

付 表

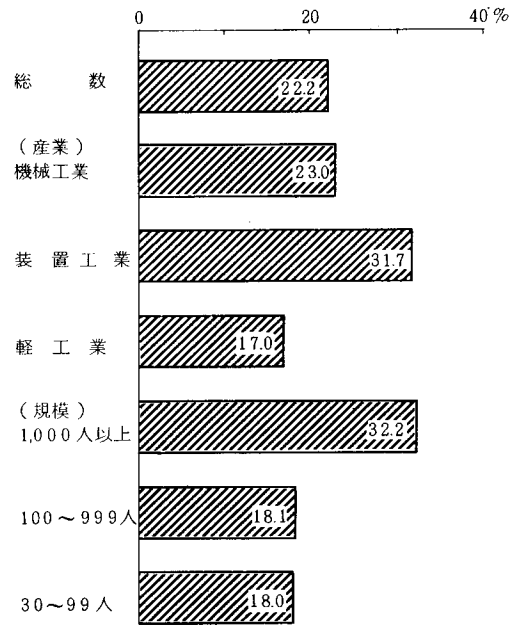
付 表 目 次

I 職業能力開発をとりまく環境条件の変化

図 1 - 1	産業別、規模別技能工の自動機使用比率	25
図 1 - 2	産業および種別自動機導入比率	25
表 1 - 1	OA 機器等の使用状況別労働者の割合	26
図 1 - 3	年齢別技能工の過去 5 年間に仕事の内容が変わった者と慣れるため にかなりの努力を要した者	27
図 1 - 4	事業所が中堅技能者に期待する知識技能	28
図 1 - 5	規模別自動化機械設備を導入したことに関連して困っていること	29
図 1 - 6	技能工の NC 工作機職務分担の範囲	29
表 1 - 2	OA 機器等の導入の進展に伴う今後の労働面の問題状況別企業の 割合	30
表 1 - 3	どのような方法で職業能力の向上を図っていますか	30
図 1 - 7	多能工化を進めている事業所の割合	31
図 1 - 8	勤め先に QC、ZD 等を目的とした小集団のある者、参加者および 賛成者の割合	31
表 1 - 4	労働力供給の推移	32
図 1 - 9	専門職制度の実施状況およびキャリア形成の方法	32
図 1 - 10	技能工の中高齢化に伴う生産現場の問題点	33
図 1 - 11	技能工の中高齢化に対処するための対策	34
図 1 - 12	人事諸制度改定の実施、検討状況	35
図 1 - 13	「中高年者も新しい技術を習得して若い人に負けずにやっている」 に対する年齢別技能工の反応	36
図 1 - 14	「中高年者のうちには、新しい技術からとり残されるのではない かという不安感をもつ者が増えている」に対する年齢別技能 工の反応	36
図 1 - 15	第 3 次産業従事者の中分類業種別変化	37
図 1 - 16	年齢階級別女子労働力率	38

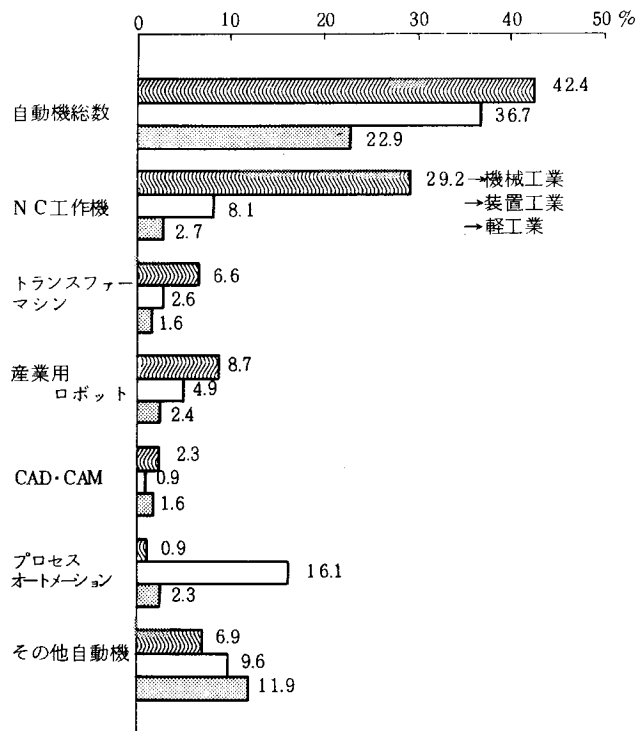
Ⅱ	日本的人材育成システムの特徴	
表 2 - 1	日頃の生活で充実感を感じる時	38
図 2 - 1	賃金の労職格差	39
図 2 - 2	学歴別、年齢別賃金の日米比較	40
表 2 - 2	賃金体系別企業数の割合	41
Ⅲ	企業の職業能力開発の課題と対策	
表 3 - 1	教育訓練を行うに際しての問題点	41
表 3 - 2	教育訓練実施が計画的か否かの状況	42
表 3 - 3	教育訓練の企画実施組織の種類別事業所割合	42

図 1-1 産業別、規模別技能工の自動機使用比率



資料 職業訓練研究センター「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査結果報告」昭和58年1月

図 1-2 産業および種類別自動機導入比率
(事業所構成比) - 多重回答 -



資料 図 1-1 に同じ

表1-1 OA機器等の使用状況別労働者の割合

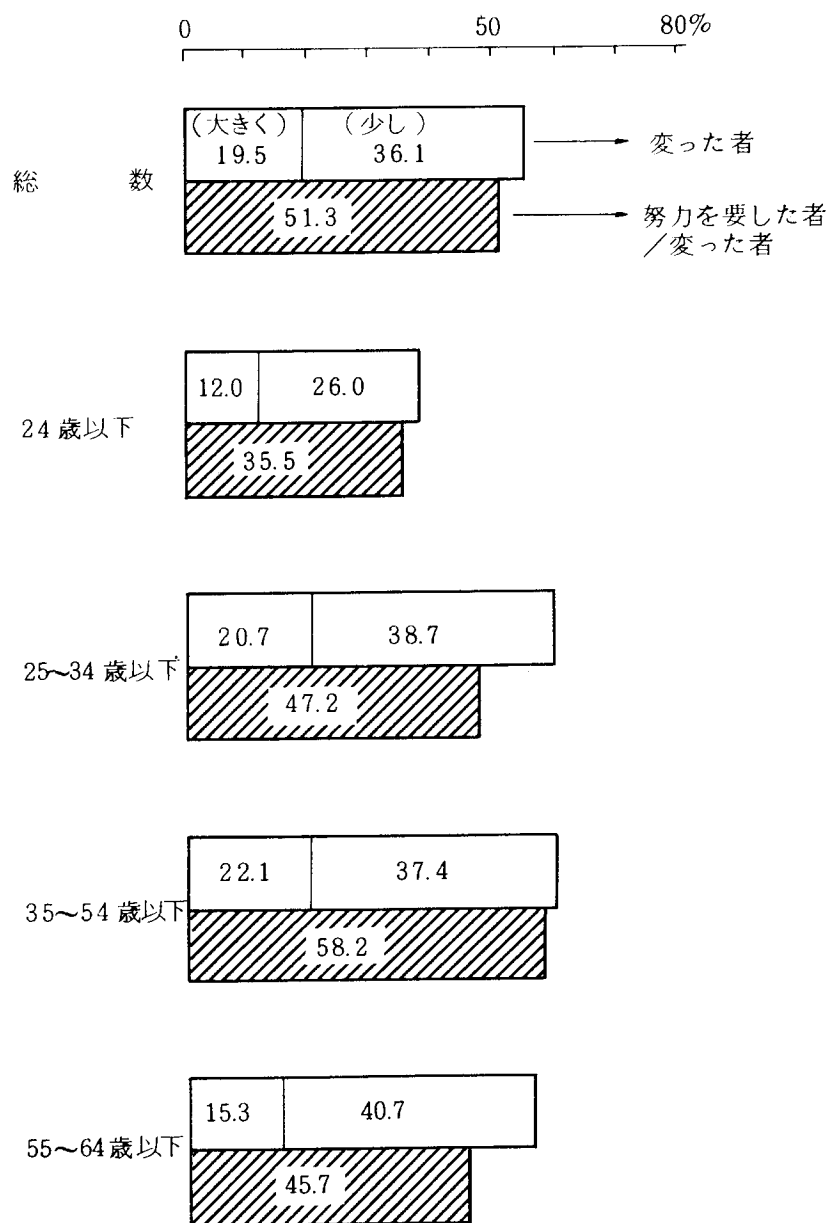
(%)

