

平成22年度
沖縄県委託事業

沖縄雇用関係調査研究事業 報告書

平成23年3月

(財)南西地域産業活性化センター

はしがき

本報告書は、沖縄県雇用労政課の委託により、財団法人南西地域産業活性化センターが実施した「沖縄雇用関係調査研究事業」の結果を取りまとめたものである。

沖縄の雇用情勢は、復帰以降、完全失業率が常時、全国平均を大幅に上回る高水準で推移し、有効求人倍率も全国平均を大きく下回る水準で推移しており、雇用問題の改善は、県経済の重要課題である。この雇用問題は、基本的には産業振興が成果を挙げれば、その結果として雇用情勢も改善されることが見込まれるものの、近年の構造的な雇用問題、特に若年者の高失業率の改善に向けては、産業政策とともに雇用政策としての取り組みの強化が従来以上に課題となっている。

この雇用問題の改善のために、これまでに多くの調査研究が実施されてきた。これらの雇用関連の統計分析やアンケート調査、関係機関へのヒアリングなどにより、本県の高失業率や就業構造に関して、若年者の就業意識の弱さ、雇用のミスマッチ、沖縄の雇用の質の問題や離職率、転職率の高さなど構造的な問題や課題などが数多く指摘されている。

そこで、本調査では、雇用問題の改善に資することを目的として、これまで指摘されてきた問題点や課題等について、既存の調査研究や統計データ等に基づいて論点の整理・分析を行うとともに、新たな沖縄振興策や国の経済・雇用政策の方向性も踏まえて、今後の雇用政策の課題や方向性に関する基礎資料を作成し、また、マクロ経済モデルを用いて、労働力人口、就業人口、就業構造などの労働市場に関する将来予測を行った。

最後に、本報告書の作成にあたり、ご協力頂いた関係各位および検討委員会において調査内容や雇用問題についての貴重なご意見、ご提言をいただいた各委員の皆様にお礼を申し上げます次第である。

平成 23 年 3 月

財団法人 南西地域産業活性化センター
会長 當眞 嗣吉

目次

| | |
|--------------------------|-----|
| 概要..... | 1 |
| 1. 調査要領..... | 13 |
| 1-1.調査の目的..... | 13 |
| 1-2.調査の視点..... | 13 |
| 1-3.調査方法..... | 14 |
| 1-4.検討委員会による審議検討..... | 15 |
| 1-5.調査フロー..... | 16 |
| 2. 沖縄における雇用問題の整理・分析..... | 17 |
| 2-1.人口..... | 17 |
| 2-2.労働力人口..... | 21 |
| 2-3. 就業者..... | 23 |
| 2-4. 企業..... | 47 |
| 2-5.経済団体..... | 63 |
| 2-6.失業者..... | 70 |
| 2-7.景気動向と雇用情勢..... | 80 |
| 2-8.非労働力人口..... | 82 |
| 2-9.学生(高校生、大学生)..... | 84 |
| 2-10.教育機関..... | 90 |
| 2-11.行政機関..... | 97 |
| 3. 沖縄の労働市場に関する問題と課題..... | 100 |
| 3-1.沖縄の労働市場に関する問題..... | 100 |
| (1)若年層の失業率の高さ..... | 100 |
| (2)転職率・離職率の高さ..... | 101 |
| (3)雇用のミスマッチ..... | 102 |

| | |
|-----------------------------|-----|
| (4) 社会・産業構造上の問題点..... | 103 |
| 3-2. 沖縄の労働市場に関する課題 | 103 |
| (1) 若年層の失業率の改善 | 103 |
| (2) 定着率の向上 | 104 |
| (3) 雇用のミスマッチの低減..... | 105 |
| (4) 産業の振興..... | 106 |
| 4. 中長期的な雇用政策 | 107 |
| 4-1. 就職までの雇用政策 | 107 |
| (1) 若年層についてのキャリア教育 | 107 |
| (2) 就職(初職に就く)までの雇用支援策 | 109 |
| 4-2. 就職後の雇用政策 | 112 |
| (1) キャリア形成・人材育成..... | 112 |
| (2) 定着率の改善 | 114 |
| (3) 離・転職者の就職支援..... | 116 |
| 資料編 | |
| 沖縄県の雇用情勢の将来見通し | 1 |
| 第1回 検討委員会議事要旨 | 5 |
| 第2回 検討委員会議事要旨 | 11 |

概要

1. 調査要領

1-1. 調査の目的

本調査では、沖縄県の高失業率や就業構造に関して、これまで指摘されてきた問題点や課題等について、既存の調査研究や統計データ等に基づいて論点の整理・分析を行うとともに、新たな沖縄振興策や国の経済・雇用政策の方向性なども踏まえて、本県における今後の雇用政策の課題や方向性などに関する基礎資料を作成し、雇用問題の改善に資することを目的とする。また、本県の中長期的な雇用情勢を展望するために、マクロ経済モデルを用いて将来展望を推計する。

1-2. 調査の視点

本調査では、雇用問題に関する既存の調査報告書や雇用関連データを用いて、本県の就業構造の特性や問題点、課題に関して、これまで実施されてきた調査事項や調査結果に基づいて論点を整理・分析し、今後の雇用政策等を検討する上での基礎資料とする。

また、県経済は中長期的には人口の増加率の鈍化傾向が続く中で、新たな沖縄振興策が検討されており、これらの諸情勢も踏まえ、本県の中長期的な雇用情勢を展望するために、マクロ経済モデルを用いてシミュレーションを行う。

1-3. 調査方法

本調査では、各種統計データおよび既存の調査研究結果などに基づき、沖縄の地域特性やその背景・要因、課題について論点を整理・分析する。また、県経済の将来予測は、計量経済モデルをベースに推計を行う。

2. 沖縄における雇用問題の整理・分析

2-1. 人口

沖縄県の人口は復帰後、全国を上回る増加を続けているが、増加率は鈍化傾向にある。復帰後の人口増加は自然増が寄与したものである。年齢階級別では、若年層の構成比が高い。将来人口は2025年あたりにピークを迎える予測になっている。

2-2. 労働力人口

労働力率は沖縄の女性で上昇している。一方、沖縄の男性は減少傾向から上昇に転じている。年齢階級別では、この2年ほど60代前半で上昇している。また、労働力人口は人口増を上回る伸びとなっている。

2-3. 就業者

就業者数は、全国を大きく上回る増加率だが、特に沖縄の女性の就業者数が高い伸びを続けている。産業別の増減では医療・福祉、サービス、飲食・宿泊、情報通信などで増加している。産業別特化係数(1.0)では三次産業で 1.0 超が多く、製造業で低い。雇用形態別にみると、沖縄県は正規社員が全国を下回り、非正規社員の比率が全国を上回っている。

賃金水準では、沖縄の男性は働きはじめの賃金が低く、上昇率が緩やか、ピークも全国より早い。女性では、賃金カーブは緩やかだが、右肩上がりが続く、45 歳以上では全国との格差が小さくなる。沖縄県の男女とも最大勤続年数が短く、これも全国との賃金格差を大きくしている要因である。

離職率をみると、高卒、大卒の就職後の離職率が全国より高く、特に1年目で高くなっている。前の職場を辞めた理由は、男性では①企業の将来性不安、②家庭の都合、女性では①家庭の都合、②上司・経営者への不満が多くなっている。

転職率をみると、沖縄における転職率(過去1年間)は全国一高い。特に若年者はさらに全国を大きく上回っている。就業者アンケートによると、転職経験ありは 68.9%で、回数は1~2回が6割弱であるが、5回以上も男女とも1割弱となっている。転職希望の理由は、①企業の将来性不安、②給与への不満、③上司・経営者への不満が多くなっている。前の職場を辞めて現在の職場にすぐ転職できた人は43%、一定期間を要した人も43%となっており、一定の期間を要した人のその期間では、3~6か月が4割弱で最も高い割合となっている。

2-4. 企業

事業所企業統計で2001年から06年の企業数の増減をみると、沖縄県と奈良県のみ増加している。産業別でみると、建設業や教育・学習支援など一部を除き、大方で増加しており、特にサービス業、医療・福祉、卸小売で増加している。事業所ベースでみると、直近では全国、沖縄とも卸小売、飲食店の1~4人規模の事業所が減少している。

事業所の新設率、廃業率とも全国一高く、就業者の転職率の高さは自発的な転職だけでなく、こうした事業所の開廃業率の高さも影響しているとみられる。

就業者の過不足感では、県内企業はどちらかといえば就業者は不足気味、特に若年の正社員が不足気味、職種では専門職や営業販売職で不足気味である。不足気味の企業の対応では、正社員を途中で採用が89.3%と高い。

新卒者の募集方法ではハローワークが多く、次いで大学への求人案内となっている。新卒者の定着率向上の対応策として、人材育成・研修制度の充実が最も多くなっている。就職浪人1年目については中途採用と同じ扱いで採用している企業が34%で最も多く、新卒と同じ扱いで採用が21%となっている。

中途採用に関する調査では、中途採用した理由は、①退職者の補充、②業況回復で人手不足、③新卒者より即戦力になるためとなっている。募集方法は、①ハローワーク、②求人雑誌・新聞広告のほか③縁故やコネ紹介が高い割合となっている。第二新卒市場からの採用実績があるのは17%、今後は積極的に検討と消極的対応がほぼ4割程度で同じ割合となっている。

現在の人事制度について、能力主義や実績主義が 38.4%で、年功序列と併用で能力・実績主義のウェイトが高い(27%)を合わせると65%となっている。また、非正規社員から正社員への登用制度がある企業は 35.8%となっている。従業員から要望が多い事項は、①賃上げ、②職場内の環境改善、③休暇取得日数の増加となっており、この上位3つは従業員の要望事項と認識が一致している。そして、要望に対する取り組みでは賃上げが 23.2%であるが、56.4%が要望として認識しているが、取り組んでいるのは半数以下となっている。行政機関に対する要望では①賃金助成制度の拡充、②従業員向け研修・セミナーの開催となっている。

2-5. 経済団体(ヒアリング)

《経営者協会、中小企業団体中央会、中小企業家同友会》

《人材確保の状況》沖縄県民は、安い賃金でも県内でやりがいのある仕事を探す傾向があるが、県内の中小零細企業では、即戦力を求めるために新卒採用をほとんど考えていない。縁故採用は、身元がはっきりしており費用と手間が削減できるので、多いと考えられる。《人材育成に関する動向》各団体とも企業単独での人材育成には課題が多いことを指摘している。各団体の事業を通じて経営者の意識向上や人材育成支援、経営改善支援を行っている。《国・県の雇用支援策に対する評価・提言》職業訓練でコミュニケーション、プレゼン能力を指導してほしい。また、ジョブトレーニングの効果を高めるため6カ月に延長してほしい。人材育成のための資金を補助することを提言したい。

2-6. 失業者

沖縄県の失業率は、復帰後に急速に悪化し、全国と連動しながら水準は大幅に上回る状態が続いている。男女別でみると、女性の失業率は近年、改善してきている。失業率の特徴として、若年層の割合が高く、その他家族(扶養家族)、自発的な離職が多い(2009年は非自発的が初めて自発的を上回った)。失業率は90年代後半以降、上方にシフトしているが、需要不足失業率は景気の緩やかな回復で改善している。一方で全国と同様、摩擦的・構造的失業が高まっている。

求職者アンケートでは、求職活動の回数は初めてが31%で最も多いが、4回以上(失業経験)も22%いる。求職の理由では、①勤務先への不満から離職が最も多い。その勤務先への不満の中では①上司・経営者への不満が②給与への不満を上回っている。仕事がみつからない理由として①希望している仕事が少ないが最も多く、以下、賃金、勤務時間、年齢、技能・知識面でのいわゆるミスマッチが多くなっている。

2-7. 景気動向と雇用情勢

沖縄県の有効求人倍率は、全国より低水準で振幅幅も小さいといった特徴があるが、基本的には景気変動の影響を受けている。人口の社会増減との関係では、全国の求人倍率が高まると転入超となり、求人倍率が低下すると転入超となる。

2-8. 非労働力人口

沖縄県の非労働力人口は、全国とほぼ同じ伸びとなっており、内訳構成比では通学者が全国と比べて高く、その他(高齢者など)が低い。いわゆるニートの割合は全国を上回っている。

2-9. 学生

高校生の進路では大学進学率が低く、進路未決定者が高い。ただし、進路未決定者には大学受験浪人も含まれており、沖縄は比較的多い。就職内定率は全国と比べて低い水準となっている。また、大学生の進路も進路未決定者が高く、内定率も全国比改善されてきたが、足元で乖離幅が拡大している。

学生アンケートでは、卒業後、従事したい産業、職業では①公務員が26%、小中高教師も含めると広義の公務員志向は40%程度となっている。民間では旅行業や銀行などが高くなっている。就職を希望する地域では沖縄県内が59%、県外を希望しない理由では①沖縄への愛着、②生活、自然環境の違いに基づく不安などとなっている。学校の就職支援に対して望むことでは、資格取得に直結した科目の開設、学内就職説明会の拡充、県内企業に関する情報の充実などが挙げられている。行政の就職支援に対して望むことは、①県内企業の情報の充実、②県内企業合同説明会の拡充の支援などとなっている。

2-10. 教育機関

県外就職についての指導方針では高校や大学では積極的に進めている割合が高い。進路未決定者への指導では、高校、専門学校では積極的に指導している。大学では相談があれば応じている割合が高い。子供の進路に対する保護者の意識で高い割合が目立つのは大学で、親の公務員志向・大企業志向がある。《ヒアリング》(募集・採用・人材育成に対する企業への要望)企業の採用活動については、募集時期、合否判定の遅さや求める人材像の明確化などが挙げられた。また、人材育成への意識の向上も求められる。(行政の就職支援・キャリア教育支援に対する要望)インターンシップ制度を実施する時期、仕事内容などでのミスマッチが挙げられた。合同企業説明会の幅を広げることも挙げられた。

2-11. 行政機関

・第2章 97頁～99頁参照

3. 沖縄の労働市場に関する問題と課題

3-1 沖縄の労働市場の問題

(1) 若年層の失業率の高さ

① 新規学卒内定率の低さ

この若年層の失業無業率が高い要因としては、労働市場の入り口段階である新規学卒者の内定率が低いことが挙げられる。2010年10月末の高校生の就職内定率は、75.9%(全国:91.6%)、大学生では、55.6%(全国:91.8%)となっている。

② 学生の県内志向・公務員志向

沖縄県内の労働市場は狭隘であるにもかかわらず若年層の県内志向は強い状況がある。学生へのアンケートでは、就職を希望する地域は、「沖縄県内」がおよそ6割を占めており、県内志向の強さを窺わせる。従事したい産業では、「公務」、「公共教育(小中校教師)」を合わせておよそ4割が占めており、公務員志向も依然として強くなっている。

③ 就業意識の低さ・親の容認

学生の県内・公務員志向に関連して、世帯主との続柄別完全失業率をみると、「その他の家族」が全国平均の2倍近くとなっており、若年失業者が親元で生活している割合が高いことを示している。

④ 県内企業の中途採用志向の強さ

企業アンケートによると、就業者総数が不足気味の企業の対応(複数回答)として「正社員を中途で主に採用」がおよそ9割を占めており、ある程度就業経験があり、即戦力として働ける人材を獲得しようとする傾向が強いことがうかがえる。

(2) 転職率・離職率の高さ

① 若年層の離職・転職率の高さ

若年層の離職率の高さについては、就業意識の低さが以前から指摘されてきた。「仕事がきつくなるとすぐ辞める」、「安易に季節労働者を選択する」など、就業意識の甘さやキャリア形成への意識の弱さがみられる。

② 就業意識の低さ・親の容認

また、このような安易な離職・転職を容認する親の意識にも問題がある。完全失業率に対する世帯主との続柄別の寄与度をみると、「その他の家族」が最も高く、失業者の5割を占めている。

③ 労働条件の悪さ

離職・転職には、企業の側にも責任がある。就業者アンケートでは、離職・転職した理由として、「上司・経営者への不満」や「給与への不満」「勤務時間への不満」等が上位に挙がっている。こうした労働条件の悪さが離職・転職を高めていることがうかがえる。

④ 雇用のミスマッチ

離職の要因の一つとして、雇用のミスマッチがあると思われる。離職率の高まりは、企業・就業者双方に負担となるものであり、離職率の低減のためには後述する職業能力、雇用条件、情報不足などによるミスマッチが根底にあるものと思われるので、ミスマッチ対策と連動して幅広く対策を進める必要がある。

⑤ 県内企業の脆弱性、高い開廃業率

開廃業率の高さから就業者の離職率・転職率も高くなり、こうした離職者が次の職業に従事するまでの期間、失業率を押し上げている側面もある。また、離職率、転職率の高さは県内企業における人材育成の取り組み姿勢の弱さにもつながっているものと思われる。

(3)雇用のミスマッチ

① 職業能力のミスマッチ

職種別就業者の過不足感をきいた企業アンケート結果では、「営業・販売職」、「専門職」で不足感が過不足感を大きく上回っている。「営業・販売職」は、賃金の低さや休日出勤があることなどの理由で求職者から敬遠される傾向がある。また、「専門職」では、企業が望む高い専門性を持った応募者が少ないといった理由が考えられる。

② 主要産業における雇用のミスマッチ

沖縄県のリーディング産業である観光産業や情報通信業においては、求人ニーズは高いものの、労働条件などの面でミスマッチも多く、沖縄労働局の雇用統計でも求人倍率は高くても充足率は低いといった状況がみられる。

(4)社会・産業構造の特性

人口増加と離島県としての地域的特性

沖縄県の人口は、しばらく増加を続けることが見込まれるが、沖縄県は島嶼県であり、本土から遠隔地にあることから労働市場の流動性の制約や労働移動のコスト面の負担等の問題もあり、県内志向が強い。しかし、雇用の受け皿としての産業が脆弱なため、高賃金で期間限定の期間従業員としての県外就労も多くみられる。

3-2 沖縄の労働市場の課題

(1)若年層の失業率の改善

① 就業意識の向上

長く続く新規学卒者の厳しい雇用情勢やグッドジョブ運動などの取り組みにより、学生の就職への意識は高まりをみせているが、さらに取り組みを強化する必要がある。また、生徒・学生の就業意識は

親やその周囲から大きな影響を受けることから、生徒・学生だけでなく、親、企業や教育機関など地域全体でキャリア形成に関する意識を高めることが重要である。

② 就業能力の向上

キャリア形成への意識を高めるとともに在学中から職業能力を高めておくことも求められる。県内企業は中途採用で即戦力を獲得しようとする傾向が強いため、生徒・学生は学校を卒業すれば中途採用者と同じ扱いを受けることになる。したがって、卒業までにある程度即戦力となる就業能力を身につけておく必要がある。

③ 卒業後の就職支援

卒業後のアフターフォローについての教育機関へのアンケートでは、「相談に来た生徒・企業との面談等で、個別・随時対応している」がおよそ4割、「特に何も行っていない」が3割強となっており、卒業後の状況を把握している学校は少ない。就職できないまま学校を卒業した場合、生徒・学生に任せられているのが現状であり、何らかの就職支援や職業能力の向上への取り組みが必要である。

(2) 定着率の向上

① 労働条件の改善

就業者アンケートにもみられるように、勤務先への要望として「賃上げ」、「職場環境の改善」や「休暇所得日数の増加」などが挙げられており、労働条件や職場環境の改善は従業員の満足度を高め、定着率の向上につながるものと考えられる。

② 早期離職の防止

沖縄県の高卒・大卒ともに早期離職率が高くなっているが、特に1年目の離職率が高くなっている。これは生徒・学生に対する職業指導や就職時のマッチングが不十分な点が少なくないからであると思われる。本人の興味や適性といったマッチングの面、就業意識の問題など教育機関におけるきめ細やかな就職指導が求められる。

③ 企業の人材育成の意識の向上

企業アンケートで定着率向上に効果があった取組みとしては、「人材育成・研修制度の充実」が最も多く、人材育成や研修制度が充実している企業では定着率が高いことがうかがわれる。就業者アンケートでも県内企業の人材育成面での取組みの弱さが指摘されている。また、今後は正社員だけでなく、ウェートの高い非正規社員に対しても研修などを通して人材育成に努めることが求められる。

(3) 雇用のミスマッチの低減

① 職業能力の向上

職業能力のミスマッチに対しては求職者の職業能力の向上が求められる。そのためには、教育機関におけるより専門的な教育や職業関係科目の拡充などが必要である。また、職業訓練機関に

おける訓練科目・内容の拡充が必要である。特に、「営業・販売職」や「専門・技術職」など県内企業で人材が不足している職種や産業へ特化した教育や職業訓練が求められる。

② 労働条件の改善とキャリア形成への意識向上

労働条件のミスマッチについては、求人企業と求職者双方の改善が必要である。求人企業はより魅力的な職場環境を提供し、求職者に長期的な経営ビジョンを提供することが必要である。求職者は、性急に有利な条件を求めるのではなく、長期的な視点でより良い雇用条件を獲得していくというキャリア形成への意識を持つことが必要である。

③ マッチング情報提供の強化

求職者と求人企業のマッチング情報の不足からくるミスマッチについては、双方の情報の受信・発信能力の向上が求められるが、行政による合同企業説明会や就職説明会などのマッチング情報提供を強化することも必要である。

(4)産業の振興

沖縄の失業率が恒常的に改善されないのは、労働供給に対して、雇用の場が絶対的に不足しているためである。したがって、雇用を拡大するためには、産業振興による雇用機会の拡大が欠かせない。これまで、観光関連産業、情報通信関連産業、健康食品産業などの産業振興により雇用機会を拡大してきた。今後も産業振興の強化と雇用創出の連動が求められる。

4. 中長期的な雇用政策

4-1. 就職までの雇用政策

(1)若年層についてのキャリア教育

① 就職活動(働くこと)に対する普遍的な考えの周知徹底

親と教育現場が一体となって、若年者へ「学校を卒業したら働くのが当然である」といった考え方を周知徹底させることが重要である。また、キャリア教育に携わる全ての関係者は、本当のキャリアとは、実体験を通した中から形成されていくものだということを理解して取り組んでいくことも重要である。

② 地域を巻き込んだ新たなキャリア教育への変革

家庭や地域も巻き込んで、キャリア教育を強化し、若者自身の学習意欲や就労意欲を向上させるとともに、周辺の大人たちの若年者就業支援への意識も変革する必要がある。また、そのためには、地域と学校を結ぶキャリア教育のプロを養成し、その活動を支援することも必要である。

③ リレー形式によるキャリア教育

キャリア形成については、大学生のみならず、初等・中等、高等教育、社会人の初期の各階層について段階的にキャリア形成・人材育成の取り組みを行って、それをリレーすることが望ましい。それぞれの年代ごとの役割分担と、体系的なアプローチが必要である。

④ ジョブシャドウイングの取り組みの推進

現代社会では、現場で働く親の姿をみて仕事観を涵養していくことが難しくなっている。ジョブシャドウイングは、親や大人の働く姿を現場でイメージさせることができるので、今後とも地域を巻き込んで協議会のような組織を中心に展開していくことが望ましい。

⑤ 沖縄県の産業構造や職業構造を前提としたキャリア教育

沖縄県の産業構造や職業構造を前提とした地域労働市場に合わせた対策が必要で、キャリア教育や職業能力形成もそうした視野が必要である。本県において有効なキャリア形成がどのようなものか、逆にどのような人がキャリア形成でつまづいているのかを把握する必要がある。

(2) 就職(初職に就く)までの雇用支援策

① 就業意識の階層別による支援策の構築

これまでの若年者に対する支援策は、支援する対象者を絞らずに行ってきたが、内定が出る人とまったく出ない人の2極化が加速している現状においては、より効果を上げるために、就業意識や就職力レベルの階層別に就職支援策を実施することも必要である。

② 就職活動時期における早期離職のリスクに関する情報提供やキャリア教育

就職先の選択時における就職意識の低さや情報量の少なさによって、就職後にミスマッチに気づき、早期離職を経験するケースも多い。選択時に、失敗例の紹介や早期離職のリスクを認識させるキャリア教育の強化が必要である。

③ 学卒時の無業者対策

学卒時の無業者対策として、卒業後、どのような過程を経たのか、どの時点で就職したのかなどを追跡調査し、学校現場やハローワークにフィードバックできる産学官連携の就活支援システムの構築が課題である。

④ 企業側の求める人材像・キャリアパスについての明示

沖縄県内の企業、特に中小企業においては、新卒を採用する場合の「求める人材像」について、どのような新人(若者)を求めており、入社後どのように育成して活躍してもらうかなど、具体的な人材像・キャリアパスをもっと明確に提示する必要がある。

⑤ 多様なエントリーの機会

学校推薦や教授推薦、リクルーター制度、就職型のインターンシップ、海外経験などの後の第二新卒市場、学校の成績重視の採用など多様な社会人へのエントリー形式があるべきで、単一のオープンマーケットからの移行を進めるべきである。沖縄県独自でも学校と企業が連携する、企業側が調査し多様化させることなどにより多くの就業機会を創出することは可能であり、それを後押しする行政の支援があれば望ましい。

⑥ 県外就職者に対する経済的な支援

県外への就職活動において移動コストの負担が大きいことから、例えば県外企業に内定した人に対しては、渡航費や宿泊費、引越し代などの補助金を支給するといった支援策があれば、県外に就職しやすくなる環境整備が図られる。

4-2. 就職後の雇用政策

(1) キャリア形成・人材育成

① 県の産業振興策と連携した人材育成

若年者に対し、どのような人材を育成していくのかを明確にする必要がある。そのためには、県の産業振興策と連携した人的資本の育成が重要で、人材育成基本計画を作成し、産業振興に必要な人材像を分野別(重点分野として新戦略産業)に明確化し、詳細な育成メニューを国の施策を活用しながら効率的に展開していくことが求められる。

② 不足している分野の人材育成

どこの企業でも不足している中核人材となるような人材育成も並行して行うべきである。企業の中核となる人材を外市場から獲得するのは容易ではなく、そういった人材を育成するために、在職者向けの高度な教育プログラムを支援する必要がある。

③ 中小企業における人材育成

中小零細企業に対する人材育成の支援事業として、新人、中堅者等に分けた育成課題や育成プログラムを企業に作成させて、その上で財政的支援、資格取得支援等を多様なメニューから選択できるようにするような仕組みを構築する。

④ 人材開発プロフェッショナルの養成

人材育成を行うには、人材育成のコンサルタントや社内プロフェッショナルを育成する必要がある。沖縄県には人材育成に熱心な経営者も増えているが、外注で研修を行うことはできても、ティーラードで多様な方法で人材育成を推進するノウハウを持ったプロが、沖縄には絶対的に不足している。その際のポイントは、中堅幹部の育成である。

(2) 定着率の改善

① 入社3年未満の新人を対象としたビジネススクールの開催

現場におけるコミュニケーション不足(人間関係)に起因する早期離職が多いと推測されるため、入社3年未満の新人を対象とした、ビジネススクールのような組織を産学官で立ち上げ、人材育成と交流の場を提供し、定着率の向上を図ることが期待できる。

② 雇用する側の社員志向の意識形成

優良企業で「社員志向」を掲げる会社は多く、社員を大事にし、社員の満足度の高い会社ほど顧客へのサービス評価も高く、業績と定着率もかなり高い。経営者への意識改革の取り組みも必要である。

③ 人材育成企業の認定制度の導入

キャリアパスや人材育成がしっかりしている企業では社員の定着率も高い。そこで、人材育成に優れた企業の認定制度を導入することは有効な施策と考えられる。こうした認定制度を実効あるものにするには、コンサルタントや認定委員の育成、確保が課題となる。

④ 企業内の定着支援に向けた取り組み

企業内において、新入社員の早期離職を防ぎ、定着率を高めるように相談体制の確立を図る取り組みを促すための支援措置も検討する必要がある。また、県外就職者の定着率改善のための支援事業を県外企業と連携して実施していくことも必要である。

(3) 離・転職者の就職支援

① 失業の度合いに応じた支援策

求職者の支援も就職力のレベルに分けた対応策が必要である。例えば、①離職から3カ月以内に自力で就職できる求職者、②離職から6カ月未満で自力で就職できる求職者、③離職から6カ月以上経過している求職者、④離職から2年以上経過している求職者、⑤育児や病気から復帰した求職者などである。

② 行政機関の離転職者への支援

沖縄県はサービス業従業者が多いため、土日も働いている場合も多い。在職中に転職を考えている場合、次の仕事を探して離職するためにも、離職前から夕方や休みの日にハローワークへいけるとよい。ハローワークの夜間、休日の利用を可能にすべきである。

1.調査要領

1-1.調査の目的

本調査では、沖縄県の高失業率や就業構造に関して、これまで指摘されてきた問題点や課題等について、既存の調査研究や統計データ等に基づいて論点の整理・分析を行うとともに、新たな沖縄振興策や国の経済・雇用政策の方向性なども踏まえて、本県における今後の雇用政策の課題や方向性などに関する基礎資料を作成し、雇用問題の改善に資することを目的とする。また、本県の中長期的な雇用情勢を展望するために、マクロ経済モデルを用いて将来展望を推計する。

1-2.調査の視点

雇用問題の改善は県経済の重要課題であり、これまでに多くの調査研究が実施されてきた。これらの雇用関連の統計分析やアンケート調査、関係機関へのヒアリング等により、本県の高失業率や就業構造に関して、復帰後の推移や現状の分析が行われ、また構造的な問題や課題などが数多く指摘されている。

本調査では、雇用問題に関する既存の調査報告書や雇用関連データを用いて、本県の就業構造の特性や問題点、課題に関して、これまで実施されてきた調査事項や調査結果に基づいて論点を整理・分析し、今後の雇用政策等を検討する上での基礎資料とする。

また、雇用問題は、基本的には経済自立に向けた産業振興が成果を挙げればその結果として雇用情勢も改善することが見込まれるものの、近年の構造的な雇用問題、特に若年者の高失業率の改善に向けては、産業政策とともに雇用政策としての取り組みの強化が従来以上に重要な課題となっている。

こうした状況下、現在、新たな沖縄振興策に向けての検討や国の経済政策、雇用政策の策定が行われており、本調査ではこれらの政策の方向性なども踏まえ、本県における今後の雇用政策のあり方について検討する。

また、県経済は中長期的には人口の増加率の鈍化傾向が続く中で、新たな沖縄振興策が検討されており、これらの諸情勢も踏まえ、本県の中長期的な雇用情勢を展望するために、マクロ経済モデルを用いてシミュレーションを行う。

1-3.調査方法

(1)沖縄県における雇用の構造的問題の整理・分析

各種統計データおよび既存の調査研究結果などにに基づき、復帰後の推移の把握や全国との対比などを行うことにより、沖縄の地域特性やその背景・要因、課題について論点を整理・分析する。

○ 調査分析に用いる統計資料

・推計人口、労働力調査、職業安定業務年報、国勢調査、就業構造基本調査、事業所・企業統計、雇用動向、賃金構造基本調査、県民経済計算など

○ 論点整理を行う既存の調査研究報告書

・「沖縄における雇用構造、就業意識等に関する調査」2003年度調査

(委託者：内閣府沖縄総合事務局、受託先：株式会社 沖縄計画研究所)

・「構造的失業の改善（労働条件のミスマッチ等）に向けた基礎調査」2007年度調査

(委託者：内閣府沖縄総合事務局、受託先：財団法人南西地域産業活性化センター)

・「沖縄県職業安定計画策定に係る基礎調査」2007年度調査

(委託者：沖縄県観光商工部、受託先：株式会社 沖縄計画研究所)

・「沖縄県雇用構造特性基本調査」2009年度調査

(委託者：内閣府沖縄総合事務局、受託先：協同組合 沖縄産業計画)

(2)沖縄の雇用情勢の将来見通し

本県の将来人口や経済振興策、国内外の動向等を踏まえ、県内総生産や産業別生産、県民所得等のマクロ経済見通しおよびこれらの見通しに基づき、労働力人口、就業人口、就業構造などの労働市場に関する将来予測を行う。

県経済の将来予測は、計量経済モデルをベースに推計を行う。

(3)今後の沖縄における雇用の方向性

沖縄の雇用の構造的問題の分析および新たな沖縄振興施策の検討内容、国の経済・雇用政策の方向性などを踏まえ、沖縄の雇用問題の中でも最も大きな課題である若年者の雇用問題を中心に、今後の沖縄の適切な雇用改善の取り組みの在り方や有効な雇用政策等について検討する。

1-4. 検討委員会による審議検討

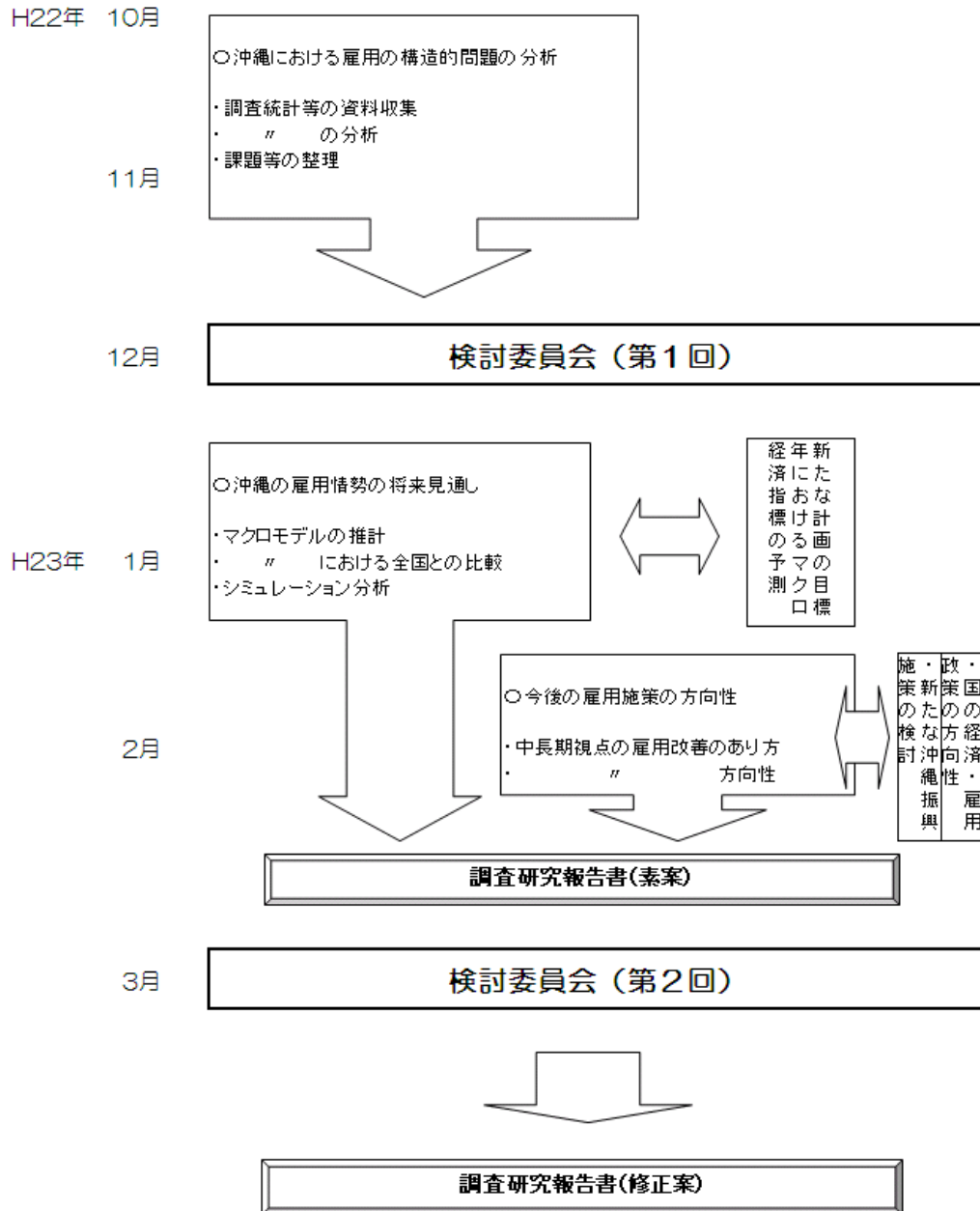
本調査を進めるに当たっては、受託者の研究員に学識経験者を加えた調査検討委員会を設置し、同委員会において調査内容の説明を行い、委員会における意見を取り入れ、適宜、調査内容に反映させることとする。

(調査検討委員会メンバー)

| | | |
|-----|--------|-----------------------------|
| 委員長 | 野崎 四郎 | (沖縄国際大学 教授) |
| 委員 | 金城 雄彦 | (沖縄県大学就職指導研究協議会 事務局長) |
| 〃 | 佐和田 安行 | (冒険王株式会社 代表取締役) |
| 〃 | 高橋 俊介 | (慶応義塾大学 SFC 研究所 上席所員) |
| 〃 | 原 正紀 | (ジョブカフェ・サポートセンター 代表) |
| 〃 | 渡邊 博頭 | (独立行政法人 労働政策研究・研修機構 副統括研究員) |

1-5.調査フロー

沖縄雇用関係調査研究事業 フロー



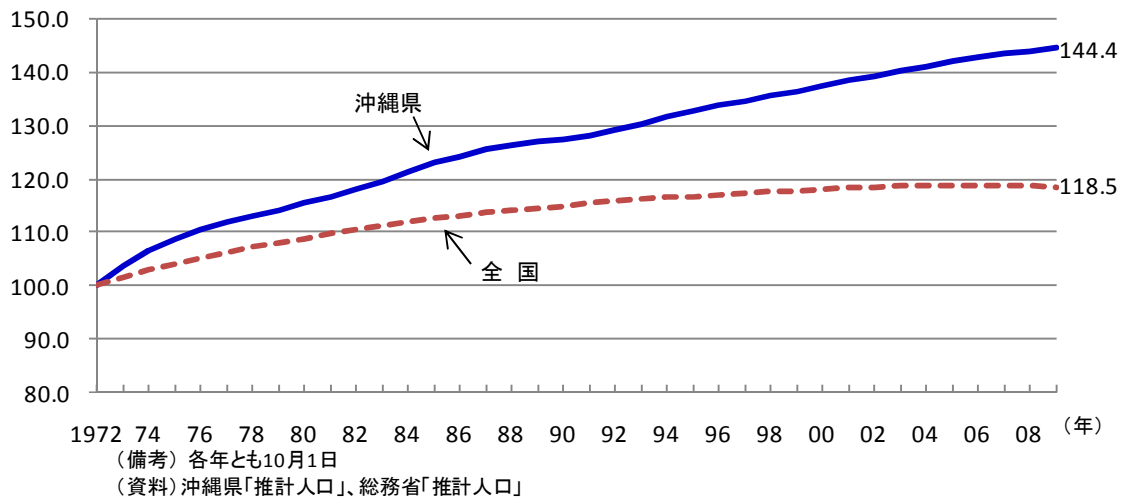
2. 沖縄における雇用問題の整理・分析

2-1.人口

(1) 総人口の推移

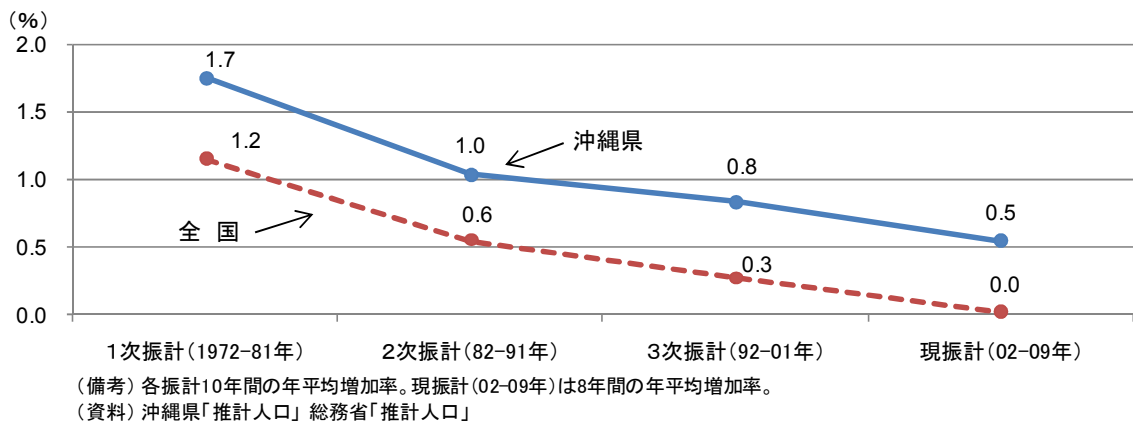
- ・ 沖縄県の2009年10月1日現在の推計人口は、138万5,700人。復帰した1972年の95万9,600人から37年間で約43万人増加、約1.4倍の伸びとなった。
- ・ 全国は同期間で約1.2倍であり、増加率で見ると全国の概ね2倍の伸びとなっている
- ・ 年平均では沖縄県が1.0%増、全国が0.5増%。

図表1. 人口の推移(指数、1972年=100)



- ・ 4次にわたる沖縄振興(開発)計画の期間別の人口の年平均増加率をみると、本県は各期間とも全国を0.5%ポイント程度上回って推移しているが、増加率は全国同様、遞減傾向にある。

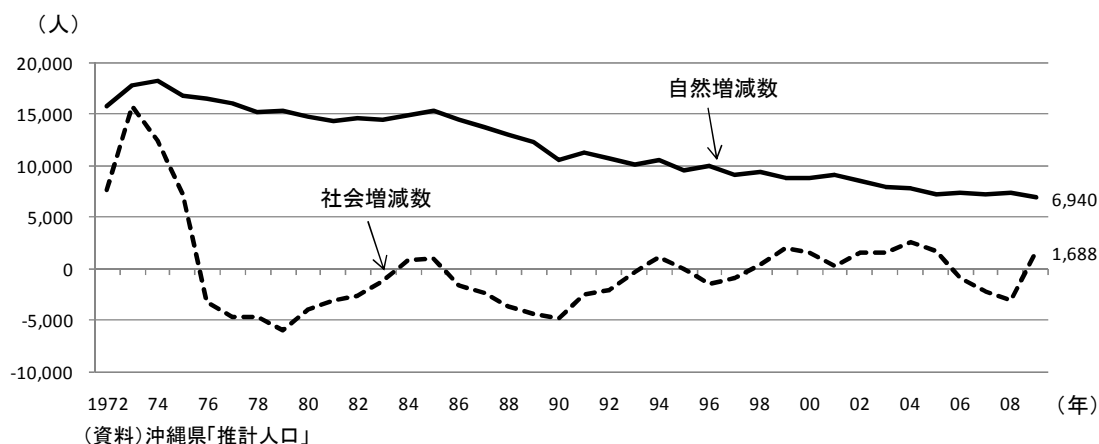
図表2. 沖縄振興(開発)計画の期間別の人口の年平均増加率



(2) 自然増減と社会増減

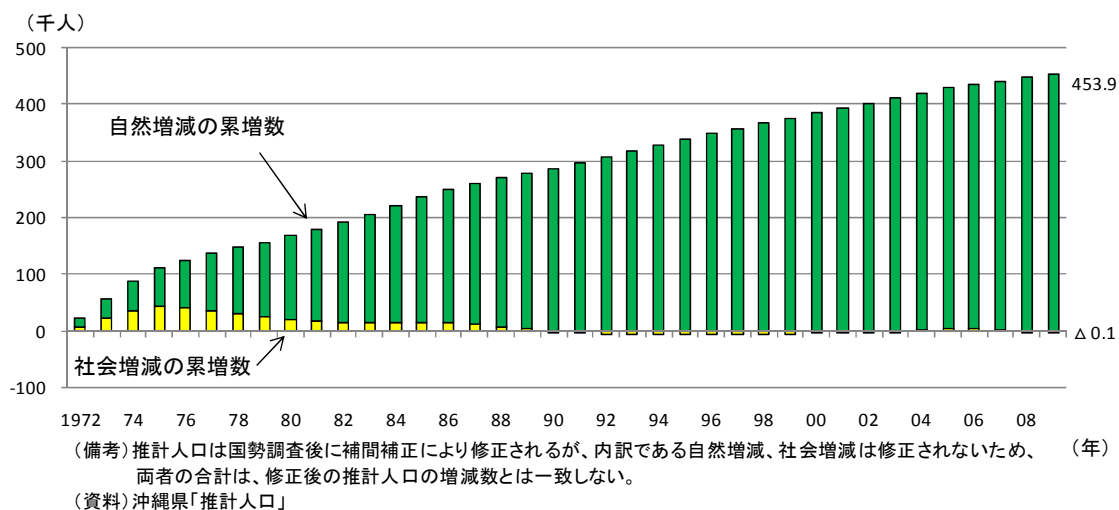
- ・ 本土復帰した 72 年から 75 年頃にかけての人口の高い増加率は、自然増減と社会増減が両方とも高水準の増加となったことによるものである。
- ・ その後、増加率が趨勢として逡減しているのは人口の自然増の鈍化傾向によるものであり、循環的な動きは社会増減の変動によるものである。

図表3. 人口の自然増減と社会増減



- ・ 社会増減は、復帰直後の数年間は転入超で増加し、その後は景気変動や沖縄移住ブームなどに伴い転出超や転入超を繰り返したが、2009 年までの累計では、ほぼゼロとなっており、この間の人口増加は、ほとんど自然増減によるものである。

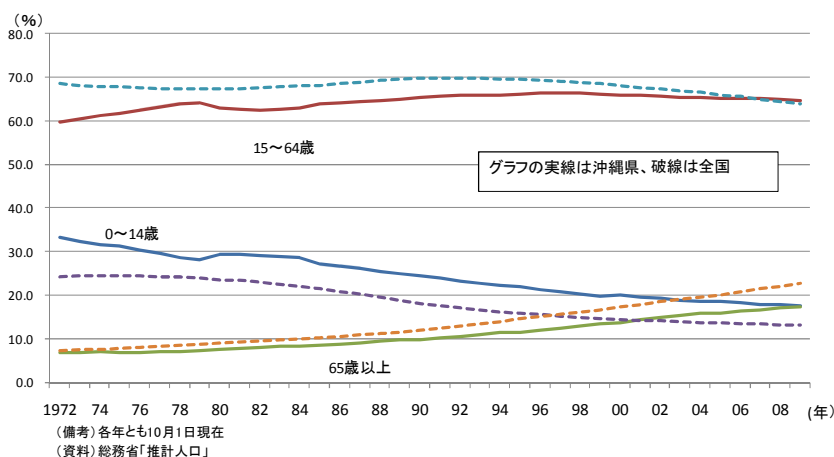
図表 4. 沖縄県の復帰後の人口の自然増減と社会増減の累計



(3) 人口の年齢階級別(3区分)構成

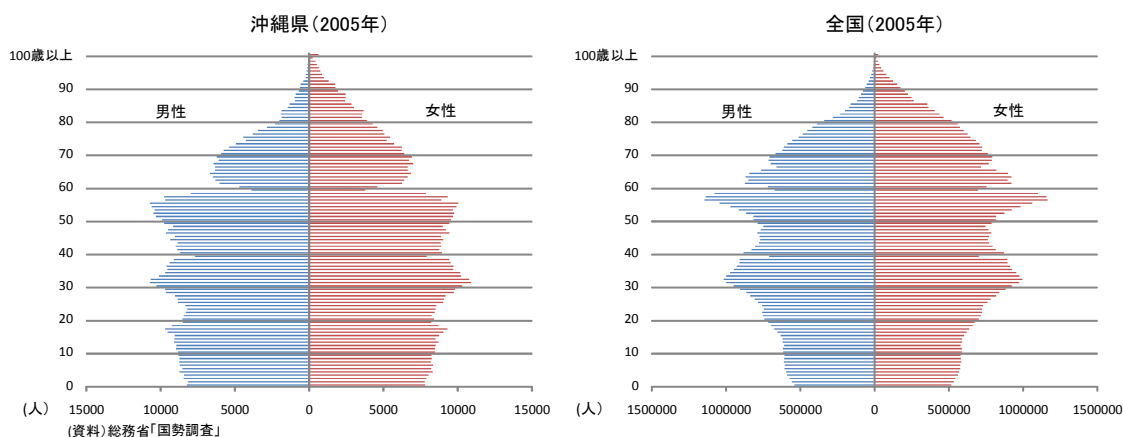
- ・年少人口(0～14歳)は、1972年の33.4%から2009年に17.7%と概ね半減しているが、全国(13.3%)を4.3%ポイント上回り、全国で最も高い水準となっている。
- ・一方、老年人口(65歳以上)は1972年の7.0%から2009年には17.5%と上昇しているが、全国(22.7%)を5.2%ポイント下回り、全国で最も低い水準となっている。
- ・また、生産年齢人口(15～64歳)は1997年の66.4%をピークに2009年には64.8%まで緩やかに低下している。全国は1993年の69.8%をピークに減少に転じ2009年に63.9%となっており、本県は07年以降、全国を上回って推移している。

