

「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	283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25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	109,700	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う。平成25年度は、子ども生活福祉部が同年度から実施している「生活困窮者自立促進支援モデル事業」と連携し、主な支援対象者を整理して、相談者の実情に合った生活・就職支援を出来るよう改善を図った(新規雇用者数282名)。(1)	
2	事業主向け雇用相談事業	9,762	順調	○沖縄県キャリアセンターについては、主として、センターの管理運営、就職相談(センター内での相談、出張相談)、就職支援セミナー(面接対策、企業研究、応募書類の書き方等)、小規模企業説明会、業界研究フォーラム、メールカウンセリング、県内中小企業の情報発信等の取組を行っている。平成24年12月から、従来のおもろまちに加え、泉崎にもセンター(グッジョブセンターおきなわ内)を設置し、2箇所にて運営を開始した。平成25年度の実績については、キャリアコーチ8人、利用延べ17,679件でいずれも計画値を下回っているが、これは、大学等教育機関、ハローワークの相談機能が強化されたことや、新たに他の相談機関等が設立され、利用者の分散化が進んだことによるものである。(3)	
3	沖縄県キャリアセンター	70,000	やや遅れ	○若者や中高年齢者、子育て中の女性など、様々な状況にある求職者や事業主等の就職・雇用に関する幅広いニーズに対応するため、ワンストップでこれらを支援する総合就業支援拠点「グッジョブセンターおきなわ」を平成25年4月に本格開所した。この中で、各支援機関において、パーソナル・サポート事業、事業主向け雇用相談事業、沖縄県キャリアセンターの運営等を実施している。(4)	
4	沖縄型総合就業支援拠点の運営	58,084	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 完全失業率(年平均)	7.1% (23年度)	5.7% (25年度)	5.5%	1.4ポイント	3.9% (25年度)
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、全国最低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。				

(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	130人 (23年)	213人 (24年)	240人 (25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)
沖縄県キャリアセンター利用者数	18,166人 (23年)	11,953人 (24年)	17,679人 (25年)	→	—

III 内部要因の分析 (Check)

○拠点設置に向けた取組

・総合就業支援拠点「グッジョブセンターおきなわ」は、平成24年11月に暫定的に開所し、当初はパーソナル・サポート・センター(パーソナル・サポート事業)、ハローワークでスタートした。同年12月に沖縄県キャリアセンターを加え、翌25年4月からは事業主向け雇用相談事業などの追加入居やハローワーク機能の拡充等を行い、本格開所となった。開所間もないことから、施設内各機関が連携機能を十分に発揮できているとは言えず、当面の重点課題である。また、施設外の支援機関等を紹介する事案など、本施設のみで対処できない事例も幾らか見られ、一層の機能の充実が求められる。

・グッジョブセンターおきなわにおける支援機関の一つである「就職・生活支援パーソナル・サポート・センター」では、これまで就職支援と生活支援とを一体的に実施してきたが、平成25年度からは生活支援部門を福祉のモデル事業として分離し別個にコーディネーターを配置したことにより、就職支援に係るコーディネーターが大幅に減となった。しかしながら、当該モデル事業として再配置された生活支援相談員と連携し、生活から就職まで一体となった支援は継続できおり、むしろ相談者の実情に合った生活、就職支援体制により効率的に運営できている。具体的に言うと、これまで生活支援に時間を要する相談者が多いことが課題となっていたが、生活支援と就職支援を分離し主な支援対象者を相互に整理しながら連携して相談支援業務を行った結果、相談件数の増につながった。

・沖縄県キャリアセンターについては、従来那覇市おもろまちでの設置・運営に加え、平成24年12月にはグッジョブセンターおきなわ内(那覇市泉崎)にも設置し、現在2箇所にて運営している。また、平成25年度からは運営の民間委託を開始し、26年度には中部サテライトを沖縄国際大学内に設置予定であるなど、これらの事業展開により学生をはじめとする若年求職者を支援できる体制が整ってきたことで、若年者の雇用の改善に期待が高まる。

IV 外部環境の分析 (Check)

○拠点設置に向けた取組

・事業主向け雇用相談事業については、平成25年度にグッジョブセンターおきなわへの入居を機に常設の相談窓口を設置し、週3回社会保険労務士が相談に対応してきた結果、相談件数は大幅に増加した。しかしながら、事業主等への認知度がまだ十分でないことから、雇用に関する助成金等が活用できれば雇入れや採用数を増やす等の可能性のあった潜在的な利用者がいまだ多く存在するものと考えられる。これらを掘り起こすためには、周知活動を強化し認知度及び利用頻度を高めていく必要がある。なお、相談窓口のない本島北部・中部地域及び離島地域においては、従来どおり巡回相談やセミナー等の方法により雇用支援施策の周知を図ってきたが、当該巡回相談等の取組の周知・広報についても同様に、効果的な手段を選定して参加者の掘り起こしを図る必要がある。

・沖縄県キャリアセンターにおいては、キャリアコーチ配置数や利用延べ人数に係る実績値が計画値よりも下回ったが、これは大学等教育機関、ハローワークの相談機能が強化されたことや、新たに他の相談機関等が設立され、利用者の分散化が進んだことによるものである。平成26年度は中部サテライトの設置など新たな取組も予定しており、今後も時代のニーズ変化に対応した施策展開により、最適な求職者支援体制を追求しつつ運営に努める。

V 施策の推進戦略案 (Action)

○拠点設置に向けた取組

・グッジョブセンターおきなわについては、開所から未だ月日が浅く、県民や関係機関等への認知度を向上させる取組が急務である。このための取組として、平成26年度は市町村への広報協力依頼を中心に、市町村広報誌への折り込みを含めたチラシ、リーフレット等による周知を徹底する。

・パーソナル・サポート事業については、平成26年度は人員を前年度より1名増員し、職場定着に向けた支援を強化することとした。具体的には、電話やメール、往復ハガキ等による定着状況の確認や、相談員による個別相談、本事業により配置している臨床心理士を活用した個別面談、就労定着セミナー等を行う。また、職場定着支援が広く効果的に実施できるよう、相談者の要望により個別相談時間を相談者が仕事を終えた後の時間帯としたり、職場定着に向けたセミナーの開催を土曜日とするなどの工夫を行い、定着支援に重点的に取り組む。

・平成26年度の沖縄県キャリアセンター実施事業については、最大の効果を発揮できるよう、進捗管理を徹底するとともに、他の県の支援事業や関係機関との連携を強化し、若年者の失業率の改善に努める。特に、消極層である学生や学卒無業者のセンター利用の促進を重点課題とし、効果的な周知広報に取り組み活用を促す。

・事業主向け雇用相談事業については、事業主に窓口を周知するため、商工会等との連携、また中小企業向けに行っている他の事業とも合わせて相談窓口の広報を行うなど、広報効果を高める工夫を行う。また、窓口で相談のあった内容の分析を行い、事業主が求めている情報を的確に把握し、潜在的な利用者の掘り起こしを強化する。

「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	284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が必要である。</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25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	334,080	やや遅れ	<p>○県内における不安定雇用の求職者層の年齢があがっていることなどを考慮し、平成25年度から戦略的雇用対策事業の一つである若年者ジョブトレーニング事業の対象年齢を30歳未満から40歳未満に引き上げて就職支援を行うこととした上で、若年者・母子家庭・中高年齢者など、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。受講者数の実績については、昨年度実施状況を反映し事業規模を縮小したことや、訓練受入企業とのマッチングが難航したことにより、当初の設定目標を下回った。(1)</p>
2 パーソナル・サポート事業	109,700	順調	<p>○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。平成25年度は、子ども生活福祉部が同年度から実施している「生活困窮者自立促進支援モデル事業」と連携し、主な支援対象者を整理して、相談者の実情に合った生活・就職支援を出来るよう改善を図った(新規雇用者数282名)。(2)</p>
3 新規学卒者等総合就職支援事業	270,173	順調	<p>○専任コーディネーターを配置し、就職支援を行ったことにより、新規学卒者の就職内定率の向上に一定の効果があつたと考えられる。(専任コーディネーター配置数 計画値51名→実績52名、専任コーディネーターによる支援対象者数 3,981名) (3)</p>

