

【テーマ③】

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
新たな価値を創造し、産業を牽引する人づくりと人材の確保

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

労働政策課

情報産業振興課

ものづくり振興課

企画部

科学技術振興課

第3回産業振興部会事務局説明資料
資料2-3 テーマ③に関する資料

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

5-(5)

新たな価値を創造し、産業を牽引する人づくりと人材の確保

令和3年8月19日

沖縄県 商工労働部 労働政策課
情報産業振興課
ものづくり振興課

沖縄県 企画部 科学技術振興課

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

■目指すべき姿：多様な人材の定着と一人ひとりの能力発揮により、人口減少や少子・高齢化による社会変革に対応し、社会全体の生産性を高め、持続可能な社会の構築

■主要指標(案)：県内公共職業訓練施設（離転職者、在職者）における受講者数

5-(4)-ア 多様な職業能力の育成・開発

職業能力開発促進法（参考）

- 労働者の責務（法第3条の3）
 - ・労働者は、職業設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする。
- 事業主の責務（法第4条第1項）
 - ・事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、（一部省略）職業生活設計に即して自発的な職業能力開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。
- 国・県の責務（法第4条第2項）
 - ・国及び都道府県は、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じて必要な援助等を行うことにより（一部省略）事業主の講ずる措置等の奨励に努めるとともに、職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、（一部省略）技能検定の円滑な実施に努めなければならない。

施策／取組概要

- ①企業ニーズに対応した職業能力の育成・開発
 - ・産業構造の変化等に対応した訓練科目の見直し等
 - ・時代のニーズに適合した職業訓練を実施できる施設整備等
 - ・技能検定の普及促進と技能振興
- ②技術革新の動向に対応した柔軟な職業能力の育成・開発
 - ・事業主等が行う柔軟な職業能力開発に対する支援
 - ・委託訓練の充実や職業訓練プログラムの創出等
 - ・離職者等の再就職訓練の充実及び在職者訓練の充実等
- ③社会参画とキャリアアップに資する学び直しの機会の創出
 - ・企業の教育訓練等を支援し、働きながら学べる機会の提供
 - ・キャリア選択に応じた学びを提供できる環境の創出
 - ・多様なニーズに対応する学び直しの機会創出

5-(4)-ア 多様な職業能力の育成・開発

施策名	これまでの取組	課題	今後の方向性（案）
<p>①企業ニーズに対応した職業能力の育成・開発</p> <p>【成果指標】 県立職業能力開発校の訓練修了者の就職率</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公共職業能力開発施設における職業能力開発の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ 県立職業能力開発校運営費 ・ 県立職業能力開発校整備事業 ・ 高度職業訓練（国） ■ 技能検定制度の普及促進と技能振興 <ul style="list-style-type: none"> ・ 技能向上普及対策事業 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 求人と求職者の技能・能力のミスマッチ。 ■ 人手不足への対応や労働生産性の向上。 <p>◎人口減少や少子・高齢化社会による生産年齢人口の減少。（新たな課題）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 産業構造の変化等に対応した訓練科目の見直し。 ■ 時代のニーズに適合した職業訓練を実施できる設備の整備が必要である。 <p>◎成長産業や人手不足分野への労働力シフト。（IT、建設、介護・福祉、ものづくり分野など）</p>
<p>②技術革新の動向に対応した柔軟な職業能力の育成・開発</p> <p>【成果指標】 委託訓練修了者の就職率</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 多様な教育訓練資源を活用した職業能力開発の拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・ 離職者等再就職訓練 ・ 若年無業者職業基礎訓練事業 ・ 離島地域での職業訓練 ・ 障害者訓練（国・県） ・ 求職者支援訓練（国） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業等のニーズや技術革新の動向に対応した柔軟な職業能力開発の実施。 ■ 障害者等、就職が困難な求職者への支援、離島地域等の職業訓練機会の確保。 <p>◎社会全体のデジタルトランスフォーメーションの加速化。（新たな課題）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 民間教育訓練機関等との連携や役割分担により、技術革新の動向に対応した柔軟な職業能力開発の実施。 ■ 多様な人材（若年者、女性、高齢者、障害者、ひとり親等）の活躍促進 <p>◎全産業のDXを加速化、生産性向上・競争力の強化</p>
<p>③社会参画とキャリアアップに資する学び直しの機会の創出</p> <p>【成果指標】 教育訓練給付金の受給者数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業主等による職業能力開発の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 認定職業訓練推進事業 ・ 在職者訓練（国・県） ・ 教育訓練給付金制度（国） ・ 長期教育訓練休暇制度（国） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 各種支援制度の周知不足。 <p>◎人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化。（新たな課題）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業主や業界団体、県民に対し、制度等について周知・広報を積極的に行う。 ■ 多様な人材（若年者、女性、高齢者、障害者、ひとり親等）の活躍促進【再掲】

