

N I A C 経済レポート

(No. 2)

「沖縄県の労働市場に関する調査分析」



(要 旨)

1. 労働市場の概況

18年の労働市場をみると15歳以上人口は119万9千人で、うち労働力人口（就業者と失業者の合計）は73万2千人で、15歳以上人口に占める割合（労働力率）は61.1%であった。5年前（13年）と比較すると15歳以上人口が3万4千人増えたが、労働力人口は5万人増と15歳以上人口の増加数を上回り、労働力率も2.6%ポイント上昇した。非労働力人口（労働市場で働いていない通学、家事、高齢者など）は46万7千人で1万6千人減少した。非労働力人口では家事が2万人減となり、専業主婦等の労働市場への参入が進んだ。労働力人口の内訳では就業者が70万7千人と6万5千人増加し、失業者は2万5千人で1万4千人減少と4割近く減少した。この結果、完全失業率（完全失業者／労働力人口×100）は5.7%から3.4%と2.3%ポイント低下した。就業者では雇用者が61万2千人と6万1千人増加し、自営業主等も9万2千人と2千人程度増加している。また、非正規社員は22万6千人と1万1千人増加したが、正規社員が35万9千人と4万2千人増加し、非正規社員の増加数を上回った。非正規社員の比率は40.4%から38.6%に低下した。役員は2万2千人と7千人増加しており、主に企業数の増加によるものとみられる。このように本県の雇用情勢は大きく改善している。

2. 労働需要側の動向

県内景気の長期に亘る拡大により雇用情勢が改善を続け、足元で人手不足が深刻化している。幅広い業種で人手不足が生じており、特に「飲食店・宿泊業」や「運輸業」、「建設業」、「小売業」、「サービス業」などで大幅な不足となっている。県内企業の欠員率も上昇し、16年7～9月期に復帰後初めて4%台となり、その後も4%台で推移している。このため、新規求人数は増加基調を続け、有効求人倍率は17年に1.11倍と復帰後初めて1.0倍を超え、18年も1.17倍と最高値を更新した。最近の求人倍率の上昇は、求人数が増加する中で、求職者数が減少に転じたことも大きな要因である。求職者数の減少は、雇用情勢の改善で失業者数が減少したことによる。

3. 労働供給側の動向

(労働力人口)

本県の日本人の人口移動は13年以降、県外への転出超が続いており、これは県内の労働需給を逼迫させる要因となる。この日本人の転出超を補っているのが在留外国人の増加であり、労働力の大きな担い手となっている。また、生産年齢人口（15～64歳人口）は11年をピークに減少に転じたが、就業者と失業者を合わせた労働力人口は12年以降、増加している。これは女性と高齢者の労働力率が上昇したからである。企業が人手確保のため、企業内保育所の設置や短時間勤務など女性が働きやすい環境を整備していること、若年者の採用難や65歳までの継続雇用の義務化などが、女性や高齢者の雇用増加の背景にある。足元の労働力人口は生産年齢人口が減少する中で、女性と高齢者の労働力率の上昇により増加しているが、このことは労働力率の上昇が止まると、その時点で労働力人口が減少に転じることを意味する。

(新卒者の就職・離職状況)

新規学卒者の就職状況をみると、12年には全国と2倍近い差があった高卒者、大卒者の就職内定率は、雇用情勢の改善に伴い上昇傾向にあるが、全国との格差は18年でもまだ20%ポイント前後あり、

学生自身の自助努力と関係機関の支援の継続が必要である。大卒者の卒業後の状況をみると就職率は13年以降、上昇傾向にあり、雇用形態も非正規の比率が緩やかに低下する一方、正規の比率が上昇している。無業率は改善傾向にあるが、高卒者、大卒者とも全国より高い。これは大学受験浪人や公務員等を目指す就職浪人の割合が全国より高いことも影響している。また、新卒者の就職後の離職率も足元では改善傾向がみられるものの、全国と比較すると高い水準で推移している。

(外国人雇用者)

県内でも全国と同様、日本人の人手不足を補うように外国人の労働者が増加している。18年10月末現在の県内の外国人雇用者は8,138人で、外国人を雇用する事業所数は1,591か所で、過去最高を更新している。18年までの5年間の外国人雇用者の増加数は、本県の就業者の増加数の1割近くを占めている。在留資格別でみると急増しているのが「資格外活動」であり、大半は在留資格が「留学」の外国人である。この資格外活動は18年には僅かではあるが減少に転じており、留学生の規定を超える不法就労や失踪などが問題化したことが影響している可能性がある。また、通訳やエンジニアなどの「専門的・技術的分野」は、17年に「身分に基づく在留資格」を上回り、インバウンドの増加などに対応するため企業での採用が増加しているとみられる。16年以降は「技能実習」が高い伸びで増加しており、職種では建設業が多い。外国人雇用者を国籍別でみるとネパールが最も多く、雇用者全体の25%を占めている。次いでベトナム(同15%)、フィリピン(同12.0%)の順となっている。

4. 失業率の分析

(失業率の低下)

本県の完全失業率は2011年以降低下しており、全国との差も縮小している。月次では19年2月に全国平均を下回り、うち女性の失業率は1.5%と本土復帰後初めて1%台を記録し、全国の女性の失業率を下回った。高齢化に伴う医療・福祉分野での労働需要や観光客増加に伴う宿泊業・飲食サービス業、小売業などでの労働需要が増加しており、こうした女性の就業比率の高い分野での労働需要の増加が、女性の失業率が改善している背景にある。

(年齢別、世帯主との続柄別、離職理由別の失業状況)

年齢階級別の完全失業率をみると総じて改善しているが、特に若年層で大きく改善している。「15～19歳」は18年に8.3%と10年比で13.9%ポイント低下、「20～24歳」も6.0%で同9.0%ポイント低下している。景気拡大に伴う求人増により、高卒者、大卒者の就職率が高まったことによる。世帯主との続柄別の失業者数をみると、最も多かった「その他(世帯主の子供など)」が大きく減少し、10年の2万7千人から18年は1万2千人と4割強の水準まで減少している。また、「世帯主」や「配偶者」も減少傾向がみられる。求職理由別の失業者数では最も多かった「自己都合(自発的な離職)」が10年の1万9千人から18年は1万2千人まで減少している。企業が労働条件や職場環境の改善などに取り組み、定着率が高まったものとみられる。また、「勤め先や事業の都合(非自発的な離職)」が10年の1万4千人から18年には3千人まで減少し、最も減少数が大きく、企業業績の好転や倒産の減少が影響している。高齢者の継続雇用の義務化や非正規雇用の待遇改善などから「定年・雇用契約満了」も減少傾向にあり、「学卒未就職」も就職率の上昇から減少基調で推移している。

(構造的失業)

失業は、労働需要不足による失業と求人側と求職側の希望や条件などのミスマッチによる構造的な

失業に大きく分けられる。UV分析（失業・欠員分析）によると、需要不足失業率はリーマンショック後の09年頃をピークに低下傾向を続け、足元の18年10～12月では既に解消されている。一方、構造的失業率は、16年後半以降は3%台に低下している。現在の失業率は雇用のミスマッチ等の構造的失業によるものであるが、その構造的失業率も緩やかながら低下しつつあり、人手不足の深刻化で企業側の求人要件の緩和や給与・勤務条件などの改善で雇用のミスマッチが徐々に解消されてきたものと推察される。

（雇用のミスマッチ）

構造的失業の原因となっている雇用のミスマッチについて、年齢や地域、職業間のミスマッチ指標をみると、年齢間のミスマッチは縮小している。高齢者の継続雇用の義務化や若年者が失業率の改善などで求人難となる中、人手不足に対応するため高齢者の求人を増やしていることが背景にある。地域間のミスマッチも縮小している。公共職業安定所別でみると、「那覇所」で県全体に占める求人の割合が低下し、求職者の割合が上昇し、その差が縮小している。一方、「沖縄所」で求職者の割合が低下し、求人の割合が上昇し、その差が縮小している。この「那覇所」と「沖縄所」での求人数、求職者数の差が縮小したことにより地域間のミスマッチが縮小している。一方、職業間のミスマッチは高止まりしている。職業別では「事務的職業」の有効求人倍率が低く、「サービスの職業」や「専門的・技術的職業」が高い。求人側で求める職業別の割合は「専門的・技術的職業」や「サービス業」で高いのに対し、求職者が求める職業別の割合は「事務的職業」で高くなっている。

5. 就業者の動向

（就業者総数と産業別就業者数）

本県の就業者数は2012年以降、増加を続けている。10年以降でみると、10年の62万2千人から18年は70万7千人に増加している。産業別では「医療、福祉、教育、学習支援業」が3万6千人の増加と最も増えており、全産業の増加数の約4割を占めている。次いで、「公務」が9千人増、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業」が各7千人増、「サービス業、複合サービス業」が6千人増、「建設業」が5千人増などとなっている。

（非正規社員の比率）

雇用に占める非正規社員の比率をみると、「国勢調査（2015年）」で38.7%、「経済センサス（16年）」で41.6%、「就業構造基本調査（17年）」で43.1%、「労働力調査（18年）」で38.6%となっており、いずれも全国平均を上回っている。非正規社員比率の全国との差は男性が女性より大きい。ただ、本県の非正規社員比率は緩やかながら低下傾向にあり、雇用人員を確保する必要から雇用者の正社員化が徐々にではあるが進んでいるものとみられる。

（転職状況）

県内の労働市場では、労働条件の良い職場や希望する職種を求めて転職する人が増えている。「雇用保険事業統計」をみると被保険者数（就業者数）が増加する中で離職者数が増加しているが、失業者数は減少している。また、「非労働力人口」も減少している。このことから雇用者が勤めていた事業所を離職して、失業状態を経ずに別の事業所に再就職（転職）しているケースが増加しているものと推察される。「就業構造基本調査」で、転職者の産業別に入職超、離職超（入職者数－離職者数）をみると、入職超数が最も多いのは「医療、福祉」で、次いで、「その他サービス業」、「建設業」などとなっ

ている。一方、離職超数が最も多いのは「宿泊業、飲食サービス業」で、次いで「卸売業、小売業」、「鉱業、製造業」などとなっている。本県の主力産業である観光関連業で離職者数が入職者数を上回っており、情報通信業でも僅かではあるが離職超となっており、労働条件の改善や職場環境の整備などに向けた更なる取組みが課題といえる。ただ、産業別の入職超、離職超は全国でも同じ傾向がみられる。転職による雇用形態（正規・非正規）の状況では、転職により正規から非正規となった割合が減少し、正規から正規の割合が増加している。また、非正規から正規への割合が増加し、非正規から非正規への割合は減少し、非正規社員から正規社員としての転職者の割合が高まっている。

6. 賃金・所得の動向

雇用情勢の改善に伴い県内の賃金も上昇傾向にある。「職業安定業務統計」で常用（フルタイムのみ）の求人平均賃金（月給）をみると緩やかに上昇している。また2017年の「就業構造基本調査」より所得分布をみると、「100～199万円」の就業者の割合が5年前より低下し、「100万円未満」の割合も低下している。一方、「200～299万円」の割合が上昇し、「300～399万円」、「400～499万円」の割合も上昇するなど、総じて所得水準が上昇している。「賃金構造基本統計調査（18年6月調査）」で九州各県の所得水準（所定内給与）と比較すると、本県の男性は26万9千円で、九州で最も低い宮崎県を僅かながら上回っている。女性は21万5千円で九州・沖縄の8県の中で4番目に高い。

7. 将来の労働力人口の試算

本県の労働力人口は生産年齢人口が減少する中、女性や高齢者の労働力率の上昇により増加を続けている。このことは、労働力率の上昇が止まると、その時点で労働力人口が減少することを意味する。2030年までの将来の労働力人口を試算すると、労働力率が19年以降、横ばいで推移すると仮定した場合、19年から労働力人口が減少に転じ18年（実績値）の73万2千人から、30年には69万8千人まで減少する見通しとなった。一方、労働力率が足元の上昇の趨勢が鈍化しつつも緩やかに上昇する仮定では、18年の73万2千人から27年には75万7千人となり、その後30年まで概ね横ばいで推移する見通しとなった。

8. 課題と今後の展望

○ 課題

（女性や高齢者の就業促進のための環境整備）

女性や高齢者の就業者が増加しているが、今後を展望すると女性の労働力率のM字カーブの解消や生産年齢人口の減少、また、団塊世代が70代になっていくことで労働力率の上昇も次第に頭打ちになるとみられる。しかし、男性の現役世代に比べると労働力率はまだ低く、女性の社会進出や雇用環境の改善が進んでいること、60代以上で働く意欲を持つ人の割合が高いことから、女性や高齢者が働きやすい環境の整備を続けていくことで、労働市場への参入を増やせる余地がある。女性については在宅勤務（テレワーク）や育児期の勤務時間に配慮した裁量労働制、フレックスタイム、管理職への登用促進、業務の共有化や業務プロセスの見直しなどを進めていく必要がある。高齢者については健康で意欲がある人が希望すればもっと高齢になるまで働ける仕組みづくりを進め、多様な選択肢から雇用方法を選べる制度を拡充していくことも必要である。今後は同一企業での継続雇用だけでなく企業の枠を超えて、能力や経験をより活かせる職場で就業できるように高齢者の雇用の流動性を高めると、社会全体としての生産性も高まっていくものと期待できる。

(雇用のミスマッチの改善)

県内景気の拡大や求人増により需要不足による失業は解消しており、構造的失業についても足元で改善の動きがみられる。雇用のミスマッチの中では、職業間のミスマッチの改善に取り組む必要がある。求職者が職業訓練や自己啓発などで専門資格を取得するなど専門性を高めていくことや企業が職務内容に見合った待遇で雇用することなどでミスマッチを改善していく必要がある。教育機関による職業・能力開発講座の充実、資格取得への研修機会の充実、公的助成などによる支援などを拡充していく必要がある。また、求職者と求人企業のマッチングでは、求人情報会社のWebサイトに求職・転職希望者と求人希望企業が登録し、両者がニーズや労働条件などの情報をお互いに交換することによりマッチングを増やしている事例も増えている。こうした取り組みを民間部門だけでなく行政側でも何らかの支援を行うことが求められる。

(雇用の質の改善)

雇用者に占める非正規社員の比率は徐々に低下しつつあるが、本県の非正規社員の比率は依然として全国平均を上回っている。正社員雇用の拡大や待遇改善など、引き続き雇用の質の改善に向けた取り組みが課題である。また、非正規労働者は能力開発の機会が少ない。非正規で働く人も教育訓練を受けやすくして、より付加価値の高い仕事に就けるように支援する必要がある。非正規労働者の能力開発は、生産性の向上や賃金などの待遇の向上にもつながる。今後は同一労働同一賃金に向け、非正規社員と正規社員の待遇格差を縮め、多様な働き方ができるような社会を形成していくことに取り組む必要がある。

(学卒者の就業率と早期離職の問題)

雇用情勢の改善に伴い就職内定率が上昇し、新規学卒者の無業者の割合も低下傾向にあるなど新卒者を取り巻く就業状況が改善してきている。しかし、全国と比較すると内定率や就業率はまだ全国を下回っており、関係機関が一体となって更なる就業率の向上に向けて取り組む必要がある。また、就職後の早期離職率も全国より高い。その要因として就職時のミスマッチや県内企業の脆弱性、自分や家族の都合による離職、非正規社員の増加、職業観の多様化などが挙げられる。早期離職防止のため、就職時のマッチングの支援や企業側の人材育成意識の向上などが重要である。

(外国人労働者の受入れ拡大)

政府は労働力不足が一段と深刻化してきたことから、外国人労働者の受け入れを拡大するため、出入国管理・難民認定法を改正し、新たな在留資格である「特定技能」を創設した。建設業や農業、外食業、宿泊業、介護業など14業種が対象となり、当面はベトナム、フィリピン、中国など9か国から受け入れることにしている。単純労働の現場では、本来の在留目的が就労ではない留学生や技能実習生が労働力を担っているが、様々な問題も生じている。こうした制度の導入は必要であり、企業側の期待も大きいといえる。外国人の受入れについては、労働力としてだけではなく生活者として受入れ、共生できる社会を形成していく必要がある。そのためには就労支援だけでなく、日本語教育や子供の学校、住居、医療、社会保障など生活全般についての環境整備が必要になるが、そのための社会的費用やNPO、市民グループなどのサポート体制の構築などが課題である。本県においては歴史的な経緯や海外への移民の多さ、その世界的なネットワークの形成、アジアに近い地理的特性、そして国際センターや沖縄科学技術大学院大学の立地など、外国人を受け入れ易い土壌があり、また、今後も外

国人観光客の増加が見込まれることから、外国人受入れ拡大の環境整備をうまく進めていくことを期待したい。

○ 今後の展望

（女性、高齢者の就業促進と外国人労働者の受入れ拡大）

2019年4月1日から働き方改革関連法が施行され、長時間労働の是正に向け、残業規制や有給休暇の取得促進などが制度面で本格化する。中小企業は1年後に導入されることになり、人手不足が深刻な業種や中小企業にとっては厳しい対応を迫られるが、業務プロセスの見直しなど業務の効率化や生産性向上に向けての早急な取り組みが求められる。政府は中小企業への支援を拡充する必要がある。一方、長時間労働の是正は女性や高齢者の就業を促し、社会・経済の活力の維持につながる。女性の就業率引き上げと出生率引き上げを両立させるためには、政府、企業が子育て層への支援を強化するとともに、男性の働き方も変えなければならない。在宅勤務（テレワーク）や育児期の勤務時間に配慮した裁量労働制、フレックスタイム、業務の共有化や業務プロセスの見直し、リカレント教育などを進めていく必要がある。また、前述のように外国人労働者の受入れ拡大についても改正入管難民法が施行された。当面は、こうした女性、高齢者、外国人の活用により人手不足に対応していかなければならず、女性や高齢者、外国人労働者が十分に力を発揮できる環境を整備していく必要がある。

（中長期的にみた労働市場）

中長期的にはI o Tやロボット、AIなどの技術革新が一層進展することから、企業はこれらを活用した新しいビジネスモデルや就業形態の構築、業務効率化への取り組みが重要になる。技術革新によって人材が過剰になる部門や業種もでてくることから、労働移動が円滑に行われるように職業訓練や学び直しの機会も必要であり、政府には流動性の高い労働市場の整備を推し進めていく役割が求められる。また、I o Tやロボット、AI技術を活用するには、この分野の人材を育成していかなければならず、低学年からこうした科目の導入も急がれる。教育指導する専門家も必要であり、教育機関と民間部門の人材の交流も進めていく必要がある。

（県民所得の向上）

今後、さらに労働力不足が強まれば、働く人々は高い収入を求め、より付加価値を生み出す生産性の高い分野に集まってくるものとみられる。こうした動きが経済全体の生産性を上げていくことになる。また、今後は労働者が企業を選ぶ時代になるので、働きやすい条件を整備しないと企業を支える人材を確保できなくなる。労働力人口の減少による人手不足が成長力のボトルネックにならないよう、成熟産業から成長産業への労働移動を促し、労働生産性の上昇を促す社会構造を構築しなければならない。そのためにはAIやビッグデータ時代に対応できる高度専門人材の育成も推進しなければならない。本県ではこれらの人材を主要産業である観光分野や情報通信分野、高齢化で増加が見込まれる医療・福祉分野などに供給し、生産性や付加価値率を高めていくことも重要な成長戦略である。低賃金や利益率の低い産業を賃金や付加価値の高い産業にすることにより、一人当たり県民所得の向上にもつなげていくことができる。労働市場改革は県民所得を引き上げる契機ともなる。

(目 次)

はじめに.....	1
1. 労働市場の概況.....	1
2. 労働需要側の動向	
2-1. 景気拡大と人手不足.....	2
2-2. 求人動向.....	4
3. 労働供給側の動向	
3-1. 労働力人口.....	7
3-2. 新卒者の就職・離職状況.....	11
3-3. 外国人雇用者.....	16
4. 失業率の分析	
4-1. 年齢別、世帯主との続柄別、離職理由別の失業状況.....	19
4-2. 構造的失業（UV分析）.....	21
4-3. 雇用のミスマッチ.....	22
5. 就業者の動向	
5-1. 就業者総数と産業別就業者数.....	23
5-2. 非正規社員の比率.....	24
5-3. 転職状況.....	26
6. 賃金・所得の動向.....	29
7. 将来の労働力人口の試算.....	33
8. 課題と今後の展望.....	35
8-1. 課題.....	35
8-2. 今後の展望.....	38
(補 論)	
労働市場の長期的な推移.....	40

(付注1) UV分析.....	50
(付注2) ミスマッチ指標.....	51

はじめに

2019年2月の沖縄県の完全失業率が2.1%（原数値）となり、本土復帰後最も低い水準となり、復帰後初めて全国平均（2.3%）を下回った。うち女性については1.5%と初めて1%台となり、全国の女性の失業率（2.1%）を下回った。復帰前に全国平均を下回っていた本県の失業率は、復帰後、軍雇用の大量解雇や復帰不安による企業の採用手控え、海洋博後の企業倒産の多発などから急上昇した。その後、長期にわたり全国平均の2倍近い水準で推移し、高失業率の改善が県経済の大きな課題であった。その失業率が11年以降の長期に亘る県内景気の拡大と人口構造の変化から雇用情勢が大きく改善し、18年12月以降は3か月連続で、2%台で推移した。足元では人手不足が一段と深刻化しており、高失業率時代の政策目標であった「雇用の確保」は、いまや「労働力の確保」の問題に切り替わったといえる。本調査では、本県の労働市場の変化について需要側と供給側の動向をみた上で失業率低下の分析を行い、就業構造や賃金・所得についても最近の動向を分析し、労働市場の課題と今後の展望を整理してみた。

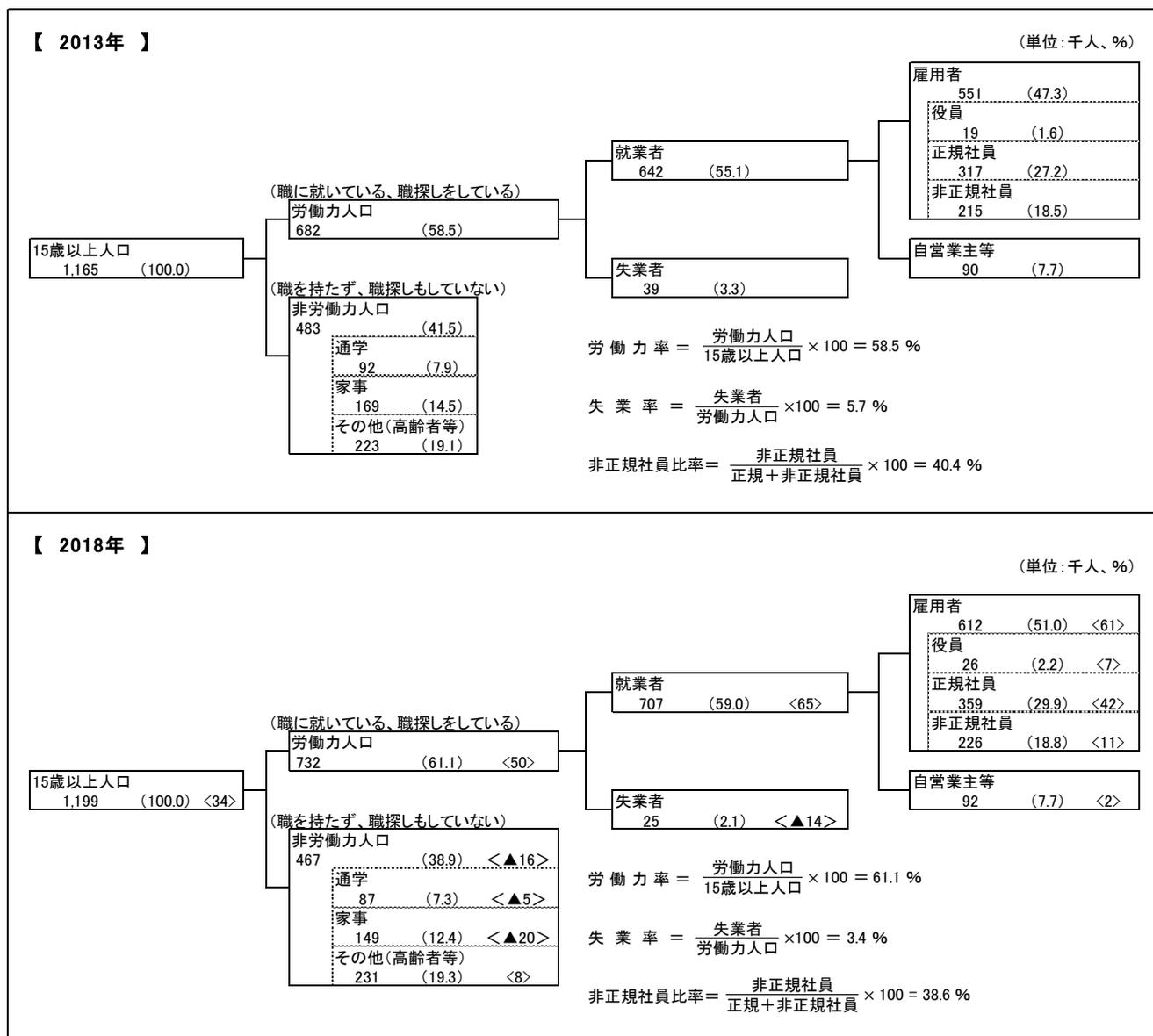
1. 労働市場の概況

まず、本県の労働市場の概況について直近の2018年と5年前の13年を比較してみる（**図表1**）。13年の本県の15歳以上人口は116万5千人であった。うち労働力人口（就業者と失業者の合計）は68万2千人で、15歳以上人口に占める労働力人口の割合（労働力人口比率、以下、労働力率と記述）は58.5%であった。これを18年でみると15歳以上人口が119万9千人と5年前より3万4千人増えている。労働力人口が73万2千人で同5万人増加し、15歳以上人口の増加数を上回ったことから、労働力率は61.1%と同2.6%ポイント上昇している。

この結果、労働市場に参加していない非労働力人口（通学、家事、その他（高齢者など））は、労働市場への参入者が増えたことにより、13年の48万3千人から18年は46万7千人と、1万6千人減少している。非労働力人口の内訳では家事が2万人減少しており、専業主婦等の労働市場への参入が進んだことが窺われる。一方、非労働力人口で高齢者が増加しているが、これは高齢化に伴い高齢者の労働力人口の増加以上に高齢者が増加していることによる。また通学（学生）が減少しているのは少子化の影響とみられる。

次に労働力人口の内訳（就業者と失業者）をみると、就業者が64万2千人から70万7千人と6万5千人増加しており、一方、失業者は3万9千人から2万5千人と1万4千人減少している。この結果、完全失業率（完全失業者／労働力人口×100）は5.7%から3.4%と2.3%ポイント低下している。就業者についてみると、雇用者が55万1千人から61万2千人と6万1千人増加し、自営業主等も9万人から9万2千人と2千人程度増加している。また、役員を除く雇用者のうち非正規社員は21万5千人から22万6千人と1万1千人増加したが、正規社員が31万7千人から35万9千人と4万2千人増加し、非正規社員の増加数を上回った。この結果、非正規社員の比率（役員を除く雇用者に占める非正規社員の割合）は40.4%から38.6%と1.8%ポイント低下している。役員についてみると、1万9千人から2万2千人と7千人増加している。通常、既存の企業で役員数を増やすケースは少ないとみられるので、企業数の増加によるものと窺われる。このように本県の雇用情勢は大きく改善している。