○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	28,425	順調	○人材育成の取組み意欲はあるものの、人材育成推進者養成講座への参加は難しいと考える企業に対する支援として、過年度の人材育成推進者養成講座修了者の社会保険労務士等を派遣するよう改善した。様々な人材育成の手法やツールを実践的に修得する全105時間カリキュラムの人材育成推進者養成講座を実施し、各企業で人材育成の施策作りと実施をするスキルを持つプロフェッショナルを58名養成した。(4)	
○産業振興と連動した雇用対策の推進					
5	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	9,762	順調	○24年度を踏まえ、早期に事業を開始した上で、県内に新規に立地する企業等の新規雇用人数以内の派遣研修者研修に要する交通費の一部を助成した。平成24年度と比べ、3ヶ月以上の長期研修生の割合が多く、1人当たり要する助成額が増加したため、研修生は76人と少なくなっている。(6)	
6	成長産業等人材育成支援事業	19,662	やや遅れ		

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)	5.7% (25年度)	5.5%	1.4ポイント	4.5% (23年度)
	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、全国最低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。本施策における各取組においても一定規模の新規雇用等の実績を挙げており、これらは完全失業率の改善に寄与している。				
	成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
2	離職率	7.7% (19年)	6.7% (24年)	6.4%	1.0ポイント	5.2% (19年)
	状況説明	雇用環境改善に向けた取組等の推進により、離職率のH28目標値に向かって着実に改善傾向にある。今後、人材育成企業認証制度における認証企業数の拡大を図ること等により、離職率の一層の改善に繋がるものとする。				

(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)	—	—	—	—
パーソナル・サポート事業の支援による就職者数	130人 (23年)	213人 (24年)	240人 (25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)	64名 (H23年)	63名 (H24年)	76名 (H25年)	↗	—
若年者(30歳未満)の完全失業率	11.3% (23年)	11.5% (24年)	8.5% (25年)	↘	—
新規学卒者(高校)の就職内定率	86.6% (23年)	88.5% (24年)	90.3% (25年)	↗	—
新規学卒者(大学等)の就職内定率	73.6% (23年)	77.6% (24年)	78.0% (25年)	↗	—
転職率	7.7% (19年)	6.1% (24年)	—	↗	5.0% (24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、職場訓練3ヶ月間に離脱をする訓練生が一定数おり、職場訓練前・途中におけるフォローを強化する必要がある。また、訓練受入企業が訓練生に求めるものは、技能・知識よりもビジネスマナーや仕事に向き合う姿勢などの基本的ヒューマンスキルであり、このことを意識して事前研修のカリキュラムを設定する必要がある。

○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、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が課題の一つである。

○産業振興と連動した雇用対策の推進

・成長産業等人材育成支援事業については、平成25年度は4月から早期に実施することができ、派遣人数の増加が図られた。しかしながら、平成24年度と比べて3ヶ月以上の長期研修生の割合が多く、1人当たりの助成額が増加したため、計画値の100人に対して研修生は76人に留まっている。長期研修が多くなると、研修生1名当たりの助成費が増加するため、研修生数は低く抑えられることとなる。

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については、求職者と訓練受入れ企業とのマッチングができずに職場訓練に移行できない者が多数生じるなど、訓練目標者数に届かない結果となった細事業もあり、効果的に事業を周知することが課題である。

○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おいて人材育成推進者養成講座を修了し、各社で人材育成に取り組む際に、業務多忙や社内の様々な軋轢などにより、人材育成の推進が中断してしまう企業がある。また、優れた人材育成の取組みを行う企業を知事名で認証する「沖縄県人材育成企業制度」を創設したが、これに対する認知度がまだ十分でないなど、各方面での課題も多い。

○産業振興と連動した雇用対策の推進

・県内に企業誘致を促進し雇用の場を拡大するには、成長産業等を担う人材育成が必要がある。多くの企業で4月、5月に新採用職員を大量に雇用し研修を行っていることから、成長産業等人材育成支援事業における研修費の助成については、それに間に合うよう実施し事業効果を高める必要がある。

Ⅴ 施策の推進戦略案 (Action)

○ミスマッチ及び各階層への支援

・求職者への事業周知を幅広く行うため、各細事業ごとのチラシ・ポスターによる広報の他、事業全体のキックオフイベントを開催する。その際にラジオによる広報を行い、求職者およびその家族等周辺者への事業認知を図る。また、職場訓練等の取組みについては、事前研修段階での企業との交流や業界研究等の実施、訓練生カルテの活用など、訓練生と企業の双方が情報を得られるような機会を設け、スムーズに職場訓練へ移行できるよう体制をととのえる。さらに、一部の細事業において、事前研修5日間であったものを1ヶ月間に延ばし、就業に必要とされる基礎的なヒューマンスキル等の修得を支援する。

○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おける人材育成推進者養成講座において、平成26年度より経営者コース(全30時間、受講定員40名)を新設し、経営層に対し、人材育成の専門的かつ先進的な考え方・手法を修得する講座を実施する。また、過年度の人材育成推進者対象のフォロー講座を昨年度に引き続き年8回程度実施し、外部支援が必要な場合には社労士等で人材推進者養成講座を受講した者の派遣を行う。さらに、平成25年度中に認証をした3社の具体的な人材育成上の取組み事例を掲載した人材育成企業認証制度リーフレットの作成・配布や、県外の人材育成に優れた企業の経営者を招聘してシンポジウムを開催し、県内企業の経営者を中心に、人材育成取組みの意識啓発と具体的方法の周知を図る。

○産業振興と連動した雇用対策の推進

・3月から企業向けに制度のチラシの配布等周知広報を行い4月から積極的に申請できるようにするとともに、4月から早期に企業に対して助成を行えるよう体制を整える。

「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	285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	子ども生活福祉部、商工労働部			

I 主な取組の推進状況 (Plan・Do)

(単位:千円)

平成25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)	43,562	やや遅れ	○子育て中の母子家庭を対象に、託児機能付きの基礎研修と3か月間の職場訓練を実施する就職支援を行った。平成25年度は、より就職に結びつきやすくするため事業スキームの見直しを行うとともに、実態調査の結果から、子育てが阻害要因となって就職が難しい母子家庭を60名と推計し事業の定員としたため、当初計画100名より実績が下回ることとなった。(1)
2	シルバー人材センター等への支援	16,474	順調	○障害者雇用率の向上を目指し、各公共職業安定所と密に連携を図りつつ、公共職業安定所で求職した者のうち、職場適応訓練が必要な者として公共職業安定所長が訓練受講指示を行った者に対し、県が訓練手当を支給して、事業所に訓練を委託した。平成25年度は、公共職業安定所長の判断に基づく受講指示が少なかつたため、受講者数実績が計画値を下回った。(3)
3	障害者職場適応訓練	23,188	やや遅れ	○障害者就労支援事業所の総売上向上のため、既存商品のリニューアル及び広報等の改善を図った。県内5圏域・7事業所の産業まつりへ製品の出展を行い、就労支援事業所等の総売上高の向上を図った。また、企業マッチングコーディネーターの配置数は、本島・宮古・八重山地区で計画より1人多く配置し、新規取引先の拡大を図ったほか、農業マッチングコーディネーターを活用して農業技術研修を20回実施した。(5)
4	特定求職者雇用開発助成金の活用	9,762	順調	
5	障害者就労チャレンジ事業	40,603	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
完全失業率(年平均)	7.1% (23年度)	5.7% (25年度)	5.5%	1.4ポイント	3.9% (25年度)
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、全国最低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。本施策における各取組においては、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	5,816名 (23年)	5,573名 (24年)	5,555名 (25年)	↘	743,969名 (24年)
職場適応訓練受講者	41名 (23年)	46名 (24年)	35名 (25年)	↘	—
障害者就労系サービス事業所の売上総利益	3.4億円 (22年度)	4.1億円 (23年度)	4.8億円 (24年度)	↗	—

