

沖縄県における若年雇用問題

— ミスマッチを生む意識構造の分析を中心に —

沖縄国際大学 経済学部 経済学科
教授 名嘉座元一

2016/12/22

目次

要旨.....	1
はじめに	3
I. 若年雇用の現状	3
1. 全国に比べて悪い雇用状況.....	4
2. 深刻な若年者の失業.....	5
3. 低い大卒の内定率	6
4. もっと深刻な若年者の離職	7
II. 若年雇用における需要要因としての県内産業.....	8
1. 全国に比べ低い賃金.....	8
2. 全国よりも長い労働時間.....	9
3. 厳しい労働環境.....	10
4. 県内企業は生産性が低い.....	10
5. 3次産業に偏った構造がもたらす低生産性.....	11
6. 県内産業の特徴は労働環境の問題と生産性の低さ.....	12
III. 若年雇用者の意識.....	13
1. 県内産業の特徴は労働環境の問題と生産性の低さ.....	13
2. アンケートの概要	15
3. 結果の検討.....	16
4. 主な結果.....	17
5. 離職の要因分析 ー高校・大学時代にさかのぼって要因を探るー	20
6. 学校時代の充実度、就活に対する考え方と内定獲得の関係	23
7. まとめ ー学校時代における就業意識の低さが離職率にも影響を与えているー	25
IV. 今後の若年者雇用促進に向けて ー若者が輝く社会を目指してー	26
1. キャリア教育の重要性と必要性.....	27
2. キャリア教育の現状	28
3. キャリア教育に対する誤解.....	28
4. まとめと提言	29
おわりに.....	31

要旨

1. 若年雇用の現状

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。

2. 若年雇用における需要要因としての県内産業

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。

3. 若年雇用者の意識

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)の仕事を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、初職の仕事を続ける割合が高く、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) 学校時代の充実度、就活に対する考え方と内定獲得の関係

高校時代と大学時代のそれぞれ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。

4. 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―

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ンシップ(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。

はじめに

皆さんは、7.5.3 問題を聞いたことがあるだろうか。これは、入社後 3 年以内に離職する割合が、中卒で 7 割、高卒で 5 割、大卒が 3 割ということである。若いうちは仕事選びにおいて試行錯誤するのはある程度は仕方ないということであろう。ただしこれは全国の話であり、沖縄ではもっと高い状況にある。詳しくは後述するが、大卒では 5 割近い時もあり、入社後 3 年以内で約半分近くが辞めているのが実態である。この事実は何を意味するのだろうか。何か沖縄特有の事情があると考えられよう。雇用の受け皿としての企業は中小零細企業が多く、学生にとって魅力的な職種が少ない、賃金も全国に比べて低く(全国最下位)、有給休暇の取得率が低かったり、労働法違反で摘発される会社が多かったりと雇用環境の問題があることが推察される。一方、若者側にも問題はないだろうか。企業側に聞いてみると、「忍耐力がない」、「職業意識が弱い」、「与えられた仕事しかやらない」など若者のメンタル面や仕事への取り組み姿勢にたいする問題を指摘する声も多い。また、筆者が十数年大学で学生たちと接した経験から、内定を取る学生と取れない学生の就活への取り組み姿勢や学生生活の過ごし方で大きく違うことを感じてきた。

またマクロ的にみると、県内企業の労働生産性の低さ(やはり全国一低い)がある。労働生産性とは、1 人の労働者でどれだけ生産できるのかを表す指標である。労働生産性が低い要因のひとつとして離職率がある(拙著 2015 年、本稿 p.10~11 参照)。これが低いということは成果としての賃金も低くなるし、引いては県民所得の低さにもつながるのである。これから会社に貢献することが期待されている若者が大量に辞めてしまうのは、会社にとっても社会全体にとっても大きな損失である。

沖縄県は国からの補助金等による公共投資に頼る財政依存型経済から自立型経済を目指すべく、21 世紀ビジョンを掲げ多様な産業振興策を展開している。自立型経済とは、成長のエンジンを内蔵した経済構造をつくり上げることである。そのためにも、私は個々の企業の生産性を引き上げることが重要だと考えている。

以上のことから本稿では、若年雇用問題に焦点を当て、若年失業率及び離職率の高さの要因について、企業側の問題(給与面、労働時間など労働環境など)と若年労働者側の問題(就業意識など)に分けて検討した。

特に今回、20 代から 30 代の若年者に対するアンケートを実施し、就業意識等について聞き、離職の要因を分析した。これらを踏まえ、若年雇用の課題を抽出し、今後の若年雇用政策に対しいくつかの提言を行った

1. 若年雇用の現状

2016 年 6 月、沖縄県の有効求人倍率は 1.01 倍と復帰後初めて 1 を超えた。これは、復帰後の最高値を 4 か月連続で更新したとともに初の 1 倍台になった。労働局長は「沖縄県の労働市場は新しいステージに来了」と述べ、今後とも堅調に推移すると分析しており、2016 年平均でも 1 を超えるとみている。

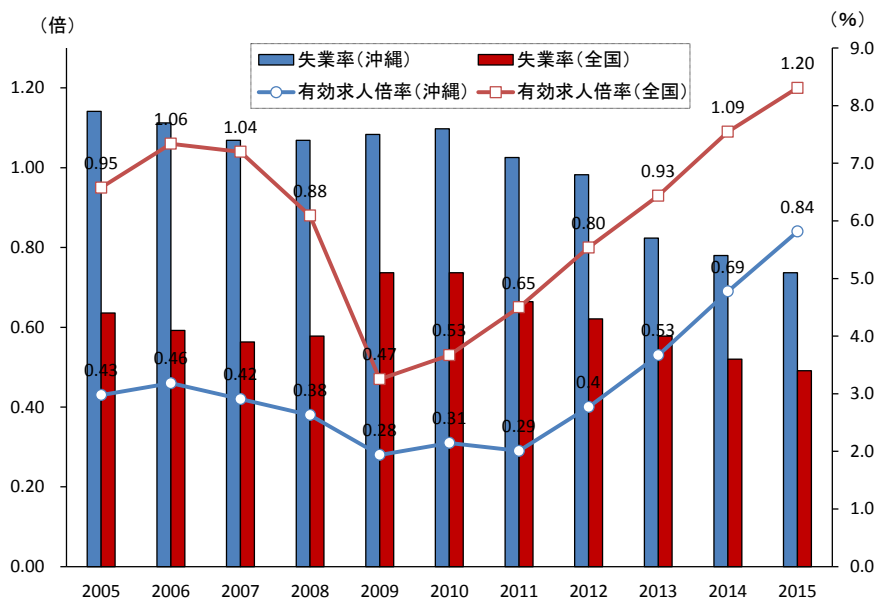
このように労働関連指標が堅調に推移しているのは、主要産業である観光を始めとして県内景気が好調なことを反映したものである。特に観光は、2015 年で 776 万人と中国、台湾などのインバウンド増にも引っ張られ、今年に入っても好調を維持し、月別でも過去最高を連続で更新している。このままの勢いを保てば、2016 年で 800 万人を大きく超えるものと予想される。

全国でも労働状況は 2009 年のリーマンショック以降、急速に回復しており、2015 年では有効求人倍率が 1.20、失業率が 3.4%と 2009 年にくらべると大幅に改善していることが分かる(図 1 参照)。沖縄も全国とほぼ同じ動きをしており、2015 年では有効求人倍率が 0.84、失業率は 5.1%といずれも 2009 年から回復傾向にある。沖縄県は有効求人倍率でみると、0.3~0.4 が常態であったことを考えると、月のデータであるが 1 を超えるということは大きな転換期にあることが推察される。

1. 全国に比べて悪い雇用状況

ここまでは、直近において比較的好調な労働雇用情勢について述べてきた。確かに一見好調でこのまま推移すると雇用機会が増大し所得も増え、私たちの暮らしも良い方向へ向かっていくことが期待される。しかしながら、より詳細に雇用関連のデータを見ていくと、楽観的な見方が吹き飛んでしまうであろう。

図 1 有効求人倍率と失業率の推移(沖縄・全国)

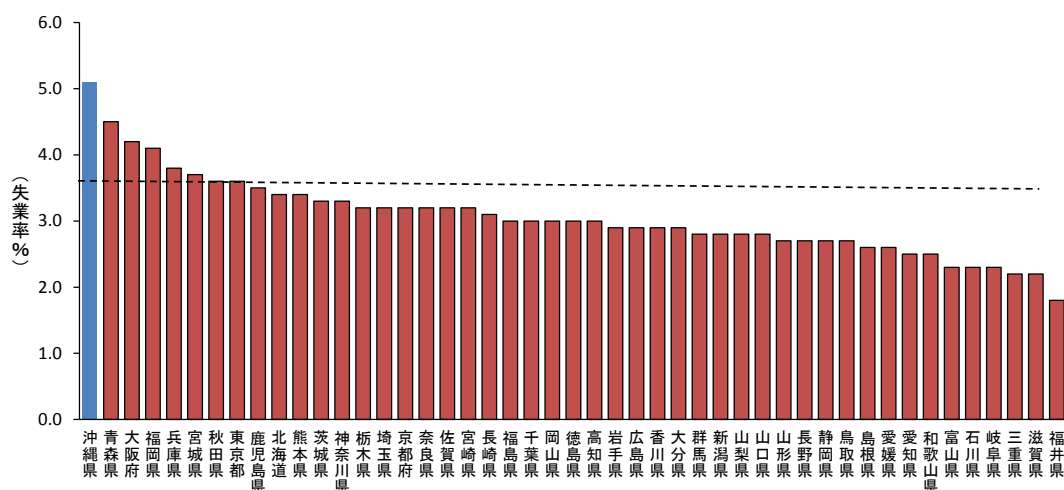


資料出所:「労働市場の動き」沖縄労働局、「労働力調査」沖縄県

図 1 を見ても分かるように、沖縄の雇用状況は回復基調にあるが、全国との比較で見ると、依然として差が大きい。2015 年の有効求人倍率では全国に比べて 0.36 低く、また同年の失業率では約 1.7%の差がある。都道府県別で見ても沖縄県は失業率ではワースト 1 となっている

