

調査レポート「沖縄県の労働市場の構造変化と今後の課題と展望」

－ 2010 年代以降の労働市場の 7 つの構造変化 －

（ 要 旨 ）

- ・復帰後の本県の有効求人数の推移をみると、1990 年代まで低位で推移したが、2010 年代に入ると県内景気の長期拡大により、求人数は増加基調が続いた。復帰後の有効求人倍率の推移をみると、12～19 年は求人倍率が大きく上昇している。この背景には、県内景気の長期拡大に伴い求人数が増加するとともに、失業者が減少したことにより、求職者数が減少に転じていることがある。
- ・復帰後の完全失業率の推移を概観すると、概ね 7 つの局面に分けることができる。直近の局面（2011 年以降）は、県内景気の長期拡大により、失業率は改善傾向に転じ、18 年にはほぼ全国並みになった。
- ・本県の労働市場の構造変化の一つは、2010 年代以降の県内景気の拡大により、失業者が減少を続け、労働市場では人手不足の状況となったことである。県内企業の欠員率は 10 年代に上昇を続けている。求人側である事業所の求人平均賃金は一貫して上昇傾向にある。
- ・労働市場の構造変化の二つ目は、人口の高齢化に伴い、就業者に占める医療・福祉分野の割合が最も大きくなったことである。2023 年の全産業に占める割合は 15.6%と、産業大分類では最も大きな構成比となっている。当研究所の将来推計によると、今後、必要となる老人福祉・介護事業所の従業者数は、21 年の 2 万 8,606 人から、50 年には 5 万 100 人程度となる見通しである。
- ・労働市場の構造変化の三つ目は、需要不足失業が減少した一方で、雇用のミスマッチなどによる構造的失業が高止まりしていることである。人手不足が深刻化する中で、労働需要が高まっているものの、求人側と求職側の希望や条件などのミスマッチにより、構造的な失業が解消していないことが窺われる。
- ・労働市場の構造変化の四つ目は、高齢者の労働力人口の増加である。高齢者雇用安定法が施行された 2006 年 4 月以降は 60～64 歳の労働力人口が増加傾向に転じている。生産年齢人口が減少して人手不足が深刻化する中、高齢就業者の増加により、労働力人口は増加を続けている。
- ・労働市場の構造変化の五つ目は、女性の労働市場への参入の増加である。非労働力人口をみると、家事が減少傾向にあり、特に 10 年代後半以降は減少傾向が強まっている。更に本県では近年、女子の大学進学率が男子を上回り、女性の社会進出が増加していることも背景にある。

- ・労働市場の構造変化の六つ目は、外国人の就業者の増加である。県内の在留外国人も増加傾向にある。政府は単純労働の分野についても外国人労働者の受け入れを拡大するため、「特定技能」を創設した。分野別では、飲食料品製造が最も多く、次いで、介護、外食、農業、建設などとなっている。
- ・労働市場の構造変化の七つ目は、人口動態の変化である。足元の人口の減少数はまだ緩やかであるが、今後は少子高齢化の進展により、減少数が加速することが見込まれる。この人口動態の変化が今後の県内の労働市場に最も大きな影響を及ぼす。また、今後は後期高齢者が増加することから、高齢者の参入も限界に近づくものと見込まれる。
- ・労働市場の課題としては、まず、少子高齢化、人口減少への対応である。当研究所の将来人口の推計によると 2030 年代後半以降は減少のスピードが加速する見通しとなっている。当面は人口減少を前提としたうえで新たな社会経済の仕組みを考えざるを得ないが、より長期的な視点に立ったうえで経済社会を持続可能なものにするための様々な施策に取り組む必要がある。
- ・また、本県でも外国人労働者は増加しているが、県内で日本語などを勉強した在留外国人材が卒業後は県外に流出している。基本的技能を身につけた外国人材が、その後も県内に留まるように、専門学校や外国人材の就労機会の拡充を進めていく必要がある。
- ・そして、今後の労働力人口の減少に伴う人手不足に対しては、社会経済のデジタル化を進めていくことが不可欠であり、中高齢者のデジタル技術の活用に対するリテラシーの向上も不可欠である。また、労働移動の流動性を高めるとともに、親の介護や子育て支援なども含め、働き方の改革を一層進めていくことが重要である。

（目 次）

1. はじめに

2. 復帰後の沖縄県の求人動向と求職動向

2-1. 求人数と求職数および求人倍率の推移

2-2. 復帰後の失業率の推移

3. 本県の労働市場の構造変化

3-1. 景気の長期拡大に伴う失業者の減少と人手不足

3-2. 高齢化に伴う医療・福祉分野の就業者の増加

3-3. 需要不足失業の解消と構造的失業の高止まり

3-4. 高齢者の労働力人口の増加

3-5. 女性の労働力人口の増加

3-6. 在留外国人の増加

3-7. 人口動態の変化

4. 労働市場の課題と展望

4-1. 少子高齢化、人口減少への対応

4-2. 外国人の受入拡大と課題

4-3. デジタル化による労働生産性の向上

4-4. 働き方改革の推進

（付注）

（1）UV分析

（2）ミスマッチ指標

1. はじめに

復帰後の沖縄県の労働市場は、復帰に伴う軍雇用者の大量解雇や復帰不安による新規採用の手控え、沖縄国際海洋博覧会後の倒産の多発による失業者の増加などで、失業率が急上昇した。その後、失業率は長期に亘り全国を大きく上回る水準で推移した。しかし、2010年代に入ると、インバウンドを含む入域観光客数の増加や沖縄振興予算の増額、高水準の建設投資などにより、県内景気は長期に亘る拡大が続いたことから、雇用情勢は改善を続け、失業率は20年頃にはほぼ全国並みに近付き、足元では人手不足が深刻化している。

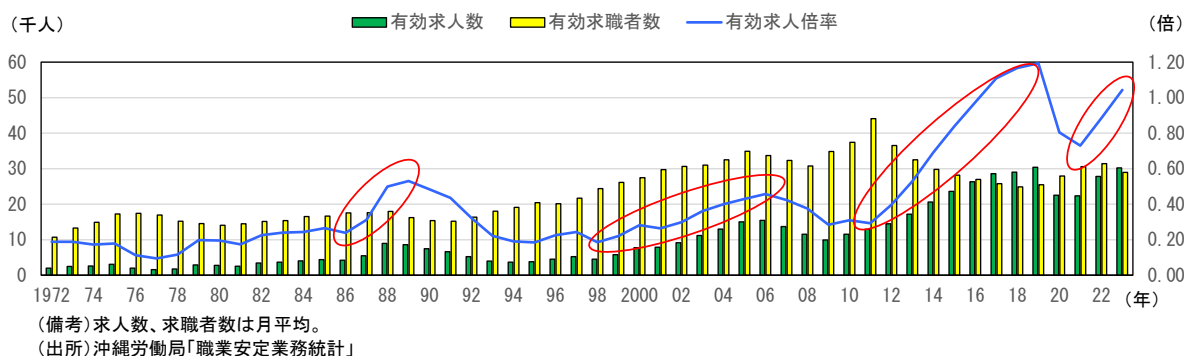
このような状況下、これまで全国で唯一、人口の自然増が続いていた本県も、22年には死亡数が出生数を上回り、復帰後はじめて自然減に転じた。本県も人口減少局面に入ったとみられ、今後は労働力人口の減少が見込まれる。こうした本県を取り巻く経済情勢や人口動態の変化は、2010年代に入り、本県の労働市場にも構造的な変化をもたらしている。そこで、以下では、本県の労働市場の構造変化の状況を分析し、今後の課題と展望について考察した。

2. 復帰後の沖縄県の求人動向と求職動向

2-1. 求人数と求職数および求人倍率の推移

復帰後の本県の有効求人数の推移をみると、中小零細企業が多いこともあり、1990年代まで低位で推移している(図表1)。この間、バブル景気となった80年代後半は86年の4,195人(月平均)から89年に8,631人まで増加したが、バブル崩壊後は再び減少している。2000年代に入ると、事業規模が大きい企業が増えてきたこともあり、求人数が増加基調で推移した。

図表1 復帰後の有効求人数と有効求職数および有効求人倍率の推移



2000年代後半には景気の後退により求人数が減少に転じたが、10年代に入ると11年の東日本大震災の後、長期に亘る景気拡大により、求人数は増加基調が続いた。20年は新型コロナウイルスの感染拡大により求人数が大きく減少したが、22年以降は再び持ち直している。

一方、有効求職者数をみると、復帰に伴う軍雇用者の大量解雇や復帰不安による新規採用の手控え、沖縄国際海洋博覧会後の倒産の多発などで失業者が増加したことから、求人数を大きく上回る状況が長期に亘って続いた。この結果、有効求人倍率は求人数と求職者数が同水準となる 1.0 倍を大きく下回って推移した。

