

付属統計表  
第II部

第10表 事業者の種類別工事現場での業務上災害の発生の比率

第10表 事業者の種類別工事現場での業務上災害の発生の比率

区 分	業務上災害の発生の比率
合 計 (事業者の種類)	4.4
元請事業者	1.7
一次下請事業者	4.1
二次下請事業者	5.4
三次下請事業者	4.7
四次以下の下請事業者	19.1

資料出所 労働省「建設業労働災害防止対策等総合実態調査」(1994年)  
 (注) 1) 発生の比率=  
 (工事着工日から1994年10月末日までにおける業務上災害による死傷者数を1年  
 当たりの数値に換算したもの/1994年10月末日現在の労働者数)×1,000  
 2) 業務上災害には病院等において治療を行った場合の不休災害を含む。

第11表 労働需要の質的变化別企業割合

第11表 労働需要の質的变化別企業割合 (複数回答) (単位: %)

項 目	割 合
高度な専門的知識・技術を要する仕事のウェイトが高まる	52.9
経験に基づく知識・技能を要する仕事のウェイトが高まる	49.9
幅広い知識・技能を要する仕事のウェイトが高まる	47.1
優れた感性や創造力を要する仕事のウェイトが高まる	32.1
経験や知識をあまり必要としない単純又は補助的な仕事のウェイトが高まる	8.4
優れた国際感覚や語学力を要する仕事のウェイトが高まる	8.1
経験や知識をあまり必要としない単純又は補助的な仕事のウェイトが低下する	3.8
経験に基づく知識・技能を要する仕事のウェイトが低下する	2.2
その他	1.4
特に変化なし	10.5

資料出所 労働省「産業労働事情調査」(1992年)

第12表 職業別求人倍率,充足率,就職率及び求人・求職に占めるウェイト

第12表 職業別求人倍率、充足率、就職率及び求人・求職に占めるウェイト

(単位 倍、%)

職業	求人倍率	充足率	就職率	求人ウェイト		求職ウェイト	
				1982年	1995年	1982年	1995年
職業計	1.43	19.9	26.3	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者	1.71	13.5	21.6	6.8	13.6	6.2	10.0
管理的職業従事者	0.95	25.3	21.6	0.4	0.2	0.7	0.3
事務従事者	0.49	39.4	18.2	11.7	10.5	29.5	32.2
販売従事者	1.96	12.7	23.3	19.4	14.7	11.9	12.3
サービス職業従事者	1.88	16.5	29.2	8.7	6.6	5.2	5.6
保安職業従事者	2.59	19.8	44.7	1.5	2.8	1.3	1.3
農林漁業作業	1.98	21.1	39.5	0.2	0.5	0.2	0.3
運輸・通信従事者	1.71	21.7	32.5	6.7	8.1	7.4	6.3
技能工、採掘・製造・建設 作業員及び労務作業	1.95	19.3	33.8	44.4	43.0	37.5	31.8

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注)

- 1) 各年8月について集計。
- 2) パートタイムを除く常用新規求人・求職・就職件数について集計。
- 3) 充足率=就職件数/新規求人、就職率=就職件数/新規求職。
- 4) 求人倍率、充足率、就職率は、1982-1995年の単純平均。

第13表 就業形態別労働者割合

第13表 就業形態別労働者割合 (1994年)

(単位 %、%ポイント)

就業形態	産業計 (事業所規模5人以上)	鉱業、建設業を除く産業計 (事業所規模30人以上)
計	100.0	100.0
正社員	77.2	81.7(-2.3)
非正社員	22.8	18.3( 2.3)
出向社員	1.4	1.4( 0.2)
派遣社員	0.7	1.0( 0.4)
パートタイマー	13.7	11.4( 1.5)
臨時・日雇	4.4	2.3(-0.3)
契約・登録社員	1.7	1.3( 0.4)
その他	1.0	0.9( 0.0)

資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1994年)

(注)

- 1) 産業は、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業の9大産業について集計。
- 2) ( )内は前回(1987年)調査との差(「1994年調査」-「1987年調査」、%ポイント差)。  
1987年調査は、鉱業、建設業を除く7大産業の30人以上規模の事業所について集計しているため、時系列比較は、産業、事業所規模を1987年調査に合わせたベースで行っている。

第14表 仕事についての考え方

第14表 仕事についての考え方

(単位 %)

	そう思う(計)	そう思う	どちらかといえばそう思う	そうは思わない(計)	どちらかといえばそう思わない	そうは思わない	無回答
仕事に役立つような専門的な知識・技能を積極的に身につけたい	88.7	43.9	44.9	8.1	6.6	1.5	3.1
自分のやりたい仕事をするのであれば社会的地位が低くてもかまわない	66.7	25.5	41.2	29.7	21.8	7.9	3.6
昇進するよりも気に入った仕事を続けていきたい	80.6	30.6	50.0	16.2	12.6	3.6	3.3

資料出所 経済企画庁「国民生活選好度調査」(1995年度)

(注)

- 1) 回答者はフルタイムの労働者。

第15表 性、職種、年齢階級、経験年数別Off-JTの受講率

第15表 性、職種、年齢階級、経験年数別Off-JTの受講率

(単位 %)

区 分		割合
計		50.9
男子		53.7
女子		42.6
職 種	管理・監督職	61.7
	専門・技術職	55.5
	事務職	45.1
	販売・営業職	48.8
	サービス職	47.3
	運輸・通信職	55.5
	技能工・生産工程従事者	47.5
年 齢 階 級	25歳未満	52.6
	25～34歳	50.5
	35～44歳	50.8
	45～54歳	52.1
	55歳以上	49.3
経 験 年 数	1年未満	65.6
	1～3年未満	54.5
	3～5年未満	48.7
	5～10年未満	49.0
	10年以上	50.2

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1995年)

第16表 現金給与総額と教育訓練費の企業規模、産業間格差

第16表 現金給与総額と教育訓練費の企業規模、産業間格差

(1) 企業規模間格差

企業規模	現金給与総額	教育訓練費
5,000人以上	100.0	100.0
1,000～4,999人	88.1	114.3
300～999人	77.6	65.1
100～299人	68.9	50.2
30～99人	64.8	31.3

(2) 産業間格差

産業	教育訓練費
産業計	100.0
鉱業	94.3
建設業	136.0
製造業	92.9
電気・ガス・熱供給・水道業	428.9
運輸・通信業	50.7
卸売・小売業、飲食店	99.6
金融・保険業	121.0
不動産業	116.0
サービス業	115.4

資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1991年)

(注) (1)は、5,000人以上を100とした数値である。  
(2)は、産業計の額を100とした数値である。

第17表 教育予算についての企業の考え方(複数回答)

第17表 教育予算についての企業の考え方（複数回答）

内 容	割合 (%)
教育予算は、会社の業績により変動する。	62.4
会社の業績や景気変動によって教育予算は増減しない。	31.7

(2) 不況下における教育訓練予算

内 容	割合 (%)
他の経費同様一定の比率で予算が減らされた。	32.0
外委託を減らし、できるだけ削減する傾向がある。	41.2
「逆境こそ教育のよい機会である」と、教育訓練予算を増額している。	17.3
不況になって貰ったに削減されたのが教育訓練予算である。	5.3

(3) 教育予算についての考え方

内 容	割合 (%)
今後能力開発施策は益々多様化が進むから、教育予算は大いに増やす必要がある。	74.8
能力開発は社員一人ひとりの問題だから、会社としては教育予算は減らした方がよい。	2.4

(4) 予算額についての評価

内 容	割合 (%)
教育予算は年間積みだと思ふ。	51.6
教育予算が少ないと思ふ。	37.4
教育予算は過剰だと思ふ。	6.6

資料出所 日本経営者団体連盟、(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(1994年)

第18表 人材育成のこれまでと今後の考え方

第18表 人材育成のこれまでと今後の考え方（大卒ホワイトカラー）

(単位 %)	
内 容	割合 (%)
これまでも今後も積極的	65.8
これまで積極的でなく今後積極的	23.6
これまで積極的で今後積極的でない	1.7
これまでも今後も積極的でない	9.0

資料出所 労働省政策調査部調べ（1996年）

第19表 今後の中心となる人材育成方法

第19表 今後の中心となる人材育成方法（大卒ホワイトカラー、複数回答）

(単位 %)	
内 容	割合 (%)
企業が主体となってOJTを中心に進めていく	75.7
企業が主体となってOff-JTを中心に進めていく	33.6
企業主体ではなく、労働者自らが能力開発を進めていく方法を中心にしていく	41.9

資料出所 労働省政策調査部調べ（1996年）

第20表 OJTにおける問題点

第20表 OJTにおける問題点 (複数回答)

(単位 %)

問題点	割合	
	計	女子
管理・監督者に、部下育成の責任についての自覚が足りない。	69.1	
管理・監督者が人材育成の必要を頭ではわかっているが、行動が伴っていない。	63.6	
会社が、職場内指導に対して、明確な方針を示していない。	50.7	
上司と部下との世代ギャップが大きくなり、意志疎通が難しくなっている。	47.2	
管理・監督者自身が仕事の変化についていけなくなり、部下のほうがともすれば仕事が出来ようになってしまっている。	31.3	
実態として個々の管理者や先輩社員に任せっぱなしである。	29.2	
上司や管理者が忙しくなり、部下育成まで手がまわらなくなっている。	25.0	
管理・監督者が熱心に育成してもそれを適正に評価しない傾向がある。	18.8	
OJTが名前だけで形骸化してきている。	14.4	
管理・監督者がノウハウやノウハウを教えることを面倒がる。	13.9	
職場が少数化してきたのでOJTがやりにくくなってきている。	10.4	
技術革新の変化が早いので、これまで身につけてきたやり方や知識・経験が活かせなくなっている。	10.2	
職務内容がどんどん変わってくるので、教えたことが役立つ期間が短くなってきている。	9.7	
部下の雇用形態や勤務形態の多様化がすみ、標準的な育成方法の確立が難しくなっている。	4.7	
その他	1.3	

資料出所 日本経営者団体連盟、(財)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(1994年)

第21表 職種別今後の教育訓練の重点

第21表 職種別今後の教育訓練の重点

(単位 %)

職種	重点			
	Off-JTの充実	OJTの充実	自己啓発の援助の充実	その他
管理職	72.0	9.2	16.9	1.8
専門・技術職	62.3	27.7	8.8	1.2
事務職	56.3	30.3	11.6	1.8
販売・営業職、サービス職業従事者	60.7	28.3	9.1	1.9
技能工、建設作業員、運輸・通信従事者	62.0	30.4	6.2	1.4

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1992年)

(注) 1)ここでいう管理職とは、管理的職業に従事する者で課長相当職以上の者をいい、「専門・技術職」等の管理者はここに含める。  
2)管理職以外の各職種については、係長・主任相当職以上を除く在職者をさす。

第22表 労働者が会社の行う教育訓練に不満のある理由

第22表 労働者が会社の行う教育訓練に不満のある理由 (複数回答)

(単位 %)

内容	割合		
	計	男子	女子
教育訓練コースの種類が少ない	58.8	59.2	57.7
内容・レベルが十分でない	49.5	52.9	37.3
期間が短い・回数が少ない	46.8	48.4	41.8
対象者が限定されている	45.0	42.1	54.8
成果が処遇に反映されない	41.9	42.5	40.2
時間帯が悪い	20.5	20.6	19.6
その他	16.8	16.5	18.0
無回答	0.3	0.2	0.5

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1993年)

第23表 教育訓練を効果的に実施していく上で重要と思われる課題

第23表 教育訓練を効果的に実施していく上で重要と思われる課題（複数回答）  
（単位 %）

内 容	割 合
体系的な教育訓練計画の確立	43.2
教育訓練のための時間の確保	42.9
教育訓練担当スタッフ・指導員の養成・確保	39.2
教育訓練の必要性についての社内の認識の高揚	38.1
効果的な教育訓練プログラムの工夫・開発	28.8
国や民間教育訓練機関の施設・講師・ノウハウの活用	24.2
教育訓練費用の確保（予算の拡充）	19.6
処遇・評価等人事システムとの連携強化	18.1
教材・テキスト等の確保・充実	14.9
教育訓練施設・設備の確保・充実	7.2
その他	2.8

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」（1993年）

第24表 年齢階級、産業、職種別自己啓発の実施率

第24表 年齢階級、産業、職種別自己啓発の実施率

（単位 %）

区 分		割 合
計		57.0
男 子		61.1
女 子		45.4
年 齢	25歳未満	51.6
	25～34歳	59.9
	35～44歳	58.1
	45～54歳	57.5
	55歳以上	53.4
	産 業	建設業
製造業		55.7
運輸・通信業		51.8
卸売・小売業、飲食店		60.2
金融・保険業、不動産業		65.5
サービス業		56.0
職 種		管理・監督職
	専門・技術職	64.0
	事務職	53.6
	販売・営業職	55.9
	サービス職	45.6
	運輸・通信職	34.2
	技能工・生産工程従事者	43.4

