



おきぎん 経済研究所

NEWS RELEASE

“地域のことは地域で考えよう”

〒900-0013 那覇市牧志1丁目3番45号、3階 電話 (098) 869-8711

2024年7月30日

各 位

株式会社 おきぎん 経済研究所

【スポット調査】

沖縄県内企業における
人材確保に関する調査

※ お気づきの点、不明な点などがございましたら、ご遠慮なく下記までご連絡ください。

・担当：新垣

問い合わせ先：（電話：098-869-8711 ファクシミリ：098-869-2200

メール：oei-corp@okinawa-bank.co.jp)

現場主義とお客さまからの信頼

【スポット調査】県内企業における人材確保に関する調査

●県内企業における人材確保の取り組みについて、2024年4-6月期おきぎん企業動向調査【おきぎんDI】にあわせて調査し、スポット調査として取りまとめました。

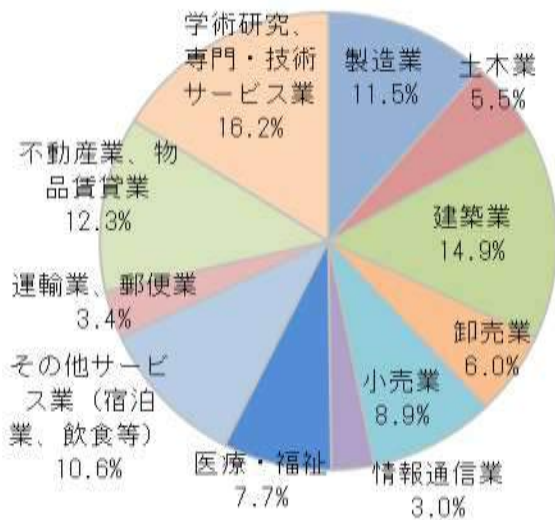
※注：集計結果について、小数点第二位以下を四捨五入しており合計が一致しない場合があります

調査概要

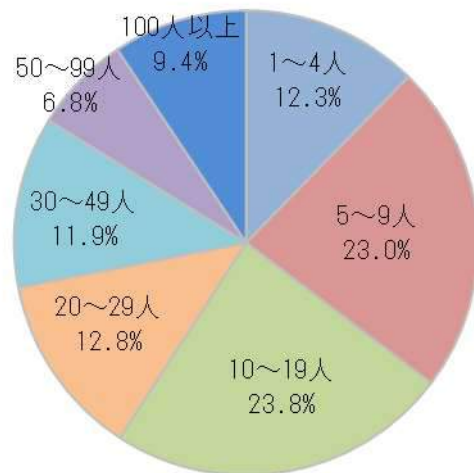
- 1.調査目的：県内企業における人材確保の状況や、今後の動向等について実態を把握することを目的に実施しました。
- 2.調査実施期間：2024年5月中旬～6月中旬
- 3.調査対象：県内企業 235社回答
- 4.調査方法：WEBアンケート調査（回答者：代表者 51.9%、役員・管理職 24.7%、総務・経理 22.1%、その他 1.3%）

本調査の業種構成を県内事業所データ（令和3年経済センサス活動調査）と比べると、【建設業（本調査では土木・建築業）】はサンプリング数が多く、【その他サービス業（宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業など）】はサンプリング数が少なくなっています。

回答企業の業種構成



回答企業の従業員構成



外部環境

1. 沖縄県の就業者数の推移

令和5年度の産業別就業者数は、製造業や飲食業、宿泊サービス業などにおいて就業者数の増加がみられる一方、建設業などは減少しています。職業別就業者数は、管理的職業や生産工程、サービス職業などにおいて就業者数の増加がみられる一方、建設・採掘や販売において減少しています。

(単位：千人・%)

沖縄県 産業別就業者数	全産業		製造業		建設業		卸・小売業		情報通信業、運輸業、郵便業		医療・福祉、教育・学習支援業		飲食業、宿泊サービス業		不動産業、物品賃貸業、金融・保険業		学術研究、専門・技術サービス業	
	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率
平成30年度	713	-	35	-	71	-	110	-	47	-	150	-	60	-	30	-	22	-
令和元年度	728	2.1	36	2.9	72	1.4	108	-1.8	48	2.1	158	5.3	61	1.7	32	6.7	24	9.1
2	725	-0.4	37	2.8	68	-5.6	106	-1.9	53	10.4	159	0.6	61	0.0	31	-3.1	24	0.0
3	742	2.3	36	-2.7	71	4.4	109	2.8	55	3.8	168	5.7	60	-1.6	31	0.0	27	12.5
4	747	0.7	33	-8.3	71	0.0	108	-0.9	53	-3.6	169	0.6	66	10.0	32	3.2	26	-3.7
5	760	1.7	36	9.1	66	-7.0	109	0.9	51	-3.8	167	-1.2	72	9.1	32	0.0	28	7.7

