

【事務局】

皆さま、こんにちは。

開会の前に、配付資料の確認をさせていただきます。

会次第、出席者名簿、配席図、資料1「人手不足対策アクションプランの概要」、資料2「人手不足対策アクションプラン案」、以上でございます。資料に不足などありますでしょうか。

定刻となりましたので、沖縄県雇用対策推進協議会を始めさせていただきます。

本日の協議会は、沖縄県雇用対策推進協議会設置要綱第4条に基づき召集しております。

まず初めに、本日は5名の皆様にご出席いただいております。

大変恐縮ですが事務局から委員の皆様をご紹介します。

初めに、一般社団法人沖縄県経営者協会会長、宮城茂様。

日本労働組合総連合会沖縄県連合会会長、仲宗根哲様。

内閣府沖縄総合事務局長、三浦健太郎様。

沖縄労働局局長、柴田慶次郎様。

最後に、沖縄県雇用対策推進協議会会長の沖縄県知事、玉城デニー

以上の5名の委員でございます。

なお、沖縄県中小企業団体中央会の小橋川会長につきましては、業務の都合により欠席となっております。

本日はよろしくお願いいたします。

それでは、会議審議会次第に沿って説明させていただきます。

初めに、沖縄県雇用対策推進協議会会長の玉城知事から挨拶いたします。

よろしくお願いいたします。

【玉城知事】

はい。

では着座にて失礼いたします。

はいさいぐすーよーちゅーがなびら。皆様こんにちは。

令和6年度沖縄県雇用対策推進協議会の開催にあたり、ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様にはお忙しい中、本日の会議にご参加いただき、誠にありがとうございます。

皆様ご承知のとおり、本協議会は、公労使が一体となり、地域経済・雇用情勢等を見通しつつ、効果的な雇用施策を協議・推進することを目的としております。

昨年度の本協議会におきましては、「成長と分配の好循環」の実現に向け、「人手不足への対応に関する共同宣言」を発出し、「労働力の確保と定着」、「人材育成」、「企業の生産性向上」に公労使が連携して取り組むこととしたところです。

今年度は、昨年度の取組を踏まえ、県内の雇用情勢や人手不足についての現状と課題について整理したうえで、公労使、それぞれの取組の方向性と具体的な内容を網羅した「人手不足対策アクションプラン」についてご審議いただきたいと考えております。

昨今、県内の人手不足が深刻化しており、多くの企業が労働環境の悪化、採用コストの増

加、収益機会の逸失など厳しい状況にあります。

このような状況下におきましては、人手不足対策として、各業界の実情に即した取組を、公労使が緊密に連携しながら、より一層積極的に取り組んでいく必要があると考えております。

本日ご審議いただく「人手不足対策アクションプラン」において公労使の役割や取組を可視化するとともに、これまで以上に関係機関が一体となって人手不足対策に取り組むことで、県経済の好循環や更なる発展に繋げていきたいと考えているところです。

本日は、皆様の専門的な見地から、活発なご協議をよろしくお願いいたします。

いっぺー にふえーで一びる。ありがとうございました。

【事務局】

ありがとうございました。

それではこれより議事に入らせていただきます。

ここからは、沖縄県雇用対策推進協議会設置要綱第3条に基づきまして、当協議会会長であります知事に進行運営をお願いしたいと思います。

【玉城知事】

それでは早速会議の趣旨に沿って議事進行させていただきます。

まず議題の1つに不足対策アクションプランについて事務局から説明をお願いします。

【事務局】

雇用政策課課長の高宮城と申します。

人手不足対策アクションプラン案についてご説明をさせていただきます。

資料1、A3の資料が人手不足対策アクションプラン案の概要版、資料2が人手不足対策アクションプランの本文となっております。

資料1の3ページをご覧ください。アクションプラン策定の経緯と方向性となっております。

申し上げましたけれども、県内のさまざまな産業分野において人手不足が顕在化しております。

そのことを受けまして、昨年度開催しました幹事会で課題や今後の取り組みの方向性について意見交換する中で、人手不足に対応する共同宣言を発出することになりました。

9月に協議会に諮りましてそれが了承され、共同宣言が発出されたということになります。

共同宣言の内容でございますけれども、図にありますとおり、人材の確保・定着、人材育成、生産性向上、この3つの歯車を公労使共同で回していくことによって、人手不足解消につなげるとともに、本県の成長と分配の好循環を構築するといったことを目標にしております。