ところで、復帰後の有効求人倍率の推移をみると、求人倍率が一定期間に亘って上昇した時期が 4 回ほどある。バブル景気となった 1987～89 年と緩やかな景気拡大がみられた 99～2006 年、県経済が長期に亘り景気拡大を続けた 12～19 年、コロナ禍後の県内景気が持ち直した 22 年以降である。ここで特徴的なのは、3 回目の求人倍率の上昇局面では求人数が大きく増加しているのに加えて、求職者数が大きく減少していることである。この背景には、**図表 3** に示しているように、2010 年代以降の県内景気の長期に亘る拡大に伴い失業者が減少したことにより、求職者数が減少に転じていることがある。すなわち、県内の労働市場において、これまでと異なり失業者の長期に亘る減少が続いたことから、求職者数が減少傾向に転じたといった労働市場の構造的な変化がみられる。

求人倍率の 4 回の上昇期間の求人倍率の上昇幅に対する求人側と求職側の寄与率をみると、3 回目の上昇期間となった 2012～19 年は求人側の寄与率が 6 割強で、求職側の寄与率が 4 割弱となっており、他の 3 回の期間と比し、求職側の寄与率が占める割合が高くなっている(**図表 2**)。

図表 2 有効求人倍率の上昇幅に対する求人側と求職側の要因の寄与度

有効求人倍率 の上昇期間	寄与率(%)		求人倍率 の上昇幅
	求人要因	求職要因	
1987～1989年	88.3	11.7	0.29
1999～2006年	138.6	-38.6	0.27
2012～2019年	64.0	36.0	0.90
2022～2023年	83.4	16.6	0.31

(備考) 時間による変化分を微分して求めたが、データが年次のため、
両要因の寄与度の合計は、厳密には求人倍率の上昇幅と完全
に一致はしないことに留意する必要がある。

2-2. 復帰後の失業率の推移

復帰後の完全失業率の推移を概観すると、概ね以下の 7 つの局面に分けることができる。
(1972～77 年)

ー 失業率は 1972 年の 3.7% から 77 年には 6.8% まで急上昇 ー

この時期は前述したように、復帰に伴う軍雇用者の大量解雇や県内企業の採用手控えと人員削減、沖縄国際海洋博覧会関連の過剰投資による倒産の多発により、失業率が急上昇した(**図表 3**)。

(1978～87 年)

－ 失業率は概ね 5%前後で推移 －

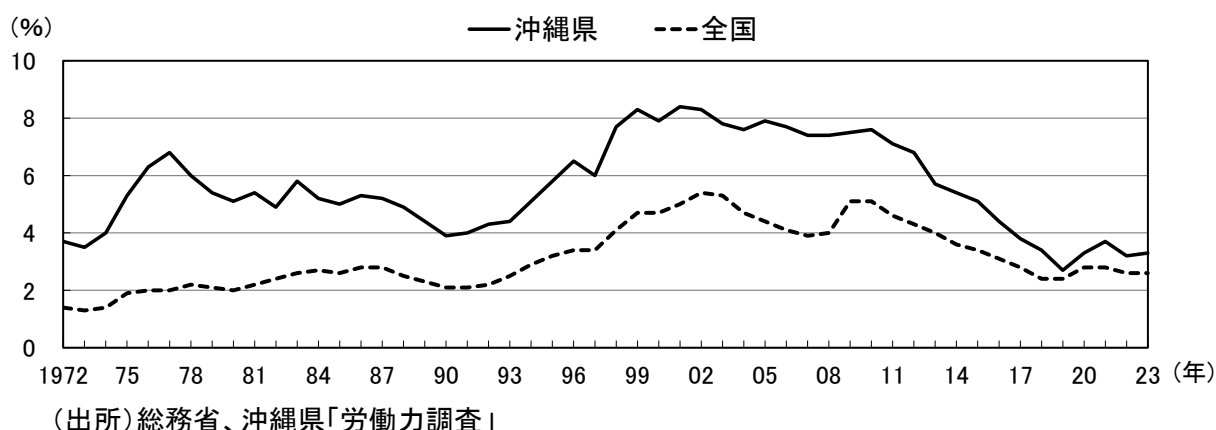
この時期は、県内景気が回復基調で推移し、就業者数が増加したものの、労働力人口もほぼ同じ伸びで増加したことから、失業率は横ばいで推移した。

(1988～91 年)

－ 失業率は 4%台に低下 －

1980 年代後半から 90 年代初め頃には、バブル景気による高水準の建設投資や国内観光客の増加による県内景気の拡大、及び全国的な景気拡大による人手不足を背景とした高賃金に惹かれての県外への転出超過により、県内での求職者数が減少したことなどから失業率が低下した。

図表 3 完全失業率(沖縄県、全国)



(1992～2002 年)

－ 失業率は再び上昇傾向に転じ、99 年には 8%台まで上昇 －

1990 年代はバブル崩壊後の県経済の長期停滞により就業者の伸びが鈍化した一方で、労働力人口が人口の増加を背景に高い伸びで推移したことから、失業率が上昇傾向に転じた。また、90 年代後半から全国で求人側と求職者側のミスマッチなどによる構造的失業率が高まり、県内でも 90 年代末頃から構造的失業率が高まった。本県では、県内における生産年齢人口の増加や全国での雇用調整による県外就業者の県内への転入も影響して、労働力人口が堅調な伸びを続けた。一方、就業者数は全国と同様に伸びが鈍化したことから、失業率は上昇傾向に転じ、2001 年には復帰後で最も高い 8.4%を記録した。雇用形態においても非正規雇用者の採用が増加し、就業者に占める非正規雇用者の比率も高まった。

(2003～10 年)

－ 失業率は緩やかに低下しつつも、概ね 7%台で高止まり －

2000 年代は、02～07 年に日本の戦後最長の景気回復期間となったが「実感なき景気回

復」の様相を呈した。本県の失業率も緩やかに低下したが、08年9月にはリーマンショックが起こり、09年は全国の失業率が上昇した。本県ではリーマンショックによる県外での雇い止めにより派遣・契約社員などが県内に戻り、県内における失業率が高止まった。本県、全国とも構造的失業率が07年頃には低下傾向を示したが、08年以降は下げ止まっており、これが失業率が高止まりした要因とみられる。

(2011年以降)

－ 失業率は改善傾向に転じ、18年は3.4%まで低下し、ほぼ全国並みに。19年末の新型コロナウイルスで上昇したが、22年以降は再び改善傾向で推移 －

2010年代は、県内景気が東日本大震災後の11年4～6月期を底に回復し、全国の景気回復が緩慢な中、19年に至るまで拡大を続けた。11年以降の長期にわたる景気拡大局面の要因としては、訪日観光客を含む入域観光客数の大幅な増加や沖縄振興予算の増額、住宅や宿泊・商業施設など建設投資の高水準での推移、好調な個人消費などが挙げられる。この長期にわたる県内景気の拡大のほか、沖縄振興策による情報通信関連企業の立地件数の増加や拡大するアジア市場に近い地理的優位性とその需要を取り込む県のアジア経済戦略に着目した県外企業の進出などにより、県内の求人数が増加を続け、就業者数も増加を続けた。さらに、これらの要因に加えて本県でも高齢化に伴う医療、福祉需要が増加しており、この分野でも求人が大きく増加するなど、幅広い業種で求人が増加した。県内の雇用情勢は大きく改善し、失業率も全国平均に近づくまで低下し、幅広い分野で人手不足が深刻化した。労働市場をみると、人手不足の中で求人数が増加するだけでなく、失業者の減少に伴い求職者数が減少する状況となった。

しかし、19年末に中国で発生した新型コロナウイルスの世界中での感染拡大は、人の移動制限や外出自粛により、訪日外国客の増加によって好調に推移していた県経済に大きな打撃となった。本県の主要産業である宿泊業、飲食サービス業などを中心に業況が悪化し、全国の中でもより厳しい情勢となった。それまで改善を続けていた雇用情勢も休業者や解雇者が増加し、求人数が減少するなど悪化に転じた。完全失業率は19年に2.7%まで改善していたが、20年に3.3%に上昇し、21年は3.7%となった。なお、需要の大幅な減少にもかかわらず失業率の上昇が抑えられたのは、政府が新型コロナウイルス対策として雇用調整助成金の特例措置を実施し、これによって多くの雇用者が休業扱いとなり、失業を免れたことによる。22年には県内景気がコロナ禍前の水準に回復してきたことに伴い、失業率は改善傾向にある。

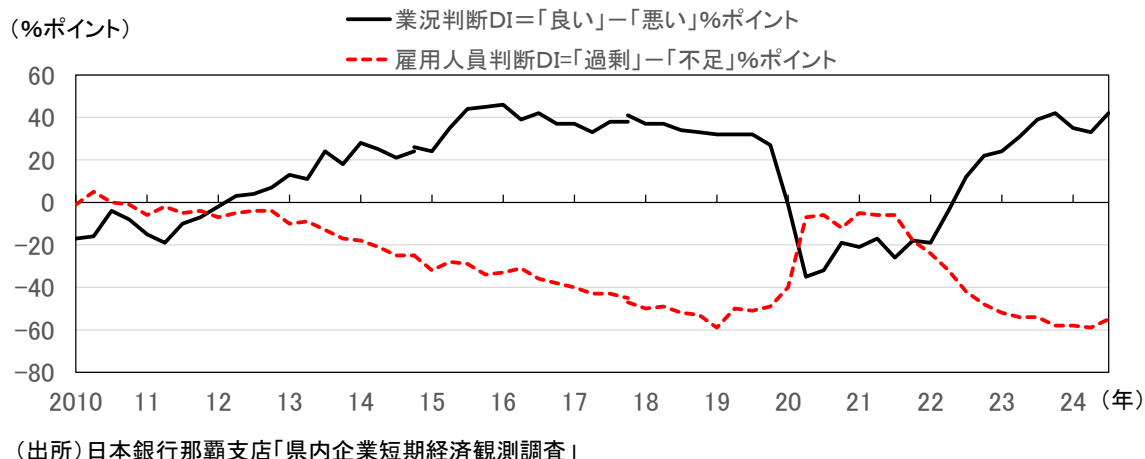
3. 本県の労働市場の構造変化

3-1. 景気の長期拡大に伴う失業者の減少と人手不足

本県の労働市場の構造変化の一つは、2010年代以降の県内景気の長期に及ぶ拡大により、失業者が減少を続け、労働市場では人手不足の状況となったことである(図表4)。日本銀

