

Ⅱ. 第3次産業職種の需給動向等に関する聴取調査

(1) 概況

第3次産業において中高年層向きの訓練職種を開発する際、検討すべき視点はおよそ次のとおりである。

1. 有技能職種であって、一定の求人が期待される職種であるか
2. 中高年層の精神的、肉体的特性に対する適合性はどうか
3. 一定水準以上の労働条件確保の見通しがあるか
4. 労働市場において若年層と競合する度合はどうか
5. 公共訓練施設でとりあげることの妥当性はどうか

ここ数年間に開発され、一応成功を取めている職種としてビル管理、造園、家電サービスがあるが、これらはいずれも上記要件をほぼ満たしていると考えられる。

まず、雇用の伸びの期待される職種として、どのような職種があるだろうか。

国勢調査によって昭和40年代に雇用の伸びの大きかった第3次産業系職種をあげると、販売員、外交員、料理人、掃除人、事務員等があり、又伸び率の高い職種としてコンピューター要員、社会福祉事業専門職員、保母、植木職、接客員、特殊学校教員、掃除人、薬剤師、会計事務員、外交員、デザイナー、広告宣伝員、その他保安サービス従業員等などがあるが、このような大ぐくりの職種分類からわれわれの必要とする職種情報を得ることは難しい。そこで職業紹介機関の窓口に表示された求人についてみてみよう。(第9表、第10表)

中高年層に対する第3次産業からの求人実態について、印象的に特徴点を把握するため聴取調査を行なった。訪問先は、飯田橋、芝園橋各公共職業安定所及び東京人材銀行並びにケンブリッジリサーチ研究所である。

1. 飯田橋公共職業安定所における職種別需給動向

まず、飯田橋公共職業安定所における6月分男子の職業紹介実績から中高年求人求職の動向をみると、求人300名のうち、商品管理、倉庫員の58

名、守衛・警備員の32名、清掃員の22名、販売外交員の19名等5割までが第3次産業からの求人である。ほかには技能工の27名、共通職種としての単純労働の63名、事務員の38名、運転手の9名等である。これに対して求職は480名で、事務・技術の184名、商品管理、単純労働の135名等の如く分布しているが、事務系職種求職者の就職率は低い。(第13表及び巻末の付属資料第2表参照)

第9表 サービス産業の産業活動別就業者数の増加数の大きい
職業小分類名 (昭和50年/45年)

産業活動	職種名 (括弧内 増加数 単位千人)
流通関連 販売 運搬・保管	販売員(415)、料理人・バーテンダー(208)、給仕人・接客女中(26)、外交員(除保険)(197)、保険代理人・外交員(45) 不動産仲立人・売買人(27)
情報関連 情報・ドラフト 教育	デザイナー(23) 特殊学校・幼稚園教員(33)
環境・保全	掃除人(76)、守衛・監視人(26)、植木職・造樹夫(26)
医療・衛生・福祉	看護婦(80)、その他の医療技術者(42)、社会福祉事業専門職員(32)、薬剤師(19)、医師(16)
レクリエーション	娯楽場等の接客員(65)
共通	一般事務員(977)、会計事務員(615)

資料 国勢調査

第10表 サービス産業の産業活動別就業者数の増加率の大きい
職業小分類名 (昭和50年 / 45年)

産業活動	職種名 (括弧内 倍率)
流通関連 販売 運搬・保管	外交員(除保険)(1.25倍)、保険代理人・外交員(1.21倍)、 不動産仲介人・売買人(1.24倍)、商品仲立人(1.30倍)、 料理人・バーテンダー(1.2倍)
情報関連 情報・ドラフト 教育	電子計算機操作員(2.4倍)、情報処理技術者(1.7倍)、せん 孔機操作員(1.5倍)、音楽家(1.30倍)、デザイナー(1.32倍)、 広告宣伝人(1.30倍)、法務会計士(1.2倍)、写真士(1.19倍)、 美術家(1.47倍) 特殊学校・幼稚園教員(1.51倍)
環境・保全	植木職・造樹夫(1.67倍)、掃除人(1.40倍)、その他の保安サ ービス従事者(1.22倍)
医療・衛生・福祉	社会福祉事業専門職員(1.88倍)、薬剤師(1.37倍)、看護婦 (1.25倍)、保母(1.78倍)
レクリエーション	娯楽場等の接客員(1.45倍)、職業スポーツ家(1.27倍)
共通	一般事務員(1.19倍)、会計事務員(1.33倍)

