

浦添市企業立地・雇用施策方針

平成 29 年 10 月

浦 添 市

浦添市企業立地・雇用施策方針 概要

浦添市の産業構造や市民の就業環境の現状と課題

【産業施策に関して現在のトレンドと今後、取り組むべきこと】

<浦添市の産業構造に関する課題>

- 市内には、美術館や公園、歴史遺産など、観光資源になりうる可能性のある文化的な資源は数多く存在するが、観光客の誘引は弱い。
- 那覇に近いといった交通アクセスの利便性がある一方、西洲地区の渋滞など地域によっては慢性的な渋滞が発生し、移動でのロスが発生。
- 都市開発が予定されているものの、現状では大規模な企業誘致をするための土地がない。
- 西洲地区に多くの卸売事業者等が立地しているが、土地の問題があり、事業拡大が困難な状況。また、工業用水が存在しない点もマイナス。
- 労働生産性も県平均を下回っている産業もあり、マニュアル化やIT導入など経営の高度化が必要。

<強み>

- 比較的大規模な企業が存在しており、雇用吸収力は大きい。
- 西洲地区など大規模な企業集積地が存在する。
- モノレール開通やキングザー返還に伴う都市開発が今後も続く。

県内景気も拡大傾向が続いており、地域経済を活性化させるためには、域外から「カネ」を流入させるような産業振興が必要

- ・観光産業など域外から「カネ」を流入させられる企業へ支援し、産業化を目指す
- ・土地や工業用水を比較的必要としないような、省スペースで付加価値の高い事業・企業の誘致、創業支援
- ・主要産業であるサービス業を中心として、既存事業所の経営高度化に向けた支援（労働生産性の向上支援、高度人材の供給）
- ・市内の産業間、企業間の連携を通して新たな商品・サービスの開発
- ・市内での経済活動が循環する仕組みづくり
- ・製造業ではない、稼ぐ力のある産業の育成が重要

【就業に関して現在のトレンドと今後、取り組むべきこと】

<浦添市の課題>

- 浦添市の人口は当面は増加傾向が続くとみられるが、出生率は低く、少子高齢化は着実に進行する見通し。
- 本市の女性の年齢別労働力率は沖縄県の平均と同様な割合となっている。25～29歳をピークに徐々に減少していく傾向にある。
- 働きたいけど、育児から手が放せないため、働けない女性も一定程度存在。
- 若年層が多い一方、土地が限られているため、子育て世代が流出。
- 一方、市内事業者においては人材不足で、うまく従業員を採用できない企業も一定程度存在している。

<強み>

- 人口は当面は増加傾向が続き、なおかつ若年層は多い。
- 西海岸第1ステージに県内最大規模のショッピングセンターの建設が計画されており、相当の雇用が生まれる見込み。

人手不足により企業活動に影響が出ると、地域経済の維持、拡大にもマイナス。人手不足感の解消が経済の拡大にとって必要不可欠

- ・市内事業所で働いてもらうための各種取組の推進。若年層を就業につなげ、市内企業の労働力確保を目指す
- ・人材の流出を防ぎ、女性や高齢者の就業を確保できる新たな仕事の創出
- ・域内事業所の底上げと、域内で働く人材の確実な確保
- ・住まいだけでなく、仕事を求めて周辺自治体への流出を避ける取り組み

基本コンセプトと方向性

【施策方針で目指すべき目標】

就業者数約3,700人増を目指す
(目標年度2020年 ※2015年比)

※完全失業率				
2015年：15～64歳	5.9%	2020年：15～64歳	4.4%	
65歳以上	4.8%	65歳以上	3.2%	
※労働力率				
2015年：15～64歳	74.8%	2020年：15～64歳	77.0%	
65歳以上	20.6%	65歳以上	25.0%	

就業者増にむけた各種支援を通して、就業者数の増加だけでなく、企業収益の拡大、そして給与への還元、課税客体の増加といった好循環の社会を目指す。

戦略① 市内総生産の増加を目指す取り組みの推進

地域経済を活性化させるためには、域外から「ヒト」・「モノ」・「カネ」を流入させる必要がある。観光産業をはじめ、製造業や情報通信産業など域外に市場（販路先）を有しているような産業、企業の誘致、活性化が、域外需要の取り込みには必要不可欠である。

また企業誘致だけでなく、市内企業の収益向上に向けた支援も行う必要がある。市内企業の商品・サービスの高付加価値化に向けた支援を実施していく。

企業が操業しやすい社会環境の整備に向け、各種開発計画を確実に実施し、さらには交通環境の改善に向けた取り組みも進めていく。

戦略② 働きたい人が働くことのできる環境づくり

企業における人手不足感を解消させていくことが、持続的な地域経済の拡大にとって必要不可欠である。浦添市においても、中長期的には生産年齢人口の減少による地域の活力低下が懸念されることから、地域の活力を維持していくためには、女性や高齢者の社会参加を促進するとともに、就業環境を改善し、就業者を増やしていくことが重要である。

企業における働きやすい環境づくり支援を通してワークライフバランスを推進する必要がある。また、行政としても企業への支援だけでなく、子育て世代や介護を行っている方々が安心して就業できるように福祉や介護サービスの拡充を行っていく。

戦略③ 必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

今後も就業環境を継続的に改善していくためには、人材の育成、ならびにマッチングは重要である。具体的には沖縄労働局などとの連携を通して市民の就労支援を充実強化し、就業希望者を掘り起こしていく。そのうえで、就業希望者と人手不足を感じている企業とのミスマッチを解消させていくために、企業側にも求人出し方の工夫、働きやすい職場環境づくりに向けた支援を行っていかねばならない。

また、市内の主要産業であるサービス産業においては経営高度化に向けた各種支援を通して、生産性の向上につなげていかねばならない。職業人材確保のためには、学生など若年層へのキャリア教育をこれまで以上に強化し、さらに、社会人に対してもよりよいキャリア形成のための学習機会の提供なども関係機関と連携しつつ行っていく。

具体的な取り組み

戦略① 市内総生産の増加を目指す取り組みの推進

- 域外から「ヒト」・「モノ」・「カネ」を流入させる産業振興支援
 - ✓企業誘致活動の実施
 - ✓観光振興の充実強化
 - ✓経営高度化、事業承継、M&Aなどへの支援
 - ✓市内企業の海外進出に向けた情報の収集
 - ✓市内空き店舗と入居希望事業者とのマッチング支援
 - ✓創業支援の継続的な実施
- 域内事業者の連携を通じた新商品開発、販路開拓支援
 - ✓市内企業クラスター、ビジネスマッチングの実施
 - ✓浦添市産業振興ビジョン(仮称)の策定
- 市内の道路整備、公共交通の充実など働きやすい、住みやすいまちづくり
 - ✓各種開発計画の確実な実施
 - ✓交通環境の改善、公共交通の充実

戦略② 働きたい人が働くことのできる環境づくり

- 就業希望者と事業者のマッチング支援
 - ✓多様な働き方の導入に向けた支援
 - ✓人材不足企業への求職者とのマッチング支援
 - ✓市内における求人開拓事業の実施
 - ✓市内事業者の働く職場としての魅力発信事業
- ワーク・ライフ・バランスなど労働環境の構築支援
 - ✓企業における働きやすい職場づくりの支援
 - ✓「働き方改革」プロジェクト
- 福祉、介護サービスなどの充実強化
 - ✓待機児童対策の強化
 - ✓ソーシャルビジネスの創出に向けた支援

戦略③ 必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

- 沖縄労働局や各関係機関と連携した各種就労支援サービスの充実強化
 - ✓ふるさとハローワークの充実など就職支援体制の強化
 - ✓就業希望者に対する伴走型支援の実施
 - ✓市内立地企業への求職者の紹介
- サービス産業などの生産性向上支援・経営の高度化支援
 - ✓労働生産性向上に向けた各種コンサルティング支援
 - ✓高度人材の育成、採用に向けた支援の充実
 - ✓ITやBPOなどの活用によるサービス革新や経営効率化の促進
- キャリア教育の充実強化
 - ✓小学校、中学校におけるキャリア教育の推進
 - ✓各教育機関や市内企業、関係機関と連携し就業意欲向上支援を実施
 - ✓グローバルリーダー人材の育成
 - ✓社会人向けキャリア教育の提供

目 次

第1章 本方針策定の趣旨	1
1 本方針策定の目的	1
2 本方針の位置づけと策定にあたっての視点	1
(1) 本方針の位置づけ	1
(2) 本方針作成にあたっての視点	3
3 計画期間	3
4 作業フロー	4
第2章 浦添市の雇用環境の現状と課題	7
1 浦添市を取り巻く環境	7
(1) 国における産業雇用施策のトレンド	7
(2) 沖縄地域における産業雇用施策のトレンド	12
(3) 沖縄県における各種雇用施策等	16
2 浦添市の産業、雇用環境の現状	19
(1) 浦添市における主要統計データ	19
(2) 雇用を取り巻く社会環境の変化の現状	20
(3) 市民アンケート、企業ヒアリング結果の概要	46
3 本市の産業構造や就業の現状と課題	55
第3章 浦添市企業立地・雇用施策方針	65
1 将来像	65
2 実現に向けた戦略	66
戦略1 市内総生産の増加を目指す取り組みの推進	68
戦略2 働きたい人が働くことのできる環境づくり	71
戦略3 必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保	74
3 重点項目	77
重点項目1 企業誘致活動のさらなる強化	77
重点項目2 就業を希望する方々を確実に繋げていく取り組みの強化	77
4 推進体制	79
(1) 体制の整備	79
(2) 施策の推進体制について	80
参考資料	81
1 浦添市の雇用・就業に関する意識調査結果概要	83
(1) 調査概要	83
(2) 回答者属性	85
(3) 調査結果	91
2 目標就業者数設定の考え方について	111

(1)2020年の達成目標.....	111
(2)推計の根拠.....	111

第 1 章 本方針策定の趣旨



第1章 本方針策定の趣旨

1 本方針策定の目的

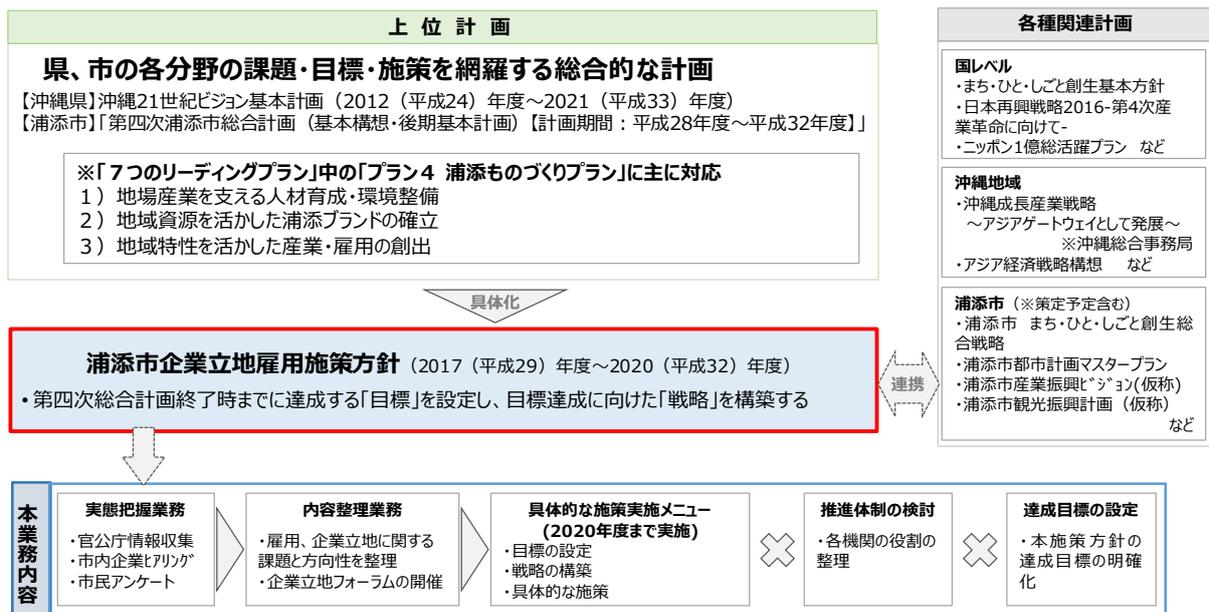
本市の雇用環境の状況を把握し、雇用・企業立地に関する基礎調査を実施し、市民の雇用環境の改善などを目的とした雇用施策の充実を図るための「企業立地・雇用施策方針」を作成する。

2 本方針の位置づけと策定にあたっての視点

(1) 本方針の位置づけ

2015年度、浦添市においては、「第四次浦添市総合計画(基本構想・後期基本計画)」、「浦添市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定し、目標の達成に向け各種取組が始動している。特に、「総合戦略」においては「まち」「ひと」「しごと」の好循環を目指した取り組みが記載されており、本方針においても、浦添市における各種計画・戦略との連携、整合性を図りつつ産業振興、雇用拡大に向けた取り組みを検討し、「企業立地・雇用施策方針」を作成する。

<本施策方針の位置づけ>



本方針においては、産業振興や就業支援の方向性などについて整理している。「第四次浦添市総合計画(基本構想・後期基本計画)【計画期間:平成28年度～平成32年度】」における「7つのリーディングプラン」中の「プラン4 浦添ものづくりプラン」に主に対応している。

■プラン4 浦添ものづくりプラン

世界的に経済・産業面でのグローバル化やボーダレス化が進むなか、本市が活力ある都市としてさらに飛躍するためには、消費だけでなく、「もの(「物」や「者」)づくり」の風土を育み、新たな価値やサービス等を創出するものづくり産業を発展させ、観光等の産業振興や雇用促進に繋げていくことが重要です。

「浦添ものづくりプラン」では、地場産業を支える人材育成や活動支援を図るとともに、新たな浦添ブランドの確立にむけた取り組みを促進します。また、立地条件や特区制度等の地域特性等を活かした企業誘致や新規産業の創出など、創造的なものづくりによる産業振興と就労・雇用の促進に取り組みます。

1)地場産業を支える人材育成・環境整備

地場産業は、地域経済を牽引する力となるとともに、魅力ある地域づくりに貢献する役割を担っています。地場産業を支える人材育成や活動を支援し、都市環境を活かした多様な産業を育成します。

2)地域資源を活かした浦添ブランドの確立

本市の立地特性や地域資源を活かした地場産業の支援や新たな付加価値を創出し、魅力ある浦添ブランドを確立します。

3)地域特性を活かした産業・雇用の創出

地域特性を活かした産業振興、企業誘致等により雇用機会を創出し、未来への希望と活力にあふれ、市民一人ひとりが豊かさを実感できる都市を形成します。

《「浦添ものづくりプラン」を推進するための関連施策》

・政策1 生活創造都市

施策 1-1 暮らしと交流を支え、活力ある個性豊かな産業の振興

施策 1-2 都市環境を活かした魅力ある生産業の振興

施策 1-3 働きやすい労働環境の確保

施策 1-4 西海岸の環境を活かした交流拠点の形成

施策 1-5 魅力ある新たな都市空間の創造

・政策2 交流文化都市

施策 2-2 生きる力をはぐくむ学校教育等の充実

・政策3 健康福祉都市

施策 3-4 高齢者が心豊かでいきいきと暮らせる健康長寿社会の形成

・政策4 快適環境都市

施策 4-5 連続した緑地と歴史、文化を活かした景観まちづくりの推進

・政策5 市民協働都市

施策 5-1 市民協働によるまちづくりの推進

施策 5-2 市民の生活と活動を支える情報共有の推進

(2) 本方針作成にあたっての視点

■地域経済のさらなる拡大

浦添市は、県内において比較的大規模な企業の本社が立地していることなどから、市内総生産額は那覇市に次ぐ規模であり、一人当たり市民所得も県内平均よりも上回っている。ただ、「稼ぐ力」が大きい産業が比較的少ないといった点も指摘できる。地域経済をさらに拡大させていくためには、域外から「カネ」を流入させることのできる産業や企業のさらなる集積も重要である。したがって、本指針においては、域外から「カネ」を流入させることのできるような産業の「稼ぐ力」を底上げし、地域経済の拡大につながるような取り組みの整理を行う。

また、それら企業収益が、市民にも還元され、より豊かな市民生活の実現のため、企業収益の向上だけでなく、市民所得向上に繋がるような各種取り組みも取りまとめる。給与水準の高い(収益性の高い)産業の誘致や、それら産業で従事できる人材の育成等だけでなく、既存の市内企業の経営の高度化を通して労働生産性を向上させ、付加価値額を向上させていく取り組みも整理する。

■労働力人口の拡大、維持

人口減少社会を向かえるに当たり、産業の基盤となる労働力を維持していく必要がある。そのために女性や高齢者の就業支援が重要となる。結婚、出産で仕事を離れた女性が仕事復帰しやすい社会環境整備や、働きたいという機運を高めていく必要がある。また、医療、介護の産業にニーズがあるということは、「家庭内介護」等に追われ退職を余儀なくされる方々もいることが推察される。そのような「介護離職者」を出さないよう、企業や従業員を対象としたワーク・ライフ・バランス実現への支援も重要である。

雇用の安定という観点からも、事業所内の職場環境の改善に向けた取組も必要である。

さらに、中長期的には、将来の働き手となる若者たちへのキャリア教育を通して働くことの意味を伝えていくことも重要である。

3 計画期間

本計画の期間は、平成 29 年度を初年度とし、平成 32 年度を目標年度とする 4 年間とする。

ただし、本市の雇用環境等の変化や市全体に共通する基本的な施策の変更があった場合などは、必要に応じて計画の見直しを行う。

4 作業フロー



第 2 章 浦添市の雇用環境の現状と課題



第2章 浦添市の雇用環境の現状と課題

1 浦添市を取り巻く環境

(1) 国における産業雇用施策のトレンド

政府においても、成長戦略の一環として、地域における産業振興、特に地域に多い中小企業・小規模企業の活性化は日本の経済の拡大、さらに成長戦略の強化・深化に重要な課題であると位置づけられている。

① まち・ひと・しごと創生総合戦略

国は、日本の人口の現状と将来の姿を示し、今後目指すべき将来の方向を提示する「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」及びこれを実現するため、今後5カ年の目標や施策や基本的な方向を提示する「まち・ひと・しごと創生総合戦略(総合戦略)」を取りまとめ、2014年12月27日に閣議決定した。その後、「同戦略2015改訂版」が2015年12月に閣議決定され、同改訂版に掲げられた基本目標及びその達成に向けて作成された政策パッケージ・個別施策に関する今後の対応方向を取りまとめた「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」が6月2日に閣議決定された。「同方針2016」においては、「1. 地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする(ローカル・アベノミクスの実現)」との分野において、「①地方と世界をつなぐローカル・ブランディング、②ローカル・イノベーションによる地方の良質な「しごと」の創出、③ローカル・サービス生産性向上、④地方の先駆的・主体的な取組を先導する人材育成、⑤「創り手」となる組織づくりの支援」などの取り組みが「しごと」の創生の分野で挙げられている。

また、2016年12月22日には「まち・ひと・しごと創生総合戦略(2016改訂版)」が公表され、「人口減少と地域経済縮小の克服/まち・ひと・しごとの創生と好循環の確立」に向けて、「アベノミクスを浸透させるために、地方の「平均所得の向上」を実現する」としている。そのうえで、「地方創生の更なる深化」のために「(1)ローカル・アベノミクスの一層推進」、「(2)新たな「枠組み」担い手「圏域」づくり」、「(3)地域特性に応じた政策メニューの充実・強化」が挙げられている。

地方創生の深化に向けた施策のうち、企業立地や雇用の拡大につながるような施策としては、以下の項目が示されている(全体像は次頁を参照)

1. 地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする
 - (ア) 生産性の高い、活力に溢れた地域経済実現に向けた総合的取組
 - (イ) 観光業を強化する地域における連携体制の構築
 - (ウ) 農林水産業の成長産業化
 - (エ) 地方への人材還流、地方での人材育成、地方の雇用対策
2. 地方への新しいひとの流れをつくる
 - (イ) 企業の地方拠点強化、企業等における地方採用・就労の拡大
 - (ウ) 地方移住の推進
3. 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる
 - (ア) 少子化対策における「地域アプローチ」の推進

- (イ)若い世代の経済的安定
- (ウ)出産・子育て支援
- (エ)地域の実情に即した「働き方改革」の推進
(仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現等)

まち・ひと・しごと創生総合戦略（2016改訂版）全体像

地方創生をめぐる現状認識

- ◎人口減少の現状 ⇒ 2015年の総人口は、前回国勢調査(2010年)に比べ、96.3万人減少。
平成27年の合計特殊出生率は1.45となり、上昇。年間出生数は100万5,677人、若干の増加。
- ◎東京一極集中の傾向 ⇒ 東京圏へ約12万人の転入増加（前年比約1万人増）、東京一極集中傾向が加速化。
- ◎地域経済の現状 ⇒ 雇用・所得環境の改善が続く一方、消費や生産の動向は地域間でばらつきがあり、東京圏とその他の地域との間には「稼ぐ力」の差。

人口減少と地域経済縮小の克服 / まち・ひと・しごとの創生と好循環の確立 アベノミクスを浸透させるために、地方の「平均所得の向上」を実現する

「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定と改訂

来年度は「総合戦略」の中間年。基本目標やK P Iについても必要な見直しを行い、より効果的な対応を検討

ローカル・アベノミクスの一層の推進

- ◎地域におけるしごと創出
地域資源を活用した企業化、地域商社による地域産品の販路拡大、日本版DMO、サービス業の生産性向上事業承継の円滑化、「稼げるまちづくり」の推進、地域未来牽引事業への投資促進等
- ◎地域における資産・人材の活用等
空き店舗、遊休農地、古民家等 遊休資産の活用、「土業」との連携、地方創生カレッジによる人材育成等

地域特性に応じた政策の充実・強化

- ◎東京圏への人口の転出が続いている地域
(施策例) 地方の良質な「しごと」の創出、企業の地方拠点強化、地方創生インターンシップ、働き方改革、「生涯活躍のまち」の実現 等
- ◎今後急速な社会減・自然減が予想される地域
(施策例) 都市のコンパクト化、地域包括ケアシステムの推進、公共施設の集約化・複合化、小さな拠点の形成 等

地域生活の魅力の見直し

- ◎働き方改革を含めたライフスタイルの見つめ直し
地方の魅力、郷土への誇りや愛着を再発見し、分析・発信、歴史の発掘や教育等を通じた「郷土への誇り・愛着」の醸成、地域の文化の振興

政策の企画・実行に当たっての基本方針

1. 従来の政策の検証
2. 創生に向けた政策5原則
自立性、将来性、地域性、直接性、結果重視の政策原則に基づく
3. 国と地方の取組体制とPDCA整備
EBPM[®]の考えの下、データに基づく総合戦略、産官学金労言士、政策間、地域間連携の推進
※Evidence-Based Policy Makingの略

今後の政策の方向

- 政策の基本目標**
- 【基本目標①】
地方における安定した雇用を創出する
 - 【基本目標②】
地方への新しいひとの流れをつくる
 - 【基本目標③】
若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる
 - 【基本目標④】
時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する

地方創生の深化に向けた施策の推進（政策パッケージ）

1. 地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする
(ア) 生産性の高い、活力に溢れた地域経済実現に向けた総合的取組
(イ) 観光業を強化する地域における連携体制の構築
(ウ) 農林水産業の成長産業化
(エ) 地方への人材還流、地方での人材育成、地方の雇用対策
2. 地方への新しいひとの流れをつくる
(ア) 政府関係機関の地方移転
(イ) 企業の地方拠点強化、企業等における地方採用・就労の拡大
(ウ) 地方移住の推進
(エ) 地方大学の振興等
(オ) 地方創生インターンシップの推進
3. 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる
(ア) 少子化対策における「地域アプローチ」の推進
(イ) 若い世代の経済的安定
(ウ) 出産・子育て支援
(エ) 地域の実情に即した「働き方改革」の推進
(仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現等)
4. 時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する
(ア) まちづくり・地域連携
(イ) 「小さな拠点」の形成(集落生活圏の維持)
(ウ) 東京圏をはじめとした大都市圏の医療・介護問題・少子化問題への対応
(エ) 住民が地域防災の担い手となる環境の確保
(オ) ふるさとづくりの推進
(カ) 健康寿命をのばし生涯現役で過ごせるまちづくりの推進
(キ) 温室効果ガスの排出を削減する地域づくり

地方創生版・三本の矢

地方が「自助の精神」をもって取り組むことが重要であり、国としては、引き続き、意欲と熱意のある地域の取組を、情報、人材、財政の三つの側面から支援

情報支援の矢

- ◎地域経済分析システム（RESAS[®]）の普及促進
※Regional Economy (and) Society Analyzing Systemの略

人材支援の矢

- ◎地方創生カレッジ
- ◎地方創生コンシェルジュ
- ◎地方創生人材支援制度

財政支援の矢

- ◎地方創生推進交付金・拠点整備交付金
- ◎地方財政措置
- ◎税制（企業版ふるさと納税等）

国家戦略特区制度、規制改革、社会保障制度改革、地方分権改革との連携

さらに、2017年6月9日に「まち・ひと・しごと創生基本方針 2017」が閣議決定され、同方針では、「まち・ひと・しごと創生総合戦略の中間年であり、既存の取組を加速化するための新たな施策により、地方創生の新展開を図る」とされ、目標として「アベノミクスを浸透させるため、地方の「平均所得の向上」を目指す」が掲げられた。具体的な取り組みとしては、以下が挙げられている。



まち・ひと・しごと創生基本方針2017 ー主なポイントー

アベノミクスを浸透させるため、地方の「平均所得の向上」を目指す

ローカル・アベノミクスの一層の推進	<ul style="list-style-type: none"> 地域資源を活用した「しごと」づくり 空き店舗、遊休農地、古民家等の遊休資産の活用 地域の未来につながる地域経済牽引事業への投資の促進 近未来技術等の実装、新しい生活産業の実装の推進
東京一極集中の是正	<ul style="list-style-type: none"> 地方創生に資する大学改革 地方創生インターンシップの推進 生涯活躍のまち (日本版CCRC) 地方への企業の本社移転の促進 政府関係機関の地方移転 中央省庁のサテライトオフィスの検討 地方生活の魅力の発信等 (ライフスタイルの見つめ直し)
東京圏における医療・介護問題・少子化問題への対応	<ul style="list-style-type: none"> 高齢化に伴い増大する医療・介護ニーズへの対応 少子化対策における「地域アプローチ」の推進
地方創生の更なる深化に向けた政策の推進 (政策パッケージ)	<ol style="list-style-type: none"> 地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする 地方への新しいひとの流れをつくる 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる 時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する
「地方創生版・三本の矢」 「自助の精神」をもって意欲的に取り組む自治体を積極的に支援	
情報支援の矢	人材支援の矢
<ul style="list-style-type: none"> 地域経済分析システム (RESAS) 	<ul style="list-style-type: none"> 公務員等の市町村派遣 地方創生カレッジ
財政支援の矢	
<ul style="list-style-type: none"> 地方創生関係交付金 企業版ふるさと納税 	

(出所)「まち・ひと・しごと創生基本方針 2017 概要版」より

②日本再興戦略 2016

2016年6月2日に閣議決定された「日本再興戦略 2016」においては、名目 GDP600兆円に向けた取り組みが記載されている。現状については、雇用情勢や企業収益は高水準を維持しているものの、民間の動きがまだ力強さを欠いているとして、民間の本格的な動きにつなげるために、「①潜在需要を掘り起こし、600兆円に結びつく新たな有望成長市場の創出・拡大（「官民戦略プロジェクト 10）」、「②人口減少社会、人手不足を克服するための生産性の抜本的向上」、「③新たな産業構造への転換を支える人材強化」が課題としている。

そのうえで、地域経済に関しては、「ローカル・アベノミクスの深化」として、「サービス産業の生産性向上」、「中堅・中小企業・小規模事業者の革新」、「攻めの農林水産業の展開と輸出力の強化」、「観光立国の実現」が挙げられている。さらに、「イノベーション創出・チャレンジ精神溢れる人材の創出」といった点も強調されている。

1-2:ローカル・アベノミクスの深化

⑥サービス産業の生産性向上

【付加価値:343兆円(2014)⇒410兆円(2020)】

- 生産性伸び率を2%へ倍増。
- チャレンジプログラム7分野(宿泊、運送(トラック)、外食・中食、医療、介護、保育、卸・小売)の生産性向上のための法的枠組、固定資産税軽減、地域金融支援 等

⑦中堅・中小企業・小規模事業者の革新

- ローカルベンチマークを活用した、担保・個人保証に頼らない成長資金供給促進、中堅・中小小規模事業者のIT利活用促進 等

⑧攻めの農林水産業の展開と輸出力の強化

【6次産業市場:5.1兆円(2014年度)⇒10兆円(2020年度)】

- 農地集約、生産資材のコスト低減、農産品の流通構造改革
- スマート農業(2020年遠隔監視・無人自動走行)、産業界と農業界の連携体制構築 等

⑨観光立国の実現

【外国人旅行消費額:3.5兆円(2015)⇒8兆円(2020)、15兆円(2030)】

※なお、訪日外国人と日本人の旅行消費額の合計は、約25兆円(2015)

⇒29兆円(2020)、37兆円(2030)

- 地域観光経営の推進、観光経営人材の育成、広域観光周遊ルートの世界水準への改善、国立公園のブランド化、文化財の活用促進、休暇改革 等

また、同戦略に盛り込まれた、「第4次産業革命官民会議」の役割をはたすことを目的とした、「未来投資会議」も日本経済再生本部に設置された。同会議は、「第4次産業革命をはじめとする

将来の成長に資する分野における大胆な投資を官民連携して進め、「未来への投資」の拡大に向けた成長戦略と構造改革の加速化を図るため、産業競争力会議及び未来投資に向けた官民対話を発展的に統合した成長戦略の司令塔として」の役割が期待されており、現在までに、建設業、医療・介護に関連した投資や今後の課題、公的資産の民間開放、規制改革、自動走行などについての議論が行われている。

③ニッポン一億総活躍プラン

同じく、2016年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、一億総活躍社会とは、「女性も男性も、お年寄りも若者の、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型社会」と定義されており、その実現に向け、「働き方改革」や「子育て・介護の環境整備」などがうたわれている。特に、「働き方改革」については、以下のように記載されている。

- 同一労働同一賃金の実現など非正規雇用(我が国労働者の約4割)の待遇改善は、待ったなしの課題。ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明示。また、その是正が円滑に行われるよう、関連法案を国会に提出。
- 長時間労働は、仕事と子育ての両立を困難にし、女性のキャリア形成を阻む原因。法規制の執行を強化するとともに、労働基準法については、いわゆる36(サブロク)協定の在り方について、再検討を開始。
- 高齢者の就業促進について、将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引き上げを進めていくためには、そのための環境を整えていく必要。65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援等の実施により、企業へ働きかけ。

また、政府は「働き方改革実現会議」において、残業の上限を最大で月平均60時間・年720時間までとすることや、その上限に違反した企業に罰則規定を盛り込むことも検討している。

④未来投資戦略 2017

2017年度に入り、「未来投資戦略 2017」が新たな成長戦略として6月9日に閣議決定された。同戦略においては、「これまでデジタル革命による劇的な変革は、コンピュータ産業や通信関連産業の内部にとどまっていたのに対し、第4次産業革命の波は、あらゆる産業、あらゆる社会生活を劇的に変革する可能性を秘めている」として、「我が国は、製造業を超えて、モノとモノ、人と機械・システム、人と技術、異なる産業に属する企業と企業、世代を超えた人と人、製造者と消費者など、様々なものをつなげる Connected Industries を実現していかなければならない」と指摘している。その上で、「先端技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れ、「必要なモノ・サービスを、必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供する」ことにより、様々な社会課題を解決する試みである」、「Society 5.0」を目指していくと記載されている。

地域経済に関しても、地域循環経済システムを構築するとされており、具体的な内容としては、以下のように整理されている。

Ⅲ. 地域経済好循環システムの構築

1. 中堅・中小企業・小規模事業者の革新 サービス産業の活性化・生産性向上

【IoT/ロボット/クラウド導入・高付加価値化】

- ・IT・ロボット導入の専門家による1万社支援
- ・生産性が低い分野の事業分野別指針策定
- ・サービス産業の高付加価値化のための「おもてなしスキルスタンダード(仮称)」策定

【資金・人材】

- ・地域金融機関や官民ファンド等による成長資金の供給、人材・ノウハウ提供などの経営支援
- ・5年程度の事業承継支援の集中実施(早期・計画的な事業承継診断(年間5万件)、承継と合わせた経営支援)
- ・サービス経営人材の育成プログラムの開発支援、中小企業大学の機能強化

【圏域全体の活性化】

- ・地域経済牽引事業への集中支援(地域未来投資法。3年で2000社程度。)
- ・商店街の規模・ステージに合った支援策
- ・地域の革新的施策の提案募集・パッケージ支援

2. 攻めの農林水産業の展開

【多様なデータに基づく農林水産業への転換】

- ・「農業データ連携基盤」の本年内立上げ(地図、気象等の公的情報、農家の営農情報などを糾合し、ビッグデータ化(ベンダー間の標準化等))
- ・AI・IoT・ロボットなどの研究開発と現場での実証

【生産資材・流通加工構造改革】

- ・関連業界の再編の推進
- ・卸売市場法の抜本的な見直し

【輸出強化】

- ・取組の着実な実行(2019年の輸出額1兆円)
- ・日本食品海外プロモーションセンター(JFOODO)による海外市場の開拓

【販路開拓と付加価値向上・経営力強化】

- ・国際水準GAP等の普及
- ・ジエ工(捕獲鳥獣の肉)の利活用促進(捕獲から処理加工まで繋がるモデル地区整備)
- ・経済界と連携、農業経営塾を20県程度で開講

【林業・水産業の成長産業化】

- ・森林管理等の集積・集約化等の仕組みの検討
- ・漁業の成長産業化等に必要施策の検討

3. 観光・スポーツ・文化芸術

【観光ビジョン実現プログラム2017】実行

- 赤坂・京都迎賓館や桂離宮等公的施設、古民家等の歴史的資源(2020年までに200地域で展開)・文化財・国立公園・新たな観光資源の活用
- 宿泊産業のビジネスモデルの変換の促進、民泊サービスへの対応、観光地経営の推進(2020年までに世界水準DMOを100組織形成)、都道府県別の旅行消費額統計調査の本格実施、観光経営人材の育成
- 休暇改革(「キッズウィーク」の設定)

【スポーツ産業を通じた地域振興】

- 多様な世代が集う交流拠点となるスタジアム・アリーナの実現(2025年までに20か所の実現を目指す)
- スポーツMBA創設(経営人材の育成・確保)
- 女性や障害者等のスポーツ実施率の向上

【文化芸術産業を通じた地域振興】

- 文化GDPを拡大する「文化経済戦略」策定(持続的活用の観点からの文化財保護制度の見直し等)

(出所)「未来投資戦略 2017 概要」より

(2) 沖縄地域における産業雇用施策のトレンド

沖縄地域の発展に向け、産業振興や人材育成は重要な課題として位置づけられている。平成24年5月策定された「沖縄21世紀ビジョン基本計画」においては、「豊かな自然環境のもと医療や福祉、保健が充実し、子どもから高齢者まで安全で安心して生活できる「沖縄らしい優しい社会の構築」と、沖縄はもとより日本全体がアジアの活力を取り入れる橋頭保となることなどを目指す「強くしなやかな自立型経済の構築」を施策展開の基軸」として明示している。

沖縄県においては、平成19年度から、沖縄県の雇用情勢を全国並みに改善するための「みんなでグッジョブ運動」が取り組まれている。

①「沖縄21世紀ビジョン基本計画」

「沖縄21世紀ビジョン基本計画」においても産業振興、雇用環境の改善は大きなテーマとして位置づけられており、「沖縄県民が経済的な豊かさを実感し、将来に希望を持って生活するためには、自立した沖縄経済の構築に道筋をつけていかなければなりません」と記載されている。その上で、「地域経済が自立的に発展するためには、成長のエンジンである移住型産業が複数堅実に育ち、成長の翼である域内産業が活性化し、両者が連携・補完している強くしなやかな経済構造を創出することが重要」とうたわれている。

