

## 沖縄県における若年雇用問題に関する調査報告 —ミスマッチを生む意識構造の分析を中心に—

沖縄振興開発金融公庫企画調査部は、全国に比べ失業率、離職率が高水準となっている沖縄県の若年者の就業意識に焦点を当て、標題調査について沖縄国際大学の名嘉座 元一 教授へ執筆を依頼、このほど調査結果がまとまりましたので、リリースします。なお、同調査の基礎データについては、公庫と名嘉座教授の連携のもと、インターネットを用いたアンケートを実施しました。

今後、「公庫レポート」を発刊し関係機関への配布を予定しております。

### 調査結果のポイント

#### I.若年雇用の現状 (図表 1～5)

沖縄県は失業率では全国ワースト1となっている。その中で、深刻なのが若年層の雇用状況である。特に15～19歳の失業率が18.2%と全国平均の5.1%に比べて4倍近く、突出して高くなっている。20～24歳も9.3%と全国の5.6%の約1.7倍となっている。このように、若年層の雇用問題が沖縄県の大きな課題となっている。

大卒者の内定率も低く、2015年で77%と全国の96.7%に比べると大きな差がある。

若年層の高失業率の背景となるのが離職率の問題である。就職後3年以内の離職率(2012年)を見ると、高卒では55.2%と5割を超え全国の40.3%を大きく上回っている。一方、大卒者は、42.9%と全国の32.3%をこちらも大きく上回っている。実に4割～5割の若者が入社後3年以内に辞めている状況にある。これが若年者の失業率を引き上げる要因の一つとなっている。

#### II.若年雇用における需要要因としての県内産業 (図表 6～11)

若年労働者の需要側としての県内企業は、賃金や労働時間等の労働環境が全国に比べて厳しい状況にある。県の労働環境実態調査では、有給休暇取得率や育児休暇取得率が低いと従業員定着率も低くなることが示されている。

また、生産性も低いものとなっており、その要因の一つとして、離職率の高さもある。さらに、生産性の低い部門は3次産業に多く、しかも沖縄はその3次産業の構成比が高いため産業全体の生産性を低める結果となっている。

#### III.若年雇用者の意識 (図表 12～19、アンケートの実施要領・回答者の概要)

ここでは、I.でみたような高失業率、高い離職率が特徴である若年雇用者の意識面に焦点を当てた。職業意識が形成される高校や大学等における学生生活の充実度や就活の取り組みが就職後の仕事に対する考え方で影響を与えていると仮説を設定した。

上記を踏まえ、今回のアンケートでは、学生時代の過ごし方、就活の仕方と現在の仕事への満足度との関連性を見つけるための質問項目を設計し、アンケートを実施した。

アンケート集計結果の概要は以下の通りである。

##### 1. 仕事満足度と離職意向の関係

仕事の継続意志と仕事満足度をクロス集計した結果、“離職の意向が高い者は仕事満足度が低い”傾向があることが分かった。

##### 2. 現在の仕事を選んだ理由と仕事の継続意向

会社を選んだ理由と仕事の継続意向の関係について見ると、“会社の理念など会社についてよく情報を調べている者は仕事の継続の意向が高い。一方、親に勧められるなど会社についての情報をあまり調べていない者は離職の意向が高い”ことが分かった。

### 3. 学生生活の充実度、就活時の会社選択の考え方と初職の継続

高卒者及び大卒者について、学生生活の充実度および就活時の会社選択の考え方と初職(教育機関を卒業して初めて就いた職)の仕事の継続しているかについての質問のクロス集計結果をみると、“学生生活が充実している者は、初職の仕事が続ける割合が高く、やりたい仕事と一致した職場を選んだ者は離職する割合が低い”という結果となった。

### 4. 学生時代の充実度、就活に対する考え方と内定獲得の関係

学生時代(高校・大学)の充実度と内定獲得の有無の質問をクロス集計した結果、“学生生活の充実度が高いと内定獲得率も上がる”ことが分かった。

### 5. 内定獲得と就活態度の関係(大学)

内定獲得の有無とどのような考え方で就活したのかのクロス集計結果を見ると、“やりたい仕事を見つける努力と在学中に内定をもらおうという強い意志があると、内定をもらおう確率が高くなる”傾向が見られた。

