

## 「人手不足の影響と人材確保の取組に関する調査」について

沖縄振興開発金融公庫企画調査部は、標題についての調査結果を取りまとめました。今後同報告書を発刊し、関係機関等への配布を予定しております。

本調査は、当公庫が年 4 回調査を実施している「県内企業景況調査」の特別調査として、平成 26 年 12 月に景況調査対象先にアンケート調査を実施したもので、併せてヒアリングによる補足調査を行った（調査票発送先 367 社、回答企業 323 社。回答率 88.0%）。（P5 調査要領参照）

### I. 人手不足の影響

#### 1. 飲食店・宿泊業で、正社員・非正規社員ともに約 7 割の企業が、現在人手不足（図表 2、3）

- (1) 人手不足の状況について、正社員が「現在不足している」と回答した企業は 25.8%に上り、「現在は不足していないが今後不足する懸念がある」(28.6%)と合わせると、過半数の企業が「既に不足」又は「今後不足する懸念がある」と考えている。業種別では、「飲食店・宿泊業」で「現在不足している」が 63.6%と最も高く、「運輸業」、「建設業」、「サービス業(特に建築設計・土木サービス業)」でも 3 割以上の企業が「現在不足している」と回答した。
- (2) 非正規社員について、「現在不足している」と回答した企業は 28.4%、「今後不足する懸念がある」が 17.6%となった。業種別では、正社員と同様、「飲食店・宿泊業」で「現在不足している」が 72.7%と最も高く、他の業種と比べて不足感が極めて高い。また、「小売業」(40.5%)、「サービス業(特にビルメンテナンス業、警備業)」(39.5%)、「運輸業」(37.0%)でも高い割合となった。特に、ホテルの客室清掃スタッフの人手不足が深刻化しており、最近では募集をかけても応募状況は厳しく、繁忙時には他部署の社員も総出で客室清掃・ベッドメイキング等を応援するといった事態も生じている。

#### 2. 過半数の企業が「業務への支障が出ている」と回答。飲食店・宿泊業は 8 割近くに上る（図表 4）

- (1) 上記1で「現在不足している」又は「今後不足する懸念がある」と回答した企業に、人手不足により業務への支障が出ているか尋ねたところ、「大きな支障が出ている」が 4.7%、「ある程度支障が出ている」が 47.6%となり、何らかの支障が出ている企業が過半数となった。また、「今後支障が出る可能性がある」と回答した企業も 40.1%となった。
- (2) 業種別では、「大きな支障が出ている」の回答が 1 割を超えた業種は、「運輸業(道路旅客運送業等)」(13.0%)及び「サービス業(特にビルメンテナンス業、警備業)」(12.9%)となった。また、「大きな支障が出ている」と「ある程度支障が出ている」を合わせた割合は、「飲食店・宿泊業」が 76.2%と最も高く、次いで「運輸業」が 65.2%、「サービス業」が 61.3%、「卸売業」が 52.4%、「建設業」が 52.1%となり、この 5 業種では過半数の企業で「業務に支障が出ている」状態であることが明らかとなった。

#### 3. 6 割の企業で「従業員の労働時間が長期化」、建設業では 8 割以上が「需要増への対応が困難」（図表 5）

- (1) 上記2で業務に「大きな支障が出ている」又は「ある程度支障が出ている」と回答した企業に、具体的にどのような支障が出ているか尋ねたところ(複数回答)、「従業員の労働時間の長時間化」が 60.3%と最も高く、次いで「需要増への対応が困難」が 45.4%、「工期・納期の遅れ」が 22.2%となった。
- (2) 業種別では、「従業員の労働時間の長期化」の割合が高いのは、「飲食店・宿泊業」(85.7%)、「卸売業」(73.7%)、「情報通信業」(71.4%)、「製造業」(68.0%)で、人手が集まらないことにより従業員の労働環境が悪化していることが窺える。また「建設業」については、「需要増への対応が困難」が 81.8%、「工期・納期の遅れ」が 47.7%となっており、

人手不足が原因で旺盛な建設需要に対処できていない実態が改めて浮き彫りとなった。さらに建設業の人手不足は他の業種にも波及しており、「新規出店計画の遅れや事業計画の見直し」と回答した企業にヒアリングを行ったところ、「工事請負業者の人手不足に伴う新店舗の工期遅延に伴うもの」（小売業）との回答があった。このほか、「製商品・サービスの品質低下」が「飲食店・宿泊業」（52.4%）及び「小売業」（50.0%）で高く、人手不足が顧客サービスの質の低下に繋がっていることが明らかとなった。

#### 4. 建設業で「有資格者」や「高度な技術を持つ人材」等が不足。また業種横断的に、ドライバーや整備工が不足（図表 6）

- (1)上記2で「業務に支障が出ている」と回答した企業に、不足している人材を尋ねたところ（複数回答）、「生産現場に携わる人材」が49.2%、「事業に必要な専門の資格を有する人材」が35.7%、「営業部門の人材」が25.4%となった。
- (2)業種別では、「生産現場に携わる人材」の割合が高いのは「製造業」（84.0%）及び「飲食店・宿泊業」（68.4%）、情報通信業」（57.1%）で、生産現場や労働集約型の産業でマンパワーがかなり不足していることが顕在化した。
- また「建設業」では「事業に必要な専門の資格を有する人材」（67.4%）、「生産現場に携わる人材」（51.2%）、「高度な技術を持つ人材」（46.5%）の割合が高く、需要に対し技術者や職人の絶対数が不足している実態が明らかになった。ちなみに県内の建設業の就業者数は、平成9年をピークにその後長らく減少傾向にあったことから、長期にわたり新規採用も抑制され、昨今の建設需要に必要な人材が育成されていない。
- このほか、「中型車両や大型車両の免許を持ったドライバー」（運輸業、卸売業、建設業）や、「車両の整備工」（運輸業、小売業（自動車販売）、サービス業（自動車整備））の不足も業種横断的に挙げられた。自動車関連の業界からは、「若者層の車離れ」や「平成19年の道路交通法改正による中型免許の導入に伴う中型・大型免許取得者の減少」等により、人手不足がより深刻化していくことを懸念する声が寄せられた。

## II. 人材確保に向けた取組状況

### 1. 高年齢者の雇用は、約8割の企業で再雇用制度を導入、一部業種では新規採用も実施（図表 7、8）

- (1)高年齢者の雇用については「60歳以上の高年齢者を雇用している」と回答した企業が85.3%に上った。業種別では、「製造業」（93.7%）及び「飲食店・宿泊業」（90.9%）で9割を超えた。
- (2)高年齢者の雇用については、高年齢者雇用安定法の改正に伴い、平成18年4月より定年引上げ、継続雇用制度、定年制の廃止のいずれかを選択することとなっているが、雇用形態を尋ねたところ、「60歳以降の再雇用を導入している」企業が77.6%と最も多く、「定年の引上げを実施」が15.3%、「定年制度を廃止」が3.5%となった。
- また、高年齢者の新規採用については、「技術や資格を有する者を正社員として新規採用している」が「建設業」、「サービス業」でそれぞれ10.3%に上り、「非正規社員で新規採用している」が「情報通信業」（28.6%）及び「飲食店・宿泊業」（22.7%）で2割強となった。

