

レポート

沖縄県の労働需給問題について —若年失業者対策を中心に考える—

〈要旨〉

県内の多くの産業で人手不足が深刻化しており、企業のなかには人手不足を理由に経済活動を制限せざるを得ない状況が散見される。しかし、県全体でみると、働き手は増加していることから人材がより流動的になっていると考えることが適当である。

現在、取り組まれている人手不足への主な対応策について確認した。

D Xの導入事例では、ヒアリングをした企業の取り組みから整理した。ここからD X担当者に求められることとしては、企業の経営課題への理解と、実務を細かく把握し、これらを踏まえてD Xで何を優先的に改善していくべきか明らかにすることであると考えられた。

女性活躍の状況では、沖縄は全国と比べて労働力率が高く、男女間の賃金格差が小さいことがわかった。しかし、就労条件において沖縄は男女ともに全国と比べて劣後している。女性活躍を推進する上では人手不足対策とあわせて就労条件の改善を図ることが期待される。

高齢者活躍の状況では、求職者数をみると35歳未満の求職者が最も多いことには変わりはないが、ここ数年、求職者全体に占める高齢者の割合が増加している。これを受け、すでに先進的な企業では、様々な角度から高齢者の活躍に向けた動きが検討されはじめている。

外国人材の活躍では、外国人労働者は増加傾向にあり、様々な産業で活躍がみられている。沖縄経済の重要な担い手として、官民連携した取り組みが求められる。

若年労働者の活躍では、2022年の15～29歳の完全失業率で、沖縄は6.0%（全国：4.1%）となり、全国で最も厳しい結果となっている。若年者の失業への対応策として、2つのアプローチから考える。フローへの対応では、沖縄は全国と比べ、卒業後に同じ職場で働き続ける人が少ない傾向にあることがわかった。なかでも、高卒の離職者が増えている要因として、企業の採用時期の遅さがあげられており、改善が求められる。続いて、ストックへの対応では、離職者向け公共職業訓練の状況についてみた。職業能力開発校では、スキルを高め、専門性を取得する機会が提供されるが、労働意欲があるハローワーク求職者の誰もがそうした機会に恵まれるわけではなく、また、入校者の多くを男性が占め、偏りがあることがわかった。基本的には、すべての労働意欲のある応募者に対し、職業訓練機会の確保を図ることが望ましく、また、女性の就業促進を図るうえでは、訓練科の見直しを含め、女性が入校しやすい環境の整備が求められる。これらを背景とし、イ) 経済の実情に合わせた訓練科の見直し、ロ) 応募者が全員入校できるよう予算措置の拡大、ハ) 雇用のセーフティネット機能の充実・強化、二) 周知活動の強化、の4点について提言した。

人手不足の問題は、一朝一夕で解決できるものではなく、社会全体での有効な人材活用がこれまで以上に求められることとなる。「誰一人取り残さない」社会の実現のためには、官民が連携して人への投資を増大させていく必要があり、あらゆる施策を総動員すべきである。とりわけ、他に比べて遅れている若年失業者対策を強化することが求められる。

目次

1.はじめに.....	1
2.雇用を取り巻く環境	
(1) 沖縄県の経済成長率と人口の見通し	1
(2) 就業者数と完全失業者数の推移	2
(3) 職業別常用有効求人・有効求職バランスシート（2023年11月）	5
3.人手不足への対応策	
(1) DXの導入事例.....	7
① 飲食関連企業の事例.....	8
② 多角的に事業を行っているグループ会社の事例	8
(2) 女性・高齢者活躍	9
(3) 外国人材の活躍.....	12
4.若年労働者の活躍	
(1) 失業率・失業者数.....	13
(2) 沖縄県の施策.....	15
(3) 2つのアプローチ.....	17
(4) フローへの対応策	
①就職内定率・離職率.....	17
②対応策.....	19
(5) ストックへの対応策	
①公共職業訓練の概要.....	21
②浦添・具志川職業能力開発校等について	
イ) 浦添職業能力開発校について.....	22
ロ) 具志川職業能力開発校について	26
ハ) ポリテクセンター沖縄について	28
③浦添・具志川職業能力開発校のあり方の提言（対応策）	
イ) 経済の実情に合わせた訓練科の見直し.....	30
ロ) 浦添・具志川職業能力開発校の予算措置の拡大	31
ハ) 雇用のセーフティネット機能の充実・強化.....	32
二) 周知活動の強化.....	33
5.おわりに.....	34

1. はじめに

県内の人手不足感が高まっている。新型コロナウイルス感染症の法的な位置付けが「5類」に移行したことで回復しつつある県経済であるが、多くの産業で人手不足が深刻化しており、企業のなかには、人手不足を理由に経済活動を制限せざるを得ない状況も散見される。また、長期的な労働力の確保という観点からみても、少子化による生産年齢人口の減少が見込まれていることを踏まえると、人手不足の問題は一朝一夕で解決できるものではなく、持続的に取り組むべき課題として認識されつつある。

また、デジタルトランスフォーメーション（以下、DX）に代表される技術革新や産業構造の変化に伴い、企業の業務内容も変化しつつあり、労働者の適応力を増大させることが急務となっている。今後は、社会全体での有効な人材活用がより求められることとなり、そのためには、働く人のそれぞれの意欲と能力に応じた多様な働き方を認め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが重要となる。

本レポートでは、人手不足への対応策として取り組みが進められている、DX導入事例の紹介、女性や高齢者、外国人材、若年者の就労の状況などを調査した。そして、調査をすすめるなかで、それぞれにおいて、社会環境の変化に合わせた取り組みが着実に進行していることがわかってきた。しかし、若年者の失業への対応については、他に比べて遅れている状況が示唆された。沖縄県では長きにわたり、若年者の高い失業率や不安定な就労状況が重要な課題として認識され、対応策が講じられてきた。それでも、2022年の15～29歳の完全失業率は全国でもっとも厳しい状況にあり、大きな改善がみられないまま課題として認識され続けている。こうした状況は、多くの産業で人手不足が深刻化している県内の状況とは乖離しており、労働需給のミスマッチが示唆される。ウィズコロナが進み、短期間に社会環境が大きく変化するなか、企業が労働者に求める能力は高度化・専門化する傾向にあるが、こうした時代の変化を踏まえた対応策が必要である。

若年者の失業は、その後の不安定な就労状況や将来の貧困問題に結び付きやすく、できるだけ早期に改善を図るべき課題である。このことを沖縄県、沖縄労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構沖縄支部及び産業界がともに再認識し、一体となって対応策を見直し、深刻化する人手不足の重要な解決策の一つとして注力すべきである。

2. 雇用を取り巻く環境

(1) 沖縄県の経済成長率と人口の見通し

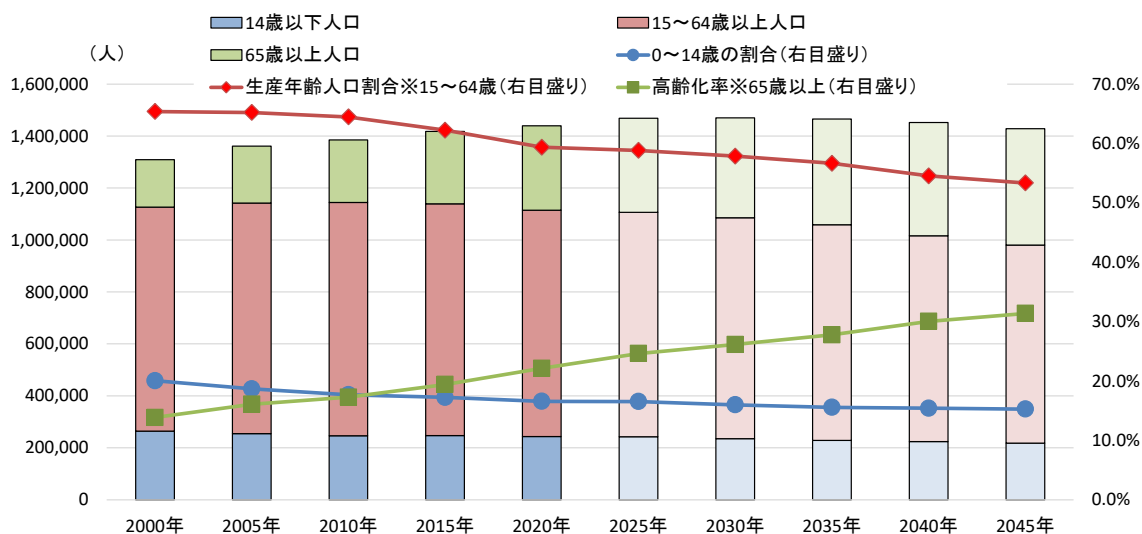
2023年10月、沖縄県が公表した「令和5年度 本県経済の見通し」によると、沖縄県の2023年の県内総生産は名目4兆7,565億円（実質4兆5,734億円）となる見通しで、前年と比べて名目1.7%（実質で0.9%）増加するとされる。この間、就業者数も増加し続けており、拡大する県経済に寄与していると考えられる。ただし、今後は生産年齢人口が徐々に減少すると予想されている（図表1）。すでに企業のなかには人手不足を理由に経済活動を制限せざるを得ない状況があり、将来的に生産年齢人口の減少に伴って就業者数が減少し

た際に、県内総生産額を維持していけるのかといった懸念はより現実味を帯びてきている。

就業者が減少するなかで県内総生産を維持するためには、労働生産性（就業者一人当たりの付加価値額）を高めるほかに方法はない。すでに県内企業のなかには、業務の省力化を図るとともに、さらなる効率化に向けた投資の実施がみられている。

企業としては、生産性の向上に資する設備の導入を進めることとあわせて、こうした設備を使いこなせる人材をいかに確保していくかが課題となつてこよう。

図表 1 沖縄県の人口の推移



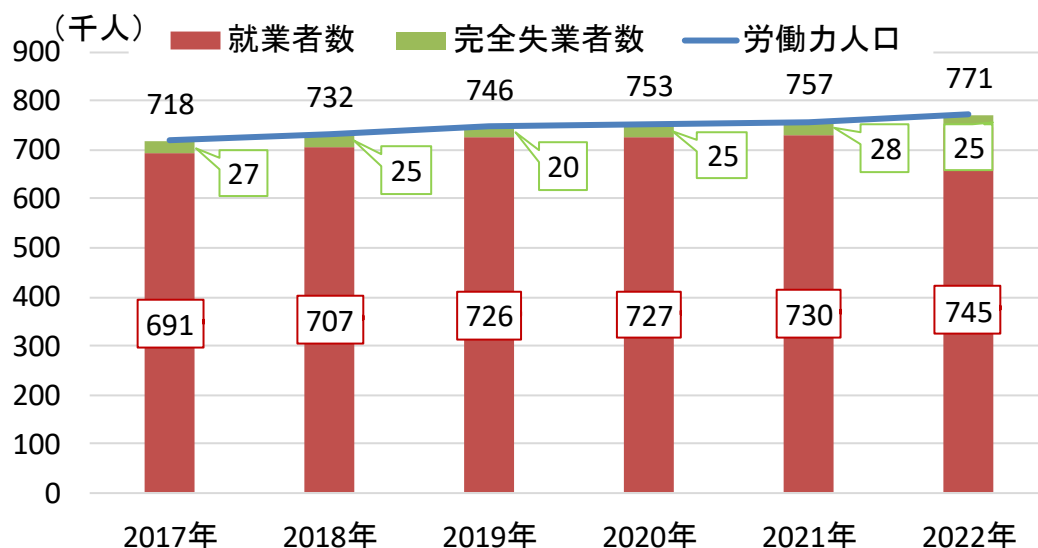
出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「将来の地域別男女5歳階級別人口」

