

沖縄県内企業の外国人材活躍に関する調査

— 今後も拡大の余地あり。一時的な人手不足を補う人材から、
事業継続や成長を支える重要な人材戦略へ—

要 旨

- ・ 沖縄県における外国人労働者は、全国を上回るペースで増加しており、県内労働市場における重要性を着実に高めています。
- ・ 特に、この5年間では、宿泊業・飲食サービス業（2.6 倍）、卸売業・小売業（2.0 倍）、医療・福祉（3.9 倍）などで外国人材の雇用が広がっています。
- ・ 国籍別にみると、ネパールが宿泊業・飲食サービス業や卸売業・小売業や医療福祉、インドネシアが建設業やサービス業や製造業で寄与しているなど、国籍ごとに役割分担しながら県内の外国人雇用拡大を支えている構図が浮かび上がります。
- ・ さらに在留資格別にみると、特に「特定技能」の寄与が大きく、サービス業、医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業を中心に、人手不足分野への受け入れが急速に進んだことが増加の主因となっています。また、「留学」は宿泊業・飲食サービス業と卸売業・小売業、「技人国」は宿泊業・飲食サービス業と情報通信業を中心に寄与しており、資格ごとに増加をけん引した産業が異なる点も特徴です。
- ・ 一方で、沖縄県の就業者全体に占める外国人材の割合をみると、全国と比較して下回っており、今後も拡大の余地があることが分かります。
- ・ 県内企業へのアンケート調査からは、外国人材雇用の割合は前回調査の 14.3% から 18.7% に上昇し、外国人材の雇用が着実に広がっていることが確認できます。
- ・ また、外国人材の日本語能力については、「十分である」、「おおむね問題ない」との回答が全体の約 8 割となり、外国人材を雇用する県内企業へのヒアリングにおいても、「雇用時は不安に感じていても、半年程度で円滑な会話ができるようになる」といった意見が挙げられました。
- ・ さらに、外国人材は「事業成長に不可欠な人材」（30.1%）、「業務の維持に欠かせない人材」（23.3%）といった回答が挙げられており、外国人材は人手不足の補完にとどまらず、事業成長を支える重要な担い手として位置付けられつつあります。ヒアリング調査においても、採用後の育成、住居や生活面の支援、資格取得支援、日常的なコミュニケーションなどを一体的に進めている企業ほど、外国人材の早期戦力化や長期定着につながっていることがうかがえます。
- ・ 一方で、日本語能力のばらつき、専門的な実務日本語とのギャップ、住居確保の難しさ、教育負担、資格取得のハードル、在留資格制度上の制約など、企業単独では対応が難しい課題も共通して確認されます。企業による処遇改善や育成強化に加え、行政・関係機関による日本語教育、技能教育、住居確保、生活支援、人材マッチング、費用負担軽減などを含む総合的な支援体制の整備が重要になると考えられます。
- ・ 今後、沖縄県において外国人材の雇用を持続的に進めていくためには、企業が外国人材を短期的な労働力としてではなく、中長期的に育成し、地域産業を支える人材として位置付けることが不可欠です。企業、行政、関係団体、教育機関、支援機関が連携し、受け入れから育成、定着、生活支援までを一体的に支える体制を整えることが重要と思われます。外国人材が安心して働き、地域社会の一員として活躍できる環境を構築することは、県内企業の人材確保にとどまらず、沖縄経済の持続的な成長と地域社会の維持に不可欠な重要課題であるといえます。

※ お気づきの点、ご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：中江 上門 永田

問い合わせ先：TEL 098-869-8711 メール oei-corp@okinawa-bank.co.jp

目次

1. 調査概要	1
2. 沖縄県における外国人労働者の動向	2
3. 外国人材の雇用に関するヒアリング(インタビュー)調査	20
4. 外国人材の雇用に関するアンケート調査	28
5. おわりに	40

1. 調査概要

(1) 調査背景、目的

厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況によると、2025 年 10 月末時点におけるわが国の外国人労働者数は約 257.1 万人となり、過去最高を更新しました。現在、製造業・非製造業を問わず企業の人手不足感は依然として強く、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が続く中、外国人労働者は国内産業を支える担い手として重要性を高めていくものと考えられます。

沖縄県においても、2025 年 10 月末時点の外国人労働者数は 20,354 人（前年比 +18.1%）となり、全国と同様に過去最高を更新しました。県内就業者の構成比をみると、全国と比較して、宿泊業・飲食サービス業、卸売業・小売業などの第三次産業のほか、建設業や医療・福祉の割合が高いことが特徴として挙げられます。これらの業種では、対面でのサービス提供や現場作業を伴う業務が多く、労働集約的な性格を有しています。こうした産業構造を踏まえると、今後、生産年齢人口の減少により人手不足がさらに深刻化する中で、外国人材は県内企業の人材確保において一層重要な役割を担うものと考えられます。

一方で、外国人材の雇用は、単に労働力不足を補う手段にとどまるものではありません。専門的な知識や技能を有する人材、現場で即戦力として活躍する人材、外国語対応や海外との接点づくりを担う人材など、企業活動の幅を広げる存在としての役割も期待されています。県内においても、外国人材が企業の重要な戦力として活躍する事例がみられ、その役割や意義については、人材確保の観点だけでなく、地域経済の持続的な発展という観点からも評価する必要があります。

また、外国人材の受け入れ拡大は、雇用の問題にとどまらず、地域社会のあり方とも密接に関わります。外国人材が地域で継続的に就労し、安定した生活を営むためには、企業における受け入れ体制の整備に加え、日本語学習や生活面での支援、地域住民との相互理解の促進などが重要です。外国人材を一時的な労働力としてではなく、地域社会をともに支える存在として受け入れていく視点が、今後ますます重要となります。

本稿では、既存統計等から概況や動向を分析するとともに、県内企業へのヒアリングおよびアンケート調査を通じて、沖縄県における外国人材活躍の実態を明らかにします。具体的には、外国人材の受け入れが進む産業を中心に、企業が外国人材に期待する役割、受け入れ上の課題、定着に向けた取り組み等を整理します。そのうえで、人材確保と共生社会の形成を両立させるための方向性について検討します。

(2) 調査実施概要

調査方法	①動向分析：厚生労働省・沖縄労働局「外国人雇用状況の届出状況」、総務省「労働力調査」 ②県内企業を対象にヒアリング（インタビュー）調査を実施：11 社 実施期間：2026 年 2 月 18 日～5 月 12 日 ③メール送付による WEB アンケート調査を実施：552 社 実施期間：2026 年 5 月 20 日～6 月 15 日
------	--

2. 沖縄県における外国人労働者の動向

沖縄県の外国人労働者数はこの 5 年間で全国を上回るペースで増加し、県内労働市場における存在感を着実に高めています。もっとも、就業者全体に占める割合はなお全国を下回っており、今後も外国人材の受け入れ拡大の余地があるといえます。

特徴としては、全国に比べて宿泊業・飲食サービス業、建設業など沖縄の産業構造を反映した分野で受け入れが進んだほか、国籍ではネパールやインドネシア、在留資格では留学などの「資格外活動」や「特定技能」の割合が高い点が挙げられます。

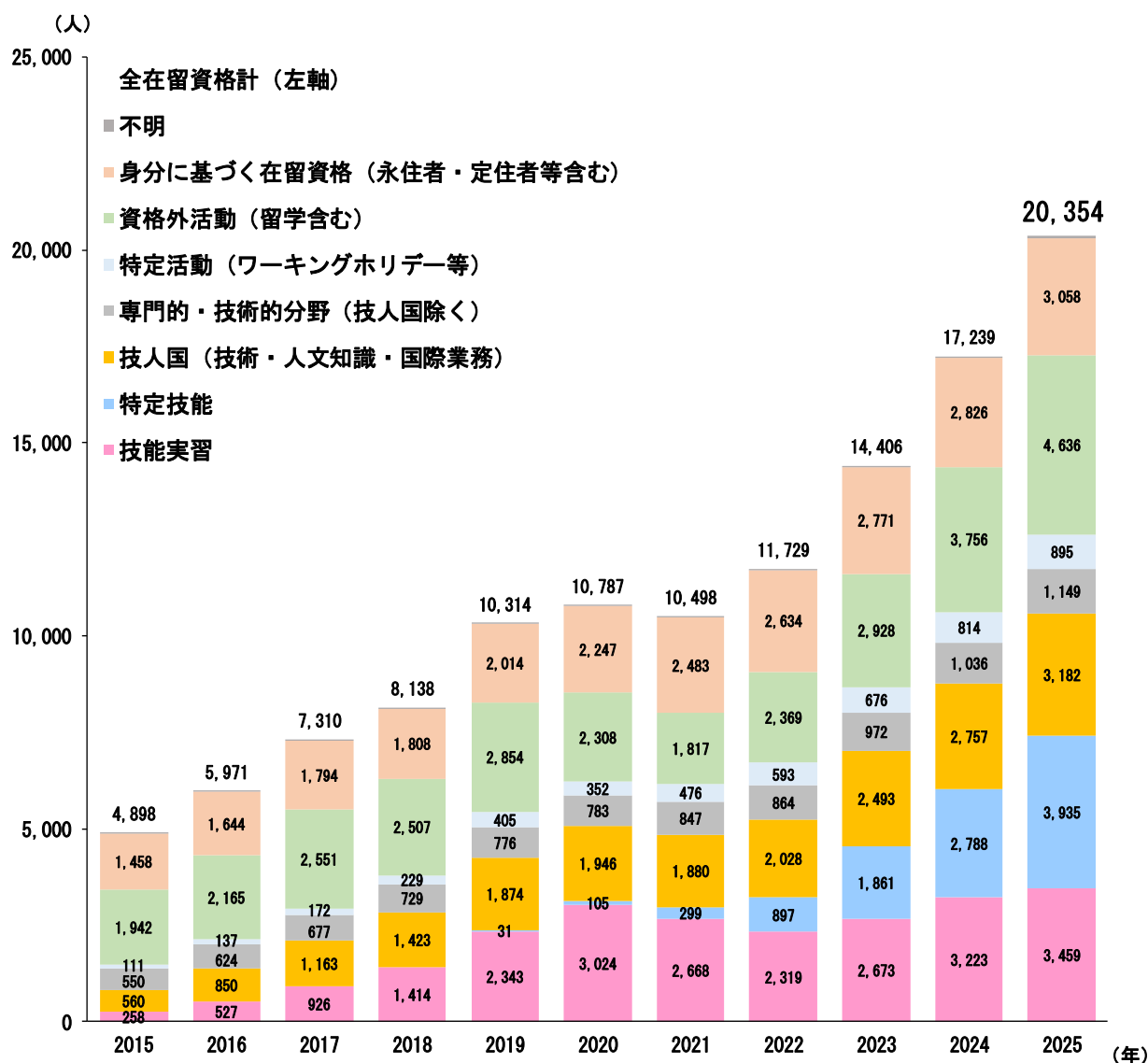
とりわけ近年は、観光関連産業や医療・福祉分野を中心に外国人材の雇用が広がっており、人手不足の深刻化が見込まれるなかで、今後の県内産業を支える重要な担い手として、その役割は一段と高まっていくと考えられます。

(1) 外国人労働者数の推移

沖縄県の外国人労働者数について、過去 5 年間の推移(2020 年 10 月末～2025 年 10 月末)をみると、2020 年は 10,787 人(前年比 4.6%増)、2021 年はコロナ禍の影響もあり 10,498 人(同 2.7%減)に減少しました。それ以降、2022 年は 11,729 人(同 11.7%増)、2023 年は 14,406 人(同 22.8%増)、2024 年は 17,239 人(同 19.7%増)、2025 年は 20,354 人(同 18.1%増)と増加傾向にあります。

前述の通り、直近の 2025 年における沖縄県の外国人労働者数は、外国人雇用状況の届出制度が開始した 2007 年以降、過去最高を更新しました。また、2020 年から 2025 年にかけての増加率は 88.7%となっており、全国の 49.1%と比較して高い伸びとなっています。

[沖縄県の外国人労働者数の推移]



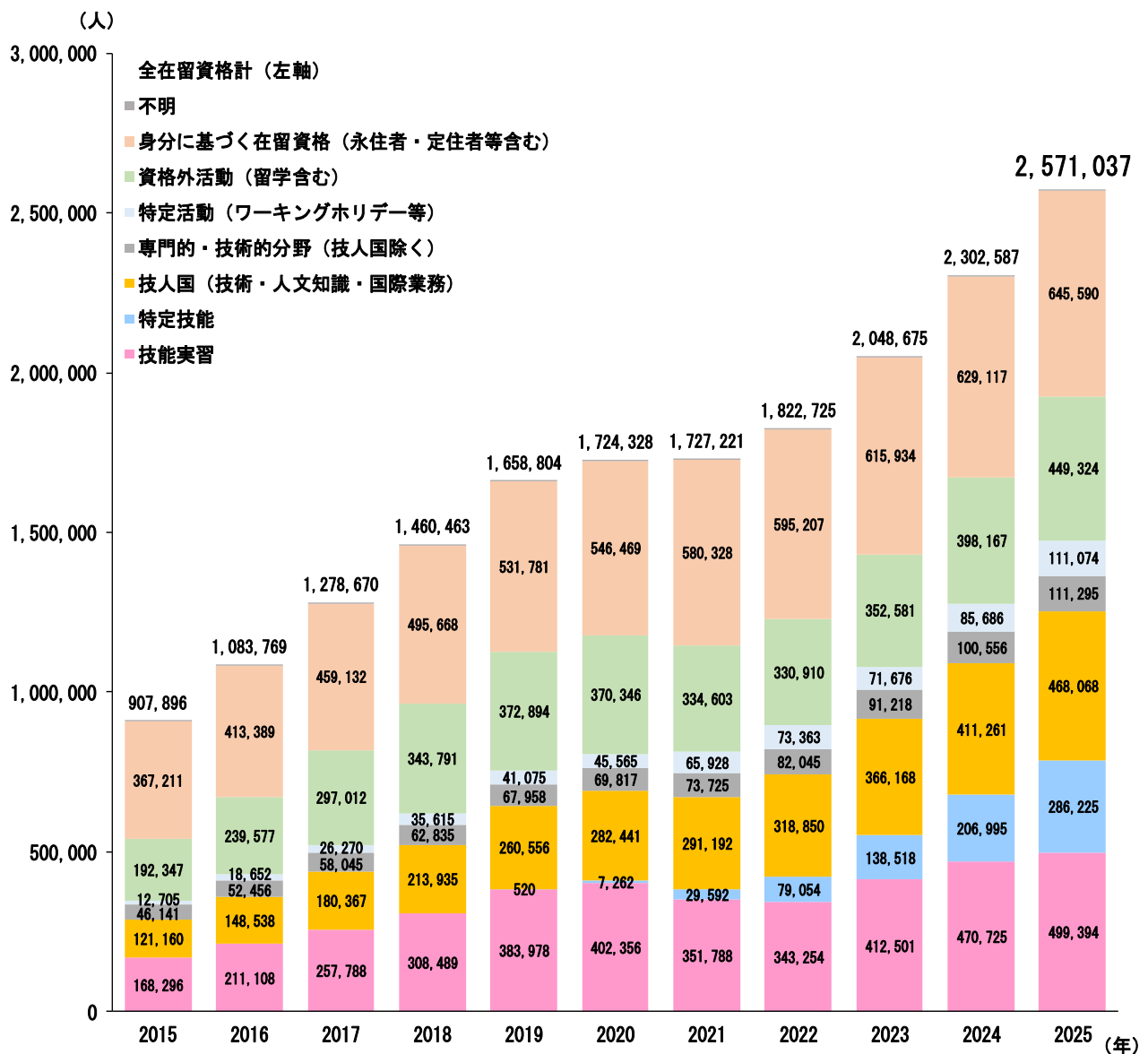
出典：厚生労働省沖縄労働局『『外国人雇用状況』の届出状況』を基に作成

(参考)

全国の外国人労働者数について、2025 年から遡った 5 年間の推移をみると、2020 年は 172.4 万人(前年比 4.0%増)、2021 年は 172.7 万人(同 0.2%増)、2022 年は 182.2 万人(同 5.5%増)、2023 年は 204.8 万人(同 12.4%増)、2024 年は 230.2 万人(同 12.4%増)、2025 年は 257.1 万人(同 11.7%増)と増加傾向にあります。

全国においても、直近の 2025 年における外国人労働者数は、過去最高を更新しました。

[全国の外国人労働者数の推移]



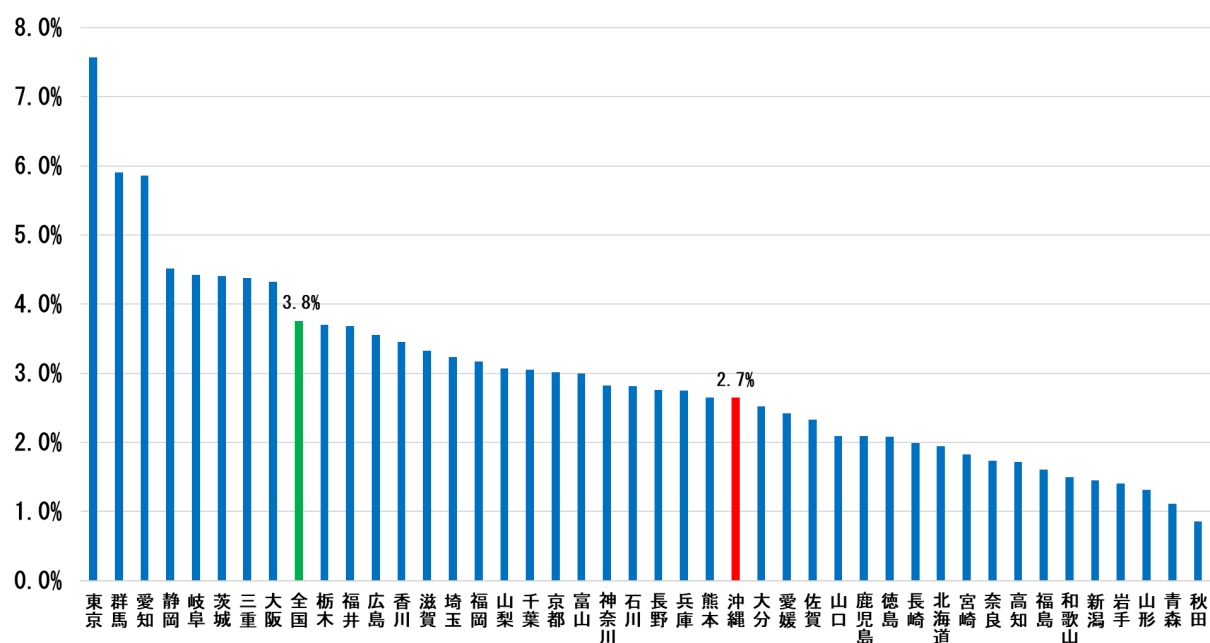
出典：厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況」を基に作成

(2) 就業者数に占める外国人労働者数の割合

県内の労働市場において、外国人労働者がどの程度の存在感を持つようになっているのかを把握するため、就業者数に占める外国人労働者数の割合を試算しました。その結果、沖縄県では、全就業者のうち外国人労働者が占める割合は 2.7%となりました。一方、全国では 3.8%となっており、沖縄県は全国に比べて約 1.1 ポイント低い水準にあります。

現時点では、沖縄県における外国人労働者の割合は全国を下回っていますが、今後、県内でも生産年齢人口の減少が進み、人手不足がさらに深刻化することが見込まれるなかで、外国人材の雇用は一層重要になっていくと考えられます。全国と比較しても、沖縄県では外国人材の雇用がさらに広がる余地があるといえます。

[就業者数に占める外国人労働者数の割合(2025 年)]



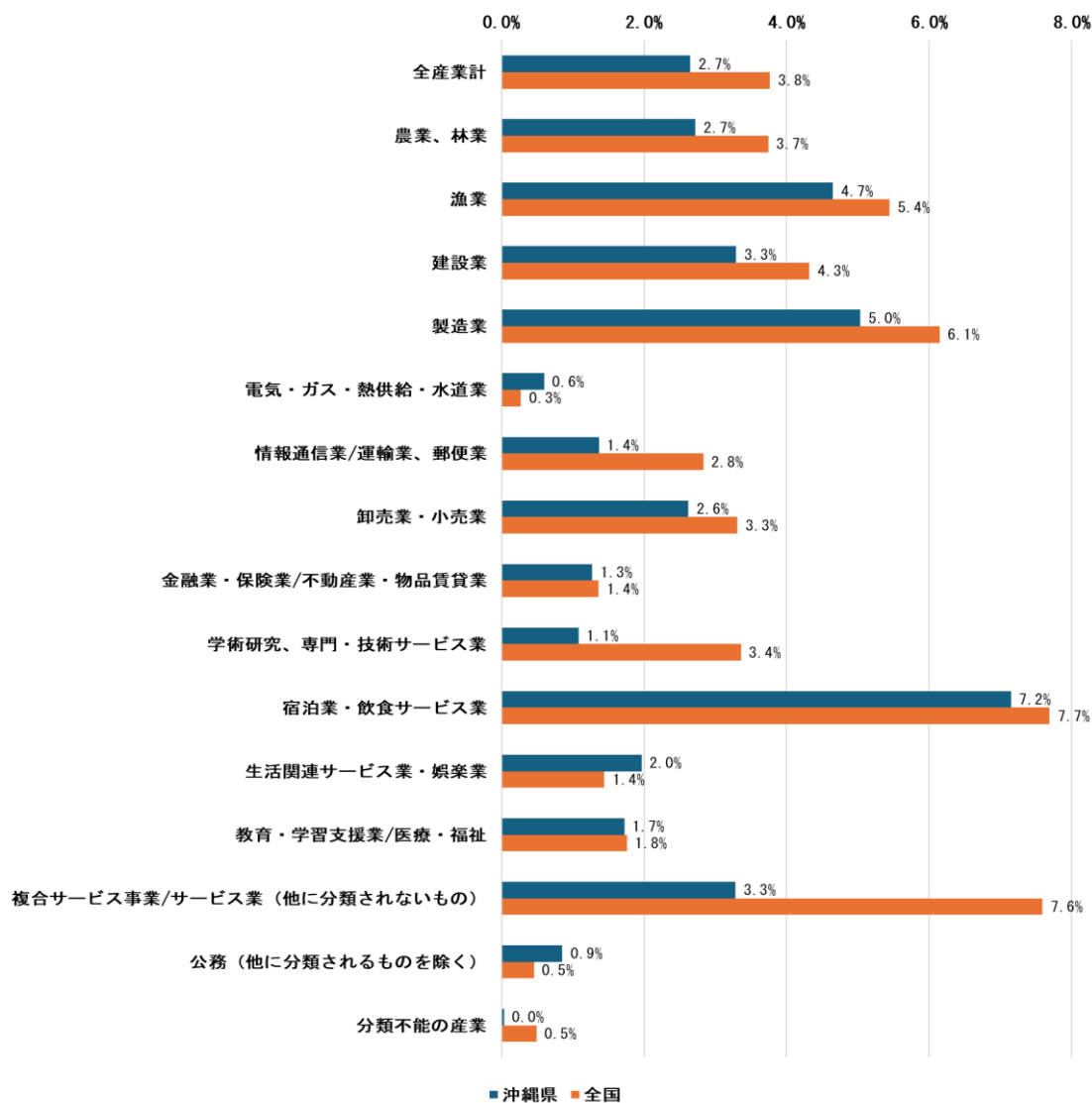
	就業者数	外国人労働者数	外国人雇用割合
沖縄県	768,000 人	20,354 人	2.65%
全国	68,402,000 人	2,571,037 人	3.76%

