

# 沖縄の労働雇用に関する比較研究

## 現状把握と対策

村上 了太

## はじめに

本稿は、昨今の企業が課題としている社会的責任への取り組み方や諸外国での実態をワークシェアリングやワーク・ライフ・バランスなどといったトピックスに関連させて述べていくとともに、沖縄への提言を試みることに目的を有する。

そもそも沖縄では全国平均に比べて二倍前後の高さにある失業率が社会課題の一つに掲げられてきたし、現在も掲げられている。とりわけ若年者層の失業率の高さが長年にわたって改善されていないことが指摘されてきている。このような状況に対して行政機関や企業団体などは、雇用拡大に関する運動（たとえば、グッズジョブ運動）を展開し、また雇用拡大そして地産地消を目的とした県産品奨励月間などを設けている。雇用の拡大に関しては、いわゆる非正規雇用に関する雇用の拡大が進められた。これに対して人件費が比較的高く、なおかつ長期雇用慣行に基づいた正社員は成長から成熟へと経済社会が転換してきたことへの対応が求められるようになった。

このような時代の変革の下で沖縄の雇用や労働に関する問題への接近を試みる本章では、その要因分析や諸外国の事例を踏まえながら対策を講じていこうとするものである。沖縄における雇用問題は、そもそも離島県ゆえに生じた問題なのか、もしくは沖縄に内在する問題なのか、さまざまな論調があるとはいえ、そもそも雇用に関しては、「働きたくても働けない」という意味での非自発的失業の状態なのか、それとも「働かない」という意味での自発的失業なのかといった議論も進め

られている。

上記のようなことを踏まえて本稿では、沖縄における問題としての高失業率を解消するための方策を探っていく。高失業率という一つの社会課題は、何をもって解決されるべきか。わが国の貧困が深刻化している今日、にわかに着目されている社会的企業をはじめ、「起業」による解決も選択肢に掲げられるであろう。だが、起業に関しても課題があることから、基盤整備の点についても併せて検討していきたい。

## 一、沖縄の雇用に関する現状理解

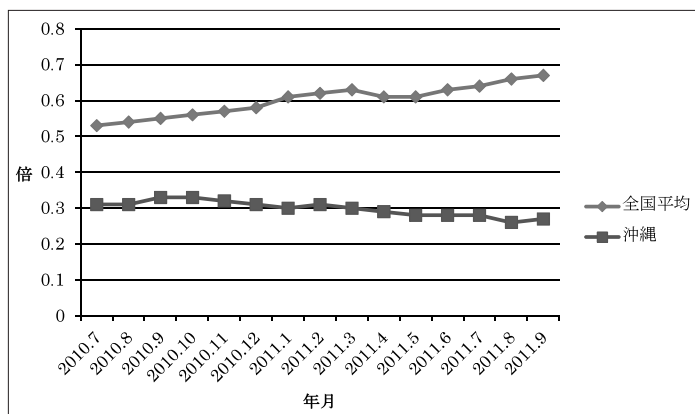
### 1・1 雇用に関する現状理解

さて、上記で概説した沖縄県における雇用に関して、改めて何を課題とすべきなのか。課題を把握するため、まずここでは都道府県別の指標を用いた沖縄の理解を進めておきたい。

本稿執筆時点（二〇一一年）における沖縄の雇用状況は、次のような報道からも知ることができ。すなわち、「県統計課が三日発表した（二〇一一年・筆者注）七月の県内の完全失業率は（原数値）七・三％で、前月より・三ポイント改善した。前年同月比では・八ポイント悪化した。完全失業者数は四万九千人で、前年同月比で五千人増。前年同月比では二カ月連続で増加している。また、沖縄労働局が同日発表した七月の県内有効求人倍率（季節調整値）は・二八倍で、

前月と同じだった。新規求人数は四七九六人と、前年同月比一・五%減となり、三カ月ぶりに減少した。沖縄労働局は「新規求人伸びよりも、求職者の増が上回っている状況が続いている。底を抜けるのは秋以降ではないか」との見方を示した<sup>1)</sup>である。完全失業者数の増大、求人倍率の低下など、沖縄における雇用情勢は依然として厳しいといわざるを得ない状況である。

このような雇用に関する指摘は以前にもなされている。すなわち「沖縄労働局は「就業者、雇者が離職しても求職活動をせず、非労働力化した結果、失業率が前月と同水準にとどまった」として、改善傾向とは言えず、景気が好転すれば職を求める若年者などが増え、完全失業率が再び悪化する可能性がある<sup>2)</sup>」とあるように、見かけ以上の雇用の厳しさを指摘している。有効求人倍率については、二一年からの推移を図表1にまとめ



出典：沖縄労働局『労働市場の動き』平成23年9月および同ホームページ。

図表1 沖縄の有効求人倍率と全国平均

た。この図表によれば、過去一年間に若干の変動がみられるものの、常に全国計に比べて有効求人倍率の低さが理解できる。全国平均による有効求人倍率は東日本大震災の影響で若干の下落を見たが、その後は改善の兆しを見ることが出来る。一方、沖縄に限定すれば全国平均の推移とは異なり、大震災以降も、三倍を下回る水準で推移していることが理解できる。

次に、就職率などに関して図表2で数値を確認しておこう。就業率が五・六%と辛うじて過半数を維持している程度であるが、依然として全国最下位である。共働き率は下位一位以内、女性有業率は若干それを上回る程度で、いずれも全国平均からすれば良好であるという判断が可能な数値とはいえない。さらに産業構造に関しては第三次産業の比率が全国的にも最上位である。その一方、男女とも労働時間は全国的にも長時間の傾向が現れている。図表2を見る限りでは、就業率と労働時間の長さに沖縄の雇用労働問題の課題を見いだすことができる。加えて、図表3のように沖縄の若者の無業率の高さをはじめとする雇用の深刻さが理解できる。すなわち、高校や大学を卒業しても就職の内定が獲得しづらい状況が続き、結

図表2 沖縄の雇用に関する指標

	就業率	共働き率	女性有業率	第1産業構成比	第2産業構成比	第3産業構成比	月間総労働時間(男性)	月間総労働時間(女性)
沖縄県	50.6% (47位)	40.19% (42位)	47.78% (34)	4.64% (29)	16.31% (47)	76.57% (1)	168.2 (29位)	136.7% (9位)
全国平均	56.0%	44.43%	48.76%	4.17%	25.95%	66.50%	158.5	126.2
調査年	2005年	2005年	2007年	2007年	2007年	2007年	2009年	2009年

出典：「100の指標から見た沖縄県（平成23年4月版）」

(<http://www.pref.okinawa.jp/toukeika/100/2011/100.html>: 2011年11月16日)。

果として無業者の比率も全国最上位である。このようなことから、就職にありつけても離職率は全国最上位である。結果として二 九年度の時点で失業率は全国平均より二・四ポイント高く、都道府県別では全国最上位である。さらに図表4にもあるように高卒を初めとする初任給の低さも特徴的である。

