
第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

本章では,1980年代後半以降の雇用構造の変化を,産業別,職業別,地域別等に詳細に分析するとともに,雇用創出の実態を分析する。また,今後雇用の増加が期待される分野について,雇用構造や労働条件を分析する。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第1節 雇用構造の変化

1) 経済構造の変化

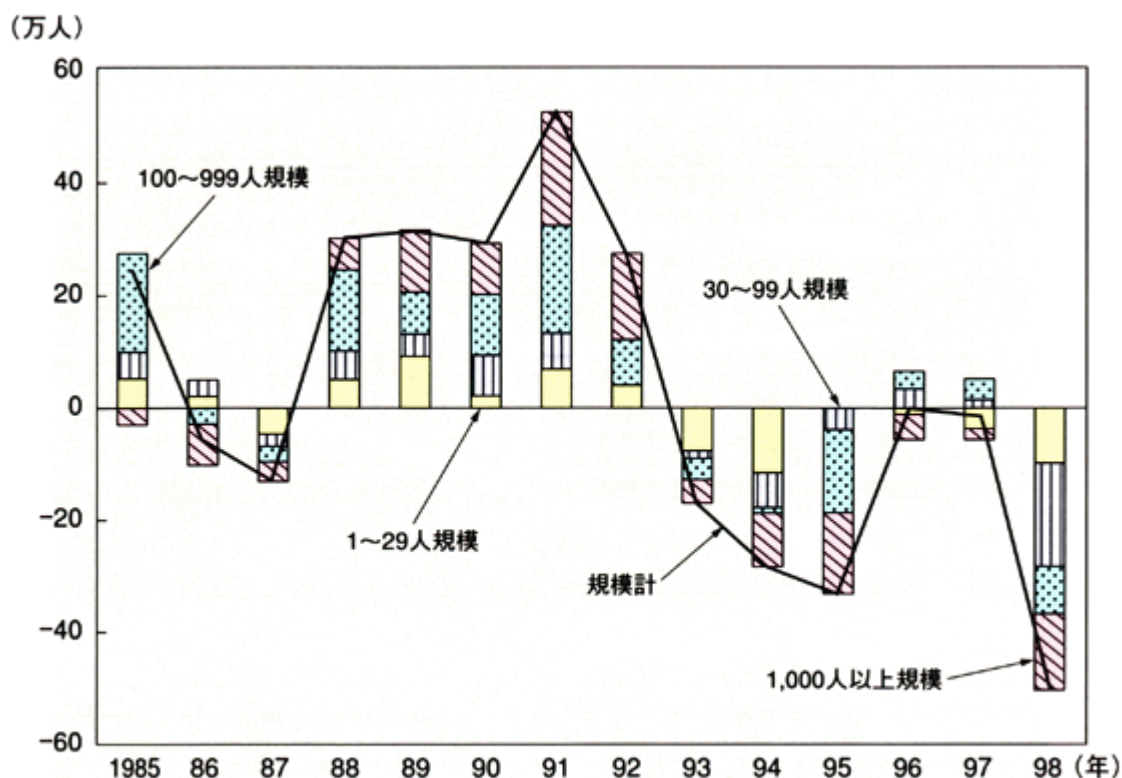
(1980年代後半から続く構造変化)

日本経済は1980年代後半以降、国際競争の激化、高付加価値化、サービス化の動きが続いており、これに伴い産業・雇用構造が大きく変化している。

第1に国際競争の激化については、1980年代後半以降、冷戦の終了、発展途上国の国際競争力の向上、円高等による輸出競争力の低下、空洞化などにより、我が国の製造業の国際競争は激化していたが、バブル期には国内需要が好調だったこともあり、それが製造業雇用に影響を与えることはなかった。しかし、バブル崩壊以降は、国内需要が大きく落ち込んだことから、増加する日本企業の海外進出、上昇する現地生産比率の影響を受け、急激な製造業雇用者の減少が全ての規模で進んでおり、アジア諸国との競争の影響を大きく受けている零細企業(30人未満規模)をはじめとして、全ての規模において雇用者数が減少している(第2-(1)-1図)。

第2-(1)-1図 製造業の企業規模別雇用者数の推移

第2-(1)-1図 製造業の企業規模別雇用者数の推移(前年差)



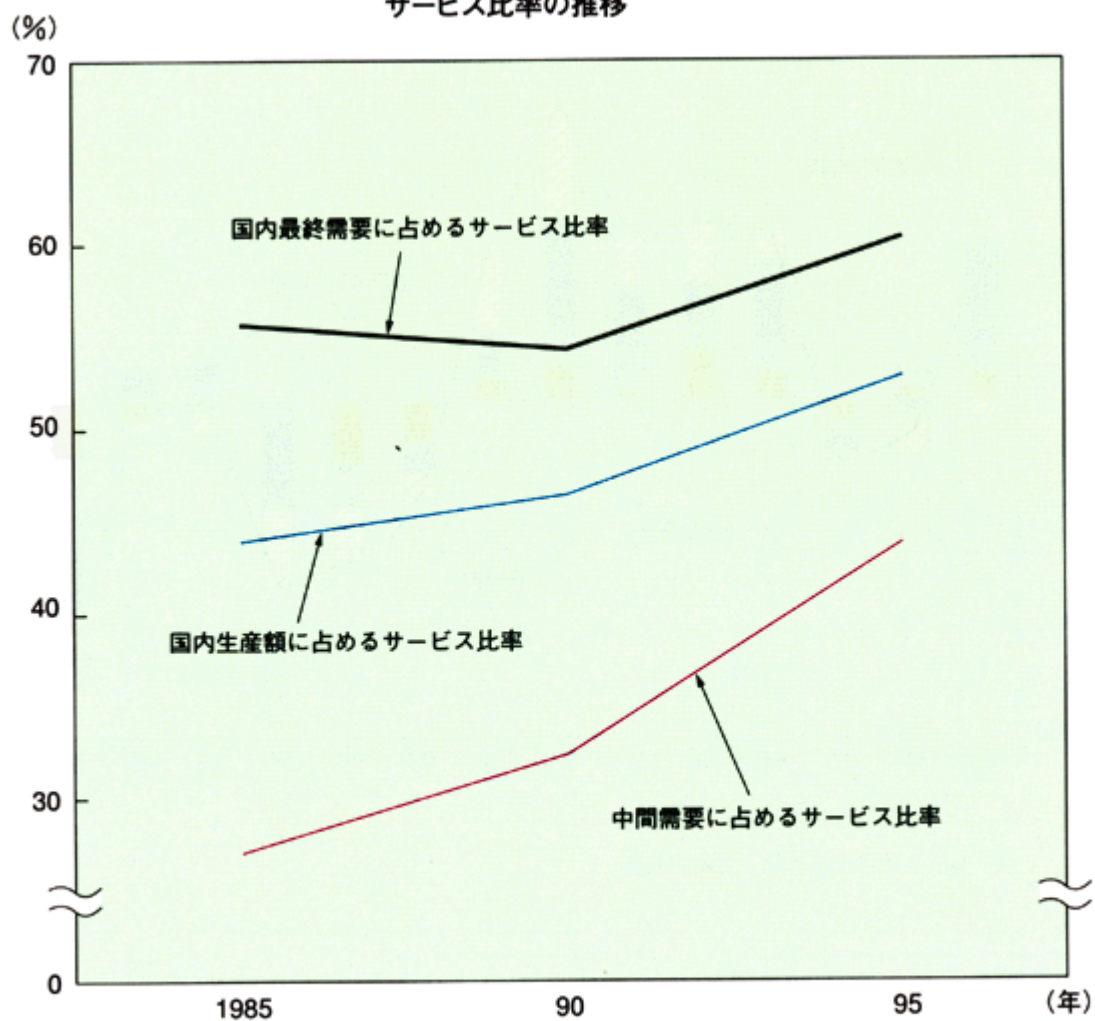
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

第2に高付加価値化については、円高の進行や対外直接投資による海外生産の進展等を背景に国際的な分業体制が進展し、輸出入構造が変化したことにより、我が国企業は国内製品や輸出製品をより付加価値の高い製品へとシフトさせ、それに伴い研究開発分野等の専門技術職の比率が高まってきている。

第3にサービス化については、中間需要に占める第3次産業のウエイトが高まるとともに、個人消費に占めるサービスの割合も、高齢化や時短による自由時間の増大を背景に上昇している(第2-(1)-2図)。また、第3次産業は生産と消費が同時に行われるので、在庫を持つことができない、供給範囲が狭い、労働集約的等の特徴を持っており、他産業に比べ生産性の伸びは低い傾向にある。これらのことから、第3次産業雇用者数は急激に増加しており、全産業に占める比率も6割を超え、雇用構造のサービス化が進展している。今後は、高齢化が進展し、福祉等の労働集約的なサービスへの需要もさらに増加すると見込まれることから、第3次産業雇用者数は一層増加していくと見込まれる。

第2-(1)-2図 国内生産額、中間需要、国内最終需要に占める サービス比率の推移

第2- (1) -2図 国内生産額、中間需要、国内最終需要に占める
サービス比率の推移



資料出所 総務庁統計局「産業連関表」(1985、90、95年)

(注) ここでいう「サービス」とは、産業連関表における水道・廃棄物処理、商業、金融・保険、不動産、運輸、通信・放送、公務、サービスを指す。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第1節 雇用構造の変化

1) 経済構造の変化 (最近の変化)

以上の変化に加えて、雇用構造に影響を及ぼすと考えられる次のような変化が最近見受けられる。

その1つは間接部門の情報ネットワーク化、スピードアップ化である。市場ニーズの変化のスピードアップに対応するために組織のダウンサイジング(縮小化)や職務階層のフラット化等が求められている中、情報機器の低価格化、高性能化等もあって企業における情報化が進展し、かつネットワーク化が進められつつある。これにより、情報産業従事者は増加している一方、社内の情報システムの統合による業務プロセスの短縮化、情報共有化による生産性向上、社内組織及び意思決定システムの変更など、仕事そのもののやり方を改革する動きがみられ、間接部門ホワイトカラーに減少圧力が加わっている。

また、規制緩和は、規制により守られていた分野においては、競争による合理化の進展が雇用を減少させる可能性がある一方、生産性向上による産出量増加や新規需要をビジネスチャンスとして新規事業が創出されることなどにより、経済の活性化と雇用機会の創出に寄与するとみられる。規制緩和により消費や投資が拡大された効果を需要効果とする経済企画庁の試算(1999年)によると、1990～97年の需要効果は年平均8.2兆円程度であり、これによる雇用者数増加効果は大きなものと考えられる。

さらに、今後は環境問題も大きな影響を与える可能性がある。すなわち、近年地球環境問題、廃棄物問題等の環境関連問題に対する関心の高まりから、企業は環境関連分野を成長発展分野として高い関心を示しており、今後5年間の新規進出分野としては第5位となっている。この分野で、事業化への取組が進めば雇用創出も期待されるところである(付属統計表第83表)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第1節 雇用構造の変化

2) 産業別雇用構造の変化

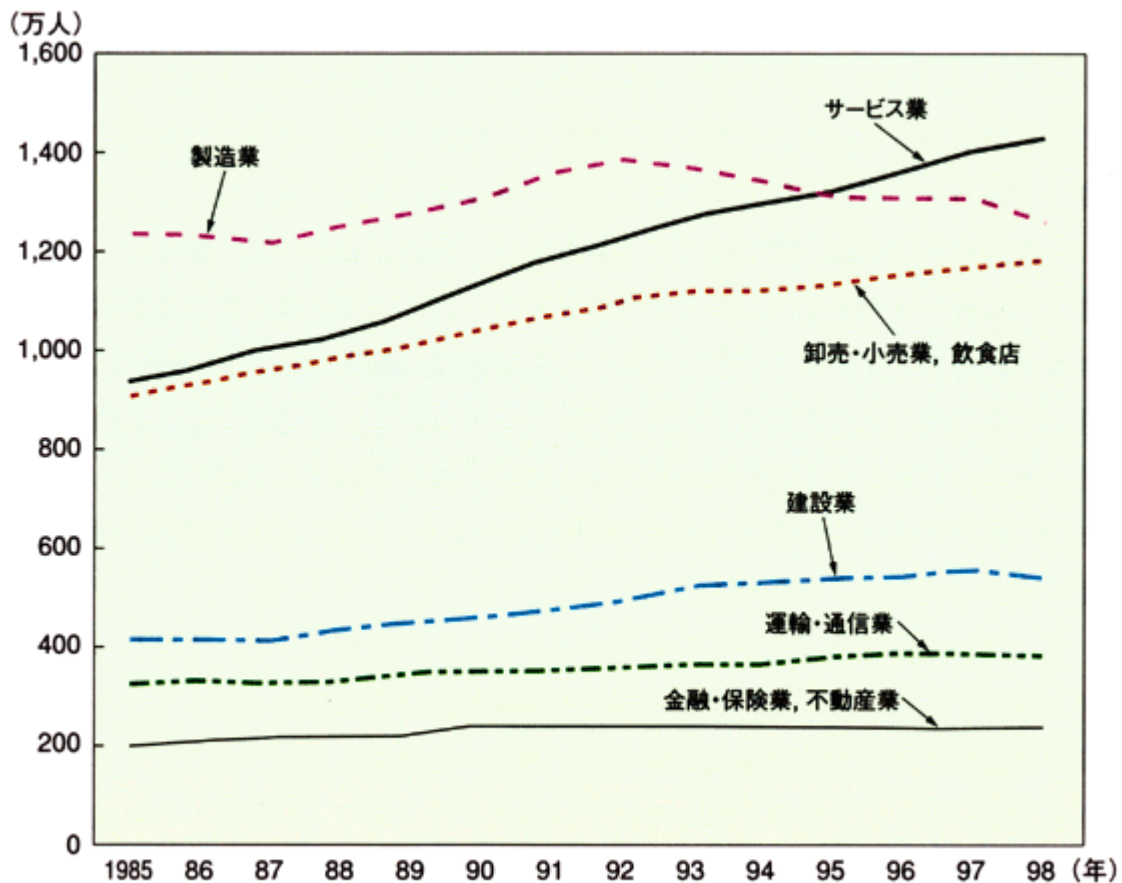
(バブル崩壊後も増加を続けるサービス業,卸売・小売業,飲食店)

1985年以降の産業別雇用構造の変化を,バブル崩壊前と崩壊後に分けてみると,サービス業では,雇用者数の増加幅は高い水準で推移している。バブル崩壊後も雇用者数は引き続き増加を続けており,1995年には製造業を抜き最も雇用者数の多い産業となった(第2-(1)-3図)。

製造業については,雇用者数はプラザ合意後の急激な円高によりわずかに減少したが,好調な国内需要の増加を背景に1988年には増加に転じ,バブル期には大幅増を続けた。しかし,バブル崩壊後は国内需要の低迷,水平分業の進展等を背景に雇用者数は減少している。

第2-(1)-3図 産業別雇用者数の推移

第2-(1)-3図 産業別雇用者数の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

卸売・小売業・飲食店については、国内需要が好調だったため1990年代初めまでは約3%台の伸び率を維持していた。バブル崩壊後は、卸売業が減少に転じたため、全体としては、伸び率が減少したものの依然として増加を続けている。建設業については、1980年代後半雇用者数は増加し、バブル崩壊後も増加を続け、減少した製造業雇用者の受け皿となっていたが、1998年には大きく減少している(前掲第2-(1)-3図)。

運輸業については、雇用者数は、バブル崩壊前は鉄道業において大幅に減少したものの、道路貨物輸送、航空運輸業等において増加したため、全体としては増加した。バブル崩壊後は、鉄道業における減少が鈍化したことに加え、道路貨物輸送、航空運輸業等が引き続き増加したため、雇用者数全体としては1980年代後半より高い伸びを示している(付属統計表第84表)。

通信業については、1980年代後半以降、規制緩和等による合理化が進み雇用

者数が大幅に減少したが、このところ企業の情報化投資が回復基調にあり需要が増加しつつあること、また第2種電気通信事業者の新規参入が相次いだことから、全体の雇用者の伸びは回復しつつある(付属統計表第85表)。

金融・保険業・不動産業については、1980年代後半はいわゆる「バブル」による企業収益の大幅な増益基調を背景に、大幅に雇用者数が増加したが、バブル崩壊後、不良債権回収等後処理が遅れていることに加え、金融ビックバンを控え合併や大規模な合理化が進んでおり雇用者数は減少に転じている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第1節 雇用構造の変化

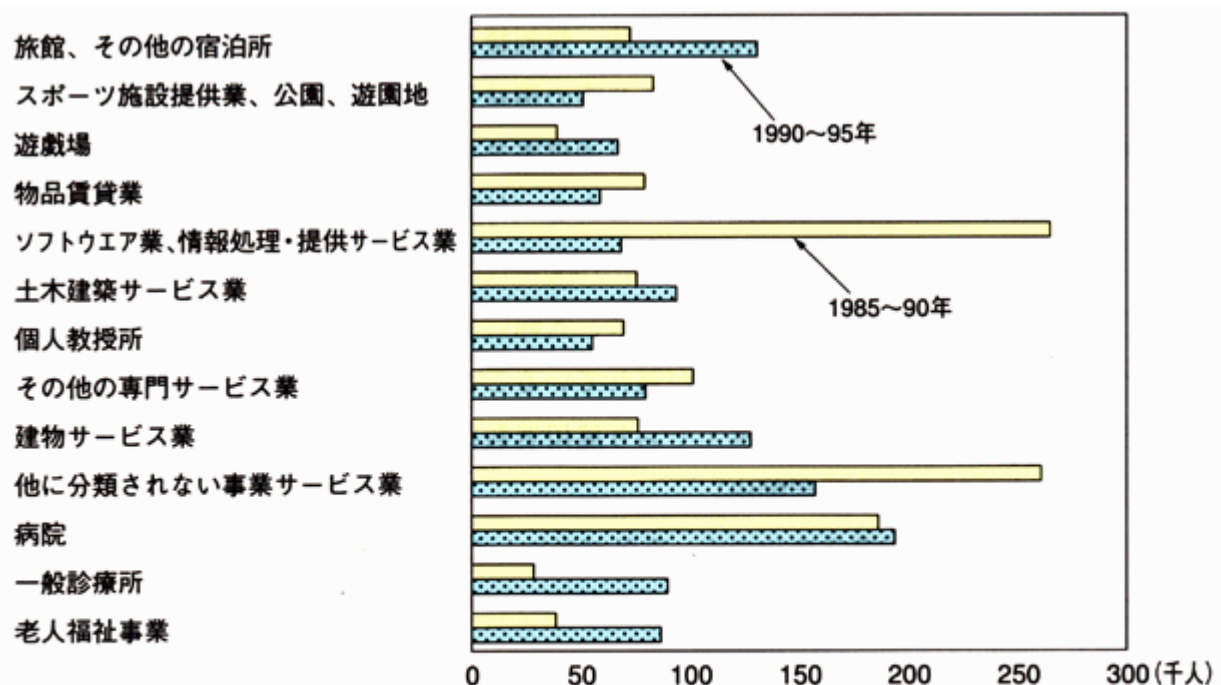
2) 産業別雇用構造の変化

(第3次産業における雇用創出)

上記のような雇用構造変化の中、雇用が増加したサービス業、卸売・小売業・飲食店のどのような分野において雇用が創出されたのかを詳しくみていくこととする。

サービス業における1985年から1995年までの雇用者数の増減をみると、「ソフトウェア業、情報処理・提供サービス業」が約33万人増加しており、情報化の進展やそれに伴う情報通信機器への需要増を背景に情報分野における雇用が創出されたことが分かる。また、対事業所サービス、他に分類されない事業サービス、建物サービス、その他の専門サービス、土木建築サービス、物品賃貸業で併せて約110万人が増加している。さらに、高齢化の進展により「病院」、「一般診療所」、「老人福祉事業」等の医療・福祉分野が併せて約60万人増加している。また、「旅館その他の宿泊所」、「スポーツ施設提供業、公園、遊園地」、「遊技場」、「個人教授所」で併せて約55万人増加している(第2-(1)-4図)。

第2-(1)-4図 サービス業において雇用者数が増加している 主な業種



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」
(注) 1995年は速報値。

一方、卸売・小売業・飲食店における1996年の雇用者数を1986年と比較すると全体では増加しているが、経営主体別にみると、法人商店の雇用者数が増加傾向となっているのに対し、個人商店の雇用者数は横ばい

もしくは減少傾向となっている(第2-(1)-5図)。これは流通経路の短縮化の動きや規制緩和による大型店進出などの影響によるものと考えられる。小売業について業態別従業者数の推移をみると、スーパー(専門、総合等)やコンビニエンス・ストアが大幅に増加し、多様化しているニーズ、低価格志向、生活の24時間化など消費者のライフスタイルに合わせた業態変化がうかがえる。一方、規制緩和による競争の激化により、個人商店の割合の高い専門店等は低下もしくは横ばい傾向となっている(付属統計表第86表)。また、飲食店についても雇用者数が増加しているが、小規模店が減少し大規模店が増加傾向にある。また、これら大型スーパー、コンビニエンスストア、ファミリーレストランの進出等によりパート、アルバイトが大幅に増えたため、パート、アルバイト比率が上昇、反対に正規職員比率が低下しており雇用形態も変化している(付属統計表第87表)。