以上の集計分析の結果をまとめると、学生時代における就業意識の低さが、就活時の内定獲得の可能性のみならず、就職後の離職率にも影響を与えていることが分かった。

## IV.今後の若年雇用促進に向けて —若者が輝く社会を目指して— (図表 20～21)

今回のアンケート調査結果から、高校・大学時代をいかに充実して過ごすのかということと在学中における職業意識の形成がいかに重要かが明確になった。その意味でも、学校教育におけるキャリア教育の重要性は高い。キャリア教育とは、キャリア形成に必要な力を養成するものであり、人間関係形成、自己理解・自己管理能力、課題対応能力、キャリアプランニング能力といった、基礎的・汎用的能力を学校教育を通して向上させていくことである。キャリア教育を充実させることによって、①学校教育から社会人への移行期における入職のミスマッチの低減、②社会人の離職低減、③自ら問題解決に取り組む積極的な人材の供給、が実現できる。そのためには、以下の4つに取り組むことが重要である。

#### 1. 高校—大学—企業の連携

#### 2. 授業へのアクティブラーニング(\*1)の積極的導入

(\*1) アクティブラーニングとは、教員による一方的な講義形式の教育とは異なり、学習者の能動的な学習への参加を取り入れた教育法の総称(ディベート、グループワーク等)。

#### 3. ルーブリック評価(\*2)による本人が成長を自覚できる評価方法の確立

(\*2) ルーブリック評価とは、学習活動に応じた具体的な到達目標と評価指標に則した評価基準で示される配点表を用いた成績評価方法で、具体的には関心・意欲や思考判断について基準をおいて評価するもの。

#### 4. 教育的有給職業体験プログラム(「バイターン」)(\*3)の積極的導入

(\*3) 有給職業体験プログラム(「バイターン」)とは、教育機関と学生の受入先企業が連携して有給で行なうインターシップ(就業体験)実習で、夏季休暇中などにアルバイトをしながら研修講義を受けるもの。

教育機関と企業が連携して多くの優秀な若者を育成するという取り組みが必要である。1人でも多くの若者が自分の望む仕事に就き、若者が輝く社会を実現させたいものである。

[調査内容についての問い合わせ先]



沖縄国際大学 経済学部 経済学科 教授  
名嘉座 元一  
電話：098-893-2597  
E-mail:nakaza@okiu.ac.jp



沖縄振興開発金融公庫 企画調査部  
企画調査部 調査課 (担当：山内)  
沖縄県那覇市おもろまち 1-2-26  
電話：098-941-1725 FAX：098-941-1920

## アンケートの実施要領・回答者の概要

### (1) アンケートの期間

平成28年9月30日(金)～平成28年10月5日(水)

### (2) アンケートの対象者・有効回答数

沖縄県在住の20～39歳の男女  
有効回答数:350人

### (3) 質問の方法

インターネット調査会社(楽天リサーチ(株))から登録モニター(同社の登録モニターと重複しない提携先の登録モニターを含む)に電子メールで依頼し、ウェブサイト上の調査画面に回答者自身が回答を入力

### (4) 主な質問項目

質問項目	概要
1.属性に関するもの	性別、年代、学歴、現在の職種、離職回数
2.現在の仕事に関するもの	現在の会社を選んだ理由、勤続年数、仕事の満足度、仕事の継続意向
3.初職について	初職の離職時期、離職理由
4.高校、専門学校、大学時代(それぞれ共通の質問)	学生生活の充実度、就活の考え方、在学中の内定の有無、内定先とやりたい仕事との関係

### (5) サンプル設計・集計方法

- ① 男女別・年齢層別(10歳刻み)の人口構成比を勘案し、各グループで約100人(20代男女各92人、30代男女各108人)、合計400人となるよう回収目標を設定
- ② 男性20代のグループのみ実際の回収が42人(目標の45.65%[A])と目標を大きく下回ったため、同グループの個々の回答については、全体としての回答結果が人口構成比と近似するようウェイト値(上記[A]の逆数:  $2.19[=92/42]$ )を掛け合わせ92人として調整し集計(ウェイトバック集計)

### (6) 回答者の概要

表1 男女別回答数と構成比

		回答数 (人)	構成比 (%)
全体		400	100.0
20代	男性	※ 92	23.0
	女性	92	23.0
30代	男性	108	27.0
	女性	108	27.0

