琉球大学学術リポジトリ

沖縄県における若年者の求職活動と雇用対策の課題(2) ーヒアリングの記録からー

メタデータ	言語:
	出版者: 琉球大学法文学部
	公開日: 2009-12-17
	キーワード (Ja):
	キーワード (En):
	作成者: 矢野, 昌浩, Yano, Masahiro
	メールアドレス:
	所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/14050

沖縄県における若年者の求職活動と雇用対策の課題(2)
――ヒアリングの記録から――

矢　野　昌　浩

Ⅱ　ヒアリングの記録（続き）

6　那覇公共職業安定所学卒部門

(1) 沖縄県高校新卒者に関する求人・求職活動

沖縄県の高校新卒者に対する求人については、県外求人の占める割合が高い(資料32、33参照)。中身のほうも、製造業、もしくは介護業といった県外では人が集めづらいものが、沖縄県にきている。県外求人のピークは７月である(資料34参照)。県外のほうではある程度求職活動がおさまったときに、沖縄県のほうでは求職活動が盛り上がってくるので、それにあわせて県外求人がだされてくる。

県外求人会社のほうは、申合せで選考開始日とされている９月16日から、すぐに面接を開始し内定をだしていく。県内のほうは、採用計画を立てている企業が少なく、欠員補充あるいは縁故関係という形で求人をしている。生徒のほうも、それにあわせて求職活動を行っている。

(2) 新卒者の就職支援システム等

高校新卒者には「高卒者就職支援システム」がある（資料35参照)。これは、ハローワークで受理した求人情報をインターネットにより迅速に高校に提供し、ハローワーク・高校において求人情報を共有するため、厚生労働省において開発システムで、2002年から全国一斉に運用を開始している。各学校からユーザ

ID とパスワードを入力し、自由に県内および他都道府県の求人情報の表示・閲覧ができる。生徒が進路指導部にきて、そこで教員と話をしながら情報の検索等をするという利用の仕方を想定している。企業に対して、生徒のほうから直接の応募はできない。全国統一の応募用紙を使って、高校を通じて応募をだしてもらう。高校による無料職業紹介について、派遣などの非正規雇用を紹介してはいけないという規制はない。ただ、高校の教員のほうも派遣会社についてのデータがないので、慎重になっているといえるだろう。

中学新卒者についてはこのようなシステムはなく、基本的にすべてハローワークが紹介することになっている（資料36参照)。中学の場合は義務教育ということもあり、また、教員のほうの進路指導も、深夜勤ができないなどの労働条件面でのチェックも含めて、就職について対応するのは難しいといったこともあり、ハローワークが前面にでていくといった形になっている。

大学等（大学院・大学・短大・高専・専修・公共職業能力開発施設等）の場合については、求職者は成人しているので、自分で情報を閲覧していただき、自分で企業に申し込みをして面接をしていただく。ハローワークのほうでは紹介は行っておらず、情報提供が主眼となっている（資料37参照)。

なお、求人票については、中学用求人票、高校用求人票、大学等用求人票で異なっている（求人票には、これら以外に一般用に正社員の求人票とパートの求人票がある)。

(3) 一般求人について

一般求人については、たとえば、愛知の自動車工場からの求人を受け付けるのは、地元のハローワークである。当該求人や採用に関する権限を有する事業所を管轄するハローワークが受付を行う。それが他県からの「受け求人」ということで、沖縄のハローワークにくる。この一般求人については、基本的には情報を提供するという意味合いが強い。

ハローワークでは、全国レベルで「総合的雇用情報システム」が存在し、これまで紹介した方の記録、企業に対しての指導記録、いままでに受けた求人情報がこれに蓄積されていく。たとえば、過去に企業が求人に関してトラブルを起こした場合には、その情報もこれに入力される。このシステムを使って、県外求人企業についての情報を検索すること自体は可能である。

ハローワークでは、雇用保険の事業所番号を使って、この総合的雇用情報システムを管理している。このため、前述のように、事業所を管轄するハローワークのほうで申込みを受け付けて、その事業所の当該求人等に関する権限の有無とともに、求人内容等のチェックをしている。

資料32　沖縄県新規高卒者の求人・求職・就職状況（2008年３月末現在）
(沖縄労働局職業安定部職業安定課作成)

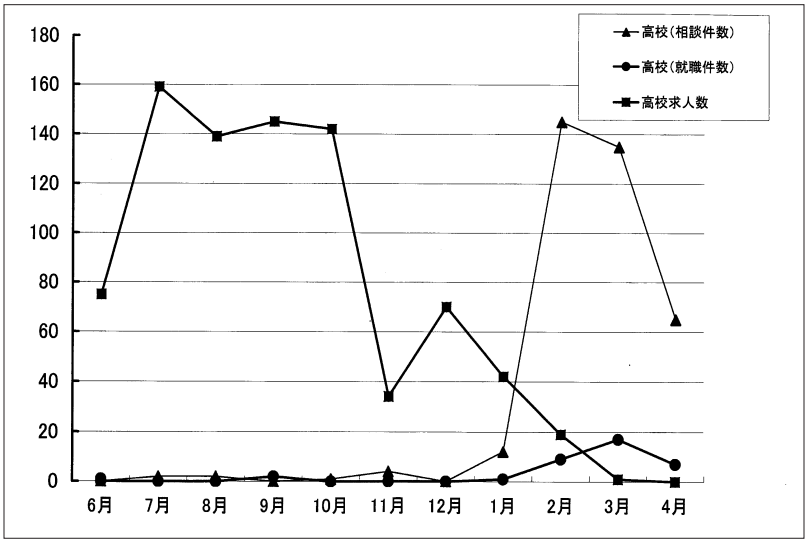
項目		平成20年3月卒 計	平成20年3月卒 男	平成20年3月卒 女	平成19年3月卒 計	平成19年3月卒 男	平成19年3月卒 女	前年同月比
卒業(予定)者数		16,460	8,251	8,209	17,064	8,393	8,671	▲ 3.5%
①就職希望者数		2,309	1,199	1,110	2,444	1,304	1,140	▲ 5.5%
	県内	1,196	550	646	1,311	609	702	▲ 8.8%
	県外	1,113	649	464	1,133	695	438	▲ 1.8%
②求人数		3,788			3,835			▲ 1.2%
	県内	1,409			1,578			▲ †0.7%
	県外	2,379			2,257			5.4%
③就職内定者数		2,074	1,095	979	2,156	1,167	989	▲ 3.8%
	県内	980	452	528	1,049	481	568	▲ 6.6%
	県外	1,094	643	451	1,107	686	421	▲ 1.2%
④就職内定率		89.8	91.3	88.2	88.2	89.5	86.8	1.6
	県内	81.9	82.2	81.7	80.0	79.0	80.9	1.9
	県外	98.3	99.1	97.2	97.7	98.7	96.1	0.6
⑤求人倍率		0.61			0.65			▲ 0.04
		(1.64)			(1.57)			(0.07)
	県内	1.18			1.20			▲ 0.02
	県外	2.14			1.99			0.15

