

石垣市における人手不足の実態調査 及びその対処策の検討業務 報告書

令和2年3月

石垣市

目次

1. 調査の目的.....	1
2. 石垣市における人手不足を取り巻く状況.....	2
(1) 好況が続く沖縄・八重山経済.....	2
(2) 好況に伴う人手不足へ.....	9
(3) 就業可能性のある人材の動向.....	14
(4) 住宅供給を取り巻く状況の変化.....	18
(5) 高齢化の進展に伴う医療・福祉需要の高まり.....	21
3. アンケート調査.....	22
(1) 調査の概要.....	22
(2) 人手不足の状況.....	24
(3) 人材の獲得に向けた取り組み.....	28
(4) 機械化やデジタル機器・システムの導入.....	32
4. ヒアリング調査ならびに人手不足の課題と構造.....	35
(1) ヒアリング調査の概要.....	35
(2) 人手不足をめぐる全国共通の要因.....	36
(3) 人手不足をめぐる石垣市特有の課題.....	39
(4) 石垣市における人手不足の構造.....	46
5. 人手不足の解消に向けた方策.....	50
(1) 実現すべき取り組みと課題の構造.....	50
(2) 人手不足の解消に向けた具体的方策.....	58
6. おわりに～急激な経済環境の変化への懸念～.....	67
参考資料.....	69
事業主向け雇用に関する助成金・奨励金制度一覧.....	69
技能実習制度 移行対象職種・作業一覧.....	73

1. 調査の目的

石垣市においては、観光入域客数が右肩上がりで推移する中で、市内の各産業分野では人手不足が深刻化する様相を呈している。飲食、宿泊、小売、交通、介護や建設業など人手に対する依存度が高い労働集約的な分野ではその傾向が特に顕著であり、第三次産業が主要な産業となっている県内の産業構造と同様に、石垣市でも職種のミスマッチが起こっている。

2019年4月から施行された改正出入国管理法が成立した背景には、国内の人手不足の問題があるとされ、生産年齢人口の減少、少子高齢化が進展している現状での人手不足への対処策として、外国人労働者や研修生の受け入れに注目が集まっている。こうした中、石垣市でもインターンシップ研修の受け入れや外国人社員の採用などに積極的な事業者が増えてきている傾向にある。

一方で、観光の好調な需要増により経済が拡大している割には、沖縄県および石垣市の所得は全国最低水準にある。景気拡大を十分に取り込めていないことなどから、企業の収益力向上や雇用者の待遇改善につながっていないことは、人手不足と関連して、石垣市経済の成長の足かせとなることが懸念される。

そこで本業務は、石垣市における人手不足による影響や人材確保の取り組みの実態について調査を行い、収益力の向上も視野に入れた人手不足解消に向けた対処策について検討することを目的とする。それにより、市内の中小企業の振興をはじめ、石垣市における経済の発展に繋がることも目的としている。

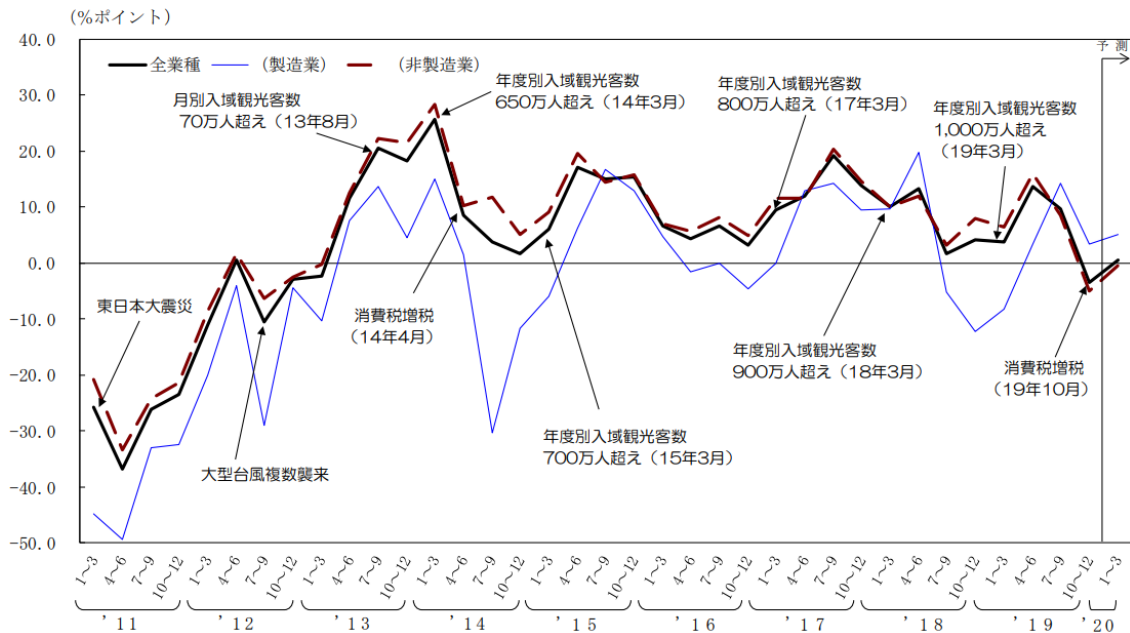
2. 石垣市における人手不足を取り巻く状況

(1) 好況が続く沖縄・八重山経済

活況を呈する沖縄経済

沖縄振興開発金融公庫による県内企業景況調査によれば、県内企業の業況判断 DI¹は、2013 年頃からプラスに転じ、その後はプラスを維持するなど沖縄経済は活況を呈しているといえる²。

沖縄公庫「県内企業景況調査」による業況判断 DI の推移



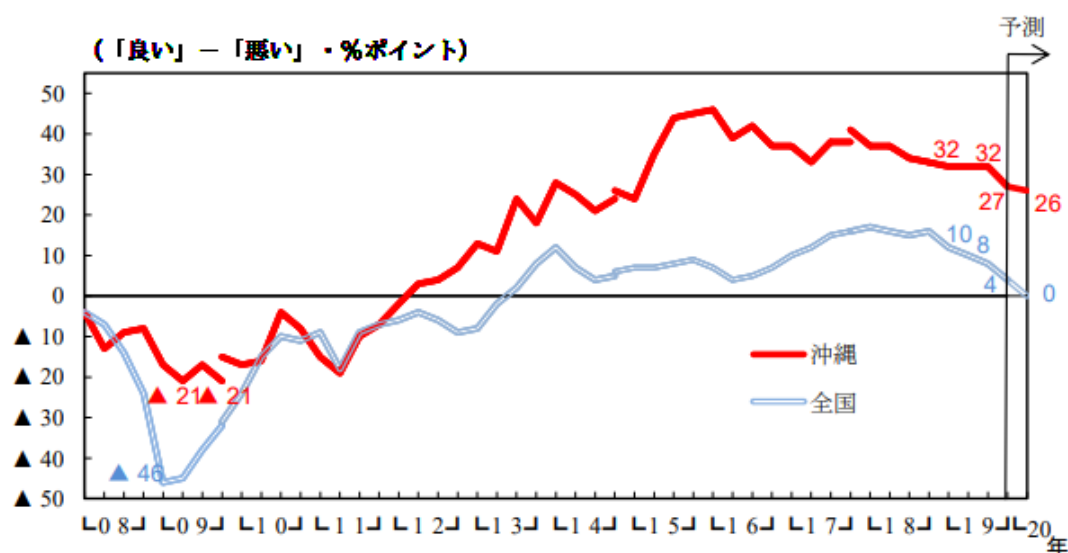
資料) 沖縄振興開発金融公庫「県内企業景況調査 (2019 年 10~12 月期実績、2020 年 1~3 月期見通し)」

¹ 自社の業況を総合的に見て、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。Diffusion Index の略。景況感に関しては、この値が0を上回れば好況、下回れば不況。

² 2019 年 10~12 月期については消費税増税の影響で 27 期ぶりにマイナスがプラスを上回った

日本銀行那覇支店が発表している県内企業短期経済観測調査結果（短観）においても沖縄経済が好況にあることが認められ、またその水準も全国を上回って推移していることがわかる。

日本銀行「短期経済観測調査結果（短観）」業況判断 D. I. の全国との比較



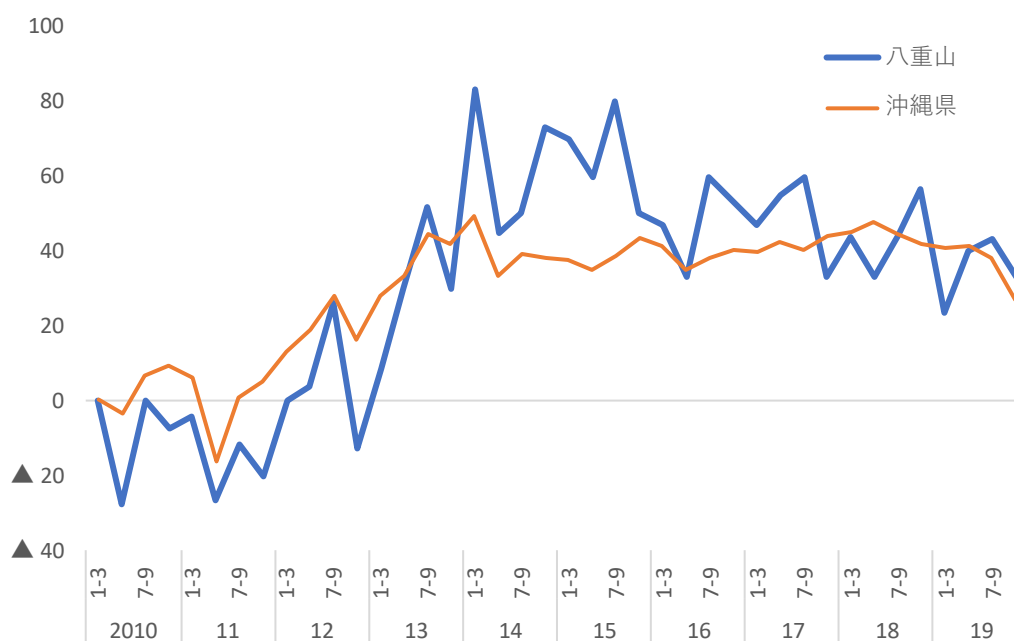
資料) 日本銀行那覇支店「県内企業短期経済観測調査結果 (2019年12月調査)」

県内銀行のシンクタンク（りゅうぎん総合研究所、おきぎん経済研究所、海邦総研）による調査でも、同様の傾向（2013年頃から好況に転じているとの評価）にあり、ここ数年の沖縄経済は活況を呈しているといえる。

新空港開港後の好況が目立つ八重山圏域の経済

おきぎん経済研究所では、県内の景況調査にあたる「企業動向調査」において圏域別の景況分析を行っていることから、八重山圏域の動向について県の動向と比較を行う。それによると、八重山のDIは、2010年代前半はDIがマイナス（景況が「よい」と答えた企業より「悪い」と答えた企業の方が多い）で県の水準よりも低かったが、2013年の南ぬ島石垣空港の開港を契機に業況DIは好転し、県よりも高水準を維持している。近年は県とほぼ同水準に落ち着いてはいるものの、DIの数字自体は40前後で推移しており、依然として好況といえる状態にあることがわかる。

おきぎん企業動向調査における沖縄県と八重山の業況DIの推移



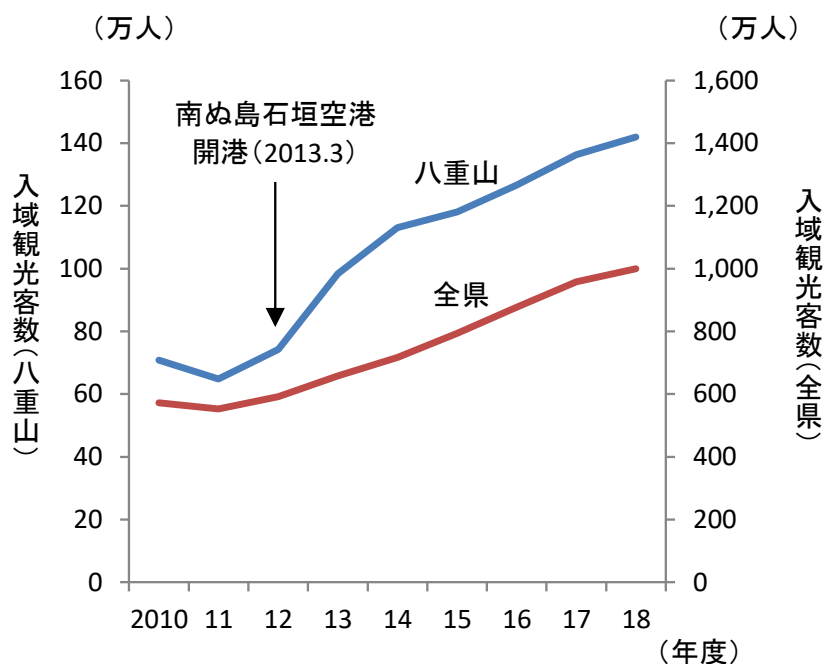
資料) おきぎん経済研究所「おきぎん企業動向調査」各号より九経調作成

南ぬ島石垣空港の開港を契機に観光客数が急増

八重山圏域における好況に大きく影響を及ぼしていると考えられるのが、2013年3月の南ぬ島石垣空港の開港である。新空港の開港により大型機材の就航が可能になったほか、東京、大阪などからの直行便が拡充し、八重山圏域へのアクセスが格段に改善した。

その結果、八重山圏域への入域観光客数は、開港前年に相当する2012年度は74万人だったものが、開港初年度にあたる13年度は98万人と大幅に増加した。その後も、入域観光客数の伸びは全県を上回る勢いで増加し、2018年度には142万人と、わずか6年でほぼ倍増となっている。

入域観光客数の推移



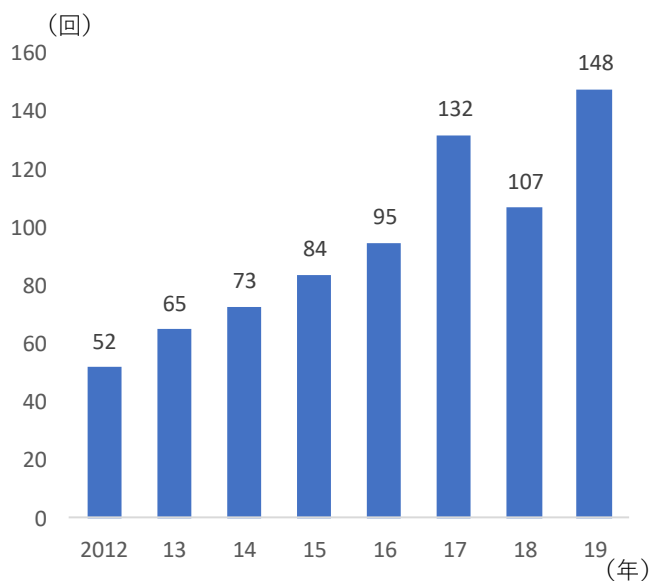
資料) 沖縄県「入域観光客統計概況」より九経調作成

クルーズ船の入港も急増

観光客の増加に関しては、南ぬ島石垣空港の開港に伴う増加以外にも、クルーズ船入港数の増加もあげられる。クルーズ船の入港数は、2012年に52回だったものが年々増加し、2017年には100回を超えた。18年には減少したものの19年には過去最高の148回に達した。2020年は新型コロナウイルスの問題により大幅な減少が見込まれるもののトレンドとしては増加基調にある。

クルーズ船で入港する観光客は、船内での宿泊が原則であり、観光行動は日中に島内を回るだけであり、またかつての「爆買い」もなくなったことから観光消費額はそう大きくはないものの、一隻あたりの乗客数は数千人単位であり、クルーズ船が寄港すると一度に多くの乗客が島内にあふれることとなる。

クルーズ船入港数の推移



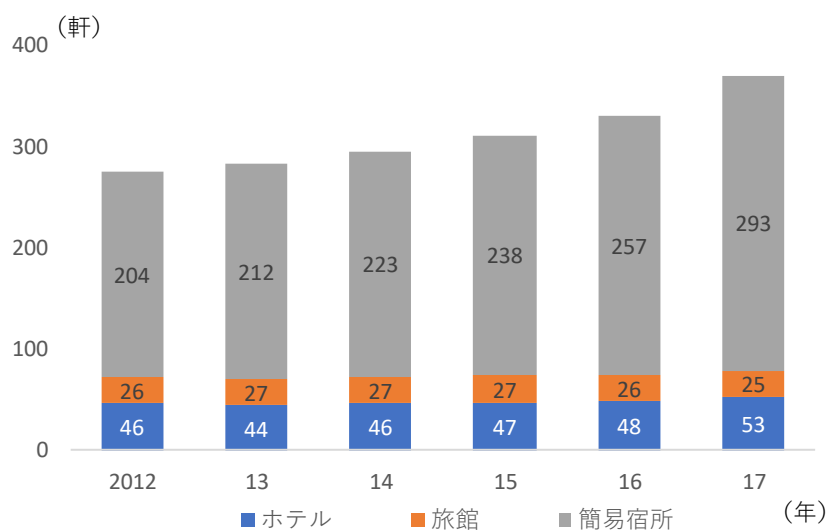
資料) 石垣市港湾課「クルーズ客船の実績表」より九経調作成

観光客数の急増が生み出す好況のサイクル

これだけ急激に観光客の数が増えることで、宿泊施設の稼働率は上がり、島内の飲食店や土産品店などでの需要も増える。また、観光客の増加を受けて宿泊施設や飲食店、土産品店などが新たに進出してくる。

実際に、石垣市の宿泊施設数は、南ぬ島石垣空港の開港前の2012年は276軒だったものが、2017年には371軒にまで増えている。大幅な増加には、簡易宿所の増加が大きく寄与しているものの、ホテルについても2012年の46軒から17年には53軒まで増えており、石垣市における宿泊施設の増加が認められる。

石垣市の宿泊施設数の推移



注) 各年末現在

資料) 石垣市統計書より九経調作成

建築需要も拡大

こうした観光客の急増を起点とした好況は、それに伴って住居の需要が増えたり、建設需要が高まるといった影響も生み出している。

石垣市における用途別建築確認件数の推移を見てみると、2010年度は170件で、その後も170件前後で推移していたものが、南ぬ島石垣空港の開港初年度に相当する2013年度には246件と急増し、その後も高水準を維持している。

2013年度の前後では店舗の増加が目立つほか、2015・16年度は共同住宅の数が急増している。こうした変化は、観光客の増加を起点とした好況のサイクルによるものと推察される。

石垣市における用途別建築確認件数の推移

	総数	専用住宅	共同住宅	併用住宅	工場	店舗	その他	公共建築物	倉庫
2010年度	170	87	7	9	1	2	36	11	17
2011年度	167	104	8	7	2	3	19	14	10
2012年度	178	105	9	8	0	22	9	18	7
2013年度	246	140	15	15	3	10	36	19	8
2014年度	207	96	8	10	8	12	42	25	6
2015年度	239	107	41	8	7	7	37	16	16
2016年度	234	106	40	10	5	5	44	15	9

注) 各年末現在

資料) 石垣市統計書

(2) 好況に伴う人手不足へ

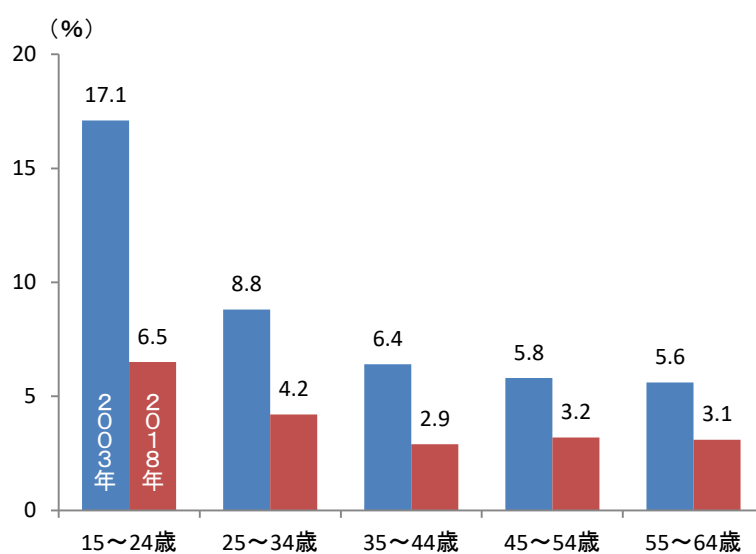
好況に伴う失業率の低下

2013年頃から続く長期の好況に伴い、沖縄県における長年の課題であった高失業率は大幅に改善されている。

年代別完全失業率を2003年と2018年で比較すると、2003年は15～24歳の若者の失業率は17.1%と高水準で、25～34歳で8.8%、35歳以上でも6%前後であったが、2018年には、15～24歳の若者の失業率は6.5%まで低下し、25～34歳では4.2%と5%を割り込み、35歳以上では3%前後の低水準になっている。

失業率が3%を下回る状況は、完全雇用に近い状態とされ、沖縄経済の活況に伴い、就業機会が拡大し、失業率が改善されている様子がうかがえる。

沖縄県における年代別完全失業率の変化



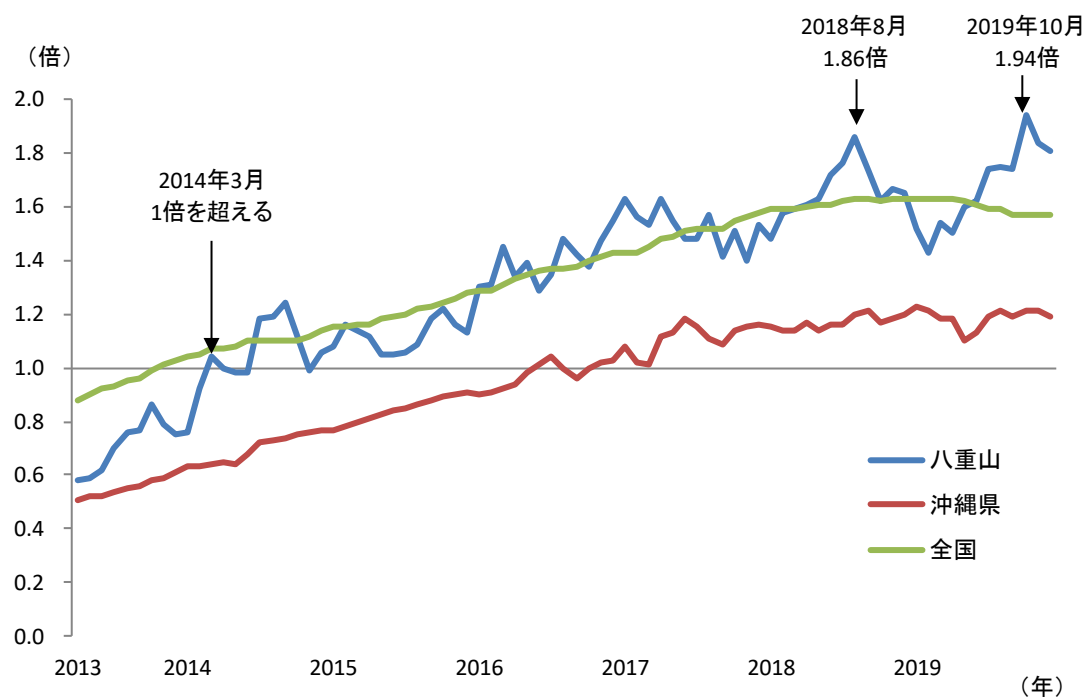
資料) 総務省「労働力調査」より九経調作成

上昇続く有効求人倍率、2019年10月には1.94倍に

失業率が改善し、35歳以上においては完全雇用に近い状態となる中であって、有効求人倍率は、上昇の一途にある。

八重山圏域の有効求人倍率は、2013年の南ぬ島石垣空港の開港以降、沖縄県を上回る水準で上昇し、2014年3月に1倍を超え、全国と同水準に達した。その後も上下動はあるものの、トレンドとしては上昇を続けている。とくに近年は、全国を上回る水準となっており、2019年10月には1.94倍を記録するなど、人手不足が進行している様子がうかがえる。

八重山圏域、沖縄県、全国の有効求人倍率の推移



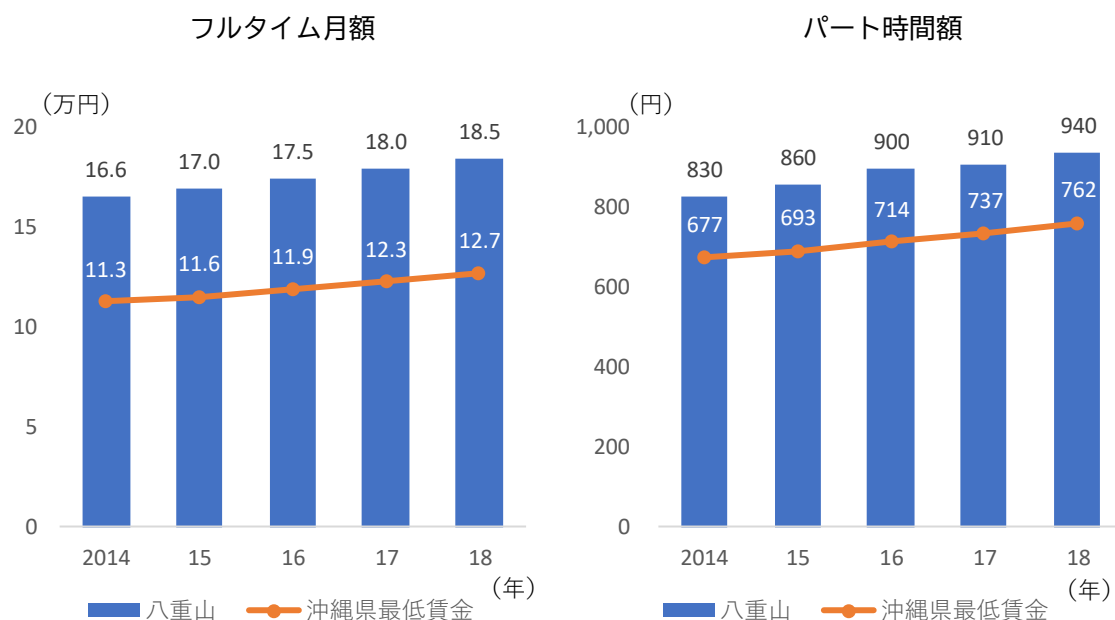
資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」、沖縄労働局「職業安定業務月報おきなわ」より九経調作成

