

【調査レポート】沖縄県における若年層の県外流出の実態と課題

～地域とのつながりを育み「帰りたくなる場所」と思える魅力的な沖縄へ～

（ 要 旨 ）

- ・沖縄県ではこれまで人口増加が続いてきたものの、2022年以降は人口減少局面に入り、生産年齢人口の減少と高齢化が進行している。そうしたなか、若年層の県外流出は、地域社会や経済活動にさまざまな影響を及ぼすことが懸念される。
- ・若年層が進学や就職を契機として県外へ挑戦し、多様な経験や知識を身に付けることは、個人の成長やキャリア形成の観点から意義のあることである。しかし、若年層の県外流出は地域における人手不足や地域の高齢化を加速させる要因になり得るため、沖縄県の持続的な発展を考える上で重要な課題となっている。
- ・本レポートでは、統計データを用いて若年層の県外流出の実態や要因を整理するとともに、行政機関、教育機関、企業等へのヒアリング調査を実施し、定量・定性の両面から分析を行った。
- ・分析の結果、沖縄県における若年層の県外流出は新型コロナウイルス感染症拡大前と比較して増加傾向にあり、若年人口そのものが減少するなかでも転出超過が拡大していることが確認された。沖縄県は島しょ県であり、地理的条件から他府県と比較して県外流出のハードルは高いと考えられるものの、近年は県外流出が拡大している状況にある。
- ・若年層が県外へ転出する主な契機として、「進学時」と「就職時」の二つが挙げられる。特に高校卒業後は、県外大学への進学や県外企業への就職を選択する若年層が多く、進路選択が人口移動に大きな影響を与えている。
- ・「進学時」においては、県内大学では学部・学科の選択肢が限られていることに加え、各種奨学金制度や渡航費支援、県外大学による独自の支援制度が充実していることから、県外大学への進学を後押ししているものと考えられる。
- ・「就職時」においては、賃金水準や福利厚生などの雇用条件において県外企業が優位な場合が多いことに加え、沖縄県では物価水準を考慮した場合の実質的な生活コスト負担も相対的に大きいことから、若年層にとって県外就職が有力な選択肢となっていると考えられる。
- ・ヒアリング調査では、若年層の県外流出は、キャリア教育や職業理解の機会不足、県内企業との接点・情報発信の不足、県内外企業の待遇等の比較による就職先の決定、就職後のミスマッチによる早期離職など、就職時点における賃金や待遇の差だけでなく、進路選択から就職後の定着までの各段階における要因が複合的に重なって生じていることが示唆された。
- ・若年層の県内定着を促進するには、沖縄県で自身の将来像を描きやすい環境を整備することが重要である。これらを踏まえた検討事項として、「早期キャリア教育支援の強化」、「県内企業における育成体制の充実と、キャリアパスの明確化」、「支援制度活用促進に向けた情報発信の強化」、「地域環境の整備と多様な働き方の推進」の4点にまとめた。
- ・さまざまな取り組みの積み重ねは、若年層が沖縄県で将来を描く基盤となり、県内で働くことが「選択肢のひとつ」となるだけでなく、県外へ進学・就職した若年層にとっても、「帰りたくなる場所」としての魅力がさらに育まれていくと考えられる。

目次

1. はじめに.....	1
2. 沖縄県の現状	1
(1) 人口推移と将来推計人口	1
(2) 沖縄県における若年層の転入・転出状況	2
3. 県外流出の実態把握	3
(1) 進学時	3
(2) 就職時	9
4. 就業を取り巻く社会・経済環境	10
(1) 有効求人倍率	11
(2) 賃金・所得環境.....	11
(3) 物価	13
(4) 労働生産性	14
5. ヒアリング調査からみる実態と課題.....	15
(1) 進路選択・キャリア形成の現状	15
(2) 県内企業への就職・採用活動の現状.....	16
(3) 県外進学・県外就職とUターンの現状	17
(4) 若年人材の確保・定着に向けた現状.....	18
(5) ヒアリングからみた若者の県外流出の構造と課題.....	19
6. 若年層定着に向けた検討	20
7. 最後に	23

1. はじめに

沖縄県ではこれまで長らく人口増加が続いてきたものの、2022年以降は人口減少局面に入り、生産年齢人口の減少と高齢化の進行がみられ、このような状況でさらに若年層¹の県外への流出が続いており、人口構造や地域経済への影響が懸念されている。若年層が進学や就職を契機として県外に挑戦し、多様な経験や知識を身につけることは、個人の成長やキャリア形成の観点から意義のあることである。しかし、若年層の流出は地域における人手不足や地域の高齢化を加速させる要因となり得るため、沖縄県の持続的な経済・社会の発展を考える上で重要な課題の一つと考えられる。

そこで、本レポートでは、統計データを用いて若年層の県外流出の実態や要因を整理するとともに、行政機関や教育機関、企業等へのヒアリング調査を通じて定性的な視点からその背景や課題を把握した。そのうえで、県外への進学・就職を経験した若年層を含め、多様な人材が沖縄県で働き、生活することを選択しやすい環境づくりに向けた今後の検討事項をまとめた。

2. 沖縄県の現状

本章では沖縄県内の人口推移と将来推計、若年層の転入転出状況について分析する。

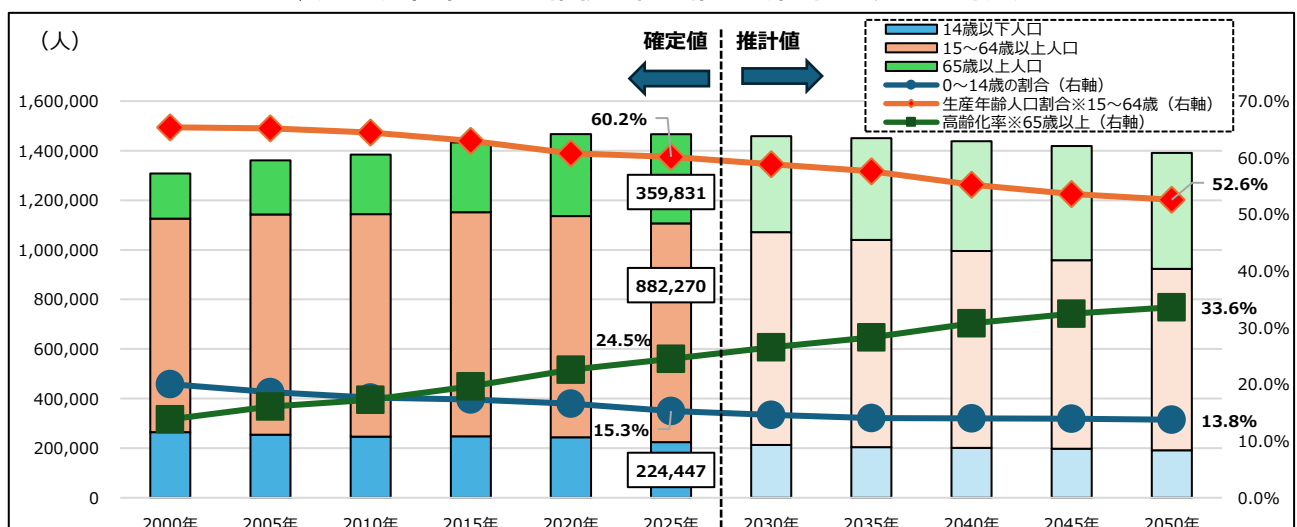
(1) 人口推移と将来推計人口

総務省「国勢調査」(2025年)によると、沖縄県の総人口は146万6,548人となり、2020年と比較して932人(▲0.1%)の減少となった。また、2025年の生産年齢人口(15～64歳)の割合は60.2%と2020年から0.6%減少した一方、高齢人口(65歳以上)の割合は24.5%と1.9%上昇しており、人口減少とともに高齢化が進行していることがうかがえる(図表1)。

また、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」(2023年推計)によると、2050年には生産年齢人口割合が52.6%まで低下し、高齢化率が33.6%に達すると見込まれる。

このように人口減少と高齢化が見込まれるなか、今後、地域経済を支える人材の確保はますます重要な課題となる。特に、生産年齢人口そのものが減少する中で若者の県外流出が続けば、人手不足の深刻化や地域産業の担い手不足につながり、県内経済の持続的な発展へ影響を及ぼすことが懸念される。

図表1 沖縄県の人口推移と将来推計(各年10月1日時点)



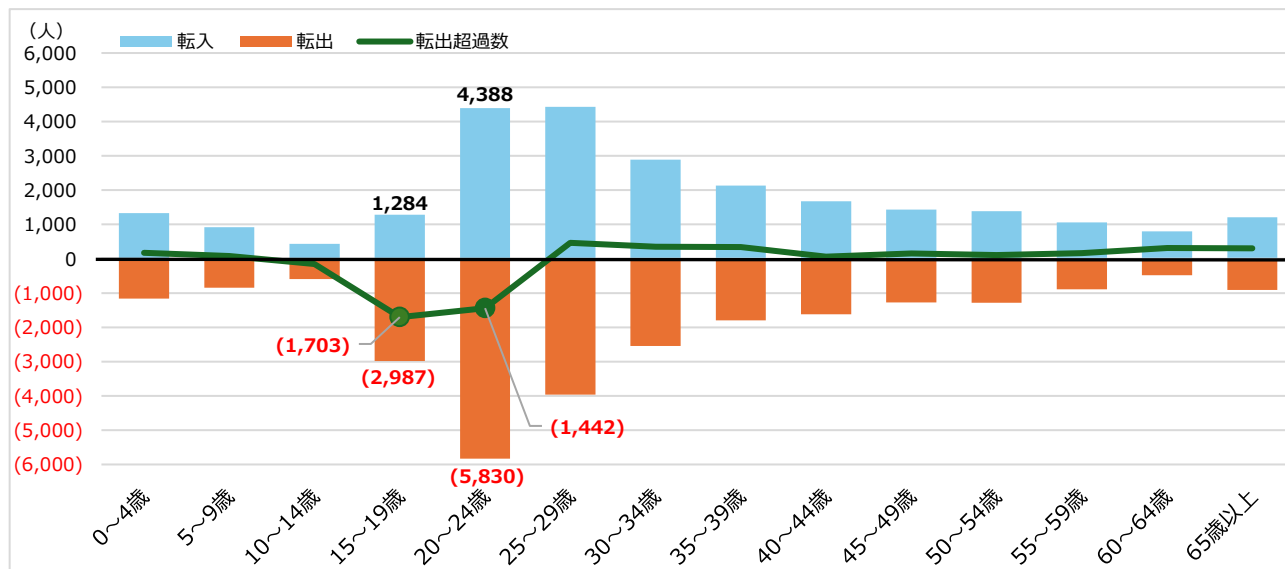
出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」(2023年推計)より、りゅうぎん総合研究所作成

¹ 「若年層」の定義は統計により異なるため、本レポートでは、15歳から24歳を「若年層」の対象とする。

（２） 沖縄県における若年層の転入・転出状況²

沖縄県における若年層の年齢階級別の転入・転出者数の状況を確認する（図表２）。2025 年は 15～19 歳の層で 1,703 人、20～24 歳の層で 1,442 人と、大幅な転出超過となっている。これらの年齢層は、進学や就職の時期と重なることから、県外への流出が顕著になる傾向がみられる。

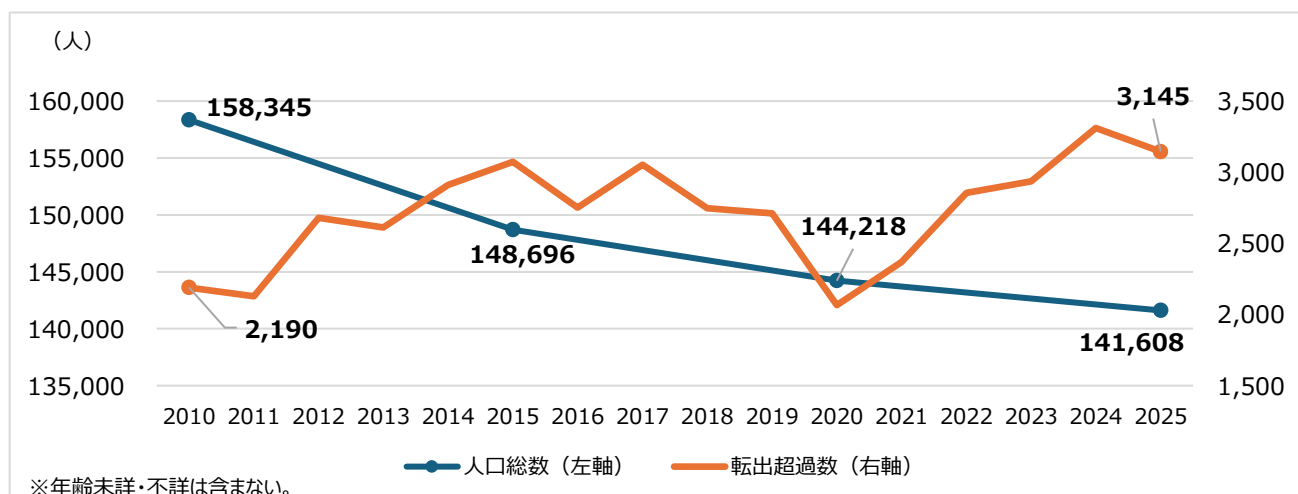
図表２ 沖縄県における年齢階級別転入転出者数と転出超過数（2025 年）



出所：総務省「住民基本台帳人口移動報告」より、りゅうぎん総合研究所作成

次に、若年層（15～24 歳）の人口と転出超過数の推移を確認する（図表３）。転出超過数は、2020 年の新型コロナウイルス感染症拡大の影響により一時的に減少したものの、その後は再び増加傾向にある。2010 年と 2025 年を比較すると、同年齢層の人口が減少するなか、転出超過数は増加の動きとなり、県外流出が拡大していることがわかる。