行那覇支店の県内企業短期経済観測調査（短観）をみると、東日本大震災後の県内景気の拡大に伴い、企業の雇用判断 D. I. は不足超に転じ、不足超幅が年々拡大している。20 年は新型コロナウイルスの感染拡大の影響による県内景気の悪化で、雇用情勢も不足超幅が大きく縮小したが、コロナ禍後の景気の持ち直しで再び不足超幅が拡大し、コロナ禍前の水準に戻っている。

図表 4 業況判断と雇用人員判断



また、県内企業の欠員率（必要とする従業員数に対して不足している従業員の割合）をみると、10 年代に上昇傾向を続け、新型コロナウイルスの影響で低下したものの、県内景気の回復に伴い、再び上昇している（図表 5）。なお、23 年以降の欠員率は低下傾向に転じているが、これは最低賃金の引き上げや人手不足の深刻化で雇用が確保できなかったことから、中小・零細企業を中心に新規の採用を手控えたことが影響している可能性がある。

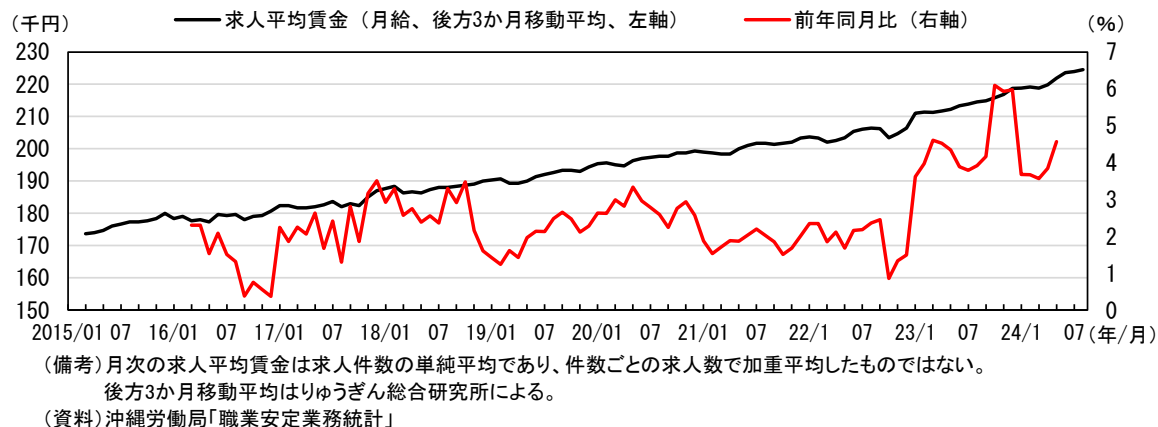
図表 5 県内企業の欠員率



県内の賃金の動向を 2015 年以降でみると、求人側である事業所の求人平均賃金は、一貫

して上昇傾向にあり、新型コロナウイルスの感染が拡大した 20 年においても上昇を続けた。近年の人手不足の深刻化に加え、最低賃金の引き上げなどで名目の賃金は上昇を続けており、今後もこの上昇傾向は続くものと見込まれる(図表 6)。

図表 6 事業所の求人平均賃金(常用・フルタイム、月給)



3-2. 高齢化に伴う医療・福祉分野の就業者の増加

労働市場の構造変化の二つ目は、人口の高齢化に伴い、就業者に占める医療・福祉分野の割合が最も大きくなったことである。本県の高齢化の動向をみると、2012 年に 65 歳以上の老年人口が 15 歳未満の年少人口を上回った。この高齢者人口の増加に伴い、医療・福祉に従事する就業者数が増加している。就業者数は 2010 年の 8 万人から 23 年には 11 万 8 千人と 4 万 7 千人増加しており、全産業に占める割合は 15.6%と、産業大分類では最も大きな構成比となっている(図表 7)。なお、医療・福祉には保育園なども含まれているため、経済センサスで老人福祉・介護事業の事業所数(民営)と従業者数をみると、老人福祉・介護事業所数(民営)は 2009 年の 659 事業所から 21 年には 1,420 事業所と、12 年間で 2 倍以上となっている(図表 8)。特に増加しているのが通所・短期入所介護事業で 09 年の 192 事業所から 21 年には 656 事業所と 3 倍以上に増加し、同分野の事業所の 46.2%と半数近くを占めている。次いで有料老人ホームが 180 事業所で 12.7%、訪問介護事業が 166 事業所で 11.7%を占め、この 3 事業の事業所数で全体の 70.6%と 7 割を占めている。この老人福祉・介護事業所の増加に伴い、これらの施設で働く従業者も増加している。09 年には 1 万 5,769 人であったが、21 年には 2 万 8,606 人と約 1.8 倍に増加している。増加数が最も多いのは通所・短期入所介護事業で、09 年の 2,849 人から 21 年には 1 万 1,534 人と約 4 倍に増加し、事業所数の増加率を超えており、1 事業所の規模が大きくなっていることが窺える。また、21 年の従業者数では特別養老老人ホームが 4,649 人で 2 番目に多く、次いで介護老人保健施設が 3,925 人で、施設規模の大きさが反映されている。

図表 7 産業別就業者数

(単位:千人、%)

年次	2010	15	20	23	構成比 (23)	増減数 (2008～ 23)
全産業	622	664	727	758	100.0	158
産業 第1次	総数	35	30	28	3.7	-5
	農業、林業	33	27	25	3.3	-3
	漁業	2	3	3	0.4	-2
産業 第2次	総数	96	103	105	13.2	0
	鉱業、採石・砂利採取業	0	0	0	0.0	0
	建設業	65	72	69	8.8	-1
	製造業	31	31	36	4.4	1
産業 第3次	総数	487	521	584	81.5	154
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	3	4	0.5	1
	情報通信業	14	15	19	6.6	6
	運輸・郵便業	33	29	32	4.0	-1
	卸売業、小売業	102	106	107	14.4	10
	金融業、保険業、不動産業	24	27	32	4.1	7
	学術研究、専門・技術サービス業	19	20	25	3.7	10
	宿泊業、飲食サービス業	54	56	62	9.9	23
	生活関連サービス業、娯楽業	27	26	30	4.2	6
	教育、学習支援業	33	38	42	6.2	13
	医療、福祉	80	100	116	15.6	47
	サービス業、複合サービス業	63	65	74	10.0	19
	公務	35	36	41	6.3	13

(備考) 各産業の構成比の合計は有効桁数の関係で全産業の構成比とは一致しない。

(出所) 総務省「労働力調査」

図表 8 老人福祉・介護事業の事業所数(民営)と従業者数

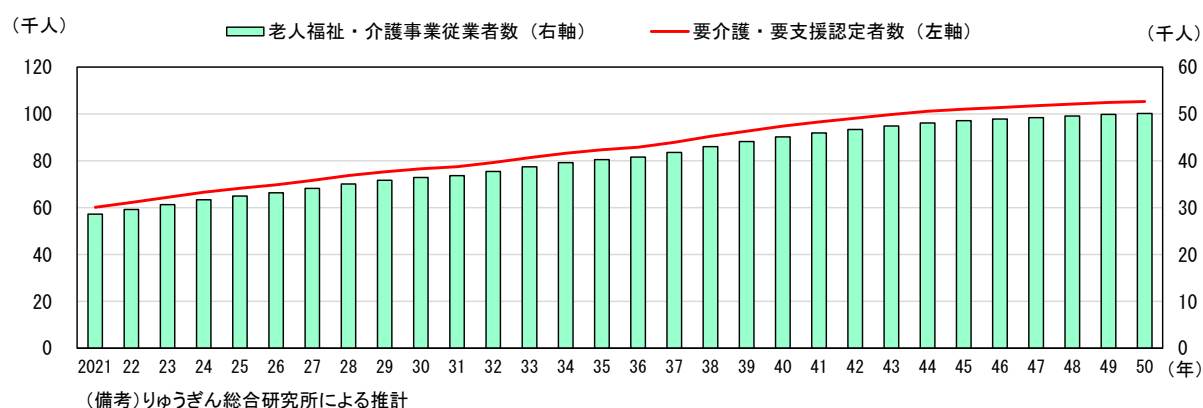
(年)		実数		増減数
		2009	21	09～21
事業 所数 (所)	老人福祉・介護事業	659	1,420	761
	特別養護老人ホーム	52	69	17
	介護老人保健施設	39	49	10
	通所・短期入所介護事業	192	656	464
	訪問介護事業	141	166	25
	認知症老人グループホーム	26	77	51
	有料老人ホーム	44	180	136
	その他の老人福祉・介護事業	86	223	137
(年)		2009	21	09～21
従 業 者 数 (人)	老人福祉・介護事業	15,769	28,606	12,837
	特別養護老人ホーム	4,342	4,649	307
	介護老人保健施設	3,551	3,925	374
	通所・短期入所介護事業	2,849	11,534	8,685
	訪問介護事業	2,388	2,571	183
	認知症老人グループホーム	290	884	594
	有料老人ホーム	604	2,800	2,196
	その他の老人福祉・介護事業	918	2,243	1,325

