

## 令和7年度第1回沖縄県地方創生推進会議 議事要旨（後半の部）

### 1 開催日時

令和7年10月30日（木） 16:00～16:45

### 2 場所

県庁 4階講堂

### 3 報告

#### （1）沖縄21世紀ビジョンゆがふしまづくり計画の進捗状況について

重要業績評価指標（KPI）の進捗状況等について報告し、意見を求めた。

#### 【鈴木委員】

女性の労働力について、「女性の離職率」が高いことや「テレワークの実施率」、「男性給与を100としたときの女性の給与」を見ると、実際に家庭でリモートワークができるような環境が整えることで、就業の継続ができるようになるため、様々な指標が関連していると思った。

#### 【糸洲委員】

No.9「子どもの多様な居場所づくり」について、中学年や高学年でも学童クラブの利用率が増えていることで、新1年生の入所が難しくなっている状況と説明があった。学年が上がるとお留守番ができるようになるという選択もあったが、実際には今の社会環境は非常に難しく、不審者の問題など、昭和のような子どもが一人で鍵っ子として留守番ができるとは限らない。なので、中学年・高学年の退所を促すかどうかは、慎重な検討が必要。

No.15の「困窮世帯の高校生を対象とした学習支援による大学等への進学率」について、実際に若い人たちと話を聞いていると、高校時点では教育格差が広がっており、その背景には、子どもの貧困とかヤングケアラー問題などがあり、学習する意欲があっても学習を定着できる環境にさせるのが非常に難しい状況にあって、高校生の段階ではもう遅いと思っている。なので、先ほどのデジ田交付金事業であったように、学習アプリなど様々なアプリを使いながら、小学校から学習支援を行うべき。ぜひ小学生・中学生の段階から、特に困窮している子どもたちの学習をサポートする支援を、学校だけでなく、県行政も含めて検討していただきたい。

### 【事務局 喜瀬副参事（企画調整課）】

No.9の「小学生数に占める児童クラブを利用できなかった児童数の割合」について、まずはしっかりと定員を確保し、全員入所できるよう努力すべき。そこが第一で、それでもなお現実問題として入所できない、申請を断ってしまうという状況で、継続利用者をとるか新1年生をとるかは非常に難しい問題だと感じている。利用者の理解を得て、しっかりと説明責任を果たした上で、そういった基準を柔軟に運用することができるのであれば、その運用を促していきたいと考えている。

15番の指標について、無料塾について、そもそも周知が十分でないのではないかという話が出ている。高校3年生163名が利用したという話をしたが、もっと利用者を増やすために、学校へのチラシ配布など、周知する取り組みを今一生懸命行っている。それで無料塾の利用者が、令和4年度の292名から令和6年度は385名まで増加しているという取り組みも聞いている。

一方で、高校生だけでは、学力向上には限界があるため、小学校・中学校から、そういった取り組みがしっかりとできるように、部局に確認する。委員からのご意見があったということは、しっかりと伝えて、取組が充実するよう進めていきたいと考えている。

### 【慶田委員】

放課後学童クラブの受け皿は増えているが、預けたいニーズも増加している。その背景には、沖縄で就業者数がコロナ前より約4万人増え、求人需要が強く有効求人倍率が高止まりしていることがある。預けたいニーズは「働きたい」という意向の表れであり、隙間時間で働くケースも増えている。これらの増加要因については、検証が必要であると考えている。

学童運営には規制があると思うが、学校施設を活用できれば送迎負担の軽減や学習環境（アプリの活用等）の整備が可能であると考えている。学校等の公共施設の活用と民間の柔軟性を組み合わせる工夫も必要である。

### 【山田委員】

一般的には「人材不足」と一言で言うが、実は「人材不足」ではないのではないかと考えている。最低賃金で働いてくれる人の採用ができなくなっただけで、東京の大学の先生と話していた時に、「東京の人材不足事情は全く違いますよ」と言われた。最低賃金とか関係なく、より高い給料で募集しているので、そこから人材不足という話になっている。

ところが沖縄では、ほとんどの企業が、最低賃金に近い形で募集しているケ

ースが多い。過去は職がなかったので、最低賃金で募集して働かせていたが、今では最低賃金では取れなくなったみたい。適正な給料で募集をかけると人は集まると思う。

私たちは、給料はめっちゃめっちゃ高くはないが、一昨年よりも、昨年度、今年の方が採用はうまくいっている。これは実は人材コンサルの方に教えていただいて、ミーティングの出し方を変えたり、出す内容を変えたり、詳しく伝えるようにしたりなど、募集の方法を変えた。リファラル採用もかなり積極的に行っており、退職した社員に戻ってきてもらう制度みたいなものも、今年は4名ほど、一度辞めた社員が戻ってきてくれた。即戦力なので非常に助かっている。

人材不足と一概に言うが、少し内容を詳しく見た方が良いような気がする。

### **【鈴木委員】**

反論ではないが、労働環境を良くしないと人材確保は困難であることは理解しているが、それは経営とのバランス。収益力を高めたり、効率化を進めたり、キャッシュフローを改善しなければ実現できない。底上げするというのは、すごく難しいものだと思う。なので、一部の企業だけが良くなるのではなく、全体の底上げできるような環境整備が必要だと思う。