(単位：千人・%)

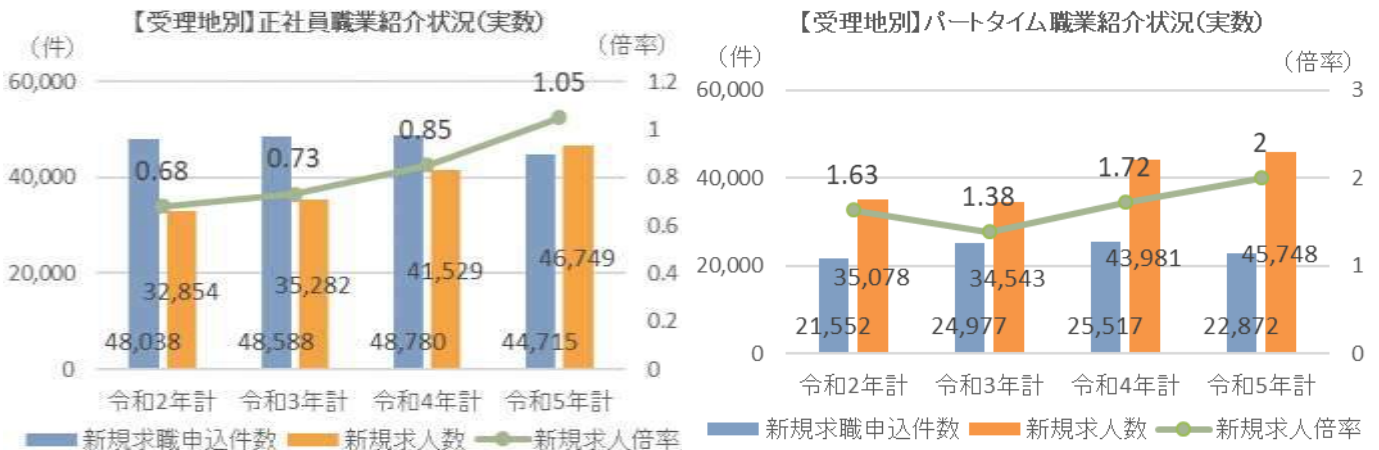
沖縄県 職業別就業者数	管理的職業		専門的・技術的職業		事務		販売		サービス職業		生産工程		輸送・機械運転		建設・採掘		放送・清掃・運搬等	
	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率	就業者数	増減率
平成30年度	15	-	124	-	143	-	85	-	107	-	56	-	23	-	45	-	54	-
令和元年度	14	-6.7	127	2.4	144	0.7	86	1.2	111	3.7	55	-1.8	28	21.7	47	4.4	54	0.0
2	13	-7.1	132	3.9	142	-1.4	83	-3.5	111	0.0	56	1.8	27	-3.6	45	-4.3	56	3.7
3	14	7.7	139	5.3	146	2.8	85	2.4	114	2.7	57	1.8	27	0.0	45	0.0	56	0.0
4	13	-7.1	141	1.4	150	2.7	82	-3.5	115	0.9	55	-3.5	27	0.0	44	-2.2	61	8.9
5	15	15.4	143	1.4	152	1.3	79	-3.7	121	5.2	59	7.3	28	3.7	42	-4.5	62	1.6

出所：沖縄県企画部統計課 労働力調査 令和5年度平均 を基に作成

※増減率が3%以上の項目へ色付け（令和5年度）

2. 正社員・パートタイムの職業紹介状況

令和5年計の正社員・パートタイムの新規求職申込件数はともに減少している一方、新規求人数は増加しており、企業における人材確保は厳しさが増している状況がみられます。



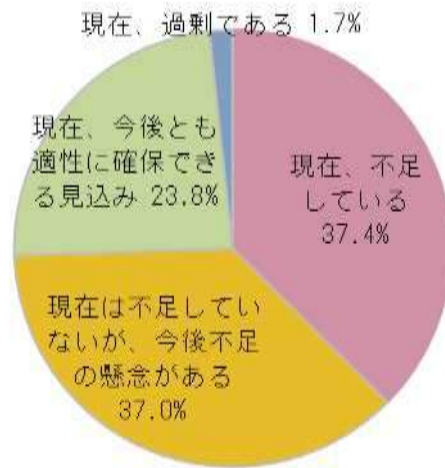
出所：厚生労働省沖縄労働局 求人求職、労働市場の動き 令和5年を基に作成

1. 正規社員の過不足感について

① 全体の回答結果

【貴社における、正規社員の過不足感を選択ください（1つ選択）】という設問について、「現在、不足している」と回答した企業は全体の37.4%となりました。「現在は不足していないが、今後不足の懸念がある」の37.0%を合わせると、74.4%の企業は正規社員が不足または今後不足の懸念がある結果となりました。