リーディング産業としては、「観光リゾート産業」が位置づけられており、また、国際物流機能を活用した「臨空・臨港型産業」も今後のリーディング産業として期待されている。各種域内産業の振興も盛り込まれており、そのほか人材育成についての重要性も指摘されている。

【沖縄 21 世紀ビジョン基本計画における産業・雇用分野に関連する項目(抜粋)】

■計画期間

沖縄 21 世紀ビジョンが想定する概ね 20 年後に至る前期 10 年に相当し、沖縄振興特別措置法に基づく沖縄振興計画の期間である 2012(平成 24)年度から 2021(平成 33)年度までの 10 年間

■計画の目標

「時代を切り拓き、世界と交流し、ともに支え合う平和で豊かな『美ら島』おきなわ」を実現することを目標とする

■基本方向・基本的課題

- 沖縄県民が経済的な豊かさを実感し、将来に希望を持って生活するためには、自立した沖縄経済の構築に道筋をつけていかなければなりません。アジアとの近接性、豊富な労働力、スポーツや文化などの資源を生かし、活力あふれる沖縄にすることが求められています。
- 経済のグローバル化が進んでいる今日、国際交流や協力を通じた多角的なネットワークを活用することにより、アジア・太平洋地域の平和と持続的な発展に寄与する海邦交流拠点として展開していくことが求められています。

■基本方向・施策展開の基本的な考え

日本と世界の架け橋となる強くしなやかな自立型経済の構築

- 地域経済が自立的に発展するためには、成長のエンジンである移住型産業が複数堅実に育ち、成長の翼である域内産業が活性化し、両者が連携・補完している強くしなやかな経済構造を創出することが重要
- 地域経済の特性を踏まえて、リーディング産業である観光リゾート産業や成長著しい情報通信関連産業に加えて、国際貨物ハブを核としたアジアのダイナミズムを取り込む臨空・臨港型産業など、沖縄の比較優位を生かした、または、競争条件の不利性を克服し比較優位を創造した第 3、第 4 のリーディング産業を育てていきます。あわせて、農林水産業、製造業、小売業をはじめ、県民生活を支える中小企業等を奮い立たせる施策などを展開することにより域内のあらゆる産業を振興していきます。
- グローバル経済が進展し、世界経済成長の原動力がアジアにシフトしている状況を踏まえ、アジアや世界を大きく視野に入れ、本県の経済を担う移住型産業、域内産業に対する施策、魅力ある投資環境を整備し県内投資を呼び込む施策、多様な産業の展開を担う人材、伝統文化、自然、生物資源など沖縄の様々な資源を活用し、涵養していく施策を戦略的に展開していくことが極めて重要です。

■基本方向・将来像の実現と固有課題の克服に向けた施策展開の枠組み

リーディング産業と地場産業が好循環構造をもつ経済の構築

- ▶ 成長のエンジンである移出型産業と成長の翼である域内産業が相互に連携・補完しあいながら地域経済全体が発展する好循環構造を創出するため、リーディング産業である観光リゾート産業については、世界水準の観光リゾート地として、また、情報通信関連産業については、我が国とアジアを結ぶ IT ブリッジの拠点として、国内外に評価されるよう、産業の量的拡大と高付加価値化に戦略的に取り組みます。
- ▶ 国際物流機能を活用した臨空・臨港型産業については、新たなリーディング産業として位置付け、電子機器類の加工等を行うリペアセンターや商品の保管・流通拠点等の集積に向けたソフト・ハードの両面から施策を展開します。
- ▶ さらに、次世代のリーディング産業を創造するため、文化、スポーツ、健康・長寿、自然環境、科学技術、亜熱帯生物資源など沖縄の持つソフトパワーや優位性を最大限に発揮した新商品・サービスの開発及びフロンティア型ビジネスの創出に向けた施策を積極的に推進するほか、海洋産業の創出を視野に入れた戦略的な取組を展開します。
- ▶ 地域の雇用の受け皿である域内産業を安定的な成長軌道に乗せるため、農林水産業、ものづくり産業、建設産業、商業・サービス業など地域に根ざした産業の総合的な振興を図る観点から、輸送コストをはじめとした競争条件の不利性解消、付加価値の高い商品開発、国内外への販路拡大、ブランド化の推進など、中小企業者や生産者等の創意工夫による意欲的な取組を後押しする施策を推進します。特に、移出型産業との連携・融合による相乗効果が発揮できるよう、リーディング産業をはじめ産業間の連携強化による新たな価値の創造及び産業高度化に資する施策を推進するほか、国際物流機能等を活用した県内企業等の海外進出を積極的に支援します。
- ▶ あわせて、県民が働きがいのある仕事に就き、安心して働ける社会を形成するため、産業振興等と連動した雇用対策により多様な雇用の場を創出するなど就業支援に努めるとともに、沖縄の雇用情勢の抜本的な改善に向けた取組を推進します。

■基本方向・計画の展望値

【人口】

総人口は、出生率が低下するものの、増加基調で推移し、平成 22 年の 139 万人から平成 33 年には 144 万人程度の規模になると見込まれます。

【労働力人口・就業者数】

労働力人口は、女性の社会進出等により緩やかに増加し、平成 22 年の 67 万人から平成 33 年には 72 万人程度になると見込まれます。

就業者数は、平成 22 年の 62 万人から平成 33 年には 69 万人程度になり、完全失業率も 4%程度に改善すると見込まれます。産業別の就業構造は、平成 33 年において、おおよそ、第2次産業は平成 22 年の 15%を維持しますが、第1次産業は平成 22 年の6%から5%、第3次産業は 79%から 80%となり、第1次産業の割合が低下する一方、第3次産業の割合が上昇すると見込まれます。

【県内総生産・一人当たり県民所得】

県内総生産は、本県の特性を生かした観光リゾート産業及び情報通信関連産業の更なる成長や臨空・臨港型産業等の展開が期待されることから、平成 22 年度の3兆7千億円から平成 33 年度には5兆1千億円程度となり、年平均で名目3%程度、実質2%程度の経済成長となることを見込まれます。

一人当たり県民所得は、産業の成長により企業や雇用者の所得増加が期待されることから、平成 22 年度の 207 万円から平成 33 年度には 271 万円程度に増加すると見込まれます。

■基本施策「多様な能力を発揮し、未来を拓く島を目指して」

産業振興を担う人材の育成

<基本施策の展開方向>

沖縄の持続的な経済発展に向け、リーディング産業や地場産業などを成長・高度化させる人材や、海外へのビジネス展開を含む新市場・新分野への進出に取り組む人材、さらには起業家精神を持った人材など多様な産業人材の育成を産学官連携のもと戦略的に推進します。

<施策展開>

ア リーディング産業を担う人材の育成

イ 地域産業を担う人材の育成

ウ 新産業の創出や産業のグローバル化を担う人材の育成

②「沖縄県アジア経済戦略構想」

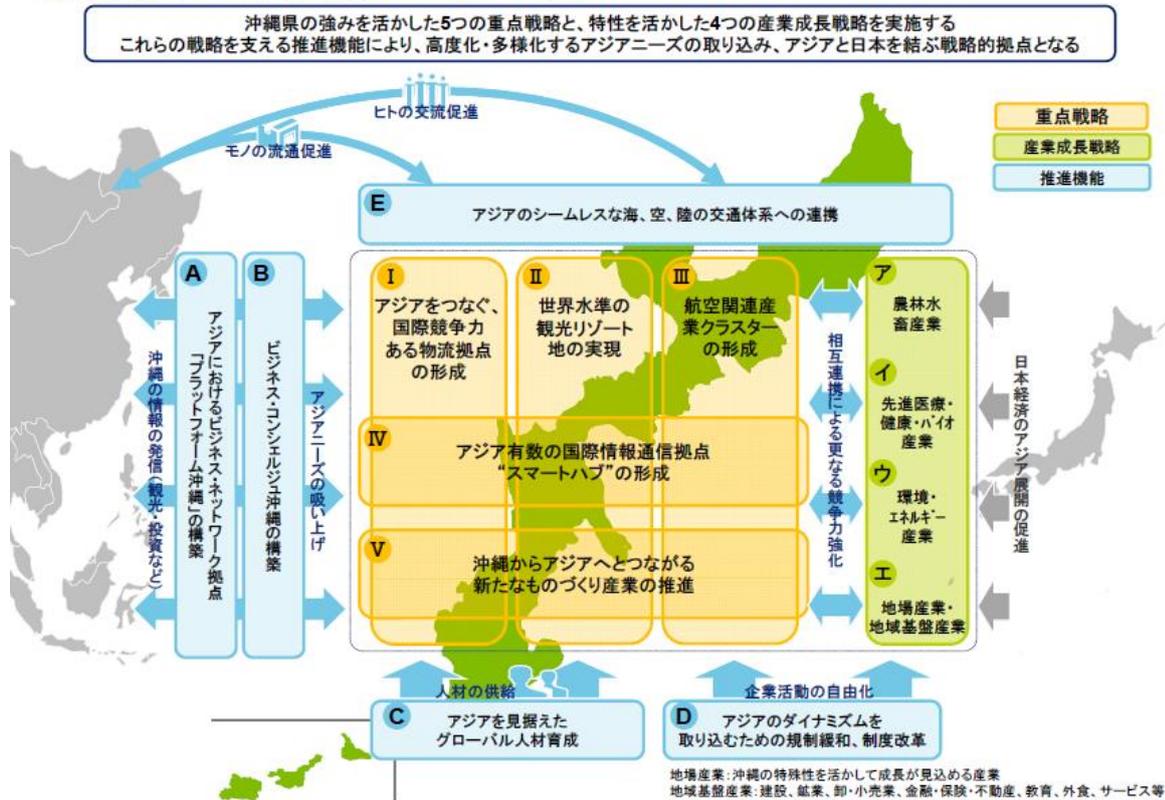
沖縄県は、アジアをはじめとする海外への展開・交流、ネットワークの構築など、アジアの活力を取り込み、沖縄の自立と発展につなげることを目的として、2015 年 9 月 17 日に、「沖縄県アジア経済戦略構想」を公表した。

本構想では、今後の沖縄経済をけん引する基軸となる重点施策として、「国際競争力ある物流拠点の形成」や「世界水準の観光リゾート地の実現」、「航空関連産業クラスターの形成」、「国際情報通信拠点“スマートハブ”の形成」、「新たなものづくり産業の推進」の 5 つの重点戦略が定められている。

また、新たな成長を推進する産業を「農業」、「バイオ」、「環境エネルギー」、「比較優位の地場産業」とし、この4つの産業における成長戦略も定められた。

今後、戦略を推進していくため、県内への進出企業を一元的に支援するコンシェルジュや、海外進出の際の拠点となるプラットフォームの構築、グローバル人材の育成、規制緩和などを推進していくこととし、沖縄のさらなる国際化実現が期待されている。

【沖縄県アジア経済戦略構想 — イメージ図】



10

(出所) 沖縄県資料

(3) 沖縄県における各種雇用施策等

沖縄県は、平成 19 年度から「沖縄県の雇用情勢を全国並みに改善する」ことを目標としたみんなでグッジョブ運動が展開されている。「平成 28 年度みんなでグッジョブ運動実施計画」においては、具体的な取組内容としては、以下の点を挙げている。

1 産業と雇用の拡大及び雇用の質の向上のための主体的な取組の推進

産業と雇用の拡大及び雇用の質の向上をより一層推進し、雇用情勢の全国並み改善を図るため、企業、教育機関、家庭・地域、行政機関等関係団体がそれぞれの役割を踏まえつつ、主体的な取組を推進する。

- (1) 関係団体の主体的な取組の推進
- (2) 市町村・地域の主体的な取組の推進

2 推進体制の強化

さまざまな分野にまたがる県民運動の取組を総合的かつ効果的に展開するため推進体制の充実・強化を図る。

- (1) 関係団体の連携・協働体制の強化

- (2) 関係団体の人材育成の推進
- (3) 雇用関連情報の把握・整理及び調査・研究

3 県民運動の広報啓発の推進

県民運動に対する県民の関心の喚起と理解を一層深めるための各種取り組みを展開し、県民及び関係団体の積極的な参加を促進するとともに、各種メディア等を活用した効果的な情報発信を推進する。

- (1) 県民運動推進月間における取り組みの推進
- (2) 県民運動に関する効果的な広報活動の展開
- (3) 県民運動ロゴマーク及び県民運動キャラクターの活用の促進
- (4) 各種イベント等との連携の推進
- (5) 積極的な県民参加の促進

4 産学官・地域・家庭の連携の推進

産業と雇用の拡大及び雇用の質の向上を図るため、産学官-地域の連携や関係団体相互の連携等を強化するとともに、関係団体がそれぞれの役割を踏まえつつ主体的な取組を推進する。

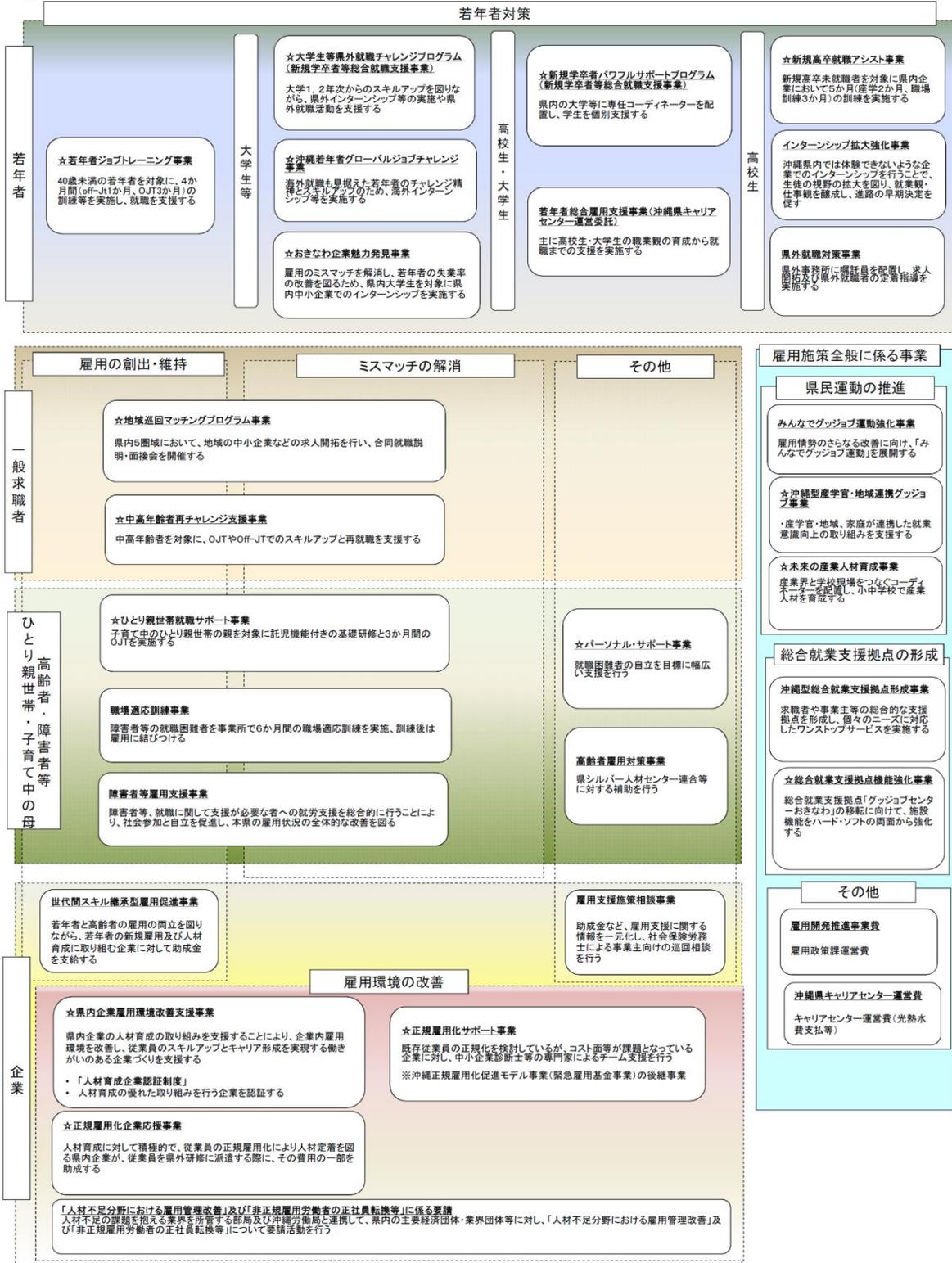
- (1) 産学官・地域・家庭の連携の推進
- (2) 地域連携協議会の整備の推進
- (3) 教育機関における産学官地域連携の推進
- (4) 市町村・地域における取組の強化

沖縄県の雇用関連の施策の一覧は以下のとおりである。



雇用政策課・雇用関連施策俯瞰図 (H28)

☆：沖縄振興特別推進交付金事業



(出所) 沖縄県「平成28年度雇用・労政の施策概要」

2 浦添市の産業、雇用環境の現状

(1) 浦添市における主要統計データ

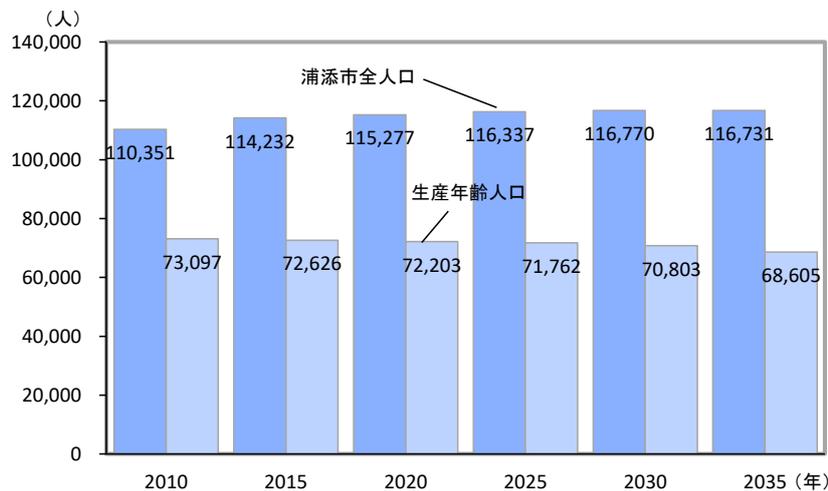
項目	数 値	期間・時点	備 考
総人口	114,232 人	2015 年	国勢調査
生産年齢人口	72,626 人		
1 人当たり市民所得	2,355 千円	2014 年度	沖縄県市町村民所得
労働力人口	48,949 人	2015 年	国勢調査 ※産業は従業者数が多い 上位 5 つの産業を掲載
就業者数	46,104 人		
完全失業率	5.8%		
正規の職員・従業員の割合	62.3%		
非正規の職員・従業員の割合	37.7%		
産業別就業者割合	第 1 次 0.5%		
	第 2 次 14.7%		
	第 3 次 84.8%		
産業別就業者数(総数)	46,104 人		
・卸売業・小売業	7,334 人		
・医療・福祉	6,220 人		
・サービス業 (ほかに分類されないもの)	4,049 人		
・建設業	3,820 人		
・宿泊業・飲食サービス業	2,816 人		
産業別 1 人当たり給与額	-		
・卸売業・小売業	247 万円		
・医療・福祉	324 万円		
・サービス業 (ほかに分類されないもの)	210 万円		
・建設業	305 万円		
・宿泊業・飲食サービス業	89 万円		
若年無業者数	446 人	2015 年	国勢調査
若年無業者の割合	5.7%		
母子世帯数	1,865 世帯	2013 年	沖縄県
母子世帯出現率	4.3%		
生活保護世帯	2,024 世帯	2014 年度平均	沖縄県
被保護人員	2,148 人		

(2) 雇用を取り巻く社会環境の変化の現状

人口や生産年齢人口の推移

浦添市の人口は当面は増加が続くと見られているが、生産年齢人口については2015年をピークに減少に転じると推計されている。

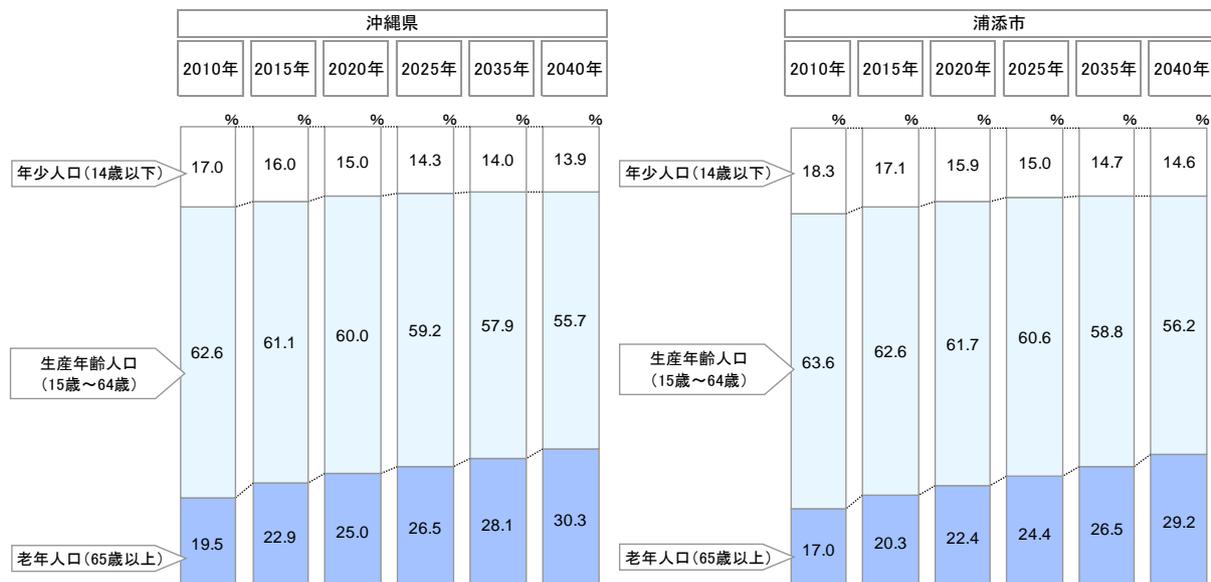
【図表】浦添市の総人口・生産年齢人口の推移



(出所) 2010、15年は「国勢調査」より作成。2020年～2035年は国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」より作成

年齢別の人口割合を見ると、沖縄県全体の人口構成割合の変動と同様に浦添市においても2010年以降、年少人口、生産年齢人口はそれぞれ減少し、老年人口の割合が増加していくとみられている。

【図表】沖縄県、浦添市の人口構成割合の推移



(出所) 2010、15年は「国勢調査」より作成。2020年～2035年は国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」より作成

浦添市人口ビジョンに基づく人口の見通し

浦添市の人口は、2015 年以降も堅調に増加を続け、2035 年に約 118,900 人に到達し、その後、減少に転じて 2060 年には 2010 年と同規模の約 111,300 人になる見通しである。人口は安定的に増加傾向が続くと見られているが、少子高齢化は着実に進行する見通しである。

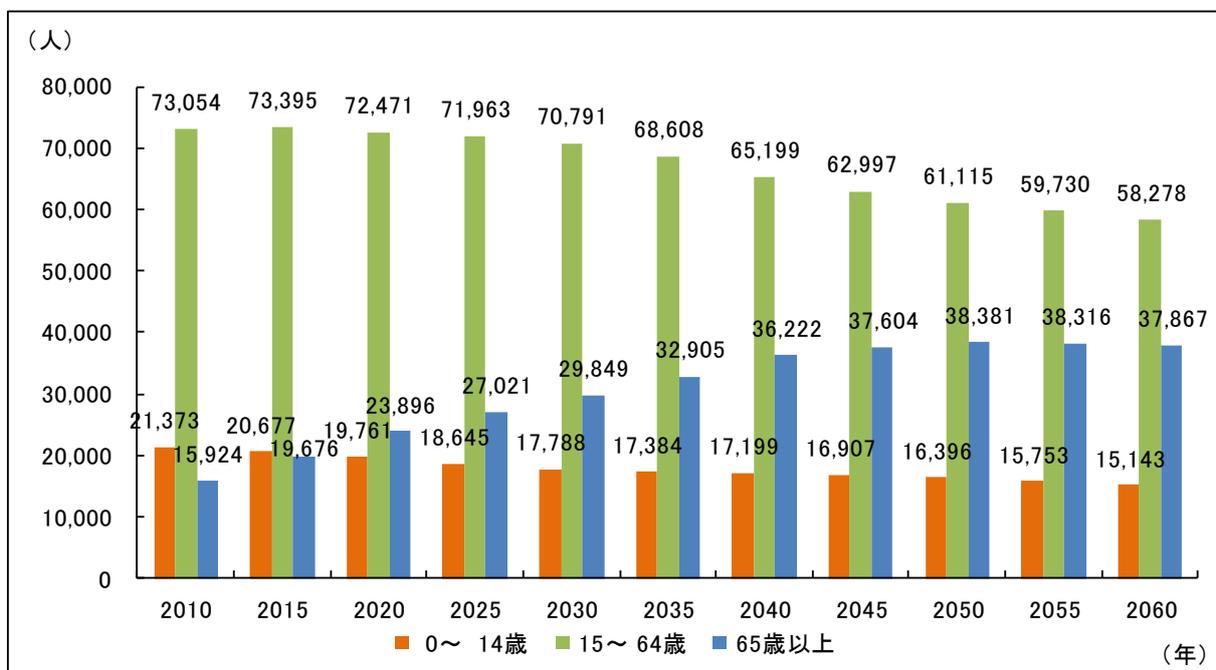
0～14 歳人口は 2010 年の約 21,400 人から減少を続け、2060 年には 3 割あまり少ない約 15,100 人になる見通しである。一方、65 歳以上人口は 2010 年の約 15,900 人から増加し、2020 年には 0～14 歳人口を逆転、さらに 2050 年には 2.4 倍増の約 38,400 人に達する。ただし、その後は停滞し、緩やかに減少していくと見られている。

15～64 歳人口は、2010 年は約 73,100 人だが、2015 年の約 73,400 人をピークに減少に転じ、2060 年には現在より 14,800 人あまり少ない、約 58,300 人となる見通しである。

これらを人口構成で見ると、65 歳以上人口の割合が 14.4%から 34.0%まで大幅に増加し、一方で、0～14 歳以上人口の割合は 19.4%から 13.6%まで減少する見通し。15～64 歳人口も現在の 66.2%から 52.4%まで減少するため、これまで 4.6 人で一人の高齢者の社会保障を支えていたものが、1.5 人まで低下することになる。

また、出生数に関しては、5 年ごとの 0～4 歳人口により概略を確認することができる。2010 年には約 7,200 人で 1 年あたり約 1,440 人であったものが、2060 年には約 5,000 人となり 1 年あたり 1,000 人と 4 割あまり減少する。こうした推計になった理由としては、20～39 歳人口の大幅な減少が大きく影響しており、将来の人口増加への展望が描きにくい状況にある。

年齢3階級別による人口見通し



※ 2010(平成 22)年は国勢調査に基づく実績値(年齢不詳を含まない)

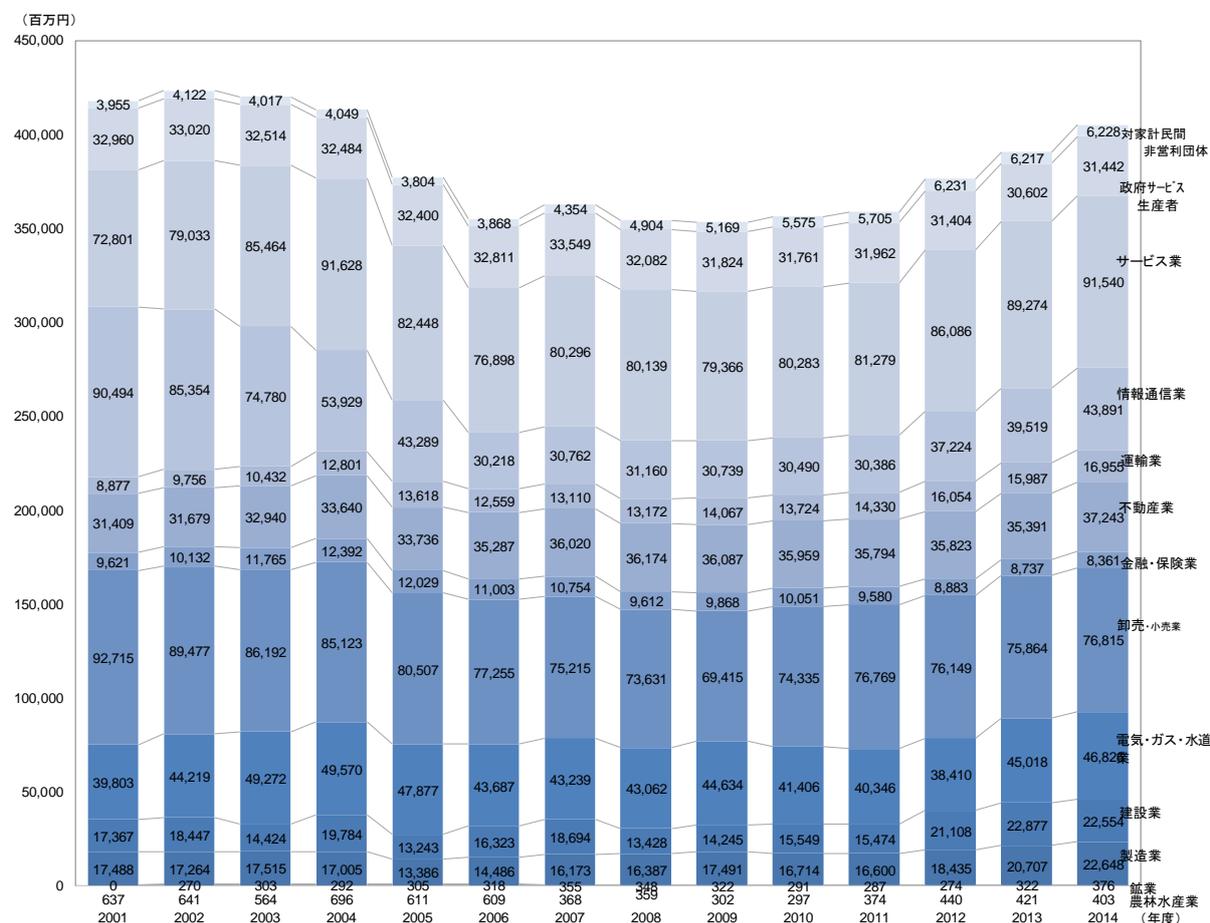
(出所)浦添市「浦添市人口ビジョン」より

市内総生産額

2014年度の浦添市内総生産額は4056億730万円であり、2009年度以降、5年連続で増加している。最も大きいのはサービス業で915億4000万円。構成比では22.6%を占める。次いで大きいのは卸売・小売業で768億1500万円、18.9%となっている。この2つの産業で浦添市内の総生産額の約4割を占めている。

構成割合としては、第1次産業は0.1%、第2次産業が11.2%、第3次産業が88.6%となっている。沖縄県平均と比較すると第1次、第2次産業の割合は低く、第3次産業の割合が大きくなっている。産業別の県全体の総生産額に占める浦添市内総生産額の割合は、第3次産業は10.5%で那覇市に次ぐ規模となっている。また第2次産業についても8.1%を占め、那覇市、うるま市に次ぐ規模となっている。

【図表】市内総生産額の推移



(出所) 沖縄県「沖縄県市町村民所得」より作成

【図表】市内の産業別総生産額、および成長寄与度(2009年度と2014年度の比較)

浦添市	2014年度				2009年度→2014年度	
	実額 (百万円)	構成比(%)	沖縄県全体に 占める割合 (%)	特化係数	増減率 (%)	成長寄与度
農業	121	0.0	0.2	0.1	33.0	0.0
林業	3	0.0	0.5	0.0	50.0	0.0
水産業	279	0.1	2.8	0.0	33.5	0.0
鉱業	376	0.1	5.3	0.0	16.8	0.0
製造業	22,648	5.6	13.8	0.4	29.5	1.5
建設業	22,554	5.6	5.8	1.0	58.3	2.4
電気・ガス・水道業	46,826	11.6	34.2	0.3	4.9	0.6
卸売・小売業	76,815	19.0	18.2	1.0	10.7	2.1
金融・保険業	8,361	2.1	6.4	0.3	-15.3	-0.4
不動産業	37,243	9.2	7.5	1.2	3.2	0.3
運輸業	16,955	4.2	7.9	0.5	20.5	0.8
情報通信業	43,891	10.8	21.2	0.5	42.8	3.7
サービス業	91,540	22.6	8.3	2.7	15.3	3.4
政府サービス生産者	31,442	7.8	4.9	1.6	-1.2	-0.1
対家計民間 非営利団体	6,228	1.5	8.0	0.2	20.5	0.3
合計	405,282	100	10.0	-	14.6	14.6

※特化係数: 市町村内構成比/沖縄県全体の構成比率
「1」より大きい産業ほど沖縄県内で比較した場合特化していることを示している



※成長寄与度=構成比×増加率÷100

(出所) 沖縄県「沖縄県市町村民所得」より作成

市町村別では那覇市に次いで2番目の規模となっている。

【図表】市町村別総生産額

平成24年度 2012		平成25年度 2013		(単位:百万円) 平成26年度 2014	
県計	3,779,342	県計	3,912,576	県計	4,051,060
1	那覇市 1,217,800	1	那覇市 1,241,757	1	那覇市 1,295,416
2	浦添市 377,272	2	浦添市 391,568	2	浦添市 405,673
3	沖縄市 279,406	3	沖縄市 287,543	3	沖縄市 300,666
4	うるま市 234,017	4	うるま市 251,506	4	うるま市 269,507
5	宜野湾市 169,352	5	宜野湾市 177,589	5	宜野湾市 183,217
6	名護市 163,096	6	名護市 168,062	6	名護市 177,417
7	宮古島市 146,807	7	宮古島市 152,166	7	石垣市 154,650
8	石垣市 140,636	8	石垣市 148,540	8	宮古島市 153,882
9	豊見城市 127,680	9	豊見城市 137,671	9	豊見城市 138,329
10	糸満市 121,092	10	糸満市 124,974	10	糸満市 127,622
11	西原町 101,317	11	西原町 93,732	11	西原町 87,789
12	南風原町 79,400	12	南風原町 80,970	12	南風原町 86,801
13	北谷町 67,450	13	北谷町 75,429	13	北谷町 73,429
14	南城市 65,971	14	南城市 67,992	14	南城市 71,678
15	読谷村 54,662	15	読谷村 57,231	15	読谷村 59,559
16	恩納村 49,351	16	恩納村 51,137	16	恩納村 52,301
17	八重瀬町 48,216	17	八重瀬町 50,206	17	八重瀬町 52,032
18	中城村 38,687	18	本部町 41,458	18	中城村 41,831
19	嘉手納町 35,249	19	中城村 39,399	19	嘉手納町 35,414
20	本部町 34,188	20	嘉手納町 34,246	20	本部町 34,954
21	与那原町 31,243	21	与那原町 32,130	21	与那原町 32,693
22	北中城村 28,872	22	北中城村 30,140	22	北中城村 31,009
23	金武町 25,236	23	金武町 25,047	23	金武町 25,415
24	久米島町 21,456	24	久米島町 22,858	24	久米島町 23,617
25	竹富町 16,780	25	竹富町 18,230	25	竹富町 17,619
26	今帰仁村 16,412	26	今帰仁村 15,599	26	今帰仁村 15,940
27	宜野座村 13,505	27	宜野座村 13,408	27	宜野座村 14,677
28	国頭村 12,966	28	国頭村 12,266	28	国頭村 13,145
29	伊江村 11,644	29	伊江村 11,871	29	伊江村 12,957
30	大宜味村 7,617	30	大宜味村 7,149	30	大宜味村 9,201
31	南大東村 5,566	31	伊是名村 7,073	31	与那国町 8,194
32	与那国町 5,171	32	東村 6,914	32	東村 7,118
33	東村 5,119	33	南大東村 6,698	33	伊是名村 6,303
34	北大東村 4,339	34	与那国町 6,018	34	南大東村 6,038
35	伊是名村 4,137	35	伊平屋村 4,814	35	座間味村 4,639
36	伊平屋村 3,948	36	北大東村 4,402	36	北大東村 4,436
37	座間味村 3,663	37	多良間村 4,143	37	多良間村 4,236
38	多良間村 3,469	38	座間味村 3,785	38	伊平屋村 4,186
39	渡嘉敷村 3,029	39	渡嘉敷村 3,336	39	渡嘉敷村 3,263
40	粟国村 2,114	40	粟国村 2,364	40	粟国村 2,704
41	渡名喜村 1,407	41	渡名喜村 1,155	41	渡名喜村 1,503