(図 2)。これは復帰後全く変わっていない。依然として失業率を改善させることが沖縄の一番の課題となっているのである。

図 2 都道府県別失業率(2015 年)

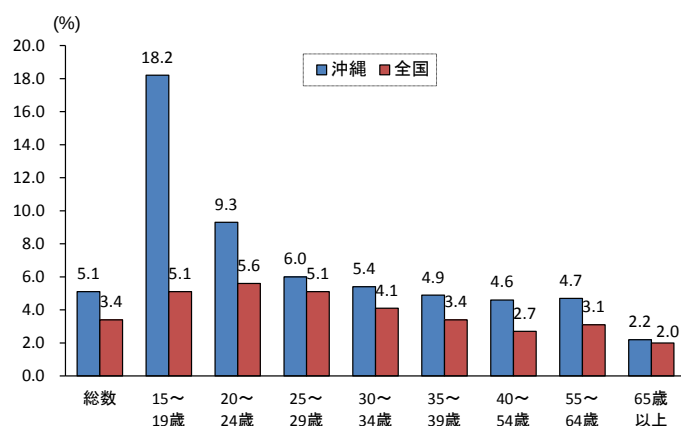


資料出所:「労働力調査 都道府県別結果」総務省

2. 深刻な若年者の失業

また、もっと深刻なのが若年層の雇用状況である。図 3 は失業率を年齢階級別にみたものであるが、どの年代層でも全国平均より高いが、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。

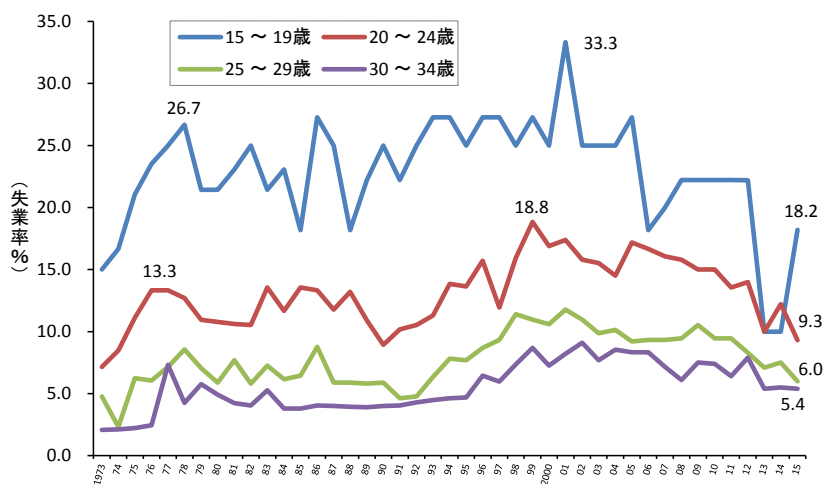
図 3 2015 年年齢階級別失業率(沖縄・全国)



資料出所:「労働力調査」沖縄県、総務省

次に15歳から35歳未満の若年層の失業率を年齢別にみたのが図4である。それによると、15～19歳、20～24歳といった若年失業率が高く、復帰後、改善の兆しは見えない。

図4 復帰後の年代別失業率の推移

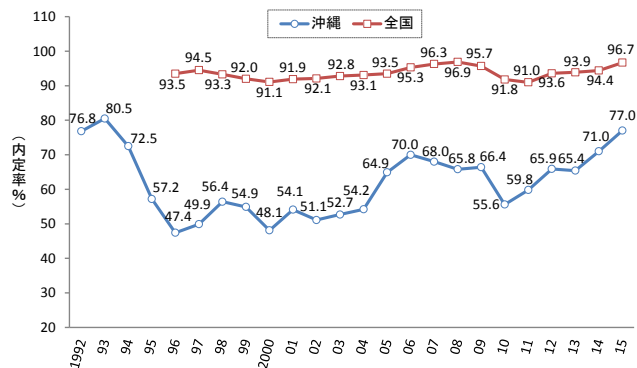


資料出所:「労働力調査」沖縄県

3. 低い大卒の内定率

若年層の失業率の高さの背景となっているのが、教育機関を出て直後の就職状況である。図5は大卒者の内定率をみたものであるが、2015年で77.0%と2009年以降景気回復に伴い増加基調にあるものの、全国の96.7%に比べると大きな差があることが分かる。最も悪かったのは1996年の47.4%であり、大卒者の半分以上が就職できないまま卒業している。また、全国では2009年のリーマンショック後の2010年が最も悪く、最悪の内定率と言われたがそれでも沖縄県を大きく上回っている。

図5 大学卒業者の内定率



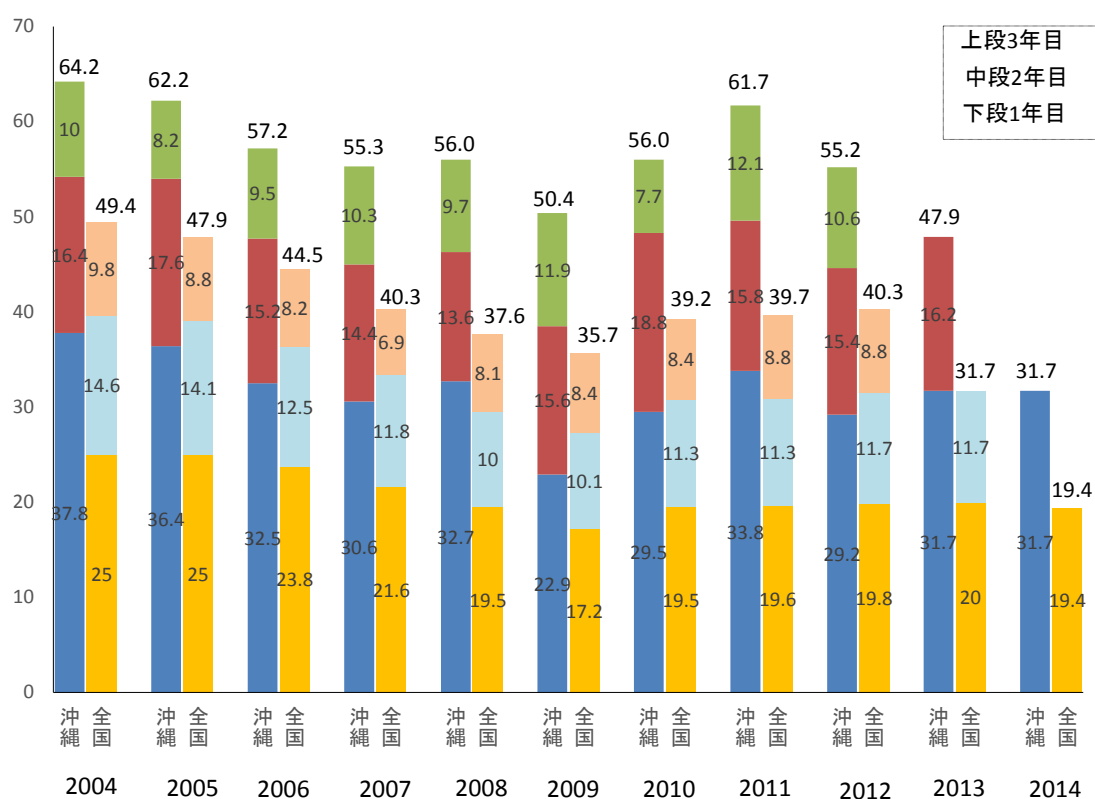
資料出所:「学校基本調査」文部科学省

4. もっと深刻な若年者の離職

若年者についてさらに見てみよう。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。せっかく就職しても早いうちに離職してしまうと職探し中は失業者となり、失業率を押し上げてしまう。就職後3年以内の離職率を見たのが、図6、図7である。これは前述した7・5・3問題である。

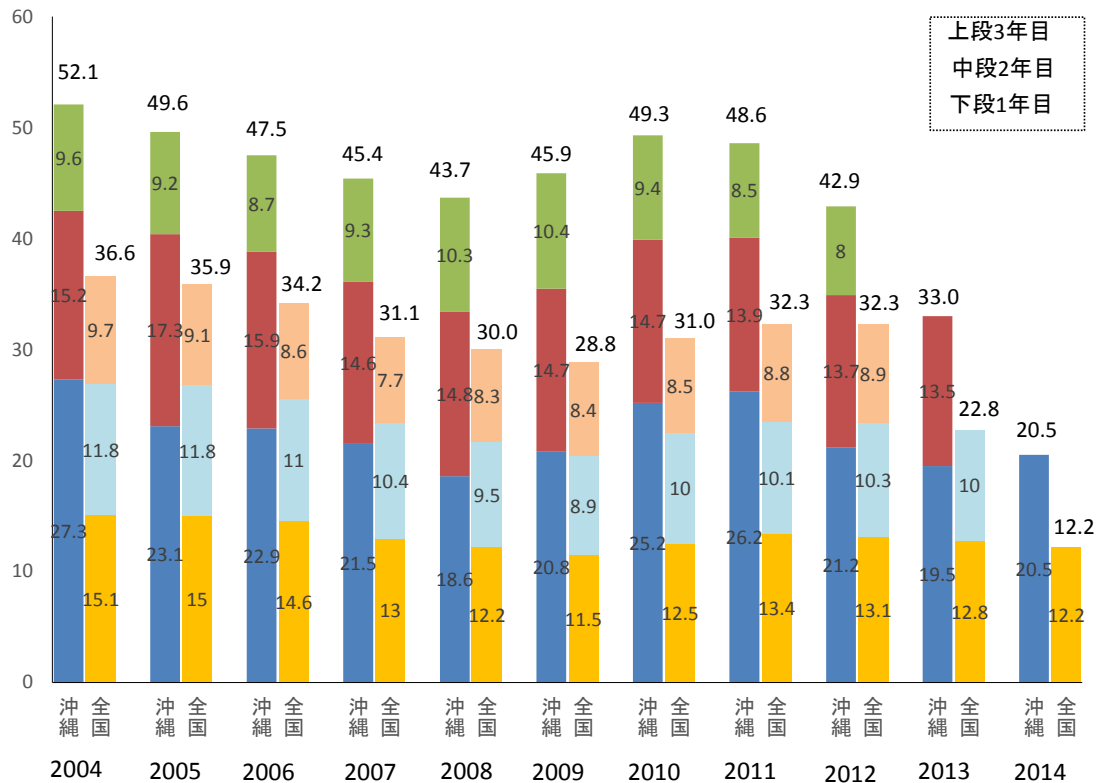
まず、高卒であるが入社後3年目の数字が分かるものでは2012年が最新であり、55.2%と5割を超えている。しかし、全国は40.3%であるので、この時点でも大きな差がある。最も悪い時は2005年の62.2%（全国は47.9%）で入社した高卒者の6割が会社を辞めていることになる。一方、大卒者はどうであろうか。2012年では、42.9%と全国の32.3%をこちらも大きく上回っている。全国はほぼ3割台で推移しているのに対し、沖縄はそれを上回る4割台で推移しているが、最も悪い時ではほぼ5割（49.6%、2005年）となっている。実に4割～5割の若者が入社後3年以内に辞めているのである。これが若年者の失業率を引き上げる要因の一つとなっていることが分かると思う。ただでさえ、雇用環境が悪い県内でどうしてこのような離職率が高いのであろうか。若年者の仕事に対する意識の問題か労働環境が悪いのかいずれの問題がある者と推察されるが、詳細は後に検討していくこととしよう。この要因を探り対応策を検討することがまさに本稿の目的である。

