

【資料1】

人手不足対策アクションプランの進捗状況等について

（沖縄県雇用対策推進協議会幹事会の概要）

日時：令和7年11月17日（月）15:30～16:30

場所：沖縄県庁6階 第1特別会議室

1. 本日の協議会について

沖縄県雇用対策推進協議会は、本県の厳しい雇用情勢を改善し、県民が生きがいをもって働く自立した豊かな社会の実現を目指し、国・県・労働団体・経済団体が一体となり、地域の経済・雇用情勢を見通しつつ、効果的な雇用施策を協議し、推進することを目的に設置している。

令和7年度の雇用対策推進協議会では、沖縄県の雇用情勢が直面する課題の解決に向けた今後の施策立案に資することを目的として、深刻化する人手不足への対応について協議する。

本日の会議では、まず始めに、昨年度策定した「人手不足対策アクションプラン」の進捗状況等を報告し、次に、各機関における人手不足への対応と今後の展開について確認・検証していく。

報告及び検証結果から明らかとなつた課題解決の糸口を、協議会委員間で確認するとともに、幹事会委員を通じて、各機関における今後の施策立案に活かしていく。

1 アクションプランの指標進捗状況(R7.8月時点)

1.1. 主要指標の進捗

沖縄県の雇用情勢は、依然として深刻な人手不足が継続。

指標名	基準値	実績値(直近)	目標値(R9)	進捗状況
雇用判断 D.I.	56.4%ポイント (R6.4-6月期)	56.1%ポイント (R7.4-6月期)	33.7%ポイント	横ばい
県民雇用者報酬	2兆4,362億円 (R2年度)	2兆5,475億円 (R4年度)	2兆6,514億円	順調

雇用判断 D.I. : 情報通信業、建設業、運輸業で不足感が拡大

県民雇用者報酬 : 人手不足を背景とした処遇改善の動き

1.2. アクションプラン成果指標(18指標)の進捗

「目標達成」「順調」な指標 : 15指標

(「若年者完全失業率」「障害者実雇用率」「外国人労働者数」が増加)

「遅れ」が見られる指標 : 3指標

- ・ 女性の離職率: より良い待遇を求めた転職の増加や定年・高齢等を理由とした離職が影響
- ・ 女性の労働力人口比率(55~64歳): 対象人口が増加する中、就労者数が横ばいであったため若干低下
- ・ 付加価値労働生産性: コロナ禍からの経済回復過程で収益に対し労働投入量が大きくなつたことが一因

2 分野別人材確保の課題等

分野	主な課題
医療	若年看護師の離職率の高さ、潜在看護職の復職支援、離島における人材確保の困難さ(短期雇用、住宅確保)。
介護	令和8年度に約2,800人の不足が見込まれる一方、職業訓練受講者が減少。事業所間の待遇格差による人材定着の二極化。
保育	待機児童は減少傾向も、現場の保育士不足は依然として深刻。特に離島での人材流出と住宅不足が課題。
建設	根強い「3K」イメージによる若年入職者の減少。過去10年で就業者数が唯一減少した分野。担い手の確保・育成、雇用条件や労働環境の改善。
警備	従業員の高齢化が著しく進行(65歳以上が半数超)。特に交通誘導警備員の確保が困難。
運輸	免許取得期間の長期化(教習所指導員不足)、バス運転手の待遇問題、需要拡大に対する供給不足。
観光	従業員数がコロナ禍前の水準に回復せず、客室稼働率を抑制して営業。若者の「電話応対」への苦手意識も採用の障壁に。

3 各機関における取組(主な好事例)

幹事会では、アクションプランの各事業を活用した243件の好事例が共有された。主な事例は次のとおり。

1 労働力の確保と定着

(1) 職場環境改善による離職防止

概要 職員間のコミュニケーション不全から離職者が発生する事態に陥ったが、専門家(社会保険労務士)のコンサルティングを導入。働き方の基本ルールの設定や対話を通じて組織を再構築した結果、職員の主体性が向上し、V字回復を達成。2025年度からはサプライズで「バースデー休暇」を導入予定。

企業の声 「職員同士の関係性や企業内の空気も良くなった事をとても実感しております。」

(2) 若年者向け職場訓練によるミスマッチ解消

概要 求人媒体では採用に繋がりにくかったキャリア採用の課題を、「若年者ジョブトレーニング事業」を活用して解決。2ヶ月間の職場訓練を通じて、訓練生と企業が互いを理解する期間を設けることで、入社後のミスマッチを防止。訓練出身者3名が店長として活躍している。