資料 国勢調査

第13表 中高年労働者の職業紹介状況

(飯田橋公共職業安定所扱 昭和54年6月分)

(人)

職 種	求 人	求 職	就 職
合 計	300	480	150
編 集 ・ 通 訳		9	
専 門 的 技 術	7	28	2
事 務	36	131	20
そ の 他 事 務 類 似	6	16	3
販 売 員	19	32	17
そ の 他 販 売 類 似		1	2
運 転 手	9	20	9
印 刷 工	4	10	3
そ の 他 の 技 能 工	23	31	9
商 品 管 理 ・ 倉 庫 員	58	64	30
そ の 他 の 単 純 労 働	63	71	25
守 衛 ・ 警 備	32	19	6
そ の 他 の 保 安		4	5
寮 ビ ル 管 理 人	16	18	3
駐 車 場 管 理 人	3	3	4
清 掃 員	22	14	10
調 理 人	2	8	2
そ の 他 サ ー ビ ス 従 事 者		1	

ロ. 芝園橋公共職業安定所における職務別需給動向

芝園橋公共職業安定所の場合、53年10月における中高年有効求職者は541名、有効求人は258名で求人倍率は0.48倍と求職超過である。職業別紹介実績を若年層を含む求人、求職全体でみると、53年10月の男子新規求人の769名のうち技能工・生産工が230名、ついで販売・営業が152名、サービスが97名等である。女子の場合は395名中事務が282名で圧倒的に多い。これに対する求職は男女ともに事務が多く、男子の場合はついで販売、営業、単純労働等が多い。

ハ. 東京人材銀行における職種別需給動向

東京人材銀行では、40才以上の求職者で、管理職、技術者、専門職（医師、薬剤師、通訳、デザイナー等）の職業紹介を行っているが、事務職は管理職しか登録されない。求人職種は、電気・建設関係のベテラン技術者に対する求人が多く、これらの職種であれば斡旋は容易ということである。

ここでは「完成された人材」を斡旋の対象としており、職種転換希望者や、転職訓練修了者は対象にならない。

大企業で長い経験を積んだ人でも現在の求人要件にマッチしない面があり、専門知識の体系化とアップツーデーティングを目ざして人材セミナー（経理、財務、営業、販売、生産管理等）を年6回（1回90時間、25名）実施しているが、この再訓練がどの程度評価されているかあまり確信はないとのことであった。（巻末の参考資料参照）

ニ. ケンブリッジリサーチ研究所における職種別需給動向

ケンブリッジリサーチ研究所の場合、25～35才位までの中堅層を主な対象としており、又求人面でも40才を過ぎると非常に少なくなる。職種について、経営管理、営業、技術者、通訳、翻訳、秘書、マネキンを扱っているが、管理者と技術者が中核である。

求人業種は、製造業が5割、あとは外食産業、スーパー、リース、食品、コンピュータ等でいずれも1000人以下の中小企業である。

数は少ないが高齢者が採用されるケースをみると、管理者、総務、人事、経

理担当である。

若い人の場合、営業について技術者が多い。

民間の職業紹介機関の特徴は、求職者に対してキャリアーに関する徹底的な面接調査を行ない、売込みのポイントを的確に把握していること、成長業種における有能な人材を充足する機能を果たしていることだろう。

ホ．新聞情報、就職情報誌からみた職種別需給動向

中高年層に対する第3次産業からの求人実態について印象的に特徴点を把握するため、求人広告の分析を行った。

求人広告は6月11日付読売新聞朝刊、6月23日号「就職情報」である。

読売新聞の場合、男子についてみると営業関係（セールスマン、ルートセールス、販売促進員が最も多く）21%、調理士、バーテンダー等16%、運転士12%等が多い。

「就職情報」誌の場合、同じく男子についてみると営業関係が36%で、最も多く、SE・プログラマー等電算要員22%、事務員11%、販売員7%の順である。

これらのうち年令別制限を付した求人についてみると、45才以上の中高年層が応募可能な求人はそれぞれ27%、11%に止まり、事務系での求人が極端に少ない。

なお、事務の場合は、女子を対象とする求人がそれぞれ全体の63%および90%を占め圧倒的に多い。

ヘ．総括

公共職業安定所の窓口に現れた求人で見ると、中高年層に対する求人には、管理者、技術者に対する求人を別にすれば、第3次産業からの求人が多い。しかし、その求人は、労働内容、労働条件等の面で問題があり、応募者が少なく、未充足求人として滞留する傾向がある。新聞等に掲載される求人の多くは、この種の滞留型未充足求人とみてよいだろう。

