

【資料2】

人手不足への対応と今後の展開について (各機関における取組(好事例)の確認・検証等)

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. 沖縄県が直面する人手不足に関する課題

現状認識

沖縄県の経済は堅調な観光需要に支えられ回復基調にある一方、一部の産業分野では人手不足感が拡大しており、雇用判断D.I.は依然として高い水準で推移している。

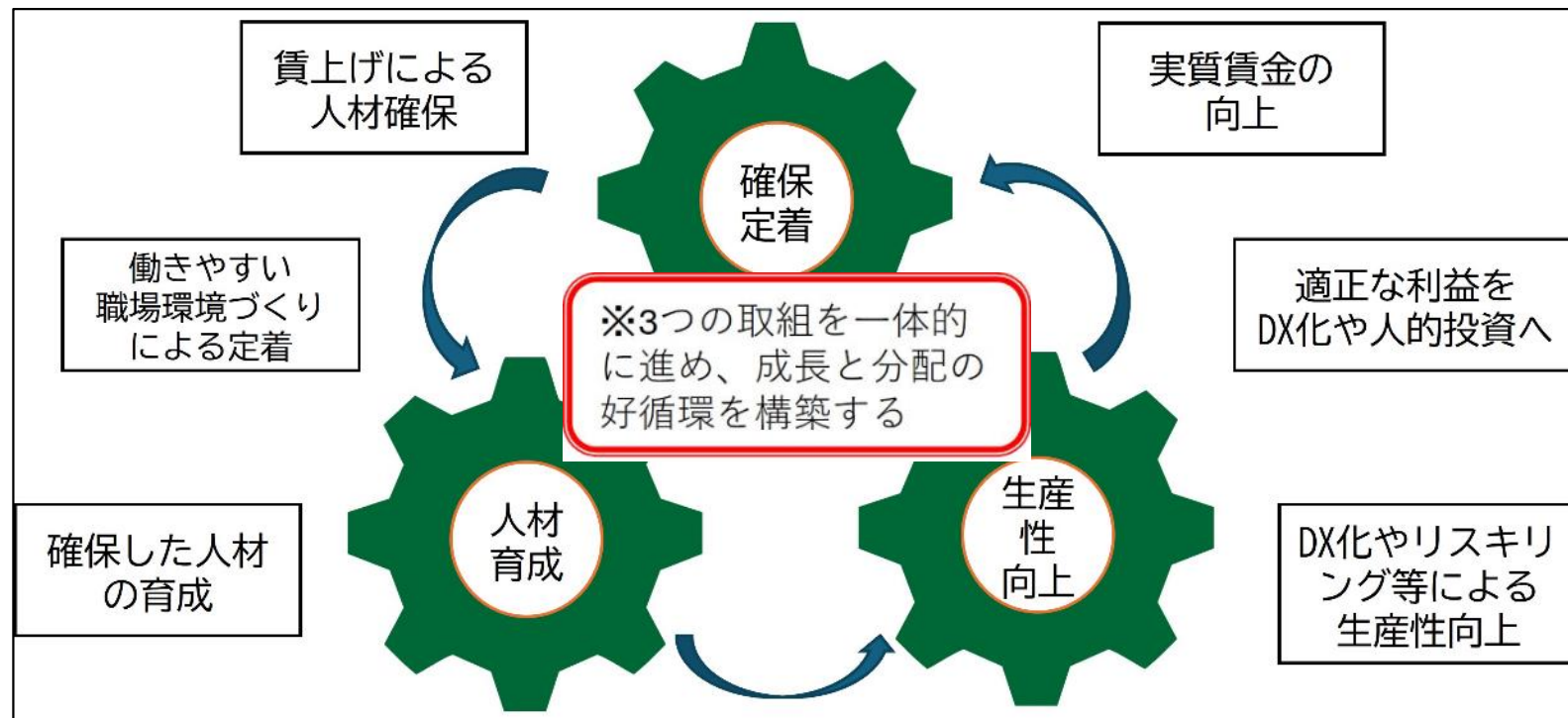
喫緊の課題

長期化する物価高騰下において、県民生活の安定と持続的な経済成長を実現するためには、継続的な賃上げが必要であり、物価高騰下での継続的な賃上げには、企業の「稼ぐ力」の強化が不可欠