### 2. 女性の雇用継続策としては、育児休暇制度の導入が8割、就業時間の緩和措置も4割で導入（図表 9、10）

- (1)女性の採用方針については、「現状維持」が65.8%と7割近くを占めるが、一方で「採用を増やした」が11.9%、「今後増やす見込」が21.2%となった。業種別では、飲食店・宿泊業で「採用を増やした」が28.6%、「採用を増やす見込」が38.1%と、他の業種と比べて高い割合となった。
- (2)女性を継続雇用するための取組としては（複数回答）、「育児休暇制度がある」が79.9%と最も高く、「介護休暇制度がある」が53.8%、「短時間勤務制度・所定外労働時間の免除・フレックスタイム制度等、就業時間の緩和措置を設けている」が39.0%となった。一方で、「特に取り組んでいない」と回答した企業も13.5%に上った。特にシフトのある業種では、妊娠中や育児中の女性を夜間勤務から外す等、柔軟に対応している企業が多い一方で、複数の女性が

同時期に育児休暇制度を取得したり就業時間の緩和措置を求めた場合に、人手不足がさらに深刻化する恐れがあると言及した企業もあった。

**3. 新規学卒者を既に採用している企業は高校卒が3割、大学卒が4割。一方で、今後も採用予定のない企業も3~4割に上る** (図表 11~13)

- (1)高校新規学卒者の採用については、「既に採用している」が 32.8%、「今後採用予定、または採用を検討している」が 29.7%となった一方で、「当面採用する予定はない」も 37.5%に上った。業種別では、「飲食店・宿泊業」で「採用している」が 45.5%、「今後採用予定、または採用を検討」が 40.9%と、他の業種に比べていずれも高い割合となった。
- (2)大学又は専修学校の新規学卒者の採用については、「既に採用している」が 42.4%、「今後採用予定、または採用を検討している」が 32.3%となった一方、「当面採用する予定がない」が 25.3%に上った。
- (3)「当面採用する予定がない」と回答した企業に、理由を尋ねたところ(複数回答)、「即戦力を獲得したい」が 55.3%と最も高く、「その他」(28.5%)、「人材育成の時間がない」(19.5%)、「過去に採用した新卒者の離職率が高かったため」(12.2%)と続いた。「その他」の内容としては、「現時点で人員が足りている」が最も多いが、「中途採用を常態としている」、「免許取得者しか採用しない」、「新卒を採用したことがない」という回答も一部の企業でみられた。

**4. 外国人を雇用している企業は2割。飲食店・宿泊業で現に雇用又は今後活用したい意向が高い** (図表 14、15)

- (1)外国人の従業員の採用状況については(複数回答)、79.9%の企業が「外国人はいない」と回答した。一方、雇用している企業では、「正社員として雇用」が 10.1%、「非正規社員として雇用」が 11.3%となった。業種別では、「飲食店・宿泊業」では「いない」は 23.8%と低く、「正社員として雇用」が 47.6%、「非正規社員として雇用」が 57.1%となった。なお、「非正規社員としての雇用」に関しては、県内の日本語学校に在籍するアジアからの留学生を受け入れている企業が急増している。
- (2)外国人材の活用方針を尋ねたところ(複数回答)、「専門知識や技術・技能を有する外国人材であれば活用したい」が 32.6%、「現場作業員・スタッフ等として活用したい」が 14.7%に上る一方、「外国人材の活用は考えていない」企業が 57.7%と過半数に上った。業種別では、「飲食店・宿泊業」で「専門知識や技術等を有する外国人材を活用したい」企業が 68.2%、「現場作業員・スタッフ等として活用したい」が 50.0%と高水準となった。このほか「専門知識や技術等を有する外国人材を活用したい」と回答した企業の割合が高い業種は、「情報通信業(情報サービス業等)」、「サービス業(建築設計・土木建築サービス業、テーマパーク等)」、「小売業(スーパー等)」で、「現場スタッフとして活用したい」は、「サービス業(ビルメンテナンス業、洗濯業)」、「製造業(食料品等)」で回答が多く挙げられた。

**5. 6割の企業で賃上げ等労働条件の改善を実施、約半数の企業で非正規社員の正社員化を実施する等、人材確保の対策を実施。建設業では、業界団体の研修・職業訓練等が人材育成に有効** (図表 16~19)

- (1)人材確保・定着に向けた取組として、「賃上げなど労働条件の改善」の実施状況、「非正規社員の正社員化」、「行政等の人材育成助成制度・認証制度の活用」について尋ねた。まず、「労働条件の改善」については「実施した」が 61.9%、「今後実施予定」が 21.9%、「今のところ予定はない」が 16.1%となった。業種別でも全ての業種で過半数の企業が「実施した」と回答した。次に、「非正規社員の正社員化」は 46.0%が「実施した」と回答、「今後実施予定」が 19.6%、「今のところ予定はない」が 34.4%となった。業種別には、「運輸業」、「小売業」、「飲食店・宿泊業」で回答が半数を超えた。  
「行政等の人材育成助成制度等の活用」については、「実施した」(19.9%)、「今後実施予定」(27.5%)に対し、「今のところ予定はない」が 52.6%と半数を占めた。「若年者定着支援実践プログラム事業」を利用した企業からは、「ビジョン作りができ、部署間、世代間の風通しが良くなった」(飲食店・宿泊業)との言及があった一方で、「若年者・高齢者の雇用維持や有資格者の維持等に対する支援を得たく、様々な支援制度の活用を検討したが、要件が細かく、

作業負担も大きいため、利用を断念した」(建設業)との厳しい意見もみられた。このほか、県の人材育成プログラムを現在活用している企業から、「周知がされておらず、知人からの紹介で制度を知った。金融機関からも、融資制度だけではなく助成制度や企業マッチング、M&A等の情報がほしい」(運輸業)との要望があった。

- (2)今後の人材育成に当たり、最も有効と考える取組について尋ねたところ、「社内又はグループ会社の研修プログラム等による人材育成」が54.7%と最も高く、「業界団体の主催する研修・セミナー・職業訓練等への参加」が34.7%となった。業種別では、「建設業」で56.1%が「業界団体の主催する研修等への参加」が最も有効と回答した。これは、沖縄県建設業協会が会員企業向けに開催している「新入社員等研修会」や「実践型人材養成システム」(沖縄県職業能力開発協会と連携)、「鉄筋・型枠基礎事業技能工育成マッチング事業」(沖縄県緊急雇用創出事業)等が定着率の向上や雇用の創出に繋がっていることが関係している。

このほか、宿泊業(ホテル)からは、行政及び教育機関に対する要望として「県内には地元資本、県外資本、外資系等、様々なホテルがあり、それぞれがノウハウを有している。県内のホテル、行政等が連携してホテルに特化した学校を設立し、優秀な観光人材を輩出する人材育成のリーディング県となってほしい」との要望が挙げられた。

### Ⅲ. まとめ ～有資格者・技術者の不足に悩む業種と、量的な人手不足を解決できない業種～

- (1)県内では、景気拡大に伴う企業の事業拡大や好調な入域観光客数、基地の跡地利用等による新たな商業地域の形成によりサービス業・小売業が新規出店する等、求人側の雇用の動きが活発化している。それに伴い「量的な雇用」については一定の改善がみられるが、一方で、非正規雇用の求人が圧倒的に多いことや若年者の高い離職率、女性の就業支援等、「質的な雇用」はまだ課題が多いのが実情である。

- (2)本調査で明らかになったのは、県内の人手不足は、大きく①技術者・有資格者といった人材の不足が顕著な業種(建設業、運輸業及びドライバーや整備工を必要とする関連業種)と、②量的な人手不足が顕著な業種(飲食店・宿泊業、小売業、一部のサービス業(ビルメンテナンス業、警備業))に分かれることである。

前者については、建設業が技術者の養成に業界として取り組んでいる一方、運輸業等は自社で資格取得を支援する企業は少数に留まり、大半は有資格者を中途採用している状況である。ドライバー不足、整備工不足に対しては、行政による資格取得支援(助成金)や人材育成事業が必要である。

