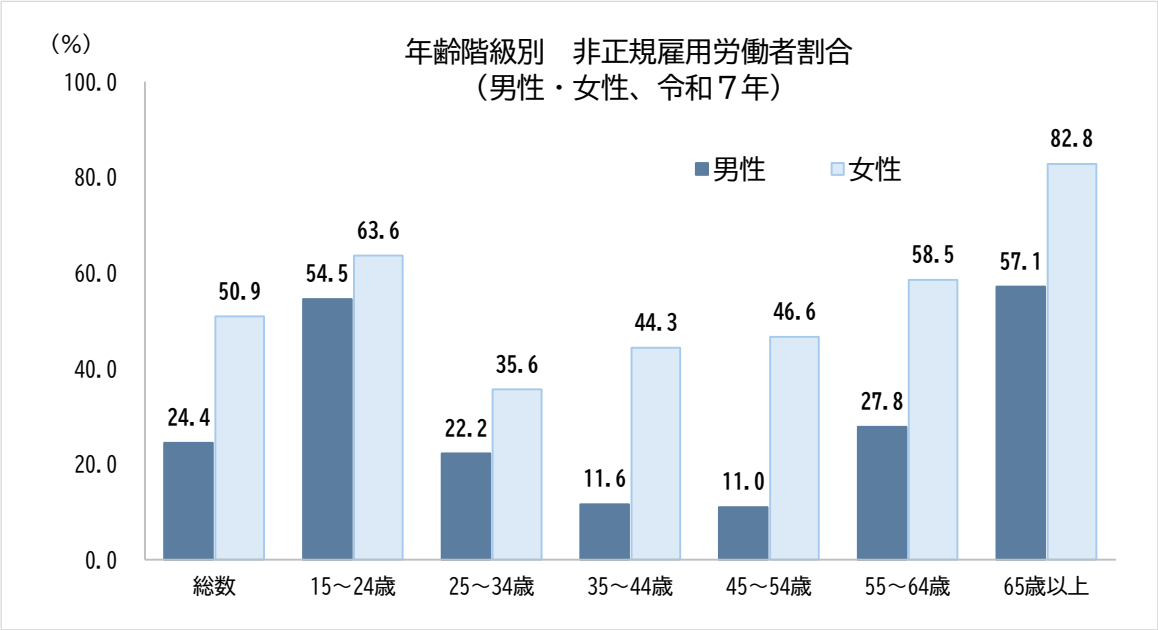
○　県が実施した従業員アンケートでは、「OFF-JT」や「社外の機関を利用した教育訓練」を受けたいとする者は、正社員以外で 41.8%となっている一方、「わからない」も 42.7%となっている。また、職業能力の向上に当たっての課題として、「教育訓練に関する情報が乏しい」が 20.0%、「自分がどの分野の能力を向上させるべきかわからない」が 12.7%となっており、いずれも正社員を上回っている。正社員以外では、教育訓練への一定の関心が見られる一方、受講意向が明確でない者も多い。非正規雇用労働者が働きながら継続的に能力を高め、キャリア形成につなげられるよう、必要な教育訓練に関する情報提供、キャリアの方向性や高めるべき能力を考えるための相談支援、利用しやすい訓練機会の確保が課題となっている。