企業の声 「入社後も、コーディネーターの方が面談等行っていただき、またサポートも万全ですごく助かっております。何より即戦力になることができる人材をご紹介いただきとても感謝しております。」

(3) 外国人材の活用とキャリア形成支援

概要 技能実習生として来日した外国人従業員が、企業の支援を受け「特定技能2号」の試験に合格。在留期間の制限なく沖縄で働き続けられる資格を得た。本人の成功が他の外国人従業員の意欲向上に繋がり、組織全体の活性化に貢献している。

企業の声「彼が先駆けになってくれて、後に続く人が出て来る良い循環になっている。」

2 人材育成(リスキリング・产学連携)

(1) 段階的研修による自律型組織への変革

概要 3年計画で「企業研修・リスキリング実践支援事業(リデプロ)」を活用。座学(分かる)→実践(できる)→仕組化(教える)のステップで、エリアマネージャーや店長のマネジメントスキルを標準化。研修後は店長会議が活性化し、数値管理の徹底により利益率が向上。外国人材の育成体制も強化された。

経営者の声「社員の主体的な発言、行動が増え、業績UPを図ることができました。」

(2) 早期キャリア教育とインターンシップの強化

学生の就職活動早期化に対応し、1年次からのキャリア科目を全学で必修化。キャリア意識の醸成と、社会との接点を持つことの重要性を指導(琉球大学)

3年次のインターンシップ参加が、そのまま本選考応募に繋がる傾向が強まっており、企業に対し積極的な受入を要請(沖縄県大学就職指導研究協議会)

中学生向けの職業体験講座を実施し、早期の職業理解を促進。企業と連携したカリキュラム編成により、現場ニーズとのギャップ解消とミスマッチ防止を図る(沖縄県専修学校各種学校協会)

3 企業の生産性向上(DX・省力化)

(1) 製造現場の自動化・省人化

概要 補助金等を活用して設備の自動化や省人化に投資。重量物運搬の機械化により女性も担当可能になったり、AI検査システムの導入で検査担当者が他業務を兼務できるようになったりする事例が報告された。

効果 単なる人件費削減に留まらず、「作業負担軽減」「働きやすい職場づくり」「社員の定着率向上」といった副次的効果が大きいことが確認された。

(2) スポットワーク(隙間バイト)の活用

概要 人手不足に悩む小規模事業者に対し、民間のスポットワークサービスの活用事例を情報提供。宮古島商工会議所では、サービス提供会社との連携協定を締結し、会員事業者の利用を促進。

4 各団体からの主な報告・意見

分野	主な報告・意見、課題
経済、労働分野	<ul style="list-style-type: none"> ①セミナー等を通じたDX、リスキリング、人材育成の継続支援 ②専門家人材のマッチング事業(兼業・副業含む)が成果を上げている ③多様な採用手段の活用(SNS、自社HP、スポットワーク活用) ④設備投資による省人化は、生産性向上と職場環境改善の両面に効果 ⑤最低賃金引上げや待遇改善を継続的に実施 ⑥若年層への早期のキャリア教育支援 ⑦女性が働き続けられる職場環境づくり支援プログラムが定着率向上に貢献 ⑧離島における小規模事業所への支援が行き届きにくい課題がある
福祉分野	<ul style="list-style-type: none"> ①現場の職員の声を届ける「入門教室」やセミナーの実施による継続的なイメージアップ ②他業界と連携し、ひとり親家庭向けに新たな職業訓練(縫製、建設業など)を創出 ③修学資金等貸付事業は人材確保・定着に貢献(少子化により利用者は減少傾向)
教育分野	<ul style="list-style-type: none"> ①就職活動の早期化・加速化が顕著、インターンシップの重要性が増大 ②一部の学生に「就職浪人」を選択する動きがあり、楽観的な市場観への懸念がある ③外国人留学生が増加しており、卒業後のキャリアパス支援が新たな課題
行政分野	<ul style="list-style-type: none"> ①公務員採用難、特に離島・小規模町村での専門職確保が困難。住宅不足も大きな障壁。 ②事業を発注したくても、受注側の企業の人手不足で執行できないケース

●は課題意見