

第 1 部

第 3 次産業関連職種開発の可能性

第1章 中高年者に開かれた労働市場と訓練職種の動向

目 次

1. 中高年者に開かれた労働市場	2
2. 訓練職種の動向	6
3. 特定業種にみる職種開発の可能性	11
(1) 情報サービス業	12
(2) 卸売・小売業	18
(3) 管工事業	27
4. 今後の課題	29

1. 中高年者に開かれた労働市場

わが国経済が石油ショック以降、高度成長から安定成長へ転換したことによって、第2次産業の雇用吸収力が大きく低下し、第3次産業への依存度が強まった。労働力調査ベースによる雇用者は、40～48年には、第2次が36万人増、第3次が58万人増（年平均）と、両産業とも併行して伸びたが、48年以降は、第2次産業が49、50年と2年続きで減少し、その後も増勢は鈍く、55年に至って漸く48年の水準を回復したに止まり、48年以降の雇用増加はほとんど第3次に依存することとなった。

国勢調査で45～50年、50～55年の雇用者を比較してみると、第2次は前期31万人増、後期も38万人増に止まる。これに対して第3次は、それぞれ286万人増、274万人増と大きく伸びている。第3次産業の中では、卸売小売業が両期とも約100万人増、サービス業が前期110万人増、後期132万人増と、この両業種の伸びが大きい（第1表）。

第1表 第3次産業雇用者の産業大分類別変化

	昭和45年	50年	55年	50-45	55-50	55-45	55/45
計	18,440	21,296	24,035	2,856	2,740	5,596	30.3 %
卸 売 小 売 業	6,289	7,334	8,310	1,045	976	2,021	32.1
金 融 保 険 業	1,070	1,356	1,541	287	185	471	44.1
不 動 産 業	178	258	305	80	47	127	71.2
運 輸 通 信 業	3,099	3,205	3,294	106	89	195	6.3
電気・ガス・水道業	288	322	348	34	27	61	21.1
サ ー ビ ス 業	5,797	6,896	8,215	1,099	1,319	2,418	41.7
公 務	1,719	1,925	2,023	206	98	304	17.7

資料 総理府統計局「国勢調査」

事業所統計調査で昭和47～53年間に従業者の伸びが大きかった業種（中分類）をみると、まず増加数の大きい業種は、卸売・小売業では、飲食店（64万人）、その他小売、飲食料品小売、卸売（31～29万人）、各種商品小売（16万人）等であり、サービス業では、医療（39万人）、教育、専門サービス、社会保険・社会福祉、その他の事業サービス（27～16万人）等である。増加率では、卸売・小売業の場合、各種商品小売（56%）がもっとも高く、飲食

店、自動車・自転車小売、その他小売が20%を超えている。サービス業の場合、社会保険・社会福祉（64%）、その他事業サービス（49%）、情報サービス・調査・広告（41%）、専門サービス、医療、保健・清掃（39～36%）などが高い（第2表）。

第2表 第3次産業従業者の中分類業種別変化（昭和47年～53年）

(%) (千人)		増 減 率							
		50～69	40～49	30～39	20～29	10～19	5～9	0～4	マイナス
増	600～699			飲食店					
	500～599								
	400～499								
	300～399			医療	その他小売	飲食料品小売			
	200～299			専門サービス		教育	卸売		
減	100～199	各種商品小売 社会保険・社会福祉	その他事業サービス	不動産		地方公務			
	50～99		情報サービス・調査・広告	保健・清掃	自動車・自転車小売 中小企業金融	旅館 銀行・信託 自動車整備	洗たく 織物衣服小売		
	0～49				政治経済団体	運輸付帯 宗教 学術研究	道路貨物 家具建具小売 保険 協同組合 その他個人サービス その他修理 電気	通信 道路旅館	
	マイナス								鉄道 水道 娯楽
数									

資料 総理府統計局「事業所統計調査報告」

サービス業における雇用増大の背景には、ビル管理に典型的にみられる企業内サービス活動の外部化、コンピューターの普及に伴うソフトウェアハウスの増加、病院、児童・老人を対象とする福祉事業の拡大などがある。また、卸売・小売業では、外食支出の増大やファッション商品の普及に支えられた飲食店、大型小売店、専門店の増加などがあげられよう。

しかし、第3次産業雇用増加の背景には、第2次産業雇用吸収力の低下に伴う雇用吸収の受け皿として第3次が機能している側面のあることも否定できないであろう。因みに、54年就業構造基本調査で常雇従業員の年収（中位数）を産業別にみると、卸売業は184万円で、全産業（212万円）や製造業（208万円）に比べて1割以上低い。年収100万円未満の者の占める比率が全産業では11.5%であるが、卸売小売業では16.3%と高い。このことは、職業安定所の昭和54年の求人充足率が全職種平均16.7%（男子）であるのに対して、販売店員13.5%、販売外交員7.8%のように低いことにもあらわれている。

次に、第2次、第3次両産業雇用者の年齢構成の変化をみてみよう。

第3表 第2次・第3次産業の年齢別雇用者の変化

	産業	年	計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～59歳	60歳以上
実 数 （ 千 人 ）	2次	45年	14,726	4,239	3,953	3,259	2,599	676
		50	15,040	2,733	4,364	3,829	3,313	801
		55	15,416	2,028	4,139	4,203	4,231	815
	3次	45	18,440	5,443	4,930	4,036	3,153	878
		50	21,296	4,551	6,498	4,611	4,448	1,188
		55	24,035	4,394	7,238	5,463	5,649	1,291
構 成 比 （ % ）	2次	45	100.0	28.8	26.8	22.1	17.6	4.6
		50	100.0	18.2	29.0	25.5	22.0	5.3
		55	100.0	13.2	26.8	27.3	27.4	5.3
	3次	45	100.0	29.5	26.7	21.9	17.1	4.8
		50	100.0	21.4	30.5	21.7	20.9	5.6
		55	100.0	18.3	30.1	22.7	23.5	5.4

資料 総理府統計局「国勢調査」

第3表から明らかなように、昭和45～55年の間に、両産業とも15～24歳の若年層の比重が低下し、45～59歳の中高年層の比重が大幅に上昇している。特に、

第2次産業では、15～24歳が424万人から203万人へ半分以下に減少し、35～44歳で94万人、45～59歳で163万人の大幅増加となった。このため、15～24歳の占める比率は28.8%から13.2%へ大きく低下し、45歳以上が22.2%から32.7%へ上昇した。第3次の場合も15～24歳で105万人の減少、35～44歳、45～59歳でそれぞれ143万人増、250万人増となり、中高齢化が進んでいるが、昭和55年の45歳以上比は28.9%で、2次に比べると中高齢化の速度は遅い。34歳以下と35歳以上に分けて、第2次と第3次の比率をみると、昭和45年には、34歳以下では2次と3次が1：1.3、35歳以上では1：1.2と年齢による差はほとんどみられない。ところが55年には、34歳以下の1：1.9に対して35歳以上では1：1.3となり、若年層で3次化が急速に進んだことを示している。

これは、石油ショック以降、新卒者を中心とする若年労働力の就職分野が第3次産業に移行した結果である。若年層が第3次産業に吸収されたことは明らかであるが、中高年層についてはどうか。

この点を明らかにするため、昭和45年、50年各年の5歳階級別雇用者数を、5年後の50年、55年のそれぞれ対応する年齢階級の雇用者数と対比してみよう。例えば、昭和45年の35～39歳層の第3次産業雇用者数と、50年の40～44歳層の同産業雇用者数を対比した場合、増加があれば、この年齢階層では、他産業ないし、非労働力からこの産業への流入が流出を上回ったことを示す。

まず第2次産業について、昭和45～50年、50～55年の増減をみると、15～19歳層は、前期、後期合わせて136万のプラス、20～24歳、25～29歳は70万マイナス、そして30～34歳、35～39歳、40～44歳では再び41万人のプラスを示したあと、45歳以降はすべてマイナスである（第4表）。

第3次産業でも似た傾向を示す。15～19歳は、495万のプラスで、第2次産業の3.6倍に達する。20～24歳、25～29歳では56万の減少、30～34歳、35～39歳、40～44歳では97万人のプラスを示し、この年齢階層での第2次産業の増加数の2.4倍に相当する。45～49歳では、前期は34万のプラス、後期は61万の減であるが、第2次産業が前期・後期合わせて139万のマイナスになっているのに比べて、この年齢層でも第3次の雇用吸収力が大きかったことを示している。このように第3次産業は、若年層だけでなく、中高年層に対しても雇用吸収の中心的役割を果たしている（第5表）。

第4表 5年毎の年齢別第2次産業雇用者の変化

(千人)

	A 昭和45→50年	B 50年→55年	A + B
(15～19歳)→(20～24歳)	552	811	1,363
(20～24歳)→(25～29歳)	△ 437	△ 157	△ 594
(25～29歳)→(30～34歳)	△ 51	△ 59	△ 110
(30～34歳)→(35～39歳)	94	106	200
(35～39歳)→(40～44歳)	110	101	211
(40～44歳)→(45～49歳)	35	△ 1	34
(45～49歳)→(50～54歳)	△ 49	△ 90	△ 139
(50～54歳)→(55～59歳)	△ 130	△ 160	△ 290
(55～59歳)→(60～64歳)	△ 174	△ 249	△ 423
(60～64歳)→(65～69歳)	△ 159	△ 222	△ 381

資料 総理府統計局「国勢調査」

第5表 5年毎の年齢別第3次産業雇用者の変化

(千人)

	A 昭和45→50年	B 50年→55年	A + B
(15～19歳)→(20～24歳)	2,319	2,630	4,949
(20～24歳)→(25～29歳)	△ 344	△ 62	△ 406
(25～29歳)→(30～34歳)	△ 35	△ 119	△ 154
(30～34歳)→(35～39歳)	79	216	295
(35～39歳)→(40～44歳)	190	274	464
(40～44歳)→(45～49歳)	129	83	212
(45～49歳)→(50～54歳)	34	△ 61	△ 27
(50～54歳)→(55～59歳)	△ 54	△ 155	△ 209
(55～59歳)→(60～64歳)	△ 129	△ 267	△ 396
(60～64歳)→(65～69歳)	△ 132	△ 260	△ 392

資料 総理府統計局「国勢調査」

2. 訓練職種の動向

以上にみるように、雇用需要の中心は第3次産業に移行しているが、公共職業訓練施設の訓練職種がどのように変化してきたかをみてみよう。

公共職業訓練の訓練職種は、朝鮮動乱以降、昭和40年代前半に至るまで、機械、溶接、ミシン縫製等第2次産業基幹職種重視の方向が堅持されたが、40年代後半以降、この方向は、軌道修正を求められることになった。

その原因の第1は、技術革新、産業構造の変化に即応するため、また高卒

訓練の魅力を高めるため、コンピューター、デザインなど知識集約型、専門職型の職種が多数開設されたことである。第2は、経済の高度成長から安定成長への転換に伴い、第2次産業の技能労働力不足が緩和されてきたこと、第3に、公共職業安定所求職者の中高齢化傾向が強まり、中高年者に適した訓練職種の開設が求められるようになったこと等である。

昭和55年4月現在で、能力再開発訓練受講者の多い職種をあげると、溶接、建築、経理事務、木工、配管、自動車整備、ブロック、板金、塗装等の順である。しかし年齢層によって職種順位は大きく変わる。30～44歳の中年層では、経理事務、溶接、建築、洋裁、縫製、45～59歳の壮年層では、建築、溶接、木工、ブロック、造園、60歳以上の高年層では、木工、ブロック、造園、建築、板金等の順である（第6表、第7表）。

第6表 能開訓練年齢別主要訓練職種（都道府県立）

	30 ～ 44 歳	45 ～ 59 歳	60 歳 以 上
A	合 計 2,838	合 計 3,145	合 計 739
1	経 理 事 務 446	建 築 341	木 工 99
2	溶 接 184	溶 接 334	ブロック建築 90
3	建 築 181	木 工 332	造 園 ・ 園 芸 74
4	洋 裁 164	塗 装 212	建 築 51
5	縫 製 154	ブロック建築 208	板 金 52
6	電 気 工 事 137	配 管 190	溶 接 43
7	家 政 135	板 金 149	左 官 39
8	配 管 111	経 理 事 務 128	家 屋 営 繕 36
9	一 般 事 務 110	左 官 132	配 管 32
10	給 食 103	造 園 ・ 園 芸 94	塗 装 32
11	ト レ ー ス 76	機 械 91	経 理 事 務 27
12	自 動 車 整 備 75	家 政 80	表 具 24
13	ブロック建築 71	ビ ル 管 理 77	家電サービス 23
14	木 工 65	縫 製 68	木 材 工 芸 20
15	塗 装 64	構 造 物 鉄 工 61	ビ ル 管 理 12
B	小 計 2,076	小 計 2,497	小 計 654
	B/A 73.2	B/A 79.4	B/A 88.5

第7表 能開訓練年齢別主要訓練職種（事業団立）

	30 ～ 44 歳		45 ～ 59 歳		60 歳 以 上	
A	合	計 1,083	合	計 1,578	合	計 299
1	自動車整備	125	塗	装 250	塗	装 61
2	電気工事	124	溶	接 237	木	工 57
3	溶	接 114	板	金 159	溶	接 30
4	塗	装 82	木	工 143	板	金 27
5	配	管 70	配	管 125		
6	電気機器	60	自動車整備	81		
7	機	械 59	ブロック建築	80		
8	洋	裁 52	鋳	造 77		
9	板	金 49	機	械 76		
10	木	工 48	電気工事	71		
11	機械製図	46	電気機器	52		
12	一般事務	44	電子機器	30		
13	経理事務	42	製	缶 24		
14	建設機械運転	20	製版印刷	24		
15			洋	裁 22		
B	小	計 935	小	計 1,427	小	計 175
	B/A	86.3	B/A	90.4	B/A	58.5

(注) 1科20名以上

職種別受講者数の推移を特徴的に把握するため、職種をグループ分けしてみよう。まず、全体を、①加工組立系、②情報処理系、③サービス系の3群に分け、さらに加工組立系を、A工場型、B職人型、C工芸型に、情報処理系を、D事務型、E情報・デザイン型に、サービス系を、F機械修理型、G建築物等保全型、H運転型、I販売型、J衛生福祉型に分けてみる。(注)

昭和55年の都道府県立訓練校能開訓練受講者の3職系別構成比は、加工組立系51.1%、情報処理系29.2%、サービス系19.7%であり、加工組立系の比率が高い。しかし約10年前の昭和44年と比較すると、加工組立系で5.2ポイント、サービス系で3.9ポイントそれぞれ低下し、情報処理系で9.0ポイントの大幅増である(第8表)。

これらの動きをさらに詳しくみると、加工組立系は、工場型、職人型ともに減少しているが、特に工場型の減少率が高い。情報処理系では、事務型が2倍に伸びた反面、技術専門型は減少している。またサービス系では、前述のよ

うに全体では減少しているが、これは自動車整備、自動車運転の減少によるもので、建築物等保全型、および販売型では増加している。

第8表 能開訓練職系別受講者数（都道府県立）

		昭和 44 年		昭和 55 年		55/44
		受講者数	%	受講者数	%	
合 計		16,867 人	100.0 %	16,714 人	100.0 %	99.1
加工組立系	工 場 型	2,781	16.5	2,259	13.5	81.2
	職 人 型	6,592	39.1	6,165	36.9	93.5
	工 芸 型	120	0.7	117	0.7	97.5
	(小 計)	(9,493)	(56.3)	(8,541)	(51.1)	90.0
情報処理系	技術専門職型	1,333	7.9	750	4.5	56.3
	事 務 型	2,067	12.3	4,134	24.7	200.0
	(小 計)	(3,400)	(20.2)	(4,884)	(29.2)	143.6
サービス系	機 械 修 理 型	1,599	9.5	542	3.2	33.9
	建 築 物 等	18	0.1	899	5.4	4,994.4
	維持保全型					
	運 輸 型	1,140	6.8	508	3.0	44.6
	販 売 型	—	—	289	1.7	—
	衛生福祉型	1,217	7.2	1,051	6.3	86.4
	(小 計)	(3,974)	(23.6)	(3,289)	(19.7)	82.8