図表5. 年齢階級別(3区分)人口構成比の推移



- ・人口ピラミッド(2005年)をみると、①年少人口の層が全国より厚いこと、②第一次および第二次ベビーブーム期の層に厚みがみられるが全国ほど突出してはいないこと、③19歳～20歳代前半に県外への進学、就職などに伴う人口移動がみられること、④59～60歳人口が大戦時の影響で出生者が少なかったことなどの特徴がみられる。

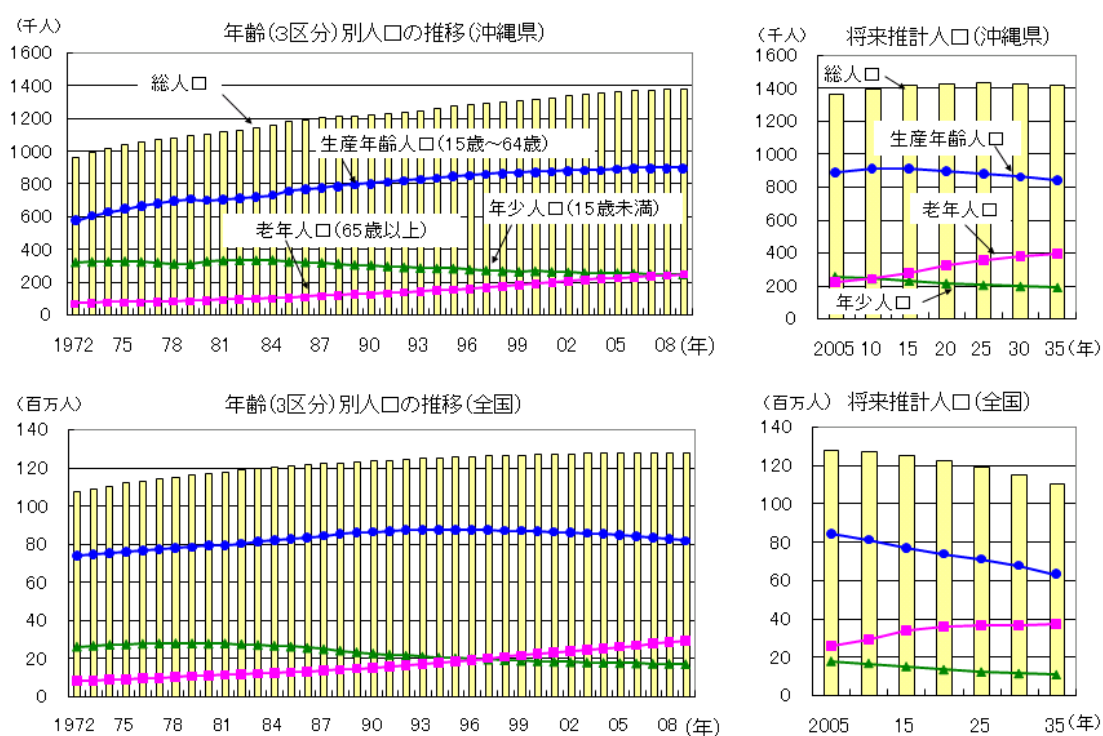
図表6. 年齢別、男女別人口(2005年)



(4) 将来推計人口

- ・ 国立社会保障・人口問題研究所の都道府県別将来推計人口(2007年5月推計)によると、沖縄県は25年に143万3千人となり、20年代にピークを迎える予測となっている。
- ・ 年齢階級別(3区分)人口の構成比は全国比で年少人口の割合が高く、老年人口が低い。
- ・ 全国(06年12月、中位推計)は、05年に人口減少過程に入っている。25年には1億2,335万人と予測されている。
- ・ 将来推計においても、沖縄県の生産年齢人口は全国比で高止まりしている。
- ・ 今後、労働力人口となる若年層の人口構成比が全国より相対的に高い分、雇用の受け皿となる産業振興が課題である。

図表7. 年齢階級別(3区分)人口の推移と将来推計人口



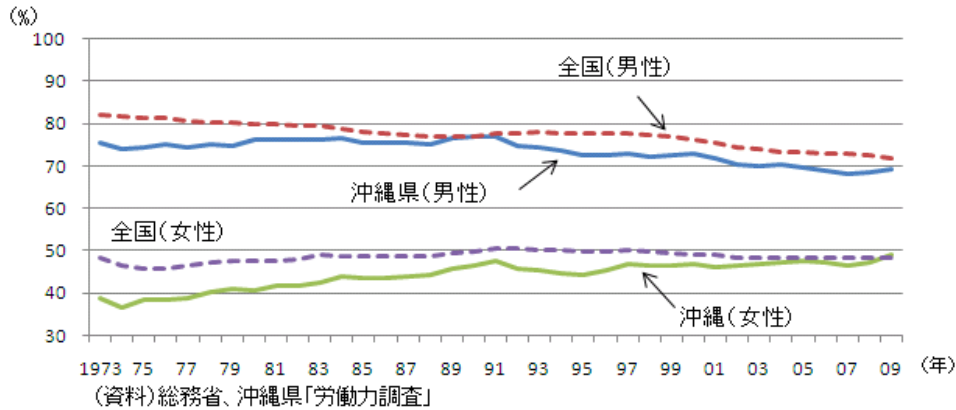
(資料)総務省「推計人口」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」

2-2.労働力人口

(1) 労働力率

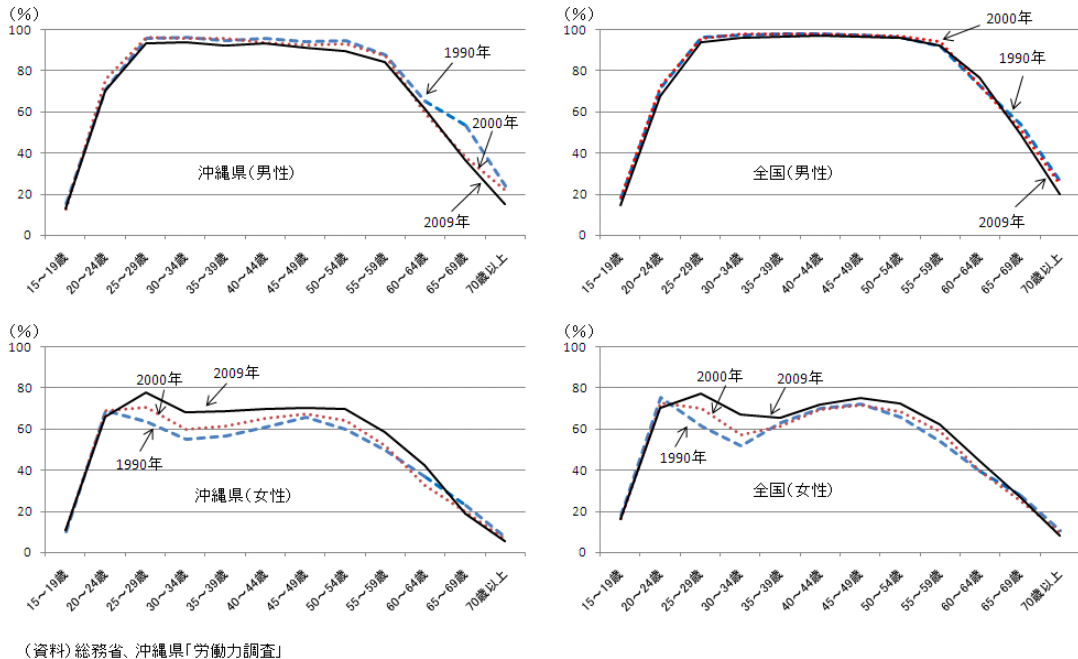
- ・労働力率は、長期的な傾向をみると男性は沖縄県、全国とも低下傾向にあるが、沖縄県は2008年以降、上昇に転じている(2009年、全国72.0%、沖縄県69.4%)。
- ・一方、女性は全国が概ね横ばいで推移する中、沖縄県は緩やかな上昇傾向がみられる(2009年、全国48.5%、沖縄県49.1%)。

図表8. 労働力率の推移



- ・年齢階級別では沖縄県の男性は25歳以上で全国よりも総じて低く、特に高齢者層で全国とのかい離が大きい。
- ・女性は、沖縄県、全国ともM字カーブのボトムが上昇し、沖縄県では30代から50代前半まで概ね同水準となっている。

図表9. 男女別・年齢階級別の労働力率

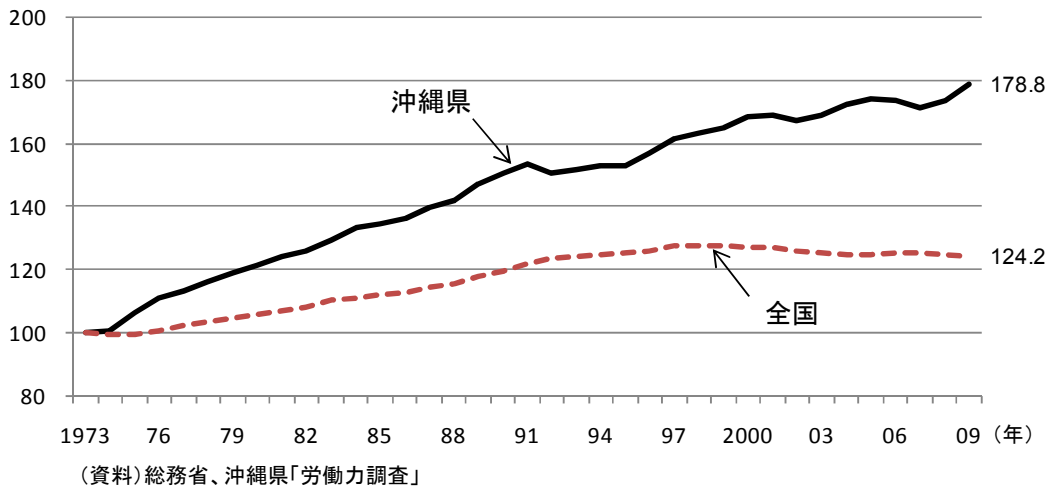


(2) 労働力人口の推移

① 労働力人口の推移

- ・ 労働力人口は、復帰した翌年の 1973 年を 100 とする指数で見ると、2009 年は 178.8 と全国 (124.2) を大きく上回っている。
- ・ 年平均では沖縄県が 1.6% 増、全国が 0.6% 増となっている。

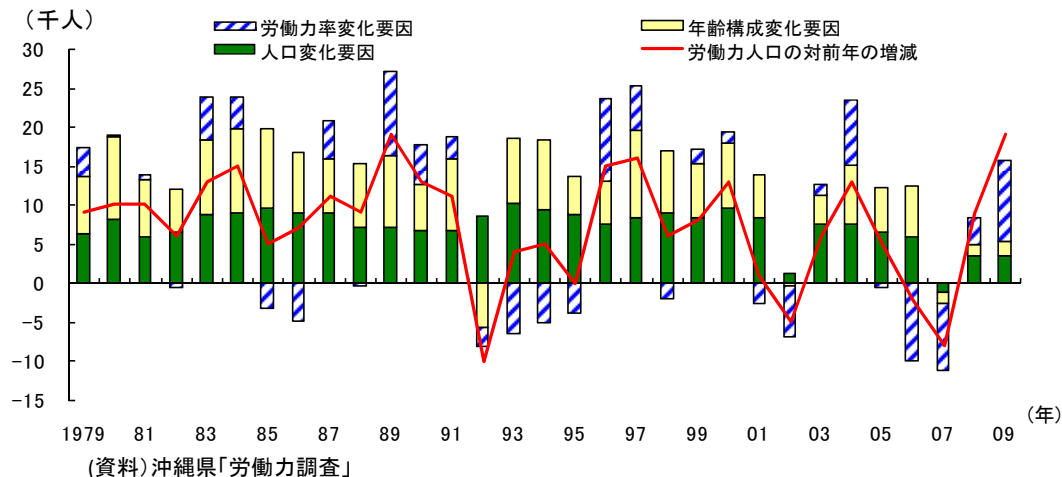
図表 10. 労働力人口の推移(指数、1973 年=100)



② 労働力人口の変化要因

- ・ 労働力人口の変化要因を 1980 年代以降についてみると、人口変化要因は、ほぼ全期間をとおして労働力人口の増加要因となっているが近年は鈍化傾向にある。また、年齢構成変化要因も基調として増加要因で推移してきたが、2007 年以降は寄与度が小さくなっている。一方、労働力率変化要因は、1990 年代前半に減少要因となり、その後は概ね増加要因となっていたが、2000 年代に入り増減の変化が大きくみられる。労働力人口の増減は労働力率の変化により大きく影響を受けていることが窺える。

図表 11. 労働力人口の変化要因

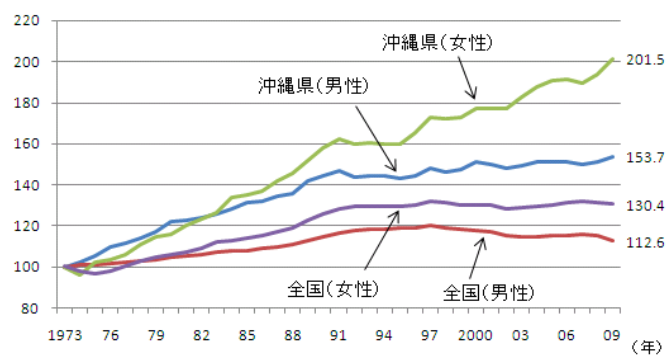
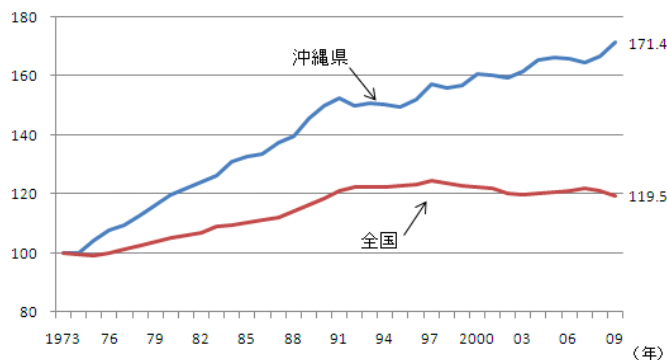


2-3. 就業者

(1) 就業者数の推移

- 就業者数は、復帰した翌年の 1973 年を 100 とする指数で見ると、2009 年は 171.4 と全国 (119.5) を大きく上回っている。また、全国は 1997 年をピークに減少傾向に転じている。男女別では、沖縄県、全国とも女性が男性の増加率を上回り、特に沖縄県の女性は高い伸びを続けている。

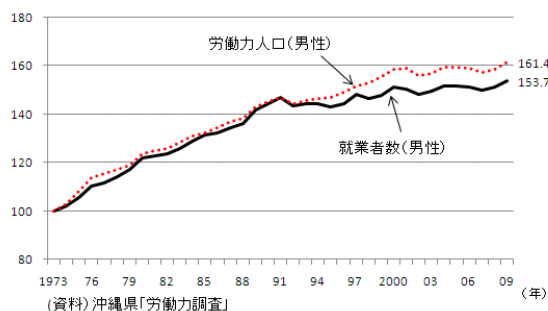
図表 12. 就業者数の推移(1973年=100)



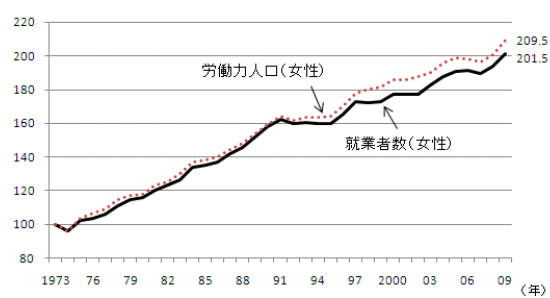
(資料)総務省、沖縄県「労働力調査」

- 沖縄県の就業者数と労働力人口の推移をみると、男女とも労働力人口が就業者数を上回る伸びとなっているが、男性は 1990 年代以降、増勢が鈍化し、特に就業者数の伸びが鈍化している。女性は 90 年代後半以降、再び増加傾向となり、就業者数の増加が労働力人口の伸びを上回っている。

図表 13. 労働力人口と就業者数の推移(沖縄県、男女別、1973年=100)



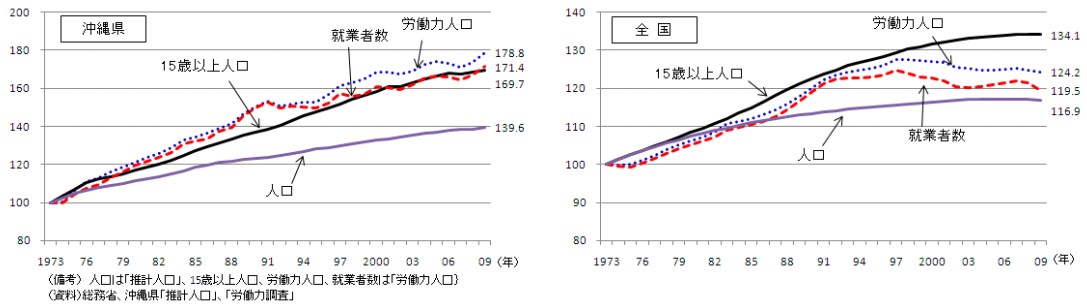
(資料)沖縄県「労働力調査」



(2) 人口、15歳以上人口、労働力人口、就業者数の推移

- 人口、15歳以上人口、労働力人口、就業者数の推移をみると、沖縄県は1980年代後半まで労働力人口、就業者数とも15歳以上人口を上回るペースで増加したが、90年代に入り鈍化傾向がみられる。
- また、沖縄県、全国とも90年代以降は就業者数の増勢が労働力人口の増勢を下回り、全国では90年代後半以降、労働力人口、就業者数ともに減少傾向に転じている。

図表 14. 人口、15歳以上人口、労働力人口、就業者数の推移(1973年=100)

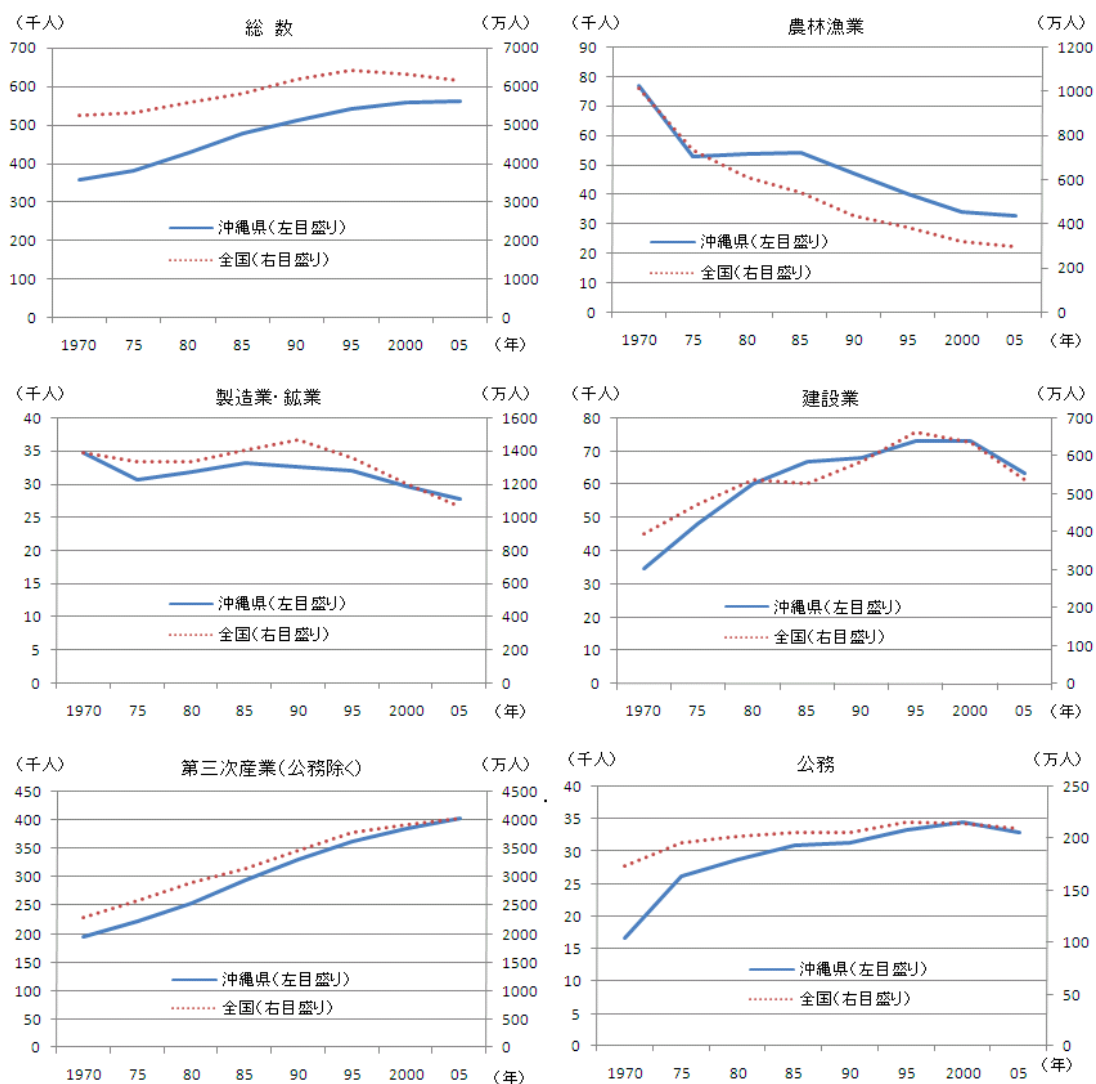


(3) 産業別就業者数の推移

① 国勢調査からみた1970年代以降の産業別就業者数の推移

- ・1970年代以降の産業別就業者数の推移をみると、沖縄県、全国とも概ね同様な傾向がみられる。農林漁業で減少傾向が続き、製造業は概ね横ばいから90年代に減少傾向に転じている。また90年代前半まで増加傾向にあった建設業は90年代後半に横ばいから減少に転じている。一方、第三次産業は増加傾向が続いている。
- ・公務は、沖縄県は1970～75年にかけて本土復帰に伴う国の出先機関の設置などに伴い大幅に増加した後、緩やかな増加となったが、2000年以降は全国と同様、減少に転じている。

図表 15. 産業別就業者数の推移

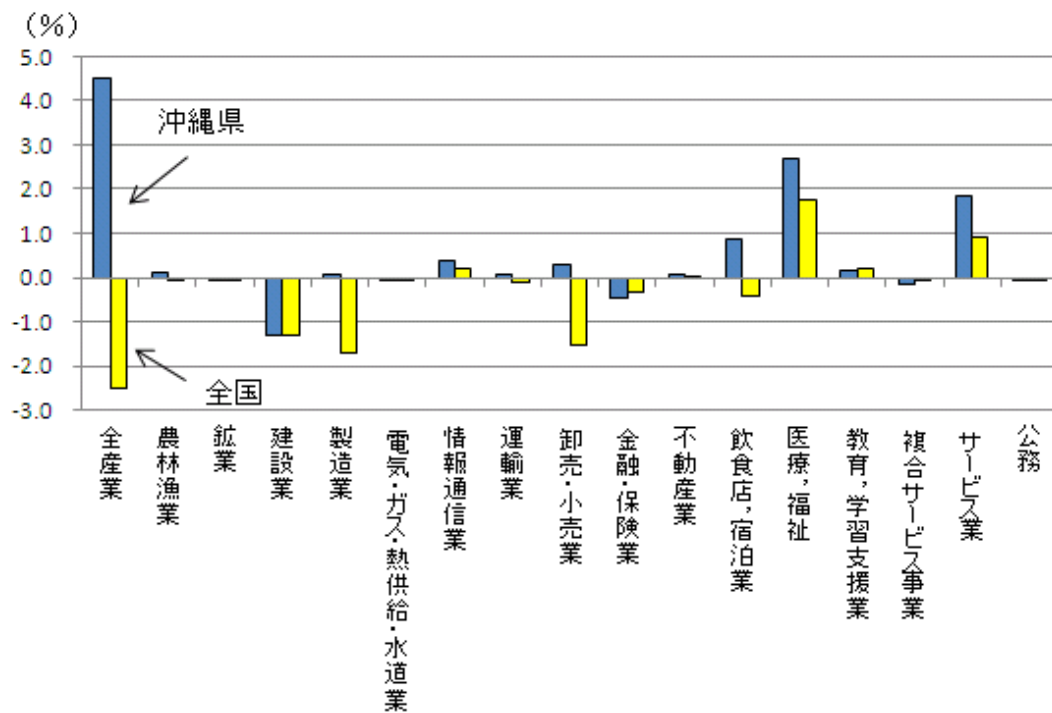


(資料)総務省「国勢調査」

② 事業所・企業統計調査からみた産業別就業者数の推移

- ・ 事業所・企業統計調査より、産業 16 分類別で就業者数の増減を 2001～06 年の寄与度でみると、医療・福祉、サービス業の寄与度が大きく、また沖縄県は全国を上回っている。
- ・ また、飲食・宿泊業、卸売・小売業は、全国では減少しているが沖縄県では増加している。
- ・ さらに、コールセンター等の増加に伴い、情報通信業でも増加がみられる。
- ・ 一方、建設業は公共工事の減少などに伴い沖縄県、全国とも減少している。また、全国では製造業も海外移転などに伴い減少がみられる。

図表 16. 産業別就業者数の増減寄与度 (2001→2006 年)

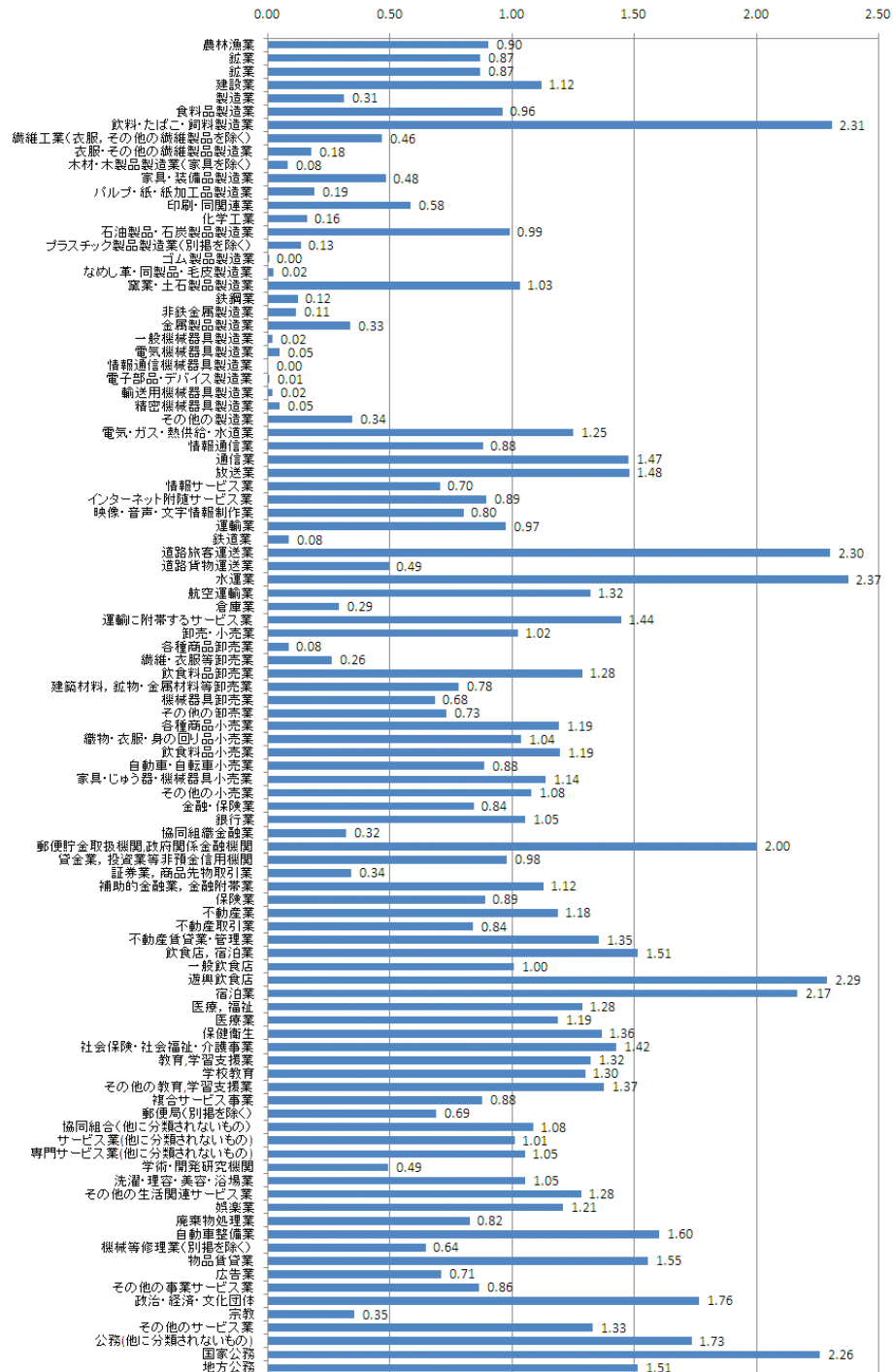


(資料) 総務省「事業所・企業統計調査」

(4) 産業別就業者数の特化係数

- ・全国と比較した産業別就業者数の特化係数(沖縄県の産業に占める構成比／全国の産業に占める構成比)でみると、沖縄県は食料品製造業、道路旅客・貨物、遊興飲食店、宿泊業、国家公務員で全国を大きく上回り、大方の製造業で全国を大きく下回っている。

図表 17. 産業別就業者数の特化係数(2006年)

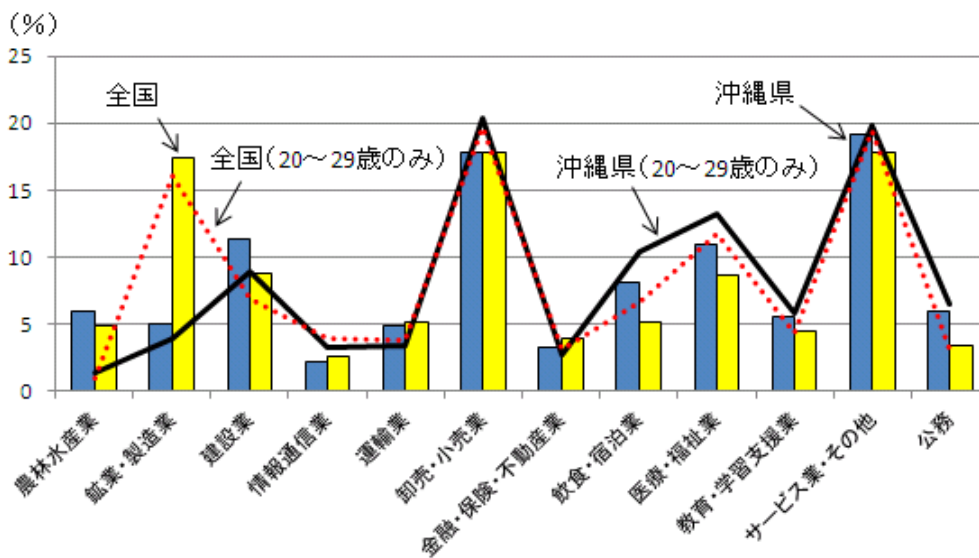


(備考) 特化係数=沖縄県の全産業に占める構成比／全国の全産業に占める構成比 ※1.0超は県内での構成比が全国より高い産業 (資料) 総務省「事業所・企業統計調査」

(5) 就業者数の産業別構成比

- ・ 沖縄県の就業者数の産業別構成比をみると、全国と同様、サービス業・その他と卸売・小売業で高くなっている。また、製造業は全国を大幅に下回っており、建設業や医療・福祉業、飲食・宿泊業は全国を上回っている。
- ・ 産業別構成比を20～29歳の若年者のみで全国と比較すると、産業別では全年齢層の構成比と概ね同じ傾向がみられる。一方、沖縄県の全年齢層と20～29歳のみの構成比をみると、若年者の構成比は農林水産業、鉱業・製造業、建設業、運輸業などで全年齢層を下回り、情報通信業、卸売・小売業、飲食・宿泊業、医療・福祉業で全年齢層を上回っている。これは全国においても同様な傾向がみられる。

図表 18. 就業者数の産業別構成比(2005年)

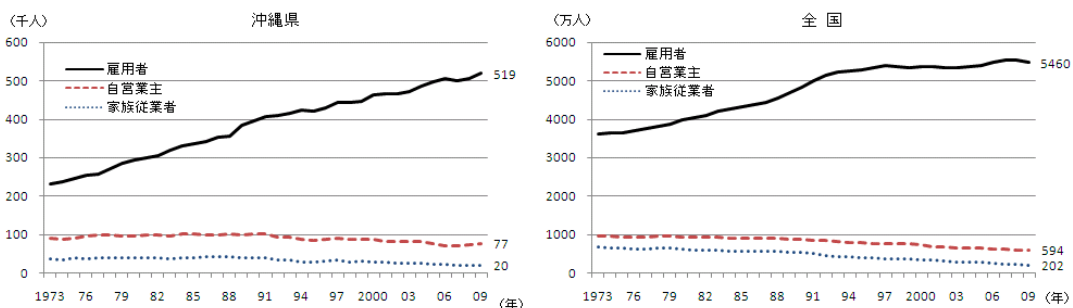


(資料) 総務省「国勢調査」

(6) 従業上の地位別就業者数の推移

- ・ 従業上の地位別就業者数の推移をみると、沖縄県、全国とも長期的には雇用者数が増加、自営業主、家族従業者が減少し、同様な傾向がみられるが、全国では1990年代以降、雇用者数が概ね横ばいとなり、沖縄県では自営業主が直近で下げ止まっている。

図表 19. 従業上の地位別就業者数の推移

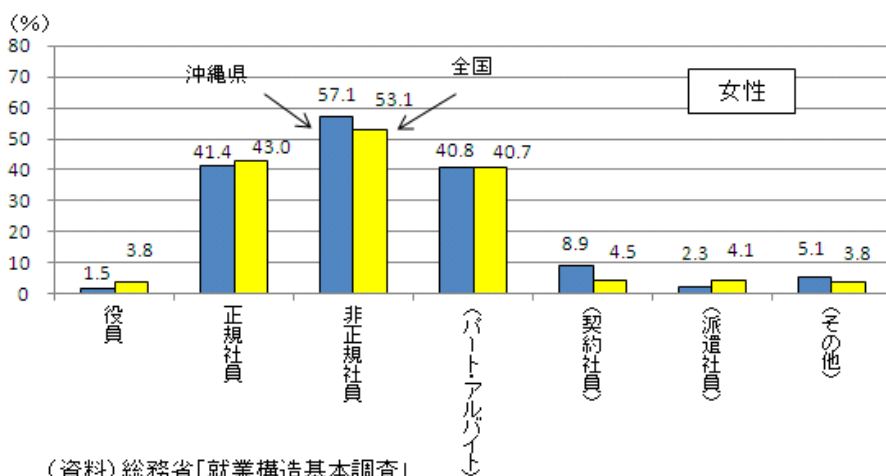
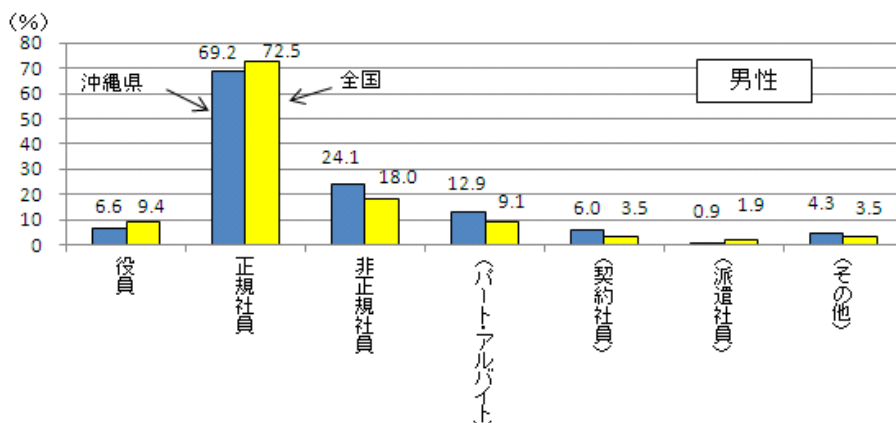
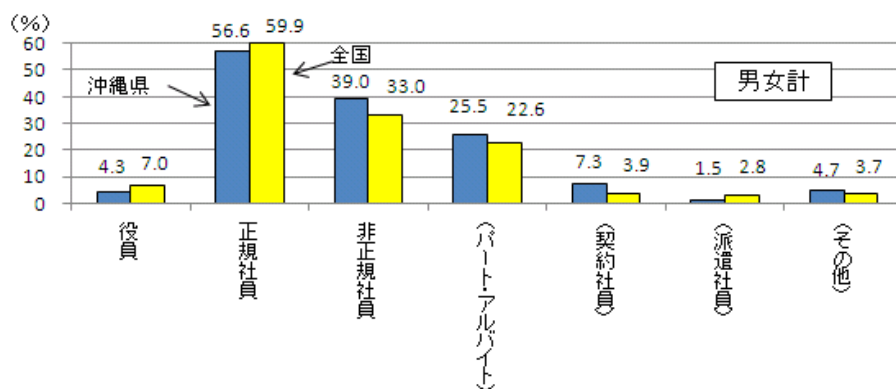


(資料) 総務省「労働力調査」

(7) 雇用者の雇用形態別構成比

- ・雇用者の雇用形態別構成比をみると、沖縄県は正規社員が全国を下回り、非正規社員が全国を上回っている。非正規社員の内訳をみると、パート・アルバイト、契約社員の構成比が全国を上回っている。
- ・男性は沖縄県、全国とも正規社員の構成比が高く、女性では非正規社員の構成比が高い。

図表 20. 雇用者に占める雇用形態別構成比(2007年)



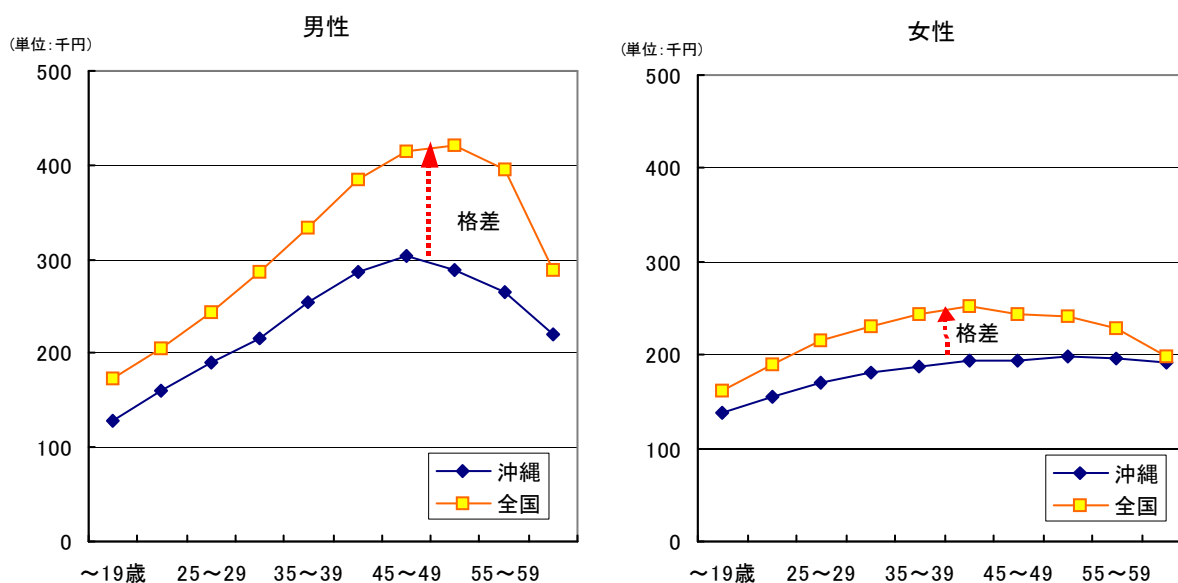
(資料)総務省「就業構造基本調査」

(8) 賃金水準

① 年齢階級別賃金

- ・ 沖縄県の男性は、労働市場に参入時(15～19歳)の所定内給与(以下、賃金とする)は12.8万円であり、45～49歳で賃金カーブがピークにあたる30.4万円となり、それ以上の年齢では賃金が低下する。一方、全国では労働市場参入時の所定内給与は17.3万円であり、50～54歳でピークの42.1万円となる。沖縄県と全国の年齢階級別賃金格差は大きく、全国がピークになる50～54歳には約1.5倍の差に広がる。すなわち、全国に比べ沖縄県の男性の賃金は、働きはじめの時点の賃金額が低く、賃金上昇のスピードが緩やかで、賃金上昇が止まる時期が早い。
- ・ 女性の賃金は沖縄県、全国ともに男性よりも低い。沖縄県では15～19歳の所定内給与は13.8万円であり、50～54歳でピークの19.8万円となりその後下降する。一方、全国の15～19歳の所定内給与は16.1万円で、賃金カーブのピークは沖縄県より10歳若い40～44歳で、所定内給与額が25.1万円となる。沖縄県の女性の賃金カーブは緩やかにほぼ右肩上がりの曲線を描くため、45歳以上では全国との格差は小さくなる傾向がみられる。

図表 21. 年齢階級別所定内給与 (2008年)



(資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査(2008年)」

※ 内閣府沖縄総合事務局「沖縄県雇用構造特性基本調査(2010年)」より

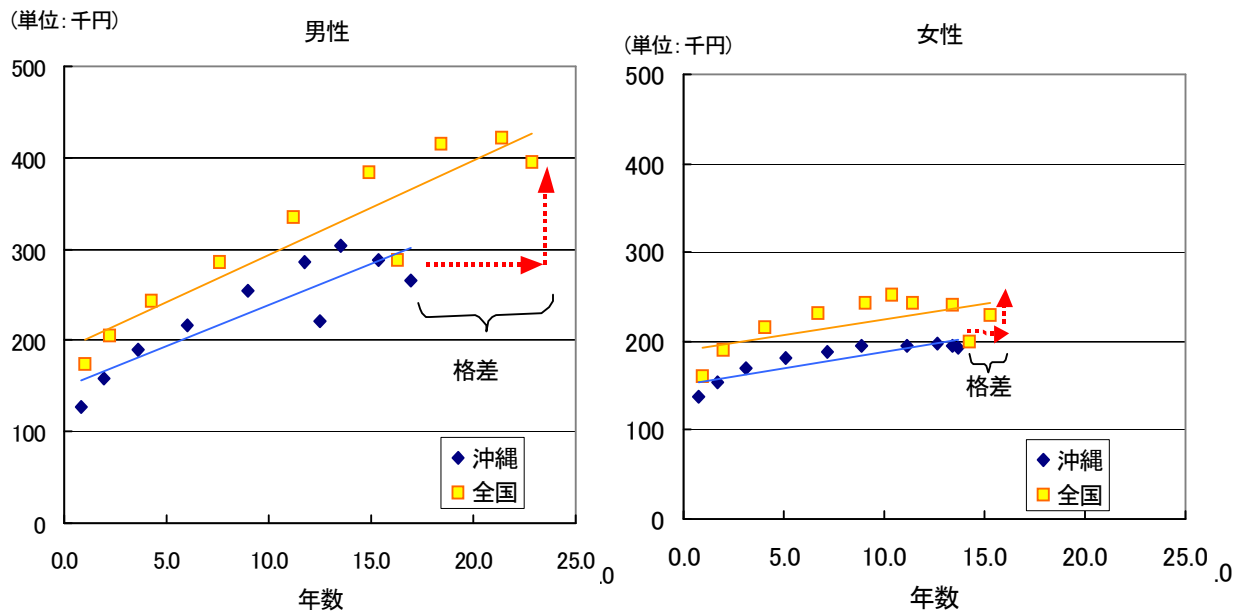
② 勤続年数別所定内賃金

- ・ 賃金に影響を与える要素として、性別・年齢・企業規模・産業のほかに、勤続年数がある。一般的には年齢同様、勤続年数が長ければ長いほど生産性の向上や年功などにより、賃金が上昇することが考えられる。
- ・ その勤続年数について賃金構造基本統計調査のデータをみると、沖縄県の就業者の平均勤続年数は、男性が9.9年(全国13.1年)、女性では7.7年(同8.6年)であり、全国と比べて本

県は男女ともに短い勤続年数となっている。

- ・最大勤続年数について、沖縄県では、男性が16.9年(全国22.9年)、女性は13.7年(同15.9年)であり、全国と比べて沖縄県は男女とも最大勤続年数が短く、賃金の上昇も緩やかである。さらに、女性の賃金上昇は男性と比べて緩やかである。
- ・勤続年数が長くなるほど賃金は高くなる傾向にあり、沖縄県は全国と比べて短い勤続年数に加えて賃金が上昇する期間が短い。したがって、勤続年数が全国との賃金格差を大きくする一因だと考えられる。

図表 22. 勤続年数別所定内給与(2008年)



(資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008年)

※ 内閣府沖縄総合事務局「沖縄県雇用構造特性基本調査(2010年)」より

(9) 勤め先に関する調査

① 現在の勤め先を選んだ理由

- ・勤務先を選んだ理由(複数回答)としては、「仕事内容」が 779 人(58.1%)と最も多く、次いで「労働条件(賃金、時間等)」484 人(36.1%)、「安定性」268 人(20.0%)の順となっている。

図表 23. 現在の勤め先を選んだ理由(就業者アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|--------------|-------|--------|
| 仕事内容 | 779 | 58.1 |
| 労働条件(賃金、時間等) | 484 | 36.1 |
| 安定性 | 268 | 20.0 |
| 成長性 | 105 | 7.8 |
| 知名度 | 81 | 6.0 |
| 人材育成の姿勢 | 30 | 2.2 |
| その他 | 180 | 13.4 |
| 無回答 | 23 | 1.7 |
| 総計 | 1,340 | - |

(備考)総計は対象回答者数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

② 現在の勤め先についての満足度

- ・賃金は、「満足」と「まあ満足」の合計が 477 人(35.6%)で、「不満」と「やや不満」の合計 387 人(28.9%)を上回っている。
- ・仕事量は「多い」と「やや多い」の合計が 527 人(39.3%)で、「少ない」と「やや少ない」の合計 90 人(6.7%)を上回っている。
- ・仕事内容は、「難しい」と「やや難しい」の合計が 435 人(32.5%)で、「易しい」と「少し易しい」の合計 150 人(11.2%)を上回っている。
- ・福利厚生は、「満足」と「まあ満足」の合計が 443 人(33.1%)で「不満」と「やや不満」の合計 286 人(21.3%)を上回っている。
- ・休暇取得は、「取り易い」と「まあ取り易い」の合計が 542 人(40.5%)で、「取り難い」と「やや取り難い」の合計 343 人(25.6%)を上回っている。
- ・人事異動は、「満足」と「まあ満足」の合計が 207 人(15.4%)で、「不満」と「やや不満」の合計 183 人(13.7%)を上回っている。
- ・仕事場の環境は、「満足」と「まあ満足」の合計が 533 人(39.8%)で、「不満」と「やや不満」の合計 240 人(17.9%)を上回っている。

図表 24. 現在の勤め先に対する満足度(就業者アンケート調査)

A賃金

| 項目 | 実数 | | | | | |
|------|-----|-----|-----|-------|------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 満足 | 81 | 103 | | 160 | 24 | 184 |
| まあ満足 | 126 | 166 | 1 | 233 | 60 | 293 |
| 普通 | 220 | 226 | 5 | 352 | 99 | 451 |
| やや不満 | 125 | 142 | 1 | 202 | 66 | 268 |
| 不満 | 69 | 50 | | 86 | 33 | 119 |
| 無回答 | 7 | 18 | | 20 | 5 | 25 |
| 総計 | 628 | 705 | 7 | 1,053 | 287 | 1,340 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 満足 | 12.9 | 14.6 | 0.0 | 15.2 | 8.4 | 13.7 |
| まあ満足 | 20.1 | 23.5 | 14.3 | 22.1 | 20.9 | 21.9 |
| 普通 | 35.0 | 32.1 | 71.4 | 33.4 | 34.5 | 33.7 |
| やや不満 | 19.9 | 20.1 | 14.3 | 19.2 | 23.0 | 20.0 |
| 不満 | 11.0 | 7.1 | 0.0 | 8.2 | 11.5 | 8.9 |
| 無回答 | 1.1 | 2.6 | 0.0 | 1.9 | 1.7 | 1.9 |
| 総計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