下の図1をご覧ください。

共同宣言の内容でございますけれども、人材の確保・定着、人材育成、生産性向上、この3つの歯車を公労使共同で回していくことによって、人手不足解消につなげるとともに、本県の成長と分配の好循環を構築するといったことを目標にしております。

それでは4ページですけれども、県内の雇用情勢の推移についてまとめております。

まず下の表をご覧くださいなのですが、平成24年以前につきましては、不況の影響がま

だ残っておりまして、雇用においても緊急雇用対策ということで様々な事業が展開されておりました。

平成 24 年が転機となっておりますけれども、まずここで沖縄県におきましては 21 世紀ビジョン基本計画が始まりました。全国的なグラフにおいても沖縄県同様に有効求人倍率がぐっと上がっていった、完全失業率が下がっていくというような流れとなっております。

これが転機を迎えたのが皆様よくご承知の通り、令和元年度でございますけれども、令和元年度は有効求人倍率 1.34 倍、失業率 2.7% という状況でございました。

コロナが令和 2 年 3 月ごろに拡大しまして、求人倍率は 0.8 倍まで落ちております。失業率は上がりまして 3.7% となっております。

令和 5 年度、現在、コロナからの経済回復に伴い、有効求人倍率が 1.16 倍、完全失業率は 3.3% になってございます。

ここで注目いただきたいのは、有効求人倍率がそれでも 0.8 で止まっているというところでございますけれども、これにつきましては、国の補助金を活用して企業が人を解雇しなかったことや、コロナ以前から続いている慢性的な専門人材の不足が挙げられると思います。

5 ページをお開きください。

本県の人手不足の状況でございますけれども、(1) コロナ禍からの経済回復に伴う人手不足の状況というのがございます。

これについては、下の図 4 をご覧ください。この図の茶色の⑤の線です。

こちらは一つだけ下に大きく下げておりますけれども、これは飲食、宿泊業、コロナ禍で一番打撃を受けた産業ということになります。

ここが今回復してきて需要が増えて人手不足激しくなっているという状況です。

その他の業種につきましては、それ以前から需要の上昇に伴いまして、人手不足が慢性的になっているであろうと思われます。

6 ページですけれども、少子高齢化というのが中長期的な人手不足対策が必要だろうということでもあります。

下に目を移していただいて、オレンジの折れ線グラフ、これが 65 歳以上の人口で右肩上がりになっております。

もう 1 つの紫色が 15 歳未満、14 歳以下の人口となっております、すでに若い人口と高齢者の人口が逆転をしているという状況にあり、少子高齢化が本件においても進行しているというグラフになります。

このような将来の人口減少局面においては、多様な人材を掘り起こしであるとか、省力化や IT 化の推進などにより生産性を向上していく必要があります。これらの取組を中長期的、継続的に実施していく必要があるということが伺えます。

アクションプラン案の 7 ページをご覧ください。

人材の掘り起こしが必要と申し上げましたけれども、非労働力人口から労働力人口へ人を寄せていく必要がありますが、こちらのグラフは、沖縄県の状況は全国と比較してどうなのかというものになっております。

7 ページのグラフは年齢階級別労働力人口の見込みとなっております。こちらは男性となっております。オレンジの濃い指標が沖縄県となっております。斜線が入っているものが全国の労働力率から試算したものとなっておりますけれども、そことの差が開いている、大き

いところは、非労働力人口から労働力人口への移動が可能なのではないか、といった見込図となっております。

この四角で囲んだ部分に働きかけを行っていくのも一つの手ではないかと考えております。

隣の8ページは女性でございますが、こちらは比較的全国と近い数値となっております、さほど余力はないと思いますが、非正規労働者が男性の2倍おりますので、そういったところへの働きかけ、働きやすい環境の構築といったことを進めていく必要があるのではないかと考えております。

次の9ページでございますけども、ここからは国、県、関係団体、企業がどのような取組をしていくかという資料となっております。19ページまでが取組概要となっております。

事例がどのようなものかといいますと10ページをご覧ください。

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ということで、これは労働力確保に向けた取組の一つとなっております。

取組の方向性としましては、こちらに羅列しておりますけども、「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証制度の推進といったものを挙げております。