出典：総務省「労働力調査」、厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況」を基に作成

就業者数に占める外国人労働者数の割合を産業別にみると、沖縄県では主要産業において全国を下回る傾向がみられます。県内で就業者構成比の高い「卸売業・小売業」では、沖縄県が2.6％であるのに対し全国は3.3％、「建設業」では、沖縄県が3.3％であるのに対し全国4.3％となっており、沖縄県における外国人労働者の割合は低い水準にあります。

また、観光関連産業である「宿泊業・飲食サービス業」では、沖縄県が7.2％と比較的高い割合を示しているものの、全国は7.7％であり、全国を下回っています。

〔就業者数に占める外国人労働者数の割合（産業別、2025 年）〕



出典：総務省「労働力調査」、厚生労働省沖縄労働局「『外国人雇用状況』の届出状況」、厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況」を基に作成

(3)外国人労働者数の属性別構成

沖縄県の外国人労働者の属性別構成には、全国とは異なる地域特性が明確に表れています。

国籍別では、全国で比重の大きい「ベトナム」や「中国」よりも、「ネパール」や「インドネシア」の割合が高く、「ネパール」では留学、「インドネシア」では特定技能、「ベトナム」では技能実習の割合が高いといった在留資格の違いが構成に反映されています。

在留資格別では、「資格外活動」や「特定技能」の割合が高く、留学生アルバイトや即戦力人材への依存度が相対的に高い構造となっています。

さらに産業別では、全国で中心となる「製造業」ではなく、「宿泊業・飲食サービス業」や「建設業」の比重が高く、観光立県としての産業構造や沖縄県内の人材需要が外国人材の雇用の姿に色濃く反映されているといえます。

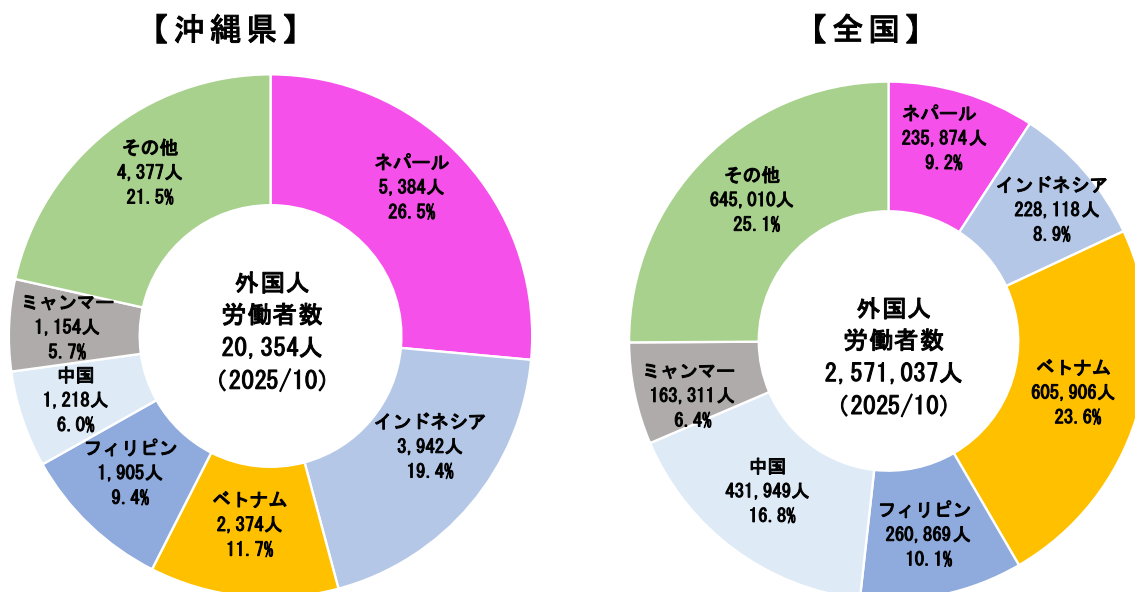
①国籍別の構成

沖縄県における 2025 年 10 月末時点の外国人労働者数を国籍別にみると、「ネパール（5,384 人、構成比 26.5%）」の割合が最も高く、次いで「インドネシア（3,942 人、同 19.4%）」、「ベトナム（2,374 人、同 11.7%）」となっています（その他を除く）。

全国では、「ベトナム（60.5 万人、同 23.6%）」の割合が最も高く、次いで「中国（43.1 万人、同 16.8%）」、「フィリピン（26.0 万人、同 10.1%）」の順で高くなっています（その他を除く）。

沖縄県は、全国と比較して、「ネパール」や「インドネシア」の割合が高く、「ベトナム」や「中国」の割合が低いことが特徴です。

[国籍別外国人労働者の構成]



出典：厚生労働省沖縄労働局「『外国人雇用状況』の届出状況」を基に作成

・沖縄県における上位 3 国籍の在留資格構成

前項の沖縄県における上位 3 国籍の在留資格構成をみると、「ネパール」の在留資格別の内訳は、割合が高い順から「留学（構成比 58.3％）」、「技人国（同 17.5％）」、「特定技能（同 10.6％）」となっています。

「インドネシア」の同内訳は、割合が高い順から「特定技能（同 49.6％）」、「技能実習（同 35.5％）」、「技人国（同 2.1％）」となっています。

「ベトナム」の同内訳は、割合が高い順から「技能実習（同 44.2％）」、「特定技能（同 17.9％）」、「技人国（同 15.4％）」となっています。

2025年10月末時点

（単位：人）

国籍	全在留資格計	専門的・技術的分野の 在留資格			特定活動	技能実習	資格外活動	身分に基づく 在留資格	
		計	うち技術・人文 知識・国際業務	うち特定技能					
ネパール	5,384	1,599 (29.7%)	943 (17.5%)	569 (10.6%)	108 (2.0%)	60 (1.1%)	3,526 (65.5%)	3,137 (58.3%)	91 (1.7%)
インドネシア	3,942	2,115 (53.7%)	82 (2.1%)	1,956 (49.6%)	330 (8.4%)	1,401 (35.5%)	52 (1.3%)	37 (0.9%)	44 (1.1%)
ベトナム	2,374	814 (34.3%)	366 (15.4%)	425 (17.9%)	215 (9.1%)	1,050 (44.2%)	211 (8.9%)	159 (6.7%)	84 (3.5%)

出典：厚生労働省沖縄労働局「『外国人雇用状況』の届出状況」を基に作成

②在留資格別の構成

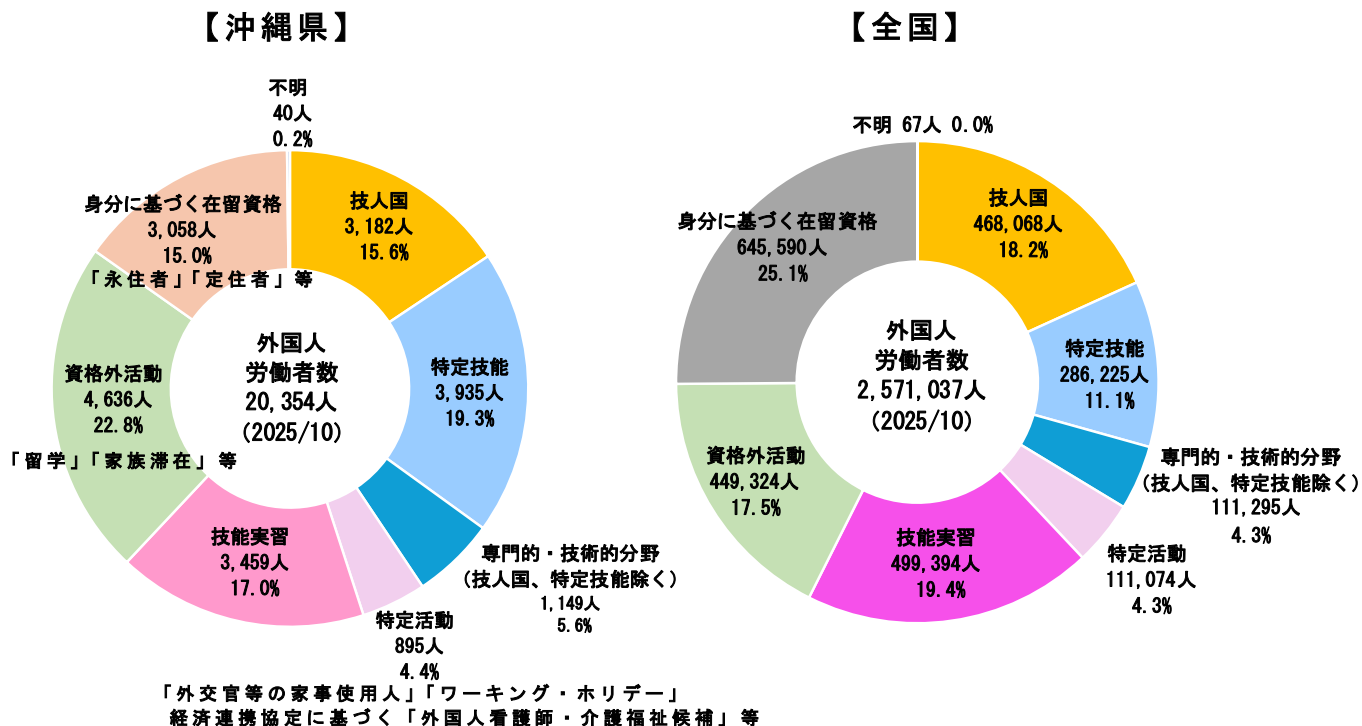
沖縄県における 2025 年 10 月末時点の外国人労働者数を在留資格別にみると、留学生※によるアルバイトなどの「資格外活動」が 4,636 人と外国人労働者全体の 22.8%を占めており、最も割合が高くなっています。次いで、「特定技能(3,935 人、構成比 19.3%)」、「技能実習(3,459 人、同 17.0%)」の順で高くなっています。

一方、全国では、永住者や定住者などの「身分に基づく在留資格(64.5 万人、同 25.1%)」の割合が最も高く、次いで「技能実習(49.9 万人、同 19.4%)」、「技人国(46.8 万人、同 18.2%)」の順で高くなっています。

沖縄県は、全国と比較して、アルバイトなどの「資格外活動」と「特定技能」の割合が高いことが特徴です。

※在留資格「留学」の目的はあくまで教育を受けることであり、本来は「就労不可」ですが、例外として、入管の許可を取ればアルバイトが可能となり、「資格外活動(許可制)」となります。

[在留資格別外国人労働者の構成]



出典：厚生労働省沖縄労働局「『外国人雇用状況』の届出状況」を基に作成

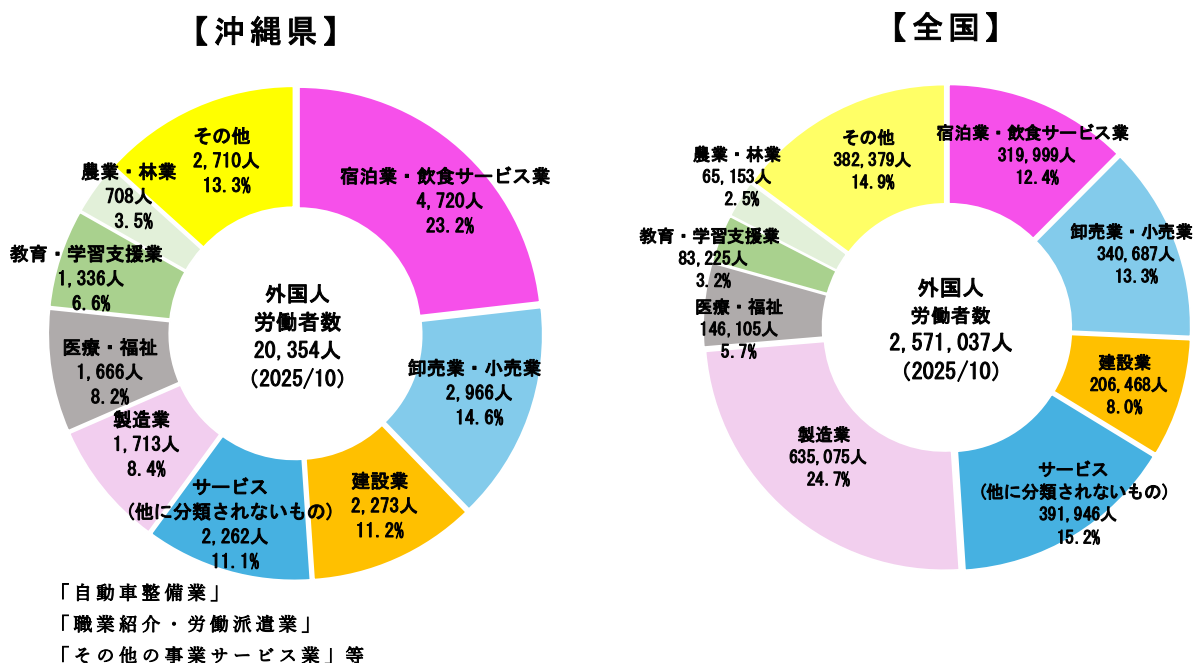
③産業別の構成

沖縄県における 2025 年 10 月末時点の外国人労働者数を産業別にみると、「宿泊業・飲食サービス業（4,720 人、構成比 23.2%）」の割合が最も高く、次いで「卸売業・小売業（2,966 人、同 14.6%）」、「建設業（2,273 人、同 11.2%）」となっています（その他を除く）。

一方、全国では、「製造業（63.5 万人、同 24.7%）」の割合が最も高く、次いで「サービス（他に分類されないもの）（39.1 万人、同 15.2%）」、「卸売業・小売業（34.0 万人、同 13.3%）」となっています（その他を除く）。

沖縄県は、全国と比較して、「宿泊業・飲食サービス業」と「建設業」の割合が高いことが特徴です。

[産業別外国人労働者の構成]



出典：厚生労働省沖縄労働局『『外国人雇用状況』の届出状況』を基に作成

(4) 国籍別にみる沖縄県の外国人労働者の産業構成変化

沖縄県における外国人労働者の産業構成は、国籍ごとに増加の度合いや就業分野の広がり方が異なることが分かります。

ネパールは5年間で大きく増加し、「宿泊業・飲食サービス業」と「卸売業・小売業」を中心に、近年は「医療・福祉」分野にも広がりがみられます。インドネシアも大幅に増加しており、「建設業」を軸としつつ、「サービス業（他に分類されないもの）」での比重が高まるなど、就業分野の多様化が進んでいます。

一方、ベトナムは総数ではやや減少しているものの、産業別構成では「宿泊業・飲食サービス業」の比重が高まり、従来中心であった「建設業」から観光関連分野へと重心が移りつつあります。

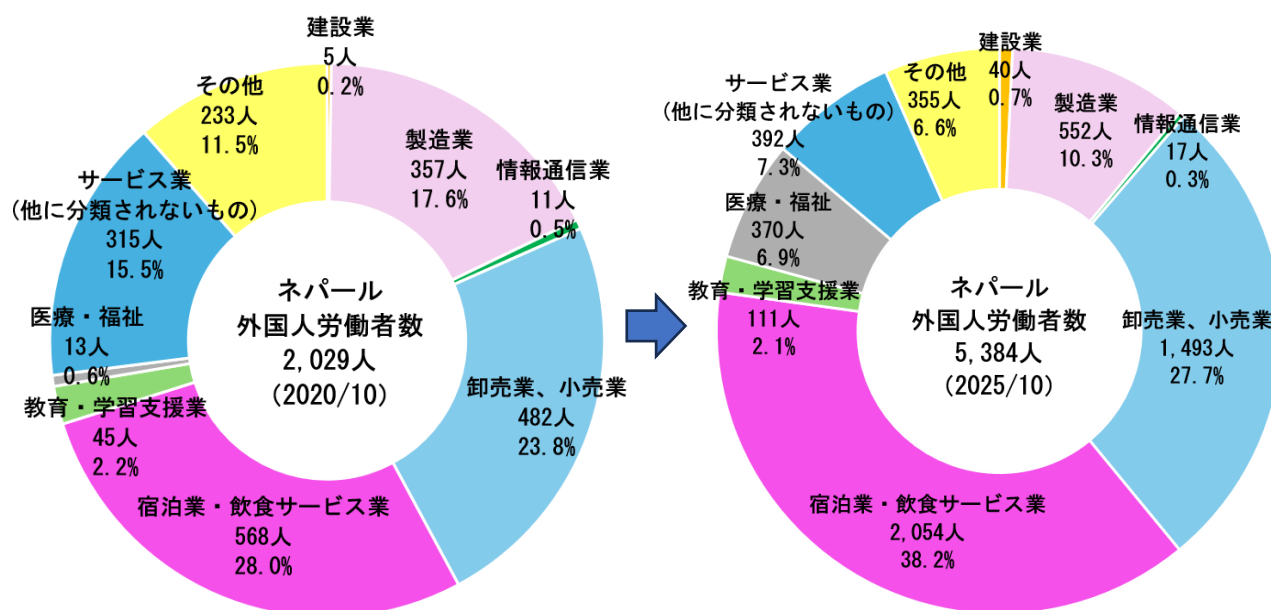
総じてみると、沖縄県では国籍によって担う産業や役割に違いがあり、とくにネパールとインドネシアの増加が県内の外国人雇用拡大をけん引している一方、ベトナムでは就業分野の変化が進んでいることが特徴といえます。

①ネパール(2020年10月末2,029人 → 2025年10月末5,384人)

2025年10月末時点のネパールの外国人労働者数について産業構成をみると、割合の高い順から「宿泊業・飲食サービス業(2,054人、構成比38.2%)」、「卸売業・小売業(1,493人、同27.7%)」、「製造業(552人、同10.3%)」となっています。

5年前の2020年10月末と比較して、主に「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」の割合が高くなっていることが特徴です。

[産業別外国人労働者数の構成変化(ネパール)(左:2020年、右:2025年)]



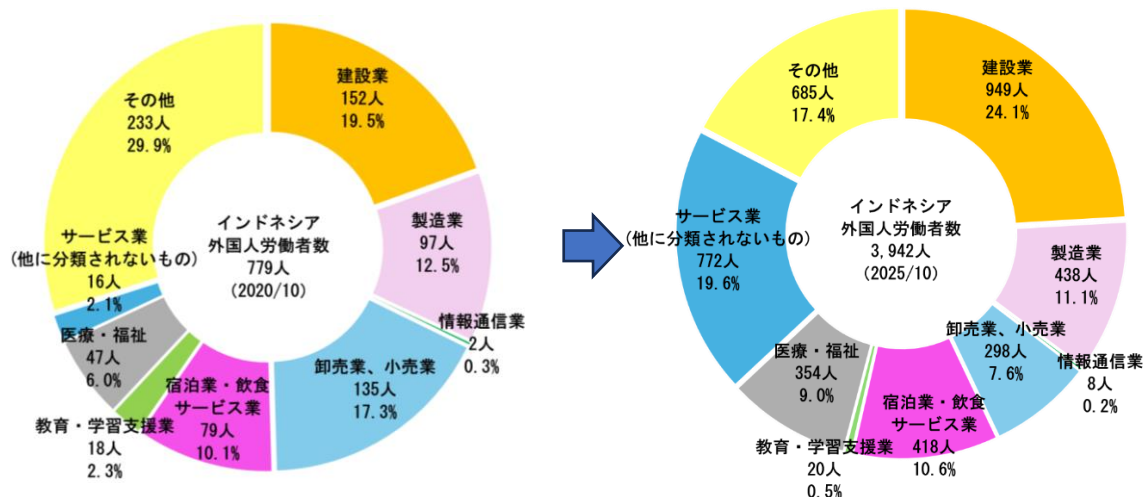
出典: 厚生労働省沖縄労働局『『外国人雇用状況』の届出状況』を基に作成

②インドネシア(2020 年 10 月末 779 人 → 2025 年 10 月末 3,942 人)

2025 年 10 月末時点のインドネシアの外国人労働者数について産業構成をみると、割合の高い順から「建設業(949 人、構成比 24.1%)」、「サービス業(他に分類されないもの)(772 人、同 19.6%)」、「製造業(438 人、同 11.1%)」となっています(その他を除く)。

5 年前と比較して、主に「サービス業【他に分類されないもの】」の割合が高くなり、一方で「卸売業・小売業」の割合が低くなっていることが特徴です。

[産業別外国人労働者数の構成変化(インドネシア)(左:2020 年、右:2025 年)]



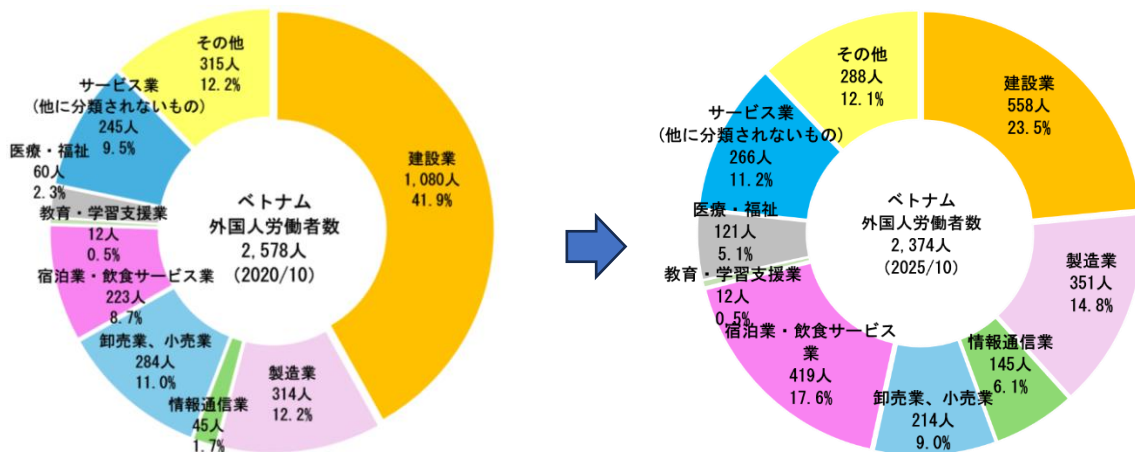
出典:厚生労働省沖縄労働局『『外国人雇用状況』の届出状況』を基に作成

③ベトナム(2020 年 10 月末 2,578 人 → 2025 年 10 月末 2,374 人)

