

調査レポート

沖縄県の労働需給問題について

～人手不足は深刻化、労働力確保に向けた公労使一体での取組強化が必要～

《要旨》

- ・ 沖縄県（以下、本県）では、少子高齢化を背景に生産年齢人口（15 歳～64 歳の人口）の割合の減少が続いている。人口の減少に伴い今後もこうした傾向は継続すると推計されており、経済活動の維持に向け、労働力不足の深刻化が懸念されている。
- ・ 本県の就業者数は増加傾向にあり、中でも 65 歳以上の高齢者の割合の伸びが顕著であり、労働市場の高齢化が進んでいる。また、若年層（15 歳～34 歳）の完全失業率や非正規雇用比率は全国と比較して高い状況が続いている。
- ・ 本県の有効求人倍率は 1 倍超となっているものの、若年層を中心とした求職者の減少や高齢求職者の増加を背景に就職率や充足率は緩やかに減少しており、労働需給のミスマッチが生じている。特に「専門的・技術的職業」、「サービスの職業」、「販売の職業」、「建設・採掘の職業」、「輸送・機械運転の職業」において、有効求人が求職を大きく上回る状況が継続しており、慢性的な人手不足となっている。
- ・ こうした労働需給の課題に対して「DX の推進」、「女性の活躍」、「高齢者の活躍」、「外国人材の活躍」、「若年者労働者の活躍」の観点から現状分析と対応策を考察した。「DX の推進」では、実際に DX に取り組んでいる企業（ホテル業、建設業）にヒアリングを実施し、導入事例を整理した。
- ・ 次に公共職業訓練校へ視察を実施し、運営状況の現状について確認した。各訓練校の入校状況からは訓練内容と需要のミスマッチが見られ、訓練科の見直し等の課題が見られた。また、雇用・労働環境の改善に向けた沖縄県の 2025 年度の予算事業（若年者活躍促進事業、沖縄DX推進支援業 等）や沖縄労働局の取組み（SNS を活用した情報発信、専門相談窓口の設置、助成金の推進 等）について整理した。
- ・ 次に本県の人手不足対策にかかる官民連携の取組みとなる「人手不足対策アクションプラン」（2024 年 9 月）について確認した。行政や参画する経済団体等へヒアリングを通して現状の進捗状況を確認し、各取組みの具体的な実施や進捗状況を協議する体制の強化等の課題を整理した。
- ・ これらを踏まえ、労働需給のマッチング強化に向けた提言として、「人手不足対策アクションプランの推進体制の強化」、「需要に応じた公共職業訓練の在り方の見直し」、「求人・求職やDX推進にかかる各種支援制度の周知強化」の 3 点を提言する。

目次

1.	はじめに.....	1
2.	沖縄県の労働市場の現状.....	1
	(1) 沖縄県の推計人口.....	1
	(2) 労働市場の動向.....	2
	(3) 求人・求職の動向.....	5
3.	労働需給における課題と対応策.....	10
	(1) 労働需給における課題.....	10
	(2) DXの推進.....	11
	(3) 女性の活躍.....	13
	(4) 高齢者の活躍.....	16
	(5) 外国人材の活躍.....	18
	(6) 若年労働者の活躍.....	19
4.	公共職業訓練と行政の取組み.....	23
	(1) 公共職業訓練の現状.....	23
	(2) 雇用・労働環境改善に向けた行政の取組み.....	33
5.	人手不足対策アクションプラン.....	36
	(1) 人手不足対策アクションプランの概要.....	36
	(2) 人手不足対策アクションプランの進捗状況や課題.....	39
6.	労働需給のマッチング強化に向けた提言.....	39
	(1) 人手不足対策アクションプランの推進体制の強化.....	39
	(2) 需要に応じた公共職業訓練の在り方の見直し.....	40
	(3) 求人・求職やDX推進にかかる各種支援制度の周知強化.....	40
7.	最後に.....	40

1. はじめに

沖縄県（以下、本県）はコロナ禍を経て、観光客の増加等を背景に経済が緩やかに拡大しているものの、その傍ら、労働需要が急増したことから多くの産業で人手不足が生じている。企業の中では、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ほか、人手不足に起因する倒産件数も増加傾向にあり、事態は深刻化している。

こうした背景から、当社は 2024 年 1 月に調査レポート「沖縄県の労働需給問題」を公表し、労働需給のマッチングの強化に向け、公共職業訓練の見直し等を提言した。2025 年現在も人手不足は継続しており、高齢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、持続的に取り組むべき課題であると考えられ、本レポートは 2 度目の調査となる。

本レポートでは、直近の労働市場や雇用動向を踏まえ、労働需給における課題と分野別の対応策を検討した。また、公共職業訓練の現状や行政の施策、官民連携の取り組みである「人手不足対策アクションプラン」について確認し、労働需給のマッチング強化に向けた提言をまとめた。

2. 沖縄県の労働市場の現状

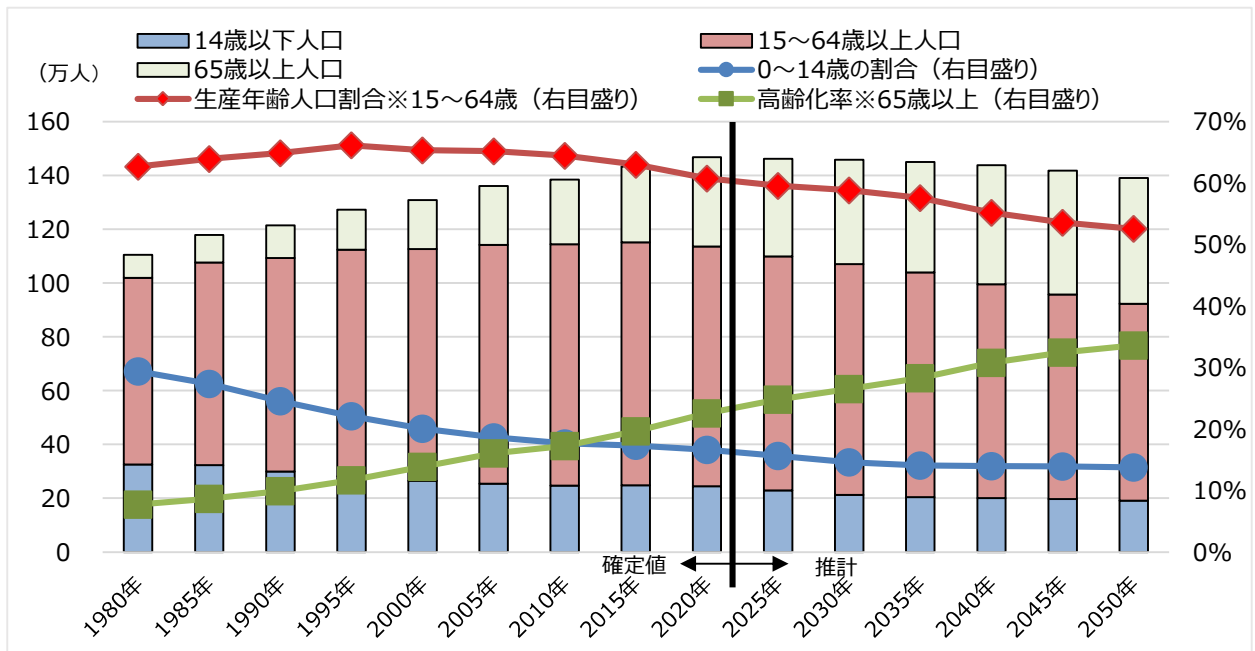
(1) 沖縄県の推計人口

総務省の「国勢調査」によると、2020 年時点の沖縄県の総人口は 146.7 万人であり、そのうち生産年齢人口（15 歳～64 歳の人口）の割合は 60.8%、高齢化率（65 歳以上の高齢者の割合）は 22.6%となった（図表 1）。少子高齢化の影響から、労働力の供給源とされている生産年齢人口は減少傾向にあり、65 歳以上の高齢者（以下、高齢者）人口は増加を続けている。

長らく人口増加県とされてきた本県だが、2020 年以降、総人口は減少局面に入った事が推計されている。国立社会保障・人口問題研究所の「将来推計人口」によると、2025 年以降も本県の総人口は緩やかに減少を続け、同時に生産年齢人口の減少と高齢者人口の増加が進み、2050 年時点の生産年齢人口の割合は 52.6%まで低下、高齢化率は 33.6%まで上昇すると推計されている。

このような背景から、本県の経済活動の維持に向け、労働力不足の深刻化が懸念されている。

図表1 沖縄県の人口推移と将来推計(各年10月1日時点)



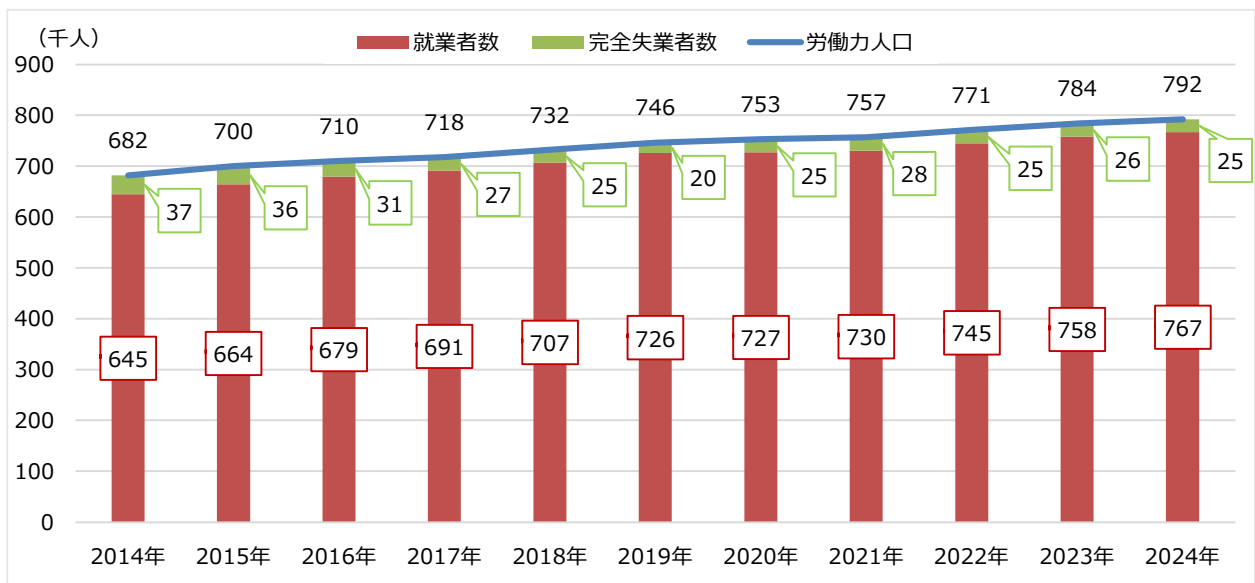
出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」より、りゅうぎん総合研究所作成

(2) 労働市場の動向

① 労働力人口および就業者数

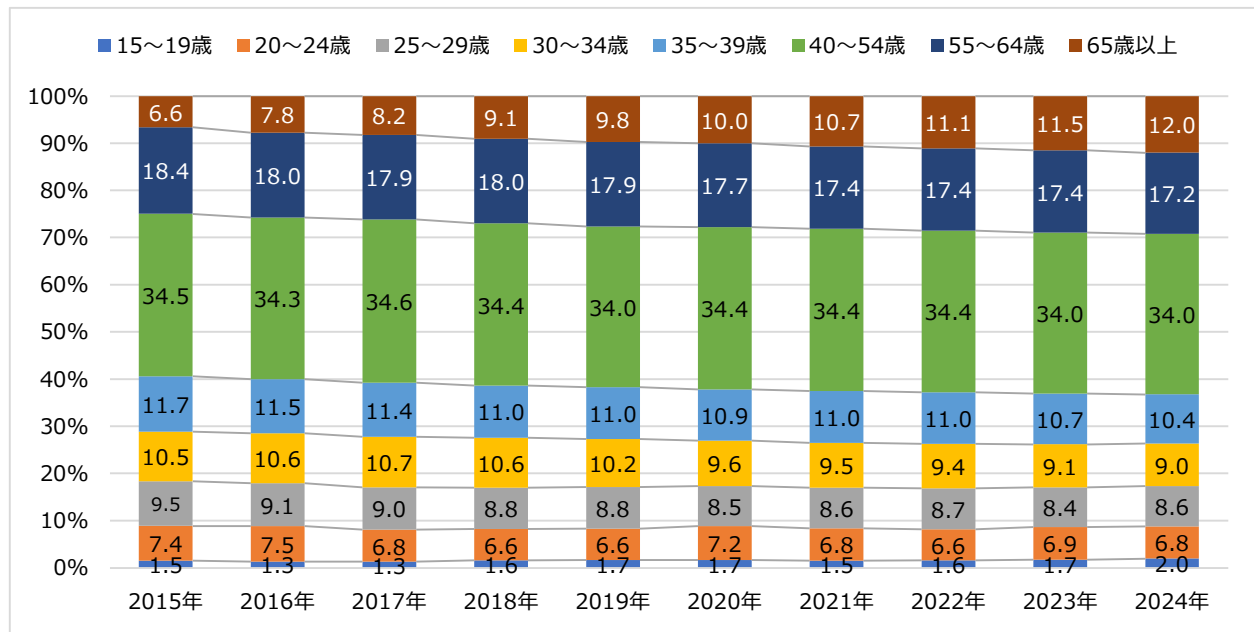
本県の「労働力調査」によると、労働力人口（15 歳以上の就業者と完全失業者の合計）は年々増加し、2024 年の労働力人口は 79.2 万人となった(図表 2)。内訳を見ると、2020 年以降完全失業者数は 2.5 万人前後で推移するものの、就業者数は年々増加している。就業者数を年齢階級別に見ると、40 歳以上の割合が 6 割以上を占めており、年々その割合は増加傾向にある。その中でも 65 歳以上の割合が直近 10 年で約 2 倍に増えており、主に高齢者の就業が増加していることがわかる(図表 3)。

図表2 労働力人口の推移(暦年)



出所：沖縄県「労働力調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

図表3 就業者数の年齢階級別割合の推移(暦年)



出所：沖縄県「労働力調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

次に、職業別の就業者数をみていく。2019年～2024年の5年間の変化をみると、就業者数は全体で5.4%増加しており、2024年の就業者数は「事務」が15.3万人と最も多くなった（図表4、5）。

これを職業別寄与度でみると、「専門的・技術的職業（+3.1%）」が全体を最も押し上げ、次いで「サービス職業（+1.5%）」、「事務」（+1.3%）」と続いた。一方で、全体を最も押し下げたのは「建設・採掘（-0.7%）」、「農林漁業（-0.7%）」であり、次いで「販売（-0.6%）」と続いた。

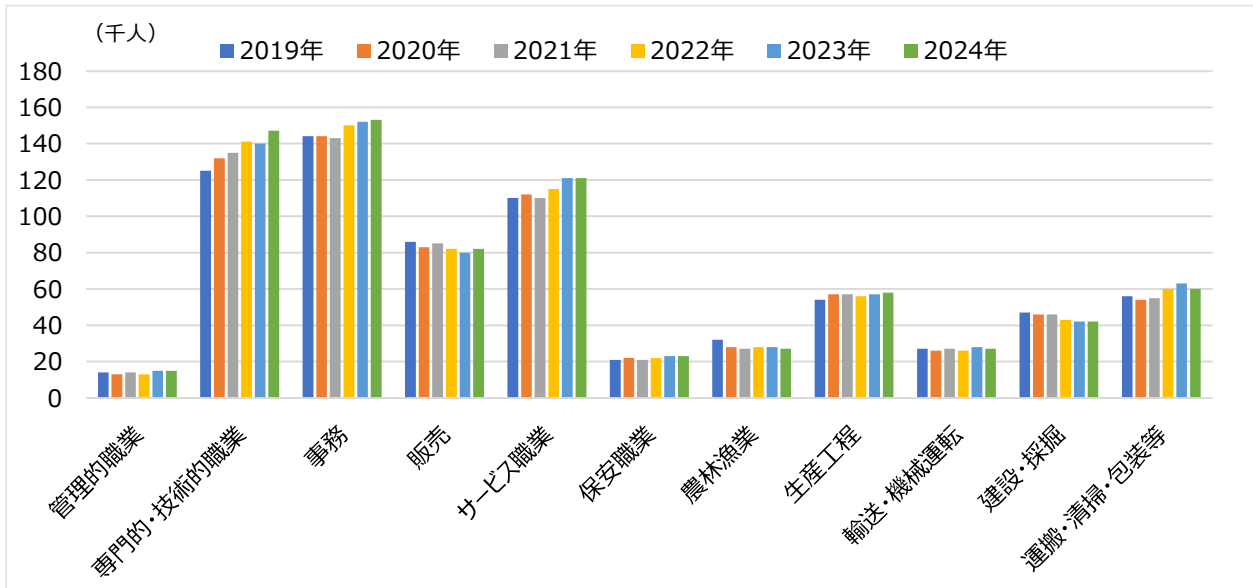
寄与度とは、構成している職業別の就業者数の変化が就業者数の全体の変化にどれほどの影響を与えているかを示す指標である。この結果から専門的な技術や知識をもった人材や事務職の需要が高まっており、就業者数の増加に寄与していることが推測される。