B仕事量

| 項目 | 実数 | | | | | |
|-------|-----|-----|-----|-------|------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 多い | 84 | 77 | 1 | 133 | 29 | 162 |
| やや多い | 192 | 172 | 1 | 314 | 51 | 365 |
| 適量 | 305 | 392 | 5 | 522 | 180 | 702 |
| やや少ない | 30 | 41 | | 55 | 16 | 71 |
| 少ない | 7 | 12 | | 11 | 8 | 19 |
| 無回答 | 10 | 11 | | 13 | 3 | 21 |
| 総計 | 628 | 705 | 7 | 1,053 | 287 | 1,340 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | |
|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 多い | 13.4 | 10.9 | 14.3 | 12.6 | 10.1 | 12.1 |
| やや多い | 30.6 | 24.4 | 14.3 | 29.8 | 17.8 | 27.2 |
| 適量 | 48.6 | 55.6 | 71.4 | 49.6 | 62.7 | 52.4 |
| やや少ない | 4.8 | 5.8 | 0.0 | 5.2 | 5.6 | 5.3 |
| 少ない | 1.1 | 1.7 | 0.0 | 1.0 | 2.8 | 1.4 |
| 無回答 | 1.6 | 1.6 | 0.0 | 1.7 | 1.0 | 1.6 |
| 総計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

C仕事内容

| 項目 | 実数 | | | | | |
|-------|-----|-----|-----|-------|------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 難しい | 75 | 37 | | 93 | 19 | 112 |
| やや難しい | 168 | 154 | 1 | 254 | 69 | 323 |
| 適度 | 311 | 414 | 6 | 571 | 160 | 731 |
| 少し易しい | 47 | 66 | | 89 | 24 | 113 |
| 易しい | 17 | 20 | | 27 | 10 | 37 |
| 無回答 | 10 | 14 | | 19 | 5 | 24 |
| 総計 | 628 | 705 | 7 | 1,053 | 287 | 1,340 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | |
|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 難しい | 11.9 | 5.2 | 0.0 | 8.8 | 6.6 | 8.4 |
| やや難しい | 26.8 | 21.8 | 14.3 | 24.1 | 24.0 | 24.1 |
| 適度 | 49.5 | 58.7 | 85.7 | 54.2 | 55.7 | 54.6 |
| 少し易しい | 7.5 | 9.4 | 0.0 | 8.5 | 8.4 | 8.4 |
| 易しい | 2.7 | 2.8 | 0.0 | 2.6 | 3.5 | 2.8 |
| 無回答 | 1.6 | 2.0 | 0.0 | 1.8 | 1.7 | 1.8 |
| 総計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

D福利厚生

| 項目 | 実数 | | | | | |
|------|-----|-----|-----|-------|------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 満足 | 86 | 96 | | 146 | 36 | 182 |
| まあ満足 | 118 | 143 | | 209 | 52 | 261 |
| 普通 | 269 | 311 | 4 | 442 | 142 | 584 |
| やや不満 | 101 | 95 | 2 | 171 | 27 | 198 |
| 不満 | 47 | 40 | 1 | 68 | 20 | 88 |
| 無回答 | 7 | 20 | | 17 | 10 | 27 |
| 総計 | 628 | 705 | 7 | 1,053 | 287 | 1,340 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 満足 | 13.7 | 13.6 | 0.0 | 13.9 | 12.5 | 13.6 |
| まあ満足 | 18.8 | 20.3 | 0.0 | 19.8 | 18.1 | 19.5 |
| 普通 | 42.8 | 44.1 | 57.1 | 42.0 | 49.5 | 43.6 |
| やや不満 | 16.1 | 13.5 | 28.6 | 16.2 | 9.4 | 14.8 |
| 不満 | 7.5 | 5.7 | 14.3 | 6.5 | 7.0 | 6.6 |
| 無回答 | 1.1 | 2.8 | 0.0 | 1.6 | 3.5 | 2.0 |
| 総計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

E休暇の取得

| 項目 | 実数 | | | | | |
|--------|-----|-----|-----|-------|------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 取り易い | 114 | 135 | 1 | 182 | 68 | 250 |
| まあ取り易い | 116 | 176 | | 217 | 75 | 292 |
| 普通 | 227 | 204 | 4 | 346 | 89 | 435 |
| やや取り難い | 97 | 133 | 1 | 196 | 35 | 231 |
| 取り難い | 65 | 46 | 1 | 95 | 17 | 112 |
| 無回答 | 9 | 11 | | 17 | 3 | 20 |
| 総計 | 628 | 705 | 7 | 1,053 | 287 | 1,340 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | |
|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 取り易い | 18.2 | 19.1 | 14.3 | 17.3 | 23.7 | 18.7 |
| まあ取り易い | 18.5 | 25.0 | 0.0 | 20.6 | 26.1 | 21.8 |
| 普通 | 36.1 | 28.9 | 57.1 | 32.9 | 31.0 | 32.5 |
| やや取り難い | 15.4 | 18.9 | 14.3 | 18.6 | 12.2 | 17.2 |
| 取り難い | 10.4 | 6.5 | 14.3 | 9.0 | 5.9 | 8.4 |
| 無回答 | 1.4 | 1.6 | 0.0 | 1.6 | 1.0 | 1.5 |
| 総計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

F人事異動

| 項目 | 実数 | | | | | |
|------|-----|-----|-----|-------|------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 満足 | 46 | 62 | 2 | 87 | 23 | 110 |
| まあ満足 | 56 | 41 | | 86 | 11 | 97 |
| 普通 | 416 | 475 | 5 | 691 | 205 | 896 |
| やや不満 | 63 | 71 | | 108 | 26 | 134 |
| 不満 | 28 | 21 | | 40 | 9 | 49 |
| 無回答 | 19 | 35 | | 41 | 13 | 54 |
| 総計 | 628 | 705 | 7 | 1,053 | 287 | 1,340 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 満足 | 7.3 | 8.8 | 28.6 | 8.3 | 8.0 | 8.2 |
| まあ満足 | 8.9 | 5.8 | 0.0 | 8.2 | 3.8 | 7.2 |
| 普通 | 66.2 | 67.4 | 71.4 | 65.6 | 71.4 | 66.9 |
| やや不満 | 10.0 | 10.1 | 0.0 | 10.3 | 9.1 | 10.0 |
| 不満 | 4.5 | 3.0 | 0.0 | 3.8 | 3.1 | 3.7 |
| 無回答 | 3.0 | 5.0 | 0.0 | 3.9 | 4.5 | 4.0 |
| 総計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

G仕事場の環境

| 項目 | 実数 | | | | | |
|------|-----|-----|-----|-------|------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 満足 | 83 | 108 | 2 | 144 | 49 | 193 |
| まあ満足 | 154 | 186 | | 275 | 65 | 340 |
| 普通 | 267 | 271 | 5 | 423 | 120 | 543 |
| やや不満 | 86 | 89 | | 136 | 38 | 174 |
| 不満 | 28 | 38 | | 55 | 11 | 66 |
| 無回答 | 10 | 14 | | 20 | 4 | 24 |
| 総計 | 628 | 705 | 7 | 1,053 | 287 | 1,340 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 満足 | 13.2 | 15.3 | 28.6 | 13.7 | 17.1 | 14.4 |
| まあ満足 | 24.5 | 26.4 | 0.0 | 26.1 | 22.6 | 25.4 |
| 普通 | 42.5 | 38.4 | 71.4 | 40.2 | 41.8 | 40.5 |
| やや不満 | 13.7 | 12.5 | 0.0 | 12.9 | 13.2 | 13.0 |
| 不満 | 4.5 | 5.4 | 0.0 | 5.2 | 3.8 | 4.9 |
| 無回答 | 1.6 | 2.0 | 0.0 | 1.9 | 1.4 | 1.8 |
| 総計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

③ 勤め先への要望事項

- ・勤務先への要望(複数回答)としては、「賃上げ」が 681 人(50.8%)で最も多く、次いで「職場内の環境改善」385 人(28.7%)、「休暇取得日数の増加」260 人(19.4%)、「福利厚生施設の充実」197 人(14.7%)の順となっている。
- ・雇用形態別では、正社員は「賃上げ」が 531 人(50.4%)、「職場内の環境改善」が 317 人(30.1%)、「休暇取得日数の増加」が 218 人(20.7%)となっている。一方、非正社員は、「賃上げ」150 人(52.3%)に次いで「非正社員から正社員への登用」79 人(27.5%)、「正社員と非正社員の処遇格差(賃金など)の改善」77 人(26.8%)、「職場内の環境改善」68 人(23.7%)となっている。

図表 25. 勤め先への要望事項(就業者アンケート調査)

| 項目 | 実数 | | | | 構成比(%) | | | |
|------------------------|-----|-----|-----|-------|--------|------|------|------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 総計 | 男性 | 女性 | 無回答 | 総計 |
| 賃上げ | 347 | 330 | 4 | 681 | 55.3 | 46.8 | 57.1 | 50.8 |
| 職場内の環境改善 | 167 | 216 | 2 | 385 | 26.6 | 30.6 | 28.6 | 28.7 |
| 休暇取得日数の増加 | 117 | 141 | 2 | 260 | 18.6 | 20.0 | 28.6 | 19.4 |
| 福利厚生施設の充実 | 111 | 84 | 2 | 197 | 17.7 | 11.9 | 28.6 | 14.7 |
| 設備の更新・改善 | 109 | 75 | 1 | 185 | 17.4 | 10.6 | 14.3 | 13.8 |
| 資格取得機会の奨励 | 86 | 86 | | 172 | 13.7 | 12.2 | 0.0 | 12.8 |
| 残業時間の短縮 | 99 | 65 | 2 | 166 | 15.8 | 9.2 | 28.6 | 12.4 |
| 研修の充実 | 76 | 62 | 1 | 139 | 12.1 | 8.8 | 14.3 | 10.4 |
| 正社員と非正社員の処遇格差(賃金など)の改善 | 46 | 78 | | 124 | 7.3 | 11.1 | 0.0 | 9.3 |
| 非正社員から正社員への登用 | 52 | 52 | | 104 | 8.3 | 7.4 | 0.0 | 7.8 |
| 介護・育児支援制度の充実 | 33 | 58 | | 91 | 5.3 | 8.2 | 0.0 | 6.8 |
| 人事異動の要望 | 42 | 27 | | 69 | 6.7 | 3.8 | 0.0 | 5.1 |
| 勤務地域の希望 | 14 | 7 | | 21 | 2.2 | 1.0 | 0.0 | 1.6 |
| その他 | 20 | 31 | | 51 | 3.2 | 4.4 | 0.0 | 3.8 |
| 無回答 | 28 | 68 | | 96 | 4.5 | 9.6 | 0.0 | 7.2 |
| 総計 | 628 | 705 | 7 | 1,340 | - | - | - | - |

(雇用形態別)

正社員

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|------------------------|-------|--------|
| 賃上げ | 531 | 50.4 |
| 職場内の環境改善 | 317 | 30.1 |
| 休暇取得日数の増加 | 218 | 20.7 |
| 福利厚生施設の充実 | 170 | 16.1 |
| 設備の更新・改善 | 157 | 14.9 |
| 残業時間の短縮 | 146 | 13.9 |
| 資格取得機会の奨励 | 143 | 13.6 |
| 研修の充実 | 115 | 10.9 |
| 介護・育児支援制度の充実 | 74 | 7.0 |
| 人事異動の要望 | 65 | 6.2 |
| 正社員と非正社員の処遇格差(賃金など)の改善 | 47 | 4.5 |
| 非正社員から正社員への登用 | 25 | 2.4 |
| 勤務地域の希望 | 17 | 1.6 |
| その他 | 40 | 3.8 |
| 総計 | 1,053 | - |

非正社員

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|------------------------|-----|--------|
| 賃上げ | 150 | 52.3 |
| 非正社員から正社員への登用 | 79 | 27.5 |
| 正社員と非正社員の処遇格差(賃金など)の改善 | 77 | 26.8 |
| 職場内の環境改善 | 68 | 23.7 |
| 休暇取得日数の増加 | 42 | 14.6 |
| 資格取得機会の奨励 | 29 | 10.1 |
| 設備の更新・改善 | 28 | 9.8 |
| 福利厚生施設の充実 | 27 | 9.4 |
| 研修の充実 | 24 | 8.4 |
| 残業時間の短縮 | 20 | 7.0 |
| 介護・育児支援制度の充実 | 17 | 5.9 |
| 人事異動の要望 | 4 | 1.4 |
| 勤務地域の希望 | 4 | 1.4 |
| その他 | 11 | 3.8 |
| 総計 | 287 | - |

(備考)総計は対象回答者数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

④ 勤め先の人材育成についての評価

- ・ 勤務先企業の人材育成については、「普通」が 718 人(53.6%)と半数を占める中、「不満」が 300 人(22.4%)で、「満足」146 人(10.9%)を上回っている。雇用形態別では、正社員の 23.4% が「不満」と回答しており、非正社員の 18.8%を上回っている。

図表 26. 勤め先の人材育成についての評価(就業者アンケート調査)

| 項目 | 実数 | | | | 構成比(%) | | | |
|-------|-----|-----|-----|-------|--------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 総計 | 男性 | 女性 | 無回答 | 総計 |
| 満足 | 73 | 72 | 1 | 146 | 11.6 | 10.2 | 14.3 | 10.9 |
| 普通 | 342 | 373 | 3 | 718 | 54.5 | 52.9 | 42.9 | 53.6 |
| 不満 | 154 | 144 | 2 | 300 | 24.5 | 20.4 | 28.6 | 22.4 |
| 分からない | 45 | 93 | | 138 | 7.2 | 13.2 | 0.0 | 10.3 |
| 無回答 | 14 | 23 | 1 | 38 | 2.2 | 3.3 | 14.3 | 2.8 |
| 総計 | 628 | 705 | 7 | 1,340 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(雇用形態別)

| 項目 | 実数 | | | 構成比(%) | | |
|-------|-------|------|-------|--------|-------|-------|
| | 正社員 | 非正社員 | 総計 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 満足 | 115 | 31 | 146 | 10.9 | 10.8 | 10.9 |
| 普通 | 572 | 146 | 718 | 54.3 | 50.9 | 53.6 |
| 不満 | 246 | 54 | 300 | 23.4 | 18.8 | 22.4 |
| 分からない | 90 | 48 | 138 | 8.5 | 16.7 | 10.3 |
| 無回答 | 30 | 8 | 38 | 2.8 | 2.8 | 2.8 |
| 総計 | 1,053 | 287 | 1,340 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(10) 非正規社員に関する調査

① 正規社員と非正規社員の仕事内容と賃金水準

- ・ 正社員の仕事量や仕事内容を基準として、どの程度の水準の仕事をしている非正規社員がいるかについて、非正社員に占める割合でみると「正社員の6割～7割程度」が 37.6%で最も多く、次いで「5割または5割未満」29.0%、「8割～9割程度」19.1%、「同等または同等以上」14.3%となっている。また、正社員の賃金を 100 とした場合の非正規社員の賃金水準は、仕事量や仕事内容が「正社員と同等または同等以上」の非正規社員は 77.5 であり、「8割～9割程度」が 71.3、「6割～7割程度」が 46.4、「5割または5割未満」が 41.8 となっており、非正規社員全体では 54.3 と 5 割強の水準にとどまっている。

図表 27. 正社員と非正規社員の仕事の量や内容と賃金水準との比較(企業アンケート調査)

| 項目 | 総計 | 正社員と比較した非正規社員の仕事の量や内容の水準 | | | |
|------------------|-------|--------------------------|---------|---------|-----------|
| | | 5割または5割未満 | 6割～7割程度 | 8割～9割程度 | 同等または同等以上 |
| 各水準の非正規社員の構成比(%) | 100.0 | 29.0 | 37.6 | 19.1 | 14.3 |
| 賃金水準(正社員=100) | 54.3 | 41.8 | 46.4 | 71.3 | 77.5 |

(注)回答企業(161社)の各社の非正規社員数の加重平均により計算

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

② 正社員への登用を希望する理由と希望しない理由

(ア) 正社員登用を希望する理由

- ・ 非正社員が正社員への登用を希望する理由(複数回答)では、「安定する」が 117 人(40.8%)で最も多く、次いで「収入が増える」が 100 人(34.8%)となっている。

図表 28. 正社員登用希望の理由 (就業者アンケート調査:非正規社員)

| 項目 | 実数 | | | | 構成比(%) | | | |
|----------------|----|-----|-----|-----|--------|------|------|------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 総計 | 男性 | 女性 | 無回答 | 総計 |
| 安定する | 40 | 76 | 1 | 117 | 54.1 | 36.2 | 33.3 | 40.8 |
| 収入が増える | 31 | 69 | | 100 | 41.9 | 32.9 | 0.0 | 34.8 |
| 福利厚生制度が充実する | 6 | 15 | 1 | 22 | 8.1 | 7.1 | 33.3 | 7.7 |
| 労働条件が良くなる | 4 | 15 | 1 | 20 | 5.4 | 7.1 | 33.3 | 7.0 |
| 研修制度や奨励制度が充実する | | 5 | | 5 | 0.0 | 2.4 | 0.0 | 1.7 |
| その他 | 1 | 5 | | 6 | 1.4 | 2.4 | 0.0 | 2.1 |
| 無回答 | 25 | 100 | 1 | 126 | 33.8 | 47.6 | 33.3 | 43.9 |
| 総計 | 74 | 210 | 3 | 287 | - | - | - | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料) 内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(イ) 正社員登用を希望しない理由

- ・ 非正社員が正社員への登用を希望しない理由(複数回答)では、「家庭の事情」が 36 人(12.5%)、「やりたいことがあり非正社員の方が都合がよい」が 28 人(9.8%)、「正社員としての技術や経験を持っていない」が 24 人(8.4%)となっている。

図表 29. 正社員登用を希望しない理由 (就業者アンケート調査:非正規社員)

| 項目 | 実数 | | | | 構成比(%) | | | |
|-----------------------|----|-----|-----|-----|--------|------|-------|------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 総計 | 男性 | 女性 | 無回答 | 総計 |
| 家庭の事情 | | 36 | | 36 | 0.0 | 17.1 | 0.0 | 12.5 |
| やりたいことがあり非正社員の方が都合がよい | 3 | 25 | | 28 | 4.1 | 11.9 | 0.0 | 9.8 |
| 正社員としての技術や経験を持っていない | 4 | 20 | | 24 | 5.4 | 9.5 | 0.0 | 8.4 |
| 特に理由はない | 3 | 10 | | 13 | 4.1 | 4.8 | 0.0 | 4.5 |
| 自由気ままな生活がしたい | | 10 | | 10 | 0.0 | 4.8 | 0.0 | 3.5 |
| 資格・技能を身につけたい | 2 | 7 | | 9 | 2.7 | 3.3 | 0.0 | 3.1 |
| やりたい仕事みつからない | 3 | 6 | | 9 | 4.1 | 2.9 | 0.0 | 3.1 |
| 正社員としての就職先がない | 3 | 6 | | 9 | 4.1 | 2.9 | 0.0 | 3.1 |
| 健康上の理由 | 1 | 7 | | 8 | 1.4 | 3.3 | 0.0 | 2.8 |
| その他 | 4 | 12 | | 16 | 5.4 | 5.7 | 0.0 | 5.6 |
| 無回答 | 62 | 123 | 3 | 188 | 83.8 | 58.6 | 100.0 | 65.5 |
| 総計 | 74 | 210 | 3 | 287 | - | - | - | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料) 内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

③ 非正規社員からの意見、要望など

- ・ 就業者に対するアンケート調査より、非正規社員からの自由意見や要望などを整理すると、正社員への登用制度の確立や賃金の引き上げ、同一労働、同一賃金などの意見、要望などが多く挙げられた。

図表 30. 非正規社員からの意見、要望など(就業者アンケート調査:非正規社員)

| 主な意見、要望など | 件数 |
|---|----|
| ・ 正社員への登用、特に就労期間や能力などによる正社員登用制度の確立 | 25 |
| ・ 賃金の引き上げ、最低賃金の引き上げ | 13 |
| ・ 同一労働、同一賃金を徹底してほしい | 9 |
| ・ 正社員並みの福利厚生、特に、産休・託児所など女性が働きやすい環境整備 | 8 |
| ・ 正社員登用のための雇用助成金を交付してほしい | 4 |
| ・ 企業の社会保険料負担を軽減して企業が正社員雇用を増やしやすくしてほしい | 4 |
| ・ 正社員と非正規社員の業務内容や業務責任の明確な区別をしてほしい | 4 |
| ・ 正社員との間で賃金、待遇に格差がなく、不満がない | 4 |
| ・ 非正規社員の労働条件について相談できる機関や団体交渉する組織が必要 | 3 |
| ・ 労働基準法の遵守(サービス残業、低賃金、有給休暇等) | 3 |
| ・ 資格取得の情報や研修のバックアップ | 3 |
| ・ 社会保険への加入の徹底 | 2 |
| ・ その他(採用条件、雇用の創出、規制緩和の見直し、正規社員に対する不満など) | 38 |

(備考)非正規社員 287 人のうち回答があった自由意見、要望等を内容によって主な事項に分類した。

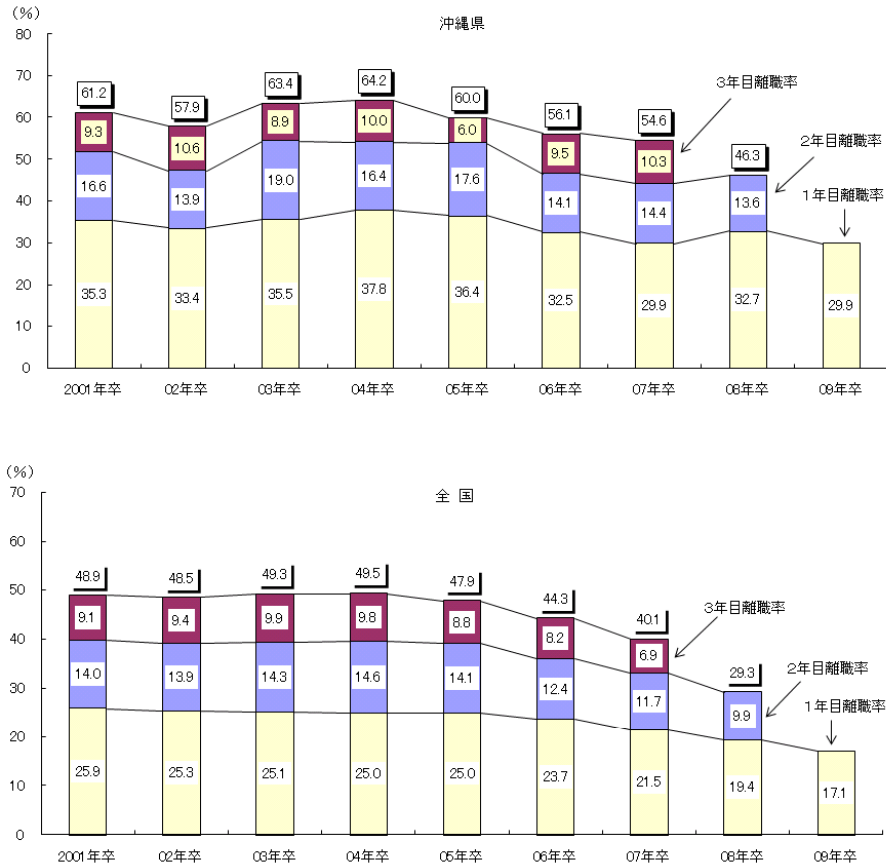
(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」より編集

(11) 離職状況

① 高等学校卒業者在職期間別離職率の推移

- ・ 高等学校卒業者の在職期間別離職率をみると、沖縄県は 2009 年卒業者の 1 年目の離職率が 29.9%で全国(17.7%)を大きく上回っている。
- ・ また、3年目までの離職率では 54.6%(全国 40.1%)と半数以上が離職している。

図表 31. 高等学校卒業者在職期間別離職率の推移

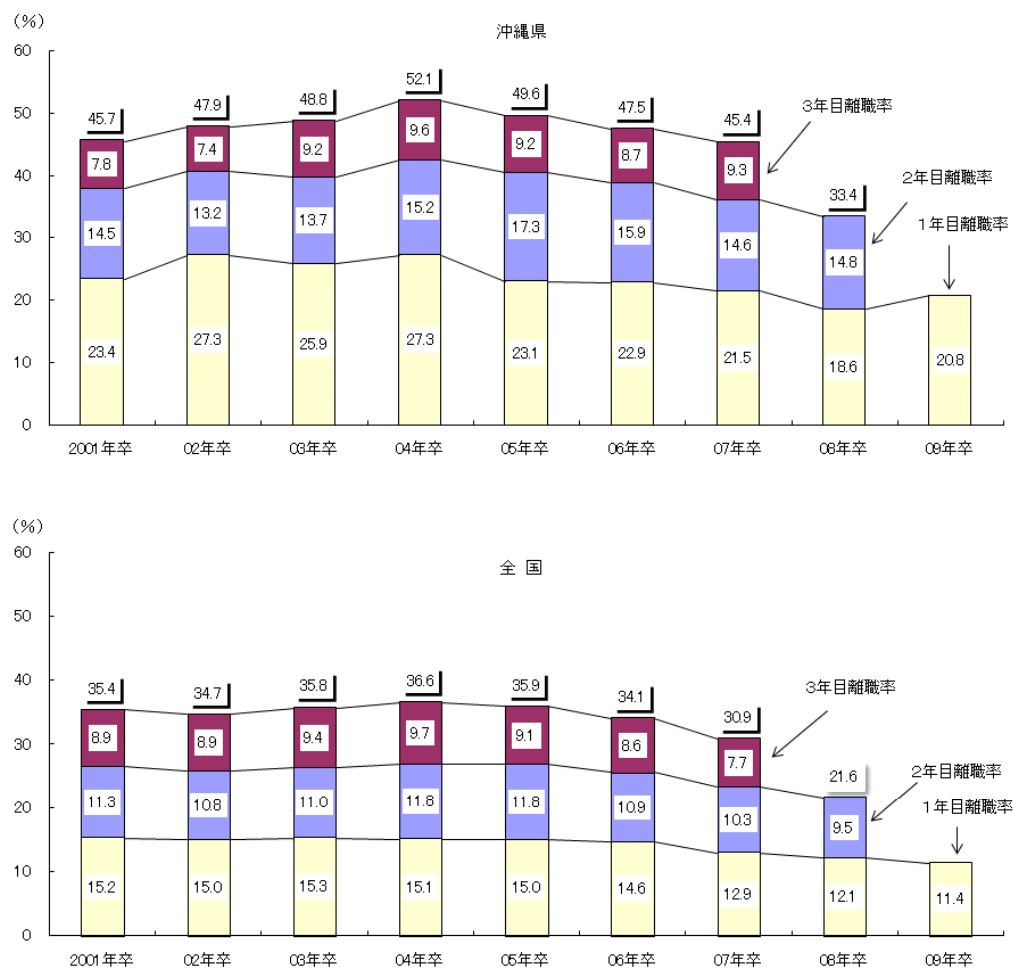


(資料)厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査結果」

② 大学卒業者在職期間別離職率の推移

- 大学卒業者の在職期間別離職率では、沖縄県は2009年卒業者の1年目の離職率が20.8%と全国(11.4%)の2倍近い高さとなっている。
- また、3年目までの離職率は45.4%(全国30.9%)と5割弱の水準となっている。

図表 32. 大学卒業者在職期間別離職率の推移

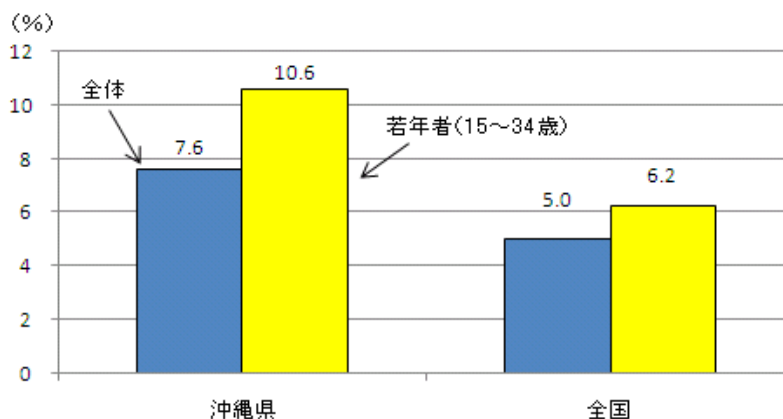


(資料) 厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室

③ 就業構造基本調査からみた離職率

- ・ 就業構造基本調査により、離職率(有業者に占める過去 1 年間の離職者数の割合)をみると沖縄県は 7.6%で全国(5.0%)を上回っている。
- ・ また、若年者(15～34 歳)のみで見ると、沖縄県は 10.5%で(全国 6.2%)でさらに高くなっている。

図表 33. 離職率(2007 年)



(備考)1年前の状況との比較

(資料)総務省「就業構造基本調査」

④ 就業者が前の勤務先を辞めた理由

- ・ 就業者へのアンケート調査によると、就業者が前の勤務先を辞めた理由(複数回答)では、「家庭の都合」が 126 人(13.7%)と最も多く、次いで「上司・経営者への不満」87 人(9.4%)、「企業の将来性不安」と「給与への不満」が各 80 人(8.7%)、「勤務時間への不満」73 人(7.9%)の順となっている。

図表 34. 前の勤務先を辞めた理由 (就業者アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|---------------|-----|--------|
| 家庭の都合 | 126 | 13.7 |
| 上司・経営者への不満 | 87 | 9.4 |
| 企業の将来性不安 | 80 | 8.7 |
| 給与への不満 | 80 | 8.7 |
| 勤務時間への不満 | 73 | 7.9 |
| 企業の人員整理(解雇含む) | 61 | 6.6 |
| やりたい仕事がある | 59 | 6.4 |
| 仕事内容が自分と合わない | 53 | 5.7 |
| 勤務地への不満 | 25 | 2.7 |
| 個人的な事情 | 14 | 1.5 |
| 同僚・部下への不満 | 9 | 1.0 |
| 対顧客関係 | 4 | 0.4 |
| ヘッドハント | 4 | 0.4 |
| 定年で他の仕事をさがす | 3 | 0.3 |
| その他 | 101 | 10.9 |
| 無回答 | 326 | 35.3 |
| 総計 | 923 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008 年)」

- ・男女別では、男性は「企業の将来性不安」が 43 人(10.9%)で最も多く、女性では「家庭の都合」が 84 人(16.1%)で最も多くなっている。

図表 35. 男女別、前勤務先を辞めた理由（就業者アンケート調査）

| 男性 | | | 女性 | | |
|---------------|-----|--------|---------------|-----|--------|
| 項目 | 実数 | 構成比(%) | 項目 | 実数 | 構成比(%) |
| 企業の将来性不安 | 43 | 10.9 | 家庭の都合 | 84 | 16.1 |
| 家庭の都合 | 39 | 9.8 | 上司・経営者への不満 | 52 | 10.0 |
| 給与への不満 | 36 | 9.1 | 給与への不満 | 44 | 8.4 |
| 上司・経営者への不満 | 35 | 8.8 | 勤務時間への不満 | 42 | 8.1 |
| やりたい仕事がある | 33 | 8.3 | 企業の将来性不安 | 37 | 7.1 |
| 企業の人員整理(解雇含む) | 32 | 8.1 | 企業の人員整理(解雇含む) | 29 | 5.6 |
| 勤務時間への不満 | 31 | 7.8 | 仕事内容が自分と合わない | 29 | 5.6 |
| 仕事内容が自分と合わない | 24 | 6.1 | やりたい仕事がある | 26 | 5.0 |
| 勤務地への不満 | 13 | 3.3 | 勤務地への不満 | 12 | 2.3 |
| 個人的な事情 | 8 | 2.0 | 同僚・部下への不満 | 7 | 1.3 |
| 対顧客関係 | 3 | 0.8 | 個人的な事情 | 6 | 1.2 |
| ヘッドハント | 3 | 0.8 | 定年で他の仕事をさがす | 2 | 0.4 |
| 同僚・部下への不満 | 2 | 0.5 | 対顧客関係 | 1 | 0.2 |
| 定年で他の仕事をさがす | 1 | 0.3 | ヘッドハント | 1 | 0.2 |
| その他 | 28 | 7.1 | その他 | 73 | 14.0 |
| 無回答 | 139 | 35.1 | 無回答 | 184 | 35.3 |
| 総計 | 396 | - | 総計 | 521 | - |

(備考)総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

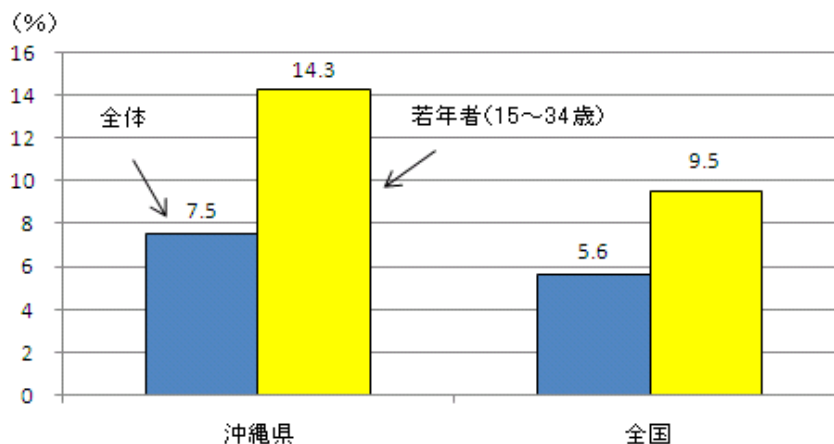
(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(12) 転職状況

① 就業構造基本調査からみた転職率

- ・就業構造基本調査により、転職率(有業者に占める過去 1 年間の転職者数の割合)をみると沖縄県は 7.5%で全国(5.6%)を上回り、全都道府県の中で最も高い率となっている。また、若年者(15~34 歳)のみで見ると、沖縄県は 14.3%(全国 9.5%)でさらに高くなっている。

図表 36. 転職率(2007 年)



(備考)1年前の状況との比較

(資料)総務省「就業構造基本調査」

② 就業者の転職経験と転職回数

- ・ 就業者へのアンケート調査によると、過去に転職の経験があると回答した割合は 68.9%であり、女性で 73.9%、男性でも 63.1%が転職の経験があると回答している。

図表 37. 就業者の転職状況(就業者アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-----|-------|--------|
| あり | 923 | 68.9 |
| なし | 398 | 29.7 |
| 無回答 | 19 | 1.4 |
| 総計 | 1,340 | 100.0 |

(男性)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-----|-----|--------|
| あり | 396 | 63.1 |
| なし | 223 | 35.5 |
| 無回答 | 9 | 1.4 |
| 総計 | 628 | 100.0 |

(女性)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-----|-----|--------|
| あり | 521 | 73.9 |
| なし | 175 | 24.8 |
| 無回答 | 9 | 1.3 |
| 総計 | 705 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

- ・ 転職経験が1回の回答者は転職経験者の30.2%、2回は27.7%を占め両者で6割弱を占めるが、5回以上の転職経験者も男性で8.8%、女性で8.4%と1割弱を占めている。

図表 38. 転職経験がある就業者の転職経験の回数(就業者アンケート調査)

| 項目 | 実数 | | | | 構成比(%) | | | |
|------|-----|-----|-----|-----|--------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 総数 | 男性 | 女性 | 無回答 | 総数 |
| 1回 | 145 | 133 | 1 | 279 | 36.6 | 25.5 | 16.7 | 30.2 |
| 2回 | 105 | 151 | | 256 | 26.5 | 29.0 | 0.0 | 27.7 |
| 3回 | 64 | 104 | | 168 | 16.2 | 20.0 | 0.0 | 18.2 |
| 4回 | 22 | 48 | 2 | 72 | 5.6 | 9.2 | 33.3 | 7.8 |
| 5回以上 | 35 | 44 | 1 | 80 | 8.8 | 8.4 | 16.7 | 8.7 |
| 無回答 | 25 | 41 | 2 | 68 | 6.3 | 7.9 | 33.3 | 7.4 |
| 総計 | 396 | 521 | 6 | 923 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

③ 転職の意向

- ・ 就業者へのアンケート調査によると、現在の勤務先で今後も勤める意向については、「現在の勤務先で定年まで続ける予定」が733人(54.7%)と最も多い。「転職したい」が209人(15.6%)、「転職の準備中」が52人(3.9%)となっている。
- ・ 年代別で見ると、若年層ほど「転職したい」や「転職の準備中」の割合が高くなっている。

図表 39. 年代別にみた現在の勤務先での今後の就業予定(就業者アンケート調査)

| 項目 | 実数 | | | | | | | 総計 |
|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | 10代 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 無回答 | |
| 現在の勤務先で定年まで続ける予定 | 1 | 124 | 250 | 194 | 141 | 15 | 8 | 733 |
| 転職したい | 2 | 72 | 85 | 35 | 12 | | 3 | 209 |
| 転職の準備中 | 1 | 21 | 16 | 7 | 7 | | | 52 |
| その他 | 1 | 90 | 116 | 40 | 9 | 5 | 3 | 264 |
| 無回答 | | 15 | 24 | 22 | 10 | 6 | 5 | 82 |
| 総計 | 5 | 322 | 491 | 298 | 179 | 26 | 19 | 1,340 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | | | 総計 |
|------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 10代 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 無回答 | |
| 現在の勤務先で定年まで続ける予定 | 20.0 | 38.5 | 50.9 | 65.1 | 78.8 | 57.7 | 42.1 | 54.7 |
| 転職したい | 40.0 | 22.4 | 17.3 | 11.7 | 6.7 | 0.0 | 15.8 | 15.6 |
| 転職の準備中 | 20.0 | 6.5 | 3.3 | 2.3 | 3.9 | 0.0 | 0.0 | 3.9 |
| その他 | 20.0 | 28.0 | 23.6 | 13.4 | 5.0 | 19.2 | 15.8 | 19.7 |
| 無回答 | 0.0 | 4.7 | 4.9 | 7.4 | 5.6 | 23.1 | 26.3 | 6.1 |
| 総計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

④ 転職を希望する理由

- ・ 転職希望や転職の準備中の就業者 261 人が転職を希望する理由(複数回答)では、「企業の将来性不安」が 93 人(35.6%)で最も多く、次いで「給与への不満」90 人(34.5%)、「上司・経営者への不満」72 人(27.6%)、「やりたい仕事がある」57 人(21.8%)、「仕事内容が自分と合わない」42 人(16.1%)の順となっている。
- ・ 雇用形態別では、正社員では「企業の将来性不安」が 77 人(40.7%)と最も多く、次いで「給与への不満」61 人(32.3%)、「上司・経営者への不満」60 人(31.7%)の順となっている。一方、非正社員では「給与への不満」が 29 人(40.3%)と最も多く、次いで「やりたい仕事がある」20 人(27.8%)、「仕事内容が自分と合わない」17 人(23.6%)の順となっている。

図表 40. 転職希望または転職準備中の就業者が転職を希望する理由（就業者アンケート調査）

| 項目 | 実数 | | | | | |
|---------------|----|-----|-----|-----|------|-----|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 企業の将来性不安 | 46 | 47 | | 77 | 16 | 93 |
| 給与への不満 | 41 | 49 | | 61 | 29 | 90 |
| 上司・経営者への不満 | 28 | 44 | | 60 | 12 | 72 |
| やりたい仕事がある | 17 | 40 | | 37 | 20 | 57 |
| 仕事内容が自分と合わない | 15 | 27 | | 25 | 17 | 42 |
| 勤務時間への不満 | 16 | 18 | | 28 | 6 | 34 |
| 家庭の都合 | 10 | 19 | | 19 | 10 | 29 |
| 個人的な事情 | 7 | 6 | | 12 | 1 | 13 |
| 同僚・部下への不満 | 4 | 6 | | 7 | 3 | 10 |
| 企業の人員整理(解雇含む) | 1 | 6 | | 5 | 2 | 7 |
| 勤務地への不満 | 4 | 3 | | 5 | 2 | 7 |
| 対顧客関係 | 2 | 2 | | 2 | 2 | 4 |
| 定年で他の仕事をさがす | 3 | 1 | | 4 | | 4 |
| ヘッドハント | | 1 | | | 1 | 1 |
| その他 | 1 | 18 | | 10 | 9 | 19 |
| 総計 | 98 | 162 | 1 | 189 | 72 | 261 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | |
|---------------|--------|------|-----|------|------|------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 企業の将来性不安 | 46.9 | 29.0 | 0.0 | 40.7 | 22.2 | 35.6 |
| 給与への不満 | 41.8 | 30.2 | 0.0 | 32.3 | 40.3 | 34.5 |
| 上司・経営者への不満 | 28.6 | 27.2 | 0.0 | 31.7 | 16.7 | 27.6 |
| やりたい仕事がある | 17.3 | 24.7 | 0.0 | 19.6 | 27.8 | 21.8 |
| 仕事内容が自分と合わない | 15.3 | 16.7 | 0.0 | 13.2 | 23.6 | 16.1 |
| 勤務時間への不満 | 16.3 | 11.1 | 0.0 | 14.8 | 8.3 | 13.0 |
| 家庭の都合 | 10.2 | 11.7 | 0.0 | 10.1 | 13.9 | 11.1 |
| 個人的な事情 | 7.1 | 3.7 | 0.0 | 6.3 | 1.4 | 5.0 |
| 同僚・部下への不満 | 4.1 | 3.7 | 0.0 | 3.7 | 4.2 | 3.8 |
| 企業の人員整理(解雇含む) | 1.0 | 3.7 | 0.0 | 2.6 | 2.8 | 2.7 |
| 勤務地への不満 | 4.1 | 1.9 | 0.0 | 2.6 | 2.8 | 2.7 |
| 対顧客関係 | 2.0 | 1.2 | 0.0 | 1.1 | 2.8 | 1.5 |
| 定年で他の仕事をさがす | 3.1 | 0.6 | 0.0 | 2.1 | 0.0 | 1.5 |
| ヘッドハント | 0.0 | 0.6 | 0.0 | 0.0 | 1.4 | 0.4 |
| その他 | 1.0 | 11.1 | 0.0 | 5.3 | 12.5 | 7.3 |
| 総計 | - | - | - | - | - | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は100%を超える。性別が無回答は回答なし
 (資料) 内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

⑤ 前の勤務先を辞めて現在の勤務先に就職するまでの期間

- ・ 前の勤務先を辞めた後、現在の勤務先に就職するまでの期間では、「離職後すぐ転職」が399人(43.2%)、「離職後、一定期間を経て転職」が396人(42.9%)とほぼ同じ割合となっている。
- ・ 転職までに一定期間を要した就業者の期間では、「3カ月～6カ月」が145人(36.6%)で最も多く、次いで「1年超」が113人(28.5%)となっている。

図表 41. 前勤務先を辞めて現在の勤務先に就職するまでの期間(就業者アンケート調査)

| 項目 | 実数 | | | |
|---------------|-----|-----|-----|-----|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 総計 |
| 離職後すぐ転職 | 180 | 216 | 3 | 399 |
| 離職後、一定期間を経て転職 | 162 | 231 | 3 | 396 |
| 無回答 | 54 | 74 | | 128 |
| 総計 | 396 | 521 | 6 | 923 |

| 項目 | 構成比(%) | | | |
|---------------|--------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 総計 |
| 離職後すぐ転職 | 45.5 | 41.5 | 50.0 | 43.2 |
| 離職後、一定期間を経て転職 | 40.9 | 44.3 | 50.0 | 42.9 |
| 無回答 | 13.6 | 14.2 | 0.0 | 13.9 |
| 総計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料) 内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

図表 42. 転職までに一定期間を要した人たちの期間(就業者アンケート調査)

| 項目 | 実数 | | | | 構成比(%) | | | |
|---------|-----|-----|-----|-----|--------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 総計 | 男性 | 女性 | 無回答 | 総計 |
| 1カ月 | 11 | 11 | 1 | 23 | 6.8 | 4.8 | 33.3 | 5.8 |
| 2カ月 | 11 | 12 | | 23 | 6.8 | 5.2 | 0.0 | 5.8 |
| 3カ月～6カ月 | 61 | 83 | 1 | 145 | 37.7 | 35.9 | 33.3 | 36.6 |
| 7カ月～1年 | 35 | 57 | | 92 | 21.6 | 24.7 | 0.0 | 23.2 |
| 1年超 | 44 | 68 | 1 | 113 | 27.2 | 29.4 | 33.3 | 28.5 |
| 総計 | 162 | 231 | 3 | 396 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

⑥ 現在の勤務先への就職の方法

- ・現在の勤務先への就職の方法(複数回答)では、「知人の紹介」が348人(37.7%)で最も多く、次いで「ハローワーク」219人(23.7%)、「求人雑誌・新聞広告」が182人(19.7%)となっている。

図表 43. 現在の勤務先への就職の方法(就業者アンケート調査)

| 項目 | 実数 | | | | | | 構成比(%) | | | | | |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|------|-----|--------|------|------|------|------|------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 | 男性 | 女性 | 無回答 | 正社員 | 非正社員 | 総計 |
| 知人の紹介 | 168 | 177 | 3 | 274 | 74 | 348 | 42.4 | 34.0 | 50.0 | 39.8 | 31.5 | 37.7 |
| ハローワーク | 69 | 149 | 1 | 155 | 64 | 219 | 17.4 | 28.6 | 16.7 | 22.5 | 27.2 | 23.7 |
| 求人雑誌・新聞広告 | 76 | 104 | 2 | 122 | 60 | 182 | 19.2 | 20.0 | 33.3 | 17.7 | 25.5 | 19.7 |
| ヘッドハンティング | 11 | 5 | | 15 | 1 | 16 | 2.8 | 1.0 | 0.0 | 2.2 | 0.4 | 1.7 |
| リクルートナビなどのインターネット求人情報 | 5 | 3 | | 4 | 4 | 8 | 1.3 | 0.6 | 0.0 | 0.6 | 1.7 | 0.9 |
| 企業のホームページ募集 | 4 | 3 | | 3 | 4 | 7 | 1.0 | 0.6 | 0.0 | 0.4 | 1.7 | 0.8 |
| その他 | 31 | 51 | | | 6 | 82 | 7.8 | 9.8 | 0.0 | 0.0 | 2.6 | 8.9 |
| 無回答 | 41 | 42 | | 40 | 24 | 83 | 10.4 | 8.1 | 0.0 | 5.8 | 10.2 | 9.0 |
| 総計 | 396 | 521 | 6 | 688 | 235 | 923 | - | - | - | - | - | - |

(備考)総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

⑦ 県外で仕事をした経験の有無

- ・県外で仕事をした経験では、「県外での経験なし」が416人(45.1%)で最も多いが、「県外での経験あり」も383人(41.5%)と4割強を占めている。

図表 44. 県外で仕事をした経験の有無(就業者アンケート調査)

| 項目 | 実数 | | | | 構成比(%) | | | |
|----------|-----|-----|-----|-----|--------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 無回答 | 総数 | 男性 | 女性 | 無回答 | 総数 |
| 県外での経験あり | 199 | 181 | 3 | 383 | 50.3 | 34.7 | 50.0 | 41.5 |
| 県外での経験なし | 146 | 269 | 1 | 416 | 36.9 | 51.6 | 16.7 | 45.1 |
| 無回答 | 51 | 71 | 2 | 124 | 12.9 | 13.6 | 33.3 | 13.4 |
| 総計 | 396 | 521 | 6 | 923 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(13) UJIターン率の推計

- ・ 国勢調査における1995年の各都道府県の15～19歳人口、5年後の20～24歳人口、10年後の25～29歳人口の増減より、いわゆるUJIターン率を推計すると、沖縄県は49.0%となり、都市部を除いた地方圏の平均の0.9%を上回っている。
- ・ もっとも、この間の人口の減少には死亡数も含まれていることに留意する必要がある。