(出所) 沖縄県「沖縄県市町村所得」より作成

市内の事業者の売上金額、付加価値額の現状

2012年に売上高、付加価値額が最も多いのは卸売業、小売業となっている。「医療、福祉」は売上金額に比して付加価値額が大きい。

【図表】市内の事業者の売上金額、付加価値額(2012年)

	従業者数(人)	売上金額(百万円)	付加価値額(百万円)
A～B農林漁業	20	-	-
C鉱業、採石業、砂利採取業	16	-	-
D建設業	3,741	86,333	15,214
E製造業	2,633	97,955	13,342
F電気・ガス・熱供給・水道業	1,718	-	-
G情報通信業	1,315	14,512	5,135
H運輸業、郵便業	1,363	13,636	4,204
I卸売業、小売業	14,617	513,870	56,222
J金融業、保険業	86	697	294
K不動産業、物品賃貸業	1,196	13,861	4,589
L学術研究、専門・技術サービス業	1,612	15,657	6,544
M宿泊業、飲食サービス業	3,635	11,695	4,464
N生活関連サービス業、娯楽業	1,895	33,434	5,672
O教育、学習支援業	1,162	2,959	1,767
P医療、福祉	6,221	43,704	25,816
Q複合サービス事業	17	-	-
Rサービス業（他に分類されないもの）	4,337	22,640	11,498

(出所)「経済センサス 基礎調査(2012年)」より作成

※事業所数は売上金額等を回答した企業のみの数値

従業者1人当たり付加価値額(労働生産性)

市内で最も労働生産性が高いのは「製造業」となっており、「医療、福祉」、「建設業」が続いている。労働生産性が高い産業は比較的県内平均を上回っているが、情報通信は県内平均よりも低い状況となっている。

【図表】従業者1人当たりの付加価値額(2012年)

(百万円)

	全国	沖縄県	那覇市	浦添市	浦添市-沖縄県
A～B農林漁業	2.77	1.76	3.58	-	-
C鉱業、採石業、砂利採取業	6.71	5.41	-	-	-
D建設業	4.50	3.26	3.63	4.07	0.80
E製造業	6.07	3.12	3.06	5.07	1.94
F電気・ガス・熱供給・水道業	14.20	15.67	-	-	-
G情報通信業	9.09	5.46	7.00	3.90	-1.56
H運輸業、郵便業	4.79	2.69	3.11	3.08	0.40
I卸売業、小売業	4.70	3.37	4.10	3.85	0.48
J金融業、保険業	12.94	8.16	8.78	3.42	-4.75
K不動産業、物品賃貸業	6.77	3.44	3.80	3.84	0.40
L学術研究、専門・技術サービス業	7.86	3.42	3.70	4.06	0.64
M宿泊業、飲食サービス業	1.77	1.52	1.66	1.23	-0.29
N生活関連サービス業、娯楽業	3.17	3.08	4.78	2.99	-0.09
O教育、学習支援業	3.99	2.86	2.27	1.52	-1.34
P医療、福祉	4.59	3.97	3.71	4.15	0.18
Q複合サービス事業	4.83	3.94	4.18	-	-
Rサービス業(他に分類されないもの)	3.08	2.11	1.89	2.65	0.55

※労働生産性 = 付加価値額(百万円) ÷ 従業者数(人)

(出所)「2012年経済センサス活動調査」より作成

市内の産業ごとの特化係数について

国、県平均と比較して産業としての強みを有しているのは卸売業、小売業。製造業も、県平均よりは強みを有しているといえるものの、全国と比較すると低い値となっている。

付加価値額構成比・特化係数

(%)

	浦添市・構成比	県・構成比	全国・構成比	特化係数(対県)	特化係数(対全国)
A～B農林漁業	-	0.31	0.36	-	-
C鉱業、採石業、砂利採取業	-	0.09	0.06	-	-
D建設業	9.83	8.62	6.37	1.14	1.54
E製造業	8.62	6.63	23.08	1.30	0.37
F電気・ガス・熱供給・水道業	-	2.25	1.15	-	-
G情報通信業	3.32	3.64	5.27	0.91	0.63
H運輸業、郵便業	2.72	4.56	5.84	0.60	0.47
I卸売業、小売業	36.33	21.99	18.60	1.65	1.95
J金融業、保険業	0.19	4.48	7.57	0.04	0.03
K不動産業、物品賃貸業	2.97	3.52	3.42	0.84	0.87
L学術研究、専門・技術サービス業	4.23	3.12	4.37	1.36	0.97
M宿泊業、飲食サービス業	2.88	5.12	3.01	0.56	0.96
N生活関連サービス業、娯楽業	3.67	4.84	2.61	0.76	1.40
O教育、学習支援業	1.14	3.10	2.70	0.37	0.42
P医療、福祉	16.68	21.40	9.87	0.78	1.69
Q複合サービス事業	-	1.21	0.96	-	-
Rサービス業(他に分類されないもの)	7.43	5.12	4.76	1.45	1.56

※特化係数 = 地域の付加価値額構成比 ÷ 県or全国の付加価値額構成比

(出所)「2012年経済センサス活動調査」より作成

産業別 1 人当たり給与額

産業別に従業員 1 人あたりの給与額を見てみると、本市で最も給与額が高い産業は「情報通信業」となっている。従業者数が多い「卸売、小売業」は 247 万円で、全国平均を下回っている。

一方、次に従業者数が多い「医療、福祉」は 324 万円で全国平均と同程度となっている。

【図表】従業者 1 人当たりの給与額(2012 年)

(百万円)

	全国	沖縄県	那覇市	浦添市
A～B農林漁業	2.03	1.59	4.59	-
C鉱業、採石業、砂利採取業	4.11	3.94	-	-
D建設業	3.41	2.44	2.67	3.05
E製造業	4.27	2.32	2.22	3.03
F電気・ガス・熱供給・水道業	7.39	7.59	-	-
G情報通信業	5.90	3.71	4.21	3.45
H運輸業、郵便業	3.63	2.35	2.73	2.65
I卸売業、小売業	2.89	2.04	2.51	2.47
J金融業、保険業	5.55	4.43	4.66	2.44
K不動産業、物品賃貸業	3.09	1.70	2.00	1.34
L学術研究、専門・技術サービス業	4.45	2.52	2.71	2.92
M宿泊業、飲食サービス業	1.23	1.08	1.36	0.89
N生活関連サービス業、娯楽業	1.93	1.78	2.65	1.44
O教育、学習支援業	3.52	2.32	1.87	1.03
P医療、福祉	3.27	3.21	2.99	3.24
Q複合サービス事業	3.34	2.69	2.85	-
Rサービス業（他に分類されないもの）	2.42	1.64	1.65	2.10

(出所)「2012 年経済センサス活動調査」より作成

※このデータは正社員とパート・アルバイトとの労働時間などの違いは考慮していない点は留意。

創業比率

浦添市における創業比率の推移をみると、2012～2014 年においては、8.4%となっており、沖縄県の平均値 7.3%を上回っている。本市においてさらに創業比率を高めていくためには、インキュベーション機能の強化などが重要になってくると考えられる。

【図表】創業比率

	01～04年	04～06年	06～09年	09～12年	12～14年
全国	4.2%	5.8%	2.9%	1.8%	6.3%
沖縄県	6.1%	10.4%	4.1%	2.6%	7.3%
那覇市	6.2%	15.3%	4.4%	2.6%	8.1%
宜野湾市	7.4%	8.4%	4.7%	3.1%	8.1%
石垣市	5.3%	13.9%	4.3%	2.9%	7.9%
浦添市	6.3%	9.0%	3.9%	2.2%	8.4%
名護市	5.2%	6.3%	4.2%	2.4%	8.9%
糸満市	5.9%	9.1%	5.2%	3.3%	7.1%
沖縄市	6.8%	9.0%	3.6%	2.3%	6.1%
豊見城市	6.9%	15.2%	7.1%	6.2%	6.7%
うるま市	6.1%	9.7%	3.1%	2.8%	5.7%
宮古島市	5.5%	9.0%	3.7%	2.0%	7.1%
南城市	-	-	2.7%	1.9%	7.9%

(出所)リーサスを基に作成

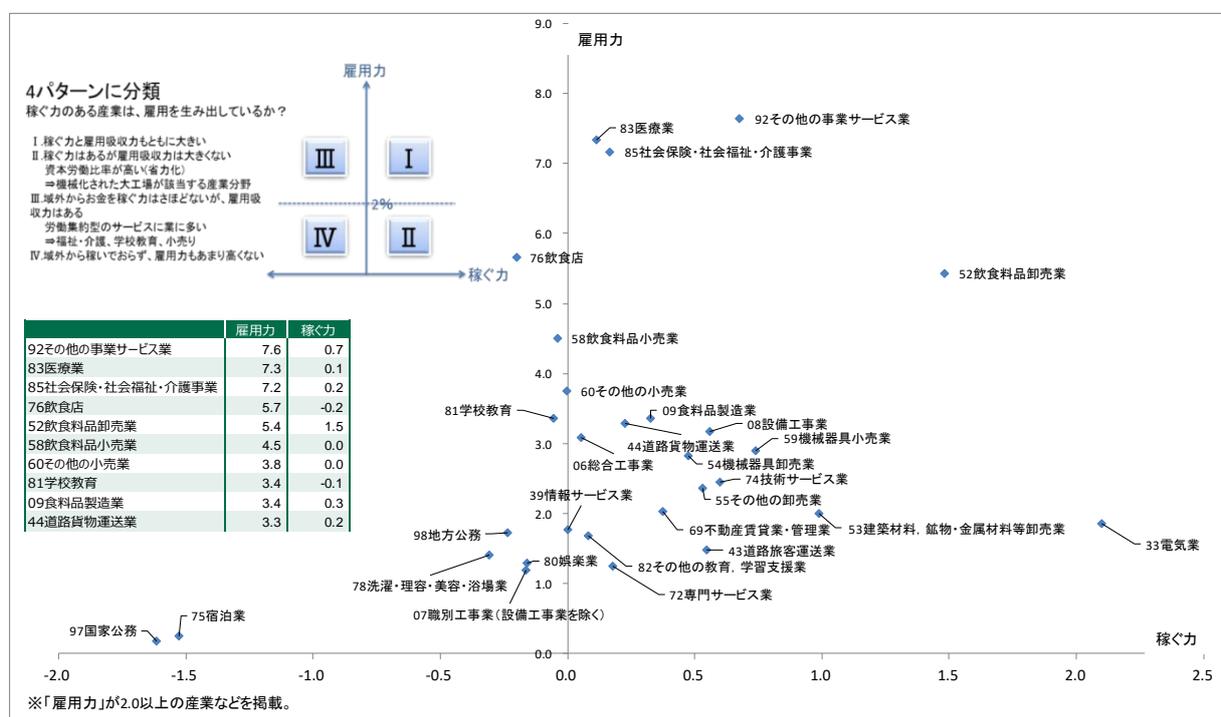
※南城市のデータはリーサス上では 01～04 年、04～06 年は未掲載

市内の「稼ぐ力」、「雇用力」のある産業について

2014年経済センサス基礎調査に基づく、本市の産業特性を図示すると次のとおりである。横軸が「稼ぐ力」であり、縦軸が「雇用力」を表しているが、「稼ぐ力」の修正特化係数が1.0以上の産業は域外からの収入が多い。「雇用力」については概ね2.0を超える産業が多くの方々を雇用している産業だと解釈できる。

浦添市の現状をみると、最も「雇用力」がある産業は「その他の事業サービス業」(7.6)、次いで「医療業」(7.3)、「社会保険・社会福祉・介護事業」(7.2)となっており、もっとも「稼ぐ力」があるのは「電気業」となっている。なお、「稼ぐ力」が1.0以上の産業は「電気業」と「飲食料品卸売業」の2業種のみとなっている。

【図表】浦添市の「稼ぐ力」と「雇用力」



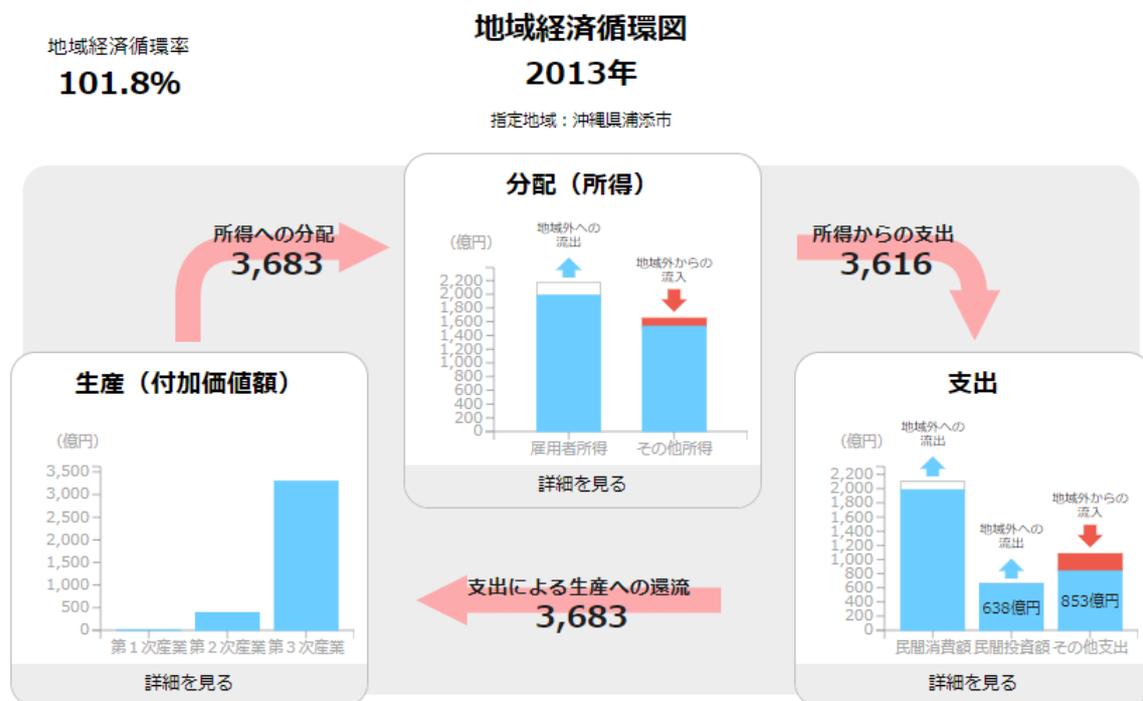
(出所)総務省 HP「地域の産業・雇用創造チャート」所蔵のデータなどを参照に作成

浦添市の地域経済の循環

浦添市においては、地域経済の循環率は 101.8%であり、域内で地域経済が循環している。沖縄県全体では、81.5%であり、県平均より高い。県庁所在地の那覇市は県内の中でも産業や人口が集積していることもあり地域経済循環率は 110.3%と域内へ多くの「カネ」が流入している。一方、宜野湾市は同 74.3%、沖縄市は 75.1%である。

浦添市は県内においては比較的大規模な企業が集積していることもあり、域内における経済循環率は県内自治体の中では高い。さらに付加価値をあげていくだけでなく、支出に関しても、民間消費や民間投資において域外から流入するような地域にしていくことが、さらに浦添市の経済を拡大させていくために必要不可欠である。

【図表】浦添市における地域経済循環図



【出典】

環境省「地域産業運覧表」、「地域経済計算」（株式会社価値総合研究所（日本政策投資銀行グループ）受託作成）

【注記】

本データの詳細な分析方法については、以下URLを参照。

<http://www.vmi.co.jp/reca/>

「地域経済循環率」とは、生産（付加価値額）を分配（所得）で除した値であり、地域経済の自立度を示している。（値が低いほど他地域から流入する所得に対する依存度が高い。）

「雇用者所得」とは、主に労働者が労働の対価として得る賃金や給料等をいう。

「その他所得」は、財産所得、企業所得、交付税、社会保障給付、補助金等、雇用者所得以外の所得により構成される。

「その他支出」は、政府支出、地域内産業の移出入取支額等により構成される。

「支出流出率」とは、地域内に支出された金額に対する地域外から流入・地域外に流出した金額の割合で、プラスの値は地域外からの流入、マイナスの値は地域外への流出を示す。

【その他の留意点】－

本データは国民経済計算、県民経済計算、国勢調査、経済センサス等のデータを用いて、全国の市町村のデータを統一的方法で作成している。

東京特別区は一地域として扱う。

（出所）リーサスより

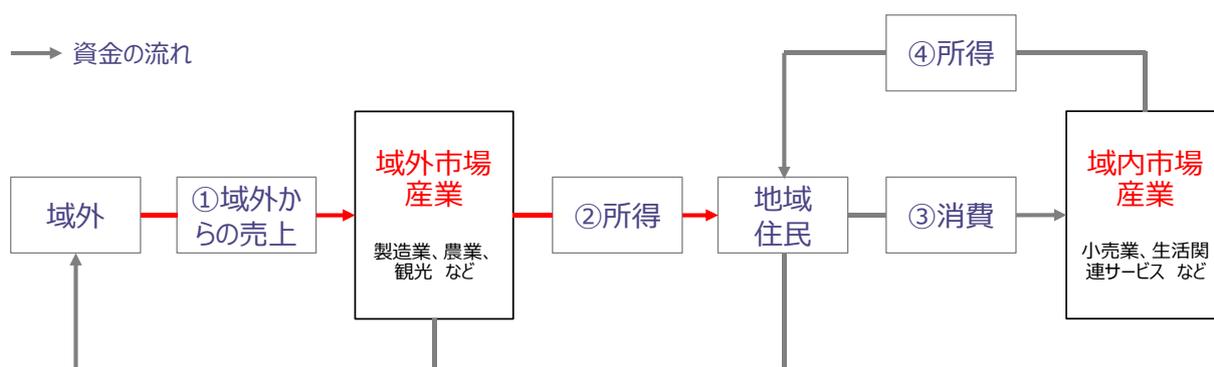
(参考) 地域経済の構造

地域経済は簡略化すると以下のようにモデル化できる(以下の説明は、経済産業省「日本の「稼ぐ力」創出研究会 とりまとめ」を参照)。地域経済は、地域外を主な市場として域外から資金を流入させて、地域経済の心臓部となる「域外市場産業」と、地域内を主な市場とし、域外市場産業が稼いだ資金を域内で好循環させる「域内市場産業」に分けて考えることができる。

その上で、資金の流れに注目すると、①製造業の会社が地域外に製品を販売し、売上を得ると、②会社が従業員に給料を支払い、③従業員である地域住民が地元のスーパーで買い物をすると、④スーパーが従業員に給料を支払う、その後③と④を繰り返して、域内需要が拡大する、という地域経済の模式図(構造)がイメージできる。

その中において、域外から資金を流入させる域外市場産業は、地域経済の心臓部ともいえる。地域経済を拡大させていくためには、域外から資金を稼いでくる産業の集積を促進し、競争力を強化することが重要な手段のひとつである。さらに、域外市場産業が稼いだ域外からの資金をもとに域内市場産業で好循環を起こしていくためには、域内におけるサービス業を中心とする産業の生産性向上も不可欠である。また、小売業、生活関連サービスに関しても可能な限り域内市場で消費してもらい、地域の中で経済を循環させていくことも重要である。

【図表】地域経済の模式図



(出所) 経済産業省「日本の「稼ぐ力」創出研究会 とりまとめ」(2015年6月18日)

産業別事業所数、従業者数の変化

2014年の本市の産業別事業所数は、5,354事業所で2009年より微増となっている。市内事業所で働く従業者数も増加となっている。

事業所数で見ると、「医療、福祉」は着実に増加している。一方、「情報通信業」の従業者数が大幅に減少している。

【図表】産業別事業所数および従業者数(2014年)

【沖縄県】

産業	2014年			2009年→2014年		
	事業所数	従業者数	1事業所当たり従業者数	事業所数増減率	従業者数増減率	1事業所当たり従業者数増減率
A～R全産業	65,164	543,072	8.3	-4.9	4.9	10.4
A農業、林業	413	3,115	7.5	5.9	-0.4	-5.9
B漁業	27	270	10.0	-20.6	-11.2	11.8
C鉱業、採石業、砂利採取業	24	222	9.3	-36.8	-22.1	23.3
D建設業	4,290	38,830	9.1	-9.3	-6.3	3.3
E製造業	3,148	32,671	10.4	4.1	8.0	3.7
F電気・ガス・熱供給・水道業	38	1,982	52.2	5.6	2.7	-2.7
G情報通信業	667	12,498	18.7	-13.0	1.7	16.9
H運輸業、郵便業	1,348	25,952	19.3	-9.9	-11.4	-1.6
I卸売業、小売業	16,150	115,506	7.2	-10.8	-1.9	10.0
J金融業、保険業	857	12,529	14.6	-6.5	-2.3	4.5
K不動産業、物品賃貸業	5,598	18,092	3.2	-13.0	-1.4	13.3
L学術研究、専門・技術サービス業	2,568	15,913	6.2	-3.9	4.8	9.1
M宿泊業、飲食サービス業	11,919	74,174	6.2	-3.9	-0.3	3.7
N生活関連サービス業、娯楽業	6,104	27,051	4.4	-3.9	-3.2	0.7
O教育、学習支援業	2,854	17,348	6.1	-3.9	-3.8	0.0
P医療、福祉	4,831	90,148	18.7	28.8	32.8	3.1
Q複合サービス事業	364	6,112	16.8	3.1	52.5	47.9
Rサービス業(他に分類されないもの)	3,964	50,659	12.8	-2.6	19.8	23.0

【那覇市】

産業	2014年			2009年→2014年		
	事業所数	従業者数	1事業所当たり従業者数	事業所数増減率	従業者数増減率	1事業所当たり従業者数増減率
A～R全産業	17,995	156,511	8.7	-8.2	1.5	10.5
A農業、林業	12	56	4.7	9.1	3.7	-4.9
B漁業	2	11	5.5	100.0	57.1	-21.4
C鉱業、採石業、砂利採取業	2	10	5.0	-50.0	11.1	122.2
D建設業	776	7,235	9.3	-7.6	-0.3	7.9
E製造業	411	3,330	8.1	-7.8	-7.0	0.9
F電気・ガス・熱供給・水道業	6	239	39.8	-25.0	-13.4	15.5
G情報通信業	306	7,036	23.0	-13.8	6.3	23.3
H運輸業、郵便業	307	8,951	29.2	-3.5	-17.2	-14.2
I卸売業、小売業	4,568	31,324	6.9	-11.4	-7.3	4.6
J金融業、保険業	355	7,649	21.5	-7.1	2.6	10.4
K不動産業、物品賃貸業	2,013	6,984	3.5	-14.3	-5.1	10.7
L学術研究、専門・技術サービス業	908	6,502	7.2	-9.2	5.8	16.6
M宿泊業、飲食サービス業	3,687	23,428	6.4	-9.4	-8.9	0.5
N生活関連サービス業、娯楽業	1,571	8,096	5.2	-10.2	-2.1	8.9
O教育、学習支援業	825	4,790	5.8	-5.3	2.8	8.5
P医療、福祉	1,243	19,653	15.8	20.8	34.1	11.0
Q複合サービス事業	65	2,166	33.3	-12.2	63.1	85.7
Rサービス業(他に分類されないもの)	938	19,051	20.3	0.5	17.8	17.1

【浦添市】

	2014年			2009年→2014年		
	事業所数	従業者数	1事業所当たり 従業者数	事業所数増減率	従業者数増減率	1事業所当たり 従業者数増減率
A～R全産業	5,254	55,002	10.5	0.3	3.3	3.0
A 農業、林業	-	-	-	-	-	-
B 漁業	-	-	-	-	-	-
C 鉱業、採石業、砂利採取業	1	-	-	-85.7	-	-
D 建設業	391	4,354	11.1	-0.3	-2.5	-2.3
E 製造業	164	3,138	19.1	7.2	7.8	0.6
F 電気・ガス・熱供給・水道業	5	1,084	216.8	66.7	-1.5	-40.9
G 情報通信業	83	1,441	17.4	2.5	-44.9	-46.3
H 運輸業、郵便業	112	3,125	27.9	0.0	-0.8	-0.8
I 卸売業、小売業	1,240	15,116	12.2	-4.5	-2.2	2.5
J 金融業、保険業	93	928	10.0	3.3	-7.6	-10.6
K 不動産業、物品賃貸業	647	1,692	2.6	-6.0	-6.7	-0.8
L 学術研究、専門・技術サービス業	282	2,278	8.1	2.2	12.0	9.6
M 宿泊業、飲食サービス業	721	4,025	5.6	0.7	-8.7	-9.4
N 生活関連サービス業、娯楽業	430	1,781	4.1	-1.8	-8.5	-6.8
O 教育、学習支援業	237	1,172	4.9	-2.1	5.6	7.8
P 医療、福祉	462	8,255	17.9	31.6	29.5	-1.6
Q 複合サービス事業	24	394	16.4	4.3	109.6	100.8
R サービス業(他に分類されないもの)	362	6,219	17.2	-0.8	34.8	35.9

(出所)それぞれ「経済センサス基礎調査」より作成

※民営事業所数

※農業、林業、漁業間格付け不能を除いているため、各産業計と全産業計は合わない

※参考 浦添市の事業所数、従業者数(2016年)

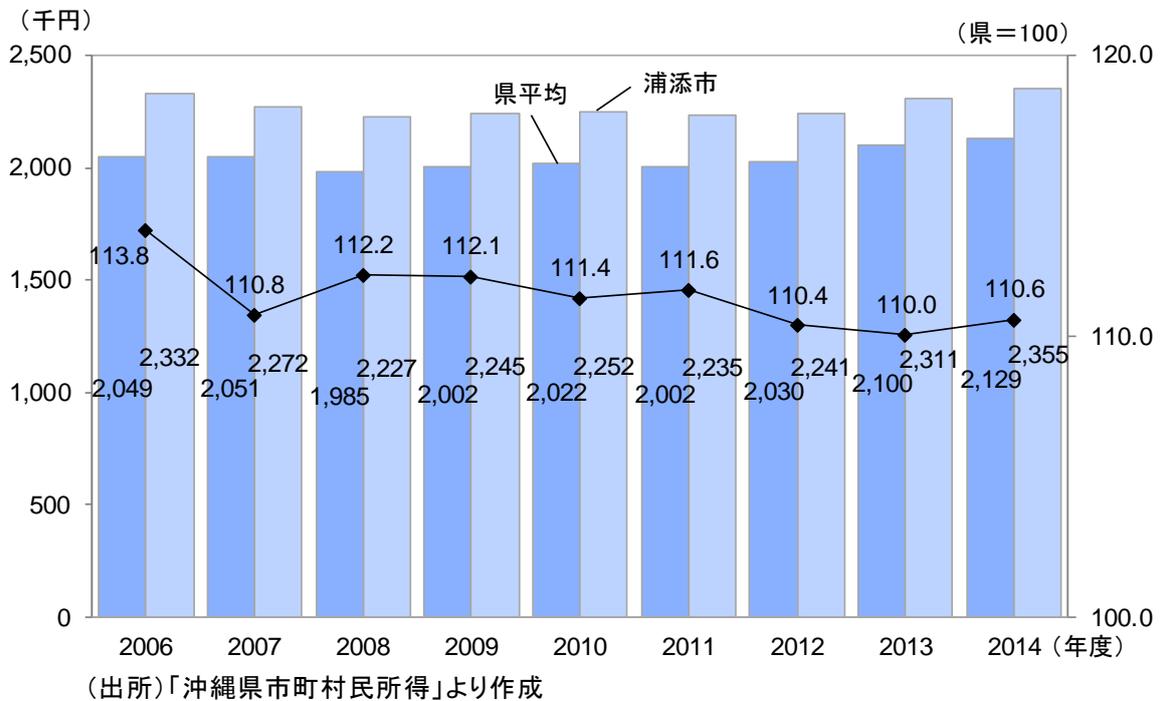
	2016年(速報値)		
	事業所数	従業者数	1事業所当たり 従業者数
A～R 全産業(S公務を除く)	5,218	55,702	10.7
A～B 農林漁業	1	1	1.0
C～R 非農林漁業(S公務を除く)	5,217	55,701	10.7
C 鉱業、採石業、砂利採取業	2	2	1.0
D 建設業	419	4,208	10.0
E 製造業	157	2,855	18.2
F 電気・ガス・熱供給・水道業	4	1,072	268.0
G 情報通信業	96	1,520	15.8
H 運輸業、郵便業	121	3,272	27.0
I 卸売業、小売業	1,221	15,725	12.9
J 金融業、保険業	87	1,002	11.5
K 不動産業、物品賃貸業	626	1,597	2.6
L 学術研究、専門・技術サービス業	283	2,161	7.6
M 宿泊業、飲食サービス業	693	3,808	5.5
N 生活関連サービス業、娯楽業	414	1,691	4.1
O 教育、学習支援業	237	1,218	5.1
P 医療、福祉	471	8,131	17.3
Q 複合サービス事業	22	379	17.2
R サービス業(他に分類されないもの)	364	7,060	19.4

(出所)「経済センサス活動調査 2016」速報集計より作成

1人当たり市民所得

本市民の1人当たり所得は、2014年度は約235万円となっており、県平均を100とした場合110.6となり、1割程度県民平均よりは高い金額となっている。

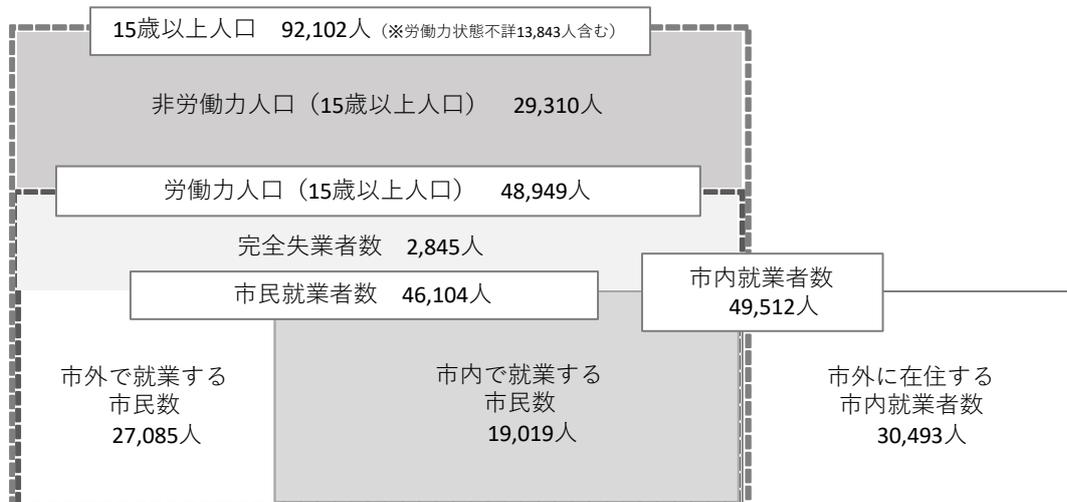
【図表】本市民および沖縄県民 1人当たり所得の推移



本市の就業者数の全体像

2015年の国勢調査をもとに本市民、及び本市における就業者数を整理すると以下の通りである。市外で就業する市民の数よりも、市外から通勤して本市内で就業する数が多いことがわかる。

【図表】本市の就業者数の全体イメージ

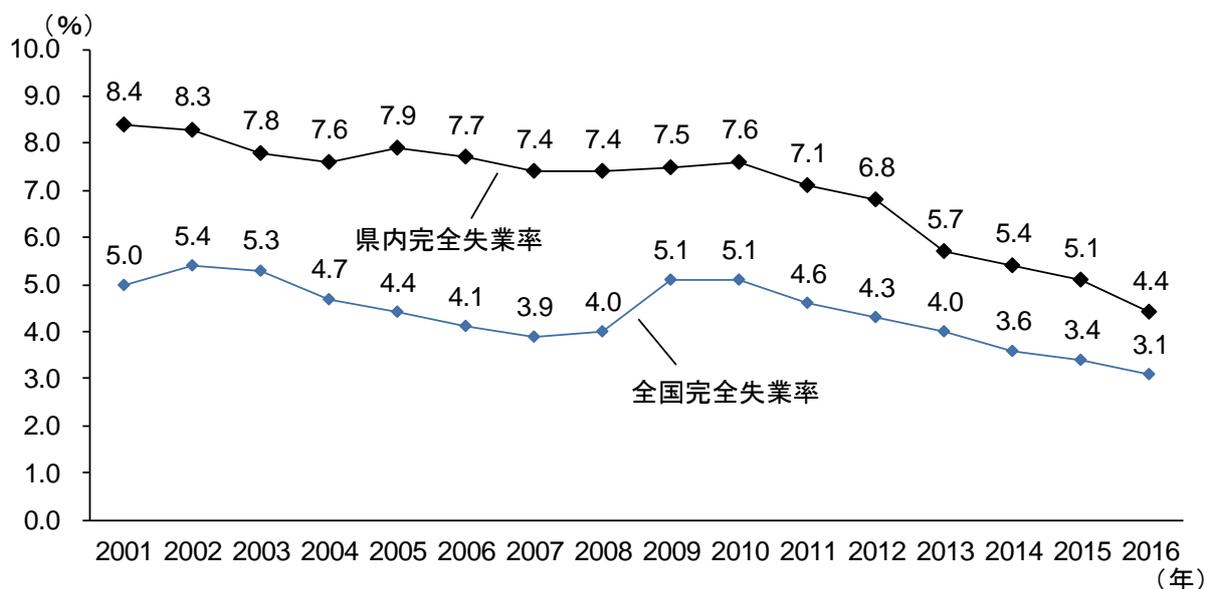


(出所)「国勢調査」より作成

完全失業率の推移

沖縄県内の完全失業率は全国で最も高い状況が続いているが、近年は改善傾向にある。2013年が5.7%、2014年が5.4%、2015年が5.1%と5%台が続き、2016年は4.4%と23年ぶりに4%台の水準となった。

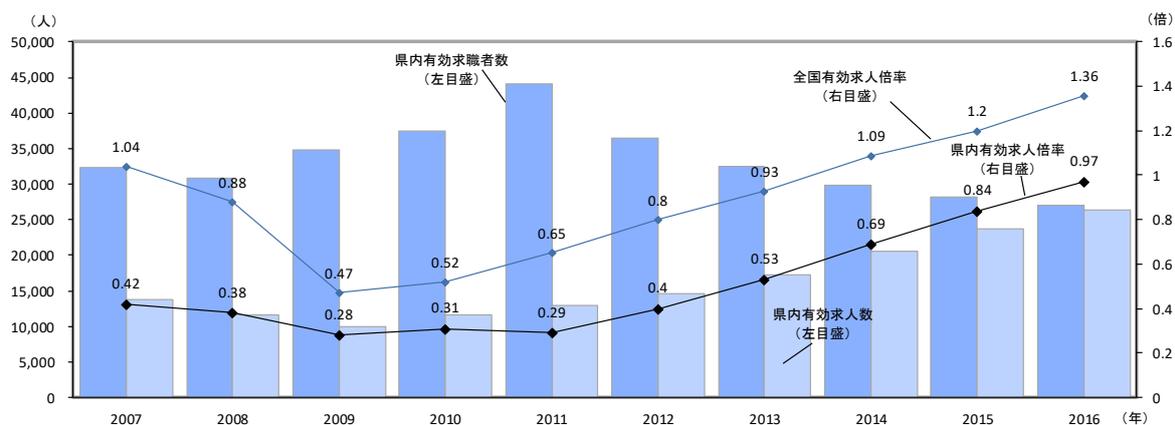
【図表】完全失業率の推移



(出所)総務省「労働力調査」、沖縄県「労働力調査」より作成

有効求人倍率等の推移

仕事を探している人の数に対する求人の数の割合である有効求人倍率についても 2016年の沖縄県内の数値は0.97倍となっており、1972年以降で最高値となっている。2016年は単月では6月に有効求人倍率が1.01倍となり1972年以降、初めて1倍を突破した(季節調整値)。