図表4 職業別就業者数の増減率および寄与度(2019年～2024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	0.1%	3.1%	1.3%	-0.6%	1.5%	0.3%	-0.7%	0.6%	0.0%	-0.7%	0.6%	5.4%
増減率	7.1%	17.6%	6.3%	-4.7%	10.0%	9.5%	-15.6%	7.4%	0.0%	-10.6%	7.1%	5.4%

出所：沖縄県「労働力調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

図表5 職業別就業者数の推移(2019年～2024年)



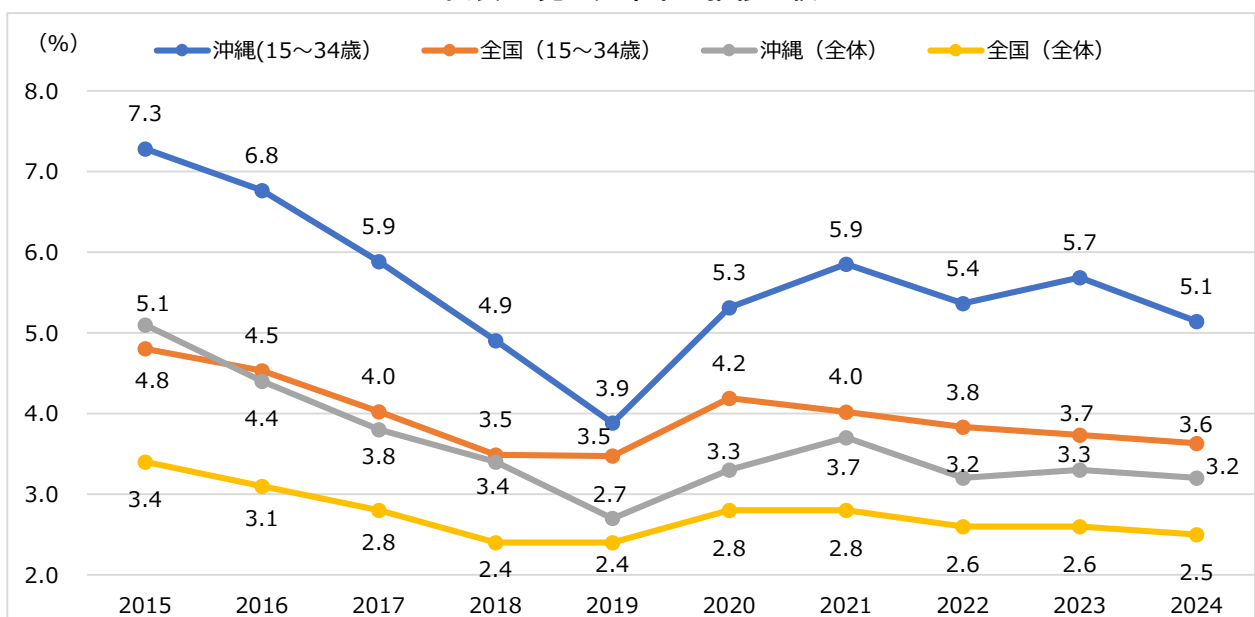
出所：沖縄県「労働力調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

② 完全失業率

本県の 2024 年の完全失業率（年平均、季節調整値）は 3.2%となり、前年比 0.1%の減少となった（図表 6）。全国（2.5%）との差は縮小している一方、15 歳～34 歳の若年層では全国と比較して高い状況が続いており、全体の完全失業率を引き上げていることがわかる。

前述の通り、完全失業者数は一定程度で推移していることから、近年の完全失業率の低下は就業者数の増加に起因するものであることがわかる。また、2024 年の本県の完全失業率は都道府県別では最も高く、引き続き改善に向けた取組みが求められる。

図表6 完全失業率の推移比較

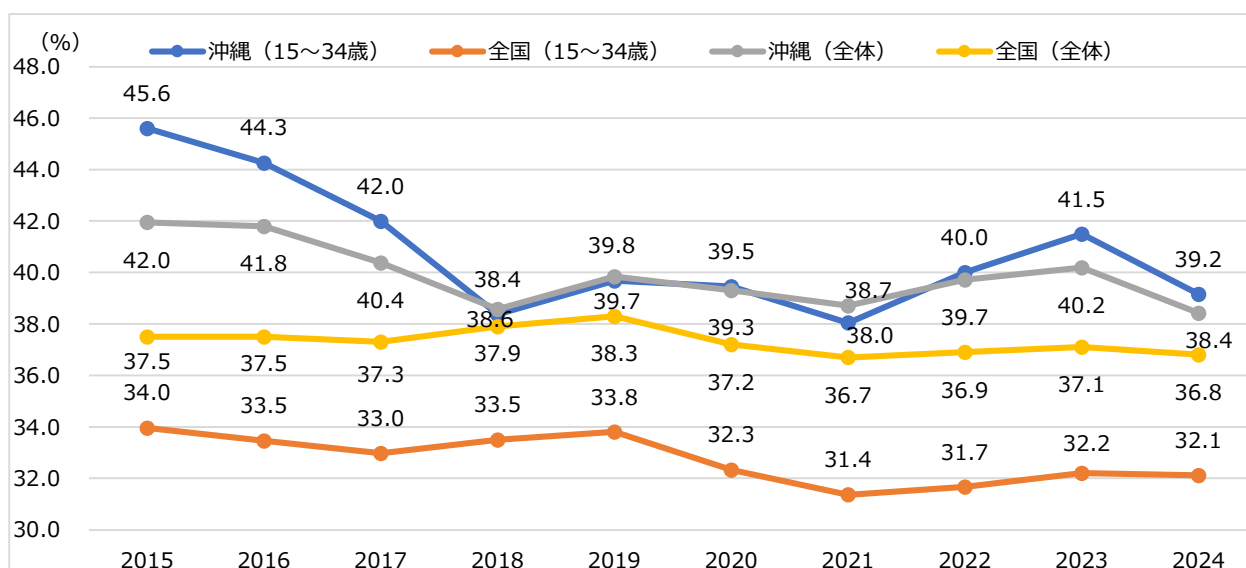


出所：総務省統計局・沖縄県「労働力調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

③ 非正規雇用比率

沖縄県の「労働力調査」によると、2024 年の本県の雇用者（役員を含まない）に占める非正規雇用労働者の割合（非正規雇用比率）は 38.4%（24.4 万人）であり、前年比 1.8%の減少となった（図表 7）。全国（36.8%）との差は縮小している一方、15 歳～34 歳の若年層では全国と比較して高い状況が続いており、全体の非正規雇用比率を引き上げていることがわかる。

図表 7 非正規雇用比率の推移比較



出所：総務省統計局・沖縄県「労働力調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

こうした完全失業率や非正規雇用比率の高さの要因について、マクロ的な視点として本県の産業構造の特殊性が挙げられる。本県は観光関連のサービス業を中心とした第三次産業が県内総生産の 8 割以上を占めており、製造業等の第二次産業の割合が少ない。こうした背景が雇用の受け皿を限定させ、観光需要に合わせた季節的・短期的な雇用が多いことが完全失業率や非正規雇用比率の高さに影響しているとの見方がある。これは長きにわたり本県の課題となっており、沖縄県では経済特区を活用した企業誘致やスタートアップ企業の支援等に取り組んでおり、新たな雇用の創出を図っている。

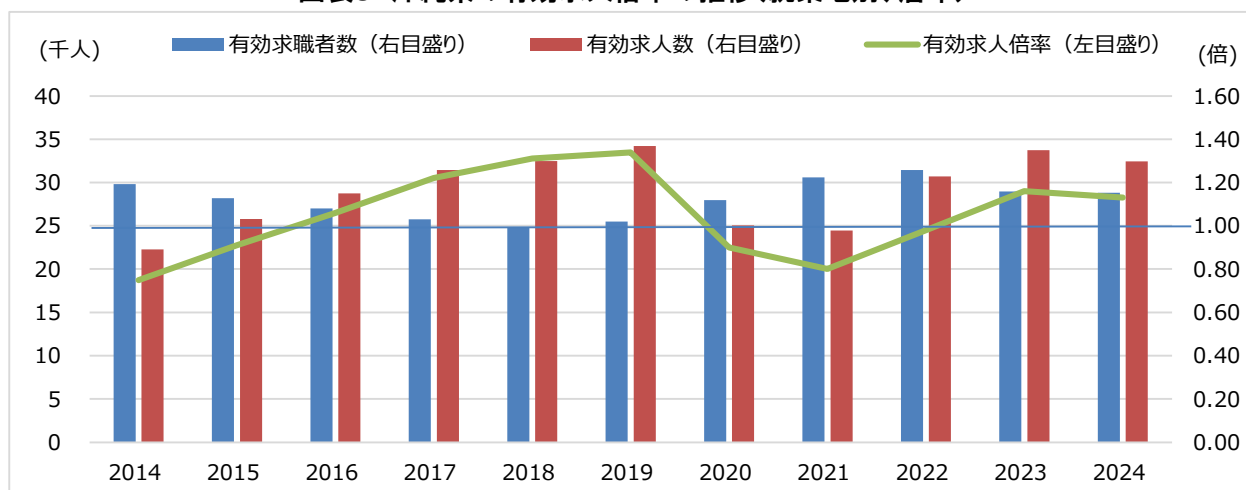
以降は、こうしたマクロ的視点も念頭に入れつつ、直近の雇用動向等からよりミクロ的な視点で本県の労働需給問題について考察したい。

(3) 求人・求職の動向

① 有効求人倍率

沖縄労働局の「一般職業紹介状況」によると、本県の 2024 年の有効求人倍率は 1.13 倍であった。2014 年からの推移を見ると、有効求人数はコロナ禍で落ち込むも、2023 年以降は増加し、有効求職者数を上回る状況が続いている（図表 8）。

図表8 沖縄県の有効求人倍率の推移(就業地別、暦年)



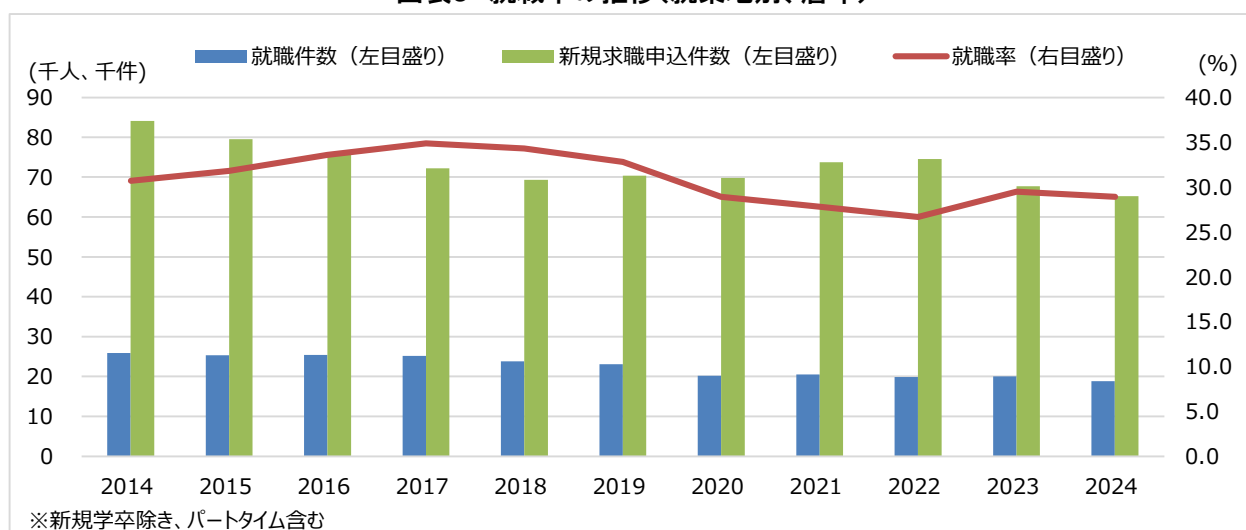
出所：沖縄労働局「一般職業紹介状況」より、りゅうぎん総合研究所作成

② 新規求人・求職のマッチング状況

次に、新規求人・求職のマッチング状況について「充足率」「就職率」という2つの指標から見ていく。充足率は「新規求人数のうち求職者と結合した数（充足数）の割合」、就職率は「新規求職申込件数のうち就職した数（就職件数）の割合」を表し、それぞれ求人側、求職者側のマッチング状況を表す指標となる。一般的には、求人数が増加する場面では就職が進み、求職者数が次第に減少することから、就職率は上昇し充足率は低下する。各指標を年推移でみると、コロナ禍の新規求人数の減少による影響はあるものの、就職件数や充足数の減少から各指標ともに緩やかに低下しており、ミスマッチも緩やかに拡大していると推測する（図表9、10）。

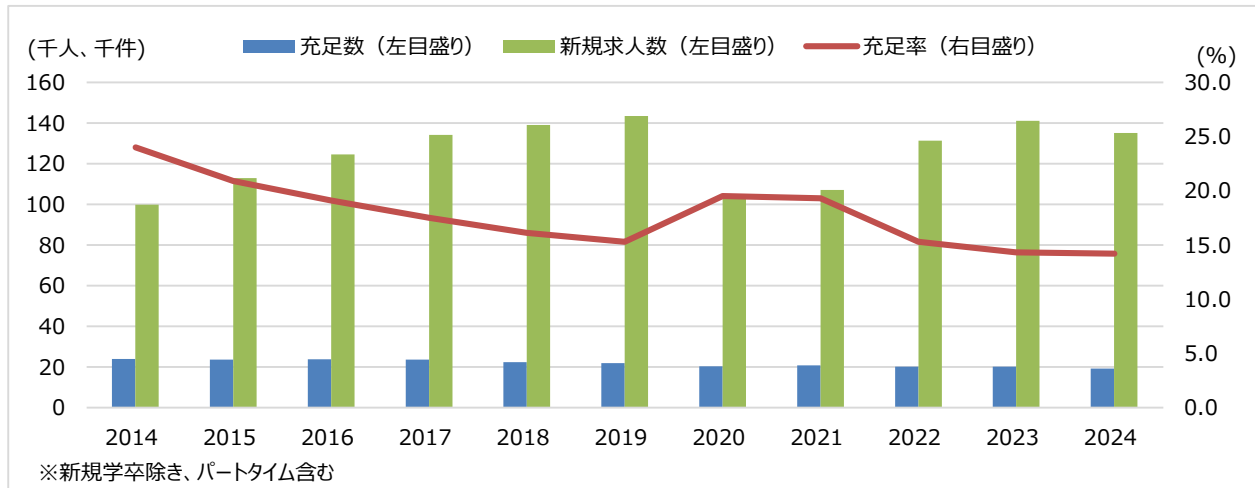
こうした背景について、沖縄労働局や職業訓練校へのヒアリングによると、若年層を中心にコロナ禍を契機にオンラインでの就職活動（ハローワークに行かず、求人サイトやタイミー等のマッチングサービスを活用するケース等）が増加したことや、昨今の物価高や年金制度への不安から就職氷河期世代や高齢の求職者が増加していることなど、求職者数の減少や求職者層の高齢化を要因と分析する見方があった（図表11）。

図表9 就職率の推移(就業地別、暦年)



出所：沖縄労働局「一般職業紹介状況」より、りゅうぎん総合研究所作成

図表 10 充足率の推移(就業地別、暦年)



出所：沖縄労働局「一般職業紹介状況」より、りゅうぎん総合研究所作成

図表 11 求人・求職のミスマッチの主な要因

1. 若年層を中心とした求職者の減少
⇒求人サイトの活用などオンライン就職活動の増加
2. 就職氷河期世代や高齢の求職者が増加
⇒物価高や年金制度への不安などが背景

出所：りゅうぎん総合研究所作成

③ 職業別の人手不足の状況

次に職業別の人手不足の状況について沖縄労働局が公表する 2025 年 3 月時点の「職業別常用有効求人・有効求職バランスシート」(図表 12) を基に見ていく。なお、ここでは人手不足数を「有効求職者が全て希望の職業に就職できたとしても充足されない有効求人数」として捉え、「有効求職者数－有効求人数」にて定義する。

人手不足数が最も多い職業は「B 専門的・技術的職業」であり、4,271 人の不足となった。次いで「E サービスの職業」が 3,757 人の不足、「D 販売の職業」が 978 人の不足と続いた。更に「J 建設・採掘の職業」が 750 人の不足、「I 輸送・機械運転の職業」が 461 人の不足と続き、これらは有効求人倍率も 2 倍前後と高い結果となった。

以降では、これら 5 つの職業についてより詳細に人手不足の状況を見ていく。

図表 12 職業別常用有効求人・有効求職バランスシート(2025 年3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	0.93	4	56	49	52
B 専門的・技術的職業	1.90	-4,271	4,743	2,204	9,014
C 事務的職業	0.65	2,481	7,149	3,404	4,668
D 販売の職業	1.99	-978	986	442	1,964
E サービスの職業	2.00	-3,757	3,751	2,047	7,508
F 保安の職業	2.86	-374	201	175	575
G 農林漁業	0.82	64	361	219	297
H 生産工程の職業	1.23	-222	948	452	1,170
I 輸送・機械運転の職業	1.65	-461	704	557	1,165
J 建設・採掘の職業	2.58	-750	476	234	1,226
K 運搬・清掃・包装等の職業	0.63	1,097	2,980	1,973	1,883
分類不能の職業	—	7,685	7,685	3,975	0
職業計	0.98	518	30,040	15,731	29,522

