

(労働条件の等ミスマッチ)の改善に向けた 基礎調査について

1

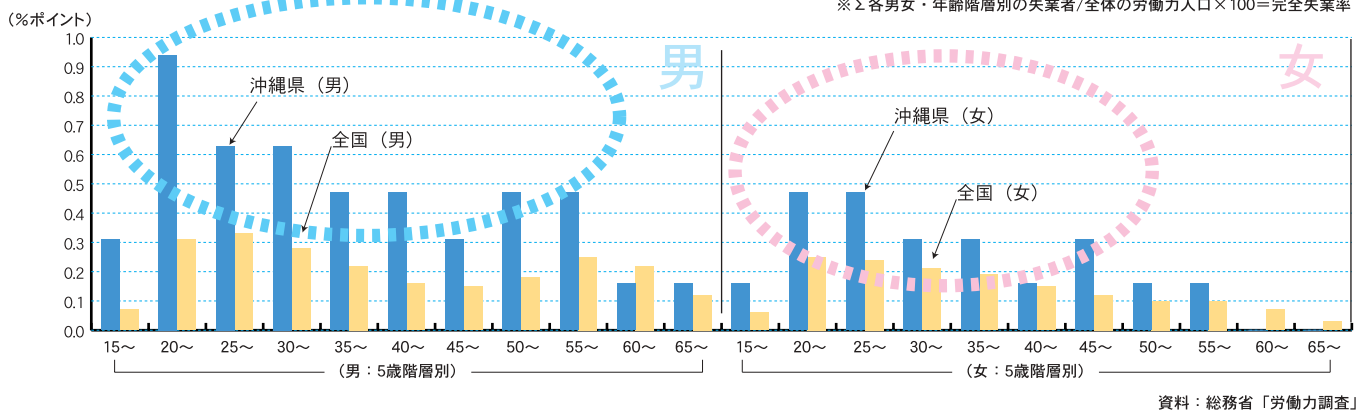
1 調査の背景と目的

沖縄県の失業率は、全国平均を大きく上回った状態が続いています。その背景には、労働条件のミスマッチ等、構造的な失業の問題が大きく影響しているものとみられます。本調査においては、県内の就業・失業構造について、その現状や要因を把握することにより、構造的失業の問題を改善させていく上での課題を整理し、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して行いました。

2 雇用問題の現状

(1) 若年層の失業率、無業率の高さ
沖縄県の失業率は、男性の20代前半が突出し、また、「学卒未就職」の割合が全国を上回っており、若年層の高失業率が最も大きな問題とみられます(資料1)。アンケート調査では、4年制大学の大学4年生の約16%の学生が卒業間際になっても就職活動をしていない状況にあり、就業意識の弱さが窺えます(資料2)。

(資料1) 2007年の完全失業率(沖縄県7.4%、全国3.9%)の男女別・年齢階層別の寄与度



(資料2) 修了年限4年の学校の学生の就職活動開始状況

項 目	実 数					総計
	現在の学年					
	1年	2年	3年	4年	無回答	
これから始める予定	12	77	127	18	3	237
まだ考えていない	27	61	44	36	4	172
既に始めた	1	11	198	268	5	483
その他	1	6	1	12	1	21
無回答		1	3	8	2	14
総計	41	156	373	342	15	927

項 目	構成比（％）					総計
	現在の学年					
	1年	2年	3年	4年	無回答	
これから始める予定	29.3	49.4	34.0	➡ 5.3	20.0	25.6
まだ考えていない	65.9	39.1	11.8	➡ 10.5	26.7	18.6
既に始めた	2.4	7.1	53.1	78.4	33.3	52.1
その他	2.4	3.8	0.3	3.5	6.7	2.3
無回答	0.0	0.6	0.8	2.3	13.3	1.5
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料：本調査アンケート

(3) 県内企業の脆弱性
離職率や転職率の高さは県内企業の開業率(資料4)の高さも影響しており、この県内企業の脆弱性は社内での人材育成の取組(資料5)の弱さなどにもつながっています。

