

「施策」総括表

施策展開	3-(10)-ア	雇用機会の創出・拡大と求職者支援		
施策	①総合的な就業支援拠点の形成	実施計画掲載頁	301頁	
対応する主な課題	○完全失業率は7.1%(H23)と全国一高い水準であり、雇用の場の不足、求人と求職のミスマッチ、若年者の雇用環境の厳しさといった課題の解決に向け、国、市町村、労働団体、経済団体が一体となった取組が求められている。			
関係部等	商工労働部			

I 主な取組の推進状況 (Plan・Do)

(単位:千円)

平成27年度				
	主な取組	決算見込額	推進状況	活動概要
○拠点設置に向けた取組				
1	パーソナル・サポート事業 (商工労働部雇用政策課)	109,450	順調	○県内失業率の改善を図るため、求職者で特に支援を必要とする者に対し専門の相談員が個別的・継続的に関わりながら、生活から就職まで一体となった支援を行った。今年度は、個別相談の中で適性検査や性格診断などを必要に応じて活用し、自己理解に努め、適正なマッチングや就労定着支援に活かした。(コーディネーター27人、延べ相談件数12,434件)(1)
2	事業主向け雇用相談事業 (商工労働部雇用政策課)	19,375	順調	○県内各地域(離島含む)で巡回相談及びセミナーを実施した。さらに、雇用助成金制度の案内冊子を発行し助成金の活用促進に努めた。(巡回相談等6.08日/月)(2)
3	沖縄県キャリアセンター (商工労働部雇用政策課)	80,640	順調	○沖縄県キャリアセンターの管理運営を民間事業に委託し、若年求職者に対する個別の就職相談や各種セミナー等を開催した。また、沖縄県キャリアセンター内にキャリアコーチを10名配置し、就職相談(延べ7000人)や各種セミナー(280回、13,000人参加)、小規模企業説明会(26回、500人参加)など、積極的な事業の展開により、利用者が大幅に増加した。(3)
4	沖縄型総合就業支援拠点の運営 (商工労働部雇用政策課)	68,319	順調	○パーソナルサポート事業において、個別相談の中で適性検査や性格診断などを必要に応じて活用し、自己理解に努め、適正なマッチングや就労定着支援に活かした。(4)

5	沖縄型総合就業支援拠点機能強化事業 (商工労働部雇用政策課)	283,144	やや遅れ	○モノレール旭橋駅周辺地区第一種市街地再開発事業で整備する那覇バスターミナル複合ビルに、現総合就業支援拠点施設「グッジョブセンターおきなわ」を移転するため、同地区で工事に着手したが、工事の着手後、基礎撤去作業中に埋蔵文化財包蔵地(沖縄県営鉄道那覇駅跡)が発見されたことで、関係機関との調整や、文化財保護法第96条に基づく届出、発掘調査が必要となり、この間の調整・調査に不測の日数を要したことから、工期を延長した。(5)
---	-----------------------------------	---------	------	---

II 成果指標の達成状況 (Do)

(1) 成果指標

成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
完全失業率(年平均)	7.1% (23年度)	5.1% (27年度)	5.5%	2.0ポイント	3.4% (27年)
1 状況説明	島しょ性や脆弱な産業基盤など特有の課題を抱え、全国最高の完全失業率が長年続いているが、ここ数年、景気の回復基調とも相まって、完全失業率は低下傾向にあり、平成28年度目標値を前倒して達成した。このままの傾向が続けば、H28目標値として掲げた5.5%は十分に達成可能な水準である。しかしながら、若年者の完全失業率は、全国と比較しても依然として高い率を示していることから、今後も若年者の就職を総合的に支援する施設として、沖縄県キャリアセンターやグッジョブセンターおきなわにおける各種事業を積極的に展開していく必要がある。				

(2) 参考データ

参考データ名	沖縄県の現状			傾向	全国の現状
パーソナル・サポート事業の支援による就職者数	282人 (25年)	366人 (26年)	331人 (27年12月現在)	↗	—
開業率及び廃業率 ※2010年版中小企業白書より(H22)。調査期間は2004(H16)～2006(H18)	開業率10.9% 廃業率8.2% (22年)	—	—	—	開業率6.4% 廃業率6.5% (22年)
若年者(15～29歳)の完全失業率	11.3% (23年)	9.4% (26年)	8.3% (27年)	↗	5.7% (26年)
沖縄県キャリアセンター利用者数	17,679人 (25年)	30,105人 (26年)	30,000人 (27年)	↗	—
完全失業率(年平均)の推移	5.7% (25年)	5.4% (26年)	5.1% (27年)	↗	3.4% (27年)

III 内部要因の分析 (Check)

<p>・パーソナル・サポート事業については、関係機関の連携がうまく図られていることで、本事業へ繋がる相談者が増加しており、企業実習希望者も増えているため、企業実習の受入企業が不足している状況がある。また、高齢者の相談者や、病気やけがなどで長年のブランクがある方等に対応出来る様々な受入企業が必要となっている。</p> <p>・事業主向け雇用相談事業については、いつでも相談できるよう、常設の窓口が必要である。また、離島などでも対応できるように巡回相談の継続が必要である。</p> <p>・沖縄県キャリアセンターについては、若年者の完全失業率は全般的に改善傾向にあるものの、全国と比較すると依然として高い水準にあり、これが本県の完全失業率を押し上げている。また、本県若年者の雇用問題の特徴として、新規学卒者の就職内定率が低いことや、卒業後の無業率や離職率の高さがあげられる。これらの要因としては、就業意識の低さや、就職活動への取り組みの遅さ、雇用のミスマッチなどが指摘されている。</p> <p>・沖縄型総合就業支援拠点の運営について「グッジョブセンターおきなわ」は、沖縄県をはじめハローワークや関係団体が一体となり、一般求職者はもちろん、若年者や女性、生活困窮者など様々なニーズに応じた就労支援をワンストップで行う施設として、平成25年4月に本格開所したが、建物の老朽化や施設が狭隘であることから、新たなサービスの追加やバリアフリー対応、求職者のプライバシーの確保等の課題がある。</p> <p>・沖縄型総合就業支援拠点機能強化事業については、平成28年度は移転施設の内装設計を行うため、総合就業支援拠点機能を十分発揮できるよう各入居機関との調整に留意が必要である。</p>

IV 外部環境の分析 (Check)

- ・パーソナル・サポートについては、事業雇用情勢の改善に伴い、分野によっては人手不足の産業も出てきており、求職者にとってより就職しやすい状況となってきたが、本事業の支援対象者のなかには身体的、精神的な部分やコミュニケーションに阻害要因を抱えた方もおり、阻害要因を取り除く前に企業実習を実施したり、就職をしてしまうと、職場になじめないなどの理由ですぐに離職してしまい、再び就職困難者に陥ることが懸念される。
- ・事業主向け雇用相談事業については、沖縄県産業振興公社など関係団体と協調して離島などでの広報に努める必要がある。
- ・沖縄県キャリアセンターについては、県内の有効求人倍率が戦後最高を記録するなど、若年者をめぐる雇用環境は大きく変化しており、一部の業種では人手不足も言われている。また、県の人口増加計画との整合性を図る意味からも、県外就職を積極的に推進してきたこれまでの施策を転換する時期にきている。
- ・沖縄型総合就業支援拠点の運営については、グッジョブセンターおきなわの認知度の向上や一体的実施による就職率上昇の効果が認識されてきており、同センターが所在する那覇市以外の市町村との連携が求められてきている。
- ・沖縄型総合就業支援拠点機能強化事業については埋蔵文化財包蔵地(沖縄県営鉄道那覇駅跡)が発見されたことで事業の進捗に影響する可能性がある。

V 施策の推進戦略案 (Action)

- ・パーソナル・サポート事業については、相談者の様々なニーズに応じた企業実習が行えるよう、経営者団体や人手不足の産業等の事業者に対し本事業の企業実習の受入を周知・広報し、受入企業増を図る。また、就職後の定着をより効果的にするため、必要に応じ受入先の事業主や担当者に対しても、企業実習者の職場適応に関するきめ細かな支援を行ない、また企業支援セミナーの開催を行なうなどして、離職防止に繋げる。
- ・事業主向け雇用相談事業については、相談者に対してその後の状況について連絡し、ニーズや状況に応じて窓口を案内するなど積極的に行い継続的に支援する。また、助成金申請書の作成方法に関するセミナーを開催し、具体的な申請書の書き方を指導することで制度活用に関するサポートを行う。また、離島・北部地域において気軽に参加できる集合セミナー等を開催し、個別相談の需要をつくり、多くの事業所に関心を持ってもらうことで巡回相談への流れを作る。また、事業所について離島・北部地域の地元経済団体から地域の特性(業種や支援制度のニーズ等)のヒアリングを行い、ニーズに合った巡回相談を行う。
- ・沖縄県キャリアセンターについては、県外就職者及び県内の企業向けに対する定着支援事業を実施する。また、高校等に積極的に向向いて出張相談や出張セミナー等を実施し、職業観の醸成を図る。
- ・沖縄型総合就業支援拠点の運営については、現在の「グッジョブセンターおきなわ」は、建物の老朽化や施設が狭隘で、これ以上の支援機関の集約化が困難なことから、より利用者にとって利便性の高い必要な支援機能を確保するため、平成27年度に引き続き旭橋再開発地区への施設移転に取り組む。また、市町村との連携を更に強化するため、出張相談を行うなど南部地域以外の圏域についても総合的な支援拠点としての役割を担う。
- ・沖縄型総合就業支援拠点機能強化事業については、内装設計にあつては、総合就業支援拠点機能を十分発揮できるよう入居機関と協力しながら進めていく。また、文化財の工事への影響も踏まえながら、同事業が円滑に進むよう、事業主体である旭橋都市再開発株式会社への支払い事務等を進めていく。

「施策」総括表

施策展開	3-(10)-ア	雇用機会の創出・拡大と求職者支援	
施策	②求職者及び事業主等への支援	実施計画掲載頁	302頁
対応する 主な課題	<p>○離島の定住人口維持のための雇用創出の取組や県内各圏域の地域内における雇用創出、公共職業安定所等の関係機関の連携を強化し、地域の特性に応じて職業紹介や職業相談・指導を充実させるとともに、県内各圏域に置けるマッチング機会の提供を拡大し、若年者、女性、高齢者、障害者等の求職者側や企業等の求人側双方にきめ細かな支援を行う必要がある。</p> <p>○県内における離職率・転職率の高さも課題となっており、特に新規学卒者の1年目の離職率は全国を大きく上回っている。就業者へ実施したアンケート調査によれば、離職・転職の理由として経営者や給与への不満、企業の将来性への不安が上位となっているほか、人材育成に対する不満も満足を上回っている(沖縄雇用関係調査研究事業報告書 H23年3月)。そのため定着を促す雇用環境の改善等に向けた取組みが必要である。</p>		
関係部等	企画部、商工労働部		

I 主な取組の推進状況 (Plan・Do)

(単位:千円)

平成27年度			
主な取組	決算見込額	推進状況	活動概要
○ミスマッチ及び各階層への支援			
1	戦略的雇用対策事業 (商工労働部雇用政策課)	324,959	やや遅れ
2	パーソナル・サポート事業 (商工労働部雇用政策課)	109,450	順調
3	新規学卒者等総合就職支援事業 (商工労働部雇用政策課)	122,283	順調

○若年者・母子家庭・中高年齢者など、求職者など、求職者の状況に応じた研修・訓練による人材育成及び合同就職説明・面接会によるマッチングを実施した。研修期間の延長など、研修内容を充実させるため、平成25年度から事業定員を690人から380人に見直したため、推進状況においては、「やや遅れ」となっている。平成27年度は、若年者、中高年、ひとり親を対象とした求職者に対して、事前研修と職場訓練の実施により、企業が求める実践的スキルの修得支援を行うことができた。また、合同就職説明会・面接会への参加求職者数は1,242名であり、地域の企業の求人開拓などを行い、60名を本事業の参加企業への就職につなげることができた。(1)

○県内失業率の改善を図るため、求職者で特に支援を必要とする者に対し専門の相談員が個別的・継続的に関わりながら、生活から就職まで一体となった支援を行った。個別相談の中で適性検査や性格診断などを必要に応じて活用し、自己理解に努め、適正なマッチングや就労定着支援に活かした。(コーディネーター27人、延べ相談件数12,434件)(2)

○県内失業率の改善を図るため、求職者で特に支援を必要とする者に対し専門の相談員が個別的・継続的に関わりながら、生活から就職まで一体となった支援を行った。個別相談の中で適性検査や性格診断などを必要に応じて活用し、自己理解に努め、適正なマッチングや就労定着支援に活かした。(3)