これらの人手不足に関する課題の解決に向けて、沖縄県が公労使一体となって推進する「人手不足対策アクションプラン」の3つの取組である「労働力の確保と定着」「人材育成」「企業の生産性向上」に沿って、県内各機関が実施した雇用対策の好事例を確認・検証し、各機関の具体的な取り組みとその成果を明らかにすることで、効果的な施策の横展開を促進し、県全体としての雇用環境改善に向けた取組の方向性を示す。

2. 沖縄県雇用対策の3つの取組（人手不足対策アクションプラン）

- 2.1. 労働力の確保と定着 多様な人材の参画と魅力ある職場づくり
 - 2.2. 人材育成 産業構造の変化に対応する人材力の強化（リスキリング等）
 - 2.3. 企業の生産性向上 IT/DX化、経営改善による収益力強化
- （この3つの取組が相互に作用し、「成長と分配の好循環」を生み出す）



2.1.労働力の確保と定着に向けた好事例

安定した労働力の確保と従業員の定着は、企業の持続的な成長、ひいては沖縄県経済の発展を支える根幹である。人手不足が深刻化する中、単に人材を確保するだけでなく、多様な背景を持つ人材一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、長期的に活躍できる魅力ある職場を創出することが必要であることから、働きやすい環境構築、多様な人材の活用、UIターン促進、外国人材の受入という側面から、労働力の確保と定着に成功した好事例を確認、検証する。

2.1.1. 定着促進 働きやすい職場環境の構築

2.1.2. 多様な人材活用 女性、高齢者、障害者等の労働市場への参画

2.1.3. 人材誘致 UIターン、高度専門人材の確保

2.1.4. 外国人材 円滑な受入とキャリアパスの整備

2.1.1. 定着促進 働きやすい職場環境の構築

【事例】 定着促進（沖縄早期離職者定着支援事業）

課題 職員間の軋轢による高い離職率、経営者の疲弊

取組 専門家コンサルティング導入、経営陣が率先した対話と業務改善

成果 事務所と保育現場の垣根を撤廃。「困った時に助け合う」自発的な協力体制が生まれ
職員間の雰囲気もV字回復、バースデー休暇もサプライズ導入

要点 制度導入だけでなく、「対話と信頼関係の再構築」こそが真の職場改善の鍵

2.1.2. 多様な人材活用 女性、高齢者、障害者等の労働市場への参画

対象者	主な取り組み(事業名)	要点・成果
女性	働く女性応援事業 女性の就職総合支援事業	専門家派遣による職場環境改善支援(男性育休取得者誕生等)。託児機能付き基礎研修や職場訓練を通じた再就職支援。
高齢者	高齢者雇用対策事業 高年齢者雇用支援セミナー	シルバー人材センターを通じ、高齢者の生きがいと地域のニーズをマッチング。高齢者活躍企業の好事例共有セミナーによる雇用促進。
障害者	障害者等就業サポート事業 もにす認定制度	支援機関との連携による職場実習から採用・定着までの一貫したサポート。障害者雇用優良事業所(もにす認定)の推進。
就職困難者	就職困難者等就労支援事業	OJT形式の企業実習を通じ、職業理解を深め、継続雇用へ繋げる。実習生のひたむきな勤務態度が他の従業員に好影響を与えた事例も報告。

【事例】 女性の定着と活躍 (働く女性応援事業)