図6 高卒就職者の離職率



資料出所：「新規学卒者の離職状況（平成24年3月卒業者）」厚生労働省、同沖縄労働局

図 7 大卒就職者の離職率



資料出所:「新規学卒者の離職状況(平成24年3月卒業者)」厚生労働省、同沖縄労働局

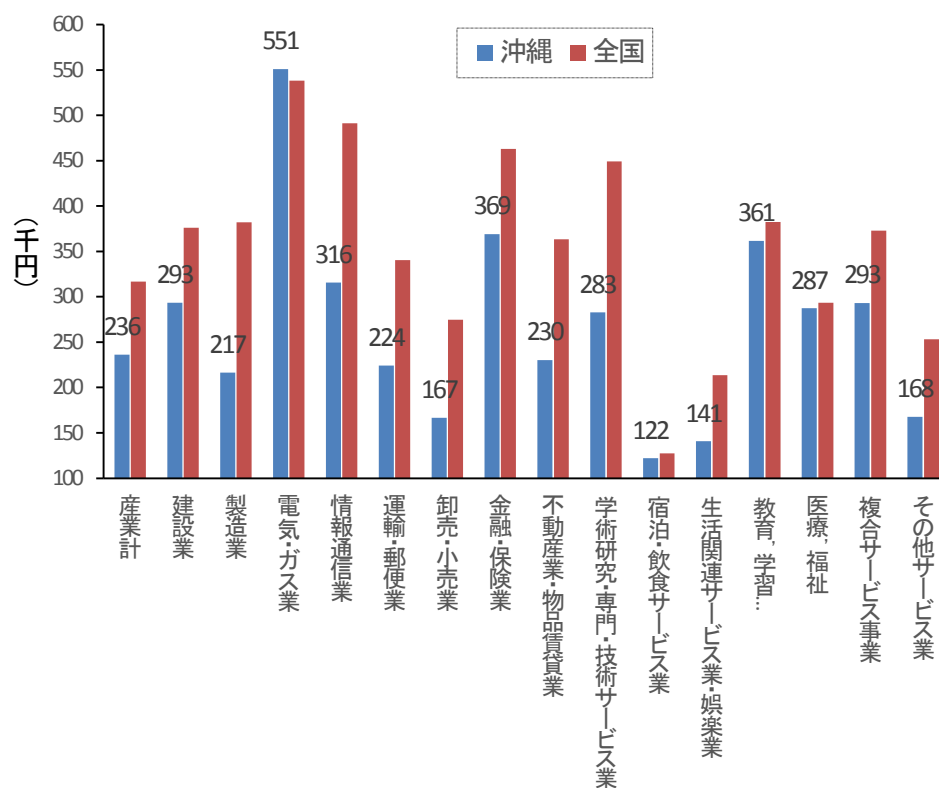
II. 若年雇用における需要要因としての県内産業

本章では、主に雇用面から見た県内産業のパフォーマンスについて検討することとする。後に述べていく若年雇用者の意識を労働供給側の要因とするならば、労働需要側の要因となるものである。雇用に対する需要要因としては直接的には、賃金や労働時間、休暇日数などの労働環境があり、これらに加えここではマクロ的にみた産業全体の生産性についても検討する。

1. 全国に比べ低い賃金

県内企業の1人当たり平均賃金(月間平均現金給与額)をみると、2014年では賃金(現金給与総額)は、23万6千円であり、全国平均の31万7千円とは8万以上の差がある。また、産業別では、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、卸売業・小売業で低く、総じて3次産業の賃金は低い。

図 8 全国と沖縄の賃金(2014 年 5 人以上事業所の月間平均現金給与額)

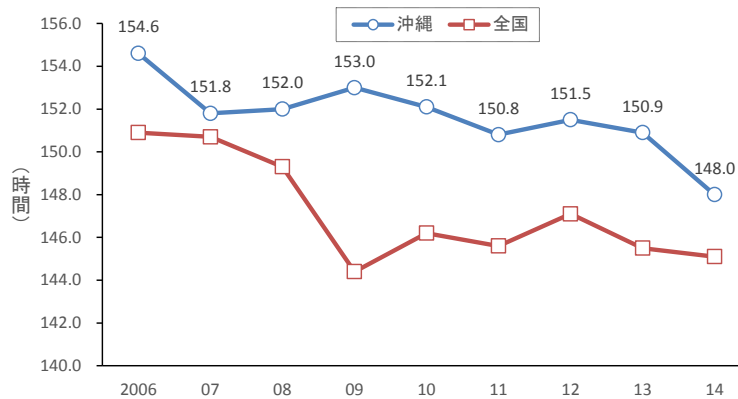


資料出所: 沖縄県「毎月勤労統計調査」

2. 全国よりも長い労働時間

月間労働時間をみたのが図 9 である。2014 年では、全国が 145 時間であるのに対して沖縄は 148 時間と約 3 時間多い。また、2006 年からの推移をみても、沖縄が全国を上回っている。最も差が大きいのが 2009 年で約 9 時間の差がある。

図 9 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

3. 厳しい労働環境

表 1 にみるように、育児休業規定整備率、定期監督違反率をみても全国に比べて県内の労働環境は厳しい状況にあることが分かる。また、沖縄県が 2015 年に実施した労働環境実態調査によれば、年次有給休暇制度がない事業所が 37.4%であり、制度があっても取得率は 59.1%にとどまっている。特に従業員規模の小さい事業所ほどその割合は高くなっている。

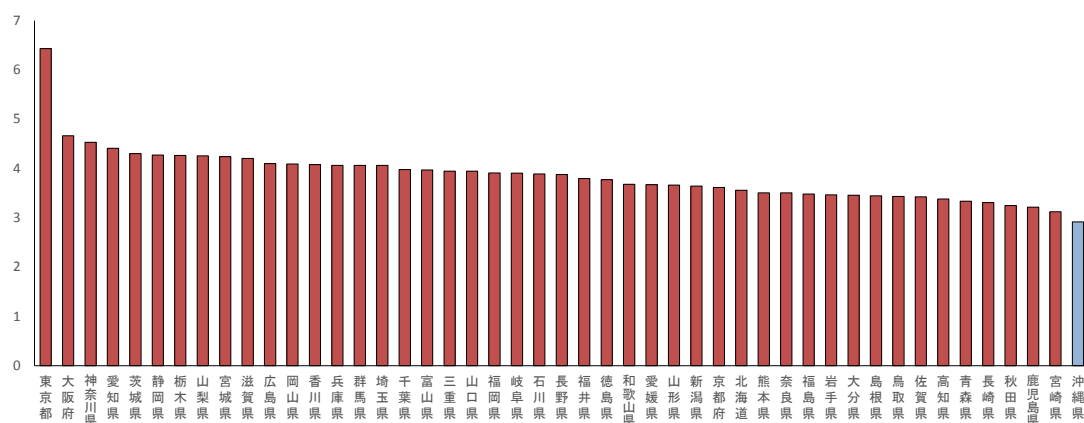
表 1 労働環境の状況

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

前述したように沖縄県の賃金は全国に比べ低いのであるが、低い要因として企業の生産性が低いことが考えられる。図 10 は生産性を都道府県別でみたものである。沖縄の労働生産性(付加価値額÷県内就業者数)は 613 万円となっており、全国(753 万円)とは 140 万円の差があり、全国最下位である。

図 10 都道府県別労働生産性(2012 年)

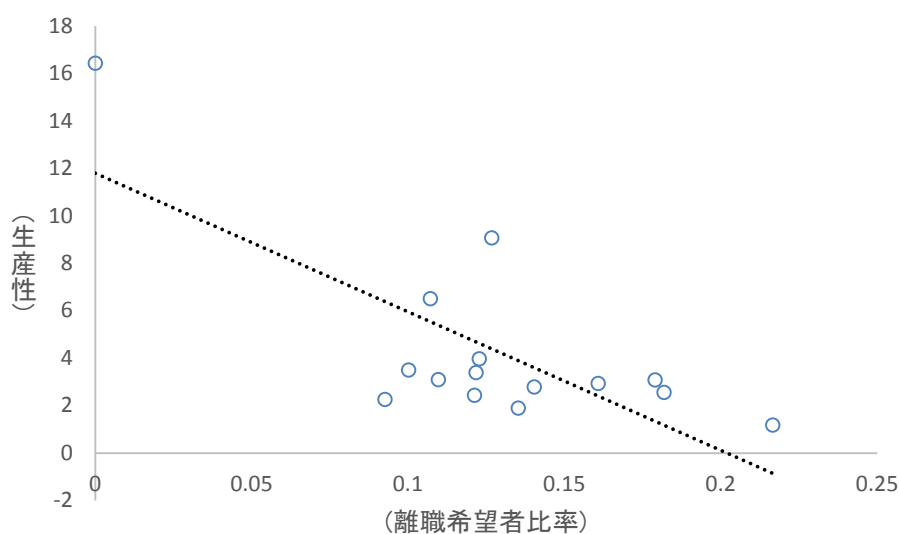


資料出所:総務省「経済センサス 2012 年」より作成
(注)ここでの労働生産性は 1 人当たり付加価値額である

4. 県内企業は生産性が低い

筆者は、拙著(2015年)において生産性が低い要因を統計的に分析している。生産性を決める要因として学歴、年齢、正規従業員か非正規従業員、離職希望者比率、労働時間など労働の質や労働環境を表すと考えられる変数を用いて回帰分析を行った。分析結果によると、生産性を引き上げる要因として、学歴、正規従業員比率などがあり、一方、生産性を引き下げる要因としては、転職希望者比率がある。この比率が高いと継続就業意欲の高い者に比べ仕事への取組み姿勢が違ってくると推察され、それが生産性を引き下げることになるのであろう。図 11 は県内産業別の離職希望者率と生産性をみたものであるが、相関係数は-0.74 であり、離職率が高いと生産性は低くなるという負の相関となっていることが分かる。

