

第2回 沖縄地域人材育成構想会議

―振り返りと論点整理―

令和8年6月10日

経済産業部地域経済課

1. 第1回構想会議の概要（振り返り）

- 2040年を見据えた人材需給の変化を共有（経済産業省「2040年の就業構造推計」）
- 産業構造の変化を踏まえた高校から大学・大学院までを通した人材育成システム改革を共有（文部科学省）
- OIST、琉大、沖縄高専、GW2050 Projects等から産業人材育成に関する取組を紹介
- 幅広い観点から意見交換を実施

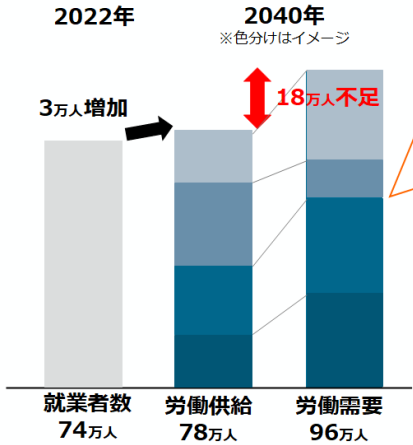
第1回 沖縄地域人材育成構想会議
(沖縄産学官協働人材育成円卓会議WG)
議事次第

日時：令和8年3月17日（火）9：30～12：00
場所：那覇地方第2合同庁舎1号館 2F大会議室

1. 開会
(1) 沖縄地域人材育成構想会議（円卓会議WG）設置経緯、座長指名
琉球大学学長 喜納 育江
(2) 座長挨拶 内閣府沖縄総合事務局長 小八木 大成
2. 地域産業人材育成構想
(1) 地域の産業人材育成について 経済産業省 産業人材課長 今里 和之
(2) 産業構造の変化を踏まえた高校から大学・大学院を通した人材育成システム改革に向けて文部科学省 大臣官房政策課 企画官 大橋 美帆子
3. 取組紹介
(1) 沖縄科学技術大学院大学 (OIST)の取組
沖縄科学技術大学院大学 事務局長・副理事長 加藤 重治 氏
(2) 琉球大学における人材育成 琉球大学 理事 名嘉村 盛和
(3) 「沖縄高専における人材育成」この10年における沖縄高専の取組
沖縄工業高等専門学校 校長 鈴木 康司 氏
(4) GW2050 Projects ～人材育成について～
GW 2050 Projects推進協議会事務局I「ゲキア」ア「サ」ー 比嘉 秀樹 氏
(5) 地域未来戦略について
内閣府沖縄総合事務局経済産業部長 長嶺 さおり
4. 意見交換
5. 閉会

【沖縄県】2040年の就業構造推計（改訂版）の概要

- 2040年にかけて就業者数が3万人増加する一方、2040年時点では全体で18万人不足となり、事務職で余剰となる以外は、ほとんどの職種・学歴で人材不足となる可能性。



職種・学歴間のミスマッチ	職種別	専門職		事務職		現場人材	
		うちAI・ロボット等の利活用を担う人材				うち生産工程従事者	うちその他現場人材
2040年需給ミスマッチ	2040年需要数	-3万人	-6万人	5万人	-21万人	-1万人	-20万人
	2040年供給数	23万人	9万人	13万人	58万人	5万人	52万人
	2022就業者数	21万人	4万人	18万人	37万人	4万人	32万人
	2022就業者数	14万人	1万人	16万人	40万人	5万人	35万人
学歴別	高卒(普通科)	-3万人	-2万人	-0万人	-2万人	-0万人	-4万人
	高卒(工業科)	-3万人	-2万人	-0万人	-2万人	-0万人	-4万人
	大卒理系	13万人	7万人	1万人	9万人	2万人	22万人
	大卒文系	10万人	5万人	1万人	7万人	2万人	18万人
2022就業者数	高卒(普通科)	13万人	6万人	0万人	4万人	1万人	14万人
	高卒(工業科)	13万人	6万人	0万人	4万人	1万人	14万人

(注) 2025年6月経済産業省産業構造審議会経済産業政策新機軸部会「第4次中間整理」における2040年の産業構造推計（新機軸ケース）を前提としている。また、2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）、文部科学省「学校基本調査」（令和4年度）の調査票情報に基づき経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体（総務省、文部科学省）が作成・公表している統計等とは異なる。
(注) 職種分類について、「専門職」は、日本標準職業分類（総務省、平成21年12月告示）上の専門的・技術的職業従事者を指す。また、そのうち「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を指す。「現場人材」は、日本標準職業分類上の生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を指す。学歴は学校基本調査上の学部学科コードを元に分類。なお、右表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