課題 仕事と家庭を両立できる柔軟な勤務体系がなく離職者増

取組 専門家コンサルティング導入、職員アンケートや全職員向け勉強会の実施

成果 人事部創設、制度周知と相談環境整備。離職者減少。男性育休取得者誕生。

要点 個人の事情に寄り添う制度設計、それを運用する組織体制の構築を両輪で進める重要性

2.1.3. 人材誘致 UIターン、高度専門人材の確保

【事例】 高度人材の誘致（プロフェッショナル人材戦略拠点運営事業）

課題 ECサイトの画面レイアウト等の改善、新事業に配置できる即戦力人材の確保

取組 企業と専門人材とのマッチング支援

成果 ・Webマーケティング専門家導入でEC売上1.2倍

・DX化推進のITターン人材、営業経験豊富なUターン人材を採用し、新事業を牽引

要点 企業の成長を牽引する 高度専門人材 のマッチングが鍵

2.1.4. 外国人材 円滑な受入とキャリアパスの整備

【事例】 外国人材の環境整備（外国人材受入支援事業）

人材 インドネシア出身外国人労働者（農業分野）

取組 特定技能2号試験に挑戦（4回目で合格）、企業は試験情報（申込、傾向と対策）の提供及び勉強支援

成果 熟練技能者として無期限の在留資格を獲得、後輩たちの大きな目標となり、組織全体のモチベーション向上と定着の好循環を生み出す

要点 外国人材を「労働力」でなく「中核人材」として育成する視点の定着と戦力化が鍵

これらの取り組みは、労働力の確保と定着という課題に対し、多岐にわたるアプローチが有効であることを示している。

2.2. 人材育成に向けた好事例

産業構造の高度化やDXが急速に進展する現代において、企業の競争力を維持・向上させるためには、従業員の継続的なスキルアップと、次代を担う若手人材の育成が重要であることから、企業の計画的な人材育成と、学生段階からの早期キャリア教育という二つの側面から、優れた取り組みを確認、検証する。

2.2.1. 計画的な人材育成とリスクリングの推進

2.2.2. 早期キャリア教育とインターンシップの充実

2.2.1. 計画的な人材育成とリスクリングの推進

【事例1】 人材育成（企業研修・リスクリング実践支援事業）

課題 エリアマネージャー・店長のマネジメントスキル標準化

取組 3年間にわたる伴走型研修を導入

成果 社員の主体的行動が増加、店長会議活発化。数値管理徹底により人件費率・原価率が安定し、利益率向上を実現

要点 伴走型研修による管理職の意識改革と業績向上

2.2.1. 計画的な人材育成とリスクリングの推進

【事例2】 リスクリングの推進(障がい福祉サービス)(企業研修・リスクリング実践支援事業)

課題 国の報酬改定に伴う「経営力」強化への転換

取組 マーケティング手法、数値管理等研修による意識改革

成果 管理職が「マーケティング・数値管理」を学習し、売上が20%増加。「稼ぐ力」が「療育の質の向上」に繋がる意識改革。

要点 企業のビジョンに基づく「長期伴走型」支援が、管理職の意識と行動を変革し、組織成長を促す。

2.2.2. 早期キャリア教育とインターンシップの充実

機関名	取組内容
琉球大学	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。
沖縄県大学就職指導研究協議会	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
沖縄県専修学校各種学校協会	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。

これらの取り組みは、人材育成という課題に対し、専門家が継続的に企業へ伴走支援することや、早期キャリア教育支援が有効であることを示している。

2.3. 企業の生産性向上に向けた好事例

人手不足という構造的な制約を乗り越え、継続的な賃上げの原資を確保するためには、企業自身の「稼ぐ力」、すなわち生産性の向上が重要であることから、IT・DX化による業務効率化と、専門家支援による経営改善という二つの側面から、生産性向上に成功した事例を確認・検証する。

2.3.1. IT化・DX化導入 労働集約的業務の効率化

2.3.2. 経営改善支援 業務プロセス、組織体制の抜本的見直し

2.3.1. IT化・DX化導入 労働集約的業務の効率化

【事例1】 システムの導入（観光事業者収益力向上サポート事業）

取組 客室清掃管理システム導入

成果 清掃指示書作成業務が1時間からわずか5分に短縮

【事例2】 システムの導入（観光事業者収益力向上サポート事業）

取組 生産ラインにAI画像センサー導入

成果 月間450時間相当の省力化と人的ミス撲滅

【事例3】 システムの導入（介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業）

取組 スマートフォン報告システム導入

成果 訪問介護ヘルパーの直行直帰が可能となり、働きやすさが向上

2.3.2. 経営改善支援 業務プロセス、組織体制の抜本的見直し

【事例1】 経営改善支援(よろず支援拠点連携)