図表３ 県内若年層の人口と転出超過数の推移（15～24 歳）



※年齢末詳・不詳は含まない。

出所：総務省「国勢調査」「住民基本台帳人口移動報告」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」（2023 年推計）より、りゅうぎん総合研究所作成

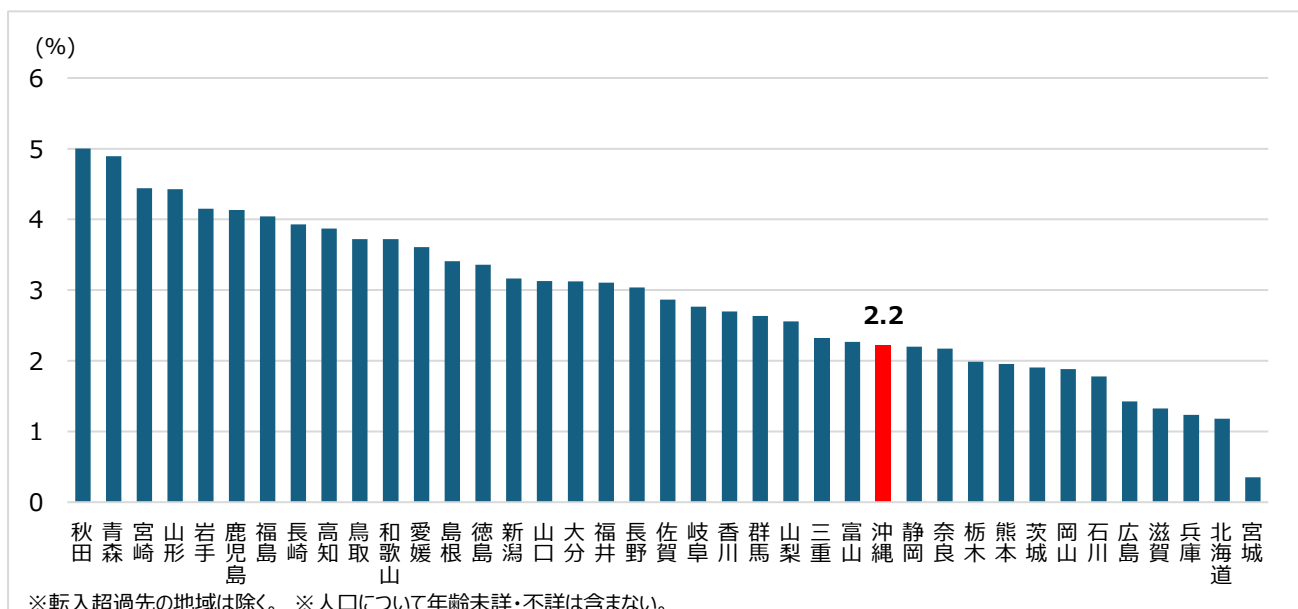
² 本レポートでは、県内出身の若年層の進学・就職に伴う県外移動を把握するため、日本人移動者を対象とした。外国人移動者は、就労、留学、在留資格等を背景とする移動を含み、日本人若年層とは移動要因が異なる可能性があることから、分析対象外とした。

続いて、若年層の人口に対する転出超過割合を確認する（図表4）。

沖縄県は島しょ県であることから、県外転出には他都道府県と比べて地理的・経済的負担に伴う一定の障壁がある。そのため、転出超過割合は他都道府県と比べると流出が著しく高い状況にはない。

しかし、このような条件下にあっても、若年層の県外流出は増加傾向で推移しており、今後も継続して拡大することが想定される。

図表4 15～24 歳人口に占める都道府県別転出超過数の割合（2025 年）



出所：総務省「国勢調査」、「住民基本台帳人口移動報告」より、りゅうぎん総合研究所作成

転入超過となっている先は、東京都、神奈川県、大阪府、千葉県、埼玉県、愛知県、福岡県の7地域であった（京都府は転出超過数割合がほぼ0となった）。これらは主に大都市圏やその周辺地域に集中しており、若年層が都市部へ流出していることがわかる。

3. 県外流出の実態把握

若年層の県外流出においては、「進学時」と「就職時」が主な契機になることから、本章ではこれら2つの段階に着目して実態を整理する。

（1）進学時³

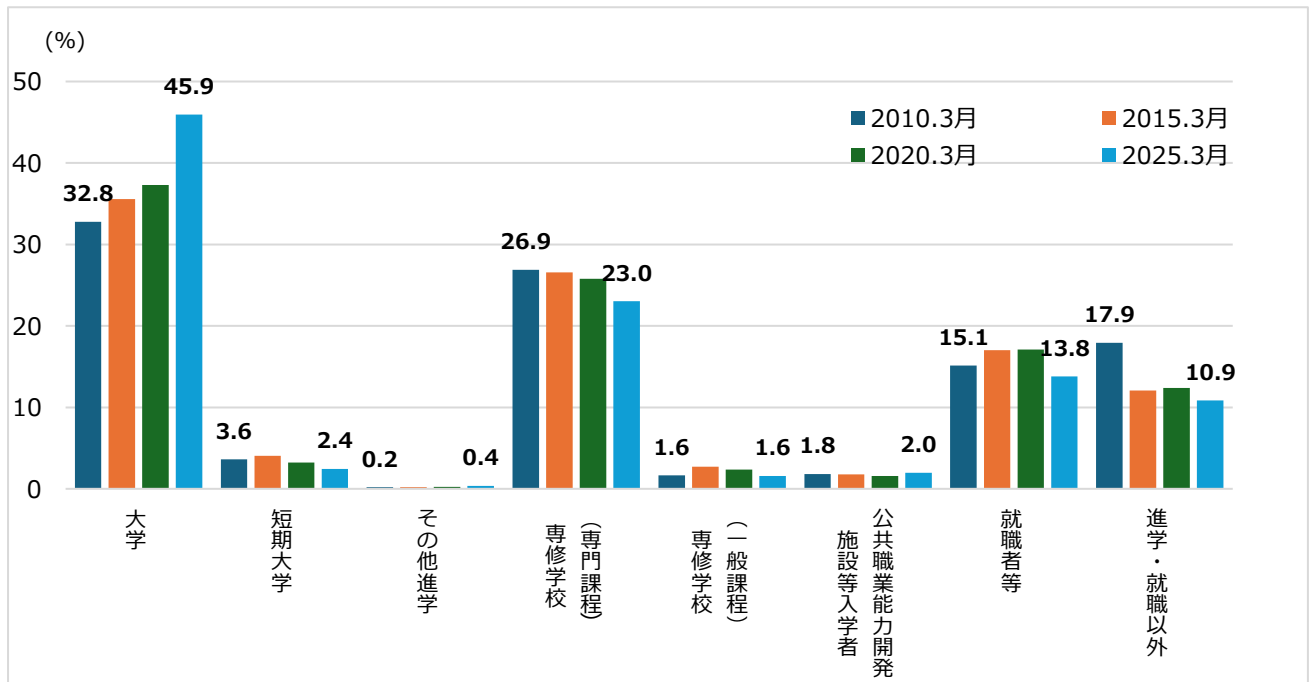
① 大学⁴への進学割合

まず、沖縄県における高校卒業後の進路別割合の推移を確認する（図表5）。2025年では、大学への進学率が45.9%と最も高く、次いで専修学校（専門課程）が23.0%となっている。進路別の推移をみると、大学への進学割合は増加傾向にある一方で、その他の進路については減少傾向にあり、相対的に大学進学を選択する傾向が強まっていると考えられる。

³ 2025年3月の県内の中学校卒業生数16,560人のうち、高等学校等進学者数（通信制を含む）は16,098人であり、高等学校等への進学率が97.2%と大半を占めている（文部科学省「学校基本調査」より）。このことから、本分析では中学校卒業後の就職等の進路については対象外とし、高校卒業後の進路に着目して統計データの分析を行う。