そして、企業の役割、業界団体等の役割、行政の役割、ということで記載をさせていただいております。詳細については割愛をさせていただきます。

ここで概要版に目を移していただいて、概要版の2ページと3ページに、これらの取組を圧縮したものを載せております。

一例でご説明させていただいたのは、①の労働力の確保と定着でございますが、右側の下半分の方に②人材育成の取組、③生産性向上の取組を網羅しております。

これは完全なものではないのですが、毎年見直しながらより取組が促進されるようにしていこうと考えております。

次に本文の32ページをご覧くださいなのですが、32ページ以降は取組の詳細版となっております。

33ページをご覧くださいますと、人手不足解消に向けた取組体系図となっております。これは、具体的な取組を示しているところでして、例えば①の「賃上げ、労働条件の見直しなど働きやすい職場づくりによる人材の確保と定着促進」というところで、正規雇用化の促進や非正規労働者の処遇改善といった取組を並べているところです。

ではどのような事業があるのかというところで、37ページをご覧くださいなのですが、例えば正規雇用化ですと、正規雇用化サポート事業、正規雇用採用力向上モデル事業といった事業がございます。

これは県の取組として行っている事業でして、他にも労働局がなさっている事業ですとか、総合事務局がなさっている事業ですとか、そういったものを体系的に取りまとめております。

では、正規雇用化サポート事業がどのような事業なのかということは57ページ以降にまとめており、中小企業診断士等の派遣により財務面等に関するアドバイスをを行い、正規雇用に繋げていただく事業です、といった形で、なるべく企業様に事業の内容を届けたいという思いがあって、こういう並びにしております。

今後は、こういった内容をネットで公表しながら、周知していきたいと考えております。

最後になりますが、概要版の4ページをご覧ください。

こちらにはアクションプランの指標を示しております。主要指標として先ほどご覧いただいた雇用判断DI、現在56.4ポイントあるところを33.7ポイントに持っていきたいと考えております。

また、県民雇用者報酬、こちらは新21世紀ビジョンの主要指標でございますけれども、こちら令和9年度までには2兆6,514億円まで広げていきたいと考えております。

その下、各取組に関する指標として労働力の確保と定着であるとか、人材育成、生産性向上に、基本的には新21世紀ビジョンの指標を用いて、令和9年度までに目標を達成したいと考えております。

ただ労働力人口比率については、新たに加えたものとなっております。

その下のアクションプランの推進体制についてですけれども、公労使が共同で動いていけるようにしたいと考えております。

まず雇用対策推進協議会がありまして、その下に幹事会がございます。

一方で左側、人材確保対策推進協議会が沖縄労働局にございまして、こちらでは分野別に7つの分野の協議会がございます。こちらと分野別に連携していきたいと考えております。

一番下、アクションプランの検証と期限でございます。

こちらはアクションプランの効果があつた取組など、毎年度、沖縄県雇用対策推進協議会幹事会において、確認・検証を行ってまいりたいと考えております。

終期について、当面は令和9年度として、幹事会で経済・雇用情勢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見直し等を検討したいと考えております。

アクションプランの各取組や好事例についてはデータベース化して、ホームページ等に掲載するなどにより周知していきたいと考えております。

予定の時間を超過してしまい申し訳ありませんでした。

概要の説明は以上となります。

【玉城知事】

ありがとうございます。

ただいまの事務局からの説明や人手不足対策アクションプランについて、委員の皆様から順にご意見を賜りたいと思います。

ではまず、経営者協会の宮城会長からお願いします。

【沖縄県経営者協会】

沖縄県経営者協会長の宮城です。

昨年9月に、人手不足対策の共同宣言が発出されたところですが、その取組みの具体化を図るための「人手不足対策アクションプラン」が策定されたことは、誠に意義があることであり、新たなスタート地点に立ったものと認識しております。

昨年の共同宣言発出の際に、経営者協会からは、アクションプランの策定に当たって、三点お願いをしておりました。

一つ目が、人手不足で抱える課題が産業毎に異なっていることから、業種毎のきめ細やか

な対応策を検討して頂きたいこと。

二つ目が、民間企業や行政それぞれの役割に応じた取組がある中で、とりわけ民間事業者が行う取組みへの行政の支援を賜りたいこと。

三つ目が、人手不足を一過性の問題として捉えることなく、構造的な問題として、抜本的な対策を講じること、特に、高齢者、女性、障害者、それから外国人など、多様な人材の活用を図ること。

