

公庫レポート

◇「人手不足の影響と人材確保の取組」
に関する調査報告



沖縄振興開発金融公庫
THE OKINAWA DEVELOPMENT FINANCE CORPORATION

目 次

【要 旨】	1
はじめに	2
I 調査要領	4
II 調査結果	5
1. 人手不足の影響.....	5
(1) 人手不足の現状.....	5
(2) 人手不足による業務への支障.....	7
(3) 具体的に支障の出ている業務.....	8
(4) 不足している人材.....	9
2. 人材確保に向けた取組状況.....	10
(1) 多様な働き手の採用方針.....	10
(2) 高年齢者の雇用に関する取組.....	13
(3) 女性の雇用に関する取組.....	14
(4) 若年者の雇用に関する取組.....	15
(5) 外国人の雇用に関する取組.....	17
(6) 人材確保・定着に向けた取組.....	18
III 結びに	21
＜参考資料＞	22
1. 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.....	22
2. アンケート票の自由回答欄に寄せられた業界の課題や行政等への要望・意見等.....	23
3. アンケート票様式.....	24

【要 旨】

県内経済は、近時、拡大基調で推移しているが、その一方で企業の人手不足が深刻化しており、沖縄公庫の「県内企業景況調査」の雇用判断 D.I.（「不足」－「過剰」。D.I.は景気動向指数）でも、2011 年 7-9 月以降、全産業ベースで「不足」超の状態が続いている。

本調査は、「県内企業景況調査」の特別調査として、2014 年 12 月に同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。

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・有資格者等特定の技能を有する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、建設業が業界団体主導の下、技術者の養成に取り組んでいる一方、運輸業等は業界団体はもとより自社で資格取得を支援する企業も少数に留まり、大半は有資格者を中途採用している状況である。有資格者の企業間流動は、マクロ的な需要拡大の妨げとなり、成長の足かせとなりかねないことから、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り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。現時点での深刻な人手不足は、夏場のピーク時に向けて観光産業のボトルネックとなる懸念があり、一方で、現状でも「サービスの品質低下」が高い割合を示す中、今後より深刻化が進めば、観光イメージの低下に繋がりがねないリスクをはらんでいる。

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・官が連携して取り組む必要がある。

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 人規模の「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。

[担当：伊東 祥子]

はじめに

2014 年の県内経済は、消費税率引上げに伴う駆け込み需要及びその反動減、円安等に伴う原材料・燃料価格の高騰等がみられたものの、好調な観光関連を牽引役に個人消費や建設関連が下支えし、総じて拡大基調にあった。2015 年も観光関連で好調な需要が持続することに加え、個人消費及び建設関連で人口・世帯数の増加、雇用・所得環境の改善及び沖縄振興策の政策効果等から、引き続き拡大基調で推移するものとみられる。

このように県経済が拡大基調にある一方で、各産業において企業の人手不足が深刻化している。沖縄公庫が四半期毎に調査している「県内企業景況調査」の直近 10 年間の推移をみると、雇用判断 D. I. (「不足」-「過剰」社数構成比%ポイント(※))は、2011 年 7-9 月以降、全産業ベースで「不足」超の状態が続いている(図表 1)。また、同調査で経営上の問題点として、「求人難」を挙げる企業も増加している。

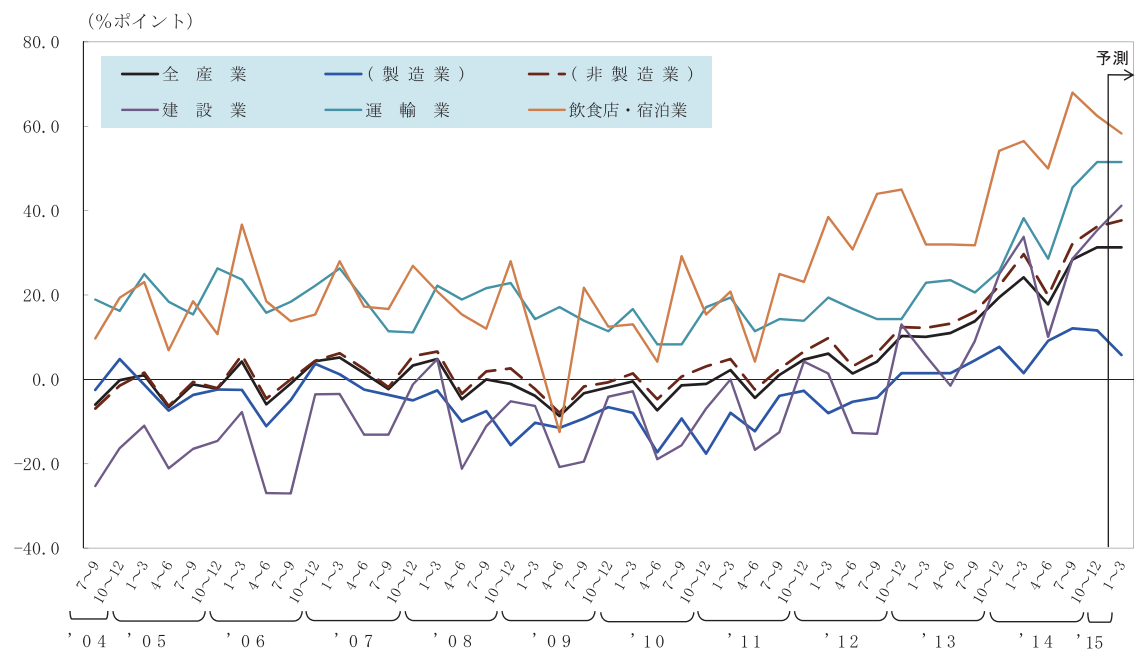
次に、当公庫の景況調査でも雇用判断 D. I. 値の高い飲食店・宿泊業、運輸業、建設業の 2004 年 7-9 期以降の D. I. 値の推移をみると、飲食店・宿泊業及び運輸業は 10 年前から既に「不足」超の状態が続いている一方、建設業では 2012 年 7-9 期までは概ね「過剰」超で推移し、同年 10-12 期以降「不足」超がほぼ慢性的に続いている等、業種によるばらつきがみられる。また、これらの業種について、「雇用判断 D. I.」と併せて同時期の「業況判断 D. I.」(「好転」-「悪化」)をみると、建設業が二つの D. I. の動きが概ね同様であるのに対し、飲食店・宿泊業と運輸業は、業況判断 D. I. がマイナスの時期も雇用判断は一貫して「不足」超で推移していたことがわかる(図表 2)。

このように、業種により人手が不足している部門・職種や人手不足の要因が異なると推測されることから、今般、沖縄公庫企画調査部では、人手不足の実態をより詳細に把握するため、定例の「県内企業景況調査」(2014 年 10-12 月期調査)と併せて、「人手不足の影響と人材確保の取組に関する特別調査」を実施した。

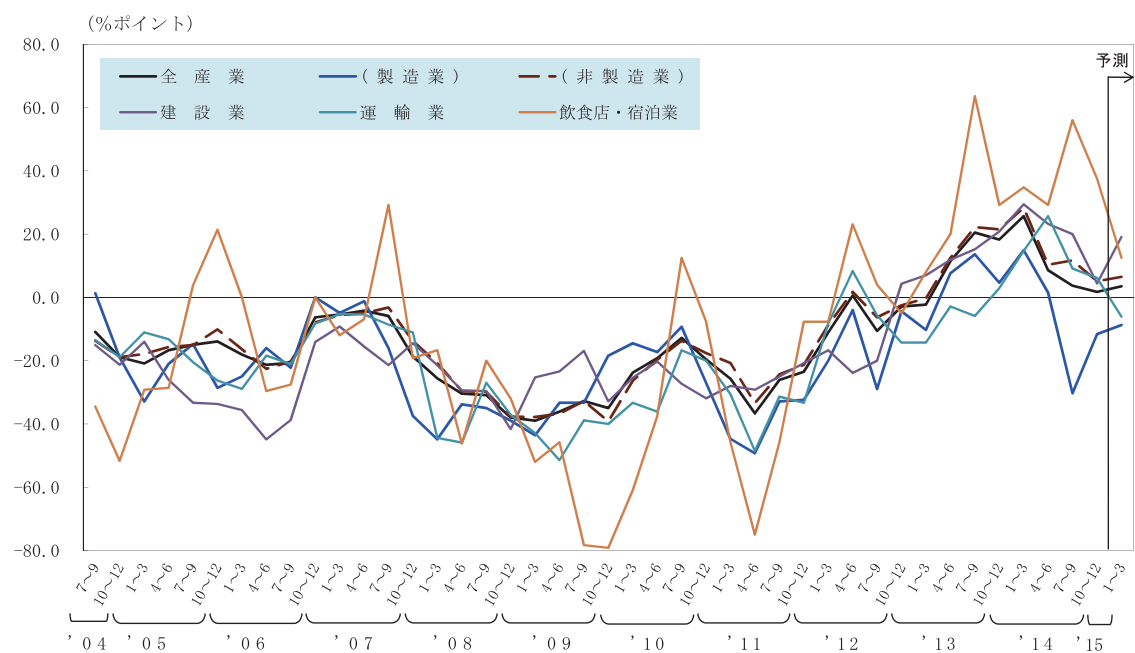
(※)D. I. (Diffusion Index、景気動向指数)とは、質問に対し、プラス、中立、マイナスの 3 つの選択肢を用意し、このうちプラスと答えた企業の割合から、マイナスと答えた企業の割合を差し引いたものである。この D. I. は、基本的には変化の方向を表すことができる。

なお、当公庫景況調査では、業況判断 D. I. は前年同期との比較による調査、雇用判断 D. I. は当該期に関する調査となっている。

図表1 雇用判断D. I. (「不足」－「過剰」)の推移



図表2 業況判断D. I. の推移



出所:当公庫「県内企業景況調査報告」

I 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の取組を把握する。

(2) 調査実施期間

2014 年 11 月下旬～2015 年 2 月上旬

(調査票発送：2014 年 11 月 28 日、回収基準日：2014 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

(沖縄県内に本社のある法人企業で、原則として資本金 1 千万円以上かつ従業員 20 名以上の企業)