1・2 起業に関する現状理解

雇用情勢に依然として厳しさが続く一方、沖縄では起業率の高さも特徴の一つである。すなわち起業をもって雇用に関する課題を解決しようとする着想である。ではこの点にかんがみて起業に関する推移を理解しておこう。沖縄の開業率は二〇一一年の県内新設法人数は前年比

図表3 沖縄の雇用に関する指標（その2）

	新規 高卒者の 就職率	新規 高校卒業者 無業者比率	新規 高校卒業者 県内就職率	新規 大学卒業者 無業者比率	離職率	有効 求人 倍率	完全 失業率
沖縄県 (%)	75.9 (47)	17.93 (1)	60.04 (41)	30.39 (1)	7.7 (1)	0.38 (47)	7.5 (47)
全国平均 (%)	91.6	5.54	80.38	14.10	5.2	0.88	5.1
調査年	2010年	2010年	2010年	2010年	2007年	2009年	2009年

出典：図表2と同じ。

図表4 沖縄の雇用に関する指標（その3）

	高校卒男子 初任給額	高校卒女子 初任給額	大学卒男子 初任給額	大学卒女子 初任給額
沖縄県 (単位千円)	137.3 (47)	136.5 (42)	175.1 (47)	168.4 (47)
全国平均 (単位千円)	160.8	153.0	201.4	194.9
調査年	2009年	2009年	2009年	2009年

出典：図表2と同じ。

二八社（二・七％）増の一六社だった。既存の普通法人数（九年三月時点）に占める新設法人数の割合は五・九％となり、全国で最も高かった。企業数は全国的には減少傾向だが、県内では新設法人の増加で開業率の高さを示した。業種別ではサービス業が四六社増の四八一社で全体の四五・四％を占めた。サービス業に次いで小売業の一五四社、不動産業一一社など。高齢化で需要がある介護・福祉は四四社で前年比一社減にとどまった。医療法人は七社増の一一社、エステ関連も一社増の一社。逆に減少したのは製造業、卸売業、建設業、農・林・漁・鉱業など<sup>(4)</sup>となっている。

さらに前年のデータやアンケートに基づいて県内の開業状況を分析すると「総務省がまとめる『事業所・企業統計調査報告』では県内の企業の新設率は三四・七％、廃業率は三五・四％で、ともに全国一位となっている。公庫の独自調査では、県内企業は、開業のための調達資金のうち自己資金の割合が二二・三％にとどまり、借入れに依存する傾向がある。また、事業に関連する職業を経験せずに開業する割合が三五・二％と全国よりも高いため、新規開業が活発だが失敗リスクも高くなっている」と分析した。…開業から五年以内の事業者二三四社から回答を得たアンケートでは、開業のために調達した資金の平均が一三一万円で全国平均より一三七万円少なかった。そのうち金融機関からの借入れが六九・二％と全国平均の五五・一％を大きく上回った。一方、自己資金の割合は二二・三％と全国平均（二七・五％）を下回っており「借入れの依存度が高い」と指摘し「円滑な経営を行うには借入れ負担を抑え、資金繰りに余裕を持たせる必要がある」と強調し

た。事業未経験者の割合は三五・二％と全国（一一・六％）の約三倍。採算状況では未経験者の五・九％が赤字基調で経験者よりも事業実績が悪かった。「開業に必要な知識や技術の習得には経験が必要。時間を要するが経験を通して知識や人脈をつくることが成功の近道」とした<sup>16</sup>。高失業率の続く沖縄では就職の機会にありつけても賃金水準が低く、なおかつ長時間労働が常態化している。このようなことから起業へと向かわせる契機となっているようにも見られるが、その動きの反面、事業の経験が乏しいという状況が見て取れる。また起業にあたっての自己資金率が低くその金利や返済の負担も多くのしかかる割にはビジネスの経験に乏しいといえる。

では、これまでの小括として沖縄の雇用環境はどのような把握が可能だろうか。ここではその概略をみておきたい。すなわち、「就職を実現させても賃金が全国でも下位であり、なおかつ労働時間が比較的長時間である。つまり、仮に希望通りか希望に近い仕事にありつけても実態は低賃金の状態であり、配偶者と結婚しても共働きを余儀なくされており、なおかつ労働時間も長い。このような環境に耐えきれず離職するあるいは、そのようにせざるを得ないケースが相次いでいることから、若年者の「働く」ことに対する意欲の低さにも拍車を掛けている。こうした動きを払拭しようとして一部では起業に向かわせている一つの要因ともなっているが、廃業率の高さにもあるように、理想と現実の格差を痛感させられている」とまとめることができる。



## 一、本稿における課題の設定

前章で説明したように、沖縄は低賃金と高失業率が大きな社会課題であるといえる。また求人と求職のミスマッチも少なからず存在し、さらには非正規雇用の増大とその反動としての正規雇用の縮小の流れを受けて、求職者は働くことへの厳しさと不安を増幅させている。雇用のミスマッチに閉してもすでに指摘の通りであるが、その打開策として労働者協同組合の活動範囲の拡大もあり得る。沖縄の新聞紙面でもこの協同組合に関しては前向きであり、「働く意思のある人たちが協同出資するもので、一人一人が労働者であり、経営者でもある。企業のように指示・命令ではなく、話し合いで運営を決めるのも新鮮だ。働く人が組合員だが、趣旨に賛同し出資する人や利用者も組合員になれる。沖縄伝統のユイマール精神にも一脈通じるものがある。雇用のミスマッチ、非正規社員の増加によるワーキングプア（働く貧困層）の出現、依然として改善の兆しが見られない高失業率などが、この運動を後押ししていると関係者はみる」とある。一般企業としてのみならず、労働者による起業もその可能性が論じられるなど、雇用対策および創業支援の方策も訴えられている。

つまり、「失業率をめぐる沖縄固有の問題がどこにあるか、現状分析は県や金融機関を中心に相当深く進められている、といいいい。それをどう雇用改善に結び付けていくかがこれからの課題だ。検討に値すると思うのは、普通のビジネス手法で公益を達成する『社会的企業』という仕組みや、環境保全、高齢者介護などを対象にした『共生事業（新しい形の公共事業）』という考え方で

ある。いずれも公共性を重視した雇用創出の手法だ。仕事や地域づくりへの参画を通して、若い人たちが生き生きと希望を語り合う社会。それが新成人への最大のプレゼントになるだろう」とある。一般企業の目的を社会的に重点を置いた企業の設立と利活用などを支援する制度も必要となるであろう。