【全体】正規社員の過不足感（n=235）

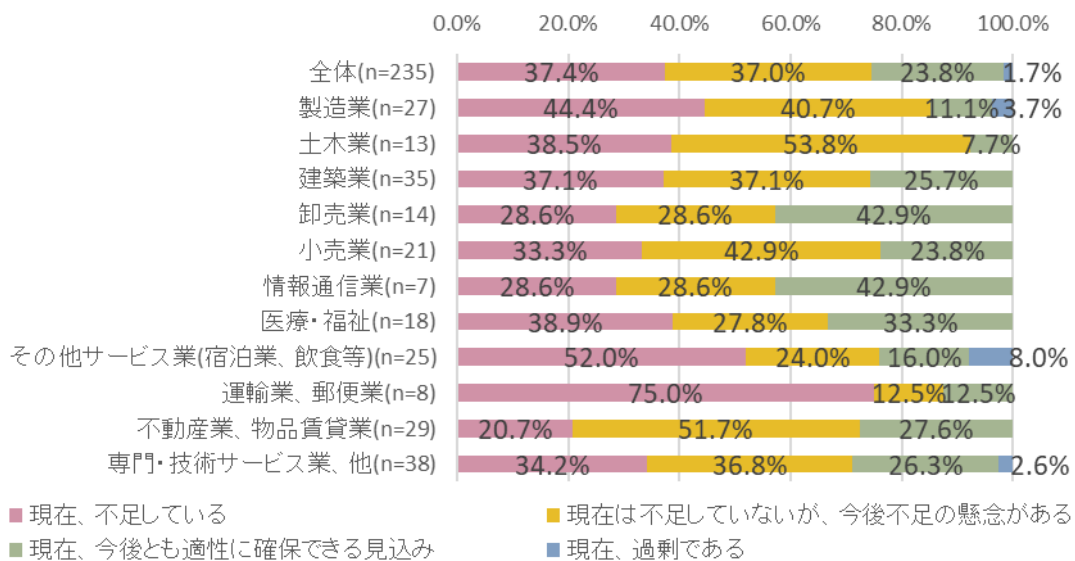


② 業種別の回答結果

業種別の結果をみると、「現在、不足している」の回答割合が最も高い業種は【運輸業、郵便業（75.0%）】となっており、次いで【その他サービス業（宿泊・飲食等）（52.0%）】などと続いています。

「現在、不足している」または「現在は不足していないが、今後不足の懸念がある」を合わせた割合では【土木業（92.3%）】が最も高く、次いで【運輸業、郵便業（87.5%）】、【製造業（85.1%）】などと続いています。

【業種別】正規社員の過不足感（n=235）



2. 非正規社員の過不足感について

① 全体の回答結果

【貴社における、非正規社員の過不足感を選択ください（1つ選択）】という設問について、「現在、不足している」と回答した企業は全体の23.4%となりました。「現在は不足していないが、今後不足の懸念がある」の38.7%を合わせると、62.1%の企業は非正規社員が不足または今後不足の懸念がある結果となりました。