出所：沖縄労働局「労働市場の動き」より、りゅうぎん総合研究所作成

まず、「B 専門的・技術的職業」の内訳について人手不足数が高い順にみると、「社会福祉専門」は 1,817 人の不足、「保健師、助産師、看護師」は 974 人の不足、「建築・土木・測量技術」は 611 人の不足があることがわかる（図表 13）。

図表 13 専門的・技術的職業(2025 年3月 職業別常用有効求人・有効求職 B/S より)

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	1.90	-4,271	4,743	2,204	9,014
社会福祉専門	2.61	-1,817	1,130	603	2,947
保健師、助産師、看護師	2.14	-974	852	516	1,826
建築・土木・測量技術	4.55	-611	172	125	783
医療技術	3.57	-601	234	64	835
その他の保健医療	2.45	-248	171	79	419
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	3.88	-124	43	31	167
その他技術	5.63	-111	24	11	135
情報処理・通信技術	1.18	-108	587	118	695
製造技術(開発)	1.22	-6	27	15	33
製造技術(開発を除く)	0.86	17	122	62	105
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	0.20	476	595	116	119
その他の専門的職業	1.21	-164	786	464	950

出所：沖縄労働局「労働市場の動き」より、りゅうぎん総合研究所作成

「E サービスの職業」の内訳について人手不足数が高い順にみると、「介護サービス」は 1,397

人の不足、「接客・給仕」は 1,125 人の不足、「飲食物調理」は 444 人の不足があることがわかる（図表 14）。

図表 14 サービスの職業(2025 年3月 職業別常用有効求人・有効求職 B/S より)

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	2.00	-3,757	3,751	2,047	7,508
介護サービス	2.63	-1,397	855	554	2,252
接客・給仕	2.88	-1,125	597	251	1,722
飲食物調理	1.45	-444	981	670	1,425
保険医療サービス	2.77	-387	219	133	606
生活衛生サービス	1.06	-30	468	93	498
居住施設・ビル等管理	1.03	-2	69	60	71
家庭生活支援サービス	0.90	1	10	7	9
その他のサービス	1.68	-373	552	279	925

出所：沖縄労働局「労働市場の動き」より、りゅうぎん総合研究所作成

「D 販売の職業」の内訳について人手不足数が高い順にみると、「商品販売」は 634 人の不足、「営業職業」は 318 人の不足となった（図表 15）。

図表 15 販売の職業(2025 年3月 職業別常用有効求人・有効求職 B/S より)

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	1.99	-978	986	442	1,964
商品販売	2.09	-634	580	254	1,214
営業職業	1.86	-318	371	175	689
販売類似職業	1.74	-26	35	13	61

出所：沖縄労働局「労働市場の動き」より、りゅうぎん総合研究所作成

「J 建設・採掘の職業」の内訳について人手不足数が高い順みると、「建設躯体工事」が 220 人の不足、「建設職業（建設躯体工事を除く）」が 209 人の不足、「土木作業」が 187 人の不足、「電気工事」が 132 人の不足であることがわかる（図表 16）。

図表 16 建設・採掘の職業(2025 年3月 職業別常用有効求人・有効求職 B/S より)

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	
J 建設・採掘の職業	2.58	-750	476	234	1,226
建設躯体工事	6.79	-220	38	17	258
建設職業(建設躯体工事を除く)	2.60	-209	131	72	340
土木作業	2.51	-187	124	79	311
電気工事	1.72	-132	183	66	315
採掘	—	-2	0	0	2

出所：沖縄労働局「労働市場の動き」より、りゅうぎん総合研究所作成

最後に「Ⅰ 輸送・機械運転の職業」の内訳をみると「自動車運転」480 人の不足となり、人手不足数の大半を占めた¹（図表 17）。

図表 17 輸送・機械運転の職業(2025 年3月 職業別常用有効求人・有効求職 B/S より)

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	
I 輸送・機械運転の職業	1.65	-461	704	557	1,165
自動車運転	2.16	-480	413	354	893
船舶・航空機運転	3.00	-6	3	3	9
鉄道運転	—	0	0	0	0
定置・建設機械運転従事者	0.93	18	248	169	230
その他の輸送	0.83	7	40	31	33

出所：沖縄労働局「労働市場の動き」より、りゅうぎん総合研究所作成

なお、これらの人手不足となっている職業は当社の前回調査（2023 年 11 月時点）と比較してもほとんど変化はなく、主に労働集約型産業にて慢性的な人手不足であることが推測される。

3. 労働需給における課題と対応策

(1) 労働需給における課題

前章において、労働需給や人手不足の実態について統計をもとに考察した。これを踏まえ、労働需給における主な課題を下記のとおり整理した（図表 18）。

以降ではこれらの課題への対応策として「DXの推進」、「女性の活躍」、「高齢者の活躍」、「外国人材の活躍」、「若年労働者の活躍」の5つの観点から考察し、各分野の推進に向けたポイントを整理した。

図表 18 労働需給における主な課題

1. 完全失業率や非正規雇用比率が高い(若年層が主な要因) 2. 求職者の減少や高齢化を背景とした求人・求職のミスマッチの拡大 3. 労働集約型産業における慢性的な人手不足 →社会福祉専門(保育士含む)、保健師・看護師、介護サービス、建設(技術者・技能者)、自動車運転(タクシー・バス等)、接客・給仕(ホテルスタッフ等)、商品販売(小売・卸売)など
--

出所：りゅうぎん総合研究所

¹ 本県の「自動車運転」の人手不足の状況については、当社レポート「沖縄県におけるバス・タクシー運転手不足の現状と課題解決に向けた検討」（2024 年 9 月）を参照。

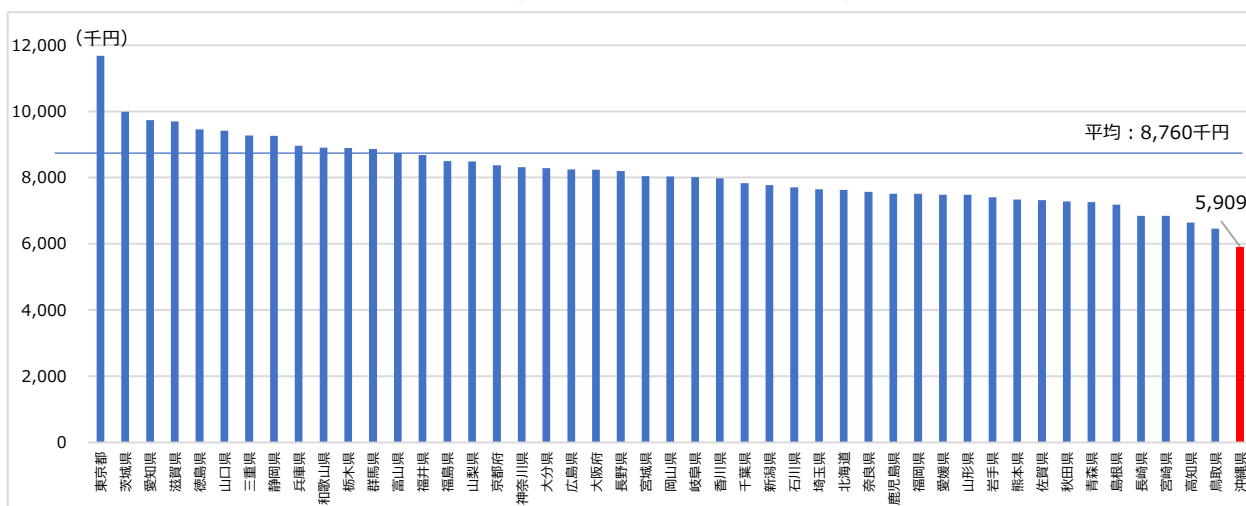
(2) DXの推進

① DXが求められる背景

本県は全国と比較して労働生産性（従業員一人あたりの付加価値額）が低いことが長きにわたり課題となっている。公益財団法人日本生産性本部によると、2021 年度の本県の労働生産性は都道府県別で最下位となった（図表 19）。本県の労働生産性が低い要因として、製造業が少ないといった産業構造的な要因のほか、低賃金や非正規雇用比率の高さ等が指摘されるが、それらが複合的かつ相互に作用しているものと考えられる。

DXに取り組むことにより企業は省力化・省人化が図れ、人手不足への対応が取れるとともに、労働生産性の向上を促進することができる。そして、労働生産性の向上が利益率の向上へと繋がり、新たな人材投資（賃上げや正規雇用等による安定雇用）に繋がるといった好循環への転換が期待される。そして今後も生産年齢人口が減少するにつれ、その重要性は増していくだろう。

図表 19 都道府県別の労働生産性(2021 年度、名目値)



出所：（公財）日本生産性本部「都道府県別にみた労働生産性」より、りゅうぎん総合研究所作成

② DXの取組事例

ここでは人手不足が特に深刻な「ホテル業」、「建設業」に着目してDXの取組事例を紹介する。それぞれの業種にてDXに取り組んでいる企業へ取材し、下記にヒアリング内容を整理した。

イ) ホテル業を営む企業の事例

DXに取り組んだ背景	・コロナ禍の従業員離職とその後の観光需要増加による人手不足の深刻化 ・清掃業務の非効率性（手書きの清掃指示書など） ・ホテルの基幹システムと外部予約サービス（OTA等）の非連携 など
DXの主な取組内容	・ホテルの基幹システムと連携した客室清掃管理システムの導入（タブレット端末を活用した清掃進捗管理、忘れ物管理機能など）
DXの効果	・タブレット端末活用による業務効率化、生産性向上（手書きの業務指示書の廃止、電話対応の大幅削減） ・清掃業務時間の10%以上の削減 ・スタッフの心理的負担の軽減 ・顧客対応の品質向上
DX推進にあたり苦労した点	・DXに対する社内への認知・意識醸成 ・DX投資に対する経営層の理解と合意形成 ・DX推進体制の強化（専担部署の設立、人員の確保など） ⇒DX担当が各部署に入り込み、コミュニケーションを密にしながら推進した。

ロ) 建設業を営む企業の事例

DXに取り組んだ背景	・建設業界の慢性的な人手不足 ・公共工事のICT活用推進の流れ ・残業規制（2024年問題）への対応 など
DXの主な取組内容	・クラウド環境の導入と活用 ・建設現場へのドローンの導入 ・電子契約書や電子記録債権（でんさい）の活用推進 ・音声認識AIの活用（議事録の作成など）
DXの効果	・リモート化や3Dデータの活用による現場の業務効率化、生産性向上 ・上記に伴う工期短縮とコスト削減 ・残業時間の削減と週休二日制の実現 ・事務作業時間の削減 ・採用活動における企業の魅力度向上
DX推進にあたり苦労した点	・DX推進にかかる現場への理解（技術を導入しても業務が楽にならないと使われない） ⇒スモールスタートで現場に効果を実感してもらいながら推進した。

出所：りゅうぎん総合研究所

今回取材したいずれの企業においても、「社員や経営層への理解」に苦労したと答えた。DX はその投資効果を定量的に図ることが難しいことが背景にあるという。

そうした中では、「DX＝経営」として捉え、経営課題に対してどう DX に取り組んでいくかという目線を持ち、企業全体で向き合うことが重要である。その最初の一步としては、多額の投資を要せず、出来るところからスタートとし、成功体験を積み重ねながら推進することも有効であろう。

「何から始めたら良いかわからない」という場合は、行政においても DX 支援窓口や助成金なども拡充されており、まずは情報収集から始めることも一手である（図表 20）。

図表 20 DX推進にあたってのポイント

1. 「DX＝経営」として捉え、経営課題として企業全体で向き合う
2. まずはできるところからスタートし、成功体験を積み重ねる
3. DX支援窓口や助成金を活用

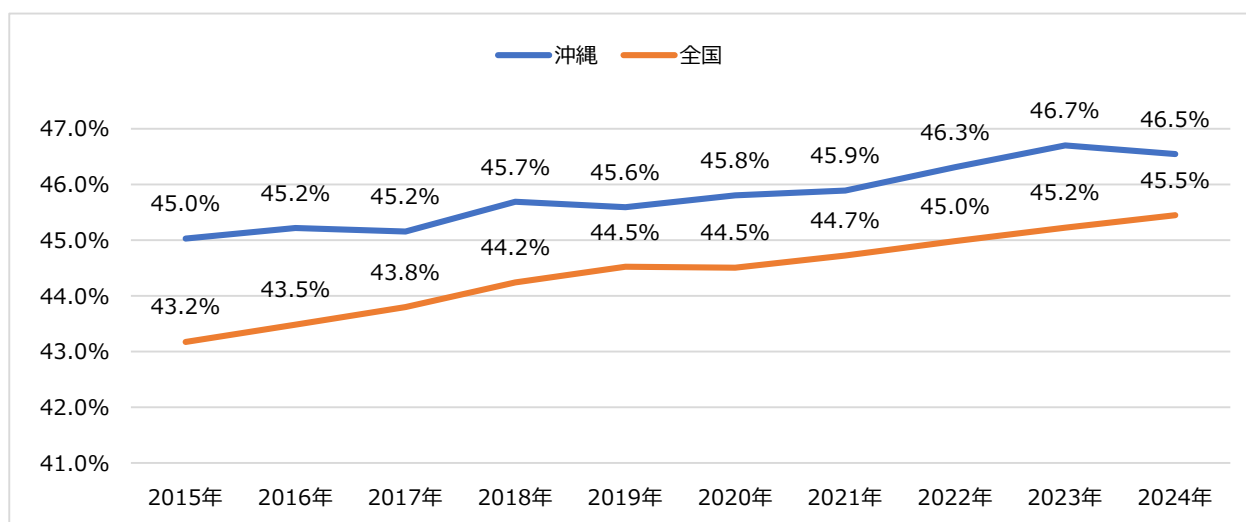
出所：りゅうぎん総合研究所

(3) 女性の活躍

① 就業者数と労働力率

ここでは女性活躍の状況について確認する。我が国では男女共同参画社会の実現に向けた社会的な機運の高まりから女性の活躍に資する法整備等が進み、女性の就業者数は年々増加している。その中でも本県は就業者に占める女性の割合が全国と比較しても高く、年々緩やかに増加を続け、2024 年の同割合は 46.5%となった（図表 21）。

図表 21 就業者に占める女性の割合の推移

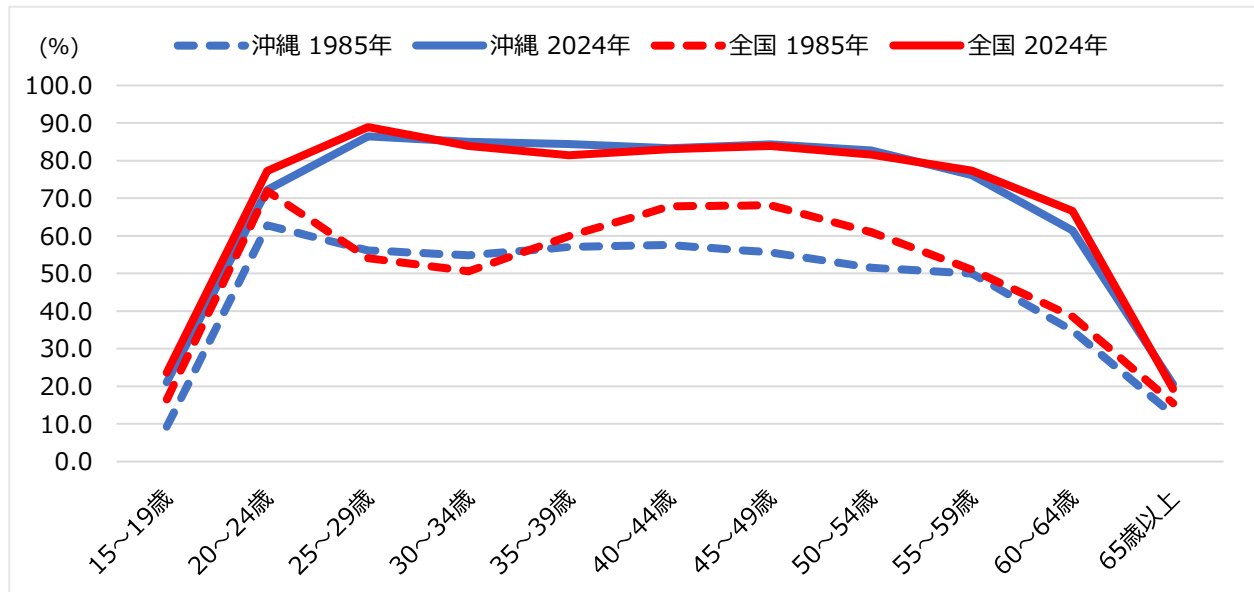


出所：総務省統計局・沖縄県「労働力調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

その背景には「子育て世代の高い労働力率」があるといわれている。労働力率とは労働力人口を 15 歳以上の人口で除した百分率であり、同人口のうち「働く意思をもって労働市場に参加している人」の割合を示す指標である。女性の労働力率を年齢階級別にみると、全国では、25 歳～34 歳の

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、本県ではそうしたカーブがみられず、長年にわたり同年齢層の労働力率は高い水準を維持している（図表 22）。結婚や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く、全国と比較しても女性の高い就業意欲があることが推測される。

