

今後の女子再就職援助 対策のあり方について

昭和62年3月

財団法人 婦人少年協会
女子再就職に関する研究会

まえがき

(財)婦人少年協会は、労働省の依頼を受けて、女子の就業パターンの多様化に対応した女子再就職援助対策のあり方を検討するため「女子再就職に関する研究会」(座長、高梨昌信州大学教授)を設置し、再就職を希望する女子の能力開発と再就職機会を広げるための研究を行ってきた。

本研究会は、先に同じく労働省の依頼を受けて行った「女子再雇用に関する研究会」の成果のうえにたって、さらに広く女子の再就職機会を拡大するための方策を研究したものである。

研究に当たっては、女子再就職問題に関する資料収集、現行施策に関する諸機関及び企業からのヒヤリング等を行い、これに基づき討議を進め、このほどその研究成果を報告書にまとめたところである。

この報告書が女子再就職問題に関心を持たれる方々、とりわけ、能力開発関係諸機関や事業主の方々に参考になれば幸いである。

なお、御多忙の中を問題の検討に当たられ、報告の作成に携わって頂いた委員の皆様にご心から御礼を申し上げます。

昭和62年3月

財団法人 婦人少年協会

藤 田 た き

「女子再就職に関する研究会」委員

天 谷	正	日本文理大学教授
江 上	節 子	㈱リクルート「とらばーゆ」編集長
大 沼	淳	全国専修学校各種学校総連合会会長
久 場	嬉 子	東京学芸大学教授
◎ 高 梨	昌	信州大学教授

◎印 座 長

目 次

は じ め に	1
I 経済社会の変化と再就職女子の活用	3
1 産業・就業構造の変化と女子の職場進出	3
2 ライフサイクルの変化による女子の再就職ニーズの高まり	3
3 再就職女子の活用の必要性	5
II 女子再就職の現状と特徴点	8
1 再就職を希望する女子の現状	8
2 企業の受入れ状況	9
III 女子再就職援助対策の現状と問題点	11
○ 女子再就職援助対策の現状	11
1 能力開発	11
(1) 公共職業訓練等	11
イ 公共職業訓練施設	11
ロ 婦人就業援助施設	12
ハ 働く婦人の家	13
(2) 学校教育	14
イ 大 学	14
ロ 短期大学	15
ハ 専修学校・各種学校	15
ニ 通信教育	15

2	能力評価	16
(1)	資格制度	16
(2)	職業能力評価システム	16
イ	技能検定	16
ロ	社内検定認定制度	17
ハ	技能審査認定制度	17
ニ	商工会議所検定	18
3	職業紹介等	18
(1)	公共職業安定所	18
(2)	労働者派遣事業	18
(3)	民営職業紹介事業	19
(4)	民間就職情報	19
○	現行対策の問題点	19
1	能力開発	19
(1)	公共職業訓練施設	19
(2)	婦人就業援助施設	20
(3)	働く婦人の家	21
(4)	大 学	21
2	職業能力評価システム	21
(1)	公的資格制度	22
(2)	技能検定制度	22
(3)	社内検定認定制度	22
3	再就職機会の確保	22

IV 女子再就職援助対策の方向と具体的方策	24
1 キャリアパターンに応じた能力開発	24
(1) 多様な教育訓練機会の提供	24
イ 公共職業訓練施設における能力開発の充実	24
ロ 婦人就業援助施設における技術講習等の充実	25
ハ 専修学校、通信教育、放送大学等の活用	25
ニ 企業内等における教育訓練	26
(2) 自己啓発の促進	27
2 職業能力評価システムの拡充	27
(1) 技能検定制度等の拡充	28
(2) 企業内における評価システムの充実	28
(3) その他の評価システムの検討	28
3 再就職機会の拡大	29
(1) 企業における再就職女子の活用	29
イ 年齢制限の見直し	29
ロ パートタイムからフルタイムへの移行制度	30
(2) 再就職女子の適職の開発	30
(3) その他	30
4 情報提供、相談機能の充実	31
(1) きめ細かな相談・カウンセリング等の実施	31
(2) 多様な女子のニーズに応じた就職前準備講座等の実施	31
(3) 地域情報サービスシステムの設置	32
(4) その他	32
5 今後の課題	33

は　じ　め　に

高学歴化、出生児数の減少、子育て後の期間の伸長等の生活の変化により、女子にとっても職業生活が生涯に占める意義はますます大きくなり、女子の雇用労働への進出は、今後も増大することが予想される。また、その働き方もそれぞれの生き方や価値観に応じて、出産・育児期も継続して働く者、子育て後再び職場にもどる者、フルタイム雇用、パートタイム雇用あるいは派遣労働など様々な形態を選択するようになっている。

女子の就業に大きな影響を与えるものの一つは、出産、育児である。このため、出産、育児を機に一旦退職し、育児期を経て再び職場にもどる再就職型を希望する女子が多くを占めている。さらに、家事負担の軽減、社会的基盤の整備、女子の就業に対する社会一般の考え方の変貌など社会生活の変化は主婦の再就職志向を一層高め、雇用される主婦の数は、専業主婦の数を上回るようになった。

しかし、大企業を中心に終身雇用慣行の一般的な我が国では、女子の再就職は難しく、多くの場合不安定な補助的労働者として雇用され、前職の経験や技能をいかす機会を与えられることが少ない。

このため、男女雇用機会均等法には、職場における男女労働者の均等な機会と待遇の確保の促進とあわせて、出産・育児など女子に特有の理由により退職を余儀なくされた女子の就業についての援助が規定されたところである。

就業援助の具体的施策の一つとして、退職の際の申出により元の事業主が募集、採用に際し特別の配慮を行う再雇用特別措置、いわゆる女子再雇用制度が男女雇用機会均等法に規定されたが、その望ましいあり方について先般、研究及び提言が行われ、その援助措置が創設された。この研究の中で、女子再雇用制度は元の企業への復帰という限定されたものであり、より広い就業分野への再就職の機会を広げることの検討が必要であるとの指摘がなされた。

我が国の産業・就業構造がサービス化、ソフト化し第三次産業への労働力異動が進むと同時に、女子労働力への需要が高まっており、さらに、労働力構成は急速な高齢化と長期的には若年労働力の減少が予想されており、子育て後の女子労働力の安定供給が経済の活性化に寄与することが期待されている。

女子再就職の機会を広げ、職業人として能力を発揮できる機会を確保するためには、まず、女子が生涯の職業生活設計を十分に立て、離職期間を含めて自己啓発に努めるとともに、再就職に当たっては適切な知識、技術の習得、必要な資格の取得等が行われることが重要である。さらに、企業における女子の活用についての認識を深めるとともに、国の適切な援助措置と社会システムの整備が望まれる。

そのため、本研究会は女子再就職援助対策の検討に当たり、能力開発、能力評価、再就職機会の拡大についてそれぞれ現行施策とその問題点を探るとともに、望ましい方向と具体的施策の提言を行ったところである。

なお、高齢化の進展に伴い、老親介護の必要が女性の就業に少なからぬ影響を及ぼすこと、また、介護サービス者としての女子の再就職機会の開発等の問題が社会的関心となっており、その方策についても検討が必要である。

I 経済社会の変化と再就職女子の活用

1 産業・就業構造の変化と女子の職場進出

- (1) 今日の我が国経済は、マイクロ・エレクトロニクスを中心とする技術革新と情報化及び国際化が急速に進展し、経済社会の各面に大きな変化をもたらすとともに、国民のニーズの多様化に伴う経済のソフト化、サービス化の進展によりサービス部門は拡大し、第三次産業の占める比重が急速に高くなっている。

技術の進歩は、一方では、製品やサービス供給の生産性を高め、労働力の省力化をもたらすとともに、他方では、需要の多様化に応ずる製品や情報、サービスを柔軟に提供するための豊富な人材を求めている。また、高齢化の進展あるいは国民生活の成熟化に伴って、教育、健康、福祉等の面での労働力需要が高まっており、これらの第三次産業を中心として女子に対する労働力需要が増大している。

- (2) 労働力供給構造面についてみると、我が国は世界で類をみない急速な高齢化の進展をみており、労働力人口に占める55歳以上の割合は、1980年の6分の1から1990年には5分の1となり、さらに2000年には4分の1になると推計されている。

新規卒者の供給は、第二次ベビーブーム期に生まれた子供達が生産年齢に達する1990年前半までは増加傾向にあるが、それ以降は、停滞さらには減少傾向となる。このため家庭の主婦への期待が一層強まり、その供給量も増加することが見込まれている。

2 ライフサイクルの変化による女子の再就職ニーズの高まり

- (1) 出生児数の減少、平均寿命の伸長等により女子のライフサイクルは大き

く変化するとともに、高学歴化による職業観の変化、家事労働の減少等により、就業を中心として女子の社会参加意欲は高まっている。

その希望する働き方は職業観、価値観の違いにより、出産・育児期も継続して就業する「継続就業型」と、結婚や出産等で一時家庭に入り、子育てを終え再び働く「再就職型」と大きく二つのタイプに分かれる。特に近年は、ライフサイクルの変化等から育児期後の再就職を希望する者が増加している。女子無業者の就業希望率は3割強であるが、年齢階級別では、25～34歳で6割強、35～54歳層では5割強が就業を希望している。また、子供の数の減少等により、その離職期間は次第に短くなってきている。

- (2) 女子の労働力率を年齢階級別にみると、20～34歳層が70%台で最も高いが、35～54歳層でも60%台となっている。

しかし、再就職を希望する者は、育児等の制約から、家庭生活との調和に重点を置くパートタイム労働を希望する者が多く、女子雇用者中に占めるパートタイム労働者の割合は4分の1弱で年々高くなっている。

また、現在家庭の主婦の就業ニーズに見合う形で、パートタイム労働のほかにも派遣労働等の多様な就業形態が生みだされつつあり、このような中で女子労働者の一層の増加が進んできている。

- (3) 一方、再就職希望者の中には、専門的知識・技術を持った高学歴者やキャリアを持つ者が次第に増加しつつある。特に、第三次産業を中心として女子再雇用制度の導入等も行われつつある中で、専門的知識やキャリアをいかして本格的に働くという動きもでてきており、再就職後の就業の長期化、継続化が進みつつある。

女子無業者で、「正規の職員・従業員として雇われたい」と希望する者は1割強であるが、このうち、「仕事を主に希望する者」についてみると、

25～34歳で7割弱、35～54歳層でも5割弱が「正規の職員・従業員として雇われたい」と希望している。また、現在パートタイムで働く者のうち、フルタイムへの勤務転換を希望する者は2割弱みられる。