このように働く場所に乏しく、働きたくても希望にかなう事業所がない（絶対数として求人不足しているわけではなく、特定業種への偏重も否定できない）という閉塞感が漂う沖縄で、労働者の視点で労働者のための雇用の拡大が急務とされる。だがそのような理念の一方で、資本主義社会における企業制を維持し、利潤動機をも追及していくにしても独立採算制（自己の収益で支出をまかなえる状況）の問題がつきまとう。雇用に関してその改善を含めて、企業誘致や雇用政策などが行われてきた。それでもなお沖縄の高失業率がなぜ終息しないのか、その現状を分析するとともに、海外の取り組みも含めて対策を講じていくことにしたい。さらには数値的にその判断をしても「厳しい」という評価が下されているにせよ、問題はその厳しさをどのように突破するかである。そのためには過去の政策を、いわゆるPDCAの形で評価を下し、また他方では最善の策というよりも最良の方策を見いだすことが求められる。

そして本稿の課題を設定するにあたり、いくつかのキーワードを提示し、さらにそのキーワードで諸外国を吟味して沖縄へのフィードバックと提言という形で考察を展開していくことにしたい。そのキーワードとは、(1)企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibilities、以下CSR)、

(2) ワークシェアリングとワーク・ライフ・バランス、(3) いわゆる社会的企業の起業そして創業支援などを掲げておく。これらを基に次章以降では、沖縄の現状把握とその要因、さらには提言を進めていくことにしたい。

### 三、CSR活動における雇用政策

#### 3・1 沖縄の現状

企業の社会的責任とは、「『企業市民』として多様なステークホルダー（顧客、株主、従業員、取引先、地域住民、求職者、投資家、金融機関、政府、NPO関係者など利害関係者、地球環境）に対して誠実で責任ある行動を取り、積極的な情報開示をすることが求められるようになった<sup>(8)</sup>」のである。このように英米型による株主重視の経営、もしくは株価至上主義が暴走を招いたとするならば、企業と関わるマルチステークホルダーによる企業のチェックとそれに対する説明責任が課せられる。株主重視の経営や株価至上主義は次のような弊害をもたらした。すなわち、「アメリカ企業エンロンは、約一二億ドルの損失を簿外取引により粉飾決算を行った。ワールドコム社は約四億ドルの利益を粉飾決算により計上した。日本では、三菱自動車のリコール隠蔽、雪印乳業の食中毒・雪印食品の牛肉産地偽装、カネボウの粉飾決算、明治安田生命の保険金未払い、野村證券の男女差別など<sup>(9)</sup>」である。株主への最大の貢献を前提にした経営姿勢は、その他のステークホルダーへの説

明責任が欠落もしくは軽視し、またコーポレート・ガバナンスの問題も形骸化し、不祥事や欠陥商品の暗躍を招いてきた。当該企業は、早晩社会からの制裁（マスコミによる批判、顧客離れ、行政機関による指導など）を受けて、再生や破綻の道を歩むことになる。

では、どのような企業がCSR報告書において利益追求活動以外に取り組んでいる種々の活動を開示しているかを把握しておこう。図表5で示したようにCSR活動とは沖縄における課題を企業市民としてどのように取り組み、また時として対策を講じているかを表現する場でもある。そのキーワードは単に環境対策（CO<sub>2</sub>の排出抑制、太陽光発電の利用、ゴミの減量、ゼロエミッション、リサイクル、植林をはじめとする活動）のみならず、企業活動において社会との対立から協調へと

図表5 沖縄企業のCSR活動（主要なもの）

企業名	業種	活動の内容	報告書の発行
沖縄電力	電力	(1)メガソーラーによる実証実験 (2)LNG発電所での売買契約締結 (3)「残波しおさいの森」 (4)米国でのIR活動	CSRレポート (グループ全体)
沖縄コカコーラ	飲料製造	(1)水資源保護 (2)環境保全・清掃活動	CSRレポート
沖縄セルラー	通信	(1)安心・安全な情報通信社会の実現 (2)安定した情報通信サービスの提供 (3)地球環境保全への取り組み (4)多様な人財の育成による活力ある企業の実現	KDDICSR報告書 (グループ全体)
イオン琉球	流通		イオン環境・社会報告書 (グループ全体)

出典：各社ウェブサイト。

あるべき取り組みとしての雇用への取り組みも掲げなければならぬであろう。

ただし留意すべきは沖縄の企業については、沖縄に本社を置く独立系企業のみならず、大手企業の現地法人（子会社）や県外法人のフランチャイズ契約による企業（フランチャイジー）などであり、独自のCSR戦略を実施している場合のみならず、グループ企業として実施している場合もある。

本来企業の社会的責任とは、利潤最大化を目的とした企業があらゆるステークホルダーとどのように共存し、また共存することによって持続可能性（サステイナビリティ）を追求していくために、あらゆる説明を必要とする考え方である。環境以外の取り組みを含め、ここでは数社の活動を通して沖縄のCSR活動を対比して特徴を見いだしていこう。

### 3・2 海外の事例

海外の事例を取り上げていくが、まず本章では、英米型ではなく、欧州大陸型経営の事例をもつて概要をつかんでおきたい。

例えば、ドイツフォルクスワーゲン社（Volkswagen、以下、VW社と省略）を取り上げてみる。VW社のCSR報告書によれば「Strategy 2018」に沿って二一八年までに自動車販売台数で世界のリーダーとなり、お客様満足度と収益性の面で頂点を極めるとともに、自動車業界でもっとも魅力的な雇用者になることを目指しています。私たちはお客様、株主、従業員その他の利害関

係者の利益の均衡を図る、多元的なステークホルダー戦略を基本としています」とある。雇用に関しても企業のスステイナビリティ（持続可能性）を展開する上でも重要なステークホルダーであるという同社の位置づけが理解できる。そもそも顧客と並ぶ重要なステークホルダーとして同社は雇用にも重点を置いていることが特徴であるが、こうした視点は、ドイツの特徴の一つでもある。

「ドイツの株式会社の特徴は、…トップマネジメント組織が業務執行機関である取締役会（Vorstand）と統制機関である監査役会（Aufsichtsrat）との二つに分かれており、重層構造になっている点にある。そして一九七六年の共同決定法によりこの監査役会に労働側代表が半数参加することになった」のである。それゆえドイツでは二層システムとして、雇用に関するステークホルダー重視の経営が浸透してきたのである。

その結果、英米型ではなく、欧州大陸型のモデルとして雇用も重視する経営姿勢が浸透してきたのだが、若干の類似性をもたせた日本型経営とも比較対象となる。ところが、一九九五年には経済同友会が「新日本の経営」を公表した。従来の経営慣行であった日本型システムに英米型を加えた方向性の下で、成長を前提とした旧来型の雇用慣行からの脱却が提言された。そもそも個人のライフスタイルが絶えず変革を来しており、そのニーズに沿った雇用慣行の必要性が説かれたのだが、試行的な側面と安定志向が根強く残る昨今では、企業側の変革と労働者側の迎合には乖離があると言わざるを得ない。なぜならば、非正規社員の増大は、安定雇用に対する保証を喪失させるものであるからである。