(出所)沖縄労働局「労働市場の動き」、および総務省「労働力調査」より作成

労働力率等の推移

2000年以降、本市の労働力人口、就業者数はそれぞれ増加傾向にあったが、2015年の結果で、それぞれ2010年より減少した。

生産年齢人口に対する労働力人口の比率を示す労働力率については、沖縄県、本市とも2010年は2005年と比較して上昇していたものの、2015年の調査においては、それぞれ前回調査時を下回っている。

完全失業率については改善傾向が続いており、2015年の本市の完全失業率は5.8%と前回調査時よりも4.1ポイント低下した。

労働力人口 (人)				就業者数 (人)			
	沖縄県	那覇市	浦添市		沖縄県	那覇市	浦添市
2000	613,002	138,861	48,536	2000	555,562	125,302	44,359
2005	635,849	140,800	50,913	2005	560,477	123,747	44,780
2010	650,307	144,801	52,000	2010	578,638	131,003	46,871
2015	629,394	136,531	48,949	2015	589,634	127,621	46,104

労働力率 (%)				完全失業率 (%)			
	沖縄県	那覇市	浦添市		沖縄県	那覇市	浦添市
2000	58.7	58.7	62.0	2000	9.4	9.8	8.6
2005	57.4	57.4	60.2	2005	11.9	12.1	12.0
2010	61.6	61.6	63.5	2010	11.0	9.5	9.9
2015	61.2	61.1	62.5	2015	6.3	6.5	5.8

(出所)「国勢調査(2015年)」より作成

【図表】沖縄県他市との労働力人口等の比較(2015年)

市町村	総数 1)	労働力人口			非労働力 人口	労働力率 (%) 2)	非労働力率 (%) 2)	完全失業率 (%)
		総数	就業者	完全失業者				
県計	1,170,446	629,394	589,634	39,760	398,505	61.2	38.8	6.3
那覇市	263,690	136,531	127,621	8,910	86,859	61.1	38.9	6.5
宜野湾市	77,540	40,438	37,853	2,585	24,674	62.1	37.9	6.4
石垣市	38,669	23,832	22,711	1,121	11,497	67.5	32.5	4.7
浦添市	92,102	48,949	46,104	2,845	29,310	62.5	37.5	5.8
名護市	50,063	27,025	25,651	1,374	16,845	61.6	38.4	5.1
糸満市	47,601	28,270	26,320	1,950	17,831	61.3	38.7	6.9
沖縄市	113,017	53,861	49,997	3,864	35,857	60.0	40.0	7.2
豊見城市	48,421	26,436	25,085	1,351	14,319	64.9	35.1	5.1
うるま市	97,493	49,206	45,519	3,687	34,943	58.5	41.5	7.5
宮古島市	42,350	24,612	23,297	1,315	14,826	62.4	37.6	5.3
南城市	34,910	19,903	18,617	1,286	14,033	58.6	41.4	6.5

(出所)「国勢調査(2015年)」より作成

1) 総数には労働力状態「不詳」を含む。

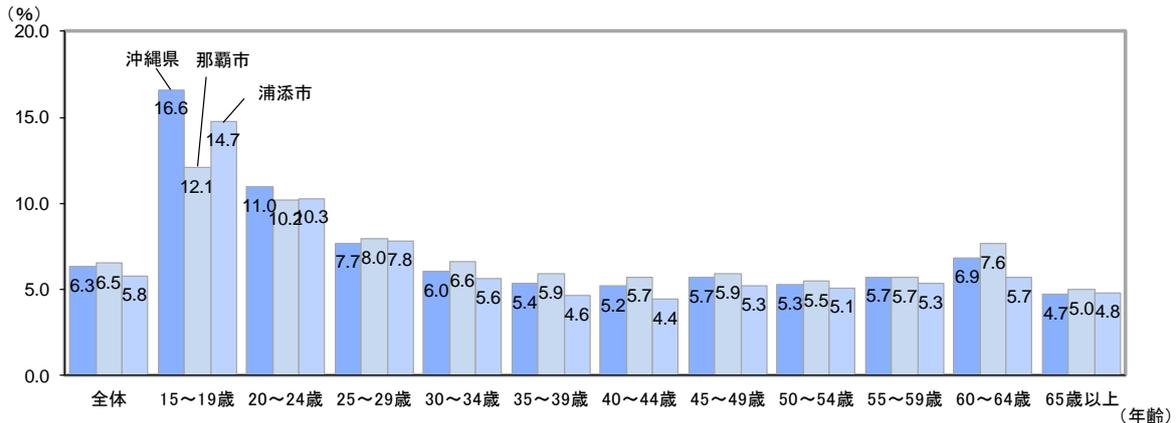
2) 割合の計算の際には、分母から不詳を除いている。

性別・年齢別失業率(国勢調査による結果)

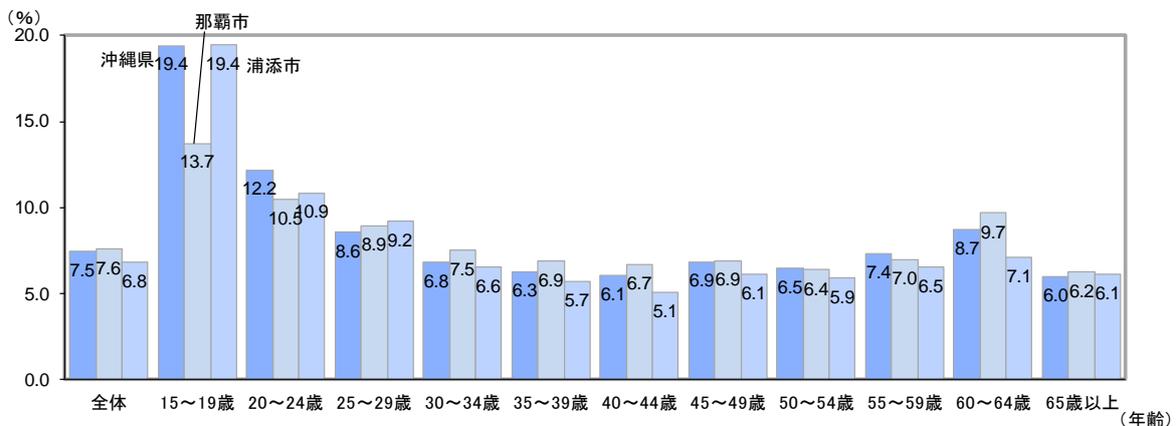
2015年の国勢調査をもとに性別、および年齢別の失業率をみると、沖縄県、本市ともに若年層の失業率が高くなっている。その後、40代半ばまでは失業率は低下する傾向がある。ただ、45歳以上64歳未満の層では失業率は5%台となっている。一方男女別にみると、男性が比較的失業率が高い傾向がみられる。

【図表】沖縄県、本市の完全失業率(国勢調査結果)

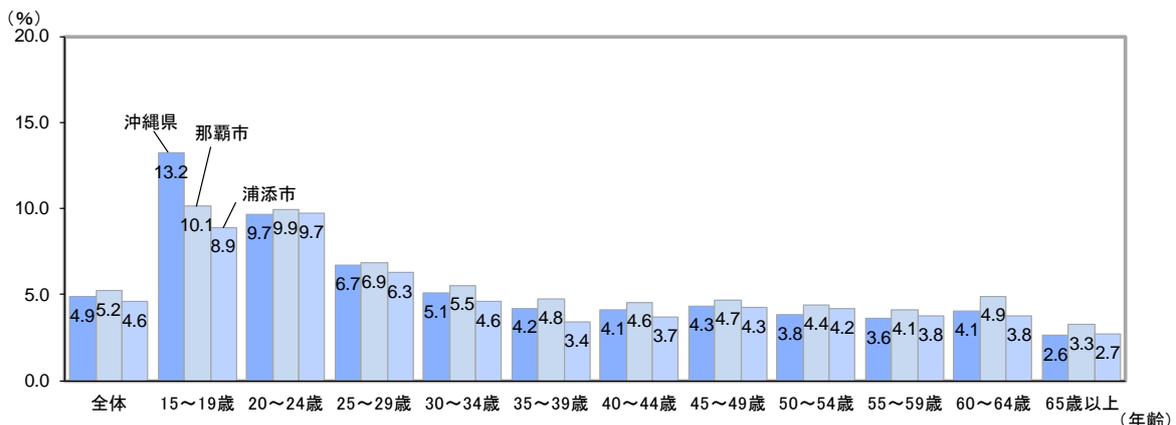
【全体・男女計】



【男性】



【女性】



(出所)「国勢調査(2015年)」より作成

産業別就業者数

2015年の本市民の就業者数は、46,104人で2010年より微減となっている。

産業別では、就業者構成比割合の大きい、「卸売業、小売業」では減少している。一方、「医療、福祉」の従業者数は増加している。

【図表】産業別就業者数

【沖縄県】

	2015年	2010年→2015年
	就業者数(人)	就業者構成比 就業者数増減率
総数	589,634	1.9
A 農業, 林業	23,977	4.1 -7.7
うち農業	23,772	-7.8
B 漁業	2,616	0.4 -4.2
C 鉱業, 採石業, 砂利採取業	254	0.0 3.3
D 建設業	52,335	8.9 -1.4
E 製造業	28,919	4.9 4.0
F 電気・ガス・熱供給・水道業	3,223	0.5 4.0
G 情報通信業	13,203	2.2 14.9
H 運輸業, 郵便業	25,137	4.3 -10.7
I 卸売業, 小売業	81,924	13.9 -5.2
J 金融業, 保険業	11,034	1.9 -1.6
K 不動産業, 物品賃貸業	12,219	2.1 12.7
L 学術研究, 専門・技術サービス業	17,069	2.9 7.3
M 宿泊業, 飲食サービス業	45,897	7.8 -1.9
N 生活関連サービス業, 娯楽業	22,606	3.8 -3.9
O 教育, 学習支援業	31,647	5.4 5.9
P 医療, 福祉	81,998	13.9 16.8
Q 複合サービス事業	5,382	0.9 40.5
R サービス業(他に分類されないもの)	48,390	8.2 6.2
S 公務(他に分類されるものを除く)	33,605	5.7 7.1
T 分類不能の産業	48,199	8.2 -4.5
(再掲) 第1次産業	26,593	4.9 -7.4
(再掲) 第2次産業	81,508	15.1 0.5
(再掲) 第3次産業	433,334	80.0 3.6

【那覇市】

	2015年	2010年→2015年
	就業者数(人)	就業者構成比 就業者数増減率
総数	127,621	-2.6
A 農業, 林業	641	0.5 -3.0
うち農業	623	-3.1
B 漁業	199	0.2 -8.7
C 鉱業, 採石業, 砂利採取業	21	0.0 5.0
D 建設業	7,102	5.6 -7.5
E 製造業	5,352	4.2 1.4
F 電気・ガス・熱供給・水道業	637	0.5 1.0
G 情報通信業	4,573	3.6 11.8
H 運輸業, 郵便業	6,337	5.0 -13.7
I 卸売業, 小売業	19,195	15.0 -10.1
J 金融業, 保険業	4,161	3.3 -0.8
K 不動産業, 物品賃貸業	3,849	3.0 8.3
L 学術研究, 専門・技術サービス業	4,759	3.7 8.1
M 宿泊業, 飲食サービス業	9,818	7.7 -8.6
N 生活関連サービス業, 娯楽業	4,431	3.5 -10.4
O 教育, 学習支援業	6,687	5.2 -1.2
P 医療, 福祉	15,626	12.2 11.9
Q 複合サービス事業	984	0.8 52.3
R サービス業(他に分類されないもの)	10,987	8.6 11.8
S 公務(他に分類されるものを除く)	9,098	7.1 9.7
T 分類不能の産業	13,164	10.3 -19.7
(再掲) 第1次産業	840	0.7 -4.4
(再掲) 第2次産業	12,475	10.9 -3.8
(再掲) 第3次産業	101,142	88.4 0.4

【浦添市】

	2015年		2010年→2015年	
	就業者数(人)	就業者構成比	就業者数増減率	
総数	46,104			-1.6
A 農業, 林業	139	0.3		-14.2
うち農業	136			-15.0
B 漁業	51	0.1		2.0
C 鉱業, 採石業, 砂利採取業	9	0.0		-50.0
D 建設業	3,820	8.3		-7.4
E 製造業	2,230	4.8		2.3
F 電気・ガス・熱供給・水道業	328	0.7		-10.1
G 情報通信業	1,514	3.3		5.8
H 運輸業, 郵便業	2,200	4.8		-10.8
I 卸売業, 小売業	7,334	15.9		-10.7
J 金融業, 保険業	1,186	2.6		-6.2
K 不動産業, 物品賃貸業	1,101	2.4		1.9
L 学術研究, 専門・技術サービス業	1,710	3.7		3.8
M 宿泊業, 飲食サービス業	2,816	6.1		-11.1
N 生活関連サービス業, 娯楽業	1,617	3.5		-11.6
O 教育, 学習支援業	2,446	5.3		-0.9
P 医療, 福祉	6,220	13.5		9.9
Q 複合サービス事業	322	0.7		51.2
R サービス業(他に分類されないもの)	4,049	8.8		9.4
S 公務(他に分類されるものを除く)	2,053	4.5		-5.9
T 分類不能の産業	4,959	10.8		6.6
(再掲)第1次産業	190	0.5		-10.4
(再掲)第2次産業	6,059	14.7		-4.1
(再掲)第3次産業	34,896	84.8		-2.2

(出所)「国勢調査」より作成

【図表】産業別就業者増加寄与度(2010年と2015年の比較)



※寄与度=従業員数構成比×従業員数増減率÷100

(出所)「国勢調査」より作成

産業別就業者数の変化

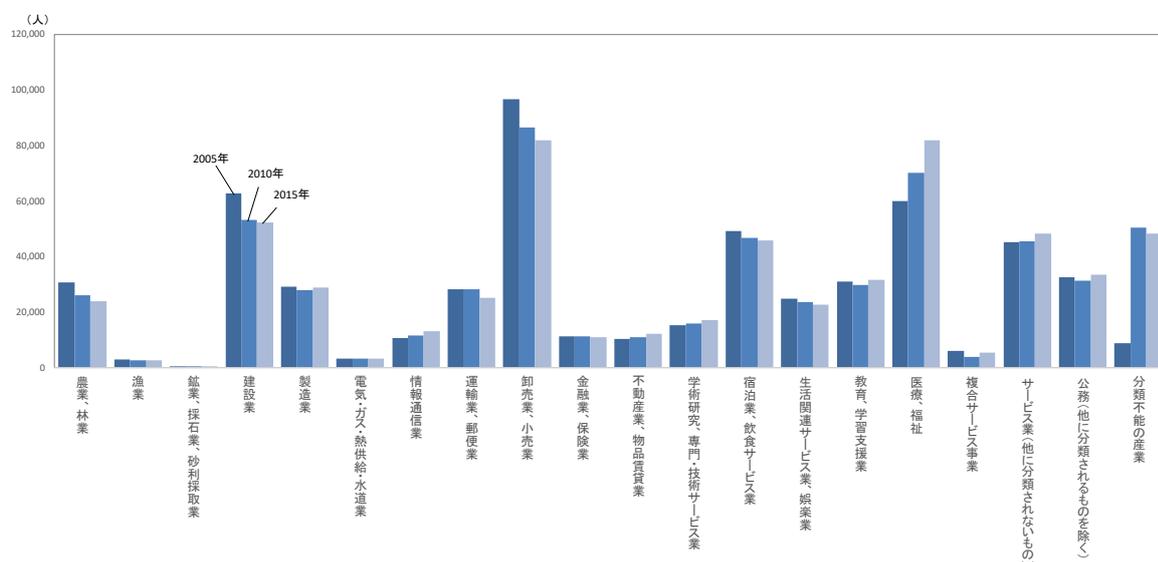
就業者数が最も多い産業は「卸売業、小売業」で 7,334 人となっているが、2010 年の調査時と比較すると 10.7%も大幅に減少している。第 1 産業、第 2 次産業で就業者数が減少している傾向がうかがえる。比較的就業者数が多い建設業においても、7.4%の減少となっている。

また、県内の主要な産業のひとつである観光関連産業に近い、「宿泊業、飲食サービス業」においても 11.1%の減少となっており、主要産業として振興を図るのであれば、何らかの対策が必要である。

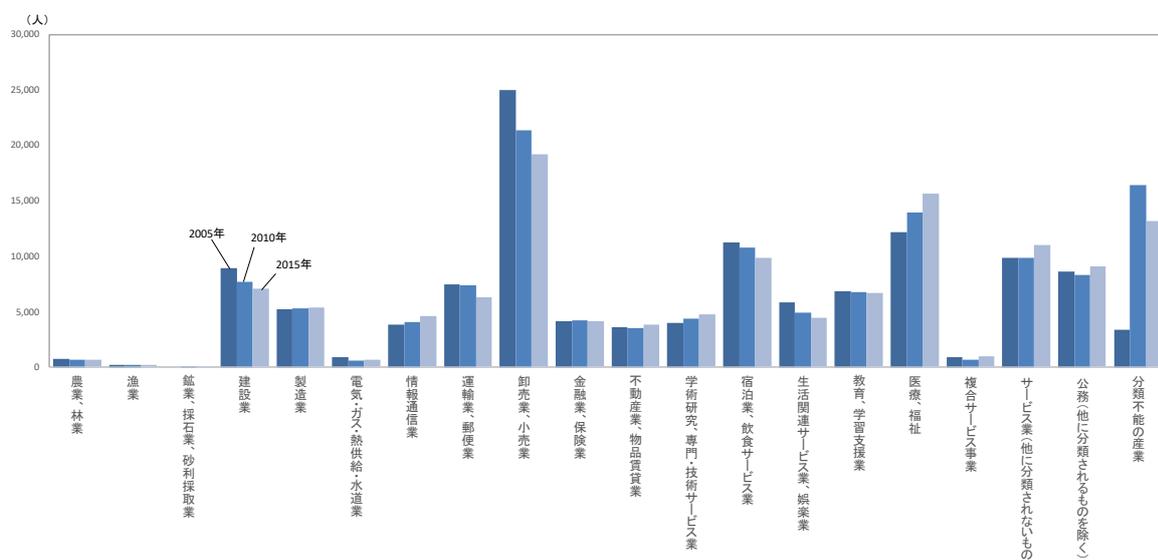
一方、前回調査と比較して増加している産業は「複合サービス事業」、「医療、福祉」などとなっている。

【図表】産業別従事者の推移(2005 年、2010 年、2015 年)

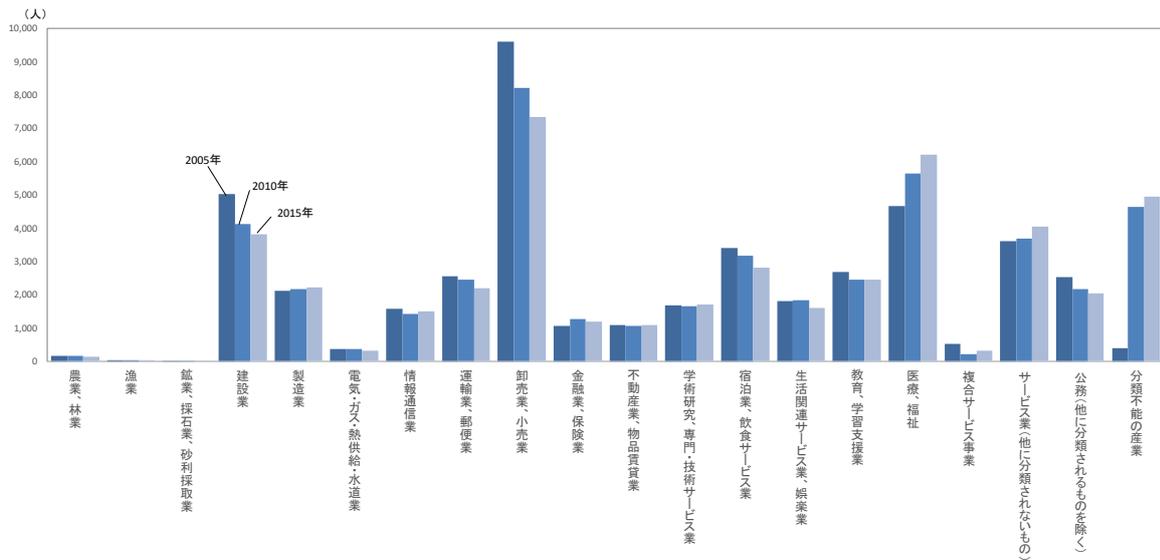
【沖縄県】



【那覇市】



【浦添市】

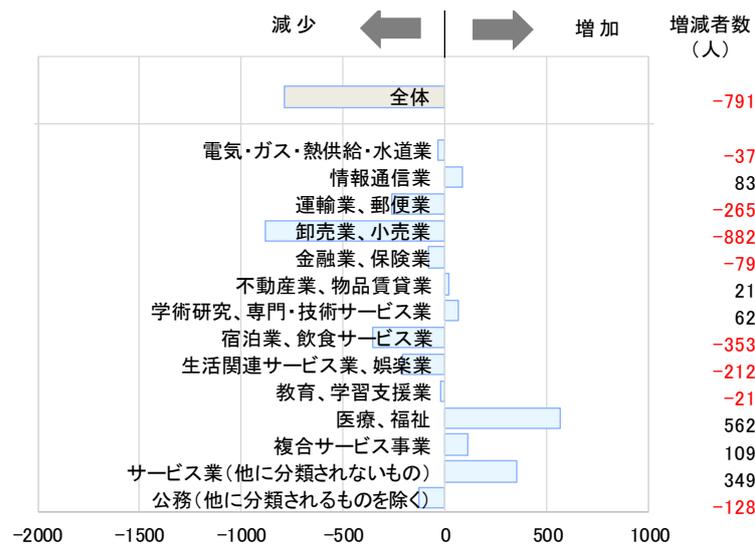


(出所)「国勢調査」より作成

最も本市において従事者の多い第3次産業の従業者数の変化を見てみると、2015年は2010年と比較すると全体では、791人の減少となっている。特に減少者数の多かったのは、「卸売業、小売業」で882人の減少、また「宿泊業、飲食サービス業」が353人、「運輸業、郵便業」が265人それぞれ減少している。

一方、最も多く就業者数が増加したのは、「医療、福祉」で562人の増加。次いで、「サービス業(他に分類されないもの)」が349人の増加となっている。

【図表】浦添市の第3次産業従事者数の変化(2010年→2015年)



(出所)「国勢調査」より作成

浦添市民の正規・非正規雇用率

浦添市民の雇用者のうち、2015年は正規雇用で働いているのは62.3%で、沖縄県より1.0ポイント高い状況。就業者の多い「卸売業、小売業」「医療、福祉」においても正規雇用率は比較的高い状況となっている。前回調査時(2010年)と比較すると正社員率は0.2ポイント改善している。

【図表】沖縄県、本市の正規、非正規社員率(2015年)

	浦添市			沖縄県		
	雇用者数(人)	正社員率(%)	非正規社員率(%)	雇用者数(人)	正社員率(%)	非正規社員率(%)
総数	36,116	62.3	37.7	452,051	61.3	38.7
A 農業、林業	57	47.4	52.6	4,575	43.0	57.0
うち農業	54	46.3	53.7	4,400	42.4	57.6
B 漁業	11	36.4	63.6	665	43.6	56.4
C 鉱業、採石業、砂利採取業	7	100.0	0.0	220	82.7	17.3
D 建設業	2,777	76.2	23.8	39,630	75.4	24.6
E 製造業	1,861	55.7	44.3	23,269	61.3	38.7
F 電気・ガス・熱供給・水道業	318	92.1	7.9	3,129	87.7	12.3
G 情報通信業	1,374	74.1	25.9	11,710	72.5	27.5
H 運輸業、郵便業	1,936	75.2	24.8	22,057	76.8	23.2
I 卸売業、小売業	6,219	53.7	46.3	66,495	48.4	51.6
J 金融業、保険業	1,089	73.9	26.1	10,152	77.7	22.3
K 不動産業、物品賃貸業	715	68.7	31.3	8,064	66.2	33.8
L 学術研究、専門・技術サービス業	1,233	79.6	20.4	12,036	76.3	23.7
M 宿泊業、飲食サービス業	2,282	33.5	66.5	36,388	35.4	64.6
N 生活関連サービス業、娯楽業	1,140	48.7	51.3	15,874	49.8	50.2
O 教育、学習支援業	2,193	71.0	29.0	28,626	68.0	32.0
P 医療、福祉	5,802	67.8	32.2	76,696	66.1	33.9
Q 複合サービス事業	318	66.7	33.3	5,255	65.2	34.8
R サービス業(他に分類されないもの)	3,493	51.1	48.9	41,260	53.3	46.7
S 公務(他に分類されるものを除く)	2,053	81.5	18.5	33,604	80.7	19.3
T 分類不能の産業	1,238	35.9	64.1	12,346	34.9	65.1
(再掲)第1次産業	68	45.6	54.4	5,240	43.1	56.9
(再掲)第2次産業	4,645	68.0	32.0	63,119	70.3	29.7
(再掲)第3次産業	30,165	62.5	37.5	371,346	60.9	39.1

【図表】沖縄県、本市の正規、非正規社員率(2010年)

	浦添市			沖縄県		
	雇用者数(人)	正社員率(%)	非正規社員率(%)	雇用者数(人)	正社員率(%)	非正規社員率(%)
総数	37,025	62.1	37.9	437,906	61.0	39.0
A 農業、林業	61	44.3	-	3,987	41.7	58.3
うち農業	60	45.0	-	3,811	41.1	58.9
B 漁業	13	61.5	38.5	646	56.5	43.5
C 鉱業、採石業、砂利採取業	13	100.0	-	215	86.5	13.5
D 建設業	3,084	75.5	24.5	41,300	74.7	25.3
E 製造業	1,740	56.0	44.0	21,947	61.5	38.5
F 電気・ガス・熱供給・水道業	360	87.5	12.5	3,058	85.8	14.2
G 情報通信業	1,304	73.5	26.5	10,318	70.5	29.5
H 運輸業、郵便業	2,231	74.7	25.3	25,120	75.4	24.6
I 卸売業、小売業	6,885	53.7	46.3	69,016	48.8	51.2
J 金融業、保険業	1,160	70.9	29.1	10,345	74.3	25.7
K 不動産業、物品賃貸業	669	71.0	29.0	6,907	66.2	33.8
L 学術研究、専門・技術サービス業	1,184	80.9	19.1	11,209	77.0	23.0
M 宿泊業、飲食サービス業	2,588	31.5	68.5	36,994	33.2	66.8
N 生活関連サービス業、娯楽業	1,396	51.9	48.1	17,209	49.4	50.6
O 教育、学習支援業	2,230	69.9	30.1	27,073	68.5	31.5
P 医療、福祉	5,333	65.8	34.2	66,242	65.3	34.7
Q 複合サービス事業	212	75.0	25.0	3,768	68.2	31.8
R サービス業(他に分類されないもの)	3,139	54.5	45.5	39,337	56.6	43.4
S 公務(他に分類されるものを除く)	2,180	80.4	19.6	31,365	79.5	20.5
T 分類不能の産業	1,243	40.9	59.1	11,850	41.9	58.1
(再掲)第1次産業	74	47.3	52.7	4,633	43.8	56.2
(再掲)第2次産業	4,837	68.6	31.4	63,462	70.1	29.9
(再掲)第3次産業	30,871	61.9	38.1	357,961	60.3	39.7

(出所)それぞれ「国勢調査」より作成。

近隣自治体との正規・非正規雇用率の比較

本市民の正規雇用率は沖縄県平均、ならびに近隣自治体よりは比較的高くなっている。近隣自治体で最も正規雇用率が高いのは豊見城市、次いで中城村となっている。一方、那覇市と比較すると、正規雇用率は同程度である。

【図表】近隣自治体との正規・非正規雇用率の比較

	正規雇用率	非正規雇用率 (%)
沖縄県	61.3	38.7
那覇市	61.2	38.8
宜野湾市	61.9	38.1
浦添市	62.3	37.7
沖縄市	61.2	38.8
豊見城市	64.1	35.9
うるま市	60.2	39.8
中城村	62.6	37.4
西原町	59.6	40.4

自治体名	雇用者数 (人)	正規雇用率 (%)	非正規社員率 (%)
沖縄県			
総数 1)	452,051	61.3	38.7
第1次産業	5,240	43.1	56.9
第2次産業	63,119	70.3	29.7
第3次産業	371,346	60.9	39.1
那覇市			
総数 1)	99,609	61.2	38.8
第1次産業	379	43.5	56.5
第2次産業	9,674	71.4	28.6
第3次産業	86,057	61.3	38.7
浦添市			
総数 1)	36,116	62.3	37.7
第1次産業	68	45.6	54.4
第2次産業	4,645	68.0	32.0
第3次産業	30,165	62.5	37.5

1) 分類不能の産業を含む。

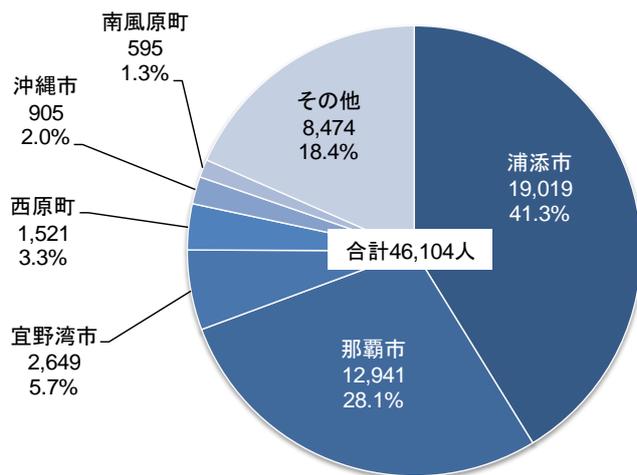
(出所)「国勢調査(2015年)」より作成

浦添市民の勤務地

浦添市民が、どの市町村で働いているのかを整理したのが下図である。浦添市内で働いている者が41.3%となっている。

市外の勤務先は那覇市が最も多く、28.1%となっている。

【図表】浦添市民の市町村別勤務地(2015年)



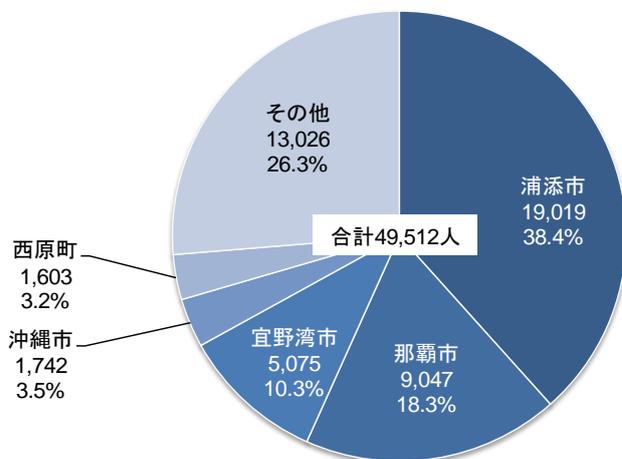
(出所)「国勢調査(2015年)」より作成

浦添市内で働いている者の居住自治体

浦添市で働いている者のうち、浦添市民で占める割合は38.4%となっている。

市外の住民が6割弱となっている。市外の住民で最も多いのは、那覇市で18.3%、次いで宜野湾市10.3%となっている。

【図表】浦添市内で働いている者の居住自治体(2015年)



(出所)「国勢調査(2015年)」より作成

若年無業者

本市における若年無業者と思われる者は 446 人であり、若年無業者の割合は 5.7%となっている。割合は沖縄県、全国の平均よりも上回っている。統計上、この中には、たとえば学校を卒業後、独学で資格試験や公務員試験の勉強をしている人や、病気療養中の人なども含まれていることから、すべての人がまったく何もしていない若者というわけではない。

しかし、1 人あたりの労働生産性が同じであれば、労働者が減ると地域における総生産額は減少し、域内の経済成長に悪影響を与える。最終的には税金などの社会的コスト増にもつながってしまうとも考えられることから、きめ細やかな対策が必要と考えられる。

【図表】若年無業者の割合(2015年)

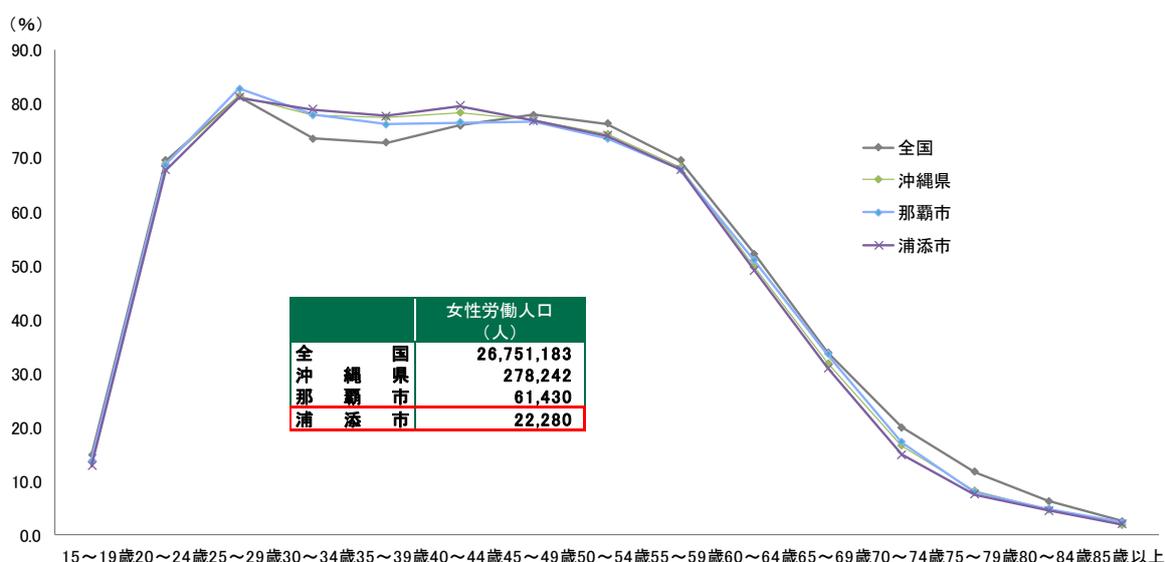
	若年無業者 割合 (%)	若年無業者 数(人)	15-34歳 完全失業率 (%)
全 国	5.0	400,138	5.8
沖 縄 県	6.7	6,248	8.4
那 覇 市	6.9	1,342	8.2
浦 添 市	5.7	446	7.9

(出所)「国勢調査(2015年)」より作成

女性

本市の女性の年齢別労働力率は沖縄県の平均と同様な割合となっている。25～29 歳をピークに徐々に減少していく傾向にあるが、全国のように 30 歳から 39 歳において大きな減少はみられない。

【図表】浦添市および沖縄県、全国の女性の年齢別労働力率(2015年)



(出所)「国勢調査(2015年)」より作成

母子家庭

本市の母子世帯数は 1,865 世帯であり 5 年前の 2008 年と比較すると、200 世帯も増加している。本市における母子世帯の出現率は 4.3%となっている。

【図表】母子世帯数の推移

	沖縄県 (世帯数)	那覇市 (世帯数)	浦添市 (世帯数)	浦添市における 母子世帯出現率(%)
2003	25,604	7,338	1,621	4.3
2008	26,846	7,272	1,655	4.1
2013	29,894	7,260	1,865	4.3

(出所) 沖縄県「平成 25 年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査報告書」より

(3) 市民アンケート、企業ヒアリング結果の概要

市民アンケート結果概要

本調査においては、本市における雇用環境や就労環境、就労意識などについて市民の意見を総合的に把握し、本市の今後の企業立地や雇用拡大への施策を盛り込んだ「浦添市企業立地・雇用施策方針」の策定に向けた基礎資料を得ることを目的として、市民を対象にアンケート調査を実施した。以下、調査概要と結果の概要である。

調査の対象、調査方法、回収率等は以下のとおり。

調査概要

項目	内容
調査対象	本市に住民登録されている20～64歳までの男女2,000人(日本人のみ) ※有効調査対象数は、宛先不明として返送されてきた13先を除いた1,987先。
抽出方法	無作為抽出
調査方法	郵送により調査票を配布・回収
調査期間	2016年9月26日に調査票発送、10月17日(当日消印有効) ※2016年10月31日到着分まで集計
回収状況	有効回収数:473通(有効回答率:23.8%) ※回答率は、有効調査対象数1,987先を基に算出