一方後者については、各企業が女性労働者への支援や非正規社員の正社員への登用等による離職率の低下に努めているが、「応募しても人が集まりにくい状態」が続いている。中でも、宿泊業における客室清掃スタッフや施設管理業務の人手確保については、ホテル側、ビルメンテナンス業者双方とも未だ解決策を見出せていない上、スタッフの高齢化に伴う将来的な人手不足も懸念されている。一部の企業からは「夏場の繁忙期だけでも短期ビザによるアジアからの労働者受入を認めてほしい」(宿泊業)といった要望も挙げられた。

- (3)人手不足・人材確保への取組として、企業側には「雇用条件や労働条件の改善」はもちろん、「事業の根本的な見直し」、「セルフ(機械)化・省力化」、「仕事のマルチタスク化(一人で複数業務をこなす)」、「キャリアパス(職務経験上の中長期的な道筋)の形成」等、自助努力による改善が求められるが、一方で行政には、「助成制度等の要件緩和や周知」、「若年者等の資格取得支援」、「外国人労働者活用へ向けた規制緩和」、「女性労働力活用のための保育施設の整備・保育士の待遇改善や介護事業所の整備・介護士の待遇改善」等に向けた迅速な対応が望まれる。また教育機関には、若年者の早期離職の改善に向けた「職業観の教育」への取組強化が不可欠である。併せて、各業界の課題に対応した「人材育成の体制整備」に産(業界団体、各企業)・学・官が連携して取組む必要がある。
- (4)県内では、中部地域で大型商業施設の開業を控えている。報道では3,000人の「雇用創出」と云われているが、同業者や異業種からの「人手流出」も懸念されることから、各産業の人手不足には今後も注視していく必要がある。



沖縄振興開発金融公庫 企画調査部 (部長：稲福 正美)  
[調査内容についての問い合わせ先]  
企画調査部 調査課 (伊東)  
沖縄県那覇市おもろまち 1-2-26  
電話：098-941-1725 FAX：098-941-1920

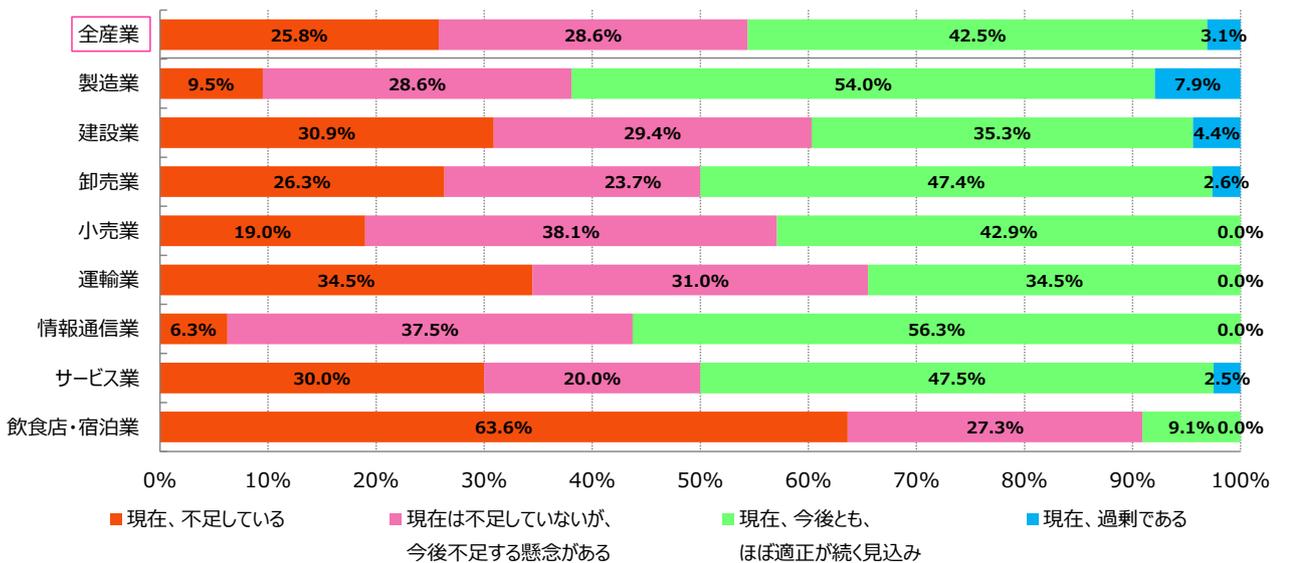
<調査要領>

- (1) 調査目的: 県内景況は拡大基調で推移しているが、一方で様々な業種で人手不足が深刻化していることから、当公庫の県内企業景況調査の一環として、人手不足の影響と人材確保への取組を把握する。
- (2) 調査実施期間: 平成 26 年 11 月下旬～平成 27 年 2 月上旬  
(調査票発送: 平成 26 年 11 月 28 日、回収基準日: 平成 26 年 12 月 12 日)
- (3) 調査対象: 当公庫県内企業景況調査対象企業  
(回答状況は図表 1 のとおり)
- (4) 調査方法: 対象企業に調査票を郵送し自社記入、電話及び実訪によるヒアリングを実施

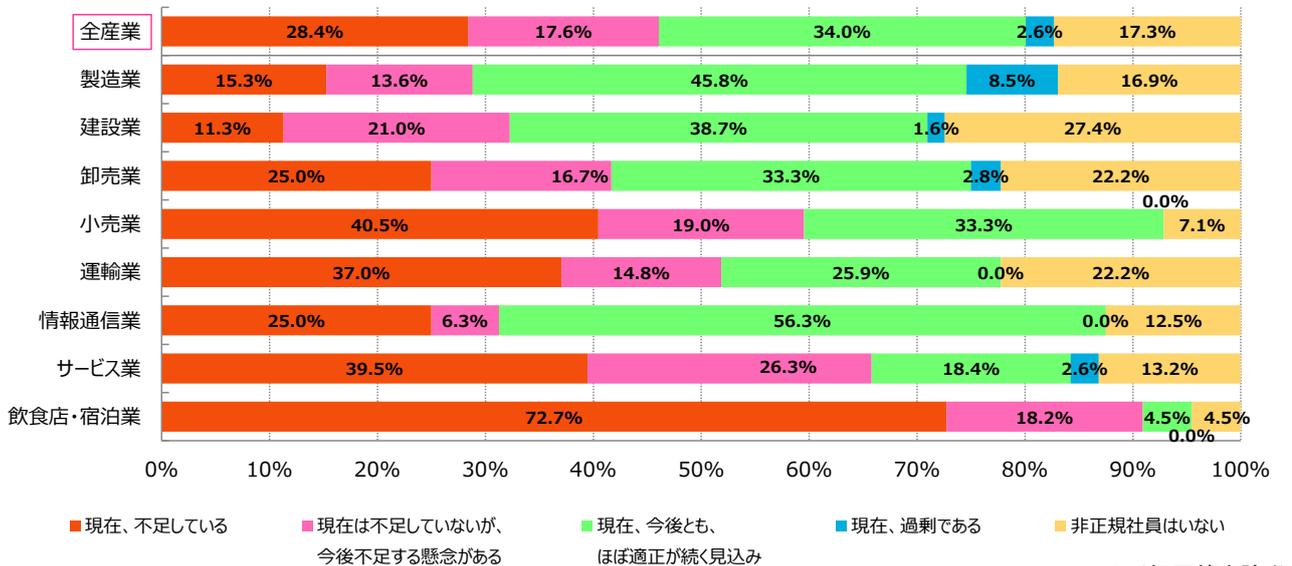
図表 1 回答状況

	調査対象企業(社)	回答企業(社)	回答率(%)
全産業	367	323	88.0
製造業	69	63	91.3
建設業	73	68	93.2
卸売業	44	38	86.4
小売業	47	43	91.5
運輸業	35	29	82.9
情報通信業	19	16	84.2
サービス業	50	40	80.0
飲食店・宿泊業	26	22	84.6

