

－人口減少社会における沖縄観光のあり方・供給編－
沖縄観光関連産業の人財確保を考える

2026年2月10日（火）

調査分析委託先：株式会社インディードリクルートパートナーズ
リサーチセンター 上席主任研究員
宇佐川 邦子

調査内容についてのお問い合わせ先：沖縄振興開発金融公庫 調査部 地域連携情報室
(担当：伊東)
電話:098-941-1853

目 次

背景：観光関連産業を取り巻く現状と課題

第1章 日本と沖縄における労働市場、観光関連産業の位置づけ

- 1.1 労働市場の現状
- 1.2 労働条件（賃金、労働時間、出勤日数）
- 1.3 観光関連産業の位置づけ
- 1.4 観光関連産業の人材確保状況と特徴

第2章 4つの調査からみる観光関連産業の人材確保力(全国調査)

- 2.1 調査概要
- 2.2 働き手視点での選ばれる要素（求職者調査・2万人調査）
- 2.3 業種別 業務負荷の現状（業務負荷軽減調査）
- 2.4 観光関連産業別 離職理由、改善要望（業界別調査）
- 2.5 離職防止、活躍に向けた4要素とその打ち手

第3章 沖縄県内事業者調査と好事例でみる現状と課題

- 3.1 沖縄県事業者調査（調査概要～調査結果）
- 3.2 沖縄における好事例

まとめ

観光関連産業での人材確保に向けて…

おわりに

参考

本調査は、働く人の側に着目して「離職した理由」や「職場への改善要望」を分析することにより、人材確保のために事業者が重点的に取り組むべきポイントと好事例を示して、事業者の取組みを促すことを目的としている。

背景 観光関連産業を取り巻く現状と課題

背景

出典：沖縄県文化観光スポーツ部「沖縄観光に関する県民意識の調査」（令和7年）

- ・県民の「沖縄の発展に観光が重要」との認識は「とてもそう思う」「やや思う」の合計で88.4%と高い一方で、未就業者の観光関連産業への就業意向は「働きたい」「やや働きたい」の合計で19.1%に留まる。
- ・重要との認識が高いからこそ、「働きたい」「勧めたい」を増やす取り組みには価値があるのではないか。

第1章 日本と沖縄における労働市場、観光関連産業の位置づけ

労働市場の現状	<ul style="list-style-type: none">・全国と比較すると、沖縄の若手・ミドル層の労働力人口減は緩やかだが、若者の高失業率、65歳以上の人口急増への対応が要。
労働条件 (賃金、時間、出勤日数)	<ul style="list-style-type: none">・沖縄の全産業平均賃金は全国比-28.4 %だが、労働時間・出勤日数は沖縄が若干長い。・宿泊・飲食業の賃金は、全産業平均賃金を下回るが、沖縄は全国よりその差が小さい。
観光関連産業の位置づけ	<ul style="list-style-type: none">・日本人国内旅行消費額は25.2兆円（2024年）と過去最高であり、訪日外国人数も4,268万人と過去最高を更新。政府は訪日外国人の目標6,000万人（2030年）を掲げる。・沖縄の2025年入域観光客(速報値)は過去最高の1,075万人。観光は経済成長をけん引する「リーディング産業」であり、県内総生産額に占める関連産業の割合が全国に比べて高い。
観光関連産業の人材確保状況と特徴	<ul style="list-style-type: none">・宿泊・飲食業における就業者の高い流動性(入りやすく、辞めやすい)。・若年層、新規学卒者の早期離職率の高さ。・少子化による若年労働者減が進むため、20代、新卒の離職防止はより重要な。

第2章 4つの調査からみる観光関連産業の人材確保力①

調査名	項目	主にわかること
求職者の動向・意識調査	仕事探しの絶対条件	<ul style="list-style-type: none">男女ともに、賃金よりも働き方（日数・勤務地・時間）が上位。女性は、職場の雰囲気や勤務期間、通勤時間も重視。男性正社員は、年齢層により差が大きい傾向（勤務地、仕事内容、雰囲気を除く）。男性若年層は、勤務日数や勤務時間、仕事内容や評価・教育制度、福利厚生や会社の理念などで、他の年齢層と比べて重視する割合が高い。女性正社員では、各項目について年齢層による差は男性より小さい。女性若年層は、評価・教育制度、福利厚生で他の年齢層と比べて重視する割合がやや高い。
「働く2万人」に問う 就転職、仕事探し理由		<ul style="list-style-type: none">18～59歳は、賃金・評価、仕事・能力での不満から就転職を考える割合が高い。特に18～39歳は、「やってみたい仕事があった」「勤務時間が不満」の割合がやや高い。
業務負担軽減	勤務時間(日)と勤務日数(週)	<ul style="list-style-type: none">飲食・宿泊は、他業種よりも勤務時間が長く、出勤日数も多い。就業形態別では、管理者・経営者の1日の勤務時間が最も長い。

第2章 4つの調査からみる観光関連産業の人材確保力②

調査名

項目

主にわかること

業務負荷軽減に関する調査

働き方(勤務量)の増減希望

- ・アルバイト・パートで「今の働き方を維持したい」が66.8%と高く、「増やしたい」も22.4%。
- ・一方、管理職・経営者と一般社員は、「減らしたい」がそれぞれ42.4%、37.0%と、負担感が強い。
- ・業種別では、飲食・宿泊、小売・生活関連サービスで「減らしたい」が3割弱に対し、「増やしたい」との希望も15%程度ある。

