

○種田隆子, 亀岡秋男 (北陸先端科学技術大学院大)

はじめに

我が国の失業率が年々増加している。2002年度平均の完全失業率は5.4%、完全失業者数は359万人(前年比19万人増)となり、過去最高を更新している。また、失業期間が1年以上に及ぶ長期失業率は1.6%になっており、長期失業割合は30%を超えている。

雇用対策に関して「デフレ下の雇用対策」(大竹ほか, 2002)も指摘しているように、失業率の上昇は社会に深刻なダメージを与えるとして、失業者が多数存在するような社会では、人的資源を有効に活用していないことで大きな生産ロスが生じ、現時点の失業率の上昇が、将来の生産に悪影響を及ぼすといえる。また、生産面だけが問題ではなく、失業という経験が労働者に深刻なストレスを与え、消費の低迷、ひいては日本経済の低迷に結びついているとされ、失業が与えるマクロ経済への影響、税収や社会保険収入の減少等、財政への影響も非常に大きいと言えよう。

1. 研究の背景

失業は需要不足失業と構造的・摩擦的失業に分けられる。厚生労働省「平成14年版 労働経済の分析」によると、構造的・摩擦的失業率が1990年代、特にバブル期崩壊後に上昇傾向にあり、一方の需要不足失業率は、景気後退を背景として、1998年と2001年に大幅に上昇している。そして、いつの時代においても、需要不足失業率に比べ構造的・摩擦的失業率が、一貫して高い値を示している。清家(2002)は「労働経済」の中で、需要不足失業に対する対策としては、労働需要曲線をもとの位置に戻すような景気対策を行うほかはなく、他方、摩擦的失業に対処するには、求人・求職情報の不完全を解消したり、労働移動費用を軽減す

ることなどが必要である、と述べている。具体的には職業紹介機関の全国ネットワークの拡充、住宅の売買を容易にする土地・住宅政策、さらに産業・職種転換のための能力再開発プログラム(求職者の再訓練や能力開発に対して援助する政策等)を挙げている。

また、人材の量的ミスマッチの状況として、リクルートワークス研究所の「雇用の現状 2003年版」の中での、雇用のミスマッチの実態分析によれば、求人倍率が高い職種は、営業系職種のほか、設計やIT関連など、主に専門職・技術職であり、高度な能力を持つ専門的な人材ニーズが高い。一方、企画職・管理職等、必要な能力・スキルが必ずしも明確ではないホワイトカラー系職種においては、求人倍率が低い。

就職率を高めるためには、求職者の職業能力の向上が重要である。求職者に職業訓練を行っているものに公共職業訓練施設がある。この公共職業訓練施設に関する調査を実施した黒澤(2001)は、その調査報告の中で、希少な訓練資源を効果的に利用するためには、職業訓練の成果をさまざまな角度から計測・評価し、それを既存の訓練科目の改廃や定員数の増減などに反映してゆくことが重要、と述べており、年齢や性別などの属性に応じてより有効な訓練科目を提供しなければならない、と主張している。

2. 研究の目的

失業率が増加する中、再就職を容易にするためにも、求職者の職業能力の向上が今後一層必要になってきている。本研究では、貴重な労働資源が効果的に活用され、また労働移動が円滑になることを目的とし、地域の公共職業訓練施設に着目し、提供される訓練科目の雇用効果に関する現状分析を行った。

3. 公共職業訓練の役割

公共職業訓練とは、全国の都道府県立及び雇用能力開発機構立の職業能力開発施設で行う職業訓練の総称である。訓練施設として、職業能力開発総合大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター、職業能力開発校、障害者職業能力開発校などがある。各訓練施設においては、職業訓練指導員の養成・職業能力開発に関する調査・研究等、高等学校卒業者を対象とする長期間の高度職業訓練、中学校又は高等学校卒業者を対象とする長期間の普通職業訓練、在職労働者・離転職者等を対象とする短期間の職業訓練、障害者の特性に配慮した職業訓練を実施している。訓練期間は最短で、離転職者・在職労働者・高齢者・中学校卒業者等を対象とした1ヶ月間のものから、高等学校卒業者を対象とした2年間の高度職業訓練までである。