2. 第1回における意見サマリ①

① 人材育成の全体設計

- 就学前から「出口を見据えた教育」が既に始まっており、**キャリアオーナーシップの醸成は幼少期から重要。子どもに接する大人（親や教員）の意識改革や無意識のバイアス克服が重要課題。**
- 基礎自治体は就学前から中学校までを所管。**自己肯定感の育成、英語教育やICT・デジタル活用による世界との接続**を推進。人材育成は県民全体の総力戦。
- 小学校高学年段階で仕事や社会の仕組みに触れる機会が乏しく、**中学生からのキャリア教育では遅い。小学校段階で芽生えた関心を成長させる教育の体系的な道筋が必要。**
- 高校教育改革は教育委員会のみで完結するものではない。**県の知事部局、産業界、高等教育機関との連携・協働が不可欠。**高校そのものが魅力ある存在となることが重要。
- **高等教育段階では大学・専門学校と企業の連携が重要**で、継続的な対話を通じてウィンウィンの関係構築が不可欠。文部科学省は予算面での支援も行う方針。
- 教育と産業の連携は対話から始まるものであり、教育側・産業側双方がウィンウィンの関係を築くことが不可欠。こうした取組は**継続してこそ実装につながる。**

2. 第1回における意見サマリ②

② 戦略産業と人材育成

- ブルーエコノミー、先端医療、宇宙分野を重点成長分野と位置付けているが、**成長産業と教育・人材育成の接続が不十分**。
- OISTや琉球大学の**研究成果を活用した創薬や宇宙分野の産業展開を進めているが、産業界と教育界、文化の連携強化が課題**。
- 成長産業分野において、**教育内容と企業側が求める人材像との間に乖離**。即戦力志向ではなく、「**育てながら活躍してもらおう**」前提での**人材育成が必要**だが、**教育機関との体系的な接点が弱い**。
- 大学コンソーシアム沖縄は地域ニーズに応じた教育プログラム開発や学生の**海外派遣、STEAM教育を展開し、成長産業分野への人材供給を強化**。
- 大学側としてPBLやインターンシップ等に取り組んでいるものの、**産業界のニーズを教育カリキュラム全体に反映する仕組みが不十分で、その接続が属人的**。**産業界が求める人材像や必要なスキル水準を、より早い段階での共有を**。
- 成長産業の振興と人材育成は不可分。**産業界と教育界の連携は「一緒に育てる」姿勢が最大の課題であり、継続的な対話と協働が必要**。

2. 第1回における意見サマリ③

③ 地域基盤人材（エッセンシャルワーカー）の確保・育成

- 観光分野の**宿泊・飲食業における現場人材不足が深刻**。**賃金水準や待遇改善、安定的な外国人材受入れ体制の整備が急務**。台湾大学とのマッチング事業も予定。
- 観光関連産業は県内総生産の約2割を占め、**理工系人材の観光分野への貢献や観光行政と産業の連携によるキャリア形成を模索**。
- 観光産業では、接遇や語学に加え、**マネジメント・企画・DX対応力を備えた人材育成が不十分**で、キャリアとして描きにくい構造。
- 理工系技術人材（**特に電気・設備分野**）の**県外に流出構造の固定化**と県内輩出量不足が根本的な課題。
- 現場における**技能人材の価値向上と育成環境整備が必要**。ものづくりの価値理解が技術人材育成の前提。
- 医療分野でも**夜勤人材が不足**し厳しい状況。
- 電気工事士、自動車整備士等の**技能人材育成を進めているが、定員が充足しない訓練分野あり**。
- 公共工事において、入札不調や離島地域での**現場人材不足により、工事そのものが実施できない事例が発生**。外国人材の受入れのみでは対応できない分野が存在。
- 高専では企業連携による実践的な人材育成を行っているが、**卒業生の多くが県外就職している現状があり、県内定着が課題**。

2. 第1回における意見サマリ④

④ 人材の定着・還流の弱さ

- 教育格差や奨学金制度の課題により、**高校卒業後すぐに働かざるを得ない若者も多く、進学や技能習得の選択肢が早期に制約**されている。
- 学生時代に**県内企業や仕事を知る機会が少なく、地元に戻るという選択肢を持てていない**との指摘。
- 離島・中山間地域では、**人材不足が産業問題にとどまらず、地域の存続そのものに直結する課題**。
- 理系人材の県外流出が深刻。**電気系技術人材の不足や教育格差、奨学金制度の課題が若者の進路を狭めている。高校卒業後すぐに働かなければならない状況も流出の一因**。
- **企業と学生の双方がお互いをよく知らない**。学生に残ってもらうためには、**産学の交流を**短期的・断片的なものでなく、**長期的・継続的に深めていくことが必要**。
- 公共事業の入札不調や離島での現場人材不足により工事が実施できない事例も発生。外国人労働者の受け入れだけでは補いきれない分野が存在。
- **リスキングを通じて個々人が自らのキャリアパスを描き、将来の処遇が見える形にすることが重要**。教育で育てても「働く場」や「収入」が見えなければ人は動かない。
- **企業の処遇改善は単なる賃上げにとどまらず、取引の適正化やAI活用による現場負担軽減、働く環境整備と一体で進めることが必要**。
- **小中学校段階から企業との接点を持つことが県内定着やUターン意欲を高める傾向**。