○雇用環境の改善等に対する支援					
4	県内企業雇用環境改善支援事業 (商工労働部雇用政策課)	49,307	順調	<p>○様々な人材育成の手法やツールを実践的に修得する人材育成推進者養成講座を、8月～2月にかけて実施(人材育成推進者向け:全13回、人材育成経営者向け:全8回)し、計60名が当該講座を修了した。また、人材育成に優れた企業を認証する「沖縄県人材育成認証制度」において、7社の認定を行った。(4)</p> <p>○非正規従業員の正規化を図る県内企業に対して、従業員研修に係る費用(旅費及び宿泊費)の一部(対象費用の3/4)を9社への助成を行ない、18人の正社員転換が図られた。なお、一括交付金を活用した新規事業であったことから、国との事業スキームの調整等に時間を要したため、事業開始が9月1日と遅れ、4月、5月の企業の研修の多い時期を助成の対象期間とすることができなかったことなどから、助成金の活用が進まなかった。(5)</p>	
5	正規雇用化企業応援事業 (商工労働部雇用政策課)	12,170	大幅遅れ	<p>○平成27年度は常設(週5日)の相談窓口を設置し、社会保険労務士による雇用支援制度(助成金等)に関する対面相談のほか、電話相談、セミナーの開催を行った。また、県内各地域(離島含む)で巡回相談及びセミナーを実施した。さらに、雇用助成金制度の案内冊子を発行し助成金の活用促進に努めた(地域雇用開発助成金を含む各種助成金に係る相談及び冊子)。(6)</p> <p>○平成26年度で成長産業等人材育成支援事業は終了したため、平成27年度から後継事業として正規雇用化企業応援事業を実施することにより、派遣研修に要する費用(旅費及び宿泊費)の一部補助を行った(9社、18人)。(7)</p> <p>○市町村からの意見、産官学金労で構成する有識者会議からの意見、パブリックコメントの実施による県民意見等を踏まえ、平成27年9月に「沖縄県まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定した。(8)</p>	
○産業振興と連動した雇用対策の推進					
6	地域雇用開発助成金(沖縄若年者雇用促進奨励金等)の活用 (商工労働部雇用政策課)	19,375	順調	<p>○平成27年度は常設(週5日)の相談窓口を設置し、社会保険労務士による雇用支援制度(助成金等)に関する対面相談のほか、電話相談、セミナーの開催を行った。また、県内各地域(離島含む)で巡回相談及びセミナーを実施した。さらに、雇用助成金制度の案内冊子を発行し助成金の活用促進に努めた(地域雇用開発助成金を含む各種助成金に係る相談及び冊子)。(6)</p> <p>○平成26年度で成長産業等人材育成支援事業は終了したため、平成27年度から後継事業として正規雇用化企業応援事業を実施することにより、派遣研修に要する費用(旅費及び宿泊費)の一部補助を行った(9社、18人)。(7)</p> <p>○市町村からの意見、産官学金労で構成する有識者会議からの意見、パブリックコメントの実施による県民意見等を踏まえ、平成27年9月に「沖縄県まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定した。(8)</p>	
7	成長産業等人材育成支援事業 (商工労働部雇用政策課)	12,170	大幅遅れ	<p>○平成26年度で成長産業等人材育成支援事業は終了したため、平成27年度から後継事業として正規雇用化企業応援事業を実施することにより、派遣研修に要する費用(旅費及び宿泊費)の一部補助を行った(9社、18人)。(7)</p> <p>○市町村からの意見、産官学金労で構成する有識者会議からの意見、パブリックコメントの実施による県民意見等を踏まえ、平成27年9月に「沖縄県まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定した。(8)</p>	
8	沖縄県まち・ひと・しごと創生総合戦略の策定 (企画部企画調整課)	17,583	順調	<p>○市町村からの意見、産官学金労で構成する有識者会議からの意見、パブリックコメントの実施による県民意見等を踏まえ、平成27年9月に「沖縄県まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定した。(8)</p>	

II 成果指標の達成状況 (Do)

(1) 成果指標

成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
完全失業率(年平均)	7.1% (23年度)	5.1% (27年度)	5.5%	2.0ポイント	3.4% (27年)
1 状況説明	<p>島しょ性や脆弱な産業基盤など特有の課題を抱え、全国一高い水準の完全失業率が長年続いているが、ここ数年、景気の回復基調とも相まって、完全失業率は低下傾向を背景に、現時点では平成28年度目標値を達成している。このままの傾向が続けば、H28目標値として掲げた5.5%は十分に達成可能な水準である。しかしながら、完全失業率は、全国と比較しても依然として高い率を示していることから、今後も求職者や事業所に対する総合的に支援する事業を継続して実施していく必要がある。</p>				
成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
離職率	7.7% (19年)	6.7% (24年)	6.4%	1.0ポイント	5.0% (24年)
2 状況説明	<p>成果指標の完全失業率と離職率のH28目標値達成に向け、着実に改善傾向にあり十分に達成可能である。平成27年度からは「正規雇用化企業応援事業」を実施し、また、平成28年度からは「正規雇用化サポート事業」の実施を予定しており、従業員の正規雇用化による就業者の定着支援の取組を実施し、企業等における人材育成推進者の養成及び人材育成体制の構築を支援すること等により、離職の防止を図り、離職率の改善に寄与していくこととする。</p>				

(2) 参考データ

参考データ名	沖縄県の現状			傾向	全国の現状
フォローアップ調査における戦略的雇用対策事業の支援による新規就職者数	330名 (25年度)	420名 (26年度)	—	—	—
パーソナル・サポート事業の支援による就職者数	282人 (25年)	366人 (26年)	331人 (27年12月現在)	↗	—
若年者(30歳未満)の完全失業率	8.5% (25年)	9.4% (26年)	8.3% (27年)	↗	5.3% (27年)
新規学卒者(高校)の就職内定率	90.3% (25年)	92.6% (26年)	92.7% (27年3月卒)	↗	98.8% (27年4月)
新規学卒者(大学等)の就職内定率	78.0% (25年3月卒)	84.2% (26年3月卒)	87.2% (27年3月卒)	↗	96.7% (27年4月)
転職率	7.7% (19年)	6.2% (24年)	—	↗	5.0% (24年)
正規雇用化企業応援事業での正社員転換者数	18人 (平成27年)	—	—	—	—
開業率及び廃業率 ※2010年版中小企業白書より(H22)。	開業率10.9% 廃業率8.2% (22年)	—	—	—	開業率6.4% 廃業率6.5% (22年)
成長産業等人材育成支援事業に係る新規雇用者数(従業員派遣者数)	76名 (H25年)	70名 (H26年)	—	—	—

III 内部要因の分析 (Check)

○ミスマッチ及び各階層への支援

・戦略的雇用対策事業では、訓練中に、訓練手当の支給はあるが、社会保険(雇用保険、医療保険等)に加入できないなど、訓練中の身分の安定を図る必要がある。また、ひとり親世帯就職サポート事業への参加希望者は多いが、希望職種や勤務地を限定した求職者が多いこと、企業の求めるスキルに達していないなどの理由でマッチングに時間を要した。

・パーソナル・サポート事業においては、関係機関の連携がうまく図られていることで、本事業へ繋がる相談者が増加しており、企業実習希望者も増えているため、企業実習の受入企業が不足している状況がある。また、高齢者の相談者や、病気やけがなどで長年のブランクがある方等に対応出来る様々な受入企業が必要となっている。

・新規学卒者等総合就職支援事業については、学生の就職を支援するには、学校側とコーディネーターとの連携が必要であり、その連携が円滑に進むように常に活動状況や課題等を把握しておく必要がある。また、就職内定率の改善には、3・4年次の学生に対する支援のみではなく、低年次の早い時期からの意識啓発が必要である。

○雇用環境の改善等に対する支援

・県内企業雇用環境改善支援事業については、過年度の人材育成推進者養成講座修了企業等を対象にコンサル派遣による支援を行ったが、企業のニーズに応じた専門家の確保等が効率的に行えなかったことなどから、活用企業は目標に届かなかった。また、人材育成推進者が、講座で修得した人材育成のスキルを更に高め、取り組みの意欲を維持することも課題である。

○産業振興と連動した雇用対策の推進

・地域雇用開発助成金(沖縄若年者雇用促進奨励金等)の活用については、いつでも相談できるよう、常設の窓口が必要である。また、離島などでも対応できるよう巡回相談の継続が必要である。

・沖縄県は平成26年3月に「沖縄県人口増加計画」を策定し、離島・過疎地域を含む県全域でバランスのとれた人口の維持・増加を図るための各種施策を展開していた。

・まち・ひと・しごと創生の動き(外部環境)を踏まえ、沖縄県人口増加計画を改定(施策の拡充等)して、沖縄県まち・ひと・しごと創生総合戦略として位置付けた。

IV 外部環境の分析 (Check)

○ミスマッチ及び各階層への支援

・戦略的雇用対策事業では、沖縄県内景気の改善傾向から、訓練参加希望者数が減少している傾向にあるが、県内失業率は依然として全国一高く、離職率も高い状況である。また、ひとり親世帯就職サポート事業のニーズ調査を行ったところ、ひとり親の出現率が比較的高い、先島地区でニーズがあることがわかった。

・パーソナル・サポートにおいては、事業雇用情勢の改善に伴い、分野によっては人手不足の産業も出てきており、求職者にとってより就職しやすい状況となってきたが、本事業の支援対象者のなかには身体的、精神的な部分やコミュニケーションに阻害要因を抱えた方もおり、阻害要因を取り除く前に企業実習を実施したり、就職をしてしまうと、職場になじめないなどの理由ですぐに離職してしまい、再び就職困難者に陥ることが懸念される。

・新規学卒者等総合就職支援事業については、学生の就職・採用活動開始時期が2年連続で変更された(平成27年度と平成28年度)。この変更が学生の就職活動に大きな影響を及ぼすことから、専任コーディネーターには、この就活スケジュールの変更に対応し取り組みが必要である。

○雇用環境の改善等に対する支援

・県内企業雇用環境改善支援事業については、県内の雇用環境の改善とともに、人手不足も顕在化している。そのため、人材の育成、定着の取り組みについてますます重要とされることから、認証を目指すこと等により効果的、実践的な人材育成体制の構築が図られるところを周知する。

・正規雇用化企業応援事業については、県内の雇用環境の改善とともに、人手不足も顕在化している。そのため、従業員の取り組みについてますます重要とされることから、正社員転換のメリット等を周知し、本事業の活用を促す。

○産業振興と連動した雇用対策の推進

・地域雇用開発助成金(沖縄若年者雇用促進奨励金等)の活用については、沖縄県産業振興公社など関係団体と協調して離島などでの広報に努める必要がある。

・成長産業等人材育成支援事業については、県内の雇用環境の改善とともに、人手不足も顕在化している。そのため、従業員の取り組みについてますます重要とされることから、正社員転換のメリット等を周知し、本事業の活用を促す。

・平成26年11月に「まち・ひと・しごと創生法」が施行され、地方公共団体は、まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等を定めた、地方版総合戦略を策定することが求められた(努力義務)。

・国は、2060年に1億人程度の人口を確保する長期ビジョンを掲げて、その達成に向けた総合戦略を閣議決定。地方に対しても、情報支援・人的支援・財政支援を実施している。

V 施策の推進戦略案 (Action)

○ミスマッチ及び各階層への支援

・戦略的雇用対策事業では、訓練生の身分の安定(社会保険加入など)を図るため、職場訓練中の訓練は、訓練生と訓練受入企業との短期雇用契約により実施し、戦略的雇用対策事業の個別事業の若年者ジョブトレーニング事業及びひとり親世帯就職サポート事業においては、訓練終了後も定期的にフォローアップ研修を行い、就職後の離職防止を図る。また、事前研修前の合同企業説明会などの実施により、希望業種以外の企業との対話を通して、就職先の幅を広げる取組みを行い、あわせて子育てと就労を両立する各種支援などの周知を図る。

・パーソナル・サポート事業においては、相談者の様々なニーズに応じた企業実習が行えるよう、経営者団体や人手不足の産業等の事業者に対し本事業の企業実習の受入を周知・広報し、受入企業増を図る。また、就職後の定着をより効果的にするため、必要に応じ受入先の事業主や担当者に対しても、企業実習者の職場適応に関するきめ細かな支援を行ない、また企業支援セミナーの開催を行なうなどして、離職防止に繋げる。

・新規学卒者等総合就職支援事業については、就活解禁日程の再度見直しにも対応できるよう、教育機関・学校等との連携に努め、今後とも良好な事業運営を維持し、適切な支援を行う。また、卒業年次より前の学生について、参加出来る研修や支援を増やし、早期に意識啓発を行っていく。

○雇用環境の改善等に対する支援

・県内企業雇用環境改善支援事業については、沖縄県人材育成企業認証制度の効果的な周知広報を行うため、認証企業の具体的な取組み事例やメリット等を記載したリーフレットを作成するとともに、認証企業のメリット拡充について検討、調整を行う。

・正規雇用化企業応援事業については、現在は「既存従業員の正社員転換」を助成要件としているが、「新規の正社員雇用」など、雇用の質の改善を行なう企業ニーズ、声についてその把握に努める(アンケートの実施等)。