3 再就職女子の活用の必要性

今後の産業・就業構造と労働力供給構造の変化の中で、再就職女子の活用の必要性は益々高まっていくものと考えられる。

- (1) 経済企画庁推計による産業・就業構造の2000年の将来展望をみると、第三次産業は次第にウェイトを増し、2000年には全就業者の3分の2が第三次産業で占められるのに対し、第一次及び第二次産業就業者の割合は年々低下することが見込まれている。

技術革新とサービス経済化の進展に伴って、製造業においても、筋肉の労働は機械に置きかえられ、これに代って研究技術開発、企画・情報処理、販売、営業などの間接部門の労働が増大し、職業の専門技術化、ホワイトカラー化が進んでいる。また、国民経済の高度化の中で、それに対応する物とサービスを生み出すために、専門的知識と経験を持つ専門職が必要とされている。

同庁の推計により、1980年と2000年とを比較してみると、男子については、「専門的・技術的職業従事者」は約8%から12%に、「管理的職業従事者、事務従事者」は約20%から23%にそれぞれ増加しているのに対し、「技能工・生産工程作業者」「販売」等は約73%から65%に減少している。また、女子については、「専門的・技術的職業従事者」は約10%から16%に、「管理的職業従事者、事務従事者」は約25%から29%にいずれも増加しているのに対し、「技能工・生産工程作業者」「販売」等は約66%から55%に減少するとされている。

また、２０００年における労働力需給の試算によると、「専門的・技術的職業従事者」は約２８０万人不足するのに対し、「技能工・生産工程技術者」は約３１０万人の余剰になると見込まれている。

- (2) このような産業・就業構造の変化の中で、今後労働力需要の増大が見込まれるものとしては、サービス経済化の進展による情報関連分野と教育、健康、福祉の分野が考えられる。

具体的には、情報革命に伴う「プログラマー」「システムエンジニア」や「営業」「企画」「マーケティング」等々、従来男性の職場とされていた部門や職種にも女子労働力が多く投入されていくと思われる。

これらの部門では、製造工程におけるデザインやファッション、広告、マーケティング等の付加価値が求められるようになり、それに見合った感覚、知識等の能力及び社会の消費ニーズにすばやく対応する機敏性等が求められるところから、女子の感性や細やかさに加え主婦としての生活・消費経験が活用できる分野である。

また、教育、福祉等の関連分野では、都市化、生活の高度化、家族機能の変化に伴って、従来家族の中で充足されていたニーズが、社会サービス、労働力需要となって現れてきており、こうした分野は女子の能力が十分発揮できる分野である。

- (3) 次に労働力構造についてみると、新規学卒者が減少傾向に転じる中で、人口の高齢化は今後とも進行することが見込まれる一方、育児等のため、一旦家庭にあった主婦の労働市場への参入は一層増大するものと思われる。

経済企画庁の推計によると、１５～５４歳の労働力需給状況は、１９８０年の男子の場合、５５万人供給が上回っているが、２０００年には１３３万人の供給不足が見込まれる。これに対し、女子の場合は、１９８０年には３０万人、２０００年には４９万人供給が上回ることが見込まれており、

今後は男子の基幹的労働力人口の減少を家庭の主婦と高齢者で補う必要があるものと考えられる。

- (4) 以上のように、今後、「専門的・技術的職業従事者」の不足と「技能工・生産工程作業者」の余剰、あるいは適応力に富む新規学卒労働力の減少と職業転換の難しい中高年労働力のウェイトの高まりが予想されるが、こうした労働力需給の変化に適切な対応がとれない場合は需給のミスマッチが顕在化する恐れがある。

この需給のミスマッチの解決策の一つとして、子育て後の女子労働力の活用が考えられる。女子の側も今後、高学歴層やキャリアを持つ再就職者の比率が高まることが確実であり、その専門的知識やキャリアをいかして、退職前よりはるかに長い再就職期間をむしろ本格的な就業期間として、長期的、継続的に再就職に臨もうとする傾向は一層強まると思われる。

再就職女子に見合った多様な就業形態や職種の広がり、このような再就職希望者に一層選択の幅を広げるものとして作用するならば、今後における産業・就業構造に見合った労働力の安定供給源として、再就職女子が需給のミスマッチの解決に大きな役割を果たすものと考えられる。

Ⅱ 女子再就職の現状と特徴点

1 再就職を希望する女子の現状

再就職を希望する女子の現状を特徴的にみると次のようなことがいえる。

(1) 退職前の職業経験が比較的短く、専門的知識に欠ける者が多いこと

現在、就業を希望している女子の大半は何らかの職業経験を持っているが、年齢の高い層ほど職業経験を持たない者の割合が高くなっている。職業経験を全く持たない者の中高年齢に達してからの就職については、特に困難が伴うのは当然であるが、職業経験を持つ者も、近年の高学歴化により新規就職年齢が上昇する傾向にあるため、出産・育児等による退職までの勤続年数は約5年程度と比較的短い。このため、女子は企業内の人材育成システムの枠外に置かれがちである。また、従来女子は単純作業や補助職として扱われてきたことが多く、職業上のキャリアを十分形成するにいたらず退職するために、再就職に当たって専門的知識として活用できるものを持っていないことが多い。

(2) 就職に当たって育児等の制約があるため職業選択の幅が狭いこと

再就職希望者は、育児等のため、時間的な制約を持っているところから、賃金より通勤距離が短く、かつ労働時間が短いことを重視する傾向があるところから職場選択の幅が狭い。また、家庭生活との調和に重点を置いた職業選択をする者が多いことから、再就職女子の多くがパートタイマーを希望している。

(3) 離職期間中に技術等の変化に対応した職業知識、技能の維持向上を行えないこと

最近の技術革新の進展には著しいものがあるが、子育て等のために家庭に入った女子は、この期間中の適切な情報提供、技術講習等を受ける機会

に恵まれないため、それらの変化に応じた職業知識や技術はもとより業務処理上の判断力等についても十分維持向上できない。

(4) 自己の職業生活設計を持たず、安易な求職、就労態度がみられること

現在までのところ、再就職者の大半は、ライフサイクルの変化等を意識的、計画的に受けとめ、自分のライフスタイルに合わせて再就職準備をするということが少なく、したがって退職前後やそれ以前から再就職のための資格や技術を習得するという者はごくわずかである。

再就職を希望する女子のうち、何らかの資格や技術を持っている者はかなりいるが、その多くは趣味的なもので、再就職に際して比較的よい職場や処遇が得られると思われるのは、看護婦、保健婦等の専門的資格や簿記技術等ごくわずかに限られている。

また、再就職に臨んで、新たに自己啓発や適性の検査、就職情報の入手等再就職準備を十分行わず、チラシ広告やロ込みで就職する結果、トラブルを生じたり、離転職をくり返すなど安易な求職や就労態度がみられる。

さらに、再就職に当たっては、職業と家庭の両立に支障を生じないような家族の協力体制や育児等の環境整備が十分とはいえない状況にある。

2 企業の受入れ状況

女子再就職者の受入れ企業側の現状を特徴的にみると次のようなことがいえる。

(1) 前職で培われた能力、経験をいかし評価するような再就職の機会が十分に提供されていないこと

第三次産業を中心に再雇用制度の導入等により再就職女子の活用を積極的に行う企業は増えつつあるが、終身雇用慣行の強い一部の企業においては女子の中途採用者に対する雇用管理は十分に確立されていないため、能

力や意欲があったとしてもごく一部の専門職や技術者のほかは、前職で培われた能力、経験がいかされたり評価される再就職の機会は乏しい状況にある。

- (2) 特に、フルタイムについては採用年齢の制限が厳しく、雇用機会が限られていること

中途採用者の求人はパートタイマーが大部分で、フルタイムとしての雇用の機会は非常に狭い。フルタイムの求人のほとんどは20歳台で、育児後の再就職を希望する35歳以降の年齢になると求人はごく限られており、年齢が高くなるほど求人は少なくなっている。さらに、パートタイマーでも年齢制限がある場合があり、特に労働力需要の少ない地域ほど低い年齢制限になっている。

中途採用者の職種は単純職種が多く、技能工・生産工程作業員、サービス職、販売従事者が大部分であり、また、就職先の企業規模は5～29人規模が最も多い。

- (3) 女子中途採用者の一般的な初任給水準は、高卒初任給と同程度であること

女子中途採用者の一般的な初任給は、同年齢の女子標準的労働者の賃金と比較して5～6割程度で、その差は年齢が高くなるにつれて広がっており、その初任給水準は高卒初任給と同程度となっている。

Ⅲ 女子再就職援助対策の現状と問題点

○ 女子再就職援助対策の現状

1 能力開発

(1) 公共職業訓練等

イ 公共職業訓練施設

公共職業訓練施設は、国、都道府県、市町村及び雇用促進事業団が設置する職業訓練施設で、種類としては、職業訓練校（304校）、職業訓練短期大学校（13校）、技能開発センター（45校）、及び身体障害者職業訓練校（18校）がある。なお、公共職業訓練の実施に関して、必要と認めるときは、専修学校等の教育訓練施設を活用した委託訓練を行うことができる。訓練は、大別して①新規学卒者等職業的キャリアのない者に対して職業に必要な基礎的な技能及び知識を付与するための「養成訓練」、②既に相当程度の技能及び知識を有する在職労働者に対して、追加して必要な技能及び知識を習得させるための「向上訓練」、③離職者等に対して職業転換に必要な技能及び知識を習得させるための「能力再開発訓練」がある。

公共職業訓練の実施規模（61年度実施計画）は、養成訓練約38,000人、向上訓練約238,000人、能力再開発訓練約79,000人である。

訓練生のうち女子の占める割合は、養成訓練14.1%（61年4月入校者）、能力再開発訓練36.2%（60年度）であるが、女子の訓練機会の充実のために次のような施策が行われている。

- ① 情報処理、自動車整備、電子機器等技術系の科目で女子の受講を促進するための施策面の整備
- ② 経済のサービス化や技術革新の進展に対応した、一般事務・経理事務、

情報処理、トレース、インテリア・サービス等に係る訓練の充実

- ③ 養成訓練及び能力再開発訓練における短期課程の訓練の拡充（育児期後労働市場に再参入する女子等に対する短期間の訓練コースの充実）
（短期課程能力再開発訓練（婦人、中高年齢者が主たる対象）の例）

・ 訓練科目

トレース、事務、デザイン、パソコン、ワープロ、福祉ヘルパー、調理、等

・ 訓練時間

12～30時間程度

なお、昭和61年5月に策定された「職業能力開発基本計画」において、サービス経済化等の経済社会情勢の変化や地域のニーズに応じるため、サービス関連職種の訓練の拡大、企画、調査研究等専門性の高い分野に係る訓練内容の高度化、育児を終えて再就職する女子等に対する新たな職業に対応する職業能力の再開発を図ることなどが盛り込まれている。

