

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

若年労働者は、労働力供給に占める割合としては長期的に低下が見込まれるものの、将来の我が国労働力の中核としての役割が期待される。

しかしながら、若年労働者の離転職率は、長期的にみると上昇傾向が続いており、これが全体の完全失業率を高めている一因ともなっている。また、技能労働を避ける傾向や大卒理工系の製造業離れ、さらにいわゆるフリーアルバイトの増加も指摘されている。

第3章では、これらの実態を明らかにし、その背景にある若年労働者の職業意識あるいは勤労観の変化を探るとともに、企業の雇用管理面の対応と労働条件の改善への影響をみることとする。なお、以下では一般に20歳台後半までを若年層として取り扱うこととしている。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第1節 若年労働力供給の変化と就業分野の変化

若年労働者は、近年やや増加しているものの長期的にみると次第に減少する方向にある。また、その就業分野にも大きな変化がみられる。この節では、若年労働者の量的な動向や労働力率の推移をみた後に、職業別等の就業分野について概観する。また、若年労働者は学卒就職者の動向により規定される面が大きいことから、学卒就職者数や進学率の推移をみるとともに、近年増加が指摘されている学生アルバイトやいわゆるフリーアルバイトの動向をみる。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第1節 若年労働力供給の変化と就業分野の変化 (若年労働力人口と労働力率)

総務庁統計局「労働力調査」によると平成2年の15～29歳の労働力人口は1,475万人で、労働力人口全体の23.1%を占めている。これを男女別にみると男子817万人(15～29歳男女計の55.4%)、女子658万人(同44.6%)で、年齢別には15～19歳181万人(同12.3%)、20～24歳653万人(同44.3%)、25～29歳641万人(同43.5%)となっている。こうした若年労働者の長期的推移をみると、昭和45年には1,752万人で労働力人口全体の34.0%を占めていた。その後若年人口の減少等に伴い減少を続けたが、男子では60年の750万人、女子では57年の555万人をそれぞれ底として増加に転じ、近年増加傾向にある(第II部第1章第II-4図参照)。なお、2年の水準は53年(1,463万人)とほぼ同程度となっている。

2年の若年労働力率を性、年齢別にみると、男子15～19歳18.3%、20～24歳71.7%、25～29歳96.1%、女子15～19歳17.8%、20～24歳75.1%、25～29歳61.4%となっている。これを長期的にみると、その動きは年齢層により異なっている。男子15～19歳、男子20～24歳、女子15～19歳については高校や大学等への進学率の上昇に伴って50年代の初めまで低下を続けたが、その後は多少の変動はあるもののほぼ横ばいとなっている。また、男子25～29歳については常に95%以上の水準で推移している。一方、女子20～24歳、25～29歳については40年代は低下したが、50年前後を底にその後上昇傾向が続いている。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

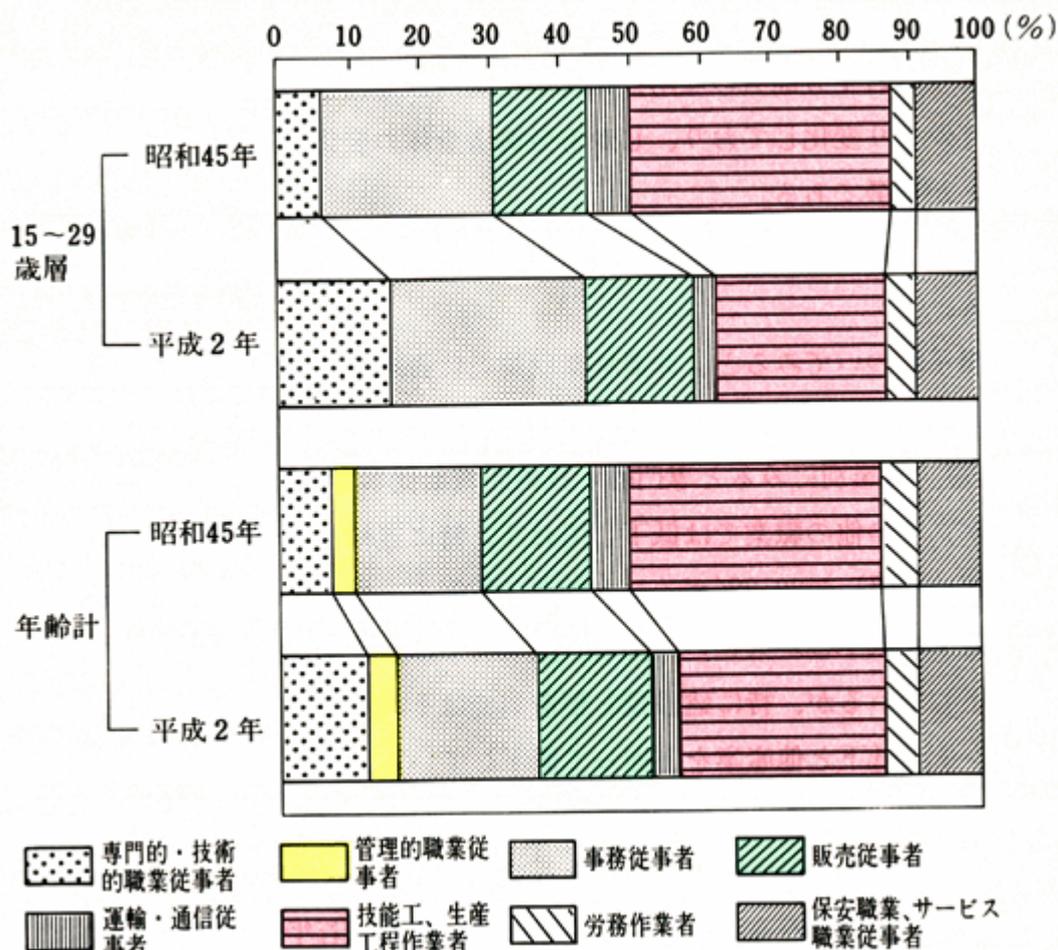
第1節 若年労働力供給の変化と就業分野の変化 (若年労働者の就業分野等の推移)

若年労働者について職業別、産業別等の就業分野をみると長期的にかなりの変化がみられる。

まず職業別には、技能工,生産工程作業者の割合が低下する一方で、専門的,技術的職業の割合が増加していることが特徴的である。「労働力調査」により15～29歳就業者(農林漁業作業者を除く)に占める技能工,生産工程作業者の割合をみると、高度経済成長期の45年には37.3%と4割近かったが、その後低下を続け2年には24.2%と事務職業従事者(27.4%)を下回っている。一方、専門的,技術的職業従事者の割合は、年齢計でも45年の7.0%から2年の11.0%に高まったが、15～29歳については8.1%から15.3%へとその上昇テンポもより大きいものとなっている。他の職業についてはこれほど大きな変化ではないものの、事務職業従事者と販売職業従事者で上昇し、運輸,通信職業従事者で低下がみられる(第II-38図)。

第II-38図 職業別就業者割合の推移(非農林漁業)

第II-38図 職業別就業者割合の推移(非農林漁業)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

また、産業大分類別にみるとサービス業の割合の上昇と製造業の割合の低下が特徴的である。15~29歳就業者(非農林業)の産業別構成をみると、サービス業は45年の16.4%から拡大を続け2年には26.7%となっている。これに対し製造業は45年には34.8%と最大の産業であったが、その後縮小して2年には24.0%となっており、サービス業、卸売、小売業、飲食店(26.1%)に次ぐ第3の産業となっている。一方、年齢計では2年でも製造業(25.8%)、卸売、小売業、飲食店(24.2%)、サービス業(23.9%)の順で製造業が依然最大の産業となっている(付属統計表第91表)。

企業規模別にみると、小規模企業に雇用されている者の割合が低下する一方で、中規模企業に雇用されている者の割合が上昇している。すなわち非農林業雇用者に占める1~29人規模の割合が47年の34.4%から2年の30.9%に低下している一方で、30~499人規模の割合は同じく31.5%から37.0%へと上昇している(付属統計表第92表)。

このように若年労働者の雇用分野は中期的には産業構造、就業構造の変化を反映してかなり変化しており、しかも労働者全体の変化に比べて変化の幅が大きいことが特徴である。

また、こうした就業分野の変化とともに各分野での若年者比率もかなり変化している。

まず男子についてみると、非農林業就業者に占める15~29歳の比率は2年には22.3%で、45年の35.1%と比べると12.8%ポイント低下している(付属統計表第93表)。職業別にみると専門的、技術的職業従事者は3.5%ポイント上昇しているが、その他の職業では低下しており、特に運輸、通信職業従事者(ほとんどが運輸関係)で20.2%ポイント低下、技能工・生産工程作業で17.7%ポイント低下と低下幅が大きい。また、産業別では、2年は45年と比べどの産業でも低下しているが、特に建設業と製造業ではそれぞれ15.9%ポイントと15.6%ポイントの低下と他産業を上回って低下している。さらに非農林業雇用者の企業規模別では、1~29人規模で45年から2年にかけて14.6%ポイントの低下とそれ以上の規模より低下幅が

大きくなっている。

次に女子についてみると、2年の非農林業就業者の若年者比率は26.9%で、45年の43.0%と比べると16.1%ポイント低下している。職業別にみると運輸、通信職業従事者(ほとんどが通信関係)で38.2%ポイント、事務職業従事者で27.9%ポイント、技能工・生産工程作業者で24.2%ポイントそれぞれ低下している。また、産業別では、運輸・通信業で23.4%ポイント、製造業で22.8%ポイントそれぞれ低下している。女子の場合には職業でも産業でも上昇しているものはない。非農林業雇用者の企業規模別では、男子とは逆に大規模ほど低下幅が大きく500人以上規模で19.4%ポイントの低下となっているが、これは大規模ではもともと若年者比率が極めて高かったためと考えられる。

若年労働者の地域別の構成比をみると、45年には3大都市圏(南関東、東海、近畿)の割合が57.2%であったものが、2年には60.4%へと高まっている一方で、その他の地域では減少ないし横ばいとなっている。とりわけ南関東では45年の27.2%から、2年の31.0%と高まっている。

また、若年労働者の地域間移動は以前と比べ低下しているものの、依然として大都市への集中が続いている。労働省「雇用動向調査」により地域別にみた入職者に占める他地域への入職者割合は長期的にみて低下しており、55年の11.8%から、元年には10.2%となっているが、これを15~29歳の若年層についてみると、55年の14.7%から元年には11.9%と低下幅が年齢計より大きい。また、他地域への入職者に占める15~29歳の構成比をみても、55年には73.8%であったものが、元年には66.7%へと低下しており、若年者の地域間労働移動の低下が目立っている。

こうしたなかで、3大都市圏(南関東、東海、京阪神)とそれ以外の地域と、の間での15~29歳入職者の移動についてみると、地域間労働移動全体に占める3大都市圏以外から3大都市圏への流出の構成比は55年の48.6%から元年44.7%へと低下し大都市圏への流出が緩やかとなる一方、3大都市圏からそれ以外の地域への流出の構成比は55年の27.2%から元年には26.9%とほぼ横ばいとなっている。しかしながら、地方圏にとってはなお大幅な流出超過が続いており、地域における人材の定着、還流の進展が望まれよう(付属統計表第94表)。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

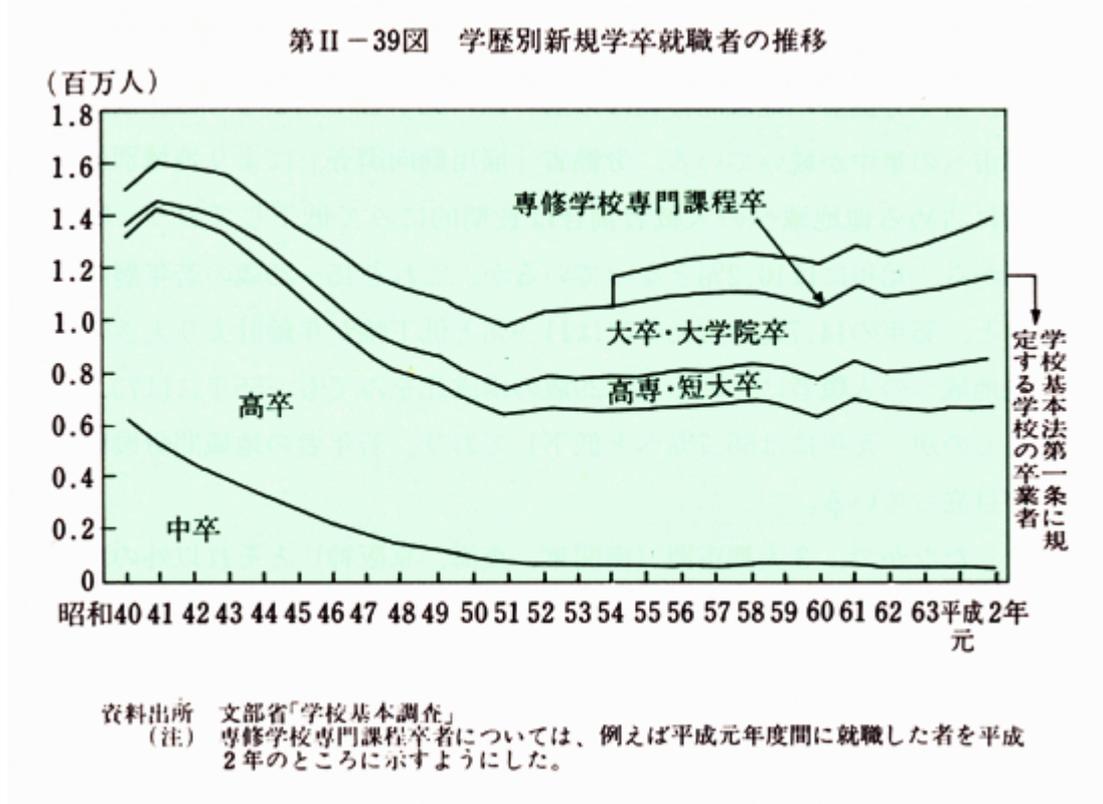
第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第1節 若年労働力供給の変化と就業分野の変化 (学卒就職者数の推移)

このように若年労働者の就業分野が年齢計の労働者のそれに比べて大きく変化するのは、新規学卒就職者の就職先がその時々、職業別、産業別等の需要動向に合致して変化してきていることによる面が大きい。

文部省「学校基本調査」により新規学卒就職者数(学校教育法第1条に規定する中学校、高等学校、大学、高等専門学校の卒業者に限る。以下同じ。)の長期的推移をみると、第1次ベビーブーム世代の高卒時である41年に山を迎えた後、若年人口の減少と高校、大学等への進学率の上昇により減少を続けた。しかし高校進学率と大学進学率はどちらも50年代初頭に頭打ちとなり、それ以降ほぼ横ばい傾向となる。一方で、若年人口は増加傾向に転じた。このため新規学卒就職者数も51年に991,627人で谷を迎えた後は増加傾向で推移し、特にここ数年は48年生まれを中心とする第2次ベビーブーム世代が高校卒業期を迎えていることもあり、2年は1,212,989人となっている(第II-39図)。

第II-39図 学歴別新規学卒就職者の推移



さらに、50年に設けられた専修学校の専門課程(入学資格は高卒程度の学力を有する者。)への入学者が近年増加していることから、同課程卒の就職者を加えれば増加傾向はより明確になる。こうした専修学校の専門課程卒業者について労働省「雇用管理調査」により企業の採用時の処遇をみると、短大・高専卒

業者と同等に扱おうとする企業は、61年には66.7%であったが、元年には73.1%に増加しており、企業における評価が着実に高まってきていることがうかがわれる。

こうしたことを反映して学卒就職者の学歴構成も高学歴化してきている。前出「学校基本調査」により45年の学歴構成をみると、中卒19.8%、高卒59.6%、短大・高専卒6.3%、大卒(短大卒と大学院卒を除く。以下同じ。)13.7%であったが、2年には中卒4.5%、高卒51.3%、短大・高専卒15.6%、大卒26.7%と中卒、高卒の割合が低下して大卒、短大・高専卒の割合が上昇している。