○産業振興と連動した雇用対策の推進

・地域雇用開発助成金(沖縄若年者雇用促進奨励金等)の活用については、相談者に対してその後の状況について連絡し、ニーズや状況に応じて窓口を案内するなど積極的に行い継続的に支援する。また、離島・北部地域において気軽に参加できる集合セミナー等を開催し、個別相談の需要をつくり、多くの事業所に関心を持ってもらうことで巡回相談への流れを作る。

・成長産業等人材育成支援事業については、現在は「既存従業員の正社員転換」を助成要件としているが、「新規の正社員雇用」など、雇用の質の改善を行なう企業ニーズ、声についてその把握に努める(アンケートの実施等)。

・沖縄県まち・ひと・しごと創生総合戦略で掲げた目指すべき社会の実現に向けた諸施策を着実に推進するために、各施策の実施状況や重要業績評価指標(KPI)を踏まえ、「人口増加の観点からのPDCA」を行い、施策の見直しに取り組む。

「施策」総括表

施策展開	3-(10)-ア	雇用機会の創出・拡大と求職者支援	
施策	③女性、高齢者、障害者等の就労支援	実施計画掲載頁	303頁
対応する主な課題	○母子世帯割合が3.07%で全国一となっており、(全国1.53% H17国勢調査)、母子家庭等の女性に対する就職支援が必要である。また、高齢者に対する就業機会の拡大、障害者の職業訓練の推進等による就労支援を図る必要があり事業所や関係機関との連携が課題である。		
関係部等	商工労働部、子ども生活福祉部		

I 主な取組の推進状況 (Plan・Do)

(単位:千円)

平成27年度				
主な取組	決算見込額	推進状況	活動概要	
○就業機会の拡大				
1	戦略的雇用対策事業(子育てママの就職技術力支援) (商工労働部雇用政策課)	49,826	やや遅れ	<p>○子育て中のひとり親家庭を対象に、託児機能付きの5日または21日の基礎研修と3か月間の職場訓練を実施する就職支援を行った。計画値100人に対し、実績は63人となり、やや遅れとした。(1)</p> <p>○沖縄県シルバー人材センター連合及び新設シルバー人材センター(2件)に対する運営費の助成を行い、活動を支援した。また、県民に対し、普及啓発活動を展開し、会員数が前年度より増加した。(2)</p>
2	シルバー人材センター等への支援 (商工労働部雇用政策課)	17,699	順調	<p>○公共職業安定所で求職した方のうち、職場適応訓練が必要として公共職業安定所長が訓練受講指示を行った方に対し、県が訓練手当を支給して、事業所に訓練を委託し実施した。昨年度はチラシ作成や広報誌掲載等を実施し企業や特別支援学校に対し当事業の利用促進のための周知活動を行った。公共職業安定所長の判断に基づく受講指示が少なかったため、受講者数は、計画値55名に対し、実績値25名に留まったが、25名に対し訓練を実施し、9名が就職に繋がった。12名は平成28年度も引き続き訓練中である。(3)</p>
3	障害者職場適応訓練 (商工労働部雇用政策課)	12,327	大幅遅れ	<p>○平成27年度は常設(週5日)の相談窓口を設置し、社会保険労務士による雇用支援制度(助成金等)に関する対面相談のほか、電話相談、セミナーの開催を行った。また、県内各地域(離島含む)で巡回相談及びセミナーを実施した。さらに、雇用助成金制度の案内冊子を発行し助成金の活用促進に努めた(特定求職者雇用開発助成金を含む各種助成金に係る相談及び冊子)。(4)</p>
4	特定求職者雇用開発助成金の活用 (商工労働部雇用政策課)	19,375	順調	<p>○平成27年度からは、事業者((一財)沖縄県セルフセンター)において、企業マッチングコーディネーターを配置し、情報提供やマッチングによる官公需や民需等の仕事の確保・拡大を図っている。計画していた3事業のうち、フェア出展と農業マッチングについては、事業者の財源確保が難しく、実施できなかったことから大幅遅れとした。(5)</p>
5	障害者就労チャレンジ事業 (子ども生活福祉部障害福祉課)	—	大幅遅れ	

II 成果指標の達成状況 (Do)

(1) 成果指標

	成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
1	完全失業率(年平均)	7.1% (23年度)	5.1% (27年度)	5.5%	2.0ポイント	3.4% (27年)
	状況説明	島しょ性や脆弱な産業基盤など特有の課題を抱え、全国最高の完全失業率が長年続いているが、ここ数年、景気の回復基調とも相まって、完全失業率は低下傾向にあり、平成28年度目標値を前倒しで達成した。このままの傾向が続けば、H28目標値として掲げた5.5%は十分に達成可能な水準である。通常の支援では就職が難しい求職者に対し、対象を特化した個別の支援により一定の雇用効果を挙げており、完全失業率の改善にも寄与している。				

(2) 参考データ

参考データ名	沖縄県の現状			傾向	全国の現状
母子世帯数 (※ひとり親世帯実態調査より)	25,604世帯 (15年度)	26,846世帯 (20年度)	29,894世帯 (25年度)	↗	123.8万世帯 (平成23年度全国 母子世帯等調査)
父子世帯数 (※ひとり親世帯実態調査より)	4,265世帯 (15年度)	4,508世帯 (20年度)	4,912世帯 (25年度)	↗	22.3万世帯 (平成23年度全国 母子世帯等調査)
シルバー人材センター会員数	5,555名 (25年度)	5,669名 (26年度)	5,842名 (27年度)	↗	721,712名 (26年)
職場適応訓練受講者	35名 (25年)	12名 (26年)	25名 (27年)	↗	—
開業率及び廃業率 ※2010年版中小企業白書より (H22)。調査期間は2004(H16) ～2006(H18)	開業率10.9% 廃業率8.2% (22年)	—	—	—	開業率6.4% 廃業率6.5% (22年)
障害者就労系サービス事業所の 売上総利益	4.8億円 (24年度)	4.8億円 (25年度)	5.5億円 (26年度)	↗	—

III 内部要因の分析 (Check)

<ul style="list-style-type: none"> ・戦略的雇用対策事業(子育てママの就職技術力支援)については、訓練中に、訓練手当の支給はあるが、社会保険(雇用保険、医療保険等)に加入できないなど、訓練中の身分の安定を図る必要がある。また、事業への参加希望者は多いが、希望職種や勤務地を限定した求職者が多いこと、企業の求めるスキルに達していないなどの理由でマッチングに時間を要した。 ・本県のシルバー人材センターの設置率は、町村の財政状況が厳しいなどから、全国に比べて低い状況である。昨年度は読谷村において新たに設置されたが、新規のシルバー人材センターの設置は、町村の財政支援が必要である。 ・職場適応訓練生については、平成26年度と比較すると増加しているが、公共職業安定所からの受講指示が少ないため、公共職業安定所との連携を強化する必要がある。 ・特定求職者雇用開発助成金の活用については、いつでも相談できるよう、常設の窓口が必要である。また、離島などでも対応できるよう巡回相談の継続が必要である。 ・障害者就労支援事業所は、小規模な事業所が多く、安定した生産量と売上高を確保することが困難な場合がある。
--

IV 外部環境の分析 (Check)

<ul style="list-style-type: none"> ・沖縄県内の景気の改善傾向から、訓練参加希望者数が減少している傾向にある。しかしながら、県内失業率は依然として高いので、潜在的な参加希望者は一定程度いるものと思われる。また、事業のニーズ調査を行ったところ、ひとり親の出現率が比較的高い、先島地区でニーズがあることがわかった。 ・シルバー人材センター等への支援については、沖縄県の高齢者失業率(60歳以上)は、平成24年4.7%、25年4.3%、26年4.3%、27年3.8%となっており、平成25年までは改善傾向にあったが、平成24年以降は減少傾向の状況であり、失業率の改善を図るためには、高年齢者の雇用・就業機会の拡充・確保が課題となっている。 ・職場適応訓練については事業主側が法定雇用率を意識し、当事業以外の助成金等を利用して障害者雇用を実施する事例が多くある。また近年、障害者雇用に関する助成金メニューは充実してきており、事業主側からして必ずしも本事業を選択しなくとも障害者雇用が行える等、他の制度が整いつつある。 ・特定求職者雇用開発助成金の活用については、沖縄県産業振興公社など関係団体と協調して離島などでの広報に努める必要がある。 ・障害者就労チャレンジ事業においては、就労支援事業所の商品や、農作業等の役務に対する周知が図られていないことから、認知度向上を図る必要がある。また、障害者優先調達推進法は施行から4年目を迎え、今後さらに官公需発注が見込まれる。

V 施策の推進戦略案 (Action)

- ・訓練生の身分の安定(社会保険加入など)を図るため、職場訓練中の訓練は、訓練生と訓練受入企業との短期雇用契約により実施する。また、事前研修前の合同企業説明会などの実施等により、様々な業種の企業の話を直に聞くことで、就職対象業種や職種の幅を広げ、就労意欲の向上を図る取組みを行い、あわせて子育てと就労を両立する各種支援などの周知を図る。
- ・シルバー人材センター等への支援については引き続き新規設置町村に対して助成を行うとともに、沖縄県シルバー人材センター連合と連携し未設置町村に対し新規設置を働きかける。県内のシルバー人材センターの活用方法などを企業に提案し就業開拓に取り組むことで、高齢者に対する就業機会の拡充・確保を図り、一般家庭、民間企業・官公庁を訪問し、チラシ配布等により就業分野の開拓・拡大を図る。
- ・職場適応訓練については事業所に対し、本事業への理解を促して参画を促進するため、本事業特有のメリット等について周知を行い、制度の利用を促進する。また、ハローワークとの情報交換を行い、当事業の効果や役割が別の事業で補完されている場合は、事業の縮小を検討する。
- ・特定求職者雇用開発助成金の活用については、相談者に対してその後の状況について連絡し、ニーズや状況に応じて窓口を案内するなど積極的に行い継続的に支援する。また、離島・北部地域において気軽に参加できる集合セミナー等を開催し、個別相談の需要をつくり、多くの事業所に関心を持ってもらうことで巡回相談への流れをつくる。
- ・障害者就労チャレンジ事業においては、(一財)沖縄県セルフセンターを中心として、事業所の商品等の認知度向上による販路開拓と販売拡大を図るため、イベント等への参加や、WEBサイトの継続的な運営を行う。また、共同受注ポータルサイトで設置されている専門コーディネーターを活用し、引き続き共同受注体制の強化を図り、官公需や民需等の仕事の確保や受注拡大を図る。

「施策」総括表

施策展開	3-(10)-イ	若年者の雇用促進	
施策	①キャリア教育の推進	実施計画掲載頁	306頁
対応する 主な課題	<p>○沖縄県は若年者の失業率(沖縄11.3% 全国7.2% H23)及び世帯主との続柄別中、その他家族(同居している子供等)の失業率が非常に高く(沖縄15.2% 全国8.8% H22)、全体の完全失業率を大きく押し上げている。</p> <p>○その要因としては、就職に対する意思決定が他県と比較して遅いこと、県内に雇用の場が少ないにもかかわらず県内志向が強いこと、採用予定企業側の求人票の提出及び採用内定が遅いこと、学卒無業を容認する親の意識などがあげられる。(卒業前の内定時期について、高校、大学とも全国では7割が12月までに内定しているのに対し、沖縄県では12月までに高校で4割、大学で3割弱しか内定していない。また、学卒無業者率も高校は全国の約3倍、大学は全国の約2倍となっている。)そのため産学官連携の下、就学時から職業観の醸成に向けた取組が必要である。</p> <p>○世界規模での景気低迷の影響等により、企業等の求人側に採用を抑制する動きが見られ、沖縄県の新規学卒者就職内定率は全国ワーストクラスである。また新規学卒者の1年目の離職率も全国を大きく上回っている。このため、新規学卒者に対しては、在学中からのキャリアカウンセリング、インターンシップ等に加え、就職後の離職対策の強化など、職業観の形成から就職、定着までの一貫した総合支援が重要である。</p>		
関係部等	商工労働部、教育庁		

I 主な取組の推進状況 (Plan・Do)

(単位:千円)

平成27年度				
主な取組	決算 見込額	推進状況	活動概要	
○専門員の配置と育成				
1	沖縄県キャリアセンター (商工労働部雇用政策課)	80,640	順調	○沖縄県キャリアセンターの管理運営を民間事業に委託し、若年求職者に対する個別の就職相談や各種セミナー等を開催した。沖縄県キャリアセンター内にキャリアコーチを10名配置し、就職相談(延べ7,000人)や各種セミナー(280回、13,000人参加)、小規模企業説明会(26回、500人参加)など、積極的な事業の展開により、利用者が大幅に増加した。(1)
2	新規学卒者等総合就職支援事業 (商工労働部雇用政策課)	122,283	順調	○専任コーディネーターを13名配置し、大学生等に対する就職支援を行ったことにより、支援者数(実績値1,037名)が増加するとともに、新規学卒者の就職内定率の向上に一定の効果があった。(2)、(5)
3	グッジョブ連携協議会等産学官で構成された協議会の設置支援(就業意識支援環境づくり) (商工労働部雇用政策課)	91,291	順調	○沖縄市、伊江村、竹富町、本部町、石垣市、与那原町、久米島町、多良間村、今帰仁村、宜野湾市、糸満市の11地区において、若年者等の就業意識向上の取組みに係る活動の補助を行った。また、補助が終了した協議会等や協議会の設置を検討している地域に先進事例の紹介や研修会等の側面的支援を13地区に対して行った。(3)
4	地域型就業意識向上支援事業(就業意識支援環境づくり) (商工労働部雇用政策課)	91,291	やや遅れ	○産学官等が連携し就業意識の向上に取り組む地域(産学官地域連携協議会、市町村等)に対し補助を行った(11地域)。また、産学官地域連携協議会の効果的な取り組みを促進するため、関係者を対象とした戦略会議(2回実施)、フォーラム(118人参加)、コーディネーター研修会(北部・中部・南部・宮古の4地区で各3回実施)を開催し、協議会間の情報共有、先進事例の紹介、有識者による講演を行った。(4)
5	人材育成(キャリア教育の充実) (商工労働部雇用政策課)	122,283	順調	

