

名古屋市立大学・日本政策投資銀行 共同調査

団塊世代の大量退職の影響
に関する研究プロジェクト

東海地域における「2007年問題」のインパクト〔 〕

高年齢者・女性の活用と「日系人」労働者、および技能継承

- 中小企業に対するアンケート調査をもとに -

平成 19 年 4 月

名古屋市立大学大学院 経済学研究科

日本政策投資銀行 東海支店

目 次

【要 旨】	...1
第 1 章 中長期の労働力不足と高年齢者・女性・外国人労働者の活用	...3
1．はじめに	
2．今後 20 年間ににおける労働力不足？：女性の労働力率上昇で解消可能	
3．愛知県の中小企業における高年齢者・女性・外国人の活用意向：アンケート調査より	
4．高年齢者・女性・外国人の活用上の問題点	
5．まとめ	
第 2 章 団塊世代の大量退職と中長期的な労働力不足への対応 ：愛知県内企業アンケート調査に基づく分析	...15
1．はじめに	
2．団塊世代の退職による人手不足について	
3．高年齢者の継続雇用について	
4．女性の活用について	
5．まとめ	
第 3 章 技能継承問題における中小企業の課題	...30
1．はじめに	
2．危機意識と技能の性格	
3．技能継承問題の原因	
4．技能継承問題への対応策	
5．行政の支援策	
6．まとめ	
第 4 章 愛知県における外国人労働者：「日系人」を中心に	...36
1．はじめに	
2．愛知県における「日系」ブラジル人の増加	
3．「日系人」の就業と生活：製造業で単純労働者として働く	
4．アンケート調査データの分析：外国人労働者に期待している企業の特徴	
5．まとめ	
付録	...44
1．「団塊世代の大量退職が雇用に与える影響に関する企業アンケート」調査票	
2．「団塊世代の大量退職が雇用に与える影響に関する企業アンケート」集計結果	

【 要 旨 】

1. 中長期的な視点から深刻な問題となるのは、若年労働者を中心とした労働力人口の大幅な減少である。労働力人口は、2005年から2025年にかけて475万人も減少する。中・長期の労働力人口の減少に対する対応策として、最も有効なのは女性労働者である。日本の女性の労働力率は50%を割っているが、仮に2025年までにアメリカ並みの60%に引き上げることができれば、2005年時点の労働力人口を維持できる計算になる。そのためには、長時間労働など現存する女性に不利な雇用慣行を改めていく必要がある。一方で、中長期的な労働力不足の対応策として、外国人労働者の積極的な受け入れが論じられているが、外国人受け入れのために必要な語学や社会保障など体制整備は不十分であり、それらの費用負担等を考慮すると、今のところ現実的ではない。
2. 短期的には、2007年から団塊世代（1947年～1949年生まれ）が60歳に到達し始めることから、東海地域においても、彼らの退職に伴い、「労働力不足」と「技能継承」の問題が懸念されている。とりわけ大企業よりも人材獲得面で不利な立場にある中小企業において、その影響が深刻であると考えられることから、愛知中小企業家同友会の協力を得て、企業アンケート調査を実施し、中小企業の生の声を収集した。

団塊世代の退職が労働力不足に与える影響は、2006年4月1日施行の「改正高年齢者雇用促進法」による企業の高年齢者の継続雇用の取り組みや、女性の活用策の取り組みなどの効果により、軽微なものにとどまる可能性が高い。短期的な労働力不足の問題は、団塊世代の退職に伴う労働供給側の問題よりも、むしろ景気回復による労働需要増が、労働需給を逼迫させる効果の方が大きい。一方で、今後5年間で「女性」労働力の割合が高まると予想する企業が多く、企業の女性活用意欲は総じて高いが、仕事と家庭の両立支援など女性雇用確保策の取り組みには遅れがみられる。
3. 技能継承問題についての危機意識は、東海地方の中小企業に広く存在する。技能継承問題は、「特殊技能」ととどまらず、基幹的な労働力に必要な「専門技能」にまで及んでいる。但し、こうした問題は、団塊世代の退職によって直接引き起こされるわけではなく、企業が以前より長期的視点から取り組まなければならなかった課題であった。必要な技能の継承・育成のためには、従来からの資格取得や計画的なOJTなどの施策に加えて、社内の人材育成方針の明確化、技能のデータベース化・マニュアル化、教育チームの設置や研修会の充実などに取り組む必要がある。また、技能継承を社会的に促す視点からは、行政が公共職業訓練や技能労働者派遣などの支援策強化が期待される。
4. 東海地域では、自動車関連企業を中心に製造業で多くの外国人が働いている。外国人労働者はとりわけ愛知県で多く、その数は東京都よりも多く全国一である。東海地域の

外国人で最も多いのはブラジル人であり、その背景として 1990 年の入国管理法の改正により在留資格に「日系人」カテゴリーが創設された影響が大きい。「日系人」は職業や就業期間の制約がなく、低賃金で派遣・請負労働者という不安定な身分で働いており、日本語や日本社会を理解していない者も多い。それ以上に問題なのが、彼らの子供が就学年齢に達しても不就学となっているケースが多いことである。日本語を理解できない日本人が増えることになると、社会の不安要因につながる可能性も否定できない。日系人をはじめ外国人が日本で暮らしながら、日本人とともに生きていくためには、日本語と日本に関する知識が必要であり、そのためには、彼らに対する適切な費用負担の所在やそのあり方を含め、日本語教育や日本文化教育などの対策について議論を深める必要がある。

総括：下野恵子 (email : shimonok@econ.nagoya-cu.ac.jp)

金内雅人 (email : makanau@dbj.go.jp)

第1章 中長期の労働力不足と高年齢者・女性・外国人労働者の活用

名古屋市立大学大学院経済学研究科附属経済研究所 下野恵子

1. はじめに

私たち研究グループは、昨年6月から7月にかけて愛知中小企業家同友会の会員企業に対するアンケート調査を実施した。そのなかで「今後5年間についての人手不足の可能性について」の質問に対して、回答企業のうち37%の企業は「労働力不足は予想されない」としているが、今後5年間の労働力不足を予想する企業が56%と過半数を占める（第2章の第2節を参照）。なお、この時期にすでに東海地域は労働力不足の状況にあった（2006年7月の有効求人倍率は1.9）。

労働力不足の理由として、2007年4月から始まる団塊世代（1947年～1949年生まれ）の大量退職が心配されていたが、企業の雇用延長制度の充実もあり、アンケート結果によれば、短期的な労働力不足の大きな要因と考えられていない（回答企業の23%）。むしろ、東海地域における労働力不足は、好調な景気状況によっておきると予測されている（回答企業の44%）。

この章では、中長期の労働力不足への対応について論じる。具体的には、高年齢者・女性・外国人労働者の活用の現状とその問題点を述べる。

この章の構成は以下のとおりである。第2節で将来の労働力不足を論じる。現在日本は少子化により人口減少国となったが、人口減少と労働力減少は同じでないことを示す。第3節はアンケート調査の結果から、愛知県の中小企業における高年齢者・女性・外国人労働者の活用意向をみる。第4節では、高年齢者・女性・外国人活用の実態、問題点をまとめる。第5章はまとめである。

ところで、東海地域はバブル崩壊後も自動車産業の好調をうけ好調を継続している。製造業の人手不足を補うために、1990年6月に入国管理法が改正され「日系人」カテゴリーが創設された。日系人は就業期間や就業分野の規制がない外国人労働者であり、自動車関連の製造業で就業している。日系人の数は2006年現在で30万人に達しており、大部分が自動車関連企業の集中する東海地域に居住しているので、第4章で改めてとりあげる。

2. 今後20年間における労働力不足？：女性の労働力率上昇で解消可能

この節では、人口減少と労働力人口の減少は、必ずしも同じではないことを示す。

日本では少子化により、2006年から総人口が減少し始めた。人口の減少と同時に、将来の労働力不足が声高に叫ばれ、外国人労働者（移民）の受け入れに必要性が論議されるようになった。しかし、国内には活用されていない労働力がある。それが、女性である。もし、女性が現在よりも少し働くようになれば、現在の労働力は維持可能である。

まず、性・年齢別の労働力率が変化しないと仮定した厚生労働省の推計によって、労働力人口の推移をみよう。

表 1-1 日本の労働力人口の推移

(男性)	2005	2015 (05年との差)	2025 (05年との差)
総数	3994	3862 -132	3631 -363
15-19	61	59 -2	56 -5
20歳代	697	572 -125	538 -159
30歳代	919	809 -110	656 -263
40歳代	876	902 26	795 -81
50歳代	901	727 -174	848 -53
60-64	302	337 35	310 8
65-	338	456 118	427 89

(女性)	2005	2015	2025
総数	2778	2734 -44	2666 -112
15-19	56	51 -5	47 -9
20歳代	576	468 -108	437 -139
30歳代	583	518 -65	429 -154
40歳代	573	687 114	610 37
50歳代	617	528 -89	643 26
60-64	177	215 38	235 58
65-	195	268 73	264 69

(注) 人口は国立社会保障・人口問題研究所の中間推計(2002年1月推計)、労働力率は厚生労働省職業安定局推計。

(資料) 政府推計(www.ipss.go.jp/shoshika/tokei/Data/Popular2004/08-05.htm)より作成。

表 1-1 は厚生労働省による労働力人口 (= 就業者 + 失業者: 働く意志がある人) の将来推計である。2005 年から 2015 年の 10 年間で、男性労働者 132 万人(2005 年から 3.3%減)、女性労働者 44 万人(1.6%減)、合計で 176 万人減少(2.6%減少)すると予測されている。さらに 2025 年には、男性労働者 363 万人(2005 年から 9.1%減)、女性労働者 112 万人(4.0%減)で、合計 475 万人の減少(7.0%減)となる。

しかし、年齢別に見ると、労働力人口の増減は異なった状況を示す。まず、少子化の影響は、今後 20 年間に於いて、男女とも 20 歳代、30 歳代の若年労働者の大幅な減少(2005 年と比較して、2015 年で男性 235 万人、女性 170 万人の減少、2025 年で男性 400 万人、女性 300 万人の減少)として反映される。中小企業にとって、若年労働者の確保は非常に難しくなる。

一方、団塊世代の高齢化の影響は、60 歳以上の高年齢労働者の増加(2005 年と比較して、2015 年で男性 150 万人、女性 110 万人の増加、2025 年で男性 100 万人、女性 130 万人の増加)となる。さらに、40 歳代、50 歳代の中高年の女性労働者も増加する。

ただし、表 1-1 は現在の性・年齢別の労働力率が変化しないことを前提としていることに注意する必要がある。2001 年で男性の労働力率は 75.7%、女性の労働力率は 49.2%と大きな差があり、国内外で日本女性の労働力は十分活用されていないと言われておりである。第 4 節では女性の活用をあらためて論じるが、女性の労働力率は今後上昇する可能性を持っていることに注目してほしい。

日本女性の人口を考慮すれば、女性の労働力率が 1%上昇すれば、50~60 万人の新たな

労働力が出現する。もし日本の女性の労働力率が 2025 年までにアメリカ並みの 60%となれば、500 万人以上の労働力人口が新たに付け加わることになり、総人口の減少と共に 2025 年までに 475 万人の労働力人口が失われるという厚生労働省の推計結果（表 1-1）とは異なり、2005 年の労働力人口を維持できることになる。つまり、「総人口の減少」と「労働力人口の減少」とは必ずしも同値ではない。

さらに、労働力人口の推移で重要なことは、第 1 に、少子化の影響は年数を経るに従って、大きくなることである。そのため、もし出生率が 1.3 前後の低水準にとどまるならば、2000 年から 2025 年までの 25 年間よりも、2025 年から 2050 年までの 25 年間の方が労働力人口の減少は大きくなる。

第 2 として、労働力人口の減少は日本に限ったことではないことを認識する必要がある。先進国だけではなく、ロシア、東欧、中国、インドを含むアジア諸国も、先進国に少し遅れるだけで、人口の高齢化、労働力人口の減少に直面することになる(IOM(2003)、United Nations(2001)を参照)。

日本では将来の労働力不足を若い外国人労働者でまかなおう（まかなえる）という案も唱えられているが、発展途上国における労働力人口の減少を考慮すれば、例え日本が望んでも、外国人労働者が日本で働いてくれる保障はない。つまり、全世界的な労働力不足が起きる時、外国人労働者には、住みやすいヨーロッパ、機会を与えるアメリカ、今後経済力を増していく中国・インドなど、多くの選択肢があることを忘れてはならない。他の選択肢があるときに、国際語となっている英語ではなく日本語の習得が必要で、外国人が独立して生活することの難しい日本を外国人がわざわざ選ぶであろうか。

私たち研究グループは、上述の点を考慮して、国内の労働力、特に女性の積極的活用を提案する。

3 . 愛知県の中小企業における高年齢者・女性・外国人の活用意向：アンケート調査より

アンケート調査の Q25 で「今後 5 年間の労働力の構成」について質問している。表 1-2 は Q25 の回答を用いて、著書が作成したものである。

表 1-2 では、60 歳以上の再雇用者・勤務延長者、女性、外国人について、今後 5 年間の労働力構成がどのように変化するのかをパターン別にまとめている。この数字は、企業の希望をあらわしているとも読める。実際、今後 5 年間に新規若年者が“増える”という企業が 50%もあるが、第 2 節をみてわかるように、20、30 歳代の若者は急激に減少するので、中小企業が新規若年者を雇用するのは難しい。それゆえ、この数字は企業の希望する予想と考えてよいであろう。

表 1-2 今後 5 年間の労働力構成の推移：高年齢者・女性・外国人

雇用のパターン	60歳以上の再雇用・勤務延長者	女性	外国人	雇用パターン別企業数
(1)				46
(2)			×	51
(3)	×			24
(4)		×		13
(5)		×	×	67
(6)	×		×	86
(7)	×	×		7
企業数	177(42.4%)	207(49.6%)	90(21.6%)	< 294 >

(注) 1. は“増える”、×はそれ以外(変わらない、減る、わからない)。

2. ()内は、“増える”と回答した企業の割合。

3. 高齢者、女性、外国人のいずれかが増えると予想している企業数は、417社中294社。

(資料) アンケート調査の Q25 を利用して、著者が作成。

まず、60歳以上の再雇用者・勤務延長者が“増える”としているのは回答企業の42%、“変わらない”が23%、“減る”と回答しているのは6%でしかない。60歳以上の転職者に対しても17%の企業は“増える”と回答している。

女性に対しては、“増える”としている企業が50%となっている。“減る”とするのは1%にも満たない。企業も女性労働力に期待していることを反映している。

アンケート調査結果からは、中小企業が、女性、高年齢者という国内の労働力を活用しようという意欲が伺われる。特に、女性への雇用意欲は高い(第2章の第4節を参照)。

一方、外国人の雇用に関しては、企業は慎重である。外国人の割合が5年間の間に“増える”としているのは、回答企業の22%でしかなく、半数は“わからない”としている。外国人の雇用に関しては、企業も迷っている。

現実には、東海地域においては自動車関連企業の中小企業を中心に20万人以上の外国人が派遣労働者、請負労働者、技能実習生として製造現場で働いている。そして、昨年5月に公表した我々の報告書『東海地域における「2007年問題」のインパクト[I]』のために行った企業経営者に対するインタビューにおいては、親会社は外国人労働者の雇用をすすめるが、コミュニケーションの問題、技術継承の点から外国人は雇わないと明言した企業経営者もあった。しかし、一方で、親会社によるコスト削減圧力は非常に強く、低賃金労働者(「日系人」を中心とする外国人の派遣・請負労働者の雇用)に頼らざるを得ないという製造現場の声も聞いた。

次に、表 1-2 における労働力の構成で“増える”パターンを見ると、女性のみが増えるとする企業が最も多く86社となっている。続いて、高年齢の再雇用・勤務延長者のみが増えるとしている企業が67社となっている。今後5年間に女性が増えると回答する企業は、

卸売・小売業の割合が高く、高齢者を増やすと回答している企業は、製造業の割合が高い。続いて、高年齢者と女性の両方が増えるパターンが 51 社、さらに高年齢者・女性・外国人の 3 種類の労働力が増えるとしている企業が 46 社となっている。外国人だけが増えるという企業は少数派である。

人手を満遍なく増やすというのではなく、必要な職種に適した特定の労働力を増やそうとしている企業が多いことがわかる。

4. 高年齢者・女性・外国人の活用上の問題点

(1) 高年齢者：非常に高い労働力率

60 歳以上の高年齢者は、表 1-1 で示されたように、2015 年には 2005 年より男性 150 万人、女性 110 万人も増える。その高年齢者の活用について述べる。

表 1-3 高年齢者の労働力率の国際比較

	男性		女性	
	60 - 64	65 歳以上	60 - 64	65 歳以上
日本	71.6	35.2	38.6	14.4
アメリカ	56.5	17.7	42.4	9.7
ドイツ	32.0	4.5	14.6	1.7
オランダ	26.4	5.4	12.8	1.4
イタリア	31.0	6.0	8.7	1.6
スウェーデン	58.9		49.8	
ノルウェー	59.4	16.9	49.5	9.9
オーストラリア	46.7	9.9	21.7	3.1
カナダ	47.0	9.4	27.4	3.4
韓国	64.7	40.4	45.3	22.7

(注) 日本のデータは 2000 年。『国勢調査報告』による。

各国のデータは 2001 年。スウェーデンについては 65 歳以上データがない。

(資料) ILO, Year Book of Labour Statistics, 2002 より作成。

まず、日本の高年齢者の労働力率は国際的に見ると非常に高い水準にある。日本の男性高年齢者の労働力率は、年々低下しているものの、表 1-3 に示されるように、他の先進国に比べると非常に高い。例えば、60-64 歳の労働力率は、アメリカ、スウェーデン、ノルウェーが 60%弱、ドイツ 32%、オランダ 26%に対して、日本は 72%である。65 歳以上になると、日本の 35%は欧米諸国の 2 倍以上にあたる。そのため、公的年金給付年齢の引き上げもからみ、スウェーデン、ノルウェー、デンマークなどの少数の国を除いたヨーロッパでは現在高年齢者の労働力率の上昇に真剣に取り組んでいる。

日本はすでに男性高年齢者の労働力率は十分に高い。橋木・下野(1994-a)によれば、高年齢者の労働力率を上げる要因は「健康」であり、逆に「公的年金額」、「年金以外の収入」、「貯蓄・所得比率」(=十分な貯蓄)が高いことは、労働力率を引き下げる。また、「賃金の上昇」も高年齢者の労働力率をあげる。かりに、将来公的年金額が低下すれば、高年齢者の労働力率は今以上に上がる可能性もある。

このように、高年齢者の就業意欲は高く、労働力不足になるに従って、企業の高年齢者に対する雇用意欲も徐々に高まっている。有効求人倍率でみると、2002年以降（4,5,6月を除く）65歳以上の高年齢者の労働需要は年齢平均よりも高くなっている。一方、45歳以上64歳までの有効求人倍率は現在も年齢平均より低いままで推移している。

65歳以上の高年齢者に対する雇用意欲が高くなっている理由は、高年齢者の低賃金にある。定年後の賃金は多くのケースで定年時の6割の水準になる。そして、公的年金を受給している高年齢者は、低い賃金を受け入れている。しかし、橋木・下野（1994-a）が指摘しているように、高年齢者の低賃金は高年齢者の就業意欲を低下させており、賃金水準をあげれば高年齢者の就業率を引き上げることも可能である。

さらに、高年齢者の活用を考える場合には、一週間あたりの労働時間を短くすることも重要である。つまり、企業は高年齢者に正規労働者と同様の労働を期待する機会が多いが、高年齢者は労働時間の短縮、あるいは、労働日数の減少を希望している場合も多い（橋木・下野（1994-b）を参照）。高年齢者の短時間勤務の希望を活かす方法も考えるべきであろう。特に、表1-1を見てわかるように、2005年から2015年までに65歳以上の高齢就業希望者が100万人程度増加するのであるから、短時間勤務（1日の労働時間の短縮あるいは日数の短縮）の導入は重要である。