⁴ 本レポートでの「大学」は4年制大学及び6年制課程を有する大学を含み、短期大学は含まない。

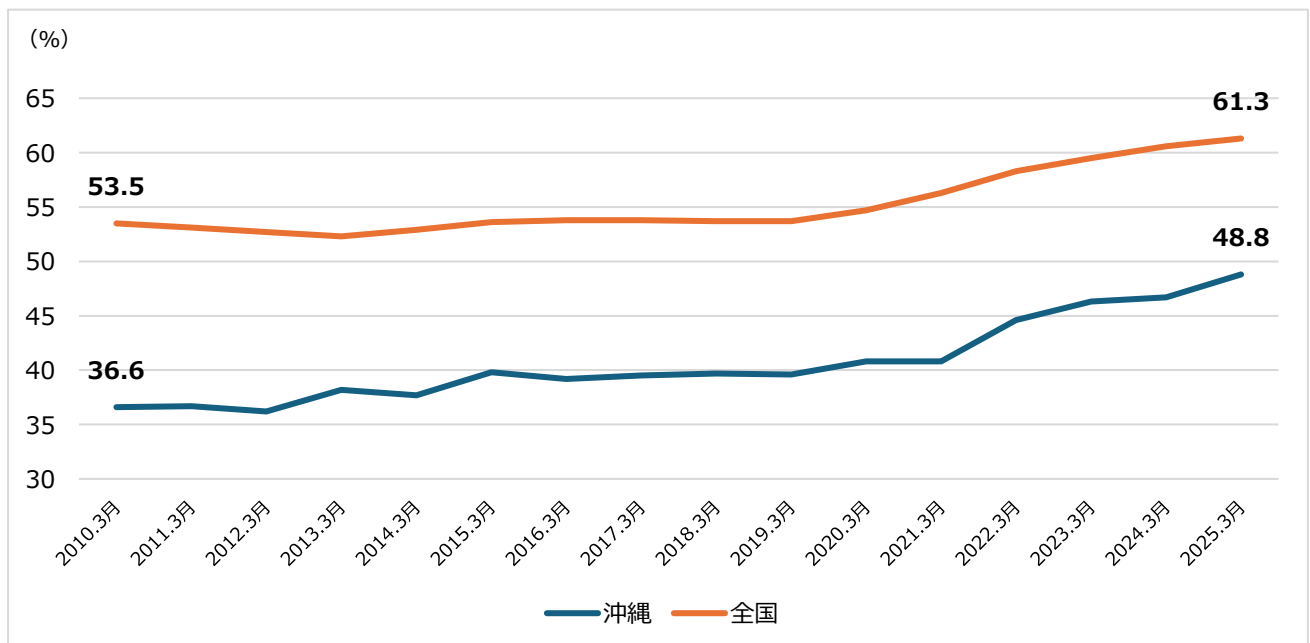
図表5 沖縄県における高校卒業者の進路別割合の推移（現役）



出所：文部科学省「学校基本調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

全国と沖縄の大学・短大の進学率をみると、2025年3月時点で全国平均の61.3%を下回るものの、全国同様増加傾向にある（図表6）。

図表6 大学・短大の進学率の推移（現役）

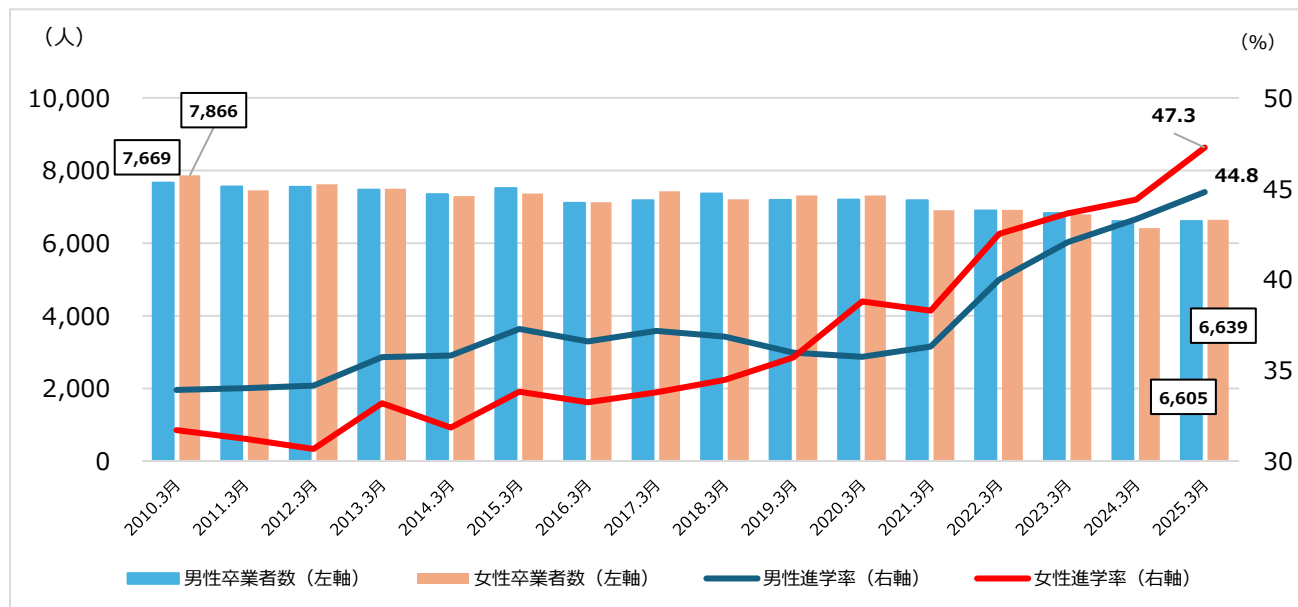


出所：文部科学省「学校基本調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

次に、沖縄県の大学進学者数と進学率（現役）を確認する（図表7）。

高校卒業者数は減少傾向にある一方で、男女ともに進学率は上昇している。特に女性の進学率は2019年3月卒業者以降、男性を上回って推移しており、女性の進学者数の増加が顕著となっている。

図表7 沖縄県における男女別高校卒業者数と大学進学率の推移（現役）

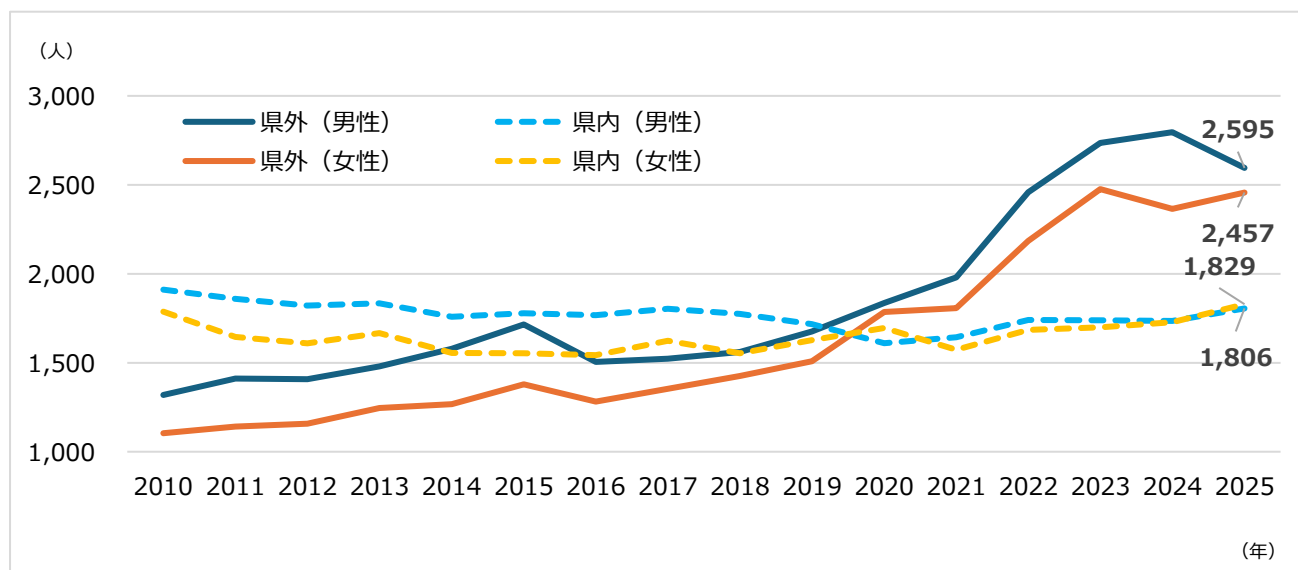


出所：文部科学省「学校基本調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

② 県外大学選択者の状況

大学進学先を県内・県外別にみると、県内大学への進学者数はおおむね横ばいで推移しているものの、2020年以降は県外大学への進学者数が増加傾向にあり、男女ともに県外進学の高まっていることがわかる⁵（図表8）。

図表8 沖縄県内の男女別県内外別大学進学者数推移（過年度卒含む）

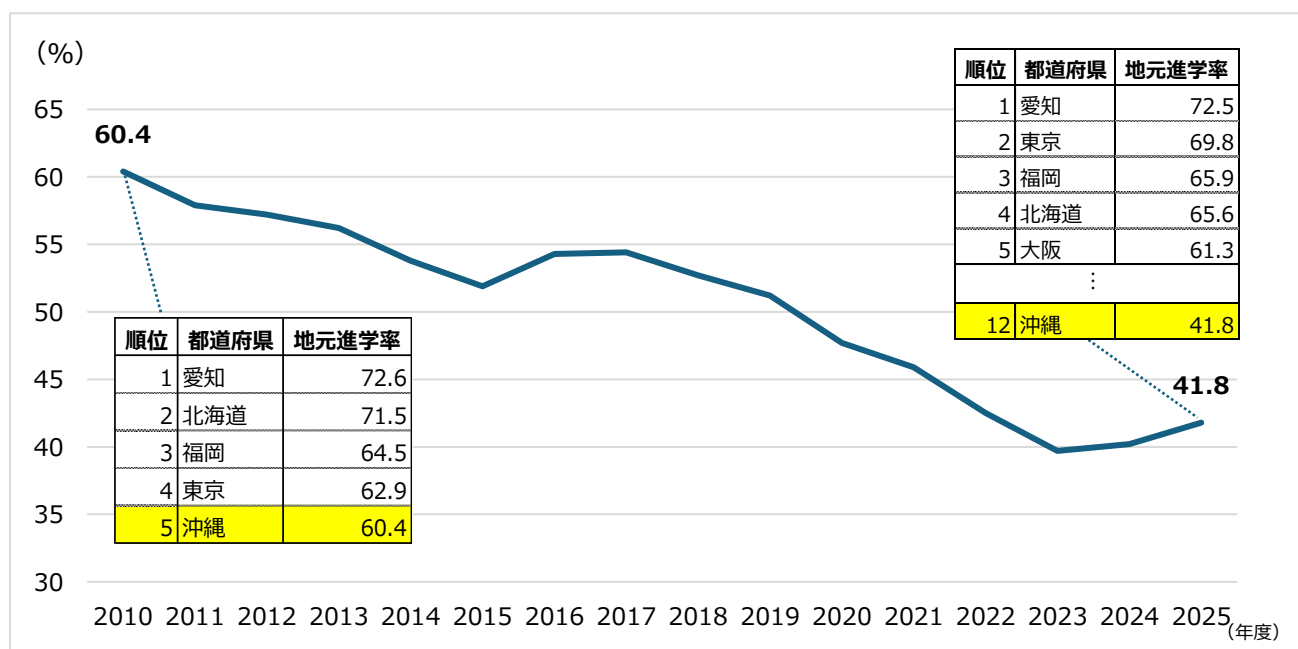


出所：文部科学省「学校基本調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

⁵ 過年度卒が含まれていることに留意が必要である。

その結果、沖縄県の地元⁶大学進学率は、2010年度の60.4%（全国5位）から2025年度には41.8%（全国12位）へ低下しており、県外大学への進学が拡大していることが考えられる（図表9）。

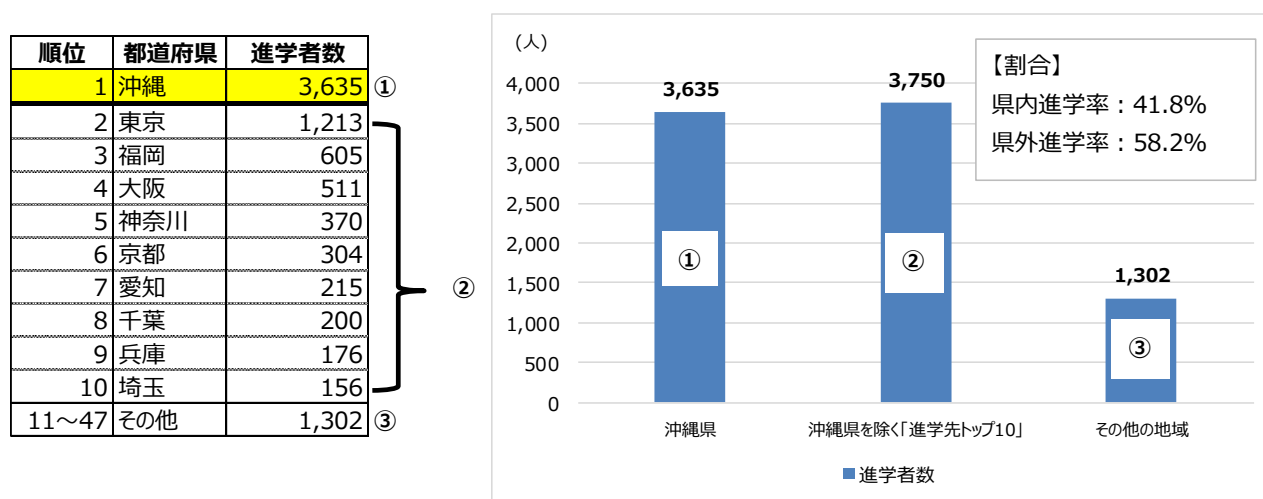
図表9 都道府県別地元大学進学率の推移（過年度卒含む）



出所：文部科学省「学校統計調査」より、りゅうぎん総合研究所作

次に、沖縄県内学生の大学進学時における進学先を都道府県別にみる（図表10）。最も多いのは県内であり、次いで東京都、福岡県、大阪府などの大都市圏が上位を占める。これら上位10都道府県への進学者数が全体の大半を占めていることから、沖縄県を含む進学先上位10都道府県を「進学先トップ10」として、進学動向の特徴を確認する。

図表10 2025年度沖縄県内学生（過年度卒含む）の都道府県別進学先



出所：文部科学省「学校基本統計調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

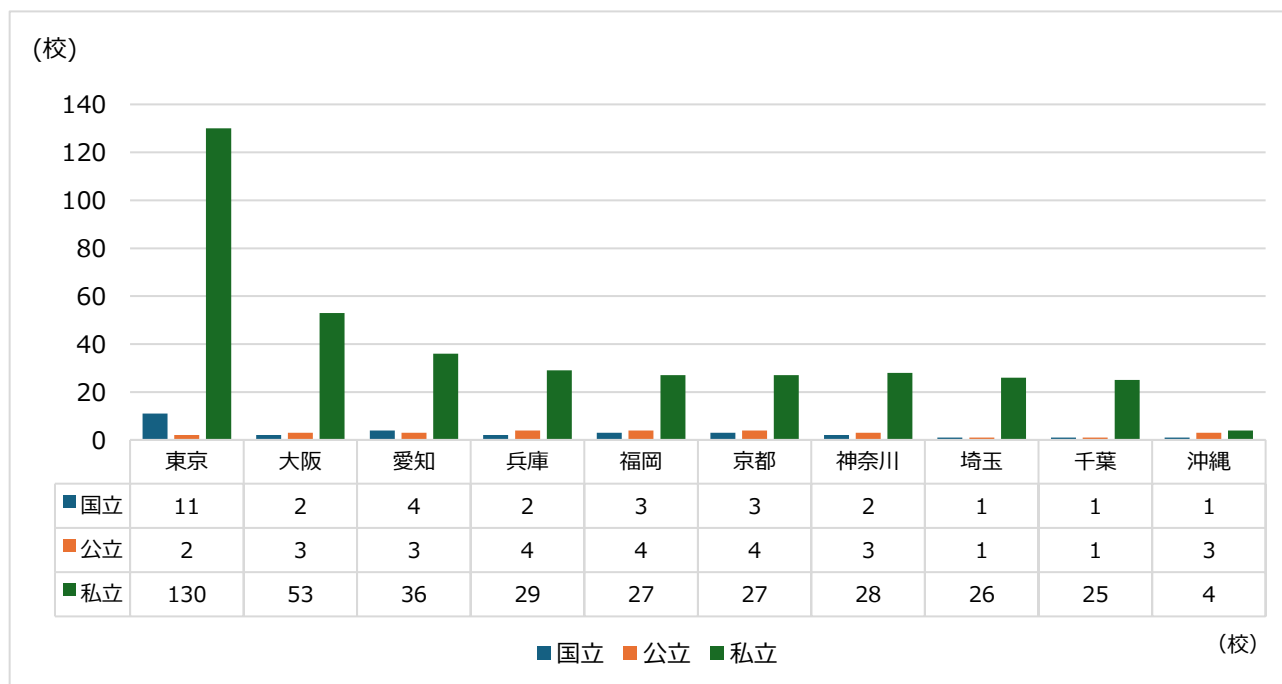
⁶ 出身高校所在地と大学所在地が同一都道府県であることを「地元」と定義した。

③ 県外大学を選択する要因

「進学先トップ10」の大学数を比較する（図表11）。県内の国公立大学数について、東京都を除く他府県と大きな差はないものの、私立大学数が非常に少ないことがわかる。

また、県内大学に存在しない学部・学科が複数あることも、県外進学を選択する一因と考えられる。例えば、歯学部や獣医学部、薬学部は県内大学に設置されていないことや、データサイエンスやAIなどの情報科学分野などの学部・学科も限られることから、これらの分野を希望する学生は県外大学への進学を選択せざるを得ない。

