

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

この章では、職業選択に関わる問題について分析する。特に、学校教育における若年者の職業意識の形成過程とその問題点、転職や女性、高年齢者の職業選択に関して現状と問題点を探る。また、国民生活に密接に関連するサービス関連の職業や建設関連の職業について、その動向を概観する。このような職業の今後の動向や職業選択の現状を踏まえ、適職選択の課題を明らかにする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第1節 若年者の職業選択

近年、産業構造が変化し、国民の価値観の多様化が進み、高学歴化が進行している中で、若年者の職業意識は、個人生活と職業生活との調和を図る方向へ変化すると同時に、ホワイトカラー職業、中でも専門的・技術的職業を志向する方向へと変化している。こうした現代の若者の職業意識はどのように形成され、その職業選択はどのようになされているのであろうか。ここでは高等学校、短大・大学の学校卒業者を中心に若者の職業意識の形成や職業選択の問題点をみるとともに、職業に関連する教育や情報提供のあり方について検討する。

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第1節 若年者の職業選択

1) 高学歴化とホワイトカラー志向

(男子ではほぼ頭打ち,女子ではなお上昇する大学進学率)

昭和30年に51.5%であった高等学校(以下「高校」という)への進学率(通信制課程を除く)は,40年代末には90%を超え,50年代前半から今日までおおむね94%程度で推移している。また,大学・短大(通信制課程を除く)への現役進学率も30年には18.4%であったが,40年代末には34%を超え最近31%程度で推移している。男子については50年の33.8%をピークに平成4年は25.1%へと低下しているのに対し,女子については最近においても上昇が続いており,30年の14.9%(うち大学学部5.6%,短大本科7.6%,その他1.7%)から一貫して上昇し続け,50年には34.6%(同じく12.1%,21.0%,1.5%),4年には40.1%(同じく15.1%,24.7%,0.3%)となっている。なお,現役以外のいわゆる浪人を含む大学(学部)への進学率(浪人を含む大学学部入学者数を3年前の中学校卒業者数で除した比率)は4年において,男子35.2%,女子17.3%,男女計では26.4%,短大進学率は男子1.8%,女子23.5%,男女計では12.4%であった。進学率でみた高学歴化の動きは現在では特に男子ではほぼ頭打ちということが出来るが,水準としては諸外国に比べても高い状況にある(第2-(1)-1表)。

なお,女子の大学入学者を専攻分野別にみると,55年から4年にかけて教育専攻割合が低下し(17.6%から11.6%へ),工学専攻(1.7%から4.2%へ),社会科学専攻(14.3%から24.8%へ)割合が上昇している。社会科学専攻の中で特に法学・政治学は3.3%から6.1%へ,商学・経済学は6.2%から12.7%へと割合を高めている(付属統計表第7表)。

(増加する高等学校普通科への入学志願者)

また,中卒者の高校進学志望の中身にも変化がうかがわれる。第2-(1)-2図は高校志願者数の推移とその学科別割合を示したものであるが,志願者数自体は近年天井を打っているものの,普通科志願者の割合が男女ともに上昇を続けており,男女計では50年の68.5%が4年には77.2%となっている。一方,職業科志願者割合は工業科,商業科を始めとして低下傾向にある。また,高校,高等専門学校,中学校の新規卒業者に占める就職者の割合は,それぞれ50年の44.6%,90.4%,5.9%から4年の33.1%,82.9%,2.3%へと低下している。これらのことから,高校等卒業後すぐに就職することを予定する若者が減少し,さらに上級の学校への進学あるいは知識・技能の習得を行ってから就職しようとする若者が増えていることがうかがわれる。

第2-(1)-1表 各国の高等教育機関進学率

第2-(1)-1表 各国の高等教育機関進学率(1989年)
(単位 %)

| 日 本 | アメリカ | イギリス | フランス |
|------|------|------|------|
| 36.8 | 44.1 | 29.2 | 34.2 |

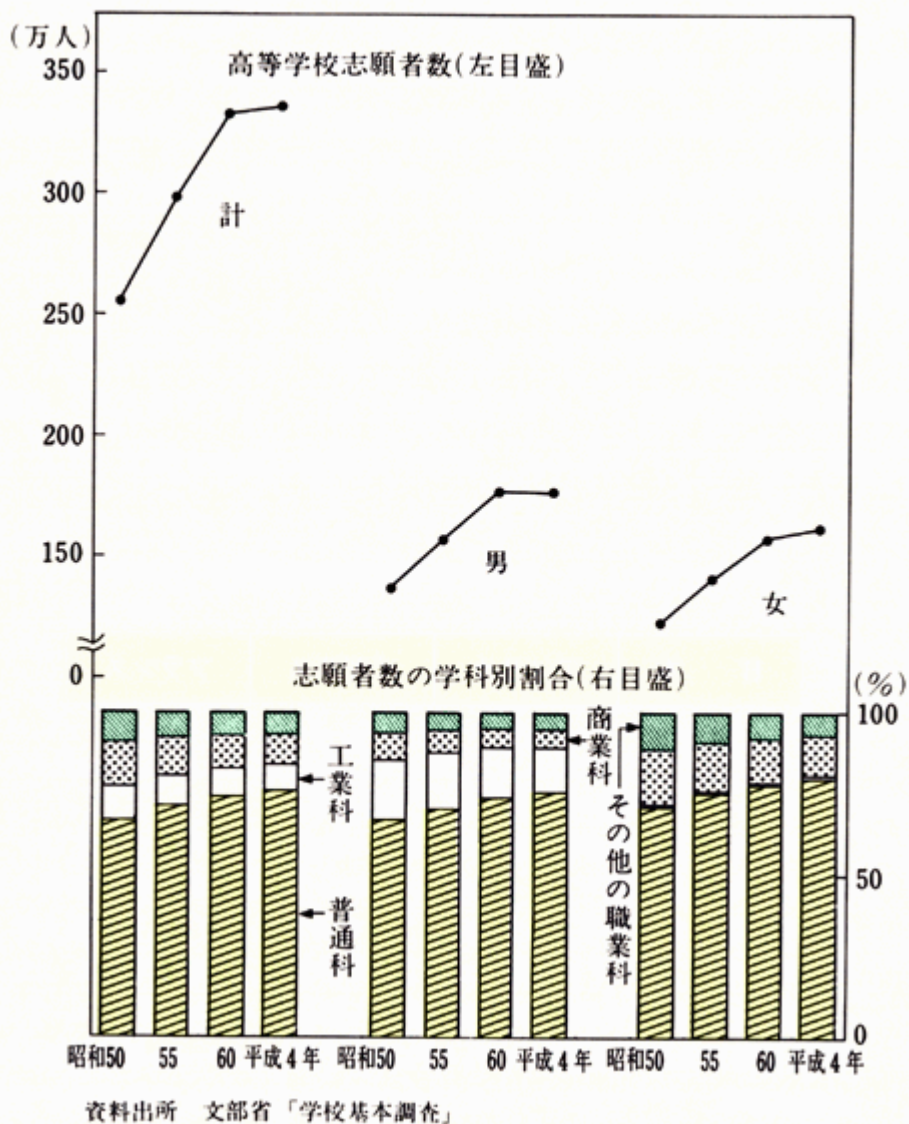
資料出所 文部省「教育指標の国際比較」(平成4年)

(注) 高等教育機関進学率=高等教育機関入学者/該当年齢人口×100

高等教育機関入学者とは、日本については「大学学部、短大本科入学者及び高等専門学校第4学年の在学者」、アメリカについては「2年制大学と4年制大学の入学者」、イギリスについては「大学学部、高等教育カレッジ、ポリテクニク及び継続教育機関の高等課程の入学者」、フランスについては「国立大学(技術短期大学部を含む)、リセ付設のグランゼコール準備級及び中級技術者養成課程、グランゼコール及びその他の入学者から複数機関に登録している二重登録者(約4万5,000人)を除いた数値」である。

第2-(1)-2図 高等学校志願者数とその学科別割合の推移

第2-(1)-2図 高等学校志願者数とその学科別割合の推移



(増加の著しい専修学校進学者)

前項のように、特に男子では大学進学率の頭打ち傾向がみられるが、その一方で、高校卒業後に就職する者の割合は、男子については50年の41.1%から4年には33.3%へ、女子については48.0%から32.9%へとそれぞれ低下している。

それでは高校卒業後の進路として増加しているのは何であろうか。

近年、増加が著しいのは専修学校等(専修学校専門課程、一般課程及び高等課程、各種学校又は公共職業能力開発施設等)への入学者(就職しつつ入学した者を含む)であり、その中でも専修学校専門課程への入学者の増加が顕著である。専修学校等への入学者数は55年の約28万3,000人から4年の約54万5,000人へ、専修学校専門課程入学者数は同じく約19万1,000人から約36万5,000人へと2倍近くに増加している(附属統計表第8表)。男女別には、男子が55年の約7万人から4年には約18万人へ、女子が約12万1,000人から約18万5,000人へ増加しており、この間の男子の増加が目立つ。高校卒業者に占める割合でみると専修学校等への入学者は55年の20.2%から4年には30.2%へとこの間に10%ポイント上昇している。また、専修学校専門課程入学者の高校卒業者に占める割合は55年の13.6%から4年には20.2%へ高まっている。このうち男子は10.0%から20.0%へ、女子は17.2%から20.4%へ上昇している。

(専修学校専門課程ではサービス化、情報化関連学科への入学者が大きく増加)

専修学校専門課程入学者の分野別構成比を4年についてみると、男子では工業(48.5%)が最も高く、次いで商

業実務(21.1%),文化・教養(15.6%),衛生(6.3%)などとなっている。さらに詳細な区分である学科についてみると、工業分野では情報処理での増加が特に大きく、4年の入学者数は約3万8・000人で55年の6.5倍強に達している。商業実務分野では「その他(ホテル,観光,電算機等を含む)」,文化・教養分野ではデザイン,「その他(法律,ファッション,社会体育等を含む)」の増加が大きい。女子では,分野別には医療(24.8%),商業実務(23.8%),文化・教養(15.4%),家政(11.0%)の構成比が高い。学科別には,医療分野の中では看護が多く(4年で医療の約7割),55年と4年とを比較すれば歯科衛生も増加している。また,商業実務分野の中の「その他」,秘書の増加が目立ち,工業分野の中の情報処理については女子でも大幅な増加がみられる。一方で,男子の医療分野の中の歯科技工,女子の家政分野の中の和洋裁などでは入学者数が減少している。

以上のように専修学校専門課程への入学者の動向からは,単なる高学歴を望むのではなく,実社会生活に役立つ専門技術を身につけて就職しようとする若者の志向がうかがえる。それと同時に,専攻する専門技術の内容をみると,経済・社会のサービス化,情報化に対応した専門・技術の習得をめざす者が増加していることが分かる。

(大きな変化のない男子学卒就職者の職業構成)

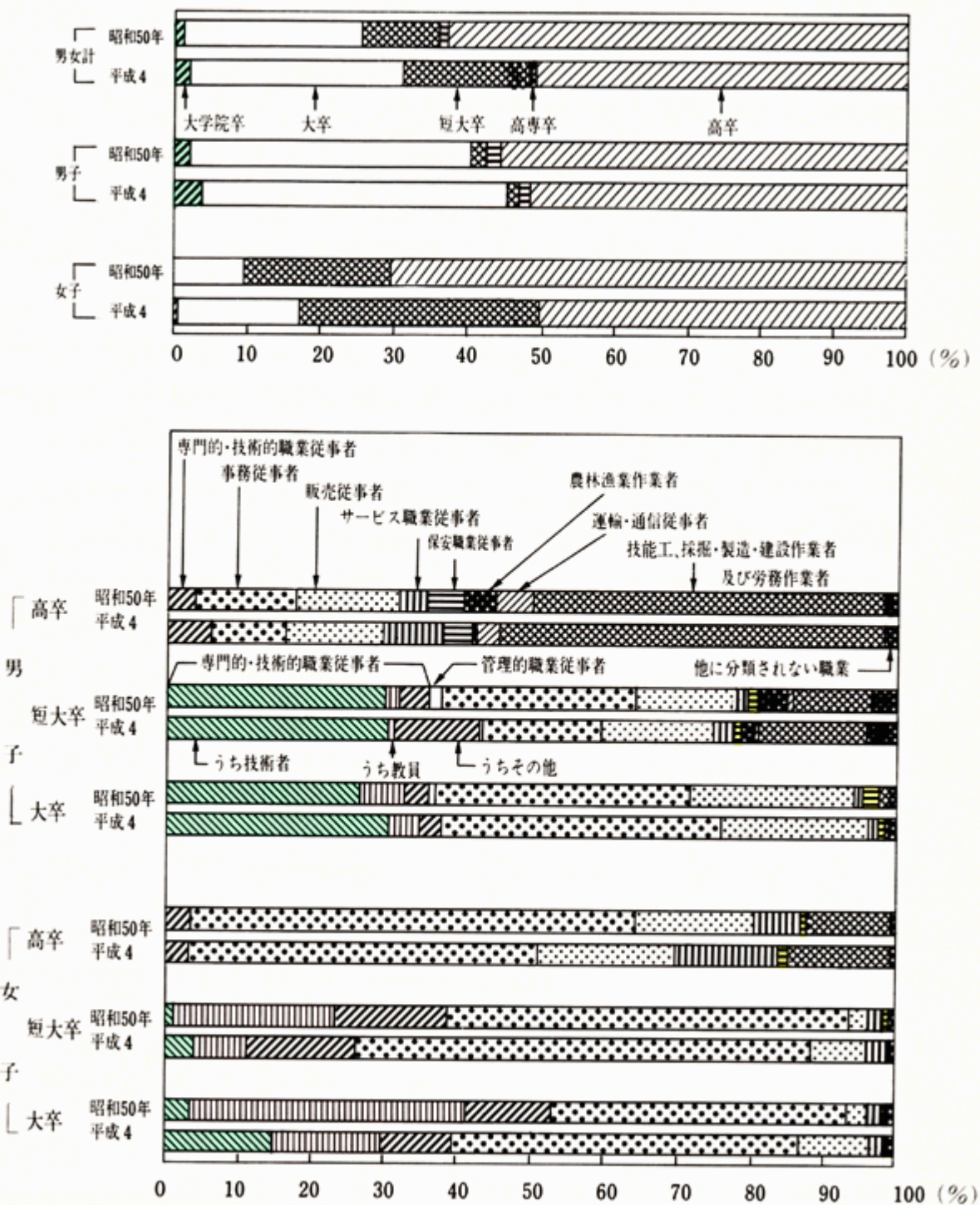
新規学卒就職者の学歴別割合を50年と4年とで比較してみると,高卒の割合が低下する一方,大学院卒,大卒,短大卒の割合が高まっており,新卒就職者の高学歴化が進んだことが分かる。この傾向は特に女子において著しい(第2-(1)-3図)。

次に,男子について,高卒,大卒の新規学卒就職者の職業構成が50年と4年とでどのように変化したかをみてもみる。大卒については専門的・技術的職業従事者(以下本節において「専門・技術職」という)及び事務従事者(以下本節において「事務職」という)の割合が若干増加したものの全体に大きな変化はなく,ホワイトカラー職業が約95%以上を占めている。高卒についても事務職の割合が若干低下しサービス職業従事者(以下本節において「サービス職」という)の割合が上昇しているものの,技能工,採掘・製造・建設作業員及び労務作業員(以下本節において「技能工・製造等作業職」という)が約5割を占め,販売従事者(以下本節において「販売職」という),事務職が10~15%程度で続く構造に大きな変化はみられない。

また,労働省「雇用動向調査」(平成3年)によって,近年増加の目立っている新規専修学校卒就職者(男女計で約23万6,000人,うち男子10万2,000人)の入職時における職業構成をみると,男子は専門・技術職が35.5%,技能工・製造等作業職が19.7%,サービス職が18.6%,販売職が12.7%などとなっており,高卒に比べ専門・技術職の割合が高くなっている。

第2-(1)-3図 新規学卒就職者の学歴構成と学歴別職業構成

第2—(1)—3図 新規学卒就職者の学歴構成と学歴別職業構成(中卒を除く)



資料出所 文部省「学校基本調査」

(女子の大卒・短大卒就職者の就業分野の拡大)

女子においても本格的な高学歴化が進行する中で就業時の職業構成はどのように変化しているのだろうか。大卒,短大卒,高卒の学歴別に新卒就職者における職業構成を50年と4年についてみよう(第2-(1)-3図)。大卒女子の職業はほぼ専門・技術職と事務職に二分され,販売職とサービス職に就職する女子がわずかに存在する。50年と4年とで異なる点は専門・技術職の割合が52.7%から39.5%に13%ポイント強低下し,販売職が3.1%から10.0%に上昇していることである。この傾向は,短大卒の女子にもみられ,専門・技術職は38.6%から26.1%に低下し,販売職が2.4%から7.9%へ上昇している。専門・技術職の割合が低下しているのは,大卒,短大卒ともに教員の割合が大幅に低下しているためであり,情報処理技術者を含む技術者

の割合はむしろ上昇している。このように、大学・短大を卒業した女子の職業構成は専門・技術職、事務職に集中した状態から、徐々にではあるが販売職などへ広がり、専門・技術職の中でも教員に大幅に偏った状態からさまざまな分野の専門・技術職への進出がみられる。

高卒女子では事務職の割合が60.7%から48.0%へ大幅に低下する一方、サービス職が6.6%から14.1%へ、技能工・製造等作業職が10.5%から14.1%へ、販売職が16.3%から18.5%へ上昇するなど職業構成が多様化している。

また、前出「雇用動向調査」によって女子の新規専修学校卒就職者の職業構成をみると、専門・技術職(44.8%)及び事務職(29.0%)の2つで4分の3を占め、次いでサービス職が13.1%、販売職が8.2%などとなっている。

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第1節 若年者の職業選択

2) 職業意識の形成と職業情報

(高校卒業までに希望職業が未定の者は2~3割)

若者は職業に関する意識、職業希望をいつ、どのように形成するのであろうか。我が国においては、学校卒業後間をおかずに就職するのが一般的であるが、学校卒業の時点で自分の適職が何であるかについての意識が十分に形成されているのであろうか。ここでは、こうした若者の職業に関する意識、職業選択をめぐる問題をみていこう。

日本労働研究機構「初期職業経歴に関する追跡調査」(『高卒者の進路選択と職業志向』,平成2年)によれば、高卒就職者では就職の前年12月までに80.7%の者が就職が内定し、遅くとも卒業までには91.3%の者が内定している。普通科と職業科とを比べると職業科の方が内定が早く進むという傾向があり、卒業時点で内定が得られていなかったのは、職業科で4.8%であったのに対し、普通科では20.2%となっている。しかし、概して高卒での就職は、学校、家族・知人等を通じて、具体的進路先を決定させる進路指導が熱心になされることにより、卒業までには大部分の内定が完了するものと考えられる。

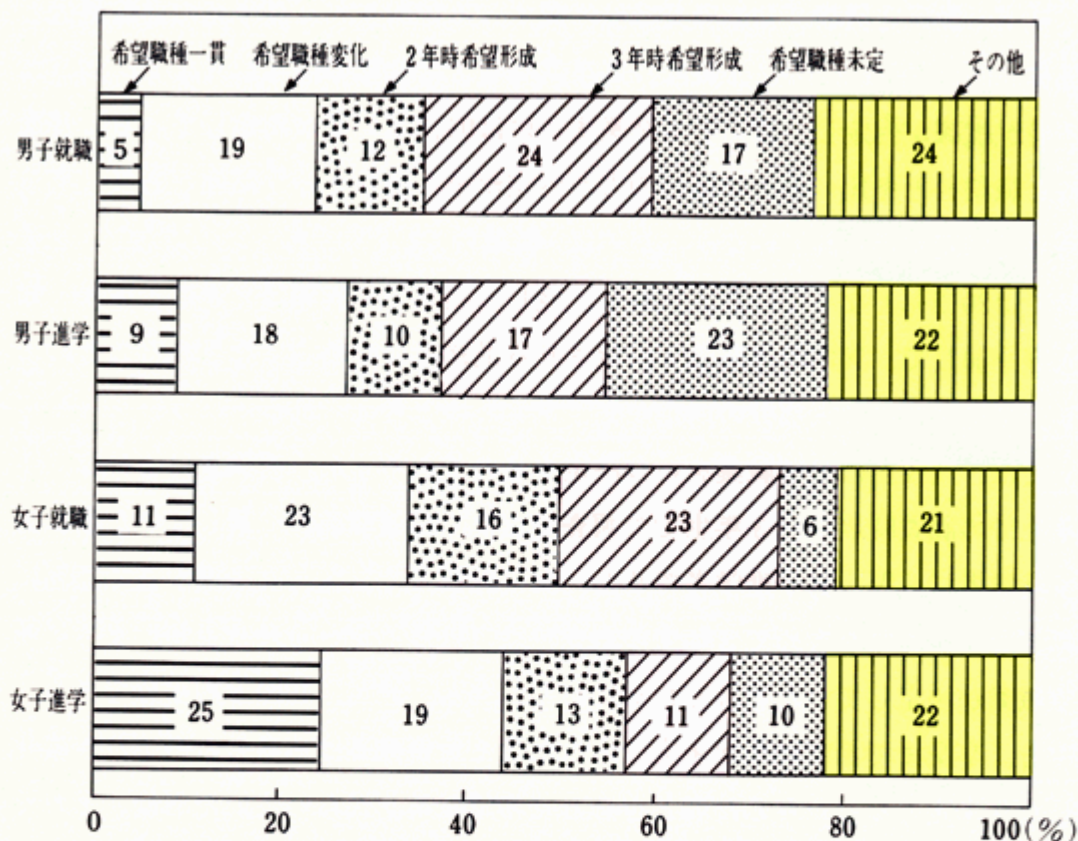
では、高校生は希望職業をいつ決定するのであろうか。同調査によれば、1年生での調査時点から3年生での調査時点まで希望職業が一貫していた者は男子就職者で5%、男子進学者で9%、女子就職者で11%、女子進学者で25%に過ぎない。これを含めて3年生の調査時点(11月下旬から12月上旬)までに希望職業が決定していた者はそれぞれ41%、36%、50%、49%と約半分である。一方、卒業まで希望職業が未定であった者と希望職業はあるもののこれが変化したり未定となったりした者とを合わせ希望職業が揺らいでいた者は、それぞれ36%、41%、29%、29%であり、少なくとも男子で約4割、女子で約3割の者が高校在学時に職業についての希望が未定であったことが分かる(第2-(1)-4図)。すなわち、進学者の少なからぬ部分が希望職業決定をとりあえず先送りした形で進学し、就職者でもほぼ同程度の者が希望職業がはっきりしないままとりあえず初職についているということが出来る。

