

【 調査レポート 】 「沖縄県内の在留外国人の動向と国境を越えて働く人材の現状」

—在留外国人は3万3,516人(2025年12月末推計)と過去最高更新の見込み、
将来を見据えた人材定着の戦略が必要—

(要 旨)

- ・ 出入国在留管理庁の在留外国人統計によると、2024年12月末の沖縄県の在留外国人は2万9,384人で、前年末比3,937人(15.5%増)の増加となり、3年連続で過去最高を更新した。
- ・ 国籍・地域別ではネパールが5,570人で最も多く、過去最多となった。次いでインドネシア(3,316人)、中国(3,064人)、米国(2,898人)、ベトナム(2,835人)、フィリピン(2,765人)などの順となった。
- ・ 在留資格別では永住者が6,245人で最も多く、前年末比でも増加した。次いで留学(4,470人)、技術・人文知識・国際業務(3,187人)、技能実習(3,470人)、特定技能(3,142人)、日本人の配偶者等(2,262人)、の順となり、特定技能の増加数が最も大きかった。
- ・ 「特定技能1号」は、25年6月末には3,489人となり、業種別では「外食」(772人)が最も多く、次に「介護」(736人)、「飲食料品製造業」(628人)、「農業」(561人)の順となり同4業種で8割を占めた。
- ・ 当研究所で沖縄県の「推計人口」から25年12月末の在留外国人を試算した結果、3万3,516人と推計され、前年末比で4,132人程度増加していると見込まれる。
- ・ 総務省の「住民基本台帳人口移動報告」で本県における在留外国人の人口移動をみると、22年からは「国外からの本県への転入」が増加したことにより、「本県への転入超」が続いているが、県内の語学学校等を経て、県外へ進学・就職する外国人も多く課題である。また24年後半以降、本県から国外への増加が大きくなっている。
- ・ 県内では多くの産業で人手不足が課題だが、外国人労働者は地域経済社会を下支えしている。県内事例を見ると、単純作業や補助的業務にとどまらず、専門性や当事者としての経験を生かして戦力として活躍する人材も着実に増加している。今後は、外国人材の生活環境や雇用環境の整備を進めるとともに、将来を見据えた人材定着の戦略を検討していくことが重要である。
- ・ 人材を送り出す側の状況としてスリランカの事例を紹介する。現地では日本語教育だけでなく、日本の文化や生活習慣、業務の基礎知識などについても体系的かつ厳格な教育が行われている。
- ・ 沖縄県では「多文化共生アクションプラン」の策定が進められており、多文化共生に向けた具体的な取り組みが検討されている。同計画が着実に実行され、取り組みが進展していくことが期待される。
- ・ 県内における多文化共生・共創社会の早期実現に向け、(1)居住支援の取り組みの推進強化、(2)信頼できる支援機関の選定と支援体制の強化、(3)人材不足分野を見据えた外国人材育成の推進、(4)地域の将来を見据えた高度人材受け入れのための規制緩和と体制整備、の4点を提言した。誰もが安心して暮らせ、持続的に発展する社会の実現に向け、沖縄県が積極的に取り組みを進めていくことが期待される

(目 次)

1. はじめに	1
2. 県内外国人の動向 (2024 年 12 月末)	
2-1 国籍・地域別	1
2-2 在留資格別	3
2-3 年齢・男女別	6
2-4 2025 年の在留外国人の動向 (25 年 12 月末の推計)	8
2-5 国内外の移動状況	10
2-6 人口増減の推移と内訳	11
3. 県内外国人雇用状況 (2025 年 10 月末)	
3-1 外国人労働者の推移	12
3-2 国籍別外国人労働者の就業状況	13
3-3 産業別の就業状況	13
3-4 地域別の就業状況	15
4. 外国人材を採用する県内企業の取り組み	
4-1 県内企業の取り組み	16
4-2 各事例を踏まえた考察	20
5. 人材送り出し国の状況～スリランカの例～	
5-1 スリランカの概要	21
5-2 スリランカにおける人材育成と海外就労支援	22
5-3 視察結果を踏まえた考察	25
6. 沖縄県の多文化共生・共創社会の早期実現のために今取り組むべきこと	26
7. おわりに	30

1. はじめに

出入国在留管理庁の「在留外国人統計」（2025年7月11日公表）によると、24年12月末現在の国内の在留外国人は376万8,977人となり、23年末（341万992人）に比べ35万7,985人（10.5%増）増加し、3年連続の増加となった。また沖縄県の在留外国人は2万9,384人で前年末比3,937人（15.5%増）の増加となり、全国と同様に3年連続で過去最高を更新した。

このような状況のもと、外国人の受け入れについては、地域コミュニティへの影響、雇用機会の競合などに関する慎重意見や、偏見に基づく否定的な認識もみられる。実際、直近の日本経済新聞の郵送世論調査¹では、外国人の増加を「よくない」と回答した人が37%に上り、特に若年層でその割合が高いという。しかし足元では、介護や建設、観光業など多くの分野で人手不足が課題であり、更に少子高齢化と人口減少が進むなか、外国人材の適正な受け入れは、今後ますます重要となるであろう。

誰もが安心して生活・就労できるよう、外国人向けの支援や理解など、多面的な施策を整える必要がある。また、能動的に受け入れるだけでなく、戦略的に方針を定め受け入れ体制を具体的に整えることが、多文化共生の実現だけでなく地域社会の持続的発展の鍵となる。

こうした状況を踏まえ、本レポートでは、各種統計データより、県内の在留外国人の動向や就業状況を取りまとめた。また、外国人材を積極的に採用する県内企業の取り組みを確認した。さらに人材の送り出し国であるスリランカを視察して得られた人材育成や海外就労支援の知見を整理し、地域の持続的な発展に必要な多文化共生・共創社会の早期実現に向けて必要なことを検討する。

2. 県内外国人の動向（2024年12月末時点）

2-1 国籍・地域別の在留外国人

2024年12月末の本県の在留外国人は前述のとおり2万9,384人で、前年末比15.5%の増加となった（図表1、2）。国籍・地域別で上位10カ国をみるとネパールが5,570人で最も多く、在留外国人に占める割合は19.0%となった。前年と比較すると1,142人増加（25.8%増）となり、過去最多となった。次いでインドネシアが3,316人（同954人増、40.4%増）、中国が3,064人（同227人増、8.0%増）、米国（米軍関係を除く）が2,898人（同140人増、5.1%増）、ベトナムが2,835人（同221人増、8.5%増）、フィリピンが2,765人（同178人増、6.9%増）、韓国が1,551人（同123人増、8.6%増）、ミャンマーが1,105人（同542人増、96.3%増）、ブラジルが968人（同58人増、6.4%増）、台湾963人（同69人増、7.7%増）となった。

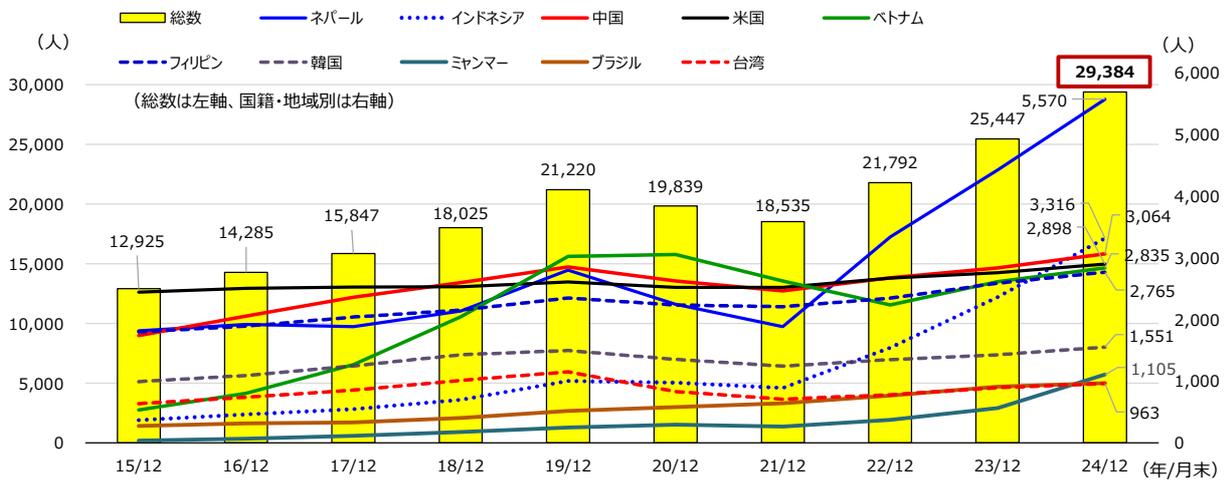
留学生を中心に増加を続けていたネパールは、コロナ禍で大きく減少したが、その後は語学学校への留学の動きが再開したことから大きく増加に転じており3年連続で最多となった。

前年まで6位だったインドネシアは前年比40.4%と急伸し2番目に多い国籍となった。現地で特定技能試験を実施していることや、日本への就労支援環境などの整備が進んでいることを受け、主に「特定技能」の在留資格の伸びが継続している。中国、米国、フィリピンについては永住者が約4～5割を占め、安定して推移している。

¹ 「郵送世論調査」日本経済新聞、2026年3月12日、12版、政治・外交面

ミャンマーは前年から倍増し、ブラジルと台湾を超え8番目に多い国籍となった。特定技能が42.4%を占めるが、現地で毎月定期的にJPT（Japanese Proficiency Test:日本語能力を総合的に測定する試験）が開催されるなど、留学や就労希望者の増加がみられる。

図表1 在留外国人の総数および国籍・地域別人数（沖縄県）



(備考) 米国には米軍関係を含まない。
 (資料) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」

図表2 在留外国人の総数および国籍・地域別人数（沖縄県：上位10位）

(単位：人、%)

	人数						増減率	
	2022年12月末		2023年12月末		2024年12月末		前年比	
		構成比		構成比		構成比		
総数	21,792	100.0	25,447	100.0	29,384	100.0	15.5	
1	ネパール	3,335	15.3	4,428	17.4	5,570	19.0	25.8
2	インドネシア	1,542	7.1	2,362	9.3	3,316	11.3	40.4
3	中国	2,673	12.3	2,837	11.1	3,064	10.4	8.0
4	米国	2,672	12.3	2,758	10.8	2,898	9.9	5.1
5	ベトナム	2,234	10.3	2,614	10.3	2,835	9.6	8.5
6	フィリピン	2,343	10.8	2,587	10.2	2,765	9.4	6.9
7	韓国	1,351	6.2	1,428	5.6	1,551	5.3	8.6
8	ミャンマー	262	1.2	563	2.2	1,105	3.8	96.3
9	ブラジル	767	3.5	910	3.6	968	3.3	6.4
10	台湾	781	3.6	894	3.5	963	3.3	7.7

(備考) 米国には米軍関係を含まない。
 (資料) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」

2-2 在留資格別の在留外国人

(1) 在留資格の分類

在留資格は外国人が日本に入国し在留することを認める資格であり、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いる。また在留資格ごとに、在留期間や活動内容が決められ、就労の条件を基準として、大きく以下の4つに分類することができる。

- ① 「永住者」や「日本人の配偶者等」：日本人と同様に職種や業種を問わず働くことができ、活動に制限のない資格
- ② 「技術・人文知識・国際業務（技術者や通訳、語学教師など）」（以下、技・人・国）や「特定技能」、「技能実習」、「教授」、「興行」：一定の範囲内の職種や業種で就労が認められる資格
- 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）」、「短期滞在」：就労が認められない資格
（ただし留学生等は資格外活動許可を受ければ、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）」：現在の在留資格に分類できない活動に従事する外国人のための資格