2025 年 10 月末時点のベトナムの外国人労働者数について産業構成をみると、割合の高い順から「建設業(558 人、構成比 23.5%)」、「宿泊業・飲食サービス業(419 人、同 17.6%)」、「製造業(351 人、同 14.8%)」となっています。

5 年前と比較して、主に「宿泊業・飲食サービス業」の割合が高くなり、一方で「建設業」の割合が低くなっていることが特徴です。

[産業別外国人労働者数の構成変化(ベトナム)(左:2020 年、右:2025 年)]



出典:厚生労働省沖縄労働局『『外国人雇用状況』の届出状況』を基に作成

(5) 在留資格別にみる沖縄県の外国人労働者数の産業構成の変化

沖縄県における外国人労働者の産業構成は、在留資格ごとに異なる役割分担を持ちながら変化していることが分かります。

「留学」は卸売業・小売業と宿泊業・飲食サービス業を中心に構成され、近年はとくに観光関連分野での比重が高まっています。「特定技能」は5年間で大幅に増加し、サービス業、医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業を中心に広がっており、人手不足分野を補完する受け皿として急速に存在感を高めています。

一方、「技能実習」は建設業を中心とする構成が維持されており、既存の受け入れ構造が継続していることがうかがえます。

また、「技人国」は宿泊業・飲食サービス業や情報通信業、卸売業・小売業に分布し、比較的専門性の高い業務を支える人材として活躍していると考えられます。

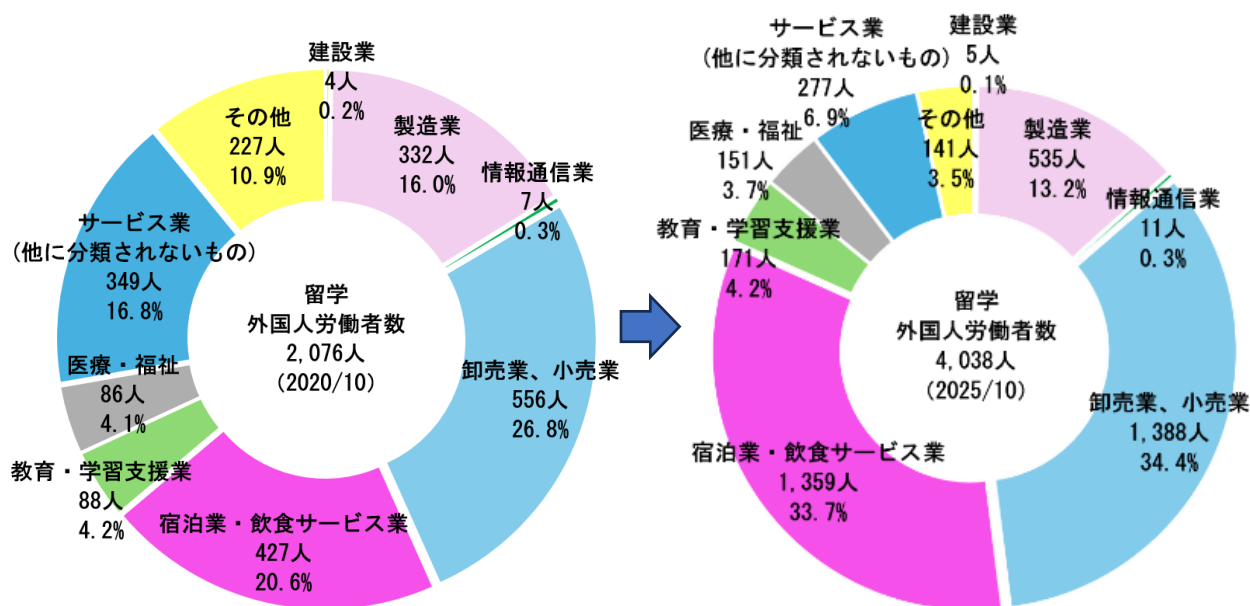
総じてみると、沖縄県では観光関連産業や医療・福祉分野を中心に外国人材の雇用が進む一方、在留資格によって担う産業や役割が分化しつつあることが特徴といえます。

①留学(2020年10月末 2,076人 → 2025年10月末 4,038人)

2025年10月末時点の留学資格の外国人労働者数について産業構成をみると、割合が高い順から「卸売業・小売業(1,388人、構成比 34.4%)」、「宿泊業・飲食サービス業(1,359人、同 33.7%)」、「製造業(535人、同 13.2%)」となっています。

5年前の2020年10月末と比較して、主に「宿泊業・飲食サービス業」の分野における割合が高くなっていることが特徴です。

〔産業別外国人労働者数の構成変化(留学)(左:2020年、右:2025年)〕



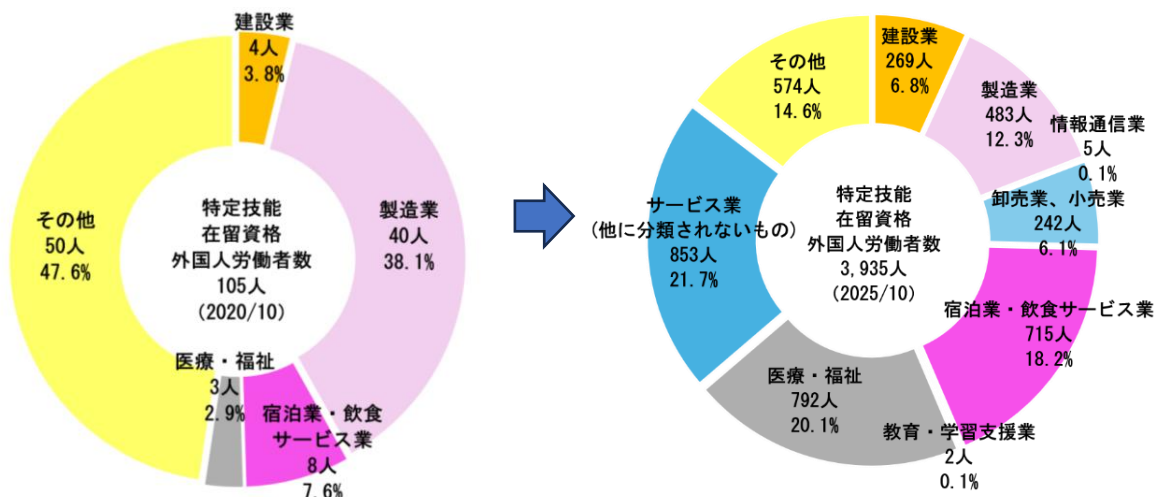
出典: 厚生労働省沖縄労働局「『外国人雇用状況』の届出状況」を基に作成

②特定技能(2020年10月末105人 → 2025年10月末3,935人)

2025年10月末時点の特定技能資格の外国人労働者数について産業構成をみると、割合が高い順から「サービス業(他に分類されないもの)(853人、同21.7%)」、「医療・福祉(792人、同20.1%)」、「宿泊業・飲食サービス業(715人、同18.2%)」となっています。

5年前と比較して、主に「医療・福祉」、「宿泊業・飲食サービス業」の割合が高くなっていることが特徴です。

[産業別外国人労働者数の構成変化(特定技能)(左:2020年、右:2025年)]



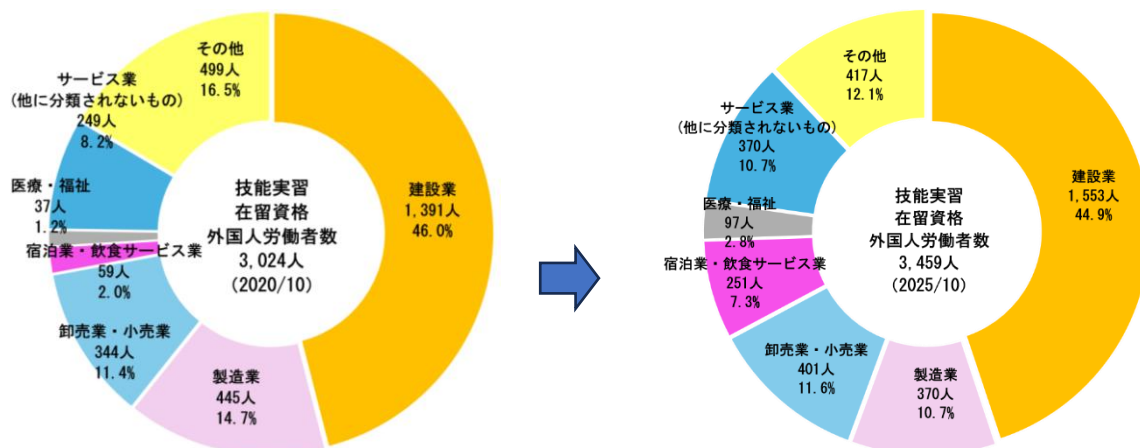
出典:厚生労働省沖縄労働局「『外国人雇用状況』の届出状況」を基に作成

③技能実習(2020年10月末3,024人 → 2025年10月末3,459人)

2025年10月末時点の技能実習資格の外国人労働者数について産業構成をみると、割合が高い順から「建設業(1,533人、同44.9%)」、「卸売業・小売業(401人、同11.6%)」、「製造業(370人、同10.7%)」、「サービス業(他に分類されないもの)(370人、同10.7%)」となっています(その他を除く)。

5年前と比較して、産業構成に大きな変化はみられません。

[産業別外国人労働者数の構成変化(技能実習)(左:2020年、右:2025年)]



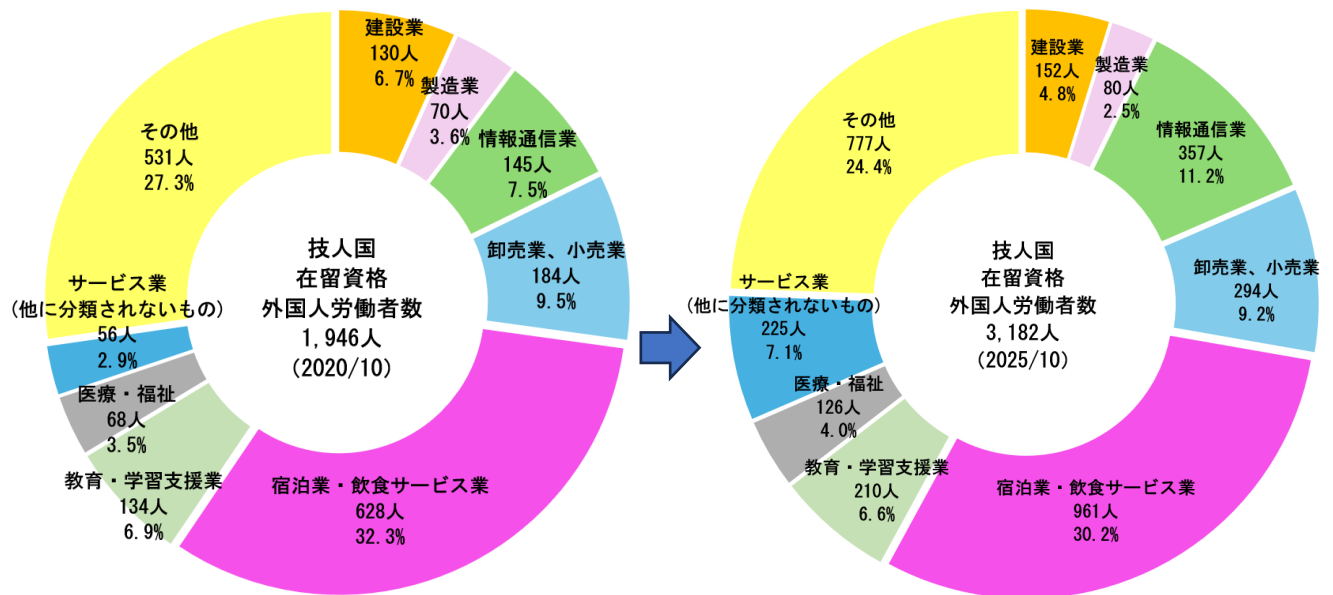
出典:厚生労働省沖縄労働局「『外国人雇用状況』の届出状況」を基に作成

④技人国(2020 年 10 月末 1,946 人 → 2025 年 10 月末 3,182 人)

2025 年 10 月末時点の技人国資格の外国人労働者数について産業構成をみると、割合が高い順から「宿泊業・飲食サービス業(961 人、同 30.2%)」、「情報通信業(357 人、同 11.2%)」、「卸売業・小売業(294 人、同 9.2%)」となっています(その他を除く)。

5 年前と比較して、産業構成に大きな変化はありません。

[産業別外国人労働者数の構成変化(技人国)(左:2020 年、右:2025 年)]



出典: 厚生労働省沖縄労働局「『外国人雇用状況』の届出状況」を基に作成

(6) 沖縄県の産業別外国人労働者数の寄与度分析

この 5 年間に於ける沖縄県の外国人労働者数の増加は、主として宿泊業・飲食サービス業、卸売業・小売業、医療・福祉といった対個人サービス分野の拡大によって支えられてきたことが分かります。

国籍別にみると、「ネパール」が宿泊業・飲食サービス業や卸売業・小売業や医療・福祉、「インドネシア」が建設業やサービス業や製造業で寄与しているなど、国籍ごとに役割分担しながら県内の外国人雇用拡大を支えている構図が浮かび上がります。

さらに在留資格別にみると、とくに「特定技能」の寄与が大きく、サービス業、医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業を中心に、人手不足分野への受け入れが急速に進んだことが増加の主因となっています。また、「留学」は宿泊業・飲食サービス業と卸売業・小売業、「技人国」は宿泊業・飲食サービス業と情報通信業を中心に寄与しており、資格ごとに増加をけん引した産業が異なる点も特徴です。

総じてみると、沖縄県における外国人材の増加は、観光関連産業や医療福祉分野を中心とした産業需要の高まりを背景に、在留資格や国籍ごとに異なる受け入れルートを通じて進展してきたといえます。

沖縄県における外国人労働者数の動向（2020年から2025年までの5年間）について、①産業別、②産業別×国籍別、③産業別×在留資格別の観点から寄与度※分析を行い、県内の外国人材雇用の現状を把握します。

①産業別外国人労働者数

2020年10月末から2025年10月末までの5年間における沖縄県の外国人労働者数の増加率は1.9倍（88.7%増）となっています。この増加率に対する産業別の寄与度をみると、高い順から「宿泊業、飲食サービス業（27.1%）」、「卸売業、小売業（13.8%）」、「医療、福祉（11.5%）」となっています。県内では、この5年間で、宿泊業、飲食サービス業をはじめとする対個人サービス業を中心に、外国人労働者が増加していることがうかがえます。

2020年・2025年10月末時点

（単位：人・%）

	2020 労働者数	構成比	2025 労働者数	構成比	増加率 (倍)	2020年比 (寄与度)
全産業計	10,787	100.0	20,354	100.0	1.9	88.7
A 農業、林業	402	3.7	708	3.5	1.8	2.8
B 漁業	120	1.1	93	0.5	0.8	△ 0.3
C 鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0	0	0.0	—	0.0
D 建設業	1,731	16.0	2,273	11.2	1.3	5.0
E 製造業	1,033	9.6	1,713	8.4	1.7	6.3
F 電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.0	3	0.0	3.0	0.0
G 情報通信業	232	2.2	470	2.3	2.0	2.2
H 運輸業、郵便業	260	2.4	297	1.5	1.1	0.3
I 卸売業、小売業	1,477	13.7	2,966	14.6	2.0	13.8
J 金融業、保険業	16	0.1	19	0.1	1.2	0.0
K 不動産業、物品賃貸業	224	2.1	414	2.0	1.8	1.8
L 学術研究、専門・技術サービス業	248	2.3	303	1.5	1.2	0.5
M 宿泊業、飲食サービス業	1,800	16.7	4,720	23.2	2.6	27.1
うち 宿泊業	1,068	9.9	2,245	11.0	2.1	10.9
うち 飲食店	713	6.6	2,439	12.0	3.4	16.0
N 生活関連サービス業、娯楽業	377	3.5	609	3.0	1.6	2.2
O 教育、学習支援業	919	8.5	1,336	6.6	1.5	3.9
P 医療、福祉	429	4.0	1,666	8.2	3.9	11.5
うち 医療業	101	0.9	413	2.0	4.1	2.9
うち 社会保険・社会福祉・介護事業	327	3.0	1,252	6.2	3.8	8.6
Q 複合サービス事業	106	1.0	104	0.5	1.0	△ 0.0
R サービス業（他に分類されないもの）	1,091	10.1	2,262	11.1	2.1	10.9
うち 自動車整備業	41	0.4	108	0.5	2.6	0.6
うち 職業紹介・労働者派遣業	375	3.5	1,183	5.8	3.2	7.5
うち その他の事業サービス業	609	5.6	813	4.0	1.3	1.9
S 公務（他に分類されるものを除く）	320	3.0	392	1.9	1.2	0.7
T 分類不能の産業	1	0.0	6	0.0	6.0	0.0

出典：厚生労働省沖縄労働局「『外国人雇用状況』の届出状況」を基に作成

※寄与度とは、合計値の変動に、その内訳の増減がどの位貢献したのかを測る手段です。

②産業別×国籍別

沖縄県の外国人労働者数の増加率 88.7%を国籍別の寄与度でみると、寄与度が高い順から「ネパール(31.1%)」、「インドネシア(29.3%)」、「ミャンマー(8.2%)」となっています(その他を除く)。

このうち、「ネパール」における産業別の寄与度をみると、寄与度が高い順から「宿泊業・飲食サービス業(13.8%)」、「卸売業・小売業(9.4%)」、「医療・福祉(3.3%)」となっています。

次に、「インドネシア」における産業別の寄与度をみると、寄与度が高い順から「建設業(7.4%)」、「サービス業(他に分類されないもの)(7.0%)」、「製造業(3.2%)」となっています。

2020年・2025年10月末時点

(単位：人・%)

	全業種計		2020年比	建設業		2020年比	製造業		2020年比
	2020	2025	寄与度	2020	2025	寄与度	2020	2025	寄与度
全国籍計	10,787	20,354	88.7	1,731	2,273	5.0	1,033	1,713	6.3
ベトナム	2,578	2,374	△ 1.9	1,080	558	△ 4.8	314	351	0.3
中国 (香港、マカオを含む)	981	1,218	2.2	13	14	0.0	31	40	0.1
フィリピン	1,247	1,905	6.1	272	419	1.4	34	53	0.2
ネパール	2,029	5,384	31.1	5	40	0.3	357	552	1.8
インドネシア	779	3,942	29.3	152	949	7.4	97	438	3.2
ブラジル	120	255	1.3	8	12	0.0	6	9	0.0
ミャンマー	270	1,154	8.2	—	31	—	—	90	—
その他	2,783	4,122	12.4	201	250	0.5	194	180	△ 0.1

	情報通信業		2020年比	卸売業、 小売業		2020年比	宿泊業、 飲食サービス業		2020年比
	2020	2025	寄与度	2020	2025	寄与度	2020	2025	寄与度
全国籍計	232	470	2.2	1,477	2,966	13.8	1,800	4,720	27.1
ベトナム	45	145	0.9	284	214	△ 0.6	223	419	1.8
中国 (香港、マカオを含む)	66	127	0.6	187	227	0.4	185	256	0.7
フィリピン	23	21	△ 0.0	75	126	0.5	110	260	1.4
ネパール	11	17	0.1	482	1,493	9.4	568	2,054	13.8
インドネシア	2	8	0.1	135	298	1.5	79	418	3.1
ブラジル	0	9	0.1	10	21	0.1	46	57	0.1
ミャンマー	—	11	—	—	261	—	—	384	—
その他	85	132	0.4	304	326	0.2	589	872	2.6

	教育、学習支援業		2020年比	医療、福祉		2020年比	うサービス業(他に分類 されないもの)		2020年比
	2020	2025	寄与度	2020	2025	寄与度	2020	2025	寄与度
全国籍計	919	1,336	3.9	429	1,666	11.5	1,091	2,262	10.9
ベトナム	12	12	0.0	60	121	0.6	245	266	0.2
中国 (香港、マカオを含む)	78	118	0.4	22	26	0.0	61	60	△ 0.0
フィリピン	81	115	0.3	204	322	1.1	149	215	0.6
ネパール	45	111	0.6	13	370	3.3	315	392	0.7
インドネシア	18	20	0.0	47	354	2.8	16	772	7.0
ブラジル	10	21	0.1	4	12	0.1	19	50	0.3
ミャンマー	—	19	—	—	231	—	—	69	—
その他	675	920	2.3	79	230	1.4	286	438	1.4

出典：厚生労働省沖縄労働局「『外国人雇用状況』の届出状況」を基に作成

③産業別×在留資格別

沖縄県の外国人労働者数の増加率 88.7%を在留資格別の寄与度でみると、寄与度が高い順から「特定技能(35.5%)」、「留学(18.2%)」、「技人国(11.5%)」となっています。

このうち、「特定技能」資格における産業別の寄与度をみると、寄与度が高い順から「サービス業(他に分類されないもの)(7.9%)」、「医療・福祉(7.3%)」、「宿泊業・飲食サービス業(6.6%)」となっています。

続いて、「留学」資格における産業別の寄与度をみると、寄与度が高い順から「宿泊業・飲食サービス業(8.6%)」、「卸売業・小売業(7.7%)」、「製造業(1.9%)」となっています。

また、「技人国」資格における産業別の寄与度をみると、寄与度が高い順から「宿泊業・飲食サービス業(3.1%)」、「情報通信業(2.0%)」、「サービス業(他に分類されないもの)(1.6%)」となっています。

2020年・2025年10月末時点

(単位：人・%)