（2）女性：なぜ半分しか働いていないのか？

ここでは、日本では女性が働いていないことを確認し、その理由を明らかにする。その上で、どうすれば女性労働力を活用できるのかを考える。

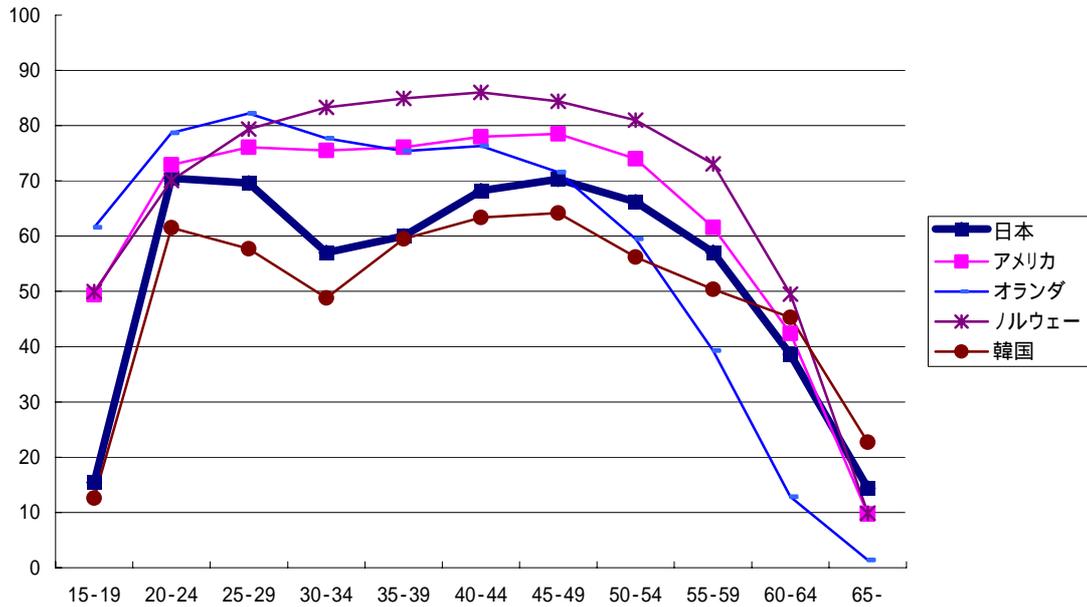
まず、日本の女性の労働力率は先進国で最も低いことを認識する必要がある。女性の労働力率は、スウェーデン 76.2%、ノルウェー 69.2%、アメリカ 60.1%、カナダ 59.7%、オーストラリア 55.2%、イギリス 55.0% に対して、日本は 49.2% でしかない（ILO、2001年データ）。

ここで、日本の女性人口を考えれば、女性の労働力率の1%上昇は、50~60万人の新たな労働力に等しいのである。仮に日本の女性の労働力率が2025年までにアメリカ並みの60%となれば、500万人以上の労働力人口が新たに付け加わることになり、今のままであれば総人口の減少と共に2025年までに475万人の労働力人口が失われるという予想（厚生労働省の推計、表1-1）に反し、2005年の労働力人口を維持することができる。

ところで、日本で女性労働力率が低い原因は、正社員で働き始めながら出産／育児期に退職するケースが多く、働き続けられない日本の雇用システムにある。図1-1に示されているように、日本の女性の労働力率は、韓国と同様に、欧米先進国では見られないM字形となっている。労働力率が低下するのは、出産・育児期の30-34歳である。

なぜ女性が働き続けられないのであろうか。育児休業制度が不十分なこと、保育園／幼稚園が少ないことが要因にあげられるが、最も大きな要因は「労働時間が長すぎる」ことである。実際、ヨーロッパやオーストラリアなど先進国の多くの国の労働時間は週35時

図 1-1 日本女性の労働力率



(注) 日本のデータは2000年、他は2001年。

(資料) 厚生労働省データより作成。

となっており、年間労働時間は1600時間を割っている。公式統計における日本の労働時間は2000時間を切り、アメリカやイギリスに近づいているようにみえるが、実際の労働時間は統計上の数字よりも長い。「サービス残業」(支払われない残業)という言葉があるように、実際の労働時間が報告労働時間以上であることは日本人の常識となっている。

しかし、ヨーロッパ諸国では残業割り増しが50%と高いために、雇い主も雇用者の残業を望まない(日本の残業割り増しは25%)。さらに、イギリスを含むヨーロッパでは年4週間の長期有給休暇もある(表1-4を参照)。長い労働時間、有給休暇の少なさ・取得の困難さが、女性の就業継続を難しくしていることを認識して欲しい。

表 1-4 日本と欧米の労働条件の比較

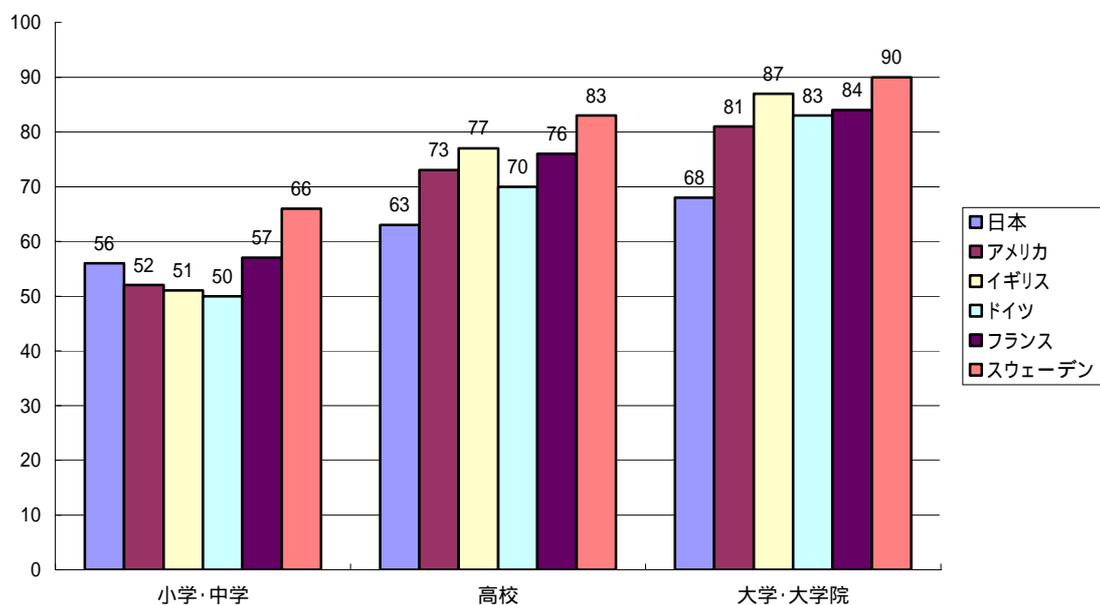
	年間総労働時間(2003年)			有給休暇数	平均勤続年数(1995年)
	総労働時間	所定内	所定外(残業)		
日本	1975時間	1786時間	189時間	8.5日('04)	11.3年
アメリカ	1929時間	1711時間	218時間	13.1日('97)	7.4年
イギリス	1888時間	1758時間	130時間	25.0日('01)	7.8年
ドイツ	1538時間			31.2日('96)	9.7年
フランス	1525時間			25.0日('92)	10.7年

(資料) 労働時間は、製造業生産労働者を対象にした厚生労働省労働基準局賃金時間課推計、他のデータは厚生労働省の公表データより作成。

女性が出産・育児期に仕事を辞め、その後は正規従業員の半分以下の時間給でパートタイムとして働くしかなく、また「同一労働同一賃金」が守られていない国は、先進国で日本以外にはない。ILO から改善を長らく求められているが、パートタイムの低賃金労働に依存する産業、企業からの反対で、パートタイムと正規従業員の時間給の大きな格差は放置されている。

仕事を辞めて出産・育児期を終えた女性に開かれている仕事が、パートタイムという低賃金労働しかないという状態では、学歴の高い女性、世帯所得の高い世帯の女性ほど、「やりたい仕事がない」という理由で働かないのは当然である。そのことを示しているのが図 1-2 である。

図 1-2 女性の学歴別の労働力率



(資料) OECD、Education at a Glance, 2002

図 1-2 をみると、日本における大学・大学院を修了した女性の労働力率 (25-64 歳) の低さが目立つ。欧米諸国はすべて 80% 以上であるのに対し、日本では 10% 以上低い 68% でしかない。一度仕事を辞めた高学歴女性に開かれているパートタイム以外の就業機会の少なさが反映されている。高等教育費には多額の税金が費やされていることを考慮すれば、女性を活用しない日本は本当に「もったいない」ことをしている。

ここで、女性が働きやすい労働条件を考えてみよう。女性労働を活用するためには何が必要なのか。

第 1 が、労働時間の短縮である。ヨーロッパやオーストラリアのように「5 時がラッシュ・アワー」という世界であれば、女性は働き続けられるし、男性の家事・育児への参加

も可能である。労働時間の短縮のためには、労使の 36 協定による労働時間の弾力化を中止する必要があるし、8 時間以上の残業の割増を現在の 25% から 50% にすればよい。残業が労働コストの増大につながるのであれば、どんな経営者も労働者に残業をさせず、5 時には仕事を終わらせようとするであろう。

第 2 は、正社員と非正社員の時間給などの待遇格差をできるだけ縮小する必要がある。可能であれば、格差をなくすべきである。同じ仕事をしていて、待遇、時間給に大きな格差があることが、女性のやる気 (= 就業意欲) を大きく下げている。同じ時間働いたとしても非正社員は正社員の 6 割の収入しかない(2006 年 3 月 24 日の厚生労働省による報告) というのは、働く人にとって、とうてい受け入れがたい事実であり、明らかに「同一労働同一賃金」の原則に反している。

第 3 として、人員配置に多少の余裕をもたせることである。産休・育児休暇など制度はそろったが、なかなか休めないのは、ぎりぎりの人員配置で働いているためである。オーストラリアのある企業では、従業員の有給休暇、傷病休暇を計算に入れて、必要人員を計画するといっていた。就業を継続しやすい体制を整えることが、労働力不足社会を目の前にして、女性の雇用を容易にすることになる。

上記の 3 点は、女性だけでなく、豊かな社会に育った若い世代が望むことでもあり、若年労働者の雇用確保も容易にするであろう。

マクロ経済の観点からいえば、男女とも 5 時まで働き、5 時以降の生活を楽しむために消費し、共に税金や社会保険料を納める社会に変わっていくことが、消費を拡大させ、税収を増やし社会保障制度の維持を可能とする。少子・高齢化による労働力不足は、日本で最も活用されてこなかった資源である女性の活用につながり、女性が男性と共に働き、共に生活を楽しむ社会に変わるよい契機ともなりうる。

(3) 外国人：語学、社会保障負担などの費用を誰が負担するのか？

厚生労働省は、2003 年度に日本で就労する外国人の数を、約 78 万人と推定している。その内訳は、専門的・技術的分野の労働者が 18.6 万人、「日系人」が 23.1 万人、「技能実習生」(ワーキング・ホリデーによる就労を含む) が 5.4 万人、「留学」や「就学」で在留する者のアルバイト 9.8 万人(資格外活動許可) 合計 56 万人余りが就業の許可を得ている。さらに、21.9 万人が不法残留者となっている。

ところで、日本政府は、公式には単純労働への外国人の就労を認めていない。つまり、日本人にできない専門的・技術的な職のみが外国人に対して解放されている。しかし、実際に最も大きな労働需要があるのは、製造業、建設業における単純労働者であり、専門的・技術的分野の労働者以外の 60 万人、その大部分が単純作業に従事している。

単純労働者の実質的な受け入れは、1990 年 6 月の入管法の改正で「日系人」に在留資格が認められたことに始まる。その結果、製造業、特に輸出が好調であった自動車関連産業の製造現場では「日系人」の就労が激増した。2006 年度には日本に住む「日系人」は 30

万人を超えた。「日系人」は就業期間の制限、就業形態の規制もなく、企業が雇いやすい外国人労働者である。その多くは、自動車関連企業があつまる東海地域の公団住宅などに集団的に住む。

さらに、幹部候補生を中心とした1年以内の「外国人研修生制度」が中小企業製造現場に拡大されるに従って、実質的には単純労働者を供給する制度へと変質し、1993年には「技能実習制度」が創設された。その結果、研修実費しか支払われない“研修生”ではなく、労働者として賃金が支払われる“技能実習生”(研修生期間を含めて3年以内)という在留資格ができた。技能実習生の多くは中国人であり、月15万円程度の低賃金で働いている。「技能実習制度」は、名目上は技術習得の訓練というものの、実質的には単純労働への就業を認める制度である。さらに、研修生と合わせて3年間という修業期間制約が、不法労働者を産み出す原因となっている。

ところで、日本政府は、公式には外国人の単純労働への就業を認めていないが、日本人の7割近くが日本政府の政策を知らないし、半数の日本人は外国人労働者に何の関心も持っていない(内閣府大臣官房政府広報室『外国人労働者の受入れに関する世論調査』を参照)。このように、日本人が関心も持たず正確な認識もないままに、経営者側の強い要望により労働者不足への窮余の策として「日系人」や「技能実習生」の形で外国人の単純労働への就業が認められていったのである。

1990年代は失業率も高く日本人を雇うことも可能であったはずであるが、日本の中小企業は、消費者の品質よりも低価格という消費財指向、大企業からの製品価格下げの圧力に対抗できず、“低賃金”依存体質となっており、日本人が望む当たり前の給与を出せなくなっていた。そのために、低賃金労働者として「日系人」や「技能実習生」が必要とされたのである。

次に、外国人労働者は期限が来たら帰る都合のよい労働力ではないことを認識する必要がある。ドイツにおけるトルコ人のように、やがて外国人労働者は定住化しはじめる。まして、「日系人」は“定住者”なので、他の外国人と異なり、職業の選択の自由、住居移動の自由があり、日本に住む権利がある。つまり、「日系人」は日本の教育制度や社会保障制度からははずれているが、日本人と同様に日本に住み続ける権利を持っている。

しかし、多くの「日系人」は日本語能力が不十分であり、日本の文化・労働慣行を理解しているわけではない。彼らに対し、無料の語学教育、社会制度や生活習慣に関する教育(もちろん無料)を十分行わない限り、外国人が日本社会の一員として生きていくこと(これを「統合政策」という)は難しい。そして、オーストラリアの例をみれば、移民に対する語学や社会生活の教育や医療・年金などの社会保障には多額の費用が必要となる。

誰がその費用を負担すべきなのであろうか? 誰が「日系人」の単純労働就業を望み、入国を認めたのか。日系人をはじめ外国人が日本で暮らしながら、日本人とともに生きていくためには、日本語と日本に関する知識が必要であり、そのためには、彼らに対する適切な費用負担の所在やそのあり方を含め、日本語教育や日本文化教育などの対策について

議論を深める必要がある。

5. まとめ

2007年4月から団塊の世代（1947年から1949年生まれ）の退職が始まる。団塊の世代の退職は企業の雇用延長制度の充実もあり、短期的には労働力不足を招く可能性は小さいと思われるが、現在の労働条件に変化がない限り、中・長期的には労働力が不足することは避けられない。特に若年労働者数の減少は大きい。

しかし、高年齢者、女性の活用によって、総人口が減少しても、労働人口の減少を避けることは可能である。例えば、現在の労働力率は50%を割っているが、もし女性の労働力率が1%上がるだけでも、50～60万人の新たな労働力が出現する。厚生労働省の推計（表1-1）では2005年から2025年までに475万人の労働力人口が減少すると予測されているが、かりに女性の労働力率が2025年までにアメリカ並の60%になれば、2005年時点の労働力人口を維持することは十分可能である。

「総人口の減少」＝「労働力人口の減少」でないことを十分理解すれば、日本の将来に対し不必要に否定的になることもない。むしろ、「総人口の減少」は、労働者の交渉力を多少でも強くし、長時間労働という労働慣行を変え、男性も女性も共に働き共に家事・育児をし、仕事の後の生活を楽しむ社会に変わる契機になりうる。

ところで、中・長期の労働力人口の減少に対して、女性や高年齢者雇用の促進と共に、「外国人労働者の積極的な受け入れ」が論じられている。しかし、外国人受け入れの費用を考慮しての議論なのであるだろうか。

外国人労働者を隔離するなど強権的な方法を使わない限り、期限を限った外国人労働者の受け入れはうまくいかない（ドイツにおけるトルコ人受け入れなどの例）。外国人労働者の定住化は避けられず（＝移民化）、移民の「統合化政策」には子供・大人を問わず日本語や日本社会の理解のための費用が必要となる。一貫した移民政策を確立し外国人労働者の人権や労働環境を整備しないままの外国人の受け入れは、将来に大きな禍根を残すことになる。また、近い将来には中国、インド、ロシア、ブラジルなど新興工業国でも少子化、高齢化が現実のものとなる。その時でも都合よく低賃金で外国人労働者が日本で働いてくれるであろうか。

その一方ですでに多くの外国人が日本に居住していることを認識する必要もある。日本政府は1990年6月の入管法改正により「日系人」に在留資格を与え、その結果、東海地域を中心に30万人を超える「日系人」が日本で働いている。

「日系人」は他の外国人と異なり、日本に住む権利を有し、就業選択の自由を持ち、国内移動も自由である。しかし、日本語や日本文化の知識をほとんど持たない。彼らに対しては、利益を受けた自動車産業と日本政府が中心となって、早急に無償の日本語教育をする必要がある。もし日本語教育を十分行わないならば、日本語を理解できない日本人が出現することになる。彼らは日本でどのように生きていけるのであろうか。

[参考文献]

橘木俊詔・下野恵子 (1994-a) 「男女別高年齢者の就業行動分析」、『個人貯蓄とライフサイクル』(日本経済新聞社) の第 3 章.

橘木俊詔・下野恵子 (1994-b) 「高年齢者の就業形態の希望と実際」、『個人貯蓄とライフサイクル』(日本経済新聞社) の第 4 章.

名古屋市立大大学大学院経済学研究科・日本政策投資銀行東海支店(2006) 『東海地域における「2007年問題」のインパクト [I]』.

International Organization for Migration (2003), World Migration 2003: Managing Migration-Challenges and responses for People on the Move-.

United Nations (2001), Replacement Migration: Is it a solution to declining and ageing population?