- 課題 スタッフの定着と組織体制の強化
- 取組 ビジョンを共有できる人材の採用・育成、役割分担・権限移譲、業務効率化
- 成果 経営者が営業拡大と売上向上に集中できる環境を整備
- 要点 専門家の客観的な視点や的確な改善策を踏まえた組織づくり

【事例2】 業務プロセス等の見直し(中小企業総合支援事業)

- 課題 製造現場における作業効率の向上
- 取組 専門家支援のもと「3S(整理・整頓・清掃)」と多能工化を推進
- 成果 作業効率が格段に向上、多能工化による職員の能力向上
- 要点 専門的なコンサルティングによる業務プロセスの改善

これらの取り組みは、企業の生産性向上という課題に対し、IT化・DX化への投資が、人手不足の緩和と生産性の向上を両立させるための有効な手段であること、また、外部専門家の客観的視点と実践的アドバイスが、経営者の意識を変革し、収益力向上に繋がることを示している。

3. 好事例の主なポイント

ポイント1 専門家による伴走支援の有効性

企業の課題抽出から実践までを支援するモデルが成功の背景にある。本質的課題の解決を促し、人材の育成や生産性向上といった成果に結びついている。

ポイント2 DX・IT導入によるブレークスルー

労働集約型産業において、働き方そのものを変革する力を持つ。劇的な時間短縮事例（1時間 → 5分）がその効果を証明

ポイント3 現場ニーズと教育現場の支援策の連携

大学と企業が一体となったインターンシップ推進のように、産業分野のニーズと教育現場の支援策を効果的に結びつける連携体制の強化

4. 今後の展開

4.1. 好事例の共有及び横展開の推進

各団体において、次の項目を踏まえ、取組のブラッシュアップや、横展開について推進していく。

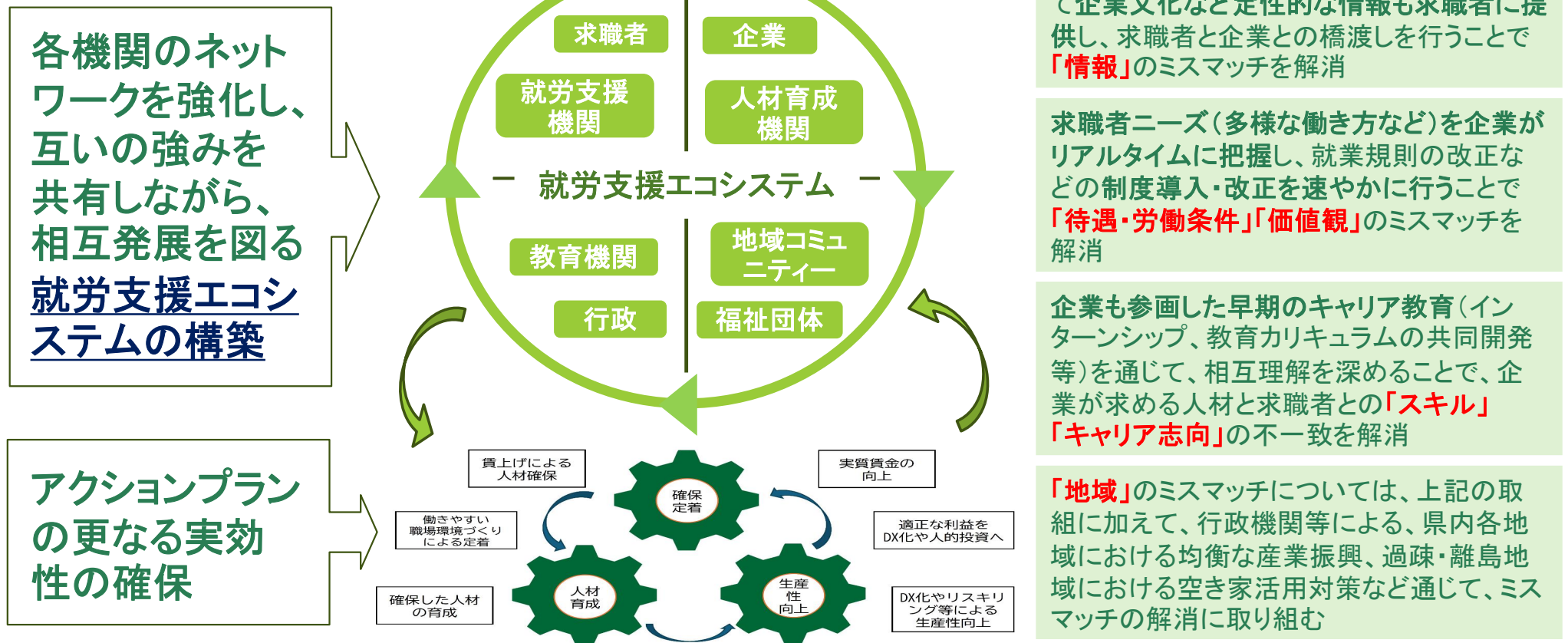
- ・課題解決に向けて専門家が現場に寄り添った具体的なアドバイスや継続的な伴走支援
- ・デジタル技術を活用した業務の効率化による人手不足や地域格差の緩和
- ・各団体が求める人材の育成を目的とした教育現場との連携