上昇続く有効求人倍率、2019年10月には1.94倍に

有効求人倍率の上昇を受けて賃金も上昇している。

八重山圏域における新規常用求人平均賃金は、フルタイム月額が2014年は16.6万円だったものが2018年には18.5万人に、パート時間額では830円から940円に上昇している。沖縄県の最低賃金との比較では、フルタイムで1.4～1.5倍、パートで1.2倍程度上回っているが、上昇率では最低賃金が年3%強の上昇率に対し、八重山の賃金は年3%弱の上昇率であり、伸び幅は必ずしも高くない。

八重山圏域における新規常用求人平均賃金と沖縄県最低賃金の推移



注1) フルタイム月額の沖縄県最低賃金は、1日8時間・年間250日(週休2日を想定)労働と仮定した場合の月額換算

注2) 八重山毎日新聞がハローワーク八重山への取材を元に作成した記事による

資料) 八重山毎日新聞「5年間で1万9000円増 賃金アップで人材確保」(2019年8月26日)

厚生労働省「平成14～平成30年度地域別最低賃金の全国一覧」より九経調作成

職種 mismatches が生む人手不足

失業率の低下、有効求人倍率の上昇からもわかるように人手不足が進行しているが、すべての職種において人手不足にあるわけではない。下表は、沖縄県における月平均求職不足数（＝求職者数－求人数）が、100人を超える職業を抽出したものである。

これを見ると、全国的な傾向と同様に医療・福祉、観光関連、建設、運輸の分野での人手不足が顕著なことがわかる。とくに介護サービスの職業、社会福祉の専門的職業、接客・給仕の職業は月平均求職不足数が1,000人を超える深刻な状況である。また、職業別の有効求人倍率を算出すると、求職不足数が大きい職業は2倍以上の倍率となっているものが多い。一方で、一般事務員については、求人数に比して求職者が多く、人手不足の状況の中でも職種による差が大きいことがわかる。

時系列での変化を見ると、保健師、助産師等と医療技術者は、2012年度のうちから求職不足という慢性的な人手不足にあるといえるのに対し、他の職業では求職不足になっているのは、この3～4年のことであり、同じ人手不足の職業でも職種によって人手不足が表面化する時期には相違がある。

沖縄県内で求職不足が顕著な職業と月平均求職不足数

		月平均求職不足数(人)						2018年度の 有効求人倍 率(倍)	
		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度		2018年度
医療・福祉	介護サービスの職業	156	136	▲ 191	▲ 416	▲ 710	▲ 1,105	▲ 1,263	2.38
医療・福祉	社会福祉の専門的職業	289	7	▲ 249	▲ 414	▲ 700	▲ 1,194	▲ 1,213	2.47
観光関連	接客・給仕の職業	116	▲ 309	▲ 462	▲ 596	▲ 868	▲ 970	▲ 1,041	2.48
観光関連	飲食物調理の職業	559	271	▲ 64	▲ 340	▲ 544	▲ 758	▲ 869	1.94
運輸	自動車運転の職業	373	133	▲ 31	▲ 114	▲ 201	▲ 280	▲ 436	2.08
観光関連	清掃の職業	357	197	109	▲ 8	▲ 227	▲ 436	▲ 430	1.77
医療・福祉	保健師、助産師等	▲ 333	▲ 268	▲ 343	▲ 303	▲ 309	▲ 404	▲ 354	1.50
建設	建築・土木技術者等	48	▲ 190	▲ 207	▲ 197	▲ 273	▲ 309	▲ 335	2.40
医療・福祉	医療技術者	▲ 124	▲ 117	▲ 135	▲ 171	▲ 195	▲ 214	▲ 240	2.32
	その他の保安職業	73	28	▲ 0	13	▲ 88	▲ 137	▲ 228	2.31
医療・福祉	保健医療サービス	188	94	▲ 6	▲ 73	▲ 110	▲ 147	▲ 203	2.03
	その他のサービス	132	111	12	3	▲ 34	▲ 113	▲ 200	1.50
	情報処理・通信技術者	85	▲ 52	▲ 104	▲ 219	▲ 173	▲ 163	▲ 155	1.42
	製品製造・加工処理	663	445	249	136	▲ 33	▲ 67	▲ 134	1.30
建設	建設躯体工事の職業	13	▲ 2	▲ 58	▲ 16	▲ 13	▲ 78	▲ 117	4.00
(参考)	一般事務員	7,903	6,640	5,444	4,817	4,198	3,516	2,933	0.49

注) 2018年度の月平均求職不足数が100人以上の職業のみ抽出

資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」より九経調作成

観光関連の人手不足が顕著な八重山圏域

八重山圏域における人手不足の状況をハローワーク八重山の業務年報を元に見てみると、観光関連や医療・福祉、運輸、建設などでの人手不足が顕著であり、県全体とは大まかには類似する傾向が認められる。

しかし、八重山圏域において求職不足数が多いのは、接客・給仕の職業（221人）で、他の職業と比べても著しく求人に対して求職者が足りていないことがわかる。接客・給仕の職業の有効求人倍率は6.14倍であり、県全体が2.48倍であることを考えても、八重山圏域における当該職業の人手不足の深刻さが伺える。

その他でも求職不足数の多い職業は、飲食物調理の職業や商品販売の職業など観光関連の職業であり、その他のサービスの職業も相当部分が観光関連サービスで占められていると推察される。

沖縄県は観光関連産業が基幹産業となっている中で、八重山圏域の観光関連産業の人手不足は、県全体よりも顕著となっており、近年の観光客の急増に人手が追いついていない状況にあることがこうしたところからも伺える。

八重山圏域における求職不足が顕著な職業と年度平均求職不足数

	有効求職者数(人)	有効求人数(人)	求職不足数(人)	有効求人倍率(倍)
観光関連 接客・給仕の職業	43	264	▲ 221	6.14
観光関連 飲食物調理の職業	47	128	▲ 81	2.72
観光関連 その他のサービスの職業	23	75	▲ 52	3.26
観光関連 商品販売の職業	50	95	▲ 45	1.90
観光関連 清掃の職業	32	77	▲ 45	2.41
医療・福祉 社会福祉の専門的職業	34	68	▲ 34	2.00
医療・福祉 生活衛生サービスの職業	10	31	▲ 21	3.10
医療・福祉 介護サービスの職業	29	49	▲ 20	1.69
医療・福祉 保健師、助産師、看護師	21	36	▲ 15	1.71
運輸 自動車運転の職業	14	27	▲ 13	1.93
運輸 運搬の職業	15	27	▲ 12	1.80
建設 建築・土木・測量技術者	5	16	▲ 11	3.20
医療・福祉 医療技術者	6	17	▲ 11	2.83
(参考) 一般事務の職業	193	104	89	0.49

注) 2018年度の年度平均求職不足数が10人以上の職業のみ抽出

資料) ハローワーク八重山「平成30年度業務年報 珊瑚礁」より九経調作成

(3) 就業可能性のある人材の動向

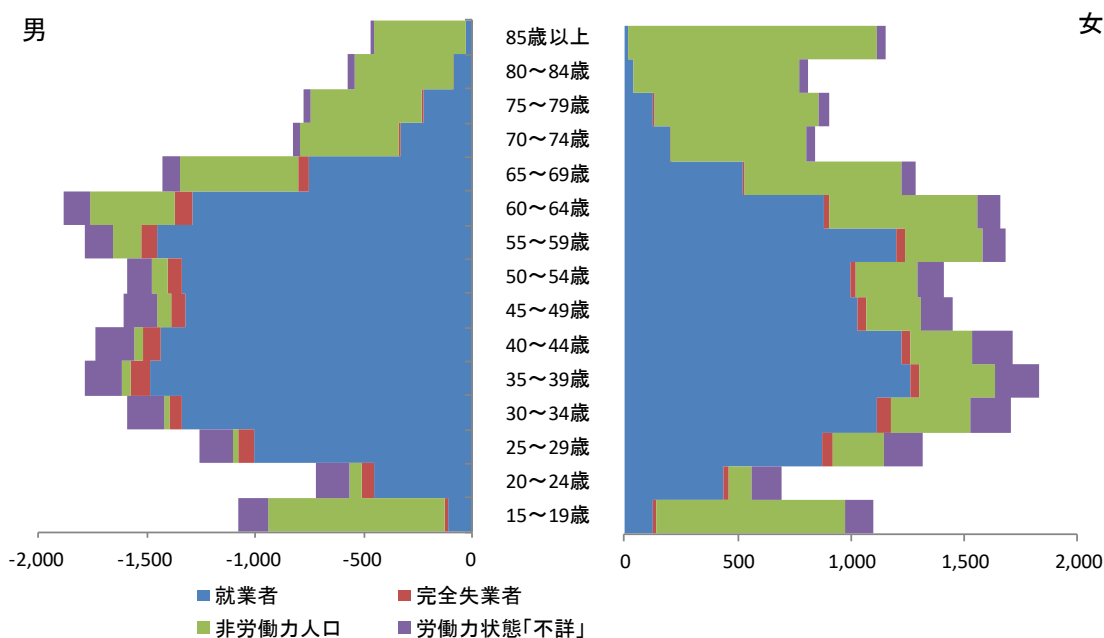
石垣市の15歳以上非労働力人口は1万人超

人手不足の解消には、完全失業者の削減と非労働力人口の労働市場への参入が望まれるが、完全失業者の数は先述したように減少傾向にあり、今は多くはない。非労働力人口には「働けない」という人や「働きたくない」という明確な意志を持つ人がいる一方、ディスカレッジド・ワーカーと呼ばれる「適当な仕事がない」と考えて積極的に仕事を探していない人や、不本意非正規就業者なども含まれるため、こうした人材の登用は人手不足解消に一定程度の効用が期待できる。

2015年国勢調査によると、石垣市の15歳以上人口は3万8,669人で、うち、就労者は2万2,711人、完全失業者は1,121人、非労働力人口（仕事をしておらず、探してもいない人）は1万1,497人である。

15歳以上の非労働力人口を男女別に見ると、男性は4,040人、女性は7,457人で、男性は15～19歳と高齢者に集中するのに対し、女性は15～19歳と高齢者のほか、20～64歳の現役世代であっても一定数の非労働力人口がいることがわかる。

石垣市における5歳階級別就労状態（2015年）



資料) 総務省統計局「平成27年国勢調査」より九経調作成

現役世代の女性や前期高齢者の労働市場参入の可能性

非労働力人口の非就業の理由を5歳階級別に見ると、家事は3,732人、通学は1,652人、その他（幼児や高齢など）が6,113人であり、家事は大半が女性、通学は大半が10代の若者、その他は大半が高齢者である。

このうち、現役世代の女性や前期高齢者（65～74歳）は、就労の環境が整えば労働市場参入の余地があるといえる。

家事が理由で非労働力人口となっている女性の数は、25～64歳で2,316人、25～74歳で2,966人にのぼる。一方、その他（高齢）が理由で非労働力人口となっている数は、65～74歳で1,554人、55～74歳では2,234人であり、これに該当する人の何割かでも就業することができれば、人手不足の緩和に寄与することが考えられる。

石垣市における男女別非労働力人口の内訳（2015年）

	非労働力人口(男性)				非労働力人口(女性)			
		家事	通学	その他(幼児や高齢など)		家事	通学	その他(幼児や高齢など)
総数	4,040	228	815	2,997	7,457	3,504	837	3,116
15～19歳	811	5	775	31	832	21	791	20
20～24歳	57	5	36	16	104	67	29	8
25～29歳	26	7	2	17	225	206	6	13
30～34歳	24	4	0	20	347	332	0	15
35～39歳	44	7	1	36	336	309	1	26
40～44歳	44	8	1	35	273	261	1	11
45～49歳	58	12	0	46	236	205	0	31
50～54歳	76	16	0	60	272	238	0	34
55～59歳	125	17	0	108	344	287	1	56
60～64歳	387	40	0	347	649	478	2	169
65～69歳	548	47	0	501	690	404	1	285
70～74歳	450	30	0	420	595	246	1	348
75～79歳	514	16	0	498	727	238	2	487
80～84歳	453	9	0	444	726	143	0	583
85歳以上	423	5	0	418	1,101	69	2	1,030

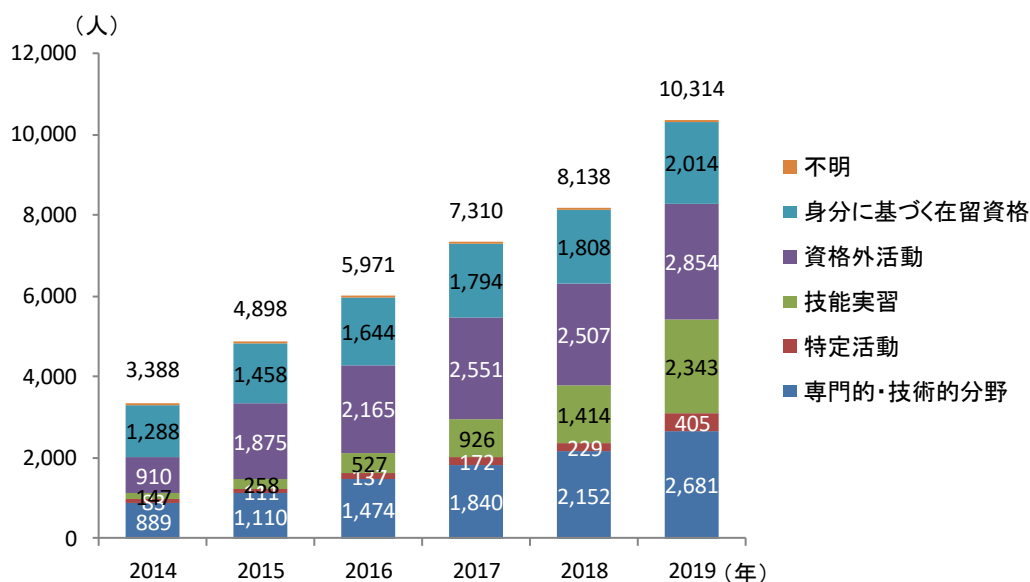
資料) 総務省統計局「平成27年国勢調査」より九経調作成

人手不足解消を担う外国人労働者

人手不足が深刻化する中で、その穴を埋める存在として外国人労働者への依存が全国的に高まっている。こうした中、沖縄県全体の外国人労働者数は、2014年の3,388人から、2019年には1万314人と約3倍に増えている。

在留資格別に見ると、資格外活動（大半が留学で占められている）³が2,854人で最も多く、専門的・技術的分野が2,681人、技能実習が2,343人、身分に基づく在留資格（日本人の配偶者など）が2,014人の順となっている。この6年間での増加率で見ると、技能実習の伸びが著しく、2014年は147人だったものが、2019年には2,343人と約16倍に増えており、急激な増加を示していることがわかる。

沖縄県における在留資格別外国人労働者数の推移



資料) 沖縄労働局「沖縄労働局における「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」より九経調作成

³ 資格外活動の大半（9割超）は、留学の資格で日本へ入国し、決められた範囲内（勉学に支障を来さないことを考慮し、週28時間以内を上限）での就労を行う者である

資格外活動（留学）の多寡において本島と八重山で相違

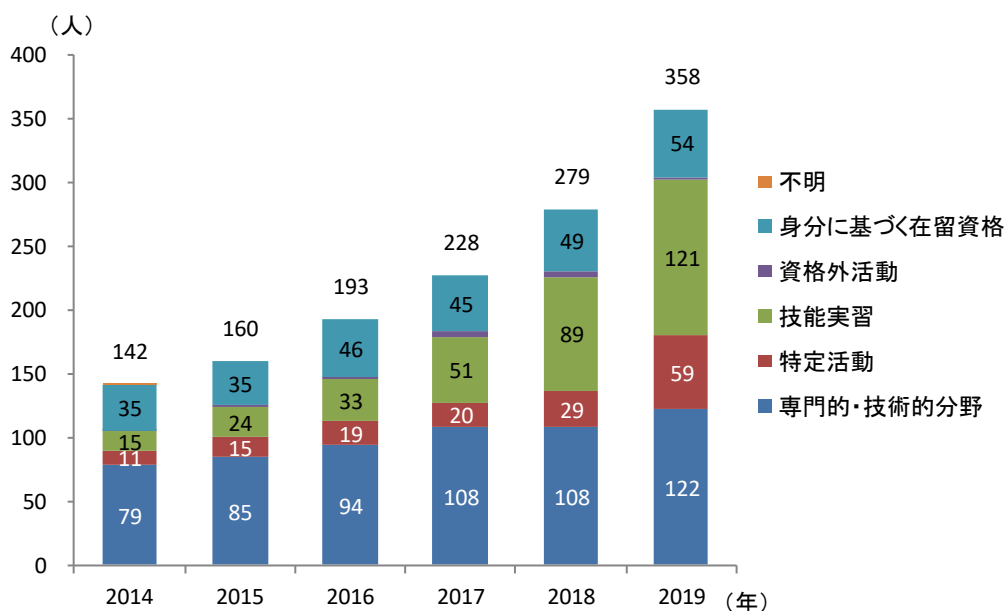
八重山圏域の外国人労働者数は、2014年は142人であったが、2019年には358人になっており、6年間で約2.5倍に増えている。また、伸び率も年々高くなっており、八重山圏域における外国人労働者数が増加傾向にあることがわかる。

在留資格別に見ると、専門的・技術的分野が122人、技能実習が121人であり、八重山圏域の外国人労働者は、この2資格で約3分の2を占めている。増加傾向については、技能実習は、2014年は15人だったものが、2019年には121人と約8倍の伸びを示しており、県全体の数字ほどではないが大幅な伸びを示している。

八重山圏域の外国人労働者数の県内シェアは約3.5%であり、これは人口のシェアとほぼ同等（約3.7%）である。そのほか、外国人労働者数の増加傾向や技能実習の伸びなど、沖縄県全体と八重山圏域でその動態に大きな違いはないが、唯一の違いとして、資格外活動の在留資格による労働者数の多寡がある。

資格外活動は、そのほとんどが留学であり、大学や日本語学校といった留学生の受け皿がある本島と、こうした教育機関が存在しない八重山圏域の環境の違いが資格外活動（留学）による外国人労働者数の違いに現れている。

八重山圏域における在留資格別外国人労働者数の推移



資料) 沖縄労働局「沖縄労働局における「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」より九経調作成

(4) 住宅供給を取り巻く状況の変化

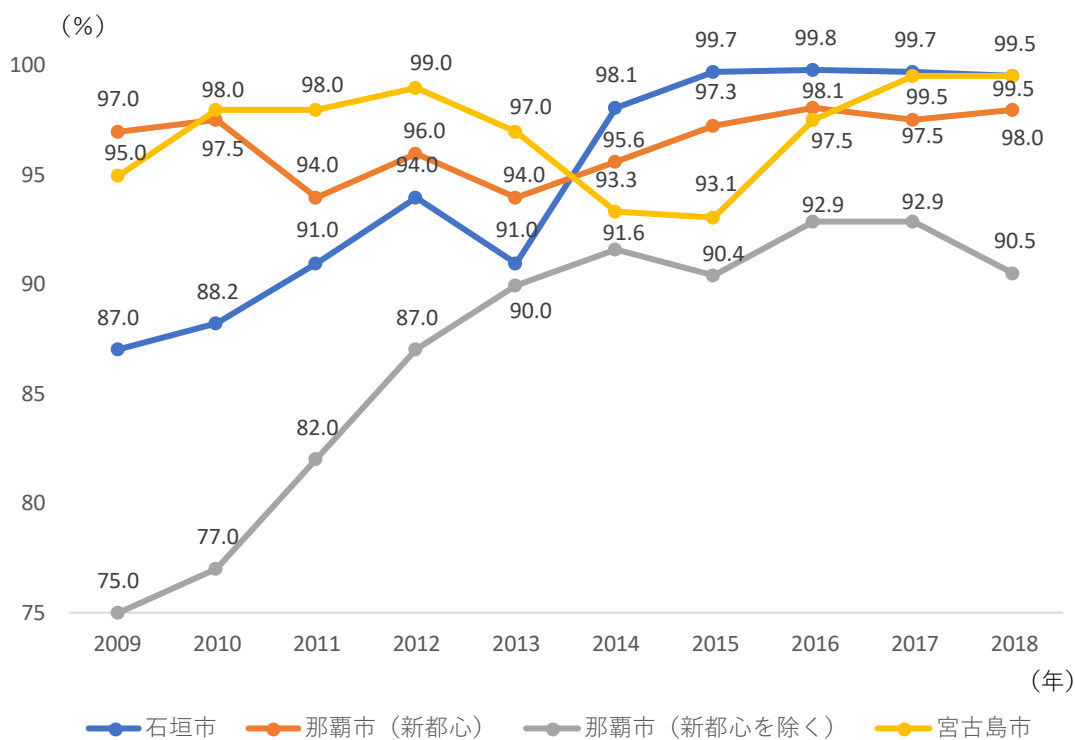
逼迫する住宅供給

石垣市における賃貸住宅の稼働率の変化について、那覇市の2地区（商業施設や医療機関の充実、交通利便性などから人気が高く、県内で最も高い賃料水準となっている「那覇市新都心」と、久茂地や泊、安里などの那覇市の都心部にあたる「那覇市西部」）ならびに宮古島市と比較したものが下図である。

石垣市の賃貸住宅の稼働率の推移を見ると、2009年に87.0%と那覇市新都心や宮古島市と比較して余裕のある需給状況であったが、稼働率は年々上昇し、2014年には那覇市新都心を上回り、2015年以降はほぼ100%の超高稼働状態にある。

このような需給がタイトな状態にあっては、空き物件を探すこと自体が難しい状況といえ、石垣市への移住者や転居希望者を受け入れる際の障害となっている。

石垣市、那覇市、宮古島市における賃貸住宅の稼働率の推移



資料) おきぎん経済研究所「おきぎん賃料動向ネットワーク調査」より九経調作成

県内最高水準に迫る 1R～1LDK 新築物件の家賃相場

石垣市における賃貸住宅の家賃相場の変化について、那覇市の2地区ならびに宮古島市と比較したものが下図である。

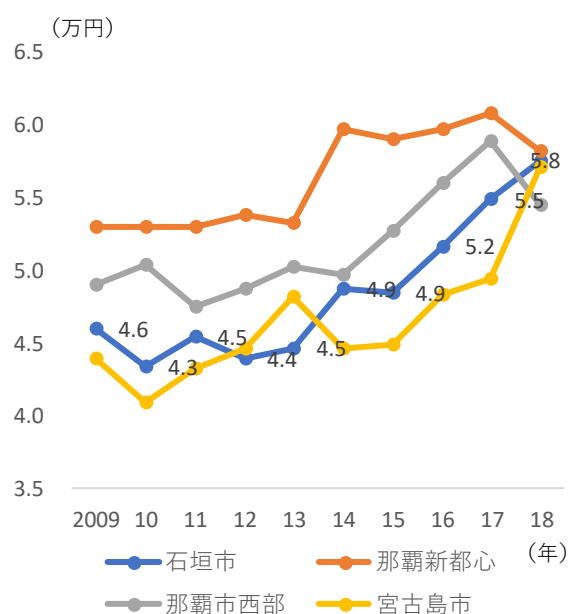
石垣市の1R～1LDKの新築物件の相場は、2009年は4.6万円で、その後も4.5万円前後で推移していたが、2014年になると4.9万円に上昇し、その後も上昇は止まらず、2018年には5.8万円と、那覇市西部を超え、那覇市新都心と同水準まで上昇している。中古物件については、2009年は4.2万円、その後もほぼ横ばいで推移しているが、2016年以降上昇の傾向が認められ、2018年には4.8万円となっている。

2K～2LDKの新築物件では、2015年を境に上昇傾向にあり、2018年には7.5万円で那覇市西部と同水準となっているが、那覇市新都心とは開きがある。中古物件は、5～5.5万円で推移し、那覇市とは開きがあり、宮古島市と同水準であるが、直近では上昇傾向が認められる。

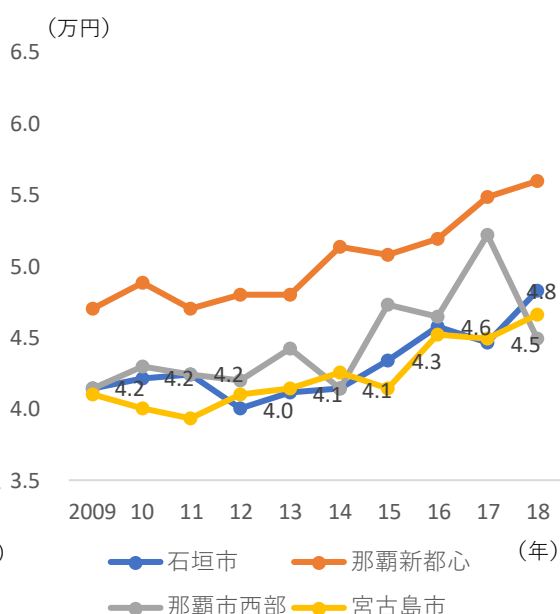
3K～3LDKの新築物件は7～7.5万円で推移している。中古物件は6～6.5万円前後で推移していたが、直近では上昇傾向が認められる。ただし、新築・中古のいずれにおいても那覇市とは開きがある。