第2章 団塊世代の大量退職と中長期的な労働力不足への対応 ：愛知県内企業アンケート調査に基づく分析

日本政策投資銀行東海支店 金内雅人

日本政策投資銀行東海支店 田中賢治

1. はじめに

2007年から団塊世代¹が60歳に到達し始める。日本企業の多くは定年年齢を60歳に定めているため、単純に考えると2007年から2010年にかけて大量の定年退職者が発生することになり、このことが日本経済に大きな影響を及ぼすのではないかとされている。いわゆる「2007年問題」である。

団塊世代の退職の影響は、二つの視点から論じられることが多い。一つは、団塊世代の大量退職に伴う労働者の絶対数の不足である。日本経済はいざなぎ景気を超える戦後最長の長期拡大を続けており、雇用環境も改善傾向にある。東海地方においては、製造業を中心に人手不足に悩む企業も少なくない。こうした状況下、2007年から始まる団塊世代の大量退職は、急激な労働需給の逼迫を招き、企業活動に大きなマイナスの影響を及ぼす可能性が従来から指摘されてきた。一方で、2006年4月に「改正高年齢者雇用促進法」が施行され、定年年齢が65歳未満の企業への再雇用制度・雇用延長制度等の義務づけがなされたこともあり、団塊世代の大量退職が労働需給に与える影響は軽微にとどまるとの見方もある。

もう一つは、団塊世代の大量退職に伴う技能継承の問題である。東海地域は自動車をはじめ「ものづくり」が息づいた地域であるが、この製造業の基盤は、団塊世代を核としたベテラン労働者の優れた技能やノウハウによって支えられてきたと言っても過言ではない。団塊世代が培ってきた技能やノウハウを、若年層へ円滑に継承できないならば、ものづくりの基盤が根幹から揺らぐ可能性も否定できない。

以上の問題意識に基づき、東海地域の企業が団塊世代の退職の影響をどのようにとらえ、それに対しどのように対応しているのかを明らかにするために、名古屋市立大学と日本政策投資銀行が共同で、愛知中小企業家同友会の協力を得て、アンケート調査「団塊世代の大量退職が雇用に与える影響に関する企業アンケート」²を実施した。同様のアンケート調査はいくつか存在するが、大企業を対象とした調査が多く、東海地域の中小企業の実態を

¹ 団塊世代とは1947年から49年生まれの約670万人を指す。

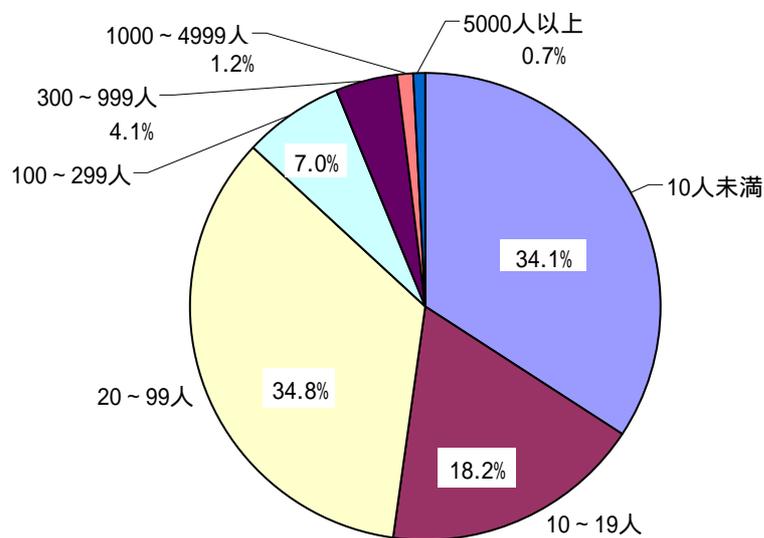
² 「団塊世代の大量退職が雇用に与える影響に関する企業アンケート」調査要領は以下の通り。

- (1) サンプル企業 2,759社
内訳 愛知中小企業家同友会会員企業（愛知県内所在の中小企業）2,617社
愛知県所在の大企業（無作為抽出）142社
- (2) 有効回答社数 417社（回答率15.1%）
- (3) 調査時点 2006年6月下旬から7月上旬
- (4) 調査手法 郵送によるアンケート方式

十分に把握できていない面がある³。とりわけ大企業よりも人材獲得面で不利な立場にある中小企業において、団塊世代の退職に伴い、「労働力不足」や「技能継承」の問題が深刻であると考えられることから、愛知中小企業家同友会の協力を得て、企業アンケート調査を実施し、中小企業の生の声を収集した。本アンケート調査では、回答企業の8割以上が従業員100名未満の中小企業である点に特徴があり、中小企業の実態を反映したデータに基づく分析が可能となる(図2-1)。

本章では、このアンケート調査の結果に基づき、東海地域における団塊世代の退職に伴う人手不足問題と、将来の労働力不足への対応について考察する。技能継承の問題については、続く第3章で議論する。

図2-1 アンケート回答企業の従業員規模



(備考) 巻末掲載のアンケート問4を参照。従業員数は、正社員、非正社員、外部社員の合計。

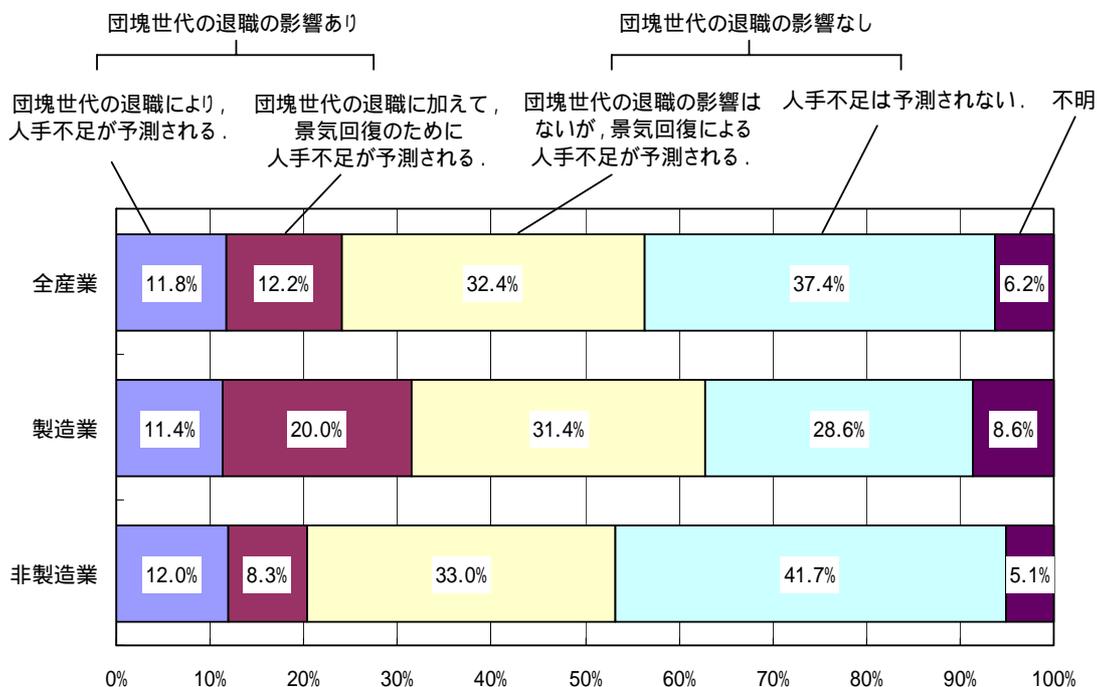
2. 団塊世代の退職による人手不足について

まず、団塊世代の退職が労働需給に大きく影響すると考えられる今後5年間に関して、人手不足の可能性とその理由についてみる。図2-2をみると、「団塊世代の退職により、人

³ 「改正高年齢者雇用促進法」の取り組み状況に関する同様のアンケートには以下のようなものがある。全国を対象とした調査では、帝国データバンク「改正高年齢者雇用安定法に関する企業の対応調査」(回答企業の企業規模は不明)がある。東海地域では、愛知労働局「改正高年齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」(従業員51人以上の企業を対象)がある。技能伝承に関する同様のアンケート調査では、全国を対象としたものに、独立行政法人労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦力と就業意識に関する調査」(回答企業のうち従業員100人未満の企業の割合は2.3%)、厚生労働省「平成17年度能力開発基本調査」(従業員数30人以上の企業を対象)がある。東海地域では、名古屋商工会議所「技能継承に関するアンケート調査」がある。このアンケートは名古屋商工会議所の会員企業を対象とした調査であり、本アンケートの回答企業の規模に近い。

出不足が予測される」の回答が 11.8%、「団塊世代の退職に加えて、景気回復のために人手不足が予測される」が 12.2%であり、これら二つをあわせた「団塊世代の退職の影響あり」の回答は、全体の 4 分の 1 程度（24.0%に）とどまった。一方で、人手不足を予測する企業の多くは、その理由として景気回復を指摘しており、「団塊世代の退職の影響はないが、景気回復による人手不足が予測される」とする企業の割合は全体の 32.4%に達している。さらに、最も多かった回答は「人手不足は予測されない」の 37.4%であり、これら二つをあわせた「団塊世代の退職の影響なし」は約 7 割（69.8%）を占めた。製造業と非製造業とに分けてみても、その傾向は変わらない。但し、「団塊世代の退職の影響あり」を回答した企業の割合は、製造業（31.4%）の方が非製造業（20.3%）よりも若干高い。

図 2-2 今後 5 年間の人手不足の可能性とその理由

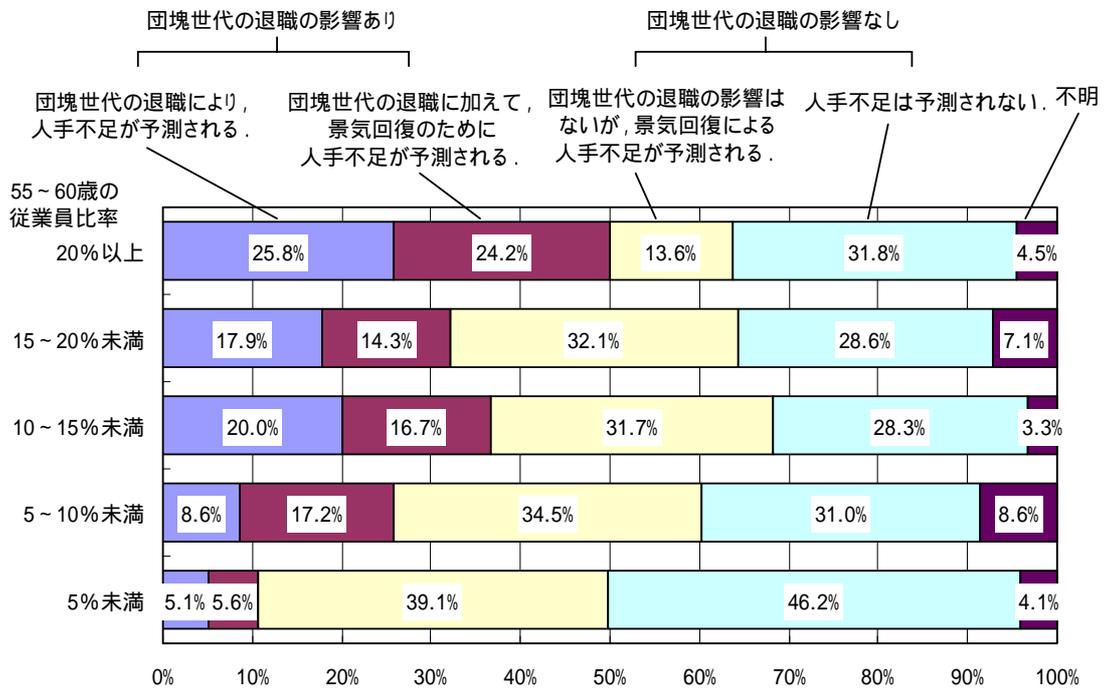


（備考）巻末掲載のアンケート問 19 を参照。

以上のように、団塊世代の大量退職の問題がすぐに人手不足に直結すると考えている企業の割合は 4 分の 1 程度にとどまっており、東海地域においては、団塊世代の退職に伴う労働供給側の問題は軽微なものにとどまる可能性が高く、むしろ景気回復による労働需要増が、労働需給を逼迫させ、人手不足をもたらす影響が大きいものとみられる。

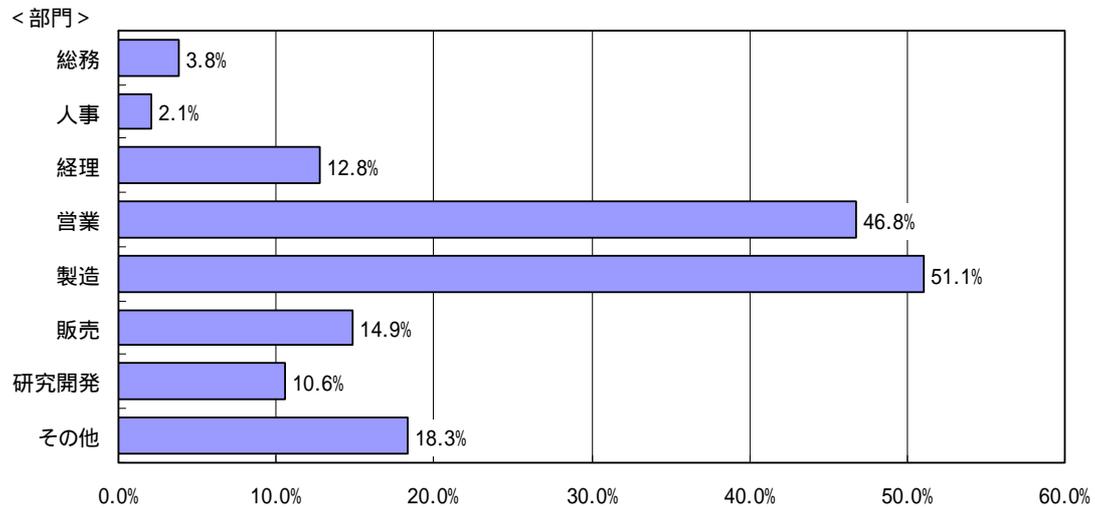
但し、団塊世代を含む 55～60 歳の従業員の割合が 20%以上の企業では、ちょうど半分（50.0%）が「団塊世代の退職の影響あり」を回答しており、団塊世代の割合が高い企業にとっては、団塊世代の退職の問題は深刻である（図 2-3）。

図 2-3 従業員全体に占める高年齢者（55～60歳）比率別の
今後5年間の人手不足の可能性とその理由



(備考) 巻末掲載のアンケートを参照。問8と問19のクロス集計。

図 2-4 人手不足が予測される部門



(備考) 巻末掲載のアンケート問20を参照。各部門別に人手不足が予測されると回答した企業の割合。

次に、人出不足が予測される部門をみると、「製造」部門を選択した企業は51.1%、「営業」部門でも46.8%が回答しており、景気変動の影響を受ける部門で多くの企業が人手不足を回答しているのに対して、「総務」、「人事」部門等では人手不足を予測する企業はほとんどみられない(図2-4)。この結果は、今後5年間の人出不足の問題は、団塊世代の大量退職の影響よりも、景気回復の影響を強く受けていることを反映していると言える。

3. 高年齢者の継続雇用について

以上のように、団塊世代の大量退職は大規模な人手不足を顕在化させるのではなく、その影響は軽微なものにとどまるとみられるが、その背景には、各企業の高年齢者の継続雇用への取り組みがある。これを後押ししたのが、2006年4月施行の「改正高年齢者雇用促進法」である。同法では、高年齢者の雇用促進を目的に、定年年齢が65歳未満の全企業に対し、定年制の廃止、定年年齢の段階的引き上げ、継続雇用制度の導入、のいずれか、あるいはその併用措置を義務付けている。

同法施行に伴う企業の高年齢者雇用確保策の取り組み状況をみると、回答企業の約9割(89.0%)で何らかの措置を導入済みであることがわかる⁴。取り組み内容別にみると、「継続雇用制度」の導入が全体の約5割を占めている(再雇用制度導入37.4%、勤務延長制度の導入5.0%、再雇用制度と勤務延長制度の両方の導入5.5%)。それ以外の項目では、「定年制の廃止」が16.3%、「定年年齢の段階的引き上げ」が9.8%などとなっている(図2-5)。同様の調査項目のアンケートを従業員51人以上の企業を対象に実施した、愛知労働局「改正高年齢法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施状況について」によると、何らかの措置を導入済み企業のうち「定年制の廃止」はわずか0.3%という結果が得られており、本稿のアンケートで示した16.3%と比べてかなり小さい。この差はアンケート対象企業の規模の違いによるところが大きいと考えられる。本稿のアンケートで「定年制の廃止」を回答した企業のうち76.5%は従業員数19名以下の企業であり、100人以上の企業は2.9%にすぎない。愛知労働局のアンケートは従業員数51人以上の企業を対象であることを踏まえると、特に規模が大きい企業で「定年制の廃止」が浸透していない状況がうかがえる。

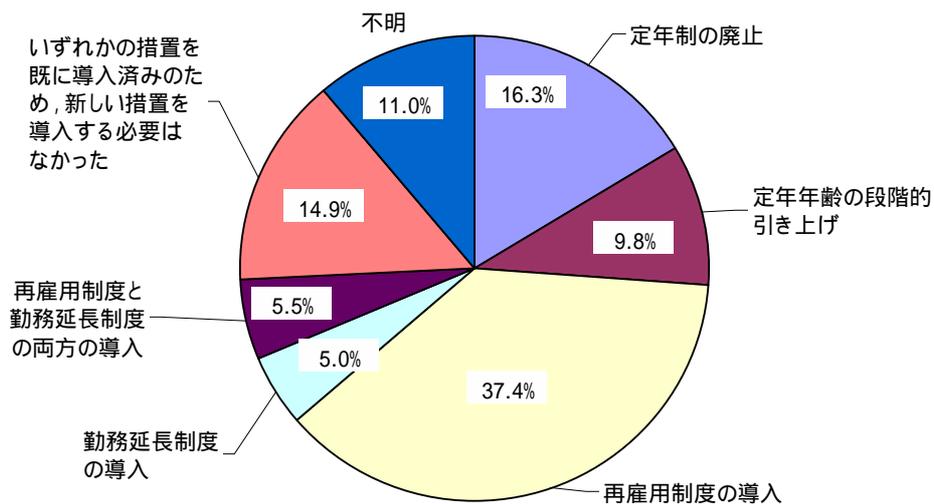
「継続雇用制度」の導入状況についてももう少し詳細にみると、継続雇用制度の対象者を「希望者全員」とする企業が54.1%、「希望者の一部」が44.6%と、ほぼ半々となっている⁵(図2-6)。「改正高年齢者雇用促進法」では、事業主に対し、原則、継続希望者全員の

⁴ 愛知県企業を対象とした、愛知労働局「改正高年齢法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施状況について」(2006年6月1日時点、回答企業数5,098社、従業員51人以上の企業に限る)では、87.2%の企業が何らかの措置を導入済み、12.8%が未実施となっており、本アンケートと同様の結果が得られている。全国企業を対象とした、帝国データバンク「改正高年齢者雇用安定法に関する企業の対応調査」(2006年8月時点、回答企業数9,997社)でも、10.0%が未実施となっている。

⁵ 愛知労働局「改正高年齢法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施状況について」では、継続雇用制度の対象者を「希望者全員」とする企業が40.2%、「希望者の一部」が59.8%、帝国データバンク「改正高年齢者雇用安定法に関する企業の対応調査」では、「希望者全員」が42.7%、「希望者の一部」が57.3%となっている。

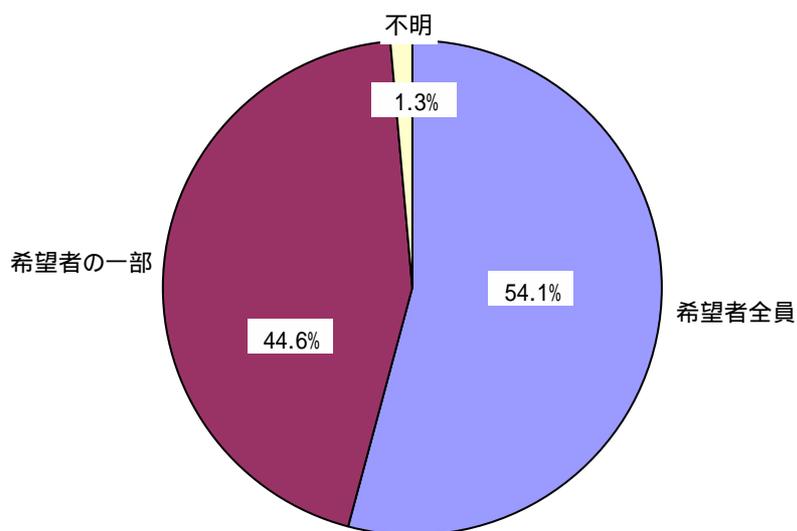
再雇用を義務づけているが、能力、技能等といった再雇用の際の客観的な採用基準に照らし、継続雇用希望者の一部を再雇用することが認められている。企業の継続雇用制度の充実度は、企業側に労働力確保、技能継承等のメリットがある一方、継続雇用希望者に対し仕事をこなすだけの十分な能力、技能を求めているといえる。

図 2-5 「改正高年齢者雇用安定法」施行に伴う各企業の取り組み



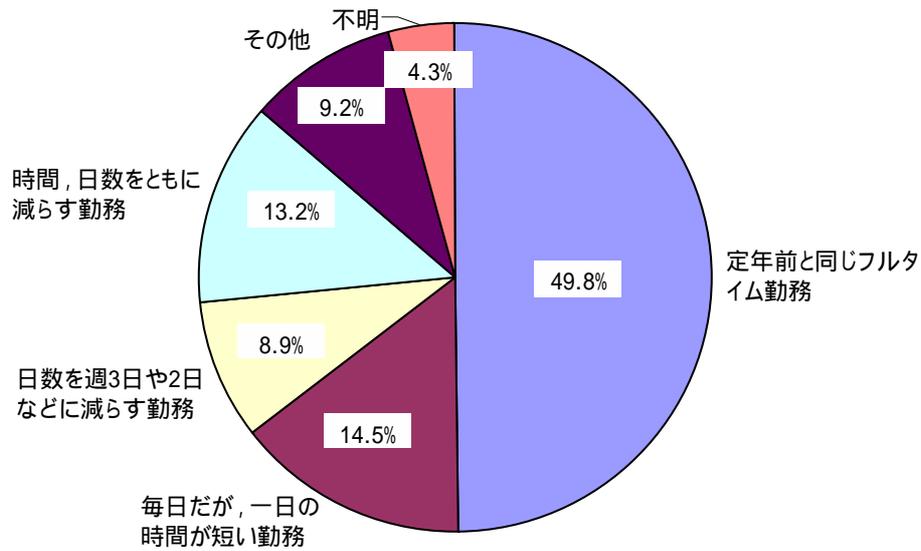
(備考) 巻末掲載のアンケート問 10 を参照。

図 2-6 継続雇用制度導入企業の継続雇用対象者



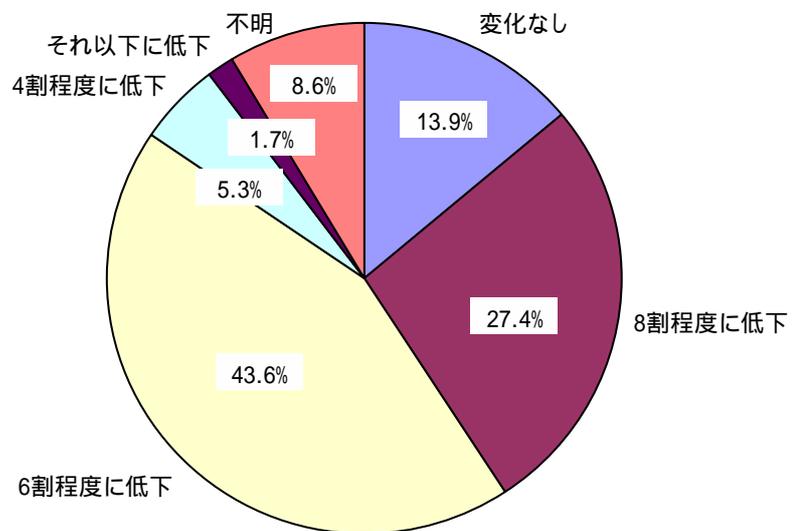
(備考) 巻末掲載のアンケート問 13 を参照。

図 2-7 継続雇用者の勤務時間と勤務日数



(備考) 巻末掲載のアンケート問 17 を参照 .