(多い職業への理解不足)

高卒就職者のうちの少なからぬ割合の者が、希望職業について必ずしも明確な意識を持たないまま就職するとすれば、このことが就職者の職業生活の継続に何らかの問題をもたらすことはないであろうか。前出「初期職業経歴に関する追跡調査」において、高卒で初職を得た者に対し「この先5年後に同一の会社に継続して勤務していると思うか」をたずねたところ、会社の規模では大企業就職者ほど、職種では技術者・専門的な職業・事務の職業、建設の職業・製造の職業、販売の職業・サービスの職業の順に勤務継続予想者の割合が高くなっている。しかし、大企業、技術者・専門的な職業・事務の職業に就職した者でも継続勤務を予測する割合は男子で50%程度、女子で30%程度であり、必ずしも確信を持って初職を肯定していない可能性が示唆されている。

第2-(1)-4図 高校生の職業希望決定の時期

第2-(1)-4図 高校生の職業希望決定の時期



資料出所 日本労働研究機構「初期職業経歴に関する追跡調査」(「高卒者の進路選択と職業志向」(平成2年))

- (注) 「希望職種一貫」は一年生の調査時点から三年生の調査時点まで同じ職業を希望した者。
 「希望職種変化」は職業希望は一年生から三年生まで持っていたが、その職業が変化した者。
 「二年時希望形成」、「三年時希望形成」はそれぞれ二年生、三年生の時に希望職業が決まり、三年生の調査時点まで変化しなかった者。
 「希望職種未定」は一年生の調査時点から三年生の調査時点まで一貫して希望職業が未定であった者。
 「その他」は希望職業を持ったり、未定となったりした者。

同調査により、初職を退職した者について初職の退職理由(複数回答)をみると、「仕事が自分に合わなかった」をあげる者が49.3%、「自分の将来展望が持てなかった」が31.5%と上位を占め、以下「職場の人間関係がうまくいかなかった」、「労働時間が不規則だった」がそれぞれ27.4%、「労働時間が長かった」、「休みが少なかつた」がそれぞれ24.7%、「自分の能力・適性を発揮できなかった」、「日曜・祭日こ休めなかつた」がそれぞれ23.3%となっている(付属統計表第9表)。このように、学生時代に、職場の実態とともに職業そのもの及び自らの職業生活に対する明確なイメージが形成されていながつたことが初職を継続できなかつたことの要因になっていることが示されている。

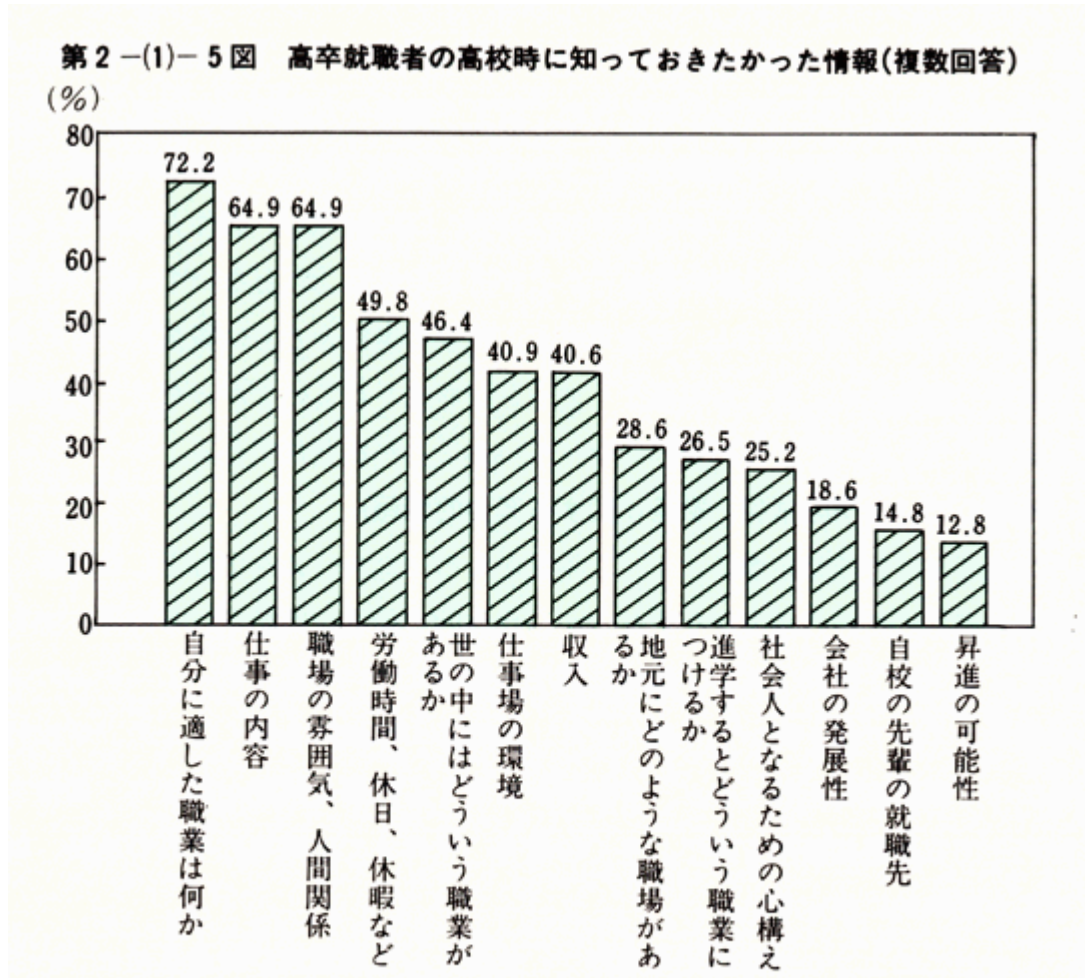
(不足している適職情報、職場に関する具体的情報)

高校における進路指導は、1,2年生からホームルームを中心とした進路・職業の選択のための指導がなされるが、具体的な指導が開始されるのは、主として3年生の1学期である。就職に関する指導については、ホームルームの中で職業について話を聞いたり調べたり、就職者の体験談を聞くことや、学校行事の中で職場実習を行うなど、学校側が用意する指導や活動が始まり、面接を始めとする進路相談等を経て、多くの場合、秋口までに実現性の高い進路、就職先が効率的に決定される。

しかしこのような進路決定の過程で、生徒たちは職業及び職業生活について十分な情報を得ているである

うか。第2-(1)-5図は、高卒者が就職後に顧みて高校時代に知っておきたかったと思う情報(複数回答)を回答したものである。最も指摘の多い情報は「自分に適した職業は何か」(72.2%)、以下、「仕事の内容」(64.9%)、「職場の雰囲気、人間関係」(64.9%)、「労働時間・休日・休暇」(49.8%)、「世の中にはどんな職業があるのか」(46.4%)、「職場の環境」(40.9%)、「収入」(40.6%)等となっている。すなわち、自分にはどのような仕事が合っているのかという適職情報が欲しかったと多くの者が感じており、短期間での進路選択、就職活動の中で自分の適職について十分に考察することができていなかったことがうかがえる。そして、「仕事の内容」、「職場の雰囲気、人間関係」、「世の中にはどんな職業があるのか」といった職業生活及び産業社会についての具体的なイメージを形成するための情報もまた十分ではなかったと思われる。これらは前項で高卒者の初職の退職理由から推察された問題点とよく符合している。

第2-(1)-5図 高卒就職者の高校時に知っておきたかった情報



資料出所 日本労働研究機構「初期職業経歴に関する追跡調査」(「高卒者の進路選択と職業志向」(平成2年))

今後、学校在学中にさまざまな形で、できる限りこうした情報が得られるようにしていくことが重要であるのはいうまでもない。しかし、同時にこうした情報は単に知識という形では、生徒に十分には伝達しえない性質のものである。生徒自身がこれらの情報を入手し、主体的に活用して自らの進路を決定したり変更していく能力そのものを体得できるような指導も必要である。

(新規学校卒業者の3~5割が3年以内に離職)

以上、高校生の段階では職業に関する理解の形成が十分でない場合が多いことをみてきたが、次に大卒者を含め、近年の若者の離職動向をみることにする。前出「雇用動向調査」により新規学校卒業者の離職割合を学歴別にみると(該当者が少ないために変動の大きい中学を除く)、2年、3年で高まったのは高卒者のみで、短大卒はほぼ9%程度、大卒は7~8%で推移しており、特に近年高まったとはいえない。男女別にみてもい

ずれも高卒で高まりがみられるが、大卒、短大卒では年による変動はあるもののむしろ低下かほぼ横ばいと考えられる。しかし、学校卒業者、特に卒業後3年までの離職率は、これ以外の労働者に比べると高い。労働省職業安定局資料により卒業後3年までの在職期間別離職率を高卒、短大卒、大卒別にみると、卒業後3年間累計の離職率は、高卒で延べ40～50%、短大卒でも延べ40%程度、大卒で延べ30%弱が離職していることは注目される(第2-(1)-6図)。すなわち、若年の離職が近年目立って上昇しているとする根拠はないが、従来も現在も新卒後3年間ほどの若者において離職の頻度が高いということはできる。実社会経験がなく、在学中に十分な職業意識を形成できないまま就職した新卒者にとって、この時期はいわば適職の探索期間であり、かつ、社会及び職業に対する体験的理解の進む期間であるとも考えられる。

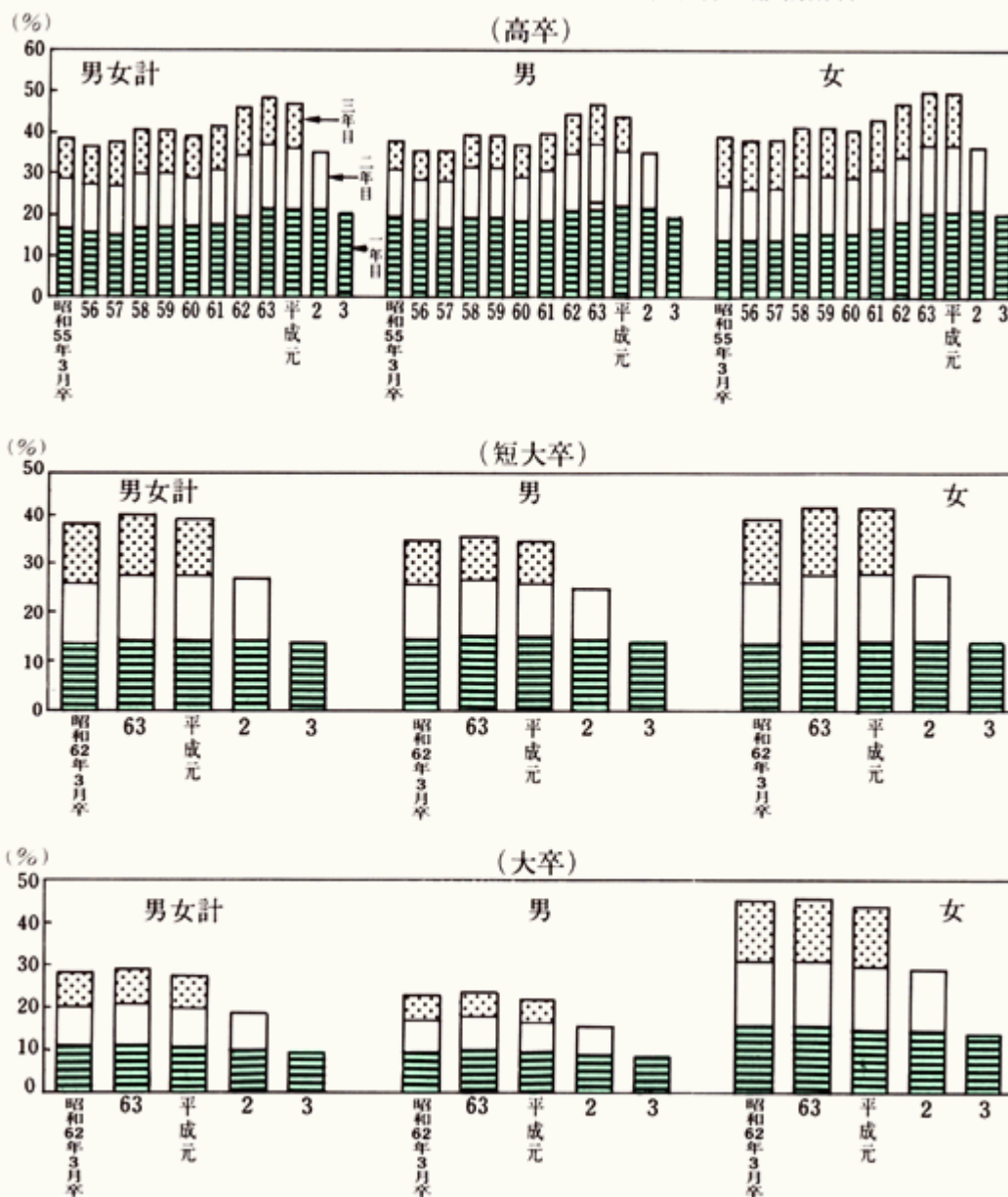
(徐々に高まる適職へのこだわり志向)

さらに、若者の職業への執着の変化をみよう。日本生産性本部「働くことの意識調査」により、新入社員及び入社3～5年目の社員に対して「入った会社で希望する職業につけなかつたらどうするか」を聞いた結果が第2-(1)-7図である。大卒者は従来から「どんな仕事にも挑戦する」とするジェネラリスト型の割合が平均より高い。しかしながら、近年、大卒者も含めてこの型の割合が低下してきており、「職業を変えてくれるよう会社に働きかける」、「会社をやめる」の割合がわずかずつではあるが上昇してきている。若者の間に職業へのこだわりが徐々にではあるが高まりつつあるように思われる。

職業に関する実際的知識や対処の能力が学校在学中に形成されることは、無意味な離転職をなくしていく観点からは望ましいことであり、高校や大学の進路指導、ガイダンス、カウンセリングの充実を含め制度が整備されていくことは大事なことである。しかしながら、実際には新卒就職後3年程度の期間が適性認識、産業・社会に関する体験的学習の期間となっている場合も多いとすれば、この期間の若者に対する情報提供、援助の体制の充実もまた重要であるといえよう。

第2-(1)-6図 卒業年、在職期間別学卒者の離職割合

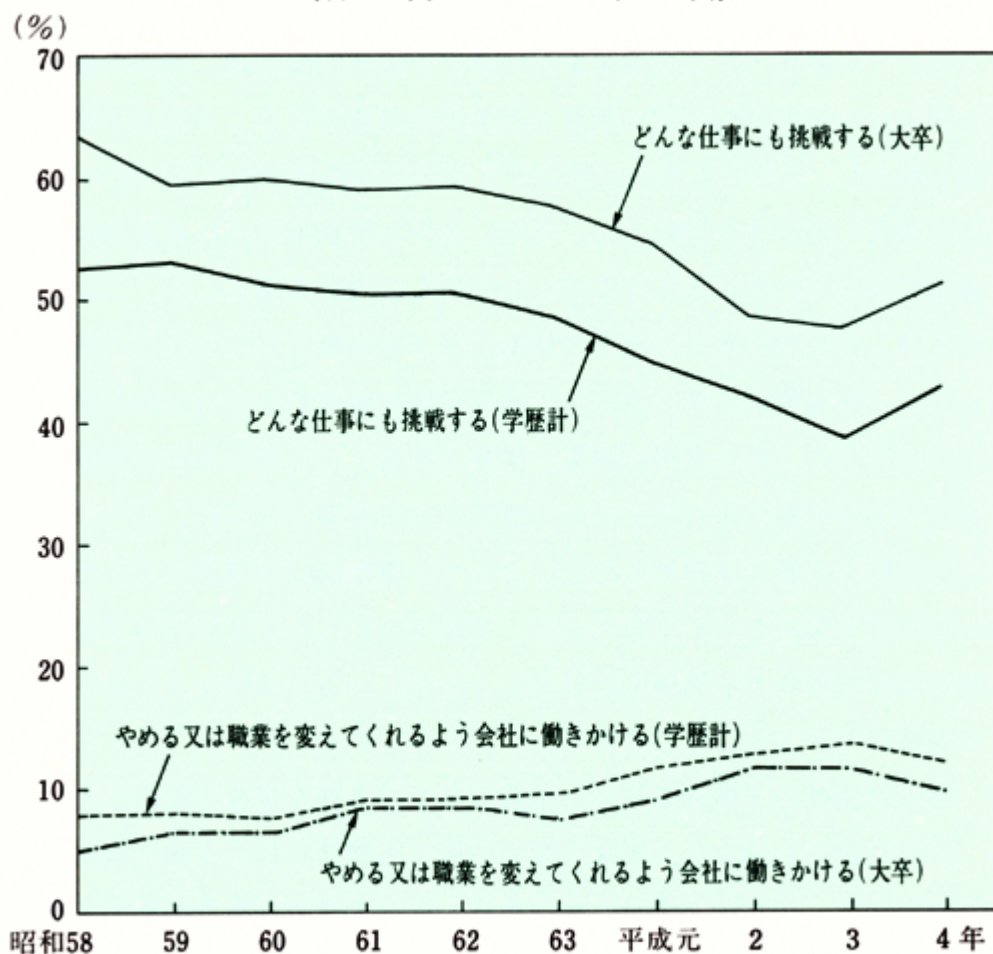
第2-(1)-6図 卒業年、在職期間別学卒者の離職割合



資料出所 労働省職業安定局調べ

第2-(1)-7図 入社した会社で希望する職業につけなかつた時の対応

第2-(1)-7図 入社した会社で希望する職業につけなかった時の対応
(新入社員・入社3～5年目社員)



資料出所 (財)日本生産性本部「働くこと意識調査」

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第1節 若年者の職業選択

3) 若者と職業をめぐる新しい動き

若者の高学歴化,職業選択の先送り,進路・職業に対する理解の不足,職業適性意識の未形成などの現状を踏まえ,近年,教育制度の改革や各種事業の推進等の新しい動きがみられる。この項ではこうした動きのいくつかをみよう。

(総合学科の新設)

第14期中央教育審議会は3年4月19日に答申を出し,高等学校教育の改革の方向として「1)中卒者の95%が高校に進学する現在,多様な能力・適性,興味・関心,進路等に対応するため,幅広く柔軟な教育を実施することが必要である」,「2)自分の興味・関心や進路などに基づく主体的な学習,個性の最大限の伸長を図るため選択の幅の広い教育を推進する必要がある」,「3)青年期において自我を確立し,人間性を豊かに育むことができる教育が求められている」(以上,趣旨概略)の3点を指摘した。また,こうした指摘の上に同答申は「普通科と職業学科とを総合するような新たな学科」の設置を提言した。これに基づき文部省は「高等学校教育の改革の推進に関する会議」においてこの構想の具体化を図り,同会議は5年2月12日,高等学校教育改革を強力に押し進めていく枠組みとしての「総合学科の設置」構想を報告した。総合学科の設置は23年の新制高等学校発足以来45年ぶりの大改革として位置づけられ,この中で,さまざまな制度を大胆に活用することによって,職業選択を視野に入れた自己の進路への自覚を深めさせる学習の重視,個性を生かした主体的学習等を特色とする高等学校教育改革を積極的に推進するとしている。活用するさまざまな制度とは概略以下のようなものである。

- 1)種々の活動の実績を重視した推薦入学など多様な選抜方法の工夫
- 2)科目を幅広く開設し,興味・関心に応じた履修科目の主体的選択
- 3)個別学習,グループ学習,集中授業,社会人講師等授業形態の工夫
- 4)学年区分に関係ない単位制による弾力的教育課程の編成
- 5)自校以外で開設されている科目の単位認定による学習機会の拡大
- 6)専門学科への転学,進路変更への配慮
- 7)再度就学をめざす生徒の希望に応える転・編入学の受入れ

