

【テーマ②】
**誰もが安心して働ける環境づくりと
多様な人材の活躍促進**

1. テーマに関する説明資料
2. 意見書

令和3年8月19日

沖縄県商工労働部 雇用政策課
労働政策課

3-(11)
誰もが安心して働ける環境づくりと
多様な人材の活躍促進

令和3年8月19日
沖縄県商工労働部 雇用政策課 労働政策課

3- (11) 誰もが安心して働ける環境づくりと多様な人材の活躍促進 (素案134p)

基本施策の考え方

主要指標：**現金給与総額**

- **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、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現など、働く人一人ひとりが、より良い将来展望を持ち、**安心して働ける社会**を目指す。
- **多様な人材が活躍**し、能力を発揮できるよう、**働き方の選択肢の多様化**や**働きやすい環境づくり**に加え、県内企業の「成長と分配の好循環」を構築し、**労働者の所得向上**につなげるのが課題である。

ア 雇用機会の確保と**多様な人材の活躍促進**

- ① **総合的な就業支援**
成果指標：就業率
- ② **高齢者が活躍できる環境づくり**
成果指標：65歳以上就業率
- ③ **障害者の雇用の場の創出と働きやすい環境づくり**
成果指標：障害者実雇用率
- ④ **外国人材の受入環境の整備**
成果指標：外国人労働者数
- ⑤ **駐留軍等労働者の雇用対策の推進**
成果指標：駐留軍用地の返還に伴い離職を余儀なくされる駐留軍等従業員の再就職率

イ **多様な働き方の促進**と働きやすい環境づくり

- ① **柔軟な働き方の推進のための環境整備**
成果指標：テレワーク実施率
- ② **働きやすい環境づくり**
成果指標：ワーク・ライフ・バランス認証企業数
- ③ **非正規雇用労働者の待遇改善**
成果指標：県内企業の非正規労働者への労働条件通知書交付率
- ④ **正規雇用の促進**
成果指標：正規雇用者（役員を除く）の割合

ウ 若年者の活躍促進

- ① **若年者の就業・定着の促進**
成果指標：若年者（30歳未満）の完全失業率
- ② **若年者の就業意識啓発等の推進**
成果指標：新規学卒者の1年目離職率
- ③ **若年者の県内就職の促進**
成果指標：県内就職比率（新卒）

エ **女性が活躍できる環境づくり**

- ① **女性が働きやすい環境づくり**
成果指標：女性の離職率
- ② **男女の機会均等と待遇改善**
成果指標：男性の給与を100としたときの女性の給与
- ③ **女性が働き続けられるための意識啓発等の促進**
成果指標：女性の平均勤続年数

今後の雇用・労働政策に関する基本的な考え方

1. これまでの取組



雇用の場の不足等により、完全失業率が高い状況等を踏まえ、雇用機会の創出・拡大、雇用の安定（量的な面）に重点を置いた施策が展開されてきた。

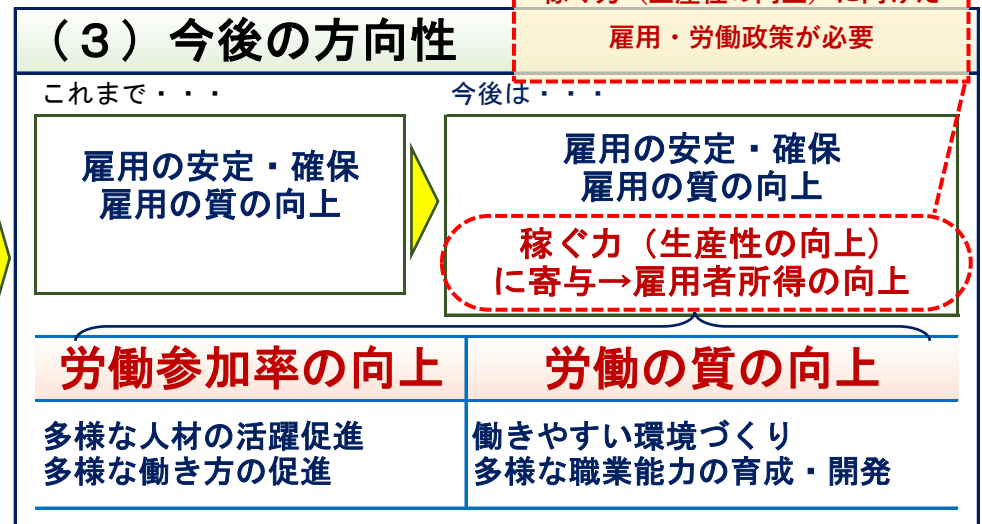
2. 現状と課題

量的な面	完全失業率 H23 : 7.1% → R2 : 3.3% (R1 : 2.7%)
	就業者数 H23→R2 108千人 (17.4%) 増加 (全国 : 6.1%)
	若年者の失業率 H23 : 11.3% → R2 : 5.9% (全国 : 4.4%)
質的な面	非正規雇用割合 (若年) R2 沖縄 : 40.0% 全国 : 32.2%
	現金給与総額 R2 沖縄 : 256,585円 (全国比80.6%) 全国 : 318,387円
	総実労働時間 R2 沖縄 : 137.7時間 (全国比101.9%) 全国 : 135.1時間

産業と雇用の拡大等により、失業率等の雇用情勢は大幅に改善したものの、依然として全国より厳しい状況。また、非正規雇用の割合が高く、厳しい労働環境にあるなど、引き続き、雇用の質の改善が重要な課題となっている。

3. 今後の対策の方向性

(1) 雇用を取り巻く環境	<p>① 少子高齢化、生産年齢人口の減少</p> <p>② 技術革新 (→第4次産業革命→Society5.0)</p> <p>③ 成長分野への円滑な労働移動</p> <p>④ 労働の質の向上</p>
(2) 国の施策との連動と本県の産業振興の基本方向・雇用の特性	<p>① 国の施策の動向 人生100年時代構想(一億総活躍、働き方改革、人づくり革命) 成長戦略(デジタル化、グリーン化、人材への投資)等</p> <p>② 沖縄県の産業振興(施策展開の基本方向) クリーンエネルギーの導入拡大、DXの加速化 稼ぐ力の強化</p> <p>③ 沖縄県の雇用・労働関係の特性 第3次産業構成比が高い、労働生産性が低い 若年者の雇用状況が特に厳しい 等</p>



稼ぐ力(生産性の向上)に向けた雇用・労働政策が必要

今後の対策の方向性

「雇用の安定・確保」「雇用の質の向上」に加え、
「稼ぐ力（生産性の向上）」に向けた雇用・労働政策が必要

量的な面

労働参加率の向上

多様な人材の活躍促進
多様な働き方の促進

- 施策展開
- 総合的な就業支援
 - 女性が活躍できる環境づくり
 - 高齢者が活躍できる環境づくり
 - 障害者の雇用の場の創出と働きやすい環境づくり
 - 外国人材の受入環境の整備
- 施策
- 柔軟な働き方の推進のための環境整備
 - 働きやすい環境づくり
 - 若年者の就業・定着の促進
 - 若年者の就業意識啓発等の推進