区 分	労働者計	OA機器等を使			OA機器等を使 用していない者
		用している者	1種類のOA 機器等のみ使 用している者	複数のOA機 器等を使用し ている者	
合 計	100.0	51.4	23.9	27.5	48.6
男 子	100.0	46.7	21.1	25.6	53.3
30歳未満	100.0	58.5	25.2	33.3	41.5
30～39歳	100.0	53.2	22.6	30.6	46.8
40～49歳	100.0	34.0	17.6	16.4	66.0
50歳以上	100.0	19.1	12.3	6.8	80.9
女 子	100.0	60.1	29.2	30.9	39.9
30歳未満	100.0	65.4	30.5	34.9	34.6
30～39歳	100.0	54.3	29.5	24.8	45.7
40～49歳	100.0	35.0	20.8	14.2	65.0
50歳以上	100.0	25.1	17.6	7.5	74.9
5,000人以上	100.0	67.7	21.7	46.0	32.3
1,000～4,999人	100.0	63.6	22.9	40.7	36.4
300～999人	100.0	50.6	25.8	24.8	49.4
100～299人	100.0	40.6	24.5	16.1	59.4
管 理 職	100.0	31.8	16.6	15.2	68.2
専 門・技 術・研 究 職	100.0	39.4	17.9	21.4	60.6
事 務 職	100.0	60.4	29.1	31.3	39.6
営 業・販 売 職	100.0	31.9	15.9	16.0	68.1
情 報 処 理 職	100.0	92.2	32.0	60.2	7.8
そ の 他 の 職 種	100.0	11.8	7.7	4.1	88.2

(注) OA機器等を使用している労働者の全体の労働者(規模100人以上の民間企業の本社の事務・間接部門の労働者)に対する割合

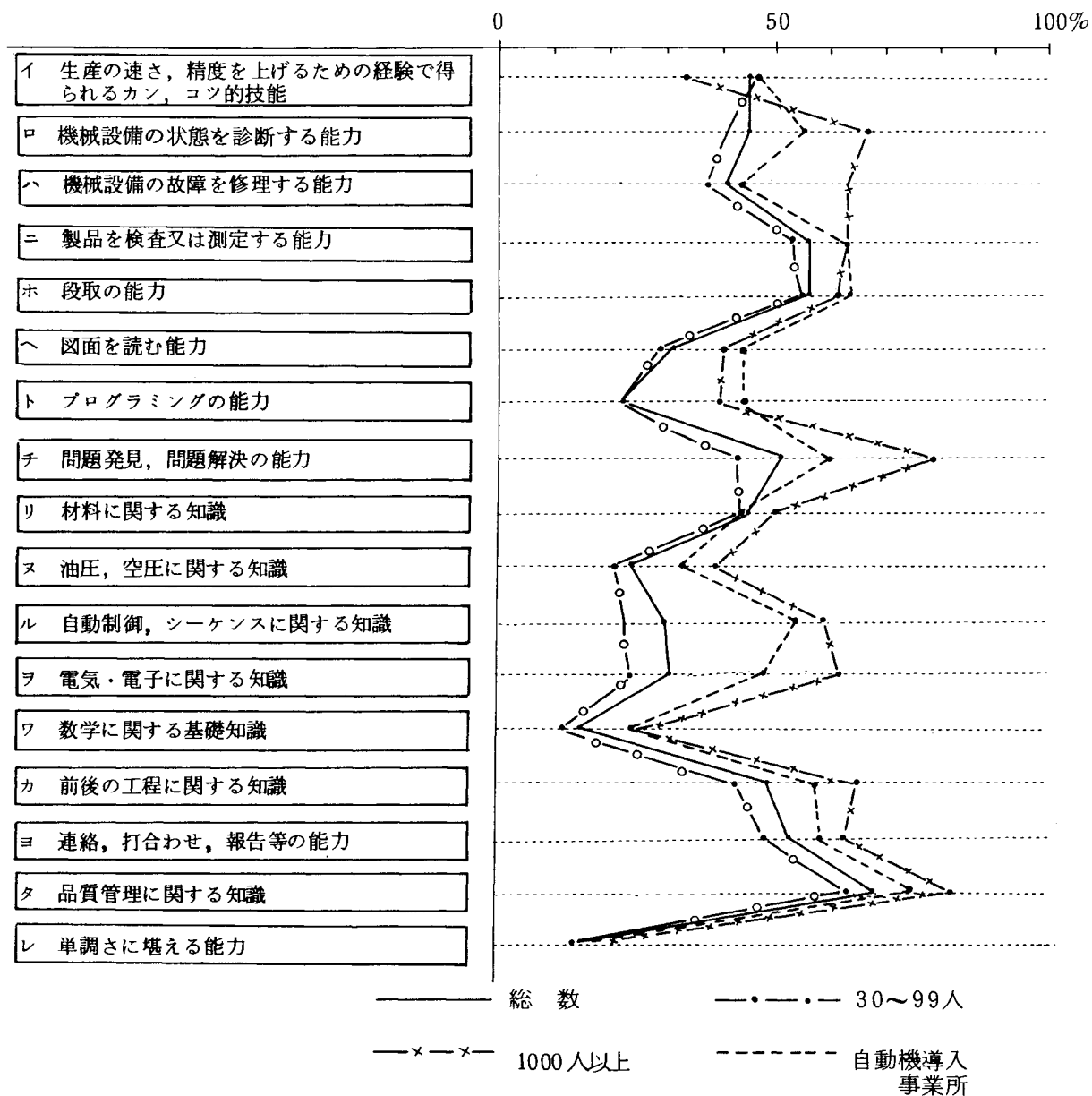
資料 労働省「技術革新と労働に関する調査」昭58年10月

図1-3 年齢別技能工の過去5年間に仕事の内容が変わった者と慣れるためにかなりの努力を要した者
(技能工構成比)