図 4-1　非正規雇用労働者割合（沖縄・全国比較、年齢階級別・男女別）



出典：総務省「労働力調査」、沖縄県「労働力調査」を基に作成

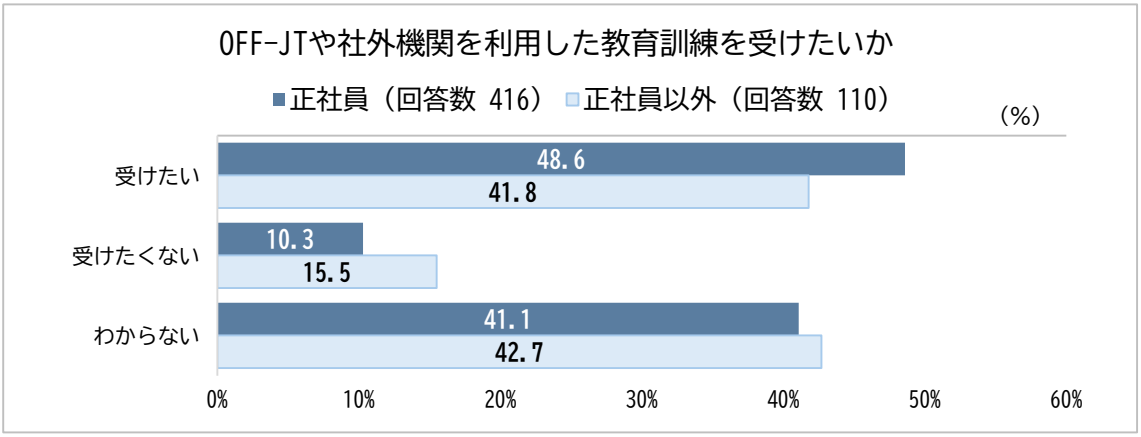
注１：非正規雇用労働者割合＝非正規の職員・従業員÷役員を除く雇用者

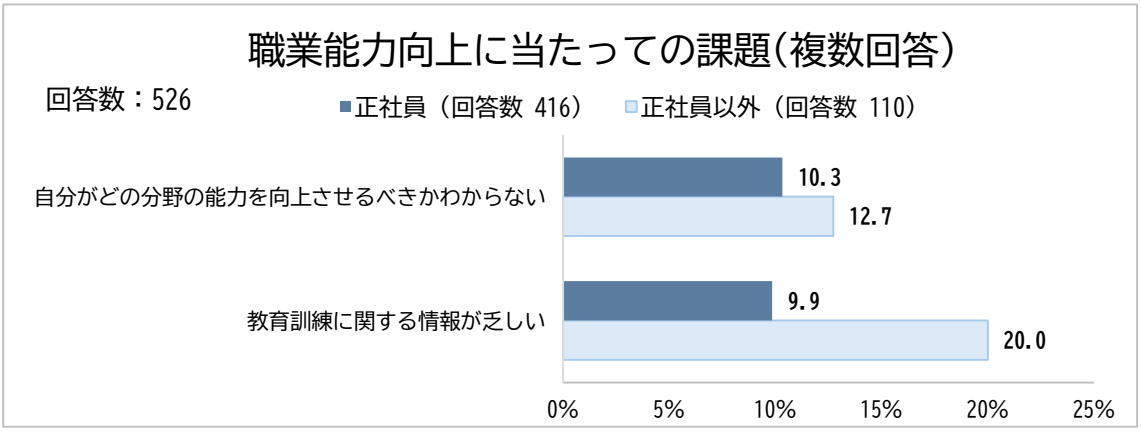


出典：総務省「労働力調査」、沖縄県「労働力調査」を基に作成

注１：非正規雇用労働者割合＝非正規の職員・従業員÷役員を除く雇用者

図 4-2　雇用形態別の教育訓練受講意向・職業能力向上に当たっての課題





出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（従業員）」

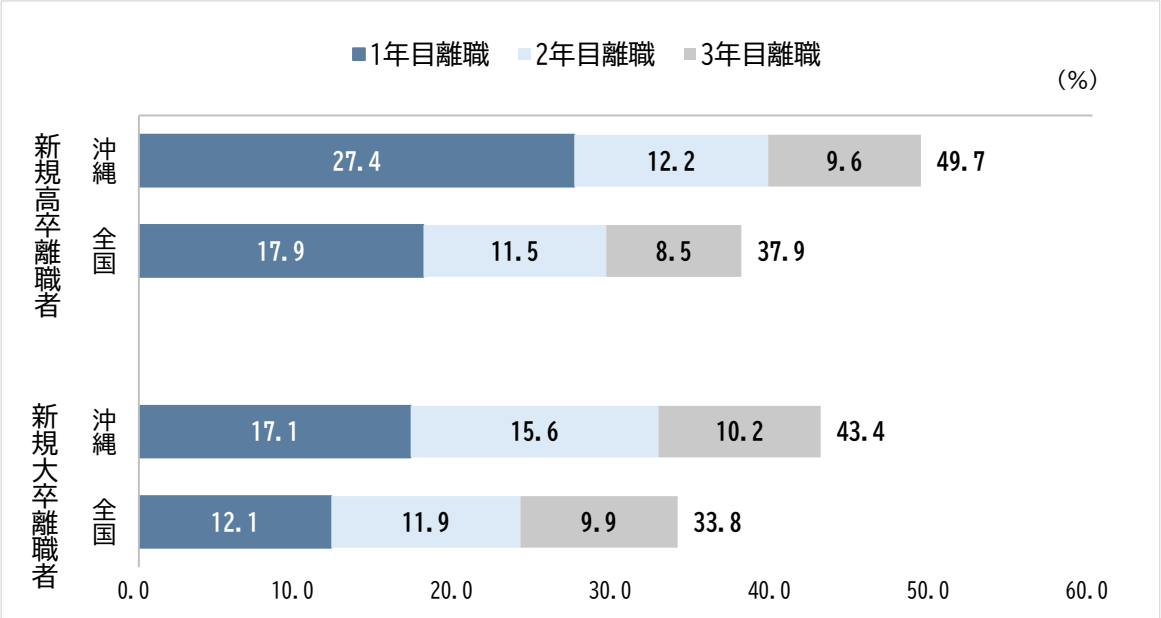
⑵　若年者の状況と課題

○　若年期は、学校等から職業生活へ移行し、その後のキャリア形成の基盤を築く重要な時期である。若年者が自らの意欲と能力を踏まえて職業を選択し、就業を通じて経験を積みながら、基礎的・実践的な職業能力を身に付けることが重要である。

○　本県では、若年層の完全失業率が全国より高い状況にある。また、令和４年３月卒業者の就職後３年以内の離職率は、本県の新規高卒就職者が 49.7%（全国 37.9%）、新規大卒就職者が 43.4%（全国 33.8%）となっており、いずれも全国を上回っている。就業初期に離職・転職した場合、就業経験がその後の職業能力の開発・向上やキャリア形成に十分つながらないこともある。このため、学校等から職業生活への円滑な移行と職場定着を促進するとともに、就業初期から継続的な能力形成を支援することが重要である。

○　本県の若年無業者率は、平成 29 年の 3.2%から令和４年には 3.8%へ上昇し、全国の 2.5%を上回っている。若年無業者等が就労に向けて抱える課題は一人ひとり異なることから、個々の状況や課題に応じ、就労準備から職業能力の習得、就職までを段階的に支援し、職業的自立につなげることが求められる。

図 4-3　新規学卒就職者の就職後 3 年以内の離職率（沖縄・全国）



出典：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)」を基に作成

⑶　女性の状況と課題

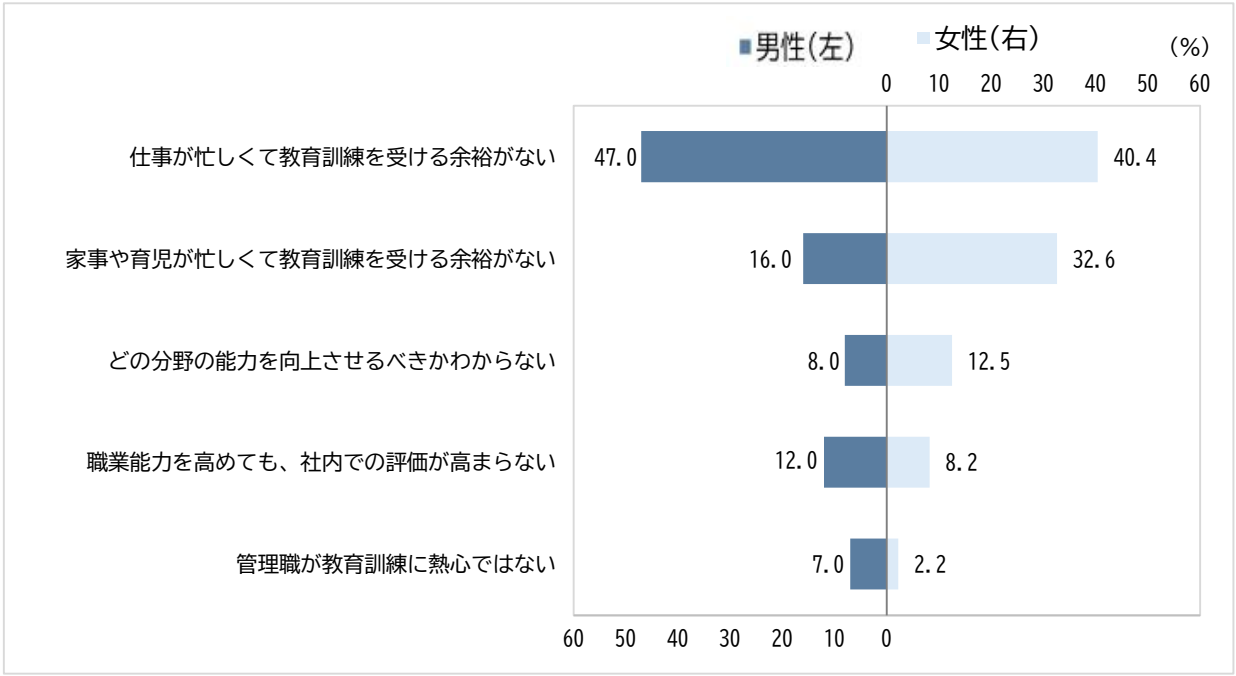
○　本県では女性の労働参加が進んでいるが、就業率など量的な面だけでなく、女性が職業生活を通じて継続的に職業能力を高め、キャリア形成を図るという面にも着目する必要がある。

○　県が実施した従業員アンケートでは、職業能力の向上に当たっての課題として、「仕事が忙しくて教育訓練を受ける余裕がない」は男性 47.0%、女性 40.4%となっている。一方、「家事や育児が忙しくて教育訓練を受ける余裕がない」は男性 16.0%、女性 32.6%

で、女性が男性を大きく上回っており、職業能力開発に取り組む上での時間的制約には男女差が見られる。

○　出産・育児等に伴う就業中断により、継続的な職業能力開発やキャリア形成が難しくなる場合がある。また、離職後に非正規雇用で再就職する場合や、就業を継続している場合であっても、キャリアアップの機会が制約されることがある。このため、女性がライフステージの変化に応じて、就業継続、再就職、キャリアアップに必要な職業能力を高められるよう、キャリア形成支援の充実と、仕事や家事・育児等と両立しながら利用できる職業能力開発機会の確保が求められる。