質的な面

労働の質の向上

働きやすい環境づくり
(※) 多様な職業能力の育成・開発

- (※)5-(4)人口減少に対応し、地域社会を支える人づくりと人材の確保
 - 非正規雇用労働者の待遇改善
 - 正規雇用の促進
- (※)5-(4)人口減少に対応し、地域社会を支える人づくりと人材の確保
- (※) 企業ニーズ等に対応した職業能力の育成・開発
 - (※) 技術革新の動向等に対応した柔軟な職業能力の育成・開発

雇用の安定・確保、雇用の質の向上
生産性の向上

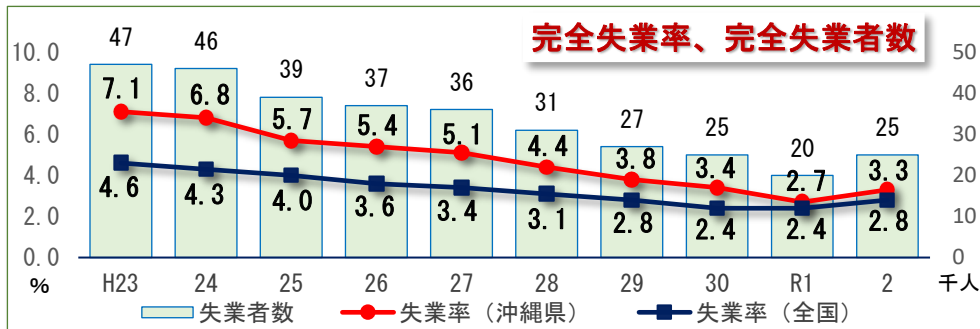
雇用者所得（現金給与総額）の向上

《参考》これまでの主な取組

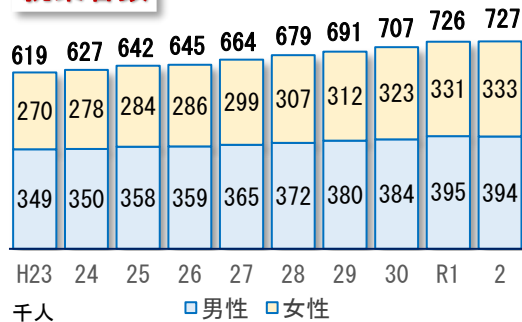
	求職者全般	女性	高齢者	障害者	若年者	その他(事業主等)
雇用者 求職者 支援 の 創出・ 拡大と	「グッジョブセンターおきなわ」(総合的な就業支援拠点)の設置・運営					
	就職困難者等向け支援窓口の設置・運営(専門相談員の個別的・継続的支援)				沖縄県キャリアセンターでの支援(相談対応、セミナー開催)	事業主向け相談窓口の設置・運営
	各圏域での合同企業説明会	座学研修・職場研修による就職支援(ひとり親、中高年齢者)	障害者就業・生活支援センターでの支援			
			シルバー人材センターの活動支援	セミナー開催、周知啓発等		
		高齢者のスキル継承支援	職場適応訓練			
進 若年者 の 雇用 促 進					座学研修・職場研修による就職支援 コーディネーターによる就職支援 合同企業説明会(高校・大学) インターンシップ(高校・大学) 職業人講話(小中学生)	
の 職業 能力 開 発	県立職業能力開発校での職業訓練					
	離職者等への職業訓練(民間教育訓練機関への委託訓練)					事業主等の職業訓練の認定制度
	母子家庭、障害者等就職困難者への支援(訓練手当支給)			若年無業者の職業訓練(委託訓練)		
づ 働 き や す い 環 境	労働相談					
		女性のための相談対応、セミナー開催				人材育成認証制度
						正規雇用の促進
						非正規労働者の処遇改善 ワーク・ライフ・バランス認証制度
対 策 の 推 進						駐留軍関係離職者等への職業訓練、職業紹介、健康相談等

《参考》現状と課題

量的な面



就業者数



(H23→R2)

108千人(17.4%)増

(全国は6.1%の伸び)

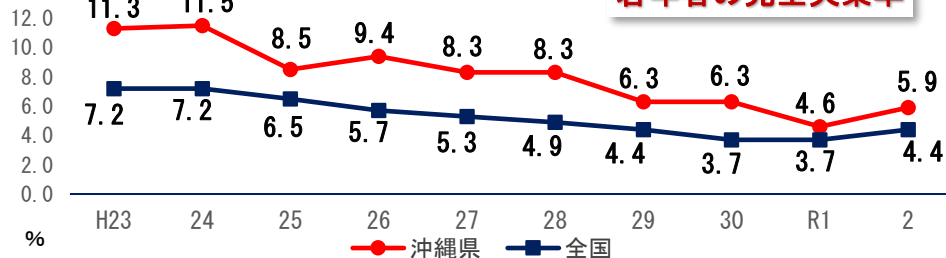
(特に増加の大きい産業)

医療、福祉(34千人増)

宿泊、飲食サービス(11千人増)

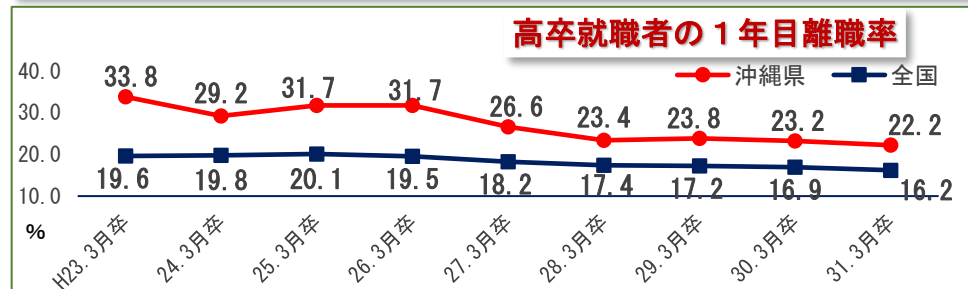
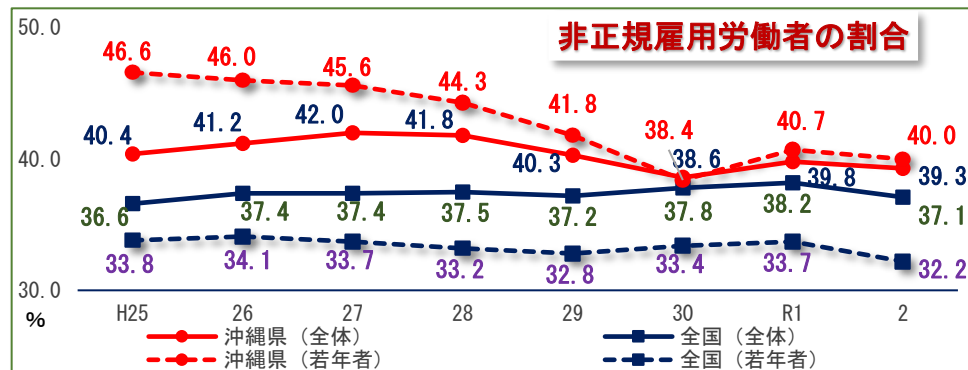
教育、学習支援(11千人増)

