

JUNE. 2026 **6**

No.621



おきん

# 調査月報



くがにくとよば【黄金言葉】 vol.260

日本の酒場文化「大衆酒場」を伝える  
足立フーズ株式会社 代表取締役 當山 拓真

地域リレーションシップ情報 257

第10回「ものづくり日本大賞」受賞における  
局長報告会開催について  
～沖縄県から経済産業大臣賞受賞～

【スポット調査】

2026年度賃金動向について

- 1 **くがにくとぅば[黄金言葉] vol.260**  
**日本の酒場文化「大衆酒場」を伝える**  
足立フーズ株式会社 代表取締役 當山 拓真
  
- 5 **地域リレーションシップ情報 257**  
**第10回「ものづくり日本大賞」受賞における  
局長報告会開催について  
～沖縄県から経済産業大臣賞受賞～**
  
- 6 **【スポット調査】2026 年度賃金動向について**
  
- 16 **けいざい風水**
  
- 20 **県内景況・確報**  
2025年度の県内景況
  
- 28 **国内景気動向**
  
- 30 **沖縄マーケティング情報**
  - ①沖縄県内の事業所数・従業者数・人口・世帯数
  - ②世界の中の沖縄(年次)
  - ③グラフでみる沖縄経済
  - ④数値でみる沖縄県・全国の経済動向(月次)



表紙写真/カンムリワシ

# 日本の酒場文化 「大衆酒場」を伝える



足立フーズ株式会社

代表取締役 當山 拓真



15歳で上京し、赤羽の下町酒場で体感した活気と人情。その原体験を胸に沖縄へ戻り、2坪の小さな店から始まった挑戦は、「せんべろ」という“分かりやすい型”を武器に、街の飲み方そのものを変えました。足立屋の歩みを通して、大衆酒場が持つ「平等さ」と「人間味」、そして国内外へと広がる日本の酒場文化の可能性をたどります。

## 15歳で上京 飲食業人生が始まる

飲食業に入ったきっかけは、振り返ると“偶然”でした。中学卒業後、漠然と「東京で暮らしたい」という思いが強くなりました。相談すると、母の弟が東京・北区赤羽にいたため、「まずは赤羽に行ってみたらいい」と背中を押されたのです。当時は15歳。仕事を探しても年齢や未経験を理由に断られることが続きましたが、電話をかけ続け、ようやく採用してもらえたのが当時流行っていた沖縄料理を中心とした居酒屋でした。ここから私の飲食業人生が始まり、飲食店のイロハを学びました。

後から思えば、地元コザの親戚がステーキハウスを営むなど、周囲に飲食に携わる人が多い環境でした。実家でも祖母が弁当屋を営んでおり、料理が身近な家庭だったことも、自然とこの世界に馴染めた理由かもしれません。

## 沖縄に「大衆酒場」を広める原点

「大衆酒場」という存在を自分の中で強く意識するようになった原点は、赤羽の酒場での修行時代にあります。宮崎・鹿児島など南九州の

料理を軸にした店で、赤羽という街そのものを体現する酒場でした。酒場が日常のすぐ隣にある文化に触れ、老舗のおでん屋や焼き鳥屋が昼から賑わう街並みに、「この空気をいつか地元でも再現したい」と思ったことを覚えています。

惹かれたのは、酒場に満ちる活気と開放感でした。個室ではなく、カウンターに横並びで座ることで、知らない人同士でも自然と会話が生まれ、「コの字カウンター」に象徴される距離感に、大衆酒場の価値が凝縮されていると感じたのです。



カウンターの良さは、上座も下座もないことにあります。立場や肩書きに関係なく、同じ目線で同じ空間を共有できる。赤羽の下町酒場には、「お客さまはみんな平等」という精神が、

