

人手不足対策アクションプラン

【概要版】

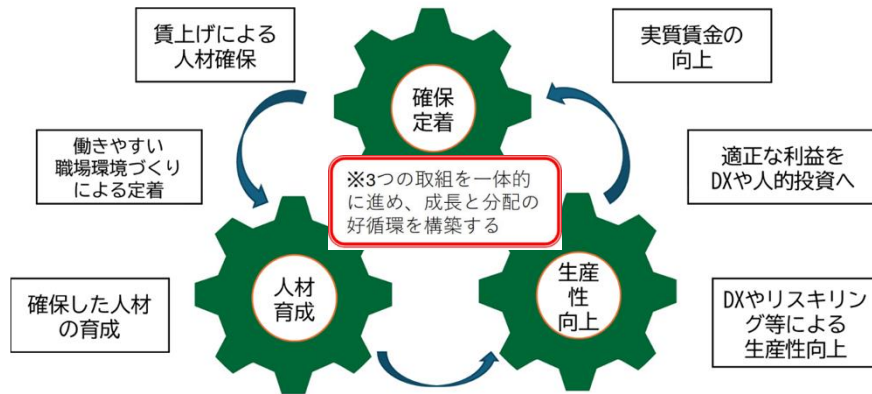
アクションプラン策定の経緯と方向性

(経緯)

- コロナ禍からの経済回復に伴い、県内の様々な産業分野において人手不足が顕在化
- 令和5年9月14日に開催した「沖縄県雇用対策推進協議会」において、公労使共通の人手不足への取組方針を盛り込んだ共同宣言を発出
- 同宣言において、構造的な人手不足対策を含めた具体的な取組を網羅したアクションプランを制定することが盛り込まれた。

(アクションプランの方向性)