図表11 「進学先トップ10」大学数の比較（2025年度）



出所：文部科学省「学校基本調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

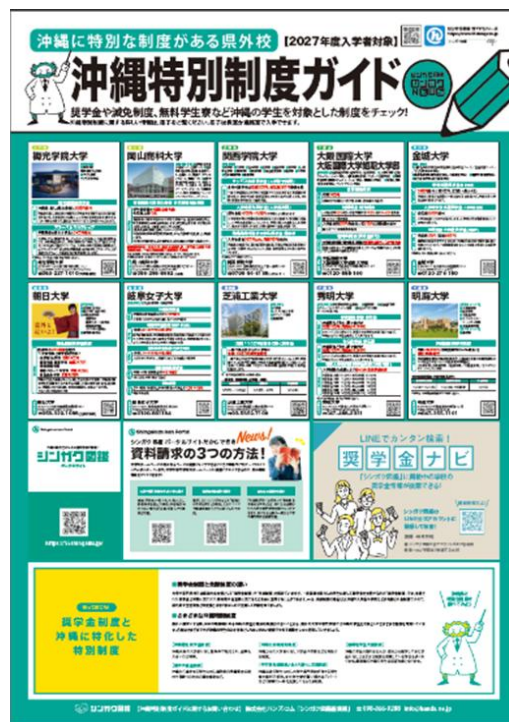
④ 県外進学への支援制度

県内学生を対象とした県内自治体による県外進学支援制度の充実も県外進学を後押ししている（図表12・左）。

また、一部の県外大学では、本州から離れた北海道や沖縄県の学生を対象に、入学授業料減免や生活費を補助する制度を設けている。こうした支援制度の活用により、県外進学であっても県内進学と同程度の費用負担で修学できるなど、県外大学を進学先として選択しやすい環境が整備されている（図表12・右）。

図表 12 県外大学進学時の主な支援制度（左）・沖縄特別制度ガイド（2027 年度入学者対象）（右）

実施機関	制度	支援内容
沖縄県	沖縄県県外進学大学生奨学金	経済的理由により県外進学が困難な生徒を対象に、県外の指定大学（難関大学等）への進学を支援する制度。返還不要の給付型奨学金として実施。
沖縄県	大学等進学サポート事業	低所得世帯の高校生を対象に、県外大学等への進学時に必要となる渡航費を支援する事業。
沖縄県	県外大学・県外専門学校等への進学者向け学生寮（東京・大阪）	県外大学や専門学校に進学する学生向けに、東京・大阪の学生寮を案内し、家賃や生活面の負担軽減を目的とした制度。
沖縄市	給付型奨学金	経済的な理由で大学等への進学が困難な学生を対象に実施（令和8年度より県外大学等への進学も可能）。
名護市	名護市育英資金	教育の機会を均等に得させるため、大学・専門学校等へ通う者に対して修学上必要な育英資金を貸付け、有用な人材を育成することを目的とする。



出所：沖縄県・各市町村 HP より、りゅうぎん総合研究所作成（左）、シンガク図鑑ポータルサイトより転載（右）

以上より、県内学生の大学進学時の特徴としては下記 4 点が挙げられる（図表 13）。

図表 13 県内学生の大学進学時の特徴

① 大学進学者の増加 ② 県外大学進学者の増加 ③ 希望する学部・学科による進学先の選択 ④ 経済的支援策による県外進学の後押し
--

県内大学においては、学部・学科の再編や新設の動きも一部で見られるものの、大学全体の学問分野の構成に大きな変化はない。新たな学部・学科の設置には、教育課程の整備や教員確保、施設整備に加え、認可手続きなども必要となることから、多くの時間と費用を要し、短期間での実現は難しいものの、時代の変化に合わせた学部・学科またはカリキュラムの検討を継続することが必要である。

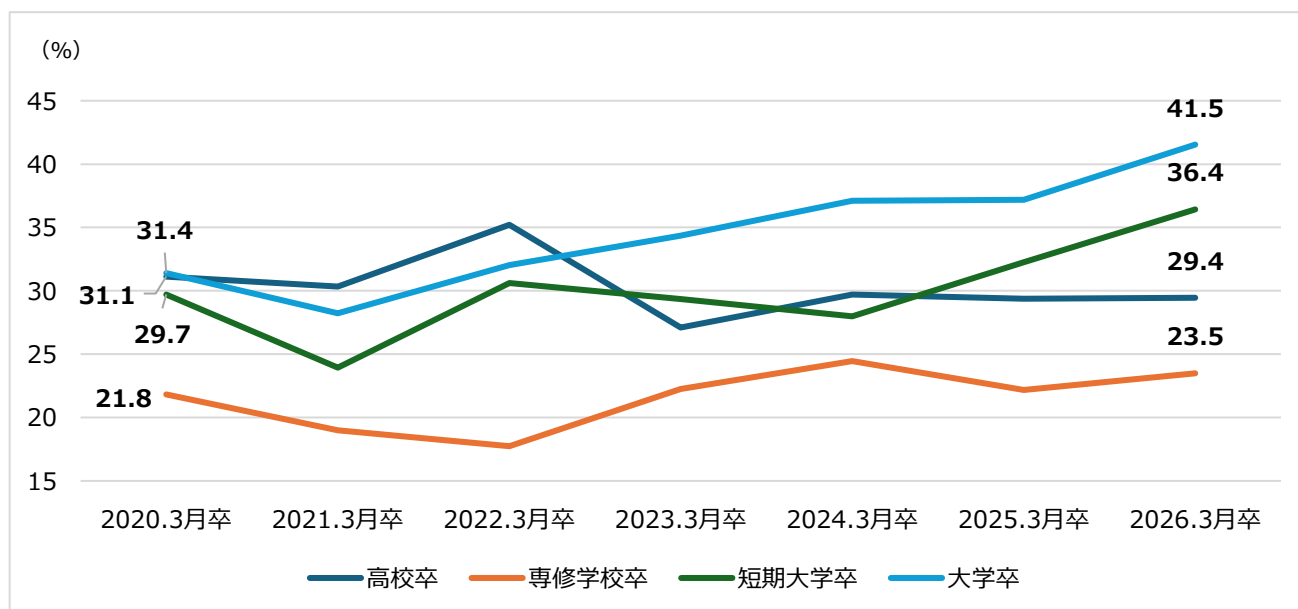
(2) 就職時

① 県外内定者割合

沖縄県内の高校、専修学校、短期大学、大学の就職時の状況把握のため、教育機関別の内定者数に対する県外内定者割合の推移を確認する（図表 14）。大学卒及び短期大学卒では県外内定者割合が増加傾向にある一方、高校卒⁷及び専修学校卒ではおおむね横ばいで推移している。本図表は、沖縄労働局が大学等の協力のもと可能な範囲で把握した内定状況を集計したものであり、実際の状況とは異なる場合があることに留意が必要だが、高等教育機関の卒業者を中心に、就職先として県外を選択する傾向が強まっていることが推測される。

また、卒業者数には県内外出身者が含まれており、沖縄県内大学・短期大学を卒業後に出身地へ戻る県外出身学生も一定数含まれるため、その影響を考慮する必要があるが、県内大学では学生の約 8 割、県内短期大学では約 9 割を県内出身者が占めている⁸ことから、県外内定者割合の増加は、県内出身学生において、県外を選択する傾向の高まりを一定程度反映しているものと考えられる。

図表 14 沖縄県における学歴別にみた県外内定者割合の推移



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

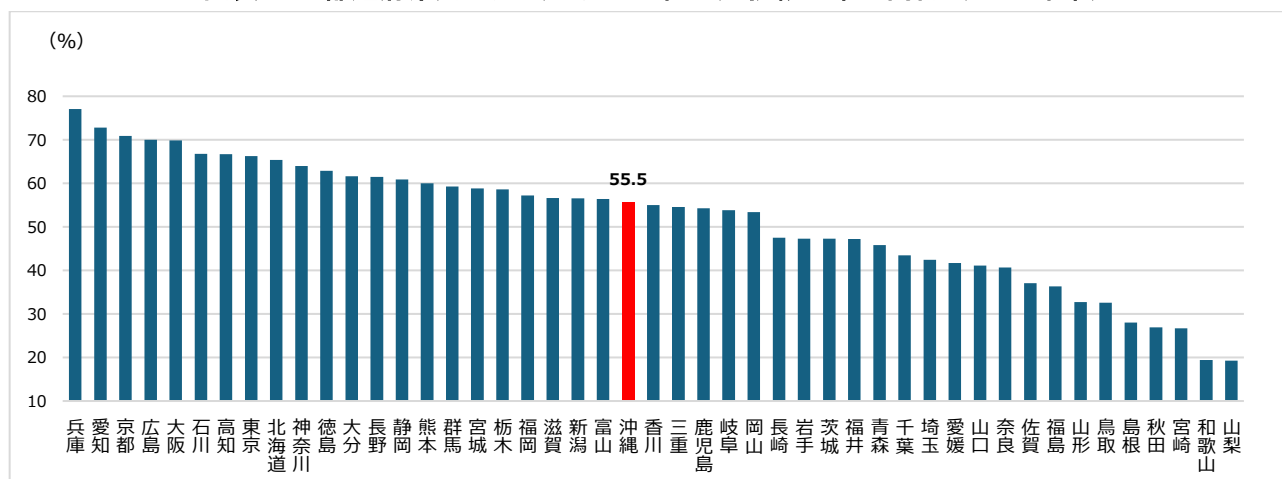
② 地元就職の意識

地元（Uターン含む）就職意識について確認する。株式会社マイナビの「マイナビ 2027 年卒大学生 Uターン・地元就職に関する調査」（2026 年 5 月）によると、沖縄県内高校卒業者の地元（Uターン含む）就職を希望する割合（「希望する+どちらかという希望する」）は、2027 年卒で全国 23 位の 55.5%となっている（図表 15）。