単身者向けの1R～1LDK物件の家賃の高騰は、石垣市への移住や転居を希望する人にとっての障壁となっている状況がうかがえる。

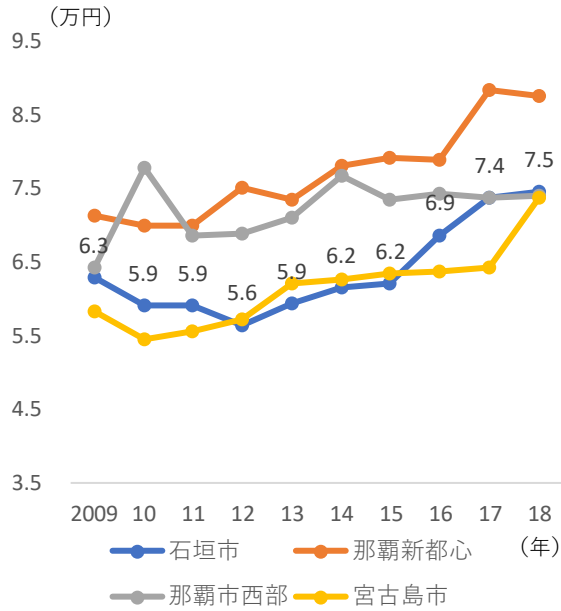
石垣市、那覇市、宮古島市における賃貸住宅の家賃相場の推移
1R～1LDK 新築



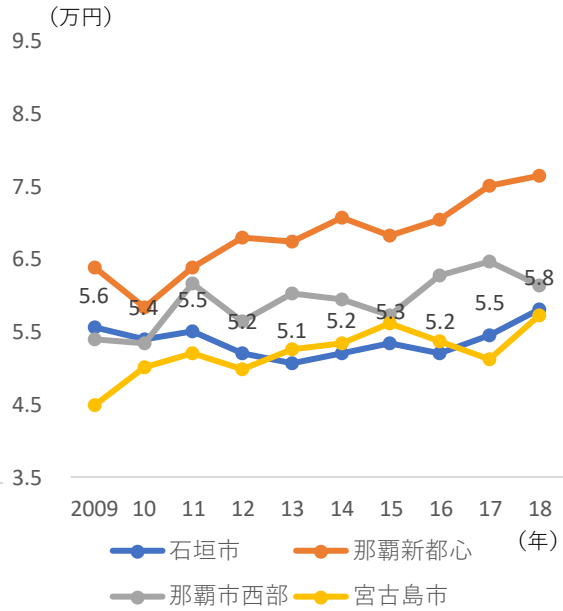
1R～1LDK 中古



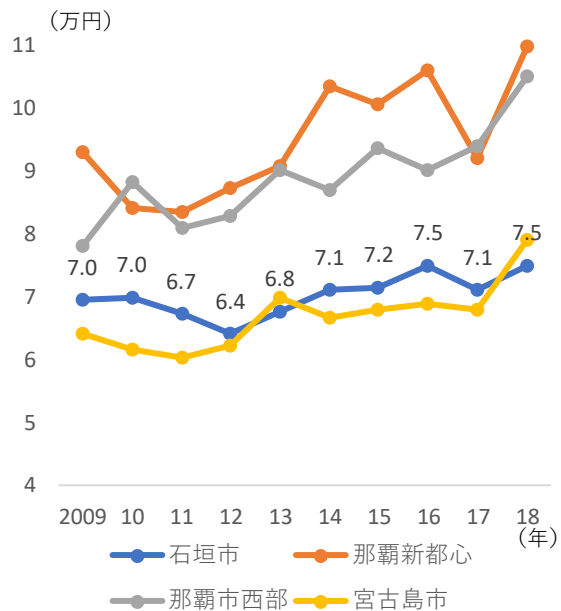
2K～2LDK 新築



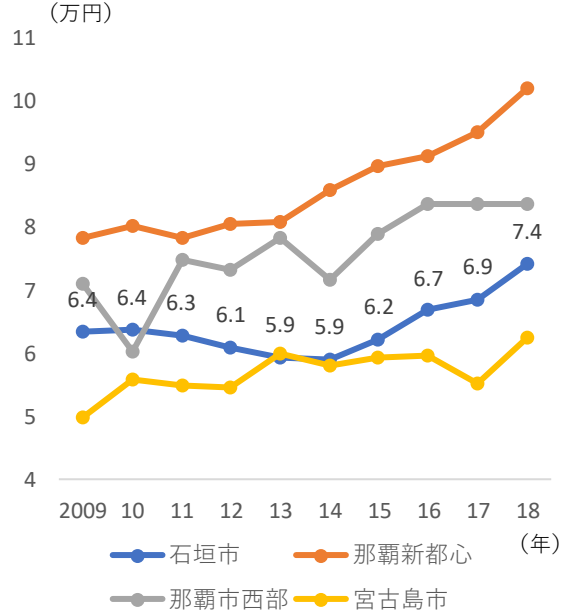
2K～2LDK 中古



3K～3LDK 新築



3K～3LDK 中古



注1) 2014年以前は県内の標準的な賃料として設定された額の対比值から推計

注2) 『新築物件』は建築後1年以内の物件、『中古物件』は新築物件以外の物件

注3) 賃料の水準は共益費や駐車場代を除いたもの

資料) おきぎん経済研究所「おきぎん賃料動向ネットワーク調査」より九経調作成

(5) 高齢化の進展に伴う医療・福祉需要の高まり

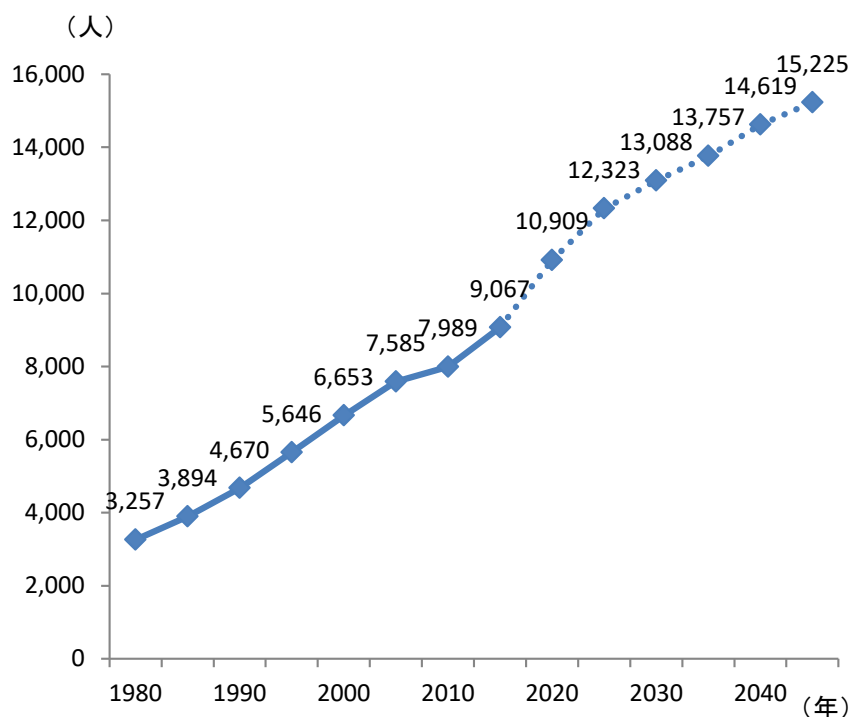
今後も増加が続く高齢者数

石垣市における人手不足は、南ぬ島石垣空港の開港に伴う観光客の増加が主因であると考えられるが、高齢化の進展も少なからず影響を及ぼしていると考えられる。

石垣市の高齢者数（2015年）は9,067人、高齢化率は19.1%で、わが国の高齢化率（26.7%）と比較すれば、高齢はそれほど進展しているわけではないといえる。しかしながら、下図にあるように石垣市においても今後は高齢者数が右肩上がりが増えることが予測され、それに伴って、医療や福祉サービスへの需要は高まることが予想される。

これらの職業は、先に見たように慢性的な人手不足に陥っている職種であり、これらのサービスを担う人材の確保は今後大きな課題となってくることが予想される。

石垣市における高齢人口の推移



注) 2020年以降は石垣市人口ビジョンによる推計値

資料) 総務省「国勢調査」、石垣市「石垣市人口ビジョン」より九経調作成

3. アンケート調査

(1) 調査の概要

石垣市（竹富町、与那国町の八重山圏域を含む）の事業者における人手不足の現状やその解消に向けた取り組み状況を把握し、今後の方策につなげることを目的に、アンケート調査を実施した。調査概要は以下の通りである。

調査期間：

2019年9月～10月

※その後、追加で協力依頼ならびに告知を実施

調査方法：

石垣市中小企業振興会議の参加団体を通じて、各団体の会員企業・事業所に専用ホームページでの回答を依頼。

八重山毎日新聞、八重山日報での告知のほか、石垣市 Facebook ページでも調査への協力依頼を告知。

回答数：

74件

回答企業・事業所の概要：

次ページのグラフの通り。

石垣市 Facebook ページでの告知



The image shows a screenshot of a Facebook post from the official page of Ishigaki City. The post is dated September 19, 2019. The text of the post is as follows:

【人手不足の実態調査アンケート】
商工振興課からのお知らせです。
石垣市内（八重山）の事業者の皆様へ
「人手不足の現状と解決に向けたアンケート」にご協力をお願いします。
市内および八重山の各業種（製造業・建設業・卸売業・小売業・運輸業・情報通信業・医療・福祉・サービス業・飲食店・宿泊業・その他）の事業者様へアンケートへのご協力をお願いします。
各企業における人手不足の現状やその解消に向けてどのような取り組みを行っているかを把握すること、そして対処策の立案（施策化）につなげることを目的に実施します。
実施期間：令和元年9月19日～10月10日

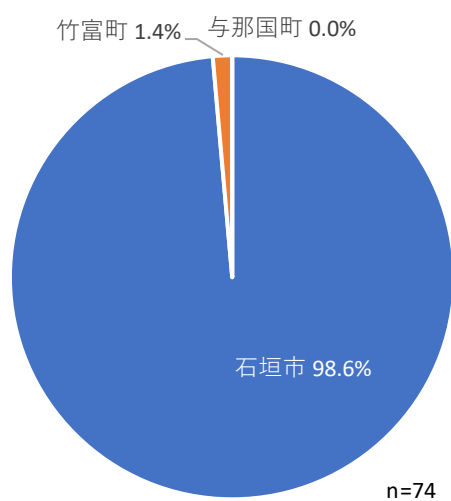
アンケートは、下のリンク先にアクセス
↓↓↓
<https://questant.jp/q/8B3R386Q>
または、QRコード（添付に掲載）を読み取ればスマートフォンからも回答できます。
・画面の指示に従ってご回答ください。回答に要する時間は10分程度です。
・ご回答いただいた内容は統計的に処理を行い、個々の事業者の方の回答を公表することはありません。
ご協力よろしくお願ひします。
お問い合わせは石垣市商工振興課
(電話 02-1533)

石垣市内（八重山）の事業者の皆様へ
「人手不足の現状と解決に向けたアンケート」
にご協力をお願いします

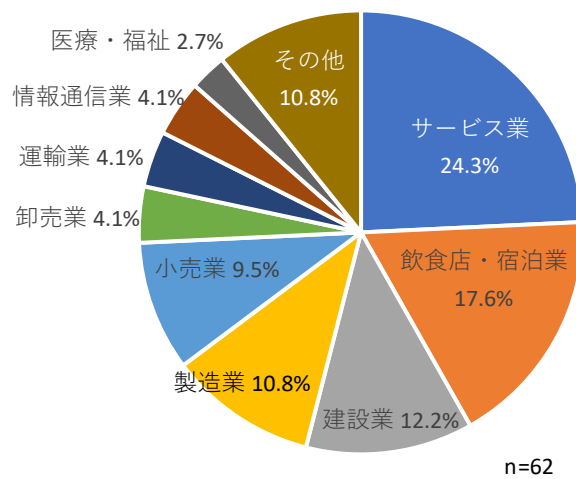
石垣市では、現在、市内および八重山における人手不足の実態調査ならびにその解決に向けた対処策の検討を行っています。
事業に当たり、事業者様の現状や人手不足の解消に向けてどのような取組を行っているかを把握し、今後の人手不足の解決に向けた方策を検討するため、アンケート調査を実施しますので、事業者の皆様にはご協力いただきますようお願いいたします。
アンケートは下のリンク先にアクセスしていただき、→のQRコードを読み取ってご回答ください。
<https://questant.jp/q/8B3R386Q>
調査期間：9月19日（木）～10月10日（木）
・画面の指示にしたがってご回答ください。回答にかかる時間は10分程度です。
・ご回答いただいた内容は統計的に処理を行い、個々の事業者の方の回答を公表することはありません。

実態調査と対処策の検討に関する問い合わせ先
石垣市 商工振興課 担当：西銘 TEL：0980-82-1533
アンケートの内容に関する問い合わせ先（調査委託先）
公益財団法人 九州経済調査協会 担当：大谷 TEL：092-721-4905

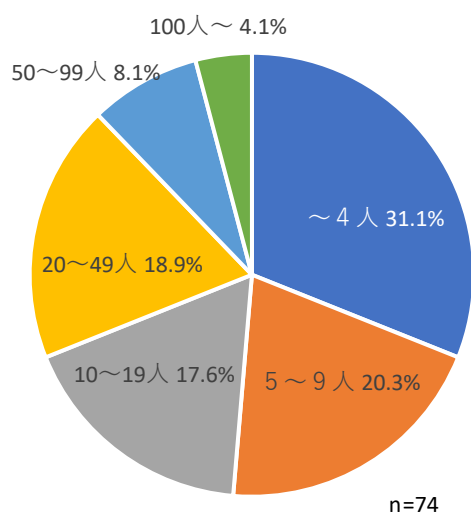
回答企業・事業所の所在地



回答企業・事業所の業種



回答企業・事業所の従業員数

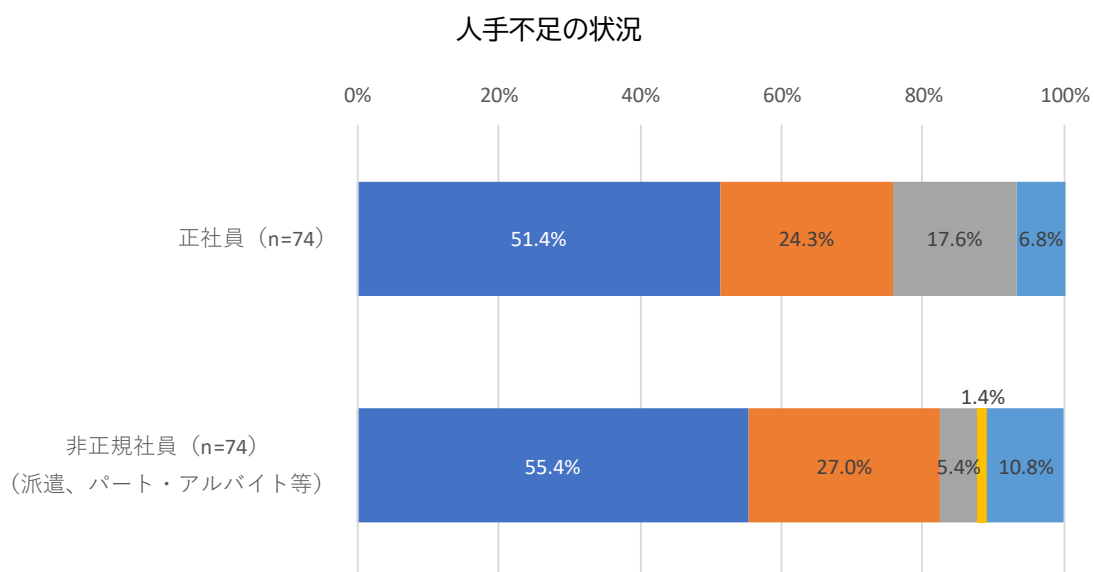


(2) 人手不足の状況

今後の懸念も含めると8割近くが人手不足

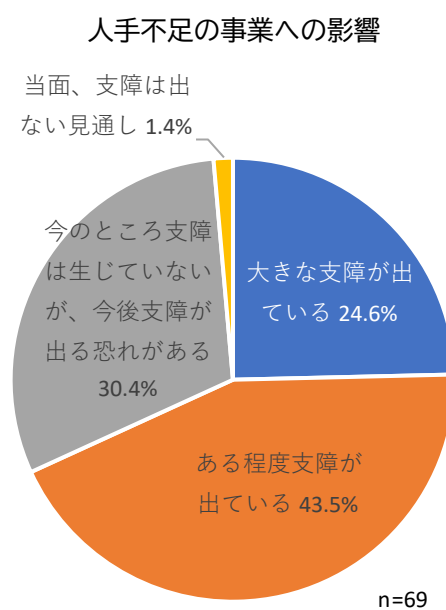
人手不足の状況について尋ねたところ、「現在、不足している」は正社員で 51.4%、非正規社員（派遣、パート・アルバイト等）で 55.4%に上り、「現在は不足していないが、今後不足する懸念がある」を合わせると、正社員では 75.7%、非正規社員では 82.4%が人手不足に対する懸念を有している。

なお、回答者には零細事業者も含まれるため、10 人以上の事業者に限定して見たところ、「現在、不足している」は正社員で 63.9%、非正規社員（派遣、パート・アルバイト等）で 75.0%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」を合わせると、正社員では 88.9%、非正規社員では 86.1%に達し、一定数の従業者数を抱える企業・事業所では多くが人手不足になっていたり、人手不足の懸念を抱えていることがわかる。



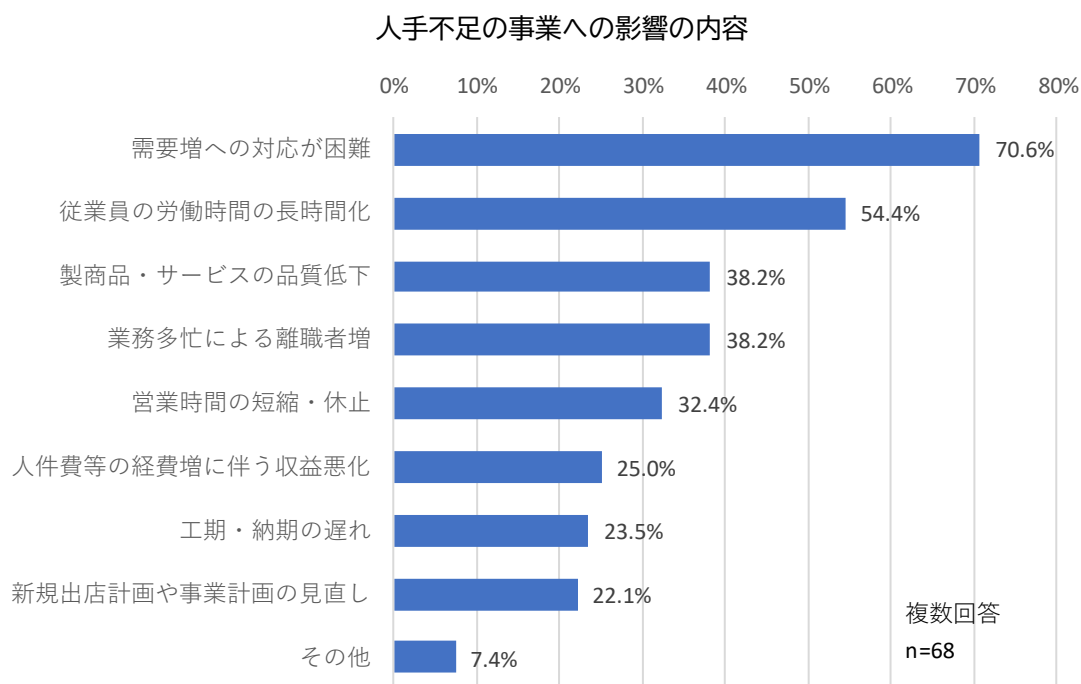
約7割近くが人手不足に伴って事業に影響

前問で人手不足の状況にある、あるいは人手不足が懸念されると回答した事業・事業所に、人手不足に伴って事業への影響が出ているかどうかを尋ねたところ、「大きな支障が出ている」が24.6%、「ある程度支障が出ている」が43.5%で、両者を合わせて約7割が人手不足に伴って事業への影響が生じていると考えている。



具体的な内容としては、「需要増への対応が困難」が70.6%で最も多く、人手不足が原因で商機を逸していることがわかる。このほか、「従業員の労働時間の長時間化」が54.4%、「業務多忙による離職者増」が38.2%といった労働環境の悪化を懸念する回答が見られた。また、「製商品・サービスの品質低下」も38.2%となっている。

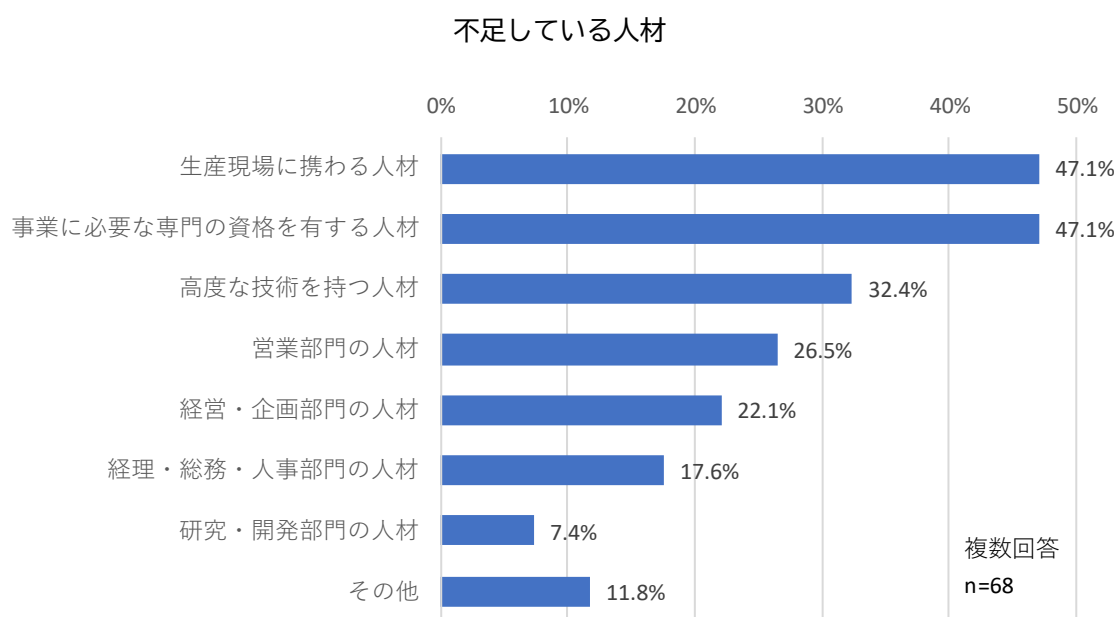
人手不足が機会損失や労働環境の悪化、品質低下に伴う顧客満足度の低下をもたらし、地域経済の活性化を阻害することが懸念される。



生産現場の人材や専門人材が不足

どのような人材が不足しているかを尋ねたところ、「生産現場に携わる人材」や「事業に必要な専門の資格を有する人材」が47.1%で、それぞれ約半数の企業・事業所からの回答があった。

業種別に見ると、「生産現場に携わる人材」はサービス業や飲食店・宿泊業で高い割合を示した。「事業に必要な専門の資格を有する人材」は、運輸業や医療・福祉、サービス業が目立った。



(3) 人材の獲得に向けた取り組み

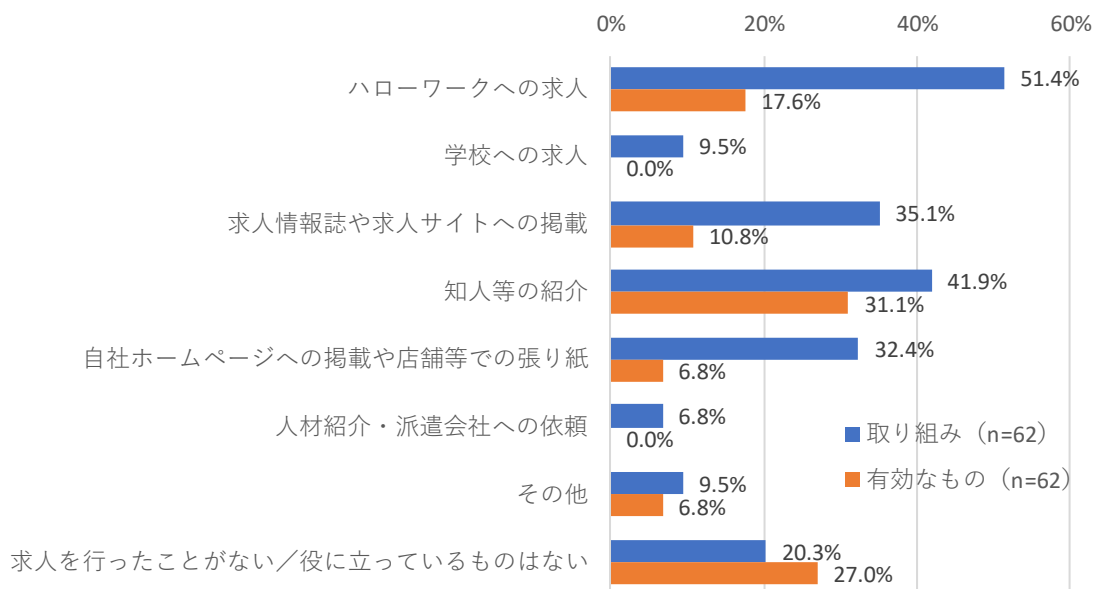
知人等の紹介による求人の有効性を評価

求人方法について尋ねたところ、取り組みとして最も多かったのは、正社員、非正規社員ともに求人方法は、「ハローワークへの求人」であった。以下、「知人等の紹介」、「求人情報誌や求人サイトへの掲載」、「自社ホームページへの掲載や店舗等での張り紙」の順であった。