2. 第1回における意見サマリ⑤

- 人材転換の論点を包含し、**人材の県外流出を単に抑止するのではなく、県外・海外で経験を積んだ人材が沖縄に戻り、活躍する循環を前提に考えるべき。**
- 新卒や若年層に限らず、**人材循環は、一度社会に出た人材が学び直しや役割転換を経て、地域や産業で再び活躍することも含めて捉えることが必要。**
- 県内企業における人材不足対応として、**既存人材のスキル転換や職種横断的な活用が重要との指摘あり。**
- 県内では流入人材は数十人規模にとどまる一方、**毎年数百人規模の人材が域外へ流出。卒業後に地域で活躍できる環境整備、Iターン支援、インターンシップ支援、奨学金返還支援など多面的施策が必要。**
- 企業合同説明会での働き方改革や人材育成に積極的な企業の認証制度導入により、学生の関心を高めている。**魅力ある企業の育成が重要であり、中小企業支援を通じて「沖縄で働きたい」と思える企業を増やすことが求められている。**
- **学生の流入と県内就職の両立が課題。**産業界の受け皿不足を認識し、**産業構造改革と企業の受け皿拡充が必要。**
- **金融機関は金融経済教育やリスキリングの循環型仕組み、企業の処遇改善支援を強化。**
- 高専は県内就職率約10%だが、**Uターン支援やキャリアサポート体制を強化。**県外就職後の**Uターンも増加し、循環型キャリア形成を支援。**
- 産業基盤があれば地域に人材を残しやすい。**早期の現場体験や企業との接点が県内定着やUターン意欲を高める傾向。**

第1回会議で共有
された主な論点

① 人材育成の全体設計
③ 地域基盤人材（エッセンシャルワーカー）の確保・育成

② 戦略産業と人材育成の連動
④ 人材の定着・還流

4. 本構想会議の目的と第2回の位置づけ

- 構造的な労働供給制約が顕在化する中において、沖縄地域における産業需要や人口動態を踏まえた具体的な人材育成を横断的に進める。

①地域別の人材需給推計の共有

②各省施策及び産業界と教育機関・訓練機関の先進的な連携事例の共有

③これら政策を活用した産業界と教育機関・訓練機関との連携事例創出に向けた取組

第1回

人材需給推計、政策・施策の共有など
問題提起と気づきの共有

急速な少子化や産業構造の変化を踏まえ危機意識
を産学官で共有し、沖縄における課題を抽出

- ① 2040年就業構造推計の共有（経済産業省）
- ② 高校から大学・大学院を通じた人材育成システム改革（文部科学省）
- ③ 教育機関の取組（OIST、琉大、沖縄高専）
- ④ 産業界の取組（GW2050 Projects、地域未来戦略）
- ⑤ 産学官それぞれの立場から見える課題感を聴取

第2回

論点の深掘り
(構想化への助走)

第1回会議の議論を踏まえ、課題を解決する有効な施策を導出するために、沖縄においてどのような道筋を描くべきか論点を深掘り。

- ① 教育機関の取組（県教育委員会、沖縄各、大学コンソーシアム沖縄）
- ② 産業界の取組（うむさんラボ）
- ③ 「共助」を通じた産業界と教育現場の新たな連携基盤とコーディネーターの重要性（経済産業省）
- ④ 論点の深掘り議論
 - ・人材育成の全体設計
 - ・戦略産業と人材育成の連動
 - ・地域基盤人材（エッセンシャルワーカー）の確保・育成
 - ・人材の定着・還流

第3回

方向性、役割分担の具体化（構想）

第2回会議の議論を踏まえ、沖縄における中長期的な（2040年）視点での、人材育成の方向性、推進機能の必要性、役割分担等を確認。

具体的な内容は検討中

5. 本日は議論いただきたいこと — 2040年を見据えた沖縄の人材育成の在り方 —

2040年において、沖縄では就業者数ベースで約18万人の不足が見込まれ、ほぼ全ての産業・分野において人材制約が顕在化することが想定される。人材は沖縄の産業振興における最も重要な基盤であり、同時に最大の制約要因となり得ることを踏まえ、本日は以下の点についてご議論いただきたい。

① 戦略的に育成すべき人材像とは

- 価値創出・社会実装を担う科学技術・イノベーションを担う人材をどう育てるか
- デジタル技術に対応し現場で価値を発揮する高度職業人材（アドバンスト・エッセンシャルワーカー）をどう位置づけるか
- 初等・中等・高等教育から社会人の学び直しまで、教育と職業をつなぐ一貫した育成をどう構築するか

② 人材の定着・循環をどう強化するか

- 「残る・戻る」を前提とした人材循環をどう実現するか
- 域外から人材を惹きつけるため、就業機会・処遇・キャリア形成をどう整備するか
- 社会人の学び直しによる人材の役割転換（リスキリング）をどう組み込むか

③ 人材育成を推進する枠組みをどう構築するか

- 個別・単発では解決困難な構造的課題に対し、継続的に議論、見直す仕組みをどう構築するか
- プラットフォーム等において、対話にとどめず、取組の形成・実装・検証につなげるために何が必要か
- 人材育成全体を通じ、方向性の整理と取組の接続を誰が担うのか