※2025年以降は推計

(2) 就業者数と完全失業者数の推移

就業者数と完全失業者数の推移をみると、就業者数は一貫して増加傾向がみられる一方、完全失業者は2.5万人ほどで増減を繰り返していることがわかる（図表2）。一定程度自発的失業者がいることを踏まえると、完全失業者数は低い水準にあると考えられる。人手不足については、コロナ禍をきっかけに働き手が減少したことが起因しているとの見方もある。しかし、県全体でみると働き手は増加していることから、よりよい職業、就労条件などを求めて人材がより流動的になっていると考えることが適当であろう。また、就業者数が増加しているにもかかわらず、人手不足が深刻化しているということは、産業によっては需要の増大に対し、モノやサービスの供給が不足している可能性がある。

図表2 就業者数と完全失業者数の推移



出所：沖縄県「労働力調査」

次に、職業別就業者数の変化から、人材がどういった職業に流れているのかをみる（図表3、図表4）。

5年間（2017～2022年）の変化でみると、就業者の全体では7.4%増加している。これを職業別寄与度でみると、全体を押し上げた職業順に、「専門的・技術的職業（3.5%）」が全体を最も押し上げ、次いで「事務（1.7%）」、「サービス業（1.5%）」となった。一方で、全体を押し下げた職業順には、「農林漁業（-0.4%）」、「管理的職業（-0.3%）」、「販売（-0.1%）」、「建設・採掘（-0.1%）」となった。

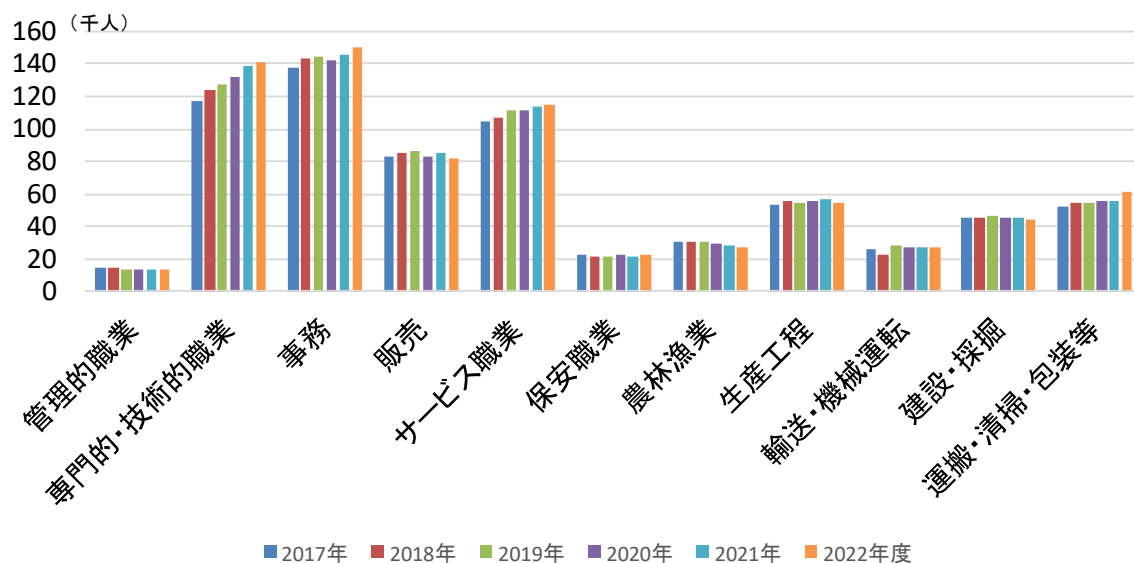
寄与度とは、構成している職業別就業者数の変化が就業者数の全体にどれほどの影響を与えているのかを示す指標である。この寄与度から「専門的・技術的職業」が、就業者数増加の主な受け皿となっていることがわかり、専門性の高い技術や知識を身に着けた人材へのニーズが増していることが示唆される。

図表3 職業別就業者数の変化（2017～2022年）

	管理的職業	専門的・技術的職業	事務	販売	サービス職業	保安職業	農林漁業	生産工程	輸送・機械運転	建設・採掘	運搬・清掃・包装等	全体
寄与度	-0.3%	3.5%	1.7%	-0.1%	1.5%	0.0%	-0.4%	0.3%	0.1%	-0.1%	1.3%	7.4%
増減率	-13.3%	20.5%	8.7%	-1.2%	9.5%	0.0%	-10.0%	3.8%	3.8%	-2.2%	17.3%	7.4%

出所：沖縄県「労働力調査」より、りゅうぎん総研が分析

図表4 職業別就業者数の推移



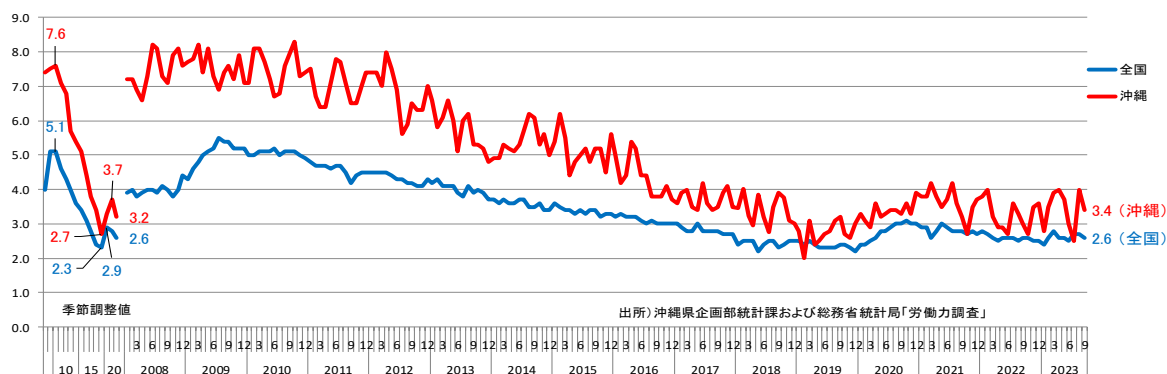
出所：沖縄県「労働力調査」

また、沖縄県の完全失業率の推移をみると、全国との乖離幅が縮小してきていることがわかる（図表5）。

完全失業率は、労働力人口に占める完全失業者数の割合である。労働力人口は就業者数と完全失業者数の合計であるため、図表2を踏まえると、沖縄県の完全失業率の改善した要因は、完全失業者数の増加幅と比べて就業者数の増加幅の方が大きいため、労働力人口に占める完全失業者数が相対的に減少したと考えることができる。

以上より、完全失業率の低下は、完全失業者数が低い水準にあることの他に就業者数が増加したことによる影響が大きいことがわかった。また、就業者数の増加には、とくに「専門的・技術的職業」と「事務」、「サービス職業」における人材ニーズの増加が寄与していることがわかった。

図表5 完全失業率の推移



出所：総務省統計局「労働力調査」、沖縄県「労働力調査」

(3) 職業別常用有効求人・有効求職バランスシート（2023年11月）

それでは、実際にどれほど人手が不足しているのか、職業別に有効求職者数と有効求人数のバランスをみる（図表6）。すると、ほとんどの職業で求人数が求職者数を上回っている一方、「C 事務的職業」では、求職者数が求人数を大きく上回っていることがわかった。ただし、「C 事務的職業」については、業務の幅が広く、なかには専門性が求められる業務があるなど、企業の求める水準が高くなる傾向にあることを留意すべきである。

次に、人手不足がより深刻な職業をみるため、求人数に対して求職者数が不足している職業順にみると、「E サービスの職業」が4,884人の不足、「B 専門的・技術的職業」が3,480人の不足、「D 販売の職業」が1,256人の不足となり際立っている。そこで、「E サービスの職業」と「B 専門的・技術的職業」、「D 販売の職業」のそれぞれについて、より詳細に人手不足の状況をみることとする。

図表6 職業別常用有効求人・有効求職バランスシート（2023年11月）

職業	有効求人倍率 (B/A)	人手不足数 (A-B)	有効求職者数(A)		有効求人数 (B)
				45歳以上	
A 管理的職業	1.44	-31	71	43	102
B 専門的・技術的職業	1.81	-3,480	4,281	1,833	7,761
C 事務的職業	0.59	2,470	6,026	2,592	3,556
D 販売の職業	2.02	-1,256	1,226	515	2,482
E サービスの職業	2.36	-4,884	3,586	1,808	8,470
F 保安の職業	2.99	-401	202	180	603
G 農林漁業の職業	0.81	56	290	169	234
H 生産工程の職業	1.33	-312	942	430	1,254
I 輸送・機械運転の職業	1.74	-521	708	522	1,229
J 建設・採掘の職業	2.29	-615	478	244	1,093
K 運搬・清掃・包装等の職業	0.76	682	2,893	1,898	2,211
分類不能の職業	—	7,236	7,236	3,561	0
職業計	1.04	-1,056	27,939	13,795	28,995

出所：厚生労働省沖縄労働局「求人求職・労働市場の動き」より、りゅうぎん総研が分析

まず、「E サービスの職業」の内訳について、有効求人数に対して有効求職者数が不足している順にみると、「介護サービス」は1,667人の不足、「接客・給仕」は1,415人の不足、「飲食物調理」は1,090人の不足があることがわかる（図表7）。

図表7 サービスの職業（職業別常用有効求人・有効求職 B/S）

職業	有効求人倍率 (B/A)	人手不足数 (A-B)	有効求職者数(A)		有効求人数 (B)
				45歳以上	
E サービスの職業	2.36	-4,884	3,586	1,808	8,470
介護サービス	2.93	-1,667	863	517	2,530
接客・給仕	3.28	-1,415	621	238	2,036
飲食物調理	2.20	-1,090	910	622	2,000
保険医療サービス	4.12	-405	130	64	535
生活衛生サービス	1.07	-38	508	88	546
居住施設・ビル等管理	1.09	-6	70	60	76
家庭生活支援サービス	1.31	-5	16	14	21
その他のサービス	1.55	-258	468	205	726

出所：厚生労働省沖縄労働局「求人求職・労働市場の動き」より、りゅうぎん総研が分析

「B 専門的・技術的職業」の内訳について、有効求人数に対して有効求職者数が不足している順にみると、「社会福祉専門」は1,758人の不足、「保健師、助産師、看護師」は719人の不足、「建築・土木・測量技術」は560人の不足があることがわかる（図表8）。