## 四、ワークシェアリングとワーク・ライフ・バランスとは何か

### 4・1 概説

次に、雇用に絞った取り組みも考えていくことにする。

そもそも「ワークシェア」とは、一人当たりの労働時間を短縮して雇用機会をより多くの人の間でわかちあう営みである。人員削減の回避やあらたな労働者の雇用が具体的目標となる。その施策は、直接的には労務管理の選択ではあれ、多くの場合、労働組合の要求に始まる労使間の合意にもとづいている<sup>13)</sup>と指摘されている。その一方、一方ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と私生活のバランス」という見方であり、一般的には「ワーク・ライフ・バランスは、これまでの「ファミリー・フレンドリー」施策よりも、より広い施策を包含する。性別や年齢に関係なく、労働者の仕事と生活全般のバランスを支援するという考え方であり、この「生活」のなかには、子育てや家庭生活だけでなく、地域活動や趣味・学習などあらゆる活動が含まれる」と指摘されている<sup>14)</sup>。

仕事の分かち合いのためには、図表6の形態からも一人一人の労働時間の短縮が必要であり、その枠組みとして両者のバランスそのものである。また熊沢誠による図表7のような労働時間の短縮を伴わない場合もある。労働時間の短縮は必ずしも労働者に優位には働くとは限らない。というのは基本給が比較的安いいため、残業手当を含めた生活設計を強いられる場合も少なくないからである。残業手当が削減するならば分かち合いまでつなげることができないことから、労働時間を短縮させ

図表6 ワークシェアリングの形態

目的から見た分類	概要
1) 雇用維持型 (緊急避難型)	一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として、従業員1人当たりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。
2) 雇用維持型 (中高年対策型)	中高年の雇用を確保するため、中高年層の従業員を対象に、当該従業員1人当たりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。
3) 雇用創出型	失業者に新たな就業機会を提供することを目的として、国または企業単位で労働時間を短縮し、多くの労働者に雇用機会を与える。
4) 多様就業促進型	正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者を初めとして、より多くの労働者に雇用機会を与える。

出典：厚生労働省「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」  
 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html>: 2011年11月16日)。

図表7 ワークシェアリングの分類

	概要	解説
類型1	労働時間短縮 - 雇用の質 維持 - 雇用拡大	労働者の犠牲負担が比較的少ない。
類型2	労働時間短縮 - 雇用の質 維持 - 在籍従業員の雇用保障	労働組合の関わる労使関係に伝統的なワークシェアリング。
類型3	労働時間短縮 - 雇用の質 低下 - 雇用拡大	政労使の協力によるもの。
類型4	労働時間短縮なし - 雇用の質 低下 - 雇用拡大	時間短縮のない賃下げによる雇用の拡大
類型5	労働時間短縮なし - 雇用の質 低下 - 従業員の雇用保障	ウェイジシェアリング

出典：熊沢誠「リストラとワークシェアリング」：岩波書店（岩波新書）、2003年、22 - 27頁。



るためには労働生産性の向上が不可避となる。労働生産性とは付加価値の高い労働へのシフトであり、その結果基本給や諸手当の増額を可能にさせることになる。このような仕組みが存在せず、単に労働時間の短縮を敷衍させることは不可能であろう。その状況が単純労働やいわゆる非正規雇用を生み出す要因ともなっている。

#### 4・2 非正規雇用に関する国際比較

英国の非正規雇用についてまず考えることにする。すなわち「英国の正規雇用とは企業との雇用契約に基づく永続的で常勤の雇用形態を指す。従って、『非正規雇用』とはこれから外れる雇用形態を捉えることになり、テンポラリー雇用、パートタイム労働、自営業者などを指す」とある。<sup>15</sup>

わが国は、戦後復興を遂げて高度経済成長を成し遂げつつ、独自の経営モデルが脚光を浴びた時期もあつた。独自の経営モデルとは、すなわち「終身雇用・年功序列・企業別組合を三種の神器とし、これに『系列』といわれる企業間関係によって形成されている。こうした起業と労働者間の関係や、企業間の関係は、それぞれ長期継続的取引関係の安定化に基づいたシステムである」といえる。<sup>16</sup> 日本的経営がそれである。それが今では「『日本的経営』の評価は、歴史の中で大きく揺れ、現在、混迷を極めている」というのが表現としては正鵠を射ているように思われる。その背景には高度経済成長の終焉、アジア諸国の台頭、少子高齢化などが現実と化し、成長を前提とした日本の雇用制度の設計に破綻を来すことが危惧されたからである。そして大きな転換を迫られているなか

で、次の時代を見据えた一つの指針として「新日本の経営」と題する報告が行われるに至った。その中でも雇用柔軟型グループに代表されるように時給制、契約制などの不安定雇用が明記されており、さらにはその数の増大と社会問題化とともに非正規雇用という表現に拡大していった。

#### 4・3 オランダの事例

一般にパートタイム労働とは、日本の場合は非正規雇用の一つに数えられる。その先入観はともかくとして、ここでは、オランダの事例を揭示して要点をつかんでおくことにしたい。

さて、既存の研究によれば、二九年時点での日本の労働時間は、オランダに比べて年間三時間以上の長さであることを踏まえ、「オランダでは、他の先進諸国に比べて、一人あたりの労働時間が短く、長時間労働者が少ないとともに、パートタイム労働者（短時間労働者）の割合が高いという、特徴をもっている」という指摘をみることができる。図表8でまとめたようにパートタイム労働と正社員とは日本に比べても格差に乏しい状況にある。パートタイム労働は、すなわち正社員との格差を意味するものではなく、正社員よりも労働時間が短いというだけでその他の社会保障に関しても同一条件が適応されているのである。

さらにこのような同質化を実現させるためには、そもそもワークシェアリングとして格差を縮める対策がなされる。すなわち労働の質の同一性が担保されなければならないのである。かつて九・一一のテロ事件における民間航空会社で実施されたワークシェアリングはそれを如実に物語る。す

なわち「米国の航空会社で日本人の客室乗務員五人が、事実上の解雇通告を受けた。それを救ったのは一人の同僚。給与が半減するのに耐え、仕事を半分に減らして、仲間五人を守った」という報道がある。ワークシェアリングの成例と見るならば、その本質には「職務内容が明瞭な客室乗務員一人ひと