第9表 能開訓練職系別受講者数（事業団立）

		昭和 44 年		昭和 55 年		55/44
		受講者数	構 成 比	受講者数	構 成 比	
合	計	4,123 人	100.0 %	5,260 人	100.0 %	127.6
加工組立系	工 場 型	408	9.9	1,047	19.9	256.6
	職 人 型	2,501	60.7	2,893	55.0	115.7
	工 芸 型	27	0.7	26	0.5	96.3
	(小 計)	(2,936)	(71.3)	(3,966)	(75.4)	(135.1)
情報処理系	技術専門職型	44	1.1	150	2.9	340.9
	事 務 型	226	5.5	276	5.2	122.1
	(小 計)	(270)	(6.5)	(426)	(8.1)	157.8
サービス系	機 械 修 理 型	796	19.3	695	13.2	87.3
	建 築 物 等	—	—	—		
	維持保全型					
	運 輸 型	121	2.9	173	3.3	143.0
	販 売 型	—	—	—		
	衛生福祉型	—	—	—		
	(小 計)	(917)	(22.2)	(868)	(16.5)	(94.7)

建築物等保全型には、造園（園芸）、ビル管理、表具、家屋営繕、床仕上施工等が含まれるが、これらの多くは、50年代に入って定年前後の高齢者を対象に開発された職種である。

以上は、都道府県立訓練校における能開訓練職種の推移である。雇用促進事業団立訓練施設の場合、加工組立系、特に工場型職種の伸びが大きく、情報処理系の伸びがこれにつぎ、サービス系の比重が大きく低下している。（第9表）。

なお、参考までに養成訓練の職系別定員の変化をみると、工場型を中心に加工組立系の大幅減と技術専門職型の大幅増が対照的である（第10表）。

第10表 養成訓練職系別定員（都道府県立）

		昭和45年		昭和56年		56/45
		定員	%	定員	%	
合 計		29,450	100.0	27,418	100.0	93.1
加工組立系	工場型	10,640	36.1	6,935	25.3	65.2
	職人型	11,755	39.9	11,709	42.7	99.6
	工芸型	70	0.2	160	0.6	228.6
	（小計）	(22,465)	(76.3)	(18,804)	(68.6)	83.7
情報処理系	技術専門職型	1,540	5.2	2,490	9.1	161.7
	事務型	1,105	3.7	1,154	4.2	104.4
	（小計）	(2,645)	(9.0)	(3,644)	(13.3)	137.8
サービス系	機械修理型	4,070	13.8	4,140	15.1	101.7
	（建築物等 維持保全型			280	1.0	—
	運輸型					
	販売型			60	0.2	—
	衛生福祉型	270	0.9	490	1.8	181.5
	（小計）	(4,340)	(14.7)	(4,970)	(18.1)	114.5

注）第3次産業の分類方法については各種の見解が提起されているが、未だ定説化したものはない。第3次産業における職業分類となると殆んど未着手の状態にある。

このため、本稿では、アメリカ労働省の開発した職業機能分類（職業をその機能によって(1)対物処理機能（Thing）、(2)対人関係処理機能（Person）及び(3)情報処理機能（Data）の3機能に分類する）とサービス

産業の営む事業内容をその機能に着目して分類した総理府統計局の「サービス産業の機能別分類」（サービスの供給主体および需要先を(1)公共，(2)事業所，(3)個人（余暇関連と生活関連に区分）とに分け，サービスの内容，機能から(1)物財，(2)非物財（知識，情報，環境，貨幣に区分）とに区分している。）とを参考にして，上記の職業分類方式をとることとした。

なお，職系別の主な職業訓練職種は下記のとおりである。

〔加工組立系〕

工場型 機械，金属プレス，鋳造，電気機器，電子機器，縫製，木工，製版印刷，構造物鉄工，縫製

職人・自営型 溶接，板金，金型，塗装，建築，ブロック建築，タイル施工，左官，配管，電気工事，洋裁，洋服，冷凍空調，軽印刷

工芸型 木材工芸，金属工芸，陶磁器，漆器

〔情報処理系〕

技術専門職型 機械製図，建築製図，測量，電子計算，デザイン，広告美術，トレース，公害検査

事務型 一般事務，経理事務，経営実務，秘書事務，医療事務，和文タイプ，英文タイプ，不動産実務，人材セミナー

〔サービス系〕

機械修理型 自動車整備，建設機械整備，農業機械整備，織機調整

建築物等維持保全型 園芸，造園，表具，ビル管理，インテリアサービス，建築物衛生管理

運輸型 自動車運転，クレーン運転

販売型 販売，調理

衛生福祉型 理容，美容，家政，福祉ヘルパー

3. 特定業種にみる職種開発の可能性

公共職業訓練施設における中高年者の受入れ態勢は，近年，新しい職種の開発によってかなり整備されてきていることがわかったが，第3次産業の中で，特に中高年ホワイトカラーに適した職種開発を求める意見が少なくない。そこで，雇用需要の増大が期待される情報サービス業，卸売小売業，管工事業について職種開発の可能性について検討してみよう。

(1) 情報サービス業

事業所統計調査による情報サービス業の従業者は、昭和47～50年、50～53年両期とも38%、37%の高い伸びを示し、53年には102千人に達している。この情報サービス業には、①情報処理サービス業（受託計算サービス、パンチサービス等）、②ソフトウェア業（ソフトウェア開発、プログラム作成等）、③情報提供サービス業（各種データの収集・加工・提供）、④その他の情報サービス業（市場調査、世論調査等）の4業種が含まれているが、通産省の特定サービス産業実態調査で従業者の業種別構成をみると、情報処理サービス業が71.3%、ソフトウェア業が16.4%を占め、情報提供サービス業、その他の情報サービス業の比率は低い。

コンピュータによる情報処理は、①コンピュータによる情報処理の体系、業務の流れをデザインするシステム設計、②コンピュータに対して作業手順を指示するプログラム作成、③原データをコンピュータに入力可能な情報に変換するカードパンチ（又はキーソーディスク）、④プログラムと入力データによるハードウェアの運転の4業務に分かれ、これら業務はそれぞれ①システムエンジニア（SE）、②プログラマー、③パンチャー、④オペレーターによって分担されている。実際には、SEがプログラマーを兼ねたり、またプログラマーがオペレーターを兼ねている場合もみられる。

ところでSEとプログラマーは、短大以上の高等教育修了者の比率が高く、SEは、プログラマー経験者の中から適格者を選抜、登用することによって充足されている。プログラマーの場合も、採用当初オペレーターを経験させている場合が多いようであるが、プログラムにオペレーションの経験が不可欠というわけではなく、主に労務管理の観点からオペレーターを経験させているものとみられる。なお、パンチャーは、ほとんど女子の職域である。

特定サービス産業実態調査による従業員の職種別構成は、キーパンチャーが23.7%で最も多く、ついでプログラマー20.3%、SE、管理部門、オペレーターは12～14%である。

これら職種のうち、SEおよびプログラマーは、情報化社会の旗手ともいふべき花形職種とみられているが、SEについては高度の専門性と経験が要求されるため、中高年の適職とはいえない。またプログラマーの労働には、深夜勤務、長時間労働が多く、しかも集中力が要求されるため、ソフトウェ

ア業界ではプログラマー30歳定年説がいわれているほど、労働条件、労働内容とも厳しいものがある。

公共職業訓練施設に開設されている電子計算科の場合も、プログラマーに対する求人の年齢上限は30歳までで、それ以上の者では、たとえ採用されても長続きせず、離職する者が多いといわれる。

ソフトウェア業界の労働条件が必ずしもよくない背景にはいくつかの事情がある。一般に、ソフトウェアの開発、作成は、コンピューターメーカー、ソフトウェア作成専門企業（ソフトウェアハウス）、受託計算企業、コンピューターユーザーの各段階で行われているが、わが国ではコンピューターメーカーがハードウェアを売りこむためにソフトウェアを無料ないしそれに近い価格でサービスする慣行が定着していることもあって、メーカーは下請企業を利用してソフトウェア作成コストを極力圧縮しようとする傾向がある。また、ソフトウェアハウスは、大した資本がなくても容易に新規参入が可能なため、常に過当競争の状態にある。特定サービス産業実態調査によれば、新規開業企業の8割に当たる企業が年々廃業している。

このような情報サービス業の雇用実態からみて、SE、プログラマーは、中高年の適職とはいえない。しかし、オペレーターは、中高年でも十分こなせる職務であると思われる。オペレーターの職務を遂行するためには、ハードウェア、ソフトウェアに関する知識が必要であるが、中高年者でも十分学習可能と思われる。また、オペレーターの業務を中高年者の適職と考える理由の一つは、ビル管理業務の設備の保守管理とコンピューターのオペレーターの労働内容は、性格的にかなり似かよったところがあり、ビル管理要員の訓練で成功している実績があるからである。近年、情報サービス業においても顧客の要請に応じて要員を派遣する要員派遣業の急成長が話題になっているが、オペレーターは、派遣要員の対象になっている者が多く、この点でもビル管理要員と似ている。

派遣要員ではないが、自社の高齢者活用対策として高齢現業員をオペレーターに配置し成功している会社がある。東京芝浦電気㈱の高齢者受入れ会社として設立された東芝リビングサービスがそれである。この会社は、昭和48年、東芝堀川町工場の白熱球、蛍光灯のガラス管部門が静岡に移転した際、移住困難な者の受け皿として設立された。現在、従業員は約700名（パート

タイマー約300名を除く)で、文書の集配・管理、部品の受払い、緑化・営繕、販売、印刷と並んで各工場計算センターのコンピューターオペレーションを担当している。オペレーターは95名である。

東芝本社からこのリビングサービスに出向してくる年齢は、普通54、5歳で、本社の定年年齢60歳までは本社従業員なみの賃金が保障されている。リビングサービスの定年は63歳であるが、オペレーターの場合は60歳で他部門へ配転している。堀川町工場に配置されているオペレーター41名について前歴をみると、組長、作業長などの監督職21名、一般現業職20名で、その職種は、ガラス管等製造工11名、生産管理業務5名、検査工・試験工5名、警備員4名等となっており、コンピューターについては全くの未経験者である。

オペレーターの業務内容は次の5段階に区分されている。

- ① 補助オペレーターとして指示に従って周辺機器の操作ができる。(コンピューター及び周辺機器に対してある程度の知識をもった段階)
- ② 簡単な業務は、指示書、マニュアル等によりコンソールのメッセージを解読し、1人でオペレーションできる。
- ③ 指示書に従ってすべての業務について処理ができ、エラーメッセージに対して的確な処置ができる。
- ④ OS及びシステムの内容の概略を理解し、その時々の状態に応じて的確な対応ができる。(トラブルシュートが可能。)

また、関連設備(空調、電源)の知識を有し、的確な管理ができる。

- ⑤ コンピューターの稼動管理、スケジュール調整、関連設備の管理、適正な人員配置等総合的に電算機室の運営管理ができる。以上の業務のうち、④、⑤は将来の課題とされており、③のレベルへの到達をもって一応一人前としている。1カ月半程度の基礎教育をoff J Tで行い、あとは現場に配属して教育する方法をとっている。

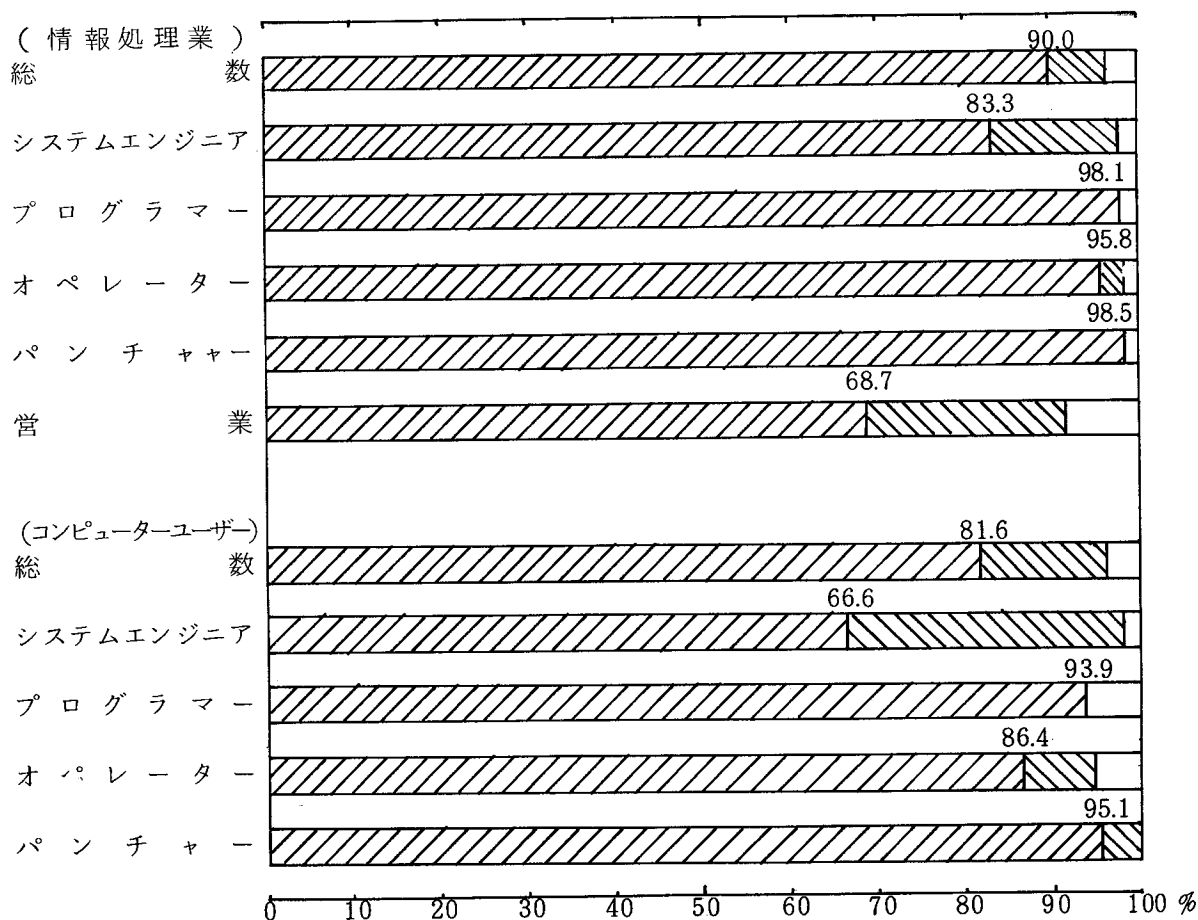
コンピューター要員の需要動向と訓練ニーズを明らかにするため、当センターではコンピューター年鑑(昭和51年)に登載されている情報サービス業の事業所409所(有効回答事業所)及びコンピューターユーザー631所(有効回答事業所)に対して昭和55年10月にアンケート調査を実施した。回答事業所の従業員数は、情報サービス業35,873人、ユーザー15,838人(但し、コンピューター要員数)である。

調査対象事業所の業容は、情報サービス業の場合、受託計算76.2%，ソフトウェアの開発・システム設計73.3%，要員派遣51.1%（M.A.）等である。1事業所当たりの平均従業員は88.6人で、その内訳は、パンチャー27.7人、プログラマー21.4人、S E、オペレーター各12.0人である。配置先別には、社内要員74.1%，派遣要員25.9%であるが、オペレーターでは派遣要員の比率が54.7%と高い。