学卒就職者の職業別の割合をみると、技能工・生産工程作業者が45年の32.6%から2年(中卒者については「学校基本調査」を元に、労働省「職業安定業務統計」を用いて産業別・職業別の人数を推計)の21.0%に低下する一方で、専門的・技術的職業従事者が同じく10.4%から19.1%へと上昇している。また、産業別の割合では製造業が45年の41.1%から2年の33.8%へと低下する一方で、サービス業が同じく12.2%から22.3%へと上昇している(付属統計表第95表)。さらに、産業、職業ごとに学歴構成をみると、産業では金融・保険業で短大卒以上の比率が45年の28.4%から2年の74.5%へ、職業では事務従事者で同じく25.4%から56.9%へと上昇し、高学歴化が顕著となっている。

また、学卒就職者全体に占める割合は小さいが、大学院卒就職者も45年の7,293人(学卒就職者全体の0.5%)から2年の22,628人(同1.9%)へと20年間でほぼ3倍に増加しており、2年の大学院卒就職者のうち90.3%に当たる20,438人は専門的・技術的職業従事者、さらにうち13,151人は技術者となっている。これらの教育程度が極めて高い若年者の増加は、我が国の産業技術の発展に対してかなり大きな寄与をしてきたものとみられる。総務庁統計局「科学技術研究調査」によれば、会社等(会社と特殊法人の合計)に所属する大卒以上の研究関係従事者(大学卒又はこれと同等以上の専門的知識を有する者で、ここでは研究者のうち本務者と研究補助者の合計)の数は2年には400,368人であり、60年の311,678人から5年間で88,690人(年率5.1%)増加しているが、上記の大学院卒就職者の動向を併せて考えると、その中には大学院卒の者も多いとみられる。また、2年について大卒以上の研究関係従事者を産業別にみると95.9%が製造業に属している。

こうしたなかで、近年高校中退者が増加している。文部省「公・私立高等学校における中途退学者数等の状況」により60年度以降の推移をみると、中退率(中途退学者の在籍者に占める割合)は全日制では1.7~1.8%、定時制まで含めると2.1~2.2%で大きな変化はないが、第2次ベビーブーム世代の高校在籍期に当たっているためここ2年ほど増加し元年度の中退者は123,069人となっている。中退者の中退理由をみると年々「進路変更」の割合が増加しており元年度には35.1%となっている。また、進路変更のうち「就職を希望」が64.0%、実数では全日制だけで2万2,520人となっている。こうしたことから、高校中退者のうち相当数が就職するとみられ、その人数は無視できないものと考えられる。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

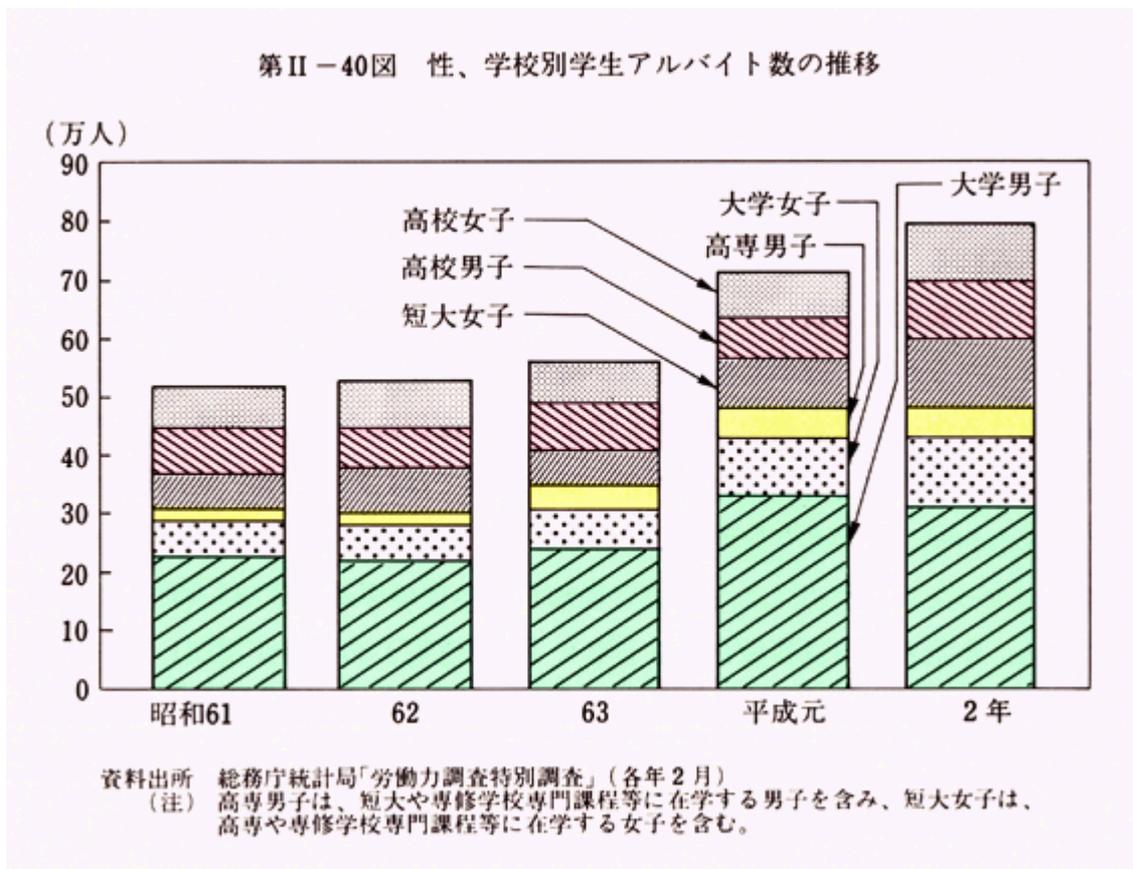
第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第1節 若年労働力供給の変化と就業分野の変化 (学生アルバイト)

若年層については常用的な雇用と並んでアルバイトといった呼称で一時的な形で雇用される者も多くみられる。

このうち通学の傍らアルバイトに従事するいわゆる学生アルバイトについては、その性格上月による変動が大きいものとみられるが、ここでは総務庁統計局「労働力調査特別調査」により各年2月の状況をみると、60年代には50万人台で推移していたが、平成に入ってから急増し2年には80万人となっている(第II-40図)。急増の原因を学生数の増加と学生数に占めるアルバイト比率の上昇とに分けてみると、そのほとんどがアルバイト比率の上昇によるものとなっている。学校別には、大学が半数強を占め、残りを高校と短大・高専がほぼ二分しており、アルバイト比率は大学20.8%、短大等16.8%、高校3.5%となっている。男女別には、男子が約6割、女子が約4割を占めている。

第II-40図 性、学校別学生アルバイト数の推移



2年の学生アルバイトの産業別割合をみると、小売業(30.4%)、飲食店(28.7%)、サービス業(26.5%)の三者だけで85.6%を占めている。このうち小売業の中では飲食料点小売業、サービス業の中では教育等(学

習塾が大半を占めるとされる「その他の専門的サービス業」と「教育」)の割合が大きい。

これらの産業における学生アルバイトへの依存度はかなり高い。(財)日本職業協会「学生アルバイトの雇用管理等に関する調査」(労働省委託、元年調査)によると、従業者総数に占める学生アルバイトの割合は流通業で10.8%(うちコンビニエンスストアで44.0%)、外食産業で37.6%となっている。5年前の実績は流通業8.7%(うちコンビニエンスストアで37.7%)、外食産業37.1%であり、5年後の見込みは、それぞれ11.9%(56.0%)、38.8%であるので、学生アルバイトの割合は長期的に一層高まる傾向にある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第1節 若年労働力供給の変化と就業分野の変化

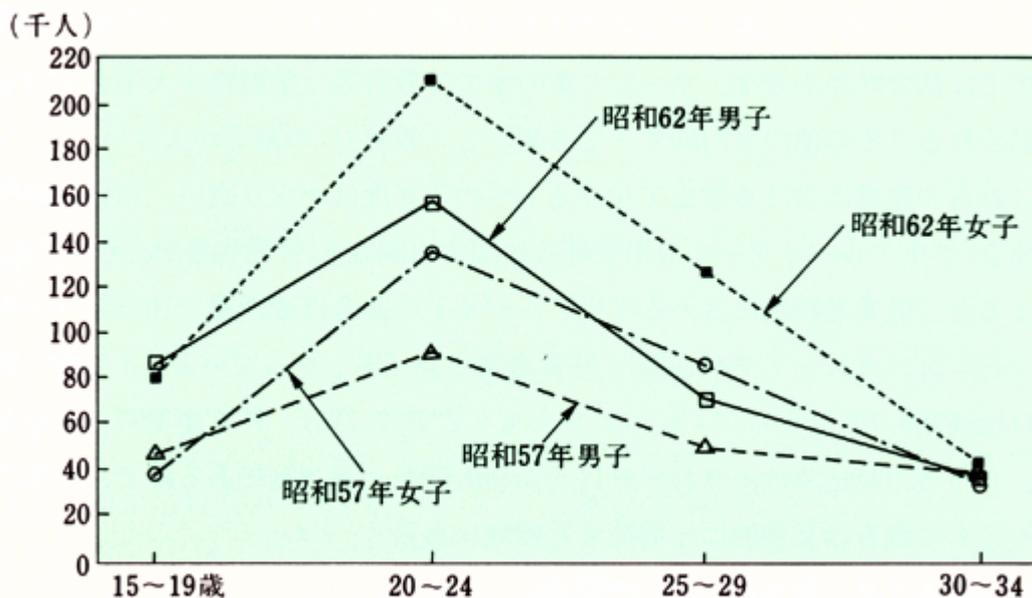
(いわゆるフリーアルバイターの増加)

一方、学生アルバイトとは別に、学校を卒業した後でも自らの意思で定職に就かずにアルバイト的な仕事を続ける、フリーアルバイターあるいはフリーターと呼ばれる若者(以下「フリーアルバイター」という)も近年増加している。フリーアルバイターは、正社員・正規従業員ではなく、長期勤続を前提としないという点で学生アルバイトや主婦のパートタイマーと類似した面があるが、前者の通学や後者の家事・育児のような仕事以外の主に従事する活動が不明確であるという点で両者と異なる。また、年齢的にはおおむね両者の中間に位置するものとみられる。

統計上はフリーアルバイターの確定した定義があるわけではないので、ここでは後述の調査の結果を参考に、仮に年齢は15～34歳と限定し、1)現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男子については継続就業年数が5年未満の者、女子については未婚の者とし、2)現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義して、総務庁統計局「就業構造基本調査」により1)、2)の合計を求めると、57年には52万1,000人だったものが5年間に28万8,000人(55.3%)増加して62年には80万9,000人となっており、この数はその後更に増加しているものとみられる(第II-41図)。62年の内訳をみると、就業者が70万人、無業者が10万9,000人であり、性別には男子35万人、女子45万9,000人で女子の方が多く、年齢別には20～24歳が男女計37万人で最も多くなっている。

第11-41図 性、年齢階級別いわゆるフリーアルバイターの数の推計

第II-41図 性、年齢階級別いわゆるフリーアルバイターの数の推計



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」
 (注) 推計方法については、本文参照。

フリーアルバイターになる契機としては、学卒後定職に就かずにそのままなる場合もあれば、その後の転職の結果なる場合もある。日本労働研究機構「高卒者の進路選択と職業志向」(63年調査)により高卒就職者741人の初職の就業形態をみると、「パート・アルバイト・臨時」の者は4.0%となっている(ただし「その他」の3.6%の中にもアルバイトに近い者がいるものとみられる。)。学科別にみると職業科の3.7%に対し普通科は5.9%とやや多い。その後転職した者もあって「パート・アルバイト・臨時」の割合は卒業8か月後には5.9%に増加している。

(財)日本職業協会「アルバイトの就労等に関する調査」(労働省委託、2年調査)によりフリーアルバイター(この調査では、学校に在籍しない者であって、定職(常用雇用者)に就かず、臨時的又はパートタイム的雇用形態で仕業者が70万人、無業者が10万9,000人であり、性別には男子35万人、女子45万9,000人で女子の方が多く、年齢別には20~24歳が男女計37万人で最も多くなっている。

フリーアルバイターになる契機としては、学卒後定職に就かずにそのままなる場合もあれば、その後の転職の結果なる場合もある。日本労働研究機構「高卒者の進路選択と職業志向」(63年調査)により高卒就職者741人の初職の就業形態をみると、「パート、アルバイト・臨時」の者は4.0%となっている(ただし「その他」の3.6%の中にもアルバイトに近い者がいるものとみられる。)。学科別にみると職業科の3.7%に対し普通科は5.9%とやや多い。その後転職した者もあって「パート、アルバイト・臨時」の割合は卒業8か月後には5.9%に増加している。

(財)日本職業協会「アルバイトの就労等に関する調査」(労働省委託、2年調査)によりフリーアルバイター(この調査では、学校に在籍しない者であって、定職(常用雇用者)に就かず、臨時的又はパートタイム的雇用形態で仕事に従事している者をいう。)が現在従事している業務をみると、男子では「荷役、梱包、仕訳業務」23.7%、「接客、サービス関係業務」12.8%、「製造工程業務」11.0%、「自動車運転及び関連業務」10.5%の順となっており、その他の業務にも幅広く分散しているのに対し、女子では「接客、サービス関係業務」30.4%、「事務的な業務」28.8%、「販売、営業業務」18.3%、「専門的・技術的な業務」12.4%の4業務に集中している。

また、1か月のアルバイト日数は多い月で男子23.3日、女子23.2日、少ない月で同14.7日、16.0日となっている。アルバイトの時間数は多い日で男子10.1時間、女子8.8時間、少ない日で同6.5時間、5.7時間、平均的には同8.2時間、7.3時間となっている。1か月平均のアルバイト収入は、男子で16.0万円、女子で13.1万円と男女格差が大きい。特に男子では20万円以上が28.3%もいる。したがって、男子の方が月ごとの繁閑は激しいものの、1日当たりの労働時間は長く、また、重労働であるため収入も多いことが分かる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第2節 高い若年者の失業率と大きい若年技能労働者の不足感

若年者の就職機会が多いにもかかわらずその失業率が高い。本節ではその背景として若年者の離職増加の実態と原因を探ると同時に技能労働離れと技能伝承の問題、大卒理工系の製造業離れ等を見ることとする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

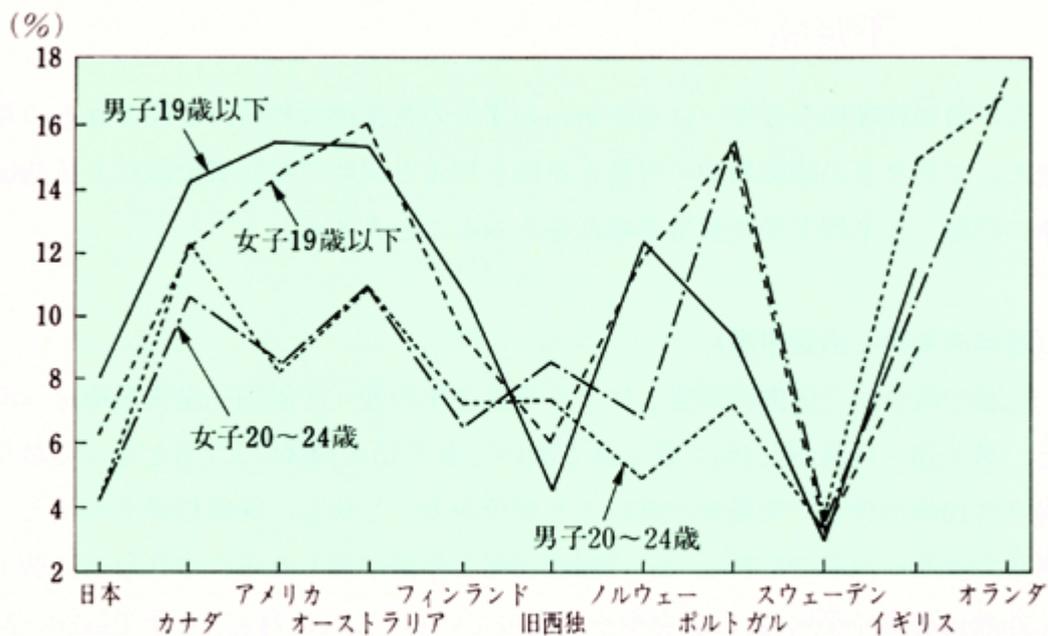
第2節 高い若年者の失業率と大きい若年技能労働者の不足感 (若年の失業と労働市場)