⁷高校卒は広域通信制高校を除く。広域通信制高校は時系列の途中から集計対象に含まれたため、比較の整合性を確保する観点から対象外とした。

⁸文部科学省「学校基本調査」より。

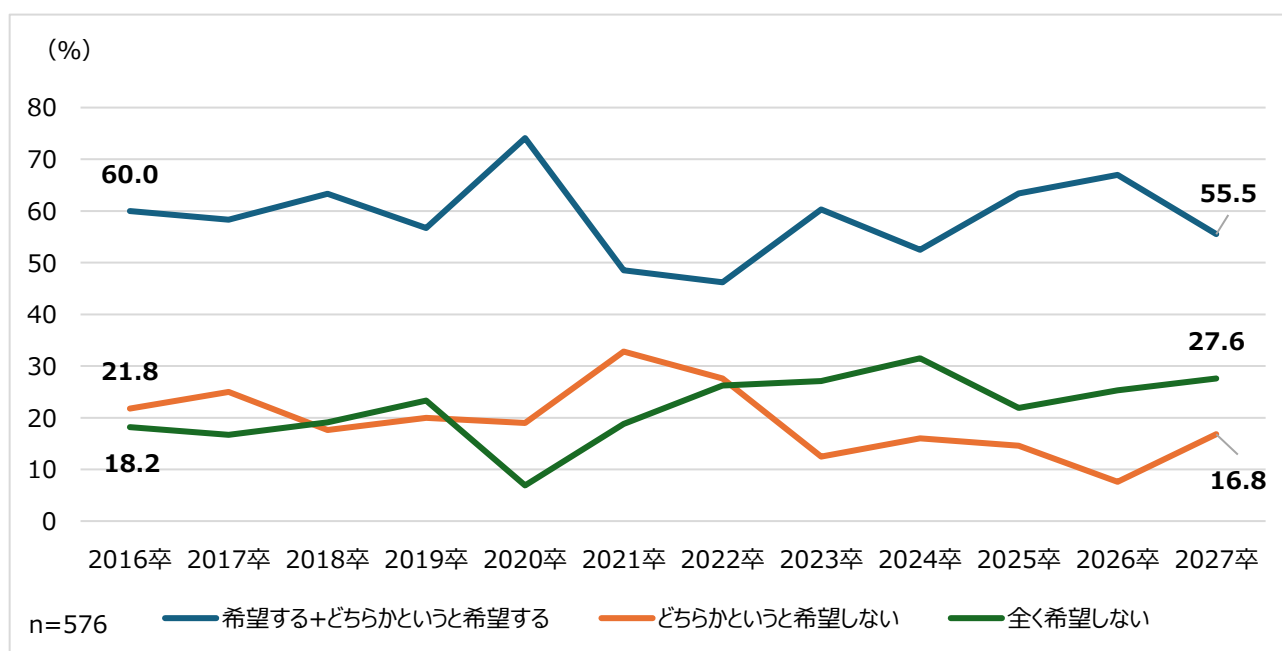
図表 15 都道府県別地元（Ｕターン含む）就職の希望割合（2027 年卒）



出所：株式会社マイナビ「2027 年卒大学生 U ターン・地元就職に関する調査」（2026 年 5 月）より、りゅうぎん総合研究所作成

その推移をみると、各年で増減はあるも、地元就職（U ターン含む）については、「希望する」または「どちらかという希望する」と回答した割合が概ね過半数を占めており、若年層には一定の地元志向がみられる（図表 16）。しかし、その意向が実際の県内就職には必ずしも結び付いていない可能性があることには留意が必要である。

図表 16 沖縄県内高校出身大学生の地元就職（U ターン含む）希望割合の推移



出所：株式会社マイナビ「大学生 U ターン・地元就職に関する調査」（各年）より、りゅうぎん総合研究所作成

4. 就業を取り巻く社会・経済環境

本章では、県内の就職環境を把握するため、まず有効求人倍率や労働生産性などの企業関連指標を整理する。あわせて、賃金や物価の状況についても比較し、県外流出の要因について分析する。

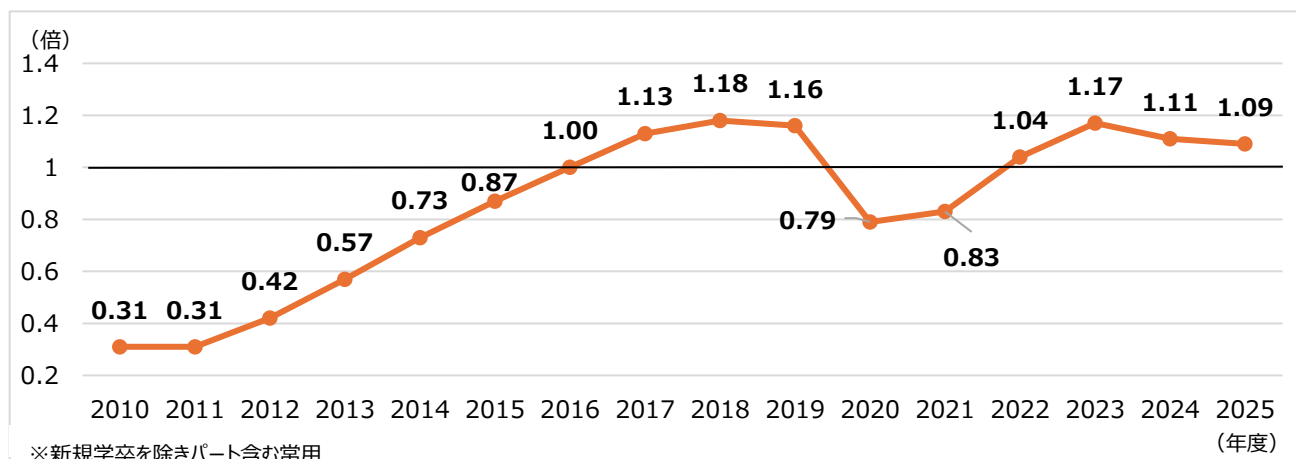
就職時の流出先として、大学卒業後の就職先を都道府県別に把握できる統計データは限定的であり、進学先と就職先の関係を直接的に分析することは困難である。「進学先トップ 10」には東京都や大阪

府、福岡県をはじめとする首都圏が含まれていることから、本分析では、これらの地域を将来的な就職時における県外就職先の候補地域として考える。

(1) 有効求人倍率

沖縄県の有効求人倍率は、ここ数年1倍前後で推移しており、県内には一定の雇用機会が存在していることがわかる（図表17）。このような状況下で若年層が県外就職を選択する背景には、量的な側面以外の要因があると考えられる。以降はその要因について検討する。

図表 17 沖縄県の有効求人倍率の推移



出所：厚生労働省 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

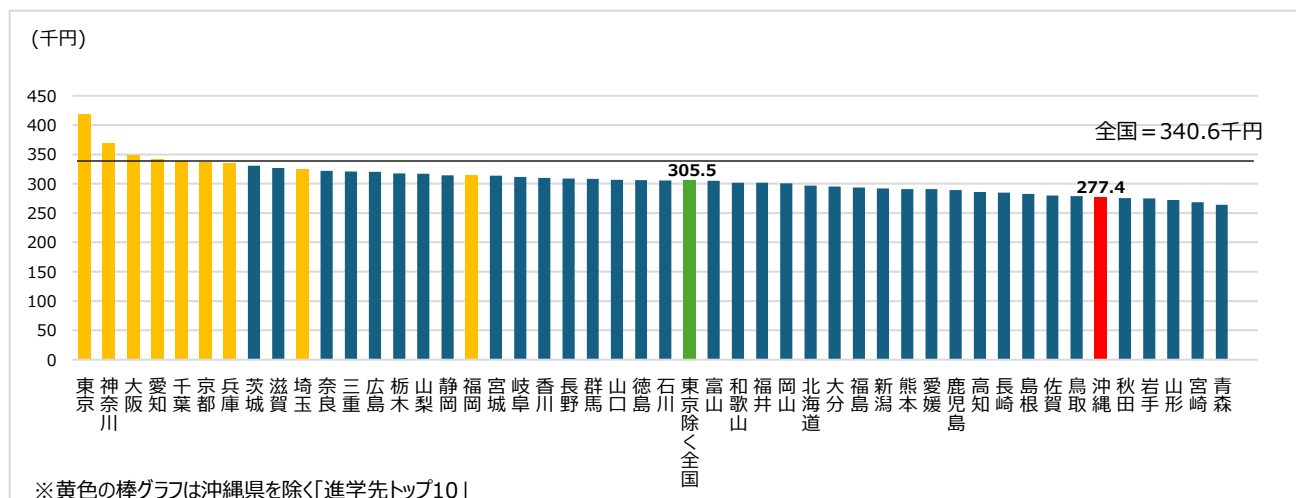
(2) 賃金・所得環境

本項では若年層の年齢階級別賃金および新規学卒者の所定内給与額⁹を比較しその実態を整理する。

① 都道府県別の所定内給与額

都道府県別の所定内給与額をみると、沖縄県は全国42位に位置し、全国平均を下回るとともに、「進学先トップ10」と比較しても低い水準にある（図表18）。

図表 18 都道府県別所定内給与額（2025 年）



出所：厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

⁹ 給与については、企業規模10人以上、決まって支給する現金給与額の所定内給与額を用いている。

② 年齢階級別賃金

年齢階級別に賃金をみると、沖縄県の順位は、19歳以下で全国最下位、20～24歳で44位となっており、全国的に低い水準に位置していることに加え、「進学先トップ10」と比較しても低い状況にある（図表19）。

図表19 都道府県別年齢階級別所定内給与額（2025年）

～19歳			20～24歳		
順位	都道府県	賃金（千円）	順位	都道府県	賃金（千円）
	全国	208.3		全国	242.8
1	福井	227.1	1	東京	269.4
2	東京	225.6	2	神奈川	254
3	神奈川	221.5	3	大阪	249.9
4	佐賀	220.7	4	千葉	247.9
5	兵庫	220.2	5	愛知	246.5
6	千葉	219.8	6	京都	245
7	大阪	218.3	7	兵庫	242.2
8	愛知	214.2	8	埼玉	240.1
9	群馬	212.5	9	福岡	239.4
10	埼玉	212.3	10	奈良	238.2
⋮			⋮		
27	東京除く全国	204.5	23	東京除く全国	229.3
⋮			⋮		
47	沖縄	178.4	44	沖縄	214.4
			45	宮崎	211.9
			46	青森	211.2
			47	山形	209.4

出所：厚生労働省「令和7年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 学歴別新卒者の所定内給与額

沖縄県の初任給は、高卒者で全国46位、専門学校卒で全国41位、高専・短大卒で全国10位、大学学部卒で全国45位となっている（図表20）。高専・短大卒を除く学歴区分において全国的に低い水準に位置しており、新卒段階における県内企業の賃金水準の低さは、若年層が県外企業を選択する一因であると考えられる。また、高卒および大学卒の区分では、沖縄県を除く「進学先トップ10」の賃金水準が比較的上位に位置しており、卒業後の就職先としてこれらの地域が選択されやすくなると考えられる。

図表20 都道府県別学歴別初任給（2025年）

高校卒			専門卒			高専・短大卒			大学卒		
順位	都道府県	賃金（千円）	順位	都道府県	賃金（千円）	順位	都道府県	賃金（千円）	順位	都道府県	賃金（千円）
	全国	207.3		全国	230.7		全国	235.5		全国	262.3
1	東京	223.8	1	大分	264.0	1	千葉	251.8	1	大分	280.8
2	神奈川	218.3	2	徳島	251.9	2	東京	251.3	2	東京	275.5
3	千葉	218.2	3	千葉	245.4	3	高知	249.6	3	秋田	274.4
4	奈良	217.4	4	神奈川	244.9	4	青森	242.0	4	石川	274.0
5	福井	217.0	5	滋賀	244.5	5	福岡	241.6	5	千葉	268.3
6	兵庫	216.4	6	山口	243.1	6	神奈川	240.0	6	佐賀	266.5
7	福岡	215.3	7	広島	238.8	7	茨城	239.0	7	静岡	264.0
8	大阪	215.2	8	熊本	238.8	8	岐阜	239.0	8	岐阜	263.6
9	京都	214.9	9	大阪	238.5	9	埼玉	235.0	9	長崎	263.0
10	滋賀	213.4	10	愛知	238.1	10	沖縄	234.5	10	大阪	262.6
⋮			⋮			⋮			⋮		
29	東京除く全国	203.4	25	東京除く全国	223.2	27	東京除く全国	223.3	25	東京除く全国	223.3
⋮			⋮			⋮			⋮		
46	沖縄	185.5	41	沖縄県	206.2	47	熊本	172.7	45	沖縄	231.4
47	鳥取	179.0	⋮						46	宮崎	231.0
			47	宮崎	183.0				47	山形	230.3

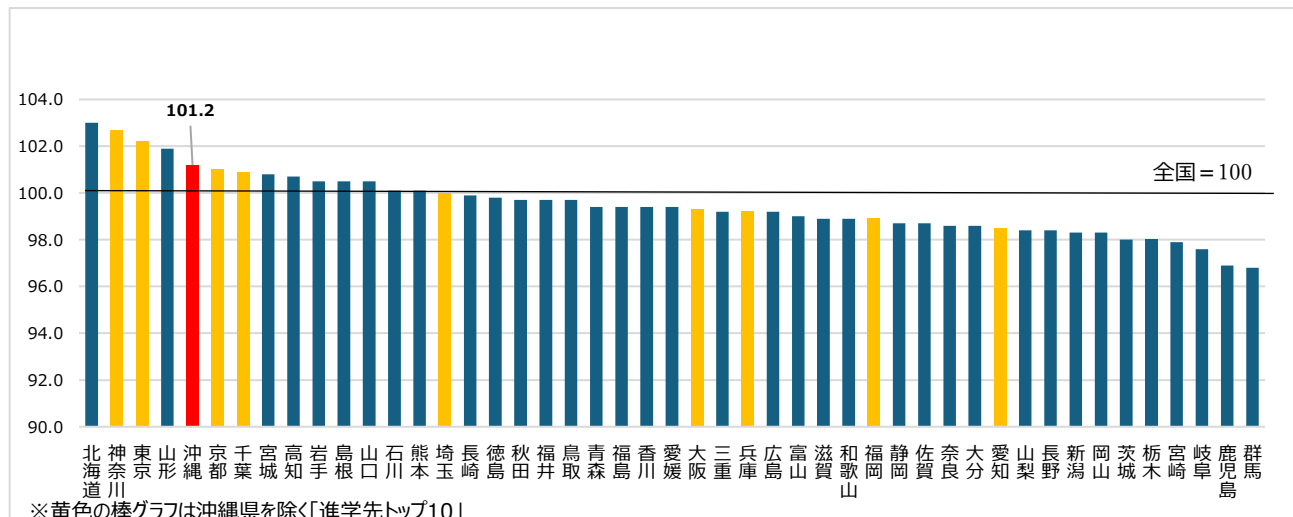
出所：厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」より、りゅうぎん総合研究所作成