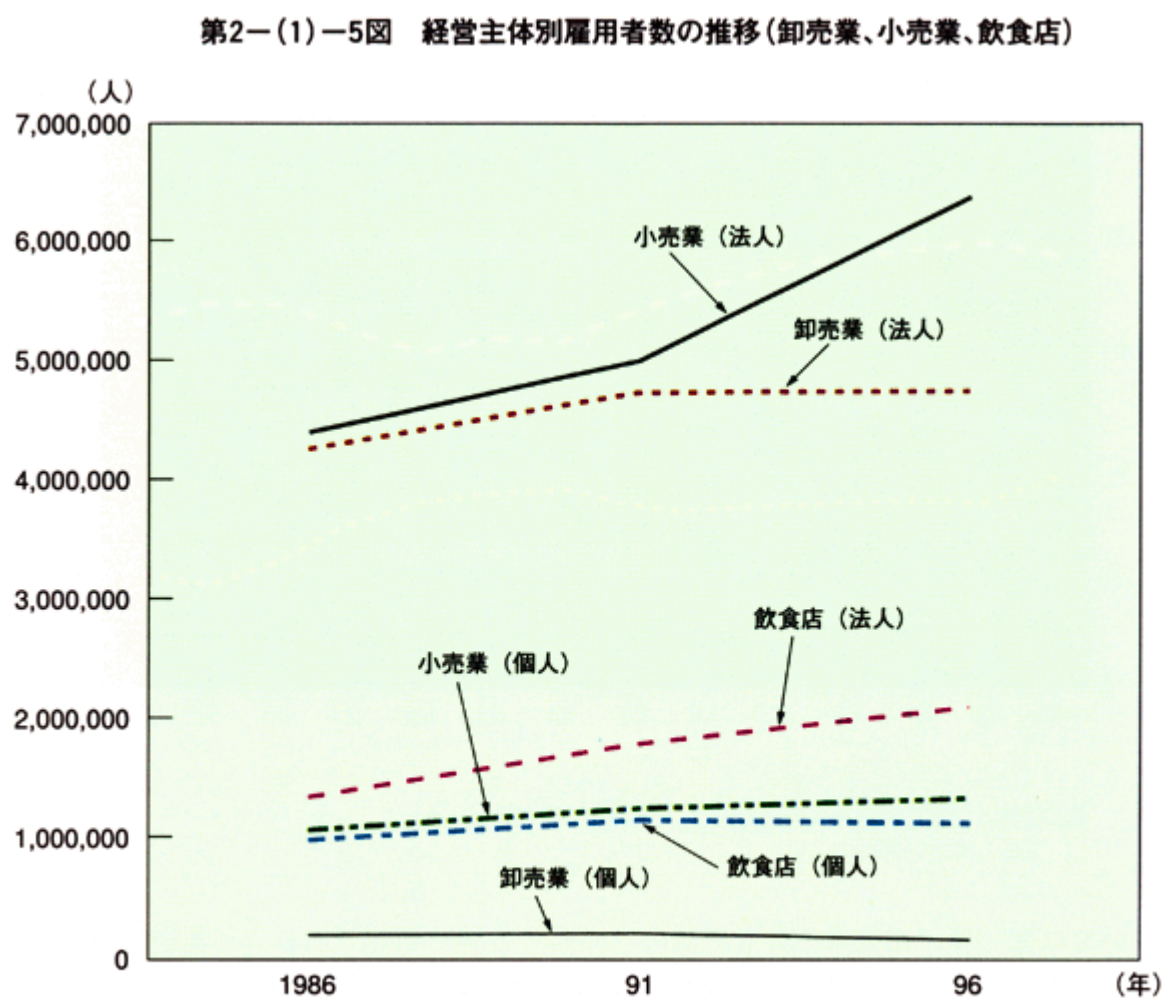
第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第1節 雇用構造の変化

2) 産業別雇用構造の変化 (上昇した中堅規模比率)

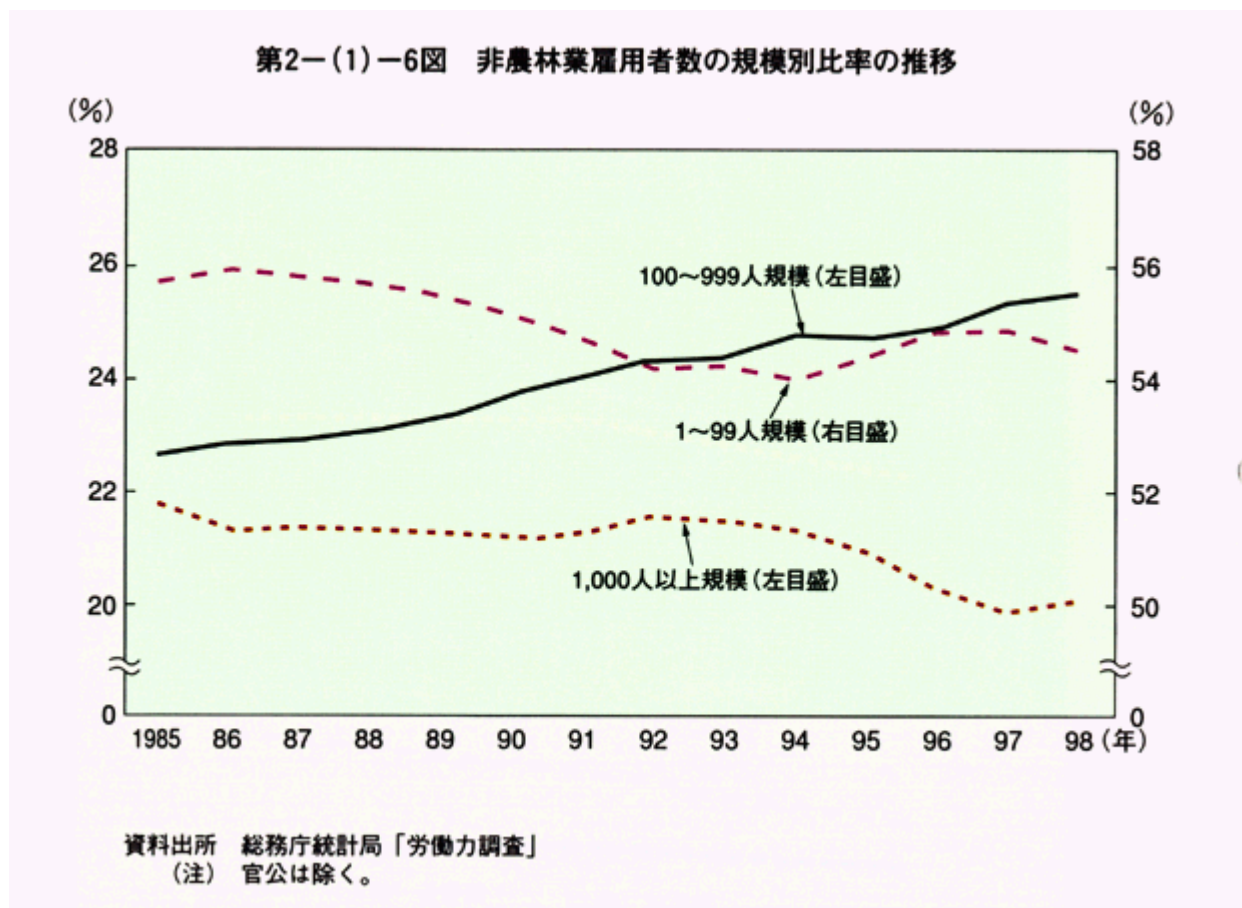
第2-(1)-5図 経営主体別雇用者数の推移



資料出所 総務庁統計局「事業所・企業統計調査」

企業規模を中小規模(100人未満規模)、中堅規模(100～999人規模)、大規模(1000人以上規模)に分けて構成比の推移をみると、大規模及び中小規模の比率はともに低下傾向であるが、反対に中堅規模比率は緩やかに上昇してきている(第2-(1)-6図)。

第2-(1)-6図 非農林業雇用者数の規模別比率の推移



大規模比率について産業別にみると、大規模比率の高い製造業の雇用者割合の減少によるところが大きい(付属統計表第88表)。中堅規模比率は、すべての産業で上昇し、特に、卸売・小売業・飲食店、サービス業で大幅に上昇している。また、中小規模比率については、比率の高い卸売・小売業・飲食店、サービス業の雇用者割合が増加しているにもかかわらず、両産業で中小規模比率が大幅に低下した結果、全体としては低下している。卸売・小売業・飲食店については卸売業、小売業、飲食店に分けてみても同じ傾向である(付属統計表第89表)。また、卸売・小売業・飲食店とサービス業は、中小規模比率だけではなく就業者に対する自営業主比率も減少していることから、サービス化が進む中で、サービス業や卸売・小売業・飲食店の経営主体が個人業主や中小規模から中堅規模へ次第に変化してきていることによるものと考えられる。今後についても、一定の規模を持って、効率的に事業を実施する中堅規模の企業における雇用創出が期待される。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

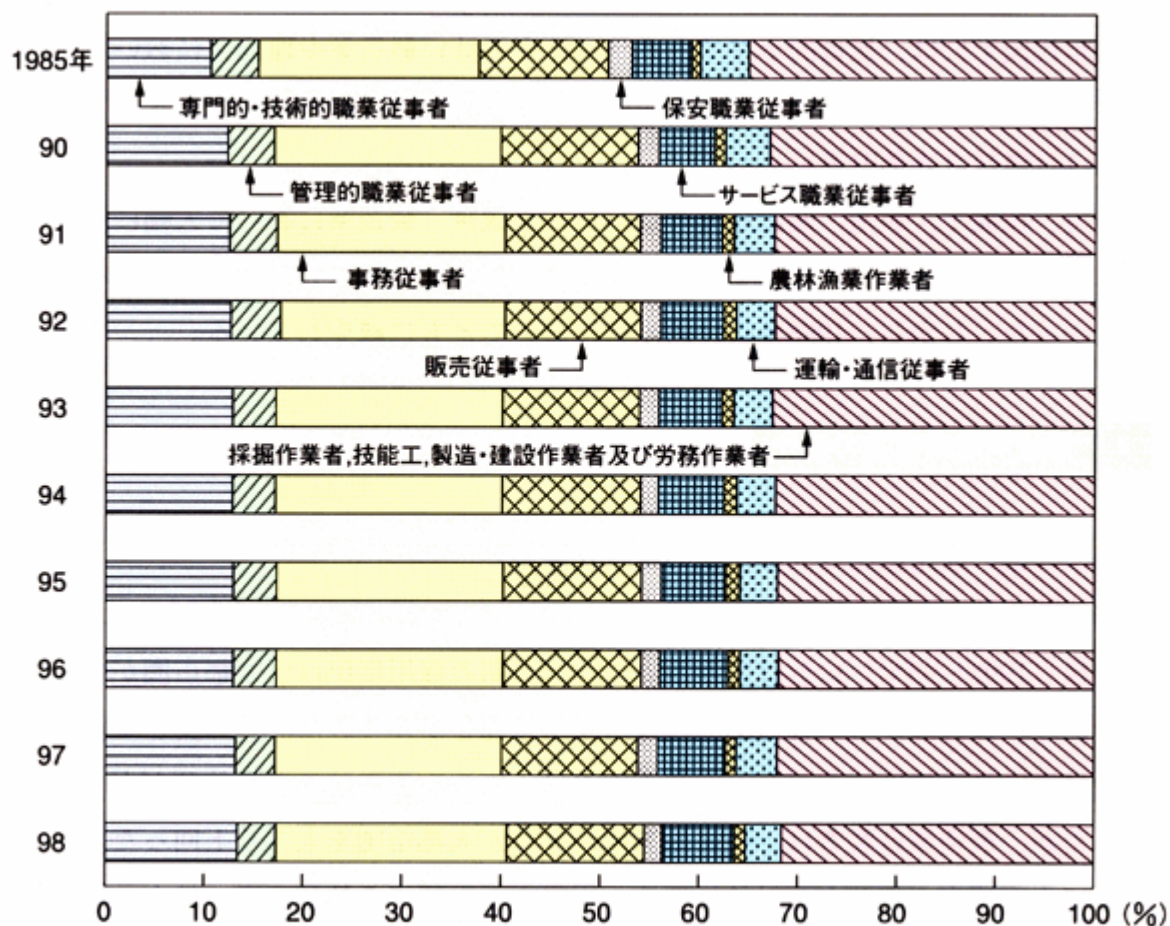
第1節 雇用構造の変化

3) 職業の産業変化と産業内の職業変化 (バブル崩壊後鈍化したホワイトカラー化)

専門的・技術的職業従事者,管理的職業従事者,事務従事者,販売従事者をいわゆるホワイトカラーとして職業計に対する構成比をみると,バブル崩壊前までは,専門的・技術的職業従事者が大幅に増加したこと等により,ホワイトカラー構成比は1985年の50.9%から1992年の54.3%へと上昇した(第2-(1)-7図)。しかし,バブル崩壊後はそのスピードは鈍化している。これは,構造的要因やバブル崩壊直後の景気後退により,事務従事者数の伸びが鈍化し,管理的職業従事者数や販売従事者数が減少に転じているためであると考えられる(付属統計表第90表)。

第2-(1)-7図 職業別雇用者数構成比の推移

第2-(1)-7図 職業別雇用者数構成比の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

その内訳をみると、1985年より一貫して増加を続けているのは、専門的・技術的職業従事者及び事務従事者であるが、特に専門的・技術的職業従事者については1985年から1998年にかけての伸び率は63.2%と大幅に増加している。管理的職業従事者はバブル崩壊前まで増加を続けていたが、バブル崩壊後減少傾向となっている。販売従事者もバブル崩壊前は比較的高い伸びを示したが、バブル崩壊後に伸びは鈍化している。

一方、上述4職種以外の職業をみると、この中で最も雇用者数の多い採掘作業員・技能工・製造・建設作業員及び労務作業員については、バブル崩壊前は増加傾向であったが、崩壊後には増減加傾向であったが、崩壊後には増減・サービス職業従事者はバブル崩壊後も堅調に増加を続けている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第1節 雇用構造の変化

3) 職業の産業変化と産業内の職業変化

(第2次産業において進展したホワイトカラー化)

産業、職業別の雇用者数の構造変化について、農林漁業作業者及び販売従事者は自営業主比率が高いことを考慮の上、各産業の職業別就業者数をみると、1980年代後半には、比較的ホワイトカラー比率の低い製造業や建設業においてホワイトカラー比率は高まった。しかし、バブル崩壊後にその動きは止まっている(付属統計表第91表)。

一方、技能工・製造・建設作業者はバブル崩壊後、製造業において大幅に減少したが、建設業における下支え効果のため、産業全体では大幅な減少とはならなかった。しかし、1998年には両産業においてともに減少している。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第1節 雇用構造の変化

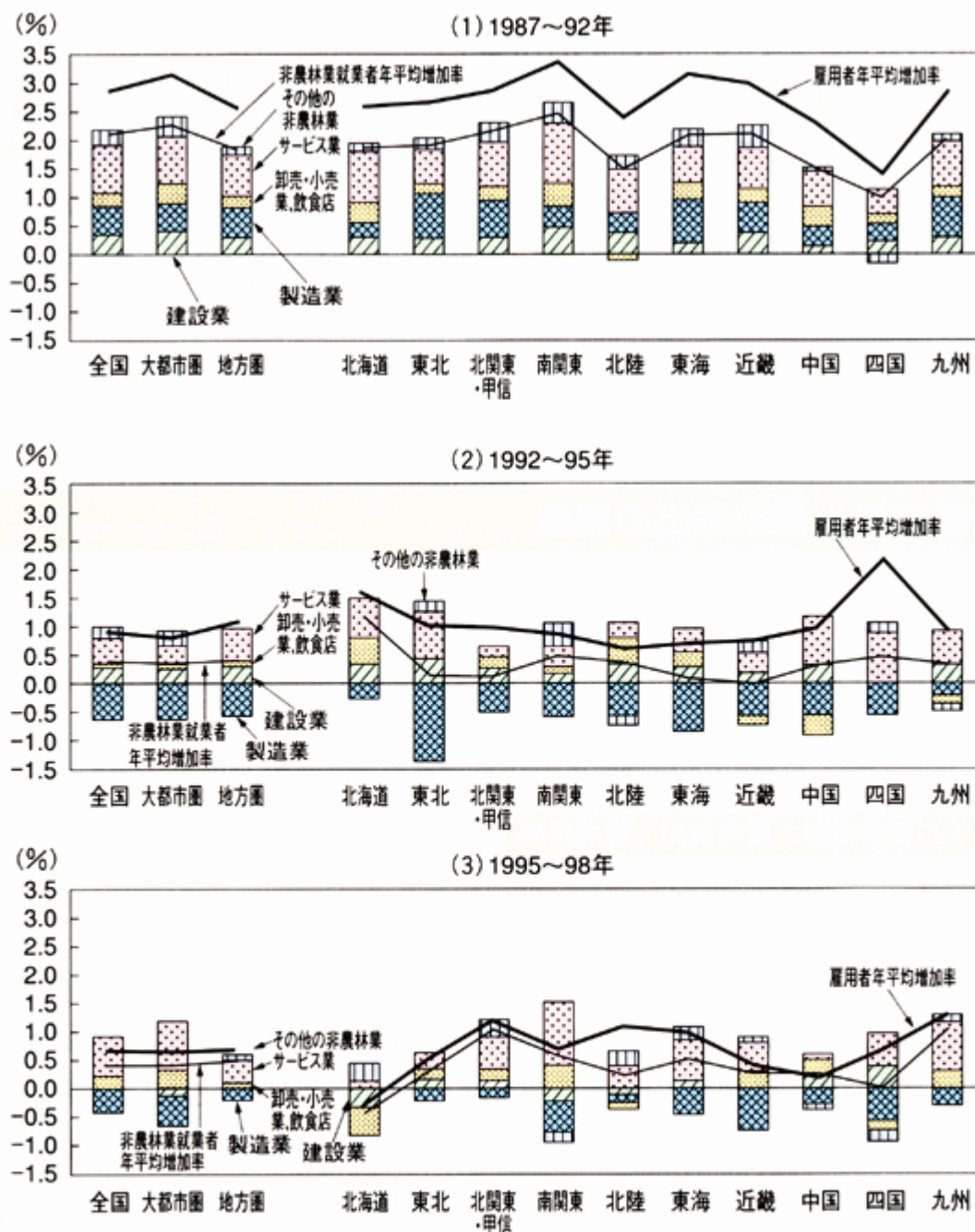
4) 地域別雇用構造の変化

(バブル期の雇用創出は大都市圏の第3次産業)

1980年代後半以降の地域別の雇用の動きを、バブル期(1987～92年)、バブル崩壊後(1992～98年)に分けてみると、バブル期の雇用創出は、大都市圏が中心であり、地方圏から大都市圏への雇用集中の動きがみられた。この動きを就業者について産業別にみると、大都市圏では、第3次産業就業者の伸びが大きかったが、製造業就業者は、逆に地方圏の伸びが大都市圏を大きく上回った。なかでも南関東の伸びが相対的に低く、円高や都市部での地価高騰、地方分散政策などにより製造業で工場配置見直しが行われ、大都市圏には高付加価値部門だけが残し、それ以外の部門が地方圏や海外へと分散移転していったものと考えられる(第2-(1)-8図)。

第2-(1)-8図 地域別にみた雇用者・非農林業就業者数の変化と産業別寄与度

第2-(1)-8図 地域別にみた雇用者・非農林業就業者数の変化と産業別寄与度



第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第1節 雇用構造の変化

4) 地域別雇用構造の変化

(バブル崩壊後は大都市圏の吸引力が低下)

バブル崩壊後は,大都市圏では引き続きサービス化が進展したが,雇用者全体でみるとバブル期ほどの吸引力はみられなくなった。他方,地方圏の雇用者数の伸びは,バブル崩壊後は大都市圏をやや上回っているが,前半(1992～95年)と後半(1995～98年)とでは動きが異なっている。すなわち,前半は,製造業で大きく落ち込んだものの,公共工事が下支えした効果で大都市圏に比べて雇用者数の増加が大きかったのに対し,後半は,その効果がなくなり大都市圏との差は小さくなっている(前掲第2-(1)-8図)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第2節 雇用創出の実態

本節では,最初に雇用創出の実態を新設事業所,既存事業所の動きからそれぞれ確認する。次に,雇用の創出に大きな役割を果たしている企業の新規事業展開の状況をみていくこととする。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第2節 雇用創出の実態

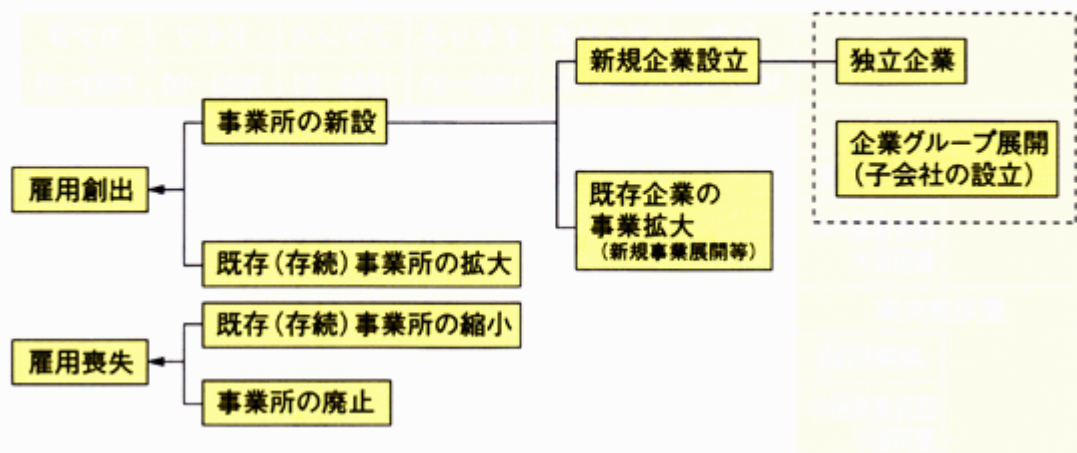
1) 企業活動と雇用創出・雇用喪失

(卸売・小売業・飲食店,サービス業で新設事業所が高い創出寄与)