(注)
1. 就職希望者数及び就職内定者数は、学校又は安定所の紹介を希望する生徒及び就職者である。
2. ④就職内定率(③/①×100)
3. ⑤求人倍率(②/①)。(　　)は、県外受求人数を含んだ数値。

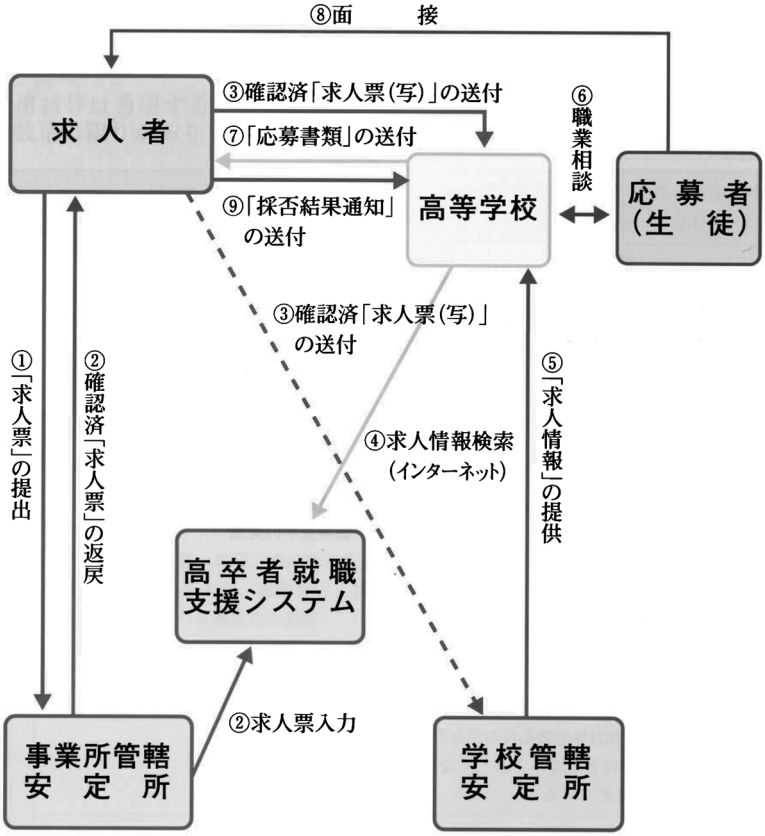
資料33　沖縄県新規高卒者の就職活動に関する県内求人と県外求人の区別（県内求人事業所への応募・推薦にかかるいわゆる３社制限適用の有無との関係で）（那覇公共職業安定所学卒部門提供）

	A 求人票受理安定所	B 就業先 （生徒が最初に配属される場所。　研修含まず）	3社制応募の可否	学報・就職者名簿の区分（就業先で区別）
1	県内のハローワーク	県内	可能	県内に計上
2	県内のハローワーク	県外	可能	県外に計上
3	県外のハローワーク	県内	否 ・求人票受理安定所都道府県の申し合わせ参照	県内に計上
4	県外のハローワーク	県外	否 ・求人票受理安定所都道府県の申し合わせ参照	県外に計上