□ 婦人就業援助施設

婦人就業援助施設は、就業を希望する婦人に対して、就業に関する広範な相談、技術講習等を行うことにより、その就業の援助を図ることを目的とする施設であり、これを設置、運営する都道府県に対して、昭和54年度より国の補助が行われている（全国52か所）。

主な事業内容は次のとおりである。

- ① 就業に必要な技術講習の実施
- ② 就業援助に関する相談及び指導
- ③ 就業に関する調査及び情報の提供
- ④ 寡婦等就業に関する相談・指導及び技術講習受講費の支給

事業内容の実施状況をみると、昭和60年度における相談件数は676,684件、情報提供件数は20,515件である。また、就業援助に関する技術講習の実施件数は全国で基本コース（1コース：1日5時間、21間、計105時間、729コース）とそれより短期の技術講習があり、あわせて819コースである。受講人員は全国で15,240人である。基本コースにおける技術講習の内容は、経理事務、販売事務、OA関係及びこれらの複合科目と病人介護、縫製等が多い。

ハ 働く婦人の家

働く婦人の家は、主として中小企業に働く女子労働者のための総合的労働福祉施設で、市町村が設置し、労働省が建設費の補助を行っている。昭和61年度末全国で204か所が設置されている。

事業内容は、次のとおりである。

- ① 職業に関する相談、指導、講習、実習等を行うこと
- ② 職業生活と家庭生活との調和に必要な相談、指導、実習等を行うこと
- ③ 女子労働者の家事等の援助に関する事業を行うこと
- ④ 休養及びレクリエーションについて、場と機会を提供し、必要な助言及び指導を行うこと
- ⑤ その他女子労働者の福祉を増進するために必要な事業を行うこと

事業実績をみると、1館当たり利用人員は月2,200名、利用者の内訳は女子労働者が34%、勤労者家庭の主婦等49%、その他17%となっている。各種事業実施状況をみると、会合等は1館当たり400回程度行われており、その内訳は講習会が8割以上を占めている。相談件数は1館当たり230件程度でその半数は職業、労働に関するものであり、次いで育

児に関する相談が2割を占める。講習の具体的な実施例をみると、職業生活に関しては、技能養成、資格取得等のための講座（和・洋裁、ワープロ等）、パートタイマーに関する講座、再就職入門等であり、その他家庭生活上の知識、趣味、教養等に関する講座の実施となっている。

昭和61年度には、女子再就職希望者を対象とする講習をモデル的に実施し、働く婦人の家の再就職援助機能の強化が図られている。

(2) 学校教育

イ 大 学

社会人に対する大学開放の必要は、近年とみに要請が大きくなっているが、女子の再就職、特に専門職、技術職への就業には極めて有効である。

現在行われているものとしては、以下のようなものがある。

6 1. 5. 1 現在

区 分	計	国 立	公 立	私 立
夜間部をおくもの	63	13	5	45
通信教育（学）部をおくもの	13	1 (注)	—	12

(注) 放送大学

放送大学は、生涯教育・学習の時代に即応して、放送等を効果的に活用した新しい教育システムの大学教育で昭和60年4月開講され、教養学部 of 生活学科、産業・社会、人文・自然の3コースがあり、定員17,000名である。大学卒業を目的とする全科履修生、ある学習テーマをもってまとまりのある科目群を履修する選科履修生、一学期間（4か月）在学し、希望する科目を履修する科目履修生がある。

また、社会人のための特別の入学者選抜、いわゆる社会人入学が54年度から実施され、61年度は、国立15校、公立4校、私立31校、59

年度の入学者は約1,000人である。

この他、学士入学も行われている。

ロ 短期大学

短期大学で第2部（夜間部）を置くものは、昭和61年5月1日現在、95校、定員の多い分野は法律・商業・経済関係、理学・工学関係である。

また、通信教育も10校が実施し、保育科、経済学科、美術科等が実施され、定員約10,000人である。

ハ 専修学校・各種学校

専修学校・各種学校は、就業に必要な知識、技術を習得し、資格・免許等を得るための教育を行っている。

昭和61年度の専修学校数3,089、在学者数60万人、うち女子は約6割を占めている。学科の分野別の特色をみると、工業分野では建築、自動車、電子工学、情報処理等、新しい技術を必要とする分野であり、ソフトウェア、製図、設計等への女子の参入も期待される。医療分野は、今後ニーズの高い専門職の育成が社会的に益々重要となり、衛生の分野は、美・理容、栄養、調理と従来より女子の就業に適している。文化・教養の分野は、範囲が広く、芸術、マスコミ、デザイン、語学等いわゆる社会のソフト面での活躍が期待され、今後の社会の多様化に対応する可能性が高い。

ニ 通信教育

通信教育は、自宅において自由時間を調整しつつ、かつ、目的に合せて知識や技能を系統的に身につけることができる利点があり、生涯教育、女子の能力再開発に広く利用されている。各省庁や特殊法人の行うものと一

般の民間通信教育があるが、文部省認定社会通信教育は社会通信教育規程に基づき、公益法人が認定を受けて行い、事務系、技術系、生活・教養系で簿記、校正、秘書業務、速記、コンピューター、マネージメント等約160種がある。

2 能力評価

(1) 資格制度

女子の再就職を円滑に行うためには、再就職者の能力が適切に評価されることが重要であるが、その際基準になるものに各種の職業資格がある。我が国では約500の公的資格制度と、民間の職業資格制度などを加えると、1,000を超える各種の資格制度がある。その評価は高度の知識・技術を必要とするものから単なる修了証まで幅広く、種類も多様である。

このうち公的資格制度には、①その職業に就くため必要条件となる「業務独占」を意味する弁護士、医師、教員等の資格、②企業の中でその業務を行うために有資格者を当てなければならない衛生管理者、ボイラー技士、旅行業取扱主任者など、③行政の効率化を図るため官庁業務の手続きを代行するための資格である司法・行政書士、税理士、不動産鑑定士、社会保険労務士等がある。また、特定の知識や技能水準を国またはその委託を受けた機関が認定するものに、技能士、情報処理技術者、社会教育主事、電気技術主任者等がある。

(2) 職業能力評価システム

イ 技能検定

技能検定は、労働者の有する技能の程度を一定の基準によって検定し、これを公的に証明する国家検定制度であって、技能習得意欲を増進させる

とともに技能や職業訓練の成果に対する社会の評価を高めることなどを目的としている。職種によって1級及び2級に区分して実施するものと、等級を区分せずに単一の等級として実施するものがある。検定職種ごとに、実技試験と学科試験が各都道府県において毎年1回行われ、合格者には1級及び単一等級は労働大臣名の、2級は都道府県知事名の合格証書が交付され、「技能士」と称することができる。

昭和62年2月現在の実施職種は134職種、合格者数は60年度末までの累計で約130万人となっている。

ロ 社内検定認定制度

事業主又は事業主団体がその雇用する労働者の職業能力を検定する制度すなわち社内検定制度のうち、技能振興上奨励すべきものを労働大臣が認定する制度として、社内検定認定制度が設けられている。

この制度は、企業に特有の技術、技能及び知識についての検定制度を対象とするものであり、技術革新の進展や経済のサービス化など社会、経済構造の変化に対応して、技能検定を補完し、職業能力評価体制の整備に資するものとして、59年12月に発足した。

62年2月現在、認定社内検定を実施している事業主等は6社2団体、対象職種は、製造業における部品の組付、組立のほか、販売等がある。

ハ 技能審査認定制度

技能審査認定制度は、技能検定制度を補完し、労働者が有する職業に必要な知識及び技能についてその程度を審査し、証明する事業（技能審査）のうち、公益法人その他営利を目的としない団体が実施するものであって、一定の認定基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを、実施団体の申請

により労働大臣が認定する制度である。

現在、鎌倉彫、宝石研磨、テラー、料飲接客サービス、ピーオーピー広告クリエイターなど8職種が認定実施されている。

二 商工会議所検定

商工会議所検定は、珠算、簿記、小売商（販売士）、和文タイピスト、英文タイプライティング、商業英語、日本語文書処理（ワープロ）、記録式電卓の各検定試験を、それぞれ統一した基準で全国的に実施し、年間約250万人の受検者の技能を検査測定している。

3 職業紹介等

(1) 公共職業安定所

公共職業安定所は、出張所を含め、全国に616所（61年度）設置され、求職者に対し適切な求人情報を提供して職業紹介を行うとともに、必要な求人の開拓に努めている。また、パートタイム雇用の増加に対応するため、大都市のターミナル等にパートバンクが設置されている（62年1月現在 37所）。就職情報のオンラインシステムは、一層整備され、サービスの迅速、充実が図られている。

(2) 労働者派遣事業

労働者派遣事業の許可を受け、または届出を行っている事業所は、62年2月1日現在全国で6,498（一般労働者派遣事業964、特定労働者派遣事業5,534）あり、情報処理、事務処理、ビルメンテナンス等の分野における16の適用対象業務について労働者派遣事業が行われている。

(3) 民営職業紹介事業

許可を受けて職業紹介事業を行う事業所は、全国で3,234あり（61年3月末現在、有料2,664、実費5、無料565）、有料職業紹介事業については、看護婦、家政婦、マネキンなど28職種について紹介が行われている。

(4) 民間就職情報

民間就職情報誌は、専門職、性別等対象別に発行され、女性向け情報誌は、現在、若い女性転職者向けの情報が多いが、子育て後の再就職者の意向調査、職種開発などの取り組みも行われている。

現在の求人は、他の条件よりも年齢を優先したものが多いが、新しい技術に見合う専門的知識、経験を持つ30代の再就職希望者も登場しつつあり、実際に職務を行ううえで必要な能力を重視する求人を奨励する方向に向っている。

○ 現行対策の問題点

1 能力開発

- (1) 公共職業訓練施設は、全国的整合性を持ちながら各都道府県に設置されており、低額の費用で、ほぼ生活の領域内で誰でも訓練を受けられる利点がある。女子のニーズに応じた訓練については、経理、一般事務、トレース、家政等に係る訓練の充実のほか、近年の女子の職場進出の増大や技術革新の進展に対応して販売・サービス関連職種やME・OA関連職種の訓練の拡充及び受講時間・期間の弾力化等が図られているが、今後ともさらに努力を続ける必要がある。

(2) 婦人就業援助施設は、女子の就業に関する相談・指導や技術講習を総合的に行う施設で、全国的に設置されている。主婦等を対象としているため、講習は1日の受講時間が短く、必要な地域において移動講習ができること等女子が受け易くなっていること、指導員等が配置されており、きめ細かい相談や助言・指導を行うことができること、などの点から、再就職を希望する主婦等の職業経験やニーズに応じて必要な就業援助を受けることができる施設である。