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」（1995年）

第25表 自己啓発援助制度の種類別企業数割合

第25表 自己啓発援助制度の種類別企業数割合（複数回答）

（単位 %）

内 容	割 合
自己啓発援助制度がある企業	63.4 (100.0)
社外のセミナー等への参加費用等の援助	(70.1)
公的資格取得のための受験・講習会の費用補助、公的資格取得者に奨励金を支給	(68.9)
専門図書、雑誌などの購入費の補助、図書の購入斡旋	(37.9)
通信教育の受講料の補助	(37.8)
社内でのセミナー等（外国語教室も含む）の開催	(32.3)
自己啓発機会についての情報提供	(32.1)
各種教育ビデオ、カセットの貸出し	(19.6)
カルチャースクール等の受講に伴う援助	( 5.1)

資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（1994年）

第26表 支援内容別自己啓発に対する支援基準の有無及び内容

第26表 支援内容別自己啓発に対する支援基準の有無及び内容 (複数回答)

(単位 %)

支 援 内 容	支援している割合	何らかの基準を設けている					申し出のあった全ての場合	特に決まっていない	無回答
		職務に役立つ場合	直接職務に関係ないが有益な場合	その他の条件を満たす場合	その他	その他			
合計	80.0(100.0)	( 66.4)	( 7.7)	(13.2)	(12.7)	( 100.0)	( 79.0)	(31.6)	(12.0)
受講料等の金銭的援助	70.2(100.0)	( 81.6)	( 3.9)	( 3.6)	(10.9)	(100.0)	(73.6)	(17.0)	( 9.7)
講座・セミナー等の開催	51.5(100.0)	( 80.0)	( 3.4)	( 5.2)	(11.4)	(100.0)	(72.9)	(19.3)	( 6.2)
有給教育訓練休暇の付与	23.1(100.0)	( 74.1)	( 6.8)	( 8.9)	(10.2)	(100.0)	(68.1)	(14.8)	( 6.1)
就業時間への配慮	53.2(100.0)	( 73.3)	( 5.1)	( 5.1)	(16.5)	(100.0)	(67.7)	(19.3)	( 6.9)
教育訓練に関する情報提供	53.1(100.0)	( 70.1)	( 2.8)	(10.2)	(16.9)	(100.0)	(62.0)	(26.0)	( 5.7)
その他	8.0(100.0)	( 64.0)	( 2.8)	(16.9)	(16.3)	(100.0)	(47.5)	(19.8)	(10.5)

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1995年)

第27表 職業別労働者が教育訓練(Off-JT)を受けた場所

第27表 職業別労働者が教育訓練 (Off-J T) を受けた場所

(単位 %)

職 業	教育訓練を受けた労働者計	自社内又は自社の教育訓練施設における教育訓練	業界団体が行う教育訓練	親会社や関連会社が行う教育訓練	設備機器等のメーカーが行う教育訓練	その他民間教育訓練事業者が行う教育訓練	公共職業能力開発施設における教育訓練	大学、専修学校等における教育訓練	その他	無回答
職業計	100.0	43.4	18.5	7.0	4.8	17.7	3.6	0.7	3.0	1.2
管理・監督職	100.0	39.2	22.0	7.3	2.1	21.1	3.3	0.8	3.3	0.9
専門・技術職	100.0	38.7	21.0	7.2	7.2	14.8	6.4	1.0	2.9	0.8
事務職	100.0	47.3	15.3	5.8	4.7	19.1	2.4	0.8	3.3	1.5
販売・営業職	100.0	57.1	10.9	9.5	4.4	15.3	0.4	—	0.7	1.8
技能工・製造・建設・労務作業者	100.0	39.9	17.1	9.5	9.5	11.3	7.5	0.9	2.9	1.4
運輸・通信職	100.0	42.4	34.8	4.5	6.1	7.6	3.0	—	—	1.5
サービス・保安職業従事者	100.0	47.7	29.5	4.5	2.3	11.4	—	—	4.5	—

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1993年)

第28表 労働者が教育訓練(Off-JT)を受けた場所別教育訓練の目的

第28表 労働者が教育訓練 (Off-J T) を受けた場所別教育訓練の目的 (複数回答)

(単位 %)

教育訓練を受けた場所	目的計	職務に関する専門的な知識・技能のより一層の高度化を図るため	職務に必要な基礎的な知識・技能を習得するため	資格取得のため	コンピュータや各種の新しい技術への対応能力を習得するため	管理・監督者として必要な能力の開発・向上のため	語学力や国際化に対応する能力の開発・向上のため	業務に関する視野の拡大や一般教養を深めるため	その他
計	100.0	42.0	43.8	11.1	9.9	31.3	2.4	27.4	4.8
自社内又は自社の教育訓練施設における教育訓練	100.0	43.5	45.2	6.3	9.6	32.8	3.4	33.3	6.2
業界団体が行う教育訓練	100.0	51.4	47.3	20.7	4.9	30.2	1.2	25.9	1.8
親会社や関連会社が行う教育訓練	100.0	36.7	47.3	8.6	8.6	33.5	1.2	19.2	4.9
設備機器等のメーカーが行う教育訓練	100.0	45.7	46.8	6.4	54.9	5.2	0.6	10.4	—
その他民間教育訓練事業者が行う教育訓練	100.0	33.7	36.1	10.6	4.3	37.3	2.4	23.0	5.5
公共職業能力開発施設における教育訓練	100.0	29.2	40.8	30.0	11.5	26.2	0.8	23.1	2.3
大学、専修学校等における教育訓練	100.0	44.0	36.0	8.0	12.0	28.0	12.0	28.0	8.0
その他	100.0	32.1	41.5	15.1	4.7	25.5	2.8	29.2	9.4

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1993年)を労働省政策調査部にて特別集計

第29表 年齢別労働者の自己啓発の方法

第29表 年齢別労働者の自己啓発の方法（複数回答）

(単位 %)

年齢	自己啓発の方法計	通信教育講座	テレビ・ラジオ・専門書	会社の主催する勉強会	民間教育訓練機関の講座	会社とは無関係な勉強会	公共職業能力開発施設	専門学校等の講座	大学等の講座	その他
年齢計	100.0	32.9	32.0	27.1	19.9	15.6	6.2	2.1	1.1	14.1
25歳未満	100.0	43.9	22.7	32.7	13.8	11.9	4.8	3.3	0.7	10.4
25～29歳	100.0	37.4	28.1	26.5	16.9	14.2	3.6	5.1	1.3	16.3
30～34歳	100.0	34.3	35.8	25.0	18.2	16.5	7.4	2.1	1.1	13.8
35～39歳	100.0	33.5	34.8	26.6	24.2	12.4	3.5	1.4	0.8	12.0
40～44歳	100.0	30.3	34.7	25.5	21.9	16.3	5.6	1.5	2.1	13.8
45～49歳	100.0	28.9	31.7	29.9	21.1	17.5	8.8	0.3	0.3	17.0
50～54歳	100.0	27.0	31.3	29.3	17.6	16.8	7.0	0.4	1.6	15.6
55～59歳	100.0	16.1	36.6	20.4	28.0	28.0	11.8	1.1	1.1	10.8
60歳以上	100.0	16.1	45.2	22.6	29.0	22.6	22.6	—	—	22.6

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1994年)

第30表 企業の職業能力開発校(職業技術専門学校)修了若年者の採用理由

第30表 企業の職業能力開発校(職業技術専門学校)修了若年者の採用理由(複数回答)

(単位 %)

採用理由	割合
仕事に役立つ知識や技術・技能が身につけているから	66.4
短期間の研修・訓練で即戦力として活用できるから	38.6
仕事への取り組み姿勢が良いから	31.2
仕事に必要な資格・免許を取得してきているから	21.6
他の学歴者が十分採用できないから	16.8
無回答	0.9

資料出所 ㈱三和総合研究所「職業能力開発総合調査」(1994年)

第31表 新規学卒就職者の学歴別職業構成

第31表 新規学卒就職者の学歴別職業構成

(男子)

(単位 %)

学歴・年	職業計	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	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業作業	運輸・通信従事者	技能工・採掘・製造・建設作業者及び労務作業者	左記以外のもの	
		高卒	1985年	100.0	2.9	—	8.1	14.8	6.9	4.8	1.8	3.2
	1995年	100.0	5.1	—	5.2	12.9	10.0	3.9	1.1	3.2	56.6	2.0
短大卒	1985年	100.0	35.7	0.4	18.2	15.4	2.0	0.9	4.1	0.9	20.4	2.2
	1995年	100.0	33.4	0.7	12.4	22.0	4.7	1.0	1.6	1.0	20.2	2.9
大卒	1985年	100.0	39.0	0.4	31.5	24.9	1.1	1.1	0.3	0.3	0.4	0.9
	1995年	100.0	31.5	0.4	34.1	27.1	2.4	0.8	0.1	0.5	0.3	2.8

(女子)

学歴・年	職業計	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	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業作業	運輸・通信従事者	技能工・採掘・製造・建設作業者及び労務作業者	左記以外のもの	
		高卒	1985年	100.0	2.9	—	44.9	18.0	12.6	0.3	0.2	0.8
	1995年	100.0	4.2	—	31.8	19.3	23.1	0.5	0.1	1.2	18.6	1.2
短大卒	1985年	100.0	29.5	0.0	61.4	6.0	1.4	0.1	0.0	0.1	0.4	1.0
	1995年	100.0	26.5	0.0	55.2	11.2	5.0	0.1	0.0	0.1	0.5	1.4
大卒	1985年	100.0	50.5	0.0	39.1	7.8	1.5	0.2	0.0	0.3	0.0	0.6
	1995年	100.0	30.1	0.3	49.3	14.5	3.1	0.3	0.0	0.2	0.1	2.2

資料出所 文部省「学校基本調査」

(注) 1995年における「技能工・採掘・製造・建設作業者及び労務作業者」は、「技能工・生産工程作業者及び労務作業者」と「採掘作業者」を合算したものである。

第32表 コンピュータを操作,指導できる教員割合

第32表 コンピュータを操作、指導できる教員割合

(単位 %)

年度	操作できる教員割合			指導できる教員割合		
	小学校	中学校	高等学校	小学校	中学校	高等学校
1987年度	6.9	11.7	24.7	1.3	2.8	10.9
88	7.6	14.5	30.2	1.5	3.7	13.4
89	10.1	18.3	32.3	2.1	5.1	13.8
90	12.8	22.7	35.5	2.6	6.6	15.1
91	17.2	29.7	39.9	4.0	9.9	17.1
92	20.2	36.0	43.8	5.9	14.5	18.7
93	24.4	41.5	47.4	8.3	18.3	19.8
94	28.3	44.3	49.9	10.2	20.1	21.2

資料出所 文部省「学校における情報教育の実態等に関する調査」

第33表 各国の労働費用における教育訓練費の割合

第33表 各国の労働費用における教育訓練費の割合 (1988年)

(単位 %)

区分	フランス	ドイツ	日本	イギリス
教育訓練費	1.7	1.5	0.4	1.3

資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査報告」  
EC統計局「Labour Costs」

- (注) 1)日本は1991年の数値である。  
2)ドイツは旧西ドイツ地域。

第34表 各国の大学入学者のうち25歳以上の者の割合

第34表 各国の大学入学者のうち25歳以上の者の割合 (1981/82年)

(単位 %)

性	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ
男女計	9.2	8.7	16.7	24.0
男子	10.6	9.6	18.1	18.1
女子	8.0	7.3	14.4	28.9

資料出所 OECD「Adults in Higher Education」

- (注) 1)フランスは公立大学、ドイツは大学と大学同等機関の数値である。  
2)イギリスはオープンユニバーシティを除いた数値である。  
3)ドイツは旧西ドイツ地域。

第35表 技術者の教育訓練の効果について企業が不満と考える原因

第35表 技術者の教育訓練の効果について企業が不満と考える原因 (複数回答)

(単位 %)

項目	割合
時間的な制約があり教育・訓練時間がとれない	78.8
指導者の不足、又は適任者がいない	54.2
人手不足で教育・訓練に参加させられない	25.9
教育訓練の場所・設備装置が不足している	25.5
費用負担が大きい	21.2
受講者の熱意が不足している	13.2
その他の原因	3.8

資料出所 ㈱日本技術士会「技術者の養成・確保に関する調査」(1992年)