図 11 離職希望者比率と生産性

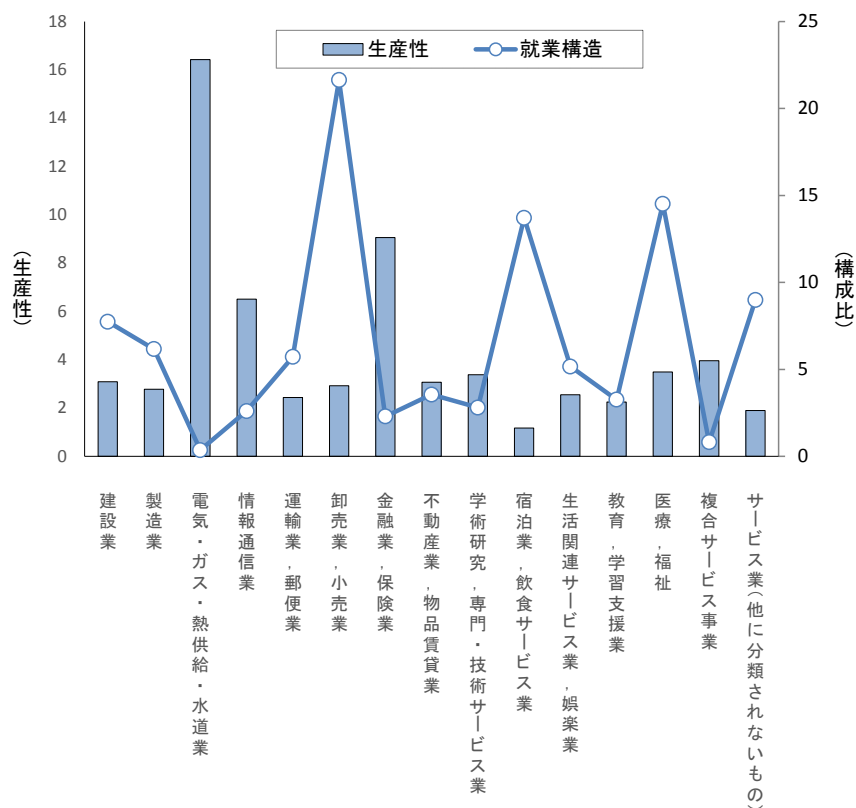


資料出所:「生産性から見た沖縄県産業の特性分析」沖縄国際
大学経済学部紀要

5. 3 次産業に偏った構造がもたらす低生産性

沖縄県の産業構造を就業者の構成比で見ると、最も卸売・小売業が多く、次いで医療・福祉、宿泊業・飲食業、サービス業(他に分類されないもの)の順となっている。しかしながら、生産性をみると、構成比の高い産業はどれも生産性は低い産業となっている。逆に生産性の高い産業は、電気・ガス・熱供給業、金融業・保険業、情報通信業であるが、構成比はいずれも低いものとなっている。この3産業を合わせても卸・小売業の構成比に及ばない(図 12 参照)。このことが沖縄全体の生産性を低めていると言えよう。

図 12 沖縄の就業構造と生産性



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

6. 県内産業の特徴は労働環境の問題と生産性の低さ

これまで見てきたように、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低い水準にある。ちなみに、県の労働環境実態調査(2015)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、離職率の高さもあった。さらに、生産性の低いのは 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。

雇用環境の悪さが高い離職率を生じさせ、さらに離職率の高さが低い生産性につながっているという労働力の需要側(企業側)の特徴が分かったところで、次に労働力の供給側としての若年労働者の意識についてみてみよう。

III. 若年雇用者の意識

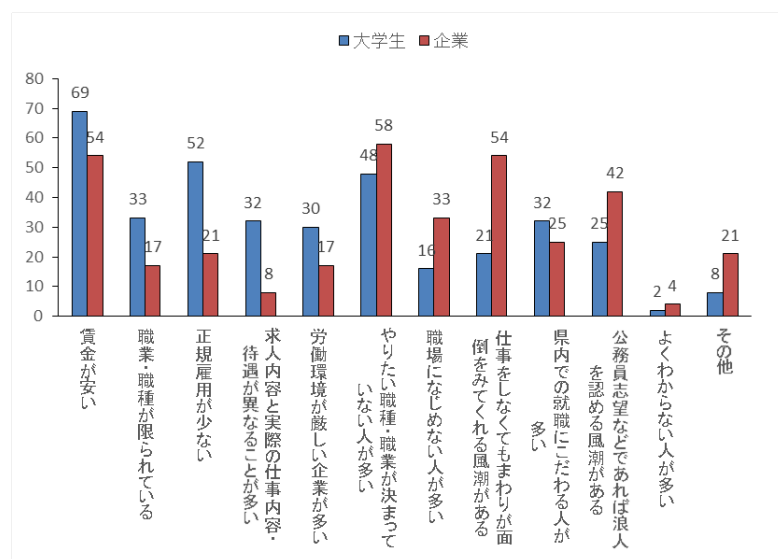
ここでは、I. でみたような高失業率、高い離職率が特徴である若年雇用者の意識面に焦点を当てたい。他の地域に比べ本県の若者の離職率が高いことについては、筆者が 10 数年大学で若者と接している経験から彼らの意識構造にも要因があるのではないかと思い続けてきた。よく言われる「諦めやすい」、「忍耐力がない」、「職業意識が希薄」など指摘されてきたことである。そこで本稿のために、県内の若年労働者に対しアンケートを実施した。実施したオリジナルのアンケート調査の結果を検討し、就業意識と失業・離職との関係について分析を試みた。

1. 県内産業の特徴は労働環境の問題と生産性の低さ

離職率の高さの要因としては、意識の問題としてミスマッチ要因が指摘されている。ミスマッチとは本人の仕事に対するイメージと実際の仕事のギャップである。ではギャップはなぜ生じるのか。要因としては、①就活において会社に対する情報をしっかり収集していない、②仕事に対する意識が低い、③どのような職種が自分に合っているか分からない、④大手・安定志向が強く周りに流されやすい、⑤将来設計がない、⑥自分が何になりたいのか分からないなどが考えられる。

参考として、2015 年に内閣府総合事務局が県内大学生に聞いたアンケート調査がある。この中で大学生と企業に対して、沖縄県の失業率・離職率が高い要因について聞いた質問がある。それによると、大学生は「賃金が安い」、「正規雇用が少ない」など企業側に原因があるとする回答が多く、一方、企業側は「やりたい職種・職業が決まっていない人が多い」、「仕事をしなくてもまわりが面倒をみってくれる風潮がある」など就活に対する考え方や学生を取り巻く環境を指摘する回答が多い。また、学生と企業の回答の乖離が大きいのは、「仕事をしなくてもまわりが面倒をみってくれる風潮がある」と「正規雇用が少ない」であり、学生は企業の雇用環境を要因としているのに対し、企業側は学生の意識や環境を要因として考えており、両者の意識に差があることが分かる。もっとも学生はまだ働いていないので想像で回答しているので企業との差が出て当たり前であるが、「やりたい職種・職業が決まっていない人が多い」は学生、企業とも多いのが興味深い。

図 13 大学生・企業が想定する失業率・離職率が高い要因

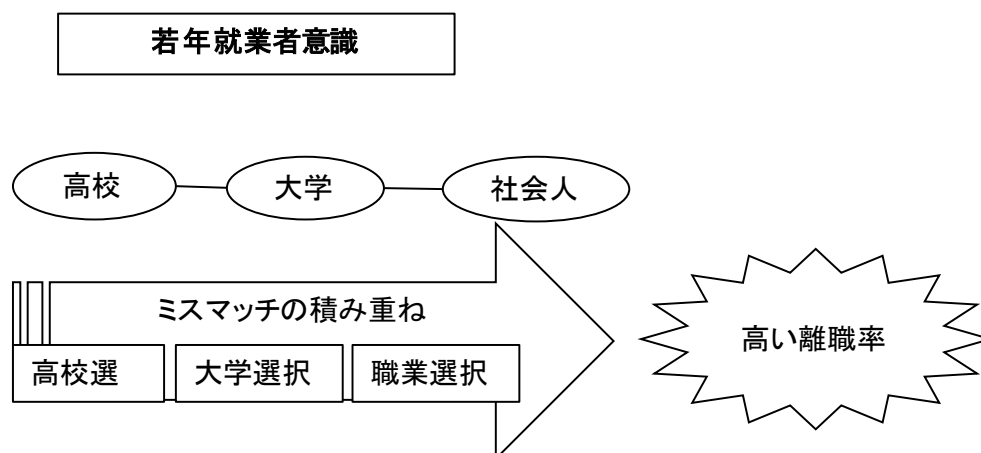


資料出所:「県内大学生の就職に対する意識調査」
内閣府沖縄総合事務局 2015 年

若者の意識は複雑な要因が絡み合っていることだと推察されるが、これは、家庭・学校・地域環境や友人・知人との関係で築かれてきたものである。そこで、仮説として、若者の意識が形成される高校や大学選択に対する考え方、学生生活の充実度が就活の取り組みと大きな関りがあり、それが就職後の仕事に対する考え方まで影響を与えていると考えられる。