III 内部要因の分析 (Check)

○就業機会の拡大

- ・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、事業への参加希望者は多いが、企業が求めるスキルに達していない者が多かったことや、職場訓練開始後のフォローを充実させる必要性があることが課題となった。
- ・障害者優先調達推進法の施行により、官公需発注の窓口も強化する必要がある。
- ・企業マッチングコーディネーターによる商品や役務提供の発注増加を図るため、ニーズの把握を強化する必要がある。
- ・障害者就労チャレンジ事業では、新商品開発としてオリジナルブランド化した製品の広報や販売促進による売上向上が課題である。

IV 外部環境の分析 (Check)

○就業機会の拡大

- ・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、法整備により就業の不安定な父子家庭の父に対する就業支援の必要性も認識されることとなったことから、対象を母子家庭からひとり親(母子・父子)世帯とし、不安定な雇用形態の多いひとり親世帯の父母を継続雇用につなげる支援として、事業内容を見直す必要がある。
- ・障害者職場適応訓練については、近年、障害者雇用に関する助成金メニューが増えてきており、事業主が本事業ではなく他の障害者雇用支援メニューを利用している事例もあり、必ずしも本事業の利用につながらない側面がある。本事業費は、他の助成金とは異なり、訓練期間中、訓練生と事業所の双方に毎月手当が支給されること、訓練期間内に訓練生と事業所の適性が見極めが行え、実際の業務の訓練による習熟により継続雇用へ移行しやすくなること等の、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必要がある。

V 施策の推進戦略案 (Action)

○就業機会の拡大

- ・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、事業の対象をこれまでの母子家庭の母からひとり親(母子・父子)世帯とし、不安定な雇用形態の者の多いひとり親世帯の父母を継続雇用につなげる支援として、研修の時間帯を工夫することや、企業ニーズの高いパソコンスキルをフォローアップ研修内容に追加し、訓練期間中のモチベーションアップとともにスキル習得の機会を充実させるよう事業内容の見直しを行う。
- ・障害者職場適応訓練については、平成26年度はチラシ作成、助成金案内冊子への掲載、当課イベント参加企業や県内の特別支援学校の実習受入れ企業に対し、本事業の周知を行う。また、本事業に係る雇用推進員と障害者就業・生活支援センターとの連携を強化し、センターとのつながりがある事業主への制度周知をはかり、他の障害者雇用支援メニューとの相違や本制度のメリットの説明を行うなど、本事業の利用促進につながる広報を行う。加えて、新規事業所の開拓に向けた事業所の視察を実施し、本事業の利用促進及び利用業種の拡大を図る。
- ・障害者就労支援事業所の総売上向上のためには、オリジナルブランドの定着により売れる商品を継続して販売できる体制をつくる。また、県外向けのオリジナルブランド商品について、開設したオリジナルサイトを活用し、県外での販売を促進する他、フェイスブック等の活用も含め広報を重点的に行う。
- ・障害者優先調達推進法に基づく官公需発注に対応するため企業マッチングコーディネーター等を活用し、共同受注体制の構築を図り、比較的規模の大きい受注に対応可能な体制をつくる。

「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	287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25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	70,000	やや遅れ	<p>○平成24年12月から、従来のおもろまちに加え、泉崎にもセンター(グッジョブセンターおきなわ内)を設置し、2箇所にて運営を開始した。沖縄県キャリアセンターについては、主として、センターの管理運営、就職相談(センター内での相談、出張相談)、就職支援セミナー(面接対策、企業研究、応募書類の書き方等)、小規模企業説明会、業界研究フォーラム、メールカウンセリング、県内中小企業の情報発信等の取組を行っている。平成25年度の実績については、キャリアコーチ8人、利用延べ17,679件でいずれも計画値を下回っているが、これは、大学等教育機関、ハローワークの相談機能が強化されたことや、新たに他の相談機関等が設立され、利用者の分散化が進んだことによるものである。(1)</p> <p>○産学官等が連携し就業意識の向上に取り組む地域(協会、市町村等)に対して補助を行った(名護地域、沖縄地域、ほか8地域)。昨年度からの継続地区1地区が自走(県補助金を活用せず、市予算で実施)し、1地区は休眠したこと、また新規開拓地区が3地区に留まったことにより、計画値を下回った。(4)</p>
2	新規学卒者等総合就職支援事業	270,173	順調	
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)	47,000	順調	
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)	62,616	やや遅れ	
5	人材育成(キャリア教育の充実)	270,173	順調	
○キャリア教育プログラムの開発と普及				
6	高校生等のためのキャリア形成支援プログラム事業	20,084	順調	<p>○企業からの課題を解決するための課題解決プロジェクト型プログラム等、低年次からの体系的なキャリア形成支援プログラムの作成のための実証・検証(6校)を行い、当プログラムを完成させた。(6)</p>

様式2(施策)

7	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)	22,334	順調	○4月初旬からキャリア教育コーディネーターを配置できるよう、2月中旬から公募の取り組みを開始し、3月には委託業者を決定した上で、県立高校7校にキャリア教育コーディネーターを配置し、キャリア教育推進のための研修(260人受講)やフォーラムを実施した。(7)
8	地域人材の活用 (キャリア教育地域人材活用事業)	—	順調	○全ての小中学校において職場体験や見学、講師を招いてのキャリア教育を実施した。(7) ○インターンシップ受入企業開拓委託を推進し、より多くの事業所に協力していただき、生徒の希望職種のマッチングを高めた上で、全日制県立高等学校の就業体験受入事業所の開拓(4,835事業所)を委託し、高校生14,566名を派遣して就業体験を実施した。(9)
9	就職活動支援事業	11,747	順調	○ビジネスマナー講座の対象は、1年生、2年生の早期からの意識向上をねらいとし、3年生対処のみならず柔軟な設定ができるように改善した。県外企業126社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、県出身就業者の定着指導と情報収集を行った。就職担当職員の派遣数が計画値65名に対し55名であったため、やや遅れとなっている。(10)
10	就職内定率90%達成事業	13,640	やや遅れ	

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	若年者(30歳未満)の完全失業率	11.3% (23年)	8.5% (25年)	9.2%	2.8ポイント	7.2% (23年)
	状況説明	沖縄県の雇用環境は、雇用の場の不足、求人と求職のミスマッチ、若年者を取り巻く雇用環境の厳しさ等の課題から、全国最下位の完全失業率が長年続いており、とりわけ若年者の失業率が高い。しかしながらここ数年、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、若年者の完全失業率も改善している。現状において、若年者(30歳未満)の完全失業率のH28目標値である9.2%を達成しており、このままの状況が続けば、さらに目標を上回る改善も見込まれる。				
2	新規学卒者の就職内定率(高校)	86.6% (23年3月卒)	90.3% (25年3月卒)	92%	3.7ポイント	97.8% (23年3月卒)
	状況説明	沖縄県の新規学卒者の就職内定率(高校)は、全国平均より10%近く低い状況で推移している。このため、高校生を対象とした各種の就職内定率向上を図る取組により就職活動への各学校の支援体制の充実を図る等、改善に努めてきた結果、生徒の就職活動の早期化、求人増加や事業所の求人活動の早期化傾向も関係し、ここ数年の景気の回復基調とも相まって、近年は改善傾向にある。このままの傾向が続けば、H28目標値として掲げた92%は概ね達成可能な水準であると見込まれる。				
3	新規学卒者の就職内定率(大学等)	73.6% (23年3月卒)	78.0% (25年3月卒)	82%	4.4ポイント	90.7% (23年3月卒)
	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	18,166人 (23年)	11,953人 (24年)	17,679人 (25年)	→	—
地域型就業意識向上支援事業参加者数	— (23年)	3,293人 (24年)	6,407人 (25年)	↗	—
キャリア形成支援プログラム作成参加校数	— (23年)	5校 (24年)	6校 (25年)	↗	—
就職未決定者数(高校)	455名 (22年)	555名 (23年)	400名 (24年)	↗	—