第36表 技術者の将来の計画

第36表 技術者の将来の計画（複数回答）

項 目	割合 (%)
自分の専門分野だけでなく、他の専門分野にも幅を広げゼネラルエンジニアを目指す	42.4
自分が専門とする技術分野で自他ともに認められる専門家になる	34.0
後進の教育者、指導者となることを目指す	22.0
条件のよい勤務先があれば転職したいと考えている	17.5
技術分野の管理職になる	17.2
今の仕事、職場に満足しているわけではないが、転職等は総合的にみて不利と思われるので現在の勤務先にこのまま勤めたいと考えている	16.7
管理職の地位を得、更に役員を目指す	15.3
今の仕事、職場には特に不満はないので、現在の勤務先に長く勤めたいと考えている	14.3
まだ将来の計画は決まっていない	8.9
若いときは企業に勤務して経験を積み、その後独立する。又は、家業、事業を継ぐ	7.4
その他	3.2
無回答	6.6

資料出所 財団法人日本技術士会「技術者の養成・確保に関する調査II」（1993年）

第37表 国内のモノづくりの熟練技能の消滅についての企業(製造業)の心配の有無,内容

第37表 国内のモノづくりの熟練技能の消滅についての企業（製造業）の心配の有無、内容（複数回答）

項 目	割合 (%)
何らかの心配をしている	32.5 (100.0)
(心配される内容) (複数回答)	
品質低下・精度低下	( 67.3)
熟練技能を生かした高付加価値製品の生産が減少	( 59.9)
新製品の開発力の低下	( 34.7)
アフターケアが困難	( 20.7)
その他	( 3.4)
心配していない	22.8
特に考えていない	44.6
不明	0.1

資料出所 労働省「産業労働事情調査(製造業における国際化と労働面への影響に関する調査)」(1995年)

(注) ( )内の数値は何らかの心配をしている企業の、心配している内容別の割合である。

第38表 企業(製造業)の国内のモノづくりの熟練技能保持対策の有無,内容

第38表 企業（製造業）の国内のモノづくりの熟練技能保持対策の有無、内容（複数回答）

項 目	割合 (%)
何らかの対策をとっている	41.8 (100.0)
(対策の内容) (複数回答)	
国内事業所での熟練技能者の育成	(86.9)
関連企業、下請企業に対する熟練技能保持のための支援	(16.4)
海外進出先事業所での現地労働者を熟練技能者として育成	(15.2)
その他	( 3.4)
対策をとっていない	58.1
不明	0.1

資料出所 労働省「産業労働事情調査(製造業における国際化と労働面への影響に関する調査)」(1995年)

(注) ( )内の数値は何らかの対策をとっている企業の、対策の内容別の割合である。

第39表 職業別高卒充足率の推移

第39表 職業別高卒充足率の推移

(単位 %)

年	職業計	専門・技術・管理・事務	販売	サービス	技能工等					左記以外の職業
						金属加工、金属溶接・溶断	各種機械器具組立・修理	紡糸、織布、衣服・繊維製品製造	建設、定置機関・建設機械運転、電気作業	
1987年	64.7	76.2	67.1	61.3	52.4	45.4	63.9	45.2	53.5	78.4
88	61.8	72.8	64.9	60.1	50.3	44.5	64.9	39.8	42.2	70.4
89	48.1	59.4	49.4	46.3	38.9	34.6	51.6	26.7	27.5	54.6
90	38.8	50.0	38.6	33.9	31.0	24.8	42.2	19.6	22.1	41.1
91	32.3	41.8	31.6	28.5	25.6	19.8	25.3	16.9	17.2	32.7
92	29.8	38.0	30.2	26.7	23.6	19.0	31.7	16.5	18.7	29.0
93	32.0	39.5	32.2	30.2	25.7	21.4	33.4	20.2	20.6	37.0
94	39.9	46.6	40.8	40.1	33.2	28.3	43.4	25.4	29.9	51.7
95	50.9	55.2	54.0	53.9	44.9	40.8	58.7	36.9	37.3	64.7

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

第40表 熟練技能を保持するための取組

第40表 熟練技能を保持するための取組 (複数回答)

(単位 %)

取組の内容	割合
技能者の能力開発	54.5
若年労働者の確保	42.5
熟練技能者の処遇改善	26.4
その他	6.0

資料出所 労働省政策調査部調べ (1996年)

第41表 一般職、管理職別情報化に適応していくための教育の内容

第41表 一般職、管理職別情報化に適応していくための教育の内容 (複数回答)

(単位 %)

項目		
	一般職	管理職
自社独自の研修会を開催している	50.9	38.9
ソフトウェア会社が主催する説明会や研修プログラムに社員を派遣し、講習を受けさせている	48.0	22.4
機器を導入したメーカーから講師を呼んで説明を受けている	36.0	21.3
社員個人の自主的な意志による活動を時間面、金銭面等で支援している	25.8	19.9
OAやコンピュータの教育・研修プログラムを持っている	23.1	15.1
社内での技能・能力テストもしくは資格認定制度を持っている	6.1	3.2
特に行っていない	15.1	23.1

資料出所 日本労働研究機構「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」(1996年)

第42表 情報化に適応していくための教育の実施に当たっての行政への期待

第42表 情報化に適応していくための教育の実施に当たっての行政への期待 (複数回答)

(単位 %)

項目	割合
教育訓練の場(施設等)の開放	38.7
給付金等の金銭的援助	38.2
教育訓練機会の提供	32.4
教育訓練コース等の情報提供	30.6
各種教材の情報提供	26.0
講師等の情報提供	20.1
評価制度の充実	13.3
その他	0.9
特に期待しない	22.9

資料出所 日本労働研究機構「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」(1996年)

第43表 海外派遣者数及び現地従業者数の3年後の見通し別企業割合

第43表 海外派遣者数及び現地従業者数の3年後の見通し別企業割合（製造業）  
（単位：%）

区 分	海外進出して いる企業計	3 年 後 の 見 通 し				
		増 加	ほぼ同じ	減 少	分からない	不 明
海外派遣者数	100.0	25.1	52.4	5.9	16.4	0.3
現地従業者数	100.0	43.3	38.7	2.0	15.6	0.4

資料出所 労働省「産業労働事情調査(製造業における国際化と労働面への影響に関する調査)」  
(1995年)

第44表 事業の再構築を行う上での人材・労働力の調整方法別実施予定企業割合

第44表 事業の再構築を行う上での人材・労働力の調整方法別実施予定企業割合（今後5年以内）（複数解答）

事業の再構築の種類	実施予定企業計	調整・調達の必要のある企業計														不明
		配置転換	新規学卒者の採用	中途採用	他企業からの出向者の受け入れ	派遣労働者の受け入れ	子会社などへの出向転換	新規学卒者の採用	中途採用削減	希望退職者の募集・解雇	労働者の能力開発・再訓練	その他	特に必要としない			
製品、原材料等の海外調達の拡大、推進	100.0[12.6]	41.5	35.2	26.5	14.8	7.3	1.1	2.2	0.9	1.3	0.0	55.6	3.4	17.1	41.4	
原材料費、物流費等変動費の削減	100.0[30.2]	43.2	25.2	17.4	15.2	8.5	1.8	2.0	1.9	2.7	1.5	65.1	5.0	23.4	33.4	
事業所の統合や不採算部門の縮小等固定費の削減	100.0[20.5]	43.3	28.7	9.1	11.4	2.7	2.4	2.1	3.0	6.4	1.4	58.1	8.2	39.4	17.3	
子会社の整理・統合	100.0[ 3.2]	73.7	48.6	5.6	4.8	3.0	1.2	18.7	19.1	22.6	13.6	30.6	1.4	16.5	9.8	
生産性向上のための省力化、合理化投資	100.0[42.1]	49.4	42.8	8.3	9.3	5.1	1.7	7.3	10.4	11.8	9.1	42.9	5.3	30.7	19.9	
同業他社との開発、販売等の提携	100.0[14.1]	69.6	35.6	17.7	12.4	5.0	3.0	1.9	5.4	5.7	4.3	66.5	3.5	20.3	10.0	
組織の改革	100.0[35.9]	69.2	30.5	13.8	13.4	8.6	3.6	4.9	7.8	8.1	5.1	59.9	3.7	22.6	8.2	
人事、処遇制度の改革	100.0[39.2]	75.3	49.4	15.0	14.7	5.1	2.9	4.3	5.0	6.0	3.6	54.6	2.0	19.6	5.1	
取引先の多様化による営業強化	100.0[40.7]	64.7	34.5	15.6	10.0	5.9	1.4	2.3	3.1	3.9	4.3	59.1	6.3	30.3	5.0	
生産・サービスの内容・方法の見直し、絞り込み	100.0[41.4]	73.7	27.0	20.4	24.1	7.0	1.1	1.7	1.8	1.3	1.3	59.8	3.1	23.8	2.5	
新製品、新規サービスの開発推進	100.0[37.0]	68.9	27.1	14.5	14.3	4.7	1.3	1.0	2.1	2.1	1.7	70.2	4.6	28.7	2.4	
異業種への進出、異業種交流、提携	100.0[14.1]	78.2	26.9	23.8	29.4	8.1	2.3	0.4	1.3	1.8	1.5	56.6	4.4	18.8	3.0	
海外進出・強化、国際部門の強化	100.0[ 9.9]	72.5	34.9	21.3	22.7	12.5	1.8	2.2	2.9	0.4	1.1	59.1	5.9	26.3	1.2	

資料出所 労働省「産業労働事情調査（事業の再構築（リストラクチャリング）と労働面への影響等に関する調査）」(1994年)  
(注) [ ] 内は全企業に占める各企業の再構築の実施予定企業割合である。

第45表 企業が中途採用者(ホワイトカラー)に望む能力や資質

第45表 企業が中途採用者（ホワイトカラー）に望む能力や資質（複数回答）

項 目	割 合
特定の職能分野の専門・技術能力	52.0
部門・職場単位の管理能力	43.0
部下の指導・育成能力	42.2
全社的な経営管理能力	31.6
社外との折衝・交渉能力	30.9
新規企画や経営戦略の立案能力	30.5
新規事業・顧客の開発能力	29.7
状況変化に対する対応能力	29.3
一生涯の仕事をする勤勉性	29.3
複数の職能分野にわたる能力	23.0
情報収集・処理能力	22.3
体力・忍耐力	20.3
社外との人的ネットワーク	18.4
定型業務の処理能力	13.3
部門間の業務調整能力	12.1
外国語能力	10.2
国際業務処理能力	3.9
海外との人的ネットワーク	3.1

資料出所 働電通総研「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」（労働省委託、1995年）

第46表 新規大卒者(事務職(総合職))の採用の際の重視点

第46表 新規大卒者（事務職（総合職））の採用の際の重視点（複数回答、3つまで）  
（単位：%）

項 目	割 合
熱意・意欲がある	53.6
一般常識・教養がある	52.7
行動力・実行力がある	31.4
創造性・企画力がある	26.1
理解力・判断力がある	24.1
ユニークな個性がある	19.9
協調性・バランス感覚がある	17.5
健康・体力がある	16.0
学業成績	9.4
専門的知識・技能がある	6.1
国際感覚がある	4.8
運動部で積極的に活動していた	4.8
出身校	3.0
その他	1.9

資料出所 労働省「雇用管理調査」（1995年）

第47表 ホワイトカラーの教育訓練(Off-JT)を実施する場合の障害

第47表 ホワイトカラーの教育訓練(Off-JT)を実施する場合の障害（複数回答）  
（単位：%）

項 目	新 規 採用者	一 般 社 員	係 長 相当職	管理職
教育訓練にあてる時間がない	21.3	37.4	42.6	39.9
教育訓練に費用がかかりすぎる	21.7	27.0	27.1	29.1
教育訓練を行える人材（講師等）がいない	11.9	14.9	19.2	22.2
教育訓練に関するノウハウがない	11.5	15.4	18.1	20.0
教育訓練に関する情報が少ない	10.2	13.8	13.3	12.1
実施すべき教育訓練の内容が確定できない	8.8	12.6	11.5	14.4
教育訓練施設・設備がない	12.5	12.5	11.2	11.2
その他	3.8	2.8	3.2	3.9
特にない	31.6	20.3	18.5	19.9