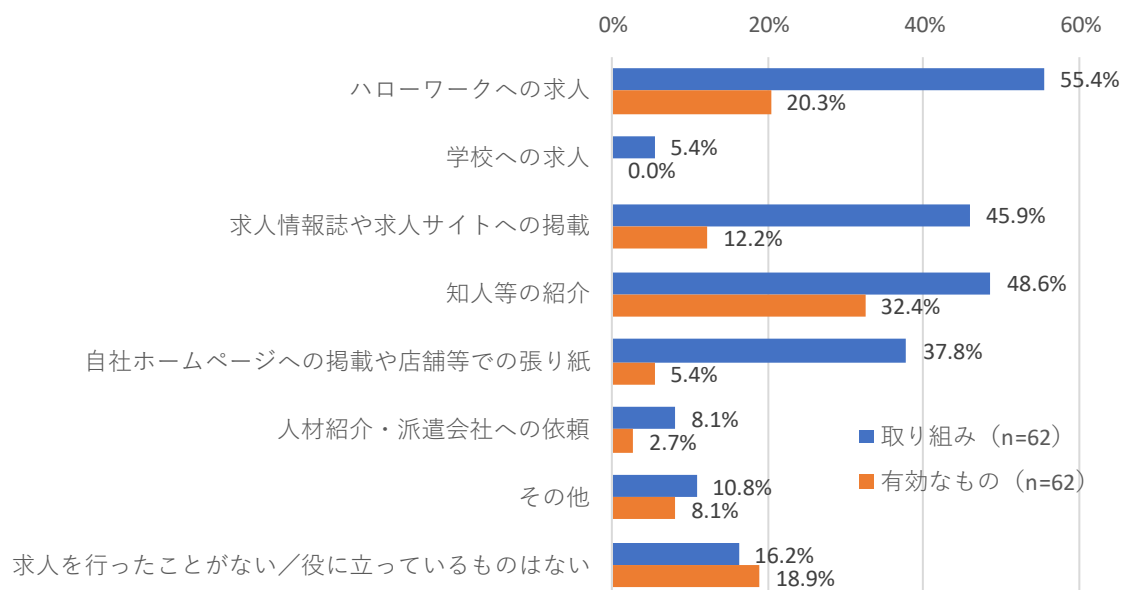
有効だった求人方法では、「知人等の紹介」が正社員、非正規社員ともにトップであった。「知人等の紹介」は取り組みと有効なものとのポイント差も小さく、縁故による採用が相対的に確実にしている様子が伺える。

昨今の人手不足を補完するため、非正規社員では「人材紹介・派遣会社への依頼」と回答する企業・事業所が多くなるのではないかと想定していたが、その割合は低かった。島外資本のホテルなどでは、昨今の人手不足を補うためにこうしたサービスを利用していると考えられるが、島内の企業・事業者ではあまり利用されていないといえる。

正社員の求人方法（取り組んでいるものと有効だった方策）



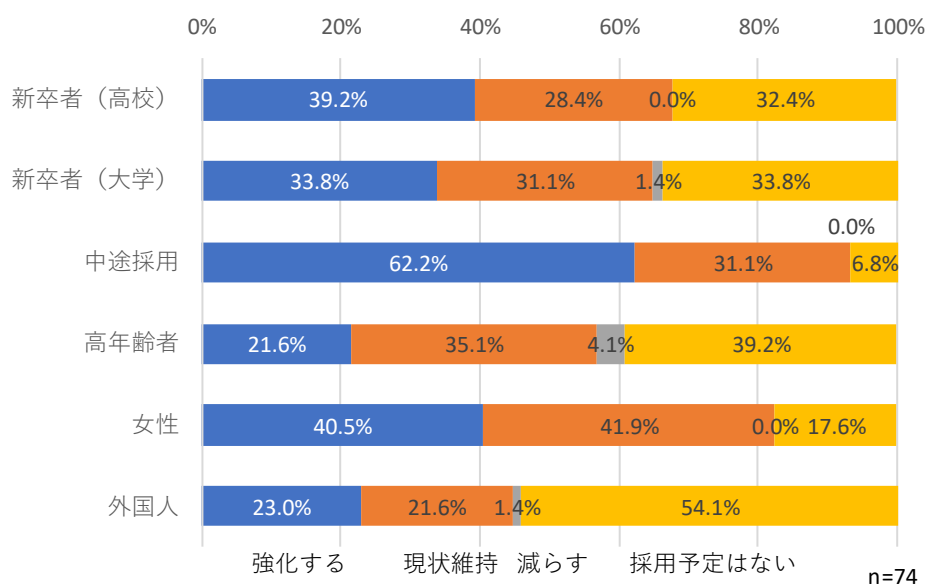
非正規社員の求人方法（取り組んでいるものと有効だった方策）



中途採用に対して積極的

人材の属性別に採用意向を尋ねた結果が下図である。これによると、中途採用を「強化する」と回答した事業者の割合が高い。次いで「女性」、「新卒者（高卒）」と続いているが、中途採用との差は大きい。一方、高年齢者や外国人については、「採用予定はない」とする事業者の割合が高い。

今後の採用意向



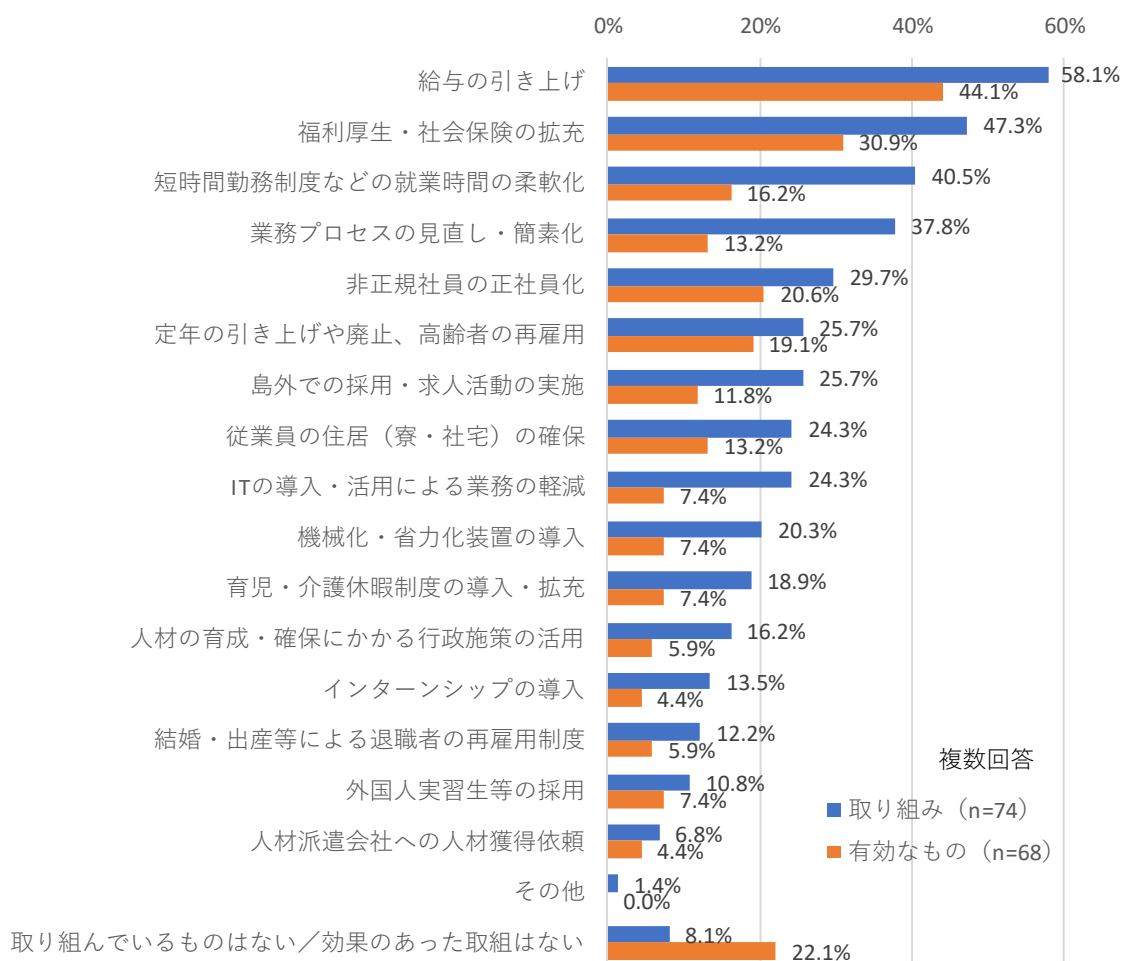
待遇改善が確保・定着に有効

人材の確保・定着や人手不足への対応に向けた取り組みでは、「給与の引き上げ」が58.1%で最も多く、有効性でも44.1%と高い評価となっている。

有効性での評価が高いのは「非正規社員の正社員化」や「定年の引き上げや廃止、高齢者の再雇用」、「福利厚生・社会保険の拡充」であり、待遇改善が有効である様子が伺える。一方、「短時間勤務制度などの就業時間の柔軟化」や「業務プロセスの見直し・簡素化」については、取り組みでの回答が多かったものの、有効性では決して評価は高くなかった。

また、「ITの導入・活用による業務の軽減」や「機械化・省力化装置の導入」といった省力化に向けた取り組みは決して多くはなかった。

人材の確保・定着、人手不足への対応に向けた取り組みと有効だったもの

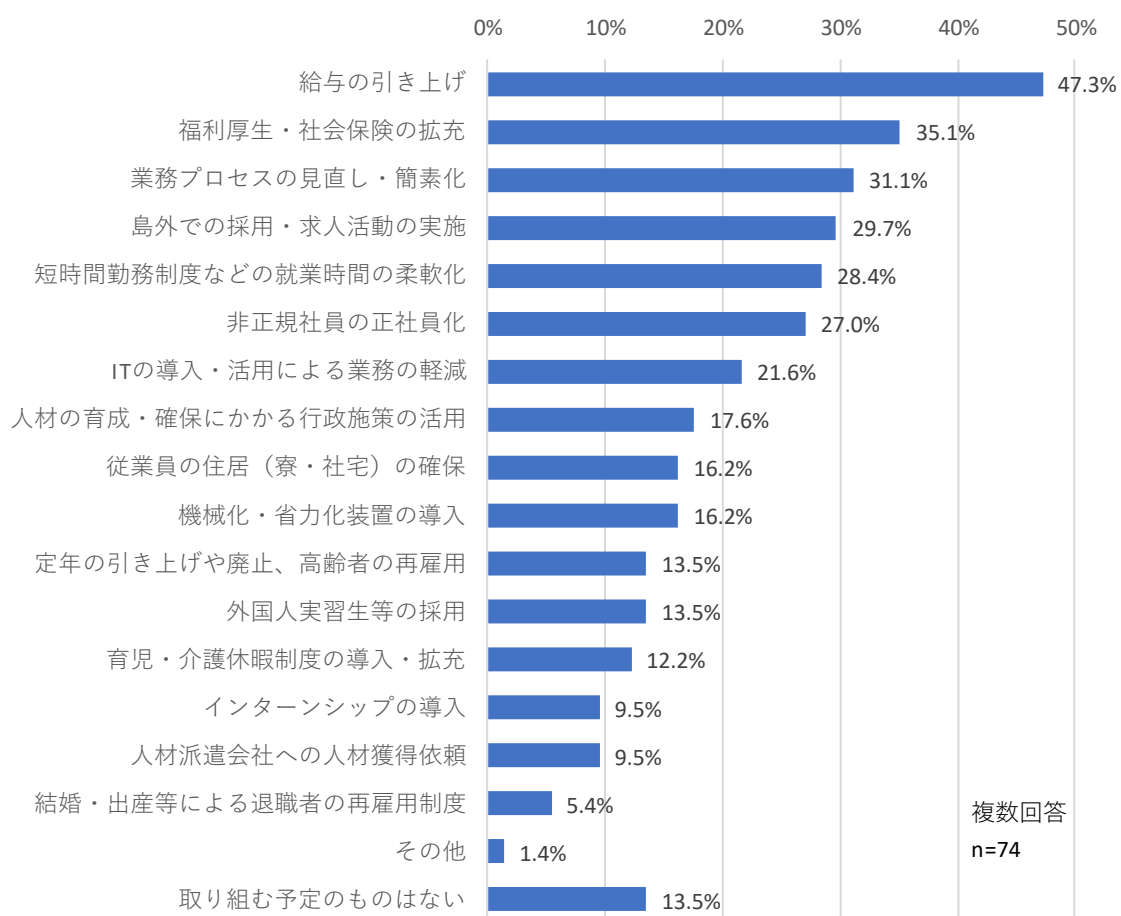


今後の取り組みも現状の延長線上

人材の確保・定着や人手不足への対応に向けて今後実施を予定している取り組みでは、「給与の引き上げ」が47.3%で最も多く、以下、少し開いて「福利厚生・社会保険の拡充」が35.1%、「業務プロセスの見直し・簡素化」が31.1%、「島外での採用・求人活動の実施」が29.7%、「短時間勤務制度などの就業時間の柔軟化」が28.4%、「非正規社員の正社員化」が27.0%で続き、総じて現在の取り組みと似たような順となっている。

「島外での採用・求人活動の実施」は、現状での取り組みではそれほど多くはなかったが、今後の取り組みでは上位に来ており、島外人材の獲得に意欲的な様子が伺える。また、「ITの導入・活用による業務の軽減」や「機械化・省力化装置の導入」といった省力化に向けた取り組みは、今後の予定でもあまり多くはなかった。

人材の確保・定着、人手不足への対応に向けて今後予定している取り組み

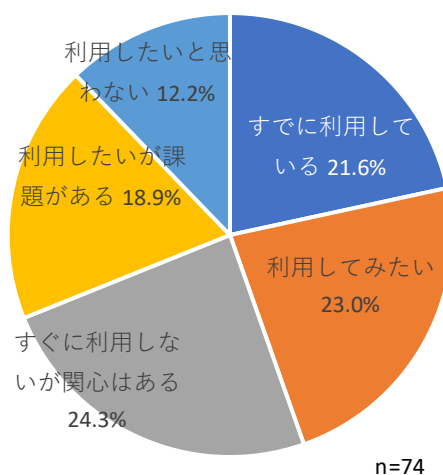


(4) 機械化やデジタル機器・システムの導入

省人化、合理化に向けた取り組みは姿勢が分かれる

省人化、合理化に向けた機械化やデジタル機器・システムの導入状況は、「利用したいと思わない」が12.2%でやや少数意見となっている他では、「すでに利用している」が21.6%、「利用してみたい」が23.0%、「すぐに利用しないが関心はある」が24.3%、「利用したいが課題がある」が18.9%で、回答が等分になる傾向が見られ、企業・事業所によって姿勢が分かれている様子が伺える。

省人化、合理化に向けた機械化やデジタル機器・システムの導入状況

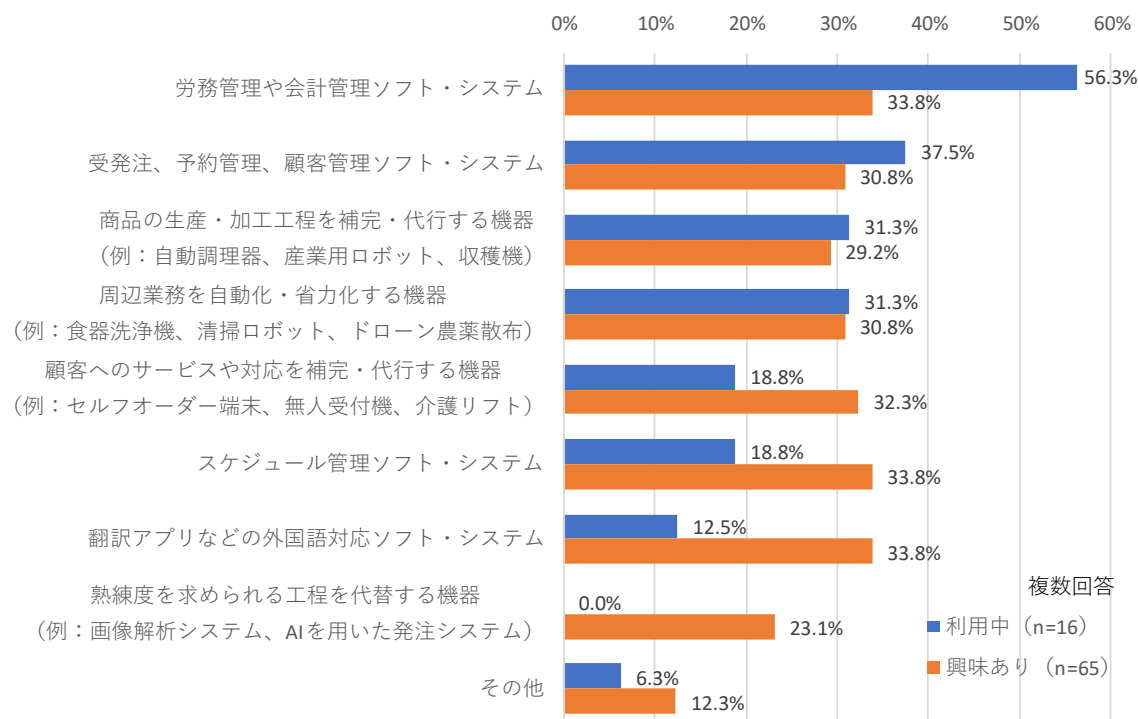


機械やソフト・システムを利用中の企業で多い労務管理や会計管理ソフト

前問で「すでに利用している」と回答した企業・事業者にどのような機械やソフト・システムを導入しているか尋ねたところ、「労務管理や会計管理ソフト・システム」が56.3%で多数を占めた。その他では、「受発注、予約管理、顧客管理ソフト・システム」、「商品の生産・加工工程を補完・代行する機器」、「周辺業務を自動化・省力化する機器」が上位であった。

一方、「利用したいと思わない」と回答した企業・事業者以外に興味のある機械やソフト・システムを尋ねたところ、利用中とは異なり、回答が分散される傾向にあった。

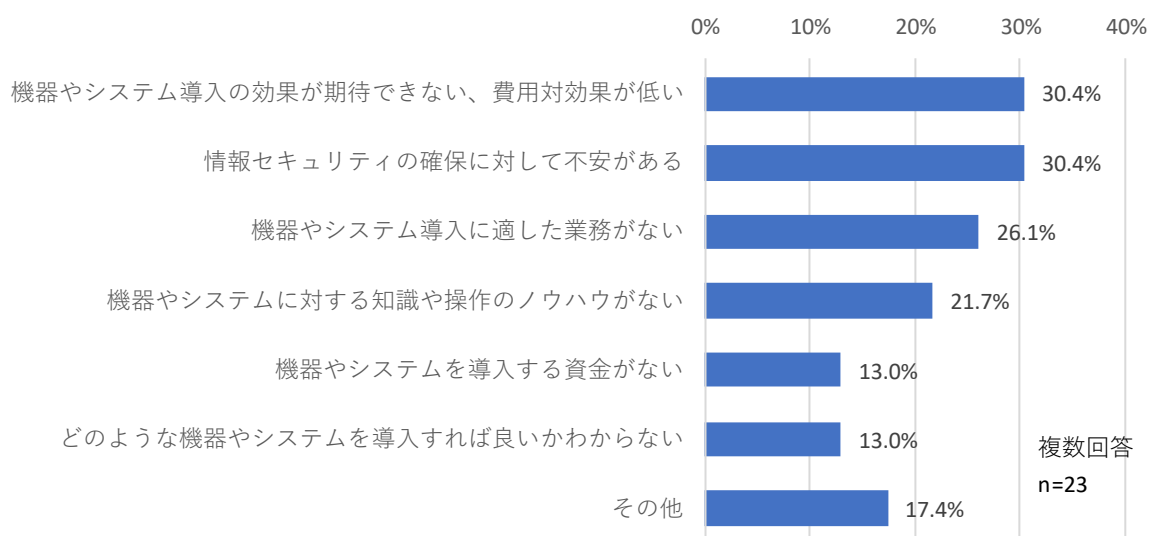
省人化、合理化に向けて利用している／興味のある機器・システム



労務管理や会計管理ソフトは利用中が多い

省人化、合理化に向けた機械化やデジタル機器・システムの導入状況について「利用したいが課題がある」、「利用したいと思わない」と回答した企業・事業者はその理由を尋ねたところ、「機器やシステム導入の効果が期待できない、費用対効果が低い」、「情報セキュリティの確保に対して不安がある」が30.4%で最も多く、次いで「機器やシステム導入に適した業務がない」、「機器やシステムに対する知識や操作のノウハウがない」が続いた。

デジタル機器・システム利用の課題や利用しない理由



4. ヒアリング調査ならびに人手不足の課題と構造

(1) ヒアリング調査の概要

アンケート調査では、石垣市（竹富町、与那国町の八重山圏域を含む）の事業者における人手不足の現状やその解消に向けた取り組み状況について定量的な把握を試みた。しかしながら、アンケート調査では人手不足の要因や構造については十分に解明することが難しいことから、統計データの分析やアンケート調査から明らかにされたさまざまな課題の関係性や課題解決に向けたヒントを探るため、ヒアリング調査を実施した。

ヒアリング先の選定に当たっては、業種によって人手不足の状況やそれを取り巻く課題が異なることが考えられることから、石垣市において人手不足が顕著であると考えられるホテル（清掃やリネンなどの関連サービスを含む）、飲食店、医療・福祉、建設業を中心に、特定の業種に偏らないよう配慮した。また、新聞報道やアンケート調査の回答などから働き方改革につながる取り組みを推進していると考えられる企業に対してもヒアリングを行った。このほか、石垣市における人手不足とその解消を考える上では、重要なキーワードとなる移住者をめぐる状況や高校卒業時の島内人材の流出といったテーマに精通した団体等へのヒアリングを行った。また、労働市場参入の可能性を有する現役世代の未就業女性へのグループインタビューも実施し、就業を阻害する要因や課題解決の可能性についても聞き取りを行った。

グループインタビューも含めたヒアリングの件数は16件、ヒアリング調査の実施時期は2019年12月から2020年2月にかけて行った。

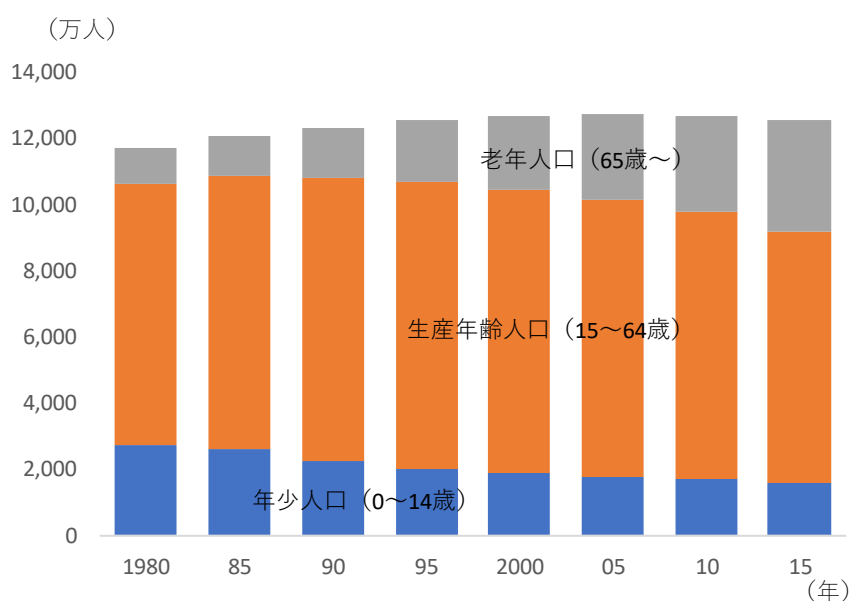
(2) 人手不足をめぐる全国共通の要因

人手不足の要因が構造要因による全国と景気要因による石垣市の違い

人手不足は、石垣市に限らず全国的な事象である。全国の有効求人倍率は、2013年11月に1倍を超えると、その後も上昇を続け、近年では1.5倍前後の高水準となっており、沖縄県や八重山圏域においても同様の動きが認められることは、これまでに見たとおりである。

しかしながら、人手不足の要因について考えてみると、八重山圏域を含めた沖縄県における人手不足は、好況に伴う雇用機会の増大に負うところが大きい。一方、全国においては、アベノミクスによる景気刺激策による雇用機会の拡大の効果も一定程度はあるものの、それ以上に1995年から生産年齢人口の減少が進行したことに伴って労働力人口が減少したという構造的な要因が大きいといえる。

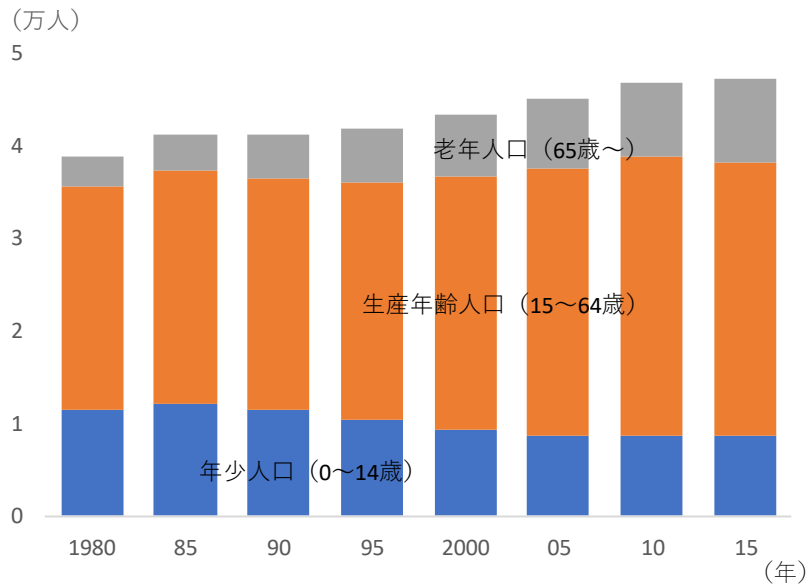
全国の年齢階級別人口の推移



資料) 総務省統計局「国勢調査」より九州経済調査協会作成

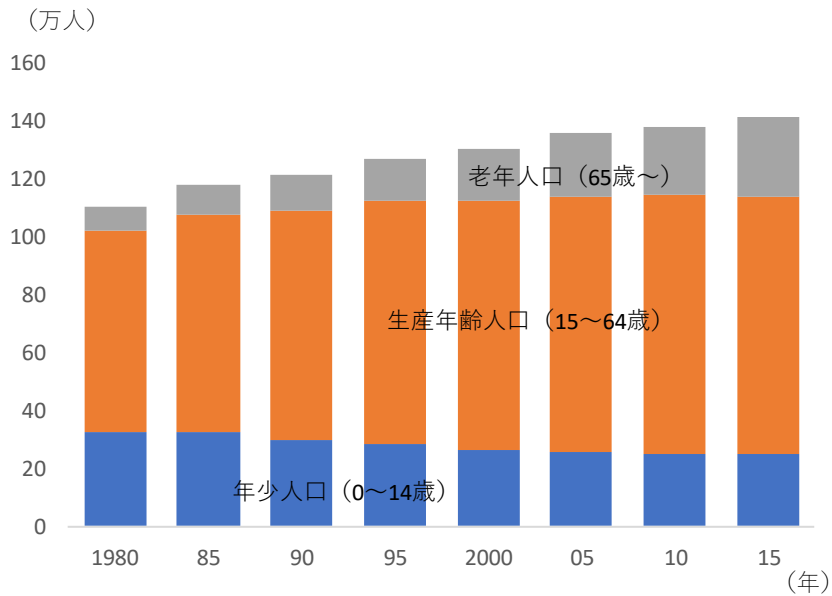
一方、石垣市や沖縄県では、生産年齢人口の減少は2010年に始まったばかりで、その度合いはまだ小さい。また、わが国では2005年を境に人口減少に突入しているが、石垣市や沖縄県の人口は増加を続けており、人口動態には違いがある。すなわち、石垣市における人口構造に起因する人手不足といった問題は、将来的な懸念材料ではあるが、現状ではそこまで至っていないと考えられる。