図表 8 オランダにおけるパートタイムに関する制度

	摘要
賃金	同種の労働に従事する労働者は、労働時間の長短にかかわらず、同一の時間給を得る。
休日・休暇	パートタイム労働者は、労働時間に比例して、フルタイム労働者と同じ日数の休日が与えられる。
解雇法則	労働時間の長短にかかわらず、フルタイム労働者とはほぼ同じ権利を有する。
育児休暇	両親休暇法にもとづき、1年以上同一の使用者に雇用された労働者は無休の育児休暇が与えられる。
所定外労働時間	ほとんどの労働協約は、残業時間および残業手当に関する条項を含む。
年金	高齢者年金法により、すべての労働者に年金を受給する権利が与えられている。1994年以降、使用者は労働時間の長短を理由として年金基金から労働者を排除してはならないことになった。パートタイム労働者は就労時間に比例した受給権を得る。
社会保障	全ての民間労働者は失業保険、傷害保険の適用を受ける。疾病の場合、使用者は最高52週まで賃金の70%を支払うことが義務づけられている。社会保険料は、通常賃金の一定料率を掛けて決定され、労働時間の長さによって負担額は変わらない。
失業保険	パートタイム労働者は、最終的な所得総額の70%を基準に、フルタイム労働者と同一期間、同一条件で失業給付を受ける。
健康保険	収入要件の上限（1996年までは年間5万9700ギルダー）以下の労働者は全て強制加入の健康保険制度に加入する。上限を超えると個人保険に加入する。パートタイム労働者とフルタイム労働者の扱いは同じで、本人の収入と付加給付に対して同率の保険料を支払う。
税制	パートタイム労働を促進する特別な税制はないが、累進課税制度のため、パートタイム労働の場合、税引き後の所得の減少は税引き前の所得の減少より小さい。

注：原典を一部省略している。

出典：脳坂明「日本型ワークシェアリング」PHP研究所（PHP新書）、2002年、85 - 87頁。

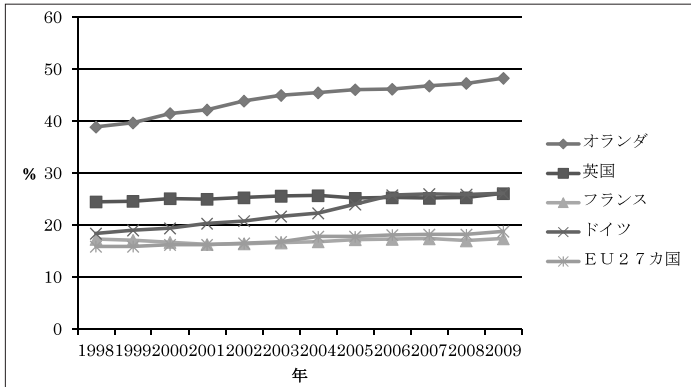
りの技能が等質的で『シエアできるなかま』の範囲が可視的だったからであろう』<sup>21)</sup>という指摘に説得力が見いだされる。ワークシエアリングの導入可能性には、当該労働がもっている同質性の有無も要素の一つになっている。

その前提になるのがパートタイム労働の動きである。図表9のようにオランダはEU加盟国平均あるいは英国、フランス、ドイツなどと比べてもパートタイム労働者の比率が最も高い国である。いわゆるオランダモデルが一時の脚光を浴びたにもかかわらず、二〇一一年八月時点での同国の失業率は四・四%と同月のわが国の四・三%とほぼ同じ状況になっていることもまた事実である。<sup>21)</sup>失業率に関しての長期的な推移は図表10にまとめた。二〇一一年九月までの平均値を見る限りでもオランダは主要国の中で最も低いことが分かる。

## 五、雇用に関する考察

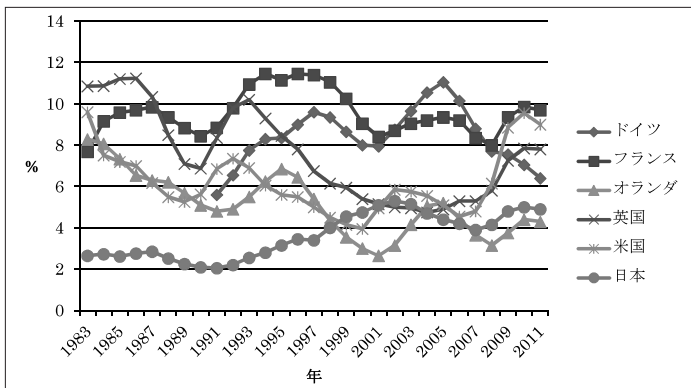
### 5・1 在宅勤務の実態 「家事労働」と「在宅労働」との分かち合い

前章のパートタイム労働に関連する労働として、次に取り上げるのは家内労働である。すなわち、わが国には、雇用の一つの形態として内職制度が存在していた。この内職制度を在来型とするならば昨今のいくつかの格差（例えば、地理的格差や情報）の補填が可能な制作として「テレワーク」という形態も取り入れられている。ひとまずテレワークとは「情報通信機器の活用を前提に、従来



出典：EUROSTAT (tps00159)：2011年11月17日。

図表9 オランダおよびEU各国のパートタイム労働者の構成比の推移



注：毎月のデータを年単位で平均化している。

出典：EUROSTAT (une\_rt\_m)：2011年11月17日。

図表10 主要国の失業率の推移

の職場空間とは異なつた空間を労働の場に含みながら、業務として情報の製造および加工・販売の全部あるいは一部を行う労働の形態<sup>22)</sup>と定義できる。ただしテレワークの実情は最低賃金にも及ばない労働が含まれており、必ずしも在宅勤務による分かち合いが功を奏するとはいい切れない。

正規と非正規、大卒と高卒など、これまでの通り、奪い合う社会が続くならば、社会の変化を期待することはできない。正規社員であれ非正規社員であれ、労働社に対する階層社会の存在がさらに格差社会を増幅させている。格差社会の増幅は、分かち合う社会へと向かわない。正規雇用と非正規雇用の埋め合わせが必要とされる一方、克服策として三つの同権化を促す見解もある。すなわちその三つの同権化とは、(1)賃金の同権化、(2)社会保障の同権化、(3)労働市場参加の同権化、である。<sup>23)</sup>

## 5・2 パートタイム労働

欧米の事例でいえば「パートタイム労働者とは、労働時間が短いただけであり、その他の処遇はフルタイム労働者と同等であるのが欧米では一般的だ。…欧米におけるパートタイム労働者とフルタイム労働者は、給与、福利厚生などの権利が同等であるばかりでなく、双方の間を移動することが多い<sup>24)</sup>」とある。日本では、パートタイム労働が派遣、アルバイトなどと同じく非正規雇用の一環であり、不安定さを象徴する就業形態の一つである。