雇用の動向と企業活動の関係を考えると,雇用は事業所の新設,既存事業所の拡大によって創出され,事業所の廃止や縮小によって喪失されるが,その状況は第2-(2)-1図のように整理できる。そこで,総務庁統計局「事業所・企業統計調査」をもとに,従業者数の増減の動きを事業所新設に伴う増加寄与,既存事業所の従業者数増減による寄与,事業所廃止に伴う減少寄与のそれぞれに分けてみると,既存事業所の寄与には変動がみられる。また,新設事業所による増加寄与は,過去からほぼ一貫して大きかったが,バブル崩壊後減少している。

第2-(2)-1図 企業活動と雇用創出・雇用喪失

第2-(2)-1図 企業活動と雇用創出・雇用喪失



これを産業別にみると,卸売・小売業・飲食店では事業所新設に伴う増加寄与,事業所廃止に伴う減少寄与のいずれもが大きく,それと比較してサービス業では事業所新設に伴う増加寄与は同じだが,廃止が小さいため従業者数の増加幅がより大きくなっている。また,製造業は1991年までは事業所新設に伴う増加寄与,既存事業所の従業者増加による寄与の両方が大きかったが,バブル崩壊後はいずれも縮小した結果,従業者数が減少に転じている(付属統計表第92表)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第2節 雇用創出の実態

1) 企業活動と雇用創出・雇用喪失

(日本,欧州では既存事業所が大きな役割)

OECD “Employment Outlook” (1996年)等により,各国の状況を比較すると,雇用創出率が比較的高いのはカナダ,アメリカ,フランスで,比較的低いのはドイツ,イギリス,日本となっている。また,雇用喪失率は雇用創出率が高い国で高く,雇用創出率が低い国では雇用喪失率も低い。

雇用創出率・雇用喪失率の内訳を開廃業に伴う雇用の増減と既存事業所における雇用の増減とに分けてみると,アメリカでは開廃業に伴う雇用の増減が既存事業所における雇用の増減を大きく上回っており,事業所の開廃業が雇用の創出・喪失に大きな役割を演じている。これに対し,日本と欧州諸国では,既存事業所における雇用の増減が開廃業の増減と概ね同程度であるか上回っている(第2-(2)-2表)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第2節 雇用創出の実態

2) 新設事業所の雇用創出

(新規企業と事業拡大の雇用創出はほぼ同じ)

第2-(2)-2表 各国の雇用創出・雇用喪失

第2-(2)-2表 各国の雇用創出・雇用喪失

(単位 %)

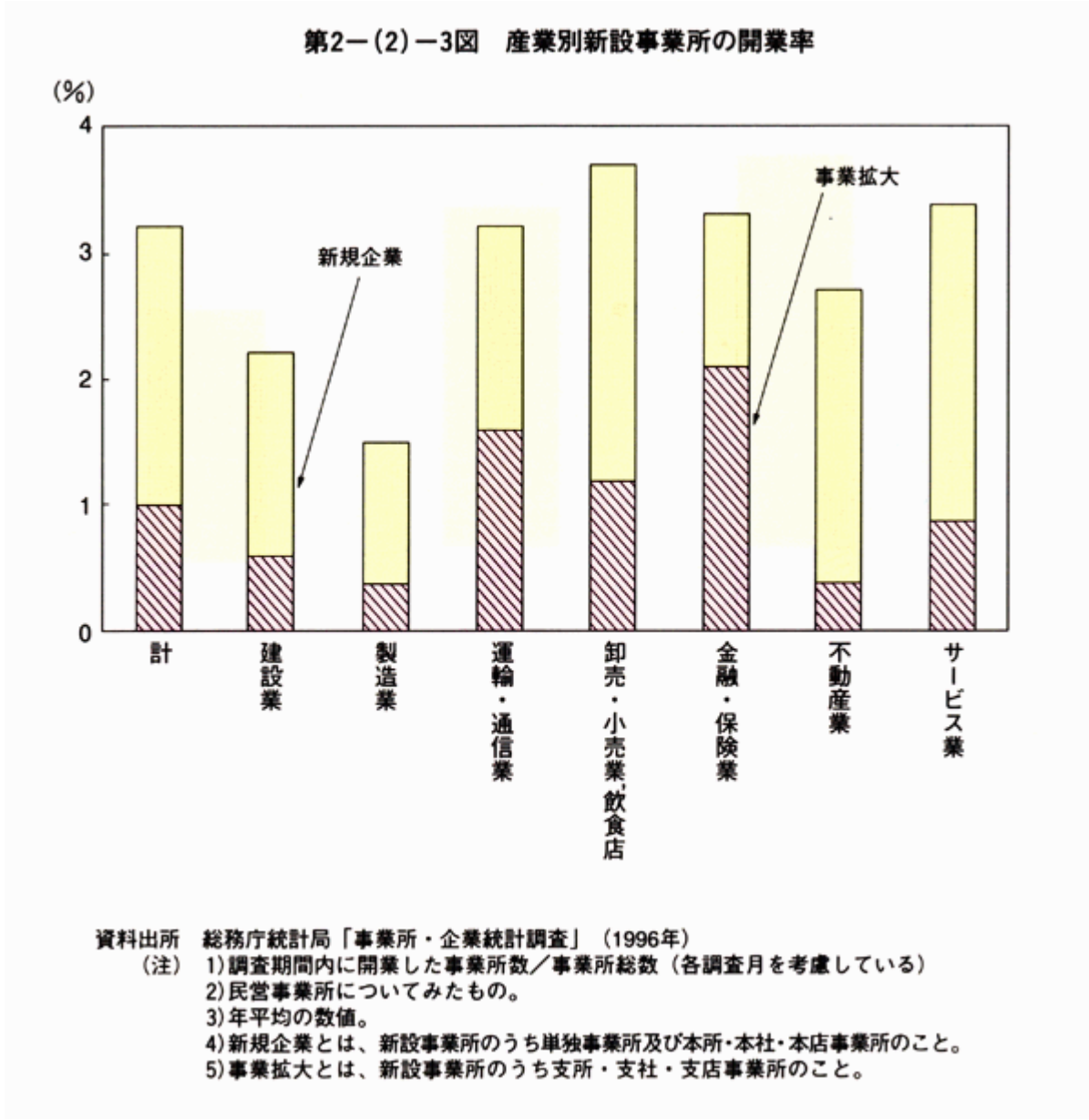
区分	日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	カナダ
	1991～94	1984～91	1985～91	1984～91	1983～90	1983～91
雇用創出率	7.4	13.0	8.7	12.7	9.0	14.5
新規開業	4.0	8.4	2.7	6.1	2.5	3.2
既存事業所の雇用拡大	3.4	4.6	6.0	6.6	6.5	11.2
雇用喪失率	7.9	10.4	6.6	11.8	7.5	11.9
廃業閉鎖	3.3	7.3	3.9	5.5	1.9	3.1
既存事業所の雇用縮小	4.6	3.1	2.7	6.3	5.6	8.8
雇用純変化率	-0.5	2.6	2.1	0.9	1.5	2.6
雇用再配置率						
全事業所	15.3	23.4	15.3	24.4	16.5	26.3
既存事業所のみ	8.0	7.7	8.7	12.9	12.1	20.0

資料出所 OECD"Employment Outlook 1996"、樋口美雄、新保一成「景気変動下における我が国の雇用創出と雇用安定」『三田商学研究』(1998年10月)

- (注) 1) 日本、アメリカ、フランス、ドイツは事業所を単位とした数値であり、イギリス、カナダは企業を単位とした数値である。
 2) 総雇用量に占める年平均比率である。
 3) 日本の数値は樋口美雄、新保一成が推計した結果によるものである。
 4) 雇用純変化率とは、雇用創出率と雇用喪失率の差のことである。
 5) 雇用再配置率とは、雇用創出率と雇用喪失率を合計したものである。

事業所の新設には、支店の設置といった既存企業の事業拡大によるものと、新規企業設立によるものの2つがある。前出「事業所・企業統計調査」(1996年)によると、新設事業所(本節では1992年以降に開設した事業所をいう。以下同じ。)の全事業所に占める割合(開業率)は年平均で3.2%となっているが、このうち新規企業が2.2%であるのに対し、事業拡大によるものは1.0%と新規企業の半数程度となっている。産業別にみると、卸売・小売業・飲食店、サービス業では新規企業開業率が比較的高いのに対し、運輸・通信業、金融・保険業では事業拡大開業率が比較的高くなっている。また、製造業では新規企業、事業拡大いずれの開

第2-(2)-3図 新設事業所の開業率

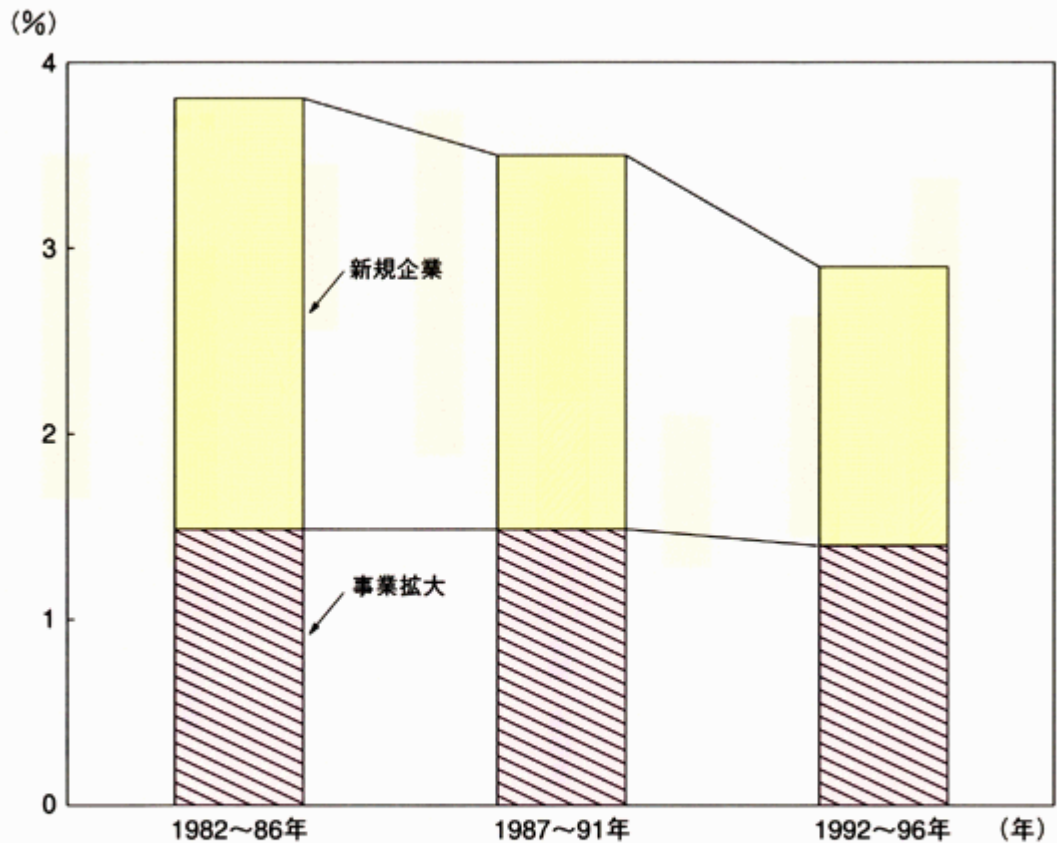


一方,新設事業所の規模をみると,新規企業の平均従業者数が6.2人に対し,事業拡大の平均従業者数は12.7人と新規企業の約2倍の規模となっている。また,産業別にみると,製造業,運輸・通信業,金融・保険業では比較的規模が大きく,卸売・小売業・飲食店,不動産業で小さい。

この結果,新設事業所における従業者数(雇用創出)は,新規企業88万人,事業拡大80万人となり(付属統計表第93表),全従業者に占める割合(雇用創出率)はそれぞれ1.5%,1.4%とほぼ同じである。

第2-(2)-4図 新設事業所における雇用創出率の推移

第2－(2)－4図 新設事業所における雇用創出率の推移



資料出所 総務庁統計局「事業所・企業統計調査」を労働省政策調査部にて特別集計

(注)

- 1) 年平均の数値。
- 2) 各調査月を考慮している。
- 3) 雇用創出率とは、各期間に開設された事業所の従業者数合計を全事業所従業者数で割ったもの。
- 4) 新規企業、事業拡大については第2－(2)－3図の(注) 4)、5) 参照。

また、前出「事業所・企業統計調査」の特別集計により、新規企業と事業拡大の推移をみると、事業拡大開業率は安定的に推移する中で、新規企業開業率は大きく低下している。特に製造業は新規企業開業率が半分に落ち込んでいる(付属統計表第94表)。この結果、雇用創出率は事業拡大による分が比較的安定的に推移している(第2-(2)-4図)が、新規企業による分は2.3%から1.5%に低下している(付属統計表第95表)。今後の雇用創出が期待されるサービス業では、前述のように新規企業開業が中心であることも考えると、雇用創出には既存企業の成長と併せて、新規企業開業率の回復が重要である。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第2節 雇用創出の実態

2) 新設事業所の雇用創出

(規模が大きい子会社企業展開)

新規企業の設立は,さらに独立企業と子会社の設立といった企業グループ展開によるものの2つに分けられる。前出「事業所・企業統計調査」特別集計によると,新規企業のうち親会社のある企業(子会社企業)は企業数全体の1割以下であるが,企業規模が独立企業の17.1人に対し,子会社企業は59.6人と3倍となっているため,従業者数では新設事業所従業者全体の4分の1の21万2千人,25.3%を占めている(付属統計表第96表)。子会社企業の規模が大きいのは,親会社の経営資源を活用することが可能であることによるものと考えられる。もつとも後にみるように,子会社企業の場合,従業者は親会社からの出向があると考えられるので,それを除いた雇用創出は小さくなる可能性がある。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第2節 雇用創出の実態

3) 既存事業所の雇用創出・雇用喪失 (雇用創出率の変動が大きく影響)

労働省「雇用動向調査」の特別集計により,既存事業所について産業別に雇用創出率と雇用喪失率をみると,不動産業,サービス業を除き雇用喪失率が雇用創出率を上回っている。これを景気拡大局面の1989年と比較すると,雇用喪失率は不動産業を除きあまり変わらず,雇用創出率の低下が大きい産業で雇用増減率が大きく低下している(第2-(2)-5図)。

したがって,既存事業所についてみると,雇用の増減は主に雇用創出率の変動によるといえる。このことは,第II部第1章第3節でみた雇用調整が主に入職抑制によって行われていることとも整合的である。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第2節 雇用創出の実態

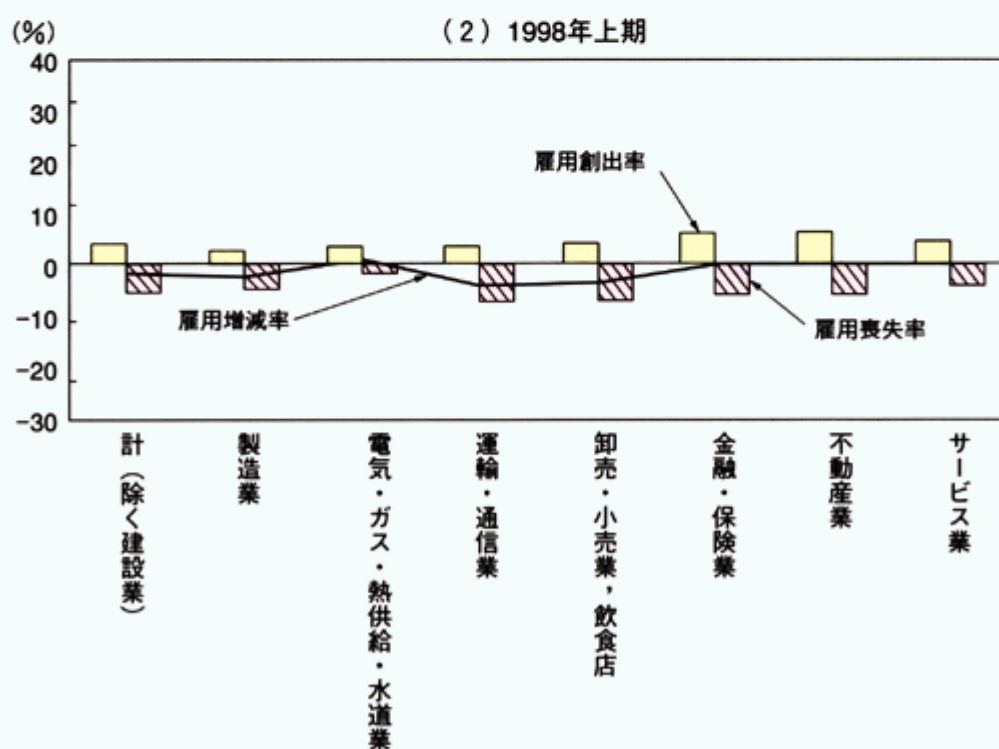
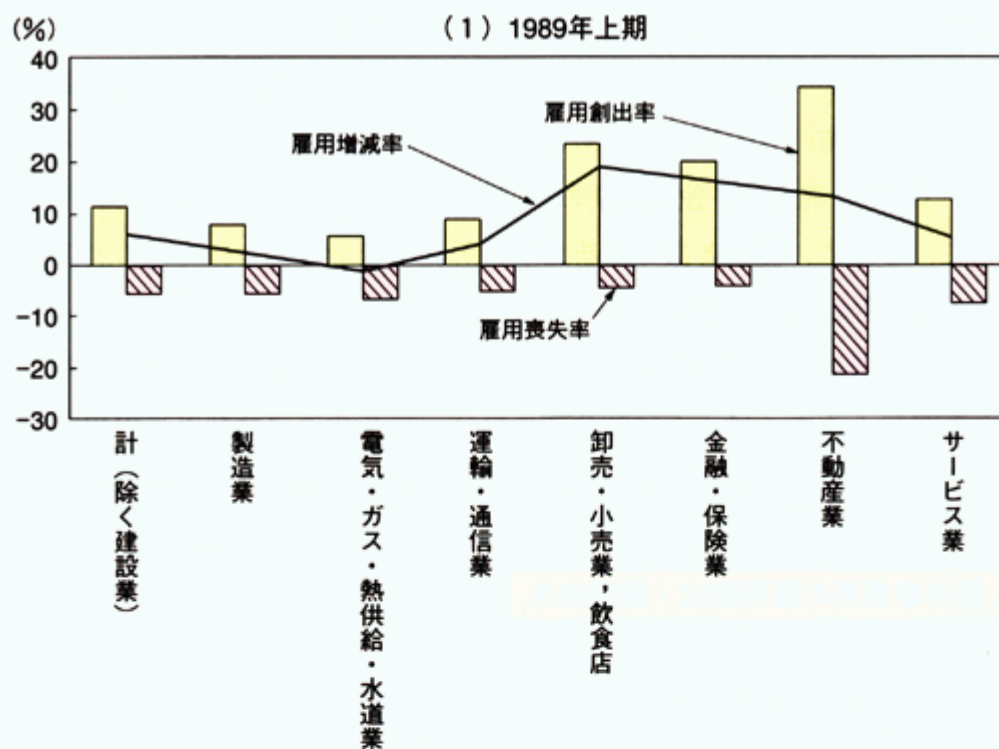
3) 既存事業所の雇用創出・雇用喪失

(一般労働者とパートタイム労働者の代替は少ない)

前出「雇用動向調査」特別集計により、1998年上半期の労働者数の前年同期比をみると常用労働者全体では2.1%減少しているが、就業形態別にみると、一般労働者が2.6%減少しているのに対し、パートタイム労働者は2.7%増加している。これを産業別にみると、一般労働者はサービス業を除き減少している一方、パートタイム労働者は建設業、製造業を除き増加しており、これらの産業では一般労働者の減少とパートタイム労働者の増加が同時に起こっている(付属統計表第97表)。