様式2(施策)

6	未来の産業人材育成事業(就業意識支援環境づくり) (商工労働部雇用政策課)	36,219	順調	○観光リゾート産業、情報通信産業、建設産業、福祉産業、医療産業、文化産業、物流・流通産業の7業界と連携し、県内小中学校にて職業人講話、出前講座、企業見学ツアー等の産業理解を促す取組を行った。活動指標の参加者数については、計画値6,500人に対し、実績値7,459人となった。(6)
○キャリア教育プログラムの開発と普及				
7	高校生等のためのキャリア形成支援プログラム事業 (商工労働部雇用政策課)	—	順調	○予算事業としては平成26年度で終了したが、平成27年度から教育庁主導で、県立高等学校及び県立中学校の進路指導教諭向けの講座等で、継続して周知されており、学校現場にてキャリア教育全般の普及啓発につながった。(県立高等学校60校、公立中学校150校)(7)
8	キャリアコーディネーターの配置 (キャリア教育マネジメント事業) (教育庁県立学校教育課)	18,062	順調	○教科・科目におけるキャリア教育実践力向上のためにキャリア教育コーディネーター5人を普通高校に配置し、実践授業の実施や外部人材を活用した対話型研修会を実施した。また、教員向け研修(4回)を実施した。(受講者340人)(8)
9	地域人材の活用 (キャリア教育地域人材活用事業) (教育庁義務教育課)	—	順調	○小中学校において職場体験や職場見学、地域の職業人を招いての講話等のキャリア教育を実施した。職場体験・見学の実施率は94.2%であった。(9)
10	就職活動支援事業 (教育庁県立学校教育課)	11,900	順調	○インターンシップ受入事業所開拓を委託し、全日制県立高等学校14,687名を事業所へ派遣した。また、職場体験を経験した大学生の講話を取り入れた事前学習や、インターンシップ先のパンフレットづくり等の事後学習を行った。(10)
11	就職内定率90%達成事業 (教育庁県立学校教育課)	13,412	順調	○県外企業303社(延べ)へ県立学校就職指導担当教諭を派遣し、求人開拓を行うとともに、県出身者の職場定着指導と情報収集を行った。また、面接スキル及び社会人接遇技術等の向上のために、外部講師を招聘し、3年生の就職希望者を対象にビジネスマナー講座(24校)を実施した。(11)

II 成果指標の達成状況 (Do)

(1) 成果指標

	成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
1	若年者(30歳未満)の完全失業率	11.3% (23年)	8.3% (27年)	9.2%	3.0ポイント	5.3% (27年)
	状況説明	平成27年の完全失業率は5.1%となり、平成28年目標値を達成した。また、若年者(15~29歳)の完全失業率も8.3%(平成27年)と、大幅に改善した。しかしながら、若年者の完全失業率は全国と比較すると、依然として高い率を示していることから、今後も若年者の就職を総合的に支援する施設として、沖縄県キャリアセンターにおける各種事業を積極的に展開していく必要がある。				
2	新規学卒者の就職内定率(高校)	86.6% (23年3月卒)	93.6% (28年3月卒)	92.0% (28年)	7.0ポイント	99.6% (27年3月卒)
	状況説明	就職活動に関する各学校の支援体制は充実してきており、生徒の就職活動の早期化や好景気による求人数の増加等により、新規学卒者の就職内定率は、ここ数年改善傾向にある。平成28年3月卒の生徒の内定率は93.6%となり、平成28年目標値を上回っている。しかしながら、全国との差は約6ポイント開いているため、引き続き、支援体制の強化等、各取組を推進していく。				

	成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
3	新規学卒者の就職内定率(大学等)	73.6% (23年3月卒)	87.2% (27年3月卒)	82%	4.4ポイント	96.7% (27年4月)
	状況説明	新規学卒者の就職内定率(大学等)は、全国の水準とは依然大きな開きがあるものの、徐々に改善傾向にあり、引き続き各種の就職内定率向上に向けた取組を推進していく。なお、大学生等における指標については、県外就職者、就職希望以外の者、卒業後無業者、離職率等といった内定率以外の数値にも注視しつつ、これらの改善を図る雇用対策をあわせて行うことが必要である。				

(2)参考データ

参考データ名	沖縄県の現状			傾向	全国の現状
沖縄県キャリアセンター利用者数	17,679人 (25年)	30,105人 (26年)	30,000人 (27年)	↗	—
地域型就業意識向上支援事業参加者数	6,407人 (25年)	4,408人 (26年)	8,115人 (27年)	↗	—
フォローアップ調査における事業の支援による新規就職者数	2,842名 (25年)	791名 (26年)	718名 (27年)	→	—
未来の産業人材育成事業参加者	—	—	7,459 (27年)	—	—
就職未決定者数(高校)	412名 (25年度)	374名 (26年度)	346名 (27年度)	↗	—
高等学校卒業生の進路決定率	84.9% (25年3月卒)	85.5% (26年3月卒)	87.9% (27年3月卒)	↗	95.6% (27年3月卒)

III 内部要因の分析 (Check)

<p>○専門員の配置と育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・沖縄県キャリアセンターについては、本県の若年者の完全失業率は全般的に改善傾向にあるものの、全国と比較すると依然として高い水準にあり、これが本県の完全失業率を押し上げている。本県若年者の雇用問題の特徴として、新規学卒者の就職内定率が低いことや、卒業後の無業者や離職率の高さがあげられる。これらの要因としては、就業意識の低さや、就職活動への取り組みの遅さ、雇用のミスマッチなどが指摘されている。 ・新規学卒者等総合就職支援事業については、学生の就職を支援する上で学校側とコーディネーターとの連携が必要であり、その連携が円滑に進むように常に活動状況や課題等を把握しておく必要がある。また、就職内定率の改善には、3・4年次の学生に対する支援のみではなく、低年次の早い時期からの意識啓発が必要である。 ・グレッジジョブ連携協議会等産学官で構成された協議会の設置支援(就業意識支援環境づくり)については、各地域とも人材育成の必要性はある程度認識しているが、当該協議会の設置には、補助終了後の費用負担、学校・家庭・企業等の幅広い関係団体との連携に必要な業務の負担、協議会の事務局を担うことによる負担等から継続的な協議会の運営に不安を抱えている。また、コーディネーターの動きが活発でない地域は、補助終了後の活動が鈍る傾向がある。 ・地域型就業意識向上支援事業(就業意識支援環境づくり)については、各地域とも人材育成の必要性は認識しているものの、産学官連携協議会の設置に対しては、学校・家庭・企業等幅広い関係者との調整に時間を要することや協議会事務局を担うことによる負担、補助終了後の費用負担等からハードルが高いと感じている。このため、支援地域が計画値まで達成できない状況となっている。また、補助終了後も各協議会等が就業意識向上の取り組みを継続的に実施していくためには、予算確保のために必要な情報や効果的な事業展開を図るためのノウハウ、コーディネーターの人材育成等が必要となっている。 ・人材育成(キャリア教育の充実)については、専任コーディネーターの研修内容については、研修効果を高め業務に反映させるため、受託者とさらに綿密な調整が必要である。 ・未来の産業人材育成事業(就業意識支援環境づくり)については、本島北部地域、離島地域については、十分に実施出来ていないため、実施数を増やし全県的に取組を広げていく必要がある。 <p>○キャリア教育プログラムの開発と普及</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育地域人材活用事業については、関係各課と連携し、学校と産業界及び市町村が連携してキャリア教育を推進していけるよう助言等を行う必要がある。 ・就職活動支援事業については、目的意識を明確に持ってインターンシップに参加させるよう事前指導を適切に行う必要がある。また、インターンシップの前後で職業観・就業観等がどのように変化したのかを検証する必要がある。

IV 外部環境の分析 (Check)

○専門員の配置と育成

- ・沖縄県キャリアセンターについては、県内の有効求人倍率が戦後最高を記録するなど、若年者をめぐる雇用環境は大きく変化しており、一部の業種では人手不足も言われている。また、県の人口増加計画との整合性を図る意味からも、県外就職を積極的に推進してきたこれまでの施策を転換する時期にきている。
- ・新規学卒者等総合就職支援事業については、学生の就職・採用活動開始時期が2年連続で変更された(平成27年度と平成28年度)。この変更が学生の就職活動に大きな影響を及ぼすことから、専任コーディネーターには、この就活スケジュールの変更に対応し取り組みが必要である。
- ・人材育成(キャリア教育の充実)については、学生の就職・採用活動開始時期が2年連続で変更された(平成27年度と平成28年度)。この変更が学生の就職活動に大きな影響を及ぼすことから、専任コーディネーターには、この就活スケジュールの変更に対応し取り組みが必要である。

○キャリア教育プログラムの開発と普及

- ・キャリア教育マネジメント事業については、中央教育審議会での次期学習指導要領改訂の議論において、アクティブラーニングなどキャリア教育の視点を踏まえた授業改善が求められている。
- ・キャリア教育地域人材活用事業については、職場体験を受け入れる事業所にとっては、職場体験等の依頼が多く受入日数等の面で負担がある。

V 施策の推進戦略案 (Action)

○専門員の配置と育成

- ・沖縄県キャリアセンターについては、県外就職者に対する定着支援事業を実施し、県内の企業向けにも定着支援の事業を実施する。
- また、高校等に積極的に出向いて出張相談や出張セミナー等を実施し、職業観の醸成を図る。
- ・新規学卒者等総合就職支援事業については、就活解禁日程の再度見直しにも対応できるよう、教育機関・学校等との連携に努め、今後とも良好な事業運営を維持し、適切な支援を行う。また、卒業年次より前の学生について、参加出来る研修や支援を増やし、早期に意識啓発を行っていく。
- ・グッジョブ連携協議会等産学官で構成された協議会の設置支援(就業意識支援環境づくり)については、未設置市町村に対して会議やフォーラム等で産学官連携協議会のノウハウ等の情報提供を行い、立ち上げ支援を行う。また、各市町村協議会の就業意識向上の取組やキャリア教育に関する成功例の情報を広く周知し、コーディネーターの育成研修会を実施する。
・地域型就業意識向上支援事業(就業意識支援環境づくり)については、効果測定アンケート調査を実施し、各地域の取組みに係る効果を測定する。
- ・人材育成(キャリア教育の充実)については、職務経験を積んで高い能力を獲得したコーディネーターが増えてきているので、より質の向上を図るために、コーディネーター間の情報交換を密にしていくとともに、共に学びあい、連携を取っていくように行っていきたい。
- ・未来の産業人材育成事業(就業意識支援環境づくり)については、全県的な事業展開を図るため、職業人講話等の実施数を増やすとともに、特に離島地域、北部地域での事業実施に向けた学校開拓に力を入れる。

○キャリア教育プログラムの開発と普及

- ・キャリア教育マネジメント事業については、アクティブラーニングなどキャリア教育の視点を踏まえた授業改善の研修会を実施する。また、学校の学びと将来のつながりを生徒が実感し、学習意欲を高めることを目的とした研究授業を行う。
- ・キャリア教育地域人材活用事業については、県教委主催のキャリア教育等推進講座で、各学校のキャリア教育担当者に市町村及び産業界のキャリア教育推進の取組について周知を図り、連携を推進する。また、小中学校におけるDVD「グッジョブお仕事探検隊」等の活用の促進を図る。
- ・就職活動支援事業については、インターンシップの目的を生徒に理解させる事前学習や、マナー講座、インターンシップ報告会の開催を通してインターンシップの充実を努める。また、インターンシップの前後でアンケートを実施し、生徒の職業観・勤労観等の変容を検証する。