図表 1 沖縄県の労働市場（2013年、2018年）



(備考) ()内は15歳以上人口に占める構成比、< >内は対2013年比増減数、▲はマイナス。

(資料) 沖縄県「労働力調査」より南西地域産業活性化センターが作成。

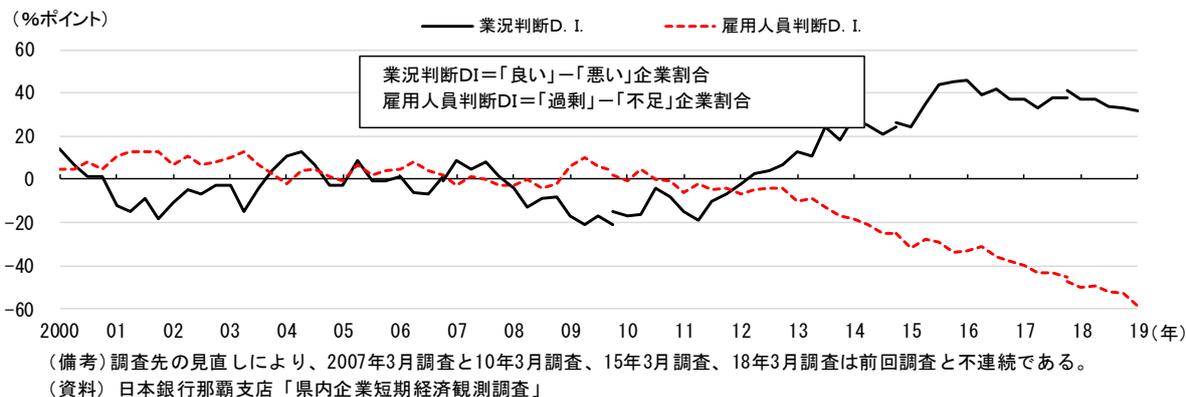
2. 労働需要側の動向

2-1. 景気拡大と人手不足

県内景気は、日本銀行那覇支店の「県内企業短期経済観測調査（以下、県内短観と記述）」の景況判断D. I. でみると、東日本大震災後の2011年6月調査（-19）を底に回復に転じ、足元（19年3月調査：+32）まで長期にわたって好調な状況が続いている（図表2）。今回の長期に亘る景気拡大の要因としては、観光客の大幅な増加や沖縄振興予算の増額、住宅や宿泊・商業施設など建設投資の高水準での推移、堅調な個人消費などが挙げられる。幅広い分野での需要の増加により県内企業の雇用人員も不足気味となり、県内短観の雇用人員判断D. I. をみると、「不足」超幅は足元（19年3月調査：-59）まで拡大を続けており、人手不足が一段と深刻化している。ここで、県内短観の業況判断D. I. と雇用人員判断D. I. の最近の推移をみると、業況判断D. I. は15年頃までプラス幅が拡大したが、16年以降は高水準ながらもプラス幅の縮小傾向がみられ、景気拡大の増勢が鈍化してきている。一方で、

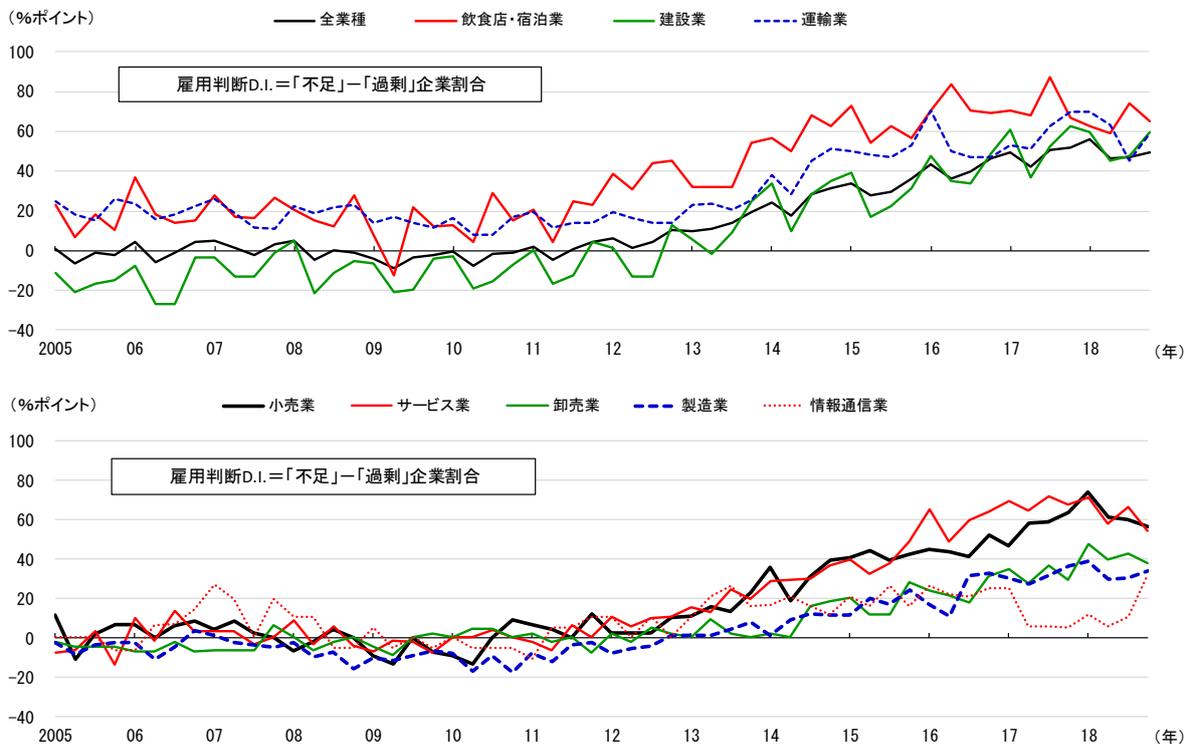
雇用判断D.I.は足元でもマイナス幅の拡大傾向が続いている。人手不足に伴う人件費の上昇や物流コストなどの上昇、受注機会の逸失などが県内企業の業況にも影響を及ぼしてきているか、または景気の増勢が鈍化しているにも関わらず、労働市場の構造的な要因により雇用人員の「不足」超が拡大している可能性がある。

図表2 業況判断D.I.と雇用判断D.I.



業種別の雇用人員判断を沖縄振興開発金融公庫の「県内企業景況調査」でみると、11年頃から幅広い業種で「不足」超幅が拡大している(図表3)。最近の動向をみると、特に「飲食店・宿泊業」や「運輸業」、「建設業」、「小売業」、「サービス業」などで大幅な「不足」超となっている。

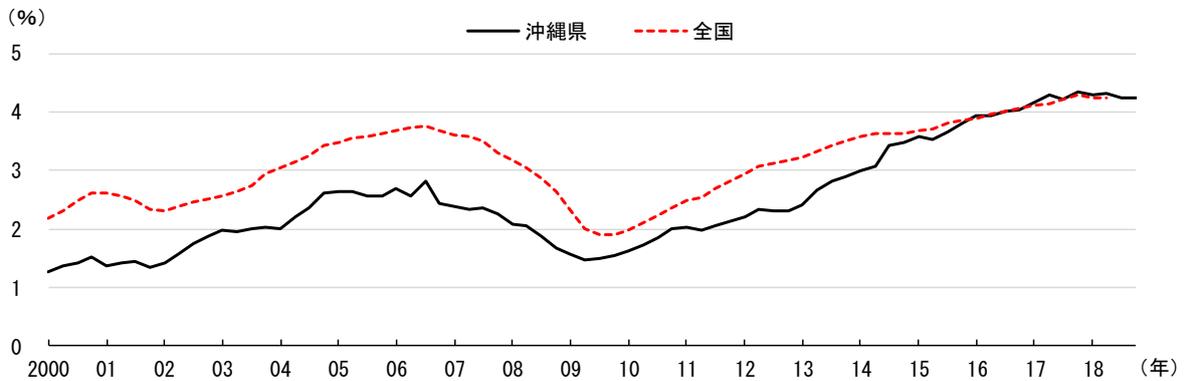
図表3 業種別の雇用判断D.I.



(備考) 数値は「不足」-「過剰」企業割合。
(資料) 沖縄振興開発金融公庫「県内企業景況調査」

このように 11 年以降の雇用人員判断 D. I. の「不足」超幅の拡大に伴い、県内企業の欠員率も上昇基調で推移した。15 年以降はほぼ全国並みの水準となり、16 年 7～9 月期には 4.0%と復帰後初めて 4%台となり、18 年 10～12 月期も 4.2%と、4%台で推移している(図表 4)。

図表 4 企業の欠員率

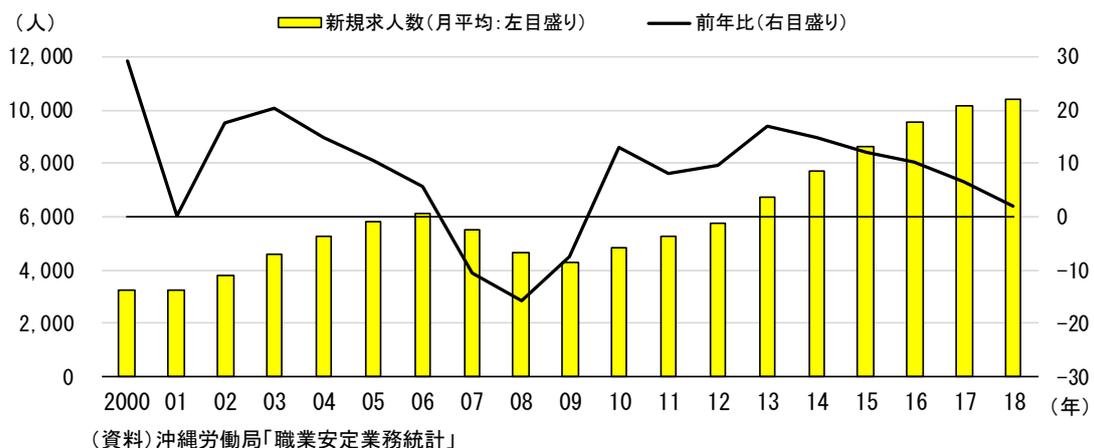


(備考) 欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / ((有効求人数 - 就職件数) + 雇用者数) × 100、
 季節調整 (X12-ARIMA) は南西地域産業活性化センターによる。直近値は 18 年 10～12 月、全国は 18 年 4～6 月。
 (資料) 沖縄労働局「職業安定業務統計」、沖縄県「労働力調査」より南西地域産業活性化センターが作成、全国は労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計 2018」。

2-2. 求人動向

新規求人数は 2010 年に増加に転じ、景気拡大に伴い人手不足が深刻化する中、11 年以降増加基調を続けている(図表 5)。ただし、増加率は 13 年の 17.0%の大幅増をピークに低減し、17 年以降は増加率が一桁台まで低下している。人手不足は続いているものの、求人数の伸びは鈍化してきており、求職者の減少や人件費の上昇などが求人活動に影響している可能性もある。

図表 5 新規求人数と前年比増減率

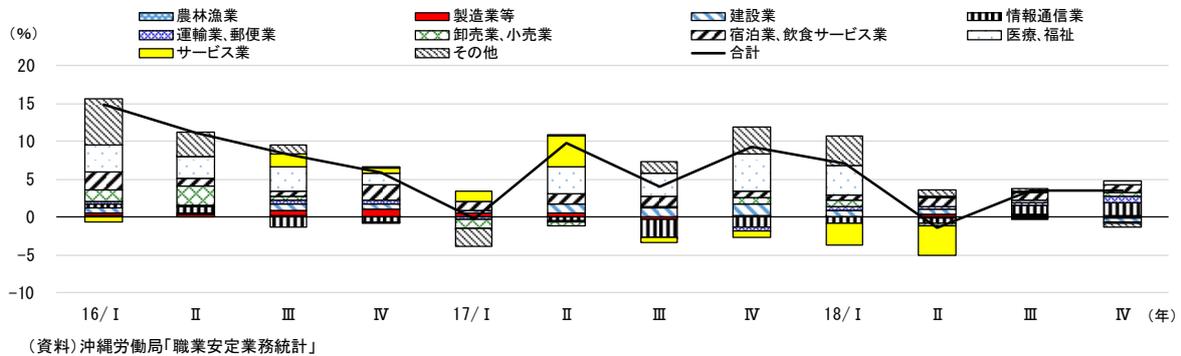


(資料) 沖縄労働局「職業安定業務統計」

16 年以降の業種別新規求人数の推移をみると、16 年は「医療、福祉」や「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」の増加の寄与度が高い(図表 6)。17 年には「医療、福祉」や「宿泊業、飲食サービス業」に加えて「建設業」の増加寄与度が高くなった一方、「情報通信業」がマイナスの寄与となった。そして 18 年は前半に「サービス業」の求人数の減少から全体の求人数の伸びが鈍化したが、

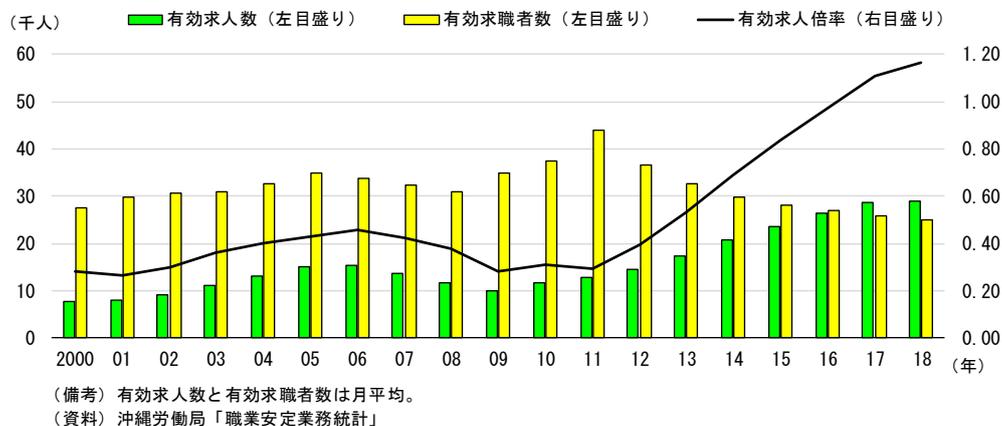
17年にマイナスの寄与となった「情報通信業」の増加寄与度が7～9月と10～12月期にプラスの寄与となり持ち直している。

図表6 新規求人数の前年同期比と産業別の増減寄与度



求職者数1人に対する企業の求人数を示す有効求人倍率（有効求人数/有効求職者数）は、12年頃から上昇を続け、17年には1.11倍と復帰後初めて1.0倍を超え、18年も1.17倍と復帰後の最高値を更新した（図表7）。この12年以降の求人倍率の上昇幅が大きいのは、求人数が増えたことだけによるのではなく、求職者数が減少に転じていることも影響している。

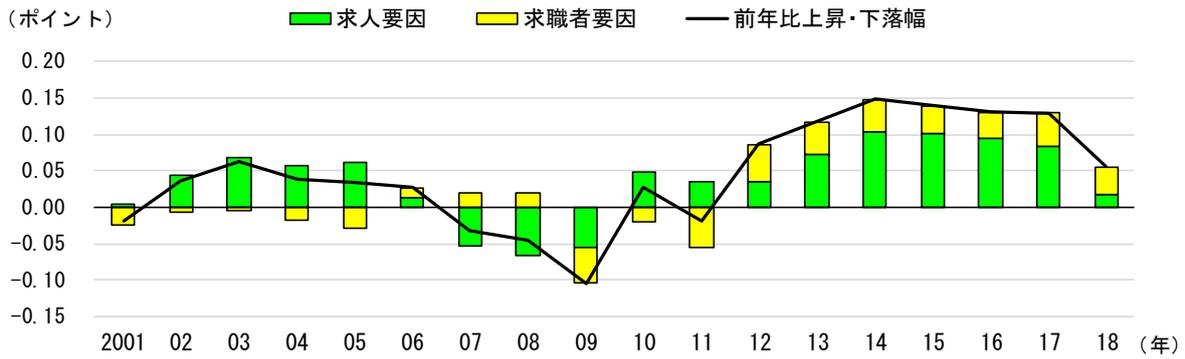
図表7 有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率



有効求人倍率が上昇を続けた12年～18年について、求人数の寄与度（求人数の増加がプラス）と求職者数の寄与度（求職者数の減少がプラス）をみると、求人数が0.51、求職者数が0.29（注）の寄与度となっており、求人倍率の上昇の概ね4割弱が求職者の減少によるものである（図表8）。

（注）上記の求人数と求職者数の寄与度の合計は0.8となり、有効求人倍率の12年～18年の実際の上昇幅（0.87ポイント）とは一致していない。本来は時間の微小な変化に対して微分の計算式を用いるが、ここでは年次データを用いて計算しているため、計算上の誤差が0.07ポイント生じている（以下の補注を参照）。

図表 8 有効求人倍率の上昇・下落に対する求人数と求職者数の寄与度



(備考) 求職者要因は、求職者が減少すると寄与度はプラスとなる。
 (資料) 沖縄労働局「職業安定業務統計」より南西地域産業活性化センターが作成。

(補注)

有効求人倍率：R、有効求人数：V、有効求職者数：J、時間による変化幅を Δ、
 2乗を²とすると

$$R = \frac{V}{J}$$

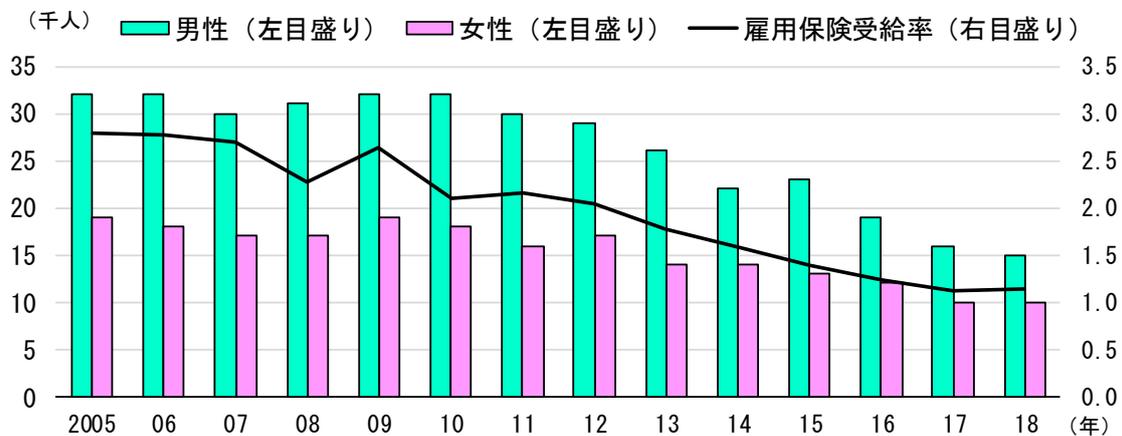
これを時間で微分すると

$$\Delta R = \frac{\Delta V \times J - V \times \Delta J}{J^2} = \frac{\Delta V \times J}{J^2} - \frac{V \times \Delta J}{J^2} \text{となる。}$$

右辺の第1項が有効求人数による寄与度、第2項が有効求職者数による寄与度となる。

求職者の減少は景気拡大に伴う雇用情勢の改善により失業者が減少し、ハローワークでの求職者が減少したことによる(図表9)。10年と18年の男女別の完全失業者数を比較すると、男性は3万2千人から1万5千人と1万7千人減少し、10年の5割弱の水準まで減っている。女性は1万8千人から1万人と8千人減少し、10年の4割強の水準まで減っているまた、雇用保険受給率は10年の2.1%から18年は1.1%と1.0%ポイント低下し、10年の約半分の水準となっている。

図表 9 男女別の失業者数および雇用保険受給率の推移



(備考) 雇用保険受給率 = 受給者実人員 / (受給者実人員 + 被保険者数) × 100

(資料) 沖縄労働局「職業安定業務統計」、沖縄県「労働力調査」

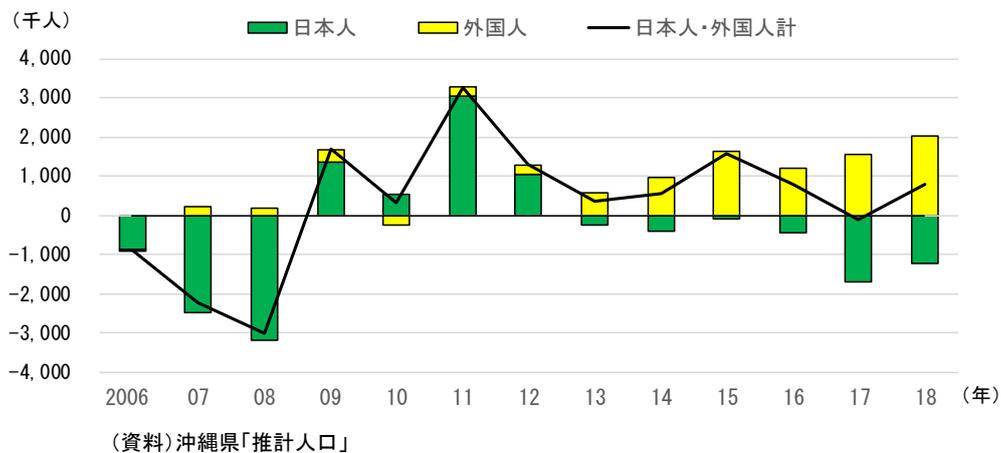
3. 労働供給側の動向

3-1. 労働力人口

(人口動態と労働力人口)

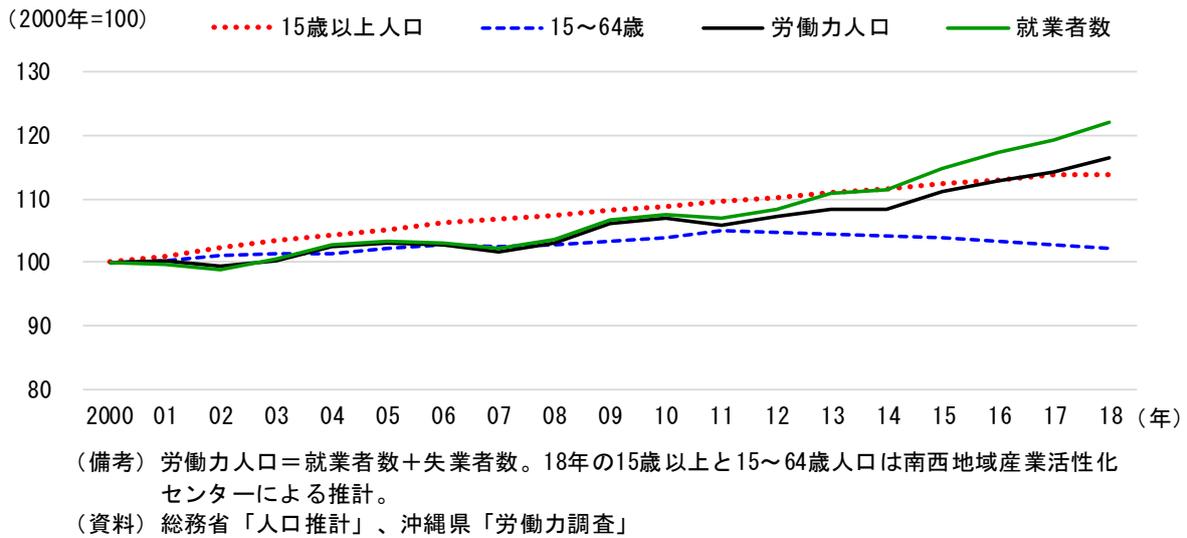
前節で労働需要側の動向をみたが、以下では労働供給側の動向についてみる。まず、本県の人口の社会増減についてみる。県の「推計人口」より、国外を含む県外との社会増減を日本人と外国人に分けてみると、日本人は 2012 年までは社会増が続いていたが、13 年以降は社会減に転じている(図表 10)。なお、11 年の社会増が大きいのは、東日本大震災で被災者が本県にも避難(転入)してきたことが影響している。また、17~18 年は社会減が大きくなっており、全国的な人手不足や東京五輪に向けた建設投資の増加などが影響している可能性がある。この日本人の県外への転出超は、県内での労働需給を逼迫させる要因となる。この日本人の転出超を補っているのが在留外国人の増加である。国外からの入国者の増加で社会増となっており、人手不足が深刻化する中で労働力人口の大きな担い手となっている。なお、総務省の「住民基本台帳人口移動報告」をみると、本県の外国人の国内のみの移動では県外への転出超となっている。本県における外国人の社会増は国外からの大幅な転入超によるものである。

図表 10 本県の社会増減



図表 11 は、本県の 15 歳以上人口と 15~64 歳人口(生産年齢人口)、労働力人口、就業者数について 2000 年を 100 とした指数でみたものである。同図をみると、15~64 歳人口は 11 年をピークに減少に転じている。この 15~64 歳人口に 65 歳以上人口(老年人口)を加えた 15 歳以上人口でみると、高齢者の増加によって足元の 18 年まで増加基調で推移している。そして、15 歳以上人口のうち就業者と求職活動中の失業者を合わせた労働力人口は 12 年以降、増加基調で推移している。15~64 歳人口が減少を続ける中で労働力人口が増加しているのは、後述するように女性の 15 歳以上人口に占める労働力率の上昇と、男性の 60 歳以上の労働力率の上昇が主な要因である。また、労働力人口のうち就業者数は労働力人口の伸びを上回って推移しているが、これは景気拡大による求人増で労働力人口に含まれる失業者が就業者に転じていることによる。

図表 11 人口(15歳以上、15～64歳)と労働力人口、就業者数の推移(指数)



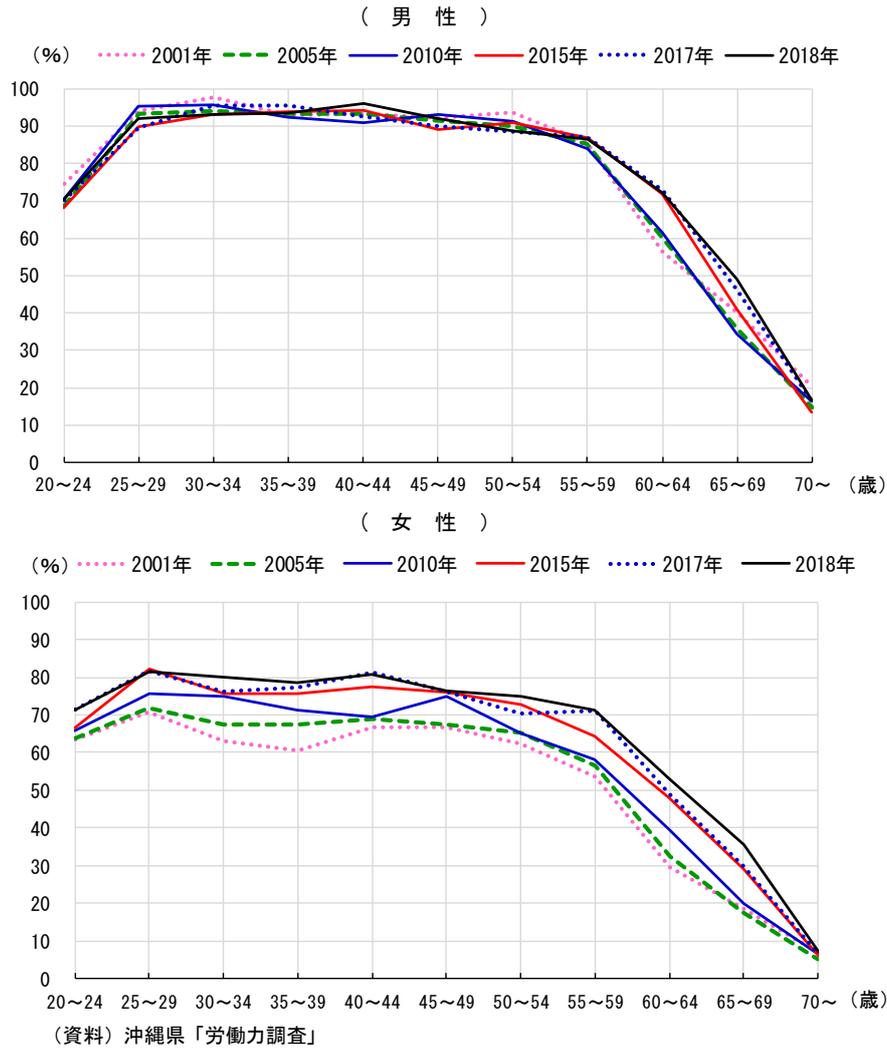
(男女別、年齢階級別の労働力率)