図 2-8 継続雇用者の定年直前と比較した賃金



(備考) 巻末掲載のアンケート問 18 を参照 .

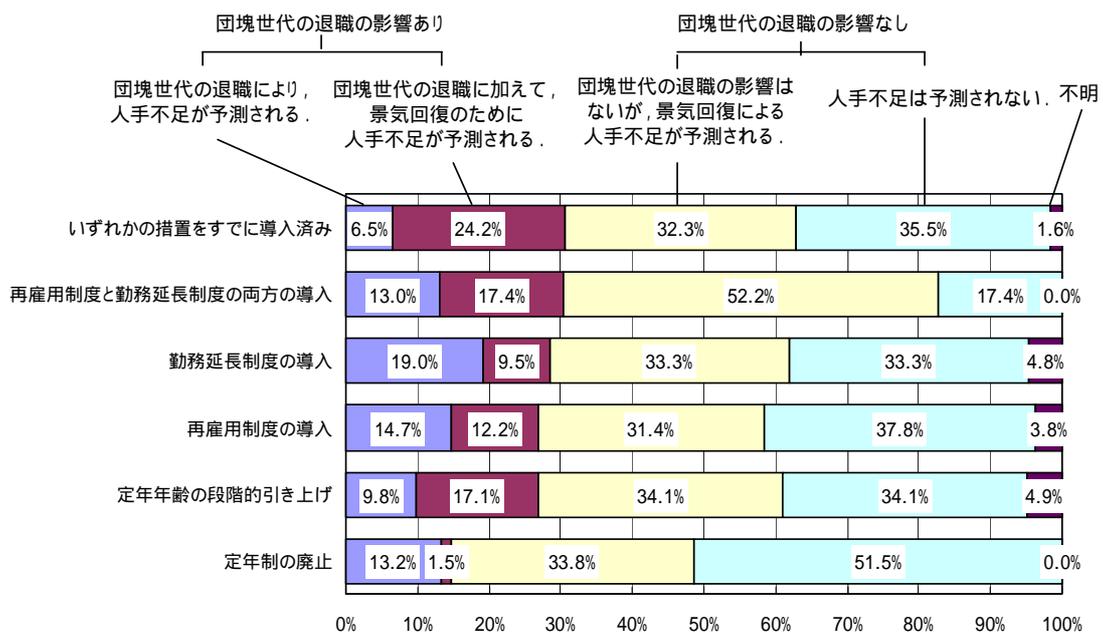
継続雇用者の雇用形態については、「定年前と同じフルタイム勤務」をとっている企業の割合が全体の 5 割程度 (49.8%) となっているが、「毎日だが 1 日の時間が短い勤務」は 14.5%、「時間、日数とも減らす勤務」は 13.2% などと、弾力的な勤務時間、勤務日数を設

定している企業の割合も大きい⁶ (図 2-7)。賃金水準は、定年前と比べ「変化なし」とする企業の割合が全体の 1 割程度 (13.9%) にとどまっている。残りの大半の企業では、定年前に比べ「8 割程度に低下」が 27.4%、「6 割程度に低下」が 43.6% など、定年前に比べ低い賃金水準を設定している⁷ (図 2-8)。

以上より、企業は、広く高年齢者に継続雇用の門戸を開放し、雇用確保・技能継承の問題に対応する一方、人件費抑制の観点から、継続雇用者の賃金水準の見直しを図っているものと推察される。

次に、「改正高齢者雇用促進法」の施行に伴う各企業の以上の取り組みの効果を、人手不足問題の緩和という観点から検証した図 2-9 をみると、「定年制の廃止」を実施した企業では、「団塊世代の退職の影響なし」の回答が 80% を超え (85.3%)、他の措置を実施した企業よりもその効果が大きかったとみられる。

図 2-9 「改正高齢者雇用安定法」施行に伴う各企業の取り組み状況別の
今後 5 年間の人手不足の可能性とその理由



(備考) 巻末掲載のアンケートを参照。問 10 と問 19 のクロス集計。

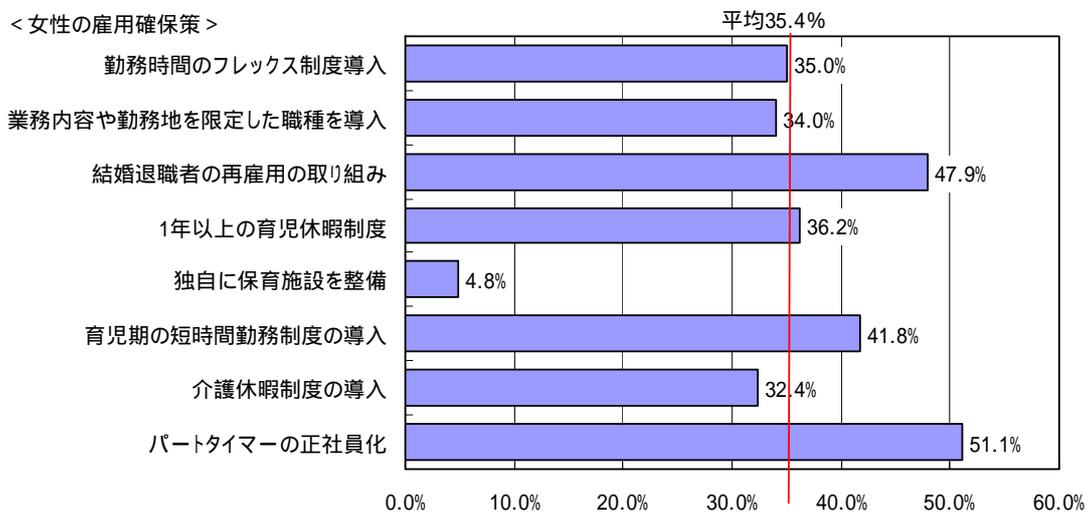
⁶ 厚生労働省「平成 16 年高年齢者就業実態調査」によると、60～64 歳男子の雇用形態は 31.6% が短時間勤務 (1 日の労働時間が短い、勤務日数が少ない、のいずれか、あるいは両方)、60～64 歳女子では 53.1% が短時間勤務となっている。

⁷ 帝国データバンク「改正高齢者雇用安定法に関する企業の対応調査」では、雇用延長後の給与水準は、その直前の給与の「5 割」12.0%、「6 割」22.5%、「7 割」21.4%、「8 割」10.7% という結果が得られており、本アンケートと概ね同様の結果となっている。

4. 女性の活用について

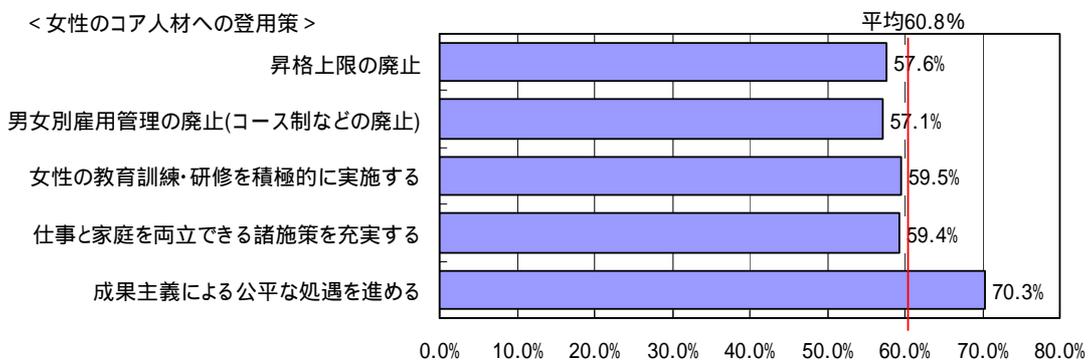
中長期的な若年労働力不足への対応として期待される女性の雇用確保策の取り組み状況をみると、今後の予定も含め何らかの取り組みを行っている企業の割合は全体の約3割強（35.4%）にとどまっており、全体的に今後の取り組み余地が大きい（図2-10）。項目別にみると、「パートタイマーの正社員化」（「既に取り組んでいる」と「今後取り組む予定である」の合計：51.1%）、「結婚退職者の再雇用の取組み」（同：47.9%）では約半数の企業が取組みを実施・予定している。一方、「1年以上の育児休暇制度」、「介護休暇制度の導入」、「独自に保育施設を整備」などでは取組みに遅れがみられる。

図2-10 女性の雇用確保のための企業の取り組み



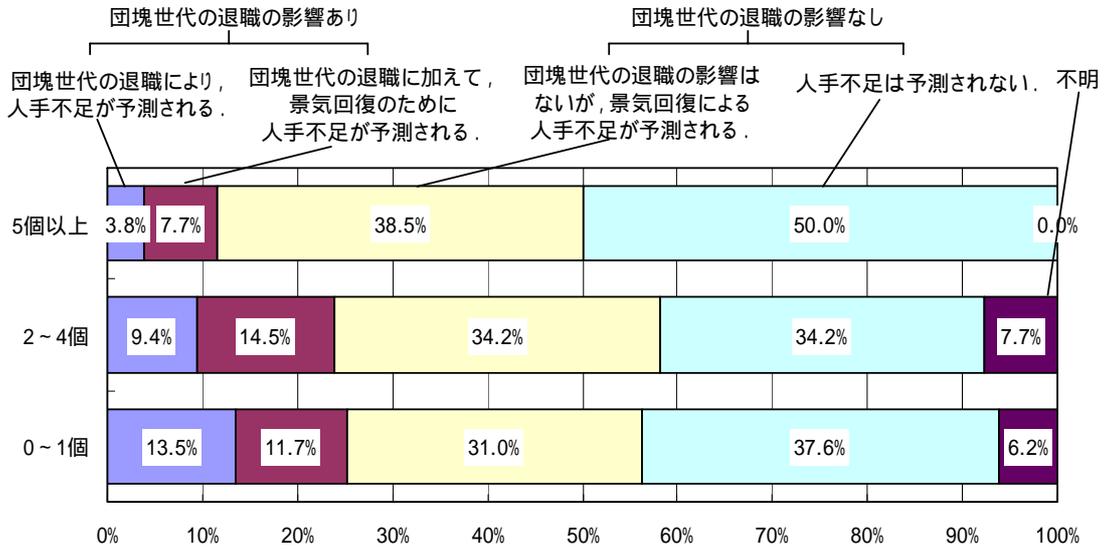
（備考）巻末掲載のアンケート問22を参照。各項目別に「既に取り組んでいる」と「今後取り組む予定である」を回答した企業の合計の全回答企業に対する割合。

図2-11 女性のコア人材への登用のための企業の取り組み



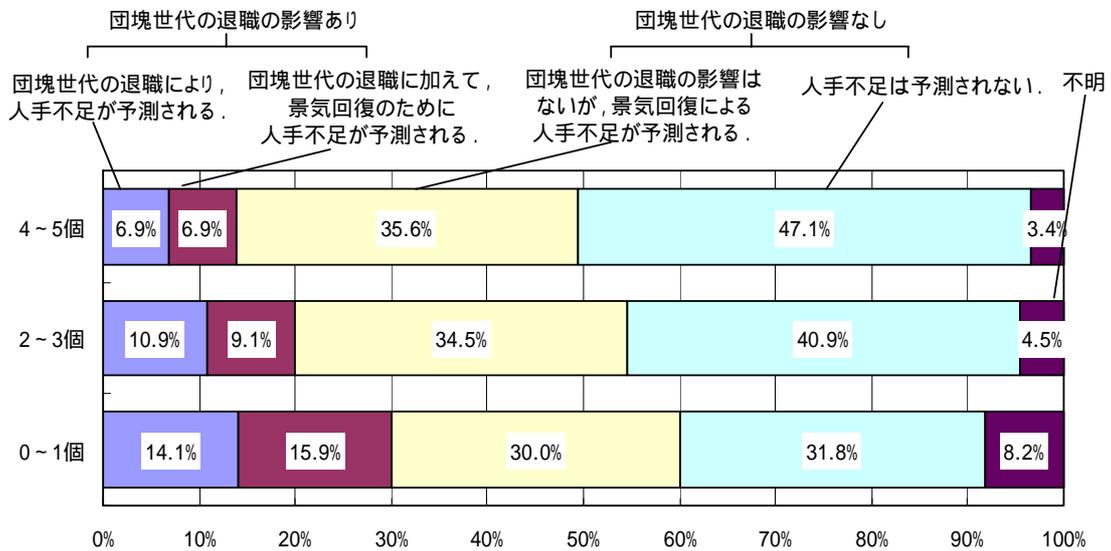
（備考）巻末掲載のアンケート問23を参照。各項目別に「既に取り組んでいる」と「今後取り組む予定である」を回答した企業の合計の全回答企業に対する割合。

図 2-12 女性の雇用確保策の取り組み状況別の
今後 5 年間の人手不足の可能性とその理由



(備考) 巻末掲載のアンケートを参照。問 22 の女性の雇用確保策の取り組み個数別に問 19 を集計。

図 2-13 女性のコア人材への登用策の取り組み状況別の
今後 5 年間の人手不足の可能性とその理由



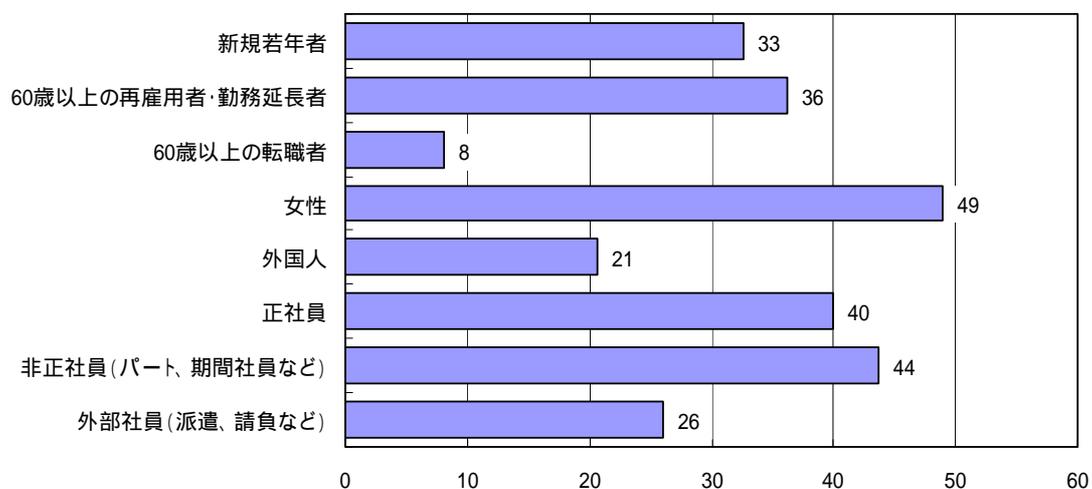
(備考) 巻末掲載のアンケートを参照。問 23 の女性の雇用確保策の取り組み個数別に問 19 を集計。

女性のコア人材への登用の取り組み状況は、今後の予定も含め何らかの取り組みを行っている企業の割合が約6割(60.8%)に達している。項目別にみると、「成果主義による公平な処遇を進める」が約7割(「既に取り組んでいる」と「今後取り組む予定である」の合計：70.3%)に達しているほか、それ以外の項目でも概ね6割程度の企業で取り組みがみられる。女性の雇用確保策に比べ、全体的に企業の取り組み意欲は高いといえる(図2-11)。

以上の女性活用策は、団塊世代の退職に伴う、短期的な人手不足問題の緩和にも貢献している。図2-9と図2-10で示した女性活用策を多く取り組んでいる企業ほど、「団塊世代の影響あり」の回答割合が低いほか、「人手不足は予測されない」の回答割合も高い(図2-12, 図2-13)。

最後に、今後5年間の労働力別の雇用判断D・I(今後5年間で雇用が「増える」と回答した企業の割合から「減る」と回答した企業の割合を引いたもの)をみると、「女性」労働力の割合が高まると予測する企業の割合が最も高くなっている。中長期的な労働力不足を背景に、企業の「女性」労働力への期待は大きい。女性活用策の充実とあわせ、女性雇用確保策への積極的な取り組みが期待される(図2-14)。

図2-14 労働力別雇用判断D・I



(備考) 巻末掲載のアンケート問25を参照。雇用判断D・Iは、今後5年間で雇用が「増える」と回答した企業の割合から「減る」と回答した企業の割合を引いたもの。

5. まとめ

本章では、名古屋市立大学と日本政策投資銀行とが共同で実施した企業アンケート調査をもとに、東海地域における、団塊世代の大量退職による人出不足の影響と、女性活用を中心とした中長期的な労働力不足への対応についてみてきた。今回のアンケート調査から、以下の5点の特徴が明らかとなった。

- (1)2007年から団塊世代が60歳に到達し始めるため、彼らの大量退職による人出不足が懸念されているが、その影響は軽微にとどまる可能性が高い。
- (2)2006年4月1日施行の「改正高年齢者雇用促進法」による企業の高年齢者の継続雇用の取り組みや、女性の活用策の取り組みなどが、人手不足の緩和につながったものと推察される。
- (3)短期的な人手不足の問題は、団塊世代の退職に伴う労働供給側の問題よりも、むしろ景気回復による労働需要増が、労働需給を逼迫させる効果の方が大きいものとみられる。
- (4)中長期的な若年労働者不足を背景に、企業の女性活用意欲は総じて高いものの、他方、仕事と家庭の両立支援など女性雇用確保策への取り組みには遅れがみられる。
- (5)今後5年間では「女性」労働力の割合が高まると予想する企業の割合が最も高い。

なお、本章の考察は、独自に実施したアンケート調査の結果に基づいている。サンプル企業の大部分は無作為抽出ではなく愛知中小企業家同友会の会員企業であるためサンプルバイアスがあること、回答は任意であるため回答企業数に限界があること、2006年6月から7月時点という一時点の調査であること、などの制約条件下での分析であることを付言しておく。

補論 労働力不足の要因分析

今後 5 年間の人手不足の可能性とその理由についてまとめた図 2-2 をみると、4 割弱（37.4%）の企業が「人手不足は予測されない」と回答している。景気回復期の労働需要が増加する局面では、中小企業では期待通りの新規採用が難しくなり、労働力不足の状況に陥る傾向がみられることは従来から指摘されている。しかし、本アンケートの回答企業の 9 割以上が従業員数 300 人未満の中小企業であることを勘案すると、図 2-2 の結果は、中小企業の中でも人手不足を予想していない企業が多数存在することを示している。そこで、各企業のどのような取り組みが人手不足への対応策として有効な手段なのかを探るため、簡単な計測を試みる。

推定するモデルは以下のプロビット・モデルである。

$$\begin{aligned} Shortage = & a_0 + a_1 \times Dankai + a_2 \times Junior \\ & + a_3 \times Female + a_4 \times Senior + a_5 \times Foreigner \\ & + a_6 \times Female \times Skill + a_7 \times Senior \times Skill + a_8 \times Foreigner \times Skill \\ & + a_9 \times Size + a_{10} \times Industry + e \end{aligned}$$

Shortage : 今後 5 年間に人手不足が予測されない:1 (問 19 で「1.人手不足は予測されない」を回答)