図表 45. UJIターン率の推計

(単位:人、%)

| | 1995年国勢調査 (15～19歳) | 2000年国勢調査 (20～24歳) | 2005年国勢調査 (25～29歳) | 1995→2000年 増減 | 2000→2005年 増減 | UJIターン率 |
|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|------------------|----------------|
| | ① | ② | ③ | ④=②-① | ⑤=③-② | ⑥=⑤/(-1×④)×100 |
| 北海道 | 394,609 | 358,051 | 343,983 | -36,558 | -14,068 | -38.5 |
| 青森県 | 101,529 | 83,011 | 79,639 | -18,518 | -3,372 | -18.2 |
| 岩手県 | 92,977 | 76,343 | 76,206 | -16,634 | -137 | -0.8 |
| 宮城県 | 177,343 | 175,751 | 158,573 | -1,592 | -17,178 | -1079.0 |
| 秋田県 | 76,324 | 58,832 | 59,269 | -17,492 | 437 | 2.5 |
| 山形県 | 79,743 | 65,859 | 67,347 | -13,884 | 1,488 | 10.7 |
| 福島県 | 143,803 | 119,831 | 122,111 | -23,972 | 2,280 | 9.5 |
| 茨城県 | 210,634 | 190,221 | 189,034 | -20,413 | -1,187 | -5.8 |
| 栃木県 | 137,387 | 123,115 | 130,702 | -14,272 | 7,587 | 53.2 |
| 群馬県 | 135,412 | 119,418 | 126,116 | -15,994 | 6,698 | 41.9 |
| 埼玉県※ | 489,274 | 503,591 | 480,344 | 14,317 | -23,247 | - |
| 千葉県※ | 414,124 | 420,352 | 410,555 | 6,228 | -9,797 | - |
| 東京都※ | 731,600 | 991,457 | 981,230 | 259,857 | -10,227 | - |
| 神奈川県※ | 552,893 | 629,994 | 631,512 | 77,101 | 1,518 | - |
| 新潟県 | 165,490 | 138,701 | 139,875 | -26,789 | 1,174 | 4.4 |
| 富山県 | 72,069 | 62,474 | 65,935 | -9,595 | 3,461 | 36.1 |
| 石川県 | 83,149 | 77,759 | 72,674 | -5,390 | -5,085 | -94.3 |
| 福井県 | 53,405 | 46,436 | 48,789 | -6,969 | 2,353 | 33.8 |
| 山梨県 | 58,100 | 53,198 | 51,221 | -4,902 | -1,977 | -40.3 |
| 長野県 | 137,822 | 119,340 | 131,127 | -18,482 | 11,787 | 63.8 |
| 岐阜県 | 147,238 | 130,042 | 129,352 | -17,196 | -690 | -4.0 |
| 静岡県 | 243,552 | 213,774 | 236,947 | -29,778 | 23,173 | 77.8 |
| 愛知県※ | 479,885 | 493,538 | 511,016 | 13,653 | 17,478 | - |
| 三重県 | 121,766 | 106,832 | 112,958 | -14,934 | 6,126 | 41.0 |
| 滋賀県※ | 93,178 | 95,637 | 93,516 | 2,459 | -2,121 | - |
| 京都府※ | 190,872 | 213,800 | 175,907 | 22,928 | -37,893 | - |
| 大阪府 | 597,675 | 639,813 | 590,338 | 42,138 | -49,475 | - |
| 兵庫県 | 368,045 | 359,161 | 346,890 | -8,884 | -12,271 | -138.1 |
| 奈良県 | 105,435 | 97,859 | 85,210 | -7,576 | -12,649 | -167.0 |
| 和歌山県 | 67,325 | 55,488 | 54,445 | -11,837 | -1,043 | -8.8 |
| 鳥取県 | 40,446 | 33,251 | 35,464 | -7,195 | 2,213 | 30.8 |
| 島根県 | 48,567 | 36,684 | 39,132 | -11,883 | 2,448 | 20.6 |
| 岡山県 | 133,721 | 121,924 | 117,947 | -11,797 | -3,977 | -33.7 |
| 広島県 | 196,703 | 180,130 | 177,558 | -16,573 | -2,572 | -15.5 |
| 山口県 | 102,240 | 83,410 | 80,982 | -18,830 | -2,428 | -12.9 |
| 徳島県 | 53,401 | 46,482 | 45,707 | -6,919 | -775 | -11.2 |
| 香川県 | 68,635 | 57,760 | 60,496 | -10,875 | 2,736 | 25.2 |
| 愛媛県 | 97,255 | 80,144 | 83,389 | -17,111 | 3,245 | 19.0 |
| 高知県 | 51,159 | 43,265 | 43,869 | -7,894 | 604 | 7.7 |
| 福岡県※ | 363,368 | 368,342 | 335,361 | 4,974 | -32,981 | - |
| 佐賀県 | 62,511 | 50,823 | 50,570 | -11,688 | -253 | -2.2 |
| 長崎県 | 105,814 | 77,431 | 78,747 | -28,383 | 1,316 | 4.6 |
| 熊本県 | 126,559 | 109,041 | 105,059 | -17,518 | -3,982 | -22.7 |
| 大分県 | 83,244 | 67,264 | 69,280 | -15,980 | 2,016 | 12.6 |
| 宮崎県 | 81,103 | 62,019 | 64,279 | -19,084 | 2,260 | 11.8 |
| 鹿児島県 | 120,962 | 97,342 | 96,483 | -23,620 | -859 | -3.6 |
| 沖縄県 | 99,612 | 86,467 | 92,905 | -13,145 | 6,438 | 49.0 |
| 合計 | 8,557,958 | 8,421,460 | 8,280,049 | -136,498 | -141,411 | - |
| ※9都道府県を除く | 4,645,089 | 4,064,933 | 4,070,270 | -580,156 | 5,337 | 0.9 |

(備考) ※印の都府県は20～24歳人口が転入超となり25～29歳人口が転出超となるため、UJIターン率の算出対象から除いている。

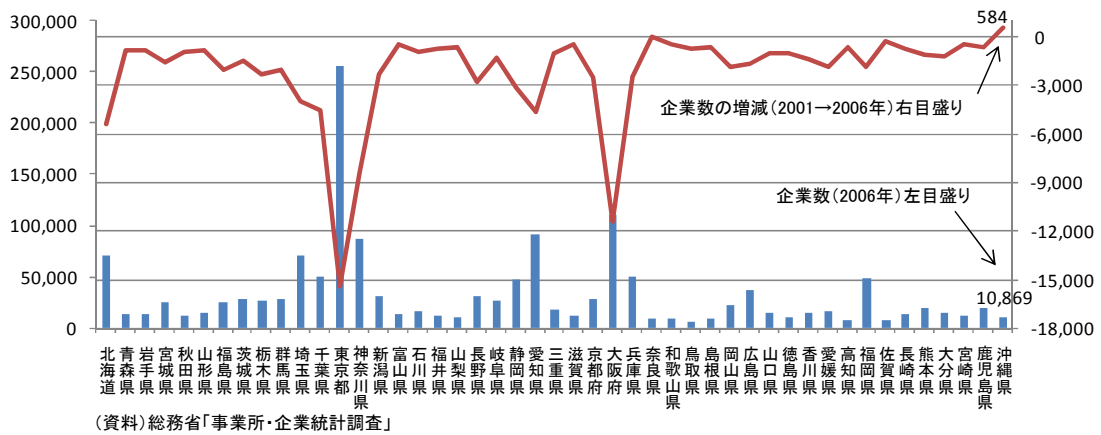
(資料) 沖縄県「沖縄振興計画等争点検報告書」の掲載資料を当財団で編集した。

2-4. 企業

(1) 企業数の増減

- 2006年の企業数(個人業者や外国の会社を除く)をみると、沖縄県には1万869社がある。また、2001年から2006年までの増減をみると、沖縄県は584社増加している。全国では10万1,765社の減少となっており、都道府県では本県と奈良県(31社増)の2県のみが増加している。

図表 46. 本社所在地でみた都道府県別企業数と増減数(2001→2006年)



- 産業別でみると、本県は公共投資の削減などの影響を受けた建設業(191社減)や教育、学習支援業(22社減)、鉱業(2社減)で減少したものの、大方の産業で増加している。サービス業が227社の増加で最も多く増加しており、高齢社会の進展やそれに伴う介護保険制度の導入(2001年)により医療・福祉が136社の増加と続いている。以下、卸売・小売業(130社増)、飲食店、宿泊業(86社増)、不動産業(71社増)となっている。さらに、製造業(63社増)や情報通信業(44社増)も増加しており、中城湾港新港地区での賃貸工場などによる支援策や情報通信産業の誘致政策などが奏功しているものとみられる。
- ところで、本県の卸売・小売業は企業ベースでは増加しているが事業所ベースでは、この間に1,612事業所の減少となっている。これは企業統計には含まれない個人業者の減少が大きく影響している。全国の卸売・小売業は企業ベースでも本県を除くすべての都道府県で減少している。

図表 47. 産業別の企業数の増減(2001→2006年)

(単位:社)

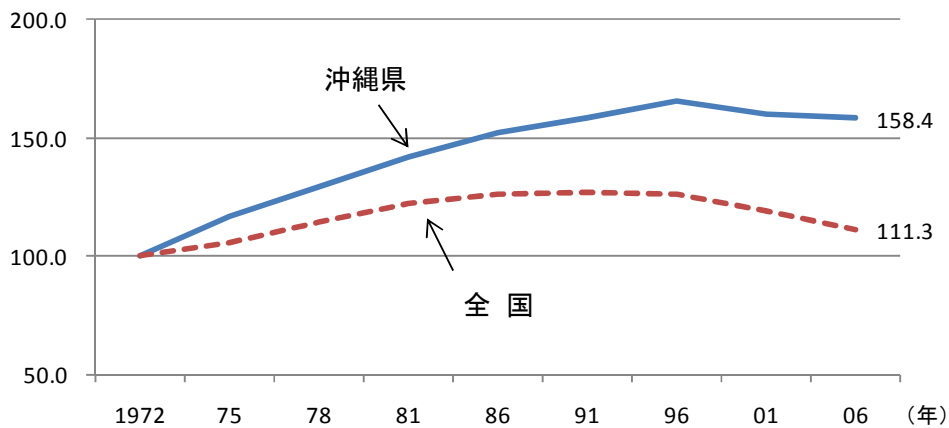
| 産 業 | 沖縄県 | 全国 |
|---------------|------|----------|
| 全産業(公務を除く) | 584 | -101,765 |
| 農林漁業 | 18 | 664 |
| 鉱業 | -2 | -402 |
| 建設業 | -191 | -19,317 |
| 製造業 | 63 | -33,774 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1 | 31 |
| 情報通信業 | 44 | 2,226 |
| 運輸業 | 19 | -1,872 |
| 卸売・小売業 | 130 | -51,189 |
| 金融・保険業 | 4 | 1,937 |
| 不動産業 | 71 | 1,283 |
| 飲食店、宿泊業 | 86 | -10,079 |
| 医療、福祉 | 136 | 8,304 |
| 教育、学習支援業 | -22 | 634 |
| 複合サービス事業 | 0 | -5 |
| サービス業 | 227 | -206 |

(資料)総務省「事業所・企業統計調査」

(2) 事業所数の増減

- 沖縄県の事業所数は、1972年の4万5,722事業所から2006年には7万2,441事業所と約1.6倍に増加している。全国は530万8,892事業所から591万1,038事業所と約1.1倍の増加であり、本県の増加率は全国を大きく上回っている。この間の推移を調査が行われた年(簡易調査の年を除く、以下同様)でみると、全国が1972年を100.0とすると、91年に127.2まで増加した後、減少に転じているが、本県では96年の165.5をピークに減少に転じている。

図表 48. 事業所数の推移(2001→2006年)



(備考) 年は調査年であり、調査月日は各調査年によって異なる。

(資料) 総務省「事業所・企業統計調査」

- 1996年から2001年にかけての減少は、主に卸売・小売業・飲食店の減少によるものであり、そのほとんどが1~4人の従業者規模の事業所である。

図表 49. 産業別の事業所数の増減(沖縄県、2001→2006年)

| 産業大分類 | 2001年 → 2006年 | | 2001年 → 2006年 | |
|-------------------|---------------|--------|---------------|-------|
| | 増加数 | | 増加率(%) | |
| | 事業所数 | 従業者数 | 事業所数 | 従業者数 |
| 全産業 | -729 | 24,090 | -1.0 | 4.5 |
| 全産業(公務を除く) | -671 | 24,366 | -0.9 | 4.9 |
| 農林漁業 | 4 | 498 | 2.1 | 30.5 |
| 農業 | 3 | 417 | 1.9 | 31.1 |
| 林業 | 1 | 25 | 12.5 | 89.3 |
| 漁業 | 0 | 56 | 0.0 | 21.4 |
| 非農林漁業 | -733 | 23,592 | -1.0 | 4.4 |
| 非農林漁業(公務を除く) | -675 | 23,868 | -0.9 | 4.8 |
| 鉱業 | -6 | -165 | -16.7 | -37.4 |
| 建設業 | -489 | -7,028 | -9.1 | -13.8 |
| 製造業 | -97 | 350 | -3.1 | 1.2 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | -10 | -53 | -8.2 | -1.6 |
| 情報通信業 | 48 | 2,071 | 7.5 | 18.4 |
| 運輸業 | -111 | 424 | -6.8 | 1.6 |
| 卸売・小売業 | -1,612 | 1,647 | -7.5 | 1.4 |
| 金融・保険業 | -74 | -2,428 | -7.4 | -17.5 |
| 不動産業 | -50 | 401 | -0.9 | 3.6 |
| 飲食店・宿泊業 | 397 | 4,686 | 3.2 | 7.2 |
| 医療・福祉 | 712 | 14,355 | 22.8 | 26.7 |
| 教育・学習支援業 | 0 | 783 | 0.0 | 2.2 |
| 複合サービス事業 | -74 | -899 | -15.1 | -13.3 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 691 | 9,724 | 5.2 | 13.2 |
| 公務(他に分類されないもの) | -58 | -276 | -8.9 | -0.9 |

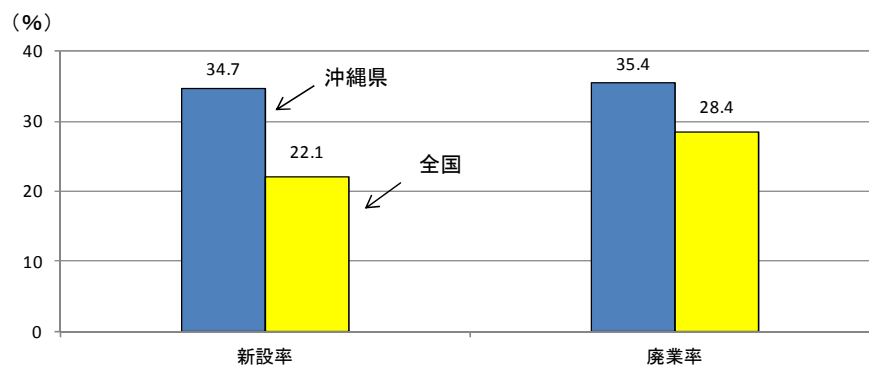
(資料)総務省「事業所・企業統計調査」

(3) 事業所数の新設率、廃業率

① 民営事業所数の新設率、廃業率

- ・ 民営事業所の新設率は沖縄県が34.7%と都道府県別で最も高く、全国平均(22.1%)を大きく上回っている。一方、廃業率も35.4%と都道府県別で最も高く、全国平均(28.4%)を大きく上回っている。
- ・ 沖縄県の場合、失業率の高さも背景にあるとみられ、求職者に対して職場が少ないことから開業する人も多いが、経営基盤や経済環境の厳しさから廃業も多いものと推察される。都道府県別でみても新設率が高い地域は廃業率も高い相関関係がみられる。

図表 50. 民営事業所の新設率、廃業率(2001→2006年)

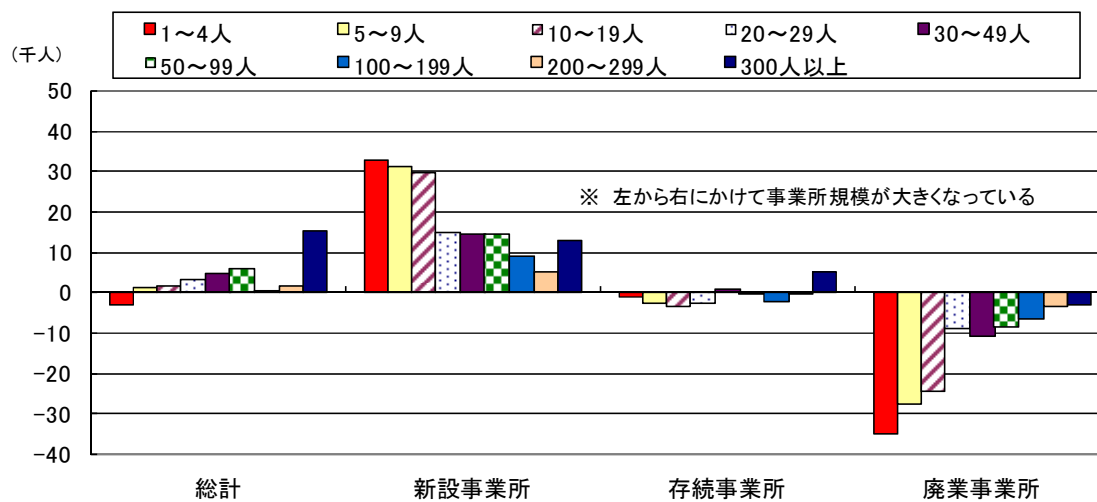


(資料)総務省「事業所・企業統計」

② 新設・存続・廃業事業所別の従業者数の増減

- ・ 就業者の転職率の高さは、自発的な転職だけでなく、こうした県内企業の脆弱性(開廃業率の高さ)なども影響しているものとみられる。

図表 51. 新設・存続・廃業別、従業者規模別の従業者数増減(2001→2006年)



(資料)総務省「事業所・企業統計調査」

(4) 就業者数の過不足感

① 総数、雇用形態別、年代別、職種別就業者数の過不足感

(ア) 就業者総数の過不足感

- ・ 雇用人員の過不足感については、就業者総数では、「適正」とする企業が 201 社(32.8%)で最も多く、次いで「不足気味」121 社(19.8%)、「過剰気味」60 社(9.8%)の順となっている。不足気味の企業が過剰気味の企業を上回っている。

図表 52. 就業者総数の過不足感(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|------|-----|--------|
| 過剰気味 | 60 | 9.8 |
| 適正 | 201 | 32.8 |
| 不足気味 | 121 | 19.8 |
| 該当なし | 230 | 37.6 |
| 総計 | 612 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(イ) 雇用形態別就業者の過不足感

- ・ 雇用形態別では、正社員で「不足気味」が「過剰気味」を大きく上回っている。

図表 53. 雇用形態別就業者の過不足感(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | | | | | | | |
|------|-----|-----|-----|-----|-------|-------|------|-----|
| | 総数 | 役員 | 正社員 | パート | アルバイト | 契約・嘱託 | 派遣社員 | その他 |
| 過剰気味 | 60 | 28 | 54 | 15 | 6 | 29 | 16 | 2 |
| 適正 | 201 | 298 | 215 | 125 | 75 | 106 | 47 | 25 |
| 不足気味 | 121 | 18 | 166 | 54 | 33 | 33 | 6 | 3 |
| 該当なし | 230 | 268 | 177 | 418 | 498 | 444 | 543 | 582 |
| 総計 | 612 | 612 | 612 | 612 | 612 | 612 | 612 | 612 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 総数 | 役員 | 正社員 | パート | アルバイト | 契約・嘱託 | 派遣社員 | その他 |
| 過剰気味 | 9.8 | 4.6 | 8.8 | 2.5 | 1.0 | 4.7 | 2.6 | 0.3 |
| 適正 | 32.8 | 48.7 | 35.1 | 20.4 | 12.3 | 17.3 | 7.7 | 4.1 |
| 不足気味 | 19.8 | 2.9 | 27.1 | 8.8 | 5.4 | 5.4 | 1.0 | 0.5 |
| 該当なし | 37.6 | 43.8 | 28.9 | 68.3 | 81.4 | 72.5 | 88.7 | 95.1 |
| 総計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(ウ) 年代別就業者の過不足感

- ・年代別では、20～30代で「不足気味」が「過剰気味」を大きく上回っており、40代で概ね同じ割合となり、50代以降では「過剰気味」が「不足気味」を上回る結果となり、高年齢層で「過剰気味」の割合が高くなっている。

図表 54. 年代別就業者の過不足感(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | | | | | |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | 10代 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代以上 |
| 過剰気味 | 1 | 3 | 15 | 55 | 101 | 36 |
| 適正 | 32 | 81 | 126 | 145 | 113 | 73 |
| 不足気味 | 22 | 266 | 201 | 67 | 15 | 1 |
| 該当なし | 557 | 262 | 270 | 345 | 383 | 502 |
| 総計 | 612 | 612 | 612 | 612 | 612 | 612 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 10代 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代以上 |
| 過剰気味 | 0.2 | 0.5 | 2.5 | 9.0 | 16.5 | 5.9 |
| 適正 | 5.2 | 13.2 | 20.6 | 23.7 | 18.5 | 11.9 |
| 不足気味 | 3.6 | 43.5 | 32.8 | 10.9 | 2.5 | 0.2 |
| 該当なし | 91.0 | 42.8 | 44.1 | 56.4 | 62.6 | 82.0 |
| 総計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(エ) 職種別就業者の過不足感

- ・職種別(6区分)では、すべての区分で「不足気味」が「過剰気味」を上回っているが、特に専門職や営業・販売職で「不足気味」が「過剰気味」を大きく上回っている。

図表 55. 職種別就業者の過不足感(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | | | | | |
|------|-----|-----|-------|------|-------|-----|
| | 管理職 | 事務 | 営業・販売 | サービス | 生産・労務 | 専門職 |
| 過剰気味 | 40 | 22 | 15 | 6 | 31 | 8 |
| 適正 | 169 | 209 | 120 | 47 | 71 | 60 |
| 不足気味 | 81 | 64 | 123 | 43 | 65 | 147 |
| 該当なし | 322 | 317 | 354 | 516 | 445 | 397 |
| 総計 | 612 | 612 | 612 | 612 | 612 | 612 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 管理職 | 事務 | 営業・販売 | サービス | 生産・労務 | 専門職 |
| 過剰気味 | 6.5 | 3.6 | 2.5 | 1.0 | 5.1 | 1.3 |
| 適正 | 27.6 | 34.2 | 19.6 | 7.7 | 11.6 | 9.8 |
| 不足気味 | 13.2 | 10.5 | 20.1 | 7.0 | 10.6 | 24.0 |
| 該当なし | 52.6 | 51.8 | 57.8 | 84.3 | 72.7 | 64.9 |
| 総計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

② 就業者数が過剰気味、不足気味の企業の対応

(ア) 就業者数が過剰気味の企業の対応

- ・ 就業者総数が過剰きみの企業の対応(複数回答)としては、「採用を手控える」が43社(71.7%)と最も多く、次いで「人員面での対応は特に考えていない」25社(41.7%)、「退職などの勧奨を行い削減する」21社(35.0%)が続いている。
- ・ 「その他」の具体例では、「定年等自然減」や「要員計画の見直し」などとなっている。

図表 56. 就業者数が過剰気味の企業の対応(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|------------------|----|--------|
| 採用を手控える | 43 | 71.7 |
| 退職などの勧奨を行い削減する | 21 | 35.0 |
| 人員面での対応は特に考えていない | 25 | 41.7 |
| その他 | 5 | 8.3 |
| 無回答 | 3 | 5.0 |
| 総計 | 60 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(イ) 就業者数が不足気味の企業の対応

- ・ 就業者総数が不足気味と回答した企業121社では、雇用面での対応(複数回答)として、「正社員を途中で主に採用」が108社(89.3%)と最も多く、次いで「正社員を新卒で主に採用」62社(51.2%)、「非正規社員を主に採用」50社(41.3%)の順となっており、就業者総数が不足気味の企業では、正社員の採用で対応する回答が多くみられる。
- ・ 「その他」の具体例では、「非正規社員の正社員への登用」や「繁忙期にアルバイトを雇用」などとなっている。

図表 57. 就業者数が不足気味の企業の対応(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|------------------|-----|--------|
| 正社員を新卒で主に採用 | 62 | 51.2 |
| 正社員を中途で主に採用 | 108 | 89.3 |
| 非正規社員を主に採用 | 50 | 41.3 |
| 人員面での対応は特に考えていない | 27 | 22.3 |
| その他 | 11 | 9.1 |
| 無回答 | 2 | 1.7 |
| 総計 | 121 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(5) 新卒者の採用に関する調査

① 新卒者の募集方法

- ・新卒者の募集方法(複数回答)は、「ハローワーク」が 244 社(39.9%)で最も多く、次いで「大学に求人案内」183 社(29.9%)、「求人雑誌・新聞広告」134 社(21.9%)、「自社のHPに掲載」116 社(19.0%)、「縁故やコネ紹介」104 社(17.0%)の順となっている。また、「県外で企業説明会実施」も 16 社(2.6%)ある。
- ・業種別では、情報通信業(コールセンター、コールセンター以外)、卸・小売業では「大学に求人案内」が最も多く、金融・保険業では「自社のHPに掲載」、医療・福祉では「求人雑誌・新聞広告」が最も多い。
- ・「その他」の具体例では、「県内での合同企業説明会参加」や「学校や関連企業からの紹介・推薦」、「高校や専門学校に求人案内」などとなっている。

図表 58. 新卒者の募集方法(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-----------------------|-----|--------|
| ハローワーク | 244 | 39.9 |
| 大学に求人案内 | 183 | 29.9 |
| 求人雑誌・新聞広告 | 134 | 21.9 |
| 自社のHPに掲載 | 116 | 19.0 |
| 縁故やコネ紹介 | 104 | 17.0 |
| リクナビなど求人情報のインターネットで募集 | 52 | 8.5 |
| 県外で企業説明会実施 | 16 | 2.6 |
| その他 | 65 | 10.6 |
| 無回答 | 138 | 22.5 |
| 総計 | 612 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

② 新卒者採用の際に重視または期待すること

- ・新卒者採用の際に重視または期待すること(複数回答)は、「積極性」290 社(47.4%)と「責任感」285 社(46.6%)がほぼ同数で多く、次いで「協調性」221 社(36.1%)、「コミュニケーション能力」213 社(34.8%)の順となっている。
- ・「その他」の具体例では、「健康状態」や「向上心」などとなっている。

図表 59. 新卒者採用の際に重視または期待すること(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|---------------|-----|--------|
| 積極性 | 290 | 47.4 |
| 責任感 | 285 | 46.6 |
| 協調性 | 221 | 36.1 |
| コミュニケーション能力 | 213 | 34.8 |
| 取得資格の有無 | 107 | 17.5 |
| 一般知識・教養 | 86 | 14.1 |
| 専門知識・学業成績 | 85 | 13.9 |
| マナー | 65 | 10.6 |
| 自社または社員との縁故関係 | 11 | 1.8 |
| 学歴 | 9 | 1.5 |
| 人脈・知り合いの数 | 4 | 0.7 |
| その他 | 13 | 2.1 |
| 無回答 | 125 | 20.4 |
| 総計 | 612 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

③ 新卒者の定着率向上の施策

- ・ 定着率向上の取り組み(複数回答)としては、「人材育成・研修制度の充実」が 148 社(24.2%)で最も多く、次いで「職場環境の改善」107 社(17.5%)、「本人の適性をみて人事配置」89 社(14.5%)などとなっている。一方、「特にしていない」も 101 社(16.5%)、「離職者が少ないので特に対策はとっていない」も 70 社(11.4%)みられる。

図表 60. 新卒者の定着率向上の施策(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|----------------------|-----|--------|
| 人材育成・研修制度の充実 | 148 | 24.2 |
| 職場環境の改善 | 107 | 17.5 |
| 本人の適性をみて人事配置 | 89 | 14.5 |
| 福利厚生 of 充実 | 76 | 12.4 |
| 懇親会等で親睦を図っている | 62 | 10.1 |
| 賃金水準の引き上げ | 58 | 9.5 |
| 悩み事などのカウンセリング | 27 | 4.4 |
| 特にしていない | 101 | 16.5 |
| 離職者が少ないので特に対策はとっていない | 70 | 11.4 |
| その他 | 15 | 2.5 |
| 無回答 | 178 | 29.1 |
| 総計 | 612 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

④ 就職浪人(1年目)の採用について

- ・卒業時に就職できなかった就職浪人(1年目)については、「採用の対象としている(中途採用と同じ扱い)」が 209 社(34.2%)で最も多いが、「採用の対象としている(同年の新卒採用と同じ扱い)」も 130 社(21.1%)と約2割を占めている。一方、「原則として採用の対象としていない」も 80 社(13.1%)ある。

図表 61. 就職浪人(1年目)の採用について(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|------------------------------|-----|--------|
| 採用の対象としている (同年の新卒採用と同じ扱い) | 130 | 21.2 |
| 採用の対象としている (中途採用と同じ扱い) | 209 | 34.2 |
| 原則として採用の対象としていない | 80 | 13.1 |
| その他 | 21 | 3.4 |
| 無回答 | 172 | 28.1 |
| 総計 | 612 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(6) インターンシップに関する調査

① インターンシップへの対応

- ・企業のインターンシップへの対応では、「社会貢献・企業PRとして受け入れている」が 158 社(25.8%)、「自社の対応が難しく、受け入れている」が 156 社(25.5%)でほぼ同じ割合となっている。その他の理由も含めて受け入れている企業の割合は38.6%と4割強を占めている。一方、「受入れの依頼が来っていない」も 137 社(22.4%)と回答企業の2割強を占めている。

図表 62. インターンシップへの対応(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|--------------------------|-----|--------|
| 社会貢献・企業PRとして受け入れている | 158 | 25.8 |
| 自社の対応が難しく、受け入れている | 156 | 25.5 |
| 受入れの依頼が来っていない | 137 | 22.4 |
| 優秀な学生を採用に結びつけるために受け入れている | 46 | 7.5 |
| 意義があまりないので対応していない | 37 | 6.0 |
| つきあい上、受け入れている | 32 | 5.2 |
| 無回答 | 46 | 7.5 |
| 総計 | 612 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

② 対応困難で受け入れている企業の理由

- ・このうち、自社の対応が難しく受け入れている企業(156 社)の理由(複数回答)では、「体験させる適当な仕事がない」が 54 社(34.6%)、「常時忙しく支障がある」が 48 社(30.8%)あるが、「適当な部署がない」33 社(21.2%)、「適当な担当者がいない」28 社(17.9%)といった適当な担当窓口がない理由も比較的多くみられる。
- ・「その他」の具体例では、「安全面を考慮」や「情報漏えい防止上」、「衛生管理上」などとなっている。

図表 63. 対応困難で受け入れていない企業の理由(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|---------------|-----|--------|
| 体験させる適当な仕事がない | 54 | 34.6 |
| 常時忙しく支障がある | 48 | 30.8 |
| 適当な部署がない | 33 | 21.2 |
| 適当な担当者がいない | 28 | 17.9 |
| 顧客への対応が難しい | 14 | 9.0 |
| 顧客情報等で問題がある | 13 | 8.3 |
| 実施する時期に問題あり | 8 | 5.1 |
| 講義中心になってしまう | 1 | 0.6 |
| その他 | 11 | 7.1 |
| 無回答 | 2 | 1.3 |
| 総計 | 156 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

③ 採用や就職におけるミスマッチの改善の効果

- ・ インターンシップが企業と学生の採用、就職におけるミスマッチを改善する効果については、「効果がある」129社(21.1%)、「多少は効果がある」273社(44.6%)で、評価する割合が65.7%と、「あまりない」48社(7.8%)、「効果がない」4社(0.7%)の8.5%を大きく上回っている。

図表 64. 採用や就職におけるミスマッチの改善の効果(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|----------|-----|--------|
| 効果がある | 129 | 21.1 |
| 多少は効果がある | 273 | 44.6 |
| あまりない | 48 | 7.8 |
| 効果がない | 4 | 0.7 |
| 分からない | 122 | 19.9 |
| 無回答 | 36 | 5.9 |
| 総計 | 612 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(7) 中途採用に関する調査

① 中途採用を実施した理由

- ・ 中途採用を実施した理由(複数回答)では、「退職者の補充のため」が359社(74.3%)で最も多い。このほか、「業況の回復・拡大で人手不足のため」が153社(31.7%)、「新卒者より即戦力になるため」が136社(28.2%)となっている
- ・ 「その他」の具体例では、「産休補充」や「他の職員の福利厚生(年休取得)向上」などとなっている。

図表 65. 中途採用を実施した理由(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|------------------|-----|--------|
| 退職者の補充のため | 359 | 74.3 |
| 業況の回復・拡大で人手不足のため | 153 | 31.7 |
| 新卒者より即戦力になるため | 136 | 28.2 |
| 新事業の展開のため | 85 | 17.6 |
| 従業員年齢の構成を適正化するため | 29 | 6.0 |
| 新卒採用が予定より少なかったため | 9 | 1.9 |
| その他 | 17 | 3.5 |
| 無回答 | 10 | 2.1 |
| 総計 | 483 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

② 中途採用の募集方法

- ・ 中途採用の募集方法(複数回答)では、「ハローワーク」が 424 社(69.3%)で最も多く、次いで「求人雑誌・新聞広告」296 社(48.4%)、「縁故やコネ紹介」205 社(33.5%)、「自社のHPに掲載」100 社(16.3%)の順となっている。
- ・ 「その他」の具体例では、「職業能力開発校」や「人材派遣会社」などとなっている。
- ・ 業種別では、殆どの業種で「ハローワーク」が最も多かったが、情報通信業(コールセンター)と不動産業では「求人雑誌・新聞広告」が最も多かった。

図表 66. 中途採用の募集方法(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-----------------------|-----|--------|
| ハローワーク | 424 | 69.3 |
| 求人雑誌・新聞広告 | 296 | 48.4 |
| 縁故やコネ紹介 | 205 | 33.5 |
| 自社のHPに掲載 | 100 | 16.3 |
| リクナビなど求人情報のインターネットで募集 | 36 | 5.9 |
| ヘッドハンティング(有料紹介) | 12 | 2.0 |
| 県外で企業説明会の実施 | 3 | 0.5 |
| その他 | 33 | 5.4 |
| 無回答 | 37 | 6.0 |
| 総計 | 612 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。
 (資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008 年)」

③ 第二新卒市場について

- ※ 第二新卒市場：新卒採用者が、入社後3年前後の短期間で離職し、自分に適した転職先を探す労働市場を第二新卒市場といい、ニーズに合う人材を確保するために採用する企業もみられる。

(ア) 最近数年間の採用実績

- ・ 最近数年間における第二新卒市場からの採用の有無については、「ない」が 472 社(77.1%)と 8割近くを占め、「ある」は 104 社(17.0%)と2割弱にとどまっている。

図表 67. 最近数年間の採用実績(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-----|-----|--------|
| ある | 104 | 17.0 |
| ない | 472 | 77.1 |
| 無回答 | 36 | 5.9 |
| 総計 | 612 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008 年)」

(イ) 今後の採用方針

- ・ 今後の第二新卒市場での採用意向では、「どちらかといえば消極的に考えている」が 261 社(42.6%)、「第二新卒市場も積極的に考えていきたい」が 255 社(41.7%)でほぼ同じ割合となっている。
- ・ 業種別では、第二新卒市場も積極的に考えたいと回答した企業の割合は「情報通信業(コールセンター)」(92.3%)、「教育・学習支援」(71.4%)、「不動産業」(66.7%)などで高い。

図表 68. 今後の採用方針(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|--------------------|-----|--------|
| 第二新卒市場も積極的に考えていきたい | 255 | 41.7 |
| どちらかといえば消極的に考えている | 261 | 42.6 |
| 無回答 | 96 | 15.7 |
| 総計 | 612 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(8) 女性従業員の就業状況

① 女性管理職の有無

- ・女性の管理職がいる企業は234社(38.2%)で回答企業の4割弱を占めている。
- ・業種別でみると、女性管理職がいる割合が高いのは、「医療・福祉」や「情報通信業(コールセンター)」、「電気・ガス・熱・水道業」などであり、女性管理職がいない割合が高いのは、「鉱業・製造業」や「農林水産業」、「卸・小売業」、「情報通信業(コールセンター以外)」、「建設業」、「運輸業」、「不動産業」などである。

図表 69. 女性管理職の有無(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-------------|-----|--------|
| 女性管理職がいる企業 | 234 | 38.2 |
| 女性管理職がいない企業 | 332 | 54.2 |
| 無回答 | 46 | 7.5 |
| 総計 | 612 | 100.0 |

(業種別)

| 項目 | 実数 | | | | 構成比(%) | | | |
|---------------------|--------------|---------------|-----|-----|--------------|---------------|------|-------|
| | 女性管理職 がいる | 女性管理職 がいない | 無回答 | 総計 | 女性管理職 がいる | 女性管理職 がいない | 無回答 | 総計 |
| A. 農林水産業 | 1 | 3 | 1 | 5 | 20.0 | 60.0 | 20.0 | 100.0 |
| B. 鉱業・製造業 | 22 | 40 | 2 | 64 | 34.4 | 62.5 | 3.1 | 100.0 |
| C. 建設業 | 49 | 85 | 11 | 145 | 33.8 | 58.6 | 7.6 | 100.0 |
| D. 電気・ガス・熱・水道業 | 5 | 3 | 2 | 10 | 50.0 | 30.0 | 20.0 | 100.0 |
| E. 情報通信業(コールセンター) | 9 | 3 | 1 | 13 | 69.2 | 23.1 | 7.7 | 100.0 |
| F. 情報通信業(コールセンター以外) | 7 | 13 | 2 | 22 | 31.8 | 59.1 | 9.1 | 100.0 |
| G. 運輸業 | 7 | 21 | 8 | 36 | 19.4 | 58.3 | 22.2 | 100.0 |
| H. 卸・小売業 | 37 | 63 | 5 | 105 | 35.2 | 60.0 | 4.8 | 100.0 |
| I. 金融・保険業 | 6 | 5 | 1 | 11 | 54.5 | 45.5 | 0.0 | 100.0 |
| J. 不動産業 | 4 | 7 | 1 | 12 | 33.3 | 58.3 | 8.3 | 100.0 |
| K. 飲食業 | 3 | 3 | 1 | 7 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 100.0 |
| L. 宿泊業 | 12 | 14 | 2 | 28 | 42.9 | 50.0 | 7.1 | 100.0 |
| M. 医療・福祉 | 11 | 1 | 2 | 14 | 78.6 | 7.1 | 14.3 | 100.0 |
| N. 教育・学習支援 | 3 | 3 | 1 | 7 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 100.0 |
| O. その他サービス業 | 32 | 39 | 3 | 74 | 43.2 | 52.7 | 4.1 | 100.0 |
| P. その他 | 26 | 29 | 4 | 59 | 44.1 | 49.2 | 6.8 | 100.0 |
| 総計 | 234 | 332 | 46 | 612 | 38.2 | 54.2 | 7.5 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

② 女性従業員の雇用継続策

- ・女性従業員の雇用継続について取り組んでいること(複数回答)は、「育児休暇制度がある」が372社(60.8%)で最も多く、次いで「介護休暇制度がある」233社(38.1%)となっており、このほか「結婚・出産で退職し、育児期間経過後に再雇用の機会を設けている」も89社(14.5%)ある。「託児所などを整備または斡旋」は7社(1.1%)となっている。

- ・「その他」の具体例では「フレックスタイム制導入」や「短時間勤務制度」等となっている。
- ・業種別では「医療・福祉業」、「情報通信業(コールセンター)」で「託児所の整備、斡旋」がみられる。「特にしていない」は「建設業」や「運輸業」、「不動産業」で高い割合となっている。

図表 70. 女性従業員の雇用継続策(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|--------------------------------|-----|--------|
| 育児休暇制度がある | 372 | 60.8 |
| 介護休暇制度がある | 233 | 38.1 |
| 結婚・出産で退職し、育児期間経過後に再雇用の機会を設けている | 89 | 14.5 |
| 託児所などを整備または斡旋 | 7 | 1.1 |
| 特に対応していない | 155 | 25.3 |
| その他 | 17 | 2.8 |
| 無回答 | 34 | 5.6 |
| 総計 | 612 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(9) 高齢者雇用の状況について

① 高齢雇用者の有無

- ・ 60 歳以上の高齢雇用者については、「いる」が 321 社(52.5%)で、「いない」282 社(46.1%)を上回っている。
- ・ 業種別でみると、高齢雇用者がいる割合が高いのは、医療・福祉、運輸業、宿泊業であり、高齢雇用者がいない割合が高いのは、情報通信業(コールセンター以外)、情報通信業(コールセンター)、飲食業などである。

図表 71. 高齢雇用者の有無(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-----------|-----|--------|
| 高齢雇用者がいる | 321 | 52.5 |
| 高齢雇用者はいない | 282 | 46.1 |
| 無回答 | 9 | 1.5 |
| 総計 | 612 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

② 高齢者雇用安定法の改正への対応

- ・ 2004 年の高齢者雇用安定法の改正(65 歳までの雇用機会の確保)への対応(複数回答)としては、「継続雇用制度の導入(原則として希望者全員)」が 236 社(38.6%)で最も多く、次いで「継続雇用制度の導入(対象の基準を労使協定により定めている)」138 社(22.5%)で、これら継続雇用制度での対応が6割強を占めている。

図表 72. 高齢者雇用安定法への対応(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-------------------------------|-----|--------|
| 定年の引き上げ | 79 | 12.9 |
| 定年の定め廃止 | 24 | 3.9 |
| 継続雇用制度の導入(原則として希望者全員) | 236 | 38.6 |
| 継続雇用制度の導入(対象の基準を労使協定により定めている) | 138 | 22.5 |
| その他 | 78 | 12.7 |
| 無回答 | 70 | 11.4 |
| 総計 | 612 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(10) 人事制度や賃金体系

① 現在の人事制度

- ・現在の人事制度は、「能力主義や実績主義」が 235 社(38.4%)で最も多く、次いで「年功序列と能力・実績主義の併用で能力・実績主義のウエートが高い」が 165 社(27.0%)と、この両方で 65.4%を占める。一方、「年功序列主義」は 19 社(3.1%)で、「年功序列と能力・実績主義の併用で年功序列のウエートが高い」が 97 社(15.8%)となっており、両方で約2割にとどまっている。
- ・「その他」の具体例では、「経営者や役員が判断」や「定めなし」などとなっている。

図表 73. 現在の人事制度(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|--------------------------------|-----|--------|
| 年功序列主義 | 19 | 3.1 |
| 能力主義や実績主義 | 235 | 38.4 |
| 年功序列と能力実績主義の併用で年功序列のウエートが高い | 97 | 15.8 |
| 年功序列と能力実績主義の併用で能力・実績主義のウエートが高い | 165 | 27.0 |
| 年功序列と能力実績主義の併用で両方のウエートは概ね同じ | 60 | 9.8 |
| その他 | 18 | 2.9 |
| 無回答 | 18 | 2.9 |
| 総計 | 612 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

② 後継者候補としての経営者の親族、親戚の有無

- ・後継者候補としての経営者の親族、親戚の有無については、「親族、親戚はいない」が 295 社(48.2%)と5割弱を占めている。一方、「いる」が 167 社(27.3%)、「親族、親戚はいるが後継者候補になるかどうかはよく分からない」が 129 社(21.1%)となっており、後継者候補かどうかに関わらず経営者の親族がいる企業は回答企業の5割弱を占めている。

図表 74. 後継者候補としての経営者の親族、親戚の有無(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-------------------------------|-----|--------|
| いる | 167 | 27.3 |
| 親族、親戚はいるが後継者候補になるかどうかはよく分からない | 129 | 21.1 |
| 親族、親戚はいない | 295 | 48.2 |
| 無回答 | 21 | 3.4 |
| 総計 | 612 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

③ 非正規社員から正社員への登用制度の有無

- ・非正規社員から正社員への登用制度の有無では、「ある(主に能力や実績を重視)」が 219 社(35.8%)で最も多い。また「特になし」が 211 社(34.5%)となっている。

図表 75. 非正規社員から正社員への登用制度の有無(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|----------------|-----|--------|
| ある(主に能力や実績を重視) | 219 | 35.8 |
| ある(主に勤続年数を重視) | 14 | 2.3 |
| ある(試験による) | 20 | 3.3 |
| 特になし | 211 | 34.5 |
| 無回答 | 148 | 24.2 |
| 総計 | 612 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

④ 人材育成、キャリア形成について

(ア) 業務習得面での人材育成の方法

- ・ 業務習得のための人材育成の方法(複数回答)では、「OJT(現場で教育)」が 375 社(61.3%)で最も多く、次いで「外部の実践的なセミナー等に参加」232 社(37.9%)、「自社の担当者による社内研修」141 社(23.0%)、「本人の自己啓発に任せる」114 社(18.6%)の順となっている。

図表 76. 業務習得面での人材育成の方法(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-----------------|-----|--------|
| OJT(現場で教育) | 375 | 61.3 |
| 外部の実践的なセミナー等に参加 | 232 | 37.9 |
| 自社の担当者による社内研修 | 141 | 23.0 |
| 本人の自己啓発に任せる | 114 | 18.6 |
| 外部講師を招いて研修 | 71 | 11.6 |
| 出向・派遣・留学などの長期研修 | 10 | 1.6 |
| その他 | 9 | 1.5 |
| 無回答 | 37 | 6.0 |
| 総計 | 612 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(イ) キャリア形成や能力向上策

- ・ 従業員のキャリア形成や能力向上のために取り組んでいること(複数回答)では、「特にない」が 223 社(36.4%)で最も多いが、取り組んでいることとしては「人事異動やローテーションにおいて各自のキャリア・アップに配慮」が 151 社(24.7%)、「通信講座などへの奨励金・助成金支給」が 133 社(21.7%)となっている。

図表 77. キャリア形成や能力向上策(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|--------------------------------|-----|--------|
| 人事異動やローテーションにおいて各自のキャリア・アップに配慮 | 151 | 24.7 |
| 通信講座などへの奨励金、助成金支給 | 133 | 21.7 |
| 就業しながらの学業(上位学歴の取得)を奨励 | 52 | 8.5 |
| 昇格試験や面接の実施 | 52 | 8.5 |
| その他 | 68 | 11.1 |
| 特にない | 223 | 36.4 |
| 無回答 | 39 | 6.4 |
| 総計 | 612 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(11) 従業員や組合からの要望

① 要望が多い事項

- ・ 従業員や組合からの要望などで多いもの(複数回答)は、「賃上げ」が 345 社(56.4%)と6割弱を占めて最も多く、次いで「職場内の環境改善」147 社(24.0%)、「休暇取得日数の増加」106 社(17.3%)、「残業時間の短縮」105 社(17.2%)の順となっている。

図表 78. 要望が多い事項(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-------------------------------|-----|--------|
| 賃上げ | 345 | 56.4 |
| 職場内の環境改善 | 147 | 24.0 |
| 休暇取得日数の増加 | 106 | 17.3 |
| 残業時間の短縮 | 105 | 17.2 |
| 設備の更新・改善 | 97 | 15.8 |
| 非正規社員から正社員への登用 | 71 | 11.6 |
| 福利厚生施設の充実 | 63 | 10.3 |
| 資格取得機会の奨励 | 61 | 10.0 |
| 研修の充実 | 44 | 7.2 |
| パートなどの非正規社員と正社員の処遇格差(賃金など)の改善 | 25 | 4.1 |
| 人事異動(部署)の要望 | 17 | 2.8 |
| 勤務地域の希望 | 12 | 2.0 |
| 介護・育児支援制度の充実 | 11 | 1.8 |
| その他 | 39 | 6.4 |
| 無回答 | 66 | 10.8 |
| 総計 | 612 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

② 要望に対する取り組み

- ・ 従業員や組合からの要望の中で、特に取り組んでいる事項(複数回答)は、「賃上げ」が142社(23.2%)で最も多く、次いで「職場内の環境改善」132社(21.6%)、「残業時間の短縮」127社(20.8%)の順となり、従業員や組合からの要望事項と概ね同じ結果となっている。「賃金」は、前問で、従業員や組合からの要望の多い項目として企業の56.4%が回答しているが、対応している企業(23.2%)は半分以下にとどまっている。

図表 79. 要望に対する取り組み(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-------------------------------|-----|--------|
| 賃上げ | 142 | 23.2 |
| 職場内の環境改善 | 132 | 21.6 |
| 残業時間の短縮 | 127 | 20.8 |
| 資格取得機会の奨励 | 111 | 18.1 |
| 設備の更新・改善 | 88 | 14.4 |
| 休暇取得日数の増加 | 78 | 12.7 |
| 研修の充実 | 66 | 10.8 |
| 福利厚生施設の充実 | 49 | 8.0 |
| 非正規社員から正社員への登用 | 31 | 5.1 |
| 介護・育児支援制度の充実 | 27 | 4.4 |
| 人事異動(部署)の要望 | 12 | 2.0 |
| パートなどの非正規社員と正社員の処遇格差(賃金など)の改善 | 12 | 2.0 |
| 勤務地域の希望 | 8 | 1.3 |
| その他 | 9 | 1.5 |
| 無回答 | 207 | 33.8 |
| 総計 | 612 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(12) 行政機関の雇用対策に対する要望