※実際の回答数42人をウェイトバックし調整

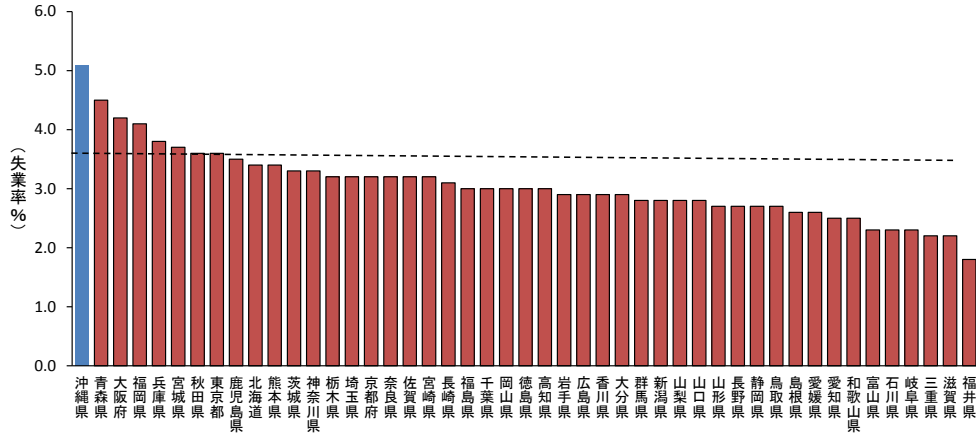
表2 現在の仕事

	回答数 (人)	構成比 (%)
全体	400	100.0
公務員	35	8.6
経営者・役員	3	0.7
会社員	147	36.7
自営業・自由業	13	3.3
パート・アルバイト・派遣社員・嘱託社員 (有期雇用契約の方)	88	22.0
その他有職	10	2.6
専業主婦・主夫	45	11.3
学生	23	5.8
無職	33	8.2
その他無職	3	0.7

表3 学歴

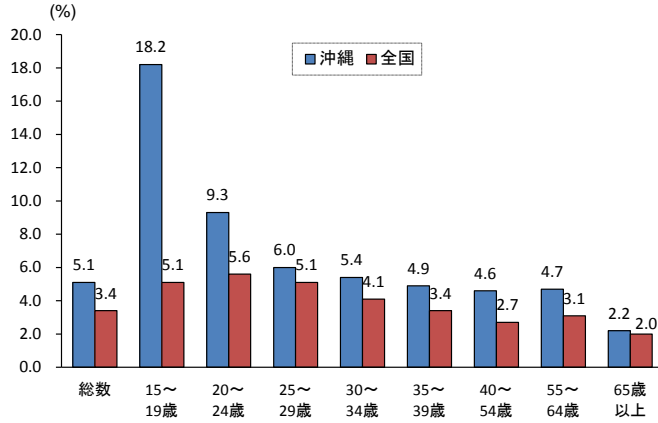
	回答数 (人)	構成比 (%)
合計	400	100.0
高等学校(普通・職業、高専)	120	30.0
大学(短大・大学院、通信制含む)	173	43.3
短期大学(通信制を含む)	29	7.3
専修学校、専門学校など	90	22.5
その他(国外含む)	16	4.0

図表 1 都道府県別失業率(2015年)



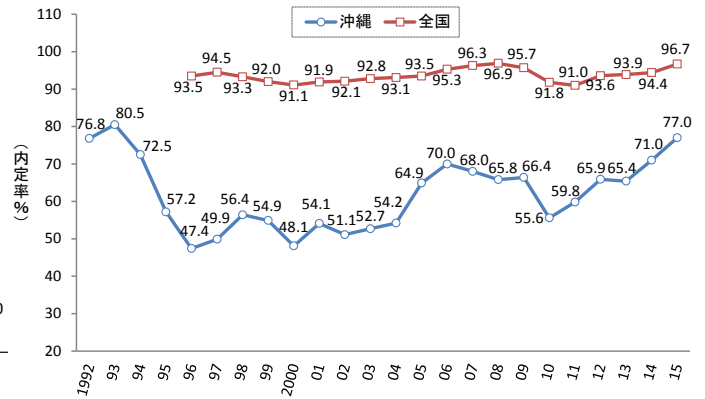
資料出所:「労働力調査 都道府県別結果」総務省

図表 2 2015 年年齢階級別失業率(沖縄・全国)