(3) 物価

① 地域間物価指数

地域間物価指数¹⁰（2024 年）をみると、沖縄県の物価水準は物流コストや家賃の上昇等の影響を背景に比較的高い水準にあり、「進学先トップ 10」の中でも東京都、神奈川県に次ぐ水準となっている（図表 21）。加えて、賃金水準は全国平均を下回っていることから、物価に対する所得水準は必ずしも高いとはいえず、生活コストの負担感が生じやすい状況にあることが想定される。

図表 21 地域間物価水準（2024 年）（全国＝100）

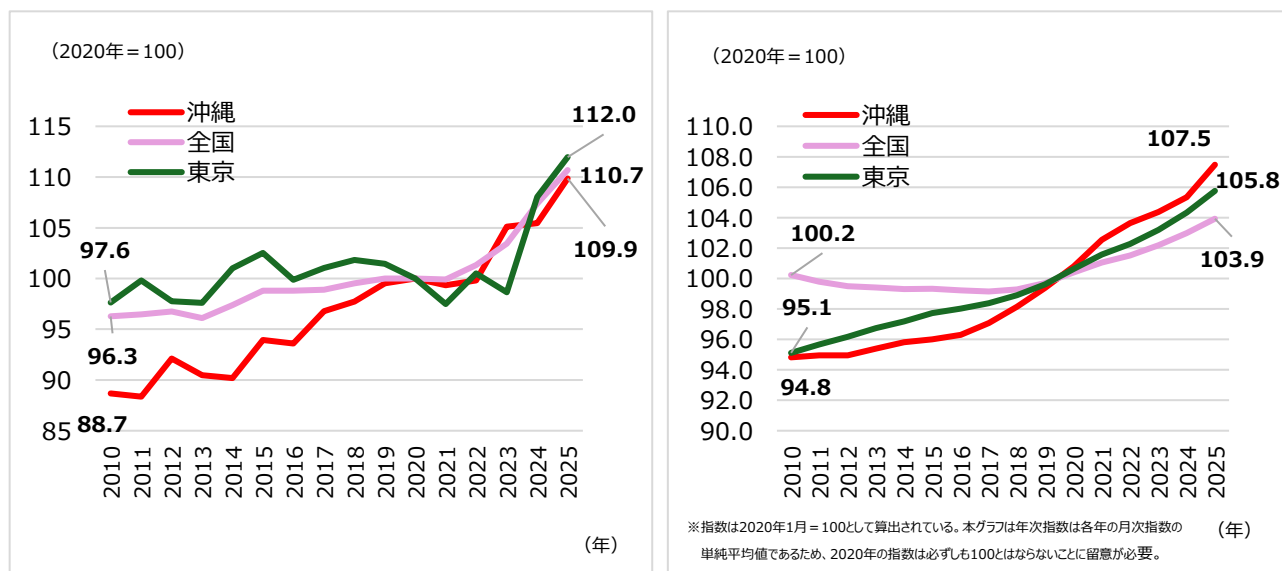


出所：総務省統計局「小売物価統計調査（消費者物価地域差指数）（持家の帰属家賃を除く）」より、りゅうぎん総合研究所作成

② 賃金指数と家賃指数

沖縄県の賃金の上昇が全国や東京都に比べて緩やかである一方、家賃の上昇はそれらを上回っており、沖縄県では家賃負担が相対的に高まっていることがわかる（図表 22）。

図表 22 賃金指数（左）と家賃指数（右）の推移



出所：厚生労働省「令和 7 年賃金構造基本統計調査」（左）、一橋大学社会科学高等研究院国際公的統計研究・研修センター 大東建託「一橋大学・大東建託 CPI 方式家賃指数」（右）より、りゅうぎん総合研究所作成

¹⁰総務省統計局が公表している地域ごとの物価水準の違いを比較するための指数。全国平均を 100 として、各地域の物価が全国平均と比べて高いか低いかを示している。2024 年が最新の公表値であり、2025 年の賃金・物価上昇率とは時点が一致しないため、水準比較の参考指標として用いる。

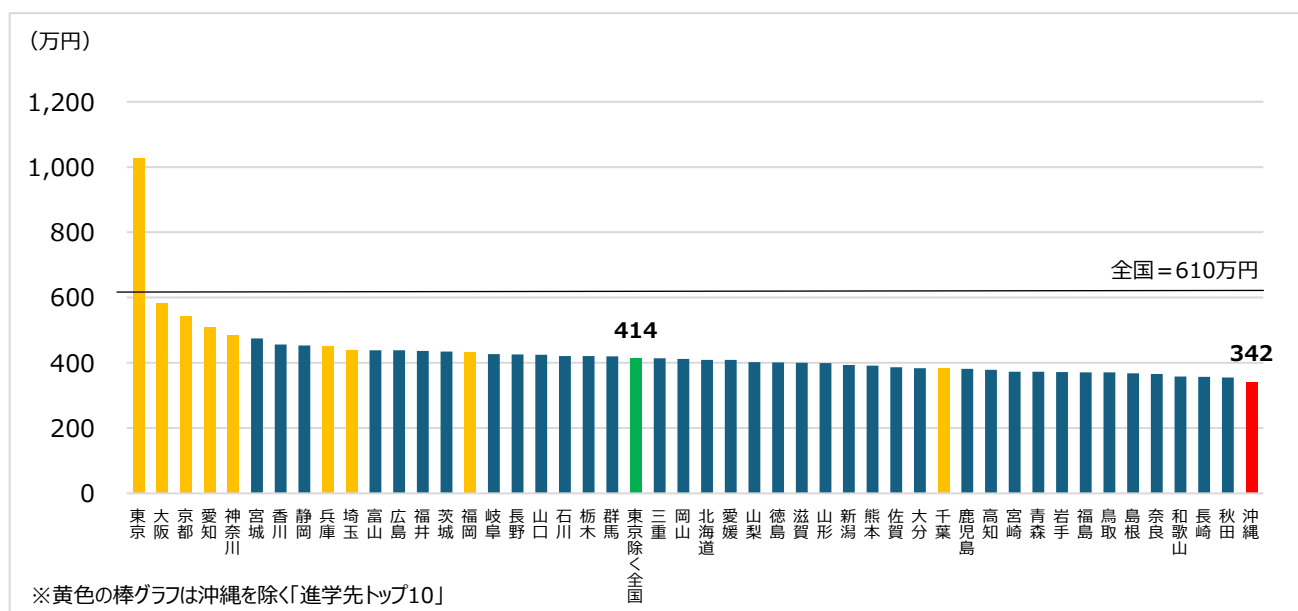
（４） 労働生産性

都道府県別の労働生産性について確認する（図表 23）。労働生産性とは、従業員一人当たりが生み出す付加価値額を示す指標であり、労働投入に対する生産効率を表す。

都道府県別の労働生産性をみると、東京都が 1,027 万円と最も高く、次いで大阪府 582 万円、京都府 543 万円、愛知県 509 万円となっている。沖縄県は 342 万円で全国最下位となっており、東京都を除く全国平均の 414 万円と比較しても低い水準にある。

沖縄県の労働生産性が全国を下回る背景には、観光業や小売業など人手を必要とする労働集約型産業の比重が高いことが挙げられる。付加価値の増加が従業員数の増加に依存しやすい構造であるため、付加価値が増加しても労働生産性は伸びにくい傾向がある。労働生産性が低い状況は、企業の賃金や福利厚生、キャリア形成の充実に向けた投資余力が限定され、県外との賃金や待遇の差を通じて若年層の県外流出の一因となる可能性がある。

図表 23 都道府県別労働生産性（2021 年）



出所：総務省統計局「令和 3 年経済センサス」より、りゅうぎん総合研究所作成

以上より、県内学生が就職時に県外へ流出する主な要因として、下記 3 点が挙げられる（図表 24）。

図表 24 県内学生が県外へ流出する主な要因

- ① 低い賃金水準
- ② 物価水準を踏まえた実質的なコスト負担感の強さ
- ③ 労働生産性が低いことによる福利厚生やキャリア形成機会の不足

賃金水準や雇用条件、生活コストといった要素は、県内学生が県外企業を選択する際にも影響していると考えられる。また、県外進学者は、進学先地域で県外企業の条件を県内企業と比較する機会が多いことから、その影響を受けやすく、U ターン就職につながりにくいと考えられる。

5. ヒアリング調査からみる実態と課題

若年層の県外流出の背景や県内就職に関する課題を把握するため、行政機関、県内企業、教育機関等を対象にヒアリング調査を実施した。進学・就職における進路選択、県内企業の採用活動、県外進学者のUターン、就職後の定着等について、各機関からみた現状や取り組みを確認した。

本章では、ヒアリング結果を若者の進路選択から就職・定着までの流れに沿って整理し、最後に、これらを踏まえた若年層の県外流出の構造と課題を整理する。

(1) 進路選択・キャリア形成の現状

① 県内教育機関からみた現状

県内高校へのヒアリングでは、そもそも大学進学率が高くなるなか、県外大学の学部の選択肢が豊富であることに加え、情報格差がなくなり県外進学を身近な選択肢として捉えやすくなっているという意見があった。また、保護者世代の県外進学・居住の経験者が一定数いるため、子どもが県外へ進学することへの心理的ハードルが下がっていることも県外進学増加の背景にあるとの意見も聞かれた。

県内大学へのヒアリングでは、就職時において、学生が県内企業や県内で働くことについて十分な情報を持っておらず、「希望する仕事は県内にはない」と認識しているケースがあることが指摘された。

また、採用活動の早期化により、従来のように採用時期に近い段階で企業説明会等を実施するだけでは、学生との接点を十分に確保することが難しくなっているとの指摘もあった。そのため、高校在学中など早い段階から県内企業や県内で働くことについて知る機会を設け、仕事内容や職場環境、成長機会、キャリアパス等を具体的に伝えることが重要とされている。こうした機会を通じて、将来の県内就職を視野に入れた進学先の選択や、県外大学への進学後に沖縄県へ戻って働くという選択につながることも期待されたとの意見があった。

② 沖縄県専修学校各種学校協会からみた現状

沖縄県専修学校各種学校協会へのヒアリングでは、現在の高等学校（特に普通科）の進路指導は進学を中心に行われる傾向があり、進学の目的や将来の職業観が十分に形成されないまま進路選択が行われる場合があるという指摘があった。そのため、小中学生段階から職業や地域産業について知る機会を設け、継続的なキャリア教育を行うことが重要とされている。同協会では、「中学校向け職業別職業体験プログラム」を実施するなど、早期からの職業理解の促進に取り組んでいる。

進路選択については、「学力→学校→職業」ではなく、「興味・関心→職業→学校選択」という視点を持つことが重要であり、地域でキャリア教育を継続するためには、市町村単位で中学校、高等学校、高等教育機関、企業等が連携する仕組み（連携協議会など）の構築も必要となっている。そのため、産官学が連携し、早期から一貫したキャリア教育を推進することは、県内にも多様で魅力的な進路や就業の選択肢があることを認識してもらううえで重要であるとの意見が聞かれた。

③ 自治体の取り組み

那覇市では2021年度から「早期キャリア教育支援事業」を実施し、市内の小中学校を対象としたキャリア教育に取り組んでいる。

同事業の実施にあたっては、学校ごとにキャリア教育に対する関心度や優先順位が異なることや、職業体験の実施に伴う日程調整など教育現場の負担が大きいことから、実施校の拡大が容易ではないことが課題として挙げられた。さらに、児童生徒の関心が一部の職業に集中する傾向がみられるため、地域を支える多様な産業や職業への理解を促進する必要性が指摘された。

こうした課題に対応するため、今後は職業講話や職場体験プログラム等の情報を集約したキャリア教育プラットフォームの構築が進められている。これにより、学校が必要なプログラムを容易に検索・活用できる環境を整備するとともに、教育機関と産業界をつなぐ仕組みの強化を図る方針である。また、多様な業界との接点を創出することで、地域産業への理解を深め、将来的な地域人材の育成につなげていくことが期待される。