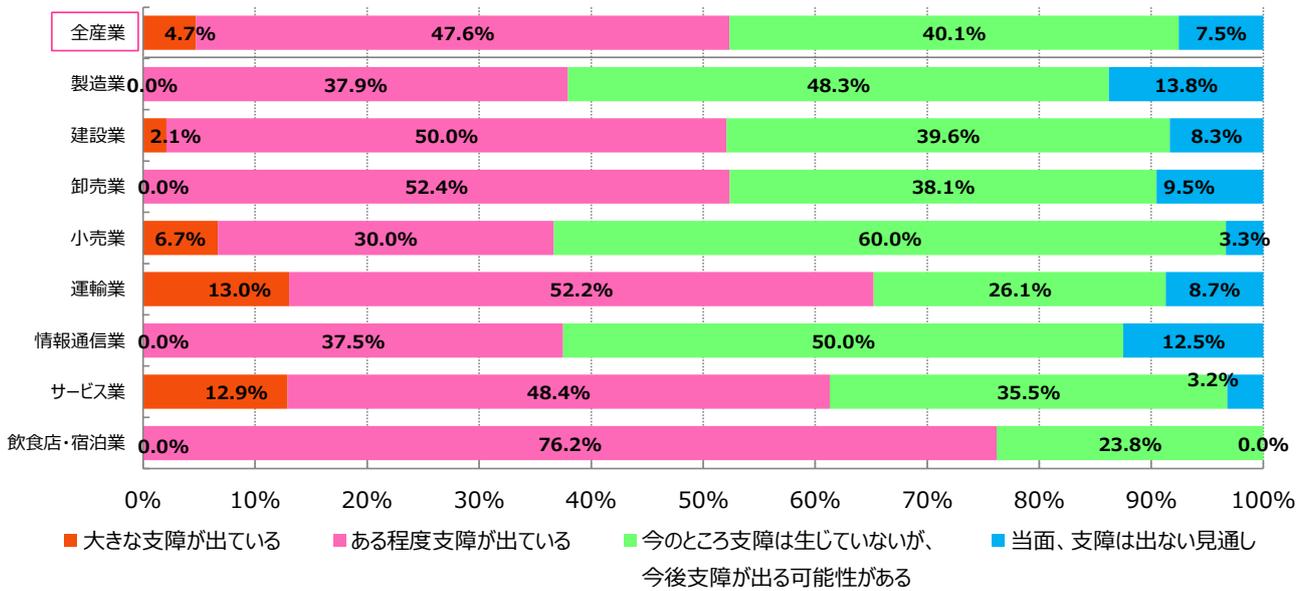
図表 2 正社員の人手不足



図表 3 非正規社員の人手不足



図表 4 人手不足による業務への支障



N=214(無回答を除く)

図表 5 人手不足による業務への具体的な影響(複数回答)

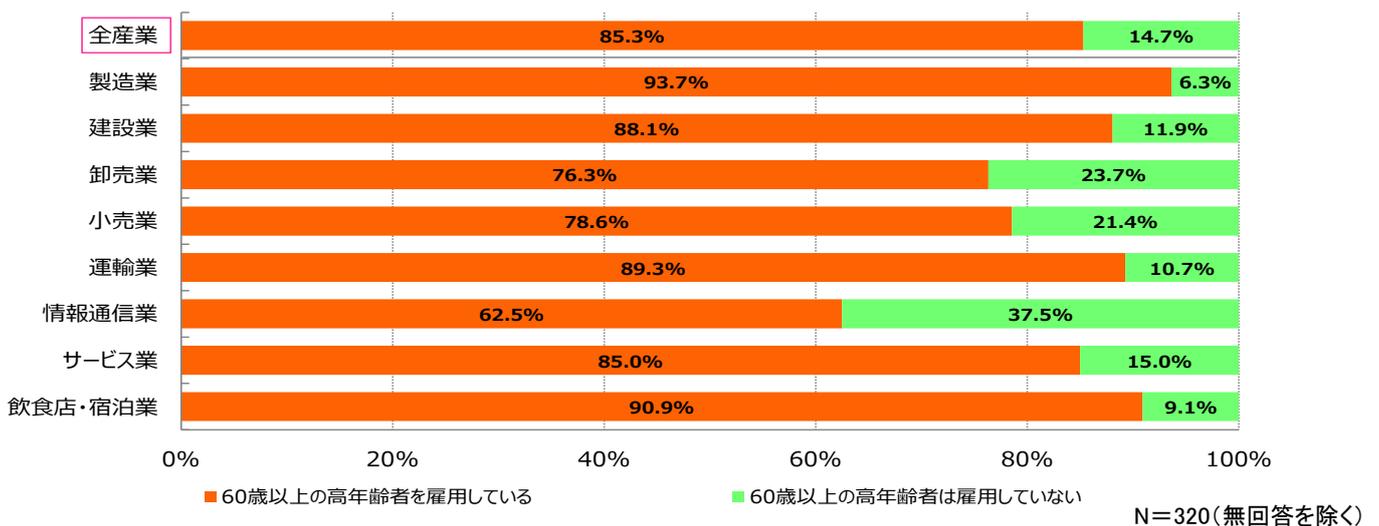
	需要増への対応が困難	工期・納期の遅れ	新規出店計画や事業計画の見直し	製商品・サービスの品質低下	営業時間の短縮・休止	従業員の労働時間の長時間化	人件費等の経費増に伴う収益の悪化	業務多忙による離職者の増加	その他	有効回答数
全産業	45.4% (88)	22.2% (43)	6.2% (12)	20.6% (40)	4.6% (9)	60.3% (117)	21.6% (42)	18.0% (35)	4.6% (9)	(194)
製造業	36.0% (9)	36.0% (9)	8.0% (2)	12.0% (3)	4.0% (1)	68.0% (17)	28.0% (7)	12.0% (3)	0.0% (0)	(25)
建設業	81.8% (36)	47.7% (21)	2.3% (1)	4.5% (2)	2.3% (1)	43.2% (19)	13.6% (6)	9.1% (4)	4.5% (2)	(44)
卸売業	26.3% (5)	10.5% (2)	15.8% (3)	5.3% (1)	5.3% (1)	73.7% (14)	15.8% (3)	10.5% (2)	5.3% (1)	(19)
小売業	42.9% (12)	3.6% (1)	14.3% (4)	50.0% (14)	7.1% (2)	57.1% (16)	28.6% (8)	28.6% (8)	0.0% (0)	(28)
運輸業	38.1% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	14.3% (3)	4.8% (1)	61.9% (13)	14.3% (3)	14.3% (3)	14.3% (3)	(21)
情報通信業	28.6% (2)	42.9% (3)	0.0% (0)	28.6% (2)	0.0% (0)	71.4% (5)	42.9% (3)	28.6% (2)	0.0% (0)	(7)
サービス業	37.9% (11)	24.1% (7)	6.9% (2)	13.8% (4)	10.3% (3)	51.7% (15)	24.1% (7)	20.7% (6)	10.3% (3)	(29)
飲食店・宿泊業	23.8% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	52.4% (11)	0.0% (0)	85.7% (18)	23.8% (5)	33.3% (7)	0.0% (0)	(21)

出所:当公庫調査

図表 6 不足している人材(複数回答)