(4) 調査対象企業社数及び回答状況

	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

(注) 回答社数が 2 社以下の業種は秘匿

(5) 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

Ⅱ 調査結果

本調査では、「1. 人手不足の影響」及び「2. 人材確保に向けた取組状況」について尋ねた。

1. 人手不足の影響

(1) 人手不足の現状

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

人手不足の状況について、①正社員の人手不足、②非正規社員の人手不足、③外部社員（派遣社員、請負社員など当該企業が直接雇用していない社員）の過不足を尋ねた。

①正社員の人手不足（図表3）

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。

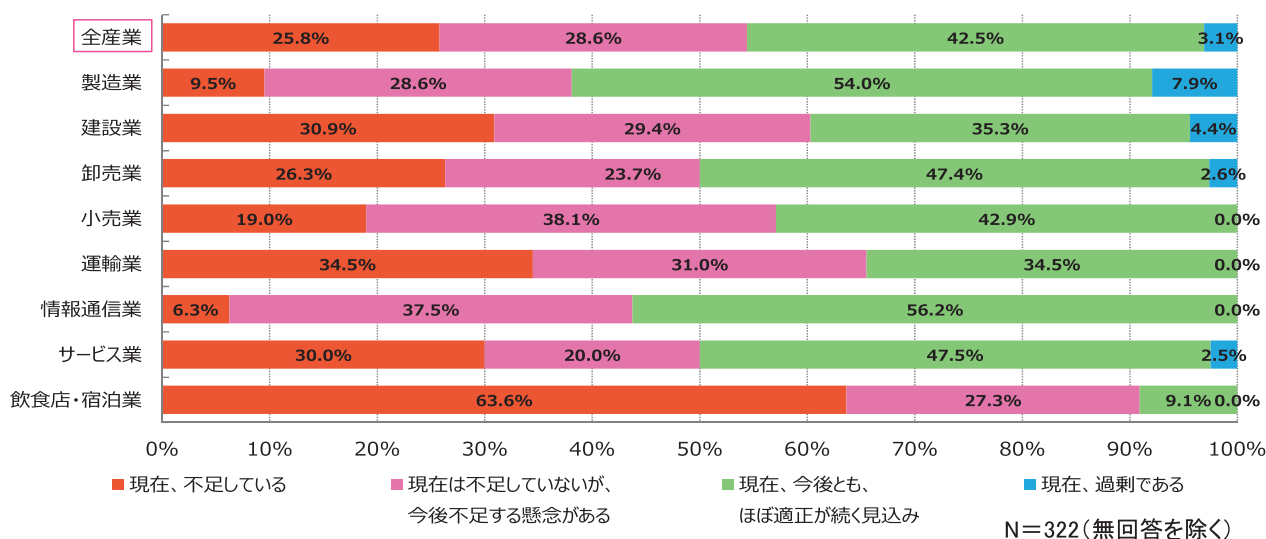
②非正規社員の人手不足（図表4）

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。

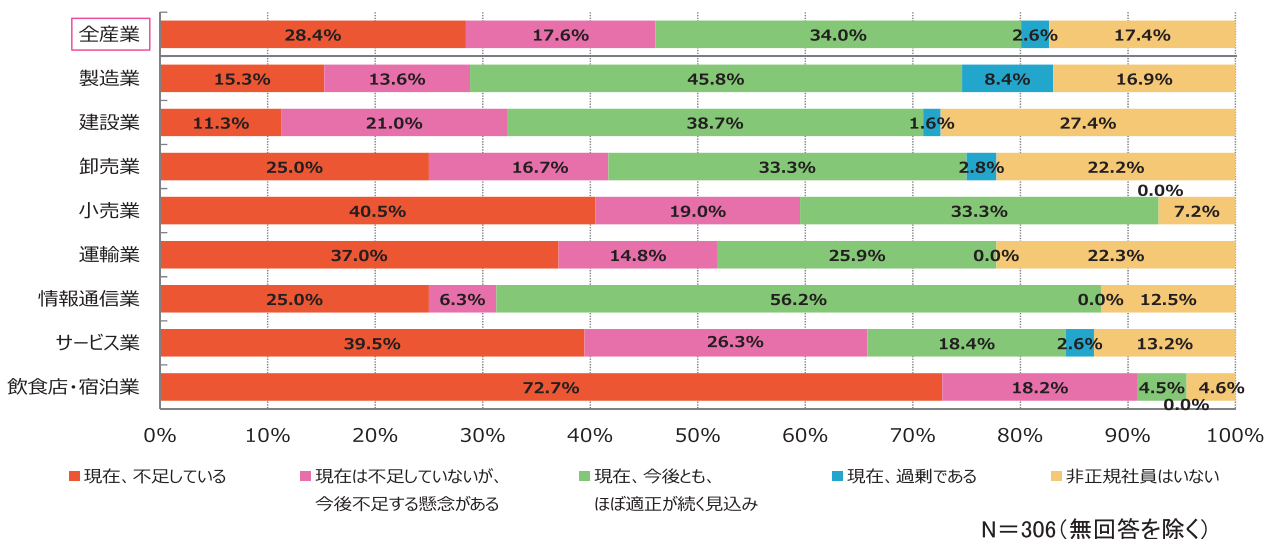
③外部社員の人手不足（図表5）

外部社員については、「外部社員はいない」と回答した企業が62.9%と最も多く、「現在不足している」は8.8%、「今後不足する懸念がある」が9.9%となった。業種別では、「現在不足している」の回答が1割を超えたのは、「運輸業（特に道路貨物運送業）」（14.8%）、「飲食店・宿泊業（特に宿泊業）」（14.3%）、「建設業」（13.8%）、「情報通信業（特に情報サービス業）」（12.5%）で、「今後不足する懸念がある」は、外部の職人を雇用する「建設業」（20.7%）や客室清掃等を外注している「飲食店・宿泊業」（14.3%）で他の業種より高い。

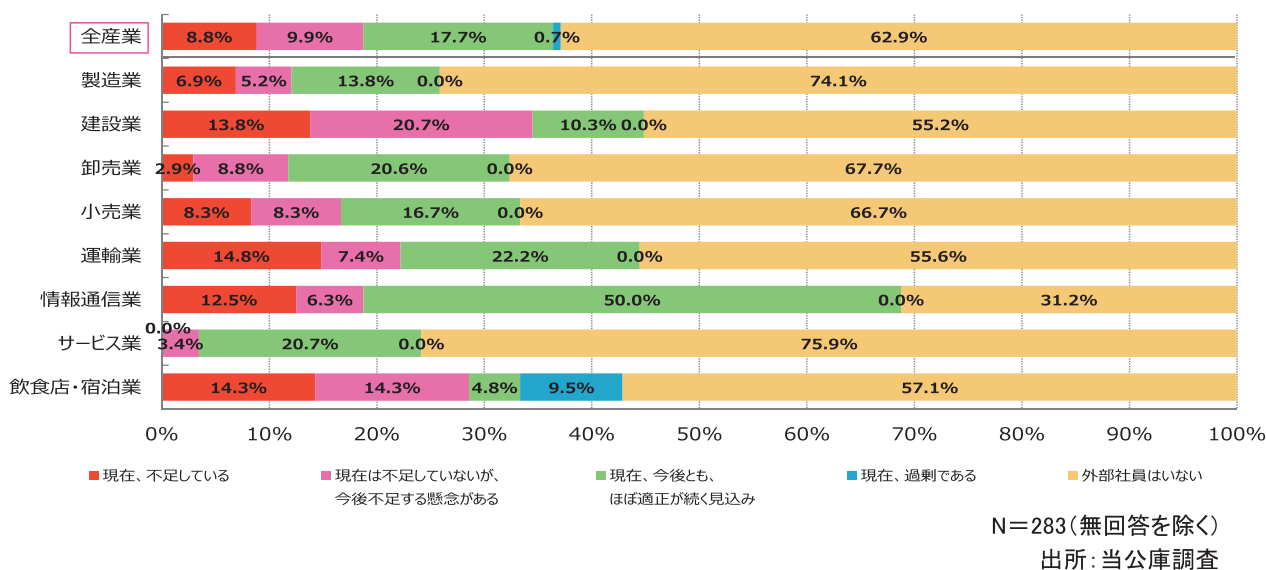
図表 3 正社員の人手不足



図表 4 非正規社員の人手不足



図表 5 外部社員の人手不足



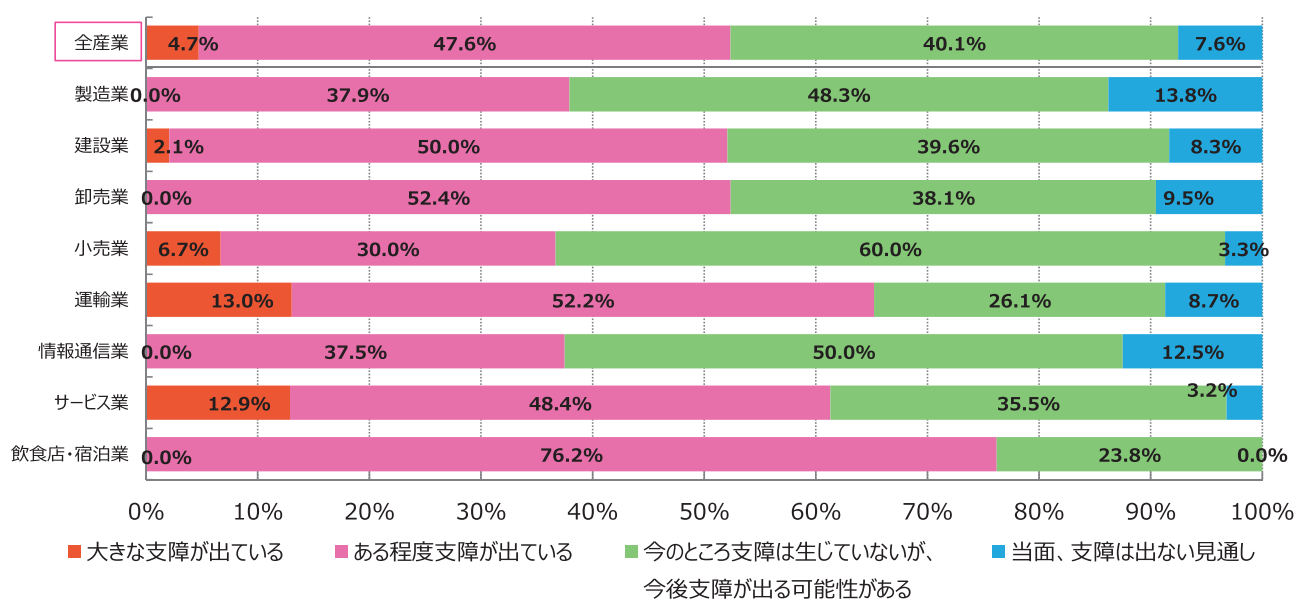
(2) 人手不足による業務への支障

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6)

(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%に上った。

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。

図表6 人手不足による業務への支障



N=214(無回答を除く)

出所: 当公庫調査

(3) 具体的に支障の出ている業務

6割の企業で「従業員の労働時間が長時間化」、建設業では8割以上が「需要増への対応が困難」(図表7)

(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。

業種別では、「従業員の労働時間の長時間化」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。「飲食店・宿泊業」については、「業務多忙による離職者の増加」も3割を超えており、労働時間の長時間化が離職者の増加を招き、ますます人手不足に陥るという悪循環が垣間見える。

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よるもの」(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を招いている状況も明らかとなった。

図表7 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

(4) 不足している人材

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 8)

(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。

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判明した。このうち「情報通信業」については、全国的にもIT技術者が不足している状況に加えて、県内には企業側が求める高度なスキルを有する技術者が少ないことも、人材を確保できない要因の一つとなっている。

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、1997年にピークの79千人となったが、その後長らく減少傾向にあり、2010年には65千人とピーク時に比べて14千人減少した。2012年以降、徐々に就業者数は増加しているものの、長期にわたり新規採用も抑制してきたため、近年高まっている建設需要に対応できる人材が確保されていない。