	全産業計		2020年比 寄与度	うち建設業		2020年比 寄与度	うち製造業		2020年比 寄与度
	2020	2025		2020	2025		2020	2025	
全在留資格計	10,787	20,354	88.7	1,731	2,273	5.0	1,033	1,713	6.3
①専門的・技術的分野（注3）	2,834	8,266	50.4	149	442	2.7	113	589	4.4
うち技術・人文知識・国際業務	1,946	3,182	11.5	130	152	0.2	70	80	0.1
うち特定技能	105	3,935	35.5	4	269	2.5	40	483	4.1
②特定活動	352	895	5.0	30	101	0.7	16	35	0.2
③技能実習	3,024	3,459	4.0	1,391	1,553	1.5	445	370	-0.7
④資格外活動	2,308	4,636	21.6	7	10	0.0	367	601	2.2
うち留学	2,076	4,038	18.2	4	5	0.0	332	535	1.9
⑤身分に基づく在留資格	2,247	3,058	7.5	154	166	0.1	92	118	0.2
⑥不明	22	40	0.2	0	1	0.0	0	0	0.0

	うち情報通信業		2020年比 寄与度	うち卸売業、 小売業		2020年比 寄与度	うち宿泊業、 飲食サービス業		2020年比 寄与度
	2020	2025		2020	2025		2020	2025	
全在留資格計	232	470	2.2	1,477	2,966	13.8	1,800	4,720	27.1
①専門的・技術的分野（注3）	165	368	1.9	225	549	3.0	803	1,972	10.8
うち技術・人文知識・国際業務	145	357	2.0	184	294	1.0	628	961	3.1
うち特定技能	0	5	0.0	0	242	2.2	8	715	6.6
②特定活動	3	5	0.0	32	49	0.2	106	408	2.8
③技能実習	0	0	0.0	344	401	0.5	59	251	1.8
④資格外活動	8	14	0.1	600	1,569	9.0	492	1,563	9.9
うち留学	7	11	0.0	556	1,388	7.7	427	1,359	8.6
⑤身分に基づく在留資格	56	83	0.3	276	395	1.1	332	507	1.6
⑥不明	0	0	0.0	0	3	0.0	8	19	0.1

	うち教育、 学習支援業		2020年比 寄与度	うち医療、福祉		2020年比 寄与度	うちサービス業 (他に分類されないもの)		2020年比 寄与度
	2020	2025		2020	2025		2020	2025	
全在留資格計	919	1,336	3.9	429	1,666	11.5	1,091	2,262	10.9
①専門的・技術的分野（注3）	547	778	2.1	76	985	8.4	95	1,099	9.3
うち技術・人文知識・国際業務	134	210	0.7	68	126	0.5	56	225	1.6
うち特定技能	0	2	0.0	3	792	7.3	0	853	7.9
②特定活動	3	8	0.0	36	152	1.1	25	36	0.1
③技能実習	0	0	0.0	37	97	0.6	249	370	1.1
④資格外活動	105	192	0.8	95	175	0.7	386	331	△ 0.5
うち留学	88	171	0.8	86	151	0.6	349	277	△ 0.7
⑤身分に基づく在留資格	254	345	0.8	184	256	0.7	334	423	0.8
⑥不明	10	13	0.0	1	1	0.0	2	3	0.0

出典：厚生労働省沖縄労働局『『外国人雇用状況』の届出状況』を基に作成

3. 外国人材の雇用に関するヒアリング(インタビュー)調査

県内企業における外国人材の雇用は、人手不足を補うための一時的な対応から、事業継続や成長を支える人材戦略へと位置付けが広がりつつあります。人材確保では、正社員採用、留学生アルバイト、技能実習から特定技能への移行、高度人材の活用など、業種や職務に応じた多様な受け入れルートが用いられており、言語・コミュニケーション、生活支援・住居、教育・研修、定着・キャリア形成の各面でも、企業ごとの工夫がみられます。特に、採用後の育成、住居や生活面の支援、資格取得支援、日常的なコミュニケーションなどを一体的に進めている企業ほど、外国人材の早期戦力化や長期定着につながっていることがうかがえます。

一方で、日本語能力のばらつき、専門的な実務日本語とのギャップ、住居確保の難しさ、教育負担、資格取得のハードル、在留資格制度上の制約など、企業単独では対応が難しい課題も共通して確認されます。また、行政等への要望からは、留学生の就労時間制限や在留資格ごとの業務範囲、育成就労制度への移行に伴う転職ルールなど、現場運営と制度運用の間に生じる課題への対応を求める声が挙げられています。

今後、外国人材の受け入れと定着を持続的に進めるためには、企業による処遇改善や育成強化に加え、行政・関係機関による日本語教育、技能教育、住居確保、生活支援、人材マッチング、費用負担軽減などを含む総合的な支援体制の整備が重要になると考えられます。

前章の動向分析で動きが大きかった業種において、実際に外国人材を雇用している沖縄県内企業にヒアリング(インタビュー)調査を行うことで、外国人材の役割や意義について実態を踏まえて把握します。

ヒアリングは①人材確保、②言語・コミュニケーション、③生活支援・住居、④教育・研修、⑤定着・キャリア形成、⑥行政等への要望の6つのテーマで調査しました。

詳細なヒアリング内容は、(資料1)ヒアリング回答集を参照ください。

調査概要	
調査実施日・対象	・実施日：2026年2月18日～5月12日 ・調査対象：外国人材を雇用している沖縄県内企業11社
ヒアリング先詳細	飲食業1社(レストランA社) 宿泊業2社(シティリゾートホテルA社、リゾートホテルB社) 卸売業1社(卸売業A社) 小売業1社(コンビニエンスストアA社) 建設業3社(総合建設業A社、建設業B社、塗装工事業C社) サービス業2社(自動車整備業A社、ビルメンテナンス業B社) 医療・福祉1社(総合病院A社)
調査の視点	① 人材確保 ② 言語・コミュニケーション ③ 生活支援・住居 ④ 教育・研修 ⑤ 定着・キャリア形成 ⑥ 行政等への要望

①人材確保

企業	好事例
レストラン A 社	日本人応募者の減少による人手不足を背景に外国人材の採用を拡大し、単なる労働力ではなく正社員として育成することで、将来的な戦力と位置付けています。多国籍人材を複数ルートで確保し、中長期的には海外展開も見据えた人材戦略として進めています。
シティリゾートホテル A 社	グローバル化の進展により多言語対応の重要性が高まり、宿泊業界でも外国人材の活用を積極的に進めています。特に技人国ビザを持つ人材を雇用し、通訳やフロント業務などで活躍しています。日本語能力や採用基準を他の応募者と同等に保つことで、現場での実践的な活用につなげています。
リゾートホテル B 社	「英語ができる日本人」から「日本語ができる外国人」へと採用方針を転換し、料理・サービス部門の人手不足解消に結びつけており、外国人材を単なる労働力ではなく一人の人材として受け入れる姿勢が定着しています。
コンビニエンスストア A 社	外国人材は補助的な存在ではなく、店舗運営を支える基幹的労働力として位置づけています。特に日本人アルバイトの確保が難しい中、留学生アルバイトが夜間帯や人手不足の時間帯を中心に重要な役割を担っています。日本人と外国人の適切な人員バランスにより店舗運営を維持しています。
総合建設業 A 社	現在、インドネシア人材 1 名、ミャンマー人材 1 名の外国人材を採用しています。いずれも高度人材としての採用で、インドネシア人材は設計業務、ミャンマー人材は施工管理や建築関連のサポートを担っています。技術力や将来的な海外展開に資する戦略的活用が進められています。
塗装工事業 C 社 建設業 B 社	技能実習から特定技能への移行を通じた長期雇用や定着が実現しており、制度を活用した安定的な人材確保が成果につながっています。
ビルメンテナンス業 B 社	多様な在留資格を組み合わせながら役割に応じた配置を進めることで、慢性的な人手不足への対応が図られています。ビルクリーニング部門では技能実習生 25 名、特定技能 12 名などを配置し、管理マネージャーや技術員にも外国人材が在籍しています。

企業	課題事例
自動車整備業 A 社	技能実習制度の本来目的である技術習得と、実習生の就労意識との間にギャップがあり、企業側の育成意向との不一致が課題となっています。

総じて、人材確保の面では、外国人材を人手不足の補完にとどめず、店舗運営、接客、専門業務、現場作業を支える重要な戦力として位置付ける企業が多くみられます。各社は、正社員採用、留学生アルバイト、技能実習から特定技能への移行、高度人材の活用など、業種や職務に応じた多様な採用ルートを組み合わせながら、安定的な人材確保を図っています。一方で、技能実習制度の趣旨と本人の就労意識とのずれなど、採用後の育成・定着を見据えた人材マネジメント上の課題も残されています。

②言語・コミュニケーション

企業	好事例
レストラン A 社	採用段階で日本語能力試験 N1 に近い高度な日本語力を有する人材を選抜することで、母国語マニュアルに依存しない日本語中心の指導体制を確立しており、円滑な業務遂行を実現しています。大卒人材を中心とした採用により理解力や学習能力も高く、教育コストを抑えつつ即戦力化につなげています。
シティリゾートホテル A 社	N1 または N2 レベルの高い日本語能力を前提に採用した外国人材が、自然で円滑な接客を実現しており、通訳業務にとどまらず予約管理や顧客対応など幅広い業務で活躍しています。外国人宿泊客が増加する中、多言語対応を通じてサービスの質の向上が図られています。
リゾートホテル B 社	語学力に加えて接客適性や学習意欲、協調性などの人物面を重視した選考を行うことで、現場で即戦力として機能する人材の確保につなげています。
卸売業 A 社 コンビニエンスストア A 社	日本語力が十分でない段階からでも実務を通じて習熟を促す仕組みが機能しており、特にコンビニでは定型業務を活かした段階的な習得により、業務に支障のない運用が可能となっています。雇用時は不安に感じていても、半年程度で円滑な会話ができるようになるとの意見も挙げられました。
塗装工事業 C 社	先輩外国人材が母国語で後輩を指導する体制を構築することで、技能習得のスピードと現場理解の向上を実現しており、長期定着にもつながっています。
ビルメンテナンス業 B 社 総合病院 A 社	多言語マニュアルや通訳、e ラーニングなどを活用した支援体制を整備し、言語差を補完しながら現場適応を進めています。
自動車整備業 A 社	初期段階では母国語マニュアルを活用しつつ、1 年程度で日本語によるコミュニケーションへ移行できるなど、段階的な教育が成果を上げています。

企業	課題事例
シティリゾートホテル A 社	高い日本語能力を持つ人材は円滑に業務を担える一方で、アルバイト層では漢字理解など言語力にばらつきがあり、翻訳アプリに依存する場面では業務効率の低下が生じています。
卸売業 A 社	日本語能力向上後に、条件の良い職場へ転職するケースがあり定着面での課題が顕在化しています。
総合建設業 A 社	高度人材は問題なく業務に適応しているものの、管理職登用に必要な言語力や対人調整力の面では依然としてハードルが高いと認識されています。
建設業 B 社	働いている技能実習生は来日時点の日本語能力が低く、自身の意思表示が困難であることがコミュニケーション上の制約となっています。
総合病院 A 社	日本語学校で学ぶ一般日本語と現場で求められる専門的な実務日本語とのギャップが大きく、資格取得や業務理解に課題が残っています。

総じて、言語・コミュニケーションの面では、採用時に一定以上の日本語能力を求める企業と、入社後の実務を通じて段階的に習熟を促す企業の双方がみられます。好事例では、高い日本語能力を持つ人材の採用、多言語マニュアルや通訳、e ラーニング、先輩外国人材による母国語での指導など、業種や職務に応じた補完体制が整備され、現場への早期適応につながっています。一方で、言語能力のばらつき、専門用語や実務日本語とのギャップ、管理職登用に必要な対人調整力など、単なる日常会話を超えたコミュニケーション能力の育成が今後の課題として残されています。

③生活支援・住居

企業	好事例
レストラン A 社	ビザ更新や永住許可申請費用の負担、帰国対応の柔軟化に加え、国籍を問わず利用可能な社宅整備を行うことで、安心して働き続けられる環境づくりを実現しています。
シティリゾートホテル A 社	家具付き賃貸住宅の紹介など生活面での支援を行い、一定の受け入れ体制を整えています。
リゾートホテル B 社	制度に基づいた住環境整備を進めるなど、基本的な生活基盤の確保に取り組んでいます。
総合建設業 A 社	月 1 回の面談を通じたフォロー体制や宗教・文化への配慮、ハラル対応、帰省費用支援、社宅提供など包括的な支援を実施しており、生活・職場双方から定着を促進しています。
塗装工事業 C 社 自動車整備業 A 社	社宅整備や家賃補助により生活負担を軽減し、安定した就労環境を構築しています。
ビルメンテナンス業 B 社	住居や生活備品、医療支援、帰国支援、日本語試験支援まで幅広く対応し、「生活全体を支える」姿勢が定着につながっています。

企業	課題事例
シティリゾートホテル A 社	社宅の一括借り上げが難しく、個別対応に依存している点や、今後、那覇市内のホテル業者間で連携した共同確保の必要性が指摘されています。
卸売業 A 社	住居に関し、個人保証に依存しているほか、言語ニュアンスの違いによるコミュニケーション課題が残っています。
コンビニエンスストア A 社	アルバイトの留学生に対して、会社として住居や生活支援が十分でなく、定着率向上に向けた施策が限定的となっている点が課題となっています。
建設業 B 社	技能実習生の受入れにあたっては、日本語研修や住居費、生活用品の購入など初期費用負担の大きさに加え、外国人への貸し渋りにより住居確保が困難となるケースが見られます。
自動車整備業 A 社 総合病院 A 社	地域や条件によって住居確保が制約となり、人材配置や受け入れ拡大のボトルネックとなっています。さらに、総合病院 A 社では共同生活に伴う人間関係の問題など、生活面特有の課題も顕在化しています。

総じて、生活支援・住居の面では、社宅整備や家賃補助、家具付き住宅の紹介、医療・帰国支援、文化・宗教への配慮など、生活全体を支える企業ほど外国人材の安心感と定着につながっていることがうかがえます。一方で、住居確保の難しさ、個人保証への依存、初期費用負担、共同生活に伴う課題など、企業単独では対応が難しい問題も残されています。今後は、個社ごとの支援に加え、地域や業界単位で住居確保や生活支援を補完する仕組みづくりが重要になると考えられます。

④教育・研修

企業	好事例
レストラン A 社	外国人材を正社員として採用し、高度な調理技術や接客能力の習得を前提とした長期育成型の人材戦略を採用しています。但し、採用段階で高い日本語能力を求めているのが特徴です。
シティリゾートホテル A 社	社内同一内容の研修制度を適用し、外国人材も同基準で育成することで、短期間で接客スキルを習得させています。アルバイトから正社員への登用制度も整備されており、キャリア形成の機会を確保している点も特徴です。
卸売業 A 社 コンビニエンスストア A 社	OJT やメンター制度（先輩が後輩へ指導・助言を行う）を通じた段階的な教育が機能しており、実務を通じた技能習得と定着が進んでいます。コンビニエンスストア A 社では VR マニュアルや外国語対応資料の整備など工夫も見られます。
塗装工事業 C 社	実地訓練を重視した安全教育により実践力の向上を図っています。
総合建設業 A 社	高度人材の専門性を活かしながら資格取得意欲を引き出すなど、中長期的なキャリア形成を見据えた活用が進められています。
ビルメンテナンス業 B 社 総合病院 A 社	技能検定対策や年間教育計画に基づく継続研修、資格取得支援などを通じ、教育と現場運用を一体化させた育成体制を構築しています。

企業	課題事例
リゾートホテル B 社	技能実習制度の業務範囲制約により、フロント業務などへの配置ができず、活用の幅に限界があります。
塗装工事業 C 社	日本語で実施される試験制度が、本人の実務能力と試験評価の乖離を生む要因となっています。
自動車整備業 A 社	未経験人材の受け入れに伴う教育負担が大きく、近年は能力や意欲の個人差が課題として顕在化しています。日本の整備資格取得のハードルも高く、技術者育成には時間と労力を要しています。

総じて、教育・研修の面では、同一の研修基準による育成や、OJT・メンター制度を通じた段階的な教育、資格取得支援などが、外国人材の早期戦力化と定着に有効に機能しています。好事例では、実務を通じた技能習得に加え、VR マニュアルや外国語資料、技能検定対策、年間教育計画などを活用し、教育と現場運用を一体化させる取り組みがみられます。一方で、技能実習制度における業務範囲の制約、日本語による試験制度、未経験人材の育成負担、資格取得の難しさなどが課題となっており、今後は企業内教育の充実に加え、制度面・外部支援を含めた育成環境の整備が求められます。

⑤定着・キャリア形成

企業	好事例
シティリゾートホテル A 社	平均約 3 年と比較的安定した定着が実現されており、家賃補助や福利厚生、ジョブリターン制度などを組み合わせた支援策により、長期就労を促進しています。
卸売業 A 社	永住ビザ取得者や長期在籍者が中核人材として機能し、職場に好影響を与えるなど定着の質が高い事例が見られます。
コンビニエンスストア A 社	留学生が在学期間中は比較的安定して就労する傾向があり、人員確保に寄与しています。
塗装工事業 C 社	高水準の賃金設定や日常的なコミュニケーションにより、ほぼ 100%に近い定着率を実現しており、長期雇用やキャリア形成を見据えた運用が機能しています。
総合建設業 A 社 建設業 B 社	外国人材を戦力として尊重し、適切な関係性を築くことで安定した定着につなげています。
ビルメンテナンス業 B 社 総合病院 A 社	先輩人材の存在や段階的なキャリア形成により職場適応と定着が進んでいます。

企業	課題事例
レストラン A 社	外国人材を正社員として採用し長期的な育成を前提とした体制を構築しているものの、国籍によって定着傾向に差が見られ、人材育成に投資しても定着に結びつかない場合があります。沖縄特有の賃金水準や勤務条件の影響も重なり、継続的な人材確保には課題が残っています。
コンビニエンスストア A 社 卸売業 A 社	卒業時期に伴う一斉離職が人員計画上のリスクとなっている点が挙げられます。また、在留資格の制約により正社員化が難しく、育成した人材が他業界へ流出する構造的課題も存在します。
自動車整備業 A 社	経験、基礎知識、就労意欲には個人差があり、継続雇用に向けた見極めや育成が課題となっています。
総合病院 A 社	現状は契約職員扱いで賞与がないため、将来的な待遇差への不満や、他院との比較による離職リスクも課題として認識されています。

総じて、定着・キャリア形成の面では、家賃補助や福利厚生、賃金水準の引き上げ、日常的なコミュニケーション、先輩外国人材による支援など、安心して働き続けられる環境を整えている企業ほど、長期就労や職場への適応が進んでいます。好事例では、永住ビザ取得者や長期在籍者が中核人材として機能し、職場全体に好影響を与えるケースもみられます。一方で、帰国志向や転職志向、卒業時期に伴う一斉離職、在留資格上の制約、処遇差への不満、能力・意欲のばらつきなどが課題となっており、今後は処遇改善とキャリア形成支援を組み合わせた中長期的な人材マネジメントが求められます。

⑥行政等への要望

企業	行政等への要望事例
レストラン A 社	7～8 年前から企業主体で外国人材を受け入れる独自の仕組み構築を構想し、行政に特区創設を提案してきました。賃金面では本土企業との競争は難しいものの、終身雇用を前提に長期的に人材を受け入れる点に強みがあります。また、外国人材を単なる労働力ではなく共に働く仲間として位置付け、沖縄をアジアに近い「人材のハブ」として発展させる可能性に期待しています。
リゾートホテル B 社	技人国ビザの運用について、通訳以外の業務にも従事可能とすることで人材活用の柔軟性が高まり、現場運営の安定化につながると認識しています。また、留学生アルバイトの週 28 時間制限の見直しや、永住者向けの求人・マッチング制度の整備が、採用機会拡大に資するとの考えを示しています。
卸売業 A 社	通訳対応や労使トラブル時に同一言語で対応できる人材、さらには日本の文化・習慣を伝えられる人材の派遣・支援を求めています。こうした人材をキャリアアップの一環として育成する意向はあるものの、企業単独での対応には限界があり、行政や支援機関による補完的な仕組みが必要と認識しています。
コンビニエンスストア A 社	留学生アルバイトの週 28 時間制限が大きな実務負担となっており、週単位の厳格な管理によりシフト調整が複雑化しています。複数職場との掛け持ちによって管理はさらに難しくなるため、現場からは月単位での柔軟な管理を望む声が上がっています。
塗装工事業 C 社	技能実習制度から育成就労支援制度への改正に伴い転職の自由度が高まる点に懸念を示しています。受け入れ初年度は教育投資の期間であり、一定期間の在籍がなければ投資回収が困難であることから、現場実態に即した柔軟な制度運用と企業負担に配慮した仕組みの整備を求めています。
自動車整備業 A 社	技能実習生の受け入れが事業継続に不可欠な経営基盤となっていますが、日本語教育と技能教育を同時に担うことには限界があります。そのため、日本語と技能を一体的に学べる公的な訓練の場の整備が求められています。
ビルメンテナンス業 B 社	外国人材採用に伴う費用負担の大きさが課題であり、企業の負担軽減や本人への還元につながる助成制度の充実を求めています。また、在留資格更新費用の企業負担や特定技能 2 号試験の難易度の高さ、日本語教育における制度的支援の不足も指摘されています。
総合病院 A 社	介護福祉士試験における日本語表現の難易度の高さが課題として挙げられています。また、入国前の感染症検査、特に結核検査の運用が国ごとに不統一である点も問題視しており、受け入れ側が安心して雇用できるよう、制度の整理と行政による支援強化が求められています。

総じて、行政等への要望では、外国人材の受け入れ・定着を企業努力だけで支えることの限界が共通して示されています。留学生の就労時間制限や在留資格ごとの業務範囲、育成就労制度への移行に伴う転職ルールなど、現場運営と制度運用の間に生じる制約への見直しを求める声がみられます。また、日本語教育と技能教育を一体的に学べる訓練機会、通訳・生活文化面の支援、住居・マッチング体制、費用負担を軽減する助成制度など、企業の受け入れ体制を補完する公的支援の充実が重要な課題となっています。

4. 外国人材の雇用に関するアンケート調査

本調査の結果、県内企業における外国人材雇用の割合は 18.7%となり、前回調査(2023 年 10 月)の 14.3%から 4.4 ポイント上昇しました。外国人材雇用の背景としては「日本人の人材確保が難しい」(59.2%)が最多となった一方で、「事業継続・拡大のため」(37.9%)、「専門的な技能・即戦力の確保」(24.3%)といった回答も一定数みられ、専門的な知識を有する高度人材の活躍が進んでいる様子がうかがえます。

事業運営上の位置付けについては、約 3 割の企業が「事業成長に不可欠な人材」(30.1%)と回答し、「業務の維持に欠かせない人材」と回答した企業も 23.3%と、事業継続や成長を支える重要な人材として外国人材を捉えていることが分かります。また、これら事業運営上の位置付けが高い企業ほど、住居整備や教育・研修などへ積極的に取り組んでおり、定着状況が良いことが示されました。