図表8 専門的・技術的職業（職業別常用有効求人・有効求職 B/S）

職業	有効求人倍率 (B/A)	人手不足数 (A-B)	有効求職者数(A)		有効求人数 (B)
				45歳以上	
B 専門的・技術的職業	1.81	-3,480	4,281	1,833	7,761
社会福祉専門	3.07	-1,758	851	445	2,609
保健師、助産師、看護師	1.90	-719	800	461	1,519
建築・土木・測量技術	4.15	-560	178	134	738
医療技術	3.71	-539	199	49	738
その他の保健医療	1.76	-132	173	90	305
情報処理・通信技術	1.20	-121	620	125	741
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	2.73	-69	40	25	109
その他技術	2.41	-31	22	13	53
製造技術（開発）	0.82	5	28	13	23
製造技術（開発を除く）	0.69	46	148	76	102
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	0.26	463	627	81	164
その他の専門的職業	1.11	-65	595	321	660

出所：厚生労働省沖縄労働局「求人求職・労働市場の動き」より、りゅうぎん総研が分析

最後に、「D 販売の職業」の内訳について、有効求人数に対して有効求職者数が不足している順にみると、「商品販売」は876人の不足、「営業職業」は365人の不足があることがわかる（図表9）。

図表9 販売の職業（職業別常用有効求人・有効求職 B/S）

職業	有効求人倍率 (B/A)	人手不足数 (A-B)	有効求職者数(A)		有効求人数 (B)
				45歳以上	
D 販売の職業	2.02	-1,256	1,226	515	2,482
商品販売	2.26	-876	695	287	1,571
営業職業	1.78	-365	469	195	834
販売類似職業	1.24	-15	62	33	77

出所：厚生労働省沖縄労働局「求人求職・労働市場の動き」より、りゅうぎん総研が分析

以上より、有効求人数に対して有効求職者数が著しく不足している職業が複数あることがわかった。とくに、1,000人超の人手が不足していると考えられる職業は、「社会福祉専門（1,758人不足）」や「介護サービス（1,667人不足）」、「接客・給仕（1,415人不足）」、「飲食物調理（1,090人不足）」などである。こうした職業に対しては、対応策を講じる必要性が高いといえる。

3. 人手不足への対応策

現在、取り組まれている人手不足への主な対応策として、(1)DXの導入事例、(2)女性と高齢者活躍の状況、(3)外国人材の活躍の状況、(4)若年労働者の活躍の状況、それぞれについて確認する（図表10）。そして、調査の過程から対応が遅れていると考えられた若年労働者の活躍の状況については、次章でより詳細に確認し、具体的な対応策を提言することとする。

図表10 人手不足への対応策	
(1)	DXの導入事例
(2)	女性・高齢者活躍の状況
(3)	外国人材の活躍の状況
(4)	若年労働者の活躍の状況

(1) DXの導入事例

ここでは、ヒアリングしたなかから、DXを導入、推進し成果をあげている事例をいくつか紹介する。

① 飲食関連企業の事例

経営課題として、勤怠管理が煩雑であることが課題であった。アルバイトを含め、数百人の労働時間を管理する必要があるほか、人によって適用される労働基準法などのルールが異なるため、それらを適切に取り扱えるようにシステムを整える必要があった。すでに、勤怠管理システムを導入しているものの、労働基準法などのルールの変更を反映しておらず作業が複雑となっており、かつ費用がかかっていた。主な課題としては、勤怠管理にかかる労力と費用を抑えることであった。

そこで、飲食関連企業のDX担当者は、システム上でできることとできないことを明確にするとともに、実務での効率化を加味して優先順位をつけていき、システムを提供する会社の担当者と協議を繰り返すこととした。協議を繰り返す中で、結果として勤怠管理にかかる費用を抑えることが可能となったほか、労働基準法などのルールに対してチェックする労力も減り、正確性が増すこととなった。ただし、優先度の低い課題については引き続き改善すべき事項として残ることとなり、検討を続けていくこととなる。

② 多角的に事業を行っているグループ会社の事例

グループ会社によって異なるシステムを使っており、これにより資料の共有に時間を要するほか、社員の人事異動では異動先によってシステムが変わり、戸惑ってしまうといった課題がみられていた。

そこで、IT総合サービス企業で経験を積んだ専門知識の豊富な人材を雇い入れ、グループ会社でのシステムの一本化に向けて整理することとした。ヒアリングしたタイミングでは、一本化に向けて、まずは財務、経理面から取り組むなど、優先順位をつけて対応している段階であったが、整理する過程で在宅での勤務がより容易になるよう環境を整えたり、潜在的なリスクを洗い出したりと多岐にわたってDXを推進している状況であった。そのほか、これまでに導入していたシステムが業務に組み込まれておらず、活用できていない状況があることが新たにわかるなど、企業の実情を踏まえたシステム等の効率的な利用に向け、着実な環境整備が進みつつあるとのことであった。これらは生産性の向上に資するシステム等の導入と、それを使いこなせる人材の両輪がかみ合うことが効率的な利用を進めていくうえで重要であることを示唆する事例といえる。

今回の事例から共通して言えることは、DX担当者に求められることとして、企業の経営課題を理解するとともに、営業現場などの実務の状況を細かく把握し、これらを踏まえてDXで何を優先的に改善していくべきかを、システム会社と連携してアプローチすることであろう。また、日々進歩するIT関連技術や機械、電気、電子技術等、産業技術の高度化・専門化の状況を踏まえると、企業の実情に合わせた効率化を進める上では、ITリテラシーのある人材を長期的に育成していくことが重要と考えられる（図表11）。

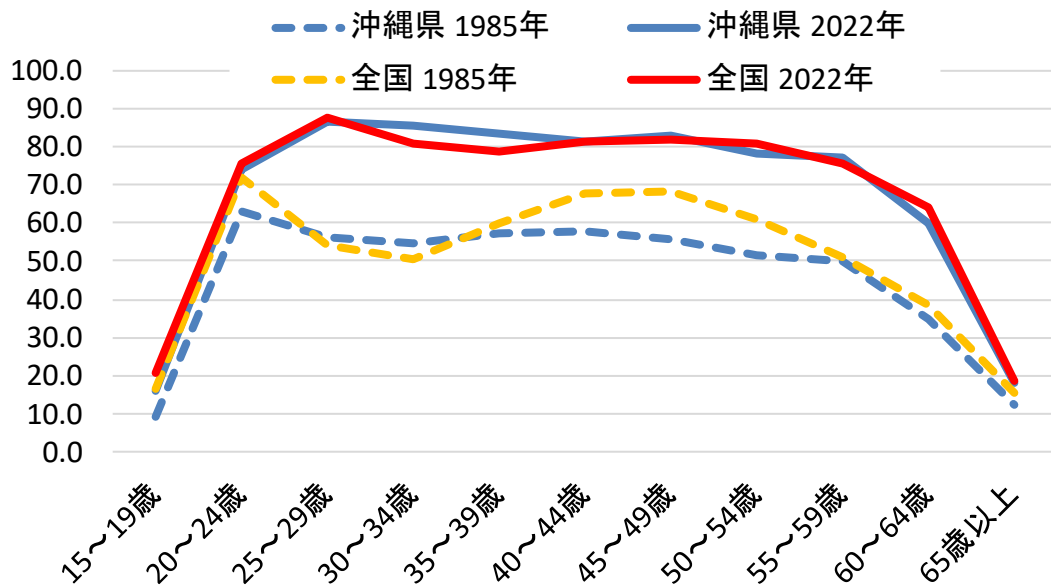
図表11 DX推進のポイント	
1	経営課題や営業現場などの実務の状況を把握
2	解決すべき課題に優先順位をつけて、システム会社と連携してアプローチ
3	ITリテラシーのある人材育成に取り組む

(2) 女性・高齢者活躍

労働力率が比較的低いとされる女性と高齢者の活躍状況について確認する。

2022年の沖縄県における女性の年齢階級別労働力率をみると、「25～29歳」が最も高く、86.5%となっているほか、30～49歳までの年齢層では8割を超え、かつ、全国平均を上回っている。全国では、出産・育児期の年齢層で一度低下し、再び上昇するという、いわゆるM字型カーブがみられるが、沖縄県はそうしたカーブがみられることなく、8割超の高い水準を維持し続けている（図表12）。ここから、沖縄県では結婚、出産などのライフイベントをきっかけとした一時的な離職が少ないことがわかる。

図表12 女性の年齢階級別労働力率



出所：総務省統計局「労働力調査」

男女別の就労条件をみると、男性を 100 とした場合の「所定内給与額の男女間格差」では、沖縄県は指数 81.4 となり、全国の指数 75.2 より高い。ここから全国と比べて男女間の賃金格差は小さいことがわかる（図表 13）。ただし、沖縄県は男女ともに全国と比べて賃金が低いこと、さらに沖縄県の男女間の賃金格差が 2 割近くあり、女性の給与額がさらに低いことに留意すべきである。

女性活躍について、県内マスコミが県内企業の事例を取り上げたり¹、沖縄労働局が女性活躍に関して優良な取り組みを進める企業を「えるぼし」企業として認定したりと、機運の高まりがみられる。女性活躍の流れがさらに強くなり、人手不足対策とともに、就労条件の改善が図られることを期待したい（図表 14）。

図表 13 男女別労働者の就労条件

			①沖縄	②全国
女性	平均年齢	(歳)	42.6	42.1
	平均勤続年数	(年)	8.8	9.7
	所定内実労働時間	(時間)	163	162
	所定内給与額	(千円)	222.1	253.6
	年間賞与その他特別給与額	(千円)	393.8	617.0
男性	平均年齢	(歳)	42.9	44.1
	平均勤続年数	(年)	11.0	13.7
	所定内実労働時間	(時間)	167	167
	所定内給与額	(千円)	272.9	337.2
	年間賞与その他特別給与額	(千円)	555.1	1,018.2
所定内給与額の男女間格差 ※男性を100とした場合			81.4	75.2

出所：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」

図表 14 女性活躍の状況

1	全国と比べて高い労働力率
2	女性活躍の流れがさらに強くなり、就労条件の改善につながることを期待

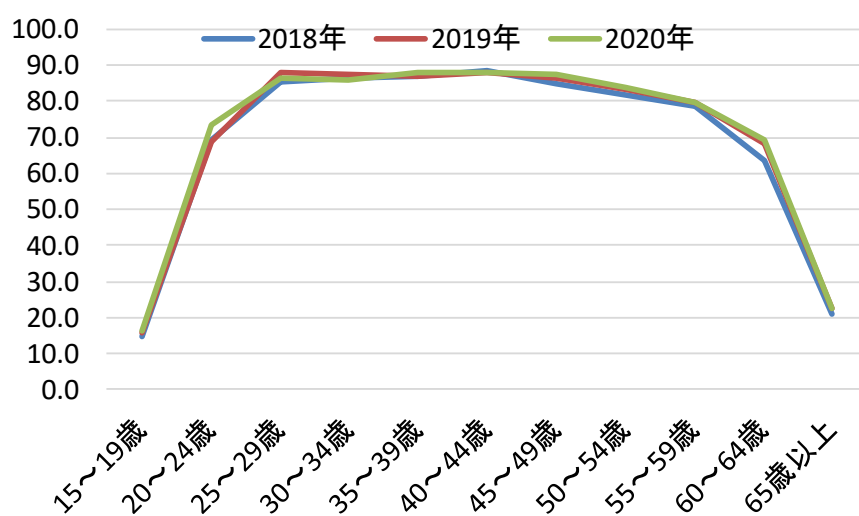
次に、高齢者の活躍状況を確認する。沖縄県の年齢階級別労働力率をみると、2018～2020年の時点では大きな変化はみられていない（図表 15）。しかし、年齢階級別有効求職者数とその割合をコロナ禍前の 2019 年と 2023 年で比較すると、有効求職者数では、35 歳未満の求職者が最も多いことには変わりはないが、傾向として、35 歳未満は減少し、35 歳以上は増加している。また、構成する割合では、45 歳未満の割合は減少し、45 歳以上の割合は増加

