

第 4 章 要約と能開訓練の今後のあり方

以上、われわれは、中高年離職者に対する追跡調査の結果を中心に経済の高度成長から安定成長への転換、高齢化社会への移行が進む中で、離職を余儀なくされた中高年離職者のその後の就業、不就業の実態を明らかにするとともに、中高年離職者が能開訓練に何を求め、能開訓練がそれにどのように応えているかを検討してきた。少ないデータで得られた結果を全体的な傾向として推論することには慎重でなければならないが、今後の能開訓練のあり方を検討する場合、考慮すべきいくつかのポイントが示唆されたように思う。以下、調査の分析結果を要約し、合わせて能開訓練のあり方について問題提起することで本報告の結びにかえることにしたい。

第 1 節 要 約

1 調査対象 4 地区の雇用失業情勢

1) 今治地区の雇用動向を雇用保険被保険者の推移で見ると、52 年後半から造船不況により失業情勢が深刻化し、当該産業の被保険者は 1 年間でほぼ半減、全産業で見ても約 1 割の減少となった。求職増、求人減のため安定所の有効求人倍率も最悪期の 53 年 5 月には 0.29 倍に落込んだ。造船業から離職した求職者だけで 4,170 人上った。しかしその求職者の滞留も 54 年夏にはほぼ解消している。

2) 川崎地区の場合、過密による外部不経済のため趨勢的に地盤沈下が進行しているが、今次不況でその傾向が加速され、49 年から 53 年までの間に製造業被保険者は 21% 減となり、サービス業での雇用増もその減少を埋められず、この間全産業で見ても 13% の減少である。求職増よりも求人減のため、新規求人倍率は、石油ショック前の 4~5 倍から 1 近くまで低下している。しかし、もともと需要地域であり、また京浜地区全体が一つの労働市場圏域として機能しているため、離職の増加が直ちに失業増を結果することはなかった。

3) 松山、厚木両地区では、今次不況で製造業雇用は停滞したが、第 3 次産業の雇用増が大きく、求職の増加も僅かであった。このため不況感はあまりみられなかった。

2 中高年離職者の就業、不就業の実態

1) 対象者の年齢構成は、45~54 歳 33%、55~59 歳 28%、60~65 歳 39% である。

2) 対象者の離職理由は、会社都合 74%、自己都合 22% であるが、1000人以上の大企業ではほとんどが会社都合である。会社都合の内訳は、倒産・人員整理 37%、定年・嘱託期間満了 30% の両者が多い。今治では人員整理が 7 割を占め、他方大企業の場合は定年等が 6 割を占める。

3) 対象者の再就職率は 64% であるが、高齢になるほど低下し、60~65 歳では 45% である。これには、高齢離職者の希望するような就職機会が得にくくなるという側面と、高齢になるほど就職の緊要性が低い者が増えるという側面とが影響している。因みに、60~65 歳層では、再就職の動機として「失業」をあげる者は 38% (45~54 歳 78%) に止まり「健康のため」「知識、技能を生かすため」のような理由をあげる者が多い。

4) 高齢離職者の再就職を規定する要因は、50 歳台と 60 歳台とでは若干異なるが、一般に、健康に自信のない者、年金受給者、大企業離職者、前職ホワイトカラーの者、定年及び自己都合による離職等において再就職率が低い。比較的生活にゆとりのあると思われる階層に無業者が多い傾向がうかがわれる。また今後、年金政策の如何によって 60~65 歳層の有業率が大きく変化することが考えられる。

5) 離職から再就職までに要した失業期間の分布をみると、6 カ月未満、6 カ月~1 年未満が各 30%、1 年~1 年 6 カ月未満、2 年以上が各 20% である。6 カ月未満の早期再就職者は、現職で高い年収を得ている者、ホワイトカラーに多い。しかし高年齢層でその期間が長く、中年層で短かいという関係は認められなかった。