石垣市の年齢階級別人口の推移



資料) 総務省統計局「国勢調査」より九州経済調査協会作成

沖縄県の年齢階級別人口の推移



資料) 総務省統計局「国勢調査」より九州経済調査協会作成

人手不足が顕著な業種における要因は全国共通

人手不足の根本的な要因は、全国（生産年齢人口の減少に伴う労働力人口の減少）と石垣市や沖縄県（好況による雇用機会の拡大）では相違があるものの、共通要因もある。

人手不足が顕著とされる医療・福祉、観光関連、建設、運輸の分野においては、全国において下表に示すものが人手不足の要因として指摘されているが、石垣市の事業者へのヒアリングにおいても、ここに示す問題が人手不足の要因となっていることが確認された。

その意味では、全国で取り組まれている人手不足解消策（＝人手不足の要因として指摘されている要因の解消に向けた取組）が、石垣市においても有効であると考えられる。

おもな産業の人手不足の要因

業種	人手不足の主な要因
医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従事にあたって資格が必要なことが大半で、人材に限られている ・ 高齢化の進展（医療・介護）や共働き世帯の増加（保育）による需要増 ・ 介護や保育は心身の負担の重さの割に給与水準が低い ・ 24時間体制を求められることが多い職業であり、勤務形態が不規則
観光関連産業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 朝と夕方～夜にピークがあるなど勤務体系が不規則 ・ 接客にかかるストレスが大きい ・ 他業種に比べて給与水準が低い ・ インバウンド客をはじめとする需要増
建設業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共事業の削減や不況を理由とした採用抑制やリストラにより中堅人材が不足 ・ 3K的な職業としてのマイナスイメージが強い ・ 東京五輪や復興などによる需要増 ・ 過去の不況や大幅な公共工事の縮減の経験から積極的な人材獲得に慎重
運輸業	<ul style="list-style-type: none"> ・ ネット通販の拡大による物流量の増加 ・ 他業種に比べて給与水準が低い ・ 従事にあたって資格が必要なことが大半で、従事できる人材に限られている

資料）九州経済調査協会作成

(3) 人手不足をめぐる石垣市特有の課題

石垣市における人手不足が顕著な産業の人手不足の要因は、全国共通といえるものであったが、細かく見ていくと、人手不足をめぐる石垣市特有の要因や課題があることも認められた。そこで以下では、石垣市特有の課題についてヒアリング結果をもとに深掘りをしていく。

島外からの人材確保と住居問題

石垣市は、離島という特性上、市内で働く人は市内に在住している人に限られる。本土や本島であれば、隣接する市町村からの通勤が見込めるものの、石垣市ではそのような手段が執れない。したがって、島内で人材が確保できない場合、島外から人材を確保する必要性が生じてくる。アンケート調査でも、島外での採用・求人活動の実施に対しては、今後積極的に取り組もうとしている企業・事業所が多かった。

しかしながら、島外からの人材確保のためには、人件費のほかに、こうした人材の島外からの移動費や島内での滞在費（ホテルやアパートなど）も手当てする必要がある。他地域に比べて事業にかかる費用が高くなりがちである。とくに石垣市においては、賃貸住宅の稼働率がほぼ100%で推移しており、物件そのものが非常に限られており、結果として賃貸住宅の家賃相場（なかでも島外からの人材が多く居住するワンルームや1Kなどの間取り）が高騰し、那覇市の新都心や中心部並みにまでなっている。その結果、企業が負担する滞在費は増大の一途にあるが、こうしたコストを価格に転嫁することは、容易ではない。加えて、全国や全県で事業を行っている本土や本島の企業と、市内あるいは八重山圏域でのみ事業を行っている島内企業とではコスト吸収力に差があり、島内企業においては十分な手当てができないケースも見られる。こうした体力の差が顧客や人材の獲得における島内企業の競争力の低さに結びついている側面もある。

また、島外からの人材が、短期的な滞在を理由に住民票を移すことなく市内に居住しているケースが一定程度存在していると推察される。こうした幽霊市民ともいえる存在は、市への納税を行わずに、さまざまな行政サービスを受けており、その増加は、石垣市の行財政運営上も好ましくない状況にある。

また、島外からの人材確保という点では、国内だけでなく海外から技能実習の人材を受け入れることで、かろうじて人員を確保できている企業・事業所も見られた。先にも見たように、八重山圏域に技能実習の在留資格で働いている外国人は、2014年は15人だったものが、2019年には121人と大幅に増えている。すなわち、八重山圏域の企業・事業所において、人手不足を補完する人材としてすでに多くの外国人が活躍

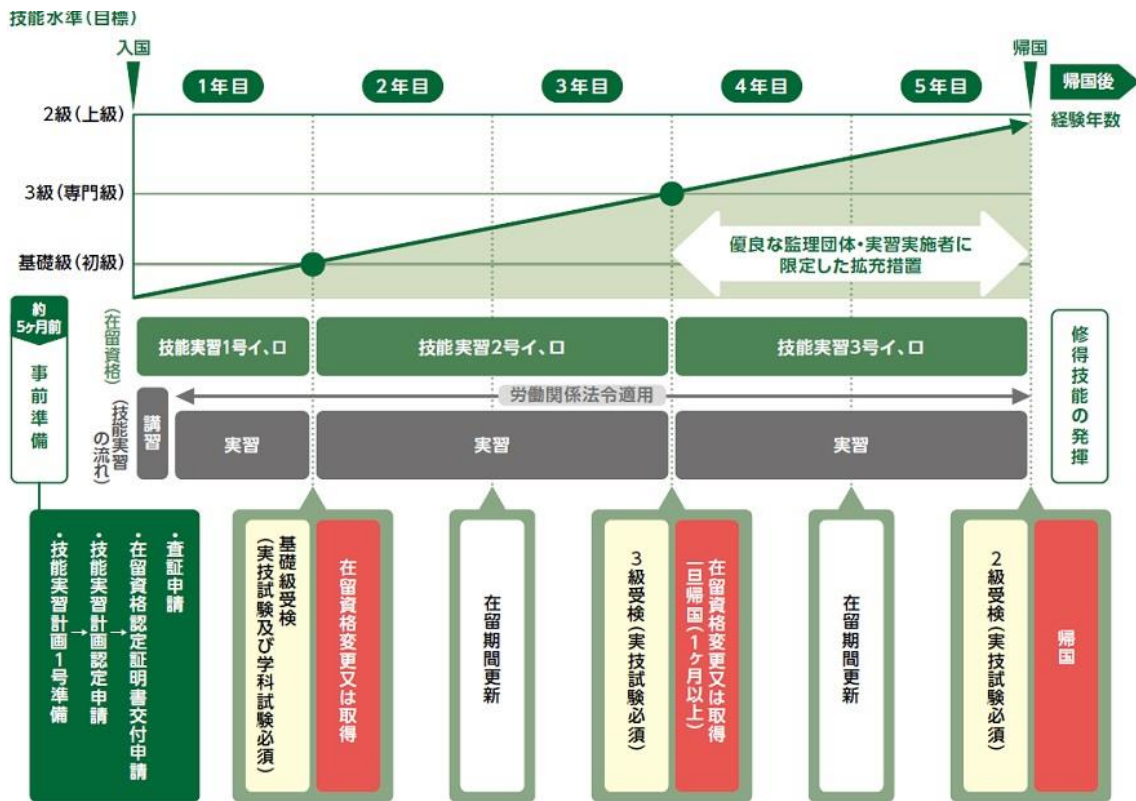
しているといえる。

また、技能実習の人材に少しでも長く活躍してもらおうと考えた場合、在留期間が長く取れる職業（82 職種 146 作業、詳しくは巻末の参考資料参照）において外国人技能実習生を採用しようとするインセンティブが働く。実際、石垣市においても水産業などでは、すでに一定数の外国人技能実習生が貴重な戦力となっているが、最近では、講習を含めて1年間しか働くことのできない技能実習1号の資格でも採用している企業・事業所も現れている。

ヒアリングによる課題の指摘

- 建設業の専門人材・有資格者は、人数に限りもあるので、本島や本土から人を連れてこないといえず、事業費の総額に移動費や滞在費が上乗せされ、コストアップしがちである。人手に限りのある竹富町や与那国町の現場では、その傾向がより顕著となる。
- ホテルでも足りない人手を補充するために、本島や本土の人材派遣会社から人を送ってもらっており、その人たちが滞在するための住居が必要になる。資金力のある本土や本島の企業では、住居の確保がなされるが、島内企業は個人任せになりがちで、雇い負けの一因にもなっている。
- 保育士や看護師などは、市が実施している人材確保のための支援制度によって、人材が来てはくれるが、補助対象となっている期間が切れると島を離れてしまうことも少なくない。
- 島外からの人材は、定住意向がない場合は、住民票を移さずに滞在していることが多いと考えられ、ゴミ処理などの行政サービスを受けていても市には税金を納めることのない幽霊市民となっているといった問題がある。
- 外国人実習生の採用は、適用要件が厳しく、我々の業種では技能実習1号の資格でしか採用できない（2カ月間の講習を含めて1年間しか従事してもらえない）。それでも人手不足が深刻な状況であり、1年足らずでも働いてくれる人が必要である。

技能実習制度の概要



資料) 法務省・厚生労働省「外国人技能実習制度について」

島外人材の獲得にかかるコスト

石垣市における人手不足の解消に向けては、島外からの人材確保がカギを握ることは先にも触れたとおりである。こうした島外からの人材確保に対して、石垣市の場合には、市のブランドイメージも高い⁴ことから、PRを含めた島外人材の獲得という点では、比較的優位な立場にあるといえる。しかしながら、具体的に島外人材の獲得を図ろうとした場合、採用にかかるコストが高くなりがちで、なかなか進まないという問題がある。

アンケート結果にもあるように、企業・事業所における採用方法では、知人等の紹介が効果の面から高い評価となっている。知人等の紹介による採用は、紹介する知人等に対する信頼から採用する人物に対しても一定の信頼が置けることが多く、実際にその後の定着率や働きぶりなどでも評価が高い。また、ハローワークを通じて島内人

⁴ たとえば、地域ブランド総合研究所が発表している「地域ブランド調査2019」の魅力度上位100市区町村ランキングでは、石垣市は県内トップの14位となっている。

材を採用しようとする場合でも、採用しようとする人が知人の知人であるなど、採用しようとする人の人となりを知ることができやすい環境にある。そのためマッチングが比較的スムーズに進みやすい。一方で、島外の人材を獲得しようとする場合、そのような情報はほとんど得ることはできないため判断が難しい。加えて、島外での求人は、採用する人材に石垣市に転居してもらう必要があるため、たとえ石垣市のブランドイメージが高く、他都市に比べたら転居も厭わない人が多いとはいえ、求人に応じる人は限られてくる。

したがって、限られたターゲットに効率的な求人が行えないと、採用活動の費用対効果は、知人等の紹介やハローワークへの求人などに比べて低くなる。石垣市では、医療・福祉やサービス業、農業など島内で人手不足が顕著な業種で働く人材確保のため移住体験ツアーを行ったり、医療や介護、保育などの領域で島外人材の採用に対する補助金を交付し、一定の成果を上げているが、民間単独での取り組みでは効果にも限りがあると考えられる。

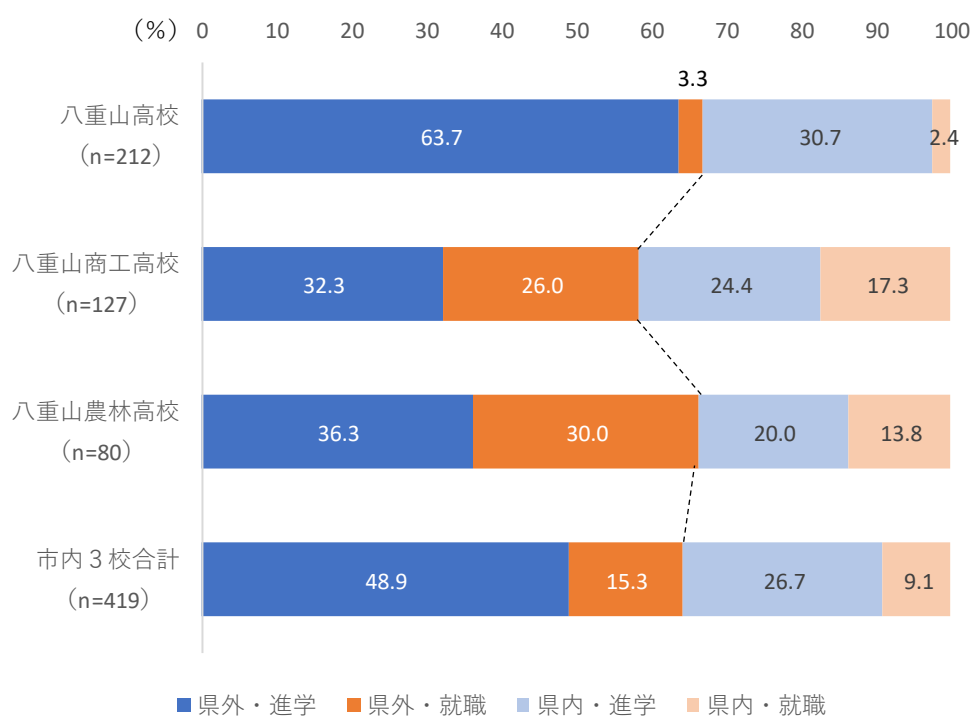
また、仮に採用できたとしても、住居の手当てなど企業にとっては採用後の負担もかかるため島外人材の獲得はコスト高になりやすいという問題がある。加えて、島外人材の石垣島に対するイメージと現実のギャップといった問題も少なからず存在する。石垣市は、青い海、豊かな自然、のんびりした生活といったイメージを持たれることが多いが、そのイメージのまま転居した人が実際に生活してみると、先述したような家賃の高さや離島ゆえの物流コストが転嫁された物価の高さといった問題に驚くことが少なくない。給与は決して高くはないということは理解されていても、物価の高さまでは思い至らない人が多く、生活を続けることが難しいと考えて島を離れる人の話も聞かれる。

高等教育機関の不在による人材流出

次ページの図は、市内3高校の平成29年度卒業生の進路を地域別（県外／県内）と進路別（進学／就職）で見たものであるが、各校とも6～7割の生徒が県外へ進学ないしは就職していることがわかる。残りの3～4割は県内への進学・就職であるが、市内には大学や専門学校といった高等教育機関が存在しないため、各校の2～3割を占める県内進学者も島を離れる選択をしている。すなわち、高校卒業後にそのまま島に残る生徒は、3校合計では1割弱の県内就職者のうちのさらに一部⁵である。

現在は、沖縄福祉保育専門学校において通信講座の形態で、保育士や幼稚園教諭の資格、短大卒の資格が取れるといった環境が整ってはいるが、基本的には市内の高校生の多くは、卒業後に島を離れる選択を迫られている。

市内3高校の卒業生の進路の地域別構成比（平成29年度卒業生）



注) 進路未定や地域が不詳なものは除く

資料) 各校の学校案内ならびに進路情報より九経調作成

こうした高等教育機関の不在は、学生アルバイトの確保ができないことにもつながる。

⁵ 八重山商工高校の「平成29年度 進路希望と決定状況」では、県内就職を本島と島内に分けて集計しているが、それによれば、就職者58名中、33名が県外へ就職し、本島は5名、島内就職は17名となっている。

那覇などでは、留学生も含めた学生アルバイトが労働力として人手不足の緩和に貢献しているが、石垣市においては学生アルバイトに頼るという手立てが高校生に限定されるといった問題もある。

また、ヒアリングによれば、島内の中学生を対象としたアンケートにおいて、7割の子どもが「石垣島が好き」と回答するも、将来、石垣島で働きたいとする子は少数であったという。島への愛着が高くとも、島で活躍するというキャリアプランが想起されていないことは、人材流出が中長期的に継続してしまう恐れがある。こうした意識が醸成される要因には、島内で活躍する大人の姿を十分に知らないまま、島には何もないと考えてしまっているといった問題があると考えられる。

Uターン人材の獲得をめぐる機会損失

先述したように石垣市では、9割を超える人材が高校卒業時に進学や就職で島外へ流出してしまっている。一度島外に流出した人材の中には、Uターンをする人も少なくはないが、そのまま島外で働く人の中にも、Uターンを漠然と考えている人も少なくないという。

Uターン経験者へのヒアリングでも、島から離れているときにインターネットなどで島の仕事に関する情報収集をしてみても、ネット上には十分な情報はなく、島には仕事がないと考えてしまっていたが、実際に島に戻って話を聞いていると活躍の機会は多々あり、また島内の企業や事業所が人材を求めていることがわかったという。

島外人材の獲得にかかるコストの項でも言及したように、島外に求人情報が届きにくい環境にある中では、こうした人材のマッチングも偶然性に大きく左右される傾向があり、その点ではUターン人材の獲得に関して機会損失が生じているといえる。

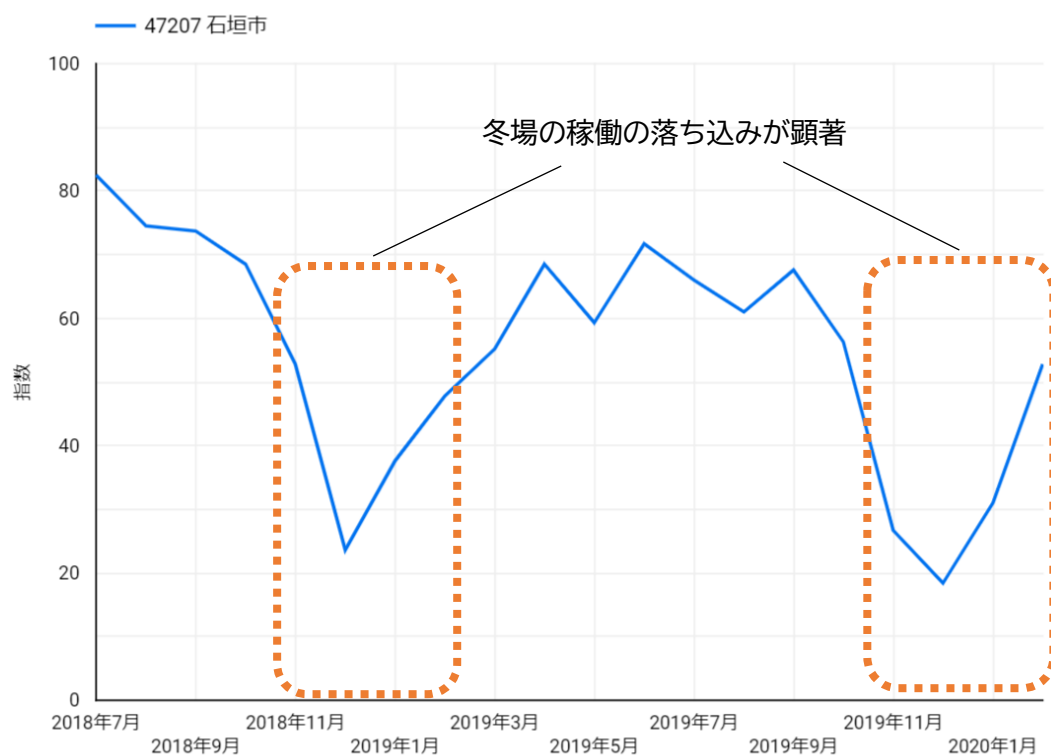
ヒアリングによる課題の指摘

- 島外に出た人が漠然とUターンを考えていても、ネットに出ている求人の多くは短期間のアルバイトであったり、能力や経験を生かせるような仕事とは思えないものが多かった。そのため、自身の経験を生かせるような仕事が島にはないと思ってしまっていたのだが、島に帰ると、活躍の機会がたくさんあり、また能力や経験を生かせるような仕事があることに気づかされた。

オフシーズン対策と通年雇用化

石垣市の経済を牽引する観光関連産業は、下図に示すように冬場になると客足が伸び悩むといった観光客の季節変動が大きいといった課題がある。こうした季節変動の大きさは、観光関連産業の通年雇用化を難しくし、ともすればハイシーズンに従事するスタッフが確保できればよいという考え方で事業が行われてしまう。その結果、一部の観光関連産業では、人材育成が疎かになったり、待遇改善を図ろうとする意識が弱くなるという悪循環を生んでいる。こうした問題は、石垣市にとって基幹産業であるはずの観光関連産業の活力を損なうものといえる。

石垣市宿泊施設の稼働状況指数の推移



注) 稼働状況指数 = $100 - \{(\text{当日の空室数} - \text{当日を含む過去 365 日の最小空室数}) / (\text{当日を含む過去 365 日の最大空室数} - \text{当日を含む過去 365 日の最小空室数}) * 100\}$

資料) 九州経済調査協会「DATASALAD 宿泊施設稼働状況」より石垣市分を抽出し加工

(4) 石垣市における人手不足の構造

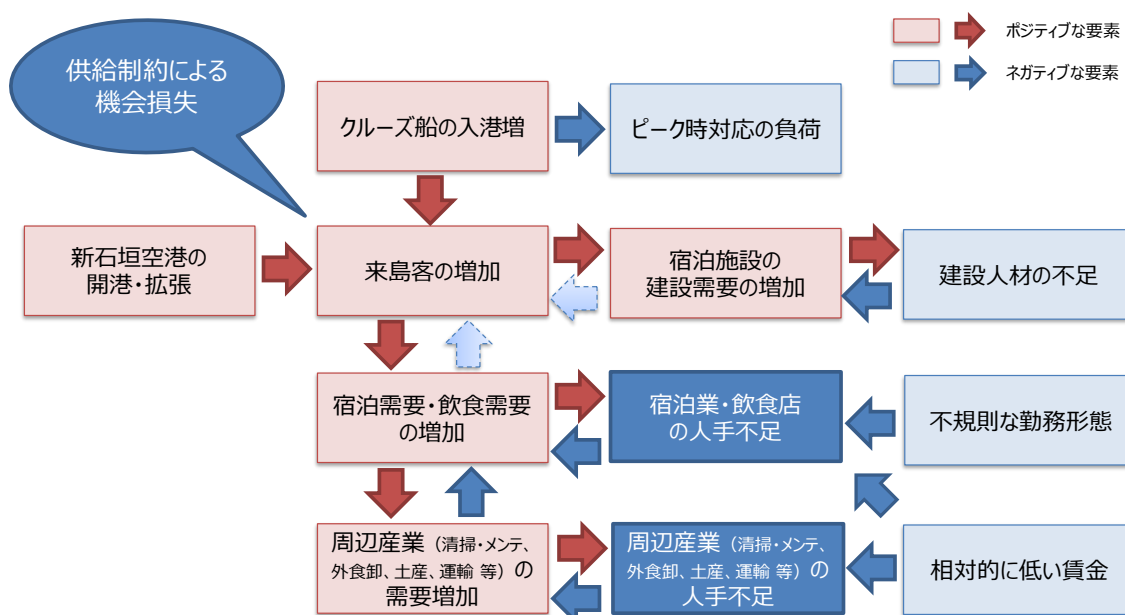
ここまで人手不足の要因について、全国共通の要因と石垣市特有の要因に分けて分析を行った。以下では、石垣市における人手不足が顕著な業種にターゲットを絞って、これらの関係性を整理する。

観光関連産業（ホテル、飲食店等）における人手不足の構造

石垣市における人手不足の端緒となっているのは、2013年の南ぬ島石垣空港の開港に伴う来島客の増加である。急激な来島客の増加に伴って、市内のホテルや飲食店などの観光関連産業では需要が急拡大し、これらの産業における雇用機会が拡大し、石垣市の労働市場の様相を大きく変えた。

石垣市を訪れる観光客は、そのほとんどが宿泊客であり、観光客の増加が宿泊需要や飲食需要の増加にダイレクトに影響した。それに伴って、宿泊施設では清掃やメンテナンスといったサービスの需要が拡大し、また飲食店に食材を納める外食卸、さらには食材を生産する食品加工などの需要も拡大した。その他にも土産品店やレンタカーや離島航路、バスなどにおいても需要が増加し、雇用機会が広く拡大した。また、来島客の増加を受けて宿泊施設も増加しており、それはすなわち建設需要の増加にもつながっている。その結果、失業率の改善や有効求人倍率の上昇をもたらした。