「施策」総括表

施策展開	3-(10)-イ	若年者の雇用促進	
施策	②若年者の就職対策	実施計画掲載頁	307頁
対応する主な課題	<p>○沖縄県は若年者の失業率(沖縄11.3% 全国7.2% H23)及び世帯主との続柄別中、その他家族(同居している子供等)の失業率が非常に高く(沖縄15.2% 全国8.8% H22)、全体の完全失業率を大きく押し上げている。</p> <p>○その要因としては、就職に対する意思決定が他県と比較して遅いこと、県内に雇用の場が少ないにもかかわらず県内志向が強いこと、採用予定企業側の求人票の提出及び採用内定が遅いこと、学卒無業を容認する親の意識などがあげられる。(卒業前の内定時期について、高校、大学とも全国では7割が12月までに内定しているのに対し、沖縄県では12月までに高校で4割、大学で3割弱しか内定していない。また、学卒無業者率も高校は全国の約3倍、大学は全国の約2倍となっている。)そのため産学官連携の下、就学時から職業観の醸成に向けた取組が必要である。</p> <p>○世界規模での景気低迷の影響等により、企業等の求人側に採用を抑制する動きが見られ、沖縄県の新規学卒者就職内定率は全国ワーストクラスである。また新規学卒者の1年目の離職率も全国を大きく上回っている。このため、新規学卒者に対しては、在学中からのキャリアカウンセリング、インターンシップ等に加え、就職後の離職対策の強化など、職業観の形成から就職、定着までの一貫した総合支援が重要である。</p>		
関係部等	商工労働部		

I 主な取組の推進状況 (Plan・Do)

(単位:千円)

平成27年度			
主な取組	決算見込額	推進状況	活動概要
○県外・海外就職へのチャレンジ			
1	12,585	順調	<p>○インターンシップ派遣先企業として、関東12企業・中京9企業・関西6企業の計27企業に99名の高校生を派遣した。県外インターンシップの事前研修として県内・県外企業の研究、比較をさせる講座を全県(宮古・八重山・久米島含む)で開催し、402名が受講した。インターンシップをより効果的に実施し、就職活動にも役立つ内容で行った。(1)</p>
2	60,909	順調	<p>○県外企業58社に229名を派遣し、県外就職へのチャレンジ精神を醸成した。計画値に対しては順調となったが、年度当初に立てた目標である300名には及ばなかった。また、県外就職活動支援について支援人数200名の目標を達成し、県外就職に対する支援を行うことができた。(2)</p>
3	69,789	大幅遅れ	<p>○インターンシップ内容の充実及び効率化を図るため、平成25年度以降の目標値を見直し、平成27年度は目標値を145名を目標として実施したため、実施計画の推進状況としては大幅遅れとなるが、事業実施自体は概ね順調である。グローバルな職業観等を育成するために、短期インターンシップにおいては、大学生等を中心に130名を5ヶ国7地域に派遣した。また、長期ジョブトレーニングにおいては、若年求職者を中心に3ヶ国10企業へ11名を派遣し、派遣終了後、8名が海外企業に就職しており、若年者の雇用環境の改善に一定の効果を上げた。(3)</p>
○就職・定着への取組支援			
4	122,283	順調	<p>○専任コーディネーターを13名配置し、大学生等に対する就職支援を行ったことにより、専任コーディネーターによる支援対象者数(計画値360名、実績値1,073名)が増加するとともに、新規学卒者の就職内定率の向上に一定の効果があった。(4)</p>

様式2(施策)

5	沖縄県キャリアセンター (商工労働部雇用政策課)	80,640	順調	○沖縄県キャリアセンターの管理運営を民間事業に委託し、若年求職者に対する個別の就職相談や各種セミナー等を開催した。また、沖縄県キャリアセンター内にキャリアコーチを10名配置し就職相談等により、沖縄県キャリアセンター利用延べ件数は計画値20,000件に対し30,000件であった。(5)
6	グッジョブ連携協議会等産学官で構成された協議会の設置支援(就業意識支援環境づくり) (商工労働部雇用政策課)	91,291	順調	○沖縄市、伊江村、竹富町、本部町、石垣市、与那原町、久米島町、多良間村、今帰仁村、宜野湾市、糸満市の11地区において、若年者等の就業意識向上の取組みに係る活動の補助を行った。また、補助が終了した協議会等や協議会の設置を検討している地域に先進事例の紹介や研修会等の側面的支援を13地区に対して行った。(6)
7	地域型就業意識向上支援事業(就業意識支援環境づくり) (商工労働部雇用政策課)	91,291	やや遅れ	○産学官等が連携し就業意識の向上に取り組む地域(産学官地域連携協議会、市町村等)に対し補助を行った(11地域)。また、産学官地域連携協議会の効果的な取組みを促進するため、関係者を対象とした戦略会議(2回実施)、フォーラム(118人参加)、コーディネーター研修会(北部・中部・南部・宮古の4地区で各3回実施)を開催し、協議会間の情報共有、先進事例の紹介、有識者による講演を行った。(7)
8	若年者定着支援実践プログラム事業 (商工労働部雇用政策課)	76,545	やや遅れ	○若年層を中心とした社員に対し、キャリアデザイン構築の考え方や人が成長する仕組みの理解によるリーダーシップ養成手法などを実践的に学ぶ研修を行い、12社において若年者定着に繋がる取組みが図られた。(8)
9	高校生等のためのキャリア形成支援プログラム事業 (商工労働部雇用政策課)	—	順調	○予算事業としては平成26年度で終了したが、平成27年度から教育庁主導で、県立高等学校及び県立中学校の進路指導教諭向けの講座等で、継続して周知されており、学校現場にてキャリア教育全般の普及啓発につながった。(県立高等学校60校、公立中学校150校)(9)
10	若年無業者職業基礎訓練事業 (商工労働部労働政策課)	34,316	順調	○ニート等の若年無業者を対象に、「知識・技能習得」、「知識・技能及び実践能力習得」、「実践能力習得」の訓練コースを各地に設置し、就労に必要な基礎的職業訓練を実施した。訓練定員については85名とし、訓練回数を前年度の9回から11回へ増やし実施した。(10)
11	就職内定率90%達成事業 (教育庁県立学校教育課)	13,412	順調	○県外企業303社(延べ)へ県立学校就職指導担当教諭を派遣し、求人開拓を行うとともに、県出身者の職場定着指導と情報収集を行った。また、面接スキル及び社会人接遇技術等の向上のために、外部講師を招聘し、3年生の就職希望者を対象にビジネスマナー講座(24校)を実施した。(11)

様式2(施策)

12	おきなわ企業魅力発見事業 (商工労働部雇用政策課)	35,147	やや遅れ	○平成27年度計画値200名に対し、実績が156名となりやや遅れとなったが、県内中小企業82社へインターンシップに派遣し、中小企業への就職を視野に入れた幅広い職業観等が育成できた。事業参加者に参加前と参加半年後に効果検証テストを実施したところ、全ての項目の数値が上昇し、事業効果が高いことが示された。また、インターンシップ受入企業においても、インターンシップ生を受け入れたことにより、自社の課題や強みなどの気づきや、若手社員の定着や採用力強化に繋がるなどの効果があった。(12)
13	新規高卒就職アシスト事業 (商工労働部雇用政策課)	70,400	やや遅れ	○沖縄県の新規高卒者の就職内定率は、景気回復を背景に着実に改善しており、H28目標値を前倒しで達成しているが、雇用状況の改善により対象者が不足しているため計画値(80名)よりは少なかった(実績値30名)。この結果を踏まえ、平成28年度は全体の定員数を見直しを行い、事業規模を縮小させた。(13)
14	未来の産業人材育成事業(就業意識支援環境づくり) (商工労働部雇用政策課)	36,219	順調	○産業界と学校現場をつなぐコーディネーター設置し、県内小中学校で、雇用に課題を抱える業界と連携し、業界理解を深め産業人材を育成する取組を行った。具体的には、観光リゾート産業、情報通信産業、建設産業、福祉産業、医療産業、文化産業、物流・流通産業の7業界と連携し、小中学生を対象とした職業人講話、出前講座、企業見学ツアー等の取組を行った。活動目標である参加人数(児童生徒)について、計画値6,500人のところ実績値7,459人となっており、「順調」である。本事業に参加した約87%の児童生徒に産業理解への肯定的変化が見られた。(14)

II 成果指標の達成状況 (Do)

(1) 成果指標

	成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
1	若年者(30歳未満)の完全失業率	11.3% (23年)	8.3% (27年)	9.2%	3.0ポイント	5.3% (27年)
	状況説明	本県の若年無業者率は改善しているが、全国的にみると依然として比率は高い(全国5位)。H27年度は昨年度より訓練コースを2つ増やし、計77名(H28.5月末時点)の訓練生がニート状態から改善した。事業継続によりH28年までに訓練コースの増や就職状況等を把握し、ニート状態からの改善を促進することにより若年無業者率を全国水準までに改善することを目標としている。				
2	新規学卒者の就職内定率(高校)	86.6% (23年3月卒)	93.6% (28年3月卒)	92.0%	7.0ポイント	99.6% (27年3月卒)
	状況説明	就職活動に関する各学校の支援体制は充実してきており、生徒の就職活動の早期化や好景気による求人数の増加等により、新規学卒者の就職内定率は、ここ数年改善傾向にある。平成27年3月卒の生徒の内定率は92.7%となり、平成28年目標値を上回っている。しかしながら、全国との差は約7ポイント開いているため、引き続き、支援体制の強化等、各取組を推進していく。				
3	新規学卒者の就職内定率(大学等)	73.6% (23年3月卒)	87.2% (27年3月卒)	82%	13.6ポイント	96.7% (27年3月)
	状況説明	新規学卒者の就職内定率(大学等)は改善傾向にあり、既にH28目標値である82%は達成している。しかし、全国平均の96.7%からは未だ下回っているため、引き続き本事業を推進していく。				

様式2(施策)

4	成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
	新規学卒1年目の離職率(高校)	29.5% (22年卒)	31.7% (26年卒)	25%	△2.2ポイント	19.4% (26年卒)
	状況説明	新規学卒1年目の離職率(高校)については、目標値に比べ厳しい状況にあり、引き続き改善に向け取り組みを進める。				
5	成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
	新規学卒1年目の離職率(大学)	25.2% (22年卒)	20.5% (26年卒)	19%	4.7ポイント	12.2% (26年卒)
	状況説明	新規学卒1年目の離職率(大学)については、着実に改善傾向にあり十分に達成出来る見込みだが、目標値に比べ厳しい状況にあり、引き続き改善に向け取り組みを進める。				

(2)参考データ

参考データ名	沖縄県の現状			傾向	全国の現状
県外インターンシップ参加生徒就職内定率	95.2% (25年)	95.1% (26年)	—	→	—
新規学卒者の就職内定率(大学等) 資料出所:沖縄労働局「新規学卒者・求職者就職状況」	73.6% (23年3月卒)	77.6% (24年3月卒)	87.2% (27年3月卒)	↗	96.7% (27年3月卒)
沖縄県キャリアセンター利用者数	17,679人 (25年)	30,105人 (26年)	30,000人 (27年)	↗	—
地域型就業意識向上支援事業参加者	6,407人 (25年)	4,408人 (26年)	8,115人 (27年)	↗	—
キャリア形成支援プログラム作成参加校数	5校 (24年)	6校 (25年)	7校 (26年)	↗	—
就職未決定者数(高校)	412名 (25年度)	374名 (26年度)	346名 (27年度)	↗	—
未来の産業人材育成事業参加者	—	—	7,459 (27年)	—	—
若年無業者率(15~34歳人口に占める無業者の割合)	1.9% (17年)	1.4% (22年)	—	↗	1.1% (22年)

Ⅲ 内部要因の分析 (Check)

○県外・海外就職へのチャレンジ

- ・インターンシップ拡大強化事業については、他県と比較すると、本県の高校生の就職内定率は依然として、低い状況にある。その要因としては、就業意識が低いこと、進路決定が遅い等があげられる。
- ・新規学卒者等総合就職支援事業については、県外インターンシップの周知広報がうまくいっておらず派遣人数が目標に達していない状況がある。
- ・沖縄若年者グローバルジョブチャレンジ事業については、短期インターンシップの年度当初目標の125名を達成することができたが、昨年に比べ応募者は減っており、長期ジョブトレーニングについては年度当初目標20名に対し応募者が19名、派遣者数が11名となり、目標を達成することができなかった。応募者数減の理由は様々なことが考えられるが、周知方法の見直しや応募しやすくなるよう事業スキームを検討するなど、対応が必要である。

