

令和7年度

沖縄県職業能力開発推進者 経験交流プラザ報告書

テーマ

「人手不足に打ち勝つ職場改革」
～今すぐできるデジタル人材育成への取り組み～

主 催 沖縄県職業能力開発協会

TEL 098-862-4278

FAX 098-866-4964

後 援 沖縄県

【目 的】

労働者の職業能力の開発向上を図るための教育訓練の実施方法に関する経験交流の場として企業における職業能力開発推進者等が一堂に集い、相互の交流により自身の創意工夫と学習を促進すると共に事業内職業能力開発計画の作成及び具体的かつ効果的な能力開発の実施方法等について知識・技法の向上を図ることを目的として、職業能力開発推進者経験交流プラザを開催いたします。

- 日時 令和7年9月12日（金） 13:30～16:10 （受付13:00～）
■会場 那覇地域職業訓練センター 2階 視聴覚教室
（沖縄県那覇市西3丁目14番1号）

経験交流プラザ プログラム

開講挨拶

沖縄県職業能力開発協会 会長 上原 勉
(代読)副会長 道鬼 正二



沖縄県職業能力開発協会 副会長の道鬼でございます。本日は大変お忙しい中、ご参加いただき、誠に感謝申し上げます。

当協会では、職業能力開発推進者や企業の人材育成担当者の皆さまを対象に、教育訓練の実施方法や職業能力開発に関する経験を共有し、相互啓発を図る場として「経験交流プラザ」を開催しております。

企業経営や人材育成は、常に「人」を中心とした取り組みであります。しかしながら、近年は深刻な人手不足が続き、限られた人材をいかに育成・活用するかが大きな課題となっております。

優秀な人材を育成し、その力を十分に発揮できる職場環境を整えることは、企業の活性化をもたらすと同時に、社会全体の発展にも直結いたします。

こうした背景を踏まえ、本年度のメインテーマを「人手不足に打ち勝つ職場改革 ～今すぐできるデジタル人材育成への取り組み～」といたしました。

本プラザでは、中小企業向けマーケティングや数値管理を強みに、生成 AI を活用した業務改善・新規事業開発・経営相談などの先進事例を紹介し、働きやすい職場環境づくりと人材育成の新たな方向性について考えてまいります。

初めに、基調講演として、株式会社インサイトクルー 代表取締役 金城寛人様より「人手不足の時代をチャンスに変える“AI”×人的資本経営」をテーマにご講演いただきます。

次に、有限会社仲松ミート 執行役員 仲本和美様からは、「DX はじめの一步」と題して企業の取組事例をご発表いただきます。

本プラザが、参加者の皆さまにとって日々の課題解決や人材育成の一助となり、今後の取り組みに活かしていただける貴重な機会となれば幸いです。

どうぞこの場を通じて互いに学びを深め、交流を広げていただければと願っております。

結びに、皆さま方の今後ますますのご活躍とご健勝を祈念申し上げ、開講の挨拶とさせていただきます。

.....

【講演】 テーマ 「人手不足の時代をチャンスに変える“AI×人的資本経営”」

■事業所名 株式会社 インサイトクルー

代表取締役 金城 寛人(きんじょう ひろと)

〒900-0015 沖縄県那覇市久茂地 2-2-2 タイムスビル2階

☎ 050-3637-7254



【プロフィール】

沖縄県出身。青山学院大学大学院卒業後、外資系企業に入社。

事業開発部に従事し、アジア圏の新規事業プロジェクトにリーダーとして参画。

その後、コンサルティング会社を経て、県内企業支援に注力すべく会社設立。

中小企業向けマーケティングと数値管理を強みに生成 AI を活用した業務改善、
新規事業開発、経営相談などこれまで約 1000 件以上の経営支援に尽力している。

【職経歴】

設立 2022年4月

事業内容

- ・経営コンサルティング事業(現場改善、新規事業開発、DX、戦略策定)
- ・採用力 UP 支援事業
- ・生成 AI 導入支援事業
- ・セミナー/研修事業(中間管理職研修、生成 AI 活用、マーケティング)

【活動】

研修、セミナー100回以上の実績

県内外で多数のAI活用研修を実施

経営支援件数 1000件以上

講演の様子



人的資本経営という考え方

本日は「人的資本経営」というテーマでお話をさせていただきます。人的資本経営とは、人材を「資源」ではなく「資本」として捉える考え方です。これまで多くの企業では、人を「使えば減るもの」「管理するコスト」として扱い、効率性を重視してマネジメントを行ってきました。