- 共同宣言で示された「①労働力の確保と定着」、「②人材育成」、「③企業の生産性向上」の取組を公労使が一体的となって進め、「成長と分配の好循環」を実現を目指す。



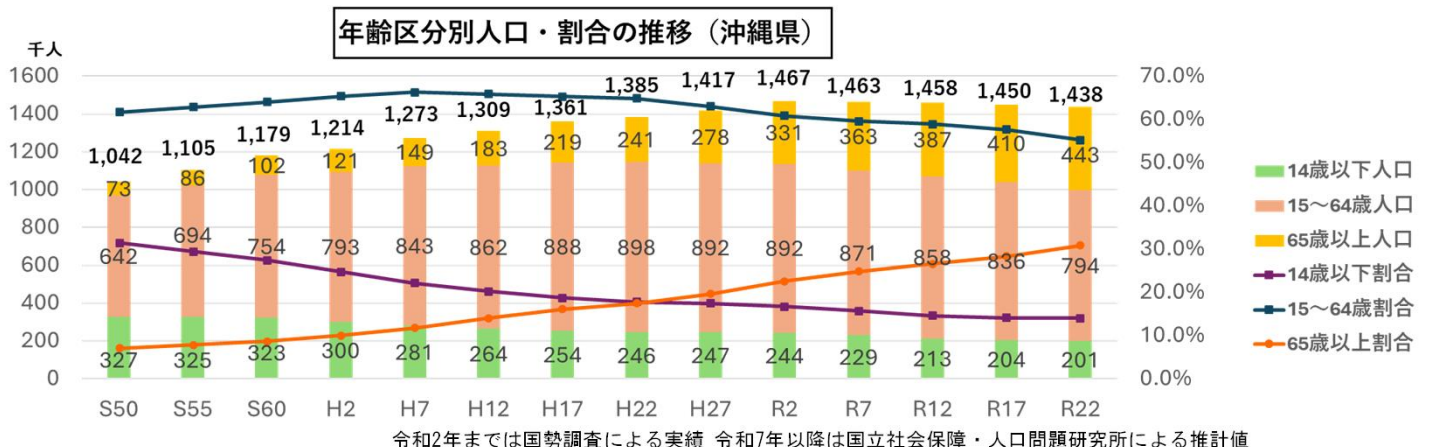
本県の人手不足の状況等

(1) コロナ禍からの経済回復に伴う人手不足の状況

- コロナ禍からの経済回復に伴い、多くの業界で人手不足が深刻化。特に飲食店・宿泊業は、新型コロナが収束に向かう状況において、急激に人手不足状態へと悪化
- このような経済回復局面においては、正規雇用化の推進やテレワーク等の多様な働き方の推進、高齢者や女性等の多様な人材の活用、UJIターン人材や外国人材等の新たな人材の活用など即効性が期待できる人手不足対策が求められている。

(2) 年齢区分別の人口・割合の推移

- 沖縄県では、少子高齢化の進展により、今後も、生産年齢人口は減少することが見込まれ、様々な業界において、人材確保が困難な状況となっており、人手不足の状況は一過性のものではなく、中長期的に続くことが懸念される。
- 将来の人口減少局面においては、多様な人材の掘起しやDXの推進等による生産性向上など、人手不足解消に向けた各取組を中長期的・継続的に実施していく必要がある。



取組概要

①労働力の確保と定着

■働きやすい職場環境づくりのための取組の方向性と各機関の役割

取組の方向性		
・「働き方改革」の推進 ・多様な働き方の推進 ・ワーク・ライフ・バランスの推進 ・人材の定着促進 ・雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度の推進		
企業の役割	業界団体等の役割	行政の役割
【具体的な取組】 ・長時間労働の抑制 ・賃上げ、昇給等賃金体系の整備 ・テレワーク、フレックスタイム、ワーケーション等の導入 ・男性社員の育休取得の促進 ・孫育休暇の導入 ・育休カバー手当の導入 ・ノー残業デーの設定 ・正規雇用化の推進 ・非正規労働者の処遇改善（「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを含む） ・福利厚生充実 ・適正な価格転嫁や生産性向上の推進 ・労働関係法令の遵守 ・キャリアパスの提示 ・沖縄労働局や県が実施している認定・認証制度の取得 ・アルムナイ採用の導入 など	【具体的な取組】 ・【方向性】に掲げる項目に関する情報提供やセミナー等の開催 ・雇用状況等の調査 ・沖縄労働局や県が実施している認定・認証制度の周知 など	【具体的な取組】 ・【方向性】に掲げる項目を推進する企業への各種支援（セミナー、研修、専門家派遣、助成等） ・関係機関の連携強化 ・一元的な情報発信と好事例の横展開 ・沖縄労働局や県が実施している認定・認証制度の周知拡大 など

■多様な人材の掘り起こしのうち、若年者雇用促進に向けた取組の方向性と各機関の役割

取組の方向性			
・早期のキャリア教育やインターンシップの活用促進 ・十分な就職活動期間の確保 ・合同企業説明会等によるマッチングの推進			
企業の役割	業界団体等の役割	行政の役割	教育機関等の役割
【具体的な取組】 ・人事担当者配置の検討 ・求人提出時期の早期化・求人内容の具体化等 ・インターンシップの活用 ・企業情報や求人情報の発信工夫 ・入社後のフォローアップ ・キャリアパス提示 ・奨学金返還支援 など	【具体的な取組】 ・若年者雇用に関する情報提供等 ・業界の魅力発信 ・合同企業説明会等の開催支援 ・企業を横断した新人、メンター研修会 ・若年優秀社員表彰 など	【具体的な取組】 ・若年者への総合的な就労支援（グッジョブセンター等） ・合同企業説明会の開催 ・若年者雇用に取り組む企業への各種支援 ・経済団体等への学卒求人確保等の要請 ・一元的な情報発信と好事例の横展開 ・奨学金返還に関する企業支援 など	【具体的な取組】 ・キャリア教育の実施 ・経済団体等との連携強化 ・生徒・学生の就職活動支援 ・就職指導担当者の研修 ・保護者に対する就業や業界理解の促し など