図 4-4　職業能力の向上に当たっての課題（男女別）



出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（従業員）」

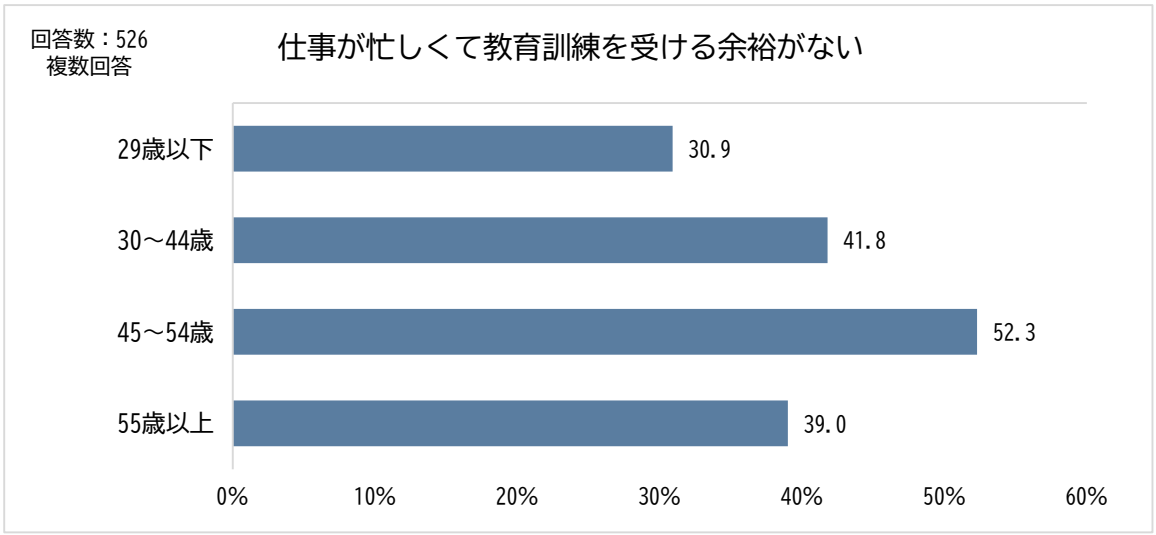
⑷　中高年齢者の状況と課題

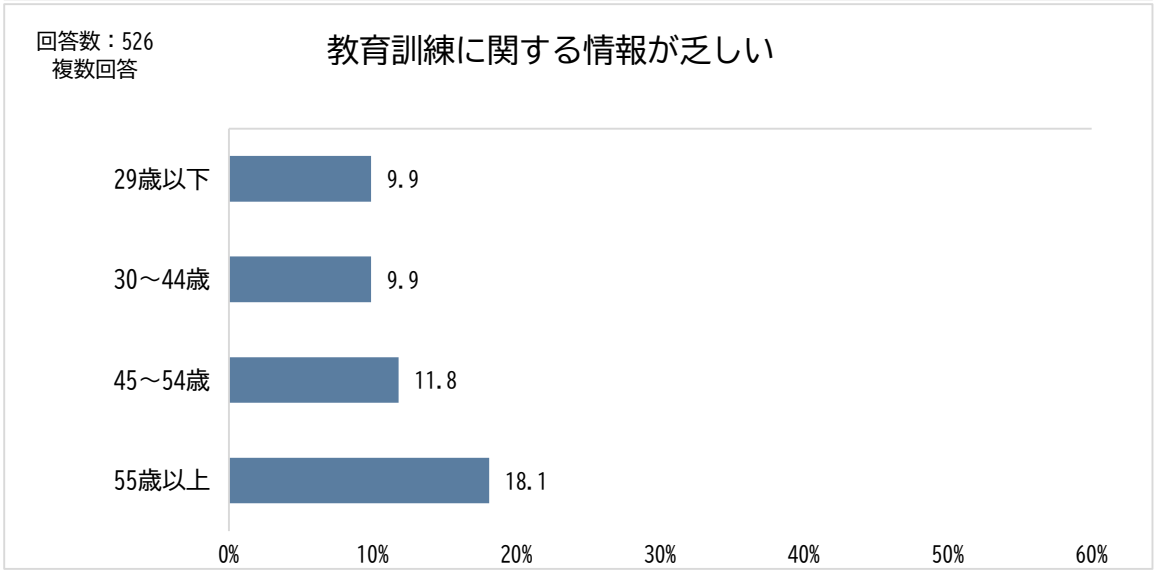
○　職業人生が長期化する中、中高年齢者が、これまでの職業経験や技能を生かしつつ、組織内の役割の変化やデジタル化等に対応し、職業能力を継続的に高めながら、高齢期も見据えたキャリア形成を図ることが重要となっている。

○　県が実施した従業員アンケートでは、職業能力の向上に当たっての課題として、「仕事が忙しくて教育訓練を受ける余裕がない」は 45～54 歳で 52.3%、「教育訓練に関する情報が乏しい」は 55 歳以上で 18.1%となり、それぞれ他の年齢層を上回っている。

○　中年期から、これまでの職業経験や能力を振り返るキャリアの棚卸しを行い、今後の働き方や能力開発の方向性を考えることが重要である。また、中高年齢者が、職務・役割の変化への対応や、就業継続、再就職等に必要な職業能力を高められるよう、継続的な職業能力開発とキャリア形成に向けた支援が求められる。

図４－５　職業能力の向上に当たっての課題（年齢別）





出典：沖縄県「職業能力開発に関するアンケート調査（従業員）」

⑸　障害者の状況と課題

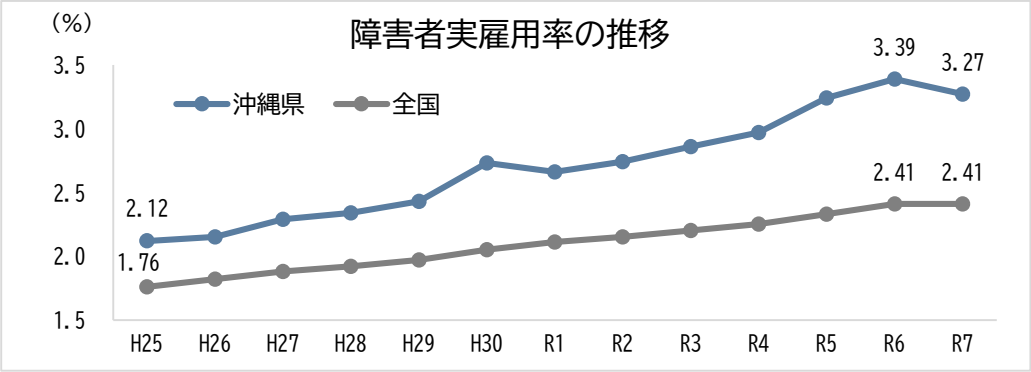
○　本県では、障害者雇用が進展する中、障害者が、本人の希望や適性、障害特性に応じて職業能力を高め、その能力を発揮しながら安定して就業を継続することが重要となっている。