第2-(2)-5図 産業別雇用創出率・雇用喪失率

第2-(2)-5図 産業別雇用創出率・雇用喪失率

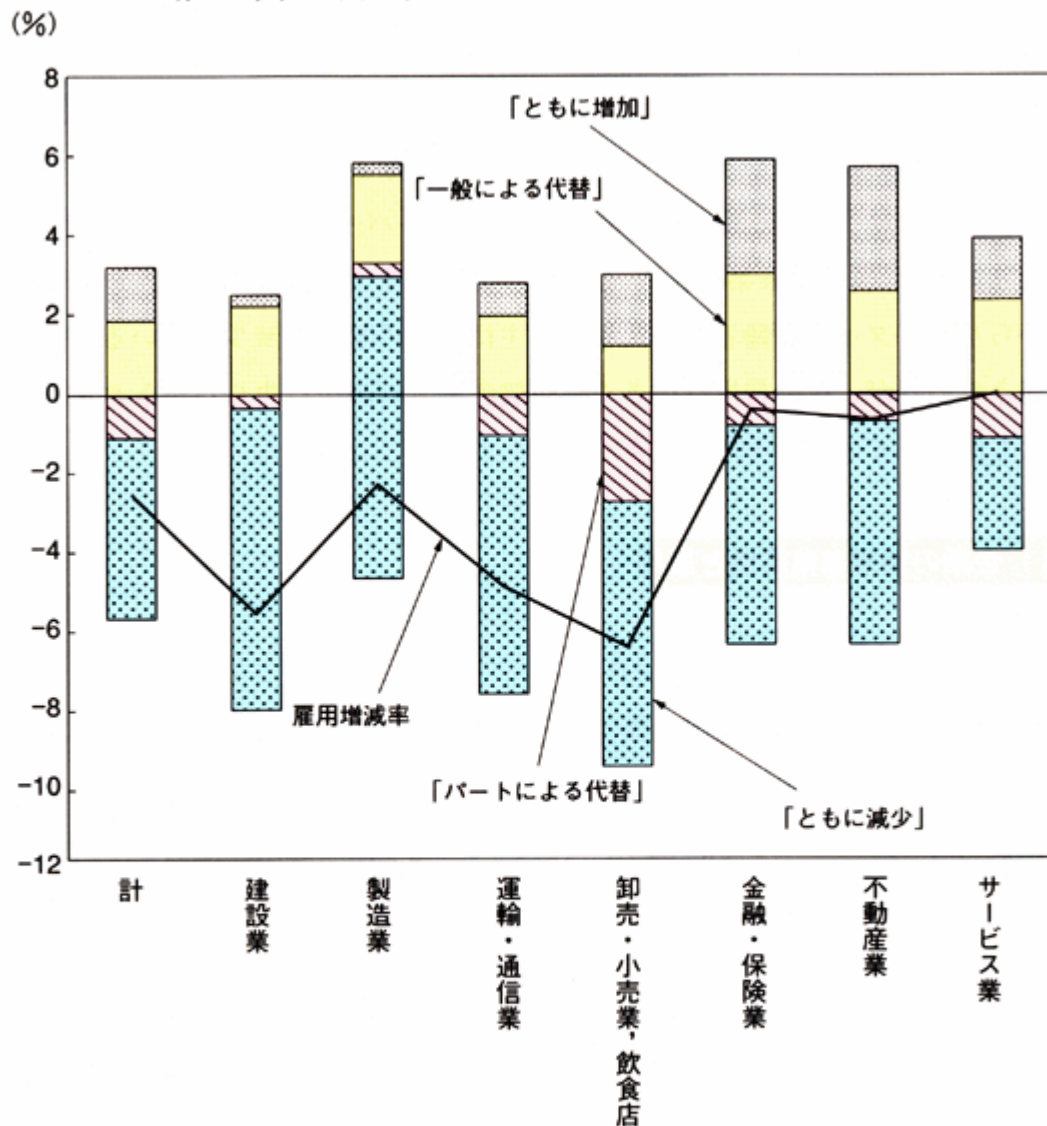


資料出所 労働省「雇用動向調査」を労働省政策調査部にて特別集計

- (注) 1) 雇用創出率：雇用増加事業所における増加人数計／前年同期の事業所全体の雇用者数
 2) 雇用喪失率：雇用減少事業所における減少人数計／前年同期の事業所全体の雇用者数
 3) 雇用増減率：雇用創出率と雇用喪失率の差

第2-(2)-6図 事業所類型別にみた一般労働者の増減寄与度

第2-(2)-6図 事業所類型別にみた一般労働者の増減寄与度



資料出所 労働省「雇用動向調査」(1998年上期)を労働省政策調査部にて特別集計

(注) 1) 「パートによる代替」とは、「一般労働者減少・パートタイム労働者増加」

事業所を指す。

2) 「ともに増加(減少)」とは、一般労働者、パートタイム労働者いずれも増加(減少)した事業所を指す。

3) 「一般による代替」とは、「一般労働者増加・パートタイム労働者減少」事業所を指す。

こうした動きが一般労働者とパートタイム労働者の雇用の代替によるものかを事業所単位でみるため、同調査特別集計により、就業形態別の雇用増減の組み合わせに基づき、事業所を「ともに増加」、「一般による代替」(一般増、パート減)、「パートによる代替」(一般減、パート増)、「ともに減少」の4つのタイプに分けてその割合をみると、「パートによる代替」事業所は1割程度しかない(付属統計表第98表)。また、一般労働者の動きをみると、その減少は主に「ともに減少」事業所で起きていて、「パートによる代替」事業所の寄与は小さい(第2-(2)-6図)。ただし、産業別にみると、卸売・小売・飲食店で「パートによる代替」事業所の寄与が比較的大きい。

また、雇用増加事業所、雇用減少事業所に分けてみると、雇用増加事業所では「ともに増加」事業所が多く、「一般による代替」事業所もかなりある。一方、減少事業所では「ともに減少」事業所が多いが、「パートによる代替」事業所もかなりある(付属統計表第99表)。したがって、事業所単位でみると、一般労働者からパートタイム労働者への代替は、主に全体の雇用が減少している事業所で起きているが、その程度は小さく、一般労働者の減少は専らパートタイム労働者も減少している事業所で大きく減少していることによる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第2節 雇用創出の実態

4) 企業の新規事業展開と雇用 (新規事業展開は本業関連が中心)

企業の新規事業展開と雇用の関係について、日本労働研究機構「企業の事業展開と雇用に関する実態調査」(1999年)によりみていこう。同調査により企業の経営戦略の動向をみると、「本業の充実・強化」を図る企業は過去5年間では69.8%、今後5年間については70.1%、また、「新規事業展開」を図る企業は、それぞれ38.0%と42.0%となっている。

このうち「本業の充実・強化」の取組は、「既存の商品・サービスの売上の拡大、新商品・新サービス開発」を図るもの(拡大志向型)と「既存の高付加価値分野等に特化し商品構成を再編成」するもの(再編志向型)に分けられるが、同調査によると、拡大志向型の企業が割合として最も高いものの、過去5年間と今後5年間を比較すると、再編志向型の増加が大きく方向転換の動きがみられる。

また、新規事業展開を進出先の分野によって「本業に密接に関連した分野」と「それ(本業に密接に関連した分野)以外の分野」に分けると、本業に関連に関連した分野の割合が高く、過去5年間では34.2%であったのが、今後5年間では38.4%に増加している。一方、それ以外の分野は同7.5%から同8.4%とあまり変化はみられない(付属統計表第100表)。

このように、今後の企業の経営戦略をみると、「本業の充実・強化」を図る企業が最も多いことに変わりはないものの、その内容は拡大型から再編型にシフトする動きがみられる。また、新規事業については「本業に密接に関連した分野」を中心とした展開を図るとしているが、異分野への進出の動きも一定程度ある。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

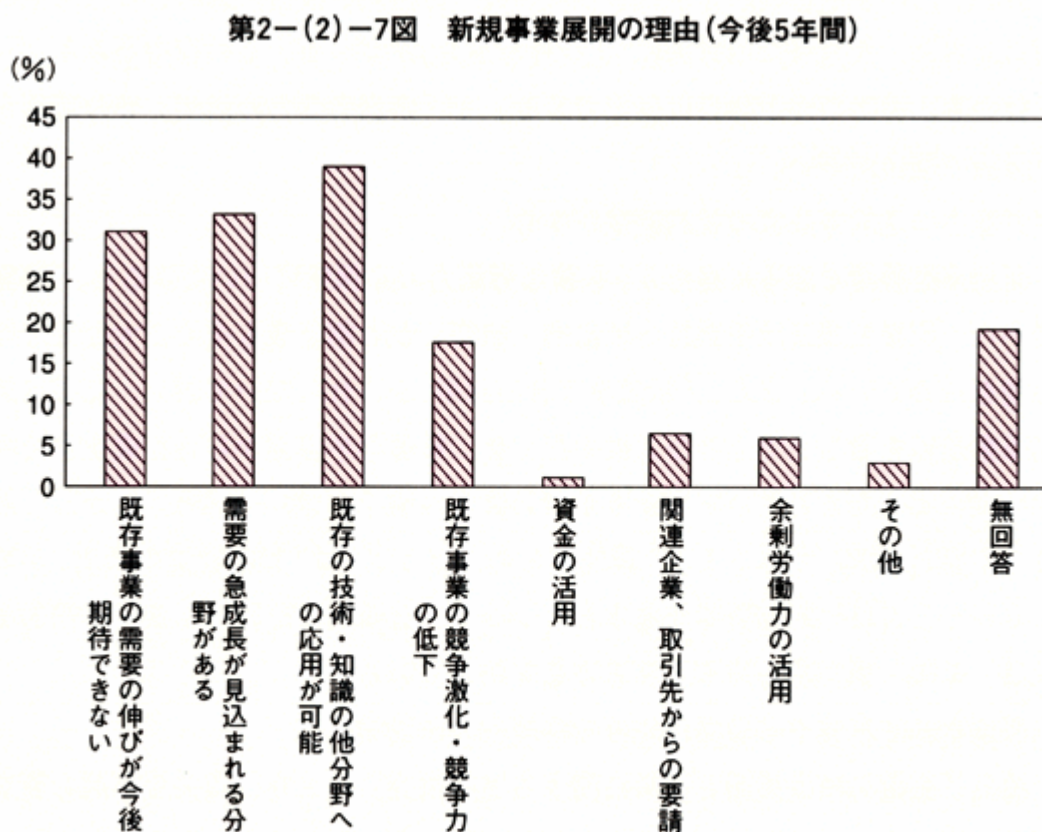
第2節 雇用創出の実態

4) 企業の新規事業展開と雇用

(新規事業展開分野は情報・通信,医療・福祉関連,ビジネス支援)

また,新規事業展開を図る企業の進出先分野をみると,「情報・通信」,「ビジネス支援」,「医療・福祉関連」が特に高い割合を示している。また,過去5年間の進出先と今後5年間の進出予定先を比較すると,「医療・福祉関連」,「ビジネス支援」,「環境」の割合が増加している(前掲付属統計表第83表)。

第2-(2)-7図 新規事業展開の理由



資料出所 日本労働研究機構「企業の事業展開と雇用に関する実態調査」(1999年)
(注) 複数回答(2つまで)

同調査により新規事業展開の理由をみると,「既存の技術・知識の他分野への応用が可能」(応用型),「需要の急成長が見込まれる分野がある」(プル型),「既存事業の需要の伸びが今後期待できない」(プッシュ型)が多い(第2-(2)-7図)が,産業別にみると,製造業でプッシュ型が多い。また,進出分野別にみると,情報・通信,ビジネス支援では応用型が多くみられるのに対し,医療・福祉関連ではプル型が多くみられる(付属統

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第2節 雇用創出の実態

4) 企業の新規事業展開と雇用

(部門の新設や子会社などの拡大志向が減少)

同調査により新規事業展開における組織面の対応をみると、過去5年間では「部門の新設」が多かったが、今後5年間では「既存部門の再編成」が増加する一方で、「部門の新設」が減少し、両者とも5割程度とほぼ同じ割合になっている。また、子会社の設立が減少している(付属統計表第102表)。これを規模別にみると、大企業で相対的に「子会社の設立」が多いが、その理由をみると、「賃金等、労働条件が独自に設定できる」や「余剰労働力の活用」等の雇用・労働面の理由が多い。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

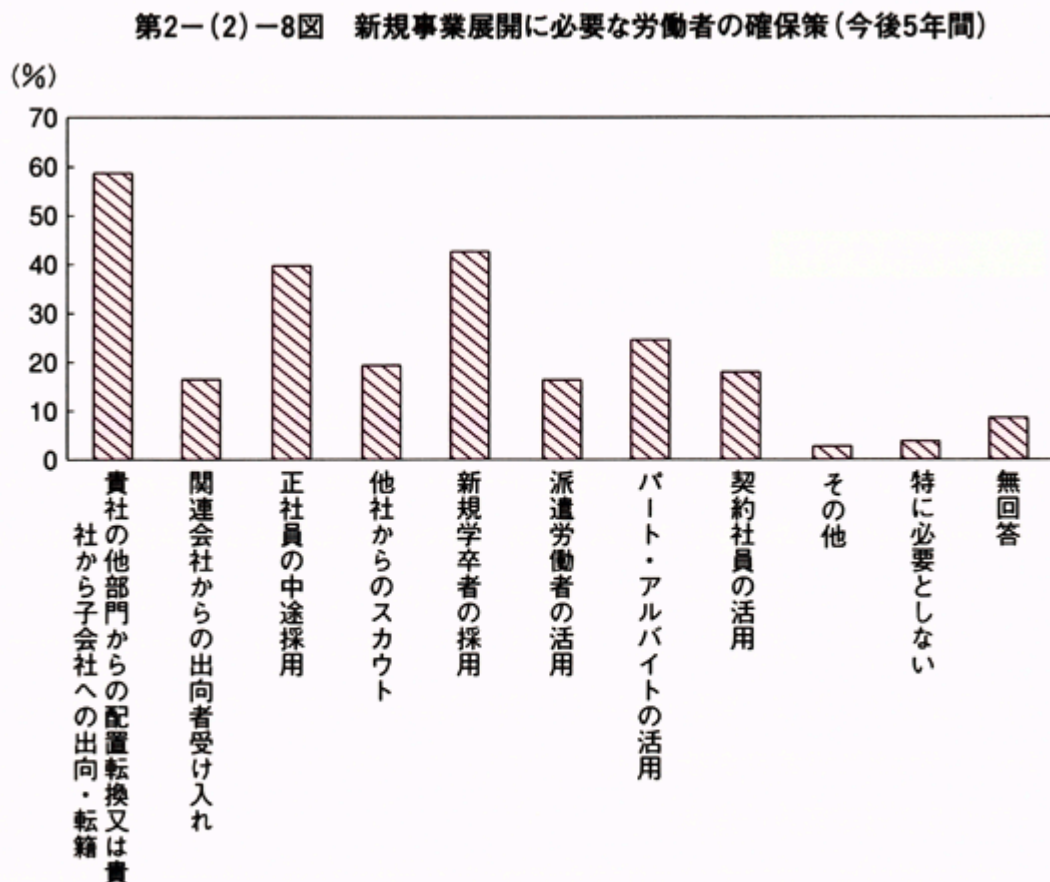
第2節 雇用創出の実態

4) 企業の新規事業展開と雇用

(労働力は正規労働者の社内調達为中心)

新規事業展開を図るに当たり、必要な労働力の確保策についてみると、「他部門からの配置転換又は子会社への出向・転籍」が6割と最も多く、大企業では8割を占めている。また、「新規学卒者の採用」がこれに続いており、企業は新規事業展開を図る上で必要な人材の多くを、新規学卒採用からの育成を含め内部調達にしようとしている姿がうかがわれる(第2-(2)-8図)。・しかし、過去5年間と比較してみると、「他社からのスカウト」や「契約社員の活用」が増えており、人材の内部調達を基本としつつも、企業内には存在しない専門的な技術・知識・能力等を採り入れる姿勢を強めている。

第2-(2)-8図 新規事業展開に必要な労働者の確保策



資料出所 日本労働研究機構「企業の事業展開と雇用に関する実態調査」(1999年)
(注) 複数回答(該当するもの全て)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第2節 雇用創出の実態

4) 企業の新規事業展開と雇用

(新規事業に従事する従業員数は今後雇用増が期待)

前出「企業の事業展開と雇用に関する実態調査」により,過去5年間の新規事業に従事する従業員数の割合をみると,「1割未満」とする企業が企業全体では8割を占めているが,産業別にみると,製造業,サービス業では1割を超える企業が4分の1程度あり,新規事業展開の動向は企業全体の雇用需要にも影響を及ぼすものと考えられる(付属統計表第103表)。こうした中で,新規事業に従事する従業員数の今後5年以内の見通しをみると,企業全体では「増加する」が44.5%,「変わらない」が29.3%,「減少する」が9.6%となっており,規模別では規模が大きいほど「増加する」の割合が高くなっている(付属統計表第104表)。このように,新規事業に従事する従業員についての雇用需要は高く,新規事業展開は雇用創出の面で重要な役割を果たしているものと考えられる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

本節では,第1節及び第2節の検討を踏まえ,今後雇用創出効果が高く見込まれる分野として具体的に「情報通信分野」,「医療・福祉分野」,「教育・余暇分野」及び「ビジネス支援分野」の4分野を取り上げ,雇用構造,労働条件や質の高い雇用機会を提供していくための課題について検討することとする。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

1) 情報通信分野

(企業・家計で進む情報化)

近年,コンピュータの技術革新や,通信技術の向上により,情報化の進展が著しい。企業と家計について情報化の進展の状況をみると,企業では,パソコン等情報通信機器の普及が進み,また,企業の情報処理費の伸びも大きくなっている。また,家計では,ワープロの普及は50%,パソコンも30%を超えている。消費支出の伸びをみても,全体としては横ばいの中で,情報通信機器の支出は急増しており,電話通話料も,携帯電話,インターネットの普及にともない,1994年以降伸びが著しい。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

1) 情報通信分野

(情報通信関連産業の発展)

情報通信分野については、明確な範囲づけは難しいが、郵政省「通信に関する現状報告」によると、情報を作成、収集、加工、蓄積し、又はその情報を伝達するサービスにより収益を得る「情報通信関連サービス産業」と情報通信サービスを提供するために必要な情報通信機器及び施設を提供することで収益を得る「情報通信関連支援財産産業」及び研究部門の3者を併せて広義の情報通信関連産業と定義づけることができる。このうち前2者について機能ごとに分類すると、情報通信関連サービス産業のうち、1)電話、FAX等の電気通信業と郵便業などの通信手段に関するもの2)放送業、印刷関連業、映画、ビデオ関連業、広告業など、情報内容(コンテンツ)を生産するもの3)コンピューターで情報処理するためのソフト開発やコンピューターでのシステムの運用の受託を受けたり、コンピューターにデータを打ち込む作業をするなどの情報サービス業、の3つに分類できる。また、情報通信関連支援財産産業も、1)コンピューターやテレビ、電話機などの情報通信機器の製造業、2)このような情報通信機器の賃貸業、3)情報通信化のための配線、ケーブルなどインフラ整備のための情報通信施設建設業に分類できる。

このような機能ごとに分類した広義の情報通信関連産業を日本標準産業分類の小分類ベースで整理して(付属統計表第105表)、総務庁統計局「産業連関表」で国内生産額の構成比とその伸びをみると、1980年代に大きく増加した後、1990年代も伸びが鈍化したものの増加を続けている。一方、総務庁統計局「事業所・企業統計調査」により広義の情報通信関連産業の雇用の伸びをみると、1980年代は産業計の従業者数よりも高い伸びを見せていたが、1991年から1996年にかけてはやや減少に転じている。これは、情報通信関連サービス産業のうち、電気通信業が引き続き減少していること、情報サービス業が80年代の急激な増加の後減少したこと、情報通信関連支援財産産業のうち大部分を占める情報通信機器製造業が減少に転じたことによる(付属統計表第106表)。

しかし、1996年以降の最近の雇用の伸びについて、「毎月勤労統計調査」により広義の情報通信関連産業の常用雇用者数の動き(事業所規模5人以上)についてみると、1997年以降、情報通信機器製造業は減少が続いているが、情報通信関連サービス産業のうち、通信業と情報サービス・調査業、広告業について、調査産業計よりも高い伸びを示し(付属統計表第107表)、特に1998年の情報サービス・調査業、広告業の常用雇用者の伸びは、「毎月勤労統計調査」の中分類ベースの産業別でみて最も高い伸びとなった。

このように広義の情報通信関連産業は、1990年代になって伸びがやや止まったが、最近情報通信関連サービス産業では雇用の拡大の兆しがあり、また、今後ともインターネット、電子商取引などの情報通信ネットワークの発達や企業、家計における情報通信機器の一層の普及が見込まれることから、関連産業である電気通信業や情報サービス業及び情報の内容を提供する産業の雇用の創出が期待される。そこで、情報通信関連サービス産業のうち電気通信業、放送業、広告業及び情報サービス業の4つの産業を情報通信産業として取り上げて雇用構造について検討する。また、勤続年数、労働条件については、電気通信業に係る統計がないため、放送業、広告業及び情報サービス業の3産業について検討する。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