制度や呼称の転換を進めるにはドラステックな法律改正を必要とするが、長期的な視点に立て

ば、パートタイム労働とフルタイム労働の格差の是正が必要である。

## 六、労働環境の整備と起業

### 6・1 労働環境の整備

労働環境の整備として留意すべきは、いわゆる「ブラック企業」への対策の強化である。ブラック企業に関する定義をここでは二つ取り上げておく。一つめは「学生から見て『労働条件が酷いので就職したくない企業』あるいは『労働条件について悪い噂があるので、できれば避けたいが、就職難なので避けてばかりではおられない企業』」であるという指摘がある。二つめは「残業代の出ない『サービス残業』が常態化したり、休日や休憩時間をとらせてもらえないなど違法性の強い働かせ方を強いる会社を総称した言葉」ということができる。具体例として示されたものを図表11でまとめておこう。

この図表を見ると、大きくは入社前から判別できる場合と、入

図表11 ブラック企業と思われる企業の見分ける指標

- (1)社員規模に比して採用人数が異常に多く、離職率が目立って高い企業。
- (2)露骨な性差別があり、女性社員の平均勤続年数がかなり短い企業。
- (3)基本給+残業代を「初任給」とし、長時間残業を給与体系に組み込んでいる企業。
- (4)過労死、サービス残業、セクハラ、パワハラなどが問題になった企業。
- (5)「年後には独立可能」「入社即店長」「年後には年収 百万円」などの「夢をやたらと売り物にする企業」。
- (6)求人情報の労働条件と採用後の労働条件が大きく異なる企業。
- (7)社長がワンマンないしカリスマで、やたらと従業員のやる気を鼓舞する企業。
- (8)労働条件があまりに劣悪で、ネット上でしばしばたたかれている企業。

出典：森岡孝二「大学生の就職活動と就職後の働き方」森岡孝二編『就活とブラック企業』岩波書店（岩波ブックレット）、2011年、13 - 14頁。

社後に判別できる場合とに大別することができる。(3) に関しては、初任給と基本給との相違であることも入社後でなければ分からない点である。また(8)に関してはあらゆるインターネットのウェブサイトにが無数に存在している中で、情報の選択によってはブラック企業とはいえない場合も出てくる。いずれにせよ若者の就職に対する問題点には、これらブラック企業の影響も少なくない。ブラック企業とはいえ、グローバルゼーションの下で企業が柔軟な雇用政策をとらざるを得なかったという場合もあるであろう。

では沖縄の場合はどのような指摘が可能かといえは、一般労働者でもパート労働者でも最低賃金以下で働いている低賃金労働者の比率はわが国でも第一位であるということである。図表12に都道府県をまとめた。この表を見ると地域別最低賃金の未満から一・一五を乗じた賃金の範囲でいずれも沖縄がもつとも多くなっていることが分かる。さらにその範囲の沖縄県の比率合

図表12 低賃金労働者の順位

水準 / 順位	地域別最低賃金未満 (未満率)	地域別最低賃金未満*1.05未満	地域別最低賃金未満*1.10未満	地域別最低賃金未満*1.15未満
1	沖縄県 (2.48%)	沖縄県 (5.05%)	沖縄県 (7.64%)	沖縄県 (10.27%)
2	長崎県 (1.90%)	長崎県 (4.42%)	北海道 (6.12%)	北海道 (8.43%)
3	北海道 (1.77%)	秋田県 (3.90%)	長崎県 (6.00%)	秋田県 (8.29%)
4	福井県 (1.57%)	北海道 (3.60%)	秋田県 (5.92%)	長崎県 (8.25%)
5	岩手県 (1.47%)	岩手県 (3.41%)	青森県 (5.22%)	青森県 (8.02%)
全国平均	0.91%	1.61%	2.44%	3.60%

出典：労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析」(JILPT 資料シリーズ 90) 2011年、57頁。



計は二五・四四%となり、労働者の四分の一の数で最低賃金未滿から最低賃金に一・一五を乗じた水準で働いていることが分かる。

## 6・2 起業

さらに若年者を中心とした雇用の深刻さを解決する糸口の一つには、社会的企業を含めた起業の支援が必要であると思われる。企業には、一般企業はもちろんのこと、社会的企業などにもあてはめられるが、とりわけ昨今では社会的企業に関する研究が進められている。多様な研究活動においても「(公的セクターとも営利セクターとも異なる)「サードセクター」に属し、行政からの補助金や市場からの事業収入、寄付やボランティアなどの資源を混合した経済基盤を持つという特徴がある欧州型を念頭に置き、何らかの社会問題の解決を組織の主たる目的としていること、また、課題解決のための手段としてビジネスの手法を用いること、当事者である若者のニーズによりそって仕事を組み立てており、若者の参加を志向していること、若者への教育訓練や就労機会の提供を目的としてもっていること」と定義されている。沖縄のみならず全国的に若年失業者の増大を食い止める方策として若者統合型社会的企業の役割が議論されるようになってきたのである。

## 6・3 起業を促進するための金融制度の拡充

起業するには金融が不可欠である。社会課題を解決するための金融制度として昨今着目されてい

るのがマイクロファイナンスやソーシャルレンディングである。前者の場合はグラミン銀行（バン格拉デシュ）、シェア・マイクロフィン（インド）、後者の場合はわが国のAQUISH、マネオなどが掲げられる。マイクロファイナンスやソーシャルレンディングなど、起業促進のための金融制度とりわけ失業対策としての中小企業融資の拡充が望まれる。前者と後者の近いは「マイクロファイナンスは『生産』活動と共に成長し、ソーシャルレンディングは『生活の質』改善と軌を一にしている」といえる。<sup>23</sup>

ソーシャルレンディングとは「金融機関を通さず、個人同士が直接取引する形をとります。借り手は低い金利で借り、貸手は高い金利で貸すことも可能になる」制度である。この制度は、金融機関を通さないことから比較的低金利での融資が可能になり、起業の促進を可能にさせるのである。社会的企業やその活動に関心のある投資家が比較的高利率の収益を得、また起業家も比較的低利率の融資を得られることができる上に、小規模資本での起業の可能性が内在されているのである。

## 七、沖縄の雇用労働問題を解決する方策 マクロ編

### 7・1 分かち合いの復活

そもそも沖縄のような離島県では雇用の場所が限定的であるとするならば「分かち合い」の普及そして労働生産性の向上を目指した行政による施策が必要である。すなわち労働時間の短縮によつ

でも所得の減少を伴わないようなCSRが必要となる。さらにCSRのもう一つの側面として起業促進へのファンドの拠出促進である。雇用が乏しいなら起業を促進するようなCSRへと向かわせることも方策の一つである。その方策にはいわゆる模合を時期に合わせた金融方式としてのマイクロファイナンスによる起業促進である。そして起業促進から融資返還を含めて雇用の場所も提供される。そこには大手企業の参入が困難な分野での起業促進も考えられるし、県民が助けられる環境も再起できるであろう。沖縄の企業や行政が官民ファンドを進められるような制度の設計そしてそれがCSR活動との相乗効果による増幅が期待される。