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、台湾人等の「特別永住者」としての在留資格がある。

(2) 在留外国人の在留資格別人数

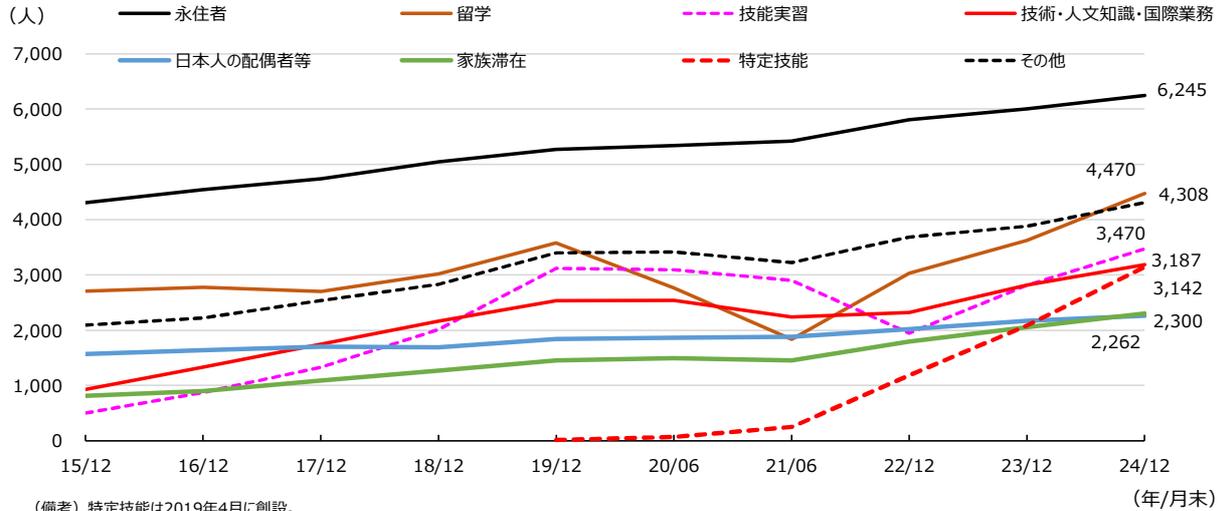
ここから、2024年12月末の本県の在留外国人を在留資格別でみる（図表3）。永住許可を受けた「永住者」が6,245人で最も多く、前年末比で241人増となった。「永住者」は通常、10年以上日本に住み、素行や資産、生計能力等の一定の条件を満たせば申請によって在留資格を得ることができるため、これまで様々な目的で来日した外国人が、他の在留資格から「永住者」に切り替える流れが続いていると考えられる。

次いで「留学」は4,470人で同846人増となり過去最多となった。「留学」はコロナ禍で一時大きく減少したが、その後は増加傾向が続いている。その内訳はネパールが多く、留学の推移は前述した国籍別のネパールの推移と概ね同じ動きとなっている。

続いて「技能実習」が3,470人で同659人増となった。同制度の代わりとなる育成就労制度が27年より始まることを受け、駆け込みがみられる。専門性の高い在留資格である「技・人・国」は3,187人となり同369人の増加となった。語学留学の後、専門学校や大学を卒業し就労ビザを得て、そのまま就労するケースや、旺盛な観光需要に応じ、インバウンド対応のために観光サービス業への従事者の増加が考えられる。

「特定技能」は3,142人、同1,058人増となった。在留資格別では最も増加数が多いことから、次項より状況を詳細に確認する。次いで「日本人の配偶者」（2,262人、同93人）、「家族滞在」（2,300人、同245人増）の順となっている。

図表3 在留外国人の在留資格別人数（沖縄県）



(3) 特定技能の在留外国人

「特定技能」は、国内人材を確保することが難しい状況にある産業分野において、一定の専門性や技能をもつ外国人労働者の受け入れを行う目的で2019年に創設された在留資格である。従来の技能実習とは異なり、国際貢献ではなく「労働力の確保」が主な目的である。

「特定技能」には2段階あり、在留期間、技能水準等が異なる（図表4）。特定技能1号においては、通算で最長5年間働くことができるほか、日本人と同等額以上の報酬があり、転職も同じ業種内であれば保障されることに加え、外部団体による外国人労働者の生活・定着支援を受けられるなどの特徴がある。ただし、家族の帯同は認められていない。対象となる分野は、農業や建設、介護、宿泊、外食業、自動車運送業など、人手不足が特に深刻な16分野に限られている。一方、特定技能2号においては、一定の技術水準を満たすことで、在留期間の更新に上限がなく長期的な在留が可能であり、家族の帯同も認められる。職種は更に限定され11分野となっている。

27年4月に「技能実習」が廃止され、新しい制度である「育成就労」制度への移行が決定しているが、「育成就労」ではその就労期間を通じて「特定技能1号」の水準の技術を習得するための育成を行うこととされている。また政府は今後、人手不足が予想される分野について「特定技能」の対象を広げ、倉庫管理、廃棄物処理、リネン供給を追加する方針としている。

図表4 特定技能資格の特徴

内容	特定技能1号	特定技能2号
在留資格の内容	特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格	特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留期間	1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通算で上限5年まで）	3年、1年又は6カ月ごとの更新
技能水準	試験等で確認 （技能実習2号を終了した外国人は試験等免除）	試験等で確認
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を終了した外国人は試験免除）	試験等での確認は不要
家族の帯同	基本的に認めない	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ期間または登録支援機関による支援の対象	受入れ期間又は登録支援機関による支援の対象外

（出所）出入国在留管理庁「外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取り組み」

「特定技能」の在留外国人の資格を取得するためには、3年間の技能実習を終了するか、日本語検定と業種ごとの技能評価試験に合格することが条件とされている。技能実習終了後に在留資格を特定技能に切り替えるケースの増加や、試験制度の整備や関連各所で特定技能制度の理解が進んだことで活用が広がった結果、25年6月末の特定技能資格の外国人の総数は全国で33万6,196人（特定技能1号33万3,123人、2号3,073人）となり、前年同月末（25万1,747人）から大きく増加している。

本県における「特定技能」の外国人についても同様に、25年6月末で3,507人（特定1号3,489人、2号18人）となり、前年同月2,446人から大きく伸長している（図表5）。また全国の「特定技能」に占める割合は1.0%となっている。

本県における「特定技能1号」の外国人を業種でみると、最も多い業種が「外食」の772人で全体の22.1%を占める。次いで「介護」が736人（同21.1%）、「飲食料品製造業」が628人（同18.0%）、「農業」は561人（同16.1%）となり、この4つの業種で全体の約8割を占めている。その他「建設」の366人（同10.5%）、「ビルクリーニング」が239人（同6.9%）などとなっている。

国籍別でみるとインドネシアが1,354人と最も多く、次いでベトナム（599人）、ミャンマー（583人）ネパール（528人）、フィリピン（185人）、スリランカ（113人）、中国（47人）、カンボジア（44人）などとなっている。

また、「特定技能1号」へのルートとしては全体3,489人のうち、試験ルートが2,554人、技能実習ルートが935人で、7割超が特定技能試験合格者となっている。前年に引き続き、特定技能試験ルートが大きく数を増やしており、各国で同試験制度が浸透していることが見てとれる。

なお、前年は1人だった「特定技能2号」が18人となり、同資格保持者が少しずつ増加している。分野の内訳は農業が12人と最も多く、飲食料品製造業と外食が各3人となっている。

図表5 特定技能1号の在留外国人数（沖縄県）

（単位：人、％）

		【 2025年6月末 】										
		人数	構成比	上位国・地域						試験・技能実習ルート別		
				1位	2位	3位	試験	技能実習	その他			
全分野		3,489	100.0	インドネシア	1,354	ベトナム	599	ミャンマー	583	2,554	935	0
1. 介護		736	21.1	ネパール	253	インドネシア	220	ミャンマー	151	728	8	0
2. ビルクリーニング		239	6.9	インドネシア	84	ベトナム	55	ミャンマー	35	151	88	0
3. 工業製品製造		14	0.4	ベトナム	13	インドネシア	1	-	-	0	14	0
4. 建設		366	10.5	ベトナム	228	インドネシア	57	フィリピン	46	10	356	0
5. 造船・船用工業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. 自動車整備		43	1.2	ベトナム	15	フィリピン	15	インドネシア	5	19	24	0
7. 航空		17	0.5	インドネシア	7	ベトナム	6	ネパール	3	17	0	0
8. 宿泊		60	1.7	ミャンマー	18	インドネシア	17	ネパール	14	60	0	0
9. 自動車運送		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10. 鉄道		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. 農業		561	16.1	インドネシア	355	ベトナム	98	ネパール	44	397	164	0
12. 漁業		53	1.5	インドネシア	53	-	-	-	-	2	51	0
13. 飲食品製造業		628	18.0	インドネシア	465	ベトナム	101	ミャンマー	47	399	229	0
14. 外食業		772	22.1	ミャンマー	309	ミャンマー	192	インドネシア	90	771	1	0
15. 林業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16. 木材産業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		【 2024年6月末 】										
		人数	構成比	上位国・地域						試験・技能実習ルート別		
				1位	2位	3位	試験	技能実習	その他			
全分野		2,445	100.0	インドネシア	990	ベトナム	521	ネパール	370	1,605	840	0
1. 介護		491	20.1	インドネシア	181	ネパール	147	ミャンマー	57	481	10	0
2. ビルクリーニング		134	5.5	ベトナム	60	カンボジア	22	インドネシア	22	50	84	0
3. 工業製品製造		6	0.2	ベトナム	4	インドネシア	1	バングラディシュ	1	0	6	0
4. 建設		276	11.3	ベトナム	181	インドネシア	37	フィリピン	23	1	275	0
5. 造船・船用工業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. 自動車整備		27	1.1	ベトナム	15	フィリピン	9※1	-	-	9	18	0
7. 航空		4	0.2	フィリピン	4	-	-	-	-	4	0	0
8. 宿泊		22	0.9	インドネシア	6	ネパール	4	ベトナム	3	22	0	0
9. 農業		457	18.7	インドネシア	282	ベトナム	94	ネパール	35	291	166	0
10. 漁業		52	2.1	インドネシア	52	-	-	-	-	0	52	0
11. 飲食品製造業		495	20.2	インドネシア	342	ベトナム	82	ミャンマー	54	268	227	0
12. 外食業		481	19.7	ネパール	151	ミャンマー	118	フィリピン	71	479	2	0