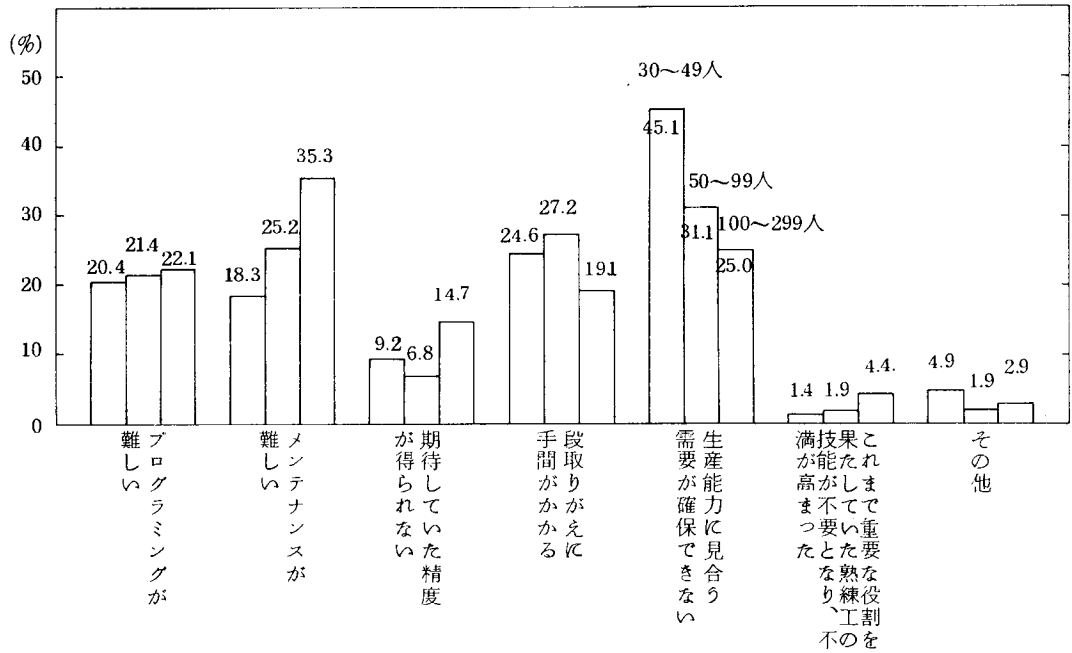
資料 図1-1と同じ。

図1-4 事業所が中堅技能者に期待する知識技能
 (「重要度が上がった」の事業所構成比)



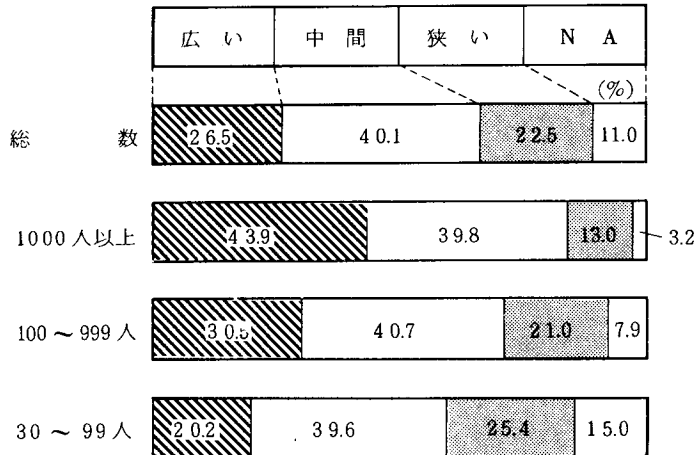
資料 図1-1に同じ。

図1-5 規模別自動化機械設備を導入したことに関連して困っていること



資料 職業訓練研究センター「中小企業における技術革新の進展と人材の有効活用に関する調査報告」 昭和59年3月。

図1-6 技能工のNC工作機職務分担の範囲 (事業所構成比)



注 ①起動、停止、監視、②測定、検査、記録 ③プログラミング、④段取替え、調整、⑤故障予知、診断、⑥簡単な修理、⑦大きな修理

以上7項目のうち、技能工が5つ以上分担している場合は「広い」、「3つ又は4つ」の場合は「中間」、「1つ又は2つ」の場合は「狭い」とした。

資料 図1-1に同じ。

表1-2 OA機器等の導入の進展に伴う今後の労働面の問題点状況別企業の割合

(%)

区分	OA機器等を導入している企業	問題が生じると思う	問題点の内容(M.A.)									特に問題は生じないと思う
			中高年齢者の活用	職業訓練・研修	新しい知識・技術の確保	単調労働への対応	モラルの低下への対応	昇進、昇給等人事管理制度の見直し	賃金制度の見直し	健康管理の充実	その他	
合計	100.0	44.9 (100.0)	(17.3)	(22.6)	(76.7)	(20.9)	(3.3)	(4.7)	(3.3)	(29.7)	(0.5)	55.1
5,000人以上	100.0	62.7 (100.0)	(19.3)	(27.3)	(71.7)	(14.2)	(-)	(2.0)	(2.0)	(43.3)	(-)	37.3
1,000~4,999人	100.0	62.7 (100.0)	(25.4)	(22.3)	(72.9)	(17.8)	(3.6)	(4.0)	(2.3)	(29.1)	(0.5)	37.3
300~999人	100.0	52.4 (100.0)	(19.9)	(24.1)	(76.8)	(22.5)	(3.8)	(5.6)	(2.1)	(26.3)	(0.2)	47.6
100~299人	100.0	40.0 (100.0)	(14.8)	(21.8)	(77.5)	(21.0)	(3.1)	(4.4)	(4.0)	(30.9)	(0.7)	60.0

(注) 2項目以内の重複回答

資料 労働省「技術革新と労働に関する調査」昭58年10月

表1-3 どのような方法で従業員の職業能力向上を図っていますか。

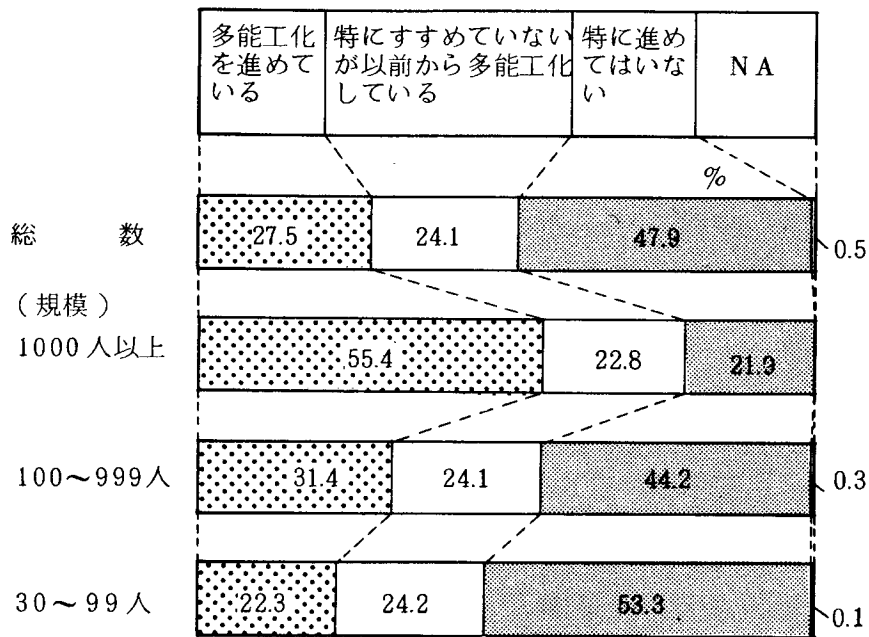
(%)