図表 22 女性の年齢階級別労働力率



出所：総務省統計局・沖縄県「労働力調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

② 男女間の賃金格差

次に、男女間の賃金格差について厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」から見ていく（図表 23）。2024 年の一般労働者の平均所定内給与額は 2021 年と比較して男女ともに増加した。また、2024 年の本県の所定内給与額の男女間ギャップ指数（男性を 100 とした場合の女性の所定内給与額）は 83.4 となり、全国より 7.5 ポイント高い結果となり、全国と比較して男女間の賃金格差は小さことがわかる。また、2021 年と比較すると、本県の同指数は 2.0 ポイント増加しており、男女間の賃金格差も縮小していることがわかる。

沖縄県の「労働条件等実態調査」からは、企業の実践として、性別に左右されない人事評価や仕事・スキルアップの機会の提供、ワーク・ライフ・バランスの制度整備（男性の育児休暇取得の推進等も含む）、重要職務への女性登用等などの動きの広がりが見られ、そのような取組みの効果が賃金格差の是正に繋がっていると考えられる。

一方、全国との給与額の差は依然として大きく、引き続き賃上げや労働生産性向上などの取組みが求められている。

図表 23 男女別の一般労働者の就労条件

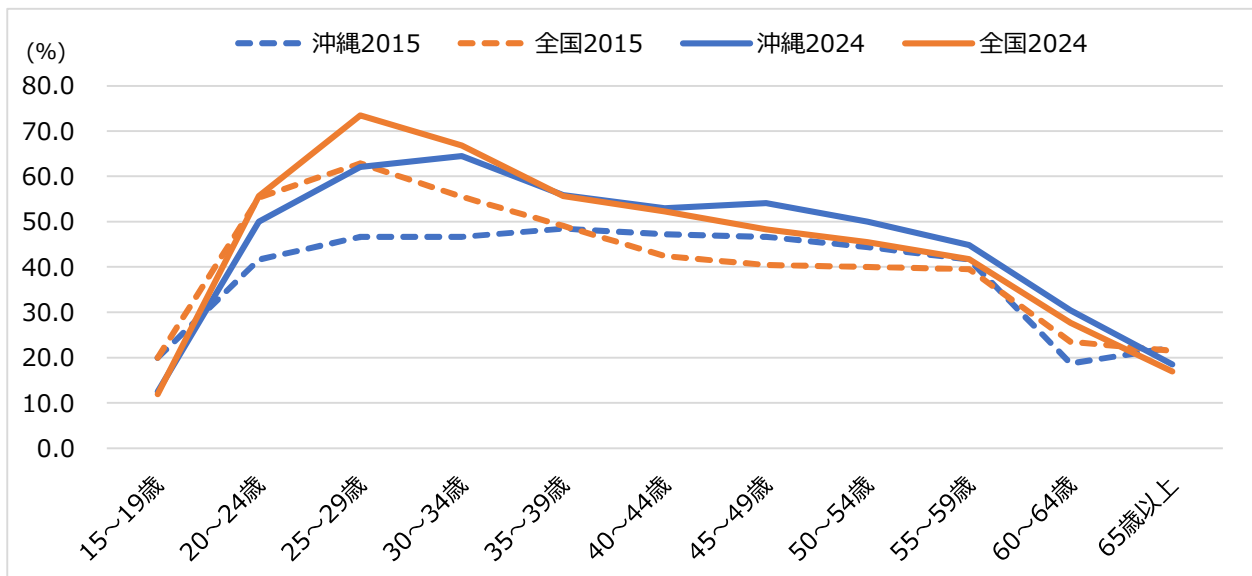
			2021年			2024年		
			①沖縄	②全国	全国との差 ①－②	①沖縄	②全国	全国との差 ①－②
女性	平均年齢	(歳)	42.6	42.1	0.5	44.1	42.7	1.4
	平均勤続年数	(年)	8.8	9.7	-0.9	9.2	10.0	-0.8
	所定内実労働時間	(時間)	163	162	1.0	159	158	1.0
	所定内給与額	(千円)	222.1	253.6	-31.5	239.3	275.3	-36.0
	年間賞与その他特別給与額	(千円)	393.8	617.0	-223.2	447.8	667.6	-219.8
男性	平均年齢	(歳)	42.9	44.1	-1.2	44.8	44.9	-0.1
	平均勤続年数	(年)	11.0	13.7	-2.7	11.3	13.9	-2.6
	所定内実労働時間	(時間)	167	167	0.0	162	162	0.0
	所定内給与額	(千円)	272.9	337.2	-64.3	286.9	363.1	-76.2
年間賞与その他特別給与額			(千円)			(千円)		
			555.1	1,018.2	-463.1	602.2	1,124.9	-522.7
所定内給与額の男女間ギャップ指数 ※男性を100とした場合			81.4	75.2	6.2	83.4	75.9	7.5

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

③ 年齢階級別の正規雇用比率

最後に女性の正規雇用比率（役員を含まない雇用者に占める正規雇用者の割合）について年齢階級別にみていく。2024年の女性の正規雇用比率は2015年と比較して全国的に改善している一方、20～34歳において、本県は全国と比較して低い状況が続いており、若年層の非正規雇用の割合を押し上げる要因となっている（図表24）。

図表 24 女性の年齢階級別の正規雇用比率



出所：総務省統計局・沖縄県「労働力調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

前述の出産・育児期の高い労働力率を加味すると、こうした背景には年収を家族の扶養の範囲内に抑える就業調整のほか、家事や育児等と両立できる柔軟な働き方を重視し、自主的に非正規雇用を選択しているというケースも多いと考えられる。

しかし、そこには構造的な問題も内包している。「平成29年沖縄県労働環境実態調査」における従業員アンケートによると「正社員として働く意向のある非正社員（女性）」のうち「非正社員であ

る理由」について、「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」(35.0%)と回答した割合が最も多く、次いで「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(31.3%)と続いた。ここからも「条件が合えば正社員で働きたいが、その雇用の受け皿が少ない」といった状況が見てとれる(図表 25)。

図表 25 非正社員である理由(正社員として働く意向のある非正社員)

	に自働分の都合のよい時間	短勤業務から労働日数が	両家事・育児・介護等と	両趣味や学習等の活動と	得た補助や学費等を	働きた扶養の範囲内で	な簡単な仕事で責任も少	か事が社員として働けるか	だ人が現在の仕事内容の求	たが現在の雇用形態の求人	希	そ
女性 (%)	11.3	10.0	31.3	0.0	8.8	8.8	1.3	11.3	35.0	13.8		13.8
男性 (%)	4.7	16.3	4.7	9.3	0.0	0.0	2.3	11.6	37.2	14.0		20.9

出所：沖縄県「平成 29 年度沖縄県労働環境実態調査報告書」より、りゅうぎん総合研究所作成

非正規雇用は柔軟な働き方がしやすい反面、収入やキャリア形成の機会が限られるといったデメリットもある。雇用主側も人件費を抑えられる一方、求人市場が売り手市場である現在のような状況では人材の流動性が高く、長期雇用が難しくなることや、ノウハウの継承が難しく長期的にも労働生産性の低下へ繋がるであろう。そこで正規雇用化の促進が必要であり、家庭と両立できる労働環境や雇用条件の整備が引き続き求められている。

図表 26 に女性活躍推進にあたってのポイントを整理した。

図表 26 女性活躍推進にあたってのポイント

1. 全国と比較し、本県は子育て世代の労働力率が高い
2. ワーク・ライフ・バランスを意識した労働環境や雇用条件の整備
3. 重要役職への登用による賃上げ
4. 若年層を中心とした正規雇用の推進

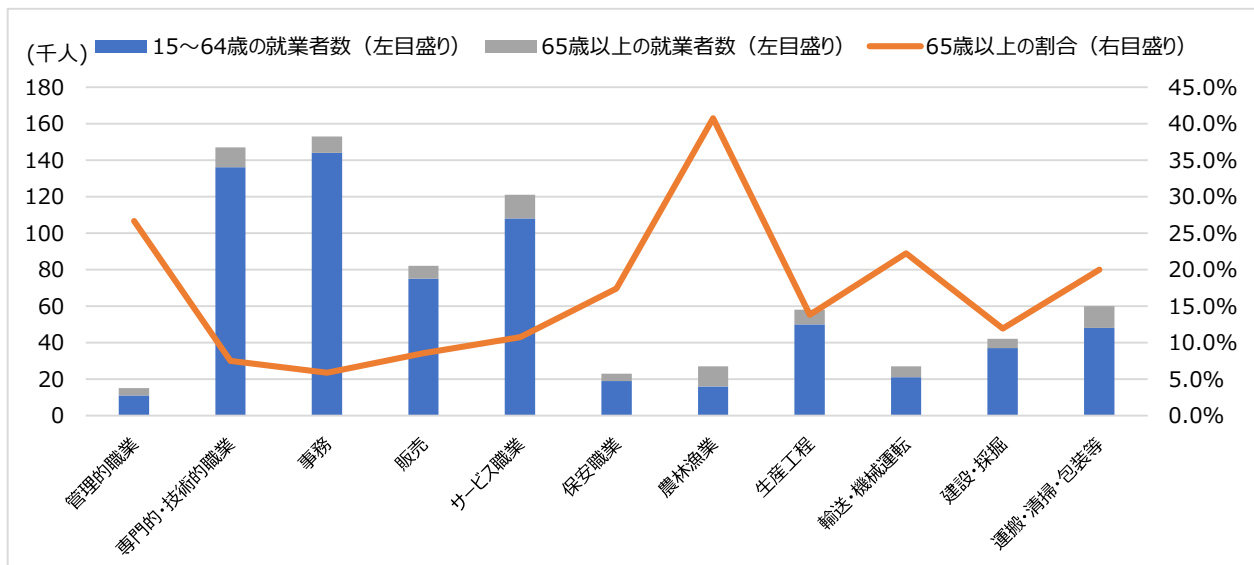
出所：りゅうぎん総合研究所

(4) 高齢者の活躍

① 職業別就業状況

次に高齢者活躍の状況について確認する。2024 年の就業者数のうち 65 歳以上の高齢者の割合を職業別でみたところ、最も高いのは「農林漁業」(40.7%)であり、次いで「管理的職業」(26.7%)、「機械・輸送運転」(22.2%)が続いた(図表 27)。また最も低いのは「事務的職業」(5.9%)であり、次いで「専門的・技術的職業」(7.5%)が続いた。就業者数に対して相対的に高齢者数が少ない職業があることに留意は必要だが、高齢化が進んでいる職業には偏りがあることがわかる。

図表 27 職業別の高齢者の割合

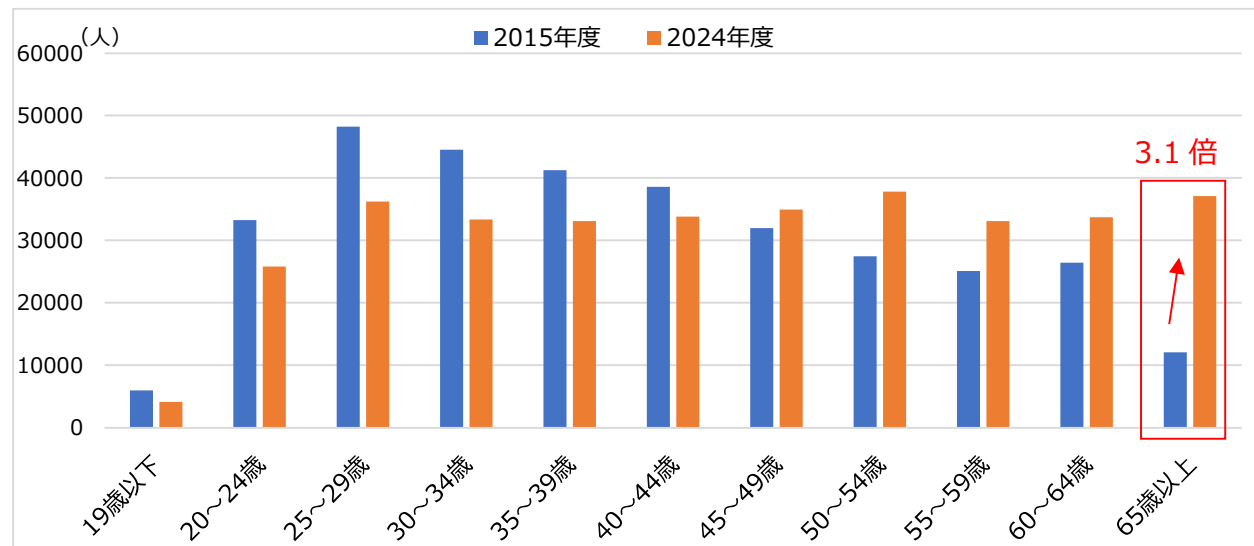


出所：沖縄県「労働力調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

② 高齢者の求職動向

2024年度の年齢階級別の常用有効求職者数を2015年度と比較したところ、44歳以下は減少するも、50歳以上は増加しており、中でも65歳以上の高齢者の数は3.1倍と増加が顕著である（図表28）。

図表 28 年齢階級別の常用有効求職者数(2015年度、2024年度)



出所：沖縄労働局提供資料より、りゅうぎん総合研究所作成

前述の通り、オンライン就活の普及等による若年層を中心とした求職者の減少や物価高等を背景に高齢の求職者が増加しているが、高齢化率の上昇により今後もこのような傾向は継続すると考えられる。それに伴い就業者も更に高齢化が進むものと考えられる。

高齢者の中には長年の就業経験等から豊富な知識やスキルを持った人材も多く、このような人材が安心して働ける場を整えていくことが、労働市場の継続的発展の一助となるであろう。

高齢者の労働需給のマッチング強化に向け、幅広い職業において高齢者の雇用促進や継続雇用制度の整備等が引き続き求められる（図表 29）。

図表 29 高齢者活躍推進にあたってのポイント

1. 今後も就業者の高齢化は進む
2. 豊富な知識やスキルを持った人材が安心して働ける労働環境の整備
3. 幅広い職業での高齢者雇用促進や継続雇用制度の整備

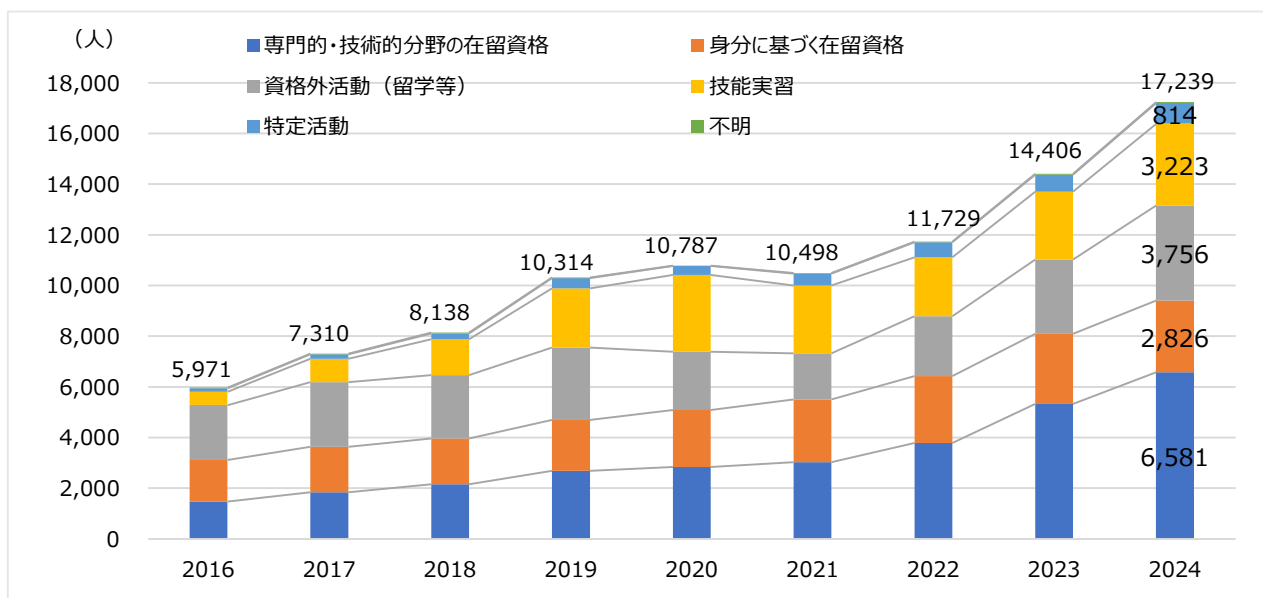
出所：りゅうぎん総合研究所

(5) 外国人材の活躍

① 外国人労働者数の推移

沖縄労働局の 2025 年 1 月の「外国人雇用状況」によると、外国人労働者は増加傾向にあり、2024 年 10 月には 1 万 7,239 人となり、過去最高を更新した（図表 30）。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 6,581 人となり、外国人労働者全体に占める割合は 38.2%となった。次に、留学などの「資格外活動」が 3,756 人（同 21.8%）、「技能実習」が 3,223 人（同 18.7%）、永住者や日本人の配偶者など「身分に基づく在留資格」が 2,826 人（同 16.4%）となっており、「資格外活動」と「技能実習」で全体の約 4 割を占めた。

図表 30 外国人労働者数の推移(2024 年 10 月末時点)