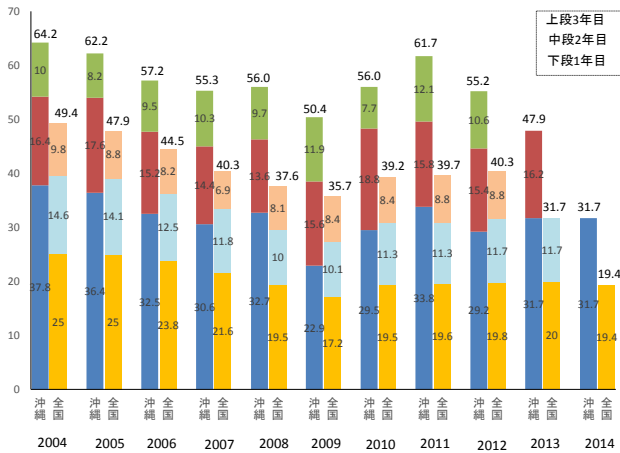
資料出所:「労働力調査」沖縄県、総務省

図表 3 大学卒業者の内定率



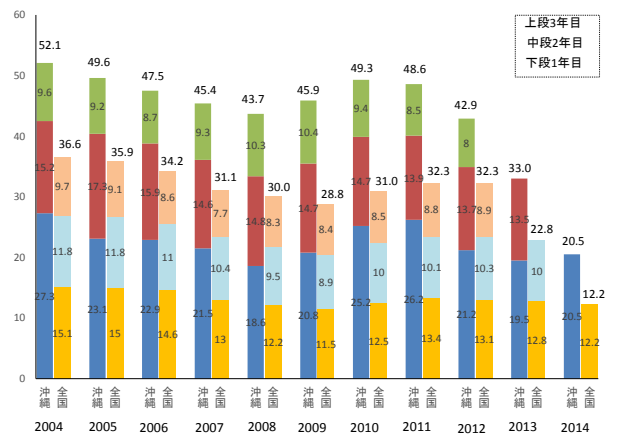
資料出所:「学校基本調査」文部科学省

図 4 高卒就職者の離職率



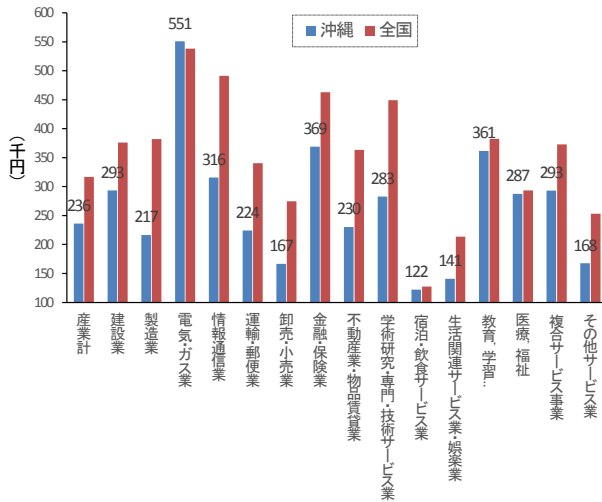
資料出所:「新規学卒者の離職状況」厚生労働省、同沖縄労働局

図表 5 大卒就職者の離職率



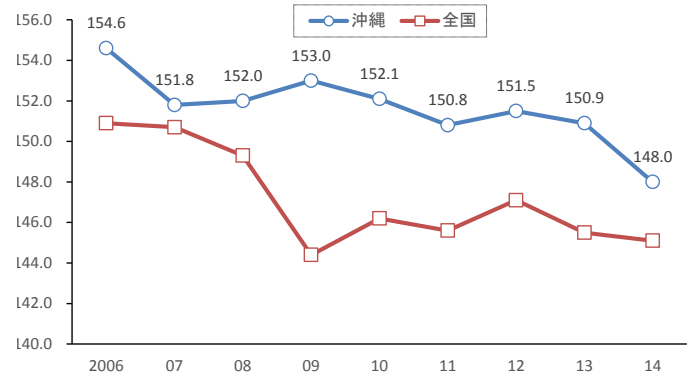
資料出所:「新規学卒者の離職状況」厚生労働省、同沖縄労働局

図表 6 全国と沖縄の賃金(5人以上事業所の月額平均)