調査結果概要

- 就業経験の有無は97.5%が経験ありと回答しており、通算の就業年数の平均は約19年となっている。また、転職経験者も65.8%(311人)となっており、転職回数の平均は3.5回となっている。
- 「正社員・正職員(育児休業中も含む)」、「パート・アルバイト」、「契約社員・派遣社員」、「経営者・自営業・農林水産業」を合計した働いている人の割合は、79.9%(378人)となる。雇用形態については、「正社員・正職員」が46.7%、「パート・アルバイト」16.3%となっている。
- 業種は、「その他サービス業」が12.2%(46人)で最も多く、次いで、「公務」11.6%(44人)、「卸売業・小売業」11.1%(42人)、「医療」11.1%(42人)となっている。
- 通勤先の市町村は、「浦添市」が44.4%(168人)で最も多く、次いで、「那覇市」34.7%(131人)となっている。男女別では、女性は浦添市との回答が50.2%と高い割合となっている。
- 就職したきっかけは、「やりたい職種、仕事内容だった」が42.3%(160人)で最も多く、次いで、「安定した会社・事業所だと思ったから」が32.5%(123人)、「仕事の日や勤務時間が希望とあっていたから」28.0%(106人)となっている。

- 職場に対する感想としては、「社内の人間関係が良好」が 34.1%(129 人)で最も多く、次いで、「仕事そのものが楽しい」が 30.7%(116 人)となっている。男女別では、男性は、「仕事の達成感を感じる」が 38.4%で最も高い一方、女性は男性と比較すると「仕事と子育てを両立している方々が多い」35.5%、「育児休業制度など子育てと両立できる制度がある」28.1%がそれぞれ高い割合となっている。男性は、仕事内容についての評価の割合が高いのに対して、女性は職場環境に関する評価が高くなっている。一方、ネガティブな意見としては、「給与が安い」が 34.4%(130 人)で最も多く、次いで、「精神的な負担が大きい」が 28.6%(108 人)となっている。
- 昨年 1 年間の平均年収は 299 万 3000 円。一方、希望する年収額 373 万 5000 円。
- 「転職、離職を考えている」のは 22.5%だが、考えている理由としては、「給与が安い」が 48.2%(41 人)で最も多くなっている。次いで「労働時間が長い」が 21.2%(18 人)、「やりがいを感じない」が 18.8%(16 人)となっている。また、求職・転職活動における障害としては、「希望職種に関する自身のスキル・経験が不足」が 36.7%(18 人)と最も多く、次いで「希望の賃金・給与を満たす仕事がない」が 28.6%(14 人)となっている。
- 行政に求める支援策としては、「雇用の受け皿となる企業の誘致・育成」が 46.7%(221 人)で最も多く、次いで「求人情報の提供」37.4%(177 人)、「雇用・就業支援制度に関する情報提供」34.2%(162 人)、「教育訓練に必要な資金支援」31.7%(150 人)となっている。
- 「働く」に当たって重視する点としては、「賃金・給与」71.9%、「職種、仕事内容」43.8%、「休日、休暇」27.9%、「勤務時間」27.7%、「やりがい」26.0%、「職場の人間関係」22.8%などが上位となっている。
- 「浦添市で暮らし、仕事も浦添市でしたい」との回答が 42.9%(203 人)。

事業所ヒアリングの実施

本市の産業や雇用環境の現状把握の目的として、主に市内事業者を中心にヒアリングを実施した。主な質問事項と概要は以下のとおりである。

■主な質問事項

1. 浦添市の市場環境認識について
2. 人材の過不足状況、採用、離職等の現状について
3. 雇用確保に向けた各種取組策について
4. 今後の人材採用見通し
5. 今後の経営に関する課題
6. 浦添市など行政機関などへ求める要望

ヒアリングにより抽出できた現状や課題、本市として取り組むべき点(要望)などは以下の通りである。

<浦添市の市場環境認識>

- 人口増や観光のお客様、インバウンドなど、沖縄は恵まれている。全国でもこれだけの活力がある地域は少ないだろう。
- 浦添市は那覇に近く、便利な立地だと感じている。ただ、出勤時間など渋滞が多く、交通の便が悪い。会社近くだと、特に小湾橋が渋滞する。西州に入る唯一の道ということもあり、時期によっては西洲を出るまでに 30-40 分かかる。平日でも出退勤の時間帯だと西洲をでるのに 20 分はかかる。
- 市場に近いというのが強みである。自社の商品は問屋を通して卸しているが、問屋の多くが西洲に位置しているため利便性が高い。
- 輸送という面から、浦添市の現在の立地環境は非常によい。浦添市は沖縄のへそとも言えるべき位置にある。大手量販店の配送センターまでの輸送も非常に便利な位置にある。ただ、現在地は手狭であり、建物も 40 年以上経過しており、古い。建替えも検討したいが、おそらく建替えるとなると規制にかかる可能性がある。その際には浦添市にも協力をお願いしたい。
- 採用では浦添よりも那覇に立地していたほうが有利だと思うが、物流・配送は那覇よりも浦添が有利だと思う。那覇市内の渋滞を避けて北上できる。次の物件を探すことがあっても浦添を選ぶ。
- 卸売業の中心は西洲ではないか。港が近いから荷受けがしやすく、本島中部や北部などへのアクセスが良い。うるま市の州崎は、港がないため陸上輸送コストがかかるので不便である。

<人材の過不足状況、採用、離職等の現状について>

- 人材は不足している。ラインを止めざるを得ない状況ではないが、残業が増えている。ただ、離職は同業他社と比較しても少ない方だと感じている。特に女性の離職は殆どない状況。離職が少ない理由としては、同業他社と意見交換して感じるのは、自社が働きやすい環境にあるようだ。
- パートの離職率は同業他社より低いと思う。その理由としては、同業他社の製造ライン従業者よりも 10 円高い時給を提示している。パートでも 10~20 年働いてくれている人もいる一方で、すぐに辞める人も多い。3 年を超えると 5 年、5 年を超えると 10 年働いてくれるように感じる。
- 現在は、特定の時間に採用が難しくなっている。特に朝の早い時間帯と夕方以降の夜間時間帯である。午前 7 時ごろの出勤は子育て中の母親や学生は出勤できないため、求職者が少ない。一方、夜間は県外大手飲食チェーンに流れているせいか、学生アルバイトの応募が少ない。ただ、時給を上げてでも採用できるという保証はない。働きがいなどを上げていく取り組みを行っていく必要があるだろう。
- 人材不足が続いている。業務が社内でこなせないときは外注で補っている。仕事の受注を減らすまたは残業を増やすといったことはしていない。外注先はベトナムが多く、金額も県内の 5 割程度である。クオリティも上がっているが、正確に指示を出し現地企業と橋渡

しできる人材がおらず、そこが現在は課題。また、急ぎの案件はベトナムに比べて早く正確な県内の企業に依頼する。離職率は高い。創業して 20 年の親会社と、離職した人はほぼ同数である。離職する人は家族や何かしらの外的要因を理由に退職する人が多いが、ほとんどが内的要因を外的要因にすり替えて理由を作っている印象がある。

- 建材部門は採用しやすいが、建築部門では人手不足が続いている。建築部門では、一級建築士や施工管理技士等の専門資格所持者や経験者を採用したいが、他社も同様の人材を必要としているため、採用が難しい。職人が高齢化し、後継者の育成のためにも新しい人材がほしいが、なかなか採用できないのが現状である。
- 人材は不足している。正社員・パートナーどちらも、さらに採用したい。人材派遣会社へも依頼しているが、人が集まらない。そのため、パートナーへ時間延長を依頼するなど、人材不足に対応している。また、生産性を上げ効率化できないかという点も常に考えている。
- 離職率は同業他社と同程度となっている。ただ、高卒に関しては入社一年以内の離職率が比較的高い。以前より、体力的な厳しさはそれほどではなくなっていると思うが、向き不向きもあるのではないだろうか。
- 派遣する人材でいえば不足している。賃金は求人を出す会社が決める、というのは古い話になりつつある。賃金が低すぎると求職者は賃金が高い会社を求め応募しない。求職者が選べる時代になっている。企業へは、こちらからマーケットの賃金情報を提供し、求職者が働いてくれるであろう賃金で契約を結ぶといった流れになっている。なお、時給は他社に比べて高いだろう。ホテルは時給が安価であったが、今では高校生でも 800-900 円と高時給である。博多などと比べても見劣りしない額面である。
- 人手不足は感じているが辞める人が少ないので、喫緊の課題ではない。定着率が高いのは、同業他社よりも休日が多いからかもしれない。最近は給料よりも休みの充実を求める若者が多い。学校の週休 2 日制が影響しているのだろう。

<雇用確保に向けた各種取組策について>

- 休暇については休みたいときに休めるようにしている。年休消化を促進させる意味合いもあるが、リフレッシュ休暇を 5 日間取らせるようにしている。まだすべての従業員が取得するようにはなっていないが、年度内には管理職から取得を徹底するように始め、次いで全社員に広げていきたい。
- パートの方々のマネジメントは非常に難しい。県内では、製造業は販売員(接客業)などよりも時給が低く、販売員として採用されないから製造業に応募するパターンが多い。したがって、パートをマネジメントする管理者はスキルが必要であり大変である。マネジメントの研修を受けさせ管理者を育てていきたいが、まだ余裕がない。管理者にはパートから採用される場合が多く、研修なども行わず人柄や人間力でマネジメントしてもらっている状況である。
- 社員の紹介で入った方の定着率は高い。そのため、従業員に紹介してもらえるように職場環境を整え、気持ちよく働ける職場づくりを努力している。
- 産休、育休、介護休暇などの制度は無いが、妊娠・出産のために退職しても、自社は戻

ってこれる環境がある。社内は休みやすい雰囲気もあるから、子育てをしてる人には良い環境ではないだろうか。なお、最年長は 64 歳。定年は特に設けておらず、本人次第で働き続けることができる。

- 女性社員がいないため、産休や育休の取得実績はない。介護休暇の実績もない。ただ、「子供が病気」、「病院へ付き添い」などの事情がある場合はスタッフ同士で助け合い、休めるようにしている。社員の有給休暇利用は多いと感じられ、他社よりも休みやすい風土はあると思う。自社の人材育成は、やりながら覚える OJT が基本である。外部コンサルを入れて、社内改革を行うなどの取り組みがあるのは分かるが、逆にこれまで上手くやってきている環境が壊されてしまうなどの弊害もあるのではと思っている。
- 産休・育休とも制度も実績もある。取得者の多くは女性だが、男性も 1 人育休を取得し復職した。介護休暇は今のところ希望者がいない。しかし、女性が 1 名介護を理由に退職した。事業所内託児所は以前検討したことがある。しかし、店舗が多いため、難しいと感じている。その分、福利厚生を充実させカバーしていきたい。今は、正社員のみではあるが出産したらお祝い金をあげている。
- 働きながら自分の時間をどう作っていくかが大事だと考えている。ワーク・ライフ・バランスを推進していこうと、今年 2 月から県の補助金を利用して、コンサルタントに入ってもらい意識改革をおこなった。効果に関しては、まだ分からない面はある。しかし、売上が例年落ちる 11 月に関して、働き方のムダが減ったせいなのか人件費も下がり、販管費が下がった。
- 9:00-18:00 勤務で月 40 時間のみなし残業がある。以前はフレックスタイム制をとっていたが、遅刻しそうになるとフレックスに変更する、または朝はほとんど出社しない等があった。営業は相手のある仕事なので、フレックスタイム制は廃止した。
- コンサルタントを入れ 5 年前に賃金テーブル作成に着手した。作成した当初は給与が下がる職員がいたため徐々に給与を調整し、去年、調整給が全て終わりスタートラインに立った。賃金テーブルができたことで、職員の士気向上に手応えを感じている。
- 女性活躍推進のプロジェクトチームを作り、女性の活躍を応援している。女性は適齢期に家庭に入るために離職するというパターンが多いことから、しっかりサポートしている。育休は、ほぼ 100% が取得し、時短勤務(6 時間)も 8 割が使っている。介護休業も少数だが取得の実績がある。
- 事業所内託児所はハードルが高い。自社は拠点が多くあるため一部の店舗だけ設置してしまうと、他の店舗の社員との整合性も難しくなってしまう。作ること自体ハードルが高いこともあるので、保育などの充実は行政にお願いしたい。子育ては企業努力だけでなく、行政との協力が必要だと考えている。
- 育休・産休の制度はあり、パート・アルバイトの社員でも利用する方もいる。また昨年からは、産休・育休の方々を対象としたランチミーティングなどを開催している。産休・育休の間、その方が孤立してしまわないように、ランチなどを一緒に取る機会を設けるようにしている。上司が入るとややこしくなるので、管理職としては人事部長のみが同席している。同仕組みを入れることによって、育休後の離職が減って、復職する方が増えているように感じる。

- 事業所内保育施設は、情報収集は行っているが、実際の導入は検討していない。どうしても働く場所が各店舗でバラバラなので一つの店舗だけに設置すると福利厚生で差が生まれてしまうことになるので、導入が難しい。
- 長く働いてもらうために、働く環境について力を入れている。快適なオフィス、福利厚生の充実、有休の完全消化、残業をさせない等の仕組みづくりを行っている。また、最近では従業員の健康のために栄養管理をしっかりと考え、社員食堂を作ってる最中だ。昼食を 350 円で提供する予定である。
- 産休・育休の制度があり、実際に多くの人取得してる。また、出産・育休を終えて、会社へ復帰した職員には時短労働やフレックスタイム制などのサポートで、子育て世代でも安心して働ける環境を用意している。くるみんの申請も検討している。
- 福利厚生の一環として事業所内保育をスタートさせていたが、現在は事業の一つとなり、地域型保育事業として運営し、地域の子供(15人)を受入れている。院内の子供が60人。0~5歳までを受入れている。看護師免許で保育も可能のため、保育士として働く看護師もいる。当初は6,000万円の持ち出しであったが、地域型保育事業の認定を受けてからは持ち出しが2,000万円に減った。ただ、6,000万円の持ち出しがあったとはいえ、やらなかったら、さらにロスがあったであろう。
- ただ子供たちは事業内保育施設だけでなく、地域のコミュニティで生活することも大切である。3歳以上については地元の保育園・幼稚園に通わせるようにして、その送迎を病院側で行えないか検討している。また、来年度には学童保育も始められないか検討している。
- くるみん認定については制度については知っているが、学生等の求職者の認知度はまだまだ低いと感じているため、現在は認定に向けた取り組みは行っていない。現状は、実際に今働いている社員の定着を重視した取り組みを優先して行っている。

<今後の人材採用見通し>

- 今後も退職者の補充のために人材を採用していく予定。2018年4月採用の学生も採用する予定だ。ただ、従来までは足りない人材はパートや派遣でと思っていたが、現在はパートや派遣などは土日が出勤だと非常に嫌がり、だれも採用できない。したがって、パートや派遣などに頼るのではなく、正社員で採用して、人材を育成して会社を安定させていこうと考えている。
- 年齢構成としては、30~40代が不足している。当時の景気の影響で採用が少なかった。ただ、今後は、コンスタントに採用していきたいので中途採用などで穴埋めしていきたい。実際、今年、来年とそれぞれ途中で30歳前後を2人採用したい。製造現場で戦力になるのではと期待しており、今後も採用を行っていく。
- 求める人材像としては、自分で考えて行動できる人。精神力があり、元気がしっかり意見が言える人。多くで指示待ちが多いように感じている。上司も部下が考えざるようなシチュエーションに待ちこんで指導していく必要があるだろう。
- 言われたことを黙々と行える人が製造ラインには向いている。しかし、最近では主体性のある人材の必要性も感じている。「なぜこうやったのか？」と問うと、「前からこうやってい

た」と返答するようなタイプの人間ではなく、主体的に動いて物事を改善していける人材も必要である。

- 高卒や若い人を採用して育てていきたい。バイトで採用し管理職になった人もいるが、教育や研修も行っていない。社員登用制度も整備し、高校生から採用しても育てられるような環境を作りたい。マネジメントできる人材を育てていきたい。マネジメントがしっかりできれば、パートの方々の働きやすい職場づくりに繋がりパートの方々も長く働いてくれるであろうし、人の紹介もしてくれると考えている。
- 店舗を増やしていきたいこともあるので、今後も採用していきたい。元気でコミュニケーションをとるのが好きな人を求めている。
- また、原材料の輸送コストも原価に占める割合が大きいので、物流コストを下げることでできる人材や、人材育成について専門的にできる人材を探している。沖縄県のプロフェッショナル人材戦略的活用推進事業の一環で、東京において I・J・U ターンを希望する人材に向けた説明会に参加した。給与が下がることは覚悟しているようだ。問い合わせはあったが、実際の応募はまだない。
- 沖縄の人材に感じるのは、意思決定が弱く、問題意識も低い。また、勉強する人が少ないと感じる。引き出しの多い人を求めている。
- 沖縄は今後は意思決定の場になるはずであり、作業などは海外に移っていくであろう。なので、多くの人数を採用する予定はないが、スペシャリストを養成していかなければならない。
- 規模が大きくなると、できあがった会社というイメージが強くなり、元気な人や野心を持った人が集まりにくい。ベンチャー的な要素もまだまだあるから、そういった人が必要である。今後も益々発展する上では、色々なタイプの人が必要である。例えば、内地でいろいろな体験をし、新たな価値観を持って沖縄に戻った人などを採用したいと考えている。
- 社員に求めることは、物事を自分のこととして考え、主体性を持って行動することであり、マニュアルに書いていることだけをやるのではなく、自分で物事を考える社員である。マニュアルは、作った時点で古くなるものである。
- 求める人材はボランティア精神のある人。自分の住んでいるところをよくしたいと思う人を集めたい。
- 中長期的には地元の方もさらに採用していきたいので、中学生の段階から、魅力を伝え、将来的には働いてもらえるような取り組みも行っていきたい。

<今後の経営に関する課題>

- 人手不足を解消していくためには、効率化も必要不可欠。ただ、作業を効率的に行なうためのマニュアルはない。ムダな動きも多いように感じている。まだ、効率化は可能だと思っている。
- 引き合いが増えてきていることもあり、製造が追いついていない状況。生産機能を増大させるために敷地内で工場を拡大する。現在の事務所を敷地内のコンテナに移動させ、事務所スペースも製造ラインにする予定。
- 経営を多角化し、印刷以外のサービスを行えるようになる必要がある。「事業用地の確

保」については、市内でどこかいい場所があれば移転したいと考えている。ただ、移転にかかる費用等も膨大なため簡単ではない。

- 一時的に人を集めるには賃金上げで対応できるが、将来を考えると効率化、生産性を上げることが必須になるだろう。以前から、取組んでいるがもっと工夫が必要だと考えている。
- 今後も店舗を増やしたいと考えているが、沖縄は土地が狭いので、なかなかいい土地が確保できない。基本的なターゲットは県内客である。もちろん、県外の観光客や、インバウンド客も大事だが、基本は地元のお客様に受け入れてもらうことだと思っている。
- 人材育成については、中堅社員の教育が課題。最近の採用では、能力の高い若手を多く採用してきたが、この若手を中堅社員である部長、課長が使えていなかった。逆に若手が中堅社員の能力を超えている状況があり、これに不満を持った若手が離職するといった問題があった。なお、中堅社員の教育にはここ数年注力してきており、だいぶ状況は良くなっている。
- 人手不足は、社内では感じてないが、社会的には強く感じる。埋もれている労働力を掘り起こしたい。留学経験のある 20 代は多い。こういった高いスキルを持った人が、出産し子育てに追われ就労できていない状況にあるから、働ける環境を作りたいと思っている。また、高齢者、障害者、ダブルワーク者、学生、主婦など多彩な人材が在籍している。求める仕事内容も時間も違うから、雇用形態や時間はバラバラで働き方も自由になりつつある。
- 整備士になりたい人が減少したことに伴い、浦添職業能力開発校の自動車整備科が具志川職業能力開発校に吸収されることから、今後はますます整備士の確保が困難になることが予想される。
- 沖縄では新たな事業用地の確保はとても難しいのが現状である。当社では、自動車販売と整備をする拠点を求めているので、1,000 坪以上の土地を求めている。
- 事業用地の確保が一番の課題である。以前、手狭になったことを理由に、2 軒隣の建物を購入し事業を行っているが、社屋が 2 つに分かれているので、効率が悪い。加工場も 3 箇所に分かれている。手狭であり効率も悪いので、まとまった 1,000 坪ほどの土地を探している。
- 浦添の本社、物流センターは敷地面積が 200 坪程度。事務所隣の倉庫には船便で運ばれたコンテナなども保管しており、商品が事務所 2 階まであふれ手狭になっている。2016 年 10 月に沖縄市に中部営業所を開設。沖縄市に拠点ができたことで、自社の倉庫にももう少し余裕ができるかと思ったが、まだ手狭である。さらに新たな倉庫用地を探しており、高速インターから近く、交通アクセスの良い場所として浦添市西原、浦添市前田近辺が候補となっている。
- これからも厳しい状況が続くと予想され、サービスに付加価値をつけ新たな事業展開を考えないと生き残れない。会社を大きくしなければ効率化もできないので M&A も視野に入れている。同業者間で提携し情報交換や情報共有も行っていきたい。

<浦添市など行政機関などへ求める要望>

- 浦添地域は工業用水がない。通常の水道料金で水を利用しているので高くなってしまふ。工業用水を引くことができないか検討してほしい。
- 多くの自治体は市内事業者に優先して発注するが、以前の浦添についてはこれが無く、市外事業者が多く業務が回っていた。何度も浦添市に陳情を重ねてきた結果、今では、市内事業者かどうかとも考慮してくれるようになった。ただ、事業者の中には、浦添市からの仕事をもらうために事業者登録だけを行い、実際には実態のない営業所もみられる。自社は浦添市に所在し、通り会や地域清掃など、市に貢献する活動を積極的に行っているつもりである。今後も自社のような企業への配慮があるとありがたい。
- 外国人労働者を数人採用しているが、さまざまな縛りが厳しい。1人をマネジャーに登用しようとしたら、ビザの関係で許可されなかった。マネジャーにできるような仕組みにできないか検討してほしい。
- 公共工事は増やしてほしい。最終的には経済効果が市民に行き渡る。
- 浦添は中心となる市街地がないのが問題。アーケード街のような商業施設なども見当たらない。浦添市の優位性は人口密度が高いことにある。一方、問題は交通の便が悪いところである。
- 保育施設について、0歳から預かるなど、充実させてほしい。現在の敷地内に保育施設と老人保健施設を建設できないか検討している。世代間交流を図ることができ、子供の教育にもプラスだと思う。
- 労働者への教育は大事だと感じている。特に、観光業界である。観光専門のトップマネジメントが必要である。観光立県のためのインフラ整備よりも人材の教育が喫緊の課題。普天間基地やキャンプ・キンザーの跡地には観光に特化した大学などを設立してほしい。
- 汚水を処理する大きな浄化槽を設置してほしい。西洲の会社は皆、同様のことを思っているだろう。西洲には小さな浄化槽しかなく浄水が間に合っていないため、自社で浄化槽を作った。土地が手狭なため、5トンの貯水タンクを3つ、屋根の上に置いている。ポンプで水を上に上げ浄水しているため、コストがかかる。また、水を上げるポンプが壊れた場合のリスクもある。

3 本市の産業構造や就業の現状と課題

浦添市を取り巻く環境を、PEST 分析、ならびに 3C 分析を活用し整理すると以下のようになる。

【PEST 分析による外部環境の整理】

<p>政治的環境 要因 Political</p>	<ul style="list-style-type: none">■ 中央政府も沖縄県も地域活性化に向けた取り組みを強化している<ul style="list-style-type: none">● 国も産業振興、雇用の促進が地域の活性化にとって重要との認識から各種施策を展開している（「日本再興戦略 2016」、「まち・ひと・しごと創生基本方針」、「ニッポン一億総活躍プラン」、「未来投資戦略 2017」など）● 沖縄県は、今後の沖縄経済をけん引する基軸となる重点施策として、「国際競争力ある物流拠点の形成」や「世界水準の観光リゾート地の実現」、「航空関連産業クラスターの形成」、「国際情報通信拠点“スマートハブ”の形成」、「新たなものづくり産業の推進」の 5 つを提示
<p>経済的環境 要因 Economic</p>	<ul style="list-style-type: none">■ 県内経済は拡大傾向が持続している<ul style="list-style-type: none">● 観光関連、個人消費、建設関連も好調に推移している。当面も観光関連産業を中心として、景気の拡大が続くと考えられる● 県内の有効求人倍率は 2016 年 6 月には復帰後初めて 1 倍（季節調整値）を突破するなど、就業環境も改善傾向が続いている
<p>社会的環境 要因 Social</p>	<ul style="list-style-type: none">■ 浦添市の人口は当面は増加傾向が続くとみられる<ul style="list-style-type: none">● しかし、人口は安定的な増加を示しているものの、出生率は低く、少子高齢化は着実に進行する見通し■ 男女間で就業意識に大きな違いが見られる<ul style="list-style-type: none">● 市民意識調査によれば、男性は比較的、仕事内容などによって仕事を選んでいる一方、女性は職場環境を重視している傾向がうかがえる
<p>技術的環境 要因 Technological</p>	<ul style="list-style-type: none">■ AI 技術の進化により、人の仕事が減少する可能性<ul style="list-style-type: none">● 従来まではロボットが進化することで、これまでの仕事がなくなる一方、新たな仕事が生み出されると考えられてきた。しかし、21 世紀に入り、ロボットの進化のスピードが拡大したことで、新たな仕事は生み出されず、多くの人々の仕事が無くなる可能性が指摘され始めている● 日本の労働人口の約 49%が、技術的には人工知能等で代替可能になるとの調査結果もある（株式会社野村総合研究所プレスリリース・平成 27 年 12 月 2 日）。人工知能ではなくとも、多くの業務がアウトソーシングされている

【3C 分析による外部環境の整理】

<p>市場環境 Customer</p>	<ul style="list-style-type: none">■ 沖縄県内においても労働力人口の減少がみられる<ul style="list-style-type: none">● 企業においては人手不足が持続する可能性がある■ 地域経済の拡大のためには「稼ぐ力」をいかに高められるかが課題<ul style="list-style-type: none">● 域外からいかに「カネ」を流入させられるか、「カネ」を流入させる産業振興が必要不可欠■ AI 技術の急速な発展により、産業構造の急激な転換、必要な人材の変化が起こる可能性がある<ul style="list-style-type: none">● 当面は、人手不足により、雇用環境は改善傾向が持続すると考えられるが、将来的には、多くの業務が AI に置き換わると、高スキル人材でなければ、安定した就業に結びつかなくなっていく可能性もある
<p>競合 Competitor</p>	<ul style="list-style-type: none">■ 県内、県外においても産業振興に向けた取り組みが活発化している<ul style="list-style-type: none">● 豊見城市豊崎地域には大規模な事業向け用地が存在● 新規事業所の誘致の手法の一つであるインキュベーション施設に関しても周辺自治体において始動、建設計画が存在している■ アジア地域の方が製造コストなどでは優位性を有する<ul style="list-style-type: none">● すでに、一部業務を海外に委託する事業者も存在
<p>自社(自市) Company</p>	<ul style="list-style-type: none">■ 浦添市の人口は当面は増加傾向が続くとみられる<ul style="list-style-type: none">● しかし、人口は安定的な増加を示しているものの、出生率は低く、少子高齢化は着実に進行する見通し■ 将来的にはキンザー跡地などの土地開発などが期待できるが、現状で大規模な企業を誘致できるほどの土地はほとんど存在しない<ul style="list-style-type: none">● しかし、西海岸第1ステージに県内最大規模のショッピングセンターの建設が計画されており、相当の雇用が生まれる見込み。臨港道路浦添線、浦添北道路の開通も考慮すると、那覇空港や那覇港へのアクセスが向上することで、西海岸の経済的機能は今後さらに高まっていくことが期待される● 沖縄都市モノレールのでだこ浦西駅も 2019 年春に開業予定であり、新たな開発への期待も高まる■ 「稼ぐ力」のある産業が少ない

上記のような外部環境の中で、浦添市の産業や所得、就業環境の現状をこれまでの調査などから整理すると以下のようにまとめることができる。

産業構造の現状

- 市内の総生産額は 4056 億 730 万円(2014 年度)。09 年度と比較すると 14.6%の増。市町村別では那覇市に次いで県内第 2 位の規模。
 - 構成割合としては、第 1 次産業は 0.1%、第 2 次産業が 11.2%、第 3 次産業が 88.6% となっている。沖縄県平均と比較すると第 1 次、第 2 次産業の割合は低く、第 3 次産業の割合が大きくなっている。産業別の県全体の総生産額に占める浦添市内総生産額の割合は、第 3 次産業は 10.5%で那覇市に次ぐ規模となっている。また第 2 次産業についても 8.1%を占め、那覇市、うるま市に次ぐ規模となっている。
 - 市内の総生産額で最も大きい産業は「サービス業」(915 億 4000 万円)。次いで、「卸売・小売業」(768 億 1500 万円)となっている。この 2 つの産業で浦添市内の総生産額の約 4 割を占めている。
 - 01 年度において域内での生産額が 2 位だった「情報通信業」については年々、純生産額の減少傾向が続き、01 年度と比較すると 14 年度は 50%以上も減少している。
 - 市内で最も労働生産性(従業者 1 人あたりの付加価値額)が高いのは「製造業」となっており、「医療、福祉」、「建設業」が続いている。
- 2014 年の浦添市内の事業所数は 5354 事業所で 2009 年より 2.2%増。市町村別では那覇市、沖縄市に次ぐ第 3 位。
 - 産業別で最も事業所数が多いのは、卸売業、小売業で 1240 事業所(14 年)だが、09 年比で 4.5%減。次いで多いのが宿泊業、飲食サービス業で 723 事業所だが 09 年比で 1.8%減。主要な産業で事業所数の増加率が最も大きいのは、医療、福祉で 14 年は 09 年比で 44.4%増加し 507 事業所となっている。
 - 14 年の市内就業者数は 57,338 人で、09 年比で 7.7%の増加。最も多く働いている産業は卸売業、小売業で 15,116 人だが 09 年比で 2.2%の減少。次いで従業者が多いのは医療、福祉で 8,686 人あり、09 年と比較すると 36.3%の大幅な増加となっている。
- 事業所へのヒアリングによれば、浦添市の市場環境については、交通アクセスの利便性に関して、好意的に述べる事業所は多い。ただ、西洲地域に関しては、特に小湾橋が唯一の道ということもあり、交通渋滞の激しさを指摘する声も多い。
 - 多くの事業所が人材不足、採用の困難さを指摘している。人材の定着に関して、給与のアップや各種休暇制度などを取り入れている事業者も多かった。一方、業務の一部をコストの面からアジア地域に外注している企業もみられる。
 - 事業所内保育施設に関しては、浦添市内のいくつかの事業所で設立されているものの、設立の手間とニーズとの関係や、他店舗展開している事業所に関しては福利厚生が公平でなくなるといった点から、積極的な導入には至っていない。
 - また、製造や卸売事業者においては、事業用地の確保や工業用水の整備と言ったインフラ整備への要望もあった。

市民の所得や就業の現状

- 1人あたり市民所得は沖縄県平均よりも1割程度高い(2013年度)。県内全41市町村で第10位であり、市別では那覇市に次いで高くなっている。
 - 2006年度以降、220～230万円台で推移している。2015年国勢調査では労働力率は県平均より高く、失業率は県内平均よりも低くなっている。各種調査上では、市内従業者数や求人数は増加していることから、雇用環境は改善傾向にあると推察される。
- 2015年国勢調査において就業者数は46,104人。最も多く働いている産業は、「卸売業、小売業」で7,334人となっているが、2010年の調査時と比較すると10.7%も大幅に減少している。
 - 第1産業、第2次産業で就業者数が減少している傾向がうかがえる。比較的就業者数が多い建設業においても、7.4%の減少となっている。また、県内の主要な産業のひとつである観光関連産業に近い、「宿泊業、飲食サービス業」においても11.1%の減少となっており、主要産業として振興を図るのであれば、何らかの対策が必要である。
 - 最も本市において従事者の多い第3次産業の従業者数の変化を見てみると、2010年は2005年と比較すると全体では、791人の減少となっている。特に減少者数の多かったのは、「卸売業、小売業」で882人の減少、また「宿泊業、飲食サービス業」が353人、「運輸業、郵便業」が265人それぞれ減少している。
 - 一方、最も多く就業者数が増加したのは、「医療、福祉」で562人の増加。次いで、「サービス業(他に分類されないもの)」が349人の増加となっている。
 - 本市の女性の年齢別労働力率は沖縄県の平均と同様な割合となっている。25～29歳をピークに徐々に減少していく傾向にあるが、全国のように30歳から39歳において大きな減少はみられない。
 - 生産年齢人口に対する労働力人口の比率を示す労働力率については、沖縄県、本市とも2010年は2005年と比較して上昇していたものの、2015年の調査においては、それぞれ前回調査時を下回っている。県内の他市と比較すると労働力率は石垣市(67.5%)、豊見城市(64.9%)に次ぐ高い値となっている。
 - 2010年の国勢調査をもとに本市民および本市における就業者数を整理すると、市内で働く市民は50,667人。市外で働く市民は26,495人。一方、市外から通勤して本市内で就業するのは30,291人。市民就業者数よりも市外就業者数が多い状況である。なお、市民の正社員率は、62.1%で県平均よりも1.1ポイント高くなっている。
- 市民アンケートによれば、昨年1年間の平均年収は299万3000円。一方、希望する年収額373万5000円。希望額が74万3000円ほど高い。
 - 男女別では、男性の平均希望額は563万5000円、女性は272万1000円となっている。男性は、400万円～800万円未満の範囲が多くなっているが、女性で最も多い回答は、「103万円未満(扶養の範囲内)」17.4%となっている。
 - 職場に対する、ネガティブな意見としては、「給与が安い」が32.2%で最も多く、次いで、「精神的な負担が大きい」が28.3%。

- 「働く」にあたって重視している点としては、「賃金・給与」が 71.9% (340 人) と最も多くなっている。次いで、「職種、仕事内容」43.8% (207 人)、「休日、休暇」27.9% (132 人)、「勤務時間」27.7% (131 人)、「やりがい」26.0% (123 人)、「職場の人間関係」22.8% (108 人)となっている。男性の優先度 1 位は「賃金・給与」32.1%となっている。女性の優先度 1 位は「職種、仕事内容」29.0%となっている。男性が女性より比較的多く回答している選択肢は、「会社の安定性」19.1%、「やりがい」34.0%、「賃金、給与」79.0%となっている。一方、女性が男性より比較的多く回答している選択肢は、「勤務時間」34.8%、「通勤が便利」15.8%、「休日、休暇」31.6%となっている。
- 今後の就労の場、生活する場について、「浦添市で暮らし、仕事も浦添市でしたい」が 42.9% (203 人) で最も多くなっている。次いで、「浦添市で暮らしたいが、仕事をする場所は他の市町村でもよい」37.8% (179 人)となっている。

外部環境および浦添市の現状を踏まえ、今後取りうるべき方向性については以下のような点が考えられる。

【産業施策に関して現在のトレンドと今後、取り組むべきこと】

- 中央政府も沖縄県も地域活性化に向けた取り組みを強化している
 - 国も産業振興、雇用の促進が地域の活性化にとって重要との認識から各種施策を展開している(「日本再興戦略 2016」、「まち・ひと・しごと創生基本方針」、「ニッポン一億総活躍プラン」、「未来投資戦略 2017」など)。
 - 沖縄県は今後の沖縄経済をけん引する基軸となる重点施策として「国際競争力ある物流拠点の形成」、「世界水準の観光リゾート地の実現」、「航空関連産業クラスターの形成」、「国際情報通信拠点“スマートハブ”の形成」、「新たなものづくり産業の推進」の 5 つを提示。
- 県内経済は拡大傾向が持続している
 - 観光関連産業を中心として、景気の拡大が続くと考えられる。インバウンドなど観光需要の取り込みは域内の経済活性化には必要不可欠。
 - 国際物流ハブなど「稼ぐ」ための仕掛けも存在する。