¹ 例えば、沖縄タイムス社「女性活躍」の今～新時代の働き方～など

がみられている（図表 16）。ここから、年齢が高まるにつれて有効求職者数が増え、それにより、有効求職者数に占める割合も増加する傾向がわかる。今後は、こうした傾向を踏まえ、高齢者の活躍に向けた環境整備も同時に進められることが期待される。

すでに先進的な企業では、高齢者を活用しようとする動きが広がりつつある。具体的な事例としては、企業が定める定年の延長はもちろんのこと、定年後も希望者は継続雇用できるような制度に就業規則を改定する動きがみられる。また、ベテラン社員から若手社員に技術やノウハウを伝承できるような環境を積極的に整えるなどのソフト面を重視した動きもあり、様々な角度から高齢者の活躍に向けた動きが検討されはじめている（図表 17）。

図表 15 年齢階級別労働力率



出所：沖縄県「労働力調査年報 令和二年」

図表 16 年齢階級別求職者数と構成比

	35歳未満	35～45歳未満	45～60歳未満	60歳以上
2019年4月	9,897人(35.8%)	6,044人(21.9%)	7,518人(27.2%)	4,149人(15.0%)
2023年4月	9,607人(31.4%)	6,267人(20.5%)	8,873人(29.0%)	5,815人(19.0%)
差	▲290人(▲4.4%)	223人(▲1.4%)	1,355人(1.8%)	1,666人(4.0%)

出所：沖縄労働局「職業安定業務統計」

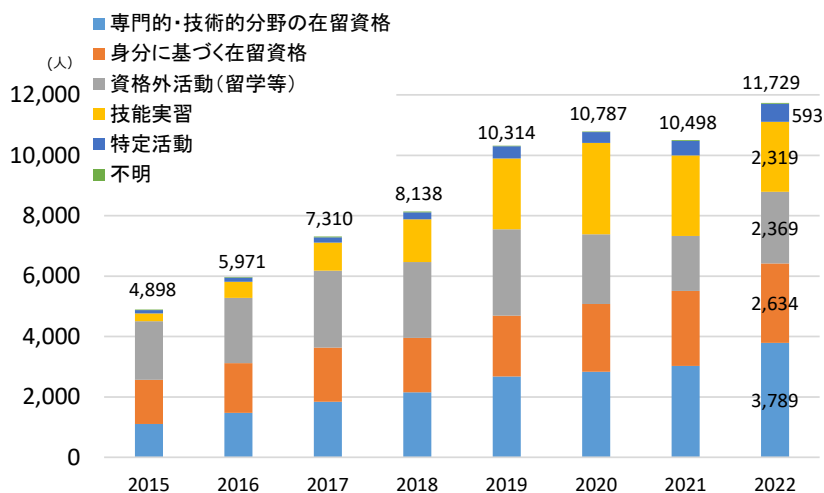
※（ ）は構成比

図表17 高齢者の活躍の状況	
1	高齢者の有効求職者数は増加傾向
2	先進的な企業では、定年後の継続雇用に向けた就業規則の改定
3	高齢者から若手社員へ技術やノウハウの伝承は重要

(3) 外国人材の活躍

前述のとおり、県内においてはあらゆる業界で人手不足が大きな課題となっているなか、在留外国人が活躍する場面も増加している。沖縄労働局の公表（2023年1月）によると、外国人労働者は11,729人（22年10月末現在）となり、同調査が開始されて以来、過去最高を更新した。在留資格別にみると、「専門的・技術的分野の在留資格」が最も多く3,789人となり、外国人労働者全体に占める割合は32.5%となった。次に、永住者や日本人の配偶者など「身分に基づく在留資格」が2,634人（同22.5%）、留学などの「資格外活動」が2,369人（同20.2%）、「技能実習」は2,319人（同19.8%）となった（図表18）。

図表18 外国人労働者の推移

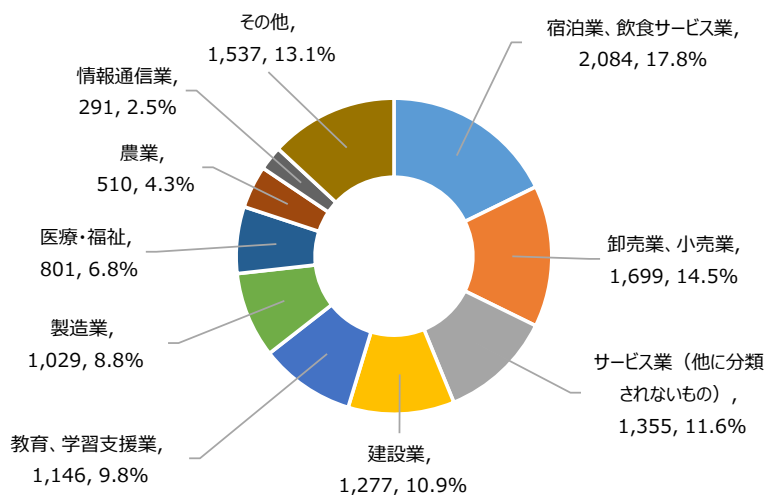


出所：沖縄労働局「外国人雇用状況」届出状況

次に産業別の就業状況をみると、「宿泊業、飲食サービス業」が2,084人で最も多く、外国人労働者全体に占める割合は17.8%となった。次に卸売業、小売業が1,699人（同14.5%）、サービス業が1,355人（同11.6%）、建設業が1,277人（同10.9%）の順で、比率が高くなっている（図表19）。

外国人労働者は沖縄経済の重要な担い手となっており、受入態勢の整備など、官民連携した取り組みが求められる²（図表 20）。

図表 19 産業別就業状況



出所：沖縄労働局「外国人雇用状況」届出状況（令和4年10月末現在）

図表20 外国人材の活躍の状況	
1	沖縄経済の重要な担い手
2	受入態勢の整備など官民連携した取り組みが必要

4. 若年労働者の活躍

(1) 失業率・失業者数

沖縄県の若年者の高い失業率や不安定な就労状況は課題として認識されて久しい。にもかかわらず、2022年の15～29歳の完全失業率は6.0%（全国：4.1%）と全国で最も厳しい状況にある。若年者の失業はその後の不安定な就労状況に結びつきやすく、結果として沖縄県の失業率を押し上げる要因の一つとなっていると考えられる。また、新規学卒者の就職内定率も、高校、大学とも全国と比べて低い状況にあり、対策が求められる。

一般的に若年者の対象年齢は15～29歳を指すことが多いようであるが、本レポートでは、若年者の失業率が高いことを踏まえ、対象年齢を拡大して15～34歳を若年者の対象とする。

² 当社のレポート「県内在留外国人の動向と多文化共生社会の実現に向けた提言（23年12月）」を参照

沖縄県の年齢階級別完全失業率(2022年)をみると、「15～24歳」は6.0%(全国:4.4%)、「25～34歳」は4.3%(全国:3.6%)となっており、全国と比べて若年者の失業率が高い(図表21)。

また、足元の状況(2023年10月)をみると、「15～24歳」は8.0%、「25～34歳」は4.3%となっている。

図表21 年齢階級別完全失業率

		総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
沖縄県	2018年	3.1	6.5	4.3	2.3	3.1	3.0	1.5
	2019年	2.8	6.1	3.5	1.8	3.0	2.3	1.4
	2020年	3.6	7.2	4.3	3.0	3.0	3.0	1.3
	2021年	3.6	7.8	4.2	2.9	2.8	3.8	1.2
	2022年	3.2	6.0	4.3	3.0	2.2	3.0	1.2
	2023年10月	3.0	8.0	4.3	2.3	1.1	2.8	1.0
全国	2022年	2.6	4.4	3.6	2.4	2.1	2.5	1.6

出所：総務省、沖縄県「労働力調査」

沖縄県の失業者構成比を年齢階級別(2022年)にみると、「15～24歳」は16.0%ほど(約4,000人)、「25～34歳」は24.0%ほど(約6,000人)となっており、「15～34歳」の占める割合は40.0%ほど(約1万人)と推計される(図表22)。

直近、5年間の推移をみても、失業者のうち若年者が占める割合は40%程度で推移しており、失業者数は1万人前後で推移しているものと考えられる。

図表22 年齢階級別失業者数の推計と構成比

		総数 (万人)	失業者数(割合)					
			15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
沖縄県	2018年	2.3	4,000 (17.4%)	6,000 (26.1%)	4,000 (17.4%)	5,000 (21.7%)	4,000 (17.4%)	1,000 (4.3%)
	2019年	2.1	4,000 (19.0%)	5,000 (23.8%)	3,000 (14.3%)	5,000 (23.8%)	3,000 (14.3%)	1,000 (4.8%)
	2020年	2.7	5,000 (18.5%)	6,000 (22.2%)	5,000 (18.5%)	5,000 (18.5%)	4,000 (14.8%)	1,000 (3.7%)
	2021年	2.8	5,000 (17.9%)	6,000 (21.4%)	5,000 (17.9%)	5,000 (17.9%)	5,000 (17.9%)	1,000 (3.6%)
	2022年	2.5	4,000 (16.0%)	6,000 (24.0%)	5,000 (20.0%)	4,000 (16.0%)	4,000 (16.0%)	1,000 (4.0%)
	全国	2022年	179	250,600 (14.0%)	409,910 (22.9%)	320,410 (17.9%)	350,840 (19.6%)	309,670 (17.3%)

出所：総務省、沖縄県「労働力調査」より、りゅうぎん総研が分析

※ () は構成比

(2) 沖縄県の施策

図表 23 は沖縄県の若年者に対する主な支援事業であり、民間企業や団体に委託することで実施されている。それぞれの事業内容を簡単に確認する。

「若年者総合雇用支援事業」は、主に沖縄県キャリアセンター管理運営業務と新規高卒予定者合同企業説明会の開催をしている。2023 年度の予算は、79,448 千円（前年度比 5,246 千円増）となっている。

「新規学卒者等総合就職支援事業」は、主に県内大学等への専任コーディネーターの配置、合同就職説明会・面接会等の開催、県内企業向けインターンシップの実施を行っている。2023 年度の予算は、65,886 千円（前年度比 11,622 千円減）となっている。

「若年者ジョブトレーニング事業」は、主に、40 歳未満の若年求職者を対象に、1 カ月間の座学研修と、2 カ月間の職場訓練を実施している。2023 年度の予算は、50,234 千円（前年度比 8,738 千円減）となっている。

「未来の産業人材育成事業」は、主に人材確保に課題を抱える業界と連携し、小中学生を対象とした職業人講話やセミナー、研修会等の開催を行っている。2023 年度の予算は、15,133 千円（前年度比 2,304 千円減）となっている。

「若年者県内就職支援促進事業」は、県内就職者・UJI ターン等の相談窓口を、県内及び東京・大阪に設置している。2023 年度の予算は、21,356 千円（前年度比 2,160 千円減）となっている。