従業員の職種 事業所の規模	合計	職場での訓練(OJT)			仕事の中だけでは不十分なので集合教育・訓練を受けさせる				従業員の自己啓発を促進する環境を形成する	無回答
		小計	日常の仕事の中で上司・先輩が教える	ローテーションでいろいろな仕事を経験させる	小計	自社で教育する	社外の教育・訓練機関を利用する	自社及び社外の教育・訓練機関を利用する		
(技術職)										
事業所規模計	100.0	40.5	32.6	7.9	37.2	8.1	8.5	20.6	4.6	17.6
30~99人	100.0	40.3	30.2	10.1	30.7	6.9	9.0	14.8	5.8	23.3
100~299人	100.0	38.1	30.0	8.1	40.4	6.7	9.9	23.8	2.7	18.8
300~499人	100.0	41.7	36.2	5.5	40.9	10.2	7.1	23.6	5.5	11.8
500~999人	100.0	41.0	35.5	5.5	41.0	5.5	9.1	26.4	6.4	11.8
1,000人~	100.0	43.4	33.6	9.8	40.9	13.9	5.7	21.3	4.1	11.5
(事務職)										
事業所規模計	100.0	68.2	56.8	11.4	23.6	8.9	2.7	12.0	3.3	4.9
30~99人	100.0	70.0	61.4	8.6	20.2	8.2	4.1	7.9	2.6	7.1
100~299人	100.0	67.1	57.9	9.2	24.6	8.9	3.4	12.3	3.1	5.1
300~499人	100.0	65.2	49.7	15.5	27.7	7.7	3.2	16.8	2.6	4.5
500~999人	100.0	70.1	58.5	11.6	22.5	7.5	1.4	13.6	3.4	4.1
1,000人~	100.0	66.9	47.4	19.5	27.3	13.0	0.0	14.3	3.9	1.9

(注) 職業能力向上の方法で、実施されているもののうち最も重要なものを一つ選んだ回答比を示す。

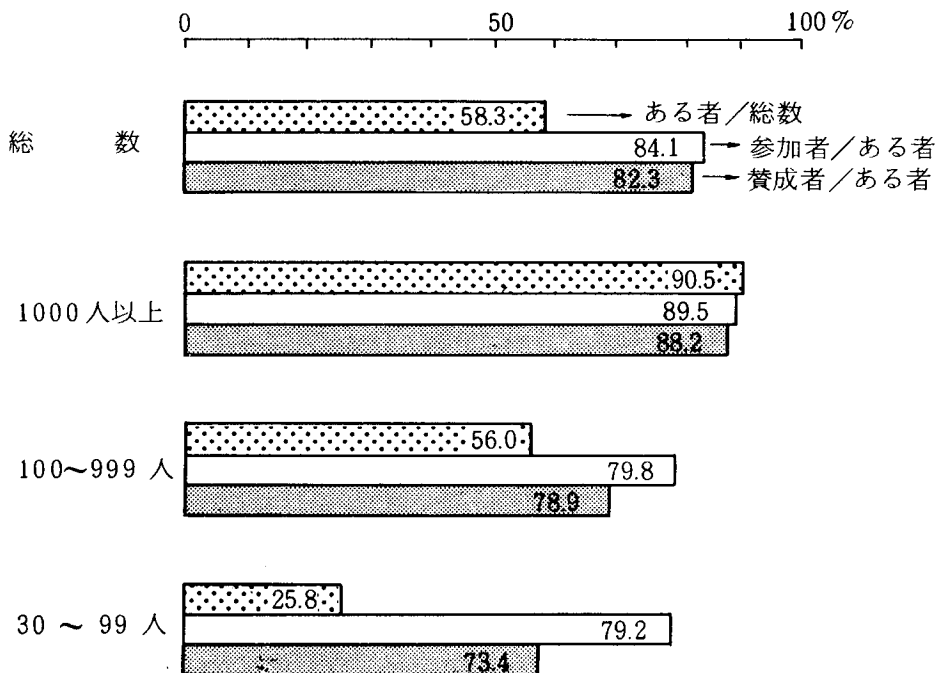
資料 労働省職業訓練局「職業能力の開発向上に関する調査結果報告」昭55年5月。

図1-7 多能工化を進めている事業所の割合



資料 1-1に同じ。

図1-8 勤め先にQC, ZD等を目的とした小集団のある者, 参加者および賛成者の割合



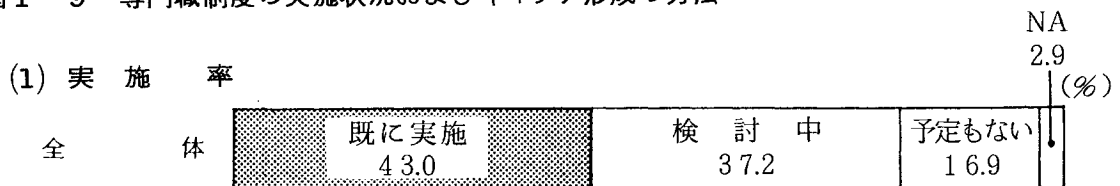
資料 1-1に同じ。

表1-4 年齢別労働力人口の推移と見通し

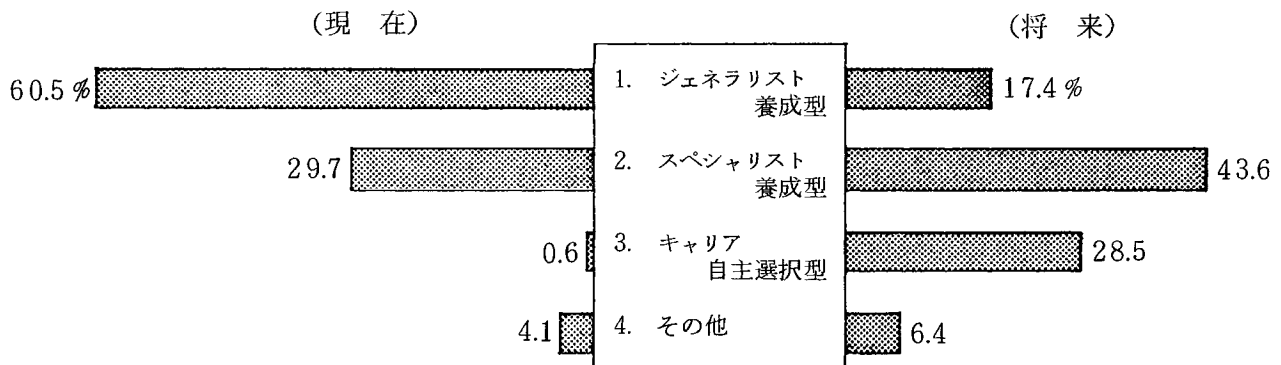
年 齢	労働力人口 (万人)					
	45年	50年	55年	60年	65年	75年
計	5.153	5.323	5.650	5.816	6.137	6.413
15~19歳	301	168	147	159	155	115
20~24歳	809	650	552	569	630	611
25~29歳	643	747	662	559	617	759
30~44歳	1.830	1.945	2.169	2.203	2.133	1.934
45~54歳	815	1.011	1.208	1.255	1.354	1.520
55~59歳	303	314	385	} 790	552	617
60~64歳	222	243	248		373	416
65歳以上	231	245	279	281	323	441
45~64歳	1.339	1.568	1.841	2.045	2.279	2.553