総務庁統計局「労働力調査」により平成2年の性、年齢別完全失業率をみると、男子15～19歳が7.4%で最も高く次いで女子15～19歳の5.7%となっており、男女共10歳台後半で失業率が高いことが分かる。しかし、20歳以降をみると、男子では20～24歳で3.7%、25～29歳2.0%と年齢が高くなるにつれ急速に低下し20歳台後半で平均(2.1%)をやや下回っている。これに対し、女子では20～24歳3.7%、25～29歳3.7%と男子ほど低下せず、それ以上の年齢層では年齢が高くなるにつれて低下するものの50歳台前半までは男子より高くなっている(付属統計表第96表)。

OECD “Labour Force Statistics” によりOECD諸国の1988年の失業率を性、年齢別にみると、ほとんどの国で我が国と同様に若年層が最も高く中年層に移るにつれて低くなる構造となっている。若年失業率(24歳以下)について日本とOECD諸国を比較すると、若年全体でスウェーデンが、また、男子19歳以下でドイツ(旧西独地域)が日本を下回っているほかは、各国共日本よりも高くなっている(第II-42図)。しかし、性、年齢計の失業率に対する若年失業率の相対的な大きさを比較すると、日本はむしろ高い方であり、特に男子19歳以下については性、年齢計の3.2倍でノルウェーに次いで2番目の高さとなっている。したがって、日本の若年失業率を国際的にみると、その水準自体は低いものの、他の年齢層との関係では相対的に高いといえることができる。

第II-42図 若年失業率の国際比較

第II-42図 若年失業率の国際比較(1988年)

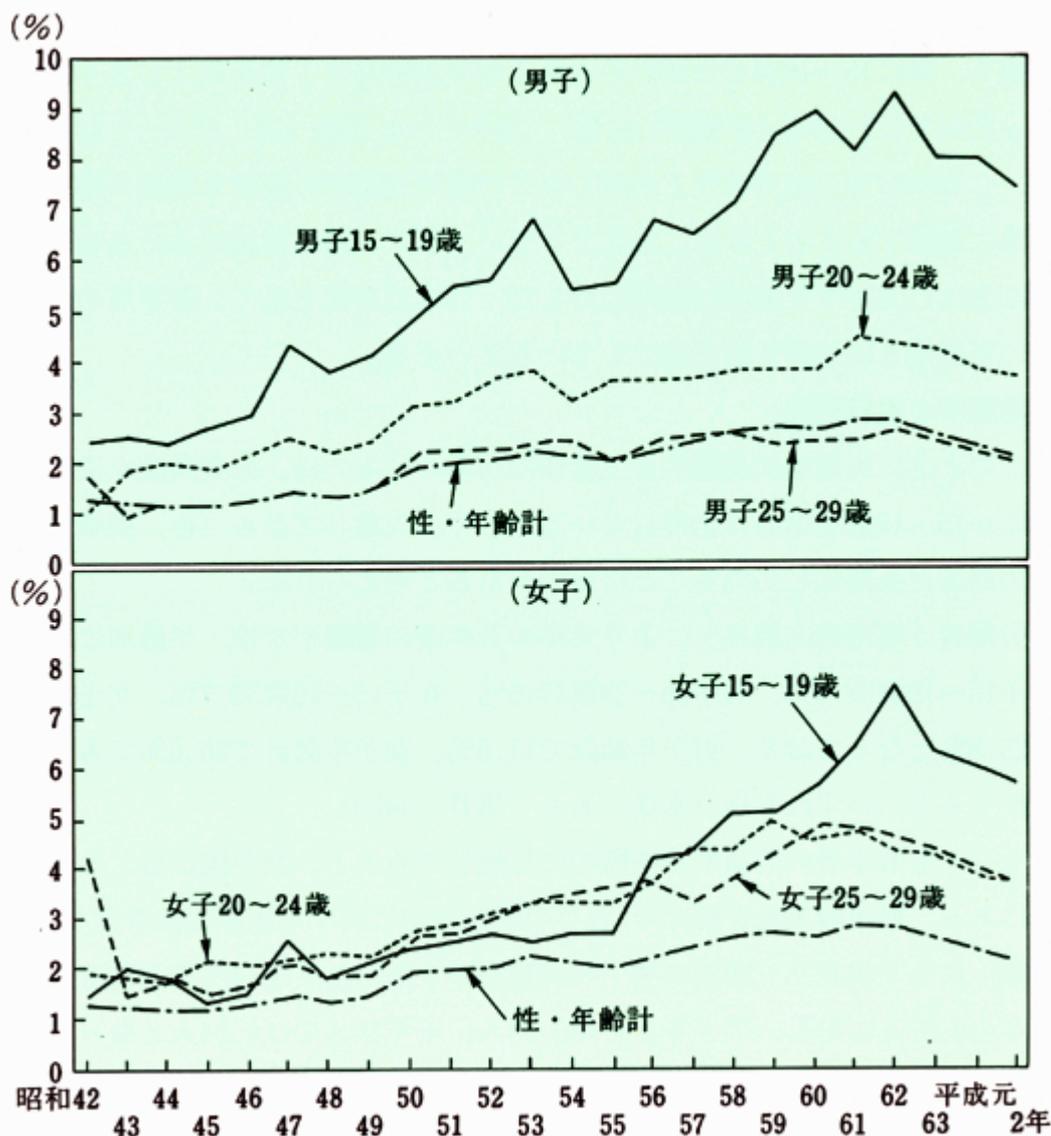


資料出所 OECD“Labour Force Statistics”

- (注) 1)フランス、アイルランド、イタリア、スペインについては、一部の層で30%を超えるため省略した。
 2)オランダは、24歳以下を区分できないため、24歳以下の数値を20～24歳として表示している。

第II-43図 年齢階級別若年失業率の推移

第II-43図 年齢階級別若年失業率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

我が国若年層の失業率について性・年齢別にその推移をみると、いずれの層についても昭和40年代以降長期的に上昇傾向にある(第II-43図)。もっとも近年は景気の拡大もあって低下しているが、その水準自体はなお55~60年頃と同水準にある。特に15~19歳においては男女共に、1)ピーク時の62年の水準は過去最低であった40年代半ばと比べ6%ポイント以上上昇しており長期的にみた上昇幅が大きい、2)低下に転じたのが63年であり20歳台が59~62年に低下に転じたのと比べやや遅かった、3)2年の水準を過去と比較すると男子で58年、女子で60年とほぼ同水準となっておりあまり戻っていないという特徴がみられる。

一方、若年層の有効求人倍率(各年10月)をみると、その水準は年齢計よりも高く、特に15~19歳では統計のとれる46年以降常に1倍を超えており、最低だった61年に1.39倍(年齢計0.61倍)、元年には4.32倍(同1.51倍)となっている。したがって、他の世代と比較したこの層の失業率の高さを需要の絶対数の不足に起因するものとみることはできない。また、離職理由に占める自己都合の割合は、元年で年齢計77.8%に対し15~19歳87.0%と高く、若年層の失業は他の年齢層とはやや性格を異にしているといえる。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第2節 高い若年者の失業率と大きい若年技能労働者の不足感 (離職率と離職期間)

このように失業率に長期的な上昇傾向がみられるのは、失業頻度を定める離職率が15～19歳を中心に上昇していることや、失業してから(再)就職するまでの期間が長期化していることに原因があると考えられる。

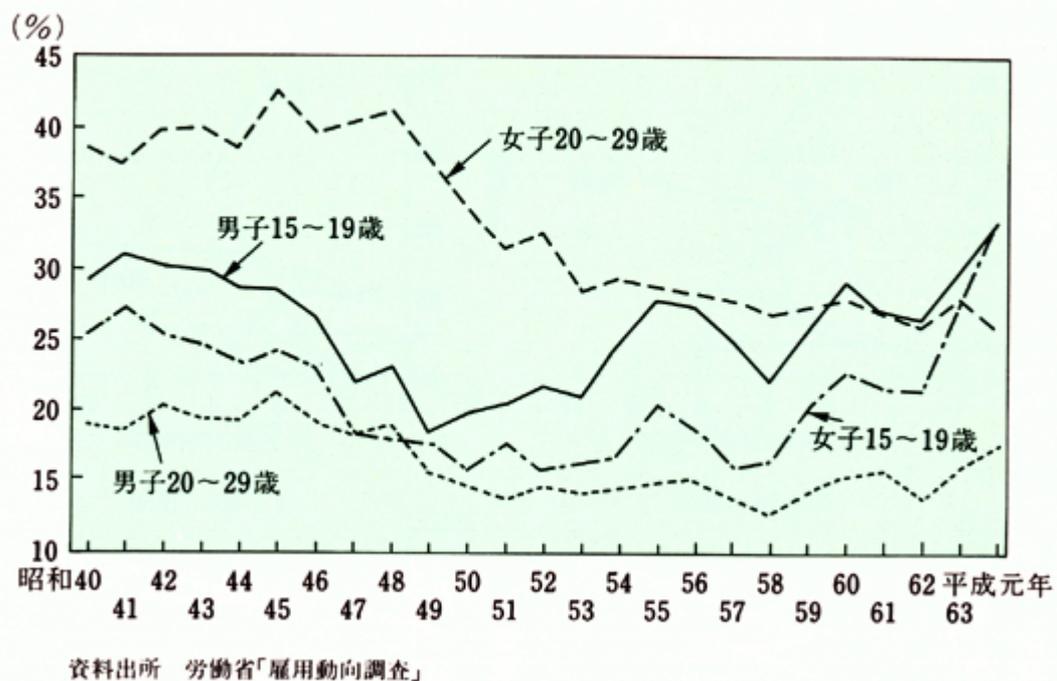
労働省「雇用動向調査」により元年の若年者の離職率を性・年齢別にみると、男子15～19歳33.6%、男子20～29歳17.5%、女子15～19歳33.7%、女子20～29歳25.8%となっており、男子年齢計で11.6%、女子年齢計で20.6%であるのと比較すると、いずれも高い水準にある(第II-44図)。

もっとも若年層の離職率を国際的に比較してみると、我が国はむしろ低い水準にある。雇用職業総合研究所「青年の職業適応に関する国際比較研究」(61年調査)により現在25～29歳の男子の就職後の1年当たり平均離職人数をみると、日本の0.07人に対し、アメリカでは0.38人、イギリスでは0.24人となっている。こうした差は、各国の雇用慣行や労働市場全体の需給状況の違い等があいまってもたらされているものと思われる。

しかし、我が国若年者離職率の推移をみると、男子15～19歳では49年を底として長期的に上昇してきている。また、女子15～19歳でもここ数年急速に上昇しており、いずれも63年に過去のピークだった41年を上回って元年は更に高くなっている。また、男子20～29歳では元年の水準は48年以前と比較すると低いものの、58年を底として上昇傾向にある。一方、女子20～29歳については第2章第1節でみたような晩婚化、出産年齢の上昇の影響を受け、緩やかな低下傾向が続いている(第II-44図)。

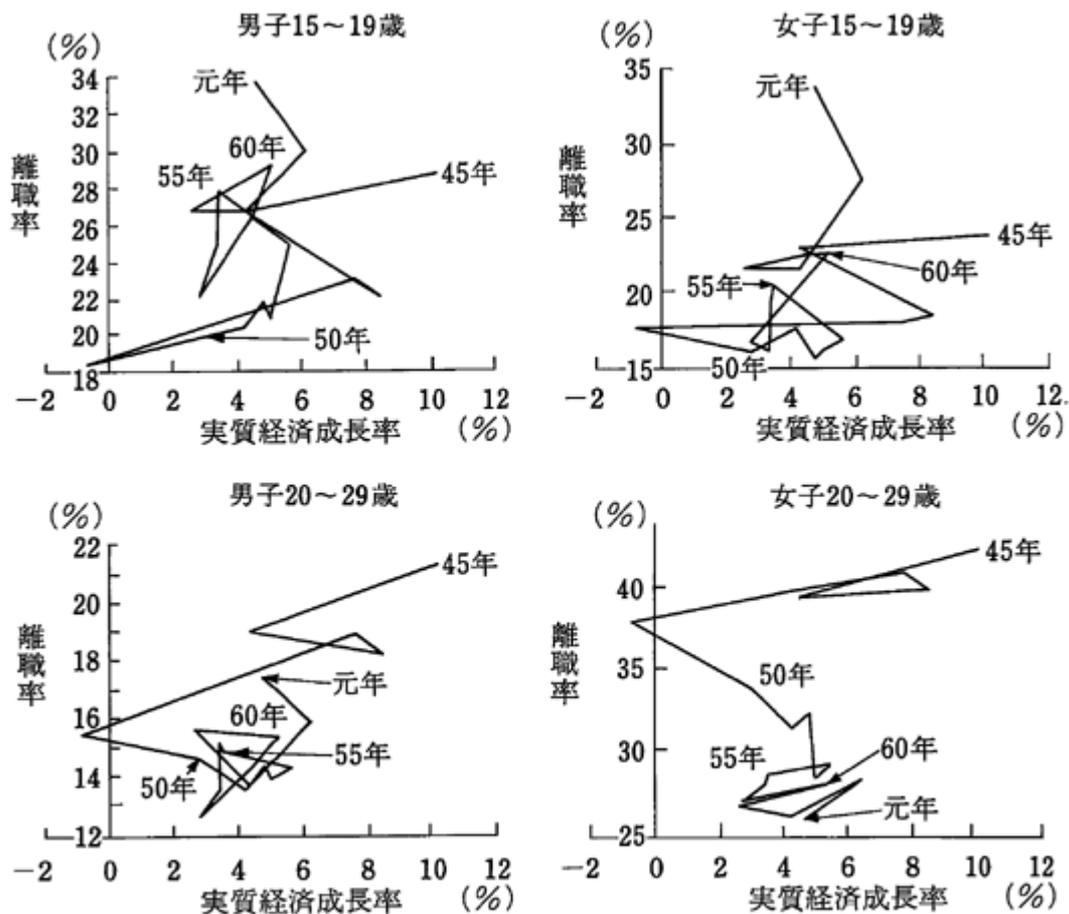
第II-44図 若年離職率の推移

第II-44図 若年離職率の推移



第II-45図 若年離職率と実質経済成長率

第II-45図 若年離職率と実質経済成長率



資料出所 労働省「雇用動向調査」、経済企画庁「国民経済計算」

このような離職率の動向には景気も関連があると考えられる。そこで縦軸に離職率、横軸に実質経済成長率をとり、45年から元年までの動きを描いてみると、特に20~29歳についてはおおむね右上から左下の方向に分布しており、離職率は実質経済成長率と正の相関があることが分かる(第II-45図)。ただしよくみると反時計回りの動きが多くみられ、これは離職率が景気動向にやや遅れて動くことを示している。ちなみに相関係数をとると、男子20~29歳0.6373(男子15~19歳0.3073)、女子20~29歳0.4228(女子15~19歳0.2486)となっている。こうしたなかで元年の水準は15~19歳については男女共近年の好況を考慮に入れても相当高くなっていること、また、男子20~29歳については景気を考慮に入れば元年は40年代後半の水準に戻っていることが分かる。

一方、失業期間の長期化も失業率の上昇に寄与しているものとみられる。総務庁統計局「労働力調査特別調査」により15~24歳の失業者に占める失業期間3か月以上の者の割合をみると、長期的に上昇してきており、61~62年が最も高いが、好況期あるいはその直後の失業期間の短い年だけをとっても56年3月の25.0%から60年2月の31.4%、2年2月の34.2%と次第に長期化していることがうかがわれる(付属統計表第97表)。

さらに、近年のフリーアルバイトの増加も離職率の上昇と関連があるものとみられる。(財)日本職業協会「アルバイトの就労等に関する調査」(労働省委託、2年調査)によると、平均的には、フリーアルバイトの経験年数は2.7年であり、また、アルバイト先を変えた回数は5.5回であるから、年に約2回転職していることになる。一方、前出「高卒者の進路選択と職業志向」によれば、高卒後の初職が正社員であった者でも転職後の就業形態は35.6%が「パート・アルバイト、臨時」である。したがって、離職率の上昇とフリーアルバイトの増加は相互に促進的な効果を持つといえる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