コンピューターユーザーの場合、製造業50.7%，卸売小売業22.5%，金融保険不動産業11.3%等の順で、1事業所当たりコンピューター要員は25.3人である。その内訳は、プログラマー7.0人、S E5.5人、オペレーター、パンチャー各4.2人となっている。

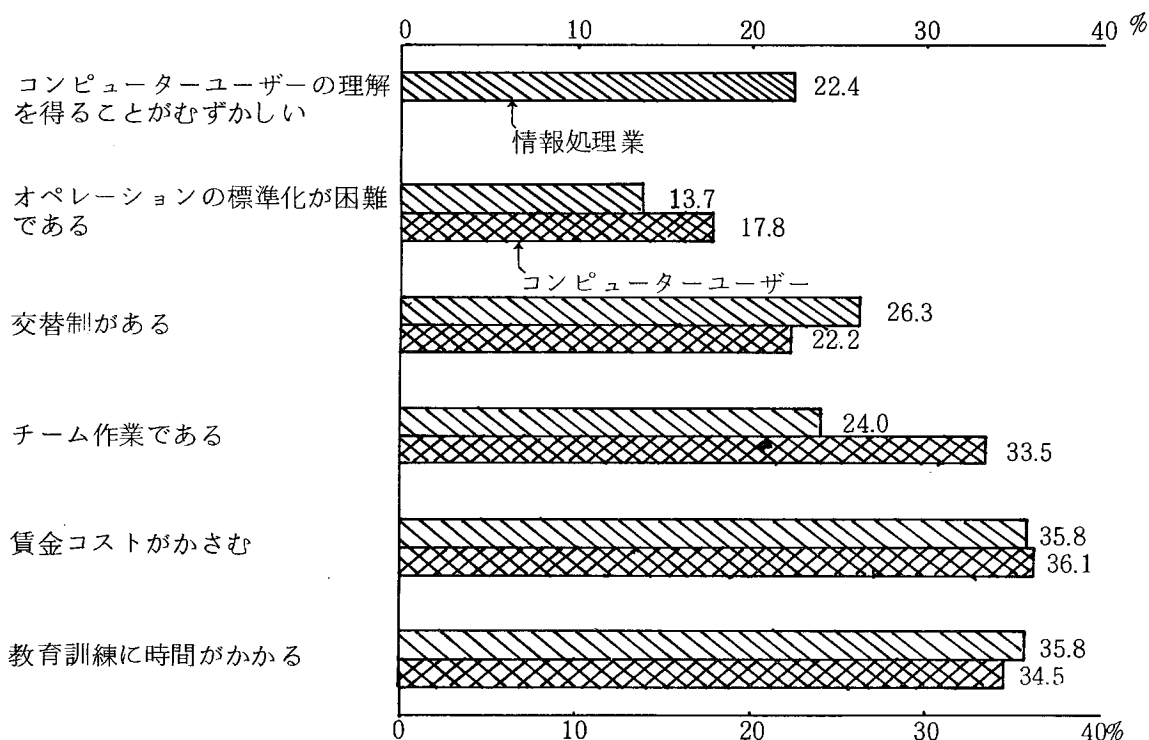
年齢構成は、情報サービス業、ユーザーともに35歳未満の若年層が90.0%，81.6%を占めて高い。オペレーターについても35歳以上の占める比率は、情報サービス業で4.1%，ユーザーではやや高いがそれでも13.5%に止まる。（第1図）

第1図 コンピューター要員の年齢構成



54年度中の採用状況をみると、新規採用者、中途採用者はほぼ同数の採用となっているが、中途採用もほとんどが34歳以下の若年層である。「中高年者をオペレーターとして採用または使用することについて何か障害に感じる点がありますか」という設問に対して、情報サービス業、ユーザーともに62%の事業所が障害ありと回答している。障害の具体的内容としては、「賃金コストがかさむ」「教育訓練に時間がかかる」「チーム作業」などをあげる事業所が多い（第2図）。

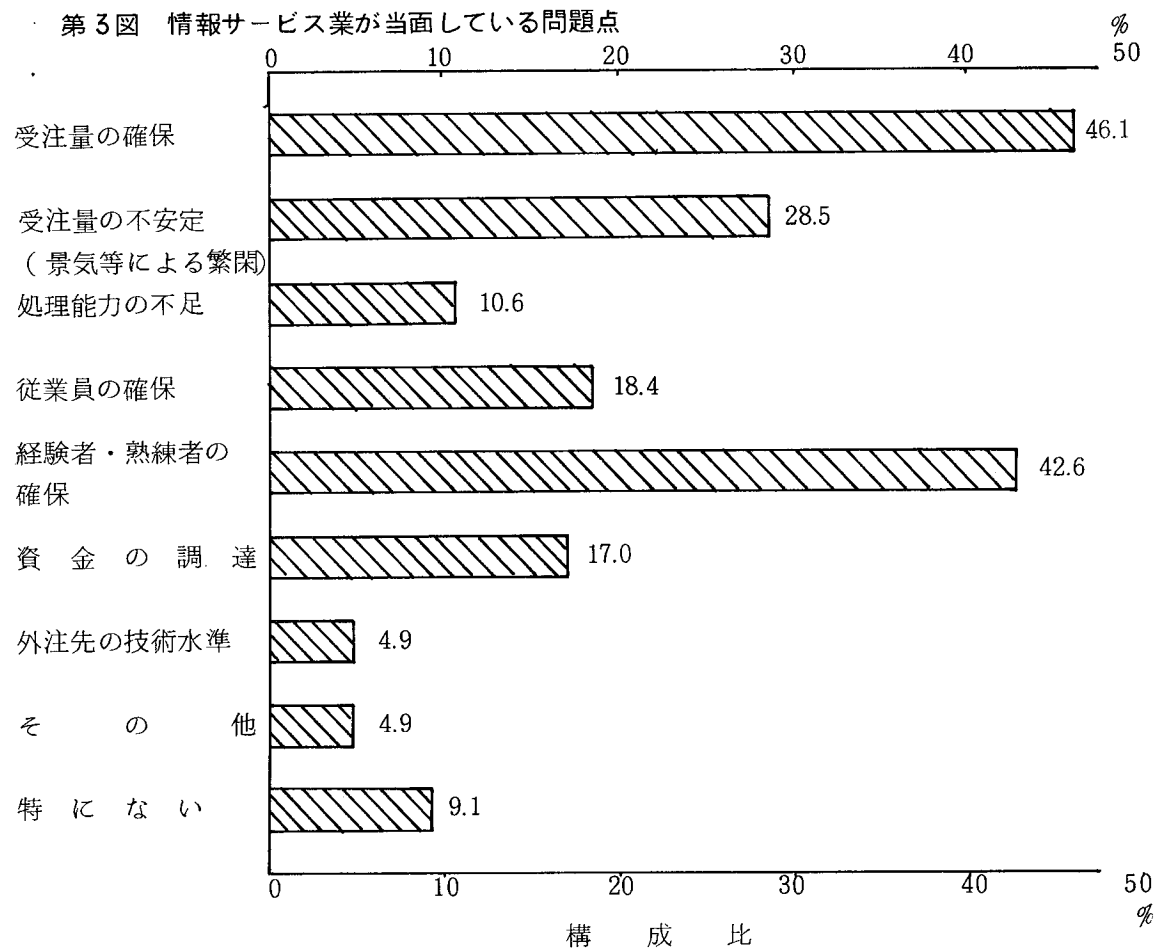
第2図 中高年者採用又は使用上の障害要因（DA）



しかし、中高年者を現に中途採用した事業所では、76%の事業所が「大体満足」と答え、その理由として、多くの事業所が「真面目で信頼感がある」をあげている。

コンピューター要員の確保状況については、新卒者を採用計画の90%以上充足し得たとする事業所は、情報サービス業では55.8%、ユーザーでは72.5%に止まり、中途採用者についても似たような状況にある。「要員を十分確保できないために、業務上何か支障を生じていますか」に対しては、「注文があるが受けられない」（37%）「残業時間が長くなっている」（26%）をあげる事業所が多い。

特定サービス産業実態調査でも「当面している問題点」として、「経験者熟練者の確保」をあげるところが43%に達し、しかもその比率は年々上昇している。（第3図）

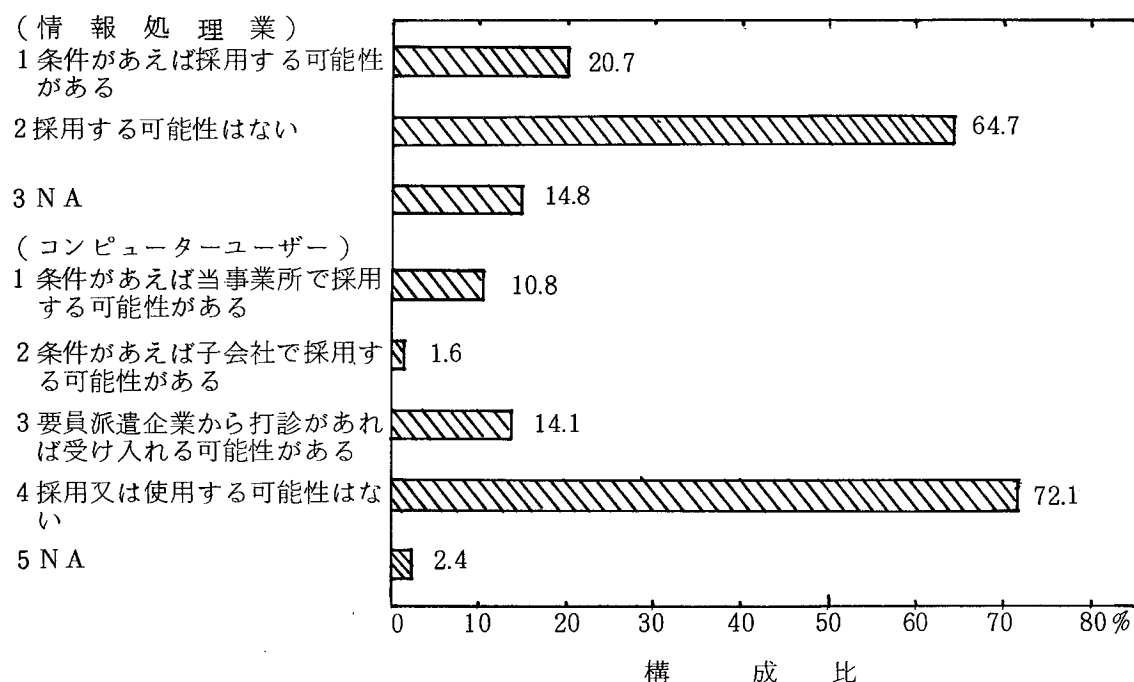


資料出所「特定サービス産業実態調査」(通商産業省)

このような状況の中で、公共職業訓練施設においてオペレーター養成コースを設けることの妥当性について業界の反応をみるため次の質問を行った。「公共職業訓練校において中高年者を対象にソフトウェアおよびオペレーションについて基礎教育を行うコースを設けた場合、貴事業所ではその修了者をオペレーターとして採用する可能性がありますか。」

これに対する回答は、「条件があれば採用する可能性がある」は20%に止まった。ユーザーについては、「自社または子会社で受入れる可能性がある」は11%とさらに低い。しかし、「要員派遣業から打診があれば受入れる可能性がある」とする事業所が14%みられた。なお、採用見込賃金は、下限14～15万円、上限20～25万円である。

第4図 訓練校に中高年向けコンピューターコースを開設した場合、修了者の採用可能性



以上のように現段階では、オペレーターについても中高年を中途採用している企業は少ない。また、公共訓練校に中高年向きコースを開設した場合、修了者の受入れに対して積極的態度を示す事業所は少ない。しかし、オペレーター要員については、要員確保がさらに困難になる事態が予想されるため、中高年者で十分オペレーションをこなすことができることを実際に示すことによって要員に対する需要が増大することは十分期待できるように思われる。

2) 卸売・小売業

サービス業と並んで石油ショック以降の雇用吸収の主力部門を形成している卸売・小売業について職種開発の可能性を検討してみよう。

卸売・小売業の特徴の一つは、小零細規模の事業所の比率がきわめて高いことである。従業員規模1～4人の事業所の占める比率は、商店数で卸売業46.6%、小売業85.0%を占め、従業者数でもそれぞれ12.5%、50.0%となっている。卸売・小売業では、50人以上を大規模事業所と呼んでいるが、全従業者のうち規模50人以上の占める比率は、卸売業で26.7%、小売業で11.1%に止まる。

しかし従業者の規模別変化率をみると、比較的大中規模で伸びが高い。昭和51～54年における小売業従業者の規模別増加率は、1～4人の小規模事業所が3.8%増に止まったのに対し、5～49人の中規模事業所及び50人以上の大

規模事業所でともに10.0%の増をしめした。この大中規模小売業の伸びは、スーパーチェーン拡大の影響が大きい。因みに、スーパーの小売業売上高に占めるシェアは、昭和41年には5.4%であったが、51年には14.1%，54年には14.5%に高まり、百貨店のシェアが漸減傾向を辿っているのと対照的である。

国勢調査の雇用者ベースで、昭和45～55年の10年間に卸売・小売業の雇用者がどの職種で伸びているかをみてみよう。卸売・小売業全体の増加数は202万人であるが、職種別内訳は、販売従事者の82万人が最も多く、ついで事務従事者48万人、サービス職業従事者30万人、技能工・生産工程・労務作業員27万人等の順である。なお、国勢調査の卸売・小売業には商業統計では除外されている飲食店が含まれており、サービス職業従事者（主に調理人、給仕人）の増加が大きいのはそのためである。また、技能工・生産工程・労務作業員のうちでは、運搬労務作業員、修理作業員等が主である（第11表）。

第 11 表 卸売・小売業雇用者の職種別変化

(千人)

	昭和 45 年	55年	増 減 数	増 減 率
計	6,289	8,310	2,021	32.1%
専 門 技 術	73	91	18	25.0
管 理	533	688	155	29.2
事 務	1,363	1,847	484	35.5
販 売	2,507	3,330	823	32.8
農 林	4	3	△ 1	△ 13.5
採 鉱 採 掘	1	0	△ 0	△ 42.9
運 輸 通 信	174	145	△ 29	△ 16.7
技能工・生産工程・労務	796	1,068	272	34.2
保 安	15	13	△ 3	△ 16.4
サ ー ビ ス	825	1,124	300	36.3

資料 総理府統計局「国勢調査」

増加率でみると、卸売小売業全体で32.1%の増加となっており、サービス、事務、技能工・生産工程・労務、販売の増加数の多い職種が36～33%といずれも平均を上回る伸びを示している。

次に性別にみると、男子114万人増（31.3%増）、女子88万人増（33.3%増）と男女ともに増加しているが、男子では販売（54万人増）、技能工・生産工程・労務（18万人）、事務（16万人）、サービス（15万人）の伸びが大きく、女子では、事務員（32万人）、販売（28万人）、サービス（15万人）の

順である。

このように男子、女子ともに販売従事者の伸びが大きいですが、どの年齢階層で増えているかをみてみよう。第12表は、昭和45年、50年の5歳階級別雇用者をそれぞれ5年後の対応する年齢階級の雇用者と対比して増減数を求めた結果である。プラスの数字は、他職種または無業者からの流入が流出を上回ったことを意味する。これで見ると、男子の場合、15～19歳、20～24歳の年齢階層では前期、後期合わせて112万人の大幅増加があり、30歳以上の場合45～50年では40～54層において若干の増加を示したが、50～55年では各年齢層とも減少している。これに対して女子の場合は、15～19歳で26万人増加、25～29歳で減少、30歳から49歳に至るまではどの年齢層でも増加しており、その数は31万人に達する（第12表）。

第12表 5年毎の年齢別販売従事者の変化

イ 男子

(千人)