(資料3) 就職後、仕事や職場環境が自分と合わない場合の対応(学生)

項目	実数	構成比(%)
すぐ転職を考える	60	3.7
1年程度同じ状況が続けば転職を考える	467	29.2
3年程度同じ状況が続けば転職を考える	625	39.0
3年経過しても、とりあえずその仕事を続ける	159	9.9
なんともいえない	213	13.3
その他	30	1.9
無回答	47	2.9
総計	1,601	100.0

資料：本調査アンケート

(2) 就職後の離職率、転職率の高さ
本県では就職後、早期離職や転職率が高く、仕事や職場環境が合わない場合は早期の転職を考える学生も多くみられます(資料3)。

構造的失業

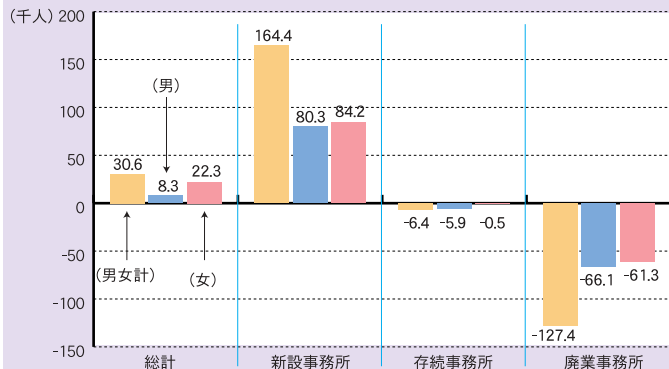
(資料5) 従業員に対するキャリア形成や能力向上策 (企業)

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
特になし	223	36.4
無回答	39	6.4
総計	612	—

※総計は対象回答件数。複数回答のため、構成比の合計は100%を越える

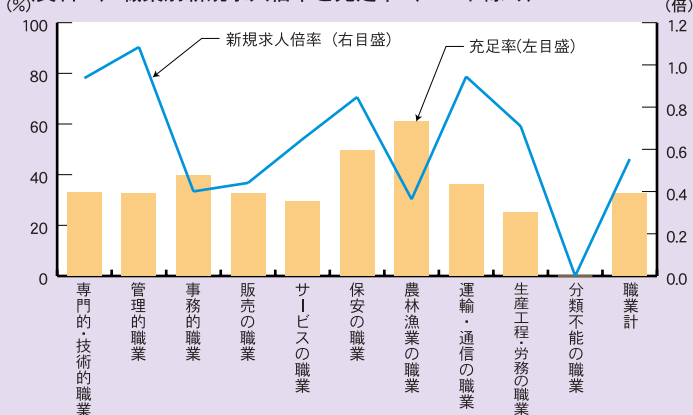
資料：本調査アンケート

(資料4) 新設・存続・廃業事業所別の従業者数の増減(沖縄県:2001→2006年)



資料：総務省「事務所・企業統計」

(資料6) 職業別新規求人倍率と充足率 (パート除く)



資料：沖縄労働局「新規求人・新規求職のバランスシートと充足・就職状況(2006年度計)」

(4) 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産業では、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ます(資料6)。情報通信業(コールセンター)は企業誘致の成功事例とされる一方で、就職先としてのイメージ(資料7)は良くない状況にあります。

(資料8)

就職希望地域(学生)

項目	実数	構成比(%)
沖縄県内	955	59.7
県外	285	17.8
海外	21	1.3
こだわらない	291	18.2
無回答	49	3.1
総計	1,601	100.0

(資料9)

親や身内が県外就職を反対する理由(学生)

項目	実数	構成比(%)
生活費の心配	58	22.4
一緒に暮らしたい	50	19.3
就職先への心配	41	15.8
子離れ出来ない	28	10.8
介護の必要性	12	4.6
家業の心配	10	3.9
その他	40	15.4
無回答	20	7.7
総計	259	100.0