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。

図表 8 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)

出所:当公庫調査

2. 人材確保に向けた取組状況

本項では人材確保の取組についてとりまとめた。

(1) 多様な働き手の採用方針

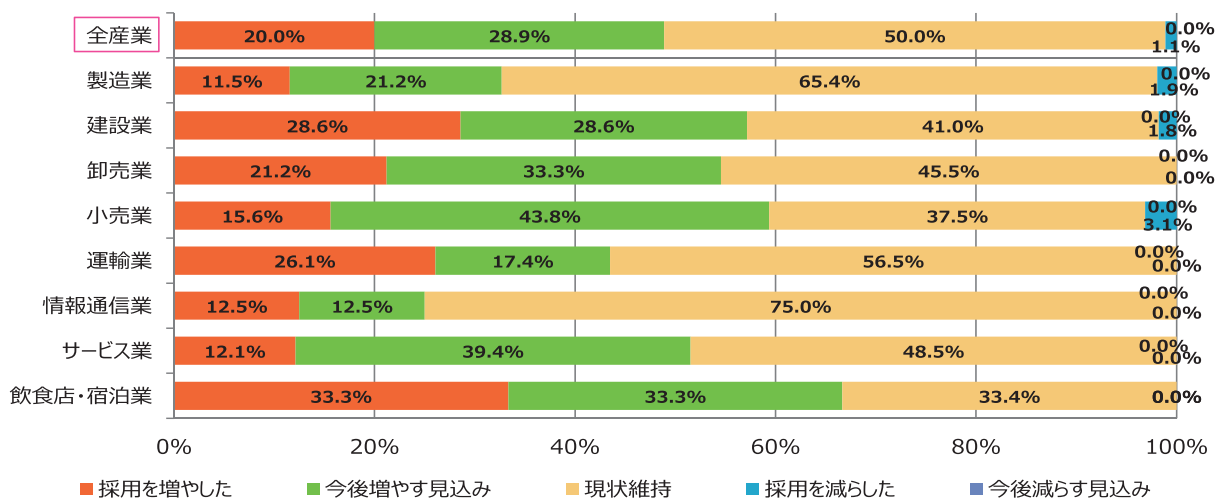
「新規採用を増やした」「今後採用を増やす見込み」の働き手は、「中途採用」がいずれも高い

まず、企業の多様な働き手（新規学卒者、中途採用、高年齢者、女性、外国人）の採用方針について尋ねた。

①新規学卒者の採用方針（図表 9）

新規学卒者の採用方針は、「現状維持」が 50.0%と最も高く、「採用を増やした」が 20.0%、「今後増やす見込み」が 28.9%となった。業種別で「採用を増やした」割合が高いのは、「飲食店・宿泊業」（33.3%）、「建設業」（28.6%）、「運輸業」（26.1%）で、「今後増やす見込み」は「小売業」（43.8%）、「サービス業（特に建築設計・土木サービス業）」（39.4%）、「卸売業」及び「飲食店・宿泊業」（各 33.3%）で高い割合となった。

図表 9 新規学卒者の採用方針



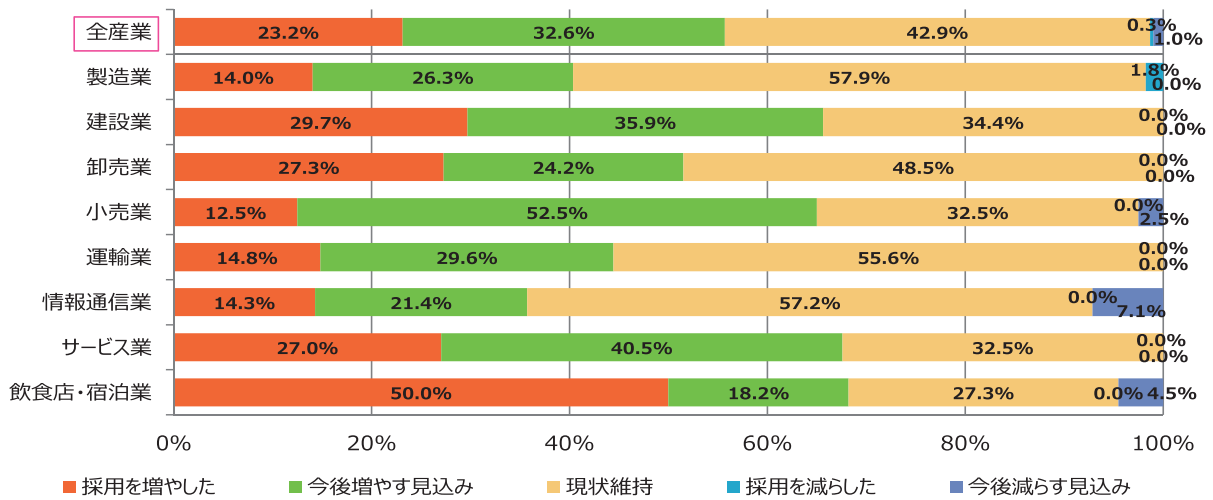
N=270(無回答を除く)

出所: 当公庫調査

②中途採用の採用方針（図表 10）

中途採用については、「採用を増やした」（23.2%）及び「今後増やす見込み」（32.6%）が、いずれも他の人材の採用方針よりも高く、即戦力を獲得したい企業が多いことがわかる。業種別では、「採用を増やした」は「飲食店・宿泊業」（50.0%）が最も高く、「建設業」（29.7%）、「卸売業」（27.3%）、「サービス業」（27.0%）が続く。また「今後増やす見込み」は、「小売業（燃料小売業、自動車小売業等）」（52.5%）、「サービス業（建築設計・土木サービス業、ビルメンテナンス業等）」（40.5%）、「建設業」（35.9%）で高い。

図表 10 中途採用の採用方針

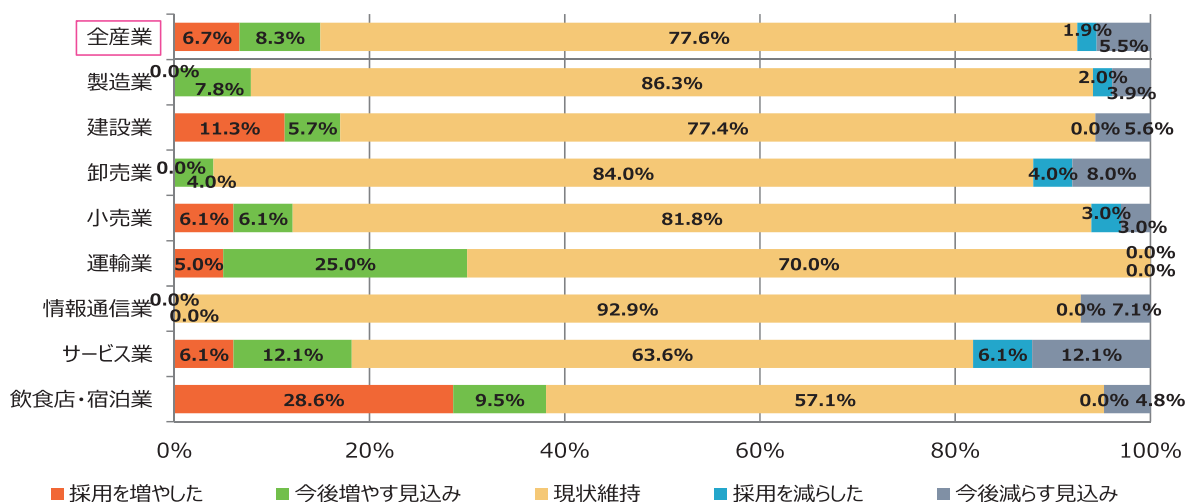


N=298(無回答を除く)

③高年齢者の採用方針(図表 11)

60 歳以上の高年齢者については、「現状維持」が 77.6%と、他の人材に比べて「現状維持」の割合が高く、「採用を増やした」(6.7%)、「今後増やす見込み」(8.3%)はいずれも 1 割未満と低い割合に留まっている。業種別では、「採用を増やした」と回答した業種は、「飲食店・宿泊業」(28.6%)、「建設業」(11.3%)、「小売業」(6.1%)、「サービス業」(6.1%)、「運輸業」(5.0%)で、「製造業」、「卸売業」、「情報通信業」では回答企業はなかった。一方「今後増やす見込み」は、「運輸業(特に道路貨物運送業)」(25.0%)が最も高く、次いで「サービス業」(12.1%)となった。

図表 11 高年齢者の採用方針



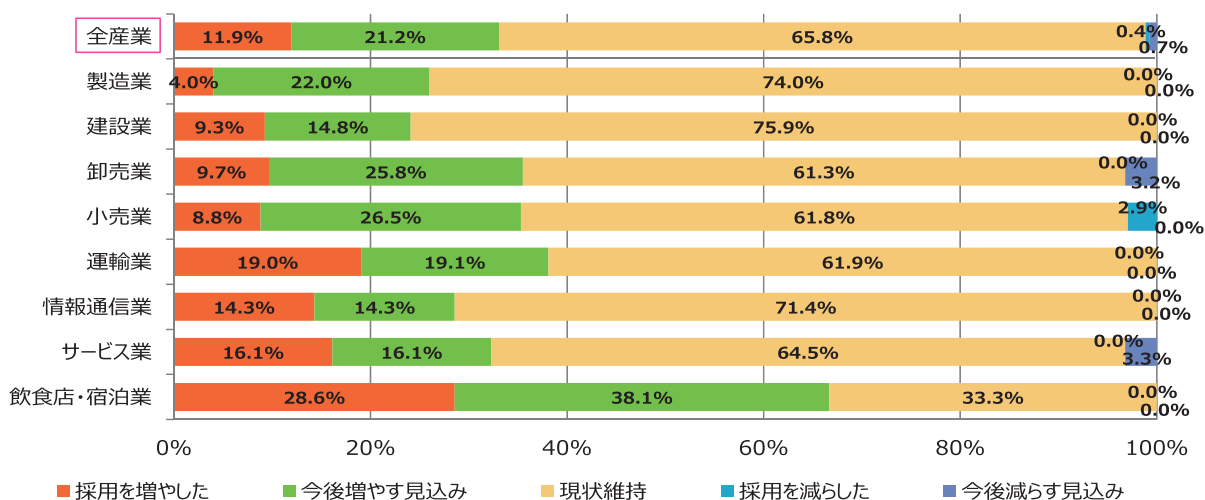
N=254(無回答を除く)

出所: 当公庫調査

④女性の採用方針(図表 12)

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%、「今後増やす見込み」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%、「今後増やす見込み」が38.1%と、他の業種と比べて高い割合となった。