若年者の完全失業率



- 産業と雇用の拡大が図られ、**雇用情勢は大幅に改善**。
- しかし、若年者の完全失業率など、依然として、全国より厳しい状況が見られる。
- 引き続き、**雇用の安定に取り組むことが必要**。

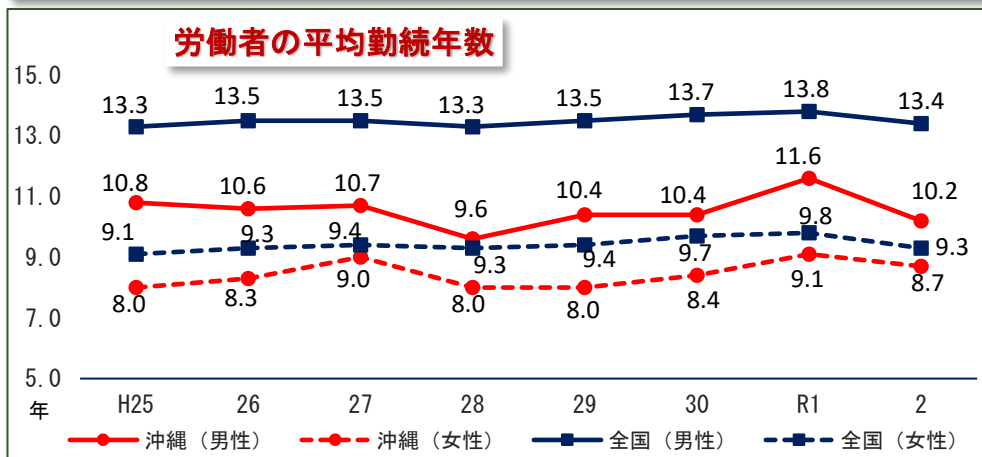
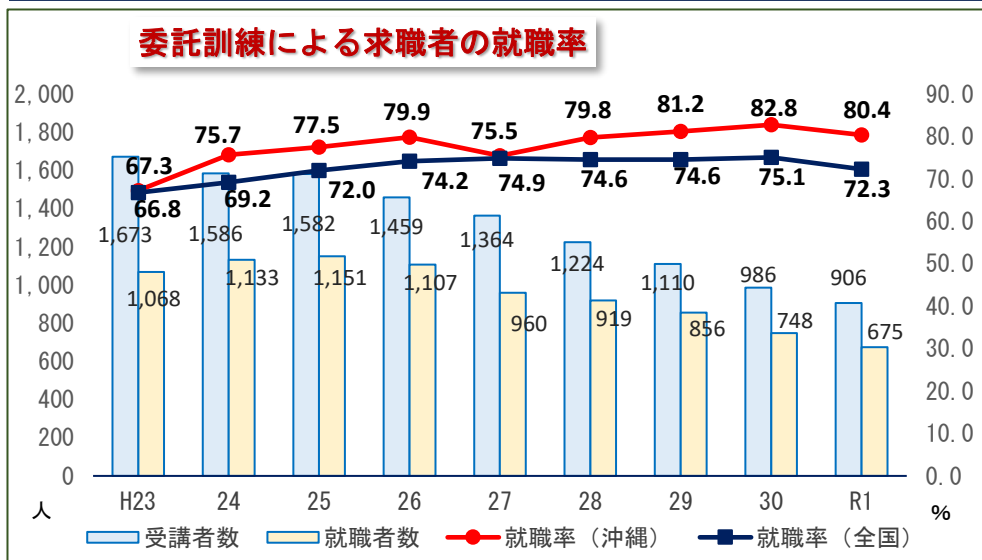
質的な面



- 非正規労働者の割合が全国より高い状況**にあり、特に若年者は、その差が大きい。
- また、**新卒就職者の1年目離職率が高い状況**にある。
- 引き続き、**雇用の質の改善が重要な課題**。

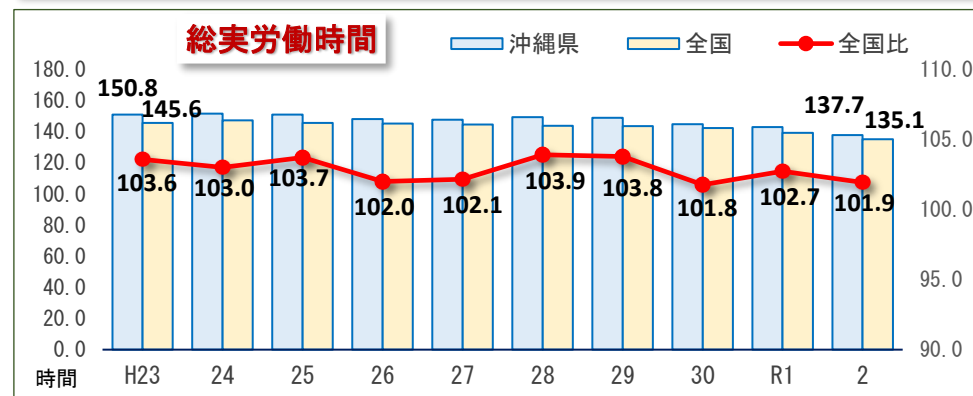
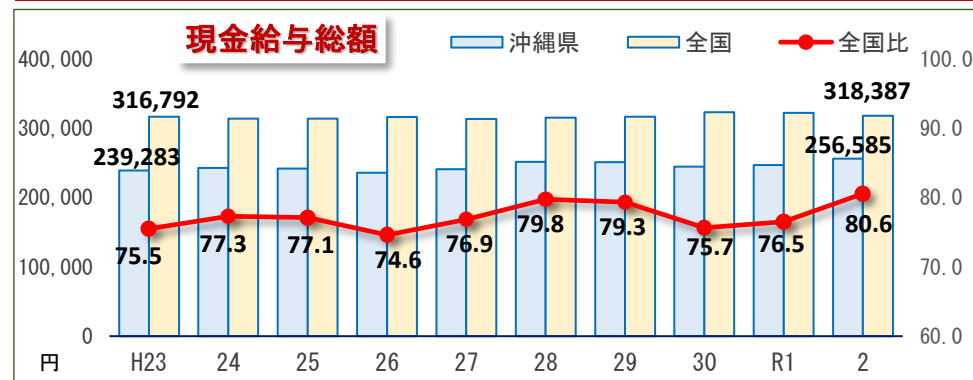
《参考》現状と課題