ごく自然な形で息づいていました。

もう一つ、大切だと感じたのが人情味です。常連が飲み過ぎれば、店の側がさりげなく声をかける。顧客と店員という関係を少し越えた距離感です。足立屋でも、お客さまの名前を覚え、名前で呼び合える関係づくりを何より大切にしています。

## 2坪から始めた挑戦

沖縄に戻ったのは20歳のときです。東京で現場を経験する中で、「いつかは自分の店を持ちたい」という思いが次第に強くなっていきました。独立するなら、まずは小さく始めたい。そう考えて物件を探していたとき、北谷・ハンビーのフリーマーケットで2坪のコンテナに出会いました。家賃は3万円。ここなら一人でも勝負できると直感し、最初の店「NOW」の開業を決めました。場所はアラハビーチ北側で、当時は周囲に店も少なく、屋台の延長のような感覚で始められる環境でした。沖縄にはまだ昼飲みや大衆酒場の文化が根付いていなかったため、正午から営業し深夜まで一人で店を回し、稼働時間で勝負していた時期もありました。

## 永田氏との出会い

実は、「NOW」をオープンして2日後に、もともと「足立屋（現 足立屋宜野湾店）」を創業していた東京・足立区生まれ赤羽育ちの故・永田明氏に出会い、直ぐに大衆酒場の在り方について意気投合した記憶があります。

それから約1年後、永田氏の依頼で「足立屋」の運営に携わり、業務委託という形で立て直しを担いました。「NOW」は小さな店ながら繁盛しましたが、忙しさに比して利益が残りにくい。その現実直面したことが、現「足立屋」へ踏み出す決断につながりました。

## “分かりやすい型”としての「せんべろ」

現「足立屋」をスタートさせた際、まず取り組んだのが「せんべろ」でした。ただ、立ち飲みや前払い、さらには「せんべろ」という言葉自体が当時の沖縄では一般的ではなく、当初の反応は決して良いものではありませんでした。そこで、〈酒3杯+料理2品（現在は1品）で1,000円〉という“分かりやすい型”としての「せんべろ」を前面に出し、まずは体験してもらうことを最優先しました。

転機となったのは、那覇・公設市場近くへの出店です。家賃の安さに加え、薄暗い路地の雰囲気ガード下を思わせ、下町酒場の空気感と相性が良い4坪という限られた空間。提供できる料理は絞られました。だからこそ、せんべろに振り切った店づくりにし、結果としてここで一気に火がつき、周辺と同業者にも広がっていきました。



▲那覇・公設市場近くの「大衆串揚酒場 足立屋」

現在は地元・県外客に加え、アジア圏からの来店も増えており、言葉が通じなくても成立する“型”としての「せんべろ」の分かりやすさが強みになっています。また、「せんべろ」は、沖縄にそれまであまり根付いていなかった“飲み歩き”や“はしご酒”という新しい楽しみ方をもたらしたとも感じています。気軽に一軒入って、もう一軒へと街を回る。そんな過ごし方

が、少しずつ沖縄の夜の文化として広がっていった実感があります。

### 時代の流れや消費者意識の変化の波にうまく乗る

「せんべろ」という言葉自体は昔からありました。「1,000円で飲み食いできる安い店」を指す、いわば比喩表現のようなものです。赤羽にも、今で言う“せんべろ的”な店は確かにありました。足立屋が意識したのは、それを“分かりやすい型”として提示した点です。初めての方でも選びやすくなり、入店の心理的ハードルを下げることができました。結果として、沖縄で「一軒目から気軽に入れる店」として受け入れられていったのだと思います。

この10年ほどで、大衆酒場という業態そのものが成熟し、大手企業も参入するなど、全国的な潮流は大きく広がりました。その中で沖縄では、足立屋が一つの“分かりやすい型”を示せたという手応えはあります。ただ、全国での広がりを当社「足立屋」の功績として語れるものではありません。時代の流れや消費者意識の変化が重なった結果であり、その波にうまく乗ることができた、というのが正直なところではあります。