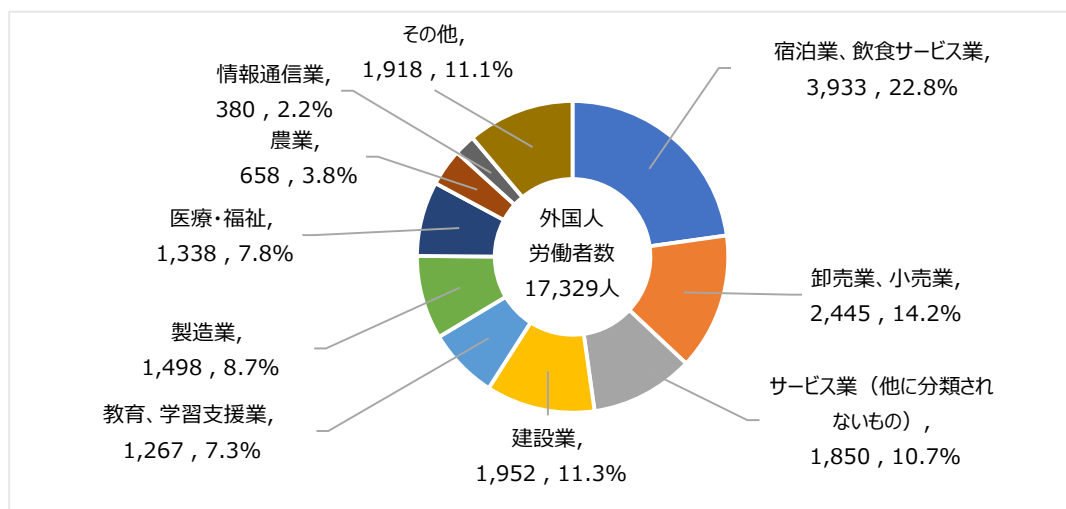
出所：沖縄労働局「外国人雇用状況」届出状況より、りゅうぎん総合研究所作成

② 産業別就業状況

次に外国人労働者の産業別の就業状況を見る（図表 31）。宿泊業、飲食サービス業が 3,933 人で最も多く、外国人労働者に占める割合は 22.8%となった。次に卸売業、小売業が 2,445 人（同 14.2%）、建設業が 1,952 人（同 11.3%）、サービス業が 1,850 人（同 10.7%）の順で、比率が高くなっている。主に第三次産業や建設業における人手不足を補い、本県の経済を下支えしている状況

がわかる。

図表 31 産業別の外国人労働者の就業状況(2024 年 10 月末時点)



出所：沖縄県労働局「外国人雇用状況」届出状況より、りゅうぎん総合研究所作成

外国人労働者は沖縄経済の重要な担い手となっており、受入体制の整備に向け、行政の積極的な支援（外国人支援の専担・統括部署の新設、適正な人材と予算の投入等）が求められる²（図表 32）。

図表 32 外国人材活躍推進にあたってのポイント

1. 外国人労働者は増加しており、幅広い分野で活躍している
2. 受入体制の強化に向けた行政の積極的支援

出所：りゅうぎん総合研究所

(6) 若年労働者の活躍

① 学卒の就職後3年以内の離職率

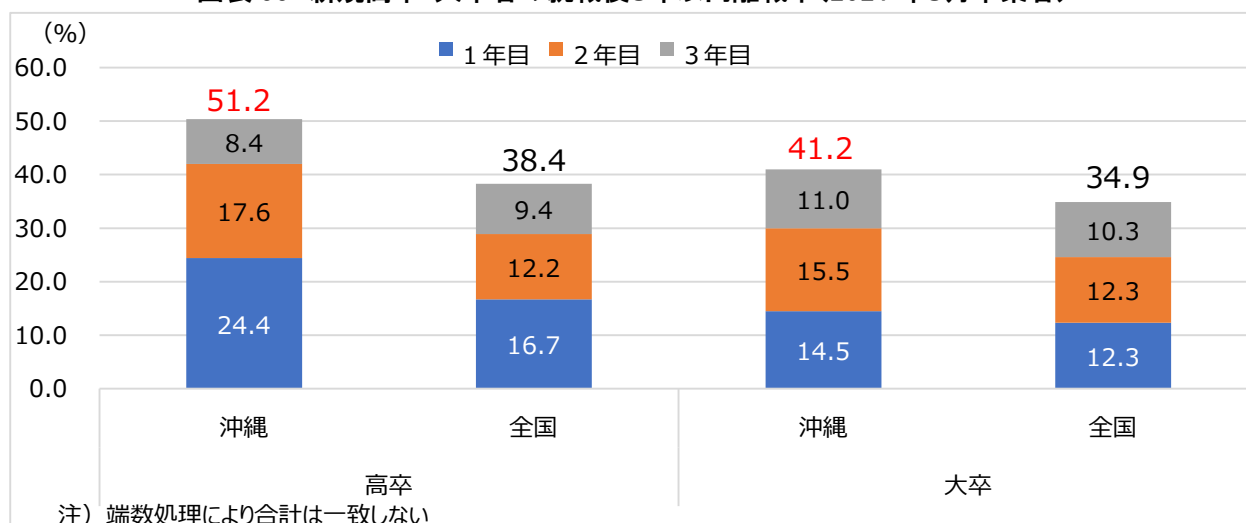
次に若年労働者の状況についてみていく。前述のとおり、本県は全国と比較して完全失業率が高く、なかでも 15～34 歳の若年層においては突出して高い状況が続いている。若年者の失業はその後の不安定な就労状況に結びつきやすく、結果として本県の完全失業率を押し上げる要因の一つとなっていると考える。

こうした若年層の高失業率の背景の一つとして就職後のミスマッチがある。本県の学卒者の就職後 3 年以内の離職率は全国と比較して高く、沖縄労働局の公表資料³によると、2021 年 3 月卒業者の離職率は高卒では 51.2%（全国 38.4%）、大卒では 41.2%（全国 34.9%）となった（図表 33）。

² 当社レポート「沖縄県内の在留外国人の動向と行政の多文化共生への取り組み」（2025 年 3 月）を参照。

³ 同公表資料では高卒と大卒についてのみ就職後 3 年以内離職率が公表されているが、学校毎の就職現場への定着度を比較する上では、職業に直結する専門分野を学ぶことができる専修学校卒についても公表の対象とすべきと考える。

図表 33 新規高卒・大卒者の就職後3年以内離職率(2021 年3月卒業者)



出所：沖縄労働局「新規学卒就職者令和3（2021）年3月卒業者の離職状況について」より、りゅうぎん総合研究所作成

早期離職の背景について、総務省統計局の「令和4年就業構造基本調査」をもとに分析したところ、本県の若年層（15～34歳）の離職理由として、25～34歳では「労働条件が悪かったため」（13.9%）と回答した割合が最も高かったに対し、15～24歳では「一時的についた仕事だから」（17.4%）が最も高く、次いで「自分に向かない仕事だった」（16.5%）と続いた。このことから就職後のミスマッチが早期の離職に繋がっていると考えられる（図表34）。

図表 34 若年層の年齢階級別離職理由(2022 年)

	会社倒産・事業所閉鎖のため	人員整理・勧奨退職のため	事業不振や先行き不安のため	雇用契約の満了のため	収入が少なかったため	労働条件が悪かったため	結婚のため	出産・育児のため	病気・高齢のため	自分に向かない仕事だった	一時的についた仕事だから	家族の転職・転勤又は事業所の移転のため	その他
15～24歳 (%)	2.6	0.9	2.6	4.3	9.6	13.0	0.0	3.5	2.6	16.5	17.4	0.0	26.1
25～34歳 (%)	3.6	1.2	4.8	6.0	10.2	13.9	4.2	4.8	7.2	7.2	6.6	1.8	28.3

※離職時点：令和3年10月以降を抽出
※端数処理により合計は100とはならない

出所：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

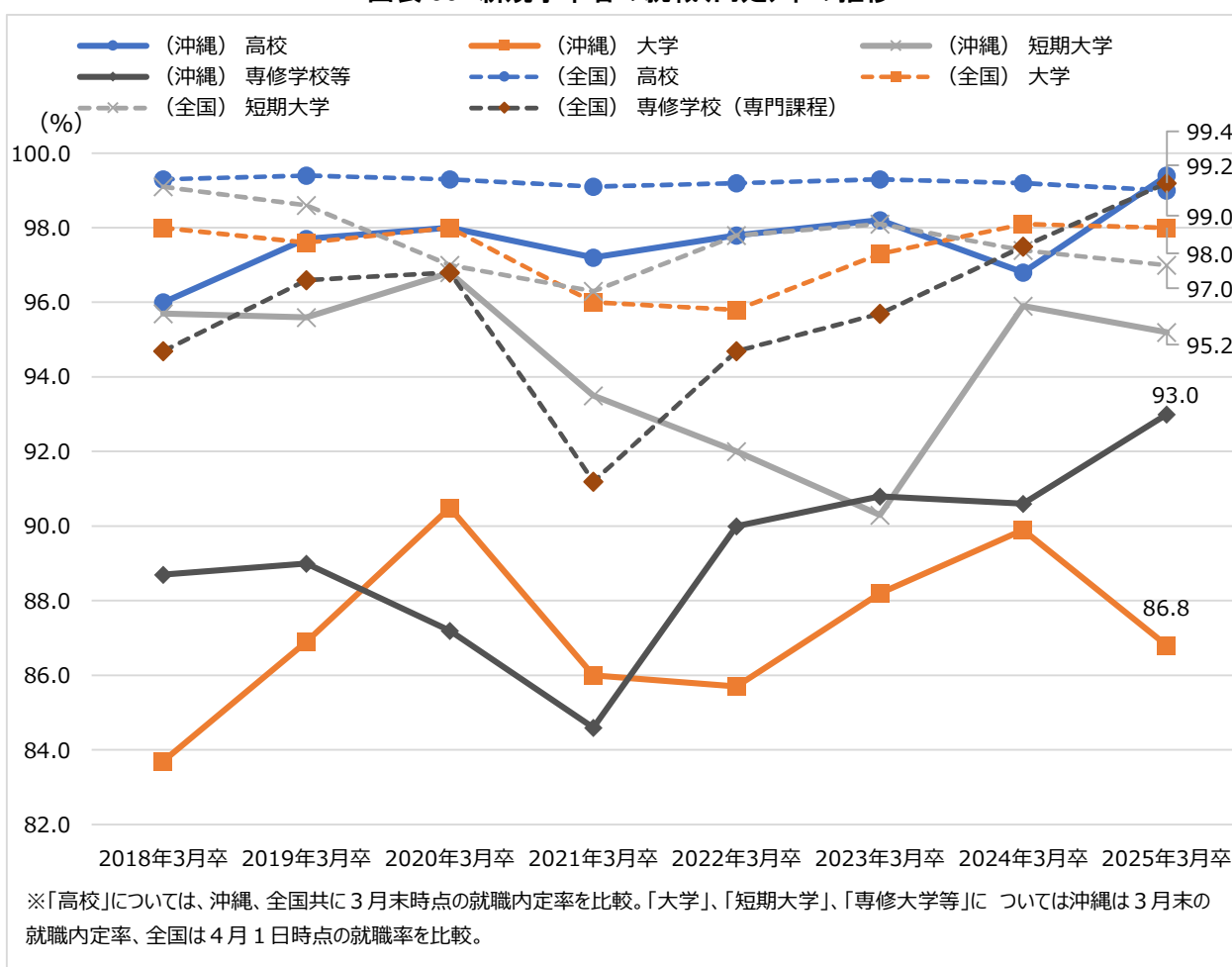
また、経済団体等へのヒアリングによると、近年の新入社員はコロナ禍により周りとの接触が制限されている中で学生生活や就職活動をおこなっており、就職後も社内のコミュニケーションの円滑化に時間を要するケースもあるとのことである。雇用する企業側もそのような背景を理解した上で、従業員の定着を目指し、心理的安全性の高い職場環境づくりが求められよう。

② 就職内定率

次に本県の新規学卒者の就職内定率について学歴別にみていく。沖縄労働局の公表資料によると、2025 年 3 月卒の就職内定率は「高校」(99.4%) 及び「専修学校等」(93.0%) は前年比増加となり、「短期大学」(95.2%) 及び「大学」(86.8%) は減少した(図表 35)。また、調査方法の違いに留意は必要だが、本県は全国と比較して就職内定率は低い状況が続いていることがわかる。なお、「高校」については 2025 年 3 月卒の就職内定率が唯一全国(99.0%)を上回ったが、進学等により就職希望者が減少したことが主な要因である。

こうした就職内定率の低さや前述した就職後 3 年以内離職率の高さの要因として、本県の就職活動の開始時期の遅さが挙げられる。特に企業側の求人を出す時期が全国と比較して遅く、それが内定の遅れに繋がっていると推測する。

図表 35 新規学卒者の就職(内定)率の推移



出所：沖縄労働局「新規学卒者の求人・求職・就職内定状況」、厚生労働省・文部科学省「大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況等調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

続いて、求人開始時期と就職内定率の関係性を「高卒」に焦点をあてて分析する。3 月末の高卒求人数を 100 とした時の同年度の 7 月末時点における求人割合と就職内定率(9 月末、3 月末時点)を比較した(図表 36)。その結果、2024 年度 7 月末の本県の求人割合は 82.1% となり、全国(93.2%)と比較して低いことがわかる。また、同年度 9 月末時点の就職内定率も全国は 63.2% で

あるのに対し、本県は 28.1%と大きく差がある。

こうした状況は以前から指摘されており、沖縄労働局では経済団体等へ採用枠の早期提出の要請や、新規学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やセミナー開催などの支援に取り組んでいる。その結果、2024 年度 7 月末時点の高卒求人割合は 2021 年度と比較して 13.9 ポイント上昇した。一方、9 月末時点の就職内定率については 2021 年度と比較して 1.1 ポイントの上昇に留まっており、求人開始時期に対して就職内定の早さが追い付いていない状況がわかる。3 月末の就職内定率が全国を上回っている状況をみると、年度末の「駆け込み内定」も懸念される。求人開始時期に加え、その後の内定までの遅さも課題の一つといえよう。

図表 36 高卒の求人割合および就職内定率(2021年度、2024年度)

	2021年度		2024年度	
	沖縄	全国	沖縄	全国
求人割合(7月末) ※各年度3月末=100	68.2%	88.7%	82.1%	93.2%
就職内定率(3月末)	97.8%	99.2%	99.4%	99.0%
就職内定率(9月末)	27.0%	62.0%	28.1%	63.2%

出所：沖縄労働局「新規学卒者の求人・求職・就職内定状況」より、りゅうぎん総合研究所作成

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える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、就職後の定着率の向上が期待される。加えて、各学校の就職課やキャリアセンターによる就職情報発信や企業説明会、インターンシップの受入れなど、産学官が連携した就職支援の取組みが引き続き求められる。

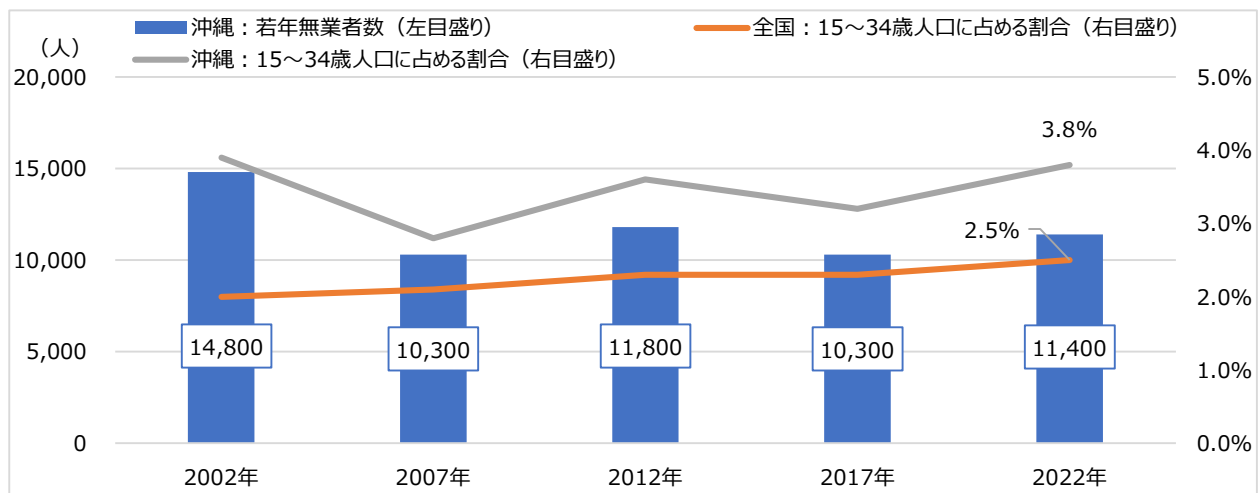
③ 若年無業者数

最後に本県の若年無業者数⁴について確認する。総務省統計局「就業構造基本調査」によると、近年の本県における若年無業者数は約 1 万人程度で推移している（図表 37）。若年者人口（15～34 歳）に占めるその割合は 3 % 台であり、全国と比較して高い水準にある。2022 年の本県の若年無業者の割合は 3.8%（11,400 人）であり、全国で 3 番目の高さとなった。

こうした若年無業者は「ニート」と呼ばれており、就職氷河期世代の就職難などを背景に 2000 年代前半頃から全国的に社会問題化している。本県のその割合の高さは前述の離職率や完全失業率の高さが背景にあると思われるが、人口減少が今後も予想される中で、若年無業者をどう労働市場に参加させるか、行政支援を強化すべき課題であるといえよう。