量的な面



- 委託訓練による求職者の就職率は、全国を上回っている。
- 労働者の平均勤続年数は、全国より低い状況。
- 引き続き、**雇用の安定に取り組むことが必要。**

質的な面



労働相談件数

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
相談件数	142	227	305	362	677	620	667	621	455	492
前年比	2.1	59.9	34.4	18.7	87.0	△ 8.4	7.6	△ 6.9	△ 26.7	8.1

沖縄県女性就業・労働相談センターの相談件数

- 現金給与総額は、全国の8割程度の水準にとどまっている。
- 労働時間は、全国より長い傾向にある。
- 引き続き、**労働環境の改善に取り組むことが必要。**

《参考》今後の対策の方向性

雇用を取り巻く環境の変化等

(1) 雇用を取り巻く環境

① 少子高齢化、生産年齢人口の減少

② 技術革新

(→第4次産業革命→Society5.0)

③ 成長分野への円滑な労働移動

④ 労働の質の向上

(2) 国・県の施策の動向等

① 国の施策の動向

● 人生100年時代構想

- ・ 一億総活躍
- ・ 働き方改革
- ・ 人づくり革命

● 成長戦略

- ・ デジタル化
- ・ グリーン化
- ・ 人材への投資 等

② 沖縄県の産業振興（施策展開の基本方向）

- ・ クリーンエネルギーの導入拡大
- ・ DXの加速化
- ・ 稼ぐ力の強化

③ 沖縄県の特性（雇用関係）

- ・ 第3次産業構成比が高い
- ・ 労働生産性が低い
- ・ 若年者の雇用状況が特に厳しい 等

雇用・労働への影響等

- ・ 労働力不足、人手不足への対応
- ・ 柔軟な働き方の普及
- ・ 技術革新で機械による業務の代替が進む
- ・ 雇用関係によらない働き方の普及
- ・ 失業なき労働移動（雇用の安定・確保を踏まえつつ）
- ・ 多様な職業訓練、社会人の学び直し（リカレント教育、リスキル等）の推進
- ・ 労働条件や職場環境の更なる改善
- ・ 社会経済の変化等への柔軟な対応が必要
- ・ 多様性（ダイバーシティ）が重要
- ・ デジタル化等を踏まえた働き方の促進と人材育成が必要
- ・ サービス産業等の第3次産業は女性や非正規労働者の割合が高い
- ・ 生産年齢人口が減少する中、労働生産性の向上は重要な課題
- ・ 若年者の高い非正規雇用割合や失業率は、本県の社会経済にとって重要な課題

今後の方向性

雇用の安定・確保
雇用の質の向上
+
稼ぐ力(生産性の向上)に寄与し
雇用者所得の向上につながる

労働参加率の向上
+
労働の質の向上
(働きやすい環境づくり)
(労働者のスキルアップ等)

多様性
社会経済の変化等への柔軟な対応

- ・ 多様な人材の活躍促進
- ・ 多様な働き方の促進
- ・ 多様な職業能力の育成・開発
- ・ 働きやすい環境づくり

《参考》3-(11)-ア 雇用機会の確保と多様な人材の活躍促進 (素案135p)

少子高齢化・生産年齢人口の減少という状況下において、沖縄県の持続的な社会経済の発展を図り、全ての働く人が豊かな生活を享受できる社会を実現するためには、国籍、性別、年齢、障害の有無等に関わらず、多様な人材が活躍できる環境をつくっていくことが重要である。

施策	これまでの取組	課題	今後の方向性
①総合的な就業支援	「グッジョブセンターおきなわ」(総合的な就業支援拠点)における総合的な支援、各圏域での合同企業説明会の実施等。	多様なニーズに対応した就職支援や企業等への支援が必要。	「グッジョブセンターおきなわ」における生活から就職までの総合的な支援を中心に、多様なニーズに対応した就職支援や定着支援等に取り組む。
②高齢者が活躍できる環境づくり	高齢者雇用に関するセミナーの開催、沖縄県シルバー人材センター連合への活動支援等。	高齢者雇用に関する企業の意識啓発や各種助成金制度等の周知強化が必要。高齢者の能力、経験等を踏まえた就職支援等が必要。	沖縄県シルバー人材センター連合への活動支援を行うとともに、高齢者の能力や経験等を踏まえ、多様なニーズに対応した就職支援に取り組む。
③障害者の雇用の場の創出と働きやすい環境づくり	障害者就業・生活支援センターにおける企業開拓や就労・定着支援、企業向けセミナーや表彰制度等による啓発活動、経済団体等への障害者雇用の要請等	雇用義務のある企業のうち、法定雇用率に達していない企業が約4割を占めている。	関係機関と連携し企業開拓や障害特性に応じた就労・定着支援を行うとともに、障害者雇用啓発セミナーや表彰制度等により、県民に対する理解促進に取り組む。
④外国人材の受入環境の整備	外国人雇用に関するセミナーの開催や相談対応等。	一部の業種では人手不足が顕著となっていることから、外国人材の活用も含め労働力確保の取組強化が必要。	企業に対する情報提供やセミナーの開催、外国人材に対する就労・定着支援、相談体制の充実等に取り組む。
⑤駐留軍等労働者の雇用対策の推進	(一財)沖縄駐留軍離職者対策センターが実施している駐留軍に対する再就職相談や転職のための職業訓練に対する補助等	米軍再編により生じる駐留軍等労働者の配置転換や離職への対応に取り組む必要がある。	沖縄駐留軍離職者対策センターが実施する再就職相談やパソコン講習等により駐留軍労働者の雇用の安定を図るとともに、離職を余儀なくされる駐留軍等労働者については、国、県、関係団体と連携し、技能訓練や再就職支援等に取り組む。

《参考》 3-(11)-イ 多様な働き方の促進と働きやすい環境づくり (素案136p)

少子高齢化や技術革新等の社会経済の変化に対応し全ての働く人が豊かな生活を享受できる社会を実現するためには、柔軟で多様な働き方を促進するとともに、労働条件や職場環境の改善を更に促進していくことが重要である。

施策	これまでの取組	課題	今後の方向性
①柔軟な働き方の推進のための環境整備	テレワークに関するセミナーの開催、テレワークに取り組む企業への専門家派遣等を実施。	テレワークの実施率が低く、情報通信業など特定の業種に偏っている。	テレワークの啓発・普及を図るため、ワーク・ライフ・バランスの推進と合わせて、セミナーの開催や専門家派遣等に取り組む。
②働きやすい環境づくり	労働相談の実施、労働関係法令に関するセミナーの開催、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業への専門家派遣やセミナーの開催等	事業主や労働者に対する労働関係法令の周知啓発を強化するとともに、ワーク・ライフ・バランスの更なる周知啓発が必要。	労働相談及びワーク・ライフ・バランスの普及・啓発のため、セミナーの開催や企業への専門家（社会保険労務士等）派遣等に取り組む。
③非正規雇用労働者の待遇改善	社会保険労務士等の派遣による就業規則や賃金規程等の整備支援、企業向けセミナーの開催等	令和3年度から「働き方改革関連法」による同一労働同一賃金が中小企業にも施行されたことに伴い、就業規則や賃金規程等の見直しが急務となっている。	中小企業の特徴に合わせた働きやすい環境整備のため、中小企業に対するセミナーの開催や専門家派遣等に取り組む。
④正規雇用の促進	非正規雇用者の正規雇用転換を促進するための企業への専門家派遣や研修等に係る経費の補助、若年者の正規雇用促進のための助成金の支給等	非正規雇用割合は改善しているものの、依然として全国より高い状況。特に若年者（35歳未満）が高い状況。	正規雇用転換を図る企業に対し専門家派遣による経営指導等の助言や研修等に係る経費の補助、企業向け相談対応やセミナーの開催を行うとともに、新たな助成制度を国に提言（国と調整中）。