「若年者人材確保・定着総合支援事業」は、企業の人材確保・職場定着の取り組みを支援するため、企業からの相談に対応する窓口の設置、課題解決のための企業への専門家派遣、セミナー開催といった取り組みを実施している。2023 年度の予算は、18,474 千円（前年度比 4,074 千円減）となっている。

以上より、委託されている事業は就職支援から職業訓練、セミナーなど、多岐にわたることがわかった。しかしながら、全体の予算規模は 250,531 千円となり、前年度比 23,652 千円減少していることは留意すべきである。

こうした事業が行われていることを踏まえ、とくに注力すべき内容について検討していく。

図表 23 若年者に対する主な支援事業

事業名	目的	予算措置状況(千円)	
		2023年度	2022年度
1 若年者総合雇用支援事業	本県若年者の高い失業率や不安定な就労状況を改善するため、本県若年者の就職を総合的に支援する機関として、沖縄県キャリアセンターを設置し、関係機関と連携して就職に関する情報やサービスを一元的に提供する。また、県内高校生を対象とした県内・県外企業合同企業説明会を開催し、就職活動の早期化や、雇用のミスマッチ解消を図り、就職内定率の向上をめざす。	79,448	74,202
2 新規学卒者等総合就職支援事業 (若年者活躍促進事業)	大学生等の新規学卒者の就職内定率や若年者の失業率の改善を図るため、大学等に入学後、早期に職業観を形成させることや個別就職相談、企業との接触機会の創出など総合的な就職支援を行う。	65,886	77,508
3 若年者ジョブトレーニング事業 (若年者の活躍促進事業)	40歳未満の若年求職者に対し、事前の座学や、採用計画のある企業にてOJT形式での職業訓練を行い、早期就職を促すことで、若年者の失業率改善を図る。職場訓練を行うことにより、求職者、企業双方の雇用のミスマッチから起こる早期離職を抑制する。	50,234	58,972
4 未来の産業人材育成事業 (若年者活躍促進事業)	沖縄の産業界の未来を担う子どもたちに県内の主たる産業の業界理解を促し、早期からの興味関心を育て、雇用のミスマッチ等の課題を抱える産業分野に人材を輩出することにより、若年者の失業率の改善を図る。	15,133	17,437
5 若年者県内就職促進事業 (若年者活躍促進事業)	県外学生等の県内企業への就職及び県外からのUJIターン就職の促進を図ることにより、県内企業の人材の確保を促進するほか、雇用・労働環境を改善することで、若年者にとって魅力ある職場づくりを促進する。	21,356	23,516
6 若年者人材確保・定着総合支援事業 (若年者活躍促進事業)	若年者人材の確保から職場定着に係る県内企業の取組を支援することで、若年者が安定的に働きキャリア形成を図ることのできる魅力ある職場づくりを促進する。	18,474	22,548
合計		250,531	274,183

※2～6は、沖縄振興特別推進交付金 8/10補助

出所：沖縄県商工労働部ヒアリング資料より

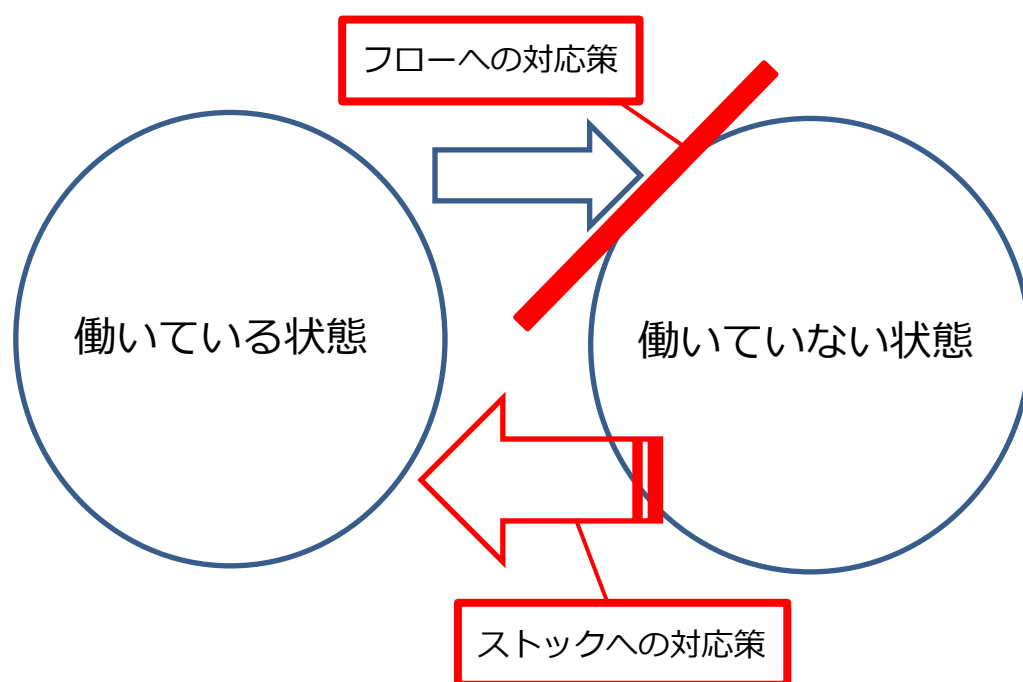
(3) 2つのアプローチ

若年者の失業への対応策として、①フローへの対応、②ストックへの対応、の2つのアプローチから考える（図表 24）。

- ① フローへの対応は、若年者が「働いている状態」から「働いていない状態」に移行することを防ぐ対応のことを指す。
- ② ストックへの対応は、若年者が「働いていない状態」から、仕事に対する知識を蓄積し、よりよい条件で「働いている状態」に移行できるように支援する環境を整えることを指す。

以下で、それぞれのアプローチについて述べることにし、取り組みが不足している部分については提言することとしたい。

図表 24 若年労働者の活躍に向けた考え方



出所：りゅうぎん総研にて作成

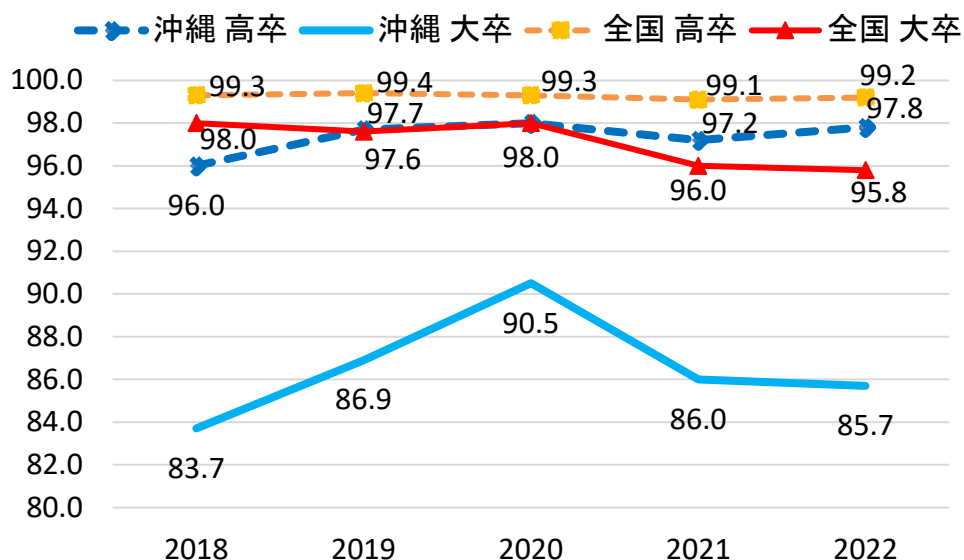
(4) フローへの対応策

① 就職内定率・離職率

フローへの対応は、若年者が「働いている状態」であることを前提としている。そのため、まずは2022年3月卒の新規学卒者就職内定率をみると、沖縄県は高卒、大卒ともに全国よ

り低いことがわかる。高卒では沖縄県は 97.8%、全国は 99.2%となり沖縄県の方が 1.4% 低く、大卒では沖縄県は 85.7%、全国は 95.8%となり沖縄県の方が 10.1%低い(図表 25)。

図表 25 新規学卒者の就職内定率



出所：厚生労働省沖縄労働局「学卒関係業務統計資料」

次に学卒者の就職後 3 年以内の離職率（2019 年 3 月卒）をみると、高卒では、沖縄県は 49.3%、全国は 35.9%が離職していることがわかる。沖縄県においては高校卒業後に就職した人のうち、約半数が 3 年以内に離職していることとなる。大卒では、沖縄県は 40.9%、全国は 31.5%となり、こちらでも沖縄県の方が離職率は高い結果となった(図表 26)。

図表 26 高卒・大卒の離職率（2019 年 3 月卒）

	高校卒			大学卒		
	沖縄	49.3			40.9	
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	22.2	14.4	11.7	16.2	13.4	10.6
全国	35.9			31.5		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	16.3	10.1	9.6	11.8	9.7	10.0

※端数処理により合計は合わないことがある。

出所：厚生労働省「新規大学卒業者の都道府県別離職状況」

卒業後に就職して働き続けている人はどれほどいるのかを把握するため、就職内定率と就職後3年以内の離職率をもとに推計を行い（就職内定率×離職率）、沖縄県と全国を比較する。

学卒者を100人として、そのうち就職して4年以上働き続けている人数を推計した結果、高卒では、沖縄は約50人、全国は約64人となり、大卒では、沖縄は約51人、全国は約66人となった。沖縄県は、学卒者のうち就職して4年以上働き続けている人は高卒、大卒ともに半数ほどにとどまることがわかった。全国と比べて、卒業後に就職して同じ職場で働き続ける人が少ない傾向にあることがわかった（図表27）。

図表27 学卒者100人のうち就職して4年以上働き続けている人数の推計

	高校卒	大学卒
沖縄	約50人	約51人
全国	約64人	約66人

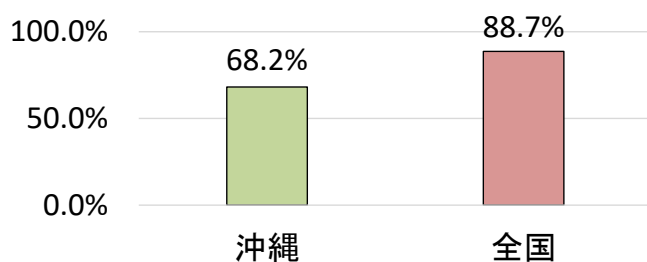
出所：厚生労働省沖縄労働局「学卒関係業務統計資料」、厚生労働省「新規大学卒業者の都道府県別離職状況」より、りゅうぎん総研が分析

② 対応策

沖縄県の学卒者は離職者が多い傾向にあることがわかったが、現在、学卒者のうち高卒の離職者が増えている要因の一つとして考えられているのが、企業の採用時期の遅さである。そこで、新規高卒者を対象とした企業の求人提出時期と学生の就職内定となる時期について、全国と比較する。

まず、求人提出時期をみるため、2021年度3月末までに提出された求人数の合計を100%として、各年度7月末時点での求人数の割合をみると、沖縄県は68.2%にとどまる一方で、全国は88.7%となり、全国はその年度に提出される求人数の約9割が7月時点で出揃っている結果となった（図表28）。年度の早い時期に求人数が出揃うことにより、求職者側の選択肢が増すとともに就職活動に注力できる期間が確保されるなどのメリットが考えられる。