■多様な人材の掘り起こしのうち、女性活躍に向けた取組の方向性と各機関の役割

取組の方向性		
・女性が働きやすい職場環境の改善 ・正規雇用化の促進		
企業の役割	業界団体等の役割	行政の役割
【具体的な取組】 ・短時間勤務制度等の多様な働き方の推進 ・女性が働きやすい業務の切り出し（業務細分化・軽量化） など	【具体的な取組】 ・女性雇用に関する情報提供 ・セミナー等の開催 など	【具体的な取組】 ・女性への総合的な就労支援（グッジョブセンター等） ・女性雇用・活躍等を促進するためのセミナー開催や専門家派遣などの支援 ・女性雇用に取り組む企業への各種支援 ・一元的な情報発信と好事例の横展開 ・託児機能付き研修 など

■多様な人材の掘り起こしのうち、高齢者雇用に向けた取組の方向性と各機関の役割

取組の方向性		
・高齢者が働きやすい職場環境の改善や業務の見直し ・短時間勤務制度など多様な働き方の促進		
企業の役割	業界団体等の役割	行政の役割
【具体的な取組】 ・高齢者が行える業務の切り出し（業務の細分化・軽量化） ・定年後の継続雇用 ・高齢者の積極的な雇用 ・高齢者に配慮した職場環境の改善（エイジフレンドリーガイドラインの推進を含む） など	【具体的な取組】 ・高齢者雇用に関する情報提供、取組支援 ・セミナー等の開催 など	【具体的な取組】 ・高齢者への総合的な就労支援（グッジョブセンター、ハローワーク等） ・雇用に取り組む企業への各種支援 ・シルバー人材センターの活用促進 ・一元的な情報発信と好事例の横展開 など

■多様な人材の掘り起こしのうち、障害者雇用促進に向けた取組の方向性と各機関の役割

取組の方向性

- ・ 障害者が働きやすい職場環境づくりの推進
- ・ 障害者雇用促進のための啓発活動の推進

企業の役割	業界団体等の役割	行政の役割
【具体的な取組】 ・ 障害者が行える業務の切り出し（業務細分化・単純化） ・ 障害者に配慮した職場環境の改善 ・ 短時間勤務制度、テレワーク等の多様な働き方の促進 など	【具体的な取組】 ・ 障害者雇用に関する情報提供、取組支援 ・ セミナー等の開催 など	【具体的な取組】 ・ 障害者雇用に取り組む企業への各種支援 ・ 関係団体等からの意見を反映した事業展開 ・ 経済団体等への障害者雇用促進等の要請 ・ 一元的な情報発信と好事例の横展開 など

■多様な人材の掘り起こしのうち、外国人雇用促進に向けた取組の方向性と各機関の役割

取組の方向性

- ・ 外国人材受入関係の整備
- ・ 多文化共生理解の推進

企業の役割	業界団体等の役割	行政の役割
【具体的な取組】 ・ 在留資格にあった業務の切り出し ・ 採用計画の策定 ・ 福利厚生等による住環境等のサポート ・ 異文化コミュニケーションの促進 など	【具体的な取組】 ・ 外国人雇用に関する情報提供 ・ セミナー等の開催 など	【具体的な取組】 ・ 外国人雇用に取り組む企業への各種支援 ・ 外国人雇用に関する要請 ・ 国家戦略特区を活用した規制緩和 ・ 「多文化共生」や「外国人雇用」に関する会議体の設置 ・ 多文化共生推進のための啓発活動 ・ 一元的な情報発信と好事例の横展開 など