上記のように沖縄の雇用労働問題に画期的な打開策を見いだすことは不可能に近い。なぜなら多様な課題は多様な解決策を持つてあたらざるを得ず、それを唯一無二とする諸策が功を奏したことがないからである。企業組織においても同様に広く社会に対する諸策は、いくつもの多様な戦略性を持った方針が提示されなければならないのである。具体的には次章で見るとような諸策の多面的な展開そして費用対効果を見据えた「選択と集中」も不可避となるであろう。

## 7・2 中小企業への接近と沖縄

沖縄の企業群を知る場合、二一一年度における上場企業が五社であり、それ以外の多くはいわゆる中小企業であると指摘できる。もちろん、全国的にも傾向は同様であり、圧倒的多数の中小企業と少数の大企業による産業構造が形成されているといえる。では、これを前提に中小企業におけ

る雇用の増大およびそれを促進するためのワーク・ライフ・バランスの実態を全国のデータによって考えることから始めよう。

中小企業におけるワーク・ライフ・バランスに関する調査によれば「約七割の企業がワーク・ライフ・バランス施策に消極的だと自己評価している」<sup>80)</sup>が、その理由は「法律の範囲内以上は困難」であると思っているからである。<sup>81)</sup>

沖縄県における雇用に関する研究として興味深いものの一つに次の指摘が参考に値する。すなわち、「沖縄県の完全失業率が全国に比べ高い水準となったのは、一九七二（昭和四七）年の本土復帰以降である。本土復帰以前の沖縄県の完全失業率は一%前後であり、ほぼ完全雇用に使っていた。しかし、復帰を境に完全失業率は急激に上昇している」という指摘である。この指摘からすると沖縄の失業率は本土復帰による影響が極めて高かったわけであり、失業率の改善には復帰前後の雇用制度・雇用政策との相違点を指摘する必要もあるであろう。

## 八、沖縄の雇用労働問題を解決する方策 ミク口編

### 8・1 社会起業家および社会企業家の再考

まずここで留意すべき点を掲げておきたい。すなわち、起業家と企業家の相違である。厳密にいえば、前者は企業を創業する能力に長けた人物であり、後者は経営者として企業の持続性を発揮さ

せる能力に長けた人物であるといえる。ベンチャービジネスとは前者の場合であり、それが企業規模の拡大によって後者に転換していくこともある。

次に、起業家について考える。図表13のようにすでに活動している国内外の社会起業家の調査によって得られた教訓が一点ある。グローバルイノベーションや規制緩和の流れを受けて、企業が競争の下での利益獲得のために、不安定雇用や法令違反などを繰り返さざるを得ないという事実もある。こうした事実にも鑑み、社会起業家は企業の性質と社会への貢献を両立させた中小企業の経営を行っているといえる。共通項はこれらの一点であり、中には株式会社や有限会社の形態を整えていても、経営理念がNPOに代表される市民活動に相通ずる場合もある。特に、三の効率を優先させないという点が社会起業家への第一歩といえる。効率を優先させないという一方、独立採算制の原則が貫徹できるかというもう一つの課題との関連性にもふれる必要がある。社会課題の解決と独立採算制の二つの結合に社会的企業の持続可能性が存在している。さらに協奏という表現があるように、競争を通して生

図表13 社会起業家からの教訓

- (1)自分の好きなこと、楽しいことに夢中になる。
- (2)いろいろな人と喜びや悩みを分かち合う。
- (3)効率を優先させない。何が大切かを見極める。
- (4)かわいい子には旅をさせよ。かわいい子だけでなく、自分がかわいい大人も旅に出よう。きっと名案が浮かぶから。
- (5)おかげさまの気持ちを忘れずにいよう。
- (6)あきらめるから失敗する。成功するまで頑張ろう。
- (7)人と競争するのではなく「協奏」しよう。
- (8)人生に無駄はない。一見、マイナスなことでも、そこから何かが見えてくる。
- (9)人がどう思うかではなく、自分がどう思うかを大切にしよう。
- (10)たまには自分を褒めよう。

出典：斎藤慎「社会起業家」、岩波書店（岩波新書）、2004年、243-244頁。

存するのではなく、協奏という共存策の提示が特徴的である。

8・2 沖縄版マイクロファイナンスの再考

全国各地のビジネスモデルからの活用

岩手県消費者信用生活協同組合による「消費者信用生活協同組合方式」をはじめ、ふるさと金融方式と呼ばれる「コミュニティ・ファイナンス方式」、「インターネット融資方式」、「市民投資信託方式」そして「公益信託方式」の六つの選択肢からの活用が現実的である<sup>54</sup>。こうした全国各地での取り組みと沖縄にあったユイマールの精神の再起が待たれる。現代への応用とすれば、金融制度において(1)投資家の幅広い参加を募ること、(2)借り手の収入の道を確保すること、(3)保証の仕組みを作ること、(4)税制優遇の道を探ること、(5)回収の優先条件を変えること、などの基盤整備が前提となるであろう。

裏付けとなる沖縄の模合

沖縄には模合（もあい）という民間金融に関わる慣習がある。この慣習は、「今でも沖縄県の金融の一刻ほどはこの模合でまかなわれている<sup>55</sup>」と指摘されるほどである。この仕組みは「資金を必要とする人が座元になり、多くの加入者を集め、資金を調達する仕組み。座元のみ無利子で初回の入札を落札することができる。模合崩れも少なく債権保全上の問題も指摘されている<sup>56</sup>」。このような沖縄の金融組織はもとより地縁・血縁の豊かさを裏付けるものである。だが、債権保全によ

る問題が解決へと向かわせると同時に、マイクロファイナンスへの転換が求められる。

### 8・3 沖縄版中小企業金融制度の整備による起業促進へ

マイクロファイナンスが現代の失業者に対する一つの処方箋とするならば、融資の返済を可能にさせる労働の機会が提供されなければならない。そもそも有効求人倍率が全国でも低いことを踏まえても、個人企業の起業も現実化する。また、8・2のような金融制度の基盤整備に続いて起業促進が進められれば、失業率の改善に寄与するものと思われる。具体的には、(1)福祉、(2)教育、(3)環境保護、(4)貧困削減、(5)地域再生などの社会課題である。これに加えて比較的小資本で起業が可能なITC分野での参入も考えられる。

加えて、起業促進のためには、マイクロファイナンスやソーシャルレンディングの理解と整備も不可避であろう。特に後者の場合は、インターネット上での信用関係を構築するため与信審査を厳密化することが不可避である。小口金融支援制度により、沖縄のために貢献できることが期待される。たとえば沖縄県人会や沖縄に理解のある県外在住者も含めて出資者は、沖縄県外でも可能にさせる必要がある。