III 内部要因の分析 (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、従来那覇市おもろまちでの設置・運営に加え、平成24年12月にはグッジョブセンターおきなわ内(那覇市泉崎)にも設置し、現在2箇所にて運営している。また、平成25年度からは運営の民間委託を開始し、26年度には中部サテライトを沖縄国際大学内に設置予定であるなど、これらの事業展開により学生をはじめとする若年求職者を支援できる体制が整ってきたことで、若年者の雇用の改善に期待が高まる。

・地域型就業意識向上支援事業については、各地域とも人材育成の必要性は感じながらも、産学官連携協議会を設置することにはハードルが高いと感じており、うまく連携に至るまでには時間がかかるため、実績値が計画値に追いついていないというのが現状である。「地域おこし」や「まちづくり」に注力している地域にはキーパーソンがおり、本事業への関心も高いが、都市部などでは企業誘致や就労支援が重視され、若年者向けのキャリア教育支援という本事業のような人材育成事業の優先順位が低くなる傾向がある。また、市町村教育委員会や学校現場におけるキャリア教育の取組みに、地域格差や担当者による濃淡がある。

○キャリア教育プログラムの開発と普及

・高校生等のためのキャリア形成支援プログラム事業については、キャリア教育について実施に抵抗感を示す教員が多く、これまでの取り組みを通して抵抗感を払拭すべく努めてきたが、十分とまではいかなかった。キャリア形成支援プログラムの普及を行うにあたっては、教員の当プログラムに対する理解が必須であり、当プログラムをいかに広く周知させるかが普及への課題となっている。

・就職活動支援事業については、目的意識を持たないままインターンシップに参加し、学ぶ姿勢が持てないまま過ごしてしまう生徒がいる。また、就業体験の目的、ねらい等を受入事業所側と共有できていないことがある。

・就職を希望する多くの生徒の勤労観・職業観が曖昧であり、安易な希望や選択が行われている。また生徒の就職活動開始時期が遅く、企業側の求人とのマッチングがうまくいっていない現状がある。

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おいては、キャリアコーチ配置数や利用延べ人数に係る実績値が計画値よりも下回ったが、これは大学等教育機関、ハローワークの相談機能が強化されたことや、新たに他の相談機関等が設立され、利用者の分散化が進んだことによるものである。平成26年度は中部サテライトの設置など新たな取組も予定しており、今後時代のニーズ変化に対応した施策展開により、最適な求職者支援体制を追求しつつ運営に努める。

○キャリア教育プログラムの開発と普及

・社会経済情勢等により、企業の求人計画に変動がある。

V 施策の推進戦略案 (Action)

○専門員の配置と育成

・平成26年度の沖縄県キャリアセンター実施事業については、最大の効果を発揮できるよう、進捗管理を徹底するとともに、他の県の支援事業や関係機関との連携を強化し、若年者の失業率の改善に努める。特に、消極層である学生や学卒無業者のセンター利用の促進を重点課題とし、効果的な周知広報に取り組み活用を促す。

・平成26年度の地域型就業意識向上支援事業については、本事業を活用した地域や児童生徒に就業意識向上などの変化が見られたかの検証や効果測定を促し、継続的な取組みとなるよう助言を行う。また、その成果を他地域へ情報提供し、事業の拡大を図る。加えて、地域のキーパーソン、コーディネーターの研修会や意見交換の場を提供するなどして、地域間のネットワークづくりを推進し、地域連携協議会の側面的支援を行う。さらに、教育庁との連携を図り、教員向け研修会等で事業の趣旨説明や必要性の周知広報を強化する。

○キャリア教育プログラムの開発と普及

・平成26年度の高校生等のためのキャリア形成支援プログラム事業については、当該プログラムの普及を図るため、導入の難しい大学への取り組みを強化し、大学教員向け研修の実施や周知に向けた様々な取り組みを行い、大学でのプログラム導入を積極的に働きかけていく。

・就職活動支援事業については、生徒の希望職種とのマッチングがうまくいなくても、事前学習を通して社会で通用する態度や姿勢を学び、インターンシップの目的を考えさせる。また、受入事業所にもインターンシップの目的やねらいをしっかりと理解していただき共有していく。

・就職内定率90%達成事業において、企業側に対し、求人の開拓や早期求人の要請等を継続すると同時に、各学校の専門性や取り組んでいる人材育成への取組状況等の周知等、経済界・経営者団体等へのはたらきかけを行う。また生徒へのビジネスマナー講座については、実施時期、実施内容等を各学校の特性や実情に応じ柔軟に行えるようにし、応募前講座、内定後の定着率改善としての講座としての活用を促す。

「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	288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25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	インターンシップ拡大強化事業	12,688	順調	<p>○インターンシップ派遣先企業として、関東10企業・中京8企業・関西5企業の計23企業に108名の高校生を派遣した。(派遣計画100名)(1)</p> <p>○大学1～2年生等に対し、フォーラム等を実施する場合には、大学や教員等との連携により、講義内の時間で実施するよう改善を図った。県内大学生等をインターンシップ等で県外企業に派遣するとともに、大学1～2年生から県外就職を視野に入れた研修を実施した。事業開始が5月になったことから派遣計画250名に対し、実績値178名となった(2)</p>
2	新規学卒者等総合就職支援事業	62,000	やや遅れ	<p>○周知広報等を強化した上で、アジアを中心とした国際ビジネスの対応力を強化するため、35歳未満の県内若年者を海外企業での短期インターンシップや長期のジョブトレーニングに派遣した。募集定員100名に対し、123名の派遣を実施したが、計画の240名に達しなかったため、大幅遅れとなった。なお、本事業の計画値については設定時の誤りであり、事業開始に当たり年度当初に目標とした派遣者数は120名のため、実態としては順調に推移している。(3)</p>
3	沖縄若年者グローバルジョブチャレンジ事業	73,020	大幅遅れ	<p>○周知広報等を強化した上で、アジアを中心とした国際ビジネスの対応力を強化するため、35歳未満の県内若年者を海外企業での短期インターンシップや長期のジョブトレーニングに派遣した。募集定員100名に対し、123名の派遣を実施したが、計画の240名に達しなかったため、大幅遅れとなった。なお、本事業の計画値については設定時の誤りであり、事業開始に当たり年度当初に目標とした派遣者数は120名のため、実態としては順調に推移している。(3)</p>