しかし、今後は人に投資をして育成することで、その価値を高め、企業全体の価値向上につなげるという視点が欠かせません。実際、企業価値の大半は建物や機械などの有形資産ではなく、人材の知識やノウハウ、ブランド、顧客関係、企業文化といった無形資産によって構成されています。米国企業では企業価値の約 90%が無形資産、日本企業でも 6~7 割が無形資産とされており、「人こそが企業の競争力の源泉」であることは明らかなです。

このような流れを受け、上場企業では人的資本に関する情報開示が義務化されつつあります。中小企業においても今後は、人材に関する取り組みや考え方を社内外に示していくことが求められていくでしょう。

人手不足時代を乗り越える視点

中小企業の現場では、「人材がいらないから採用できない」「教育する余裕がなく業務改善もできない」といった声をよく耳にします。しかし、今後も日本では人口減少が続き、労働力人口も確実に減っていきます。

つまり、「人を増やす」だけでは根本的な解決にはならず、限られた人材が力を最大限発揮できる環境を整えることが何より重要です。

そのためには、短期的・場当たりの視点ではなく、3 年・5 年といった中長期的な視点で人材戦略を考えることが必要です。企業規模の拡大を追い求める「成長戦略」だけでなく、「洗練された組織」「働きやすく幸福に働ける職場づくり」への転換が求められています。

人的資本経営を進めるための 3 つの要点

人的資本経営を実践するうえで特に重要なポイントは、次の 3 つです。

① 経営者が主体的に関わること

人材施策を人事部に任せるのではなく、経営戦略の一部として経営者自身が意思をもって関与することが不可欠です。

② 取り組みを「見える化」すること

社員を大切にする姿勢や人材育成方針を、社内外に積極的に発信します。特に若年層は「安心して働けるか」「成長できるか」を重視しており、採用活動や融資審査でも「人を大切にしているか」が重視される時代になっています。

③ 数値で管理すること

「どれくらい定着しているか」「スキルが伸びているか」などを定量的に把握・評価し、継続的に改善することが重要です。エンゲージメント、離職率、教育満足度、スキル習得率などを KPI として設定することが効果的です。

実践ステップ：業務の見える化と AI 活用

実践の第一歩は、現場業務の見える化です。多くの中小企業では、ベテラン社員が経験と勘で仕事をこなしており、そのノウハウが形式知化されていません。こうした属人化は教育効率を下げ、新人社員の早期離職にもつながります。

私が現場で行っている方法は、まずスタッフ一人ひとりに自分の業務を付箋に書き出してもらい、全員で共有することです。そのうえで、それぞれの業務にかかる時間・難易度・必要スキルを付けて分類し、誰がどの業務をどれだけ担当しているかを一覧化します。

この工程を生成 AI（ChatGPT など）で支援することで、プロセスマップの自動作成やマニュアルの雛形作成も可能になります。結果として、業務の属人化を防ぎ、教育コストを下げ、新人社員の早期戦力化につなげることができます。

改善が続く「文化」をつくる

業務改善を根付かせるためには、単なる仕組み導入ではなく、改善が報われる文化をつくることが重要です。多くの中小企業では、改善を提案しても「じゃあ自分でやって」と丸投げされ、言い出しっぺが損をする文化が根付いています。この状態では、優秀な人材ほど意欲を失い、3 年以内に辞めてしまうことも少なくありません。だからこそ、トップが明確に「改善は会社の方針である」と発信することが大切です。

さらに、改善に取り組んだ社員を適切に評価・表彰し、成功事例を社内で共有することで、「改善すると評価される」というポジティブな循環が生まれます。こうした文化を育てることが、人的資本経営の土台になります。

多様な人材を活かす仕組みづくり

人材不足を乗り越えるためには、多様な人材を戦力として活かす視点も欠かせません。短時間労働者（子育て世代や学生）、高齢者（豊富な経験と知識）、外国人労働者（新たな視点や専門性）など、さまざまな人材が活躍できる環境を整えることで、人材不足の緩和だけでなく組織の活性化にもつながります。

そのためには、先ほどの業務の棚卸しと細分化によって、業務を時間・難易度・重要度ごとに分類し、スキルやライフスタイルに応じて柔軟に配置できる体制を整えることが有効です。