6) 再就職者の就業形態をみると、大部分が被雇用者であるが、常雇は 63% に止まり、60~65 歳ではこの比率が 39% に低下し、臨時、嘱託が多い。また 60 歳を超えると年間就業日数 200 日未満の者が 26% を占める。200 日以上の者について週間労働時間をみると 35 時間 未満の短時間就業者はきわめて少ない。

7) 再就職者の選職理由をみると、54 歳以下では「自分の適性、能力にあって」「経験を生かせる」のような積極的理由をあげる者が多いが、55 歳以上では気楽にできる軽易な仕事を希望する者が増えている。

8) 被雇用者として再就職した者が勤め先を知った経路は、職業安定所が 32% を占め、高齢者の場合 4 割を超えている。

9) 再就職者の規模別分布は、29 人以下の零細企業が 49% を占め、99 人以下では 69% に達する。なお前職では 99 人以下は 39% であった。

10) 転職による産業間移動は地区によって異なる。愛媛では製造業から建設業及び農業への移動が多く、神奈川では製造業内部の移動と製造業から卸小売業、サービス業への移動が多い。

11) 職種間移動は、神奈川では、技能工・生産工程の減少、販売、保安・サービスの増加が目立つのに対し、愛媛では技能工・生産工程内部の移動が多く、ついで農林作業職での増加が多い。

12) 再就職後も前職経験を十分活用している者は、4人に1人、ある程度活用している者を含めると2人に一人である。十分活用している者は、専門・技術・管理・事務及び運輸通信に多く、技能工・生産工程では5人に1人である。

13) 再就職後仕事を一人前にやっているかどうかに対しては「完全に一人前」と「ほぼ一人前」がともに3割強を占め、「一人前に及ばない」は14%に止まる。

14) 再就職後、仕事に慣れるまでにどのような点で苦勞したかについては、肉体疲勞、及び仕事の手順の理解での苦勞をあげる者が多い。年齢別には、54歳までの中年層で苦勞が多く、高齢になるほど苦勞が少ない。また、職種別にはホワイトカラーよりもブルカラーに苦勞を訴える者が多い。

15) 再就職先で何等かの訓練を受けた者は26%で少ないが、専門用語や仕事の精度等で苦勞した者ではその比率が40%で比較的高い。

16) 再就職者の年収(中位数)は156万円で、前職の236万円に比べて3分の2の水準に低下している。前職経験を十分に活用している者では218万円で前職に比べて8%の減少に止まるが、それ以外の者では約4割の落込である。また年齢別にみると、45～54歳では25%の落込であるが、55歳以上では約40%減である。

17) 現職に対する満足度を収入、作業環境、能力発揮、仕事それ自体の項目別にみると、収入に対する不満が最も強く、ついで作業環境に対する不満が強い。各項目を通じて54歳以下の者に不満感が強く、60～65歳ではそれがかなり緩和されている。

18) 調査回答者中無業者は34%である。その年齢構成は、60～65歳層が64%を占め、そのうち85%は就業を希望している。しかし就業希望理由、求職態度からみて、55歳を過ぎると就職の緊要性は低いとみられる。

3 中高年離職者の訓練ニーズと能開訓練の機能

1) 再就職者のうち、かつて再就職に備えるために公共訓練校の利用を考えた

ことがあるとする者は23%であるが、実際に訓練校に入校した者は5.6%である。

2) 入校率は、大企業離職者、ブルーカラー、愛媛地区で高く、中小企業離職者、ホワイトカラー、神奈川地区で低い。

3) 無業者のうちこれまでに訓練校に入校したことのある者は9.9%、現在、再訓練を「受けてみたい」気持のある者が13%、「内容を調べてから考えたい」が7%である。

4) 中高年離職者に訓練校があまり利用されていない原因について順次検討すると次のとおりである。

4-1) 公共訓練のPR

対象者に訓練校がどの程度理解されているかをみると、「大体知っている」37%、「あることは知っているが内容までは知らない」42%、「何も知らない」も13%あり、訓練校についてのPRはまだ十分とはいえない。