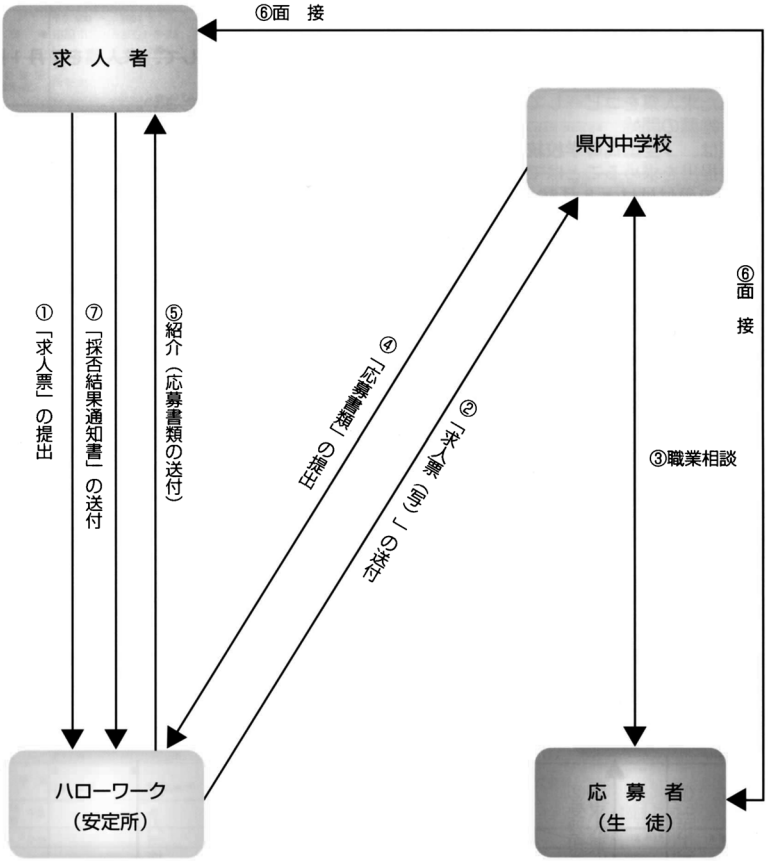
資料34　沖縄県新規高卒者の雇用状況の推移（2007年度）（同上）



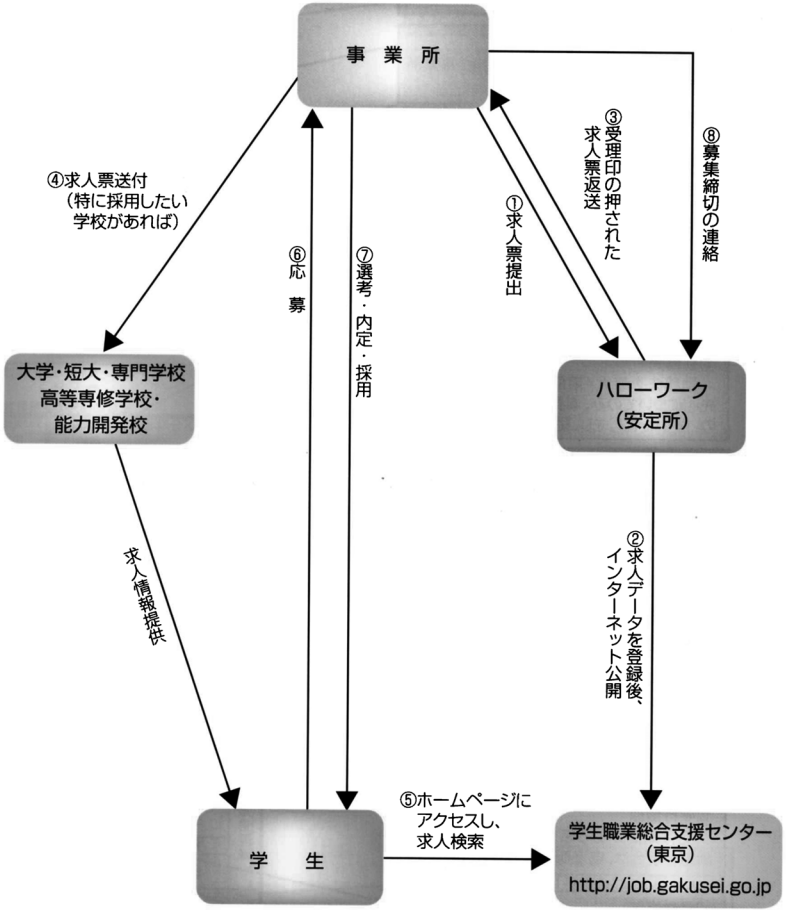
資料35　新規高卒者の求人から採用までの流れ（同上）



資料36　新規中卒者の求人と選考の流れ（同上）



資料37　新規大卒者の求人から採用までの流れ（同上）



7　沖縄労働局職業安定課

○　県の施策との関連等

沖縄労働局のほうでは、「沖縄雇用施策実施方針」を策定して、沖縄県の施策

と連携して、具体的な施策を展開している。その根拠法は雇用対策法である。2007年に雇用対策法が改正され、各都道府県で雇用失業情勢が異なることを前提に、それに応じた雇用対策を行うことになった。その際に、労働局の施策と県の施策とが二重行政にならないように、両者が密接に連携しながら雇用対策をしていくことが、同法５条に規定された[1]。

また、労働局が2000年から毎年作成している「労働行政運営方針」には、県と連携して行う事業がかなり入っている。沖縄県単独の事業でも、県としては手足になる出先がないので、ハローワークと連携することになる。

県内の各地域におけるハローワークの具体的な運営方針も定められている。ただし、こちらのほうは、労働局が発足する（2000年）以前から作成されていた。

８　沖縄県立浦添職業能力開発校

(1) 事業内容

「施設内訓練」、「委託訓練（施設外訓練)」、「緊急委託訓練」、「無料職業紹介」の４つが主な事業となる。施設内訓練には、「普通職業訓練」、「在職者向上訓練(夜間施設内実施)」、「障害者訓練」がある。委託訓練では、施設内訓練で対応できないニーズの高い訓練を民間教育訓練機関に委託し、知識・技能・技術を習得させることにより就職促進を図っている。2008年度では、「造園科」、「高齢者造園科」、「観光プロデュース科」、「調理科」、「プログラミング科」、「IT スキルサポート科」の６コースを計画している。また、緊急委託訓練では、「緊急委託訓練（一般)」(８コース)、「緊急委託訓練（デュアル)」(８コース)、「母子

[1] 正確には、雇用施策実施方針の策定は、雇用対策法施行規則第13条に基づいている。

家庭の母等委託訓練」(８コース)、「障害者委託訓練」(12コース）を、同年度に計画している。

課程としては、「普通課程」と「短期課程」がある（資料38参照)。普通課程は、高等学校卒業者（卒業見込者を含む）または同等以上の学力を有する者を対象としている。職歴をもたない若年者が対象であるといってよい（資料39、40参照)。施設内訓練のうちの「自動車整備科」・「電気通信工事科」・「建設機械整備科」・「OA 事務科（障害者コース)」が、普通課程である。これら以外の施設内訓練、在職者向上訓練、委託訓練、緊急委託訓練が、短期課程である。短期課程は、在職者向上訓練を除いて、一般の求職者が対象となる。ハローワークで就職相談を受けて、この訓練を受けたほうがいいですよといった指導を受けて、申込みをするということになる。入校にあたっては、選考試験を実施する。

(2) 予算・職員数等

浦添職業能力開発校の2007年度および2008年度の本務職員の人件費（職員費)を除いた事業費の国と県の割合について、2007年度は国庫支出金が60.8%、県の負担分が39.2%、2008年度は国庫支出金が64.2%、県の負担分が35.8%を占めている。ただし、県の職業能力開発関係の予算で見た場合の国庫支出金の金額は2007年度と2008年度とほぼ同じである。なお、県の担当部署は雇用労政課である。同課では、職業能力開発にかかわる政策的な部分を担っている。平たく言えば、向こうは法政策部門、こちらは現場部門という形になる。

予算（資料41参照）の内訳をみると、「浦添職業能力開発校事業推進」はいわゆる人件費が中心となる。また、「浦添職業能力開発校運営費」の約半分は通常の委託訓練の事業費にあてられる。

職員数は、正職員23名、非常勤講師15名で、それ以外の求人開拓嘱託員等を合わせると、総計で43名となっている（2009年４月１日現在)。

(3) 無料職業紹介事業等

求人開拓に関するキャリアをもった、求人開拓嘱託員１名を採用し、就職斡旋に専念してもらっている。年間800件くらいの企業訪問をしている。ハローワークは一般求職者をこちらのほうに送ってくるので、向こうにも終了のときには協力してもらうが、本校では卒業生をなるべく100％就職させたいという独自の努力をしている。

ハローワークでは、多くの求職者が来所されるので、個別的な対応は不可能であろう。その人の特色にあった、いわゆる求人情報のいくつかをパソコンの中から選んで紹介していると思うが、本校では、各科において個別面談などをして、どういう職種や待遇などを希望しているのか、一人一人の訓練生のフォローアップが非常に充実している。そして、求人情報だけに対応するのではなくて、自ら企業に足を運んで、求人お願いします、っていうことで開拓しているというところに大きな違いがあるかと思う。ただ、求人開拓のための企業訪問は、県内企業に限られてくる。

求人開拓のための企業訪問をする際には、個人情報との関係があるので氏名を伏せながら、このような経験をつんだ入校者がこういった職種につくことを希望している、といった人材情報をアピールすることに留意している。この人材情報をもとに、とくに技術系では、企業から面接をしてみたいと電話がかかってくるケースが多い。職業能力開発校から人を採用した企業からは、反復継続的に求人が来る可能性が非常に高い。何人採用していただいたといった企業に関するデータも、管理ファイル蓄積している。入校者からは求職票を各教員に提出してもらい、その情報をもとに就職指導室では求職者一覧表を作成している。その中に経験なども記載している。しかし、個人情報なので部外にはださないで、あくまでも就職支援のための資料として利用している。