	生産現場に携わる人材	事業に必要な専門の資格を有する人材	高度な技術を持つ人材	研究・開発部門の人材	営業部門の人材	経営・企画部門の人材	経理・総務・人事部門の人材	その他	有効回答数
全産業	49.2% (91)	35.7% (66)	22.7% (42)	2.7% (5)	25.4% (47)	2.7% (5)	10.3% (19)	10.8% (20)	(185)
製造業	84.0% (21)	12.0% (3)	24.0% (6)	4.0% (1)	24.0% (6)	0.0% (0)	12.0% (3)	0.0% (0)	(25)
建設業	51.2% (22)	67.4% (29)	46.5% (20)	2.3% (1)	9.3% (4)	2.3% (1)	2.3% (1)	2.3% (1)	(43)
卸売業	38.9% (7)	22.2% (4)	5.6% (1)	0.0% (0)	38.9% (7)	11.1% (2)	22.2% (4)	11.1% (2)	(18)
小売業	29.6% (8)	29.6% (8)	14.8% (4)	3.7% (1)	44.4% (12)	0.0% (0)	11.1% (3)	18.5% (5)	(27)
運輸業	36.8% (7)	31.6% (6)	10.5% (2)	0.0% (0)	21.1% (4)	10.5% (2)	10.5% (2)	26.3% (5)	(19)
情報通信業	57.1% (4)	28.6% (2)	28.6% (2)	14.3% (1)	14.3% (1)	0.0% (0)	14.3% (1)	0.0% (0)	(7)
サービス業	33.3% (9)	44.4% (12)	25.9% (7)	3.7% (1)	25.9% (7)	0.0% (0)	11.1% (3)	14.8% (4)	(27)
飲食店・宿泊業	68.4% (13)	10.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	31.6% (6)	0.0% (0)	10.5% (2)	15.8% (3)	(19)

図表 7 高齢者の雇用状況

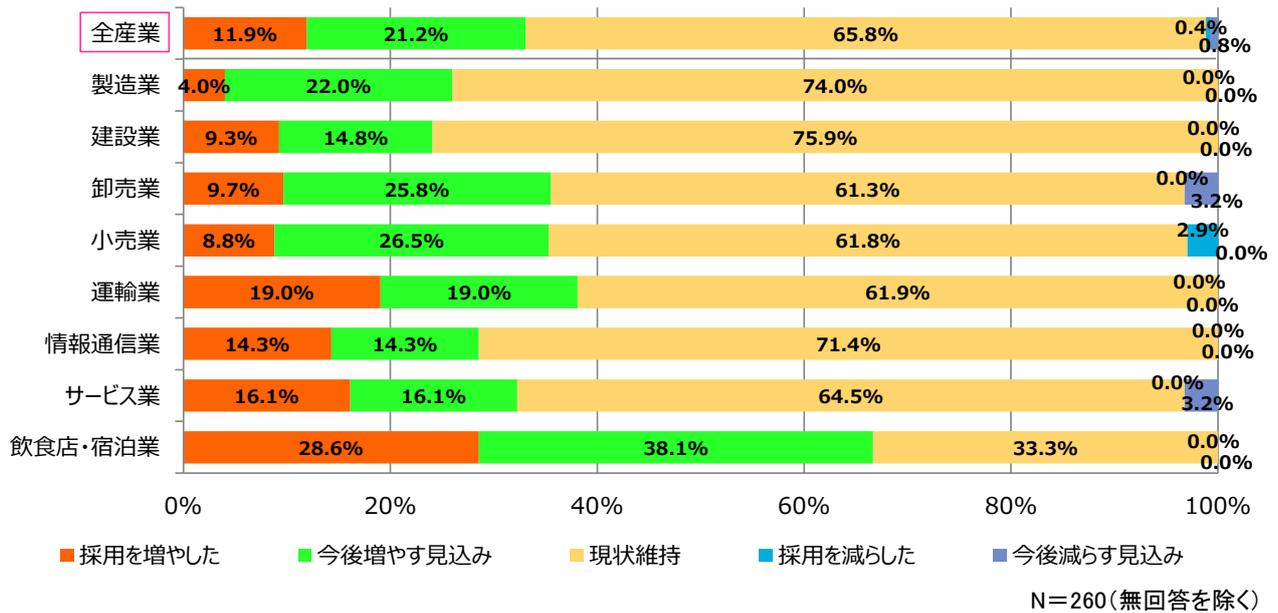


図表 8 高齢者の雇用形態(複数回答)

	定年の引上げを実施し雇用している	定年制度を廃止し雇用している	60歳以降の再雇用制度を導入している	技術や資格を有する者を正社員として新規採用している	技術や資格を有する者を非正規社員として新規採用している	その他	有効回答数
全産業	15.3% (48)	3.5% (11)	77.6% (243)	5.4% (17)	7.7% (24)	4.8% (15)	(313)
製造業	6.3% (4)	1.6% (1)	88.9% (56)	1.6% (1)	3.2% (2)	4.8% (3)	(63)
建設業	23.5% (16)	7.4% (5)	69.1% (47)	10.3% (7)	8.8% (6)	2.9% (2)	(68)
卸売業	10.8% (4)	0.0% (0)	83.8% (31)	0.0% (0)	0.0% (0)	5.4% (2)	(37)
小売業	15.0% (6)	2.5% (1)	77.5% (31)	2.5% (1)	7.5% (3)	2.5% (1)	(40)
運輸業	11.5% (3)	0.0% (0)	84.6% (22)	7.7% (2)	0.0% (0)	3.8% (1)	(26)
情報通信業	14.3% (2)	0.0% (0)	78.6% (11)	0.0% (0)	28.6% (4)	7.1% (1)	(14)
サービス業	23.1% (9)	2.6% (1)	69.2% (27)	10.3% (4)	10.3% (4)	10.3% (4)	(39)
飲食店・宿泊業	18.2% (4)	13.6% (3)	63.6% (14)	4.5% (1)	22.7% (5)	4.5% (1)	(22)

出所: 当公庫調査

図表 9 女性の採用方針

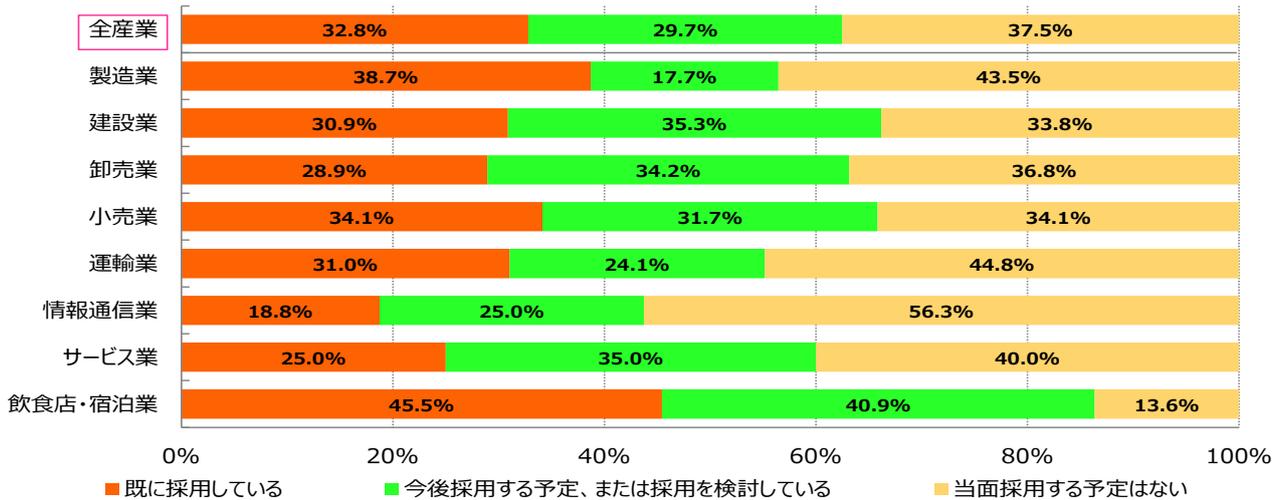


図表 10 女性の継続雇用のための取組(複数回答)