(資料) 総務省「経済センサス」

当研究所では、高齢者人口の将来推計結果に基づき、将来の要介護・要支援者数を推計し、本県の老人福祉・介護事業分野で今後、更に必要となる労働需要を推計してみた。推計にあたっては、将来の年齢階級別の人口当たりの要介護・要支援者数の比率が現状と同じであると仮定し、また、要介護・要支援認定者数に対する老人福祉・介護事業所の従業者数の比率も現状と同じであると仮定して、同分野の将来の労働需要を推計した。

推計結果によると、今後、必要となる老人福祉・介護事業所の従業者数は、2021年（実績値）の2万8,606人から増加を続け、50年には5万100人程度となる見通しである（図表9）。

図表9 今後、必要となる老人福祉・介護事業の従業者数の将来推計

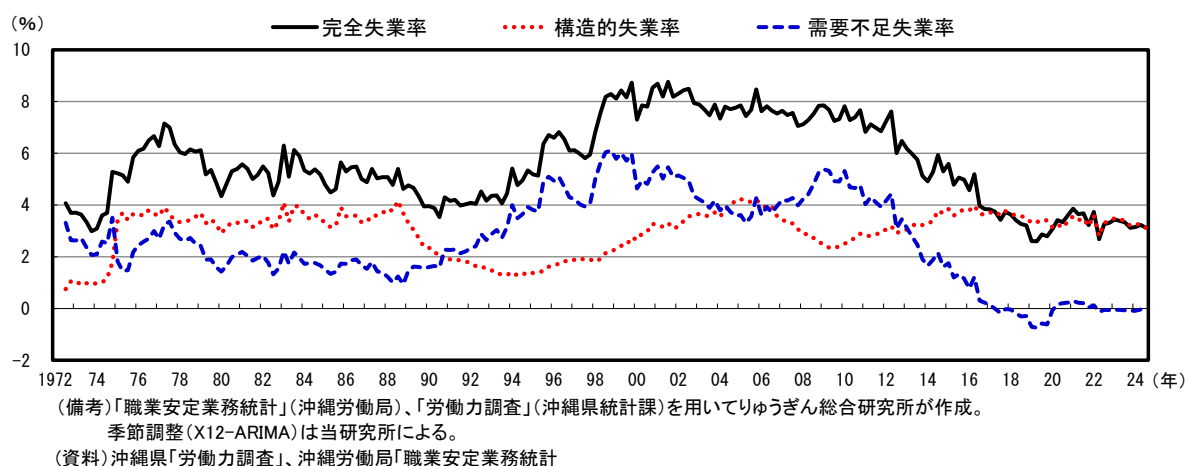


3-3. 需要不足失業の解消と構造的失業の高止まり

労働市場の構造変化の三つ目は、2010年代の長期に及ぶ景気拡大で、需要不足失業が減少した一方で、雇用のミスマッチなどによる構造的失業が高止まりしていることである。失業は発生する原因によって労働需要不足による失業と求人側や求職側の希望や条件などのミスマッチなどによる構造的な失業がある。ここでは需要不足失業と構造的失業に分ける手法のひとつであるUV分析（失業・欠員分析）を用いて、本県の失業の要因を分析してみた。分析結果（図表10）によると、10年代の長期に及ぶ景気拡大に伴い、需要不足失業が大きく低下しており、これが本県の失業率の低下に大きく寄与したことがわかる。

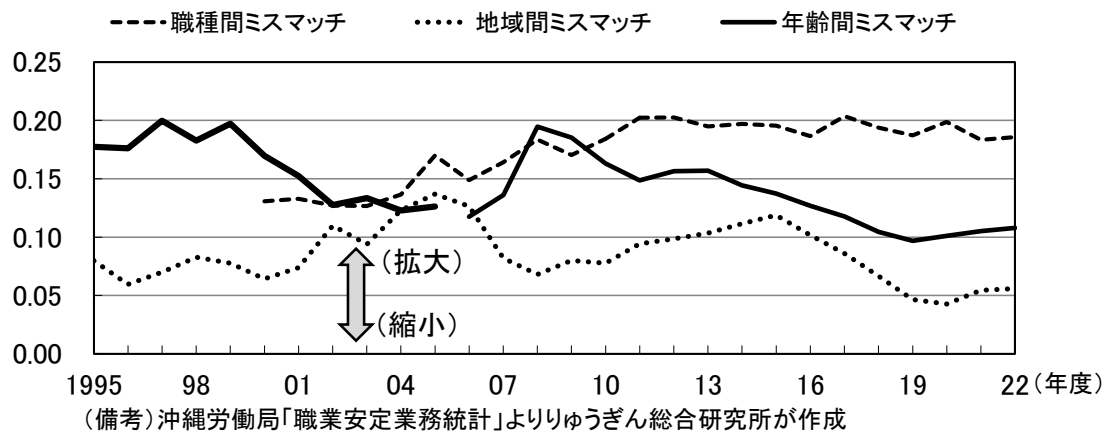
一方、構造的な失業率は10年代以降、概ね横ばいで推移している。人手不足が深刻化する中で、労働需要が高まっているものの、求人側と求職側の希望や条件などのミスマッチにより、構造的な失業が解消していないことが窺われる。

図表 10 需要不足失業率と構造的失業率



構造的失業の原因としては、求職者の希望する職業（職種）や地域、年齢などが求人側の求人内容と異なることが挙げられる。ここでは、年齢や地域、職業による労働需給のミスマッチについて、3つのミスマッチ指標により分析した。まず、年齢間のミスマッチ指標をみると2008年度をピークに縮小している（図表11）。若年失業者の減少で求職者に占める同年代の求職者の割合が低下するとともに、求人側も同年代の雇用者の確保が難しくなる中、深刻化する人手不足に対応するため高齢者の求人を増やし、その割合が高まっていることが年齢間ミスマッチが縮小している背景にある。また、高年齢者雇用安定法の改正で高年齢者の継続雇用の義務が企業に課せられたことも年齢間のミスマッチの縮小に寄与している。しかし、新型コロナウイルスの感染が拡大した20年度以降は緩やかながら上昇に転じている。これまで増加していた高齢者の就業者が感染を恐れて労働市場から退出し、高齢就業者の確保が難しくなったことが影響している可能性が高い。次に、地域間のミスマッチ指標は11年度から15年度にかけて拡大したが、16年度以降は縮小に転じている。近年は中部地域で大型商業施設が開業し、同地域での求人数が増加したことなども影響しているとみられる。この地域間のミスマッチ指標もコロナ禍で上昇に転じており、求人数の減少などが影響した可能性がある。また、職業間のミスマッチは12年度以降、緩やかに縮小していたが、17年度は拡大し、基調として高止まりしている。この職種間のミスマッチは20年度に拡大しているが、専門的・技術的職業でミスマッチが拡大しており、内訳でみると医療、福祉や情報通信などでミスマッチが拡大している。医療、福祉は新型コロナウイルスの感染拡大で求職者が減少し、情報通信では求人数の減少が影響したことが影響している。なお、23年度のデータが未公表のため、足元の動向は不明であるが、コロナ禍の収束に伴い、年齢間や地域間のミスマッチは改善してきていると推察される。

