

5 人手不足への対応（労働力の確保）

(1) 人手不足が深刻化する産業分野の人材確保

独立行政法人労働政策研究・研修機構によれば、2040年における全国の就業者数は、2017年の6,530万人から、ゼロ成長・参加現状シナリオ（経済成長と労働参加が進むケース）では5,245万人に減少すると見込まれる。

一方、ベースライン・参加漸進シナリオ（経済成長と労働参加が一定程度進むケース）では5,644万人、成長実現・参加進展シナリオでは6,024万人と、ゼロ成長・参加現状シナリオ（経済成長と労働参加が進まないケース）と比べ減少幅が縮小すると見込まれる。

本推計結果には、潜在的にAI、ロボット、IoT等新たな技術の進展による影響も織り込まれているとしているが、それらによる生産性向上の寄与を含めても、2017年の就業者数（実績）との差は、成長実現・参加進展シナリオで、506万人のマイナスとなっている。

本推計を踏まえ、新沖縄発展戦略有識者チームにおいて試算した2040年の沖縄の労働力不足（2017年を基準にした場合）は、ゼロ成長・参加現状シナリオで99,102人のマイナス、ベースライン・参加漸進シナリオでは68,331人のマイナス、成長実現・参加進展シナリオで39,024人のマイナスを見込んでいる。

将来的にも人手不足が懸念される中、深刻化する産業分野における必要な人材の育成や雇用のミスマッチ解消等の人材確保に向けた取組を強化する必要がある。

(2) 女性や高齢者等が働きやすい環境整備

多様な労働参加の促進に向けて、女性が子育てをしながら働ける環境づくりや、高齢者が意欲を持って働ける環境整備を推進するとともに、若年無業者の社会参加や障害者の雇用機会の確保に取り組むなど、誰もが生きがいを感じて生涯現役で活躍できる社会の実現に向けた取組を強化していくことが重要である。

また、働く人の視点に立ち、長時間労働を前提とした雇用慣行を根本から見直し、時間外労働時間の抑制や休暇の取得を推進することにより、家庭での責任や地域への貢献が果たせるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進等にも留意することが重要である。

加えて、生産性が高く多様な働き方が選べる社会の実現を目指し、非正規労働者等に対する処遇改善、正規雇用の拡大、柔軟な雇用形態の導入、能力開発等により質の高い人材の確保・育成・定着化を図っていく必要がある。

労働需給のひっ迫、人手不足への対応として、雇用関連情報の周知、雇用のミスマッチを改善し、労働移動をスムーズにすることも重要である。

企業の賃金水準・雇用環境の改善、若年者への職業教育等による離職率の抑制、企業・行政・教育機関による就職のための各種知識・技能習得機会の拡充、大学等の高等教育機関における社会のニーズに応じた専門教育、職業教育の改善・充実が重要であるとともに、県外からの就職移住者の拡充や沖縄県出身大卒者等の県外への人材流出についても対策する必要がある。

(3) 外国人材の活用

外国人労働者については、専門的・技術的分野における就職支援や企業等の受入体制、生活環境の整備に努めるほか、農林水産業、観光リゾート産業、製造業、情報通信関連産業、建設業、医療・介護サービスなどニーズの高い分野において、特区制度の活用等により、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材等を幅広く受け入れていくための環境整備に取り組む必要がある。

また、国では、平成31年4月1日に、「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が施行され、介護や建設、宿泊や農業等14分野において、新たな在留資格が創設されるなど、外国人材受入制度の拡充が進められている。

このような国の制度改革等の動向等を的確に捉えながら、県内の人手不足が深刻な産業分野において、外国人材の受け入れ拡大に向けた取組を推進する必要がある。

生活環境の整備については、生活者としての外国人が、地域社会の一員として、より良く居住・生活するため、(1)異文化の共生を含む、暮らしやすい地域社会づくり、(2)子ども（外国人子弟）の教育機会・教育環境の充実、(3)労働環境の改善と社会保険を含むセーフティネットの強化、が重要な課題に挙げられる。

(4) 在留資格に基づく外国人の受け入れと発展的関係の構築

人口減少による人手不足対策の一環として、以下の在留資格を有する外国人の円滑な受け入れを行うことにより、県内産業の継続的な成長とさらなる発展を促進できる可能性がある。

例えば、「特定技能外国人」の受け入れにあたっては、特定産業分野の‘相当程度の知識又は経験’を有する特定技能1号、及び‘熟練した技能’を有する特定技能2号について、特定産業分野（現在14業種）に係る沖縄の産業・雇用情勢等を踏まえながら、受入機関、雇用契約、支援体制を含む公正・円滑な受入環境を整備する必要がある。

また、「高度人材」「技能実習生」「EPAに基づく人材」「留学生」「日系人」等の区分ごとに、その受け入れに係る正負両面の実態と課題を把握した上で、人手不足を補う「労働力」としてではなく、「生活者」としての受入体制と受入環境の整備を図ることが重要である。

就労可能な外国人の受入環境の構築にあたっては、県内産業と地域社会への影響を多角的かつ総合的に検討しつつ、世界の人材が集う国際都市沖縄の戦略的発展につながる重要な取組として推進することが求められる。