図表28 2021年度新規高卒求人の提出時期（7月末時点）



出所：厚生労働省沖縄労働局「学卒関係業務統計資料」

次に、学生の就職内定となる時期をみるため、2021年度の就職内定状況を時期ごとに比較すると、沖縄県の就職内定率は2021年10月末時点で26.7%となり、全国の同年9月末時点の64.2%を大きく下回っている。そこから約半年後の2022年3月末時点では、沖縄県は97.2%、全国は99.1%とともに高い就職内定率となっている。ここから企業側が内定を出す時期について、沖縄県は全国と比べて年度の遅い時期に集中していることがわかる（図表29）。

採用時期が年度の後半になると、それだけ新規学卒者の進路を考える上での時間と選択肢が少なくなるため、学卒者自身が消化不良のまま就職することになりかねない。結果として離職率を高めている可能性がある。

沖縄労働局では、こうした沖縄県の現状を踏まえて、改善に向けた取り組みを進めている。

企業に対する取り組みについては、毎年、県知事、教育庁、労働局長から経済団体に対して、企業への採用枠の早期提出を要請している。また、新規学卒者に対する取り組みについては、新規高卒者が早い時期に就職活動を開始できるよう、就職ガイダンスなどによる支援を行うことに加え、2023年度からは高校生の子を持つ保護者に対する「お知らせ」の発信、セミナーの実施をすることで、新規高卒者だけでなく保護者を巻き込んだ機運の醸成を図っている。

若年者の離職率を低下させていくための手段の一つとして、就職活動の早期化があげられるが、とくに求人する側である企業に対する働きかけが重要となる。企業が新規高卒者を求人するための準備と求人提出時期を年度の早い段階で実施できれば、おのずと新規学卒者の動きも早まることが期待されるためである。これについては「若年者総合雇用支援事業」においてもすでに指摘されており、企業に対するさらなる周知が求められる（図表30）。

図表 29 2021年度における就職内定率の二つの時点での比較

	2021年9、10月末時点	2022年3月末時点
沖縄	26.7% ※10月末時点	97.2%
全国	64.2% ※9月末時点	99.1%

出所：厚生労働省沖縄労働局「学卒関係業務統計資料」

図表30 若年者の離職率を低下させていくためのポイント	
1	企業側の求人提出時期、就職内定時期の早期化
2	学生側の就職活動の早期化

(5) ストックへの対応策

ストックへの対応は、若年者が「働いていない状態」から、仕事に対する知識を蓄積し、よりよい条件で「働いている状態」に移行できるように支援することである。そこで、離職者向け公共職業訓練の状況について確認したい。

① 公共職業訓練の概要

図表 31 は、公共職業訓練の全体像である。対象はハローワークの求職者となっており、入学金、授業料は無料で、自己負担金は教科書、工具、作業服などに限られている。離職者向け実施機関は主に3機関あり、それぞれに大まかな役割分担がなされている。ポリテクセンター沖縄では、主に離転職者を、浦添・具志川職業能力開発校では、新規学卒者及び離転職者、障がい者を対象としており、基本的には、施設・設備等に多額の経費を要するなど、民間では実施が困難な技術系訓練や地域産業の人材ニーズなど地域の実情に応じた訓練を提供することとされている。そして、民間で実施が可能でかつ合理的であると見込まれる訓練については民間教育訓練機関を活用することとされている。その他の機関としては、ポリテクカレッジにて、より高度な訓練内容となる高度職業訓練を実施している。

各公共職業能力開発施設相互に、訓練対象者、内容ができる限り重複しないように配慮されている。

以下では、地域の実情に応じた訓練を実施する重要性を踏まえ、主に浦添・具志川職業能力開発校の状況に注目する。

図表 31 公共職業訓練の全体像

公共職業訓練	
離職者向け	対象:ハローワークの求職者
	訓練期間:概ね3カ月～2年
	実施機関: ●ポリテクセンター沖縄(国) 主にものづくり分野の高度な訓練を実施 ●浦添・具志川職業能力開発校(沖縄県) 地域の実情に応じた多様な訓練を実施 ●民間教育訓練機関等(沖縄県からの委託) 事務系、介護系、情報系
その他	在職者向け 概ね2～5日、ポリテクセンター沖縄、ポリテクカレッジ及び浦添・具志川職業能力開発校で実施
	学卒者向け 1年または2年、 ポリテクカレッジ及び具志川職業能力開発校で実施
	障害者向け 概ね3カ月～1年、 浦添・具志川職業能力開発校及び民間教育訓練機関等で実施

出所：沖縄県商工労働部ヒアリング資料より

② 浦添・具志川職業能力開発校等について

浦添・具志川職業能力開発校の目的は、「職業能力開発において、若年者、離職者及び在職者を対象に職業訓練を実施し、技能労働者の育成を図ることにより、就職を容易にし、職業の安定を図る」こととされている。

事業の内容は施設内職業訓練と施設外訓練の主に2つある。施設内職業訓練では、新規学卒者訓練及び求職者訓練、在職者訓練などを実施しており、新規学卒者は普通課程、離職者は短期過程となるような訓練期間が設定されている。施設外訓練では、民間の教育訓練機関に委託して訓練の実施をすることとし、年間を通して様々な内容の訓練が行われている。

以下で、浦添・具志川職業能力開発校の施設内訓練の実績をみていくこととする。

イ) 浦添職業能力開発校について

施設内訓練における直近の実績をみると、応募者数、定員、入校者数は年々減少している。定員に対する入校者の割合をみると、平均71.4%にとどまっているが(図表32)、訓練科によっては応募者が定員を上回っている状況がみられる。「自動車整備科」や「電気工事科」などでは、応募者が定員を上回っている一方、「配管・建物設備科」、「溶接・板金塗装科」、「エクステリア科」では応募者が定員を下回っている(図表33)。³

定員の設定は予算の兼ね合いなどから決められている。応募者のうち入校できた割合は平均69.0%で、定員に達していない訓練科があるなかで、応募者のうち3割超のハローワーク求職者は入校できていないことがわかる。前述したとおり、企業は、より専門性の高い技術や知識を身に着けた人材へのニーズを高めている傾向がある。職業能力開発校では、そうした専門性を取得する機会となるわけであるが、労働意欲があるハローワーク求職者の誰もがそうした機会に恵まれるわけではないことがわかる。

社会全体での有効な人材活用が求められており、そのためには可能な限りそれぞれの労働意欲と能力に応じた環境を提供できるよう努めることが期待される。

図表 32 浦添職業能力開発校の入校者の状況等

	応募者(人)	定員(人)	入校者(人)	定員に対する 入校者の割合(%)	応募者のうち 入校できた人の割合(%)
2018月4月16日現在	199	185	135	73.0%	67.8%
2019月8月31日現在	208	165	134	81.2%	64.4%
2020月8月31日現在	156	160	116	72.5%	74.4%
2021月8月31日現在	143	160	99	61.9%	69.2%
2022月4月22日現在	173	160	117	73.1%	67.6%
2023月7月31日現在	142	150	100	66.7%	70.4%
平均	170	163	117	71.4%	69.0%

出所：沖縄県立浦添職業能力開発校「業務概要」より、りゅうぎん総研が分析

³ 職業能力開発校の訓練科目のうち、自動車整備科など民間の教育訓練機関において対応できるものについては、基本的に民間に委託すべきであり県と民間の教育訓練機関で協議する必要がある。

図表 33 2022 年度施設内訓練の実績（浦添職業能力開発校）※2023 年 4 月 28 日時点

課程	訓練科	期間	応募者(人)	定員(人)	入校者(人)	定員に対する	
						入校者の割合(%)	応募者のうち 入校できた人の割合(%)
普通	自動車整備科(1年)	2年	29	20	20	100.0%	69.0%
	自動車整備科(2年)	2年	38	20	17	85.0%	44.7%
短期	電気工事科	1年	37	30	25	83.3%	67.6%
	建設機械整備科	1年	29	20	20	100.0%	69.0%
	配管・建物設備科	1年	13	20	12	60.0%	92.3%
	溶接・板金塗装科	1年	16	20	14	70.0%	87.5%
	エクステリア科	1年	5	10	3	30.0%	60.0%
	オフィスビジネス科※身体障がい者対象(前期)	6カ月	6	10	6	60.0%	100.0%
	オフィスビジネス科※身体障がい者対象(後期)	6カ月	1	10	1	10.0%	100.0%
合計			174	160	118	—	—
平均			—	—	—	66.5%	76.7%

出所：沖縄県立浦添職業能力開発校「業務概要」より、りゅうぎん総研が分析

男女比でみると、入校者の約 9 割は男性で偏りがあり、直近 6 年間の女性の入校者は 1 割に満たない状況が続いている。女性の就業促進を図るうえでは、訓練科の見直しを含め、女性が入校しやすい環境の整備が求められる。年齢別でみると、44 歳未満の入校者が 9 割超を占めており、若年者が多い傾向にある（図表 34）。

2022 年度 6 月末時点の施設内訓練における就職率は 96.4%と高い就職率となっており、産業界からの評価の高さがうかがえる。

図表 34 入校者の男女比、年齢別状況（浦添職業能力開発校）

	入校者の男女比		年齢別					
	男	女	20歳未満	20～29歳	30～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳以上
2018月4月16日現在	93.3%	6.7%	48.1%	23.0%	21.5%	5.9%	0.7%	0.7%
2019月8月31日現在	91.0%	9.0%	52.2%	25.4%	16.4%	5.2%	0.0%	0.7%
2020月8月31日現在	91.4%	8.6%	43.1%	23.3%	27.6%	2.6%	2.6%	0.9%
2021月8月31日現在	93.9%	6.1%	46.5%	31.3%	16.2%	5.1%	0.0%	1.0%
2022月4月22日現在	93.2%	6.8%	52.1%	27.4%	12.0%	6.8%	1.7%	0.0%
2023月7月31日現在	92.0%	8.0%	59.0%	26.0%	12.0%	2.0%	1.0%	0.0%
平均	92.5%	7.5%	50.2%	26.0%	17.6%	4.6%	1.0%	0.6%

出所：沖縄県立浦添職業能力開発校「業務概要」より、りゅうぎん総研が分析

施設外訓練（以下、委託訓練とする）の訓練科については、大きく 4 つに大別することができ、Web・IT 関連と経理関連、介護・医療関連、その他となっている（図表 35）。委託訓練全体でみると、応募者 1,053 人のうち入校者 668 人となり、その割合は 63.4%となっている（2022 年度 7 月末時点）。また、同時点の委託訓練における就職率は 84%ほどとなり、施設内訓練と比べると若干下回るものの、高い就職率であり、施設内訓練と同様、産業界からの評価の高さがうかがえる。⁴