近年、日本型雇用システムの一つである、長期雇用制度が崩壊し、企業は人材を適材適所に配置する方向に移行しつつあり、今後は今までのように企業内でのOJTによる職業訓練が期待できない。黒澤(2001)は、公共職業訓練施設を、企業を離れた個人に職業訓練を提供する機関として、かつ労働市場におけるセーフティ・ネットとして、これまで以上に重要な役割を担うことが期待される、と述べている。

4. 現状調査

4.1 調査対象

調査対象は、富山県の公共職業訓練施設において、短期課程*のある公共職業訓練施設5箇所とし、調査期間は1998年度から2002年度までの5年間とした。調査対象の選定理由として、2002年度の富山県の失業率は3.6%と全国平均を大きく下回っているが、平成13年度事業所・企業統計調査全国結果においては、建設業就業者並びに建設業事業所ともに、本県は全国で5番目と非

*主に、離転職者に対して新たな職業に必要な知識・技能を修得させるため1年及び、1～6ヶ月の訓練を実施する。

常に多く、公共事業と建設業就業者の間に相関関係があることを考えると、近年の公共事業の減少は建設業就業者に大きな影響を与え、その地域の雇用情勢は一変することが予想されること、これらの現状を踏まえて研究対象とした。

4.2 調査内容

調査に使用するデータは、県立及び雇用能力開発機構立が公表している、各職業訓練施設の事業概要のデータをもとに、各年度毎の訓練科目、定員数、修了者数、訓練期間、就職率等のデータを集計し、分析を行った。

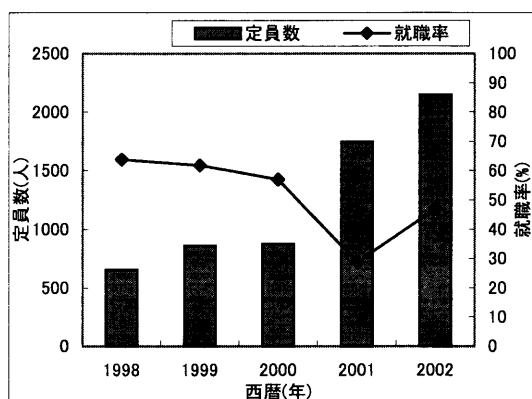


図1. 富山県内の公共職業訓練施設の定員数と就職率の推移

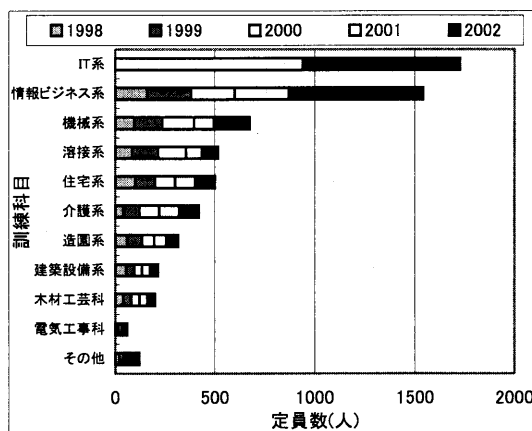


図2. 5年間で提供された訓練科目の推移

各公共職業訓練施設が提供した定員数の総計と修了生の就職率の推移(図1)を見ると、定員数は2000年度を除き、年々増加しているが、特に2001年度は2000年度に比べ、2倍位以上も増加した。しかし就職率に関しては、1998年から2001年度にかけて減少しており、特に2001年度においては定員数が増加されたにも関わらず、2000年度の半分程度の水準にまでに落ち込んでいる。その後、2002年度になってからはもち直したが、まだ2000年度の水準までに至っていない。