- ・ 行政機関などの雇用政策において特に取り組んでもらいたいもの(複数回答)は、「賃金助成制度の拡充」が254社(41.5%)と最も多く、次いで「従業員向け研修・セミナーの開催」173社(28.3%)、「求職者への職業訓練や研修・セミナーの開催」155社(25.3%)、「学生への就業意識の涵養」134社(21.9%)の順となっている。
- ・ 「その他」の具体的な回答では、「電気料金への助成」や「高齢者政策」などがあつた。

図表 80. 行政機関の雇用対策に対する要望(企業アンケート調査)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|---------------------------|-----|--------|
| 賃金助成制度の拡充 | 254 | 41.5 |
| 従業員向け研修・セミナーの開催 | 173 | 28.3 |
| 求職者への職業訓練や研修・セミナーの開催 | 155 | 25.3 |
| 学生への就業意識の涵養 | 134 | 21.9 |
| 人材バンクなど人材情報の提供 | 107 | 17.5 |
| 雇用関連(法改正等)の企業向け研修・セミナーの開催 | 107 | 17.5 |
| 雇用保険などセーフティネットの充実 | 82 | 13.4 |
| 合同企業説明会の開催 | 32 | 5.2 |
| その他 | 8 | 1.3 |
| 無回答 | 113 | 18.5 |
| 総計 | 612 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

2-5.経済団体

※ 内閣府沖縄総合事務局「沖縄県雇用構造特性基本調査(2010年)」より抜粋(一部編集)

(1) 経済団体の概要

- ここでは、県内3つの経済団体にヒアリング調査を行っている。3団体の概要は以下のとおりである。社団法人沖縄県経営者協会は県内大手企業中心、沖縄県中小企業団体中央会は中小零細企業が加盟、沖縄県中小企業家同友会は、任意団体で経営者個人による加盟など、それぞれ会員企業の属性が異なっている。

| 経済団体 | 内 容 |
|--------------|---|
| 社団法人沖縄県経営者協会 | 経営者協会は、日経連のように雇用や賃金について経営者の立場から発言する団体。現在はそれだけではなく失業に対処するために雇用確保などにも対応する団体である。県内大手企業を中心に約 260 社が加盟し、経営者の情報交換も行っている。 |
| 沖縄県中小企業団体中央会 | 中小企業個々の事業所では企業体力が弱いので、それをまとめて組織をつくり団体の力で経営力を高めるという考え方の団体である。県内に約 300 ある事業協同組合等のうち、270 組合ぐらいが中央会の会員で、企業数にすると1万 2,000 社が加盟している(沖縄県内は約 6 万社あるので県内の約 20%)。様々な産業が加盟している。 |
| 沖縄県中小企業家同友会 | 同友会は「よい会社・よい経営者・よい経営環境を創る」の 3 つの目的があり、経営者の資質向上・相互研鑽を目指している。そのため、経営者個人で加盟する任意団体として、例会や勉強会中心の活動を行う。会員は約 900 人。県内には 7 つの支部があり、その他、業種別の部会や女性部会、若手経営者会がある。また、政策委員会があり、県に対して要望・提言を行っている。また各協議会で懇談会を開いたり、機関紙を毎月発行している。 |

※ 会員数等はヒアリング時の際の聞き取り内容による。

(2) 経済団体へのヒアリング調査

① 調査要領

調査目的 : 経済団体へのヒアリングにより、県内企業における従業員の採用・定着・人材育成に対する意識や実態について把握する。

調査対象 : 社団法人沖縄県経営者協会、沖縄県中小企業団体中央会、
沖縄県中小企業家同友会

調査手法 : 面接法

調査時期 : 平成 22 年 2 月 9 日から平成 22 年 2 月 23 日

調査項目 : 団体の概要、県内企業の経営環境の概況、人材確保の状況、人材の処遇に関する動向、人材育成に関する動向、高校・大学・専門学校等、教育機関に対する要望・意見、国・県等が実施する雇用支援策に対する評価・提言

② 調査結果の概要

(ア) 県内企業の経営環境の概況

- ・ ヒアリングからは、すべての経済団体において経営環境は悪化しているという回答があった。中には、経費削減等の理由で、団体を退会する企業も出てきているほどである。中でも、建設業や個人消費関連の産業でより厳しい経営状況にあるとみている。こうした経済環境下であることなどから、急な雇用拡大は現状では厳しいという認識を持っている。ただし、逆に雇用拡大が経済に与える影響を指摘する意見や県内企業の収益力や経営戦略など、企業の側の課題も指摘されている。

| 経済団体 | 内 容 |
|--------------|--|
| 社団法人沖縄県経営者協会 | <p>今は、経済が縮小し、デフレを実感している。利益、生産、雇用も削るような経営環境である。団体の会費は月 1 万円強だが、経費削減のため退会する会社も出ている。</p> <p>失業率改善に一番よいのは景気を改善することである。企業が適正利潤を確保しつつ企業活動をするためには、現下の経済状況ですぐに雇用を確保することは難しい。沖縄は収益に対しての労働分配率が高い。それは、沖縄県は下請け企業が多いため、企業の利益率があまりよくない。経済的自立をしないと県内企業の利益率を高めることができない。</p> |
| 沖縄県中小企業団体中央会 | <p>中央会が 22 業種 800 モニターを対象に調査したところ、ほとんどの業種の景況が横ばいか下向きである。消費生活では、日常生活で必需品ではないものから削られていくため、繊維業、出版印刷のような業種が下降傾向にある。</p> <p>中小企業で働く人は、退職金がないなど待遇で不利な面もあるが、仕事が少ない中で辞めると失業状態となる。それが退職の歯止めになり、解雇・雇用などの人の出入りが少ない中小企業の特徴となっている。雇用に関しては、働きたいのに働けない状態と働きたくないなどの様々な状態があるが、とにかく雇用が伸びないと経済は発展しない。</p> |

| | |
|--------------------|---|
| <p>沖縄県中小企業家同友会</p> | <p>四半期ごとの景況調査を約8年続けている。中小企業のDIはいつものゼロ以下で水面下である。業種で一番厳しいのは、建設業で、ずっと底をついている。</p> <p>県内企業は全国の企業と比べると資金繰りが厳しく、去年(2009年)の10～12月は過去5年間の調査のうちで最悪の数値だった。沖縄県の企業の資金繰りが脆弱な体質がでている。過小資本であるのは間違いなく、中小企業の6～7割は赤字経営ではないか。</p> <p>景況が一定の水準をまだ保っているのは、観光やサービス業などが沖縄の景気を引っ張っているためである。ただし、急激ではないが、じわじわと落込んできている。</p> <p>県内企業は市場分析などの戦略面が弱い。厳しいといわれる建設業などでは他業種への転換は難しいが、福祉などに転換する例がある。ただ、建設業では官公庁の仕事の利益率が高いので民間へ移るのは難しく、なかなか展望が開けないのが現状だ。</p> |
|--------------------|---|

(イ) 人材確保の状況

- ・ 沖縄県民は、賃金の高さを求めて県外で就職するよりも、安い賃金でも県内でやりがいのある仕事を探す傾向がある。しかし、中小零細企業が多い沖縄県では、即戦力を求めるために新卒での採用をほとんど考えてない。
- ・ 縁故採用については、大手ではほとんど行われていないが、中小零細企業では多いと考えられる。縁故採用により、元々いた従業員は自分の将来性が見え、やる気を失うおそれもある。短期的には経験者を確保するのもよいが、長期的に考えると新卒者を採用し、自社で育てるシステムが必要である。

| <p>経済団体</p> | <p>内 容</p> |
|---------------------|---|
| <p>社団法人沖縄県経営者協会</p> | <p>賃金などの処遇だけで考えるなら県外へ労働移動できるが、県民は県内で安い賃金でも、やりがいのある仕事を求める傾向がある。</p> <p>定着性がないのは、「きついならすぐに辞めなさい」など、沖縄の親の問題がある。若い人はコミュニケーション能力が欠如しており、一人孤立し、結局は仕事を辞めてしまう傾向が挙げられる。</p> <p>高専などの優秀人材がいても、沖縄ではそれを受け入れる需要がなく、優秀な人材は県外へ労働移動する傾向がある。</p> <p>縁故採用については、大手では今は行っていない。しかし、縁故採用も時には、身元がはっきりとしており、費用と手間の削減ができるので、メリットがある。</p> |
| <p>沖縄県中小企業団体中央会</p> | <p>零細企業が多い沖縄では新卒者の募集は考えていないところが多いだろう。県内企業は即戦力を求める。</p> <p>多くの企業は従業員を公募するが、実態は縁故採用が多いと考えられる。縁故採用すると企業は伸びない。縁故採用によって元々いた人は、やる気をなくしてしまう。会社の利益を伸ばすことを優先に考えるなら、職員を試験で採用をすべきである。中小企業こそ縁</p> |

| | |
|-------------|--|
| | <p>故採用ではなく、試験採用を行うべきである。</p> <p>企業間の人材の交換(交流)は、難しいと思われる。身につけたスキルは企業間を交換(交流)することによって、ゼロからの再スタートになり、ギリギリのところまで経営をしている企業には難しい。</p> |
| 沖縄県中小企業家同友会 | <p>人材の過不足感に対しては、建設業などは仕事が減っているので、人材をカットするのではなく、退職者が出て採用をしないことや、役員報酬のカットなどを行っている。</p> <p>戦略的に人を増やすよう、同友会では 80 名を採用し、合同の入社式を行っている。合同企業説明会に参加しているのは 30 社で、2/3 が定期的な参加で、1/3 が変化している。定着率は良いほうである。</p> <p>中小企業は即戦力を求めるために、同友会も圧倒的に中途採用を行う。しかし、短期的にはいいが長期的に考えた場合、新卒で採用して自分たちで育てて、自分たちのカラーにすることが必要である。</p> |

(ウ) 人材の処遇に関する動向

- 各団体からは、県内企業における従業員の処遇向上などについて、中小零細企業が多いことや地代など固定費用の高さによる経営余力の少なさ、サービス業が多い県内企業での人材育成の難しさ、経営者の意識など、さまざまな課題が指摘されている。
- 一方で、経営者の資質向上や中小企業の組織化などにより企業体質を強化し、魅力のある会社にするにより、企業・県経済の発展を目指すべきという意見もあった。

| 経済団体 | 内 容 |
|--------------|---|
| 社団法人沖縄県経営者協会 | <p>沖縄は中小零細企業が多いため、人を育てる余裕がない。</p> <p>さらに、人材育成ができないのは、製造業が少ない沖縄県の産業構造に問題がある。製造業は、機械を用いるため人材育成を必要とする産業であるが、サービス業が集中している沖縄では人材育成は難しいものだと考えられる。</p> |
| 沖縄県中小企業団体中央会 | <p>社長の魅力に尽きると考えられる。魅力のある会社では従業員が殆ど変わらなく、定着性がある。経営者の質が一番大事なことと考えられる。</p> <p>中小零細企業こそ、組合などの組織を作っているような情報を収集・交換で、いろんな事業を展開していかなければならない。今でいえば、観光産業をどのように発展させればいいのかを考えていかなければならない。</p> |
| 沖縄県中小企業家同友会 | <p>賃金が低いのは、全国と比べて地方都市の割には地価が高く、固定資本が高い。さらに資本金がないので、安い賃金となっている。</p> <p>企業理念として、付加価値を上げるためには社員教育を行っていく必要がある。福利厚生については、同友会は就業規則などを勉</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>強会などで話し合っている。経営者側からは、法律は守らなければならないという意識はあるが、現在の景気の中で中小企業では、残業などをクリアするのは矛盾があり、大きな課題となっている。</p> <p>福利厚生費がかかることを社員自身が認識した上で、自分たちの付加価値を出すようにしなければならない。そのためには社長や社員も一生懸命に勉強をしなければならない。</p> <p>同友会の若い経営者の意識が高くなっている。しかし、全国と比べたら、まだまだ意識が低い。</p> |
|--|--|

(エ) 人材育成(教育・研修)に関する動向

- 各団体とも、企業単独での人材育成には課題が多いことを指摘している。そのため各団体の事業を通じて、経営者自身の意識向上や人材育成支援、経営改善支援などを図っている。

| 経済団体 | 内 容 |
|--------------|---|
| 社団法人沖縄県経営者協会 | <p>沖縄県では人材育成に力を入れている企業は少ないのではないかと。経営者の考え方次第で企業は変わる。人材育成も大切なことと考えてくれたらいいのだが。会員企業にはほとんどいないが、使い捨てるような人の扱い方をする企業もある。就業者の定着は経営者次第と考えられる。</p> <p>経営者協会においては、月一回業種を変えてセミナー等を開いているため、経営者の意識は比較的高いほうである。セミナーなどへの参加は、経営者が人材育成によって企業の将来を考えるか、現状を維持するのかを判断するセンスが大きく関わっていく。</p> |
| 沖縄県中小企業団体中央会 | <p>中小企業は、自前で人を育てるのは難しい。だからこそ、組合を作った。</p> |
| 沖縄県中小企業家同友会 | <p>同友会では基礎的な研修を行い、コンピューターなどの技術的なことは会員企業内で行うようにしている。同友会と企業内の研修とがうまく行っているところは業績が伸びてきている。</p> <p>全国の同友会で独自に開発した「企業変革支援プログラム」があり、自分たちの経営がどのようなレベルにあるのかを図表で見えるプログラムを作っている。経営の現状を客観的に見ることで、自分たちの会社の経営改善にどこから手をつければいいのかを考えることができる。インターネット上で全国との比較をすることができ、自分の会社の立ち位置を考えたり、自社の弱点を把握したりすることができる。</p> |

(オ) 高校・大学・専門学校等、教育機関に対する要望・意見

- 現在の新卒者は、5年前、10年前と比べると意識が異なり、沖縄県の中小企業は即戦力を求めているという情報をしっかりと把握した行動をとっている。
- 教育機関に対する要望としては、ビジネスマナーをしっかりと身につけてほしいということである。沖縄県の生徒・学生が、県内志向として片付けるのではなく、生徒・学生の意識をしっかりと変えていく必要がある。

| 経済団体 | 内 容 |
|--------------|--|
| 社団法人沖縄県経営者協会 | <p>現在の新卒者は、5年前と10年前と比べてみると、就職に対する意識は高まっていると感じる。今は、まだ発展途上の状態であるが、学校側は熱心に就職活動を支援していると思われる。</p> <p>生徒・学生も企業側が即戦力を求めているという情報をしっかりと把握して行動していると感じられ、生徒・学生の意識も変わってきている。</p> |
| 沖縄県中小企業団体中央会 | <p>新卒者や親の考え方が楽観的すぎる傾向があると思う。</p> <p>学校機関についていえば、ビジネスマナーをしっかりと身につけてほしい。企業と学校が顔合わせる仕組みが薄いと思われる。いいコーディネーターがいる学校は就職率が高い。</p> |
| 沖縄県中小企業家同友会 | <p>同友会は、中小企業の共同求人活動を進める中で、学校側と一緒にになってお互いの意見や問題を率直に意見交換してきた。それによって、学校側の対応も変わってきた。学校や経営者など個別で行うのもいいが、沖縄の就職問題は県全体の問題として考えており、グループワークなど行っている。</p> <p>生徒・学生に関しては、県外からも企業を呼んで合同企業説明会を行ったが、沖縄県の生徒・学生は県内企業のブースに集まりがちだった。就職志望を県内だけで終らせるのではなく、生徒・学生の就職意識も変えていく必要がある。</p> |

(カ) 国・県等が実施する雇用支援策に対する評価・提言

- 各団体からは、優秀な人材確保のために、県外企業の求人動向を意識した求人活動の実施や企業の実情に対応した雇用支援・人材育成支援策の実施、経営者をはじめ県全体の意識改革に向けた取り組みの必要性が提言されている。

| 経済団体 | 内 容 |
|--------------|---|
| 社団法人沖縄県経営者協会 | <p>職業訓練で行ってほしいのは、コミュニケーション、プレゼンテーション能力である。</p> <p>公的な就職説明会は集約して行ってほしいと考える。また、県出身者も進学等のため県外に出ているので、いい人材確保をするためには他府県でも就職説明会を行った方がいい。県内と県外では採用時期が異なるために、学生は県内で勤めようか県外で勤めようかを迷っているだろう。県内企業の採用時期を県外企業の採用時期となるべく合わせるようにしたほうがよい。</p> |
| 沖縄県中小企業団体中央会 | <p>求職と求人とのマッチングなどの実効性をあげたいのなら、ジョブ・トレーニングなどが一番よい。ジョブ・トレーニングは訓練生の人柄を見るために、3カ月から6カ月に延長してほしい。助成金等に関して、手続きが煩雑すぎるとの声もあるが、簡単すぎると悪用する場合もあるので、一概に悪いとはいえない。</p> <p>セミナー等を開催するのはよいことだが、効果の検証が必要だ。</p> |

| | |
|--------------------|--|
| | <p>経営者の雇用に関する意識改革もしなければならない。</p> <p>雇用・能力開発機構などの公共職業訓練の訓練生については、採用率が高い。</p> |
| <p>沖縄県中小企業家同友会</p> | <p>国の制度で 5 年前にあった「生涯能力開発給付金」の活用を関係機関と一緒に進めた。何年間か勤めた社員に対しての教育補助があり、雇用・能力開発機構が中心に行っていた。その制度を新卒採用にも適用できるように提言してきた。人材教育の費用として補助してほしい。新卒こそ人材育成のための補助が必要であるが、なかなか改善の動きが見えない。</p> <p>脆弱な資本金では会社はうまく人材育成ができないから、人材育成のための資金を補助することを提言したい。</p> <p>県独自や各新聞などの個別のフォーラムではなく、雇用問題は共通の問題であるので産学連携ができる団体でのフォーラムを作る必要がある。</p> |

2-6.失業者

(1) 沖縄県の高失業率の特徴とその主な背景、要因

- ・ 沖縄県の高失業率の特徴およびその背景、要因としては、概ね以下のような事項が指摘されている。

図表 81. 高失業率の特徴とその主な背景、要因

| 高失業率の特徴 | その主な背景、要因 |
|--|---|
| ① 学卒未就職、若年無業者の多さ ※ 働く意思がなく求職活動を行っていない場合は失業者ではなく、非労働人口となる。 | ・ 学生の就業意識／県内志向／公務員志向／親の容認と親の県内志向／県内企業の求人の少なさ／県内企業の採用時期の遅さ |
| ② 就職後の離職率、転職率の高さ ※ 次の職探しの期間中は失業中となる。 | ・ 就職時のミスマッチ／県内企業の脆弱性(倒産、人員整理を含む)／自分や家庭の都合による離職／非正規社員の増加／職業観の多様化 |
| ③ 期間従業(季節労働)、派遣労働等の繰り返し ※ 契約満了後、沖縄に戻り失業者となる。 | ・ 県内企業の求人の少なさ／県内企業の採用条件(給与など)のミスマッチ |

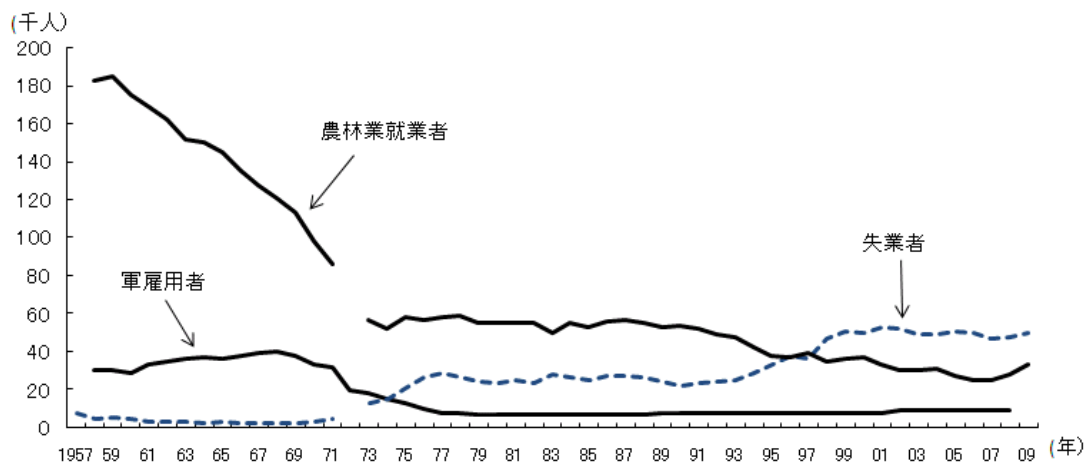
(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(2) 復帰前後の労働市場の変化と完全失業率の推移

① 本土復帰前後における労働市場の変化

- ・ 本土復帰前は、農林業の就業者が就業者の半数を占めていた。それが復帰した1972年にかけて経済のサービス化や輸入・基地依存型の経済構造への移行に伴い急速に減少している。しかし、一方で失業者は低水準で安定した推移を示しており、農林業就業者の減少は他の産業への雇用および非労働力人口へのシフトがあったものとみられる。特に女性の農林業就業者の減少は、家族従業的な労働形態から世帯主が他産業へ就業した際に非労働力人口へ移行したケースが多かったものと推察される。
- ・ また、軍雇用者については、復帰に伴う大量の雇用削減が行われたことにより、復帰直後に大幅に減少し、その後、8千人前後で安定した推移となっている。

図表 82. 復帰前後における労働市場の変化

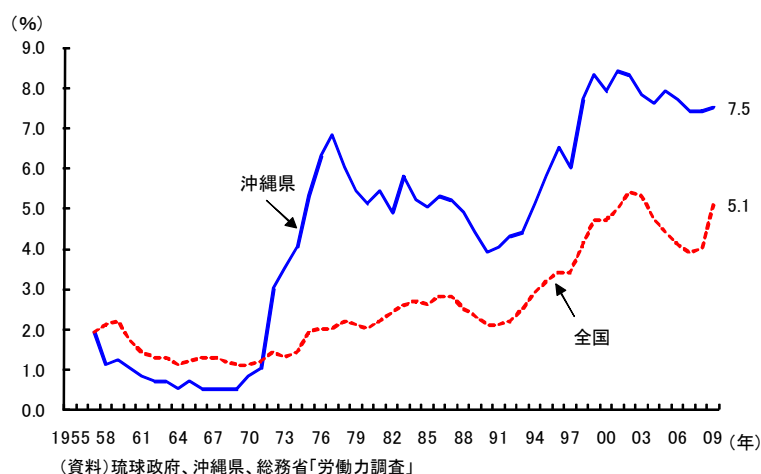


(資料)琉球政府「労働力調査」、沖縄県「労働力調査」、「沖縄の米軍及び自衛隊基地(統計資料集)」

② 完全失業率の推移

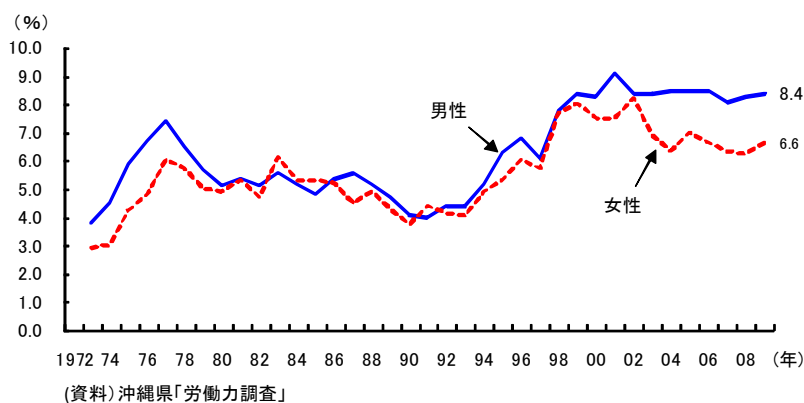
- 沖縄県の失業率は、本土復帰前は全国を下回る低水準で推移していたが、復帰後は急速に悪化し、全国を大きく上回る水準で推移している。ただし、水準自体は全国を大きく上回っているものの、この間の動きは基本的に全国と同じ動きを辿っている。すなわち、1980年代後半においてはバブル景気などにより改善傾向がみられたが、バブル崩壊後は再び悪化に転じ、90年代は構造的要因も背景に更に上方へシフトしている。そして2000年代に入ってから、景気が緩やかながらも長期間にわたって回復したことから、沖縄県においても緩やかな改善傾向がみられたが、2008年秋の世界同時不況に伴い失業率が上昇に転じている。特に全国においては、その影響が顕著にみられる。

図表 83. 復帰前後における完全失業率の推移



- 復帰後における男女別の完全失業率の推移でみると、復帰直後の1972年から76年頃にかけては、男性の失業率が女性を上回って推移しており、軍雇用者の雇用削減の影響などが続いたものと推察される。その後は男女とも概ね同水準で推移していたが、2000年代に入り、女性の失業率が改善傾向を示している。これは、医療・福祉関連における女性の労働需要への高まりやコールセンターなど情報通信関連産業の誘致政策などが影響しているものとみられる。

図表 84. 復帰後における男女別の完全失業率の推移

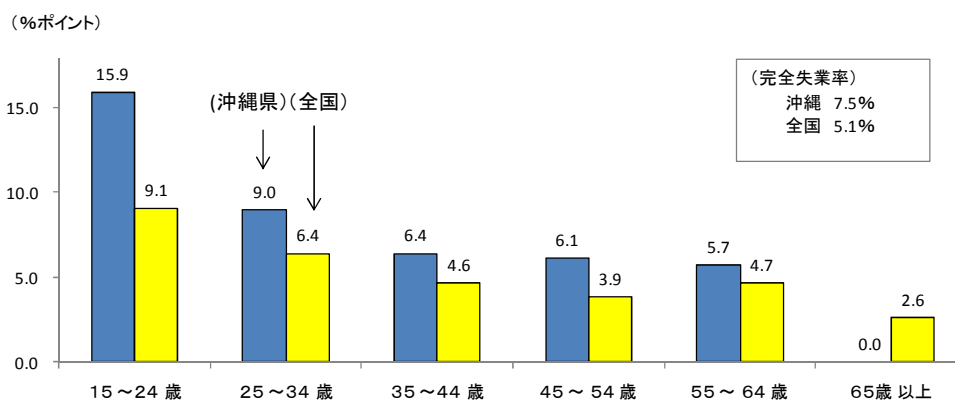


(3) 完全失業率の内訳

① 年齢階級別の完全失業率

- 年齢階級(10歳階級)別の完全失業率をみると、55～64歳までは総じて全国を上回っており、特に15～24歳で15.9%と全国(9.1%)を大きく上回っている。

図表 85. 年齢階級別の完全失業率(2009年)

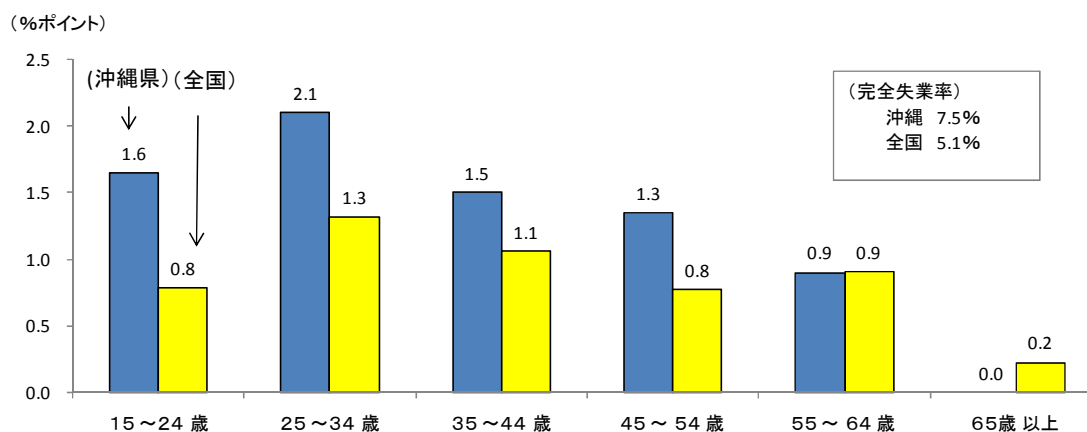


(資料)総務省、沖縄県「労働力調査」
(備考)数値は年齢別失業者/労働力人口(年齢階級別)×100である。

② 完全失業率に対する年齢階級(10歳階級)別の寄与度

- 完全失業率に対する年齢階級別の分布を失業率への寄与度でみると、25～34歳が最も高く、次いで15～24歳となっており、これらの年齢階級で失業者の5割を占めており、全国とのかい離幅も大きい。

図表 86. 完全失業率に対する年齢階級別の寄与度(2009年)



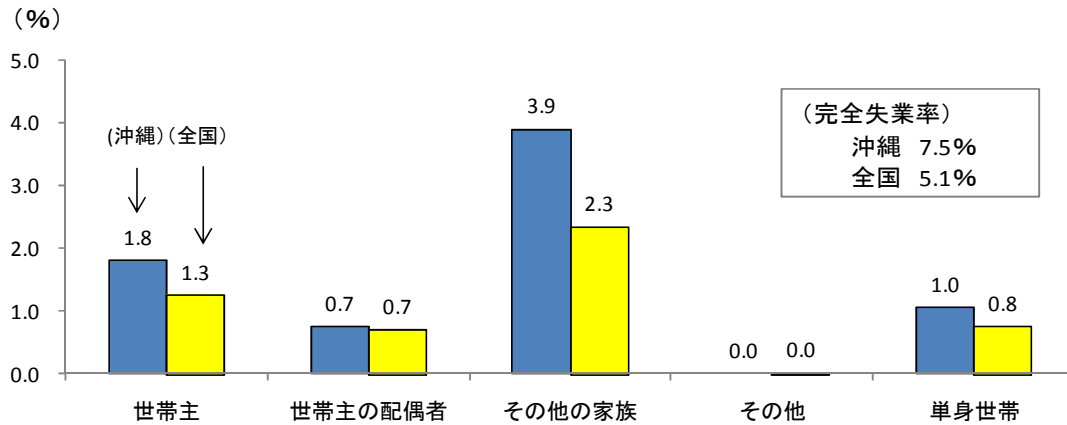
(資料)総務省、沖縄県「労働力調査」
(備考)数値は年齢階級別失業者/労働力人口(総数)×100であり、合計は完全失業率となる。

※ 寄与度の合計が完全失業率となるが、各構成比の四捨五入の関係で合計値が完全失業率に一致しないことがある(以下、同様)。

③ 完全失業率に対する世帯主との続柄別の寄与度

- 完全失業率に対する世帯主との続柄別の寄与度をみると、「その他の家族」が最も高く、失業者の5割強を占めている。

図表 87. 完全失業率に対する世帯主との続柄別の寄与度(2009年)

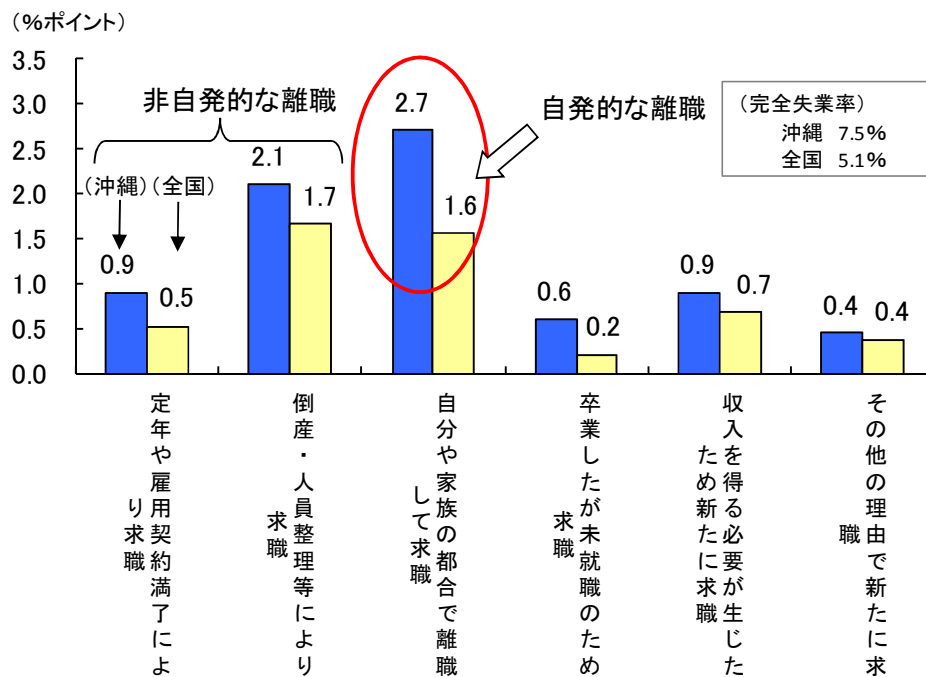


(備考) 数値は続柄別失業者/労働力人口(総数)であり、合計は完全失業率となる。
(資料)総務省「労働力調査」

④ 完全失業率に対する求職理由別

- 完全失業率に対する求職理由別の寄与度をみると、「自分や家族の都合で離職して求職」のいわゆる自発的失業の割合が高く、全体の約4割強を占めている。

図表 88. 完全失業率に対する求職理由別の寄与度(2009年)

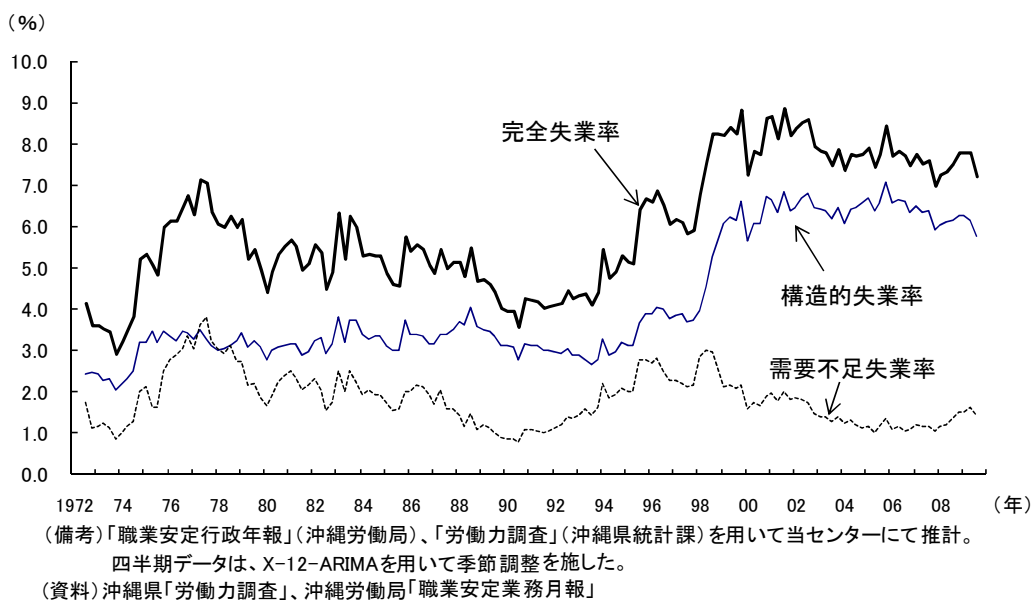


(備考) 数値は求職理由別失業者/労働力人口×100であり、合計は完全失業率となる。
(資料)総務省「労働力調査」

(4) 構造的失業と需要不足失業(UV分析)

- ・失業の要因には、働きたくても労働需要(求人)の量が不足している労働需要不足の要因による失業と、労働需要(求人)はあるものの労働条件などのミスマッチ、いわゆる構造的な要因による失業が存在する。こうした要因分析としてUV分析の手法を用いて、沖縄県の完全失業率の変動要因を分析してみた。それによると、沖縄県において需要不足が要因となっている失業率は2000年代に入り景気の緩やかな回復が続いたことから低下傾向がみられる。一方、構造的失業率は1990年代後半以降に高まっており、雇用の労働条件などミスマッチによる要因が大きくなっていることが窺える。

図表 89. 構造的失業率と需要不足失業率の推移



(5) 求職者に関する調査

① 求職活動の回数

- ・求職活動(失業状態)の回数では、「初めて」が177人(31.4%)で最も多く、次いで「2回目」164人(29.1%)となっているが、「4回目以上」も126人(22.3%)を占めている。
- ・年代別で見ると、年代が上がるに連れて回数が増える傾向にある。ただし、60代以上では初めての割合が13人(59.1%)で最も多くなり、定年後の再就職活動であると推測される。

図表 90. 求職活動の回数(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-------|-----|--------|
| 初めて | 177 | 31.4 |
| 2回目 | 164 | 29.1 |
| 3回目 | 89 | 15.8 |
| 4回目以上 | 126 | 22.3 |
| 無回答 | 8 | 1.4 |
| 総計 | 564 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

② 直前の勤め先の業種

- ・ 直前の勤務先の業種は、「その他のサービス業」が 63 人(15.1%)で最も多く、次いで「医療・福祉(公立も含む)」が 54 人(12.9%)、「建設業」が 42 人(10.0%)の順となっている。

図表 91. 直前の勤め先の業種(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-----------------------|-----|--------|
| 農林水産業 | 6 | 1.4 |
| 鉱業・製造業 | 29 | 6.9 |
| 建設業 | 42 | 10.0 |
| 電気・ガス・熱・水道業 | 8 | 1.9 |
| 情報通信業(コールセンター) | 7 | 1.7 |
| 情報通信業(コールセンター以外) | 21 | 5.0 |
| 運輸業 | 28 | 6.7 |
| 卸・小売業 | 31 | 7.4 |
| 金融・保険業 | 17 | 4.1 |
| 不動産業 | 5 | 1.2 |
| 飲食業 | 17 | 4.1 |
| 宿泊業(ホテル等) | 18 | 4.3 |
| 医療・福祉(公立も含む) | 54 | 12.9 |
| 教育・学習支援(公立含む学校、大学、塾等) | 13 | 3.1 |
| その他のサービス業 | 63 | 15.1 |
| 米軍基地勤務 | | 0.0 |
| 公務(国、県、市町村、警察、消防等) | 10 | 2.4 |
| その他 | 35 | 8.4 |
| 無回答 | 14 | 3.3 |
| 総計 | 418 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

③ 求職の理由

- ・ 求職の理由(複数回答)では、「勤務先への不満(仕事内容・条件・人間関係等)から離職」が 162 人(28.7%)で最も多く、次いで「個人や家庭の事情で離職」が 116 人(20.6%)、「契約期間の満了」が 99 人(17.6%)の順となっている。
- ・ 男女別で見ると、男性は「勤務先の倒産・人員整理」の割合も高い。
- ・ 年代別で見ると、20 代以下では「卒業後、未就職のため」も多く、40 代と 50 代では「勤務先の倒産・人員整理」も多い。また、60 代では「定年後の仕事探し」が最も多い。

図表 92. 求職の理由(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|----------------------------|-----|--------|
| 勤務先への不満(仕事内容・条件・人間関係等)から離職 | 162 | 28.7 |
| 個人や家庭の事情で離職 | 116 | 20.6 |
| 契約期間の満了 | 99 | 17.6 |
| 勤務先の倒産・人員整理 | 73 | 12.9 |
| 無職であったが仕事をすることに決めたから | 41 | 7.3 |
| 卒業後、未就職のため | 37 | 6.6 |
| 定年後の仕事探し | 15 | 2.7 |
| その他 | 41 | 7.3 |
| 総計 | 564 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

④ 離職理由のうち勤務先への不満の内容

- ・ 勤務先に対する不満(複数回答)では、「上司・経営者」が73人(45.1%)で最も多く、次いで「給与」が51人(31.5%)、「勤務時間」32人(19.8%)、「仕事内容」28人(17.3%)の順となっている。年代別でみると、20代以下では「給与」に対する不満が最も多く、30代以上では「上司・経営者」に対する不満の割合が最も高くなっている。

図表 93. 離職理由のうち勤務先への不満の内容(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|--------|-----|--------|
| 上司・経営者 | 73 | 45.1 |
| 給与 | 51 | 31.5 |
| 勤務時間 | 32 | 19.8 |
| 仕事内容 | 28 | 17.3 |
| 社風・将来性 | 24 | 14.8 |
| 同僚・部下 | 17 | 10.5 |
| 勤務地 | 2 | 1.2 |
| その他 | 7 | 4.3 |
| 総計 | 162 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は100%を超える。

(資料) 内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

⑤ 求人情報の入手方法

- ・ 活用する求人情報の入手方法(複数回答)では「ハローワーク」が407人(72.2%)で最も多く、次いで「求人雑誌」207人(36.7%)、「新聞・広告」115人(20.4%)の順となっている。

図表 94. 求人情報の入手方法(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|---------|-----|--------|
| ハローワーク | 407 | 72.2 |
| 求人雑誌 | 207 | 36.7 |
| 新聞・広告 | 115 | 20.4 |
| インターネット | 99 | 17.6 |
| 親戚・知人 | 47 | 8.3 |
| 就職フォーラム | 4 | 0.7 |
| その他 | 3 | 0.5 |
| 総計 | 564 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は100%を超える。

(資料) 内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

⑥ 希望する賃金水準

- ・ 希望する最低限の賃金では、「15万円以上20万円未満」が205人(36.3%)で最も多く、次いで「10万円以上15万円未満」173人(30.7%)となっている。

図表 95. 希望する賃金水準(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|--------------|-----|--------|
| 5万円未満 | 1 | 0.2 |
| 5万円以上10万円未満 | 24 | 4.3 |
| 10万円以上15万円未満 | 173 | 30.7 |
| 15万円以上20万円未満 | 205 | 36.3 |
| 20万円以上25万円未満 | 83 | 14.7 |
| 25万円以上30万円未満 | 33 | 5.9 |
| 30万円以上 | 14 | 2.5 |
| 無回答 | 31 | 5.5 |
| 総計 | 564 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

⑦ 希望する業種

- 希望する業種(複数回答)では、「その他サービス業」が129人(22.9%)、「医療・福祉」123人(21.8%)、「飲食業」105人(18.6%)の順となっている。

図表 96. 希望する業種(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-----------------------|-----|--------|
| 農林水産業 | 41 | 7.3 |
| 鉱業・製造業 | 59 | 10.5 |
| 建設業 | 91 | 16.1 |
| 電気・ガス・熱・水道業 | 41 | 7.3 |
| 情報通信業(コールセンター) | 49 | 8.7 |
| 情報通信業(コールセンター以外) | 76 | 13.5 |
| 運輸業 | 60 | 10.6 |
| 卸・小売業 | 82 | 14.5 |
| 金融・保険業 | 29 | 5.1 |
| 不動産業 | 36 | 6.4 |
| 飲食業 | 105 | 18.6 |
| 宿泊業(ホテル等) | 64 | 11.3 |
| 医療・福祉(公立も含む) | 123 | 21.8 |
| 教育・学習支援(公立含む学校、大学、塾等) | 39 | 6.9 |
| その他のサービス業 | 129 | 22.9 |
| 米軍基地勤務 | 42 | 7.4 |
| 公務(国、県、市町村、警察、消防等) | 67 | 11.9 |
| その他 | 22 | 3.9 |
| 総計 | 564 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

⑧ 希望する雇用形態

- 希望する雇用形態では、「正規」が344人(61.0%)で最も多く、次いで「どちらでもよい」169人(30.0%)、「非正規」30人(5.3%)の順となっている。

図表 97. 希望する雇用形態(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|---------|-----|--------|
| 正規 | 344 | 61.0 |
| どちらでもよい | 169 | 30.0 |
| 非正規 | 30 | 5.3 |
| 無回答 | 21 | 3.7 |
| 総計 | 564 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

⑨ 仕事が見つからない理由

- ・ 仕事が見つからない理由(複数回答)では、「希望している仕事の求人が少ない」が182人(32.3%)で最も多く、次いで「賃金・給料の希望が合わない」158人(28.0%)、「勤務時間・休日希望と合わない」110人(19.5%)の順となっている。
- ・ 男女別で見ると、年齢や技能、知識の割合は男性が女性より高く、勤務時間・休日は女性が男性より高い割合となっている。

図表 98. 仕事が見つからない理由(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|------------------------|-----|--------|
| 希望している仕事の求人が少ない | 182 | 32.3 |
| 賃金・給料の希望が合わない | 158 | 28.0 |
| 勤務時間・休日が希望と合わない | 110 | 19.5 |
| 求人側の希望年齢が自分と合わない | 89 | 15.8 |
| 自分の技能や知識をいかせる仕事が見つからない | 79 | 14.0 |
| 条件にはこだわらないが仕事そのものが少ない | 52 | 9.2 |
| その他 | 45 | 8.0 |
| 総計 | 564 | - |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

⑩ 求職活動において希望条件を妥協しない期間

- ・ 希望する条件先が見つからない場合、希望条件を妥協しないで仕事を探す期間は、「3カ月以内」が245人(43.4%)で最も多く、次いで「3カ月超6カ月以内」170人(30.1%)、「6カ月超1年以内」95人(16.8%)の順となっている。

図表 99. 求職活動において希望条件を妥協しない期間(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|-----------|-----|--------|
| 3カ月以内 | 245 | 43.4 |
| 3カ月超6カ月以内 | 170 | 30.1 |
| 6カ月超1年以内 | 95 | 16.8 |
| 1年以上 | 36 | 6.4 |
| 無回答 | 18 | 3.2 |
| 総計 | 564 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

⑪ 季節労働の経験

(ア) 季節労働の経験回数

- ・ 季節労働の経験回数では、「なし」が428人(75.9%)で最も多く、次いで「1～2回」88人(15.6%)、「3回以上」26人(4.6%)の順となっている。

図表 100. 季節労働の経験回数(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|------|-----|--------|
| なし | 428 | 75.9 |
| 1～2回 | 88 | 15.6 |
| 3回以上 | 26 | 4.6 |
| 無回答 | 22 | 3.9 |
| 総計 | 564 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(イ) 季節労働の勤務期間

- ・ 季節労働の勤務期間では、「6カ月以上1年未満」が 53 人(46.5%)で最も多く、次いで「1年以上2年未満」24 人(21.1%)、「3カ月以上6カ月未満」17 人(14.9%)の順となっている。

図表 101. 季節労働の勤務期間(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|------------|-----|--------|
| 3カ月未満 | 3 | 2.6 |
| 3カ月以上6カ月未満 | 17 | 14.9 |
| 6カ月以上1年未満 | 53 | 46.5 |
| 1年以上2年未満 | 24 | 21.1 |
| 2年以上 | 5 | 4.4 |
| 無回答 | 12 | 10.5 |
| 総計 | 114 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

(ウ) 季節労働の選択理由

- ・ 季節労働の選択理由(複数回答)では、「賃金・給料」が 77 人(67.5%)で最も多く、次いで「職種・業務内容」27 人(23.7%)、「勤務地」18 人(15.8%)の順となっている。

図表 102. 季節労働の選択理由(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|---------|-----|--------|
| 賃金・給料 | 77 | 67.5 |
| 職種・業務内容 | 27 | 23.7 |
| 勤務地 | 18 | 15.8 |
| 勤務時間・休日 | 10 | 8.8 |
| 求人年齢 | 9 | 7.9 |
| その他 | 6 | 5.3 |
| 総計 | 114 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

⑫ 現在の主な生活費

- ・ 現在の主な生活費(複数回答)は、「貯蓄」が 257 人(45.6%)で最も多く、次いで「失業保険」149 人(26.4%)、「配偶者の収入」105 人(18.6%)の順となっている。

図表 103. 現在の主な生活費(求職者アンケート)

| 項目 | 実数 | 構成比(%) |
|---------|-----|--------|
| 貯蓄 | 257 | 45.6 |
| 失業保険 | 149 | 26.4 |
| 配偶者の収入 | 105 | 18.6 |
| 親・親戚の収入 | 77 | 13.7 |
| 借入金・ローン | 30 | 5.3 |
| 恩給・年金 | 19 | 3.4 |
| 仕送り | 14 | 2.5 |
| その他 | 49 | 8.7 |
| 総計 | 564 | - |

(備考) 総計は対象回答件数。複数回答のため構成比の合計は 100%を超える。

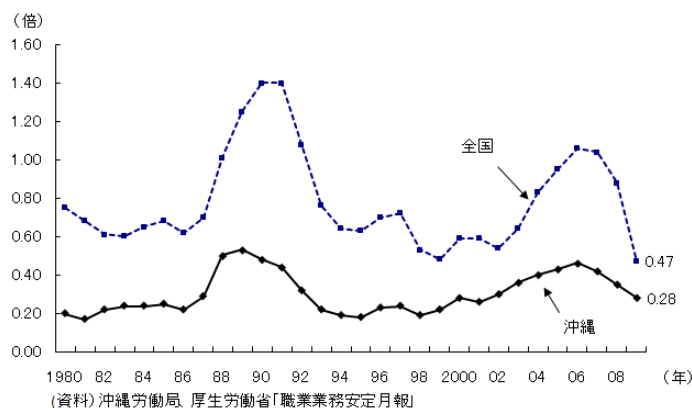
(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」