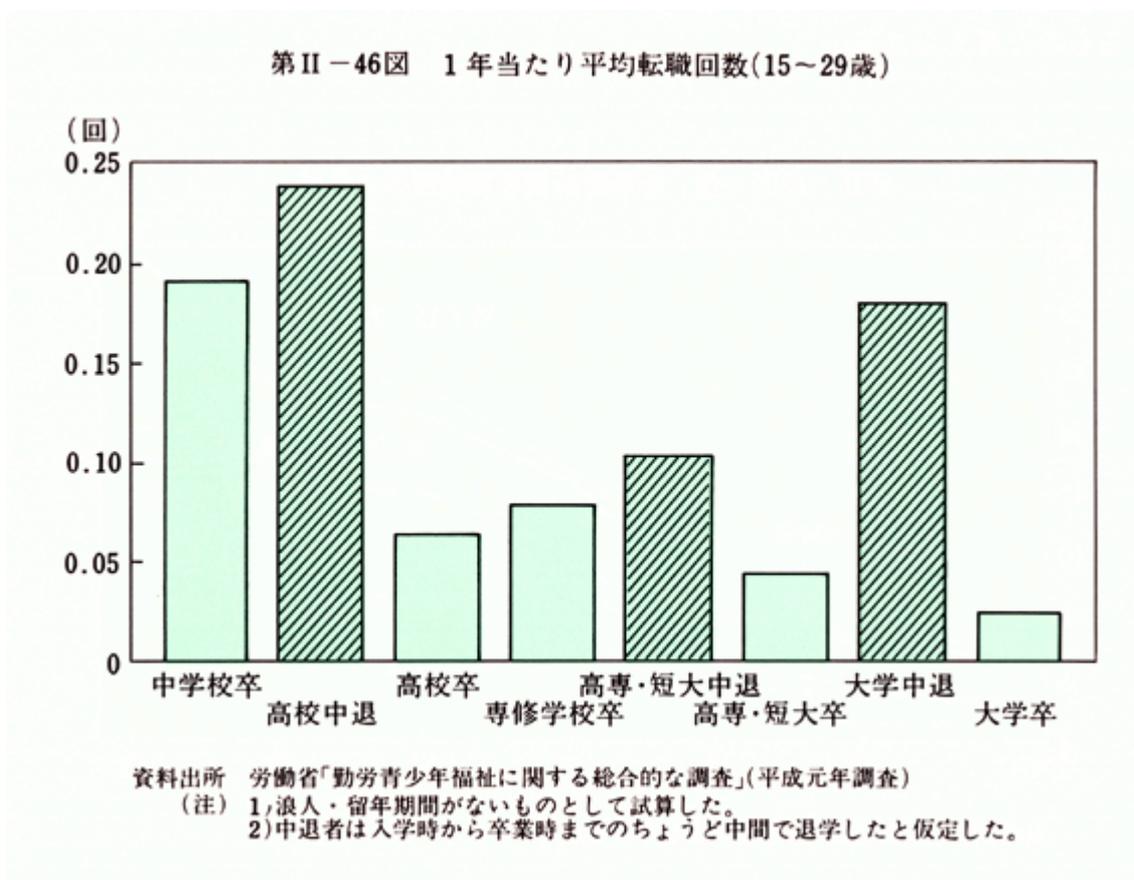
第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第2節 高い若年者の失業率と大きい若年技能労働者の不足感 (学歴別にみた離職率)

労働省職業安定局労働市場センター業務室調べにより新規学卒者の学校卒業3年後の離職率を学歴別にみると、最新の62年3月卒では中卒64.5%、高卒46.2%、短大等卒38.4%、大卒28.4%と学歴が高くなるほど低くなっている。また、63年3月卒の卒業2年後の離職率は、いずれの学歴についても前年より上昇している。

また、労働省「勤労青少年福祉に関する総合的な調査」(元年調査)により15～29歳の1年当たり平均転職回数を学歴別にみると、学校卒業者については大卒0.02回、短大・高専卒0.04回、高卒0.06回、中卒0.18回と学歴が低いほど離転職を頻繁に行う傾向があるが、高校中退者は0.23回と中卒者より頻繁に転職を行っている(第II-46図)。

第II-46図 1年当たり平均転職回数



さらに、前出「アルバイトの就労等に関する調査」(2年)によれば、フリーアルバイトのうち22.6%は学校中退者であり、元年度の高校中退率が2.2%であることを考慮すると中退者は学卒者に比べフリーアルバイトになりやすいと考えられる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

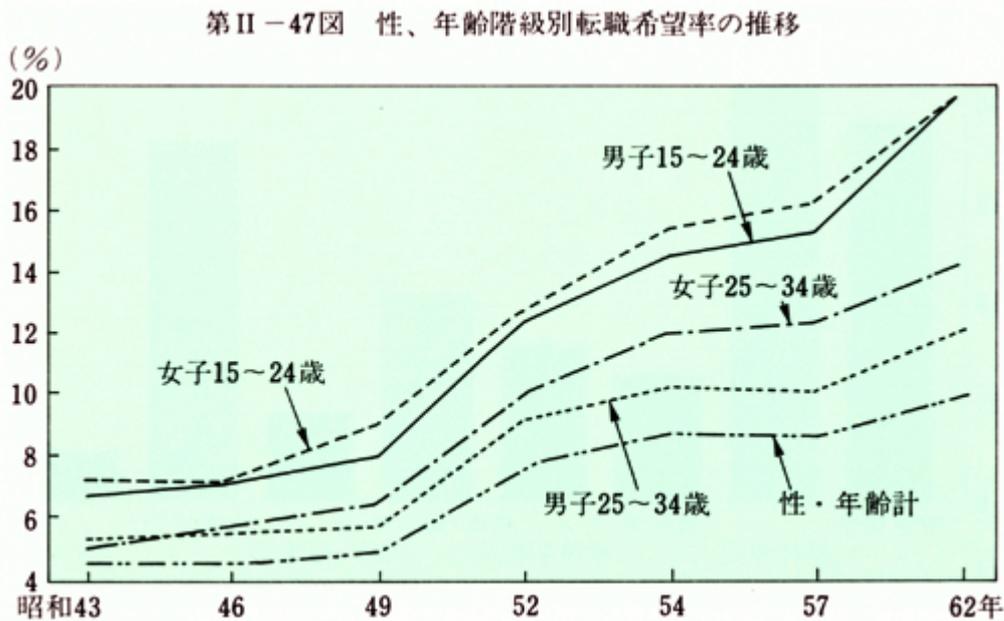
第2節 高い若年者の失業率と大きい若年技能労働者の不足感 (若年者の転職希望の増加と定着意識の低下)

若年者の離職率上昇の背景には、転職希望率の長期的な上昇があるものとみられる。

総務庁統計局「就業構造基本調査」により62年の有業者の転職希望率を年齢別にみると若年ほど高く、15～24歳で男子で19.8%、女子で19.7%と男女共約2割となっている。また、転職希望率は40年代以降長期的にみておおむね各年齢共上昇傾向にあるが、若年ほど上昇幅が大きくなっている(第II-47図)。転職求職率についても、転職希望率より水準は低いものの、同様に若年ほど高くかつ若年ほど上昇幅が大きいという傾向がみられる。

したがって、我が国国民の職業意識は長期的にみて転職希望が増加する方向に変化してきており、潜在的に増加している転職希望が好況が続くと顕在化するものと考えられる。

第II-47図 性、年齢階級別転職希望率の推移



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

62年の職業別の転職希望率を年齢別にみると、男子についてはおおむねどの年齢でも転職希望率が高い技能工・生産工程作業、販売従事者及びサービス職業従事者、運輸・通信従事者及び保安職業従事者(ほとんどが運輸従事者)のグループと、逆に低い専門的・技術的職業従事者、事務従事者のグループの二つに分かれる。一方、女子については男子と異なり事務従事者でも高くなっており、また、運輸、通信従事者及び保安職業従事者は年齢が上がるにつれ通信従事者の比率が高まるため急低下している。在職求職率についてもおおむね同様の傾向がみられるが、男子では運輸・通信従事者及び保安職業従事者が、

女子では販売従事者及びサービス職業従事者がそれぞれ最も高くなっている(付属統計表第98表)。

(財)日本生産性本部・(社)日本経済青年協議会「『働くことの意識』調査」により男子新入社員の長期勤続志向をみると、40年代後半には「状況次第で変わる」が3割台で「定年まで働きたい」の割合は25%前後で推移したが、50年以降「定年まで働きたい」の割合が上昇し57年には38%に達した。その後低下に転じ、最近では再び「状況次第で変わる」(2年で37.9%)が「定年まで働きたい」(同24.0%)を上回る等40年代以上に会社への定着意識が低くなっている(付属統計表第99表)。50年代の動きについては先にみた転職希望率の高まりと逆行することから、転職希望については就職後の職業経験に基づく部分も大きいとみられるが、近年の急速な変化は離職率の上昇に影響しているものとみられる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

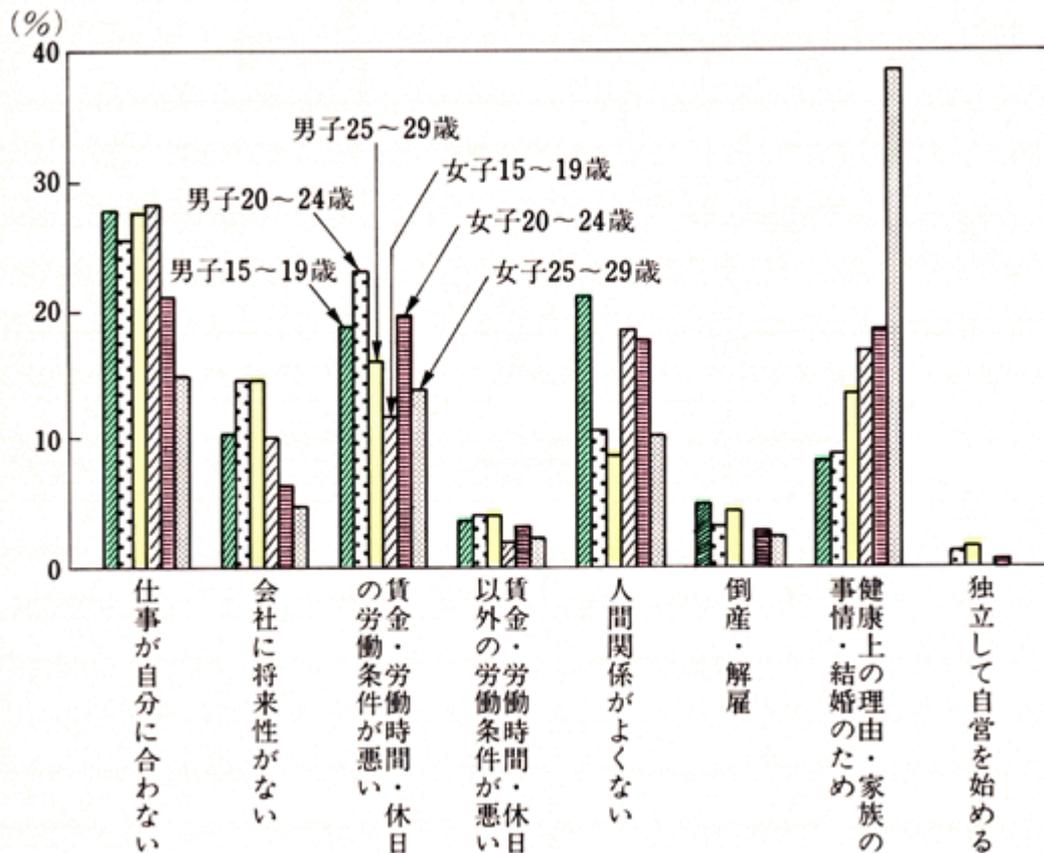
第2節 高い若年者の失業率と大きい若年技能労働者の不足感 (若年の離職理由)

以上でみたように若年者の離職率や転職希望率は他の年齢層と比べて高いが、それでは実際に離転職する際の理由は何であろうか。

離職理由については、調査方法により多少異なる結果が得られるが、15～29歳を対象とした労働省「若年労働者就業実態調査」(60年)により初めて正規社員・職員として就職した会社を離職した理由をみると、性・年齢別にみて女子25～29歳を除き最も多いのは「仕事が自分に合わない」となっている(第II-48図)。また、女子25～29歳では「健康上の理由・家族の事情・結婚のため」が最も多いが、次いで「仕事力が自分に合わない」となっている。「仕事が自分に合わない」に次ぐ理由としては男女共15～19歳では「人間関係がよくない」、20歳以上では「賃金・労働時間・休日の労働条件が悪い」となっている。これまでに挙げた理由以外では、男子20歳以上で「会社に将来性がない」が第3位に挙がっている。「仕事が自分に合わない」については、男子では学歴が低いほど多くなり、女子では逆に学歴が高いほど多くなる。初職の勤続年数別にみると、勤続年数が短いほど多くなっている。また、「会社に将来性がない」は勤続年数が長くなるほど多くなっており、長期的な職業生活の展望の上に立つた離職とみられる。

第II-48図 初めて正規社員・職員として就職した会社を離職した理由

第II-48図 初めて正規社員・職員として就職した会社を離職した理由



資料出所 労働省「若年労働者就業実態調査」(昭和60年)

離職理由のうち最も多い「仕事に自分に合わない」について更に詳しくみるために日本労働研究機構「高卒者の進路選択と職業志向」(63年調査)により、卒業8か月後の高卒者が自分の5年後の就業継続・離職に関する状況をどのように予測しているかという点とその職場風土、仕事の質との関連をみてみよう(付属統計表第100表)。その調査結果によると、就業継続に影響が大きいのは、仕事が面白く、同じことの繰り返しではないこと、会社の知名度が高いこと(いわゆるブランド志向)、昇進の可能性のあること(男子では学歴差、女子では性差がないこと)、そして全体として職場生活に満足していることとなっている。

以上の点を考慮すると、「仕事に自分に合わない」については、仕事のつまらなさ(興味が持てない、単調である)や能力、適性を発揮できない等の理由が複合的に絡み合っているものと思われるが、後でみるような再就職を含め今後の職業生活について十分に考慮せず衝動的に離職する場合も、他の離職理由に分類できないことから相当含まれているのではないかとみられる。

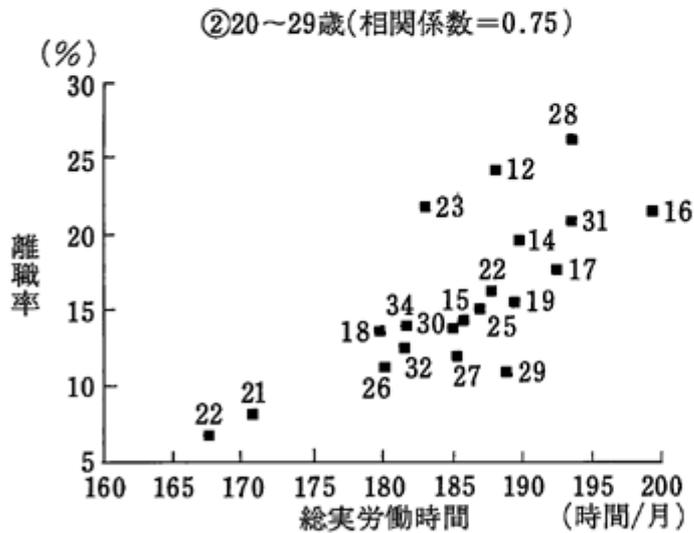
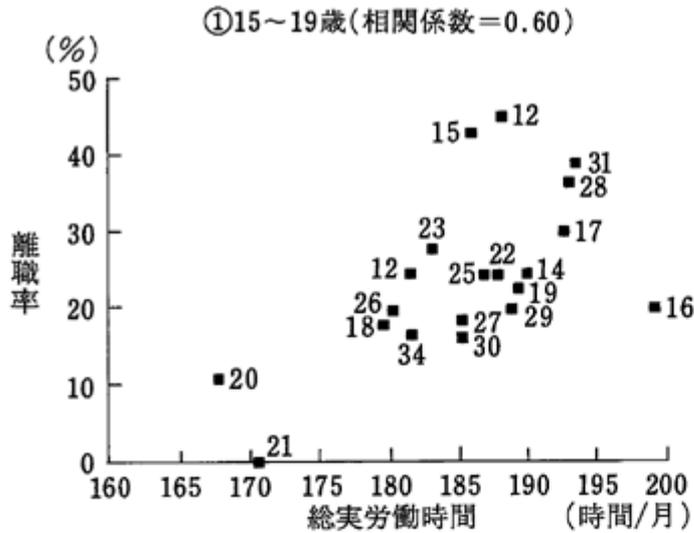
一方、「賃金・労働時間・休日の労働条件が悪い」の内訳を探るために、前出「勤労青少年福祉に関する総合的な調査」により20歳台の転職理由(複数回答)をみると、男子20~24歳以外の年齢階級では「賃金に不満があった」よりも「労働時間・休日に関する労働条件に不満があった」の方が多く、労働時間面の不満の方が離職との関連が強いとみられる(付属統計表第101表)。