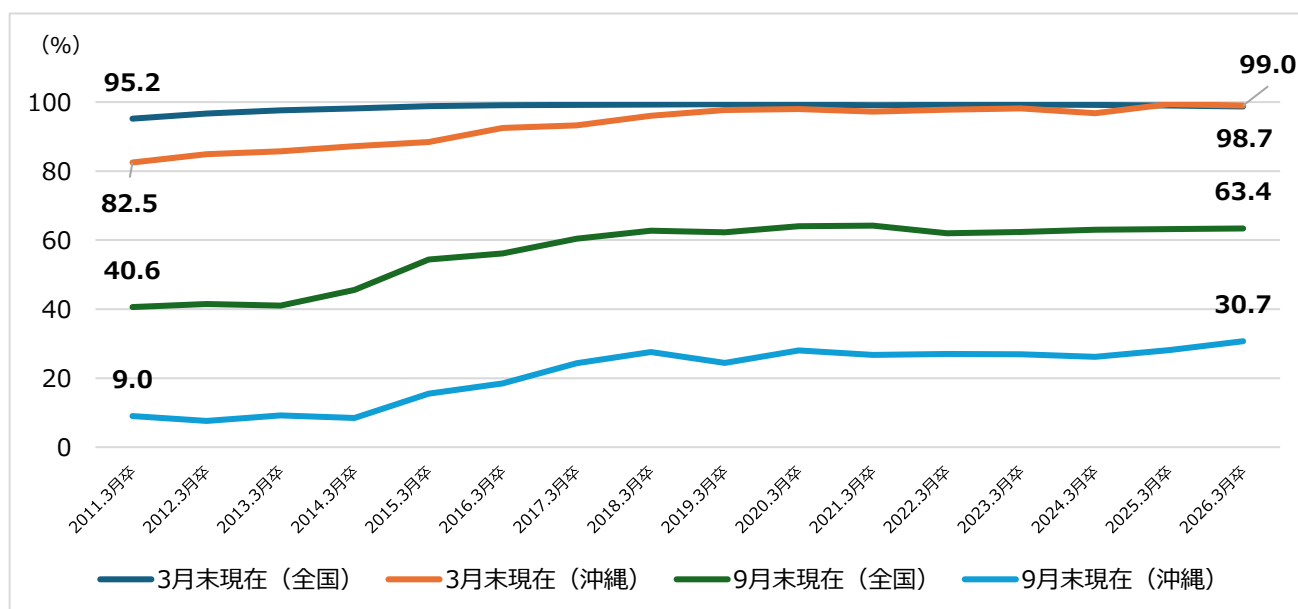
（２） 県内企業への就職・採用活動の現状

① 沖縄労働局からみた現状

沖縄労働局へのヒアリングでは、県内企業の採用活動は全国と比較してやや遅れている傾向があることが指摘された。

実際に、新規高卒者の就職内定率をみると、全国、沖縄県ともに上昇傾向にあるものの、9月末時点では全国と沖縄県の間に差がみられる（図表 25）。その後、3月に向けて差は縮小するものの、県内では学生の就職活動および企業の採用活動が全国と比較して相対的に遅れている状況が確認される。

図表 25 県内新規高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」より、りゅうぎん総合研究所作成

一方、全国的な人手不足を背景に県外企業の採用活動は早期化しており、県内企業との接点を持つ前に県外企業の採用活動が進む可能性がある。このため、県内企業においても採用活動の時期や学生との接点の持ち方を見直す必要があるとの意見が聞かれた。

② 就職支援企業からみた現状

就職支援企業へのヒアリングでは、学生は県内・県外のいずれかに限定して就職活動を行うのではなく、双方の企業を比較しながら就職先を選択する傾向があるとの指摘があった。

就職先を選ぶ際には、賃金や福利厚生等の待遇面だけでなく、仕事内容、成長機会、キャリア形成等を含めて判断している。このため、県外就職の増加については、単純な「県外志向」の高まりだけでなく、県内外の企業を比較した結果として県外企業が選択されている側面もあることが示された。

また、採用活動の早期化に伴い、仕事内容や待遇、職場環境等について企業と学生の相互理解が十分に深まらないまま採用に至り、入社後のミスマッチや早期離職につながるケースもあるとの指摘があった。

③ 県内企業からみた現状

県内企業へのヒアリングでは、若年人材の確保において、業種によって異なる課題があることが確認された。

建設業では、仕事内容や労働環境に対する学生、保護者、教員の理解を深めることが重要との指摘があった。特に猛暑や天候などに影響を受ける屋外作業への懸念が進路選択に影響する場合があるため、熱中症対策等の労働環境の改善も進められており、こうした取り組みを含めて業界の実態を発信することが重要となっている。

福祉・医療業では、慢性的な人材不足に加え、若年層からの応募が少ない状況がみられる。その背景として、仕事内容やキャリア形成に関する情報不足や、「給与水準が低い」「体力を必要とする」といったイメージが先行していることが指摘された。職場体験や資格取得を通じたキャリア形成等、仕事の実態や魅力を伝える取り組みが求められている。

また、各業界では職場体験、労働環境の改善、資格取得支援、福利厚生の実施等、若年人材の確保・定着に向けた取り組みが進められている（図表 26）。こうした取り組みを学生だけでなく、保護者や教員にも発信し、業界への理解を高めることが重要となっている。

図表 26 県内企業における若年人材の確保・定着に向けた取り組み

業種	取り組み
建設業	キャリアパスや人材育成方針、入社後の研修体制を明確に示すとともに、そのフォロー体制を充実させる。
	職業能力開発協会等と連携し、若手社員同士が企業の枠を超えて交流できる機会を設けることで、人的ネットワークの構築や定着促進につなげる。
	県外の専門学校との連携により、学習と就業の両立を支援する人材育成の仕組みを構築するなど、中長期的な人材確保に向けた体制整備。
	親子バスツアー等のイベントを通して、建設業の役割や魅力を伝える。
介護業	資格取得支援を充実させる。
	事業所内保育施設の設置などにより、子育てと仕事の両立を支援しライフステージに応じた多様で柔軟な働き方ができる職場環境の整備。
観光業	採用だけでなく、入社後の定着やモチベーション維持を図る。
	学校訪問や職業講話、オープンカンパニー等を通じて学生との接点づくりの推進。
	部署を超えた従業員間の連携を促進するとともに、自ら考え主体的に行動できる企業風土の醸成を図る。

出所：各所ヒアリングより、りゅうぎん総合研究所作成

（３） 県外進学・県外就職とＵターンの現状

① 沖縄県からみた現状

沖縄県へのヒアリングでは、県外進学者が県内企業への就職活動を行う際の渡航費や宿泊費等の経済的負担が、県内就職を検討する際の障壁となっていることが指摘された。

県では、こうした負担を軽減し、県外学生や県外在住者の県内就職を促進するため、「ちゅらっターン交通費補助金」や「かりゆしビズターン交通費補助金」等の支援を実施している（図表 27）。また、県内企業への周知を進め、県外学生や県外在住者の採用に活用してほしいとの意見が聞かれた。

さらに、「グッジョブセンターおきなわ」では、若年者向けの就職支援に加え、企業向けの採用・定着等総合的な支援を実施している。県内企業がこうした支援機関を活用し、県外進学者等との接点の確保や採用・定着につなげることが重要となっている。

図表 27 U I ターン促進に向けた主な支援施策

名称	事業内容
りっか沖縄	就職相談窓口（那覇・東京・大阪・オンライン）の設置、マッチングサイト「りっか沖縄」による情報発信、就職イベント開催などを実施。
ちゅらターン交通費補助金	県外在住者の沖縄県内での就職活動にかかった交通費・宿泊費・移転費の50%（上限5万円）を最大3回補助。
かりゆしビズターン交通補助金	県内企業等 が、県外在住応募者の沖縄県内での就職活動にかかった交通費・宿泊費・移転費を負担した場合の、負担額の一部を補助。
県外大学・専門学校との就職支援協定	県外大学・専門学校等の学生の沖縄県内へのUIターン就職を支援し、県内企業の人材確保につなげるため、就職支援協定を締結（令和8年1月に新たに大学4校、専門学校9校の計7法人与新たに協定を締結）。
移住支援金 （各要件は事業実施市町村へ問い合わせ）	東京23区（在住者又は通勤者）から離島・過疎地域をはじめとする沖縄県内（令和8年度は石垣市、国頭村、東村、本部町、伊江村が対象（令和8年4月1日時点））に移住し、移住支援金の就業要件を満たす就業をした方、又は起業支援金の交付決定を受けた方などに、移住先の市町村への申請に基づき、市町村から移住支援金が交付される制度。

出所：沖縄県ホームページより、りゅうぎん総合研究所作成

② 就職支援企業からみた現状

就職支援企業からは、県外進学者がUターン就職を検討する際、県内外の企業を比較する中で、賃金水準の差が選択に影響するとの指摘があった。例えば、首都圏から他地域へUターン就職する場合の賃金減少幅が約20%程度であるのに対し、沖縄県へのUターンでは約25%程度となるケースもあり、県内外の所得水準の差が県内就職を選択する際の要因の一つとなっている。

しかし、沖縄県は北海道や長野県と並びIターンが比較的多い地域の一つとされている。その背景としては、「沖縄で暮らす」という生活環境そのものへの魅力に加え、企業規模から経営層との距離の近さや、裁量を持って働ける環境を求める人材が一定数存在することが聞かれた。

③ 県内企業からみた現状

金融機関へのヒアリングでは、県外進学者の中に自身の将来像やキャリアプランを具体的に描けていない学生がみられるとの指摘があった。特に奨学金返済を抱える学生も多いことから、県内外の所得水準だけでなく、生活コストや将来のライフプランを踏まえて、進路や働き方を考える機会を提供することが重要との意見が聞かれた。

（４）若年人材の確保・定着に向けた現状

① 県内企業における雇用環境・福利厚生の改善

県内企業では、若年人材の確保・定着に向けて、労働環境の改善、福利厚生の充実、資格取得支援等の取り組みが進められている。

例えば、人材確保・定着に向けて「沖縄県奨学金代理返還支援事業」を活用することは、若年者の経済的負担を軽減するとともに、企業の採用力や就職先としての魅力を高める取り組みの一つとなる。

また、建設業では熱中症対策等の労働環境改善、福祉・医療業では柔軟な働き方や資格取得を通じたキャリア形成など、業界の特性に応じた取り組みが行われている。こうした取り組みを採用活動における企業 PR として発信することで、若年層に対して企業や業界の実態を伝えることが重要となっている。

② 行政・支援機関による企業支援

行政・支援機関では、若年人材の確保・定着に向けては、求職者だけでなく、求人側である企業への支援も重要であるとの意見が聞かれた。実際に図表 28 のとおり、企業の採用力向上や人材定着を支援する取り組みも進められている。

「グッジョブセンターおきなわ」では、企業向けに採用活動や人材定着、各種助成金の活用等に関する相談窓口を設置している。また、ハローワーク那覇では 2026 年 4 月に「求人アシスト部門」を設置し、人手不足が顕著な分野を対象として、求人票の改善や企業 PR、求職者ニーズを踏まえた採用支援等を行っている。また、新規学校卒業者等に対しても、専門相談員による担当者制の就職支援やセミナー、イベント等を実施し企業とのマッチングを行う等、求人側への支援を強化している。

こうした制度や支援機関について、県内企業が自社の課題に応じて積極的に活用し、採用活動や雇用環境の改善につなげることが求められている。

図表 28 県内企業に対する主な支援事例

主体	取り組みの具体例
沖縄県	総合就業支援拠点である「グッジョブセンターおきなわ」を設置しており、沖縄労働局、労働団体・経済団体と連携し、若年者、女性、中高年層、企業など幅広い層に対して就職・採用支援を実施している。同施設は、 <u>県内の雇用環境の改善や人材確保に向けた各種事業の中核的な拠点として機能している。</u>
沖縄労働局	ハローワーク那覇では、県内就職の促進に向けて求職者への支援に加え、2026年4月から「求人アシスト部門」を設置し、特に人材不足が顕著な医療・介護・保育・建設・警備・宿泊分野の7分野を対象とした企業の <u>人材確保に向けた求人側の支援にも取り組む</u> など、支援体制の充実を図っている。