資料 45~55年：総理府統計局「労働力調査」
60・65・75年：雇用政策調査研究会推計

図1-9 専門職制度の実施状況およびキャリア形成の方法

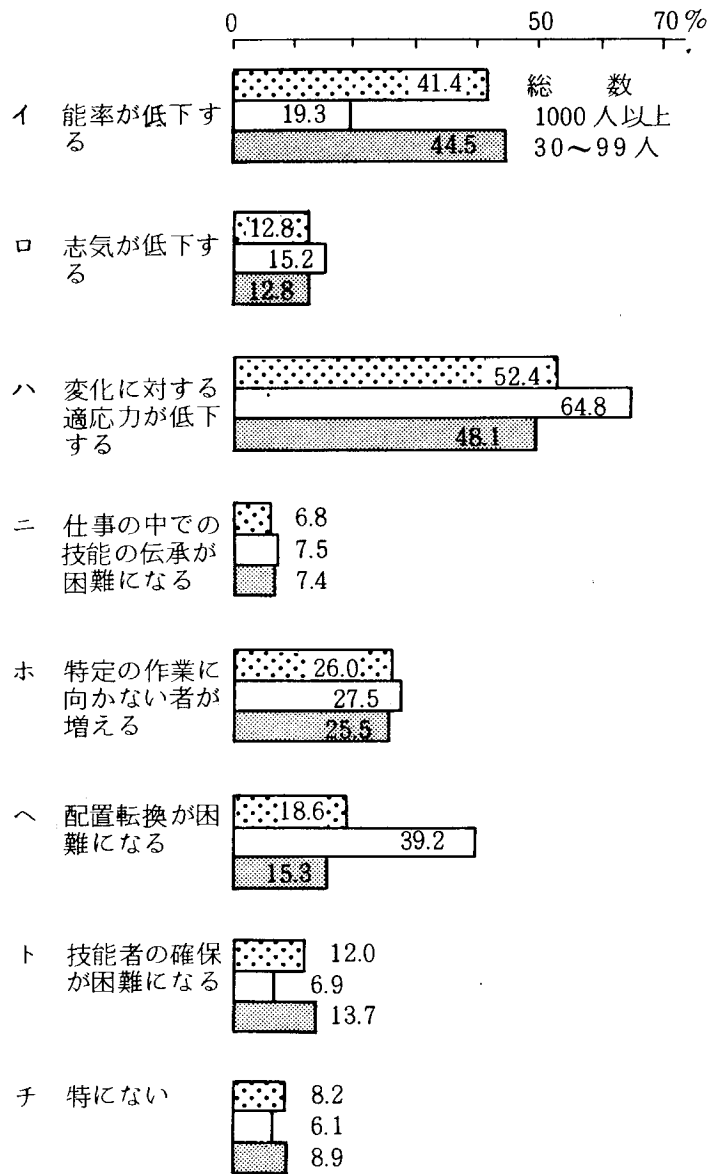


(2) キャリア形成の方法 (%)



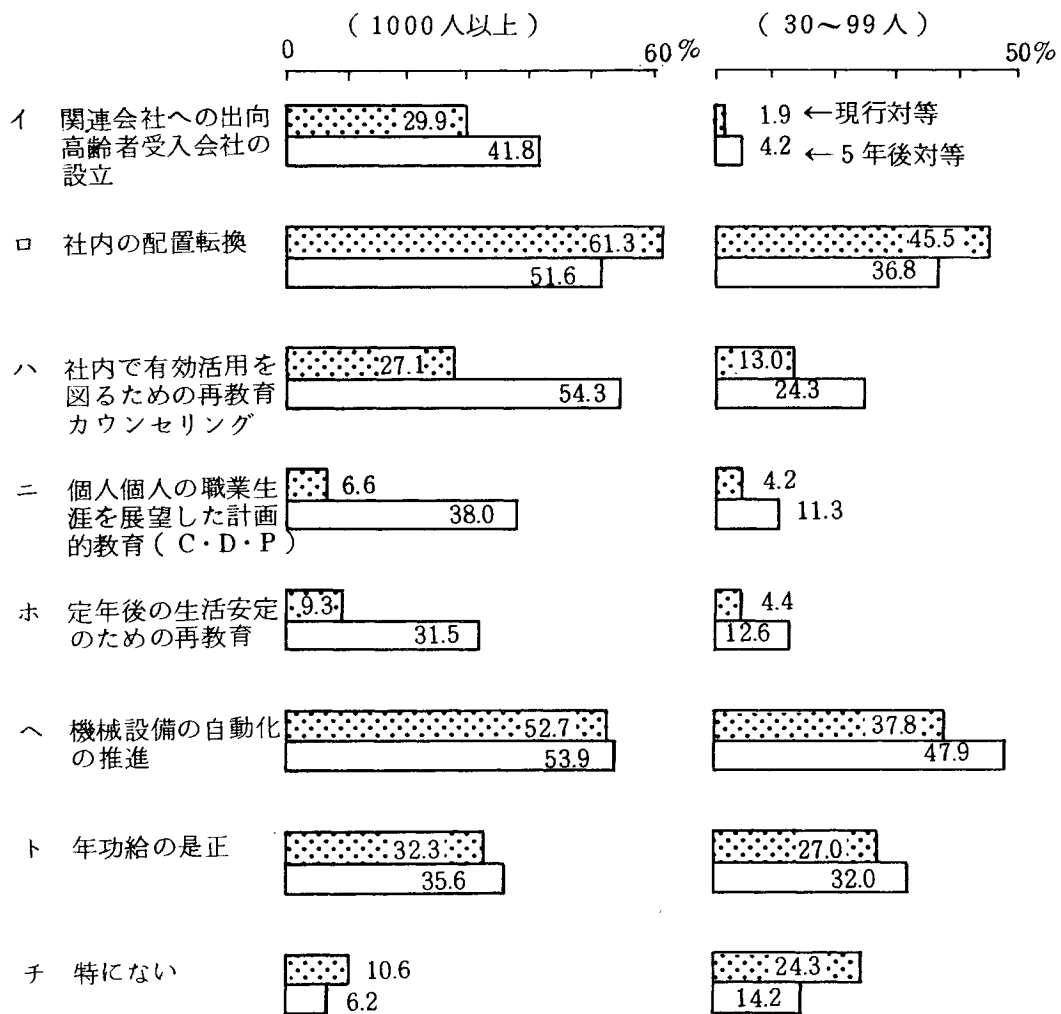
資料 機械振興協会経済研究所「企業における能力開発の現状と将来方向」 昭和56年3月。