	A 昭和45→50年	B 50年→55年	A + B
(15～19歳)→(20～24歳)	328	313	641
(20～24歳)→(25～29歳)	268	208	476
(25～29歳)→(30～34歳)	28	△ 71	△ 43
(30～34歳)→(35～39歳)	△ 4	△ 113	△ 117
(35～39歳)→(40～44歳)	△ 7	△ 60	△ 67
(40～44歳)→(45～49歳)	10	△ 43	△ 33
(45～49歳)→(50～54歳)	3	△ 20	△ 17
(50～54歳)→(55～59歳)	4	△ 13	△ 9
(55～59歳)→(60～64歳)	△ 5	△ 17	△ 22
(60～64歳)→(65～69歳)	△ 12	△ 28	△ 40

ロ 女子

(千人)

	A 昭和45→50年	B 50年→55年	A + B
(15～19歳)→(20～24歳)	108	153	261
(20～24歳)→(25～29歳)	△ 186	△ 100	△ 286
(25～29歳)→(30～34歳)	6	25	31
(30～34歳)→(35～39歳)	45	79	124
(35～39歳)→(40～44歳)	41	63	104
(40～44歳)→(45～49歳)	21	28	49
(45～49歳)→(50～54歳)	5	△ 2	3
(50～54歳)→(55～59歳)	△ 2	△ 12	△ 14
(55～59歳)→(60～64歳)	△ 7	△ 21	△ 28
(60～64歳)→(65～69歳)	△ 7	△ 19	△ 26

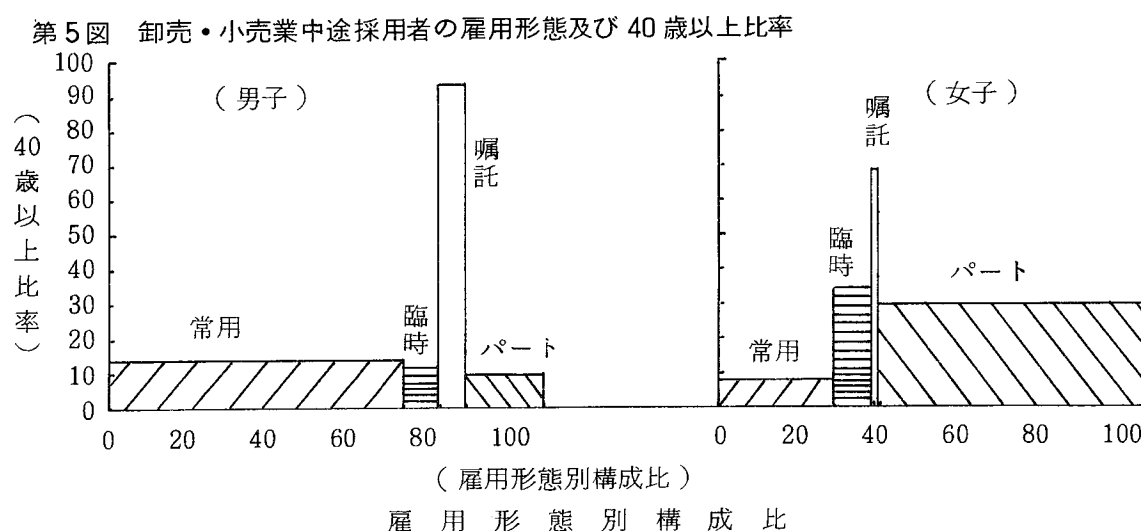
資料 総理府統計局「国勢調査」

このことから卸売小売業の雇用増は、男子若年層の大幅な流入と中高年女子の流入によって達成されたものであることがわかる。中高年男子で販売員として再就職する者は少ないとみてよいであろう。

卸売・小売業における雇用需要の動向をさらに具体的に把握するため、当センターにおいて昭和55年10月、従業員規模10人以上の卸売・小売業（飲食店を除く）の事業所 2,500 所に対してアンケート調査を行い、919所（36.7%）の有効回答を得た。事業所の業種別構成は、卸売46%、小売52%である。また、規模別には300人以上13.3%、30～299人38.4%、10～29人48.3%であり、大・中規模事業所の動向ということになる。

従業員の性別構成は、男子、女子ほぼ等しいが、雇用形態は性によって大きな違いがある。男子の場合はほとんど常用であるが、女子では常用は6割に過ぎず、パートが4割を占める。1,000人以上の大企業（56所）では、男女合わせた従業員全体の常用比率60%未満の事業所が57%に達する。

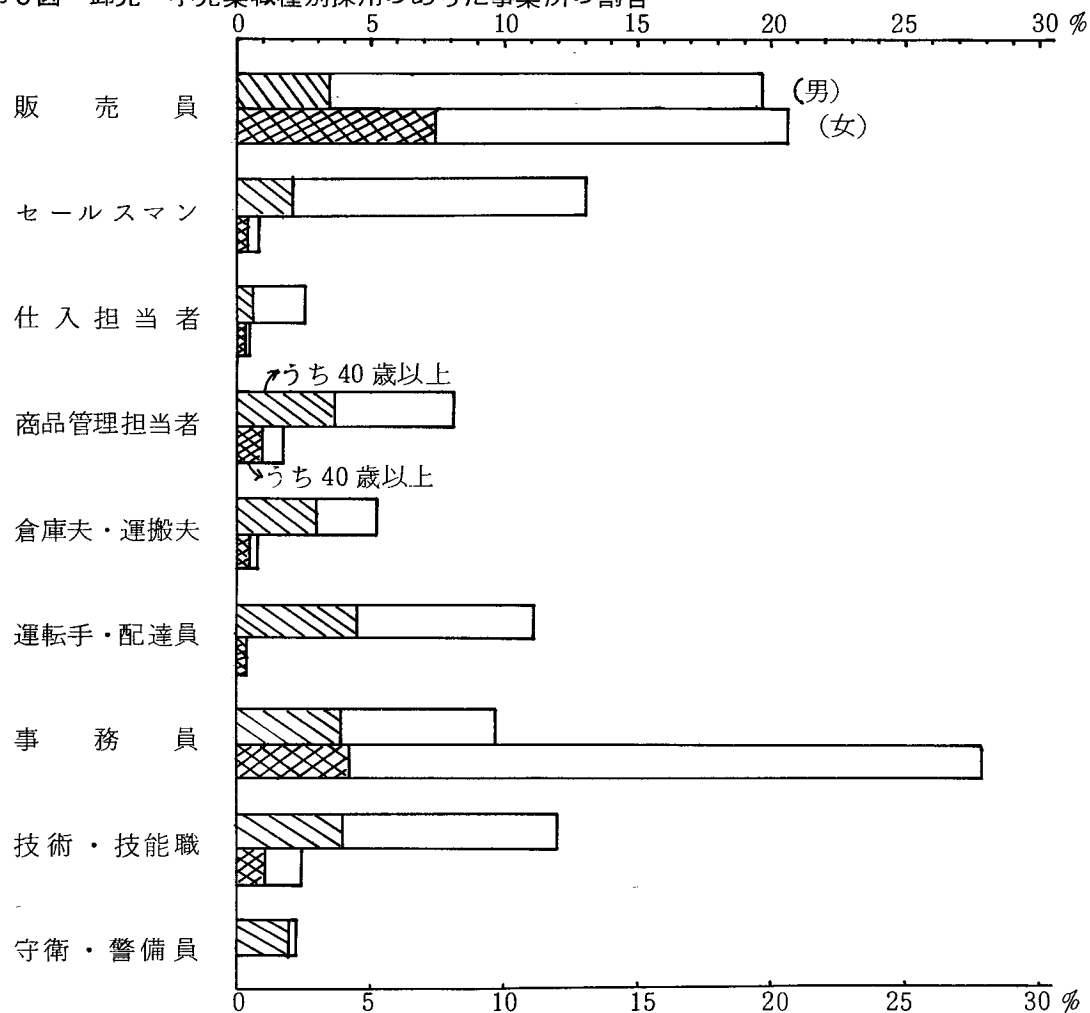
54年度中の採用実績は、1事業所当たり新卒者10.6人、中途採用者16.5人で中途採用が多い。中途採用者の内訳は、男子5.2人、女子11.4人で女子が多く、また男子中途採用者の雇用形態は67%が常用であるが、女子の場合、64%はパートである。さらに中途採用者のうち40歳以上の占める割合は、男子の17.7%に比べて女子では24.3%を占める。



中途採用者の採用職種については、職種別採用数は調査しなかったので採用のあった職種の事業所比率をみると、男子では販売員（19.7%）が最も高く、以下、セールスマン、技術・技能職、運転手・配達員、事務員、商品管

理の順である。40歳以上についてみると、倉庫夫・運搬夫、技術・技能職、商品管理、販売員、事務員、倉庫夫・運搬夫の順である。女子の場合は、年齢とは無関係に、販売員と事務員の2職種に集中している（第6図）。

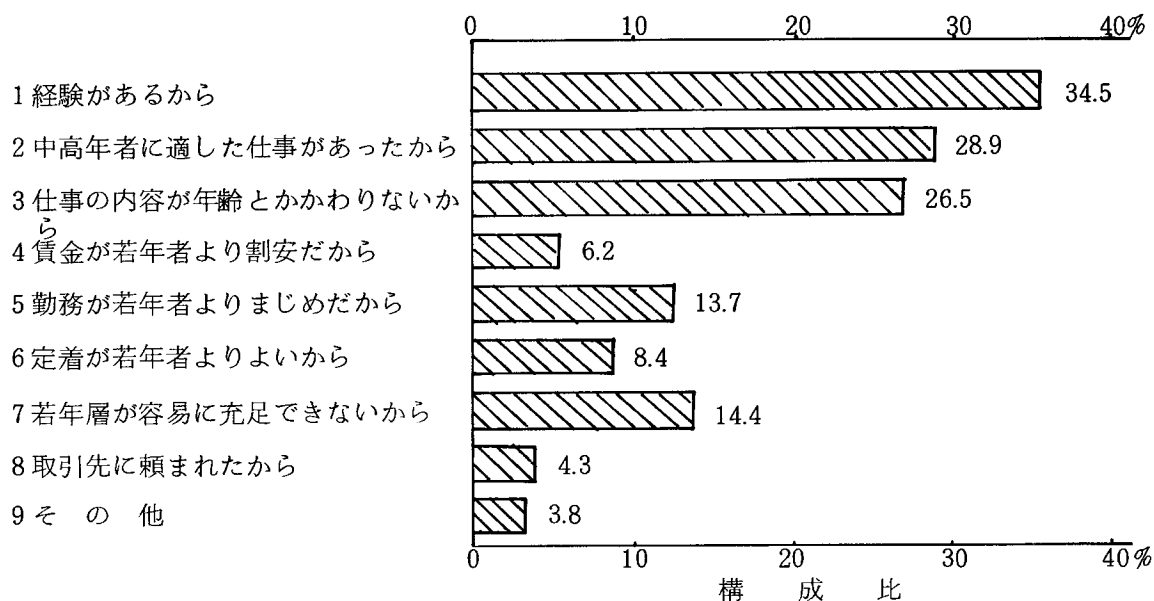
第6図 卸売・小売業職種別採用のあった事業所の割合



40歳以上の中途採用者を採用した理由として多くあげられた項目をみると「経験があるから」（34.5%）が最も多く、以下「中高年者に適した仕事があったから」（28.9%）、「仕事の内容が年齢とかかわりないから」（26.5%）等の順である（第7図）。

また、中高年求職者に対する教育訓練コースを開設することについて採用側の立場から採用の可能性について意見を求めるため次の質問を行った。

第7図 卸売・小売業中高年者の採用理由



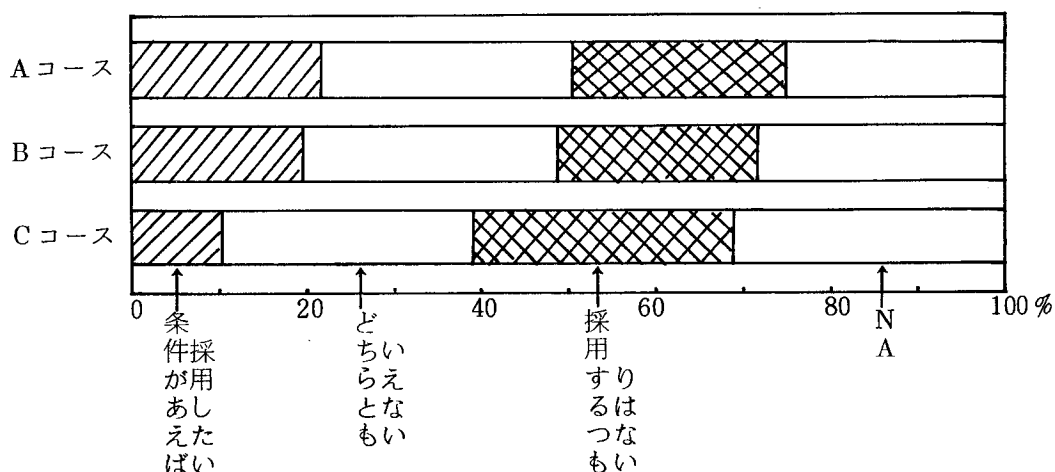
A ある程度，販売，セールスの経験のある人に対して，市場調査，商品開発，仕入計画等，販売促進に関する専門教育を行う。

B 販売未経験者に接客技術等販売の基礎教育を行う。

C 販売未経験者に経理・簿記及びコンピューターに関する基礎教育を行う。

回答結果は，A22%，B20%，C11%の順であった（第8図）。専門教育，基礎教育いずれについても約2割が採用可能性ありと回答したわけであるが，聴取調査で得た印象も販売員に関しては消極的な意見が多かった。若年層を採用して社風にあった販売員に養成しようとする意図が強いようである。しかし嘱託社員やパートタイマーについては求人意欲は強い。

第8図 訓練校に中高年向けの販売関連コースを開設した場合の採用可能性



例えば、スーパーのユニーでは、従業員10,883人のうち正規社員は61%で、女子パートタイマーが35.1%、男子嘱託社員（サン社員と呼んでいる）3.9%（420人）で、嘱託社員は65歳までとしている。またニチイの場合をみると、従業員（19,000人のうち正規社員は42%で、パートタイマー53%、嘱託社員（契約社員と呼んでいる）43%（820人）である。嘱託社員は、定年前後の高齢者を、従前の経験は一切問わずに人柄をみて採用し、小規模ディスカウントストアの店長又は管理者、大型店の販売主任に任用している。仕入管理はセンターが分担し、パートタイマーの採用・指導管理に対してはきめ細かな指導マニュアルが整備されていて、未経験者でも十分対応してゆけるという考え方である。

販売員は、スーパーのようなセルフサービスと専門店のような対面販売とでは職務内容が異なるので一概にはいえないが、第9図にみるように接客技術、商品知識、商品調整（顧客の要求に合わせて商品を調整する能力）、陳列・広告（POPなど）、苦情処理、売場事務、販売管理（売場の買物情報をマーチャンダイザーに伝達する能力）等に関して多面的な能力が要求される。これらのうちで最も重視される項目は、買物をとおして顧客に満足感を与える能力があるとされ、それは多分に人柄に左右されと考えられている。商品知識や苦情処理は、売場での経験が最上の教師とみられている。off JTの知識教育は補完的に位置づけられているに止まる。

現在東京都では、中高年女子を対象にした販売科（呉服コースと育児用品コース）と中高年男子を対象にした家電サービス科（商品知識コース）が開設されている。前者は未だ開設されて間がないが、女子の経験を生かせる職種であり、定員を超える応募者があり、求人の引合いも徐々に増えているといわれる。これに対して後者は、応募者、求人ともにきわめて少なく、目下、開店休業の状態にある。家電サービス科のうちでも電工コース、家電修理コースは人気が高く、多数の応募者を集めているのと比べて対照的である。