公共訓練校が訓練職種として取組むに値する職種であるかどうかの判断は単に求人の多寡だけによつてはならない。

(2) 特定職種の需給動向及び職務要件

公共職業安定所の窓口からみて、第3次産業からの求人で中高年求職者の就職促進に結びつきそうな職種はないか、特にそのうち能開訓練で新規職種開設の対象となりそうな職種はないか。あるとすれば、その職種の職務要件、労働条件はどうか。

これらの問題点について倉庫管理、マンション管理、セールスエンジニア、専門職（人事管理、輸出入事務、社会保険、経理事務等）等、具体的職種について、窓口からみた実感を調査し、必要に応じて業界に対する訪問調査を行った。

イ. 倉庫業における求人動向と職務要件

飯田橋公共職業安定所管内には、前述の紹介状況でも述べたように多数の間屋があり、そこで自家用倉庫用員として商品管理人、又は倉庫人に分類される多数の求人がある。しかしその職務は主に自動車と店先との間の荷物の積卸しであり、大した技能を必要としない単純労働であり、しかも重労働のため、就職しても長続きしない人が多い。

他方、芝園橋管内に多い営業倉庫の場合、飯田橋管内の商品管理とは全く異なる訓練職種としても有望な「倉庫管理」職種のあることが確認された。このため安田倉庫（株）を訪問して、倉庫管理要員の求人ニーズ、職務要件等について調査することとした。以下は安田倉庫（株）における聴取調査の概要である。

倉庫業者には、営業の中核を輸送におくもの、保管におくもの、あるいは、港湾におくものがあるが、安田倉庫は保管中心の物流業者に属する。この業界では、近年荷主にあたるメーカー、あるいは商社等が保管経費の節減、市場ニーズへの対応の機動性を確保するため、倉庫業者の施設をフルに活用して単なる保管に止まらず、個々の事業所の在庫管理及び配送センターの機能を倉庫業者にもたせる傾向にある。在庫管理は専門の業者に委ねる方が合理化に通ずるという考え方である。

安田倉庫の場合も、ソニー（電化製品）、ミノルタ（カメラ）、IBM（コンピューター）、ヤナセ（背広）、三井物産（輸入ウイスキー）等、各種企業の製品

倉庫の観があった。

倉庫業者としても、このような荷主のニーズに応える体制を整備することは、物流段階での付加価値を高める利点がある。

このような業務内容の変化に加えて、技術革新による専用設備の開発、各種自動化機械の導入があり、倉庫業の職種と職務の内容は近年著しい変貌を遂げつつある。

倉庫業の主な職種は昔の人力依存、荷役中心の労務構成から大きく変化して、梱包、フォーク、仕分け（Picking）、商品管理、在庫管理、荷役等に多様化しつつある。

これら職種のうち、商品管理や仕分けにおいては中高年中途採用者が配置されているが、荷主のニーズに応えるための専門知識が必要とされること、仕様書が読めること、簡単な英文が読めること、字がきれいに書けること等の能力が要求されるため荷主ごとに専任の担当者を配している。この担当者にはOJTではあるが、一人前にするのに2年はかかると述べているが、旧タイプの倉庫作業員は肉体労働だけでやってきたものが多く、高齢化しているため、転用は困難であり、当該職種には外部から定年退職者等を採用してこれにあてている。

荷役関係については、作業の機械化が進み、商品はパレットで保管し、移動はフォークリフトが主体になっており、昔からの人力による荷役は作業形態の変化に伴い大幅に減少している。

倉庫業では100坪あたり1人、安田倉庫の場合3万坪で300人の従業員を使用している。（このうち、100人は直接荷役、事務管理は200人となっている。）この他、保管の省力化、荷役の機械化、冷凍倉庫の普及等によって、機械、電気、冷凍空調等の技術者の需要も増大している。

注) 日本倉庫協会加盟企業数および労働者数

企業数 2,020社 (2,600事業所)

常用労働者数 約5万人

昭和54年8月現在

日本冷蔵倉庫協会加盟企業数および労働者数

企業数 1,250社 (1,800事業所)