2-7. 景気動向と雇用情勢

(1) 有効求人倍率の推移

- ・ 沖縄県の有効求人倍率は、概ね全国と同様な動きをしているが、好況期においても 0.5 前後までしか上昇せず、また、振幅幅も小さいものとなっている。

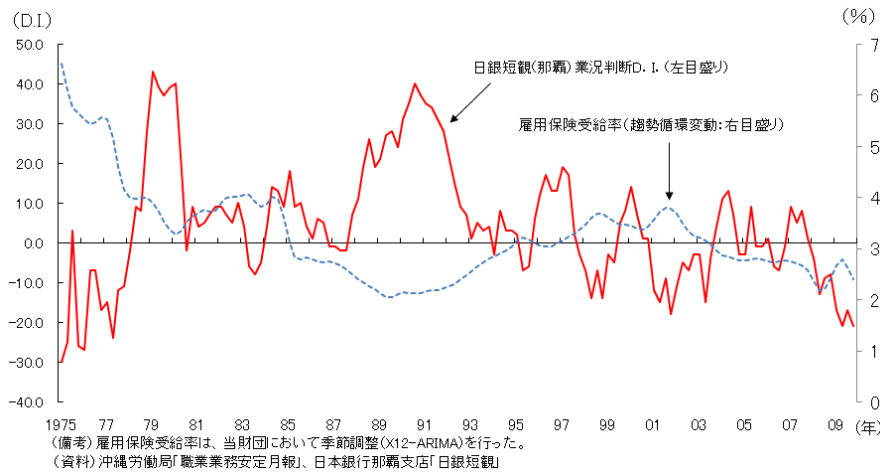
図表 104. 有効求人倍率の推移



(2) 景気動向と雇用保険受給率の推移

- ・ 復帰後の失業率は全国を大きく上回って推移し、これまでの各振興策の推進にもかかわらず、なかなか改善の動きがみられないといったことが指摘されている。ただし、循環的な動きについては、景気変動の影響を基本的に受けているものとみられる。景気変動と雇用情勢の関係を職業安定業務統計の中から雇用保険統計との関係でみた。
- ・ 雇用保険受給率とは、雇用保険適用事業所の被保険者に対する受給者実人員の比率であるが、同統計は季節的な変動があるため、原データに季節調整(X-12ARIMA)を行い、さらに不規則変動を除去した趨勢循環変動のみを抽出し、日銀那覇支店の短観の「業況判断DI」の動向と対比した。両者には概ね逆のサイクルの動きがみられることから、この統計によっても、本県の雇用動向は基本的には景気変動の影響を受けていることが窺える。

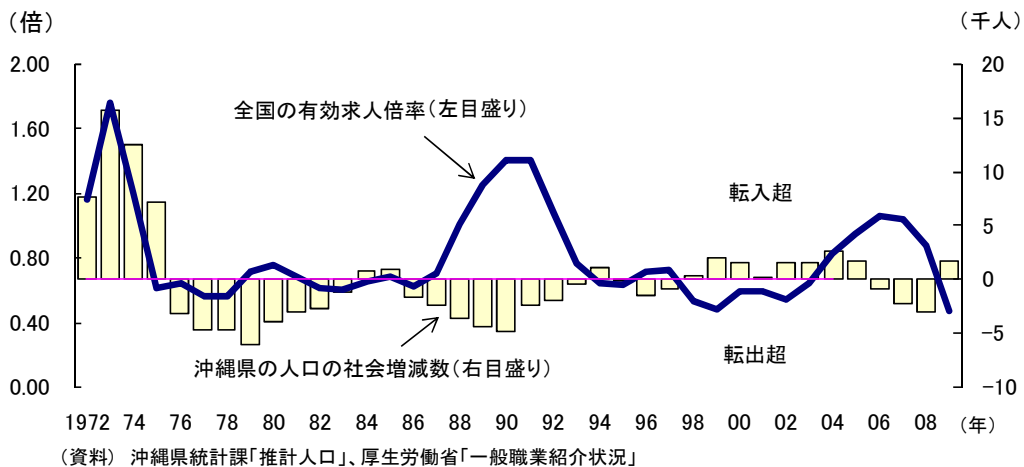
図表 105. 業況判断D. I. と雇用保険受給率の推移



(3) 沖縄県の人口の社会増減と全国の有効求人倍率の推移

- 社会増減は、景気変動や沖縄ブームのような移住希望者の増減などの影響を受けて循環的な変動がみられる。人口の社会増減の推移をみると、復帰直後の 1972 年から 75 年にかけて大幅な増加(転入超過)となっているが、これは復帰に伴う政府の出先機関や県外企業の進出、海洋博関連事業などによるものである。

図表 106. 沖縄県の人口の社会増減と全国の有効求人倍率の推移



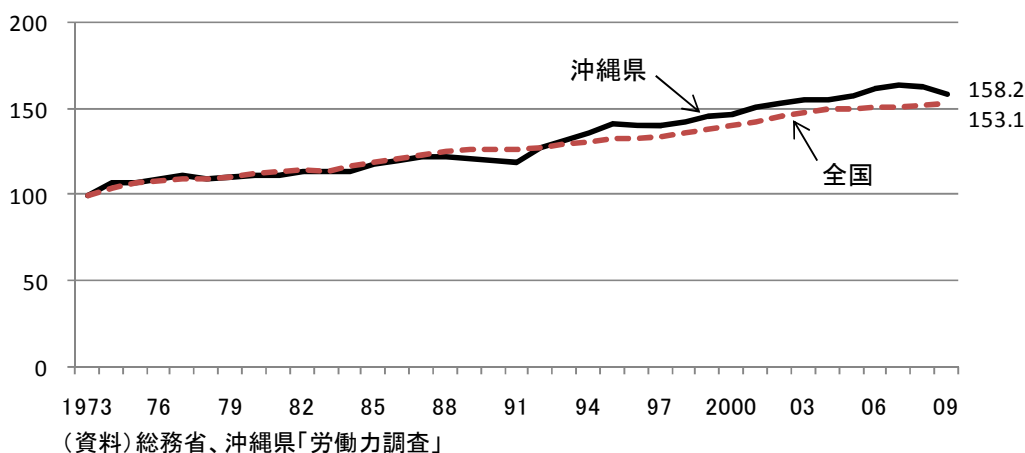
- その後の社会増減は、基本的には全国の景気変動や求人動向の影響を受けている。すなわち、全国の景気変動に伴う求人倍率の上昇局面では県外への転出超の動きがみられ、低下局面では県内への転入超の動きがみられる。特に 1990 年前後のバブル景気とその崩壊局面や 2006 年頃から 09 年にかけての景気回復の長期化および世界同時不況に伴う派遣社員の雇用止めの動きがみられた局面において、その関係が顕著にみられる。この間、03 年～05 年頃にかけて、全国の有効求人倍率が上昇している中で沖縄県で転入超の動きがみられるが、これはいわゆる沖縄ブームで県内への移住者が増加したことが影響しているものと推察される。

2-8.非労働力人口

(1) 非労働力人口の推移

- ・ 沖縄県の非労働力人口は、復帰した翌年の 1973 年を 100 とする指数で見ると、2009 年は 158.2 と全国(153.1)とほぼ同水準となっている。

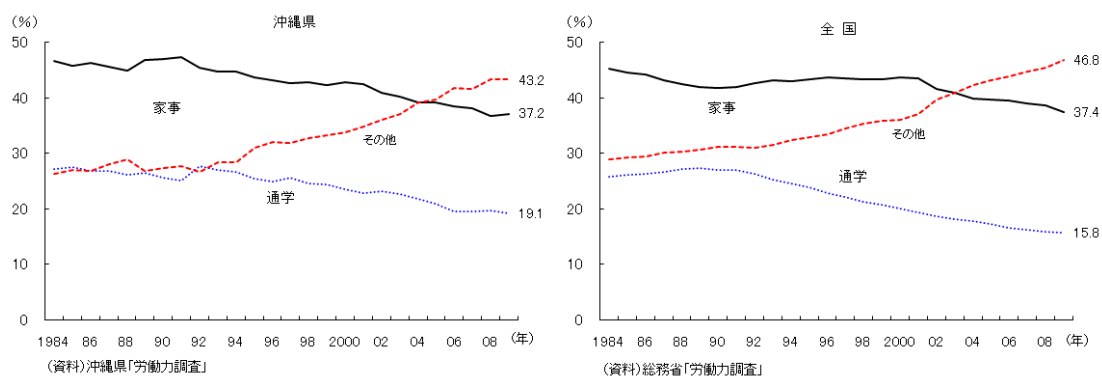
図表 107. 非労働力人口の推移(1973年=100)



(2) 非労働力人口の内訳

- ・ 非労働力人口の内訳をみると、沖縄県は学生の構成比が全国よりも高く、そのほか低くなっている。また、家事は 2009 年において全国と概ね同じ割合となっているが、90 年以降の推移で見ると基調として低下傾向にある。

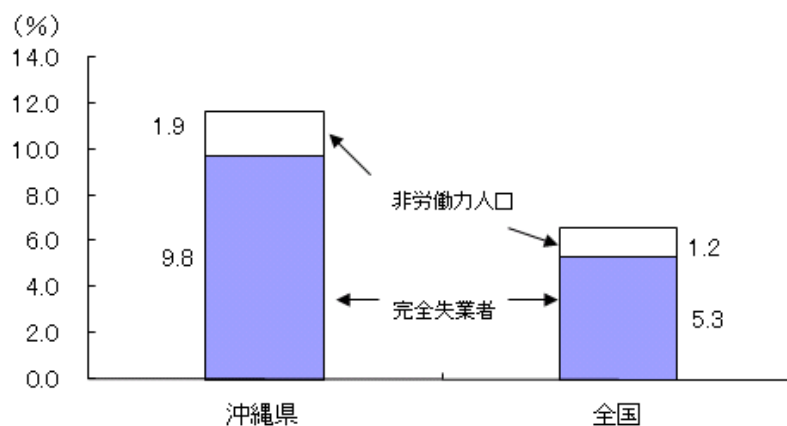
図表 108. 非労働力人口の内訳(構成比)



(3) 15～34 歳に占める完全失業者および非労働力人口の「その他」の割合

- ・「ニート」の定義は概ね「非労働力人口のうち年齢 15～34 歳、家事・通学をしていない人」となっている。参考までに 2005 年国勢調査で 15～34 歳の非労働力人口のうち「その他」が同年齢階層(15～34 歳)の人口に占める割合をみると、沖縄県は 1.9%で全国(1.2%)を上回っている。また、同年齢階層の完全失業者の割合も 9.8%で全国(5.3%)を大きく上回っており、こうした状態が固定化されないように、このような層に対する雇用対策が喫緊の課題である。

図表 109. 15～34 歳人口に占める「完全失業者」と非労働力人口の「その他」割合 (2005 年)



(資料)総務省「国勢調査」

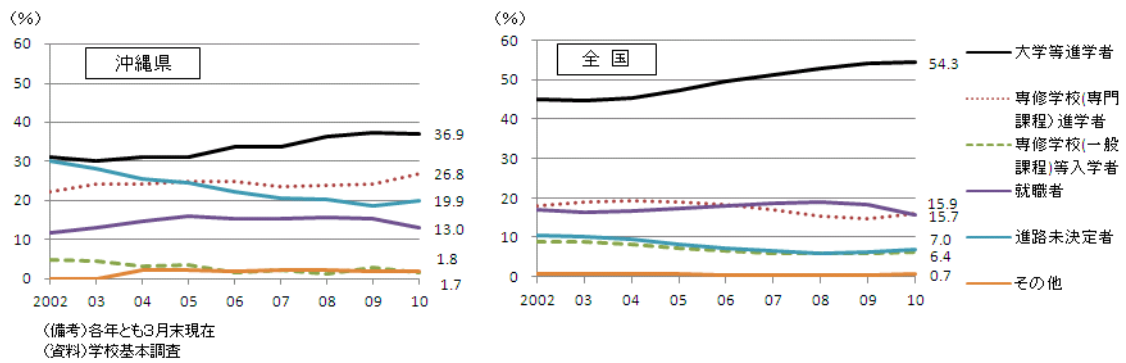
※ 内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査(2008年)」より

2-9. 学生(高校生、大学生)

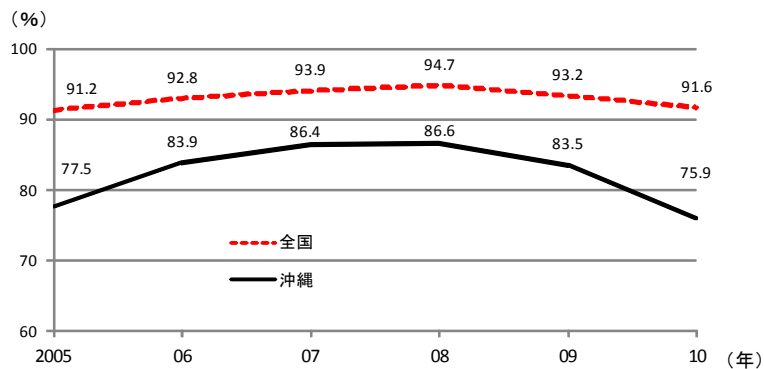
(1) 高校生の卒業後の進路

- ・ 高校生の卒業後の進路は、沖縄県、全国とも大学への進学率は増加傾向にあるものの、沖縄県の進学率は2010年3月末現在で36.9%と全国(54.3%)を大きく下回っている。
- ・ 一方、専修学校への進学者は全国を上回っている。
- ・ また、現役での大学進学率は低いものの、進路未決定者の割合が高く、この中には大学受験浪人が含まれていることに留意する必要がある。
- ・ 就職率(就職者/卒業者数×100)は、13.0%で全国(15.7%)と概ね同水準となっている。
- ・ 就職希望者者の内定率(就職者数/就職希望者数×100)をみると、沖縄県は全国よりも低く、2010年は経済環境の厳しさが影響し、3月末で75.9%と全国(91.6%)よりも乖離幅が大きくなっている。

図表 110. 高校生の卒業後の進路



図表 111. 高校生の就職内定率

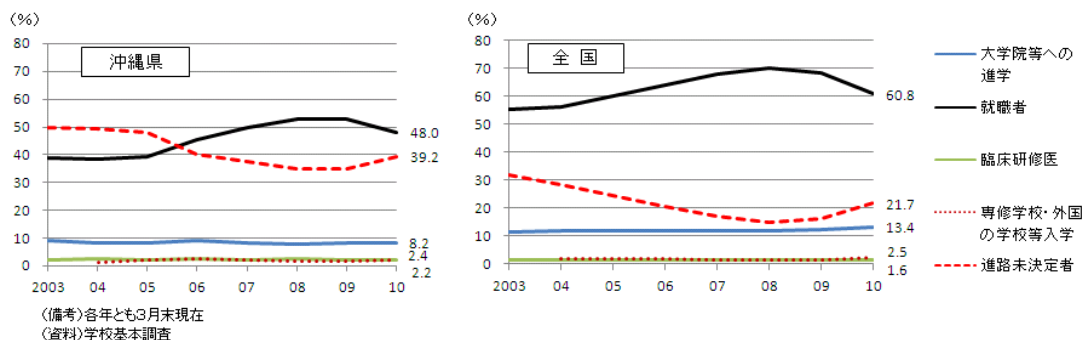


(備考) 内定率=就職者数/就職希望者数各年とも3月末時点×100.各年3月末現在
(資料) 文部科学省「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況に関する調査」

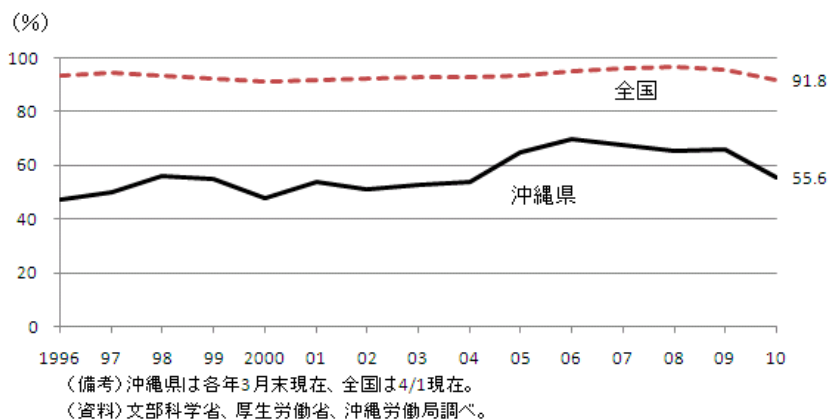
(2) 大学生の卒業後の進路

- ・ 大学生の卒業後の進路は、沖縄県、全国ともに上昇傾向にあった就職率が2009年以降横ばいから低下に転じ、2010年3月末の沖縄県は48.0%と全国(60.8%)を大きく下回っている。一方、進路未決定者は上昇に転じ、沖縄県は39.2%と全国(21.7%)を大きく上回っている。
- ・ 就職内定率も沖縄県は10年3月末で55.6%と全国(91.8%)との乖離幅が拡大し、厳しい状況にある。

図表 112. 大学生の卒業後の進路



図表 113. 大学生の就職内定率



(3) 学生の就職に関する調査

① 卒業後の進路

- ・ 卒業後の進路については、「就職する」が682件(69.1%)で最も多く、次いで、「公務員、就職試験の対策」101件(10.2%)、「大学院、その他へ進学する」84件(8.5%)の順となっている。

図表 114. 卒業後の進路

(単位:件、%)

| 項目 | 実数 | 構成比 |
|-------------------|-----|-------|
| 1 就職する | 682 | 69.1 |
| 2 公務員、就職試験の対策 | 101 | 10.2 |
| 3 大学院、その他へ進学する | 84 | 8.5 |
| 4 パート・アルバイト | 14 | 1.4 |
| 5 資格取得のための試験対策 | 12 | 1.2 |
| 6 専門学校に入学 | 7 | 0.7 |
| 7 学部編入 | 5 | 0.5 |
| 8 自分で事業を始める | 4 | 0.4 |
| 9 まだ考えていない | 39 | 4.0 |
| 10 何になればいいのかわからない | 23 | 2.3 |
| 11 その他 | 15 | 1.5 |
| 無回答 | 1 | 0.1 |
| 総計 | 987 | 100.0 |

(資料) 沖縄県「沖縄県職業安定計画策定に係る基礎調査報告書(2008年)」

② 従事したい産業

- ・ 従事したい産業は、「公務」が258件(26.1%)と最も多く、次いで、「旅行業」が205件(20.8%)、「銀行・保険業」152件(15.4%)、「公共教育(小中校教師)」141件(14.3%)、「その他のサービス業」132件(13.4%)の順となっている。

図表 115. 従事したい産業

(3つ以内)

(単位:件、%)

| 項目 | 実数 | 構成比 |
|--------------------|-----|------|
| 1 農林・水産業 | 88 | 8.9 |
| 2 建設業 | 44 | 4.5 |
| 3 製造業 | 98 | 9.9 |
| 4 電気・ガス業(電力、ガス企業) | 79 | 8.0 |
| 5 運輸業 | 36 | 3.6 |
| 6 通信業(携帯電話関連等) | 54 | 5.5 |
| 7 卸・小売業 | 113 | 11.4 |
| 8 飲食関連業(レストラン等) | 44 | 4.5 |
| 9 銀行・保険業 | 152 | 15.4 |
| 10 不動産業 | 49 | 5.0 |
| 11 ホテル業 | 115 | 11.7 |
| 12 旅行業 | 205 | 20.8 |
| 13 情報システム・プログラム開発業 | 108 | 10.9 |
| 14 コールセンターサービス業 | 15 | 1.5 |
| 15 民間教育サービス業 | 38 | 3.9 |
| 16 医療サービス業 | 80 | 8.1 |
| 17 福祉サービス業 | 55 | 5.6 |
| 18 育児サービス業 | 48 | 4.9 |
| 19 公務 | 258 | 26.1 |
| 20 公共教育(小中高教師) | 141 | 14.3 |
| 21 その他サービス業 | 132 | 13.4 |
| 22 その他 | 89 | 9.0 |
| 無回答 | 54 | 5.5 |
| 総計 | 987 | — |

(備考) 複数回答のため、構成比の合計は100%を超える。

(資料) 沖縄県「沖縄県職業安定計画策定に係る基礎調査報告書(2008年)」

③ 就職を決める際に特に重視すること

- ・ 就職を決める際に特に重視することは、「働きがい、社会性のある仕事内容」が470件(47.6%)で最も多く、次いで、「収入・給与」が468件(47.4%)、「自分の興味・適性を生かせる職場環境」428件(43.4%)、「会社・事業所の安定性・将来性」401件(40.6%)の順となっている。

図表 116. 就職を決める際に重視すること

(3つ以内) (単位:件、%)

| 項目 | 実数 | 構成比 |
|----------------------|-----|------|
| 1 働きがい、社会性のある仕事内容 | 470 | 47.6 |
| 2 収入・給与 | 468 | 47.4 |
| 3 自分の興味・適性を生かせる職場環境 | 428 | 43.4 |
| 4 会社・事業所の安定性・将来性 | 401 | 40.6 |
| 5 勤務時間(残業・休日出勤の有無) | 181 | 18.3 |
| 6 勤務地 | 170 | 17.2 |
| 7 年次休暇、育児休暇等の福利厚生の条件 | 153 | 15.5 |
| 8 自分の専門性を生かせる職場環境 | 114 | 11.6 |
| 9 経営者の経営方針 | 72 | 7.3 |
| 10 教育・研修制度の充実度 | 67 | 6.8 |
| 11 自分の資格を生かせる職場環境 | 36 | 3.6 |
| 12 会社・事業所の知名度 | 23 | 2.3 |
| 13 仕事内容が楽か否か | 15 | 1.5 |
| 14 家族・友人・知人の勧め | 14 | 1.4 |
| 15 その他 | 12 | 1.2 |
| 無回答 | 36 | 3.6 |
| 総計 | 987 | — |

(備考)複数回答のため、構成比の合計は100%を超える。

(資料)沖縄県「沖縄県職業安定計画策定に係る基礎調査報告書(2008年)」

④ 就職についての相談相手

- ・ 就職について相談する相手は、「両親」が 906 件(56.6%)で最も多く、次いで、「大学の友人」723 件(45.2%)、「指導教官」515 件(32.2%)の順となっている。

図表 117. 就職についての相談相手

(3つ以内) (単位:件、%)

| 項目 | 実数 | 構成比 |
|---------------|-------|------|
| 1 両親 | 906 | 56.6 |
| 2 大学の友人 | 723 | 45.2 |
| 3 指導教官 | 515 | 32.2 |
| 4 その他の友人 | 484 | 30.2 |
| 5 その他の先輩 | 222 | 13.9 |
| 6 指導教官以外の先生 | 131 | 8.2 |
| 7 沖縄県キャリアセンター | 105 | 6.6 |
| 8 ゼミの先輩 | 84 | 5.2 |
| 9 その他 | 97 | 6.1 |
| 総計 | 1,601 | — |

(備考)複数回答のため、構成比の合計は100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査報告書(2008年)」

⑤ 就職に関する情報の入手方法

- ・ どこから就職に関する情報を得るかについては、「大学の就職課」485 件(49.1%)、「インターネット」435 件(44.1%)が多くなっている。
- ・ 次いで、「学内企業説明会」178 件(18.0%)、「友人」109 件(11.0%)、「学外企業説明会」102 件(10.3%)の順となっている。

図表 118. 就職に関する情報の入手方法

(2つ以内)

(単位:件、%)

| 項目 | 実数 | 構成比 |
|----------------|-----|------|
| 1 大学の就職課 | 485 | 49.1 |
| 2 インターネット | 435 | 44.1 |
| 3 学内企業説明会 | 178 | 18.0 |
| 4 友人 | 109 | 11.0 |
| 5 学外企業合同説明会 | 102 | 10.3 |
| 6 大学の就職関連セミナー | 96 | 9.7 |
| 7 大学の先生 | 92 | 9.3 |
| 8 大学のゼミ | 67 | 6.8 |
| 9 新聞・テレビ等 | 54 | 5.5 |
| 10 沖縄県キャリアセンター | 48 | 4.9 |
| 11 家族 | 33 | 3.3 |
| 12 情報誌 | 25 | 2.5 |
| 13 その他 | 19 | 1.9 |
| 無回答 | 38 | 3.9 |
| 総計 | 987 | — |

(備考) 複数回答のため、構成比の合計は100%を超える。

(資料) 沖縄県「沖縄県職業安定計画策定に係る基礎調査報告書(2008年)」

⑥ 就職活動で有益なもの

- ・ 就職活動で有益であると思うものは、「説明会に参加」が 1081 件(67.5%)で最も多く、次いで、「インターネット検索」570 件(35.6%)、「インターンシップへの参加」540 件(33.7%)の順となっている。

図表 119. 就職活動で有益なもの

(3つ以内)

(単位:件、%)

| 項目 | 実数 | 構成比 |
|---------------------|-------|------|
| 1 説明会に参加 | 1081 | 67.5 |
| 2 インターネット検索 | 570 | 35.6 |
| 3 インターンシップへの参加 | 540 | 33.7 |
| 4 職場体験 | 519 | 32.4 |
| 5 資料請求 | 476 | 29.7 |
| 6 学校就職指導部署 | 282 | 17.6 |
| 7 沖縄県キャリアセンターの利用 | 282 | 17.6 |
| 8 企業・官公庁回り | 232 | 14.5 |
| 9 業界団体の出前授業 | 58 | 3.6 |
| 10 若年者雇用トライアル等の試用期間 | 35 | 2.2 |
| 11 その他 | 26 | 1.6 |
| 総計 | 1,601 | — |

(備考) 複数回答のため、構成比の合計は100%を超える。

(資料) 内閣府沖縄総合事務局「構造的失業の改善に向けた基礎調査報告書(2008年)」

⑦ 就職を希望する地域

- ・就職を希望する地域は、「沖縄県内」が582件(59.0%)で最も多く、「県外」は178件(18.0%)、「国内ならどこでも」116件(11.8%)の順となっている。

図表 120. 就職を希望する地域

(単位: 件、%)

| 項目 | 実数 | 構成比 |
|------------|-----|-------|
| 1 沖縄県内 | 582 | 59.0 |
| 2 県外 | 178 | 18.0 |
| 3 国内ならどこでも | 116 | 11.8 |
| 4 国内外を問わない | 78 | 7.9 |
| 5 海外 | 22 | 2.2 |
| 無回答 | 11 | 1.1 |
| 総計 | 987 | 100.0 |

(資料) 沖縄県「沖縄県職業安定計画策定に係る基礎調査報告書(2008年)」

⑧ 県外を希望しない理由

- ・県外を希望しない理由については、「沖縄への愛着」が314件(54.0%)で最も多く、次いで、「生活環境、自然環境の相違に基づく不安」237件(40.7%)となっている。

図表 121. 県外を希望しない理由

(2つ以内) (単位: 件、%)

| 項目 | 実数 | 構成比 |
|----------------------|-----|------|
| 1 沖縄への愛着 | 314 | 54.0 |
| 2 生活環境、自然環境の相違に基づく不安 | 237 | 40.7 |
| 3 家族や友人と離れたくない | 105 | 18.0 |
| 4 県内に希望する仕事がある | 86 | 14.8 |
| 5 家庭の事情 | 68 | 11.7 |
| 6 家族の希望 | 61 | 10.5 |
| 7 県外企業の情報が乏しい | 34 | 5.8 |
| 8 県外の仕事は厳しい | 28 | 4.8 |
| 9 健康上の理由 | 7 | 1.2 |
| 10 その他 | 24 | 4.1 |
| 無回答 | 5 | 0.9 |
| 総計 | 582 | — |

(備考) 複数回答のため、構成比の合計は100%を超える。

(資料) 沖縄県「沖縄県職業安定計画策定に係る基礎調査報告書(2008年)」

⑨ インターンシップの希望

- ・インターンシップの希望はあるかについては、「ある」が538件(54.5%)で、「ない」184件(18.6%)、「特にない」167件(16.9%)となっている。

図表 122. インターンシップの希望

(1つ選択) (単位: 件、%)

| 項目 | 実数 | 構成比 |
|--------|-----|-------|
| 1 ある | 538 | 54.5 |
| 2 ない | 167 | 16.9 |
| 3 特にない | 184 | 18.6 |
| 無回答 | 98 | 9.9 |
| 総計 | 987 | 100.0 |

(資料) 沖縄県「沖縄県職業安定計画策定に係る基礎調査報告書(2008年)」

⑩ 学校の就職支援に対して望むこと

- ・就職支援で学校に望むことでは、「資格取得に直結した科目の開設」が286件(29.0%)、「学内就職説明会の拡充」253件(25.6%)、「県内企業の情報の充実」239件(24.2%)の順となっている。

図表 123. 学校の就職支援に対して望むこと

(2つ以内) (単位:件、%)

| 項目 | 実数 | 構成比 |
|-------------------------|-----|------|
| 1 資格取得に直結した科目の開設 | 286 | 29.0 |
| 2 学内就職説明会の拡充 | 253 | 25.6 |
| 3 県内企業の情報の充実 | 239 | 24.2 |
| 4 学生の適性や進路についての相談機能の拡充 | 173 | 17.5 |
| 5 インターンシップ制の充実 | 149 | 15.1 |
| 6 県外企業の情報の充実 | 147 | 14.9 |
| 7 就職意識を高めるようなガイダンス機能の拡充 | 125 | 12.7 |
| 8 先輩等の体験談を聞く機会の拡充 | 91 | 9.2 |
| 9 起業(ベンチャー)に関する科目の充実 | 56 | 5.7 |
| 10 就職情報に関する自大学のHPの拡充 | 50 | 5.1 |
| 11 その他 | 24 | 2.4 |
| 無回答 | 106 | 10.7 |
| 総計 | 987 | — |

(備考)複数回答のため、構成比の合計は100%を超える。

(資料)沖縄県「沖縄県職業安定計画策定に係る基礎調査報告書(2008年)」

⑪ 行政の就職支援に対して望むこと

- ・就職支援で行政に望むことでは、「県内企業の情報の充実」384件(38.9%)、「県内企業合同説明会の拡充の支援」286件(29.0%)、「インターンシップ制の拡充支援」218件(22.1%)の順となっている。

図表 124. 行政の就職支援に対して望むこと

(2つ以内) (単位:件、%)

| 項目 | 実数 | 構成比 |
|-------------------------|-----|------|
| 1 県内企業の情報の充実 | 384 | 38.9 |
| 2 県内企業合同説明会の拡充の支援 | 286 | 29.0 |
| 3 インターンシップ制の拡充支援 | 218 | 22.1 |
| 4 就職関連公的機関の利用利便性の向上 | 212 | 21.5 |
| 5 県外企業の情報の充実 | 184 | 18.6 |
| 6 県外企業合同説明会の拡充の支援 | 172 | 17.4 |
| 7 起業、ベンチャーへの支援制度等の情報の提供 | 91 | 9.2 |
| 8 自己開拓するので必要はない | 29 | 2.9 |
| 9 その他 | 32 | 3.2 |
| 無回答 | 64 | 6.5 |
| 総計 | 987 | — |

(備考)複数回答のため、構成比の合計は100%を超える。

(資料)沖縄県「沖縄県職業安定計画策定に係る基礎調査報告書(2008年)」

2-10.教育機関

(1) 進路指導部署の体制

- ・進路・就職指導に当たる職員の体制は、常勤・専従の職員数が最も多く、職員の平均人数は、

高校 4.6 人、専門学校 5.0 人、大学 3.8 人となっている。常勤・専従以外の職員については、高校で少なく、専門学校・大学では、非常勤・専従職員をそれぞれ 3.3 人、3.7 人配置して進路指導に当たっている。

図表 125. 進路指導部署の体制(教育機関アンケート調査)

サンプル数(高校 41.専門 21.大学 5)

| 項目 | 職員の平均人数 | | | | | |
|----|---------|-------|--------|--------|--------------|---------------|
| | 常勤・専従 | 常勤・兼任 | 非常勤・専従 | 非常勤・兼任 | 指導歴 10 年以上専任 | 指導歴 10 年以上・兼任 |
| 高校 | 4.6 | 0.8 | 0.3 | 0.2 | 0.2 | 0.0 |
| 専門 | 5.0 | 2.2 | 3.3 | 0.9 | 1.1 | 0.9 |
| 大学 | 3.8 | 2.0 | 3.7 | 0.3 | 2.0 | 0.3 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「沖縄県雇用構造特性基本調査(2010 年)」

(2) 企業情報の入手方法

- ・生徒・学生の就職指導において必要な情報・企業情報の入手先を、「ハローワーク」と答えた学校は総計 53 校(79.1%)、次いで、「企業説明会などへ参加」が総計 49 校(73.1%)、「インターネットの求人サイト」が総計 40 校(59.7%)となっている。
- ・「企業訪問など、企業と直接やり取り」は総計 34 校(50.7%)となっている。

図表 126. 企業情報の入手方法(教育機関アンケート調査)

サンプル数(高校41.専門21.大学5)

| 項目 | 実数 | | | | 構成比(%) | | | |
|----------------------|----|----|----|----|--------|------|------|------|
| | 高校 | 専門 | 大学 | 総計 | 高校 | 専門 | 大学 | 総計 |
| ハローワークからの求人情報・情報提供 | 36 | 13 | 4 | 53 | 87.8 | 61.9 | 80.0 | 79.1 |
| 民間職業紹介所などと直接やり取り | 2 | 7 | 0 | 9 | 4.9 | 33.3 | 0.0 | 13.4 |
| 人材派遣会社などと直接やり取り | 3 | 3 | 0 | 6 | 7.3 | 14.3 | 0.0 | 9.0 |
| 新聞・求人誌の広告で | 11 | 11 | 3 | 25 | 26.8 | 52.4 | 60.0 | 37.3 |
| インターネットの求人サイトで | 24 | 13 | 3 | 40 | 58.5 | 61.9 | 60.0 | 59.7 |
| 企業のホームページで | 12 | 11 | 2 | 25 | 29.3 | 52.4 | 40.0 | 37.3 |
| 企業説明会などへ参加 | 28 | 17 | 4 | 49 | 68.3 | 81.0 | 80.0 | 73.1 |
| 企業訪問など、企業と直接やり取り | 16 | 15 | 3 | 34 | 39.0 | 71.4 | 60.0 | 50.7 |
| 他校の進路・就職指導関係者との情報交換で | 8 | 1 | 2 | 11 | 19.5 | 4.8 | 40.0 | 16.4 |
| 学生の自主的な情報収集に任せている | 9 | 9 | 3 | 21 | 22.0 | 42.9 | 60.0 | 31.3 |
| 特に求人・企業情報を収集していない | 1 | - | - | 1 | 2.4 | - | - | 1.5 |
| その他 | 2 | 2 | 0 | 4 | 4.9 | 9.5 | 0.0 | 6.0 |
| 無回答 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0.0 | 4.8 | 0.0 | 1.5 |

※複数回答のため構成比の合計は100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「沖縄県雇用構造特性基本調査(2010 年)」

(3) 就職指導における困りごと、悩みごと

- ・就職指導における困りごとや悩みについて、「就職に対する学生の意識・関心が低い」、「企業の求人数が少ない」をそれぞれ総計 42 校(62.7%)が挙げており、次いで「講義・校務との兼ね合いで、時間が取れない」が総計 30 校(44.8%)、「就職指導に対応する人員が少ない」を総計 23 校(34.3%)が挙げている。

図表 127. 就職指導における困りごと、悩み事(教育機関アンケート調査)

(サンプル数: 高校41、専門21、大学5)

| 項目 | 実数 | | | | 構成比(%) | | | |
|----------------------|----|----|----|----|--------|------|------|------|
| | 高校 | 専門 | 大学 | 総計 | 高校 | 専門 | 大学 | 総計 |
| 就職指導に対応する人員が少ない | 14 | 6 | 3 | 23 | 34.1 | 28.6 | 60.0 | 34.3 |
| 講義・校務とのかねあいで、時間がとれない | 22 | 6 | 2 | 30 | 53.7 | 28.6 | 40.0 | 44.8 |
| 就職指導に精通した人材が少ない | 10 | 7 | 3 | 20 | 24.4 | 33.3 | 60.0 | 29.9 |
| 就職に対する学生の意識・関心が低い | 29 | 9 | 4 | 42 | 70.7 | 42.9 | 80.0 | 62.7 |
| 中退者・不登校が多く指導しにくい | 5 | 3 | 4 | 12 | 12.2 | 14.3 | 80.0 | 17.9 |
| 保護者の意識・関心が低い | 15 | 3 | 2 | 20 | 36.6 | 14.3 | 40.0 | 29.9 |
| 企業情報・就職関連情報が少ない | 1 | 3 | 1 | 5 | 2.4 | 14.3 | 20.0 | 7.5 |
| 企業との人脈などネットワークがない | 5 | 1 | 2 | 8 | 12.2 | 4.8 | 40.0 | 11.9 |
| 採用条件(賃金・雇用形態)がよくない | 11 | 5 | 2 | 18 | 26.8 | 23.8 | 40.0 | 26.9 |
| 企業の求人数が少ない | 28 | 10 | 4 | 42 | 68.3 | 47.6 | 80.0 | 62.7 |
| 特に困りごとや悩みは無い | 2 | 0 | 0 | 2 | 4.9 | 0.0 | 0.0 | 3.0 |
| 就職指導より進学指導を重視している | 5 | - | 0 | 5 | 12.2 | - | 0.0 | 7.5 |
| その他 | 4 | 1 | 0 | 5 | 9.8 | 4.8 | 0.0 | 7.5 |
| 無回答 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| サンプル数 | 41 | 21 | 5 | 67 | - | - | - | - |

(備考)複数回答のため構成比の合計は100%を超える。

(資料)内閣府沖縄総合事務局「沖縄県雇用構造特性基本調査(2010年)」

(4) 県外就職の指導方針

- ・生徒・学生に県外就職を「積極的に勧めている」と答えた学校は総計 29 校(43.3%)であり、具体的には高校 20 校(48.8%)、専門学校 6 校(28.6%)、大学 3 校(60.0%)である。
- ・「どちらかといえば勧めている」は高校 5 校(12.2%)、専門学校 2 校(9.5%)の総計 7 校(10.4%)であり、「生徒に任せている」は高校 15 校(36.6%)、専門学校 12 校(57.1%)、大学 2 校(40.0%)の総計 29 校(43.3%)となっている。

図表 128. 県外就職の指導方針(教育機関アンケート調査)

(サンプル数: 高校 41、専門 21、大学 5)

| 項目 | 実数 | | | | 構成比(%) | | | |
|--------------------------------|----|----|----|----|--------|-------|-------|-------|
| | 高校 | 専門 | 大学 | 総計 | 高校 | 専門 | 大学 | 総計 |
| 積極的に県外就職をすすめている | 20 | 6 | 3 | 29 | 48.8 | 28.6 | 60.0 | 43.3 |
| どちらかといえば県外就職をすすめている | 5 | 2 | 0 | 7 | 12.2 | 9.5 | 0.0 | 10.4 |
| どちらかといえば県外就職はあまりすすめていない | 1 | 1 | 0 | 2 | 2.4 | 4.8 | 0.0 | 3.0 |
| 県外就職はあまりすすめていない(県内就職を主にすすめている) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 生徒に任せている | 15 | 12 | 2 | 29 | 36.6 | 57.1 | 40.0 | 43.3 |
| 無回答 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 総計 | 41 | 21 | 5 | 67 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「沖縄県雇用構造特性基本調査(2010年)」

(5) 進路未決定者に対する指導

- ・進路未決定者に対する指導について、「積極的に指導を行っている」と回答した学校は 47 校(70.1%)となり、具体的には高校 32 校(78.0%)、専門学校 14 校(66.7%)、大学 1 校(20.0%)である。

- ・「本人から相談があれば指導している」は14校(20.9%)、「特に指導は行っていない」と回答した学校は3校(4.5%)となっている。

図表 129. 進路未決定者に対する指導(教育機関アンケート調査)

(サンプル数:高校41.専門21.大学5)

| 項目 | 実数 | | | | 構成(%) | | | |
|------------------|----|----|----|----|-------|-------|-------|-------|
| | 高校 | 専門 | 大学 | 総計 | 高校 | 専門 | 大学 | 総計 |
| 学校側から積極的に指導している | 32 | 14 | 1 | 47 | 78.0 | 66.7 | 20.0 | 70.1 |
| 本人から相談があれば指導している | 9 | 2 | 3 | 14 | 22.0 | 9.5 | 60.0 | 20.9 |
| 特に指導は行っていない | 0 | 2 | 1 | 3 | 0.0 | 9.5 | 20.0 | 4.5 |
| その他 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 無回答 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 4.5 |
| 総計 | 41 | 21 | 5 | 67 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「沖縄県雇用構造特性基本調査(2010年)」

(6) 積極的に相談に来る進路未決定の生徒・学生の割合

- ・進路未決定の生徒・学生のうち、「積極的に進路相談に来る生徒・学生」の割合は、高校7校(17.1%)、専門学校9校(42.9%)が「50%以上」となっている。
- ・「相談に来たことがない生徒・学生」の割合が「50%以上」という学校は、高校7校(17.1%)、専門学校2校(9.5%)、大学2校(40.0%)となっている。

図表 130. 積極的に相談に来る進路未決定の生徒・学生の割合(教育機関アンケート調査)

(高校)

(サンプル数:41)

| 項目 | | 0~10% 未満 | 10~20% 未満 | 20~30% 未満 | 30~40% 未満 | 40~50% 未満 | 50%以上 | 無回答 | 総計 |
|------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|-----|-------|
| 実数 | 積極的に相談に来る生徒 | 13 | 10 | 4 | 1 | 4 | 7 | 2 | 41 |
| | 相談に来たことがある生徒 | 6 | 8 | 1 | 3 | 9 | 12 | 2 | 41 |
| | 相談に来たことがない生徒 | 15 | 9 | 4 | 0 | 3 | 7 | 3 | 41 |
| 構成比 (%) | 積極的に相談に来る生徒 | 31.7 | 24.4 | 9.8 | 2.4 | 9.8 | 17.1 | 4.9 | 100.0 |
| | 相談に来たことがある生徒 | 14.6 | 19.5 | 2.4 | 7.3 | 22.0 | 29.3 | 4.9 | 100.0 |
| | 相談に来たことがない生徒 | 36.6 | 22.0 | 9.8 | 0.0 | 7.3 | 17.1 | 7.3 | 100.0 |

(専門)

(サンプル数:21)

| 項目 | | 0~10% 未満 | 10~20% 未満 | 20~30% 未満 | 30~40% 未満 | 40~50% 未満 | 50%以上 | 無回答 | 総計 |
|------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|------|-------|
| 実数 | 積極的に相談に来る学生 | 4 | 2 | 0 | 1 | 3 | 9 | 2 | 21 |
| | 相談に来たことがある学生 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 5 | 21 |
| | 相談に来たことがない学生 | 12 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 21 |
| 構成比 (%) | 積極的に相談に来る学生 | 19.0 | 9.5 | 0.0 | 4.8 | 14.3 | 42.9 | 9.5 | 100.0 |
| | 相談に来たことがある学生 | 19.0 | 9.5 | 4.8 | 9.5 | 4.8 | 28.6 | 23.8 | 100.0 |
| | 相談に来たことがない学生 | 57.1 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 4.8 | 9.5 | 14.3 | 100.0 |

(大学)

(サンプル数:5)

| 項目 | | 0~10% 未満 | 10~20% 未満 | 20~30% 未満 | 30~40% 未満 | 40~50% 未満 | 50%以上 | 無回答 | 総計 |
|------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|-----|-------|
| 実数 | 積極的に相談に来る学生 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | 相談に来たことがある学生 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 5 |
| | 相談に来たことがない学生 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 5 |
| 構成比 (%) | 積極的に相談に来る学生 | 60.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 相談に来たことがある学生 | 40.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 40.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 相談に来たことがない学生 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 40.0 | 0.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「沖縄県雇用構造特性基本調査(2010年)」

(7) 卒業後のアフターフォロー

- 卒業後の生徒・学生に対してどのような対応をしているのかについて尋ねた質問では、「相談に来た生徒・企業との面談等で、個別・随時対応している」が 26 校(38.8%)で最も多く、次いで「特に何も行っていない」23 校(34.3%)となっており、卒業生の状況を把握している学校は少ない。
- 「卒業生全体に、一定期間、定期的に追跡調査や相談を行っている」と回答したのは、高校で 3 校(7.3%)、大学で 0 校だったが、専門学校では 6 校(28.6%)となっている。

図表 131. 卒業後のアフターフォロー(教育機関アンケート調査)

(サンプル数:高校 41、専門 21、大学 5)

| 項目 | 実数 | | | | 構成比(%) | | | |
|---|----|----|----|----|--------|-------|-------|-------|
| | 高校 | 専門 | 大学 | 総計 | 高校 | 専門 | 大学 | 総計 |
| 卒業生全体に、一定期間、定期的に追跡調査や相談を行っている | 3 | 6 | 0 | 9 | 7.3 | 28.6 | 0.0 | 13.4 |
| 卒業時に指導上注意が必要だった生徒について、定期的に追跡調査や相談を行っている | 2 | 1 | 0 | 3 | 4.9 | 4.8 | 0.0 | 4.5 |
| 相談に来た生徒・企業との面談等で、個別に随時対応している | 14 | 10 | 2 | 26 | 34.1 | 47.6 | 40.0 | 38.8 |
| 特に行っていない | 18 | 2 | 3 | 23 | 43.9 | 9.5 | 60.0 | 34.3 |
| その他 | 4 | 1 | 0 | 5 | 9.8 | 4.8 | 0.0 | 7.5 |
| 無回答 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0.0 | 4.8 | 0.0 | 1.5 |
| 総計 | 41 | 21 | 5 | 67 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「沖縄県雇用構造特性基本調査(2010年)」

(8) 子供の進路に対する保護者の意識

- 子供の進路に対する意識について、高校では、卒業時に進路が決まっていなくても許容する保護者の割合が高いと感じる傾向にあり、「高い」と答えた学校は 10 校(24.4%)、「やや高い」は 13 校(31.7%)の総計 23 校(56.1%)である。
- 専門学校では、子供の進路に対する関心が高い保護者の割合が高いと感じており、「高い」3 校(14.3%)、「やや高い」6 校(28.6%)の総計 9 校(42.9%)である。
- 大学では、公務員志向・大企業志向の保護者の割合が高いと感じる傾向にあり、3 校(60.0%)が「高い」としている。また、卒業時に進路が決まっていなくても許容する保護者の割合についても 3 校(60.0%)が「やや高い」としている。

図表 132. 子供の進路に対する保護者の意識(教育機関アンケート調査)

(高校)

(サンプル数:41)

| 項目 | 実数 | | | | | | 総計 |
|---------------------------|----|------|------|----|----------|-----|----|
| | 低い | やや低い | やや高い | 高い | なんともいえない | 無回答 | |
| 子どもの進路に対する関心 | 5 | 13 | 10 | 9 | 4 | 0 | 41 |
| 公務員志向・大企業志向 | 10 | 7 | 7 | 12 | 5 | 0 | 41 |
| 男子の県外就職に否定的な考えの保護者 | 5 | 9 | 11 | 4 | 12 | 0 | 41 |
| 女子の県外就職に否定的な考えの保護者 | 6 | 6 | 11 | 10 | 8 | 0 | 41 |
| 男子の県外進学に否定的な考えの保護者 | 14 | 15 | 5 | 1 | 5 | 1 | 41 |
| 女子の県外進学に否定的な考えの保護者 | 9 | 14 | 10 | 2 | 5 | 1 | 41 |
| 卒業時に進路が決まっていなくても許容する保護者 | 2 | 9 | 13 | 10 | 6 | 1 | 41 |
| 近隣の他校と比べ、失業中・定職に就いていない保護者 | 9 | 2 | 11 | 5 | 14 | 0 | 41 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | | 総計 |
|---------------------------|--------|------|------|------|----------|-----|-------|
| | 低い | やや低い | やや高い | 高い | なんともいえない | 無回答 | |
| 子どもの進路に対する関心 | 12.2 | 31.7 | 24.4 | 22.0 | 9.8 | 0.0 | 100.0 |
| 公務員志向・大企業志向 | 24.4 | 17.1 | 17.1 | 29.3 | 12.2 | 0.0 | 100.0 |
| 男子の県外就職に否定的な考えの保護者 | 12.2 | 22.0 | 26.8 | 9.8 | 29.3 | 0.0 | 100.0 |
| 女子の県外就職に否定的な考えの保護者 | 14.6 | 14.6 | 26.8 | 24.4 | 19.5 | 0.0 | 100.0 |
| 男子の県外進学に否定的な考えの保護者 | 34.1 | 36.6 | 12.2 | 2.4 | 12.2 | 2.4 | 100.0 |
| 女子の県外進学に否定的な考えの保護者 | 22.0 | 34.1 | 24.4 | 4.9 | 12.2 | 2.4 | 100.0 |
| 卒業時に進路が決まっていなくても許容する保護者 | 4.9 | 22.0 | 31.7 | 24.4 | 14.6 | 2.4 | 100.0 |
| 近隣の他校と比べ、失業中・定職に就いていない保護者 | 22.0 | 4.9 | 26.8 | 12.2 | 34.1 | 0.0 | 100.0 |