観光関連産業（ホテル、飲食店等）における人手不足の構造



資料) 九州経済調査協会作成

その後も観光客の増加が続き、わずか6年で倍増したが、島内の観光関連産業が倍増に対応できるだけの供給体制を確保することができていない。そのため、今では人手不足のステージに入っている。また、クルーズ船の入港も増えたことにより短期間に多くの観光客が街にあふれる状態を引き起こしている。

もともと宿泊業や飲食店は、不規則な勤務形態で、賃金水準も決して高いとはいえないこともあり、人材の確保は難しい業種特性がある。また宿泊業や飲食店を陰で支える清掃やメンテナンス、運輸業などの周辺産業も同様の課題を抱えている中で、急激な需要の増加に人材の供給が追いつかなくなっている。その結果、来島客は増えているものの、十分なサービスが提供できていないこともある。島内のホテルでは、フロントスタッフの人手不足が原因でチェックインの待ち時間が1時間を超え、宿泊客からのクレームが生じたケースも起こっているという。

また、来島客の増加を受けて宿泊施設の新增設も活発に動いているが、建設業においても人手不足は深刻であり、工期の遅れといった問題が生じている（建設業における人手不足の構造については後述）。

こうした問題は、供給制約による機会損失を生み始めているほか、サービスの悪化に伴う顧客満足度の低下は顧客離れを起こす不安材料である。観光関連産業は、石垣市の経済をリードする産業といえるが、これらのマイナス材料は、観光関連産業の中長期的な成長を阻害する要因になりかねない。

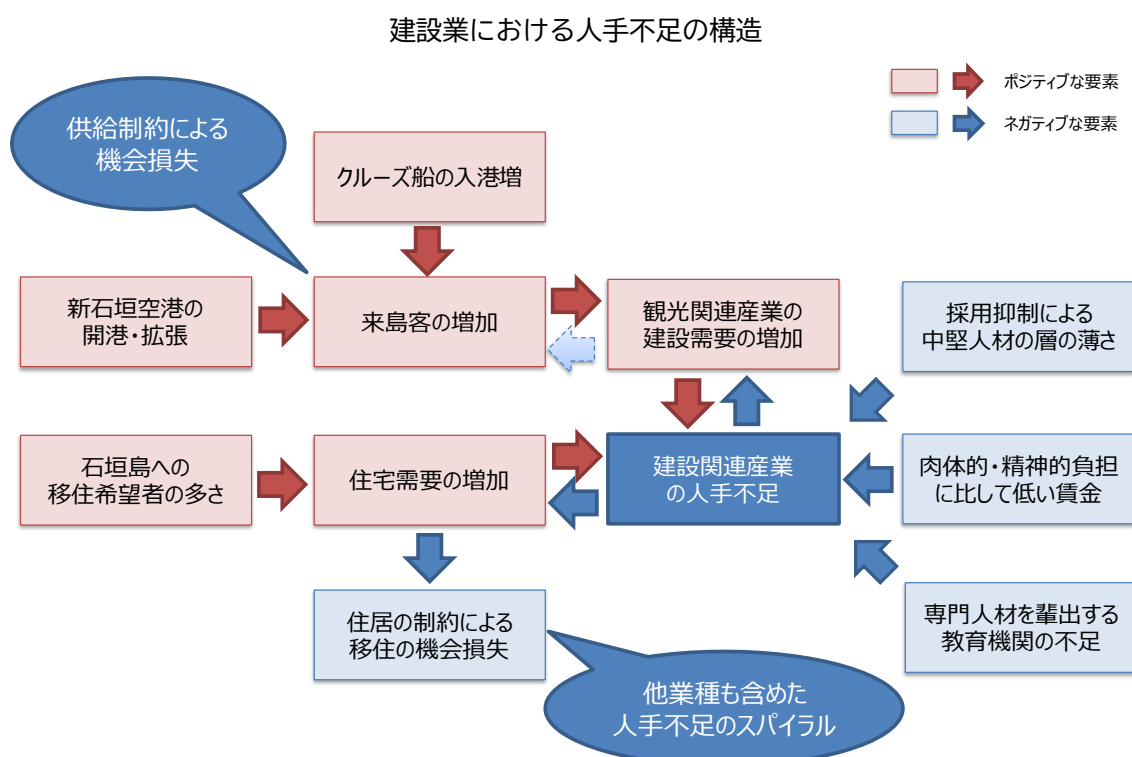
建設業における人手不足の構造

南ぬ島石垣空港の開港やクルーズ船の入港増に伴う来島客の増加は、観光関連産業の需要拡大をもたらし、宿泊施設の新增設をはじめ、飲食店の開業増など建設需要の増加をもたらした。そして、観光関連産業における雇用機会の拡大は、島内人材の採用だけではまかなうことができず、人材派遣も含めた島外人材の採用も広がっている。幸い、石垣市への移住を希望する人は他の自治体に比べて多いが、先にも触れたように島外人材の獲得のためには住居の確保が必須であり、賃貸物件も数に限りがあるため住宅需要が増加している。

しかしながら、建設業においては、かつての不況や公共工事の縮減の経験から採用抑制を行ってきたため中堅人材の層が薄く、建設工事に必要な有資格者の高齢化と労働市場からの退出が進み、業界全体として人手不足が進行している。加えて、建設業は他の産業に比べて屋外での作業や危険を伴う作業が多いものの、給与水準は高いとはいえないため人材の確保に苦慮している。こうしたネガティブな材料を払拭しようと、業界全体での就業環境改善やイメージアップに向けた取り組みは進んでいるが、長い時間をか

けて進んだ人手不足の構造は容易には解消されない。また、石垣市においては、建設業を担う人材を輩出する教育機関も存在しない⁶ことも、人材の供給の観点からは課題となっている。

こうした建設業における供給制約は、住宅や観光関連産業における建設需要の増加に対応することができず、賃貸物件の家賃相場は上昇の一途である。その結果、移住希望者がいても住居の確保がままならず移住を断念するといった問題も起こっており、島外人材の獲得の足かせとなっている。



資料) 九州経済調査協会作成

医療・福祉関連産業における人手不足の構造

観光関連産業や建設業における人手不足は、好況に伴う需要増が発端となって起こっているといえるが、医療・福祉関連産業においては、人口構造の変化に伴う需要増がその要因になっているといえる。

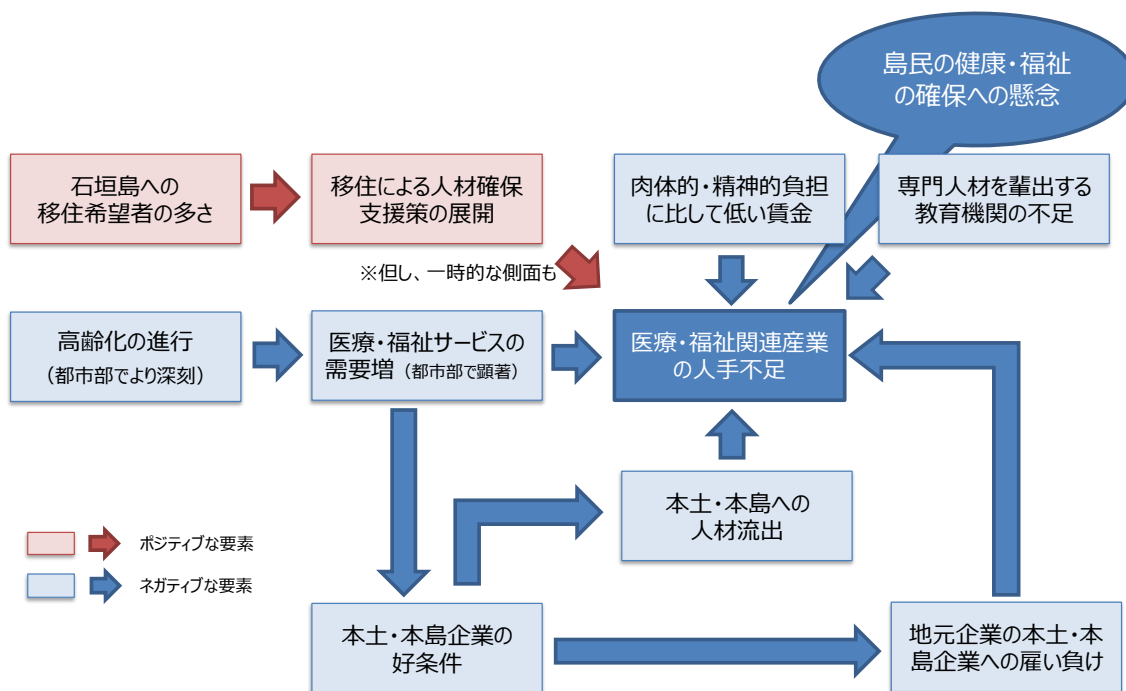
全国ではすでに高齢化が進行し、医療・福祉サービスの需要は急速に増えているが、これらのサービスを担う人材の供給が追いついていないため、全国的に慢性的な人手不

⁶ 八重山商工高校の工業系の学科は機械電気科と情報技術科の2学科であり、建設系の学科が存在しない。八重山農林高校には、グリーンライフ科の中にグリーン建設コースがあり、建築には直接結びつかないが、環境土木や造園技術を学ぶことが可能である。

足に陥っている。また、介護関連サービスなどは肉体的・精神的負担に比して給与水準は高いとはいえ、担い手の数に限りがあることが人手不足の状況に拍車をかけている。今後は大都市を中心に医療・福祉サービスを必要とする高齢者が急増することが予測されており、医療・福祉関連産業の人材の獲得競争は一層激しくなるものと予想される。

こうした中、石垣市は高齢化の進展が全国に比べて遅れているが、今後は高齢化が加速度的に進行するため、医療・福祉サービスへの需要は拡大することが必至であり、全国的な人材獲得競争に巻き込まれるといえる。医療・福祉関連産業においては、全国的な人材獲得競争となる中で、本土や本島の医療・福祉サービスの事業所からは好条件の求人が上がってくることが多い。その結果、地元事業所が本土や本島の事業所に雇い負けする場面が増えることが懸念される。加えて、建設業と同様に島内に医療・福祉関連産業で従事する人材を輩出する高等教育機関が存在しないため、島内の人材が外で学んでUターンをするか、島外人材を獲得しないといけないという状況にあることも、医療・福祉関連産業における人手不足解消に向けた難しさを示している。

医療・福祉関連産業における人手不足の構造



資料) 九州経済調査協会作成

5. 人手不足の解消に向けた方策

(1) 実現すべき取り組みと課題の構造

労働投入量の確保と生産性向上の2本柱

人手不足解消に向けて考えられる方策は、基本的には①労働投入量（人材）の確保、②生産性の向上の2つに大別される。

人手不足の解消に向けて考えられる方策

方策	具体的内容
労働投入量（人材）の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・ミスマッチ（給与、労働時間、年齢、職種・要求する能力…）の解消 ・労働市場への参画が限られていた人材（女性、高齢者、外国人…）の登用 ※時間外や休日出勤での対応→持続的でない ※事業の見直し・縮小→非効率な部門の改善に資する一方、企業の成長に逆行
生産性の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・業務プロセスの見直し・改善 ・機械化やITの活用などによる業務の効率化 ・人材育成の強化

資料) 九州経済調査協会作成

これらの方策について、石垣市特有の問題を考慮しつつ、実現すべき取り組みを検討する。

先に示したように、人手不足の解消に向けては、労働投入量（人材）の確保と生産性の向上の2つの取り組みが考えられるが、これを石垣市における今後の方策として置き換えると、労働投入量（人材）の確保は「人材の確保・流出抑制策」に、生産性の向上は「人の手に頼らない方策」にあたる。

人手不足の解消に向けて実現すべき取り組み

方策のカテゴリー	実現すべき取り組み
人材の確保・流出抑制策	<ul style="list-style-type: none"> ・未就業女性の就業促進による人材確保 ・高齢者の就労機会の拡充 ・島外人材（外国人を含む）の獲得 ・島内人材の流出抑制（Uターン促進を含む）
人の手に頼らない方策	<ul style="list-style-type: none"> ・IT等の活用による経営効率化

資料) 九州経済調査協会作成

人材の確保・流出抑制策については、未就業女性の就業促進による人材確保や高齢者の就労機会の拡充といったこれまで労働市場への参画が限られてきた人材の労働市場への参入を促す方策が考えられる。また、外国人を含めた島外人材の獲得とUターン促進を含めた島内人材の流出抑制といった人材の「出を抑えて、入りを増やす」方策が考えられる。また、世界的な人材獲得競争の時代の中にあっては、人材の獲得には限りもあることから人の手に頼らない方策を模索することも重要である。この領域では、技術革新も背景にしたIT等の活用による経営効率化が考えられる。

以下では、これらの実現すべき取り組みについて、その実現を図ろうとした際に障壁となっている課題がどのように絡み合っているかを図解した上で、これらの課題解決に向けた具体的な方策の検討を行う。

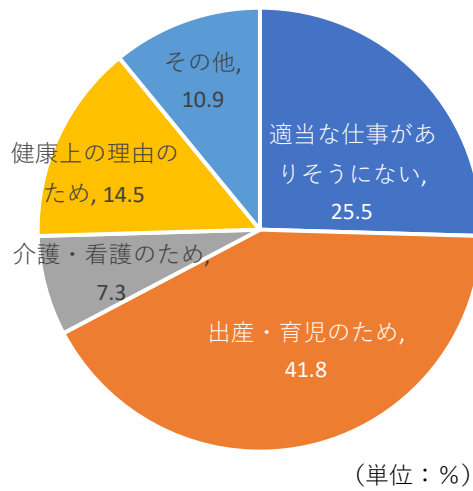
未就業女性や高齢者の就業促進に向けて

未就業女性の就業促進による人材確保や高齢者の就労機会の拡充といったこれまで労働市場への参画が限られてきた人材の労働市場への参入に関しては、その実現に向けてさまざまな課題が関係している。

未就業女性の就業促進に向けては、石垣市において25～64歳の女性で家事を理由とした非労働力人口（仕事をしておらず、探してもいない人）が2,316人存在（2015年国勢調査による）しており、こうした人材の一部でも労働市場へ参入することができれば、人手不足の課題解消に向けて前進する可能性がある。

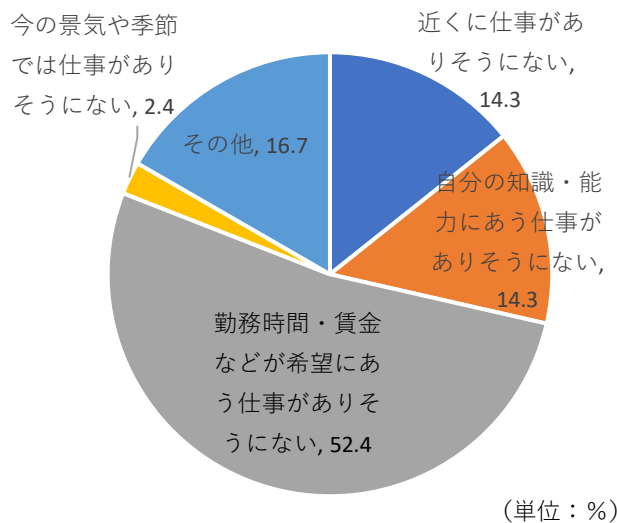
総務省「労働力調査」によると、非労働力人口となっている女性のうち15～64歳で、家事を理由にしている人の仕事を探していない（非求職）理由について見てみると、「出産・育児のため」が41.8%で大半を占め、次いで「適当な仕事がありそうにない」が25.5%の順であった。「適当な仕事がありそうにない」の内訳について見てみると、「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」が52.4%で半数以上を占めた。未就業女性へのグループインタビューでは、対象となる女性すべてが育児中であったが、仕事に復帰する上で、勤務時間の柔軟性のなさが制約となっている様子が伺えた。育児中の女性にとって、生活における最優先事項は育児であり、育児に著しく支障を来す勤務形態を受け入れることは難しいと考えられる。これは裏を返せば、育児と仕事の両立が可能になりやすい時間の融通が利く就業機会を確保することができれば、一部でも労働市場への参入の可能性が開けてくるといえる。

15～64 歳女性の家事理由の非労働力人口の非求職理由



資料) 総務省「労働力調査(詳細集計)」より九経調作成

15～64 歳女性の家事理由の非労働力人口の非求職理由が「適当な仕事がありそうにない」と回答した人の内訳



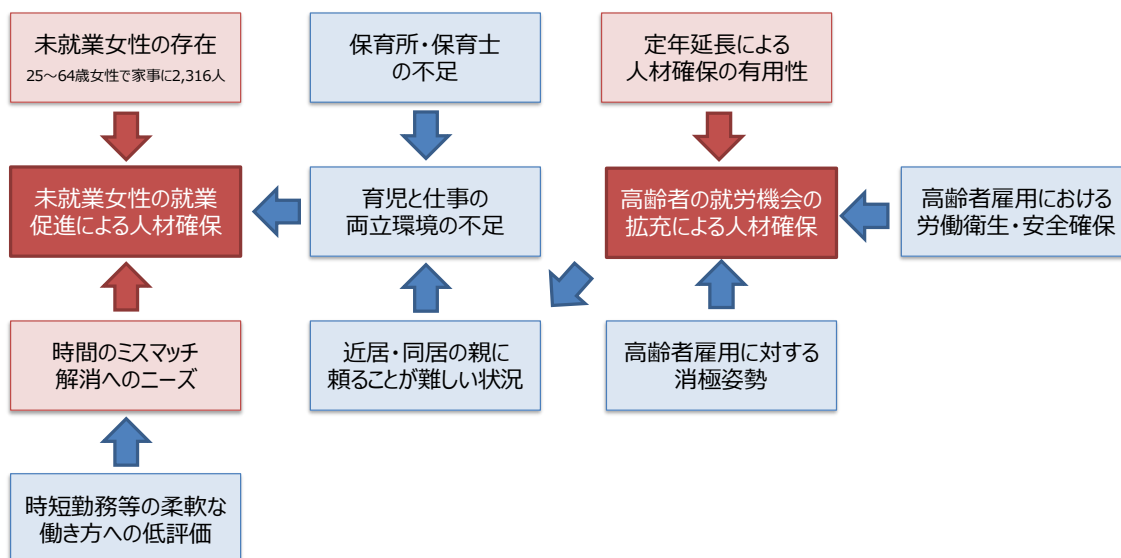
資料) 総務省「労働力調査(詳細集計)」より九経調作成

ただ、現状としては育児と仕事を両立する環境については、十分整っているとは言いがたい。その要因としては、作事中に子どもを預けることのできる保育所や保育士が不足しており、十分な受け入れ環境が整っていないことがあげられる。石垣市においては、保育士の人材確保に向けて、離島保育士確保総合対策事業を活用し、島外保育士誘致に向けた補助金の支給や、合同の就職説明会の開催、通信教育を活用した資格取得支援や島内での保育士試験の開催など、あらゆる手段を講じて課題の解消に取り組んでいて、

一定の成果を上げてはいるものの需要に追いつかない状況にある。また、島内には一定数の潜在保育士(保育士資格を有するものの保育士として就業していない人材)がおり、こうした人材の保育士としての就業に向けた働きかけは行ってはいるものの結果に結びつけるのは難しい状況⁷にある。

また、石垣市においては、親との近居・同居が多いため、いざという時に親を頼るといことも他自治体に比べるとしやすい環境にあるが、育児期にある人材の親世代も現役世代として活躍していることが少なくないため、頼ることが難しいといった問題がある。加えて、高齢者の就労機会の拡充も未就業女性の就業促進と並んで人手不足の解消に向けて重要なテーマであるため、両者のバランスを取ることが難しいといった問題もある。

想定される対処策と課題の構造(未就業女性や高齢者の就業促進)



資料) 九州経済調査協会作成

高齢者の就労機会の拡充による人材確保に関しては、高年齢者雇用安定法の改正により、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置を講じることが求められるようになるなど、国の政策としての後押しの動きもある。また、ヒアリングによれば、こうした法律による定めによらず、65歳を超えても働ける人には働いて欲しいと考え、実践している企業・事業所もある。他方で、アンケート調査によれば、高齢者の雇用については積極的ではない姿勢が明らかになった

⁷ 潜在保育士を対象とした保育士としての就業に向けて実態や課題を明らかにするために、アンケート調査を実施しても回答協力が得られないなど、就業へのハードルは高いといえる。

が、これは定年の延長や継続雇用などにより高齢者に長く勤めてもらうことはあっても高齢者を新たに採用するという意識が弱いということと考えられる。

また、高齢者は以前に比べ体力も向上しているとはいえ、疾病や勤務中の事故などのリスクは、若い世代に比べると高くなる。したがって、労働衛生や安全確保のための負担が生じる。こうしたリスクや負担が企業の消極姿勢に影響していると考えられるが、高齢者が働きやすい環境整備は、若い世代にとっても働きやすい環境整備になるものであり、組織全体の就業環境の改善につながるものとして積極的に評価し、取り入れていくことが望まれる。

島外人材の獲得と島内人材の流出抑制に向けて

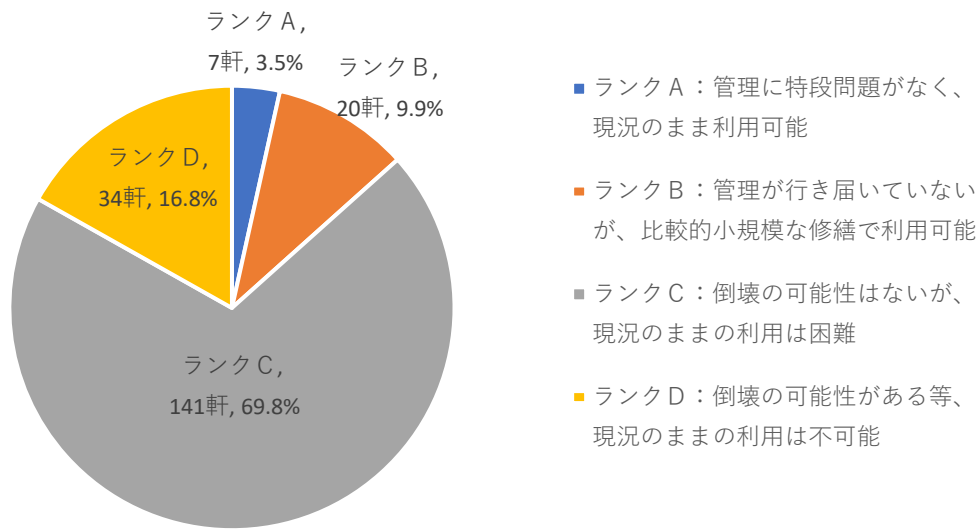
先に見た未就業女性や高齢者の就労促進が、労働市場へ参入していない島内人材の活用という視点であるのに対し、島外人材の獲得や島内人材の流出抑制は、「出を抑えて、入りを増やす」という発想に基づくものである。

外国人を含めた島外人材の獲得については、国内であれば石垣市の高いブランドイメージに基づく移住先としての人気の高さはプラス材料である。また、外国人に関しては、外国人実習生の普及や留学生の増加⁸といった流入増につながる動きが広がっている。人材の流入に関しては、上記のプラス材料がある一方で、島外人材が生活するための住居は供給が追いつかない状況にあり、仮に住居を確保できても賃料は高騰していることから負担が大きくなっている。住居の供給が需要に追いつかない背景には、建設業における人手不足が影響している。

また、住居の確保に関しては、空き家の活用への期待が少なくないが、平成 29 年度「石垣市空家等実態調査」によれば、市内には 202 軒の推定空家が存在するものの、ランク A の「管理に特段問題がなく、現況のまま利用可能」な空き家はわずか 7 軒しかなく、ランク B の「管理が行き届いていないが、比較的小規模な修繕で利用可能」まで広げても 20 軒しかない（ランク A と合わせると 27 軒）。また、空き家に関しては、仮に状態が良好であっても、権利関係が複雑なことも少なくないため、有効活用が難しいといった問題がある。これは石垣市特有の課題というよりも全国的な課題といえる。

⁸ 石垣市においては大学や専門学校（日本語学校を含む）が存在しないため留学生の増加は現時点では直接的に影響していない

石垣市の状態別空き家数（平成 29 年度）



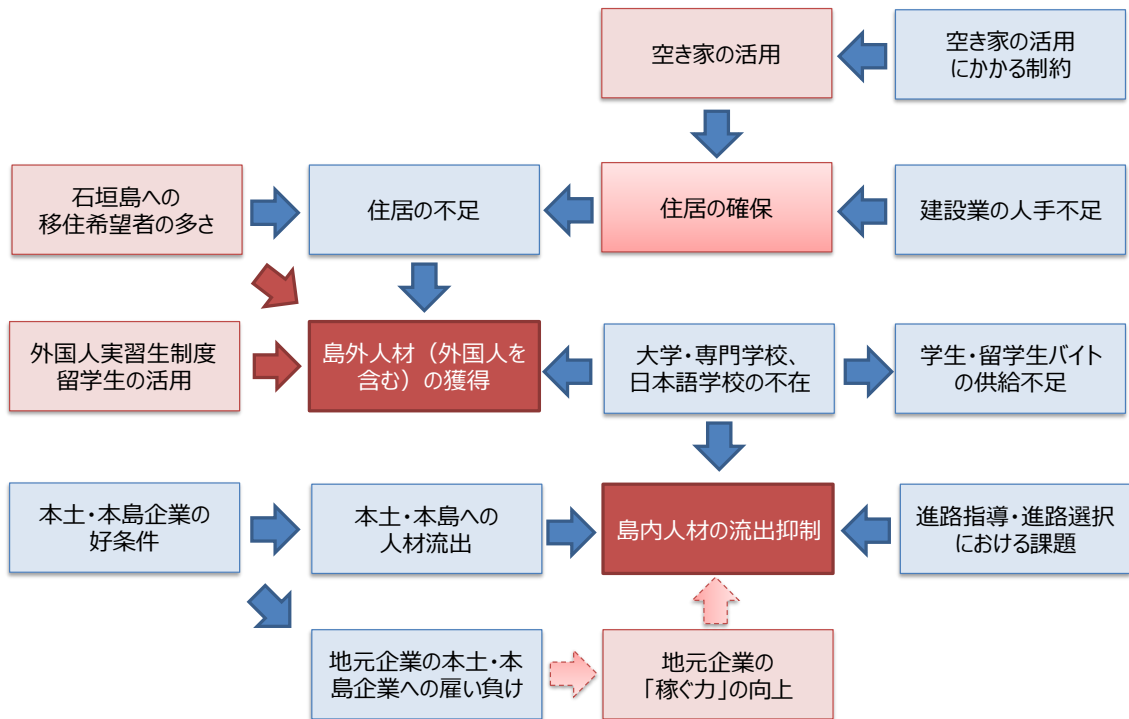
資料) 石垣市「石垣市空家等実態調査」より九経調作成

Uターン促進を含めた島内人材の流出抑制については、石垣市に大学や専門学校（日本語学校を含む）が不在であるといったことがネックとなっている。こうした高等教育機関の不在は、市内3高校の卒業生の進路にかかる分析からもわかるように、人材の流出を促す要因となっている。また、付随的な課題ではあるが、高等教育機関の不在により、留学生を含めた学生アルバイトが労働力になる可能性がないといったこともあげられる。学生アルバイトの不在は、那覇の状況などと比較すれば違いは明白である。