○　令和７年６月１日現在、県内の民間企業（常用労働者数が 40.0 人以上）における障害者の実雇用率は 3.27%で、全国の 2.41%を上回っている。また、令和７年３月末現在、県内のハローワークに求職登録している障害者のうち、就業中の者は 10,323 人で、前年から 528 人増加している。障害種別では、身体障害者が 2,943 人、知的障害者が 3,018 人、精神障害者が 3,753 人、その他障害者が 609 人となっており、いずれも前年から増加している。近年の推移を見ると、特に精神障害者の増加が顕著となっている。

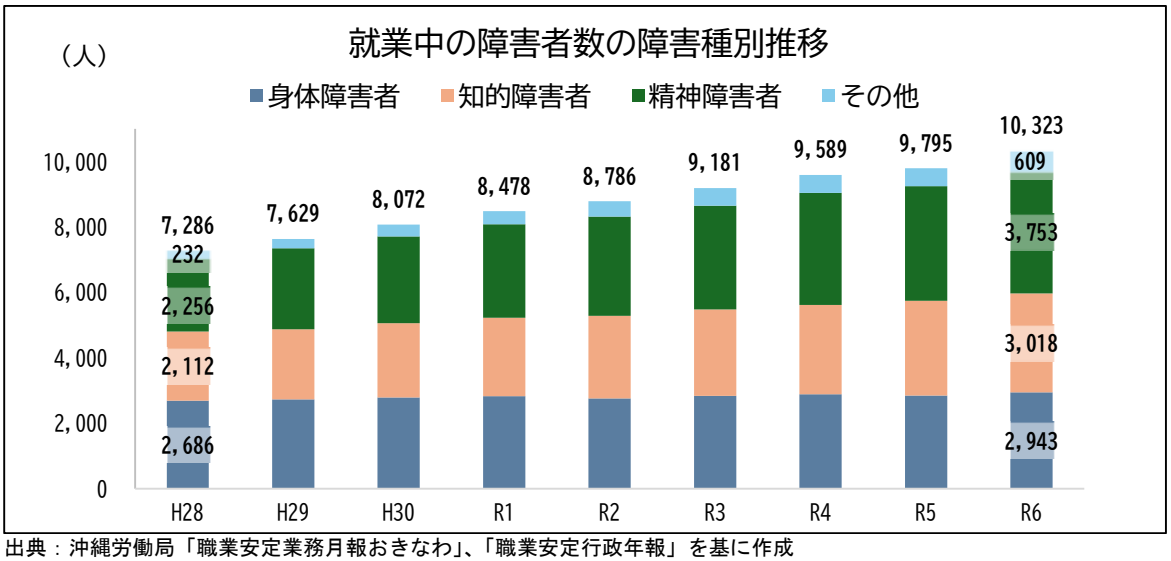
○　全国では、障害者職業訓練の受講者数が減少する一方、訓練の対象者については、精神障害者や発達障害者が増加するなど、障害特性や個別ニーズが多様化している。本県にお

ける精神障害者の雇用増加や、こうした全国的な動向を踏まえ、障害者一人ひとりの状況と企業が求める能力等に応じた職業能力開発の機会と受講しやすい環境を確保し、その成果を就職や職場定着につなげることが求められる。

図 4-6　民間企業における障害者雇用の状況



出典：沖縄労働局「沖縄県内の障害者雇用状況の集計結果」を基に作成



出典：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」を基に作成

⑹　ひとり親家庭の状況と課題

○　令和５年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査によると、県内の世帯総数に占める母子世帯の割合は 4.38%、父子世帯は 0.54%となっており、いずれも全国の約２倍となっている。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一人で担うことから、時間的・経済的な制約を受けやすく、職業訓練や資格取得に取り組む機会が限られる場合がある。

○　同調査によると、ひとり親世帯が仕事に関して特に望む支援として、「技術・資格取得の支援」が 38.8%で最も高く、「訓練受講の際の経済的援助」が 24.5%となっている。こうしたニーズを踏まえ、ひとり親家庭の親が、子育てと両立しながら、安定した就労や所得向上に向け、必要な知識・技能の習得や資格取得に取り組めるよう、職業訓練の機会を確保するとともに、受講しやすい環境を整えることが求められる。

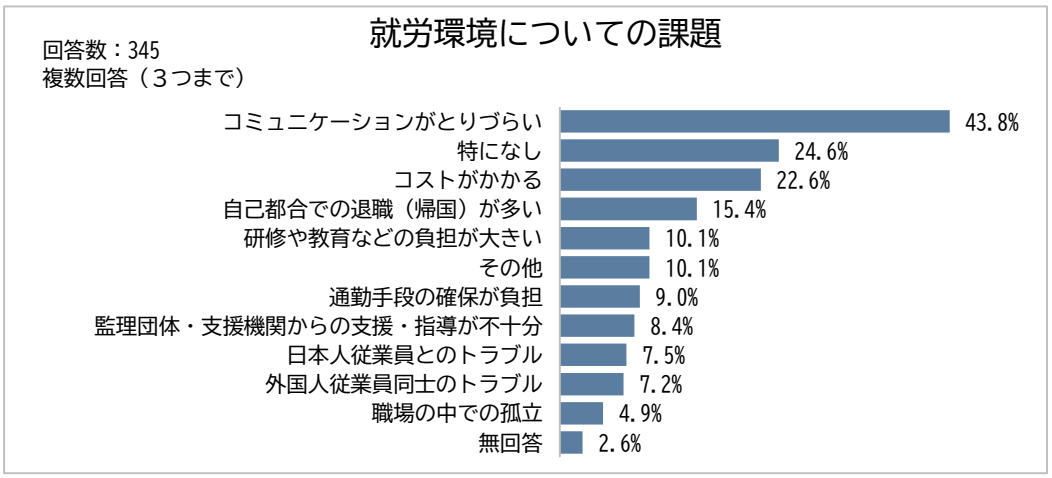
⑺　外国人材の状況と課題

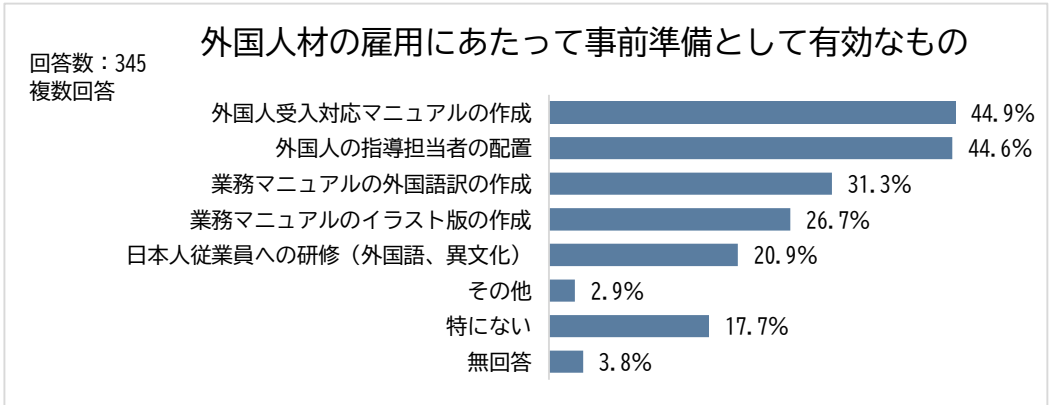
○　令和７年 10 月末現在、県内の外国人労働者数は 20,354 人で、前年から 3,115 人（18.1%）増加し、過去最多となっている。在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が 40.6%、「資格外活動」が 22.8%、「技能実習」が 17.0%となっている。また、産業別では、「宿泊業、飲食サービス業」が 23.2%、「卸売業、小売業」が 14.6%、「建設業」が 11.2%となっており、外国人材は、多様な在留資格の下で、県内の幅広い産業において就業している。