### 国内外のお客さまに日本の酒場文化を伝えていきたい

私は「足立屋らしさ」や当社の精神を一言で表すなら、思いやりや忍耐力、コミュニケー

ション力、すなわち「人間力」だと思っています。酒場は人と人が交わる場所だからこそ、こうした力が自然と育つ。技術は努力で磨けますが、人間力は環境と出会いの中でしか育たないものです。足立屋での経験が、たとえ別の仕事に移ったとしても、その人の人生の土台として残る。そんな会社でありたいと考えています。当社の経営理念では、「歴史ある日本の飲食事業に関わる全ての事柄について追求し、人間力・技術力を育て、文化を守り伝え、社会貢献する会社であること」を掲げています。私にとって大衆酒場は、単なる居酒屋ではありません。江戸期から続く日本の生活文化であり、寿司屋やそば屋と同じように、街に根を張って育まれてきた存在です。酒場を通じて人間力を高め、その価値を社会に返していくことが、足立屋の使命だと考えています。

直近の店舗展開では福岡空港への出店が決まっています。空港直結の商業施設に“屋台村”のような空間が生まれ、世界中から人が集まる場所になる。その中で「せんべろ」という分かりやすい体験を提供することで、国内外のお客さまに日本の酒場文化を伝えてまいります。

2坪の店から始めて、空港への出店に至るまで、ここまで歩んでこられたことは、率直に感慨深いですね。

### 飲食業界全体が抱える課題

飲食業界が抱える課題は、実は昔から大きく変わっていません。労働時間が長く、深夜や土日、盆正月も働くのが当たり前なのに、それに見合った待遇になっていない。その結果、働き手が集まらなくなっています。業界全体として、働き方を根本から見直す必要があると感じています。

当社では、全店で日曜定休を導入し、お盆・正月に連休を設けるなど、休める仕組みを増や

しています。目標は完全週休2日制（うち1日は日曜）と、年収400万円以上、年間休日120日以上です。

もう一つ伝えたいのは「店を開けることが正解とは限らない」という視点です。売上より人件費と固定費が上回る日なら、思い切って閉めた方が利益も休みも生まれます。データを取り、損益分岐で判断する。業界全体がその発想に切り替われば、クリーンに変わっていくはずです。

飲食業が「夢があり、労働環境も整っている産業」になるまで、時間がかかってもやり切りたいですね。



会社名	足立フーズ株式会社
本店所在地	沖縄県宜野湾市喜友名1039 Gタウンビル2F
代表者	代表取締役 當山拓真
電話 / FAX	電話：098-892-4800 FAX：098-892-4801
事業内容	飲食店（足立屋）経営
事業所	大衆串揚げ酒場 足立屋（那覇店） 角打ち酒場 足立屋（那覇店） 大衆酒場 足立屋（泉崎店） 大衆酒場 足立屋（東町店） 大衆もつ焼酒場 足立屋（与那原店） 大衆ろばた焼酒場 足立屋（宜野湾店） 大衆割烹 足立屋（北谷店） 大衆劇場 足立屋（沖縄市コザ店） 大衆中華 足立屋（山内店） 足立屋 ADACHIYA（中の町店） 足立屋 普天間店（普天間） 大衆御苑 足立屋（名護店） 足立屋 鹿児島店 永當蕎麦（那覇久茂地）※立ち食い日本そば屋 永當蕎麦（嘉手納） 鉄板ジョニー（東京） 業務用食品スーパーFC（北谷店） ジャパン商事（酒類卸売）



▲「足立屋」×「菊之露酒造」コラボ缶「足立屋サワー」



▲「足立屋」×「菊之露酒造」コラボ缶「さんぴんハイ」

# けいざい風水



## 令和の県内の 賃上げ動向

持続的賃上げと生産性向上重要

おきぎん経済研究所 研究員  
永田 健志

物価高の長期化、深刻な人手不足などを背景に賃上げの重要性が一段と高まっています。賃上げは家計の購買力を守るだけでなく人材の確保・定着への投資でもあります。

県内の賃上げの動向はどうでしょうか。厚生労働省調査の「決まって支給する現金給与額」で直近5年の変化（2019年→24年）を見ると、沖縄県は269.6千円から283.3千円へ上昇し、上昇率は5.08%となっています。