（備考）※1はネパール、台湾、タイが各1人

（資料）出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」

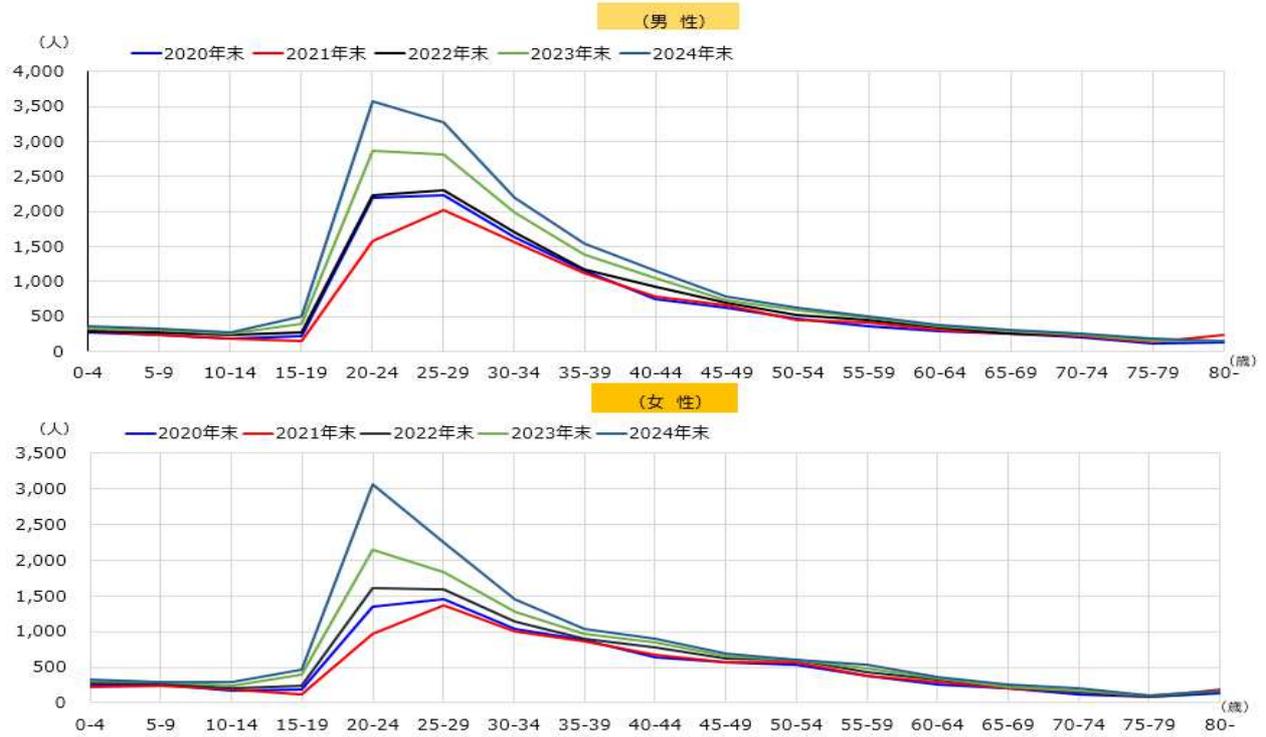
2-3 年齢・男女別の在留外国人

続いて、本県の在留外国人について年齢・男女別の人数をみる（図表6、7）。年齢別では、20～24歳の年齢階級が男女ともに伸長しており、6,643人と2024年末においては、最も多い人数となっている。次いで、25～29歳（5,530人）、30～34歳（3,639人）、35～39歳（2,586人）となった。図表6及び7が示す通り、同年齢層が全体に占める割合は、20代が全体の37.9%、30代が18.4%と、20～30代で全体の約6割を占める。

同年齢層を在留資格でみると「留学」や「技能実習」、「技術・人文知識・国際業務」、「特定技能」が多く、県内の労働力として大きな役割を担っていることが推測される。

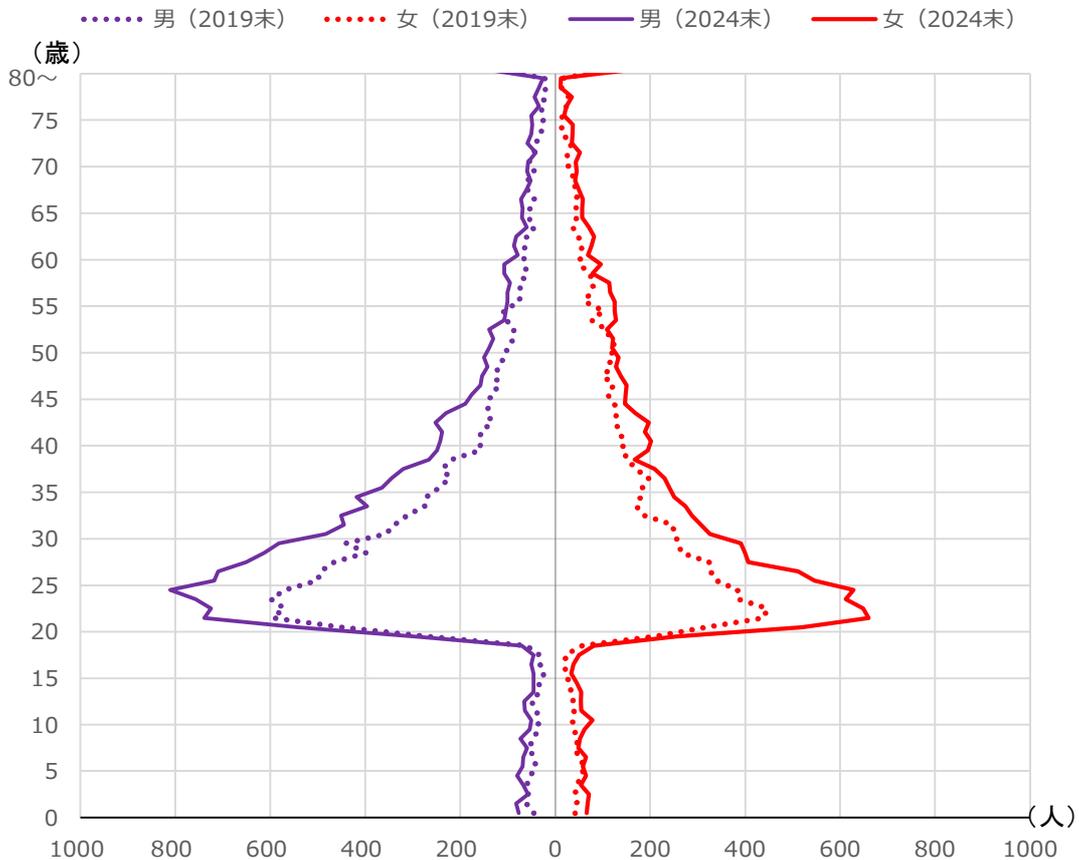
また男女別の人数では、男性が1万6,397人で前年末比1,988人増、女性が1万2,987人で同1,949人増となっている。男性の割合は55.8%となりこれまでと同水準ではあるが、少しずつ女性の割合が増加している（図表8）。

図表6 在留外国人の年齢・男女別人数（沖縄県）



(資料) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」

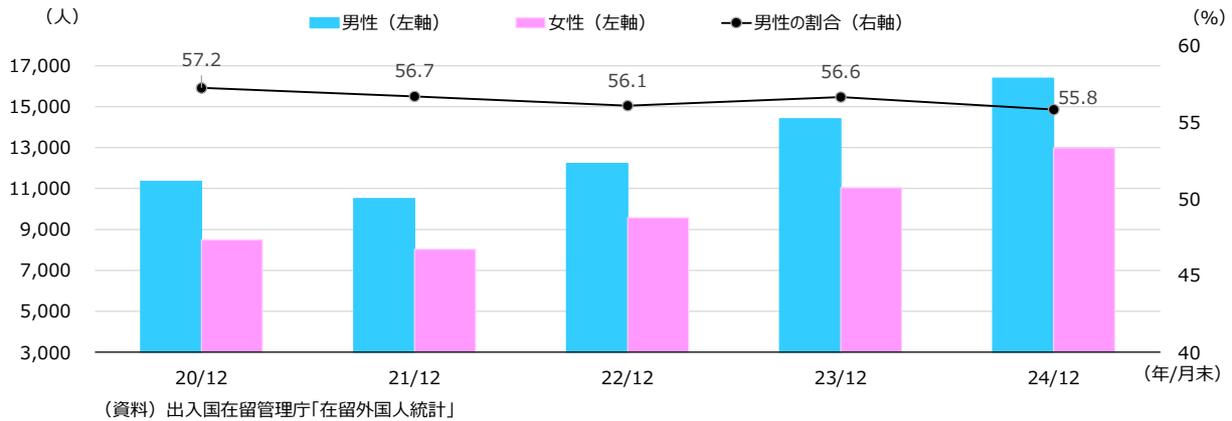
図表7 在留外国人の人口ピラミッド（沖縄県）



(備考) 米軍関係は含まない。

(資料) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」

図表8 在留外国人の男女別人数（沖縄県）



2-4 2025年の在留外国人の動向（25年12月末の推計）

出入国在留管理庁の「在留外国人統計」では各年6月末と12月末のデータが公表されている。前述のとおり、本県の在留外国人は増加傾向が続くが、足元の状況を確認するため、沖縄県における月次の「推計人口」の直近データを用いて25年12月末の在留外国人の人数を試算した。

この「推計人口」では日本人、外国人別の各月の人口動態が把握できる。18年以降の推移を「推計人口」の外国人の自然増減と社会増減（県内市町村間の移動は除く）を合わせた人口の増減数を確認すると、「在留外国人統計」の増減数とほぼ近い数値となっていることがわかる（図表9、10）。

増減数については22年から3,000人台の増加が継続していたが、25年は4,132人と初めて4,000人台となった。

図表9 「在留外国人統計」および「推計人口」でみた在留外国人の動向（沖縄県）

(年)	2018	19	20	21	22	23	24	25(1-12月)
総数(年末・月末)	18,025	21,220	19,839	18,535	21,792	25,447	29,384	-
増減数	2,178	3,195	▲1,381	▲1,304	3,257	3,655	3,937	-

(年)	18	19	20	21	22	23	24	25(1-12月)
増減数	2,122	3,080	▲1,177	▲923	3,208	3,605	3,895	4,132
自然増減	66	53	56	83	67	66	96	142
出生	106	97	117	123	114	136	156	201
死亡	40	44	61	40	47	70	60	59
社会増減	2,056	3,027	▲1,233	▲1,006	3,141	3,539	3,799	3,990
転入	6,106	7,553	3,411	2,571	7,414	8,434	9,397	10,368
県外からの転入	5,602	6,874	2,871	2,158	7,007	8,027	8,966	9,825
その他の転入	504	679	540	413	407	407	431	543
転出	4,050	4,526	4,644	3,577	4,273	4,895	5,598	6,378
県外への転出	3,118	3,484	3,197	2,617	3,444	4,075	4,775	5,571
その他の転出	932	1,042	1,447	960	829	820	823	807

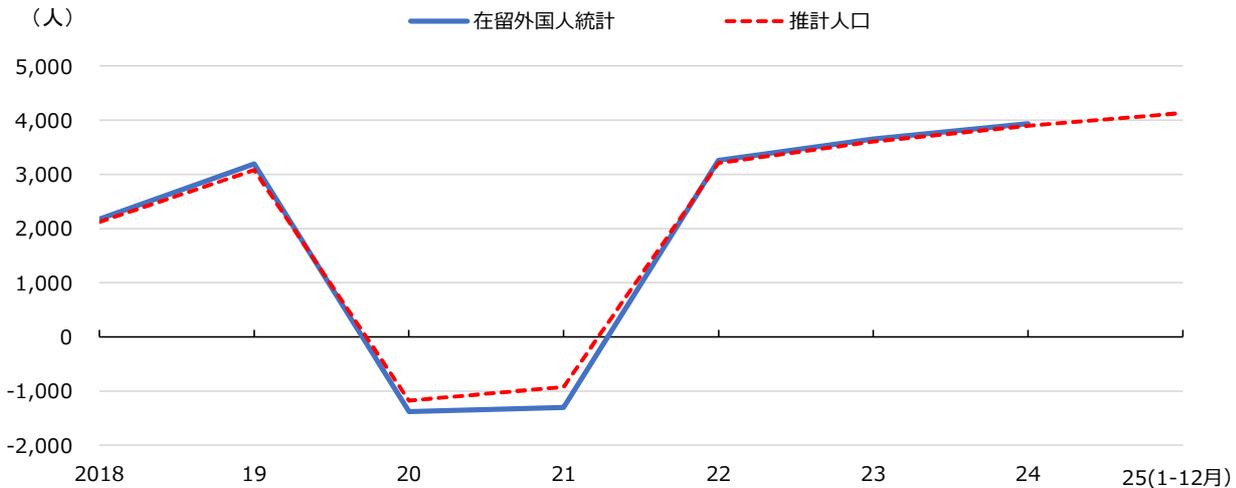
(備考) 「その他の転入」、「その他の転出」は実態調査や出入国在留管理庁からの通知などにより、本人からの届出がなくても