以上のように総合学科構想においては,学力を単なる知識や技能の量としてではなく,これを支える能力,関心・意欲・態度の全体的構造,さらに自ら考え主体的に判断し行動するために必要な資質や能力の総合力ととらえている。

そして,学校においては,基礎的・基本的な内容の指導を徹底し,個性を生かす教育の充実や自己教育力の育成を図ることをめざしている。総合学科は現在,設置を検討している高校,理念の一部を取り入れて改革に取り組んでいる高校などが何校か存在するが,6年度における総合学科の設置に向け,5年3月10日には,「学校教育法施行規則の一部を改正する省令」,「高等学校設置基準の一部を改正する省令」等,関係法令が公布された。若者が主体的に自らの職業及び職業生活に関する意識を形成することの不十分なまま職業生

活に入りがちな現状において、これを改善するための学校側からの取組みとして期待される。

(働きがいある職業生活と技能尊重社会の実現に向けて)

労働省は4年7月から「働きがいと技能尊重に関する有識者懇談会」を開催し、この中で働きがいのある職業生活、技能が尊重される社会の実現に向け社会全体として取り組む基本姿勢について、各界有識者による幅広い議論が行われてきた。勤労者の生活全体をゆとりある豊かなものとするためには、労働時間の短縮を進める一方で、労働そのものを働きがいのあるものにしていくことが重要であること及び若者において技能離れの傾向が進み、働くこと、技能の重要性に対する社会の理解・認識が必ずしも十分でない状況にあることを問題意識としたものである。5年2月19日こ発表された同懇談会の報告「働きがいのある職業生活と技能が尊重される社会の実現に向けて」においては、勤労と技能の大切さに関し国民の理解を深めること、次代を担う若者の職業意識の確立を進めること、若者、高齢者、女子、技能者が生き生きと働ける職場をつくること、職業や技能について幅広く学べ相談できる体制をつくること等について12の提言を行い、勤労者、企業、学校、行政がそれぞれの立場で協調して取り組んで行くことを求めている。労働省としては、従来、種々の形での公共職業訓練、情報提供、相談援助を実施し、技能検定の実施等による職業能力評価体制の整備などを行ってきたが、さらにこの報告を受けて、国民一般や産業界・教育界等の理解と協力を求めるとともに、関係省庁との連携を図りつつ各般の施策を検討・実施していくこととしている。

職業ハンドブック

経済・社会・文化の急激な変化の中で、職業の変化には著しいものがあります。

「職業ハンドブック」は職業に関し、職業の内容、参入条件や資格、職業の推移と展望、関連機関等の体系的情報を進路指導、職業紹介の当事者に提供することを目的として、労働省の関連研究機関である日本労働研究機構が作成しているものです。昭和56年の刊行以来、必要のあるつど改訂版を出版しており、3年現在、271の職業を収録しています。62年以降は、「職業ハンドブック通信(季刊)」により最新データの紹介、新しい職業の解説等の情報も提供しています。学校、ハローワークの窓口での職業紹介に活用されているほか、財団法人雇用情報センター(電話03-3815-7921)で購入できます。

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第2節 転職・再就職と職業選択

第1節では学校卒業者を中心に若年期における職業意識や職業選択の問題をみた。第2節では、その後におこる転職や再就職時の職業選択、就業における問題点を、特に女子再就職者、男子高年齢者についてみていく。

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第2節 転職・再就職と職業選択

1) 転職・再就職の動向

(転職経験のある者は男子で47%,女子で52%)

まず、転職の状況を概観しよう。総理府「勤労意識に関する世論調査」(平成4年)において、全国20歳以上の有職者3,722人に対して転職経験回数を聞いている。これによると転職経験がない者が半分以上の51.2%を占め、1回が20.1%,2回が12.9%,3回が9.2%,4回以上は6.6%となっている。男女別には男子より女子の方に転職経験を持つ者が多く(女子51.9%,男子46.6%),しかも2回,3回の転職経験者の割合も女子の方が男子より高くなっている。性・年齢別にみると転職経験のある者は男子ではおおむね50%程度であるのに対し、女子では30,40歳台で約60%,50歳台で約50%,60歳台で約40%と、30,40歳台に転職経験者が多い。しかも、女子の場合、2回,3回の転職経験者が30,40歳台に多く、一般に育児を終えるなどして、再び就職しようとする年齢層での転職が多いことを示している。

(女子で増加が大きい転職入職者)

労働省「雇用動向調査」では、入職者を未就業からの入職者(当該事業所に入職する前1か年間に就業経験がなかった者)と既就業からの入職者(同じく前1か年間に就業経験のあった者,すなわち転職入職者)とに分けているが、この転職入職者の割合は近年高まっており、昭和55年の50.6%が平成3年には56.8%へと上昇している。転職入職者割合の上昇は男女いずれにもみられるが、特に女子において大きく、55年の38.1%から3年には48.1%へと上昇している(男子は55年の63.7%から3年の65.7%へわずかに上昇)。

転職入職者割合の上昇はいずれの年齢層においてもみられるが、さらに年齢別の状況を男女別にみると、やや異なる動きがみられる。男子で転職入職者の割合が上昇しているのは19歳以下及び45歳以上の年齢層であるのに対し、女子ではすべての年齢層で上昇しており、25~29歳で55年の56.2%から3年の70.5%へ、30~34歳で36.3%から49.6%へ、35~44歳で41.5%から53.4%へと10%ポイント以上上昇し、45~54歳でも49.8%から58.9%へ、55~64歳でも55.6%から63.4%へとそれぞれ上昇している。

このような転職入職者割合の上昇にはパートタイム労働者として入職する者の割合が高まっていることが影響しており、転職入職者のうちパートタイム労働者の占める割合は、男子では55年の2.4%から3年には6.2%へ、女子では同じく20.2%から32.6%へと上昇している(付属統計表第10表)。

(女子ではパートタイム労働者としての再就職が大幅に増加)

再就職者の状況を、前出「雇用動向調査」における一般未就業からの入職者(入職までの1年間に仕事をしていなかった者で新規学卒以外の者)の動向でみると、55年には約97万人であったものが3年には約154万人に増加している。一般未就業からの入職者は女子が多いが、55年には男子の約24万人に対し女子は約72万人であったものが、3年には男子約49万人、女子約105万人とこの間の増加率は男子が大きい(男子での増加を年齢別にみると20~24歳で増加数,増加率ともに最も大きい,このほかの年齢層でも増加している)。女子について、さらにこれを就業形態別にパートタイム労働者と一般労働者(パートタイム労働者以外)に分けてみると、一般労働者が約45万人から約49万人へのわずかな増加にとどまっているのに対し、パートタイム労働者は約27万人から約56万人へと2倍以上に増加している。このように女子ではパートタイム労働者という形での再就職が増加していることが分かる。さらに年齢別にみると、20~24歳層以下の年齢層では一般労働者,パートタイム労働者いずれも増加しているのに対し、25~29歳,30~34歳,35~44歳

の各年齢層では一般労働者という形での入職は減少し、パートタイム労働者としての入職は増加している。これらの3つの年齢層の合計でみると、一般労働者の入職者数が55年の約26万人から約22万人へ減少し、一方でパートタイム労働者の入職者数は約20万人から約33万人へと増加している(付属統計表第10表)。

(移動率の高いサービス職)

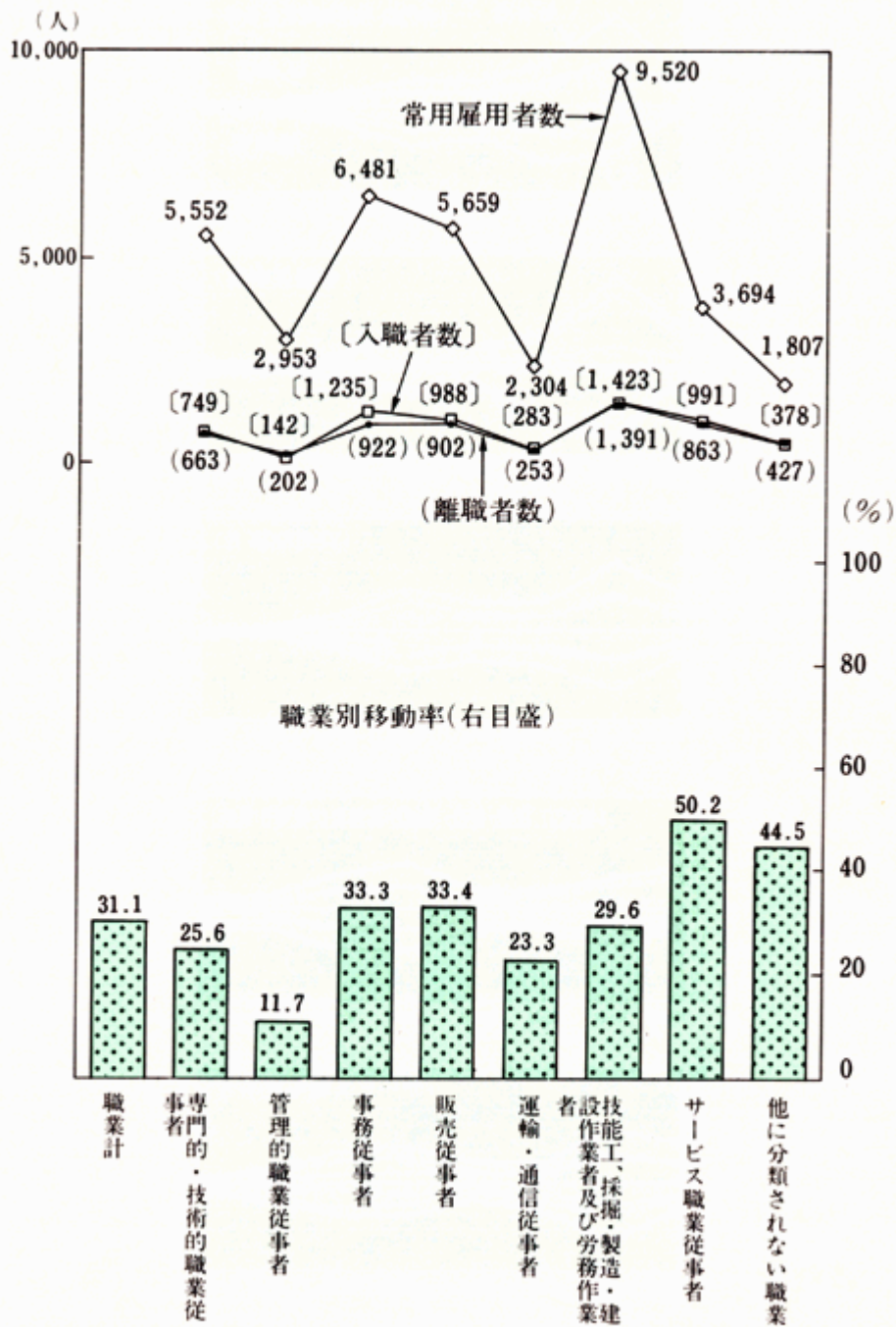
次に、前出「雇用動向調査」により職業別に入職者・離職者の状況をみてみよう(ただし、同調査における入職者には、定年退職後引き続き嘱託・臨時雇用者として雇用された者及び系列企業などからの移動者を含み、離職者には期間中に雇用関係が終了した者のほか系列企業への移動者を含んでいる点に注意する必要がある)。まず、職業別の移動率((入職者+離職者)/常用雇用者)をみると、最も高いのはサービス職業従事者(50.2%、以下本節において「サービス職」という)であり、販売職業従事者(以下本節において「販売職」という)、事務従事者(以下本節において「事務職」という)、技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員(以下本節において「技能工・製造等作業職」という)がほぼ職業計平均の30%程度で続いている。専門的・技術的職業従事者(以下本節において「専門・技術職」という)、運輸・通信職業従事者(以下本節において「運輸・通信職」という)はそれぞれ25.6%、23.3%と職業計平均より低く、管理的職業従事者(以下本節において「管理職」という)は11.7%と7つの職業中最も移動率が低い(第2-(2)-1図)。

(再就職の時はサービス職、販売職、技能工・製造等作業職)

次に、専門・技術職、事務職、販売職、技能工・製造等作業職、サービス職の5つの職業について、性、年齢別に入職・離職の状況をやや詳しくみてみよう(第2-(2)-2図)。専門・技術職として入職する者は男女ともに20～24歳が最も多く、専門・技術職として入職する者の約4割を占める。年齢が上がるにつれてその割合は低くなっており、専門・技術職は新規学卒後の入職が多いことを示している。一方、離職する者は女子については20歳台の離職者が20～24歳、25～29歳でそれぞれ約13%と30歳以上の年齢層に比べ多くなっている。男子の離職は20歳台から40歳台前半までがそれぞれ7～12%を占め、45歳以降は減少していく。事務職も専門・技術職と同様、学校卒業後の入職が多く、20～24歳での入職が40%を占める。入職・離職の多くを女子が占め、特に女子の20歳台での離職割合が高い。

第2-(2)-1図 職業別移動率

第2-(2)-1図 職業別移動率

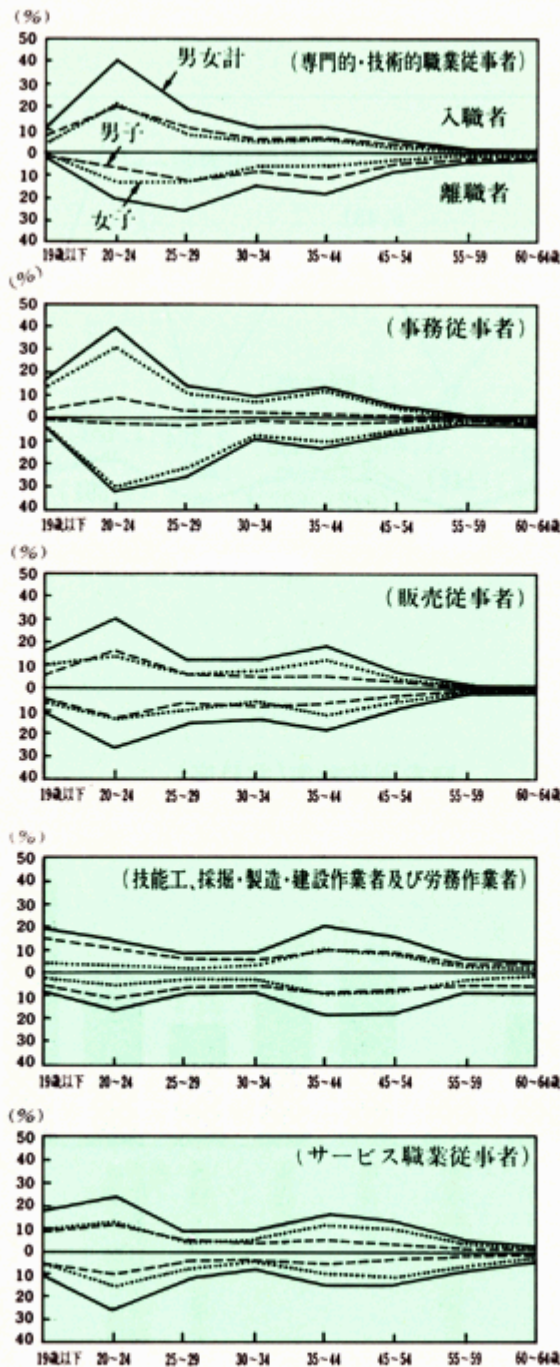


資料出所 労働省「雇用動向調査」(平成3年)

(注) 移動率 = $\frac{\text{当該年における入職者数} + \text{離職者数}}{\text{当該年の6月末日現在の常用雇用者数}} \times 100$

第2-(2)-2図 職業別入職・離職者に占める年齢階級別入職・離職者割合

第2-(2)-2図 職業別入職・離職者に占める年齢階級別入職・離職者割合



資料出所 労働省「雇用動向調査」(平成3年)

(注) 年齢階級、性別入(離)職者割合

$$= \frac{\text{当該職業、当該年齢階級の男(女)子入(離)職者数}}{\text{当該職業の男女計の入(離)職者数}} \times 100$$

販売職とサービス職のパターンは類似している。いずれも30～34歳までの入職・離職は男女でほぼ同様な動きをみせ、35～44歳以上の年齢層では女子の入職・離職の動きの方が大きく、男子ではなだらかに減少する。女子では入職・離職ともピークは20～24歳と35～44歳にあり、学卒入職のほかにも再就職の受け皿となっていることを示している。

技能工・製造等作業職は、30～34歳以下の層では男子の入職・離職が女子の2～3倍の大きさであるが、35～44歳以上の年齢層では男女でほぼ同様な大きな動きがみられ、男女ともに再就職の多い職業となっている。

(同職への転職が一般的、職業間移動も多い販売職、サービス職)

転職に伴い職業はどう変化しているだろうか。前出「雇用動向調査」によって、転職入職者について前職と現職の職業別移動状況をみたのが第2-(2)-3表である。これによると、当然のことながら各職業とも同職への移動率が最も高くなっている。職業別には、男子ではいずれの職業も5割強以上は同職へ移動しており、特に技能工・製造等作業職で76.1%、専門・技術職で67.3%が同職への移動である。販売職(55.3%)、サービス職(56.6%)の同職移動は比較的率が低いが、これらは同職以外では技能工・製造等作業職に移動する割合が高い。一方、女子については事務職(73.0%)、専門・技術職(70.5%)、技能工・製造等作業職(70.4%)では7割強が同職へ移動する一方、サービス職(55.6%)、販売職(47.0%)では比較的同職移動の割合が小さく、販売職からは27.0%が事務職へ、10.9%が技能工・製造等作業職へ移動し、サービス職からは事務職、販売職へそれぞれ14.4%が移動している。販売職、サービス職は30歳台後半以降の女子の入職・離職の多い職業であったが、これらの職業は、育児終了後などに再就職する女子が比較的容易に入職できる一方で、転職する場合には必ずしも同職へ移動するとは限らない職業であるといえよう。

第2-(2)-3表 転職に伴う職業移動

第2-(2)-3表 転職に伴う職業移動(前職=100)

| (男) 現職 | 前職計 | 専門的・技術的職業従事者 | 管理的職業従事者 | 事務従事者 | 販売従事者 | 運輸・通信従事者 | 技能工、採掘・製造・建設作業及び労務作業者 | サービス従事者 |
|-----------------------|-------|--------------|----------|-------|-------|----------|-----------------------|---------|
| 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 専門的・技術的職業従事者 | 12.0 | 67.3 | 3.6 | 6.5 | 5.3 | 2.2 | 2.9 | 5.9 |
| 管理的職業従事者 | 5.5 | 4.4 | 60.3 | 4.2 | 2.8 | 2.7 | 0.5 | 1.1 |
| 事務従事者 | 7.1 | 5.5 | 11.6 | 58.4 | 5.5 | 2.4 | 1.6 | 3.9 |
| 販売従事者 | 12.8 | 5.9 | 6.8 | 12.0 | 55.3 | 6.6 | 4.3 | 8.8 |
| 運輸・通信従事者 | 11.4 | 4.2 | 2.0 | 3.0 | 5.0 | 62.1 | 6.1 | 5.8 |
| 技能工、採掘・製造・建設作業及び労務作業者 | 31.7 | 7.4 | 7.3 | 6.5 | 14.1 | 13.1 | 76.1 | 13.8 |
| サービス従事者 | 1.5 | 0.6 | 0.8 | 1.0 | 1.2 | 0.6 | 0.9 | 1.0 |
| 他に分類されない職業従事者 | 12.3 | 3.1 | 4.3 | 5.4 | 7.4 | 7.1 | 3.6 | 56.6 |
| | 5.7 | 1.7 | 3.3 | 3.0 | 3.4 | 3.2 | 4.0 | 3.2 |

| (女) 現職 | 前職計 | 専門的・技術的職業従事者 | 事務従事者 | 販売従事者 | 技能工、採掘・製造・建設作業及び労務作業者 | サービス従事者 |
|-----------------------|-------|--------------|-------|-------|-----------------------|---------|
| 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 専門的・技術的職業従事者 | 10.7 | 70.5 | 4.6 | 3.5 | 2.1 | 3.6 |
| 管理的職業従事者 | 0.7 | 3.4 | 0.1 | 0.2 | 0.0 | 0.1 |
| 事務従事者 | 32.6 | 13.2 | 73.0 | 27.0 | 8.5 | 14.4 |
| 販売従事者 | 15.2 | 3.2 | 11.4 | 47.0 | 8.5 | 14.4 |
| 運輸・通信従事者 | 0.7 | 0.0 | 0.4 | 0.5 | 0.1 | 0.2 |
| 技能工、採掘・製造・建設作業及び労務作業者 | 16.5 | 2.6 | 3.7 | 10.9 | 70.4 | 7.2 |
| サービス従事者 | 0.1 | 0.0 | 0.1 | 0.1 | 0.0 | 0.3 |
| 他に分類されない職業従事者 | 18.0 | 6.3 | 5.5 | 8.6 | 7.0 | 55.6 |
| | 5.4 | 1.0 | 1.0 | 2.1 | 3.3 | 4.2 |