⁴ 15～34 歳の無業者で、家事も通学もしていない者のうち、就業を希望しているものの求職活動をしていない者（非求職者）または就業を希望していない者（非就業希望者）をいう。（総務省統計局「就業構造基本調査」より）

図表 37 若年無業者数の推移



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

図表 38 に若年労働者の活躍推進にあたってのポイントを整理した。

図表 38 若年労働者活躍推進にあたってのポイント

1. 就職後の早期離職率の高さの背景に就職後のミスマッチがある
2. 従業員定着に向けた心理的安全性を高める職場環境づくり
3. マッチング強化に向けた早期の就職・採用活動の開始
4. 産学官連携した学生の就職活動支援
5. 若年無業者の労働市場への参加にかかる行政支援

出所：りゅうぎん総合研究所

4. 公共職業訓練と行政の取組み

(1) 公共職業訓練の現状

① 公共職業訓練の全体像

公共職業訓練の全体像を図表 39 に示す。離職者向け訓練の対象は沖縄労働局が運営するハローワーク（公共職業安定所）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。

離職者向けの職業訓練実施機関は、沖縄県が運営する「浦添職業能力開発校」、「具志川職業能力開発校」のほか、厚生労働省（国）所管の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（J E E D）が運営する「ポリテクセンター沖縄」の3機関がある。また、専修学校等の民間教育訓練実施機関では沖縄県からの委託を受けて職業訓練を実施している。公共と民間の訓練実施機関の棲み分けとして、基本的には、公共では施設・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実施機関を活用することとされている。

これらの機関では離職者向け以外にも、在職者向け、学卒者向け、障がい者向けの訓練を提供しており、それぞれの機関にて訓練対象者や訓練期間、内容が出来る限り重複しないよう配慮されている。その他にも J E E D が運営する「沖縄ポリテクカレッジ」では、専門課程（2 年）、応用課程（2 年）の最長 4 年間の高度技能者養成訓練を主に高卒者向けに提供している。

図表 39 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 ●浦添職業能力開発校、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 ●民間教育訓練実施機関(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2～15 日、ポリテクセンター沖縄、沖縄ポリテクカレッジ(国)及び浦添職業能力開発校、具志川職業能力開発校で実施
	学卒者向け 1～4年、 沖縄ポリテクカレッジ及び浦添職業能力開発校、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、 浦添職業能力開発校、具志川職業能力開発校及び民間教育訓練実施機関で実施

出所：沖縄労働局 WEB ページより、りゅうぎん総合研究所作成

また、訓練期間中の主な援護措置として、入学金・授業料等の無料のほか、雇用保険法による失業給付や求職者支援制度（雇用保険をできない方が対象）による職業訓練受講給付金などがある（図表 40）

図表 40 訓練期間中の主な援護措置

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)

※訓練実施機関やコースによって異なる場合がある。

出所：沖縄県立浦添・具志川職業能力開発校「令和 6 年度業務概要」より、りゅうぎん総合研究所作成

② 公共職業訓練校の現状

イ) 浦添職業能力開発校

浦添職業能力開発校は「新規学卒者等の若年者や離転職者及び在職者に対して職業訓練をおこない、就職の促進と職業の安定及び地位向上を図り、地域産業の発展に寄与する人材の育成」を目的として沖縄県が運営している。

実施する職業訓練の内容は、施設内で行われる「施設内訓練」及び「在職者訓練」、施設外で行われる「沖縄県委託訓練」の主に3つある。施設内訓練では、新規学卒者訓練及び求職者訓練を実施しており、新規学卒者は1年超の「普通課程」、求職者や在職者は1年以内の「短期過程」となるような訓練期間が設定されている。沖縄県委託訓練（以下、委託訓練）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。ここでは施設内訓練と委託訓練に焦点を当てていく。

施設内訓練における直近7年間の入校状況をみると、応募者数、定員、入校者数は減少傾向にある（図表41）。また、定員に対する入校者の割合（以下、定員充足率）は平均71.4%であり、約3割の定員割れとなっている。また、入校状況を年齢別でみると、44歳未満の入校者が9割超を占めているが、直近では45歳以上の入校者の割合も増えている。男女比でみると、入校者の約9割が男性と偏りがあり、女性の入校者は1割に満たない状況が続いている。

こうした定員割れや男女間の偏りの背景について、ハローワークを介した求職者数が減少しているほか、求職者の需要と訓練内容との間にミスマッチが生じていることが推測される。

図表41 入校状況の推移（浦添職業能力開発校）

	応募者(人)	定員(人)	入校者(人)	定員充足率	年齢別						入校者の男女比	
					20歳未満	20～29歳	30～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳以上	男	女
2018年4月16日現在	199	185	135	73.0%	48.1%	23.0%	21.5%	5.9%	0.7%	0.7%	93.3%	6.7%
2019年8月31日現在	208	165	134	81.2%	52.2%	25.4%	16.4%	5.2%	0.0%	0.7%	91.0%	9.0%
2020年8月31日現在	156	160	116	72.5%	43.1%	23.3%	27.6%	2.6%	2.6%	0.9%	91.4%	8.6%
2021年8月31日現在	143	160	99	61.9%	46.5%	31.3%	16.2%	5.1%	0.0%	1.0%	93.9%	6.1%
2022年4月22日現在	173	160	117	73.1%	52.1%	27.4%	12.0%	6.8%	1.7%	0.0%	93.2%	6.8%
2023年7月31日現在	142	150	100	66.7%	59.0%	26.0%	12.0%	2.0%	1.0%	0.0%	92.0%	8.0%
2024年7月31日現在	145	150	107	71.3%	50.5%	19.6%	11.2%	13.1%	4.7%	0.9%	95.3%	4.7%
平均	167	161	115	71.4%	50.2%	25.1%	16.7%	5.8%	1.5%	0.6%	92.9%	7.1%

出所：沖縄県立浦添職業能力開発校「業務概要」より、りゅうぎん総合研究所作成

2023年度の訓練科別の実績をみると、応募者は「自動車整備科」、「電気工事科」では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」等では定員を下回っている（図表42）。沖縄県にヒアリングしたところ、応募後に就職が決まるなどして入校前の辞退や入校後に中退するケースもあるが、求職者から人気が高い科と低い科がはっきり分かれているとのことである。

なお、同年度の施設内訓練の就職率は93.3%（2024年6月時点）と高く、産業界からの評価の高さがうかがえる。

図表 42 2023 年度の施設内訓練の訓練科別実績(浦添職業能力開発校)※2024 年 6 月 28 日時点

訓練科		期間	応募者(人)	定員(人)	入校者(人)	定員充足率	就職率
普通	自動車整備科(1年)	2年	28	20	16	80.0%	100.0%
	自動車整備科(2年)	2年	29	20	12	60.0%	100.0%
短期	電気工事科	1年	26	20	19	95.0%	100.0%
	建設機械整備科	1年	19	20	17	85.0%	100.0%
	配管・建物設備科	1年	10	20	9	45.0%	100.0%
	溶接・板金塗装科	1年	15	20	15	75.0%	100.0%
	エクステリア科	1年	9	10	7	70.0%	100.0%
	オフィスビジネス科※身体障がい者対象(前期)	6カ月	6	10	5	50.0%	20.0%
	オフィスビジネス科※身体障がい者対象(後期)	6カ月	4	10	3	30.0%	100.0%
	合計	—	146	150	103	68.7%	93.3%

出所：沖縄県立浦添職業能力開発校「令和 6 年度業務概要」より、りゅうぎん総合研究所作成

委託訓練の訓練科については、Web・IT 関連と経理関連、介護・医療関連、その他の大きく 4 つに大別される（図表 43）。訓練期間は「介護福祉士養成科」や「保育士養成科」を除き、6 か月以下と短期訓練となっている。

2023 年度の委託訓練の実績をみると、定員 743 人に対して応募者が 809 人と上回ったが、最終的に入校者数は 514 人となった。定員充足率は 69.2%となっており、施設内訓練と同様、約 3 割の定員割れとなっている。その要因として、応募者の辞退や応募者数が少なく開講中止となる科があることが挙げられる。また、入校者数の男女比は、男性が約 2 割、女性が 8 割となり、施設内訓練に比べて女性の割合が高い。

委託訓練を実施する民間教育訓練機関は、沖縄県の入札（公募型企画提案方式）により決定され、主に県内の専修学校が受託をしている。また、大卒の訓練分野や期間については公募要件として定められている。開講中止となる科がある背景について専修学校へヒアリングしたところ、入校者の受講実績などにより受託料が変動すること、訓練期間の短さから指導できる内容が限られること等から、応募者が少ない訓練科については収益の見通しを立てづらく、結果として受託を断念するケースがあるという。

なお、2023 年度の委託訓練における就職率は 79.4%（2024 年 7 月時点）となっている。

図表 43 2023 年度沖縄県委託訓練の訓練科と訓練期間(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
Webグラフィック実務科	6カ月	介護福祉士実務者研修科	6カ月
基礎から学ぶWebデザイン科	5カ月	介護福祉士養成パソコン科	6カ月
Webシステム基礎科	3カ月	はじめての介護とパソコン科	4カ月
パソコン活用科	3カ月	介護職員養成科	3カ月
基礎から学ぶパソコン科	3カ月	医療事務・医師事務作業補助科	3カ月
Webクリエイター養成科	3カ月	●その他	期間
●経理関連	期間	保育士養成科	2年
簿記・パソコンスキル習得科	6カ月	中国語圏観光ビジネス科	6カ月
経理事務スペシャリスト科	6カ月	実務に役立つFP・不動産スキル科	5カ月
基礎から学ぶ経理FPスペシャリスト科	4カ月	ネイリスト養成科	5カ月
パソコン・経理事務入門科	4カ月	国際観光サービス科	4カ月
会計簿記パソコン事務科	4カ月		
オフィスビジネス科	3カ月		
実務に役立つ簿記・パソコン習得科	3カ月		
パソコン・簿記基礎科	3カ月		
基礎から学ぶパソコン事務科	3カ月		

■ : 開講中止

出所：沖縄県立浦添職業能力開発校「令和6年度業務概要」より、りゅうぎん総合研究所作成

ロ) 具志川職業能力開発校

具志川職業能力開発校は浦添職業能力開発校（以下、浦添校）と同様の目的で沖縄県が運営している。実施する職業訓練の内容も同様に「施設内訓練」、「在職者訓練」、「沖縄県委託訓練」の3つとなり、1年超の普通課程と1年以内の短期課程がある。

施設内訓練における直近7年間の入校状況をみると、応募者数は減少するも、定員、入校者数は概ね横ばいで推移している（図表44）。また、定員充足率は平均86.2%であり、ここ数年は9割程度と高い水準で推移している。また、入校状況を年齢別でみると、浦添校と同様、44歳未満の入校者が9割超を占めているが、直近では45歳以上の入校者の割合も増えている。一方、男女比でみると、入校者の約7割を男性、3割を女性が占めており、浦添校と比べて女性の割合が高い。

図表 44 入校状況の推移(具志川職業能力開発校)

	応募者(人)	定員(人)	入校者(人)	定員充足率	年齢別						入校者の男女比	
					20歳未満	20～29歳	30～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳以上	男	女
2018年4月30日現在	303	205	167	81.5%	38.3%	34.7%	20.4%	4.8%	1.8%	0.0%	57.5%	42.5%
2019年4月27日現在	164	130	95	73.1%	66.7%	27.1%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	79.2%	20.8%
2020年6月25日現在	295	235	198	84.3%	52.1%	30.7%	9.4%	3.6%	2.6%	1.6%	67.2%	32.8%
2021年4月26日現在	338	235	217	92.3%	49.8%	30.9%	11.1%	1.4%	1.9%	4.8%	68.1%	31.9%
2022年4月末現在	344	235	210	89.4%	53.5%	32.3%	7.6%	5.1%	1.5%	0.0%	65.2%	34.8%
2023年4月末現在	331	235	215	91.5%	48.5%	34.3%	11.3%	2.0%	1.5%	2.5%	67.3%	32.7%
2024年4月末現在	314	235	215	91.5%	45.6%	36.9%	9.2%	3.4%	1.9%	2.9%	65.5%	34.5%
平均	298	216	188	86.2%	50.6%	32.4%	10.7%	2.9%	1.6%	1.7%	67.1%	32.9%

出所：沖縄県立具志川職業能力開発校「業務概要」より、りゅうぎん総合研究所作成

2023年度の訓練科別の実績をみると、浦添校と比較してWeb・IT関連や経理関係の訓練科が多く、女性の割合が高い要因となっている（図表45）。また、多くの訓練科で定員が充足しているこ

とがわかる。応募者数を定員で除した応募倍率は全体で 1.3 倍であり、入校需要も高い。

なお、同年度の施設内訓練の就職率は 88.7%（2024 年 4 月時点）と高く、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 45 2023 年度の施設内訓練の訓練科別実績（具志川職業能力開発校）※2024 年4月末時点

	訓練科	期間	応募者(人)	定員(人)	入校者(人)	定員充足率	就職率
普通	自動車整備科(1年)	2年	35	20	20	100.0%	—
	自動車整備科(2年)	2年	38	20	20	100.0%	100.0%
	電気システム科(1年)	2年	33	20	14	70.0%	—
	電気システム科(2年)	2年	25	20	19	95.0%	100.0%
	メディア・アート科(1年)	2年	30	20	20	100.0%	—
	メディア・アート科(2年)	2年	29	20	20	100.0%	73.3%
	情報システム科(1年)	2年	33	20	20	100.0%	—
	情報システム科(2年)	2年	28	20	20	100.0%	100.0%
短期	造園ガーデニング科	1年	16	20	16	80.0%	93.3%
	総合実務科(障)	1年	14	15	14	93.3%	81.8%
	オフィスビジネス科※前期	6カ月	17	13	17	130.8%	81.3%
	オフィスビジネス科※前期(障)	6カ月	1	7	1	14.3%	100.0%
	オフィスビジネス科※後期	6カ月	13	13	13	100.0%	75.0%
	オフィスビジネス科※後期(障)	6カ月	2	7	1	14.3%	100.0%
合計		—	314	235	215	91.5%	88.7%

出所：沖縄県立具志川職業能力開発校「令和 6 年度業務概要」より、りゅうぎん総合研究所作成

委託訓練の訓練科についても浦添校と同様、Web・IT 関連と経理関連、介護・医療関連、その他の大きく 4 つに大別される（図表 46）。訓練期間は「介護サービス科」や「保育士養成科」を除き、6 か月以下と短期訓練となっている。中には応募者が少なく、開講中止となる科もある。

2023 年度の委託訓練の実績をみると、定員 508 人に対して応募者が 514 人と上回ったが、最終的に入校者数は 375 人となった。修了者数の男女比は、男性が約 1 割、女性が 9 割と女性が多い。また、定員充足率は 73.8%となっており、約 3 割の定員割れとなっている。浦添校と同様に応募者が集まらず、開講中止となった科もみられた。

図表 46 2023 年度沖縄県委託訓練の訓練科と訓練期間(具志川職業能力開発校)

●Web・IT関連	期間	●介護・医療関連	期間
Webグラフィック実務科	6カ月	介護サービス科	6カ月
パソコン基礎科	3カ月	介護職員養成科	3カ月
Webクリエイター実践科	3カ月	メディカルスタッフ・コンシェルジュ養成科	3カ月
CADオペレーター養成科	3カ月	●その他	期間
●経理関連	期間	保育士養成科	24カ月
経理スペシャリスト科	6カ月	建設・経理事務科	6カ月
経理事務スペシャリスト科	6カ月	DX・事務スタッフ科	6カ月
経理WEBビジネスキャリア科	6カ月	オフィス事務スペシャリスト科	6カ月
総務・経理事務キャリア科	6カ月	事務スペシャリスト科	6カ月
ビジネス簿記科	4カ月	不動産ビジネス科	5カ月
総務・経理事務科	4カ月	建設・パソコン科	4カ月
OA簿記科	3カ月	リゾートセラピスト養成科	4カ月
経理スタッフ養成科	3カ月	アロマエステティシャン養成科	4カ月
経理マーケティングビジネス科	3カ月	DX・オフィス事務科	4カ月
		ネイリスト養成科	3カ月

■ : 開講中止

出所：沖縄県立具志川職業能力開発校「令和6年度業務概要」より、りゅうぎん総合研究所作成

ハ) ポリテクセンター沖縄(沖縄職業能力開発促進センター)

ポリテクセンター沖縄は、厚生労働省所管の公共職業訓練施設である。訓練内容は企業での生産現場の実態に即したもののづくり分野に特化しており、「機械系」、「居住系」、「電気・電子系」の3つの分野を基本とし、一部県内の人材ニーズを加味した訓練科（運輸機械サービス科）を設定している。離職者向けの職業訓練を主とし、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。その他、短期の在職者訓練（能力開発セミナー）も実施している。

2024年度の定員充足率は78.8%となっており、科毎に需要の偏りがみられる（図表47）。男女比は平均で男性が約8割、女性が2割と偏りがあるものの、住宅の図面作成から内装設備の施工までを学ぶ「住空間デザイン科」では、唯一女性が約7割を占めている（図表48）。年齢別では、44歳以下が約6割を占めているが、機械系の訓練科は他と比べて60歳以上の割合が高い。