以上みてきたように、国勢調査による販売従事者の動向、アンケート調査、聴取調査の結果等から総合的に判断して、販売職種は、公共訓練施設における男子中高年向けの職種としては考え難い。設定するとすれば女子中高年を対象にした職種とすべきであろう。

経営理念の日々実践マナーアップをめざす

第9図 販売職の専門家になるために

- ① 販売員の使命（店は客のためにある）
（販売員の身だしなみ）（あなたと販売目標）
プロ販売員の自覚（自己啓蒙）
- ② あなたはだれからも信頼される販売員である。
- ③ 私は明るい性格で人に好かれる。
- ④ 私は誠実と親切を毎日実行している。
- ⑤ 私は心も体も健康である。
- ⑥ 私は自分で定めた目標を必ず達成する。

- ② ① 比較選択できる品ぞろえ
- ② 商品にふさわしい価格の設定
- ③ 商品のチェック機能が万全である（品質がよい、不良品がない）
- ④ 販売サービスがよい
- ⑤ 購買環境がよい（美しい、安心、心地よい）
- ⑥ お客様に有利で的確な情報を流す

- ③ ① 売場の整理、整頓、清掃
- ② 品切れ商品の点検
- ③ 値札の確認
- ④ 陳列方法の研究
- ⑤ 商品知識の修得

- ④ ① 売す陳列のポイント
- ② 商品がすぐ探し出せるか
- ③ 商品に触れやすいか
- ④ 商品を取り出しやすいか
- ⑤ 比較できやすいか
- ⑥ 豊富で、立体感があるか
- ⑦ 価格、規格がすぐわかるか
- ⑧ 関連陳列が工夫されているか
- ⑨ ディスプレイ・POPの書き方etcの知識

- ⑦(1) 仕事をすすめ上での考え方、仕事、目的の明確化
- ⑧(2) 具体的な仕事のすすめ方
- ⑨(3) 命令の受け方と報告のしかた（5W1H）

- ⑩ ① 準備、メモ用紙、筆記具必携
- ② 電話の受け方、かけ方
- ③ 早く正確に感じよく
- ④ 用件のきき方（5W1H）
- ⑤ 言葉使い

- ⑪ ① 毎日計画的に行動し毎日反省し、それを次の日の資料にしていくため10の反省チェック表を作成し実施する。

- ① 販売員の心がまえ
- ② わたしたちの果すべき役割
- ③ 客待ち時間の活用法
- ④ 商品陳列とPOP広告

- ⑤ ① 購買心理の7段階
- ② 応対7大用語と活用例（接客用後）
- ③ 応対販売の7段階
- ④ お客様さまの性格別応対法
- ⑤ 応対販売に必要な商品知識
- ⑥ ※ロンクレジットの知識

- ⑩ ① 品質保証のアフターサービス
- ② お客様の要望を次回に生かすフィードバック
- ③ 売場の管理
- ④ 商品管理の必要性
- ⑤ 10の反省チェックリスト

- ⑤ ① 購買心理の7段階
- ② 注意
- ③ 興味
- ④ 信頼
- ⑤ 信用
- ⑥ 運
- ⑦ 購買決定
- ⑧ 欲望

- ⑥ ① 7大用語
- ② ① いらいやいませ
- ③ ② ありがとうございます
- ④ ③ かしてこまりました
- ⑤ ④ 少々お待ち下さいませ
- ⑥ ⑤ お待たせいたしました
- ⑦ ⑥ 相済みません
- ⑧ ⑦ お恐れいります
- ⑨ ⑧ 又お願い致します

- ⑫ ① 商品の受入れ（個々検収）
- ② 商品の品出し（一品検収）
- ③ 商品の陳列と保全
- ④ ロスの防止
- ⑤ 商品在庫の調査確認
- ⑥ 商品の発注、補充
- ⑦ 売れ筋商品の把握

- ⑬ ① 商品はきちんと整理されているか
- ② 売場が汚れていないか
- ③ 陳列ケースはきちんと整っているか
- ④ 備品器具が整理されているか
- ⑤ 万引や盗難の防止は万全か
- ⑥ 売場が留守にならないか
- ⑦ お客様の問い合わせに應對できるか

- ⑭ ① お客様の要望はメモする
- ② 苦情、注意の申すの検討
- ③ お客様の心理を知る
- ④ お客様の要望を自分の行動、自店の売場で実現する

- ⑮ ① 商品価値とは
- ② 品質管理の知識、やり方
- ③ 不良品を自店又は自分の責任にする姿勢
- ④ 品質保証
- ⑤ アフターサービスのやり方と重要性の認識

- ⑯ ① 販売上必要な商品知識
- ② 商品知識とセーリングポイント
- ③ 品質が他の類似品とどう違うか
- ④ 用途について特長がないか
- ⑤ 取り扱い保存に便利でない点がないか

- ⑰ ① 短気なお客さま
- ② 気の長いお客さま
- ③ 無口なお客さま
- ④ おしゃべりなお客さま
- ⑤ 送いやすいなお客さま
- ⑥ 送いやすいなお客さま
- ⑦ 疑い深いお客さま
- ⑧ 内気なお客さま
- ⑨ 物知りなお客さま

(3) 管工事業

昭和53年事業所統計調査によると、管工事業の事業所数は37,766所、従業者は38万人（うち雇用者31万人）である。全事業所中、従業者規模1～4人の事業所が35.2%を占め、5～9人規模の35.0%を合わせると70.2%に達する。100人以上の事業所は160所、0.4%に過ぎない。雇用者の規模別構成も、1～9人が26.5%を占める典型的な零細企業性産業である。昭和47～53年の間に事業所数で、44.9%増、従業者で27.4%の増加となっている。

管工事業は、建設業に属する第2次産業であり、われわれの職種開発の目標から外れることになるが、新設工事のほか補修工事を兼営している事業所が多いとみられ、後者は修理業としてサービス業に含まれる性格をもっている。また、管工事には、監督者、施工技能者のほか設計・積算・申請などの職務従事者が必要である。われわれは、まさにこの点に着目してこの業種に対するニーズ調査を行ったわけである。

調査対象地域は、東京都および神奈川県に限定し、管工事業協同組合傘下の事業所300所に対してアンケート調査を行い、162所（54%）の有効回答を得た。なお調査時期は昭和55年8月である。

回答事業所の従業員数は15,980人、うち常用労働者96.4%、臨時・季節労働者1.6%、家族従業者0.7%である。また、職種別構成は、現場施工監督が36.0%で最も多く、事務、工事施工技術・技能者が各18%、設計・積算、営業が各10%である。サービス技術者は3.5%で少ない。

今後6カ月以内の採用見込みについては、58%の事業所が「あり」と回答しており、職種別には、工事施工・技術技能者（36%）、現場施工監督（32%）、設計・積算（25%）の3職種が高い。採用見込数として計上された人数は、全体で449人、うち技術・技能者154人、現場監督153人、設計・積算56人となっている。見込初任給は、事務が若干低く、他はいずれも15～20万円としている。

このような状況の事業所に対して「公共職業訓練校において、もっぱら図面書き、申請書の作成又は営業等の業務に必要な知識・技能を教えるコースを設けた場合、貴社において当該コースの修了生を採用する可能性がありますか」を質問した。結果は、「採用したい」58%、「採用するつもりはない」36%であった。

われわれが今回実施した人材ニーズ調査のうちでは最も高率の肯定回答である。管工事業は、事業開設について都道府県知事の認可を必要とするだけでなく、工事ごとに所管官庁に工事概要を提出して認可を受けなければならないこととされており、このための図面書き、申請書の作成に関連した仕事が少くない。管工事業において管埋設、管接続等の現場要員が求められていることは事実であるが、図面、申請等ができる要員を養成できれば十分採用の可能性があると思われる。そのための知識、技能は、中高年者にも十分習得可能であろう。

(4) 今後の課題

能開訓練受講者のうち第3次産業関連職種の比率は、「サービス系」職種に限定した場合19.7%であるが、「情報処理系」を含めると48.9%に達する。趨勢的には、「サービス系」の中の「建築物等維持保全型」および「情報処理系」の中の「事務型」の伸びが目立つ（以上、いずれも都道府県立訓練校）。

本報では、雇用増加率の高い分野で第3次産業開練職種の開発可能性を探るため、卸売小売業の販売員、情報処理産業のコンピューター要員について検討を加えたが、販売員については女子中高年向き、コンピューター要員の場合はオペレーター要員に限定すれば成功の可能性があると判断された。

しかし、これまで第3次産業関連職種の開発に先導的役割を果たしてきた東京都や神奈川県等の経験（第2部参照）に照らして、「事務型」および「建築物等維持保全型」が無難な職種設定の方向であると思われる。

公共訓練施設における新規職種開発成功の条件を整理してみると、まず需要側の条件として、第1は、雇用需要が存在することである。但し、この場合、公共職業安定所における求人の多寡は必ずしも問題にならないことに留意すべきである。ビル管理が良い例であるが、従来、安定所にはビル清掃従事者に対する求人は多かったが、ビル設備の維持管理技術者に対する求人はほとんどなかったといわれる。訓練校においてかかる技術要員の養成が行われていることが業界関係者の知るところとなり、やがて安定所へも求人がかかるようになったわけである。この点で、ビル管理科は、訓練による中高年雇用創出のモデルケースとして高く評価されるべきであろう。この場合、新しい業種として登場して間もないビル管理業界の訓練ニーズを訓練校がうまく擲んだこと、しかもこれが若年層と比較的競合しない分野での求人であったこと、潜在的求人の存在がビル管理関連組合によって組織化されたことなどが、その成功の要因としてあげられる。

本報第3部で紹介されている校正の場合も同様で、安定所には校正に関する求人はほとんどあがってこないが、校正業務に対する潜在的ニーズは少なくないようである。校正、編集、リライトなどの専門家が育成され、それを活用する体制ができ上がれば、これらの業務を外注に向けたいと考える企業は、印刷出版業界に限らず、学術研究部門や一般企業にもかなりあるのではないかと考えられる。

需要側の第2の条件は、訓練校における技能習得が業界によって評価される性質のものであるかどうかである。前述のビル管理科の基本技能とされるボイラーの着火運転に未経験者がつくことは難しいが、販売員は、買物に行った時の経験は誰にもあり、あとは経験が最上の教師とされている。職務遂行能力のうち、対物処理機能、情報処理機能には基礎訓練がモノをいうが、対人関係処理機能を訓練校の基礎訓練で向上させることはかなり難しいように思われる。訓練校がテクニカルスキルだけでなく、ソーシャルスキルの付与を期待されていることは事実であるが、そのためにはまずソーシャルスキルの訓練方法の開発が必要であろう。

次に供給側の条件であるが、これには雇用の安定性、社会的評価など一般的要件のほか中高年者の意識特性から要請される側面がある。中高年者の意識特性は、家族の生計費がかさみ、昇進期待意識も強い中年層と定年後の第二の人生を気楽に過ごしたい考える者が多い高年層とでは求職態度にも大きな違いがある。「建築物等維持管理」に含まれるビル管理、造園、表具、家屋営繕などの各職種は、いずれも高年層向きの職種として開発されたものである。これらの職種が高年者に人気があるゆえんのは、仕事の独立性が高いという共通項のほか、趣味・生きがい・健康管理によいなど高年者の意識特性に合っているからであろう。

他方、中年層に適した第3次関連職種は現段階では、「事務系」のほか、「技術専門型」のトレース、「衛生福祉型」の家政などがあるが、「事務系」以外は主に女子向け職種であり、男子中年層に適した職種の開発が期待されるところである。男子中年層向け職種開発の方向として、従前の職業経験のできるだけ生かせる職種であること、経験を生かせない場合もキャリアの蓄積が可能な職種であること、などの条件をみたす職種であることが望ましい。この点、能開訓練は、未経験の職種への転換を前提に設定されたコースであり、従前の経験の上に十〇の技能を付与するという目的意識が希薄である。訓練校での習得技能に高い評価を得るためにも、職務経験者に対してより高次の資格ないし実務能力を付与するコースの開設が検討されるべきであろう。

例えば、経理経験者に対して完全な財務諸表作成能力を付与するコース、販売経験者に仕入管理能力を付与するコース、事務経験者にOAの活用による事務改善能力を付与するコースなどが考えられる。

また、「加工組立系」と「情報処理系」の中間的性格の職際的コースを開設することも一つの方向であろう。配管工事業において図面書き，申請等を担当できる者が相当数求められていることはわれわれのアンケート調査で確認されたが，電気工事業でも，「実務ができなくても電工の資格を取得している人を監理監督者に育成したい」というような人材ニーズがある。

第3次産業関連職種の開発は，今後も引続き当研究センターの重要な研究課題であり，次には，中年層に焦点をあてた研究に取り組んでみたいと考えている。

第2章 第3次産業関連職種開発のための
需要動向調査結果報告

目 次

I. 調査の対象と方法	34
II. 調査結果の概要	35
1. コンピューター業務関連業種	35
1) 調査対象事業所の概要	35
2) 従業員の現況	37
3) 採用・配置の状況	40
4) 従業員の過不足（採用予定数に対する充足）の状況	42
5) 訓練職種開設に対する意見	44
2. 卸売・小売業関連職種	46
1) 調査対象事業所の概要	46
2) 従業員の現況	47
3) 採用・配置の状況	48
4) 従業員の過不足状況	51
5) 訓練職種開設に対する意見	57
3. 設備工業関連職種	57
1) 調査対象事業所の概要	57
2) 従業員の現況	58
3) 採用の状況	59
4) 訓練職種開設に対する意見	60

I. 調査の対象と方法

本報告は、第3次産業関連訓練職種の開発のために実施した特定職種の人材需要動向調査結果をとりまとめたものである。調査は、「電子計算機要員の需要に関する調査（A調査）」（情報処理サービス業のうちソフトウェア業対象）、「電子計算機要員の需要に関する調査（B調査）」（コンピューターユーザー対象）、「卸売、小売業における人材の需要に関する調査」及び「設備工事業における技術者・技能者等需要調査」の4調査である。各調査の概要は次のとおりである。

1. 電子計算機要員の需要に関する調査（A及びB調査）

1) 調査の目的

情報化社会の進展に対処して情報処理技術・技能者の養成確保を図り、併せて中高年齢労働者の雇用の促進に資するため、公共職業訓練施設に情報処理関連職種開設の可能性について検討するための資料を得ることを目的とする。

2) 実施時期

昭和55年10月1日～同年10月31日

3) 調査の方法

郵送自計

4) 調査対象

A調査、B調査ともに「コンピューター年鑑」（昭和51年）

登載事業所からA調査はソフトウェア業818所、B調査はコンピューターユーザー1,083所を抽出して調査対象とした。

5) 回収

A調査の有効回答事業所数は409所で、回収率50.0%、B調査の有効回答事業所数は631所で、回収率は58.2%である。

2. 卸売・小売業における人材の需要に関する調査

1) 調査の目的

卸売・小売業の近代化に必要な人材の養成確保を図り、併せて中高年齢労働者の雇用の促進に資するため、公共職業訓練施設に卸売・小売業関連訓練職種開設の可能性について検討するための資料を得ることを目的とする。

2) 実施時期

昭和55年11月1日～同年12月10日

3) 調査方法

郵送自計

4) 調査対象

「会社企業名鑑」（総理府統計局）（昭和52年版）から、卸売・小売業に属する2,500事業所を抽出した。

5) 回 収

有効回答事業所数は919所で、回収率36.7%である。

3. 設備工事業における技術・技能者等の需要に関する調査

1) 調 査 目 的

設備工事関連職種における技術・技能者の養成確保を図り、併せて労働者の雇用促進に資するため、公共職業訓練施設に当該業種関連職種開設の可能性について検討するための資料を得ることを目的とする。