職権によって記載、削除した分などである。社会増減では県内市町村間の転入、転出は除いている。▲はマイナス。

2025年は1～12月の前月比増減数の累計。

(資料) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」、沖縄県「推計人口」

図表 10 「在留外国人統計」および「推計人口」でみた在留外国人の増減数（沖縄県）



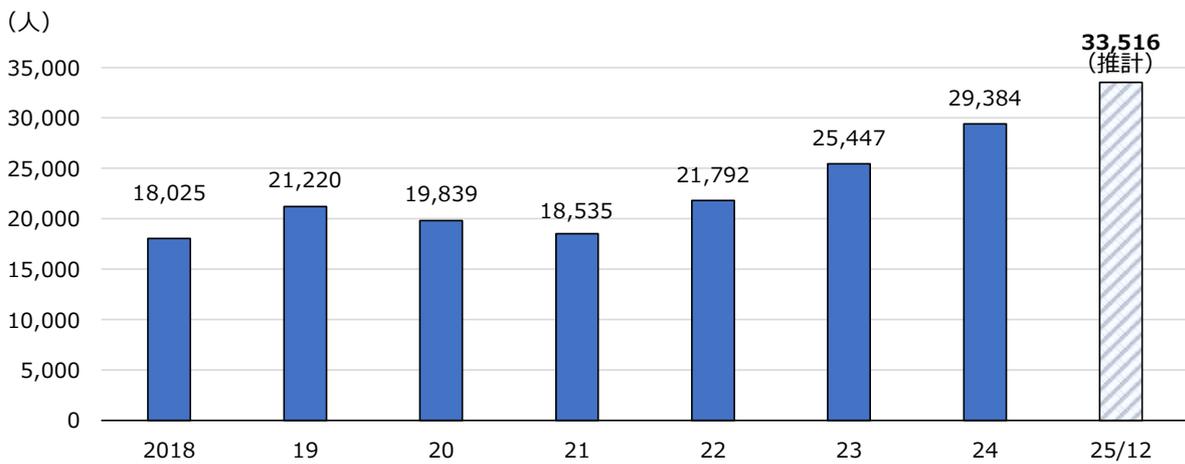
(備考) 2025年は1～12月の前月比増減数の累計。

(年、月)

(資料) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」、沖縄県「推計人口」

24年12月末の在留外国人に25年1～12月の「推計人口」の外国人の増減数を加減することにより、25年12月末の在留外国人を試算すると3万3,516人と推計され、初の3万人台となり4年連続過去最高を更新する見込みであることがわかる(図表11)。

図表 11 在留外国人の2024年末までの推移と25年12月末の推計（沖縄県）



(備考) 2025年12月末は、24年12月末の在留外国人数に推計人口の1～12月の増減数を加減して当研究所で推計。

(年/月末)

(資料) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」、沖縄県「推計人口」

2-5 本県における在留外国人の国内外の移動状況

在留外国人の本県から国内外への人口移動については、総務省の「住民基本台帳人口移動報告」で把握できる。同統計では国内移動が調査対象となるが、2020年1月分以降の統計では参考として日本人、外国人について国外からの転入者数及び国外への転出者数が公表されており、同統計から本県における在留外国人の移動状況をみる(図表12)。

本県では、「国外からの本県への転入」が続いている。これは数多くの留学生を受け入れていることが要因で、移動状況を見ると語学学校や専門学校卒業・入学の時期が含まれる上半期は国内への転出(国内からの転入超のマイナス)が多く、国外からの転入で補われていることがわかる。しかし、教育機関等へのヒアリングによれば、本県は多くの留学生を受け入れているものの、日本語学校等を卒業後に県外の専門学校へ進学する事例や、県内で専門分野の在留資格を取得した後、より労働条件の良い県外企業へ就職する事例が多く、課題となっている。

さらに、2024年後半以降は、本県から国内他地域への転出者数を、本県から国外への転出者数が上回る状況がみられる点も特徴的である。為替動向や国際的な賃金水準の差などの影響により、日本国内にとどまらず、より条件の良い海外へ移動する動きが強まっている可能性も考えられる。

このような状況を踏まえると、語学や専門技術を習得し、地域社会に一定程度適応した外国人材が、本県に継続的に定住し、活躍できる環境整備がますます求められる。具体的には、日本語学校卒業後の進学・就職を見据えたキャリア支援の強化や、就労段階においても、賃金水準や労働環境の改善に加え、外国人材が長期的なキャリア形成を描ける仕組みづくりが重要であると考えられる。

図表12 在留外国人の対国内外の移動状況 (沖縄県)

(単位：人)

	2023年		2024年		2025年	
	1～6月	7～12月	1～6月	7～12月	1～6月	7～12月
本県への転入数①	3,929	4,504	4,581	4,863	6,158	5,717
国内から本県への転入	1,239	1,198	1,501	1,188	1,755	1,366
国外から本県への転入	2,690	3,306	3,080	3,675	4,403	4,351
本県からの転出数②	2,301	1,781	2,643	2,216	3,970	3,326
本県から国内への転出	1,379	904	1,681	906	1,781	1,095
本県から国外への転出	922	877	962	1,310	2,189	2,231
本県への転入超①－②	1,628	2,723	1,938	2,647	2,188	2,391
国内からの転入超	▲ 140	294	▲ 180	282	▲ 26	271
国外からの転入超	1,768	2,429	2,118	2,365	2,214	2,120

(備考) ▲はマイナス。

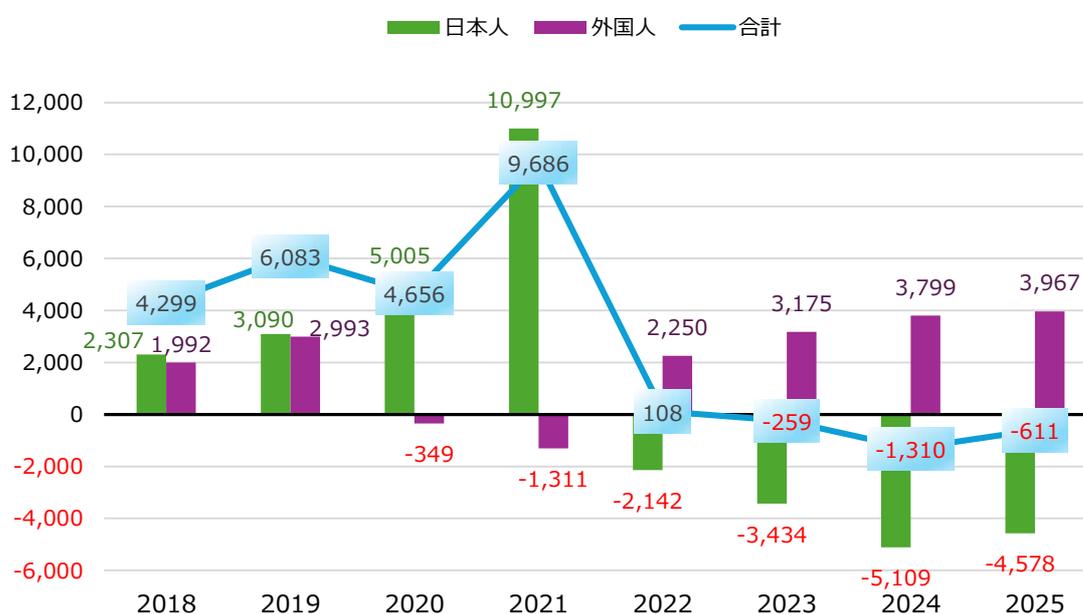
(資料) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」

2-6 本県における人口増減の推移と内訳

沖縄県の人口移動報告年報により、本県における人口増減の推移と内訳を確認する（図表 13）。各年の10月1日時点の県内推計人口は、2022年まで前年比で増加を続けていたものの、23年に復帰後初めて減少に転じ、その後3年連続で減少を続けている。

内訳をみると、22年から日本人は減少を続けており、減少幅も拡大傾向にある。一方、在留外国人は前述のとおり、コロナ禍の20～21年にかけて一時的に減少したものの、その後着実に回復し、増加傾向となっている。結果として、日本人の減少を外国人の増加が補完する形となり、全体の人口減少幅を抑制している構図となっている。

図表 13 県内推計人口の増減数



（備考）2018年～22年の外国人増減数は総人口から日本人人口を差し引いて算出

（資料）沖縄県「人口移動報告年報」

3. 外国人の雇用状況（2025年10月末）

当県の景気動向は、旺盛な観光需要にけん引され活況が続くなか、様々な業種で人手不足が課題となっている。そうした状況下で、在留外国人が有力な働き手として活躍する場面が増加している。ここからは沖縄の経済社会を支える人材としての在留外国人の状況を確認する。

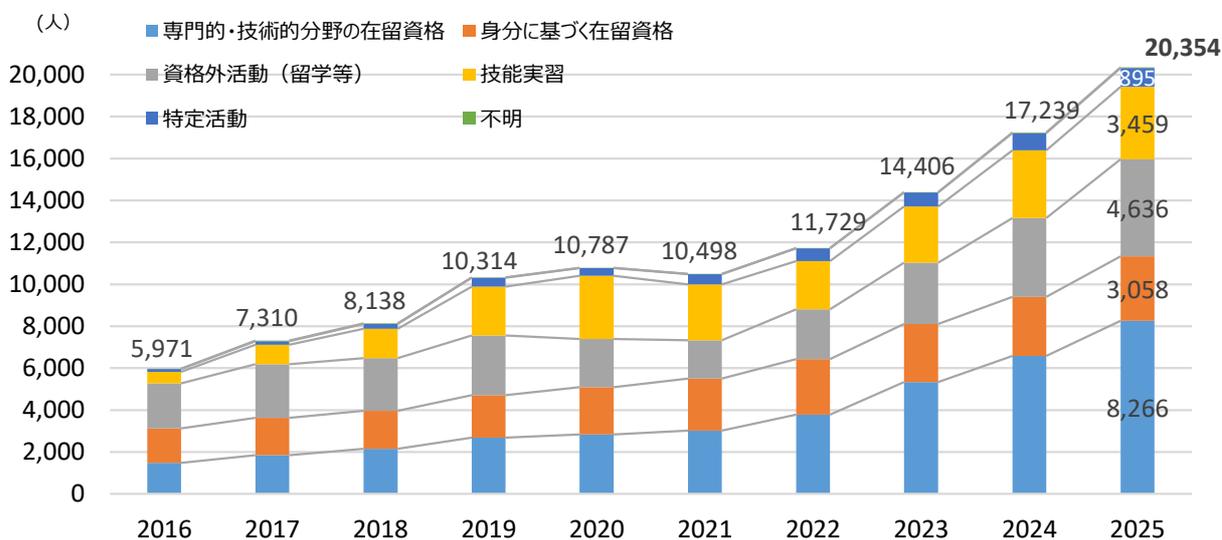
3-1 外国人労働者の推移

厚生労働省は、外国人を雇用する事業者が外国人の雇用受け入れと離職の際に、「外国人雇用状況の届出」を義務付けている。同届出書に基づき、沖縄労働局では県内の状況をとりまとめており、直近では2026年1月に25年10月末時点の状況が発表されている（図表14）。

外国人労働者は、調査が開始されて以降、コロナ禍の一時的減少のほかは、右肩上がりに増加を続けている。在留外国人の増加に比例し外国人労働者も増加が続き、25年10月には2万354人と初の2万人台となり4年連続で過去最高を更新した。前年から12.6%増加している。