(参考) 5-(4)-ア 多様な職業能力の育成・開発【全体像】

県(公共職業訓練等)

国(公共職業訓練等)

民間教育訓練機関・事業主等

求職者全般

学卒者等

障害者等

在職者

- ◆**職業能力開発校 (訓練科見直し)**
 - ・主にものづくり分野の普通職業訓練の短期課程 (概ね1年)

- ◆**職業能力開発校 (訓練科見直し)**
 - ・主にものづくり分野の普通職業訓練の普通課程 (概ね2年)

- ◆**職業能力開発校 (訓練科見直し)**
 - ・主に事務系の普通職業訓練の短期課程 (概ね6か月～1年)
- ◆**訓練手当の支給 (訓練の充実)**
 - ・障害者や母子家庭の母等の就職が困難な求職者に対する訓練手当の支給

- ◆**職業能力開発校 (訓練の充実)**
 - ・主に建設系で普通職業訓練の短期課程 (概ね2週間)

・一定の条件を満たす者で国が指定する教育訓練受講者に対する助成

- ◆**ポリテクセンター (訓練科見直し)**
 - ・主にものづくり分野の普通職業訓練又は高度職業訓練のうち短期課程 (概ね6か月)

- ◆**労働局**
 - ・求職者支援訓練受講者で条件を満たす者への受講手当支給

- ◆**職業能力開発大学校 (訓練科見直し)**
 - ・主にものづくり分野の高度職業訓練の専門課程・応用課程 (各2年)

- ◆**障害者職業能力開発校 (訓練科見直し)**
 - ・障害者の能力に適応した普通職業訓練又は高度職業訓練のうち短期課程 (概ね1年)

- ◆**ポリテクセンター・職業能力開発大学校 (訓練の充実)**
 - ・主にものづくり分野の短期課程 (概ね2～5日)

- ◆**労働局 (助成制度の周知)**
 - ・事業主等の長期教育訓練制度への助成

・リカレント教育・多様なニーズに対応した学び直しの機会創出

◆短大・大学・民間教育訓練機関等

- ◆**職業訓練 (委託訓練の充実)**
 - ・県が民間教育訓練機関等に委託して実施する主に事務系、情報系など (概ね3～6か月)
- ◆**求職者支援訓練 (委託訓練の充実)**
 - ・国が民間教育訓練機関等に委託して実施する主に雇用保険受給対象外の方

- ◆**短大・大学**
 - ・学校教育法に基づく教育の提供
- ◆**専修学校・各種学校等**
 - ・地域の実情に応じた学びの提供

- ◆**職業訓練 (委託訓練の充実)**
 - ・県が民間教育訓練機関等に委託して実施する主に事務系など短期課程 (概ね3～4か月)
- ※**職業訓練機会の充実**
 - ・託児サービス付きコース
 - ・離島地域での職業訓練

- ◆**事業主・事業主団体等 (県)**
 - ・職業能力開発促進法の基準を満たす事業主等が行う職業訓練に対する訓練経費等の一部補助
- ◆**事業主等**
 - ・雇用する労働者への職業訓練等

5-(5) 新たな価値を創造し、産業を牽引する人づくりと人材の確保

■**目指すべき姿**：今後の労働力不足やアジア経済の動向など、グローバル化の進展に伴う社会経済構造の大きな変革を見据え、県内の各産業を牽引する専門人材の育成・確保と継続的な能力向上を通じた県内産業の生産性・付加価値向上を目指す。