以上の三点をお願いしていたところであります。

今回のアクションプランにおいては、観光を始めとして、医療、福祉、運輸、建設などの業種毎の課題と取組が10ページにわたり記述されています。

また、各施策の取組みでは、企業、業界団体、行政のそれぞれの具体的取組が記述され、各機関が行うべき取組みの見える化が図られております。

さらに、人手不足が中長期的に続くとの認識の下に、多様な人材の活用についても明記されているところであります。

当協会が要望していた内容の全てが盛り込まれており、感謝を申し上げたいと思います。

我々、経済団体も、人手不足の解消に向けて、このアクションプランで明記されている取組を着実に実行してまいりたいと考えております。

国や県におかれましては、是非、今後も人手不足対策を最重要課題として位置づけ、沖縄県経済の活性化のために、我々民間事業者の支援も含めまして、経済情勢の変化に速やかに対応した人手不足対策を講じて頂きますようよろしくお願い申し上げます。

働き手から選ばれる「魅力ある就業環境おきなわ」を創り出すために、官民一体となって取り組んでまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願い致します。

私からは以上です。

【玉城知事】

宮城委員ありがとうございました。

では次に仲宗根委員お願いします。

【日本労働組合総合連合会沖縄県連合会】

はい、仲宗根です。

先ほど伺った通りですが、人手不足への対応に関する共同宣言が昨年行われたということで非常に期待値を持って見ていたところです。

ただ、現状として、我々の労働界の中では、ほとんどの業種・業者が、今人手不足に非常に悩んでいるというのがまだまだ現状だということを、踏まえなきゃいけないかなというふうに思っています。

特に皆さんもご存じだと思いますが、観光バスと路線バスについてはもう今、バス路線を縮小したり、そういったことをしたりして運転手不足を補おうということからやっぱり県民の足への影響も受けているような環境があります。

観光バスに至っても、バスはあるんだけど運転手がないというのが本当の現状の声でありますので、なぜそんなに県内の業者の観光バス数が動くにはできないのかというと、大手企業さんの方から入ってきたところで、賃金の格差がどうしてもあったりするというのは、

これはもうよく聞く話なので、それについての対策がやっぱりまだまだ取れていないのかなというところがあります。

あと、いわゆる行政機関の県庁や市町村でも、会計年度任用職員の不足、特に市町村によっては、人が集まらない、募集してもなかなか来てくれない。

県庁においては、退職者が非常に多いという、そういった現状もあるということも含めて考えると、圧倒的にその相対的な対策を、この中で打ち出されていることではあるんですが、なかなか実効性として今非常にどうなのだろうということがあります。

今回、労使の審議会で、最低賃金の打ち上げを行っていただきまして、もちろん今回前年度 896 円から今年度 952 円に、56 円のプラスを改定される予定だということで、これは本当にここの皆さんについても、経済界の皆さんについても努力いただいたなということで、労働界の方からもお礼を申し上げたいなという。

ただ、やはりこの特徴的な今回の最低賃金の取組の中では、徳島県が最後の最後に、一気に 84 円という、非常に賃上げを行ったと。

これってなんだということで、よく聞いてみると、ここは離島県なので隣の県とかはないんですが、人材の流出がもう止まらないうと、他府県で給料が高いとか賃金が高いところに、動く可能性があるということで、それで人材の流出を防ぐということも含めて、徳島県知事の方からも、労働界とそういった話はなされたのかなというふうに聞いております。

その辺の影響を見てみると、賃金の問題は一筋縄ではいなくてしっかりと取り組んで、継続して取り組んでいかなければいけないことでありますので、企業の生産性もしっかり変わりつつ、賃金の確保をしていくという、こういったいい回転に繋げていくのが非常にいいのだろうと思っています。

労働局の皆様にもいろんな制度、政策を打ち出していただいているということですが、なかなかまだ先端の方までは行き届いてないところがあるようでもありますので、その辺の周知もまた我々も含めてですね、一緒にやっていきながら、制度のしっかりとした活動をしつつ、企業もしっかり稼ぐ力を持っていただくようなことになることが必要かなと思っていますので、それについてはだけでまた協力関係をしていきたいと思えます。

最後に、先ほど説明があった通りなのですが、共同宣言を昨年やった後に、生産性の向上とかいろいろプランを立てておりますが、好事例とか、例えば、去年この共同宣言した後に、非常にいい事例が、こういうのがあったよとか、いうことがもしあるのであれば、そういったものが後でちょっと教えていただければな、よろしく願いいたします。

私の方から以上でございます。

【玉城知事】

ありがとうございました。

では事務局は、後程委員の皆さんへその事例等についての資料は後程、配付していただきますようよろしくお願いします。

では次に、柴田委員、よろしくお願いします。

【沖縄労働局】

県内の雇用情勢は、観光需要の拡大とともに改善が続いておりまして、ほぼすべての産業

で人手不足が深刻になっているところであります。

企業の皆様におかれましては、人材確保に向け処遇改善に注力されているところ、沖縄労働局におきましてもアクションプランの詳細な具体的な取組の通り様々な支援策を講じているところをございまして、今後も引き続き取り組んでまいります。