ここで賃金、労働時間、安全衛生等各種の労働条件と離職率との関係を見るため、労働省「雇用動向調査」、「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」、「労働災害動向調査」(いずれも元年)の製造業中分類データで男子15~19歳と男子20~29歳について総実労働時間、平均賃金、賃金カーブの勾配(勤続0年の15~19歳に対する勤続15~19年の30~39歳、勤続0年の20~29歳に対する勤続15~19年の35~49歳の所定内給与の倍率)、労働災害度数率をとり、それぞれ離職率との相関をとると、いずれについても労働条件のよい業種ほど離職率が低いという結果が得られる(総実労働時間については第II-49図)。相関係数の絶対値の大きさをみると、20~29歳では総実労働時間0.7520、度数率0.5555、平均賃金0.4206、賃金カーブの勾配0.3729の順なのに対し、15~19歳では総実労働時間0.5985、平均賃金

0.3793、度数率0.2660、賃金カーブの勾配0.1221の順となっており、労働時間が賃金より相関が高いのは意識調査の結果と一致しているが、20歳台では安全衛生面の問題も離職率との関係で重要であることがうかがわれる。

第II-49図 若年者の離職率と労働時間

第II-49図 若年者の離職率と労働時間(平成元年、男子、製造業中分類)



資料出所 労働省「雇用動向調査」「毎月勤労統計調査」

(注) 1)労働時間は年齢計

- 2) 図中番号は、
 12=食料、飲料・飼料・たばこ製造業、14=繊維工業
 15=衣服・その他の繊維製品製造業、16=木材・木製品製造業
 17=家具・装備品製造業、18=パルプ・紙・紙加工品製造業
 19=出版・印刷・同関連産業、20=化学工業
 21=石油製品・石炭製品製造業、22=プラスチック製品製造業
 23=ゴム製品製造業、25=窯業・土石製品製造業
 26=鉄鋼業、27=非鉄金属製造業、28=金属製品製造業
 29=一般機械器具製造業、30=電気機械器具製造業
 31=輸送用機械器具製造業、32=精密機械器具製造業
 34=武器、その他の製造業

また、計画的でない衝動的な離職も若年者にはかなりあるとみられる。前出「青年の職業適応に関する国際比較研究」により初回離職に占める自己都合の割合をみると、日本85.6%、アメリカ62.1%、イギリス46.4%と我が国が最も高くなっている。しかし、離職時に次の仕事の見通しがあるかどうかをみると、

離職経験者に占める見通しなしの者の割合は日本では32.3%で、アメリカの20.2%、イギリスの15.8%よりも高くなっている。これは、我が国では先の見通しもないにもかかわらず自己都合で離職する者が米英より多いことを示している。また、離職経験者のうち4か月以上の無職経験(失業を含む)を持つ者の割合は、離職時に次の仕事の見通しがあるかどうかで大きく異なってくる。我が国では見通しなしの者の長期無職経験率は46.3%、見通しありの者は10.9%となっている(第II-50図)。こうしたことから、計画的でない衝動的な離職は、長期失業に結び付きやすい傾向があると考えられ、失業率の長期的上昇の背後にはそのような離職の増加もあるものとみられる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第2節 高い若年者の失業率と大きい若年技能労働者の不足感

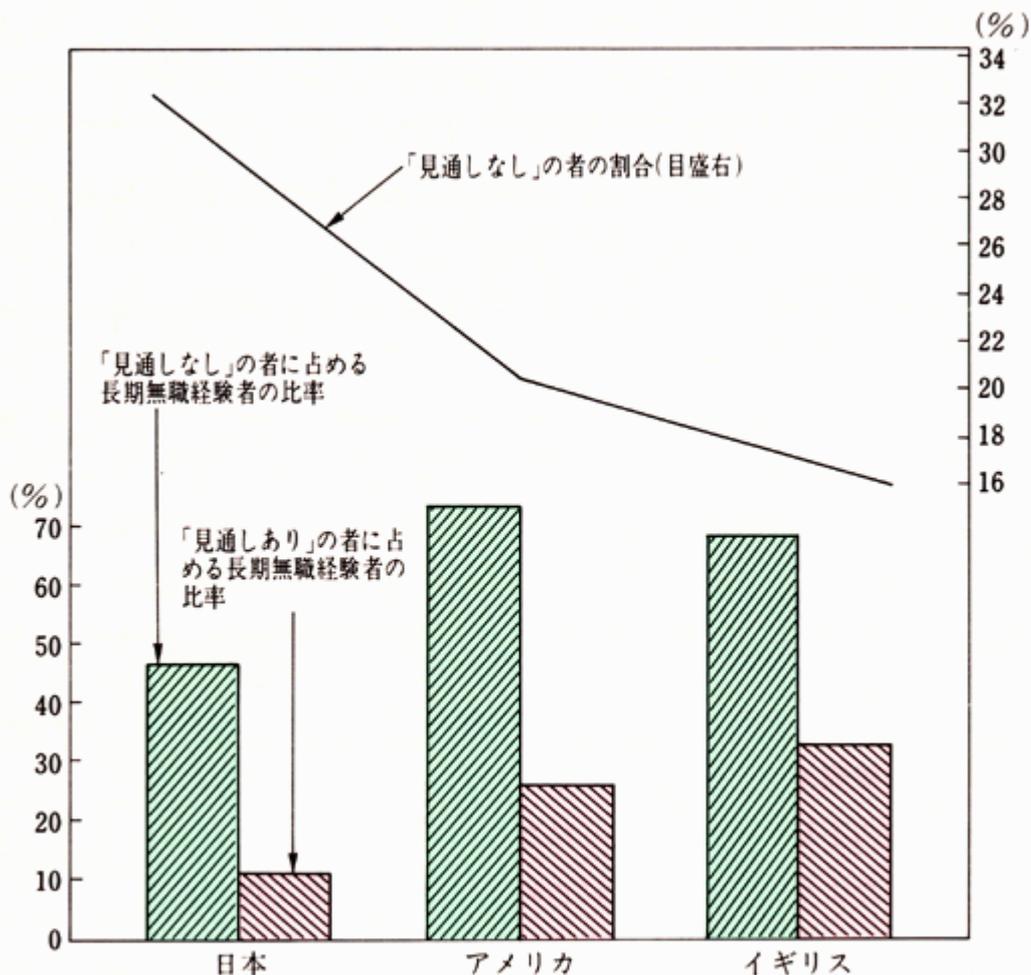
(製造業を中心とした若年労働者の技能労働離れと技能伝承の問題点)

このような離職率の上昇がみられる一方で、特に製造業、建設業において若年技能労働者の不足がいわれるようになってきている。

第1節でみたように若年労働者に占める技能工・生産工程作業者の比率は、高度経済成長期と比べて低下している。また、建設業と製造業における若年者比率は他産業を上回って低下してきている。これは、これらの分野で長期的に若年者の純入職者数(入職者数－離職者数)が減少してきているためとみられる。このような変化は40年代後半から50年前後にかけて著しかったが、ここ数年再びみられるようになってきている。ここでは製造業を中心に、若年労働者の技能労働離れの実態をみることにする。

第II-50図 初回離職時の次の仕事の見通しと長期無職経験者の比率(男子25～29歳)

第II-50図 初回離職時の次の仕事の見通しと長期無職経験者の比率
(男子25～29歳)



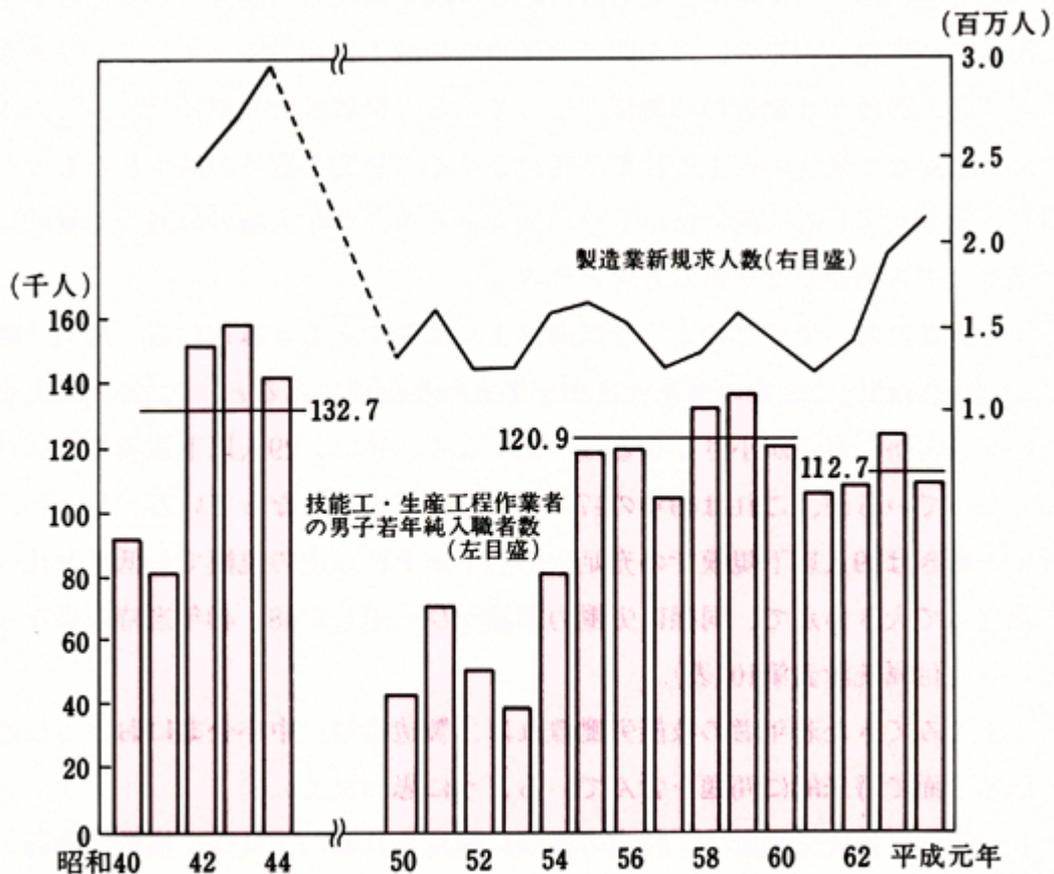
資料出所 雇用職業総合研究所「青年の職業適応に関する国際比較研究」(昭和61年調査)

(注) 1)「見通しなし」は、「何の見通しもなかった」、「見通しあり」は、「次の仕事を見つけてあった」、「次の仕事の当てがあった」、「学校に行くつもりだった」の三者の合計である。
2)長期無職経験者とは、離職経験者のうち4か月以上の無職経験(失業を含む)を持つ者をいう。

労働省「雇用動向調査」の一般産業分(建設業とサービス業の一部が含まれない)により男子技能工・生産工程作業者の純入職者数をみると、今回景気拡大期の62年～元年の平均は、112万7,000人となっており、高度経済成長期の41～44年平均の132万7,000人より少ないのはもちろんのこと、円高不況以前の55～60年の平均120万9,000人よりも少なくなっている。これは、62年～元年平均の入職者数が55～60年平均より24万3,000人増加しているにもかかわらず、離職者数が32万6,000人増加と入職者数を上回って増加しているからである。一方で需要の強さを表す指標として製造業の新規求人数をとると、50年代には低迷していたが63年以降急増していることからすると、近年は製造業における技能工の需要が急増しているにもかかわらず若年労働者が確保できなくなっていることを意味しているとみられる(第II-51図)。

第II-51図 製造業新規求人数と技能工・生産工程作業者の男子若年純入職者数の推移

第II-51図 製造業新規求人数と技能工・生産工程作業者の男子若年純入職者数の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」「職業安定業務統計」

- (注) 1) 製造業新規求人数は、性・年齢計で、学卒・パートタイムを除く。ただし、44年以前についてはパートタイムを含む。
- 2) 純入職者数=入職者数-離職者数。若年は15~29歳である。
- 3) 40、41年については製造業新規求人数の年間の数値がとれない。また、45~49年と2年については15~29歳の純入職者数がとれないため、省略した。
- 4) 図中の横線は、それぞれ41~44年、55~60年、62~元年の平均を表す。

また、労働省「職業安定業務統計」により高卒の充足率を職業別に、統計のとれる60年以降についてみると職業計では62年の64.7%をピークに2年には38.8%にまで低下しているなかで、技能工等の中の「金属加工、溶接」で24.8%、「紡糸、織布、衣服」で19.6%、「建設、定置機関」で22.1%といずれも2年が最低となっている(付属統計表第102表)。

このように近年若年者の技能職種への純入職者数が減少する傾向がみられることから、長期的に技能労働者の高齢化が進行している。前出「賃金構造基本統計調査」により製造業関連の男子技能職種のうち2年と20年前の45年とで共通する53職種について常用労働者に占める35歳未満の者の割合の45年から2年にかけての変化をみると、この間の男子平均の低下幅18.1%ポイントより大きく低下した職種が9割近い47職種となっている(付属統計表第103表)。この中には、急速な生産性の向上や技術革新によりその量的必要性が減少したのものもあるため、必ずしも一概にはいえない面もあるが、若年入職者の減少や離職の増加による面がかなりあると思われる。

中小企業においてはこのような傾向はより顕著であるとみられる。前出「職業安定業務統計」で2年の高卒充足率を事業所規模別にみると、1,000人以上規模の86.7%から規模が小さくなるほど低くなる。特に、29人以下規模では19.1%となっているが、これは49年の17.0%以来の低水準となっている。しかし、近年の動きは29人以下規模での充足率の低下がそれ以上の規模での低下と比べて際立つて大きい点で、同様に労働力需給がひつ迫した48、49年当時と異なっている(付属統計表第104表)。

以上でみてきた若年者の技能労働離れは、製造業特に中小企業における技能の伝承の面で将来的に問題を含んでいるように思われる。

我が国では技能労働者は、特定の職務に固定されるのではなく複数の職務・職場に習熟するようにローテーション、配置転換、昇進が行われ、生産ラインのトラブルの処理や機械設備の比較的簡単な修理等、他の国では技術者に任されるような作業も技能労働者が行っていることが指摘されてきた。また、日々の生産活動にとどまらず設備投資や技術革新という概念に含まれるような作業の機械化、合理化についても現場の技能労働者の積極的な協力が不可欠であったと考えられ、優秀な技能労働者の存在が我が国製造業を支えてきたといえる。

また、我が国の製造業は下請け等中小企業の優秀さに支えられてきた面も大きいとみられる。中小企業庁試算「昭和60年規模別産業連関表」に基づき製造業から製造業への投入全体に占める製造業中小企業からの投入の割合を計算すると、46.0%と約2分の1となっており、中小企業の存在は欠かせないものとなっている。

このようなことから、製造業、特に中小企業に若年技能者が確保できない状況が継続すれば、これらの分野において技能の伝承が困難となり、その影響は我が国経済全体に及ぶ可能性もある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第2節 高い若年者の失業率と大きい若年技能労働者の不足感 (若年者の建設技能労働離れと建設業のイメージ)

これまで若年層において製造業の技能労働離れが生じている状況についてみてきたが、建設業の技能労働についてはその傾向がより著しいものとみられる。

まず前出「職業安定業務統計」により産業別の高卒充足率をみると、近年特に建設業での低下が著しく、58年の43.6%をピークにして2年には19.4%と統計上接続する数値のある48年以降最低の49年(19.1%)と同水準にまで低下してきている。