上記を踏まえ、今回のアンケートではこれまであまり分析されていなかった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。

図 14 若年者の就業意識形成に関する仮説



2. アンケートの概要

(1) アンケートの期間

平成 28 年 9 月 30 日(金)～平成 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㈱)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) 調査項目

調査項目は以下の通りである。アンケート項目、質問の順番について公庫と協議を重ねながら作成した。本稿では紙面の関係上すべての結果について検討できないので、主要な質問に対する結果と本アンケートの目的である離職意向と高校・大学時代の充実度や就活に対する考え方などとの関係、すなわちミスマッチの意識構造について分析した。

表 2 質問項目の概要

質問項目	内容
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) 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)

3. 結果の検討

(1) 属性

アンケート回答者の属性は以下の通りである。ウェイトバック後の集計結果は以下の通りである。

表 3 年代、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

(2)現在の仕事について

有職者では会社員が 36.7%を占め最も多く、次いでパート・アルバイト・派遣社員・嘱託社員といった有期雇用者が 22.0%となっている。

表 4 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

(3)学歴について

大卒(短大・大学院、通信制含む)が 43.3%と最も多く、次いで高卒(普通・職業、高専含む) 30.0%となっている。

表 5 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

4. 主な結果

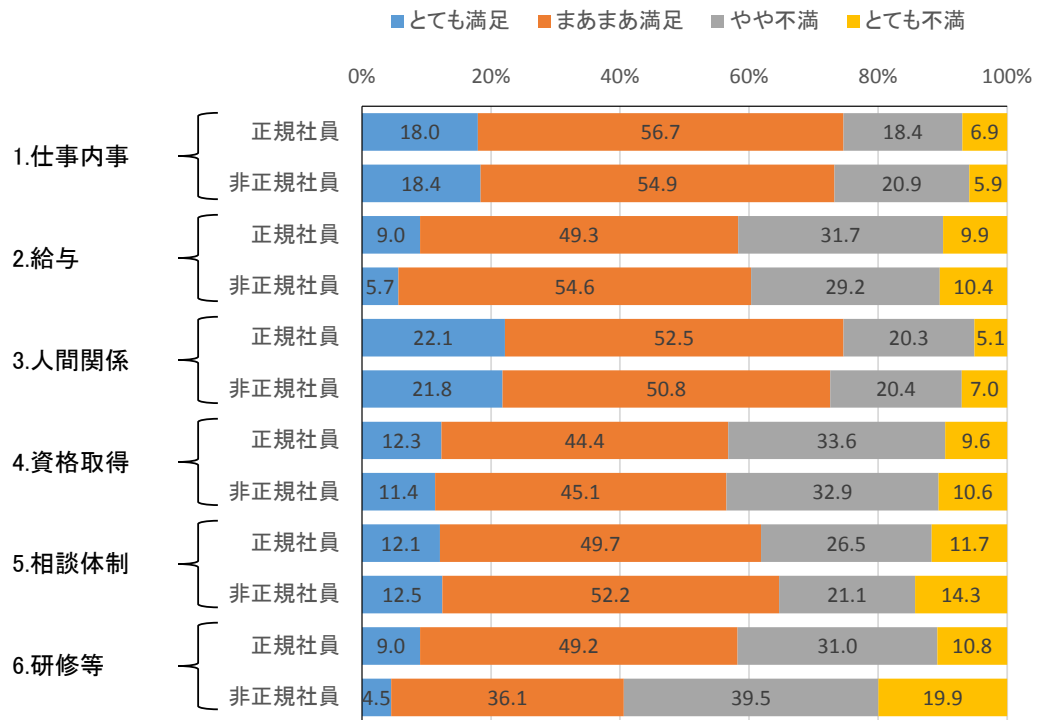
ここでは、後述する離職の要因分析に関連する質問の集計結果を示す。

(1)仕事満足度

仕事の満足度をみたのが図 15 である。“仕事内容”から“社内の研修制度”まで 6 つに分けたカテゴリーの中で、「とても満足」と「まあまあ満足」を合わせた「満足度」をみると、“仕事内容”の満足度が最も高く、次いで“人間関係”と続き、最も満足度の低いのは「社内の研修体制」である。

これを、無期雇用契約者(以下で「正規社員」とする)と有期雇用契約者(以下で「非正規社員」とする)でクロス集計すると、ほとんどのカテゴリーで両者の差はないが、最も満足度の低い“社内の研修体制”で非正規社員の満足度が正規社員に比べ低い結果となっている。これはパート・アルバイトなどの非正規社員にとっては現在の職場がスキルアップが望めない環境となっていることが分かる。

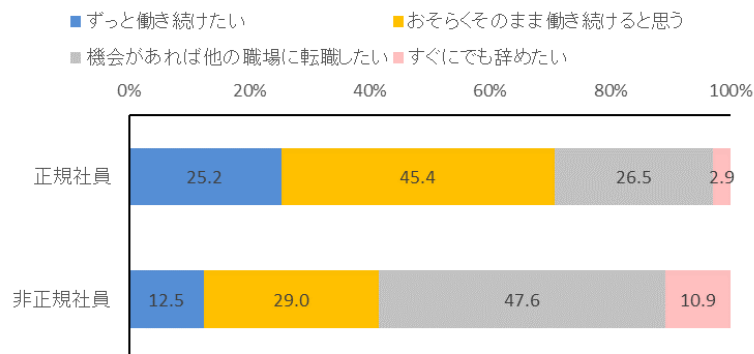
図 15 仕事の満足度(正規・非正規社員)



(2)勤務先での仕事継続意向と辞めたい理由(正規・非正規比較)

「ずっと働きたい」と「おそらくそのまま働けると思う」を足した仕事継続意向は、正規社員の方が7割以上と多く、逆に非正規社員は半数以上が「機会があれば他の職場に転職したい」と「すぐにでも辞めたい」を足した離職意向が強い結果となっている。

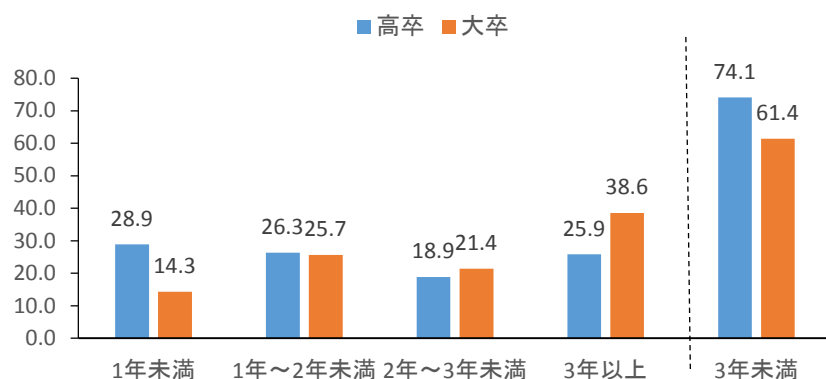
図 16 仕事継続意向(正規と非正規社員)



(3) 初職の離職時期について

図 17 は初職(教育機関を卒業して初めて就いた職)を離職した者の離職時期の学歴別の回答結果である。高卒についてみると、1 年未満が 28.9%で最も多く、次いで 1 年～2 年未満の 26.3%となっている。大卒では、3 年以上が最も多く 38.6%、次いで 1 年～2 年未満の 25.7%となっている。また、3 年未満で離職する者の割合は、高卒が 74.1%大卒で 61.4%と高卒の方が高い。なお、労働局によると、2012 年の 3 年以内離職率は、高卒 55.2%、大卒 42.9%となっていることから、本アンケートの結果はこれらより高い水準となっている。

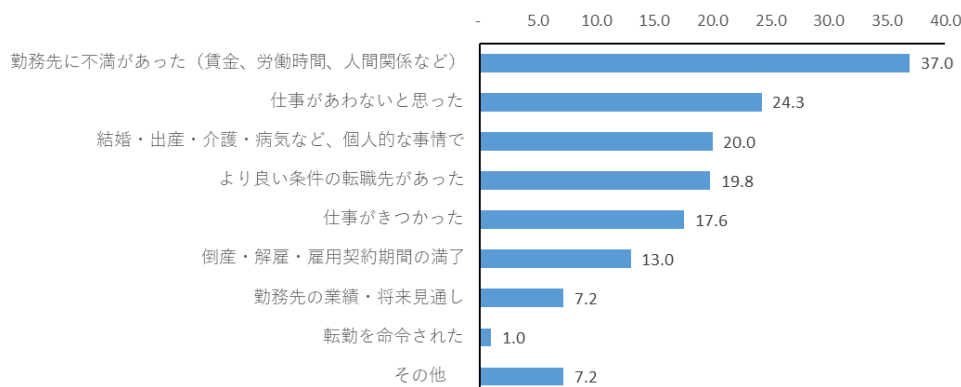
図 17 初職について離職した時期



(4) 初職の勤務先を辞めた理由

賃金、労働時間、人間関係などの「勤務先に不満があった」が 37.0%と最も多く、次いで、「仕事が合わないと思った」の 24.3%と続く。「仕事がきつかった」も 17.6%と多く仕事内容や量に対する不満も多い。就活に対する考え方や内定先の決め方とも大いに関連していると推察される。