今後 5 年間に人手不足が予測される:0 (問 19 で 2~4 を回答)

Dankai : 団塊世代ダミー (正社員のうち 55~60 歳の割合が 10%以上の企業 (問 8 で 3~5 を回答))

Junior : 若年層ダミー (正社員のうち 10~20 歳代の割合が 10%以下の企業 (問 7a で 1 か 2 を回答))

Female : 女性活用の積極度 (問 22 と問 23 で「1.既に取り組んでいる」を回答した個数の合計)

Senior : 高年齢者活用ダミー (問 10 で「1.定年制の廃止」を回答したか、既に定年制の廃止を決定済みの企業 (問 12 で 1 を回答)、あるいは、平成 17 年度に定年退職者のうち 60%以上を再雇用した企業 (問 14 で 4 か 5 を回答))

Foreigner : 外国人活用ダミー (問 24 で外国人の活用を「1.既に取り組んでいる」と回答した企業)

Skill : 専門技能ダミー (問 27 で「2.専門技能」に最も危機意識を感じていると回答した企業)

Size : 大企業ダミー (従業員 300 人以上の企業 (問 4 で 5~7 を回答))

Industry : 製造業ダミー (問 2 の回答から製造業に分類される企業)

e : 攪乱項

被説明変数は、今後 5 年間に人手不足が予測されない(1)、予測される(0)の選択であり、人手不足に影響を及ぼす可能性のある以下の要因を説明変数として採用した。まず、団塊世代ダミー (*Dankai*) は、従業員に占める団塊世代の割合が高いと、団塊世代の退職による労働力不足が発生する可能性を考慮したものである。若年層ダミー (*Junior*) は、1990 年代の不況期に新規採用を抑制した影響が、今となっては人手不足につながっているのでは

ないかという仮説を検証するために導入したものである⁸。女性活用の積極度 (*Female*)、高年齢者活用ダミー (*Senior*)、外国人活用ダミー (*Foreigner*) はそれぞれ、女性、高年齢者、外国人の積極的な活用の取り組みが、労働力不足を補っている可能性を検証するためである。但し、企業によっては、単なる労働力不足ではなく、専門技能を持った労働力が不足していることこそ問題だと感じている企業も少なくないと予想されるため、女性、高年齢者、外国人のそれぞれの要因と、専門技能ダミー (*Skill*) とのクロス項を説明変数として加えた。最後に、大企業ほど採用環境が恵まれている点を考慮し、労働市場におけるマーケットパワーをコントロールする目的で大企業ダミーを導入したほか、製造業と非製造業の業種特性を考慮し、製造業ダミーも導入した。

表 2-1 人手不足の要因分析

被説明変数: 今後5年後に人手不足が予測されるか								
1 = 予測されない, 0 = 予測される								
説明変数	(a)		(b)		(c)		(d)	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値	係数	z値
<i>Dankai</i>	-0.452	(-2.24)**	-0.417	(-2.13)**	-0.435	(-2.29)**	-0.443	(-2.35)**
<i>Junior</i>	-0.258	(-1.58)	-0.363	(-2.46)*	-0.329	(-2.15)**	-0.328	(-2.26)**
<i>Female</i>	0.048	(1.15)	0.023	(0.67)				
<i>Senior</i>	-0.432	(-1.69)			-0.258	(-1.13)		
<i>Foreigner</i>	-0.189	(-0.52)					0.019	(0.06)
<i>Female</i> × <i>Skill</i>	-0.105	(-1.96)*	-0.064	(-1.49)				
<i>Senior</i> × <i>Skill</i>	0.621	(1.76)*			0.261	(0.87)		
<i>Foreigner</i> × <i>Skill</i>	-0.622	(-1.09)					-0.879	(-1.73)*
<i>Size</i>	-0.223	(-0.49)	-0.269	(-0.63)	-0.352	(-0.93)	-0.277	(-0.70)
<i>Industry</i>	-0.094	(-0.47)	-0.133	(-0.69)	-0.151	(-0.82)	-0.097	(-0.52)
サンプル数	206		217		213		222	
対数尤度	-120.6		-131.9		-129.2		-133.8	

計測結果は表 2-1 に示した。団塊世代ダミー (*Dankai*) は概ね有意に負の値を示しており、従業員に占める団塊世代の割合の高い企業では、人手不足が深刻であると考えられる。若年層ダミーも概ね有意に負の値を示し、1990年代不況期の新規採用抑制が今後の労働力不足の要因のひとつになっていることが示唆される。

次に、女性活用の積極度 (*Female*) は有意な値を示さなかった。一方で、専門技能ダミー (*Skill*) とのクロス項は有意な負の値を示し、女性の労働力は専門技能の継承に危機感を持っている企業では活用されていないと推察される。高年齢者活用ダミー (*Senior*) は

⁸ 30歳未満の若年層が不足している原因が、必ずしも1990年代の不況期に新規採用を抑制した影響を反映したものであるとは限らないが、その蓋然性は高いと判断されるため、ここでは、1990年代不況期の新規採用抑制が今後の労働力不足の要因であることを検証する目的で、若年層ダミー (*Junior*) を採用した。

符号条件が想定と反対の結果となったが、一方で、専門技能ダミー (*Skill*) とのクロス項は有意ではないが正の値を示し、高年齢者の活用は、女性とは違った目的で行われている可能性が指摘できる。外国人活用ダミー (*Foreigner*) については有意な結果は得られなかった。

以上の計測結果から、人手不足には団塊世代の影響や、1990年代の不況期に新規採用を抑制したことが影響していることが示唆されるが、女性や高年齢者、外国人の活用の取り組みが、人手不足を緩和する効果を明確に観察することはできなかった。

〔参考文献〕

- 愛知労働局「改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」、2006年10月
厚生労働省「平成16年高年齢者就業実態調査」、2005年6月
厚生労働省「平成17年度能力開発基本調査」、2006年6月
独立行政法人労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦力と就業意識に関する調査」、2005年7月
帝国データバンク「改正高年齢者雇用安定法に関する企業の対応調査」、2006年9月
名古屋商工会議所「技能継承に関するアンケート調査」、2007年10月

第3章 技能継承問題における中小企業の課題

名古屋市立大学大学院経済学研究科 松村文人

1. はじめに

2007年からの団塊世代の大量退職が近づく中で、2年ほど前より企業内で従業員の技能を次の世代にどのように継承するのかという、いわゆる技能継承問題がマスメディアで取り上げられている。製造業を基盤とする東海地域でもこの問題への関心は高い。

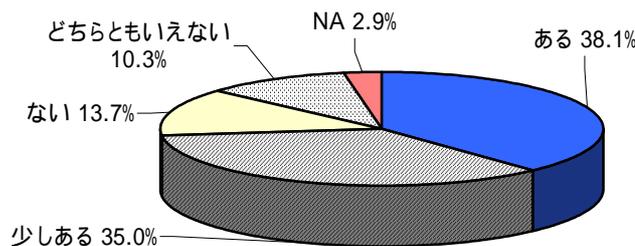
技能継承が社会的な話題となったのは今回が初めてのことでない。すでに、海外生産移転、企業組織再編、技能労働者のリストラ、アウトソーシングなどから、技能継承への危機感が広まった1990年代の終りに議論が行なわれている。技能継承は日本企業がすでに以前より対応を迫られていた課題であり、いち早く技能の継承・育成のための取組みに着手した企業も見られる。大企業では、すでに改正高齢者雇用安定法の2006年4月施行までに退職者の再雇用制度の拡充が済み、メディアが指摘してきたのとは逆に労働力不足への懸念は少ない。これに対し、以前から人手不足の問題を抱え定年を越える雇用で対応してきた中小企業の状況はどうであろうか。

ここでは、愛知県内の企業約2,800社を対象に昨年6-7月に実施された「団塊世代の大量退職が雇用に与える影響に関するアンケート」の結果から、中小企業における技能継承問題の実態と課題を明らかにしたい。回答企業約420社のほぼ9割が従業員100人未満の小零細企業である。

2. 危機意識と技能の性格

まず、技能継承問題に対する中小経営者の危機意識を見ると、図3-1(Q26)のように「広い意味での技能」の継承に対して危機意識が「ある」と「少しある」の合計は73%に達しており、経営者4人のうち3人が危機意識をもっている。Q19では、今後5年間の人手不足の可能性を尋ねているが、団塊世代の退職による人手不足を心配する声は2割にとどまり、むしろ景気回復による人手不足への関心が高い。これに対し、技能の継承・育成に対する危機感はかなり広く存在するといえる。

図3-1 (Q26) 貴社では「広い意味での技能」の継承に危機意識がありますか。

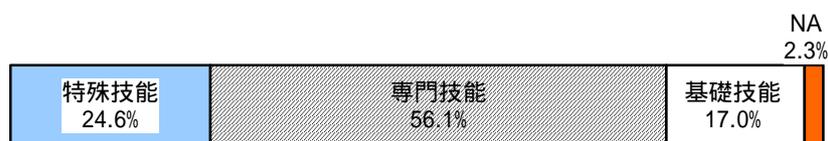


出所) 名古屋市立大学・日本政策投資銀行(2006)アンケート結果より作成。以下同様。

では、いかなる技能が継承の危機にあると考えられているのであろうか。アンケートでは技能を3つに区分して尋ねた。生産現場で長期の職務経験を通じて蓄積される「特殊技能」(例えば、試作品の製作、金型の設計・製造などの技能)、生産や事務職場の基幹的な労働力に必要な技能で、熟練レベルは高いが特殊技能ではない「専門技能」(生産における機械操作や保全の技能、事務における経理や営業などの専門技能)、あらゆる職務の基礎となる「基礎技能」(コミュニケーション能力など)以上の三技能である。

危機意識が最も強いのは、図 3-2 (Q27) のように専門技能に対してであり(56%)、次いで特殊技能(25%)、一般技能(17%)である。メディア報道では、技能継承問題の中心として金型設計・製作などに代表される特殊技能が取り上げられることが多いが、小零細企業ではそれだけでなく企業活動を支える基幹的な技能の育成が課題となっていると考えられる。これは小零細企業のみでなく、企業全般にいえることかもしれない。

図 3-2 (Q27) 貴社が最も危機意識を感じるのは、3技能のうちどの技能の継承ですか。

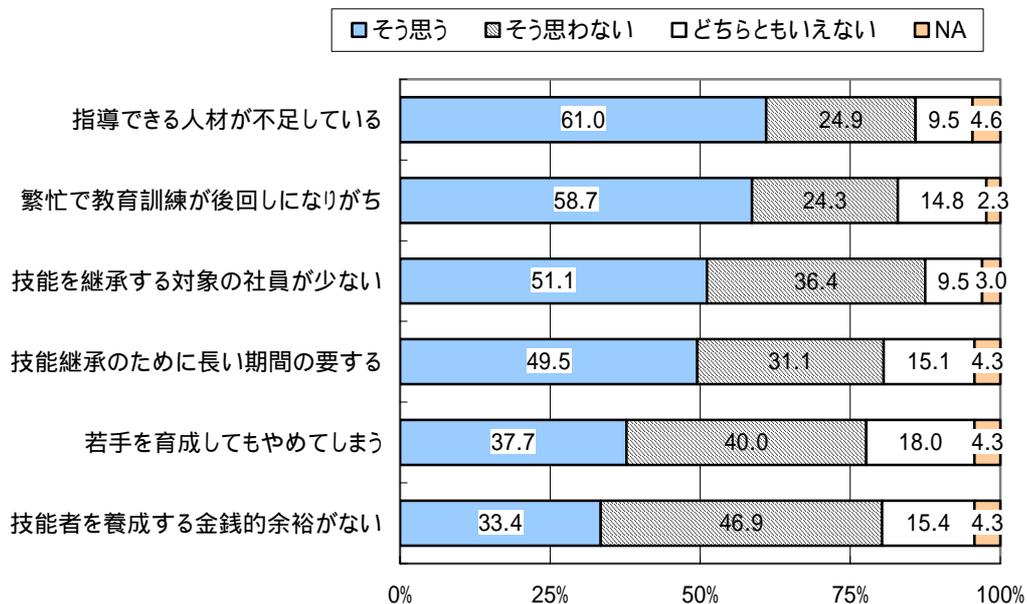


3. 技能継承問題の原因

技能継承問題の原因は何か。自社の技能継承の危機を招いていると経営者が考える原因は、図 3-3 (Q29) のように「指導できる人材が不足している」「繁忙で教育訓練が後回しになりがち」が6割前後で多く、続いて「技能を継承する対象の社員が少ない」「技能継承のために長い期間を要する」が5割程度である。名古屋商工会議所が2005年に実施した技能継承の調査でも、ほぼ同様の結果が出ている(ただし回答形式や選択肢に違いがある)。

一般に小零細企業では技能労働力が不足しがちであるといわれるが、アンケート結果からは、1990年代以降、リストラによる人員削減や短期的視点に偏った成果主義のために技能育成に充てる人や時間が不足し、そのことが技能継承を一層難しくしているという理解が可能である。また、「技能を育成する対象の社員が少ない」「若手を育成してもやめてしまう」などの回答は、新卒採用の抑制や非正社員(パート・期間社員、派遣・請負社員など)の増加、若者の就業行動の変化(新卒の早期離職)といった傾向にも関連すると考えられる。昨年3月、我々が愛知県内の小企業数社で行なったヒアリングでも、派遣・請負に依存してきたため、技能を教える機会が減り技能育成全般がおろそかになったことを反省する声が聞かれた。

図 3-3 (Q29) 貴社における技能継承問題の原因について、最も近いものは何ですか。



4. 技能継承問題への対応策

技能継承問題に中小企業はどのように対応しているのか。技能の継承・育成のためにすでに行なっている取組みで多いのは、図 3-4 (Q30) ように「技能資格取得の奨励」37%、「計画的な OJT による技能訓練」31%、「技能に応じた処遇の充実」29%である。資格取得の奨励と OJT はこれまで重視されてきた技能形成の手法であるが、「技能に応じた処遇の充実」は次に見るように今後いっそう重視されていくものと考えられる。

今後予定している取組みでは、「社内における人材育成方針の明確化」が 56%で最も多く、2007 年問題をきっかけにヒトの育成をどうしていくのか検討の必要性が高まっているといえる。次に多いのが、「技能のデータベース化・マニュアル化」52%、「技能に応じた処遇の充実」50%である。

今後予定している取組みで予想外に少ないと思われるのは、「社内教育チームをつくり研修会を充実させる」43%である。小企業でもマンツーマン指導による技能育成に取り組んでいるところはあるが、今後、マンツーマン、チームによる指導がいっそう強化されていくと考えられる。また「技能をもつ退職者の再雇用や派遣の受入」39%もあまり多くない。「外部教育機関やコンサルタントの利用」に対しては否定的である。

図 3-4 (Q30) 技能の継承・教育について、どのような取組をしていますか。

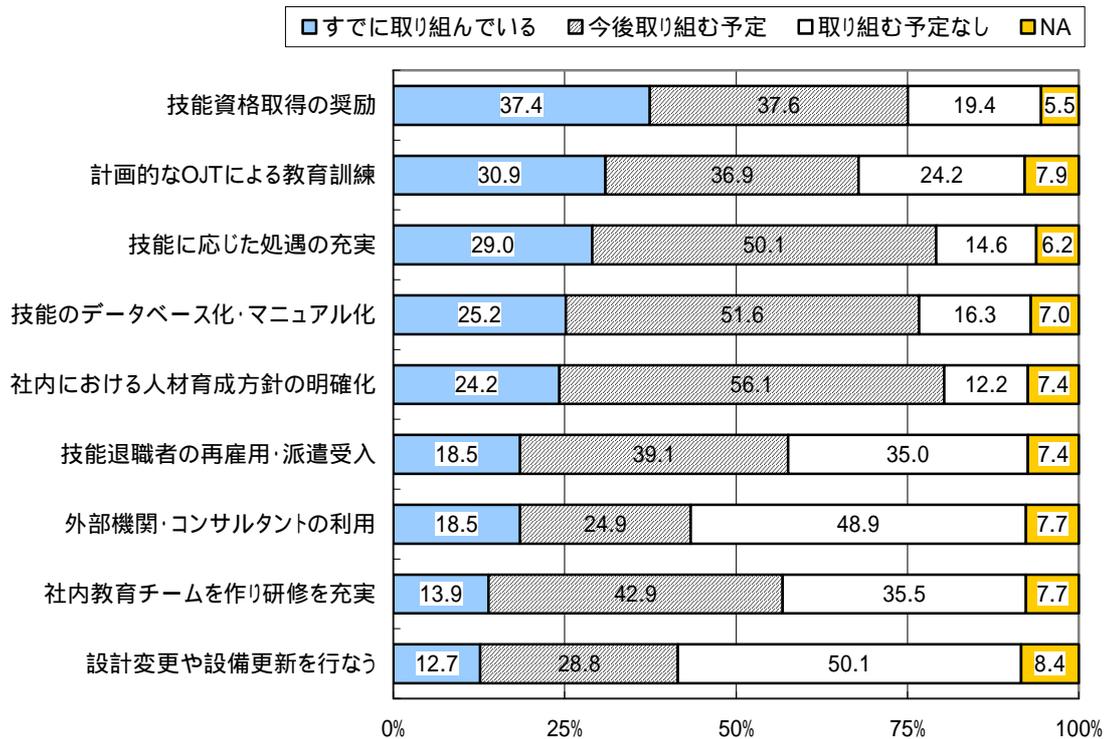
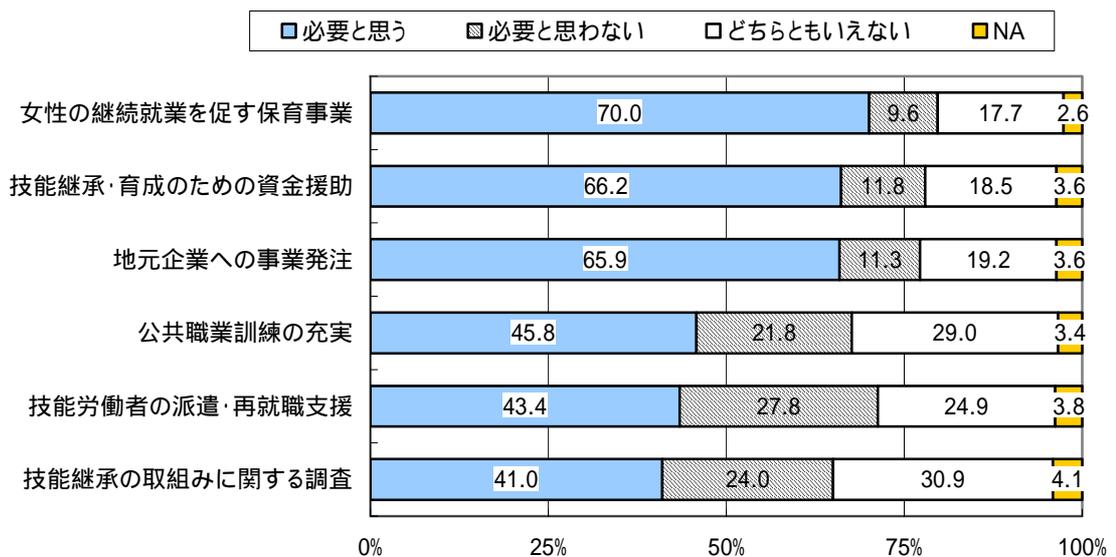


図 3-5 (Q31) 労働力不足や技能継承問題に対処するため、行政が採るべき支援策についてどう考えますか。



5．行政の支援策

行政の技能継承支援策として何が期待されているのか。図 3-5 (Q31) のように「女性の継続就業を促す保育などの事業」70%、「技能継承・育成のための資金援助」66%、「地元企業への事業発注」66%などへの期待が強い。とくに今後の労働力として、継続就業する女性への期待がきわめて大きいことが注目される。今後 5 年間の労働力構成の推移を尋ねた Q25 でも、「女性が増える」と答えた経営者が約 50%に達している。

他方、「公共職業訓練の充実」「技能労働者の派遣・再雇用」など、行政本来の役割への期待は高いとはいえ、「必要と思わない」という回答も 2 割を越える。ヒアリングでも「行政には期待しない」という発言が聞かれたが、検討すべき課題である。

6．まとめ

技能継承問題は、2007 年から始まる団塊世代の大量退職によって直接引き起こされるわけではなく、日本企業が以前より長期的視点から取り組まねばならない課題であった。