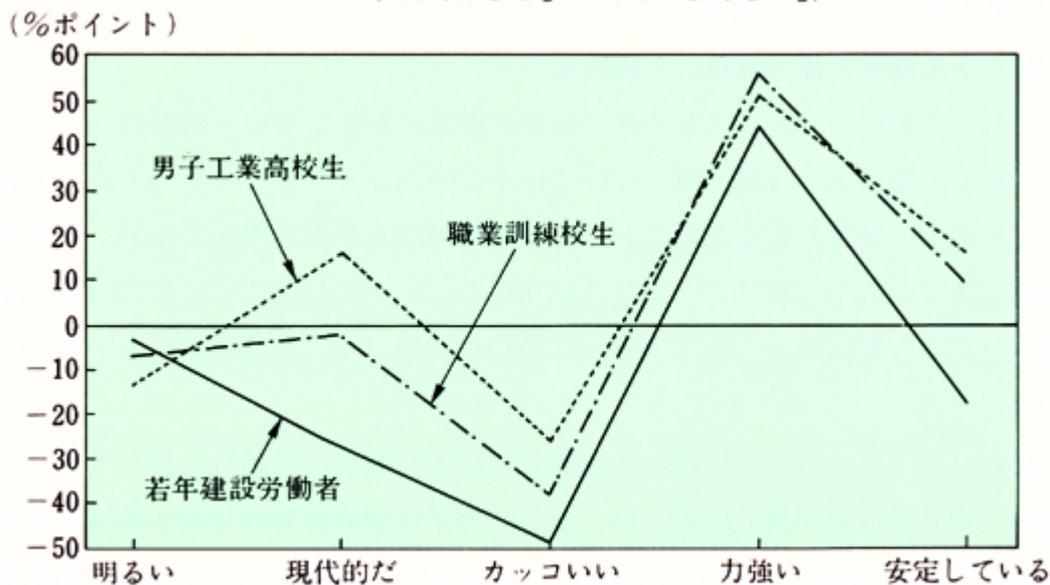
また、こうしたことを反映して建設業の技能労働者の年齢も上昇している。前出「賃金構造基本統計調査」によると、男子生産労働者の平均年齢は製造業では55年の37.9歳から2年の39.2歳へと10年間で1.3歳上昇しているが、建設業では同じく41.9歳から44.0歳へと10年間で2.1歳上昇しており、建設業においては高齢化が一層顕著となっている。

このような近年における若年者の技能労働離れの理由の一つとしてイメージの問題が指摘されている。ここでは、(社)雇用問題研究会「若年建設労働者及び工業高校生等の職業に関する意識調査」(労働省委託、元年)により30歳以下の若年建設技能労働者(平均年齢23.5歳)、男子工業高校生(建設関係)、職業訓練校生(建設関係)の三者に対して建設業のイメージとして「明るい」、「現代的だ」、「カッコいい」、「力強い」、「安定している」の5項目がそれぞれあてはまるかどうか尋ねた結果をみてみよう(第II-52図)。

それぞれについて「あてはまる」とする回答の割合から「あてはまらない」とする回答の割合を引いたものをみると、三者に共通しているのは「力強い」がプラス、「カッコいい」がマイナスという点である。全体としてみると、これから建設業で働こうとしている工業高校生では、必ずしもイメージが悪くはない。これに対し、既に建設業で働いている若年労働者では、「明るい」以外の4項目については工業高校生、訓練校生よりもイメージが悪く、入職前の期待を裏切られた形となっている。

第II-52図 若年層の建設業に対するイメージ

第II-52図 若年層の建設業に対するイメージ
 (「あてはまる」-「あてはまらない」)



資料出所 (社)雇用問題研究会「若年建設労働者及び工業高校生等の職業に関する意識調査」(労働省委託、平成元年)
 (注) 男子工業高校生と職業訓練校生は、建設関連科目在籍者である。

以上の結果については、若年建設労働者の中にもともと建設労働を希望していなかった者も含まれていることを考慮に入れなければならないが、このようなイメージが離職にも影響していると思われることから、建設関係の企業においては労働条件の向上とともに、そのイメージを改善していく必要があると思われる。

次に、今後の建設業を担う男子工業高校生(建設関係)についてその職業希望等をみることにする。まず現在の学校、学科の選択理由(複数回答)としては、「将来建設業に就職したかったので」が43.9%で最も多く、次いで「学校(学科)が気に入ったので」25.3%、「親が建設業を自営(または従事)しているの」20.7%の順となっている。将来希望する仕事としては、「建設業の技能職(大工や左官など)」が13.1%、「建設業の技術職(施工管理や設計など)」37.7%、「建設業の事務・営業職」6.5%、「建設業以外の仕事」15.5%となっており、残りは「まだ決めていない」、「無回答」となっている。職種を問わなければ57.3%が建設業を希望しているものの、技能職の希望は少ない。建設業の技能職を希望しない理由(複数回答)をみると、「自分の能力・適性が生かせない」36.5%、「休日が少ない」26.4%、「力仕事・屋外作業がいやだ」22.8%、「将来性がない」21.8%、「イメージが悪い」16.3%、「学校で習っていることが生かせない」16.1%、「賃金が低い」14.8%の順となっており、ここでも労働条件面では労働時間とも関連する休日の方が賃金より重視される結果となっている。

社会基盤の充実や、個人住宅の整備、民間企業の生産設備の建設等、我が国経済に占める建設業の役割には大きなものがある。若年労働者が建設業に入職せず建設技能労働者の高齢化がますます進めば、この分野でも技能の伝承も難しくなるとともに、建設工事の円滑な実施に支障をきたし、また、建設業の活力ある発展に困難を生ずる結果となり、我が国経済社会の根幹を揺るがすおそれもあると思われるため、労働条件の改善や産業イメージの向上等が急務であると思われる。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第2節 高い若年者の失業率と大きい若年技能労働者の不足感 (いわゆる大卒理工系の製造業離れ)

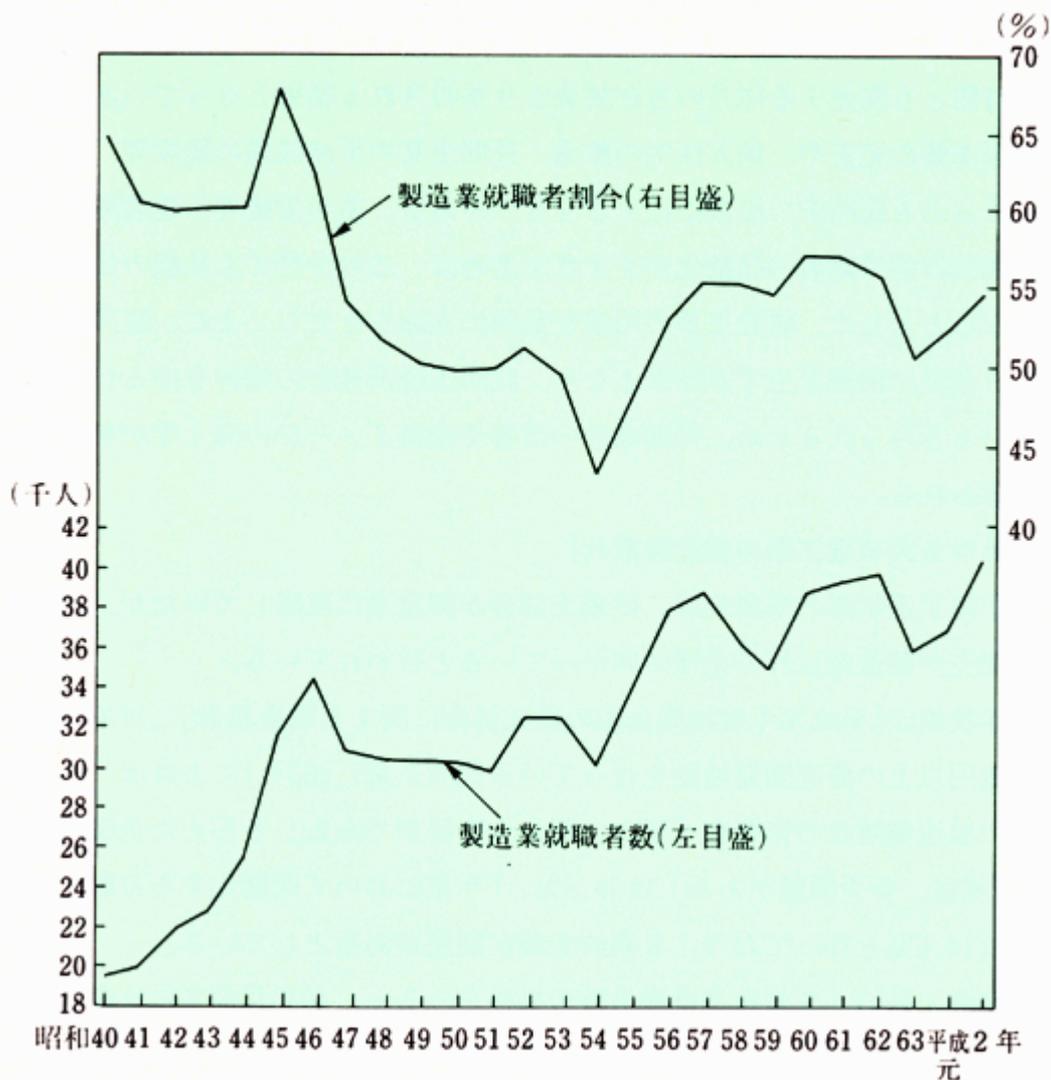
大学理工系学部の卒業生は、従来大部分が製造業に就職していたが、近年その就職先が製造業以外の業種に向かっているとされている。

科学技術庁「平成元年度民間企業の研究活動に関する調査報告」(対象は資本金10億円以上の研究開発活動を行っている民間企業1,263社)によれば、理工系学生の製造業離れの影響が「現在、既に大変深刻である」と答えた企業は40.3%、「現在、多少問題がある」は39.8%、「今後において問題化する可能性がある」は14.6%となっており、8割の企業が問題があるとしている。

大卒理工系のうち製造業就職者数の推移をみると、40年代前半には高度経済成長に対応した理工系学部の増設、大学進学率の上昇、ベビーブーム世代の大学進学等があいまって急激に増加したが、その後50年代の半ばまで横ばいとなった後、50年代後半以降緩やかな増加傾向が続いている。60年以降の動きをみると、景気拡大が始まった63年に前年と比べ約3,000人減少しており、これが製造業離れの印象を形成したものと思われる(第II-53図)。

第II-53図 大卒理工系の製造業就職者数と全産業に占める製造業就職者割合

第II-53図 大卒理工系の製造業就職者数と全産業に占める製造業就職者割合



資料出所 文部省「学校基本調査」

大卒理工系の最近の就職先としては製造業を始めとする従来型の業種に加えて、情報処理を中心とするサービス業が一定の規模を占めており、また、数は少ないものの50年代後半には400~500人の就職者であった金融・保険業でも近年オンライン化等の必要性から採用数が急増し2年には約2,000人が就職するに至っている。一方、製造業では中長期的に研究開発の分野を中心に技術者を多数必要としていることに加え、今回の景気拡大局面における労働力需要もあって、理工系学生の製造業離れの印象が強くなったものとみられる。

こうした理工系学生の製造業離れについては、他産業における理工系学生への需要増に加えて産業間の賃金格差も影響しているものとみられる。製造業(管理・事務・技術労働者)と金融・保険業について、企業規模1,000人以上の大卒男子標準労働者の2年6月の所定内給与を比較すると、30万円を超えるのは製造業では33歳であるのに対し金融・保険業では29歳、50万円を超えるのは同じく45歳と39歳となっており、32歳から15年間8~12万円の格差があることが分かる。また、特別給与の格差はより大きいことから、年間収入でみた格差は一層大きなものであると考えられる(付属統計表第105表)。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第2節 高い若年者の失業率と大きい若年技能労働者の不足感 (保健医療等における人員確保と労働条件の問題)

保健医療・福祉関係の専門的職業についても、今後の人員確保の問題がある。

厚生省「保健医療・福祉マンパワー対策本部中間報告」(3年)によると保健医療・社会福祉関係者の総数は、50年から63年にかけて年率3.9%で増加したが、63年から平成12年(2000年)にかけても同3.8%とほぼ同率で増加することが見込まれており、そのなかで一定の役割を果たすべき新規学卒者が平成4年以降減少に転じるなかで、その人員確保が憂慮される状況にある。

ここでは既に不足感の著しい看護職員について取り上げることとしよう。看護職員の中核を占める看護婦については高等学校卒業を看護学校の入学資格としているが、女子高卒者数が4年3月卒をピークに減少に転じることから、今後の看護需要の増加に対応してその養成数を拡大していくことには困難な面もあるとみられる。看護職員の労働条件面の問題点をみると、勤務体制については三交替制が一般的であるが、厚生省「看護職員夜勤体制調査」(63年6月30日現在)によれば、一人1か月当たりの平均夜間勤務日数は8.2回であるが、10.1回以上の病院が13.0%あるなど、8回以下が目標であることからすると夜間勤務の現状には厳しいものがある。また、週休制度をみると、(社)日本看護協会「'89看護職員実態調査」によれば民間病院における隔週または月2回(4週6休を含む)以上の週休二日制の職員は24.1%と徐々に広がりつつあるものの、依然週休1日半が44.0%と多く、民間企業平均(隔週または月2回以上週休二日制38.6%、平成2年労働省労働基準局調べ)と比べ週休二日制の普及は遅れている。

雇用職業総合研究所「高校生の職業希望の形成と変容」(元年)によると、62年における高校3年生女子の7.7%が看護婦を希望しており(複数回答)、これは決して少ない数とはいえないことから、社会的評価の向上や労働条件の改善等を図ることにより養成人員の確保に努めていく必要がある。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第3節 若年労働者を中心とする職業意識、勤労観の変化と企業の雇用管理の方向

本節ではまず若年労働者の職業意識・勤労観における近年の急速な変化をみた後、増加しつつあるフリーアルバイトの意識に触れる。次に、企業が若年労働者確保・定着のために実施している労働条件の改善状況や教育訓練の効果をみる。最後に、若年労働者の悩みについて触れることとする。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第3節 若年労働者を中心とする職業意識、勤労観の変化と企業の雇用管理の方向

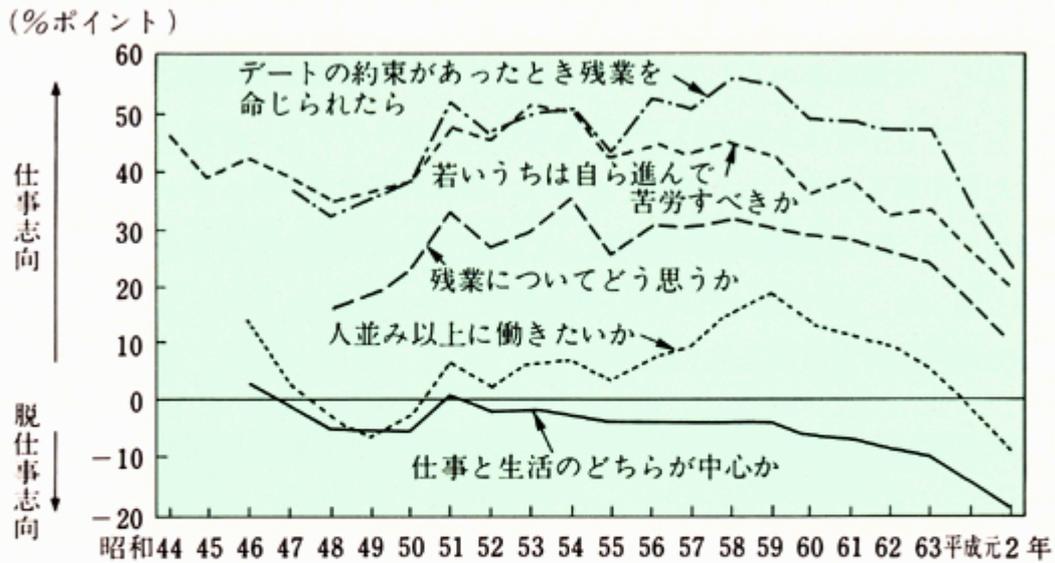
(若年の職業意識の変化)

男子新入社員の職業に関する意識を(財)日本生産性本部・(社)日本経済青年協議会「『働くことの意識』調査」によってみると、働く目的については、「自分の能力をためす生き方をしたい」という回答の割合が昭和50年代前半までは50年を除き最も多く、「楽しい生活をしたい」がそれに次いでいたが、第3位の「経済的に豊かな生活をしたい」が上昇を続け、50年代後半に三者がほぼ同水準になった。60年以降になると「楽しい生活をしたい」が増加して最も多くなり、一方で「自分の能力をためす生き方をしたい」は減少してきている(付属統計表第106表)。

次に、第II-54図により五つの質問項目について仕事志向又は会社志向とみられる回答の割合から脱仕事(脱会社)志向とみられる回答の割合を差し引いた数値の動きをみると、まず「仕事と生活のどちらが中心か」という質問については、40年代後半に脱仕事志向の方向に向かった後50年代はほぼ横ばいで推移し、50年代末から再び脱仕事志向の方向に向かい、最近その動きが加速している。「人並み以上に働きたいか」、「若いうちは自ら進んで苦勞すべきか」、「残業についてどう思うか」、「デートの約束があったとき残業を命じられたら」の四つについては、50年代にいったん会社志向の方向に向かう動きがあった点が異なるが、前後の時期については「仕事と生活」と同様に脱仕事志向に向かう動きとなっている。このようにこれらの質問項目をみると、いずれも近年脱仕事(脱会社)志向の動きが加速しているといえる。