《参考》3-(11)-ウ 若年者の活躍促進 (素案137p)

少子高齢化や技術革新等の社会変化が進む中で、若者の活躍促進はこれまで以上に重要となっているが、本県の若年者雇用は、高い失業率や離職率、非正規雇用割合など、全国に比べて厳しい状況にあり、このことが、結婚や子育て時期の生活に影響を与え、子どもの貧困問題を生じさせる要因となるなど、本県の重要な課題の一つとなっていることから、更に取組を推進していくことが必要である。

施策	これまでの取組	課題	今後の方向性
若年者の就業・定着の促進	沖縄県キャリアセンターにおける総合的な就職支援、大学等への専任コーディネーターの配置、合同企業説明会の開催、座学研修と職場訓練を組み合わせたジョブトレーニングの実施、定着支援セミナーの開催等	新規学卒者の就職内定率や若年者の完全失業率は改善しているものの、依然として全国と差がある状況。また新規学卒者の1年目離職率も高い状況。	沖縄県キャリアセンターでの総合的な就職支援を中心に、学生等に対する個別密着支援、合同企業説明会の開催、各種セミナーの開催、職場訓練等によるマッチング支援等に取り組む。
若年者の就業意識啓発等の推進	県内産業の理解促進のための職業人講話等の実施、県内・県外・海外インターンシップの実施、学生等に対する就活準備講座や社会人との交流会の開催、キャリア形成セミナーの開催等	新規学卒者の就職内定率や若年者の完全失業率は改善しているものの、依然として全国と差がある状況。また学校卒業後の無業者率も改善しているものの、依然として全国と大きな差があり、全国最下位の状況。	小中学生を対象とした職業人講話等の実施、教員、保護者等を対象としたセミナーの開催や先行事例等の提供、就業意識向上等のためのインターンシップの実施等に取り組む。
若年者の県内就職の促進	県内企業の人材確保を支援するための大学生等とのマッチング支援、正規雇用化や職場環境の改善促進、人手不足業界の魅力発信、技術系人材の受け皿として、製造業、情報通信業、臨空・臨港型産業等の集積促進を実施。	地域や業種によって人手不足が顕在化していることや、今後の少子高齢化の進展を踏まえると、県内外からの労働力確保の取組促進が必要。	県内外の大学等と連携したインターンシップや合同企業説明の実施、UJIターン等の相談窓口の設置のほか、県内企業の採用活動への支援、若年者の能力・経験に応じた適切な処遇の確保、正規雇用化の促進などの雇用管理改善等に取り組む。

《参考》3-(11)-エ 女性が活躍できる環境づくり (素案138p)

少子高齢化・生産年齢人口の減少という状況下において、沖縄県の持続的な社会経済の発展を図っていくためには、これまで以上に女性の活躍促進を図っていくことが重要であり、ジェンダー平等の視点から、女性の働きやすい職場環境や待遇改善等に取り組んでいくことが必要である。

施策	これまでの取組	課題	今後の方向性
女性が働きやすい環境づくり	ワーク・ライフ・バランスの推進、沖縄県女性就業・労働相談センターでの相談対応やセミナーの開催、ひとり親世帯に対する就職支援、専門相談員による個別的・継続的な就労支援等	事業主の職場環境改善の意識を高めることや、労働者の働き方に対する意識改革をより一層進めていくことが必要。	女性が働きがいをもって仕事に取り組むことができる職場づくりを推進するとともに、仕事に対して女性が抱える不安・悩みの改善・解消に向けた支援を行うとともに、女性の就業継続の阻害要因を解消し、働き続けられる職場づくりのための企業向け講座等に取り組む。
男女の機会均等と待遇改善	沖縄県女性就業・労働相談センターにおける相談対応等	女性は非正規雇用が多いことや育児・家事と仕事の両立で女性の負担が大きいなど、質的な面で課題がある。男女が分担して行うなど、男性も含めた社会全体の働き方や意識の改革を促すことが必要。	女性が働きがいをもって仕事に取り組むことができる環境づくりを推進するとともに、仕事に対して女性が抱える不安・悩みの改善・解消に向けた支援のほか、正規労働者と非正規労働者の処遇改善を図り、男女間の賃金格差の解消に向けた支援に取り組む。
女性が働き続けられるための意識啓発等の促進	ワーク・ライフ・バランスの推進や仕事に関する相談対応、キャリアアップ・スキルアップに関するセミナーの開催等	ワーク・ライフ・バランスの更なる推進が必要	「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」の普及・啓発、女性が働き続けられる職場づくりのための企業向け講座、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けたセミナーの開催や専門家派遣等に取り組む。