○就職・定着への取組支援				
4	新規学卒者等総合就職支援事業	270,173	順調	<p>○高校・大学に就職支援の専任コーディネーターを52名配置し、学生3,981名に個別密着支援を行った。(専任コーディネーター配置計画51名に対し実績52名)(4)</p> <p>○沖縄県キャリアセンターを運営や、県内中小企業の人材確保を支援するためのセミナー等を実施した。計画の利用延べ20,000件に対し、実績が17,679件になったことからやや遅れとなった。(5)</p>
5	沖縄県キャリアセンター	70,000	やや遅れ	<p>○拠点地区(沖縄・北中城・与那原・久米島・石垣の5地区)において、ジョブシャドウイングの実施及び協議会運営の支援。(協議会の計画15ヶ所に対し16カ所)(6)</p>
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)	47,000	順調	<p>○産学官等が連携し就業意識の向上に取り組む地域(協議会、市町村等)に対して補助を行った(名護地域、沖縄地域、ほか8地域)。昨年度からの継続地区1地区が自走(県補助金を活用せず、市予算で実施)し、1地区は休眠したこと、また新規開拓地区が3地区に留まったことにより、計画値を下回った。(7)</p>
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)	62,616	やや遅れ	<p>○若年従業者の定着に取り組む企業を、公募により20社選定し、企業ビジョン構築などの集合型研修の実施と、各企業にコンサルタントを派遣して個別の課題を解決する取組の実施を支援した。モデル企業へのコンサルタントの派遣回数を当初は「一律に10回」としていたが、企業によって、課題が異なり、取り組みの困難度も異なることから、派遣回数を「10回程度」とし、必要に応じて12回までの派遣を行うこととした。計画の支援企業数25社に対し、平成24年度に応募が少なかったことから、25年度は予算規模を20社分としたため、実績が20社にとどまった。(8)</p>
8	若年者定着支援実践プログラム事業	29,556	やや遅れ	<p>○県内高校生を対象とした低年次からの体系的なキャリア形成支援プログラムの作成のための実証・検証(計画どおり6校)を行いプログラムを完成させた。(9)</p>
9	高校生等のためのキャリア形成支援プログラム事業	20,084	順調	<p>○前年度よりも公募等を早期に開始し、訓練回数を前年度の5回から7回へ増加させた上で、ニート等の若年無業者に対し、就労に必要な基礎的な職業訓練を実施。関係機関との調整の結果、訓練定員は85名が妥当であったため、計画105名より少ない85名の訓練となった。(10)</p>
10	若年無業者職業基礎訓練事業	31,614	やや遅れ	<p>○県外企業126社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、県出身従業者の定着指導と情報収集を行った。派遣職員数が計画値65名に対し55名の派遣にとどまったため、やや遅れとなった。(11)</p>
11	就職内定率90%達成事業	13,640	やや遅れ	

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	若年者(30歳未満)の完全失業率	11.3% (23年)	8.5% (25年)	9.2%	2.8ポイント	7.2% (23年)
	状況説明	島しょ性や脆弱な産業基盤、雇用のミスマッチ等の本県特有の課題を抱え、全国最低の完全失業率が長年続いているが、ここ数年の景気の回復基調とも相まって、完全失業率、中でも特に若年者の完全失業率は低下傾向にある。現時点においてH28目標値として掲げた9.2%は達成しており、このままの傾向が続けばさらなる改善も見込める。				
成果指標名		基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
2	新規学卒者の就職内定率(高校)	86.6% (23年3月卒)	90.3% (25年3月卒)	92%	3.7ポイント	97.8% (23年3月卒)
	状況説明	就職活動への各学校の支援体制は充実傾向にあり、内定率・内定者数においては、生徒の就職活動の早期化、求人増加や事業所の求人活動の早期化傾向も関係し、景気の回復基調とも相まって、新規高卒就職内定率はここ数年、改善傾向にあるものの、全国平均より10%近く低い。 本施策において、インターンシップ拡大強化事業により派遣した高校生は、他の生徒より就職試験の準備等取組みが早く、就職内定率は全国平均を下回るものの、沖縄県新規高卒就職内定率よりは良い結果となっている。これらのことが県全体の就職内定率にも寄与したと考えられ、このままの傾向が続けば、H28年度目標値として掲げた92%は概ね達成可能な水準であると見込まれる。				
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)	78.0% (25年3月卒)	82%	4.4ポイント	90.7% (23年4月)
	状況説明	就職内定率は改善傾向にあるため、引き続き本施策を推進していくことで、新規学卒者の就職内定率の改善に寄与していく。 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、内定率以外の数値も注視していく必要がある。				
成果指標名		基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
4	新規学卒1年目の離職率(高校)	29.5% (22年卒)	29.2% (24年卒)	25%	0.3ポイント	20.7% (22年卒)
	状況説明	新規学卒1年目の離職率は、景気の回復基調と相まって、改善傾向にある。本施策においては、若年者定着支援実践プログラム事業の中で、モデル企業20社が若年従業員の定着に取り組むとともに、取組内容の事例集を県内企業に配布するなど、県内企業への取組の普及により離職率の改善を図っている。事業の成果としては、モデル企業の追跡調査を数年にわたり実施することにより、各社の離職率の改善状況を把握していく。				
成果指標名		基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
5	新規学卒1年目の離職率(大学)	25.2% (22年卒)	21.2% (23年卒)	19%	4.0ポイント	13.4% (22年卒)
	状況説明	新規学卒1年目の離職率は、景気の回復基調と相まって、改善傾向にある。本施策においては、若年者定着支援実践プログラム事業の中で、モデル企業20社が若年従業員の定着に取り組むとともに、取組内容の事例集を県内企業に配布するなど、県内企業への取組の普及により離職率の改善を図っている。事業の成果としては、モデル企業の追跡調査を数年にわたり実施することにより、各社の離職率の改善状況を把握していく。				

(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	87.7% (23年)	88.7% (24年)	95.2% (25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・求職就職状況」	73.6% (23年3月卒)	77.6% (24年3月卒)	78.0% (25年3月卒)	↗	93.9% (25年3月卒)
沖縄県キャリアセンター利用者数	18,166人 (23年)	11,953人 (24年)	17,679人 (25年)	→	—
ジョブシャドウイング参加者数	1,369人 (23年)	3,377人 (24年)	1,772人 (25年)	→	—

様式2(施策)

地域型就業意識向上支援事業参加者数	— (23年)	3,293人 (24年)	6,407人 (25年)	↗	—
就職未決定者数(高校)	455名 (22年)	555名 (23年)	400名 (24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は、事業の実施時期(例年6月実施)が早いいため、事業の周知等に工夫が必要である。

○就職・定着への取組支援

・新規卒者等総合就職支援事業では、専任コーディネーターを配置することで、各大学の就職課がコーディネーターに頼り切ってしまうことを避けるため、25年度は学校とコーディネーターとの役割を明記した申し合わせを学校側と行ったが、学校側が就職支援をコーディネーターに頼ってしまう傾向があった。

・沖縄県キャリアセンターについては、利用者のアンケート及び追跡調査を分析し、キャリアコーチの資質向上や消極層である学生等へのアウトリーチに取り組むなど事業改善を図る必要がある。

・グッジョブ連携協議会等産学官で構成された協議会については、各地区のコーディネーターの能力によって地域の理解度や取り組みの進捗に差が出ている現状がある。

・地域型就業意識向上支援事業では、平成25年度は組織として教育庁と連携することができなかったため、市町村教育委員会や学校現場における本事業への理解を浸透させることができなかった。

・若年無業者職業基礎訓練事業では、更なる事業効果を上げるため、サポートステーション、受講者等の意見を踏まえ、今後の訓練カリキュラムを策定する必要がある。

・就職を希望する多くの生徒の勤労観・職業観が曖昧であり、安易な希望や選択が行われている。また生徒の就職活動開始時期が遅く、企業側の求人とのマッチングがうまくいっていない現状がある。

IV 外部環境の分析 (Check)

○県外・海外就職へのチャレンジ

・大学生の就職活動解禁時期が繰り下げられるとの報道があるため、今後の動向を注視する必要がある。

・大学生等はチラシ、ポスターといった広報活動のみでは集まらず、教授からの勧奨や学生同士の口コミといった信頼のおける情報に反応する特性がある。

・新規卒者等総合就職支援事業において、講義等を利用した活動については、既にカリキュラムが決まっているため、就職関係課、教務関係課並びに担当教員との調整が必要である。

・中国、シンガポール等は市場が成熟し始めており、キャリアの不足した若年者の就職可能性が低くなりつつある。沖縄若年者グローバルジョブチャレンジ事業では、日系企業等の進出状況を踏まえ、発展途上国等を中心に派遣したほうが、若年者の就業可能性が高いと考える。

○就職・定着への取組支援

・若年者定着支援実践プログラム事業では、平成25年度から、モデル企業募集説明会において前年度モデル企業の中堅従業員に事業による効果を話していただいているが、それでも、自社に合う事業なのかどうかの判断を迷うとの企業側の声がある。