ここで、男女別、年齢階級別の労働力率について2001年と18年を比較すると、男性は60～69歳の労働力率が大きく上昇している(図表12)。60～64歳では56.3%から72.3%まで16%ポイント上昇しており、10年(61.5%)との比較でも10.8%ポイントの上昇となっている。また、65～69歳で見ると40.0%から49%まで9.0%ポイント上昇し、10年(34.5%)との比較では同年の水準が低かったこともあり、14.5%ポイントと大幅な上昇となっている。この男性の高齢層での労働力率の上昇は、企業の高齢者の継続雇用の義務化や人手不足により高齢者でも求人が増加したこと、また年金支給開始年齢の引き上げで就業希望者が増加していることによる。

次に、女性の労働力率をみると20～60代の各年齢階級で上昇している。01年には30代に出産や育児で労働市場から退出して育児後に労働市場に再参入する、いわゆるM字カーブがみられたが、18年には、このM字カーブは消えている。30～34歳では01年の63.0%から18年には80.0%と17%ポイント上昇し、35～39歳も60.5%から78.7%まで18.2%ポイント上昇と大幅に上昇している。01年以降でみた女性の労働力率の上昇は30代以外でも総じて大きく上昇しており、男性と同様に60代でも大きく上昇し、60～64歳では29.4%から53.2%まで23.8%ポイント上昇し、年齢階級別で最も大きな上昇幅となっている。01年以降でみた女性の労働力率の長期的な上昇は、景気要因以外の女性の社会参加への意識の高まりも背景にあるとみられる。

また、11年以降の景気拡大期間が含まれる10年と18年を比較すると、女性は各年齢階級別で総じて上昇しており、特に50～60代の労働力率の上昇幅が大きい。男性の場合は建設業や運輸業などでの求人が多いが、景気拡大による人手不足や高齢化に伴い、宿泊・飲食サービス業や小売業、医療・福祉など女性の就業比率が高く、かつ本県の産業構造のウエートが大きい業種での求人の増加が、女性の労働力率の上昇の背景にあるとみられる。また、本県の場合、男性の非正規社員比率が高いため収入が少ない世帯も比較的多く、収入を増やしたい世帯の女性配偶者が景気拡大に伴う求人の増加により、労働市場に参入し易くなったことも背景にあるとみられる。

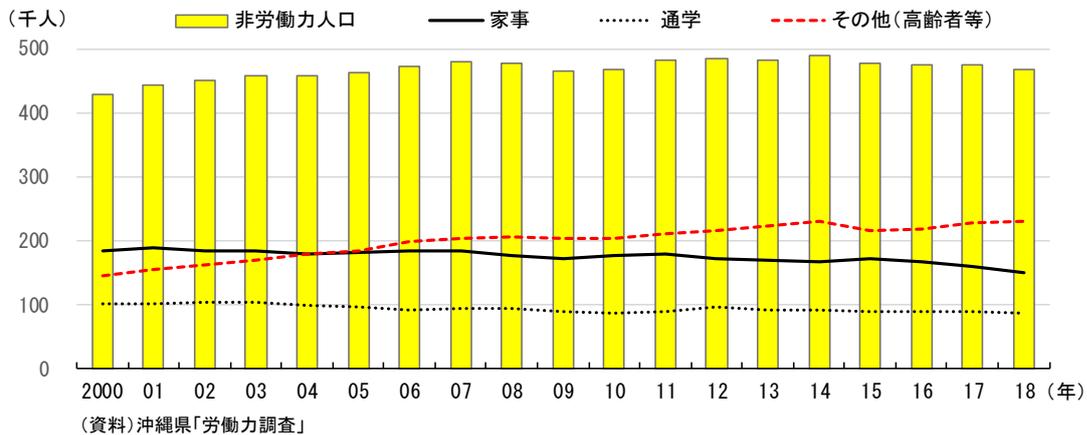
図表 12 男女別・年齢階級別の労働力率



(非労働力人口)

15歳以上人口のうち、就業者と求職活動中の失業者を除いた非労働力人口についてみると、労働力率が高まったことにより、15年以降は減少傾向に転じている(図表 13)。

図表 13 非労働力人口と内訳別の推移

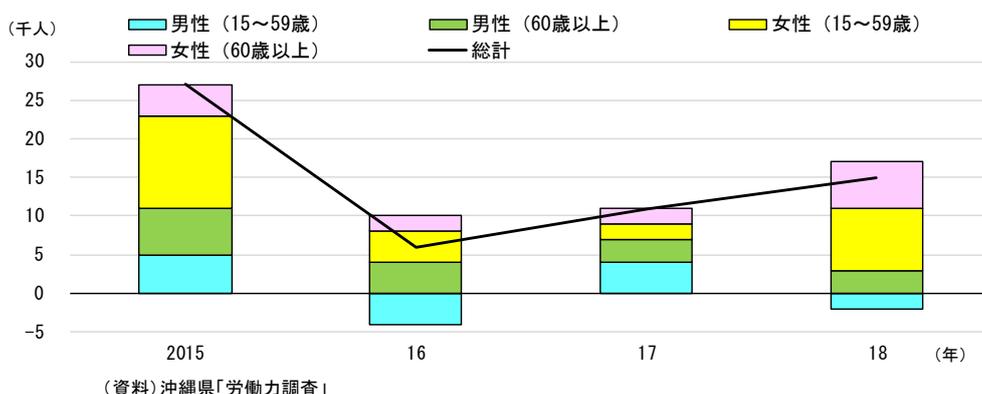


非労働力人口の内訳をみると、通学は概ね横ばいで推移し、また高齢者を含む「その他」は15年を底に増加傾向にあるが、家事は12年以降、減少傾向が続いている。景気拡大に伴う求人の増加により、女性配偶者が世帯収入を増やすことや社会との関わりを持つことなどを目的に労働市場に参入しているものとみられる。

(労働力人口増加の寄与度分析)

2015～18年の労働力人口の増加について、男女別、年齢階級別(15～59歳、60歳以上)でみると、最も増加しているのは女性の15～59歳(2万6千人増)である。次いで男性の60歳以上(1万6千人増)、女性の60歳以上(1万4千人増)となり、男性の現役世代である15～59歳(3千人増)の増加数は僅かである(図表14)。この男性の15～59歳は労働力率が既に90%を超えていて伸びしろの少ない年齢層であり、近年の労働力人口の増加は女性の現役世代と男女の高齢者が大きく寄与している。

図表14 男女別、年齢階級別(15～59歳、60歳以上)の労働力人口の増減



ここで、15年以降の労働力人口の増加の要因について、男女の15歳以上の年齢階級別人口の増減による要因(15歳以上人口要因)と労働力率の変動による要因(労働力率要因)に分けて各々の寄与度を計測してみた(図表15)。15歳以上人口要因をみると、男女とも現役世代である15～59歳人口の減少によりマイナスに寄与しているが、60歳以上人口は人口の高齢化に伴い増加していることから僅かではあるがプラスに寄与している。一方、労働力率要因をみると、女性の15～59歳は労働力率の上昇幅が大きく、15歳以上人口に占める同年齢階級の人口の割合も大きいことから最もプラスの寄与度が大きい。次いで、女性の60～69歳、男性の60～69歳、男性の15～59歳の順でプラスの寄与度が大きい。70歳以上もプラスに寄与しているが、男女とも労働力率(図表12を参照)がほとんど上昇していないことから寄与度は小さいものとなっている。このように要因別寄与度でみると、人口要因ではなく労働力率要因が労働力人口を増加させていることが確認できる。このことは、労働力率の上昇が止まると、その時点で労働力人口が減少に転じることを意味する。

図表 15 労働力人口増減に対する人口要因と労働力率要因の寄与度

(単位:千人)

年		2015	2016	2017	2018	
労働力人口の増減数		17.3	10.0	10.1	12.1	
15歳以上人口 要因	男性	15～59歳	▲ 1.6	0.8	▲ 0.8	▲ 1.6
		60～69歳	2.9	2.4	1.8	0.0
		70歳以上	0.0	0.0	0.5	0.7
	女性	15～59歳	▲ 0.7	▲ 0.7	▲ 0.7	▲ 1.4
		60～69歳	1.2	2.3	0.8	0.4
		70歳以上	0.0	0.0	0.1	0.3
労働力率 要因	男性	15～59歳	0.6	▲ 0.8	2.8	1.6
		60～69歳	3.3	0.7	0.2	1.0
		70歳以上	0.0	1.0	1.6	0.3
	女性	15～59歳	8.7	4.7	2.7	5.4
		60～69歳	2.9	▲ 0.4	0.2	4.6
		70歳以上	0.0	0.0	0.9	0.7

(備考)▲はマイナス

(資料)沖縄県「労働力調査」より南西地域産業活性化センターが作成。

L : 労働力人口 P : 15 歳以上人口 R : 労働力率

P m i : 男性の年齢階級別人口

P f i : 女性の年齢階級別人口

R m i : 男性の年齢階級別労働力率

R f i : 女性の年齢階級別労働力率

時間による変化幅を Δ とすると

$$L = \sum (P m i \times R m i) + \sum (P f i \times R f i)$$

これを時間で微分すると

$$\Delta L = \Delta (P \times R)$$

$$= \sum (\Delta P m i \times R m i + P m i \times \Delta R m i) + \sum (\Delta P f i \times R f i + P f i \times \Delta R f i)$$

$$= \sum (\Delta P m i \times R m i) + \sum (P m i \times \Delta R m i) + \sum (\Delta P f i \times R f i)$$

$$+ \sum (P f i \times \Delta R f i)$$

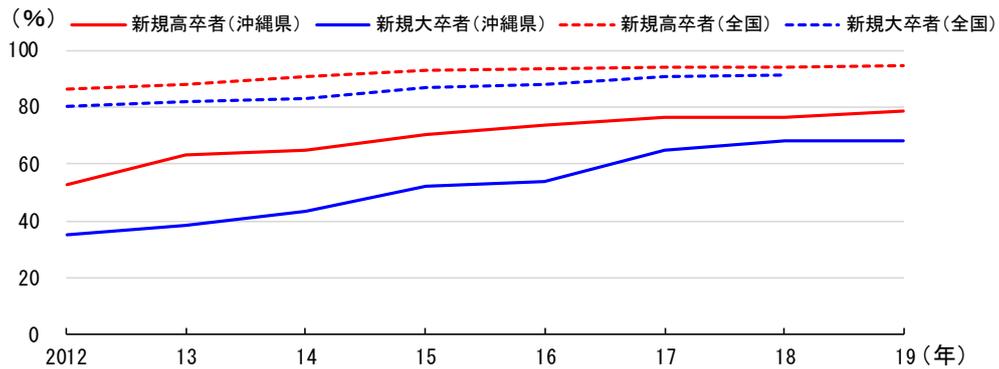
となる。

右辺の第1項が男性の15歳以上人口の寄与度、第2項が男性の労働力率の寄与度、第3項が女性の15歳以上人口の寄与度、第4項が女性の労働力率の寄与度となる。

3-2. 新卒者の就職・離職状況

労働供給の大きな集団である新規学卒者の就職状況について、まず就職内定率をみると本県の新規高卒者の各年1月末の内定率は2012年の53.0%から18年には78.9%となり、25.9%ポイント増と大きく上昇している(図表16)。また、新規大卒者も34.9%から68.3%となり、33.4%ポイント増と大幅な伸びとなっている。これまで本県の新卒者の就職内定率は全国を大きく下回り、県内景気が回復し始めた12年には全国と2倍近い差があったが、雇用情勢の改善に伴い改善傾向を示している。ただ、18年頃から改善傾向が緩やかになっており、全国との差もまだ20%ポイント前後あり、学生自身の自助努力とともに関係機関の更なる支援の継続が必要である。

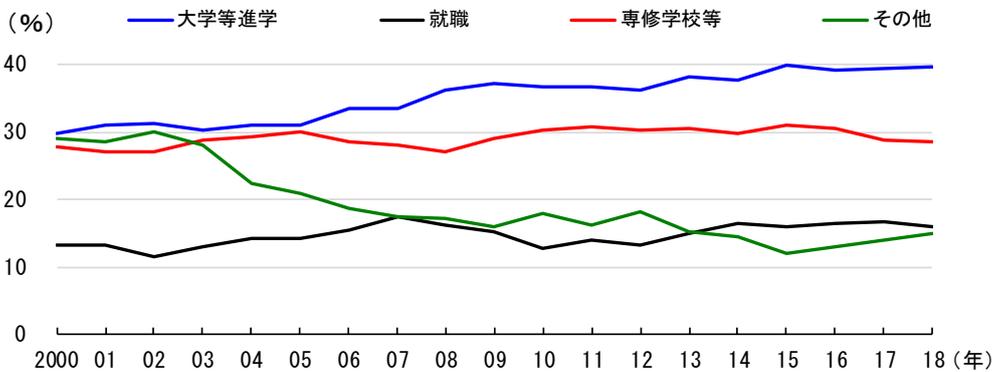
図表 16 新卒者の就職内定率



(備考)各年1月末現在
 (資料)沖縄労働局「新規高卒者・大卒者等の求人・求職・就職内定状況」

次に、本県の高卒者の卒業後の状況をみると、大学等への進学割合は2000年(3月、以下同じ)の29.9%から15年には39.8%と9.9%ポイント上昇し、本県の大学進学率が大きく上昇したが、16年以降はほぼ横ばいで推移している(図表17)。就職率はリーマンショックの影響などから09~10年にかけて低下し、その後は景気の拡大に伴い緩やかに上昇したが、15年以降は概ね横ばいで推移している。また、専修学校等への進学割合は、10年以降は概ね30%台で推移していたが、17年以降は30%を割り、一方、その他(無業者や大学浪人など)が上昇している。

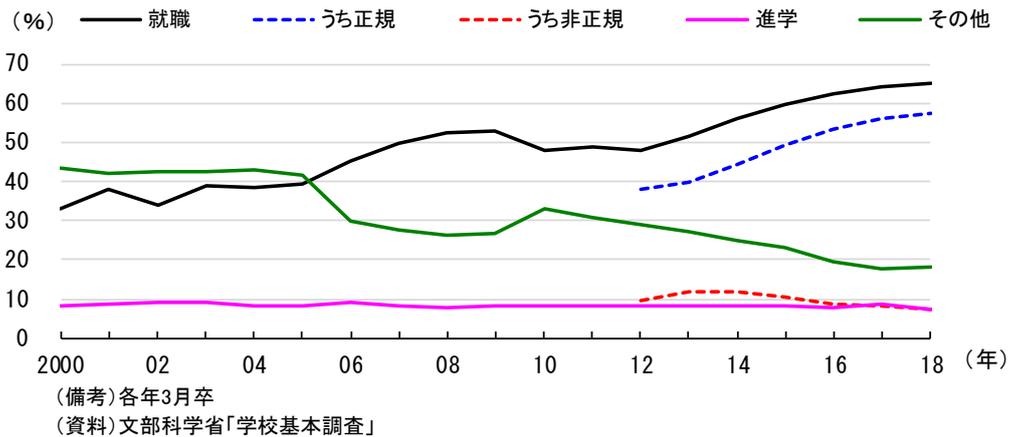
図表 17 高卒者の卒業後の状況(沖縄県)



(備考)各年3月卒。専修学校等は公共職業能力開発施設等への入学者を含む。
 (資料)文部科学省「学校基本調査」

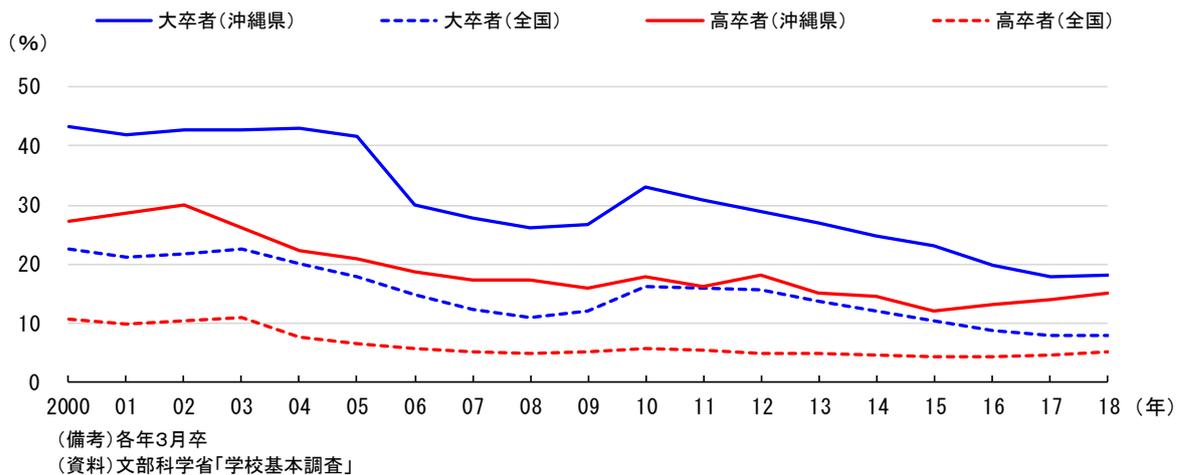
また、本県の大卒者について卒業後の状況をみると、就職の割合は13年以降、景気拡大による雇用情勢の改善から上昇傾向にある(図表18)。就職者の雇用形態をみると非正規の割合が緩やかに低下する一方、正規の割合が上昇している。また、進学割合は8%前後でほぼ横ばいで推移している。一方、就職も進学もしていない「その他」は就職の割合の上昇に伴い、11年以降は低下傾向にあるが、就職の割合の上昇傾向が緩やかになってきた17年頃からは下げ止まってきている。

図表 18 大卒者の卒業後の状況(沖縄県)



文部科学省の「学校基本調査」の新卒者の卒業後の状況で、進学も就職もしていない「その他」を無業者とみると、大卒者の無業率は、リーマンショックの影響がみられた09～10年頃は本県、全国とも上昇したが、本県では景気が回復傾向に転じた11年頃から無業率が低下し、全国でも13年頃から低下傾向にある(図表 19)。また、本県の高卒者の無業率は、2000年代前半頃から全国的な景気の緩やかな回復傾向に伴い低下傾向を続けていたが、16年以降は上昇に転じている。これは図表 17 でみたように、進学や就職の割合は横ばいで推移し、専修学校等への進学の割合が低下していることから、これまで専修学校等に進学していた高卒者が減り、卒業後は無業者の状況となった高卒者が増えた可能性があり、家庭の経済的な事情も背景にあるのではないかと推察される。

図表 19 新卒者の無業率

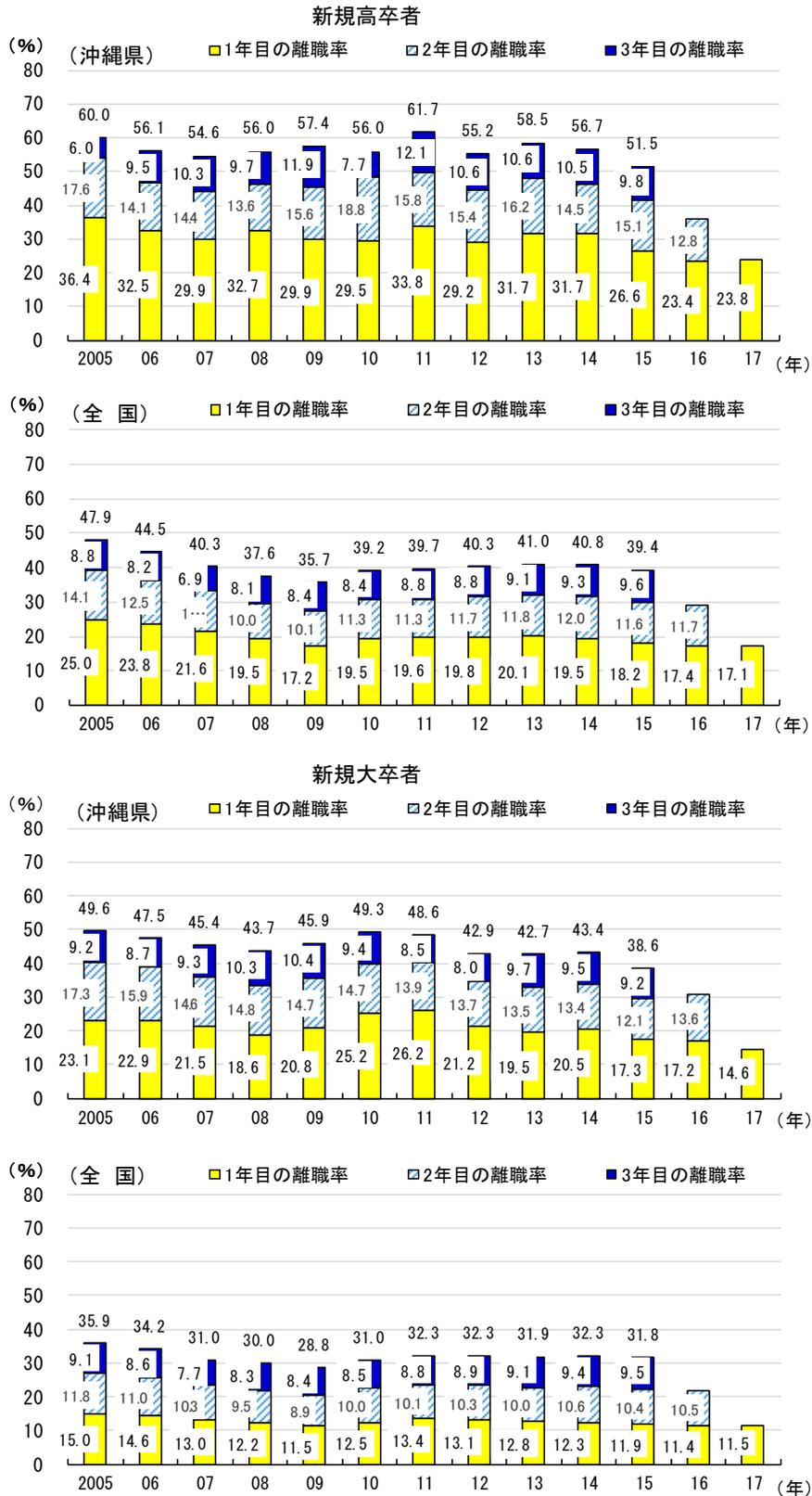


ところで、本県の高卒者、大卒者の無業率は低下傾向にあり改善してきているものの、全国と比較すると高卒者、大卒者とも10%程度高く、その差は依然として大きい。その要因として高卒者の無業者には大学浪人も含まれており、本県の場合、その割合が全国よりも高いことが挙げられる。例えば14年のデータではあるが、大学センター試験での本県の学生の浪人率は36.0%と全国で最も高く、全国平均の20.9%を大きく上回っている。全国との学力格差が大きく、現役での大学進学率が低いこと

が影響しているとみられる。また、大卒者の無業率の高さも本県の場合は大企業の少なさや県内志向の高さなどから、公務員等を目指す就職浪人の割合が全国より高いことが影響しているものと推察される。

これまで、高卒者と大卒者の卒業後の状況をみてきたが、次に、就職した学卒者の早期での離職率をみると、本県の高卒者の1年目での離職率は14年までは30%前後で推移していたが、15年以降は20%台に低下している(図表20)。また2年目での離職率も11~15年にかけて14~16%台で推移していたが、16年は12%台に低下し、3年目での離職率も12~14年まで10%台であったが、15年には僅かではあるが低下し10%を割っている。この結果、3年以内の離職率は、直近のデータが得られる15年では51.5%となっており、前年より5.2%ポイント低下し、足元で改善の動きがみられる。本県の大卒者についてみると、1年目の離職率が15年以降、17年まで低下しており、2年目の離職率は16年に13.6%と前年より上昇したが、3年目の離職率は13年から15年にかけて僅かではあるが低下傾向にある。この結果、3年以内の離職率は直近のデータが得られる15年は38.6%となっており、前年より4.8%ポイント低下し、高卒者と同様に改善の動きがみられる。全国の高卒者と大卒者の3年以内の離職率は本県より低く、直近のデータが得られる15年は、高卒者が39.4%(本県は51.5%)、大卒者が31.8%(同38.6%)となっているが、前年と比較すると僅かな低下にとどまっている。

図表 20 高卒者と大卒者の早期離職率



(備考)各年3月卒業者

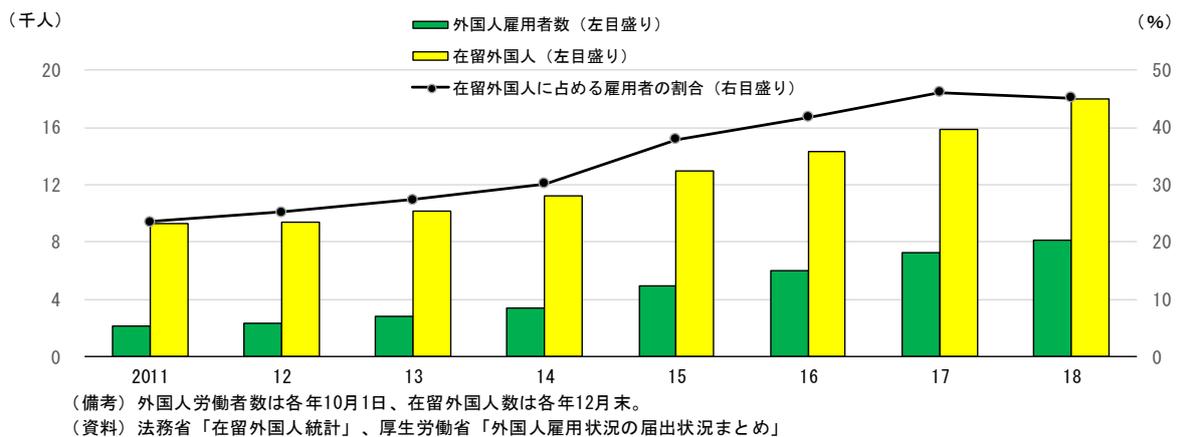
(資料)厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査結果」

3-3. 外国人雇用者

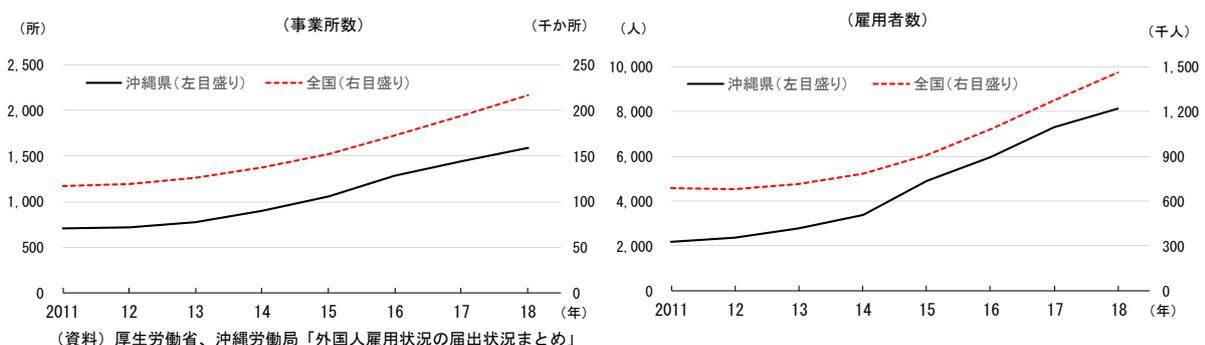
人手不足が深刻化する中、女性や高齢者とともに労働力人口として増加しているのが外国人である。本県の在留外国人はこの数年で急増している。2011年以降で見ると、在留外国人は11年末の9,276人から18年末に1万8,025人と8,749人増加し、増加率は94.3%とほぼ倍増となっている(図表21)。増加率は全国で最も高く、外国人の都道府県別に占める構成比では0.4%から0.7%に上昇している。