各回 項番	対象 回	各回 テーマ	章	頁	行	新たな振興計画(素案)本文	意見(修正文案等)	理由等	県の考え方	提出者	提出日	担当課
1	3	2	4	55	25 28	ウ ひとり親家庭等の困難を抱える保護者への支援 …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。 … 雇用機会の拡大や賃金の上昇 とともに、貧困の連鎖を断ち切る…	(意見) ・スキルだけでなく、業種や職種の見聞を広め、仕事することへの興味を持ってもらえるような取組が必要 ・雇用拡大や賃金上昇が経済的に困難な中小零細企業に配慮した表現にしたい	・スキル習得のモチベーションのためにも、仕事とのミスマッチングを軽減するためにも必要な取組 ・沖縄の企業の99%は中小企業であり、コロナ禍において大きなダメージを受けています。企業側の事情を斟酌したうえで成立する方策を考えるべき。	・県では、ひとり親世帯の就労支援として、業種や職種への見聞を広めるための企業研究のバスツアーや合同企業説明会を実施しております。また、女性が自分にあった仕事を見つけれられるよう、専門相談員によるキャリアプランニングのアドバイスを行うなど様々な支援を行っており、引き続き、関係機関と連携し、ひとり親世帯の就労支援に取り組んでまいります。 ・子どもの貧困問題の解決には、労働者や事業者全体を対象とした中長期的な施策が必要であり、そのためには県内企業の99%を占める中小企業・小規模事業者における「雇用の質の改善」と、「生産性向上」に向けた取組が重要であると認識しております。県では、企業等の稼ぐ力の強化に資する取組を積極的に推進し、子どもの貧困の解消に向けて取り組んでまいります。	鈴木 和子	8月10日	雇用 労政
2	3	2	4	59	29	② 生活習慣病等の予防に向けた健康的な生活の定着 以下項目を追加 ③ 健康経営の促進	追加 ③ 健康経営の促進 □ 職場における健康診断の有所見率の高さや、現役世代の死亡率の高さを改善するため、健康経営の取組を促進する。	沖縄県は、健康診断の有所見率が9年連続してワースト1となっている。現役世代の死亡率も高く、沖縄における生産性の低さの要因の一つもなっている。 このため、有所見率の改善を図る等のため、職場における健康づくりの取組として、健康経営の促進を項目として追加して頂きたい。 今回、企業の「稼ぐ力」の強化を打ち出しているが、DXの推進やイノベーションの促進等による生産性の向上だけでなく、生産性を低下させず、経営基盤の強化を図るため、「健康経営」の取組の強化も求められていると考えている。	職場における健康経営は、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で従業員が健康で働き続けられることは大変重要と考えており、また、委員のご意見のとおり労働生産性向上の観点からも企業にとって有益と考えております。商工労働部では、セミナー等を通して労使双方に対し「健康経営」の周知啓発に努めてまいりたいと考えております。 健康経営の促進については「福祉保健部会」へ申し送りします。	金城 克也	7月7日	労政
3	3	2	4	135	13	①総合的な就業支援 求職者等への支援については、「 グジョブセンターおきなわ 」における生活から就職までのワンストップ支援…	(意見) 「グジョブセンターおきなわ」のセミナーの企画を更に充実してほしい	○コンピュータセミナーについて ・コンピュータのセミナーは人気があるが、数が少なくほとんど予約できない ・中小零細企業にとって、初歩的なコンピュータの知識や技術については就労するまでに習得して欲しい。入社後研修期間を設けるほど経済的余裕がない事業者が多い。 ・現在のセミナーは基本知識がある人を前提としているため、初心者対象になっていない	「グジョブセンターおきなわ」において、各入居機関が行う各種セミナーについては、ご意見を踏まえ、求職者等のニーズに沿った、より充実した内容となるよう取り組み、就労者等への支援を図ってまいります。	鈴木 和子	8月10日	雇用
4	3	2	4	135	12 ~20	【追記希望】	「就職困難者及び就労困難者への支援強化について」、以下のような意味合いの文言の追加をお願いしたい。 □国による就職困難者・就労困難者支援事業との連携、相互補完というような県事業の必要性 □生活困窮者支援制度など福祉分野事業との連携、相互補完というような県事業の必要性	貧困率の高い県内に於いては、国の就職困難者・就労困難者の支援制度や事業だけでは十分ではない現状と、新たな沖縄振興計画の理念であり、施策展開の基本方向である「誰ひとり取り残すことのない優しい社会」を実現するための重要施策として、「就職困難者および就労困難者への支援強化」を位置づけ、計画に明記が必要だと考えます。 現行「沖縄21世紀ビジョン基本計画」(平成24~33年度)では、基本施策3-10) 雇用対策と多様な人材の確保施策展開 ア 雇用機会の創出・拡大と求職者支援において、就職困難者等への支援に関する以下の方針と取組が明記されていた。 「求職者の支援については、若年者・中高年者及び女性など各階層に応じた職業紹介、相談サービス、職業訓練等の活用促進に加え、就職困難者や離職を余儀なくされた方への生活安定や就職のための支援の充実を図ります。」 一方、「新たな振興計画(素案)」においては、就職困難者あるいは就労困難者に関する記述がなくなっているため。	県としましても、就職困難者に対する支援は重要であると認識しており、引き続き国や福祉部局等、関係機関と連携し取組を推進していく必要があると考えております。委員のご意見を踏まえ、記載内容について検討してまいります。	岡野 みゆき (福祉保健部会より申し送り)	8月18日	雇用