図表 12 女性の採用方針

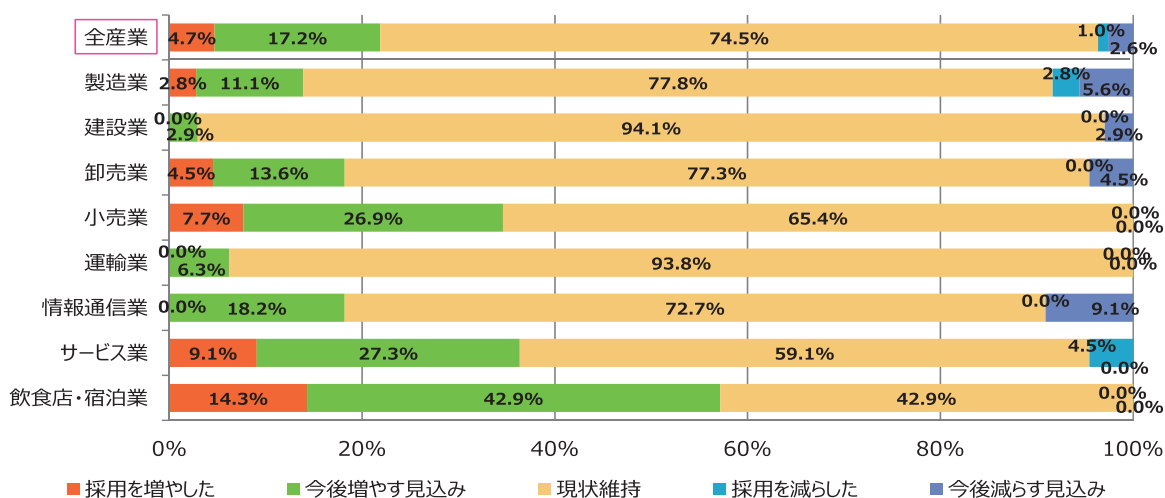


N=260(無回答を除く)

⑤外国人の採用方針(図表 13)

外国人については、「現状維持」が74.5%と高く、「採用を増やした」は4.7%と他の人材に比べて最も割合が低く、「今後増やす見込み」も17.2%と、高年齢者の採用方針に次いで低い。業種別では、「飲食店・宿泊業」で「採用を増やした」(14.3%)及び「今後増やす見込み」(42.9%)が他の業種と比べて割合が高い。このほか、「今後増やす見込み」の割合が高い業種は、「サービス業(洗濯業、テーマパーク等)」(27.3%)、「小売業(特にスーパー及び土産品小売業)」(26.9%)となった。

図表 13 外国人の採用方針



N=192(無回答を除く)

出所: 当公庫調査

(2) 高年齢者の雇用に関する取組

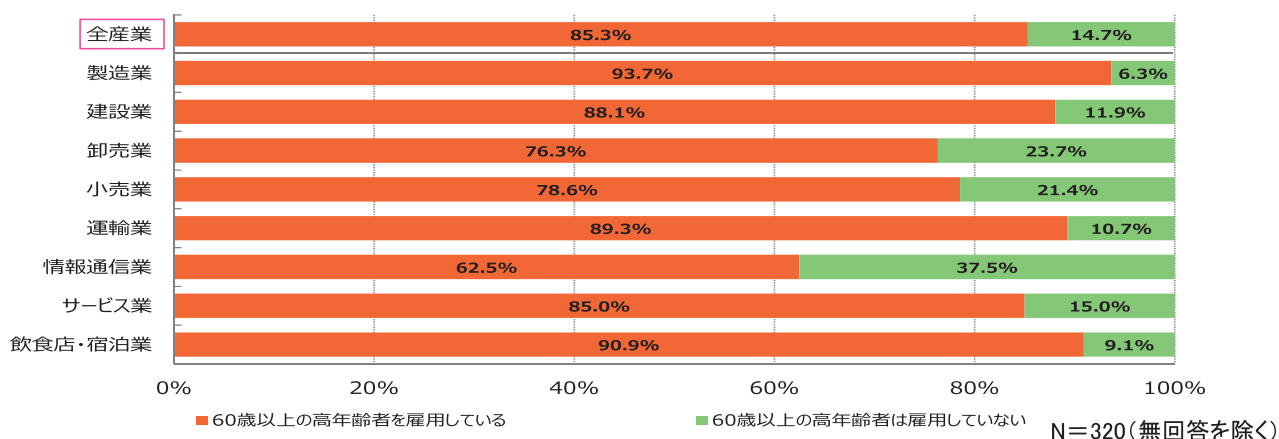
高年齢者の雇用は、約 8 割の企業で再雇用制度を導入、一部業種では新規採用も実施

(図表 14, 15)

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。

高年齢者の雇用に関しては、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正に伴い、平成 18 年 4 月から「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」、「定年制の廃止」のいずれかの選択が義務づけられているが、高年齢者の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」(10.3%)、「サービス業」(10.3%)でそれぞれ約 1 割あり、「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。

図表 14 高年齢者の雇用状況



図表 15 高年齢者の雇用形態(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

(3) 女性の雇用に関する取組

女性の雇用継続への取組策については、約 9 割の企業が「雇用維持につながっている」

と回答(図表 16, 17)

女性を継続雇用するための取組を尋ねたところ(複数回答)、「育児休暇制度がある」の回答が 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(注)。

(注) 育児・介護休業法の改正(平成 21 年 6 月改正、平成 24 年 7 月施行)に伴い、育児休業、介護休業、勤務時間の短縮措置等は全ての事業主に義務付けられている。このため、制度は導入しているが実績のない企業やこれらの制度を「継続雇用の取組」と考えていない企業も「取り組んでいない」と回答したものと推測される。

図表 16 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)

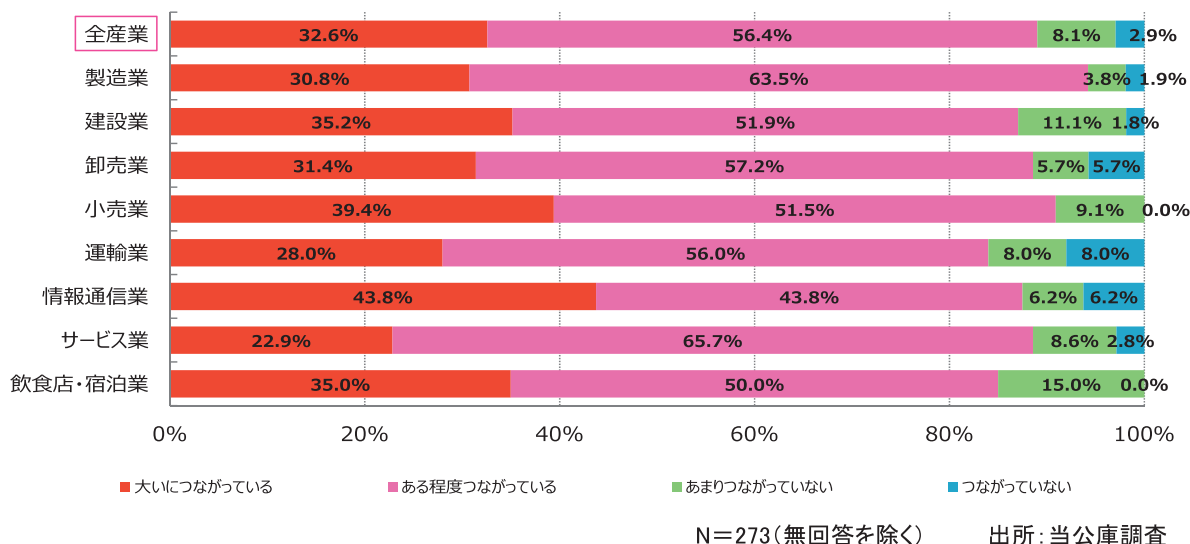
出所: 当公庫調査

上記で一つでも取組を行っているとは回答した企業に、その取組が女性従業員の雇用継続につながっているか尋ねたところ、「大いにつながっている」(32.6%)と「ある程度つながっている」(56.4%)を合わせると約 9 割の企業で効果があると回答した。一方で、これらの制度があっても雇用継続につながっていないと回答した企業も 1 割あった。

特にシフト制を敷いている業種では、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。

図表 17 女性継続雇用のための取組が雇用維持につながっているか



(4) 若年者の雇用に関する取組

新規学卒者を既に採用している企業は高校卒が約 3 割、大学・専修学校卒が約 4 割。
一方で、今後も採用予定のない企業も 3~4 割に上る

①高校新規学卒者の採用(図表 18)

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「既に採用している」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。

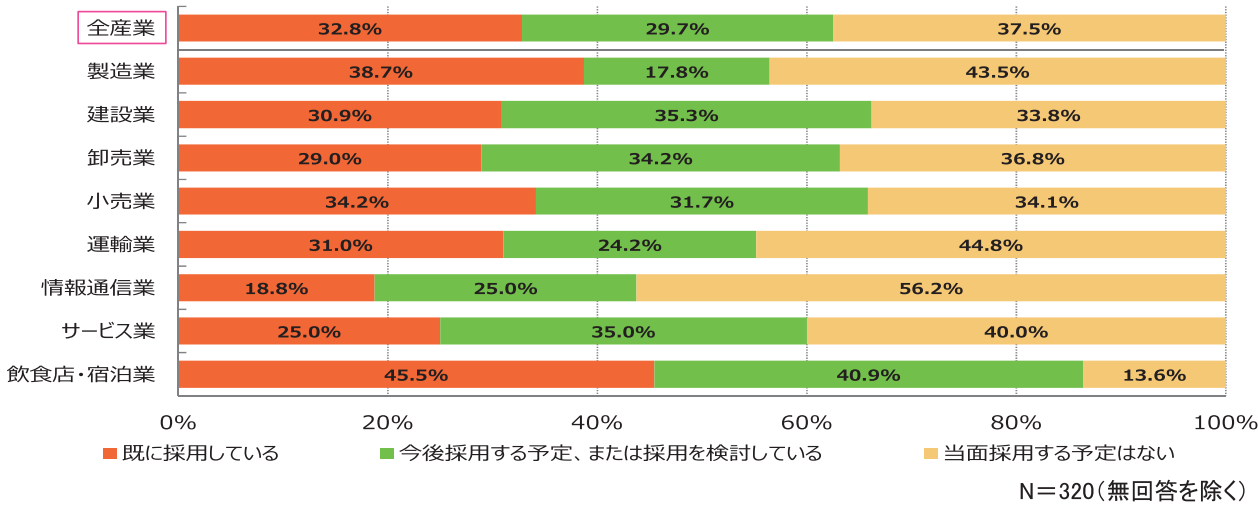
②大学・専修学校の新規学卒者の採用(図表 19)

次に、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。業種別では、「既に採用している」の割合が高いのは、「情報通信業」(62.5%)、「飲食店・宿泊業」(54.5%)、「小売業」(53.5%)で、「今後採用予定、または採用を検討」は、「サービス業」(43.6%)、「建設業」(39.7%)、「卸売業」(36.8%)で他の業種より高い。