一方、全国は338.0千円から359.6千円となり、上昇率は6.39%でした。沖縄県は全国を下回る結果となっています。沖縄県で賃金を上げていくには、企業努力だけでは解きにくい構造的な課題もあります。産業構造と企業規模から考えてみます。

沖縄県は第三次産業の比重が高い構造です。これらの産業は労働集約的で、製造業に比べ生産性や付加価値が相対的に低くなりやすい傾向があります。島嶼県で市場規模に制約があり、大企業が育ちにくく、中小・零細企業が地域経済の担い手です。一般的に、企業規模が小さいほど価格転嫁や人件費上昇への耐性が弱く、賃上げ継続の体力を確保しにくい面があります。

人手不足が強まるほど、待遇改善が採用・定着に直結し、結果としてサービス品質や売上を支える可能性があります。付加価値を高めるための業務効率の改善やDX、繁閑差の平準化などで賃上げの原資を生み出す仕組みを整えるなど、持続的な賃上げと生産性向上を同時に進めることが重要です。

### 沖縄県の賃上げ動向

	2019年	2024年	上昇率
沖 縄	269.6千円	283.3千円	5.08%
全 国	338.0千円	359.6千円	6.39%

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

・「決まって支給する給与の総額」は、所得税、社会保険料などを控除する前の額であり、超過労働給与額も含まれる  
・常用雇用者のうち一般労働者を対象として、短時間労働者は含まれていない

(2026年2月22日掲載)



## 旗頭を通じた次世代育成

文化が育む未来 子どもたちと

沖縄銀行 石嶺支店長  
宮城 桂

沖縄県は重点施策の一つとして「沖縄らしい自然と歴史、伝統、文化の継承・発展」を掲げています。沖縄らしい歴史・伝統といえば、今年正殿の完成をめざす首里城の復旧・復興が挙げられますが、併せて注目したいのが「旗頭」です。

旗頭は各市町村の伝統や特色を表現したものが多く、地域の象徴として欠かすことのできない伝統文化です。古くから綱引き行事の際には応援旗として披露され、会場を盛り上げています。

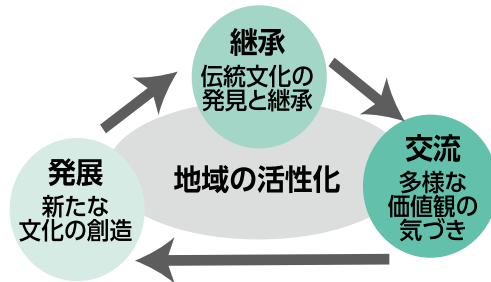
私たちの店舗が所在する首里石嶺町では、33年前に「石嶺町旗頭保存会」が発足し、子どもから大人まで幅広い世代が参加しています。伝統文化を子どもたちへ継承することは、地元につながる技や歴史を学ぶ機会となり、地域社会の一員としての誇りを育むことにもつながります。

また、子どもたちの教育や育成にとっても重要な役割を果たしています。子どもたちは旗頭の活動を通じて、さまざまな年代の方と接する中でコミュニケーション能力を自然と身につけていきます。

さらに、一つの旗を守り抜く過程で、「歴史」や「絆」といった多様な価値観の存在に気づきます。これは、変化の激しい現代を生き抜くための柔軟な視点にもつながるものです。

伝統文化の継承は、単に過去を守る行為ではなく、人間力豊かな未来の子どもたちを育て、地域の活性化にも寄与する取り組みだと考えます。ぜひ、地元の伝統文化に触れる機会を増やしてみたいはいかがでしょうか。