各回 項番	対象 回	各回 テーマ	章	頁	行	新たな振興計画(素案)本文	意見(修正文案等)	理由等	県の考え方	提出者	提出日	担当課
5	3	2	4	136	4	基本施策3(11)ア④に関し	外国人材の受け入れ環境の整備のための施策として、企業向けのセミナー、就労支援、定着支援、言語・技術研修が挙げられていますが、これらに加え、誰もが安心して暮らせる多文化共生社会の構築(文化観光スポーツ部会関連)を施策に追加すべきと考えます。	多文化共生社会の構築は外国人材受入のベースとなるものであるため。外国人材の受入れ・共生に関する関係関係会議による「外国人材の受入れ・共生のための総合的対策案(令和3年度)」でも、「地域における多文化共生の取り組みの促進・支援」として、「JICAとの連携による地方自治体やNPO等の共生社会の構築に向けた取り組みの推進」が施策としてあげられており、弊機構も積極的に取り組む予定。	3-(11)-ア④では、雇用、労働政策の観点から、外国人材の受入環境整備について記述しており、多文化共生社会の構築については、4-(2)-イに施策展開として位置づけられています。 ご指摘の通り、多文化共生社会の実現は外国人材の受入環境の整備の観点からも非常に重要であると考えており、多文化共生施策を所管する部局等とも連携し、外国人材が安心して働ける環境整備に取り組んでまいります。	倉科 和子 (文化観光スポーツ部会より申し送り)	7月19日	雇用 労政 文スポ ーツ
6	3	2	4	136	4	④外国人材の受入環境の整備 人口減少や労働力不足が進む中、日本国内で就業する外国人に対し、言語、技術研修を行い人手不足分野で就業させ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支援を推進する。	外国人材の受け入れについては、人手不足分を補うという視点から記載されているが、沖縄がグローバルに発展していくためには、海外から専門的な技術を持つ高度人材を受け入れていく必要がある。	左記参照	3-(11)ア④「外国人材の受入環境の整備」では、人手不足の解消や産業振興に必要な外国人材の受入を促進する観点からの取組を記載しており、専門的知識や技術を求められる分野や、外国語のスキルを求められる分野等においても外国人の受け入れを促進してまいりたいと考えております。	湊辺 美紀 (学術人づくり部会より申し送り)	8月17日	雇用 労政
7	3	2	4	136	5	④外国人材の受入環境の整備 …外国人材の受入については、 企業向けの情報提供やセミナー の開催等により、企業の取組を支援するとともに、…	(意見) ・多くの中小企業零細企業が外国人雇用を行っていますが、事業者の必要とする情報として、労務管理(社会保険の手続、給与計算、税務)が課題となっています。実務的な情報と課題解決のための総合的な相談窓口や資料を必要としています。	○労務管理について ・事業者にとっては、日本人労働者であっても実務的には面倒な労務管理ですが、社会保険に加入していないような個人事業者も人材不足のため外国人材の受入をしています。労務管理については継続的な業務であるため、一回の説明会や、資料提供だけでは問題解決につながりません。	外国人を雇用する際にはハローワークへの届出が義務付けられており、その届出に基づき労働局により指導等が行われております。 県においても、グッドジョブセンターおきなわに事業主向けの相談窓口を設置し、社会保険労務士、行政書士等の専門家による外国人雇用に対する支援を行っており、今後も、沖縄労働局等関係機関とも連携しながら、外国人が安心して働けるよう、各種相談体制の充実に取り組んでまいります。	鈴木 和子	8月10日	雇用 労政
8	3	2	4	136	10	人口減少や労働力不足が進む中、日本国内で就業する外国人に対し、言語、技術研修を行い人手不足分野で就業させ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支援を推進する。	人口減少や労働力不足が進む中、日本国内で就業する外国人に対し、沖縄においても言語、技術研修等人手不足分野で就業させる取組を促進するとともに、沖縄を含む国内に定住する外国人材の就労支援を推進する。	急に日本国内の話題となり唐突感があつたため。	意見を踏まえ、以下のとおり修正したいと考えております。「人口減少や労働力不足が進む中、日本国内で就業する外国人に対し、沖縄においても言語、技術研修を行い人手不足分野で就業させ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支援を推進する。」	井瀧 史洋	7月9日	労政
9	3	2	4	136	14	⑤ 駐留軍等労働者の雇用対策の推進 駐留軍等労働者については、大規模な駐留軍用地の返還の前に就労状況や意向等を把握するとともに、十分な期間を確保し、配置転換等に向けた技能教育訓練や離職前職業訓練の推進を図る。 また、離職を余儀なくされる駐留軍等労働者については、国、県、関係団体の連携の下、各種支援を推進するほか、沖縄駐留軍離職者対策センターを活用した再就職の促進など、離職者対策に取り組む。	⑤ 駐留軍等労働者の雇用対策の推進 駐留軍等労働者の雇用の安定を図るため、返還合意後速やかに、就労状況や意向等を把握するとともに職業訓練等に十分な期間を確保する。 また、配置転換等に向けた技能教育訓練を推進し、雇用の継続が図られるよう努めるとともに、離職を余儀なくされる駐留軍等労働者については再就職に向けた離職前職業訓練の一層の充実を図る。 さらに、駐留軍関係離職者については、国、県、関係団体の連携のもと特別給付金や就職促進手当の支給、職業指導、職業紹介、職業訓練等の各種支援措置を実施するほか、(一財)沖縄駐留軍離職者対策センターを活用し、離職者の再就職を促進する。	136頁の内容は、21世紀ビジョン基本計画の内容とほぼ一緒であり、駐留軍基地の整理・縮小を求めるのであれば駐留軍等労働者の雇用不安の払拭を図らなくてはなりません。「大規模な駐留軍用地の返還の前に…」の表現だと且米合意の存在が感じられず責任の所在が曖昧になり、駐留軍等労働者の雇用に関するプロセスが抜け落ちていく感を否めません。 雇用関係において重要な点は、日米で返還合意を締結した後、速やかに防衛省・防衛局や関係都県、市町村と雇用対策を協議しなくてはなりません。 21世紀ビジョン基本計画等最終検報告書(素案)の課題と対策に記載がある通り米軍再編によって県が大規模な基地返還に向けて取り組むのであれば、第一優先として雇用確保に向けた対応をすべきです。そのためには沖縄駐留軍離職者対策センターの活用が不可欠ですので、 <u>提示のように修正・修文を求めます。</u>	意見を踏まえ、次のとおり修正します。 駐留軍等労働者の雇用の安定を図るため、返還合意後速やかに、就労状況や意向等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育訓練や離職前職業訓練の一層の充実を図る。 また、離職を余儀なくされる駐留軍等労働者については、国、県、関係団体の連携のもと離職者に対する給付金の支給、職業訓練、就職指導等の各種支援措置を推進するほか、(一財)沖縄駐留軍離職者対策センターを活用し、離職者の再就職を促進するなど、離職者対策に取り組む。	東盛 政行 (審議会委員 連合沖縄)	7月2日	労政 雇用
10	3	2	4	136	30	① 柔軟な働き方の推進のための環境整備	「ワーケーション」は幅広い可能性を有する概念である。この文言を上位項目に記述することが適当ではないか。	イ①(柔軟な働き方の推進のための環境整備)の文中に「ワーケーション」の文言があり、本素案では他に見られないようである。 この用語は観光振興、企業誘致、新産業育成、アジアとの協業推進から脱一極化に至るまで多くの領域の変革をもたらす幅広い可能性を有する概念である。従って、より上位の項目の記述中に初出させることが適当ではないか。	ワーケーションは、テレワークなど多様な働き方の一つとして素案に記載しているものであります。 委員ご意見の内容については、観光政策、産業政策の側面もございまして、産業振興部会だけではなく、観光部会と連携の上検討してまいりたいと考えております。	稲垣 純一	7月9日	労政