また、「建築施工技術科」や「ビル管理技術科」には企業実習付きのコースがあり、企業の現場でより実用的な技術を学ぶことができる。同コースでは訓練生自身が企業を希望でき、訓練を通してマッチングすればそのまま就職することもできる。2023年度の同コースの就職率は100%⁵と高くなっている。

その他、パソコンの基本スキルの習得や就業意識の啓発のための導入訓練付きのコースも実施している。

⁵ 2025年度ハロートレーニング受講案内「ポリテクセンター沖縄」より抜粋。

図表 47 2024 年度の訓練科別の入所状況(ポリテクセンター沖縄)

訓練科		応募者(人)	定員(人)	入所者(人)	定員充足率
機械系	溶接ものづくり科	19	48	18	37.5%
	運輸機械サービス科	52	40	36	90.0%
居住系	建築施工技術科	10	24	9	37.5%
	住空間デザイン科	60	60	50	83.3%
	ビル管理技術科	97	88	70	79.5%
電気・電子系	電気設備技術科	70	60	55	91.7%
	組込みシステムエンジニア科	46	48	42	87.5%
	ITサポート科	67	48	48	100.0%
合計		421	416	328	78.8%

出所：ポリテクセンター沖縄提供資料より、りゅうぎん総合研究所作成

図表 48 2024 年度の年齢別・男女別の入所状況(ポリテクセンター沖縄)

訓練科		年齢別						入校者の男女比	
		20歳未満	20～29歳	30～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳以上	男	女
機械系	溶接ものづくり科	0.0%	0.0%	38.9%	16.7%	22.2%	22.2%	94.4%	5.6%
	運輸機械サービス科	0.0%	16.7%	33.3%	22.2%	8.3%	19.4%	86.1%	13.9%
居住系	建築施工技術科	0.0%	0.0%	66.7%	22.2%	11.1%	0.0%	77.8%	22.2%
	住空間デザイン科	0.0%	14.0%	36.0%	34.0%	8.0%	8.0%	32.0%	68.0%
	ビル管理技術科	2.9%	11.4%	40.0%	24.3%	7.1%	14.3%	95.7%	4.3%
電気・電子系	電気設備技術科	0.0%	18.2%	45.5%	29.1%	5.5%	1.8%	92.7%	7.3%
	組込みシステムエンジニア科	0.0%	50.0%	45.2%	4.8%	0.0%	0.0%	76.2%	23.8%
	ITサポート科	0.0%	41.7%	43.8%	10.4%	4.2%	0.0%	62.5%	37.5%
合計		0.6%	22.0%	41.5%	21.3%	6.7%	7.9%	76.5%	23.5%

出所：ポリテクセンター沖縄提供資料より、りゅうぎん総合研究所作成

二) 沖縄ポリテクカレッジ(沖縄職業能力開発大学校)

沖縄ポリテクカレッジは、厚生労働省所管の公共職業訓練施設である。訓練内容はポリテクセンターと同様、ものづくり分野に特化するほか、一部県内の人材ニーズを加味した訓練科（物流情報科、国際ホスピタリティ観光科）を設定している。

対象者はポリテクセンターと違い、主に新規高卒者が中心となる。高度な知識・技術を有する実践技能者の育成を目的とした「専門課程」（2年）と、一部の専門課程科目修了者を対象に、新製品の開発や生産工程の構築等に対応できる生産現場のリーダーを育成する「応用課程」（2年）があり、最長で4年間の長期訓練を実施している。

2024年度の定員充足率は91.6%と高い水準にある（図表49）。各課の就職率も100%と高い。男女別にみると男性が約9割、女性が約1割と偏りがあるが、ホテルスタッフ等の人材を育成する「国際ホスピタリティ観光科（ホテルビジネス科）」では唯一女性が男性より多い。

訓練対象については、新規高卒者以外にも、事業主が自社の社員を推薦して育成する「事業主推薦制度」や就業経験のある社会人を対象とした「社会人推薦入試制度」があり、訓練対象は拡充されている。その他にもポリテクセンター同様に短期の在職者訓練（能力開発セミナー）も実施している。

前述の公共職業訓練校と違い、入校料と授業料が必要となるが、世帯の経済状況等に応じて独立

行政法人日本学生支援機構の「授業料等減免制度」等の支援制度を活用することができる。その他、主に遠方からの通学者向けに学生寮も完備している。また、入学希望者はハローワークを通さずに応募するため、本校の存在と訓練内容の認知度の向上が課題である。

図表 49 2024 年度の訓練科別の入校状況(沖縄ポリテクカレッジ)

訓練科		応募者(人)	定員(人)	入校者(人)	定員充足率	就職率	入校者の男女比	
							男	女
専門課程	生産機械技術科(応用課程あり)	18	20	19	95.0%	100.0%	89.5%	10.5%
	電子情報技術科(応用課程あり)	34	25	25	100.0%	100.0%	84.0%	16.0%
	電気エネルギー制御科(応用課程あり)	26	25	26	104.0%	100.0%	100.0%	0.0%
	住居環境科	32	20	23	115.0%	100.0%	65.2%	34.8%
	物流情報科	19	20	19	95.0%	100.0%	100.0%	0.0%
	国際ホスピタリティ観光科(ホテルビジネス科)	12	20	11	55.0%	100.0%	45.5%	54.5%
応用課程	生産機械システム技術科	19	20	15	75.0%	100.0%	100.0%	0.0%
	生産電子情報システム技術科	24	20	18	90.0%	100.0%	83.3%	16.7%
	生産電気システム技術科	20	20	18	90.0%	100.0%	100.0%	0.0%
合計		204	190	174	91.6%	100.0%	86.8%	13.2%

出所：沖縄ポリテクカレッジ提供資料より、りゅうぎん総合研究所作成

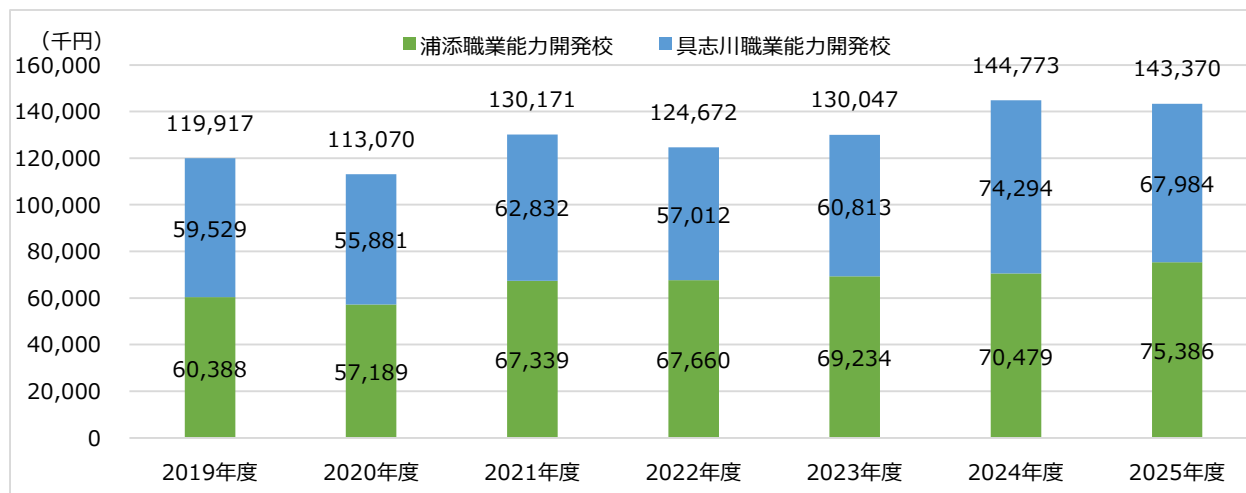
③ 公共職業訓練における課題

公共職業訓練校の現状を踏まえ、公共職業訓練の課題について考察する。

課題の考察にあたり、まず公共職業訓練の運営にかかる沖縄県の予算の推移を見ていく。沖縄県が運営する浦添・具志川職業能力開発校の運営費は 1.4 億円程度で推移しており、緩やかに増加傾向にある（図表 50）。予算のうち、約 7～8 割は国庫補助で賄われている。また、民間教育訓練実施期間（専修学校等）への委託訓練については、「離職者等再就職訓練事業」にて毎年予算化されている。予算は 5 億円程度で推移しているが、2025 年度は 6 億円へと大きく増額した（図表 51）。同予算はすべて国庫補助で賄われている。

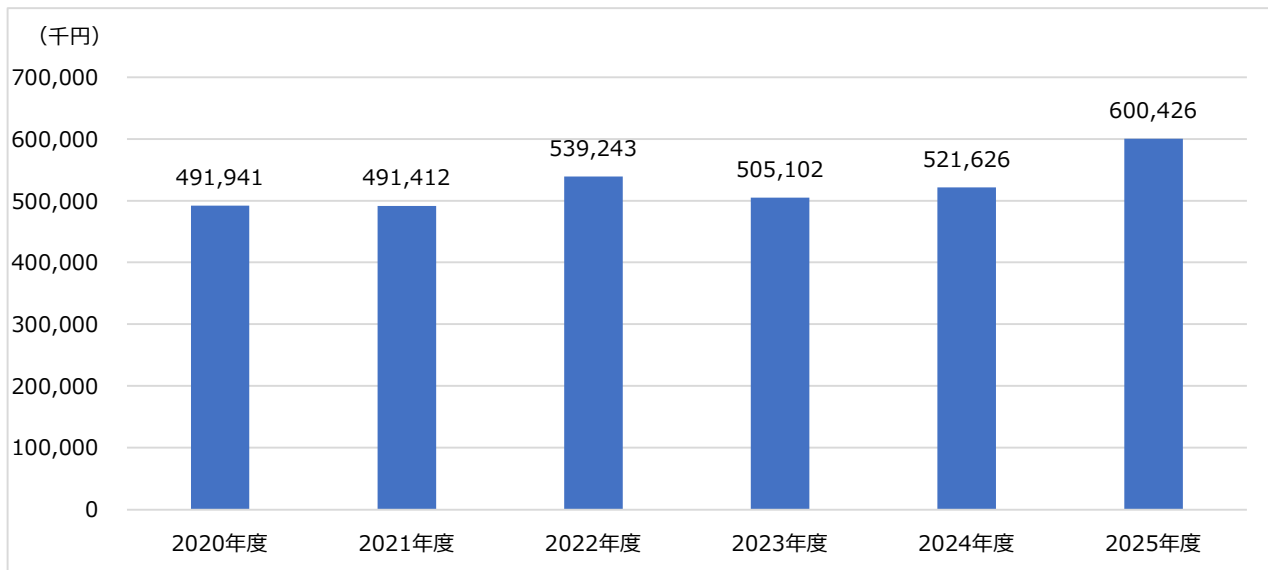
沖縄県へのヒアリングによると、近年の予算額の増加について、コロナ禍を経て求人市場が回復し職業訓練の需要は落ち着いているが、光熱費の高騰や老朽化した訓練施設や機械設備の修繕費の増加等が背景にあるという。

図表 50 浦添・具志川職業訓練開発校の運営費の推移



出所：沖縄県商工労働部「商工労働部施策の概要」や同部へのヒアリングにより、りゅうぎん総合研究所作成

図表 51 離職者等再就職訓練事業の予算額の推移



出所：沖縄県商工労働部「商工労働部施策の概要」や同部へのヒアリングにより、りゅうぎん総合研究所作成

一方、各校の施設内訓練の入校状況をみると、訓練科によって需要に偏りがあり、人気の訓練科は応募しても入校できないといった状況がある。求職者の減少に加え、希望する職種の偏り等から、訓練需要とのミスマッチが生じていると推測される。また、具志川職業能力開発校では全体の応募倍率が 1.3 倍と他校と比較しても高く、施設要件も加味した定員の拡充等の検討が必要であろう。また、委託訓練については施設内訓練と比べて女性を中心に入校者数が多いが、同様のミスマッチが見られるほか、開催中止となる科もあることから入札にかかる公募要件の緩和等も課題であろう。

こうしたミスマッチの是正に向け訓練科や訓練内容の見直し、必要に応じて予算措置が求められる。現在、沖縄県では国の職業能力開発基本計画に基づき、「第 11 次沖縄県職業能力開発計画」（2021 年度～2025 年度）が策定され、職業能力開発に係る各種取組みがなされている。同計画は国の計画に基づき、2026 年度以降に更改を予定しており、その基となる産業人材育成計画を策定する事業を 2025 年度から開始している。同事業では職業能力開発校の在り方等を策定するため、県内業界及び経済界に対して行うニーズ調査等を実施する。前述のミスマッチなどを背景とした訓練科の見直し等も議論される見通しである（図表 52）。

図表 52 公共職業訓練における課題

1. 物価高騰、施設・機械の老朽化にかかる修繕費増加が運営予算を圧迫
2. 需要に応じた訓練科の見直し
3. 委託訓練の公募要件の緩和（訓練期間など）
4. 上記を含めた職業訓練の在り方を見直し
⇒沖縄県の「産業人材育成計画」策定事業にて議論される見通し

出所：りゅうぎん総合研究所

(2) 雇用・労働環境改善に向けた行政の取組み

① 沖縄県の雇用・労働関連の主な支援事業

2025 年度の沖縄県の雇用・労働関連の主な支援事業について一般会計当初予算をもとに見ていく(図表 53)。

D X 推進に資する事業として、県内企業の D X への取組経費の一部を補助する「沖縄 D X 推進支援事業」(150,338 千円)等の継続事業のほか、D X 支援機関の支援経費の一部を補助する「D X 支援機関連携促進事業」(40,728 千円)が新たに実施される。

女性・高齢者活躍に資する事業として、女性の仕事に対する相談対応やスキルアップセミナーの開催をおこなう「働く女性応援事業」(31,087 千円)が増額されたほか、女性や高齢者等の多様な人材の掘り起こしに向けマッチング支援や業務の棚卸・切り出しによる企業支援をおこなう「多様な人材活躍推進モデル事業」(51,446 千円)が継続される。

外国人活躍に資する事業として、外国人雇用を検討している企業向けの相談窓口の設置、セミナーや留学生との企業のマッチングイベントの開催等をおこなう「外国人材受入支援事業」(17,699 千円)が前年と同額で継続される。

若年者活躍に資する事業として、若年者の県内就職や定着の促進、就業意識啓発等に取り組む「若年者活躍促進事業」(138,184 千円)が継続されるほか、高卒を対象に早期のキャリア教育の充実や進路決定の支援等をおこなう「キャリア・ビルドアップ事業」(275,997 千円)が増額された。

その他の雇用・労働環境の改善に資する事業として、45 歳未満の県外在住者を対象に、県内での就職・転職活動にかかる交通費の一部を補助する「U I J ターン就職・転職活動交通費支援事業」(28,842 千円)や県内企業のワーク・ライフ・バランスの取組み強化に向け、企業への認証制度やセミナーの開催、専門家派遣等をおこなう「働きやすさ向上サポート事業」(11,270 千円)等が新たに実施される。

また、産業人材の育成・確保を目的として、前述の「産業人材育成計画策定事業」(20,923 千円)のほか、図表には記載していないが、人手不足の職業への支援事業も拡充されている。中でも観光事業者の人材確保に要する経費の支援等をおこなう「観光人材確保支援事業」(405,640 千円)では前年度比約 2 倍、交通事業者の運転手等の確保を図る取組みへ補助する「交通事業者運転手等確保支援事業」(20,000 千円)は同比約 1.3 倍と大きく予算が増額された。

図表 53 2025 年度の沖縄県の雇用・労働関連の主な支援事業(一般会計当初予算)

	事業名	事業内容	DX推進	女性 活躍	高齢者 活躍	外国人 活躍	若年者 活躍	雇用・労働環境 改善	予算措置状況(千円)	
									2025年度	2024年度
1	沖縄DX推進支援事業	県内企業とIT企業が連携して実施するDXの取組に要する経費の一部を補助	○						150,338	189,723
2	DX支援機関連携促進事業	DXに取り組む県内企業に対し、支援機関同士が連携して伴走支援する取組に要する経費の一部を補助	○						40,728	新規
3	DX人材養成事業	企業のDXに必要な中核人材の養成講座の実施	○						37,573	42,307
4	先端IT人材育成支援事業	県内IT人材を対象とした先端技術に関する講座等の実施	○						51,758	40,703
5	働く女性応援事業	女性が働きがいをもって仕事に取り組むことができる環境づくり促進のため、女性の仕事に対する相談対応やスキルアップセミナーの開催、企業が取り組む環境整備への支援等の実施		○				○	31,087	27,040
6	女性力推進事業	女性が活躍できる社会を実現するための意識啓発や女性人材育成講座を実施		○				○	13,560	16,238
7	多様な人材活躍促進モデル事業	女性や高齢者など多様な人材の掘り起こしのため、就労意欲喚起の働きかけ、マッチング、企業の働きやすい環境づくり等を実施		○	○			○	51,446	71,646
8	外国人材受入支援事業	外国人材活用のため、企業向けオンライン相談窓口の設置及びセミナー、留学生と企業のマッチングイベントを実施				○		○	17,699	17,699
9	若年者活躍促進事業	若年者の就業・定着の促進、就業意識啓発等の推進、県内就職の促進に向けた取組を実施					○	○	138,184	142,251
10	キャリア・ビルドアップ事業	県立高等学校卒業生の進路決定率を向上させるため、早期のキャリア教育の充実を図り、生徒の進路決定を促進するための支援を実施					○	○	275,997	275,303
11	奨学金返還支援事業	人材の確保・定着を支援するため、従業員の奨学金返還支援に取り組む県内中小企業の経費の一部を補助、令和7年度は補助対象人数を拡充						○	25,779	16,510
12	沖縄県所得向上応援企業支援事業	従業員の所得向上に取り組む企業を認証し、広くPRすること等により、県民の給与所得向上を推進						○	17,852	17,901
13	就労困難者等就労支援事業	就職困難者等に対し、専門の相談員が個別的継続的な就労支援を実施						○	105,167	109,713
14	正規雇用化促進事業	正規雇用促進のため、県内企業への専門家派遣やマッチングイベント等を実施						○	56,242	55,824
15	UIJターン就職・転職活動交通費支援事業	県外在住者(45歳未満)の県内就職を促進するため、県内での就職・転職活動に係る交通費の一部を補助						○	28,842	新規
16	働きやすさ向上サポート事業	県内企業のワーク・ライフ・バランスの取組を支援するため、セミナーの開催や、専門家派遣等を実施						○	11,270	新規
17	企業研修・リスキリング実践支援事業	県内企業による生産性向上を目的としたリスキリングを含む人材育成研修等の実践支援を実施						○	49,615	50,174
18	「産業人材育成計画」策定事業	産業人材育成計画や職業能力開発校のあり方などを策定するため、県内産業界及び経済界に対して行うニーズ調査等を実施						○	20,923	新規