定着状況をみても、「定着している」(42.7%)、「おおむね定着」(54.4%)を合わせて 97.1%の企業が定着を評価しています。また、日本語能力に関しても約 8 割の企業が大きな支障はないと認識しているなど、職場への適応は着実に進んでいるといえます。

一方で、住居・生活面では「住居確保が難しい」(40.8%)と回答した企業の割合が多く、6 割超の企業が住居面で何らかの支援を行っている実態もみられます。行政・外部機関への要望としては「補助金・助成制度」(37.9%)が最も多く、「住居確保支援」(24.1%)、「日本語教育支援」(23.0%)と続いており、受入れ・定着を支える制度面での後押しが求められています。また、外国人材を雇用していない企業のうち、「雇用したい」(2.2%)、「いい人材がいれば雇用したい」(33.6%)を合わせて 3 割強が前向きな意向を示しており、今後の雇用拡大の可能性も見込まれます。

沖縄県内において、外国人材は人手不足の補完にとどまらず、事業継続・成長を支える担い手へと位置付けが広がりつつあり、その活用と受入れ・定着を支える環境整備が、今後ますます重要なテーマとなるものと見込まれます。

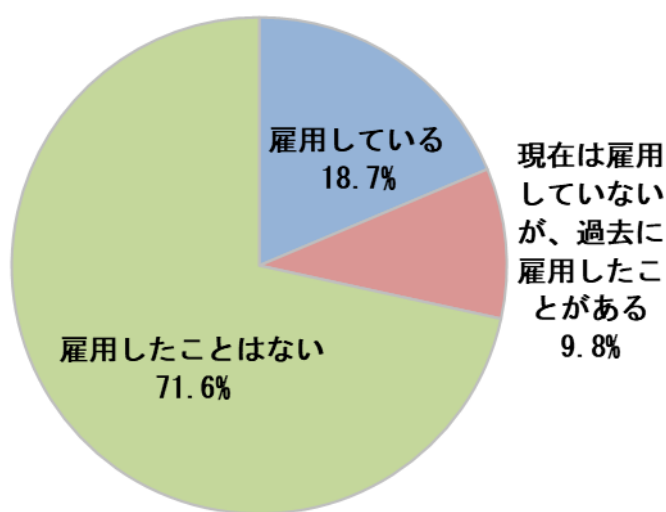
調査概要	
調査実施日・対象	・実施日:2026 年 5 月 20 日～6 月 15 日 ・調査対象:沖縄県内企業 552 社 (うち、外国人材を雇用している企業 103 社 過去に雇用したことがある企業 54 社)
調査内容	【全体向け】 ・外国人材の雇用状況(現在・過去の雇用有無) ・行政・外部機関への要望 【雇用している企業向け】 ・外国人材を雇用する背景・目的 ・外国人材の活用実態と課題 ①採用・人材確保 ②言語・コミュニケーション ③生活支援・住居 ④教育・研修 ⑤定着・キャリア形成 ⑥外国人材の事業運営上の位置付け 【雇用していない企業向け】 ・外国人材を雇用していない理由 ・今後の外国人材雇用に対する意向

(1) 外国人材雇用の有無について

① 全体の回答結果

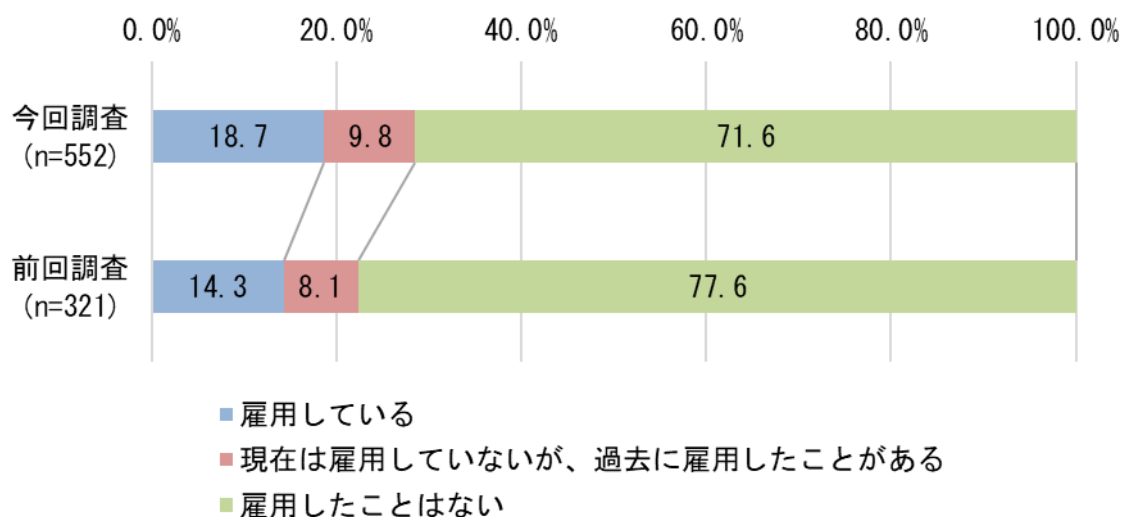
「貴社では現在、外国人を雇用していますか(永住者や定住者含む)」という設問について、「雇用している」と回答した企業割合は 18.7%であり、およそ 6 社に 1 社は外国人材を雇用している結果となりました。一方、「現在は雇用していないが、過去に雇用したことがある」9.8%、「雇用したことはない」は 71.6%となりました。

[外国人材の雇用状況(n=552)]



前回調査(2023 年 10 月調査)の結果と比較すると、「雇用している」と回答した企業の割合は、前回の 14.3%から今回の 18.7%へと 4.4 ポイント増加しています。

[外国人材の雇用状況(前回調査との比較)]



注：今回調査(n=552)と前回調査(n=321)では、サンプル数が異なる点にご留意ください。

②産業別の回答結果

産業別にみると、「雇用している」と回答した割合が最も高い業種は、「その他サービス業（宿泊・飲食等）（34.9%）」となっており、次いで「医療・福祉（26.8%）」、「製造業（25.0%）」などと続いています。

【業種別】外国人材の雇用状況（n=552）

		■雇用している	■現在は雇用していないが、過去に雇用したことがある	■雇用したことはない (%)
全体	(552)	18.7	9.8	71.6
製造業	(40)	25.0	2.5	72.5
土木業	(25)	4.0	12.0	84.0
建築業	(103)	17.5	12.6	69.9
卸売業	(50)	14.0	16.0	70.0
小売業	(57)	15.8	10.5	73.7
情報通信業	(2)			100.0
医療・福祉	(41)	26.8	7.3	65.9
その他サービス業（宿泊・飲食等）	(83)	34.9	12.0	53.0
運輸業、郵便業	(8)	12.5		87.5
不動産業、物品賃貸業	(72)	8.3	5.6	86.1
専門・技術サービス業、他	(71)	16.9	7.0	76.1

③従業員規模別の回答結果

従業員規模別にみると、「雇用している」と回答した割合が最も高いのは「100人以上（58.5%）」であり、6割近くの企業が外国人材を雇用している結果となりました。次いで「50～99人（30.0%）」、「30～49人（25.0%）」などと続いています。従業員規模が大きい企業ほど、外国人材を雇用する割合が高くなる傾向がみられます。

【従業員規模別】外国人材の雇用状況（n=552）

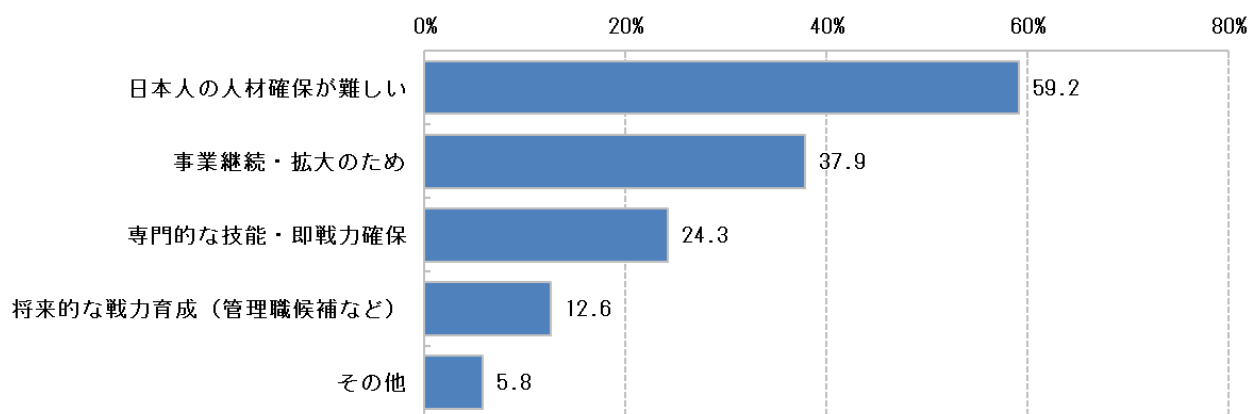
		■雇用している	■現在は雇用していないが、過去に雇用したことがある	■雇用したことはない (%)
全体	(552)	18.7	9.8	71.6
1～4人	(100)	1.0	4.0	95.0
5～9人	(98)	10.2	10.2	79.6
10～19人	(132)	14.4	9.8	75.8
20～29人	(77)	22.1	14.3	63.6
30～49人	(52)	25.0	3.8	71.2
50～99人	(40)	30.0	25.0	45.0
100人以上	(53)	58.5	7.5	34.0

(2) 外国人材を雇用している企業の実態・課題

① 人材確保(採用・入口段階)について

外国人材を雇用していると回答した企業に対し、外国人材を雇用する主な理由について尋ねたところ、「日本人の人材確保が難しい(59.2%)」と回答した企業が最も多くなりました。続いて、「事業継続・拡大のため(37.9%)」、「専門的な技能・即戦力の確保(24.3%)」などが挙げられています。

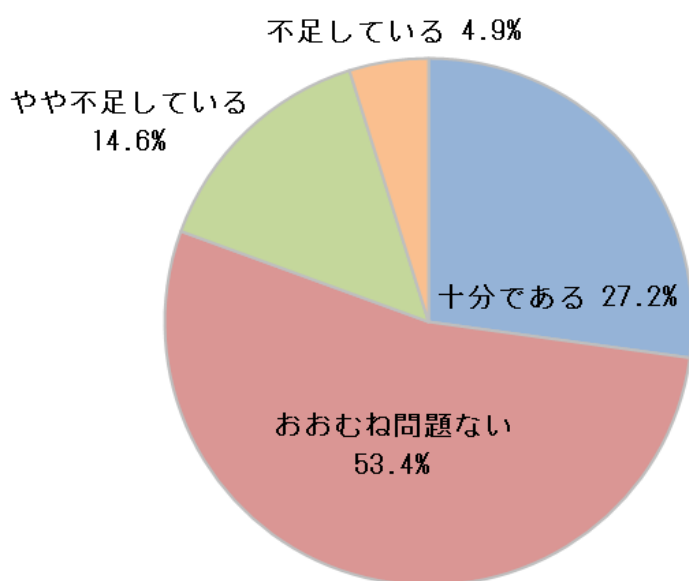
[外国人材を雇用する主な理由(複数回答 n=103)]



② 言語・コミュニケーションについて

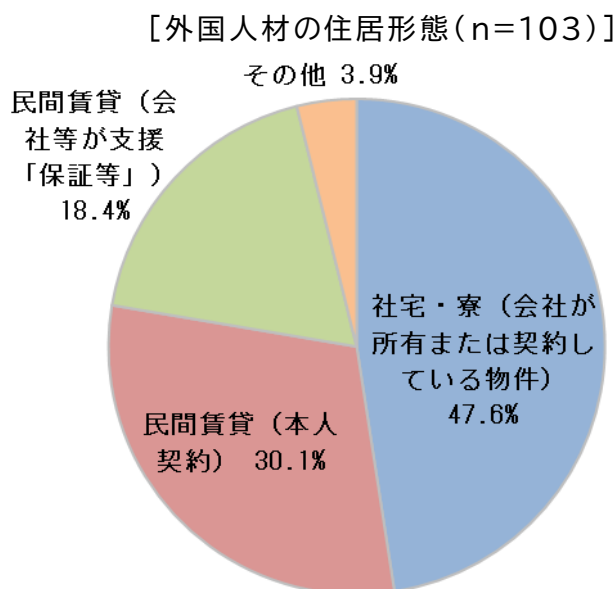
雇用している外国人材の日本語能力について、「十分である」と回答した割合が 27.2%、「おおむね問題ない」と回答した割合が 53.4%となっており、これらを合わせると約8割の企業が日本語能力について大きな支障はないと認識していることが分かります。

[外国人材の日本語能力について(n=103)]

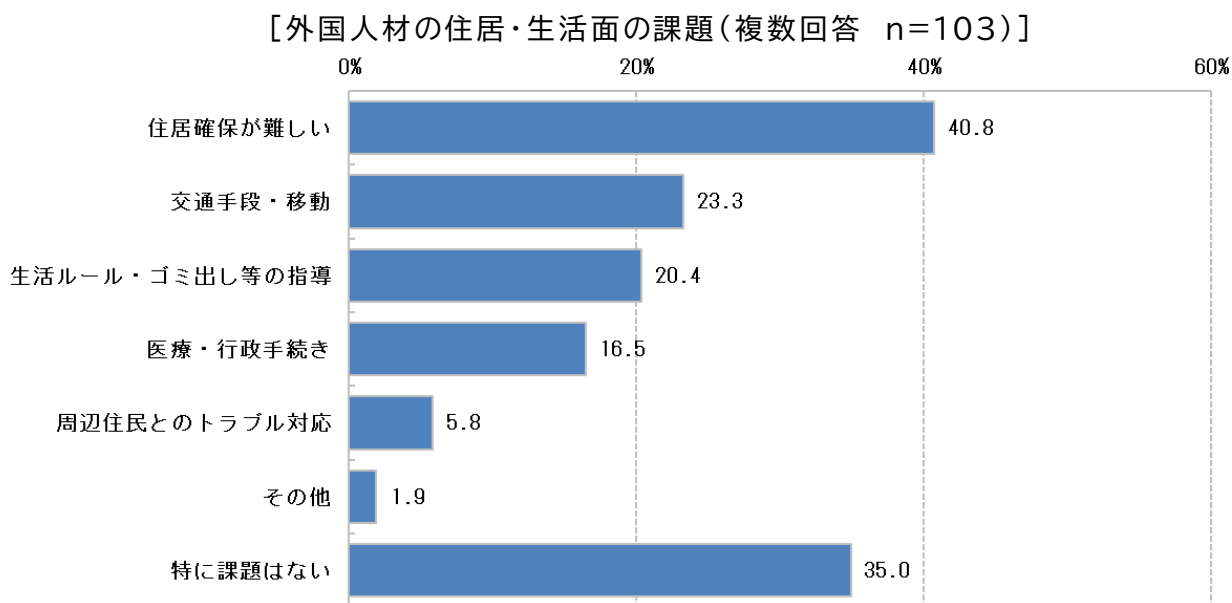


③生活支援・住居について

雇用している外国人材の住居形態について尋ねた結果、「社宅・寮（会社が所有または契約している物件）」と回答した割合が47.6%と最も高く、続いて「民間賃貸（本人契約）」が30.1%、「民間賃貸（会社等が支援〔保証等〕）」が18.4%となっています。社宅・寮の確保や保証支援など、全体の6割を超える企業が外国人材の住居面で何らかの支援を行っていることがうかがえます。



住居・生活面で課題とを感じる点について選択ください（複数回答可）」という設問について、「住居確保が難しい（40.8%）」との回答が最も多く、次いで「交通手段・移動（23.3%）」、「生活ルール・ゴミ出し等の指導（20.4%）」などと続いています。一方、3割強の企業が「特に課題はない（35.0%）」と回答しています。

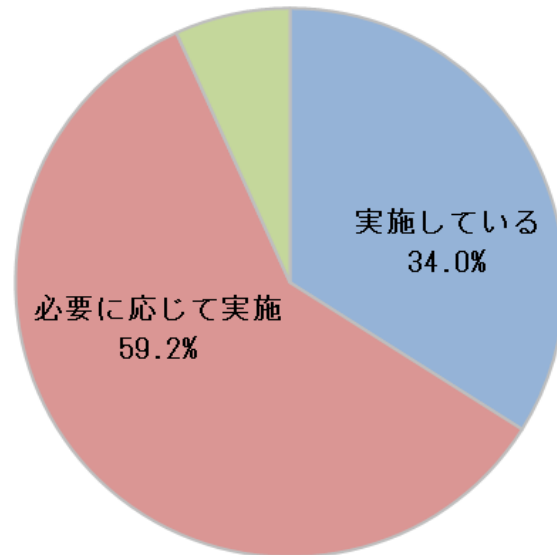


④教育・研修について

外国人材に対する教育・研修の実施状況について尋ねた結果、「実施している」が 34.0%、「必要に応じて実施」が 59.2%、「十分に実施できていない」が 6.8%となりました。

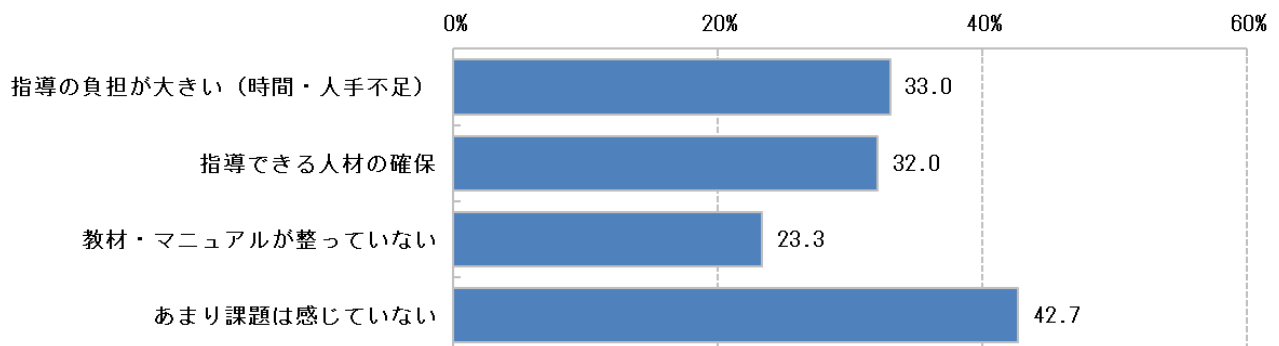
〔外国人材に対する教育・研修の実施状況(n=103)〕

十分に実施できていない 6.8%



外国人材に対する教育・研修の課題について尋ねた結果、「指導の負担が大きい(時間・人手不足)」と回答した企業が 33.0%と最も多く、続いて「指導できる人材の確保」が 32.0%、「教材・マニュアルが整っていない」が 23.3%となりました。一方、「あまり課題は感じていない」と回答した企業は 42.7%となっており、約 4 割の企業では、教育・研修に関して大きな支障は生じていない状況にあることがうかがえます。

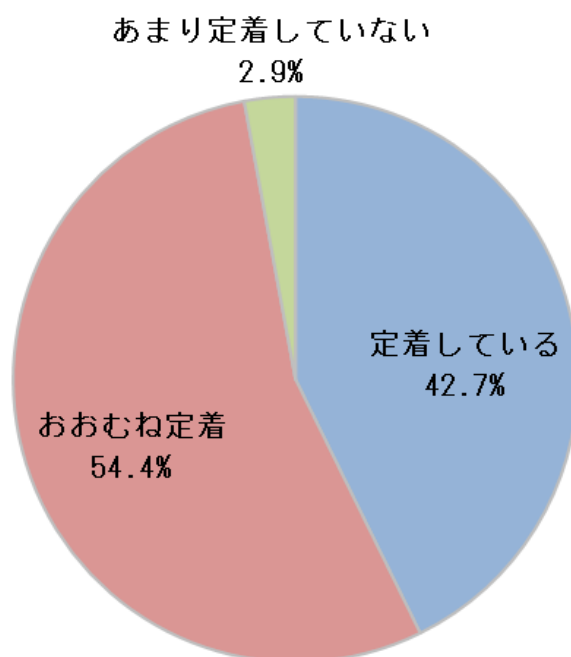
〔外国人材に対する教育・研修の課題(複数回答 n=103)〕



⑤定着・キャリア形成について

外国人材を雇用している企業に対し、「外国人材は定着していると感じますか」と尋ねた結果、「定着している」と回答した割合は 42.7%、「おおむね定着」と回答した割合は 54.4%となりました。これらを合わせると、外国人材を雇用している県内企業の 97.1%において、外国人材の定着は概ね進んでいる状況にあることがうかがえます。

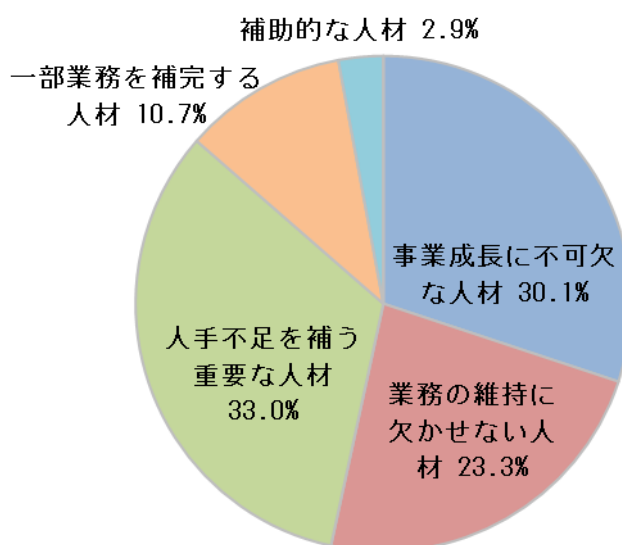
[外国人材の定着状況(n=103)]



⑥外国人材の事業運営上の位置付け

外国人材を雇用している企業に対し、「外国人材は、貴社の事業運営上どのような存在ですか」と尋ねた結果、「事業成長に不可欠な人材」と回答した企業の割合は 30.1%となりました。以降、「業務の維持に欠かせない人材」が 23.3%、「人手不足を補う重要な人材」が 33.0%、「一部業務を補完する人材」が 10.7%、「補助的な人材」が 2.9%となっています。外国人材を雇用している県内企業の約3割は、人手不足を補う一時的な対応にとどまらず、事業継続や成長を支える重要な人材であると位置付けていることが分かります。

〔外国人材の事業運営上の位置付け(n=103)〕



外国人材の事業運営上の位置付けについて産業別にみると、「事業成長に不可欠な人材」と回答した割合は、「その他サービス業(宿泊・飲食等)」では 34.5%、「建築業」では、33.3%となっています。