資料：本調査アンケート

(5) 県内志向と公務員志向
学生の就職希望地としては「県内」が6割近くを占め、県内志向が高い傾向がみられます(資料8)。県外就職に「反対している」「親の理由は、「生活費の心配」のほか、「一緒に暮らしたい」などの割合が高くなっています(資料9)。
また、修了年限4年の大学の学生が就きたい職業で、「公務員」は教員を含めると26.2%(資料10)となり、いわゆる公務員志向は以前(資料11)より低下していることが窺われます。

(資料7) 情報通信産業(コールセンター等)は就職先として検討対象に入るか

項目	実数	構成比(%)
入る	212	37.6
入らない	317	56.2
無回答	35	6.2
総計	564	100.0

(学生)

入らない理由では、「仕事内容に関心がない」が最も多く、次いで「イメージが悪い」となっている

項目	実数	構成比(%)
入る	362	22.6
入らない	1,068	66.7
無回答	171	10.7
総計	1,601	100.0

資料：本調査アンケート

(資料11) 希望する就職先(大学生)

資料：平成15年度沖縄総合事務局委託調査「沖縄における雇用構造、就業意識等に関する調査」によるアンケート

項目	合計	構成比(%)
民間企業	74	44.3%
官公庁	53	31.7%
教職	10	6.0%
自分で事業をはじめる	8	4.8%
家業を継ぐ	2	1.2%
その他	16	9.6%
無回答	4	2.4%
総計	167	100.0%

(資料10) 就きたい職業(学生)

項目	実数		構成比(%)	
	全回答者	修了年限4年	全回答者	修了年限4年
民間企業に就職	875	517	54.7	55.8
公務員(県)	96	85	6.0	9.2
教員(公立学校及び大学含む)	80	59	5.0	6.4
公務員(市町村)	79	63	4.9	6.8
自由業(開業可能な専門資格)	53	29	3.3	3.1
公務員(国)	42	35	2.6	3.8
自営業(自分で起業)	35	14	2.2	1.5
NPO、NGO	12	11	0.7	1.2
車関係(車雇用)	12	2	0.7	0.2
自営業(家業を継ぐ)	8	6	0.5	0.6
就職しない	2	1	0.1	0.1
フリーター	1	1	0.1	0.1
その他	130	26	8.1	2.8
未定	148	62	9.2	6.7
無回答	28	16	1.7	1.7
総計	1,601	927	100.0	100.0

資料：本調査アンケート

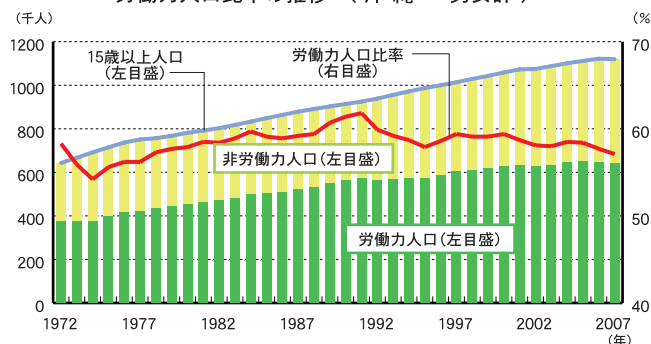
(1) 新卒者を含む若年層の高失業率の改善
・学生の就業意識を高めるには、学校の就職支援プログラムを充実させ、また大学などでも入学当初から人生設計を意識させるような教育システムを導入する必要があります。
・経済団体がインターンシップの受入れ企業紹介の窓口となる取組が行われつつありますが、持続、充実させていくには公的機関による支援体制も必要です。