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」（1994年）

第48表 企業の側からみた中高年齢労働者の教育訓練(Off-JT)実施上の問題点

第48表 企業の側からみた中高年齢労働者の教育訓練  
(Off-JT) 実施上の問題点（複数回答）

問 題 点	割 合
本人の意欲が低い	32.2
教育訓練を実施する時間がない	26.9
実施すべき教育訓練内容の確定が困難	20.8
教育訓練に関するノウハウがない	20.3
教育訓練を企画する担当者がない	19.2
教育訓練を実施する指導員や講師がいない	18.8
教育訓練を実施するための施設や設備がない	8.1
近くに利用できる教育訓練機関がない	6.5
教育訓練を実施する資金がない	3.9
近くに相談できる機関がない	2.8
その他の問題点	3.4
特に問題はない	30.9
無回答	2.9

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」（1991年）

（注）中高年齢労働者は、45歳以上の労働者をさす。

第49表 職種別45歳以上の者に対する教育の施策

第49表 職種別45歳以上の者に対する教育の施策（複数回答）

(単位 %)

教育の施策	管理職	事務系一	技能系一
		般職・監 督職	般職・監 督職
通信教育の受講	30.7	31.7	27.7
公的資格の取得奨励援助	22.6	25.6	22.8
研修機関のセミナーなどへの派遣	20.5	15.7	13.7
グループ内の企業志向によるマネジメント教育	17.6	8.7	6.1
社内研修の講師を積極的に担当させる	16.5	7.0	9.9
管理職定年社内再配置（定年まで）	16.1	8.7	6.5
新職種、新業務、新部署への転換による刺激	13.3	13.3	9.3
現業務の改善に関する徹底研究の指導	8.9	9.9	8.7
健康管理に重点をおいた教育	7.6	8.0	9.1
社内のマネジメントスクールでの徹底教育	6.3	3.8	3.0
趣味やボランティア活動への援助による定年後へのソフトランディング指導	5.5	6.1	6.5
海外派遣など、海外現地での教育	5.3	2.3	2.5
グループ外の企業志向によるマネジメント教育	4.2	1.7	0.8
再就職に狙いをおいた講習への参加	3.6	3.2	2.1
自営独立、開業希望者の援助	3.6	3.0	3.0
現場第一線をもう一度経験させる	2.8	3.0	3.8
長期教育休暇による自主的な勉強	2.3	2.3	1.5
民間の社外研修の講師として派遣	1.9	0.6	0.4
大学や大学院留学によるリフレッシュ教育	0.4	0.6	0.0
その他	7.8	8.5	8.9

資料出所 日本経営者団体連盟、財団法人産業訓練協会「産業訓練実態調査」(1994年)

第50表 能力開発に関する制度や方策の実施状況

第50表 能力開発に関する制度や方策の実施状況（複数回答）

(単位 %)

制度・方策	実施状況		
	すでに実施している	今後実施する予定である	今後とも実施する予定はない
社外の講座、講習会への派遣	89.8	4.4	2.3
自己啓発援助の制度化	73.2	16.3	6.6
人材育成を目的とした出向・派遣	53.9	16.1	18.4
社内資格制度	49.7	18.8	21.4
上司によるキャリア面接・進路相談	48.0	27.1	13.5
大学、研究機関等への出向・派遣	45.9	12.0	28.7
能力・適性診断	36.1	24.9	24.9
全員の育成目標の文書化	32.3	26.4	26.4
社内交流で人を育てるプロジェクト制	28.1	22.8	30.9
自分の力を申告させるための社内公募	27.7	25.2	30.9
能力データベースに力を入れた人事情報システム	20.7	45.5	18.8
公的資格による専門職優遇制度	18.2	27.7	39.7
詳細な業務マニュアル化と学習度チェック	17.5	35.9	30.2
能力開発部署による面接	15.7	19.2	45.5
制度化されたCDP	13.3	41.6	26.2

資料出所 日本経営者団体連盟、財団法人産業訓練協会「産業訓練実態調査」(1994年)

第51表 定年到達者等が定年・退職に備えて自ら準備したこと、在職中にやっておけばよかったこと(複数回答)

第51表 定年到達者等が定年・退職に備えて自ら準備したこと、在職中にやっておけばよかったこと(複数回答)		第51表 (2) 在職中にやっておけばよかったこと (複数回答)	
(1) 自ら準備したこと (単位 %)		(単位 %)	
内容	割合	内容	割合
退職後も健康な生活が送れるように、旅行づくりや食事に配慮した	34.6	自身なりの趣味をもっておく	35.5
転職のため自分で習得スキルを磨いた	21.0	健康管理や体力づくりには注意する	30.6
退職後の生活設計について、配偶者や家族の者という話し合った	12.1	専門能力を身につけたり、資格取得の取得	29.8
転職のために勉強したり訓練を受けた	6.9	地域社会とのつきあいをしておく	15.2
その他	4.1	いろいろな仕事の経験	14.1
特にこれといった準備はしなかった	38.6	もっと友人を囲んでおく	13.7
不明	6.6	積極的な自己啓発	13.3
		夫婦の会話を増やす	9.9
		子供の安心を祈りする	8.0
		主体的に自分の職業・仕事について考える	4.8
		様々な仕事、困難な仕事への積極的な挑戦	3.8
		その他	3.0
		不明	17.2

資料出所 財団法人労働関係協会「定年到達者の仕事と生活に関するアンケート調査」(労働省委託、1990年)

第52表 今後必要となる介護労働者の見込み

第52表 今後必要となる介護労働者の見込み

(単位 %)

内容	割合
今後介護の従業員はもっと必要になる	77.6 (100.0)
専門的な知識能力を有する人が特に必要になる	(75.8)
特別な能力を必要としない介護従業員が必要になる	(21.2)
今後介護の従業員は余るだろう	0.0
現状と変わらない	10.6
わからない	4.7
無回答	7.1

資料出所 財団法人介護労働安定センター調べ (1994年)

第53表 パートタイマーの能力開発施策

第53表 パートタイマーの能力開発施策（複数回答） (単位 %)

施策	割合
安全衛生や防災に重点を置いた教育をしている。	34.2
パートタイマーの仕事に向けたマニュアル（業務指示書）を整備している。	26.9
パートタイマーを含めた小集団活動やQC活動を行っている。	24.9
職場配属の前に、座学で1日以上をかけて教育する。	17.8
パートタイマーの先輩をトレーナ（新入社員訓練担当者）としている。	13.2
パートタイマーの教育を担当する教育スタッフが正社員にいる。	11.1
通信教育に参加してもらっている。	9.1
正社員に登用する道を開くことで、仕事の勉強の刺激にしている。	8.8

資料出所 日本経営者団体連盟、財団法人産業訓練協会「産業訓練実態調査」（1994年）

第54表 パートタイマーの能力開発上の問題点

第54表 パートタイマーの能力開発上の問題点（複数回答） (単位 %)

問題点	割合
自分の時間を重視するため、所定時間外での教育訓練を嫌がる。	23.7
教育成果の実があがっても、処遇に反映させにくい。	17.0
教育の成果が出ないうちに、辞めてしまうことが多い。	17.0
教育訓練を面倒がり、嫌がる傾向がある。	16.1
正社員に比べると、能力に個人差があるため、集めて教えるのが難しい。	14.6
人数が少ないので教育のスケールメリットが出ず、効率が上がらない。	12.9
会社の指示を待たずに自己啓発する姿勢が乏しい。	12.9
社員としての基礎的な規律から教えないといけない。	11.7
年齢のせいか、教えたことを飲み込むのに時間が余分にかかる。	11.7
出張、宿泊に伴う教育訓練の場に出せない。	10.5

資料出所 日本経営者団体連盟、財団法人産業訓練協会「産業訓練実態調査」（1994年）

第55表 中途採用者の導入教育(研修)の実施の有無、新規学卒者と比較した訓練期間

第55表 中途採用者の導入教育（研修）の実施の有無、新規学卒者と比較した訓練期間 (単位 %)

実施の有無、機関	新規学卒者の比較した期間	割合
合計		100.0
全員に実施している		27.1 (100.0)
	短い	( 44.8)
	同じ	( 54.0)
職種により一部に実施している		13.7 (100.0)
	短い	( 52.9)
	同じ	( 44.3)
必要に応じて一部に実施している		31.3 (100.0)
	短い	( 55.0)
	同じ	( 44.3)
実施していない	長い	( 0.8)
		27.9

資料出所 労働者「中途採用者就業実態調査」（1991年）

第56表 女子再就職希望者の求職活動をしながらか職が実現していない理由

第56表 女子再就職希望者の求職活動をしながらか職が実現していない理由（複数回答） (単位 %)

内容	割合
合計	100.0
勤務時間が希望と合わない	47.3
求人者の年齢制限と合わない	40.9
仕事の内容が希望と合わない	32.2
必要とされる資格・技能がない	31.6
勤務場所が希望と合わない	28.6
勤務の曜日が希望と合わない	27.8
賃金が希望と合わない	18.2
勤務日数が希望と合わない	14.4
その他	7.2

資料出所 日本労働研究機構「女子再就職希望者の実態に関するアンケート」（1991年）

第57表 派遣労働者の職種別教育訓練の受講時期と方法

第57表 派遣労働者の職種別教育訓練の受講時期と方法（複数回答）

(1) 受講時期 (単位 %)

受講時期	一般労働者派遣事業の労働者		特定労働者派遣事業の労働者
	常用	登録型等	
総数	100.0	100.0	100.0
新規採用・登録時	51.4	40.2	80.6
派遣直前	44.6	40.3	38.5
派遣後	51.4	31.6	51.8

(2) 受講方法

受講方法	一般労働者派遣事業の労働者	特定労働者派遣事業の労働者
総数	100.0	100.0
事業所内でOff-J T	62.6	42.5
事業所内でO J T	47.9	58.4
派遣先に委託してのOff-J T	18.8	17.7
派遣先でのO J T	60.7	56.7
教育訓練施設への委託	31.1	22.2
その他	2.5	1.3
不明	3.1	8.6

資料出所 労働省「労働者派遣事業実態調査」(1994年度)

(注) 一般労働者派遣事業とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業であり、許可制となっている。  
 特定労働者派遣事業とは、その事業の派遣労働者が常用労働者のみである労働者派遣事業であり、届出制となっている。

第58表 非正規労働者の能力開発意欲の有無と能力開発方法

第58表 非正規労働者の能力開発意欲の有無と能力開発方法（複数回答）

(単位 %)

意欲の有無、開発方法、改善要望事項		パートタイマー	派遣労働者
意欲の有無、 開発方法	職業能力を高めたいと思っている	36.0(100.0)	65.1(100.0)
	会社での従業員訓練	(41.1)	(27.7)
	社内資格制度	(11.4)	(12.1)
	自己啓発援助制度	( 5.6)	( 9.0)
	自己啓発(学校通学)	( 5.0)	( 6.3)
	自己啓発(通信教育)	( 7.4)	(12.4)
	自己啓発(自主的学習)	(49.3)	(63.9)
職業能力を高めたいと思っていない	61.0	31.9	

資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(1987年)

第59表 仕事と余暇に関する意識

第59表 仕事と余暇に関する意識

(単位 %)

項目	1973年	78	83	88	93
[余暇志向]	32.1	29.4	31.1	34.0	36.1
余暇絶対	4.0	4.1	5.6	5.7	7.4
余暇優先	28.1	25.3	25.5	28.3	28.7
仕事・余暇両立	20.9	24.9	27.9	32.4	35.3
[仕事志向]	43.9	43.4	39.0	31.2	25.8
仕事優先	35.7	34.9	31.2	26.1	21.2
仕事絶対	8.2	8.5	7.8	5.1	4.6
その他	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1
わからない、無回答	3.2	2.3	1.9	2.2	2.7

資料出所 NHK「日本人の意識調査」

(注) 余暇絶対 : 「仕事よりも、余暇の中に生きがいを求める」  
 余暇優先 : 「仕事をさっさとかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ」  
 仕事・余暇両立 : 「仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる」  
 仕事優先 : 「余暇も時には楽しむが、仕事の方に力を注ぐ」  
 仕事絶対 : 「仕事に生きがいを求めて、全力を傾ける」

第60表 年齢階級別転職者比率の推移

第60表 年齢階級別転職者比率の推移

(単位 %)

年	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
1985年	2.8	5.7	3.7	2.4	1.6	2.3	1.1
86	3.1	6.7	4.0	2.7	1.8	2.1	1.1
87	3.1	7.4	3.7	2.6	1.8	2.5	1.1
88	4.1	9.1	5.4	3.6	2.3	2.8	1.4
89	4.2	10.6	5.3	3.4	2.4	2.7	1.0
90	3.5	8.3	4.9	2.8	1.8	2.2	1.0
91	4.2	10.2	5.4	3.7	2.3	2.4	1.2
92	4.4	10.2	6.2	3.6	2.4	2.8	1.3
93	4.1	9.3	5.9	3.5	2.3	2.2	1.3
94	4.0	8.6	5.5	3.5	2.5	2.7	1.3
95	4.2	10.1	5.6	3.7	2.6	2.2	1.0