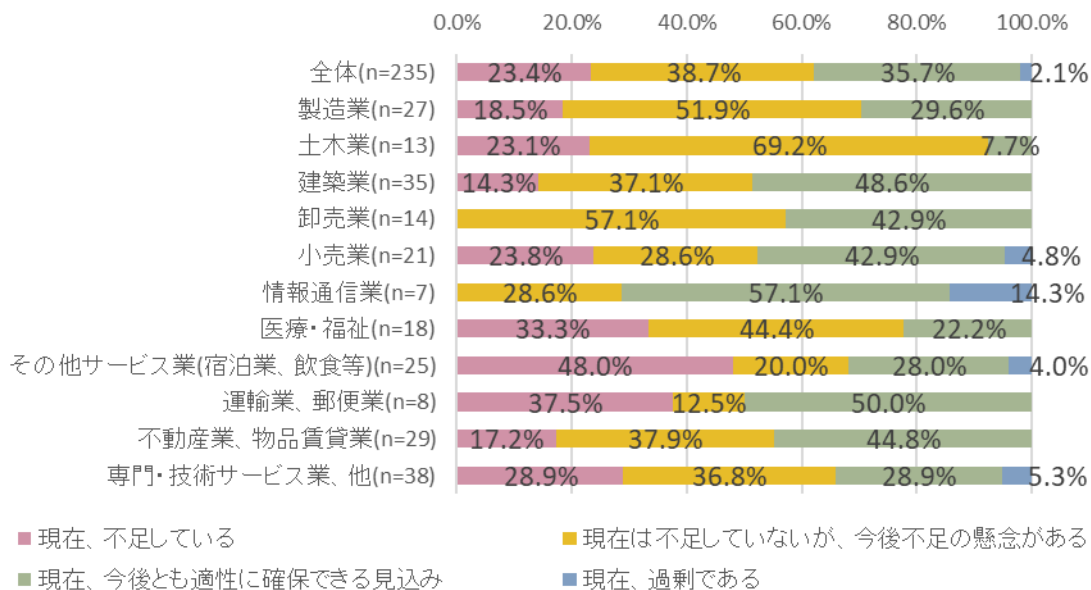
【全体】非正規社員の過不足感（n=235）



② 業種別の回答結果

業種別の結果をみると、「現在、不足している」の回答割合が最も高い業種は【その他サービス業（宿泊・飲食等）（48.0%）】となり、次いで【運輸業、郵便業（37.5%）】などと続いています。「現在、不足している」または「現在は不足していないが今後不足の懸念がある」を合わせた割合では【土木業（92.3%）】が最も高く、次いで【医療・福祉（77.8%）】、【製造業（70.4%）】などと続いています。

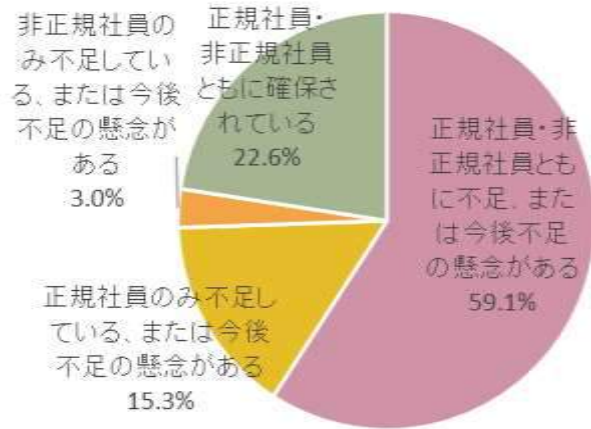
【業種別】非正規社員の過不足感（n=235）



【参考 1】

正規社員・非正規社員ともに「不足している」または「今後不足の懸念がある」と回答した企業の割合は59.1%、約6割となりました。正規社員のみ不足、または不足の懸念があると回答した企業は15.3%、非正規社員のみは3.0%、どちらも確保されている企業は22.6%となりました。

【参考】 正規社員・非正規社員の過不足感 (n=235)

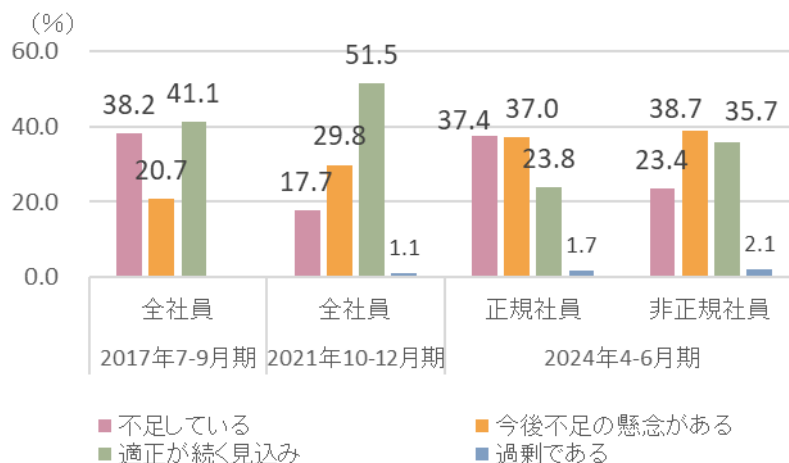


【参考 2】

過去に実施した人材確保に関する調査（類似調査）と比較すると、コロナウイルスの影響により人材不足感は緩和したものの、景気回復・拡大に伴い、不足感は高まっています。

※2017年7-9月期は設問に「過剰である」を設けていません。また、今回より正規社員と非正規社員を分けて設問しています。その他調査時期や調査方法等も異なるため、参考としてご確認ください。