■新たな人材確保に向けた取組の方向性と各機関の役割

取組の方向性

- ・ 副業・兼業人材の雇用促進
- ・ アウトソーシングの推進
- ・ UJIターンによる移住促進

企業の役割	業界団体等の役割	行政の役割
【具体的な取組】 ・ 経営課題の明確化、優先順位付け ・ 兼業・副業等の多様な就業形態での人材の活用 ・ アウトソーシング可能業務の整理 ・ アウトソーシング先の選定 ・ UJIターン就職支援サイト「りっか沖縄」等の活用 ・ 福利厚生による移住者の住環境等の生活サポート など	【具体的な取組】 ・ 兼業、副業、アウトソーシングの推進等に関する情報提供 ・ セミナー等の開催 ・ 特定地域づくり事業協同組合の設立 など	【具体的な取組】 ・ 兼業・副業等の多様な就業形態での人材の活用やUJIターン人材の活用等に取り組む企業への各種支援 ・ 関係団体等からの意見を反映した事業展開 ・ UJIターン先としての沖縄の魅力発信 ・ 一元的な情報発信と好事例の横展開 など

②人材育成の取組

■人材育成促進に向けた取組の方向性と各機関の役割

取組の方向性

- ・ リスキリングの推進
- ・ 早期のキャリア教育やインターンシッププログラム活用の促進

労働者の役割	企業の役割	行政の役割	教育機関等の役割
【具体的な取組】 ・ 職務に必要な能力・スキル等の把握 ・ 労働者自身の学び直し など	【具体的な取組】 ・ 従業員へのリスキリング体制の整備 ・ インターンシップの取組強化 ・ 人的資本経営による企業価値向上 など	【具体的な取組】 ・ リスキリングを含む人材育成に取り組む企業への各種支援 ・ 公的職業訓練の拡充 ・ 一元的な情報発信と好事例の横展開 など	【具体的な取組】 ・ 児童・生徒に対する早期のキャリア教育 ・ インターンシップの推進 など

③生産性向上の取組

■生産性向上促進に向けた取組の方向性と各機関の役割

取組の方向性

- ・ DXやリスキリングの促進
- ・ 省力化・省人化の推進

企業の役割	業界団体等の役割	行政の役割
【具体的な取組】 ・ 設備等の導入目的、目標の設定 ・ 現行業務の棚卸・課題の整理 ・ 目的達成に必要な代替機器やデジタルツール等の導入 ・ デジタルスキルのトレーニングプログラムの導入（リスキリング） ・ 導入効果の検証と見直し ・ 商品価値に見合った価格設定などによる適切な価格転嫁の推進 など	【具体的な取組】 ・ 生産性向上に関する情報提供、取組支援 ・ 導入セミナーの開催 ・ 適切な価格転嫁やパートナーシップ構築宣言の周知 など	【具体的な取組】 ・ 生産性向上に取り組む企業への各種支援 ・ 企業・関係団体からのヒアリング ・ IT人材、デジタル人材の育成支援 ・ リスキリング支援 ・ 一元的な情報発信と好事例の横展開 ・ 適切な価格転嫁やパートナーシップ構築宣言の周知 ・ 公契約における適切な予定価格の設定 ・ 行政手続き及び行政サービスのDXの推進 など