### 「沖縄らしさ」の継承と地域活性化のイメージ



(2026年3月1日掲載)



## データドリブンの実践

より効率的な戦略の実行へ

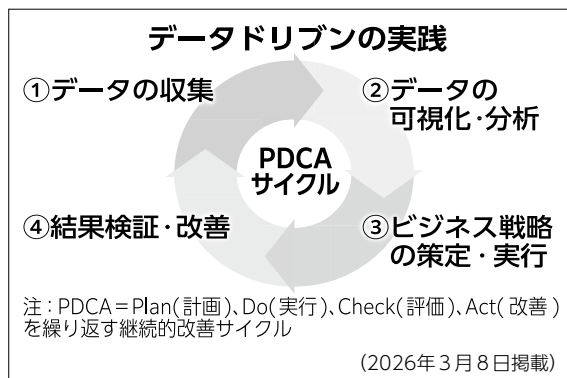
沖縄銀行業務革新部 調査役  
瀬口 麻野

デジタル化の進展により、企業活動のあらゆる場面でデータの蓄積が可能になりました。取引データや人事・労務データ、社内システムの利用履歴など、社内の様々なデータを活用することでビジネス価値を生み出すことができ、データの重要性が一層高まっています。

ビジネス戦略の策定で、データに基づき意思決定を行うことを「データドリブン」と言います。具体的には社内の蓄積データを分析し、結果に基づきビジネス戦略の策定を進めます。データを参照せず、経験や勘に頼った戦略では、誤りや見落としが生じる可能性があります。データに基づく戦略は現状を正しく把握でき、より効率的なビジネス戦略の実行につながります。

「データドリブン」の実践はデータを収集し、可視化・分析した上で、ビジネス戦略を策定・実行し、結果の検証・改善を繰り返すことで、ビジネス戦略の高度化が図られます。データ分析では、ITツールの活用も有効であり、データに基づいた意思決定を重視する組織風土の醸成も必要です。

近年では「データドリブン」の取り組みを後押しする技術として、AIの活用が進んでいます。人間だけでは扱いきれない大量のデータ分析やより高度な分析も可能になってきました。AIが目される今だからこそ、その土台となるデータの価値を改めて見つめ直すことが重要です。「データドリブン」を実践することで、これまで以上に効率的なビジネス戦略が策定され、収益性・競争力の向上が期待されます。



## 人的資本経営

人への投資、企業力高める

沖縄銀行 読谷支店長  
新田 宗一郎

「人的資本経営」という言葉を耳にする機会が増えています。人的資本経営は、人を「コスト」ではなく「資本」と捉えます。設備投資と同じように、人への投資も企業価値や競争力を高める上で重要な視点です。

例えば、同じ設備を使用しても、社員一人一人のスキルやモチベーション、チームワークの違いで生産性には大きな差が生まれます。人の力を企業の未来をつくる投資対象として捉えることが欠かせない視点となっています。

労働人口減少や技術革新で、優秀な人材を集めるだけでは限界があり、今いる社員の力をいかに引き出し、伸ばしていけるかが企業の競争力を左右する時代です。

投資と聞くと、賃金・福利厚生の充実など費用面が想定されますが、それだけではありません。例えば、経営者、上司、部下・同僚との間で、心理的に安心して意見を交わせる環境を整えることで、社員の意欲が高まり、新しいアイディアの創出や生産性向上につながりやすくなります。

社内勉強会など、組織内でノウハウを伝える場を設けることで、組織全体のスキル向上にもつながります。

人的資本経営のポイントは、社員の成長と企業の成長の方向性をそろえることです。私自身、取引先の経営者の方々とお話する中で、人財について触れる機会が増えており「人の力」の経営戦略上の重要度が増してきていると実感しています。人的資本経営のさらなる浸透で、企業価値の向上、地域社会の発展につながることを期待します。