【参考】 過去の人材確保に関する調査（類似調査）との比較

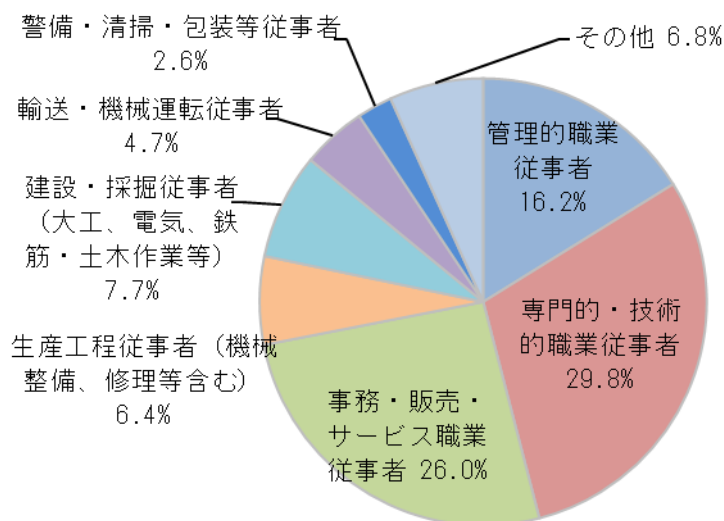


3. 不足している・確保したい人材について

① 全体の回答結果

【貴社における、最も不足している（確保したい）人材を選択ください（1つ選択）】という設問では、「専門的・技術的職業従事者（29.8%）」が最も回答割合が高く、次いで「事務・販売・サービス職業従事者（26.0%）」、「管理的職業従事者（16.2%）」など続いています。

【全体】最も不足している（確保したい）人材（n=235）



② 業種別の回答結果

業種別の回答結果をみると、専門的・技術的職業従事者が不足している業種は【医療・福祉】や【専門・技術サービス業、他】などとなりました。事務・販売・サービス職業従事者が不足している業種は【小売業】や【その他サービス業（宿泊業、飲食等）】などとなりました。管理的職業従事者が不足している業種は【不動産業、物品賃貸業】などとなりました。

【業種別】最も不足している（確保したい）人材（n=235）

	全体	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務・販売・サービス職業従事者	生産工程従事者（機械整備、修理等含む）	建設・採掘従事者（大工、電気、鉄筋・土木作業等）	輸送・機械運転従事者	警備・清掃・包装等従事者	その他
全体	(235)	38	70	61	15	18	11	6	16
製造業	(27)	5	7	6	7	0	0	0	2
土木業	(13)	3	4	2	0	3	0	0	1
建築業	(35)	4	14	2	1	13	0	0	1
卸売業	(14)	3	1	2	2	0	2	0	4
小売業	(21)	4	0	14	0	0	1	0	2
情報通信業	(7)	0	3	3	0	0	0	0	1
医療・福祉	(18)	2	13	2	0	0	1	0	0
その他サービス業（宿泊業、飲食等）	(25)	3	3	16	0	0	0	1	2
運輸業、郵便業	(8)	1	0	1	0	0	6	0	0
不動産業、物品賃貸業	(29)	8	5	9	1	2	0	3	1
専門・技術サービス業、他	(38)	5	20	4	4	0	1	2	2