	育児休暇制度がある	介護休暇制度がある	託児所などを整備または斡旋している	結婚・出産等で退職した従業員に再雇用の機会を設けている	短時間勤務制度・所定外労働時間の免除・フレックスタイム制度等、就業時間の緩和措置を設けている	その他	特に取り組んでいるものはない	有効回答数
全産業	79.9% (254)	53.8% (171)	1.6% (5)	18.6% (59)	39.0% (124)	2.2% (7)	13.5% (43)	(318)
製造業	82.3% (51)	56.5% (35)	1.6% (1)	12.9% (8)	35.5% (22)	1.6% (1)	14.5% (9)	(62)
建設業	73.1% (49)	46.3% (31)	0.0% (0)	6.0% (4)	23.9% (16)	4.5% (3)	22.4% (15)	(67)
卸売業	86.1% (31)	50.0% (18)	5.6% (2)	16.7% (6)	38.9% (14)	5.6% (2)	5.6% (2)	(36)
小売業	67.4% (29)	41.9% (18)	2.3% (1)	30.2% (13)	44.2% (19)	0.0% (0)	20.9% (9)	(43)
運輸業	89.3% (25)	75.0% (21)	0.0% (0)	25.0% (7)	39.3% (11)	0.0% (0)	10.7% (3)	(28)
情報通信業	93.8% (15)	81.3% (13)	0.0% (0)	25.0% (4)	68.8% (11)	6.3% (1)	0.0% (0)	(16)
サービス業	87.5% (35)	47.5% (19)	0.0% (0)	22.5% (9)	40.0% (16)	0.0% (0)	7.5% (3)	(40)
飲食店・宿泊業	72.7% (16)	59.1% (13)	0.0% (0)	31.8% (7)	54.5% (12)	0.0% (0)	9.1% (2)	(22)

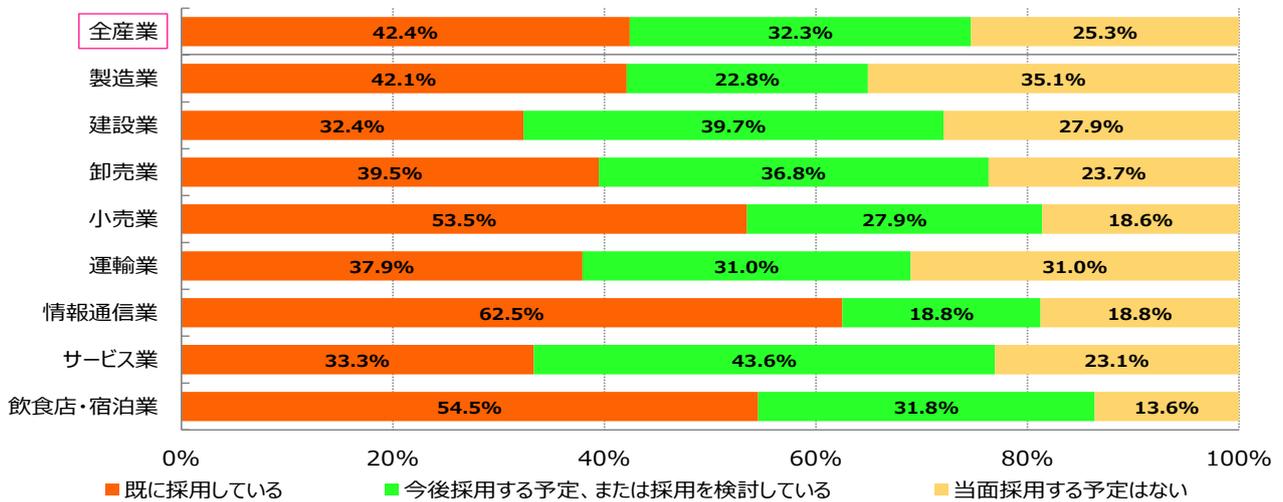
出所:当公庫調査

図表 11 高卒新規学卒者の採用状況



N=320(無回答を除く)

図表 12 大学又は専修学校の新規学卒者の採用状況



N=316(無回答を除く)

図表 13 当面新規学卒者を採用する予定がない理由(複数回答)

	即戦力を獲得したい	人材育成の時間がない	人材育成の予算がない	人材育成ノウハウの蓄積がない	過去に採用した新卒者の離職率が高かったため	その他	有効回答数
全産業	55.3% (68)	19.5% (24)	7.3% (9)	7.3% (9)	12.2% (15)	28.5% (35)	(123)
製造業	48.3% (14)	6.9% (2)	6.9% (2)	6.9% (2)	10.3% (3)	34.5% (10)	(29)
建設業	60.0% (15)	20.0% (5)	4.0% (1)	0.0% (0)	4.0% (1)	28.0% (7)	(25)
卸売業	57.1% (8)	21.4% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	28.6% (4)	(14)
小売業	66.7% (10)	26.7% (4)	13.3% (2)	13.3% (2)	13.3% (2)	20.0% (3)	(15)
運輸業	75.0% (9)	33.3% (4)	0.0% (0)	16.7% (2)	8.3% (1)	25.0% (3)	(12)
情報通信業	50.0% (4)	25.0% (2)	25.0% (2)	12.5% (1)	12.5% (1)	25.0% (2)	(8)
サービス業	53.3% (8)	26.7% (4)	13.3% (2)	0.0% (0)	33.3% (5)	26.7% (4)	(15)
飲食店・宿泊業	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	50.0% (2)	25.0% (1)	50.0% (2)	(4)

出所:当公庫調査

図表 14 外国人の雇用状況(複数回答)