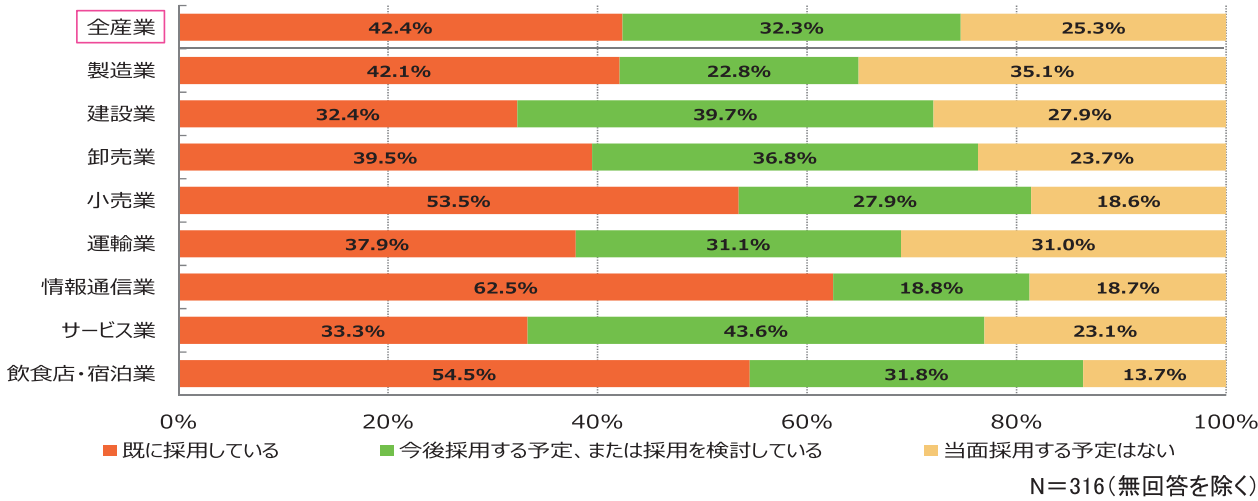
③新規学卒者を「当面採用する予定がない」理由(図表 20)

「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。

図表 18 高卒新規学卒者の採用状況



図表 19 大学又は専修学校の新規学卒者の採用状況



図表 20 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

(5) 外国人の雇用に関する取組

外国人を雇用している企業は約 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

①外国人の雇用状況(図表 21)

外国人の従業員の雇用状況については（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(図表 22)

次に、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）」（46.7%）、「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）」（45.9%）、「小売業（スーパー等）」（43.9%）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）」（18.9%）、「製造業（食料品等）」（16.9%）で回答が多く挙げた。

図表 21 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)

出所: 当公庫調査

図表 22 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

(6) 人材確保・定着に向けた取組

約 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

①人材確保・定着に向けた取組(図表 23～25)

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」、「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」の実施状況について尋ねた。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 22.0%、「今のところ予定はない」が 16.1%となった。業種別にみて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」(60.0%)、「小売業」(52.8%)、「飲食店・宿泊業」(50.0%)で回答が半数を超えた。

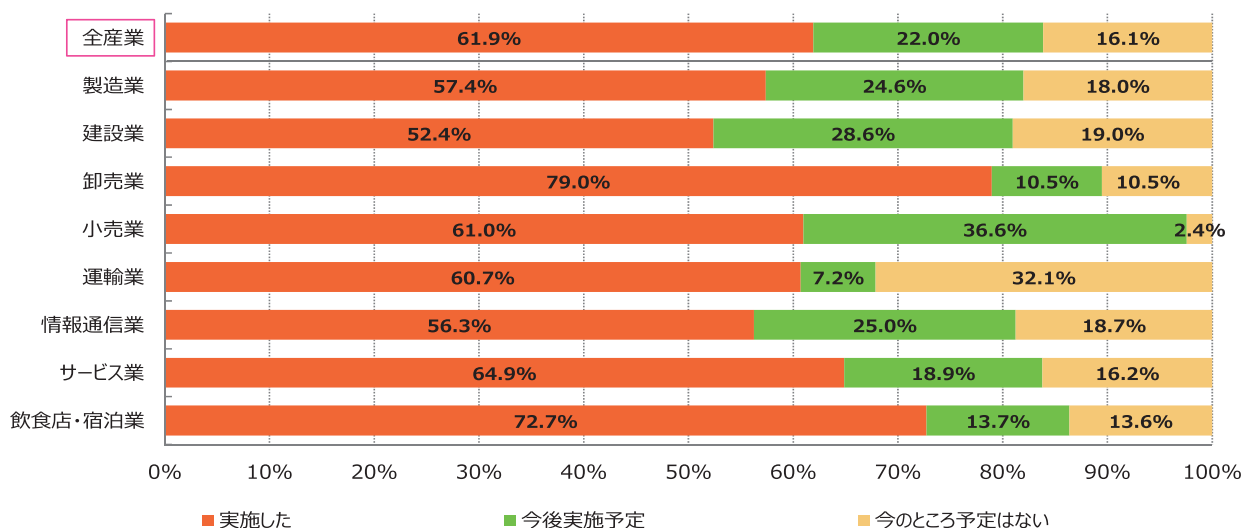
「行政等の人材育成助成制度・認証制度の活用」については、「実施した」(19.9%)、「今後実施予定」(27.5%)に対し、「今のところ予定はない」が 52.6%と半数を占めた。「若年者定着支援実践プログラム事業」を利用した企業からは、「ビジョン作りができ、部署間、世代間の風通しが良くなった」(飲食店・宿泊業)との言及があった一方で、「若年者・高齢者の雇用維持や有資格者の維持等に対する支援を得たく、様々な支援制度の活用を検討したが、要件が細かく、作業負担も大きいため、利用を断念した」(建設業)との厳しい意見もみられた。このほか、県の人材育成プログラムを現在活用している企業から、「周知がされておらず、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人材育成に最も有効な取組(図表 26)

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確保に繋がっていることが関係している。

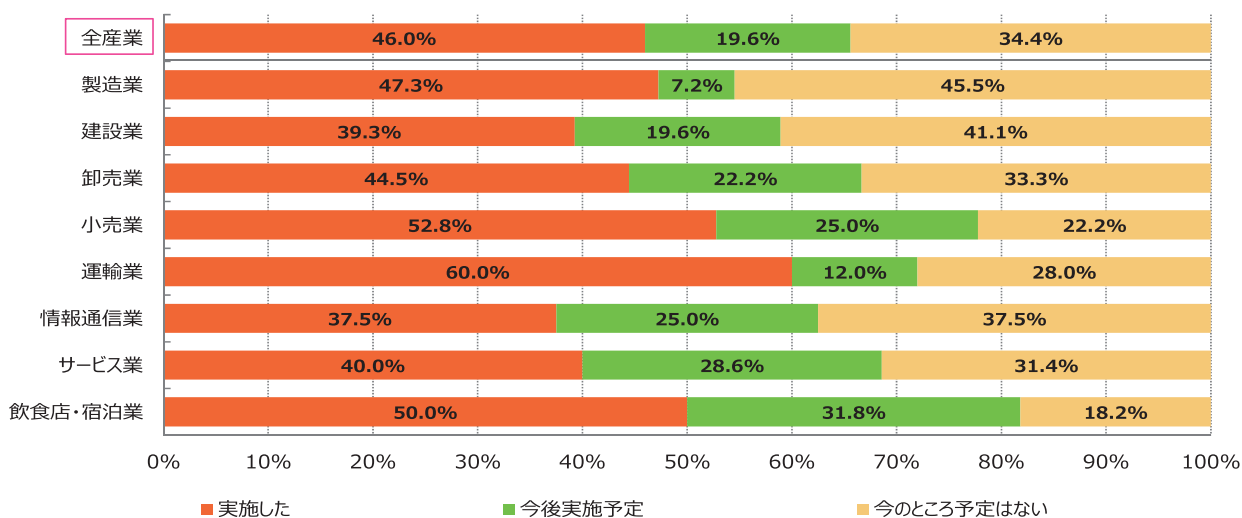
このほか、宿泊業(ホテル)からは、行政及び教育機関に対する要望として「県内には地元資本、県外資本、外資系等、様々なホテルがあり、それぞれがノウハウを有している。県内のホテル、行政等が連携してホテル運営に特化した学校を設立し、優秀な観光人材を輩出する人材育成のリーディング県となってほしい」との要望が挙がった。

図表 23 「賃上げなど労働条件の改善」の実施状況



N=310(無回答を除く)

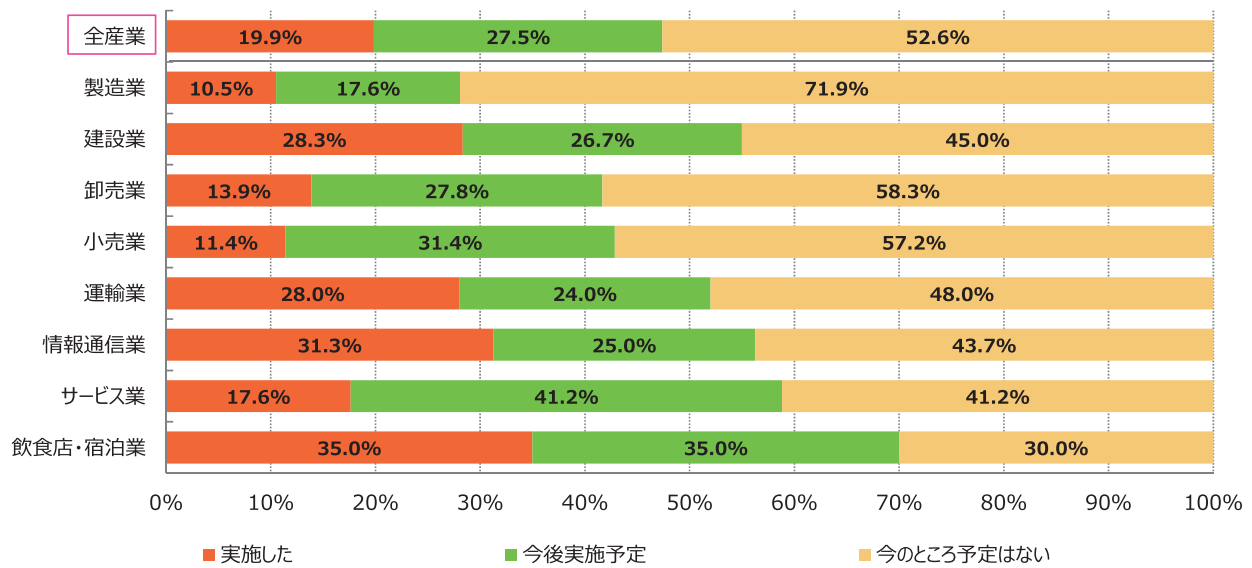
図表 24 「非正規社員の正社員化」の実施状況



N=285(無回答を除く)

出所: 当公庫調査

図表 25 「行政等の人材育成助成制度・認証制度の活用」の実施状況



N=287(無回答を除く)

図表 26 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

Ⅲ 結びに

～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、基地の跡地利用や土地画整理事業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・有資格者等特定の技能を有する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、建設業が業界団体主導の下、技術者の養成に取り組み始めている一方、運輸業等は業界団体はもとより自社で資格取得を支援する企業も少数に留まり、大半は有資格者を中途採用している状況である。有資格者の企業間流動は、マクロ的な需要拡大の妨げとなり、成長の足かせとなりかねない。このため、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）といった要望も挙がった。現時点での深刻な人手不足は、夏場のピーク時に向けて県経済の牽引役である観光産業のボトルネックとなる懸念があり、一方で、現状においても「サービスの品質低下」が高い割合を示す中、今後より深刻化が進めば、観光イメージの低下に繋がりかねないリスクをはらんでいる。