図 18 初職の勤務先を辞めた理由



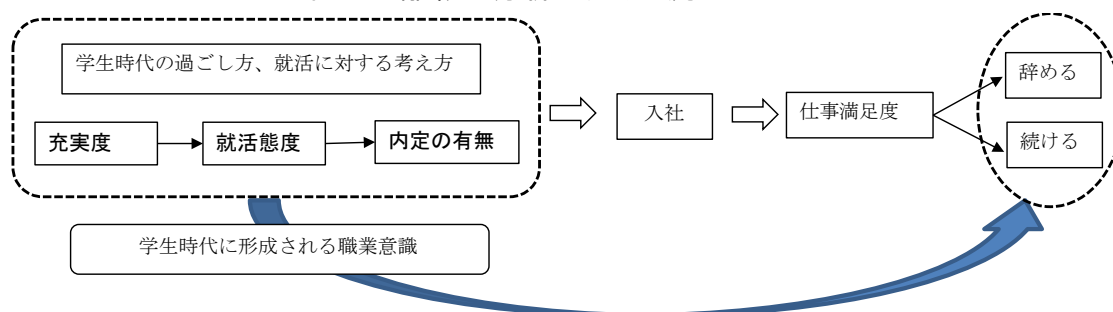
5. 離職の要因分析 ―高校・大学時代にさかのぼって要因を探る―

ここでは本稿の主目的である若年者の早期離職問題について、アンケートを用いて、高校・大学時代の就活に対する考え方などからその要因を探ってみよう。

(1) 仮説の設定

まず図 14 の仮説について分析の流れを図 19 に示す。これは、学生時代に形成された職業意識が入職の際の会社選択に影響を与え、それが会社での仕事満足度、さらに仕事の継続意向にまで影響を与えるというものである。

図 19 離職の分析における流れ



(2) 仮説にもとづく分析の方法

この仮説にもとづき、学生時代に形成された職業意識がその後の会社の選択、離職するときの意識にも影響を与えているのかについてクロス集計分析した。

まず、離職するか継続するかは仕事満足度と関係があるかどうか検討した。次に、卒業時に内定をもらった会社で現在も働き続けているのかについて、就活の考え方や学生時代の充実度と関係あるかどうかを検証した。また、現在の仕事の継続意向とその仕事を選んだ理由および学生時代の就活の考え方と関連しているか、さらに、学生時代の充実度と内定獲得の関係についても検討した。

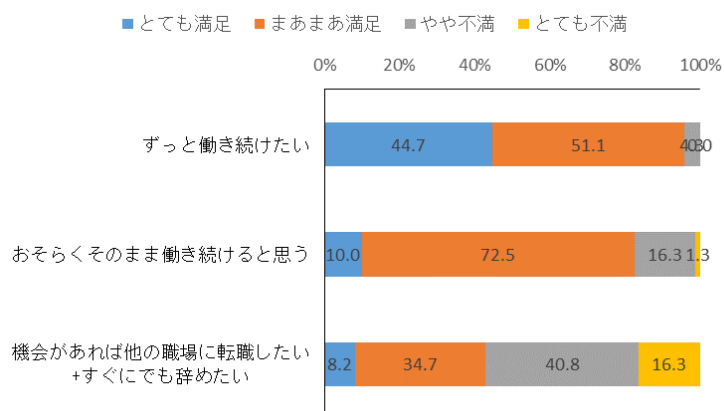
(3) 仕事満足度と離職意向の関係

離職したい者は仕事満足度が低い。

まず、仕事満足度と離職意向についてみてみよう。図 20 は仕事の継続意志と仕事満足度をクロス集計した結果である。ただし紙面の都合上、正規社員について、“1.仕事内容の満足度”の項目についてのみ示した(他の項目も含めた仕事満足度の単純集計は図 15 参照)。

予想通り「ずっと働きたい」と考えている者の満足度は高い、それに対して、「機会があれば他の職種に転職したい」か「すぐにでも辞めたい」と考えている者は、不満度が高いものとなっている。なお、“2.給与について”など他の項目の満足度もほぼ同様な結果であった。

図 20 仕事満足度と離職意向

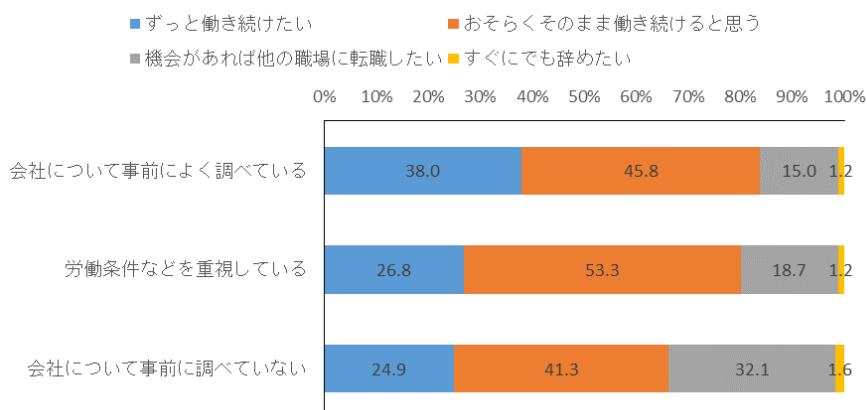


(4)現在の仕事を選んだ理由と仕事の継続意向

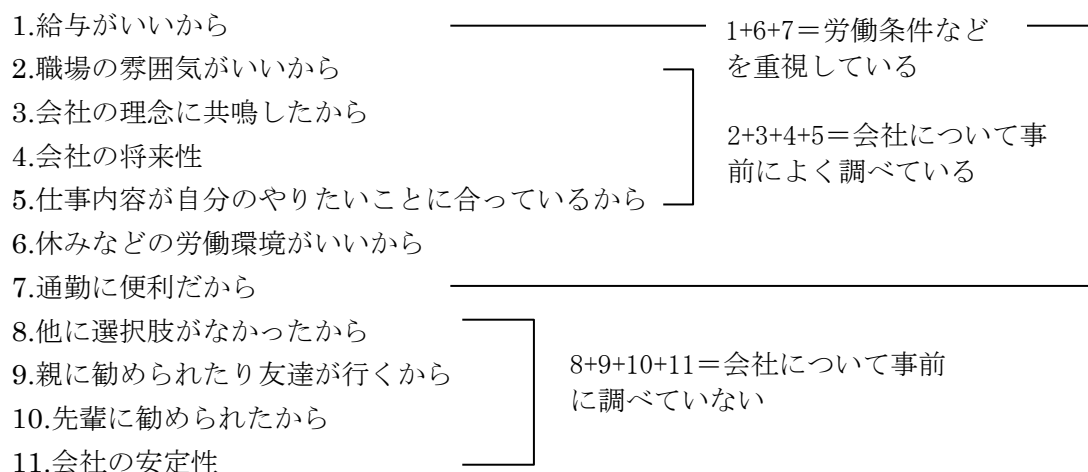
- ・会社の理念など会社についてよく情報を調べている者は仕事の継続意向が高い。
- ・一方、親に勧められたりして会社について情報を調べていない者は転職意向が高い。

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、「会社の理念に共鳴したから」や「職場の雰囲気がいいから」などの会社について事前によく調べていると考えられる者は、働きたいという意向が強い。一方、「他に選択肢がなかったから」や「親など人に勧められたから」など会社についてあまり調べていないと考えられる者は、転職や辞めたいという意向が強い。予想通りであるが、就職を考えている会社について事前によく調べて入社すると、入職後のミスマッチは少ないようである。

図 21 現在の仕事の決定要因と継続意向



なお、これは“現在の勤務先へ就職を決めた要因は何ですか。”と“あなたは、現在の勤務先で続けて働きたいですか。”の2つの質問をクロス集計したものであるが、就職を決めた要因の選択肢は11個と多いので、以下のように3つに集約した。



(5) 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

- ・学生生活が充実している者は、初職の仕事を続ける割合が高い。
- ・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。

表6は、高卒者及び大卒者について、“初職の仕事を継続しているか”についての質問を“学生生活の充実度”および“就活時の会社選択の考え方”の質問とそれぞれクロス集計した結果である。“学生生活の充実度”および“就活時の会社選択の考え方”に関わらず、若者の過半が初職の勤務先を離職しているが、高校・大学時代の生活が充実していた者は、初職の会社を現在も続けている者の割合が40.1%と、充実していない者(24.4%)よりも高い。

また、会社選択については、「自分のやりたい仕事と一致したところ」と回答した者で初職を現在も続けている者の割合は47.5%と、「自分のやりたい仕事と一致しないが、労働条件を重視」と回答した者(21.4%)や「やりたいことはわからないままに内定した」と回答した者(30.2%)よりも高い。

表 6 初職の継続と高校生活の充実度および就活時の会社選択の考え方
(クロス集計／高卒者及び大卒者)

	n=217	い 現 る 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

なお、集計結果を見易くするため、質問項目の「充実していた」+「やや充実していた」を「充実していた」、「あまり充実していなかった」+「全く充実していなかった」を「充実していなかった」とした。また、就活時の会社の選択についての選択肢では、「自分のやりたい仕事は考えず、とにかく内定の決まったところであった」+「自分のやりたい仕事は考えず、とにかく内定の決まったところ」を「やりたいことはわからないままに内定した」とした。

6. 学校時代の充実度、就活に対する考え方と内定獲得の関係

本アンケートでは、高校・大学時代における学生生活の充実度や就活に対する考え方、内定獲得の有無などを尋ねているので、これらの質問間に関係あるのかについて検討してみた。仮説としては、学生生活の充実度が高い者が、就活もしっかりした考えのもと取り組み、内定獲得率も高いだろうということである。

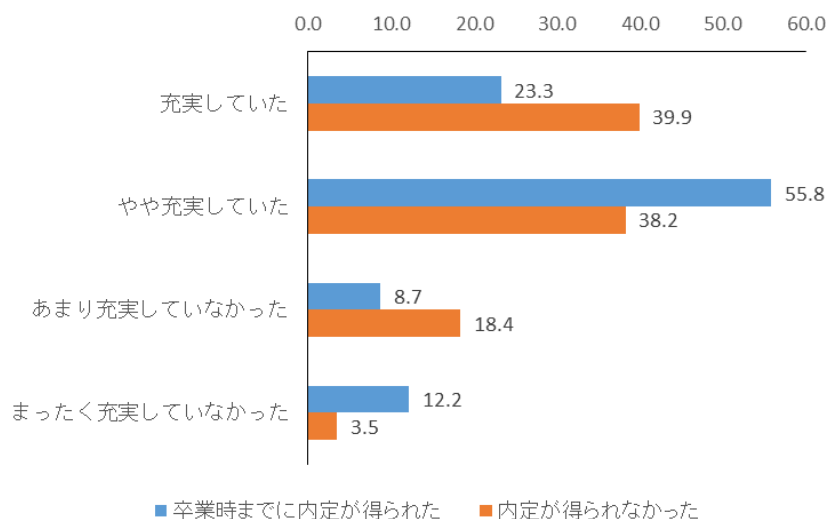
(1) 内定獲得と充実度

学生生活の充実度が高いと内定獲得率も上がる。

① 高校

高校で就職のための就活をした者について、内定の獲得の有無と高校時代の充実度をクロス集計したのが図 22 である。それによると、「充実していた」とした者は必ずしも内定獲得率は高くなく、高校については充実度と内定獲得率はあまり相関がないようである。