(5) 外国人労働力調整センターの設置

沖縄は、日本の南の玄関口であるとともに、地理的にも気候風土面においても、アジアに近いことから、アジアと日本における外国人労働者の‘結び目’としての役割が期待される。

日本全国で人口の減少と労働力不足が進む中、東南アジア等への地理的な近接性や温暖な気候を生かし、アジアの人材を沖縄で受け入れ、言語、技術研修を行う機能を持った国の「外国人労働力調整センター」を沖縄に設置し、日本全国の人手不足に貢献することが望まれる。

本センターの機能については、言語、技術研修等訓練センター機能のほか、受入後の生活・福祉サポートとして、企業とのマッチング、外国人労働者の身分保障・社会保障や文化的なフリクションへの対応なども重要である。

また、JICA やハローワークとの有機的連携やウチナーンチュネットワークの活用を図るとともに、国際的な役割として、労働力の需給調整、海外分業の調整機能、海外テレワーク、ワーケーション、リゾテック等の推進などが挙げられる。

さらに、世界の労働力供給に関する調査分析や、現行制度の改定案調整等の機能を持たせるなど、労働力に関する調査分析・戦略策定の役割も担うことが有用である。

(6) 企業の情報通信技術の導入等による生産性の向上

県内企業の労働生産性を高めるためには、情報通信技術の導入等の設備投資、資本装備率の向上、企業の業務改善、人材育成の促進に向けた取組が重要である。

また、情報通信技術導入による業務の効率化、人手不足の解消などを推進する一方で、将来的な技術革新（AI、ロボット等）による地域雇用への影響も予測されることから、著しい社会の変化を牽引できる人材の育成、あるいは地域を支える人材育成などが求められる。

(7) 中小零細企業の生産性向上と雇用・労働環境の改善

内閣府沖縄総合事務局が平成30年度に実施した「沖縄における生産性向上に向けた労働生産性分析調査」によると、労働生産性を従業者一人当たりの付加価値額ベースで集計したところ、379.8万円と全国最下位となっており、また、県内の労働生産性について全国平均を100として比較すると、70.8%の水準にとどまっている。

生産性の向上には、付加価値と効率性の向上が不可欠であるが、県内企業の99%を占める中小企業・小規模事業者においては、対応が困難な面もある。

そのため、平成30年に行政・労使団体・士業団体・支援機関等22機関で構成する「沖縄働き方改革・生産性向上推進協議会」を設置し、関係機関が総力を挙げて中小企業等に対する支援を行っているところである。

今後も、「雇用の質の改善」と「生産性向上」に向けた取組を進めることで、県内企業の「成長と分配の好循環」を構築し、労働者の所得向上につなげていく必要がある。

また、IT等の技術の活用による県内産業の高度化を図るとともに、半導体製造業等の誘致や、バイオ・医療等の高付加価値産業の創出などを進めていく必要がある。

(8) 事業承継問題とM&Aの検討

2019年12月に帝国データバンク沖縄支店が公表した「後継者不在企業」動向調査によると、沖縄県の企業の後継者不在率は82.9%（全国65.2%）で、全国一高い割合となっている。

事業承継には、親族内承継、役員・従業員承継、社外への引継ぎ（M&A）の3類型があるが、県内中小企業の1事業所当たりの従業員数は8.3人で、零細で経営基

盤の脆弱な企業が多く、現状のままでは事業を継続していくことが困難な面があると考えられる。

M&A については、買い手企業側は、事業規模の拡大や事業の多角化、優秀な人材・技能等のノウハウを手にすることができ、売り手企業側は、事業の存続が図られ、従業員の雇用を守ることができるなど、双方にとって、様々なメリットを得ることができる。

今後、円滑な事業承継を進めるために、積極的に M&A について検討を行う必要がある。

(9) 多様な働き方の推進

今後、労働力人口は沖縄県においても減少すると見込まれ、人手不足への対応は、雇用のミスマッチ解消や UJI ターンの促進等による取組だけでは、長期的な人材確保が困難になることも予測される。

AI や IoT を核とする第4次産業革命による無人化技術の導入だけではなく、フレックス勤務の拡大、テレワーク、リモートワーク、ワーケーション等の普及促進、また、フリーランス人材の活用など、時間や場所、既存の組織にとらわれない「多様な働き方」を積極的に推進していく必要がある。

(10) ディーセントワークの推進

「ディーセントワーク」とは、2009年に国際労働機関（ILO）総会において提案された21世紀のILOの目標であり、「権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事」を意味する。言い換えれば、「働きがいのある人間らしい仕事」である。

個々人の様々なニーズやライフスタイルに合う「ディーセントワーク」は、沖縄を含む日本全国でさらに深刻化する可能性が指摘される「労働力不足」の状況下、最も重視すべき人材確保の要諦と考えられる。

また、ディーセントワークの推進は、SDGsの目標8（「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する」）にも掲げられており、「沖縄県SDGs推進方針」に基づき、より実効的な取組を推進していく必要がある。