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」  
 (注) 転職者比率=過去1年間の転職者数/就業者数

第61表 各国の青年の職場生活への満足度

第61表 各国の青年の職場生活への満足度

(単位 %)

国	満足している			不満である		
	満足	やや満足	不満	やや不満	不満	
ブラジル	89.4	60.1	29.3	10.3	4.6	5.7
ドイツ	87.6	49.6	38.0	11.7	8.0	3.7
タイ	85.7	55.2	30.5	14.2	12.9	1.3
フランス	83.1	50.9	32.2	16.3	9.8	6.5
スウェーデン	82.1	46.9	35.2	16.4	9.0	7.4
アメリカ	80.7	45.5	35.2	18.7	8.5	10.2
イギリス	80.4	48.4	32.0	18.7	9.0	9.7
フィリピン	71.1	48.6	22.5	28.9	10.7	18.2
ロシア	69.9	36.4	33.5	25.7	16.4	9.3
韓国	59.9	27.4	32.5	39.4	29.8	9.6
日本	58.0	16.2	41.8	36.3	27.8	8.5

資料出所 総務庁「第5回世界青年意識調査」(1993年)

第62表 女子の大学・短大進学率の推移

第62表 女子の大学・短大進学率の推移

(単位 %)

年	進学率		
	大学・短大	短大	大学
1975年	32.4	19.9	12.5
80	33.3	21.0	12.3
85	34.5	20.8	13.7
90	37.4	22.2	15.2
95	47.6	24.6	22.9

資料出所 文部省「学校基本調査」  
 (注) 大学・短大への進学率= $\frac{\text{大学学部・短大本科への入学者(浪人を含む)}}{\text{3年前の中学校卒業生}}$

第63表 従業員の現在の過不足及び過剰理由

第63表 従業員の現在の過不足及び過剰理由

(単位 %)

区 分	現在の過不足					過剰理由				
	過 剰	適 正	不 足	該当職 種なし	過剰 D.I.	合 計	景 気 因	構 造 因	不 明	
従業員全体	46.3	49.5	4.2	0.0	42.1	100.0	29.5	40.9	29.5	
管理職・事務職										
35歳未満	5.4	74.2	14.0	6.5	-8.6	100.0	40.0	40.0	20.0	
35～45歳未満	9.6	70.2	20.2	0.0	-10.6	100.0	11.1	66.7	22.2	
45～55歳未満	54.7	43.2	2.1	0.0	52.6	100.0	5.8	86.5	7.7	
55歳以上	53.8	45.2	0.0	1.1	53.8	100.0	10.0	82.0	8.0	
専門・技術職										
35歳未満	4.4	70.0	17.8	7.8	-13.3	100.0	100.0	0.0	0.0	
35～45歳未満	3.3	66.7	22.2	7.8	-18.9	100.0	0.0	100.0	0.0	
45～55歳未満	27.5	59.3	5.5	7.7	22.0	100.0	8.0	88.0	4.0	
55歳以上	28.6	57.1	2.2	12.1	26.4	100.0	11.5	80.8	7.7	
営業・販売職										
35歳未満	3.3	58.9	28.9	8.9	-25.6	100.0	100.0	0.0	0.0	
35～45歳未満	3.3	65.6	22.2	8.9	-18.9	100.0	33.3	66.7	0.0	
45～55歳未満	27.8	61.1	2.2	8.9	25.6	100.0	16.0	80.0	4.0	
55歳以上	28.9	57.8	1.1	12.2	27.8	100.0	19.2	76.9	3.8	
技能工										
35歳未満	6.6	34.1	26.4	33.0	-19.8	100.0	50.0	50.0	0.0	
35～45歳未満	8.8	48.4	9.9	33.0	-1.1	100.0	50.0	50.0	0.0	
45～55歳未満	20.9	41.8	4.4	33.0	16.5	100.0	31.6	63.2	5.3	
55歳以上	24.2	40.7	3.3	31.9	20.9	100.0	31.8	63.6	4.5	
単純工										
35歳未満	7.8	35.6	10.0	46.7	-2.2	100.0	57.1	42.9	0.0	
35～45歳未満	8.9	42.2	2.2	46.7	6.7	100.0	75.0	25.0	0.0	
45～55歳未満	20.9	30.8	2.2	46.2	18.7	100.0	31.6	68.4	0.0	
55歳以上	18.7	33.0	2.2	46.2	16.5	100.0	29.4	70.6	0.0	
非正規従業員	18.4	68.4	2.6	10.5	15.8	100.0	64.3	35.7	0.0	

資料出所 労働省「過剰雇用に対する企業の考え方と対応」(1993年)

(注) 1)過剰D.I.=「過剰」-「不足」  
2)過剰理由は「過剰」と回答した企業について質問している。

第64表 今後5年の中高年の余剰人員対策

第64表 今後5年の中高年の余剰人員対策

(単位 %)

対 策	割合
定年等の自然減	31.1
グループ内の企業に外向・転籍させる	24.8
企業内に抱えておく	20.9
早期退職優遇制度を拡充する	9.3
グループ外の企業に外向・転籍させる	8.5
独立・転職のための支援を行う	3.5
希望退職者を募集する	1.5
指名解雇、一時帰休を行う	0.5

資料出所 日本的雇用制度研究会「日本的雇用制度アンケート調査」(1994年)

(注) 1)40代後半以降の大卒ホワイトカラーに過剰感があると答えた企業(全体の48.2%)に問うたもの。  
2)余剰人員全体を100とした場合の各施策の適用割合。

第65表 入職者に占める新規学卒者割合及び転職者に対する配置転換の割合の推移

第65表 入職者に占める新規学卒者割合及び転職者に対する配置転換の割合の推移

(単位 %)

年	新規学卒	配置転換	年	新規学卒	配置転換
1975年	23.3	35.7	85	22.5	42.2
76	21.3	37.0	86	25.1	43.9
77	24.0	39.7	87	24.2	42.3
78	24.7	44.6	88	21.7	31.8
79	23.6	38.3	89	22.4	41.7
80	24.0	37.7	90	20.0	29.5
81	24.8	38.7	91	18.9	28.6
82	26.0	44.0	92	20.9	34.2
83	26.9	48.7	93	21.4	34.6
84	24.9	41.7	94	21.0	45.3

資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 建設業を除く調査産業計について計算。

第66表 職業による労働力配分係数の推移

第66表 職業による労働力配分係数の推移

年	新規入職・引退	転職	転職の労働力配分係数ウェイト
1979年	0.18	0.09	0.15
82	0.21	0.05	0.06
87	0.14	0.07	0.18
92	0.21	0.06	0.13

資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」から労働者労働経済課試算

(注) 労働力配分係数等は次式による。

$$\text{新規入職・引退} = \frac{\sum_i |L_i - R_i|}{\sum_i L_i + \sum_i R_i} \quad \text{転職} = \frac{\sum_i |K_i - Q_i|}{\sum_i M_i}$$

$$\text{転職の労働力配分係数ウェイト} = \frac{\sum_i |K_i - Q_i|}{\sum_i |L_i - R_i| + \sum_i |K_i - Q_i|}$$

ただし、  
 L<sub>i</sub>…職業 i へ流入した新規入職者数  
 R<sub>i</sub>…職業 i からの引退者数（無業者）  
 K<sub>i</sub>…他職業から職業 i へ流入した転職者数  
 Q<sub>i</sub>…職業 i から他職業へ流出した転職者数  
 M<sub>i</sub>…職業 i へ流入した転職者数  
 また、職業は大分類でとった。

第67表 産業別、職業別就業者構成の変化の大きさ

第67表 産業別、職業別就業者構成の変化の大きさ

(%ポイント)

年	産業	職業
1985～1990年	5.4	7.0
1990～1995	6.7	6.6
1995～2000	9.1	8.0

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」（1995年）から労働者労働経済課試算

(注) 1) 就業者構成比の変化差(%ポイント)の絶対値の総和をとったもの。

2) 産業は、農林漁業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業(公務、分類不能の産業を含む)について計算。

3) 職業は、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、保安職業従事者・サービス職業従事者(採掘作業、分類不能の職業含む)、農林漁業従事者、運輸・通信従事者、技能工・製造・建設従事者、労務従事者について計算。

第68表 労働力への参入者及び退出者の割合の推移と見通し

第68表 労働力への参入者及び退出者の割合の推移と見通し

(単位 %)

年	参入者の割合	退出者の割合
1985～1990年	15.31	8.25
1990～1995	13.82	9.41
1995～2000	12.56	9.86

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」（1995年）から労働者労働経済課試算

(注) 1) 参入者の割合＝参入者数／当初の労働力人口

退出者の割合＝退出者数／当初の労働力人口

2) 参入者数及び退出者数は、年齢階級5歳階級の性別コーホートでみて、各コーホートの5年間の増加数を参入者、減少数を退出者とみなし、これの性、年齢計をとったものである。

3) 2000年の労働力人口は、「労働力需給の展望と課題」による。

第69表 転職希望理由別転職希望者割合

第69表 転職希望理由別転職希望者割合 (15～34歳)

(単位 %)

転職希望理由	1988年	89年	90年	91年	92年	93年	94年	95年
在学中の者を除く転職希望者総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
もっと収入を増やしたい	30.2	29.9	30.2	30.2	32.6	29.1	27.5	26.5
安定した職業に就きたい	10.6	9.8	9.9	7.1	8.1	8.9	10.5	10.5
自分の適性に合った仕事に就きたい	18.2	18.3	26.2	27.7	27.4	27.5	28.7	27.1
時間的・肉体的に負担が大きいから	28.5	29.1	23.0	23.2	20.2	21.1	19.0	23.1
その他	11.7	12.7	10.8	11.6	11.5	13.5	14.0	12.5

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

(注) 1)年齢階級は、15～24歳と25～34歳を合わせたもの。  
2)15～24歳の転職希望者数のうち、在学中を除く。

第70表 男女別、年齢階級別未婚率の推移

第70表 男女別、年齢階級別未婚率の推移

(単位 %)

性・年		15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
男子	1970年	99.3	90.0	46.5	11.7	4.7
	75	99.5	88.0	48.3	14.3	6.1
	80	99.6	91.5	55.1	21.5	8.5
	85	99.4	92.1	60.4	28.1	14.2
	90	98.5	92.2	64.4	32.6	19.0
女子	1970年	97.8	71.6	18.1	7.2	5.8
	75	98.6	69.2	20.9	7.7	5.3
	80	99.0	77.7	24.0	9.1	5.5
	85	98.9	81.4	30.6	10.4	6.6
	90	98.2	85.0	40.2	13.9	7.5

資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

第71表 若年雇用者と在学中のアルバイト労働者の就業分野の違い

第71表 若年雇用者と在学中のアルバイト労働者の就業分野の違い

(単位 %)

産業・職業	男女計		男子		女子	
	アルバイト	雇用者	アルバイト	雇用者	アルバイト	雇用者
産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林漁業	0.1	0.4	0.2	0.5	0.0	0.3
鉱業	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0
建設業	1.0	7.4	1.7	9.9	0.0	3.5
製造業	3.9	24.2	4.9	27.7	2.5	18.4
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.9	0.0	1.3	0.0	0.3
運輸・通信業	2.9	6.5	4.3	8.7	0.8	3.1
卸売・小売業、飲食店	60.0	20.8	56.4	18.9	65.4	23.7
金融・保険・不動産業	0.4	6.1	0.4	4.8	0.6	8.2
サービス業	29.1	29.0	29.6	22.6	28.7	39.2
公務(他に分類されないもの)	0.2	3.8	0.2	4.6	0.3	2.4
分類不能の産業	2.1	0.8	2.4	0.8	1.7	0.8
職業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者	11.6	20.7	11.4	18.8	12.1	23.6
管理的職業従事者	0.0	0.4	0.0	0.5	0.0	0.1
事務従事者	16.1	27.7	11.8	15.8	22.8	46.6
販売従事者	16.3	16.0	11.8	19.0	23.0	11.1
サービス職業従事者	30.9	4.6	29.2	3.6	33.4	6.2
保安職業従事者	1.0	1.2	1.5	1.9	0.3	0.2
農林漁業作業従事者	0.1	0.4	0.2	0.5	0.0	0.2
運輸・通信従事者	0.9	3.5	1.3	5.3	0.3	0.6
技能工、採掘・製造・建設作業従事者及び労務作業従事者	21.1	24.8	30.5	33.7	7.0	10.6
分類不能の職業	2.1	0.8	2.4	0.8	1.4	0.8

資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1992年)