常用労働者数 約1万7千人

昭和53年12月末現在

ロ. 家庭電気調査員の求人条件と職務要件

飯田橋公共職業安定所における中高年の求人動向の聴取調査の際、関東電気保安協会から、55才以上の定年退職者でよいが、毎年定期的に数十名の家庭電気調査員を採用したいという求人申込みがあるが、電気工事士の資格が必要なため、適格者が少なく、この求人申込みに応じられないという説明があった。

そこで、求人申込先である関東電気保安協会の人事担当者から求人についての応募資格、職務内容、労働条件等を尋ねることとした。

電気保安協会は、電力9社毎に設置されており、これらの協会の職員として家庭電気調査員がおり、これらの職員は、電気事業法で定められた一般家庭に対する電気設備の安全状態調査および電気安全知識の普及等を職務としている。

家庭電気調査員の資格は、電気事業法で定められており、電気工事士の有資格者又は、電気設備の工事、維持または、運用の経験が5年以上有する者となっている。

この調査員は、関東電気保安協会の場合、従来は若年層を定期採用していたが、数年前から高齢者も積極的に採用する方針に変えている。

同協会における高齢調査員の募集対象は当初57才となっていたが、十分に充足できないため、55才以上に年齢を引下げている。定年は62才だが嘱託として65才まで雇用延長する制度がとられている。

現在、同協会管内の調査員は400余名で、そのうち、55才以上の高齢者は約100名となっている。この高齢者調査員は今年だけで30数名採用したが未だ未充足であり、電気工事士の有資格者が少ないため調査員の確保は難しい。

採用にあたっては、資格のほか健康であり、身体に不自由のないことが重視されるが、これは、各家庭の漏電検査、電気の安全使用の周知啓発等を行う際に、若干の高所作業を伴うことによる。

高齢者調査員の労働条件は、月収15万5千円程度、勤務時間は午前8時30分から午後5時までとされており、給与は高くないが労働条件面では比較的恵まれている。

この職種の場合、現行の電工科に若干の手直しを加えることによって、高齢者向けの訓練職種を開発したのと同様の効果が得られるであろう。

ハ. リース業における求人動向

経済のサービス化傾向のなかでの成長業種の一つとしてリース業があげられ、この業界は、取扱う商品が業務用機器全般にわたるものから、自動車、測定器等、特定の分野のものまで、その活動の範囲は多岐にわたる。

成長産業であることに加え、取扱う商品が多岐にわたることで、取扱う商品についての専門的な知識、技能を必要とする労働者が求められているのではないかということで、芝園橋公共職業安定所でリース業からの求人の実態について聴取した。

管内には、リース業者が多く、現に10事業所から求人の申込みがあるということであったが、これを職種別にみると、一般事務、経理事務、営業等が殆んどであり、取扱う品目に対応した専門的な知識、技能を必要とするような労働者の求人は殆んどないということであった。

リース業の主な業務は、賃貸契約の締結であり、契約の結果としての保管、移転、メンテナンスは、機器の納入企業ないし、専門の取扱い業者に委託するという形で行われている。リース業務は商社的なものであり、求人は、前述のような二、三の職種に限定されている。

ただし、自動車リース業者の場合のように取扱う商品が限定されたリース業の場合は、専門的な技能たとえば整備士等の職種の求人があるということであった。

ニ. マンション管理における求人動向について

最近のマンションブームに象徴されるように集合住宅が近年著しく、増加し、分譲マンションだけで65万戸に達するといわれ、そこに当然管理人が求められていると考えられる。

飯田橋、芝園橋の両安定所の聴取調査によれば、マンション・寮等の管理のため、夫婦住込で月額15万円程度の条件の求人が多いが、住込が嫌われるため希望者は少なく、また、就職しても住人との人間関係から離職するケ

ースが多いという説明であった。

そこで、マンション管理を手がけている大手企業の中から東急コミュニティー(株)を訪問して、マンション管理の求人状況、職務要件、さらには求人が多いので魅力ある仕事として資格を付与することが考えられるが、これに対する専門業者としての意見はどうかなどについて尋ねることとした。