〔【業種別】外国人材の事業運営上の位置付け(n=103)〕

		■ 事業成長に不可欠な人材 ■ 業務の維持に欠かせない人材 ■ 人手不足を補う重要な人材 ■ 一部業務を補完する人材 ■ 補助的な人材 ■ その他					(%)
全体	(103)	30.1	23.3	33.0	10.7	2.9	
製造業	(10)	20.0	10.0	50.0	10.0	10.0	
土木業	(1)			100.0			
建築業	(18)	33.3	5.6	38.9	16.7	5.6	
卸売業	(7)	14.3	28.6	42.9	14.3		
小売業	(9)	44.4		22.2	33.3		
情報通信業	(0)						
医療・福祉	(11)	18.2	18.2	63.6			
その他サービス業(宿泊・飲食等)	(29)	34.5	37.9	20.7	3.4	3.4	
運輸業、郵便業	(0)						
不動産業、物品賃貸業	(6)	50.0	16.7	33.3			
専門・技術サービス業、他	(12)	25.0	50.0	25.0			

「外国人材の事業運営上の位置付け」と「外国人材の住居形態」の関係をみると、外国人材を重要な役割を担う存在と位置付けている企業ほど、社宅・寮など企業側で住居を整備している割合が高い傾向がみられます。

〔事業運営上の位置付け×住居形態(n=103)〕

		■ 社宅・寮（会社が所有または契約している物件） ■ 民間賃貸（本人契約） ■ 民間賃貸（会社等が支援「保証等」） ■ その他				(%)
全体	(103)	47.6	30.1	18.4	3.9	
事業成長に不可欠な人材	(31)	58.1	16.1	19.4	6.5	
業務の維持に欠かせない人材	(24)	45.8	33.3	12.5	8.3	
人手不足を補う重要な人材	(34)	44.1	26.5	29.4		
一部業務を補完する人材	(11)	36.4	63.6			
補助的な人材	(3)	33.3	66.7			

「外国人材の事業運営上の位置付け」と「外国人材に対する教育・研修の実施状況」の関係をみると、外国人材を重要な役割を担う存在と位置付けている企業ほど、教育・研修を実施している割合が高い傾向がみられます。

〔事業運営上の位置付け×教育・研修の実施状況(n=103)〕

		■ 実施している ■ 必要に応じて実施 ■ 十分に実施できていない			(%)
全体	(103)	34.0	59.2	6.8	
事業成長に不可欠な人材	(31)	51.6	48.4		
業務の維持に欠かせない人材	(24)	37.5	58.3	4.2	
人手不足を補う重要な人材	(34)	20.6	70.6	8.8	
一部業務を補完する人材	(11)	18.2	63.6	18.2	
補助的な人材	(3)	33.3	33.3	33.3	

「外国人材の事業運営上の位置付け」と「外国人材の定着状況」の関係をみると、外国人材を重要な役割を担う存在と位置付けている企業ほど、定着している割合が高い傾向がみられます。

〔事業運営上の位置付け×定着状況(n=103)〕

		■ 定着している ■ おおむね定着 ■ あまり定着していない			(%)
全体	(103)	42.7	54.4	2.9	
事業成長に不可欠な人材	(31)	61.3	35.5	3.2	
業務の維持に欠かせない人材	(24)	45.8	54.2		
人手不足を補う重要な人材	(34)	35.3	61.8	2.9	
一部業務を補完する人材	(11)	18.2	81.8		
補助的な人材	(3)		66.7	33.3	

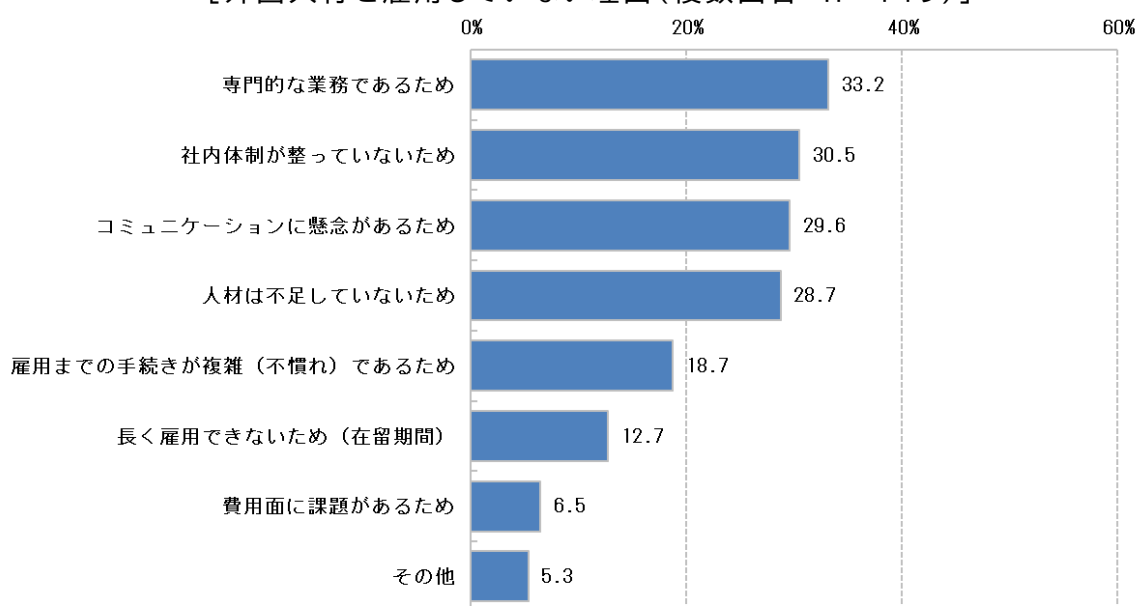
(3) 外国人材を雇用していない理由や今後の考え

① 外国人材を雇用していない理由

外国人材を「雇用したことはない」または「現在は雇用していないが、過去に雇用したことがある」と回答した企業に対し、「現在、外国人材を雇用していない理由」について選択式（複数回答可）で尋ねました。その結果、「専門的な業務であるため（33.2%）」との回答が最も多く、次いで「社内体制が整っていないため（30.5%）」、「コミュニケーションに懸念があるため（29.6%）」と続いています。

業種別にみると、「専門・技術サービス業」、「建設業」、「医療・福祉」などにおいて、「専門的な業務であるため」との回答が多くなっています。

〔外国人材を雇用していない理由（複数回答 n=449）〕



〔【業種別】外国人材を雇用していない理由（複数回答 n=449）〕

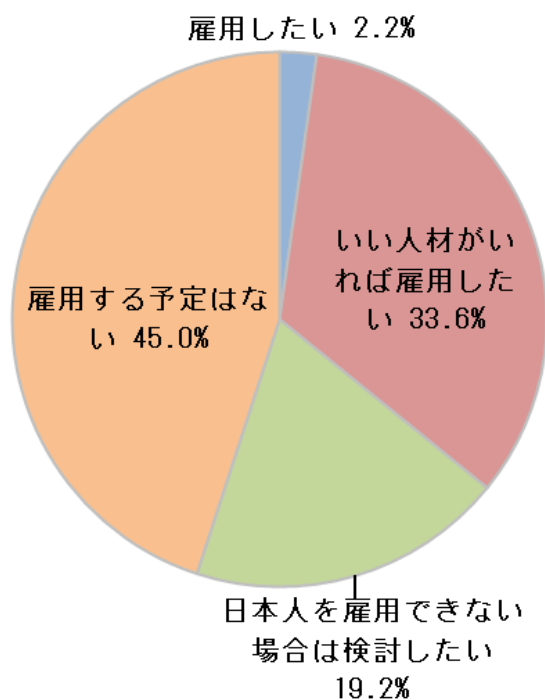
	全体	人材は不足していないため	専門的な業務であるため	コミュニケーションに懸念があるため	雇用までの手続きが複雑（不慣れ）であるため	社内体制が整っていないため	費用面に課題があるため	長く雇用できないため（在留期間）	その他
全体	(449)	129	149	133	84	137	29	57	24
製造業	(30)	5	7	15	10	12	4	2	2
土木業	(24)	4	10	6	4	8	2	4	1
建築業	(85)	13	36	24	29	33	8	15	2
卸売業	(43)	15	10	12	11	13	6	4	2
小売業	(48)	14	13	18	7	21	3	8	2
情報通信業	(2)	0	0	1	0	1	0	0	0
医療・福祉	(30)	8	14	11	2	5	2	3	2
その他サービス業（宿泊・飲食等）	(54)	27	6	16	6	11	0	5	5
運輸業、郵便業	(8)	2	4	4	2	1	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	(66)	28	18	11	7	12	0	5	6
専門・技術サービス業、他	(59)	13	31	15	6	20	4	11	2

注：色付き部分は、各業種で最も回答が多かった項目を示しています。

②今後の外国人雇用についての考え

外国人材を現在雇用していない企業に対し、今後の外国人材雇用に関する意向を尋ねた結果、「雇用したい(2.2%)」、「いい人材がいれば雇用したい(33.6%)」と回答した企業は合わせて3割強となりました。外国人材に対する一定のニーズが見られます。一方、「雇用する予定はない(45.0%)」との回答も多くみられます。

【今後の外国人材雇用の意向(n=449)】

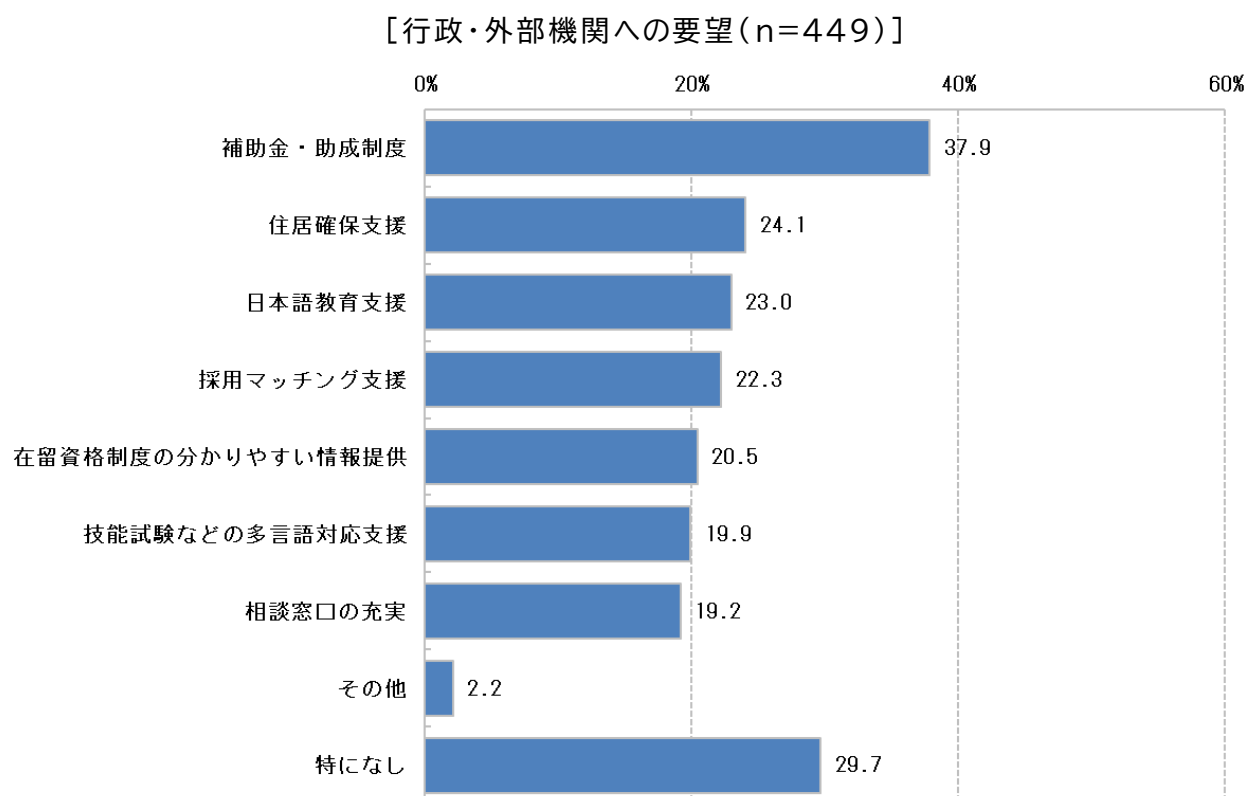


【【業種別】今後の外国人材雇用の意向(n=449)】

		雇用したい いい人材がいれば雇用したい 日本人を雇用できない場合は検討したい 雇用する予定はない				(%)
全体	(449)	2.2	33.6	19.2	45.0	
製造業	(30)	10.0	36.7	20.0	33.3	
土木業	(24)		29.2	33.3	37.5	
建築業	(85)	2.4	36.5	22.4	38.8	
卸売業	(43)	2.3	37.2	23.3	37.2	
小売業	(48)		39.6	25.0	35.4	
情報通信業	(2)			100.0		
医療・福祉	(30)		20.0	13.3	66.7	
その他サービス業(宿泊・飲食等)	(54)	5.6	35.2	13.0	46.3	
運輸業、郵便業	(8)	12.5		50.0	37.5	
不動産業、物品賃貸業	(66)		33.3	10.6	56.1	
専門・技術サービス業、他	(59)	1.7	32.2	15.3	50.8	

(4) 外国人材の受入れ・定着に関する、行政・外部機関への要望

「外国人材の受入れ・定着に関して、行政や外部機関に期待する支援について選択ください」という設問では、「補助金・助成制度(37.9%)」との回答が最も多くなりました。その他、「住居確保支援(24.1%)」、「日本語教育支援(23.0%)」などの支援を望む企業も一定数見られます。



5. おわりに

(1) 総括

沖縄県における外国人労働者は、この 5 年間で全国を上回るペースで増加しており、県内労働市場における重要性を着実に高めています。就業者全体に占める割合はなお全国平均を下回るものの、観光関連産業や建設業を中心に受入れが進み、沖縄の産業構造を反映した特徴的な姿がみられ、今後も拡大の余地があると考えられます。とりわけ近年は、観光関連産業や医療・福祉分野で外国人材の活躍が広がっています。

国籍別ではネパールやインドネシアの構成比重が高く、その在留資格の違いが構成に反映されているのが特徴です。また、国籍や在留資格ごとに従事する産業や役割が異なり、ネパールやインドネシアが外国人材雇用の増加をけん引する一方、ベトナムでは就業分野の変化が進んでいます。在留資格別にみると、「特定技能」は人手不足分野の受け皿として急速に存在感を高め、「留学」「技能実習」「技人国」もそれぞれ異なる分野で県内産業を支えています。

こうした統計分析に加え、ヒアリング調査からは、県内企業における外国人材の活用は、人手不足を補うための一時的な対応から、事業継続や成長を支える人材戦略へと位置付けが広がりつつあることが確認できます。また、採用後の育成、住居や生活面の支援、資格取得支援、日常的なコミュニケーションなどを一体的に進めている企業ほど、外国人材の早期戦力化や長期定着につながっていることがうかがえます。一方で、日本語能力のばらつき、専門的な実務日本語とのギャップ、住居確保の難しさ、教育負担、資格取得のハードル、在留資格制度上の制約など、企業単独では対応が難しい課題も共通して確認されます。今後は、外国人材を中長期的に活躍する人材として捉え、企業による処遇改善や育成強化に加え、行政・関係機関による日本語教育、技能教育、住居確保、生活支援、人材マッチング、費用負担軽減などを含む総合的な支援体制の整備が重要になると考えられます。

さらに、アンケート調査からは、県内企業における外国人材雇用の割合は前回調査から上昇し、外国人材の雇用が着実に広がっていることが確認できます。雇用の背景には、日本人の人材確保難に加え、事業継続・拡大や専門的スキルを持つ即戦力人材への期待がみられます。雇用企業では定着状況や日本語での業務遂行についておおむね肯定的な評価が示されており、外国人材は人手不足の補完にとどまらず、事業成長を支える重要な担い手として位置付けられつつあります。一方で、住居確保や生活支援、日本語教育、補助金・助成制度など、受け入れと定着を支える外部支援への要望も多く、今後の雇用拡大に向けて、外国人材の活用と受け入れ・定着を支える環境整備が、ますます重要なテーマになるものと見込まれます。

(2) おわりに

今後、沖縄県において外国人材の雇用を持続的に進めていくためには、企業が外国人材を短期的な労働力としてではなく、中長期的に育成し、地域産業を支える人材として位置付けることが不可欠です。近年、特定技能制度は人手不足分野における重要な受け皿となってきましたが、外食業など一部分野では受け入れ枠の上限に達し、一時的な受け入れ停止などの措置がとられるケースも出ています。こうした状況は、外国人材の確保を制度任せにすることの限界を示しており、企業には計画的な採用と育成、定着支援の強化がより一層求められます。

また、2027 年 4 月からは、技能実習制度に代わる新たな育成就労制度の運用開始が予定されています。同制度は、人材育成と人材確保を一体的に進める仕組みとして位置付けられており、今後の外国人材受け入れのあり方に大きな影響を与えるものと考えられます。

沖縄県においても、制度変更を見据えながら、企業、行政、関係団体、教育機関、支援機関が連携し、受け入れから育成、定着、生活支援までを一体的に支える体制を整えることが重要と思われます。外国人材が安心して働き、地域社会の一員として活躍できる環境を構築することは、県内企業の人材確保にとどまらず、沖縄経済の持続的な成長と地域社会の活力維持につながる重要な課題であるといえます。

最後に、アンケート調査やヒアリングを通して多くの事業者にご協力をいただきました。心より感謝申し上げます。

(資料1)
ヒアリング回答集

①人材確保

(飲食業：レストラン A 社)

- ・外国人材の採用はインバウンド対応よりも、深刻化する人手不足への対応が主目的となっている。飲食業では土日勤務や不規則な勤務時間を伴うため日本人応募者が集まりにくく、日本人のみでは十分な採用母集団を確保できないことから、外国人材にも対象を広げた。
- ・外国人材を安価な労働力ではなく、正社員として育成し将来の戦力と位置付けており、中長期的には海外展開を見据えた人材確保の側面もある。
- ・採用対象は複数の国・地域に広がっており、複数ルートにより確保を進めてきた。

(宿泊業：シティリゾートホテル A 社)

- ・グローバル化の進展により多言語対応の重要性が高まり、宿泊業界でも外国人材の活用が積極的に進めている。特に技人国ビザを持つ人材を雇用し、通訳やフロント業務などで活躍している。
- ・採用は日本語学校・観光専門学校を経て、卒業後に社員となる流れが一般的。
- ・採用基準は日本語能力試験 N2 以上を必須とし、他の応募者と同一基準の採用試験を実施している。現在 14 名の外国人スタッフが在籍し、法律上限に近い受け入れを行っているが、日本人新卒の応募は少なく、厳しい採用状況が続いている。

(宿泊業：リゾートホテル B 社)

- ・従来のサービス業では、きめ細かな接客品質の維持が重視されてきたが、深刻な人手不足を背景に、外国人材の受け入れが現実的かつ重要となっている。単なる労働力ではなく、一人の人材として受け入れることが重要。
- ・採用方針も「英語ができる日本人」から「日本語ができる外国人」へと転換した。現在はフィリピン人材の受け入れを本格化し、技能実習生 7 名が勤務し、特定技能人材 12 名も選考中である。主に料理部門・サービス部門の人材不足解消が目的。

(卸売業：卸売業 A 社)

- ・約 11 年前から外国人材の受け入れを開始し、日本語学校・専門学校を経た留学生を技人国の在留資格で正社員採用した。
- ・現在はベトナム人材 3 名、ネパール人材 2 名の正社員に加え、約 20 名の外国人アルバイトが在籍し、アルバイトは主に倉庫業務を支えている。
- ・人材確保は、日本語学校や卒業生からの紹介、ネパールコミュニティ内の口コミが大きな役割を果たしている。

(小売業：コンビニエンスストア A 社)

- ・外国人材は補助的な存在ではなく、店舗運営を支える基幹的労働力として位置づけている。特に日本人アルバイトの確保が難しい中、留学生アルバイトが夜間帯や人手不足の時間帯を中心に重要な役割を担っている。
- ・外国人スタッフは全社ベースでは全体の1割強を占め、主にネパール留学生が中心である。採用は既存外国人材スタッフからの紹介が主流で、日本語で最低限の会話ができることを重視している。
- ・人手不足を背景に約 10 年前から活用が広がり、日本人のみで店舗を回すことは現実的に難しく、日本人と外国人の人員バランスによって店舗運営を維持している。

(建設業：総合建設業 A 社)

- ・現在インドネシア人材 1 名、ミャンマー人材 1 名の外国人材を採用している。いずれも高度人材としての採用で、インドネシア人材は設計業務、ミャンマー人材は施工管理や建築関連のサポートを担う。
- ・背景には単なる人手不足対応ではなく、その外国人材が持っている技術習得や将来的な海外展開を見据えた採用である。インドネシア人材の採用はジェトロの支援を受けながら、本人の関心や経験と会社の業務ニーズとの一致を重視した。ミャンマー人材は本土での勤務経験があり、人材紹介会社経由で採用。

(建設業：建設業 B 社)

- ・ベトナム技能実習生 2 名を受け入れている。受け入れ開始はコロナ前の約 6 年前で、1 期生 2 名は技能実習 3 年を修了後、特定技能へ移行し、通算 5 年間勤務した実績がある。
- ・現在は 2 期生の受け入れ 1 年目にあたる。採用に際しては、作業内容への適性や安全意識、法令順守の姿勢を重視し、社長自ら面接を実施している。また、定着面を考慮し、生活基盤や長期就労の意向も確認している。受け入れを支援する組合ごとに、対応の特徴や強みが異なることも踏まえている。

(建設業：塗装工事業 C 社)

- ・現在、外国人労働者を合計 15 名雇用しており、内訳は技能実習生 10 名、特定技能人材 5 名である。外国人材の中には、一度帰国した後に再入国した者や、帰国せずに他社から転職してきた者もいる。
- ・技能実習制度から継続して長期間勤務している者も存在し、最も長く在籍している外国人材は 9 年目に入っており、特定技能 1 号で勤務している。外国人材の受入れを開始したのは約 12～13 年前であり、当時は日本人社員 15～16 名が在籍していたが、景気回復とともに人材流出が進み、体制維持が困難になったことが背景にある。
- ・日本人の求人募集を行っても応募が集まらず、人手不足が顕在化する中で外国人材の活用の可能性を見出した。

(サービス業：自動車整備業 A 社)