在留資格別にみると、「専門的・技術的分野の在留資格」²が最も多く8,266人となり、外国人労働者全体に占める割合は40.6%となった。次に、留学などの「資格外活動」が4,636人（同22.8%）、「技能実習」が3,459人（同17.0%）、永住者や日本人の配偶者など「身分に基づく在留資格」が3,058人（同15.0%）となっている。

図表14 外国人労働者の推移



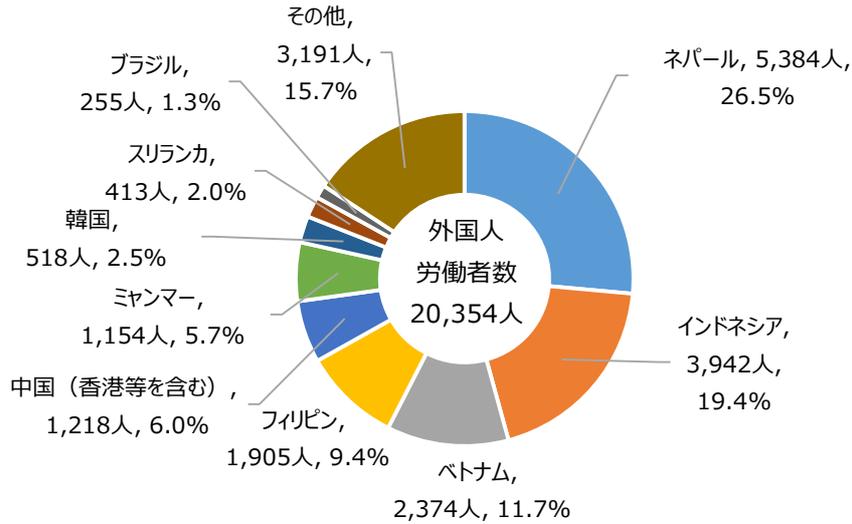
（資料）沖縄労働局「外国人雇用状況」届出状況(令和7年10月末現在)

²「専門的・技術的分野の在留資格」には、在留資格「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」、「特定技能1号・2号」が含まれる（沖縄県労働局「外国人雇用状況届出状況」）

3-2 国籍別外国人労働者の就業状況

外国人労働者の国籍別の就業状況を見る（図表 15）。ネパールが 5,384 人で最も多く、外国人労働者に占める割合は 26.5%となった。次にインドネシア 3,942 人（同 19.4%）、ベトナム 2,374 人（同 11.7%）、フィリピン 1,905 人（同 9.4%）と続く。在留外国人の総数（2024 年 12 月末）においては、中国が 3 番目、米国が 4 番目に多いが、労働者数ではその順番が異なり、主に東南アジアの国々が上位を占めることが特徴的である。

図表 15 国籍別外国人労働者



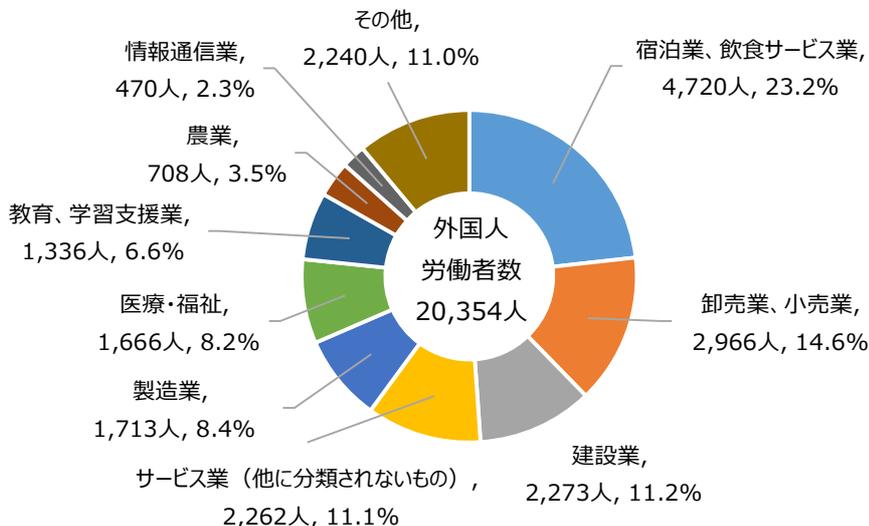
（資料）沖縄労働局「外国人雇用状況」届出状況（令和7年10月末現在）

3-3 産業別の就業状況

（1）外国人労働者全体の就業状況

次に外国人労働者の産業別の就業状況を見る（図表 16）。宿泊業、飲食サービス業が 4,720 人で最も多く、外国人労働者に占める割合は 23.2%となった。次に卸売業、小売業が 2,966 人（同 14.6%）、建設業が 2,273 人（同 11.2%）、サービス業（他に分類されないもの）が 2,262 人（同 11.1%）の順で、比率が高くなっている。

図表 16 外国人労働者の就業先



（資料）沖縄労働局「外国人雇用状況」届出状況（令和7年10月末現在）

(2) 資格外活動による就業状況

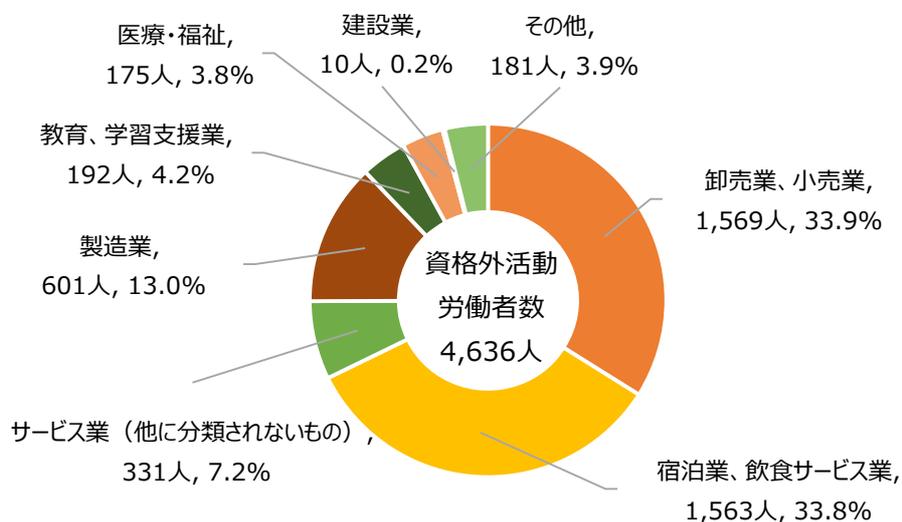
資格外活動による就業状況を確認する(図表 17)。図表 13 で確認した通り、県内で 2025 年 10 月末に資格外活動許可を得て、アルバイトをしている外国人は 4,636 人と、在留外国人労働者の 22.8% と大きな割合を占めている。統計時点は異なるが同年 6 月末の留学生は 4,951 人であり、ほぼ全員が資格外活動で就労している計算となる。

産業別の就業状況は、コンビニエンスストアのレジ担当などの小売業や、宿泊業、飲食サービス業に従事している外国人は全体の 67.7% を占め、他に分類されないサービス業を加えると全体の 7 割を超えていることから、主に第 3 次産業における人手不足を補い、地域経済を下支えしている状況がわかる。

前述のとおり、資格外活動とは「現に有している在留資格に属さない収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動」³であり、主に在留資格「留学」におけるアルバイトの許可を得て行う活動である。外国人留学生は本来就労を認められていないものの、同許可を得ることで週 28 時間以内(原則 1 日 4 時間、夏休み等の長期休暇の際は 8 時間まで可能)での就労が認められ、企業でも雇用することが可能となる。

資格外活動における就労時間については、学生より延長を求める声が多い一方、就労を目的に日本に在留する外国人留学生も相当数存在する等、制度の趣旨と異なる利用があると指摘されており議論がある⁴。そのため、今後、資格外活動の許可要件が厳格化される可能性もあり注視が必要である。

図表 17 資格外活動による労働者の就業先



(資料) 沖縄労働局「外国人雇用状況」届出状況(令和7年10月末現在)

³ 出入国在留管理庁 HP

⁴ 出入国管理庁『外国人の受け入れの基本的な在り方の検討のための論点整理』(令和7年8月法務大臣勉強会)

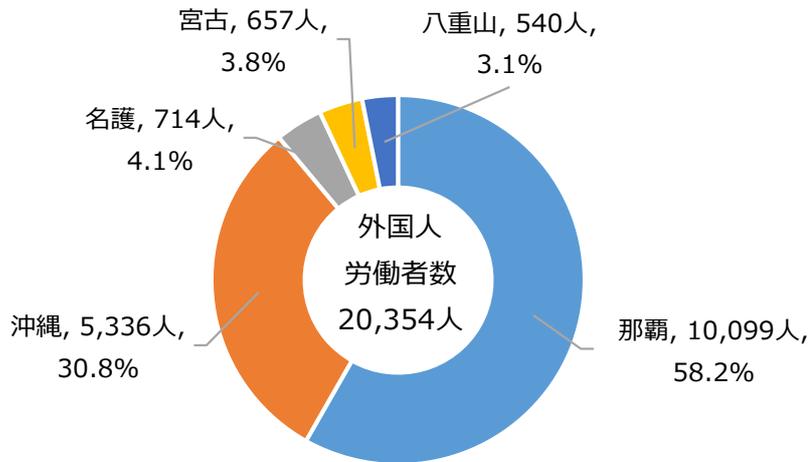
3-4 地域別の就業状況

(1) 地域別外国人労働者数

県内の地域別動向について、公共職業安定所毎にみる（図表 18）。那覇公共職業安定所が 1 万 99 人（58.2%）と最も多い。次いで沖縄（5,336 人、30.8%）、名護（714 人、4.1%）、宮古（657 人、3.8%）、八重山（540 人、3.1%）となり、中南部で県全体の 9 割弱を占めた。

なお各公共職業安定所の管轄地域は図表 19 のとおりである。

図表 18 地域別（公共職業安定所毎）就業状況



（資料）沖縄労働局「外国人雇用状況」届出状況（令和7年10月末現在）

図表 19 各公共職業安定所の管轄地域

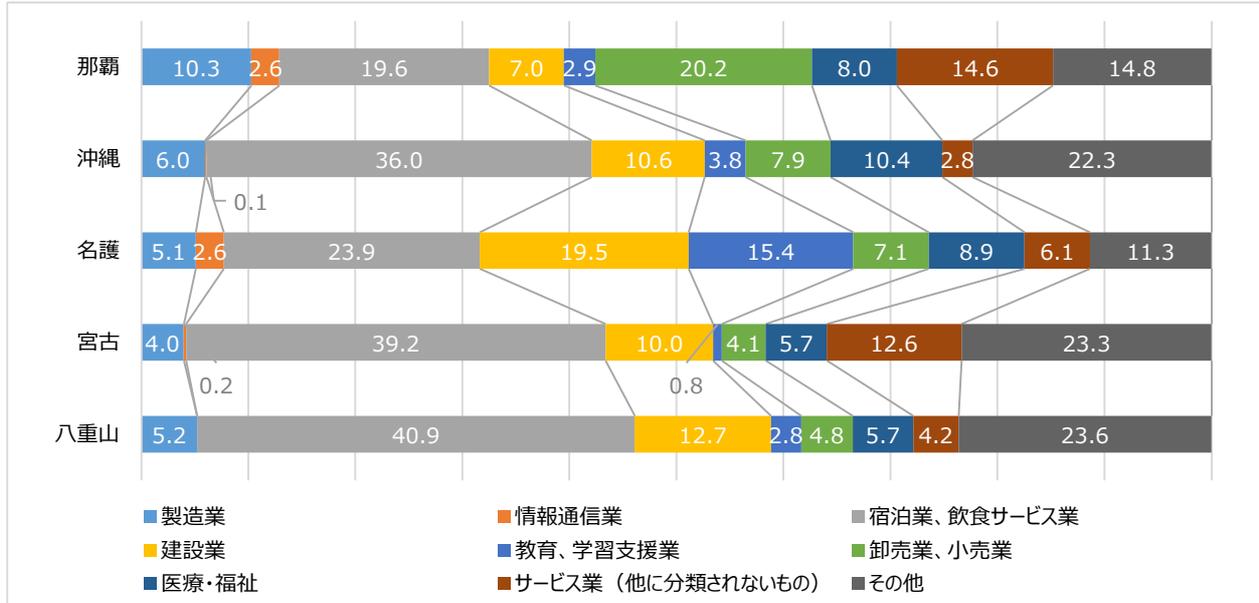
名称	管轄地域
那覇	那覇市、浦添市、糸満市、豊見城市、南城市、西原町、与那原町、南風原町、八重瀬町、久米島町、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村
沖縄	沖縄市、宜野湾市、うるま市、北谷町、嘉手納町、読谷村、北中城村、中城村、金武町、宜野座村、恩納村
名護	名護市、国頭村、大宜味村、東村、今帰仁村、本部町、伊江村、伊是名村、伊平屋村
宮古	宮古島市、多良間村
八重山	石垣市、竹富町、与那国町