資料出所 労働省「雇用動向調査」(平成3年)

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第2節 転職・再就職と職業選択

2) 女子の再就職における職業選択

(女子の7割が再就職型を志向)

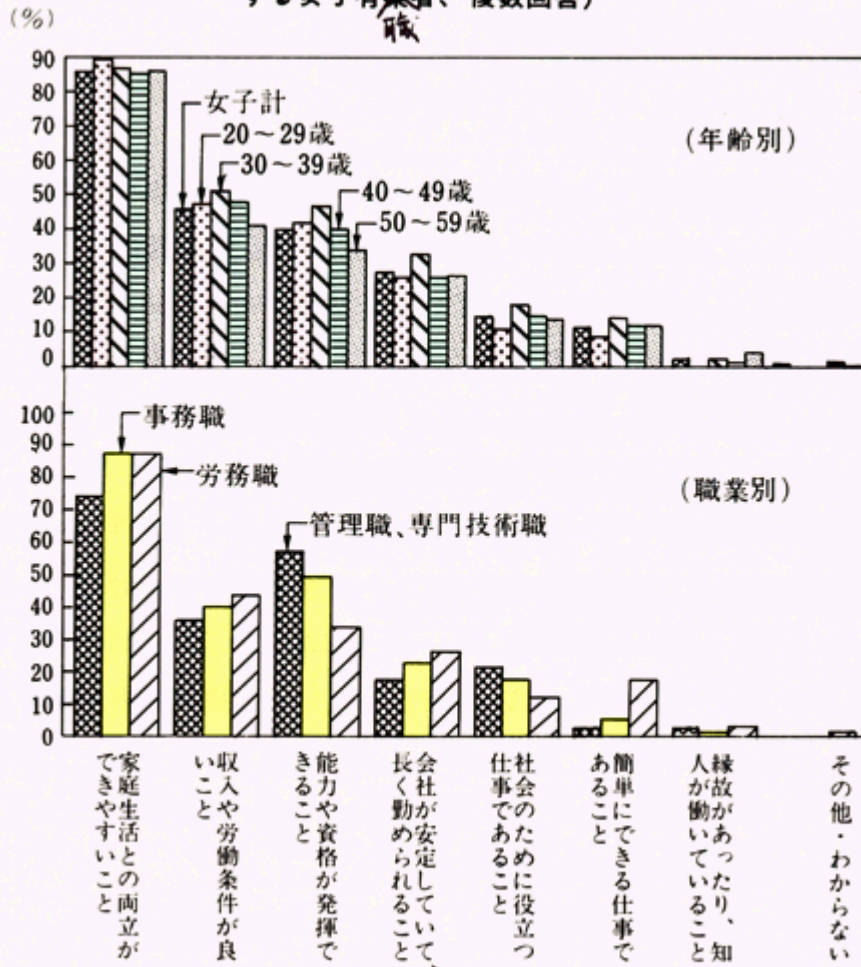
初めに、女子の有職者が女性の就業のあり方としてどのような形態が最も望ましいと考えているかを、総理府「勤労意識に関する世論調査」(平成4年)によってみてみよう。20歳以上64歳までの女子就業者のうち68.0%が「就職(業)し、結婚や出産などで、一時期家庭に入るにしても、再び働きにでるのが望ましい」(以下「再就職型」という)とし、以下、「就職(業)し、できるだけ長く働くのが望ましい」(15.4%、以下「継続勤務型」という)、「就職(業)し、結婚や出産などを契機として家庭に入るのが望ましい」(11.7%)が続いている。年齢別にみると、継続勤務型が望ましいとする割合は、おおむね年齢が下がるにつれ低下し、60～64歳で26.4%、50～59歳で20.5%、40～49歳で14.4%、30～39歳で11.0%、20～29歳で11.4%となっている。再就職型が望ましいとする割合は、いずれの年齢層でも最も高く、30～39歳では75.1%と7割を超え、20～29歳(68.6%)、40～49歳(69.7%)でも7割近くにのぼっている。

(高い仕事と家庭生活との両立志向)

前出「勤労意識に関する世論調査」において、再就職型を望ましいとする女子有職者に対して、さらに、「一般的にいつて、女性が再び働きにでる場合には、どのようなことを重視して仕事を選ぶことが大切だと思いますか」(複数回答)とたずねた結果が第2-(2)-4図である。これをみると、ほぼ9割の者が「家庭生活との両立ができやすいこと」をあげ、以下、「収入や労働条件が良いこと」が約5割、「能力や資格が発揮できること」が約4割で続いている。この結果は年齢別にみてもあまり変わらない。被傭者について職種別にみても、いずれの職業でも「家庭生活との両立ができやすいこと」をあげる者が最も多い。ただし、その割合は事務職(87.0%)、労務職(86.9%)でほぼ9割となっているのに対し、管理職・専門技術職(73.7%)では7割強と若干低く、逆に「能力や資格が発揮できること」をあげる者が事務職で48.7%、労務職で33.2%であるのに対して、管理職・専門技術職では56.6%となっており、職種によって若干の違いがある。

第2-(2)-4図 再就職において重視する点

第2-(2)-4図 再就職において重視する点（再就職を望ましいとする女子有業者、複数回答）

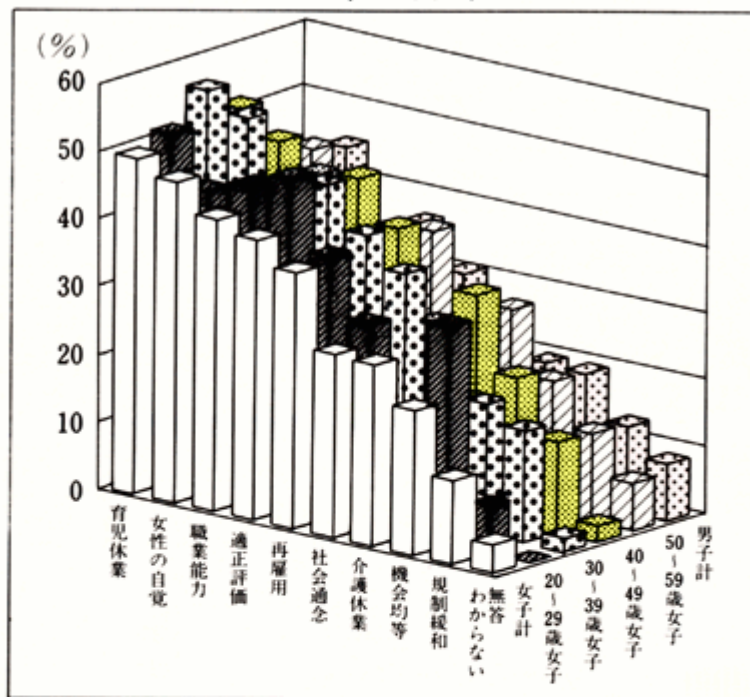


資料出所 総理府「勤労意識に関する世論調査」（平成4年）

また、同調査で「一般的にいつて、女性が職業人として職場で能力を発揮するためには、どのようなことが重要だと思いますか」（複数回答）とたずねたところ、女子有業者全体では約5割が、「育児のため、雇用関係を続けながら、一定の期間休業できるようにすること」をあげるとともに「女性が職業人としての自覚をもつこと」をあげている。以下、「仕事に必要な職業能力を身につけること」（43.1%）、「能力や実績に応じた評価がなされること」（41.4%）、「結婚、出産等によりいったん退職した女性が、同じ企業に再び雇用されるようにすること」（37.9%）と続いている。年齢別にみると、育児休業、女性の自覚、仕事に必要な職業能力、能力実績に応じた評価といった項目をあげる者はいずれも20歳台あるいは30歳台を中心として40歳台までの若・壮年層で高くなっている（第2-(2)-5図）。女性の自覚、仕事に必要な職業能力、能力実績に応じた評価といった項目をあげている点からみて、若・壮年層を中心とする女子は就業に対する積極的意欲・姿勢を持っていると考えられ、企業側においても、より積極的に女性の職業能力開発を進める等の方策により、これに答えていく必要がある。また、再就職においても、こうした女性の高い意欲を生かせると同時に家庭と仕事との両立が可能となるような就業の場が必要であろう。

第2-(2)-5図 女性が職場で能力を発揮するために重要なこと

第2-(2)-5図 女性が職場で能力を発揮するために重要なこと（複数回答）



資料出所 総理府「勤労意識に関する世論調査」（平成4年）

（注） 選択肢は以下のとおり。

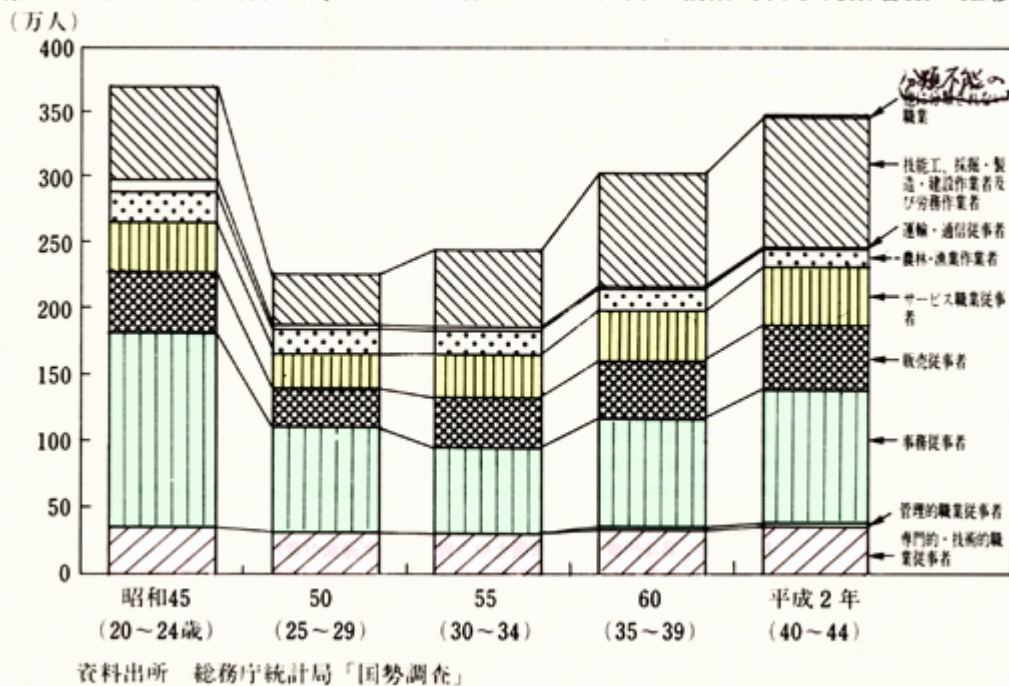
- 育児休業：育児のため、雇用関係を続けながら、一定の期間休業できるよ
うにすること
- 女性の自覚：女性が職業人としての自覚を持つこと
- 職業能力：仕事に必要な職業能力を身につけること
- 適正評価：能力や実績に応じた評価がなされること
- 再雇用：結婚、出産等によりいったん退職した女性が、同じ企業に再び雇
用されるようにすること
- 社会通念：男は仕事、女は家庭という従来の社会通念が変わること
- 介護休業：介護のため、雇用関係を続けながら、一定の期間休業できるよ
うにすること
- 機会均等：採用、職場配置、研修などにおいて、男女の機会均等が確保され
ること
- 規制緩和：女性の時間外労働の制限、深夜業の禁止等の規制を緩和すること

(継続勤務型職業の専門・技術職)

総務庁統計局「国勢調査」を用い、45年に20～24歳であった世代の女子の職業構成が5年ごとにどのように変化していったのかをみたものが第2-(2)-6図である。20～24歳における就業者は、事務職(約147万人)、技能工・製造等作業職(約73万人)等を中心に約370万人であったが、その5年後、この世代が25～29歳の年代になったときには同じく事務職(約80万人)、技能工・製造等作業職(約38万人)等を中心に、すべての職業でその数が減少し約226万人となった。その後、特に30歳台の後半、40歳台前半と再び事務職、技能工・製造等作業職等を中心に就業者が増加し、40～44歳の年代になったときには20年前の20～24歳とほぼ同じ350万人(事務職約101万人、技能工・製造等作業職約98万人)が就業している。

第2-(2)-6図 昭和45年に20～24歳であった世代の職業別女子就業者数の推移

第2-(2)-6図 昭和45年に20~24歳であった世代の職業別女子就業者数の推移



こうした過程で就業者数にほとんど変化のないのが専門・技術職と農林漁業作業員であり、これは、先の職業別移動率でもみたように、両職業が比較的移動率の小さい継続型の職業であるためと考えられる。一方、事務職、技能工・製造等作業員は年齢による増減が大きく、結婚、育児に伴って多くの女子がいったん退職し、30歳台以降の再就職時には、多くがパートタイム労働者としてこれらの職業に入職していると考えられる。また、販売職、サービス職は事務職、技能工・製造等作業員ほど就業者数の増減は大きくないものの、移動率の比較的大きな職業であり、両職業とも40~44歳層で就業者数が増加している。

総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和62年)により、35~54歳の女子について1年前との就業異動の状況を見ると、有業者のうち8.5%が転職又は離職をしている。転職・離職者のうち無業化した者の割合を職業別にみると、専門・技術職は70.0%と最も高く、その9割は家事をしている。以下、無業化した割合の高い順にみると事務職(57.0%)、販売職(54.2%)、サービス職(53.7%)、労務職(51.4%)、技能工・製造等作業員(50.4%)となっており、専門・技術職のような継続型の職業では、職を離れる場合には、無業化する割合が高い結果になっている。これに対して、家事をしていたものが就職する場合どんな職業についたかをみると、技能工・製造等作業員が32.8%と最も多く、以下、事務職(19.8%)、販売職(15.1%)、サービス職(14.4%)、労務職(10.8%)となっており、この年齢の女子の職業構成では8.4%を占めている専門・技術職へ就職した割合は4.6%と少ない。

(偏りのあるパートタイム労働者の職業分野)

再就職を希望する女子が家庭との両立を重視しているとするれば、パートタイム労働は再就職しようとする女子にとっては選択しやすい就業形態である。総理府「女性の就業に関する世論調査」(平成元年)では、「一般的に、一時期家庭に入った女性が再就職(業)するとしたら、どのようなかたちで働くのがよいと思いますか」とたずねているが、これによってもパートタイムを望ましいとする割合が6割と高いことが示されている。

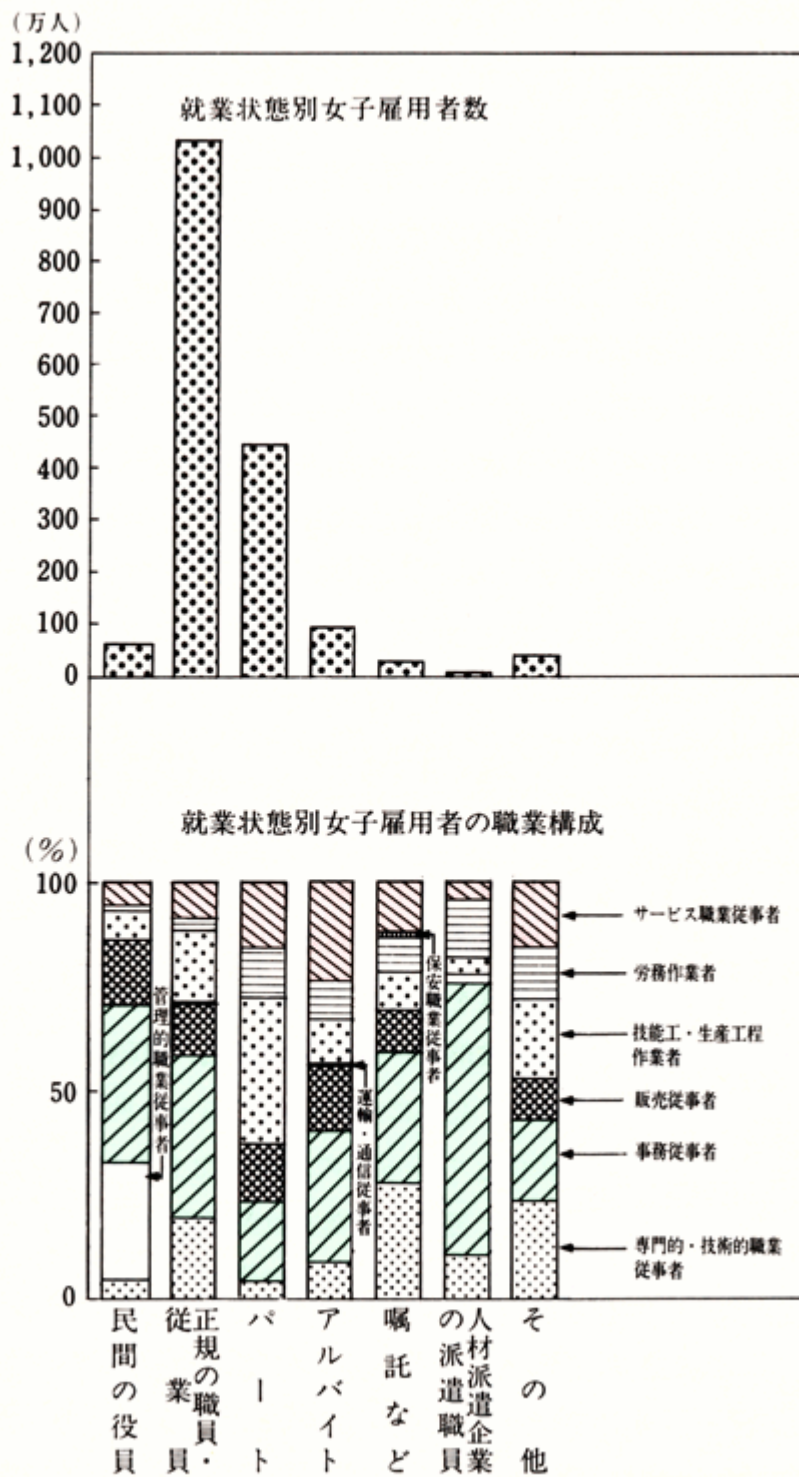
しかしながら、パートタイムで働こうとするればその職業は限られている。前出「就業構造基本調査」により、女子についてパートタイム労働者の職業別内訳をみると46.9%が労務作業員と技能工、生産工程作業員で占められ、サービス職と販売職が28.7%、事務職が19.1%で、パートタイム労働者の中に専門・技術職が占める割合は8.3%に過ぎない。正規職員の構成が専門・技術職19.1%、事務職39.2%、サービス職と販売職19.4%、労務作業員と技能工、生産工程作業員20.6%であるのに比べると、パートタイムは労務作業員と技能工、生産工程作業員、サービス職と販売職に多い就業形態であるといえよう。派遣職員では専門・技術職及び事務職の比率がそれぞれ10.2%、65.3%と高いが、就業者の実数は約25万2,000人と雇用者全体の2%に満たない(第2-(2)-7図)。

(女性が望む再就職対策)

前出「女性の就業に関する世論調査」により、女性の再就職に関してどのような援助や対策が望まれているかをみてみよう。まず、現に就業している女性で就職し一時期家庭に入った後に再就職した者は「求人年齢制限の緩和」(51.7%)を求め、次に「パートの労働条件の向上」(49.1%)そして「出産、育児などで退職しても同一企業に再雇用されるようにすること」(41.8%)を望んでいる。家庭に入らず仕事を続けている者もこの3つを上位にあげているが、「出産、育児などで退職しても同一企業に再雇用されるようにすること」(51.2%)が最も強く望まれ、「保育所などの保育施設の充実」(34.0%)も他のグループの女子より希望する割合が高く、働き続けるためにはこれらが重要なことを示している。一方、就業していない主婦も希望はほぼ現に就業している女子と同様であり、上記3項目が約43%で並んでいる。すなわち、女子の再就職のためには、まず、再就職を望む女子に対して入職の門戸が広げられることが必要であり、それとともに、パートタイム労働の労働条件の向上(おそらく仕事内容の多様化、向上も含めて)が図られ、同一企業への再就職などのかたちで既に獲得した技能や経験が生かされることが望まれているといえよう。

第2-(2)-7図 就業状態別女子雇用者数とその職業構成

第2-(2)-7図 就業状態別女子雇用者数とその職業構成



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和62年)

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第2節 転職・再就職と職業選択

3) 男子高年齢者の再就職における職業選択

(高年齢者の就業状況にみる高い就業意欲)

我が国の男子労働者は、大企業の労働者を中心に同一企業で長期勤続するのが典型的なパターンであるが、こうした男子労働者が高齢となって企業を離れる場合、就業の状況はどのようになっているのであろうか。また、定年後にそれまでの職業経験、職業能力が十分に生かせる職業についているのだろうか。

こうした問題意識の下に、労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)により、55歳以上の男子(以下、男子高年齢者とよぶ)の就業の状況を概観しよう。