・高校生等のためのキャリア形成支援プログラム事業において、キャリア教育について、実施に抵抗感を示す教員が多く、これまでの取り組みで抵抗感を払拭させるまでに十分ではなかった。プログラムの普及を行うに当たっては、教員のプログラムに対する理解が必要となっており、プログラムを広く周知させることが普及へのカギとなっている。

・社会経済情勢等により、企業の求人計画に変動がある。

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、事業の実施に関して、十分な周知・募集期間を設定できるよう、4月から周知等の取り組みを始める。
- ・新規学卒者等総合就職支援事業において、教育機関への協力依頼については、受託者及び関係機関と連携し、沖縄県が主導し、前年度実績及び効果を示しながらはたらきかけていく。また、大学生等の対象者に向けては、事業の満足度など前年度参加者の協力を得ながら、これらの者にとって信頼できる情報を発信していく。
- ・沖縄若年者グローバルジョブチャレンジ事業における派遣国については、既に成長している中国等に加え、今後の若年者の就業可能性の高い発展途上国も選定する。

○就職・定着への取組支援

- ・新規学卒者等総合就職支援事業では、平成26年度も継続して、学校側とコーディネーターの役割を明確にした申し合わせを県と大学側で締結するとともに、コーディネーター及び受託者からの報告を行うことで状況の把握に努め、大学側と就職支援のあり方について認識を一致させる。
- ・沖縄県キャリアセンターについては、消極層である学生や学卒無業者のセンター利用の促進を重点課題として、効果的な周知広報に取り組む。
- ・グッジョブ連携協議会等産学官で構成された協議会については、各地区のコーディネーターの研修会や意見交換の場を提供するなどして、地域間の情報共有を促進し、協議会等の支援を行う。
- ・地域型就業意識向上支援事業では、教育庁との連携を図り、教員向け研修会等で事業の趣旨説明や必要性を周知広報を強化する。
- ・若年者定着支援実践プログラム事業では、モデル企業応募前に、本事業の関心のある企業向けに一部の集合研修を2回程度試験的に実施することを予定している。それにより、本事業で行う企業ビジョンの構築や各自の目標設定などを一部体験することにより、事業への参加を促す。
- ・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の受託先等の関係機関を交えた会議を開催し、今後の訓練カリキュラムの案・事業の成果・改善点等を報告をする機会を設け、今後事業を実施する際の参考とする。
- ・高校生等のためのキャリア形成支援プログラム事業では、プログラム普及を図るため、導入の難しい大学への取り組みを強化し、大学でのプログラム導入を働きかけていくとともに、大学教員向け研修の実施や、周知への様々な取り組みを行う。
- ・就職内定率90%達成事業において、企業側に対し、求人の開拓や早期求人の要請等を継続すると同時に、各学校の専門性や取り組んでいる人材育成への取組状況等の周知等、経済界・経営者団体等へのはたらきかけを行う。また生徒へのビジネスマナー講座については、実施時期、実施内容等を各学校の特性や実情に応じ柔軟に行えるようにし、応募前講座、内定後の定着率改善としての講座の活用を促す。

「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	290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25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	95,399	順調
2	県立職業能力開発校整備事業	64,647	順調
3	職業能力開発援護措置事業	77,587	順調
○就職に向けた職業訓練			
4	緊急委託訓練事業	413,579	順調
5	若年無業者職業基礎訓練事業	31,614	やや遅れ
6	訓練機会の少ない離島地域での職業訓練	20,635	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	8,377	順調
8	障害者能力開発事業	33,631	順調

○民間訓練機関との役割分担を踏まえた上で、より就職に結びつく訓練科目への見直しを行った。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(平成25年度訓練定員数の計画値596人、実績値566人)した。(1)

○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25年度支給対象者数の計画値171人、実績値166人)した。(3)

○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。(4)

○前年度よりも公募等を早期に開始し、訓練回数を前年度の5回から7回へ増加させた上で、ニート等の若年無業者で就労支援が必要な者へ、職業的自立を図ることを目的に就労に導くための基礎的な職業訓練を実施した。訓練定員計画値105人に対し、実績値85人となったため、やや遅れとなったが、就職・進学等により77名がニート状態から改善した。(5)

○企業ニーズ及び求人ニーズに即するため、企画提案公募を活用し、コース数を増設した上で、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行った。40人の母子家庭の母等が当該委託訓練を受講し、35人が就職へと繋がった。(7)

○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	39,227	順調	○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勧奨、技能フェスティバルと連動した技能競技大会の開催等、技能検定制度普及及び技能振興に関する取り組みを積極的に行った上で、技能検定制度の実施・普及を目的とし、技能検定制度の実施及び民間の職業能力開発を促進する目的で設立された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(受検者数1,933人)。(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	0	未着手	○職業能力開発促進法第24条の規定に基づく認定職業訓練推進のため、認定職業訓練実施団体に対して補助金を支給するが、実施団体から補助金の申請が無かったため、未着手となった(現認定団体数4団体)。(10)	

II 成果指標の達成状況 (Do)

(1) 成果指標

1	成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
	公共職業能力開発施設の訓練修了者の就職率	85.9% (22年)	93.2% (25年)	88%	7.3ポイント	—
状況説明	成果指標における就職率はH28目標値を上回っている。引き続き、更なる改善に向け、各取組を推進していく。					
2	成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
	委託訓練修了者の就職率	67.8% (22年)	77.5% (25年)	70.0% (28年)	9.7ポイント	-
状況説明	平成24年度は75.7%、平成25年度は77.5%となりH28目標値を上回り、国が設定する委託訓練修了者の目標就職率(65%)も超えている。引き続き、更なる改善に向け、各取組を推進していく。					
3	成果指標名	基準値	現状値	H28目標値	改善幅	全国の現状
	若年無業者率(15~34歳人口に占める無業者の割合)	1.9% (H17)	1.4% (H22)	減少	0.5ポイント	1.1% (H22)
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)。訓練受講者が昨年より28名増加し、訓練コースについても2つ増加しており、H25年で計77名の訓練生がニート状態を改善した。事業継続によりH28年までに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
訓練手当支給対象者数	149人 (23年)	163人 (24年)	166人 (25年)	↗	—
技能検定受検者数	1,709人 (23年)	1,750人 (24年)	1,933人 (25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)	67.4% (23年)	75.7% (24年)	77.5% (25年)	↗	65.0% (2020年 目標値)
委託訓練修了者(離島地域)の就職率	59.2% (23年)	72.9% (24年)	66.9% (25年)	→	—
委託訓練修了者(母子家庭の母等コース)の就職率	71.4% (23年)	81.3% (24年)	92.1% (25年)	↗	—
障害者委託訓練修了者の就職率	44.6% (23年)	40.6% (24年)	47.8% (25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

- ・県立職業能力開発校運営費において、正規職業訓練指導員の高齢化が進展していることから、その技法・ノウハウの継承等が懸念されており、正規職業訓練指導員の適正な確保やスキルアップが必要である。
- ・具志川職業能力開発校及び浦添職業能力開発校とも築30年以上経過し、大幅な改修がなされていないことから、施設や設備の老朽化により耐震化の課題や訓練の実施に支障が生じている。

○就職に向けた職業訓練

- ・若年無業者職業基礎訓練事業においては、更なる事業効果を上げるため、サポートステーション、受講者等の意見を踏まえ、今後の訓練カリキュラムを策定する必要がある。

○多様な教育訓練資源を活用した職業能力開発の拡充

- ・母子家庭の母等の職業的自立促進事業のコースを増設し、定員も増やしたが受講者が確保できず定員割れとなった。
- 設定されている訓練コースが母子家庭の母等から望まれているコースなのか検証が必要。