各回 項番	対象 回	各回 テーマ	章	頁	行	新たな振興計画(案案)本文	意見(修正文案等)	理由等	県の考え方	提出者	提出日	担当課
11	3	2	4	136	31	イ①柔軟な働き方の推進のための環境整備 テレワーク、フレックスタイム制、ワーケーション 等の多様な働き方の促進	(意見) ・前記(55-28)記載同様、中小零細企業の事情に配慮した表現にしていきたい。	左記のとおり	中小企業においては、テレワークやフレックスタイム制等の働き方の導入に当たり、機器整備や労務管理等への負担、従業員規模の面などから実施が困難としている状況があると考えております。 委員のご意見を踏まえ、記載内容につきまして検討してまいります。	鈴木 和子	8月10日	労政
12	3	2	4	137	14	④正規雇用の促進	(意見) ・非正規雇用には、事業者の事情と雇用労働者が正規雇用を望まない場合の2つの側面があることを明記するべき。	左記のとおり	ご指摘のとおり、非正規雇用には、事業者の事業により非正規雇用労働者を雇用している場合や、自分の都合のよい時間に働きたいなどの理由で、あえて非正規雇用で働いている方々もいるため、委員の意見を反映させた文面、内容を検討してまいります。	鈴木 和子	8月10日	雇用
13	3	2	4	138	17	生徒学生が、アルバイトや就職活動～	生徒や学生が、アルバイトや就職活動～	学校教育法では小学生は「児童」、中学生は「生徒」、高等教育を受けている大学生などは「学生」と呼び名が明確に分かれているので生徒と学生は明確に区切るべきだと思います。	委員のご意見を踏まえ、委員修正文案のとおり修正したいと思います。	上原 啓司	8月10日	労政
14	3	2	4	138	31	イ、女性が活躍できる環境づくり	働く女性の悩みは、仕事と家族的責任(家事・育児・介護だけではなく)の重さ、そして女性の能力を活かせるかどうかは職場のトップの姿勢次第である。社会全体の働き方改革とあらゆるハラスメント(セクハラ、パワハラ、マタハラ等)に対する啓発や職場環境、更に性的マイノリティへの対処なども入れてほしい。	男女共同参画基本法と女子差別撤廃条約の精神により、もっと積極的に女性の活躍、ジェンダー平等の方針を考慮してほしい。	3-(11)-エでは、男女分け隔てなく仕事と家庭の両立することや女性の就業継続のため事業主、従業員双方への意識啓発やハラスメント防止啓発等女性に特化した施策展開を行っております。 委員のご意見につきましては、2-(5)-アにおいて記載しております。	大城 貴代子 (審議会委員 おきなわ 女性財団 理事長)	7月7日	労政
15	3	2	4	138	31	エ 女性が活躍できる環境づくり ②男女の機会均等と待遇改善	(意見) 男女の賃金格差の是正を明確に記載すべき	非正規雇用労働者の待遇改善の項目では、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の均衡の取れた賃金決定を促進する」と明記されているのに比べ男女の賃金格差は正の表現があいまい。多くの女性労働者が苦しんでいる実体に配慮すべき。	非正規雇用労働者の待遇改善と同様に、男女の賃金格差につきましても是正すべき重要な課題と考えております。 委員のご意見を踏まえ、記載内容につきまして検討してまいります。	鈴木 和子	8月10日	労政
16	3	2	5	169	16	※第1回部会内意見	大学生を含めて県内出身の者は県内で働きたいという意欲が高い者が多いので、県の施策を理解してもらえよう広報にもう一段、力を入れていただきたい。	県が求めている人材が何かという情報が、なかなか若い世代に届きにくい現状がある。大学生を含めて県内出身の者は県内で働きたいという意欲が高い者が多いので、そういう若者が県の施策を理解して、自分もチャレンジしたいということになるよう、広報にもう一段力を入れていただきたい。	県はこれまで、経済団体等と連携し、小中学生での職業人講話や、大学生等を対象としたセミナー、インターンシップ等を通して県内産業及び企業についての理解促進を図ってきたところです。 今後も、関係機関等と連携しながら取組の強化を図るとともに、若い世代に向け県の産業振興施策の方向性や求める人材等について知る機会の充実についても検討してまいります。	本村 真	第1回部会内意見	雇用
17	3	2	5	173	4	※第1回部会内意見	奨学金の問題もあり、県外へ出ていくのは構わないが、いずれUターンしてくるのは間違いないので、学校のネットワークなどを県でもつかんでいただきたい。	左記のとおり	ご意見の通り、県出身者のUターン促進には大学等と連携した取組は重要であると考えております。 3-(11)-ウ③「若年者の県内就職の促進」の中で、「県外大学等と連携したUターン促進の推進により、若年者の県内就職促進に取り組み。」との方針を示しているところですが、具体的な事業展開の中で、本県へのUターンを希望する若年者に対する情報提供や就職支援について、大学等のネットワークを活用した取組を検討してまいります。	古波津 昇	第1回部会内意見	雇用

各回 項番	対象 回	各回 テーマ	章	頁	行	新たな振興計画(案案)本文	意見(修正文案等)	理由等	県の考え方	提出者	提出日	担当課
18	3	2	4	53	19	<p>(1)子どもの貧困の解消に向けた総合的な支援の推進</p> <p>貧困の世代間連鎖の克服と解消には、子ども達自身が社会で生きていくための力を身につけることが大切な要件であるが、そこには、社会生活の中で必要な健康保険、税金、年金等とともに、将来働く上で必要な労働関係の基礎知識も重要である。</p> <p>①若年者の就業・定着の促進、②若年者の就業意識啓発等の推進</p>	<p>(意見)</p> <p>総論は賛成ですが、どのように基礎知識を習得していくかについて具体的な方策が必要。子どもの頃から生き抜くために必要な経済活動について触れることが大切。雇用される側の知識と、起業して経営する場合の実務的な経験や知識の習得までできるよう目指して欲しい。職場体験が授業の一コマになるぐらい数多く経験できる機会があると思います。</p>	<p>・社会の常識はできるだけ早い段階から見聞きし、自分の考えを持てるようにしておくべき</p> <p>・雇われること(就職)だけが将来の選択肢ではないことを知ってもらいたい</p> <p>・起業の面白さや厳しさもシミュレーションできることが必要</p> <p>・合わせて職業上の倫理についても学ぶ機会が必要</p>	<p>ご意見につきましては、福祉保健部に申し送ります。なお、商工労働部では、全ての生徒や学生が通学しながらのアルバイトや社会人になる前に労働関係の基礎知識を学ぶことは非常に重要だと考え、高校生を中心に労働者としての基本的知識の普及に取り組んでいるところであります。</p> <p>また、子どものキャリア教育等につきまして、県教育委員会では、学習指導要領に基づき、発達段階に応じて、職場体験・見学、インターンシップや事前学習としての職業人講話、消費者教育等を実施し、児童生徒の望ましい勤労観、職業観を育むべく取り組んでおり、委員のご意見も参考に取り組んでまいりたいと考えております。</p>	鈴木 和子	8月10日	労政 教育庁

新たな振興計画(素案)に対する意見書

部会名：産業振興部会

No.	第3回 テーマ	意見内容	県の考え方	対象回	提出者	提出日	担当課
1	2	<p>【該当箇所】 基本施策3-(1) 誰もが安心して働ける環境づくりと多様な人材の活躍促進 ア 雇用機会の確保と多様な人材の活躍促進</p> <p>【意見】 ○ 計画に、「就職困難者および就労困難者への支援強化」を位置づけ、以下のような文案を明記 いただきたい。 ○ 国(ハローワーク)による就職困難者・就労困難者支援事業との有機的連携、相互補完性 ○ 福祉分野事業(例:生活困窮者支援)との有機的連携、相互補完性</p> <p>【理由】 新たな沖縄振興計画の理念であり、施策展開の基本方向である「誰ひとり取り残すことのない 優しい社会」を実現するための重要施策であると考えため。 ・SDGsへ(目標8)‘働きがいも経済成長も’ 「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがい のある人間らしい雇用を促進する」のテーマの下、社会参加(「誰ひとり取り残すことのない 優しい社会」実現のために)社会的包摂(ソーシャル・インクルージョン)の沖縄を目指した い。</p> <p>【参考】 現行「沖縄21世紀ビジョン基本計画」(平成24～33年度)では、基本施策3-(10) 雇用 対策と多様な人材の確保施策展開 ア 雇用機会の創出・拡大と求職者支援において、 就職困 難者等への支援に関する以下の方針と取組が明記されていた。 「求職者の支援については、若年者・中高年者及び女性など各階層に応じた職業紹介、 相談サービス、職業訓練等の活用促進に加え、就職困難者や離職を余儀なくされた方へ の生活安定や就職のための支援の充実を図ります。」 一方、「新たな振興計画(素案)」においては、就職困難者あるいは就労困難者に関する 記述がなくなっている。</p>	県としても、就職困難者に対する支援は重要であると認識しており、引き続き国や福祉部局等、関係機関と連携し取組を推進していく必要があると考えております。委員のご意見を踏まえ、記載内容について検討してまいります。	3	岡野 みゆき (福祉保健部 会より申し送 り)	8月18日	雇用