図1-10 技能工の中高齢化に伴う生産現場の問題点
(事業所構成比) 多重回答



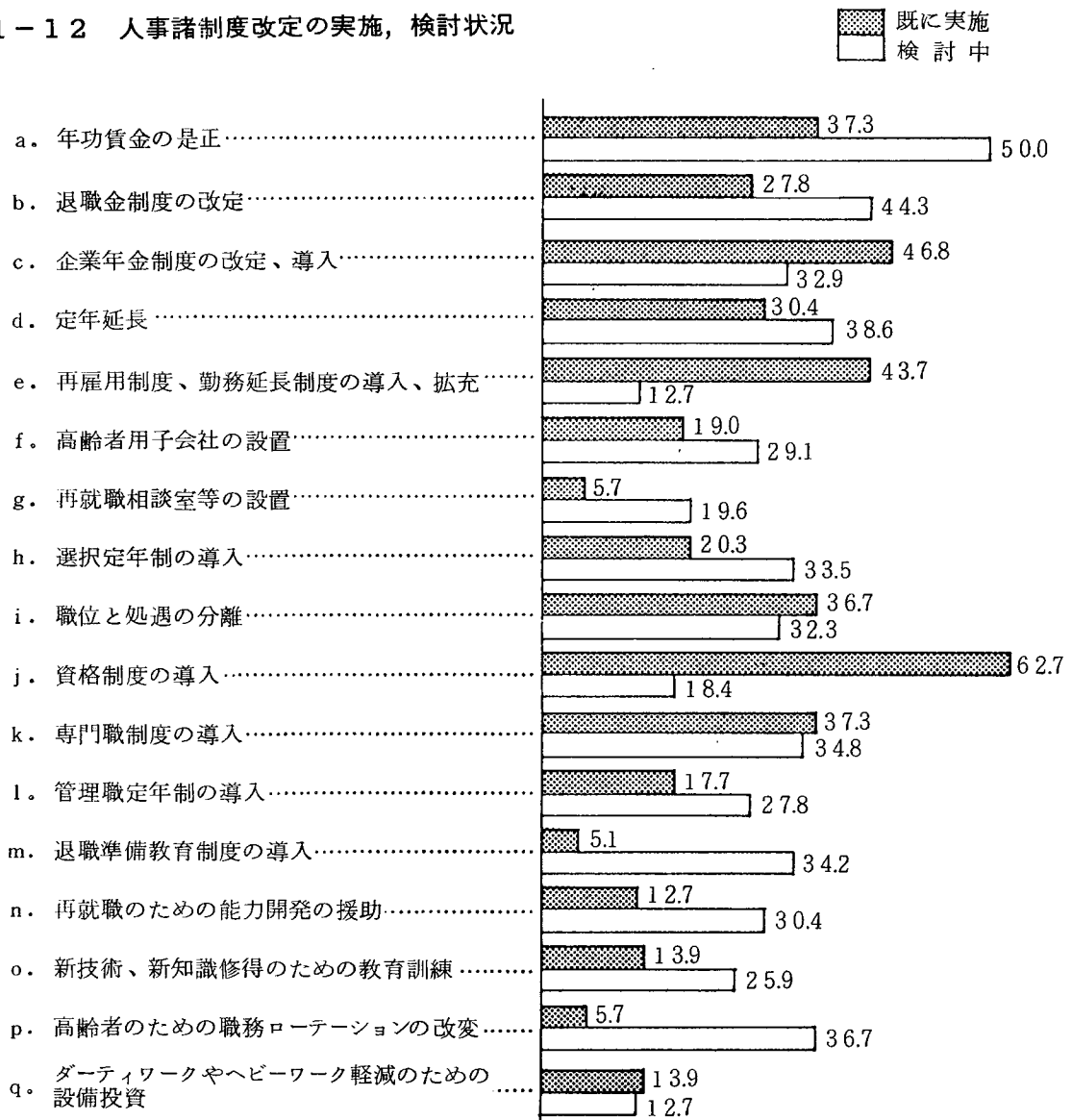
資料 図1-1に同じ。

図1-11 技能工の中高齢化に対処するための対策（事業所構成比）多重回答



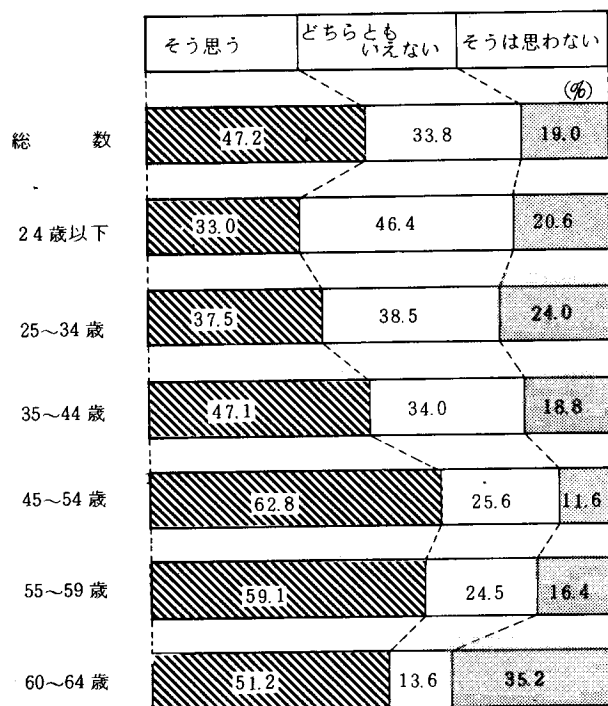
資料 図1-1に同じ。

図1-12 人事諸制度改定の実施、検討状況



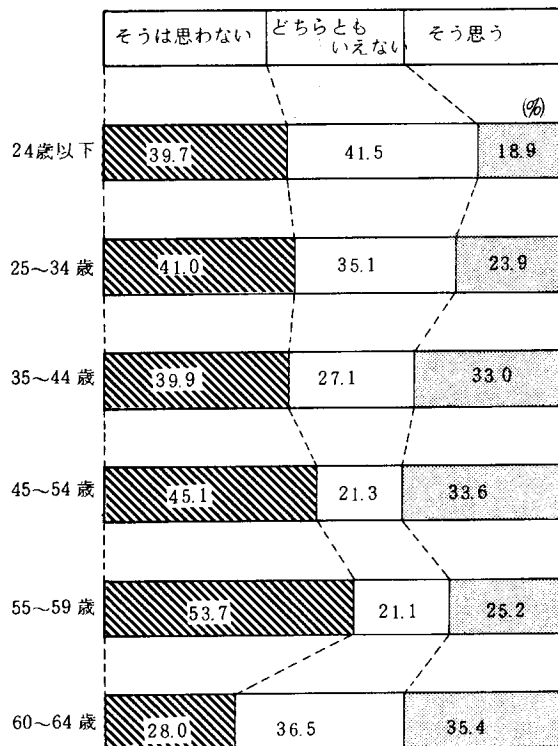
資料 機械振興協会経済研究所「企業における能力開発の現状と将来方向」 昭和56年3月。

図1-13 「中高年者も新しい技術を習得して若い人に負けずにやっている」に対する年齢別技能工の反応（技能工構成比）



資料 図1-1に同じ。

図1-14 「中高年者のうちには、新しい技術からとり残されるのではないかと不安をもつ者が増えている」に対する年齢別技能工の反応（技能工構成比）



資料 図1-1に同じ。

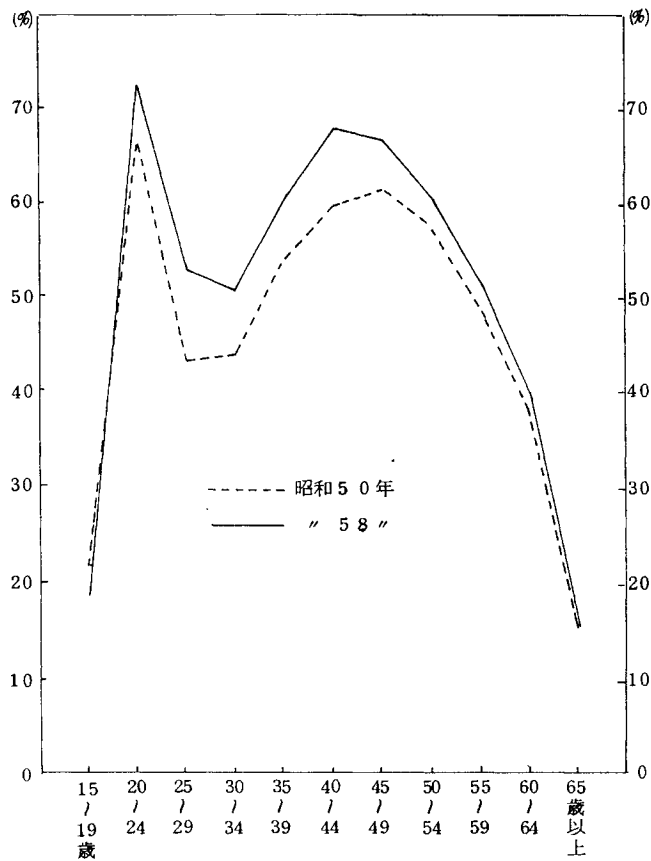
図1-15 第3次産業従事者の中分類業種別変化（昭和47年～56年）

(%)		増 減 額								
		100~199	80~99	60~79	40~59	20~39	10~19	0~9	マイナス	
増	400~499			医療						
	300~399						卸売			
	200~299		各種商品小売その他の事業サービス・専門サービス		飲食料品小売	飲食店その他の小売				
	100~199	社会保険・社会福祉	情報サービス・調査・広告			自動車・自転車小売 中小企業、庶民、住宅等特定目的金融	道路貨物運送			
	減	50~99					不動産 運輸に付帯するサービス 教育	銀行、信託 保険 旅館その他の宿泊所		
		数	0~49			その他の個人サービス 政治、経済、文化団体	証券、商品取引 その他の修理	協同組合	織物、衣服、身の回り品 小売 道路旅客運送 電気 洗たく、理容、浴場 自動車整備及び駐車場 娯楽（除く映画）	
マイナス									家具、建具 じゅう器小売	