○就職・定着への取組支援

- ・新規学卒者等総合就職支援事業については、学生の就職を支援するには、学校側とコーディネーターとの連携が必要であり、その連携が円滑に進むように常に活動状況や課題等を把握しておく必要がある。また、就職内定率の改善には、3・4年次の学生に対する支援のみではなく、低年次の早い時期からの意識啓発が必要である。
- ・沖縄県キャリアセンターについては、就業意識の低さや、就職活動への取り組みの遅さ、雇用のミスマッチなどが指摘されている。
- ・グッジョブ連携協議会等産学官で構成された協議会の設置支援(就業意識支援環境づくり)については、各地域とも人材育成の必要性はある程度認識しているが、当該協議会の設置には、補助終了後の費用負担、学校・家庭・企業等の幅広い関係団体との連携に必要な業務の負担、協議会の事務局を担うことによる負担等から継続的な協議会の運営に不安を抱いている。また、コーディネーターの動きが活発でない地域は、補助終了後の活動が鈍る傾向がある。
- ・地域型就業意識向上支援事業(就業意識支援環境づくり)については、各地域とも人材育成の必要性は認識しているものの、産学官連携協議会の設置に対しては、学校・家庭・企業等幅広い関係者との調整に時間を要することや協議会事務局を担うことによる負担、補助終了後の費用負担等からハードルが高いと感じている。このため、支援地域が計画値まで達成できない状況となっている。また、補助終了後も各協議会等が就業意識向上の取り組みを継続的に実施していくためには、予算確保のために必要な情報や効果的な事業展開を図るためのノウハウ、コーディネーターの人材育成等が必要となっている。
- ・若年者定着支援実践プログラム事業については、実践研修の受講人数(企業数)は、定員までは達しなかったため、参加企業を増やすことが課題である。
- ・若年無業者職業基礎訓練事業では、若年無業者の多様なニーズに対応するため、受託先の開拓や多様な訓練コースを設定していく必要がある。また、訓練コースの設定にあたっては、訓練時期や場所、訓練定員に配慮し、訓練受講機会の確保に配慮する必要がある。
- ・就職内定率90%達成事業については、生徒に具体的な目的意識を持たせる手立てを講じる必要がある。また、就職未決定者に対する支援が必要である。
- ・おきなわ企業魅力発見事業については、就業、就活意識が低い大学1, 2年生には、事前研修6日間、インターンシップ期間6日間の計2週間拘束されることに抵抗があるため、目標数に達していない要因の一つとなっている。事業参加者の就職内定率、就職後の離職率でも事業効果が現れているため、研修の質を落とさずに参加者数を増やすことが課題となっている。
- ・新規高卒就職アシスト事業については、県内の景気回復を背景に、新規高卒者の就職内定率が向上していることもあり、応募が定員を割り込んでいる状況がある。
- ・未来の産業人材育成事業(就業意識支援環境づくり)については、本島北部地域、離島地域については、十分に実施出来ていないため、実施数を増やし全県的に取組を広げていく必要がある。

Ⅳ 外部環境の分析 (Check)

○県外・海外就職へのチャレンジ

- ・インターンシップ拡大強化事業については、県内の有効求人倍率が復帰後最高を記録するなど、県内の雇用情勢は改善の傾向にあり、一部の業種においては、人手不足問題が深刻化している現状がある。また、県の人口増加計画も策定されたところである。
- ・新規学卒者等総合就職支援事業については、県内の雇用情勢はここ数年で改善し、業種によっては人手不足の状況も出てきているため、県内の雇用状況とのバランスも考慮する必要がある。
- ・沖縄若年者グローバルジョブチャレンジ事業については、タイ、インドネシアに派遣予定だった参加者の派遣直前に爆弾テロ事件等の影響で派遣を見送った。今後も派遣国の状況を注視するとともに、派遣国の安全性には十分注意する必要がある。

○就職・定着への取組支援

- ・新規学卒者等総合就職支援事業については、学生の就職・採用活動開始時期が2年連続で変更された(平成27年度と平成28年度)。この変更が学生の就職活動に大きな影響を及ぼすことから、専任コーディネーターには、この就活スケジュールの変更に対応し取り組みが必要である。
- ・沖縄県キャリアセンターについては、県内の有効求人倍率が戦後最高を記録するなど、若年者をめぐる雇用環境は大きく変化しており、一部の業種では人手不足も言われている。また、県の人口増加計画との整合性を図る意味からも、県外就職を積極的に推進してきたこれまでの施策を転換する時期にきている。
- ・新規高卒就職アシスト事業については、雇用情勢の改善に伴い、新規高卒者の就職内定率等も改善する一方、卒業後、滞りな就職・進学したもののミスマッチ等の理由から、早期に離職・中退した生徒も一定数いる現状がある。
- ・若年者定着支援実践プログラム事業については、県内の雇用環境の改善とともに、人手不足も顕在化している。そのため、人材定着の取り組みがますます重要となっている。
- ・若年無業者職業基礎訓練事業では、サポートステーションと調整を図り、受託先の選定、訓練生の確保、受託先の効果的な訓練計画の作成を促していく必要がある。
- ・就職内定率は、社会経済情勢による企業の求人計画の変動等に大きく影響される。
- ・おきなわ企業魅力発見事業については、県内の雇用情勢はここ数年で改善し、業種によっては人手不足の状況も出てきており、中小企業においては求人を募集をしても応募者が少ない状況がある。本事業によりインターンシップを受け入れた企業は、若手社員の定着や採用力強化に繋がるなどの効果があるため、本事業に参加するメリットを広く周知していく必要がある。

V 施策の推進戦略案 (Action)

○県外・海外就職へのチャレンジ

- ・インターンシップ拡大強化事業については、県外インターンシップの対象学年を2年生へ変更し、低学年から就業に対する意識付けを行なうことで、卒業後の就職内定率の向上を図る。(平成28年度は移行期間とし、高校2年生、3年生をそれぞれを対象としたインターンシップを実施する。)また、プログラムに就業体験だけではなく、企業見学を組み込むことで、多くの業種・業界に興味を持って貰う。
- ・新規学卒者等総合就職支援事業については、事前研修の前に事前説明会を設け、事業目的や参加後の手続き方法などを詳しく説明する機会をつくることで、事業の主旨等を理解してもらうとともに、周知方法として事前研修への誘導から事前説明会への誘導に変更することにより、多くの参加希望者が気軽に説明会に参加できるような方法で実施する。また、県内の人手不足の状況を考慮し、県外への就職を目的とするのではなく、県内では育成できない幅広い職業観の育成を図ることや、地理的不利な状況で県外就職を希望する学生を支援することを事業目的として実施することとし、県外就職を視野に入れた意識啓発研修や、県外企業就職面接会については実施しないこととする。
- ・沖縄若年者グローバルジョブチャレンジ事業については、長期ジョブトレーニングに応募した参加者に、事業を知るきっかけとなった広報媒体を聞き取りし、最も多かったものを、より強化して周知することにより応募者増を図り、インターンシップ1か月コースを設定し、選択肢を増やして参加者増を図る。また、県、事業受託者、参加者の役割や遵守事項、事業の実施体制を明確にすることにより、事業を円滑に進め、安全性を考慮した派遣国の決定や、派遣の変更・中止について、柔軟に対応出来る実施体制を整える。

○就職・定着への取組支援

- ・新規学卒者等総合就職支援事業については、就活解禁日程の再度見直しにも対応できるよう、教育機関・学校等との連携に努め、今後とも良好な事業運営を維持し、適切な支援を行う。また、卒業年次より前の学生について、参加出来る研修や支援を増やし、早期に意識啓発を行っていく。
- ・沖縄県キャリアセンターについては、県外就職者に対する定着支援事業及び県内の企業向けの定着支援事業を実施する。また、高校等に積極的に出向いて出張相談や出張セミナー等を実施し、職業観の醸成を図る。
- ・グジョブ連携協議会等産学官で構成された協議会の設置支援(就業意識支援環境づくり)については、未設置市町村に対して会議やフォーラム等で産学官連携協議会のノウハウ等の情報提供を行い、立ち上げ支援を行う。また、各市町村協議会の就業意識向上の取組やキャリア教育に関する成功例の情報を広く周知し、コーディネーターの育成研修会を実施する。
- ・地域型就業意識向上支援事業(就業意識支援環境づくり)については、協議会未設置の地域に対して、地域型就業意識向上支援事業の案内や戦略会議・フォーラムを開催し情報提供等を行う。また、コーディネーター研修会を実施しコーディネーターの育成を図る。
- ・新規高卒就職アシスト事業については、北中南部の3地域で訓練継続しつつ、全体の募集定員数の見直しを行なう。
- ・若年者定着支援実践プログラム事業については、社内全体で若年者定着に取組む企業を支援するため、人材育成推進者養成講座と連携した若手社員等向けの実践研修を実施するとともに、人材育成の取り組みに関する企業の好事例や人材育成のメリット等を記載したリーフレットを作成するなどし、更なる周知広報を図る。
- ・若年無業者職業基礎訓練事業では、サポートステーション等を交えた会議を開催し、若年無業者の状況や事業の成果・改善点等について意見交換し、事業の円滑な実施を図るとともに若年無業者の多様なニーズにあった訓練を今後実施していくための参考とする。また、引き続き訓練カリキュラムの検討や実習企業の開拓を行う必要があるため、関係機関との協議に努める。
- ・就職内定率90%達成事業については、ビジネスマナー講座と求人開拓等への費用の支援を行うとともに、就職担当職員研修会等において、各学校の取組及び実践事例等の共有化、進路指導スキルの向上を図る。また、就職支援員の配置により、各学校の就職指導の体制の強化を図る。
- ・おきなわ企業魅力発見事業については、ホームページを新設し、フェイスブックと連動して情報発信することで、周知広報を強化し、事業参加者の就職率の高さ、離職率の低さなど、客観的データを掲載し、事業効果をアピールする。また、本事業の前身事業である「中小企業魅力発見事業」実施から昨年度までの事業実施について、成果報告会を行い、事業参加者の研修効果や、企業におけるインターンシップ受入のメリットを広く周知する。
- ・未来の産業人材育成事業(就業意識支援環境づくり)については、全県的な事業展開を図るため、職業人講話等の実施数を増やすとともに、特に離島地域、北部地域での事業実施に向けた学校開拓に力を入れる。

「施策」総括表

施策展開	3-(10)-ウ	職業能力の開発		
施策	①企業ニーズ等に対応した職業能力の開発	実施計画掲載頁	310頁	
対応する 主な課題	<p>○公共職業訓練では、本県の高い失業率の要因の一つである求人と求職者の技能・能力のミスマッチを解消するため、雇用ニーズの高い職業訓練を実施する必要がある。</p> <p>○県立職業能力開発校の機能強化や産業構造の変化等に対応した訓練科目の見直し等を図るとともに、民間教育訓練機関との連携や役割分担により効率的・効果的な職業訓練・指導体制の充実・強化を図る必要がある。</p> <p>○離島地域における雇用状況の改善のため、職業訓練機会の充実等が課題となっており、民間教育訓練機関との連携強化等による職業訓練の充実が必要となっている。</p>			
関係部等	商工労働部			

I 主な取組の推進状況 (Plan・Do)

(単位:千円)

平成27年度				
	主な取組	決算 見込額	推進状況	活動概要
○公共職業能力開発施設における職業能力開発の充実				
1	県立職業能力開発校運営費 (商工労働部労働政策課)	105,541	順調	○県立職業能力開発校において、若年者、離職者及び在職者を対象に職業訓練を実施(307人)して技能労働者を育成し、就職を支援した結果、就職率96.6%を達成した。(1)
2	県立職業能力開発校整備事業 (商工労働部労働政策課)	72,394	順調	○県立職業能力開発校の施設や訓練機械器具等を国の整備基準に基づくよう計画的に整備した。(2)
3	職業能力開発援護措置事業 (商工労働部労働政策課)	72,672	順調	○障害者や母子家庭の母等、就職が特に困難な者に対して訓練手当を支給(平成27年度支給対象者数の計画値171人、実績値153人)した。(3)
○就職に向けた職業訓練				
4	緊急委託訓練事業 (商工労働部労働政策課)	397,072	順調	○県内求人誌や各種広告等を利用し、当該事業の周知を図った上で、就職を希望する離転職者のうち、職業能力の開発を必要とする者に対して専修学校等の民間教育訓練機関を活用した職業訓練を行った。訓練定員については、計画1,870人に対し1,734人と若干減少したが、離島における定員は計画値126人を上回る219人となった。(4、6)
5	若年無業者職業基礎訓練事業 (商工労働部労働政策課)	34,316	順調	○ニート等の若年無業者を対象に、「知識・技能習得」、「知識・技能及び実践能力習得」、「実践能力習得」の訓練コースを各地に設置し、就労に必要な基礎的職業訓練を実施した。平成27年度は、訓練回数を前年度の9回から11回へ増やし実施した。(5)
6	訓練機会の少ない地位離島地域での 職業訓練 (商工労働部労働政策課)	23,716	順調	

○多様な教育訓練資源を活用した職業能力開発の拡充					
7	母子家庭の母等の職業的自立促進事業 (商工労働部労働政策課)	5,018	やや遅れ	○就職を希望する母子家庭の母等のうち、職業能力の開発を必要とする者に対して専修学校等の民間教育訓練機関を活用した職業訓練を実施した。訓練定員は70人に対して40人となったが、28人が訓練を受講し、就職率は84.6%となっている。(7)	
8	障害者能力開発事業 (商工労働部労働政策課)	32,537	順調	○平成27年度は、訓練定員を計画値108名を上回る114人と設定し、前年度より3コース増の計28コースの職業訓練の受講を通して、一般就労に必要な知識・技術を身に付けることができ、障害者の職業能力の開発・向上に繋がった。訓練受講者数については、平成26年度の98名から平成27年度は87名に減少した。(8)	
○技能検定制度の普及促進と技能振興					
9	技能向上普及対策事業 (商工労働部労働政策課)	37,784	順調	○労働者の経済的・社会的地位の向上と雇用の安定を図るとともに、民間の職業能力の開発及び向上を促進するため、技能検定の実施及び沖縄県職業能力開発協会の業務に要する経費の補助を行った。また、同協会との連携の下、県内工業高校等教員を通じた技能検定制度の周知及び受検奨励(受検者1,898人)、技能競技大会の開催(4職種)等、技能検定制度普及及び技能振興に関する取組を行った。(9)	
○事業主等による職業能力開発の促進					
10	認定職業訓練推進事業 (商工労働部労働政策課)	0	順調	○認定職業訓練実施団体が訓練に要した経費の一部を助成する制度の周知を行った結果、新たに3団体を認定した。補助金の申請はなかったものの、7団体のうち5団体が継続して認定職業訓練を実施し、労働者等のスキルアップを図ることができた。(10)	