第II-54図 新入社員の意識の変化

第II-54図 新入社員の意識の変化(男子)



資料出所 (財)日本生産性本部・(社)日本経済青年協議会「働くこと意識調査」
 (注) それぞれの質問項目について、仕事志向とみられる回答の割合から脱仕事志向とみられる回答の割合を差し引いたものである。
 仕事と生活のどちらが中心か：「仕事中心」-「生活中心」
 人並み以上に働きたいか：「人並み以上に働きたい」-「人並みで十分」
 若いうちは自ら進んで苦勞すべきか：「進んで苦勞すべきだ」-「好んで苦勞することはない」
 残業についてどう思うか：「手当にかかわらず仕事だからやる」-「手当がもらえてもやりたくない」
 デートの約束があったとき残業を命じられたら：「デートをやめて残業する」-「こたわってデートをする」

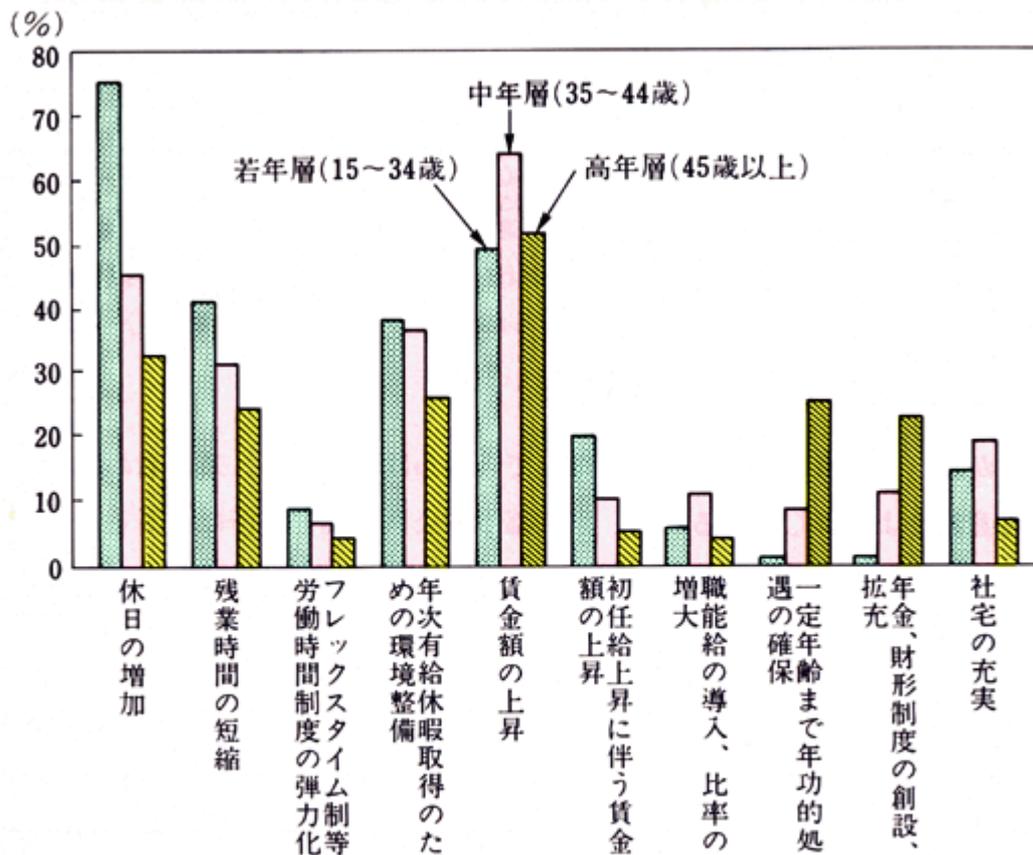
しかし、若年者が残業を一概に嫌っているわけではない。若年者の残業に関する意識をより詳しくみるため、東京都下の公共職業安定所に来所したおおむね30歳未満の求職者等537人を対象とした「若者の職業意識に関する調査」(2年調査)をみると、「上司・同僚が残業していても自分の仕事が終わったら帰るべきだ」との質問に対し、「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と肯定的に答えた者は48.3%いるが、「自分の仕事が残つても定時になったら帰るべきだ」という質問に肯定的に答えた者は19.0%にとどまり、残りの79.7%は「あてはまらない」又は「どちらかというにあてはまらない」と否定的に答えている。こうしたことから、若年者は残業を一概に嫌うのではなく、予定の立てられない残業、自分で納得できない残業については嫌う傾向がみられるといえる。

このような若年労働者の意識において労働時間面が重視される傾向については、労働組合も認識してきている。労働省「労働組合活動等実態調査」(2年)によると、労働組合のうちで組合員の企業に対する要求が5年前に比べて多様化したとする組合は全体の49.6%であるが、それらの中で5年前に比べて最近増えた若中高各世代ごとの要求をみると、35歳未満の者が最も多いのは「休日の増加」75.5%、「残業時間の短縮」41.4%、「年次有給休暇取得のための環境整備」38.3%、「初任給上昇に伴う賃金額の上昇」19.6%、「フレックスタイム制等労働時間制度の弾力化」8.9%となっている(第II-55図)。こうしたことから若年層では、休日、労働時間関係について特に要求が強いこと、また、賃金については初任給とのバランスが問題視されていることが分かる。

なお、全国社会保険労務士会連合会「新規学卒者の労働観・余暇観に関する意識調査」(労働省委託、元年)により、新規学卒者が週休二日制を金額換算でいくらと評価するかをみると平均で1.8万円程度となっている。これを学歴別にみると、大学が2.0万円、短大・高専1.9万円、高校1.7万円となっており、学歴が高いほど週休二日制の評価額が高くなっている。これを賃金と比較するため初任給に対する比率を計算すると、大卒12.0%、短大・高専卒12.9%、高卒13.3%となり、むしろ学歴が低い方が賃金との関係でみた週休二日制の相対評価が高くなっている。

第II-55図

第II-55図 5年前と比べて最近増加した組合経由の要求事項別労働組合の割合
(複数回答)



資料出所 労働省「労働組合活動等実態調査」(平成2年)

(注) 1) 5年前と比べて組合員の企業に対する要求が多様化したとする労働組合(全体の49.6%)を100.0%とした割合である。

2) 表示したもの以外の選択肢として、「定年延長、再雇用制度等の実施」、「育児休業制度の創設・拡充」、「介護休暇制度の創設・拡充」、「その他」、「組合を経由しての要求無」があるが、ここでは省略した。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第3節 若年労働者を中心とする職業意識、勤労観の変化と企業の雇用管理の方向

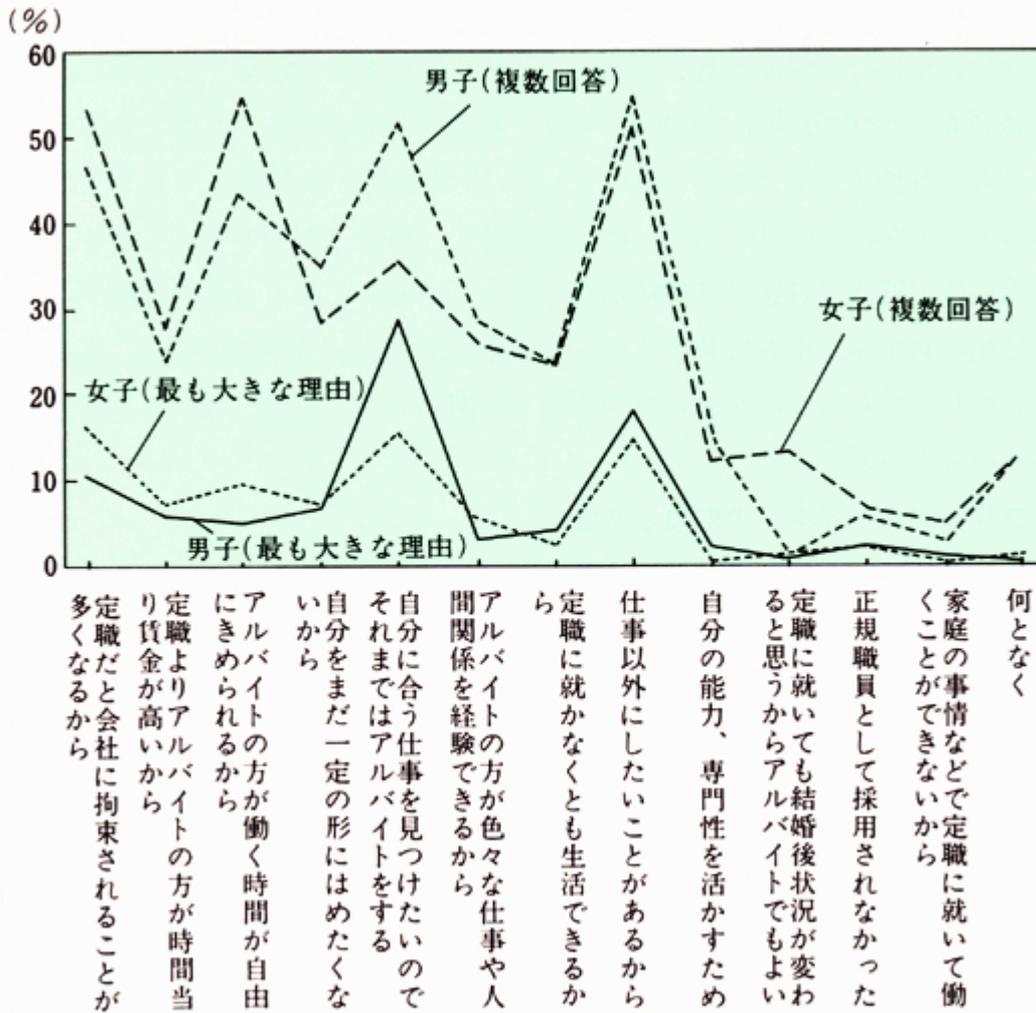
(フリーアルバイターの就業と意識)

次にフリーアルバイターとして働いている若年者の意識をみてみよう。(財)日本職業協会「アルバイターの就労等に関する調査」(労働省委託、2年調査)によりフリーアルバイターをしている理由をみると、最も大きな理由は男子では「自分に合う仕事を見つけたいので、アルバイトをする」(以下「適職探索」という)28.3%、「仕事以外にしたいことがあるから」(以下「趣味等志向」という)17.4%、「定職だと会社に拘束されることが多くなるから」(以下「拘束忌避」という)10.5%となっているのに対し、女子では「拘束忌避」16.0%、「適職探索」15.0%、「趣味等志向」14.1%となっている。このうち「適職探索」は男子では年齢が高くなるにしたがってその割合が増えるのに対し、女子では逆に減少し代わって他の二つが増加している。一方、複数回答では男子は「趣味等志向」54.3%、「適職探索」51.1%、「拘束忌避」46.6%、「アルバイトの方が働く時間が自由にきめられるから」(以下「時間が自由」という)43.4%の順なのに対し、女子は「時間が自由」54.6%、「拘束忌避」53.3%、「趣味等志向」51.0%、「適職探索」35.3%の順となっている(第II-56図)。

複数回答で「趣味等志向」を選んだ者に「仕事以外にしたいこと」の内容を尋ねると、男子では趣味52.9%、資格取得31.1%、旅行21.0%の順なのに対し、女子では趣味56.4%、旅行37.8%、資格取得37.8%となっており、特に女子で旅行が多いのが注目される。

第II-56図 フリーアルバイターをしている理由

第II-56図 フリーアルバイトをしている理由



資料出所 (財)日本職業協会「アルバイトの就労等に関する調査」(労働省委託、平成2年)

したがって、男子では適職を捜したり趣味等自分のしたいことをするためにフリーアルバイトをしている者が多いが、女子では会社への拘束を嫌ったり時間の自由を求めてフリーアルバイトをしている者が比較的多いことが分かる。

今後の職業生活についての考え方としては、男子では「定職に就いて落ち着いた生活を送りたい」(以下「定職に就きたい」という)30.6%、「自分に適した職業が見つかるまでアルバイト的な仕事を続ける」(以下「適職探索継続」という)26.5%、「あわてて定職に就かない。青春をゆつくり楽しんだあとで将来の職業を考えたい」(以下「青春を楽しむ」という)11.0%、「将来も特定の職業にこだわることなく、自分の時間が持てるようにアルバイト的な仕事を続ける」(以下「将来もアルバイト継続」という)8.7%の順であるのに対し、女子では「将来もアルバイト継続」21.6%、「適職探索継続」21.2%、「定職に就きたい」16.3%、「青春を楽しむ」9.8%の順になっている。したがって、男子の方が女子より定職志向といえる。

こうした男女間の意識の差は身内の考え方や扶養・同居状況の違いによるものと考えられる。

まず親、兄弟など身内の考えをみると、男子では「当面はやむを得ないが、できるだけ早く定職に就くことが望まれている」(以下「できるだけ早く定職に」という)44.7%、「フリーアルバイト生活をやめて、すぐ定職に就くよういわれている」22.8%、「本人まかせである」21.5%の順であるのに対し、女子では「本人まかせである」44.4%、「できるだけ早く定職に」34.0%の順となっている。さらにフリーアルバイトの生活をどのくらい続ける見込みかという問いに対しては、男子は「できるだけ早くやめたいと思つている」49.8%、「当分、2~3年位は続ける」27.4%の順であるのに対し、女子では「当分、2~3年位は続ける」38.6%、「できるだけ早くやめたいと思つている」30.1%と逆になっている。

次に、扶養・同居状況をみると、「扶養してくれる者と同居している」が男子では44.3%、女子では63.7%であり、次いで「一人ぐらしで縁者等から生計について援助を受けていない」の割合が男子で36.5%、女子で22.2%となつているが、特に男子では年齢が高くなるほど後者が高くなり、25歳以上では前者と逆転している。

以上から、男子では身内の意見もあり、フリーアルバイターをできるだけ早く辞めたいと思つている者が約半数であるのに対し、女子では両親と同居している者も多く、定職に就く必要をあまり感じていないことが分かる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第3節 若年労働者を中心とする職業意識、勤労観の変化と企業の雇用管理の方向 (若年労働者確保のための労働条件の改善)

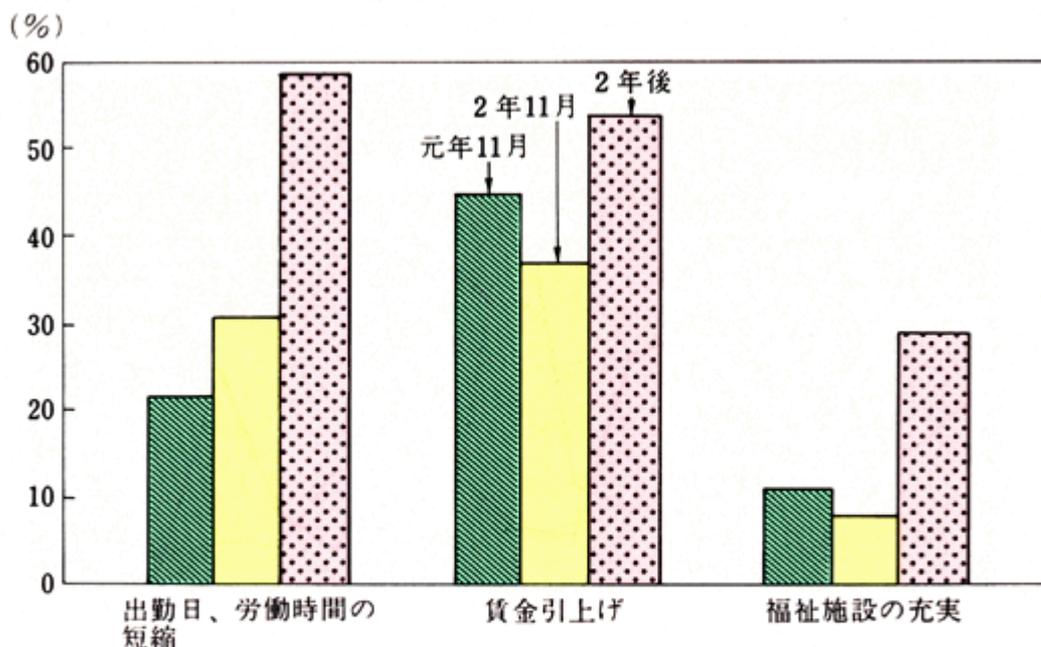
労働力需給の引き締まりが続き、若年労働者確保が困難になるなかで、学卒・中途採用の確保とその離職防止のために労働条件の改善を図る企業が増加してきている。