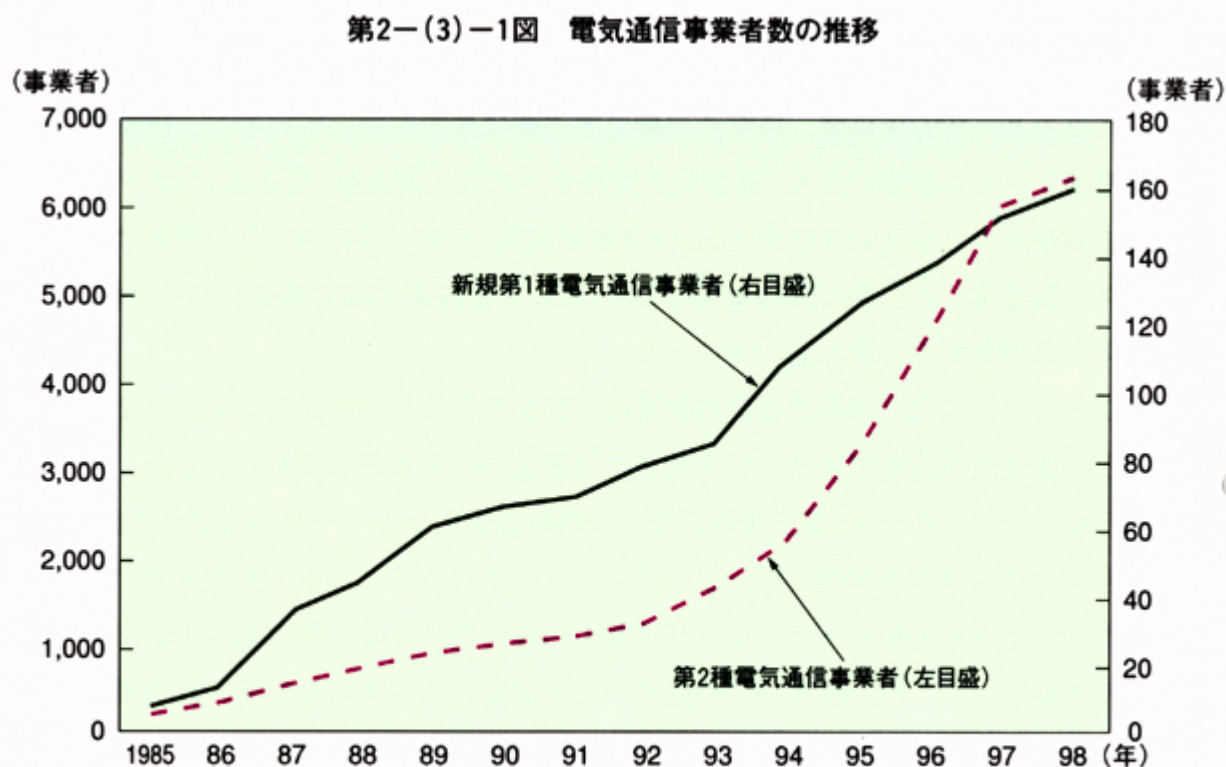
第3節 雇用発展分野の特徴と課題

1) 情報通信分野

(若年の多い情報サービス業)

情報通信産業のうち、放送業は、1980年代から1990年代にかけて、安定した雇用の伸びをみせている。広告業、情報サービス業は、1980年代は大幅な雇用の伸びを示したが、1990年に入り落ち込みがみられた。ただし直近は常用雇用の伸びがみられる。これに対して、電気通信業は、1980年代から一貫して雇用が減少しているが、これは、電気通信業の大多数を占めるNTT・KDDの雇用の減少の要因が大きく、NTT・KDD以外の電気通信業では、事業者数の拡大に伴い(第2-(3)-1図)、雇用者数も増加している(前掲付属統計表第84表)。

第2-(3)-1図 電気通信事業者数の推移



資料出所 郵政省資料

(注) 1)新規第1種電気通信事業者にはNTT、KDD関連の事業者は含まない。
2)1998年は7月の数字である。

雇用構造について、男女比率をみると、いずれも、男性の比率が高くなっている(付属統計表第108表)。情報サービス業及び広告業では、雇用が増加していた1980年代後半は女性比率が増加したが、雇用が減少した1990年代は、男性よりも女性の雇用の減少の方が大きく、女性比率は低下している。また、1990年代に雇用が増加した放送業では引き続き女性の雇用が増加している(前掲付属統計表第106表、前掲付属統計表第

108表)。

次に職種別にみると、電気通信業では、受付、案内事務が含まれる一般事務従事者や電話交換手などの通信従事者、電信電話据付保守工などの比率が高いが、機械化による通信従事者、電信電話据付保守工の減少が電気通信業の雇用の減少の原因の1つになっている。また、放送業や広告業は、記者、カメラマン、演出家など情報内容を作成する専門的・技術的職業従事者の比率が高い。これに対して情報サービス業では、システム・エンジニアやプログラマーなどの情報関連職種や電子計算機オペレーターやキー・パンチャーなどの事務用機器操作員が大半を占め、全従業者の6割を超えている(付属統計表第109表)。

次に就業形態別にみると、産業計と比較して正社員・正職員が多い。これは専門的・技術的職業従事者が多いこと、電気通信業は大企業比率が高いことなどによる(付属統計表第110表)。年齢別の構成をみると、電気通信業では中高年齢層の割合が高いが、広告業と情報サービス業は若年層が多く、中高年齢層は少ない(第2-(3)-2図)。情報サービス業については、1980年代以降に急成長を遂げた産業であるために、設立時期が最近である事業所が多いこと、また、職種がプログラマーなど若年層が向くとされるものが大半を占めていることによる。

次に勤続年数をみると、放送業では勤続年数ながいが、広告業は平均よりやや短く、情報サービス業はかなり短い。勤続年数は、年齢構成の影響もあるため、年齢別の勤続年数をみると、広告業では、若年層では短いが、40歳を超えるとサービス業の平均をおおむね上回っている。一方、情報サービス業では、55歳未満ではむしろ勤続年数が長めとなっており、平均勤続年数が短いのは若年層が多いためである(付属統計表第111表)。また、入・離職率については、両方の業種ともサービス業の平均より低くなっている(付属統計表第112表)。

こうしたことからみると、情報通信産業は特に労働移動が活発なわけではない。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

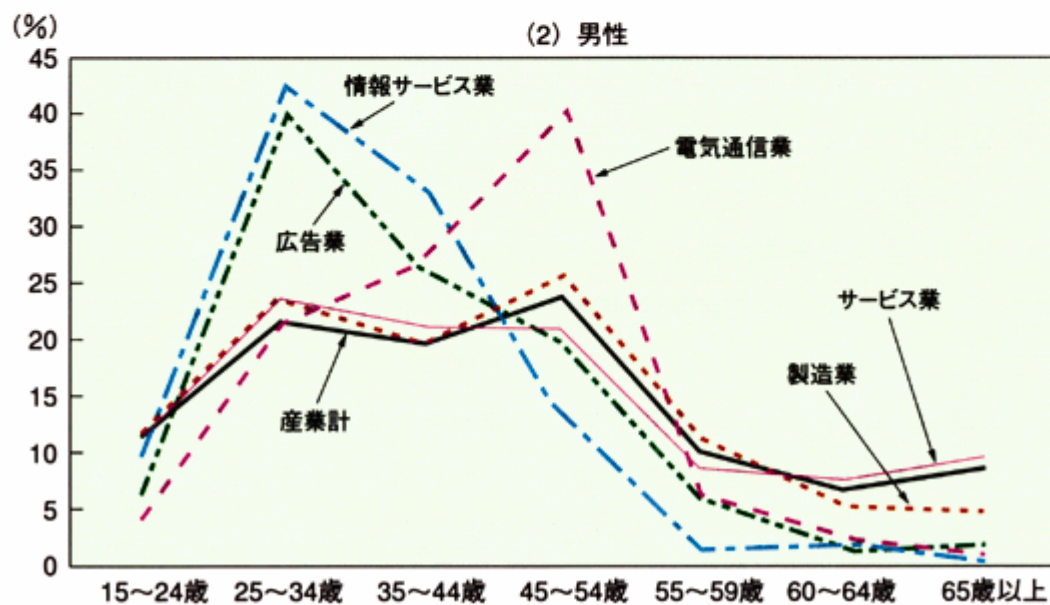
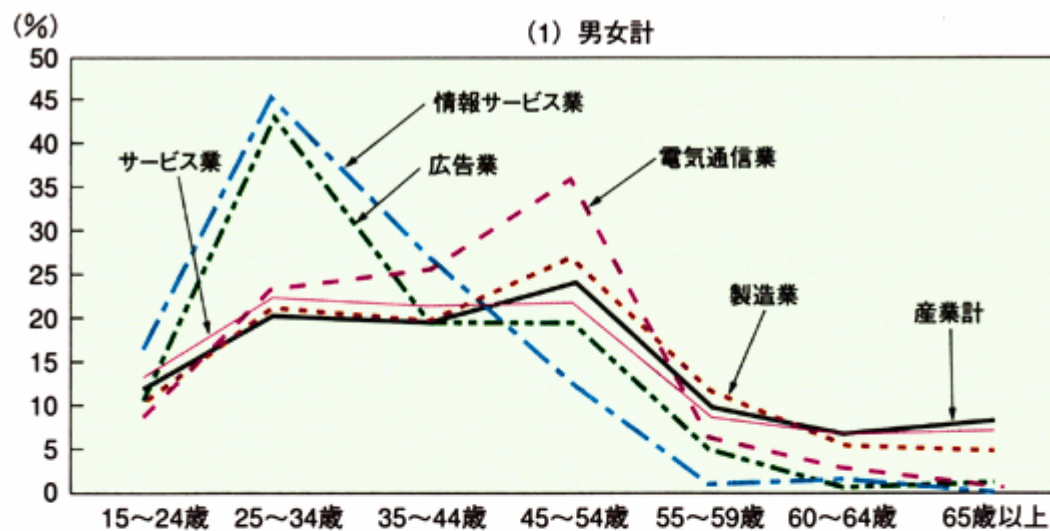
第3節 雇用発展分野の特徴と課題

1) 情報通信分野

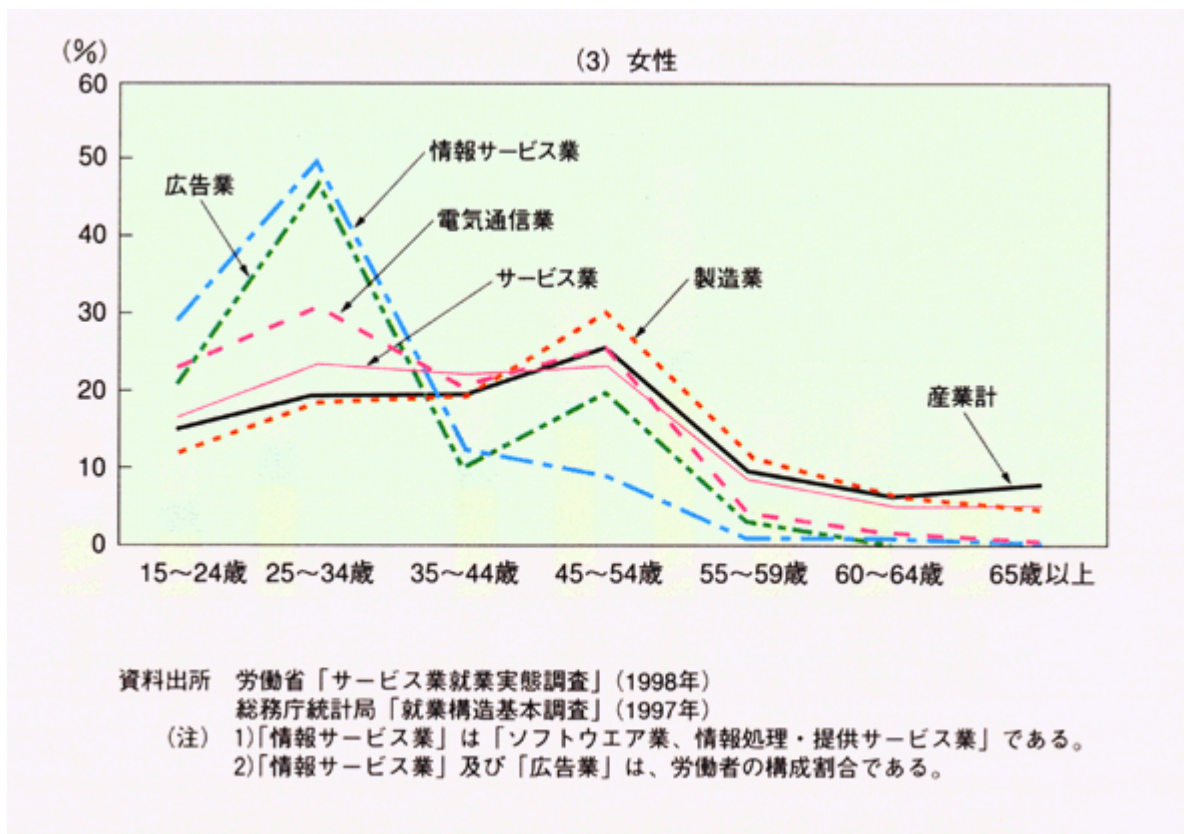
(高学歴を反映し高水準にある賃金)

第2-(3)-2図 産業,性,年齢階級別有業者構成 (1)男女計 (2)男性

第2-(3)-2図 産業、性、年齢階級別有業者構成 (情報通信分野等)



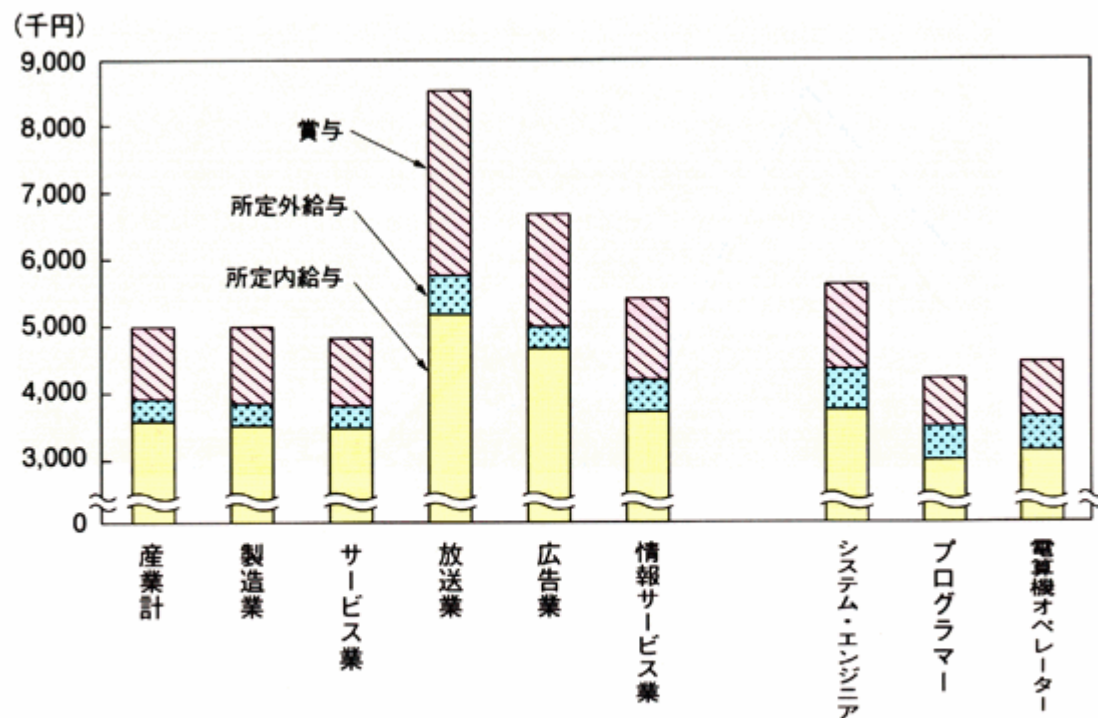
第2-(3)-2図 産業、性、年齢階級別有業者構成 (3)女性



情報通信産業の賃金は、所定内給与、賞与とも高い水準となっている。また、情報サービス業に集中する情報関連職種をみると、システム・エンジニアでは、産業計よりも高水準を維持しているが、プログラマー及び電算機オペレーターでは、所定内給与、賞与とも低水準となっている(第2-(3)-3図)。

第2-(3)-3図 産業、職種別年間収入

第2－(3)－3図 産業、職種別年間収入(男女計、学歴計)



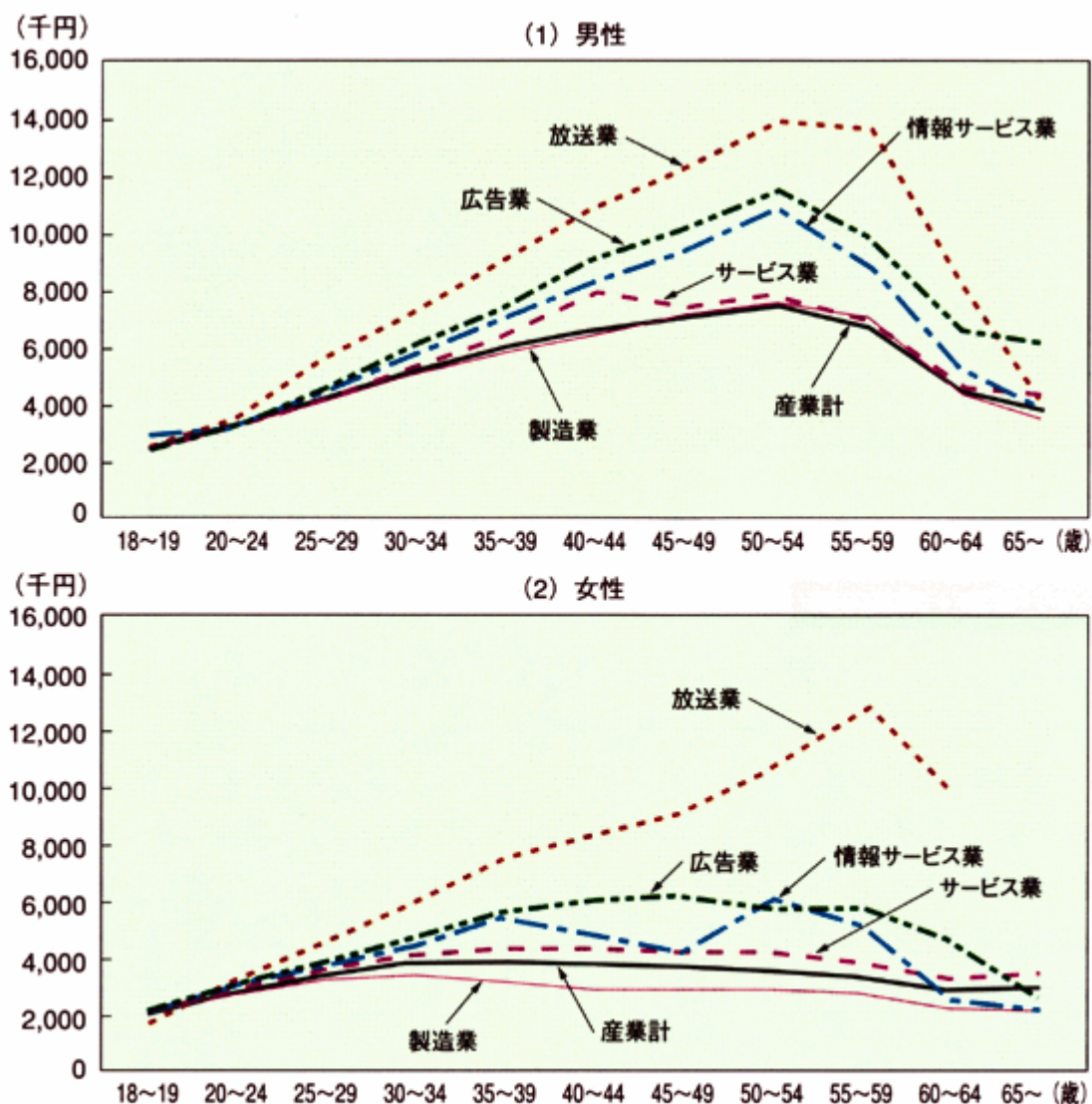
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)より労働省労働経済課試算
 (注) 1)「年間収入」＝「きまって支給する現金給与額」×12＋「年間賞与その他特別給与額」
 2)「情報サービス業」は「情報サービス・調査業」をいう。
 3)システム・エンジニア、プログラマー及び電算機オペレーターの年間収入は、男性についてである。

労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)により、産業、性及び年齢階級別の年収を試算してみると(第2-(3)-4図)、放送業、広告業及び情報サービス業では、男女共に産業計、サービス業をほとんど上回っている。このように情報通信産業の賃金が高水準にある理由としては、高学歴であること、学歴別の賃金格差が小さいこと(付属統計表第113表)が要因として考えられる。

次に、労働時間についてみると情報サービス・調査業、広告業は、所定内労働時間は産業計よりも短いものの、所定外労働時間が2倍近く長いため、総実労働時間は産業計よりも長い(付属統計表第114表)。

第2-(3)-4図 産業、性、年齢階級別年間収入

第2-(3)-4図 産業、性、年齢階級別年間収入(情報通信分野等)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)より労働省労働経済課試算

(注) 1)「年間収入」=「きまって支給する現金給与額」×12+「年間賞与その他特別給与額」
2)「情報サービス業」は「情報サービス・調査業」をいう。

また、情報サービス業では、フレックスタイム制やリフレッシュ休暇などを採用している会社が多くなっている(付属統計表第115表)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

1) 情報通信分野

(情報通信産業での課題)

情報通信産業における課題としてあげられるのは、日進月歩で進む技術革新や高度化、多様化する顧客のニーズに対処して、労働者の専門的知識・技能の一層の高度化をいかに図るかということである。特に情報サービス業においては約半数の事業所が教育訓練の充実を課題としてあげている(付属統計表第116表)。

また、労働時間については、フレックスタイム制など柔軟な労働時間管理が進んでいる反面、所定外労働時間が産業計の2倍にも及んでおり、こうした長時間労働の解消が有能な人材確保のためにも必要である。