地域経済を活性化させるためには、域外から「カネ」を流入させる必要がある。沖縄地域は観光客数の増加により域外需要の取り込みやすい環境となっている。また、製造業や情報通信産業など域外に市場(販路先)を有しているような産業の活性化も、域外需要の取り込みには必要不可欠であり、国や県においても各種方向性が示されている。

<浦添市の現状や課題>

- 現在、最も「稼ぐ力」があるのは「電気業」。「稼ぐ力」が 1.0 以上の産業は「電気業」と「飲食料品卸売業」の 2 業種のみ。
- 市内には、美術館やインバウンド客に人気のある公園、歴史遺産など、観光資源になりうる可能性のある文化的な資源は数多く存在するが、観光客の誘引は弱いと考えられる。
- 那覇に近いといった交通アクセスの利便性がある一方、西洲地区の渋滞など地域によっては慢性的な渋滞が発生し、移動でのロスが発生している。また、市内の東西の移動が難しく、街の周遊がむずかしい。
- 都市開発が予定されているものの、現状では大規模な企業誘致をするための土地がない。
- 西洲地区に多くの卸売事業者等が立地しているが、用地面積の問題があり、事業拡大が困難な状況。また、市内に工業用水が存在しない点もマイナス。
- 労働生産性も県平均を下回っている産業もあり、マニュアル化や IT 導入など経営の高度化が必要。
- 県内、県外においても産業振興に向けた取り組みが活発化しており、周辺自治体との競合、連携が課題。
- コストに関しては、アジア地域の方が優位性を有する。

<強み>

- 比較的大規模な企業が存在しており、雇用吸収力は大きい。
- 西洲地区など大規模な企業集積地が存在する。
- モノレール開通やキンザー返還に伴う都市開発が今後も続く。



<考えられる取り組み>

- 観光産業など域外から「カネ」を流入させられる企業へ支援し、産業化を目指す
- 土地や工業用水を比較的必要としないような(浦添市のデメリットを気にしないような)、省スペースで付加価値の高い事業・企業の誘致、創業支援
- 主要産業であるサービス業を中心として、既存事業所の経営高度化に向けた支援(労働生産性の向上支援、高度人材の供給)
- 市内の産業間、企業間の連携を通して新たな商品・サービスの開発(域内企業の連携による新たな商品・サービスの開発など)
- 市内での経済活動が循環する仕組みづくり
- 製造業ではない、稼ぐ力のある産業の育成が重要

【就業に関して現在のトレンドと今後、取り組むべきこと】

- 沖縄県内においても労働力人口の減少による、地域における人材不足が顕在化しつつある
 - 本市においても 2015 年国勢調査結果において完全失業者数は減少しているが、労働力人口や就業者数の増加が止まり、それぞれ減少。
 - 沖縄県は他府県と比較すると高齢化率(総人口に占める 65 歳以上の割合)が低く、19.7%で全国最低。しかし、沖縄県でも 65 歳以上人口の割合が、15 歳未満人口の割合(17.2%)を上回った。労働市場を活性化させる主要な担い手である若者が減ってきていることが、労働力人口や就業者数が減少した主な要因。

人手不足により、企業活動に影響が出ると、地域経済の維持、拡大にもマイナスとなる。企業における人手不足感を解消させていくことが、持続的な地域経済の拡大にとって必要不可欠である。

<浦添市の現状や課題>

- 浦添市の人口は当面は増加傾向が続くとみられるが、出生率は低く、少子高齢化は着実に進行する見通し。
- 本市の女性の年齢別労働力率は沖縄県の平均と同様な割合となっている。25～29 歳をピークに徐々に減少していく傾向にある。
- 働きたいけど、育児から手が放せないため、働けない女性も一定程度存在。
- 若年層が多い一方、土地が限られているため、子育て世代が流出。
- 一方、市内事業者においては人材不足で、うまく従業員を採用できない企業も一定程度存在している。

<強み>

- 人口は当面は増加傾向が続き、なおかつ若年層は多い。
- 西海岸第1ステージに県内最大規模のショッピングセンターの建設が計画されており、相当の雇用が生まれる見込み。

<考えられる取り組み>

- 市内事業所で働いてもらうための各種取組の推進。若年層を就業につなげ、市内企業の労働力確保を目指す(域内企業魅力発見&マッチングに向けた人材育成)
- 人材の流出を防ぎ、女性や高齢者の就業を確保できる新たな仕事の創出
- 域内事業所の底上げと、域内で働く人材の確実な確保(就労支援の充実強化)
- 住まいだけでなく、仕事を求めて周辺自治体への流出を避ける取り組みが必要(働く場の確保、待機児童対策)

第 3 章 浦添市企業立地・雇用施策方針



第3章 浦添市企業立地・雇用施策方針

1 将来像

<目指すべき目標>

就業者数約 3,700 人増を目指す

(目標年度 2020 年 ※2015 年比)

※完全失業率

2015 年:15～64 歳	5.9%	2020 年:15～64 歳	4.4%
65 歳以上	4.8%	65 歳以上	3.2%

※労働力率

2015 年:15～64 歳	74.8%	2020 年:15～64 歳	77.0%
65 歳以上	20.6%	65 歳以上	25.0%

沖縄県全体では好景気を背景に就業者数は増加傾向が続いている。実際、2015 年国勢調査において沖縄県の就業者数は 589,634 人で 2010 年の 578,638 人に比べると 1.9%増加し、増加率は全国トップである。一方、浦添市においては 2015 年の就業者数は 46,104 人であり 2010 年よりも 1.6%減少している。就業者数に関しては沖縄県全体の伸びをうまく取り込めていないのが現状である。

浦添市の今後の産業や雇用環境の見通しなどから、本施策方針において最も重視すべき課題は就業者数の増加である。具体的には、2020 年において 2015 年と比較して就業者数を約 3,700 人増加させることを目標とする。また、同目標の達成のために完全失業率の全国平均並みを目指す。具体的には、2020 年国勢調査において、15～64 歳は現在の 5.9%から 2015 年国勢調査全国平均の 4.4%、65 歳以上は現在の 4.8%から、2015 年国勢調査全国平均の 3.2%まで低下させていくことをそれぞれ目指す。

同時に労働力率も 15～64 歳は現在 (74.8%) よりも 2.2 ポイント増の 77.0%、65 歳以上は現在 (20.6%) よりも 4.4 ポイント増の 25.0%まで引き上げていくことを目指す。

ただ、就業者数を増加させていくためには企業誘致などを通して新規求人数を増加させていくだけではなく、生産年齢人口が減少しつつある以上、高年齢者や専業主婦など、従来働きたくても何かしらの理由があって働けなかった方々にも働いてもらえるような環境整備も行っていかなければならない。

したがって、本方針においては企業誘致による求人数の増加だけでなく、就業環境、労働環境の改善を通じた就業者数の増加に向けた取り組みも実施していく。

2 実現に向けた戦略

目指すべき目標である「就業者数 3,700 人増」に向けて取り組むべき具体的な戦略は、以下の3点である。

- 戦略① 市内総生産の増加を目指す取り組みの推進
- 戦略② 働きたい人が働くことのできる環境づくり
- 戦略③ 必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

戦略① 市内総生産の増加を目指す取り組みの推進

地域経済を活性化させるためには、域外から「ヒト」・「モノ」・「カネ」を流入させる必要がある。沖縄地域は観光客数の増加により域外需要の取り込みやすい環境となっている。また、製造業や情報通信産業など域外に市場（販路先）を有しているような産業、企業の誘致、活性化も、域外需要の取り込みには必要不可欠である。

市内総生産額の増加のためには、企業誘致だけでなく、市内企業の収益向上に向けた支援も行う必要がある。市内企業の商品・サービスが市場の価格競争に巻き込まれないよう、高付加価値化に向けた支援を実施していく。

また、中長期的には各種開発事業が予定されており、浦添市の産業振興のポテンシャルは大きい。現状の事業者や市民からは道路整備などに関して不満は大きい。したがって、企業が操業しやすい社会環境の整備に向け、各種開発計画を確実に実施し、さらには交通環境の改善に向けた取り組みも進めていく。

戦略② 働きたい人が働くことのできる環境づくり

人手不足により、企業活動に影響が出ると、地域経済の維持、拡大にもマイナスとなる。企業における人手不足感を解消させていくことが、持続的な地域経済の拡大にとって必要不可欠である。浦添市においても、中長期的には生産年齢人口の減少による地域の活力低下が懸念されることから、地域の活力を維持していくためには、女性や高齢者の社会参加を促進するとともに、就業環境を改善し、就業者を増やしていくことが重要である。

企業における働きやすい環境づくり支援を通してワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある。また、行政としても企業への支援だけでなく、子育て世代や介護を行っている方々が安心して就業できるような福祉や介護サービスの拡充を行っていく。

戦略③ 必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

今後も就業環境を継続的に改善していくためには、人材の育成、ならびにマッチングは重要である。具体的には沖縄労働局などとの連携を通して市民の就労支援を充実強化し、就業希望者を掘り起こしていく。そのうえで、就業希望者と人手不足を感じている企業とのミスマッチを解消させていくために、企業側にも求人出し方の工夫、働きやすい職場環境づくりに向けた支援を行っていかなければならない。

また、市内の主要産業であるサービス産業においては経営高度化に向けた各種支援を通して、生産性の向上につなげていかなければならない。

職業人材確保のためには、学生など若年層へのキャリア教育をこれまで以上に強化し、さらに、社会人に対してもよりよいキャリア形成のための学習機会の提供なども関係機関と連携しつつ行っていく。

戦略 1 市内総生産の増加を目指す取り組みの推進

(1)-1 域外から「ヒト」・「モノ」・「カネ」を流入させる産業振興支援

地域経済の拡大に向けては域外から市内へ「ヒト」・「モノ」・「カネ」を流入させることのできる産業を振興していかなければならない。そのためには本市内への企業誘致や本市における創業を支援していく必要がある。また、県内の主要産業である観光産業も域外から「カネ」を流入させることのできる産業であることから、観光客に市内で消費してもらうための観光客の誘客や商品開発等も重要である。そのほか、域外進出を希望する企業に対して、各種支援機関を紹介できるような態勢も求められる。

<主な取組>

● 企業誘致活動の実施

本市においては、短期的には大規模事業所が立地できるような土地が現状では確保できないことから、ソフトウェア開発やコンテンツ製作業等、国内外から高付加価値を誘因する情報通信関連産業の企業といった、付加価値の高い事業・企業の誘致や、観光客需要を確実に取り込んでいくための宿泊施設の誘致を行う。また、沖縄都市モノレールの延長による各事業の動向を注視しながら誘致活動に取り組む。一方、中長期的には、西海岸開発、キャンプ・キンザー返還後の土地利用の動向を注視しながら企業誘致に取り組む。また、市内の遊休地などの情報収集を行い、効果的なマッチングにつなげていく取り組みを推進する。同時に産業振興に向けた計画的な土地利用の検討もおこなう。

● 観光振興の充実強化

「域外」から「カネ」を流入させていくためには、観光客をさらに誘引させ、本市内でお金を使ってもらうための仕組みづくりが必要である。そのために観光産業をさらに活性化させるためには、2017 年度に作成する浦添市観光振興計画の各種取組を確実に実施していく。また観光協会の自走化に向けた取り組みにも支援を行う。そのほか、観光客に購入してもらえよう商品・サービスの開発の支援を実施する。

● 経営高度化、事業承継、M&A などへの支援

成長期、成熟期、衰退期など、企業のライフサイクルの時期によってトップに求められる役割は異なる。会社の時期とトップのタイプがうまくマッチしてはじめて成長することができる。したがって、企業を持続的に成長させていくためには、ライフサイクルに対応した経営が必要である。また、事業承継等によって新しいステージに入る企業も存在する。本市内の事業所を持続的に維持、拡大させていくためにも経営の高度化や事業承継、M&A などに関して金融機関といった関係機関等と連携し、支援していく。

- **市内企業の海外進出に向けた情報の収集**

沖縄県内においては、企業の海外進出に向け、沖縄国際物流ハブ活用推進事業、万国津梁産業人材育成事業といった各種支援制度が充実しているが、市内事業者が売り上げを伸ばしていくために海外展開を希望する場合、適切な助言、支援を行えるよう、国や県、各支援機関との連携を強化する。また、本市に沖縄国際センターを有している JICA とも意見交換などを実施し、市内企業のニーズに合った海外進出支援策を検討する。

- **市内の空き店舗と入居希望事業者とのマッチング支援**

市内の空き店舗・空き事務所等の物件情報を集積し、入居希望事業者とのマッチングを図るためのシステムの運営を行い、市内事業者の増加を目指す。また、市内入居事業者・新規参入事業者などに対し、市民の雇用支援・産業振興支援として補助金を交付する。

- **創業支援の継続的な実施**

魅力的な人を集め、魅力的な街にしていくためにも、創業などを希望する方に対する創業支援を実施していく。また、各種支援制度を活用して創業した企業が引き続き本市にとどまってもらうためにも、創業後もハンズオンで支援できる体制を構築する。実際の支援を行っていくためには、商工会議所だけでなく、金融機関等、各支援機関との連携も深める。創業を支援する事業者と連携して産業競争力強化法の「創業支援事業計画」に基づく創業支援を実施し、創業支援をさらに強化する。

(1)-2 域内事業者の連携を通じた新商品開発、販路開拓支援

地域経済の拡大に向けては域内事業者が域外市場に商品・サービスを販売し、域外から市内へ「カネ」を流入させていくことも重要である。また、域外に販売する商品・サービスを新たな開発する際、市内事業者の連携によって開発することができれば、製造の中間コストも域外に流出することなく、市内の経済循環率を高めることにつながる。したがって、市内事業者の新商品・サービスの開発や販路の拡大に向けた各種支援を実施する。

<主な取組>

- **市内企業クラスター、ビジネスマッチングの実施**

新商品・サービスの開発に向けて市内の産業間、企業間の連携強化を図る。具体的には市内企業でクラスターを形成し、クラスター内での商品開発等の支援を行う。商品開発に関しては、コンサルタントなど専門家の助言も受けながら進める。さらには、市内事業者の域外での販路の拡大に向け、各支援機関と連携しつつ、ビジネスマッチングを促進させる。また、周辺自治体においても産業振興を積極的に支援している。意見交換をおこないながら連携できる部分においては連携

して取り組む。

- **浦添市産業振興ビジョン(仮称)の策定**

地域経済の活性化を図るため、浦添商工会議所や通り会等との連携を図りながら、「浦添市産業振興ビジョン(仮称)」の策定に取り組み、既存の市内企業の活性化を通じた地域経済の推進に努める。

(1)-3 市内の道路整備、公共交通の充実など働きやすい、住みやすいまちづくり

本市は、将来的にはキャンプ・キンザー跡地などの土地開発などによる産業振興が期待されるが、現状で大規模な企業を誘致できるほどの土地はほとんど存在しない。しかし、西海岸第1ステージに県内最大規模のショッピングセンターの建設が計画されており、相当の雇用が生まれる見込みである。また、臨港道路浦添線、浦添北道路の開通も考慮すると、那覇空港や那覇港へのアクセスが向上することで、西海岸の経済的機能は今後さらに高まっていくことが期待される。沖縄都市モノレールのでだこ浦西駅も 2019 年春に開業予定であり、新たな開発への期待も高く、地域経済のさらなる発展に向けたポテンシャルは高い。

しかし、現在、浦添市で操業している事業者からは、交通渋滞や公共交通の不十分さによる時間的なロスなどを指摘する声が上がっている。また、市民も交通渋滞に対する不満は高い。したがって、地域経済の拡大や、住みやすいまちづくりのために交通渋滞の解消、ならびに交通弱者の交通手段を確保する取り組みを進めていく。

<主な取組>

- **各種開発計画の確実な実施**

浦添市においては、西海岸開発第 1 ステージ地区の開発だけでなく、中長期的には、第 2 ステージ地区、今後返還される予定のキャンプ・キンザー地区の開発計画なども予定されている。また、てだこ浦西駅周辺(約 18.7ha)は、商業施設、マンションなどの整備が予定されている。浦添前田駅周辺についても、歴史文化資源や緑地等との調和した良好な周辺整備を行う予定となっている。開発が進めば、地域における企業誘致、雇用の拡大が見込まれることから、各種開発計画については確実に実施していく。

- **交通環境の改善、公共交通の充実**

浦添市総合交通戦略に基づく取り組みを推進していく。特に、本市内の国道 58 号や国道 330 号を走行する自動車の交通量は全国的にも高い結果となっていることから、(平成 17 年道路交通センサスより)、現在の自動車に過度に依存した交通環境を改善する必要があるとともに、高齢者や障がい者といった交通弱者の交通手段を確保していく。

沖縄都市モノレール延長事業及び国道 58 号の基幹バス導入に向けて、公共交通、自動車、自転車、徒歩といった各交通手段を上手に活用できるような交通体系の構築を図るべく、ハード整備・ソフト施策を戦略的に検討・実施していく。

戦略2 働きたい人が働くことのできる環境づくり

(2)-1 就業希望者と事業者のマッチング支援

働く人の減少を補いつつ、これまでの経済活動を維持、拡大していくためには、働くことを希望しつつも何らかの理由で働くことができなかった女性や高齢者、障がい者の方々が就業できる環境を整備する必要がある。一方、企業においても人材不足が深刻な問題となっており、就業希望者と企業のマッチングを行っていかねばならない。ただ、就業希望者は多様であり、個々人のニーズと企業のニーズが合わなければ就業にはつながらない。求職者のスキル向上に向けた支援や、就業者と企業のニーズのすり合わせなどを実施し、就業につなげる取り組みを実施する。

<主な取組>

- **多様な働き方の導入に向けた支援**

子育てや家庭の事情、高齢者、障がい者などにおいては、職場への出勤が時間的な都合などの理由で難しく、仕事を探しているものの就職にまで結びつかない方も存在する。ICT を活用し在宅勤務など多様な働き方を取り入れている企業や、ICT を利用し業務改善や雇用創出に繋げている企業の誘致などを行い、その企業などと連携し、市民の方々の多様な働き方が実現するような仕組みの導入に向けた支援をおこなう。

- **人材不足企業への求職者とのマッチング支援**

中小企業や小規模事業所は、求人募集をしてもなかなか人材を獲得できない状況である。しかし、「働き方」、「仕事の与え方」、「人員配置」など就労スタイルを変更することで、求職者のニーズに合い、就業に繋がる可能性もある。そのためには、人材不足に悩む企業に対して、ヒアリングを行いながら、新たな就労スタイルの提案などを行っていき、求職者とマッチした仕事を創出していく必要がある。関係機関と連携しつつ支援を行っていく。

- **市内における求人開拓事業の実施**

既存の支援機関では十分に対応できない方々の職業相談を受けるだけでなく、就労につなげるためには、中間的就労の推進や、新たな求人の需要開拓といった、求職者のニーズに合った仕事の構築、発掘が重要である。在宅勤務希望者への就労支援、仕事の発掘などもおこなう。地域に根差した企業などから新たな仕事の掘り起こしを通して、就労支援のマッチングを高めていく

- **市内事業者の働く職場としての魅力発信支援**

求職者に大企業ではなく、本市所在の中小企業、小規模事業所の魅力を伝えるための、冊子、パンフレットなどの作成を行う。ただ、紹介する企業は働きやすい職場環境を整備している、取り組んでいる事業所に限り、求職者にとっても有意義な情報となるようにする。

(2)-2 ワーク・ライフ・バランスなど労働環境の構築支援

労働者が働くにあたっては、「賃金・給与」や「職種、仕事内容」だけでなく、「休日、休暇」、「勤務時間」、「職場の人間関係」といった職場環境に関することについても重視している。新規採用、従業員の定着のためには、事業者においても労働環境の改善に向けた取り組みも重要であるが、中小企業や小規模事業所は、時間や費用などの関係で十分に職場環境の改善や人材育成に投資できないこともある。しかし、従業員の定着が事業所の生産性の向上にもつながることから、企業内における人材育成や従業員の定着に向けた各種取組の支援を行う。

<主な取組>

● 企業における働きやすい職場づくりの支援

人材の採用、離職を防ぐためには働きやすい職場環境の構築が重要である。沖縄県においても、「沖縄県人材育成企業認証制度」を構築し、県内において人材育成企業を増加させていく取り組みを行っている。本市においても人材育成企業に人材は集まり、定着するということを周知し、人材育成企業の認証を取得できるような企業を増やしていくことを目指す。

また、そのほか、くるみんの取得、沖縄県ワーク・ライフ・バランス認証制度を取得するための周知、さらには取得企業においては市発注事業に関連して特典を付すなど検討する。

● 「働き方改革」プロジェクト

全国的に企業における働き方改革の必要性が高まっている。長時間労働が慢性化してしまうと、従業員の健康にも悪影響を及ぼすことになり、また、ワーク・ライフ・バランスにも悪影響を及ぼし、従業員は定着しない。労働時間の短縮や働きやすい職場づくりに向けたマネジメント方策の構築が不可欠である。したがって、長時間労働の解消に向けた取り組みを行っている企業などに対するコンサルティング支援など市内事業者において働き方の改善につながるような取り組みを実施する。また、市としても業務改善や業務効率化、事務事業の見直しなどを通して、労働時間の短縮と市民サービスの向上を目指す。

(2)-3 福祉、介護サービスなどの充実、強化

育児・介護と仕事との両立が困難という理由によって就業することができない方も存在することから、希望するすべての人が働くことができる社会の実現に向けた取り組みを実施していく。労働力の確保という観点からも、就業を希望する方々が働くことができる環境整備は今後の域内の発展にとっても重要である。このような環境整備は、求職者や企業だけで整備できるものではない。本市においても、保育サービスならびに介護サービスの充実に取り組んでいく。

<主な取組>

● 待機児童対策の強化

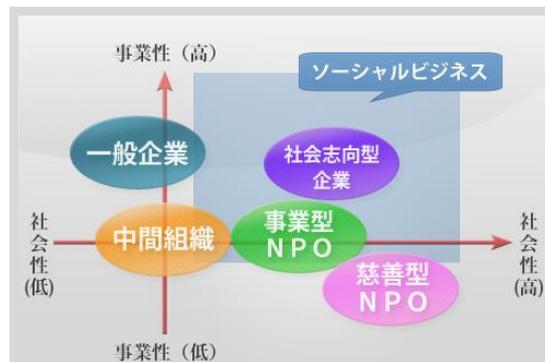
女性の社会復帰のためには、子育て環境の充実が必要不可欠である。待機児

童解消施策や学童保育、幼稚園教育の質の向上に向けた取り組みなどをこれまで以上に充実させていく。事業所内保育施設の導入を検討している事業所に対しては、情報の提供や設立に向けた各種支援を実施する。

- **ソーシャルビジネスの創出に向けた支援**

地域が抱える課題を、住民、NPO、企業など、様々な主体が協力しながらビジネスの手法を活用して取り組むひとつの手法としてソーシャルビジネス(SB)が注目されている。福祉や介護などの社会的課題の解決に向けて、ビジネスの手法を活用して地域の課題解決に取り組むようなソーシャルビジネスの創出支援を行う。ただ、ソーシャルビジネスに興味を有しているものの、ビジネススキルが十分でなければ、事業自体が成り立たない。したがって、ビジネススキルの提供や地域課題を見つけ出す能力の向上に向け、助成やコンサルティング支援などの各種支援を行う。

(図表)ソーシャルビジネスのイメージ



(出所)中国地域 CB/SB 推進協議会 HP より

戦略3 必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

(3)-1 沖縄労働局や各関係機関と連携した各種就労支援サービスの充実強化

本市では 2016 年度に沖縄労働局と浦添市雇用対策協定を締結している。協定においては、「全員参加社会の実現」として、①子育て世代の雇用対策の推進、②就職困難者（高齢者・障がい者・ひとり親・生活困窮者等）への就職支援、③若年者への雇用支援の推進、「人材の育成・確保」として、①「雇用のミスマッチ」の解消、②創業支援から雇用拡大への推進、③就職支援体制の強化がそれぞれ盛り込まれている。沖縄労働局と連携し、就業環境改善に向けた各種取組を推進する。また、社会保険労務士会においても就業環境改善に向けた支援等も行っており、連携を図る。

<主な取組>

- **ふるさとハローワークの充実など就職支援体制の強化**

「浦添市ふるさとハローワーク」は、浦添市と沖縄労働局が共同で運営する職業支援拠点であり職業相談・職業紹介などのサービスを提供しており、今後は労働局とも連携しつつ、市内事業者の求人開拓なども行い、マッチング率の向上を目指す。

- **就業希望者に対する伴走型支援の実施**

「就労困難者等」（ハローワーク等を利用して自力で就職活動が難しい、就職が実現できない、支援を必要とする人）の就職活動の支援を行う。確実な就業、定着につなげていくためには、相談員が希望者に対して伴走型支援を実施していく必要がある。関係機関と連携しつつ、就業につなげる支援を行っていく。

- **市内立地企業への求職者の紹介**

浦添市においては数年以内に大型商業施設の開業が予定されており、市内において多くの求人が発生すると想定される。これら新規求人によって、多くの市民が就業につながるよう、市民向けの就職説明会や面接などが実施できるような取り組みを進めていく。

(3)-2 サービス産業などの生産性向上支援・経営の高度化支援

労働生産性を向上させることは、地域経済を活性化していくために必要不可欠である。特に、中長期的には労働力人口の減少が見込まれる以上、付加価値の向上、ならびに業務の効率化は企業が持続的に成長していくために取り組まなくてはならない課題である。したがって、本市で就業者数の多いサービス産業を中心として、労働生産性向上に向けた各種支援策を実施する。

<主な取組>

- **労働生産性向上に向けた各種コンサルティング支援**

労働生産性を向上させるためには、付加価値を向上させるか作業効率を改善させるかといった二つの考え方がある。どちらも中小企業や小規模事業所におい

では、取り組めない場合も多い。したがって、希望する事業者に対してはコンサルティングなどを受けることができるよう現在、実施している補助事業を見直す、補助メニューを活用する等、財源を確保しながら、助成金などを整備する。

- **高度人材の育成、採用に向けた支援の充実**

生産性を向上させるためには、社内のマネジメントの高度化も重要である。マネジメントに秀でた経営人材の育成や人材の確保に取り組む。特に中小企業においては経営層のビジネス戦略が人材マネジメントの方向性に大きな影響を与えることから、経営層に対しての意識啓発が非常に重要である。経営層向けの労働生産性向上に向けたセミナーなどを実施する。また、地域の産業の高度化に寄与するような人材の移住(I・U・Jターン)を促進させる。

- **IT や BPO などの活用によるサービスの革新や経営効率化の促進**

IT サービスや BPO を活用することで、新たなビジネスモデルの構築や業務効率化による労働生産性の向上を目指す。市内の中小企業や小規模事業所にとっては IT や BPO などは具体的にどのように利活用できるのかイメージしにくい面もあり、十分に利活用されていない可能性もある。本市においては IT 関連事業者も立地していることから、そのような事業者と連携しつつ、IT の利活用や BPO サービスなどの導入に向けた研修やマッチング支援などを行い、これらサービスの積極的な導入を促す。

(3)-3 キャリア教育の充実強化

学校卒業後、社会的・職業的に自立していくためには、「働くこと」についてキャリア教育などを通じた就業意識を涵養させていくことが重要である。教育委員会と連携しつつ市立の小中学校段階から、さらには、高等学校、専門学校、短大、大学なども含め切れ目なく各年代、各教育機関に対応した、「就業意欲向上」に向けたキャリア教育をおこなう。浦添市としての将来像や、浦添市の魅力なども一緒に伝えながら、浦添市にとっても魅力的なグローバルリーダー人材になってもらえるようなプログラムを構築する。

また、キャリア教育は若年層に限ったものではない。社会人に対してもよりよいキャリア形成のための学習機会の提供なども関係機関と連携しつつ行っていく。

<主な取組>

- **小学校、中学校におけるキャリア教育の推進**

教育委員会と連携しながらキャリア教育を推進する。具体的には地域型就業意識向上支援事業を活用しながら子ども・若者の自立支援を目指す切れ目のないキャリア支援を継続的に実施していく。

なお、就業意識の向上という観点だけでなく、労働者としての権利を同時に伝えることも重要である。

- **各教育機関や市内企業、関係機関と連携し就業意欲向上支援を実施**

就業意識の向上のためには切れ目のないキャリア教育が重要である。そのためにも関係機関と協力しつつ、職場体験の事前事後学習、市内企業などでの職場体験を行ってもらうことで就業意識向上に繋げていく。

そのほか、「バイターン」などといった取り組みも可能かどうか検討する。「バイターン」は職業経験であるアルバイトと、企業内の教育的なインターンシップをかけたあわせた造語であり、具体的には、夏休みなど長期休暇中などにアルバイトをしながら、研修の講義を受け就業意識向上に繋げていく取り組みである。

- **グローバルリーダー人材の育成**

中高生を対象とした浦添を愛する心とグローバルな視点を併せ持ったリーダーの育成を目指す。具体的には浦添の歴史文化を学ぶツーリズム体験学習、浦添市の地域課題を解決する探究型学習、タブレット端末を活用した英語学習などを通して、最終的には世界へアクセスし、浦添と向き合い、地域の課題を解決する人材の育成を目標とする。

- **社会人向けキャリア教育の提供**

AI 技術の急速な発展により、産業構造の急激な転換、必要な人材の変化が起こる可能性がある現代社会においては、社会人においても常に学び続けていく必要がある。関係機関と連携しつつ、社会人のよりよいキャリア形成に向けた教育の提供などを行う。

3 重点項目

また、本方針は平成 32 年度までの短期間の計画となっている。短期間で効果的に施策を実施していくためには、戦略 1～3 で位置づけられている〈主な取り組み〉の中から、優先順位をつけて、実施していく必要がある。したがって、以下の取り組みを重点的に実施することで、浦添市の就業者数の増加、就業環境の改善につなげていく。

重点項目 1 企業誘致活動のさらなる強化

目的

市内における就業者数を増加させるためには、市内における求人数を増加させる必要がある。そのためには新規企業を誘致し、新たな雇用を創出させていかなければならない。

しかし、浦添市内においては、短期的には大規模事業所が立地できるような土地が現状では確保できないことから、ソフトウェア開発やコンテンツ製作等国内外から高付加価値を誘因する情報通信関連産業など付加価値の高い事業・企業や、観光客需要を確実に取り込んでいくための宿泊施設の誘致を行う。また、沖縄都市モノレールの延長による各事業の動向も注視しながら誘致活動に取り組む。

したがって、企業誘致に向けては、現在実施している市内空き店舗と入居希望者とのマッチング支援や創業支援を今後も継続的に取り組み、新規求人の創出を目指す。

また、今後も市内への進出意向を有する企業から問合せがあった場合に的確にアドバイスを伝えるよう各種情報収集を行う。たとえば、市内における遊休地の情報などを収集することで、進出意向企業への有意な情報提供ができる体制の構築を目指す。同時に産業振興に向けた計画的な土地利用の検討もおこなう。

具体的な事業

<関連既存施策>

- 市内の空き店舗と入居希望事業者とのマッチング支援
- 創業支援の継続的な実施

<新たに取り組むべき施策>

- 企業誘致活動の実施
 - 市内の遊休地などの情報収集を行い、進出意向企業と効果的なマッチングにつなげていく取り組みを推進

重点項目 2 就業を希望する方々を確実に繋げていく取り組みの強化

目的

地域経済の拡大のためにも、就業者数を維持、増加させていくことが必要である。ただ、生産年齢人口が減少傾向に入っていることから、これまでの主要な担い手だけでは就業者数は減少していく可能性がある。一方で、市内においては、子育てや家庭の事情、高齢者、障がい者などに

においては、職場への出勤が時間的な都合などの理由で難しく、仕事を探しているものの就職にまで結びつかない方も存在する。地域経済の拡大のためにも、そして個々人の自己実現のためにも就労を希望する方々を就業に結びつけていくための支援は必要不可欠である。

沖縄地域においては、有効求人倍率が 1 倍を超えるなど、企業においても人手不足感が強まっている。浦添市内企業においても人材不足を感じている企業は多い。

したがって、就業を希望する方々と、企業をマッチングさせていく取り組みが必要となっている。

たとえば、在宅勤務など多様な雇用形態の仕組みがあれば、就業に結びつけることが可能であると考えられることから、在宅における就労可能な事業所などと連携し、多様な働き方の導入に向けた支援を行っていく必要がある。さらには、求人募集をしても人材がなかなか集まらない企業側においては、仕事内容や就業のスタイルを求職者のニーズに合わせていくようにしていくことで就業につながる可能性もある。

また、市民向けの企業説明会や面接会などを開催し、就業者と企業とのマッチングの場を設けることで就業者数の増加につながると考えられる。

具体的な事業

<新たに取り組むべき施策>

● 多様な働き方の導入に向けた支援

- 在宅勤務など多様な雇用形態の仕組みがあれば、就業に結びつけることが可能であると考えられる。ICT を活用し在宅勤務など多様な働き方を取り入れている企業や、ICT を利用し業務改善や雇用創出に繋げている企業の誘致などを行い、その企業などと連携し、市民の方々の多様な働き方が実現するような仕組みの導入に向けた支援をおこなう。

● 市内における求人開拓事業の実施

- 就労につなげるために、中間的就労の推進や、新たな求人の需要開拓といった、求職者のニーズに合った仕事の構築、発掘に取り組む。
- 在宅勤務希望者への就労支援、仕事の発掘。地域に根差した企業などから新たな仕事の掘り起こしを通して、就労支援のマッチングを高めていく。

● 就業希望者に対する伴走型支援の実施

- 「就労困難者等」(ハローワーク等を利用して自力で就職活動が難しい、就職が実現できない、支援を必要とする人)の就職活動の支援を行う。

● 市内立地企業への求職者の紹介

- 市民向けの就職説明会や面接などが実施できるような取り組みを進める。

4 推進体制

(1)体制の整備

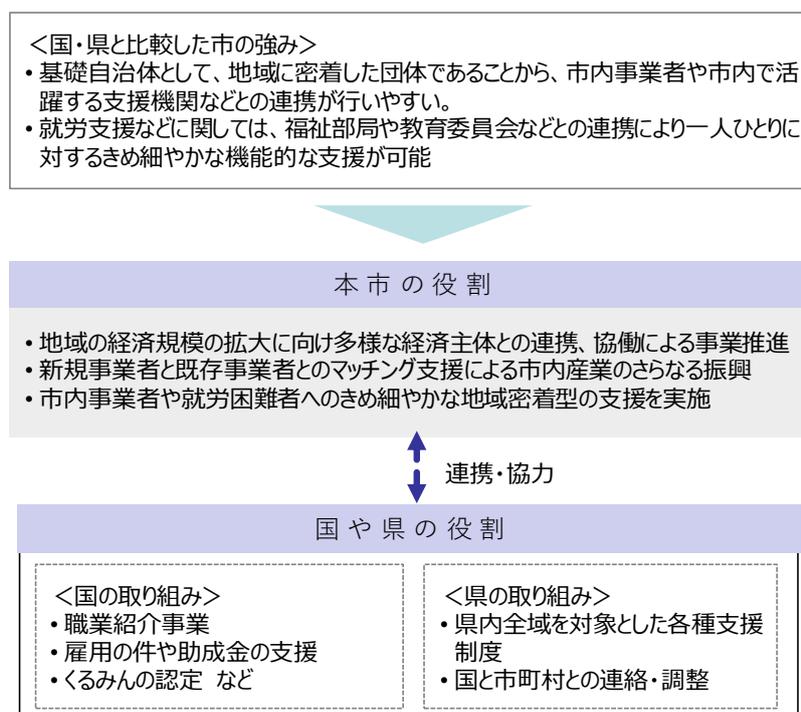
浦添市においては、施策方針の策定、ならびに実施における推進主体として、目標の達成に向けて庁内関係部課とも横断的に連携を図りながら総合的に推進していかなければならない。次年度以降、実際に事業を実施する段階においては、庁内横断的に企業立地や雇用施策について検討する「浦添市雇用対策本部(仮称)」の立ち上げなども検討する必要がある。