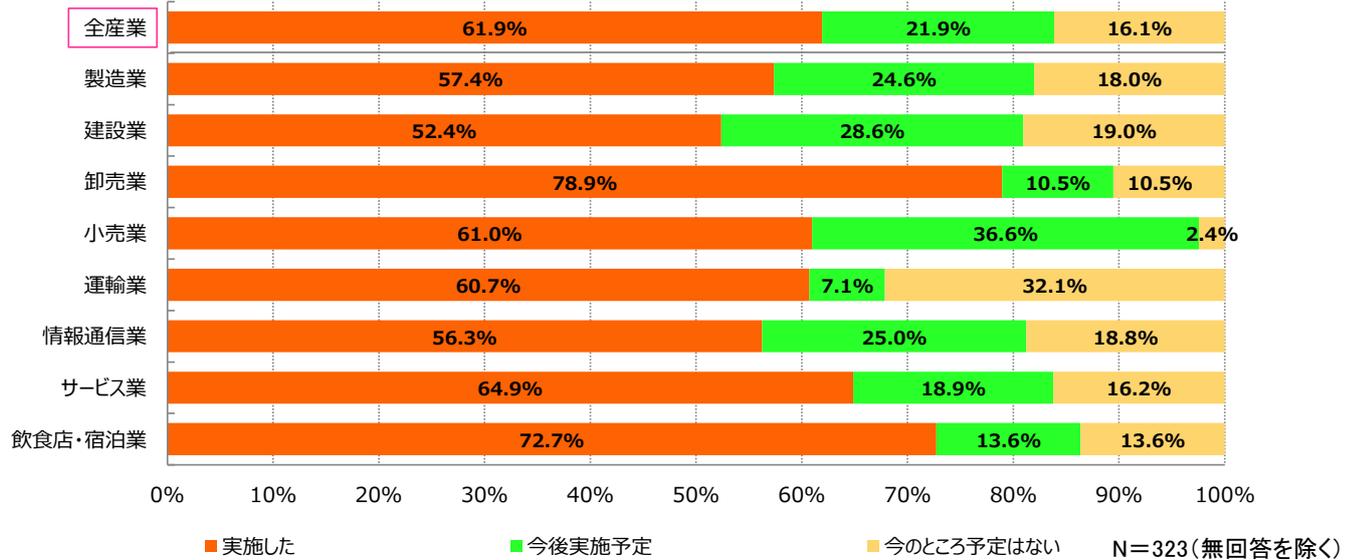
	正社員 として雇用	非正規社員 として雇用	外部社員 として雇用	繁忙期のみ 短期雇用	いない	有効回答数
全産業	10.1% ( 32 )	11.3% ( 36 )	1.3% ( 4 )	0.6% ( 2 )	79.9% ( 254 )	( 318 )
製造業	11.1% ( 7 )	1.6% ( 1 )	3.2% ( 2 )	0.0% ( 0 )	85.7% ( 54 )	( 63 )
建設業	4.5% ( 3 )	1.5% ( 1 )	0.0% ( 0 )	0.0% ( 0 )	94.0% ( 63 )	( 67 )
卸売業	2.7% ( 1 )	5.4% ( 2 )	0.0% ( 0 )	2.7% ( 1 )	89.2% ( 33 )	( 37 )
小売業	7.0% ( 3 )	16.3% ( 7 )	0.0% ( 0 )	2.3% ( 1 )	74.4% ( 32 )	( 43 )
運輸業	0.0% ( 0 )	10.3% ( 3 )	3.4% ( 1 )	0.0% ( 0 )	89.7% ( 26 )	( 29 )
情報通信業	20.0% ( 3 )	6.7% ( 1 )	0.0% ( 0 )	0.0% ( 0 )	73.3% ( 11 )	( 15 )
サービス業	10.3% ( 4 )	23.1% ( 9 )	0.0% ( 0 )	0.0% ( 0 )	69.2% ( 27 )	( 39 )
飲食店・宿泊業	47.6% ( 10 )	57.1% ( 12 )	4.8% ( 1 )	0.0% ( 0 )	23.8% ( 5 )	( 21 )

図表 15 外国人材の活用方針(複数回答)

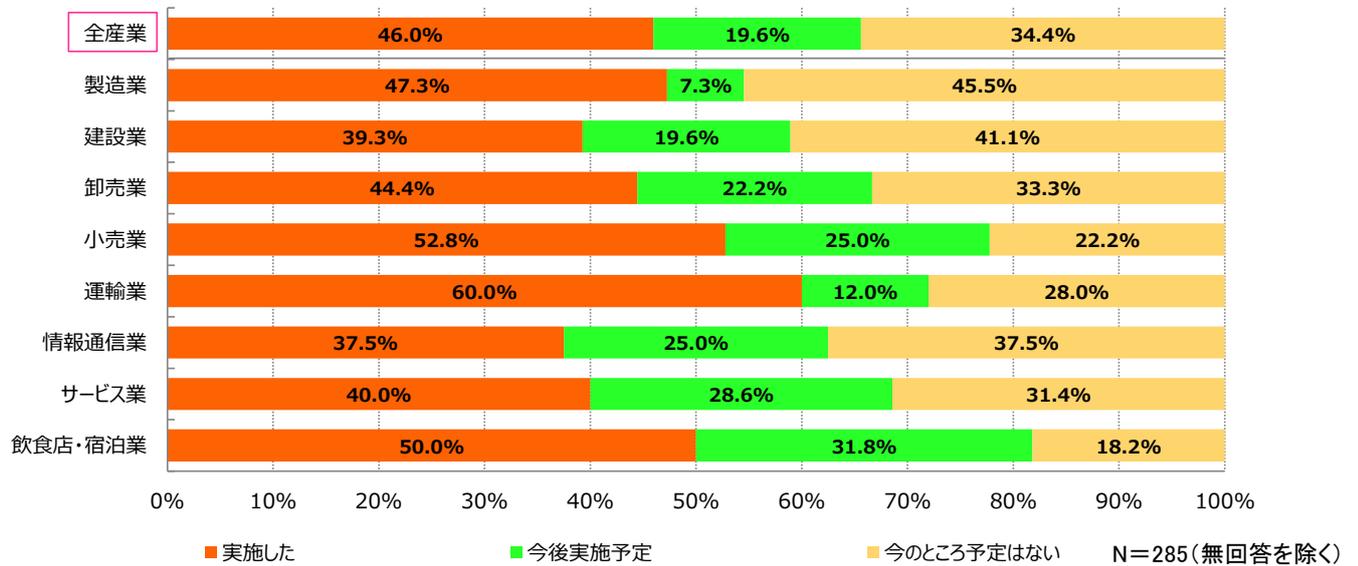
	専門知識や 技術・技能を有する 外国人材であれば 活用したい	現場作業員・ スタッフ等として 外国人材を 活用したい	繁忙期など 短期の 雇用として 活用したい	その他	外国人材の 活用は 考えていない	有効回答数
全産業	32.6% ( 100 )	14.7% ( 45 )	5.9% ( 18 )	1.3% ( 4 )	57.7% ( 177 )	( 307 )
製造業	22.0% ( 13 )	16.9% ( 10 )	3.4% ( 2 )	0.0% ( 0 )	67.8% ( 40 )	( 59 )
建設業	26.6% ( 17 )	3.1% ( 2 )	4.7% ( 3 )	0.0% ( 0 )	71.9% ( 46 )	( 64 )
卸売業	16.7% ( 6 )	13.9% ( 5 )	8.3% ( 3 )	0.0% ( 0 )	69.4% ( 25 )	( 36 )
小売業	43.9% ( 18 )	14.6% ( 6 )	7.3% ( 3 )	2.4% ( 1 )	51.2% ( 21 )	( 41 )
運輸業	20.7% ( 6 )	13.8% ( 4 )	0.0% ( 0 )	3.4% ( 1 )	69.0% ( 20 )	( 29 )
情報通信業	46.7% ( 7 )	0.0% ( 0 )	6.7% ( 1 )	0.0% ( 0 )	53.3% ( 8 )	( 15 )
サービス業	45.9% ( 17 )	18.9% ( 7 )	10.8% ( 4 )	2.7% ( 1 )	32.4% ( 12 )	( 37 )
飲食店・宿泊業	68.2% ( 15 )	50.0% ( 11 )	9.1% ( 2 )	0.0% ( 0 )	13.6% ( 3 )	( 22 )