- (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人規模の「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。

<参考資料>

1. 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、行政機関や教育機関等への要望等を、以下にまとめた。

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	・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 ・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	・繁忙期には、社員総出で客室のセッティング等を行っても、チェックインの時間までに間に合わない事態も発生。 ・客室清掃スタッフの高年齢化 ・新卒者の定着率が悪い ・時給を上げて募集を行っても集まらない ・新規ホテルにスタッフが移ってしまう ・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。	・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 ・「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 ※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	・「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） ・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 ・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
運輸業	・ドライバー及び整備工の不足、高齢化	・若年者が来ない（車（特にマニュアル車やトラック）に興味がない） ・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 ・資格取得の費用が出せない	・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	・中型・大型免許取得費用の補助 ・業界やトラックへの興味・関心の醸成
建設業	・型枠工、鉄筋工の不足 ・施工管理技士の不足 ・現場で働く職人の不足	・公共工事の減少等に伴い、長期に渡り若年者の採用・育成を抑制してきた。近年、新規学卒者を募集しているが、応募者が少ない。 ・公共工事における「総合評価方式」で、施工管理技士の配点が高く、また施工技士の施工経験が評点に影響するため、業者間での施工管理技士の取り合いが激化	・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。	・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） ・積算単価の見直し（労務単価のタイムリーな反映） ・工業高校の土木科や建築科も定員削減傾向で、若年者の育成機関が減少。子供に建設業に興味・関心を向ける取組を期待
上記以外の業種も含め、全業種に共通する事項	・若い人に「お金より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 ・県外資本の企業が県内資本企業より高い時給で求人するため、集まらない	・求人広告を出しても全く集まらない、求人側と企業の求めるスキル等のミスマッチ ・就職しても短期間で辞めてしまう ・業種によっては、3K（キツイ、キナイ、キケン）の固定観念があり、希望する人がいない	・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）	・教育機関に対し「職業観」の教育を期待 ※グジ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 ・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

＜参考資料＞

2. アンケート票の自由回答欄に寄せられた業界の課題や行政等への要望・意見等

業種	業界としての課題や行政等に対する意見・要望
製造業(印刷関連)	特別な技術を要するので（デザイン、機械工等）育てるという点がむずかしい、すぐに使えないので好きでなければ続かないし、時間がかかるので大変です。
製造業	若年層の定着化
製造業	県内で資格等が取れなく、時間、経費共に負担が大なのが課題である。
建設業	人材不足が加速する現状で、業界の人材が県外へ流出する現状を具体的に把握し、要因の究明を追求し、対策を速やかに行ってほしい。
建設業	我々の業種は二重免許（電気→工事士免許（通産省免許）、施工管理士（国交省））、（水道管→設備主任技術者（厚労省）、施工管理士（国交省））と事業法と公共工事の為に施工管理とあり、若者の勉強意欲がなくなり、金も掛かるし会社が援助しても免許取得迄10年掛けて頑張ってくれない。業界に必要な免許は当然必要だが、二重免許はおかしい。その為若年者が希望を持って行けない。ギャップに悩んでいる。
建設業	建設業。工事の書類提出物が多く、物作りが、役所指導の書類作りの感が見られる。会社の技術員が書類作りに、追われている状況である。
建設業	専門技術者に育成するための手段を検討している。その為の助成金等を調べている。
建設業	建設業で人手不足が懸念される。
建設業	若年者、高齢者の雇用維持や有資格者の維持などに対する支援・補助が不足している。
建設業	下請業者、特に型枠大工がかなり不足しているので、その確保が大きな課題である。
建設業	工事現場に於ける技能労務者（職人）の確保がむずかしい。一般作業員も不足しがち。
卸売業	現状、欠員（パート）がでた時、募集をするが反応が以前に比べ悪い。
卸売業	求人をしてても応募が少ない。年齢が高い。
卸売業	行政は現地企業にあった仕事しているか疑問です。
小売業	3K職場のイメージが強く、採用難が続いている（深夜作業、重量物の運搬）。標準月例給与を役所の職員並みにしている。
小売業	障害者雇用において、業種に適した障害者の総合的な紹介システムを構築してほしい。
小売業(自動車)	優秀なベテラン整備士の離職者が定期的に発生、新人の採用は順調だが、平均年齢が毎年若くなって来ており、ユーザーへのバリエーションのサービスが出来なくなっていく可能性がある。
小売業	会社が社宅を持ち、社員に還元していく仕組み作りを考える。
運輸業(道路旅客運送)	業界として、大型2種免許取得費用の行政からの補助。
運輸業(道路貨物運送)	貨物軽自動車運送事業者の確保が困難なことから、自家用車を使用する有償運送許可証を通年で許可して欲しい。
運輸業(道路貨物運送)	流通業界に於ける、ドライバー不足が深刻化している現状を踏まえ、行政としての検証、支援策を構ずる事が可能なか伺いたい。
運輸業(運輸・倉庫業)	ドライバーとして採用を計画するも、運転免許の条件がきびしくなっている。
運輸業(運輸・倉庫業)	当社は社員数が60名程度と少なく、社員間や経営者とのコミュニケーションが日頃から図られている為、離職者はほぼいない。
サービス業(建築設計・土木建築サービス)	新卒入社後数年の技術者が公務員試験合格による退職するケースがあり、欠員の補充に苦慮している。
サービス業(自動車整備業)	繁忙時期、短期パートを活用したいが、募集しても応募がなく外国人も検討したいが、方法が見つからない。
サービス業(警備業)	10ワークに募集してもほとんど応募がない。人気のある職種とそうでない職種への応募の格差を是正する対策をお願いしたい。
サービス業(洗濯業)	3～5年前の事業計画の中で必要になってくる人材の確保が困難になってきている。打つ手を考え中である。
サービス業(洗濯業)	雇用改善に向けて前向きに取り組んでいる。
サービス業(スポーツ施設提供・テーマパーク)	斯業界で、以前より会員権預託金の問題がある中で、どうやって返済できるのか、金融機関から協力は得られるものなのか、弊社の重要課題だと考えます。
飲食店・宿泊業	若年層に調理に関する仕事をどのように志願していただけるかが課題である。
飲食店・宿泊業	求人広告を載せても人が来ないため、前年の3倍掲載しており費用負担が大きい。この補助が欲しい。企業としても待遇を改善したり、居心地良くここでこの人たちが頑張りたいと思ってもらえるように努力をするが、現場をこなすのにいっぱいいっぱい体制の立て直しがスムーズにいかない。
飲食店・宿泊業	飲食店・宿泊業は採用が難しい。大型商業施設のオープンに伴い、更に難しくなります。人材確保の取り組みを考えていかなければいけない状況です。
飲食店・宿泊業	サービス業は人材の定着があまり良くなく、特に若年者の離職率が高いのが課題である。求人者になんとかこの業界の仕事に目を向けてくれる様に行政にも協力を頂きたい。
飲食店・宿泊業	若年者定着支援プログラムにより、若年者の離職率低下に向けたプログラムを作成し、今後展開予定。プログラムにより指導された内容を実践して行きたい。

県内企業実況調査 特別調査票

テーマ「人手不足の影響と人材確保の取組みについて

貴社名	ご記入担当者
-----	--------

県内の様々な業種で人手不足が深刻化しておりますが、貴社の状況について教えてください。
 該当する番号に○をつけて回答ください。なお、その他に○をつけた場合には、() 内に内容をご記入ください
 別紙「県内企業実況調査」(平成26年10月～12月期)と一緒に返信用封筒に入れて、公庫まで送付してください
(平成26年12月12日(金) 必着でも願っています)。

問1 雇用形態別の人手不足についてお尋ねします。正社員、非正規社員(パート、アルバイト、嘱託など)、外部社員(派遣社員、請負社員など)で、それぞれ該当する番号一つに○をつけてください。

- (1)正社員 ①現在、不足している ②現在に不足していないが、今後不足する懸念がある ③現在、不足しているが、今後不足する懸念がある ④現在、過剰である ⑤現在、過剰である
- (2)非正規社員 ①現在、不足している ②現在に不足していないが、今後不足する懸念がある ③現在、今後とも、ほぼ適正が続く見込み ④現在、過剰である ⑤非正規社員はいない
- (3)外部社員 ①現在、不足している ②現在に不足していないが、今後不足する懸念がある ③現在、今後とも、ほぼ適正が続く見込み ④現在、過剰である ⑤外部社員はいない

問2 問1で、一つでも②または③に○を回答した企業のみにお答えください。
 人手不足により、事業への支障が出ているかどうか、該当する番号一つに○をつけてください。

- ①大きな支障が出ている ②ある程度支障が出ている ③今とどう支障は生じていないが、今後支障が出る可能性がある ④当面、支障は出ない見通し

問3 問2で、①～③のいずれかに○を回答した企業のみにお答えください。
 具体的に、どのような支障が出ている、または今後出る可能性があるか、該当するものすべてに○をつけてください。

- ①需要増への対応が困難 ②工期・納期の遅れ ③新規出店計画や事業計画の見直し ④従業員の高齢化 ⑤営業時間の短縮・休止 ⑥業務多忙による離職者の増加 ⑦人件費等の経費増に伴う収益の悪化 ⑧その他 ()

問4 問2で、①～③のいずれかに○を回答した企業のみにお答えください。
 不足している人材について、該当するものすべてに○をつけてください。

- ①生産現場に携わる人材 ②事業に必要な専門の資格を有する人材 ③高度な技術を持つ人材 ④研究・開発部門の人材 ⑤営業部門の人材 ⑥経営・企画部門の人材 ⑦経理・総務・人事部門の人材 ⑧その他 ()

問5 貴社の採用方針についてお尋ねします。それぞれ該当する番号一つに○をつけてください。

- (1)新規卒卒者 ①採用を増やした ②今後増やす見込み ③現状維持 ④採用を減らした ⑤今後減らす見込み
 (2)中途採用 ①採用を増やした ②今後増やす見込み ③現状維持 ④採用を減らした ⑤今後減らす見込み
 (3)高年齢者 ①採用を増やした ②今後増やす見込み ③現状維持 ④採用を減らした ⑤今後減らす見込み
 (4)女性 ①採用を増やした ②今後増やす見込み ③現状維持 ④採用を減らした ⑤今後減らす見込み
 (5)外国人 ①採用を増やした ②今後増やす見込み ③現状維持 ④採用を減らした ⑤今後減らす見込み

問6 高年齢者の雇用に関する貴社の取組みについてお尋ねします。
 (1)60歳以上の高年齢者の雇用について、いざいかに○をつけてください。

- ①60歳以上の高年齢者を雇用している ②60歳以上の高年齢者は雇用していない

(2)高年齢者の雇用形態として、それぞれ該当するものすべてに○をつけてください。

- ①定年の引上げを実施し雇用している ②定年制度を廃止し雇用している ③60歳以降の再雇用制度を導入している ④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 ⑤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 ⑥その他 ()