今後さらにその事業内容の拡充整備を図る必要があるが、再就職の相談に際しては、的確な情報の提供、適性検査、職種の選択、必要な講習の勧奨等総合的ガイダンスの充実が望まれる。その手法についても検討、開発が必要である。また、これを担当する相談員等の確保と養成、カウンセリング等適切な技術の付与と多様なニーズに応えるための資質の向上を図る研修機会が必要である。

職業に関する講習の実施に当たっては、受講後の就職に一層結びつくよう、職業安定機関、地域の業種団体、企業等と緊密な連携をとり、講習科目、カリキュラムの内容、職場実習等を設定する必要がある。また、サービス経済化の進展や地域産業の変化に対応できるビジネス分野の新しい科目や高齢化社会に対応する福祉サービス分野の科目及び多技能をこなす複合科目を充実させることも有効である。

就職機会の確保は、高年者の再就職女性の場合特に困難が大きい。このため、再就職希望者に対しては、求職に際し、自己の適性や職業経験・専門技術等についての自己PRの重要性を認識させ、適切な助言、指導を行うことが有効である。

さらに、同施設が職業紹介を行うことができない不備を補うための職業安定機関との連携を強化するシステムの開発が必要である。

(3) 働く婦人の家は、市町村レベルで全国的に設置され、託児室を設けるなど主婦等の利用を容易にするよう配慮が行われている。しかし、この施設は、当初女子労働者の福祉促進のために設置され、教養、レクリエーション事業を主に行ってきた。最近、地域における女子の再就職ニーズに応えるよう事業内容等の改訂を行ったが、未だ十分機能するに至っていない。モデル講習の結果等を踏まえ多様な事業を展開する必要がある。特に再就職援助のためには、公共職業訓練施設、婦人就業援助施設の訓練、講習に至る準備、オリエンテーションに重点を置きつつ、就職に関する適切な情報の提供・知識の付与等を行うとともに相談、講習の手法、内容についても検討が必要である。

(4) 高学歴化・技術革新の進展に伴い、生涯教育・訓練の必要性が高まり、大学を始め高等教育機関の社会人への開放が従来にも増して重要性を増している。大学は、従来の諸対策を一層充実させるとともに、社会人の経験や生活に即した多様な履修方法の開発、入学者選抜の方法等に工夫が必要である。なお、社会人入学者の卒業後の就職指導、入学前の就業経験の継続等に一般卒業者と異なる配慮も必要である。

2 職業能力評価システム

労働者の採用に当たってその能力をどのように評価するかが大きな問題点であるが、その基準として多くとられているのが学歴、大学における専攻、実務経験の有無、長さ、資格等である。しかし、これらのものが真に評価の基準となり得るためには、それぞれの特質をいかした活用により能力の発揮を図ることが必要である。

(1) 公的資格制度

職業的技術、技能の評価のためには、資格は重要な目安となり得る。公的資格は、その能力が社会の共通の評価基準として認められることから最も評価システムにのりやすい。しかし、多くの場合、資格は一度取得すると一生通用するもので、その間知識・技能が社会の進歩や技術の革新にふさわしいものでなくなっている場合でも評価に変更がない。また、多くの資格が一定の学歴を必要としているが、高度の専門的資格を除いては学歴要件をはずす方向で検討がなされるべきである。技能、技術の資格取得において、試験科目が知識部門に偏り、実際の職能に必要な技能を評価するものになっていないもののあることに留意すべきである。

(2) 技能検定制度は、第二次産業分野の職種が多く、近年のサービス経済化、ME化・OA化の進展に十分対応できていない面がある。

(3) 社内検定認定制度は、制度発足後の期間が短いこともあり、まだ十分定着しているとはいえない。

3 再就職機会の確保

女子再就職希望者は、年齢がほぼ30歳以上であるが、求人側の年齢に対する要件は厳しく、職場の年齢別構成・年功序列型賃金の維持等の理由で中年以上の者の就職が難しい。ただし、求人側の希望年齢が高い程緩和の幅が広がる傾向がある。一方、求職側の希望が固定化し、一般に事務職種を希望する者が多い。この年齢層に対する求人は、規模100人未満の企業がほとんどであり、実務経験があり即戦力となる経理事務の相当程度の能力がある者、一般事務の多技能がこなせる者等が有利となっている。

近年のサービス経済化、ME化の進展は、新技術、情報処理技術をもつ労働者の需要を急速に増大させている。これらの新技術に応える専門職、技術職については、その育成に高度の専門的教育、訓練を必要とすることなどから、職種によっては外部の技術者を派遣労働者として受け入れることが事業展開に有利である。このことは、中途採用市場の少ない女子再就職者に多様な雇用機会を提供することとなり、今後、派遣労働市場の健全な育成が一層望まれるところである。

以上の問題点を踏まえ、経済・社会情勢の変化や女子再就職希望者の特性、職業経験などを考慮して、適職特に今後職場に再参入する女子の年齢、就学状況に配慮した新しい職業の開発のための研究を行う必要がある。また、高齢化社会に向けて、女子の家事経験の活用を図るため、福祉職種の開発、要員の養成、供給システム等の総合的な検討が必要である。

IV 女子再就職援助対策の方向と具体的方策

1 キャリアパターンに応じた能力開発

(1) 多様な教育訓練機会の提供

女子再就職希望者の実態についてみると、そのキャリアパターン（職業経歴）は、比較的長期の職業経験を有する者、結婚等による退職までの短期の職業経験のみの者あるいは育児期以降初めて職業に就く者がおり、キャリアの内容でみても、高度の専門的能力を有する者、補助的仕事に従事していた者と様々である。また、再就職に際しても前職の経験を直接、間接にいかすことを希望する者、新しい資格や技能を取得して再就職の実現を希望する者など様々である。

このような再就職希望者のキャリアパターンとニーズの多様化に十分対応できるような広範な教育訓練機会が提供され、これらの機会を再就職希望者がそのニーズに応じて適切に選択することが可能となることが再就職の実現にとって必要である。このためには、それぞれの機関が再就職ニーズの高まりに着目して、その教育訓練の内容の見直しを行うとともに、職業能力開発関係諸機関の相互の連携が必要である。

イ 公共職業訓練施設における能力開発の充実

公共職業訓練については、技術革新の進展をはじめとする環境変化に対応しつつ、訓練の多様化と高度化を図っていくことが必要である。特に今後は、女子再就職希望者等のニーズの増加が見込まれる情報処理、OA機器、老人福祉サービス等に関する訓練を拡充するとともに、再就職者等に対して高度の専門的能力を付与するための訓練を実施するため、

訓練プログラムの開発等を進める必要がある。

また、前職の経験をいかして再就職しようとする家庭の主婦などのニーズに応じて、短期間の能力再開発訓練の拡充に努める必要がある。

ロ 婦人就業援助施設における技術講習等の充実

婦人就業援助施設は婦人を対象とする施設であり、就業に関する相談・指導、技術講習機能を一体的に持つという特色を今後さらにいかしつつその機能の充実を図る必要がある。特に、技術講習については婦人及び地域企業のニーズに応じた多様なコースを設定していくことが望ましい。

講習科目としてはサービス経済化の進展や高齢化に対応し、情報処理、デザイン広告、家事サービスや老人介護等の設定が効果的である。再就職女子に対する求人は中小企業がほとんどであるという実態を考慮すれば、多技能が修得できる複合的科目（簿記＋ワープロ、販売＋レタリング、販売＋ワープロ等）の設定も効果的である。またこれらに見合った講習時間の弾力化が必要であろう。さらに、これら講習の受講が確実に就職に結びつくためには、事業主団体や企業等との連携による講習の実施、講習プログラムに職場見学、実習の時間を設けること等を通じて企業等との連携を強める必要がある。

ハ 専修学校、通信教育、放送大学等の活用

専修学校においては、特に社会人の受講に適した一般課程において再就職ニーズを考慮した科目が設定されることが望ましい。このための研究が専門的機関等において行われることが期待される。

通信教育は、家庭でも学習が可能なことから主婦等の再就職希望者

に向けた方法といえよう。ここでは新規資格の取得や既に取得した資格、技能のリフレッシュのための講座の充実のほか、経済社会の動向をはじめとして再就職時に役だつような新しい情報・知識等の系統的提供を行う再就職準備講座の新設も考えられる。このため、離職中の女子向けの通信教育プログラムの研究・開発が必要となろう。

放送大学においては、現在の教養中心の内容に加え再就職ニーズにあったコースの設定を行うことができればその特性からみてもかなり効果的な方法になりうると考えられる。

大学・大学院においては、生涯学習の視点から社会人にも門戸を開放することが基本であるが、特に専門課程において資格を有する者へのリフレッシュの機会（短期リフレッシュ講習等）を提供することが再就職に役立ちうるであろう。

さらに、上記の諸機関においてそれぞれの機能を効果的に発揮させるためには、通信講座と放送大学との提携など様々な方法による相互の連携が必要となろう。

ニ 企業内等における教育訓練

企業においては、再就職女子等の中途採用に当たって、適切な能力再開発、リフレッシュ教育の機会を設けることが望ましい。また、そのリフレッシュ教育を業界団体等が実施する場合には、これらを促進するための援助措置の検討が必要であろう。

なお、これらの教育訓練の実施を公共職業訓練施設、婦人就業援助施設に委託することも適切であるので、これが可能となるようこれら施設の機能の拡充が図られることが望ましい。

あわせて、入職後の女子再就職者に対してもキャリア形成が可能とな

るよう、OJTをはじめとして十分な教育訓練が行われることが期待される。

(2) 自己啓発の促進

育児期間中の再就職希望者については、家事、育児との調和を図りつつ家庭内において可能な形態で自己啓発を継続することが再就職の実現にとって重要である。具体的な方法としては通信教育等の受講が中心となるが、この負担は主婦等にとっては必ずしも容易なものではない。このため、離職期間中の自己啓発を促進するような一定の内容を備えた通信教育講座等を受講する者に対して、それに要した費用の一部を公費で助成する新たな制度の検討がなされることが望ましい。

また、適切な再就職の実現のためには、在職中における能力、経験の蓄積が基本であるが、そのためには、学校教育、職業教育の実施に当たって、長期的視野にたった職業生活設計の重要性を認識させるなど女子の就業意識の向上について十分認識させることが望ましい。

また、離職中の再就職希望者に対しては、婦人就業援助施設等で実施される就業前準備講習などにおいて職業設計の必要性等について自覚を促すことが望ましい。

2 職業能力評価システムの拡充

女子再就職希望者の中には、相当程度のキャリアを有する者もいるが、一部の資格職種を除いて、そのキャリアを再就職時に提示して適切な評価を受ける方法が十分でないことが、女子の再就職機会を狭め、その就業条件を低めているといえよう。このため、職業能力評価システムの拡充について検討することが必要である。

(1) 技能検定制度等の拡充

技能検定については、職業能力評価の一つの方法として定着しているが、生産関連部門が中心であり、今後は事務やサービス関連の仕事についてもさらに評価の方法が検討され検定対象が拡大されることが望まれる。