2) 調査の方法

郵送自計

3) 調 査 対 象

東京都空調衛生工業協同組合、東京都管工事工業協同組合及び神奈川県管工事協同組合（横浜市在住の組合員のみ）に属する組合員から一定の方法で抽出した300社である。

4) 回 収

有効回答事業所数は162所で、回収率54.0%である。

Ⅱ. 調査結果の概要

1. コンピューター業務関連職種

1) 調査対象事業所の概要

コンピューター要員の需要動向について、ソフトウェア業（以下「情報処理サービス業」という。）に属する818所及びコンピューターユーザー1,083所を対象に調査を実施した。有効回答は、それぞれ409所（50.0%）、631所（58.2%）である。

まず、情報処理業について事業所の特徴をみると、規模別構成は、30－99人が41.0%でもっとも多く、ついで10－29人が21.7%、100－299人が16.6%等で総じて中小企業の比率が高い。業務内容では、「ソフトウェアの開発・システム設計」を業とするもの及び「受託計算」を業とするものが、ともに7割強を占め、ついで「要員派遣」を業とするものが5割を占める（第1表、第2表）。

次に、コンピューターユーザーについてみると、規模1,000人以上が44.2%を占めてもっとも多く、ついで300－999人が27.5%、299人以下が26.7%を占め、大企業の比重が高い。その業種は、製造業50.7%、卸売・小売業22.5%、金融・保険・不動産業11.3%の順である（第1表、第3表）。

第1表 調査対象事業所規模別構成比

(情報処理業)

(コンピューターユーザー)

規 模	事業所数	構 成 比
計	409 所	100.0 %
1～ 9人	64	15.6
10～ 29人	89	21.7
30～ 99人	168	41.0
100～299人	68	16.6
300人以上	20	4.8

規 模	事業所数	構 成 比
計	631 所	100.0 %
1～ 299人	169	26.8
300～ 999人	174	27.5
1,000～4,999人	191	30.2
5,000人以上	88	13.9
N A	9	1.4

第2表 調査対象事業所の業務内容(MA)別構成比

(情報処理サービス業) (%)

業 務 内 容	構成比
ソフトウェアの開発, システム設計	73.3
受託計算	76.2
要員派遣	51.1
そ の 他	42.0
N A	0.4

第3表 調査対象事業所業種別構成比

(コンピューターユーザー)(%)

業 種	構 成 比
農 林 水 産 業	0.2
鉱 業	0.8
建 設 業	3.2
製 造 業	50.7
卸 売 ・ 小 売 業	22.5
金融, 保険, 不動産業	11.3
運 輸 ・ 通 信 業	4.6
電 気, ガス, 水道業	0.8
サ ー ビ ス 業	5.9
N A	0.2

2) 従業員の現況

まず情報処理業における従業員構成を職種別にみると、パンチャーが31.2%でもっとも多く、以下プログラマー 24.1%、システムエンジニア、オペレーター各13.5%の順である（第4表）。

一事業所当たりの平均人員は88.6人で、その内訳はパンチャー27.7人、プログラマー21.4人、システムエンジニア、オペレーターが各12.0人である（第5表）。

年齢構成は、35歳未満が90.0%、35～44歳6.7%、45歳以上が3.1%と若年齢の割合が高く、なかでもパンチャー、プログラマー及びオペレーターの職種ではほとんどが35歳未満である。システムエンジニアでは35歳以上の者も16.6%を占めている（第6表第7表）。

従業員を配置先別にみると、社内要員74.1%、派遣要員25.9%である。派遣要員の比率は職種によって大きな差異があり、オペレーターでは54.7%と高く、ついでパンチャーが34.2%で高く、システムエンジニア、プログラマーは2割前後である（第8表）。

第4表 従業員の職種別構成比 (人, %)

職 種	情 報 処 理 業	コンピューターユーザー
従 業 員 数	35,873人	15,838人
構 成 比		
システムエンジニア	13.5%	21.7%
プ ロ グ ラ マ ー	24.1	27.6
オ ペ レ ー タ ー	13.5	16.6
パ ン チ ャ ー	31.2	16.6
営 業	5.4	—
そ の 他	12.0	17.3

第5表 1事業所あたり職種別人員 (人)

職 種	情 報 処 理 業	コンピューターユーザー
計	88.6	25.3
システムエンジニア	12.0	5.5
プ ロ グ ラ マ ー	21.4	7.0
オ ペ レ ー タ ー	12.0	4.2
パ ン チ ャ ー	27.7	4.2
営 業	4.8	—
そ の 他	10.7	4.4

第6表 職種及び性別構成比

(コンピューターユーザー)

職 種	従業員数	構 成 比	
		男	女
計	15,838人	65.6 %	34.3 %
システムエンジニア	3,428	98.1	1.8
プログラマー	4,405	81.4	18.5
オペレーター	2,623	73.8	26.1
パンチャー	2,627	4.7	95.2
その他	2,755	50.0	50.0

第7表 職種別年齢構成比

(%)

職 種	情 報 処 理 業			コンピューターユーザー		
	年 齢 階 級			年 齢 階 級		
	35歳未満	35-44歳	45歳以上	35歳未満	35-44歳	45歳以上
計	90.0	6.7	3.1	81.6	14.1	4.2
システムエンジニア	83.3	15.0	1.6	66.6	31.3	1.9
プログラマー	98.1	1.8	—	93.9	6.0	—
オペレーター	95.8	2.5	1.6	86.4	8.1	5.4
パンチャー	98.5	1.4	—	95.1	2.4	—
営業	68.7	22.9	8.3			
その他	63.5	17.7	22.4	60.0	25.0	15.0

第8表 職種別要員配置及び所属構成比

(%)

職 種	情 報 処 理 業		コンピューターユーザー	
	社 内 要 員	派 遣 要 員	自社従業員	子会社従業員
計	74.1	25.9	93.6	6.4
システムエンジニア	78.1	21.9	100.0	0
プログラマー	82.6	17.4	95.7	4.3
オペレーター	45.3	54.7	85.3	14.7
パンチャー	65.8	34.2	90.0	10.0
営業	100.0	0	—	—
その他	97.1	2.9	93.1	6.9

次に、コンピューターユーザーの場合、従業員の職種別構成は、プログラマーが27.6%でもっとも多く、ついでシステムエンジニア21.7%、パンチャー、オペレーター各16.6%の順である（第4表）。

コンピューター業務に従事する従業員は、1事業所あたり平均25.3人で、プログラマー7.0人、システムエンジニア5.5人、パンチャー、オペレーター各4.2人となっている（第5表）。

なお、事業所の他の業務を兼務している者の場合は、コンピューター業務を主業務とする者のみが計上されている。

年齢構成は、35歳未満に81.6%が集中しており、35-44歳14.1%、45歳以上4.2%である。システムエンジニアでは35歳以上が33.4%を占めて中高年齢者の比率がかなり高い（第7表）。これは、プログラマーの経験を積んだ者の中からシステムエンジニアに登用されるものが多いことによるものとみられる。これについてオペレーターでも35歳以上が13.5%を占めているのが注目される。

コンピューター要員（情報処理業からの派遣員を除く。）は、93.6%が自社従業員であるが、オペレーターでは子会社に所属するものが14.7%と比較的に多い（第8表）。

なお、コンピューターユーザーの要員について、その調達先を職種別にみると、自社従業員のいる事業所の比率がほぼ9割以上を占めているのは当然として、オペレーター、プログラマー、パンチャーの3職種については、コンピューターサービス企業からの派遣員のいる事業所が約1割ある（第9表）。

また、性別構成は、男子65.6%、女子34.3%であるが、システムエンジニアはほとんど男子、パンチャーはほとんどが女子である。女子はオペレーター、プログラマーでもそれぞれ26.2%、18.6%を占めている。（第6表）。

第9表 コンピューター要員の職種別にみた所属先別事業所構成比

（コンピューターユーザー）

（%）

所 属	シ ス テ ム エ ン ジ ニ ア	プ ロ グ ラ マ ー	オ ペ レ ー タ ー	パ ン チ ャ ー
事 業 所 数	544所	561所	537所	505所
自 社 従 業 員	91.3 %	95.2 %	97.6 %	88.7 %
子 会 社 従 業 員	0.8	1.5	1.6	1.4
コンピュターサービス 企 業 の 派 遣 員	3.0	9.7	10.9	8.7
そ の 他	0.8	3.2	0.7	5.1
N A	8.7	4.8	2.4	11.3

注）事業所数は、それぞれの職種について要員がいるとした事業所数をしめす。

以上を総合すると、①コンピューター要員は、情報処理業、コンピューターユーザーを問わず総じて35歳未満の若年者の比重が高い。しかし、システムエンジニア及びコンピューターユーザーのオペレーターについては、35歳以上の比率が15～30%を占めている。

②職種別構成では、情報処理業、ユーザーとともに、システムエンジニア及びプログラマーの両方で4～5割を占めこの他、情報処理業の場合はパンチャーの比率が高い。

③女子の比率（コンピューターユーザーのみ調査）は、パンチャーのほかオペレーター、プログラマーでも2～3割と高くなっている。

④FM産業の発達傾向の中で、情報処理業においては、オペレーター、パンチャーの5～6割を派遣要員にあてている。

3) 採用・配置の状況

情報処理業の場合、54年度中における採用人員は、1事業所あたり新規採用者16.7人、中途採用者が9.6人である。現員に対する採用率は新規採用、中途採用合わせて18.8%と高い。

新規採用者の内訳を職種別にみると、パンチャーが6.3人でもっとも多く、ついでプログラマー5.0人、オペレーター3.5人等の順である。中学・高校卒はほとんどパンチャーであり、短大卒以上はプログラマーが多い。また各種学校・専修学校卒はプログラマーとオペレーターの両者に多い。

中途採用者も、ほとんどが34歳以下の若年層であり、その職種はパンチャーが4.5人と多く、ほかにオペレーター、プログラマー各1.7人、1.6人となっている（第10表）。

次にコンピューターユーザーでは、1事業所あたり新規採用者は3.2人、中途採用者1.6人である。新規採用者及び中途採用者の年歳別、職種別内訳は、情報処理業の場合とほぼ同じである（第11表）

第10表 新規採用者及び中途採用者の職種別1事業所
あたりの平均採用者数（情報処理業）

（人）

職 種	新 規 採 用 者				中 途 採 用 者			
	計	中 学 高 校	各種学校 専修学校	短 大 以 上	計	34 歳 以 下	35 -44歳	45 歳 以 上
計	16.7	7.8	2.7	6.2	9.6	8.7	0.4	0.5
システムエンジニア	0.3	0.0	0.1	0.2	0.6	0.5	0.1	0.0
プ ロ グ ラ マ ー	5.0	0.6	0.9	3.5	1.6	1.6	0.0	0.0
オ ペ レ ー タ ー	3.5	1.5	0.9	1.1	1.7	1.5	0.1	0.1
パ ン チ ャ ー	6.3	5.2	0.6	0.5	4.5	4.5	0.0	0.0
営 業	0.3	0.1	0.0	0.2	0.3	0.2	0.0	0.1
そ の 他	1.3	0.5	0.1	0.6	1.0	0.5	0.1	0.3

第11表 新規採用者及び中途採用者の職種別1事業所
あたり平均採用者数（コンピューターユーザー）

（人）

職 種	新 卒 者				中 途 採 用 者			
	計	中 高 学 校	各種学校 専修学校	短 大 以 上	計	34 歳 以 下	35 - 44 歳	45 歳 以 上
計	3.2	1.6	0.3	1.3	1.6	1.4	0.1	0.1
システムエンジニア	0.1	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.0	0.0
プ ロ グ ラ マ ー	1.0	0.2	0.1	0.7	0.4	0.4	0.0	0.0
オ ペ レ ー タ ー	0.6	0.3	0.1	0.2	0.3	0.2	0.0	0.1
パ ン チ ャ ー	1.1	1.0	0.0	0.1	0.5	0.5	0.0	0.0
そ の 他	0.3	0.2	0.0	0.1	0.2	0.1	0.0	0.1

以上のように、コンピューター要員は大部分、新卒者及び若年中途採用者により充足されており、中高年齢者の採用余地は小さいように思われる。オペレーターについても現段階では、中高年齢者を採用している事業所は少ない。

そこで、これに関連して、「中高年齢者をオペレーターとして採用又は使用することに関わりの障害がありますか。」を尋ねた。これに対する回答をみると、情報処理業、コンピューターユーザーともに6割強の事業所が「障害あり」と回答し、その理由として「賃金コストがかさむ」、「チーム作業である」、「教育訓練に時間がかかる」等の理由をあげている（第12表）。他方、中高年齢者を中途採用したことのある事業所（コンピューターユーザーのみ調査）は76.0%の事業所が「大体満足」と回答しており評価は高い。その理由としては、「真面目で信頼感がある」（85.1%）をあげるものが多く、「経験がある」、「賃金が低くてすむ」はいずれも28.5%に止まった（第13表）。

第12表 中高年齢者採用又は使用上の障害要因（D・A）別事業所の割合

（%）

障 害 要 因	情報処理業	コンピューター ユ ー ザ ー
コンピューターユーザーの理解を得ることが難しい	22.4	—
オペレーションの標準化が困難である	13.7	17.8
交替制がある	26.3	22.2
チーム作業である	24.0	33.5
賃金コストがかさむ	35.8	36.1
教育訓練に時間がかかる	35.8	34.5
そ の 他	23.2	21.0

注) 情報処理業は、中高年齢者をオペレーターとしての採用することについて、障害ありと回答した254事業所（62.1%）、コンピューターユーザーは同じく中高年齢者をオペレーターとして採用又は使用することについて障害ありと回答した388事業所（61.5%）に対する割合である。

第 13 表 中高年齢者に対する評価要因別事業所の割合

(コンピューターユーザー) (%)

評 価 要 因	事業所の割合
経験がある	28.5
真面目で信頼感がある	85.7
若者のいやがる仕事でも不平なく行う	22.8
定着性が高い	—
賃金が低くてすむ	28.5
そ の 他	2.8

注) 中高年齢者を中途採用した事業所で「結果に大体満足している」と回答した事業所 35 所 (76.0%) に対する割合である。

4) 従業員の過不足 (予定数に対する充足) の状況

まず情報処理業において、新卒者の採用予定数に対してどの程度、充足できたかをみると、90%以上充足できたとする事業所が全体の55.8%, 60~90%未満が24.8%, 60%未満が12.2%と90%以上充足しえたとする事業所は半数にとどまっている。とくにシステムエンジニア、プログラマーでは90%以上充足しえた事業所は50%に満たず、60%未満が2割前後を占め、かなりの未充足があることを示している。

中途採用者の充足率は新卒者に比べて低く、とくにシステムエンジニア、プログラマーでは60%未満が30~40%を占める(第14表)。

コンピューターユーザーでは、新卒者の場合、90%以上が72.5%, 60~90%未満が10.4%, 60%未満が10.7%で情報処理業に比較して充足率は高い。

中途採用者については採用企業が少ないため、一概にはいえないが、オペレーターの場合90%以上は54.2%にとどまり、60~90%未満が8.3%, 60%未満12.5%と比較的未充足を感じている事業所が多いようである(第15表)。

これに関連して、「貴社では要員が十分確保できないために、業務上何か支障が生じていますか」との設問(情報処理業のみ)に対する回答をみると「注文があるが受けられない」(36.9%), 「残業時間が長くなっている」(25.9%)のように業務面にかなり支障をきたしていることを示している(第16表)。

第14表 採用予定数に対する職種別充足状況
(情報処理業)