(注) 雇用者は、25～29歳の者とした。

第72表 大学生が就職活動で不安に思う事項別学生の割合

第72表 大学生が就職活動で不安に思う事項別学生の割合

(単位 %)

不安に思う事項	文 系	理 系
回答者計	100.0	100.0
希望の企業へ就職できるか	32.6	26.9
他人との遅れ	24.8	28.0
就職活動の内容	20.7	27.6
自分の希望に対する適性	20.9	16.5
不明	1.0	1.0

資料出所 学生援護会「96大学生の就職活動意識調査」(1995年)

(注) 調査時期は、1995年4月。

第73表 新規学卒者の採用予定数の決め方別企業数割合

第73表 新規学卒者の採用予定数の決め方別企業数割合

(単位 %)

職種・企業規模	大学卒採用の実績がある企業	退職者の補充	一定数を継続的に採用	経営環境の変化に応じて増減	役職・ポスト数を考慮した採用	特に考えていない	その他	回答のない企業		
									採用予定数	
事務職 (総合職)	企業規模計	(37.4)	100.0	10.0	8.9	55.0	2.8	7.5	1.2	14.6
	5,000人以上	(94.8)	100.0	3.6	15.7	71.4	3.3	-	4.8	1.2
	1,000～4,999人	(91.8)	100.0	7.0	19.2	68.1	1.5	0.2	1.7	2.4
	300～999人	(76.6)	100.0	6.6	14.4	65.4	1.9	2.9	1.9	6.9
	100～299人	(51.5)	100.0	9.9	10.1	60.0	2.5	3.3	1.6	12.6
30～99人	(27.4)	100.0	11.4	5.7	47.7	3.3	12.0	0.7	19.2	
事務職 (一般職)	企業規模計	(27.2)	100.0	16.5	6.5	37.8	1.0	7.9	0.8	29.6
	5,000人以上	(54.2)	100.0	39.5	1.6	47.4	1.6	-	2.1	7.9
	1,000～4,999人	(47.2)	100.0	30.8	3.9	46.5	0.1	0.5	2.2	15.9
	300～999人	(48.2)	100.0	19.1	8.5	45.4	0.5	3.8	1.5	21.2
	100～299人	(34.4)	100.0	18.7	7.3	35.7	1.7	3.2	1.3	32.1
30～99人	(22.2)	100.0	13.7	5.9	36.6	0.8	11.6	0.4	31.1	
技術・研究職	企業規模計	(33.0)	100.0	8.4	15.8	45.9	3.0	9.0	1.7	16.4
	5,000人以上	(65.7)	100.0	3.0	21.3	68.3	1.3	-	4.8	1.3
	1,000～4,999人	(67.0)	100.0	3.6	23.7	65.6	1.2	0.3	2.0	3.5
	300～999人	(61.7)	100.0	3.7	23.0	59.7	1.4	2.7	2.1	7.5
	100～299人	(47.2)	100.0	7.4	17.6	51.1	3.3	4.4	1.9	14.3
30～99人	(24.8)	100.0	10.5	12.2	37.6	3.3	14.0	1.4	20.9	

資料出所 労働省「雇用管理調査」(1995年)

- (注) 1) 「大学卒採用の実績がある企業」とは、1995年4月(3月卒業予定者)の新規学校卒業者の採用に関して、「採用あり」又は「採用なし」のうちの「今年は内容なし」に回答があった企業をいう。  
 2) ( ) 内の数字は、上記1) に回答した企業の割合である。  
 3) 「-」は、該当数字がないもの。

第74表 新規大卒者の採用体制・採用基準の変化状況別企業数割合

第74表 新規大卒者の採用体制・採用基準の変化状況別企業数割合

(単位 %)

職種・企業規模	大学卒採用がある企業	採用基準					
		低くした	例年どおり	高くした	回答なし		
事務職 (総合職)	企業規模計	(16.4)	100.0	0.4	54.3	40.8	4.6
	5,000人以上	(89.7)	100.0	-	53.8	44.6	1.6
	1,000～4,999人	(72.5)	100.0	-	33.8	63.8	2.3
	300～999人	(50.4)	100.0	0.5	43.2	54.2	2.1
	100～299人	(27.2)	100.0	0.4	52.9	39.1	7.6
30～99人	(7.8)	100.0	0.3	68.0	28.2	3.5	
技術・研究職	企業規模計	(13.5)	100.0	0.5	57.5	37.2	4.8
	5,000人以上	(62.3)	100.0	-	44.5	52.8	2.8
	1,000～4,999人	(54.3)	100.0	-	30.7	66.8	2.5
	300～999人	(42.4)	100.0	0.1	45.8	52.7	1.3
	100～299人	(25.0)	100.0	1.3	54.7	36.3	7.7
30～99人	(5.8)	100.0	-	77.5	18.6	4.0	

資料出所 労働省「雇用管理調査」(1995年)

- (注) 1) ( ) 内の数字は、大卒採用の「採用あり」に回答した企業の割合である。  
 2) 「-」は、該当数字がないもの。

第75表 大卒社員の初任配属後最初の異動の基準

第75表 大卒社員の初任配属後最初の異動の基準 (複数回答)

(単位 %)

異動の基準	事務系	技術系
該当する部門又は部署がある	100.0	100.0
現在の仕事に対する適性の有無	47.5	47.0
現在の仕事の配属期間	36.3	23.2
直属の上司の判断	31.8	30.4
本人の希望	25.6	23.1
業務知識・専門性の有無	9.9	23.3
他の職場からの要望	17.1	16.5
その他	4.2	3.4
不明	6.5	10.1

資料出所 日本労働研究機構「大卒社員の初期キャリア管理に関する調査研究」(1993年)

第76表 企業規模別コース別雇用管理制度の導入の状況

第76表 企業規模別コース別雇用管理制度の導入の状況 (単位 %)

企業規模	回答企業計	導入している	導入していない	不明
企業規模計	100.0	4.7	94.6	0.6
5,000人以上	100.0	52.0	48.0	—
1,000～4,999人	100.0	34.3	65.4	0.2
300～999人	100.0	20.5	79.2	0.3
100～299人	100.0	6.6	93.0	0.4
30～99人	100.0	1.6	97.7	0.7

資料出所 労働省「女子雇用管理基本調査」(1995年)  
 (注) 「—」は、該当数字なしを表す。

第77表 全大卒女子社員に占める大卒女子総合職の割合

第77表 全大卒女子社員に占める大卒女子総合職の割合 (単位 %)

総合職割合	企業割合
コース別雇用管理を実施している企業計	100.0
0～10%未満	46.4
10～30%未満	20.0
30～50%未満	8.0
50%以上	22.4
無回答	3.2

資料出所 ㈱リクルートリサーチ「大卒女子活用の現状と今後に関する調査」(1994年10月)

第78表 1987年卒大卒総合職女性の1993年10月時点での就業状況

第78表 1987年卒大卒総合職女性の1993年10月時点での就業状況 (単位 %)

就業状況	該当者割合
初職が総合職である者計	100.0
初職で就業継続	46.2
転職して就業	27.4
非就業	26.4

資料出所 東京都立労働研究所「大卒女性の職業選択行動と職業生活」(1994年)

第79表 情報化の進展が女子労働に与える影響

第79表 情報化の進展が女子労働に与える影響

(1) 単純業務の女性社員の人数 (単位 %)

人数の増減	該当企業割合
回答企業計	100.0
増えた	3.8
変わらない	32.6
減った	38.2
情報化とは関係ない	24.2
不明・未該当	1.3

(2) 事務部門における人事労務管理面の変化 (複数回答) (単位 %)

人事労務管理面の変化	該当企業割合
回答企業計	100.0
対応のための研修が増えた	33.4
労働時間の短縮化が進んだ	46.9
労働時間の短縮化が進んだ(フレックスタイム制などの導入)	14.2
契約期間が短くなった	3.9
仕事量の確保が生じた	19.5
人事異動が増えた	4.2
管理職ポストが増えた	8.2
賃金制度の変更が行われた	3.8
女子社員の増えが行われた	35.5
中央年に適応できない者がみられた	24.7
必要に応じて人材を採用する傾向が強まった	9.1
アルバイトやパートの採用が多くなった	10.0
人事に情報化対応力が求められるようになった	16.5
管理職教育の必要性が高まった	23.2
ストレスやメンタル管理の問題が出てきた	6.3
職種の外注化が進んだ	9.4
不明・未該当	7.8

資料出所 日本労働研究機構「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」(1996年)

第80表 配偶者手当の支給

第80表 配偶者手当の支給 (単位 %)

配偶者手当「有」企業	配偶者手当の支給制限「有」	配偶者手当が支給制限の対象となる配偶者の年間所得額						配偶者手当の支給制限「無」企業			
		100万円未満	100万円～109万円	110万円～119万円	120万円～129万円	130万円～139万円	140万円超				
(77.8)	100.0	32.5	[100.0]	[6.1]	[83.3]	[4.0]	[4.5]	[0.7]	[0.7]	[0.7]	45.3

資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1992年)  
 (注) 1) ( )内は、回答企業計に占める該当企業数の割合。  
 2) [ ]内は、配偶者手当の支給制限があると答えた企業数に占める該当企業数の割合。

第81表 介護の必要な親の世話をしている人の大部分が女性であることについての意識

第81表 介護の必要な親の世話をしている人の大部分が女性であることについての意識  
(単位 %)

性・年齢階級	主に女性が介護することはやむをえない	男性も女性も共に介護するべきである	男女にかかわらず、主に実の子どもが介護するべきである	その他		
				わからない	その他	
男性	20～29歳	20.0	56.2	21.1	—	2.7
	30～39歳	29.0	50.9	17.8	0.9	1.4
	40～49歳	26.6	56.7	13.0	1.9	1.9
	50～59歳	28.8	51.9	15.9	1.4	2.0
	60歳以上	28.6	53.8	14.3	0.9	2.4
女性	20～29歳	14.9	66.8	15.7	0.9	1.7
	30～39歳	15.7	74.0	8.8	0.3	1.3
	40～49歳	18.0	68.2	12.5	0.9	0.4
	50～59歳	26.3	61.6	9.6	1.0	1.5
	60歳以上	33.4	50.2	11.7	0.8	4.0

資料出所 総理府「男女共同参画に関する世論調査」(1995年7月)  
(注) 「—」は、該当する数がないことを表す。

第82表 典型的一般世帯における妻の就業状況

第82表 典型的一般世帯における妻の就業状況

(1) 世帯類型別妻が非農林業雇用者である世帯の割合

(単位 %)

年齢階級	夫婦のみの世帯	夫婦と親から成る世帯	夫婦と子供から成る世帯	夫婦、子供と親から成る世帯
年齢計	30.8	42.7	38.2	50.2
15～24歳	52.2	100.0	8.7	25.0
25～34歳	52.1	50.0	23.2	39.2
35～44歳	45.1	57.9	44.6	56.7
45～54歳	44.8	46.7	50.1	52.4
55～64歳	28.0	24.0	29.4	25.0
65歳以上	6.0	0.0	5.7	0.0

(2) 世帯類型別妻が非農林業雇用者である世帯のうち週当たり労働時間が35時間以上である世帯の割合

(単位 %)

年齢階級	夫婦のみの世帯	夫婦と親から成る世帯	夫婦と子供から成る世帯	夫婦、子供と親から成る世帯
年齢計	59.5	65.9	46.4	65.0
15～24歳	58.3	100.0	50.0	0.0
25～34歳	60.7	62.5	43.5	62.1
35～44歳	53.1	63.6	43.6	63.7
45～54歳	60.9	71.4	47.8	69.2
55～64歳	60.6	66.7	56.0	80.0
65歳以上	53.8	—	66.7	—

資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」(1995年)

- (注) 1) 典型的一般世帯とは、世帯主と親族のみで構成されている世帯のうち、「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」をいう。  
2) (1)については、該当する年齢階級及び世帯類型に属する全世帯を100とする世帯数割合。  
3) (2)については、該当する年齢階級及び世帯類型に属する妻が雇用者の世帯を100とする世帯数割合。  
4) 「—」は、該当する数字がないことを表す。  
5) 年齢階級や世帯類型によっては、世帯数が少ないもの(表中で数値が0.0又は100.0などとなっているもの)があるので注意を要する。