主な取り組みですけれども、人材確保とともに県内最低賃金が10月9日から、これもお話ありましたけど、952円に引き上げとなりますけれども、関係機関が実施する各種支援策を盛り込んだ、沖縄県版支援パッケージを取りまとめまして、企業の環境整備支援や相談対応に取り組んでまいります。

また沖縄県のリーディング産業である観光業を始め人手不足が顕著な分野につきましては、沖縄県や総合事務局など関係機関や関係業界団体とともに、人材確保対策推進協議会、ご紹介がありましたけれども、人材不足の業種ごとにより効果的な企業説明会や就業体験の開催を検討するなど、人材確保に取り組んでおります。

また多様な人材の活用についてですけれども、ハローワークで求職活動を行う中高年者の割合が、これは前と比べまして7.2ポイント増加しているところです。そのため、中高年齢者のマッチング評価のために、高齢者が応募しやすいシニア応援求人、学びを企業に理解を求めているところをございます。

関係者の皆様には、当局の取り組みにご理解いただき、より一層の努力をどうぞよろしくお願いいたします。

私からは以上です。

【玉城知事】

柴田議員ありがとうございました。

では、次に三浦委員お願いします。

【沖縄総合事務局】

三浦でございます。

アクションプラン案につきましてご説明いただきまして誠にありがとうございます。

当局といたしましても、協議会の関係機関の皆様と連携を図って、人手不足対策に向け取り組みを推進していきたいと考えております。

行政機関ですので、私どもの所掌事項の一例を挙げさせていただきますと、このアクションプランの案の中の労働力の確保と定着への取り組みとして、中小企業や小規模事業者の方が、就職氷河期世代、女性、高齢者等の人材を確保するとともに、支援機関等による支援ノウハウの向上やネットワークづくりの取組を支援する「地域中小企業人材確保支援等事業」等を実施しております。

他にも沖縄総合事務局の取組が出ておりまして、このような事業を実施しておりまして本協議会の皆様方と連携させていただきながら、人手不足への対応を当局といたしましても推進して参りたいと考えております。

ちょっと守備範囲から外れるかもしれませんが、県外流出ということが出ましたのでお聞きいただけますと、沖縄県、労働局、沖縄総合事務局の方から、雇用の確保のお願いということで、7団体の方にご要請をさせていただくという場面がありまして、ここで取り上げられて

おりました高卒の新卒の方々の内定率が低いということでした。

7団体の方々からのご説明を伺うと、本県、生徒さんたちの自主性を尊重されているのかなと思いますが、通例だと高校生の生徒さんお一人が大体1社を受験して、そこで内々定もらったら就職活動は終了ということになると思うんですが、3社の受験できて場合によっては3社から内々定をお持ちになっているということで、じゃあどうなるかという、本来、沖縄県で働く意思もある、働きたいと思っている生徒さんたちが、内々定に与れないで、やむを得ず九州とか、大阪とか、他の地域に流出しているってことを伺っております。

すでに協力とか何かの取組をされていたら申し訳ありませんが、私の存じない深い事情があるのかもしれませんが、総合事務局としては所管外の考えになりますが、そういう観点から参りますと、生徒さんの自主性の尊重というのはいいことかなと思うのですが、例えば先生との間で1社本命を決めておいて、その1社の内々定でもらえたら残り2社は辞退とか、その内々定が沖縄県で働く意思のある別の生徒さんに行くような形にしていいただければ、この生徒さんもいろいろご両親とか無視できないから、まだ内々定もらえないのかとなると、もう焦ってしまってよその地域に出て内定を取ろうとされるのが当然のことですので、そういうことがなく、沖縄県で働きたいという方々が望まれるような形で、内々定が、そういう方にきちんと回るんで内定率、内定が沖縄だけがぐっと下がるようなことがないような形にしていいただければと思います。

ここからちょっと手前味噌を申しますと、私どもも入口の施策雇用の問題というよりすでに雇われている方々、中途採用の方々もいらっしゃいますが、そういう施策をやっておりまして、こういう施策を活用していただければいろいろな教育とか、就職訓練とかにも活かしていただけるのかなと考えております。