■**主要指標(案)**：20～64歳の就業率

5-(5)-ア 産業のイノベーション創出を担う高度人材の育成と活用

高度なデジタル技術に対応した技術者をはじめ、企画力や提案力を備えた中核人材、全産業のDXを推進するうえで今後需要が高まるデータ活用人材の育成・確保を図るため、情報系人材育成に係る施策①及び②の施策を設定

施策	具体的な取組例	素案ページ
①即戦力となる情報系人材の育成及び国内外からの確保	<ul style="list-style-type: none"> ・データサイエンティストをはじめとする高度ICT人材や各産業でDX推進を図る中核的人材の育成 ・技術とビジネスをつなげコンサルティングやマネジメントができる人材の育成 	173頁
②県内企業におけるITリテラシーを有する人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ICT利活用の推進等に向けたセミナー等の実施や、これらの人材と情報通信関連産業の人材との交流機会の創出 ・人材・ビジネスマッチングを兼ねたIT関連産業のイベントの開催、IT企業と情報通信系学科を有する学校との相互交流 	174頁

情報通信関連産業における人材育成について

ResorTech Okinawa の目指す方向

目標 1. 情報通信関連産業の高度化・高付加価値化

- ◎上流工程の業務受注、提案型ビジネスへの転換
(企画力、提案力、技術力の強化等)
- ◎先端ICT活用によるイノベーションの創出
- ◎高度ITビジネスを展開する企業の誘致 など

特に必要な人材

- ・先端ITエンジニア
- ・セキュリティ専門家
- ・プログラマー・デザイナー
- ・企画提案力を備えた人材
- ・プロジェクトマネージャー
- ・IT/DXコンサルタント など