3 課題

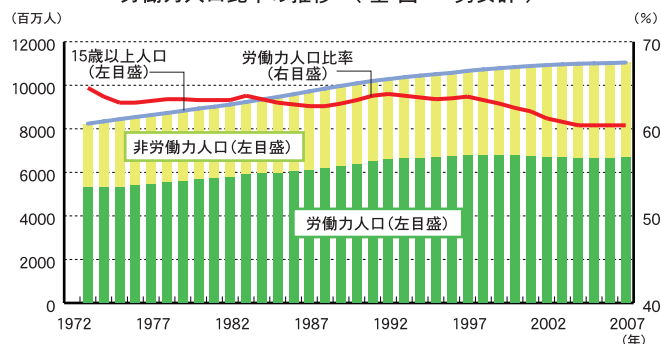
(6) 非労働力人口の増加
最近、現役世代の労働力人口比率の低下がみられます。女性は情報通信などの企業進出に伴い労働力人口比率は高まっていますが、男性は低下しており、人的資源の有効活用面で問題があります（資料12）。

(資料12)

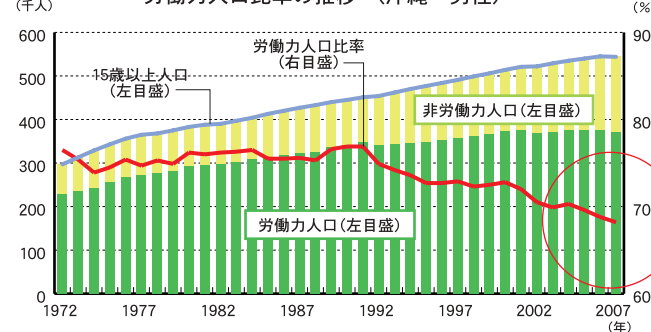
労働力人口比率の推移（沖縄：男女計）



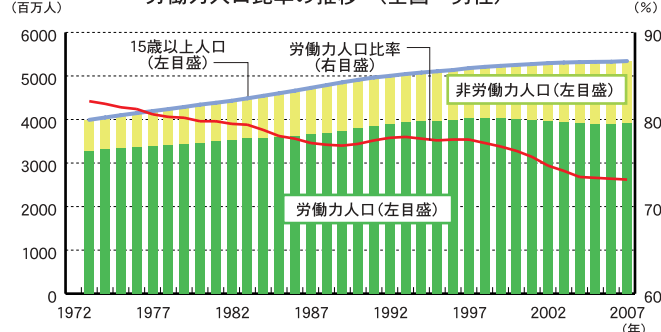
労働力人口比率の推移（全国：男女計）



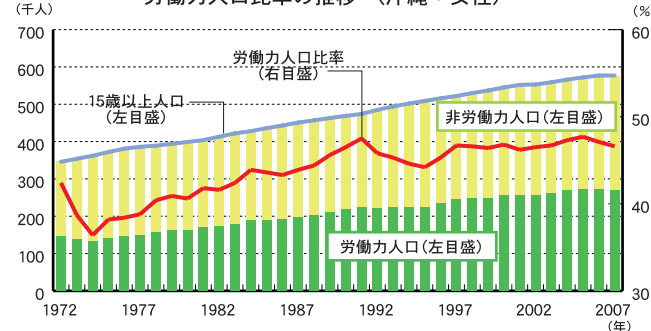
労働力人口比率の推移（沖縄：男性）



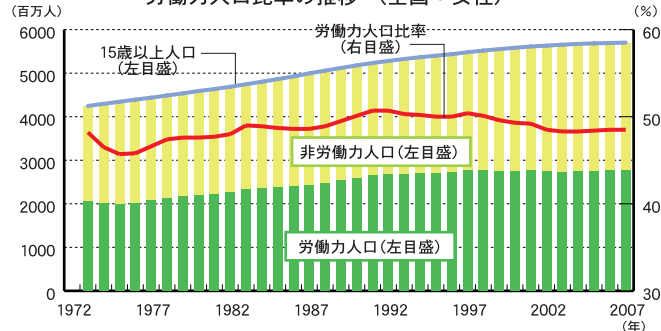
労働力人口比率の推移（全国：男性）



労働力人口比率の推移（沖縄：女性）



労働力人口比率の推移（全国：女性）



資料：総務省「労働力調査」

1 構造的失業(労働条件のミスマッチ等)の改善に向けた基礎調査について

・県内企業には、企業情報の積極的な開示や採用情報の早期提示を行うことが求められます。また、就職浪人(卒業後1年目)の採用も新卒採用と同じ扱いにするなど、採用条件の緩和により学卒未就職者を減少させていく取組も必要です。