（出所）沖縄労働局ホームページ

(2) 地域別・産業別外国人労働者

各公共職業安定所の産業別構成比（図表 20）をみると、全所において県全体と同様に「宿泊業・飲食サービス業」の構成比が最も大きい。特に宮古と石垣においては約 4 割と存在感がある。「卸売・小売業」は那覇が 20.2%と大きく、その他では 10%に満たない。名護においては特に「建設業」（19.5%）と「教育、学習支援業」（15.4%）の割合が高い。

図表 20 地域別・産業別外国人労働者構成比



（資料）沖縄労働局「外国人雇用状況」届出状況（令和 7 年 10 月末現在）

4. 外国人材を採用する県内企業の取り組み

ここではヒアリング調査した県内企業の外国人採用事例を紹介する。

4-1 県内企業の取り組み

事例① 東京バス株式会社（豊見城市、運輸業）（図表 21）

同社は、フィリピン国籍の「特定技能 1 号」のバス運転手を 9 名採用し、うち 4 名が沖縄で就労している。

外国人採用の背景には深刻な運転手不足がある。バス会社においては運転手の平均年齢が上昇し、若年層の新規参入が少ないことから担い手不足による減便や廃便も生じ、利用者減少の悪循環も起きている。観光バスにおいても、旺盛な観光需要があるなか、特に 10 月以降の団体シーズンはフル稼働となり、運転手確保は急務であることから、外国人材の活用に踏み切った。

運輸業が特定技能に追加されて初めての取り組みであったため、試行錯誤をしながらの採用となった。事前にフィリピンにおいて右ハンドルの大型車両を使用した運転研修や外免切り替え対策を行ってから入国し、外免切り替えと教習所を経て大型 2 種免許を取得した後、東京で一括研修を実施し、各地へ配置

された。採用については必要とされるレベルの日本語資格を保有していることが前提で、安全・安心が最優先の業種として厳格な教育を行っている。入社後は、車両の整備や掃除から始め、現在は、空港—ホテル間のリムジン系統など行き先が明確な路線から担当させ、段階的に業務範囲を広げる予定である。フィリピン人は英語対応が可能で、観光地に適性があると考えている。

フィリピンの首都マニラの平均月収が8～10万円程度とされる中、手取り約30万円と当然に日本人同等の待遇が確保されている。同社で社宅を準備していることから住居費負担も少ないため、貯蓄も可能である水準だという。一方で、採用・管理には登録支援機関への毎月の手数料など追加コストが発生し経費がかかるが、人手確保のためには不可欠な投資であると考えている。

課題としては、今後採用を増やした際における住居の確保がある。また、文化の違いへの配慮や日本の接客水準への適応支援も欠かせない。報道等において外国人材への偏った情報も聞かれるが、初めて外国人の同僚を迎え入れた従業員たちは、積極的にコミュニケーションを進めており、何より「人手が増えることへの感謝」が広がっている。

図表 21 事例① まとめ

背景	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 運転手の高齢化や若年層新規参入不足による深刻な人手不足 ➤ 運転手不足に起因する減便・廃便が生じる利用者減少 ➤ 観光バス需要増への対応が課題
取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 特定技能 1 号フィリピン人運転手 4 名採用 ➤ 入国前に右ハンドル車両研修・外免切り替え対策支援実施 ➤ 日本語資格保有前提 ➤ 大型 2 種免許取得後、段階的に路線業務へ配置
成果	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 英語対応可能で観光地業務に適正 ➤ 日本人と同等の待遇 ➤ 同僚たちに広がる人手が増えたことへの感謝
課題	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 将来的な住所確保の必要性 ➤ 文化の違いや日本の接客水準への適応支援

事例② 株式会社琉信ハウジング（那覇市、不動産賃貸業）（図表 22）

同社では、ベトナム国籍の在留資格「技・人・国」を有する職員 1 名が就労している。外国人採用については、将来的な人口減少や人材不足を見据え、外国人材受け入れの基盤を早期に構築する必要性を強く認識していたものの、当初から外国人採用を前提としていたわけではない。本人の高い意欲や真摯な姿勢を評価した結果、採用に至ったものである。

当該職員は、県内の日本語学校を経て、大学での 1 年間の研修修了後、専門学校を卒業している。留学当初、住居探しに苦労した経験があり、同様の困難を今後來日する外国人にさせたくないとの思いから、不動産賃貸業への就労を志望した。入社前には約 1 か月間のアルバイト期間を設け、業務適性や相互理解を確認したうえで、契約社員として正式採用となった。現在はコンサルティング事業部に所属し、週 40

時間のフルタイム勤務で、主に外国人向け賃貸物件の募集時対応などを担当している。また、オーナーへの事前説明の際には先輩職員と同行訪問を行い、外国人入居に対する理解を促進し、不安の軽減に努めている。

同職員が沖縄を選択した理由は、親族が在住しており安心感があったためである。学生時代はコンビニエンスストアや居酒屋でアルバイトをしていたが、住居探しには大変苦勞し、アルバイト先のオーナーが保証人となったことで住居を確保することができたという。働く外国人にとって最大の課題は住居確保の困難さであり、国籍を理由に入居を断られるケースもあるなど、生活基盤の安定を妨げる要因となっている。

企業側の課題としては、オーナーの外国人入居に対する心理的抵抗が依然として強い点が挙げられる。そのため、外国人職員の存在を活かし、抵抗感の軽減に努めている。近年は外国人専用の保証会社も登場しており、今後はその活用も進めていく方針である。一方、沖縄県内は入居率が高く、空室対策への切迫感が県外ほど強くないことから、外国人受け入れに積極的に踏み切りにくい側面もある。

実際の取り組みを通じ、外国人入居に対する不安は、初期段階での丁寧な説明により大きく軽減できることが分かってきた。当該職員は自身も入居時の困難を経験しているため、オーナーと外国人双方の立場を踏まえた対応が可能であり、その点が成果として評価されている。

また、共に働く職員も異文化への関心を高めており、相互理解を前向きに深めている状況が見られる。今後は、外国人職員の現場での活躍事例を積み重ねることでオーナーの理解をさらに広げ、外国人の入居が可能な物件の拡大を図っていく方針である。まずはベトナム人を対象とした受け入れから始め、段階的に対象を拡大しながら、今後一層高まる外国人材ニーズへの対応を進めていく考えである。

図表 22 事例② まとめ

背景	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 外国人向け賃貸業務における課題感 ➤ 将来的な人口減少・人材不足を見据えた外国人採用の必要性
取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 技術・人文知識・国際業務ベトナム人契約社員 1 名採用 ➤ 入社前アルバイトで適正確認 ➤ 外国人向け賃貸物件の対応やオーナー説明を担当
成果	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 外国人入居への理解促進 ➤ 当事者経験を活かしたオーナー・入居者双方への対応による顧客満足度向上 ➤ 同僚間での多文化理解向上
課題	<ul style="list-style-type: none"> ➤ オーナーの外国人入居への心理的抵抗 ➤ 県内賃貸物件の空室率の低さ

事例③ 株式会社三高（糸満市、漁船事業、水産加工販売業、外食・小売業、人材紹介業）（図表 23）

県内における外国人材受け入れの事例として、同社の取り組みは、長年にわたる現地との信頼関係を基盤とした独自のモデルとして注目される。同社の外国人材との関わりは、高知県で創業した造船・漁船事業にさかのぼる。約20～25年前、日本人船員の不足が深刻化する中、インドネシア人船員の受け入れを開始したことがきっかけである。当初はグアムや東南アジアなど海外を拠点として、自社船のみでインドネシア船員を雇用していたが、2004年にマルシップ制度⁵が導入されたことで自社船以外に対しても外国人船員の本格的な紹介事業の体制が整った。現在もマルシップ制度を活用した同社の外国人船員は全国に約500人程度おり、長年の交流の中で現地との強固な信頼関係が築かれている。

こうした基盤をもとに、12年には沖縄県内でも技能実習生制度を活用した外国人材の受け入れを開始した。19年には特定技能制度が創設されたことを契機に同制度による採用も進め、現在では約60名が就労している。これらの人材は自社の外食事業や水産加工場において勤務しており、なかには既に特定技能2号資格を取得し、店舗運営を取りまとめる役割を担う人材もいる。同社が先行して取り組んだことで、県内の食品製造業などに同社が紹介する特定技能生の受け入れが広がり、複数企業において安定した採用につながっている現状がある。

同社は登録支援機関として外国人材の生活や就労のサポートも担っている。同社の特徴は、インドネシア現地との直接的な関係を持っている点にある。一般的に外国人材の受け入れでは複数の仲介業者が介在するケースが多く、その過程で不透明な費用や人材の過度な移動が発生することもある。しかし同社の場合、漁船事業を通じて築いた信頼関係があるため、現地と直接連携した人材確保が可能であり、不当な仲介や搾取を防ぐ仕組みを維持している。

インドネシアにおいては、同社で勤務していたインドネシア人が現地で教育機関と寮を運営しており、日本語や技術教育を実施している。候補者は約6か月間の合宿形式で生活しながら学び、日本語能力試験⁶N4以上の取得を目指す。生活習慣や日本での就労ルールについても現地で教育しており、イスラム教徒が多いなか、日本では勤務中に礼拝を行わないことや、仕事中はヒジャブ⁷を着用しないなど、受け入れ企業や地域社会との調和を重視したルールづくりも行っている。学費は無料とし、寮費のみ月3万円程度の負担とすることで、経済的に厳しい家庭の若者にも機会を提供している。

受け入れる人材は、家族を支えたいという意欲を持つ若者が多く、規律を重んじるイスラム文化も日本の職場環境と相性が良いとされる。明るく協調性のある人材が多いことから、沖縄の地域性にもなじみやすいと企業側から評価されている。現在は県内企業への紹介が中心であるが、近年は東京、奈良、岡山など県外への展開も進めている。

一方で課題もある。特に大きいと考えていることは住宅の確保である。外国人材を受け入れるためには住居が不可欠であるが、住居が確保できないため入国時期を遅らせざるを得ないケースもある。企業によっては寮を整備する例もあるが、すべての企業が対応できるわけではなく、行政の支援などの対応が必要であると感じている。

⁵ 日本籍船を外国の海運会社に「裸用船」という形で一旦貸し渡し、外国企業がこれに外国人船員を配乗した上で、再度我が国外航海運企業が定期用船する方式（[国土交通省 用語解説ページ](#)）