採用と定着の両輪を回す

採用力を高めることも大切ですが、それと同じくらい定着率を高めることが重要です。どれだけ優秀な人材を採用しても、数か月で辞めてしまっただけでは意味がありません。定着率を上げるためには、まず採用時のミスマッチを防ぐことが大切です。会社の理念やビジョン、職場の雰囲気をしっかり伝えることで、入社後のギャップを防ぎます。

さらに、キャリアパスを明確に示し、貢献や成果を適切に評価する仕組みを整えることで、モチベーションや帰属意識が高まり、結果として離職率の低下につながります。

まとめ

人的資本経営とは、「人を大切にする」という理念を掲げるだけでなく、それを見える形にして戦略に落とし込み、文化として根付かせる取り組みです。

人口減少や人手不足という逆境は、見方を変えれば AI を活用して業務を効率化し、人材に投資して企業価値を高めるチャンスでもあります。

【企業事例発表】 精肉加工・販売業

テーマ 『DX はじめの一步』

■事業所名 有限会社 仲松ミート

執行役員 仲本 和美(なかもと かずみ)

〒904-2243 沖縄県うるま市宮里 643 番地

☎ 098-973-9839



【企業紹介】

1982 年仲松商店創業

1990 年有限会社仲松ミート法人化

オリジナルの惣菜用フライ商品をはじめ、県内食品加工品メーカーOEM 委託

山羊汁、バーベキューの仕出し

2018 年うるま市研究開発支援事業を受けてレトルト商品の加工開始

レトルト商品の OEM 委託

うるマルシェ惣菜販売

事例発表の様子



人材不足への危機感と改革への決意

有限会社仲松ミートは、1982 年に仲松商店として創業し、現在は精肉加工・販売業を中心に、飲食店や小売店向けの卸売やオリジナル加工品の製造も行っています。月間ではハムサンド 10 万枚、野菜チーズ巻 5 万本を製造しており、地域に根差した老舗企業として長年親しまれてきました。

近年は、従業員の高齢化・人材不足・経費の増加が顕在化し、特に「人が足りない」ことが深刻な課題でした。

こうした状況を打開するため、2020 年には中小機構のハンズオン支援を受けて IT 経営簡易診断を実施しました。当初は、IT や DX は大企業向けという印象がありましたが、課題を客観的に見える化できたことが、その後の改革に踏み出す大きなきっかけとなりました。

IoT と音声認識を活用した「見える化」

仲松ミートでは、生産性向上と人手不足解消を同時に進めるため、IoT と音声認識を活用した「見

える化システム」を導入しました。この導入にあたっては、国の「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金（ものづくり補助金）」などの補助制度を活用し、設備投資やシステム構築にかかる初期費用を大幅に軽減しました。

具体的には、工場内にスマートスピーカー・タブレット・壁掛けモニターを設置し、「アレクサ、巻き作業 100 パック開始」「アレクサ、作業完了」などと音声で指示・報告するだけで作業記録がクラウドに自動入力される仕組みを構築しました。この仕組みにより、キーボード入力が不要となり、衛生的かつハンズフリーで作業できるようになりました。

さらに、記録されたデータはクラウド型業務アプリ「kintone」に連携され、製造量や在庫、原料仕入れ量、加工スケジュールなどをリアルタイムに可視化できるようになりました。

こうして、「どの作業を誰が、どれだけ行っているか」が見えるようになり、現場での作業計画や負担配分もスムーズになりました。

導入後に得られた大きな効果

IoT システムの導入により、仲松ミートでは短期間で大きな効果が現れました。

残業時間：月平均 40 時間 → 0 時間に削減

週休：週 1 日 → 完全週休 2 日制に移行

在庫チェック作業：1 日 5 時間分（15 人×20 分）を削減

作業工程や動線を見直して無駄を排除したことで、同じ人数でも以前より多くの業務をこなせるようになりました。

また、可視化されたデータをもとに業務の分担や計画を立てられるようになり、業務負担の偏りも軽減されました。

この結果、従業員の働き方にゆとりが生まれ、職場全体の雰囲気も明るくなったと感じております。

人材育成と多様な働き方の推進

生産性向上によって生まれた時間的余裕を活かし、人材育成や教育体制の整備にも力を入れています。これまでは、ベテラン社員がマンツーマンで教える属人的な教育体制でしたが、業務を棚卸しして工程ごとに細分化し、写真付きのマニュアルやチェックリストを整備しました。