(2) 就業者の定着率の改善

・労働条件や職場環境の改善は、定着率を高めるための基本的要件です。また、職場の雰囲気や明るい企業では総じて離職率も少なく、コストをかけず経営者の姿勢や社風次第で定着率を高めることも可能であり、こうした企業事例の紹介なども効果があるとみられます。

・人材育成や研修制度が充実している企業では、定着率が高くなっています。また、非正規社員から研修への要望も多く、定着率を高めるために人材育成への取組強化が企業に求められます。

・キャリア形成の制度などが充実している企業では、定着率が高くなっています。今後、社風や経営理念に合った就業者を育成していくためにも、例えば退職者補充において正

社員を採用することにより、長期的に育成していく自助努力が求められます。

・近年、非正規社員や派遣社員の増加に伴い、就業者間の格差の拡大が問題となつていきます。賃金水準が低く就業機会の少ない本県は、期間従業員や派遣社員の大きな労働供給市場となっており、定着率向上や格差是正の観点からも、現在の雇用形態を見直していく政策の検討が課題といえます。

(3) 雇用の場の創出

・本県の人口はしばらく増加し続けることが見込まれており、雇用の場の創出が大きな課題といえます。観光産業や情報通信産業、健康関連産業、環境関連産業などの産業振興や地元企業の経営基盤の強化、人材育成などの支援策を推進するとともに、企業誘致を更に推し進める必要があります。・中小企業の支援と振興を目的とした「沖縄県中小企業の振興に関する条例」が、2007年度に制定され、中小企業の自助努力や行政機関、大学・研究機関等の責務や役割などが盛り込まれました。この条例を有効に活用することにより、企業体質の強化に

つなげる自発的な取組が求められます。

(4) 雇用のミスマッチの解消

・学生や求職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つて就職時の雇用のミスマッチを解消する上で重要であり、企業は積極的な情報開示に努めねばならず、また、学生や求職者においては、中立的な立場からの企業情報の収集も併せて行う必要があります。

・観光産業や情報通信産業などでは、シンポジウムや合同企業説明会などを開催し、業界の理解促進やイメージアップに効果を挙げつつあります。今後も小中学校などからの企業訪問や見学の機会を創出したり、社員が教育機関に出席しているの出前講座や情報交換を行うなど、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ります。

・学生や就職希望者においても、普段から就職を検討している業界情報や企業情報の収集・研究に取り組みとともに資格取得や研修受講などの自己啓発にも取り組む、企業に自分を売り込めるだけの付加価値を高める努力

を促す必要があります。また行政機関においても、支援事業を提供していくことが求められます。

・非労働力化した現役世代に對しても就業意識の喪失を防ぎ、能力開発向上や就業意識を喚起させる取組が必要です。また、高齢者の雇用問題への対応も課題であり、高齢者をいかに有効な人的資源として活用していくか、政策面からの対応が求められます。

(5) 産学官体となった全県的な取組

・県が失業率改善に向けて、「みんなでグッジョブ運動」を展開しています。しかし、今回の各アンケート調査によりまず、企業の担当者には比較的周知されているものの、学生や就職希望者、就業者に対してはあまり周知されていないことも窺えました。こうした運動を上滑りさせずに県民透させていくには、産学官一体となった全県的な取組が必要で、

・産学官が一体となった取組が奏功するには、各関係者が情報を共有し、諸施策を有効に組み合わせ、各々の役割を着実に実行していくことが重要です。