⁶ 国際交流基金と日本国際教育支援協会が共催で実施する日本語を母語としない人たちの日本語能力を測定し認定する試験

⁷ イスラム教徒（ムスリム）の女性が頭髪を隠すために用いるスカーフ状の布地

また外国人の採用には、住宅の確保に加えて生活支援や教育体制、登録支援機関への手数料など初期投資と受け入れ体制の構築が求められる。そのため、現場レベルの判断は難しく、企業として外国人材をどのように位置づけるのか方針を定めたうえで、経営者による理解と判断が重要となるため、丁寧な説明が必要であると考えている。

このように受け入れについて課題はあるものの、同社では外国人の受け入れと育成、及び他社への紹介に積極的に取り組んでおり、外国人材なしでは会社運営ができないレベルまで貴重な戦力となっている。その取り組みは長年の信頼関係を基盤に、外国人材が安心して働き続けられる環境づくりを重視しており、地域産業の人手不足解消と持続的な人材循環の両立を目指す事例といえる。

図表 23 事例③ まとめ

背景	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 日本人船員不足を契機にした外国人船員受け入れ実績 ➤ 長年のインドネシアとの関係を基盤に人材確保
取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➤ マルシップ制度で外国人船員約 500 名（全国） ➤ 特定技能（1号、2号）インドネシア人約 60 名就労（沖縄） ➤ インドネシアでの日本語・生活教育へ協力 ➤ 特定技能の人材派遣、登録支援機関業務実施
成果	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 外食・水産加工業などで中核人材として活躍 ➤ 県内企業への人材紹介を積極的に展開
課題	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 住居確保の困難さ ➤ 生活支援や教育など受け入れ体制構築の重要性 ➤ 紹介先企業の外国人採用の方針づくりが必要

4-2 各事例を踏まえた考察（図表 24）

これらの事例が示すとおり、深刻な人手不足が続くなか、外国人材はその担い手として重要な役割を果たしている。さらに補助的な労働力にとどまらず、専門性や当事者としての経験を活かした戦力として活躍する場面が着実に増加している。また外国人ならではの視点や言語力、文化的背景への理解は、新たな顧客層の開拓やサービスの質の向上につながり、企業にとっても大きな価値を生み出している。

一方で、住居確保や地域社会との関係構築、受け入れ側の理解促進など、依然として課題もある。しかし丁寧な説明と相互理解の積み重ねにより、こうした課題は着実に克服できるものである。現場での成功体験の共有は関わる人々の心理的ハードルを下げ、受け入れ環境整備を前進させることと思料する。

今後、人口減少や人手不足が一層進行する中で、外国人材の活躍は地域経済の維持・発展に不可欠な要素となる。個々の企業の取り組みや成功事例を横展開しながら、行政や関係機関、地域住民を含めた連携を強化することで理解を深め、多文化共生を地域全体で推進していくことが重要である。

図表 24 各事例から得られた示唆

背景	➤ 慢性的な人手不足
取り組み	➤ 外国人材採用へ理解と積極的な取り組み ➤ 外国人材の採用前後の丁寧な教育・生活支援実施
成果	➤ 担い手不足の解消 ➤ 中核的な役割を果たす優秀な人材の獲得 ➤ 新たな顧客層の獲得やサービスの質の向上 ➤ 職場内の活性化・多文化への理解促進
求められること	➤ 外国人採用の方針の策定 ➤ 住居確保のための対策 ➤ 継続した生活支援や教育などの受け入れ体制の構築

5. 人材の送り出し国の状況 ～スリランカの事例～

2025年11月、外国人材の送り出し国における人材育成や送り出し体制を把握し、多面的な視点を踏まえながら多文化共生促進を検討することを目的に、外国人材の育成支援を実施する公益財団法人国際人材育成機構（アイム・ジャパン）の主催するスリランカ視察に参加した。

ここでは、スリランカにおける人材育成や海外就労支援の現状について、現地の政府機関や研修施設の視察や関連機関へのヒアリングを通じて得られた知見を整理する。

5-1 スリランカの概要

（1）スリランカの概要と日本との関係

スリランカ民主社会主義共和国は南アジアに位置する島国であり、首都はスリ・ジャヤワルダナプラ・コッテである。人口は約2,204万人、国土面積は65,610km²で北海道の約0.8倍の規模である。公用語はシンハラ語とタミル語であり、英語は民族間の意思疎通を補う連結語として広く用いられている。民族構成はシンハラ人が74.1%と多数を占め、タミル人15.1%、スリランカ・ムーア人10.5%などから成り立っている。宗教は仏教徒が70.1%と最も多く、ヒンドゥー教徒、イスラム教徒、キリスト教徒がこれに続く（図表25）。

図表 25 スリランカの概要

首都	スリ・ジャヤワルダナラプラ・コッテ
人口	約 2,204 万人（2023 年：スリランカ中央銀行）
面積	65,610 km ² （北海道の 0.8 倍）
言語	[公用語]シンハラ語・タミル語、[連結語]英語
民族	シンハラ人（74.1%）、タミル人（15.1%）スリランカ・ムーア人（10.5%）、その他（0.3%）
宗教	仏教徒（69.8%）、ヒンドゥー教徒（12.6%） イスラム教徒（10.7%）、キリスト教徒（6.9%）
主要産業	農業（紅茶、ゴム、ココナツ、米作）、繊維業 等

（出所）外務省ホームページ

日本との関係は歴史的にも友好的である。特に 1951 年のサンフランシスコ講和会議では、当時セイロン代表として出席したジュニウス・リチャード・ジャヤワルダナ財務大臣が日本への賠償請求権の放棄を主張し、日本の国際社会復帰を強く支援した。この出来事は現在でも日本とスリランカの友好関係の象徴とされている。

その後、日本はスリランカに対して道路や港湾、発電所などのインフラ整備を中心に多くの経済協力を行ってきた。



（写真：25 年 11 月 筆者撮影）



（2）スリランカ人材の特徴と海外就労の状況

スリランカでは大学まで無償教育制度が整備されていることから識字率が高く、一定の教育水準がある人材が多い。また仏教文化の影響から、人に対して親切で家族を大切にする価値観が根付いているとされる。さらに日本に対する関心も比較的高く、親日的な国民感情が存在している。

国内の平均賃金は月 3～4 万円程度とされており、より高い収入やキャリア機会を求めて海外で働くことを希望する若者も多い。こうした背景から政府も海外就労支援政策を積極的に進めており、その送りについては、スリランカにとって重要な外貨獲得手段の一つともなっている。

5-2 スリランカにおける人材育成と海外就労支援

今回の視察では、スリランカ海外雇用局や職業訓練施設などを訪問し、海外就労を目指す人材の育成状況について確認した。

(1) スリランカ海外雇用局

スリランカ海外雇用局は、スリランカ外務・海外雇用・観光省の管轄下にある政府機関であり、スリランカ人の海外就労の支援および労働者の保護を目的として設立されている。同局は海外就労者の登録や就労あっせん機関の登録などを行い、海外で働く労働者の管理や支援を担っている。また、同局は視察を主催したアイム・ジャパンと2017年に協定書を締結しており、日本への技能実習生の送り出しにおいて連携している。アイム・ジャパンは技能実習生の受け入れを行う団体として、実習生の選抜や入国前講習などを担当している。

近年、同局は日本への人材送り出しを強化しており、日本語能力の向上や日本で就労するための知識習得を重視した新たな研修プログラムを策定している。このプログラムでは、約4か月間の宿泊型研修を無料で提供し、日本語能力試験N5レベルの習得を目標とした日本語教育を行うほか、体力づくりや生活指導なども実施されている。今後はさらに、日本語履修生を5,000人規模に増加させる計画が進められており、スリランカ国内では10か所の研修施設の稼働が予定されている。一方で、日本語教育を担う一定の日本語レベルを満たす教員の確保が課題とされている。



(写真：25年11月 筆者撮影)



(2) タンゴール訓練校

同研修施設は、スリランカ海外雇用局が運営する研修施設のうちの一つであり、首都コロンボから車で約3時間の場所に位置している。同施設には各国への海外就労を目指す研修生が集まっており、技能実習プログラムを通じて日本へ渡航する訓練生も入校している。

日本向けの研修期間は約4か月間であるのに対し、その他の国への派遣の場合は約1か月間の研修となっており、日本向けはより厳格な教育が実施されている。日本向け研修の対象年齢は18歳から30歳までと定められており、研修生の多くは20代前半である。

研修では、入校した月ごとに編成されたクラスと出発前クラスが設けられており、研修生は入校月ごと

のクラスで寮生活を送りながら日本語や生活習慣、業務にかかる基礎知識について学ぶ体制となっている。日本語教育は日本人の日本語教師2名とスリランカ人教師2名が担当し、そのほか日本人コーディネーター1名および体育教師2名が研修を支援している。研修に関する授業料やビザのあっせん料は無料で提供され、研修生は食費やビザ申請などの実費のみを負担する仕組みとなっている。

研修修了にあたっては、日本語能力試験N5レベル相当の筆記試験と体力試験が実施される。体力試験ではマラソンや腕立て伏せなど基礎的な体力の確認に加え、心身ともに健康な状態であるかが評価される。また、日本での生活に適応できるよう、シーツのかけ方や整頓方法などの生活指導のほか、日本におけるゴミ分別などの生活ルールについても教育が行われている。なお、同研修は寮での住み込み形式で実施されるため、厳しい生活環境に適応できず途中で退校する研修生も一定数存在するという。



Migrant Resources Centre(移民リソースセンター)



4か月集団生活を実施



イスラエル行きの研修生 (1カ月のみの研修)



日本行きの研修生 (丸刈り、4カ月の宿泊研修)



日本語の授業



目を輝かせて日本行きを切望する研修生との交流

(写真：25年11月 筆者撮影)

(3) ナワロカ病院介護施設

視察では、スリランカにおける介護人材育成の取り組みについても確認した。同施設では介護資格取得コースが設けられており、約3か月半の研修期間の中で学科および実技の授業を受講した後、病院での実習が行われている。これまでに641名がトレーニングを修了しており、そのうち約100名が海外で就労している。主な就労先はイギリス（約60名）をはじめ、カナダ、ニュージーランド、オーストラリアなどの英語圏の国々のほか、ヨルダンやアラブ首長国連邦（UAE）など中東地域が中心となっている。一方で、日本への就労者は現時点では1名にとどまっている。

同コースでは、国際的に通用する介護資格の取得が可能であるほか、救命措置に関する資格取得にも対応しており、海外で働くための専門的な知識や技能を習得できる体制が整えられている。今後は日本への人材送り出しの強化も希望されているが、日本語能力の習得が大きな課題となっている。



フットケアの実習



英語でのプレゼンテーション

(写真：25年11月 筆者撮影)

5-3 視察結果を踏まえた考察（図表 26）

日本国内では少子高齢化の進行に伴い人手不足が深刻化している一方で、海外には就労機会を求める若者が多く存在している。このような状況の中で、双方のニーズを適切に結びつける公正かつ透明性の高い制度の整備が求められている。

スリランカは仏教国であり、日本と価値観の面で親和性を持つ部分が多いとされることから、日本社会への適応も比較的円滑であると感じられた。また、スリランカは親日的な国として知られており、日本で働くことに対する期待や信頼も高い。このような友好関係を基盤とした人材交流の強化は、日本における労働力確保の観点からも有効であると考えられる。

一方で、スリランカ人材の送り出し先は欧米諸国や中東地域など多岐にわたっており、労働環境や待遇面においては日本が必ずしも優位とは言えない状況も再確認した。

今回、スリランカの人材送り出し機関や研修施設を直接視察したことで、日本へ渡航する若者たちが出国前にどのような準備や心構えを身につけているのかを具体的に理解することができた。現地の研修施設では、日本語教育に加えて日本の文化やマナーに関する指導も重視されており、日本社会に円滑に適