ハローワークの端末も本校には設置されている。なかなか就職が決まらない入校者について、ハローワークとこちらの就職指導室とが連携しながら就職支

援を行う、ということもある。

県外求人は、やはり技術系の板金溶接とか自動車整備とかエクステリアとか、人がなかなか集まらなくて、愛知県とかその辺で賄い切れなくて、地方に求人を求めるというケースが多い。県外企業が積極的にこちらに出向いてこられ、挨拶を兼ねて求人をお願いされるケースが多々ある。県外求人は愛知県からのものが多い（自動車整備課について)。これまでも採用実績のある県外企業への就職というケースが多い。なお、自動車整備科では、2008年６月末現在で100%の就職率であるが、県内就職者が18名に対し、県外就職者は６名となっている(資料42参照)。

施設内訓練と委託訓練の就職率の平均は、同月末現在で70.6%となっている(同上)。ただし、定着率などの追跡調査については、いまの人的体制では手が及びかねる状態である。

(4) 民間への職業訓練の委託、社会的ニーズに合致した訓練内容への転換

職業訓練の実施においては、いわゆる民間と官との関係と、社会的な職業関係のニーズとの２点を重視している。

民間で出来るものは民間に任せようということで、IT 関係などの訓練は民間のほうに比重を相当置いている。緊急委託訓練などはまさにその典型的な例で、県で直営するよりは民間の施設を利用して、そこに委託をして経費を持つ、という方が効率的にいいだろうという体制をとっている。

民間に委託している訓練を受けている入校者も、さきほどの就職サービスを受けることができる。ただ、実際にこちらに足を運ぶ入校者もいるが、主としては、委託契約をする際に、専門学校等の受託先のほうで、なるべく努力して就職をさせてくださいという内容の契約をしているので、大方の入校者は受託先のほうで就職サービスを受けている。また、受託先のほうが、一人一人の入校者の毎日の動向や個別の意向が把握しやすいであろう。

さらに、委託訓練については、委託経費とは別に、就職支援経費というものがあり、こちらは就職率に応じて金額が異なり、55%未満の場合には当該経費を支給しないという扱いになっている。これは国の基準に従っている（国の実施要領に基づいて、沖縄県雇用労政課が作成した「緊急委託訓練の実施について」2009年２月２日)。委託経費のほうは、入校者数１人につき１か月いくらという形で、これも国の基準で決められている（上記参照)

社会的なニーズについては、どういったものがいまのニーズに合っているのかということで、IT ビジネス科（施設内訓練の短期課程）を2007年に設置したり、また、自動車整備科（施設内訓練の普通課程）においては、新しい自動車の型式とか出てくるので、それに対応した教育カリキュラムの内容などを検討して盛り込んでいったりする、という体制をとっている。

板金溶接科（施設内訓練の短期課程）も、非常に見直しがうまくいった例である。以前は溶接科のみであったが、募集定員が満たないとか、就職先の幅が狭いとかということがあったので、これを３年先に板金溶接科と名称を変えて、訓練のカリキュラムの方も、車の板金などを追加していったら、応募者数も就職率も改善された。エクステリア科（同上）も、以前は左官科であった。

施設内訓練については、施設面での制約があるので、一気に180度変えるのは難しい。また、訓練指導員の資格との関係もある。ただ、板金と溶接とは訓練内容が重なっていたので、溶接科から板金溶接科への転換がしやすかった。
委託訓練についても、ニーズに合致しているかを点検しながら、見直しを行っている。

(5) 各科の応募者数と就職状況、広報活動等

技術系は就職率が高い。その一方で、各科の応募者数は、やはり科の名称のイメージによって左右されるところもある。自動車整備科と電気通信工事科がともに就職率が高いが、応募者数は前者のほうが多いのは、そのあたりに理由

があるのではないか。応募が少ない科については、原因の分析を進めながら、広報のやり方とか、各高等学校への周知などを見直していきたい。

以前、本校では文化祭のような形で、全教室を開放して各科の紹介もやりながら学校紹介の機会があった。これが何年か前にいったん途絶えた。それを2007年にオープンキャンパスの形で復活させた。土曜日１日学校を開放して、体験入学を取り入れて、広報活動の一環として行っている。

現状では、入校者から話を聞く限りでは、職業訓練校についての進路指導を行っている高等学校はあまりないようである。

(6) 資格取得と授業料

職業訓練校では、たくさん資格がとれる、もしくは受験可能になる。これは、職業訓練校を修了すること自体で自動的にこのようになるのではない。たとえば、自動車整備科であれば、国土交通省の養成施設の指定を受けている。この養成施設についても、国土交通省によって、施設（機械器具、教材など)、指導体制、教員数、時間数、カリキュラム内容等に関する基準が定められている。したがって、職業訓練校に関する設置基準と国土交通省による基準という二重基準になっている。こうして、国土交通省による指定を受けた学校として、ここで学んだ人たちには整備士の実技を免除とか、そういう特典が与えられる。終了自体だけではこういう特典は与えられない。

つまり、入校者が資格をとるにあたって、本校では３種類の支援が行われる。第１は、自力で実技も学科も全部受験して取得しなければならないが、その代わり本校でその対応策として授業科目を組んで訓練していくというものである。第２は、実技の一部免除の指定を受けているというものである。第３は、本校で学んだら試験も本校が委任されているので、本校で受験して検定資格等が取れるというものである（たとえば、経済産業省の国家資格である第２種の電気工事士免状など)。

職業訓練校の授業料について、全国47都道府県のうち、35、6 県が現在有料としている。有料といっても、高等学校の授業料と同額程度である。沖縄県については、まだ雇用状況が厳しいので、県の政策として無料とされている。受験手数料もとっていない。

＊補足：　2009年６月下旬において、ヒアリング内容に関する原稿の最終チェックを沖縄県立浦添職業能力開発校に依頼した際に、在職者向上訓練のなかの CAD トレース科と、委託訓練のなかの IT スキルサポート科が、今年度に廃止されたとの情報を得た。

資料38　2008年度訓練生募集科名・定員等（沖縄県立浦添職業能力開発校提供）

種類	課程	科名		定員	訓練期間	訓練対象者
普通職業訓練	普通課程	自動車整備科	1年	25	2年	高等学校卒業者（卒業見込み者を含む）又は同等以上の学力を有する者 ※　OA事務科（障害者コース）は求職者の障害者も応募できます。
			2年	25		
		電気通信工事科		25	1年	
		建設機械整備科		10		
		OA事務科（障害者コース）		10		
		計(a)		95		
	短期課程	板金溶接科		25	1年	求職者 ※　板金溶接科、設備システム科、エクステリア科については中学校卒業見込み者も応募出来ます。
		設備システム科		25		
		電気工事科		30		
		建設機械整備科		20		
		エクステリア科		30		
		OA事務科	前期	30	6ヶ月	
			後期	30		
		ITビジネス科	前期	25		
			後期	25		
		計(b)		240		
		小計(c)=(a)+(b)		335		
		在職者訓練 建設車両運転科		20	60 h	建設業関係の従事者で普通自動車免許保持者
		在職者訓練 CADトレース科		15	39 h	配管業関係の従事者
		計(d)		35		
		小計(e)=(c)+(d)		370		
		委託訓練 造園科		10	6ヶ月	※　高齢者造園科は年齢が45歳以上の方が応募できます。
		高齢者造園科		5		
		観光プロデュース科		10	1年	求職者
		調理科		15		
		プログラミング科		20	5ヶ月	
		ITスキルサポート科		10	4ヶ月	
		計(f)		70		
		小計(g)=(e)+(f)		440		
		緊急委託訓練 緊急委託訓練（一般）		66	3ヶ月	8コース　求職者
		緊急委託訓練 緊急委託訓練（デュアル）		82	4ヶ月	8コース
		緊急委託訓練 母子家庭の母等委託訓練		39	3ヶ月	8コース
		緊急委託訓練 障害者委託訓練		55	3ヶ月	12コース
		計(h)		242		
総合計(g)+(h)				682		