第83表 製造業標準労働者の特定年齢別賃金の分布特性値

第83表 製造業標準労働者の特定年齢別賃金の分布特性値（企業規模1,000人以上、大卒、男子）

年	十分位分散係数			四分位分散係数		
	40歳	45歳	50歳	40歳	45歳	50歳
1985年	0.21	0.20	0.21	0.11	0.11	0.12
86	0.23	0.20	0.22	0.14	0.10	0.11
87	0.23	0.20	0.23	0.13	0.10	0.11
88	0.23	0.23	0.24	0.14	0.12	0.12
89	0.25	0.21	0.21	0.14	0.10	0.11
90	0.23	0.23	0.26	0.14	0.13	0.12
91	0.25	0.22	0.24	0.16	0.11	0.13
92	0.23	0.22	0.23	0.13	0.12	0.12
93	0.23	0.23	0.25	0.14	0.13	0.11
94	0.26	0.23	0.24	0.13	0.12	0.12

資料出所 労働者「賃金構造基本統計調査」

(注) 1)十分位分散係数については、第2-(2)-24図の注2)を参照。  
2)四分位分散係数については、同様に下記の数式で計算した数をいう。

$$\text{四分位分散係数} = \frac{\text{第3} \cdot \text{四分位数} - \text{第1} \cdot \text{四分位数}}{2 \times \text{中位数}}$$

第1・四分位数：労働者の賃金を低い者から高い者へと一列に並べて4等分し、低い方から最初の節の者の賃金

第3・四分位数：労働者の賃金を低い者から高い者へと一列に並べて4等分し、高い方から最初の節の者の賃金

中位数：労働者の賃金を低い者から高い者へと並べて2等分し、真ん中の節の者の賃金

第84表 年俸制導入企業における前年の年俸額に対する翌年の年俸額の増加割合の上限、減少割合の下限の設置状況別企業数割合及び1企業平均標準的の上限、下限割合

第84表 年俸制導入企業における前年の年俸額に対する翌年の年俸額の増加割合の上限、減少割合の下限の設置状況別企業数割合及び1企業平均標準的の上限、下限割合 (単位 %)

企業規模	年俸制を導入している企業	増加割合の上限			減少割合の下限			
		設けている	1企業平均対前年最大増加割合	設けていない	減少しないことになっている	減少し得るが下限がある	1企業平均対前年最大減少割合	設けていない
企業規模計	100.0	28.8	5.7	71.2	30.6	7.6	14.7	61.8
1,000人以上	100.0	13.7	16.4	86.3	15.8	11.2	15.9	73.0
100～999人	100.0	15.5	9.4	84.5	14.5	11.4	11.9	74.0
300～99人	100.0	8.6	11.4	91.4	11.7	8.5	8.0	79.9
100～299人	100.0	19.1	8.9	80.9	16.1	13.0	13.3	70.9
30～99人	100.0	36.1	4.7	63.9	39.1	5.5	17.2	55.4

資料出所 労働者「賃金労働時間制度等総合調査」(1994年)

第85表 年俸制の業績評価方法別企業数割合

第85表 年俸制の業績評価方法別企業数割合 (単位 %)

企業規模	年俸制を導入している企業	主として相対評価	主として絶対評価	どちらともいえない
企業規模計	100.0	24.5	30.2	45.3
1,000人以上	100.0	15.7	68.1	16.2
100～999人	100.0	29.3	38.4	32.3
300～99人	100.0	22.1	47.7	30.1
100～299人	100.0	33.1	33.5	33.4
30～99人	100.0	22.9	23.8	53.4

資料出所 労働者「賃金労働時間制度等総合調査」(1994年)

第86表 年齢別専門職希望率

第86表 年齢別専門職希望率 (単位 %)

年齢階級	計	専門職になりたい	自分の能力が生かせればなりた	なりたくない	分からない
40歳台計	100.0	4.5	42.1	40.0	13.4
40～44歳	100.0	3.2	37.4	40.1	19.4
45～47歳	100.0	4.5	43.4	40.4	11.7
48～49歳	100.0	6.1	44.2	39.1	10.7

資料出所 勤高年齢者雇用開発協会「高齢化時代に適合した人事管理でモデルに関する調査研究」(1994年)

(注) 40歳台のホワイトカラーを対象とした調査である。

第87表 従業上の地位別高年齢就業者の構成比

第87表 従業上の地位別高年齢就業者の構成比

年齢階級・年		就業者	自営業主	家族従業者	雇用者
60～64歳	1980年	100.0	34.6	17.5	47.9
	85	100.0	32.1	18.6	48.9
	90	100.0	29.9	16.2	53.9
	95	100.0	26.2	11.1	62.5
65歳以上	1980年	100.0	43.1	20.1	37.2
	85	100.0	44.1	22.4	33.9
	90	100.0	41.5	22.1	36.1
	95	100.0	40.2	17.8	41.8
15～59歳	1995年	100.0	9.0	4.9	86.0

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

第88表 世帯主の年齢階級別、1か月平均その他の消費支出の構成

第88表 世帯主の年齢階級別、1か月平均その他の消費支出の構成（勤労者世帯）

費目	20歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
その他の消費支出計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
仕送り金	0.5	1.1	15.2	18.0	3.4
交際費	32.5	31.5	25.0	26.2	39.6
こづかい(使途不明)	42.6	42.8	40.9	38.2	34.4
諸雑費	24.4	24.5	18.9	17.5	22.7

資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)

第89表 住居の形態及び住宅ローンの有無別世帯数割合

第89表 住居の形態及び住宅ローンの有無別世帯数割合（勤労者世帯）

住居の形態・ローンの有無	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
世帯計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
持家率	21.3	49.4	77.0	85.0	87.5
住宅ローン保有世帯の割合	(10.0)	(30.7)	(47.2)	(43.1)	(21.2)
住宅ローンのない世帯の割合	(11.3)	(18.7)	(29.8)	(41.9)	(66.3)
家賃を支払っている世帯の割合	77.2	50.2	24.1	17.5	16.3

資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)

(注) 1)住居の形態が不明である者を含めた回答者計を100とした割合。  
2) ( ) 内は、持家率の内数。

第90表 遊学中の者のいる世帯と大学生のいる世帯の1か月平均実収入及び消費支出

第90表 遊学中の者のいる世帯と大学生のいる世帯の1か月平均実収入及び消費支出（勤労者世帯）

項目	遊学中の者のいる世帯	大学生(自宅通学生)のいる世帯	世帯主が45～49歳の世帯
実収入 (円)	664,640	674,872	587,275
可処分所得	538,044	545,098	483,401
消費支出	545,116	534,795	410,145
食料	84,250	100,826	96,828
住居	13,513	15,387	14,594
光熱・水道	18,615	22,254	20,573
家具・家事用具	13,610	14,747	12,920
被服及び履物	24,139	29,113	22,905
保険医療	8,440	10,332	9,031
交通・通信	50,610	60,702	44,127
教育	23,507	109,595	42,261
教養娯楽	33,740	39,214	32,240
その他の消費支出	274,692	132,627	114,666
うち交際費	36,176	30,004	25,850
うち仕送り金	169,834	14,720	24,654
(再掲)			
教育関係費	192,509	129,680	71,704
平均消費性向 (%)	101.3	98.1	84.8
金融資産純増率(%)	-9.0	-4.8	6.7
平均貯蓄率 (%)	-9.3	-5.6	6.3
貯蓄現在高 (千円)	14,118	14,851	11,824
負債現在高 (千円)	4,404	6,310	5,717

資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)

(注) 1)遊学中の者とは、3か月以上不在の家族のうち、家計を主に支える人以外で、家計の一部又は全部をその世帯の収入に頼っている学生をいう。  
2)教育関連費とは、授業料、教科書・学習参考書代、補修教育費といった教育費のほか、学校給食、学生服、通学定期、事務学習用机・いす、文房具、遊学仕送り金のための支出を合わせたものをいう。

第91表 世帯主の年齢階級別、生活意識別世帯割合

第91表 世帯主の年齢階級別、生活意識別世帯割合 (単位 %)

生活意識	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上
世帯計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
大変苦しい	9.5	14.2	16.6	13.4	9.6	9.7
やや苦しい	36.0	36.2	34.3	28.8	30.2	27.2
普通	49.5	44.3	44.3	52.1	54.7	58.1
ややゆとりがある	4.4	5.0	4.4	5.4	5.2	4.5
大変ゆとりがある	0.6	0.2	0.3	0.3	0.3	0.6

資料出所 厚生省「国民生活基礎調査」(1994年)

第92表 持家率の推移

第92表 持家率の推移 (勤労者世帯、世帯主55～59歳) (単位 %)

年	持家率
1980年	82.0
81	86.2
82	85.4
83	89.6
84	85.7
85	86.6
86	88.0
87	83.5
88	83.9
89	80.1
90	81.0
91	82.8
92	82.8
93	81.6
94	83.2
95	82.4

資料出所 総務庁統計局「貯蓄動向調査」

第93表 日常生活における悩みや不安について

第93表 日常生活における悩みや不安について

(1) 日常生活における悩みや不安の有無

(単位 %)

年齢階級	計	悩みや不安を感じている	悩みや不安を感じていない	わからない
20～24歳	100.0	43.1	54.6	2.3
25～29	100.0	47.1	49.2	3.8
30～34	100.0	49.7	49.5	0.8
35～39	100.0	53.0	44.7	2.3
40～44	100.0	58.8	38.7	2.5
45～49	100.0	57.2	40.6	2.2
50～54	100.0	59.3	39.3	1.4
55～59	100.0	58.5	40.6	1.0
60～64	100.0	53.3	45.4	1.2
65～69	100.0	52.8	46.9	0.3
70歳以上	100.0	49.4	49.2	1.4

(2) 悩みや不安の内容 (悩みや不安を感じていると答えた者に、複数回答)

年齢階級	悩みや不安を感じている	自分の健康	家族の健康	自分の生活上の問題	家族の生活上の問題	現在の収入や資産	
20～24歳	(43.1)	100.0	19.9	14.6	50.3	10.6	25.8
25～29	(47.1)	100.0	19.5	30.5	31.4	16.4	27.0
30～34	(49.7)	100.0	20.6	34.9	17.6	23.9	27.9
35～39	(53.0)	100.0	26.6	36.5	12.6	34.8	26.9
40～44	(58.8)	100.0	35.1	35.1	11.4	38.6	20.5
45～49	(57.2)	100.0	37.8	37.1	7.2	38.8	21.3
50～54	(59.3)	100.0	41.5	37.3	7.1	27.4	17.3
55～59	(58.5)	100.0	44.3	38.6	4.8	16.4	17.6
60～64	(53.3)	100.0	55.8	40.4	4.3	12.3	11.8
65～69	(52.8)	100.0	62.0	39.5	0.9	7.1	13.0
70歳以上	(49.4)	100.0	70.5	37.4	3.1	6.5	7.9

年齢階級	今後の収入や資産の見通し	老後の生活設計	家族・親族間の人間関係	近隣・地域との関係	勤務先での仕事や人間関係	事業や家業の経営上の問題
20～24歳	32.5	7.9	9.9	2.0	33.1	2.0
25～29	27.4	14.2	14.2	4.4	18.6	3.1
30～34	36.5	17.9	13.0	9.6	19.3	9.6
35～39	31.0	27.8	12.6	7.9	19.3	9.9
40～44	31.3	39.2	12.3	7.8	14.2	7.3
45～49	25.5	44.3	12.4	5.7	12.2	14.4
50～54	25.9	52.9	8.8	4.1	7.3	9.6
55～59	20.5	48.7	8.9	5.1	7.2	9.6
60～64	16.6	44.0	6.6	2.8	2.0	6.6
65～69	9.6	42.6	5.2	3.1	1.2	4.0
70歳以上	9.3	28.6	7.6	4.0	0.3	2.0

(単位 %)

年齢階級	事業や家業の後継者の問題	その他	わからない
20～24歳	—	1.3	0.7
25～29	0.9	0.4	0.9
30～34	2.0	2.0	—
35～39	1.2	1.5	0.9
40～44	2.8	1.3	0.2
45～49	4.9	0.6	—
50～54	2.6	0.9	0.6
55～59	4.6	1.9	0.5
60～64	5.1	1.8	0.5
65～69	2.8	2.5	0.3
70歳以上	4.2	1.1	0.6

資料出所 総理府「国民生活に関する世論調査」(1995年5月)

(注) 1) (2)における( )内は、(1)における回答者を100とした割合。  
2) 「自分の生活上の問題」及び「家族の生活上の問題」とは、進学、就職、結婚など。  
3) 「—」は、該当する数字がないもの。

## 第94表 企業規模別離職率の推移

第94表 企業規模別離職率の推移（一般労働者）

(単位 %)

企業規模	1986年	87	88	89	90	91	92	93	94
300人以上	10.1	9.8	11.7	11.8	12.0	11.4	10.6	10.8	9.7
300人未満	15.5	14.8	14.5	14.8	15.2	15.5	14.4	13.5	14.2