出所：沖縄県「令和7年度当初予算説明資料」(2025年2月)より、りゅうぎん総合研究所作成

② 沖縄労働局(厚生労働省)の取組み

最後に労働需給のマッチング強化に向けた沖縄労働局の取組みを紹介する。

同局は県内にて5か所の公共職業安定所（ハローワーク）を運営しており、求人受付や求職者の職業相談・職業紹介のほか、雇用保険の給付手続きや雇用に係る助成金の紹介等をおこなっている。また、職業訓練を希望する求職者には希望職種や適性等を確認し、公共職業訓練への案内をおこなっている。

近年の特徴的な取組みとして、若年求職者の減少を背景にハローワーク紹介業務のデジタル化やSNSの活用を進めている。沖縄労働局のホームページからはオンラインで求職・求人の申請手続きができるほか、求職・求人情報の検索や就職セミナー等を受講することができる。また、沖縄労働局の公式SNS（図表54）では就職に関する情報を提供している。同局によるとLINEの登録者数は約3万人（2025年6月時点）であり徐々に増えてきているとのこと。その他にも「jobtag（ジョブタグ）」という職業情報提供サイトを運用しており、求職者自身のスキルの可視化やそれに応じた適職検索ができるツールを提供している。

また、増加する高齢者の求職需要に対しては、「生涯現役支援窓口」の設置や高齢者向けの求人情報に特化した「シニア応援求人」という検索コンテンツを提供し、マッチング強化に取り組んでいる。また、その他にも、外国人労働者や子育て中の求職者、就職氷河期世代等の専門窓口を設置し、求職者の属性に応じた専門的な就労支援をおこなっている。

企業向けには、国が提供する労働環境の整備に積極的に取り組んでいる優良企業であることを対外的にアピールできるユースエール認証等の企業認定制度（図表55）や業務改善助成金等の助成金の（図表56）活用を促進し、雇用環境の改善に向けて取り組んでいる。

図表 54 沖縄労働局職業安定部公式 SNS(LINE、X、YouTube、Instagram)



出所：沖縄労働局より提供

図表 55 厚生労働省の優良企業認定制度

認定制度名	認定内容
ユースエール認定	若者の雇用促進
えるぼし認定	女性の活躍促進
くるみん認定	仕事と子育ての両立推進
もにす認定	障がい者の雇用促進
安全衛生優良認定	労働者の安全衛生水準向上の推進

出所：沖縄労働局「令和7年度沖縄労働局の取組」より、りゅうぎん総合研究所作成

図表 56 雇用環境改善に資する主な助成金(厚生労働省)

主な助成金	内容
業務改善助成金	最低賃金引き上げや、設備投資等を行った中小企業にその費用の一部を助成
人材確保等支援助成金	人材確保のために雇用管理改善につながる制度等の導入や雇用環境の整備により、離職率低下を実現した事業主に対して助成
キャリアアップ助成金	非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成
人材開発助成金	職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成
特定求職者雇用開発助成金	高年齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層などの就職困難者を、就労経験のない職種で雇い入れ継続して雇用する場合に助成

出所：厚生労働省ホームページ（2025年7月18日時点）より、りゅうぎん総合研究所作成

5. 人手不足対策アクションプラン

(1) 人手不足対策アクションプランの概要

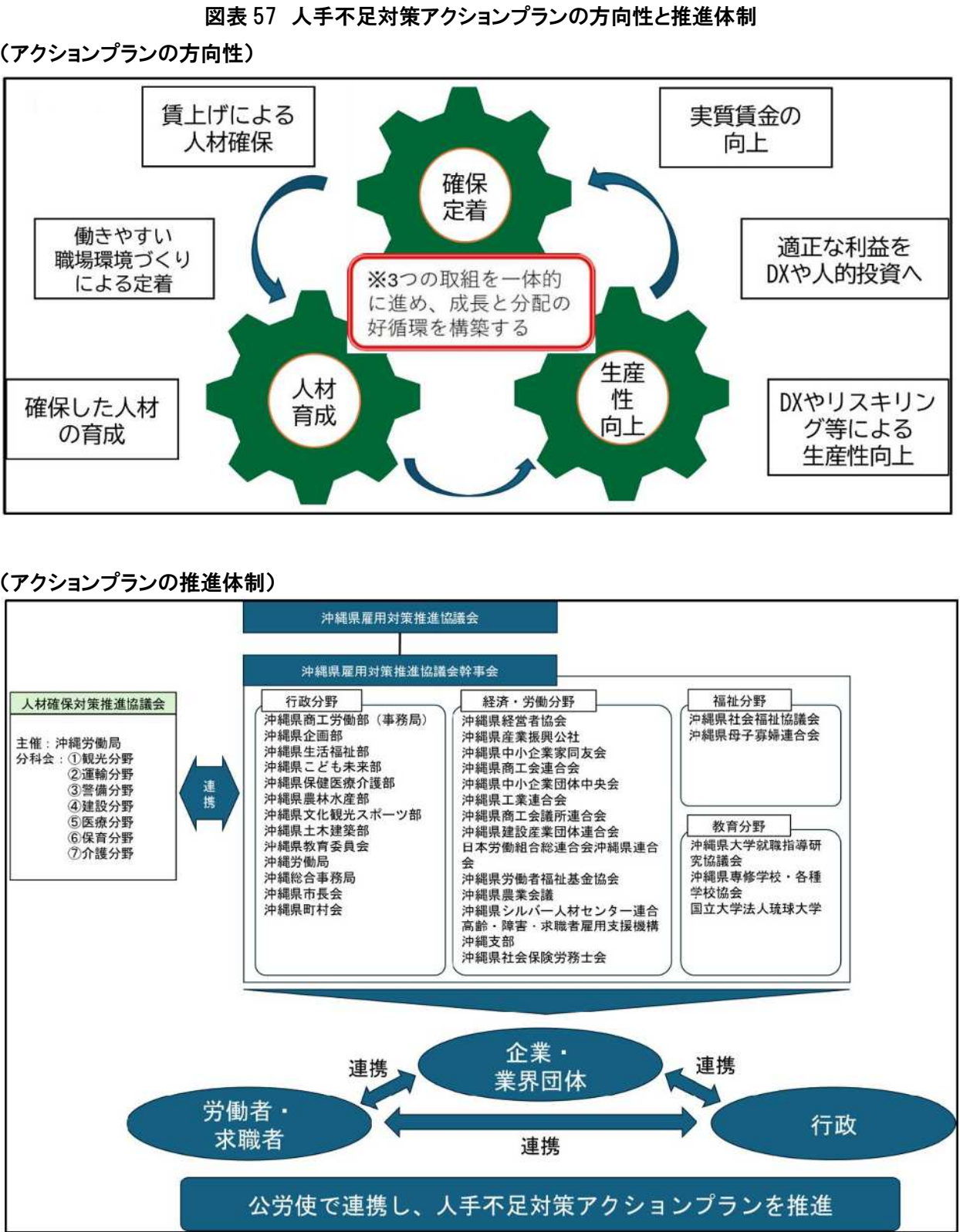
本章では、本県の人手不足対策にかかる官民連携の取組みとなる「人手不足対策アクションプラン」について紹介する。

本県では2012年より沖縄県・国（沖縄労働局、総合事務局）・労働団体・経済団体にて構成する「沖縄県雇用対策推進協議会」（以下、協議会）が設置されている。協議会は本県の厳しい雇用・失業情勢を改善し、県民が生きがいを持って働ける社会の実現を目的とし設置され、雇用情勢や雇用施策等について定期的に協議をしている。

2023年9月に開催された協議会では、コロナ禍からの経済回復に伴う人手不足の深刻化を背景に、人手不足対策への取組方針を定めた共同宣言を発出した。同宣言では公労使（行政、企業・業界団体、労働者・求職者）が一体となって「労働力の確保と定着」、「人材育成」、「企業の生産性向上」の取組みを進め、「成長と分配の好循環」の実現を目指すべき方向性としている。

その翌年の2024年9月、協議会より同宣言に則した「人手不足対策アクションプラン」（以下、

アクションプラン）が公表され、雇用・労働環境の改善に向けた具体的な取組内容や担当機関が示された（図表 57、58）。アクションプランの当面の終期は 2027 年度となっており、幹事会では経済・雇用情勢などの変化に応じて追加の対応策等を検討しつつ、2027 年度には雇用情勢等を踏まえて見直し等について検討する事としている。



出所：沖縄県雇用対策推進協議会「人手不足対策アクションプラン」（2024 年 9 月）より抜粋

図表 58 人手不足対策アクションプランの取組概要

1. 労働力の確保と定着

(1) 働きやすい職場環境づくりのための取組

- ① 働き方改革の推進
- ② 多様な働き方の推進
- ③ ワーク・ライフ・バランスの推進
- ④ 人材の定着促進
- ⑤ 雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度の推進

(2) 若年者雇用促進に向けた取組

- ① 早期のキャリア教育やインターンシップの活用促進
- ② 十分な就職活動期間の確保
- ③ 合同企業説明会等によるマッチングの推進

(3) 女性活躍に向けた取組

- ① 女性が働きやすい職場環境の改善
- ② 正規雇用化の促進

(4) 高齢者雇用に向けた取組

- ① 高齢者が働きやすい職場環境の改善や業務の見直し
- ② 短時間勤務制度など多様な働き方の促進

(5) 障害者雇用促進に向けた取組

- ① 障害者が働きやすい職場環境づくりの推進
- ② 障害者雇用促進のための啓発活動の推進

(6) 外国人雇用促進に向けた取組

- ① 外国人材受入関係の整備
- ② 多文化共生理解の推進

(7) 新たな人材確保に向けた取組

- ① 副業・兼業人材の雇用推進
- ② アウトソーシングの推進
- ③ UJIターンによる移住促進

2. 人材育成の取組

(1) 人材育成に向けた取組

- ① リスキリングの推進
- ② 早期のキャリア教育やインターンシッププログラム活用の促進

3. 生産性向上の取組

(1) 生産性向上に向けた取組

- ① DXやリスキリングの促進
- ② 省力化・省人化の推進

出所：沖縄県雇用対策推進協議会「人手不足対策アクションプラン」（2024年9月）より、りゅうぎん総合研究所作成

(2) 人手不足対策アクションプランの進捗状況や課題

アクションプランの進捗状況について、行政や参画する経済団体等へヒアリングを行った。現状の動きとしてはアクションプランの各取組みや好事例等をデータベース化してホームページでの公開を 2025 年度中に目指しており、その基となるデータを参画する各団体から収集している。収集したデータをもとに 2025 年 9 月以降に今年度の幹事会を開催する見通しとのことである。

一方、経済団体等からは「幹事会の開催頻度が少ない」、「若年者雇用や女性活躍など、分野ごとに分科会を設置した方が良いのでは」など、アクションプランの機動性を懸念する声もあった。

アクションプランでは図表 58 に示した各取組みについて、より具体的な実施内容や各機関の役割について定められている。当面の最終年度となる 2027 年度に向け、こうした具体的な取組みの実施や、進捗状況を協議する体制の強化が課題といえよう（図表 59）。

図表 59 人手不足対策アクションプランの課題

1. アクションプランの具体的な取組みの実施
2. 進捗状況を協議する体制の強化
⇒ 幹事会の開催頻度の増加や分科会の設置など

出所：りゅうぎん総合研究所

6. 労働需給のマッチング強化に向けた提言

ここまで労働需給の実態や若年者雇用等の各分野の推進、行政等の取組み等をみてきた。これらを踏まえ労働需給のマッチング強化に向け、下記を提言する（図表 60）。

図表 60 労働需給のマッチング強化に向けた提言

- (1) 人手不足対策アクションプランの推進体制の強化
- (2) 需要に応じた公共職業訓練の在り方の見直し
- (3) 求人・求職やDX推進にかかる各種支援制度の周知強化

出所：りゅうぎん総合研究所

(1) 人手不足対策アクションプランの推進体制の強化

ひとえに人手不足といってもその要因は複合的に絡み合っている。労働需給のマッチングを強化するためには、要因を分野毎に分解し、各所が役割を分担して対応していく事が現実的であろう。そして、それを有効に進めていくためには、目指すべき共通の方向性を定め、官民が連携して取組む必要がある。

そこで、そうした方向性や各機関の取組むべき事項が定められた「人手不足対策アクションプラン」を着実に推進していくことが重要であり、その為には推進体制の強化が欠かせない。具体的には幹事会の開催頻度を少なくとも年に 2 回以上に増やし、必要に応じて分野毎の分科会を設置する

等して、アクションプランの進捗状況を協議する場を増やし、各取組みをフォローアップする体制の強化が必要と考える。

(2) 需要に応じた公共職業訓練の在り方の見直し

前述のとおり、公共職業訓練においては、応募者が少なく定員割れとなる訓練科や開講されないといったケースが生じているほか、反対に応募倍率が高く希望しても受講できない学科がある等、提供する訓練内容と訓練需要との間にミスマッチが生じている。また、訓練施設も老朽化が進んでおり、今後の改築やその予算措置等の対応も課題である。

今後も人口減少により働き手の確保が懸念される中、公共職業訓練が雇用のセーフティーネットとしての機能を維持するためには、必要としている人が必要とする訓練内容を受講できるようその在り方を見直す必要があると考える。具体的には、設置する訓練科や定員の見直し、委託訓練においては専修学校等の民間教育訓練実施機関がそのノウハウを存分に発揮できるよう公募要件の緩和等の見直しや、それらに対応するための予算措置の検討が必要である。

なお、沖縄県の 2025 年度「産業人材育成計画策定事業」において、こうした職業訓練の在り方について検討がなされる予定であり、こうした内容も盛り込みながら活発的な協議がなされる事を期待する。

(3) 求人・求職やDX推進にかかる各種支援制度の周知強化

国や沖縄県では、労働需給のマッチング強化に向け、就職活動に関する各種支援窓口の設置や、雇用・労働環境改善にかかる取組みに対する助成金や優良企業認証など、様々な支援制度を展開している。また、DXの推進に関しても支援窓口の設置や助成金を提供している。こうした制度や助成については認知度の向上が課題となっており、周知活動の強化が必要であると考え。また、実勢に応じた支援内容の見直しも継続して求められよう。

就労支援窓口はその設置・運営主体別、分野別に多様化しており、きめ細やかな支援が期待される一方、求職者目線では「どこに相談したら良いかわからない」といった状況もあろう。求職者が自身の状況に適した窓口を選択できるよう、各所が連携してわかりやすい情報発信に取り組む必要がある。

7. 最後に

本調査では、人手不足が進んでいる背景として「労働需給」に焦点を当てて分析を進めた。分析の中で特筆すべき点は、社会構造の変化にともない「就業者の多様化」が進んでいる事である。特に就業者における女性や高齢者の割合の増加は顕著である。また、リモートワークの普及やワーク・ライフ・バランスの機運の高まり等を背景に「働き方」も多様化している。こうした変化は今後も避けては通れず、雇用する側はその変化をしっかりと認識する必要がある。「長期的に人材を確保したい」と考える場合、同時に「誰もが安心して働けるような労働環境や雇用条件を整備しないといけない」という状況に、既になっているという事である。

こうした整備をおこない、人手が確保できたとしても課題は残る。長期的には人口減少が進み、働き手の総量が不足する事が懸念されるからである。そうした事態に備え、人手を減らす「省力

化・省人化」の目線が必須であり、D Xの推進に加え、最近ではバックオフィス業務の共同化等、企業間の垣根を超えた動きも見られている。また、働き手の不足に備え、無業者をいかに労働市場に取り込むかという目線も重要である。本レポートでは詳細な分析をおこなっていないが、行政においては若年無業者の実態調査と、それを踏まえた対策の検討や実施が強く求められる。

今後、こうした人手不足への対応はどの企業も避けては通れず、労働市場の現状を把握し、公労使が一体となって議論を深めていく必要がある。本レポートが本県の労働市場の現状把握や今後の発展の一助となる事を期待して結びとする。(以上)

りゅうぎん総合研究所 上席研究員 我謝 和紀