4-2) 訓練期間中の生活の維持

再就職者に対して公共訓練校を利用しなかった理由を尋ねたところ「早く就職したかった」をあげた者が39%で最も多い。訓練期間中の生活維持について心配の少ない大企業定年退職者等に比べて中小企業の中年離職者の場合、公共訓練の利用が困難な状態におかれているのは問題である。

4-3) 加齢による学習意欲の減退

訓練校を利用したくない理由として多くあげられている第2の理由は、「この年になっていまさら受けたくない」(29%)である。60歳以上層ではさらに高い。これは加齢による記憶力の減退、視力の低下、期待意識の低下等に基づく学習意欲の減退を示すものであろう。しかし学習意欲は、職種等によってかなり変化するものと考えられる。

4-4) 物理的障壁

「受けない職種がない」「訓練校が近くにない」「入校時期が限られている」等は訓練校へのアクセシビリティに対する物理的障壁である。ホワイトカラーの訓練校利用率が低い原因として、能開訓練にホワイトカラー向けの職種が少ないことが大きく影響している。

4-5) 能開訓練受講のメリット

他の関連調査で公共訓練の利用率が低い原因として最も重視されているのは、能開訓練受講のメリットがはっきりしないことである。

① 能開訓練の目的は、失業者の就職促進にあると考えられているが、中高年

離職者に対しても単なる就職促進だけでは訓練校へ誘引できないと思われる。

② そこで能開訓練を修了すれば、安定的な労働条件のよい所へ就職できるかどうか問題であるが、訓練を受けても受けなくてもたいして変わりが無いのが、現実の姿である。

その理由は、訓練修了者の受入先が小零細企業に限られていること、訓練で付与し得る技能は、一人前の技能水準とは相当隔りがあるとみられていることが主な理由である。

③ 能開訓練による習得技能が基礎技能としてもっと評価されてよいと思われるが、現実にはあまり評価されていない。これには能開訓練の目標設定が明確でないことと合わせて、能開訓練が福祉対策としてのみ理解され、選別教育的視点が欠如していることにも原因がある。訓練修了者の企業への斡旋が職業安定所を通して行われることでこの点が一層増幅されている。

④ 能開訓練による将来の昇進、昇格、自立、自営の促進機能についてみると、能開訓練の中核をなす職人型職種は、訓練生に自立、自営の夢を与えることで応募者を誘引してきたものとみられ、今後も期待がもてる。

また、公的資格の取得によって地位上昇を期待しうる職種もある。しかし中高年齢者が取得可能で、しかも社会的評価の高い職業への就職につながる資格は少ない。

第 2 節 能開訓練の問題点と今後のあり方

1 能開訓練の問題点

能訓練には、職業訓練が職業補導と呼ばれた時代からの長い歴史がある。戦前、慈悲的失業救済対策として実施されて以来その名称は、職業補導、転職訓練、能開訓練と変わってきたが、訓練の目的は、失業者に簡易な技能を付与して就職促進を図ることにおかれた。高度成長時代の労働力不足が激化した時期、この訓練の意義は薄れたかにみえたが、高度成長から安定成長への転換、高齢化社会への移行に対処するため中高年雇用対策の一環として能開訓練の重要性が再認識されるに至った。しかし能開訓練が現状のままでは中高年雇用対策としての機能にも限界があると思われる。けだし能開訓練の目標、内容と中高年離職者及び企業が能開訓練に求めているものとの間に少なからずギャップがあると思われるからである。

1) 個人の求めるもの

中高年者が能開訓練に期待するものは、個人の生活環境や肉体的精神的個人差

があるため一概にはいえないが、40歳台50歳台の者と60歳台の者とではかなり異なる。50歳台、特に55歳位までの中年層にとっては能開訓練によって労働条件や安定性がよくなるかどうかに関心事であり、高年層の場合は、拘束性の少ない軽易な応働、生きがいを高める就業機会を望む者が多い。