まず賃金の引き上げについては、第I部でみたように労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると企業が賃上げに当たり最も重視した年齢層として在籍者若年層の割合が近年増加を続け半数を上回り、また、新規学卒者の割合も増加してきている。労働省「賃金構造基本統計調査」により男子標準労働者について学卒就職時の所定内給与に対する勤続25年の所定内給与の比率で見ると、大卒では60年の3.36倍から2年の3.07倍に、高卒では同じく3.03倍から2.80倍へと縮小している。このように若年者の賃金が上昇するのに伴い、年齢間賃金格差が縮小してきていることが分かる。

次に労働時間の短縮については、それ自体としても最重要の課題であるが、企業は労働者確保のための対策としての重要性も次第に認識しつつあるものと思われる。労働省「労働経済動向調査」により企業の労働者確保のための対策(2つ以内の複数回答)をみると、元年11月には「賃金引上げ」が45%であるのに対し「出勤日、労働時間の短縮」は22%であったが、2年11月には前者が37%に低下する一方で、後者は31%に上昇している。さらに今後(2年5月調査による2年後)については両者共増加するがその割合は逆転し、出勤日、労働時間短縮が賃金引き上げを上回っている(第II-57図)。

第II-57図 労働者確保のための企業の対策

第II-57図 労働者確保のための企業の対策(2つ以内の複数回答)



資料出所 労働省「労働経済動向調査」

(注) 1) 2年11月は常用労働者に対する対策である。

2) 「2年後」については今後2年間に設備投資を実施する計画のある事業所に対し平成2年5月調査時に尋ねたものである。

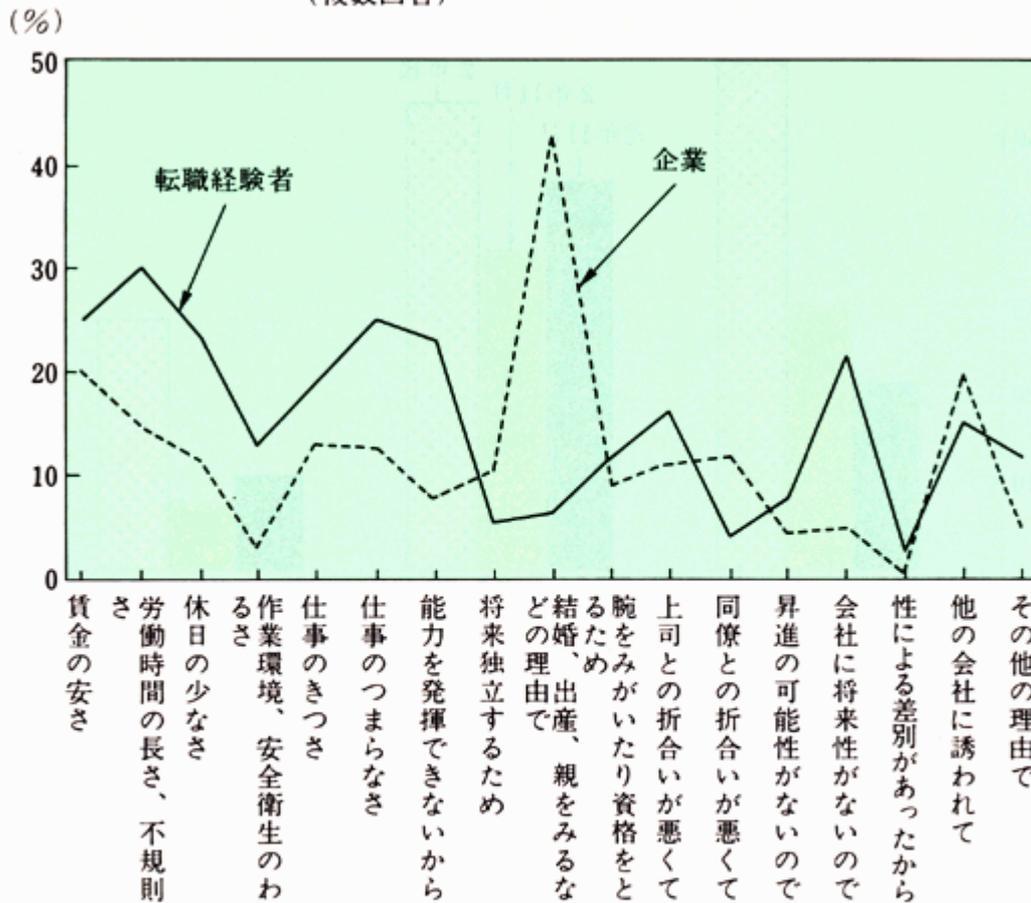
3) 「出勤日、労働時間の短縮」は、2年11月調査では「休日の増加、所定内労働時間の短縮」となっている。

中小企業においてもその点の認識は高くなっているが、賃金面に比べるとまだ十分とはいえない。全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(2年)によると、従業員300人以下の中小企業が従業員の定着・採用を図っていく場合、重要と考えること(3項目以内複数回答)の第1位は「賃金水準を引き上げること」(66.6%)であり、次いで「労働時間を短縮すること」(44.2%)、さらに「能力が発揮でき、やりがいを持てるようにすること」(32.6%)、「福利厚生制度・施設を整備・充実すること」(26.5%)、「温かみのある職場にすること」(25.5%)の順となっており、中小企業は労働時間面を重視しつつも、賃金面ほどの認識には及んでいない。

こうしたことからすると、若年労働者の定着、採用についての中小企業の認識は、若年者の考え方とやはずれがあると思われる。第2節でみたような若年労働者の離職理由について企業がどの程度認識しているかをみるために、東京都立労働研究所「若年労働者と労働移動に関する調査」(63年調査)により東京都下の中小企業(建設業を除く)とその従業員のうち35歳以下で転職経験のある者について、企業の考える若年労働者の離職理由と従業員が最後に離職した際の離職理由(大きな理由だったもののみ)を比較すると、企業の挙げる理由としては転職経験者では少ない「結婚、出産、親をみるなどの理由で」が42.4%と圧倒的に多く、次いで「賃金・ボーナスに不満」20.2%、「他の会社に誘われて」19.6%の順となっているが、一方、転職経験者では「労働時間の長さ、不規則さ」30.1%、「賃金の安さ」と「仕事のつまらなさ」24.9%で同数、「休日の少なさ」23.1%、「能力を発揮できないから」22.8%、「会社に将来性がないので」21.2%の順となっており、賃金を除きかなりの差がみられる(第II-58図)。また、図では省略したが「全く理由は思い当たらない」とする企業も8.0%ある。こうしたことから、中小企業では、若年者の離職の理由が企業自身にあると認識する割合が少なく、若年者本人の個人的な理由による離職が多いとみており、労働時間・休日、仕事の内容、能力発揮、会社の将来性等の項目について企業の認識と実態とのずれが大きいことが分かる。

第II-58図 若年労働者の離職理由についての認識ギャップ

第II-58図 若年労働者の離職理由についての認識ギャップ
(複数回答)



資料出所 東京都立労働研究所「若年労働者と労働移動に関する調査」(昭和63年調査)

- (注) 1)調査対象は、企業については、建設業を除く従業員数300人未満の東京都下の企業613社であり、転職経験者については、調査対象企業の従業員のうち35歳以下で転職経験のある者938人である。
2)企業については、この3年ぐらいのうちに退職した若年従業員(30歳未満)の退職理由についての複数回答である。転職経験者については最後にやめた会社についてのやめた理由のうちの「大きな理由だった」ものを表示した。
3)表示した離職理由は、転職経験者に対するものであり、企業に対するものは一部で多少異なる。離職理由のうち企業あるいは転職経験者のどちらかにだけある理由(5項目)は省略した。

このように中小企業においては特に若年労働者不足が著しく、その確保・定着が必要とされているなかで、その手段としては労働時間短縮を重視する企業も多いが、依然として賃金の改善を行おうとする企業の方が多い。一方、若年者は賃金面よりも休日、労働時間面の不満が多く、また、初任給等若年賃金の一層の上昇は中高年層とのバランスも考える必要もあることからすると、今後は週休二日制等労働時間の短縮や若年者が興味を持ち能力發揮できるような仕事内容の変更、作業環境・安全衛生面での改善等にも努めていく必要があるとみられる。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第3節 若年労働者を中心とする職業意識、勤労観の変化と企業の雇用管理の方向 (若年者に対する教育訓練の必要性)

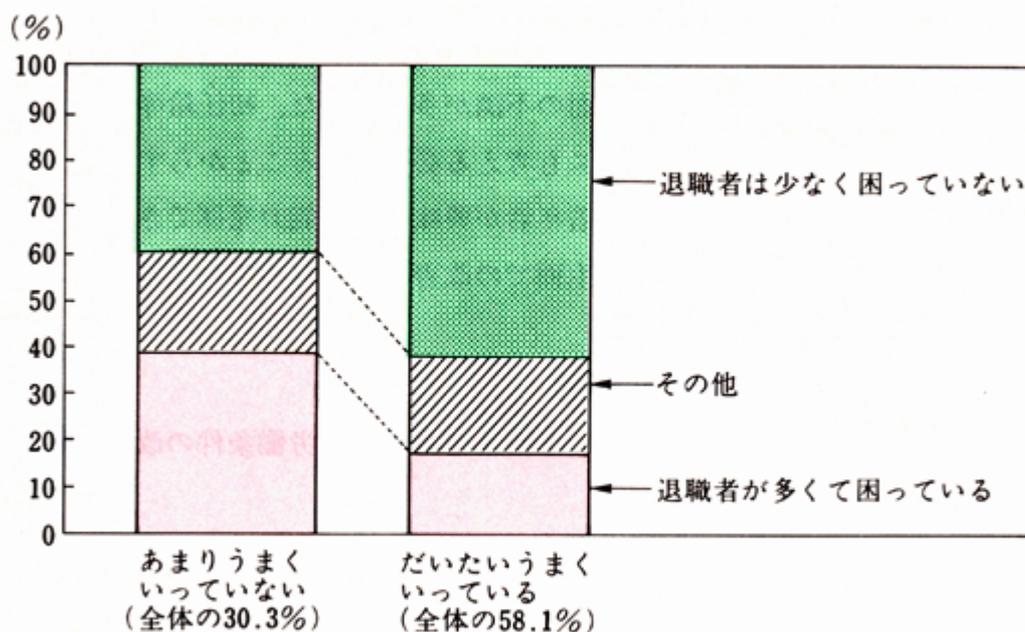
若年労働者の定着対策としては、これまでみてきた労働条件の改善以外に教育訓練の実施も有効とみられる。

前出「若年労働者と労働移動に関する調査」により製造業と第3次産業に属する東京都下の中小企業における若年従業員の教育訓練の現状評価をみると、「だいたいうまくいっている」が全体の58.1%、「あまりうまくいっていない」が30.3%を占めるが、それぞれについて若年従業員の退職状況をみると、教育訓練がだいたいうまくいっている企業では退職者が多くて困っているのは16.6%であるのに対し、あまりうまくいっていない企業では38.3%と2倍以上に上っている(第II-59図)。これは、教育訓練が若年労働者に仕事に必要な知識・技能を付与するだけでなく、仕事に対する興味と意欲を増し積極的な参加意欲を喚起する効果をも持つためとみられる。

教育訓練がうまくいっていない理由(複数回答)としては「教育訓練の時間がない」が最も多く54.6%となっており、特に退職者が多くて困っている企業では62.2%に上る。したがって、このような企業では教育訓練の実施自体があまり行われておらず、若年離職による人手不足と教育訓練の未実施という悪循環が生じているのではないかとみられる。

第II-59図 若年従業員の教育訓練に関する企業の現状評価

第II-59図 若年従業員の教育訓練に関する企業の現状評価
(退職状況別企業割合)



資料出所 東京都立労働研究所「若年労働者と労働移動に関する調査」(昭和63年調査)

- (注) 1)調査対象については、第II-58図の注1)の企業に関する注を参照。
2)退職状況の「その他」は、「退職者は多いが困っていない」、「退職者が少なく困っている」、「不明」の合計である。

第II部 女子労働者、若年労働者の現状と課題

第3章 若年労働者の離転職の増加と意識の変化

第3節 若年労働者を中心とする職業意識、勤労観の変化と企業の雇用管理の方向

(若年労働者の悩みとそれへの対応)

最後に若年労働者の職場や家庭での悩みとその相談相手を見てみよう。

労働省「勤労青少年福祉に関する総合的な調査」(元年調査)によると、15～29歳の勤労青少年で家庭や職場において悩んでいることがある者の割合は、57.0%となっている。性別にみると、男子より女子の方がやや高くなっている。悩んでいる者の悩みの内容(複数回答)をみると、「職場における人間関係」28.5%、「人生の目標が見つからないこと」26.3%、「住宅問題、生活環境の問題」22.5%、「恋人がいないこと等恋愛問題」22.2%、「毎日がつまらない、空虚であること」21.4%、「結婚問題」19.5%の順となっている(付属統計表第107表)。

同調査によるとこのような悩み等について相談相手がいる者は85.6%となっており、その相談相手(複数回答)は、学校時代の友人・先輩、職場の上司・友人その他の知人や父母兄弟姉妹等の家族親戚がほとんどで、専門の相談員やカウンセラーは1%に満たない数となっている(付属統計表第108表)。また、前出「『働くことの意識』調査」によれば、新入社員が会社の上役、職場の先輩や同僚に相談するとする割合は、仕事や職場の中の悩みごと・不満については63年の58%から2年の49%へ、仕事以外の私生活上の問題については同じく19%から15%へと平成に入ってから急速に低下してきている。

こうしたことからすると、職場や私生活の面でかなりの者が悩みを持っているが、相談相手のない者も少なからずあり、企業の内外を問わず相談の場を設定していくことも重要である。

第5次勤労青少年福祉対策基本方針について

労働大臣は、平成3年4月勤労青少年福祉法第6条の規定に基づき勤労青少年の自立と参加を基調とした「第5次勤労青少年福祉対策基本方針」(運営期間平成3年度～7年度の5か年間)を策定した。そのポイントは、次の通りである。

1 勤労青少年福祉の基本的考え方の方向転換

勤労青少年の保護・援助→勤労青少年自身による価値の選択を助言

2 職場生活の充実—働きがいのある職場づくりの推進

- ・ 職業選択の適正化と職場適応指導の強化
- ・ 職業能力開発のための職業訓練及び自己啓発の機会の付与と技能尊重気運の醸成
- ・ 適正な労働条件と職場環境の確保
- ・ 福利厚生の実施

3 自由時間を積極的かつ効果的に活用し、職場内外での余暇生活の充実を図るための支援体制の充実

- ・ 勤労青少年ホームの相談指導、広域的利用、自主的運営、異世代間の交流、地域社会との交流、国際交流などの機能

の整備

- ・ 広範かつ広域的な勤労青少年のスポーツなどによる交流による余暇活動の促進
- ・ 職場内外の各種クラブ活動の育成と振興
- ・ 企業等における勤労青少年の余暇活動の相談指導体制の整備

4 勤労青少年指導体制の整備と指導者教育等の促進—勤労青少年指導者に求められる役割の変化への対応と新たな勤労青少年福祉のための指導者教育の推進

- ・ 勤労青少年指導者制度の見直しと指導者養成体系の整備
- ・ 勤労青少年福祉の増進のための企業の経営トップも含めた管理監督者教育の体系的実施
- ・ 勤労青少年の余暇活動についての専門家の養成

5 地域の社会参加活動への自主的、自発的参加の促進

- ・ 勤労青少年ホームを拠点とした勤労青少年の社会参加活動の機会の拡大
- ・ 企業等における地域との交流のためのイベント等の開催の促進
- ・ 地域社会と一体となった社会参加活動のための連携体制の整備

6 国際化にふさわしい職業人としての基礎の確立のための国際交流の実施

- ・ ワーキング・ホリデー制度等の国際交流事業への参加の促進
- ・ 企業における国際人教育の促進等国際的視野を持った職業人の育成の促進
- ・ 諸外国の勤労青少年リーダー層との交流機会の拡大