そして、県内でも全国と同様、日本人の人手不足を補うように外国人の労働者が増加している。沖縄労働局の「外国人雇用状況」の届出状況によると、18年10月末現在の県内の外国人雇用者は8,138人で前年比828人増加し、外国人を雇用する事業所数は1,591か所で前年比146か所増加している(図表22)。いずれも07年に届出が義務化されて以来、過去最高を更新している。14年～18年の5年間の外国人雇用者の増加数は、5,348人である。ちなみに「労働力調査」による同5年間の本県の就業者数の増加は6万5千人となっている。調査方法の違いや単位の有効桁数に留意する必要があるが、寄与率で見ると5年間で増加した本県の就業者の概ね8%が外国人ということになり、1割近くを占めている。また、在留外国人(各年末)に占める雇用者(10月1日)の割合は、11年の23.5%から18年は45.1%と大幅に上昇し、在留外国人の半数近くが県内事業所で雇用されていることになる。

図表21 在留外国人と外国人雇用者、在留外国人に占める雇用者の割合

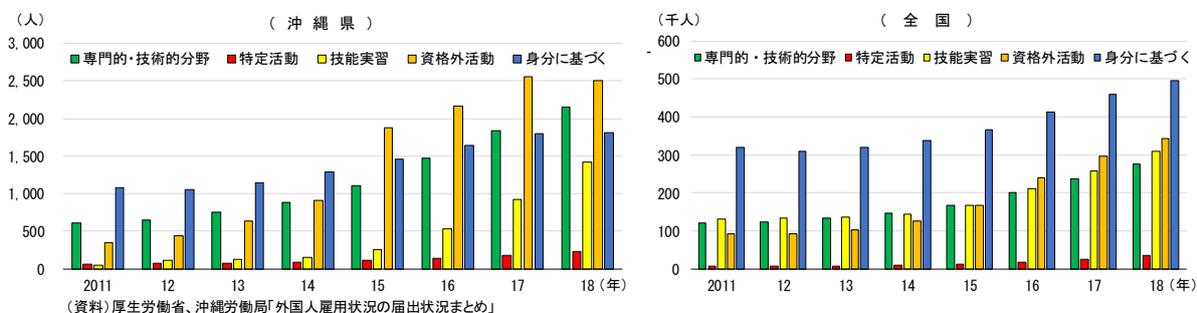


図表22 外国人を雇用する事業所数、外国人雇用者数



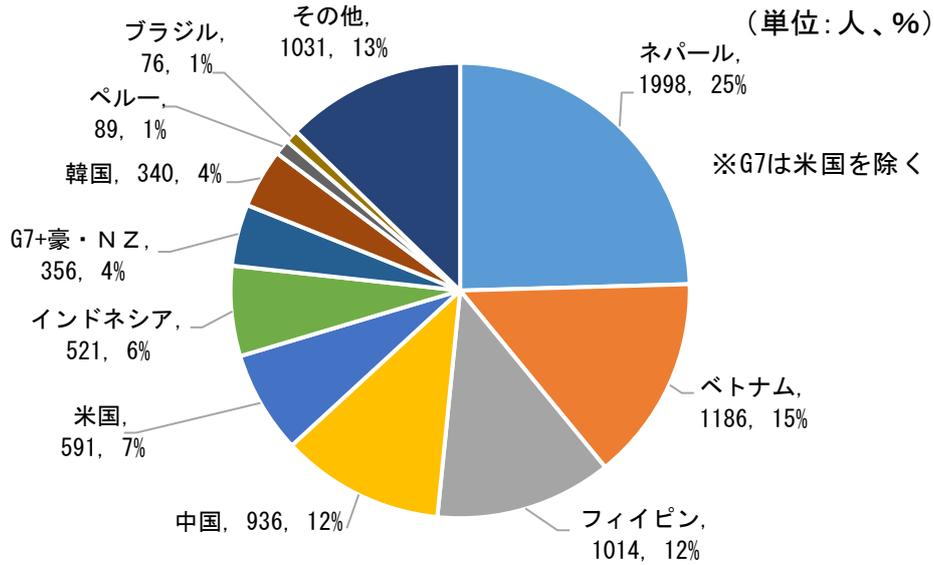
外国人雇用者を在留資格別で見ると、急増しているのが「資格外活動」であり、11年の349人から18年は2,507人と2,158人の増加となっている(図表23)。「資格外活動」の大半は在留資格が「留学」の外国人である(留学生には生活費などを得るため、週28時間まで資格外活動としてアルバイトが認められている)。しかし、この資格外活動は17年まで増加を続けたが、18年には僅かではあるが減少に転じており、留学生の週28時間の規定を超える不法就労や失踪などが問題化したことが影響している可能性がある。次いで堅調に増加しているのが、通訳やエンジニア、語学教師などの「専門的・技術的分野」であり、17年には「身分に基づく在留資格」を上回っている。最近のインバウンドの増加などに対応するため、県内企業での採用が増加しているものとみられる。また16年以降は「技能実習」が高い伸びで増加している。「技能実習」は、外国人が日本で働きながら技術を習得し、帰国して母国の発展に生かしてもらおう制度に基づく在留資格である。17年11月から対象職種がこれまでの農漁業や製造業、建設業関係の職種に「介護」が加わった。実習期間についても優良受け入れ先に対しては、これまでの3年から最長5年となった。技能実習生は実習期間中、職種や職場を変更できず、実習後は帰国しなければならないが、政府は単純労働に従事する外国人の受入れを原則認めていないことから、「技能実習」が人手不足を補うために使われていることも多く、「介護」の追加も介護現場での人手不足が背景にある。受入れ企業によっては賃金不払いや長時間労働を強いたりするケースがみられ、全国で実習生の失踪も増加していることから、政府は実習先を監督する機関を設置するなど指導を強化している。職種では建設業での実習が多い。

図表23 在留資格別の外国人雇用者の推移



18年10月1日における外国人雇用者を国籍別で見ると、ネパールが1,998人で最も多く、外国人雇用者全体の25%を占めている(図表24)。次いでベトナムが1,186人(全体に占める割合は15%)、フィリピンが1,014人(同12%)の順となっている。

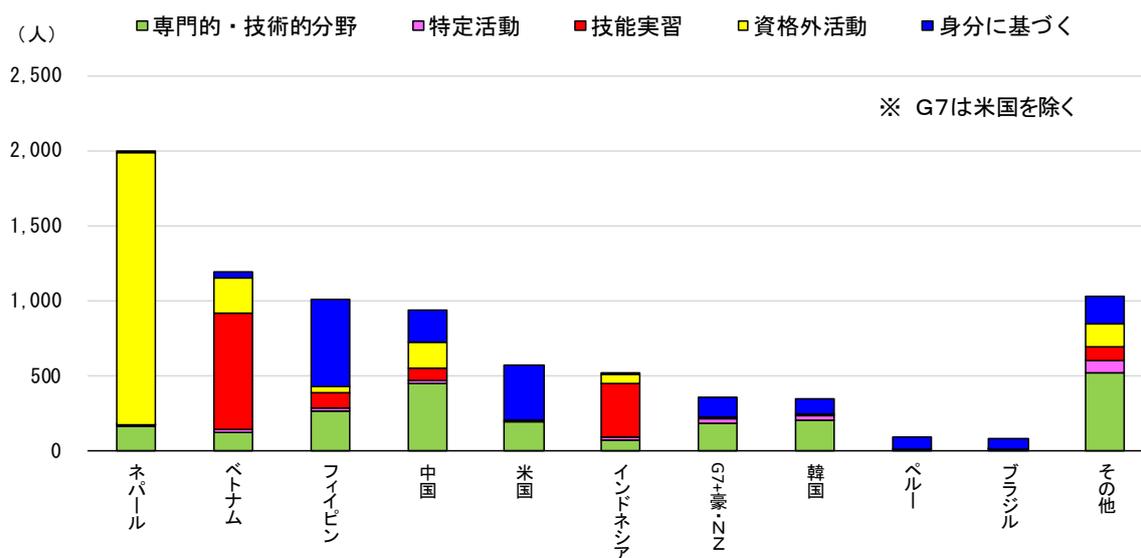
図表 24 国籍・地域別の外国人雇用者（沖縄県、18年10月1日）



(資料) 沖縄労働局「外国人雇用状況の届出状況まとめ」

また、外国人雇用者の国籍・地域別、在留資格別の人数（18年10月1日）をみると、雇用者数が最も多いネパールは、「資格外活動」が1,811人で最も多く、うち「留学」が1,761人と大半を占めている（図表 25）。次いで雇用者数が多いベトナムは、「技能実習」が774人でベトナム人雇用者の65.3%を占めている。フィリピンは「身分に基づく在留資格」が584人で最も多く57.6%を占め、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」が264人で26.0%となっている。中国は「専門的・技術的分野の在留資格」が442人で47.2%を占め、国籍・地域別でも最も多い在留資格となっている。全国籍・地域別の総数でみると、「資格外活動」の外国人雇用者が2,507人で最も多く、全在留資格の30.8%を占めている。「資格外活動」のうち大半が「留学」で2,365人となっており、全在留資格の29.1%を占めている。在留資格では次いで「専門的・技術的分野の在留資格」（2,152人、26.4%）、「身分に基づく在留資格」（1,808人、22.2%）、「技能実習」（1,414人、17.4%）などとなっている。この在留資格別でみると、留学生は本来、勉学が目的であるにもかかわらず、外国人雇用者の中で最も大きな割合を占めている。政府は単純労働を目的とした外国人の受入れを認めていないが、人手不足が最も深刻なのは単純労働の職種であり、特に日本の若者が敬遠しがちな夜勤や低賃金の職種を留学生が担っている現状がある。留学生には生活費などを得るため週28時間までのアルバイトが認められているが、留学のための借金の返済や学費、生活費を賄うには足りず、不法な長時間労働などが問題となっている。留学生が多くを占めるネパール人については、前述したように出稼ぎが目的の留学や週28時間の規定を超える不法就労、失踪などが問題化し、入国審査が厳格化されている。15年まで高い伸びで推移してきたネパール人は16年以降、概ね横ばいで推移しており、今後、こうした留学生に依存せざるを得ない職種で人手の確保がさらに困難になることが予想される。政府はこうした状況を鑑み、外国人労働者の受け入れを拡大するために18年12月に出入国管理・難民認定法を改正し、19年4月から施行した。改正により新たな在留資格である「特定技能」が創設され、建設業や外食業、宿泊業、介護業など14業種が対象となった。

図表 25 外国人雇用者の国籍・地域別、在留資格別の人数（沖縄県、18年10月1日）

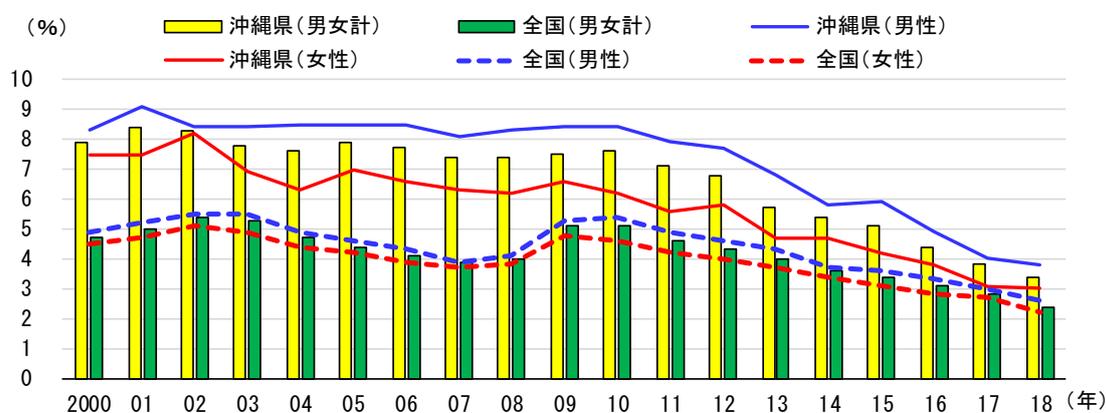


（資料）沖縄労働局「外国人雇用状況の届出状況まとめ」

4. 失業率の分析

本県の完全失業率は2011年以降、低下傾向にあり、全国との差も縮小している（図表26）。また、月次ベースでは19年2月に全国平均を下回った。完全失業率は男性、女性とも低下しているが、女性の失業率が男性を下回って推移しており、全国との差も男性より小さく、月次ベースでは19年2月に1.5%と本土復帰後、初めて1%台を記録し、全国の女性の失業率（2.1%）を下回った。高齢化に伴う医療・福祉分野での労働需要や入域観光客増加に伴う宿泊業・飲食サービス業や小売業などでの労働需要が増加しており、こうした女性の就業比率の高い分野での労働需要の増加が、女性の失業率が大きく改善している背景にある。

図表 26 完全失業率の推移



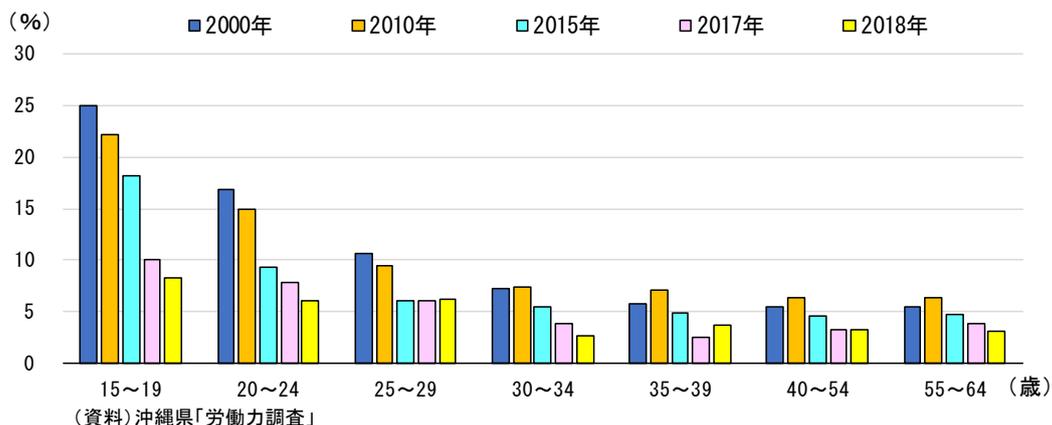
（資料）総務省、沖縄県「労働力調査」

4-1. 年齢別、世帯主との続柄別、離職理由別の失業状況

年齢階級別の完全失業率をみると、これまで高かった若年層で大きく改善している（図表27）。「15

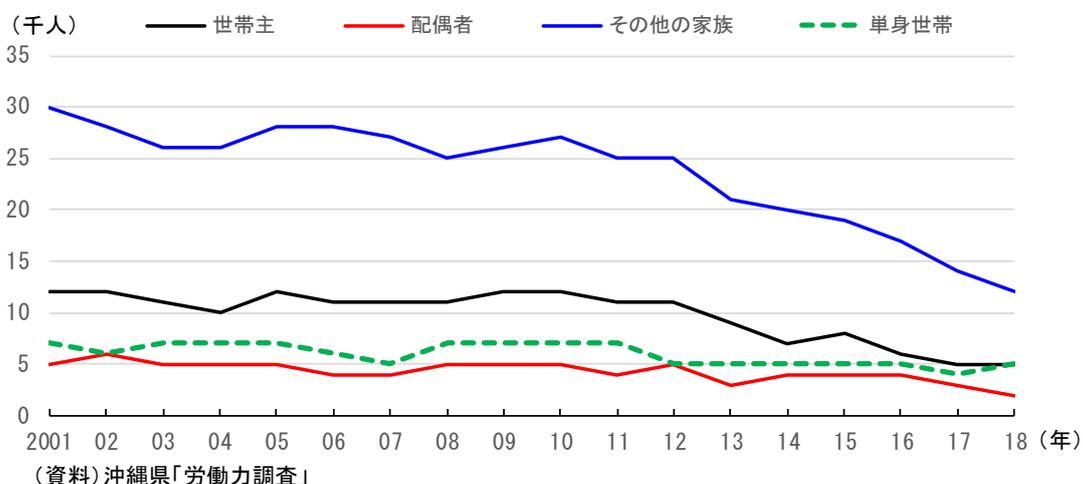
～19歳」は2010年の22.2%から18年には8.3%まで13.9%ポイント低下し、「20～24歳」も15.0%から6.0%まで9.0%ポイント低下しており、景気拡大に伴う求人増により、高卒者、大卒者の就職率が上がったことによるものとみられる。25歳以上でも11年以降の景気拡大局面で総じて改善している。

図表 27 年齢階級別の完全失業率



次に、世帯主との続柄別の完全失業者数をみると、これまで最も多かった「その他（世帯主の子供など）」が、県内景気が回復に転じた11年頃から大きく減少しており、10年の2万7千人から18年は1万2千人と4割強の水準まで減少している（図表 28）。また、「世帯主」も13年頃から減少傾向にあり、「配偶者」も17年以降減少傾向がみられる。「配偶者」の失業者の減少は、前述したように女性の就業者が多い業種での求人の増加や企業が女性の働きやすい就業規則や職場環境の整備に取り組んでいることが背景にあるとみられる。

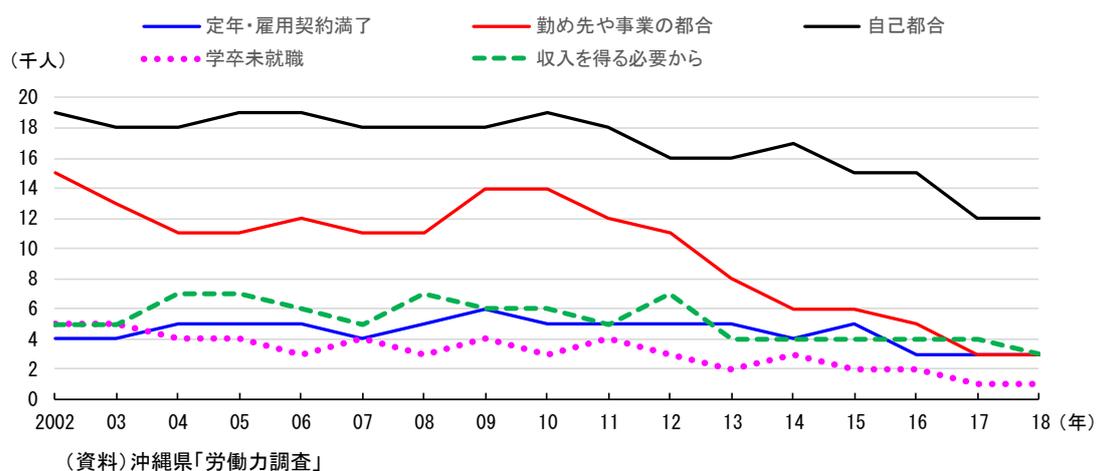
図表 28 世帯主との続柄別の完全失業者数



また、求職理由別の完全失業者数をみると、最も多い「自己都合（自発的な離職）」が11年頃から減少傾向にあり、10年の1万9千人から18年は1万2千人と7千人減少している（図表 29）。景気拡大

大に伴う人手不足で企業が労働条件や職場環境の改善などに取り組み、就業者の定着率が高まったものとみられる。また、「勤め先や事業の都合（非自発的な離職）」が10年の1万4千人から18年には3千人と1万1千人減少し、最も減少数が大きく、企業業績の好転や企業倒産の減少が影響している。そして高齢者の継続雇用の義務化や非正規雇用の雇用規則の改善への取り組みから「定年・雇用契約満了」も緩やかではあるが減少傾向にあり、「学卒未就職」も学卒者の就業率の上昇から減少基調で推移している。

図表 29 求職理由別の完全失業者数

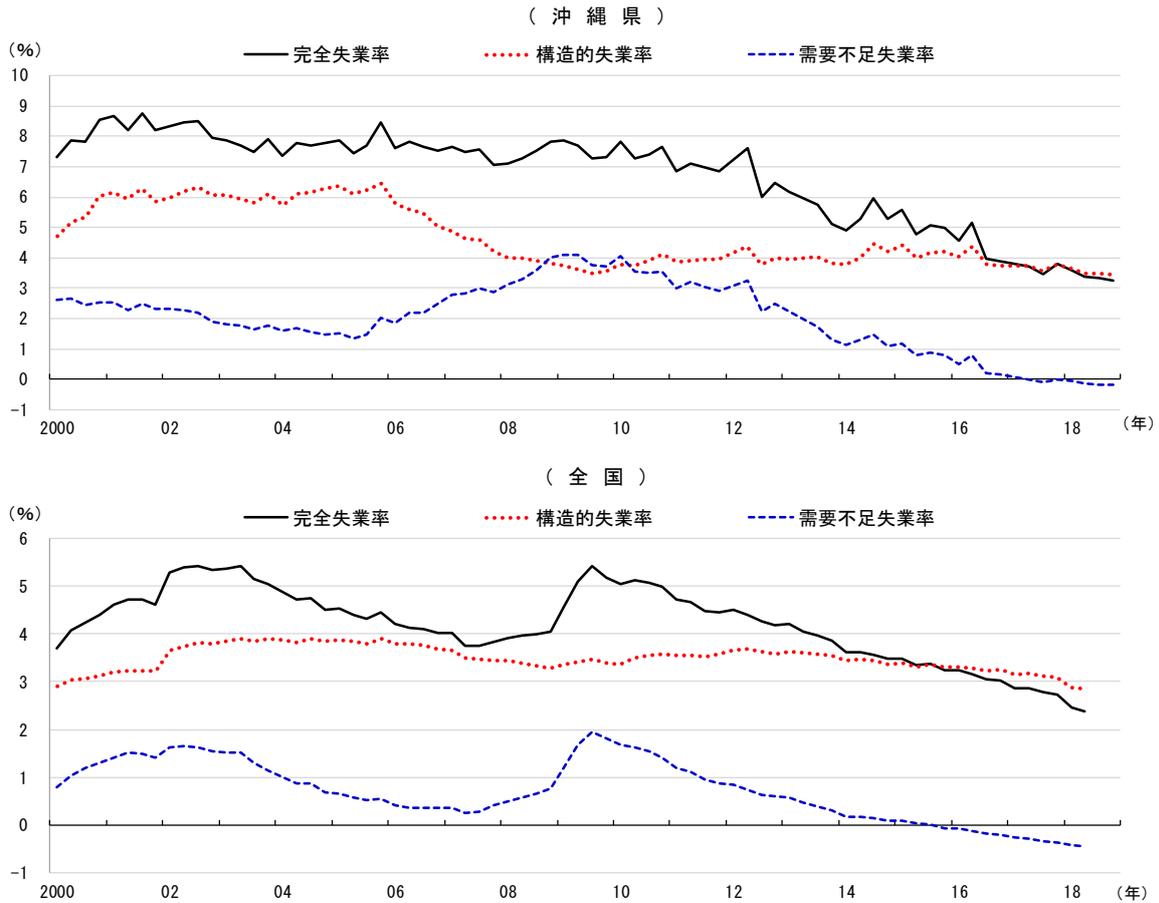


4-2. 構造的失業（UV分析）

失業は発生する原因によって大きく3つに分類できる。一つは労働需要不足による失業である。二つめは、求人側と求職側の希望や条件などのミスマッチによる構造的な失業である、そして三つめは、求人側と求職側が求める相手を探すまでに時間を要する摩擦的な失業である。ただ、構造的失業と摩擦的失業を明確に区別することは困難であるため、両者をまとめる場合もあり、本レポートでも摩擦的失業を構造的失業に含めて考えることにする。ここでは、失業を需要不足失業と構造的失業に分ける手法のひとつであるUV分析（失業・欠員分析）を用いて、本県の失業の要因を分析した（UV分析については付注1を参照）。

分析結果によると、需要不足失業率はリーマンショック後の2009年頃をピークに、10年頃から低下傾向を続けており、足元の18年10～12月には-0.18%（季節調整値）と既に解消されている（図表30）。一方、構造的失業率は10年以降、概ね4%前後で推移した後、16年後半以降は3%台に低下している。現在の失業率は、ほぼ雇用のミスマッチ等の構造的失業によるものであるが、その構造的失業率も足元で緩やかながら低下しており、景気拡大に伴う人手不足の深刻化で、企業側の求人要件の緩和や給与・勤務条件などの改善で雇用のミスマッチが徐々に解消されてきたものと推察される。今後、構造的失業率を更に引き下げていくために、企業側が求める資格の取得や技能向上のための職業訓練の拡充、マッチング機能の強化、および企業側では雇用者の能力・資格に見合った賃金・労働条件の提示、職場環境の改善などを継続的に取り組んでいく必要がある。

図表 30 需要不足失業率と構造的失業率（季節調整値）



(備考)季節調整(X12-ARIMA)は南西地域産業活性化センターによる。直近値は2018年10～12月、全国は18年4～6月。
 (資料)沖縄労働局「職業安定業務統計」、沖縄県「労働力調査」より南西地域産業活性化センターが作成。全国は労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2018」

4-3. 雇用のミスマッチ

構造的失業の原因としては、求職者の希望する職業（職種）や地域、年齢などが求人側の求人内容と異なることが挙げられる。ここでは、年齢や地域、職業による労働需給のミスマッチについて、3つのミスマッチ指標により分析した（ミスマッチ指標については付注2を参照）。

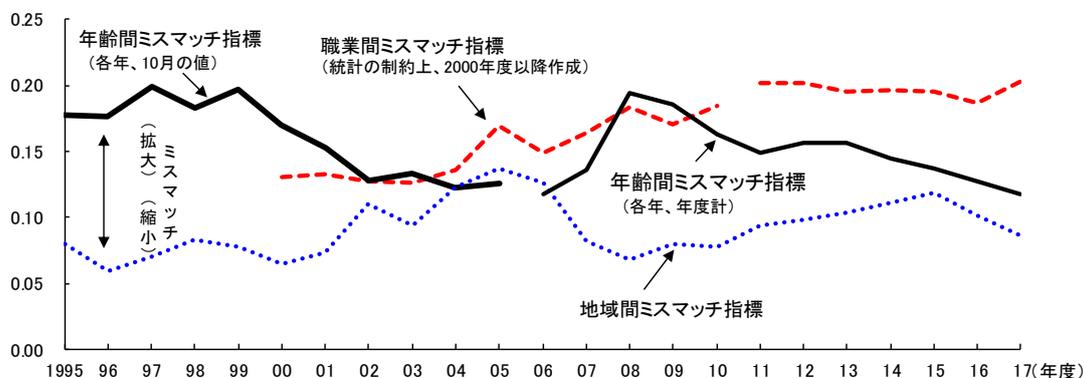
まず、年齢間のミスマッチ指標をみると08年をピークに縮小している(図表31)。若年失業者の減少で求職者に占める同年代の求職者の割合が低下するとともに、求人側も同年代の雇用者の確保が難しくなる中、深刻化する人手不足に対応するため高齢者の求人を増やし、その割合が高まっていることが背景にある。また、高年齢者雇用安定法の改正で高年齢者の継続雇用の義務が企業に課せられたことも年齢間のミスマッチの縮小に寄与している。