また、現在多くの公的、私的な資格付与制度が存在するが、これらの資格の内容についても、急速に変化する産業社会の状況に対応して追加修正されることが望ましい。

(2) 企業内における評価システムの充実

社内検定制度により技能等の評価がなされることは、退職前に在職していた企業や企業グループへの復帰を希望する場合特に有効な制度である。

労働省の認定を受けた社内検定制度については、今後同制度の普及が進むことによって他企業への再就職においても一定の効果を発揮するようになることが考えられる。特に、事務やサービスの分野においてこの制度が普及することが望まれる。

(3) その他の評価システムの検討

上記の方法の他にも、外部労働市場に通用するようなキャリア評価システムが必要であり、在職中の職業経験や職業能力の到達点について客観的に評価、認定された結果を、何らかの形式で提示できるような新システムの検討が望まれる。また、その評価システムは少なくとも同一業界内で通用することができるようなものでなければならず、そのため業界団体等において、業界の実情を十分踏まえて、必要な技能の要素や到達度の認定方法等について検討されることが望ましい。

また、現行の履歴書のフォームはキャリアの表示には十分なものとはい

えないので、フォームの改善とともに、キャリアを十分明示できるようなキャリアカード等の開発も必要である。

3 再就職機会の拡大

女子に対する中途採用労働市場は、我が国においては年功序列、終身雇用慣行が根強いことなどから、一部専門職、パートタイム、派遣労働等以外は著しく狭いのが実情であり、可能な限り再就職機会を拡大することが望まれる。

(1) 企業における再就職女子の活用

企業に対しては、再就職女子が長期勤続が可能な安定した労働力であることについて認識し活用することを促し、特に、専門職等でこれらの女子の活用が可能となるよう、雇用管理の見直しや配置職種拡大など活用のためのノウハウの提供が必要である。このため、企業に対して再就職者の活用についての啓発を行うことが必要であるとともに、雇用管理のあり方に関する研究、活用事例の収集等による資料の提供やその受け入れを円滑にするための援助措置を行う必要がある。

イ 年齢制限の見直し

正規従業員として中途採用する場合などは在職者の年齢構成とのバランスの考慮等から、かなり厳しい年齢制限が存在しているのが通例であるが、求人側並びに職業紹介に当たる者は、その職務を行うためにその年齢要件が真に必要なか否かを見直し、能力、適性に応じた採用が行われるようそれぞれ努力することが望まれる。

一定の専門的資格をいかして就職する場合などは採用年齢の制限を見直す必要性がさらに高い。

ロ パートタイムからフルタイムへの移行制度

また、再就職女子の中には家庭生活との両立のためパートタイム勤務で再就職し、その後家庭の条件が整ってからフルタイム勤務を希望する者も少なくない。このため、能力や意欲に応じて能力開発を行うことによりパートタイムからフルタイムへの移行が可能となるような制度の検討が望まれる。

(2) 再就職女子の適職の開発

再就職女子の適職としては現在需要が多く、専門的知識技能を有することによって男女を問わず広く適応できる職種、離職期間中の家事、育児、地域生活の経験等が活用できる職種がある。前者には情報処理関連が、後者には福祉関連（老人介護、家事サービス、保育等）、家庭生活関連（インテリア・コーディネーター、キッチン・アドバイザー等の販売、営業関係、消費者サービス担当窓口）などが考えられる。

具体的には、現在の需給動向と今後の需給の予測を踏まえた適職開発等の研究が必要であり、その結果を教育訓練等の実施に当たって参考とすることができることが望ましい。

(3) そ の 他

上記のような新しい職種に関する検討結果を踏まえ再就職者向けの職業ハンドブック等の資料を作成し、再就職援助機関や再就職希望者に適切な情報を提供し、一般に女子の再就職に当たって起こりやすいといわれている需給のミスマッチや安易な就労を防ぎ、円滑な再就職を促進することが必要である。

4 情報提供、相談機能の充実

女子再就職者に対する援助については、その求める援助の内容がそのキャリアパターン等の違いにより多種多様であることから、そのニーズに応えるよう多様な情報提供と相談・指導の援助が総合的、系統的に提供されることが必要であり、また、その援助は地域において提供されることが望まれる。このためには、職業安定所において職業指導が十分実施されるとともに、婦人就業援助施設、働く婦人の家等が地域の実情に応じて連携しつつ、それぞれの機能を十分に発揮することが必要である。

(1) きめ細かな相談・カウンセリング等の実施

婦人就業援助施設、働く婦人の家においては再就職希望者の状況に応じたきめ細かい相談指導を行うための体制の整備が望まれる。具体的には本人の適職を把握するために適性検査等の実施機能を有し、あわせて、これに基づくカウンセリングの実施が可能な体制の整備、充実が必要である。また、これらが十分機能するように再就職者など中高年女子に関するデータの充実と理論研究の充実が必要である。

なお、相談、指導に当たっては、職業に関する情報はもとより家庭生活との調和の問題等、就職前に整備する必要のある問題についても十分な指導が必要である。

これらの機能を十分発揮するためには、相談指導に当たる者の資質の向上が不可欠であり、研修機会の拡充や指導のためのマニュアルの作成が必要であろう。

(2) 多様な女子のニーズに応じた就職前準備講座等の実施

これらの施設においては、これまでも様々な形で就職準備のための指導等

が行われてきたが、主婦等の再就職希望者のニーズの増大を踏まえて、相談、指導の一環としての就職準備講座等の充実にさらに努めるべきである。なかでも、すでに一部において実施されている職業に関する適切な知識や職業人としての心がまえなど再就職に当たっての就職前準備講習や集団指導等をさらに充実させることが必要である。また特に、働く婦人の家においては再就職希望者等を対象とした職業に関する講習の実施が事業内容に盛り込まれたところであり、今後これらの事業の一層の推進が望まれる。

なお、これらの講習の実施に当たっては、託児施設の充実についても配慮すべきであろう。

(3) 地域情報サービスシステムの設置

施設において再就職に関する相談・指導が適切に実施されるための基礎データとなり、また女子就職希望者の意思決定が的確に行われることを援助するためには、地域における再就職に関する各種の情報を即時に提供できるようなシステムが設置されることが望ましく、その具体的な検討が必要となっている。

このシステムにおいては、各関係機関とのネットワーク化を図り、求人求職情報、職業訓練情報、民間の教育情報、職業紹介、家事援助、保育施設等の情報の提供が迅速、かつ的確になされることが望ましい。

(参考第1図)

(4) その他

主婦等の再就職希望者のニーズを考慮すると、近年増加しているいわゆるカタカナ職種等を含め最新の職業に関する情報、知識を盛りこんだビジュアルでわかり易い資料の作成、提供が必要であろう。(参考第1表)

5 今後の課題

高齢化の進展に伴って、老人の介護等の問題が増大し、女子の就業に関しても様々な影響を与えることが考えられる。第一点は老人介護ニーズの増大に対応するマンパワーの確保の問題であり、第二点は老親の介護のために退職を余儀なくさせられたり、就業の安定を損なわされたりする労働者の増加の問題である。

本来、老人の介護は女子のみが担うべき事柄ではないものの現実には、介護は様々な形で女子により担われてきたところである。このため、高齢化社会の到来と女子の再就職援助の観点から次の点について対策を講じていくことが急務となっている。

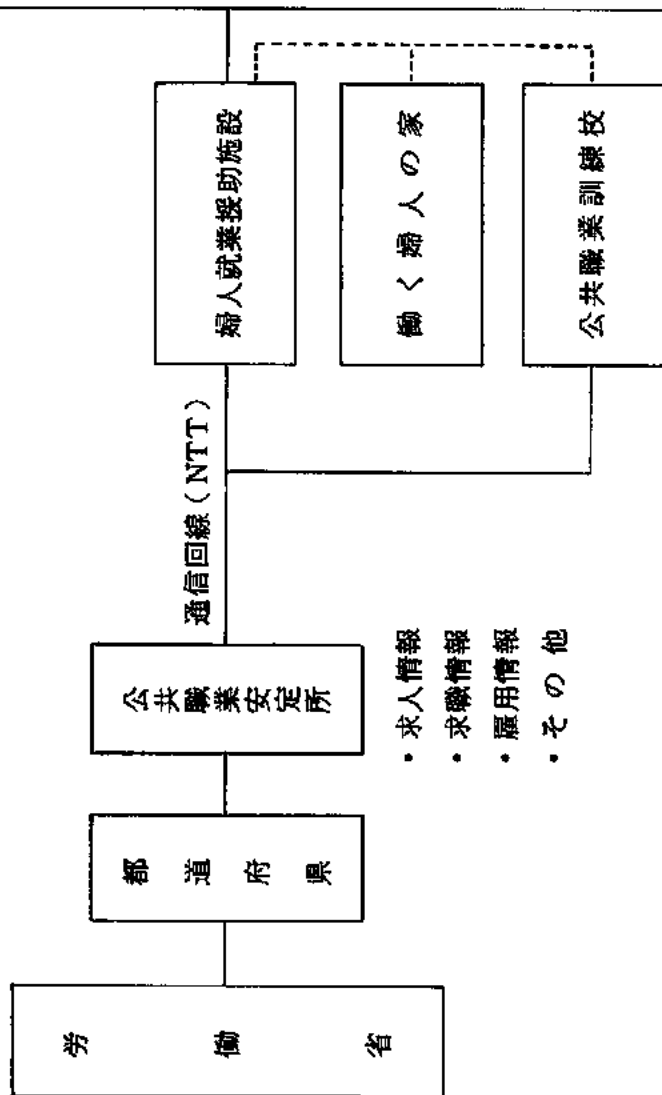
- ① 介護サービス関連職種については、これまでも中高年女子に依存するところが多い分野であったが、今後の再就職女子の参入分野としても適切な分野であると考えられる。これらの職種について新規養成が一層重要になっており、多様な形態による教育訓練機会の拡充強化が必要である。
- ② 介護サービス分野への労働力供給を確保するためには、社会的な評価の確立と労働条件の改善が不可欠であり、このため、技術^能評価制度等について検討することが必要である。
- ③ 地域における在宅介護ニーズの増大に対応するためには、サービスの提供を希望する家庭等とサービス提供者を結びつけるための新しいシステムが必要であり、その具体化が検討されるべきである。
- ④ 老親介護のために退職した労働者の再就職援助対策が必要であろう。具体的には上記の諸対策のほか、出産等により退職した女子を対象として実施されている女子再雇用制度の対象をこれらの理由により退職した者にも拡大することなどが有効と考えられる。

(参考第1図)

地域情報ネットワークシステムの概要

(再就職情報を中心として提供)