○　令和４年度沖縄県外国人雇用実態調査によると、外国人材を雇用する中での職場の課題として、「コミュニケーションがとりづらい」が 43.8%で最も高く、このほか、「研修や教育などの負担が大きい」は 10.1%となっている。また、外国人材の雇用に当たって有効な事前準備として、「外国人受入対応マニュアルの作成」が 44.9%、「外国人の指導担当者の配置」が 44.6%、「業務マニュアルの外国語訳の作成」が 31.3%となっている。

○　令和９年４月には、育成就労制度の施行が予定されており、外国人雇用に係る制度環境が変化している。外国人材が県内企業で能力を発揮できるよう、在留資格や就業分野、職業経験等を踏まえ、日本語能力等に配慮した職業訓練の機会を確保し、技能の向上を支援するとともに、企業における計画的な人材育成と職場定着を促進することが求められる。

図 4-7　外国人材の雇用・育成に係る企業の課題等





出典：沖縄県外国人雇用実態調査 調査報告書（令和４年９月）を基に作成

５　職業能力開発の提供体制と地域特性

⑴　公的職業訓練の実施状況

○　本県では、県立職業能力開発校、ポリテクセンター沖縄及び沖縄職業能力開発大学校における施設内訓練のほか、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により、学卒者を含む求職者及び在職者等を対象とする公的職業訓練が実施されている。公的職業訓練は、求職者の就職を促進し、職業の安定に資する雇用のセーフティ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して重要な役割を担っている。

○　公的職業訓練では、求職者を対象とする訓練の就職率は全体として一定の水準にある一方、訓練科・コースによって、応募状況、定員充足率及び就職率に差が見られる。また、在職者訓練については、事業主や在職者の訓練ニーズや評価等を踏まえ、コース設定、訓練内容及び実施方法を継続的に見直していくことが重要である。

○　産業構造や人材需要、産業・職種ごとに求められるスキルが変化する中、公的職業訓練については、産業界の人材ニーズ及び求職者・在職者の訓練ニーズに的確に対応し、就職や職業能力の向上につながるよう、訓練の質の確保・向上が求められる。

⑵　地域特性と職業能力開発機会

○　本県は、広大な海域に多数の島々が点在する島しょ県である。公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等の訓練資源は本島中南部に集中しており、職業能力開発機会への地理的なアクセスには地域差が見られる。特に、離島地域では、島外の訓練機関で受講する場合、移動や宿泊等に伴う時間的・経済的な負担が生じる。

○　こうした中、北部地域では、沖縄北部雇用能力開発総合センターにおいて、地域の事業主・事業主団体等が教育訓練・研修を行うための施設の提供や、職業能力開発に関する情報提供・相談援助が行われている。また、北部地域及び宮古・八重山地域では、委託訓練や求職者支援訓練の実施、ｅラーニングの活用等により、職業能力開発機会の確保が図られている。一方、これらの地域では、訓練を実施できる民間教育訓練機関等が限られており、受講できるコースや訓練分野の選択肢が限られる状況にある。

○　このため、地域ごとの訓練資源や受講ニーズを踏まえ、居住地域にかかわらず必要な訓練を受講できるよう、県全域における職業能力開発機会を確保することが重要である。

６　本県の職業能力開発上の主要課題

○　本県では、今後、労働供給制約が強まることが見込まれる中、人手不足や求人・求職のミスマッチへの対応、所得・賃金水準及び労働生産性の向上が課題となっている。また、デジタル技術の進展等による職務内容や必要なスキルの変化を踏まえ、産業界・地域の人材ニーズに応じた職業能力開発と、本県の産業や県民生活を現場で支える人材の育成を進める必要がある。あわせて、公的職業訓練の質の確保・向上を図るとともに、本県の島しょ性を踏まえ、県全域における職業能力開発の機会を確保する必要がある。

○　職務に必要なスキルや労働者が身に付けた職業能力等の見える化と、職業能力評価制度等の活用を促進し、労働者のキャリア形成や処遇改善、企業の人材育成・確保・適正配置等につなげる必要がある。また、後継者や指導者の不足等に対応し、技能者の育成や技能に対する社会的評価の向上を通じて、技能の継承・振興を図ることが重要である。

○　労働者においては、自らの希望や状況に応じ、自律的・主体的にキャリアを形成し、職業生活を通じて職業能力を継続的に高めることが重要である。このため、キャリア形成に関する相談支援や情報提供を充実するとともに、個々の状況に応じた職業能力開発の機会を確保し、職業能力開発の成果を就職や職業生活における能力発揮につなげる必要がある。

○　企業内の人材育成においては、育成に充てる時間や指導者の確保、育成した人材の定着等に課題が見られる。このため、企業が雇用する労働者の職業能力開発を段階的かつ体系的に行えるよう、個々の企業の実情や課題に応じた支援を充実する必要がある。また、企業内の取組に加え、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も重要である。

○　多様な人材が職業能力開発に取り組む上で直面する課題はそれぞれ異なることから、個々の希望や状況に応じて職業能力を高め、その能力を発揮できる環境を整えることが重要である。

第３部　今後の職業能力開発施策の展開

第２部で整理した本県の職業能力開発をめぐる動向及び主要課題を踏まえ、今後の職業能力開発施策を次のとおり展開する。

なお、本計画に基づく施策の推進に当たっては、施策の実施状況及び成果を把握・検証し、必要に応じて施策の改善を図る。

１　今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発の推進

⑴　産業界・地域の人材ニーズを踏まえた職業能力開発の推進

○　産業界や地域において求められる人材ニーズを的確に把握し、デジタル技術の進展等によるスキルの変化や中長期的な人材需給の見通し、本県の産業構造・地域特性を踏まえ、効果的な職業能力開発を推進する。

○　地域職業能力開発促進協議会等を活用し、沖縄労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、県立職業能力開発校等の関係機関が把握する求人・求職動向や訓練ニーズに加え、企業・業界団体、民間教育訓練機関等の意見を聴取・共有し、公的職業訓練の実施計画の策定等に反映する。

○　産業界・地域の人材ニーズに対応した訓練機会を確保するため、県立職業能力開発校、沖縄職業能力開発促進センター、沖縄職業能力開発大学校は、民間教育訓練機関との役割分担を踏まえ、離職者、在職者、学卒者等の対象者や訓練分野に応じた職業訓練を推進する。

○　産業界との連携により、企業実習、外部講師、企業設備・現場見学等の活用を進め、民間の人材・訓練資源を生かした実践的な職業訓練を推進する。また、実習併用職業訓練や日本版デュアルシステム等を含め、実務経験を組み合わせた訓練機会の確保・充実について、各制度の実施状況や活用可能性を踏まえ検討する。