資料出所:「毎月勤労統計調査」沖縄県

図表 7 労働者1人平均月間実労働時間数



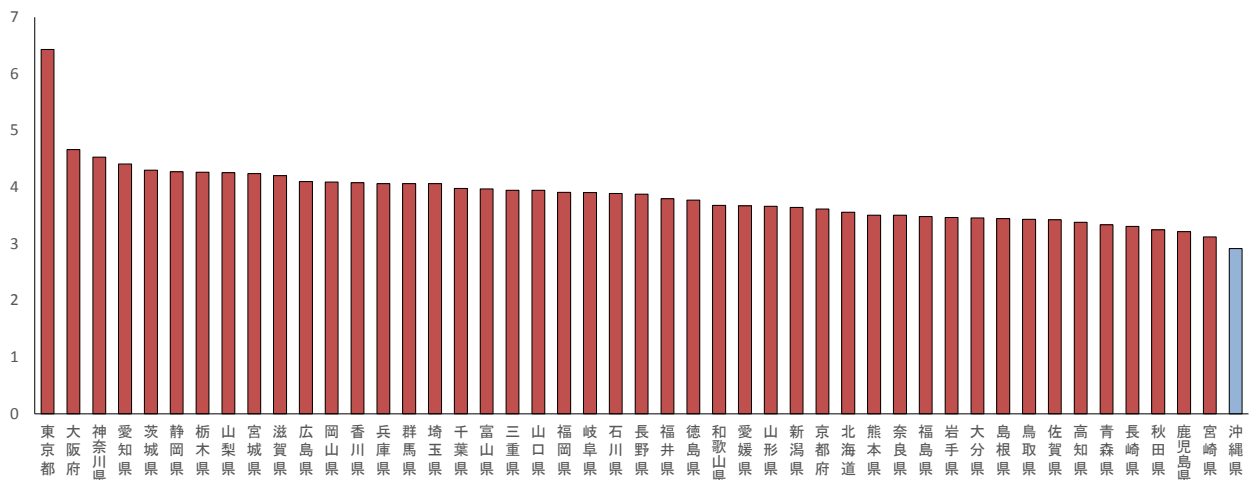
資料出所:「毎月勤労統計調査」厚生労働省

図表 8 労働環境の状況

育児休業規定整備率	定期監督違反率
全国 72.4%	全国 69.6%
沖縄 68.0%	沖縄 76.7%

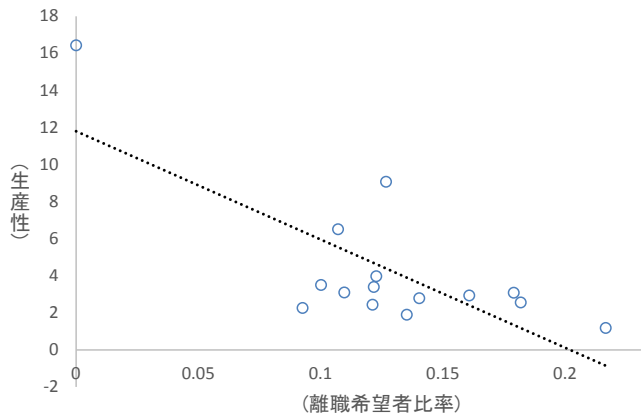
資料出所:「沖縄県の雇用の現状と課題」厚生労働省  
沖縄労働局

図 9 都道府県別労働生産性(2012年)