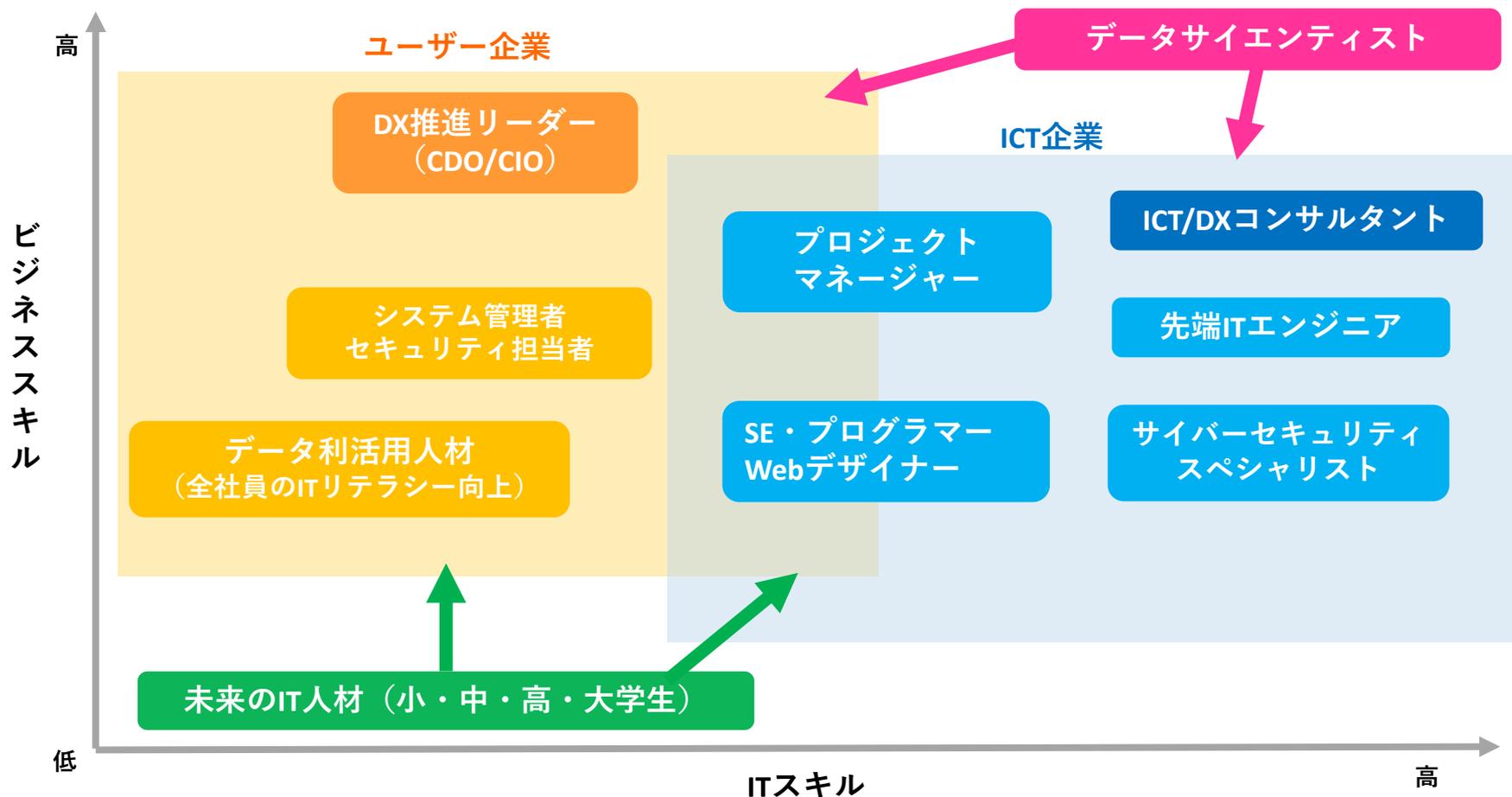
目標 2. 全産業のDX推進を下支え

- ◎IT産業と他産業の共創によるDXの実施
- ◎ビッグデータに基づく経営の変革
- ◎AI、IoTなどICT技術のビジネスへの活用
- ◎データ活用プラットフォームの構築 など

特に必要な人材

- ・DX推進リーダー
- ・データサイエンティスト
- ・ICT化を担うエンジニア
- ・データ利活用人材
- ・全社員のITリテラシー強化 など

新たな振興計画における情報系人材の育成イメージ



デジタル社会に求められる人材

人材像と役割		業種	具体的取組のイメージ
DX推進リーダー	DXやデジタル戦略の企画・立案・推進等を担う	全産業	① DX中核人材の育成 <ul style="list-style-type: none"> ・大学等との連携による育成カリキュラム検討 ・経営者層向けのDXセミナー ・中堅社員向けデータ利活用実践講座 等
データサイエンティスト	データ解析に精通し、デジタル技術やビッグデータをビジネス課題の解決に活用できる人材。経営とデジタル戦略を橋渡しする役割。	全産業	
ICT/DXコンサルタント	IT化の進捗度合いを診断し、各企業が抱える課題に対し、IT技術の効果的な活用方法や、企業に最適なDXやデジタル化の手法を提案する。	IT産業	
プロジェクトマネージャー 先端ITエンジニア	AI、IoT等先端技術の開発や運用を行い、各企業のDXをサポートする。高い技術力や企画提案力により付加価値の高い業務を受注していく。	IT産業	② IT人材の高度化 <ul style="list-style-type: none"> ・企業ニーズを踏まえた研修実施 ・上流工程の業務受注のためのOJT/PBL講座 ・企画提案力の向上セミナー 等
サイバーセキュリティ スペシャリスト	サーバーセキュリティ技術に特化した人材。DXの進展に伴いビッグデータ等を扱う全ての企業に求められる。	IT産業	
データ利活用人材	一定程度のITリテラシーとデータ活用ノウハウを有し、自社ビジネスの高度化に対応できる人材。学び直しやリスキリングなども含めて育成する。	全産業	③ デジタルリテラシーの向上 <ul style="list-style-type: none"> ・企業人材の学び直し ・データ活用実践セミナー ・職業能力開発校におけるデジタル活用講座 ・学生向けイベントの開催 等
未来のIT人材	子どもたちが先端技術（AI、ロボット、プログラミング等）に興味・関心を持ち、将来のIT関連産業や経済・社会のDXの担い手となるよう育成	学生	