また、全国的な人手不足の状況にあっては、本土や本島の企業が人材を求めて全国に求人を出しており、往々にして全国企業の方が給与などの待遇が上回っていることもあり、就職の場合でも本土や本島への人材流出が起こっている。また、進路選択においても、島には仕事がないという先入観や、こうした先入観に基づいて島を離れることを推奨するような風潮も人材流出を加速させている面がある。

島内人材の流出については、一生島内に止めることがその人のキャリアにとって必ずしもプラスに働くとはいえないことを考えると、島外での経験を積むことも意義はあることだが、島を離れたまま帰ってこない人材ばかりになることは、好ましいこととはいえない。

想定される対処策と課題の構造（島外人材の獲得、島内人材の流出抑制）



資料) 九州経済調査協会作成

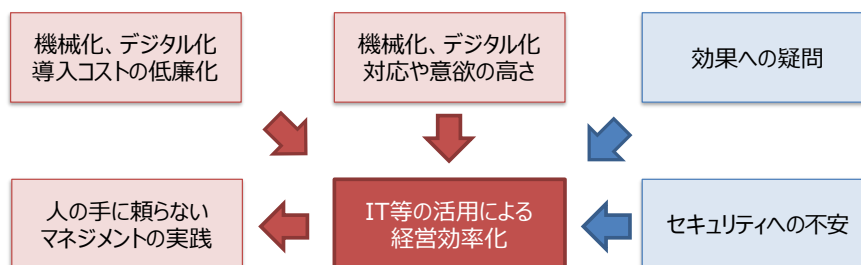
また、島内人材の流出の背景には、地元企業が本土や本島の企業に対して雇い負けしていることがあげられる。こうした課題に対しては、地元企業の稼ぐ力を高め、本土や本島の企業に対抗できるだけの実力を高めていくことが中長期的には必要である。地元企業の実力が高まることで、島内の若者が島で活躍するというキャリアプランを描きやすくなり、それが優秀な人材の獲得につながり、地元企業の稼ぐ力が高まるといった好循環を描くことが求められる。

IT等の活用による経営効率化に向けて

ここまでは人材の獲得という視点から考えられる方策とその実現に向けた課題の構造について見ていったが、わが国はすでに人口減少社会に突入し、限られた人材を奪い合う時代になる中では、人の手に頼らない方策の検討も重要である。具体的には、技術革新が進むIT等を積極的に活用することで、経営効率化を図ることがあげられる。

IT等の活用による経営効率化に向けては、市内の企業・事業所においても機械化やデジタル化に対する意欲は高く、またかつては機械化、デジタル化を推進する際の導入コストが高額なため、中小企業においては導入が難しかったものが機器やサービスの低廉化により中小企業にも手が届くようになってきているなど、導入に向けた前向きな材料が揃っている。市内の飲食店へのヒアリングでは、セルフオーダー端末⁹を導入し、店員がオーダーを取るために席に行く必要がなくなり、少ないホールスタッフでも顧客にストレスを感じさせずに店舗運営できるようにしたほか、注文が通っていない、別のテーブルのオーダーと間違えるなどのミスも削減できるようになるなどの効果をあげている。一方で、アンケート調査の結果にも見られたように、投資対効果に対する疑問を持ったり、セキュリティに対する不安を抱えている企業・事業所もある。

想定される対処策と課題の構造（IT等の活用による経営効率化）



資料) 九州経済調査協会作成

⁹ タブレット端末などに料理やドリンク等のメニューを表示し、オーダーしたい料理やドリンクを客が端末を操作して厨房へオーダーを届けるシステム

(2) 人手不足の解消に向けた具体的方策

前項で示した実現すべき5つの取り組み（未就業女性の就業促進による人材確保、高齢者の就労機会の拡充、島外人材（外国人を含む）の獲得、島内人材の流出抑制（Uターン促進を含む）、IT等の活用による経営効率化）については、その実現に向けて障壁となっている課題が複数存在していることを明らかにした。

人手不足の解消を図る上では、こうした実現すべき取り組みの障壁となっている課題を1つずつ取り除いていくこと、あるいは実現に向けたプラス材料を伸ばしていくことが具体的な方策となる。その検討にあたっては、短期的な対処策と中長期的な対処策に分けて整理を行う。また、既に展開されている市の施策や国や県の政策・施策は、継続して展開することを原則とする。なお、ここでの検討は、政策的な支援が主であり、企業・事業所の自助努力によって解決を図るべきものについては、後方支援としての取り組みを除いては検討の対象外¹⁰とする。

【短期的な取り組み】

確度の高い人材獲得の機会拡充

アンケート調査やヒアリングからも明らかになったように、人材のマッチングに関しては「知人等の紹介」が効果的との評価が高かった。この手法は偶然性に左右される傾向が強いものの、信頼関係を土台としたマッチングの手法であるため、優秀な人材の獲得や高い定着率といった点での評価につながっていると考えられる。

石垣市では、すでに対面型の人材マッチングのイベントなどに取り組まれているが、こうした取り組みを広げていくことが有効と考えられる。これらは、手数はかかるものの、採用する側、される側の双方に確度の高い人材獲得の機会につながることから、その取り組みをさらに推進していくことが重要である。このほか、Uターン促進の観点からは盆や正月といった島を離れた人材が帰省するシーズンを狙っての企業説明会やマッチングイベントなどを展開していくことも考えられる。こうした取り組みは、ターゲットとする人たちが石垣島に帰ってきてから気づくのでは遅いため、事前の情報発信や定期的な開催とすることで認知度を高めるなどの工夫も必要である。

また、働き方改革や職場環境の改善につながる取り組みを実践してきた企業からは、その取り組みの成果によって従業員満足度が向上し、その結果として自社の社員が知人に自社への就職を勧めるといった効果が生まれたり、評判が口コミで広がることによっ

¹⁰ 島内の企業・事業所が活用できる雇用に関するさまざまな助成金制度については、沖縄県雇用政策課が発行している「smile」に一覧表の形式でまとめられている。参考資料に助成金制度等の一覧を掲載したので、必要に応じて活用されたい。また、詳細は「smile」を参照されたい。

て採用に関する問い合わせにつながるといった効用を生み出している。従業員満足度の向上につながる職場環境の改善を進めることは、間接的に優秀な人材の確保を可能にしやすくすることから、後述する職場環境の改善を後押ししていくことも有効である。

低廉な住居の確保と提供

石垣市における人手不足の解消を考える際に、島外人材の獲得は重要なキーワードとなることは先にも述べたが、そこでネックとなるのは、住居の確保である。市内には物件数に限りがある（とくに単身世帯向け物件）ことから賃料相場が高騰しており、それが島外人材の獲得における阻害要因となっており、低廉な住居の確保と提供が求められている。

そうした際に、空き家や未利用施設（施設の廃止や移転等のために現在は利用されていない建造物）をリノベーションし、低廉な住居として提供することで、住居の確保につながることが考えられる。その際には、市民（住民票を移すこと）を条件にして「幽霊市民」の問題解消に繋げる取り組みと連動させたり、医療・福祉や保育といった市民生活への影響が大きい職業や働く人をサポートするための職業に従事する人を優先的に入居できるようにするなどの対応が必要である。

また、規模の大きい未利用施設が活用できる場合は、集合住宅のような形式にし、施設内に談話室のような機能を設けることで、市内のさまざまな企業で働く居住者の情報交換の機会を確保することが望ましい。市内のさまざまな職場で働く人たちの職場環境に関する情報が共有されることで、それぞれで働く人の環境が良いか悪いかを客観視することができるようになると、採用している企業に職場環境改善を促す材料になる効果が期待される。

空き家の活用に関しては、複雑な権利関係があり容易に利活用を進めることは難しいことが予想されるものの、「石垣市空家等対策計画」に基づく取り組みとも連動しながら、島外人材の居住の場としての活用を進めることが求められる。

IT等の導入促進にかかる情報収集の機会づくり

中小企業におけるITの導入については、国としての支援策がすでに拡充されており、新たな政策・施策を打つというよりも、これらの支援策を知ってもらうための機会を拡充することが有効と考えられる。

たとえば、国が推進しているIT導入補助金では、専用サイトを開設し、補助金の交付にかかる情報提供だけでなく、中小企業経営にIT導入を促進するためのさまざまな有益な情報を提供している。次ページに示した「業種別お悩み解決ITツール機能」のページでは、想定される経営上の悩みとその解決に役立つITツール、導入によって期

待される効果について業種別に検索できるようになっており、個々の企業が抱える課題に応じて導入すべきツールを検討できるようになっている。

IT 導入補助金のサイトの「業種別お悩み解決 IT ツール機能」のページ



資料) IT 導入補助金 2019 ホームページ「業種別お悩み解決 IT ツール機能」
(<https://www.it-hojo.jp/applicant/solution.html>)

このように政策的な支援にかかる情報提供は、行政において取り組まれてはいるものの、これらの支援策の存在が中小企業に届いていないことが多い。こうした状況は、政策を活用してもらいたい行政にとっても、使える支援策があるなら使いたい企業にとっても不幸な状況が生まれている。

こうした状況を打開するためには、国や県などにさまざまな支援策があることを知ってもらうことが重要であり、中小企業に近い関係にある市が商工会や中小企業家同友会などとの連携によって、中小企業に知ってもらう機会を設けることが必要である。これらの制度の活用に関しては、施策一覧などがホームページや冊子で紹介されていることが大半であるが、中小企業にとってはそれを見ただけでは十分理解できず、結果として

活用されないといった問題も起こりがちである。したがって、手数はかかるものの対面型の説明会などを行うなどして理解を深めてもらうことが、結果的には効果的に施策を活用されることにつながると考えられる。

リモートワーク・テレワークの可能性と課題

昨今のコロナウイルスの問題に端を発して注目され、また一部の企業を中心に組み込みが始まっているリモートワークやテレワークといった新しいワークスタイルも IT の利活用という観点では、在宅での仕事を可能にするため未就業女性の就業促進の可能性を高める取り組みとして期待される。

こうした場所にとらわれないワークスタイルの導入は、離島のハンデを克服できるものとして比較的早くから注目されていたが、現実には安価な報酬のライティングなどの業務の受け皿（雇用契約よりも業務委託の形態が多く、最低賃金や社会保険など労働者保護の法制が適用されにくい）となりがちという問題がある。こうした問題を克服するためには、リモートワークやテレワークに従事する人材のスキルアップが必要である。また、石垣市の基幹産業となっている観光関連産業では、接客を伴うことが大半であるため、これらの産業における人手不足の解消には直結しにくく、適用可能な産業はデスクワークを主とする業務に限られてくることにも注意が必要である。

【中長期的な取り組み】

次世代を担う人材育成

島内人材の流出抑制を図るためには、島内で学ぶ次世代人材（小中高生）が将来的に島内で活躍することをイメージできる環境を整えていくことが重要である。現状では、子どもたちがさまざまな領域で活躍する島内の大人を十分知らないまま、「島には自分のやりたい仕事がない」と考えて島を離れている恐れがある。

こうした状況を打開するためにも、島で活躍する大人のロールモデルをさまざまな形で子どもたちが知る機会を増やしていくことが求められる。小学生段階での職場見学から高校生レベルのキャリア学習まで取り組むべき活動の幅は広く、また即効性は低いものの、島内に多くの仕事があること、活躍の機会が限られているわけではないことを実感してもらうことが重要である。以下で紹介する「菽 LOVE ハイスクール」の取り組みは、市内で活躍する大人とともにプロジェクトを動かしていくことで、地元で活躍する人材のロールモデルを目の当たりにし、キャリア像の形成に大きく貢献している。こうした取り組みは石垣市においても可能であると考えられる。

事例：地域で活躍するキャリア像を育む取り組み

山口県立萩商工高校（萩市）では、2010年に萩市を拠点とする地域活性化団体「萩 LOVE」の公式ウェブサイトのうち、観光スポットを紹介するコンテンツを情報デザイン科で作成することとなったことを契機に「萩 LOVE ハイスクール」というプロジェクトを行っている。このプロジェクトでは、生徒たちが、萩 LOVE の専属ウェブデザイナーから直接アドバイスをもらったり、プレゼンテーションでプロから厳しい指摘を受けたり、取材で緊張する体験をしたりと、通常の授業では得難い体験をしている。生徒たちは、今まで知り得なかった萩の大人たちの「仕事」や「人生」を知ることで、職業選択に大きな幅を持てるようになり、地域と連携・密着した「次世代教育」そして「キャリア教育」となっている。

萩商工高校を卒業した生徒には、地元で就職する生徒も多いが、就職や進学を理由に外に出て、異なる環境から刺激を受け、経験やスキルを身につけたいと考える生徒もいる。こうした中で生徒たちは、地域の大人と関わり、多彩な職業観や働き方の多様性を実感する。萩 LOVE のメンターには、U・I ターン人材も多く、生徒たちが「どのようなスキルを身につければ萩でも働くことができるのか」を考えるきっかけにもなっている。

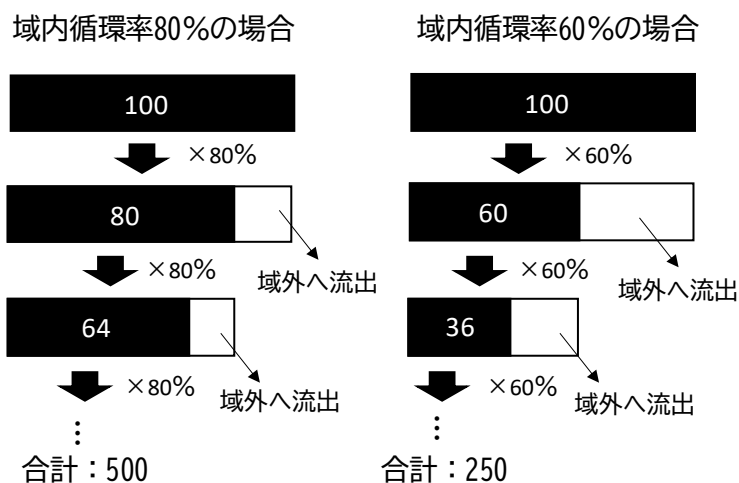
経済の島内循環を高めるための取り組み

石垣市における人手不足の問題を考えたときに、その要因の1つとして考えられることが、島内企業の稼ぐ力の不足とそれに起因しての本土や本島企業に対しての雇い負けといった問題である。人手不足解消に向けた取り組みや職場環境の改善、IT 等を活用した人の手に頼らない方策の推進など、いずれもその実践にはコストがかかるものの、それにかかる投資にも十分に踏み切れないといった課題がある。

また、石垣市さらには沖縄経済の弱点として経済活動の域内循環が弱く、稼ぎが島外へ流出してしまうといった問題がある。こうした島内企業や石垣市経済が抱える根源的な課題の解決に向けた取り組みは、中長期的な視点からも必須である。

域内循環を高めることの重要性については、次ページのイメージ図に示すとおりである。仮に100万円の投資や消費などが地域で行われたときに、域内循環率（投資や消費で使われた金額が地域内で再び投資や消費に回る率）が80%の場合と60%の場合では、20%の違いにもかかわらず、地域で循環する金額が500万円と250万円と倍の開きが生じるのである。したがって、域内循環率を1%でも高めることが重要なのである。

域内循環率の違いによる地域経済の循環度（イメージ）



資料) 九州経済調査協会作成

域内循環を高めるための取り組みとしては、手近なところでは、市内の飲食店や宿泊施設での地場産品（食材）の利用促進が考えられる。飲食店や宿泊施設で提供される食事が地場産品で多く構成されることは、域内循環の向上に資する取り組みといえる。また、石垣市を訪れる観光客にとっても郷土色にあふれた食事は旅の楽しみであり、来訪の満足度を高めることにもつながる。こうした取り組みを盛り上げるには、たとえばホテルで地場産品を使った朝食の人気投票を行うなどして事業者間の競争意識を高め、顧客満足度も高めることが考えられる。このほか、地場産品を多く使っている飲食店をその度合いに応じて星をつけてパンフレット等で紹介することが考えられる。こうした取り組みを通じて、事業者の地場産品の利用促進に対するインセンティブを与えることが考えられる。

事例：地場産品の積極利用を行う飲食店で掲げられる緑提灯

緑提灯とは、2005年に北海道の小樽で始まった国産や地場産品の食材を使っている飲食店の店頭には「地場産品応援の店」と書かれた緑色の提灯を掲げ、PRする民間の取り組みである。全メニューのうちカロリーベースで50%以上国産食材を使用している店が緑色の提灯に星をつける仕組みになっており、その割合が高いと星の数が増えるというものである。星の数は自己申告制であり、罰則規定はなく、虚偽の申告をするような店は客の信用も得られないという思想で運営されている。

こうした域内循環の向上につながる取り組みを食材だけでなく、その他の分野におい

ても市内の各所で積み重ねていくことで、石垣市経済の域内循環を高め、企業の競争強化を図っていくことが求められる。

高等教育機関の誘致

島内人材の流出抑制を図る上では、高校卒業後の進学希望者の受け皿となる大学や専門学校等の高等教育機関を確保することも方策として考えられる。こうした教育機関が市内にできることで高校卒業者の人材流出を一定程度食い止めることができること、島外からの人材の流入が期待できること、在学生のアルバイトによる人手不足の解消、高等教育機関を卒業した人材が島内で活躍することが可能になるなどの効果が期待できる。一方で、大学や専門学校に関しては、少子化が進み、進学率も頭打ちになる中で生徒募集に苦慮しているところも少なくない。

また、仮に学校の誘致ができた場合には先に述べた住居の不足にどう対処するかといった問題もある。そのような中では、現在も取り組まれている通信教育のシステムを活用した保育士資格の取得支援のような学校という施設にとらわれない機能の誘致という方策も考えられるなど、高等教育機関の誘致によって期待される効果や想定される課題、生徒募集の実現に向けた課題など多面的な角度からの検討が必要である。

【定期的な計測指標の検討】

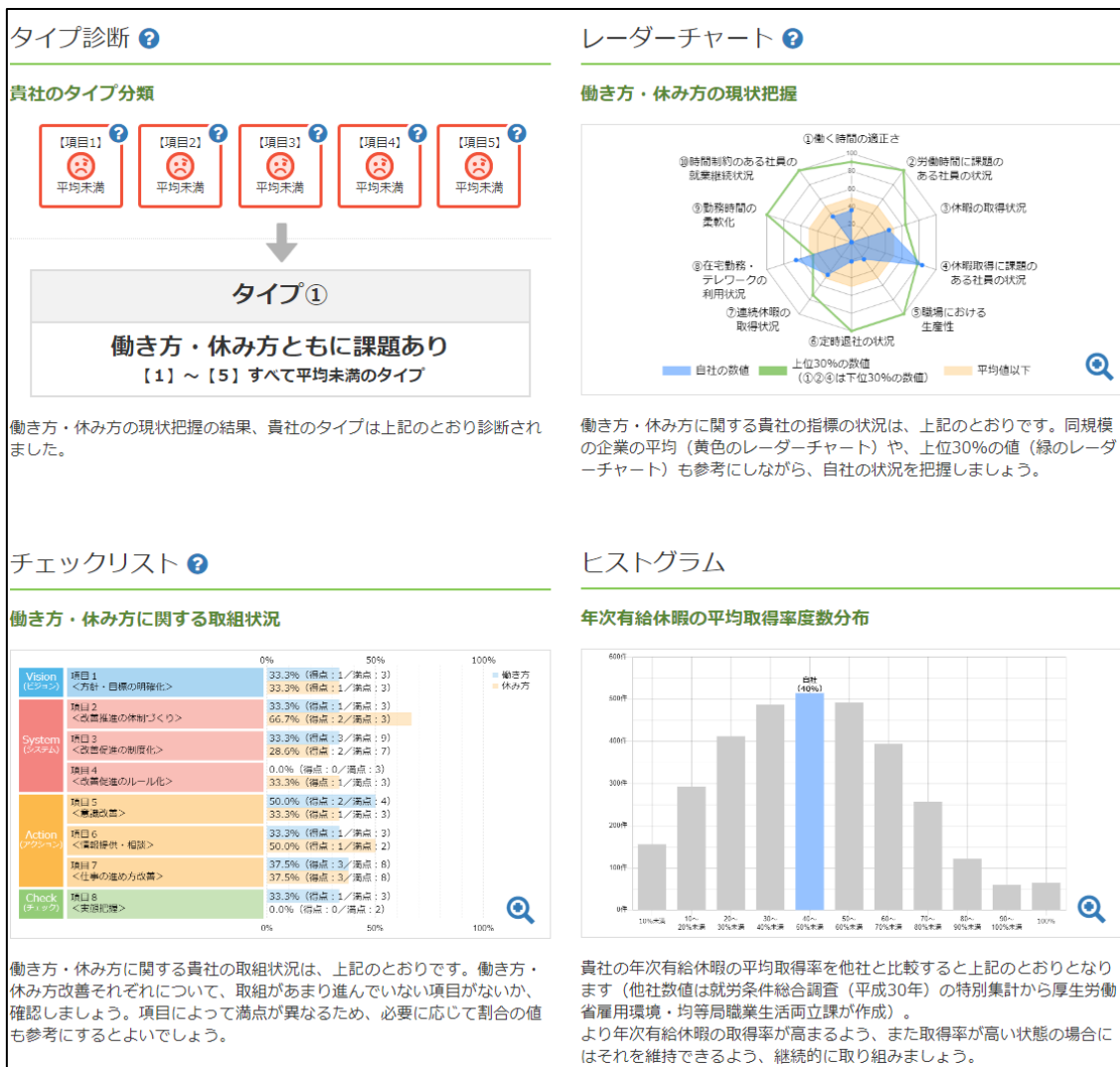
石垣市における企業活動や人材の確保などにかかる取り組みの状況や課題の抽出のためには、企業の状況や人材の確保、職場環境の改善にかかる取り組みなどについて定期的にモニタリングするための計測指標を活用することが望まれる。

ただ、現状では、市内企業を対象とした継続的なモニタリングのしくみは整っていない。また、こうした取り組みを進めていく上では、回答に協力する企業・事業所の負担を最小限にすること、また企業の経営改善にもプラスに働くと思ってもらえることが継続的なモニタリングには不可欠である。その実践にあたっては、市内の中小企業と密接な関係のある商工会や中小企業家同友会を通じて簡単なアンケートを定期的実施し、さまざまな活動をモニタリングすることが考えられる。

なお、県内金融機関の景況調査であれば、継続的なモニタリングも可能である（公表されている結果のうち、八重山圏域の景況等に関するDIの提供を受けることが可能であることが条件）。おきぎん経済研究所の景況調査であれば、景況の数値についてはすでに公表（本報告書にも掲載）されており、過去に遡って計測することも可能であるが、いずれの金融機関の調査においても八重山圏域の対象事業所数は、決して多くはないと考えられるため、石垣市内で独自にモニタリングすることが望ましい。

また、各企業のセルフチェックということであれば、以下に示す「働き方・休み方改善指標」を用いた自己診断を通じたモニタリングなども考えられる。こうした既存のツールを活用して、企業の取り組み状況を継続的にチェックし、改善が進んだ項目を「見える化」することができる。ただし、この自己診断ツールは、回答すべき項目数が多く少々複雑でもあるため、回答する企業・事業所の負担感が高いと思われ、意識の高い企業・事業所を除いて十分な協力が得られるかといった点で難しさもある。その点では、質問を絞り込んで計測する項目を簡略化するなどして、回答する企業・事業所の負担を軽減し、継続的なモニタリングがなされやすいように工夫することが重要である。

「働き方・休み方改善指標」を用いた自己診断の診断結果例



資料) 厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」企業向け自己診断

(<https://work-holiday.mhlw.go.jp/diagnosis/>)

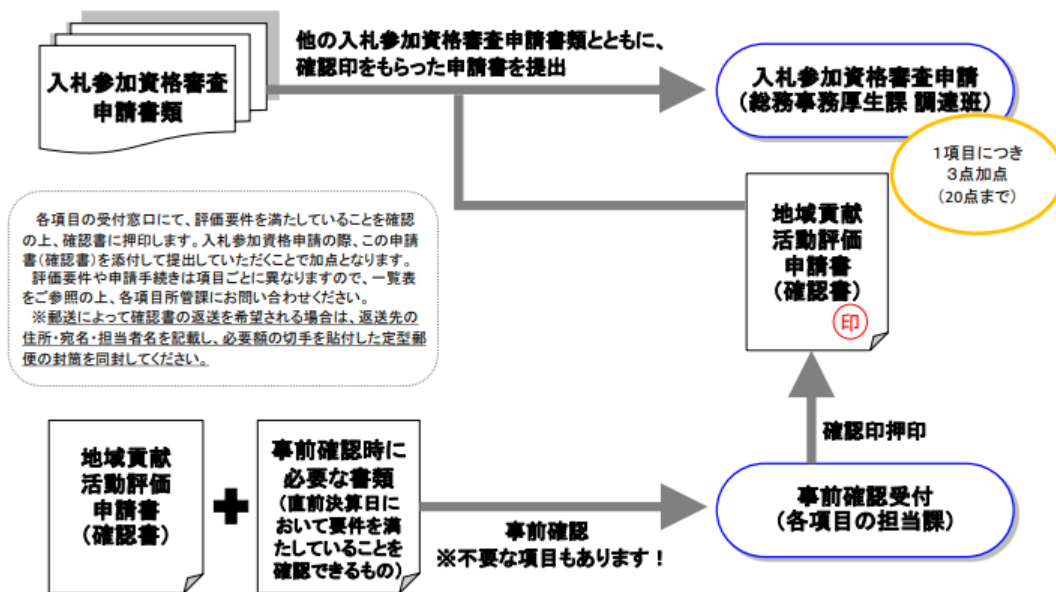
中小企業の積極的な取り組みを促すインセンティブの付与

先に示した「働き方・休み方改善指標」を用いた自己診断を通じたモニタリングに関しては、こうしたチェックを島内の企業・事業所が取り組むことへのインセンティブが示されていないと、継続的な実践が難しくなることが予想される。