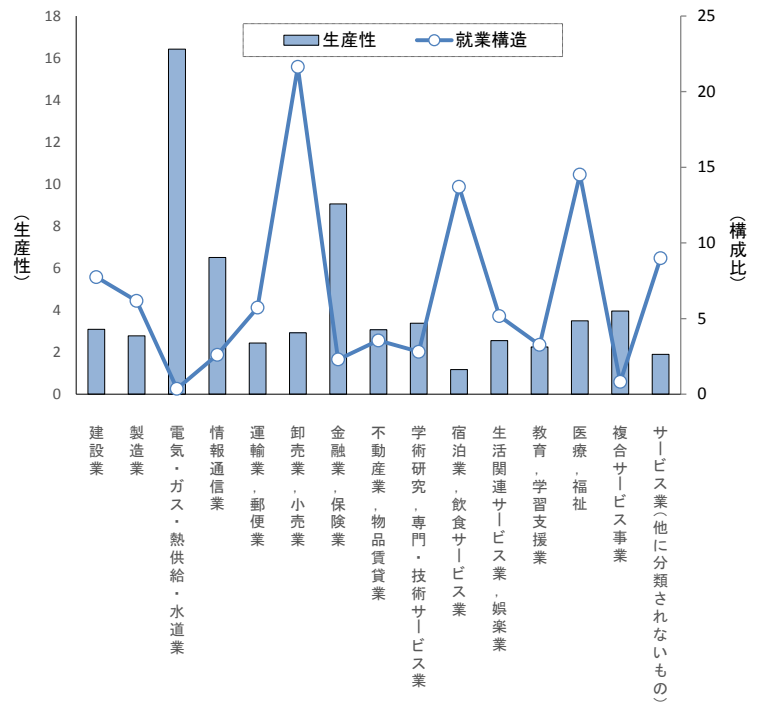
資料出所:総務省「経済センサス2012年」より作成  
(注)労働生産性は1人当たり付加価値額