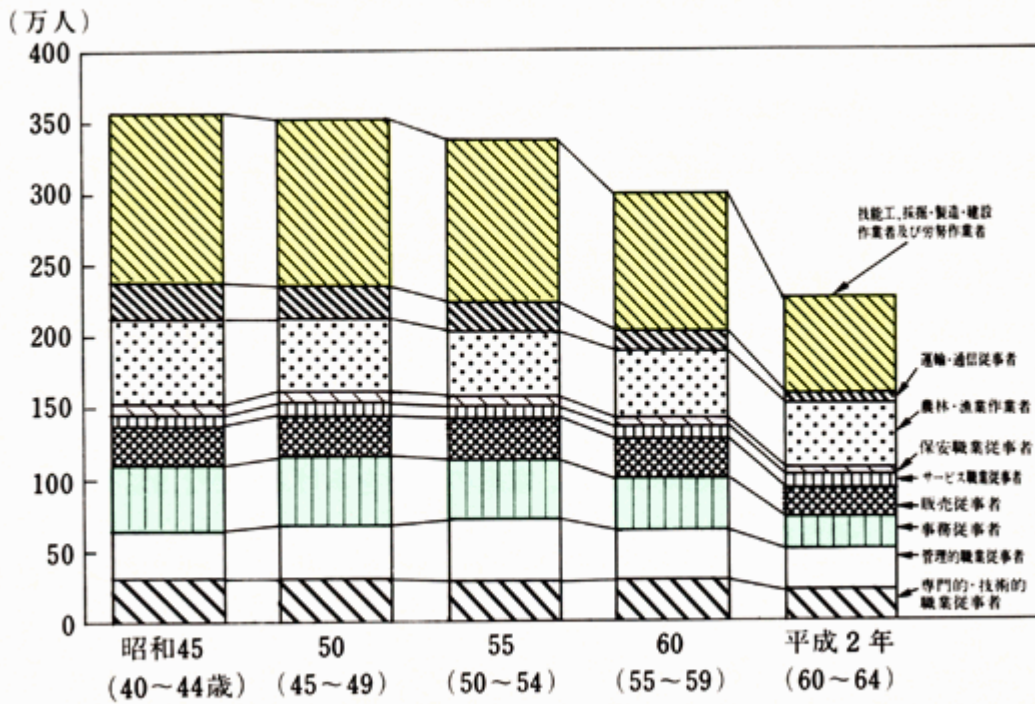
男子高年齢者の73.8%は就業しており、このうち「普段主に仕事」をしている者は90.6%に達する。さらに、55～59歳についてみれば、就業者は88.4%であり、そのほとんどに当たる96.6%が「普段主に仕事」をしている。就業していない者(以下「不就業者」という)は11.6%であるが、このうち仕事をしたいと思わない者は39.6%で、「どうしても仕事をしたい」(20.2%)、「できれば就業したい」(40.2%)を合わせると60.4%の者が就業を希望している(以下「就業希望者」という)。60～64歳では不就業者の割合が32.1%に高まるが、このうちの56.5%、6割近くは就業希望者である。このように、我が国の高年齢者は60歳を過ぎても高い就業意欲を保持している。

(60歳以降の減少が大きい技能工・製造等作業職、運輸・通信職、事務職)

前出「国勢調査」を用い、45年に40～44歳であった世代の男子の職業構成が5年ごとにどのように変化していったのかをみたものが第2-(2)-8図である。40～44歳の中堅となった男子の職業別就業者数は、その後50～54歳までは、事務職が減少し管理職が増加する等の若干の変化はあるものの、就業者数及び職業構成はおおむね変化なく推移し、50～54歳における就業者数は約340万人である。55～59歳で管理職(55年の50～54歳で約45万5,000人であったものが約34万4,000人)、運輸・通信職(同じく約21万人が約14万人)、技能工・製造等作業職(同じく約114万人が約97万6,000人)が減少し就業者数は約300万人となる。60～64歳では就業者数は約226万人となり、サービス職及び農林漁業作業者を除くすべての職業で就業者数が減少している。この時点では技能工・製造等作業職(約97万6,000人から約67万5,000人)、運輸・通信職(約14万人から約6万8,000人)、事務職(約36万3,000人から約22万人)等の減少が大きい、サービス職(約8万4,000人から約8万3,000人)、販売職(約44万8,000人から約39万4,000人)の減少は小さい。

第2-(2)-8図 昭和45年に40～44歳であった世代の職業別男子就業者数の推移

第2-(2)-8図 昭和45年に40～44歳であった世代の職業別男子就業者数の推移



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

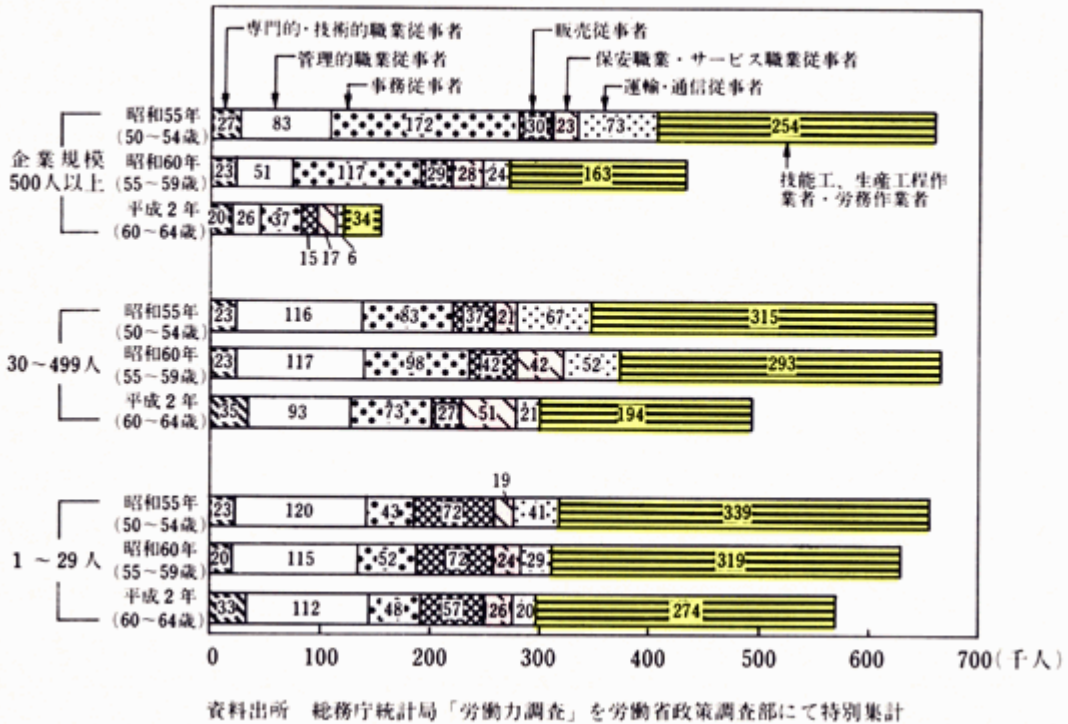
さらに、総務庁統計局「労働力調査」により、55年に50～54歳であった男子について、50～54歳、55～59歳、60～64歳の間の職業別雇用者数の変化を企業規模別にみている。規模500人以上の企業番においては、この間に職業計では約66万2,000人、約43万5,000人、約12万5,000人と雇用者が減少するが、管理的職業従事者、事務従事者、運輸・通信従事者及び技能工・生産工程作業者・労務作業者において減少が著しく、専門的・技術的職業従事者、販売従事者、保安職業・サービス職業従事者の変化は小さい。一方、規模30～499人においては50～54歳から55～59歳にかけて、保安職業・サービス職業従事者で増加がみられ、運輸・通信従事者で減少がみられる以外は各職業とも雇用者数に大きな変化がなく、60～64歳にかけても運輸・通信従事者、販売従事者及び技能工・生産工程作業者・労務作業者にいくぶん目立った減少がみられるに過ぎない。規模1～29人の企業においては、さらに変化が小さく、特に専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者についてはほとんど変化がみられない(第2-(2)-9図)。

(今までの技能、経験を生かせる仕事を求める高年齢者)

男子高年齢者の4分の1強は不就業者であり、さらにその半分強が就業希望者であることはすでにみたが、就業希望者が仕事につけない理由は何であろうか。健康上の理由をあげる者が37.3%、家庭の事情をあげる者が2.9%存在するが、55.8%は「適当な仕事が見つからない」を理由にあげている。さらにその理由として約半数が「今までの技能・経験が生かせないから」(47.4%)をあげており、退職前の技能・経験を生かすことのできる仕事を求めている者にとってその実現が必ずしも容易でないことを示唆している。「賃金・報酬が希望と合わないから」、「労働時間が希望と合わないから」をあげるものもそれぞれ17.7%、9.1%おり、4分の1はこうした労働条件面での希望が合わないと感じていることが分かる(第2-(2)-10表)。ちなみに、労働省「賃金構造基本統計調査」(平成3年)により、男子労働者の年間給与総額を年齢階級別にみると、45～49歳、50～54歳付近がピークであり、それぞれ686万円、683万円程度となっている。これが55～59歳では約585万円とピーク時の85%程度に落ち、さらに60～64歳では約411万円、65歳以上では約355万円とそれぞれピーク時の60%、52%にまで低下する(付随統計表第11表)。男子高年齢者が雇用される場合、賃金面の条件は著しく低下するといえよう。

第2-(2)-9図 昭和55年に50～54歳であった世代の企業規模、職業別男子高年齢雇用者数の推移

第2-(2)-9図 昭和55年に50～54歳であった世代の企業規模、職業別男子高年齢雇用者数の推移



(柔軟な就業形態を希望する高年齢者)

最後に、前出「高年齢者就業実態調査」により、男子高年齢者が希望する就労形態はどのようなものかをみてみよう。希望就業形態別就業希望者数(不就業者の内数であるので、希望条件と求人条件が合わない等のために就業できない者の求める就業形態である点に注意を要する。)をみると、雇用を希望するものは、55～59歳では74.0%、60～64歳では67.6%であり、さらに普通勤務の雇用を希望する者はそれぞれ43.9%、26.0%と半分以下である。むしろ、雇用希望者のうち短時間勤務を希望する者と非雇用希望のうち任意就業を希望する者を合計すると、55～59歳では41.5%、60～64歳では55.6%となり、不就業の男子高年齢者ではパートタイム的な就業を望む者が少なくないことが分かる(第2-(2)-10表)。

以上にみたように、高年齢者の高い就業意欲に対して就業の機会には十分に用意されていない状況にある。また、現に職に就いている高年齢者についても、職業移動の状況や賃金の現状から判断して、自分の職業経歴の中で長年にわたって培ってきた職業能力、職業上の経験・知識等を十分に生かしていきにくい場合があるようにみうけられる。こうした現状に対し、今後の高年齢者の就業問題を考えるに当たっては、単に職場を確保するというだけでなく、高年齢者の持つ職業能力、経験・知識を生かしていきける職場を積極的に開発し、高年齢者が質的にも満足できる就業の場を確保していくとともに、中高年齢労働者に対する教育訓練の実施等により、高年齢者の職業能力の開発を積極的に推進していくことが必要である。また、このためには、労働者自身及び企業が、適切な職業能力開発を、労働者の職業生活の全期間を通じて計画的に行っていくことが重要である。

第2-(2)-10表 男子高年齢就業希望者の就業できない理由と希望する就業形態

第2—(2)—10表 男子高年齢就業希望者の就業できない理由と希望する就業形態

(単位 %)

| 就業できない理由 | 計 | 55～59 歳 | 60～64 | 65～69 |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 適当な仕事が見つからない | 58.6 (100.0) | 55.8 (100.0) | 63.5 (100.0) | 53.4 (100.0) |
| 今までの技能、経験が生かせないから | (55.4) | (47.4) | (60.1) | (52.9) |
| 労働時間が希望と合わないから | (12.0) | (9.1) | (12.9) | (12.6) |
| 賃金、報酬が希望と合わないから | (9.4) | (17.7) | (9.3) | (3.3) |
| 通勤時間が希望と合わないから | (2.1) | (0.4) | (2.9) | (2.0) |
| その他 | (21.1) | (25.4) | (14.9) | (29.2) |
| 健康上の理由(病気、けがなど) | 29.5 | 37.3 | 24.5 | 31.5 |
| 家庭の事情(家事をしているなど) | 4.7 | 2.9 | 4.8 | 6.0 |
| その他 | 7.1 | 4.0 | 7.2 | 9.2 |

| 希望する就業形態 | 計 | 55～59 歳 | 60～64 | 65～69 |
|------------------|-------|------------|-------|-------|
| 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 雇用希望 | 64.3 | 74.0 | 67.6 | 52.3 |
| 普通勤務希望 | 26.8 | 43.9 | 26.0 | 15.6 |
| 短時間勤務希望 | 37.5 | 30.1 | 41.6 | 36.7 |
| 非雇用労働希望 | 35.6 | 26.0 | 32.4 | 47.8 |
| 任意就業希望 | 16.6 | 11.4 | 14.0 | 24.5 |
| 内職希望 | 5.2 | 4.0 | 5.1 | 6.2 |
| 自営業主希望 | 7.1 | 5.4 | 6.7 | 9.1 |
| その他 | 6.7 | 5.2 | 6.6 | 2.0 |
| 不明 (特掲) | — | — | — | — |
| ○短時間勤務希望及び任意就業希望 | 54.1 | 41.5 | 55.6 | 61.2 |

資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)

- (注) 1) 就業希望者とは就業していない者のうち就業を希望する者をいう
 2) 任意就業希望とは、「近所の人や会社に頼まれたりして、任意に行う仕事をしたい」ことをいう

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第3節 国民生活に密着した職業の動向

家計の消費構造のサービス化が進むとともに、住宅、生活関連の社会資本等のストックの充実が求められるなど、国民生活の変化が進んでおり、サービス関連の職業、中でも医療・社会福祉関連の職業や建設関連の職業への需要が増大している。これらの職業は、輸入による代替が困難なため、その充足が円滑に行われない場合(こは、国民生活に大きな影響を及ぼすことも考えられる。

ここでは、これらの国民生活に密着した職業について、その動向と課題について検討する。

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第3節 国民生活に密着した職業の動向

1) 生活のサービス化と職業の動向

(家計のサービス支出の増大)

経済企画庁「国民経済計算」により家計の最終消費支出を財・サービスの形態別にみると、サービス支出の占める割合は長期的に上昇を続けており、昭和50年の43.8%から平成3年には52.8%となり、5割を超える水準に達している。

このようなサービス支出の増大をもたらしている要因としては、所得の増加に伴いサービス支出の割合が高まる傾向にあること、多様なサービスの享受が可能な都市への人口集中が続いていることなど、いわば選択的なサービス支出を増加させる要因があることのほかに、我が国においては次のような人口、社会構造の変化が背景にある。

その一つは、全人口に占める65歳以上の高年齢者の比率が50年の7.9%から2年には12.0%に上昇するなど、人口構造が急速に高齢化していることである。

高年齢者は若年者に比べ疾病率が高く、また、介護を必要とする可能性も高い。

このため、高齢化の進展に伴い、保健・医療、社会福祉といった公共的サービスの需要が大きく高まっている。

また、核家族化、女子の職場進出もサービス支出の増大をもたらしている。

直系三世以上からの親族からなる三世帯世帯の全世帯に占める割合は50年の14.8%から2年には12.1%に低下している(総務庁統計局「国勢調査」)。一方、女子の労働力率は45.7%から50.1%に上昇している。このような核家族化の進展や女子の職場進出は家庭内労働力の外部化により、サービス需要の増大をもたらしている。

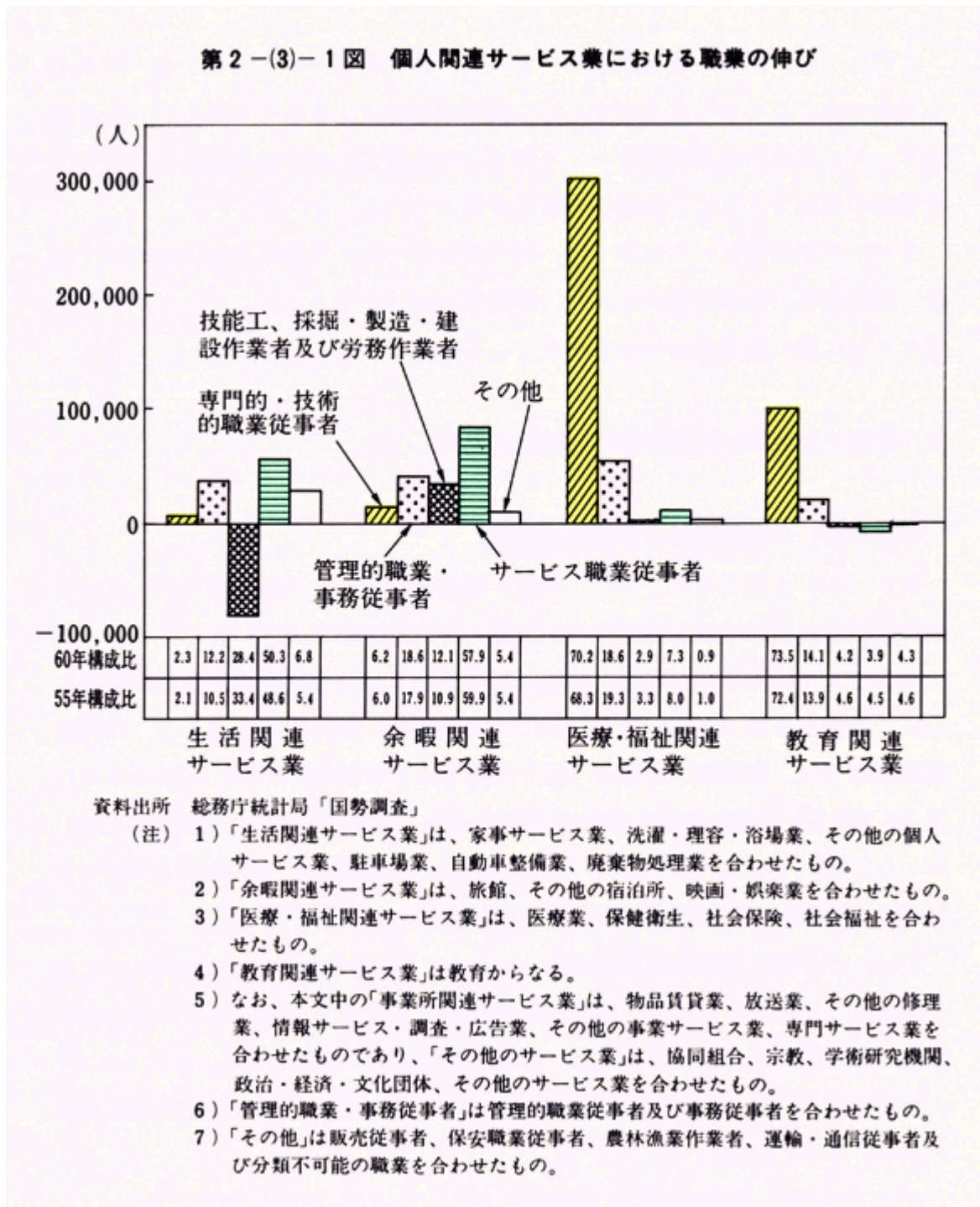
(職業別の動向に差がみられる個人関連サービス業)

サービス支出の増大に伴い、個人関連のサービス業の就業者数の増加がみられる。サービス業を「生活関連サービス業」、「余暇関連サービス業」、「医療・福祉関連サービス業」、「教育関連サービス業」(以上を合わせて「個人関連サービス業」とする。),「事業所関連サービス業」、「その他のサービス業」に分類し(第2-(3)-1図(注)参照)、前出「国勢調査」により50年から2年の就業者数の変化をみると、事業所関連サービス業(139.8%増)で特に増加が大きくなっているが、個人関連サービス業(37.9%増)、その他のサービス業(27.9%増)でも全産業の就業者数の増加率(16.4%増)を上回る高い伸びを示している。

個人関連サービス業の中では、医療・福祉関連サービス業の増加が73.0%増と最も大きく、余暇関連サービス業(44.4%増)、教育関連サービス業(25.5%増)がこれに続いている。また、生活関連サービス業(12.3%増)は、就業者全体の増加率を下回っている。次に、第2-(3)-1図により、個人関連サービス業における職業別の就業者の動向について、この産業分類で職業別のデータが採れる55~60年についてみることにする。まず、55年の就業者数の構成比をみると、生活関連サービス業及び余暇関連サービス業ではサービス職業従事者(それぞれ48.6%、59.9%)が、医療・福祉関連サービス業、教育関連サービス業では専門的・技術的職業従事者(同68.3%、72.4%)が、それぞれ最も大きな割合を占め、各産業の中心的な職業となっている。

続いて、産業ごとに職業別就業者数の変化をみると、各産業とも中心的な職業の増加が最も大きく、特に、医療・福祉関連サービス業、教育関連サービス業では他職種に比べてその増加が大きい。これに対して、生活関連サービス業では管理的職業・事務従事者及び「その他」の増加が比較的大きく、両者を合わせたものがサービス職業従事者の増加を上回っている。また、余暇関連サービス業では、管理的職業・事務従事者、技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員(以下本節において「技能者」という。)、専門的・技術的職業従事者の増加が比較的大きくなっている。