○事業主等による職業訓練開発の促進

- ・認定職業訓練推進事業における補助金制度の仕組みが複雑であるため、制度の仕組みについて分かり易く説明をする必要がある。

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

- ・訓練手当の支給は、ハローワークにおける求職者を対象とした制度あることから、ハローワークを活用していない求職者への周知が行き届きにくい。

○就職に向けた職業訓練

- ・離島地域においては、職業訓練を実施できる民間教育訓練機関が少ないため、訓練分野の幅が限定される。

○多様な職業訓練資源を活用した職業能力開発の拡充

- ・障害者能力開発事業における就職率をさらに改善するためには、企業ニーズに即した様々な分野の訓練コースの設定が必要であるが、受け入れ側の訓練実施分野がOA系やIT関係に集中しており、訓練内容が重複する傾向にある。

○技能検定制度の普及促進と技能振興

- ・全国的に熟練技能者の引退が本格化する一方、時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

- ・認定職業訓練実施団体として認定している団体は4団体あるが、実際に認定職業訓練を実施している団体は2団体のみである(残り2団体は訓練未実施)。実際に認定職業訓練を実施している2団体は、同訓練実施時に受講料を徴収することにより、実施にかかる経費を賄っていることから、これまでのところ補助金申請の意思がみられない。

V 施策の推進戦略案 (Action)

○公共職業能力開発施設における職業能力開発の充実

- ・県立職業能力開発校運営費において、平成25年10月に、「沖縄県立職業能力開発校のあり方」(長期計画)を策定したことから、当該「あり方」に基づき、県内高等学校等との連携及び推薦枠の拡大等の入校生確保対策の強化を図るとともに、正規職業訓練指導員の研修機会の拡充や行政(本庁)との人事交流、民間技術者等の活用等、職業訓練指導員の資質向上に向けた取組みを推進する。
- ・建て替えに係る事業費の積算根拠を明確にし、平成27年度からの設計委託に向けて関係課等と調整を行う。
- ・訓練手当の支給対象者である障害者や母子家庭の母等、就職が特に困難な者が、制度を知る機会を増やせるよう関係機関と連携し制度の周知を図っていく。

○就職に向けた職業訓練

- ・緊急委託訓練事業の周知については、県内求人誌や広告媒体に加え、コンビニでのパンフレットの配布等を推進する。
- ・離島の就職事業においては、観光、福祉等の人材が不足していることから、それに対応した訓練を選定する。
- ・若年無業者職業基礎訓練事業については、サポートステーション等の受託先等の関係機関を交えた会議を開催し、今後の訓練カリキュラムの案・事業の成果・改善点等を報告をする機会を設け、今後事業を実施する際の参考とする。

○多様な教育訓練資源を活用した職業能力開発の拡充

- ・母子家庭の母等の職業的自立促進事業においては、受講者等からのニーズを確認した上で、改めて講義内容を検討するとともに、受講者を確保するため、県内求人誌や各種広告を利用する他、病院や公共施設などの親子が利用する施設での周知を図る。
- ・障害者能力開発事業においては、関係機関に対して年間訓練計画を記載したパンフレットの配布や各種広告等を利用し、当該事業の周知を図り、訓練受講者の確保に努める。また、訓練支援員を活用し、企業ニーズや求人ニーズに即した訓練実施先の開拓を行う。

○技能検定制度の普及促進と技能振興

- ・技能向上普及対策事業費においては、沖縄県職業能力開発協会との連携の下、県内工業高校等への技能検定制度の周知や受検勧奨を行うとともに、各種技能競技大会等を実施することにより、若年者の技能習得意欲の向上を図る。

○事業主等による職業能力開発の促進

- ・認定職業訓練推進事業においては、認定職業訓練実施団体に対して、継続的な訓練の実施を推進すると共に、補助金制度についても周知を図る。また、認定職業訓練実施団体の新たな認定を図ると共に、国に対して、制度の簡素化を求める。

「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	292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25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	1,380	順調	<p>○労働団体などに寄稿依頼をし、両立支援制度や勤労者福祉、男女均等待遇など様々な分野を掲載した。また、同ページに複数の項目を盛り込む時は、それぞれのみだしを強調し、一目で内容の違いがわかりやすいようにした上で、季刊誌「労働おきなわ」を年4回(各600部)発行した。また、労働条件実態調査においては、調査票は語句の説明や注意事項、次の回答項目がわかりやすいように太字でメリハリをつけたり、返信用封筒をワンタッチテープ式に変更した上で実施した。(1)</p>
○仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)等の推進				
2	ワーク・ライフ・バランス推進事業	8,034	順調	<p>○事業者へより一層の周知を図った上で、ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発を図るため、セミナーを2回開催するとともに、ホームページや広報誌等を活用した情報配信を行った。また、県内の14事業所に計29回社労士を派遣し、講座を8回開催した。(2)</p>
○労働者福祉の推進				
3	労働福祉推進事業	616	大幅遅れ	<p>○ファミリーサポートセンターの設置や利用促進を図るため、県内の小児科を有する病院や関係団体等にファミリーサポートセンターのチラシを送付し、周知・広報に務めた上で、労使を対象とした講演会及びファミリーサポートセンターアドバイザーを対象とした研修会を開催、リーフレットの作成による周知・啓発等を行った。労使を対象とした講演会の開催を年3回計画していたが、研修会の開催を優先し、開催しなかったため、大幅遅れとなった。(3)</p>
○安定的な労使関係の形成				
4	労働相談体制強化事業	1,823	順調	<p>○ポスター(100枚)・リーフレット(2,500枚)を作成し、県、市町村、事務所等に配布し労働相談の啓発を高めた上で、労使及び一般県民から労働問題全般にわたる相談に応じた(相談件数305件)。(4)</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
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 (25年度)	30市町村	14市町村	—
	状況説明	平成26年4月末時点においては、19箇所31市町村にファミリーサポートセンターは設置されており、H28目標値(30市町村)は達成済み。今後はセンターの機能充実を重点的に取り組む。				
	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・バランス認証制度企業数	29社 (23年)	48社 (25年)	60社	19社	—
	状況説明	企業認証制度は平成19年度から平成23年度の5年間で29社の実績であったため、1年間で6社を目標としていた。しかし、平成24年度及び平成25年度においては、企業へのアプローチの仕方などの工夫により2年間で19社の実績となり、今後は1年間で10社程度の認証が可能であると思われるため、H28の目標値(60社)は早期に達成できるものと思われる。				

(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	17市町村 (23年)	29市町村 (24年)	31市町村 (25年)	↗	—
労働相談件数	142件 (23年)	227件 (24年)	305件 (25年)	↗	—

III 内部要因の分析 (Check)

<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なることを理解してもらう取り組みが重要である。</p> <p>○労働者福祉の推進 ・働きやすい環境づくりに向け、労使等を対象とした講演会の開催やファミリーサポートセンターの機能充実に取り組む必要がある。</p> <p>○安定的な労使関係の形成 ・労働者の勤務形態の多様化により個別労働紛争は増えており、労働者や使用者の相談窓口のニーズはますます増えていくため、県の担当職員の労働相談の助言、指導の充実を図る必要がある。</p>

IV 外部環境の分析 (Check)

<p>○労働条件の確保・改善等 ・小規模企業(製造業その他従業員20人以下・商業サービス業5人以下)が沖縄県の8割を占めており、中小企業や大企業と比べ労働環境整備・育児・介護休暇の取得率が特に低調である。</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・バランスへの取り組みは、労働者への利益供与が主で企業経営へのメリットは少ない、と考えている経営者や管理者は多く、また、規模が小さい企業ほど消極的な面がある。 ・女性労働者が少ない建設業や運輸業などワーク・ライフ・バランスに関する認知や推進が図れていない業種がある。</p> <p>○労働者福祉の推進 ・平成25年度末時点においては、19箇所31市町村にファミリーサポートセンターは設置されている。今後は、センターの機能充実が課題となる。 ・市町村実施の事業であるファミリーサポートセンター事業について、必要な支援等をし、住民ニーズに沿った機能向上を目指すため「沖縄県ファミリーサポート連絡協議会」と更なる連携を図る必要がある。</p> <p>○安定的な労使関係の形成 ・労働問題は、従来の解雇、賃金未払いなどの労働条件の問題の外、いじめ、パワハラ等の問題も増えてきている。労働相談は、ますます複雑多岐になっており、労働問題全般に対応できる高度な専門性が求められている。</p>