出所：当公庫調査

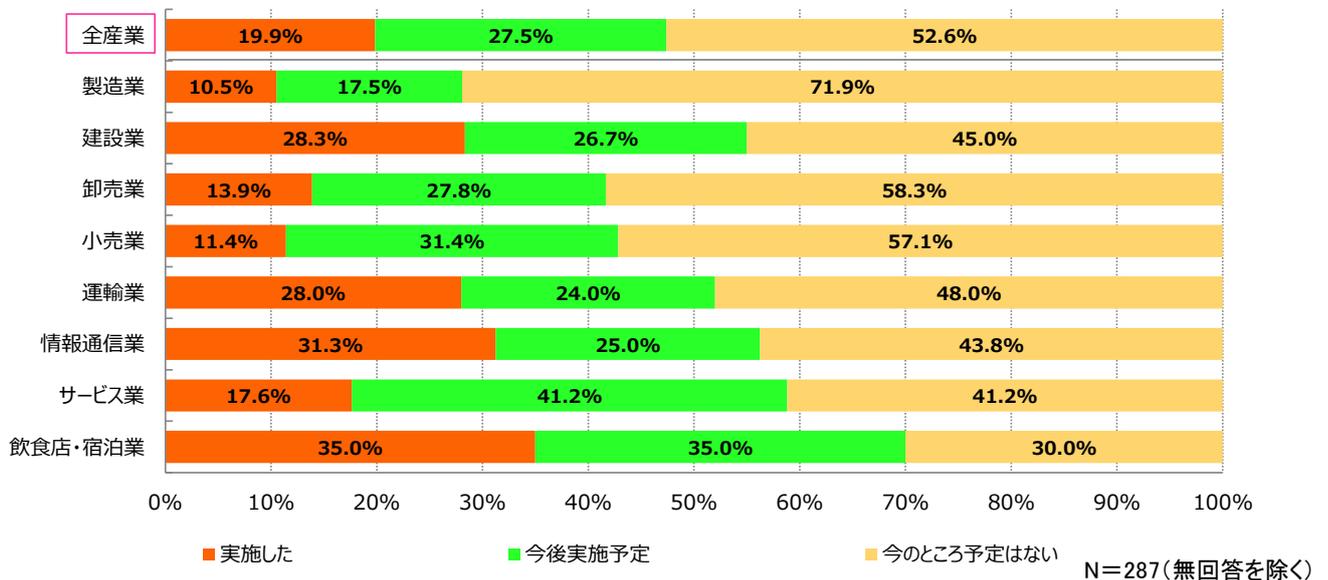
図表 16 「賃上げなど労働条件の改善」の実施状況



図表 17 「非正規社員の正社員化」の実施状況



図表 18 「行政等の人材育成助成制度等の活用」の実施状況



図表 19 人材育成に当たり最も有効と考える取組

	社内又は グループ会社の 研修プログラム等 による人材育成	外部のセミナーや 外部コンサルタント の活用	業界団体の 主催する研修・ セミナー・職業 訓練等への参加	行政の主催する 研修・セミナー・ 職業訓練 への参加	その他	有効回答数
全産業	54.7% ( 170 )	23.8% ( 74 )	34.7% ( 108 )	6.8% ( 21 )	1.6% ( 5 )	( 311 )
製造業	35.5% ( 22 )	29.0% ( 18 )	40.3% ( 25 )	6.5% ( 4 )	1.6% ( 1 )	( 62 )
建設業	43.9% ( 29 )	22.7% ( 15 )	56.1% ( 37 )	9.1% ( 6 )	1.5% ( 1 )	( 66 )
卸売業	72.2% ( 26 )	27.8% ( 10 )	22.2% ( 8 )	2.8% ( 1 )	2.8% ( 1 )	( 36 )
小売業	52.5% ( 21 )	15.0% ( 6 )	30.0% ( 12 )	7.5% ( 3 )	2.5% ( 1 )	( 40 )
運輸業	60.7% ( 17 )	25.0% ( 7 )	28.6% ( 8 )	3.6% ( 1 )	0.0% ( 0 )	( 28 )
情報通信業	62.5% ( 10 )	37.5% ( 6 )	25.0% ( 4 )	6.3% ( 1 )	0.0% ( 0 )	( 16 )
サービス業	73.7% ( 28 )	13.2% ( 5 )	34.2% ( 13 )	5.3% ( 2 )	0.0% ( 0 )	( 38 )
飲食店・宿泊業	61.9% ( 13 )	33.3% ( 7 )	4.8% ( 1 )	14.3% ( 3 )	4.8% ( 1 )	( 21 )

出所：当公庫調査

(参考) 業種毎に浮かび上がった課題とそれに向けた業界の取組、要望等

アンケート結果を踏まえ、人手不足の高い業種にヒアリングを実施したことにより浮かび上がった課題や取組、要望等については以下のとおり。

業種	現状	課題	企業の取組の一例	行政・教育機関等への要望
宿泊業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員の不足はホテルによってばらつきがあるが、特に施設管理、プールやビーチの監視スタッフ等が不足気味。</li> <li>・非正規社員、外部社員で特に不足しているのが、客室清掃スタッフ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・繁忙期には、全社員総出で客室のセッティング等を行っており、負担増</li> <li>・客室清掃スタッフの高年齢化</li> <li>・新卒者の定着率が悪い</li> <li>・時給を上げて募集を行っても集まらない</li> <li>・新規ホテルにスタッフが移ってしまう</li> <li>・量的に人員が補充できても、将来の経営人材になる社員を採用・育成できない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中国、韓国、台湾等の日本語学校の生徒をインターンシップとして受入</li> <li>・「若年者定着支援事業」を活用し、メンター制を導入したり、企業のビジョン作りを行ったり、経営層と若年者の意思疎通を図ったところ、課題が共有でき世代間の風通しが良くなった</li> <li>※客室清掃スタッフの人手不足に対する有効な取組の回答はなかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「観光業で働きたい人材」を育てる仕組み作り(小学生、中学生、高校生)。</li> <li>・夏場の繁忙期に客室清掃スタッフとして外国人の短期就労ビザを認めてほしい。</li> <li>・県内に、ホテル運営に特化した学校を開設し、ホテルの基礎から経営まで学ばせ、地元出身のGMを育成する環境を整備してほしい。</li> </ul>
運輸業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ドライバー及び整備工の不足、高齢化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年者が入って来ない</li> <li>・中型免許導入以降、資格取得までの時間がかかり、人材が育たない</li> <li>・資格取得の費用が出せない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一部企業では、長期就職の意思がある者に対して、資格取得の支援を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中型・大型免許取得費用の補助</li> <li>・業界やトラックへの興味・関心の造成</li> </ul>
建設業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・型枠工、鉄筋工の不足</li> <li>・施工管理技士の不足</li> <li>・現場で働く職人の不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規学卒者を募集しても応募が少ない</li> <li>・公共工事入札のため、業者間での施工技術者の取り合い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・沖縄県建設業協会が、会員企業向けに新人集合研修や、型枠工・鉄筋工育成マッチング事業を実施。企業の負担軽減と職人育成に効果。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入札資料の簡素化(モノ作りのはずが、役所への「資料作り」に追われている)</li> <li>・積算単価の見直し</li> <li>・工業高校の土木科や建築科も定員削減傾向にあり、若年者を育成する機関が減少している。子供に建設業に興味・関心を向けるような取組みをしてほしい。</li> </ul>
上記以外の業種も含め、全業種に共通する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若い人に「お金より自分のライフスタイルに合わせて働きたい」という職業観の人が増えており、シフト制、土日勤務といった不規則な勤務体系や肉体労働系の仕事が選ばれない。</li> <li>・県外資本の企業が県内資本の企業より高い時給で求人するため、集まらない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人広告を出しても全く集まらない</li> <li>・就職しても短期間で辞めてしまう</li> <li>・業種によっては、3K(キツイ、キタナイ、キケン)の固定観念があり、希望する人がいない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校に出張授業を行い、幼少期より自動車そのものに関心を持ってもらう動機付けを行っている(自動車小売業)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育機関に対し「職業観」の教育を期待</li> <li>※グッチョブおきなわ推進事務局において、ジョブシャドウイング(児童生徒が従業員に影のように寄り添い、仕事内容や職場の様子を観察)を実施中。</li> <li>・行政にも、求職者に様々な業界の仕事に目を向けてもらえるような取組を期待</li> </ul>