- ・日本人の自動車整備士は年々採用が難しくなっており、人手不足が大きな課題となっている。求人会社を通じて人材募集をしても応募者がほとんど現れず、現場では人員確保が非常に困難な状況。そのため、外国人技能実習生を受け入れることになった。
- ・しかし、技能実習制度は本来「技術習得」を目的としているが、一部では、技術習得という制度目的と、本人の就労目的との間にギャップがみられる。このため、企業が求める「技術者として成長してほしい」という期待と、実習生自身の意識との間でズレが生じている。

(サービス業：ビルメンテナンス業 B 社)

- ・全ての部門で慢性的な人手不足が続き、特に警備・清掃部門の不足が深刻化している。
- ・高齢化や余裕のない勤務形態、労災発生の増加傾向もあり、技能実習生、特定技能、留学生アルバイト、技人国資格の外国人材を幅広く活用している。
- ・ビルクリーニング部門では技能実習生 25 名、特定技能 12 名などを配置し、管理マネージャーや技術員にも外国人材が在籍する。採用では監理団体や協同組合からの紹介を活用し、採用では、業務への適性、協調性、柔軟性、健康状態などを重視して選考している。

(医療・福祉：総合病院 A 社)

- ・県内での看護補助者の人材確保が課題となる中、先行していた同グループ内の病院での受け入れ実績を踏まえて外国人材の活用を進めてきた。
- ・看護師は国家試験の壁が高いため、まずは「看護補助者分野」での受け入れに注力している。採用は県外の支援機関と連携し、特定技能 1 号を活用して毎年 4 名ずつ採用し、5 年間で 20 名体制を目指す方針である。
- ・採用条件としては日本語能力 N3～N4 程度を求め、候補者は来日前に特定技能試験と日本語試験に合格しており、インドネシアで看護学校を卒業した人材を優先している。日本人採用と組み合わせながら、中長期的な人材確保を進めている。

②言語・コミュニケーション

(飲食業：レストラン A 社)

- ・業務指導や研修は基本的に日本語で実施しており、母国語によるマニュアルは整備していない。採用段階で高い日本語能力を重視しており、接客業務に対応するため、日本語能力は日本語能力試験 N1 に近い水準を求める。

- ・実際に採用される外国人材は、アルバイトを除きほぼ全員が大卒で、日本語理解力や学習能力についても高い評価をしている。こうした人材要件により、日本語による指導体制でも業務遂行に支障は生じていない。

(宿泊業：シティリゾートホテル A 社)

- ・外国人スタッフは日本語能力試験 N1 または N2 レベルの高い日本語力を有し、接客場面でも自然で円滑な対応ができています。
- ・韓国からの宿泊客対応では個人メールの受送信も担い、OTA(Online Travel Agent)販売や予約業務など幅広い業務を担当している。一方、アルバイトではひらがなは読めても漢字が読めない場合が多く、接客業務に就けないことがある。翻訳アプリで補う場面もあるが、対応に時間を要し、言語面の壁が業務効率に影響している。

(宿泊業：リゾートホテル B 社)

- ・接客現場では高い日本語運用能力が求められることから、外国人材の活用には慎重な姿勢を取っている。採用時には語学力に加え、接客業に適した人物かどうかを重視し、日本語・英語での自己紹介の内容、話し方、表情、笑顔、礼儀、身だしなみ、声のトーン、言葉の間合い、緊張時の振る舞いなどを確認している。
- ・日本で働く意欲、日本語を学ぶ意欲、素直さ、基本動作を重視しており、特に特定技能人材は日本語試験や業務試験を経ているため即戦力として評価している。

(卸売業：卸売業 A 社)

- ・外国人アルバイトは来日当初、日本語能力が十分でなく、業務開始時にはコミュニケーション面で課題がみられるが、日本人や先輩外国人スタッフがメンターとして支援することで、数日で基本的な作業は習得する傾向にある。
- ・日本語力の向上に伴い、より高度な業務への対応が可能となる一方、時給や日本語の活用機会が高いコンビニなどの職場へ移るケースも多い。

(小売業：コンビニエンスストア A 社)

- ・コミュニケーション面では、採用初期に日本語理解が不十分で現場で苦勞する場面もあるが、コンビニ業務は定型の接客フレーズが多く、基本表現を習得すれば対応は可能であり、先輩スタッフにすぐ相談できる体制が整っている。
- ・雇用時は不安に感じていても、半年程度で円滑な会話ができるようになる。
- ・新人スタッフとして必要な基本業務は、一定期間の教育により十分習得できるとの認識もある。採用目的は外国人観光客対応ではなく人手不足への対応が中心である。一方で、留学生側は日本語力向上を目的に応募するケースが多く、接客経験を通じた成長機会としてコンビニが選ばれている。

(建設業：総合建設業 A 社)

- ・インドネシア人材は日本語能力試験 N1 を取得しており、日本語能力・会話力ともに高く、業務上のコミュニケーションに大きな支障はない。一方、ミャンマー人材は N3 程度で一定の言語課題はあるものの、現時点で大きなトラブルは生じていない。
- ・ミャンマー人材は現場では安全管理が重要であるが、前職経験を有することから基本的な理解は備わっている。
- ・ただし、外国人材の管理職的ポジションについては、言語力や対人調整力の観点から依然としてハードルが高いと認識している。

(建設業：建設業 B 社)

- ・技能実習生は来日前に福岡で約 1 か月間日本語研修を受けるが、その水準は挨拶ができる程度にとどまり、来日時点での日本語能力は低い。
- ・1 年目には業務内容の理解は進むものの、自身の考えを日本語で表現することは依然として難しい状況にある。

(建設業：塗装工事業 C 社)

- ・外国人材は技能習得が非常に早く、現場での理解・習得が円滑に進んでいると認識されている。

- ・仕事に対する意欲や若年期からの就労経験が影響し、仕事を長期的な職業経験として捉える姿勢がみられる。
- ・言語面では受入れ初期の「一期生」が重要な役割を担い、通訳を補助的に活用しながら、先輩外国人材が母国語で後輩を指導する体制が構築されている。これにより現場での理解度は大きく向上している。

（サービス業：自動車整備業 A 社）

- ・受け入れた技能実習生は、来日後まず監理団体の手配により愛知県名古屋で基礎研修を受ける。
- ・言語面では、当初はベトナム語による簡易な作業マニュアルを整備して対応したが、来日から 1 年を過ぎる頃には日本語での意思疎通が概ね可能となり、現在はマニュアルを必要としない状況に至っている。
- ・日常的なコミュニケーションは比較的安定しており、会社や監理団体に対して悩みや不満が頻繁に寄せられる状況はない。

（サービス業：ビルメンテナンス業 B 社）

- ・現場運営では言語・文化の違いによる課題があり、通訳の活用や翻訳マニュアルの整備、安全・情報保全に関する指導を行っている。
- ・特に危険作業では責任者が現地で直接説明し、多現場・シフト制の現場では通訳を配置してきめ細かな対応を行っている。
- ・過重労働防止の観点から人員配置は企画部門が管理し、現場間の移動も原則制限している。また就業規則や作業手順、宿舎規則などの多言語化を進め、従業員手帳や教育資料等を含めた情報整備を図っている。

（医療・福祉：総合病院 A 社）

- ・日本語能力は採用時に N3～N4 程度を基準としているが、実際の現場では日常会話力や業務理解度にばらつきが見られる。
- ・日本語学校で学ぶ表現と医療・介護現場で用いられる実務日本語との間にギャップがあり、来日当初は戸惑う場面も多い。特に介護福祉士試験で使用される日本語は難易度が高く、資格取得の障壁となっている。
- ・現場では勉強会や個別支援を行い、マニュアルへのふりがな付与や翻訳アプリの活用により理解を補完している。近年はインドネシア語対応の e ラーニングも活用している。患者や他職種とのコミュニケーションも徐々に適応し、大きなトラブルは生じていない。

③生活支援・住居

（飲食業：レストラン A 社）

- ・外国人材のビザ更新や永住許可申請に係る費用を会社が負担し、帰国希望についても柔軟に対応している。
- ・住居面では、日本人・外国人を問わず遠方出身者向けに寮（社宅）を整備し、国籍に関係なく利用可能としている。
- ・こうした福利厚生充実により、従業員が安心して働き続けられる環境づくりを進めており、外国人材についても長期的な定着を見据えた支援体制を構築している。

（宿泊業：シティリゾートホテル A 社）

- ・技人国人材に対しては、家具付き賃貸物件の紹介など生活面での支援を行っている。多くは県内に親戚や知人がいるため、会社が保証人となるケースは基本的でない。
- ・社宅として物件を一括借り上げる方法も検討されたが、那覇市内では事例が少なく実現には至っていない。一方、那覇市内の外資系ホテルでは約 30 室を一棟借りし、社員負担を月 2 万円に抑える取り組みがある。今後は那覇市内のホテル間で連携し、共同で物件を確保する仕組みの構築が期待される。

(宿泊業：リゾートホテル B 社)

- ・住居の確保や生活環境の整備についても重視しており、居住スペースや家賃などに関して制度上の基準に基づいた対応を行っている。

(卸売業：卸売業 A 社)

- ・技人国人材の住居については、会社として法人保証は行っておらず個人保証としている。将来的には法人として対応できる体制を検討したい。
- ・アルバイトは、日本語学校在学中は学校寮や民間賃貸を利用している。
- ・生活面では通勤手段が自転車から原付へ移行するなど、来日後の生活基盤は徐々に安定し、行動範囲の拡大も見られる。
- ・健康診断においては用語理解に課題があり、多言語資料や説明ツールを整備して対応している。
- ・言語ニュアンスの違いによるトラブルもあり、コミュニケーション面での課題が残っている。

(小売業：コンビニエンスストア A 社)

- ・生活支援・住居面では、留学生は主に学校の寮やシェアハウス、学校が手配した住居に居住しているケースが多い。会社として住居や生活面に関する特段の支援は行っておらず、他のアルバイトと同様の取り扱いとしている。
- ・定着率向上の観点からは住居支援が有効である可能性は認識しているものの、現時点では具体的な施策は講じていない。

(建設業：総合建設業 A 社)

- ・受け入れ・定着に向けて、月 1 回メンターによる面談を実施し、業務・生活・私生活に関する課題の把握に努めている。
- ・インドネシア人材の受入時には宗教・文化面への配慮事項を全社員で共有し、食事や接触に関する留意点を徹底している。社内行事や飲食の場でもハラル対応を行い、会社所有のアパートを社員向け条件で提供するなど生活面の支援も実施している。
- ・さらに、年 1 回の帰省費用支援やサークル活動への参加を通じ、社員間の交流促進と定着向上を図っている。

(建設業：建設業 B 社)

- ・技能実習生の受け入れにあたっては、日本語研修費や住居費、生活用品の購入など初期費用として 1 人あたり 100 万円超の負担が発生している。
- ・住居面では、貸す側の外国人に対する理解不足により、物件確保が難しい状況も見られる。

(建設業：塗装工事業 C 社)

- ・住居面では社宅・寮を整備し、会社が保証人となることで入居のハードルを下げている。寮費は月 5,000 円と低く抑え、生活負担の軽減を図っている。
- ・宗教や生活習慣の違いについては一定の配慮を行いつつも、日本での就労環境や安全面を優先し、現地の慣習には柔軟に対応している。食習慣や断食についても、健康や作業安全の確保を重視した指導を行い、安定した就労環境の維持に努めている。

(サービス業：自動車整備業 A 社)

- ・住居については、工場近隣のアパートを会社が借り上げ、技能実習生 3 名が共同で居住している。家賃は月額 2 万円を本人負担とし、不足分は会社が補填している。
- ・地域によって住居確保の難易度に差があり、沖縄本島南部地域では比較的確保しやすい一方、中部地域では外国人への賃貸に慎重な貸主が多く、住居確保が課題となっている。このため中部地域の自社工場への技能実習生の配置は進んでおらず、住居問題が人材配置の制約要因となっている。

(サービス業：ビルメンテナンス業 B 社)

- ・生活支援として、電化製品や自転車、宿舍の修理対応に加え、通院や定期検診時の移動支援、一時帰国時の航空便手配、日本語試験の申込支援など幅広い支援を実施している。
- ・基本姿勢は「できることはすべてやる」とし、生活面から就労まで包括的に支えている。また、宿舍

規則や生活関連資料の多言語化も進めており、外国人材が安心して生活できる環境整備やトラブル対応にも積極的に取り組んでいる。

(医療・福祉：総合病院 A 社)

- ・生活支援の中でも住居確保は大きな負担となっており、在留資格や保証、家賃条件などの面から物件探しが難しいケースもある。
- ・共同生活における人間関係やトラブル対応も課題となっている。受け入れ体制は人事課・看護部・総務課が役割分担し、雇用手続きから生活支援、教育まで対応している。
- ・生活習慣や文化の違いにも配慮し、来日初期は丁寧な支援を行うとともに、宗教上の食事制限などについても院内で共有し、理解促進に努めている。

④教育・研修

(飲食業：レストラン A 社)

- ・外国人材についても日本人と同様に正社員として採用し、長期的な育成を前提とした方針を取っている。当社の調理は高度な技能を要する技術職であり、ホール業務についても接客力や会計対応、店舗運営に関する理解・判断力が求められるため、短期間のアルバイトでは十分な習得が難しい。このため、継続的な育成を前提とした雇用を行っている。
- ・採用段階から高い日本語能力を重視しており、業務指導や研修は日本語で実施している。

(宿泊業：シティリゾートホテル A 社)

- ・研修制度は社内同一の内容で実施しており、外国人スタッフも同一基準で育成している。外国人材は半年程度で接客スキルが向上し、その習得スピードは日本人と比べても早い傾向が見られる。
- ・接客マニュアルはすべて日本語で作成している。
- ・アルバイトとして勤務した後、社員試験に合格して正社員へ登用される事例もあり、キャリア形成の機会も確保している。

(宿泊業：リゾートホテル B 社)

- ・現地では日本語教育、日本文化・生活習慣の教育、集団生活訓練などの事前教育を実施し、日本側では管理団体が入国手続きや研修支援を担っている。
- ・技能実習生については指導項目のリスト化、接客の基本動作の指導、毎日の指導日誌の記録、指導担当者の選任と講習受講を行っている。
- ・ホテル業では技能実習生の業務範囲に制約があり、フロント業務は不可で、宿泊部門の補助業務が中心となる。特定技能人材はサービス部門や調理部門など、より広い業務に配置可能であり、語学力が高く目的意識も明確な印象がある。

(卸売業：卸売業 A 社)

- ・外国人材の教育は独自の日本語研修は設けず、現場 OJT と先輩技・人・国社員による指導が中心となっている。技人国社員は新規採用者の外国人アルバイトのメンターとして業務指導や生活相談にも対応している。
- ・技人国人材を中心に定着率向上を目的として、フォークリフトなどの資格取得を促進している。

(小売業：コンビニエンスストア A 社)

- ・教育は主に店舗ごとの OJT で実施し、初期は先輩外国人スタッフが指導し、その後は店長や現場スタッフがマンツーマンで対応する体制を取っている。内容は日本人アルバイトと同様に接客やマナー、挨拶など基礎的事項が中心であり、日本語の伝え方を丁寧にするなどの工夫で対応している。
- ・独自の取り組みとしてネパール語対応の VR マニュアルや外国語マニュアルも一部整備している。
- ・業務習得には 1～2 か月かかる。

(建設業：総合建設業 A 社)

- ・インドネシア人材は建築系大学卒業後、日本語学校を経て技人国の在留資格を取得し、主に設計業務に従事している。日本語能力は N1 レベルで、BIM 関連資格も保有し、将来的には建築士資

格の取得意向を持つ。

- ・ミャンマー人材は土木系大学卒で同在留資格のもと現場管理補助・施工管理業務を担い、日本語能力は N3 程度である。本土での勤務経験を有し沖縄へ転職してきた経緯がある。

(建設業：建設業 B 社)

- ・技能実習生に対しては、日本の資格を取得させる水準には達していないものの、技能実習制度に基づく技能検定(筆記・実技)については着実に合格できるよう指導している。筆記試験では本人の学習状況に加え、日本語理解を支える支援が重要となる。

(建設業：塗装工事業 C 社)

- ・安全教育では、座学に加え模擬足場を用いた実地訓練を重視し、安全帯の使用方法や高所作業の手順を段階的に習得させている。
- ・技能検定試験は日常業務とは異なる厳格な手順に基づいており、仕上がりが良くても手順違反があれば不合格となる。試験問題はすべて日本語で作成され、難解な表現も多いため、外国人材にとって大きな障壁となっている。その結果、技術力が高くても筆記試験で不合格となるケースが見られる。

(サービス業：自動車整備業 A 社)

- ・受け入れている技能実習生は、自動車整備の業務は全員未経験で来日しており、基礎から業務を習得する形となっているため、企業側は教育・指導に相応の時間と労力を要してきた。
- ・当初は言語面の課題が大きかったが、現在では、基礎知識や就労意欲に個人差があることが主な課題として認識されている。
- ・日本の自動車整備士資格取得にはなお高いハードルがあり、更なる能力向上が必要。
- ・安全や品質に関わる場面では厳格な指導を行っているが、特段のトラブルは発生していない。

(サービス業：ビルメンテナンス業 B 社)

- ・技術教育として、技能検定に向けた講習を計 4 日間実施し、現場でも主任の指導のもと実技訓練を行っている。
- ・安全教育では従業員手帳を翻訳し、安全意識の向上を図っている。
- ・日本語教育については日本語能力試験の受験を奨励し、試験当日の移動支援や合格者への報奨金支給、合格者の紹介制度を設けるなど学習意欲の向上を促している。

(医療・福祉：総合病院 A 社)

- ・来日後は 1 週間の集合研修を実施し、基本的なルールや業務理解の習得を図っている。
- ・その後は年間教育計画に基づき継続的な研修を行い、BLS(一次救命処置)研修についても全員が受講している。
- ・主な配属先は主にリハビリ病棟で、排泄介助や入浴介助、移乗介助、シーツ交換、配膳など看護補助業務を担当する。

⑤定着・キャリア形成

(飲食業：レストラン A 社)

- ・韓国人材は複数採用の中で 1 名が 10 年以上定着し、現在は永住許可申請中である。
- ・一定期間勤務後に、帰国や転職を選択する国籍別の性向もみられた。
- ・人材育成に時間と費用をかけても定着しない場合があり、企業の負担は大きい。加えて、沖縄では賃金水準が低いことや、飲食業特有の土日勤務・不規則勤務などの条件もあり、日本人・外国人を問わず人材の確保や定着が難しい状況にある。

(宿泊業：シティリゾートホテル A 社)

- ・定着率は比較的高く、平均約 3 年程度勤務しており、中には 10 年以上勤務する者もいる。
- ・定着率向上に向けては、外国人社員に対し月額 3 万円の家賃補助を 3 年間実施し、その後の自立を促す仕組みとしている。加えて、福利厚生の実施やジョブリターン制度、各種手当や冠婚交際費

支援などを通じて、安心して働き続けられる環境整備を進め、安定的な人材確保につなげている。

(宿泊業：リゾートホテル B 社)

- ・受け入れているフィリピン人材については、全体的に評価は良好であり、日本語は十分ではないものの、礼儀正しさや笑顔、基本的な接客動作を評価している。宿泊客からも好意的な反応が多い。
- ・一部の人材には、家族への送金や住宅取得、将来の起業など、明確な就労目的を持つケースもみられる。特定技能人材は語学力が高く、目的意識も明確な印象がある。

(小売業：コンビニエンスストア A 社)

- ・外国人留学生は、在学期間中は一定期間継続して勤務する傾向がある一方、日本語学校などの卒業時期には一斉退職が発生するため、人員確保上のリスクとなっている。このため、卒業時期を見越した採用計画が必要。
- ・評価や昇給は日本人と同様の仕組みが適用され、社内試験の合格により時給加算が行われるなど、意欲的に取り組む人材も多い。一方で、在留資格の制約から正社員登用は難しく、育成した人材が卒業後にホテルやレンタカーなどの他業界へ流出するケースを課題として認識する。

(卸売業：卸売業 A 社)

- ・外国人アルバイトの定着については、一時期 40 名以上を雇用していたが、卒業時期に約 30 名が一斉退職し、業務に大きな混乱が生じた経験から、現在は日本人とのバランスを考慮し 20 名程度に抑えている。
- ・一方で、10 年近く在籍する人材もあり、管理者に近い役割を担うケースもある。能力に応じた評価を行い、高時給の例もある。
- ・永住ビザ取得者は生活基盤が安定し、家族帯同による定着も進んでおり、その自立した生活姿勢や就労意欲が、職場にも良い影響を与えている。

(建設業：総合建設業 A 社)

- ・受け入れている外国人材 2 名は概ね順調に定着しており、文化・生活面への配慮や定期面談、住居支援などを通じて働きやすい環境整備を進めている。
- ・当該人材は勤勉で向上心が高く、仕事への姿勢も真面目で既存社員にも好影響を与えている。
- ・外国人材は日本人と同様に戦力として位置付け、安価な労働力ではなく技術系人材として評価している。今後も能力・適性を重視した採用を継続し、将来的には海外展開や海外との連携も視野に入れた人材活用を検討。

(建設業：建設業 B 社)

- ・1 期生は技能実習から特定技能へ移行し、通算 5 年間の受け入れ実績がある。
- ・外国人材は安価な労働力ではなく、人手不足解消に向けた重要な戦力と位置付けられており、長期的な定着を期待している。
- ・実際、労働力としての扱い方や経営姿勢が定着率に影響するとの認識があり、上から目線の対応では定着しないと考える。また、現場では工期の長期化や安価受注体質の課題もある中、今後の人手不足を見据え、早期から外国人材の確保と育成に取り組む必要があると認識している。

(建設業：塗装工事業 C 社)

- ・外国人材の定着率はほぼ 100%に近い水準で推移しており、日常的なコミュニケーションの充実や地域水準を上回る賃金設定が要因と思われる。
- ・賃金は初期段階で時給換算約 1,200 円から始まり、3~4 年後には約 1,600 円まで上昇する。給与体系は月給制で、土曜出勤により月収 30 万円を超えることも可能である。
- ・将来的には現場リーダーとしての登用や特定技能 2 号、永住も視野に入れた長期雇用を目指している。

(サービス業：自動車整備業 A 社)

- ・受け入れている技能実習生 3 名のうち、1 名は基礎理解力や向上心が高く、今後の成長を期待している一方、残り 2 名は基礎能力や意欲の面で課題があり、継続更新は望んでいない。
- ・若年外国人材の受け入れは職場活性化に寄与する側面もある。今後はベトナム国内で自動車整備

経験を有する即戦力人材の受け入れを予定しており、現地での面談を重視している。なお、現在の実習生 2 名は 3 年間の実習終了後に帰国を希望しており、その意向を尊重する方針である。