次に、地域間のミスマッチ指標は11年から15年にかけて拡大したが、16年以降は縮小に転じている。公共職業安定所別でみると、「那覇所」、「沖縄所」、「名護所」、「宮古所」、「八重山所」の全ての公共職業安定所で求人数が10年以降増加し、求職者数が12年以降減少している。最近の求人、求職状況をみると、県全体に占める求人の割合が求職者の割合を上回っていた「那覇所」で求人の割合が低下し、求職者の割合が上昇し、その割合の差が縮小している。一方、求職者の割合が求人の割合を上回っていた「沖縄所」で求職者の割合が低下し、求人の割合が上昇し、その割合の差が縮小している。この「那覇所」と「沖縄所」での求人、求職者の割合の差が縮小したことにより、地域間のミスマッチが

縮小したものとみられる。「沖繩所」での求職者の割合の低下と求人割合の上昇は、中部地域に大型商業施設が開業したことなども影響している可能性がある。

一方、職業間のミスマッチは12年以降、緩やかながら縮小していたが、17年は拡大し、基調としては高止まりしている。12年以降の縮小は、求人割合が求職者の割合を上回っていた「専門的・技術的職業（情報処理や医療、福祉、建築・土木技術者など）」で、求人割合が低下する中、求職者の割合が上昇し、その差が縮小傾向にあったが、17年に求人割合が上昇に転じ、求職者の割合が横ばいとなったことから、その差が再び拡大したことによる。職業間では「事務的職業」の求職者の割合が求人割合を大きく上回っており、ミスマッチが大きい。また「サービスの職業」では逆に求人割合が求職者の割合を大きく上回っており、ミスマッチが大きい。職業別の有効求人倍率（常用・原数値、19年2月）をみても「事務的職業」は0.68倍と低く、「サービスの職業」は1.94倍と高く、求人と求職者数が均衡する1倍から大きく乖離している。また、「専門的・技術的職業」も有効求人倍率（19年2月）が1.70倍と高い水準となっている。求人側で求める職業別の割合は「サービス業」や「専門的・技術的職業」で高いのに対し、求職者が求める職業別の割合は「事務的職業」で高くなっている。今後、情報通信や医療、福祉分野などにおける労働需要の増加が見込まれる中、求職者が職業訓練や自己啓発で専門資格を取得するなど専門性を高めていくことや企業が職務内容に見合った待遇で雇用することなどにより、ミスマッチを改善していく必要がある。

図表 31 雇用のミスマッチ指標



(備考) 指標の区分によってミスマッチ指標の大きさが異なるため、各ミスマッチの水準を相互に比較することはできない。また、年齢間のミスマッチ指標は、求人、求職の統計が2005年度までは10月のみの数値、06年度以降は年度計であるため不連続である。
 (資料) 沖縄労働局「職業安定業務年報」より南西地域産業活性化センターが作成。

5. 就業者の動向

5-1. 就業者総数と産業別就業者数

本県の就業者総数は2012年以降、増加を続けている。10年以降で見ると就業者総数は10年の62万2千人から18年には70万7千人と、8万5千人増加している(図表32)。特に15年以降は、年平均で約1万6千人の増加と高い伸びとなっている。産業別の就業者数をみると、「医療、福祉、教育、学習支援業」が同期間で3万6千人の増加と最も増えており、全産業の就業者の増加数の42%と約4割を占めている。次いで、「公務」が9千人増、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業」が各7千人増、「サービス業、複合サービス業」が6千人増、「建設業」が5千人増などとなっている。

図表 32 就業者総数と産業別就業者数

(単位:千人)

	年	全産業	第一次産業			第二次産業				第三次産業															
			総数	農業、林業	漁業	総数	取業、採石業、砂利採	建設業	製造業	総数	水道業	電気・ガス・熱供給・	運輸業、郵便業	情報通信業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	サービス業	学術研究、専門・技術	飲食サービス業	宿泊業、	娯楽業	生活関連サービス業、	医療、福祉	教育、学習支援業
実数	2010	622	35	33	2	96	0	65	31	487	3	47	102	24	19	54	27	113	63	35					
	2011	619	32	29	3	96	0	65	31	489	4	45	104	25	18	51	27	113	66	36					
	2012	627	32	28	4	100	0	70	30	493	4	45	103	26	17	51	28	118	68	33					
	2013	642	32	29	3	102	0	72	30	503	3	44	104	26	20	53	26	129	63	35					
	2014	645	29	27	2	101	1	70	30	510	4	42	106	26	19	53	26	131	64	39					
	2015	664	30	27	3	103	0	72	31	521	3	44	106	27	20	56	26	138	65	36					
	2016	679	32	29	3	104	0	70	34	535	3	46	104	29	20	58	27	144	66	38					
	2017	691	30	28	2	102	0	67	35	552	4	47	108	31	21	59	29	143	68	42					
	2018	707	29	26	3	105	0	70	35	563	4	48	109	31	22	58	29	149	69	44					
対前年増減数	2011	▲3	▲3	▲4	1	0	0	0	0	2	1	▲2	2	1	▲1	▲3	0	0	3	1					
	2012	8	0	▲1	1	4	0	5	▲1	4	0	▲1	1	▲1	1	0	1	5	2	▲3					
	2013	15	0	1	▲1	2	0	2	0	10	▲1	▲1	1	0	3	2	▲2	11	▲5	2					
	2014	3	▲3	▲2	▲1	▲1	1	▲2	0	7	1	▲2	2	0	▲1	0	0	2	1	4					
	2015	19	1	0	1	2	▲1	2	1	11	▲1	2	0	1	1	3	0	7	1	▲3					
	2016	15	2	2	0	1	0	▲2	3	14	0	2	▲2	2	0	2	1	6	1	2					
	2017	12	▲2	▲1	▲1	▲2	0	▲3	1	17	1	1	4	2	1	1	2	▲1	2	4					
	2018	16	▲1	▲2	1	3	0	3	0	11	0	1	1	0	1	▲1	0	6	1	2					
累計	11~18	85	▲6	▲7	1	9	0	5	4	76	1	1	7	7	3	4	2	36	6	9					

(資料)沖縄県「労働力調査」

5-2. 非正規社員の比率

雇用者に占める非正規社員の比率を複数の統計で直近の数値をみると、男女計は「国勢調査（2015年）」で38.7%、「経済センサス（16年）」で41.6%、「就業構造基本調査（17年）」で43.1%、「労働力調査（18年）」で38.6%となっており、いずれも全国平均を上回っている(図表33)。男女別でみると、女性は全国平均を上回っているが、その差は小さく、「労働力調査」では逆に全国平均を下回っている。一方、男性はいずれの統計でも全国平均を上回っており、また、その差は女性より大きく、この男性の非正規社員比率の高さは、経済的理由による未婚率の高さとも関係することから、正規社員比率を高めていくことが課題といえる。

図表 33 雇用者に占める非正規社員の比率

統計名	調査年	(%)		
		総数	男性	女性
国勢調査	2015	38.7 (34.9)	23.9 (18.2)	54.8 (54.5)
経済センサス	2016	41.6 (37.3)	26.8 (22.9)	57.0 (55.6)
就業構造基本調査	2017	43.1 (38.2)	27.5 (22.3)	59.8 (56.6)
労働力調査	2018	38.6 (37.8)	24.7 (22.2)	53.1 (56.0)

(備考)カッコ内は全国。経済センサスは法人のみの常用雇用者。

(資料)上記の各調査統計

雇用形態について、本県の非正規社員比率の推移を各年のデータが得られる「労働力調査」で13年以降をみると13年から15年にかけて上昇したが、16年以降は低下傾向にある(図表34)。景気拡大に伴う人手不足が深刻化しており、雇用人員を確保する必要から雇用者の正社員化が徐々にではあるが進

んでいるものとみられる。全国は概ね37%台で推移している。

図表 34 就業者の雇用形態別の推移

(単位:千人、%)

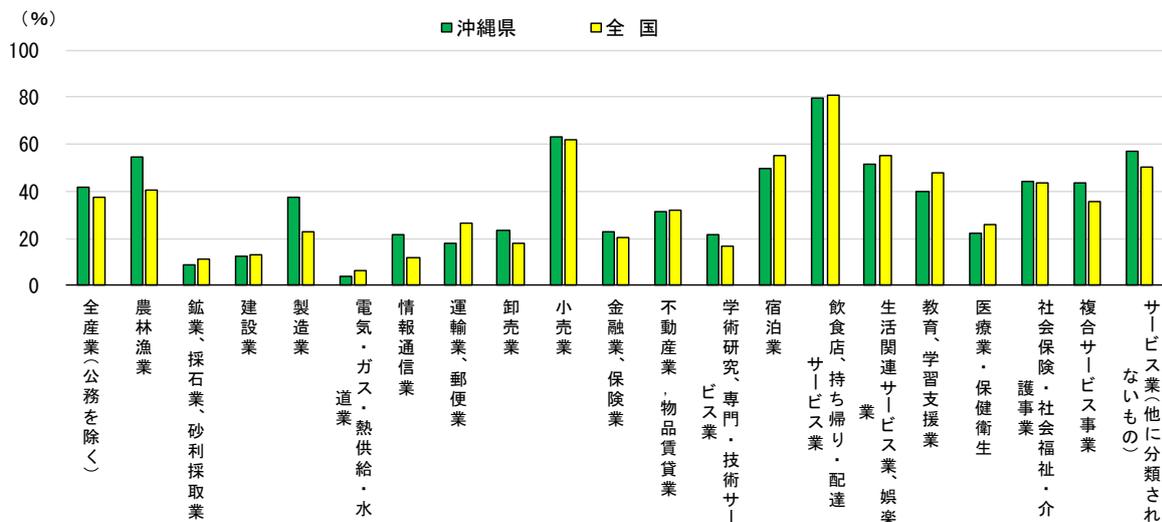
	2013年	2014	2015	2016	2017	2018
就業者数	642	645	664	679	691	707
雇用者数	551	557	575	588	602	612
役員	19	21	8	21	25	26
正規	317	315	321	330	345	359
非正規	215	221	232	237	233	226
非正規比率	40.4	41.2	42.0	41.8	40.4	38.6
(全国)	(36.6)	(37.4)	(37.4)	(37.5)	(37.2)	(37.8)

(備考)非正規社員比率は役員を除く雇用者数に占める割合。

(資料)総務省、沖縄県「労働力調査」

本県の産業別の非正規社員比率をみると、「飲食店、持ち帰り、配達サービス業」が79.6%で最も高く、次いで「小売業」(63.4%)、「サービス業」(57.3%)、「農林漁業(個人業主を除く)」(54.8%)、「生活関連サービス業」(51.5%)、「宿泊業」(49.9%)などとなっている(図表35)。全国と比較すると、本県の主力産業である観光関連産業(飲食店等、宿泊業、小売業など)の非正規比率は全国とほぼ同じである。しかし、全国の産業でウエートが高い「製造業」では全国の非正規比率が本県よりかなり低く、また本県の産業でウエートが高い「サービス業」などでは本県の非正規比率が全国より高い。本県の全産業計での非正規比率が全国より高いのは、非正規比率の高い産業が本県の産業に占めるウエートが高く、また全国でウエートの高い製造業では全国の非正規比率が低いといった産業構造の相違も大きく影響している。

図表 35 産業別の非正規社員比率



(資料)総務省「経済センサス活動調査(2016年)」

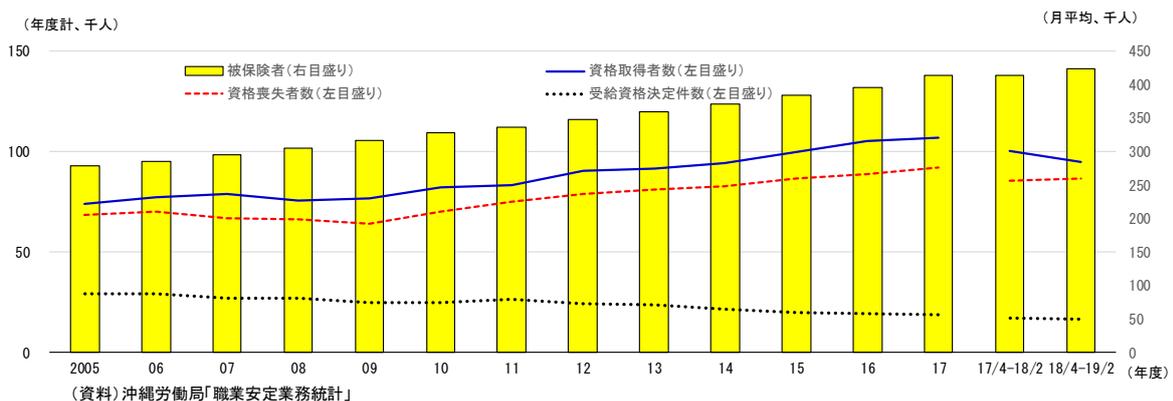
5-3. 転職状況

県内の労働市場では、求人難の状況が続いており、こうした状況下で雇用者が労働条件のより良い職場や希望する職種を求めて転職する人が増えている。「職業安定業務統計」の中の雇用保険事業統計をみると、本県の被保険者数は就業者数の増加に伴い増加している(図表36)。ここで、労働者の離職を示す被保険者の「資格喪失者」をみると、2010年代に入ると増加傾向にある。一方、失業した際に給付金を受ける「受給資格決定件数」は10年代に入り減少傾向にある。すなわち、離職者数は増加しているが失業者数は減少している。また、離職者が増加する中で、働く意思がない、あるいは働く意思があっても求職活動をしていない「非労働力人口」も15年以降は減少している(図表13)。

このように、景気の拡大が続く中で離職者数が増加し、一方で失業者数が減少し、非労働力人口も減少していることから、雇用者が勤めていた事業所を離職して、失業状態を経ずに別の事業所に再就職(転職)しているケースが増加しているものと推察される。本県では、これまで失業率とともに離職率も高く、離職後に一旦、失業状態となりそれから再就職先を探すことが多いのも高失業率の要因であると指摘されてきた。しかし、県内景気の拡大に伴う雇用情勢の改善により、雇用者が労働条件のより良い職場や希望する職種を求めて現在の職場から転職し易い状況になってきていることが窺われる。

一方、事業所に新たに雇用された際に雇用保険に加入する「資格取得者」も10年以降は増加を続けていたが、18年度(4月～翌2月までのデータ)は前年同期で減少に転じている。企業の雇用判断人員D.I.(図表2)は「不足」超が拡大を続けているが、失業者の減少による求職者の減少や求人難で、足元で新規の入職者数の伸びが鈍化しているものと推察される。

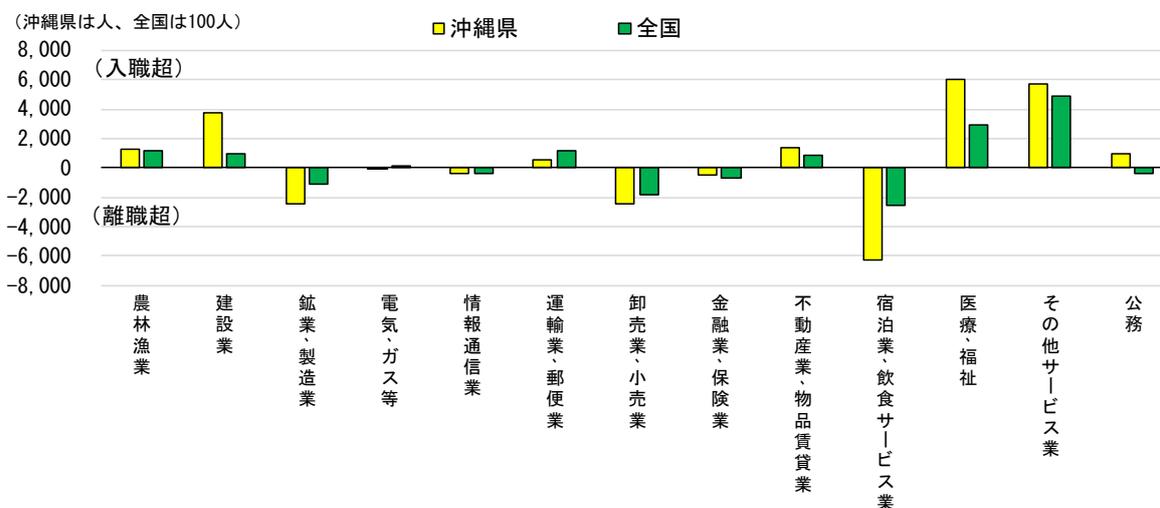
図表 36 雇用保険の被保険者、資格取得者、資格喪失者、受給資格決定件数



次に、17年の「就業構造基本調査」で、前回調査(2012年10月)以降に前職を辞めて現職に就いた転職者数をみると15万8,200人となっている。この5年間の転職者について産業別の入職超、離職超(「当該産業への入職者数」-「当該産業からの離職者数」)をみると、入職超数が最も多いのは「医療、福祉」で2万8,400人が入職し、2万2,400人が離職し、6,000人の入職超となっている(図表37)。次いで、「その他サービス業」(入職が3万7,400人、離職が3万1,700人、入職超は5,700人)、「建設業」(入職が1万4,400人、離職が1万700人、入職超は3,700人)などとなっている。高齢化や最近の建設投資の増加などから「医療、福祉」や「建設業」で人手不足が深刻化し、好条件での求人募集などが影響してい

るものとみられる。一方、離職超数が最も多いのは「宿泊業、飲食サービス業」で、2万2,400人が離職し、1万5,700人が入職し、6,300人の離職超となっている。次いで、「卸売業、小売業」（離職が2万5,700人、入職が2万3,300人、離職超は2,400人）、「鉱業、製造業」（離職が9,200人、入職が6,800人、離職超は2,400人）などとなっている。本県の主力産業である観光関連業で入域客数が増加している中で、離職者数が入職者数を上回っており、また、情報通信業でも僅かではあるが離職超となっており、労働条件の改善や職場環境の整備などに向けた更なる取組みが課題といえる。ただ、全国と比較してみると大方の産業で本県と同じ傾向がみられ、転職状況の背景には各産業に固有の要因もあるとみられる。

図表 37 転職者の産業別の入職超、離職超の状況（2012年10～17年10月）



(備考) 過去5年間の転職者についての産業別の「入職者数」-「離職者数」である。
 (資料) 総務省「就業構造基本調査」

また、転職者について産業間の異動の状況（2012年10月～17年10月の5年間）をみると、離職者数が最も多いのは「その他サービス業」で3万1,700人が離職している（図表38）。次いで「卸売業、小売業」（2万5,700人）、「医療、福祉」（2万2,400人）、「宿泊業、飲食サービス業」（2万2,000人）となっており、この4つの産業で転職者総数の64%を占めている。一方、入職者数が最も多いのは、「その他サービス業」で3万7,400人が入職している。次いで「医療、福祉」（2万8,400人）、「卸売業、小売業」（2万3,300人）、「宿泊業、飲食サービス業」（1万5,700人）、「建設業」（1万4,400人）となっており、この5つの産業で転職者総数の75%を占めている。

転職者の産業間の異動をみると、離職者の転職状況では、概ね同一産業への転職の割合が高く、離職者が同一産業に転職している割合が高いのは「医療、福祉」（同一産業への転職の割合は67%）、「建設業」（同51%）、「その他サービス」（同44%）、「農林漁業」（39%）、「卸売業、小売業」（同36%）などとなっている。一方、「鉱業、製造業」や「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」などでは同一産業より「その他サービス業」への転職の割合が高い。入職者でも、概ね同一産業からの転職の割合が高く、入職者が同一産業から転職している割合が高いのは、「医療、福祉」（53%）、「卸売業、小売業」（40%）、「建設業」（38%）、「その他サービス業」（37%）、「宿泊業、飲食サービス業」（36%）などとなっている。一方、「金融業、保険業」や「不動産業、物品賃貸業」では同一産業からの転職者

の割合よりも「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」からの転職者の割合が高い。また、「公務」では「公務」からの転職の割合が29%であるが、「その他サービス業」からの転職の割合も24%と高い。

図表 38 転職者の産業間の異動状況（2012年10～17年10月）

〈実数〉 (単位:人)

現職の職業	総数	農林漁業	建設業	鉱業・製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉	その他サービス業	公務
前職の産業														
総数	158,200	3,100	14,400	6,800	500	4,100	5,300	23,300	2,700	3,600	15,700	28,400	37,400	8,300
農林漁業	1,800	700	400	200	0	0	100	200	0	0	0	100	100	0
建設業	10,700	100	5,500	600	0	100	500	600	100	500	300	500	1,700	300
鉱業、製造業	9,200	300	1,400	1,400	100	100	400	1,300	0	100	800	900	1,900	400
電気、ガス等	600	0	200	0	0	0	0	0	0	0	0	100	300	0
情報通信業	4,500	100	400	400	0	1,100	0	900	0	0	200	100	900	200
運輸業、郵便業	4,800	100	300	200	100	200	1,300	1,000	100	0	400	300	700	200
卸売業、小売業	25,700	400	1,400	900	100	500	800	9,300	700	900	2,500	2,700	4,800	300
金融業、保険業	3,200	100	0	100	0	100	0	400	300	200	0	500	1,400	200
不動産業、物品賃貸業	2,200	0	300	100	0	0	0	300	100	300	300	200	700	0
宿泊業、飲食サービス業	22,000	400	1,300	1,200	0	800	500	3,700	400	500	5,700	2,000	4,600	400
医療、福祉	22,400	100	300	300	0	100	100	900	100	100	1,300	14,900	2,800	1,500
その他サービス業	31,700	600	1,700	800	0	800	900	3,100	900	700	2,700	3,600	13,900	2,000
公務	7,300	300	500	300	100	100	500	300	100	100	300	1,000	1,500	2,400

〈前職の産業を100とした場合の割合〉 (単位:%)

現職の職業	総数	農林漁業	建設業	鉱業・製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉	その他サービス業	公務
前職の産業														
総数	100.0	2.0	9.1	4.3	0.3	2.6	3.4	14.7	1.7	2.3	9.9	18.0	23.6	5.2
農林漁業	100.0	38.9	22.2	11.1	0.0	0.0	5.6	11.1	0.0	0.0	0.0	5.6	5.6	0.0
建設業	100.0	0.9	51.4	5.6	0.0	0.9	4.7	5.6	0.9	4.7	2.8	4.7	15.9	2.8
鉱業、製造業	100.0	3.3	15.2	15.2	1.1	1.1	4.3	14.1	0.0	1.1	8.7	9.8	20.7	4.3
電気、ガス等	100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	50.0	0.0
情報通信業	100.0	2.2	8.9	8.9	0.0	24.4	2.2	20.0	0.0	0.0	4.4	2.2	20.0	4.4
運輸業、郵便業	100.0	2.1	6.3	4.2	2.1	4.2	27.1	20.8	2.1	0.0	8.3	6.3	14.6	4.2
卸売業、小売業	100.0	1.6	5.4	3.5	0.4	1.9	3.1	36.2	2.7	3.5	9.7	10.5	18.7	1.2
金融業、保険業	100.0	3.1	0.0	3.1	0.0	3.1	0.0	12.5	9.4	6.3	0.0	15.6	43.8	6.3
不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	13.6	4.5	0.0	0.0	0.0	13.6	4.5	13.6	13.6	9.1	31.8	0.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	1.8	5.9	5.5	0.0	3.6	2.3	16.8	1.8	2.3	25.9	9.1	20.9	1.8
医療、福祉	100.0	0.4	1.3	1.3	0.0	0.4	0.4	4.0	0.4	0.4	5.8	66.5	12.5	6.7
その他サービス業	100.0	1.9	5.4	2.5	0.0	2.5	2.8	9.8	2.8	2.2	8.5	11.4	43.8	6.3
公務	100.0	4.1	6.8	4.1	1.4	1.4	6.8	4.1	1.4	1.4	4.1	13.7	20.5	32.9

〈現職の産業を100とした場合の割合〉 (単位:%)

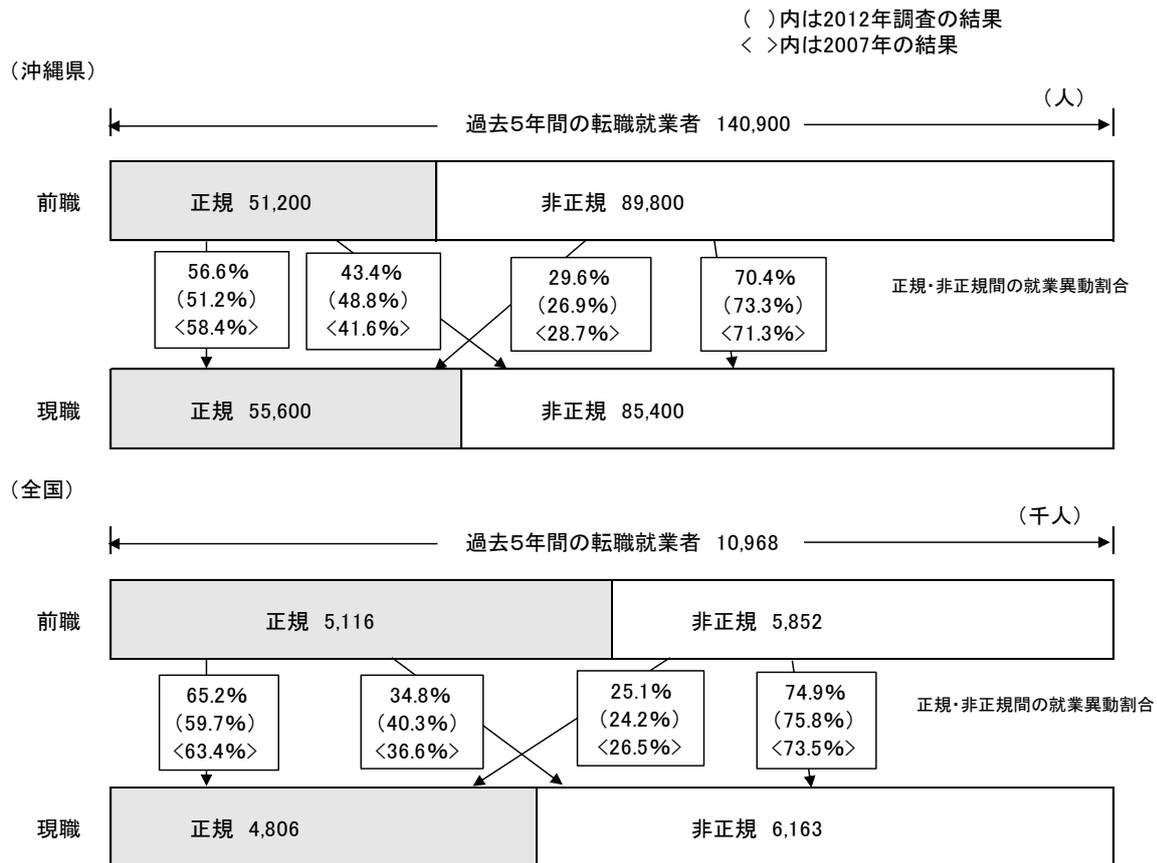
現職の職業	総数	農林漁業	建設業	鉱業・製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉	その他サービス業	公務
前職の産業														
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林漁業	1.1	22.6	2.8	2.9	0.0	0.0	1.9	0.9	0.0	0.0	0.0	0.4	0.3	0.0
建設業	6.8	3.2	38.2	8.8	0.0	2.4	9.4	2.6	3.7	13.9	1.9	1.8	4.5	3.6
鉱業、製造業	5.8	9.7	9.7	20.6	20.0	2.4	7.5	5.6	0.0	2.8	5.1	3.2	5.1	4.8
電気、ガス等	0.4	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	0.8	0.0
情報通信業	2.8	3.2	2.8	5.9	0.0	26.8	1.9	3.9	0.0	0.0	1.3	0.4	2.4	2.4
運輸業、郵便業	3.0	3.2	2.1	2.9	20.0	4.9	24.5	4.3	3.7	0.0	2.5	1.1	1.9	2.4
卸売業、小売業	16.2	12.9	9.7	13.2	20.0	12.2	15.1	39.9	25.9	25.0	15.9	9.5	12.8	3.6
金融業、保険業	2.0	3.2	0.0	1.5	0.0	2.4	0.0	1.7	11.1	5.6	0.0	1.8	3.7	2.4
不動産業、物品賃貸業	1.4	0.0	2.1	1.5	0.0	0.0	0.0	1.3	3.7	8.3	1.9	0.7	1.9	0.0
宿泊業、飲食サービス業	13.9	12.9	9.0	17.6	0.0	19.5	9.4	15.9	14.8	13.9	36.3	7.0	12.3	4.8
医療、福祉	14.2	3.2	2.1	4.4	0.0	2.4	1.9	3.9	3.7	2.8	8.3	52.5	7.5	18.1
その他サービス業	20.0	19.4	11.8	11.8	0.0	19.5	17.0	13.3	33.3	19.4	17.2	12.7	37.2	24.1
公務	4.6	9.7	3.5	4.4	20.0	2.4	9.4	1.3	3.7	2.8	1.9	3.5	4.0	28.9