資料39　学歴別入校状況（2008年６月30日現在、表40・表42も同様）（同上）

種類	課程	期間	科名		定員	中学卒	高校卒	短大卒	大学卒	合計
普通職業訓練	普通課程	2年	自動車整備科	1年	25		20	3	2	25
				2年	25		20	2	2	24
		1年	電気通信工事科		25		25			25
			建設機械整備科		10		9		1	10
			ＯＡ事務科（障害）		10	1	3	1	2	7
		合計			95	1	77	6	7	91
	短期課程	1年	板金溶接科		25	9	13	1	2	25
			設備システム科		25	3	19		3	25
			電気工事科		30	2	27	1		30
			建設機械整備科		20		17	2	1	20
			エクステリア科		30	11	17	1		29
		6ケ月	ＯＡ事務科	前期	30		18	6	6	30
				後期	30		14	6	10	30
			ＩＴビジネス科	後期	25		16	2	7	25
		3ケ月	ＯＡ事務科（日本版デュアルシステム）	後期	15		4	1	2	7
		合計			230	25	145	20	31	221
		在職者訓練（夜間）	建設車両運転科		20	1	16		3	20
			CADトレース科		15		9		4	13
										0
										0
		合計			35	1	25	0	7	33
		委託訓練	造園科	短期課程	10		4		6	10
				高齢者	5		1	2	2	5
			観光プロデュース科		10		9		1	10
			調理科		15	1	10	1	3	15
			マリンスポーツ科		12		10		2	12
			プログラミング科		20		14	2	3	19
		合計			72	1	48	5	17	71
総合計					432	28	295	31	62	416

※　緊急委託は除く。

資料40　年齢別入校状況（同上）

種類	課程	期間	科名		定員	20歳未満	20～29歳	30～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳以上	合計
普通職業訓練	普通課程	2年	自動車整備科	1年	25	8	17					25
				2年	25	13	11					24
		1年	電気通信工事科		25	22	3					25
			建設機械整備科		10	10						10
			ＯＡ事務科（障害）		10	1	1	4		1		7
		合計			95	54	32	4		1		91
	短期課程	1年	板金溶接科		25	10	8	4	1	1	1	25
			設備システム科		25	1	14	9		1		25
			電気工事科		30	2	22	6				30
			建設機械整備科		20	2	12	6				20
			エクステリア科		30	10	11	6	2			29
		6ヶ月	ＯＡ事務科	前期	30		22	7	1			30
				後期	30	2	15	10	3			30
			ＩＴビジネス科		25	3	8	10	4			25
		9ヶ月	ＯＡ事務科（日本版デュアルシステム）	後期	15	1	5	1				7
		合計			230	31	117	59	11	2	1	221
		在職者訓練（夜間）	建設車両運転科		20		4	10	4	1	1	20
			CADトレース科		15		4	4	4	1		13
		合計			35	0	8	14	8	2	1	33
		委託訓練	造園科	短期課程	10		1	3	3	3		10
				高齢者	5				1	4		5
			観光プロデュース科		10	3	3	4				10
			調理科		15	1	7	7				15
			マリンスポーツ科		12	2	10					12
			プログラミング科		20	2	7	9			1	19
		合計			72	8	28	23	4	7	1	71
総合計					432	93	185	100	23	12	3	416

※　緊急委託は除く。

資料41　2008年度予算内訳表（同上）

（単位：千円）

事項・事業名 / 節・細節	公共職業能力開発事業費							求人開拓・無料職業紹介事業		職業能力開発援護措置費	職業能力開発校整備費
	浦添職業能力開発校運営費		緊急委託訓練事業費	障害者能力開発事業費	母子家庭の母等の職業的自立促進事業	離職者等就職基礎能力開発事業費	浦添職業能力開発校事業推進費			職業能力開発援護措置事業費	職業能力開発校整備事業（浦添校分）
	前年費	本年度						前年費	本年度		
合計	77,901	70,529	20,916	11,424	9,009	1,838	44,401	2,193	2,043	28,564	5,570
報酬	1,373	1,406	2,092				41,296	1,890	1,890		
共済費		120	273								
賃金	3,019	3,293									
報償費	65	65								28,564	
旅費	1,358	1,310	150				3,105	38	21		
需用費	19,431	19,534	70	84		158					
役務費	3,307	3,195	170					85	48		
委託料	42,011	37,672	18,081	11,340	9,009	1,680					
使用料及び賃貸料	7,212	3,885	80					180	84		
工事請負費											
原材料費	1	1									
備品購入費											5,570
負担金補助及び交付金	10	10									
公課費	114	38									

表42　職業訓練実施状況等（同上）

種類	課程	期間	科名		定員	応募者数	入校者数			修了者数			就職者数			就職者内訳		就職率
							男	女	計	男	女	計	男	女	計	県内	県外	
普通職業訓練	普通課程	2年	自動車整備科	1年	25	78	24	1	25									
				2年	25	97	23	1	24	23	1	24	23	1	24	18	6	100.0%
		1年	電気通信工事科		25	26	25		25	20		20	17		17	15	2	94.4%
			建設機械整備科		10	15	10		10	9		9	9		9	6	3	100.0%
			ＯＡ事務科（障害）		10	12	5	2	7	5	2	7	1		1	1		14.3%
		合計			95	228	87	4	91	57	3	60	50	1	51	40	11	87.9%
	短期課程	1年	板金溶接科		25	43	25		25	19		19	18		18	17	1	94.7%
			設備システム科		25	41	24	1	25	21	1	22	19		19	17	2	86.4%
			電気工事科		30	64	30		30	28		28	25		25	19	6	89.3%
			建設機械整備科		20	33	19	1	20	19	1	20	19	1	20	17	3	100.0%
			エクステリア科		30	35	27	2	29	16	2	18	14	2	16	7	9	94.1%
		6ヶ月	ＯＡ事務科	前期	30	118	3	27	30		27	27		24	24	24		96.0%
				後期	30	61	3	27	30		27	27		20	20	20		76.9%
			ＩＴビジネス科		25	25	8	17	25	2	22	24		10	10	10		43.5%
			ＯＡ事務科（日本版デュアルシステム）	後期	15	14		7	7		7	7		7	7	6	1	100.0%
		合計			230	434	139	82	221	105	87	192	95	64	159	137	22	85.0%
		在職者訓練（夜間）	建設車両運転科		20	20	20		20	19		19						
			ＣＡＤトレース科		15	15	8	5	13	6	5	11						
		合計			35	35	28	5	33	25	5	30						
		委託訓練	造園科	短期課程	10	13	8	2	10	8	2	10	7	1	8	8		80.0%
				高齢者	5	26	3	2	5	3	2	5	3	1	4	4		80.0%
			観光プロデュース科		10	27	5	5	10	5	5	10	2	2	4	4		40.0%
			調理科		15	90	4	11	15	3	9	12		3	3	3		25.0%
			マリンスポーツ科		12	14	11	1	12	9	1	10	7		7	7		70.0%
			プログラミング科		20	25	14	5	19	13	5	18	8	1	9	9		50.0%
		合計			72	195	45	26	71	41	24	65	27	8	35	35	0	53.8%
総合計					432	892	299	117	416	228	119	347	172	73	245	212	33	70.6%