4.2. 課題への取組(労働需給ミスマッチの解消に向けた取組)

各団体から示された、「人手不足が顕著な分野における課題」、「人材確保に伴う住宅不足の課題」「職業教育と産業界との連携強化の課題」等については、人口減少に加えて、次のミスマッチが人手不足を深刻化させている。

主なミスマッチ	事例(要因)	有効な解決方法	難易度	関係機関
「情報」 のミスマッチ	・中小企業の知名度が低い ため業務内容が不明、かつ、求人情報が行きわたっていない	・企業情報や求職者ニーズの可視化 ・就労支援機関が仲介し、求職者と企業を橋渡し	★	就労支援機関など
「キャリア志向・価値観」 のミスマッチ	・転職経験がある人材に対し、企業は「新卒」重視 ・若者が、やりがい・社会貢献を重視する一方で、企業は安定性や年功序列を強調	・インターン等「お試し期間」による求職者と企業の相互理解促進	★	就労支援機関など
「待遇・労働条件」 のミスマッチ	・若者がワークライフバランスを重視する一方で、企業は即戦力を求め、残業も辞さず ・長時間労働・低賃金の求人は求職者から敬遠	・「働き方改革」や「多様な働き方」を踏まえ企業制度の見直し ・求職者ニーズを把握し、企業制度改革	★	就労支援機関など
「スキル」 のミスマッチ	・IT技術者が不足している中、求職者は事務職経験者が多い ・専門性が高く資格が必要な職業について、無資格者は対象外	・職能校など人材育成機関にて人材育成 ・リスキリングの拡充 ・円滑な労働移動	★★	職能校、民間人材育成機関、学校など
「地域」 のミスマッチ	・居住地以外に希望する職があっても、遠距離通勤や引っ越しが伴うため、地域間移動が困難	・県内各地域における均衡な産業振興	★★★	行政の各部門、過疎、離島地域、就労支援機関など

各ミスマッチの解消に向けて、グッジョブセンター等における就労支援団体間の連携体制に、企業や教育機関など多様な関係団体を加え、求職者ニーズと企業ニーズを一致させるための、より効果的な連携体制を構築する。



人手不足対策アクションプランに掲げられている「成長と分配の好循環」の実現には、個別事業の実行に留まらず、各施策が相互に連携し合う「就労支援エコシステム」の構築が必要