図表 10 離職希望者比率と生産性



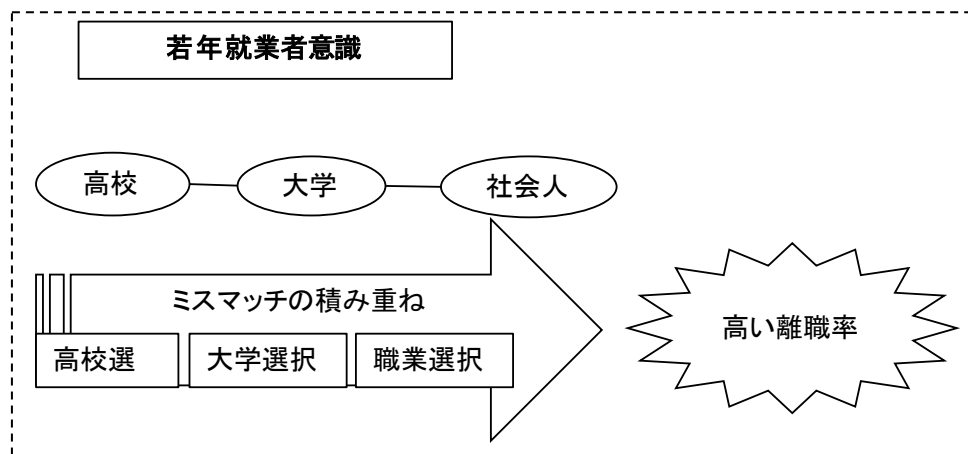
資料出所:「労働生産性から見た沖縄県産業の特性分析」沖縄国際大学経済論集

図表 11 沖縄の就業構造と生産性

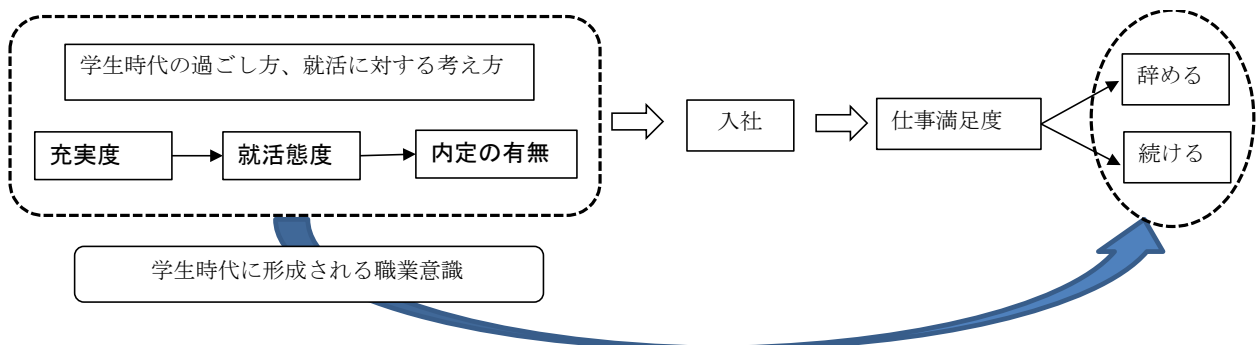


資料出所:「2012年就業構造基本調査」沖縄県、「2012年経済センサス」沖縄県より作成

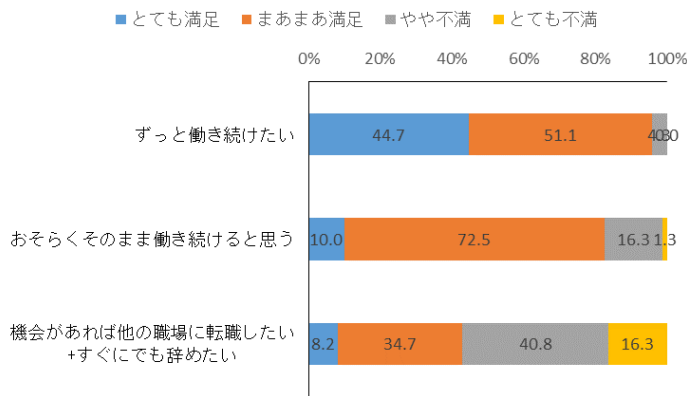
図表 12 若年者の就業意識形成に関する仮説



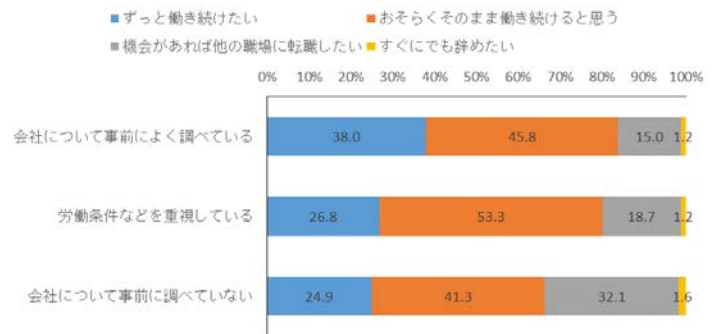
図表 13 離職の分析における流れ



図表 14 仕事満足度と離職意向



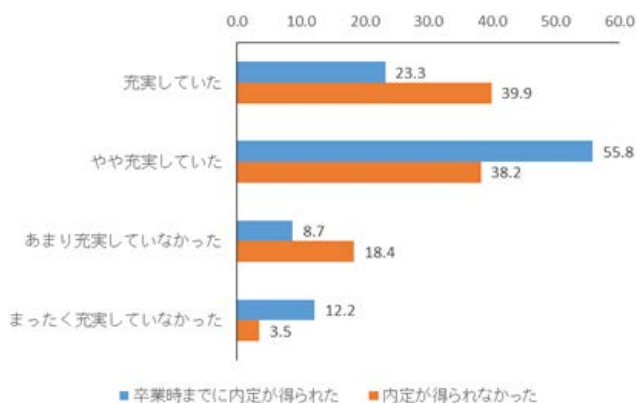
図表 15 現在の仕事の決定要因と継続意向



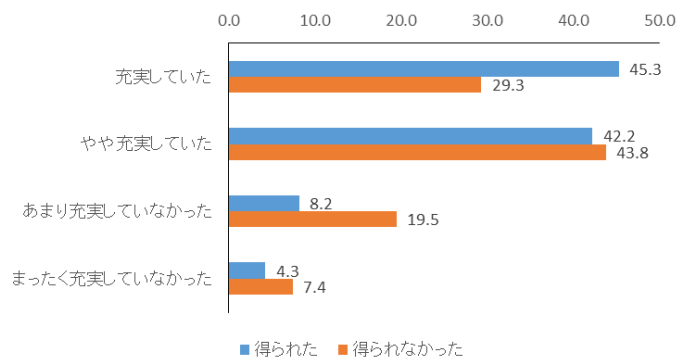
図表 16 初職の継続と学生生活(高校・大学)の充実度および就活時の会社選択の考え方(クロス集計)

	n=217	い 現 在 も 続 け て	離 職 し た
高校・大学生生活の充実度			
充実していた	100.0	40.1	59.9
充実していなかった	100.0	24.4	75.6
就活時の会社の選択について			
自分のやりたい仕事と一致したところ	100.0	47.5	52.5
自分のやりたい仕事と一致しないが、労働条件や職場環境のよいと思ったところ	100.0	21.4	78.6
やりたいことはわからないままに内定した	100.0	30.2	69.8