⑵　公的職業訓練の質の確保・向上

○　公的職業訓練については、産業界・地域の人材ニーズに対応した効果的で質の高い職業訓練を提供するため、訓練の実施状況及び修了後の就職・職場定着状況、習得した技能の活用状況等の成果を把握・評価し、その結果を踏まえ、訓練内容、訓練方法及び訓練実施体制を継続的に点検・改善する。

○　県立職業能力開発校においては、産業構造の変化や技術革新に対応した実践的な職業訓練の充実を図るため、訓練科ごとの定員充足率、就職率等の実績指標、産業界の人材ニーズ、労働者の訓練ニーズ、民間教育訓練機関等による訓練提供状況等を踏まえ、訓練科目、訓練内容、定員規模及び実施体制の継続的な点検・見直しを行う。

○　県が実施する委託訓練については、民間教育訓練機関等の多様な教育訓練資源を活用し、離職者等の早期就職やキャリア形成に資する訓練機会を確保するとともに、訓練コースごとの応募・受講・修了状況、就職率、求人・求職ニーズ等を踏まえ、訓練コースの設定や訓練内容の改善に取り組む。

○　民間教育訓練機関が担う職業訓練の質の向上を図るため、職業訓練サービスガイドライン等の周知・活用を促進し、訓練ニーズの把握、訓練運営の改善、訓練効果の把握・評価に資する取組を進める。

○　沖縄職業能力開発促進センターにおいては、ものづくり分野を中心とした離職者訓練、在職者訓練及び生産性向上支援訓練等を通じ、企業や労働者のニーズに対応した職業訓練の充実を図る。

○　沖縄職業能力開発大学校においては、産業界のニーズや技術革新の動向を踏まえ、実践的な技能・技術を備えた人材の育成に取り組むとともに、在職者向け訓練等の充実を図る。

○　訓練内容の高度化及び訓練実施の効率化を図るため、オンライン訓練やAR・VR等の新たなIT技術を活用した訓練手法について、各実施主体において、訓練内容との適合性、受講者の通信環境、訓練効果、指導体制等を踏まえ、対面訓練との組合せも含めた活用を検討する。

⑶　デジタル化・DX等に対応した職業能力開発

○　デジタル化、DX、省力化・自動化等の進展により、産業分野を問わず求められるスキルが変化していることを踏まえ、デジタル技術を活用できる人材の育成と、労働者全体のデジタルリテラシーの向上を推進する。

○　公共職業能力開発施設における施設内訓練や、民間教育訓練機関等を活用した委託訓練においては、訓練分野ごとの特性を踏まえ、基礎的なデジタルリテラシー、業務におけるデジタル技術の活用、デジタル技術を活用した生産性向上等に資する訓練内容の充実を図る。

○　建設・設備、製造、物流、介護・福祉、観光・サービス等の現場において、IoT、AI、ロボット等のデジタル技術や省力化機器の導入が進むことを踏まえ、現場業務の効率化や安全性向上を図るため、これらの技術・機器の活用に対応した職業能力開発を推進する。

⑷　本県産業や生活インフラを支える現場人材の育成

○　人口減少に伴う労働供給制約や人手不足が進む中、県民生活と産業基盤を支える分野において必要な技能・技術を有する現場人材の育成を推進する。

○　公共職業能力開発施設や委託訓練等においては、それぞれの役割や訓練資源を踏まえ、建設・設備、ものづくり、情報通信、物流、介護・福祉、観光・サービス等の分野における訓練を通じ、本県産業や生活インフラを支える現場人材の育成に取り組む。

○　技術革新や現場で使用される機器・設備の高度化に対応するため、在職者訓練、生産性向上支援訓練、企業実習、外部講師等を活用し、現場で必要となる技能の高度化や生産性向上に資する訓練の充実を図る。

○　若年者や求職者等が、本県産業や生活インフラを支える仕事の内容や、職業訓練を含む技能習得の機会について理解を深め、必要に応じて職業訓練の受講につながるよう、情報発信や職業理解の促進を図る。

⑸　県全域における職業能力開発機会の確保

○　本県の島しょ性や地域特性を踏まえ、居住地域にかかわらず、求職者、在職者等が必要な職業能力開発機会を活用できるよう、県全域における訓練機会の確保に取り組む。

○　離島・遠隔地域を含む県内各地域で受講しやすい訓練機会を確保するため、委託訓練やオンライン訓練等を活用するとともに、地域の実情や訓練ニーズを踏まえ、地域の会場を活用した訓練や出張型訓練等の実施可能性を検討する。

○　県立職業能力開発校、沖縄労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、市町村、教育訓練機関等は、地域の求人・求職動向、企業ニーズ、受講希望等を共有し、地域の実情に応じた訓練分野、実施地域、実施方法等の検討に取り組む。

○　職業訓練や支援制度に関する情報について、ハローワーク、県、関係機関の窓口、ウェブサイト等を通じて周知し、必要な人が訓練機会に円滑につながるよう情報提供の充実を図る。

２　労働市場でのスキル等の見える化と技能振興の推進

⑴　労働市場におけるスキル等の見える化の促進

○　労働市場における職業、スキル、処遇、職業能力開発機会等の情報の見える化を促進し、労働者の主体的なキャリア形成、企業の人材育成、求人・求職のミスマッチ解消につなげる。

○　求職者や労働者の職業選択、キャリア形成及び能力開発を支援するとともに、企業の人材育成や人材確保に資するため、職業情報提供サイト（job tag）等、国が整備する職業、必要なスキル、職業能力開発機会に関する情報の周知・利用を促進する。

○　求職者や労働者が、自らの経験・能力と希望する職業・職務に求められるスキルとの関係を整理し、必要な能力開発を検討できるよう、キャリアコンサルティングや職業相談等の場面において、職業情報提供サイト（job tag）等の職業情報やスキル情報を活用した支援を行う。

○　企業が従業員や求職者に対して職務や人材育成に関する情報を分かりやすく発信できるよう、職務に必要なスキル、人材育成方針、能力開発機会、キャリアパス等を整理することの重要性を周知し、沖縄県人材育成企業認証制度等の活用を促進する。

⑵　職業能力評価制度等の活用促進

○　職業能力評価制度や資格等を活用し、労働者が身に付けた知識・技能・経験を客観的に示すことができるよう、スキルの見える化を促進し、キャリア形成、職業能力開発、人材育成、処遇改善等につなげる。

○　労働者が自らの職業能力を客観的に示し、企業が人材育成、配置、評価等に活用できるよう、技能検定、認定社内検定、団体等検定、ジョブ・カード等の職業能力評価制度等について、制度の内容、活用方法、企業・労働者にとってのメリットを分かりやすく周知する。

○　訓練内容の見直しや企業の人材育成に活用するため、職業能力評価基準、スキル標準、団体等検定等、産業・職業ごとに求められるスキルを整理・評価する仕組みについて、国や業界団体等の動向を把握し、関係機関と共有する。

⑶　技能検定制度の普及・促進

○　技能検定制度は、労働者の有する技能を客観的に評価し、技能習得意欲の向上、企業における技能人材の育成及び技能継承に資するものであることから、制度の普及・促進及び円滑な実施により、技能人材の育成を推進する。

○　技能検定制度の普及・促進及び円滑な実施を図るため、関係団体・企業等への制度の普及啓発、若年者等への受検機会の周知、技能水準に応じた上位等級の受検を促進するとともに、外国人材を含む受検者の状況も踏まえ、技能検定委員の確保等、試験実施体制の確保に取り組む。