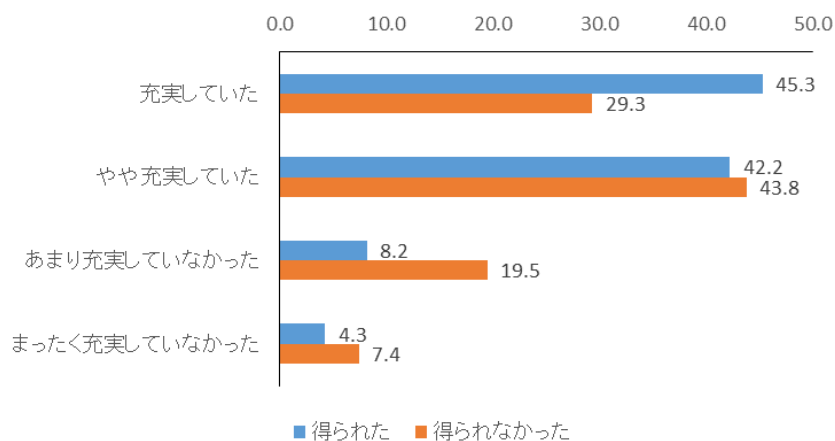
図 22 学生生活の充実度と内定獲得率(高校)



② 大学

大学についてみると、内定を獲得した者は大学時代の充実度は高く、内定を獲得できなかった者は充実度が低いという傾向が明確である。

図 23 学生生活の充実度と内定獲得率(大学)



高校では学校生活の充実度と内定獲得には強い相関は見られないものの、大学では明確に相関が見られる。これは私見であるが、高校では、在学期間が短いこともあり、学校生活は充実していたと感じつつも就活に対するしっかりした考えを形成する時間がなかったのではな
いかと推察される。

(2) 内定獲得と就活態度のクロス集計(大学)

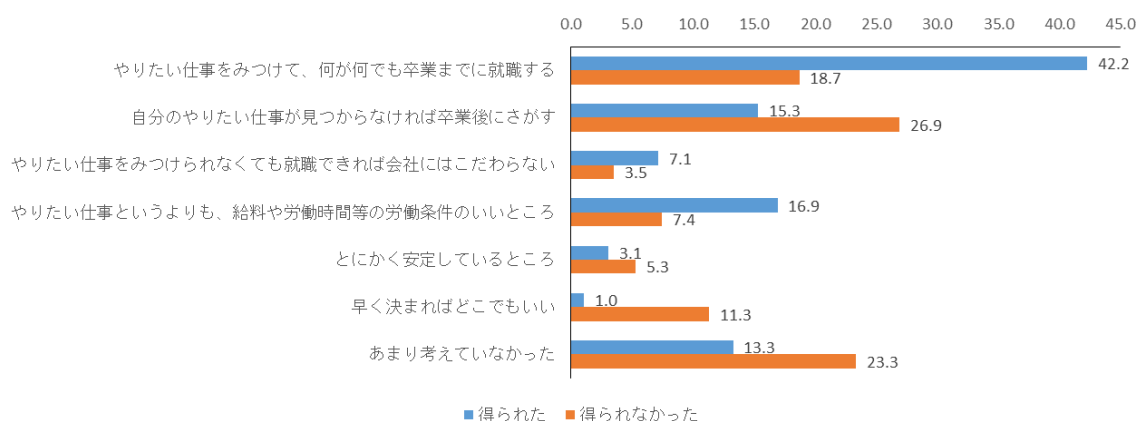
内定獲得の有無とどのような考え方で就活したのかのクロス集計結果を見てみよう。

やりたい仕事を見つける努力と在学中に内定をもらうという強い意志があると内定をもらう確率高くなる。

「やりたい仕事をみつけて、何が何でも卒業までに就職する」と回答した者はやはり内定獲得率が高い。一方、「自分のやりたい仕事が見つからなければ卒業後にさがす」と「早く決まればどこでもいい」、「あまり考えていなかった」と回答した者は内定獲得率が低くなっている。

以上の結果から、やりたい仕事を考える努力と卒業までに内定を獲得するという強い意志をもった学生が内定獲得率は高くなるようだ。

図 24 内定獲得とどのような考え方で就活したかのクロス集計(大学)



7. まとめ 一学校時代における就業意識の低さが離職率にも影響を与えている一

ここまで、若年雇用者の離職について、高校・大学時代における就活に対する考え方が就職後の離職にも影響を与えているという仮説のもと、アンケートを実施し、その集計結果を分析した。その結果、以下で示すように、仮説を裏付けるような傾向が見られた。

- ・自分のやりたい仕事をしっかりと考え、就活を行った者は、就職後も仕事を続けている。
- ・仕事を選ぶ場合、会社の理念や労働条件など、会社の情報をきちんと把握していると同じ会社で長く仕事を続けている。
- ・高校生と比較してキャリア形成への取組みの時間が確保できる大学生において、しっかりと就活した者は就職後の離職率は低い。逆に、就活に対する考え方が明確でないと、就職後の離職率は高くなる。

今回のアンケート結果から、若者の6～7割が3年以内に初職の勤務先を退職し(図17)、その理由も、学生時代における自己の適正と就職先仕事内容・労働条件とのミスマッチを低減させる取組みが十分でなかったことに起因する状況が窺える(図18、図21)。しかしながら、初職を辞めずに継続しているものについては、以下の3点が浮き彫りとなった。

まず最初に、初職の仕事を継続している者は、学生時代の生活が充実しており、就活時の会社選択において、「自分のやりたい仕事と一致したところ」を基準にしている者が多いこと(表6)から、自分のやりたい仕事をしっかりと考え、就活を行った者は、就職後も仕事を続ける傾向にあると考えられる。

次に、「初職の勤務先を辞めた理由」からも、初職の離職が就活時の就業先に対する情報収集の不十分さ(希望の仕事や労働条件についてよく調べていなかったこと)に起因することが窺われること(図18)から、仕事を選ぶ場合、会社の理念や労働条件など、会社の情報を把握し、同じ会社で長く仕事を続ける傾向にあると考えられる。

最後に、学生生活の充実度と内定獲得率について、高校生と大学生を比較分析したところ、高校生ではキャリア形成に取り組む時間が限られていることから、両者の間に関係がみられない(図22)が、大学生においては両者の関係が窺われた(図23)。更に大学生について就活時の意識と内定獲得の関係をみると、やりたい仕事を考える努力と卒業までに内定を獲得するという強い意志を持った者が、内定を獲得する傾向にあった(図24)。このことと、職業選択時において、「会社についてよく調べている者」はそうでないものに比べて仕事を継続する意向が高い者が多いこと(図21)を併せて推察すると、大学生においてしっかりと就活した者は就職後の離職率は低く、逆に、就活に対する考え方が明確でないと、就職後の離職率は高くなる傾向にあると考えられる。

以上から、学生時代をいかに充実して過ごすのかと在学中における職業意識の形成がいかに重要なことを物語っている。学校で形成された職業意識が、その後の働き方や職業選択にも影響を与えるということを考えると、教育機関の果たす役割は大きいと言える。また一方で、今回のアンケート結果から、学生時代の生活の充実度・初職の就職先の選定基準にかかわらず、若者の過半が初職の勤務先を離職しており、その多くが3年以内に離職しているのも事実である。これは、企業内での労働環境や人材育成のあり方を見直す必要があることを示唆するものとも考えられる。そのためにも、これまで行ってきた就活支援に加え、後述するキャリア教育の取り組みや教育機関と企業の連携による取り組みの充実が必要であり、これを踏まえて教育機関は何をすべきかについて検討する。

IV. 今後の若年者雇用促進に向けて 一若者が輝く社会を目指して一

これまで若年雇用問題として離職率が高いことについて、企業側と労働者側の両面から検討してきた。特に今回実施したアンケートの分析により、若年雇用者の離職の要因として、“職業選択の際にミスマッチがあるため会社に不満を持ち、離職に至ること”、“ミスマッチを誘発す

る職業観や就職意識が希薄であるため就活への取り組みが弱いこと”、“このような意識は高校・大学の在学中に形成され、就労してからもその影響が続くこと”が分かった。

若年雇用者の失業や早期離職を減らすためには、企業側にも賃金や職場環境など課題も多いが、ここでは若年労働者の就業意識に焦点を当て、まとめたい。職業選択および就職後の仕事に対する考え方において高校や大学時代における意識形成が影響を与えているという仮説がアンケートにより実証されたこともあり、教育機関の役割、特にキャリア教育の重要性を再認識した。そのため、キャリア教育を中心にいくつか私が考える具体的提案を示してみたいと思う。

1. キャリア教育の重要性と必要性

学校教育における、キャリア教育の重要性がますます高まっている。そもそもキャリア教育は、平成 11 年に中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」において、その必要性が提唱されたのが始まりである。その中で「家庭・地域と連携し、体験的な学習を重視するとともに、各学校で目的を設定し、教育課程に位置付けて計画的に行う必要がある」と提言している。これを受け教育機関でもインターンシップ等の体験学習を試行的に取り入れ始めた。この間、文部科学省、厚生労働省、経済産業省が連携して、「若者自立・挑戦プラン」を策定し、「若者が自らの可能性を高め、挑戦し、活躍できる夢のある社会」をあげ、国としてキャリア教育を重要な柱として位置付けた。

キャリア教育とは、中央教育審議会によると、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」(中央教育審議会、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)平成 23 年 1 月)としている。