1. 求人情報、事業所情報(再就職相談等のための求人情報、事業所情報)
2. 求人・求職関係情報(地域、職種、賃金、雇用形態等に関する情報)
3. 技術講習科目(プログラム、カリキュラム、講習場所等)
4. 職業訓練情報(訓練校、技能開発センター等の訓練情報)
5. 民間の教育機関情報(専修学校、通信教育機関等の案内)
6. 技能検定等の情報(技能検定機関、科目、取得方法、就職に有利な資料、案内等)
7. 職業適性検査(選職、技術講習科目選択等のための適正検査)
8. 再就職ガイド(職業経験コース別等による就職準備のガイダンス)
9. 民間職業紹介等の情報(民営職業紹介機関、人材派遣会社等)
10. 家事援助関係の情報(ホームヘルパー、病人看護ヘルパー、関係講習受講者等の情報)
11. 保育施設等(保育所、学童保育等の情報)
12. 労働関係機関(県内の職安、パートバンク、監督署、婦人少年室所在地等)
13. その他必要な婦人労働関係情報等



(参考第 1 表)

女子再就職者活用職種例

職 種 名	勤 務 先	ポ イ ン ト
ソーイング・スタッフ	アパレル・メーカー 縫製メーカー サンプル・メーカー	服の縫製を専門的に行うスペシャリスト。 何よりも「縫製が好き」なことが大切。
リフォーマー	百貨店、クリーニング店、婦人服専門店のリフォーム・コーナー リフォーム専門店のフランチャイズ方式の店	洋服の特技が生かせる。 創意工夫が生かせる。 技術を身につけるための通学・通信講座がある。
インテリア・コーディネーター	住宅メーカー・販売会社 インテリア・デザイン事務所	住宅、オフィス店舗などの内装を調和よくまとめる。 ① 依頼主の要望をきき内装をアドバイスするコンサルティング ② 依頼主のイメージをデザイン画や図面で具体化するプランニング ③ プランに合せた壁紙、カーテン、家具などのセレクト
建築技術者	建築設計事務所 建設会社	建築士の資格 2 級は専門学校で得られる。見習い期間は約 10 年。現場管理も必要。主婦体験をいかなる有望職種。
ハウジング・アドバイザー	住宅販売会社	購入希望者への物件の説明、資金相談、マンション建設の際のインテリア面のアドバイス等。資格（宅地建物取引主任者）取得が有利。
不動産鑑定士	不動産会社 個人事務所	資格取得が条件、試験は難関だが社会的評価が極めて高い。公平な第 3 者として不動産の経済価値を明確に判断するのが仕事。

職 種 名	勤 務 先	ポ イ ン ト
証券貯蓄アドバイザー	証券会社	仕事は証券の外交セールス、投信債券外交員の資格（日本証券業協会が年４回試験を実施）が必要。主婦の体験をもとに貯蓄のアドバイスができる。
マーケティング・リサーチャー	調査会社 女性が作った会社もある	仕事は商品開発に消費者のニーズを反映させるためのニーズ調査。 調査の企画、実施、報告書のまとめ。女性向け商品に使う側の視点で取り組む。
医療事務	医療機関	大別すると、①受付業務、②会計業務、③保険請求業務、④クラーク業務、⑤診療録管理業務。 個人医院では総合的な事務管理を行う。最近ニーズが高まっている医療秘書は病院長や医師の秘書業務。需要が多く即戦力になれる専門知識が必要。
医療ソーシャル・ワーカー（MSW）	医療機関 福祉施設 保 健 所	医療の一環として患者に社会的・心理的援助を行う。 入院費などの経済的事情、退院後の社会復帰の問題まで幅広く病気と闘う人の心の支えとなる。特別な資格はないが社会福祉学や心理学の知識が必要。国立病院勤務には公務員試験合格が前提条件。
リハビリ技術者	医療機関 老人医療施設 養護学校	人間に本来備わっている回復力や成長の力を訓練し、その力によって、失われた機能や障害を克服する方法、すなわちリハビリテーションの訓練を専門とする技術者。理学療法士（PT）と作業療法士（OT）がある。 養成校（約３年）を卒業して国家資格を得るのが条件。高齢化社会に向けニーズが高い。

職 種 名	勤 務 先	ポ イ ン ト
ワープロ・オペレーター	印刷会社 ワープロ販売・サービス会社	流行の技術で人気は高いが、将来オペレーターの数も増えるので、速さに加え、文章力やデザインセンスも要求される。在宅勤務、独立開業の可能性もある。商工会議所の技能検定試験がある。根気のいる仕事。
クッキング・アドバイザー	調理機器・食品メーカー又は販売会社	料理を通して自社製品を消費者に広めるのが仕事。料理教室の講師、商品を使った新しい料理を考え、宣伝用パンフレットにする。特に求められる資格はないが、健康への関心が高まっており、栄養士、管理栄養士の資格があれば有利。
経理ウーマン	一般企業	企業の金銭の動きを管理し、経営状況を数字で示す。そのための伝票整理、集計、台帳の作成、支払いの業務、コンピューターの使用が増加して事務処理が減り、仕事の幅が広がった。 仕事は大別して次の4つ。①毎日の金銭チェック、②決算期における貸借対照表、損益計算書など決算書の作成、③予算編成のための資料の作成、④金融機関からの資金調達、資金運営にかかわる事務業務。コンピューター化が進んでも簿記の知識が必要。パソコン、ワープロ、簿記の技術、資格が役立つ。
営業ウーマン	一般企業	“営業職が企業を支える”というほど重要なセクション。女性のソフトさを営業のより付加価値の高い仕事で活用と期待する企業が増えている。ニーズの多様化、消費者の商品知識の豊富さの中で顧客の立場に立ってアドバイスできるソフトなコミュニケーションが求められる。求められる営業の形が変わり女性の適性がより高くなっている。

職 種 名	勤 務 先	ポ イ ン ト
生命保険外交員	生命保険会社	仕事の場所は特定の企業もしくは特定地域の家庭。保険料金、保険給付を具体的に示しながら顧客のライフプランに合った保険を設計する。家庭対象では、生涯保障を設計するコンサルタント的色彩が強い。生命保険会社は全国に営業所をもっているため夫の転勤にも対応できる。
塾教師	学習塾 塾のフランチャイズ形式のものが出ている	学習塾へ通っている子供は小学生で3人に1人、中学生では5人に3人（都市銀行調査）。教員免許を採用の条件とする塾と資格の有無を問わない塾がある。 幼児教育には保母や幼稚園教諭の免許がいかなる。責任も重いが全力投球できる仕事。
日本語教師	日本語普及協会 語学学校	語学力、時事情勢の把握、人間的な幅の広さ等、問われる資質が多い。 実力次第で結婚後も続けていける。フリーで時間を選ぶことも可能。 ニーズが増加しており、今後専門職として確立される。
ヒープ（HEIB： Home Economists in Buisinessの略）	一般企業	企業内の消費者関連部門で企業と消費者のニーズを結ぶ仕事。 主な仕事内容は、消費者対応、市場調査、広報、マーケティング全般等。 多様な消費者のニーズに対応する豊かな商品知識と忍耐力が必要。 特に資格を必要としないが、消費生活アドバイザーなどの資格取得が有利。

職 種 名	勤 務 先	ポ イ ン ト
グリーン・コーディネーター	園芸店	観葉植物（グリーン）を使って店舗、オフィス、家庭の室内空間を装飾・演出する仕事。植物の仕入れ、コーディネート、搬入、手入れを一括して請け負う。植物の種類、性質、鉢の素材など幅広い園芸知識が必要。「園芸装飾技能士」の国家資格がある。
DIYアドバイザー （Do it Yourself の略：自分の手です るの意）	DIY用品を扱うメー カー 商 社 小売店	「自分の手で自分の家をきれいにしたり直したりする」のにどんな材料を、どんな道具で、どのようにしたらいいか、商品や使用方法について専門知識を背景に説明し、その楽しさを広める仕事。DIYは照明の取り付け作業、水道の補修、ガス台の取り替えや補修等の家庭内のあらゆる修理、補修、改善に関してアドバイスを行う。お客のニーズを読み取り、それに見合ったアドバイスがポイント。 「DIYアドバイザー」の資格がある（日本DIY協会の資格試験）。

参 考 資 料

参 考 資 料

女子労働者の現状

表 1	女子全体の就業状況の推移	45
表 2	職業別雇用者数の変化	46
表 3	年齢階級別、配偶関係別女子再雇用者数の変化	47
表 4	女子入職者数の推移	48
表 5	年齢階級別、職業別女子入職者	49
表 6	年齢階級別就業希望者数及び就業希望率の推移	49
表 7	希望する再就職の就業形態	50
表 8	再就職を希望する年齢	51
表 9	希望する再就職のための援助や対策	51
表10	職業観の変化	52
図 1	婦人のライフサイクルの変化	53

労働力需給の現状と展望

表11	労働力率及び労働力人口の増減の見通し	54
表12	産業別就業者の増減数の見通し	55
表13	男女別、職種別就業者構成の見通し	56
表14	男女別、年齢別労働力需給	57
図 2	2000年の職業別需給ギャップ	58

女子労働者の現状

表1 女子全体の就業状況の推移

(万人)

区 分		昭和45年	50	55	60	61
女子15歳以上人口		4,060 (100.0)	4,344 (100.0)	4,591 (100.0)	4,863 (100.0)	4,925 (100.0)
労働力人口		2,024 (49.9)	1,987 (45.7)	2,185 (47.6)	2,367 (48.7)	2,395 (48.6)
就業者	雇 用 者	1,096 (27.0)	1,167 (26.9)	1,354 (29.5)	1,548 (31.8)	1,584 (32.2)
	自 営 業 主	285 (7.0)	280 (6.4)	293 (6.4)	288 (5.9)	286 (5.8)
	家族従業者	619 (15.2)	501 (11.5)	491 (10.7)	461 (9.5)	452 (9.2)
	失 業 者	21 (0.5)	34 (0.8)	43 (0.9)	63 (1.3)	67 (1.4)
非労働力人口		2,032 (50.0)	2,342 (53.9)	2,391 (52.1)	2,472 (50.8)	2,506 (50.9)
	家 事	1,373 (33.8)	1,603 (36.9)	1,560 (34.0)	1,528 (31.4)	1,542 (31.3)
	通 学	323 (8.0)	336 (7.7)	370 (8.1)	407 (8.4)	416 (8.4)
	そ の 他	335 (8.3)	403 (9.3)	461 (10.0)	537 (11.0)	547 (11.1)

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(注) ()内は構成比

表2 職業別雇用者数の変化

(万人、%)