※　就職率には、進学者等を含まない。

9　サポートステーション沖縄

(1) 組織と事業の概要

社団法人日本青少年育成協会（本部、東京）の沖縄支部として、以前から活動を行ってきた。「地域若者サポートステーション」は、厚生労働省からの委託事業で、2006年度から開始された。委託期間は１年間である。厚生労働省のHPにも掲載されているように、全国に77か所ある。沖縄ではここだけとなっている。

沖縄県にはサポートステーションはなかった。九州も福岡県と佐賀県くらいまでで、それより南にはない状況だった。「若者自立塾」という厚生労働省の事業を以前から受託していたので、沖縄県からも要望があった。2007年６月９日からこの委託事業を開始した。開所日時は、月曜日～土曜日の10時～18時となっている。

職員については、常勤で毎日出勤する者はいない。シフトを組んで週に２～３日といった体制にしている。現在、カウンセラーが２名、主に事務的作業をしている男性が１名、引きこもりの方の自宅を訪問して、少しずつ外に出られるようにする訪問サポートが１名である。この訪問サポートは、訪問を希望している人が多くないため、いまのところは週に１日だけとなっている。

なお、サポートステーションとは異なり、若者自立塾には東京などの県外からの問い合わせや参加者がみられる。自立塾は全国に28か所ある。３か月間の合宿生活を送るために、わざわざ遠い所から来るというのはよくある。４割くらいが県外からの参加者である。

(2) 利用者の特徴

サポートステーション沖縄の利用者には、登録者と非登録者がいる。継続して支援が必要だという場合には、登録をしてもらい、その後も引き続いて機会

があるごとに利用できるようにしている。利用者の中で登録者は４割程度である（2007年度で107名)。個人情報がからむので登録を嫌う人もいる。

最初は、本人ではない人の利用が多い。たとえば、ニートの支援を行う立場の人が来られて、そこで面倒をみられている方について、どのようにすればよいかという相談を受けることがある。利用者はさまざまで制限はない。本人が１人で来ることは少なく、１人で来る人は、それだけの意志をもっているので問題がなく、方向性を見出すのが早い。

利用者の年齢については、厚生労働省の若年者支援事業なので、同省のニートの定義により、15歳から34歳までとなっている。ただし、これはあくまでも規定上の話であり、35歳になったから利用できないというわけではなく、厳正に運用しているわけではない。年齢構成としては、平均すると20歳代後半という印象をもっているが、最近は30歳前後も多くなっていると思う。

一度仕事を見つけたものの、合わなくて引きこもってしまったという人も結構いる。まったく未就労のままの者よりは、就労経験のある者のほうが多い。その場合でも、アルバイトやフリーターがほとんどで、正社員だった人は少ない。前に仕事についてから何年も経っているというのが多い。親と同居している人がほとんどである。途中で学校（高校あるいは大学）も仕事も辞めている人が多い。

自立塾に来ている人で、どんな人なのか、なぜ今のような状況になっているのかを分析してみると、生まれつき軽い障害を持っている人がいる。軽いために、周囲だけでなく、親、本人も気づいていないというようなケースが非常に多くある。国も調査したところ25％が何らかの障害を抱えている。年２回に行われるサポートステーションの会合では、３割を超える人が障害を抱え就職に苦しんでいるとの話が出ている。障害者雇用制度の対象となる障害のレベルには達していないので、同制度の枠組みでは捉えきれない問題である。

(3) 具体的な活動内容、相談・カウンセリングなど

国のガイドラインに沿った活動内容があるが、相談・カウンセリング以外は各サポートステーションの独自事業となる。沖縄の場合はニート状態の人が比率として全国でもっとも多いとされるのに、そのような人がどこにいるのかわからない。そこで、どうすればこちらにまで足を運んでくれるのかが重要なポイントとなる。イベントなどさまざまな仕掛けを行ったり、新聞広告を随時だしたりしている。一番反響が大きいのは「朝食クラブ」[2]である。

足を運んでもらうと、最初は相談・カウンセリングから始まる。１人１人問題点は似ているようで違う。似ている点というのは、いま現在仕事をしていない15～34歳くらいの人であるという点であるが、仕事に就けないあるいは就いたけどうまくいかなかったという原因がまったく違う。

カウンセリングについては、電話でまず話をしてから来所される方が多い。１回の面談は１時間を目安にしているが、話が進んでくるとそれ以上になる。相手との信頼関係が大事なので、何回かは同じカウンセラーが話をする。その後は相談事によっては他の方に替わってもらうことがある。カウンセラーは、キャリアカウンセラーの資格ももっている。他の機関にリファーすることもある。

また、心理的な問題に詳しい人が必要という場合もあるので、臨床心理士の方に月１度来てもらっている。さらに、精神保健福祉士の方にも月２度来てもらっている。精神科の医師や精神保健福祉センターにも紹介して、そちらで対

---

[2] サポートステーション沖縄の HP（http://www.geocities.jp/sapooki/index.html）では、朝食クラブの活動についてつぎのように紹介されている。「朝食クラブは、手作りパン、有機野菜サラダなど、地元の人たちやボランティアが提供してくれた心のこもった料理を食べながら、食事を楽しむのももちろん、参加者同士のコミュニケーションや相談員とのコミュニケーションを楽しむ心地よい時間と空間を提供しています。」「誰でも気軽に参加でき、お互いを尊重しあえる場を目指し、参加者が一歩前へ進む足がかりになってほしいとの願いで開催しています。」「また、絵本読み聞かせがあったり、歌を歌ったり、オカリナ演奏があったりと、様々なイベントも同時に開催しています。」「朝食クラブ終了後は、親と子のセミナーも開催しています。」