○　技能検定が職業訓練や企業内人材育成の目標として活用されるよう、教育機関、企業、業界団体等への情報提供や活用事例の共有を図り、若年者や在職者の技能向上、キャリア形成及び技能継承につなげる取組を促進する。

⑷　技能が尊重される社会づくり

○　本県産業を支える技能の継承・発展を図るため、若年者をはじめ県民に対し、技能の重要性や技能者の役割について理解促進を図り、技能が尊重される社会づくりを推進する。

○　優れた技能者の活躍を発信し、大会出場を目指す技能者の育成を支援するため、卓越した技能者表彰や沖縄県優秀技能者等表彰、技能五輪全国大会等への参加支援等に取り組む。

○　若年者がものづくりや技能に触れる機会の充実を図るとともに、技能・経験を次世代へ継承するため、技能団体等が学校や地域と連携して実施するものづくり教室、ものづくりマイスター等の熟練技能者による実技指導、体験イベント等の取組を促進する。

3　個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実

⑴　キャリア形成支援の充実

○　就業構造の変化や職業人生の長期化、働き方の多様化を踏まえ、在学段階から職業生活を通じて、個人が職業や働き方への理解を深め、自らの適性、経験、能力等を踏まえながら、自律的・主体的にキャリアを形成できるよう、キャリア形成支援の充実を図る。

○　在学段階から職業や働き方への理解を深めるため、教育機関や産業界等と連携し、職業講話、職場見学、職場体験、職業訓練施設の見学、ものづくり体験等の機会を通じ、児童生徒・学生が将来の進路や職業選択を考える機会の充実を図る。

○　労働者が、自らの職務経験、訓練受講歴、資格・免許、身に付けた知識・技能等を整理し、キャリアプランの作成、定期的な振り返り及び状況に応じた見直しを行えるよう、キャリアコンサルティング、職業相談、ジョブ・カード等を活用した相談支援を行い、必要な職業能力開発機会につなげる。

○　公共職業能力開発施設等においては、訓練生が個々の能力や適性に応じてキャリア形成を図れるよう、訓練受講中から修了後の就職や職業生活を見据えた相談支援を行うとともに、職業訓練指導員や就職支援担当者等の支援力向上を図る。

⑵　個人の状況に応じた職業能力開発支援

○　就業状況、育児・介護等の事情、希望する働き方やキャリアの方向性に応じ、労働者が、学び直しやリスキリングを含む職業能力開発に主体的に取り組める環境づくりを進める。

○　労働者が自ら学び直しやリスキリングに取り組めるよう、教育訓練給付制度の内容、対象講座、利用方法等について分かりやすい情報提供を行うとともに、地域の人材ニーズを踏まえた教育訓練給付金指定講座の拡充に向け、教育訓練実施機関への制度周知や講座指定申請の促進等に取り組む。

○　労働者が自身の状況や今後の働き方に応じて、学び直しやリスキリングの進め方、活用可能な制度・支援策、受講する訓練・講座等を検討できるよう、キャリア形成・リスキリングに関する相談窓口等において、個別相談による支援を行う。

○　労働者が就業状況や育児・介護等の事情に応じて学び直しやリスキリングに取り組めるよう、ｅラーニング等のオンライン訓練や、夜間・休日等で受講できる訓練コースを含め、受講しやすい職業能力開発機会の確保及び情報提供に取り組む。

４　企業・産業界における職業能力開発への支援

⑴　中小企業に対する人材育成支援

○　中小企業が、人材育成を担う担当者やノウハウの不足、訓練時間の確保等の課題を抱える中においても、事業内容や人材育成上の課題に応じて計画的な職業能力開発に取り組むことができるよう、相談支援、訓練機会に関する情報提供、支援制度の活用支援等により、中小企業の個別事情に応じた人材育成を促進する。

○　中小企業の人材育成上の課題に応じた職業能力開発を支援するため、生産性向上人材育成支援センター等による相談支援、公共職業能力開発施設等が実施する在職者訓練や生産性向上支援訓練等の活用に向けた情報提供・調整等に取り組む。

○　中小企業が、従業員の職業能力開発に必要な費用負担等を軽減し、計画的な人材育成に取り組むことができるよう、人材開発支援助成金等の支援制度について、周知、相談対応及び活用支援に取り組む。

⑵　企業における職業能力開発体制の整備

○　企業が、経営課題や人材戦略を踏まえ、雇用する労働者の職業能力開発を段階的かつ体系的に行うことができるよう、企業内における職業能力開発計画の策定、推進体制の整備、学びやすい職場環境づくり等を促進する。

○　企業内において人材育成施策を立案・実施する体制を整備するため、事業内職業能力開発計画の作成や職業能力開発推進者制度について、周知、相談対応、人材育成に係る好事例等の情報提供、人材育成施策を担う企業内人材の養成等に取り組む。

○　企業において、従業員が継続的に職業能力開発に取り組みやすい環境づくりを促進するため、教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度、セルフ・キャリアドック等の導入・活用に向けた制度の周知、相談対応等に取り組む。

○　企業が、経営課題や人材育成上の課題を踏まえて研修等を効果的に実施できるよう、専門家による伴走支援、人材育成計画の策定支援、研修実践支援等に取り組む。

⑶　産業・地域単位での共同・共有型人材育成の促進

○　中小企業等が単独で人材育成に取り組むことが困難な場合があることを踏まえ、産業・地域単位で共通する人材育成ニーズを把握し、複数企業が共同で人材育成に取り組みやすい環境づくりを促進する。

○　産業・地域単位で共通する人材育成ニーズに対応するため、認定職業訓練制度、業界団体等による職業訓練、生産性向上支援訓練のオープンコース等、複数企業が参加しやすい訓練機会に関する制度・取組の周知、相談対応及び情報提供に取り組む。

○　産業界や地域における人材育成上の課題を訓練機会の確保や訓練内容の充実につなげるため、地域職業能力開発促進協議会等の場や公共職業能力開発施設等における産業界との意見交換等を通じ、訓練ニーズの把握、取組事例や国の施策動向等の情報共有に取り組む。

５　多様な人材の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

⑴　非正規雇用労働者への支援

○　非正規雇用労働者が、本人の希望や就業状況に応じて職業能力を開発し、安定就労、キャリアアップ及び処遇改善につなげることができるよう、働きながら学びやすい職業訓練機会の確保、キャリアコンサルティング等による相談支援、企業内における能力開発や正社員転換等に向けた支援を一体的に推進する。

○　非正規雇用労働者が、就業を継続しながら現在の職務やキャリアアップに必要な知識・技能を習得できるよう、公的職業訓練等において、オンライン訓練、短時間訓練等を取り入れた受講しやすい職業訓練機会の確保を図る。

○　キャリア形成の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、職業経験、就業希望、能力開発の必要性等を踏まえたキャリアコンサルティング等により、今後の職業生活や能力開発の方向性を整理し、職業訓練に関する情報提供、必要な訓練への誘導、職業紹介等を組み合わせた切れ目ない支援に取り組む。

○　企業における非正規雇用労働者の能力開発、キャリアアップ、正社員転換及び処遇改善を促進するため、人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金等の活用促進や、企業内訓練、職務や技能に応じたキャリアパスの整備等に向けた支援に取り組む。