区 分	総 数	専門的・ 技術的 従事者	管理的 従事者	事務 従事者	販 売 従事者	農・林・ 漁・業 従事者	採・鋳・石 採・作業者	運輸・ 通 信 従事者	技能工 生産工 作業者	労 務 作業者	保安職 業・サ ービス 従事者
総 数	50年 4,379	304	205	775	427	41	9	220	1,216	132	315
	61年 4,379	457	209	963	606	41	3	214	1,326	203	352
女	50年 1,167	135	11	376	129	9	0	17	287	43	160
	61年 1,584	217	15	522	192	11	0	11	352	83	179
男	50年 2,479	169	193	400	299	32	9	203	929	88	155
	61年 2,795	240	193	440	414	30	3	203	975	120	173
女子比率	50年 32.0	44.4	5.4	58.5	30.2	22.0	0.0	7.7	23.6	32.6	50.8
	61年 36.2	47.5	7.2	54.2	31.7	26.8	0.0	5.1	26.5	40.9	50.9
総 数	733	153	4	188	179	0	△ 6	△ 6	110	71	37
女	417	82	4	146	63	2	0	△ 6	65	40	19
男	316	71	0	40	115	△ 2	△ 6	0	46	32	18
女子比率	56.9	53.6	100.0	77.7	35.2	—	—	—	59.1	56.3	51.4

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(注) 50年に「保安職業・サービス」に属していた「清掃員」は61年には「労務作業者」に含まれる。

表 3 年齢階級別、配偶関係別女子雇用者数の変化

(万人)

区 分	未		婚		有		配		偶		死 別 ・ 離 別	
	50年	61年	増 減	50年	61年	増 減	50年	61年	増 減	50年	61年	増 減
計	441	501	+ 60	599	933	+ 334	126	149	+ 23			
15~19歳	78	69	- 9	1	1	± 0	0	0	± 0			
20~24	227	245	+ 18	37	21	- 16	1	1	± 0			
25~29	76	94	+ 18	78	73	- 5	3	3	± 0			
30~34	22	30	+ 8	81	108	+ 27	7	8	+ 1			
35~39	11	23	+ 12	99	184	+ 85	10	19	+ 9			
40~44	10	12	+ 2	109	173	+ 64	15	18	+ 3			
45~49	9	9	± 0	89	154	+ 65	20	22	+ 2			
50~54	6	9	+ 3	56	119	+ 63	23	25	+ 2			
55歳以上	3	10	+ 7	49	102	+ 53	48	53	+ 5			

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

表4 女子入職者数の推移

(千人、%)

区 分	昭和45年	50	55	60	構 成			比
					45年	50	55	
入 職 者 (計)	2,340.8	1,681.1	1,955.0	2,168.3	100.0	100.0	100.0	100.0
未 就 業 者	1,340.6	959.5	1,209.2	1,209.9	57.3	57.1	61.9	55.8
学 卒 者	578.2	414.9	485.3	473.3	24.7	24.7	24.8	21.8
一 般 者	762.4	544.7	723.9	736.5	32.6	32.4	37.0	34.0
一 般 労働者	—	399.3	454.8	378.0	—	23.8	23.3	17.4
パートタイム労働者	—	145.4	269.1	358.5	—	8.6	13.8	16.5
既 就 業 者	1,000.2	721.5	745.8	958.5	42.7	42.9	38.1	44.2
一 般 労働者	—	635.7	585.0	674.4	—	37.8	29.9	31.1
パートタイム労働者	—	85.8	160.8	284.0	—	5.1	8.2	13.1

資料出所：労働省「雇用動向調査」

(注) 1 未就業者 当該事業所へ入職する前1カ年間に就業経験がなかった者。

2 パートタイム労働者 1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者より短く及び1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者のことをいう。

表5 年齢階級別、職業別女子入職者

(人、%)

区 分	計	専門的・技 術的・管理的 職業従事者	事務従事者	販売従事者	技能工・ 生産工程 作業者	サービ ス職業従事者
計	100.0(2,168.3)	9.6	27.2	18.4	24.8	18.5
19歳以下	100.0(393.2)	3.9	34.4	19.1	23.9	16.5
20～29	100.0(802.5)	18.5	42.1	15.9	11.4	11.5
30～44	100.0(685.3)	4.9	14.2	23.6	35.3	20.8
45～54	100.0(215.4)	3.2	6.4	15.0	39.8	32.4
55歳以上	100.0(72.0)	4.4	7.6	4.2	34.0	43.8

資料出所：労働省「雇用動向調査」（昭和60年）

（注） 主要職種のみを掲げたが計には全職種を含む。

就業希望の状況

表6 年齢階級別就業希望者数及び就業希望率の推移（女子）

(千人、%)

区 分		総 数	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 54歳	55～ 64歳	65歳 以 上
就 業 希 望 者	37	3,960	427	481	714	652	526	858	231	72
	40	4,351	517	539	778	746	565	895	233	78
	43	6,464	646	742	1,252	1,175	854	1,257	384	153
	46	7,063	519	936	1,306	1,272	986	1,405	451	187
	49	7,757	381	837	1,506	1,492	1,074	1,702	534	232
	52	8,692	516	752	1,828	1,500	1,229	2,002	610	255
	54	8,524	926		3,207		3,408		702	281
	57	8,066	952		2,917		3,193		731	273
就 業 希 望 率	37	21.0	17.0	33.6	30.8	30.9	30.7	22.6	10.3	2.6
	40	20.8	14.8	32.9	31.9	32.0	31.0	22.8	9.9	2.6
	43	31.1	20.0	46.8	48.7	49.7	46.5	34.0	16.4	4.9
	46	32.2	18.0	47.7	49.6	51.6	49.8	35.4	17.8	5.3
	49	32.3	12.7	46.3	50.0	53.6	52.1	37.8	19.1	5.7
	52	35.8	16.8	52.8	58.3	59.7	60.3	43.9	21.0	5.5
	54	34.4	20.2		60.1		50.7		22.8	5.6
	57	33.3	21.0		60.9		52.0		22.6	5.0

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

（注） 就業希望率＝就業希望者／無業者

表7 希望する再就業の就業形態

区 分	総 数	フルタイム の雇用 者として 働く	パートタ イムの雇 用者とし て働く	自分で独 立した仕 事をもっ て働く	家業を手 り伝った り内職をし て働く	そ の 他	わからな い
総 数	2,096人	14.3%	50.0%	15.3%	13.6%	0.3%	6.5%
学 歴							
小・中学卒	636	11.6	51.3	9.0	20.4	0.3	7.4
高 校 卒	1,186	14.2	51.9	15.7	11.3	0.1	6.7
大 学 卒	257	21.4	36.6	29.6	7.8	1.2	3.5
年齢・学歴							
20 歳 代	250	18.4	52.4	16.8	7.6	0.4	4.4
小・中学卒	20	15.0	60.0	10.0	10.0	-	5.0
高 校 卒	172	16.9	55.2	14.5	8.7	-	4.7
大 学 卒	56	25.0	41.1	25.0	3.6	1.8	3.6
30 歳 代	705	14.6	49.6	18.4	12.9	0.4	4.0
小・中学卒	114	9.6	56.1	11.4	20.2	0.9	1.8
高 校 卒	464	14.4	51.1	17.7	11.9	0.2	4.7
大 学 卒	122	20.5	36.9	27.9	10.7	0.8	3.3
40 歳 代	666	13.1	53.0	14.6	12.8	0.3	6.3
小・中学卒	240	12.5	54.6	8.8	19.2	0.4	4.6
高 校 卒	374	12.8	53.7	15.8	9.6	-	8.0
大 学 卒	48	18.8	35.4	35.4	6.3	2.1	2.1
50 歳 代	475	13.5	45.1	10.9	18.9	-	11.6
小・中学卒	262	11.5	45.4	8.0	22.5	-	12.6
高 校 卒	176	14.2	47.2	11.4	15.9	-	11.4
大 学 卒	31	22.6	29.0	35.5	6.5	-	6.5

資料：内閣総理大臣官房広報室「婦人の就業に関する世論調査」（昭和58年）より作成。

表 8 再就職する場合何歳くらいからがよいか

区 分	該 当 者 数	29 歳 前 から	30か 歳 ら く ら い	35か 歳 ら く ら い	40か 歳 ら く ら い	45か 歳 ら く ら い	50て か ら を 過 ぎ	そ の 他	わ か ら な い	計
総 数	人 2,418	% 8	% 22	% 40	% 15	% 2	% 0	% 2	% 11	% 100
〔年 齢〕										
20～29歳	399	15	32	36	7	1	0	2	7	100
30～39歳	760	9	25	42	11	1	0	3	9	100
40～49歳	711	6	18	43	19	3	0	2	9	100
50～59歳	548	6	17	36	20	3	1	2	17	100

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」（昭和58年）

表 9 希望する再就職のための援助や対策

（複数回答）

	該 当 者 数	出ても 産、同一 育児など 企業に再 雇用さ れるよう にすること	求人情 報を入手 しやすく すること	技術や 技能の習 得の機会 を多くす ること	求人 の年齢制 限の緩和	パート の労働条 件の向上	働く場 を多くす ること	就職（業 ）に 関する相 談	体制の充 実 保育所な ど育児施 設の充	老人ホー ム、医療 施設な	そ の 他	わ か ら な い
総 数	人 2,418	% 39	% 15	% 18	% 42	% 43	% 33	% 9	% 30	% 7	% 0	% 6
〔年 齢〕												
20～29歳	399	50	20	20	36	40	33	9	42	1	0	4
30～39歳	760	41	17	21	46	43	33	9	33	6	0	3
40～49歳	711	35	13	19	44	47	33	8	22	8	1	7
50～59歳	548	33	12	12	39	41	34	8	27	11	0	11

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」（昭和58年）

表10 職業観の変化

(%)

タイプ	内 容	47年	54年	58年
結婚・出産退職型	職業をもち、結婚を契機として家庭に入るほうがよい。	19	11	19
	職業をもち、出産を契機として家庭に入るほうがよい。	12	11	
継続就業型	職業をもち、結婚や出産の後も仕事を続けるほうがよい。(注1)	12	20	17
再就職型	職業をもち、結婚や出産などで一時家庭に入り、育児が終わると再び職業をもつほうがよい。(注2)	39	39	55
不就業型他	職業をもたないほうがよい。 わからない。	8	7	2
		10	12	7
計		100	100	100