これにより、誰が教えても同じ内容を教えられる仕組みができ、新人育成が格段に早くなりました。

また、従来はフルタイム勤務が基本でしたが、短時間勤務や週 3 日勤務など柔軟な勤務形態も導入しました。

その結果、子育て中の女性や高齢者、外国人スタッフなど、多様な人材が安心して働ける職場となり、採用できる人材の幅も広がりました。

今後の展望

今後は、今回の仕組みを基盤として、生成 AI（ChatGPT や Gemini、Claude など）も活用し、さらなる業務効率化や省人化を目指す予定です。

また、経営革新計画の承認や補助金制度も活用しながら、ペットフード事業など新規分野への挑戦も視野に入れています。

.....

まとめ アドバイザー 青山 喜佐子 (オフィスあるふぁ 代表)



本日は、株式会社インサイトクルーの金城様、有限会社仲松ミートの仲本様より、大変示唆に富むご講演をいただきました。

インサイトクルー金城様のお話からは、「人的資本経営」という考え方を中小企業の現場にどのように落とし込み、実践につなげていくかが非常にわかりやすく示されていました。単なる制度や仕組みの導入ではなく、人を大切にする姿勢を戦略として位置づけ、その取組を社内外に見える形で発信することの重要性を改めて感じました。また、AI を活用した業務の棚卸しや業務可視化など、現場ですぐに取り入れられる具体的な手法も紹介され、人手不足という逆境を前向きに捉え、チャンスに変えていく力強いメッセージでした。

仲松ミート仲本様の事例発表では、現場での課題を丁寧に見える化し、一つひとつ改善してきた過程が非常に印象的でした。IoT を活用した工程の可視化や、データに基づいた改善の積み重ねにより、残業ゼロ・完全週休二日制を実現するなど、働き方そのものを大きく変えられており、中小企業にとって大変参考になる取り組みだと感じました。

人材不足が深刻化する中、本日のご講演は、参加された皆様の今後の職場改革や人材育成を考えるうえで、大きなヒントになるものと思います。

職業能力開発推進者経験交流プラザ アンケート集計

アンケート実施：令和7年9月12日（金）

参加者数45名（回答者数：29名）

1. 本日の職業能力開発推進者経験交流プラザを受講した感想はいかがでしたか？

	満足	おおむね満足	やや不満	不満	計
① 日時	21	7	1	0	29
② 講師	23	6	0	0	29
③ 内容	24	5	0	0	29
④ 時間配分	21	7	1	0	29

(感想)

- ・自社に合ったAIやDXを取り入れて人手不足を解消したい。
- ・生成AIを使ったDX化など、経営陣と現場簿従業員との溝を埋められるヒントを頂けた。
- ・コロナ期に人手不足や業務の効率化のためにDXや補助金をうまく利用し働き方改革を促進したことへの感銘を受けた。
- ・講師2名とも話が面白く、AIを上手に活用していてとても勉強になった。

2. 今回の職業能力開発推進者経験交流プラザの講演及び事例発表等から、貴社において今後の業務にどのように活かしていくのか、お聞かせ下さい。

- ・チャットGPTを利用して棚卸や業務フロー設計、マニュアル作成を行いたい。
- ・補助金の活用方法や申請について（種類等、国や県の方にも話を聞いてみたい）
- ・すでにチャットGPTは取り入れているが使いこなせていないので実際の手順が見れてよかった。

3. 今後取り上げてほしいテーマ（内容）等について、お聞かせ下さい。

- ・県内の企業等の事例発表を聞いてみたい（首里城復興に携わる企業、オリオンビール株式上場の話）
- ・NISA、iDeCoの使い方、投資や株について。
- ・各分野で活躍しているアスリート、教え手の講演（沖縄尚学甲子園優勝監督など）

お問い合わせ先

沖縄県職業能力開発協会

（那覇地域職業訓練センター内）

〒900-0036 那覇市西3丁目14番1号

TEL 098-862-4278

FAX 098-866-4964

■バスご利用の場合

【那覇市内線】

- ▶三重城停留所下車（パシフィックホテル近く）、泊大橋（波之上ゴルフレンジ近く）向け徒歩10分

■車ご利用の場合

- ▶駐車場有り（40台）