第2-(3)-1図 個人関連サービス業における職業の伸び



このように、医療・福祉関連サービス業、教育関連サービス業では、就業者の増加が主としてその産業の中心的な職業の増加によるものであるが、生活関連サービス業及び余暇関連サービス業ではその産業の中心的な職業のみならず他職種の増加も大きく、職種の多様化が進んでいる。

なお、生活関連サービス業では、婦人服仕立て工、自動車整備工等の注文生産、修繕関係の職種の減少により、

技能者の減少が大きく、このことが生活関連サービス業の就業者の増加を小さくしている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第3節 国民生活に密着した職業の動向

2) 医療・社会福祉関連の専門的職業の動向

(増加が著しい看護婦及び介護関連職業)

第2-(3)-1図でみたように、医療・福祉関連サービス業の専門的・技術的職業従事者の増加は個人関連サービス業の年でも極めて大きい。

そこで、その大多数を占める保健医療従事者及び社会福祉専門職業従事者について職業小分類(あるいはそれ以下の職業区分)別の内訳をみると、保健医療従事者では、看護婦、看護師(以下本節では「看護婦」と略す。)が2年には77万0,200人と保健医療従事者の42.1%を占め、医師(11.3%)、薬剤師(5.4%)がこれに続いている。また、50～2年の変化も、看護婦は89.9%増と、医師(53.6%増)、薬剤師(47.8%増)等と比べて大幅な増加となっている。

次に、社会福祉専門職業従事者については、「国勢調査」では職種別等の詳細が分からないため、厚生省「社会福祉施設調査」により3年における社会福祉施設の専任従事者についてみると、児童福祉施設(保育所を含む)が31万8,241人と最も多く、老人福祉施設の11万6,849人がこれに続き、他の施設の従事者が合わせて8万4,443人となっている。

また、専門的・技術的職業を職種別にみると、保母・教母が20万3,293人(うち児童福祉施設19万9,070人)と最も多く、寮母の6万8,165人(うち老人福祉施設5万7,690人)、生活指導員の2万8,979人の順となっている(付属統計表第12表)。

これを55年と比べると、高年齢者の大幅な増加に対応するための老人福祉施設の整備等が進められており、児童福祉施設の従事者が4.8%増(全社会福祉施設従事者の増加に対する寄与率13.0%)であったのに対し、老人福祉施設の従事者は99.8%増(同52.2%)とほぼ2倍となっている。職種別には保母・教母が5.3%(同9.1%)の増加であるのに対し、寮母は103.0%増(同31.0%)と倍増している。

以上みてきたように、保健医療従事者、社会福祉専門職業従事者の中でも看護婦及び寮母の増加が著しく、また、量的にも大きなものとなっている。これらの職種については、現在でも不足感が強く、今後、2000年(平成12年)には65歳以上人口が、2年の約1.5倍に増加することが見込まれる中で、その確保が課題となっている。このため、以下、これらの職種について検討を進めることとするが、老人介護にたずさわる労働者としては、寮母等の社会福祉施設の従事者のほか、ホームヘルパー、民営職業紹介所を通じて働く家政婦等も重要な役割を果たしており、これらの職種についても合わせて考えていく。

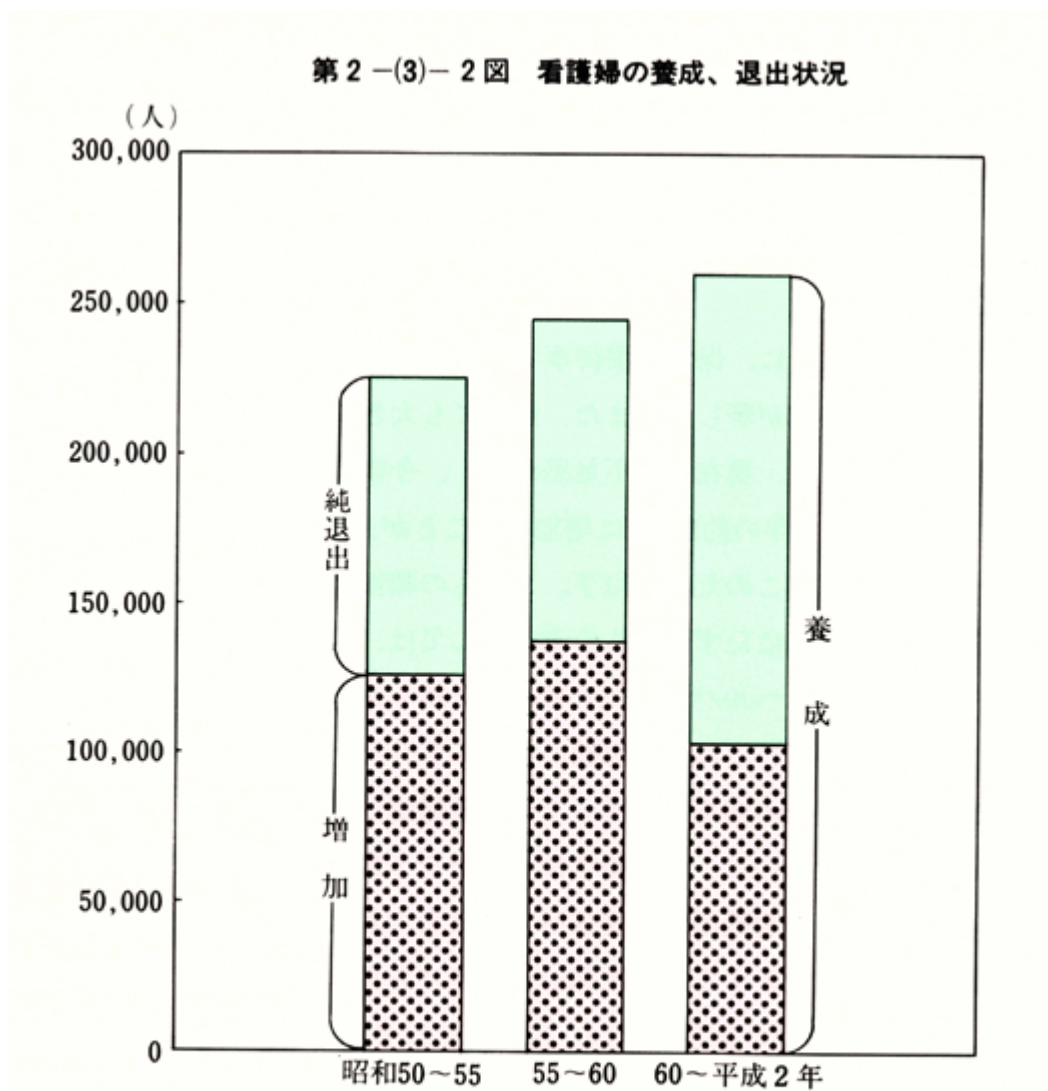
(退出の増加が養成の増加を上回っている看護婦)

看護婦になるためには、看護婦学校養成所を卒業し、免許を取得することが必要である。そこで看護婦学校養成所の卒業生で看護婦として就業したものの数を看護婦の養成数とすると、昭和51～55年(各年3月卒業生)の累計で22万3,944人、56～60年計で24万3,479人、61～2年計で25万9,313人と着実に増加している。しかし、退出から再参入を除いた純退出も増加しているため、看護婦の増加数は養成数の増加テンポに比べて小さくなっており、特に、60～2年の増加数(10万2,451人)は55～60年の増加数(13万6,844人)を下回っている(第2-(3)-2図)。

このように看護婦は養成、純退出とも増加してきたが、今後は18～24歳の若年人口が5年をピークに急速に

減少し、15年には現在より22.6%も減少することが見込まれる(厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成4年9月推計))。こうした人口変化の下で看護婦の養成数を増加させていくことは次第に困難になっていくことが予想され、看護婦への需要増大に対応していくには、退出手を抑制するとともに、再入職を促進していくことがこれまで以上に重要となっていく。

第2-(3)-2図 看護婦の養成,退出状況



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」、(社)日本看護協会「看護関係統計資料集」

(注) 1) 養成数は、看護婦学校養成所を卒業後に看護婦として就業した者の数で5年間の累計。なお、准看護婦等が就業後、再度看護婦学校養成所に入校し、卒業後再就業した場合は養成、純退出の両方にカウントされる。

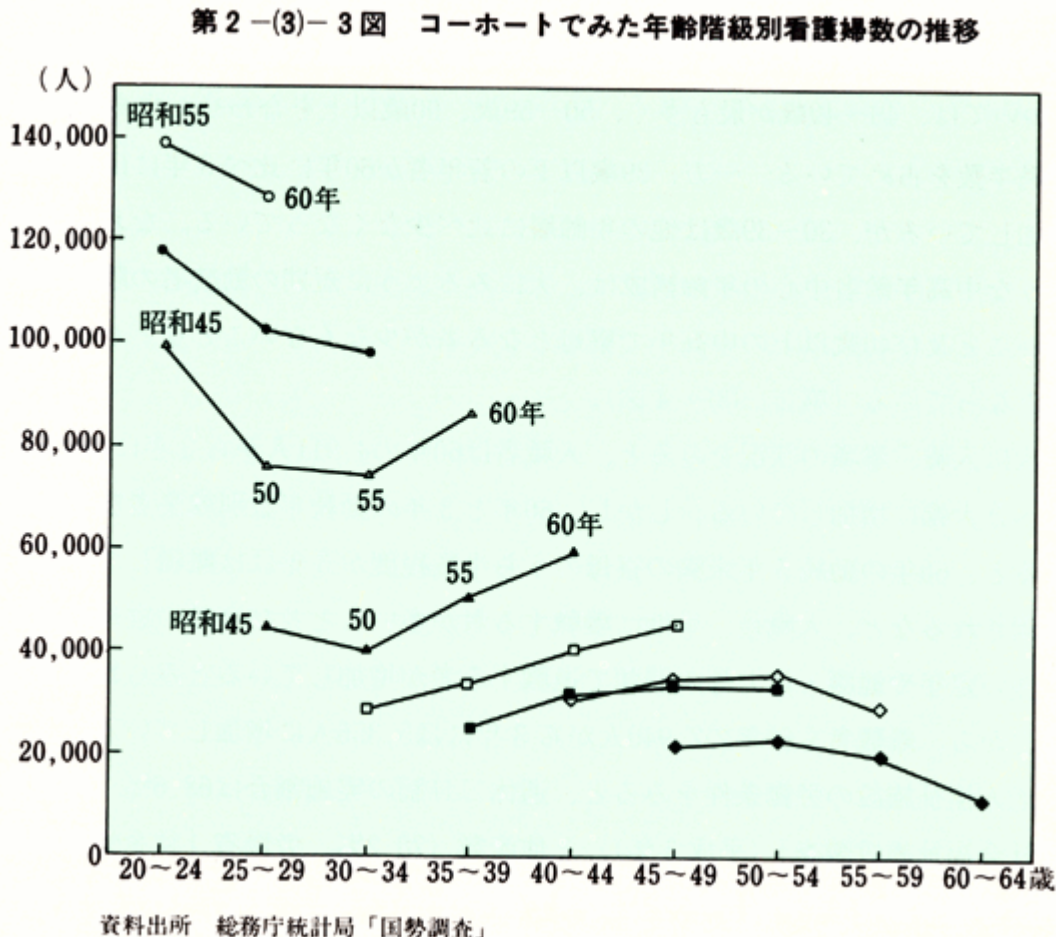
2) 純退出数は、養成数から増加数を除いたもの。

看護婦の就業意思を(社)日本看護協会「89看護職員実態調査」により20歳台の未婚の者についてみると、「結婚,出産まで働く」が21.2%あるものの、「なるべく働きつづける」が51.8%、「結婚,出産で一時離職し再就職」が25.7%となっている。コーホート(同一出生集団)ごとの年齢別就業者数が20~24歳から30~34歳にかけて減少し、その後再参入により増加しているのはこのような就業意識を反映しているものといえる(第2-(3)-3図)。

しかし、20万人を超える養成数と比べた場合、退出者が多い25~34歳層及び再参入がみられる35歳以上層のいずれについても就業看護婦数は少なく、未就業あるいは他職種に従事している相当数の看護婦資格保有者が存在している。

(社)日本看護協会「1989年ナースバンクにおける求人・求職条件調査」により、ナースバンクに求職中の看護婦の前の就職先をやめた理由をみると(複数回答)、「結婚」(30.5%)、「出産・育児・子供のため」(25.5%)に続き、「夜勤回数への不満」(23.2%)、「労働時間への不満」(21.4%)となっている。また、就業先の条件として「夜勤はできない、しない」とする者が65.7%にのぼっている。

第2-(3)-3図 コーホートでみた年齢階級別看護婦数の推移



このように、看護婦の就業促進のためには、労働時間を中心とする労働条件の改善が不可欠であるが、同協会「1991年病院看護基礎調査」によると週休二日制の普及状況は進んでいるものの他産業に比べるとなお遅れがみられ、一人当たりの月間夜勤回数は8.7回と87年調査(8.6回)から改善がみられていない。

(若年者と中高年齢者が多い寮母)

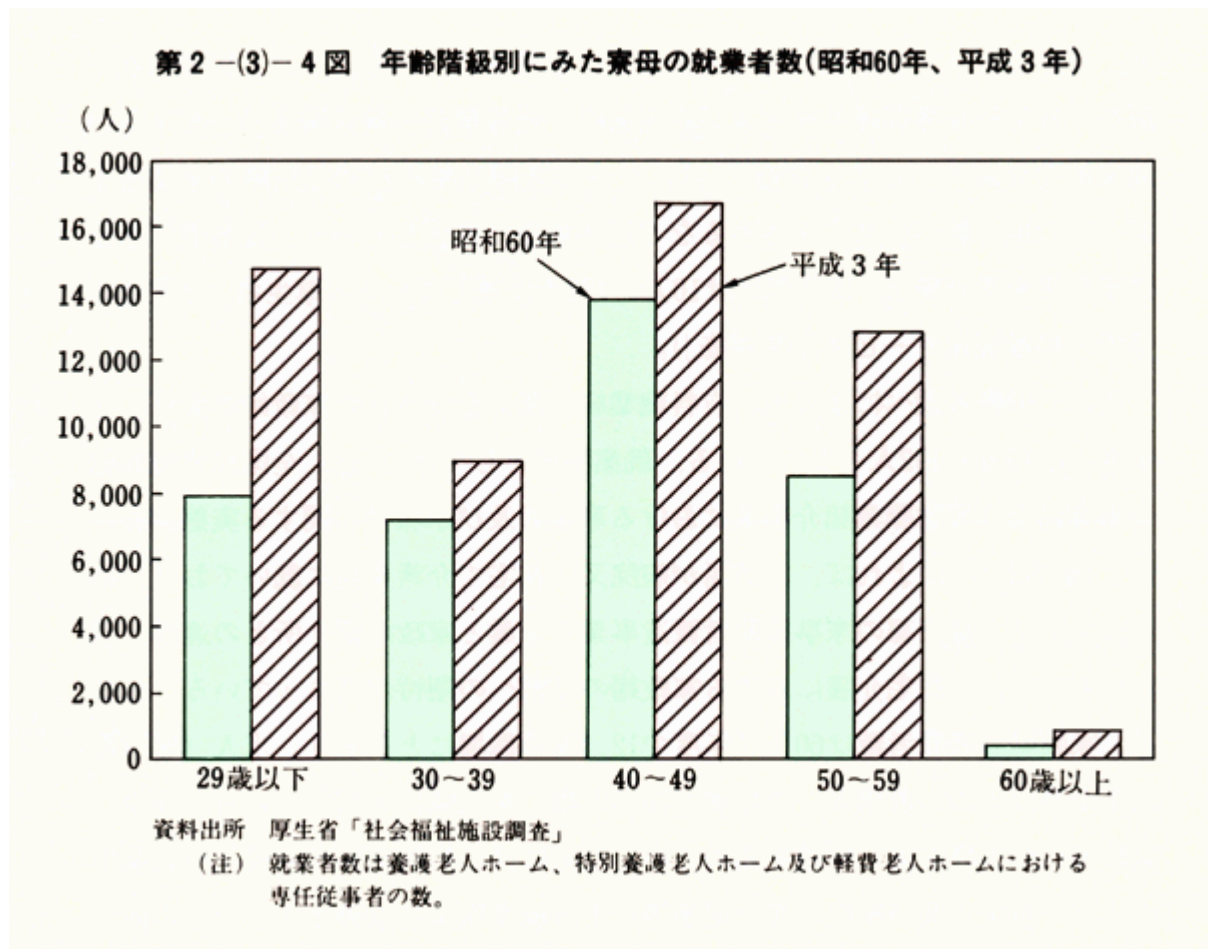
まず、老人福祉施設における介護関連職種についてみることにする。厚生省「社会福祉施設調査」(平成3年)によれば、老人福祉施設では寮母(5万7,690人)、看護婦(9,404人)、生活指導員(6,204人)等多様な職種の者が従事しているが、中でも直接介護に携わる寮母が他職種に比べ圧倒的多数を占めている(付随統計表第12表)。

同調査により寮母(養護老人ホーム、特別養護老人ホーム及び軽費老人ホームの従事者に限る。以下同調査において同じ。)の性別構成をみると女子が93.1%と大多数を占めているが、最近では徐々に男子の増加もみられる。年齢構成については、40~49歳が最も多く、50~59歳、60歳以上を合わせた中高年齢者が過半数を占めている。一方、29歳以下の若年者が60年に比べ3年には大幅に増加しているが、30~39歳は他の年齢層に比べ少なくなっている。なお、このような中高年齢者中心の年齢構成は、次にみるように短期の勤続者の離職率が高いこと及び40歳以上の中高年で寮母となる者が少なくないことなどがその背景となっている(第2-(3)-4図)。

次に入職、離職の状況をみると、入職者は60年の4,911人から3年には8,598人へと大幅に増加している。しかし、60年と3年の勤続年数別就業者数を比較すると、60年の勤続5年未満の寮母のうち半数程度が3年には離職していると推測されるなど、入職後、早期に離職する者が多いこと及び高齢の寮母の増加に伴い定年や健康・体力等の問題で退職する者が増加しているとみられることなどから、離職者も60年の2,940人から3年には5,356人に増加している。

老人福祉施設の労働条件をみると、週休二日制の実施割合は68.6%(厚生省「社会福祉施設調査」(平成3年))と他産業(78.2%,労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(平成3年))に比べて低くなっている。また、(社)東京都社会福祉協議会「平成2年度社会福祉施設の労働時間・休暇に関する実態調査」によると、都内の老人福祉施設で夜勤又は宿直といった夜間勤務のある施設は86.1%となっており、その場合の夜間勤務回数が最も多かつた者の回数は月に「5回以下」とする施設が89.7%、「6~9回」が5.8%、「10回以上」が4.5%となっている。中高年齢者が多い寮母では、「腰痛などの健康問題」が最大の仕事上の不満、悩みとなっている((社)全国社会福祉協議会「『介護職』のイメージアップのための提言及び調査研究」(平成3年))。寮母の健康維持を図るうえからも、また、若年者の定着を図るうえからも、働きやすい勤務体制の整備が求められている。

第2-(3)-4図 年齢階級別にみた寮母の就業者数



(在宅介護への期待が高まる家政婦)

介護関連労働者としては、ホームヘルパー、民間の介護サービス従事者、家政婦等があり、老人介護に大きな役割を果たしている。

このうち、ホームヘルパーは、60年度の2万0,128人から3年度には4万8,591人となっており、11年度の10万人を目標に増員されている。また、民間の在宅医療・在宅福祉等関連サービス(在宅医療・介護機器の賃貸関連サービス等の間接的な介護サービスを含む。)は、サービス開始年次が60年以降の事業所が36.7%(延べ数ベース)を占めるなど近年急速に拡大しており、従事者(事務従事者等を含む総数)は2年には10万6,422人に達している(厚生省「平成2年健康・福祉関連サービス産業調査」)。

また、労働省調べによると、有料職業紹介所に登録された家政婦の数は、3年度には15万3・492人となっている。就業場所としては、(社)全国民営職業紹介事業協会「民営職業紹介事業における事業者及び求職者に関する実態調査報告」(昭和63年)によれば、約85%が病院又は在宅で介護業務に就いており、特に近年では、東京都の家事援助者派遣事業や企業と家政婦紹介所との連携にみられるように、在宅介護における家政婦の役割への期待が高まっている。しかし、家政婦の登録者数は60～3年度で12.1%の微増にとどまり、求人(雇用期間1か月以上の一般求人)の増加(76.5%増)を大幅に下回っている。今後、家政婦への入職を促し定着を高めるためには、契約条件の明確化や就業中の災害に対する共済制度の普及促進等による就業環境の改善とイメージの向上等が課題となつている。

看護婦、介護関連労働者については、「看護婦等の人材確保の促進に関する法律」、「社会福祉事業法及び社会福祉施設職員退職手当共済法の一部を改正する法律」及び「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」が4年に成立し、人材確保、雇用管理の改善に向けて各種の取組みが進められており、その効果が期待されている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第3節 国民生活に密着した職業の動向

3) 建設関連の職業の動向

(建設業就業者の中で特に著しかつた技能者不足)