資料出所：総理府「婦人に関する意識調査」 昭和47年

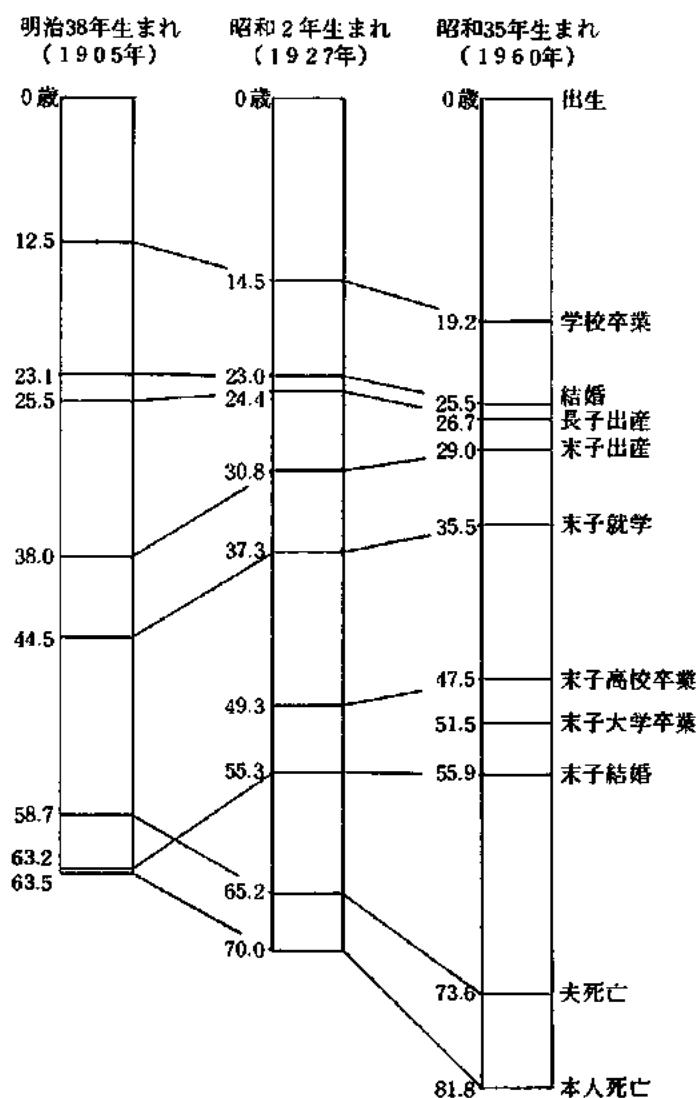
「婦人に関する世論調査」 昭和54年

「婦人の就業に関する世論調査」 昭和58年

(注1) 58年は「就職(業)し、長く働く」の項目である。

(注2) 54年、47年は、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」の項目である。

図1 婦人のライフ・サイクルの変化



資料出所：厚生省「人口動態統計」、「簡易生命表」、「出産力調査」
文部省「学校基本調査」

(注) このモデルの出生年は、昭和3年、25年、60年の平均初婚年齢から逆算して設定した。学校卒業時は、初婚年齢の人が実際進学する年の進学率をもちい、他のライフステージは婚姻時における平均値を基に作成したものである。

労働力需給の現状と展望

表 1 1 労働力率及び労働力人口の増減数の見通し

区 分	女						男					
	計	15～24歳	25～39歳	40～54歳	55～64歳	65 歳 ～	計	15～24歳	25～54歳	55～64歳	65 歳 ～	
労働力率(%)	1985年	48.55	43.72	55.09	65.11	45.60	15.41	78.61	43.27	97.02	84.23	37.12
	1990年	48.15	44.12	55.59	65.17	46.17	15.69	77.28	44.16	96.97	83.77	35.01
	1995年	47.88	43.76	57.17	65.75	46.46	15.84	76.05	43.61	96.94	83.36	33.04
	2000年	47.74	42.95	59.25	66.66	46.75	16.00	75.35	42.30	96.95	82.92	30.88
労働力増減人口数(万人)	1985年～1990年	116	40	△67	79	41	22	160	48	△ 3	100	15
	1990年～1995年	70	△13	12	26	22	24	77	△17	28	32	33
	1995年～2000年	34	△62	85	△38	25	24	34	△69	44	32	27
	1985年～2000年	220	△35	30	67	88	70	271	△38	69	164	75

資料出所：経済企画庁「技術革新と雇用」（昭和61年4月）

表 1 2 産業別就業者の増減数の見通し

	就 業 者 数 (万人)			年平均増減数(万人/年)		
	1985年	1993年	2000年	1985～ 1993年	1993～ 2000年	過 去 5 年間
第 1 次 産 業	509	439	345	△ 8.8	△13.4	△13.6
第 2 次 産 業	1,992	1,970	1,954	△ 2.8	△ 2.3	13.4
(うち製造業)	1,453	1,395	1,335	△ 7.3	△ 8.6	17.4
第 3 次 産 業	3,306	3,725	4,012	52.4	41.0	54.4
(うちサービス業)	1,635	2,069	2,310	52.3	34.4	41.2
産 業 計	5,807	6,134	6,311	40.9	25.3	54.2

資料出所：経済企画庁総合計画局推計（昭和62年）

表 1 3 男女職種別就業者構成の見通し

(単位：%)

	女 子								
	エ ン ジ ニ ア			ホ ワ イ ト カ ラ ー			ブ ル ー カ ラ ー		
	1960 年	1980 年	2000 年	1960 年	1980 年	2000 年	1960 年	1980 年	2000 年
産 業 計	4.5	9.9	15.8	10.0	24.7	28.8	85.5	65.5	55.4
第 1 次産業	0.0	0.0	2.9	0.1	0.6	5.9	99.9	99.4	91.2
第 2 次産業	0.4	0.7	2.0	15.2	24.9	31.4	84.4	74.3	66.5
第 3 次産業	12.0	16.2	22.1	19.3	29.9	30.0	68.8	54.0	48.9

	男 子								
	エ ン ジ ニ ア			ホ ワ イ ト カ ラ ー			ブ ル ー カ ラ ー		
	1960 年	1980 年	2000 年	1960 年	1980 年	2000 年	1960 年	1980 年	2000 年
産 業 計	5.3	7.8	12.4	14.0	19.5	22.6	80.7	72.7	65.0
第 1 次産業	0.1	0.4	5.4	0.6	1.5	3.9	99.3	98.1	90.7
第 2 次産業	2.4	3.7	7.4	12.9	15.5	15.3	84.7	80.8	77.6
第 3 次産業	11.1	12.2	15.8	25.0	25.6	28.2	63.9	62.2	56.0

資料出所：総務庁統計局「国勢調査」

(注) 職種分類は以下による。

エ ン ジ ニ ア：専門的・技術的職業従事者

ホ ワ イ ト カ ラ ー：管理的職業従事者、事務従事者

ブ ル ー カ ラ ー：上記以外の職業従事者

経済企画庁「技術革新と雇用」(昭和61年4月)

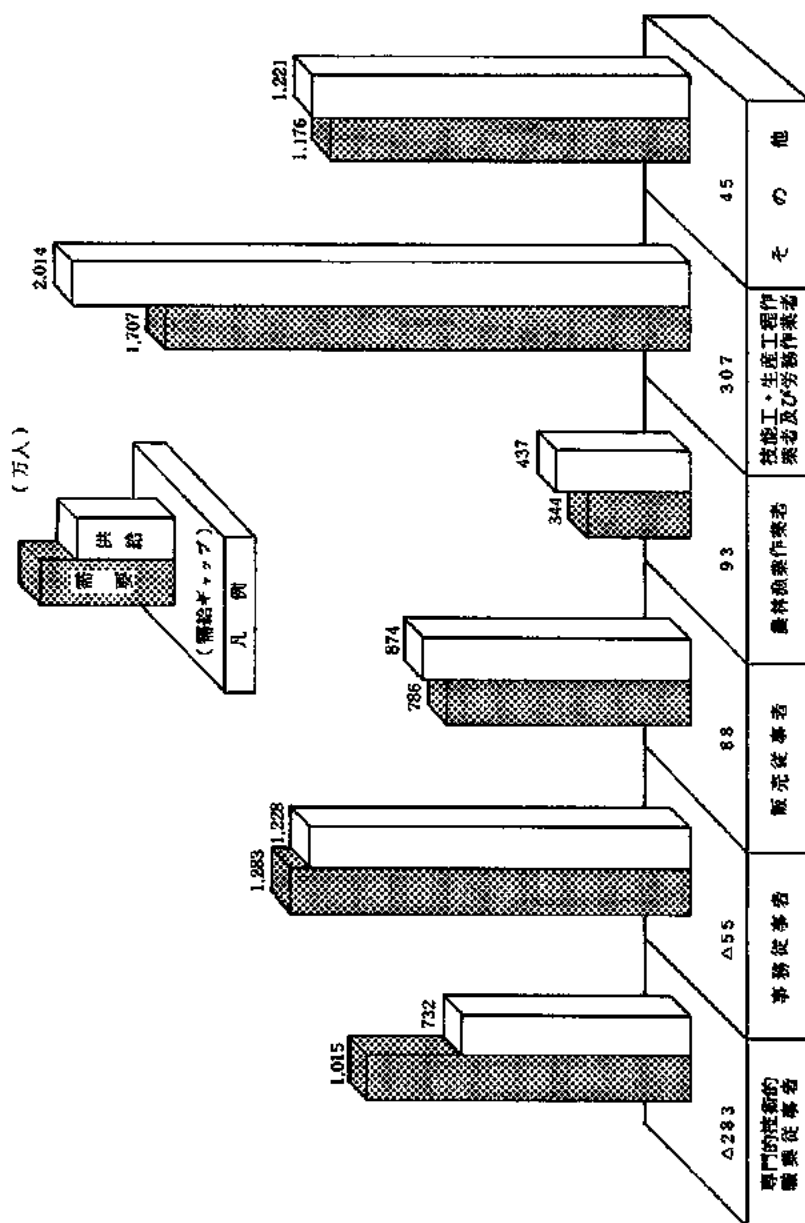
表 1 4 男女・年齢別の労働力需給

(単位:万人)

		1980年			2000年		
		供給(A) (労働力 人口)	需要(B) (就業者)	(A) - (B)	供給(A) (労働力 人口)	需要(B) (就業者)	(A) - (B)
女 子	15～54歳	1,772	1,742	30	2,009	1,960	49
	55歳～	342	338	4	569	474	95
	年齢計	2,114	2,080	34	2,578	2,434	144
男 子	15～54歳	2,950	2,895	55	2,975	3,108	△133
	55歳～	586	561	25	911	793	118
	年齢計	3,536	3,456	80	3,886	3,901	△15
男 女 計	15～54歳	4,722	4,637	85	4,984	5,068	△84
	55歳～	928	899	29	1,480	1,267	213
	年齢計	5,650	5,536	114	6,464	6,335	129

資料出所：経済企画庁「技術革新と雇用」（昭和61年4月）

図2 2000年の職業別需給ギャップ(暫定試算)



(備考) 経済企画庁「国民経済計算」、総務庁「国勢調査」、「就業構造基本調査」、「労働力調査」、厚生省「就業・産業別人口動態統計」、文部省「学校基本調査」をもとに推計。

資料出所：経済審議会経済構造調整特別部会報告(52年4月)