(資料)総務省「就業構造基本調査」より南西地域産業活性化センターが作成。

さらに、転職による雇用形態（正規・非正規）の状況について17年の「就業構造基本調査」より、過去5年間の正規と非正規の就業者の転職状況を5年前の12年調査および10年前の07年調査と比較してみる。前職が正規の就業者が現職で非正規に異動した割合は07年調査の41.6%から、12年調査では48.8%に増加したが、17年調査では43.4%に減少している(図表39)。また、正規から正規へ異動した割合は07年の58.4%から12年には51.2%に減少したが17年は56.6%と増加し、同じ正規社員での転職の割合が高まっている。一方、非正規から正規へ異動した割合は07年の28.7%から12年には26.9%へ減少したが、17年には29.6%に増加した。また、非正規から非正規への異動は07年の71.3%から12年

は73.3%と増加したが、17年は70.4%に減少し、非正規から正規社員としての転職者の割合が高まっている。このように、最近の転職状況をみると、全体として非正規から正規の雇用形態への動きがみられる。全国でも同様な傾向がみられ、人手不足の深刻化に伴い雇用形態も正規社員での採用割合が増えている。

図表 39 正規と非正規就業者の転職状況(2012年10月～2017年10月、男女計)

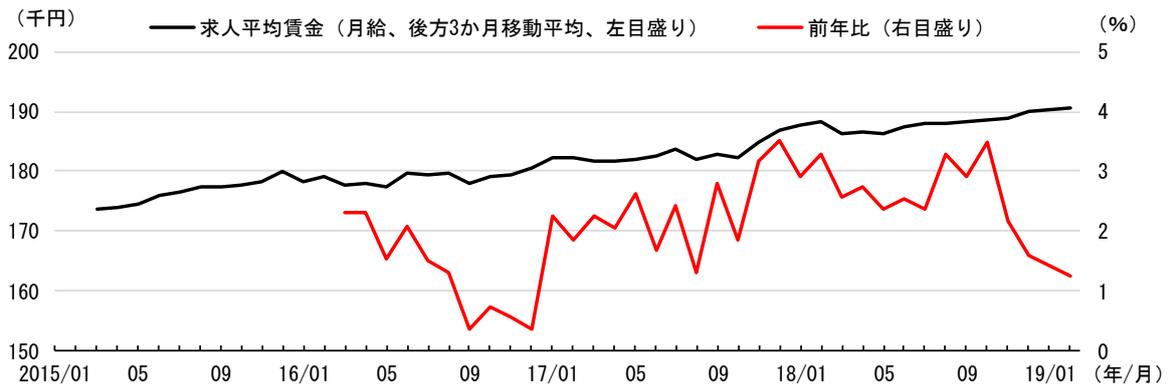


(資料)総務省「就業構造基本調査」より南西地域産業活性化センターが作成。

6. 賃金・所得の動向

雇用情勢の改善に伴い、県内の賃金も上昇傾向にある。「職業安定業務統計」で常用(フルタイムのみ)の求人平均賃金(月給)をみると、緩やかに上昇しており、2016年1月に17万8千円(後方3か月移動平均)であったが、17年1月は18万2千円、18年1月は18万8千円、19年1月は19万円と上昇している(図表40)。前年同月比では17年から18年にかけて上昇率が3%前後で推移したが、18年末頃から上昇率が鈍化している。この間、景気拡大を反映し、18年の本県の最低賃金は25円の過去最大の上げ幅で時給762円となっている。

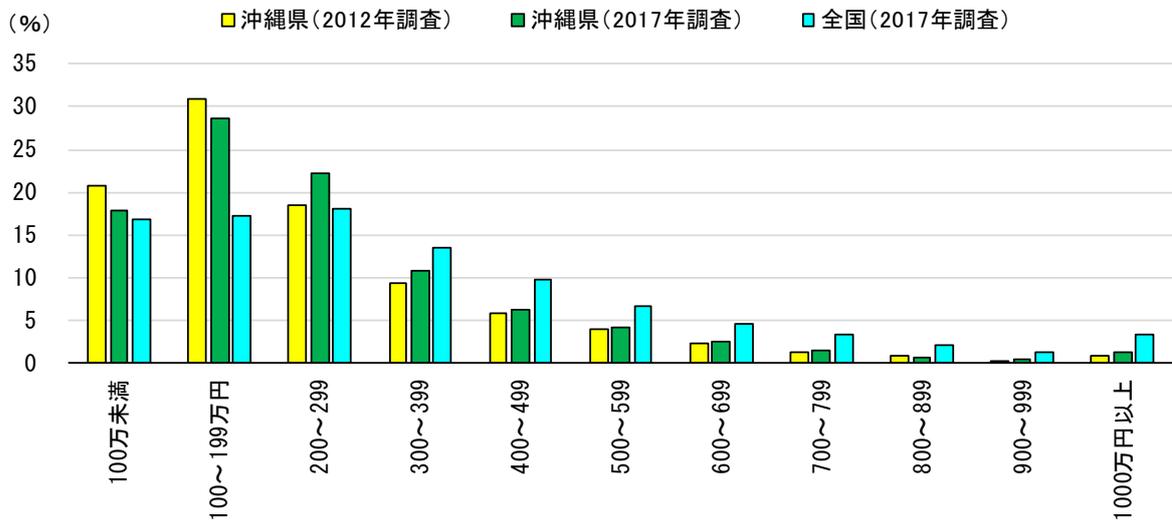
図表 40 求人平均賃金(沖縄県)



(備考) 月次の求人平均賃金は求人件数の単純平均であり、件数ごとの求人数で加重平均したものではない。
 後方3か月移動平均は南西地域産業活性化センターによる。
 (資料) 沖縄労働局「職業安定業務統計」

17年の「就業構造基本調査」より所得分布(男女計)についてみると、「100～199万円」の割合が28.7%で最も高いが、前回調査の12年(30.9%)より全体に占める割合が低下しており、「100万円未満」の割合も12年より低下している(図表41)。一方、「200～299万円」が22.2%で12年(18.6%)より上昇し、「300～399万円」、「400～499万円」の割合も12年より上昇するなど、総じて所得水準が上昇している。全国は「200～299万円」が18.1%で最も高く、「300～399万円」以上では総じて本県を上回っており、給与水準自体は、まだ全国比で低い水準にある。

図表 41 所得別有業者数の構成比(男女計、2012年、2017年)



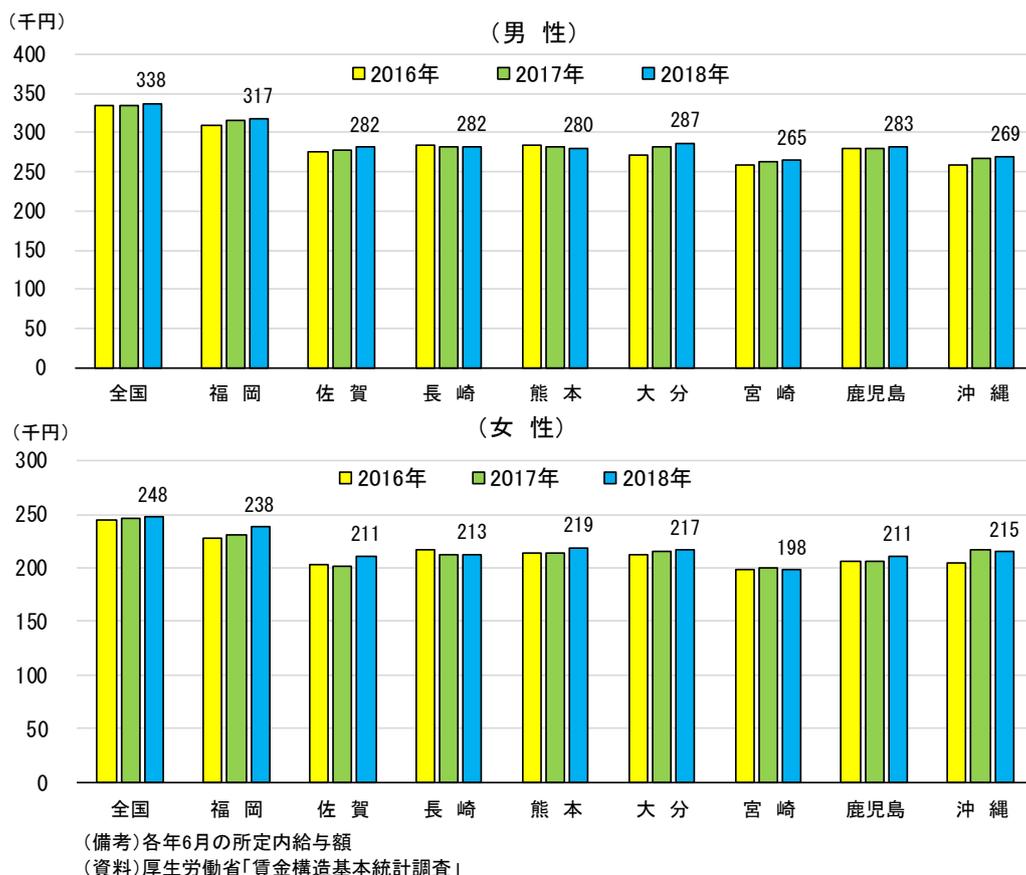
(資料) 総務省「就業構造基本調査」

このように本県の所得水準の分布をみると全国比で低い水準にあるが、ここで全国平均については所得水準が高い東京都などが全体の平均値を押し上げている点に留意する必要がある。特に所得や貯蓄などの平均値では、こうした影響が出やすい。そこで、参考までに、「賃金構造基本統計調査(18年6月調査)」で九州各県の所得水準と比較してみた。

18年(6月)の九州各県の所定内給与をみると、男性では九州で最も所得水準が高い福岡県は31万7

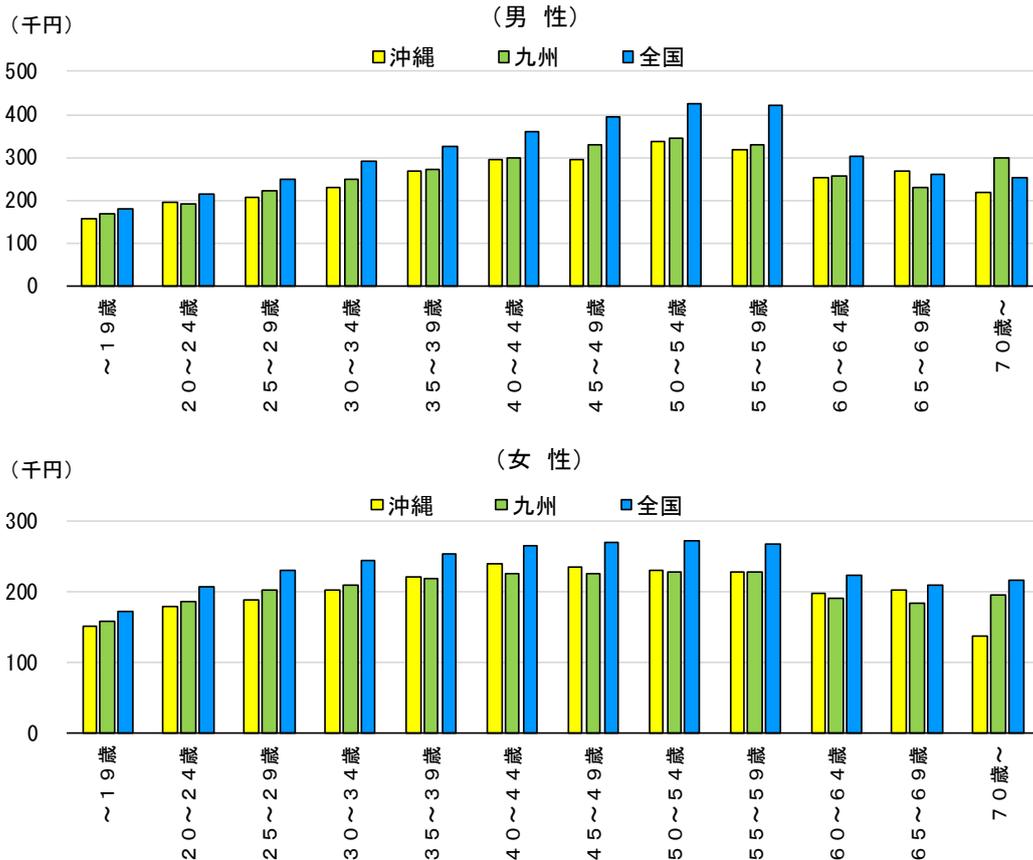
千円であるが、全国平均（33万8千円）を2万1千円下回っている。福岡県以外の県では26万5千円から28万7千円の範囲にある（**図表42**）。本県は26万9千円で、九州で最も低い宮崎県（26万4千円）を僅かながら上回っている。また、女性についてみると本県は21万5千円で、長崎県（21万3千円）、佐賀県（21万1千円）、鹿児島県（21万1千円）、宮崎県（19万8千円）を上回っており、九州・沖縄の8県の中で4番目に高い。このように都道府県別でみると、本県の所得水準が全国の中で極端に少ないということではない点にも留意する必要がある。

図表 42 所定内給与額(全国、九州各県、沖縄県)



「賃金構造基本統計調査」により年齢階級別の所得水準をみると、本県の男性は50～54歳の年齢階級で33万7千円と最も高くなっている（**図表43**）。九州および全国でも50～54歳で最も高く、各々34万6千円、42万6千円となっており、本県は九州の98%、全国の79%の水準である。女性についてみると、本県は40～44歳が23万9千円で最も高くなっている。九州も40～44歳で最も高く、22万6千円であるが、全国は45～49歳で最も高く、26万9千円となっている。また、男性の年齢階級別の所定内給与のカーブは本県、九州、全国とも50～54歳まで上昇を続け、55歳以上で減少に転じているが、女性は概ね40歳代でピークとなり、年齢階級別のカーブも男性と比較するとフラットである。

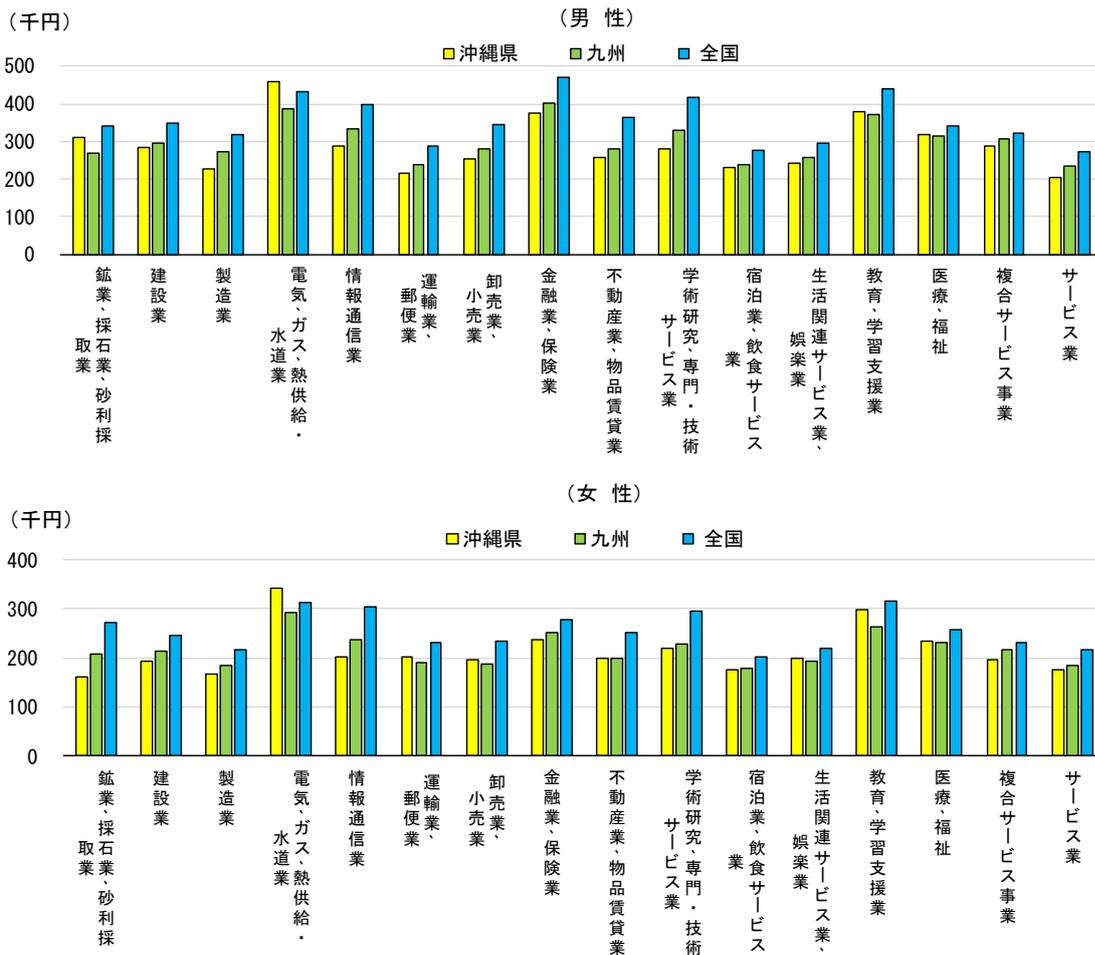
図表 43 年齢階級別の所定内給与額(沖縄県、九州、全国)



(備考)2018年6月の所定内給与額
 (資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

次に、産業別の所定内給与をみると、本県の男性は「電気・ガス・熱供給・水道業」が46万円で最も高い(図表 44)。次いで「教育、学習支援業」(37万9千円)、「金融業、保険業」(37万4千円)が概ね同水準となっている。本県は一部の産業を除くと総じて全国を下回っているが、九州と比較すると、「製造業」や「情報通信業」、「学術研究・専門・技術サービス」などで下回っているものの、これら以外の産業では概ね同じ水準となっている。また、「宿泊業、飲食サービス」業は本県、九州、全国とも低い水準となっている。本県の女性では、「電気・ガス・熱供給・水道業」が34万3千円で最も高い。次いで「教育、学習支援業」(29万8千円)、「金融業、保険業」(23万8千円)、「医療、福祉」(23万4千円)などとなっている。産業別の所得を比較すると、男性と概ね同じ傾向がみられる。

図表 44 産業別の所定内給与(沖縄県、九州、全国)

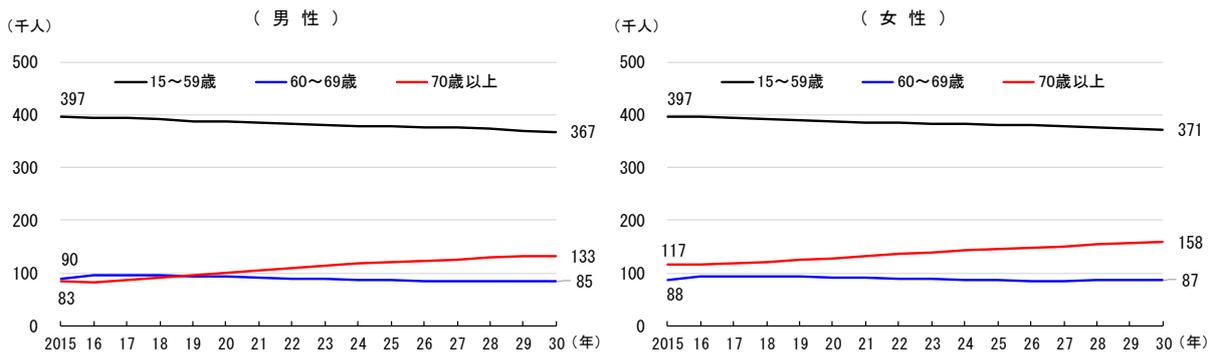


(備考)2018年6月の所定内給与額
 (資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

7. 将来の労働力人口の試算

本県の労働力人口は、前述したように現役世代である生産年齢人口が減少する中、女性や高齢者の労働力率の上昇により増加を続けている。当財団の将来人口の推計によると、労働力率が高い15歳～59歳人口と足元で労働力率が上昇傾向にある60～69歳人口は減少基調が続き、一方、労働力率が低い70歳以上人口は増加基調で推移する見通しである(図表45)。

図表 45 男女別、年齢階級別の将来推計人口(沖縄県)



(資料)南西地域産業活性化センターによる推計

このことは、労働力率の上昇が止まると、その時点で労働力人口が減少することを意味する。そこで、以下では労働力率が19年以降、横ばいで推移するケースと、足元の労働力率の上昇傾向を踏まえ、今後も緩やかに労働力率が上昇するケースを仮定し、2030年までの労働力人口の推移を試算してみた。後者のケースでは男性、女性の年齢階層別（15～59歳、60～69歳、70歳以上）の労働力率の将来仮定において、労働力率の足元の趨勢と水準を勘案した。男性の60～69歳および70歳以上と女性の15～59歳、60～69歳については、労働力率の足元の上昇の趨勢と労働力率の水準にまだ伸びしろがあることから、30年までに5%ポイント上昇すると仮定した(図表46、図表47)。一方、男性の15～59歳は足元の上昇テンポがかなり緩慢なことや労働力率自体が既に高く、伸びしろが限られていることから、30年までに3%ポイントの上昇に留めた。また、70歳以上の女性についても、足元の上昇テンポが緩慢なことなどから3%ポイントの上昇に留めた。

図表 46 将来の労働力率の仮定値

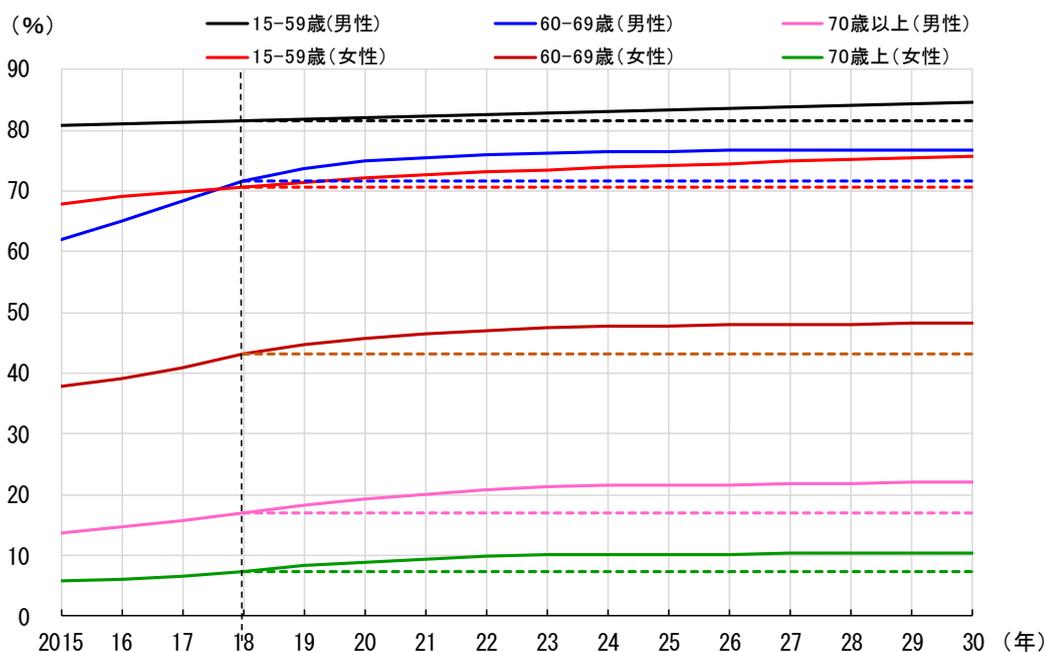
(単位: %、%ポイント)

		実績値	ケース1		ケース2	
		2018年	2030年	上昇幅	2030年	上昇幅
男性	15～59歳	81.5	81.5	0.0	84.5	3.0
	60～69歳	71.7	71.7	0.0	76.7	5.0
	70歳以上	17.0	17.0	0.0	22.0	5.0
女性	15～59歳	70.7	70.7	0.0	75.7	5.0
	60～69歳	43.3	43.3	0.0	48.3	5.0
	70歳以上	7.4	7.4	0.0	10.4	3.0

(備考) ケース1：労働力率が19年以降横ばいで推移。

ケース2：労働力率が19年以降も緩やかに上昇。

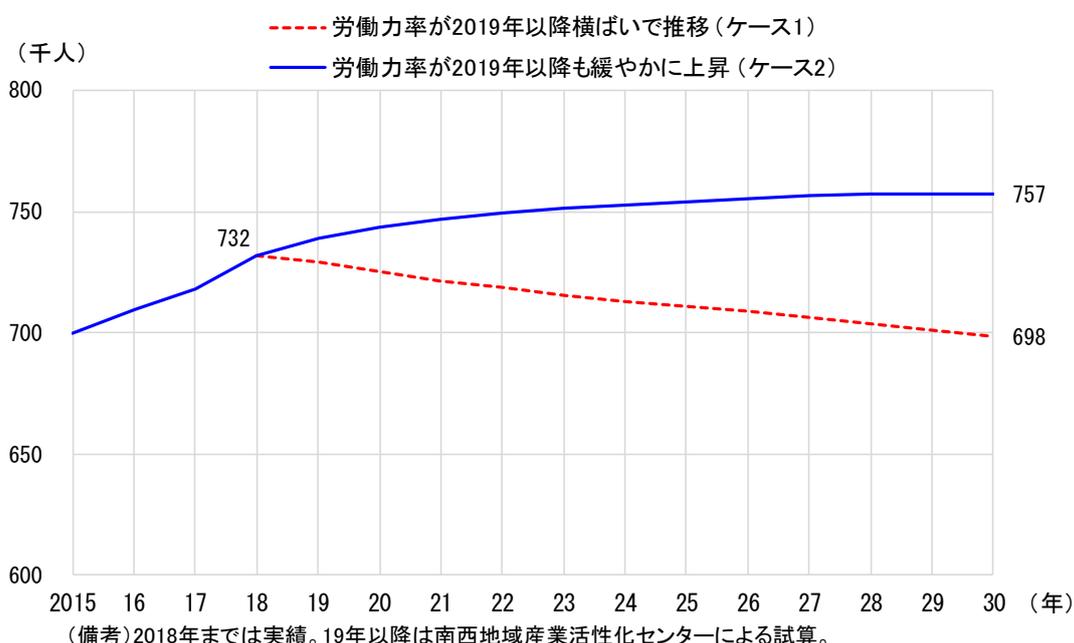
図表 47 将来の労働力率の推移(仮定値)