【参考3】

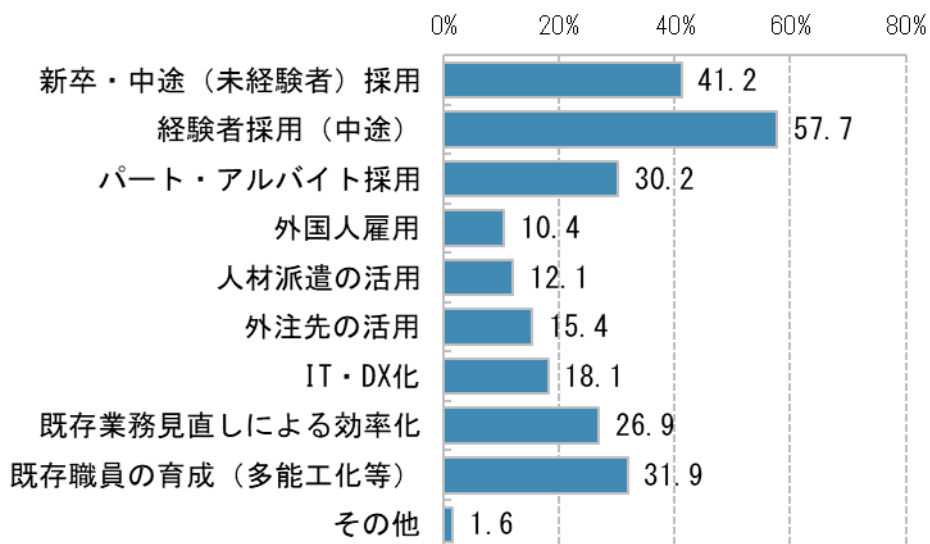
自由記載欄の最も不足している（確保したい）人材を業種別にまとめております。

業種	具体的業種	最も不足している(確保したい)人材	業種	具体的業種	最も不足している(確保したい)人材	
製造業	菓子製造、販売	販売の店員	医療・福祉	デイサービス、老人ホーム	介護士、看護師	
	食料品製造、販売	本社人材(総務、経理、店舗窓口)		医療	受付事務	
	ステンレス製造業	技術職人		介護	介護士	
	印刷物製造	営業職		医療(内科)	患者送迎、助手	
	化粧品製造	製造従事者		児童デイサービス、就労支援	事務作業員	
	紙器製造業	営業		障害児通所支援事業等	専門職(PT、OT、ST)、保育士	
	酒類製造業	総括責任者		福祉・介護	生活相談員・管理職	
	食品加工業	事務全般のできる人		老人福祉 児童福祉	管理者	
	食品製造業	生産工程従事者		その他サービ ス業(宿 泊、飲食等)	冠婚葬祭(結婚式・披露宴・葬儀等)	サービススタッフ
	食品製造業	製造補助人員		ホテル清掃、飲食サービス業	調理師	
	食料品製造業	営業・製造部の管理職・製造部の社員		飲食業、宿泊業	サービス責任者	
	生コン製造、販売	現場作業員		飲食店	店長(店舗マネジメント)	
	鋳物製造	生産従事者		飲食店	調理スタッフ	
	土木業	土木業		現場作業員	飲食販売	中間管理職
		土木工事業		営業部門	宿泊業	調理、フロントスタッフ、客室清掃者
土木、建築、鉄鋼業		現場管理者	弁当販売	販売員		
土木工事業		現場管理	旅館	接客員		
土木工事業		現場代理人	アミューズメント施設	店舗責任者		
土木工事業、電気工事業、管工事業		電気工事士、配管工、土木作業員	衣類クリーニング業	受付業務		
土木事業		土木施工管理技士者	観光施設	飲食部門(ホール・厨房)		
建築業		建具工事業	技術者	娯楽業	店舗マネージャー	
		リフォーム業	現場監督	理美容業	理美容師	
		仮設工事	現場作業員、営業職	一般乗用旅客自動車運送事業	タクシ業務員	
	管工事業	配管工	建設資材運送業	輸送業務運転手		
	建具工事業	現場管理、工場要員	一般貨物運送業	運転手(中型免許以上)		
	建設、型枠工事	大工	一般旅客定期航路事業	船員(機関)		
	建設業	現場監督	一般貨物運送業	トラック運転手		
	建設業、不動産業、不動産賃貸業	現場監督	運送業	運転手		
	建設業	建築施工管理技士	砕石運搬	トラック運転手		
	水道設備工事業	設備作業員	不動産業、 物品賃貸業	レンタカー業	事務、サービス提供者	
	店舗内装業	営業職		レンタカー業	アルバイト	
	電気工事業	電気工事士		レンタカー業	営業事務職員	
	電気通信工事業、電気工事業	ネットワーク技術者、システムエンジニア		建設機械レンタル業	建設機械の管理・整備・配送	
	木造注文住宅	現場監督、積算担当者		売買、賃貸管理、仲介、賃貸仲介	営業	
	電気工事業	経理		不動産コンサルティング	総務、事務	
卸売業	医療機器卸売業	営業職、管理職		不動産管理業	アパート巡回清掃員	
	観光土産品卸売業、菓子製造業	工場管理、商品開発ができる人材		不動産業、建設業、建築設計業	一級建築士、宅地建物取引士	
	自動車用品・レジャー用品卸売業	即戦力となる営業職		不動産仲介業	営業職	
	園芸資材卸売業	営業、配達員		不動産賃貸管理、売買仲介業	清掃員、事務員	
	酒類卸売業	配送社員		不動産賃貸業 宿泊業	管理職	
	燃料卸売業	営業販売		不動産売買、仲介	賃貸管理をしている物件の清掃	
	小売業	ガソリンスタンド		ガソリンスタンドスタッフ	不動産売買、仲介	宅地建物取引士
		ガラス製品、輸入雑貨等小売		販売員	不動産販売、仲介業	販売能力のある人材
		コンビニエンスストア		コンビニエンスストア販売員	専門・技術 サービス 業、他	保険事業
		リサイクル小売業	接客販売員	ビルメンテナンス業		技術職(ビル設備管理)
給油所		作業員	建物管理業(清掃、設備、警備)	警備、清掃、設備(有資格者)		
健康食品販売		営業職	コンサルティング、翻訳、通訳	コンサルタント業務		
車販売、整備、板金業		整備士、板金	環境調査	中間管理職、有資格者、プログラマー		
食品雑貨小売業		管理職	技術サービス業(非破壊検査業)	非破壊検査技術者		
青果小売業		配達員	情報処理サービス	管理者		
石油販売業		店舗マネージャー	建設・設計コンサルタント	設計担当者		
中古車販売 整備		販売員	税理士業	税理士補助スタッフ		
調剤薬局		管理薬剤師	建設コンサルタント、磁気探査、測量業	磁気探査技士、測量士		
情報通信業		情報サービス業	ディレクター、営業職	産業廃棄物処理業		運転手、作業員
		情報サービス業	プログラマー、電気通信技術者	地盤調査		現場作業員
		広告、コンテンツ制作等	営業職	測量設計探査業務		資格取得者
	ソフトウェア開発	プログラマ、システムエンジニア	現場技術委託業務	一級土木施工管理技士		
	映像制作業	営業担当(新規開拓)	土木測量調査業 磁気探査業	現場技術員		