次に5年間で提供された訓練科目を、年度毎の定員数の内訳で見てみる(図2)。IT系に関しては、2001年度に開始され、2001年度と2002年度の両年で、1700人を上回っている。また情報ビジネス系に関しては、2002年度において、前年度に比べ大幅に増加されている。これらの2つの訓練科目に比べ、他の訓練科目に関しては、毎年、前年度と同程度の定員数は確保しているものの、IT系、情報ビジネス系に次いで3番目に多い機械系でさえ、5年間で提供された定員数は、2001年度のIT系の定員数にも満たず、圧倒的に少ないのがわかる。

5. 現状分析

5.1 段階別就職率と訓練科目数の関係

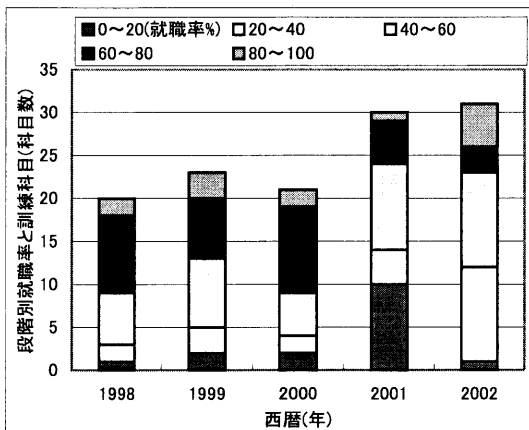


図3. 段階別就職率と訓練科目数の推移

段階別就職率(5段階)と訓練科目数の関係(図3)を見ると、1998年度から2000年度にかけて、60~100%の就職

率が全訓練科目数の半数程度を占めていたのに対し、2001年度から2002年度にかけては、1/5~1/4程度までに落ち込んでいる。それに対して、0~20%の低就職率の割合は、2001年度においては2000年度に比べ、急激に増加し、全体の1/3を占めている。その後、2002年度においては大幅に減ったものの、40%以下の就職率の割合が全体の1/3以上を占めており、近年、さまざまな訓練科目を提供してはいるものの、就職率でみると、雇用効果に関して、あまり貢献していないことが分かる。

5.2 就職率と訓練期間の関係

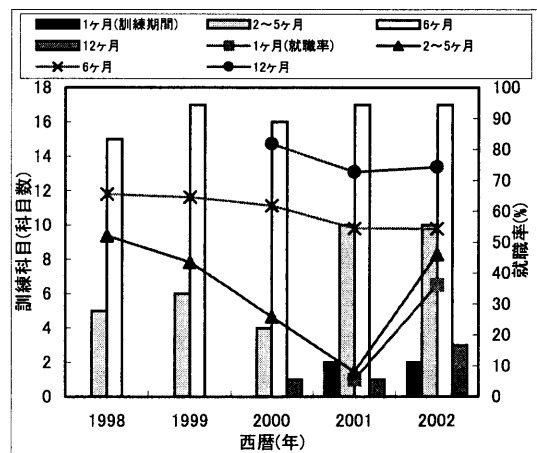


図4. 就職率と訓練期間の推移

就職率と訓練期間の推移(図4)では、訓練期間が長いほど、その訓練科目を受講した修了生の就職率が高いことがわかる。また、2001年度の就職率の落ち込みが、1ヶ月間及び、2~5ヶ月間の短期間の訓練科目に依存していることがわかる。2001年度は、始めて1ヶ月間のみの職業訓練が開始され、かつその短期訓練の定員数が他の訓練期間の定員数と比べ、非常に多かったことが、2001年度全体の就職率の低下をもたらし、そして2002年度に再び就職率が回復したのは、情報ビジネス系の定員数の増加が、強く影響していると考えられる。