応するための事前教育が体系的に行われている点が印象的であった。

また、日本で働くことを目標に語学や技能の習得に真剣に取り組む若者たちの姿から、外国人材の受け入れにおいては労働環境だけでなく、生活支援や地域社会との関係構築、文化理解の促進など、多文化共生を前提とした総合的な取り組みが不可欠であると強く感じた。今回のスリランカ視察を通じて、多様な文化背景をもつ人材を受け入れ、相互理解と尊重を基盤としながら共に発展していく社会を構築することの重要性を改めて認識した。

図表 26 視察から得られた示唆

- 日本と海外の労働需給を結ぶ透明性の高い制度整備の必要性
- 親日国との連携の有効性
- 他国との人材獲得競争への対応
- 出国前教育・研修の重要性
- 多文化共生に向けた受け入れ環境整備の必要性

6. 沖縄県の多文化共生・共創社会の早期実現のために今取り組むべきこと

今後の地域の持続的な発展のためには、外国人材が「日本で働きたい」「この地域で生活したい」と思われる魅力ある環境を整備することが重要である。地域社会を共に支える存在として受け入れ、相互理解と尊重を基盤とした多文化共生・共創社会の実現のために取り組むべきことを考察する（図表 27）。

図表 27 沖縄県の多文化共生・共創社会の早期実現のために今取り組むべきこと

- ① 居住支援の取り組みの推進強化
- ② 信頼できる支援機関の選定と支援体制の強化
- ③ 人材不足分野を見据えた外国人材育成の推進
- ④ 地域の将来を見据えた高度人材受け入れのための規制緩和と体制整備

① 居住支援の取り組みの推進強化（図表 28）

外国人が地域社会に定着し安心して生活するためには、安定した住環境の確保が不可欠である。しかし賃貸住宅については、物件オーナーの意向が強く反映されることに加え、県内では空き物件が少ないという構造的な事情もあり、外国人にとっての住居確保のハードルは依然として高い。

このため、外国人を居住させる環境整備として、保証制度や住宅情報提供、外国人向けシェアハウス整備などへのリフォーム費用助成など、住居問題を支援する仕組みの拡充が求められる。

県内では既に、一般社団法人住みまーる（那覇市）が住居問題の解決に向け、行政や民間が参画する『住みまーる』協議会を発足させ、外国人の居住支援に向けた意見交換や情報提供を継続的に行ってい

る。また、県商工労働部は、令和7年度外国人受入推進事業の一環として、25年10月に『外国人材受け入れのための住宅支援セミナー』を開催した（図表29）。同セミナーでは、住みまーるの空き家の活用やシェアハウス化などの取り組みが紹介されたほか、事例で紹介した琉信ハウジングなど不動産業者とのパネルディスカッションも行われた。

このように、個別の取り組みを点で終わらず、成功事例や課題を広く共有し、行政や関係機関、地域住民を含めた連携を強化することが重要である。外国人も住民として、納税者や消費者として地域経済を支える存在である。行政としても居住支援の取り組みを一層推進していくことが望まれる。

図表28 居住支援の取り組みの推進強化の具体例

- 保証制度の整備
- 住宅情報提供
- 外国人向けシェアハウスなどへのリフォーム費用助成
- 行政、関係機関、地域住民を含めた連携強化 など

図表29 外国人受け入れのための住宅支援セミナーフライヤーとパネルディスカッションの様子



(写真：25年10月 筆者撮影)

② 信頼できる支援機関の選定と支援体制の強化（図表30）

外国人材の受け入れにおいては、企業と働く外国人の双方を支える支援機関の役割が非常に重要である。特に特定技能制度などでは、生活支援や行政手続きのサポート、地域社会との橋渡しなど、多岐にわたる支援が求められる。しかしながら、支援機関によって支援内容や質に差があることも指摘されている。今回の視察を通じて、外国人材の生活や就労を支えるためには、制度だけでなく、実際に一人ひとりに寄り添いながら支援を行う体制が欠かせないことを実感した。

外国人材が安心して働き、生活していくためには、企業が信頼できる支援機関を選択し体制を整えるこ

とが必要である。支援機関については、実際に県内に拠点を持ち、外国人材と対面で相談や支援を行うことができる体制も重要である。人と人とのコミュニケーションを通じてきめ細かな支援を行うことが、外国人材の安心した生活と職場への定着につながると考えられる。

こうした観点から、行政が支援機関の役割や重要性について広く発信し、企業が適切な支援機関を選択することの大切さについて理解を深めていくことが重要である。支援機関の質を可視化する仕組みとして、県内に拠点を有し一定の基準を満たした機関を認証する制度を創設し、その情報を公開することも有効であろう。信頼できる支援機関を選択しやすい環境整備をすることで、支援の質の向上にもつながり、受け入れ環境の適正化に寄与することが期待される。

図表 30 信頼できる支援機関の選定と支援体制の強化の具体例

- 費用面の安さだけにとらわれない、支援内容やサポート体制を重視した支援機関の選定
- 行政や関連団体による支援機関の役割の重要性の周知の強化
- 認証制度創設による情報提供強化と支援の質の向上 など

③ 人材不足分野を見据えた体系的な外国人材育成の推進（図表 31）

県内では、介護や建設など多くの分野で慢性的な人手不足が続いており、その傾向はさらに強まることが懸念されている⁸。一方で、県内にはすでに多くの在留外国人が生活しており、その能力や意欲を十分に活かしかけていない側面もある。こうした状況を踏まえると、外国人材を単なる労働力として受け入れるだけでなく、人材不足分野を担う人材として育成していく視点がこれまで以上に重要となる。

例えば、介護分野においては、株式会社けあんちゅプラン（浦添市）が外国人向けの介護福祉士養成講座を民間主体で実施している。昨年度に初めて開講された本講座は、6月から翌年1月までの期間に週2回の頻度で実施された。受講料は月額3万円で、介護現場での経験を有するネパール人4名が受講した。授業は週2回で1回はオンライン、1回は対面形式で実施された。

本講座では、働きながら学ぶことができる形態を採用するとともに、日本語の専門用語や制度理解に配慮した指導方法を取り入れるなど、外国人材が介護福祉士資格の取得を目指しやすい学習環境の整備が試みられている。こうした取り組みは、外国人材のキャリア形成を支援すると同時に、介護分野における人材確保にも寄与するものと考えられる。

また、観光産業が基幹産業である沖縄においては、空港や宿泊業、観光関連サービスなどにおいても人材不足が指摘されている。多言語対応が可能な外国人材は、空港の旅客対応や観光関連業務などにおいて大きな強みを持つことから、観光分野においても専門的な日本語教育や接遇研修などを通じた人材育成が重要である。

しかし、こうした人材育成は現状では一部の民間事業者の努力に依存しており、費用や日本語支援などの負担は小さくない。また、資格取得や研修制度などにおいても外国人にとっては一定のハードルが存

⁸ りゅうぎん総研「沖縄県内における介護業界の現状と課題」25年12月
「沖縄県における公共工事の不調・不落の実態調査」26年1月

在している。人材不足が深刻化する分野で外国人材の活躍を広げるためには、こうした課題を個別企業の努力のみに委ねるのではなく、行政も主体的に関与し、教育機会の拡充や制度面での支援を進める必要がある。民間の先行的な取り組みを後押ししながら、人材不足分野を見据えた体系的な人材育成を戦略的に進めていくことが求められる。

図表 31 人材不足分野を見据えた外国人材育成の推進の具体例

- やさしい日本語による業務研修や資格取得講座の実施
- 業界別の専門的な日本語教育や接遇研修の場の提供
- 資格取得後のキャリアパスの提示 など

④ 地域の将来を見据えた高度人材受け入れのための規制緩和と体制整備（図表 32）

今後の地域社会の発展を考えるうえでは、専門的知識や高度な技能を持つ外国人材の受け入れが重要である。県内においても、研究開発分野や観光産業などの成長分野では、高度人材の活躍が地域の競争力を高めることが期待されている。そのため、在留資格制度の柔軟な運用や手続きの簡素化など、優秀な外国人材が日本で働きやすい環境を整備していくことが求められる。

高度人材の受け入れを積極的に進めることは、地域経済の持続的な発展にもつながるものと考えられる。例えば観光業においては、多言語対応可能な人材確保に加え、多様な価値観や知見の導入により、新たなサービスや発想を創り出すことが可能となり、国際的な観光地としての競争力も高まることも期待される。

既に県内では、2025年7月より外国人起業家や海外スタートアップを対象に、最長2年間の在留資格を認める「スタートアップビザ制度」が開始されている。また、沖縄科学技術大学院大学（OIST）における研究人材への支援⁹や、経済界を中心に将来の地域発展を見据えた戦略を検討する「GATEWAY2050 PROJECTS」においても、成長産業の創出に向けた人材育成・確保の重要性が指摘されている¹⁰。こうした動きを踏まえ、今後はさらに高度外国人材が活躍し定着しやすい環境を整えるため、より踏み込んだ規制緩和や受け入れ体制の整備を検討していくことが求められる。

図表 32 地域の将来を見据えた高度人材受け入れのための規制緩和と体制整備の具体例

- 在留資格制度の柔軟な運用
- 家族帯同の条件緩和や子どもの教育支援
- 資格認定等の承認手続きの簡素化・オンライン化
- 税制優遇措置 など

⁹ 沖縄経済同友会『OIST 発展に向けた提言』2025年3月

¹⁰ GW2050 PROJECTS 推進協議会『Gateway2050 Projects グランドデザイン』2025年3月

7. おわりに

本レポートでは、増加を続ける沖縄県内の在留外国人の現状と、外国人材がさまざまな産業分野において活躍している状況について整理した。現在、外国人材は補助的な労働力にとどまらず、専門性を持つ重要な戦力として企業活動を支えている。また、外国人ならではの視点や語学力、文化的背景への理解は、新たな顧客層の開拓やサービスの質の向上にもつながり、企業にとって大きな価値を生み出している。

当研究所では、2021年より在留外国人に関する調査を継続しているが、近年では企業や地域住民の理解も徐々に深まり、外国人が生活しやすい環境づくりも進みつつあることがうかがえる。さらに、沖縄県では「多文化共生アクションプラン」の策定が進められており、多文化共生の具体的な取り組みが検討されている点は意義深い。今後この計画が着実に実行され、取り組みが進展していくことが期待される。

一方で、外国人材の確保をめぐる競争は激しく、沖縄が外国人材にとって魅力ある地域として選ばれるためには、働きやすさや生活のしやすさといった環境整備に加え、沖縄県として『来てほしい人材』を明確にし、戦略的にいつ、どこに、どのような人材が必要か、そしてその人材に対して、キャリアアップや資格取得支援などを通じて、努力により成長できる地域であることを示していくことも求められる。沖縄の地域の魅力を積極的に発信し、意欲ある人材に選ばれる地域づくりが、今後の発展につながるものと考えられる。

スリランカでは、日本で働くことを目指し、厳しい指導のもと必死に語学や技能の習得に努める若者たちに接した。「日本で行ってみたいところは富士山です、頑張ります」と目を輝かせ、大きな声で一生懸命語る姿に胸が熱くなり姿勢を正される思いがした。彼らの一途な努力は、人材を受け入れる側がもっと知るべきであり、生活面での支援や地域社会とのつながりづくりなど、総合的な多文化共生の取り組みを更に進めるべきであると改めて感じた。

誰もが安心して暮らせる社会を実現するために、今後も地域・企業・行政がそれぞれの役割を果たしながら連携し、共に歩みを進めていきたい。

以 上

(りゅうぎん総合研究所 常務取締役 宮国 英理子)