資料出所 労働省「雇用動向調査」  
 (注) 建設業を除く調査産業計

## 第95表 企業規模別入職率の推移と企業規模、年齢階級別入職率

第95表 企業規模別入職率の推移と企業規模、年齢階級別入職率（一般労働者）

(1) 企業規模別入職率の推移

(単位 %)

企業規模	1986年	87	88	89	90	91	92	93	94
300人以上	5.2	9.4	12.6	13.1	13.7	13.4	11.1	10.8	8.4
300人未満	6.4	15.2	15.7	15.0	15.7	15.6	15.1	13.5	13.5

(2) 企業規模、年齢階級別入職率（1994年）

(単位 %)

企業規模	25歳未満	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳以上
300人以上	22.7	6.1	4.3	3.3	3.8
300人未満	36.4	13.6	10.4	7.3	7.4

資料出所 労働省「雇用動向調査」  
 (注) (1)については、建設業を除く調査産業計。

## 第96表 年齢階級別にみた転職入職者の企業規模間移動状況

第96表 年齢階級別にみた転職入職者の企業規模間移動状況

(単位 %)

年齢階級	計	300人以上規模間	300人以上規模から 300人未満規模	300人未満規模から 300人以上規模	300人未満規模間
計	100.0	7.5	11.4	12.8	68.2
25歳未満	100.0	7.3	13.0	14.0	65.7
25～34歳	100.0	8.0	12.4	16.0	63.5
35～44歳	100.0	7.0	9.1	12.3	71.5
45～54歳	100.0	8.1	10.2	9.9	71.8
55歳以上	100.0	6.8	11.9	7.4	73.9

(300人未満規模間の内訳)

(単位 %)

年齢階級	計	上向移動	平行移動	下向移動
計	100.0	27.5	49.3	23.2
25歳未満	100.0	33.0	44.6	22.4
25～34歳	100.0	27.2	46.5	26.3
35～44歳	100.0	27.3	51.0	21.7
45～54歳	100.0	24.9	51.1	24.0
55歳以上	100.0	20.8	59.1	20.0

資料出所 労働省「雇用動向調査」（1994年）

(注) 300人未満規模間の移動のうち、より大きい規模の企業への移動を「上向移動」、同規模企業への移動を「平行移動」、より小さい規模の企業への移動を「下向移動」とした。

## 第97表 サラリーマンの転職を阻害している要因

第97表 サラリーマンの転職を阻害している要因（複数回答、10%以上回答のもの）

(今の会社に関連する要因)		割合
長くいるほど賃金が高くなる仕組みの中にいるから		42.3
定年までいた方が退職金が有利になる仕組みがあるから		39.5
今の会社で頑張っておれば出世する可能性があるから		24.3
今の職場に十分満足しているから		23.4
今までの退職金の積み立てが無駄になるから		21.3
今の会社が自分の将来については配慮してくれると信じているから		20.6
今の会社から借りているローン等を一括返済しなければならないから		18.6
今まで恩になってきた会社や上司を裏切つてはいけないから		17.8
今の会社で十分、世の中に役立っているから		16.4
今の会社に友達が多いから		11.5
(他の会社や労働市場に関連する要因)		割合
転職によって退職金や年金を含め生涯所得が低下することになるから		55.6
実力に見合った賃金を相手の企業と交渉して決めて転職するような慣行がないから		39.5
いずこも不況で人が余っているから		38.0
大企業は中途採用をしない慣行があり、中途採用をしてくれる会社が限られて来るから		33.5
今の会社よりいい勤め先は世間に見つからないから		31.7
中途採用してくれる会社でも年齢制限があるから		28.7
今までの経験で培ってきた自分の能力をいかせる職場が他にないから		19.7
それぞれの企業で今の従業員の雇用を守ることが優先されすぎていて他の企業の者と入れ換えようとはしないから		16.2
同業の他社は、同じ業界からの転職者を採用しない慣行があるから		10.2

資料出所 勤連合総合生活開発研究所「職業転換能力に関するアンケート」(1994年)

第98表 中途採用予定企業における採用時の賃金等の格付け決定基準別企業割合

第98表 中途採用予定企業における採用時の賃金等の格付け決定基準別企業割合（複数回答）

(単位 %)

格付け決定基準	管理職	事務職（総合職）	技術・研究職
年齢	51.5	58.1	55.1
学歴	17.8	24.0	20.6
職務の経験年数	40.7	34.7	38.6
専門的知識	28.4	23.6	39.7
能力	49.5	36.9	42.5
免許・資格	14.2	14.1	28.2
在籍者賃金とのバランス	53.2	60.2	53.5
就業の経験年数	13.4	13.7	15.2
前職の賃金	36.3	24.5	28.6
前職のポスト	14.4	4.1	4.1
本人の希望	22.5	17.6	20.4
その他	2.5	2.7	4.7
回答なし	6.5	5.0	6.2

資料出所 労働省「雇用管理調査」(1995年)

第99表 中途採用予定企業における採用時の賃金等の格付け方法別企業割合

第99表 中途採用予定企業における採用時の賃金等の格付け方法別企業割合

(単位 %)

格付け方法	管理職	事務職 (総合職)	技術・研究職
計	100.0	100.0	100.0
同期より下位	22.7	36.6	27.2
同期と同等の扱い	28.8	29.4	30.3
同期より上位	2.0	1.3	1.9
同期に関係なく格付け	37.3	25.0	31.3
回答なし	9.1	7.7	9.3

資料出所 労働省「雇用管理調査」(1995年)

第100表 転職時の年齢階級、離職期間別転職者割合

第100表 転職時の年齢階級、離職期間別転職者割合 (前職雇用者)

(単位 %)

年齢階級	離職期間			
	計	1か月未満	1～6か月未満	6か月以上
計	100.0	41.1	44.7	14.2
25歳未満	100.0	42.0	46.3	11.6
25～34歳	100.0	43.3	43.3	13.3
35～44歳	100.0	40.6	44.0	15.4
45～54歳	100.0	42.9	43.9	13.2
55歳以上	100.0	31.4	47.4	21.2

資料出所 労働省「雇用動向調査」(1994年)を労働省政策調査部にて特別集計  
(注) 出向及び出向からの復帰による転職者は含んでいない。

第101表 企業規模、平成4年(1992年)1年間における出向の有無別企業数の割合

第100表 転職時の年齢階級、離職期間別転職者割合 (前職雇用者)

(単位 %)

年齢階級	離職期間			
	計	1か月未満	1～6か月未満	6か月以上
計	100.0	41.1	44.7	14.2
25歳未満	100.0	42.0	46.3	11.6
25～34歳	100.0	43.3	43.3	13.3
35～44歳	100.0	40.6	44.0	15.4
45～54歳	100.0	42.9	43.9	13.2
55歳以上	100.0	31.4	47.4	21.2

資料出所 労働省「雇用動向調査」(1994年)を労働省政策調査部にて特別集計  
(注) 出向及び出向からの復帰による転職者は含んでいない。

第102表 年齢階級、出向させた企業における出向の目的別企業割合

第102表 年齢階級、出向させた企業における出向の目的別企業割合 (複数回答)

年齢階級	出向の目的 (複数回答)									
	高収入企業 への転職	本人の能力 向上	所属企業 での経験の 積累	所属企業 での経験の 積累	総合的な 能力向上 のため	学歴向上 のため	学歴向上 のため	学歴向上 のため	学歴向上 のため	その他
25歳以下	48.7	44.2	24.1	28.7	17.6	6.3	6.2	—	—	4.8
25～34歳	49.8	36.7	43.8	37.6	30.4	3.9	6.3	—	—	5.3
35歳以上	38.8	9.7	42.1	35.9	25.6	16.1	15.6	7.9	8.2	—

(単位 %)

年齢・性別	調査年	出向の目的 (複数回答)										
		高収入企業 への転職	本人の能力 向上	所属企業 での経験の 積累	所属企業 での経験の 積累	総合的な 能力向上 のため	学歴向上 のため	学歴向上 のため	学歴向上 のため	学歴向上 のため	その他	
高卒	1985年	30.0	2.9	—	44.9	18.0	12.6	0.3	0.2	0.8	19.5	0.6
	1986年	30.9	4.2	—	31.8	19.3	23.1	0.5	0.1	1.2	18.6	1.2
短大卒	1985年	30.9	29.5	0.0	61.4	6.0	1.4	0.1	0.0	0.1	9.4	1.0
	1986年	30.0	28.4	0.0	55.2	11.2	5.0	0.1	0.0	0.1	8.5	1.4
大卒	1985年	30.0	50.5	0.0	39.1	7.8	1.5	0.2	0.0	0.3	0.6	0.6
	1986年	30.1	30.1	0.3	49.3	14.9	3.1	0.3	0.0	0.2	0.1	2.2

資料出所 文部省「学校基本調査」  
(注) 1985年における「長距離・陸揚・建設作業員及び労働作業員」は、「技術工・生産工(作業員)及び労働作業員」と「補助作業員」を合算したものである。

第103表 最近における出向の状況

第102表 年齢階級、出向させた企業における出向の目的別企業割合（複数回答）

(一時出向) (単位 %)

年齢階級	出向先企業の 人手不足の 補充	本人の能力 向上	出向先企業 での経営指 導・技術専 門	出向先企業 との結び付 き強化	経営の多角 化により新 会社設立	役職ポスト 不足解消	余剰人員材 策	定年以降の 雇用確保	その他
29歳以下	48.7	44.2	24.1	28.7	17.6	0.3	6.2	—	4.8
30～49歳	49.2	26.7	43.2	37.5	20.4	3.9	6.3	—	5.3
50歳以上	38.8	9.7	42.1	35.0	25.6	10.1	15.6	7.6	8.2

(退職出向) (単位 %)

年齢階級	出向先企業 の人手不足 の補充	本人の能力 向上	出向先企業 での経営指 導・技術専 門	出向先企業 との結び付 き強化	経営の多角 化により新 会社設立	役職ポスト 不足解消	余剰人員材 策	定年以降の 雇用確保	その他
29歳以下	60.7	4.9	11.8	3.9	21.1	—	29.0	—	7.2
30～49歳	44.7	10.2	23.2	18.2	38.6	9.2	10.0	—	17.1
50歳以上	48.8	5.5	41.0	38.8	15.5	23.2	23.0	29.4	4.2

資料出所 労働省「雇用管理調査」(1993年)

第103表 最近における出向の状況

(単位 %)

年	転職者総数に占める出 向者の割合	出向者総数に占める45 歳以上出向者の割合
1988	2.8	39.4
89	2.1	36.9
90	2.3	37.4
91	2.3	45.3
92	2.0	48.6
93	3.3	51.9
94	3.1	44.2

資料出所 労働省「雇用動向調査」  
(注) 建設業を除く調査産業計

第104表 年齢階級、入職経路別の転職割合

第104表 年齢階級、入職経路別にみた離職期間別の転職者割合（前職雇用者）

(単位 %)

年齢階級	入職経路	計	離職期間		
			1か月未満	1～6か月未満	6か月以上
25歳未満	前の会社の紹介	100.0	66.7	28.9	4.4
	その他の入職経路	100.0	41.5	46.7	11.8
25～34歳	前の会社の紹介	100.0	26.6	65.7	7.7
	その他の入職経路	100.0	43.9	42.6	13.5
35～44歳	前の会社の紹介	100.0	41.6	42.8	13.5
	その他の入職経路	100.0	40.6	44.0	15.4
45～54歳	前の会社の紹介	100.0	47.4	47.9	4.7
	その他の入職経路	100.0	42.6	43.6	13.8
55歳以上	前の会社の紹介	100.0	54.5	37.0	8.4
	その他の入職経路	100.0	28.6	48.7	22.8

資料出所 労働省「雇用動向調査」(1994年)を労働省政策調査部にて特別集計  
(注) その他の入職経路計には出向及び出向からの復帰は含まない。

第105表 年齢階級別中途採用応募者の能力の判断方法

第105表 年齢階級別中途採用応募者の能力の判断方法（複数回答）

（単位：%）

能力の判断方法	若年層 (35歳未満)	中堅層 (35～44歳)	中高年層 (45歳以上)
面接で	89.6	71.0	54.5
過去の成果や実績をみて	22.9	39.1	37.7
推薦者からの評価を聞いて	22.5	21.9	29.9
親会社や関連会社での経歴から	5.2	11.8	29.3
試験等を行って	24.1	12.4	3.6
保有している資格から	25.7	29.0	20.4
本人の職務経歴から	61.0	66.9	59.3
学歴から	30.1	20.1	13.8
年齢から	23.7	13.6	13.2
その他	3.6	3.0	3.6

資料出所 労働通総研「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」（労働省委託、1995年）