5.3 各訓練科目と就職率の関係

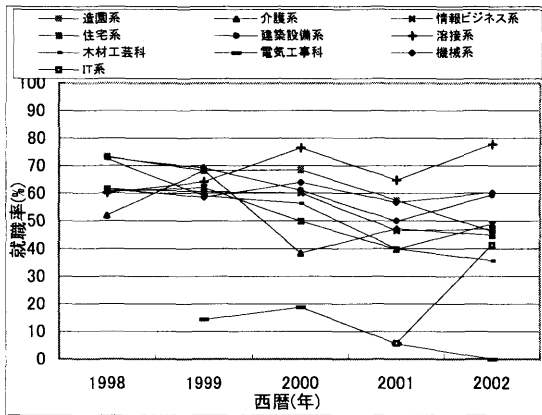


図 5.各訓練科目と就職率の推移

最後に、各訓練科目とその就職率の推移(図5)を示す。1998 年度時点においては、各訓練科目の就職率の格差が 20%程度に収まっていた。しかし、近年になるにつれて、その格差が拡大している。各訓練科目について見ると、溶接系に関しては、2001 年度を除き、就職率が高まってきており、2002 年度においては、80%弱の就職率である。それに対し、電気工事科に関しては、他の訓練科目と比べて圧倒的に低く、訓練開始の 1999 年度以降、非常に低就職率であり、最高でも 2000 年度の 20%弱しかなく、2002 年度においてはついに就職率が 0%となり、訓練自体が雇用効果に影響を及ぼしていないことがわかる。その他の訓練科目においては、造園系と木材工芸科に関しては、一貫して低下傾向にある。

また、2001 年度から新たに訓練科目として加わった IT 系に関しては、当初は 5%台後半と低水準ではあったものの、2002 年度においては 40%台へと急上昇を遂げている。2001 年度の IT 系の訓練期間は、1~4 ヶ月など短いものであり、特に 1 ヶ月間のみの訓練期間が IT 系全体の 7 割弱を占めており、短期間での技能修得の難しさが分かる。翌 2002 年度の就職率の上昇は、2001 年度同様に、1 ヶ月間のみの訓練期間が 7 割弱を占めているが、前年度に比べ上昇したのは、訓練科目内容について充

分な検討を行い、翌年度の訓練内容にフィードバックした結果ではないかと考えられる。

結論

本研究では、地域の公共職業訓練施設に焦点をあて、その雇用効果について現状調査・分析を行ってきた。分析の結果として、具体的に就職率を高めるためには、①雇用効果の高い訓練科目の選定、②技能習得にかかる適切な訓練期間、③訓練科目と訓練期間の効果的な組み合わせ、④各訓練科目の技能を効率的に習得できるカリキュラム内容、これらを十分に検討し、今後の職業訓練に生かしていく必要がある。また、今回調査した各公共職業訓練施設では、修了生の年齢や性別、就職後の賃金や定着率等のデータが存在せず、今後はそれらのデータを集計し、各属性に応じた職業訓練を提供することにより、今以上の雇用効果が期待できるものとする。

産業構造の変化やその特性、企業側の必要とする職種や将来的に要求される技能に関しては、地域によってさまざまであり、それに対応した職業訓練を提供するためにも、地域の公共職業訓練施設の役割は非常に大きい。公共職業訓練施設の機能向上の必要性は、今後益々高まってくるだろう。

おわりに

本研究を行うにあたりご協力を頂いた、雇用・能力開発機構富山センターの青木様、上田様、富山県職業能力開発課の岡田様に深くお礼申し上げます。

参考文献

- [1]樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』 日本経済新聞
- [2]大竹文雄 (1998) 『労働経済学入門』 日本経済新聞社
- [3]大竹文雄・太田聰一 (2002) 「デフレ下の雇用対策」『日本経済研究』
- [4]清家篤 (2002) 『労働経済』 東洋経済新報社
- [5]清家篤 (2001) 『生涯現役時代の雇用政策』 日本評論社
- [6]リクルートワークス研究所(2003) 『雇用の現状(2003 年版)』
- [7]平成 14 年版 厚生労働白書