⁴ 施設外訓練の受講期間について、職業能力開発校同様、必要に応じて 1～2 年程度まで柔軟に設定することが望ましい。

図表 35 2022 年度委託訓練の訓練科名と訓練期間（浦添職業能力開発校）

●Web・IT関連	期間	●介護・医療関連	期間
Webプログラマー養成科	6カ月	介護福祉士養成科	2年
基礎から学ぶWebデザイン科	5カ月	介護福祉士実務者研修科	6カ月
ITビジネス基礎科	3カ月	介護福祉士養成パソコン科	6カ月
ビジネスパソコン科	3カ月	はじめての介護とパソコン科	4カ月
ビジネスIT基礎科	3カ月	介護職員養成科	3カ月
Webデザイン科	3カ月	医療事務・医師事務作業補助科	3カ月
基本情報技術者科(IT)	3カ月	●その他	期間
基礎から学ぶパソコン科	3カ月	保育士養成科	2年
Webクリエイター養成科	3カ月	中国語圏観光ビジネス科	6、3カ月
Javaプログラミング基礎科(IT)	3カ月	実務に役立つFP・不動産スキル科	5カ月
●経理関連	期間	初歩から学ぶ宅建・不動産実務FPビジネス科	5カ月
簿記・パソコンスキル習得科	6カ月	建設事務キャリア科	5カ月
経理事務スペシャリスト科	6カ月	ネイリスト養成科	5カ月
総務・経理事務スペシャリスト科	6カ月	国際観光サービス科	4カ月
パソコン・経理事務入門科	4カ月	営業アシスタント基礎養成科	3カ月
会計簿記パソコン科	4カ月	グラフィックデザイナー養成科	3カ月
OA経理販売科	3カ月		
オフィス事務科	3カ月		
パソコン・簿記基礎科	3カ月		
基礎から学ぶ経理FPビジネス科	3カ月		

出所：沖縄県立浦添職業能力開発校「業務概要」より、りゅうぎん総研が分析



浦添職業能力開発校の様子（2023年10月31日 筆者撮影）



浦添職業能力開発校の様子（2023年10月31日 筆者撮影）

ロ) 具志川職業能力開発校について

施設内訓練における直近の実績をみると、応募者数、定員は概ね横ばい、入校者数は若干増加している。そのため、定員に対する入校者の割合をみると、平均 85.3%である。直近のデータほどその割合は高く、直近3年間は9割ほどで、ほぼ定員を満たす状況にある(図表 36)。一方、応募者のうち入校できた割合は平均 61.7%で、応募者のうち4割弱のハローワーク求職者は入校できておらず、浦添校と同様、労働意欲があるハローワーク求職者の誰もがそうした機会に恵まれるわけではない。訓練科においては、普通過程が多く、普通課程ではすべての訓練科で応募者が定員を上回っている(図表 37)。

図表 36 具志川職業能力開発校の入校者の状況等

	応募者(人)	定員(人)	入校者(人)	定員に対する 入校者の割合(%)	応募者のうち 入校できた人の割合(%)
2018年4月30日現在	303	205	167	81.5%	55.1%
2019年4月27日現在	164	130	95	73.1%	57.9%
2020年6月25日現在	295	235	198	84.3%	67.1%
2021年4月26日現在	338	235	217	92.3%	64.2%
2022年4月末現在	344	235	210	89.4%	61.0%
2023年4月末現在	331	235	215	91.5%	65.0%
平均	296	213	184	85.3%	61.7%

出所：沖縄県立具志川職業能力開発校「業務概要」より、りゅうぎん総研が分析

図表 37 2022年度施設内訓練の実績(具志川職業能力開発校) ※2023年4月末時点

	訓練科	期間	応募者(人)	定員(人)	入校者(人)	定員に対する 入校者の割合(%)	応募者のうち 入校できた人の割合(%)
普通課程	自動車整備科(1年)	2年	38	20	20	100.0%	52.6%
	自動車整備科(2年)	2年	30	20	20	100.0%	66.7%
	電気システム科(1年)	2年	25	20	19	95.0%	76.0%
	電気システム科(2年)	2年	35	20	20	100.0%	57.1%
	メディア・アート科(1年)	2年	29	20	20	100.0%	69.0%
	メディア・アート科(2年)	2年	33	20	20	100.0%	60.6%
	情報システム科(1年)	2年	28	20	20	100.0%	71.4%
	情報システム科(2年)	2年	45	20	20	100.0%	44.4%
短期過程	造園ガーデニング科	1年	24	20	20	100.0%	83.3%
	総合実務科(障)	1年	4	15	4	26.7%	100.0%
	オフィスビジネス科※前期	6カ月	23	13	16	123.1%	69.6%
	オフィスビジネス科※前期(障)	6カ月	4	7	4	57.1%	100.0%
	オフィスビジネス科※後期	6カ月	11	13	10	76.9%	90.9%
	オフィスビジネス科※後期(障)	6カ月	2	7	2	28.6%	100.0%
	合計	—	331	235	215	—	—
	平均	—	—	—	—	86.2%	74.4%

出所：沖縄県立具志川職業能力開発校「業務概要」より、りゅうぎん総研が分析

男女比でみると、入校者の約7割を男性、3割を女性が占めている。浦添校と比べて女性の割合が大きいものの、引き続き女性が入校しやすい環境の整備を図ることが期待される。年齢階級別でみると、浦添校と同様に、44歳未満の入校者が9割超を占めており、若年者が多い傾向にある(図表 38)。

2022 年度 6 月末時点の施設内訓練における就職率は 97.4%と高い就職率となっており、浦添校と同様に産業界からの評価の高さがうかがえる。

図表 38 入校者の男女比、年齢別状況（具志川職業能力開発校）

	入校者の男女比		年齢別					
	男	女	20歳未満	20～29歳	30～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳以上
2018月4月30日現在	57.5%	42.5%	38.3%	34.7%	20.4%	4.8%	1.8%	0.0%
2019月4月27日現在	79.2%	20.8%	66.7%	27.1%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%
2020月6月25日現在	67.2%	32.8%	52.1%	30.7%	9.4%	3.6%	2.6%	1.6%
2021月4月26日現在	68.1%	31.9%	49.8%	30.9%	11.1%	1.4%	1.9%	4.8%
2022月4月末現在	65.2%	34.8%	53.5%	32.3%	7.6%	5.1%	1.5%	0.0%
2023月4月末現在	67.3%	32.7%	48.5%	34.3%	11.3%	2.0%	1.5%	2.5%
平均	67.4%	32.6%	51.5%	31.7%	11.0%	2.8%	1.6%	1.5%

出所：沖縄県立具志川職業能力開発校「業務概要」より、りゅうぎん総研が分析

続いて、委託訓練の訓練科については、浦添校と同様に大きく4つに大別し、Web・IT 関連と経理関連、介護・医療関連、その他となっている（図表 39）。委託訓練（一般・デュアル⁵）全体でみると、応募者 627 人のうち入校者 397 人となり、その割合は 63.3%となっている。2022 年度 4 月末時点で、把握できる委託訓練における就職率は 89.7%となり、施設内訓練と比べると若干下回るものの、こちらも高い就職率であり、施設内訓練と同様、産業界からの評価の高さがうかがえる。

図表 39 2022 年度委託訓練の訓練科名と訓練期間（具志川職業能力開発校）

●経理関連	期間	●Web・IT関連	期間
経理事務キャリア科	6カ月	Webグラフィック実務科	6カ月
経理事務スペシャリスト科	6カ月	Webスペシャリスト科	3カ月
経理WEBビジネスキャリア科	6カ月	パソコン基礎科	3カ月
ビジネス簿記科	4カ月	オフィスパソコン科	3カ月
経理事務科	4カ月	Webクリエイター実践科	3カ月
ITビジネス簿記科	4カ月	パソコン・事務科基礎科	3カ月
OA簿記科	3カ月	CADオペレーター養成科(障)	3カ月
経理マーケティングビジネス科	3カ月	はじめてのパソコン訓練科(障)	3カ月
経理Web・ICTワーク科	3カ月	●その他	期間
●介護・医療関連	期間	事務スペシャリスト科	6カ月
介護サービス科	6カ月	FPも学ぼう不動産スキル習得科	5カ月
医療事務・医師事務・調剤事務科	4カ月	建設・パソコン科	4カ月
介護職員養成科	3カ月	リゾートセラピスト養成科	4カ月
メディカルスタッフ・コンシェルジュ養成科	3カ月	アロマセラピスト・エステティシャン養成科	4カ月
介護職員養成科	3カ月	CADオペレーター養成科	3カ月
		ウェットスーツ製造科(障)	3カ月

出所：沖縄県立具志川職業能力開発校「業務概要」より、りゅうぎん総研が分析

⁵ 日本版デュアルシステムを指し、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学を並行して実施すること

ハ) ポリテクセンター沖縄について

ポリテクセンター沖縄では、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者を対象として企業での生産現場の実態に即しものづくり分野に特化した、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定している。また、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、標準6カ月の職業訓練を実施している。

2022年度の定員に対する入所者の割合は、平均81.2%となり、応募者のうち入所できた割合は平均73.7%となっている。また、2022年度の入所者の合計は361人である(図表40)。男女比では8割超が男性となっており偏りがみられ、年齢別では、30～44歳が約4割を占めている(図表41)。

図表 40 2022年度ポリテクセンター沖縄の入所者の状況等

訓練コース		応募者	定員	入所者	定員に対する入所者の割合	応募者のうち入所できた人の割合
機械系	溶接ものづくり科	27	48	21	43.8%	77.8%
	運輸機械サービス科	49	40	37	92.5%	75.5%
居住系	建築施工技術科	15	24	12	50.0%	80.0%
	住宅リフォーム技術科	87	72	67	93.1%	77.0%
	ビル管理技術科(企業実習付き含)	102	92	74	80.4%	72.5%
電気・電子系	電気設備技術科	66	60	54	90.0%	81.8%
	組込みシステムエンジニア科	65	48	48	100.0%	73.8%
	ITサポート科	94	48	48	100.0%	51.1%
合計		505	432	361	—	—
平均		—	—	—	81.2%	73.7%

出所：ポリテクセンター沖縄ヒアリング資料より

図表 41 入校者の男女比、年齢別状況(ポリテクセンター沖縄)

訓練コース		入所者の男女比		年齢別					
		男	女	20歳未満	20～29歳	30～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳以上
機械系	溶接ものづくり科	90.5%	9.5%	0.0%	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%
	運輸機械サービス科	97.3%	2.7%	0.0%	27.0%	18.9%	29.7%	13.5%	10.8%
居住系	建築施工技術科	75.0%	25.0%	0.0%	8.3%	66.7%	25.0%	0.0%	0.0%
	住宅リフォーム技術科	56.7%	43.3%	0.0%	28.4%	41.8%	14.9%	7.5%	7.5%
	ビル管理技術科	95.9%	4.1%	0.0%	20.3%	37.8%	24.3%	1.4%	16.2%
電気・電子系	電気設備技術科	98.1%	1.9%	1.9%	35.2%	38.9%	22.2%	0.0%	1.9%
	組込みシステムエンジニア科	83.3%	16.7%	6.3%	50.0%	35.4%	6.3%	2.1%	0.0%
	ITサポート科	68.8%	31.3%	2.1%	50.0%	43.8%	4.2%	0.0%	0.0%
平均		83.2%	16.8%	1.3%	29.2%	39.0%	19.4%	4.8%	6.3%

出所：ポリテクセンター沖縄ヒアリング資料より



ポリテクセンター沖縄の様子（2023年11月24日 筆者撮影）

③ 浦添・具志川職業能力開発校のあり方の提言（対応策）

専門性の高い人材への企業ニーズが増している。こうした背景を受け、より専門的な技術や知識を身に着けた人材を創出していくべきである。浦添・具志川職業能力開発校では、そうした地域の実情に応じた専門性を身につけられる機関として役割を拡大すべきであると考え、以下、4点について提言する（図表 42）。