⑵　若年者への支援

○　若年者が、職業生活への移行期や就職後初期において、職業に必要な知識・技能を身に付け、その意欲と能力に応じて円滑に就職・定着し、継続的にキャリア形成を図ることができるよう、産業界、教育機関、就労支援機関等との連携の下、一人ひとりの状況に応じた職業能力開発と、これに連動した就職・定着支援を推進する。

○　若年者が職業に必要な知識・技能を習得し、職業生活への円滑な移行や職場定着につながるよう、公共職業能力開発施設における職業訓練、委託訓練、求職者支援訓練等を実施するとともに、訓練内容に応じて企業実習等を効果的に組み合わせ、実践的な職業能力の開発及び向上を支援する。

○　若年無業者、フリーター等、若年期における職業生活への移行や安定的なキャリア形成に支援を要する者に対しては、地域若者サポートステーション等の関係機関と連携し、相談支援につなげるとともに、必要な職業基礎訓練等を通じて、基礎的な職業能力の形成と就労支援を図り、一人ひとりの状況に応じた職業的自立を支援する。

⑶　女性への支援

○　女性が、直面している多様な課題やニーズに応じて、職業能力の開発に取り組み、職業生活の継続、再就職、キャリアアップを図ることができるよう、キャリア形成支援や職業能力開発機会の提供により、女性がその能力を発揮して活躍できる環境づくりを推進する。

○　育児・出産等により離職した女性等が、就業意欲に応じた再就職やキャリアアップに向けて必要な知識・技能を習得できるよう、施設内訓練、委託訓練、求職者支援訓練等において多様な職業訓練を実施するとともに、受講者のニーズを踏まえ、託児サービス付き訓練、短時間コース、e ラーニング等を活用した受講しやすい訓練機会の確保に取り組む。

○　女性が、一人ひとりの希望や状況等に応じて職業能力の開発に取り組むことができるよう、女性向けの相談支援、職業訓練情報の提供、スキルアップに向けた支援等を行い、必要な能力開発機会や再就職・キャリアアップに向けた支援につなげる。

⑷　中高年齢者への支援

○　中高年齢者が、高齢期を見据えた職業生活設計の下、これまで培ってきた経験や能力を生かしつつ、役割変化やデジタル化等の環境変化に対応し、職業生活を通じて能力を発揮できるよう、世代に応じたきめ細かなキャリア形成支援や職業能力開発機会の提供に取り組む。

○　在職中の中高年齢者が、組織内の役割変化やデジタル化等に対応し、これまでの経験を生かしながら新たな職務にも対応できるよう、生産性向上支援訓練等を活用し、企業における OJT・OFF-JT や実務経験を組み込んだ能力開発を促進する。

○　求職中の中高年齢者が、これまでの職業経験や希望に応じて、再就職や職業生活の継続に必要な知識・技能を習得できるよう、受講ニーズや就職先の動向を踏まえ、委託訓練、求職者支援訓練、高齢者向け訓練コース等による多様な職業訓練機会の提供に取り組む。

⑸　障害者への支援

○　障害者が、障害特性や本人の希望、企業ニーズ等に応じて、職業能力の開発に取り組み、職業的自立や職場定着を図ることができるよう、関係機関と連携し、障害者向け職業訓練、受講しやすい訓練環境の整備、就職・定着支援を一体的に推進する。

○　障害者が、障害特性や個別ニーズ、企業ニーズ等に応じて必要な知識・技能を習得できるよう、県立職業能力開発校等における職業訓練や障害者委託訓練において、企業実習等を組み込んだ実践的な訓練を実施するとともに、精神障害者・発達障害者の増加等を踏まえ、施設・設備面の配慮や専門的な相談・支援体制の充実等により、障害者が訓練を受講しやすい環境づくりに取り組む。

○　障害者の職業訓練の成果が就職及び職場定着につながるよう、県、ハローワーク、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、障害者就業・生活支援センター等の関係機関が連携し、訓練受講前から修了後までの切れ目ない相談支援、職業紹介、職場適応及び定着支援に取り組む。

○　障害者の技能向上と障害者雇用に関する理解促進を図るため、関係機関との連携により、沖縄県障害者技能競技大会の開催、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）への参加促進及び参加選手への支援に取り組む。

⑹　ひとり親家庭への支援

○　ひとり親家庭の親等が、子育てと両立しながら職業能力開発に取り組み、安定した就労、所得向上及びキャリアアップを図ることができる環境づくりを推進する。

○　ひとり親家庭の親等が、就職や資格取得等に必要な知識・技能を習得できるよう、委託訓練等において、事務、介護、医療事務、IT 等の多様な訓練コースを実施するとともに、応募状況や就職先の動向等を踏まえた訓練内容の設定に取り組む。

○　ひとり親家庭の親等が、子育てと両立しながら職業訓練を受講できるよう、対象者のニーズを踏まえ、託児サービス付き訓練、短時間訓練、e ラーニング等による多様な訓練機会を確保する。また、職務経験や就業希望等を踏まえたキャリアコンサルティング等を実施し、訓練受講中から修了後まで、訓練の成果が就職やキャリアアップにつながるよう、きめ細かな支援を行う。

⑺　外国人材への支援

○　県内で就労している外国人材や、就労を希望する外国人が、職業経験や就業希望等に応じて必要な知識・技能を習得し、安定した就労及び職場定着につなげることができるよう、日本語能力等に配慮した職業訓練機会の確保、職業訓練の受講に必要な支援、企業における受入体制の整備等を推進する。

○　職業訓練を必要とする外国人材が適切な訓練を受けることができるよう、職業訓練に関するニーズや必要とされる訓練分野、効果的な周知方法の把握を進めるとともに、受講時に訓練内容を理解し、必要な知識・技能を習得できるよう、日本語能力等に配慮した説明、教材、相談対応等、訓練受講に必要な支援の確保を図る。

○　外国人材の職場定着及び能力発揮につなげるため、外国人材を受け入れる企業に対し、雇用管理、職場内コミュニケーション、定着支援、育成就労制度への移行等の制度改正に関する情報提供や相談対応等を行い、企業における受入体制の整備及び計画的な人材育成に向けた取組を支援する。

⑻　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

○　就職氷河期世代等、就職やキャリアアップに当たり特別な支援を要する方が、個々の状況や課題に応じて必要な支援を受け、安定した就労、処遇改善又は職業的自立につなげることができるよう、関係機関によるきめ細かな支援を推進する。

○　不本意ながら不安定な就労状態にある方や長期にわたり無業の状態にある方などについては、キャリア相談、リスキリング、職業訓練、求職者支援制度、就労支援機関への接続等を組み合わせ、個々の状況に応じた就労・キャリアアップ支援に取り組む。

数　値　目　標

１　県内公共職業能力開発施設における施設内訓練修了者の就職率

90%以上（毎年度）

２　県が実施する離職者等再就職訓練（委託訓練）修了者の就職率

80%以上（毎年度）

３　県立職業能力開発校修了者の修了後３年時点における訓練関連分野就業率

75%以上（毎年度）

４　技能検定合格者数

7,000 人以上（５年間累計）

５　県内公共職業能力開発施設における在職者訓練受講者数

4,000 人以上（５年間累計）

６　人材育成推進者養成講座の実施（県）

300 社（５年間累計）