勤続意向と離職リスク

- ・飲食・宿泊は、継続意向が業種別では最も低く、1年以内での転職の可能性がある回答が22.5%にのぼる。「1年内に働くことをやめる」も含めると27.4%の就業者に離職の可能性がある。
- ・小売・生活関連サービスも同様に21.3%の就業者が離職する可能性がある。

就業者・離職者と企業に関する業界別調査

観光産業別離職理由
(正社員)

- ・「宿泊」「ドライバー」では、理由Top10に「休日が少ない」「勤務時間が長い」「体力的にきつい」が並ぶ。「飲食」「小売」でもTop20に。
- ・「給与報酬が低い/上がる見込みがなさそう」はTop3だが、「上がる見込み」があれば離職防止に繋がる可能性。
- ・「成長実感がない」「評価されない」については、評価と昇給、キャリアアップと報酬の紐づけが不明確と推察。
- ・「一時的に就いた仕事」「興味のある仕事をみつけた」も多く、働き方の選択肢やキャリアパスの明示等により、現業務でのやりがいを感じてもらう取組が必要。

観光産業別改善要望
(正社員)

- ・就業者の改善要望は、離職理由と同様「休暇・休日の増加」と「休暇を取得しやすい環境」が5割超。
- ・「業務負荷軽減(正社員増)」は、「宿泊」が69%と突出しているが、他業種でも5割を超える。
- ・「健康管理の充実(メンタルヘルス等)」が「労働環境の改善」よりも高く、特に「宿泊」65.7%、「ドライバー」57.1%。
- ・離職理由では2~3割だった評価や経験・スキルに関する項目は、5~6割が改善要望として挙げており、不満を募らせる要因と推察。

調査結果から導き出された離職防止、活躍に向けた4要素

1. 働き方（休日・時間）

多様な選択肢と柔軟な運用

2. 業務負荷の軽減

業務効率化、心身負荷を下げる

3. 評価と報酬の連動

評価項目・基準を明確化

適切な評価と報酬との紐づけ、フィードバック

4. 育成とキャリアパス

個々人に合わせた支援と見える化

第3章 沖縄県内事業者調査結果と事例でみる現状と課題

項目	わかること
賃金改善の状況	<ul style="list-style-type: none">1年以内の賃金改善の実施は、正社員87.4%、非正規社員でも83.7%。基本給UPの目的の上位は「従業員のモチベーション向上」「人材確保」
個人業績を評価する基準・制度と賃金への反映状況	<ul style="list-style-type: none">個人業績を評価する基準がある企業は、正社員について43.1%、非正規社員について28.9%。検討中含めるとそれ74.9%、63.7%。個人業績と報酬との紐づけについて、賃金への反映が、正社員53.6%、非正規社員50.6%。賞与への反映が、正社員39.1%、非正規社員24.7%。
研修・人材育成制度の実施状況	<ul style="list-style-type: none">OJTやメンター、マニュアル等は、正社員と非正規での差がない。正社員では社外研修、資格取得、キャリア面談、目標設定について4割超で実施されているが、非正規での実施率は正社員を大きく下回っている。
働き方の柔軟性	<ul style="list-style-type: none">副業・兼業許可、短時間正社員、連続休暇制度について、それぞれ51.1%、44.8%、37.4%が「導入済み+予定」と回答。
業務負荷軽減とIT導入状況	<ul style="list-style-type: none">「社内業務」では労務管理や経理システム等について、「顧客対応・営業売上系」ではPOSレジや受発注・予約管理等のシステムについて、導入済みが5割を超える。
県内好事例	<p>離職防止、活躍に向けた4要素※の取組を実施 ※働き方（休日・時間）、業務負荷軽減、評価と報酬連動、育成とキャリアパス</p>
飲食業2先 宿泊業2先	<ul style="list-style-type: none">県内資本の3事業者の評価制度は、まず自社の業務を細分化し、可視化・数値化して評価シートに反映。自己評価～上司評価、経営層評価と段階実施し、その結果を報酬に反映させる、という仕組み。一度作って終わりにせず、常にブラッシュアップしている。県外資本事業者は、社内の体制整備に留まらず、繁忙期には業界を超えた人材シェアを行ったり、県内の業界内連携による人材基盤拡大にも取り組んでいる。

まとめ・観光関連産業での人材確保に向けて…

まとめ

- 沖縄観光産業の人材確保は、「量」ではなく「構造」の問題
⇒課題は、「人がいない」ではなく「続かない構造」
⇒懸念は、現状の早期離職が続くと「選ばれなくなる」
- 調査から見えた共通要因
⇒若年層・新卒の早期離職が多い
- 人材確保を左右する4要素
⇒働き方（休日・時間）、業務負荷の軽減、評価と報酬の連動、育成とキャリアパス

観光産業での人材確保に向けて

事業主・経営者に
向けて

- 評価制度を「人材確保のインフラ」に
- 業務分解による効率化、負荷軽減
- ライフイベントに対応できる働き方の選択肢

行政・地域・
業界団体に向けて

- 生活基盤支援と人材確保の一体化
- 観光関連産業に対する「実態に即した理解」を育てる
- 業界横断・地域連携による人材基盤づくり 「広義の地域の人事部」