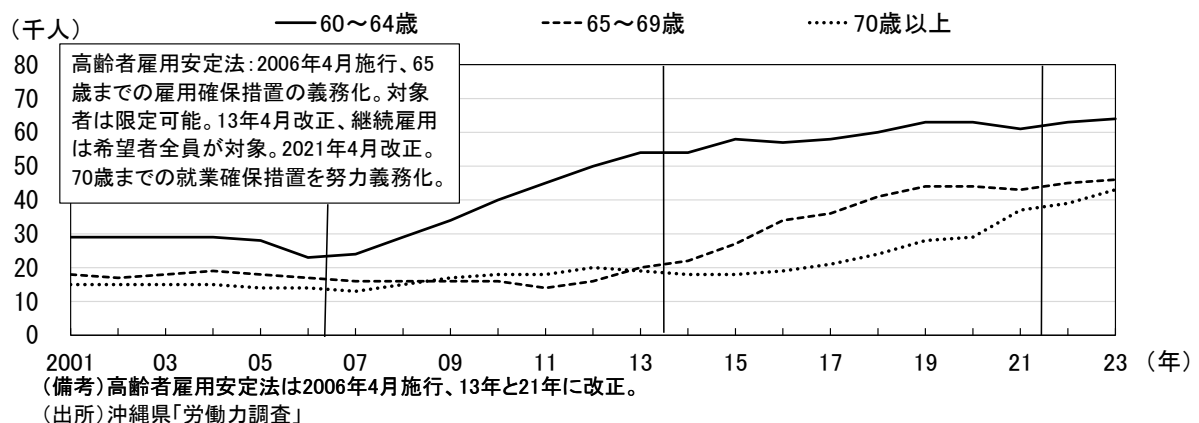
図表 11 雇用のミスマッチ指標



3-4. 高齢者の労働力人口の増加

労働市場の構造変化の四つ目は、高齢者の労働力人口の増加である。65歳までの雇用確保措置を義務化（対象者は限定可能）した高齢者雇用安定法が施行された2006年4月以降をみると60～64歳の労働力人口が増加傾向に転じている（図表12）。この世代は第1次ベビーブーム世代で人口が多いこともあり、定年後も就労を続けていることが窺える。また、継続雇用について希望者全員を対象とした改正法が施行された13年4月以降をみると65～69歳の労働力人口が増加している。これも第1次ベビーブーム世代が65歳以上になったことが影響しているが、同世代の労働力人口は13年の2万人から23年には4万6千人と2倍以上に増加している。更に、10年代半ば以降は70歳以上の労働力人口も増加傾向にある。年金だけでは生活が厳しいことや働く意欲の高い高齢者が多いことが背景にある。生産年齢人口が減少して人手不足が深刻化する中、こうした高齢就業者の増加により、労働力人口は増加を続けている。

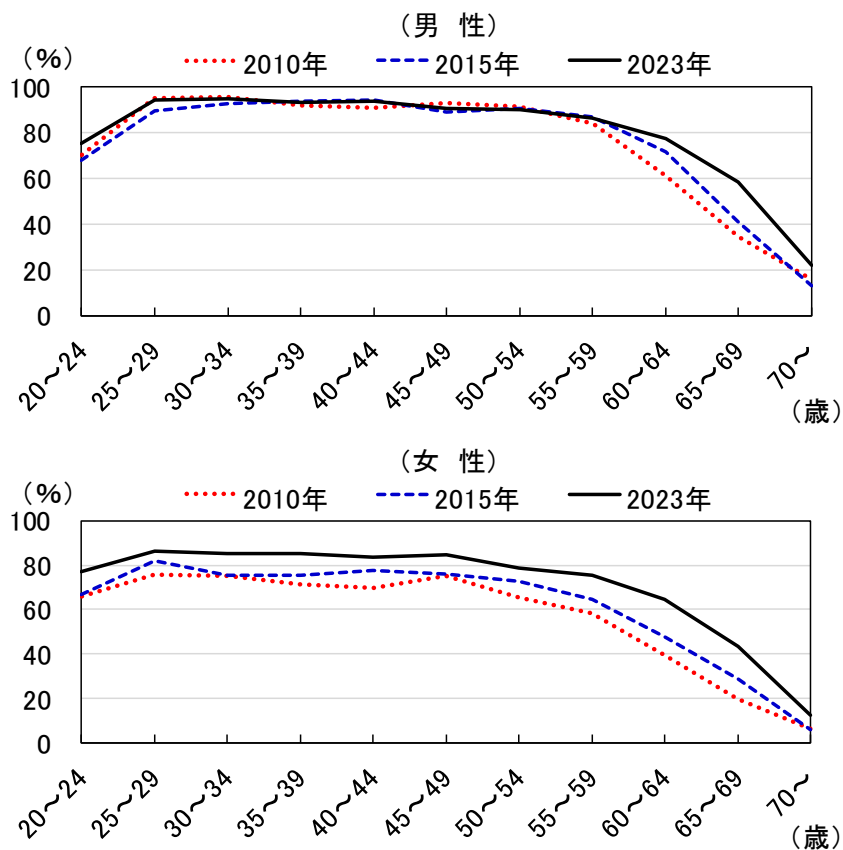
図表 12 高齢者の労働力人口



年齢階級別の人口に占める労働力人口の比率をみると、男性は60歳以上で労働力人口

比率が高まっており、特に 65～69 歳の比率が大きく上昇している(図表 13)。また、女性は各年齢階級で上昇しているが、特に 60 歳以上の比率が大きく上昇している。総じてみると、男女とも高齢層での労働力人口比率が上昇していることがわかる。

図表 13 男女別、年齢階級別の労働力人口比率

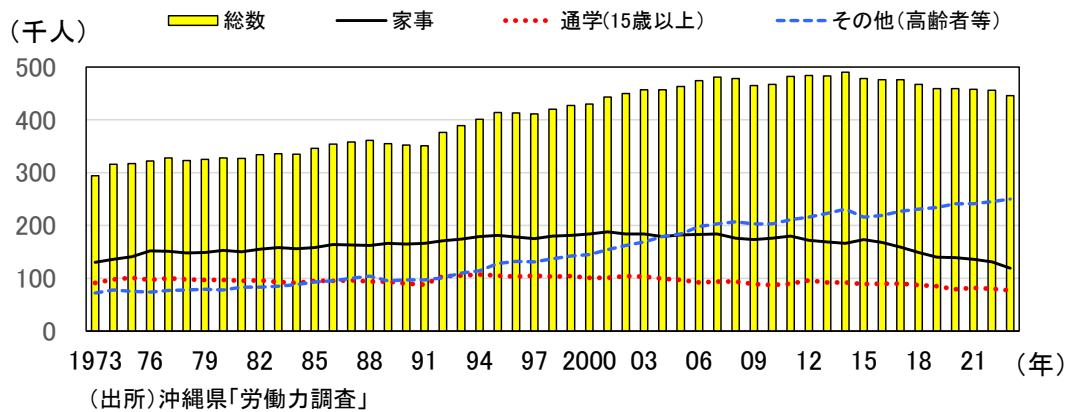


(出所)沖縄県「労働力調査」

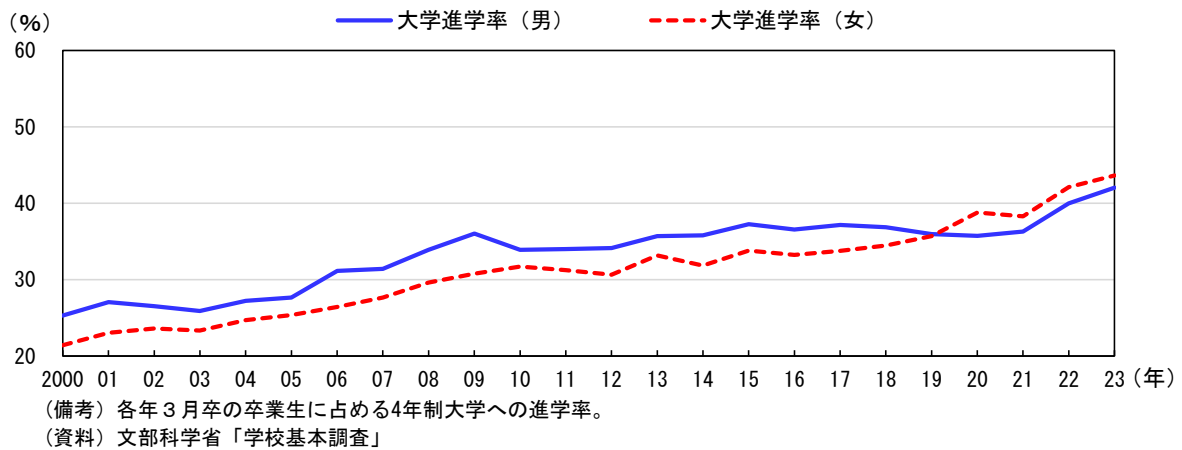
3-5. 女性の労働力人口の増加

労働市場の構造変化の五つ目は、女性の労働力人口の増加である。非労働力人口をみると、家事が 2000 年代以降、減少傾向にあり、特に 10 年代後半以降は減少傾向が強まっている(図表 14)。これは、非正規社員の増加に伴い、世帯主の収入を補うために、これまで専業主婦であった配偶者の就業が増加したものと推察される。更に、本県では近年、女子の大学進学率が男子を上回っており、女性の社会進出が増加していることも背景にあるとみられる(図表 15)