さらに、情報通信産業では中高年齢層と女性の比率が低く、放送業以外は、バブル期以降女性の雇用の伸びは低迷している。一方で、特に情報サービス業では、人手不足の解消をあげている事業所が約3割に達しており(前掲付属統計表第116表)、今後少子化の進展の中で中高年齢層、女性の活用が不可欠となろう。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

2) 医療・福祉分野

(今後増加が見込まれる医療・福祉分野の雇用)

高齢化の進展に伴い、介護や支援を必要とする要援護高齢者は現在の約280万人から、2025年には520万人(厚生省推計)にまで増加すると予測され、新・高齢者保健福祉推進十か年戦略(新ゴールドプラン、1994年)や介護保険制度等の対策が講じられている。また、高齢化に伴い医療需要の増加も予想され、医療と福祉の相互の連携も一層進むと考えられることから、医療・福祉分野は雇用の増加が期待される分野となっている。

医療・福祉分野の近年の動向について、生産額の動きを総務庁統計局「産業連関表」でみると、1995年の産業計の生産額が1980年に対して68.2%増となっている中で、医療、社会福祉はそれぞれ125.9%増、259.8%増と大きく伸びている。また、同様に従業者数の動きを前出「事業所・企業統計調査」でみると、医療業は1981年から1996年で58.2%増、社会保険・社会福祉は同73.6%増と、どちらも大きく増加している(付属統計表第117表)。

その内訳を厚生省「社会福祉施設等調査」「医療施設調査」「病院報告」でみると、施設数は、医療施設は1997年までの10年間で16.0%増、社会福祉施設は30.4%増、中でも老人福祉施設は242.6%増と大きく増加している。なお、社会福祉施設においては民間施設の増加が著しい(付属統計表第118表)。

次に施設の従事者数についてみると(付属統計表第119表)、職種別にみて人数が多いのは、社会福祉の中では保育士・児童生活支援員、寮母、ホームヘルパー(訪問介護員)等となっている。施設別にみると、1997年までの10年間で、老人福祉施設の従事者が152.1%増と大きく増加しており、その中でも特に寮母(146.1%増)、保健婦・看護婦(228.7%増)の伸びが大きい。また、ホームヘルパーについても、厚生省「社会福祉行政業務報告(厚生省報告例)」によると、同じ10年間で5倍以上に増加している。

医療分野の中では、看護職員の人数が最も多くなっており、その増加幅も大きい。また、医師の伸びは小さいが、理学療法士、作業療法士といったコメディカルスタッフは、絶対数はまだ小さいものの、1996年までの9年間で、それぞれ119.6%増、150.1%増と大きく伸びている。今後についても、医療の高度化・専門化、看護の充実化、また福祉分野との連携といった観点から、医療分野の雇用の伸びが期待されている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

2) 医療・福祉分野

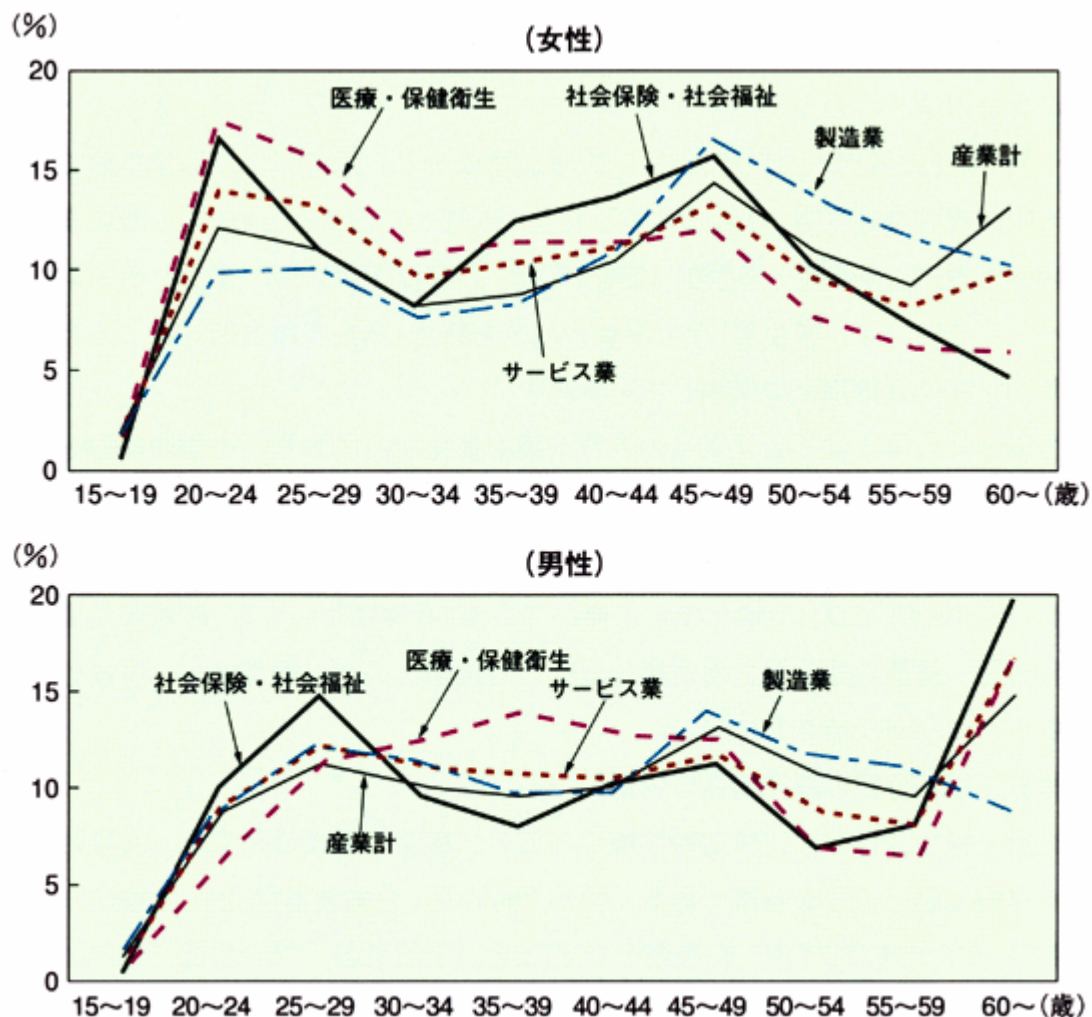
(医療・福祉分野の雇用構造の特徴)

医療・福祉分野の雇用構造の特徴をみると、男女比率については、女性の比率が極めて高いことが特徴である。前出「事業所・企業統計調査」(1996年)によれば、女性比率は、医療・保健衛生では73.0%、社会保険・社会福祉では78.2%と、製造業の35.5%、産業計の41.0%と比べて極めて高く、比較的女性比率の高いサービス業(女性比率51.0%)の中でも特に高くなっている。また、日本労働研究機構「ホームヘルパー就業意識調査」(1997年)によれば、ホームヘルパーの96.7%が女性となっている。

非正社員・非正職員比率は、男性は他の産業と比べて大きくは変わらないが、女性は医療・保健衛生で18.0%、社会保険・社会福祉で22.3%と、製造業(34.6%)、産業計(38.0%)と比べて低くなっている(付属統計表第120表)。これは、医療・福祉分野が高度な専門性を要求されることが多い分野であることが影響していると考えられる。もつとも、前出「ホームヘルパー就業意識調査」によれば、ホームヘルパーの非正規職員比率は74.0%と高くなっている。

第2-(3)-5図 産業別有業者の年齢構成

第2-(3)-5図 産業別有業者の年齢構成

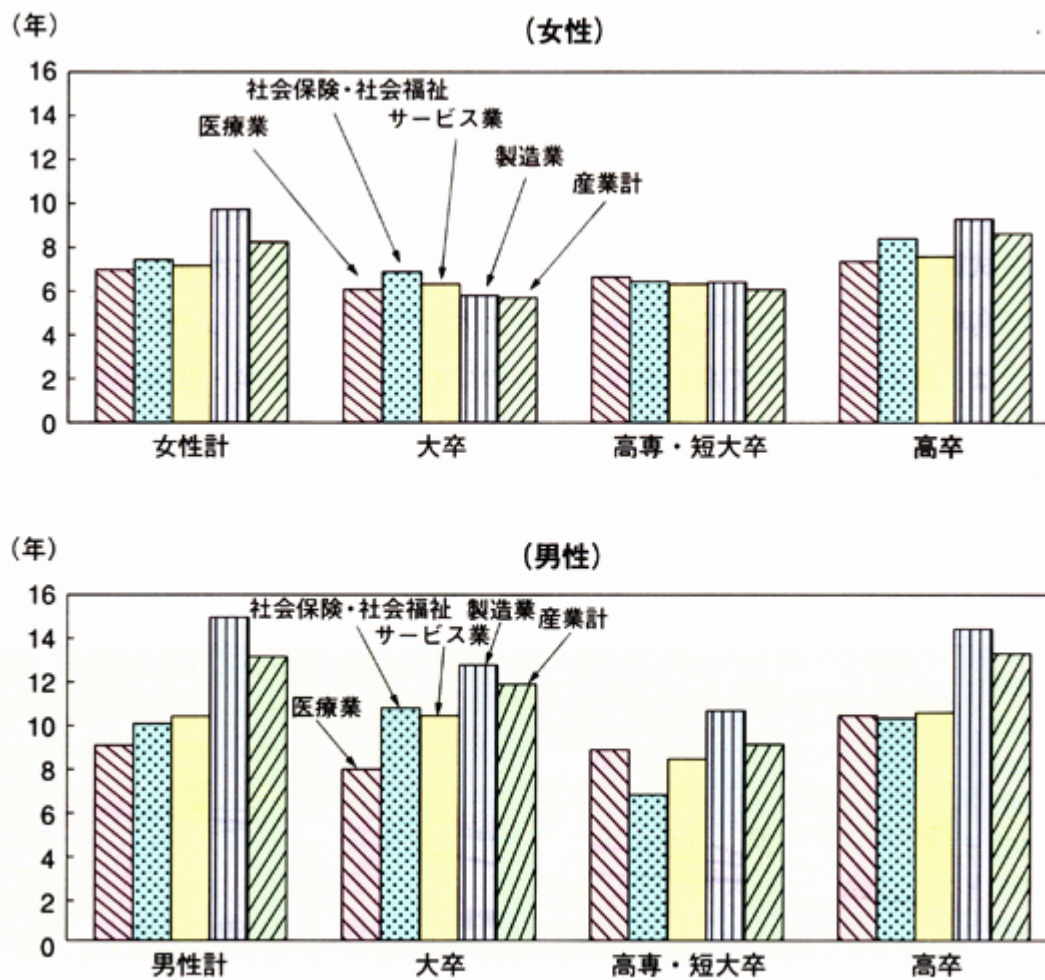


資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1997年)

次に、年齢構成をみると(第2-(3)-5図)、女性は、医療・保健衛生、社会保険・社会福祉ともに20～24歳で他の産業に比べ高いピークがみられる。また、社会保険・社会福祉では、中年層の比率も比較的高く、45～49歳では20～24歳とほぼ同じ割合となっているが、これを、常用雇用者を対象とする「賃金構造基本統計調査」(1997年)でみると(付属統計表第121表)、35～39歳から45～49歳にかけての割合は「就業構造基本調査」(1997年)に比べ小さい。したがって、福祉分野の中年女性ではパートタイム労働者などの非常用雇用が多いことが考えられる。一方、男性では、社会保険・社会福祉で20歳台の割合が高いのに対し、「賃金構造基本統計調査」では、若年層でのピークはなく、男性の20歳台でも非常用雇用が多いことが示唆される。また、医療分野では中年層の比率が高い。

第2-(3)-6図 産業、学歴別平均勤続年数

第2-(3)-6図 産業、学歴別平均勤続年数



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)

平均勤続年数を「賃金構造基本統計調査」(1998年)によってみると、男性は、医療業、社会保険・社会福祉では比較的勤続年数が短い(第2-(3)-6図)。また、どの年齢階級においても同様の傾向がみられるので、年齢構成の偏りによる影響は考えにくく、この分野の勤続年数は総じて短いといえる。ただし、医療業や社会保険・社会福祉の離職率は産業計などと比べても高くなく(付属統計表第122表)、また、ほとんどの年齢階級においても入職後5年未満の者の割合が産業計等と比べて高めの傾向があることから(付属統計表第123表)、勤続年数の短さは、これらの分野が急激に発展して、新規参入が相次いでいるためと考えられる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

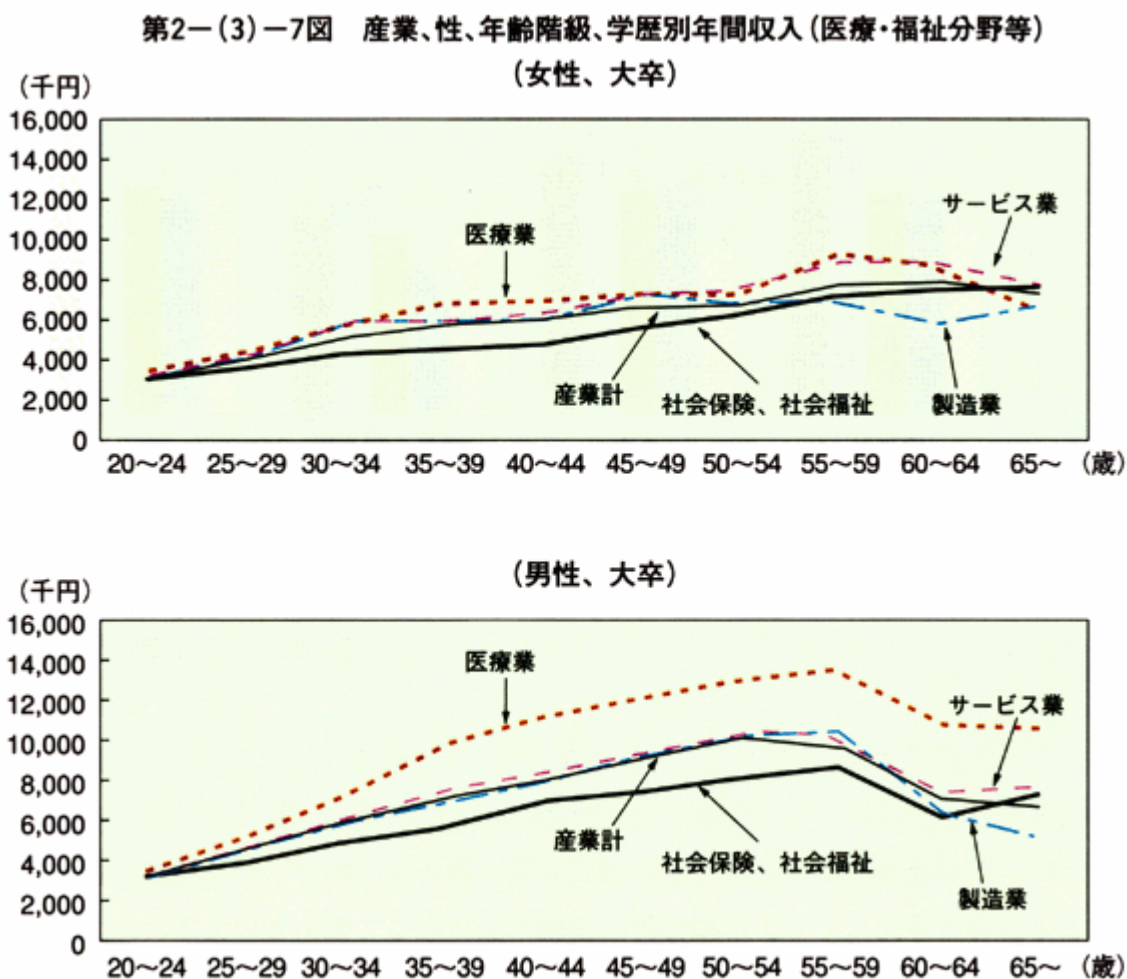
第3節 雇用発展分野の特徴と課題

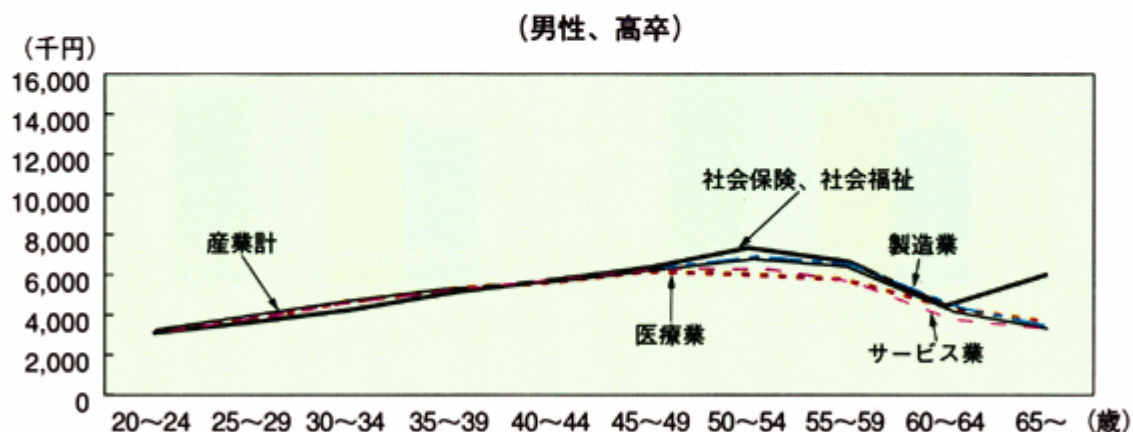
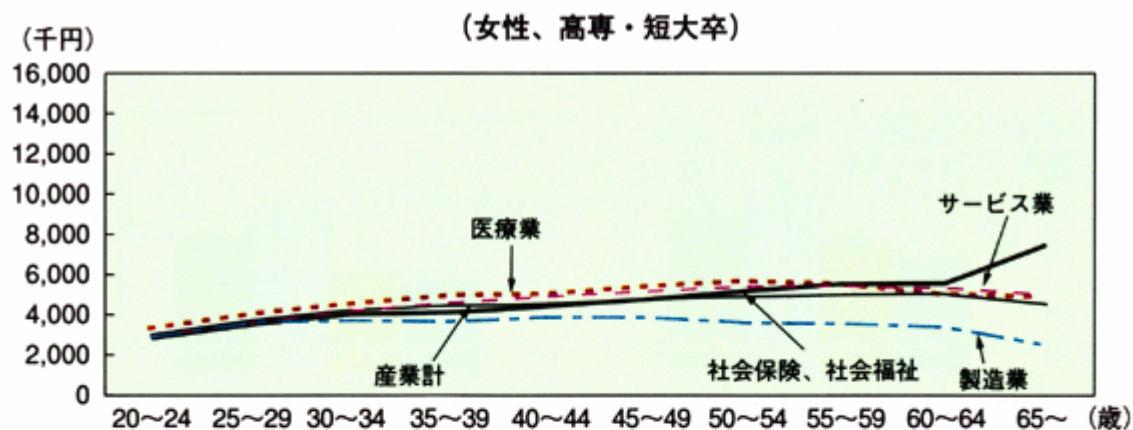
2) 医療・福祉分野

(医療・福祉分野の労働条件)

「賃金構造基本統計調査」(1998年)により,性,年齢階級,学歴別の年間収入を試算すると(第2-(3)-7図),医療・福祉分野の賃金水準について,高卒や高専・短大卒においては,産業計等と大きな差はない。しかし,大卒の男性では,医療業が極めて高い水準であるのに対し,社会保険・社会福祉は低い水準となっている。大卒の女性についても,社会保険・社会福祉は比較的低い水準となっている。

第2-(3)-7図 産業,性,年齢階級,学歴別年間収入



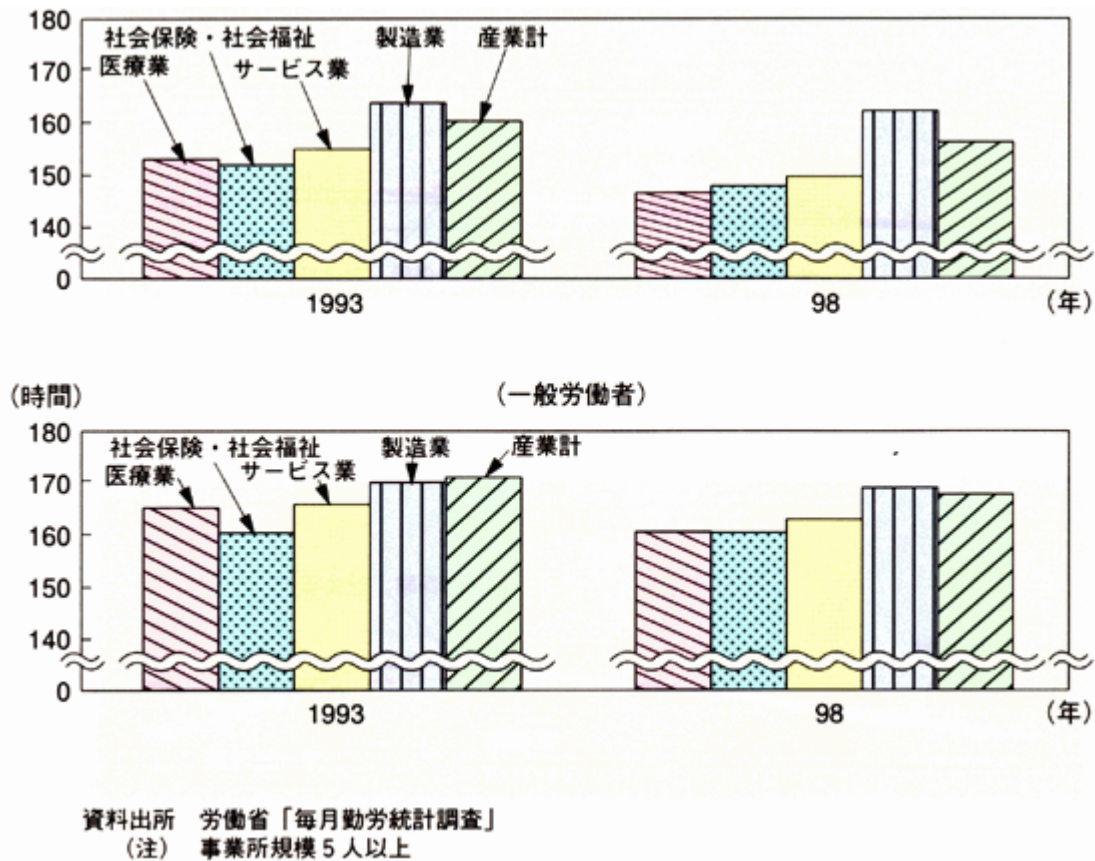


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)より労働省労働経済課試算
 (注) 年間収入の求め方は以下のとおり。
 「年間収入」＝「きまって支給する現金給与総額」×12＋「年間賞与その他特別給与額」

