

日本労働年鑑 第56集 1986年版

The Labour Year Book of Japan 1986

特集 ME化と<能力開発>

IV 女子と中高年齢層の能力開発

1 女子の雇用機会と能力開発

ME化は女子の雇用機会と能力開発にいかなる影響を与えるのか。これについては、FA化、OA化の影響についてのこれまでの大量観察的な調査が機器の導入職場での機器導入による女子比率の低下傾向を指摘しているが、一般論として、職場へのME機器の導入は当該職場で余剰人員、とくに女子の余剰人員を発生させる可能性が少なくないことは確かであるように思われる。しかし、第二次産業と第三次産業の雇用労働者中の女子比率は、いわゆる「正規従業員」の場合に限定してみても、企業規模区分の全体を通じて増加傾向をたどっており、「導入職場」が所属する「会社全体」では女子比率が増加した事例が実際には多かったと推定されるのである。したがって、「導入職場」での余剰人員にたいする対応は多くの場合に配置転換によっておこなわれたとみることができよう。

女子の職域の展望

「会社全体」の従業員に占める女子比率上昇の趨勢は今後ともつづきそうである。今回の日産訓調査の結果では、「全社的にみて女子社員の職域が増えると思う」とする意見が、六六九社中の大勢を占めた(第23表)。この意見は第二次産業四一五社中の六割強、第三次産業二五一社中の七割強に及んでいる。しかも、産業、企業の各区分を通してその意見が過半数を占めた。

第二次および第三次産業を通じて雇用労働者中の女子比率の上昇傾向は先進工業国の間に最近年に共通する傾向である。各国を通じて女子比率は、専門職的業務や第三次産業の諸業務で増大をつづけている。日産訓調査で女子の職域が増加すると思われる業務をみると六六九社中の六割強がまず「情報処理業務」をあげ、つぎに、約四割が「調査・統計業務」、「一般事務職」、「販売業務・セールス業務・仕入業務」をあげている。ついで約三割が「広報・社内報業務」「通常業務の専門職(経理やマーケティング)」をあげ、そして、約二〇～二五%が「研究開発業務」、「窓口業務・受付業務・秘書業務」、「技術職(設計、製図、化学分析等)」を、一四%が「管理職」を、約一割が「技能職」をあげた。

右の傾向は、最近大企業を中心として大卒女子の採用を増加させ、「大卒採用者」の入社後の少なくとも数年間は男子と同等な能力開発計画の対象とする企業が漸次増加してきていることと整合的であるといえよう。

女子の能力開発

ME化と女子の能力開発というテーマとの関連でみると、労働問題の観点から注目を要するのは、一般的に言えば高卒女子とパートタイマーの場合である。一般的に言えば、高卒女子とパートタイマーにたいする企業内能力開発施策は最近年停滞的に推移しているように思われる。日本の民間企

業には大企業を中心として、女子社員にたいして、「職場導入適応教育」、「基礎教育」、「専門教育」という体系が存在しており、その各段階の初発の時点で社内集合研修がおこなわれているが、経験的な傾向からして、それらの各段階において予定されている社内集合研修にかけられる期間の大小は、女子やパートタイマーにたいする企業の「戦力」としての期待の程度と関係があるように思われる。たとえば、繊維、食料品製造業、金融・保険など、女子比率が高く、また女子が「戦力」として大きな比重をもつ諸産業においては、「職場導入基礎教育」や、知識・技能・態度の研修のための「基礎教育」、その向上訓練に相当する「専門教育」に予定する研修期間が、他の諸産業との対比で相対的に長い傾向があった。この点に着目して、最近の五年間の女子およびパートタイマーの各段階での研修期間の推移をみると、ほとんど変化していないのである。

職場導入教育について、まず正規従業員の場合をみると、六六九社中の七五%で実施されているが、これに四日間以上を予定している企業が五〇%を上回るのは、第二次産業では食料品製造業、繊維・紙パ、化学工業、電気・精密であり、第三次産業では金融・保険と電力・ガスである。パートタイマーにたいして社内集合研修をおこなうところは全体の三分の一にとどまっている。パートタイマーにたいする職場導入適応教育に二～三日の社内研修を予定している企業は、そのうちの約四〇%であるが、平均以上に予定しているのは第二次産業では食料品製造業、繊維・紙パであり、第三次産業では商業であって、いずれもパートタイマーが企業の「戦力」としての意義を相対的により強くもっているような産業であるといつてよい。

知識・技能・態度を研修する「基礎教育」についてみると、正規従業員の場合、六六九社中七七%でこれがおこなわれている。このうち四日以上をあてているのは、第二次産業では三〇%にとどまり、第三次産業では四〇%となっている。第三次産業ではとくに商業と情報伝達・処理業で「基礎教育」を重視している。パートタイマーに「基礎教育」の集合研修を実施しているのは六六九社中の約四〇%で、このうち二～三日以上をあてているのは約三分の一である。その平均以上の割合で実施している企業が多いのは、第二次産業では食料品製造業、繊維・紙パ、化学工業、電気・精密で、第三次産業では商業である。パートタイマーの「戦力化」が重要な業種が多い、といえよう。「専門教育」の社内集合研究は四〇%の企業でおこなわれているが、そのうち四日以上をあてるのは三五%である。平均以上にそうしているのは第二次産業では繊維・紙パ、輸送用機器、第三次産業では商業、金融・保険、情報伝達・処理の諸産業である。なお一般・産業機械、電気・精密のメカトロ産業では、最近の五年間に「専門教育」を実施する割合がかなり増加している。パートタイマーにたいして「専門教育」の社内集合教育を実施しているのは六六九社中の一四%にとどまる。ただし、このうちの六割は二～三日以上をあてて専門教育を実施している。この割合が高いのは第二次産業では食料品製造業、繊維・紙パ、輸送用機器、第三次産業では商業である。再びパートタイマーの「戦力化」が重要な産業に多いといつてよい。

労働法制の変化と女子の能力開発

なお、雇用平等化の機運もあって、女子社員の能力開発システムは目下多くの企業で再検討されつつある。日産訓調査では、女子社員研修コースの充実・体系化については、「現行のコース、体系で十分対処しうる」とするのは六六九社中の一六・三%にしかすぎず、「現在、研修コース、体系化を計画中である」とするのが二七・八%に及んでいる。他方、「現行のコース、体系でやや問題はあがあるが、早急に計画化の予定はない」が三五・一%を占めている。残りは「特別に、女子社員研修を設ける必要はない」とする企業が一九・四%となっている。

女子の企業内能力開発システムは、ミクロに限定していえば、企業の「戦力」としての位置づけに

大きく左右されている。これには企業の側にも、女子社員の側にも、そして一般社会にも検討を要することが少なくないと思われる。女子にたいする企業内能力開発システムは、第二次産業では繊維など、第三次産業では商業などに注目すべき展開事例が生成しているが、一般的に言えば、その充実は相当に前途多難な状況にあるといえよう。とくに中小セクターについては、職場適応教育、基礎教育、専門教育のいずれについても、大企業に比して、普及度や期間について顕著な落差が存在しているが、その自力解決は規模の制約もあって相当に困難と思われる。女子の能力開発問題にたいしての職業教育、社会教育の各方面からのさらなる注目が要請されるといわねばならない。

日本労働年鑑 第56集 1986年版

発行 1985年12月5日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月15日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1986年版(第56集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