図表 14 非労働力人口



図表 15 男女別の大学進学率



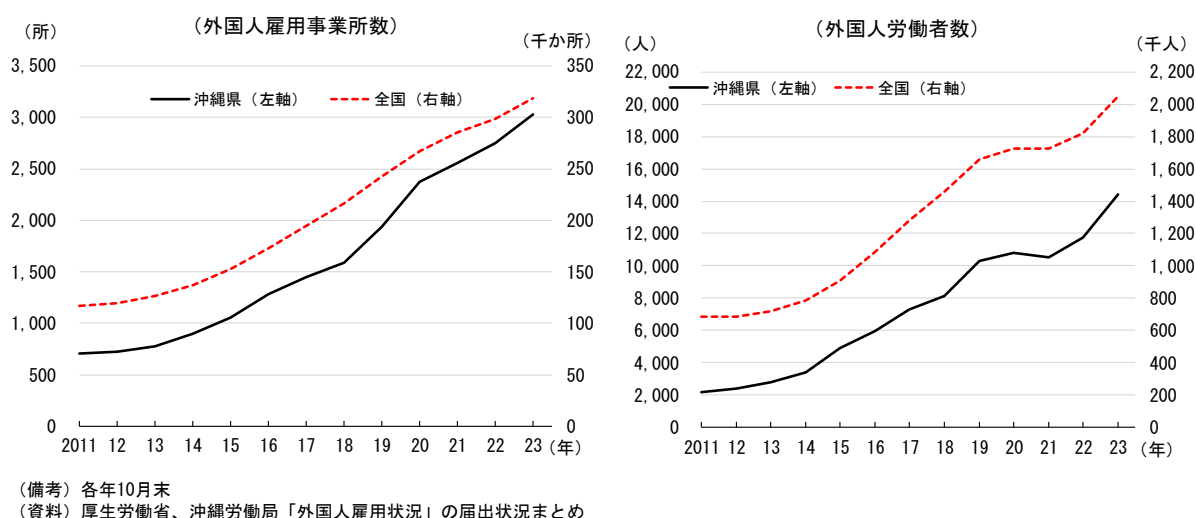
3-6. 在留外国人の増加

労働市場の構造変化の六つ目は、外国人の就業者の増加である。沖縄労働局の「外国人雇用状況」の届出状況によると、2023年10月末の県内の外国人労働者数は1万4,406人で、前年比2,677人、22.8%の増加となった(図表16)。07年に届出が義務化されて以来、過去最高を更新している。また、外国人労働者を雇用する事業所数は3,029か所で、前年比278か所、10.1%の増加となり、事業所数も過去最高を更新している。

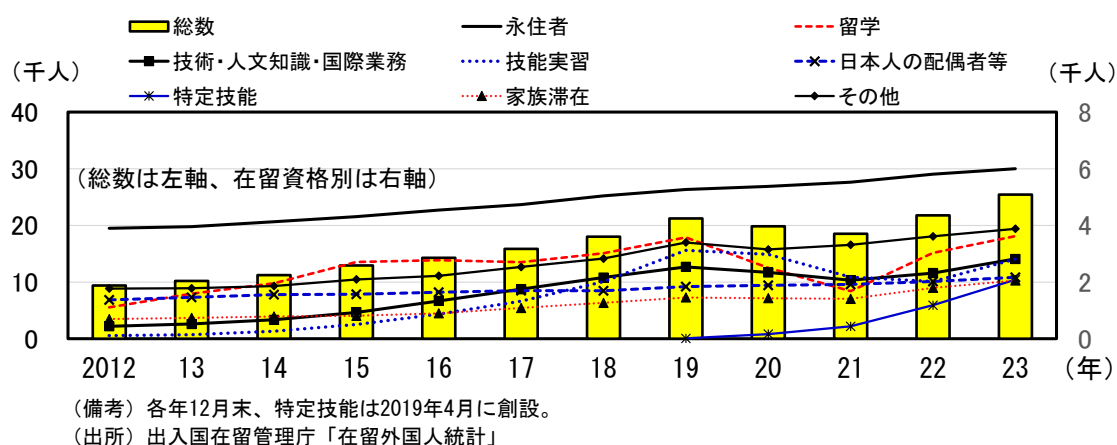
日本に在留する外国人に対しては、出入国管理法によりその外国人が行う活動内容や日本において有する身分・地位に応じて資格が付与されており、この在留資格ごとに在留期間や活動内容が決められている。在留資格には大きく分けて①「永住者」や「日本人の配偶者等」など、日本人と同じように就労などの活動に制限がない身分・地位に基づく在留資格、②「技術・人文知識・国際業務(技術者や通訳、語学教師など)」や「技能実習」、「教授」、「興行」など、定められた範囲や職種で就労が認められる在留資格、③「留学」や「家族滞在(就労資格等で在留する外国人の配偶者、子)」など、就労が認められない在留資格(ただし、留学生等の場合は資格外活動として一定の範囲内で就労が認められる)、

④「特定活動（外交官等の家事使用人、ワーキングホリデーなど）」としての在留資格があり、このほか第二次大戦前から居住している在日韓国・朝鮮人等の「特別永住者」としての在留資格がある。労働者以外も含めて、県内に在留する外国人も増加傾向にある（図表 17）。23 年末の在留外国人は 2 万 5,447 人で、前年末比 14.4% 増加した。在留資格別で見ると、永住者が 6,004 人で最も多く、次いで留学が 3,624 人、技術・人文知識・国際業務が 2,818 人、技能実習が 2,811 人、などとなっている。なお、これらの在留資格のうち、留学は前述したように、生活費を賄うために資格外活動として一定の範囲内で就労が認められており、この留学生がコンビニエンスストアや飲食店などで貴重な戦力となっている。

図表 16 外国人労働者の雇用状況



図表 17 在留資格別の外国人



なお、留学生の就労については、週 28 時間以内に限るといった規程があるものの、28 時間以上就労しているケースも多く、規程と実態が異なる状況がみられる。政府はこうした問題点の改善とともに、専門分野だけでなく単純労働の分野についても外国人労働者の受

け入れを拡大するため、2019 年 4 月から農業や建設業、宿泊業、外食業、介護などを対象とした在留資格として「特定技能」を創設した。特定技能の外国人は県内でも、年々大きく増加しており、24 年 6 月末には 2,445 人と 23 年末比で 362 人の増加となった(図表 18)。分野別では飲食料品製造分野が 495 人で最も多く、次いで介護分野(491 人)、外食業分野(481 人)、農業分野(457 人)、建設分野(276 人)などとなっている。

図表 18 特定技能の外国人(第 1 号)

(単位:人)

年	総数	介護分野	ビルクリーニング分野	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野	建設分野	造船・船用工業分野	自動車整備分野	航空分野	宿泊分野	農業分野	漁業分野	飲食料品製造業分野	外食業分野
2019	14	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	3	1
2020	167	4	0	2	6	0	0	0	3	59	1	84	8
2021	438	80	23	3	36	0	4	0	7	119	1	142	23
2022	1,178	183	86	2	120	0	23	0	9	361	29	281	84
2023	2,083	365	118	6	247	0	22	0	16	496	56	449	308
2024.6	2,445	491	134	6	276	0	27	4	22	457	52	495	481

(備考)各年12月末、2024年は6月末

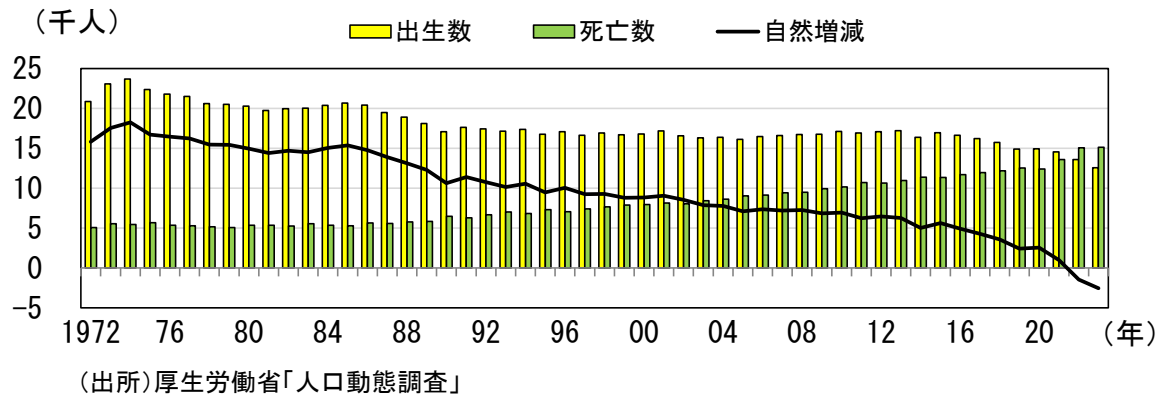
(出所)出入国管理庁「特定技能在留外国人数」

3-7. 人口動態の変化

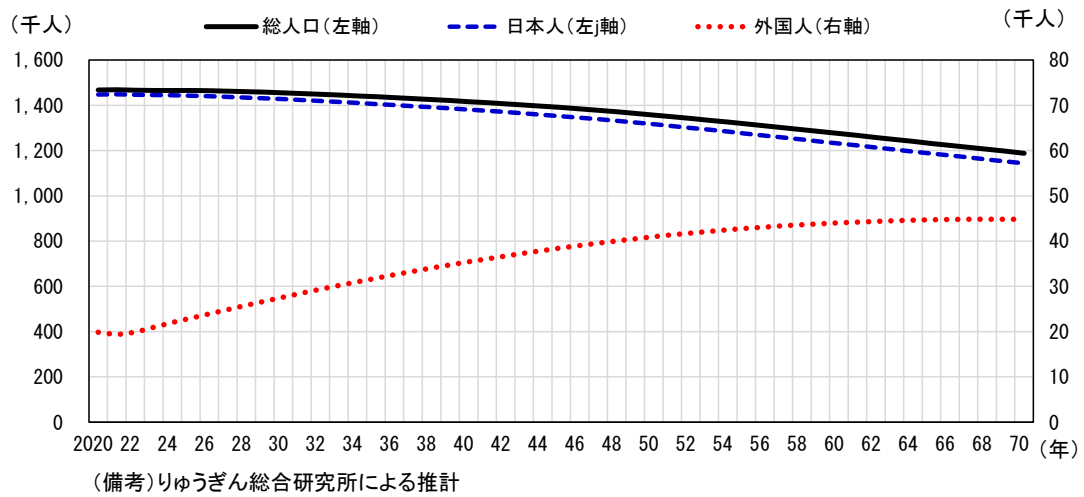
労働市場の構造変化の七つ目は、人口動態の変化である。本県の生産年齢人口は 2012 年に減少に転じており、総人口も 22 年にわずかながら減少に転じ、本県も人口減少局面に入ったものとみられる。まず、出生数と死亡数の差である自然増減は 22 年に減少に転じており、出生数の減少と死亡数の増加の両方が影響している(図表 19)。足元の人口の減少数はまだ緩やかであるが、今後は少子高齢化の進展により、減少数が加速することが見込まれる。この人口動態の変化が今後の県内の労働市場に最も大きな影響を及ぼす。