第4節でみるように、近年の景気拡大期において建設関連の技能者の不足は特に著しいものがあった。

建設技能者の不足の背景としては、建設業の実質国内総生産が、56～61年の5年間は3.9%減と低迷していたのに対し、61～3年には民間の住宅及び設備投資の増加に加え、公共投資も増加したことにより、36.7%増と大幅に増加したことがあげられる(経済企画庁「国民経済計算」)。また、建設業の資本装備率は、他産業に比べて低く、労働生産性も全産業の平均より低い。このため、生産の増大が労働力需要に直結する傾向があることも、建設技能者の不足の一因となっている。

このような建設業における労働力需要の高まりに対して、現実の建設業就業者の動向はどのようなものであっただろうか。総務庁統計局「国勢調査」により、建設業の就業者数の推移をやや長期的にみると、50～55年には13.3%の増加であったのが、55～60年には2.2%減少し、60～2年には再び12.1%増加している。これを職種別にみると、50～55年には専門的・技術的職業従事者を除く他の職種は建設業の伸びと同程度の10～16%の増加を示したのに対し、ほぼ同程度の就業者の増加があった60～2年には、専門的・技術的職業従事者が65.0%と大幅に増加したほか、「管理・事務」(27.2%増)、「その他」(12.4%増)とも比較的高い伸びとなったのに対し、技能者は3.9%増にとどまっている。このように近年における建設技能者の不足感の高まりは、生産の増加に比べ建設業における就業者の増加が少なかったことに加え、建設業の就業者の中でも特に技能者の確保が進まなかつたことによっている(第2-(3)-5図)。

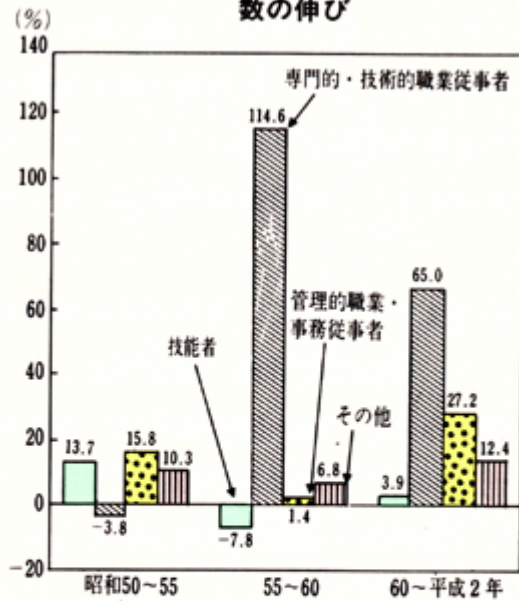
なお、建設関連の技能職種の中には、建設機械運転工(22.1%増)のように60～2年に20%を超える増加を示した職種がある一方、左官(14.3%減)、大工(11.4%減)のように大幅に減少した職種もある等、職種による差も大きかつた。

(進む建設技能者の高齢化)

次に技能者について年齢別の増減状況を見ると、減少を続けていた24歳以下の若年者は、60～2年には増加(25.6%増)に転じ、また、これまでも増加傾向にあった55歳以上の高年齢者は41.6%の大幅な増加となっている。一方、25～34歳層は22.0%減、35～54歳層はほぼ横ばいとなっている(第2-(3)-6図)。

なお、2年の24歳以下の就業者数は、60年と比較した場合には上回っているが、55年との比較では5.4%下回っており、55年から2年にかけて全産業の24歳以下の若年就業者が14.2%の大幅な増加を示していることと合わせて考えると、建設技能者への若年者の入職が進んだとは必ずしもいえない。また、60～2年の25～34歳層の減少は、60年に就業していた5歳年下の20～29歳層が少なかったというコーホートの要因が主因であるが、同様に建設技能者が増加した50～55年には、50年の20～29歳層に比べ55年の25～34歳層は16.9%増加したのに対し、60～2年には8.6%の増加にとどまっており、20歳台から30歳台前半に参入する者が比較的少なかったこともその一因となっている。

第2-(3)-5図 建設業の職種別就業者数の伸び

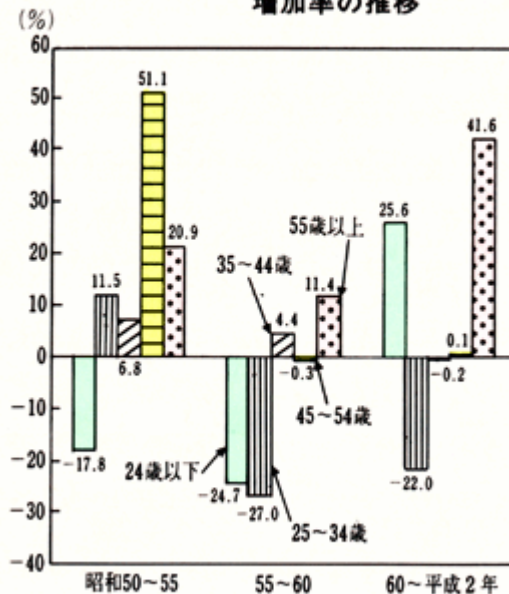


資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

- (注) 1)「技能者」は技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員のこと。
 2)「管理的職業・事務従事者」は管理的職業従事者及び事務従事者を合わせたもの。
 3)「その他」は技能者、専門的・技術的職業従事者、管理的職業・事務従事者以外の職業。

第2-(3)-6図技能者の年齢階級別増加率の推移 (%)数の伸び

第2-(3)-6図 技能者の年齢階級別増加率の推移



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

このように建設技能者については若年者の入職が必ずしも進んでおらず、このような状況が続く場合には、大幅に増加した高年齢者が今後引退過程に入っていくため、職種によっては深刻な不足がもたらされることも考えられる。例えば、大工について60～2年の参入・退出状況を基に将来の就業者数を試算すると、減

少率が次第に大幅となり12年には2年の7割に,22年には4割強へと減少していく。この試算は,需給状況等を踏まえた将来の就業者数の見通しを示すものとはいえませんが,今後大工の確保を図っていくためには相当な努力が必要なことを示しているといえよう(付注-7)。

労働省「賃金構造基本統計調査」により建設業の生産労働者の賃金(きまって支給する現金給与額)を製造業生産労働者と比較すると,34歳以下の若年者では建設業が上回っているが,建設業では勤続,経験等による賃金の上昇が少なく年齢間の賃金格差が小さいため,35~64歳では建設業の方が低くなっている。また,建設業では賞与等の特別給与の支給が少ないのでこれを含めると,建設業が低くなる年齢が30~34歳に早まり,また格差も大きくなる(付属統計表第13表)。

建設技能者については,賃金のみならずそれ以外の労働条件についても立ち遅れがみられ,これらのことが雇用の不安定さともあいまってその不足の原因ともなっている。建設業の中でも職種によっては就業者の大幅な増加がみちらており,また,学卒者や女性の入職者も増加してきており,産業としての魅力が見直されている。建設労働者については,3年4月に策定された「建設雇用改善計画(第四次)」に基づき雇用の改善が図られてきており,また5年3月には,中央建設業審議会において建設業における人材確保に関する答申がまとめられた。こうした動きを踏まえながら,賃金と並び基本的な労働条件である労働時間の短縮,快適で安全な労働環境の整備,中高年齢者,女子労働者の働きやすい環境整備等,業界全体として技能者の雇用の安定,労働条件の改善及びこれらを通じたイメージの改善に向けて,これまで以上の取組みが行われることが期待されている。

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第4節 職業間の人材の過不足とその対応

この節では、職業間の人材の過不足の現状とその要因を分析し、職業間の過不足のない状態をどう実現していくか、すなわち、一人ひとりの職業選択と社会が必要とする職業配置とをどうしたら調和させていくことができるかについて考えてみる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第4節 職業間の人材の過不足とその対応

1) 職業間の人材の過不足の実態

(構造的に不足している技能労働者)

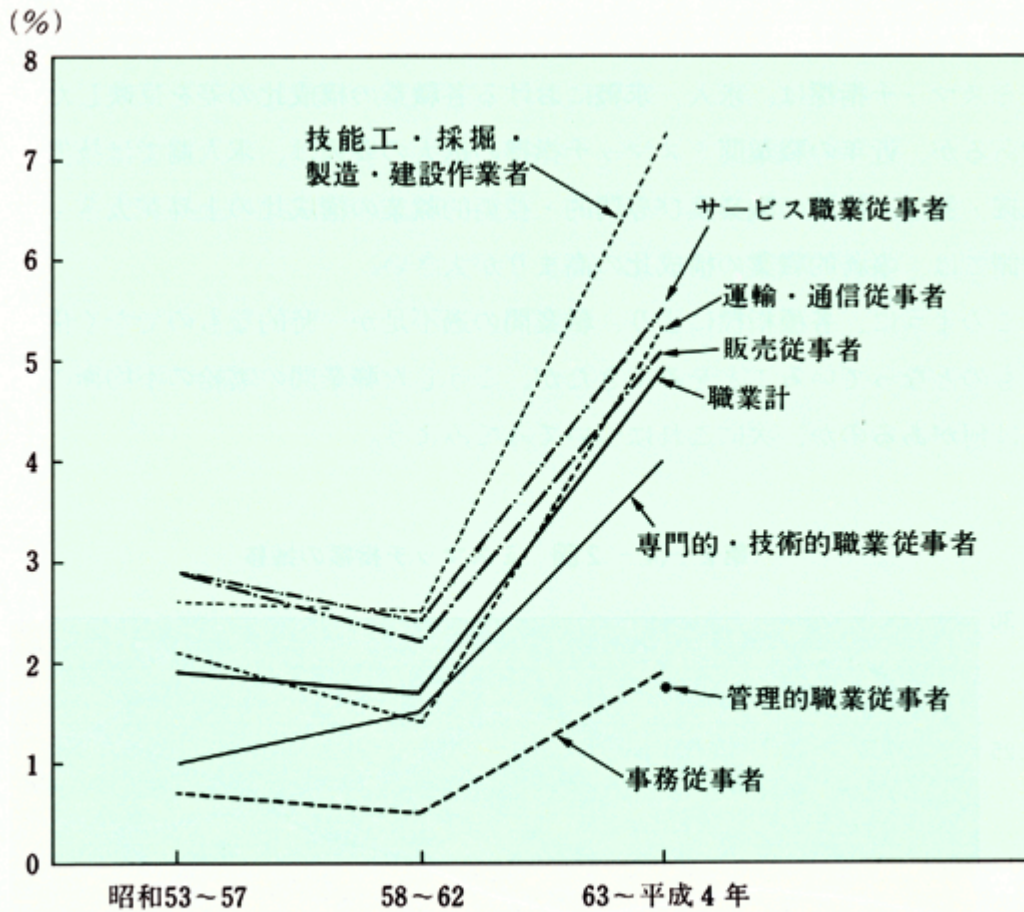
労働省「雇用動向調査」により、職業別の欠員率(在職者数に対する未充足求人(欠員)の割合)の動向をみると、その時々々の経済動向によって水準の違いはあるものの、技能工・採掘・製造・建設作業者、サービス職業従事者、運輸・通信従事者、販売従事者、専門的・技術的職業従事者の不足率が高く、これに対して事務従事者、管理的職業従事者の不足率は低い傾向がみられる(第2-(4)-1図)。また、職業別の有効求人倍率(平成3年度)をみても、運輸・通信の職業が2.18倍、販売の職業が1.90倍、技能工、採掘・製造・建設の職業及び労務の職業が1.86倍、サービスの職業が1.81倍、専門的・技術的職業が1.51倍などいずれも求人超過であるのに対し、事務的職業は0.39倍、管理的職業は0.57倍と大幅な求職超過の状態にある。

このように、いずれの調査でみても、技能工・採掘・製造・建設作業者、サービス職業従事者、運輸・通信従事者、販売従事者、専門的・技術的職業従事者の不足が大きい一方で、事務従事者、管理的職業従事者ではむしろ過剰気味であることが分かる。

さらに、不足が目立つ技能労働者について、労働省「技能労働者等需給状況調査」により昭和62～平成3年の5年間における平均不足率をみると、この間の建設業の受注の高い伸びを反映して、型わく工、鉄筋工、とび工、左官等の建設関連の職種での不足率が際立つて高くなっているとともに、製造業の技能職種においても、製かん(缶)工・構造物鉄工、板金工、金型工、溶接工、金属プレス工など広範な職種で高い不足率を示している(付属統計表第14表)。62～3年の間は年間5%の経済成長率の下で全般的な人手不足の高まりがみられ、これらの職種のこの間における高い不足率は多分に景気循環的なものが含まれているとみられるが、こうした職種の不足は単にこの時期だけのものではなく、50年代においてもみられるものであり、いわば構造的なものといえる。

第2-(4)-1図 職業別欠員率の推移

第2-(4)-1図 職業別欠員率の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 欠員率 = $\frac{\text{各年6月末未充足求人数}}{\text{同月末在籍労働者数}} \times 100(\%)$

2) 管理的職業従事者は平成元年まで専門的・技術的職業従事者に含まれていた。

人手不足の高まりの中で、作業そのもののほかに作業環境の厳しさの要因が加わって、こうした職業の充足を困難にしたといえる。

(高まる職業間ミスマッチ指標)

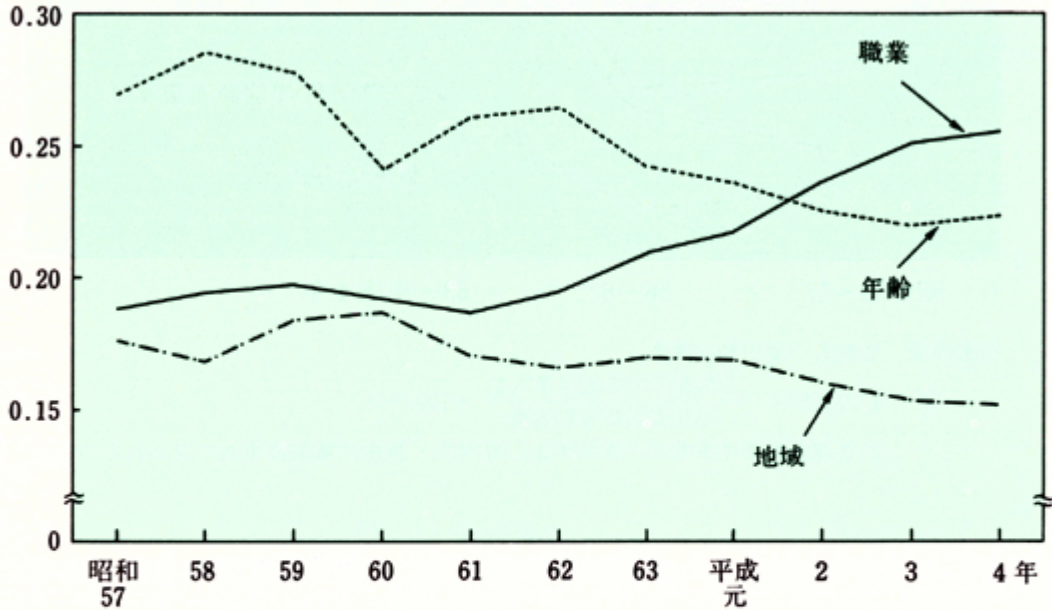
職業別の求人倍率が、新規、有効ともに4年は3年を下回る中で、職業間の労働力需給に関するミスマッチ指標は、数値のとれる57年以降において上昇傾向にあるが、この動きは4年においても継続している。これは、地域、年齢のミスマッチ指標が低下ないし横ばい傾向にあることと対照的な動きを示している(第2-(4)-2図)。

ミスマッチ指標は、求人、求職における各職業の構成比の差を反映したものであるが、近年の職業間ミスマッチ指標の拡大の要因は、求人側では技能工、採掘・製造・建設の職業及び専門的・技術的職業の構成比の上昇が大きく、求職側では、事務的職業の構成比の高まりが大きい。

このように、各種指標により、職業間の過不足が一時的なものでなく構造的なものとなっていることをみてきたが、こうした職業間の需給の不均衡の背景には何があるのか、次にこれについてみてみよう。

第2-(4)-2図 ミスマッチ指標の推移

第2-(4)-2図 ミスマッチ指標の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 1) ミスマッチ指標 = $\frac{1}{2} \sum \left| \frac{U_i}{U} - \frac{V_i}{V} \right|$

U_i …区分iの求職者数 U …求職者総数

V_i …区分iの求人数 V …求人総数

2) 年齢は5歳階級区分(両端は19歳以下及び65歳以上)。

3) 職業の区分は労働省職業大分類。地域は都道府県。

4) 年齢は常用有効(各年10月)。職業はパートタイムを除く常用新規(各年8月)。地域は有効(年平均)。

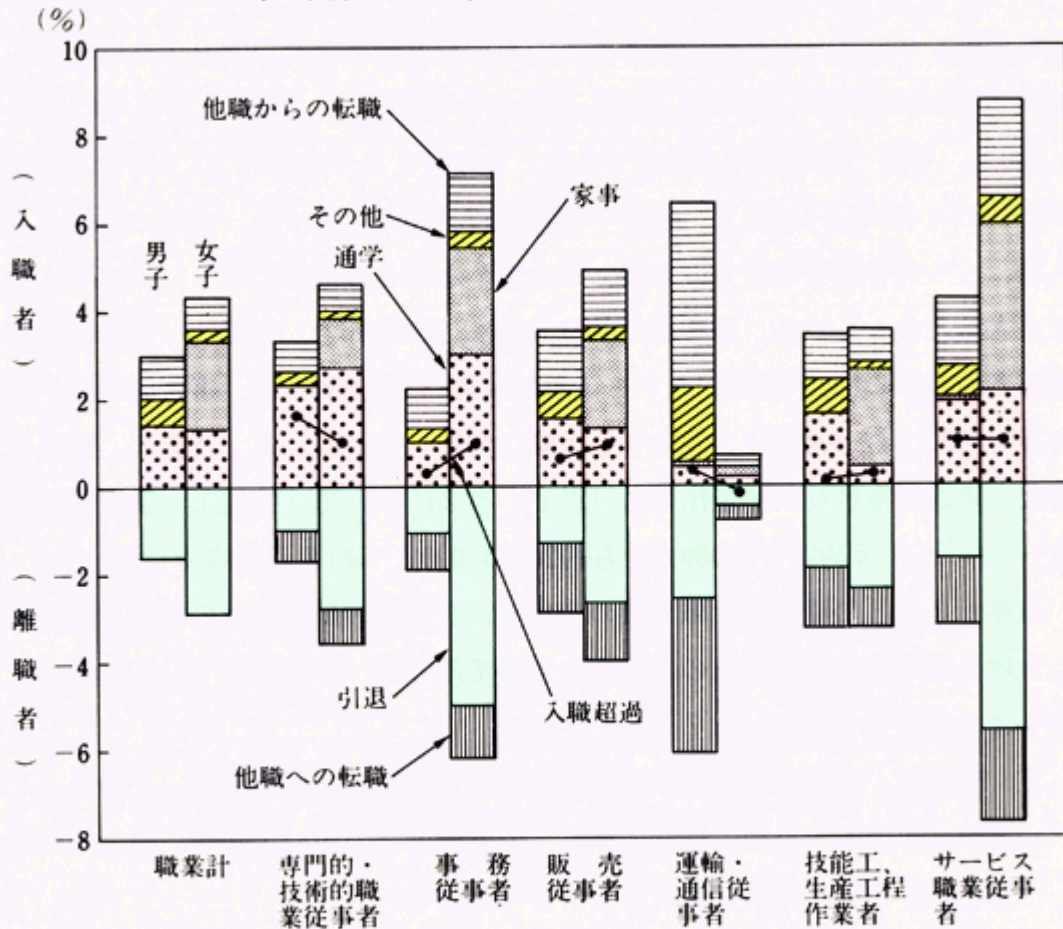
5) 指標の区分数によってミスマッチ指標の大きさが異なること等から、各ミスマッチ指標の水準を相互に比較することはできない。

(学卒者の入職ウェイトの大きい専門的・技術的職業従事者)

総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和62年)により、過去1年間にどういう層が新たに入職し、その数が当該職業従事者の総数に対しどの程度の割合になっているかをみたのが第2-(4)-3図である。これを見ると、男子は無業者の中の「通学」、すなわち新規学卒者のウェイトが大きく、女子は、学卒よりも無業者の中の「家事」、すなわち家庭の主婦層のウェイトが大きいことが分かる。職業別には、運輸・通信従事者を除きどの職業も「通学」からの入職者が多いが、特に専門的・技術的職業従事者は「通学」のウェイトが大きく、技能工、生産工程作業者の男子でも「通学」のウェイトが大きくなっている。これに対し、事務従事者や販売従事者、サービス職業従事者では「家事」からの入職者が多いのが特徴である。

第2-(4)-3図 職業への入離職状況別入職・離職者数の有業者数に対する割合

第2-(4)-3図 職業への入離職状況別入職・離職者数の有業者数に対する割合
(1年前との比較)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和62年)

(注) 1)男女計の有業者に対する性、入離職状況別の入離職者数の割合。

2)家事は「家事をしていた者」、通学は「通学していた者」を略したもの。

3)引退は離職して無業者となった者のことをいう。

このように、専門的・技術的職業従事者では特に新規学卒者のウェイトが大きく、他の職業でも新規学卒者は重要な役割を占めているのに対し、事務従事者やサービス職業従事者、販売従事者では家庭の主婦層のウェイトが大きいなど、職業によって新規入職者の属性にはかなりの違いがみられる。