応してもらうということもしている。

さらに、コミュニケーションのとり方について、実習を行っている。どうやったらコミュニケーションがうまくいくのかということを、ゲームをとり入れて体験してもらっている。絵本の読み聞かせなども行っている。声をだせない人が多く、耳を近づけないと何をいっているのかわからない人が多い。

さきほども言ったように、まず来てもらうのが重要ということで、朝食クラブを開いている。精神保健福祉士の方や臨床心理士の方も、そこに来てもらうようにしている。絵本の読み聞かせもそこでしている。本人の発表の場にもなっている。朝食クラブの場を利用して言いたいことや、自分の得意なことを発表したりしている。

(4) 就労支援の取り組み、沖縄県キャリアセンターとの関係など

朝食クラブの参加を通じて、実際にアルバイトを紹介された方がいる。ボランティアという形で、人と関わったりすることができるようになった方もいる。

本所の利用者の中で、沖縄県キャリアセンターに行くようになった方は、20名くらいである。１人で行けない場合には、職員が同行している。

厚労省からの委託内容は就労支援になっているが、なかなか難しい。履歴書の書き方とか面接の受け方とかはやっている。実際に入社試験ではこういうことが必要ですよというのはやる。それが実際に活用されるまでになればよいのだが。

自分で仕事を探すのにはまだ早いということで、沖縄県キャリアセンターからこちらのほうに依頼がくることもあるし、逆に、自分で仕事が探せるということで、こちらのほうから同センターのほうに依頼するということもある。後者のケースはかなり多いと思う。

現在はこちらの事業内容とされていることも、以前は沖縄県キャリアセンターで対応していた。国の方針等により、ジョブカフェでやっている仕事が徐々に

縮小され、沖縄県の場合も同センターの仕事が縮小された。同センターも2007年度と比べると大きく変わった。われわれに近い活動をしていた方が、2008年４月からいなくなった。

(5) 引きこもり対策からニートの就労支援へ

国からは就労支援といわれるけども、ずっと手前で足踏みしている人が圧倒的多数であるというのが、ミーティングではいつも話題となる。結局、そういう人はいままで行き場所がなかった。ハローワークではちょっと無理、といってもはっきりとした障害はない、あるいはそうと言い切れるかどうかわからない人たち、そのような医療と福祉と教育との狭間に置かれている人たちが、本所の活動の対象となっている。

ダイヤモンド社の調査［資料の提供を依頼したが、得られなかった。引用者注］では、ニートになる率では沖縄県が全国でワースト１であり、都市別に見ると名護市が一番多いとされている。以前からいわれていたのは、高校の中退率、高校卒業時の就職率・進路決定率が、沖縄県は低いということである。そういう意味で、沖縄にはニートがたくさんいるというのは想像に難くないが、その人たちがどこにいるのかまでは把握できていない。

国の方針としては、若者の就労支援が打ち出される前は、引きこもりの方への支援であった。その方向で担当課も決まっていた。ところが、引きこもっている人というのは基本的に家から出られないので、その人たちにどのような支援方法があるのか、税金で対策を施して、はたしてその人たちや国にとってプラスになるのか、といった疑問を国会や財務省がもっていた。厚労省も引きこもりの方への支援にとりかかろうとしたものの、はっきりとした方法論がないので困っていた。そのとき、「ニート」という言葉がイギリスから来て、メディアなどを通じて一般化された。そして引きこもり対策がニート対策に変わった。このような経緯もあり、ニートの中には引きこもりがかなりいる。当然引きこ

もりは働いていない。引きこもりの方への就労支援を行おうとしたが、実際に引きこもりの方がどこにいるのか、それをみつけてどのように対応していくのか、十分な答えがあってスタートしたとはいえない部分もある。まずはやってみようということである。確かに引きこもりの人よりニートの人のほうが就労の確率は高いと思う。支援のための時間も短くてすむと思う。

国の当初の予定では、来所者の７割は就労してほしいと考えていた。しかし、実際にスタートしてみると、やっと５割という状況である。かなり厳しい状態なのはわかってきているけれども、どの方法が１番よいかまではわかっていない。

このまま放っておくと、要するに学校も行かず、仕事もしないまま高齢者になっていき生活保護を受けることになる。そのような人が日本中に溢れてくることになるが、それでもよいのか。また、いまでも社会保障の制度が成り立たなくなってくるのではないか。ニートに関する政策の根幹にはこのような問題意識があると理解している。

(6) 今後の活動の方向性など

現在別の NPO を申請中である。就労に結びつきやすい人たち、キャリアセンターに紹介できるような人たちもいるが、問題はそれに該当しない人たちが多いということである。そういう人たちを救うためには、サポートステーションでは間に合わない。実際に自立した生活を行っていくにはお金を儲けなくてはならない。そのために、自分たちで仕事を作り出すことを考えている。

また、現在、われわれがやっているのは対症療法である。しかし、支援している側はきりがないと感じている。やはり一種の予防策をあわせて考えていかないといけない。そこで、また別の NPO で学校用の教材を作っている。内容はソーシャルスキルトレーニング、社会生活のための方法論で、これを小学校１年からやっていこうと考えている。現在東京の公立小学校でモニターをして

いるところである。

学校では、仕事に対する教授法というものがきわめて欠けていると思う。学校の先生は大学を出て、教員免許を取ってそのまま就職をして学校で教える方が非常に多い。教員以外の仕事については頭でわかっていても、実際自分のものとして十分理解していない。例えば進路指導で、中学の場合どうするの、高校の場合どうするのということを三者面談で色々やるわけですが、進路指導はイコール進学指導になっている。仕事のことを聞かれても現場の先生方がよくご存じない。たとえば、この前自立塾に来た方はネイルアートをやりたいと言っていた。学校の進路指導でネイルアートをやりたいがどうすればいいかと聞かれると、たぶん先生方は答えに困ってしまう。専門学校で教えてもらうのか、資格はあるのだろうか聞いたこと無いなと首をひねるだけで答えを出せないと思う。カタカナ語の職業はものすごく増えている。今の子供たちにはそういう方向に興味がある人が増えている。仕事や職業に関する教育が不十分なのではないか。

県にはいろいろな情報があると思うが、相変わらず縦割りに情報が管理されている。沖縄県立泊高等学校通信制課程に設置されている「高等学校生徒就学支援センター」[3]で受け入れている生徒に対して、こちらから支援の手を差し伸べたいというと、それは個人情報だからいっさい明らかにできないといわれてしまう。せっかく組織をつくってなんとかケアをしようというのであれば、そこで受け入れている生徒についてどうしたら本当に支援できるのかを一緒に考えたほうがよい。悪くいえば、高校中退率を減らしているだけみたいになってしまう。こちらに情報をくださいではなく、前に在籍していた学校から、あるいは就学支援センターからから、本所のようなところもあると案内してくれるだけでもいい。しかし、それもたいへん抵抗があるようである。

