

## 令和8年度 第1回 沖縄県職業能力開発審議会 議事概要

- 1 開催日時 令和8年8月13日（木） 午前10時00分から午前11時30分まで
- 2 開催場所 県庁13階 第1・第2会議室
- 3 出席委員 別紙のとおり

### 4 議 題

- (1) 「沖縄県立職業能力開発校のあり方」答申案について
- (2) 第12次沖縄県職業能力開発計画素案（たたき台）について

### 5 議 事

- (1) 事務局から、各資料に基づき説明を行った。
- (2) 委員からの意見及び事務局回答は以下のとおり。

※委員意見及び事務局回答は、発言の趣旨を損なわない範囲で要約し、論点別に整理している。

#### ア 「沖縄県立職業能力開発校のあり方」答申案について

（委員意見）

- ・ 課題として、障害を対象とした訓練については、応募状況や定員充足率が低調な傾向が見られるとある。今後、課題の解決に向けて具体的な取組を促進していただきたい。

（事務局回答）

- ・ 今年度、あり方の方向性を踏まえた取組を具体化する「実施計画」の策定に着手している。今年度から来年度にかけて、施設・設備も含めて実施計画を策定する予定であり、その中で各訓練科の改善点についても関係者の意見を聞きながら検討・策定していきたい。

（会長）

- ・ 「沖縄県立職業能力開発校のあり方」答申案のとおり決定してよろしいか。

<各委員了承>

## イ 第12次沖縄県職業能力開発計画素案（たたき台）について

### ① 就職後の定着・マッチング及び成果把握について

#### （委員意見）

- ・ 就職率だけでなく、就職後の定着も重要な課題である。専門学校では、企業と連携して雇用のミスマッチを減らすため、授業内容やカリキュラムを時代の変化に合わせて改善している。定着には、教育機関の取組に加え、企業側の取組も重要であり、教育機関と企業が対話しながら対応していく必要がある。今後の資料では、就職から定着までを一連の流れとして位置付けてほしい。
- ・ 建設業界でも定着が課題となっており、1年以内に離職するとの声も多い。高校新卒者や若手従業員等を対象とした講習会を実施しており、今後、関係機関との連携を強化したい。
- ・ 特別支援学校では職場体験を重ね、ジョブマッチングを重視しており、卒業生の就職後の定着率が高い。一方、普通高校に通う障害のある生徒には職場体験の機会が少ないことから、特別支援学校で行われている職場体験やジョブマッチングの取組を普通高校等にも広げることが、ミスマッチ防止に有効と考える。
- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が実施している定着状況に関するサンプル調査では、離職理由として「仕事内容」、「職場の人間関係」、「自分や家族の健康状態」が多い傾向にある。職場とのマッチングが重要と考えており、キャリアコンサルティングを含めた定着支援に取り組むとともに、県立職業能力開発校とも情報共有を進めていきたい。

#### （事務局回答）

- ・ 就職をゴールとするのではなく、就職後も継続的に能力を高め、その能力を発揮することが重要である。第12次計画の「柱4」では、企業が体系的・計画的に人材育成に取り組めるよう、相談対応やリスクリングへの伴走支援、労働局の各種助成金等の活用促進を通じて、企業内の人材育成を促進することとしている。また、県内では新規学卒就職者の3年以内離職率が課題となっており、就職率だけでなく、その後の定着状況を把握し、具体的な取組につなげていきたい。
- ・ 職場とのミスマッチを防ぐ観点から、職場体験の充実は重要だと考えている。職業訓練においても、インターンシップ等を組み合わせた訓練カリキュラムの改善に取り組んでいるところであり、今後も関係者の意見を踏まえながら、訓練内容の改善・充実に取り組みたい。

- ・ 県立職業能力開発校では、令和7年度に修了後5年以内の修了生を対象としたアンケート調査を初めて実施した。これまで訓練修了後の定着状況の把握が十分ではなかったことから、今後、調査方法の改善を検討する。

## ② 人材ニーズの把握と訓練への反映について

(委員意見)

- ・ 第11次計画では、成果指標である「在職者訓練の受講者数」が目標値に達していない。これを踏まえ、県内各業種の人材育成ニーズをどのように把握し、訓練に反映するかが重要である。2040年の就業構造も見据えながら十分に検証し、第12次計画に反映してほしい。

(事務局回答)

- ・ 沖縄労働局と沖縄県が事務局となり、教育機関、産業界、労働者団体などが参加する会議において、産業界のニーズや教育現場、就職支援機関の状況等を把握し、人材ニーズを捉えていくこととしている。2040年の就業構造を見据えつつ、足元の変化も適時的確に把握し、産業界のニーズや労働者の希望・能力を踏まえた訓練を実施できるよう、関係者と意見交換を行いながら各施策に反映していきたい。

## ③ AI等の技術変化に対応した現場人材の育成・訓練の充実について

(委員意見)