2) 企業の求めるもの

① 能開訓練修了者の主な就職先は小零細企業である。そこで求められている技能は、一般的にいて多能的な技能であり、経験による蓄積がなければ身につかないものと考えられている。

② 企業が訓練修了者に期待する能力要件の一つは、多能的技能をOJTで習得してゆくための基礎になる知識、技能である。個々の課業ごとに必要な手工的技能は、仕事の中で習得すべきものと考えられている。

これに対して能開訓練の現状は、基礎的知識、技能の習得か、それとも単能的技能の習熟か、いずれを志向しているのか必ずしもはっきりしないが、一般には就職してすぐに役立つ技能ということで後者を志向しているものとみられる。中高年者は、一般に頭が固くなっているので理論教育に向かないと考えられているほか、就職後も単能的技能で間に合う程度の仕事しか分担していないという先入観があるためと思われる。

③ 企業が訓練修了者に求めるもう一つの要件は、誠実性、積極性、協調性のような人物評価である。訓練校は、訓練修了者の人物について評価しうる立場にあるが、その情報が企業に伝えられる仕組みにはなっていない。

2 能開訓練の今後のあり方

以上のような両者の間にあるギャップを埋めるためには、能開訓練のあり方について検討を要する点が少なくない。

(1) 能開訓練制度においては、新卒者、若年層を対象とする養成訓練と転職者、中高年層を対象とする能開訓練とがあり、前者は技能者の素地を付与する基礎訓練、後者は職種転換者に対する簡易な訓練とされている。しかし企業が修了者に求めるものを付与するためには能開訓練においても基礎訓練が志向されるべきである。養成訓練に後期中等教育としての役割が課せられている段階では、養成訓練と能開訓練とでは、目的、機能に大きな差異があるが、養成訓練の中核が高校後教育に移行してきた段階では養成訓練と能開訓練を区分する理由は乏しくなると思われる。両者は、基礎訓練として統一化し、選抜と修了時試験によってその質を保証することができれば、採用条件の向上だけでなく地位上昇につながる生

涯教育の機関として魅力のある訓練コースに変身することが期待される。

この場合基礎訓練は、期間は1～2年間として、中高年離職者の受講に便利のように単位制を導入することが望ましい。また訓練効果を上げるため訓練の一部を企業に委託する制度の導入についても検討されるべきであろう。

(2) 速成訓練

短期間に特定の技能への習熟を希望する人、学科教育に向かない人たちのために実技中心の速成訓練（期間3～6カ月）を実施する。

速成訓練については、適性による職種選択は重要だが、受入れはできるだけオープン化する。訓練効果を高めるため、視聴覚教材、シミュレータを積極的に活用する等の工夫が必要である。

(3) 企業内のOJTの活用

中高年者の雇用促進のために実施されている雇用開発給付金制度は、OJTの費用を公的財源で負担する制度として位置づけることによって能力開発対策の一翼を担うことが望ましい。

(4) 訓練校修了者の職業紹介

公共職業安定所の行う職業紹介においては、一般求職者と訓練修了者と区別して取扱うことは困難視されるので、訓練校修了者の職業紹介は原則として訓練校が独自に行うことが望ましい。これによって訓練修了者の人物、能力に関する情報を求人側に的確に伝えることができるだけでなく、企業の求める技能を把握し、訓練カリキュラムの改善にフィードバックできる効果も大きい。

(5) 訓練期間中の生活維持

訓練期間中の生活維持についての不安を緩和するため雇用保険給付金の低額受給者に対して特別の付加給付を行うことが望ましい。

(6) ホワイトカラー向け職種開発

今後の年金制度とも関連するが、高齢ホワイトカラーの雇用確保策が重要な政策課題になるものと思われる。現在の能開訓練においてはホワイトカラー向けの訓練職種が少ないので、雇用増加が期待されるサービス部門を中心に職種開発を行なう必要がある。