資料 総務庁統計局「事業所統計調査」

- (注) 1. 民営事業所の常用雇用者による
2. 56年の常用雇用者数が10万人未満の業種を除く。

図1-16 年齢階級別女子労働力率



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

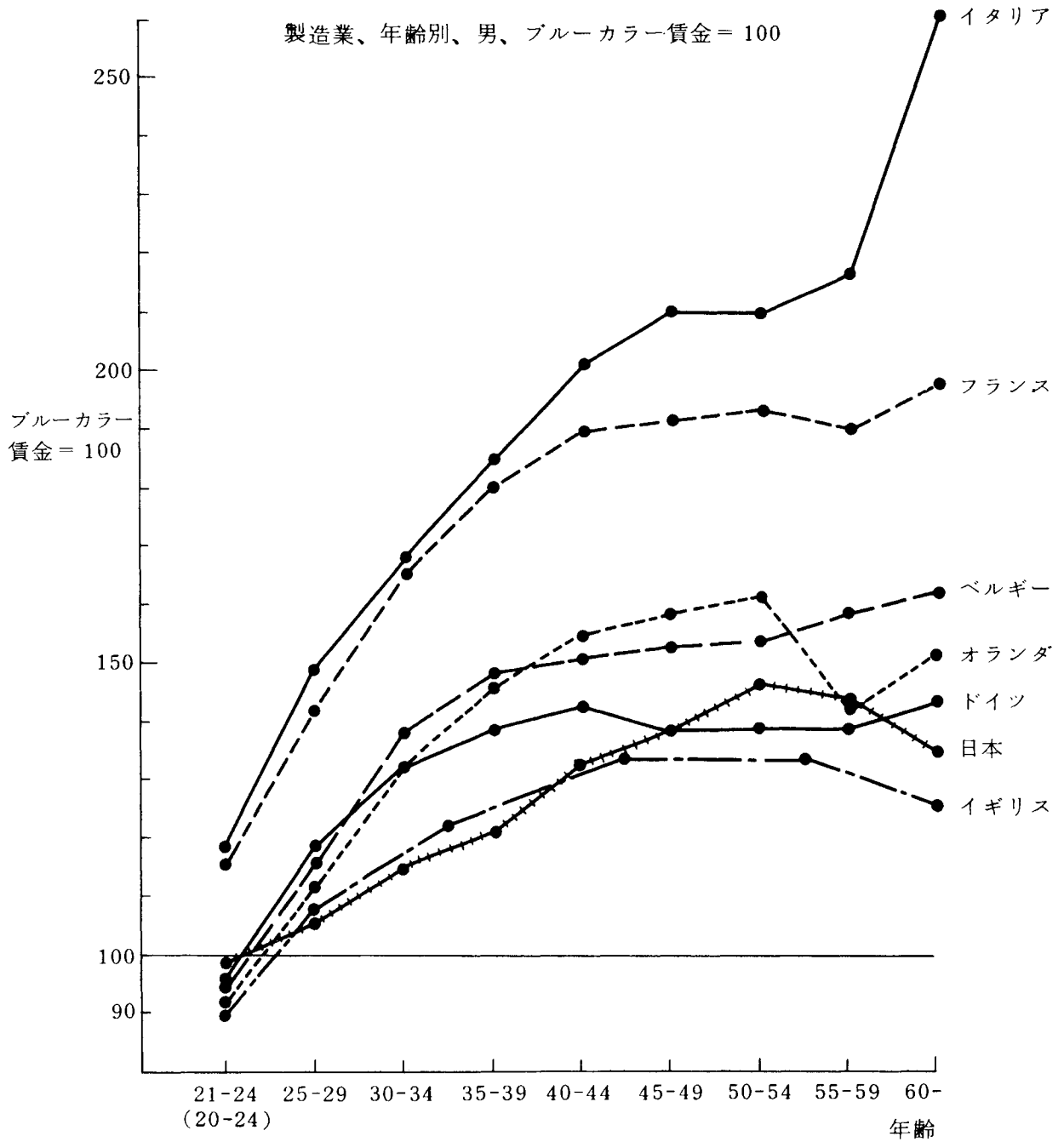
表2-1 日頃の生活で充実感を感じる時 (年齢別男子)

(複数回答、単位：%)

	仕事にうちこんでいる時	勉強・教養に身を入れている時	趣味・スポーツに熱中している時	ゆったりと休養している時	家族団らんの時	友人・知人と会合・雑談している時	社会奉仕や社会活動をしている時	その他
総数	42.8	4.9	25.7	22.9	28.3	17.9	3.8	7.5
20～24歳	27.9	10.2	53.0	18.1	7.4	37.7	3.7	3.2
25～29歳	38.6	7.5	40.0	22.5	25.4	22.9	1.1	3.9
30～39歳	43.8	5.0	31.8	23.5	33.3	20.3	2.2	4.7
40～49歳	52.0	4.1	23.6	23.1	31.6	13.5	2.7	6.0
50～59歳	50.4	3.6	15.2	24.2	27.7	12.3	3.6	7.2
60～69歳	38.1	4.5	16.5	22.6	27.7	17.7	8.1	11.2
70歳以上	14.7	4.5	20.3	22.2	23.3	19.2	7.9	21.9

- (注) 1. 総理府広報室「国民生活に関する世論調査」(58年)による。
 2. 10歳階級値は、経済企画庁で作成した。
 3. 「昭和58年国民生活白書」78ページより引用。