図表42 若年者等の職業能力開発のあり方のポイント	
イ	経済の実情に合わせた訓練科の見直し
ロ	応募者が全員入校できるよう予算措置の拡大
ハ	雇用のセーフティネット機能の充実・強化
ニ	周知活動の強化

イ) 経済の実情に合わせた訓練科の見直し

社会の幅広い領域でデジタル技術の導入が進められ、在宅勤務などの働き方を含め、企業のDXによる業務の効率化や課題解決、他の業務との連携が進められている。今後は、技術革新や産業構造の変化に伴い、企業の業務内容も変化していくことが予想され、労働者の適応力を増大させることが期待されている。

こうした背景を踏まえたうえで職業訓練を実施しなければ、職業訓練を経たとしても不安定な就労状況に結びつきかねない。企業の職業訓練に対するニーズは社会環境に大きく左右されることを前提に、訓練科を柔軟に設定すべきであり、現状では、訓練科の見直しを十分に行えているとは言い難い（図表 43）。こうした現状は、沖縄県、沖縄労働局においても認識されており、2022年より、「沖縄県地域職業能力開発促進協議会」が開催されている。主な目的は2つあり、①デジタル化など、地域のニーズを反映した訓練コースの設定を促進すること、②訓練効果の把握、検証をしっかりと行い、訓練内容の改善を図ることである。今後の動きに注目したい。

訓練科を検討する上では、最新のエビデンスに基づき、設定の過程と、理由を明確にし、透明性を確保すべきである。また、入校者については男性の割合が大きいなどの偏りがあるため、多様な人材を受け入れられるよう検討すべきであろう。エビデンスに基づいた議論をする上では、産業界と連携し、定期的な意見交換の場を設けるとともに、沖縄労働局が把握する統計データや県立職業能力開発校の就職率の状況などを加味すれば、より具体的な議論が可能となる。

訓練科の見直しにあたっては、国・民間教育訓練機関との役割分担を議論し、明確にするべきであるが、場合によっては、訓練科の内容で役割を分担するのではなく、その目的や難易度で分けることも検討すべきである。例えば、県立職業能力開発校では、離職者に対し

て地域の人材ニーズなどの実情に応じた訓練を提供することを最優先として訓練科を設け、他の科目や在職者に対しては、より高度な訓練内容を国・民間教育訓練機関等で実施するといった具合である。職業訓練を実施する機関のそれぞれに対して、期待する役割をより具体化していくべきである。

図表 43 2022 年度公共職業能力開発施設の訓練内容の一覧

●ポリテクセンター沖縄	●浦添職業能力開発校(施設内訓練)
溶接ものづくり科	自動車整備科
運輸機械サービス科	電気工事科
建築施工技術科(企業実習付き)	建設機械整備科
住空間デザイン科	配管・建物設備科
ビル管理技術科	溶接・板金塗装科
ビル管理技術科(企業実習付き)	エクステリア科
電気設備技術科	オフィスビジネス科(身体障がい者対象)
組込みシステムエンジニア科	●具志川職業能力開発校(施設内訓練)
ITサポート科	自動車整備科
	電機システム科
	メディア・アート科
	情報システム科
	造園ガーデニング科
	総合実務科(知的障がい者対象)
	オフィスビジネス科(身体障がい者含む)

出所：沖縄県立浦添・具志川職業能力開発校「業務概要」、ポリテクセンター沖縄ヒアリング資料より

ロ) 浦添・具志川職業能力開発校の予算措置の拡大

2023 年度の浦添・具志川職業能力開発校のそれぞれの運営費にかかる予算措置状況をみると、浦添校は 69,234 千円（2022 年度：67,660 千円）、具志川校は 60,813 千円（2022 年度：57,012 千円）となっている。また、直近 5 年間の推移をみたものが図表 44 である。

定員数を設ける際の判断材料の一つに予算規模がある。現在、提供できている公共職業訓練機会を可視化するため、ポリテクセンター沖縄を含めた公共職業訓練の施設内・外訓練をあわせた定員数をみると、2,313 人となっている（図表 45）。図表 2 より、完全失業者が約 2.5 万人（うち、約 1 万人が 15～34 歳）いると仮定すると、充足率は 9.3%程度となる。また、応募者の合計 2,690 人のうち、入校（所）できた人は、1,759 人（応募者の 65.3%）に留まることから、十分な予算措置があるとはいえない状況である。基本的には、すべての労働意欲のある応募者に対し、職業訓練機会の確保を図ることが望ましく、応募者が全員入校できるような予算措置を実施すべきである。イ) で提案した訓練科の見直しを含め、予算の増額が強く求められる。なお、運営にかかる財源の多くは国庫となっていることから、国の予算状況によって運営費に変動が生じることがあり得るが、長期的な人材投資として考えた場合には、優先的に予算配分することが重要となってくる。また、現状の入校者の大半

は男性が占めており、偏りがみられるため、女性の就業促進を図るための措置も検討していくべきであろう。

図表 44 職業能力開発校運営費 (千円)

	年度	当初予算額	当初予算額		
			国庫	特財	一財
浦添	2019年度	60,388	44,417	254	15,717
	2020年度	57,189	41,924	252	15,013
	2021年度	67,339	49,380	355	17,604
	2022年度	67,660	48,839	358	18,463
	2023年度	69,234	49,033	405	19,796
具志川	2019年度	59,529	38,067	104	21,358
	2020年度	55,881	35,426	54	20,401
	2021年度	62,832	42,289	70	20,473
	2022年度	57,012	35,155	385	21,472
	2023年度	60,813	37,576	405	22,832

出所：沖縄県商工労働部ヒアリング資料より

図表 45 職業能力開発校定員等の状況

2022年度		応募者数	定員数	入校(所)者数
浦添校	施設内訓練	174	160	118
	施設外訓練	1,053	953	668
具志川校	施設内訓練	331	235	215
	施設外訓練	627	533	397
ポリテクセンター沖縄	施設内訓練	505	432	361
合計		2,690	2,313	1,759

出所：沖縄県立浦添・具志川職業能力開発校「業務概要」、ポリテクセンター沖縄ヒアリング資料より、りゅうぎん総研が分析

ハ) 雇用のセーフティネット機能の充実・強化

雇用のセーフティネット機能としての職業訓練を適切に実施することはもちろんのこと、訓練期間中の経済的な支援も重要な課題の一つである。公共職業訓練の利点として、スキルアップの機会を得られるほかに、授業料などのコストがかからない点がある。さらに、より充実した職業訓練を実施するためには、生活基盤の充実、強化が欠かせない。現状では、入学金、授業料は無料、自己負担額は教科書や手持工具等に限られているほか、給付制度が整えられている(図表 46)。しかし、給付制度は個人差があるほか、訓練期間中は就職にむけたスキルアップが目的となることから収入は限られ、経済的な負担は大きいと考えられる。

安定的に沖縄経済へ人材を供給し続け、若年失業率の改善を図っていくためには、求職者をはじめ、指導にあたる職業訓練指導員を含めた人への投資を増やしていくことを検討すべきである。ただし、予算の確保には限界があるため、県内産業界を巻きこむことを検討してはどうか。

県内産業界を巻きこむ方法の一つとしては、民間団体や企業、行政が一体となった協会を設立し、会費を募って財源とする方法がある。協会を介して、雇用のセーフティネット機能の充実強化を図ることは、求人する企業側にもメリットがある。職業訓練を実施するということは、スキルアップを図ることができるという求職者側のメリットに加えて、求人する企業側にもよりよい人材を採用できるメリットがある。そうしたメリットを加味し、企業側に会費を負担してもらうことで、柔軟に訓練生を支援することが可能となる。

図表 46 訓練期間中の援護措置

1.雇用保険法による失業給付	雇用保険受給資格者で、公共職業安定所長の指示を受けた入校者は訓練期間中失業等給付金の基本手当等が支給される
2.労働施策総合推進法による訓練手当の支給(旧雇用対策法)	障がい者及び母子家庭の母等で、公共職業安定所長の指示を受けた入校者は、訓練期間中訓練手当が支給される(予算の範囲内に限る)。ただし、雇用保険法による基本手当等の受給者は対象外
3.求職者支援制度による職業訓練受講給付金	雇用保険を受給できない方が、職業訓練によるスキルアップを通じて早期就職を実現させるために、国が支援する制度がある
4.技能者育成資金融資制度(普通課程のみ)	経済的理由から受講が困難な方には、技能者育成資金の融資制度がある
5.学割の適用	バス・モノレールを利用しての通学には、学割運賃が適用される
6.入学金、授業料は無料	ただし、教科書、手持工具等は自己負担(科によって負担額が違う)

出所：沖縄県立浦添・具志川職業能力開発校「業務概要」

二) 周知活動の強化

今回の調査から、企業が労働者に求める能力は高度化・専門化する傾向にあることがわかり、即戦力として女性や高齢者、外国人材の活躍に向けた環境の整備が進みつつある状況がみえた。しかし、若年者に対しては、2022年の15～29歳の完全失業率が全国でもっとも厳しい状況にあるなど、大きな改善はみられていない。人への投資を長期的かつ安定的に行う素地が十分でない懸念がある。

前述したDXの導入事例でみたとおり、生産性の向上に資するシステム等の導入と、それを使いこなせる人材の両輪がかみ合うことが効率性を追求するうえで重要である。人材育成は粘り強く取り組むことが不可欠で、沖縄県と沖縄労働局、産業界が一体となって進められることが望ましく、職業能力開発に向けた周知活動、機運の醸成を図るべきである。

5. おわりに

労働需給問題を考えるうえでは、「いかに効率性を高めるか」がキーワードとなっている。

足元では、人手不足感が高まっていることもあり、将来的に就業者数が減少した場合、人手不足に拍車がかかるのではないかという懸念は、より現実味を帯びてきている。調査のなかでのひとつの関心事として、人手不足の主な原因が、コロナ禍をきっかけに働き手が減少したためなのか、それとも、県内の需要が増大し供給が追いついていないためなのか、について注視していたが、これについては、産業や職業によって状況が異なる様子がみえてきた。県全体として働き手が増加している中で、よりよい職業、就労条件を求めて人材がより流動的になっており、企業は労働生産性を高める必要性が高まっている状況が垣間みえた。

また、こうした人手不足の問題は、沖縄だけの問題ではないことも忘れてはならない。全国の各地域間での人材確保に向けた競争が起こりうることも念頭に置くべきである。

こうした観点からみても、人手不足の問題は、一朝一夕で解決できるものではなく、社会全体での有効な人材活用がこれまで以上に求められることとなる。今後は、地域の実情を加味しつつ、可能な限り、それぞれの労働意欲と能力に応じた環境を提供できるよう努めていくことが期待され、「誰一人取り残さない」社会の実現のために、官民が連携して人への投資を増大させていく必要がある。

人手不足対策として、DX推進、女性や高齢者、外国人材、若年者のさらなる活躍に向けた投資を増やし、あらゆる施策を総動員すべきである。とりわけ、他に比べて遅れている若年失業者対策を強化することが求められる。

(以上)

研究員 及川 洋平