同社が管理しているマンションの場合、管理人は、夫婦住込は40組、日勤者が20名で中高年者が多い。住込管理人は、あと3~4組は欲しいということであった。

夫婦住込のため、常に夫婦のうち的一方が管理人室に在室しなければならず給与も夫婦住込で13万7千円(ただし、家賃、光熱費は会社負担)と決して良い条件ではない。

零細業者の新規参入が多く、過当競争の状態から脱しきれないこと、住人から徴集可能な管理費用が低くおさえられていることなどが主な原因とされる。

このような過当競争の中で管理人に資格制度を導入する声が、業界の中から自主的にでてくることは期待し難い状況にある。

このほかにも管理人という職業に魅力をもたせることを困難としているいくつかの原因がある。居住者意識との関連で管理人の社会的地位が低くみられがちなこと、職務範囲が不明確なこと(本来、共用部分についてのみ管理責任を負っているわけだが、水道の蛇口の故障といった専有部分についてまで面倒をみることを余儀なくされるなど)、宅建業者主導の管理規約の中には、居住者に不利な内容になっているケースがみられ、宅建業者と居住者との紛争に管理人がまきこまれていること等である。これらの問題の多くは、マンション管理について法体系が極めて未整備の状態にあることにも起因している。

しかし、近年、マンション居住者が管理の質を重視する傾向が強まっていること、マンション管理には、不動産関連知識、税務・経理関連知識、設備メンテナンスに必要な知識・技能、対人関係処理能力など多方面な能力が要求されていることなどの事情を考慮して今後関連官庁と連携をとり、法体系の整備、資格制度の導入による過当競争の防止等とからめてゆけば、訓練

職種として一考の余地があろう。

ホ、セールス関係求人動向

求人広告をみても、公共職業安定所の窓口できいても営業関連の求人は実に多い。

しかし、安定所での聴取調査によれば、これらの求人のうちから中高年向きの訓練職種にふさわしい職種を求めることは極めて難しいというのが大方の意見であった。

たとえば自動車のセールスマンの求人を見ると明らかなように常時募集活動が行われているが、100人の大卒を採用して1年後に5人残ればよいというように労働者を消耗品扱いしているのではないかとみられる場合もある。

セールスの場合、賃金体系は小額の固定給と、累進的な歩合給による厳しいメリット制がとられている場合が多い。

ルートセールスの場合も、固定客が主な対象になっているとはいえ、固定客をつなぎとめるための努力、さらには新規の客を獲得することも要求されるのが一般的であるといわれる。

ルートセールスの一種としてコーラ、タバコ等の自動販売機関係の求人が多いが、これらは、トラックによる商品の配送、セット、販売、メンテナンス等体力を要する仕事をまとめて処理することを要求され、30才までの仕事と理解した方がよいとのことであった。

このような厳しいメリット制、さらには、体力を要する職務内容ということが常時求人しても求職者が得られないということで未充足求人の滞留化を起しているといえ、訓練職種として取り上げるのには今のところ問題が多い。

へ、事務専門職における求人動向

長年事務関係の仕事に従事し、人事管理、貿易実務、経理等専門知識、技能を身につけているがラインから外されその潜在能力を有効に発揮する機会をもたないいわゆる窓際族の人たちに対して再教育を行い能力をリフレッシュし、また資格制度と連動させて、その能力を公証することができれば、これらホワイトカラー窓際族にも雇用の流動性が開かれるのではないか、この

ような考え方が機能するのかどうかについて職業紹介機関で得た情報は次のとおりである。

安定所では事務関係の求人は、若年女子を対象とするものを除いて極めて少ないこと、求人があっても給与面での折合がつかず就職に至るケースは少ないこと、人材銀行では斡旋の対象が管理職となっており、単に専門に経験を積んだというだけでは紹介の対象とされないこと、ケンブリッジリサーチ研究所では、事務系の職種の求人は外食産業のような成長業種や外資系企業等からボツボツあるが、完全な財務諸表の作成、語学力などシビアな能力が要求され、その要求をみたせる適格者は極めて少ないこと。「スカウトしてもとりたい」というような求人者の求人は管理職、技術者であり専門家であるというだけでは例えば資格制度ができて現行の「社会保険労務士」の資格が大して評価されないのと同様、日本の企業は公的な資格を信用しないから、あまり期待はもてないということであった。

事務職の場合、簡易、定型な事務は若年女子又はパートタイマーに分担させ、高度、複雑な業務は、若年で採用して自社で経験を積んできた者に順次担当させてゆくという使用形態が一般的であり、規模の大小を問わず中高年専用職を中途採用するケースは、関連企業への出向等を除き、少ないように思われる。(さらに調査を必要とする)