また、当研究所の将来推計人口(22 年 7 月推計)によると、生産年齢人口は 30 年代後半には減少数が加速する見通しである(図表 20)。そして、足元で労働力人口の増加に寄与している 65 歳以上の老年人口も、50 年代以降は横ばいから減少傾向に転じる(図表 21)。しかも、今後は 65~74 歳の前期高齢者がしばらく横ばいで推移する中、第 1 次ベビーブーム世代の高年齢化により、75 歳以上の後期高齢者が増加を続ける(図表 22)。高齢者ほど、健康面や体力面から労働生産性が低下するため、今後は足元で労働市場を支えている高齢者の増加も限界に近づくものと見込まれる。

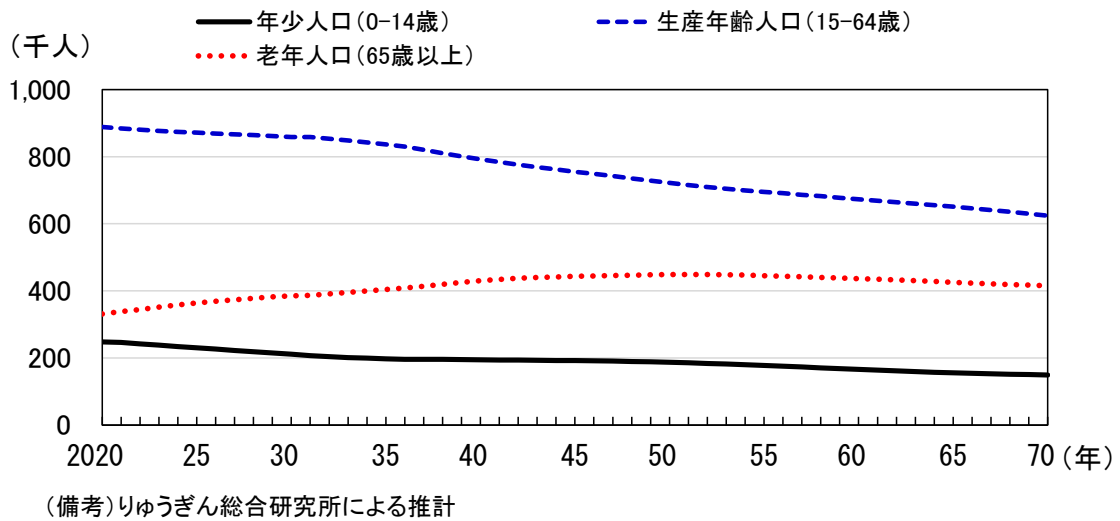
図表 19 出生数、死亡数、自然増減



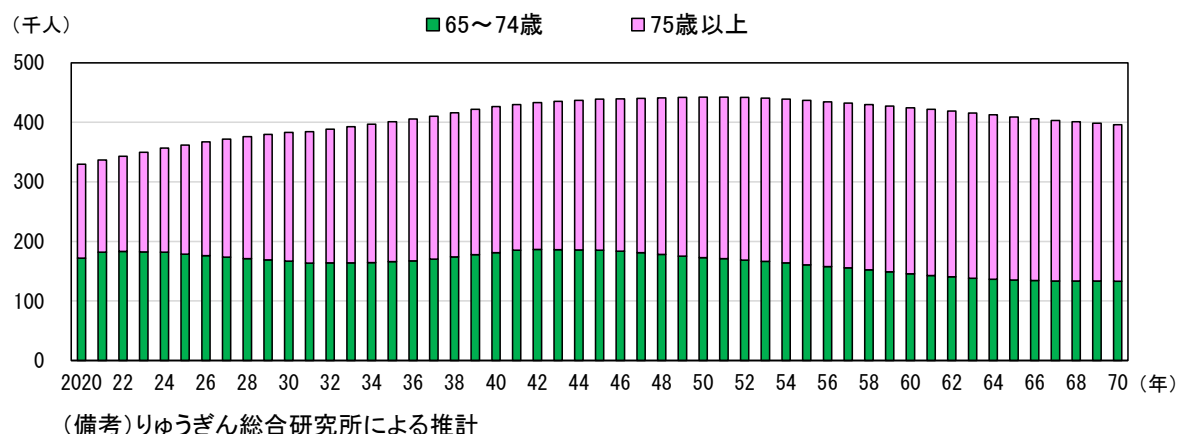
図表 20 将来推計人口(2022 年 7 月推計)



図表 21 年齢 3 区分別の将来推計人口(22 年 7 月推計)



図表 22 65～74 歳人口と 75 歳以上人口の将来推計(22 年 7 月推計)



4. 労働市場の課題と展望

4-1. 少子高齢化、人口減少への対応

労働市場の大きな課題は、少子高齢化と人口減少への対応である。足元の人口減少はまだ緩やかであるため、社会全体に及ぼす影響は限定的である。しかし、当研究所の将来人口の推計結果をみると、2030年代後半以降は減少のスピードが徐々に加速する見通しとなっている。そして、人口減少とともに大きく変化するのは、高齢者人口比率の上昇である。年齢構成の変化は、経済の需要と供給のバランスに影響を及ぼす。供給面での大きな変化は就労能力に関するものである。今後は高齢者の中でも後期高齢者が増加し、健康面からも就労できる人は大きく減少する。一方、経済の需要面からは、高齢化に伴い医療・介護サービスの需要が急速に増える。この人手を介するサービスへの需要が高まることで、労働市場や財・サービス市場の需給に大きな影響を及ぼすことが見込まれる。

本県においても出産適齢期の女性人口が減少傾向にあるため、出生率が多少上昇したくらいでは出生数の増加は望めない。また、出生数が増加しても、労働力人口になるまでには20年近く要することになる。よって、当面は人口減少を前提としたうえで新たな社会経済の仕組みを考えざるを得ない。このため、今後は人手不足から日常生活においてサービスの低下をある程度受入れざるを得なくなる。これについては、デジタル化などで対応していく必要がある。

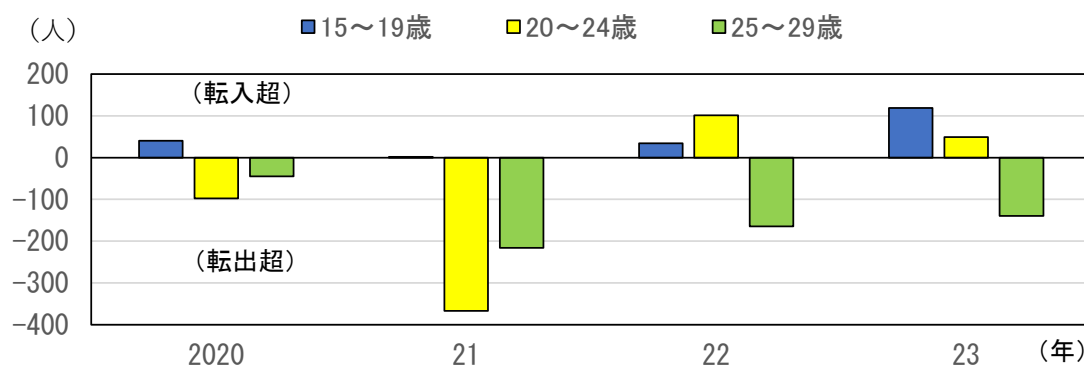
ただし、当面は人口減少を前提にするとしても、より長期的な視点に立ったうえで経済社会を持続可能なものにするためには、将来の出生率を上昇させていく様々な施策に取り組む必要がある。出生率の低下の主要因が婚姻率の低下である以上、政策としては経済的な理由で結婚が出来ない、または出産をためらう夫婦に対する経済的な支援策をこれまで以上に大胆に進めていく必要がある。国際比較をすると、我が国の出産や子育てに関する政府支出はまだ少なく、家族関連の支出や支援施策をもっと拡充していくべきである。