5-(5) 新たな価値を創造し、産業を牽引する人づくりと人材の確保 ア 産業のイノベーション創出を担う高度人材の育成と活用

大学等の関係機関※との議論や科学技術施策調査事業の調査結果により明らかになった、新たな課題への取り組みとして、施策③を設定

※大学等の関係機関：OIST、琉大、名桜大、沖縄高専、科技センター

施策 ③高度研究人材・専門人財の活用・確保に向けた環境整備の推進

素案P174

成果指標（案）：科学技術関連企業の高度研究人材数

【概要】

ポストドクターや博士課程等の高度研究人材が活躍できる環境の整備や経営人材等の研究開発を支える専門人材の活用・確保に向けて取り組む。

■ 課題（新たな判明した課題）

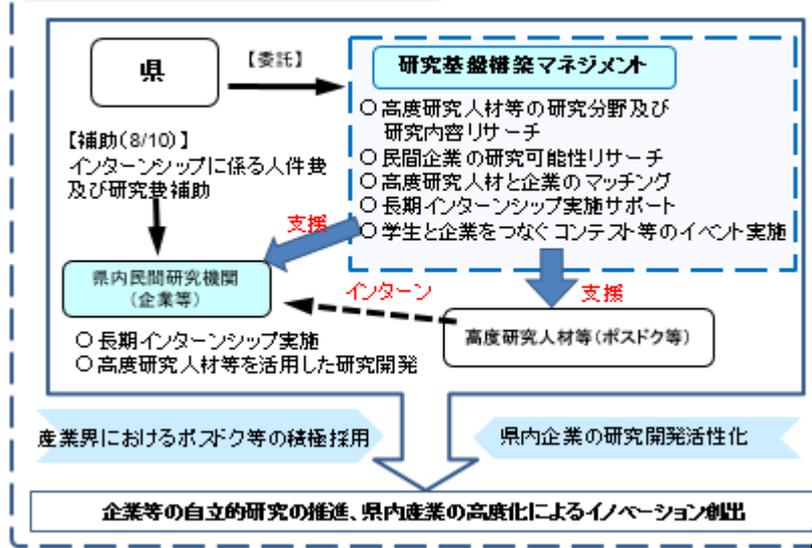
- ・ 高度研究人材（ポスドク等）の活用
- ・ 知財戦略に関する人材や経営人材など、専門人財の活用・確保

■ 今後の方向性（案）

将来の研究活動を担う研究人材の育成と活躍の場を創出

- ・ 博士課程等の研究人材の研究分野と、県内企業の課題や研究開発の可能性についてマッチングの実施
- ・ 大学や高専等の学生と県内企業をつなぐイベント等の実施による県内企業で活躍するキャリアビジョンの形成