(専門学校)

(サンプル数:21)

| 項目 | 実数 | | | | | | 総計 |
|---------------------------|----|------|------|----|----------|-----|----|
| | 低い | やや低い | やや高い | 高い | なんともいえない | 無回答 | |
| 子どもの進路に対する関心 | 2 | 1 | 6 | 3 | 8 | 1 | 21 |
| 公務員志向・大企業志向 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 21 |
| 男子の県外就職に否定的な考えの保護者 | 7 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 21 |
| 女子の県外就職に否定的な考えの保護者 | 4 | 4 | 6 | 1 | 4 | 2 | 21 |
| 卒業時に進路が決まっていなくても許容する保護者 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 21 |
| 近隣の他校と比べ、失業中・定職に就いていない保護者 | 4 | 3 | 2 | 0 | 8 | 4 | 21 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | | 総計 |
|---------------------------|--------|------|------|------|----------|------|-------|
| | 低い | やや低い | やや高い | 高い | なんともいえない | 無回答 | |
| 子どもの進路に対する関心 | 9.5 | 4.8 | 28.6 | 14.3 | 38.1 | 4.8 | 100.0 |
| 公務員志向・大企業志向 | 9.5 | 23.8 | 23.8 | 4.8 | 23.8 | 14.3 | 100.0 |
| 男子の県外就職に否定的な考えの保護者 | 33.3 | 14.3 | 9.5 | 9.5 | 23.8 | 9.5 | 100.0 |
| 女子の県外就職に否定的な考えの保護者 | 19.0 | 19.0 | 28.6 | 4.8 | 19.0 | 9.5 | 100.0 |
| 卒業時に進路が決まっていなくても許容する保護者 | 23.8 | 9.5 | 14.3 | 19.0 | 23.8 | 9.5 | 100.0 |
| 近隣の他校と比べ、失業中・定職に就いていない保護者 | 19.0 | 14.3 | 9.5 | 0.0 | 38.1 | 19.0 | 100.0 |

(大学)

(サンプル数:5)

| 項目 | 実数 | | | | | | 総計 |
|---------------------------|----|------|------|----|----------|-----|----|
| | 低い | やや低い | やや高い | 高い | なんともいえない | 無回答 | |
| 子どもの進路に対する関心 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 5 |
| 公務員志向・大企業志向 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 5 |
| 男子の県外就職に否定的な考えの保護者 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 5 |
| 女子の県外就職に否定的な考えの保護者 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 5 |
| 卒業時に進路が決まっていなくても許容する保護者 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 5 |
| 近隣の他校と比べ、失業中・定職に就いていない保護者 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 5 |

| 項目 | 構成比(%) | | | | | | 総計 |
|---------------------------|--------|------|------|------|----------|-----|-------|
| | 低い | やや低い | やや高い | 高い | なんともいえない | 無回答 | |
| 子どもの進路に対する関心 | 0.0 | 20.0 | 40.0 | 0.0 | 40.0 | 0.0 | 100.0 |
| 公務員志向・大企業志向 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 60.0 | 40.0 | 0.0 | 100.0 |
| 男子の県外就職に否定的な考えの保護者 | 0.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 40.0 | 0.0 | 100.0 |
| 女子の県外就職に否定的な考えの保護者 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 40.0 | 40.0 | 0.0 | 100.0 |
| 卒業時に進路が決まっていなくても許容する保護者 | 0.0 | 0.0 | 60.0 | 0.0 | 40.0 | 0.0 | 100.0 |
| 近隣の他校と比べ、失業中・定職に就いていない保護者 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 20.0 | 60.0 | 0.0 | 100.0 |

(資料)内閣府沖縄総合事務局「沖縄県雇用構造特性基本調査(2010年)」

(9) 進路指導担当者ヒアリング

※ 内閣府沖縄総合事務局「沖縄県雇用構造特性基本調査(2010年)」より

① 新規学卒者の募集採用、人材育成に対する企業側への要望・意見

- ・ 募集採用、人材育成に関する学校から企業への要望としては、「新規学卒者への募集時期の遅さ」、「採用可否判定の遅さ」の改善や「企業が求める人材像・資質を明確に示す」ことなどが挙げられている。また、県外企業に比べて「県内企業の賃金の低さ」が指摘されており、労働に対する適正な給与が求められる。このほか企業の「人材育成」に対する意識の向上も求められる。

(高校)

- ・ 県内と県外の賃金格差が大きい。
- ・ 高卒の採用人数を増やしてほしい。
- ・ 企業側がどのような人材を求めているのか、生徒が明確に理解できる条件を提示してほしい。例えば、「簿記3級程度」と言われても、生徒には企業で求められる程度の想像がつかない。

(専門学校)

- ・ 県内企業は、県外企業に比べて求人時期が遅く、可否判定も遅い。採否が判明するまでには県内他社や県外企業の採用試験が終わっているなど、学生の進路選択の幅が狭まる。
- ・ 企業研究をしていない企業に採用されても、早期離職を招き、定着率低下につながる。

(大学)

- ・ 新規学卒者の早期離職については、学生の就労意識の低さが指摘されるが、意欲の高い学生が、会社の将来性や人材育成の姿勢に見切りをつけて早期に辞めるケースも多い。県外企業では、採用後1年以内に社員が辞めたら人事担当者の責任を問うところもある。最近では即戦力志向の中途採用が多いが、新規学卒者を採用・育成するメリットも考えてほしい。

② 国・県の新規学卒者の就職支援、キャリア教育支援等に対する要望・意見

- ・ インターンシップ制度を実施する時期、現場での仕事内容などでミスマッチが起きているとの声が生徒から挙がった。若手育成訓練校を創設し、現場体験をしながら職業意識を高めることでスキルアップや離職率の改善も図れる。

(高校)

- ・ インターンシップが生徒の求める内容になっていない。
- ・ キャリアセンター、ハローワークの支援が充実していて心強い。
- ・ ジョブシャドウの時間をもっと長くした方が良い。
- ・ キャリアセンターが行っている講演会は役に立つ。

(専門学校)

- ・ 就職支援、キャリア支援は良くやっていると思う。
- ・ 卸売業などほかの業種も含め、幅を広げた合同企業説明会を行ってほしい。
- ・ 保護者向けセミナーも行ってほしい。

(大学)

- ・ 就業意識の啓発は効果があった。意識啓発と合わせて雇用の受け皿の拡大の取り組みを並行して推進してほしい。

- ・新規採用後3年未満の若年就業者に対してのスキルアップセミナーや訓練校設置を希望。特に社内に同期入社が社員が少ない中小企業を対象に実施してほしい。それにより、同じ立場の若年者の交流機会ができれば、定着率も高まるのではないかと。

2-11.行政機関

(1) 沖縄県における雇用施策

① 沖縄振興計画における雇用施策

- ①雇用機会の創出・拡大と求職者支援、②若年労働者の雇用促進、③職業能力の開発と人材育成、④働きやすい環境づくり、⑤駐留軍等労働者の雇用対策の推進

② 沖縄県職業安定計画

- ・具体的な雇用施策に関しては、沖縄振興特別措置法に基づく分野別計画として「沖縄県職業安定計画」が策定されている。

(ア) 第三次沖縄県職業安定計画

- ・現在、第三次沖縄県職業安定計画に基づく施策が展開されている。

図表 133. 第三次沖縄県職業安定計画の雇用関連施策

| | 施策名等 | 事業名 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 雇用機会の創出・拡大と求職者支援 | (1) 地域雇用開発促進法に基づく雇用開発の促進 | 雇用開発奨励金(地域雇用開発助成金) |
| | | 中核人材活用奨励金(地域雇用開発助成金) |
| | (2) 地域主導の雇用対策の推進 | 地域雇用創造推進事業(新パッケージ事業) |
| | | 地域提案型雇用創造促進事業(パッケージ事業) |
| | | マッチング促進事業(沖縄地域雇用創出事業) |
| | (3) 重点産業分野を中心とした雇用施策の推進 | コールセンターエントリー人材育成事業 |
| | | コールセンター高度人材供給体制構築産学官連携事業 |
| | (4) 雇用支援制度の活用促進 | 中小企業基盤人材確保助成金 |
| | | 特定求職者雇用開発助成金 |
| | | 沖縄若年者雇用促進奨励金(地域雇用開発助成金) |
| | | 核世代再チャレンジ雇用支援事業 |
| | (5) 職業紹介機能の強化 | ハローワークインターネットサービス |
| | | しごと情報ネット |
| | (6) 高齢者、障害者等の就業機会の拡大 | シルバー人材センターの設置促進 |
| | | シニアワークプログラム事業 |
| | | 障害者就業・生活支援センターによる支援 |
| | | 障害者委託訓練事業 |
| | | 職場適応訓練(委託)事業 |
| | | 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援 |
| | | 女性の就業機会の拡大 |
| トライアル雇用事業(中高年齢者、障害者、母子家庭の母等) | | |
| (7) 雇用情勢への機動的な対応 | 就職困難者総合支援事業 | |
| | 就業意識改善促進事業(沖縄地域雇用創出事業) | |

| | | |
|---------------|----------------|-------------------------------|
| 2. 若年労働者の雇用促進 | (1)新規学卒者の就職支援 | 企業説明会・面接会 |
| | | 若年者地域連携事業 |
| | | ジョブカフェ機能強化型 若者・中小企業ネットワーク構築事業 |
| | (2)若年求職者の就職支援等 | 若年者総合雇用支援事業 |
| | | 沖縄早期離職者定着支援事業 |
| | | トライアル雇用事業(若年者) |

| | | |
|-------------------------------------|---|---|
| 3. 職業能力の開発と人材育成 | (1)労働者の自発的な職業能力の開発 | 教育訓練給付制度 |
| | (2)事業主等による職業能力開発の促進 | キャリア形成促進助成金 |
| | | 那覇地域職業訓練センターの活用促進 |
| | | 沖縄北部雇用能力開発総合センター |
| | (3)公共職業能力開発施設等における職業能力開発の充実 | 県立職業能力開発校 |
| | | 沖縄職業能力開発大学校 |
| | | (独)雇用・能力開発機構沖縄センター(沖縄職業能力開発促進センター) |
| | | 沖縄北部雇用能力開発総合センター 実践型人材養成システム |
| | (4)多様な教育訓練資源を活用した職業能力開発の拡充 | 県立職業能力開発校による委託訓練 |
| | | (独)雇用・能力開発機構による委託訓練 |
| | | 若者自立塾の活用 |
| | | 就職基礎能力速成講座の実施 |
| 求人セット型訓練制度の活用 沖縄雇用最適化支援事業 | | |
| (5)職業能力評価の拡充と技能振興 | 技能検定実施職種の拡充 | |
| (6)重点産業を担う人材の育成 | インターンシップ拡大強化事業 | |
| 4. 働きやすい環境づくり | (1)労働条件の確保・改善等 | 一般労働条件の確保改善対策の推進 |
| | | 労働時間に関する法定労働基準等の遵守の推進 |
| | | 労働時間管理の適正化 |
| | (2)最低賃金の履行確保 | あらゆる機会、場所を通してきめ細かく広報を行う |
| | | |
| | (3)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)等の推進 | ファミリー・サポート・センターの設置促進 |
| 労働時間短縮推進事業 沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度 | | |
| (4)労働者福祉の推進 | 中小企業勤労者福祉サービスセンターの会員募集 | |
| (5)職場における男女均等取扱いの確保 | 男女雇用機会均等法の周知を行い、女性と男性がともにその能力を十分発揮することができる職場作りを推進する | |
| (6)安定的な労使関係の形成 | 労働相談体制強化事業 | |
| 5. 駐留軍等労働者の雇用推進 | (1)駐留軍等労働者の雇用の安定 | 返還対象施設の従業員に対しては可能な限り、他施設への配置転換により対応すべく努力するとともに、職業訓練等の再就職支援に取り組む |
| | (2)駐留軍関係離職者の再就職の促進 | 沖縄駐留軍離職者対策センター事業 |

(イ) 第二次沖縄県職業安定計画(～2007年度)までの実績

- ・第二次沖縄県職業安定計画の最終年度である2007年度までの実績については、(1)雇用機会の創出・拡大と求職者支援、(2)若年労働者の雇用促進、(4)働きやすい環境づくり、については評価指標の目標数値を概ね達成しているが、(3)職業能力の開発と人材育成、(5)駐

留軍等労働者の雇用対策の推進、では目標数値に達していない。

図表 134. 沖縄県職業安定計画における実績

(1) 雇用機会の創出・拡大と求職者支援

| 成果指標 | 単位 | 平成 13 年度 | 平成 16 年度 | | 平成 19 年度 | |
|----------------|----|----------|----------|--------|----------|--------|
| | | (基準年) | 目標 | 実績 | 目標 | 実績 |
| 新規雇用者数 | 人 | 5,400 | 20,000 | 24,815 | 35,000 | 34,972 |
| 新規雇用者数のうち障害者数 | 人 | 154 | 500 | 506 | 1,200 | 1,259 |
| 公共職業安定所における充足率 | % | 38.9 | 39.1 | 30.1 | 41.3 | 33.8 |

(2) 若年労働者の雇用促進

| 成果指標 | 単位 | 平成 13 年度 | 平成 16 年度 | | 平成 19 年度 | |
|---------------|----|----------|----------|------|----------|------|
| | | (基準年) | 目標 | 実績 | 目標 | 実績 |
| 高校新規学卒者の就職率 | % | 62.4 | 75.0 | 84.9 | 83.5 | 92.2 |
| 大学生等新規学卒者の就職率 | % | 66.6 | 75.0 | 77.7 | 80.0 | 78.6 |

(3) 職業能力の開発と人材育成

| 成果指標 | 単位 | 平成 13 年度 | 平成 16 年度 | | 平成 19 年度 | |
|-----------------------|----|----------|----------|--------|----------|--------|
| | | (基準年) | 目標 | 実績 | 目標 | 実績 |
| 公共職業訓練施設等における職業訓練受講者数 | 人 | 14,452 | 41,000 | 40,133 | 81,000 | 65,473 |
| 国内外への派遣研修による人材育成数 | 人 | 316 | 910 | 729 | 2,000 | 1,247 |

(4) 働きやすい環境づくり

| 成果指標 | 単位 | 平成 13 年度 | 平成 16 年度 | | 平成 19 年度 | |
|------------------|----|----------|----------|-------|----------|-------|
| | | (基準年) | 目標 | 実績 | 目標 | 実績 |
| ファミリーサポートセンター会員数 | 人 | 0 | 1,800 | 1,223 | 4,200 | 5,387 |

(5) 駐留軍等労働者の雇用対策の推進

| 成果指標 | 単位 | 平成 13 年度 | 平成 16 年度 | | 平成 19 年度 | |
|-------------------|----|----------|----------|-----|----------|-------|
| | | (基準年) | 目標 | 実績 | 目標 | 実績 |
| 駐留軍等労働者の職業訓練受講者数 | 人 | 74 | 230 | 202 | 450 | 299 |
| 駐留軍関係離職者の無料職業紹介件数 | 件 | 500 | 1,500 | 761 | 3,000 | 1,165 |

(資料) 沖縄県「第三次沖縄県職業安定計画」

3. 沖縄の労働市場に関する問題と課題

前章では、沖縄の労働市場について、既存の調査研究や統計データに基づいて論点の整理・分析を行った。本章では、これらを踏まえて、沖縄の労働市場における問題点と課題を抽出した。

3-1. 沖縄の労働市場に関する問題

(1) 若年層の失業率の高さ

沖縄の労働市場の問題は、まず失業率の高さである。2009年の沖縄県の失業率は7.5%であり、全国の5.1%を大きく上回っている。年齢階級別にみると、若年層が高く、特に15～19歳で15.9%（全国9.1%）となっている。年齢階級別の寄与度をみると、15～24歳、25～34歳の階級で失業者のおよそ5割を占めており、沖縄の高失業率は若年層の高失業率が大きな要因となっている。

① 新規学卒内定率の低さ

この若年層の失業無業率が高い要因としては、労働市場の入り口段階である新規学卒者の内定率が低いことが挙げられる。2010年10月末の高校生の就職内定率は、75.9%（全国：91.6%）、大学生では、55.6%（全国：91.8%）となっている。

経済・社会を担う若年層の失業が多いことは、中長期的にみても世帯形成、人的資本の形成において問題である。特に、技能形成を行う若年期に職業経験が積めないことは、労働者のスキルの蓄積を損ない、本人にとっても、社会にとっても大きな損失となる。

② 学生の県内志向・公務員志向

また、有効求人倍率は好況期においても0.5前後までしか上昇せず、沖縄県内の労働市場は狭隘であるにもかかわらず若年層の県内志向は強い状況にある。学生へのアンケートでは、就職を希望する地域は、「沖縄県内」がおよそ6割を占めており、県内志向の強さをうかがわせる。

従事したい産業では、「公務」、「公共教育（小中校教師）」を合わせておよそ4割が占めており、公務員志向も依然として強くなっている。高校・大学とも学卒後の進路未決定者の割合が全国を大幅に上回っており、卒業後も就職活動をせずに公務員試験の対策を続ける者が多いことをうかがわせる。

③ 就業意識の弱さ・親の容認

学生の県内・公務員志向に関連して、世帯主との続柄別完全失業率をみると、「その他の家族」が全国平均の2倍近くとなっており、若年失業者が親元で生活している割合が高いことを示している。これは、失業あるいは無業中の生活費を親が負担していることを意味しており、学生の県内志向・公務員志向を親が容認しているものと考えられる。

④ 県内企業の中途採用志向の強さ

企業アンケートによると、就業者総数が不足気味の企業の対応（複数回答）として「正社員を中途で主に採用」がおよそ9割を占めており、ある程度就業経験があり、即戦力として働ける人材を獲

得しようとする傾向が強いことがうかがえる。企業ヒアリングにおいても、中小零細企業が多い沖縄県では、新卒者の募集を考えている企業は少なく、即戦力を求める傾向が強いとの意見があった。

しかし、どの県内企業も人材育成をしないとすれば、県内企業で人材は育たず、即戦力となるような人材は不足することになる。就業者数の過不足感をきいた企業アンケートでは、「適性」が最も多いが、「不足気味」が「過剰気味」を大きく上回り、全体としては不足感を持っている。また、雇用形態別にみると、正社員の不足が過剰を大きく上回っている。年齢別でも、20代～30代で不足が過剰を大きく上回っており、即戦力となるような人材が不足していることをうかがわせる。

(2) 転職率・離職率の高さ

沖縄県の労働市場で次に問題となるのが、離職率や転職率の高さである。新卒採用者の就職後3年以内の離職率は、全国でも高くなっているが、沖縄県においては特に就職後1年以内での離職率が全国に比べても高くなっている。

また、就業構造基本調査により離職率・転職率をみても全国を上回っている。特に、15～34歳の若年層は大きく上回っている。

① 若年層の離職・転職率の高さ

若年層の離職率の高さについては、就業意識の低さが以前から指摘されてきた。「仕事がきつくなるとすぐ辞める」、「安易に季節労働者を選択する」など、就業意識の甘さやキャリア形成への意識の低さがみられる。

② 就業意識の低さ・親の容認

また、このような安易な離職・転職を容認する親の意識にも問題がある。前述したように完全失業率に対する世帯主との続柄別の寄与度をみると、「その他の家族」が最も高く、失業者の5割を占めている。この中には若年層も含まれており、親との同居率の高さが就業意識の低さにつながっているとの指摘がある。

③ 労働条件の悪さ

他方、離職・転職には、企業の側にも責任がある。就業者アンケートでは、離職・転職した理由として、「上司・経営者への不満」や「給与への不満」「勤務時間への不満」等が上位に挙げられている。こうした職場・労働環境の悪さが離職・転職を高めていることがうかがえる。

また、男女別にみると、男性就業者が離職・転職する理由としては「企業の将来性不安」が最も高い。これは、後述する沖縄県の開業率・廃業率の高さにみられる県内企業の脆弱性も影響していると思われる。

④ 雇用のミスマッチ

離職の要因の一つとして、雇用のミスマッチがあると思われる。離職率の高まりは、企業・就業者双方に負担となるものであり、離職率の低減のためには後述する職業能力、雇用条件、情報不足

などによるミスマッチが根底にあるものと思われるので、ミスマッチ対策と連動して幅広く対策を進める必要がある。

⑤ 県内企業の脆弱性、高い開廃業率

県内企業の開業率と廃業率は全国比で高水準にあり、これは県内企業の脆弱性を示しているともいえる。事業所・企業統計によると、廃業で失業する就業者が新設事業所で雇用を確保されている動きがみられる。開廃業率の高さから就業者の離職率・転職率も高くなり、こうした離職者が次の職業に従事するまでの期間、失業率を押し上げている側面もある。また、離職率、転職率の高さは県内企業における人材育成の取り組み姿勢の弱さにもつながっているものと思われる。

(3) 雇用のミスマッチ

人材を求める企業の求人と職を求める求職者とがマッチングしない、いわゆるミスマッチの問題がある。沖縄県の失業率が高止まりしている要因には、このミスマッチの影響が少なくないものと思われる。

UV分析の結果を見ると、需要不足失業は 2000 年代に入ってから、1%台を推移しているが、構造的失業は 1990 年代以降高まっており、労働条件などミスマッチによる失業が大きいことがうかがえる。

① 雇用のミスマッチ

職種別就業者の過不足感をきいた企業アンケート結果では、「営業・販売職」、「専門職」で不足感が過不足感を大きく上回っている。「営業・販売職」は、ノルマが厳しいというイメージや賃金の低さや休日出勤があることなど労働条件の悪さなどの理由で求職者から敬遠される傾向がある。また、「専門職」では、企業が望む高い専門性を持った応募者が少ないといった理由が考えられる。

また、学生が学校や行政の就職支援に対して望むことを聞いたアンケートでは、企業の情報の充実、就職説明会の拡充、企業合同説明会の拡充などが上位に挙がっており、学生が企業を選択するための十分な情報がないことがうかがえる。

② 主要産業における雇用のミスマッチ

沖縄県のリーディング産業である観光産業や情報通信業においては、求人ニーズは高いものの、労働条件などの面でミスマッチも多く、沖縄労働局の雇用統計でも求人倍率は高くても充足率は低いといった状況がみられる。

特に情報通信業(コールセンター)は、学生に従事したい産業をきいたアンケート(複数回答)において22業種中21位となっている。情報通信業は沖縄における企業誘致の成功事例とされている一方で、就職先としてのイメージは良くなく、特に大学における取組みが弱い状況にある。ただ、女性の若年層については、県内における情報通信業の企業誘致などが失業率の改善などに寄与している。

(4)社会・産業構造上の問題点

①人口増加と離島県としての地域的特性

沖縄県の人口は、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計によると 2020 年代にピークを迎える予測となっており、しばらく増加を続けることが見込まれる。また、沖縄県は全国に比べ年少人口の割合も高く、労働供給面からの雇用問題は人口減少県とは異なる。一方、高年齢層の労働力人口比率は足元では、低下しているものの、年金支給開始年齢の引き上げ等に伴い、今後は高年齢層の労働市場への参入の増加も予想される。

こうした人口の増加傾向の中で、地理的特性を見ると、沖縄県は島嶼県であり、本土から遠隔地にあることから労働市場の流動性の制約や労働移動のコスト面の負担等の問題もあり、県内志向が強い。しかし、雇用の受け皿としての産業が脆弱なため、高賃金で期間限定の期間従業員としての県外就労も多くみられる。

②非労働力人口の増加

非労働力人口は、15歳以上人口に占める働く意思のない人口であり、その中には通学している学生や家事のほか「その他」に区分される人口が含まれる。「その他」の中の大半は高齢者であり、人口の高齢化に伴い非労働力人口の割合が高まっているが、最近では現役世代である若年者や中年層でも労働力人口比率が低下し、非労働力化の動きがみられる。

女性は情報通信業などの企業の県内誘致に伴い、労働力人口比率が高まっているものの、男性の労働力人口比率が低下している。こうした層は失業者には計上されないものの、人的資源の有効活用といった観点から問題がある。また、若年者や中年層の非労働力人口は統計上では失業者には含まれないものの、潜在的な失業といえる。

3-2.沖縄の労働市場に関する課題

(1)若年層の失業率の改善

①就業意識・就業能力の向上

長く続く新規学卒者の厳しい雇用情勢やグッジョブ運動などの取組みにより、学生の就職への意識は高まりをみせているが、さらに取組みを強化する必要がある。また、生徒・学生の就業意識は親やその周囲から大きな影響を受けることから、生徒・学生だけでなく、親、企業や教育機関など地域全体でキャリア形成に関する意識を高めることが重要である。

学生が希望する職業では、公務員、教員が依然として多く、在学中に就職活動をせず、卒業後は試験勉強をする学生も少なくない。このような学生に対しては、公務員・教員以外にも目を向けさせることも必要である。

②就業能力の向上

キャリア形成への意識を高めるとともに在学中から職業能力を高めておくことも求められる。県内企業は中途採用で即戦力を獲得しようとする傾向が強いため、生徒・学生は学校を卒業すれば中

途採用者と同じ扱いを受けることになる。したがって、卒業までにある程度即戦力となる就業能力を身につけておく必要がある。そのためには、教育機関と産業界が連携し、インターンシップよりも踏み込んだ教育を学校教育の中に組み込んでいくことが求められる。

③キャリア形成についての意識向上

厳しい雇用情勢や労働条件の悪さから、若年層にとってはキャリア形成の見通しが立てにくく、それが公務員志向に代表される安定志向や高い早期離職率などにつながるものと思われる。しかし、安易に学卒無業を選択することや離職することは、キャリア形成やスキル蓄積の機会を損ない、年齢の上昇とともに再就職を困難にしてしまう。

現在、グッジョブ運動で行われているような個人・企業・教育機関など県全体で働くことやキャリア形成に関する意識を高めることが重要である。特に、学卒無業、早期離職や安易な離転職のリスクを教育することや企業のキャリア形成支援策などへの充実が求められる。

④卒業後の就職支援

卒業後のアフターフォローについての教育機関へのアンケートでは、「相談に来た生徒・企業との面談等で、個別・随時対応している」がおよそ4割、「特に何も行っていない」が3割強となっており、卒業後の状況を把握している学校は少ない。就職できないまま学校を卒業した場合、生徒・学生に任せられているのが現状であり、何らかの就職支援や職業能力の向上への取り組みが必要である。

(2) 定着率の向上

①労働条件の改善

就業者アンケートにもみられるように、勤務先への要望として「賃上げ」、「職場環境の改善」や「休暇所得日数の増加」などが挙げられており、労働条件や職場環境の改善は従業員の満足度を高め、定着率の向上につながるものと考えられる。

観光産業や情報通信業は、リーディング産業であるにもかかわらず、賃金水準などの労働条件が厳しく雇用形態も非正規社員が多いが、これらの産業は、今後、より付加価値の高いサービスが求められており、長期的戦略から質の高い人材を確保する必要がある。そのためにも労働条件や職場環境の改善はリーディング産業が率先して取り組むべき課題である。

②早期離職の防止

沖縄県は全国と比べて、高卒・大卒ともに早期離職率が高くなっているが、特に1年目の離職率が高くなっている。これは生徒・学生に対する職業指導や就職時のマッチングが不十分な点が少ないからであると思われる。本人の興味や適性といったマッチングの問題、就業意識の問題など教育機関におけるきめ細やかな就職指導が求められる。また一方、企業の側における新卒者の人材育成の充実を図ることにより定着率を向上させていくことも求められる。

③企業の人材育成の意識の向上

企業アンケートで定着率向上に効果があった取組みとしては、「人材育成・研修制度の充実」が最も多く、人材育成や研修制度が充実している企業では定着率が高いことがうかがわれる。就業者アンケートでも県内企業の人材育成面での取組みの弱さが指摘されている。また、今後は正社員だけでなく、ウェートの高い非正規社員に対しても研修などを通して人材育成に努めることが求められる。

ただ、人材育成は中小零細企業にとっては、負担が大きい。このため質の高い人材を育成し、雇用機会の拡大や企業における定着率を高めていくためには、企業だけでなく、行政による職業訓練や研修制度などの人材育成支援策が必要である。

④非正規雇用の雇用条件の適正化

沖縄県は、非正規社員の比率が全国より高く、また期間従業員や派遣社員が県外に多く就業している状況がみられる。特に、生産工程部門、販売部門、サービス部門では、契約社員、派遣社員、パート・アルバイトなど非正規社員化が進んでいる。

ミスマッチや離職・転職を低減するためにも非正規雇用の雇用条件の適正化が求められる。賃金、職業能力訓練機会、社会保険等の条件において、正社員との格差を是正するよう、条件の整備が必要である。

企業アンケートによると、正社員と仕事量や仕事内容が同等の非正規社員の賃金水準が正社員の8割弱である。これまで経費削減のために非正規社員の割合を高めてきた弊害も出てきており、正社員化により就業者のモチベーションや質を高めようという見直しの動きもみられる。こうした動きを後押しするための政策面からの支援策も求められる。

(3)雇用のミスマッチの低減

①職業能力の向上

雇用のミスマッチの問題に対しては、その要因に応じた対応が必要である。職業能力のミスマッチに対しては求職者の職業能力の向上が求められる。そのためには、教育機関におけるより専門的な教育や職業関係科目の拡充が必要である。また、職業訓練機関における訓練科目・内容の拡充が必要である。特に、「営業・販売職」や「専門・技術職」など県内企業で人材が不足している職種や産業へ特化した教育や職業訓練が求められる。さらに、求職者の職業能力を高める自主的な取り組みへの行政による支援も重要である。

②労働条件の改善とキャリア形成への意識向上

労働条件のミスマッチについては、求人企業と求職者双方の改善が必要である。求人企業はより魅力的な職場環境を提供し、求職者に長期的な経営ビジョンを提供することが必要である。求職者は、性急に有利な条件を求めるのではなく、長期的な視点でより良い雇用条件を獲得していくというキャリア形成への意識を持つことが必要である。

③ マッチング情報提供の強化

求職者と求人企業のマッチング情報の不足からくるミスマッチについては、双方の情報の受信・発信能力の向上が求められるが、行政による合同企業説明会や就職説明会などのマッチング情報提供を強化することも必要である。

④ 情報のミスマッチの解消

失業率や離職・転職率の高さは、企業の開廃業率の高さにも影響されるため、就業者に起因する問題だけではない。転職経験者の転職理由では、「企業の将来性不安」などが多く、学生や就職希望者が就職先を探す際の企業情報は、採用される側と採用する側の双方にとって就職時のミスマッチを解消するうえで重要な意味を持つ。企業にとっても、当然のことながら積極的な情報開示が出来るような経営理念や経営実績を示す努力をすることによって優秀な就業者を確保できるといった好循環が生まれることになる。

⑤ 情報交換の場の拡充及びマッチング機会の促進

リーディング産業でありながら雇用のミスマッチが多いと指摘されている観光産業や情報通信業などについては、業界、経済団体や行政機関が連携してシンポジウムや各種フェア、合同企業説明会などを開催し、当該業界の理解促進やイメージアップにおいて効果をあげつつある。今後も積極的にマッチングの機会を増やすことにより、業界の理解促進に努めていく必要がある。また、学生だけでなく、父母や学校の進路指導担当者との情報交換にも積極的に取り組み、理解促進に努めていく必要がある。

この理解促進のためには、企業側においても労働条件の改善や人材育成、キャリア形成制度の改善に取り組み、就職前と就職後の企業イメージが乖離しないように努めていく必要がある。

⑥ 学生や就職希望者の業界研究や自己啓発への取り組み

学生や求職者は、普段から就職を検討する業界や企業の情報収集・研究および資格取得や研修受講などの自己啓発に取組み、企業に自分を売り込めるだけの付加価値を高めていく努力を促す必要がある。行政機関においても雇用のミスマッチを改善していくために職業訓練などについて企業ニーズの把握に努め、きめ細かい人材育成の支援事業を提供していくことが求められる。

(4) 産業の振興

沖縄の失業率が恒常的に改善されないのは、労働供給に対して、雇用の場が絶対的に不足しているためである。したがって、雇いを拡大するためには、産業振興による雇用機会の拡大が欠かせない。これまで、観光関連産業、情報通信関連産業、健康食品産業などの産業振興により雇用機会を拡大してきた。今後も産業振興の強化と雇用創出の連動が求められる。

沖縄県における雇用吸収力の量的なインパクトを考えるならば、観光リゾート産業や情報通信関連産業などリーディング産業の高度化によるさらなる雇用の拡大が期待される。また、臨空・臨海型産業や文化、スポーツなど沖縄の地域資源を活かした新たな産業の振興による雇用の創出を図るべきである。

4. 中長期的な雇用政策

前章では、沖縄の労働市場における問題点を改善させるための課題を取り上げた。本章では、これらの課題について、本調査研究における検討委員会での議論も踏まえ、中長期的な観点から今後の沖縄における雇用政策のあり方や方向性、また具体的な雇用施策等について、就職までの雇用政策および就職後の雇用政策に分けて整理した。

4-1. 就職までの雇用政策

就職(初職に就く)までの雇用政策については、若年者の就業意識や仕事観を涵養するキャリア教育と若年者に対する教育機関や企業、行政機関などの雇用支援策について以下のとおり取り纏めた。

(1) 若年層についてのキャリア教育

① 家庭における仕事観の涵養

若年者のキャリア教育の基本は、家庭の中で職業教育に繋がる「仕事観」をいかに持たすことができるかであり、これは家庭の親子間の日頃からの会話や関わりによって育まれるものだと考える。親の職業観や環境は大きく影響し、例えば現在活躍中のプロスポーツ選手(野球・ゴルフ・卓球・ボクシング等)は幼少時より親子でプロ選手での活躍を目標とし、練習に励んできた者が多い。これは、文学や音楽、芸術の世界、教育の世界でも同様である。子供や生徒に、将来自分が何の職業で世の中に関わるのか、どの分野で生活の糧を得ていくのか、その為には今はどのような勉強や練習が必要なのか等、将来自分が生きていく術を話し合っ本人に想像させるとともに、親は、子供の夢や思いを聴き、子供の成長に合わせて時期を観ながら子供の視野を広げ、可能性を育てていくことが望ましい。

また、家庭で子供に何らかの手伝いをさせ、家庭での役割を意識させることも仕事観を涵養させるうえで基本的なことである。

② 就職活動(働くこと)に対する普遍的な考えの周知徹底

親と教育現場が一体となって、若年者へ「学校を卒業したら働くのが当然である」といった考え方を周知徹底させることが重要であり、それを踏まえてから本人自身が求める仕事探しをするという感覚を身に付けさせる必要がある。特に、最近では自分本位な視点のみで仕事探しを行う若年者が増えてきているようにみられる。

また、キャリア教育に携わる全ての関係者(行政、企業、学校)は、若年者にとっての本当の意味でのキャリアとは、頭で考えさせるだけでなく、実体験を通した中から形成されていくものだということを理解して取り組んでいくことも重要である。昨今は、キャリア支援が教育機関に偏りすぎている感もある。

③ 地域を巻き込んだ新たなキャリア教育への変革

グッジョブ運動を根付かせるためには、家庭や地域も巻き込んで、キャリア教育を強化し、若者自身の学習意欲や就労意欲を向上させるとともに、周辺の大人たちの若年者就業支援への意識も変革する必要がある。そのためには、例えば、現在のインターンシップは実施率至上主義となっており逆効果になりかねず、ジョブシャドウイングなどと統合したり、就職型や問題解決型のインターンシップへシフトさせていくなど、地域を巻き込んだ新しいキャリア教育へと変革していく必要がある、そのためには、地域と学校を結ぶキャリア教育のプロを養成し、その活動を支援することが必要である。

④ リレー形式によるキャリア教育

キャリア形成については、大学生のみならず、以下の 3 つの階層について段階的にキャリア形成・人材育成の取り組みを行って、それをリレーしていくほうがよいと考える。それぞれの年代ごとの役割分担と、体系的なアプローチが必要である。

第 1 段階: 初等・中等＝働く意欲、職業への興味、自尊心、主体性

第 2 段階: 高等教育＝社会人基礎力、自己認識、キャリア基礎、社会や企業の理解

第 3 段階: 社会での初期＝初級ビジネススキル、人間関係力、ストレスマネジメント

そのバックアップとして家庭や地域社会の支援も必要である。グッジョブ運動の推進を重ねていくことが大事であり、企業内においても、学校内においても、トップアップとボトムアップの両方の取り組みが必要である。

⑤ 企業側や大学にもとめるキャリア教育

企業側が求めるエントリーシートには、「あなたのやりたい仕事は何ですか」というような訊き方がみられるが、むしろ、自社ではこういう仕事をやってもらいたいということを提示したうえで興味を持ってもらうというアプローチをした方が、学生が入社後、自分が期待していた仕事をさせてもらえないからといって離職するミスマッチを防ぐことにもなる。入りたい会社に入っても、やりたくない仕事につく場合もあり、そうした中でこの会社にどう貢献するか、あるいはこの会社で社会にどう影響を与えて貢献するかなど、こうしたことを仕事観としてイメージさせていくことが望ましい。そのためには、企業研究とかどういう仕事があるのかを教える必要もある。

また、企業側では、コミュニケーション能力が高い学生を求めることが多いが、大学で行われているコミュニケーション能力の指導はプレゼンテーション能力が中心であり、むしろ傾聴の能力を高めるような指導を行う必要がある。ビジネスでは、まず、顧客の話を聞いてニーズを理解することが基本であり、それに対応できないと自社商品、サービスが売れない時代であることをもっと認識させる必要がある。

⑥ 成功事例の紹介と留意点

就職活動サークルにおける先輩達の成功事例については、ひとつの参考にはなるかもしれないが、本人が思い込んでいる成功の事由が企業側が採用した事由と一致していないケースも多く、

その点については留意する必要がある。また、成功体験ばかり聞いているうちに、就職先の対象企業を選択と集中により絞り込むケースもみられるが、就職活動においては、出来る限り選択肢を広げる努力を続ける必要がある。就職活動サークルについては、これらのコーディネートがうまくできるかが課題である。

⑦ ジョブシャドウイングの取り組みの推進

高度成長期以降の就業構造をみると、自営業者が減少し雇用者が増加する、いわゆるサラリーマン社会が形成されてきた。これは、子供達にとっては自分たちの目の前や地域の中で働く親の姿や様子を知る機会が減ってきていることになり、現場で働く親の姿をみて仕事観を涵養していくことが難しくなっている。ジョブシャドウイングは、こうした親や大人の働く姿を現場でイメージさせることができるので、今後とも地域を巻き込んで協議会のような組織を中心に展開していくことが望ましい。特に沖縄県が戦略産業と位置付けている産業においては、如何に魅力的に仕事の現場をみせることができるかが、その産業における人材育成、人材確保にも影響してくることになる。

⑧ 沖縄県の産業構造や職業構造を前提としたキャリア教育

沖縄県の産業構造や職業構造を前提とした地域労働市場に合わせた対策が必要で、キャリア教育や職業能力形成もそうした視野が必要である。本県において有効なキャリア形成がどのようなものか、逆にどのような人がキャリア形成でつまづいているのかを把握する必要がある。そのためには、県内の企業が求めている職業能力を示し、その能力を獲得するために何をすべきか示す必要があり、企業からの積極的な情報発信が必要である。

(2) 就職(初職に就く)までの雇用支援策

① 就業意識の階層別による支援策の構築

これまでの若年者に対する支援策は、支援する対象者を絞らずに行ってきたが、内定が出る人とまったく出ない人の2極化が加速している現状においては、より効果を上げるために、就業意識や就職力レベルの階層別に就職支援策を実施することも必要である。

② 就職活動時期における早期離職のリスクに関する情報提供やキャリア教育

就職先の選択時における就職意識の低さや情報量の少なさによって、就職後にミスマッチに気づき、早期離職を経験するケースも多い。選択時に、失敗例の紹介や早期離職のリスクを認識させるキャリア教育の強化が必要である。就職したら5年程度は仕事をやめないといった意識を持たせるような指導も重要である。

③ 学卒時の無業者対策

学卒時の無業者対策も重要である。卒業後、どのような過程を経たのか、どの時点で就職したのかなどを追跡調査し、学校現場やハローワークにフィードバックできる産学官連携の就活支援システムの構築が課題である。教育機関と国の機関との連携を強化し、支援のネットワーク化、ハロ

一ワークの機能拡充などにより、学校卒業後も就業支援(キャリア形成上のサポートを含む)が途切れることなく受けられるようにすることが必要である。

④ 企業側の求める人材像・キャリアパスについての明示

沖縄県内の企業、特に中小企業においては、新卒を採用する場合の「求める人材像」について、どのような新人(若者)を求めており、入社後どのように育成して活躍してもらうかなど、具体的なキャリアパスをもっと明確に提示する必要がある。ほとんどの中小企業は、これまでの経験則からの感覚で採用し、あとは現場任せ、本人任せというようなアプローチで人材育成を行っている面が否めない。このため、若年層の就職希望先も大手企業や官公庁に集中する傾向がみられるが、若年層に就職先の選択肢として県内の中小企業にも幅広く目を向けさせるためのこうしたキャリアパスの明示は自社の人材獲得の面からも重要な課題である。学生が大企業、安定志向になるのは理解できるが、就職の壁に直面するとあきらめが早く、卒業までに内定を獲得するという意識が希薄になる。彼らにインセンティブを与えるような教育機関と行政の連携も必要である。インセンティブの基本は情報であり、中小企業の仕事内容が具体的に分かる情報発信が必要である。

⑤ 多様なエントリーの機会

新卒市場において一見、効率的で公平に見える完全オープンマーケットは、現実には就職での多くの誤解や行き違いが生じており、若年者の初期キャリア形成や大学教育へも好ましくない影響を及ぼしており、結果として学習意欲の低下や労働意欲の低下も懸念される。もっと多様なエントリーの形式があると、就職のマッチングの機会が高まる。例えば、学校推薦や教授推薦、リクルーター制度、就職型のインターンシップ、海外経験などの後の第二新卒市場、学校の成績重視の採用である。特に学校での学習意欲や学力を軽視するのは日本くらいであり、学習意欲と労働意欲、社会人としての基礎力は、明確に相関があるといわれている。このように、多様な社会人へのエントリー形式があるべきで、単一のオープンマーケットからの移行を進めるべきである。沖縄県独自でも学校と企業が連携する、企業側が調査し多様化させることなどにより多くの就業機会を創出することは可能であり、それを後押しする行政の支援があれば望ましい。

⑥ ジョブ・カードの普及、第二新卒採用の促進、トライアル雇用の奨励

国はジョブ・カードの普及、第二新卒採用の促進、トライアル雇用の奨励などを打ち出している。これら3つの施策は、産官学労の有機的な連携により、いずれも高い制度効果が生ずると期待される。若者が労働市場に参入する前に働く価値、喜び、協同の意義を見出すとともに自らの個性、適性を見出すことは大事であるが、ジョブ・カードと連動したキャリア教育を中学・高校・大学に導入することにより、個々人の労働感が涵養されるものと期待される。第二新卒は若者が努力しても労働市場に対応できない場合の対策であり、二度と氷河期の卒業生を形成しないよう新卒の定義幅を拡げることやトライアル雇用により学生とのマッチングが円滑に行われることが期待できる。

⑦ 就業支援のネットワーク化

教育機関や国の機関との連携を強化し、支援のネットワーク化を進め、ハローワークの機能も拡充する必要がある。また、学校卒業後も就業支援(キャリア形成上のサポートを含む)が途切れることなく受けられるようにする必要がある。また、比較的初期のキャリア形成時期に有効な教育訓練の機会を得られないのは致命的である。そのために県外就業などによりそれを補完する必要があるが、少なくとも就業後2、3年間の住宅政策を含めた総合的な支援も必要である。

⑧ 県外就職者に対する経済的な支援

本土から遠隔地にある島しょ県の本県では、県外への就職活動において移動コストの負担が大きいことから、例えば県外企業に内定した人に対しては、渡航費や宿泊費、引越し代などの補助金を支給するといった支援策があれば、県外に就職しやすくなる環境整備が図られる。例えば「県外就職ハウス」のような施設があると県外就職のハードルが低くなる。特に首都圏で仕事を探すときのネックは家賃の高さであり、敷金・礼金・前家賃等で家賃の数カ月が分必要になり、また保証人を立てて保証料も取られる。そこをクリアして仕事を探すのは若年者にはハードルが高い。しかし、住所がしっかりしていないと、まともな仕事に就けない。そこで、例えば寮のスタイル(共同風呂・共同台所)等で、入居期間は最長1年程度として、就職活動をしながら仕事が決まって独立していく間の拠点が必要だと考える。また、寮長のような人が、その地域での暮らしのマナーや文化なども話しながら、1年内に資金を貯めて独立していくようなシステムを構築するとよい。それが県の助成だけでなく、入居者の賃貸料で賄えるのが望ましく、そうすれば永く続けることも可能である。

⑨ 県外で数年間働いてリターンする人材育成モデルの推進

最近、本土系企業が県内で採用した社員を入社後数年間、県外で勤務させて数年後に県内にリターンさせたり、県内企業が県外企業との連携により自社社員に県外での業務を経験させるケースが増えてきている。特に若年者は初期段階で最も競争が厳しく、ハイレベルを要求されるところで鍛えられると、沖縄に戻ってからの離職者が少ないなどの傾向もみられる。職業生活の基礎の部分を寮などで過ごしながら、社会人としての基礎を叩き込まれることは慣れるまでは大変であるが、将来的にみると本人の為になる。

一方、県内志向の学生達も、3～5年で戻れる仕組みがあれば、チャレンジする者も多いと推察される。また、県外に店舗展開する県内企業などでは、県内店舗の社員とローテーションなどを行うことにより社員にとっても有益な就業経験を積むことが可能となる。

⑩ 成長戦略産業に向けての人材育成

雇用問題の解決策の一つが産業振興による雇用の場の創出である。その視点から、新戦略産業は人材育成と連動した発展戦略を策定する必要がある。21世紀ビジョンでは、IT、観光、国際物流を新戦略産業と位置づけ、担い手育成も重要政策に掲げている。例えば、新たな展開と可能性が期待される国際物流分野では、民間的発想ができる公務員はもとより、多様な分野の物流のプロを確保・育成していく長期戦略を構築する必要がある。また、医療・介護分野の人材は、高齢化社会を支える人材として重要性が増すことから、その育成確保と同時に生きがい作りの一環として

の高齢者雇用にも展望が必要である。さらに、ライフスタイルの変化に合わせて、多様な働き方ができるような制度づくりや労働者への支援の発想も今後欠かせない視点となってくる。例えば、ミスマッチの大きい観光産業では、人との触れ合いは好きだという学生も多い。ただ重労働で給与の安い観光産業へは二の足を踏んでいる状況である。これをワーク・ライフ・バランスという視点から見ると、ライフステージの状況に応じたフルタイムやパートタイムを選択することが可能である。スキルアップや生きがい作りをうまく取り入れながら仕事を継続するスタイルは、これまでの概念とまったく異なる働き方であり、このような具体事例研究の蓄積が必要である。

また、若年者に対しては、キャリアパスが見えるような支援、例えば海外リゾートホテルへの研修、就職、貿易、商社等へのインターンシップなどを行える体制づくりが喫緊の課題である。海外、特にアジアでのインターンシップに対する積極的支援も必要である。

⑪ グッジョブ運動を基本にした沖縄型雇用モデルの策定

2000年にスタートした欧州経済社会モデルの構築を目指す「リスボン戦略」では「持続的成長」、「フル就業」、「社会的結束強化」を目標にしている。リスボン新戦略(2005年)には少子化対策としても求められるワーク・ライフ・バランス、高齢者の継続就業促進等の「労働市場改革」が優先分野として挙げられており、具体的には横断的な目標のもとに200近い目標水準も示されている。沖縄には独自の雇用問題があり、それらを踏まえ、グッジョブ運動の展開の中で沖縄型の雇用モデルを策定していくとよい。