出所：各所ヒアリングより、りゅうぎん総合研究所作成

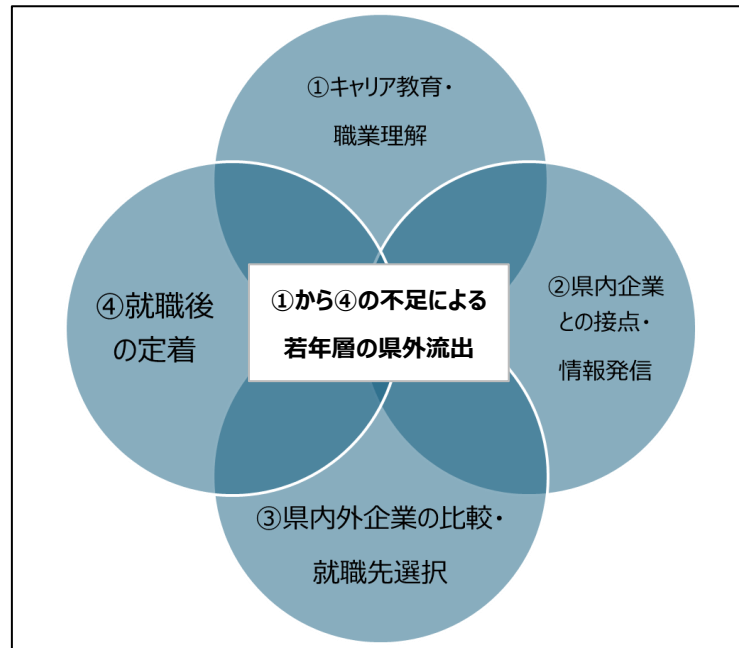
（５） ヒアリングからみた若者の県外流出の構造と課題

ヒアリング結果から、若年層の県外流出は、就職時点における賃金・待遇の差だけではなく、進路選択から就職後の定着までの各段階における要因が複合的に重なって生じていることが示唆された（図表 29）。

キャリア教育・職業理解の面では、小中高生の段階で地域の産業や職業に触れる機会が限られていることから、将来の職業像を十分に描けないまま進路選択が行われていることが課題となっている。また、県内企業で働くことに関する情報が学生に十分に伝わっていないことに加え、県外企業の採用活動の早期化に伴い、県内企業との接点を持つ前に就職先が決定する可能性も少なくない。さらに、学生は賃金水準や福利厚生、キャリア形成の機会等を比較しながら就職先を判断しており、その結果として県外就職を選択している傾向がみられる。

就職後の段階では、採用前に仕事内容や待遇、職場環境について企業と学生との相互理解が十分でない場合、ミスマッチや早期離職につながる一因となっている。

図表 29 ヒアリングからみた若年層の県外流出の構造



出所：各所ヒアリングより、りゅうぎん総合研究所作成

これらの要因を踏まえると、若年層の県内就職・定着に向けた課題は、以下の4点に整理できる（図表 30）。

図表 30：沖縄県における若年層の県内回帰・定着に向けた課題

- ① 早期からのキャリア教育と職業理解
- ② 学生と県内企業との接点づくり
- ③ 県内企業の雇用環境の改善
- ④ 採用後のミスマッチ防止、定着支援

6. 若年層定着に向けた検討

本県における若年層の県外流出は、地域産業の担い手不足や人口減少の加速につながる重大な課題である。

若年層の県内定着を促進するには、沖縄県で自身の将来像を描きやすい環境を整備することが重要である。そのためには、教育現場や企業、地域環境までを一体的に捉えた総合的な取り組みが必要である。

これまでの内容を踏まえ、今後の方策として以下を検討する（図表 31）。

図表 31 沖縄県の若年層定着に向けた検討

- ① 早期キャリア教育支援の強化
- ② 県内企業における育成体制の充実と、キャリアパスの明確化
- ③ 支援制度の活用促進に向けた情報発信の強化
- ④ 地域環境の整備と多様な働き方の推進

① 早期キャリア教育支援の強化

若年層が県内で働く選択肢を自然に思い描けるようにするためには、職業意識が形成される小中学生の段階から継続的にキャリア教育を実施することが重要である。

小中学生には職業観の形成、高校生には具体的な進路選択に必要な情報を提供するなど、成長段階に応じたアプローチを行うことで、子どもたちが主体的に将来を考える基盤が整う。

県内企業は子どもたちと早い段階から接点を持てる強みがあり、職場体験や職業講話等を通じて、仕事内容や働く意義を直接伝えることは、地元産業への理解促進や地元に貢献したい気持ちを高めることに寄与する。

また、子どもたちの進路選択には保護者や教員の影響も大きいため、児童・生徒だけでなく、保護者や教員に対しても県内企業の情報を積極的に届けることが望まれる。

さらに、企業による職場見学会や親子向けバスツアー、那覇市の早期キャリア教育支援事業、学校における職業講話など、産官学それぞれでキャリア教育の取り組みが行われている一方で、それが個別・単発的に実施される場合もあることから、産官学が連携した一貫性のある継続的なキャリア教育体制の構築が求められる。

そのほか、小中学校からのキャリア教育に加え、「N-E.X.T.ハイスクール構想」¹¹の推進も期待される。「N-E.X.T.ハイスクール構想」は、地域や産業界と連携した探究的・実践的な学びを通じて、生徒が地域社会や産業への理解を深めるとともに、自らの将来を主体的に考える力を育成することを目指す高校教育改革である。早期からのキャリア教育と組み合わせることで、地域で働く将来像を具体的に描く機会の促進につながると考えられる。

② 県内企業における育成体制の充実と、キャリアパスの明確化

若年層の定着を促進するためには、働きやすい職場環境の整備に加え、入社後の育成体制や将来のキャリア形成を具体的にイメージできる環境づくりが重要である。早期離職の背景には、業務内容や職場環境に対する不安だけでなく、育成方針が十分に示されていないことや、自身の成長や将来像を描きにくいことへの不安もあると考えられる。そのため企業には、育成計画やキャリアパスを明確に示し、若年層が段階的に成長できる仕組みを見える化することが求められる。さらに、メンター制度や定期的なキャリア面談などを通じて、従業員との継続的なコミュニケーションを図ることは、企業への信頼感や定着意欲の向上にもつながると考えられる。

また、入社後の取り組みに加え、就職前の段階において企業や仕事への理解を深める機会を充実させることも重要である。例えば、業務内容や職場環境を実際に体験できるインターンシップの充実、企業理解を深めることやミスマッチの防止に寄与することが期待される。

さらに、人手不足を背景とした人材確保競争の激化により、県外企業の採用活動は早期化の傾向にある。そのため、県内企業においては、学生との接触機会を早期化かつ強化するとともに、企業情報の積極的な発信が求められる。こうした各企業の取り組みは、沖縄県全体における人材確保と定着の促進につながると考えられる。

¹¹ 文部科学省が2026年2月に公表した「高校教育改革に関する基本方針」であり、2040年を見据えた高校教育改革の方向性を示したもの。地域や産業界と連携した探究的・実践的な学びを通じて、生徒が地域社会や産業への理解を深めるとともに、自らの将来を主体的に考える力を育成することを目指す。

③ 支援制度活用促進に向けた情報発信の強化

賃金水準や福利厚生の改善は重要であるものの、短期間での対応は難しい側面もある。

そのため、企業には国や県、市町村が実施する各種支援制度や補助事業に関する情報を積極的に収集し、雇用環境の改善や人材確保に向けて活用していくことが求められる。支援制度は内容や利用要件が複雑な場合もあることから、行政機関においては制度情報を整理し、企業が理解しやすく利用しやすい形で提供・周知を行うことが重要である。あわせて、制度を活用した企業がその取り組みや成果を積極的に発信することで、他企業への周知や制度利用の促進も期待される。支援制度の活用と情報発信の促進は、企業の魅力向上につながるだけでなく、若年層の県内就職・定着を後押しすることにもつながると考えられる。

あわせて、県外進学者に対する継続的な情報発信や、帰省時の企業説明会、Uターン就職支援など、県外へ進学した若年層の県内回帰を後押しする取り組みの強化も重要である。

④ 地域環境の整備と多様な働き方の推進

若年層の県内定着を促進するためには、企業の魅力向上に加え、生活環境や地域の将来性を含めた総合的な魅力の向上が重要である。交通利便性の向上や住宅支援の充実、文化・娯楽環境の整備など、生活の質を高めることが求められる。

また、若年層が将来のキャリア形成を具体的に描くためには、既存産業の高付加価値化と地域産業の持続的な成長が不可欠である。沖縄県では、「新・沖縄 21 世紀ビジョン基本計画」¹²において、既存産業の高付加価値化を重要施策に位置付けている。具体的には、リーディング産業である観光産業の高付加価値化をはじめ、情報通信関連産業の高度化や DX の推進などを通じて、県内産業の「稼ぐ力」の強化に取り組んでいる。同計画は 2027 年度に中間見直しが予定されており、一人当たり県民所得が全国最低水準にあることや、子どもの貧困、健康・長寿、離島振興などの残された課題に加え、本格的な人口減少社会の到来や生成 AI 等の進展を含む急速な技術革新への対応、そのほか物価高の長期化や人手不足による県民生活・産業活動への影響など、近年の社会経済情勢の変化を踏まえた見直しの対応が求められている。

さらに、沖縄県は、国の「地域未来戦略」において、2026 年 7 月に「医療・バイオ」や「IT・DX」などを重点分野とする「戦略産業クラスター計画」¹³の対象地域に位置付けられた。これは、「新・21 世紀ビジョン基本計画」の実現に資する取り組みであり、沖縄科学技術大学院大学（OIST）をはじめとする研究機関等を核に、先端技術や成長産業分野における産業集積を進め、高付加価値産業の創出を目指している。こうした高付加価値産業の集積は、県内における高度人材の活躍の場や雇用機会の創出、多様なキャリア形成機会の拡大につながることが期待される。

加えて、民間主導による基地返還跡地や那覇空港周辺の利活用を含む「GW2050 PROJECTS」が推進されており、既存産業の高度化に加え、ブルーエコノミーや先端医療などの成長分野の創出を通じて、県民所得の向上と良質な雇用機会の拡大を目指す長期的な成長戦略が描かれている。

¹² 「新・沖縄 21 世紀ビジョン基本計画」は、2022 年度から 2031 年度までを計画期間とし、2042 年度を展望しながら、沖縄県の将来像の実現に向けた施策の方向性を示した県の総合計画（出所：沖縄県「新・沖縄 21 世紀ビジョン基本計画（対象年度：令和 4 年度～令和 6 年度）評価検証報告書」）。

¹³ 戦略産業クラスター計画とは、国の「地域未来戦略」に基づき、成長が期待される 17 の戦略分野において、企業、大学、研究機関、自治体等の集積を促進し、新たな基幹産業の育成を目指す取り組み（出所：内閣官房ホームページ「沖縄地域における戦略産業クラスター計画の素案」）。

こうした取り組みは、若年層が県内で多様なキャリア形成を実現できる環境の整備につながり、県内定着や UI ターン促進の観点からも、着実な推進が期待される。

そのほか、リモートワークや副業をはじめとした柔軟な働き方を可能とする企業の取り組みは、若年層が県内で多様な働き方を選択できる環境づくりにつながる。例えば、沖縄県の「多様な人材活躍促進モデル事業」の活用などを通じて、多様な働き方の導入支援などを行うことで、働きやすい職場環境の整備を進めることは、県内企業の人材確保につながると考えられる。

7. 最後に

本レポートでは、県内若年層の県外流出について、統計データを用いた定量分析と関係機関へのヒアリングによる定性分析を行った。

分析の結果、沖縄県における若年層の県外流出は増加傾向にあり、同年齢層の人口が減少するなかでも拡大している状況が確認された。沖縄県は島しょ県であり、地理的条件から他府県と比較して県外流出のハードルは高いと考えられるものの、近年は転出超過が拡大しており、今後もその傾向が続くと考えられる。

「進学時」は、学びたい分野の選択肢の不足や県外進学を後押しする支援制度があること、「就職時」は、県外企業の採用活動の早期化や、賃金水準・福利厚生などの雇用条件の差を背景に、若年層にとって県外が有力な進路の選択肢となっていることがわかった。

こうした状況のもとでも、若年層の県内定着を促進するためには、早期からのキャリア教育を通じて県内産業や企業への理解を深めるとともに、企業においては育成体制やキャリアパスの充実を図り、安心して成長できる就業環境を整備することが重要である。

今後は、小中学生からのキャリア教育に加え、「N-E.X.T.ハイスクール構想」をはじめとする地域と教育機関の連携により、若年層が県内の産業や仕事に触れ、自らの進路やキャリアについて考える機会を充実させることや、「GW2050 PROJECTS」で掲げる成長戦略を着実に推進し、多様で質の高い雇用機会を創出していくことは、若年層が沖縄で将来を描くための基盤となる。

これらの取り組みを重ねていくことで、県内で働くことが「選択肢のひとつ」となるだけでなく、県外へ進学・就職した若年層にとっても、「帰りたくなる場所」としての魅力がさらに育まれていくと考えられる。

本レポートが、若年層の県内定着の促進に向けた今後の施策や取り組みを検討するうえでの一助となれば幸いである。

りゅうぎん総合研究所
調査研究部 研究員 長山 明里