図 2-1 賃金の労働格差



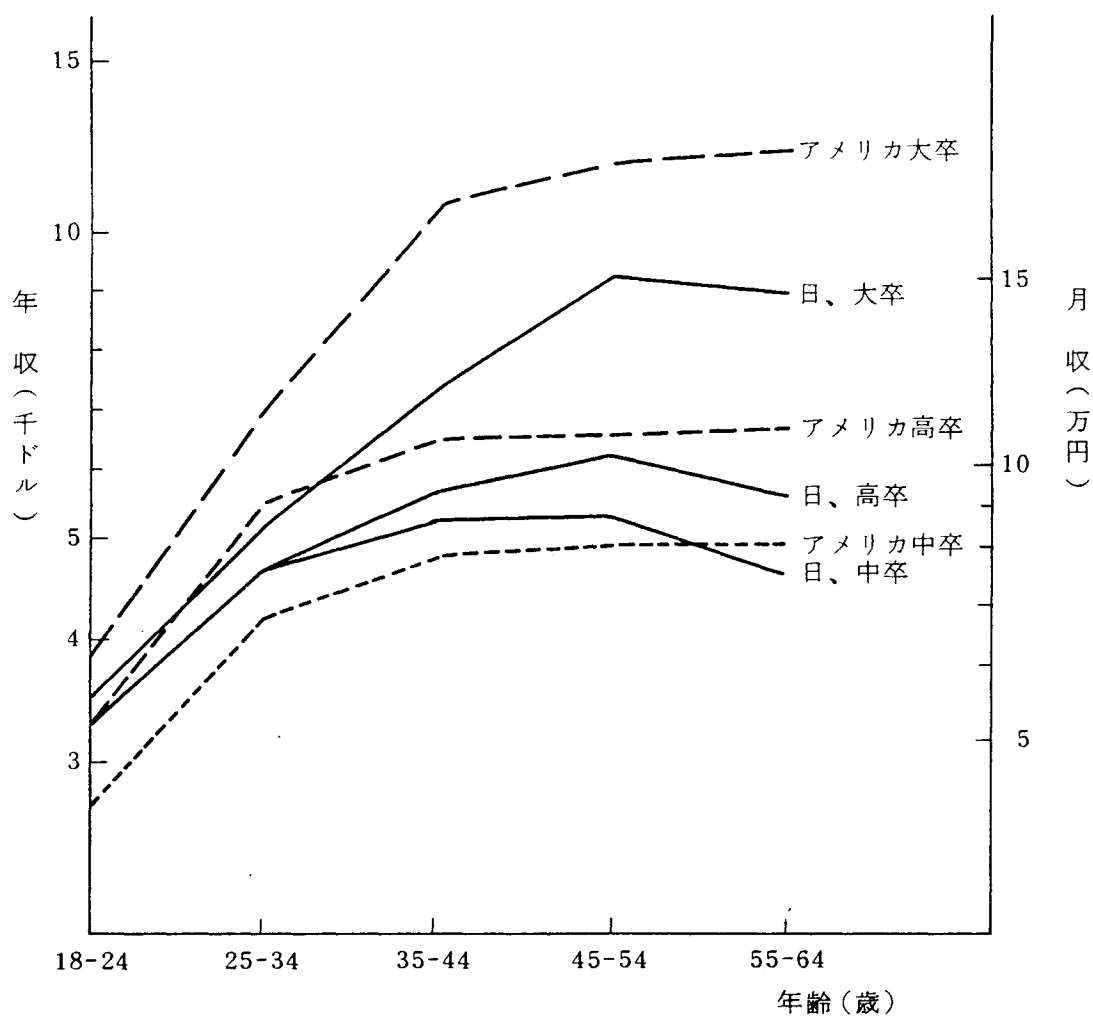
資料 日本『昭和51年賃金構造基本統計調査』

EC. Structure of Earnings in Industry, 1972. イギリス, New Earnings Survey, 1975.

注1. 賃金の月収をとっている。そのため、ブルーカラーについては、時間あたり収入に労働時間をかけて月収換算した。ただし、イギリスはどちらも週収入であり、また日本は労働ともに月収である。

2. 「産業と雇用の構造政策」日本経済調査協議会 163ページより引用。

図2-2 学歴別、年齢別賃金の日米比較 - 男



資料 USA. Census of Population, 1960.

PC(2) 7B, Table 1, Table 1 より

日本『昭和46年賃金構造基本統計調査』

注1. 日本は全産業規模計

アメリカの調査時点は1959年全職業計

2. 「産業と雇用の構造政策」日本経済調査協議会169ページより引用。

表 2-2 賃金体系別企業数の割合（昭和56年）
（企業規模30人以上）

(%)

産業企業規模	合計	単一型体系 ¹⁾							併存型体系 ²⁾				
		計	仕事給型 ³⁾				属人給型 ⁴⁾	総合給型 ⁵⁾	計	仕事給属人給型	仕事給総合給型	属人給総合給型	仕事給属人給総合給型
			小計	職務給	職能給	職務・職能給							
調査産業計	100.0	82.2	13.3	1.8	2.2	9.2	5.5	63.5	17.8	5.8	5.1	5.1	1.8
1,000人以上	100.0	51.5	6.3	0.2	3.5	2.7	4.7	40.5	48.5	17.2	15.0	9.9	6.4
100~999人	100.0	74.0	9.4	1.5	1.8	6.1	6.7	57.9	26.0	7.9	7.0	8.3	2.8
30~99人	100.0	86.5	15.0	2.0	2.3	10.7	5.0	66.4	13.5	4.6	4.0	3.6	1.2

資料 労働省「賃金労働時間制度総合調査」

- (注) 1) 「単一型体系」とは、基本給の項目が1つのもの又は基本給の項目が2つ以上あるもののうち、それぞれの項目が同種の型（仕事給型、属人給型、総合給型）で構成されているものをいう。
 2) 「併存型体系」とは、基本給の項目が2つ以上あるもののうち、それぞれの項目が異なった型（仕事給・属人給型、仕事給・総合給型、属人給・総合給型、仕事給・属人給・総合給型）で構成されているものをいう。
 3) 「仕事給型」とは、基本給部分が職務内容や職務遂行能力などの仕事の要素のみに対応して決められているものをいう。
 4) 「属人給型」とは、基本給部分が年齢・勤続・学歴などの属人的要素のみに対応して決められているものをいう。
 5) 「総合給型」とは、1つの基本給項目の中で仕事の要素及び属人的要素を総合勘案して決められているものをいう。

表 3-1 教育訓練を行うに際しての問題点

(%)

規模	計	何らかの困難点あり	教育訓練を実施する時間の確保が困難	困難点（多重回答）				特に困難点なし
				教育訓練を実施する資金の不足	教育訓練を実施するための施設設備の不足	教育訓練に関するノウハウの不足	教育訓練を実施できる外部機関の不足	
計	100.0	77.2	82.3	22.0	24.4	42.1	24.2	22.8
1,000人以上	100.0	71.5	81.4	32.8	33.6	71.2	36.2	27.5
500~999人	100.0	77.8	88.3	23.1	21.6	63.3	29.3	22.2
300~499人	100.0	70.5	85.5	20.6	24.7	45.5	20.0	29.5
100~299人	100.0	76.3	86.0	24.9	36.6	48.4	26.6	23.7
30~99人	100.0	77.1	91.6	33.4	33.8	41.0	21.4	22.9

資料 労働省職業能力開発局調べ 昭58年3月

(注) 困難点は、「何らかの困難点あり」を100とした割合

表3-2 教育訓練実施が計画的か否かの状況

(単位：%)

	計	計画的に教育訓練を行っている	教育訓練計画を作成し、これに基づき行っている	教育訓練計画は作成していないが、計画的に行っている	必要な都度教育訓練を行っている	
			段階的、体系的な教育訓練を意図している			
合計	100.0	30.1	12.8	7.2	17.3	69.9
1,000人以上	100.0	85.2	69.0	53.3	16.2	14.8
300~999人	100.0	51.8	41.6	25.6	20.2	38.2
100~299人	100.0	41.6	16.2	9.8	25.4	58.4
30~99人	100.0	23.3	8.5	4.1	14.8	76.7

資料 労働省「事業内教育訓練実態調査」昭57年11月

- (注) 1. 56年1年間の状況
 2. 教育訓練を実施している事業所を100とした割合

表3-3 教育訓練の企業実施組織の種類別事業所割合

(単位：%)

	計	専門の部、これに相当する研修所	専門の課、これに相当する研修所	専門の係、担当グループ	専門の組織はなく他と兼任	実施の都度プロジェクト	本社で一括実施	N A
		計	100.0	1.4	2.3	4.4	49.3	
1,000人以上	100.0	13.3	26.8	28.1	26.5	2.0	3.1	0.2
500~999人	100.0	6.1	13.4	14.8	51.8	7.0	6.9	-
300~499人	100.0	4.0	8.4	11.5	58.8	11.2	6.0	-
100~299人	100.0	2.0	4.1	6.3	58.0	19.9	9.7	-
30~99人	100.0	0.8	0.9	3.0	46.7	40.1	8.2	0.2

資料 労働省「民間教育訓練実態調査」昭59年6月