4-2. 就職後の雇用政策

就職後の雇用政策については、就職後のキャリア形成や人材育成と定着率の改善策や離職者の就職支援策などについて以下のとおり取り纏めてみた。

(1) キャリア形成・人材育成

① 県の産業振興策と連携した人材育成

新たな振興計画である沖縄ビジョンなども踏まえ、これからの沖縄を支える若年者に対し、どのような人材を育成していくのかを明確にする必要がある。そのためには、県の産業振興策と連携した人的資本の育成が重要で、人材育成基本計画を作成し、産業振興に必要な人材像を分野別(重点分野として新戦略産業)に明確化し、必要なスキル、資格、キャリアアッププログラム等に関する詳細な育成メニューを国の施策を活用しながら効率的に展開していくことが望ましい。このプログラムを有効に活用するためには産官学労からなる組織母体が必要である。また、その際には本土に比べて沖縄県民が弱いとされる部分を伸ばしていけるような人材育成カリキュラムや仕組み(ビジネススクール)を構築していくことも重要である。

経済振興を推進していく際の雇用戦略としては、次のような分野の人材育成が考えられるが、県内だけで人材育成が難しければ県外からの人材の調達も考える必要がある。

- ・県内需要の活性化を担う人材(内需型人材)
 - 営業、販売、職場リーダー、マネジャーなど
- ・県外市場への進出を担う人材(外貨獲得人材)
 - マーケティング(商品開発、販売戦略)、研究開発、戦略立案など
- ・高度経営人材
 - 経営サポート、マネジメント、ファイナンス、人材・組織活性化など

② 不足している分野の人材育成

企業がどのような人材を求めているのかについて第2章の統計資料でみると、営業・販売、専門職の不足が顕著であり、これらのデータを踏まえた人材育成が必要である。一方、企業はリターンがなければ人的資本投資を行わないし、短期間で移動する人材に投資する誘因がなく、それに加えて現在の企業には積極的に人的投資を行う余裕もなくなっている。このため、キャリア形成を企業にまかせるような受け身のままでは立ちゆかなくなってきた。このため、キャリア形成を企業にまかせるような受け身のままでは立ちゆかなくなってきた。初期キャリア形成の重要性はもちろんであるが、どこの企業でも不足している中核人材となるような人材育成も並行して行うべきである。中核人材を外部市場から獲得するのは容易ではなく、そういった人材を育成するために、在職者向けの高度な教育プログラムを支援する必要がある。

③ 企業の人材育成、人材確保に対する支援

沖縄県のサービス業のウェイトが高い産業構造や非正規社員比率が高い職業構造の特徴から、ある程度の離職率は不可避であり、政策目標として設定する定着率の数値はこれらの諸要因を勘案した上で設定したほうが妥当ではないかと考える。また、県内企業の採用行動は、新卒採用を抑制し、経験のある人材を中途採用で埋めるといったところが多い。すると、今後も新規学卒者の就職問題は深刻な状態が続くことが想定される。短期で離転職を繰り返し、スキルの蓄積ができない者と企業の中核人材との格差は一層拡大すると考えられる。企業が積極的に人的投資を行うことにより定着率を高める方策と、ある程度即戦力となるスキルをもち、企業に貢献できる人材を地域で育成する社会的なシステム作りが求められる。そのためには、県内だけでなく、県外での定着率を高め、実務能力を高める人材育成のメカニズムも必要である。県外の企業に就職してもスキルが身につけていないうちに離職し、県内に移動するのでは県内の企業でも活用は望めない。中核的なスキルを身につけるまでの期間、少なくとも7～10年くらいは定着するよう、県外就職者のサポートが必要である。そのためには、ロールモデルを作るなど、成功事例の積み重ねが求められる。離転職の原因の1つである賃金や労働時間など雇用管理面での改善を可能にするために仕事の質も付加価値を高め生産性を向上させていく必要がある。これについては、就業者の能力を高めるための中長期的なキャリアプランを意識するようしなければならない。場合によっては従業員間の競争的な側面を強化することも必要である。目標意識や達成意欲などの面を活かし、それを将来のスキルアップにつなげるようにするべきである。

④ 中小企業における人材育成

人材育成は中小零細企業では規模的に難しい部分もあるが、逆に規模が小さいからこそチャンスでもある。人数が少ない分、担当がまわってくるチャンスがある。本土系企業や中堅大手企業だと、人材育成方法もある程度確立していると思うが、中小零細は人材育成をそこまで考えてない場合も多い。しかし、そのような中小零細が成長していくために、多店舗化や新規事業に取り組むと、必然的に現在の社員にその役割がまわってくる。

「任せること」によって経営者・管理職はマネジメントを覚え、「任される事」によって、担当者は経験を通して学んでいく。机上論だけでなく、実際の仕事を通して真剣になる。

人材は、プロジェクトや新規事業、企業内改革等を任せてチャレンジさせていくことによって育つものとする。キャリア形成のプログラムも多いが、実践とリンクすると生きたプログラムになる。また、中小零細企業に対する人材育成の支援事業として、新人、中堅者等に分けた育成課題や育成プログラムを企業に作成させて、その上で財政的支援、資格取得支援等を多様なメニューから選択できるようにするような仕組みを構築する。

⑤ 人材開発プロフェッショナルの養成

人材育成を行うには、人材開発や人材育成のコンサルタントや社内プロフェッショナルを育成する必要がある。沖縄県には人材育成に熱心な経営者も増えているが、外注で研修を行うことはできても、テーラーメイドで多様な方法で人材育成を推進するノウハウを持ったプロが、沖縄には絶対的に不足している。まずはそのような人材を育成することで、後述する人材育成企業認定制度も機能する。このため、県内でも人材開発プロフェッショナル養成講座などが企画されており、県外の第一人者の講師を中心とした講座や東京での最新ノウハウの見学、企業対象のコンサル実習などが予定されている。このような取組を繰り返すことで、人材開発のプロフェッショナルを蓄積してネットワーク化し、継続的な教育、情報交換につなげて、沖縄県の人材育成のノウハウの向上を図っていくことが期待される。

また、県内での人材育成・キャリア形成における問題は中堅幹部の育成である。サービス業中心の現場たたき上げ型の中堅幹部は、時代環境の変化が著しい現在の経営環境や人材育成環境に対応することが難しくなっている。プロのマネジャー、リーダーとしての育成の仕組み、さらにはその延長線での経営者育成の仕組みを、地域として本格的に立ち上げる必要がある。単なる講習会でない先端的なノウハウを入れた、九州福岡地区のKAIL(産学官の連携による地域経営者育成のNPO法人)のような取組が参考になる。

(2) 定着率の改善

早期離職は、個人にとっても企業にとっても、社会的にいかにも損失かをしっかりと認識することが重要である。定着率を改善させるためには、まず早期離職の愚かさやデメリットを若者自身に理解させて意識の向上を図るとともに、採用時のマッチングの精度を向上させるため、企業側も自社の情報をオープンにすることが重要である。また、企業においては制度的対応として若年者の定着に対して効果がある諸制度を積極的に導入したり、経営者や社内で若者と関わるリーダー的な人材への教育も重要となる。これらの施策を積極的、具体的に実践できるかどうかによる。

① 入社3年未満の新人を対象としたビジネススクールの開催

県内の一部の大手企業以外の中小企業に入社する人数は2、3名というように同期入社の数が少ないことから、1社での集合型の新入社員研修は難しい状況にある。そのため、いわゆる現場任せきりのOJTで新人教育を行うというのが現状ではないかとみられる。その結果、現場におけるコミュニケーション不足(人間関係)に起因する早期離職が多いというのが実態ではないかと推測される。そこで、例えば入社3年未満の新人を対象とした、ビジネススクール(仮称)のような組織を三位一体(県・企業・大学)で立ち上げ、人材育成に注力するとともに、お互いの悩みや不安に対する相談や情報交換など、交流や懇談の場を提供することで、定着率の向上を図ることが期待できる。

② 雇用する側の社員志向の意識形成

「顧客志向」とよく言われるが、顧客志向の前に「社員志向」が大切である。すなわち、顧客に満足してもらう仕事、サービスを行うのは社員である。自分の会社の待遇に不満を持っている社員が、顧客志向のサービスを行うのは難しいとみられる。優良企業で「社員志向」を掲げる会社は多く、社員を大事にし、社員の満足度の高い会社ほど顧客へのサービス評価も高い。経営者は、人材をコストと考える事が多いが、人は材料ではない収益を生み出す源泉である。よって、人材ではなく「人材財」とあるという認識に立つ。そのように扱われている会社の業績と定着率はかなり高い。

③ 人材育成企業の認定制度の導入

キャリアパスや人材育成がしっかりしている企業では社員の定着率も高い。そこで、人材育成に優れた企業の認定制度を導入することは有効な施策であると考えられる。人材育成コンサルタントの指導を受けて、求める人材像の明確化、人材育成施策の実施、キャリアパスの形成、管理職のマネジメント教育などを行い、それらの達成度合いの評価と若年者の早期退職率など定性・定量的情報で企業を認定する。その後も3年に1回程度、再認定を受ける。認定されることで人材育成に熱心で、若者の初期の良質な就労経験ができる企業というイメージを出し、若者や家族にとって中小企業であっても良質な雇用経験が出来る企業がわかるようにすることはミスマッチ解消や中小企業の人材獲得上も有利になる。また、人材育成に関する費用の一部補助など、直接的なインセンティブを付与してもよい。導入に際しては、もともと人材育成に取り組んでおり、定着率の高い企業に認定を受けてもらって、制度自体のブランドを構築するのが鍵である。こうした認定制度を実効あるものにするためには、コンサルタントや認定委員の育成、確保が課題となる。

④ 企業内の定着支援に向けた取り組み

企業内において、新入社員の早期離職を防ぎ、定着率を高めるように相談体制の確立を図る取り組みを促すための支援措置も検討する必要がある。また、県外就職者は、沖縄と異なる就職環境や生活習慣に馴染めないことから離職するケースも多いが、県外に就職してもスキルが身についていないうちに離職し、県内に戻るのでは県内の企業でも活用は望めない。中核的なスキルを身につけるまでの期間、少なくとも7～10年くらいは定着するよう、県外就職者をサポートするため、県外就職者の定着率改善のための支援事業を県外企業と連携して実施していくことも必要である。

(3) 離・転職者の就職支援

① 失業の度合いに応じた支援策

求職者の支援も就職力のレベルに分けた対応策が必要であると考え。例えば、①離職から3カ月以内に自力で就職できる求職者、②離職から6カ月未満で自力で就職できる求職者、③離職から6カ月以上経過している求職者、④離職から2年以上経過している求職者、⑤育児や病気から復帰した求職者などである。①、②の求職者は概ね自分で探して転職していくので少しの相談でも大丈夫だが、③、④になると段々就職困難者となる。離職から再就職までの期間が長引くほど、面接の際に不利になる。就職支援の相談やセミナー、合同企業説明会も、どの分野を支援するのか明確にした方が、対象者の現実に沿った対応ができると考える。

② 行政機関の離転職者への支援

ハローワークは失業してから行くところであるが、パソコン検索なども時間が制限されており、じっくり時間をかけて仕事を選ぶことも難しいため、例えば夜の7～8時まで開けたり、土日も開けると利便性が高まる。離職から再就職までの期間は短い方がよく、求職期間が長くなるほど、再就職は困難になる。また、在職中でありながら転職を考えている場合、次の仕事をきちんと探して離職するためにも、離職前から夕方や休みの日にハローワークへいけるとよい。仕事探しは自己責任ということも踏まえ、何でも支援するということでは本人の為にはならないが、求職者が自覚を持って取り組み、そこを公共機関などがサポートするのが望ましいと考える。

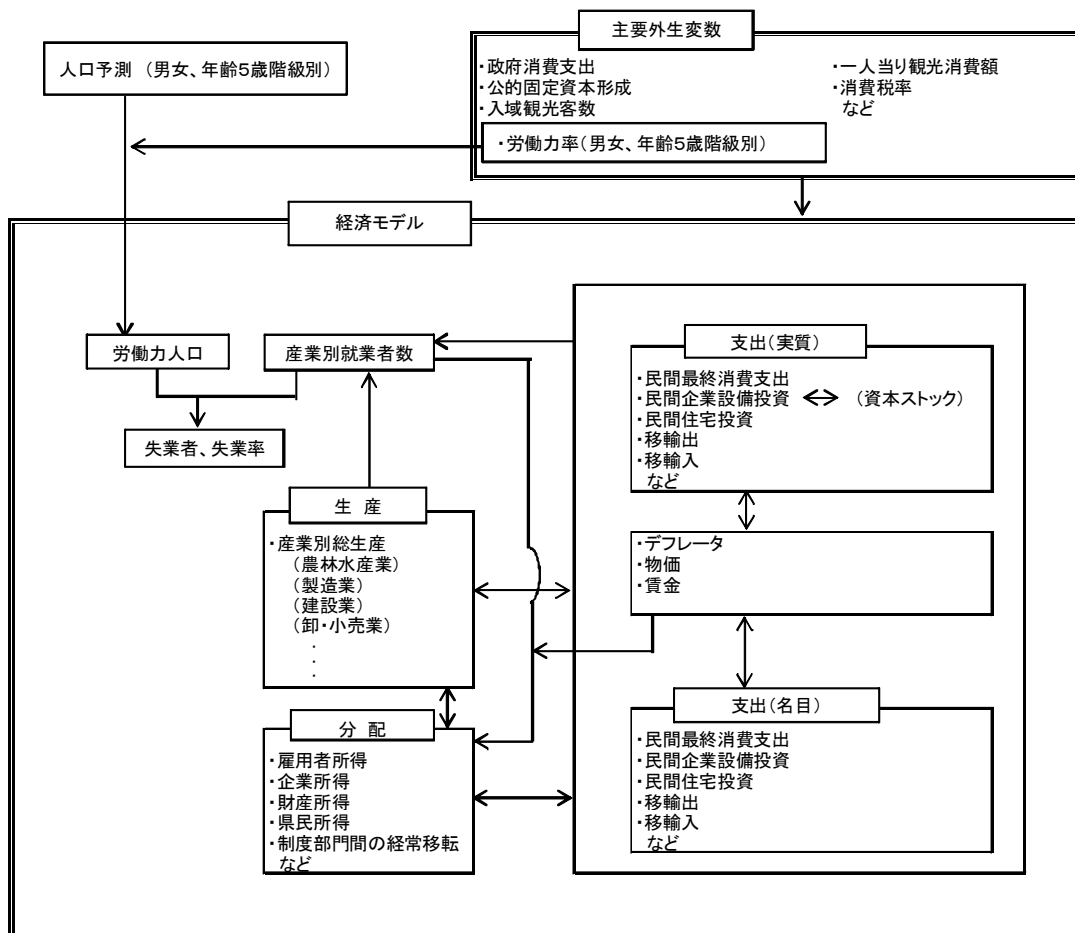
資料編

沖縄県の雇用情勢の将来見通し

1. 推計方法について

- ・沖縄県の雇用情勢の将来見通しについては、沖縄県の計量経済モデルを構築し、現行の沖縄振興計画の最終年度である2011年度から2021年度までの期間(11年間)について、県経済および雇用情勢の見通しを推計した。
- ・将来見通しのケースとしては、①標準推計ケースと②高位推計ケースを推計した。「標準推計ケース」は予測の前提条件となる外生変数に、概ね現状の趨勢で推移した場合の数値を設定して推計したケースである。また、「高位推計ケース」は知事公約等が実現した場合のケースであり、このケースでは2021年度までにこれらの公約が実現されるように、予測の前提条件の値を設定した。
- ・今回の推計に用いた沖縄県の計量経済モデルは、モデルの中で内生的に解かれる230本の方程式(うち推計式は50本)とモデルの外から外生的に与える108の外生変数(政策変数、与件変数など)から構成される。モデルを構成する主な経済部門は、支出(民間消費や設備投資など)、デフレーター(物価)、人口・労働、産業別生産、分配(所得など)、人口・労働、県際収支、財政、基地関連、資本ストックなどである。
- ・この計量経済モデルにおいては、人口、労働力率(いずれも男女、年齢5歳階級別)は外生変数であり、両者の積により労働力人口が決定される。
- ・推計期間における男女別、年齢5歳階級別の労働力率の設定値は、「標準推計ケース」では、若年層、女性、高齢層で労働市場への参入が進むことを想定し、毎年度の上昇率を概ね0.5%程度で設定した。現状で高い労働力率となっている男性の20代後半から50代前半については低めに設定した。ただし、男女別、年齢階級別の全ての労働力率が上昇しても、労働力率の低い高齢者が人口に占める構成比が高まっていくため全体の労働力率は低下していく。
また、「高位推計ケース」では若年層、女性、高齢層の労働力率の毎年度の上昇率を概ね1%前後で設定し、男性の20代後半から50代前半までの労働力率も「標準推計ケース」よりやや高めに設定した。この結果、全体の労働力率は、「標準推計ケース」が推計期間において低下していくのに対して、「高位推計ケース」では若干上昇していく。
- ・一方、産業別就業者数は、各産業別(SNAベース)の生産や関連する需要項目の支出によって内生的に決定される。
- ・上記の労働力人口と就業者総数の差が失業者となる。

2. 沖縄県の計量経済モデルのフローチャート



3. 予測の前提条件（外生変数）と県経済の将来見通し

(1) 標準推計ケース

【 主な外生変数 】

| | (単位) | 実 数 | | | | 年度平均増減率 (%) | | | |
|----------------|------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | 2010年度 (実績見込) | 2011 (見通し) | 2016 (見通し) | 2021 (見通し) | 2010→ 2011 | 2011→ 2016 | 2016→ 2021 | 2011→ 2021 |
| 総人口 | 千人 | 1393.5 | 1399.8 | 1427.3 | 1437.5 | 0.5 | 0.4 | 0.1 | 0.3 |
| 政府最終消費支出(名目) | 10億円 | 1194.9 | 1212.9 | 1306.6 | 1407.6 | 1.5 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| 公的固定資本形成(名目) | 10億円 | 309.4 | 302.6 | 305.6 | 296.4 | -2.2 | 0.2 | -0.6 | -0.2 |
| 入域観光客数 | 千人 | 5,863.5 | 6,013.5 | 7,083.5 | 8,283.5 | 2.6 | 3.3 | 3.2 | 3.3 |
| 一人当たり観光消費額 | 万円/人 | 6.6 | 6.7 | 7.7 | 8.5 | 1.0 | 2.7 | 2.1 | 2.4 |
| 企業誘致による雇用者(累計) | 千人 | 0.0 | 0.8 | 4.8 | 8.8 | - | - | - | - |

【 主な経済指標 】

| | (単位) | 実 数 | | | | 年度平均増減率 (%) | | | |
|------------|-----------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | 2010年度 (実績見込) | 2011 (見通し) | 2016 (見通し) | 2021 (見通し) | 2010→ 2011 | 2011→ 2016 | 2016→ 2021 | 2011→ 2021 |
| 県内総支出(実質) | 10億円 | 4094.4 | 4169.3 | 4477.0 | 4730.2 | 1.8 | 1.4 | 1.1 | 1.3 |
| 県内総支出(名目) | 10億円 | 3792.6 | 3811.2 | 4231.2 | 4628.2 | 0.5 | 2.1 | 1.8 | 2.0 |
| 消費者物価 | 2000年=100 | 97.3 | 96.7 | 101.0 | 105.4 | -0.6 | 0.9 | 0.9 | 0.9 |
| 1人当たり県民所得 | 万円/人 | 207.0 | 208.8 | 224.7 | 241.0 | 0.9 | 1.5 | 1.4 | 1.4 |
| 総人口 ※再掲 | 千人 | 1393.5 | 1399.8 | 1427.3 | 1437.5 | 0.5 | 0.4 | 0.1 | 0.3 |
| 労働力率(男女計) | % | 58.6 | 58.5 | 58.0 | 57.5 | -0.2 | -0.2 | -0.2 | -0.2 |
| 労働力率(男) | % | 68.8 | 68.6 | 67.9 | 67.3 | -0.2 | -0.2 | -0.2 | -0.2 |
| 労働力率(女) | % | 49.1 | 49.0 | 48.7 | 48.4 | -0.1 | -0.1 | -0.1 | -0.1 |
| 労働力人口(男女計) | 千人 | 673.0 | 676.3 | 692.8 | 700.8 | 0.5 | 0.5 | 0.2 | 0.4 |
| 就業者 | 千人 | 622.0 | 627.7 | 650.4 | 665.9 | 0.9 | 0.7 | 0.5 | 0.6 |
| 完全失業率 | % | 7.6 | 7.2 | 6.1 | 5.0 | - | - | - | - |

(備考) 為替相場、原油価格、貸出約定金利は足元の値で横ばいに設定、消費税率は2015年に3%P、2019年に2%P引き上げを想定。

(2) 高位推計ケース

【 主な外生変数 】

| | (単位) | 実 数 | | | | 年度平均増減率 (%) | | | |
|----------------|------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | 2010年度 (実績見込) | 2011 (見通し) | 2016 (見通し) | 2021 (見通し) | 2010→ 2011 | 2011→ 2016 | 2016→ 2021 | 2011→ 2021 |
| 総人口 | 千人 | 1393.5 | 1399.8 | 1427.3 | 1437.5 | 0.5 | 0.4 | 0.1 | 0.3 |
| 政府最終消費支出(名目) | 10億円 | 1194.9 | 1206.9 | 1370.8 | 1543.4 | 1.0 | 2.6 | 2.4 | 2.5 |
| 公的固定資本形成(名目) | 10億円 | 309.4 | 309.4 | 330.6 | 351.8 | 0 | 1.3 | 1.2 | 1.3 |
| 入域観光客数 | 千人 | 5,863.5 | 6,169.5 | 8,074.0 | 10,000.0 | 5.2 | 5.5 | 4.4 | 4.9 |
| 一人当たり観光消費額 | 万円/人 | 6.6 | 6.7 | 7.6 | 8.5 | 1.5 | 2.5 | 2.2 | 2.3 |
| 企業誘致による雇用者(累計) | 千人 | 0.0 | 0.8 | 4.8 | 8.8 | - | - | - | - |

【 主な経済指標 】

| | (単位) | 実 数 | | | | 年度平均増減率 (%) | | | |
|------------|-----------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | 2010年度 (実績見込) | 2011 (見通し) | 2016 (見通し) | 2021 (見通し) | 2010→ 2011 | 2011→ 2016 | 2016→ 2021 | 2011→ 2021 |
| 県内総支出(実質) | 10億円 | 4094.4 | 4166.6 | 4615.4 | 5009.3 | 1.8 | 2.1 | 1.7 | 1.9 |
| 県内総支出(名目) | 10億円 | 3792.6 | 3832.9 | 4689.4 | 5639.0 | 1.1 | 4.1 | 3.8 | 3.9 |
| 消費者物価 | 2000年=100 | 97.3 | 96.9 | 104.8 | 113.4 | -0.4 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| 1人当たり県民所得 | 万円/人 | 207.0 | 209.1 | 238.2 | 269.5 | 1.0 | 2.6 | 2.5 | 2.6 |
| 総人口 ※再掲 | 千人 | 1393.5 | 1399.8 | 1427.3 | 1437.5 | 0.5 | 0.4 | 0.1 | 0.3 |
| 労働力率(男女計) | % | 58.6 | 58.5 | 59.2 | 59.9 | -0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| 労働力率(男) | % | 68.8 | 68.6 | 68.8 | 69.1 | -0.3 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| 労働力率(女) | % | 49.1 | 49.0 | 50.1 | 51.2 | -0.1 | 0.4 | 0.4 | 0.4 |
| 労働力人口(男女計) | 千人 | 673.0 | 676.3 | 706.7 | 729.6 | 0.5 | 0.9 | 0.6 | 0.8 |
| 就業者 | 千人 | 622.0 | 627.4 | 666.0 | 698.6 | 0.9 | 1.2 | 1.0 | 1.1 |
| 完全失業率 | % | 7.6 | 7.2 | 5.8 | 4.2 | - | - | - | - |

(備考) 為替相場、原油価格、貸出約定金利は足元の値で横ばいに設定、消費税率は2015年に3%P、2019年に2%P引き上げを想定。

(参考)

日本経済の中期見通し

(出所) 日本経済研究センター (2011年2月2日 公表)

| | 年度平均増減率(%) | | |
|-----------|------------|-------|-------|
| | 2010→ | 2015→ | 2010→ |
| | 2015 | 2020 | 2020 |
| 実質成長率 | 1.4 | 0.9 | 1.2 |
| 民間需要(寄与度) | 1.0 | 0.4 | 0.7 |
| 公的需要(寄与度) | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| 外需(寄与度) | 0.2 | 0.3 | 0.3 |
| 潜在成長率 | 0.6 | 0.8 | 0.7 |
| 名目成長率 | 0.7 | 0.6 | 0.6 |
| 消費者物価 | 0.2 | 0.6 | 0.4 |
| 労働力人口 | -0.7 | -0.5 | -0.6 |
| 完全失業率 | 4.2 | 3.9 | 3.9 |

(備考)完全失業率は最終年度の水準である。

第1回検討委員会議事要旨

日時:平成22年12月22日(水)13:00~16:00

場所:(財)南西地域産業活性化センター大会議室

出席者

<委員>

| | |
|-------|-----------------------|
| 野崎 四郎 | 沖縄国際大学 教授 |
| 金城 雄彦 | 沖縄県大学就職指導研究協議会事務局長 |
| 佐和田安行 | 冒険王株式会社 代表取締役 |
| 高橋 俊介 | 慶應義塾大学 SFC 研究所 上席所員 |
| 原 正紀 | ジョブカフェサポートセンター代表 |
| 渡邊 博頭 | (独)労働政策研究・研修機構 副統括研究員 |

<沖縄県>

| | |
|-------|---------------------------|
| 石垣 泰生 | 沖縄県観光商工部 産業雇用統括監 |
| 城間 勇雄 | 沖縄県観光商工部 参事 |
| 新垣 秀彦 | 沖縄県観光商工部 産業政策課 副参事 |
| 又吉 稔 | 沖縄県観光商工部 雇用労政課 副参事 |
| 運天 修 | 沖縄県観光商工部 雇用労政課 雇用企画推進班 班長 |

<事務局>

| | |
|-------|-------------------------|
| 金城 毅 | (財)南西地域産業活性化センター 上席研究員 |
| 前仲 清浩 | (財)南西地域産業活性化センター 企画研究部長 |

1. 開会

事業の主催者を代表して、石垣泰生沖縄県観光商工部産業雇用統括監が挨拶を行った。
概要は以下の通り。

- 沖縄県は、各市町村、国、また関係機関と連携して、雇用改善に取り組んでまいりました。この間、就業者数は着実に伸びてはいますが、失業率に関しては、10年来、7%～8%という高い水準で推移しております。
- 他方、沖縄県では、平成24年度からの沖縄振興策をどうするかという新たな制度や計画等の検討に入っているところであり、沖縄の雇用の抱える問題・課題について論点を整理・分析し、雇用情勢の抜本的な改善のため、重点的・戦略的な雇用対策を講じていく上で、役立てて行きたいと考えております。
- 検討委員会において、忌憚のないご意見を頂戴し、実りある調査研究にしたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

2. 出席者紹介

3. 議事

- (1) 沖縄における雇用問題の整理・分析
・資料-1に基づいて事務局より報告

以下について、討議。

- (2) 今後の沖縄における雇用問題の改善に向けた検討
(3) 「沖縄雇用対策基金(案)」

<概要>

- (1) 沖縄における雇用問題の整理・分析
・第一回検討委員会「資料-1」を参照

- (2) 今後の沖縄における雇用問題の改善に向けた検討

1 若年者の雇用対策について

政策の有機的連携

- 雇用対策というのは産業政策、教育政策との三位一体であるべきなのに、ばらばらに運用されている。各政策を実行する自治体が一体的に行うべき。そうすることで、コストパフォーマンスは随分上がるのではないか。

マッチングの工夫

- 沖縄の若者は行きたい会社がわからなくて悩んでいる。確かに、〇〇合同説明会とか〇〇セミナーとかマッチングの機会は増えているが、マッチング率はとても低い。単にマッチングの場を提供するだけでなく、前後に仕込みをして、フォローをするといったしっかりした設計をすることでマッチング率を高めることができる。

教育機関と企業の結び付き

- 今の教育機関は、社会が求める人材が何かわからず対応できていない。これは、教育機関と企業の結び付きが足りないためだ。インターンシップはもちろん、学校が企業と一緒にって学生を育てるコープ教育のようなものがあったらいいだろう。

キャリア教育のあり方

- 大学生の就業意識は高まったが、県内の新卒雇用枠は増えておらず、中途採用メインの構造はそのままである。県外就職をする際にネックになるのが、親の影響。また、県内で就職する際に障害になっているのが、沖縄の現状を無視したキャリア教育。だから、これからの施策は、親にも学生に対しても、基本的に学校を卒業したら働きましようという方向でやってもらいたい。
- これまで親、学校ひいては社会がやっていた規範教育(社会のため、会社のために働くという考え方)をやらなくなり、やりたいことや損得でキャリアを考える傾向が強くなっている。仕事観というのは、社会に出た後はあまり変わらないので、キャリア教育の段階で規範教育をやっていかなければならない。
- 紋切り型のキャリア教育が蔓延している。地域ごと、産業の要請等それぞれの実情によって多様な内容のキャリア教育があるべき。ハングリーさが足りないならハングリーさを植え付ける教育、沖縄の現実を知らないなら、沖縄の現実をきちんと教える等。
- 働く人のキャリア観は親に強く影響を受ける。したがって、キャリア教育は本人だけでなく、コミュニティを巻き込んだ形でやっていくことが必要。
- 一生懸命勉強に打ち込むことを教育の中でやるのが、最大のキャリア教育
- キャリア教育を大学3年からやるのは遅すぎる。もっと早い段階からやるべき。

インターンシップ

- 現在、沖縄はキャリア教育イコールインターンシップになってしまっており、また、“やればよい”という数こなしになっている。インターンシップをやるなら、就業体験型ではなく、ゼミと連動した課題解決型や採用を前提としたインターンシップ等にした方が良い。

新卒の意識と現状のギャップ

- 新卒の学生がいろいろ勉強してくるのはいいけれど、新卒の意識と沖縄の現状との間にギャップがある。例えば、中小企業家同友会の会員企業 1000 社のうち、4%しか新卒採用をしておらず、明確な人材像やキャリアパスを提示するような会社は現実的に沖縄にほとんどない。だから、中小企業に目が向かない。

県外就職支援の必要性

- 沖縄の人口の伸び率を考えると、雇用だけではなく、県外に出て行く人をもっと支援する必要がある。例えば、県が航空チケットを安く提供するとか、東京や大阪に「就職ハウス」のようなものを作って、そこに滞在して就職活動をし、ある程度資金を貯めて出て行くという仕組みなど。

採用活動

- 新卒を採用する県内企業、特に中小企業の求める人材像がはっきりとみえない。また、入社後どういうふうに入材を育てていくかというキャリア・パスの提示もない。学生も勉強してきているので、そういった企業は選択せず、結局、大手に集中することになる。

中小企業の求める人材像

- 中小企業が求める人材は“いい人”。つまり、中小企業の場合、あれもこれもやって欲しいので、それに対応しているいろいろやってくれるオールマイティーな人が求める人材像。

中間層のマッチング

- 中間層と下の層の子をどうやって企業とマッチングさせていくかが問題としてある。、中間の企業は経営に必死で、ビジョンを作り、その実現のための人材獲得が難しい。だから、なかなか人が来ない企業の採用活動を支援する仕組みがあればいい。

採用活動の問題点

- 企業が自分の考えを明確に主張する能力を見るためにエントリーシートや面接で言わせている内容を、学生は本当にそうなれると思いきんでしまう。

層別の就職支援

- すべての学生、若年者をひとくりにすると無理が出るので、上中下の層別に分けた対策をとる必要がある。学校現場からすると難しいかもしれないが、また、地域別もありうる。

ゼミの機能

- 就職活動において、大学のゼミが持つ機能は重要。ゼミのみんなですべて支えあって就職活動をしたり、教員が学生の適性を見抜いて企業に推薦するマッチングの機能など。文系の学部でもゼミの推薦制度を作れるとよいかも。ただ、ゼミがうまく機能するかは教員の指導姿勢によるところが大きい。

“就活”の学業への影響

- 就職活動のために、学生が勉強に集中できなくなっている。時期を多様にするとか、やらないシステムができればいい。例えば、ジョブカードのようなものを作って大学1年の頃から毎日の体験を就職活動に入れ込んでいけたらいい。

2 定着率の向上について

人材育成の意識

- 県内の中小企業には家業が多く、上に上がれると思っていたのに他で働いていた親族が管理職になってしまい、モチベーションをなくして辞めるといったケースが多い。そういった企業の人材育成についての意識改革をしていかないといけない。いつまでも若年者の意識の問題

だけにしてはいけないのではないか。

若年者の人材育成

- 県内の中小零細企業に入社した同期は少ないので、悩みを抱えて孤立するケースが多い。入社3年未満の若年者が交流したり情報交換する場が必要。例えば、大学が夜間開放して交流の場を作って、情報共有したりする仕掛けがあると良い。

人材定着

- 中小企業にも大手にも人材育成ということを考えない企業がある。だから、最初の3年間しっかり人材育成をしたら、認定して、認定のある企業には研修の補助がでるといような仕組みが欲しい。

定着の責任

- 厳選採用が加速化して、学生も企業も採用に真剣になる中、1年以内に新卒採用者を辞めさせるのは、企業の責任。辞めさせない仕組みをどうするか考える必要がある。

3 人材育成、キャリア形成について

中小企業の人材育成

- 日本には製造業の人材育成ノウハウはあるが、サービス業の人材育成ノウハウの蓄積は薄い。中小のサービス業にも可能な人材育成方法を教えて、努力する企業を後押しする政策が必要。そのためには、人のマネジメントを担う中堅幹部を育てることが重要になる。
- 中小企業は厳しい経済環境の中で、どういう人材が必要なのか、どう育てて、定着させるかわかっていない。これまで財務面やマーケティング面での政策はたくさんあったけれど、企業に対する人材面の政策は弱かった。だから、これから人材面での企業支援を展開しなければいけない。

中間管理層の人材育成

- 県内では中間管理職を担える人材が不足しており、需要があってもマッチングができない。県外で5年くらい経験した人をマッチングできる仕組みをつくりたい。これからは中間管理層の人材育成を絶対やらないといけない。

経営者の人材育成

- 沖縄は開業・廃業率ともに高い。新規開業を育てる仕組みを作り、廃業率を抑えることを考えた方が良い。

営業職の人材育成

- どの分野でも不足している人材は営業職。しかし、営業職に対するイメージが悪いためか希望する人が少ない。だから、営業マン教育の研修をやって人材を育成するべき。

人材育成専門家の人材育成

- 人材育成の専門的な知識を持って、コーディネートできるプロが少なすぎる。ある程度の数の人材育成の専門性を持った人を育てる必要がある。そうでないと、変なキャリア教育やただの講演会の連続になってしまう。

Uターンというキャリアの形

- キャリアの初期は県外で5年くらい働いて、その後戻ってくるというのは1つのあり方。そういうキャリアの作り方があれば、若年者もどんどん県外に出て行くのではないかと。〇〇ウチナンチュのようにブランド化したら良い。
- 県外で4、5年働いて沖縄に戻ろうとしても、受け皿がないので戻ってこれない現状がある。人材が循環できるような受け皿を考える必要がある。

4 雇用問題に関するその他のテーマについて

構造的失業対策

- 報告書のUV分析によると、需要不足失業率は2%弱で推移しており、ミスマッチなどの構造的失業がはるかに多い。したがって、構造的失業をターゲットにした政策が重要。
- 報告書36頁のアンケート結果をみると、「営業・販売」、「専門職」等が不足していることがわかる。高度人材、高い専門性を持つ人を育てる政策をやっていかなくてはならない。また、そのためには、高い転職率に対する対策も必要。
- 地域が人を育てることが1つのポイントになってくる。企業のニーズを把握して政策的にそのニーズを受け止めて人材を育成するという動きがこれから重要。

キャリア観によるミスマッチ

- 意欲の高い学生が、中途半端に変なキャリア教育を受けて、やりたい仕事や自分のキャリアプランを明確にして就職活動をするようになってきている。また、企業側もそれをエントリーシートに書くことを求める。その結果、現実に直面した時、企業で使えない人が増えてきている。
- 若いうちにキャリア観を固めてしまうのはマイナスになる。また、将来何をしたいかということを問うようなエントリーシートは廃止すべき。変なキャリア教育が、変な形で凝り固まったり、自信をなくす若者をつくったりして構造的失業を増やしているのではないかと。

グッジョブ運動について

- 沖縄の学生の1人当たり応募企業数は、本土と比べて圧倒的に少ないので、もっとチャレンジしようという運動の仕方をしていけないといけない。
- 若者が主体で、親を含めたまわりが干渉せず上手に放っておくという姿勢がよい。
- 行政の施策が全くのバラバラで、特に教育現場をいかに巻き込めるかが、今後の課題。
- 地域や父母が参加するジョブシャドウイングのような形で、まわりを巻き込んでキャリア教育を行える方向に持っていけると良い。

(3)「沖縄雇用対策基金(案)」

- 第一回検討委員会「資料-2」を参照

第2回検討委員会議事要旨

日時:平成23年3月18日(金) 9:30~12:00

場所:ホテルチュウ琉球 7F ホールA

出席者

<委員>

| | |
|-------|-----------------------|
| 野崎 四郎 | 沖縄国際大学 教授 |
| 金城 雄彦 | 沖縄県大学就職指導研究協議会事務局長 |
| 佐和田安行 | 冒険王株式会社 代表取締役 |
| 高橋 俊介 | 慶應義塾大学 SFC 研究所 上席所員 |
| 原 正紀 | ジョブカフェサポートセンター代表 |
| 渡邊 博頭 | (独)労働政策研究・研修機構 副統括研究員 |

<沖縄県>

| | |
|-------|---------------------------|
| 石垣 泰生 | 沖縄県観光商工部 産業雇用統括監 |
| 城間 勇雄 | 沖縄県観光商工部 参事 |
| 湧川 盛順 | 沖縄県観光商工部 雇用労政課 課長 |
| 新垣 秀彦 | 沖縄県観光商工部 産業政策課 副参事 |
| 又吉 稔 | 沖縄県観光商工部 雇用労政課 副参事 |
| 運天 修 | 沖縄県観光商工部 雇用労政課 雇用企画推進班 班長 |

<事務局>

| | |
|-------|-------------------------|
| 金城 毅 | (財)南西地域産業活性化センター 上席研究員 |
| 前仲 清浩 | (財)南西地域産業活性化センター 企画研究部長 |
| 喜納 悠太 | (財)南西地域産業活性化センター 研究員 |

<要旨>

1. 開会

2. 資料説明

(1) 沖縄県の雇用情勢の将来見通し 資料-2

南西地域産業活性化センター 金城 説明

(2) 今後の沖縄の雇用政策の方向性

中長期に取り組む雇用政策への提言 資料-4 南西地域産業活性化センター 喜納 説明

3. 意見交換

テーマ1:就職までの雇用政策

キャリア教育のあり方について

- 6000人位を細かくアンケート調査、個別インタビュー調査をした結果、キャリア形成がうまくいくパターンとうまく形成されないパターンがだいたい分類できてきた。仕事観がしっかりしているとキャリアに対する満足度も成長曲線もいい。ですから、仕事観を持たせるキャリア教育が必要だということ。
- キャリア形成や成長のための仕事観というお話がありましたが、仕事観ではなくて責任感の有無だと思います。この会社で自分達は飯を食っていくんだという気持ちがないと難しい。
- 一般的に言うと、自分のキャリアの道を決めるのは、大企業の方が遅いし、遅くてもいい。しかし、中堅中小企業では、早いという傾向がある。
- 大学が、学生に対するキャリア教育としてやっているのが自分本位な仕事観を植え付けている。企業側のエントリーシートも、学生がやりたいことを聞くような内容になっている。
- 仕事をして自己実現をどうしたらいいかというのをあまりにも学生に求めているような気がする。仕事をしながら探していったいいんだということを大人が学生に伝えるべきだと思います。
- 沖縄の特徴、産業構造にあったキャリア教育があるはずなので、いろんな事例を集めて、研究会のような形で情報交換をしながらやっていきたい。

キャリア教育の時期について

- 家の手伝いをしている子はちゃんと仕事もできるんじゃないかと思うので、家での役割を小さい時から与えるということが親の一番できること。

- 小さい頃からの、親、兄弟、親戚や先輩方を含めた地域みんなとの関わりの中で仕事観とかキャリア観は形成されるのではないか。
- 各年代ごとに、仕事観、キャリアというものを段階的に教えるのがいい。小中学生に対しては高校・大学ぐらいの仕事観をしっかり教え、就活を終えたら、社会人としての心構えとかビジネス基礎を教えるのがいいかもしれない。

就職活動について

- 成功した頃の成功事例を示してあげると、生々しくて伝わりやすいかもしれない。そういうのをリレー的に伝えていけばいい。
- 就活サークルというのは結構危険です。就活に成功した人が、自分がなぜ採用されたかわかってないのに、自分のやり方を教えることによって学生をミスリードしていることが起きている。
- 去年の厳しい就活を勝ち抜いた先輩の事例が各大学にストックされていて、その多くが会社を初めから数社に絞ったから内定が出たという事例になっている。だから、今年の3年生の企業へのアプローチ数が激減している。これは就活では危険なリスクです。成功体験ばかり見せても、なかなかうまくいかないの、見せ方に少し注意しないといけない。
- いくつかの段階があって、就職したからキャリアが決まるわけではないので、その先も合わせた事例をだしていくというやり方があると思います。
- 就活スキルというよりも、自分はこういう考えで行動したとか、そもそもこういうために働きたいとかをちゃんとリレーしていくべき。

大学教員の就職・仕事観への影響

- 大学生で理系の場合、教授から仕事観の影響を受けて、それが何年経っても残っていて支えになっているケースがある。先生をなんとか教育したい。
- 理系の就職はどんな時代でもだいたいうまくいくのは、先生が企業としっかりパイプでつながっていて、押し込む力があるというのが大きい。文系の先生はそこが弱い。
- どこまで就職させるのが求められているのか、文系では教育というかたちでは難しいところがある。

採用・就職活動について

- 特に沖縄の中小企業を含めて、求める人材像・キャリアパスの明示を徹底して欲しい。どういう人材を個々の企業が求めているか、どういう人を育てたいかを具体的に示してくれると学校も対処ができる。
- こういうことがうちの会社として求めている人材だから、こういう人に来てほしいというような仕事にマッチしたシンプルな採用の仕方をして欲しい。

- 県外就職を考えた場合、交通費、就職後もお金がかかるということで二の足を踏むということがあるようだ。
- 食事つきで寮長のような人がいる学生寮のような県外就職のための施設があると就職活動の促進になるのではないかと思います。やはり敷金・礼金を全部払って活動していくというのはハードルが高いのではないかと思います。
- 沖縄で、オープン公募マーケットではなく、クローズドだけいろいろな形があるという就職市場をつくってもいいのではないかと。
- 人材育成能力のある企業20社くらいの若年層でうまくキャリアが出来ている人100人くらいをインタビューして調べて、こういう人がうまくいくというのがわかれば、企業は欲しい人材像を明確化できる。また、教育機関もそれに対応して人材を育てられる。こういう「見える化する調査」をやれたらいい。
- 行政が支援してアセスメントを導入して、その結果を採用試験に活用していくとマッチングの精度も上がっていくのではないかと。企業が、経験則、感覚で採用しているのを言葉にすることは必要だと思います。
- マッチングキーは基礎力や志向別などいろいろあるので、様々なクローズドな仕組みが出てくると満遍なくマッチングできる可能性が出てくる。それでも余ってしまう子は、先生がある種強制的に紹介すると100%を目指せると思っています。
- 沖縄の大学は全部文系の大学なので IT なんて最初から出来ないと思こんでいる学生がいるけど、適性がある学生が数多くいる。だから、行政あるいは大学の支援を借りて、IT 業界への適性を測るアセスメントを導入して、人材の掘り起こしをしていくと面白いと思います。
- 理系、文系という思い込みで決めるのではなく、ちゃんと情報を出してあげるといいと思います。適性を見極めてあげて、やっていかないと選択肢が狭まってしまう。
- 行政が、企業に対してこういうような戦略的な産業を興すとかいう情報を流して欲しい。50代の女性のマーケットはこうなっているというような様々な指標を出してもらいたい。
- ジョブカードの情報を何らかの形で見えるようにして、手を加えてやりやすいようにしてもらいたい。

テーマ2:就職後の雇用政策

早期離職防止

- 1年で辞めさせない施策をやる必要がある。県内の中小企業に入社するのは数名と少なく、同期で励ましあいながらやるという環境がない。そういった人達を集めて、ネットワーク化していく仕組みを作る必要がある。
- 中小企業は同期がいなくて落ちこぼれやすいというのは内地でもよく出ていて、ある種の同期会をやるというアイデアは内地にもある。

中小企業の人材育成

- 雇用の質の問題を考えた場合、もちろん個人の問題もあるけれど、企業、特にサービス業で中小企業の場合、新卒の育成の仕方を知らないあるいはやろうとしない企業の問題があるので、人材育成力のある中小企業を作らないといけない。
- 企業の人材育成力をつけるときにポイントになるのは、人を育てられる経営幹部、中堅幹部を育てること。若年者の育成の方法は難しくはなく、ただやるかどうかという企画力と実行力の問題だと思う。
- 人を育てる力を、特に中小企業に植え付けるのは大きな課題であり、企業の人たちにも教育が必要かなと思います。
- 若年者を育てるためには、企業の努力が必要になる。しかし、沖縄の場合、例えばメンター制度を活用しないし、そもそもメンターになる人がいないという現状であり、やはり企業の中堅幹部の再教育は必要だなと思います。
- 沖縄の会社は、商習慣や仕事の作法を教える“番頭さん”がいない。この番頭さんがきちっとやって中堅幹部の育成がある会社というのは、非常に安定しているし人も辞めない。だから、中堅幹部の育成と経営者の人材育成への意識が人材の定着には重要。
- 人材育成における中堅幹部の重要性というのは、中堅幹部自身が教えるばかりではなく、むしろ、同僚同士が教えあうような職場を作るのが中堅幹部の役割だということを理解させて、そういう行動をとらせるという点にある。
- すぐ辞める若者の気質がどうなのかという議論もあるけれど、そういう若者も採用して会社に入れた以上、定着促進は100%会社の責任だと思います。だから、定着促進は、企業側対策をどれだけ打つかで決まってくる。①採用時のマッチングの精度向上②若者自身の意識向上③企業における制度的対応④経営者やリーダー人材の育成をしっかりとやれば絶対に定着は促進される。
- 職場での、先輩社員や同僚との関係が希薄な状況が早期離職を生んでいるというのが実態だ。

人材育成助成金・雇用助成金

- 採用するまでは、企業が金を払って採用すべきだと思います。その後、辞めさせないで、きちんと人材育成をする企業に育成費がついてくる仕組みが必要ではないか。
- 企業が新卒者を採用して、育成していくのは結構大変なので、育成に助成金がつくのはいいかもしれないです。ただ、どの程度まで必要なのかというのは考えた方がいいと思います。
- 雇用助成金の場合、自力就職が難しい層に絞るとか戦略的に絞り込むなら意味が出てくる感じがします。
- 公的資金の投入は出来るだけ抑えた方がいいと思うので、ここというポイントにしっかり投入しないといけない。大学の就職支援でいえば、ボトム層をどうするか、非正規社員への支援をどうするかだ。

層別就職支援

- トップアップも必要。グローバルに通用する人材、沖縄でいえば本土で通用する人材を育成するためには、行政のバックアップが必要。
- 自力で就職できる子供と就職困難者は分けてやる必要がある。一つの制度で全部やろうとするとどこを対象としているのか区別できない。
- ここ数年学力が落ちてしまって、ターゲットをどこに絞っていいのかわからない。だから、大学としては階層を作って、レベルに応じた教育をしようという議論はある。

勉強と仕事観

- 大学の成績やどれだけ勉強したかは仕事の出来と絶対相関がある。ちゃんと関係を調べて、成績が悪いと就職はダメだという風潮を作らないと駄目だと思う。
- 勉強ができるという結果ではなく、勉強への取組みができるかできないかだと思う。企業はそのことをきちんと言うべきだ。

4. 資料説明

沖縄雇用対策基金(仮称) 資料-5 沖縄県・湧川課長 説明

5. 閉会

挨拶 沖縄県観光商工部産業雇用統括監 石垣泰生