＜参考資料＞

3. アンケート票様式

問7	女性の雇用に関する貴社の取組みについてお尋ねします。該当する番号に○をつけてください。 (1)女性従業員の雇用継続策として取り組んでいることはありますか。該当するものすべてに○をつけてください。 ①育児休暇制度がある ②介護休暇制度がある ③託児所などを整備または輪転している ④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 ⑤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 ⑥その他 () ⑦特に取り組んでいるものはない	(2)(1)で①～⑥の一つでも○をつけた企業にお尋ねします。 貴社の取組みは、女性従業員の雇用継続につながっているでしょうか？該当する番号一つに○をつけてください。 ①大いにつながっている ②ある程度つながっている ③あまりつながっていない ④つながっていない
問8	若年者の採用に関する貴社の取組みについてお尋ねします。 (1)高校新卒卒者の採用について、該当する番号一つに○をつけてください。 ①既に採用している ②今後採用する予定、または採用を検討している ③当面採用する予定はない (2)大学又は専修学校の新規卒卒者の採用について、該当する番号一つに○をつけてください。 ①既に採用している ②今後採用する予定、または採用を検討している ③当面採用する予定はない (3)(1)又は(2)で○をつけた企業のみにお答えください。当面採用する予定がない理由をなぜでしょうか。 該当するものすべてに○をつけてください。 ①即戦力を獲得したい ②人材育成の時間がない ③人材育成の予算がない ④人材育成ノウハウの蓄積がない ⑤過去に採用した新卒者の離職率が高かったため ⑥その他 ()	
問9	外国人の活用に関する貴社の取組みについてお尋ねします。 (1)現在外国人の従業員は採用していますか。該当するものすべてに○をつけてください。 ①正社員として雇用 ②非正規社員として雇用 ③外部社員として雇用 ④繁忙期のみ短期雇用 ⑤いない (2)外国人人材の活用について御社の考えに近いものを、該当するものすべてに○をつけてください。 ①専門知識や技術・技能を有する外国人人材であれば活用したい ②繁忙期など短期の雇用として活用したい ③現場作業員・スタッフ等として外国人人材を活用したい ④その他 () ⑤外国人人材の活用は考えていない	
問10	貴社の人材確保・定額に向けた取組みについてお尋ねします。 (1)貴社の現在の取組みについて、それぞれ該当する番号一つに○をつけてください。 ①場上げなど労働条件の改善 ②実施した ③今のところ予定はない ②非正規社員の正社員化 ③実施した ④今後実施予定 ⑤今のところ予定はない ③行政等の人材育成助成制度・認定制度(注)の活用 ④実施した ⑤今後実施予定 ⑥今のところ予定はない (注)「若年者定額支援実践プログラム」「正規雇用化促進モデル事業」「外国人技能実習生制度」「ヤマト」取組金」「人材育成企業認定制度」等	(2)貴社の今後の人材育成にあたり、どの取組みが最も有効に考えますか。それぞれ該当する番号一つに○をつけてください。 ①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 ②外部のセミナーや外部講師の活用 ③業界団体の主催する研修・セミナー・職業訓練等への参加 ④行政の主催する研修・セミナー・職業訓練への参加 ⑤その他 ()
問11	自由意見(業界としての課題や行政等に対する意見、要望等)があれば記入ください。	

＝ご協力ありがとうございました＝
 ※本調査票の内容について、後日お電話にてお尋ねさせていただく場合がございますので、写しを取って控えていただきますよう、お願いいたします。
 お問い合わせ先 沖縄振興開発金融公庫 企画調査部調査課
 TEL：098-941-1731 担当：伊東
 FAX：098-941-1920

「公庫レポート」既刊目録

[数字は号数、()は発行年月]

○ 沖縄県産業連関表による公共投資の波及効果分析 -特に沖縄公庫住宅融資を中心にして-	創刊号 (56. 3)
○ 沖縄の住宅事情と需要の動向	創刊号 (56. 3)
○ 昭和 5 7 年度設備投資計画調査報告	2 (56. 7)
○ 沖縄公庫の融資効果の評価と今後の方向 -沖縄公庫モデルを中心とした計量分析-	2 (56. 7)
○ 沖縄のホテル業界の現状と課題	3 (57. 3)
○ 沖縄県経済の現状と工業振興の方向	4 (57. 8)
○ 昭和 5 8 年度設備投資計画調査報告	4 (57. 8)
○ 沖縄県主要企業の財務行動	4 (57. 8)
○ 昭和 5 8 ・ 5 9 年度設備投資計画調査報告	5 (58. 8)
○ 沖縄の工業開発と技術集積	6 (59. 3)
○ 沖縄県における食肉加工業	6 (59. 3)
○ 昭和 5 9 ・ 6 0 年度設備投資計画調査報告	7 (59. 8)
○ アメリカの地域開発 -いくつかの事例を中心に-	7 (59. 8)
○ 昭和 5 9 ・ 6 0 年度設備投資計画調査報告 (昭和 5 9 年 1 0 月調査)	8 (60. 1)
○ 2 1 世紀沖縄の経済・社会構造と政策課題の提案	8 (60. 1)
○ 昭和 6 0 ・ 6 1 年度設備投資計画調査報告 (昭和 6 0 年 9 月調査)	9 (60. 12)
○ 昭和 6 0 ・ 6 1 年度設備投資計画調査報告 (昭和 6 1 年 3 月調査)	10 (61. 7)
○ 復帰特別措置の体系的検討	10 (61. 7)
○ 昭和 6 1 ・ 6 2 年度設備投資計画調査報告 (昭和 6 1 年 9 月調査)	11 (62. 2)
○ 規制緩和下における沖縄の航空体制の課題	11 (62. 2)
○ 昭和 6 1 ・ 6 2 年度設備投資計画調査報告 (昭和 6 2 年 3 月調査)	12 (62. 6)
○ 動向調査 沖縄の主要産業-昭和 6 1 年度の動向と見通し-	13 (62. 11)
○ 地域産業トピックス 水産 急成長を遂げるも市況悪化への対応に迫られる車エビ養殖 流通 中規模店化が進む小売業 環境変化への対応を迫られる婦人服店 急成長下、経営戦略が問われる中古車業界 需要低迷と価格低下で厳しさ増すガソリンスタンド サービス 質的变化が著しい飲食業界 振興事業に着手した美容業界 リゾート型参入で新展開が見込まれる県内ゴルフ場 過当競争に突入したスイミングスクール	13 (62. 11)
○ データ解説 昭和 6 1 年度個人住宅資金 (一般住宅・建売住宅) 利用者調査報告	13 (62. 11)
○ 開発調査 沖縄のリゾート開発の課題と開発資金の検討	13 (62. 11)
○ 昭和 6 2 ・ 6 3 年度設備投資計画調査報告 (昭和 6 2 年 9 月調査)	14 (62. 12)
○ 昭和 6 2 ・ 6 3 年度設備投資計画調査報告 (昭和 6 3 年 3 月調査)	15 (63. 6)
○ グラム・サイパン市場差別化策の検討	16 (63. 8)
○ 動向調査 沖縄の主要産業-昭和 6 2 年度の動向と見通し-	17 (63. 11)

○ 地域産業トピックス	17	(63. 11)
製造 市場環境の変化と技術革新が著しい印刷業界		
小売 変貌する鮮魚店、食肉店の需要環境		
サービス 新たなサービスのあり方を探る理容業界		
○ データ解説	17	(63. 11)
昭和62年度個人住宅建設資金利用者調査報告		
○ 昭和63・平成元年度設備投資計画調査報告（昭和63年9月調査）	18	(63. 12)
○ 沖縄県の住宅需要動向	19	(元. 4)
○ ハワイリゾートの現状と沖縄のリゾート開発の課題	20	(元. 4)
ーハワイリゾート調査報告書ー		
○ 昭和63・平成元年度設備投資計画調査報告（平成元年3月調査）	21	(元. 6)
○ 動向調査	22	(元. 12)
沖縄の主要産業の動向-昭和63年度の動向を中心に		
○ 地域産業トピックス	22	(元. 12)
不動産賃貸 空室率が高い沖縄の貸ビル		
サービス 沖縄県内の人材派遣業		
自動車分解整備業の概要		
○ データ解説	22	(元. 12)
昭和63年度個人住宅建設資金利用者調査報告		
労働生産性が低い県内製造業（工業統計調査より）		
○ 平成元・2年度設備投資計画調査報告（平成元年3月調査）	22	(元. 12)
○ 沖縄洋ラン切花生産の実態・本土市場調査	23	(2. 3)
○ タイ国の熱帯果樹農業の現状と輸出産業としての地位	23	(2. 3)
ー沖縄県の有望作物としての熱帯果樹産業に関する調査ー		
○ データ解説	24	(2. 7)
平成元年度個人住宅建設資金利用者調査報告		
○ 平成元・2年度設備投資計画調査報告（平成2年2月調査）	24	(2. 7)
○ 沖縄県におけるバイオマス資源活用産業	25	(2. 8)
ー新規胎動産業を探るー		
○ 地域産業トピックス	26	(3. 3)
琉球ガラス産業界の現況		
成長著しい県内の生花小売業		
県内水産加工業の生産状況		
競合激しい県内クリーニング業		
○ 平成2・3年度設備投資計画調査報告（平成2年9月調査）	26	(3. 3)
○ データ解説	27	(3. 7)
平成2年度個人住宅建設資金利用者調査報告		
○ 平成2・3年度設備投資計画調査報告（平成3年3月調査）	27	(3. 7)
○ 沖縄県の観光土産品店	28	(4. 1)
○ 平成3・4年度設備投資計画調査報告（平成3年9月調査）	28	(4. 1)
○ データ解説	29	(4. 8)
平成3年度個人住宅建設資金利用者調査報告		
○ 平成3・4年度設備投資計画調査報告（平成4年3月調査）	29	(4. 8)
○ 平成4・5年度設備投資計画調査報告（平成4年10月調査）	30	(5. 2)
○ データ解説	31	(5. 9)
平成4年度マイホーム新築資金利用者調査報告		
○ 平成4・5年度設備投資計画調査報告（平成5年3月調査）	31	(5. 9)
○ 平成5・6年度設備投資計画調査報告（平成5年9月調査）	32	(6. 2)
○ 平成5・6年度設備投資計画調査報告（平成6年3月調査）	33	(6. 7)
○ 正念場を迎えるエステティック業界	34	(6. 8)