なお、医療業の中で職種別にみた場合、医師の賃金水準は他の職種に比べて極めて高い水準になっているが、看護婦等(特に女性)の賃金は比較的低い水準で、しかも、年齢が高くなっても余り増加していない(附属統計表第124表)。

次に、「毎月勤労統計調査」により、月平均労働時間をみると、医療業、社会保険・社会福祉とも比較的短く、最近5年間の労働時間の短縮幅も製造業に比べて大きくなっている。この傾向は、パートタイム労働者を除く一般労働者でみても変わらない(第2-(3)-8図)。

第2-(3)-8図 産業別月間総実労働時間の変化



また、労働時間制度等については、医療・福祉分野を総合的に把握したデータはないが、(社)日本看護協会「看護職員実態調査」(1997年)によれば、看護職員の週休2日制の適用者数は9割近くとなっているが、1か月の平均夜勤回数は、3交代制で8.4回となっている。一方、社会福祉施設の週休2日制の実施状況については、前出「社会福祉施設等調査」(1994年)によれば、9割以上の施設で何らかの週休2日制を実施しており、そのうち完全週休2日制を実施している施設は全体の41.6%となっている。特に、公営の社会福祉施設では、その実施は66.6%と、産業計(33.6%)や製造業(32.8%)に比べて高くなっている(付属統計表第125表)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

2) 医療・福祉分野 (今後の課題と対策)

医療・福祉分野では、人材の量的及び質的な確保が大きな課題となっており、新ゴールドプランでも、訪問看護や福祉の充実と並び、ホームヘルパーや介護看護職員等マンパワーの確保が目標に掲げられている。そのためには、従事者の労働条件の整備・向上、就業促進対策と職業能力の向上のための体制の整備が欠かせない。

このため、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(1992年)や、「看護婦等の人材確保の促進に関する法律」(1992年)、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」(1993年)等に基づき、雇用管理の改善、能力の開発・向上、福利厚生の上昇等が進められており、また、福祉重点ハローワーク(公共職業安定所)やナースセンター、福祉人材センター等においては、就業促進に向けた取組がなされている。

また、医療・福祉分野のマンパワーの確保には、中高年齢層の活用がポイントになるものと思われ、看護婦(士)・介護福祉士などの専門職を中心に、中高年齢層の再教育や再参入の体制、養成機関における社会人や現場経験者の受入体制などをより一層整備する必要がある。

さらに、社会保障関係の費用が増大していく中で、医療・福祉分野において労働条件の整備を図り必要な人材を確保していくためには、事業の効率化を進めていくことが重要であろう。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

3) 教育・余暇分野

(今後も増加が見込まれる教育・余暇分野の雇用)

近年、ゆとりのある生活を重視する国民の意識の変化や労働時間の短縮等による自由時間の拡大に伴い、余暇需要が高まっている。また、自己実現のための学習需要や情報化、国際化等社会経済の変化に対応するための体系的・継続的な学習の必要性も高まっている。また、これらの余暇需要と生涯学習需要は、スポーツ活動や文化活動など様々な活動の中で相互に密接に関連しながら実現が図られている。

教育・余暇分野の産業別の市場規模の推移を把握するために、教育分野では、学校教育、生涯学習の主たる担い手である社会教育(博物館等)及び個人教授所(カルチャーセンター等)について、余暇分野では娯楽業(映画、ビデオ製作・配給業を除く。)、宿泊業(旅館、ホテル等)及び旅行業について、国内生産額の産業別の伸びを前出「産業連関表」でみると、1995年の産業計の生産額が1980年に対して72.7%増となっているのに対して、教育・余暇分野は117.5%増と大きく伸びている。個別の産業については、個人教授所(555.3%増)、社会教育(242.4%増)、旅行業(207.2%増)が特に大きく増加している。

次に、従業者数の動向について、前出「事業所・企業統計調査」でみると、教育・余暇分野の従業者数は1981年から1996年で42.3%増と、産業全体の伸び(21.8%増)を上回り、大きく増加している。個別の産業では、社会教育(78.1%増)、個人教授所(153.6%増)、娯楽業(109.0%増)、旅行業(75.3%増)が特に大きく増加している(付属統計表第126表)。

また、需要面の動向についてみると、例えば教育委員会及び公民館等社会教育施設における学級・講座等の受講者は1980年から1995年にかけて約1・829万人と約2.9倍になっている。また、旅行業者の取扱実績については1997年度は景気の低迷から伸びが鈍化しているものの近年堅調に推移しており、日本人の海外旅行者数も1986年から1997年にかけて約1・680万人と約3倍になっている(付属統計表第127表)。

このように教育分野においては、生涯学習に対する需要が高まる中で、学校教育に加えて個人教授所や社会教育が多様な学習機会の提供という観点から大きな役割を果たしており、今後とも着実に雇用が拡大していくことが期待される。

また、余暇分野については、ここ数年の景気の低迷に伴い、全体として需要の伸びが鈍化しているものの、余暇時間の増加傾向や国民の余暇志向には基本的に変化がないものと考えられ、中高年齢層や女性を対象とした新たな需要の開拓が期待されており、今後とも雇用の伸びが期待されるところである。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

3) 教育・余暇分野

(教育・余暇分野の雇用構造の特徴)

教育・余暇分野の雇用構造をみると、従業者の男女比率については、他の産業に比較して女性の比率がやや高くなっている。前出「事業所・企業統計調査」によれば、教育・余暇分野全体の女性従業者の比率は、51.5%と、産業計(41.0%)を上回り、サービス業(51.0%)と同程度となっている。教育分野では、個人教授所(58.6%)を始めとしていずれも女性従業者の比率が高く、余暇分野では宿泊業(57.0%)の女性従業者の比率が高くなっている(付属統計表第128表)。

正社員・正職員比率は、他の産業に比較して低く、パート・アルバイトといった正社員・正職員以外の従業者への依存度が比較的高い分野となっている。特に、教育分野では、個人教授所及び社会教育において、また、余暇分野では娯楽業及び宿泊業において正社員・正職員比率が低くなっている(付属統計表第129表)。一方、学校教育と旅行業では正社員・正職員比率が高くなっているが、両業種とも教員免許や旅行業法による資格を有する職員の常駐が必要となっていることが影響しているものと考えられる。

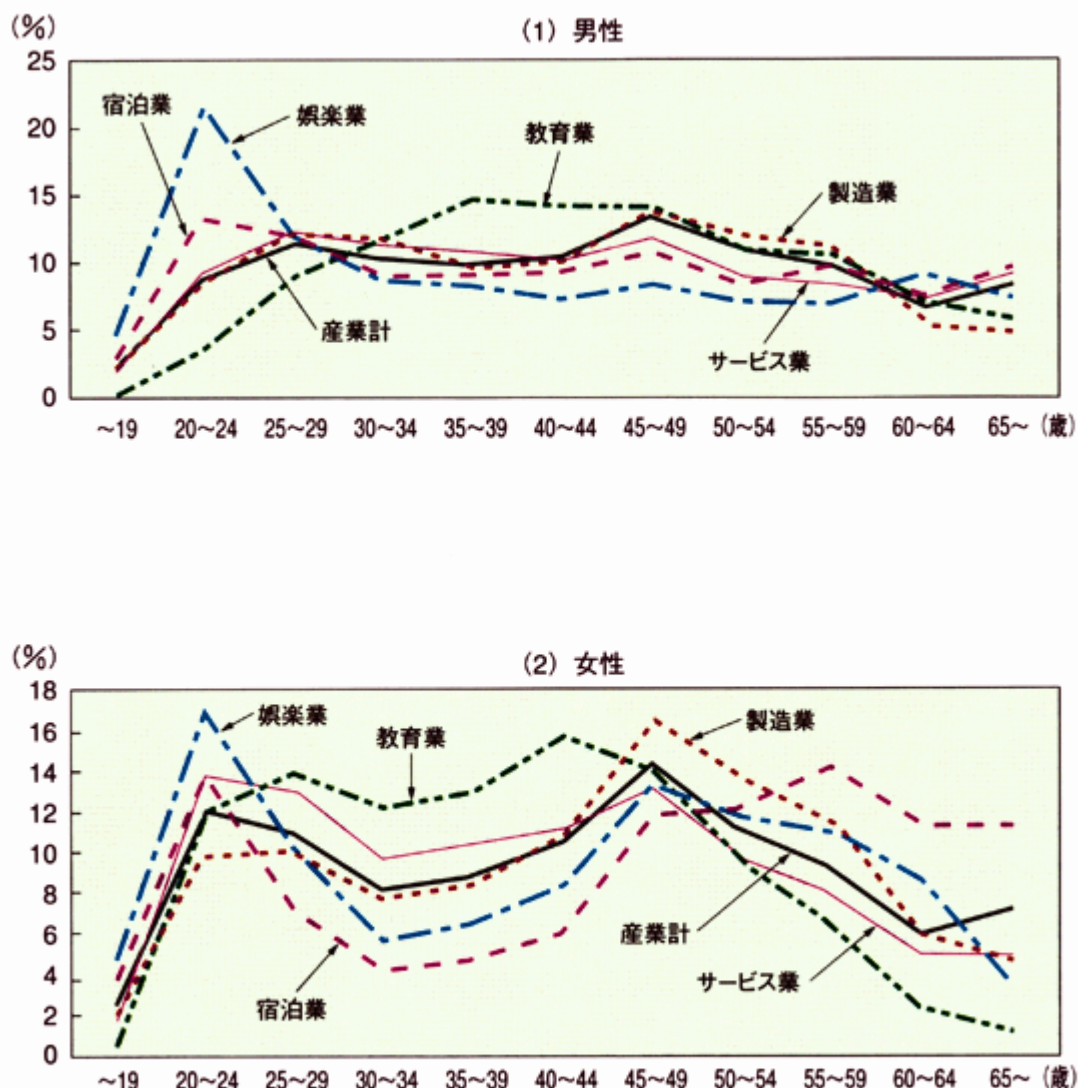
学歴別の構成割合について、総務庁「就業構造基本調査」(1997年)及び労働省「サービス業就業実態調査」(1998年)により、教育(学校教育及び社会教育)、個人教授所、娯楽業及び宿泊業についてみると、教育及び個人教授所は、他の産業に比較して男女共に大学・大学院卒及び短大・高専卒の割合が高いが、娯楽業及び宿泊業は中・高卒の比率が高くなっている。

次に年齢構成を同様にみると(第2-(3)-9図)、女性については、娯楽業及び宿泊業においては、他の産業と同様若年層及び中高年齢層の割合が高いM字型を示しており、20～24歳の高いピークと中年層(30歳台及び40歳台前半層)の深い落ち込みが特徴となっている。また、宿泊業では55～59歳の比率が比較的高くなっている。一方、教育は他の産業に比較して30歳台の比率が高くなっていることが特徴となっている。この背景としては、正社員・正職員比率の高さや育児休業等の継続就業環境の整備水準の高さが影響しているものと考えられる。

男性については、娯楽業及び宿泊業では若年層の構成比が高い傾向にある。また、常用雇用者を対象とした「賃金構造基本統計調査」(1997年)と比較すると(前掲付属統計表第121表)、女性では、宿泊業の55歳以上の構成割合が「就業構造基本調査」に比べて小さくなっている。一方、男性では娯楽業で20～24歳の構成割合が小さくなっている。したがって、娯楽業男性の若年層及び宿泊業女性の55歳以上層については、パートなど非正規雇用者が多いと考えられる。

第2-(3)-9図 産業、性、年齢階級別有業者構成

第2－(3)－9図 産業、性、年齢階級別有業者構成(教育・余暇分野等)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(1997年)
 (注) 「宿泊業」は「旅館、その他の宿泊所」をいう。

個人教授所の年齢階級別の構成割合についても、同様に、前出「サービス業就業実態調査」によりみると(付属統計表第130表)、若年層の構成割合が非常に大きいことが特徴となっており、35歳以下の層の構成割合が5割を超えている。

平均勤続年数についてみると、個人教授所、娯楽業及び宿泊業は男女共に他の産業に比較して平均勤続年数が短くなっており、一方、教育の平均勤続年数は男女共に製造業に次いで長くなっている(付属統計表第131表)。年齢階級別にみても、娯楽業及び宿泊業は総じて平均勤続年数が短く、年齢構成の偏りの影響ではない(前掲付属統計表第111表)。また、入・離職率も他の産業に比較して高く、娯楽業及び宿泊業は比較的労働移動が活発であるといえる(前掲付属統計表第122表)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

3) 教育・余暇分野

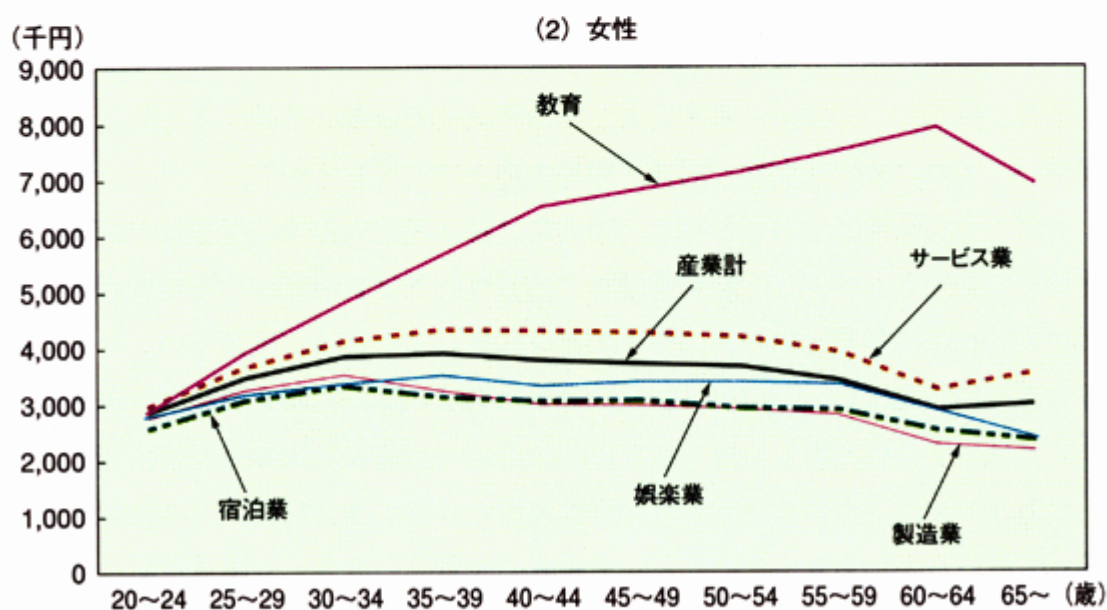
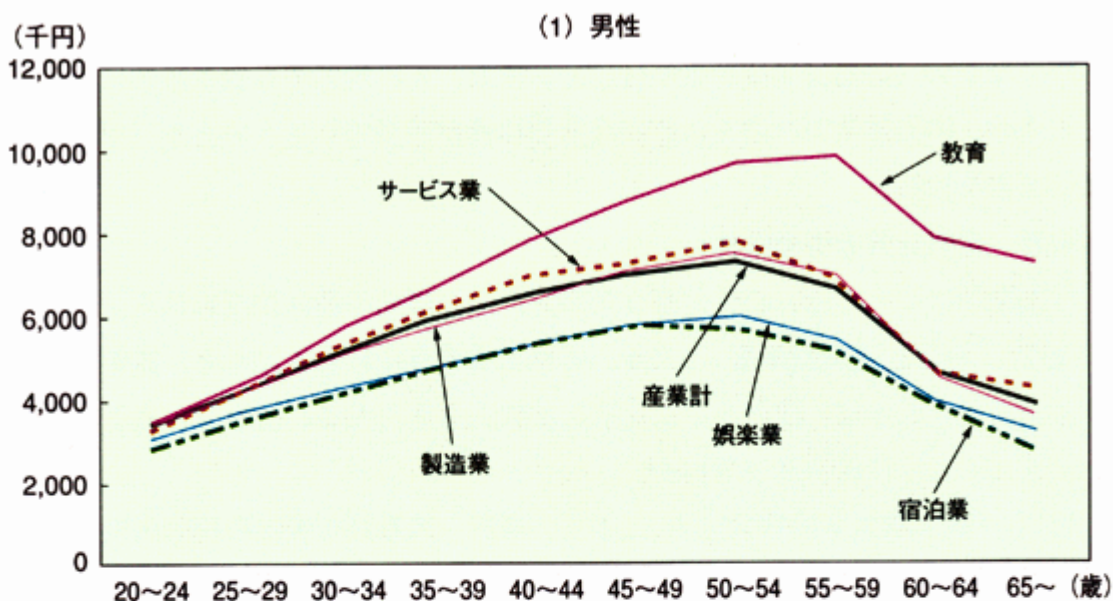
(教育・余暇分野の労働条件)

労働条件については、教育分野と余暇分野では傾向の違いがみられる。

まず、「毎月勤労統計調査」により、月平均賃金を比較してみると、娯楽業及び旅館の賃金水準は、他の産業に比較して低い水準にあるのに対し、教育は高い水準にある(付属統計表第132表)。

第2-(3)-10図 産業、性、年齢階級別年間収入

第2－(3)－10図 産業、性、年齢階級別年間収入（教育・余暇分野等）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」（1998年）より労働省労働経済課試算

(注) 1)「年間収入」＝「きまって支給する現金給与額」×12＋「年間賞与その他特別給与額」

2)「宿泊業」は「旅館、その他の宿泊所」をいう。

次に、「賃金構造基本統計調査」により、産業、性及び年齢階級別の年収を試算して比較すると(第2-(3)-10図)、女性については娯楽業及び宿泊業の賃金水準は、他と変わらないが、教育は年齢が上がるほど賃金が上昇しており、40～50歳台では平均の2倍近い賃金水準になっている。これは、教育の勤続年数が長く、30歳台以降も継続して勤務していることが影響しているものと考えられる(前掲付属統計表第131表)。

また、男性については、娯楽業及び宿泊業は他の産業に比較すると20歳以降は低い。また、教育は女性と同様に平均を超えて上昇している。次に、労働時間についてみると、宿泊業は特に所定内労働時間が他の産業に比較して長くなっており、娯楽業は所定内労働時間は長めだが、所定外労働時間が短いため、総実労働時間は他の産業と比較してそれほど差はない。一方、教育の労働時間は短い(前掲付属統計表第114表)。また、娯楽業及び宿泊業については、交替勤務制等の導入状況の割合も高い(前掲付属統計表第115表)。

以上みてきたように,余暇分野の労働条件については,総じて他の産業に比較して低い水準にあり,このことが労働者の定着率の低さとも関連があると考えられる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

3) 教育・余暇分野

(今後の課題)

課題としてまずあげられるのが労働条件の改善である。特に余暇分野においては、雇用構造や労働条件面での分析でみたように、低い労働条件が労働者の定着率の低さや労働力確保の難しさにつながっていると考えられ、質の高い人材の安定的な確保や労働者の就労意欲、定着の向上を図るためには、労働時間の短縮等労働条件の改善をより一層推進することが求められよう。

一方、入・離職率の高さについてはむしろ横断的な労働市場が形成されている側面もあるが、こうした中途採用者について客観性、公平性のある人事管理や能力の向上・蓄積が継続して図られるような就業環境の整備が求められる。

また、雇用構造面の分析で触れたように、教育・余暇分野は、他の産業に比較して非正規雇用者への依存度が比較的高く、就業形態の多様化が進んだ分野となっている。こうした就業形態の多様化を踏まえ、非正規雇用者の処遇についても、正規雇用者との間で労働条件や昇進等についてバランスのとれた人事管理を図ることが求められる。

さらに、特に教育分野においては、生涯学習ニーズが今後ますます高度化、多様化する中で、質の高い指導者の養成・確保を図ることが求められる。したがって、今後、体系的・計画的な人材育成の必要性が一層高まってくるものと考えられる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