アンケートから、小零細企業において、労働力不足への懸念とは対照的に技能継承問題への危機感が広く存在することが明らかになった。継承・育成の危機にある技能とは、「特殊技能」にとどまらず基幹的な労働力に必要な「専門技能」にまで及んでおり、その継承・育成のために、従来からの資格取得や計画的な OJT などの施策に加えて、社内の人材育成方針の明確化、技能のデータベース化・マニュアル化、教育チームの設置や研修会の充実などに取り組む必要があると経営者は考えている。また、技能継承を社会的に促す視点から、行政が公共職業訓練や技能労働者派遣などの支援策を強化することが期待されている。

〔参考文献〕

- 樋口美雄・財務省財務総合研究所編著 (2005) 『団塊世代の定年と日本経済』日本評論社
藤村博之・松村文人 (2001) 『高齢化時代への労使の対応』中部産業労働政策研究会
松村文人 (2006) 「技能継承問題の所在」『東海地域における「2007 年問題」のインパクト』
団塊世代の大量退職の影響に関する研究プロジェクト中間報告書 (名古屋市立大学・日本政策投資銀行)
山本孝 (2004) 『熟練技能伝承システムの研究』白桃書房
経済産業省・厚生労働省・文部科学省 (2006) 『平成 17 年度ものづくり白書』2006 年 6 月

〔調査〕

- 愛知県経営者協会 (2005) 「改正高齢者雇用安定法への対応に関する実態調査結果」2005 年 11 月
愛知県産業労働部 (2005) 「愛知県内の企業における労働時間制度・定年制等の実態」平成 17 年度労働時間制度実態調査報告書、2005 年 11 月

名古屋商工会議所(2005)「技能継承に関するアンケート調査」2005年10月

名古屋市立大学・日本政策投資銀行(2006)「団塊世代の大量退職が雇用に与える影響に関する企業アンケート調査」(巻末資料参照)

第4章 愛知県における外国人労働者：「日系人」を中心に

名古屋市立大学大学院経済学研究科附属経済研究所 下野恵子

1. はじめに

東海地域は、自動車産業が好調なため、多くの「日系人」が就業し、日本で最も日系人が多く居住している県となっている。そこで、この章では、愛知県における外国人労働者、特にその中心である「日系ブラジル人」の現状と問題点について述べる。なお、“外国人”あるいは“外国人労働者”という場合、韓国・朝鮮籍をもつ特別永住者や日本人と結婚して永住権をもつ永住者などは含まない。

まず、多くの日本人は誤解しているようであるが、日本政府は、公式には外国人に対しては専門的、技能的分野に限って就業を認めている。つまり、単純労働に就業することを認めていないのである。しかし、私たちは、多くの外国人労働者が、工場や建設現場、飲食店などで単純労働者として働いていることを知っている。このような単純労働で働いている外国人は、「日系人」、「技能実習生」、不法就業者、学生ビザで入国した外国人によるアルバイト（資格外活動許可）、そして、不法就業者である。

法務省入国管理局の資料をもとにした厚生労働省の推計によれば、2003年度で、単純労働分野で働く「日系人」は約23万人、「技能実習生」5.4万人、資格外活動許可で約10万人、不法就業者が22万人と推定されている。つまり、単純労働者として働く外国人の数は合計60万人を数える。一方、本来の専門的・技術的分野で就業する外国人労働者は18.6万人（うち興行カテゴリーが6.5万人）に過ぎない。つまり、日本で必要とされているのは、専門的・技術的能力を持つ外国人労働者より、むしろ単純労働者であることを示している。

実質的な単純労働者の受け入れは、1990年6月の入国管理法の改正による「日系人」カテゴリーでの在留資格の創設に始まり、1993年の「技能実習制度」により、外国人に対して日本国内の単純労働が解放されたのである。1990年はバブル期の最後の年であり、中小企業を中心に単純労働における人手不足の解決法として、「日系人」カテゴリーでの実質的な外国人単純労働者の導入が始まったのである。

この章の構成は以下のとおりである。第2節で、愛知県におけるブラジル人の急増を確認する。第3節は、製造業で働く外国人労働者数や労働条件について述べる。第3節は、私たちが実施した企業に対するアンケート調査から、愛知県における中小企業の外国人労働者の雇用意向をまとめる。第5節はまとめである。

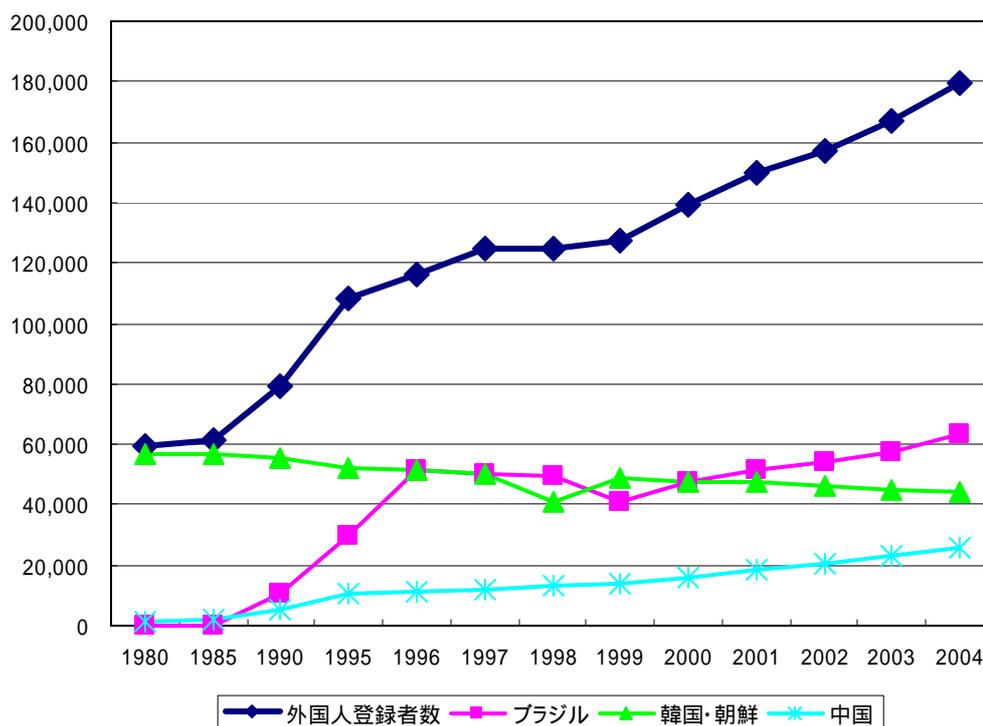
2. 愛知県における「日系」ブラジル人の増加

まず、愛知県における外国人登録者数（入国90日以内に居住地で登録しなくてはならない）の推移をみよう。ここで注意しなくてはならないことは、永住者も外国人登録をしなくてはならないために、外国人登録者には特別永住者（日本で生まれて日本に居住して

いるが日本国籍を持たない)である韓国・朝鮮人も含まれている。

愛知県の外国人登録者数は2004年度で約18万人であり、愛知県人口の2.5%を占める。全国の外国人登録者の割合は1.5%であり、愛知県の比率が非常に高いことがわかる。2004年度において、最も多いのはブラジル人で6.3万人、韓国・朝鮮人は減少傾向で4.4万人、中国人は一貫して増加し2.6万人となっている。

図 4-1 愛知県における外国人登録者数の推移



(資料) 愛知県・国際化関係調査指標

図 4-1 をみると、ブラジル人が急増したのは、1990 年の「日系人」カテゴリーの創設以降であることがはっきりわかる。また、中国人の増加は「技能実習制度」ができた 1993 年以降である。

このようなブラジル人や中国人の増加は、愛知県における自動車産業の好調と自動車関連製造の現場における単純労働者需要の強さを反映している。例えば、2004 年度における愛知県の外国人登録者割合は日本全体の 9% 程度であるが、ブラジル人に限ると、日本全国 28.7 万人のうち 22% の 6.3 万人が愛知県に居住している。静岡県、岐阜県、三重県を含めれば、ブラジル人の 7 割が東海地域に住んでいる。

ところで、日本政府は、公式には外国人に開放しているのは専門的・技術的分野のみの職であり、語学や生活補助を企業に求めており、それが可能と見なしている。「日系人」カテゴリーの場合も、日本人なので語学や生活の援助は必要ないという見解であった。しか

し、実際には大半のブラジル人は日本語を理解できず、日本社会や日本の歴史に対する理解も持たない。「日系人」を雇用する企業も、中小企業が多く、語学や生活援助の余裕を持たないケースが多い。そのために、ゴミ出し、騒音など生活上の問題が多くおこった。

そこで、2001年には14都市で「外国人集住都市会議」が設立された。2006年には18都市に拡大している(表4-1を参照)。すべての都市で外国人登録者の第1位がブラジル人である。日本語を理解できず短期滞在者でもない(定住者扱い)ブラジル人の扱いの特異性が理解できよう。

表4-1 外国人集住都市会議の会員都市およびそのデータ

都市名	総人口	外国人登録者数	外国人割合	登録者国籍1位	同2位	同3位
太田市	218,033	8,785	4.0%	ブラジル	フィリピン	ペルー
大泉市	42,165	6,676	15.8%	ブラジル	ペルー	中国
上田市	167,731	6,270	3.7%	ブラジル	中国	ペルー
飯田市	110,739	3,146	2.8%	ブラジル	中国	フィリピン
大垣市	166,342	6,910	4.2%	ブラジル	中国	韓国・朝鮮
美濃加茂市	53,550	5,146	9.6%	ブラジル	フィリピン	中国
可児市	101,244	6,281	6.2%	ブラジル	フィリピン	韓国・朝鮮
浜松市	817,548	30,772	3.8%	ブラジル	中国	フィリピン
富士市	243,287	4,640	1.9%	ブラジル	中国	韓国・朝鮮
磐田市	175,263	9,031	5.2%	ブラジル	中国	フィリピン
湖西市	45,800	3,597	7.9%	ブラジル	ペルー	インド
豊橋市	379,484	18,577	4.9%	ブラジル	韓国・朝鮮	フィリピン
岡崎市	367,850	10,706	2.9%	ブラジル	韓国・朝鮮	中国
豊田市	412,207	14,660	3.6%	ブラジル	中国	韓国・朝鮮
西尾市	106,083	4,814	4.5%	ブラジル	韓国・朝鮮	ペルー
四日市市	310,710	9,044	2.9%	ブラジル	韓国・朝鮮	中国
鈴鹿市	199,975	9,195	4.6%	ブラジル	ペルー	韓国・朝鮮
伊賀市	103,005	4,794	4.7%	ブラジル	中国	韓国・朝鮮
(小牧市)	151,288	8,305	5.5%	ブラジル	ペルー	中国
(津市)	291,407	8,240	2.8%	ブラジル	中国	フィリピン
(湖南市)	56,463	3,274	5.8%	ブラジル	ペルー	韓国・朝鮮

(注) 1.()の3市はオブザーバー都市である。

2. 2006年4月1日時点のデータ

(資料) 2006年外国人集住都市会議の概要HPより

2006年における外国人集住都市会議の会員18市のうち14市が東海地域にある。岐阜県の大垣市、美濃加茂市、可児市、静岡県浜松市、富士市、磐田市、湖西市、三重県の四日市市、鈴鹿市、伊賀市とともに、愛知県においては、豊橋市、岡崎市、豊田市、西尾市の4市が会員となっている。さらに、愛知県にはオブザーバーとなっているが、外国人割合が5.5%となっており、ブラジル人が急増している小牧市もある。

ちなみに、外国人割合は低いが、愛知県で「日系人」の絶対数が多い都市のなかには、名古屋市も含まれる。ちなみに、愛知県でブラジル人の数が多い都市を順に上げると、豊橋市11,307人、豊田市6,622人、名古屋市5,243人、岡崎市5,033人、小牧市4,175人となっている(2004年度末)。日系人でもペルー人の数はブラジル人の10分の1以下であり、最大の豊橋市でも922人である。

ブラジル人との共存のために、各都市は日本語のクラスを設けるなど、独自の取り組みをしているが、各都市の取り組みだけではどうしようもないこともある。

外国人集住都市会議は、2005年度には最も緊急度が高い課題として「子供の教育」を取り上げている。2002年度の外国人集住都市会議に属する都市13市(三重県上野市が入っていない)における外国人少年の不就学率は、鈴鹿市の57%から豊田市の9%まで各市によってかなり差があるが、不就業率の平均は25%を超える(外国人集住都市会議2002年度のデータ)。つまり、就学年齢にある子供の4人に一人は教育を受けていないことになる。

この理由は、日本では外国人の親には子供に教育を受けさせる義務がないためである。つまり、外国人の子供には義務教育が適用されないために、就学年齢にありながら不就学の子供が多く存在することになる。日系ブラジル人は「定住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」の資格で日本を訪れるので、永住者を除いた他の国籍者に比べて、家族での滞在が多くなる。それが「日系人」の特殊性となっている。

日本での就業を、日本政府や企業だけでなく、日系ブラジル人自身も短期的なものと考えてきたが、実際には家族での滞在者が増加しており、滞在期間は長期化している。その結果が、子供の教育問題となっている。

この問題は各都市だけでは解決できない問題であり、日本政府が「日系人」の就学を義務化する必要がある。対応が遅れるほど、日本語を理解できない日本人が増加する。日本国内で日本語が不自由な日本人により就業機会が開かれているであろうか。

3. 「日系人」の就業と生活：製造業で単純労働者として働く

まず、厚生労働省『外国人雇用状況報告』(2005年6月1日)によって、外国人労働者の雇用状況のみよう。ここでいう外国人労働者には永住者は含まない。2003年度で不法就業者を含めて外国人労働者は約80万人(厚生労働省の推計)であるが、この調査の対象は従業員50人以上の事業所であり、調査の性質上不法就業者22万人を含んでいないが、直接雇用、間接雇用を合わせて約35万人がどのように雇用されているのかが明らかにされている。

調査対象は従業員50人以上の155,009事業所、94,143事業所から回答があり、そのうち28,017事業所(回答企業の29.8%)が外国人を直接あるいは間接的に雇用している。直接雇用されている外国人は198,380人(25,106事業所)であり、労働者派遣、請負などにより事業所内で就労している(間接雇用)外国人は144,481人である。合計で約35万人が従業員50人以上の事業所で就業している。

直接雇用者についての特徴は以下のとおりである。

- a. 54%が製造業で働いている。続いて、サービス業(谷分類されないもの)、教育・学習支援業、卸・小売業、飲食・宿泊業が8%を超えている。
- b. 出身地別では、東アジア(中国・韓国)が43%、中南米が30%、東南アジア14%となっている。

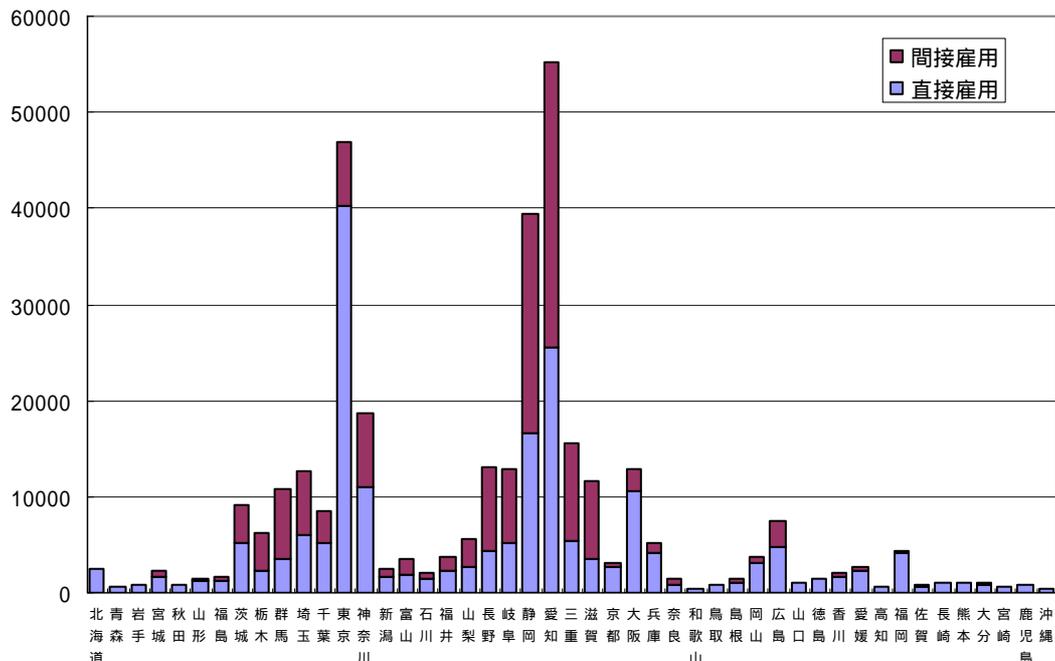
- c. 在留資格では「日系人」カテゴリーが、約 10 万人と直接雇用されている外国人の半数を占める。企業にとって、就労に制限がないことが「日系人」の大きなメリットとなっている。
- d. 職種は 56% が生産工程作業員である。第 2 位の専門的・技術的職種は 20% にとどまっている。
- e. 「製造業」で働く外国人労働者は、中南米出身者が 44% を占め、在留資格「日系人」が 60%、職種では生産工程作業員が 88% を占める。製造業のなかで最も外国人が多く働いているのは「輸送用機械器具製造業」である。

以上の特徴は、製造業が中心的な産業となっている東海地域で「日系人」が多い理由を説明している。実際、東海地域で直接雇用されて働く外国人の 65% は中南米出身者であり、その大部分が「日系人」である。

次に、県別の外国人労働者の分布を見ておこう。図 4-2 をみると、外国人労働者が最も多いのが愛知県であることがわかる。総数は約 5 万 5000 人である。愛知県に続くのが、東京、静岡である。

さらに、2 番目に外国人労働者が多い東京は直接雇用が 8 割以上となっているが、愛知県は、愛知県同様に製造業中心の静岡県と同様に、直接雇用よりも派遣や請負などの間接雇用に比率が高くなっている。

図 4-2 県別の外国人労働者数（従業員 50 人以上の企業）



(資料) 厚生労働省「外国人雇用状況報告」、2005年6月1日現在。

愛知県をはじめとする東海地域における外国人で最も多いのは日系ブラジル人であり、派遣、請負労働者として働くケースが多い。そのため、賃金は月 20～30 万円程度であり、労働条件は決してよくなく、不安定な雇用となっている。

4. アンケート調査データの分析：外国人労働者に期待している企業の特徴

この節では、私たち研究グループが実施したアンケート調査から、愛知県の中小企業の外国人雇用意向をまとめる。

なお、回答企業 417 社のうち、外国人の活用に「今のところ取り組む予定はない」と回答した企業が 69%と最も多くなっており、外国人の活用を考えている企業は少数派である。外国人の活用に「既に取り組んでいる」のは 57 社（13.7%）、「今後取り組む予定である」としたのが 63 社（15.1%）となっており、両者をあわせても 30%に達しない。外国人の雇用に対しては、技術継承における不安も強いようである（第 3 章、『東海地域における「2007 年問題」のインパクト [I]』のインタビューなどを参照）

ここで、将来に向けて外国人の雇用意向が強い企業の特徴を、アンケート調査からまとめておこう。雇用意向が強い企業とは、アンケート調査（Q25 f）で「今後 5 年間に外国人労働者が増加する」と回答している企業 90 社であり、全企業の 22%となっている。表 4-2 は、外国人雇用意向の強い企業と全体との比較をしている。

表 4-2 外国人の雇用意向の強い企業の特徴

(1)産業	建設	製造	卸・小売り	その他のサービス業
外国人が増える(90社)	10 11.1%	41 45.6%	9 10.0%	30 33.3%
無回答を除く全企業(416社)	63 15.1%	140 33.7%	58 13.9%	155 37.3%

(2)非正規、外部社員を含む従業員数	10人未満	10～99	100～999	1,000人以上
外国人が増える(90社)	12 13.3%	57 63.3%	20 22.2%	1 1.1%
無回答を除く全企業(417社)	142 34.1%	221 53.0%	46 11.0%	8 1.9%

(3)非正規労働者の割合	5%未満	5～20%未満	20～50%未満	50%以上
外国人が増える(90社)	26 29.9%	19 21.8%	22 25.3%	20 23.0%
無回答を除く全企業(400社)	145 36.3%	99 24.8%	99 24.8%	57 14.3%