(備考) 2018年までは実績。19年以降は南西地域産業活性化センターによる仮定値。破線はケース1(労働力率が横ばいで推移)、実線はケース2(労働力率が緩やかに上昇)。

これらの仮定値に基づいて今後の労働力人口を試算した結果をみると、労働力率が19年以降、横ばいで推移する「ケース1」では、19年から労働力人口が減少に転じることになる(図表48)。労働力人口は18年(実績値)の73万2千人から、30年には69万8千人まで3万4千人減少(4.6%減)する見通しとなった。一方、労働力率が今後も緩やかに上昇する「ケース2」では、労働力人口は18年の73万2千人から27年に75万7千人となり、その後30年まで概ね横ばいで推移する見通しとなった。この試算でみたように30年頃まで労働力人口を減少させずに維持していくには、年齢階層別の労働力率の将来仮定の組み合わせは幾通りもあるが、ひとつのケースとして「ケース2」で示したような男女別、年齢階層別の労働力率の引き上げが必要である。

図表 48 将来の労働力人口の試算



8. 課題と今後の展望

8-1. 課題

(女性や高齢者の就業促進のための環境整備)

生産年齢人口が減少する中、景気拡大による失業者の就業や女性、高齢者の労働市場への参入、外国人労働者の増加により就業者数が増加を続けている。特に女性や高齢者の労働力率が上昇しており、就業者の増加に大きく寄与している。企業が求人難や人手確保で、企業内保育所の設置や短時間勤務など女性が働きやすい職場環境を整備したり、若年層の採用が難しくなっていることや65歳までの継続雇用の義務化などが、女性や高齢者の雇用増加の背景にある。

今後を展望すると、女性の出産・育児期に労働力率が低下するM字カーブが解消されていることや生産年齢人口の減少、団塊世代が70代になっていくことで労働力率の上昇も次第に頭打ちになるとみられる。しかし、男性の現役世代に比べると労働力率はまだ低く、女性の社会進出や雇用環境の改善が進んでいること、60代以上で働く意欲を持つ人の割合が高い(ある大手新聞社の調査では45%)ことから、こうした女性や高齢者が働きやすい環境の整備を続けていくことで、労働市場への参入を

増やせる余地がある。在宅勤務（テレワーク）や育児期の勤務時間に配慮した裁量労働制、フレックスタイム、管理職への登用促進、業務の共有化や業務プロセスの見直しなどを進めていく必要がある。

高齢者の就業についても、現在は企業に希望者全員の65歳までの継続雇用を義務付けているが、健康で意欲がある人が希望すればもっと高齢になるまで働ける仕組みづくりを進め、多様な選択肢から雇用方法を選べる制度を拡充していくことも必要である。その場合には、中高年層の賃金カーブをなだらかにすることにより、60歳までには賃金と生産性が概ね釣り合うような賃金体系の見直しを行うと、企業としても継続雇用を受け入れやすくなる。企業は定年の引上げや撤廃には慎重だが、若い世代の人口が減り続ける中で、高齢者を労働市場に呼び込む必要性は今後ますます高くなる。高齢者の就業者が増えると、人手不足の緩和のほかには年金財政の負担軽減や高齢者世帯の所得増、健康意識の高まりによる医療費の削減なども期待できる。ところで、高齢者は継続雇用が法律で義務付けられていることから、基本的に同一企業内での継続雇用となっているが、今後は企業の枠を超えて、能力や経験をより活かせる職場で就業できるように高齢者の雇用の流動性を高めると、社会全体としての生産性も高まっていくものと期待できる。そのためにはリカレント教育も必要であり、少子化で大学進学者数が減少する中、大学がリカレント教育で果たす機能も重要になる。結婚や出産を契機に退社した女性たちも含め、学び直しの場合としてITへの基礎的教育など、再就労をサポートするような支援策を拡充していく必要がある。

（雇用のミスマッチの改善）

UV分析によると、県内景気の拡大や求人増により、いわゆる需要不足による失業は解消しており、高止まりしていた構造的失業についても足元で改善の動きがみられる。構造的失業は雇用のミスマッチなどが要因となっているが、雇用のミスマッチの中で改善傾向にあるのが、年齢間のミスマッチである。前述のように、若年者の求人が難しくなっていることや高齢者の継続雇用の義務化などにより、企業が高齢者の採用を進めていることが背景にある。また、地域間のミスマッチについても各公共職業安定所の求人数と求職者数が全職業安定所に占める割合をみると、求人の割合が求職者の割合を上回っていた「那覇所」で16年以降その差が縮小し、求職者の割合が求人の割合を上回っていた「沖縄所」で16年以降その差が縮小したことから、地域間のミスマッチも改善しつつある。

一方、職業間のミスマッチは基調として高止まりしている。職業別の有効求人倍率をみると、「事務的職業」が低い半面、「サービスの職業」や「専門的・技術的職業」では高く、企業側からは「サービスの職種」や「専門・技術職」への求人のニーズが増加しているものの、求職者側では「事務職」などへの希望が多いなどのミスマッチがみられる。今後、情報通信や医療、福祉分野などにおける労働需要の増加が見込まれる中、求職者の職業能力の向上が求められており、求職者が職業訓練や自己啓発などで専門資格を取得するなど専門性を高めていくことや企業が職務内容に見合った待遇で雇用することなどでミスマッチを改善していく必要がある。教育機関による職業・能力開発講座の充実、資格取得の研修機会の充実、公的助成などによる支援などを拡充していく必要がある。また、求職者と求人企業のマッチング情報の不足から起こるミスマッチについては、求人情報会社のWebサイトに、求職・転職希望者と求人希望企業が登録し、求職者の経歴や所有資格および求人側の求めるニーズや労働条件などの情報をお互いに交換し、双方で何度も質疑をやりとりすることでマッチングを増やし

ている事例も増えている。こうした取り組みを民間部門だけでなく行政側でも何らかの支援を行うことが求められる。

(雇用の質の改善)

失業率が改善し、雇用者に占める非正規社員の比率も徐々に低下しつつあるものの、本県の非正規社員の比率は依然として全国平均を上回っている。就業しても雇用契約期限が切れたことによる離職などで雇用環境が不安定であり、正社員雇用の拡大や待遇改善など、引き続き雇用の質の改善に向けた取り組みが課題である。また、非正規労働者は能力開発の機会が少ない。非正規で働く人も教育訓練を受けやすくして、より付加価値の高い仕事に就けるように支援する必要がある。非正規労働者の能力開発は、生産性の向上や賃金などの待遇の向上にもつながる。

一方で、非正規社員の中には働く時間の自由度を求めて、非正規雇用を希望する人も増えている。企業が人手不足を背景に賃金の引き上げや厚生年金への加入など、待遇を改善させてきていることも、こうした非正規社員の増加の要因とみられる。今後は同一労働同一賃金に向け、非正規社員と正規社員の待遇格差を縮め、多様な働き方ができるような社会を形成していくことにも取り組む必要がある。近年は、正規社員と非正規社員の間の中間的な雇用形態も増加している。勤務地や職務内容を限ったり、労働時間が短い「限定正社員」の雇用形態などが一例であり、非正規雇用者より待遇が改善し、雇用も安定するようになる。また、正社員の解雇規制が正社員と非正規社員の二極化の要因になっているとの指摘もある。解雇規制を緩和するには、職を失った人が他の仕事に移動しやすい労働市場の流動性を高めるような環境整備も必要である。

(学卒者の就業率と早期離職の問題)

これまで、本県の高失業率の特徴として若年者の失業率の高さが指摘されてきたが、雇用情勢の改善に伴い就職内定率が上昇し、新規学卒者の無業者の割合も低下傾向にあるなど新卒者を取り巻く雇用情勢が改善してきている。しかし、全国と比較すると内定率や就業率はまだ全国を下回っており、関係機関が一体となって、更なる就業率の向上に向けて取り組む必要がある。そして、若年者のもうひとつの課題が就職後の早期での離職率の高さである。この要因として就職時のミスマッチや県内企業の脆弱性、自分や家族の都合による離職、非正規社員の増加、職業観の多様化などが挙げられる。離職と同時に転職できないケースも多く、この求職期間中は失業者となる。早期離職防止のため、就職時のマッチングの支援や企業側の人材育成への意識向上や取り組みが重要である。

この本県の若年者の失業率であるが、これまでの各指標でみたように、最近は雇用政策面での取り組みの成果や県内求人増加などを背景に改善してきているが、全国との比較では、まだ高い水準にある。定着率の向上のためには企業側における労働条件や職場環境の改善、採用後の人材育成により、従業員の満足度を高めることも重要である。これが長期的に質の高い人材を確保することにつながり、企業側にとっても付加価値の高い財・サービスを提供することが可能となる。結果として企業価値を高めることにもなり、特に本県の基幹産業である観光産業や情報通信業において、こうした労働条件の改善や採用後の人材育成に取り組んでいく必要がある。

(外国人労働者の受入れ拡大)

政府は、これまで専門的、技術的分野で外国人労働者の受入れを積極的に進めていたが、人口減少、高齢化に伴い労働力不足が一段と深刻化してきたことから、外国人労働者の受け入れを拡大するため、2018年12月に出入国管理・難民認定法（入管難民法）を改正し、19年4月から施行した。新たな在留資格である「特定技能」を創設し、建設業や農業、外食業、宿泊業、介護業など14業種が対象となった。政府は5年間で上限、約34万5千人を見込み、当面はベトナム、フィリピン、中国など9か国から受け入れることにしている。単純労働の現場では人手不足が深刻化しており、その現場の労働力を担っているのが、本来の在留目的が就労ではない留学生や技能実習生である。留学生や技能実習生の中には、出稼ぎ目的や規定を超える不法就労が横行したり、また、受入れ先での賃金不払いや低賃金での長時間労働により失踪者が増加するなどの問題が生じている。単純労働の仕事を留学生や技能実習生に過度に依存した状況が続けば、こうした問題が更に大きくなり、社会的不安を惹起することが懸念されていただけに、こうした制度の導入は必要であり、企業側の期待も大きいといえる。

外国人の受入れについては、労働力としてだけではなく生活者として受入れ、共生できる社会を形成していく必要がある。そのためには就労支援だけでなく、日本語教育や子供の学校、住居、医療、社会保障など、生活全般についての環境整備が必要になるが、そのための社会的費用やNPO、市民グループなどのサポート体制の構築などが課題である。外国人労働者はアジア各国でも受入れを拡大しており、日本が賃金や生活環境などで外国人に選ばれる魅力のある国にならなければ門戸を開放しても敬遠されることになる。また、多様な文化を取り入れることによって、日本が持続的な経済成長だけでなく、受け入れ国の文化への理解を深めることで外国との交流も深まっていく。

本県においては、歴史的な経緯や海外への移民の多さ、その世界的なネットワークの形成、アジアに近い地理的特性、そして国際センターや沖縄科学技術大学院大学の立地など、外国人を受け入れ易い土壌があり、また、今後も外国人観光客の増加が見込まれることから、外国人受入れ拡大の環境整備をうまく進めていくことを期待したい。

8-2. 今後の展望

(女性、高齢者の就業促進と外国人労働者の受入れ拡大)

2019年4月1日から働き方改革関連法が施行され、長時間労働の是正に向けた取り組みが制度面で本格化する。企業は有給休暇の取得促進や残業規制への対応を求められる。中小企業は1年後に導入されることになった。この働き方改革の導入は、人手不足が深刻な業種や中小企業にとっては厳しい対応を迫られるが、業務プロセスの見直しなど業務の効率化や生産性向上に向けての早急な取り組みが求められる。政府は中小企業への支援を拡充する必要がある。

一方、長時間労働の是正は女性や高齢者の就業を促し、社会・経済の活力の維持につながる。女性の就業率引き上げと出生率引き上げを両立させるためには、政府、企業が子育て層への支援を強化するとともに、男性の働き方も変えなければならない。ワークライフバランスの実現には、長時間労働の是正や休暇所得の促進が不可欠であり、これらを進めていくには在宅勤務（テレワーク）や育児期の勤務時間に配慮した裁量労働制、フレックスタイム、女性の管理職への登用促進、業務の共有化や業務プロセスの見直し、リカレント教育などを進めていく必要がある。

また、前述のように外国人労働者の受入れ拡大についても19年4月から改正入管難民法が施行された。当面は、こうした女性、高齢者、外国人の活用により人手不足に対応していかなければならず、女性や高齢者、外国人労働者が十分に力を発揮できる環境を整備していく必要がある。

(中長期的にみた労働市場)

中長期的にはI o Tやロボット、A Iなどの技術革新が一層進展することから、企業はこれらを活用した新しいビジネスモデルや就業形態の構築、業務効率化への取組みが重要になる。これらをうまく活用することにより、定型業務などの分野から成長性の高い分野、高い付加価値を生み出す分野へ人材を移していく必要がある。技術革新によって人材が過剰になる部門や業種もでてくることから、余剰人員を抱える業種から人手不足の業種へと労働がスムーズに移動できればよいが、現実には異なる職種間や業種間での労働移動は難しく、一旦、職業訓練や学び直しの機会を与える必要がある。政府には流動性の高い労働市場の整備を推し進めていく役割が求められる。

また、I o Tやロボット、A I技術を活用するには、この分野の人材を育成していかなければならず、低学年の教育課程からこうした科目の導入も急がれる。教育指導する専門家も必要であり、教育機関と民間部門の人材の交流も進めていく必要がある。また、インバウンドの増加や飲食、小売り、宿泊部門の人手不足に対応するためにキャッシュレス化にも取り組むべきであり、行政機関が金融機関や企業、経済団体などと連携し、ハード、ソフト面での環境整備や財政面での支援などを拡充していくことも必要である。

(県民所得の向上)

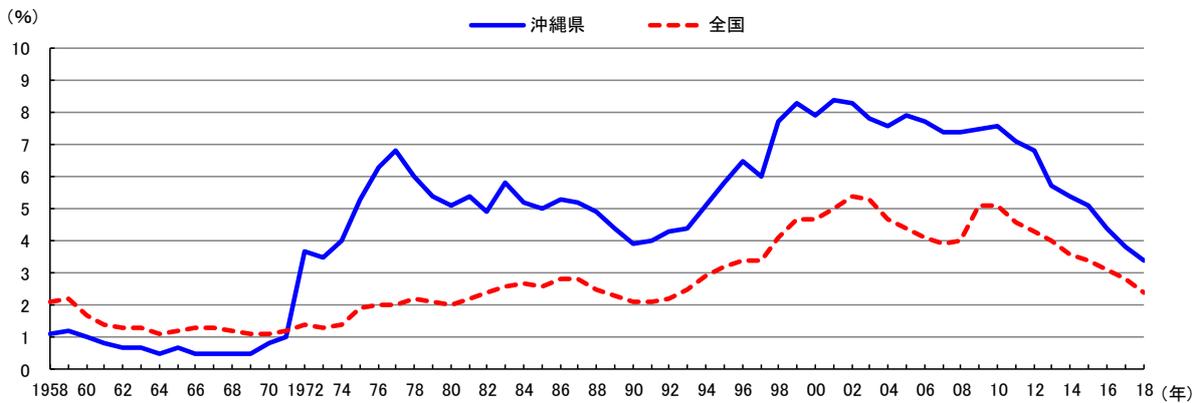
今後、人口動態の面から長期的に労働力不足はますます強まる。労働力不足が強まれば、働く人々は高い収入を求め、より付加価値を生み出す生産性の高い分野に集まってくるものとみられる。こうした動きが経済全体の生産性を引き上げていくことになる。また、今後は労働者が企業を選ぶ時代になるので、働き易い勤務条件を整備しないと企業を支える人材を確保できなくなる。人手不足が経済構造の変化を促すことになり、この構造変化の中で如何にして経済を活性化させ、好循環を持続するかといった構造変革が重要になる。労働力人口の減少による人手不足が成長力のボトルネックにならないように成熟産業から成長産業への労働移動を促し、労働生産性の上昇を促す社会構造を構築しなければならない。そのためにはA Iやビッグデータ時代に対応できる高度専門人材の育成も推進しなければならない。本県ではこれらの人材を主要産業である観光分野や情報通信分野、高齢化で増加が見込まれる医療・福祉分野などに供給し、生産性や付加価値率を高めていくことも重要な成長戦略である。低賃金や利益率の低い産業を賃金や付加価値の高い産業にすることにより、一人当たり県民所得の向上にもつなげていくことができる。労働市場改革は県民所得を引き上げる契機ともなる。

(補 論)

労働市場の長期的な推移

本土復帰以降、沖縄経済が抱える主要な課題のひとつに、全国比で高い失業率が指摘されてきた。そこで、このような本県の高失業率がどのようにして出現したのか、そして、本土復帰後 47 年が経過したが、本県の労働市場がどのように推移してきたのか、その背景も踏まえながら本土復帰前の時代も含めて以下に整理してみる。本土復帰前を含む本県と全国の直近までの完全失業率の推移は、**図表. 補論-1** のとおりである。

図表. 補論-1 沖縄県と全国の失業率の推移



(備考) 1971年以前の沖縄県は琉球政府調査による。
(資料) 総務省、琉球政府、沖縄県「労働力調査」

1. 本土復帰前の労働市場の推移

本土復帰前の沖縄（琉球政府時代）の完全失業率は、1960年代でみると1%を下回って推移している(**図表. 補論-1**) (注)。

(注) 本土復帰前の「労働力調査」は琉球政府による。本土復帰後は日本の統計法に基づく沖縄県の「労働力調査」によるため、単純な比較はできないことに留意する必要がある。

1960年代の沖縄の労働市場の特徴として以下のことが挙げられる(**図表. 補論-2**、**図表. 補論-3**)。

- ① 15歳以上人口が増加する中で労働力人口、就業者数は緩やかな増加にとどまり、68年以降は減少に転じている、一方で、非労働力人口が増加している。
- ② 就業者数をみると、農林業が減少し、非農林業が増加し、就業構造において農林業から非農林業への移動がみられる。

非農林業の増加は、米軍基地の拡大に伴い軍従業者や建設業、サービス業など米軍基地に依存した就業者が増加したことが大きな要因である。また、非労働力人口の増加は、農業や自営業が減少する過程で、家族従業者であった女性が非労働力人口（家事など）に転じたこと、また中学や高校の卒業者の進学率が高まり、通学者が増加したことなどが要因である。この非労働力人口の増加は、就業者

が農林業から比較的所得が高い非農林業へ移動し、世帯主の収入で家計を支えることが可能になったことも影響している。また、60年代後半に県内の労働力人口が減少に転じたのは、本土への就職者の増加により労働力人口の県外への転出が増加したことによる。こうした沖縄の労働市場の構造変化が、本土復帰前の失業率が低水準で推移した背景にある。

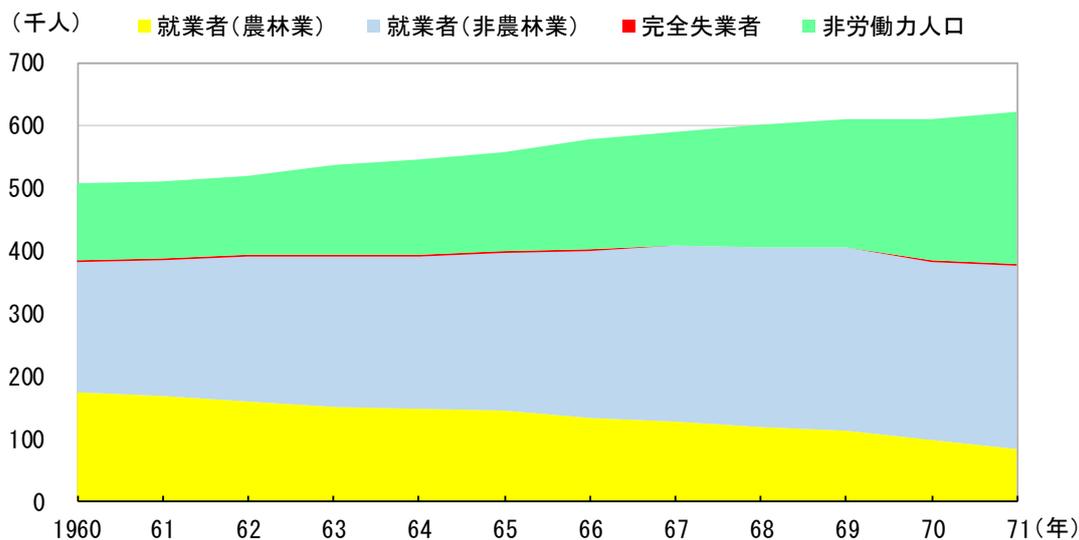
図表. 補論-2 本土復帰前の労働市場の推移

(単位:千人)

年	15歳以上人口							完全失業率 (%)
	労働力人口	就業者				失業者	非労働力人口	
		農林業	非農林業					
1960	514	394	383	175	208	4	121	1.0
61	520	399	387	169	218	3	121	0.8
62	530	403	392	162	230	3	127	0.7
63	546	404	391	152	239	3	143	0.7
64	555	405	394	150	243	2	151	0.5
65	569	410	398	145	253	3	159	0.7
66	589	415	402	135	267	2	174	0.5
67	601	421	409	128	280	2	180	0.5
68	614	418	406	121	284	2	195	0.5
69	622	417	405	113	292	2	205	0.5
70	619	393	381	98	284	3	225	0.8
71	630	389	376	86	291	4	241	1.0
60~71年の増減数	116	-5	-7	-89	83	0	120	

(資料) 琉球政府「労働力調査」

図表. 補論-3 本土復帰前の労働状態



(資料) 琉球政府「労働力調査」

60~71年にかけての労働市場の推移をみると、15歳以上人口は51万4千人から63万人に11万6千人増加しているが、労働力人口は39万4千人から67年に42万1千人まで緩やかに増加した後、71年には38万9千人まで減少している。就業者数も38万3千人から67年に40万9千人まで増加した後、71年には37万6千人まで減少している。この間、非労働力人口は12万1千人から24万1千

人に12万人増加しており、15歳以上人口の増加数にほぼ相当している。このように、本土復帰前は15歳以上人口が増加する中で、非労働力人口が増加し、労働力人口も就業者数もほぼ横ばいから本土復帰前には減少に転じている。この期間、失業数は2～4千人で概ね横ばいで推移している。

次に、就業者数をみると60年の38万3千人から67年に40万9千人に増加した後、71年には37万6千人まで減少しているが、就業者数をみると農林業が17万5千人から8万6千人に8万9千人減少し、一方、非農林業が20万8千人から29万1千人に8万3千人増加しており、農林業から非農林業へのシフトがみられる。また、失業者数は4千人から4千人で横ばいとなっているが、60年代後半は2千人の水準で推移している。非農林業の就業者数をみると60年から71年までの増加数は、建設業（2万人増）やサービス業（1万8千人増）、卸小売業（1万7千人増）などで大きい（**図表. 補論-4**）。そして、本土復帰前の基地依存経済の特徴として、軍就業者数が60年以降でみると、約3～4万人で推移し、全就業者の1割近くを占めている。また、米軍基地の拡大に伴い建設業やサービス業など、基地経済に依存した産業での就業者が増加し、これらも失業率が低水準で推移した要因とみられる。

図表. 補論-4 本土復帰前の産業別就業者数の推移

(実数)													(単位:千人)
年	総数	農林業	漁業・水産・ 養殖業	建設業	製造業	卸小売業	金融・保険・ 不動産業	運輸・通信・ 電気・ガス・ 水道業	サービス業	公務	軍	その他及 び不詳	
1960	383	175	6	21	21	61	4	16	41	9	29	0	
61	387	169	5	22	25	62	5	17	39	10	33	1	
62	392	162	4	24	29	63	6	18	41	10	35	0	
63	391	152	5	25	31	65	5	18	43	11	36	0	
64	394	150	5	24	30	67	5	19	44	11	37	0	
65	398	145	5	27	34	68	5	20	47	10	36	0	
66	402	135	4	28	36	71	5	22	50	12	38	1	
67	409	128	5	35	38	73	6	20	51	13	39	2	
68	406	121	4	34	35	74	7	22	54	14	40	1	
69	405	113	4	35	34	79	6	23	58	14	38	0	
70	381	98	4	38	31	77	6	21	58	14	33	0	
71	376	86	4	41	32	78	6	23	59	15	32	0	
60～71年の 増減数	-7	-89	-2	20	11	17	2	7	18	6	3	0	

(構成比)													(単位:%)
年	総数	農林業	漁業・水産・ 養殖業	建設業	製造業	卸小売業	金融・保険・ 不動産業	運輸・通信・ 電気・ガス・ 水道業	サービス業	公務	軍	その他及 び不詳	
1960	100.0	45.7	1.6	5.5	5.5	15.9	1.0	4.2	10.7	2.3	7.6	0.0	
61	100.0	43.7	1.3	5.7	6.5	16.0	1.3	4.4	10.1	2.6	8.5	0.3	
62	100.0	41.3	1.0	6.1	7.4	16.1	1.5	4.6	10.5	2.6	8.9	0.0	
63	100.0	38.9	1.3	6.4	7.9	16.6	1.3	4.6	11.0	2.8	9.2	0.0	
64	100.0	38.1	1.3	6.1	7.6	17.0	1.3	4.8	11.2	2.8	9.4	0.0	
65	100.0	36.4	1.3	6.8	8.5	17.1	1.3	5.0	11.8	2.5	9.0	0.0	
66	100.0	33.6	1.0	7.0	9.0	17.7	1.2	5.5	12.4	3.0	9.5	0.2	
67	100.0	31.3	1.2	8.6	9.3	17.8	1.5	4.9	12.5	3.2	9.5	0.5	
68	100.0	29.8	1.0	8.4	8.6	18.2	1.7	5.4	13.3	3.4	9.9	0.2	
69	100.0	27.9	1.0	8.6	8.4	19.5	1.5	5.7	14.3	3.5	9.4	0.0	
70	100.0	25.7	1.0	10.0	8.1	20.2	1.6	5.5	15.2	3.7	8.7	0.0	
71	100.0	22.9	1.1	10.9	8.5	20.7	1.6	6.1	15.7	4.0	8.5	0.0	
60～71年の 増減ポイント	0.0	-22.8	-0.5	5.4	3.0	4.8	0.6	1.9	5.0	1.6	0.9	0.0	

(資料)琉球政府「労働力調査」

2. 本土復帰後の労働市場の推移

1972年の本土復帰後の沖縄県の労働市場の推移は、**図表. 補論-5**のとおりである。

図表. 補論-5 沖縄県の本土復帰後の労働市場の推移

(単位:千人、%、%ポイント)