職 種	新 規 採 用 者			中 途 採 用 者			
	採用予定 事業所数	充 足 率 (%)		採用予定 事業所数	充 足 率 (%)		
		60%未満	60-90%		60%未満	60-90%	90%以上
計	310所	12.2	24.8	7.0	242	15.2	50.4
システムエンジニア	45	24.4	17.7	11.1	69	39.1	24.6
プログラマー	202	19.8	27.2	4.4	126	29.3	37.3
オペレーター	149	6.7	16.7	68.4	90	11.1	57.7
パソコンヤー	187	7.4	12.8	72.7	127	7.0	64.5
営業	55	18.1	0.9	67.2	50	18.0	50.0
その他の	80	6.2	6.2	73.7	82	7.3	68.2
				13.7		3.6	20.7

第15表 採用予定数に対する職種別充足状況
(コンピュータユーザー)

職 種	新 規 採 用 者			中 途 採 用 者			
	採用予定 事業所数	充 足 率 (%)		採用予定 事業所数	充 足 率 (%)		
		60%未満	60-90%		60%未満	60-90%	90%以上
計	364所	10.7	10.4	72.5	6.3	103所	63.1
システムエンジニア	22	9.1	22.7	68.2	—	12	50.0
プログラマー	160	15.0	12.5	66.3	6.3	36	66.7
オペレーター	128	9.4	7.8	75.0	7.8	24	54.2
パソコンヤー	182	9.9	6.6	78.0	5.5	43	67.4
その他の	56	3.6	5.4	80.4	10.7	12	50.0
						8.3	25.0

第16表 要員未充足に伴う障害状況（D.A.）別事業所の割合

（情報処理業）

障 害 状 況	事業所の割合
注文があるが受けられない	36.9（%）
納期に遅れが生じている	11.7
残業時間が長くなっている	25.9
そ の 他	4.6
特別の支障は生じていない	39.8
N A	8.8

注）要員未充足に伴う障害ありと回答した事業所
409 所に対する割合である。

5）訓練職種開設に対する意見

「公共職業訓練校において、中高年齢者（40～55歳前後）を対象に1年の訓練期間でソフトウェア及びオペレーションについて基礎教育を行うコースを設けた場合、貴事業所ではその修了者をオペレーターとして採用する可能性がありますか」との設問に対して、情報処理業では「条件が合えば採用する可能性がある」と答えたものが20.7%、「採用する可能性なし」が64.7%である。

コンピューターユーザーでは1割強の事業所が条件次第で自社又は子会社で受入れを可能としているほか、「コンピューター 要員派遣企業から打診があれば受け入れる可能性がある」とする事業所が14.1%ある（表17表）。

なお、これら中高年訓練修了者に対する採用時の賃金条件（初任給）については、情報処理業、コンピューターユーザーとも下限14～15万円、上限20～25万円と回答する事業所が多く、コンピューター要員の賃金は平均的にコンピューターユーザーにおいて高い（第18表）。

第17表 公共職業訓練校に中高年向けコンピューターコース
を新設した場合の修了者の採用可能性別事業所の割合
（情報処理業）

採 用 可 能 性	事業所の割合
条件があえば採用する可能性がある	20.7（%）
採用する可能性はない	64.7
N A	14.8

注）調査票回収事業所数に対する割合である。

(コンピューターユーザー) (M. A.)

採 用 可 能 性	事業所の割合
条件があれば当事業所で採用する可能性はある	10.8 (%)
条件があれば子会社で採用する可能性はある	1.6
コンピューター要員派遣企業から打診があれば受け入れる可能性はある	14.1
採用又は使用する可能性はない	72.1
N A	2.4

注) 調査票回収事業所数に対する割合である。

第 18 表 中高年訓練修了者を採用する場合の初任給階級別構成比 (%)

初 任 給	情 報 処 理 業		コンピューターユーザー	
	賃金下限	賃金上限	賃金下限	賃金上限
79 千円以下	—	—	—	—
80 ～ 99	11.7	1.1	9.1	—
100 ～ 119	27.0	8.2	9.1	9.1
120 ～ 139	17.6	17.6	9.1	5.2
140 ～ 159	25.8	20.0	28.6	14.3
160 ～ 179	1.1	10.5	2.6	6.5
180 ～ 199	1.1	9.4	1.3	6.5
200 ～ 249	2.3	16.4	6.5	19.5
250 ～ 299	—	1.1	1.3	3.9
300 千円以上	—	1.3	—	2.6
無 回 答	12.9	12.9	32.5	32.5

注) 中高年訓練修了者を採用するとした事業所 (情報処理業 68 所, コンピューターユーザー 78 所) に対する割合である。

2. 卸売・小売業関連職種

1) 調査対象事業所の概要

卸売・小売業に属する規模10人以上の2,500の事業所について調査し、919所(36.7%)の有効回答を得た。回答事業所の規模別構成は、10～29人48.3%、30～99人26.8%、100～299人11.5%、300～999人7.1%、1,000人以上6.0%と29人未満の小零細規模がもっとも多い(第19表)。しかし従業員の規模構成では、規模1,000人以上で35.2%と大規模事業所がもっとも多く、以下300～999人28.4%、100～299人15.3%、30～99人13.5%、10～29人7.3%である(第20表)。

取扱い品目でみると、食料品16.4%、繊維14.3%、各種商品11.2%、機械器具、金属材料10.0%、燃料・ガソリン8.4%、自動車7.6%の順である(第21表)。

第19表 回答事業所の規模別構成比
(%)

規 模	事業所の割合
10—29人	48.3
30—99人	26.8
100—299人	11.5
300—999人	7.1
1,000人以上	6.0

第20表 従業員の規模別構成比
(%)

規 模	従業員の割合
10—29人	7.3
30—99人	13.5
100—299人	15.3
300—999人	28.4
1,000人以上	35.2

注) 回収事業所の全従業員数
88,571人に対する割合で
ある。

第21表 事業所の取扱い品目別構成比

(%)

取 扱 い 品 目	事業所の割合	取 扱 い 品 目	事業所の割合
商品全般	11.2	電気器具	4.2
繊維、衣服、身の回り品	14.3	機械器具、金属材料	10.0
農畜水産物、飲食物品	16.4	自動車、同部品	7.6
家具、建具、什器	4.8	建 材	5.1
書籍、雑誌	1.8	燃料、ガソリン	8.4
化学製品、医薬品、化粧品	6.1	そ の 他	10.0

注) 回収事業所に対する割合である。

第 22 表 業種別構成比（４分類）
（％）

業 種	事業所の割合
卸 売 業	46.1
代理・仲立業	1.8
小売業（小売のみ）	44.9
小売業（製造小売）	7.1

注）回収事業所数に対する割合である。

2）従業員の現況

1 事業所当たり平均従業員数は96.8人で、その雇用形態は常用労働者が76.5％，パート労働者が19.5％である。

性別構成は男子53.5％，女子46.5％である。男子の場合はほとんど常用労働者であるが，女子は40％近くがパート労働者である。（第23表，第24表）。

また，1,000人以上の大規模事業所では，常用労働者の比率が60％に満たない事業所が56％に達し，パート労働者への依存度が高いことを示している（第25表）。

第 23 表 雇用形態及び性別従業員構成比
（人、％）

雇用形態	計	男 子	女 子
労働者数	88,571	47,448	40,123
常用労働者	76.5	95.5	56.0
臨時労働者	1.7	1.1	2.4
嘱 託	2.1	2.5	1.7
パート労働者	19.5	2.9	39.7

第 24 表 雇用形態及び性別1事業所当たり
平均人員 （人）

雇用形態	計	男 子	女 子
計	96.8	51.8	43.8
常用労働者	74.1	49.5	24.5
臨時労働者	1.7	0.6	1.1
嘱 託	2.1	1.3	0.8
パート労働者	19.0	1.5	17.5

注）常用労働者数以下は労働者数計に対する割合である。

第 25 表 事業所規模及び常用労働者比率階級別構成比

規 模	事業所数	常 用 労 働 者 の 比 率 (%)					
		40 % 未 満	40 - 59 %	60 - 79 %	80 - 99 %	100 %	N A
計	919	2.8	8.2	11.3	39.0	38.3	0.4
10—29人	444	1.6	6.1	10.4	27.3	53.8	0.9
30—99人	247	2.8	4.9	10.1	48.6	33.6	0.0
100—299人	106	0.0	5.7	15.1	59.4	19.8	0.0
300—999人	66	6.1	9.1	15.2	59.1	10.6	0.0
1,000人以上	56	14.3	42.9	12.5	26.8	3.6	0.0

3) 採用・配置の状況

54年度中における1事業所当たりの平均採用人員は、新卒者10.6人、中途採用者16.5人計27.1人で中途採用者の方が多い。その雇用形態は新卒者では全員が常用労働者であるのに対して、中途採用者においては、常用労働者は6.4人(38.9%)にとどまり、パート労働者が8.3人(50.3%)と過半数を占め、これに臨時労働者1.3人(8.0%)、嘱託0.4人(2.6%)を加えると6割強に達する(第26表)。

中途採用者に占める40歳以上の中高年齢者の比率は男子では17.7%、女子では24.2%となっており、男子の場合、常用が53.6%を占めるが、女子の場合75.6%がパートである(第27表)。

第 26 表 新規採用者及び中途採用者の1事業所当たり
雇用形態別平均採用人員

(人)

雇用形態	新規採用者	中 途 採 用 者				
		計	男 子	うち 40歳以上	女 子	うち 40歳以上
計	10.6	16.5	5.2	0.9	11.4	2.7
常用労働者	10.6	6.4	3.4	0.4	3.0	0.2
臨時労働者	—	1.3	0.4	0.0	0.8	0.2
嘱 託	—	0.4	0.2	0.2	0.1	0.1
パート労働者	—	8.3	0.9	0.0	7.3	2.0

第 27 表 新規採用者及び中途採用者の雇用形態別構成比

(%)

雇用形態	新規採用者	中途採用者				
		計	男子	うち 40歳以上	女子	うち 40歳以上
採用者数	5,515 人	10,807 人	3,344 人	(593) 人	7,463 人	1,810 人
計	100.0	100.0	100.0	17.7	100.0	24.3
常用労働者	100.0	38.9	66.8	(53.6)	26.5	(9.7)
臨時労働者	—	8.0	9.2	(6.7)	7.4	(10.3)
嘱託	—	2.6	5.2	(4.9)	1.5	(4.1)
パート労働者	—	50.3	18.6	(11.8)	64.5	(75.6)

注) 1.労働者計の 40 歳以上の 17.7 及び 24.3 は男子採用者数及び女子採用者数に占める割合である。

2.()内は 40 歳以上の採用者数に対する割合である。

なお、54 年度中に新卒者を採用した事業所は 4.7%，中途採用者を採用した事業所は 57.2% となっており、うち男子 40 歳以上の中高年者を採用した事業所は 25.4%，同じく女子採用事業所は 19.7% である（第 28 表）。

次に職種別に中途採用のあった事業所の割合をみると、男子では販売員の 19.7% がもっとも多く、以下セールスマン 13.1%，技術技能職 12.0%，運転手・配達員 11.3%，事務員 9.7%，商品管理担当者の 8.2% の順である。女子の場合は、事務員の 28.1% 及び販売員の 20.8% の両職種が多く、他はきわめて少ない。中高年齢者を採用した事業所の割合は、男子の場合、運転手・配達員、技術・技能職、商品管理担当者等の職種で 4% 前後を占めている。これらの割合を中途採用のあった事業所の割合で除して中高年依存率を算出すると、守衛・警備員では 91% を占め、ついで倉庫夫・運搬夫、商品管理担当者、運転手・配達員の職種が 4～5 割を占めている。女子の場合、中高年者の採用は販売員（7.5%）、事務員（4.2%）の両職種で高い（第 29 表）。

中途採用のあった事業所に対して「40 歳以上の中途採用者を採用した主な理由」について質問した結果は、「経験があるから」、「中高年齢者に適した仕事があったから」、「仕事の内容が年齢とかかわりないから」に回答が集中した（第 30 表）。

第 28 表 新規及び中途採用者の有無

(%)

項 目	事業所の割合		
	あり	なし	NA
新規採用	44.7	11.6	43.6
中途採用	57.2	14.0	28.7
うち男子 40 歳以上	25.4	28.1	46.6
うち女子 40 歳以上	19.7	29.6	50.7

第 29 表 職種及び性別採用有の事業所の割合

(%)

職 種	男 子			女 子		
	A 計	B うち 40歳以上	中高年齢 者依存率 (B/A)	A 計	B うち 40歳以上	中高年齢 者依存率 (B/A)
販 売 員	19.7	3.4	17.2	20.8	7.5	36.0
セールスマン	13.1	1.9	14.5	0.9	0.4	44.4
仕入担当者	2.5	0.5	20.0	0.3	0.1	33.3
商品管理担当者	8.2	3.6	43.9	1.7	0.9	52.9
倉庫夫・運搬夫	5.2	2.7	51.9	0.8	0.5	62.5
運転手・配達員	11.3	4.3	38.0	0.2	—	—
事 務 員	9.7	3.3	34.0	28.1	4.2	14.9
電 算 機 要 員	0.7	—	—	1.1	0.1	9.0
技術・技能職	12.0	3.9	32.5	2.6	0.8	30.7
守衛・警備員	2.2	2.0	90.9	—	—	—
そ の 他	6.6	4.5	68.1	7.0	4.5	64.2

第 30 表 中高年齢者の採用理由別事業所の割合

(%)

採 用 理 由	事業所の割合
経験があるから	34.5
中高年齢者に適した仕事があったから	28.9
仕事の内容が年齢とかかわりないから	26.5
賃金が若年者より割安だから	6.2
勤務が若年者より真面目だから	13.7
定着が若年者よりよいから	8.4
若年層が容易に充足できないから	14.4
取引先等に頼まれたから	4.3
そ の 他	3.8

注) 54 年度中に中高年齢者(40 歳以上)を採用した
事業所 414 所に対する割合である。

4) 従業員の過不足状況

従業員の現在の職種別過不足状況についてみると「不足」と回答した事業所の割合は、販売員の20.0%がもっとも高く、以下、セールスマン16.6%、運転手・配達員9.6%の順である。「過剰」とするものは、事務員の2.4%を除けば、他の職種においては1%以下でその比率はきわめて小さい(第31表)。

次に、中高年齢者(40歳以上)の採用の可能性が「あり」とする事業所の比率をみると倉庫夫・運搬夫25.1%、販売員23.3%、商品管理担当者、運転手・配達員それぞれ20.6%、セールスマン20.2%が高い。「どちらともいえない」と回答した事業所が販売員(13.4%)、守衛・警備員(12.9%)、商品管理担当者(12.7%)、技術・技能職(12.0%)でそれぞれ1割強みられるが、この回答を選択した事業所のうちにも若干の採用を見込めるものがあると思われる。(第32表)

さらに、中高年齢者の採用可能性ありと回答した事業所に対して、「経験の要否を職種別にみると、「必ず要する」とする事業所の割合は、技術・技能が24.6%ともっとも高く、以下、電算機要員22.2%、運転手・配達員19.8%、仕入担当者16.6%の順に高い。「ある方がよい」とするものは、セールスマン46.7%、販売員43.0%の両職種で高く、以下、商品管理担当者35.6%、事務員33.3%、技術・技能職30.7%の順である。又、「不問」とするものは倉庫夫・運搬夫50.7%、守衛・警備員48.8%の両職種においてとりわけ高いが、商品管理担当者34.6%もかなり高くなっている(第33表)。

このように、中高年採用の可能性が比較的高い販売員、商品管理担当者、運転手・配達員等では、経験は「ある方がよい」とする事業所が多い。

中高年齢者の採用可能性を業種別にみると、農畜水産物・食料品、繊維・衣服・身の回り品、機械器具・金属材料、自動車・同部品及び商品全般の各業種において、採用可能性が比較的高い。なかでも、農畜水産物・食料品では、運転手・配達員の30.5%を最高に、仕入担当者26.0%、商品管理担当者22.4%、倉庫夫・運搬夫21.8%、事務員19.4%といずれも高い比率を示す。又、繊維・衣服・身の回り品では電算機要員の21.0%、自動車・同部品ではセールスマンの24.1%、技術・技能職16.0%、商品全般では販売員の24.3%、守衛・警備員28.9%の各職種で可能性が高くなっている(第34表)。