（注）今後 5 年間に外国人が増える」と回答した企業を取り上げている。

表 4-2 をみると、外国人雇用意向の強い企業は、産業では「製造業」に多く、企業規模では非常に小さな企業でもなく、大企業でもない「中規模の企業」である。また、非正規労働者の割合が高い企業、特に非正規労働者が 50%以上の企業では、外国人雇用意向が強いことがわかる。

最後に、外国人が増加すると回答している企業が、高齢者や女性の労働者の雇用をどのように考えているのか、をみよう。表 4-3 は、外国人雇用意向の強い企業は、高齢者や女性の雇用意向も強いことを示している。

表 4-3 外国人雇用と高齢者・女性雇用の関係

	高齢者			女性		
	「外国人が増える」企業	全企業		「外国人が増える」企業	全企業	
増える	59	65.6%	42.4%	70	77.8%	49.6%
変わらない	15	16.7%	23.0%	17	18.9%	32.1%
減る	4	4.4%	6.2%	1	1.1%	0.7%
わからない	11	12.2%	25.2%	2	2.2%	14.6%
回答なし	1	11.1%	3.1%	0	0.0%	2.9%

(注)「外国人が増える」企業は「今後5年間に外国人が増える」と回答した企業90社。

回答企業平均に比較すると、外国人労働者が今後5年間に増加すると回答している企業は、高齢者や女性労働者も増えると回答する比率が非常に高くなっている。これを見る限り、外国人労働者と高齢者・女性労働者は補完的であり、代替的ではない。

むしろ、第1章の第3節の表 1-2 と考え合わせると、高齢者、女性、外国人労働者は異なった職場で就業しているように思われる。表 1-2 は、単一の労働者カテゴリーのみを増やそうとする企業が多いことを示しており、高齢者・女性・外国人の3種類の労働者カテゴリーが区別して雇用されていることを示唆している。

5. まとめ

この章では、東海地域においては自動車関連企業を中心に製造業で多くの外国人が働いていることを示した。県別に見た場合には、愛知は東京を抜いて最も多くの外国人が働く県となっている。

さらに、東海地域の外国人で最も多いのはブラジル人である。ブラジル人が急増したのは、1990年の入国管理法の改正により在留資格に「日系人」カテゴリーが創設された影響が大きい。「日系人」は職業や就業期間の制約がないので、1990年の改正は、外国人に対し単純労働分野を解放したことを意味する。その後、「外国人研修制度」の延長に「技能実習制度」が1993年に創設され、研修生と合わせて3年間を技能実習生という労働者として働けることとなった。なお、技能実習生として働いているのは中国人が多く、賃金水準は平均で16万円という低賃金労働である。

東海地域で就業する「日系人」の多くが製造業の生産工程作業員として派遣・請負労働者という身分で働き、月収20~30万円を得ている。しかし、不安定な雇用形態であり、社会保険への加入もすすんでいない。

それ以上に問題なのが、子供の教育である。外国人集住都市会議の 2002 年度のデータでみると、4 人に 1 人以上の就学年齢の少年・少女が不就学となっている。現在は親の意向に任されているが、「日系人」の定住化を考慮すると、「日系人」の子供の義務教育化が早急に進められる必要がある。義務教育化が遅れると、日本語を理解できない日本人が増えことになり、社会の不安要因になる。

さらに、日本語や日本社会を理解していない大人の「日系人」に対する教育も必要である。愛知県においても、住民の 4 割以上がブラジル人である保見団地など公営団地を中心に多くのブラジル人地区が出現している。日本人が入り込めない場所が日本にできてしまうのは望ましいことではない。外国人が独立して日本で暮らすためには、日本語と日本に関する知識が必要である。もし日本語が不自由であれば、ブラジル人地区から出ることもなく、日本で暮らしながら、日本人と共に生きていくことはできない。

日系人をはじめ外国人が日本で暮らしながら、日本人とともに生きていくためには、日本語と日本に関する知識が必要であり、そのためには、彼らに対する適切な費用負担の所在やそのあり方を含め、日本語教育や日本文化教育などの対策について議論を深める必要がある。

[参考文献]

大久保武 (2005) 『日系人の労働市場とエスニシティ』、御茶の水書房。

厚生労働省職業安定局(2005) 『外国人労働者問題に関する資料』、2005 年 5 月。

厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課(2005) 『外国人雇用状況報告』、2005 年 6 月 1 日現在。

名古屋市立大学経済学研究科・日本投資政策銀行東海支店 (2006) 『東海地域における「2007 年問題」のインパクト [I]』、2006 年 5 月。

(付 録)

団塊世代の大量退職が雇用に与える影響に関する企業アンケート

〔2006年6月 名古屋市立大学・日本政策投資銀行〕

次の質問について、枠内から貴社に該当する回答の番号を選んで を付けてください。とくに指示のない限り、番号は1つだけ選んでください。

1. 会社概要

問1 本アンケートの回答者の所属は本社ですか、それとも支社ですか。

1. 本社	2. 支社
-------	-------

□以下のすべての質問に対して、回答者が本社の場合は本社の状況について、回答者が支社の場合は支社の状況についてお答え下さい(2006年4月時点)

問2 貴社はどのような業種に属しますか。中心的な業種1つに を付けて下さい。

1. 建設	9. 一般機械器具	17. 飲食店・宿泊業
2. 食品	10. 電気機械器具	18. 金融保険業
3. 繊維・衣服	11. 輸送用機械器具	19. 不動産業
4. 木製品	12. 精密機械器具	20. 情報サービス
5. 紙加工・出版	13. その他の製造業	21. 医療・福祉
6. 化学・プラスチック・ゴム	14. 電気・ガス・熱供給・水道	22. 教育・学習支援業
7. 窯業	15. 運輸・通信業	23. その他のサービス業
8. 鉄鋼・非鉄金属・金属	16. 卸売・小売業	24. 公務

問3 貴社の創業はいつですか。

1. 1949年以前	2. 1950年代	3. 1960年代	4. 1970年代
5. 1980年代	6. 1990年代	7. 2000年以降	

2. 社員数と社員構成

□社員数と構成についてうかがいます。社員を次の3つに区分してお考え下さい。なお、回答者が本社の場合は全社の社員について、支社の場合は支社のみについてお答え下さい。

- | | |
|--------|-------------------------|
| a 正社員 | |
| b 非正社員 | パートタイマー、アルバイト、期間社員、嘱託など |
| c 外部社員 | 派遣社員、請負社員など |

問4 正社員、非正社員、外部社員の合計は何人ですか。

1. 10人未満	2. 10~19人	3. 20~99人	4. 100~299人
5. 300~999人	6. 1000~4999人	7. 5000人以上	

問 5 貴社で働く非正社員（パートタイマー、期間社員、嘱託など）が全社員に占める比率はどれくらいですか。

1. 5%未満	2. 5～10%未満	3. 10～20%未満	4. 20～30%未満
5. 30～40%未満	6. 40～50%未満	7. 50%以上	

問 6 貴社で働く外部社員（派遣社員、請負社員など）が全社員に占める比率はどれくらいですか。

1. 5%未満	2. 5～10%未満	3. 10～20%未満	4. 20～30%未満
5. 30～40%未満	6. 40～50%未満	7. 50%以上	

問7 正社員を 10 歳代ごとの年齢階層に分けると、全体を 100 としたとき、それぞれの年齢階層の人数はどのくらいの割合になりますか。それぞれの年齢層について、1～4のうち最も近いものを一つ選んでください。

	5%未満	10%ぐらい	20%ぐらい	30%以上
a 10～20 歳代	1	2	3	4
b 30 歳代	1	2	3	4
c 40 歳代	1	2	3	4
d 50 歳代	1	2	3	4
e 60 歳代以上	1	2	3	4

問 8 正社員のうち団塊世代を含む 55～60 歳の割合はどのくらいですか。

1. 5%未満	2. 5～10%未満	3. 10～15%未満	4. 15～20%未満	5. 20%以上
---------	------------	-------------	-------------	----------

問 9 正社員の平均年齢は何歳くらいですか。

1. 30 歳未満	2. 30～34 歳	3. 35～39 歳	4. 40～44 歳	5. 45～49 歳	6. 50 歳以上
-----------	------------	------------	------------	------------	-----------

3. 高年齢者の継続雇用について

問 10 平成 18 年 4 月 1 日施行の「改正高年齢者雇用安定法」は、高年齢者の雇用を促進するねらいから、定年年齢の段階的引き上げ、継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度）の導入、定年制の廃止のいずれかの措置を企業に義務づけています。貴社で新たに設けられた高年齢者雇用確保措置は何ですか。

1. 定年制の廃止	1 を選んだ方は、問 19 へ進んでください 2～6 を選んだ方は、問 11 へ進んでください
2. 定年年齢の段階的引き上げ	
3. 再雇用制度の導入	
4. 勤務延長制度の導入	
5. 再雇用制度と勤務延長制度の両方の導入	
6. いずれかの措置をすでに導入済みのため、新しい措置を導入する必要がなかった。	

□問 11～18 は、問 10 で 2～6 を選んだ方のみ、お答えください。

問 11 貴社の定年年齢は何歳ですか（2006 年 4 月時点）。

1. 60 歳	2. 61 歳	3. 62 歳	4. 63 歳	5. 64 歳	6. 65 歳	7. 66 歳以上
---------	---------	---------	---------	---------	---------	-----------

問 12 貴社では将来的に定年制廃止をお考えですか。

1. 廃止を決定済み	2. 具体的に廃止を検討している	3. いずれ廃止する必要があると認識している	4. 廃止の考えはない
------------	------------------	------------------------	-------------

問 13 継続雇用制度（再雇用、勤務延長）の対象者は希望者全員ですか、それとも希望者の一部ですか。

1. 希望者全員	2. 希望者の一部
----------	-----------

問 14 平成 17 年度に、定年退職者のうちで実際に継続雇用（再雇用、雇用延長）した人の割合はどのくらいでしたか。

1. 20%未満	2. 20～40%未満	3. 40～60%未満	4. 60～80%未満	5. 80%以上
----------	-------------	-------------	-------------	----------

問 15 平成 18 年度に、定年退職者のうちで継続雇用（再雇用、雇用延長）する人の割合はどのくらいと予想されますか。予想でけっこうです。

1. 20%未満	2. 20～40%未満	3. 40～60%未満	4. 60～80%未満	5. 80%以上
----------	-------------	-------------	-------------	----------

問 16 継続雇用の期間はどれくらいですか。

1. 1 年未満	2. 1 年	3. 1 年を越えて 3 年未満	4. 期間を定めていない
----------	--------	------------------	--------------

問 17 継続雇用者の勤務時間、勤務日数についてお答え下さい。

1. 定年前と同じフルタイム勤務	4. 時間、日数をともに減らす勤務
2. 毎日だが、一日の時間が短い勤務	5. その他()
3. 日数を週 3 日や 2 日などに減らす勤務	

問 18 継続雇用者の賃金（時間あたりの賃金）は、定年直前に比べてどれくらいの水準ですか。

1. 変化なし	2. 8 割程度に低下	3. 6 割程度に低下	4. 4 割程度に低下	5. それ以下に低下
---------	-------------	-------------	-------------	------------

4. 将来の労働力不足について

問 19 現在 57～59 歳である団塊世代の大量退職により人手不足が心配されています。また景気回復を背景に労働力の不足も広がっています。今後 5 年間について、貴社での人手不足の可能性とその理由についておうかがいします。

1. 人手不足は予測されない。	1 を選んだ方は、問 22 へ進んでください 2～4 を選んだ方は、問 20 へ進んでください
2. 団塊世代の退職により、人手不足が予測される。	
3. 団塊世代の退職に加えて、景気回復のために人手不足が予測される。	
4. 団塊世代の退職の影響はないが、景気回復による人手不足が予測される。	

□問20と問21は、問19で2~4を選んだ方のみ、お答えください。

問20 人手不足が予測される部門をすべてお答え下さい(いくつでも選んでかまいません)

1. 総務	2. 人事	3. 経理	4. 営業
5. 製造	6. 販売	7. 研究開発	8. その他()

問21 人手不足が予想される職種をすべてお答え下さい(いくつ選んでもかまいません)

1. 現業職	2. 事務職	3. 技術職	4. 管理職
--------	--------	--------	--------

問22 貴社では女性の雇用確保のためにどのような取り組みを行っていますか。それぞれの項目について、1~3のうち最も近いものを一つ選んでください。

女性の雇用確保策	既に取り組んでいる	今後取り組む予定である	今のところ取り組む予定はない
a 勤務時間のフレックス制度導入	1	2	3
b 業務内容や勤務地を限定した職種を導入	1	2	3
c 結婚退職者の再雇用の取り組み	1	2	3
d 1年以上の育児休暇制度	1	2	3
e 独自に保育施設を整備	1	2	3
f 育児期の短時間勤務制度の導入	1	2	3
g 介護休暇制度の導入	1	2	3
h パートタイマーの正社員化	1	2	3

問23 貴社では女性のコア人材への登用についてどのような取り組みを行っていますか。それぞれの項目について、1~3のうち最も近いものを一つ選んでください。

女性活用策	既に取り組んでいる	今後取り組む予定である	今のところ取り組む予定はない
a 昇格上限の廃止	1	2	3
b 男女別雇用管理の廃止(コース制などの廃止)	1	2	3
c 女性の教育訓練・研修を積極的に実施する。	1	2	3
d 仕事と家庭を両立できる諸施策を充実する。	1	2	3
e 成果主義による公平な処遇を進める。	1	2	3

問24 外国人の活用についてどのようにお考えですか。

1. すでに取り組んでいる	2. 今後取り組む予定である	3. 今のところ取り組む予定はない
---------------	----------------	-------------------

問 25 貴社では、今後 5 年間に次の労働力の構成はどのように推移するとお考えですか。それぞれの項目について、1～4のうち最も近いもの一つを選んでください。

労働力の種類	増える	変わらない	減る	わからない
a 新規若年者	1	2	3	4
b 採用者	1	2	3	4
c 60 歳以上の再雇用者・勤務延長者	1	2	3	4
d 60 歳以上の転職者	1	2	3	4
e 女性	1	2	3	4
f 外国人	1	2	3	4
g 正社員	1	2	3	4
h 非正社員（パート、期間社員など）	1	2	3	4
i 外部社員（派遣、請負など）	1	2	3	4

5. 技能継承

□ 貴社での技能継承・技能教育の必要性や取組みについてうかがいます。ここでは技能を次のように、**特殊技能**、**専門技能**、**基礎技能**の3つに区分してお考え下さい。

1. **特殊技能** 生産職場で長期の職務経験を通じて蓄積される熟練技能
 (例) 試作品の製作、金型の設計・製造、溶接・歪み取り、塗装での「艶」「色合い」などの感覚作業、機械設備修理での音感作業、多品種小ロットの精密歯車製作など
2. **専門技能** 生産や事務職場の基幹的な労働力に必要な技能、熟練レベルは高いが特殊技能ではない
 (例) 生産における機械操作や保全の技能、事務における経理や営業などの専門技能、CAD、品質管理の専門技能など
3. **基礎技能** あらゆる職務の基礎となる技能
 (例) コミュニケーション能力など

問 26 貴社では上記の3つを含む「広い意味での技能」の継承に対して危機意識がありますか。

- | | | |
|--------------|---|------------------------------|
| 1. ある | } | 1 または 2 を選んだ方は、問 27 へ進んでください |
| 2. 少しある | | |
| 3. ない | } | 3 または 4 を選んだ方は、問 30 へ進んでください |
| 4. どちらともいえない | | |

□ 問 27～29 は、問 26 で 1 または 2 を選んだ方のみ、お答えください。

問 27 貴社が最も危機意識を感じているのは3つの技能のうちどの技能の継承でしょうか。

1. 特殊技能	2. 専門技能	3. 基礎技能
---------	---------	---------

問 28 問 27 の技能を身につけるために必要な期間はどのくらいですか。

1. 1 年未満	2. 1～2 年	3. 3～5 年	4. 6～10 年	5. 10 年以上
----------	----------	----------	-----------	-----------

問 29 貴社における技能継承問題の原因について、どのようにお考えですか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いものを一つ選んでください。

技能継承問題の原因	そう思う	そう思わない	どちらともいえない
a 繁忙で、教育訓練が後回しになりがちのため。	1	2	3
b 技能者を育成する金銭的余裕がないから。	1	2	3
c 訓練を指導できる人材が不足しているから。	1	2	3
d 技能を継承する対象の社員が少ないから。	1	2	3
e 若手を育成してもやめてしまうから。	1	2	3
f 技能継承するために長い期間を要するから。	1	2	3

問30 技能の継承・教育についてどのような取組みを行なっていますか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いものを一つ選んでください。

技能の継承・教育の取組み	既に取り組んでいる	今後取り組む予定である	取り組む予定はない
a 計画的なOJTによる教育訓練を行なう。	1	2	3
b 継承すべき技能のデータベース化、マニュアル化を進める。	1	2	3
c 継承すべき技能を減らすよう設計変更や設備更新を行なう。	1	2	3
d 社内に教育チームを作り、研修会を充実させる。	1	2	3
e 技能をもつ退職者の再雇用や派遣の受入。	1	2	3
f 外部教育機関やコンサルタントの利用。	1	2	3
g 社内における人材育成方針の明確化。	1	2	3
h 技能に応じた処遇の充実。	1	2	3
i 技能資格取得の奨励。	1	2	3

6．行政への期待

問 31 労働力不足や技能継承問題に対処するため、行政が採るべき支援策についてどのようにお考えですか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いものを一つ選んでください。

行政の支援策	必要と思う	必要と思わない	どちらともいえない
A 大企業を退職した技能労働者の派遣・再就職事業の支援	1	2	3
B 高年齢者のミスマッチ解決のための公共職業訓練の充実	1	2	3
C 女性の継続就業を促す保育事業などの充実	1	2	3
D 雇用創出や技能継承を考慮した地元企業への事業発注	1	2	3
E 技能継承の取組みに関する企業調査の実施と結果の公表	1	2	3
F 高度熟練技能を継承・育成するための資金援助	1	2	3

「団塊世代の大量退職が雇用に与える影響に関するアンケート」集計結果

実施年月	2006年6月下旬～7月上旬
調査対象企業	2,759社
回答社数	417社
回収率	15.1%

1. 会社概要

Q1 回答者の所属

		度数	パーセント
有効	1 本社	407	97.6
	2 支社	6	1.4
	99 NA	4	1.0
	合計	417	100.0

Q2 中心的な業種

		度数	パーセント
有効	1 建設	63	15.1
	2 食品	15	3.6
	3 繊維・衣服	12	2.9
	4 木製品	3	0.7
	5 紙加工・出版	10	2.4
	6 化学・プラスチック・ゴム	12	2.9
	7 窯業	1	0.2
	8 鉄鋼・非鉄金属・金属	13	3.1
	9 一般機械器具	16	3.8
	10 電気機械器具	6	1.4
	11 輸送用機械器具	16	3.8
	12 精密機械器具	16	3.8
	13 その他の製造業	20	4.8
	14 電気・ガス・熱供給・水道	5	1.2
	15 運輸・通信業	12	2.9
	16 卸売・小売業	58	13.9
	17 飲食店・宿泊業	10	2.4
	18 金融保険業	10	2.4
	19 不動産業	10	2.4
	20 情報サービス	17	4.1
	21 医療・福祉	6	1.4
	22 教育・学習支援業	1	0.2
	23 その他のサービス業	84	20.1
	24 公務	0	0.0
99 NA	1	0.2	
合計	417	100.0	

Q3 創業年

		度数	パーセント
有効	1 1949年以前	66	15.8
	2 1950年代	59	14.1
	3 1960年代	70	16.8
	4 1970年代	79	18.9
	5 1980年代	54	12.9
	6 1990年代	54	12.9
	7 2000年以降	35	8.4
合計	417	100.0	

2. 社員数と社員構成

Q4 正社員、非正社員、外部社員の合計

		度数	パーセント
有効	1 10人未満	142	34.1
	2 10～19人	76	18.2
	3 20～99人	145	34.8
	4 100～299人	29	7.0
	5 300～999人	17	4.1
	6 1000～4999人	5	1.2
	7 5000人以上	3	0.7
合計		417	100.0

Q5 非正社員が全社員に占める比率

		度数	パーセント
有効	1 5%未満	145	34.8
	2 5～10%未満	43	10.3
	3 10～20%未満	56	13.4
	4 20～30%未満	41	9.8
	5 30～40%未満	27	6.5
	6 40～50%未満	31	7.4
	7 50%以上	57	13.7
	99 NA	17	4.1
合計		417	100.0