(サービス業：ビルメンテナンス業 B 社)

- ・技能実習生の中から本人の就労継続意向や職場適応状況を確認しながら、特定技能への移行を進める方針を取っている。
- ・離職理由としては、帰国希望や本土志向、他業種への関心など個別事情が多く、特定の傾向は見られない。定期面談を通じて現場主任と本人が課題や悩みを共有し、定着支援を行っている。
- ・今後は特定技能人材の高度化を図りつつ、育成就労から特定技能への移行を推進し、戦力化を進めていく方針である。

(医療・福祉：総合病院 A 社)

- ・定着率は高く、先輩のインドネシア人職員の増加により新人への指導や相談体制が整い、現場適応も円滑に進んでいる。
- ・5 年目を迎える人材も出てきたことで、今後は介護福祉士資格への移行も視野に入っており、合格後は通常職員としての位置付けが想定される。一方で、現状は契約職員扱いで賞与がないため、将来的な待遇差への不満や、他院との比較による離職リスクも課題として認識している。

⑥行政等への要望

(飲食業：レストラン A 社)

- ・当社は 7～8 年前に行政へ外国人材特区の創設を提案し、企業主体で受け入れ・管理を行う独自の仕組み構築を構想した。賃金面では本土企業との競争は難しいものの、終身雇用を前提に長期的に人材を受け入れる姿勢に強みがある。
- ・外国人材を短期的な労働力ではなく、共に働く人材として位置付ける点が特徴である。また、沖縄の地理的優位性を生かし、アジアに近い「人材のハブ」として発展する可能性を期待した。

(宿泊業：リゾートホテル B 社)

- ・技人国ビザについては、通訳業務に限らずより幅広い業務への従事を認めることで、人材活用の柔軟性向上と現場運営の安定化につながると認識。
- ・また、留学生アルバイトに課されている週 28 時間の就労上限についても見直しを求める。これまで行政へ要望してきたものの、制度上の制約もあり、現時点では十分な見直しには至っていない。
- ・永住許可を受けた長期在留者向けの求人・マッチング制度の整備が進めば、企業の採用機会拡大に寄与すると考える。

(卸売業：卸売業 A 社)

- ・通訳や労使トラブル時に同一言語で対応できる人材や、日本の習慣・文化を外国人材に伝えられる人材の派遣・支援を求める。
- ・こうした役割を担う人材については、技人国への移行が見込まれる者や既に移行した人材を対象に、キャリアアップの一環として研修を位置付ける意向はあるが、一方で、企業単独での対応には限界があり、行政や支援機関による補完的な仕組みの整備が必要と認識する。

(小売業：コンビニエンスストア A 社)

- ・制度上の課題として、留学生アルバイトの週 28 時間制限が最大の実務負担となっており、週単位での厳格な管理によりシフト調整が複雑化している。複数職場との掛け持ちがある場合は管理がさらに難しく、法令遵守の観点から慎重な対応が求められる。現場では月単位での柔軟な管理を望む声がある。

(建設業：塗装工事業 C 社)

- ・技能実習制度から育成就労支援制度へ改正されることにより転職の自由度が高まることについて、懸念がある。受け入れ初年度は教育投資期間であり、少なくとも 2 年以上の在籍がなければ投資回収が難しい。制度改正にあたっては、現場の実態に即した柔軟な運用と、企業の教育投資が無駄

とならない仕組みの整備を求める。

(サービス業：自動車整備業 A 社)

- ・技能実習生の受け入れは事業継続に不可欠であり、経営上の重要な基盤として認識している。一方で、日本語教育と技能教育を同時に自社内で担うには限界があり、企業単独での対応には負担が大きい。
- ・このため、日本語と技能を一体的に学べる訓練の場が公共の仕組みとして整備されれば、企業にとって大きな支援となると考える。

(サービス業：ビルメンテナンス業 B 社)

- ・外国人材採用には多額の費用負担が伴うため、企業が積極的に人材確保を進められる助成制度や本人への還元につながる支援を求める。
- ・技能実習生の在留資格更新費用も企業負担となっており、コスト面での課題は大きい。
- ・特定技能 2 号の検定は難易度が高く合格者が少ないため、制度の見直しを要望。
- ・日本語教育についても企業や登録支援機関だけの努力には限界があり、制度的支援が必要。

(医療・福祉：総合病院 A 社)

- ・行政や制度に対する要望として、まず介護福祉士試験における日本語表現の難易度の高さが挙げられる。
- ・入国前の感染症検査、とりわけ結核検査の国ごとの運用が不統一である点も課題。受け入れ側が安心して雇用できる環境整備に向けて、検査制度の整理や行政による支援強化を求める。

(資料2)

外国人材の受入れ・定着に関する課題やご意見(自由回答)

※「外国人材を雇用している」または「現在は雇用していないが、過去に雇用したことがある」企業の主な意見

①制度・手続き・受入れ枠に関する意見
入国管理局への提出書類がとても煩雑。簡素化を望みます。
社会保険制度の習得。
特定技能1号の外食部門の受入れが停止される。特に飲食部門での人手不足が深刻なため、課題である。
外国人実習生が上限に達したとニュースがあるが、日本で5万人(外食業分野の1号特定技能外国人の受け入れ上限)としており、都道府県ごとに分けないと、地方から賃金の高い東京や大阪へ人材が取られていく。実際に起こっている。かなりの問題だと思います。
②仲介団体・費用負担に関する意見
良くない営利団体も多くいるので正しい雇用方法などもっと発信していただき、営利団体に不要に支払うよりご本人に直接支給できる、弊社の場合、ハローワークからの紹介でしたので良かったのですが。外国人雇用しませんかとの宣伝営業が多すぎます。
組合費が高い。
仲介・管理手数料が高い。受入手続きや、定期報告等が煩雑すぎる。
現地送り出し機関、受け入れ団体等の情報(個人情報等が採用時と乖離している場合があるため)。
③言語・コミュニケーションに関する意見
言葉の壁。
コミュニケーション不足感。
日本語能力が不足をしているとスタッフ間でのコミュニケーションの取り方に苦勞する事がある。ただ英語力は高く、外国人観光客が多くいる沖縄エリアにおいては、外国人材は今後も必要な人財である。
言葉の通じる人がいなければ 難しいと感じる。
④文化・宗教・相互理解に関する意見
宗教上の問題を、お互いに理解しあうこと。
文化の違い。
⑤教育・研修・資格取得に関する意見
介護福祉士(国家試験)難しさ。
定期的な組合などでとりまとめた、部門ごとの研修があれば(外国人向け日本語でのホテル接客研修など)。
大型免許の取得が課題。
⑥生活・住居・交通に関する意見
居住確保。
通勤の交通手段。
⑦採用・定着・受入れ体制に関する意見
日本人雇用とのバランスが難しい。自動車運転免許が無いと仕事の幅が広がらない。
働く目的(本音)が見えない。
慣れた頃に辞めていく方。
良い人材であれば採用したい。
外国人だからと区別するわけではないが、私自身の勉強不足も相まって、雇用すべき人材か否かが面接のみでは判断できない。経験上、面接時には良い条件で話が進むが働き始めると要望が出てくることが日本人と比較して多い。
日本の文化を理解し受け入れ、かつ日本語でコミュニケーションが取れることは雇用する上で必須と考えます。よく人材不足というけれど、処遇を能力によって改善するなどのキャリアアップ制度を取り入れたり、働きやすい環境を整えることができるのであれば、人材不足は解消でき、外国人材の雇用に頼らずとも会社運営は可能と考えています。

(資料3)

「在留資格」「制度」「日本語能力レベル」の説明

1. 在留資格一覧

就労が認められる在留資格（活動制限あり）	
在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野（注1）の各業務従事者
技能実習	技能実習生
育成就労	育成就労産業分野（注2）の各業務従事者

（注1）介護、ビルクリーニング、リネンサプライ、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、物流倉庫、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業、資源循環（令和8年1月23日閣議決定）※リネンサプライ、物流倉庫、資源循環の受入れは、産業上の分野等を定める省令等の公布・施行後、準備が整い次第、開始される予定です。省令等の公布・施行時期は現在調整中ですが、公布・施行された際には、入管庁HPでお知らせいたします。

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）	
在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの	
在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（注3）	
在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

（注2）（注1）の特定産業分野から、自動車運送業及び航空を除いたもの。
令和9年4月1日運用開始

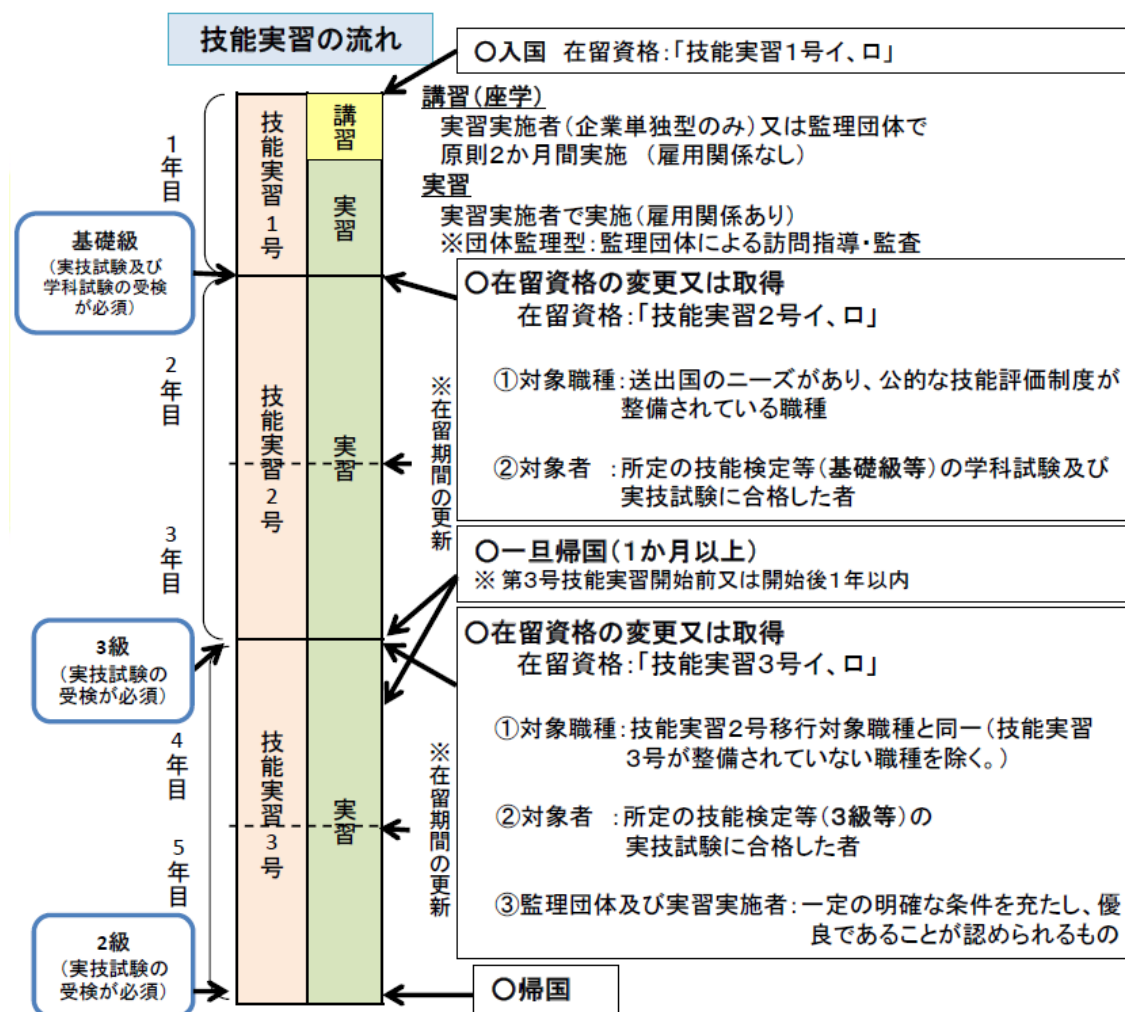
（注3）資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

出典：法務省 出入国在留管理庁

「外国人労働者に関する制度概要（2026年3月27日更新）」より

2. 技能実習制度

- ・技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長 5 年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（1993 年に制度創設）
- ・技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されている。

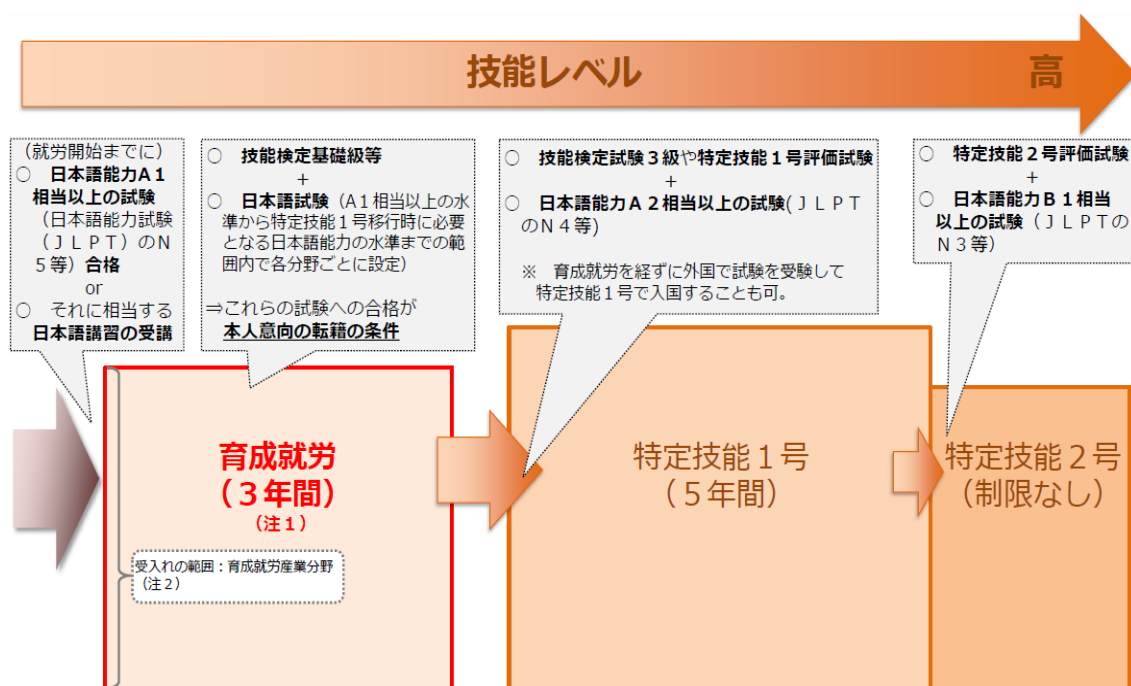


出典: 法務省 出入国在留管理庁 厚生労働省

「外国人技能実習制度について(2026年4月1日改訂版)」より

3. 育成就労制度

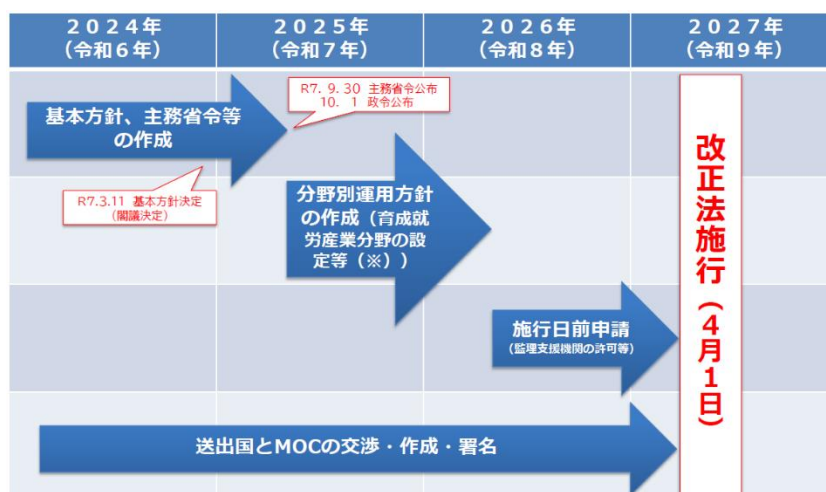
- ・2024 年6月21日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布された。
- ・それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を発展的に解消し、人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設された(育成就労制度は2027 年4月1日から運用開始)。



(注1) 特定技能 1 号の試験不合格となった者には再受験のための最長 1 年の在留継続を認める。

(注2) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。

施行までのスケジュール

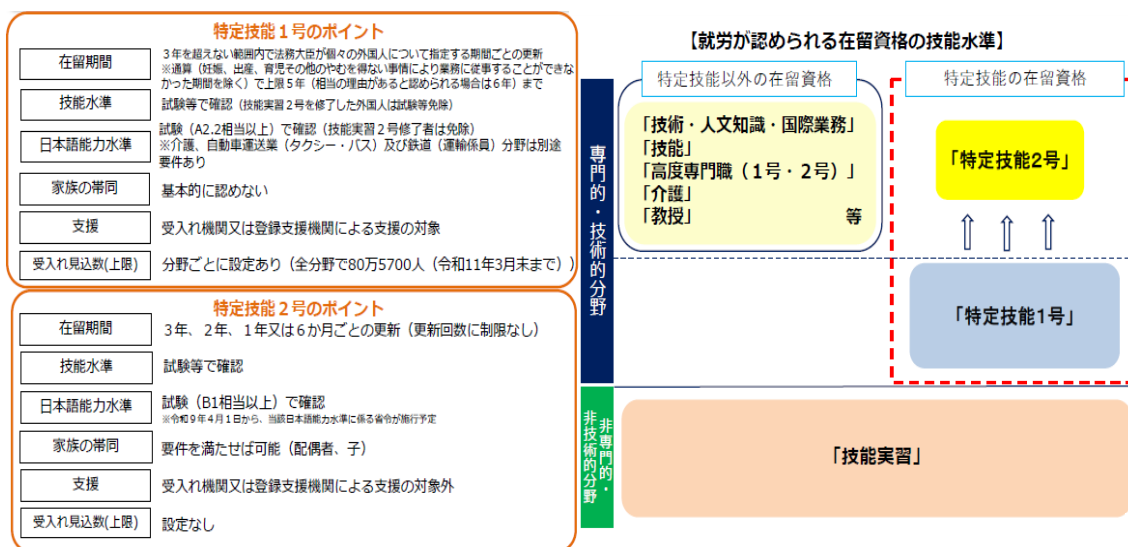


※ 育成就労産業分野・特定産業分野の設定は、必要に応じて、改正法施行までの間にも行う。

出典：法務省 出入国在留管理庁 厚生労働省
 「育成就労制度の概要(2025 年 12 月改訂)」より

4. 特定技能制度

- ・深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行って
もなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有
し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創
設（2019年4月から実施）。
- ・特定技能1号は、特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する
業務に従事する外国人向けの在留資格。
- ・特定技能2号は、特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの
在留資格。
- ・特定産業分野は、介護、ビルクリーニング、リネンサプライ、工業製品製造業、建設、造船・船用
工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、物流倉庫、農業、漁業、飲食料品製造
業、外食業、林業、木材産業、資源循環（19分野）
※赤字は特定技能1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。青字は
2026年1月23日閣議決定により新たに追加された分野で特定技能1号のみで受入れ可。
産業上の分野等を定める省令等の公布・施行後に運用開始を予定。



出典：法務省 出入国在留管理庁

「外国人労働者に関する制度概要（2026年3月27日更新）」より

5. 外国人材受入れ3制度の比較

項目	技能実習制度	育成就労制度	特定技能制度
制度の性格	実習制度	就労を通じた育成制度	即戦力人材の就労制度
主な目的	開発途上国等への技能移転・国際貢献	日本の人手不足分野で、人材を育成し確保すること	人手不足分野で、一定の専門性・技能を持つ外国人材を受け入れること
制度の考え方	日本で技能を学び、母国で活用する前提	3年間の就労を通じて、特定技能1号水準まで育成	すでに一定の技能・日本語能力を持つ人材が就労
在留期間	技能実習1号：1年以内 技能実習2号：2年以内 技能実習3号：2年以内 (合計で最長5年)	原則3年以内	特定技能1号：通算上限5年／特定技能2号：更新制限なし
対象分野	技能実習の対象職種・作業	原則として特定技能の対象分野と一致。ただし国内育成になじまない分野は対象外	特定産業分野
技能水準	実習を通じて技能を習得	就労しながら技能を高め、特定技能1号水準を目指す	1号はA2相当 2号はB1相当
日本語能力	制度上、特定技能ほど明確な水準設定は限定的	就労開始前にA1相当以上、特定技能1号移行時にはA2相当以上などを想定	1号は生活・業務に必要な日本語能力を試験等で確認、2号は原則として日本語試験確認不要
転籍・転職	本人意向による転籍は原則困難	一定要件の下で、本人意向による転籍を認める	同一分野内では転職可能
受入れ人数管理	人手不足分野ごとの上限管理という性格は弱い	分野ごとに受入れ見込数を設定し、上限として運用	分野ごとに受入れ見込数を設定
支援・管理体制	監理団体、外国人技能実習機構	監理支援機関、外国人育成就労機構	受入れ機関または登録支援機関が支援
制度の今後	廃止・経過措置へ	2027年4月から新制度として開始	育成就労後の移行先として位置づけが強まる

出典：法務省 出入国在留管理庁「育成就労制度の概要」「外国人労働者に関する制度概要」、厚生労働省「外国人育成就労制度について」等を基に作成

6. 日本語能力の熟達度

「日本語教育の参照枠」の全体的な尺度（抜粋） 日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの			<参考>日本 語能力試験 (JLPT)※
言語使用者 熟達した	C2	聞いたり、読んだりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。自然に、流ちょうかつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。	—
	C1	いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテキストを理解することができ、含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流ちょうに、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟なしかも効果的な言葉遣いができる。	
言語使用者 自立した	B2	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、具体的な話題でも抽象的な話題でも複雑なテキストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで熟達した日本語話者とやり取りができるくらい流ちょうかつ自然である。	N1
	B1	仕事、学校、娯楽でふだん出合うような身近な話題について、共通語による話し方であれば、主要点を理解できる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結び付けられた、脈絡のあるテキストを作ることができる。	N2
			N3
言語使用者 基礎段階の	A2	ごく基本的な個人情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単に日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応じることができる。	N4
	A1	具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常的表現と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。もし、相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。	N5

※JLPT の N5～N1 と日本語教育の参照枠の各レベルとの対応は概ねの目安

出典：法務省 出入国在留管理庁 厚生労働省
「育成就労制度の概要（2025 年 12 月改訂）」より