もちろん、国や県などとの調整も行い、市だけでは実現できない施策も実現させていくための取り組みを推進していかなければならない。さらに、実効性のある産業政策、雇用政策を実施するためには職員の企画立案力や実行力が重要である。職員の産業施策や企業の現状を把握するための勉強会の開催や先進自治体の視察などを通して職員の政策形成能力を高めていく仕組みをつくり上げる必要がある。

一方、地域の発展を担う主役である市民においても、すべての市民が働きやすい社会の実現のためには、就業意欲を持ち、可能なかぎり働くことが必要である。職場における労働法令違反等の各種問題が見られる場合には、行政機関等への速やかな連絡も重要になってくる。

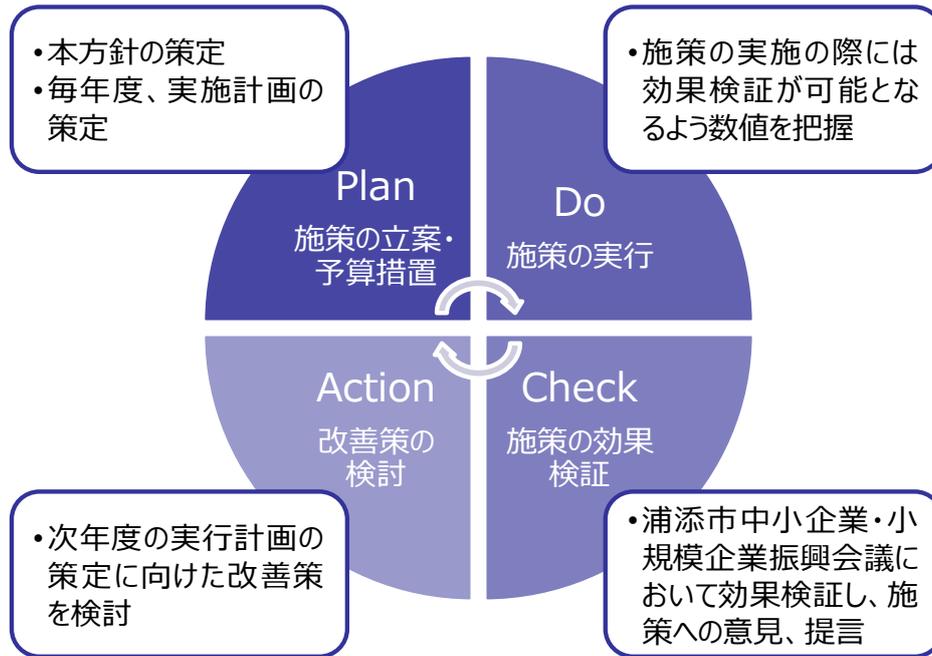
また、今後の社会環境の変化を捉え、自らでビジネスチャンスを見つけ出し、果敢に挑戦する気概も求められると考えられる。もちろん、市民の意識醸成のためには、浦添市は積極的に支援していく必要がある。

また、国や県などの関係行政機関には、市レベルだけでは対応できない各種施策の実現に努めてもらうよう働きかけていかなければならない。浦添商工会議所などの関係団体においては、企業への職員の採用、人材育成支援、起業家支援などを通して、産業の拡大に向けた支援を行っていくことが、雇用環境の改善に繋がると考えられる。



(2) 施策の推進体制について

本方針に基づく施策の達成状況については、中小企業・小規模企業振興基本条例において推進組織として位置づけられている浦添市中小企業・小規模企業振興会議に報告し、進捗状況の把握、ならびに次年度以降の施策の整理等、PDCA を回していけるような体制を構築する。また、施策の立案、実施にあたっては、市民、事業者、学校、金融機関といった関連団体などとも連携しつつ進めていく。



參考資料



1 浦添市の雇用・就業に関する意識調査結果概要

(1) 調査概要

調査目的

本市における雇用環境や就労環境、就労意識などについて市民の意見を総合的に把握し、浦添市の今後の企業立地や雇用拡大への施策を盛り込んだ「浦添市企業立地・雇用施策方針」の策定に向けた基礎資料を得ることを目的とする。

調査概要

調査の対象、調査方法、回収率等は以下のとおり。

調査概要

項目	内容
調査対象	浦添市に住民登録されている20～64歳までの男女2,000人(日本人のみ) ※有効調査対象数は、宛先不明として返送されてきた13先を除いた1,987先。
抽出方法	無作為抽出
調査方法	郵送により調査票を配布・回収
調査期間	2016年9月26日に調査票発送、10月17日(当日消印有効) ※2016年10月31日到着分まで集計
回収状況	有効回収数:473通(有効回答率:23.8%) ※回答率は、有効調査対象数1,987先を基に算出

- ※ なお、調査結果について、回答した割合を小数第二位で四捨五入しているため、各項目の合計が100%にならない場合がある。
- ※ 統計表において(n=)のイコール(=)のあとの数値はサンプル数を表す。
- ※ 統計表中の「0.0」は、数値が表章単位に満たないものを指す場合もある。ただ、墨色の「0.0」は回答者が0であった項目である。
- ※ 統計表において数値に以下の背景色が付いている場合は、下記の意味である。
■ は全体平均より5ポイント以上、■ は5ポイント以下の場合
- ※ 上記同様、数値が太字の場合は全体平均より5ポイント以上、数値が墨色の場合は全体平均より5ポイント以下の場合である。

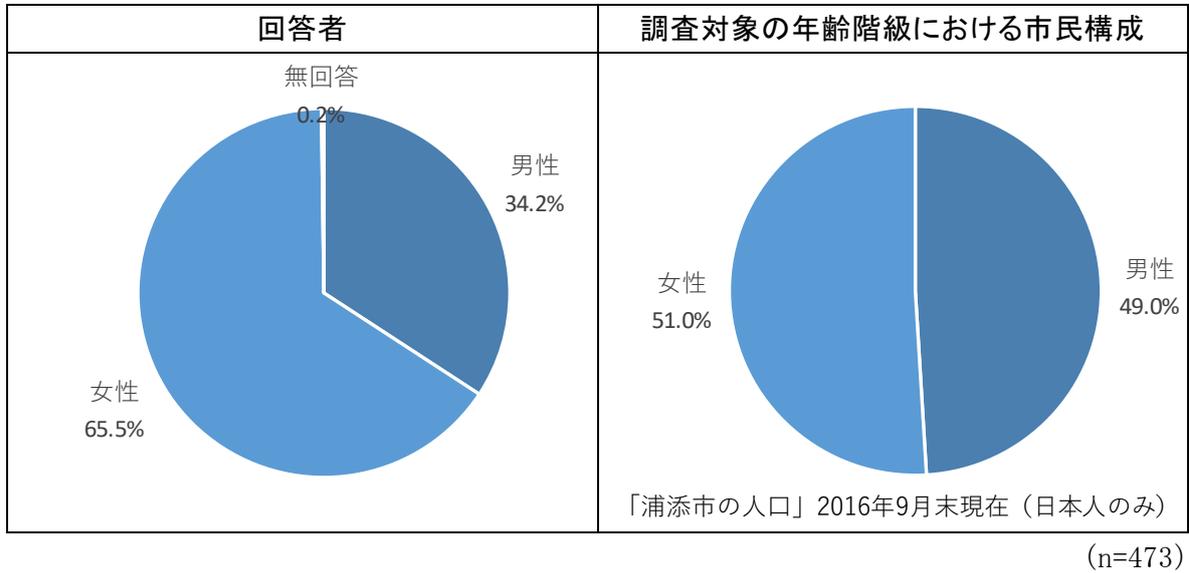
調査結果概要

- 就業経験の有無は 97.5%が経験ありと回答しており、通算の就業年数の平均は約 19 年となっている。また、転職経験者も 65.8%（311 人）となっており、転職回数の平均は 3.5 回となっている。
- 「正社員・正職員（育児休業中も含む）」、「パート・アルバイト」、「契約社員・派遣社員」、「経営者・自営業・農林水産業」を合計した働いている人の割合は、79.9%（378 人）となる。雇用形態については、「正社員・正職員」が 46.7%、「パート・アルバイト」16.3%となっている。
- 業種は、「その他サービス業」が 12.2%（46 人）で最も多く、次いで、「公務」11.6%（44 人）、「卸売業・小売業」11.1%（42 人）、「医療」11.1%（42 人）となっている。
- 通勤先の市町村は、「浦添市」が 44.4%（168 人）で最も多く、次いで、「那覇市」34.7%（131 人）となっている。男女別では、女性は浦添市との回答が 50.2%と高い割合となっている。
- 就職したきっかけは、「やりたい職種、仕事内容だった」が 42.3%（160 人）で最も多く、次いで、「安定した会社・事業所だと思ったから」が 32.5%（123 人）、「仕事の日や勤務時間が希望とあっていから」28.0%（106 人）となっている。
- 職場に対する感想としては、「社内の人間関係が良好」が 34.1%（129 人）で最も多く、次いで、「仕事そのものが楽しい」が 30.7%（116 人）となっている。男女別では、男性は、「仕事の達成感を感じる」が 38.4%で最も高い一方、女性は男性と比較すると「仕事と子育てを両立している方々が多い」35.5%、「育児休業制度など子育てと両立できる制度がある」28.1%がそれぞれ高い割合となっている。男性は、仕事内容についての評価の割合が高いのに対して、女性は職場環境に関する評価が高くなっている。一方、ネガティブな意見としては、「給与が安い」が 34.4%（130 人）で最も多く、次いで、「精神的な負担が大きい」が 28.6%（108 人）となっている。
- 昨年 1 年間の平均年収は 299 万 3000 円。一方、希望する年収額 373 万 5000 円。
- 「転職、離職を考えている」のは 22.5%だが、考えている理由としては、「給与が安い」が 48.2%（41 人）で最も多くなっている。次いで「労働時間が長い」が 21.2%（18 人）、「やりがいを感じない」が 18.8%（16 人）となっている。また、求職・転職活動における障害としては、「希望職種に関する自身のスキル・経験が不足」が 36.7%（18 人）と最も多く、次いで「希望の賃金・給与を満たす仕事がない」が 28.6%（14 人）となっている。
- 行政に求める支援策としては、「雇用の受け皿となる企業の誘致・育成」が 46.7%（221 人）で最も多く、次いで「求人情報の提供」37.4%（177 人）、「雇用・就業支援制度に関する情報提供」34.2%（162 人）、「教育訓練に必要な資金支援」31.7%（150 人）となっている。
- 「働く」に当たって重視する点としては、「賃金・給与」71.9%、「職種、仕事内容」43.8%、「休日、休暇」27.9%、「勤務時間」27.7%、「やりがい」26.0%、「職場の人間関係」22.8%などが上位となっている。
- 「浦添市で暮らし、仕事も浦添市でしたい」との回答が 42.9%（203 人）。

(2)回答者属性

①性別

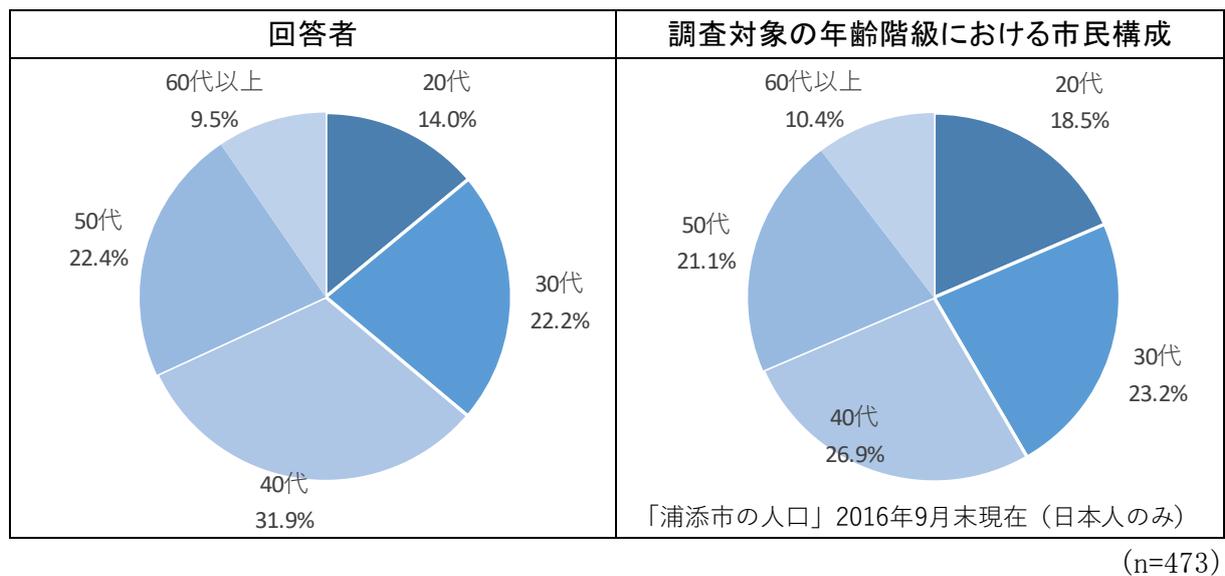
男性が 34.2% (162 人)、女性が 65.5% (310 人)となっている。調査対象の年齢階級 (20～64 歳)における市民構成の女性割合 (51.0%)と比較すると、約 14.5 ポイント上回る。



②年齢

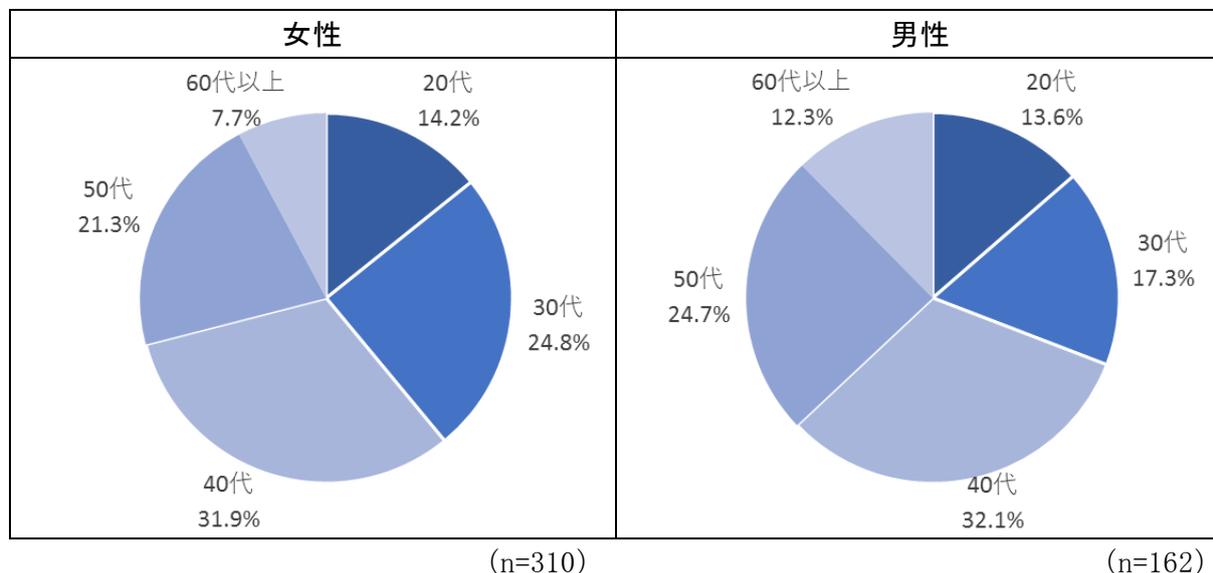
40代が 31.9% (151 人)で最も多く、次いで、50代 22.4% (106 人)、30代 22.2% (105 人)、20代 14.0% (66 人)となっている。最も少ないのは、60代以上で 9.5% (45 人)となっている。

これを調査対象の年齢階級における市民構成と比較すると、40代の回答が多く、20代の割合が少なくなっている。



※年齢…男女別年齢

女性は40代が31.9%(99人)で最も多く、次いで、30代24.8%(77人)、50代21.3%(66人)、20代14.2%(44人)となっている。最も少ないのは、60代以上で7.7%(24人)となっている。



③最終学歴

高校が35.5%(168人)で最も多い。次いで四年制大学26.0%(123人)、専修・専門学校18.8%(89人)の順となっている。男女別では、男性は四年制大学が最も多く38.3%であり、女性は高校が最も多く36.8%となっている。

年代別では、20代は34.8%が四年制大学卒となっている。一方、50代、60代以上では高校卒が4割以上で最も多くなっている。

項目	合計 (n=473)	男女別		年代別				
		男性 (n=162)	女性 (n=310)	20代 (n=66)	30代 (n=105)	40代 (n=151)	50代 (n=106)	60代以上 (n=45)
中学校	3.6	4.3	3.2	3.0	5.7	2.6	1.9	6.7
高校	35.5	32.7	36.8	24.2	32.4	36.4	40.6	44.4
専修・専門学校	18.8	16.0	20.3	27.3	15.2	17.2	17.9	22.2
短期大学	13.1	3.7	18.1	7.6	10.5	16.6	16.0	8.9
四年制大学	26.0	38.3	19.7	34.8	30.5	25.8	19.8	17.8
大学院	2.1	3.7	1.3	3.0	4.8	0.7	1.9	0.0
その他	0.6	0.6	0.6	0.0	1.0	0.7	0.9	0.0
無回答	0.2	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0

④婚姻状況

既婚が67.4%(319人)で最も多い。未婚が21.6%(102人)、離別・死別が9.1%(43人)となっている。男女別では、全体平均よりも男性は既婚者の割合が高い(74.1%)。

年代別では、20代は未婚が66.7%を占めている。一方、40代以上は既婚が7割以上となっている。なお、60代以上では、17.8%が離別・死別となっている。

項目	合計 (n=473)	男女別		年代別				
		男性 (n=162)	女性 (n=310)	20代 (n=66)	30代 (n=105)	40代 (n=151)	50代 (n=106)	60代以上 (n=45)
既婚	67.4	74.1	63.9	28.8	66.7	78.1	74.5	73.3
未婚	21.6	18.5	23.2	66.7	26.7	11.9	9.4	4.4
離別・死別	9.1	4.9	11.3	3.0	6.7	7.9	13.2	17.8
無回答	1.9	2.5	1.6	1.5	0.0	2.0	2.8	4.4

⑤同居している家族

配偶者が 66.4% (314 人) で最も多い。次いで、未就学児 22.4% (106 人)、小学生 22.4% (106 人)、中学生・高校生 21.1% (100 人)、あなたの親 20.1% (95 人) となっている。

年代別では、20 代は 57.6% が親と同居している。30 代は未就学児と同居が 49.5% で全体平均よりも多くなっている。一方、40 代においては、小学生、中学生との同居が 4 割以上占めている。50 代、60 代以上においては就業しているこどもとの同居が 3 割程度となっている。

項目	合計 (n=473)	男女別		年代別				
		男性 (n=162)	女性 (n=310)	20代 (n=66)	30代 (n=105)	40代 (n=151)	50代 (n=106)	60代以上 (n=45)
配偶者	66.4	74.1	62.3	30.3	65.7	75.5	74.5	71.1
未就学児	22.4	20.4	23.5	21.2	49.5	23.8	3.8	0.0
小学生	22.4	21.0	23.2	0.0	25.7	45.7	9.4	0.0
中学生・高校生	21.1	21.6	21.0	4.5	9.5	41.1	23.6	0.0
あなたの親	20.1	16.0	22.3	57.6	19.0	12.6	14.2	6.7
就業しているこども	9.9	9.9	10.0	0.0	0.0	2.0	28.3	31.1
兄弟姉妹	7.8	6.8	8.4	31.8	5.7	2.6	3.8	4.4
自分ひとり	7.0	8.0	6.5	7.6	9.5	5.3	3.8	13.3
専門学校生・大学生	5.5	5.6	5.5	1.5	1.0	3.3	17.0	2.2
配偶者の親	4.4	1.9	5.5	1.5	4.8	5.3	2.8	8.9
その他	2.7	3.7	2.3	1.5	0.0	1.3	6.6	6.7
祖父母	1.7	1.2	1.9	4.5	1.9	1.3	0.0	2.2
無回答	0.2	0.6	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0

⑥主に家計の生計を維持している方

あなたと配偶者の両方が 35.5% (168 人) で最も多くなっている。次いで、あなた自身が 29.2% (138 人)、あなたの配偶者が 19.5% (92 人)、両親が 11.4% (54 人) となっている。

男女別では、男性は、あなたと配偶者の両方、およびあなたご自身が 4 割を超えている。一方、女性はあなたの配偶者が 27.7% で全体平均よりも高くなっている。

年代別では、20 代の 54.5% が両親と回答している。

項目	合計 (n=473)	男女別		年代別				
		男性 (n=162)	女性 (n=310)	20代 (n=66)	30代 (n=105)	40代 (n=151)	50代 (n=106)	60代以上 (n=45)
あなたと配偶者の両方	35.5	41.4	32.3	21.2	32.4	48.3	31.1	31.1
あなたご自身	29.2	40.1	23.5	13.6	32.4	25.2	35.8	42.2
あなたの配偶者	19.5	3.7	27.7	7.6	23.8	20.5	20.8	20.0
両親	11.4	11.7	11.3	54.5	8.6	2.6	4.7	0.0
その他	3.8	2.5	4.5	3.0	2.9	1.3	7.5	6.7
無回答	0.6	0.6	0.6	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0

⑦就業経験の有無

経験ありが 97.5% (461 人) でほとんどの回答者が就業経験を有している。経験なしとの回答は、2.5% (12 人) だった。なお、通算就業年数の平均は、約 19 年となっている。

項目	合計 (n=473)	男女別		年代別				
		男性 (n=162)	女性 (n=310)	20代 (n=66)	30代 (n=105)	40代 (n=151)	50代 (n=106)	60代以上 (n=45)
経験あり	97.5	96.9	97.7	87.9	97.1	100.0	100.0	97.8
経験なし	2.5	3.1	2.3	12.1	2.9	0.0	0.0	2.2

⑧ 転職経験の有無

転職経験ありが 65.8% (311 人) となっている。経験なしは 30.4% (144 人)。男女別では、男性は経験なしが比較的高く 38.9% となっている一方、女性は 70.3% が経験ありと回答している。年代別では、40 代以降は転職経験ありの割合が高くなっている。

なお、転職回数の平均は 3.5 回となっている。

項目	合計 (n=473)	男女別		年代別				
		男性 (n=162)	女性 (n=310)	20代 (n=66)	30代 (n=105)	40代 (n=151)	50代 (n=106)	60代以上 (n=45)
転職経験あり	65.8	56.8	70.3	43.9	58.1	73.5	72.6	73.3
転職経験なし	30.4	38.9	26.1	40.9	37.1	25.8	26.4	24.4
まだ働いたことがない	2.5	3.1	2.3	12.1	2.9	0.0	0.0	2.2
無回答	1.3	1.2	1.3	3.0	1.9	0.7	0.9	0.0

(3) 調査結果

現在の就業・就学状況について

問1 あなたの現在の就業・就学状況を教えてください。(1つのみ)

「正社員・正職員」が 46.7% (221 人) で最も多く、次いで、「パート・アルバイト」16.3% (77 人)、「就労・就学しておらず、仕事も探していない」10.6% (50 人)、「契約社員・派遣社員」10.1% (48 人)、「経営者・自営業・農林水産業」6.8% (32 人)、「就労していないが仕事を探している」5.5% (26 人)となっている。

「正社員・正職員(育児休業中も含む)」、「パート・アルバイト」、「契約社員・派遣社員」、「経営者・自営業・農林水産業」を合計した働いている人の割合は、79.9% (378 人)となる。

なお、男女別では、男性は「正社員・正職員」が 68.5%となっている。一方、女性は「正社員・正職員」は 35.5%であり、「パート・アルバイト」が 22.3%と比較的高くなっている。

年代別では、20代は「契約社員・派遣社員」が 18.2%となっており、全体平均よりも高くなっている。

なお、女性の年代別では、30代、40代では「正社員・正職員」がそれぞれ 40%以上となっており、女性全体の平均(35.5%)よりも高くなっている。

項目	合計 (n=473)	男女別		年代別				
		男性 (n=162)	女性 (n=310)	20代 (n=66)	30代 (n=105)	40代 (n=151)	50代 (n=106)	60代以上 (n=45)
正社員・正職員 (育児休業中も含む)	46.7	68.5	35.5	39.4	61.0	54.3	35.8	24.4
パート・アルバイト	16.3	4.3	22.3	16.7	11.4	13.9	22.6	20.0
就労・就学しておらず、仕事も探していない	10.6	2.5	14.8	9.1	9.5	5.3	12.3	28.9
契約社員・派遣社員	10.1	5.6	12.6	18.2	8.6	10.6	8.5	4.4
経営者・自営業・農林水産業	6.8	11.7	4.2	0.0	1.9	7.3	12.3	13.3
就労していないが仕事を探している	5.5	2.5	7.1	1.5	5.7	4.6	7.5	8.9
学生 (求職中)	1.7	2.5	1.3	12.1	0.0	0.0	0.0	0.0
学生 (仕事を探していない)	0.8	1.9	0.3	3.0	1.0	0.7	0.0	0.0
無回答	1.5	0.6	1.9	0.0	1.0	3.3	0.9	0.0

現在の業種について

※問1で「正社員・正職員(育児休業中も含む)」、「パート・アルバイト」、「契約社員・派遣社員」、「経営者・自営業・農林水産業」と回答した378人のみの回答。

問2 あなたの現在の業種について教えてください。(1つのみ)

「その他サービス業」が12.2%(46人)で最も多く、次いで、「公務」11.6%(44人)、「卸売業・小売業」11.1%(42人)、「医療」11.1%(42人)となっている。

男女別では、男性は「公務」との回答が比較的多く17.1%となっている。女性は、「医療」との回答が15.2%と最も高くなっている。

一方、年代別では、20代、30代が「医療」との回答が比較的高くなっている。一方、60代以上では、「その他サービス業」、「飲食サービス業」との回答が比較的ほかの年代よりも高くなっている。

項目	合計 (n=378)	男女別		年代別				
		男性 (n=146)	女性 (n=231)	20代 (n=49)	30代 (n=87)	40代 (n=130)	50代 (n=84)	60代以上 (n=28)
その他サービス業	12.2	13.7	11.3	12.2	8.0	11.5	14.3	21.4
公務	11.6	17.1	8.2	2.0	13.8	13.8	13.1	7.1
卸売業・小売業	11.1	9.6	12.1	8.2	10.3	13.8	10.7	7.1
医療	11.1	4.8	15.2	24.5	18.4	5.4	6.0	7.1
情報通信業	6.1	6.2	6.1	8.2	11.5	4.6	3.6	0.0
飲食サービス業	6.1	1.4	9.1	8.2	5.7	5.4	3.6	14.3
福祉	6.1	4.8	6.9	8.2	6.9	3.8	8.3	3.6
金融業・保険業	5.8	4.8	6.5	2.0	4.6	8.5	3.6	10.7
教育、学習支援業	5.3	2.1	7.4	4.1	3.4	8.5	4.8	0.0
建設業	4.8	8.2	2.6	2.0	3.4	3.8	9.5	3.6
製造業	3.7	4.8	3.0	2.0	2.3	4.6	4.8	3.6
電気・ガス等	3.7	6.8	1.7	8.2	0.0	4.6	3.6	3.6
運輸業・郵便業	2.6	5.5	0.9	0.0	3.4	4.6	1.2	0.0
不動産業、物品賃貸業	2.6	2.1	2.6	0.0	2.3	2.3	2.4	10.7
学術研究、専門・技術サービス業	2.4	5.5	0.4	2.0	0.0	0.8	7.1	3.6
宿泊業	1.3	0.7	1.7	2.0	1.1	1.5	1.2	0.0
農業、林業、漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	3.2	1.4	4.3	4.1	4.6	2.3	2.4	3.6
無回答	0.3	0.7	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0

現在の勤務先での勤続年数について

※問1で「正社員・正職員(育児休業中も含む)」、「パート・アルバイト」、「契約社員・派遣社員」、「経営者・自営業・農林水産業」と回答した378人のみの回答。

問3 現在の勤務先での勤続年数を教えてください。(1つのみ)

「10年以上～20年未満」が19.8%(75人)で最も多く、次いで、「20年以上」19.0%(72人)、「3年以上～7年未満」18.5%(70人)となっている。

男女別では、男性は比較的勤続年数は長い傾向があるが、女性は比較的短い傾向がみられる。年代別では、若い年代は勤続年数が短く、年代が上がるごとに勤続年数は上昇する傾向がある。

項目	合計 (n=378)	男女別		年代別				
		男性 (n=146)	女性 (n=231)	20代 (n=49)	30代 (n=87)	40代 (n=130)	50代 (n=84)	60代以上 (n=28)
1年未満	15.6	9.6	19.5	28.6	20.7	13.8	9.5	3.6
1年以上～3年未満	16.1	13.0	17.7	32.7	14.9	15.4	8.3	17.9
3年以上～7年未満	18.5	13.7	21.6	36.7	19.5	16.2	14.3	7.1
7年以上～10年未満	10.6	7.5	12.6	0.0	20.7	10.8	6.0	10.7
10年以上～20年未満	19.8	25.3	16.5	0.0	24.1	20.8	26.2	17.9
20年以上	19.0	30.8	11.7	0.0	0.0	23.1	35.7	42.9
無回答	0.3	0.0	0.4	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0

現在の勤務市町村

※問1で「正社員・正職員(育児休業中も含む)」、「パート・アルバイト」、「契約社員・派遣社員」、「経営者・自営業・農林水産業」と回答した378人のみの回答。

問4 あなたの通勤先を教えてください。(1つのみ)

「浦添市」が44.4%(168人)で最も多く、次いで、「那覇市」34.7%(131人)となっている。

男女別では、女性は浦添市との回答が50.2%と高い割合となっている。

年代別では、20代、30代は那覇市との回答が4割以上となっている。一方、50代は浦添市との回答が54.8%と高くなっている。

項目	合計 (n=378)	男女別		年代別				
		男性 (n=146)	女性 (n=231)	20代 (n=49)	30代 (n=87)	40代 (n=130)	50代 (n=84)	60代以上 (n=28)
浦添市	44.4	35.6	50.2	38.8	32.2	48.5	54.8	42.9
那覇市	34.7	37.0	33.3	44.9	42.5	33.1	25.0	28.6
宜野湾市	3.4	3.4	3.0	4.1	2.3	2.3	4.8	7.1
沖縄市	3.2	4.8	2.2	0.0	3.4	3.8	4.8	0.0
豊見城市	1.3	1.4	1.3	0.0	3.4	0.0	0.0	7.1
うるま市	2.1	4.8	0.4	2.0	1.1	2.3	2.4	3.6
西原町	2.6	4.1	1.7	4.1	3.4	2.3	2.4	0.0
その他	7.4	7.5	7.4	6.1	11.5	6.9	4.8	7.1
無回答	0.8	1.4	0.4	0.0	0.0	0.8	1.2	3.6

現在の勤務先に就職した理由

※問 1 で「正社員・正職員（育児休業中も含む）」、「パート・アルバイト」、「契約社員・派遣社員」、「経営者・自営業・農林水産業」と回答した 378 人のみの回答。

問 5 現在の勤務先に就職した理由は何ですか。(いくつでも○)

「やりたい職種、仕事内容だった」が 42.3% (160 人) で最も多く、次いで、「安定した会社・事業所だと思ったから」が 32.5% (123 人)、「仕事の日や勤務時間が希望とあっていたから」28.0% (106 人) となっている。

男女別では、男性は、「やりたい職種、仕事内容だった」48.6%、「安定した会社・事業所だと思ったから」39.0%、「資格や技能を活かせると思った」29.5%、「働きがいのある職場だと思ったから」28.8% が比較的、回答割合が高くなっている。一方、女性については、男性と比較すると、「仕事の日や勤務時間が希望とあっていたから」37.2%、「通勤に便利だから」33.8% が高くなっている。

年代別では、20 代は「やりたい職種、仕事内容だった」が 51.0% で全体平均よりも高くなっている。

項目	合計 (n=378)	男女別		年代別				
		男性 (n=146)	女性 (n=231)	20代 (n=49)	30代 (n=87)	40代 (n=130)	50代 (n=84)	60代以上 (n=28)
やりたい職種、仕事内容だった	42.3	48.6	38.5	51.0	44.8	40.8	38.1	39.3
安定した会社・事業所だと思ったから	32.5	39.0	28.6	24.5	37.9	33.1	31.0	32.1
仕事の日や勤務時間が希望とあっていたから	28.0	13.0	37.2	24.5	27.6	32.3	26.2	21.4
通勤に便利だから	24.9	10.3	33.8	24.5	18.4	30.8	25.0	17.9
資格や技能を活かせると思った	23.8	29.5	20.3	26.5	25.3	20.8	23.8	28.6
働きがいのある職場だと思ったから	22.0	28.8	17.7	30.6	21.8	20.8	22.6	10.7
福利厚生が充実しているから	12.4	12.3	12.6	14.3	14.9	10.0	13.1	10.7
給料が希望と合っていたから	11.9	13.0	11.3	22.4	14.9	10.8	7.1	3.6
勤務体系が希望と合っていたから	11.9	8.9	13.9	10.2	9.2	16.2	10.7	7.1
親族・知人が経営しているから	6.6	4.8	7.8	0.0	4.6	7.7	11.9	3.6
友人や先輩が働いていたから	6.3	6.8	6.1	6.1	10.3	6.2	3.6	3.6
教育・研修などが充実しているから	3.7	6.2	2.2	2.0	4.6	3.8	3.6	3.6
経営方針や経営理念に共感したから	3.4	3.4	3.5	8.2	3.4	3.1	2.4	0.0
その他	6.6	4.1	8.2	10.2	5.7	4.6	7.1	10.7
無回答	0.8	1.4	0.4	0.0	0.0	0.8	1.2	3.6

現在の勤務先についての感想

※問1で「正社員・正職員(育児休業中も含む)」、「パート・アルバイト」、「契約社員・派遣社員」、「経営者・自営業・農林水産業」と回答した378人のみの回答。

問6 現在の勤務先についてあてはまるものはどれですか。(いくつでも○)

「社内の人間関係が良好」が34.1%(129人)で最も多く、次いで、「仕事そのものが楽しい」が30.7%(116人)となっている。

男女別では、男性は、「仕事の達成感を感じる」が38.4%で最も高く、ついで、「社会に貢献できている実感がある」36.3%となっている。一方、女性については男性と比較すると「仕事と子育てを両立している方々が多くいる」35.5%、「育児休業制度など子育てと両立できる制度がある」28.1%と高い割合となっている。男性は、仕事内容についての評価の割合が高いのに対して、女性は職場環境に関する評価が高くなっている。

年代別では、20代は他の年代と比較すると、「社内の人間関係が良好」53.1%、「仕事そのものが楽しい」38.8%、「自分が成長している実感がある」28.6%、「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」22.4%と高くなっている。一方、50代では、「介護と両立できる制度がある」が15.5%となっている。

項目	合計 (n=378)	男女別		年代別				
		男性 (n=146)	女性 (n=231)	20代 (n=49)	30代 (n=87)	40代 (n=130)	50代 (n=84)	60代以上 (n=28)
社内の人間関係が良好	34.1	32.2	35.5	53.1	44.8	26.2	32.1	10.7
仕事そのものが楽しい	30.7	30.1	31.2	38.8	32.2	32.3	25.0	21.4
仕事の達成感を感じる	28.8	38.4	22.9	28.6	28.7	29.2	26.2	35.7
仕事と子育てを両立している 方々が多くいる	28.6	17.8	35.5	30.6	37.9	35.4	14.3	7.1
仕事に見合う給与を得ている	27.0	31.5	24.2	24.5	31.0	25.4	32.1	10.7
自分の専門性が発揮できている	25.1	30.1	22.1	22.4	26.4	20.8	28.6	35.7
社会に貢献できている実感がある	24.6	36.3	17.3	18.4	26.4	21.5	28.6	32.1
育児休業制度など子育てと 両立できる制度がある	23.0	15.1	28.1	24.5	28.7	26.9	15.5	7.1
自分が成長している実感がある	22.0	26.7	19.0	28.6	21.8	20.0	22.6	17.9
男女の区別なく昇進・昇格 できる雰囲気がある	12.7	13.7	12.1	22.4	13.8	13.1	8.3	3.6
介護と両立できる制度がある	7.7	8.2	7.4	2.0	3.4	8.5	15.5	3.6
その他	5.3	5.5	5.2	4.1	2.3	6.9	6.0	7.1
無回答	4.5	6.8	2.6	6.1	3.4	3.8	4.8	7.1