Q6 外部社員が全社員に占める比率

		度数	パーセント
有効	1 5%未満	280	67.1
	2 5～10%未満	33	7.9
	3 10～20%未満	23	5.5
	4 20～30%未満	18	4.3
	5 30～40%未満	4	1.0
	6 40～50%未満	6	1.4
	7 50%以上	21	5.0
	99 NA	32	7.7
合計		417	100.0

Q7 10歳代ごとの正社員の年齢構成

	5%未満	10% くらい	20% くらい	30%以上	欠損値
1 10～20歳代	24.0	16.5	13.7	24.9	20.9
2 30歳代	7.0	10.8	25.4	42.0	14.9
3 40歳代	11.0	16.3	30.7	24.2	17.7
4 50歳代	20.1	19.7	22.1	20.1	18.0
5 60歳代以上	39.6	16.8	7.2	7.2	29.3

Q8 正社員のうち、55～60歳の割合

		度数	パーセント
有効	1 5%未満	197	47.2
	2 5～10%未満	58	13.9
	3 10～15%未満	60	14.4
	4 15～20%未満	28	6.7
	5 20%以上	66	15.8
	99 NA	8	1.9
合計		417	100.0

Q9 正社員の平均年齢

		度数	パーセント
有効	1 30歳未満	22	5.3
	2 30～34歳	79	18.9
	3 35～39歳	124	29.7
	4 40～44歳	108	25.9
	5 45～49歳	54	12.9
	6 50歳以上	24	5.8
	99 NA	6	1.4
合計		417	100.0

3. 高齢者の継続雇用について

Q10 平成18年4月1日施行の「改正高齢者雇用安定法」は、高齢者の雇用を促進する狙いから、定年年齢の段階的引き上げ、継続雇用制度(再雇用制度、勤務延長制度)の導入、定年制の廃止のいずれかの措置を企業に義務づけています。貴社で新たに設けられた高齢者雇用確保措置はなんですか。

		度数	パーセント
有効	1 定年制の廃止	68	16.3
	2 定年年齢の段階的引き上げ	41	9.8
	3 再雇用制度の導入	156	37.4
	4 勤務延長制度の導入	21	5.0
	5 再雇用制度と勤務延長制度の両方の導入	23	5.5
	6 いずれかの措置をすでに導入済みのため、新しい措置を導入する必要はなかった。	62	14.9
	99 NA	46	11.0
合計		417	100.0

Q11 貴社の定年年齢は何歳ですか(2006年4月時点)。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 60歳	227	54.4	74.9
	2 61歳	2	0.5	0.7
	3 62歳	4	1.0	1.3
	4 63歳	2	0.5	0.7
	5 64歳	0	0.0	0.0
	6 65歳	46	11.0	15.2
	7 66歳以上	14	3.4	4.6
	99 NA	8	1.9	2.6
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q12 貴社では将来的に定年廃止をお考えですか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 廃止を決定済み	14	3.4	4.6
	2 具体的に廃止を検討している	9	2.2	3.0
	3 いずれ廃止する必要があると認識している	110	26.4	36.3
	4 廃止の考えはない	164	39.3	54.1
	99 NA	6	1.4	2.0
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q13 継続雇用制度(再雇用、勤務延長)の対象者は希望者全員ですか。それとも希望者の一部ですか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 希望者全員	164	39.3	54.1
	2 希望者の一部	135	32.4	44.6
	99 NA	4	1.0	1.3
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q14 平成17年に、定年退職者のうちで実際に継続雇用(再雇用、雇用延長)した人の割合はどのくらいでしたか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 20%未満	183	43.9	60.4
	2 20～40%未満	7	1.7	2.3
	3 40～60%未満	9	2.2	3.0
	4 60～80%未満	8	1.9	2.6
	5 80%以上	63	15.1	20.8
	99 NA	33	7.9	10.9
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q15 平成18年度に、定年退職者のうちで継続雇用(再雇用、雇用延長)する人の割合はどの位と予想されますか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 20%未満	177	42.4	58.4
	2 20～40%未満	9	2.2	3.0
	3 40～60%未満	9	2.2	3.0
	4 60～80%未満	6	1.4	2.0
	5 80%以上	73	17.5	24.1
	99 NA	29	7.0	9.6
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q16 継続雇用の期間はどれくらいですか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 1年未満	5	1.2	1.7
	2 1年	54	12.9	17.8
	3 1年を越えて3年未満	50	12.0	16.5
	4 期間を定めていない	177	42.4	58.4
	99 NA	17	4.1	5.6
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q17 継続雇用者の勤務時間、勤務日数についてお答えください。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 定年前と同じフルタイム勤務	151	36.2	49.8
	2 毎日だが、一日の時間が短い勤務	44	10.6	14.5
	3 日数を週3日や2日などに減らす勤務	27	6.5	8.9
	4 時間、日数をともに減らす勤務	40	9.6	13.2
	5 その他	28	6.7	9.2
	99 NA	13	3.1	4.3
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q18 継続雇用者の賃金(時間あたりの賃金)は、定年直前と比べてどれくらいの水準ですか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 変化なし	42	10.1	13.9
	2 8割程度に低下	82	19.7	27.1
	3 6割程度に低下	132	31.7	43.6
	4 4割程度に低下	16	3.8	5.3
	5 それ以下に低下	5	1.2	1.7
	99 NA	26	6.2	8.6
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

4. 将来の労働力不足について

Q19 現在57～59歳である団塊世代の大量退職により人手不足が心配されています。また景気回復を背景に労働力不足も広がっています。今後5年間について、貴社での人手不足の可能性とその理由についておうかがいします。

		度数	パーセント
有効	1 人手不足は予想されない。	156	37.4
	2 団塊世代の退職により、人手不足が予測される。	49	11.8
	3 団塊世代の退職に加えて、景気回復のために人手不足が予測される。	51	12.2
	4 団塊世代の退職の影響はないが、けいきかいふくによる人手不足が予測される。	135	32.4
	99 NA	26	6.2
合計		417	100.0

Q20 人手不足が予測される部門をすべてお答えください(いくつ選んでもかまいません)。

(1) 総務		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	226	54.2	96.2
	予測される	9	2.2	3.8
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(2) 人事		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	230	55.2	97.9
	予測される	5	1.2	2.1
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(3) 経理		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	205	49.2	87.2
	予測される	30	7.2	12.8
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(4) 営業		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	125	30.0	53.2
	予測される	110	26.4	46.8
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(5) 製造		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	115	27.6	48.9
	予測される	120	28.8	51.1
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(6) 販売		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	200	48.0	85.1
	予測される	35	8.4	14.9
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(7) 研究開発		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	210	50.4	89.4
	予測される	25	6.0	10.6
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(8) その他		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	192	46.0	81.7
	予測される	43	10.3	18.3
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

Q21 人手不足が予測される職種をすべてお答えください(いくつ選んでもかまいません)。

(1) 現業職		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	107	25.7	45.5
	予測される	128	30.7	54.5
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(2) 事務職		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	203	48.7	86.4
	予測される	32	7.7	13.6
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(3) 技術職		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	102	24.5	43.4
	予測される	133	31.9	56.6
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(4) 管理職		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	188	45.1	80.0
	予測される	47	11.3	20.0
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

Q22 貴社では女性の雇用確保のためにどのような取り組みを行っていますか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いもの一つを選んでください。

(a) 勤務時間のフレックス制度導入

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	86	20.6
	2 今後取り組む予定である	60	14.4
	3 今のところ取り組む予定はない	231	55.4
	99 NA	40	9.6
合計		417	100.0

(b) 業務内容や勤務地を限定した職種を導入

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	79	18.9
	2 今後取り組む予定である	63	15.1
	3 今のところ取り組む予定はない	224	53.7
	99 NA	51	12.2
合計		417	100.0

(c) 結婚退職者の再雇用の取り組み

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	89	21.3
	2 今後取り組む予定である	111	26.6
	3 今のところ取り組む予定はない	176	42.2
	99 NA	41	9.8
合計		417	100.0

(d) 1年以上の育児休暇制度

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	74	17.7
	2 今後取り組む予定である	77	18.5
	3 今のところ取り組む予定はない	223	53.5
	99 NA	43	10.3
合計		417	100.0

(e) 独自に保育施設を整備

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	6	1.4
	2 今後取り組む予定である	14	3.4
	3 今のところ取り組む予定はない	346	83.0
	99 NA	51	12.2
合計		417	100.0

(f) 育児期の短時間勤務制度の導入

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	67	16.1
	2 今後取り組む予定である	107	25.7
	3 今のところ取り組む予定はない	195	46.8
	99 NA	48	11.5
合計		417	100.0

(g) 介護休暇制度の導入

		度数	パーセント
有効	既に取り組んでいる	52	12.5
	今後取り組む予定である	83	19.9
	今のところ取り組む予定はない	236	56.6
	NA	46	11.0
合計		417	100.0

(h) パートタイマーの正社員化

		度数	パーセント
有効	既に取り組んでいる	87	20.9
	今後取り組む予定である	126	30.2
	今のところ取り組む予定はない	164	39.3
	NA	40	9.6
合計		417	100.0

Q23 貴社では女性のコア人材への登用についてどのような取組みを行っていますか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いものを1つ選んでください。

(a) 昇格上限の廃止

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	165	39.6
	2 今後取り組む予定である	75	18.0
	3 今のところ取り組む予定はない	136	32.6
	99 NA	41	9.8
合計		417	100.0

(b) 男女別雇用管理の廃止(コース制などの廃止)

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	168	40.3
	2 今後取り組む予定である	70	16.8
	3 今のところ取り組む予定はない	130	31.2
	99 NA	49	11.8
合計		417	100.0

(c) 女性の教育訓練・研修を積極的に実施する

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	127	30.5
	2 今後取り組む予定である	121	29.0
	3 今のところ取り組む予定はない	129	30.9
	99 NA	40	9.6
合計		417	100.0

(d) 仕事と家庭を両立できる諸施策を充実する

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	76	18.2
	2 今後取り組む予定である	172	41.2
	3 今のところ取り組む予定はない	131	31.4
	99 NA	38	9.1
合計		417	100.0

(e) 成果主義による公平な処遇を進める

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	152	36.5
	2 今後取り組む予定である	141	33.8
	3 今のところ取り組む予定はない	90	21.6
	99 NA	34	8.2
合計		417	100.0

Q24 外国人の活用についてどのようにお考えですか。

		度数	パーセント
有効	既に取り組んでいる	57	13.7
	今後取り組む予定である	63	15.1
	今のところ取り組む予定はない	289	69.3
	NA	8	1.9
合計		417	100.0

Q25 貴社では、今後5年間に次の労働力の構成はどのように推移するとお考えですか。それぞれの項目について、1～4のうち最も近いものを一つ選んでください

(a) 新規若年者

		度数	パーセント
有効	1 増える	209	50.1
	2 変わらない	70	16.8
	3 減る	73	17.5
	4 わからない	58	13.9
	99 NA	7	1.7
合計		417	100.0

(c) 60歳以上の再雇用者・勤務延長者

		度数	パーセント
有効	1 増える	177	42.4
	2 変わらない	96	23.0
	3 減る	26	6.2
	4 わからない	105	25.2
	99 NA	13	3.1
合計		417	100.0

(d) 60歳以上の転職者

		度数	パーセント
有効	1 増える	71	17.0
	2 変わらない	90	21.6
	3 減る	37	8.9
	4 わからない	202	48.4
	99 NA	17	4.1
合計		417	100.0

(e) 女性

		度数	パーセント
有効	1 増える	207	49.6
	2 変わらない	134	32.1
	3 減る	3	0.7
	4 わからない	61	14.6
	99 NA	12	2.9
合計		417	100.0

(f) 外国人

		度数	パーセント
有効	1 増える	90	21.6
	2 変わらない	99	23.7
	3 減る	4	1.0
	4 わからない	202	48.4
	99 NA	22	5.3
合計		417	100.0

(g) 正社員

		度数	パーセント
有効	1 増える	214	51.3
	2 変わらない	120	28.8
	3 減る	47	11.3
	4 わからない	25	6.0
	99 NA	11	2.6
合計		417	100.0

(h) 非正社員(パート、期間社員など)

		度数	パーセント
有効	1 増える	198	47.5
	2 変わらない	113	27.1
	3 減る	16	3.8
	4 わからない	73	17.5
	99 NA	17	4.1
合計		417	100.0

(i) 外部社員(派遣、請負など)

		度数	パーセント
有効	1 増える	126	30.2
	2 変わらない	104	24.9
	3 減る	17	4.1
	4 わからない	149	35.7
	99 NA	21	5.0
合計		417	100.0

5. 技能継承

Q26 貴社では上記の三つの技能(特殊技能/専門技能/基礎技能)を含む「広い意味での技能」の継承に対しての危機意識がありますか。

		度数	パーセント
有効	1 ある	159	38.1
	2 少しある	146	35.0
	3 ない	57	13.7
	4 どちらともいえない	43	10.3
	99 NA	12	2.9
合計		417	100.0

Q27 貴社が最も危機意識を感じているのは3つの技能のうちどの技能でしょうか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 特殊技能	75	18.0	24.6
	2 専門技能	171	41.0	56.1
	3 基礎技能	52	12.5	17.0
	99 NA	7	1.7	2.3
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

Q28 Q27の技能を身につけるために必要な期間はどのくらいですか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 1年未満	15	3.6	4.9
	2 1～2年	56	13.4	18.4
	3 3～5年	179	42.9	58.7
	4 6～10年	43	10.3	14.1
	5 10年以上	10	2.4	3.3
	99 NA	2	0.5	0.7
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

Q29 貴社における技能継承問題の原因について、どのようにお考えですか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いもの一つを選んでください。

		度数	パーセント	有効パーセント
(a) 繁忙で、教育訓練が後回しになりがちのため				
有効	1 そう思う	179	42.9	58.7
	2 そう思わない	74	17.7	24.3
	3 どちらともいえない	45	10.8	14.8
	99 NA	7	1.7	2.3
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

		度数	パーセント	有効パーセント
(b) 技能者を育成する金銭的余裕がないから				
有効	1 そう思う	102	24.5	33.4
	2 そう思わない	143	34.3	46.9
	3 どちらともいえない	47	11.3	15.4
	99 NA	13	3.1	4.3
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

		度数	パーセント	有効パーセント
(c) 訓練を指導できる人材が不足しているから				
有効	1 そう思う	186	44.6	61.0
	2 そう思わない	76	18.2	24.9
	3 どちらともいえない	29	7.0	9.5
	99 NA	14	3.4	4.6
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

(d) 技能を継承する対象の社員が少ないから		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 そう思う	156	37.4	51.1
	2 そう思わない	111	26.6	36.4
	3 どちらともいえない	29	7.0	9.5
	99 NA	9	2.2	3.0
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

(e) 若手を育成してもやめてしまうから		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 そう思う	115	27.6	37.7
	2 そう思わない	122	29.3	40.0
	3 どちらともいえない	55	13.2	18.0
	99 NA	13	3.1	4.3
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

(f) 技能継承をするために長い期間を要するから		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 そう思う	151	36.2	49.5
	2 そう思わない	95	22.8	31.1
	3 どちらともいえない	46	11.0	15.1
	99 NA	13	3.1	4.3
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

Q30 技能の継承・教育についてどのような取り組みを行っていますか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いもの一つを選んでください。

(a) 計画的なOJTによる教育訓練を行う		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	129	30.9
	2 今後取り組む予定である	154	36.9
	3 取り組む予定はない	101	24.2
	99 NA	33	7.9
合計		417	100.0

(b) 継承すべき技能のデータベース化、マニュアル化を進める		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	105	25.2
	2 今後取り組む予定である	215	51.6
	3 取り組む予定はない	68	16.3
	99 NA	29	7.0
合計		417	100.0

(c) 継承すべき技能を減らすよう設計変更や設備更新を行う		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	53	12.7
	2 今後取り組む予定である	120	28.8
	3 取り組む予定はない	209	50.1
	99 NA	35	8.4
合計		417	100.0

(d) 社内に教育チームを作り、研修会を充実させる		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	58	13.9
	2 今後取り組む予定である	179	42.9
	3 取り組む予定はない	148	35.5
	99 NA	32	7.7
合計		417	100.0

(e) 技能をもつ退職者の再雇用や派遣の受け入れ		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	77	18.5
	2 今後取り組む予定である	163	39.1
	3 取り組む予定はない	146	35.0
	99 NA	31	7.4
合計		417	100.0

(f) 外部教育機関やコンサルタントの利用		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	77	18.5
	2 今後取り組む予定である	104	24.9
	3 取り組む予定はない	204	48.9
	99 NA	32	7.7
合計		417	100.0

(g) 社内における人材育成方針の明確化		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	101	24.2
	2 今後取り組む予定である	234	56.1
	3 取り組む予定はない	51	12.2
	99 NA	31	7.4
合計		417	100.0

(h) 技能に応じた処遇の充実		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	121	29.0
	2 今後取り組む予定である	209	50.1
	3 取り組む予定はない	61	14.6
	99 NA	26	6.2
合計		417	100.0

(i) 技能資格取得の奨励		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	156	37.4
	2 今後取り組む予定である	157	37.6
	3 取り組む予定はない	81	19.4
	99 NA	23	5.5
合計		417	100.0

6. 行政への期待

Q31 労働力不足や技能継承問題に対処するため、行政が採るべき支援策についてどのようにお考えですか。それぞれの項目について、1～3のうちから最も近いものを一つ選んでください。

(a) 大企業を退職した技能労働者の派遣・再就職事業の支援		度数	パーセント
有効	1 必要と思う	181	43.4
	2 必要と思わない	116	27.8
	3 どちらともいえない	104	24.9
	99 NA	16	3.8
合計		417	100.0

(b) 高齢者のミスマッチ解決のための公共職業訓練の充実		度数	パーセント
有効	1 必要と思う	191	45.8
	2 必要と思わない	91	21.8
	3 どちらともいえない	121	29.0
	99 NA	14	3.4
合計		417	100.0

(c) 女性の継続就業を促す保育事業などの充実		度数	パーセント
有効	1 必要と思う	292	70.0
	2 必要と思わない	40	9.6
	3 どちらともいえない	74	17.7
	99 NA	11	2.6
合計		417	100.0

(d) 雇用創出や技能継承を考慮した地元企業への事業発注		度数	パーセント
有効	1 必要と思う	275	65.9
	2 必要と思わない	47	11.3
	3 どちらともいえない	80	19.2
	99 NA	15	3.6
合計		417	100.0

(e) 技能継承の取り組みに関する企業調査の実施と結果公表		度数	パーセント
有効	1 必要と思う	171	41.0
	2 必要と思わない	100	24.0
	3 どちらともいえない	129	30.9
	99 NA	17	4.1
合計		417	100.0

(f) 高度熟練技能を継承・育成するための資金援助		度数	パーセント
有効	1 必要と思う	276	66.2
	2 必要と思わない	49	11.8
	3 どちらともいえない	77	18.5
	99 NA	15	3.6
合計		417	100.0

【団塊世代の大量退職の影響に関する研究プロジェクト・メンバー】

<平成 17 年度>

名古屋市立大学大学院 経済学研究科 附属経済研究所 教授	下野 恵子
名古屋市立大学大学院 経済学研究科 教授	松村 文人
日本政策投資銀行東海支店企画調査課長	神藤 浩明
日本政策投資銀行東海支店企画調査課調査役	小笠原 崇
日本政策投資銀行東海支店企画調査課調査役	山口 好生

<平成 18 年度>

名古屋市立大学大学院 経済学研究科 附属経済研究所 教授	下野 恵子
名古屋市立大学大学院 経済学研究科 教授	松村 文人
日本政策投資銀行東海支店企画調査課長	金内 雅人
日本政策投資銀行東海支店企画調査課調査役	田中 賢治

役職は在任時のものである。

名古屋市立大学大学院経済学研究科・日本政策投資銀行東海支店
共同調査 既刊目録

団塊世代の大量退職の影響に関する研究プロジェクト

東海地域における「2007年問題」のインパクト〔 〕

(平成18年5月)

東海地域における対日直接投資

- 「企業活動基本調査」の個票分析 -

(平成18年10月)



公立大学法人 **名古屋市立大学**
Nagoya City University

〒467-8601 名古屋市瑞穂区瑞穂町字川澄 1
TEL: 052-853-8041 (事務局学術推進室)
<http://www.nagoya-cu.ac.jp>



DBJ

日本政策投資銀行
Development Bank of Japan

東海支店
〒460-0002 名古屋市中区丸の内1丁目17番19号
キリックス丸の内ビル
TEL.052-231-7561 (代表)
インターネットアドレス <http://www.dbj.go.jp>