アクションプランに入れていただくような話ではないかなと考えておりますが、この場をお借りしていただきました。

私どもとしては引き続き、皆様方とご協力させていただき、政策を推進させていただければ幸いです。

本日は誠にありがとうございます。

【玉城知事】

ありがとうございました。

では続きまして、欠席となっておりますが、沖縄県中小企業団体中央会の小橋川委員からは、事前にご意見をいただいておりますので、こちらは事務局から報告をさせていただきます。

よろしくお願いします。

【事務局】

ではご報告をさせていただきます。

人手不足対策アクションプランにおける意見についてお預かりしております。

本会が会員22組合22業種、組合員数1,669社を対象に毎月実施している景況調査では、製造業、非製造業とも人手不足の深刻な問題は依然続いており、設備投資導入や営業日数、時

間の調整等を行う企業も見られます。

本会においても、令和5年度は、採用力向上セミナーや人手不足対策と生産性向上に関するセミナー等を開催しました。

本文の10ページ以降に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がありますが、これに関連しましては、人手の確保には、働く人が安心して生活できる賃金が必要ですが、人材確保・定着のために業績の改善状況にもかかわらず賃金を引き上げた「防衛的賃上げ」を行う企業もあります。

原材料、仕入価格高騰等に苦慮している企業が多いなかで、賃金を引き上げるには、価格転嫁が必要不可欠です。最低制限価格や発注金額の引き上げ、賃金上昇による契約金額の変更には契約後でも柔軟に対応いただきたいと思います。

16 ページの外国人雇用、17 ページの新たな人材の確保に関連して兼業・副業可能な人材、アウトソーシング、UJI ターンについて、本会は、人手不足解消の一つとして外国人技能実習制度を実施する組合並びに企業への指導を行っております。外国人技能実習生が生活するにあたり、スムーズに住居を確保でき、生活環境における各種情報の多言語化等が推進されることを期待します。

また、人口が急減に直面している地域において、地域産業の担い手を確保するための「特定地域づくり協同組合制度」の設立、運営支援等を引き続き行ってまいります。

19 ページの生産性向上の取組に関連しまして、今年3月には、人手不足解消に向けたロボットやIoT等の製品を導入する「中小企業省力化投資補助金」事業を受託し、沖縄県の地域事務局をして業務を開始しております。

公募受付は2026年9月末までとなっており、県内事業者の限られた人材での生産性向上の取組を支援してまいります。

以上となります。

【玉城知事】

はい。ありがとうございました。

では委員の皆様からご意見をいただきましたが他に意見などありますでしょうか。

(委員から意見無し)

よろしいですか。

はい。ありがとうございます。

今回は貴重なご意見を賜りましてありがとうございました。

本日の議題について、まとめる前に私からも一言発言をお許しいただければと思います。

人手不足対策アクションプランは、公労使が協力をし、それぞれの役割を果たしていくための指針となるものでございます。

当然公労使が一体となって推進していくことが重要であると考えておりますし、私ども県行政といたしましては、働きやすい環境づくりや正規雇用の促進などの、人材の定着に資する取組、それから就労に必要な資格の取得や、従業員へのリスクリングへの支援、さらにDX

化等による企業の生産性の向上に向けた効率化など、省人化に対する推進を積極的に行い、成長と分配の好循環をつなげて参りたいと考えております。

さらに先ほど三浦委員からありましたように、県内での就職率の定着についての丁寧な早期における、教育制度の中にもぜひ、様々な形での職場環境への慣れ親しんでいくということでのタッチアップもぜひ加えていきたいというふうに考えておりますので、どうぞ今後とも皆様のご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

では本日の議題についてまとめたいと思いますが、人手不足対策アクションプランについては、この通り処理ということではよろしいでしょうか。

【委員一同】

はい。

【玉城知事】

ありがとうございます。

今回の人手不足対策アクションプランの作成にあたりましては、これまで委員の皆様、分野ごとにご協力をいただきながら取りまとめてきたところですが、この場をお借りして改めて感謝申し上げますありがとうございます。

県経済のさらなる発展、各業界のさらなる発展向上そして人材育成など、働きがいのあるワークライフバランスをしっかりと県民が実感できるように、公労使が一定となって取り組んで参りたいと考えております。

引き続き、ご理解ご協力をよろしくお願いいたします。

本日はお忙しい中ご参加いただき、誠にありがとうございました。

では、以上となりますので、事務局にお返しします。

【事務局】

玉城知事ありがとうございました。また、協議会委員の皆様も本日は、お忙しい中、ご出席いただき、また、様々なご意見等をいただき誠にありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、令和6年度沖縄県雇用対策推進協議会を終了いたします。本日は誠にありがとうございました。