- ・ AI等の進展により求められる人材やスキルが変化する一方、AIでは代替しにくい、県民生活や産業活動を支える現場人材の育成も重要である。新しい技術への対応を支援するとともに、これまで培われた技能・経験を次世代へ継承する支援も進める必要がある。
- ・ 建設業界では、就職後、現場で求められる技能とのギャップから離職する例もあると聞いている。こうしたミスマッチを防ぐため、より実践的な訓練プログラムを実施してほしい。

(事務局回答)

- ・ AI等のデジタル技術の進展により、現場を含め様々な職種で求められるスキルが変化していくと考えている。専門的なデジタル人材だけでなく、県民生活や産業活動を現場で支える人材についても、自動化や効率化、AI等によるスキルの変化に対応できる訓練内容を検討していく。
- ・ また、経験や技能を次の世代に継承していくことも重要であり、役割の変化やデジタル化への対応等も含めてニーズを把握し、訓練内容に反映していきたい。

#### ④ 技能・スキルの見える化と活用について

(委員意見)

- ・ 現場人材の育成に加え、培われた技術や経験等を適切に評価し、その価値を処遇改善につなげることが重要であり、そうした仕組みが定着にもつながる。
- ・ 建設業界では、個人の技能や就業履歴を見える化する「建設キャリアアップシステム（CCUS）」があり、企業における従業員の給与決定や評価にも活用されている。職業能力開発校においても制度を周知し、登録や訓練履歴の蓄積を促すことで、訓練生が就職活動の際に自らの実績を客観的に示せるようにしてほしい。
- ・ IT 業界では、個人のスキルや技術の水準が、県外から上流工程の仕事を受注できるかどうかにも影響する。県内にどのようなスキルを持つ人材がどの程度いるかを可視化し、企業や業界で活用できる仕組みを整えば、県外からの受注拡大につながると考える。

(事務局回答)

- ・ 第12次計画では、「スキル等の見える化」を新たに独立した項目として位置付けている。CCUS や技能検定等による客観的な能力評価やスキルの証明を通じて、労働者自身が次に高めるべきスキルを認識するとともに、企業における適正な人員配置や処遇改善につなげることが重要であると考えている。
- ・ 企業が従業員のスキルに関する情報を発信することで、新たな仕事の受注につなげ、それを県内産業の振興や労働者の処遇向上につなげていくことは、計画全体を通じた基本的な考え方である。国の職業情報提供サイト（job tag）等も活用しながら、県としてスキルの見える化をどのように促進していくか、今後検討していきたい。

#### ⑤ キャリア形成・リスキリング支援について

(委員意見)

- ・ 非正規雇用労働者や就職氷河期世代など、多様な状況にある方にとって、働きながらリスキリングに取り組むことは、訓練情報の入手や時間の制約などの課題がある。職業人生が長期化する中、労働者がデジタルなどの新しい技術を身に付けることと、これまで培ったスキルを次の世代へ継承することの両方を進められるよう、実務段階で支援してほしい。

(事務局回答)

- ・ 従業員アンケートにおいても、職業能力の向上に取り組む上で様々な課題があることが示されている。企業内での人材育成と併せて、企業が求めるスキルの明確化・見える化や、セルフ・キャリアドック等による相談体制の充実を進め、労働者の自律的・主体的なキャリア形成につなげることが重要と考えている。
- ・ 令和8年度から、県においても、非正規雇用労働者の正規雇用への転換に向けた資格取得を支援するオンライン訓練を開始する。オンラインや隙間時間の活用等により、時間や場所の制約など、個々の状況に対応した訓練機会の提供を進めていきたい。

#### ⑥ 若年者に対するキャリア教育について

(委員意見)

- ・ 就職率が向上する一方、就職後の離職やミスマッチが課題となっており、キャリア教育の充実が重要である。小中高から高等教育まで関係機関が連携し、継続的にキャリア教育を行う必要がある。また、計画に記載された「連携」について、具体的にどのような連携を行うかも重要である。2040年に働く現在の高校生等が、自らの希望を踏まえて職業を選択できるよう、幼少期から職業や働くことについて考える機会を設け、継続的にキャリア教育を進める必要がある。

(事務局回答)

- ・ 学校教育から職業生活への円滑な移行は重要であり、本計画でも移行期や就業初期の支援を位置付けている。県においても、産業界や学校と連携して小中学生向けのキャリア教育に取り組んでおり、学校段階から職業能力開発につなげていく必要があると考えている。
- ・ 2040年に向けて労働力人口の減少が見込まれる中、幼少期からキャリア教育に取り組むことが重要である。小中学生を対象とした取組を全県的に広げるとともに、幼稚園から大学・専門学校まで、各段階を通じて継続的にキャリア教育を行う仕組みの構築について議論を進めている。

#### ⑦ 中高年齢者への支援について

(委員意見)