(高卒就職者の減少の影響が大きい技能工・製造等作業員)

61年と3年の大学及び大学院(以下「大学等」という。),短大,高専(以下「短大等」という。),高校の各学卒者の職業別就職状況をみてみよう。61年の就職者数は大学等卒約30万9,300人,短大等卒約13万8,100人,高校卒約64万0,200人,合計で約108万7,600人であり,3年はそれぞれ約37万1,500人,約18万5,000人,約62万0,600人,合計で約117万7,100人であった。合計では約9万人増,うち大学等卒が約6万人増,短大等卒が約5万人増に対し,高校卒は約2万人減となっている。職業別の就職者数は,学歴計で,専門的・技術的職業従事者が61年の約20万3,000人から3年には約23万9,000人に,事務従事者が約34万5,000人から約43万1,000人へと大幅に増加している一方,技能工,採掘・製造・建設作業員及び労務作業員(以下,本節において「技能工・製造等作業員」という。)は約22万9,000人から約20万9,000人へ約2万人減少している。

61年と3年との職業別就職者数の変化を,各学歴の就職者数の増減と各学歴における職業別就職者構成の変化とに分けてみると,各職業について,次のようなことを指摘できる(第2-(4)-4図)。

イ 専門的・技術的職業従事者の就職者数が増加しているのは,そのほとんどが,専門的・技術的職業従事者への就職割合の高い大学等,短大等の就職者数が増加したことによるものであること。

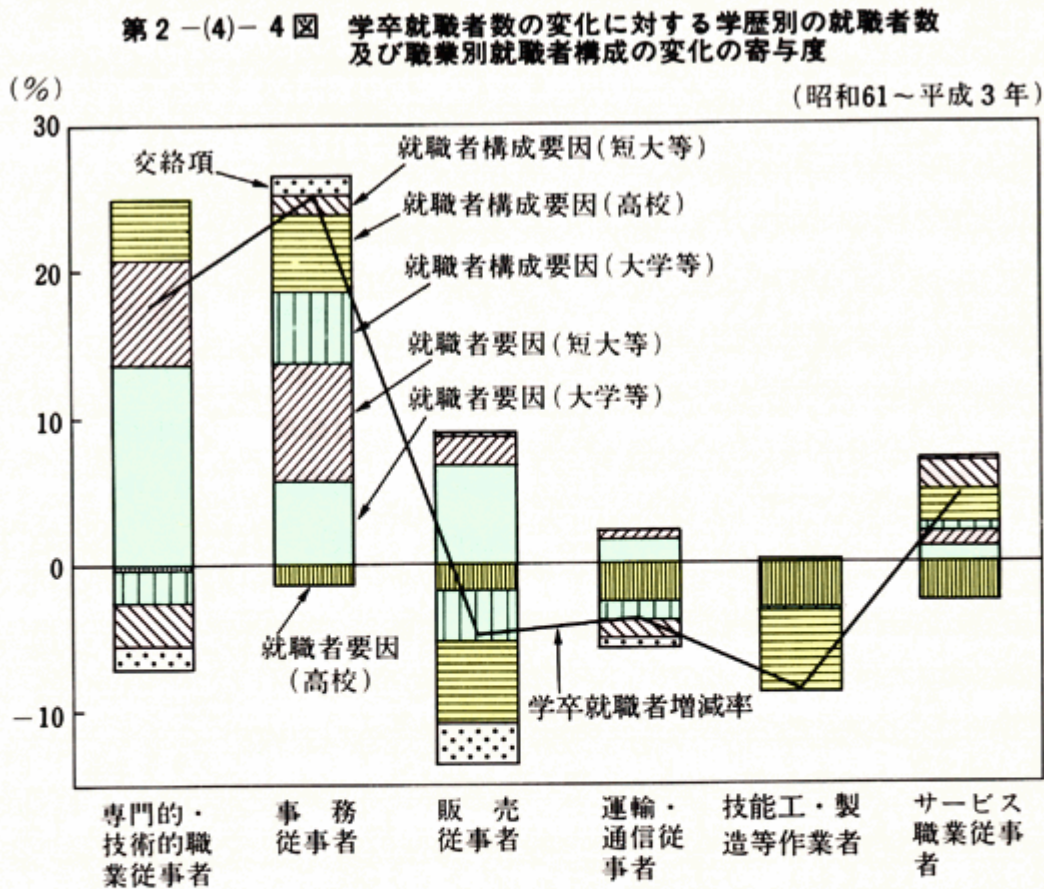
ロ 事務従事者の就職者数が増加しているのは,事務従事者への就職割合の高い大学等及び短大等卒

の就職者数が増加したこと、各学歴において事務従事者への就職割合が上昇したことの両方の要因によるものであること。

ハ技能工・製造等作業者の就職者数が減少しているのは、この職業への就職割合の高い高校卒の就職者数が減少していることと、高校卒のこの職業への就職者割合が低下していることの両方の要因によるものであること。

このように、専門的・技術的職業従事者や事務従事者の就職者の増加は、高学歴者の増加に伴うものであり、一方、その就職者の99%が高卒者からなる技能工・製造等作業者の就職者の減少は、高学歴化の下での高校卒の就職者の減少と高卒者のホワイトカラー志向の高まりの両方の要因が重なって生じているといえる。今後についても、同様の傾向が続くとすれば、技能工・製造等作業者の新規学卒就職者数は減少していくことが予想される。

第2-(4)-4図 学卒就職者数の変化に対する学歴別の就職者数及び職業別就職者構成の変化の寄与度



資料出所 文部省「学校基本調査」

- (注) 1) 就職者要因は、61年の学歴別の就職者構成を固定した場合に学歴別の就職者数が変化したことによる影響を表す。
 2) 就職者構成要因は各学歴別にみた就職者の職業構成が61～3年に変化したことによる影響を表す。
 3) 「大学等」には大学のほか大学院卒業者を含み、「短大等」には短大のほか高専卒業者を含む。
 4) 「技能工・製造等作業者」は、技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者のこと。

(中小企業でより深刻な技能工・製造等作業者の確保)

3年1年間における入職者の状況を、企業規模別に学歴別新規学卒者、一般の未就業者(過去1年間に仕事をし
ていなかった者)、転職者に分けてみると、大企業ほど新規学卒者の割合が高く、逆に小企業では転職者の比
率が圧倒的に高い。大卒者の5割以上は1,000人以上規模の企業に就職しており、中小企業では新規学卒の
主体は高校卒である(付属統計表第15表)。

これを製造業についてみると、産業計とほぼ同様の傾向がみられるが、小企業での新規学卒就職者数が極め
て少ないのが注目される。労働省「労働経済動向調査」により、製造業の企業規模別に、元年から4年にお
いて、新規学卒者の採用内定ができなかった事業所割合をみると、規模が小さくなるほどできなかった事業
所割合が各学歴とも高くなっており、特に30~99人規模では4年間にわたり4~6割の事業所で、大学卒だけ
でなく主体の高校卒の採用内定がまったくできなかったとしており(第1部第1章の第3図参照)、特に、最近の
数年間にわたって、製造業中小企業においては高卒新規学卒者の採用が停滞していたことが分かる。

(若年者の入職の少ない職種で顕著な高齢化)

このように、中小企業では労働力の確保が大きな課題となっているが、若年者の確保が困難な職業では年齢
構成の高齢化が進んでいる。

第II部第1章で、職業別の平均年齢をみたが、2年における平均年齢は農林漁業作業者が55.9歳、管理的職業従
事者が52.1歳、技能工・製造等作業者が42.1歳と職業計の平均42.0歳を上回っている。45年から2年の20年
間において平均年齢が最も上昇している職業は農林漁業作業者が9.3歳、次いで運輸・通信従事者が8.9歳、
技能工・製造等作業者が6.3歳となっており、これらの職業は職業計の3.9歳を大きく上回っており、高齢化
の進展が著しい。

さらに、職業分類を細かくみるために、労働省「屋外労働者職種別賃金調査」、「賃金構造基本統計調査」に
より、61年から3年の5年間について、特に高齢化が進んだ職種を取り出してみると、左官、大工等の建設業の
技能職種、タクシー運転者等の自動車運転者、船舶配管工等の輸送機械組立・修理作業、操炉工等の金属材
料製造作業、板金工、旋盤工等の金属加工作業者等で高齢化が平均よりも進んでいる(付属統計表第16
表)。高齢化が進んでいる職業は、一般的に若年者の新規入職が少なく、単に平均年齢が上昇しているだけ
でなく、年齢構成が高齢層に偏っているものが多い。こうした職業は、今後高齢層が引退過程に入っていく
にしたがって、その職業に従事する労働者が次第に、あるいはかなりのテンポで減少することが予想される。
大企業の場合には、採用した学卒者を企業内訓練を通じて養成することにより必要な職種を確保するこ
とができるが、中小企業において学卒採用が長年にわたって滞る場合には、技能工の高齢化とともに熟練技能
の伝承が困難になっていくことが心配される。我が国製造業の競争力を支えてきた技能者を今後とも安
定的に確保していくためには、こうした職業が若者に魅力ある職業となるよう、労働条件、作業環境、作業方
法等、その職業をめぐる就業環境全般について改善を図っていくことが必要である。

第II部 職業をめぐる諸問題と今後の対応

第2章 適職選択の課題

第4節 職業間の人材の過不足とその対応

2) 個人の職業選択と社会の求める職業配置との調和

(職業を決める動機が多様化)

総理府「勤労意識に関する世論調査」(平成4年)により、被傭者に対して現在の職業を決めた最も重要な動機をたずねた結果をみると、最も多いのは「自分の能力や性格に合っているから」(17.4%)であり、次いで「家から通勤できるから(通勤に便利など)」(13.8%)、「安定した職業(職場)だから」(11.4%)が続き、その次に「給料や収入(利益)が多いから」(9.4%)となっている。以下は「勤務(労働)時間が短い(残業が少ない、休日が多い、休暇が多くとれる)から」(7.9%)、「技術・技能を身につけることができるから」(7.8%)などとなっている。この結果をみると、職業選択の動機は賃金・収入だけでなく、その内容も、勤務時間のほか、自分の適性や勤務地、職業の安定性など多様であることが分かる。

また、労働時間についても、単に労働時間が長いとか週休二日制かどうかということだけでなく、「日曜・祭日に休めない」とか「労働時間が不規則」といつたことも就職の決定に影響しており、先にみたような看護婦の夜勤や工場等における交替制勤務、休日の曜日なども職業を決めるに当たっての重要な要素となっている(第II部第2章の付属統計表第9表参照)。

このように、職業選択の動機は、所得水準の上昇を背景にして、賃金から他のものへと多様化しているとともに、男子世帯主だけでなく、主婦や高齢者等、家計における役割が様々な勤労者層が増加してきたことにより、職業選択動機をさらに複雑にしている。

(職業構造の将来展望)

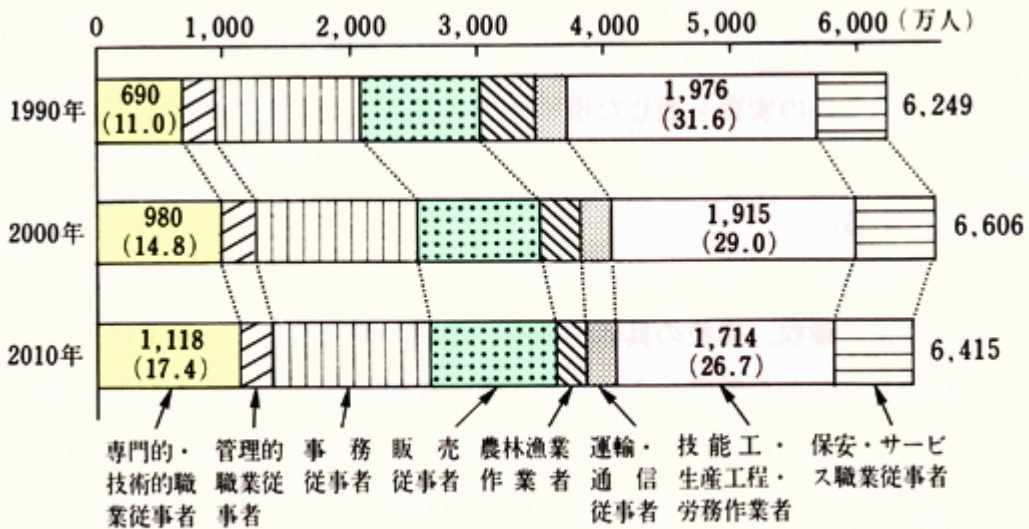
今後の我が国の職業構造はどう変化していくだろうか。雇用政策研究会(労働省職業安定局長の私的研究会)「労働力需給の展望と課題」(平成4年3月)では、2010年までの職業別就業者数を推計しているが、それによると、専門的・技術的職業従事者は今後も一貫して増加する一方、農林漁業作業員、技能工・生産工程・労務作業員の割合は低下し、今後、職業構造の変化が急速に進展するとしている(第2-(4)-5図)。

具体的には、1990年と2010年の間に就業者数は166万人の増加にとどまる中で、専門的・技術的職業従事者は同じ期間に690万人から1,118万人へ428万人、62.0%の増加が見込まれる一方、管理的職業従事者は1990年の239万人に対し2010年は247万人とほとんど変化しないと見込まれている。また、技能工・生産工程・労務作業員は1990年の1,976万人が2010年には1,714万人へと262万人減となり、数的にも構成比の面からもウェイトを下げていくが、なお全体の26.7%という最大割合を占めると見込まれている。

今後、若年人口の減少、高齢者の増加という年齢構成の変化や上でみたような職業選択の動機が多様化、複雑化していく中で、一人ひとりの職業選択と社会的に必要とされる職業の総数とをどう調和させていくかが、これからの大きなかつ困難な課題である。この課題にどう対応していつたらいいのだろうか、次にこのことについて考えてみる。

第2-(4)-5図 職業別就業者の見通し

第2-(4)-5図 職業別就業者の見通し



資料出所 労働省雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(平成4年3月)

(注) 1) 1990年は総務庁統計局「労働力調査」による。

2) ()内は各年の職業計に占める割合(%)。

(職業間の過不足をなくしていくために必要なこと)

労働者が不足する職業には、第3節でみた医療・社会福祉関連の専門的職業等のように需要が急増している場合や、上でみに技能工等のように若年者等の新規入職が少ない場合など、その背景となる事情には様々なものがある。いずれにせよ、ある職業が不足する場合には、不足職種賃金その他の労働条件が総体として改善され、その職業の魅力が高まることによって労働力の供給が増加するとともに、労働コストが上昇することにより労働力に対する需要が抑制されることによって、不足が解消されていくというのが市場メカニズムによる調整である。職業間の過不足の調整も、基本的には、こうした市場メカニズムによって進むと考えられる。しかし、職業の需給調整については、職業の供給主体が人間であって職業選択は各人の自由意志に基づいて行われるものであること、職業能力の形成には一定の年月を要するものが多いため、賃金等の変更に対し供給側が即座に対応できるものではないこと、需要が急増する場合には、養成体制が伴わないことにより供給に限界が生じる場合があること、職業の決定要因が労働条件だけでなく多様化しているため、供給増を促すための手段が一様でなく、決め手に欠けること、などのため、市場メカニズムは万能とはいえない。こうした理解の下に、職業間の過不足をできるだけ少なくしていくためには、労働条件の変更を通じた市場メカニズムによる調整が働くような環境整備を行っていくことを基本としつつ、以下のことを総合的に実施していくことが必要である。

第一は、職業に関する情報提供の充実である。適切な職業選択が行われるためには、職業の種類、職業の具体的内容、職業の将来性など、職業に関する多面的な情報がこれから就職しようとする人、転職しようとする人などに対して分かりやすくかつ必要とされる時に提供されることが重要である。この観点から、「職業ハンドブック」(

161ページの囲み「職業ハンドブック」

参照)の活用を一層促進するとともに、専門家の知恵を借りつつ、将来的に不足が予想される職業に関する予測を作成し、定期的に提供していくことも有効である。

第二は、職業がイメージ中心に選択されるのではなく、本人の適性に合った職業選択が行われるようにすることである。そのためには、適職発見のためのカウンセリングや本人の適性を重視した進路指導を充実するとともに、学歴や知識を偏重することなく、実力や技能が尊重される社会の実現に向けて、社会の認識が変わっていくことが求められる。

第三は、働くことの喜び、技能の魅力を知る機会を具体的な形で整備していくことである。いろいろな職業や技能について、イメージだけでなく、その実態を具体的に実物や映像によって知ることはもとより、参加や体験によって十分に理解できるようにするために、あらゆる職業、技能の姿やこれまでの変遷を展示する施設の設置が進められることとなっているが、今後、この施設が所期の効果をあげていくことが期待される。

第四は、すべての労働者が職業生活の全期間にわたり、必要な時期に適切な職業能力の開発をうけられるよう生涯職業能力の開発のための体制を整備していくことである。この場合、特に、職業の転換を望む労働者が必要な職業能力を身につけるための自己啓発の機会の充実や、女性や高齢者の多様な就業ニーズに対応した職業能力開発の機会を整備していくことが重要である。

第五は、不足職種における労働条件の改善、労働生産性の向上のための取組みに対して積極的に支援していくことである。このために、平成3年には「中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律」が制定され、中小企業における雇用管理の改善のための取組みに対し各種の支援措置が実施されている。また、4年の労働安全衛生法の改正により、快適な職場環境の形成に関する規定が設けられたが、これに基づいて各種の援助措置が行われている。このほか、福利厚生の実施、女性や高齢者の雇用管理の改善、省力化、効率化、取引慣行の見直しなどに対する指導、援助が実施されているが、今後これらの施策をさらに充実していくことが必要である。

また、第六として、関係行政機関の連携を図ることがあげられる。不足職種の人材対策のためには、関係行政機関での情報交換を円滑に進め、整合性のとれた人材育成に努めるなど、連携して対策を講じていく必要がある。

さらに、以上のことを着実に実行していくことのほかに、次の2点について社会的な認識の形成を図っていく必要がある。その一は、労働条件の改善のためには、基本的には、業務の省力化、効率化等により労働生産性の向上を図ることが必要であるが、なかには生産性の向上が困難な職業もあり、こうした職業については、人手を要するサービスの対価を正当に評価するという考え方を社会全体で共有することが必要である。その二は、恒常的に不足する職種を確保するため、外国人労働力を受け入れるべきという意見もあるが、諸外国がすでに経験しているように、外国人労働力の受入れは、一時的にはその不足職種における生産、サービスの提供を維持する上で有効であるといえても、その職種が労働条件の悪い職種である場合には、外国人労働者も、いずれ他の職業に移動すると考えられ、この問題の永続的な解決とはならないことを認識する必要がある。我が国の労働力不足への対応といった視点から外国人労働力の受入れを考えることは適当でないとともに有効でもなく、不足職種への対応は、以上で述べたことを着実にやっていくことにより解決していかなければならない問題である。

主な人材確保・育成関連施策の概要

(1) 産業雇用構造の高度化のための対策

より少ない労働力で付加価値の高い生産、サービスが提供されること及び産業間により適切に労働力が配置されることを目的として次の事業を実施しています。

- 1) 産業雇用の高度化の理念や目標について示す「産業雇用高度化に関する基本指針」の策定(平成5年度策定予定)
- 2) 各産業における取組みの方向、重点を検討するための産業別労働力確保等問題懇談会の開催
- 3) 業界中央団体による、個別企業の労働力有効活用、労働力確保等の取組みを援助するための事業の実施

(2) 中小企業における労働力の確保・定着のための対策

労働時間、職場環境等の雇用管理面において、中小企業と大企業との格差は大きく、中小企業は労働力確保に当たって不利な立場に置かれています。このため、「中小企業労働力確保法(中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律)」に基づき、雇用管理の改善に取り組む中小企業者の団体及びその構成中小企業に対し各種の援助を行っています。

(3) 高度な技能労働者等の育成

技術革新や情報化の進展に伴い、実践的な技能と高度な知識を合わせ持った労働者を育成することが重要な課題となっています。このため、以下のような事業を行っています。

- 1) 職業能力開発短期大学校の設置職業能力開発短期大学校において、高度な知識と技能を兼ね備えた実践技術者を養成し

ています。平成5年度からは、これまでの雇用促進事業団立のほか、都道府県による設置も計画的に進められています。

2)高度職業能力開発促進センター高度職業能力開発促進センターにおいて企業に在職する中堅技術者、実践技術者等を対象にME、新素材等ハイテク関連の訓練を行っています。

3)公共職業能力開発施設におけるME関連の訓練の充実職業能力開発校、職業能力開発促進センター等の公共職業能力開発施設においてME関連の訓練科を拡充しています。

4)情報処理技能者養成施設(コンピュータ・カレッジ)情報処理技能者を養成するため、全国15か所の施設で2年間の教育訓練を行っています。

5)地域ソフトウェア供給力開発事業在職者を対象としてシステムエンジニアレベルの教育訓練を行う「地域ソフトウェアセンター」の設置を進めています。

6)電気通信基盤充実事業電気通信関連技術者の育成、確保を図ることを目的として、各地域に「メディア・スタッフ開発センター」の設置を進めています。