○ 泡盛製造業の現況について	34	(6. 8)
○ 需要低迷下生産性の向上が求められる生コン業界	35	(6. 9)
○ 沖縄県の花弁農業	35	(6. 9)
○ 沖縄県の伝統工芸産業	35	(6. 9)
○ データ解説	36	(6.10)
平成5年度マイホーム新築資金利用者調査報告		
平成5年度マンション購入資金利用者調査報告		
○ 沖縄のデンファレ（切花）について	37	(6.10)
○ 生産性の向上と新しい生産技術への対応が求められる印刷業界	37	(6.10)
○ 貸アパート業実態調査	38	(6.11)
○ 沖縄県のプレハブ住宅の現状について	38	(6.11)
○ 競争激化が進む中で経営体質強化が求められる建設業	39	(6.12)
○ 平成6・7年度設備投資計画調査報告（平成6年9月調査）	39	(6.12)
○ インドネシア・バリ島リゾートの現状	40	(7. 2)
○ マンゴー栽培の現状と産地形成に向けての課題	41	(7. 3)
○ 総合産業への変容が求められる500万人時代の沖縄観光	42	(7. 3)
○ 県内製糖業の現状	43	(7. 3)
○ 平成6・7年度設備投資計画調査報告（平成7年3月調査）	44	(7. 5)
○ 公庫住宅資金利用者に係る耐久消費財等購入実態調査	45	(7. 8)
○ 県内駐車場業の現状と課題	46	(7. 9)
○ データ解説	47	(7. 9)
平成6年度マイホーム新築資金利用者調査報告		
平成6年度マンション購入資金利用者調査報告		
○ 平成6・7年度設備投資計画調査報告（平成7年9月調査）	48	(7.12)
○ 薬草加工販売業の現状と課題	49	(8. 1)
○ 新規開業の実態	50	(8. 1)
○ 持家取得実態調査	51	(8. 3)
○ 「わしたショップ」—拠点方式による県産品のマーケティング—	52	(8. 5)
○ 平成7・8年度設備投資計画調査報告（平成8年3月調査）	53	(8. 6)
○ 沖縄県におけるタラソテラピー事業可能性の検討 （フランス・タラソテラピー業界視察報告）	54	(8. 6)
○ 沖縄での展開が有望なタラソテラピーについて	54	(8. 6)
○ 県内小売業の現状	55	(8. 7)
○ データ解説	56	(8. 7)
平成7年度マイホーム新築資金利用者調査報告		
平成7年度マンション購入資金利用者調査報告		
○ 沖縄の養蜂	57	(8. 8)
○ 平成7・8年度設備投資計画調査報告（平成8年9月調査）	58	(8.12)
○ 県内レンタカー業の現状 —大規模な規制緩和のもと、更なる発展が見込まれる県内レンタカー業—	59	(9. 1)
○ 県内貸ビル業の現状 —空室率が高い沖縄の貸ビル—	60	(9. 2)
○ マイホーム新築資金住宅の建設実態	61	(9. 3)
○ 車エビ養殖業の現状と課題 —全国一の生産県となるも市況悪化への対応が迫られる車エビ養殖業界—	62	(9. 4)
○ 台湾の中小企業とOEM	63	(9. 5)
○ 平成8・9年度設備投資計画調査報告（平成9年3月調査）	64	(9. 6)

○ データ解説 平成8年度マイホーム新築資金利用者調査報告 平成8年度マンション購入資金利用者調査報告	65	(9.10)
○ 公庫住宅資金利用者に係る耐久消費財等購入実態調査	66	(9.10)
○ 平成8・9年度設備投資計画調査報告(平成9年9月調査)	67	(9.12)
○ 廃棄物リサイクル産業の現状と課題	68	(10. 6)
○ 平成9・10年度設備投資計画調査報告(平成10年3月調査)	69	(10. 6)
○ 沖縄の産業振興とマルチメディア	70	(10. 7)
○ データ解説 平成9年度マイホーム新築資金利用者調査報告 平成9年度マンション購入資金利用者調査報告	71	(10.10)
○ 平成9・10年度設備投資計画調査報告(平成10年9月調査)	72	(10.12)
○ 平成9年度ホテル経営状況	73	(10.12)
○ ダイビング業界の現状と課題	74	(11. 3)
○ 平成10・11年度設備投資計画調査報告(平成11年3月調査)	75	(11. 8)
○ 平成10・11年度設備投資計画調査報告(平成11年9月調査)	76	(11.12)
○ 平成10年度ホテル経営状況	77	(12. 2)
○ 新規開業の現状と創業支援	78	(12. 5)
○ 沖縄観光の構造転換に向けた整備課題 ーハワイを比較軸としてー	79	(12. 7)
○ 1999・2000年度設備投資計画調査報告(2000年3月調査)	80	(12. 8)
○ 1999・2000年度設備投資計画調査報告(2000年9月調査)	81	(12.12)
○ データ解説 平成11年度マイホーム新築資金利用者調査報告 平成11年度マンション購入資金利用者調査報告	82	(13. 1)
○ 台湾アグロインダストリー調査報告	83	(13. 3)
○ 1999年度ホテル経営状況	84	(13. 3)
○ 2000・2001年度設備投資計画調査報告(2001年3月調査)	85	(13. 5)
○ 地方都市の水産物市場と水産業の振興 ー自由な市場と消費の拡大ー	86	(13. 7)
○ 2000・2001年度設備投資計画調査報告(2001年9月調査)	87	(13.12)
○ マンションの維持管理に関する調査報告	88	(14. 1)
○ 台湾情報通信産業調査報告	89	(14. 2)
○ 2000年度ホテル経営状況	90	(14. 3)
○ 県内ホテルの経営課題と改善に向けた方向性	90	(14. 3)
○ 2001・2002年度設備投資計画調査報告(2002年3月調査)	91	(14. 6)
○ データ解説 平成13年度マイホーム新築資金利用者調査報告 平成13年度マンション購入資金利用者調査報告	92	(14.11)
○ 2001・2002年度設備投資計画調査報告(2002年9月調査)	93	(14.12)
○ 2001年度ホテル経営状況	94	(15. 7)
○ 2002・2003年度設備投資計画調査報告(2003年3月調査)	95	(15. 8)
○ 2002・2003年度設備投資計画調査報告(2003年9月調査)	96	(16. 1)
○ 2003・2004年度設備投資計画調査報告(2004年3月調査)	97	(16. 6)
○ データ解説 平成14年度マイホーム新築資金利用者調査報告 平成14年度マンション購入資金利用者調査報告	98	(16. 7)
○ 2002年度ホテル経営状況	99	(16. 8)

○ 2003・2004年度設備投資計画調査報告（2004年9月調査）	100	（ 16. 11 ）
○ 2004・2005年度設備投資計画調査報告（2005年3月調査）	101	（ 17. 6 ）
○ 2004・2005年度設備投資計画調査報告（2005年9月調査）	102	（ 17. 11 ）
○ 2005・2006年度設備投資計画調査報告（2006年3月調査）	103	（ 18. 9 ）
○ 泡盛業界の現状と課題 ー最近の泡盛・もろみ酢の動向を中心にー	104	（ 18. 10 ）
○ 2005・2006年度設備投資計画調査報告（2006年9月調査）	105	（ 18. 12 ）
○ 2006・2007年度設備投資計画調査報告（2007年3月調査）	106	（ 19. 9 ）
○ 2006・2007年度設備投資計画調査報告（2007年9月調査）	107	（ 19. 11 ）
○ バイオエタノールの現状 ーJETRO・ブラジルバイオエタノールミッション報告ー	108	（ 20. 3 ）
○ 2007・2008年度設備投資計画調査報告（2008年3月調査）	109	（ 20. 6 ）
○ 沖縄公庫取引先からみた新規開業の現状	110	（ 20. 7 ）
○ 2007・2008年度設備投資計画調査報告（2008年9月調査）	111	（ 20. 11 ）
○ 2007年度県内主要ホテルの稼働状況	112	（ 20. 12 ）
○ 2008・2009年度設備投資計画調査報告（2009年3月調査）	113	（ 21. 6 ）
○ 2008・2009年度設備投資計画調査報告（2009年9月調査）	114	（ 21. 12 ）
○ 沖縄県内ホテルのホスピタリティ向上への取り組み状況 2008年度県内主要ホテルの稼働状況	115	（ 22. 3 ）
○ 2009・2010年度設備投資計画調査報告（2010年3月調査）	116	（ 22. 6 ）
○ 2009年度県内主要ホテルの稼働状況	117	（ 22. 7 ）
○ 沖縄公庫取引先からみた新規開業の現状2010	118	（ 22. 9 ）
○ 2009・2010年度設備投資計画調査報告（2010年9月調査）	119	（ 22. 11 ）
○ 沖縄県内の「道の駅」と「農産物直売所」	120	（ 23. 4 ）
○ 2010・2011年度設備投資計画調査報告（2011年3月調査）	121	（ 23. 6 ）
○ 2010年度県内主要ホテルの稼働状況 東日本大震災による県内主要ホテルへの影響	122	（ 23. 7 ）
○ 2010・2011年度設備投資計画調査報告（2011年9月調査）	123	（ 23. 11 ）
○ 平成22年度 沖縄公庫教育資金利用者調査報告	124	（ 24. 4 ）
○ 2011・2012年度設備投資計画調査報告（2012年3月調査）	125	（ 24. 6 ）
○ 2011年度県内主要ホテルの稼働状況 八重山主要ホテルの稼働状況	126	（ 24. 10 ）
○ 2011・2012年度設備投資計画調査報告（2012年9月調査）	127	（ 24. 11 ）
○ 沖縄：新たな挑戦 経済のグローバル化と地域の繁栄 世界の目を沖縄へ、沖縄の心を世界へ	128	（ 25. 2 ）
○ OKINAWA: THE CHALLENGES AHEAD THRIVING LOCALLY IN A GLOBALIZED ECONOMY "AS THE EYES OF THE WORLD FOCUS ON OKINAWA OKINAWA OFFERS ITS HEART TO THE WORLD"	129	（ 25. 2 ）
○ 2012・2013年度設備投資計画調査報告（2013年3月調査）	130	（ 25. 6 ）
○ 2012年度県内主要ホテルの稼働状況	131	（ 25. 9 ）
○ 2012・2013年度設備投資計画調査報告（2013年9月調査）	132	（ 25. 12 ）
○ 平成24年度 沖縄公庫教育資金利用者調査報告	133	（ 26. 5 ）
○ 2013・2014年度設備投資計画調査報告（2014年3月調査）	134	（ 26. 6 ）
○ 世界自然遺産登録を活かした奄美・琉球の地域活性化策 （やんばる地域・西表島編）～持続可能な地域づくりに向けて～	135	（ 26. 6 ）

○ 県内主要ホテルの動向分析	136	(26. 10)
第一部 2013年度県内主要ホテルの稼働状況		
第二部 シティホテルの長期稼働状況からみた今後の取組		
第三部 県内の宿泊特化型ホテルの動向分析		
○ 2013・2014年度設備投資計画調査報告（2014年9月調査）	137	(26. 11)
○ 「人手不足の影響と人材確保の取組」に関する調査報告	138	(27. 4)

公庫レポート

平成 27 年 4 月発行

編集兼発行者 渡慶次 憲義
発行所 沖縄振興開発金融公庫
企画調査部 調査課
那覇市おもろまち 1 丁目 2 番 26 号
電話 (098) 941-1725
FAX (098) 941-1920
URL <http://www.okinawakouko.go.jp>
印刷所 有限会社 ドリーム印刷

本レポートは再生紙を使用しています。



沖縄振興開発金融公庫

THE OKINAWA DEVELOPMENT FINANCE CORPORATION