アクションプランの指標

【主要指標】

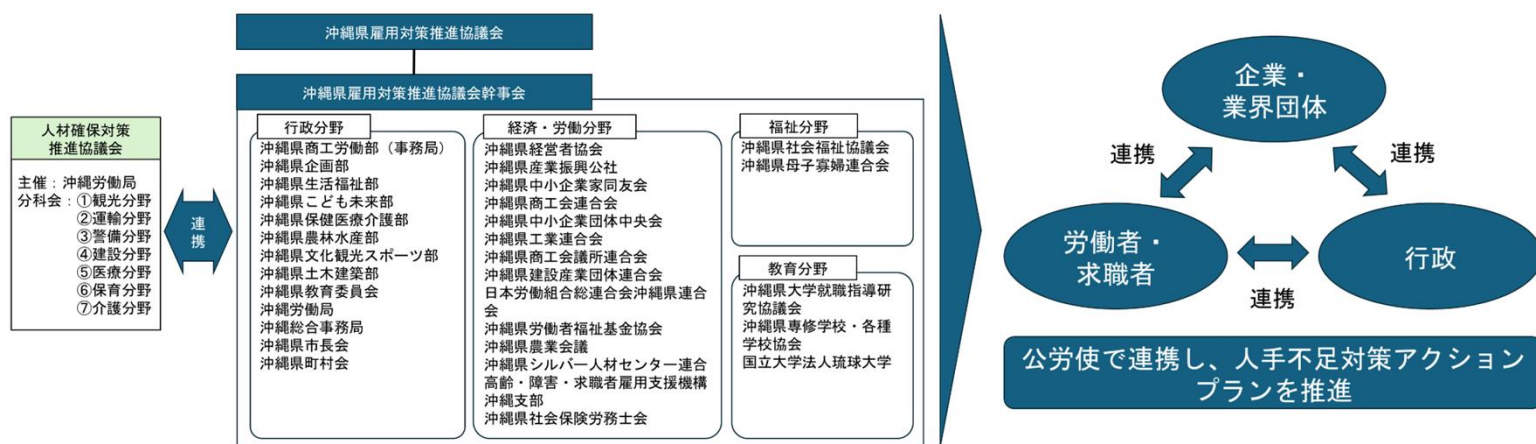
指標名	基準値	目標値
雇用判断D. I.（沖縄振興開発金融公庫調査）	56.4%ポイント（R6年4-6月期）	33.7%ポイント（R9年）
県民雇用者報酬	2兆1,203億円（R2年度推計）	2兆6,514億円（R9年度）

【各取組に関する指標】

取組	指標名	基準値	目標値
1. 労働力の確保と定着	就業率	60.0%（R3年）	60.1%（R9年度）
	労働力人口比率	45～54歳 55～64歳 65歳以上	88.6%（R9年） 80.8%（R9年） 25.7%（R9年）
	ワーク・ライフ・バランス 認証企業数（累計）	100社 （R3年度）	154社 （R9年度）
①働きやすい 職場環境づくり	若年者（30歳未満）完全失業率	6.8%（R3年）	5.0%（R9年度）
	65歳以上就業率（年平均値）	23.1%（R3年）	24.3%（R9年度）
	女性の離職率	27.4%（R2年度）	23.7%（R9年度）
	女性の労働力人口比率	45～54歳 55～64歳	81.9%（R9年） 71.1%（R9年）
	障害者実雇用率	2.86%（R3年）	3.10%（R9年度）
	外国人労働者数	10,498人（R3年）	16,200人（R9年度）
②多様な人材の 掘り起こし	移住相談件数	193件（R2年度）	270件（R9年度）
	デジタル活用人材育成数	—	3,000人（R9年度）
③新たな人材の確保	付加価値労働生産性（就業者1人あたり）	641万円（R1年度）	700万円（R9年度）
2. 人材育成	各支援によるDX推進企業数	—	220社（R9年度）
3. 生産性向上			

アクションプランの推進体制

- アクションプランの推進主体は、沖縄県雇用対策推進協議会とし、推進体制として、沖縄県雇用対策推進協議会幹事会の各構成委員が、傘下の事業者や関係団体等へ広く周知し、公労使一体となって取り組む。



アクションプランの検証と期限

- 本アクションプランで効果のあった取組事例等は、毎年度、沖縄県雇用対策推進協議会幹事会において確認・検証を行う。
- 本アクションプランの当面の終期を令和9年度とし、幹事会では、経済・雇用情勢などの変化に応じて、毎年度、追加の対応策等を検討しつつ、令和9年度には雇用情勢等を踏まえて見直し等について検討する。
- アクションプランの各取組や好事例等はデータベース化して、ホームページに掲載する等により周知していく予定