## 新卒採用

県内大学卒業者数は横ばい

おきぎん経済研究所 研究員  
與那覇 徹也

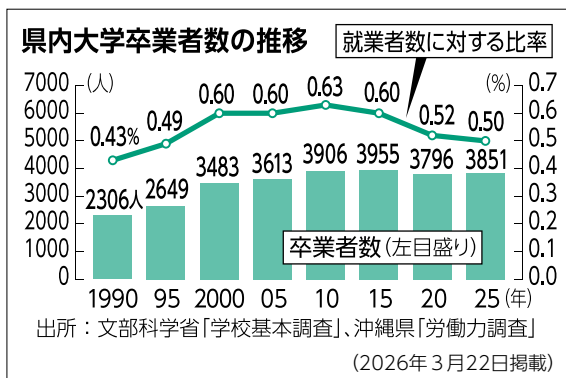
「長期かつ粘着的な人手不足」。厚生労働省は経済社会における近年の慢性的な人手不足に対してこのように表現しています。生産年齢人口の減少による人手不足は、経済成長の制約として深刻な影響を及ぼしており、企業側にとっては人材確保が深刻な経営課題となっています。

このような状況下で、関連して注目されているのが「新卒人材に対する空前の売り手市場」です。企業の持続的な成長には優秀な人材確保が不可欠ですが、将来的な担い手となる高校や大学の新規卒業者、いわゆる「新卒人材」の獲得競争が激化しています。

県内大学の卒業者数を見てみると、2015年をピークにその後はおおむね横ばいで推移しています。2025年3月の卒業者数は3,851人で、県内就業者数に対する比率は0.5%となります。

2010年時点の0.63%から減少傾向にあることから、県経済の拡大に伴い、就業者数が増加傾向にある一方で、県内大学の新卒者数は増やすことが出来ていないことがうかがえます。

企業側の人材戦略として今後も継続して新卒人材を確保していく上では、採用面での競争優位性がますます求められるほか、県外大学からの1ターン人材やUターン人材へのアプローチの必要性も考えられます。また、新卒人材だけでなく、中途人材の採用、特に女性や高齢者なども含めた多様な人材の活用が検討項目となりえます。このような動きは、これまで新卒人材を採用してこなかった企業にも影響を及ぼしていくものと考えられます。



## 沖縄のバスケットを支える小学生競技人口

全国5位、生活に深く根差す

沖縄銀行 城間支店長  
美差 正卓

沖縄県は昔からバスケットボールが盛んな地域だといわれています。2022年に大ヒットしたアニメ映画「THE FIRST SLAM DUNK」は物語の舞台が沖縄であることが話題になり、県内のバスケット文化への注目がさらに高まりました。

プロチーム「琉球ゴールデンキングス」の本拠地「沖縄アリーナ」では、23年にバスケットボール男子ワールドカップが開催され、日本代表が48年ぶりに自力でオリンピック出場を果たしたことで、全国のバスケットファンから聖地と呼ばれるようになりました。

さらに26年2月には、その聖地で再びバスケットボールワールドカップ2027のアジア地区予選が開催され、国内外から多くのファンが訪れました。

盛り上がりを支える基盤として、沖縄県の小学生（ミニバスケットボール）の競技人口の多さは特筆すべき点です。8,344名で全国5位の規模を誇り、人口が沖縄県の10倍である東京都と、ほぼ同数の競技人口となっています。沖縄県がいかにバスケットボールに親しみやすく、子供たちが競技へ参加しやすい環境にあるかが分かります。

小学生在籍者数に占める競技人口の割合は8.3%と突出し、他県に比べバスケットボールが生活に深く根付いている地域であるといえます。

3月上旬には、第24回県ミニバスケットボールオールスター GAMEが開催されました。ここから未来の日本代表選手が誕生する可能性もあります。沖縄のバスケット文化は、次世代へと確実に受け継がれていくことでしょう。