4) ビジネス支援分野

(企業においてサービスの導入が進むビジネス支援分野)

経済構造の変化や国際化,情報化の進展等を背景に,企業においては業務の効率化や専門性の強化を図る観点から,社外資源の活用を図る動きが高まっており,こうした需要に応え,労働力,企業設備,専門的知識等を提供し,企業活動を支援するサービスの成長が著しい。アウトソーシングはその代表的なものである。

社外資源の活用については,従来から主に製造業で部品製造,設計,研究開発などの分野で業務委託が取り入れられており,また,1960年代には社内に情報処理機能を導入する余裕のない中小企業が外部の計算センターへ委託する動きもあった。しかし,1990年代に入り大企業においても経営の効率化や本業回帰の観点から業務委託が進み,また,その範囲も従来は社内で処理していた経理,人事,新製品開発,営業などの分野に広がりをみせている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

4) ビジネス支援分野

(今後も増加が見込まれるビジネス支援分野の雇用)

ビジネス支援分野の業態は多岐にわたるが、ここでは主に最近脚光を浴びている専門サービス業と建物サービス業、警備業等のその他の事業サービス業について検討することにする。ここで、情報産業もビジネス支援分野の中で中心的な位置を占める分野であるが、第1項において別途分析しているので、基本的には分析から除く。

ビジネス支援分野の近年の動向について、国内生産額及び中間投入額の動きを前出「産業連関表」で見ると、1995年の産業計の国内生産額及び中間投入額が1980年に対してそれぞれ72.7%増、47.6%増となっている中で、ビジネス支援分野では国内生産額が204.3%増、そのうち中間投入された額が157.2%増となっており、産業計を上回る伸びを示している。また、ビジネス支援分野における生産額について、情報産業と専門サービス業及びその他の事業サービス業とを比べると、情報産業は1990年から1995年にかけて伸びが減少しているが、専門サービス業及びその他の事業サービス業は安定した成長を続けている。個別の業種についてみると、土木建築サービス業の伸びが生産額、中間投入額とも大きく、かつ、安定している。

また、ビジネス支援分野の事業所数及び従業者数の動向について、前出「事業所・企業統計調査」でみると、ビジネス支援分野の事業所数及び従業者数の伸びは、1986年から1996年にかけてそれぞれ72.6%増、125.9%増と産業計やサービス業の伸びを上回っている(付属統計表第133表)。また、情報産業に比べ、専門サービス業及びその他の事業サービス業の伸びが大きく安定している。ビジネス支援分野が情報産業にとどまらず、より幅広い分野へ拡大していることを示すものといえよう。また、専門サービス業及びその他の事業サービス業では大企業ほどその増加率は高くなっており、産業として発展していることを示唆している。ビジネス支援分野に対する企業の関心も高く、第II部第2章第2節で述べた通り、企業の新規事業展開における進出分野(今後5年間)として、ビジネス支援分野が高い比率を示しており、今後の発展が期待される分野となっている(前掲付属統計表第83表)。

ところで、ビジネス支援分野に係るサービスの導入は、委託元の企業において専門性の向上等の面で効果が大きい。他方、業務委託に伴い、雇用面において何らかの影響を及ぼすことが考えられる。

労働省「アウトソーシング等業務委託の実態と労働面への影響に関する調査」(1997年)により、1991年以降の業務委託の導入が企業全体の労働者数に与えた増減効果をみると、「どちらともいえない」とする企業が多いが、2割の企業で労働者数の減少効果があったとしている(付属統計表第134表)。しかし、減少効果があったとする企業の配置転換等の状況をみると、希望退職者の募集・解雇等は少なく、社内での配置転換や委託先への在籍出向・転籍が多い(付属統計表第135表)。したがって、労働者数の減少は、出向や採用の抑制等の緩やかな方法で行われていると考えられる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

4) ビジネス支援分野

(専門サービス業とその他の事業サービス業で異なる雇用構造)

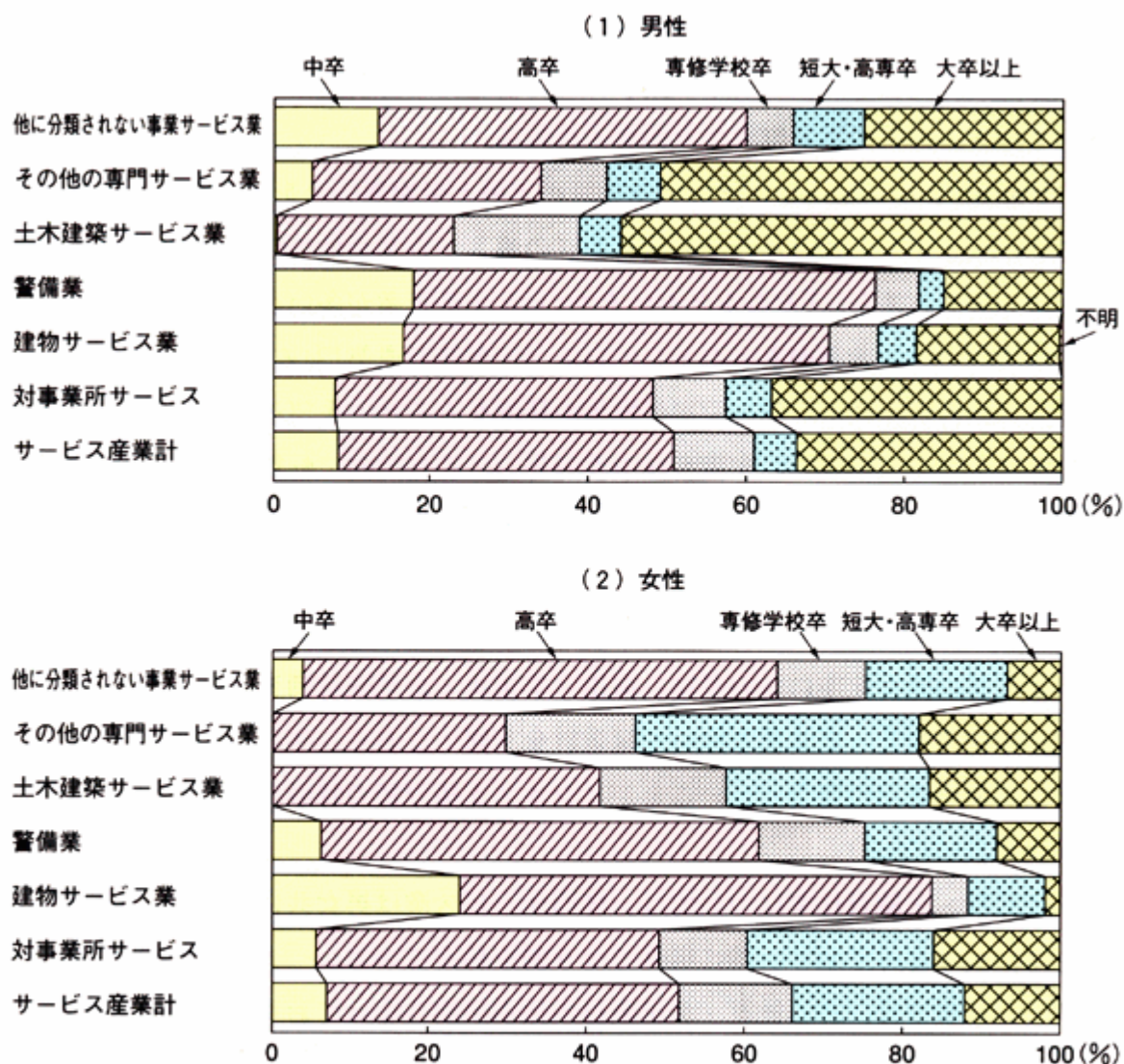
従業者の男女比率については、前出「事業所・企業統計調査」によると、女性比率が建物サービス業を除いて産業計を下回っており、サービス業の中では女性の職場進出の度合いが低いことがビジネス支援分野の特徴となっている(付属統計表第136表)。

正社員・正職員比率については、専門サービス業は男女共に正社員・正職員比率が高くなっており、特に男性では9割を超えている。一方、その他の事業サービス業では、非正社員・非正職員の比率が高くなっており、個別の業種では建物サービス業や他に分類されない事業サービス業で高い。また、女性の非正社員・非正職員の比率は男性よりも高くなっている(付属統計表第137表)。

次に、学歴別の構成割合、年齢構成、平均勤続年数等について前出「サービス業就業実態調査」によりみることにする。なお、本調査では、専門サービス業として土木建築サービス業及びその他の専門サービス業を、その他の事業サービス業として、建物サービス業、警備業及び他に分類されない事業サービス業を取り上げており、日本標準産業分類と範囲が若干異なるが、従業者の構成割合でみると、専門サービス業の約76%、その他の事業サービス業の約93%を占めており、ビジネス支援分野の雇用構造の傾向を十分把握することができる。第2-(3)-11図産業、性、学歴別労働者構成割合まず、学歴別の構成割合をみると、専門サービス業では高学歴化が進んでおり、大卒比率が高い。一方、その他の事業サービス業では、中・高卒の比率が高くなっている(第2-(3)-11図)。

第2-(3)-11図 産業、性、学歴別労働者構成割合

第2-(3)-11図 産業、性、学歴別労働者構成割合

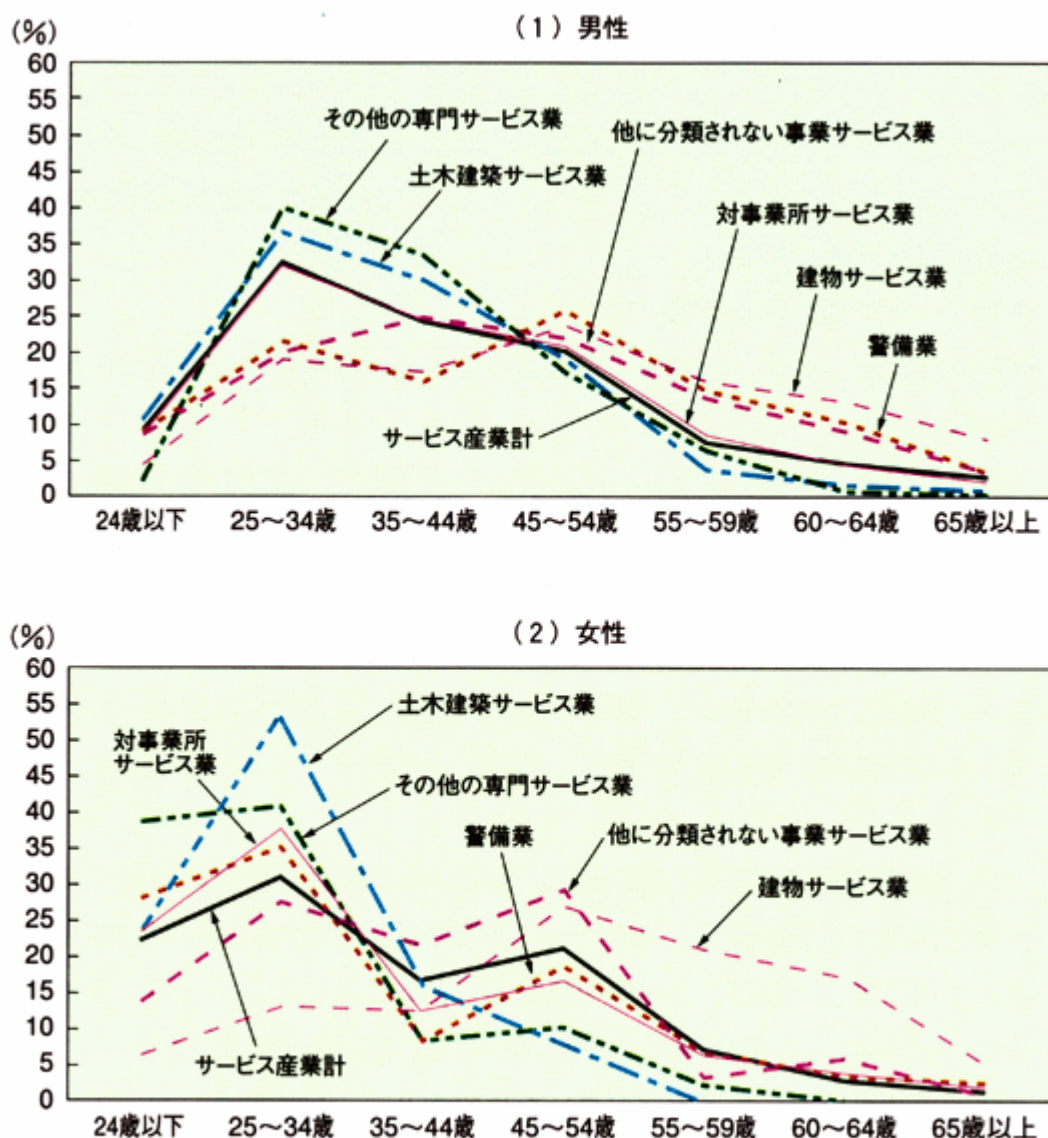


資料出所 労働省「サービス業就業実態調査」(1998年)

(注) この調査でいう対事業所サービスとは、自動車整備業、機械整備業、対事業所物品賃貸業、情報サービス業(ソフトウェア業、情報処理・提供サービス業)、広告代理業、土木建築サービス業、その他の専門サービス業、警備業、他に分類されない事業サービス業を表章したものである。

第2-(3)-12図 産業、性、年齢階級別労働者構成

第2-(3)-12図 産業、性、年齢階級別労働者構成



資料出所 労働省「サービス業就業実態調査」(1998年)

(注) この調査でいう対事業所サービスとは、自動車整備業、機械整備業、対事業所物品賃貸業、情報サービス業(ソフトウェア業、情報処理・提供サービス業)、広告代理業、土木建築サービス業、その他の専門サービス業、警備業、他に分類されない事業サービス業を表章したものである。

次に、年齢構成をみると、専門サービス業では若年層の割合が圧倒的に高く、特に女性は25～34歳に高いピークを迎え、それ以上の年齢で大きく落ち込み、いわゆるM字カーブはみられない。男性も、25～34歳の割合が一番高いが、35～44歳の割合も高くなっている。一方、その他の事業サービス業では中高年齢層の割合が高い。建物サービス業では女性で、警備業では男性で中高年齢層の割合が高くなっている(第2-(3)-12図)。

平均勤続年数についてみると、専門サービス業は若年層が多いにもかかわらず長い。逆に中高年齢層の割合が高いにもかかわらず、その他の事業サービス業の平均勤続年数は短い(附属統計表第138表)。入・離職率についても、その他の事業サービス業で労働移動が激しく、入職率、離職率共に高く、特に警備業の入・離職率が最も高くなっている。一方、専門サービス業は定着性が高い(前掲附属統計表第112表)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

4) ビジネス支援分野

(専門サービス業の賃金は高い)

労働条件についても、専門サービス業とその他の事業サービス業では傾向の違いがみられる。「毎月勤労統計調査」により、産業別の平均賃金(一般労働者、規模5人以上)をみると、専門サービス業の現金給与総額は産業計やサービス業を上回っているが、その他の事業サービス業は下回っている(前掲付属統計表第132表)。

また、「賃金構造基本統計調査」により、産業、性、年齢階級及び学歴別の年間収入を試算して比較すると(第2-(3)-13図)、男女共に専門サービス業の賃金水準は平均的かやや高めであり、その他の事業サービス業は低くなっている。

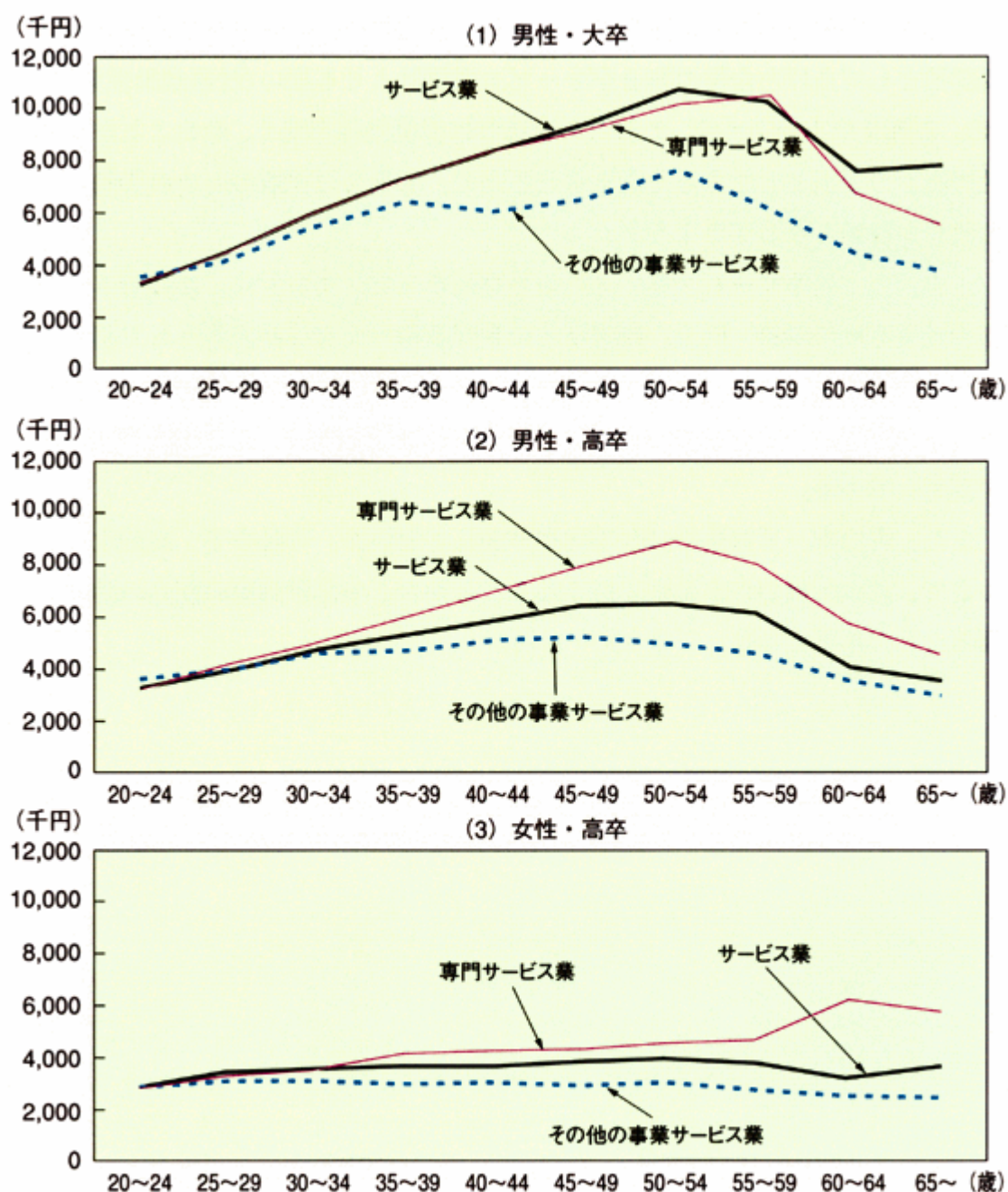
次に、「毎月勤労統計調査」により、産業別の平均労働時間についてみると(前掲付属統計表第114表)、専門サービス業では、男女共に総実労働時間がやや長めであるが、これは、所定外労働時間が長いことによる。一方、その他の事業サービス業は、所定内労働時間が短いため、総実労働時間も短い。しかし、これは非正社員・非正職員比率が高いためであり、一般労働者について平均労働時間を比較してみると、平均的である。

深夜労働及び休日労働の有無については、事業の性格上、専門サービス業、その他の事業サービス業いずれもサービス産業計よりも深夜労働及び休日労働の割合が高くなっている。具体的にみると、警備業の割合が最も高く、土木建築サービス業がそれに次いでいる(付属統計表第139表)。

休日については、専門サービス業では、週休2日制を導入している事業所が多い。反対にその他の事業サービス業では週休1日制やその他の休日制度の割合が高い(付属統計表第140表)。

第2-(3)-13図 産業、性、年齢階級、学歴別年間収入

第2－(3)－13図 産業、性、年齢階級、学歴別年間収入（ビジネス支援分野等）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)より労働省労働経済課試算
 (注) 「年間収入」＝「きまって支給する現金給与額」×12＋「年間賞与その他特別給与額」

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第2章 雇用創出の状況

第3節 雇用発展分野の特徴と課題

4) ビジネス支援分野 (今後の課題)

労働面の課題をみると、建物サービス業、警備業では、従業員の定着を最重要課題としてあげた企業の割合がサービス産業計よりも高い(付属統計表第141表)。これまでみたように、これらの業種では労働条件が低く、そのことが流動性の高さの要因としてあると考えられるので、労働者の定着のための労働条件の改善が課題となつてこよう。

一方、土木建築サービス業、その他の専門サービス業などは、新技術への対応や就業意欲の維持・向上、研修などの教育訓練の充実等が課題として相対的に多くあげられている(前掲付属統計表第141表)。また、資格保有者、職種技術者を確保したいという要求も強く(付属統計表第142表)、能力開発の重要性が高まっている。

また、専門サービス業では若年比率が著しく高いが、今後少子・高齢化が進む中で、若年労働力の不足が予想されることから、中高年齢層の能力の活用を図ることが重要となる。