福岡県では、公共調達において地域貢献活動を評価し、加点する制度を設けている。こうした制度に準ずる形で、石垣市内の企業における働き方改革や職場環境の改善につながる取り組みを推進している企業について、先に触れた対面型マッチングなどの取り組みにおいて優先的に参加できるなどの評価を行い、市内中小企業の職場環境の改善につながる取り組みへのインセンティブをつけることが考えられる。

こうした取り組みを企業が推進していくことで、企業の働き方改革や職場環境の改善に向けた取り組みが推進され、結果として優秀な人材の確保がしやすくなり、石垣市において目指しているSDGs（ゴール8）の実現が図られる効果が期待される。

福岡県における入札参加資格審査の地域貢献活動の評価制度と対象項目（物品・サービス）



◎現在加点対象となる項目:全33項目

1. 障がい者雇用	2. 子育て応援	3. (廃止)	4. 70歳以上まで働ける企業
5. 雇用拡大	6. 保護観察対象者等の雇用	7. 防災協定	8. 災害時対応
9. 消防団協力	10. 口蹄疫等防疫支援	11. 飲酒運転撲滅	12. 女性と子どもの安全みまもり
13. がん検診推進	14. (建設工事関係)	15. エコ事業所	16. エコアクション21
17. 経営革新	18. 道路愛護活動	19. 河川愛護活動	20. (廃止)
21. 公正な採用選考	22. 人権・同和問題啓発研修	23. 子育て応援の店	24. ISO14001の認証取得
25. 建設雇用改善	26. 農林漁業応援	27. 女性の活躍推進	28. 児童養護施設等退所者の雇用
29. 県産リサイクル応援	30. 暴力団から離脱した者の雇用	31. 不当要求防止責任者講習の受講	32. 被災者雇用
33. 出会い・結婚応援	34. 健康づくりの推進	35. 介護応援	36. 働き方改革の推進

資料) 福岡県

6. おわりに～急激な経済環境の変化への懸念～

本調査では、南ぬ島石垣空港の開港を契機に観光客の増加による好況が続き、それに伴って人手不足が進行し、経済活動にさまざまな影響が現れてきた石垣市における人手不足の実態調査とその解決に向けた対処策を検討してきた。本調査によって明らかにされた人手不足の要因となっている課題について、ひとつずつ解決を図っていくことで、石垣市経済の活性化に結びつけていくことが必要である。

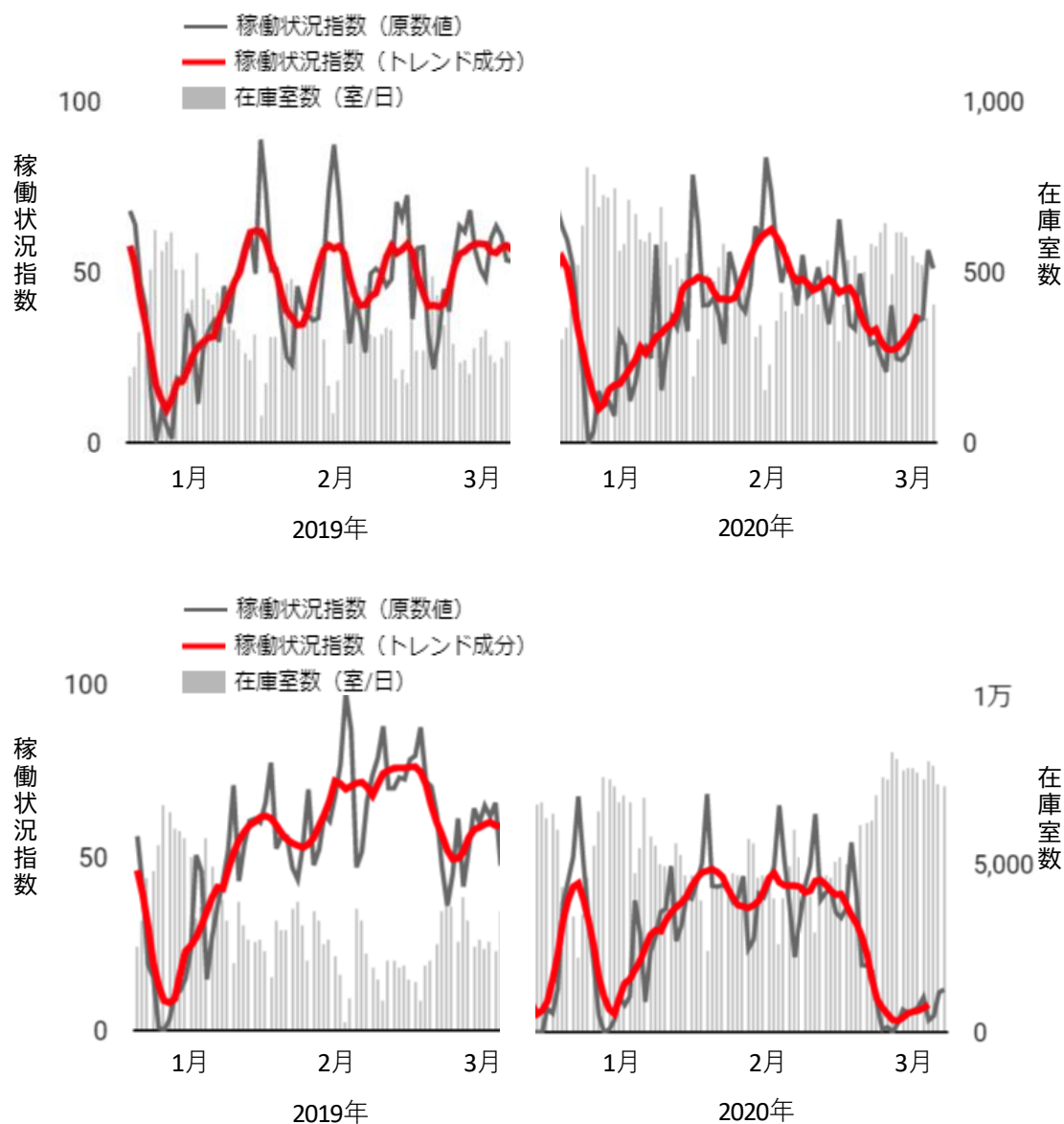
一方で、このたびの新型コロナウイルスの感染拡大に端を発する経済活動の停滞は、2月26日の政府による大規模イベントの自粛要請以降、3月上旬までの段階では事態の改善が進む気配が認められず、このままで進むと2月以上の景況感の悪化となることも懸念される。加えて、事態収束の目処が立たないため、現在の経済活動の停滞がどこまで続くかの見通しも立たない状況であり、ここまでの分析において前提として考えてきた経済環境が急激に変化する恐れがある。

足下の景気動向に関しては、2020年2月における景況感に関する調査（内閣府「景気ウォッチャー調査」、3月9日公表）によれば、全国の景気の現状判断DIは、前月比14.5pt減の27.4、沖縄では11.9pt減の27.7と大幅なマイナスとなった。全国の現状判断DIが前月比10pt以上のマイナスとなったのは、調査を開始した2002年以降では、2011年3月（東日本大震災）と2014年4月（消費税8%へ増税）以来3回目である。また、DIが30を下回ったのは、2008年6月～2009年3月（リーマンショック）と2011年3・4月だけであり、今回の問題の深刻さがわかる。

こうした中、石垣市の経済をリードする観光関連産業に関して最新の状況を宿泊施設の稼働状況指数（宿泊予約サイトの空室情報から独自に算出した指数、高いほど稼働状況がよい）を2019年と20年の1月～3月上旬で比較してみると、1～2月は2019年、20年ともに同じような動きをしているが、2月下旬からは2019年が50を超えているのに対し、20年は30台で推移しており、業況が悪化していることがわかる。また、同じ指標を沖縄県に拡大してみると、2月以降の稼働状況指数の悪化（2019年と20年の比較）は石垣市以上に深刻で、とりわけ2月下旬以降の稼働状況指数は10を下回る状況が続いており、極めて深刻な状況にあることがわかる。

まずは新型コロナウイルスの感染拡大が収束に向かい、一日も早く通常通りの経済活動が戻ることを望まれるが、地元企業の稼ぐ力の向上など、経済環境に関わりなく解決を図るべき課題については、着実に進めていくことが必要である。

2019年・20年の1～3月上旬の宿泊施設の稼働状況指数（上段：石垣市、下段：沖縄県）



注1) 稼働状況指数（原数値）= $100 - \left\{ \frac{\text{当日の空室数} - \text{当日を含む過去365日の最小空室数}}{\text{当日を含む過去365日の最大空室数} - \text{当日を含む過去365日の最小空室数}} \times 100 \right\}$

注2) 稼働状況指数（トレンド成分）は、「日次（原数値）」を7日間周期のデータとみなして要因分解し、曜日要因・イベント要因（イベント・その他の特殊要因）を除いたもの。ただし、原数値を28日以上連続して算出可能に限り算出

注3) 2020年3月10日までの集計データ

資料) 九州経済調査協会「DATASALAD」より作成

参考資料

事業主向け雇用に関する助成金・奨励金制度一覧

(沖縄県雇用政策課「smile」助成金等検索表より)

●助成金・奨励金制度

分野	項目	内容	助成金等名称	
新規雇用	継続して雇用する労働者として雇入れる	高年齢者	60～64歳	特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)
			65歳以上	特定求職者雇用開発助成金 (生涯現役コース)
		母子家庭の母(父子家庭の父)等	特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)	
		障害者(身体・知的・精神)	特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)	
		障害者を初めて雇用する場合(雇用率の対象となる事業主)	特定求職者雇用開発助成金 (障害者初回雇用コース)	
		発達障害者・難治性疾患患者	特定求職者雇用開発助成金 (発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)	
		正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず正規雇用には就くことが困難な者	特定求職者雇用開発助成金 (安定雇用実現コース)	
	一定期間試行的に雇い入れる	自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者や生活困窮者等	安定就業を希望する未経験者等	トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)
			障害者	トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース)
			短時間労働の精神障害者、発達障害者	トライアル雇用助成金 (障害者短時間トライアルコース)
			若年者または女性を建設技能労働者等として雇入れる(中小事業主)	トライアル雇用助成金 (若年・女性建設労働者トライアルコース)
	雇用情勢が特に厳しい地域で事業所の設備・整備あるいは創業に伴いその地域に居住する者を雇い入れる	沖縄県内に居住する35歳未満の者		地域雇用開発助成金 (地域雇用開発コース)
				地域雇用開発助成金 (沖縄若年者雇用促進コース)
	職業訓練や職場実習を行ったうえ、雇用する	障害者等の一般的に就職が困難な者を作業環境に適応させることを目的に訓練を行い、雇い入れる 障害者や精神障害者を雇用したことがない事業主が就職を目指す障害者を職場実習生として受け入れる場合		職場適応訓練費
				障害者職場実習支援事業
	正社員として雇入れる	ハローワークから雇入れた35歳未満の者を正社員として新規雇用し、定着の取り組みを行う		正社員雇用拡大助成金事業
	高年齢者の継続雇用と若年者を雇入れる	高年齢者(55歳以上)の持つスキルと若年者(15～39歳)に継承するためのペア就労を実施した上、若年者を雇用する		生涯現役スキル活用型雇用促進事業

分野	項目	内容	助成金等名称	
能力開発	労働者等の職業能力の向上を図る	職業能力開発促進センター等が実施する在職者訓練(高度職業訓練)、事業分野別経営力向上推進機関が行う訓練、中小企業大学校が実施する訓練、専門実践教育訓練、生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練等	人材開発支援助成金 (特定訓練コース ①労働生産性向上訓練)	
		採用5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練	人材開発支援助成金 (特定訓練コース ②若年人材育成訓練)	
		熟練技能者の指導力強化、技能継承のための訓練、認定職業訓練	人材開発支援助成金 (特定訓練コース ③熟練技能育成・承継訓練)	
		海外関連業務に従事する人材育成のための訓練	人材開発支援助成金 (特定訓練コース ④グローバル人材育成訓練)	
		建設業、製造業、情報通信業に関する厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練	人材開発支援助成金 (特定訓練コース ⑤特定分野認定実習併用職業訓練)	
		OJT付き訓練で、厚生労働大臣の認定を受けた「実習併用職業訓練(実践人材養成システム)」を実施する場合	人材開発支援助成金 (特定訓練コース ⑥認定実習型併用職業訓練)	
		直近2年間に継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者等(45歳以上)を対象としたOJT付き訓練	人材開発支援助成金 (特定訓練コース ⑦中高年齢雇用型訓練)	
		職務に関連したの20時間以上の訓練(Off-JT)	人材開発支援助成金 (一般訓練コース)	
		有期契約労働者等に対して行う職業訓練(一般職業訓練、有期実習型訓練等)	人材開発支援助成金 (特別育成訓練コース)	
		建設業の事業主または事業主団体が有給で建設労働者に技能実習を受講させる	人材開発支援助成金 (建設労働者技能実習コース)	
制度導入	労働者等の職業能力の向上を図るための制度導入	新たに有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者とその休暇を取得し訓練を受ける有給又は無給の長期の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受ける	人材開発支援助成金 (教育訓練休暇付与コース)	
働きやすい職場環境づくり	労働者の処遇や職場環境の整備を図る	正社員へ転換する従業員の数以下の社員を県内外へ研修するためにかかる費用(交通費、宿泊費等)の一部を助成	正規雇用化企業応援事業	
		勤務間インターバル制度導入を目的に外部コンサル、労務管理用機器等の導入し、改善の成果を上げた場合に経費の一部助成	時間外労働等改善助成金 (Ⅱ 勤務間インターバル導入コース)	
		事業所内の最低賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う場合に経費の一部を助成	最低賃金引上げ支援対策費補助金 (業務改善助成金)	
		対象者 有期契約労働者等(契約社員・パート・派遣社員など)	正規雇用等に転換または直接雇用する制度を規定し、正規雇用労働者へ転換又は直接雇用する	キャリアアップ助成金 (正社員化コース)
			賃金規程等の増額改定により賃金の引き上げを実施する	キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)
			「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施する	キャリアアップ助成金 (健康診断制度コース)
			正規雇用労働者と共通の賃金制度等を導入する	キャリアアップ助成金 (賃金規定等共通化コース)
正規雇用労働者と共通の諸手当制度を導入する	キャリアアップ助成金 (諸手当制度共通化コース)			

分野	項目	内容	助成金等名称	
働きやすい職場環境づくり	労働者の処遇や職場環境の整備を図る	500人以下の企業で、短時間労働者を新たに社会保険に加入させるのと同時に賃上げを実施する	キャリアアップ助成金 (選択的適用拡大導入時処遇改善コース)	
		短時間労働者の所定労働時間を延長すると同時に、新たに社会保険に加入させる	キャリアアップ助成金 (短時間労働者労働時間延長コース)	
		全労働者 雇用管理制度(評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度)の導入を通じて従業員の離職率の低下を図る	人材確保等支援助成金 (Ⅰ 雇用管理制度助成コース)	
		介護労働者 介護福祉機器の導入を通じて従業員の離職率の低下を図る	人材確保等支援助成金 (Ⅱ 介護福祉機器助成コース)	
		介護労働者 保育労働者 賃金制度の整備を通じて従業員の離職率の低下を図る	人材確保等支援助成金 (Ⅲ 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース)	
		建設労働者 建設業の中小事業主が雇用管理改善制度の導入・実施を通じて従業員の入職率目標を達成する	人材確保等支援助成金 (Ⅵ 雇用管理制度助成コース 建設分野)	
			建設業の事業主又は事業主団体が若年及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を実施する	人材確保等支援助成金 (Ⅷ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース 建設分野)
			自ら施行管理する建設工事現場で女性専用作業員施設の賃借を実施する	人材確保等支援助成金 (Ⅸ 作業宿舎等設置助成コース 建設分野)
		高齢者 65歳以上への定年引上げを実施する	65歳超雇用推進助成金 (Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース)	
			高齢者の雇用管理制度を整備する	65歳超雇用推進助成金 (Ⅱ 高齢者評価制度等管理改善コース)
			無期雇用への転換を実施する	65歳超雇用推進助成金 (Ⅲ 高齢者無期雇用転換コース)
		生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて、生産性向上、賃金アップ及び離職率を低下を図る	人材確保等支援助成金 (Ⅳ 人事評価改善等助成コース)	
		生産性向上に資する設備等を導入することにより、雇用管理改善(賃金アップ等)と生産性向上を図る	人材確保等支援助成金 (Ⅴ 設備改善等支援コース)	
		働き方改革のために人材を確保することが必要な中小企業が、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る	人材確保等支援助成金 (Ⅶ 働き方改革支援コース)	
		仕事と家庭の両立支援やワークライフバランスに取組む	男性が育児休業・育児目的休暇を取得しやすい職場環境作りに取組み、取得させる	両立支援等助成金 (Ⅰ 出生時両立支援コース)
仕事と介護の両立に関する取組を行い、介護休業や介護両立支援制度を利用させる	両立支援等助成金 (Ⅱ 介護離職防止支援コース)			
育児復帰支援プランを作成し、労働者が育児休業取得・職場復帰させる。育児休業代替要員の確保する。保育サービス費用補助制度を導入し、利用させる。	両立支援等助成金 (Ⅲ 育児休業等支援コース)			
育児・介護等を理由とした退職者の復職支援の取組を行い、希望者を再雇用する	両立支援等助成金 (Ⅳ 再雇用者評価処遇コース(カムバック支援助成金))			

分野	項目	内容	助成金等名称	
働きやすい職場環境づくり	仕事と家庭の両立支援やワークライフバランスに取り組む	事業所内保育施設を設置・運営・増築する (※現在、新規の受付は行っていません)	両立支援等助成金 (V 事業所内保育施設コース)	
		女性活躍推進のための行動計画に基づいた取得目標又は数値目標を達成する	両立支援等助成金 (VI 女性活躍加速化コース)	
	障害のある労働者への支援	職場定着のための措置	柔軟な時間管理や休暇取得を可能にするための措置を講じる	障害者雇用安定助成金 (障害者職場定着支援コース)
			短時間労働者の所定時間労働を延長する	
			正規雇用・無期雇用等へ転換を行う	
			障害者の支援を実施する職場復帰支援員を配置する	
			職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い、中途障害者を職場復帰させる	
			中高年障害者の雇用を継続するために必要な職場適応の措置を行う	
			障害者の支援に関する知識などを習得させるための講習を受講させる	
		職場適応援助者の配置	職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援を実施する	障害者雇用安定助成金 (障害者職場適応援助コース)
障害者の障害特性による就労支上の課題を克服する作業施設等を設置・整備する	障害者作業施設設置等助成金			
障害者の福祉の増進を図るため福祉施設等を設置・整備する	障害者福祉施設設置等助成金			
重度障害者を多数雇用し、これらの障害者のために事業施設等の整備を行う	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金			
障害者の通勤を容易にするための措置を実施する	重度障害者等通勤対策助成金			
障害者の雇用管理のために必要な介助者の配置等を実施する	障害者介助等助成金			

●その他（雇用に関する）融資制度

分野	項目	内容	助成金等名称
新規雇用	新たな労働者の雇い入れ	事業拡大や多角化計画に基づき新たに従業員を1名以上雇用	雇用創出促進資金(資金融資)
		沖縄県融資制度のうち、雇用創出促進資金等の融資を受けた方へ利子補給を行う	中小企業振興資金利子補給金

「smile」は沖縄県のホームページ（雇用政策課）で全編を見ることができ、冊子については、ハローワーク八重山で入手できます

技能実習制度 移行対象職種・作業一覧

(令和2年2月25日時点)

1 農業関係 (2職種6作業)

職種名	作業名
耕種農業●	施設園芸
	畑作・野菜
	果樹
畜産農業●	養豚
	養鶏
	酪農

2 漁業関係 (2職種9作業)

職種名	作業名
漁船漁業●	かつお一本釣り漁業
	延縄漁業
	いか釣り漁業
	まき網漁業
	ひき網漁業
	刺し網漁業
	定置網漁業
	かに・えびかご漁業
養殖業●	ほたてがい・まがき養殖

3 建設関係 (22職種33作業)

職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事
	ロータリー式さく井工事
建築板金	ダクト板金
	内外装板金
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工
建具製作	木製建具手加工
建築大工	大工工事
型枠施工	型枠工事
鉄筋施工	鉄筋組立て
とび	とび
石材施工	石材加工
	石張り
タイル張り	タイル張り
かわらぶき	かわらぶき

3 建設関係（続き）

職種名	作業名
左官	左官
配管	建築配管
	プラント配管
熱絶縁施工	保温保冷工事
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事
	カーペット系床仕上げ工事
	鋼製下地工事
	ボード仕上げ工事
	カーテン工事
サッシ施工	ビル用サッシ施工
防水施工	シーリング防水工事
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事
表装	壁装
建設機械施工 ●	押土・整地
	積込み
	掘削
	締固め
築炉△	築炉

4 食品製造関係（11職種16作業）

職種名	作業名
缶詰巻締 ●	缶詰巻締
食鳥処理加工業 ●	食鳥処理加工
加熱性水産加工 食品製造業 ●	節類製造
	加熱乾製品製造
	調味加工品製造
	くん製品製造
非加熱性水産加工 食品製造業 ●	塩蔵品製造
	乾製品製造
	発酵食品製造
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造
牛豚食肉処理加工業 ●	牛豚部分肉製造
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
パン製造	パン製造
そう菜製造業 ●	そう菜加工
農産物漬物製造業 ●△	農産物漬物製造
医療・福祉施設給食製造 ●△	医療・福祉施設給食製造

5 繊維・衣服関係（13職種22作業）

職種名	作業名
紡績運転●△	前紡工程
	精紡工程
	巻糸工程
	合ねん糸工程
織布運転●△	準備工程
	製織工程
	仕上工程
染色	糸浸染
	織物・ニット浸染
ニット製品製造	靴下製造
	丸編みニット製造
たて編ニット生地製造●	たて編ニット生地製造
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製
紳士服製造	紳士既製服製造
下着類製造●	下着類製造
寝具製作	寝具製作
カーペット製造●△	織じゅうたん製造
	タフテッドカーペット製造
	ニードルパンチカーペット製造
帆布製品製造	帆布製品製造
布はく縫製	ワイシャツ製造
座席シート縫製●	自動車シート縫製

6 機械・金属関係（15職種29作業）

職種名	作業名
鋳造	鋳鉄鋳物鋳造
	非鉄金属鋳物鋳造
鍛造	ハンマ型鍛造
	プレス型鍛造
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト
	コールドチャンバダイカスト
機械加工	普通旋盤
	フライス盤
	数値制御旋盤
	マシニングセンタ
金属プレス加工	金属プレス
鉄工	構造物鉄工
工場板金	機械板金

6 機械・金属関係（続き）

職種名	作業名
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理
仕上げ	治工具仕上げ
	金型仕上げ
	機械組立仕上げ
機械検査	機械検査
機械保全	機械系保全
電子機器組立て	電子機器組立て
電気機器組立て	回転電機組立て
	変圧器組立て
	配電盤・制御盤組立て
	開閉制御器具組立て
	回転電機巻線製作
プリント配線板製造	プリント配線板設計
	プリント配線板製造

7 その他（16職種28作業）

職種名	作業名
家具製作	家具手加工
印刷	オフセット印刷
製本	製本
プラスチック成形	圧縮成形
	射出成形
	インフレーション成形
	ブロー成形
強化プラスチック成形	手積み積層成形
塗装	建築塗装
	金属塗装
	鋼橋塗装
	噴霧塗装
溶接●	手溶接
	半自動溶接
工業包装	工業包装
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き
	印刷箱製箱
	貼箱製造
	段ボール箱製造
陶磁器工業製品製造●	機械ろくろ成形
	圧力鋳込み成形
	パッド印刷

7 その他（続き）

職種名	作業名
自動車整備●	自動車整備
ビルクリーニング	ビルクリーニング
介護●	介護
リネンサプライ●△	リネンサプライ仕上げ
コンクリート製品製造●	コンクリート製品製造
宿泊●△	接客・衛生管理

○ 社内検定型の職種・作業（1 職種 3 作業）

職種名	作業名
空港グランドハンドリング●	航空機地上支援
	航空貨物取扱
	客室清掃△

注1) ● の職種：技能 実習評価 試験に係る職種

注2) △のない職種・作業は3号まで実習可能。

資料) 法務省・厚生労働省「外国人技能実習制度について」

石垣市における人手不足の実態調査及びその対処策の検討業務 報告書

令和2年3月発行

発行：石垣市 企画部 商工振興課

〒907-8501 沖縄県石垣市美崎町 14 番地

Tel：0980-82-1533 FAX：0980-82-1911

調査委託先：公益財団法人 九州経済調査協会

〒810-0004 福岡市中央区渡辺通2丁目1番82号

Tel：092-721-4900 Fax：092-721-4904

印刷：富川印刷

〒907-0004 沖縄県石垣市真栄里 478 番地 2

Tel：0980-82-2133 Fax：0980-82-0208