【イメージ図】 高度研究人材等活用促進事業



等

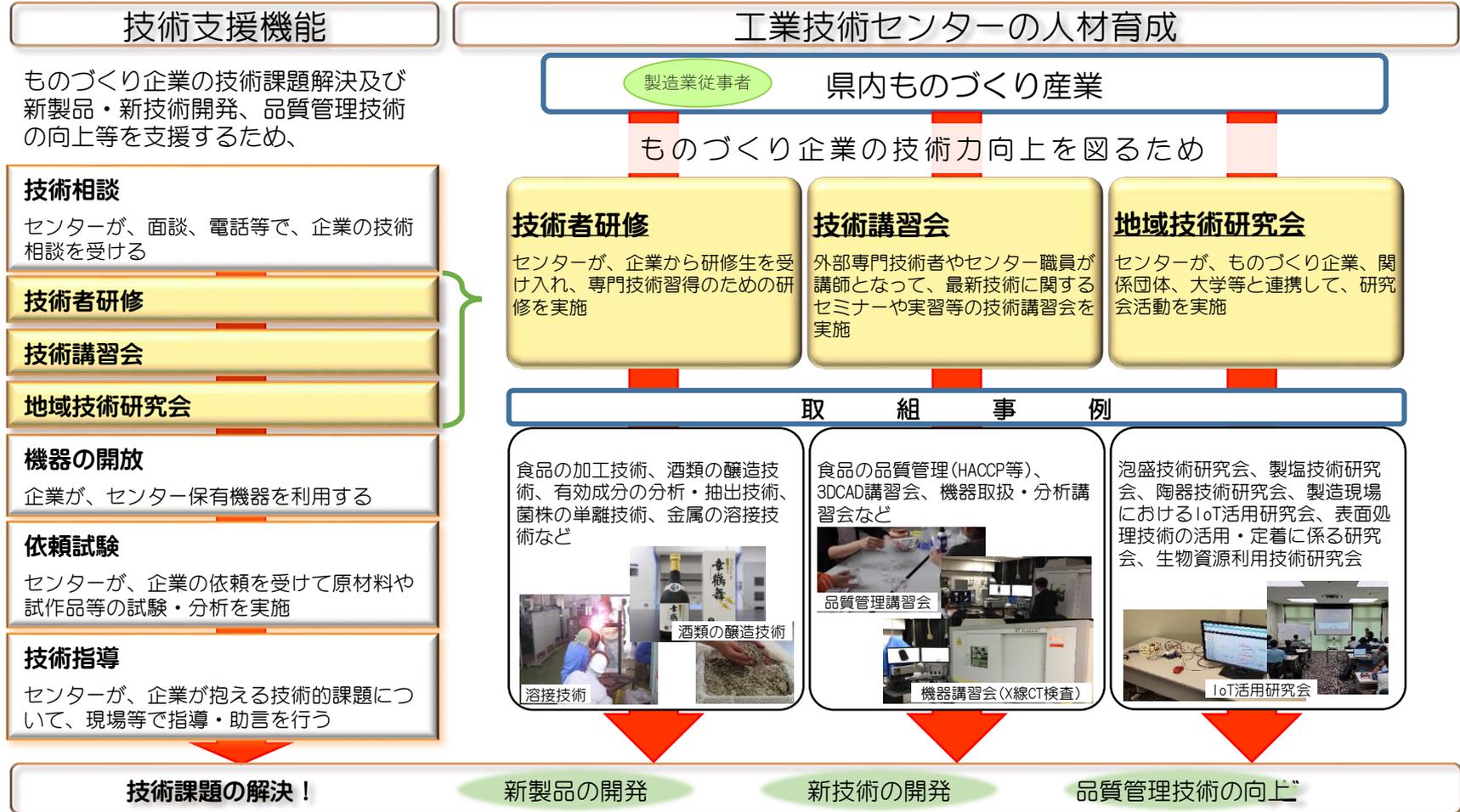
5-(5) 新たな価値を創造し、産業を牽引する人づくりと人材の確保 イ 地域産業を担う人づくり