---

[3] HP がつぎのサイトに掲載されている。http://www.tomari-h.open.ed.jp/shien/hyosi.html

実際に仕事ができるような状態になれば、キャリアセンターなどを活用することは十分できると思うが、その前の段階の人が多いわけであるから、それをどうするかということを考えないといけない。

III　整理

以上のヒアリングから、沖縄の若年者雇用対策の特徴あるいは争点として、少なくともつぎのことが指摘できる。

① 地域労働市場が労働供給超過であり[4]、そのことが労働条件の低下も招いていること、学校から雇用への間断なき移行という雇用慣行が弱いことなどが再確認された。なお、学校から雇用への間断なき移行という従来の日本的なシステムは、高度経済成長期の人手不足（労働需要超過）を背景に、学校側の主導により形成されたとの指摘がある[5]。若年者雇用について、供給側の交渉力が弱かった沖縄では、このような契機がなかったといえる。

② 地域雇用対策が国からの地方への事業委託という形で行われるようになっており、その受け皿づくりをめぐっては労使主導型と行政主導型との対立がみられる。若年者雇用に関しても同様の事情がある。「財団法人雇用開発

---

[4] これに関連して、労働需要の県外依存については前述したが、近年では県内派遣会社を通じて県外企業に派遣される労働者数が増えてきているとの指摘がある（2009年３月５日付赤旗記事「沖縄の労働実態（上)、厚労省発表「解雇24人」の裏で」参照)。ハローワークを介さず、派遣会社と直接面接して就労したというケースは、労働局の統計数値には計上されない。このため、実態の把握自体が困難となっている。また、県外に就職した若年者が失業した場合の支援策については、ほとんど手がつけられてない。なお、県外派遣会社の沖縄事業所は、直接支所ではなく、同社と個人との請負契約による形態が多く、労働者１人を派遣するごとに３～５万円の報酬が支払われるとのことである(2009年１月28日付沖縄タイムス記事「壊れた雇用(13)、違法性放置し合法化」参照)。実態としては、派遣会社がその被用者以外の者をして行う委託募集（職安法36条）ではないかと解される。

[5] 刈谷剛彦・菅山真次・石田浩編『学校・職安と労働市場――戦後新規学卒市場の制度化過程』（東京大学出版会・2000年）265頁以下（菅山真次・石田浩・刈谷剛彦執筆)、刈谷剛彦『学校・職業・選抜の社会学――高卒就職の日本的メカニズム』（東京大学出版会・1991年）213頁以下参照。

推進機構」自体の機能強化を図るべきとする立場と、同機構の下部組織として出発した「沖縄県キャリアセンター」をワンストップサービスセンターとして充実させていこうとする立場とがみられる。

③　沖縄における地域雇用政策の仕組みとしては、地域雇用開発促進法が一般法となり、同法の各規定の要件を緩和する特別法として沖縄振興特別措置法が位置づけられる。これにより、地域雇用開発促進法に基づく各種助成金・支援を受けやすくなっている[6]。

④　学校から職場への円滑な移行のために、あるいはより一般的に若年者雇用のために、学校側・行政側が積極的に就職支援策を展開している。この間の景気の回復を主たる要因としつつも、これらの諸施策（とりわけ学校現場の取り組み）もあって、高校・大学の就職内定率はかなり改善したものと推測される。今後影響が深刻化するのは確実であるけれども、2008年後半期からの不況が、就職内定率のかつてのような低下に直結しなかったのも、過大評価することはできないが、ここに一因があるのは否定できないであろう（沖縄の高校・大学の各就職内定率（３月末現在）は、2007年度で89.8%、65.8%、2008年度で83.3%、66.4%)。しかし、とくに行政の就職支援策の実効性に関する厳密な評価システムは、未確立であるといえる。

⑤　職業訓練に関しても同様の事情がある。職業訓練は、職業能力開発校での施設内訓練と、民間への職業訓練の委託によって行われる施設外訓練とに大別できるが、その区分、それぞれの内容、プログラムの実効性等に関する厳密な評価・決定システムは、それ自体としては未確立であるといえ

---

[6] 沖縄の若年失業者の所得保障に関して、職業訓練の全期間支給される失業扶助制度が存在する。すなわち、沖縄県内に居住する30歳未満の求職者で、安定した職業に就いておらず、常用労働者として雇用されることを希望し、公共職業安定所長の指示による訓練を受けているものについて、職業転換給付（雇用対策法18条）のなかの「訓練手当」において、特別な給付措置が講じられている（同施行規則２条５項、支給は県が行う)。

る。

⑥　とくにいわゆるニート対策については、そのターゲットとなる若年者が、障害者雇用制度の対象とならない程度のなんらかの「障害」を抱えている場合があるとの指摘が、現場の責任者からみられた。

Ⅳ　おわりに

今後の検討のための基本的視点を最後に述べておきたい。

第１に、若年者に対する諸々の就職支援策の展開が、どちらかといえば対症療法的な性格を有し、一方では、権利論・規範論によって支えられていない、他方では、労働市場改革との全体的な関連付けのなかで十分に論じられていない、という問題が存在することを指摘できる。換言すれば、若年者雇用に関する施策は、国も地方も実施しており、また、その内容は必要性や予算に関する政策的判断に応じて頻繁に変更されるため、全体像を把握しにくく、かつ政策としての安定性・一貫性に欠ける。若年者の労働権（憲法27条１項）の具体化・体系化という観点から、若年者雇用促進のための諸施策の内容拡充を行うべきである。

第２に、沖縄県における若年者雇用対策の今後の展望を考えるうえで、若年者のなかで未就業失業や非典型雇用が増加していえるだけに、雇用の不安定化・非典型化等を通じた労働市場の二極化のなかで、所得の「安定」と雇用（あるいはよりよい雇用）への「移行」をどのように制度化するかという課題の検討が、とくに重要であると考える。「移行」なき「安定」は労働者の自由を制限するものであり（日本的雇用慣行の一側面)、「安定」なき「移行」は余儀なくされた流動性を意味する（強制された移行労働市場（transitional labour market）としての沖縄)。

第３に、沖縄県では若年者雇用を中心に、雇用社会の市場化とそれへの政策

的対応が従来からみられるが、その状況のなかで上述のような「安定」と「移行」のための仕組みをつくるには、権利基底的アプローチ（rights-based approach）による労働市場のリスクマネジメントというコンセプトが必要ではないかと考える。

＊　ヒアリングや資料収集等は昨年前半でひととおり終えたが、昨年後半の世界同時不況により雇用情勢が急速に悪化した。また、本稿脱稿後であるが、この世界的な恐慌に突入してからほぼ１年後に、日本においては民主党政権が誕生した。雇用問題をとりまく経済的・政治的環境は大きく転換した。沖縄県の雇用問題、とくに若年者雇用問題の動向については、今後とも情報を収集していきたい。