また、なぜキャリア教育が必要なのかについて、学校から社会への移行をめぐる次のような課題があるからだ指摘されている(「キャリア教育とは何か」文部科学省より)。

- ①求職希望者と求人希望とのミスマッチの拡大
- ②非正規雇用の増大など雇用システムの変化
- ③勤労観、職業観の未熟さと確立の遅れ
- ④社会人、職業人としての基礎的資質・能力の発達の遅れ

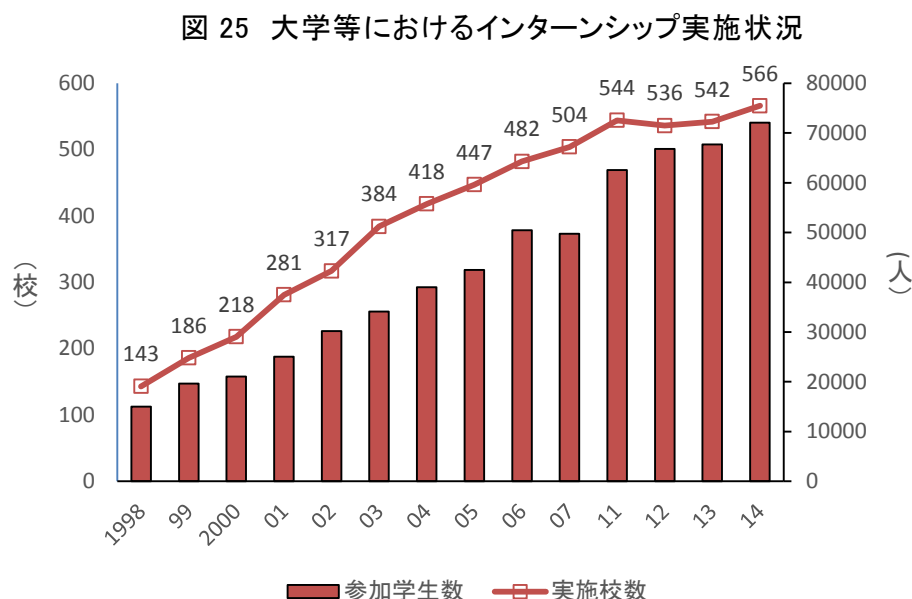
さらに、子どもたちの生活・意識の変容として、

- ⑤高学歴社会における進路の未決定傾向
 - ・職業について考えることや、職業の選択、決定を先送りする傾向の高まり
 - ・自立的な進路選択や将来計画が希薄なまま、進学、就職する者の増加

まさに、③、⑤は今回のアンケート調査によって分かったこと、すなわち、在学中の就労意識が、就職後の仕事への満足度、転職・離職意向まで影響をもたらすことと関連している。

2. キャリア教育の現状

このような背景により、2000 年代に入ってキャリア教育が次々と導入されてきた。キャリア教育の一環としてのインターンシップの実施状況は図 25 のように示され、多くの大学等で実施されている。



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

本県でもほぼすべての大学でインターンシップが実施されている。沖縄国際大学でも全学的な取り組みとして、117 社に対し 270 人の学生をインターンシップに送り込んでいる(2015 年)。また、県内のほぼすべての小中高においても、ジョブシャドウイングや職場体験という名目でインターンシップが実施されている。ただし、後述するようにインターンシップだけがキャリア教育ではない。学校教育活動全体で体系的に取り組むことが必要なのである。

3. キャリア教育に対する誤解

キャリア教育とは面接指導やインターンシップなど就活のための教育と考えている人が多いが、これは誤解である。キャリア教育とはもっと広い考え方に基づくものである。文部科学省では、キャリア形成に必要な力として、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・汎用的能力としている。

自ら課題や問題を考え、解決する方法を探す能力がキャリア形成において必要なのである。その能力育成には、通常の授業も含めた初年次から高学年までの学習段階に応じたプログラムとして体系的に導入していくことが求められる。キャリア教育には様々な教育方法があるが、その中でもアクティブラーニングという、学生が自ら様々な活動に従事するような授業は大きな

効果をもたらすことが私の体験上も言える。このようなアクティブラーニングを実施している事例として、手前味噌になるが、沖縄国際大学のキャリアデザイン論がある。

アクティブラーニング事例:

沖縄国際大学経済学部におけるキャリアデザイン論では本格的なPBL形式の講義を取り入れている。PBL(プロジェクト・ベースド・ラーニング)とは「課題解決型授業」のことで、企業などからミッション(課題)を受けチームで課題解決に向けて様々な困難を乗り越えて取り組み、最終的にその成果を関係者の前でプレゼンテーションをする内容である。まさに、実践的な講義であり、これまでの受け身の知識伝授型の講義とは一線を画すものである。

4. まとめと提言

今回のアンケート調査で明らかになったのは、“高校・大学の過ごし方が早期離職に影響する”ことであった。

職業選択の先送りや自立的な進路選択や将来計画が希薄なまま、進学、就職する者の増加への対策は、大学4年間だけで育成できるものではない、「幼稚園から大学教育を通じて一貫した体制の下で育成していかないと効果が出ないといわれている。」(前述参考)

義務教育－高校－大学で連携した教育が必要となっているのである。これに本県の若年離職率が高いという問題を考慮すると、入社して3年目までの社会人を対象としたキャリア教育も必要である。

私が考えるキャリア教育の効果は次の3つである。

- 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

この3つを実現することによって、県内企業の生産性が向上し、県内経済が活性化につながり、それが賃金上昇をもたらすような好循環が期待できるのである。

キャリア教育は広範囲にわたり、そのすべてについて語るのは私の能力を超えるが、これまでの経験から最も効果的だと考えるのは、以下の4つである。

(1) 高校－大学－企業の連携

これまで繰り返し述べてきたように、学校時代において自ら考える力を養うことが職業意識にもつながり就職におけるミスマッチを少なくすることができるのである。しかし、高校から大学そして社会人となるまでミスマッチが重なり、仕事意欲の低さや離職へと至っているのが現状である。そのためにも教育機関相互の連携、教育機関と企業の連携が必要と考える。

高校と大学の連携や大学と企業との連携は一部で実践されているが、高校から企業までの一貫した連携はまだ確立されていない。その試みとして、教育機関と企業が連携し、大学から社会人までの人材育成の方法を議論し効果的なキャリア教育を進めていくことを目的として、教育における効果的な企業の活用や大学との情報交換とそれを踏まえた効果的な企業内人材育成の方法等、企業と県内大学との意見交換等を行っている。今後、高校を含めて本格的に活動を広げることが期待される。

(2)授業へのアクティブラーニングの積極的導入

先に沖縄国際大学の事例を紹介したが、全国的には既に多くの大学で実践されており、このような授業を通じて学生たちの成長が大きいことは実証されている。ただし、その実践においては教職員の理解と他の科目との連携など学校全体としての取り組みが必要である。

(3)ルーブリック評価による本人が成長を自覚できる評価方法の確立

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即した評価基準で示される配点表を用いた成績評価方法のことである。「思考・判断」や「関心・意欲・態度」、「技能・表現」の評価に向くとされている。フィギアスケートの採点にも採用されているといえば分かりやすいと思う。関心・意欲や思考判断について基準をおいて評価する。このような評価が適正であれば、学習者が自己の成長に気づき、それが学習のモチベーションを上げることになり、より効果的な教育を行うことができる。

表 7 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。

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

(4)教育的有給職業体験プログラム(「バイターン」)の導入

バイターンとは、アルバイトとインターンを合成した造語である。もともとは就業体験の少ない高校生向けのプログラムとして開発されたものであるが、その効果の大きさから大学生向けに導入がもっと検討されてもよい。具体的には、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である。講義内容は課題解決のためのロジカルシンキングのトレーニングなどであるが、自分が働いているアルバイトの現場における課題と結びついているので、その効果は著しい。県内のいくつかの大学でもこの仕組みの導入が試みられているところである。実際にこの研修を受けた学生について、研修前と研修後を比較すると高い成長を見せていたのが驚きであった。アルバイト期間中に研修も受ける時間を設けてもらうなど企業との連携と協力が必要なのは言うまでもない。

おわりに

沖縄の若者の会社選択におけるミスマッチ、入社後の離職などを減少させるにはどうしたらいいのかという問題意識は常にあった。今回のアンケート調査である程度、その要因を見つけることができ、高校・大学という教育機関でいかに課題解決力と行動力をつけさせるかが社会人に至るまで大きな影響を与えるかが分かった。もちろん若者の離職率が高いという要因には、若者の意識だけの問題ではなく、企業側にも労働環境や低賃金の問題はある(アンケートでも不満が多い項目であった)。だからこそ、これからは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なのだと考える。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。

最後に本論を執筆するにあたって、アンケートの作成、実施において協力していただいた沖縄振興開発金融公庫・企画調査部の皆さまにもお礼を申し上げる次第である。

参考文献

- 沖縄県(2015年)「平成26年 沖縄県労働環境実態調査報告書」
- (2013年)「高校生と大学生のための沖縄型キャリア形成支援プログラム」
- (2012年)「沖縄県キャリア教育・職業教育等推進のための研究協議会報告書」
- 厚生労働省沖縄労働局(2015年)「沖縄県における雇用の現状と労働行政」
- 内閣府沖縄総合事務局総務部(2015年)「沖縄県内の大学生の就職に対する意識等調査」
- 文部科学省(2011年)「第1章 キャリア教育とは何か」『中学校キャリア教育の手引き』
- 川嶋 太津夫(2012年)「変わる労働市場、変わるべき大学教育」『日本労働研究雑誌』No.629
- 橘木 俊昭 編著(2009年)「働くことの意味」ミネルヴァ書房
- 本田 由紀(2006年)「若者と仕事」東京大学出版会

名嘉座 元一(2015 年)「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』Vol.9 No1

本間 啓二(2015 年)「VRT カードを活用したキャリアガイダンス」『ビジネス・レーバートレンド』7 月号 労働政策研究・研修機構

山本 哲(2012 年)「学力に課題を抱える大学における就業力の育成と課題」『日本労働研究雑誌』No.629