次に、採用条件のうち初任給を中位数でみると、下限は15万円以上20万円に、又上限は19万円から30万円に分布している。職種別には、セールスマン(19~25万円)、技術・技能職(19~24万円)、運転手・配達員(19~22万円)、仕入担当者(18~24万円)等が高く、守衛・警備員(15~19万円)、電算機要員(16~18万円)が低い(第35表、第36表)。

第 31 表 職種及び従業員の過不足状況別事業所の割合
(%)

職 種	事 業 所 の 割 合			
	適 正	不 足	過 剰	N A
販 売 員	33.6	20.0	1.0	45.4
セールスマン	21.8	16.6	0.1	61.5
仕入担当者	33.5	3.6	0.4	62.5
商品管理担当者	32.9	6.1	0.2	60.8
倉庫夫・運搬夫	20.6	4.9	0.2	74.3
運転手・配達員	27.7	9.6	0.2	62.5
事 務 員	43.7	6.6	2.4	47.2
電 算 機 要 員	19.8	2.7	0.3	77.1
技 術 技 能 職	14.6	8.8	0.2	76.4
守衛・警備員	13.7	1.6	0.2	84.4
そ の 他	11.2	1.5	—	87.1

注) 回収事業所数に対する割合である。

第 32 表 職種別中高年齢者の採用可能性の有無別事業所の割合
(%)

職 種	回答のあ った事業 所数	事 業 所 の 割 合		
		あ り	な し	どちらとも 言えない
販 売 員	402	23.3	63.1	13.4
セールスマン	292	20.2	68.8	10.0
仕入担当者	237	9.2	80.5	10.1
商品管理担当者	266	20.6	66.5	12.7
倉庫夫・運搬夫	187	25.1	65.7	9.0
運転手・配達員	262	20.6	67.7	11.8
事 務 員	333	12.3	76.8	10.8
電 算 機 要 員	148	4.0	87.1	8.7
技 術 技 能 職	182	18.6	69.2	12.0
守衛・警備員	121	19.0	68.5	12.9
そ の 他	94	14.8	77.6	7.4

第 33 表 職種及び中高年齢者採用にかかる経験
の必要性の有無別事業所の割合

(%)

職 種 ¹⁾	事業所数	事業所の割合			
		必ず要する	ある方が良い	不 問	NA
販 売 員	148所	13.9	43.0	24.2	18.7
セールスマン	91	11.9	46.7	19.2	22.0
仕入担当者	46	16.6	26.6	20.0	36.6
商品管理担当者	89	7.9	35.6	34.6	21.7
倉庫夫・運搬夫	64	7.0	22.5	50.7	19.7
運転手・配達員	85	19.8	24.1	19.8	18.9
事 務 員	77	15.6	33.3	13.5	37.5
電 算 機 要 員	19	22.2	18.5	22.2	37.0
技 術 技 能 職	56	24.6	30.7	7.6	36.9
守衛・警備員	38	0.0	20.9	48.8	30.2
そ の 他	21	6.8	24.1	44.8	17.2

注) 1) は当該職種についての中高年齢者の採用可能性をあり、又はどちらとも
いえないとした事業所数を示す。

第34表 職種及び業種別中高年齢者採用可能事業所の割合

職 種	事業所数	事 業 所 の 割 合 (%)											
		商品全 般	繊維衣 販、身 の回り 品	農畜水 産物、 飲食料 品	家 具 建 具 什 器	書 籍 雑 誌	化学製 品、医 薬品、 化粧品	電 気 器 具	機械器 具、金 属材料	自動車 同部品	建 材	燃 料 ガソリン	その他
販 売 員	148	24.3	11.7	19.1	7.8	1.4	4.2	0.7	7.0	6.3	1.4	5.6	4.9
セールスマン	91	5.4	7.6	6.5	6.5	4.3	5.4	4.3	13.1	24.1	6.5	6.5	8.7
仕 入 担 当 者	46	17.3	10.8	26.0	2.1		2.1	2.1	12.1	2.1	7.3	7.3	14.6
商品管理担当者	89	19.1	17.9	22.4	2.2		3.3	5.6	10.1	5.6	2.2	5.6	8.9
倉庫夫・運搬夫	64	6.2	10.9	21.8	7.8		10.9	4.6	17.1	1.5	5.9	1.5	9.3
運転手・配達員	85	8.2	7.0	30.5	8.2	1.1	3.5	3.5	9.4	2.3	4.7	7.0	14.1
事 務 員	77	15.5	18.1	19.4	3.8	2.5	6.4		7.7	12.9		1.2	7.7
電 算 機 要 員	19	10.5	21.0	10.5	10.5			5.2	15.7	5.2	5.2	5.2	10.5
技 術 技 能 職	56	7.1	5.3	8.9	5.3		1.7	8.9	14.2	16.0	10.7	16.0	5.3
守衛・警備員	38	28.9	5.2	18.4	5.2		2.6		10.5	13.1	2.6	5.2	7.8
そ の 他	21	9.5	4.7	33.3				4.7		9.5	4.7	19.0	9.5

注) 第33表の注参照

第 35 表 職種及び中高年採用者の見込初任給階級別事業所の割合

職 種	事業所数	初 任 給 階 級 (%)												中位数 (千円)
		79千円 以下	80 - 99	100 - 119	120 - 139	140 - 159	160 - 179	180 - 199	200 - 249	250 - 299	300千円 以上	N A		
販 売 員	148	1.3	2.7	6.7	14.8	9.4	10.1	16.2	3.3	2.7	0.6	31.7	161.4	
セ ー ル ス マ ン	91				1.0	7.6	23.0	18.6	9.8	3.2	4.3	31.8	193.9	
仕 入 担 当 者	46				2.1	2.1	13.0	8.6	4.3	4.3		60.8	184.0	
商品管理担当者	89				6.7	14.6	14.6	15.7	1.1	2.2		44.9	170.8	
倉庫夫・運搬夫	64			1.5	10.9	12.5	28.1	17.1				29.6	163.8	
運転手・配達員	85				3.5	5.8	22.3	30.5	4.7	2.3	2.3	28.2	185.3	
事 務 員	77				11.6	16.8	9.0	6.4	1.2			51.9	164.0	
電 算 機 要 員	19				5.2	5.2		5.2				84.2	156.6	
技 術 技 能 職	56					5.3	19.6	26.7	5.3	1.7	1.7	39.2	188.5	
守衛・警備員	38			2.6	15.7	28.9	7.8	5.2	2.6			36.8	152.2	
そ の 他	21			9.5	9.5	28.5	4.7	4.7	4.7	4.7		33.3	159.8	

注) 第 3 3 表の注参照

第36表 職種及び中高年採用者の見込初任級階級別事業所数の割合

1) 職 種	事業所数	初 任 給 階 級 (%)											中位数 (千円)
		79千円 以下	80 - 99	100 - 119	120 - 139	140 - 159	160 - 179	180 - 199	200 - 249	250 - 299	300千円 以上	N A	
販 売 員	148			5.4	8.1	9.4	8.1	6.7	8.7	9.4	8.7	35.1	199.3
セ ー ル ス マ ン	91						4.3	15.3	9.8	15.3	16.4	38.4	245.0
仕 入 担 当 者	46					2.1		10.8	6.2	12.5	6.2	60.8	239.6
商品管理担当者	89					6.7	6.7	14.6	7.8	10.1	3.3	50.8	212.2
倉庫夫・運搬夫	64				1.5	6.2	14.0	26.5	9.3	4.6		40.6	191.5
運転手・配達員	85					3.5	7.0	18.8	15.2	12.9	8.2	34.1	224.3
事 務 員	77				2.5	6.4	12.9	14.2	1.2	6.4	3.8	51.9	197.1
電 算 機 要 員	19					5.2	5.2		5.2			84.2	181.6
技 術 技 能 職	56						1.7	17.8	17.8	12.5	10.7	39.2	236.7
守衛・警備員	38					10.5	23.5	7.8		7.8		52.6	185.4
そ の 他	21				4.7	14.2	19.0	14.2	4.7	4.7	4.7	33.3	187.7

注) 第33表の注参照

5) 訓練職種開設に対する意見

公共職業訓練校において、卸・小売業向けの職業訓練コース開設の可能性について検討するため、公共職業訓練校において、中高年求職者（40～50歳）に対して第37表注に示すような訓練コースを開設することについて、採用側の立場から事業所の御意見を求めた。これに対し「条件があれば修了者を採用したい」と答えた事業所は、Aコース22.0％、Bコース19.6％、Cコース11.0％である。「採用するつもりはない」と答えた事業所は、Cコース29.6％、Bコース25.1％、Aコース22.5％の順に高い。また「どちらとも言えない」とするものは、Aコース30.4％、Bコース27.9％、Cコース27.7％であった（第37表）

以上のように、中高年齢者の採用可能性はAコース、Bコースが比較的大きいとみられる。

第37表 公共職業訓練校に中高年者向けの販売関連コース
を開設した場合の採用可能性別事業所の割合

コ ー ス	事 業 所 の 割 合			
	条件があれば修了者を採用したい	採用するつもりはない	どちらともいえない	N A
A コ ー ス	22.0	22.5	30.4	25.1
B コ ー ス	19.6	25.1	27.9	27.4
C コ ー ス	11.0	29.6	27.7	31.7

注) 公共職業訓練校において、中高年齢者（40～55歳）に対して次のような訓練コースを開設することについて、採用側の立場である事業所の意見を求めた。

Aコース： ある程度、販売セールスの経験ある人に対して、市場調査、商品開発、仕入計画等、販売促進に関する専門教育を行う。

Bコース： 販売未経験者に接客技術販売の基礎教育を行う。

Cコース： 販売未経験者に経理・簿記及びコンピューターに関する基礎教育を行う。

3. 設備工事関連職種

1) 調査対象事業所の概要

設備工事業に所属する300事業所について調査を実施し、162所（54.0％）の有効回答を得た。回答事業所の規模別構成は、10人未満32.0％、10～29人27.1％、30～99人20.9％、100人以上19.7％となっている。（第38表）。

第 38 表 回答事業所の規模別構成比

(事業所の割合) (%)

規 模	構 成 比
9 人以下	3 2.0
10—29 人	2 7.1
30—99 人	2 0.9
100 人以上	1 9.7

2) 従業員の現況

1 事業所あたりの平均従業員は98.6人で、このうち常用労働者（本雇）が97.6%を占め、臨時・季節労働者、家族従業員はそれぞれ 1.6 %， 0.7 %にすぎない（第 39 表）。

職種別には、現場施工監督者が36.5%と最も多く、以下、事務員19.0%，工事施行技術・技能者17.8%，設計・積算 9.9 %，営業 9.4 %の順である（第 40 表）。

現場施工監督者の割合が高く、実際に施工作业に従事する技術・技能者が少ないが、これはこの業界では施工作业は下請企業に依存しているためとみられる。

なお、常用労働者に占める 55 歳以上の者の割合は 6.9 %である。

第 39 表 従業員の雇用形態別構成比

(%)

雇 用 形 態	構 成 比
常用労働者	9 7.6
うち55歳以上	(6.9)
臨時労働者	1.6
家族従業	0.7

注) 回収事業所全労働者数 15,980 人
に対する構成比である。

第 40 表 職種別 1 事業所当たり平均

従業員数及び構成比

(人, %)

職 種	1 事業 所当 たり 平均 人員	従業員 構成比
計	98.6人	100.0
設 計 ・ 積 算	9.8人	9.9%
営 業	9.4	9.4
事 務	18.8	19.0
現 場 施 工 監 督	36.0	36.5
サービステクニ	3.5	3.4
工事施行技術技能者	17.7	17.8
そ の 他	3.5	3.5

3) 採用の状況

6カ月以内の採用見込みについて、「あり」とする事業所が58.0%を占めた（第41表）。

採用見込みのある1事業所あたり平均採用見込み数は2.9人である。これを職種別にみると
工事施行技術・技能者及び現場施工監督者が各34%を占め他は、設計・積算（12.4%）
事務（6.9%）、サービス技術者（5.5%）と比較的少ない（第42表）

また、採用見込みのある事業所に対して、採用の場合の年齢上限を職種別に尋ねた。これ
に対して、45歳以上と回答した事業所の割合は、営業の45%がもっとも高く、事務の16
%がもっとも低い。他は2～3割を示しており、中高年齢者でも採用の可能性は高い（第43
表）。

同じく採用の場合の初任給については、事務が10～15万円で低いのを除いて、他は15
～20万円で職種による差はほとんどみられない（第44表）。

第41表 採用見込みの有無別構成比
（6カ月以内）

採用見込み	構成比
あ り	58.0
な し	36.4
N A	5.6

第42表 職種別1事業所あたり平均採用見込み
人員及び採用見込み数構成比

職 種	1事業所当たりの 平均採用見込み人 員	採用見込み数の 割合
計	2.9	100.0 %
設 計 ・ 積 算	0.5	12.4
営 業	0.2	5.1
事 務	0.3	6.9
現 場 施 工 監 督	1.3	34.0
サ ー ビ ス 技 術 者	0.2	5.5
工事施工技術技能者	1.3	34.2
そ の 他	0.1	1.5

第43表 採用見込み者に対する上限年齢階級別事業所割合

職 種	1) 事業所数	24歳 以下	25 - 34歳	35 - 44歳	45 - 54歳	55歳 以上
設 計 ・ 積 算	39	10.2	38.4	28.2	23.0	5.1
営 業	20	5.0	20.0	30.0	30.0	15.0
事 務	19	21.0	47.3	15.7	10.5	5.2
現 場 施 工 監 督	53	5.6	26.4	47.1	15.0	5.6
サ ー ビ ス 技 術 者	16	12.5	37.5	18.7	25.0	6.2
工事施工技術技能者	58	5.1	25.8	36.2	20.6	12.0
そ の 他	7	57.1	—	14.2	14.2	14.2

注) 1) は当該職種についての採用見込み有とした事業所数を示す。

第44表 採用の場合の平均賃金（上限及び下限）額
（千円）

職 種	事業所数	下 限	上 限
設 計 ・ 積 算	3 8	1 4 6, 7	1 9 8, 4
営 業	1 7	1 4 7, 0	1 9 4, 4
事 務	1 4	1 0 4, 0	1 5 2, 9
現 場 施 工 監 督	4 8	1 4 7, 6	2 1 1, 9
サービステクニク	1 4	1 4 8, 4	2 1 0, 4
工事施工技術者	5 7	1 4 8, 6	2 0 3, 8
そ の 他	3	1 4 1, 0	1 7 5, 0

注）賃金額の回答のあった事業所数を示す。

4）訓練職種開設に対する意見

「公共職業訓練校において、もっぱら図面書き、申請書の作成又は営業の業務に必要な知識・技能を教えるコースを開設した場合、その修了生を採用する可能性がありますか」と尋ねた。これに対して、「採用したい」が51.9%、「採用するつもりはない」が13.0%、「どちらとも言えない」35.2%と半数以上の事業所が積極的に採用の意思を表明している（第45表）。

配管設備工事業の場合、雇用の機会はあるが管理設のための土工作业など肉体労働が多く、中高年にはあまり適さない職種のように思われがちであるが、設問に示したようなコースを設けることによって、ホワイトカラーに適した訓練コースになることが期待される。

第45表 公共職業訓練校にコースを新設した場合の修了者の採用可能性別事業所の割合
（％）

採 用 の 可 能 性	構 成 比
採用したい	5 1. 9
採用するつもりはない	1 3. 0
どちらとも言えない	3 5. 2