現在の勤務先についての感想(ネガティブな面)

※問1で「正社員・正職員(育児休業中も含む)」、「パート・アルバイト」、「契約社員・派遣社員」、「経営者・自営業・農林水産業」と回答した378人のみの回答。

問7 現在の勤務先についてどのような不満を感じていますか。(いくつでも○)

「給与が安い」が34.4%(130人)で最も多く、次いで、「精神的な負担が大きい」が28.6%(108人)。男女別では大きな違いは見られないが、年代別では他の年代と比較して、20代は選択している回答数が多いことから、職場に不満を感じる割合が多くなっている。

項目	合計 (n=378)	男女別		年代別				
		男性 (n=146)	女性 (n=231)	20代 (n=49)	30代 (n=87)	40代 (n=130)	50代 (n=84)	60代以上 (n=28)
給与が安い	34.4	28.1	38.1	42.9	36.8	32.3	34.5	21.4
精神的な負担が大きい	28.6	30.1	27.7	26.5	24.1	35.4	28.6	14.3
自分の持ち場に人手が足りない	20.9	23.3	19.5	24.5	17.2	19.2	26.2	17.9
有給休暇を取りにくい	18.0	19.9	16.9	16.3	18.4	16.9	20.2	17.9
身体的な負担が大きい	17.7	15.8	19.0	34.7	13.8	20.0	13.1	3.6
残業が多い	14.3	17.1	12.6	14.3	18.4	15.4	11.9	3.6
管理者の管理能力が低く、 業務の指示が不明確	12.2	11.6	12.1	12.2	12.6	13.8	9.5	10.7
休憩を取りにくい	11.6	11.6	11.3	12.2	10.3	12.3	8.3	21.4
勤務時間が長い	10.1	10.3	10.0	16.3	14.9	6.9	8.3	3.6
勤務時間が不規則	9.8	11.0	9.1	22.4	10.3	6.9	7.1	7.1
自分の能力や仕事に対する 評価が低い	7.1	8.2	6.5	8.2	4.6	6.2	10.7	7.1
職場の雰囲気がよくない	6.6	4.1	8.2	2.0	4.6	11.5	6.0	0.0
正社員への登用を行っていない	6.6	2.7	9.1	14.3	4.6	6.2	7.1	0.0
仕事そのものに対する 社会的評価が低い	6.6	6.8	6.5	4.1	12.6	4.6	7.1	0.0
パワハラが存在する	6.6	6.8	6.5	6.1	8.0	7.7	4.8	3.6
経営者の経営方針や 経営理念が不明確	6.3	5.5	6.9	0.0	8.0	7.7	6.0	7.1
採用時の待遇条件と異なっている	5.8	5.5	5.6	4.1	6.9	2.3	8.3	14.3
持っている資格やスキルが 活かされない	4.5	3.4	5.2	6.1	5.7	4.6	3.6	0.0
育児休暇や子育て 支援制度が充分でない	3.4	2.7	3.9	6.1	9.2	1.5	0.0	0.0
介護などへの支援制度が 充分でない	2.4	1.4	3.0	0.0	1.1	2.3	6.0	0.0
セクハラが存在する	0.8	0.0	1.3	0.0	1.1	0.8	1.2	0.0
その他	9.3	8.9	9.5	8.2	8.0	8.5	10.7	14.3
無回答	12.7	15.8	10.8	8.2	4.6	13.8	17.9	25.0

昨年1年間の年収

※問1で「正社員・正職員(育児休業中も含む)」、「パート・アルバイト」、「契約社員・派遣社員」、「経営者・自営業・農林水産業」と回答した378人のみの回答。

問8 あなたご自身の昨年1年間の年収はどれくらいですか。(1つのみ)

「400万円～600万円未満」が14.6%(55人)で最も多く、次いで、「103万円未満(扶養の範囲内)」14.3%(54人)となっている。平均給与額は299万3000円である。

男女別では、男性は、「400万円～600万円未満」が23.3%で最も多く、平均給与額は421万3000円である。女性は、「103万円未満(扶養の範囲内)」が21.6%で最も多く、平均給与額は、217万円となっている。

年代別では、20～30代は200万円台であり、40代以降は300万円台となっている。

項目	合計 (n=378)	男女別		年代別				
		男性 (n=146)	女性 (n=231)	20代 (n=49)	30代 (n=87)	40代 (n=130)	50代 (n=84)	60代以上 (n=28)
昨年は働いていなかった	6.1	1.4	9.1	12.2	11.5	2.3	2.4	7.1
103万円未満(扶養の範囲内)	14.3	2.7	21.6	16.3	13.8	16.2	11.9	10.7
103万円～130万円未満	9.8	4.8	12.6	14.3	6.9	7.7	11.9	14.3
130万円～200万円未満	11.9	8.2	14.3	18.4	10.3	10.0	13.1	10.7
200万円～250万円未満	12.4	9.6	14.3	14.3	13.8	13.8	8.3	10.7
250万円～300万円未満	8.5	11.0	6.9	12.2	11.5	6.2	6.0	10.7
300万円～400万円未満	11.4	17.1	7.8	2.0	18.4	14.6	7.1	3.6
400万円～600万円未満	14.6	23.3	9.1	6.1	10.3	20.8	15.5	10.7
600万円～800万円未満	6.9	13.0	3.0	4.1	1.1	5.4	14.3	14.3
800万円～1000万円未満	1.6	4.1	0.0	0.0	0.0	0.8	4.8	3.6
1000万円以上	1.1	2.7	0.0	0.0	1.1	0.8	2.4	0.0
わからない	0.8	0.7	0.9	0.0	1.1	0.8	1.2	0.0
無回答	0.8	1.4	0.4	0.0	0.0	0.8	1.2	3.6
※平均給与額	299.3	421.3	217.0	213.7	265.2	301.5	365.6	326.6

転職、離職意向について

※問1で「正社員・正職員(育児休業中も含む)」、「パート・アルバイト」、「契約社員・派遣社員」、「経営者・自営業・農林水産業」と回答した378人のみの回答。

問9 現在、転職、離職等を考えていますか。(1つのみ)

「現在の職場で働き続けたい」が73.5%(278人)となっている。特に、男性(82.2%)、40代(80.8%)が就業継続意向の割合が高い。

年代別では、20代は「転職、離職を考えている」が38.8%と比較的高い割合となっている。

項目	合計 (n=378)	男女別		年代別				
		男性 (n=146)	女性 (n=231)	20代 (n=49)	30代 (n=87)	40代 (n=130)	50代 (n=84)	60代以上 (n=28)
現在の職場で働き続けたい	73.5	82.2	68.0	59.2	70.1	80.8	73.8	75.0
転職、離職を考えている	22.5	15.1	27.3	38.8	25.3	16.2	22.6	14.3
無回答	4.0	2.7	4.8	2.0	4.6	3.1	3.6	10.7

転職、離職を考えている理由

※問9で「転職、離職を考えている」と回答した85人のみの回答。

問10 転職、離職を考えている理由はなんですか。(いくつでも○)

「給与が安い」が48.2%(41人)で最も多くなっている。次いで「労働時間が長い」が21.2%(18人)、「やりがいを感じない」が18.8%(16人)となっている。

男女別では、男性では「労働時間が長い」が45.5%と比較的高い割合となっている。

項目	合計 (n=85)	男女別		年代別				
		男性 (n=22)	女性 (n=63)	20代 (n=19)	30代 (n=22)	40代 (n=21)	50代 (n=19)	60代以上 (n=4)
給与が安い	48.2	50.0	47.6	57.9	45.5	57.1	42.1	0.0
労働時間が長い	21.2	45.5	12.7	15.8	31.8	14.3	26.3	0.0
やりがいを感じない	18.8	13.6	20.6	21.1	22.7	23.8	10.5	0.0
雇用形態が不満	15.3	4.5	19.0	26.3	13.6	14.3	10.5	0.0
通勤が不便	14.1	4.5	17.5	10.5	22.7	4.8	21.1	0.0
体調不良	12.9	9.1	14.3	15.8	13.6	9.5	15.8	0.0
仕事そのものが合わない	12.9	13.6	12.7	15.8	13.6	19.0	5.3	0.0
上司や同僚との関係が悪い	11.8	13.6	11.1	5.3	13.6	23.8	5.3	0.0
結婚、出産、子育て	10.6	4.5	12.7	0.0	31.8	9.5	0.0	0.0
経営陣との考え方の相違	9.4	13.6	7.9	5.3	9.1	14.3	10.5	0.0
契約期間満了	9.4	0.0	12.7	10.5	4.5	4.8	21.1	0.0
キャリアアップの仕組がない	8.2	13.6	6.3	10.5	18.2	4.8	0.0	0.0
定年	8.2	18.2	4.8	0.0	0.0	0.0	15.8	100.0
不安定な会社・事業所	4.7	9.1	3.2	5.3	4.5	4.8	5.3	0.0
独立、開業	3.5	4.5	3.2	0.0	4.5	9.5	0.0	0.0
介護のため	2.4	4.5	1.6	0.0	0.0	0.0	5.3	25.0
倒産、廃業、移転	2.4	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0
その他	12.9	9.1	14.3	21.1	9.1	19.0	0.0	25.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

仕事を探している理由について

※問1で「就労していないが仕事を探している」、「学生(求職中)」と回答した者、ならびに問9で「転職、離職を考えている」と回答し、具体的に活動している者の計49人のみの回答。

問11 現在、仕事を探している理由はなんですか。(1つのみ)

「現在の収入が少ないから」が32.7%(16人)で最も多くなっている。次いで、「収入が必要となったから」が30.6%(15人)となっている。

項目	合計 (n=49)	男女別		年代別				
		男性 (n=11)	女性 (n=38)	20代 (n=14)	30代 (n=9)	40代 (n=10)	50代 (n=12)	60代以上 (n=4)
現在の収入が少ないから	32.7	36.4	31.6	28.6	33.3	60.0	16.7	25.0
収入が必要となったから	30.6	36.4	28.9	14.3	77.8	30.0	8.3	50.0
安定した雇用形態で働きたいから	26.5	27.3	26.3	14.3	33.3	20.0	41.7	25.0
浦添市内で働きたいから	20.4	9.1	23.7	0.0	44.4	0.0	41.7	25.0
通勤時間を短くしたいから	10.2	0.0	13.2	0.0	22.2	10.0	16.7	0.0
現在の職場を辞めたいから	10.2	0.0	13.2	0.0	22.2	30.0	0.0	0.0
学校を卒業したから/卒業するから	10.2	27.3	5.3	35.7	0.0	0.0	0.0	0.0
自分のやりたいことが見つかったから	8.2	0.0	10.5	14.3	11.1	0.0	8.3	0.0
勤務時間を短くしたいから	8.2	0.0	10.5	0.0	22.2	20.0	0.0	0.0
その他	14.3	0.0	18.4	7.1	11.1	10.0	16.7	50.0
無回答	6.1	9.1	5.3	14.3	0.0	0.0	8.3	0.0

転職、離職に当たって希望する業種

※問1で「就労していないが仕事を探している」、「学生(求職中)」と回答した者、ならびに問9で「転職、離職を考えている」と回答し、具体的に活動している者の計49人のみの回答。

問12 どのような業種の仕事を探していますか。(いくつでも○)

「医療」が28.6%(14人)で最も多くなっている。次いで「その他サービス業」、「福祉」がそれぞれ20.4%(10人)となっている。

項目	合計 (n=49)	男女別		年代別				
		男性 (n=11)	女性 (n=38)	20代 (n=14)	30代 (n=9)	40代 (n=10)	50代 (n=12)	60代以上 (n=4)
医療	28.6	27.3	28.9	50.0	33.3	20.0	16.7	0.0
その他サービス業	20.4	9.1	23.7	14.3	44.4	20.0	16.7	0.0
福祉	20.4	27.3	18.4	28.6	11.1	10.0	16.7	50.0
飲食サービス業	18.4	9.1	21.1	7.1	22.2	20.0	25.0	25.0
卸売業・小売業	16.3	0.0	21.1	14.3	0.0	50.0	8.3	0.0
教育、学習支援業	12.2	9.1	13.2	21.4	11.1	0.0	16.7	0.0
公務	10.2	9.1	10.5	14.3	11.1	10.0	8.3	0.0
金融業・保険業	8.2	9.1	7.9	7.1	11.1	10.0	8.3	0.0
製造業	8.2	9.1	7.9	0.0	22.2	10.0	8.3	0.0
情報通信業	6.1	9.1	5.3	0.0	11.1	20.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	6.1	18.2	2.6	0.0	0.0	10.0	0.0	50.0
学術研究、専門・技術サービス業	4.1	0.0	5.3	0.0	11.1	0.0	8.3	0.0
不動産業、物品賃貸業	2.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
宿泊業	2.0	0.0	2.6	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0
農業、林業、漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
電気・ガス等	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	22.4	9.1	26.3	7.1	33.3	30.0	16.7	50.0
無回答	8.2	9.1	7.9	14.3	0.0	10.0	8.3	0.0

希望する雇用形態

※問 1 で「就労していないが仕事を探している」、「学生(求職中)」と回答した者、ならびに問 9 で「転職、離職を考えている」と回答し、具体的に活動している者の計 49 人のみの回答。

問 13 どのような雇用形態を最も希望しますか。(いくつでも○)

「正社員・正職員」が 53.1%(26 人)で最も多く、次いで「パート・アルバイト」46.9%(23 人)となっている。女性においては「パート・アルバイト」が 57.9%と高い割合となっている。

項目	合計 (n=49)	男女別		年代別				
		男性 (n=11)	女性 (n=38)	20代 (n=14)	30代 (n=9)	40代 (n=10)	50代 (n=12)	60代以上 (n=4)
正社員・正職員	53.1	63.6	50.0	71.4	55.6	40.0	33.3	75.0
経営者・自営業・農林水産業	6.1	18.2	2.6	7.1	11.1	10.0	0.0	0.0
パート・アルバイト	46.9	9.1	57.9	14.3	44.4	70.0	66.7	50.0
契約社員・派遣社員	20.4	27.3	18.4	7.1	33.3	40.0	8.3	25.0
その他	4.1	9.1	2.6	0.0	0.0	10.0	8.3	0.0
無回答	4.1	0.0	5.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0

求職活動における障害

※問 1 で「就労していないが仕事を探している」、「学生(求職中)」と回答した者、ならびに問 9 で「転職、離職を考えている」と回答し、具体的に活動している者の計 49 人のみの回答。

問 14 求職活動に際して障害に感じることはありますか。(いくつでも○)

「希望職種に関する自身のスキル・経験が不足」が 36.7%(18 人)と最も多く、次いで「希望の賃金・給与を満たす仕事がない」が 28.6%(14 人)となっている。

項目	合計 (n=49)	男女別		年代別				
		男性 (n=11)	女性 (n=38)	20代 (n=14)	30代 (n=9)	40代 (n=10)	50代 (n=12)	60代以上 (n=4)
希望職種に関する自身のスキル・経験が不足	36.7	27.3	39.5	42.9	55.6	40.0	16.7	25.0
希望の賃金・給与を満たす仕事がない	28.6	36.4	26.3	7.1	44.4	40.0	25.0	50.0
希望の勤務時間を満たす仕事がない	26.5	18.2	28.9	7.1	44.4	50.0	16.7	25.0
希望の雇用形態を満たす仕事がない	24.5	18.2	26.3	7.1	33.3	40.0	16.7	50.0
希望の業種・職種の求人がない	22.4	18.2	23.7	21.4	44.4	20.0	8.3	25.0
育児との両立に必要な支援が不十分	18.4	9.1	21.1	14.3	33.3	30.0	8.3	0.0
希望の通勤時間で通える仕事がない	14.3	9.1	15.8	0.0	11.1	30.0	16.7	25.0
やりがいを感じられるような仕事がない	14.3	18.2	13.2	14.3	11.1	20.0	16.7	0.0
浦添市を離れたくない	12.2	0.0	15.8	7.1	22.2	0.0	25.0	0.0
介護との両立に必要な支援が不十分	4.1	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
キャリアアップにつながるような仕事がない	2.0	0.0	2.6	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
その他	18.4	18.2	18.4	14.3	11.1	20.0	33.3	0.0
無回答	8.2	9.1	7.9	14.3	11.1	0.0	0.0	25.0

仕事を探していない理由

※問1で「就労・就学しておらず、仕事も探していない」、「学生(仕事を探していない)」と回答した54人のみの回答。

問15 仕事を探していない理由を教えてください。(いくつでも○)

「定年退職などすでに働かなくてもいい年齢だから」と「働きたいが、子育てから手が離せないから」がそれぞれ20.4%(11人)で最も多くなっている。また、その他の自由回答においては、病気療養中や通院中のためとの回答(10人)が比較的多くなっている。

ただ、女性では、「働きたいが、子育てから手が離せないから」との回答が23.4%で最も大きくなっており、潜在的に働きたいが働けない方も存在している。

項目	合計 (n=54)	男女別		年代別				
		男性 (n=7)	女性 (n=47)	20代 (n=8)	30代 (n=11)	40代 (n=9)	50代 (n=13)	60代以上 (n=13)
定年退職などすでに働かなくてもいい年齢だから	20.4	14.3	21.3	0.0	0.0	0.0	0.0	84.6
働きたいが、子育てから手が離せないから	20.4	0.0	23.4	25.0	54.5	33.3	0.0	0.0
現時点で、生活していくだけの十分な収入がある	14.8	28.6	12.8	0.0	0.0	11.1	23.1	30.8
子育て中だから働く予定はない	13.0	0.0	14.9	37.5	27.3	11.1	0.0	0.0
介護を行っており、働く予定はない	9.3	0.0	10.6	0.0	0.0	22.2	15.4	7.7
学生だから	7.4	42.9	2.1	25.0	9.1	11.1	0.0	0.0
働きたいが介護から手が離せないから	5.6	0.0	6.4	0.0	9.1	11.1	7.7	0.0
親と同居しているから	3.7	0.0	4.3	0.0	0.0	11.1	0.0	7.7
その他	33.3	28.6	34.0	25.0	18.2	55.6	61.5	7.7
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

充実させてほしい雇用対策

問 16 浦添市民が満足して働ける環境の構築に向けて充実してほしい雇用対策はどれですか。(いくつでも○)

「雇用の受け皿となる企業の誘致・育成」が 46.7% (221 人) で最も多く、次いで「求人情報の提供」37.4% (177 人)、「雇用・就業支援制度に関する情報提供」34.2% (162 人)、「教育訓練に必要な資金支援」31.7% (150 人)となっている。

男女別では、男性においては「雇用の受け皿となる企業の誘致・育成」が 56.2%となっている。また、「創業支援制度」も 21.6%で比較的高くなっている。

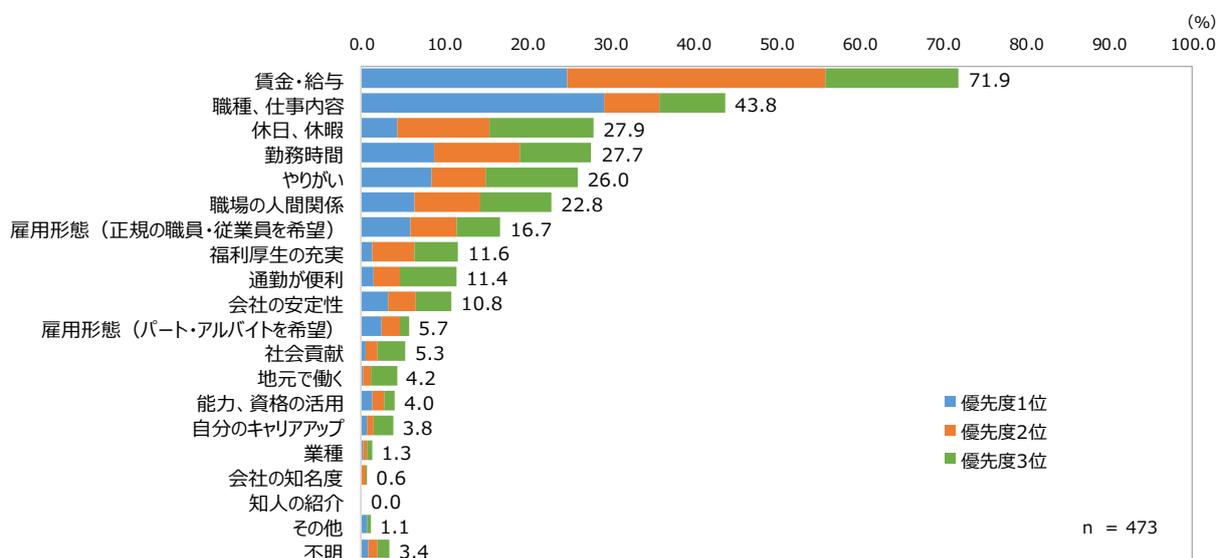
項目	合計 (n=473)	男女別		年代別				
		男性 (n=162)	女性 (n=310)	20代 (n=66)	30代 (n=105)	40代 (n=151)	50代 (n=106)	60代以上 (n=45)
雇用の受け皿となる企業の誘致・育成	46.7	56.2	41.6	42.4	44.8	44.4	53.8	48.9
求人情報の提供	37.4	32.7	39.7	36.4	35.2	33.1	43.4	44.4
雇用・就業支援制度に関する情報提供	34.2	35.8	33.5	27.3	28.6	35.8	40.6	37.8
教育訓練に必要な資金支援	31.7	35.8	29.7	42.4	26.7	29.1	35.8	26.7
公的な教育訓練プログラム	28.8	27.8	29.4	37.9	29.5	22.5	31.1	28.9
個人の適性や経験に応じた就職相談を行うキャリア・カウンセリング	28.1	30.2	27.1	28.8	23.8	25.2	34.0	33.3
職場体験（インターン）の強化	13.3	16.0	11.9	19.7	8.6	11.3	14.2	20.0
創業支援制度	11.8	21.6	6.8	7.6	8.6	11.3	17.9	13.3
その他	5.9	5.6	6.1	3.0	10.5	7.3	3.8	0.0
わからない	6.6	5.6	7.1	7.6	6.7	8.6	4.7	2.2
特にない	5.1	4.9	5.2	10.6	3.8	4.0	3.8	6.7
無回答	2.3	1.9	2.6	0.0	0.0	4.0	2.8	4.4

「働く」にあたって重視する点

問 17 「働く」にあたって重視する点を教えてください。優先度の高い順に3つまで選択して下さい。

優先度 1 位～3 位までの合計では「賃金・給与」が 71.9% (340 人) と最も多くなっている。次いで、「職種、仕事内容」43.8% (207 人)、「休日、休暇」27.9% (132 人)、「勤務時間」27.7% (131 人)、「やりがい」26.0% (123 人)、「職場の人間関係」22.8% (108 人)となっている。

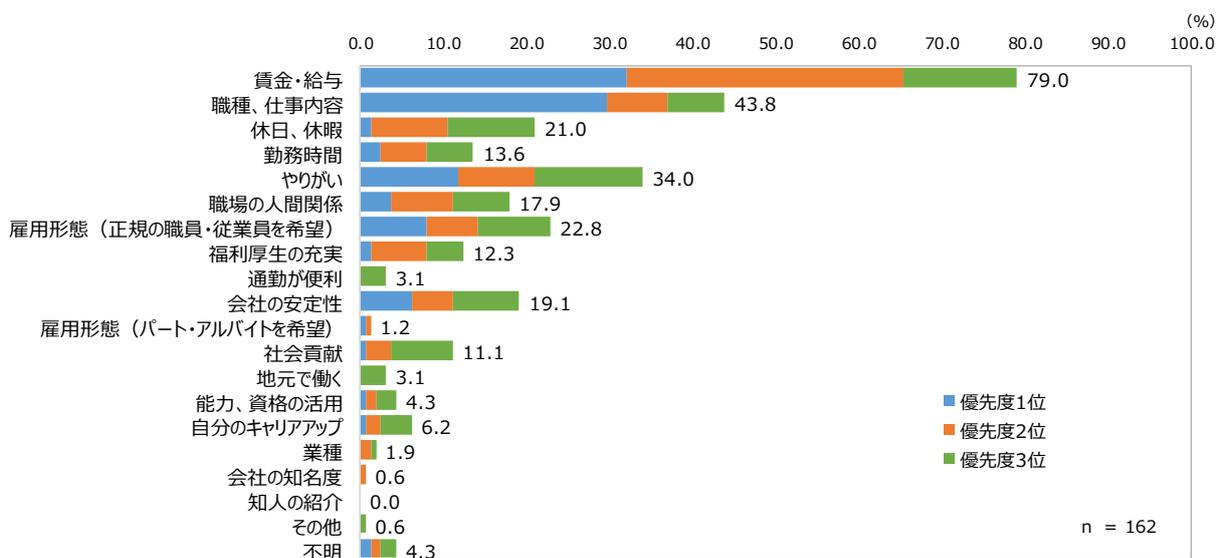
ただ、優先度 1 位だけだと、「職種、仕事内容」が 29.2% (138 人) で最も多くなっている。おそらく、「働く」にあたって強く重視する点としては、「職種、仕事内容」であるが、「賃金・給与」については、優先度合いに違いはあるものの、多くの市民が考慮する点だといえる。



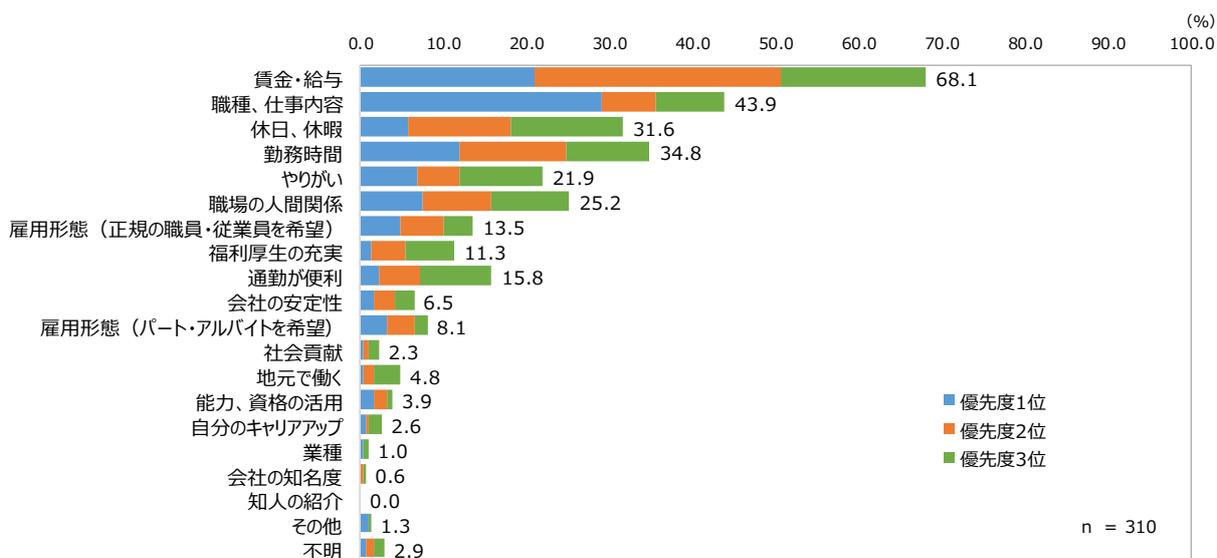
男女別では、優先度1位～3位までの合計では「賃金・給与」が男女とも最も多くなっている。次いで「職種、仕事内容」となっている。

男性は、優先度1位は「賃金・給与」32.1%となっている。女性の優先度1位は「職種、仕事内容」29.0%となっている。男性が女性より比較的多く回答している選択肢は、「会社の安定性」19.1%、「やりがい」34.0%、「賃金、給与」79.0%となっている。一方、女性が男性より比較的多く回答している選択肢は、「勤務時間」34.8%、「通勤が便利」15.8%、「休日、休暇」31.6%となっている。

【男性】



【女性】



仕事による希望の年収額

問 18 あなたご自身の仕事による年収の希望額はどれくらいですか。(1つのみ)

「400～600万円未満」が17.3%(82人)で最も多くなっている。平均希望額は、373万5000円で、問8の「あなたご自身の昨年1年間の年収」の平均給与額299万3000円と比較すると、74万3000円ほど高い金額となっている。

男女別では、男性の平均希望額は563万5000円、女性は272万1000円となっている。男性は、400万円～800万円未満の範囲が多くなっているが、女性で最も多い回答は、「103万円未満(扶養の範囲内)」17.4%となっている。

ただ、女性を年代別で見ると、20代は「250万円～300万円」が18.2%で最も多く、30代は「130万円～200万円未満」が16.9%で最も多くなっている。なお、女性の40代、50代は「103万円未満(扶養の範囲内)」との回答が20%以上となっている。

項目	合計 (n=473)	男女別		年代別				
		男性 (n=162)	女性 (n=310)	20代 (n=66)	30代 (n=105)	40代 (n=151)	50代 (n=106)	60代以上 (n=45)
仕事による収入が不必要	0.4	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.9	2.2
103万円未満(扶養の範囲内)	11.4	0.0	17.4	9.1	9.5	13.2	14.2	6.7
103万円～130万円未満	5.9	0.6	8.7	6.1	6.7	5.3	3.8	11.1
130万円～200万円未満	9.9	4.9	12.3	10.6	12.4	7.9	7.5	15.6
200万円～250万円未満	11.0	5.6	13.9	12.1	10.5	8.6	12.3	15.6
250万円～300万円未満	11.2	10.5	11.6	24.2	11.4	10.6	7.5	2.2
300万円～400万円未満	9.9	9.9	10.0	9.1	8.6	9.3	10.4	15.6
400万円～600万円未満	17.3	25.9	12.9	21.2	20.0	21.9	8.5	11.1
600万円～800万円未満	10.6	20.4	5.5	1.5	9.5	11.9	17.0	6.7
800万円～1000万円未満	3.6	9.3	0.6	1.5	1.0	4.0	7.5	2.2
1000万円以上	3.6	9.3	0.6	0.0	3.8	4.6	3.8	4.4
わからない	3.8	2.5	4.5	4.5	6.7	2.6	3.8	0.0
無回答	1.3	1.2	1.3	0.0	0.0	0.0	2.8	6.7
※平均希望額	373.5	563.5	272.1	310.8	361.5	398.1	408.3	327.9
※参考(平均給与額)	299.3	421.3	217.0	213.7	265.2	301.5	365.6	326.6

浦添市に対するイメージ

問 19 生活をする場、仕事をする場としての浦添市について、どのように考えますか。

(1 つのみ)

「浦添市で暮らし、仕事も浦添市でしたい」が 42.9% (203 人) で最も多くなっている。次いで、「浦添市で暮らしたいが、仕事をする場所は他の市町村でもよい」37.8% (179 人) となっている。

男女別では、男性は、「浦添市で暮らしたいが、仕事をする場所は他の市町村でもよい」が最も多く 45.1% だが、女性は、「浦添市で暮らし、仕事も浦添市でしたい」が 48.4% で最も多くなっている。

年代別に比較すると、20 代～30 代は他の年代よりも、「生活も仕事もあまり地域にこだわりはない」との回答割合が多くなっている。一方、50 代においては「浦添市で暮らし、仕事も浦添市でしたい」が 51.9% と高い割合となっている。

項目	合計 (n=473)	男女別		年代別				
		男性 (n=162)	女性 (n=310)	20代 (n=66)	30代 (n=105)	40代 (n=151)	50代 (n=106)	60代以上 (n=45)
浦添市で暮らし、 仕事も浦添市でしたい	42.9	32.7	48.4	33.3	35.2	47.7	51.9	37.8
浦添市で暮らしたいが、仕事をする 場所は他の市町村でもよい	37.8	45.1	33.9	40.9	35.2	37.7	35.8	44.4
生活も仕事もあまり地域に こだわりはない	17.5	21.0	15.8	24.2	27.6	13.9	11.3	11.1
他の市町村で暮らしてもよい が、仕事は浦添市でしたい	0.2	0.0	0.3	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	0.8	0.6	1.0	0.0	1.9	0.7	0.0	2.2
無回答	0.6	0.6	0.6	0.0	0.0	0.0	0.9	4.4

2 目標就業者数設定の考え方について

(1)2020 年の達成目標

目標:2020 年の国勢調査において、就業者数約 3,700 人増を目指す(2015 年比)

(2)推計の根拠

2020 予測

年齢	総数	労働力人口			非労働力人口	労働力率 (%)	非労働力率 (%)	完全失業率 (%)
		総数	就業者	完全失業者				
15歳以上人口	96,367	51,974	49,753	2,222	30,165	63.3	36.7	4.3
15～64歳	72,471	46,555	44,506	2,048	13,906	77.0	23.0	4.4
65歳以上	23,896	5,420	5,246	173	16,259	25.0	75.0	3.2

1)総数には労働力状態「不詳」を含む。

2)割合の計算の際には、分母から不詳を除いている。

※以下の計算では、小数点第一位で四捨五入している

①2020 年の 15 歳以上の推計人口

2020 年 15 歳以上の推計浦添市民人口:96,367 人……a

※浦添市『人口ビジョン』より 現在より、15～64 歳人口は 155 人減、65 歳以上は 4,420 人増

②2020 年の労働力人口を推計(2015 年国勢調査を参考に推計)

(2015 年国勢調査で、不詳(労働力人口なのか非労働力人口か判別不明)割合が 15.0%存在(15～64 歳は 16.6%、65 歳以上は 9.3%)。不詳割合は一定と仮定し、推計した 15 歳以上人口(a)からこの不詳分を除くと)

15 歳～64 歳 72,471 人×83.4%=60,461 人……b

65 歳以上 23,896 人×90.7%=21,679 人……b

(bのうち、労働力率を 15～64 歳 77.0%、65 歳以上 25.0%と単純に仮定。なお、2015 年との比較では 15～64 歳の労働力率は 2.2 ポイント増、65 歳以上は 4.4 ポイント増加すると仮定)

【15～64 歳】

労働力人口 :60,461 人×77.0%=46,555 人……c

非労働力人口:60,461 人×23.0%=13,906 人……d

【65 歳以上】

労働力人口 :21,679 人×25.0%=5,420 人……c

非労働力人口:21,679 人×75.0%=16,259 人……d

③2020年の就業者数を推計

(失業率は2015年の全国平均を参考。15～64歳は4.4%、65歳上3.2%と仮定すると)

【15～64歳】

労働力人口(c)のうち就業者数 : $46,555 \text{ 人} \times 95.6\% = 44,506 \text{ 人} \cdots \cdots e$

労働力人口(c)のうち完全失業者 : $46,555 \text{ 人} \times 4.4\% = 2,048 \text{ 人} \cdots \cdots f$

【65歳以上】

労働力人口(c)のうち就業者数 : $5,420 \text{ 人} \times 96.8\% = 5,246 \text{ 人} \cdots \cdots e$

労働力人口(c)のうち完全失業者 : $5,420 \text{ 人} \times 3.2\% = 173 \text{ 人} \cdots \cdots f$

④2020年までに増加が必要な就業者数

(2015年国勢調査における就業者数は15～64歳42,648人、65歳以上3,456人)

2020年までに増加が必要な人数

【15～64歳】 $44,506 \text{ 人} - 42,648 \text{ 人} = 1,858 \text{ 人} \cdots \cdots g$ 新規就業者数目標値

【65歳以上】 $5,246 \text{ 人} - 3,456 \text{ 人} = 1,790 \text{ 人} \cdots \cdots g$ 新規就業者数目標値

【合計】 $49,753 \text{ 人} - 42,648 \text{ 人} = 3,649 \text{ 人} \cdots \cdots g$ 新規就業者数目標値

※参考:2010年から2015年までの就業者数の変化

【15～64歳】 $42,648 \text{ 人} (2015 \text{ 年}) - 44,574 \text{ 人} (2010 \text{ 年}) = 1,926 \text{ 人減少}$

【65歳以上】 $3,456 \text{ 人} (2015 \text{ 年}) - 2,297 \text{ 人} (2010 \text{ 年}) = 1,159 \text{ 人増加}$

浦添市企業立地・雇用施策方針

発 行 : 浦添市市民部経済観光局産業振興課

制作協力 : 株式会社海邦総研

平成 29 年 10 月