4. 人材不足解消のための方法について

【人材不足解消のための方法を選択ください（複数回答可）】という設問について、「経験者採用（57.7%）」と回答した企業の割合が最も高くなりました。次いで、「新卒・中途（未経験者）採用（41.2%）」、「既存職員の育成（多能工化等）（31.9%）」などと続いています。

【全体】人材不足解消のための方法（複数回答可）（n=182）

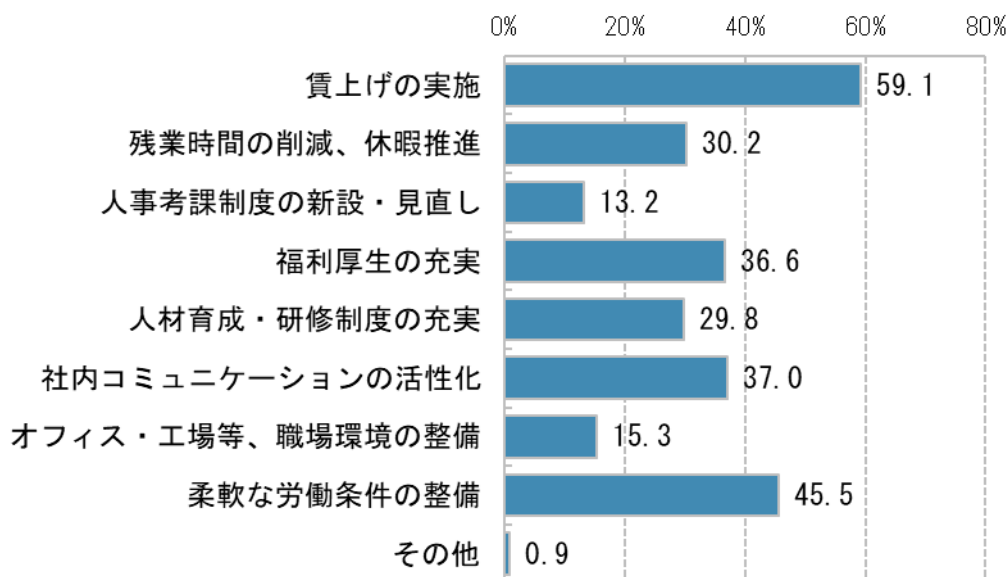


※人材不足、または今後不足の懸念があるを選択した企業へ設問

5. 人材確保に向けて必要な取り組みについて

【人材確保に向けて必要な取り組みについて選択ください（複数回答可）】という設問について、「賃上げの実施（59.1%）」と回答した企業の割合が最も高くなりました。次いで、「柔軟な労働条件の整備（45.5%）」、「社内コミュニケーションの活性化（37.0%）」などと続いています。