4-2. 外国人の受入拡大と課題

人口減少に伴う労働力人口の減少に対しては、外国人労働者の受入れを拡大する必要がある。政府も様々な問題を抱えている技能実習制度の見直しや単純労働者の受け入れを拡大する特定技能の創設などで外国人労働者を増やす政策を進めている。この結果、在留外国人は近年、増加傾向にあり、前述したように本県でも増加基調が続けている。しかし、ここで本県の在留外国人の人口移動を総務省の「住民基本台帳人口移動報告」でみると、2020年から21年にかけては、新型コロナウイルスの流行の影響もみられるが、22年から23年には15歳～24歳までは国内移動が本県では転入超となっているが、25歳～29歳では県外（国内）へ転出超となっている（図表23）。この人口移動には国外からの転入者と国外への転出者は含まれていないが、国内を経由して県内に転入した在留外国人が日本語学校などを卒業した後は県外の専門学校に進学したり、専門分野の在留資格を取得して県外に就職するケースが多いとみられる。こうした傾向はコロナ禍前からもみられ、在留外国人の他都道府県への転出超の傾向が続いていた。すなわち、県内で日本語などを勉強した在留外国人材が卒業後は県外に流出していることになり、基本的技能を身につけた外国人材が、その後も県内に留まるように、専門学校の設置や外国人材の就労機会の拡充を進めていく必要がある。

また、県内に留まってもらうためにも、外国人を労働力としてだけでなく生活者として受入れ、地域でのコミュニティを強化し、支え合い共生できる社会を形成していくことが重要になる。就労支援だけでなく日本語教育や子供の学校、住居、医療、社会保障など生活全般について更なる環境整備も進めなければならない、そのサポート体制の構築に向けて官民が連携して取り組む必要がある。このような外国人材の受入環境の整備に加え、多文化との交流により多様な価値観を持つ外国人との共存が可能となる社会を形成していくことで、本県がコロナ禍後も選ばれる地域となる。

図表 23 在留外国人の社会増減（15～29 歳）



（備考）国内移動のみ

（資料）総務省「住民基本台帳人口移動報告」

4-3. デジタル化による労働生産性の向上

今後の労働力人口の減少に伴う人手不足に対しては、社会経済のデジタル化を進めていくことが不可欠である。特に高齢化により、今後少なくなっていく労働力人口が医療・介護分野にますます吸収されていくため、医療・介護分野も含めてデジタル化は喫緊の課題である。そのためには、高齢者にもやさしいデジタル技術の開発とともに、中高齢者のデジタル技術の利活用に対するリテラシーの向上も不可欠である。近年は AI の利活用が進んできているが、IT に比べると、AI に対するリテラシーはそれほど高くなく、利用者にとっては扱い易いことから、今後は AI の利活用を促す必要がある。少子化により教育機関で学生数が減少する中、大学等におけるリカレント教育としてこうした分野の講座などを拡充することが望ましく、政府もこうした分野への支援策を進めていくべきである。

4-4. 働き方改革の推進

今後は労働移動の流動性を高め、より生産性が高く、成長性の高い分野への労働力の移動を促すため、官民一体となった労働市場の制度改革に取り組む必要がある。そして、親の介護や子育て支援などに対応するためにもテレワークを進めていかねばならない。特に企業経営を担う世代の介護離職は、企業にとって喫緊の課題である。また、人材が不足している地方の中小零細企業へのサポートや収入を補填するために副業を推進するなど、働き方の改革を一層進めていくことが労働市場の構造変化に対する取組みとして重要である。今般、年収が 103 万円を超えると税金や社会保険料の負担が生じる、いわゆる「103 万円の壁」が政権与党である自由民主党および公明党と野党である国民民主党の間で議論されている。配偶者のいる女性の給与収入分布に関する実証研究によると、年収 103 万円を超えると働く層が極端に少なくなっており、こうした研究結果からも年収の壁を引上げれば労働供給が増えるのは確かである。与党が合意したこともあり、今後は女性の就業時間の増加による労働力の実質的な増加が見込まれる。財源の問題があり、一挙に 178 万円まで引上げることは難しいものの、他の予算をある程度削減しても一定額の引き上げは必要であり、働き方改革に資することが期待できる。

(付注)

(1) UV 分析

UV 分析は、失業を需要不足失業と構造的・摩擦的失業に分けるために用いられる手法であり、U は失業 (Unemployment) で需要不足を、V は欠員 (Vacancies) で需要超過を示す。ここで失業の指標には自営業主などを除いた雇用失業率を用い、また欠員の指標には欠員率を用いる。縦軸に雇用失業率、横軸に欠員率をとって両者の関係を図示すると、一般に、欠員が増えると失業は減り、欠員が減ると失業は増加するから、両者の関係は右下がりの曲線として描かれる。この失業 (U) と欠員 (V) の関係を示す曲線を一般に UV 曲線という。

45度線の失業率と欠員率が一致しているときの失業率が構造的・摩擦的失業率であり、これを均衡失業率と呼ぶ。雇用のミスマッチなど構造的失業要因が拡大すると曲線は右上にシフトし、縮小すると左下にシフトする。

均衡失業率（構造的・摩擦的失業率）及び需要不足失業率の推計方法

- ・雇用失業率(u) = 完全失業者数 / (完全失業者数 + 雇用者数)
- ・欠員率(v) = (有効求人数 - 就職件数) / {(有効求人数 - 就職件数) + 雇用者数}

雇用失業率と欠員率を用いて、UV曲線を①式のように定式化し、最小二乗法で推定する。

$$\ln(u) = \alpha + \beta \ln(v) \quad \cdots \textcircled{1} \quad \text{※ 右下がりの曲線なので } \beta \text{ はマイナス値となる。}$$

この推計結果を用いて、次式より均衡失業率を算出する。

u と v が等しくなる均衡失業率を u^* とすると①より

$$\ln(u^*) = \alpha + \beta \ln(u^*) \quad \cdots \textcircled{2}$$

② - ① より

$$\ln(u^*) = \{\ln(u) - \beta \ln(v)\} / (1 - \beta) \quad \cdots \textcircled{3}$$

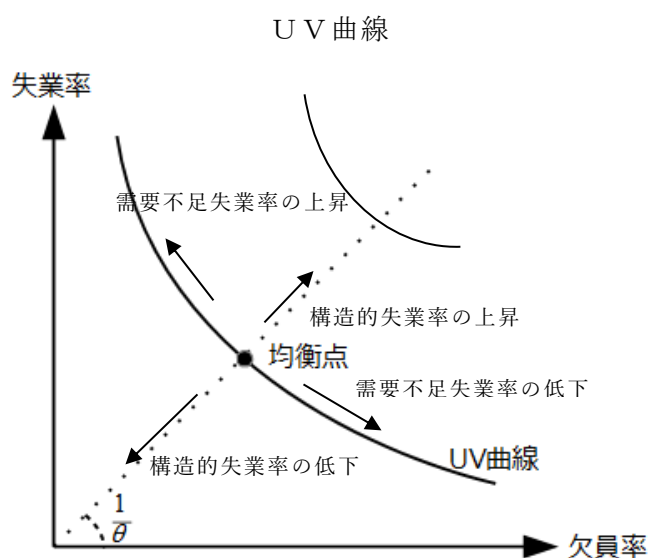
③式の右辺に、推定された β と各期の u 、 v の値を入れ、各期の u^* を求める。

ここで均衡失業者数を U 、雇用者数を EE 、就業者数を E とすると

均衡失業者数 (U) は、定義式の $u^* = U / (EE + U) \times 100$ より $U = EE / (100 - u^*) \times u^*$

就業者ベースに換算した均衡失業率 (u^{**}) は $u^{**} = U / (U + E) \times 100$

就業者ベースの完全失業率から u^{**} を差し引いた値が需要不足失業率となる。



(2) ミスマッチ指標

構造的失業の原因としては、求職者の希望する職業（職種）や地域、年齢などが求人側の求める条件と異なることが挙げられる。ミスマッチ指標が増加していれば、それだけ構造的失業要因が高まっている状態にあることになる。ここでは、職業間、年齢間、地域間のミスマッチ指標を作成した。

$$\text{ミスマッチ指標} = 1/2 \left(\sum |U_i/U - V_i/V| \right)$$

U_i : 区分*i*の求職者数 U : 求職者総数 V_i : 区分*i*の求人数 V : 求人総数

（各ミスマッチ指標の求人、求職の区分）

① 職業（常用新規で新規学卒除き常用パートタイムを含む）

・職業大分類による区分（職業分類の改定により2010年度までと11年度以降では異なる）

2010年度まで（管理的、専門的・技術的、事務的、販売、サービス、保安、農林
漁業、運輸・通信、生産・労務）

2011年度以降（管理的、専門的・技術的、事務的、販売、サービス、保安、農林
漁業、生産、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等）

② 年齢（常用有効で新規学卒除き常用パートタイムを含む）

・5歳階級別による区分で最小階級は19歳以下、最高階級は65歳以上

※ 年齢階級別の公表値が2005年度までは10月のみの値で、06年度以降は年度計の値となっており、水準が大きく異なるため、05年度までと06年度以降の2期間に分けて算出した。

③ 地域（全数有効で新規学卒除き常用パートタイムを含む）

・県内の公共職業安定所（那覇所、沖縄所、名護所、宮古所、八重山所）

なお、指標の区分によってミスマッチ指標の大きさが異なるため、職業間、年齢間、地域間のミスマッチ指標の水準を相互に比較することはできない。

客員研究員

金城 毅