## 九、まとめ

ここでは、これまでの検討を総括し、沖縄への提言に代えていくことにしたい。

雇用に関する沖縄の特徴は、有効求人倍率や所得の低さをはじめ、長時間労働や離職率の高さなどが数値的に裏付けられている。このような状況が長らく続く一方、起業ではCSRによる活動も見受けられるが、環境問題への取り組みが見られる一方、雇用に関する取り組みの少なさも伺える。こうした問題もいわゆる社会的企業への対策そして強化が沖縄の雇用問題の改善にもつながることになる。なぜならば社会的起業とはいえ企業による活動とは、独立採算制を前提とした組織であり、その活動を支えるための収益が確保されなければならない。社会的企業が一人でも多くの雇用を確保し、また確保できるような支援が可能になることが望まれる。

では社会的企業の育成には何が必要だろうか。本稿で提示できるものは、商業化の進む沖縄において企業、市民、行政などが持つべき視点を「分かち合う」に求める。沖縄では「ユイマール」が言葉として受け継がれ、また一部にはそのような取り組みがある。ではさらに「結」と「回る」という原典を見つめ直し、すなわち分かち合いながら社会的企業の再認識が必要となる。昨今の研究では非営利組織の代表例であるNPOなどの育成支援が地域によってなされ、行政からの創業支援も踏まえることに沖縄の高失業率に関わる解決の糸口が見いだされる。そして事業用資金は企業のCSR活動の一環として、また行政機関による拠出が望まれる。



最後に沖縄への雇用に関しての取り組みをまとめておこう。もちろん時間の経過により遅々とした対策が進められるであろうが、今後とも増幅させる必要がある施策も含まれている。すなわち、企業内部に対しては(1)CSRとしての雇用促進(ワークシェアリングやダイバーシティマネジメントを含む)、(2)マイクロファイナンスおよびソーシャルレンディングへの理解とファンド設立への参加、(3)非正規雇用や正規雇用の格差の撤廃、などが求められる。他方、広く社会に対しては(1)沖縄にある社会課題の解決のための社会的企業への活動支援、(2)個人の起業促進の支援などが求められよう。

#### 【注】

- (1) 『琉球新報』二〇一一年八月三日(電子版)。
- (2) 『琉球新報』二〇一二年三月一日(電子版)。
- (3) 「厳しさ」とは、大きく二つの意味合いがある。すなわち第一点は、理想の企業への就職にありつけないという意味である。第二点は、待遇面での妥協をしても就職にありつけないという意味である。
- (4) 『沖縄タイムス』二〇一一年八月九日(電子版)。
- (5) 『沖縄タイムス』二〇一一年九月八日(電子版)。
- (6) 『社説』『琉球新報』二〇一一年一月二日。
- (7) 『沖縄タイムス』二〇一一年一月四日。

- (8) 片岡信之「企業社会責任と企業統治」鈴木幸毅・百田義治編著『企業社会責任の研究』中央経済社、二〇〇八年、一一頁。
- (9) 岩波文孝「コーポレート・ガバナンス改革と社外取締役」足立辰雄・井上千一編著『CSR経営の理論と実際』中央経済社、二〇〇九年、六二頁。
- (10) フォルクスワーゲン『Sustainability サステイナビリティレポート2010』三頁。
- (11) 海道ノブチカ「EU社会の変貌と企業」日本比較経営学会編『会社と社会』文理閣、二〇〇六年、一一九頁。
- (12) 牧野富夫「日本の経営」の崩壊とホワイトカラー、新日本出版社、一九九九年、五八―六三頁に概要が説明されている。
- (13) 熊沢誠『リストラとワークシェアリング』岩波新書、二〇〇三年、一七頁。
- (14) 町田敦子「特集 ワーク・ライフ・バランス 欧米の動向とわが国への示唆」『Business Labor Trends』二〇〇六年一月号、二頁。
- (15) ゲイリー・スレーター「米国に次いで規制は緩いが、非正規雇用の割合は高くない」『Business Labor Trends』二〇一一年四月号、三頁。
- (16) 瀬川新一「株主所有構造と株主行動の変化」細川孝・桜井徹編著『転換期の株式会社』ミネルヴァ書房、二〇〇九年、一七頁。
- (17) 伊原亮司「日本企業の労働現場」溝端佐登史・小西豊・出見世信之編著『市場経済の多様化と経営学』三

ネルヴァ書房、二一年、一三三頁。

(18) 権文英子「オランダにおけるワーク・ライフ・バランス」『RIETI Discussion Paper Series 11-J-030』二一年三月、五頁。

(19) 『朝日新聞』二一年一月四日。

(20) 熊沢誠前掲書、一頁。

(21) EUIROSTAR (TELIM 020) による。

(22) 佐藤彰男「テレワーク」岩波書店（岩波新書）、二八年、四頁。

(23) 神野直彦「分かち合い」の経済学」岩波書店（岩波新書）、二一年、一五九頁。

(24) 平田周一「欧米における非典型雇用者の動向」『Business Labor Trend』二一年六月号、二九頁。

(25) 森岡孝二「大学生の就職活動と就職後の働き方」森岡孝二編『就活とブラック企業』岩波書店（岩波ブックレット）、二一年、一三頁。

(26) 『朝日新聞』二一年一月一九日。

(27) 堀有喜衣「序章 研究課題と調査研究の概要」『若者統合型社会的企業の可能性と課題』労働政策研究・研修機構、二一年、八頁。

(28) 津田倫男、ミンディ・ヤマモト『日本のマイクロファイナンス』毎日コミュニケーションズ（マイコミ新書）、二一年、一五七頁。

(29) 「インターネット講座 by 森井教授」『朝日新聞』二一年三月二日。

- (30) この限定的である理由は、沖縄国際大学の場合において、県内への就職希望者が8 %前後で推移していることから理解できる。なお在籍学生の9 %以上は県内出身者である。
- (31) 中村良二「問題意識と規模別集計結果の概要」『労働政策研究・研修機構』『労働政策研究報告書』No.135、二〇一一年、三二頁。
- (32) 同上書、三三頁。
- (33) 宮平隆央「沖縄の若年者失業に関する一考察」『沖縄県雇用構造特性基本調査』を手がかりに「沖縄経済環境研究所」『経済環境研究』第一号、二〇一一年、四六頁。
- (34) 菅正広「マイクログライナンス」中央公論社（中公新書）、二〇〇九年、七五―八七頁。
- (35) 津田倫男、ミンディ・ヤマモト前掲書、一八八―一九九頁。
- (36) 同上書、四二頁。
- (37) 『琉球新報』二〇一一年九月一日（電子版）。
- (38) 菅正広前掲書、一八五頁。