素案P175

リーディング産業や地場産業等を成長させ、本県の持続的な発展へにつなげる人材の育成と定着に向けた取り組みとして、施策③を設定 【工業技術センターの技術支援】

施策 ③ものづくり産業を担う人材の育成・確保

成果指標（案）：製造業従事者数



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	3	5	169	16	第1回部会内意見	理系の学生だけでなく、文系的な素養が強い学生の人材育成も検討いただきたい。	情報系、データサイエンティスト以外に県で不足している人材はいないか、それをどう育てるかというところも次期振計等で検討していただきたい。	文系人材の育成については、P86 29行～30行に「人材投資による生産性の向上」として、「企業がビジネススクール等へ派遣する経営者研修等に対する支援を行、県内の経営人材の育成に取り組む」と記載しております。	本村 真	第1回部会内意見	産政
2	3	3	4	170	27	③ 社会参画とキャリアアップに資する学び直しの機会の創出 □ 産学連携の下、大学、大学院、専修学校等においてキャリアアップ・キャリアチェンジに資するリカレントプログラムの開発・展開を促進し、一人ひとりのキャリア選択に応じた学びを提供できる環境の創出に取り組む。	記載されている「社会参画の機会創出」という表現に異論はないが、沖縄の最も重要な社会課題である「貧困の連鎖」を断ち切るための施策でもある旨、より強い表現・メッセージ性がほしい。また、民間レベルでもシングルマザーへのリカレント教育などの具体的な活動が動きは始めている。個々の活動で終わることがないよう、国・県・自治体に対しては積極的かつ包括的な支援をお願いしたい。 例えば56頁2行目のひとり親家庭等と7頁の生活困窮者は何が違うか。	左記参照	同施策では、社会人のみならず、子育て世代の女性や高齢者等を含め、世代や性別に関係なく、多様なニーズへの学び直しの機会創出に取り組むこととしております。そのため、原文は修正無しで対応したいと考えております。	淵辺 美紀 (福祉保健部会より申し送り)	8月10日	労政
3	3	3	4	173	8	情報系人材や科学技術系人材など高度な技術を有し、産業のイノベーション創出を担う人材の…	情報系人材や科学技術系人材、デザイン経営に関する人材など高度な技術を有し、産業のイノベーション創出を担う人材の…	「イノベーション創出」のために育成する人材としては、新時代の経営感覚をもたらす人材が不可欠である	以下のとおり修正をいたします。 「情報系人材や科学技術系人材等高度な技術を有する人材並びに高度デザイン人材※の育成を充実させ、あらゆる産業のイノベーションにつなげるとともに、県内産業の労働力確保の視点も踏まえた産業を牽引する人づくりが課題である」 ※高度デザイン人材は、2018年に経済産業省と特許庁が共同で発表した「デザイン経営」宣言において、企業・大学等において、事業課題を創造的に解決できる人材とされている。	稲垣 純一	7月26日	産政
4	3	3	5	169	16	第1回部会内意見	県で取り組んでいる人材育成を、分野を越えて統括し、PDCAを回すような組織、仕組みも次期振計画では検討していただきたい。	沖縄県の各種施策における人材育成について、全体統括的にPDCAを実施していく仕組みを想定しています。必ずしも一つの指標が目標になるわけではなく、沖縄県の人材育成の効率的・友好的な実施に向けて必要な指標について検討・制定を行い、その後の確認や適宜修正・再実行を責任をもって行うための組織の新設を求める意見となります。また、組織や仕組みについては、例えば、外部専門家を交えた「沖縄県人材育成有識者会議」(仮称)の新設が有効ではないでしょうか。初年度は、沖縄県内の行政組織(知事部局および県教委を含む)で実施している「人材育成」に関して、名称、対象(年度ごとの利用者数を含む)、内容、目指すべきKPI、所管部局、実際の直接業務を担う組織、当該取り組みの効果測定のための仕組みの有無、予算等の網羅的把握が必要になると思います。このようにして把握された情報に基づいて検討していくことで、沖縄県内で展開されている人材育成のための各種施策実施後の効果測定方法についての検討の開始や、部局横断的な人材育成による効果的な施策の展開についての検討の開始が可能となると思います。 関連して、これまでの沖縄振興計画においても各種人材育成の重要性は様々な文言で記載されていたと思うが、①人材育成のための各種施策実施後の効果測定方法についての検討を行う部署が設置されているのか？、②部局横断的な人材育成の必要性やその実施を検討する部署があるのか？、の2点について、質問させていただけるとありがたいと思います。	沖縄県では、現行の「沖縄21世紀ビジョン基本計画」の着実な推進を図るため、「沖縄21世紀ビジョン実施計画」で示した個々の「施策」と「主な取組」を対象に、推進状況や成果指標の達成状況について、各部局においてPDCAを実施し、公表しております。 人材育成については、現行計画の将来像Vに位置づけられており、将来像毎の推進状況についても、当該PDCAにおいて検証を行っているところです。 部局横断的な人材育成の必要性や実施の検討を行っている部署はありませんが、企画部において、毎年、各部局における人材育成関連事業の取組状況の把握を行っているところであります。 「分野を越えた総括的な人材育成の検討」についての委員意見につきましては、ご提案内容も含め「学術・人づくり部会」へ申し送ることとしますが、商工労働部では、これまで、産業人材育成の観点から、国内外の社会情勢の変化に柔軟に対応し、本県経済を持続的・安定的な成長に導く、先見性に富んだ産業人材の育成を推進してきました。今後は、これに加えて、労働生産性が低く、またこのことが所得水準の低さや貧困の連鎖等の重要な社会課題の背景にあることも踏まえ、幅広く稼ぐ力の強化に資する人材育成に取り組むことで、企業と社会の成長サイクルを生み出すことができるよう、部局横断的な施策の展開を図ってまいります。	本村 真	第1回部会内意見	学術・人づくり部会