II 成果指標の達成状況 (Do)

(1) 成果指標

成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状	
1	公共職業能力開発施設の訓練修了者の就職率	85.9% (22年)	96.6% (27年)	88%	10.7ポイント	—
状況説明	公共職業能力開発施設の訓練修了者の就職率は、H28目標値を大幅に上回っているが、引き続き、更なる改善に向け、取り組みを推進していく。					
2	委託訓練修了者の就職率	67.8% (22年)	75.5% (27年)	70%	7.7ポイント	—
状況説明	委託訓練修了者の就職率は、平成27年度は75.5%となり、昨年度より減少しているが、H28目標値(70%)及び国が設定する委託訓練修了者の就職率(65%)を上回っている。今後も目標値を上回る就職率を達成するため、引き続き各取組を推進していく。					
3	若年無業者率(15~34歳人口に占める無業者の割合)	1.9% (17年)	1.4% (22年)	減少	0.5ポイント	1.1% (22年)
状況説明	本県の若年無業者率は改善しているが、全国的にみると依然として比率は高い(全国5位)。H27年度は昨年度より訓練コースを2つ増やし、計77名(H28.5月末時点)の訓練生がニート状態から改善した。事業継続によりH28年までに訓練コースの増や就職状況等を把握し、ニート状態からの改善を促進することにより若年無業者率を全国水準までに改善することを目標としている。					

(2) 参考データ

参考データ名	沖縄県の現状			傾向	全国の現状
公共職業能力開発施設の入校者数	338人 (25年)	340人 (26年)	307人 (27年)	→	—
訓練手当支給対象者数	166人 (25年)	133人 (26年)	153人 (27年)	→	—
技能検定受検者数	1,933人 (25年)	1,865人 (26年)	1,898人 (27年)	→	—
国が設定する委託訓練修了者の目標就職率(2020年までの目標値)	77.5% (25年)	79.9% (26年)	75.5% (27年)	→	65.0% (2020年目標値)
委託訓練修了者(離島地域)の就職率	77.5% (25年)	79.9% (26年)	73.6% (27年)	→	—
委託訓練修了者(母子家庭の母等コース)の就職率	92.1% (25年)	92.6% (26年)	84.6% (27年)	→	—
障害者委託訓練修了者の就職率	47.8% (25年)	50.6% (26年)	48.1% (27年)	→	45.2% (H24年)

III 内部要因の分析 (Check)

○公共職業能力開発施設における職業能力開発の充実

・平成28年3月に策定した「沖縄県立職業能力開発校整備基本計画」を基に職業能力開発校の再編や配置、訓練科の見直し、老朽化した施設の早期建替えに向けて検討を行う。

○就職に向けた職業訓練

・設定コースの定員割れや閉講する際には、追加コースの設定を行う等、可能な限り多くの訓練機会を用意する。
 ・若年無業者の多様なニーズに対応するため、受託先の開拓や多様な訓練コースを設定するとともに、訓練時期や場所、訓練定員に配慮し、訓練受講機会の確保に配慮する必要がある。

○多様な教育訓練資源を活用した職業能力開発の拡充

・定員割れや閉講となるコースがある一方で、定員を超える応募者が募る訓練コースも混在するため、訓練受講者のニーズの把握が課題となっている。

○技能検定制度の普及促進と技能振興

・産業構造の違い(製造業の比重が極めて低い)などから他の都道府県に比べて実施職種や技能士数が少ない状況にあるが、平成30年度技能五輪全国大会の本県開催及びその後の成果継承を見据えた人材育成が急務となっている。

○事業者等による職業能力開発の促進

・認定職業訓練実施団体に対して、補助金制度の活用を促していく必要がある。

IV 外部環境の分析 (Check)

○公共職業能力開発施設における職業能力開発の充実

- ・時代のニーズに合った訓練科やカリキュラムを検討し、訓練に必要な備品等を整備していく必要がある。
- ・公共職業訓練期間中の手当の給付に関しては、雇用保険や他の求職者支援制度が優先されるため、それらの活用状況により、当該訓練手当の給付対象者の人数が減少する可能性がある。

○就職に向けた職業訓練

- ・企業側からはサービス業(介護、小売、接客等)の求人が多いが、求職者側の希望職種では事務経理に人気があり、求人に合わせて訓練コースを開設しても定員割れをする状況にある他、職業訓練を実施可能な訓練機関が限られているため、新たな訓練コースの導入が難しい。
- ・地域若者サポートステーションへ実施したニート等の需要調査で、訓練指示可能人数が85名であったことから、訓練定員を85名とした。今後もサポートステーションと調整を図り、受託先の選定、訓練生の確保、受託先の効果的な訓練計画の作成を促していく必要がある。

○多様な教育訓練資源を活用した職業能力開発の拡充

- ・母子家庭の母等の対象者は、母子家庭の母等のコース以外の訓練コースの受講も可能であるため受講者数の確保が難しい面があり、訓練コースを開設しても員を下回ることが多く、また、それに伴い委託先が訓練委託から撤退するケースが増えている。
- ・訓練受講者の確保及び訓練受講者の就職を促進するため、多様な訓練コースの設置及び企業実習が中心となる訓練コースを多く設置するとともに、就職支援の取組みを強化していく必要がある。

○技能検定制度の普及促進と技能振興

- ・少子高齢化に伴い、全国的に熟練技能者が引退する一方、次代を担う若年者のものづくり離れ・技能離れが深刻化しつつある。

○事業主等による職業能力開発の促進

- ・補助金給付に係る手続きの煩雑さから、認定職業訓練に係る経費が少ない団体に関しては、これまでのところ同訓練実施の際に、訓練生より受講料を徴収することにより、実施経費を賅っている。

V 施策の推進戦略案 (Action)

○取組全般

- ・平成27年度に策定した「沖縄県立職業能力開発校整備基本計画」に基づき訓練科目の統合や老朽化した施設の建替を進めるとともに、民間教育訓練機関と連携して雇用ニーズの高い職業訓練の充実を図る。

○公共職業能力開発施設における職業能力開発の充実

- ・平成27年度に策定した「沖縄県立職業能力開発校整備基本計画」に基づき、建設機械整備科の統合を進めるとともに、老朽化した具志川職業能力開発校本館建替に向けての設計を行う。
- ・公共職業訓練期間中の手当の給付が計画通り実施できるよう、関係機関との事前調整を図り、的確な状況把握及び予算確保に努め、取組の推進を図る。

○就職に向けた職業訓練

- ・新たな職業訓練コースの開設に向けて、語学を含めた小売、接客等新しい分野の訓練コースを実施するため、企画提案条件の緩和等について検討する。
- ・若年無業者の状況や事業の成果・改善点等について、サポートステーション等を交えた会議を開催し、事業の円滑な実施を図るとともに、訓練カリキュラムの検討や実習企業の開拓について、関係機関との協議に努める。

○多様な教育訓練資源を活用した職業能力開発の拡充

- ・緊急委託訓練事業に係る母子家庭の母等のコースについては、平成27年度に応募状況が好調だった訓練コースについて検証するとともに、訓練コースを開設できる委託先について検討する。
- ・障害者能力開発事業については、訓練受講者の確保及び就職を促進するため、事業の周知を図るとともに、就職支援の取組みを強化していく。

○技能検定制度の普及促進と技能振興

- ・平成30年度の技能五輪全国大会の本県開催を好機ととらえ、沖縄県職業能力開発協会との連携の下、特に技能五輪全国大会と関係の深い職種を中心に、県内工業高校等に所属する教員及び生徒に対する技能検定制度の周知や受検勧奨を行い、大会出場(予定)選手の掘り起こしや育成と運動した取組みを行うとともに、各種技能競技大会等のイベントを活用して、若年者を中心とした県民の「技能」に対する関心を喚起する。

○事業主等による職業能力開発の促進

- ・事業主や業界団体等に対し、認定職業訓練に係る制度を始めとする、労働者の職業能力開発に関する制度について周知・公報を積極的に行っていく。

「施策」総括表

施策展開	3-(10)-エ	働きやすい環境づくり	
施策	①働きやすい環境づくり	実施計画掲載頁	311頁
対応する 主な課題	<p>○県内企業のほとんどが中小・零細企業であり、労働条件の確保や改善に積極的に取り組む事業者が十分とは言えない状況にある。これらの事由も影響して、職場環境を理由のひとつとして転職や離職をする労働者がいることから、その改善を図ることが課題である。</p> <p>○「仕事と子育ての両立」や「仕事と生活の充実」を図るためには、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進が重要であるが、事業主の職場環境の改善の意識を高めることや、男性の育児・家事への参加・協力などが課題となっている。</p>		
関係部等	商工労働部		

I 主な取組の推進状況 (Plan・Do)

(単位:千円)

平成27年度			
主な取組	決算見込額	推進状況	活動概要
○労働条件の確保・改善等			
1	労働条件の確保・改善のための取組 (商工労働部労働政策課)	2,011	順調
2	働きやすい環境づくり支援事業 (商工労働部労働政策課)	26,574	やや遅れ
3	正規雇用化企業応援事業 (商工労働部雇用政策課)	12,170	大幅遅れ
○仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)等の推進			
4	ワーク・ライフ・バランス推進事業 (商工労働部労働政策課)	8,850	順調
5	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 (商工労働部労働政策課)	32,494	順調

○労働者福祉の推進					
6	労働福祉推進事業 (商工労働部労働政策課)	1,344	順調	○労働者福祉の推進のため、労使を対象としたセミナーを年76回開催(別事業にて実施)するとともに、沖縄県建設業協会と連携し、労働環境の改善等に積極的に取り組んでいる企業(1社)の表彰を行った。 また、沖縄県ファミリー・サポート・センター連絡協議会において、先進地視察や研修会の開催、広報誌の発行等が行われ、ファミリー・サポート・センターの機能充実が図られた。(6)	
○安定的な労使関係の形成					
7	安定的な労使関係形成のための取組 (商工労働部労働政策課)	20,276	順調	○労使関係の安定を促進するため、相談の受付時間を延長し、県内各地で移動相談を実施するとともに、積極的な広報活動を行ったことで、労働相談件数が大幅に増加した。(7)	

II 成果指標の達成状況 (Do)

(1) 成果指標

成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状	
1	ファミリー・サポート・センター設置市町村数	17市町村 (23年度)	31市町村 (27年度)	30市町村	14市町村	—
状況説明	平成27年度末時点で、19カ所31市町村に設置され、平成28年度目標値を上回っている。(本島内においては、広域での設置を含め、総ての市町村で利用することが可能である。)					
成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状	
2	ワーク・ライフ・バランス認証企業数	29社 (23年)	61社 (27年)	60社	32社	—
状況説明	平成28年度の目標(60社)は前倒しで達成したものの、前年度に比べて企業数の伸びが少なかった。しかし、平成27年度末において、すでに6社が申請準備を進めていることから、認証企業数は順調に伸びていくものと思われる。					

(2) 参考データ

参考データ名	沖縄県の現状			傾向	全国の現状
ファミリー・サポート・センター設置市町村数	31市町村 (25年)	31市町村 (26年)	31市町村 (27年)	→	—
労働相談件数	305件 (25年)	362件 (26年)	620件 (27年)	↗	—

III 内部要因の分析 (Check)

<p>○労働条件の確保・改善等 ・本県は他県と比較して中小零細企業が多いことから、労働条件の確保・改善の必要性について、より一層周知を図る必要がある。</p> <p>○仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)等の推進 ・ワーク・ライフ・バランスの推進は、社員の満足度を高め、生産性を向上させるとともに人材の安定的な確保につながることを理解してもらう取り組みが重要である。</p> <p>○安定的な労使関係形成のための取組 ・労働相談は平成27年度から民間委託にて実施。</p>
--

IV 外部環境の分析 (Check)

○労働条件の確保・改善等

・県では正社員転換等の非正規雇用対策に取り組んでいるが、働き方の多様化を受けて、自らの意思で非正規雇用を選択する労働者もおり、非正規労働者は常に一定程度存在することから、非正規労働者が働きやすい職場環境を整え、働き続けられる環境整備を図ることが重要である。
正規雇用化企業応援事業については、県内の雇用環境の改善とともに、人手不足も顕在化している。そのため、従業員の取り組みについてますます重要とされることから、正社員転換のメリット等を周知し、本事業の活用を促す。

○仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)等の推進

・九州・山口地域と連携し、広域的なワーク・ライフ・バランス推進についても検討が進んでいる。
・女性の出産・育児期の就業継続を阻害する要因に関する調査において、「育休復帰後の職場におけるフォロー体制の未整備」「仕事と家庭を両立するうえで、職場内での悩み等の相談・共有できる環境の不足」等の課題が判明した。

○労働者福祉の推進

・平成27年度沖縄県労働条件実態調査によると、約4割の企業が採用時に労働条件通知書を交付しておらず、労働相談も増加傾向にある。
・平成27年度において、新たにファミリー・サポート・センターの設置を希望する町村はなかった。

○安定的な労使関係形成のための取組

・労働者の職業意識や就業形態の多様化に伴い、労働相談も複雑・多様化する傾向にある。

V 施策の推進戦略案 (Action)

○取組全般

働きやすい職場環境を整備するために、季刊誌発行等による周知啓発、セミナーの開催や企業への専門家派遣等により、使用者の意識向上を図り、企業における職場環境改善の取り組みを推進する。

○労働条件の確保・改善等

・雇用や労使改善につながる情報の掲載により「労働おきなわ」の紙面を充実させるとともに、平成30年技能五輪全国大会沖縄大会や技能検定等の記事を掲載し、若年者の技能向上や検定等の周知等を図る。
・労働条件実態調査については、今後の労働行政の基礎資料とするため、労働関係法令等の改正や国の労働行政情勢の変化に即した調査内容等となるよう、随時調査内容等の見直しを行う。また、数年度単位で固定した調査項目を設定し、年度比較について検討を行う。
・非正規労働者を雇用している県内中小企業に対し、専門家派遣を実施し労働環境を整備するとともに、非正規労働者の労働環境の改善に資する内容の事業主セミナーを開催し、使用者の労務管理能力の向上を図る。
・正規雇用化企業応援事業については、現在は「既存従業員の正社員転換」を助成要件としているが、「新規の正社員雇用」など、雇用の質の改善を行なう企業ニーズ、声についてその把握に努める(アンケートの実施等)。

○仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)等の推進

・ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットや必要性等の周知を図るため、セミナーの開催やアドバイザー派遣等により企業内での取り組みを支援するとともに、認証企業紹介のパンフレットを作成して社会的評価を高めていくことで、認証企業の増加を目指す。
・女性の就業継続を阻害する要因の一つである出産・育児休業等に関し、育児休業前から職場復帰後までの継続した支援を行うための実践的なプログラムを作成する。

○労働者福祉の推進

・これまでの調査結果や労働相談の状況、労働関係法令の改正等を踏まえたセミナーを開催して労使双方の労働関係法令に関する知識を深めるとともに、使用者の労働環境改善に関するモチベーションを高めるよう、引き続き労働環境改善の取組を推進した事業所の表彰を行う。
・今後新たにファミリー・サポート・センターの設置を希望する町村があれば、設置に向けた助言を行う。

○安定的な労使関係形成のための取組

・労働相談の複雑・多様化、相談件数の増加に対応するため、引き続き土曜、夜間の受付時間の延長を行うほか、女性が相談しやすいよう、女性相談員を配置するとともに、労使双方を対象としたセミナーを開催し、働きやすい職場環境の整備促進を図る。

「施策」総括表

施策展開	3-(10)-才	駐留軍等労働者の雇用対策の推進		
施策	①駐留軍等労働者の職業訓練・再就職等の促進	実施計画掲載頁	313頁	
対応する主な課題	○米軍再編に伴う大規模な基地返還に伴い予測される、駐留軍等労働者(約9,000人)の大量の配置転換や離職への対応として、配置転換等に向けた技能訓練や離職に係る助成、再就職支援等に取り組む必要がある。			
関係部等	商工労働部			

I 主な取組の推進状況 (Plan・Do)

(単位:千円)

平成27年度				
	主な取組	決算見込額	推進状況	活動概要
1	沖縄駐留軍離職者等対策費 (商工労働部労働政策課)	6,309	順調	○駐留軍離職者の雇用の安定及びアスベスト健康被害の救済のため、(一財)沖縄駐留軍離職者対策センターで行われる駐留軍離職者対策(再就職者11名)及びアスベスト相談事業(相談203件、労災等による救済累計34件)に対し、補助金の交付を行った。

II 成果指標の達成状況 (Do)

(1) 成果指標

	成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
1	—	—	—	—	—	—
	状況説明	—				

(2) 参考データ

参考データ名	沖縄県の現状			傾向	全国の現状
再就職関係個別相談 (延べ数)	2,125件 (H25)	2,325件 (H26)	1,954件 (H27)	↘	—
駐留軍離職者の再就職者数	13人 (H25)	9人 (H26)	11人 (H27)	→	—

III 内部要因の分析 (Check)

<ul style="list-style-type: none"> ・センターが入居する県有施設の老朽化が進んでいることから、今後の事業実施場所について検討する必要がある。
--

IV 外部環境の分析 (Check)

<ul style="list-style-type: none"> ・嘉手納基地より南の6施設・区域の返還が日米両政府から発表(H25.04.05)されており、今後、在日米軍の再編に伴う離職者等の増加が予想される。 ・平成27年度から全駐留軍労働組合沖縄地区本部が寄付金を増額を決定するとともに、平成28年度から浦添市が補助金を計上することを決定している。

V 施策の推進戦略案 (Action)

<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な事業実績の報告等により、業務執行状況の把握及び指導を行うとともに、事業実績や関係市町村等の状況等を勘案しながら事業費の補助を行い、引き続き駐留軍離職者対策及びアスベスト健康被害の救済に取り組んでいく。 ・センターが入居する県有施設の老朽化が進んでいることから、センターと連携して、事業実施場所の移転等に関し検討していく。
--

「施策」総括表

施策展開	3-(10)-カ	沖縄県産業・雇用拡大県民運動(みんなでグッジョブ運動)の推進		
施策	①県民一体となった産業・雇用拡大の推進	実施計画掲載頁	314頁	
対応する主な課題	○雇用者数拡大と完全失業率の改善(全国並み)を基本目標に、平成19年より企業、学校、家庭・地域社会、マスメディア、行政機関などの県民が一体となって取り組んできた「みんなでグッジョブ運動」の結果、平成18年と比べ就業者数は2万2千人増加し(H23)、完全失業率は7.7%から7.1%(H23)への改善が見られる。しかし、なお完全失業率の全国並みには至っていないことから、今後の効果的な運動展開の形態を見極めつつ、引き続き各主体の連携のもとに推進していく必要がある。			
関係部等	商工労働部			

I 主な取組の推進状況 (Plan・Do)

(単位:千円)

平成27年度				
主な取組	決算見込額	推進状況	活動概要	
○みんなでグッジョブ運動の推進				
1	グッジョブ連携協議会等産学官で構成された協議会の設置支援(就業意識支援環境づくり) (商工労働部雇用政策課)	91,291	順調	<p>○沖縄市、伊江村、竹富町、本部町、石垣市、与那原町、久米島町、多良間村、今帰仁村、宜野湾市、糸満市の11地区において、若年者等の就業意識向上の取組みに係る活動の補助を行った。また、補助が終了した協議会等や協議会の設置を検討している地域に先進事例の紹介や研修会等の側面的支援を行った(13地区)。(1)</p> <p>○産学官・地域連携協議会等の活動に対する補助支援地域の計画値15ヶ所に対する実績値が11ヶ所(達成度73%)となったため、推進状況はやや遅れとなった。支援地域としては11カ所に留まったが、地域連携協議会等が実施した地域のニーズにあった就業意識向上の取組には計8,115人が参加した。また、補助終了後も活動している地域と活動休止中の地域の連携協議会等が共に参加する戦略会議、フォーラムを開催し、協議会の継続的な運営や活動の参考となる情報交換の場を設け、側面的支援を行った。(2)</p> <p>○産業界と学校現場をつなぐコーディネーターを設置し、県内小中学校において雇用に課題を抱える業界と連携して、業界の理解を深め産業人材を育成する取組を行った。具体的には、観光リゾート産業、情報通信産業、建設産業、福祉産業、医療産業、文化産業、物流・流通産業の7業界と連携し、小中学生を対象とした職業人講話、出前講座、企業見学ツアー等の取組を行った。活動目標である参加人数(児童生徒)について、計画値6,500人のところ実績値7,459人となっており、「順調」である。本事業に参加した約87%の児童生徒に産業理解への肯定的変化が見られた。(3)</p>
2	地域型就業意識向上支援事業(就業意識支援環境づくり) (商工労働部雇用政策課)	91,291	やや遅れ	
3	未来の産業人材育成事業(就業意識支援環境づくり) (商工労働部雇用政策課)	36,219	順調	

II 成果指標の達成状況 (Do)

(1) 成果指標

	成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
1	就業者数	62万人 (22年)	66.4万人 (27年)	65.5万人	4.4万人	—
	状況説明	就業者数は、平成27年は66.4万人と、平成22年の62万人と比較すると改善傾向にあり、目標を達成できる見込みである。中長期的な視点で、小中高校生等の若年者向けの就業意識向上の取組を実施することにより将来的な就業者数の拡大を目指す。				

様式2(施策)

成果指標名		基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
2	新規学卒者の就職内定率(高校)	86.6% (23年3月卒)	92.7% (27年3月卒)	92%	6.0ポイント	98.8% (27年4月)
	状況説明	新規学卒者の就職内定率は、景気の回復とともに順調に推移しており、就職内定率は改善傾向H28目標値を前倒しで達成した。しかし若年者の雇用情勢は景気の動向に左右されやすいことから、H28目標値の達成にむけて引き続き取り組む必要がある。				
成果指標名		基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
3	新規学卒者の就職内定率(大学等)	73.6% (23年3月卒)	87.2% (27年3月卒)	82%	4.4ポイント	96.7% (27年4月)
	状況説明	新規学卒者の就職内定率(大学等)は、全国の水準とは依然大きな開きがあるものの、徐々に改善傾向にあり、引き続き各種の就職内定率向上に向けた取組を推進していく。なお、大学生等における指標については、県外就職者、就職希望以外の者、卒業後無業者、離職率等といった内定率以外の数値にも注視しつつ、これらの改善を図る雇用対策をあわせて行うことが必要である。				

(2) 参考データ

参考データ名	沖縄県の現状			傾向	全国の現状
地域型就業意識向上支援事業参加者数	6,407人 (25年)	4,408人 (26年)	8,115人 (27年)	↗	—
未来の産業人材育成事業参加者	—	—	7,459 (27年)	—	—

III 内部要因の分析 (Check)

・グッジョブ連携協議会等産学官で構成された協議会の設置支援(就業意識支援環境づくり)については、各地域とも人材育成の必要性はある程度認識しているが、当該協議会の設置には、補助終了後の費用負担、学校・家庭・企業等の幅広い関係団体との連携に必要な業務の負担、協議会の事務局を担うことによる負担等から継続的な協議会の運営に不安を抱いている。また、コーディネーターの動きが活発でない地域は、補助終了後の活動が鈍る傾向がある。

・地域型就業意識向上支援事業(就業意識支援環境づくり)については、各地域とも人材育成の必要性は認識しているものの、産学官連携協議会の設置に対しては、学校・家庭・企業等幅広い関係者との調整に時間を要することや協議会事務局を担うことによる負担、補助終了後の費用負担等からハードルが高いと感じている。このため、支援地域が計画値まで達成できない状況となっている。また、補助終了後も各協議会等が就業意識向上の取り組みを継続的に実施していくためには、予算確保のために必要な情報や効果的な事業展開を図るためのノウハウ、コーディネーターの人材育成等が必要となっている。

・未来の産業人材育成事業(就業意識支援環境づくり)については、本島北部地域、離島地域については、十分に実施出来ていないため、実施数を増やし全県的に取組を広げていく必要がある。

IV 外部環境の分析 (Check)

—

V 施策の推進戦略案 (Action)

・グッジョブ連携協議会等産学官で構成された協議会の設置支援(就業意識支援環境づくり)については、未設置市町村に対して会議やフォーラム等で産学官連携協議会のノウハウ等の情報提供を行い、立ち上げ支援を行う。また、各市町村協議会の就業意識向上の取組やキャリア教育に関する成功例の情報を広く周知し、コーディネーターの育成研修会を実施する。

・地域型就業意識向上支援事業(就業意識支援環境づくり)については、未設置市町村に対して会議やフォーラム等で産学官連携協議会のノウハウ等の情報提供を行い、立ち上げ支援を行う。また、各市町村協議会の就業意識向上の取組やキャリア教育に関する成功例の情報を広く周知し、コーディネーターの育成研修会を実施する。

・未来の産業人材育成事業(就業意識支援環境づくり)については、全県的な事業展開を図るため、職業人講話等の実施数を増やすとともに、特に離島地域、北部地域での事業実施に向けた学校開拓に力を入れる。