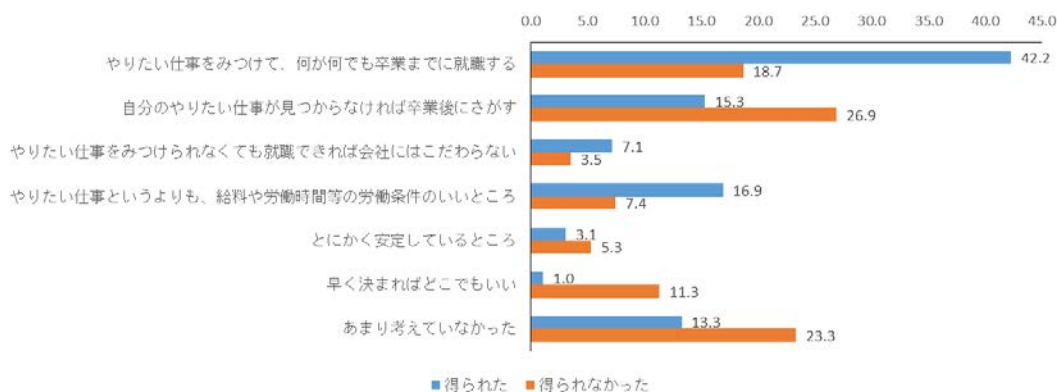
図表 17 学生生活の充実度と内定獲得率(高校)



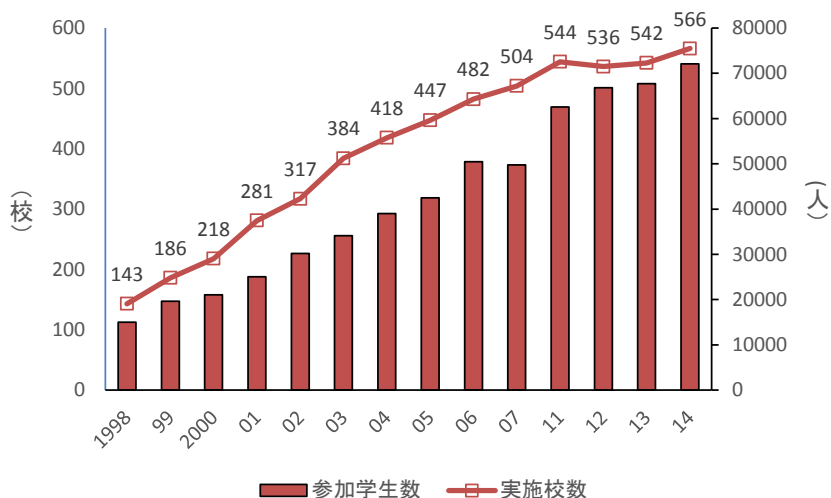
図表 18 学生生活の充実度と内定獲得率(大学)



図表 19 内定獲得とどのような考え方で就活したか(大学)



図表 20 大学等におけるインターンシップ実施状況



資料出所:「平成 26 年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」文部科学省 高等教育局教育課

図表 21 ルーブリック評価表事例

学習・教育到達目標	行動特性	評価レベル		
		レベル 4(優れている)	レベル 3(平均)	レベル 2(最低合格)
効果的なコミュニケーション能力を持つ	口頭によるコミュニケーション	主な提案に対するフィードバックに、口頭による弁護・回答ができる。様々な利害関係者と協議、交渉ができる。	聴衆に合ったプレゼンテーションをデザインし発表することができる。フィードバックや違った視点からの説明を引き出せる。	個人やグループと効果的に情報の提供、受け取りができる。
	チームワーク	様々な制約条件(時間制約など)に応じながら、また対立を最小化・解決しながら、チームを成功へ導くことができる。	より複雑なグループ作業の成功に適時貢献できる。チーム内での役割を理解し、どのようにチームが発展していくかを理解している。	グループの意思決定に貢献できる。容易な作業におけるグループワークの一員として義務を果たすことができる。

資料出所:「ルーブリックのつくりかた」JABEE ワークショップ資料 大阪名誉教授 大中逸雄、東京電機大学特別専任教授 工藤一彦 より抜粋して作成