【全体】人材確保に向けて必要な取り組み（複数回答可）（n=235）

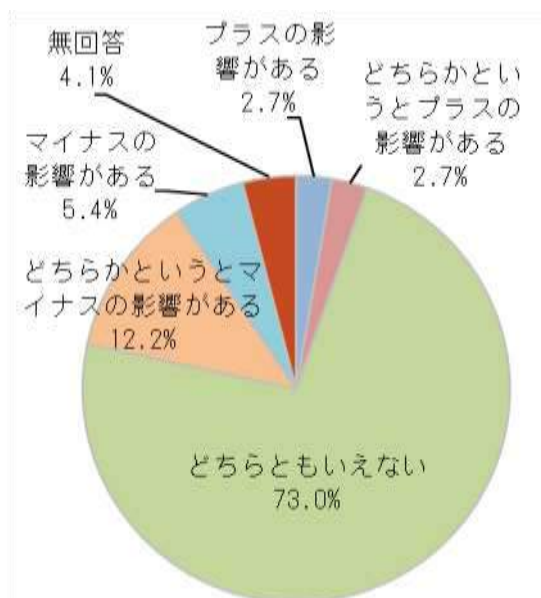


6. 2024年問題が及ぼす影響について（土木業、建設業、医療・福祉、運送業のみ）

① 全体の回答結果

【2024年問題が及ぼす貴社への影響について選択ください（1つ選択）】という設問について、「どちらともいえない（73.0%）」と回答した企業の割合が最も高くなりました。次いで、「どちらかというともマイナスの影響がある（12.2%）」、「マイナスの影響がある（5.4%）」などと続いています。

【土木業、建設業、医療・福祉、運送業】2024年問題が及ぼす影響について（n=74）



② 業種別の回答結果

【2024年問題が及ぼす貴社への影響について選択ください（1つ選択）】という設問について、全ての業種で「どちらともいえない」と回答した企業の割合が最も高くなりました。長時間労働をなくす取り組みについて理解を示す一方で、繁忙期の対応に影響がある声や、従業員を増やす必要があるものの確保が難しいなどの声もみられます。

全体	プラスの影響がある	どちらかというともプラスの影響がある	どちらともいえない	どちらかというともマイナスの影響がある	マイナスの影響がある	無回答	
全体	(74)	2	2	54	9	4	3
土木業	(13)	0	0	11	2	0	0
建設業	(35)	1	1	26	5	0	2
医療・福祉	(18)	0	1	13	1	3	0
運輸業、郵便業	(8)	1	0	4	1	1	1

【参考4】2024年問題について

働き方改革の一環として、時間外労働の上限規制が労働基準法に規定され、2019年4月（中小企業は2020年4月）から適用されています。一方で、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医療に従事する医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業は、長時間労働の背景に、業務の特性や取引慣行の課題があることから、時間外労働の上限規制の適用が5年間猶予されていましたが、その間、こうした課題の改善に取り組み、2024年4月から適用が開始されました（一部特例あり）。

7. まとめ

- 正規社員について「現在、不足している」と回答した企業は全体の37.4%となりました。「現在は不足していないが、今後不足の懸念がある」の37.0%を合わせると74.4%となり、おおよそ4社中3社は正規社員の確保に課題を抱えています。
- 非正規社員について「現在、不足している」と回答した企業は全体の23.4%となりました。「現在は不足していないが、今後不足の懸念がある」の38.7%を合わせると62.1%となりました。
- 最も不足している（確保したい）人材は、「専門的・技術的職業従事者（29.8%）」が最も回答割合が高く、次いで「事務・販売・サービス職業従事者（26.0%）」、「管理的職業従事者（16.2%）」などと続いています。
- 人材不足解消のための方法は、「経験者採用（57.7%）」と回答した企業の割合が最も高くなりました。次いで、「新卒・中途（未経験者）採用（41.2%）」、「既存職員の育成（多能工化等）（31.9%）」などと続いています。
- 人材確保に向けて必要な取り組みは、「賃上げの実施（59.1%）」と回答した企業の割合が最も高くなりました。次いで、「柔軟な労働条件の整備（45.5%）」、「社内コミュニケーションの活性化（37.0%）」などと続いています。
- 2024年問題が及ぼす貴社への影響について、「どちらともいえない（73.0%）」と回答した企業の割合が最も高くなりました。長時間労働をなくす取り組みについて理解を示す一方で、繁忙期の対応に影響がある声や、従業員を増やす必要があるものの確保が難しいなどの声もみられます。
- 沖縄県内の従業者数（全体）は増加基調にある一方、景気の回復・拡大や雇用のミスマッチなどにより、人材の不足感が強まっています。人材不足解消策として、採用活動の他、既存職員の育成（多能工化等）や既存業務見直しによる効率化などが挙げられています。今後の人材確保に向けては賃上げの実施の他、柔軟な労働条件の整備、社内コミュニケーションの活性化などが挙げられており、更なる働きやすい環境整備が求められます。