年	15歳以上人口											
	非労働力人口	労働力人口					失業者	完全失業率 ①	完全失業率(全国) ②	全国との差 ③=①-②		
		就業者	農林業	非農林業	失業者	完全失業率 ①					完全失業率(全国) ②	全国との差 ③=①-②
72	647	273	373	359	58	301	14	3.7	1.4	2.3		
73	667	294	373	360	57	303	13	3.5	1.3	2.2		
74	692	316	375	360	52	309	15	4.0	1.4	2.6		
75	715	317	397	376	58	318	21	5.3	1.9	3.4		
76	737	322	414	388	57	331	26	6.3	2.0	4.3		
77	751	328	422	394	58	336	29	6.8	2.0	4.8		
78	757	323	434	407	59	349	26	6.0	2.2	3.8		
79	768	325	443	419	55	364	24	5.4	2.1	3.3		
80	782	328	453	431	55	376	23	5.1	2.0	3.1		
81	792	327	463	439	55	384	25	5.4	2.2	3.2		
82	803	334	469	446	55	390	23	4.9	2.4	2.5		
83	818	336	482	454	50	403	28	5.8	2.6	3.2		
84	833	335	497	471	55	415	26	5.2	2.7	2.5		
85	849	346	502	477	53	424	25	5.0	2.6	2.4		
86	864	354	509	481	56	425	27	5.3	2.8	2.5		
87	879	358	520	494	57	437	27	5.2	2.8	2.4		
88	891	361	529	503	55	448	26	4.9	2.5	2.4		
89	903	355	548	524	53	471	24	4.4	2.3	2.1		
90	914	352	561	539	54	485	22	3.9	2.1	1.8		
91	925	351	572	549	52	498	23	4.0	2.1	1.9		
92	939	376	562	539	49	490	24	4.3	2.2	2.1		
93	956	389	566	542	48	493	25	4.4	2.5	1.9		
94	972	401	571	541	42	499	29	5.1	2.9	2.2		
95	987	414	571	538	38	500	33	5.8	3.2	2.6		
96	1,000	413	586	547	37	510	38	6.5	3.4	3.1		
97	1,014	411	602	566	39	527	36	6.0	3.4	2.6		
98	1,029	420	608	561	35	526	47	7.7	4.1	3.6		
99	1,043	427	616	565	36	529	51	8.3	4.7	3.6		
2000	1,059	430	629	579	37	542	50	7.9	4.7	3.2		
01	1,073	443	630	577	33	544	53	8.4	5.0	3.4		
02	1,075	450	625	573	30	542	52	8.3	5.4	2.9		
03	1,088	457	631	582	30	552	49	7.8	5.3	2.5		
04	1,101	457	644	595	31	564	49	7.6	4.7	2.9		
05	1,112	463	649	598	27	571	51	7.9	4.4	3.5		
06	1,122	474	647	597	25	572	50	7.7	4.1	3.6		
07	1,120	481	639	592	25	567	47	7.4	3.9	3.5		
08	1,126	478	648	600	28	572	48	7.4	4.0	3.4		
09	1,132	465	667	617	33	584	50	7.5	5.1	2.4		
10	1,140	467	673	622	33	589	51	7.6	5.1	2.5		
11	1,148	482	666	619	29	590	47	7.1	4.6	2.5		
12	1,158	484	674	627	28	599	46	6.8	4.3	2.5		
13	1,165	483	682	642	29	613	39	5.7	4.0	1.7		
14	1,172	490	682	645	27	618	37	5.4	3.6	1.8		
15	1,178	478	700	664	27	637	36	5.1	3.4	1.7		
16	1,186	476	710	679	29	650	31	4.4	3.1	1.3		
17	1,195	476	718	691	28	663	27	3.8	2.8	1.0		
18	1,199	467	732	707	26	681	25	3.4	2.4	1.0		

(資料)総務省、沖縄県「労働力調査」

1972年の本土復帰後の本県の失業率の推移は、概ね以下の6つの局面に分けることができる(図表・補論-6)。

図表・補論-6 本土復帰後の沖縄県の失業率の推移

	期間	失業率の推移	その背景
I	1972～77年	急上昇(72年:3.7%→77年:6.8%)	軍従業者の大量解雇、県内企業の採用手控えや人員削減、海洋博覧会関連の過剰投資と博覧会後の倒産の多発により失業率が急上昇。
II	1978～87年	概ね5%前後で推移	県内景気は回復基調で推移し、就業者数が増加するものの、労働力人口もほぼ同じ伸びで増加したことから失業率は横ばいで推移。
III	1988～91年	4%台に低下	平成のバブル景気による県内景気の好転や人口の県外への転出超で失業率が改善。
IV	1992～2002年	再び上昇傾向に転じ、8%台まで上昇	バブル崩壊後の経済の長期停滞により就業者の伸びが鈍化したが、労働力人口が高い伸びで推移したことから、失業率が上昇。90年代後半から全国で構造的失業率が高まり、沖縄県でも90年代末頃から構造的失業率が高まる。
V	2003～10年	なだらかに低下しつつも概ね7%台で高止まり	2002～07年は日本の戦後最長の景気回復期間となったが「実感なき景気回復」の様相。沖縄県の失業率もなだらかに低下したが、リーマンショックに伴う県外での雇い止めで契約社員などが県内に戻り、失業率は高止まりした。全国、沖縄県とも構造的失業率は2007年頃から低下傾向を示すも、08年以降は下げ止まり。
VI	2011～18年	改善傾向に転じ、18年は3.4%まで低下 ※ 19年2月は2.1%で、復帰後初めて全国(2.3%)を下回る。	2011年後半以降の県内景気の長期に亘る拡大に伴い、失業率が改善を続け、全国平均に近づく。人手不足が深刻化し、全国、沖縄県とも需要不足失業が解消し、構造的失業も足元で緩やかに改善しつつある。

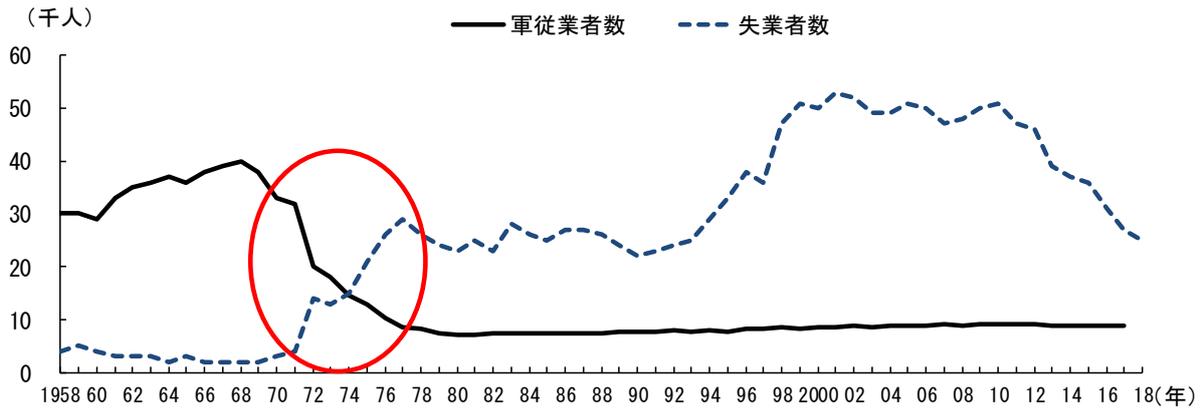
(資料)南西地域産業活性化センターが作成

(1972～77年)

失業率が急上昇(72年:3.7%→77年:6.8%)

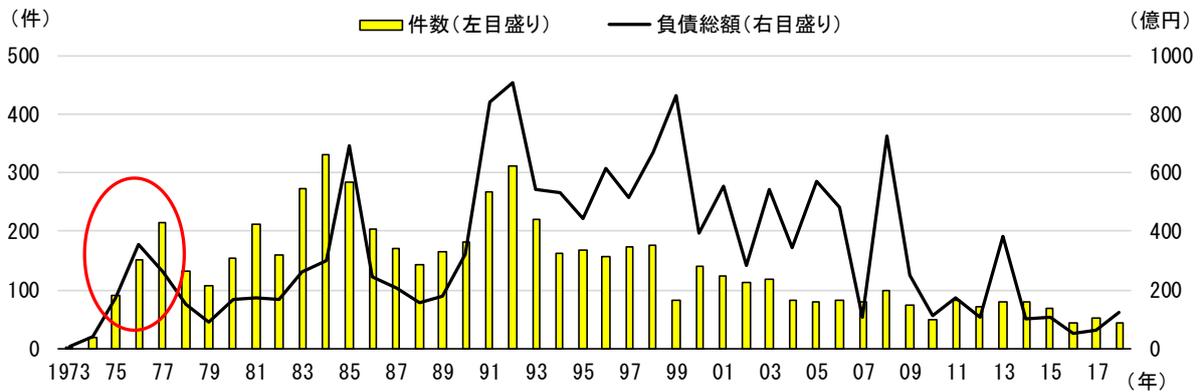
1972年の本土復帰に伴い米軍による軍従業者の大量解雇が実施された。71年の軍従業者数は3万2千人であったが、72年には2万人(沖縄県「沖縄の米軍および自衛隊基地(統計資料集)」)と約1万2千人減少している(図表・補論-7)。71年と復帰した72年の失業者数、失業率を比較すると失業者が4千人から1万4千人に約1万人増加し、失業率が1.0%から3.7%に約2.7%ポイント上昇しており、軍従業者の大量解雇は復帰後の高失業率の出現に大きな影響を与えた。また、復帰不安によって引き起こされた県内企業の新規採用の手控えや退職者の未補充による人員削減が若年者の失業問題を深刻化させた(琉球銀行「戦後沖縄経済史」より)。さらに、72～77年にかけてニクソンショックや石油ショックなどで世界中が激動した中で、復帰後の沖縄振興のプロジェクトとして75年に海洋博覧会が開催され、その後の観光振興の契機となったが、一方で民間の過剰投資や海洋博覧会後の不況の深刻化により倒産件数が76年に150件、更に77年には214件と高水準となった(図表・補論-8)。失業率は急上昇して77年には6.8%を記録した(全国は2.0%)。このように復帰後の本県の高失業率の出現は軍従業者の大量解雇、県内企業の採用手控えなどの人員削減、海洋博覧会に関連した企業倒産の多発が影響している。

図表. 補論-7 本土復帰前後の軍従業者数と失業者の推移



(備考) 1971年以前は琉球政府調査による。1972年以降の軍従業者は沖縄県「沖縄の米軍及び自衛隊基地(統計資料集)」による。軍従業者数の直近値は2017年3月末。
 (資料) 琉球政府、沖縄県「労働力調査」、沖縄県「沖縄の米軍及び自衛隊基地(統計資料集)」

図表. 補論-8 本土復帰後の企業倒産の推移



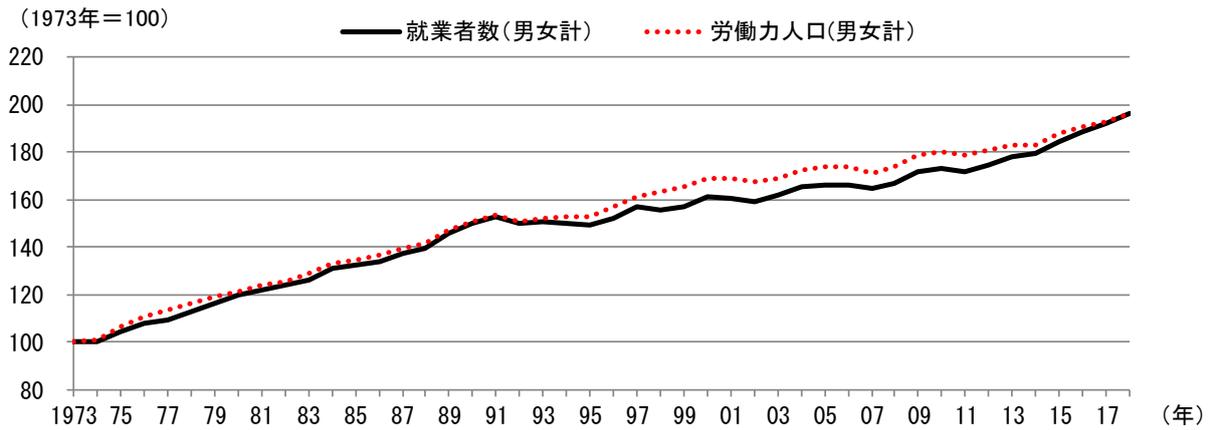
(備考) 企業倒産は負債総額1000万円以上
 (資料) 東京商工リサーチ沖縄支店「企業倒産整理状況」

(1978~87年)

失業率が概ね5%前後で推移

1978~87年は、75年の海洋博覧会や77年からの航空会社の沖縄キャンペーンなどを契機に、本県が観光地として定着してきた期間である。また、公共投資も年々増加を続け、県内景気は回復基調で推移した。この間、失業率は5%台で、横ばいで推移している。失業率が横ばいで推移したのは、景気の回復基調により就業者数は着実に増加したものの、人口増加に伴い労働力人口もほぼ同じ伸びで増加したことによる(図表. 補論-9)。

図表. 補論-9 本土復帰後の労働力人口と就業者数(1973=100)



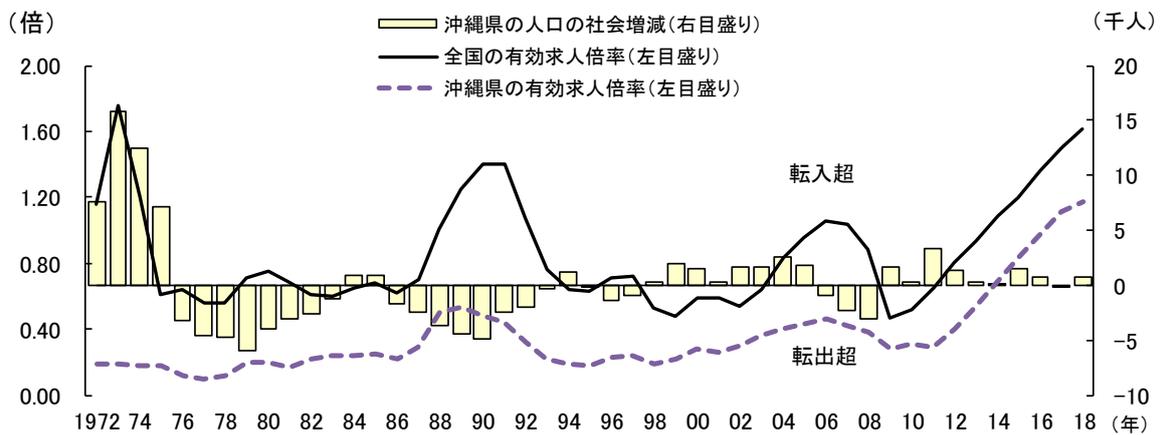
(資料) 沖縄県「労働力調査」

(1988～91年)

失業率が4%台に低下

1988～91年は全国的なバブル景気となり、本県でも入域観光客数の増加や建設投資の拡大、個人消費の堅調さにより景気が拡大し、求人数の増加から失業率も改善した。また、全国の求人倍率が高水準となったことから県外への就業者が増え、県人口の社会増減が転出超となったことも、県内の失業率の改善に寄与したものと推察される(図表. 補論-10)。

図表. 補論-10 全国と沖縄県の有効求人倍率および沖縄県の人口の社会増減



(資料) 厚生労働省「職業安定業務統計」、沖縄県「推計人口」

(1992～2002年)

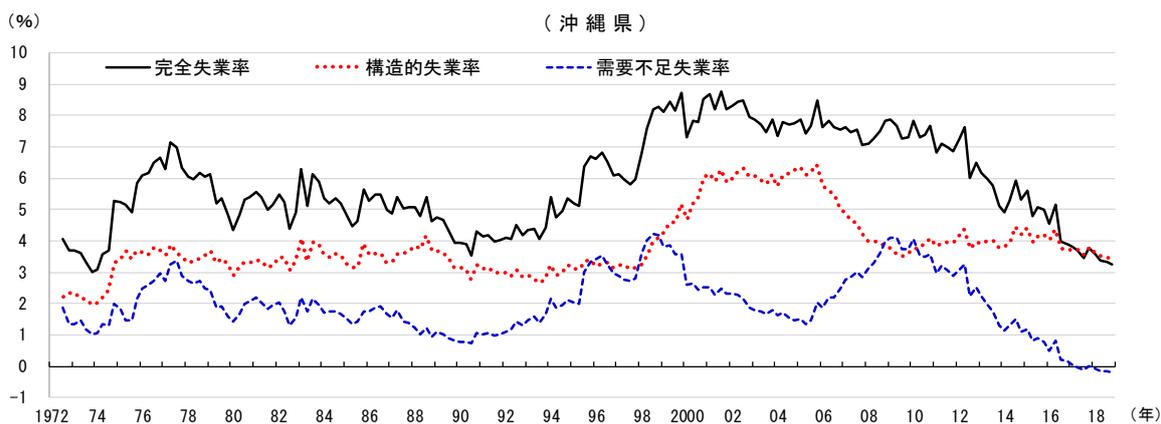
失業率が再び上昇傾向に転じ、8%台まで上昇

1992～2002年は、バブル景気の崩壊により日本経済が長期に亘り停滞した時期である。財政・金融による景気対策が相次いで実施されたものの、企業の過剰債務や金融機関の不良債権の顕在化、1997年のアジア通貨危機なども影響し、デフレからの脱却が困難な状況が続いた。また、企業はバブル景気の頃に雇用者を大量採用したことから過剰雇用を抱えることになり、雇用調整が本格化して全国の

失業率は2002年には5.4%まで上昇した。雇用形態においても非正規社員の採用が増加し、就業者に占める非正規社員の比率も高まった。本県では、県内における生産年齢人口の増加や全国での雇用調整の本格化による県外就業者の県内への転入超も影響して、労働力人口が堅調な伸びを続けた。一方、就業者数は、全国と同様に伸びが鈍化したことから、失業率が上昇傾向に転じ、01年には本土復帰後、最も高い8.4%を記録した。

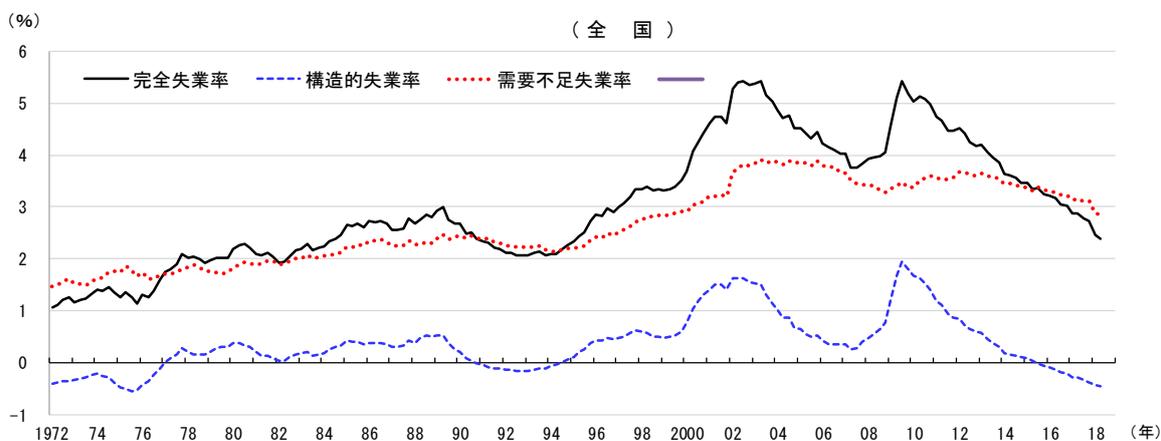
全国では、1990年代後半から構造的失業率が高まり、本県においても90年代末頃から構造的失業率が高まった(図表. 補論-11)。失業をもたらす要因は、大きく①労働需要の不足(求人数がそもそも少ない状況)から生まれる需要要因、②企業が求める人材と求職者の能力や待遇などのかい離から生じる構造的要因、③求職側、求人側のお互いの情報が不完全なため、お互い相手を探すのに時間がかかる摩擦的要因の3つがあり、後者の2つを広義の構造的要因(ミスマッチ要因)としている。2011年度の年次財政経済報告(白書)によると、離職率の上昇や雇用の非正規化、高齢化などが構造的失業を増加させる方向に働いたと分析している。本県においても離職率の高まりや非正規比率の上昇が構造的失業率を高めたものと推察される。

図表. 補論-11 構造的失業率と需要不足失業率(季節調整値)



(備考)直近データは2018年10~12月期。

(資料)沖縄労働局「職業安定業務統計」、沖縄県「労働力調査」より南西地域産業活性化センターが作成。



(備考)直近データは2018年4~6月期。

(資料)労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2018」

(2003～2010年)

失業率がなだらかに低下しつつも、概ね7%台で高止まり

2002～07年は日本の戦後最長の景気回復期間となったが、回復テンポが緩慢で「実感なき景気回復」と言われた。本県でも2000年代前半は需要不足失業率の低下により、また2000年代後半は構造的失業率の低下から、全体の失業率は緩やかに低下した。しかし、08年にはリーマンショックが起これ、全国の失業率が上昇した。本県においてはリーマンショックによる県外での雇い止めにより派遣・契約社員などが県内に戻り、県内における失業率が高止まりした。全国、本県とも構造的失業率は07年頃から低下傾向を示すものの、8年以降は下げ止まりの動きがみられた。

(2011～2018年)

失業率が改善傾向に転じ、18年は3.4%まで低下

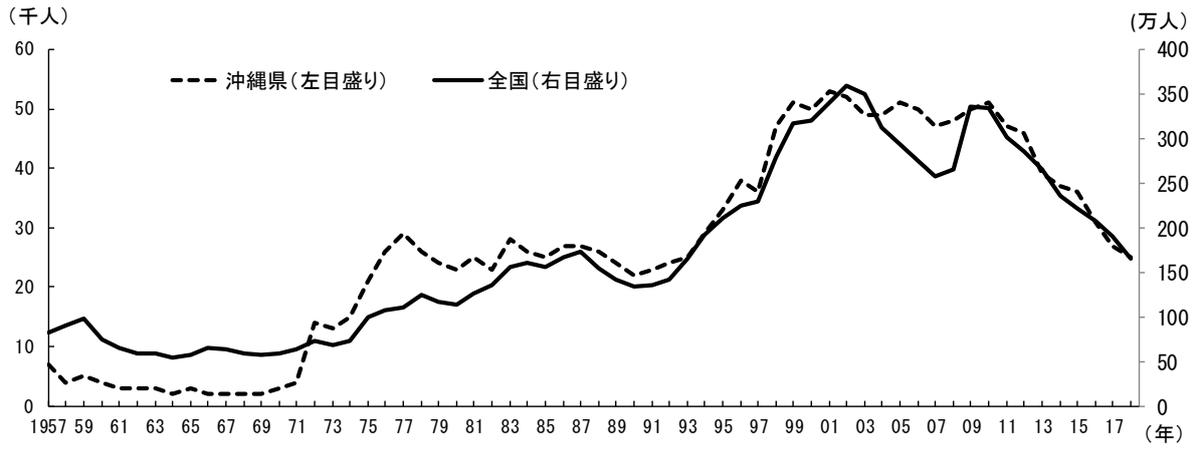
県内景気は、東日本大震災後の2011年4～6月期を底に回復し、全国の景気回復が緩慢な中、18年に至るまで拡大を続けている。今回の長期に亘る景気拡大局面の要因としては、観光客の大幅な増加や沖縄振興予算の増額、住宅や宿泊・商業施設など建設投資の高水準での推移、好調な個人消費などが挙げられる。この長期におよぶ県内景気の拡大のほか、沖縄振興策による情報通信関連企業の立地件数の増加や拡大するアジア市場に近い地理的優位性とその需要を取り込む県のアジア経済戦略に着目した県外企業の進出などにより、県内の求人数が増加を続け、就業者数も12年以降、増加し続けている。さらに、これらの要因に加えて本県でも高齢化に伴う医療・福祉需要が増加しており、この分野でも求人が大きく増加するなど、幅広い業種で求人が増加した。

こうした求人数が増加する一方で、雇用情勢の改善に伴い失業者が減少したことから求職者数が減少に転じ、有効求人倍率は求人数の増加と求職者数の減少により上昇を続けた。17年には有効求人倍率が1.11倍と本土復帰後、初めて1.0倍を超え、18年は1.17倍と更に上昇した。失業率も16年後半以降は3%台まで低下し、18年は年平均で3.4%となったが、同年12月以降は3か月連続で、2%台で推移した。失業率については求人数が増加し続けたことにより需要不足失業は解消され、構造的失業についても年齢間や地域間での雇用のミスマッチが徐々に縮小してきたことから、緩やかではあるが低下しつつある。

3. 本県と全国の失業者数の推移

ここまで、本県の労働市場の長期的な推移をみてきたが、失業率は定義式の分子の失業者と分母の労働力人口（就業者数＋完全失業者）の両方の水準や変動によって影響を受ける。ここで、参考までに失業率ではなく失業者数について、本県と全国の推移を同じレベルになるようなグラフで比較してみた。本土復帰直後は、軍従業者の大量解雇や民間企業の採用手控え、海洋博後の企業倒産の多発など本県固有の要因により失業者が急増したが、1980年代以降は2000年代後半の一時期を除き、概ね全国と連動した動きとなっている(図表. 補論-12)。復帰後しばらくの期間は、本県固有の要因で本県の失業者数は全国と異なる動きとなったが、復帰後の本県固有の要因による影響が薄れた80年代以降については、基本的には全国の一地方県として、全国と同様な社会経済環境の変動要因によって推移してきたものとみられる。

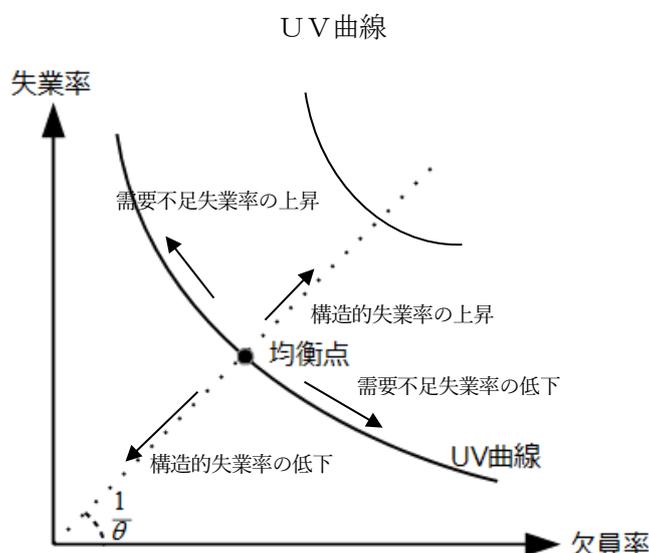
図表. 補論-12 沖縄県と全国の失業者数の推移



(備考) 1971年以前は琉球政府調査による。
 (資料) 総務省、琉球政府、沖縄県「労働力調査」

(付注1) UV分析

UV分析は、失業を需要不足失業と構造的・摩擦的失業に分けるために用いられる手法であり、Uは失業(Unemployment)で需要不足を、Vは欠員(Vacancies)で需要超過を示す。ここで失業の指標には自営業主などを除いた雇用失業率を用い、また欠員の指標には欠員率を用いる。縦軸に雇用失業率、横軸に欠員率をとって両者の関係を図示すると、一般に、欠員が増えると失業は減り、欠員が減ると失業は増加するから、両者の関係は右下がりの曲線として描かれる。この失業(U)と欠員(V)の関係を示す曲線を一般にUV曲線という。45度線の失業率と欠員率が一致しているときの失業率が構造的・摩擦的失業率であり、これを均衡失業率と呼ぶ。雇用のミスマッチなど構造的失業要因が拡大すると曲線は右上にシフトし、縮小すると左下にシフトする。



均衡失業率（構造的・摩擦的失業率）及び需要不足失業率の推計方法

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

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

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

この推計結果を用いて、次式より均衡失業率を算出する。

uとvが等しくなる均衡失業率をu*とすると①より

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

②-①より

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

③式の右辺に、推定されたβと各期のu、vの値を入れ、各期のu*を求める。

ここで均衡失業者数をU、雇用者数をEE、就業者数をEとすると

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

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

就業者ベースの完全失業率からu**を差し引いた値が需要不足失業率となる。

(付注2) ミスマッチ指標

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

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

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

(各ミスマッチ指標の求人、求職の区分)

① 職業（常用新規で新規学卒除き常用パートタイムを含む）

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

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

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

② 年齢（常用有効で新規学卒除き常用パートタイムを含む）

・5歳階級別による区分で最小階級は19歳以下、最高階級は65歳以上

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

③ 地域（全数有効で新規学卒除き常用パートタイムを含む）

・県内の公共職業安定所（那覇所、沖縄所、名護所、宮古所、八重山所）

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

(上席研究員 金城毅)