V 施策の推進戦略案 (Action)

○労働条件の確保・改善等

・労働法や労働に関する基礎知識づくりになるコーナーや新制度の紹介、労働条件等実態調査の結果から、整備率の低い制度について掲載し、各事業所における労使関係の構築と労働環境の改善の資料となるよう情報を充実させた紙面づくりの工夫をする。また、労働条件実態調査時には、設問に係る語句説明については、根拠法や言葉を強調して表示し、労働関係法令や制度の周知も兼ねるようにする。

○仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)等の推進

・これまで行ってきたホームページや広報誌を利用した情報発信や、県内のすべての企業や県民を対象としたセミナー等の開催に加え、ワーク・ライフ・バランスに関する認知や推進が図れていない業種を対象に講座を開催することにより、効果的かつ今まで以上の周知啓発が図られる取り組みを行う。
・社会保険労務士やコンサルタントをアドバイザーとして企業へ積極的に派遣し、相談に応じることにより、企業の現状に沿った内容でのワーク・ライフ・バランスの推進を支援する。

○労働者福祉の推進

・アドバイザーを対象とした研修会の開催や先進地視察により、センターの機能強化に努めるとともに、チラシの作成・配布により、ファミリーサポートセンター未設置の町村に対し、更なる周知を図り、設置を希望する町村に対しては必要な支援を行う。
・働きやすい環境づくりのため、労使等を対象とした講座のテーマ選定等については、各種メディアから情報を収集・分析し、労使のニーズを捉えた講演会を開催する。

○安定的な労使関係の形成

・専門員の更なるきめ細やかな相談等により労働相談体制を強化すること及び対応職員の研修等による専門知識の向上を図る。
・チラシや新聞、雑誌広告等に労働問題を取り扱う労政・女性就業センターの周知を図っていく。

「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	293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25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	5,000	順調	○平成25年10月30日に関係市町村会議を開催し、センターの現状について情報共有を図る等、連携強化を図った上で、(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及びアスベスト相談事業への補助金の交付を実施した。 (1)	

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(述べ数)	1,996人 (H23)	2,589人 (H24)	2,125人 (H25)	→	—
再就職者数	17人 (H23)	18人 (H24)	13人 (H25)	→	—

III 内部要因の分析 (Check)

—

IV 外部環境の分析 (Check)

<ul style="list-style-type: none"> ・近年の再就職関係個別相談件数については、平成21～23年度は2,000件を下回ってきたが、平成24年度からは2,000件を上回っており、相談件数は増加傾向にある。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(平成25年4月5日)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。 ・アスベスト健康被害相談が増加傾向にある。

V 施策の推進戦略案 (Action)

<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度において米軍基地の返還はなく、基地再編に伴う離職者の増加等の影響は特に見られなかった。今後も引き続き、関係機関と連携しながら情報収集等を継続する。 ・アスベスト健康被害相談体制等の強化のため、市町村に対して補助金の維持又は増額の依頼を継続して行う。
--

「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	294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25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)	47,000	順調	○市町村担当者を集めた会議を年1回から2回に増やし、他地区の事例紹介や交流する機会を増やし、情報交換の場を提供した。その上で、拠点地区(沖縄・北中城・与那原・久米島・石垣の5地区)において、ジョブシャドウイングの実施及び協議会運営の支援を行った。また、平成24年度からの協議会等の設置支援11地区と合わせた合計16地区を支援した。(1)
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)	62,616	やや遅れ	○各支援箇所の協議会や開催イベントに積極的に参加し、先進事例として他地域への情報発信するなど、各地域へのアドバイス等を行なった。その上で、産学官等が連携し就業意識の向上に取り組む地域(協議会、市町村等)に対して補助を行った(名護地域、沖縄地域、ほか8地域)。昨年度からの継続地区1地区が自走(県補助金を活用せず、市予算で実施)し、1地区は休眠したこと、また新規開拓地区が3地区に留まったことにより、計画値15カ所を下回ったため、やや遅れとなった。(2)

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)	64.2万人 (25年)	65.5万人	2.2万人	—
状況説明	就業者数は、昨今の景気の回復基調やそれに伴う有効求人倍率の伸び等も反映して、増加傾向にある。このままで推移すると、H28目標値である65.5万人は十分に達成可能な水準である。 就業者数の拡大に向けて中長期的には、小中学生向けのジョブシャドウイング事業の実施など、将来的な就業を下支えする取組も行っており、このような取組によって、将来的な就業者数の拡大に寄与していく。				

(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
ジョブシャドウイング参加者数	1,369人 (23年)	3,377人 (24年)	1,772人 (25年)	→	—
地域型就業意識向上支援事業参加者数	— (23年)	3,293人 (24年)	6,407人 (25年)	↗	—

Ⅲ 内部要因の分析 (Check)

○みんなでグッジョブ運動の推進

・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については、平成24年度まで支援してきた前期拠点地区(5ヶ所)との連携や情報共有に努め、引き続き側面的支援を行う必要がある。また、各地域の抱える課題解決に向けて、県も一体となって取り組んでいく必要がある。各地区のコーディネーターの能力によって、地域の理解度や取り組みの進捗に差が出ている現状がある。

・地域型就業意識向上支援事業については、各地域とも人材育成の必要性は感じながらも、産学官連携協議会を設置することにはハードルが高いと感じており、うまく連携に至るまでには時間がかかるため、実績値が計画値に追いついていないというのが現状である。「地域おこし」や「まちづくり」に注力している地域にはキーパーソンがおり、本事業への関心も高いが、都市部などでは企業誘致や就労支援が重視され、若年者向けのキャリア教育支援という本事業のような人材育成事業の優先順位が低くなる傾向がある。また、市町村教育委員会や学校現場におけるキャリア教育の取組に、地域格差や担当者による濃淡がある。

・沖縄型ジョブシャドウイング事業は、平成23～24年度の前期で5地区、25～26年度の後期で5地区を支援するスキームであるが、平成24年度においては、本来は25年度から開始となる後期5地区を、次期拠点地区として先行的に支援を始めた。そのため、平成24年度のジョブシャドウイング参加者は、前期5地区の参加者に後期5地区の参加者が加わり、大幅に増となった。

Ⅳ 外部環境の分析 (Check)

○みんなでグッジョブ運動の推進

・各取組において、今後協議会設置が予定される地域においては、取組の中心となる人物の発掘や育成が課題である。

Ⅴ 施策の推進戦略案 (Action)

○みんなでグッジョブ運動の推進

・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については、各地区のコーディネーターの研修会や意見交換の場を提供するなどして、地域間の情報共有を促進し、協議会等の支援を行う。また、追跡調査を実施するなど効果測定の研究開発を行い、それを元にした検証や検討を加える。取り組みの中心となるキーパーソンの発掘については、各地域の行政、経済団体、教育委員会・学校に出向いたり、開催されるイベント等に参加するなど情報収集に努めていく。また、地域のキーパーソンやコーディネーターに対しての研修会や意見交換、交流する場の設定に努めていく。

・平成26年度の地域型就業意識向上支援事業については、本事業を活用した地域や児童生徒に就業意識向上などの変化が見られたかの検証や効果測定を促し、継続的な取組みとなるよう助言を行う。また、島外で職場体験活動を行ったり、地域にいない企業を訪問したりして、視野を広げ、就業意識を高めた事例等をホームページに掲載したり、各地の実施分をまとめた報告書を作成するなど、他地域へ情報提供し、事業の周知拡大を図る。加えて、地域のキーパーソン、コーディネーターの研修会や意見交換の場を提供するなどして、地域間のネットワークづくりを推進し、地域連携協議会の側面的支援を行う。さらに、教育庁との連携を図り、教員向け研修会等で事業の趣旨説明や必要性の周知広報を強化する。