- ・ 中高年齢者は年代によって課題や必要な支援が異なるため、一括りにするのは難しいと思う。例えば、40代から50代前半は、これまでの経験を生かしながら新しい技術を学ぶことが重要であり、60代以降は、技能や経験を生かして長く働くことや、それらを次の世代へ継承することが重要になる。年代に応じた支援について、もう少し深めていく必要があるのではな

いか。

（事務局回答）

- ・ 中高年齢者は年齢層が幅広く、年代によって課題も異なると認識している。比較的若い層では、仕事が忙しく教育訓練を受ける時間がないという課題がある一方、より高い年齢層では、訓練に関する情報が乏しいといった課題も見られる。役割の変化やデジタル化への対応、経験・技能の継承などに関するニーズを把握しながら、訓練内容に反映したい。

⑧ 若年無業者やひきこもり等への支援について

（委員意見）

- ・ 第12次計画の「柱5」では、多様な人材への支援として8つの項目が掲げられているが、ひきこもり等の課題は今後さらに大きくなる考える。現在の8項目で十分対応できるのか、また、特別な対策が必要ではないか、行政の考えを伺いたい。

（事務局回答）

- ・ 県では、グッジョブセンターおきなわ等において、様々な課題を抱える方への専門的な相談支援を行うとともに、若年無業者等を対象とした職業訓練を実施している。一方、必要な方が相談窓口や職業訓練につながっていないことも課題であり、相談から基礎的な訓練、就職、定着支援に至るまで、関係機関と連携して一体的に支援していく必要がある。
- ・ ひきこもり等の課題について、第12次計画の8項目だけですべてをカバーすることは難しいと認識している。職業能力開発施策で対応する部分と、福祉分野等で対応する部分があることから、関係部局等が連携して対応していく必要がある。

⑨ 必要な方への情報提供について

（委員意見）

- ・ 家庭環境や個人を取り巻く状況等により、支援や訓練に関する情報を必要としていても、その情報が届きにくい方への対応が重要である。必要な情報が届くことで、訓練や就職につながるきっかけになると考える。
- ・ ポリテクセンターでは、不安定就労または就労経験の乏しい方向けの訓練受講希望者が減少している。訓練を必要としている方に情報が届いていない可能性があり、情報周知のあり方は大きな課題と考えている。

(事務局回答)

- ・ 非正規雇用労働者については、教育訓練に関する情報が乏しいという課題が、正規雇用労働者と比べて大きい。必要な情報が届かなければ、自律的・主体的なキャリア形成にもつながらないことから、必要な方に必要な情報をどのように届けるかは重要な課題と考えている。
- ・ 各機関では、ホームページやパンフレット等により訓練情報を発信し、それらをまとめたサイトもあるが、訓練を必要としている方に分かりやすく届いていないことが課題である。職業能力開発校のあり方に基づく実施計画においても情報発信のあり方を検討するとともに、JEEDとも意見交換しながら、必要な方に情報を届けるための取組を進めていきたい。

#### ⑩ 関係機関の連携と相談支援体制の充実について

(委員意見)

- ・ 本計画には「連携」という言葉が多く使われているが、実際に連携するためには、関係機関がそれぞれの役割を確認し、顔の見える関係を築くことが重要である。例えば協議会など、関係者が顔を合わせる場を設けることで、連携を深めてほしい。
- ・ 障害者就業・生活支援センターで把握している離職理由では、仕事内容そのものよりも「人間関係」が多く、次いで「体調面」となっていることから、企業内だけでなく企業外も含めた相談・支援体制の充実が必要である。また、相談を担う人材の雇用の安定を図ることも、相談体制の充実につながるのではないかな。

(事務局回答)

- ・ 協議の場があっても、実務レベルでどのように連携するかについては課題があると認識しており、切れ目ない支援を行うためには、顔の見える関係づくりも重要と考える。「職業能力開発校のあり方」の中では、職業訓練の実施に当たり、産業界、教育訓練機関、就職支援機関等の実務者の意見を反映し、連携を強化するための新たな仕組みの構築を検討しており、その中で実効性のある連携のあり方を具体化していきたい。
- ・ 県では、グッジョブセンターおきなわにワンストップ相談窓口を設置している。本計画では、個々の状況に応じたきめ細かな支援を位置付けており、この方向性の下で、実効性のある取組を事業・施策の中で具体化していきたい。

(会長)

- ・ 本日は様々なご意見をいただいた。ご意見の反映や文言修正等については、事務局で作業を行い、再度委員の皆様へ確認することとしたい。その後の調整等は会長一任とし、事務局と調整の上、「第12次沖縄県職業能力開発計画（素案）」として取りまとめ、パブリックコメントを実施していきたいが、よろしいか。

<各委員了承>

6 会議の公開・非公開      公開

沖縄県職業能力開発審議会運営要領第5条に基づく

以上