

仕事

多様化する働き方と就業意識

バブル崩壊後の日本経済は低成長が続ぎ、企業のリストラによる失業や就職難など市民の雇用環境は厳しさを増している。また、生活の質が求められる時代に、市民の仕事に対する従来の価値観がゆらぎ、パートや派遣労働、フリーターなど、これまでの会社一辺倒の「終身雇用制」とは異なる働き方も広がりつつある。

厳しい経済情勢が続く中で、市民の働き方がどのように変わってきたのかを、女性や中高年、若者のそれぞれの視点から考えてみよう。

経済の低迷と就業環境の悪化

「バブル経済」崩壊後の長びく経済の低迷により、横浜市内の企業も厳しい経営環境下におかれている。市内企業の景気動向を映すBSI値も平成5年以降はマイナスで推移し続け、また、昭和63年以降、市民所得も伸び悩んでいる。

少子高齢化の影響により市内の労働力人口はやや減少を見せ、また、経済の低迷により市民にはやや厳しい就業環境が訪れている。

横浜市の平成12年の15歳以上人口29万9700人のうち、労働力人口は176万6500人で、平成7年に比べ1万4000人(0.8%)減少しており、労働力率(労働力人口/15歳以上人口)も60.3%で、平成7年に比べ3ポイント低下している。一方、非労働力人口(家事従事者、通学者、高齢者など)は、10万人(9.9%)増の1110万8200人で、15歳以上人口の37.8%を占めている。

こうした中で、横浜市の完全失業者は8万6500人(平成12年)で、5年前

と比べて7000人増加している。完全失業者は4.9%で、5年前と比べ0.4ポイント増加している(国勢調査・平成12年は抽出速報集計結果)。

日本型雇用の転換 パート、アルバイトという 従業形態の増加

こうした経済環境の悪化の一方で、横浜市の産業構造全体が大きく変わるとともに、市民の雇用形態や、企業の雇用原理が変化しつつある。

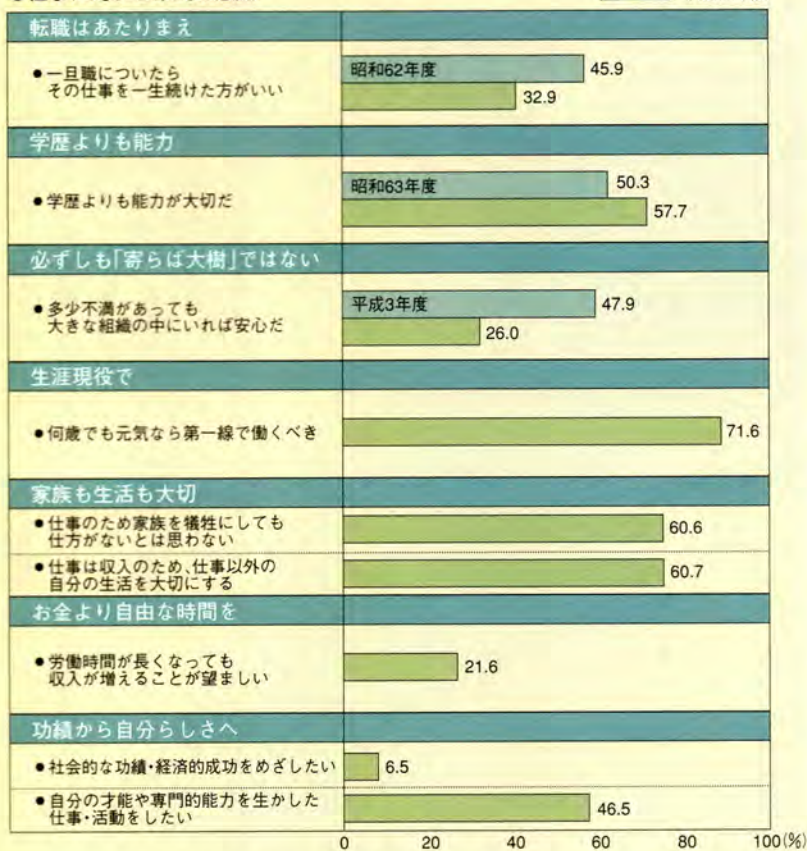
横浜市内で就業する15歳以上の従業者数138万8900人を産業3部門別にみると、「第一次産業」は1万200人(0.7%)、「第二次産業」は36万4900人(26.3%)、「第三次産業」は98万4200人(70.9%)と全体の7割を占めており、その中でもサービス業が42万800人と全体の30.9%を占めている。

サービス産業の従業者は、製造業など他の産業の従業者の比率が平成7年と比べほとんど減少する中で、7.8%増加している。また、製造業内部においても、



●仕事に対する市民の意識

平成12年度



資料:「市民意識調査」(昭和62・63年度、平成3・12年度)、「市民生活行動調査」(平成12年度)

サービス部門の比重が高まっている。市民の家計消費支出をみても、保険・交通・通信・娯楽といったサービス系支出の割合が年々高まる傾向にあり、雇用も需要も、「モノ」より「サービス」を志向する産業構造のソフト化、サービス経済化への変化を裏つけている。

このようなサービス経済化の進展は、変動の大きいサービス需要の波に合わせ、繁閑に応じた労働サービスの提供を弾力的に調整することが可能な雇用形態とし

て、パートやアルバイトといった非正規従業員という形で働く市民を増加させる大きな要因となっている。

その一つの動きとしてここ数年注目されているのが、企業による「アウトソーシング」、つまりこれまで自社内で行っていた業務や新たに始める業務の一部を社外の組織に委託・外注する方式である。

また、平成11年の労働者派遣法の改正によって、いわゆる「派遣労働」も補助的業務のみならず、多様で複合的な業務

内容になりつつある。

市内企業においても、過去5年間に29・8%の企業が新分野事業で外部委託を実施しないし検討している(第30回横浜市景況・経営動向調査 平成11年)。このような企業の動きに対応して、「派遣社員」というスタイルで働く市民が増えており、組織の一員となるのではなく、お互いに特定の仕事の単位で関わりを持ち合う、という新たな働き方として注目される。

ただし、被雇用者の労働条件など、改善すべき課題も多い、といえよう。

仕事・職業への市民の意識

転職容認、能力主義、生涯現役志向へ

こうした雇用形態の変化とともに、近年、ライフスタイルの多様化などを背景に、働くことに対する市民の意識も変わりつつある。

「いったん職についたら、その仕事を一生続けた方がいい」と答えた市民は32・9%(平成12年度市民意識調査)であり、昭和62年度と同調査の結果(45・9%)と比べて13ポイント下がり、職業への適性や状況変化などに合わせて転職することもひとつの選択であるとする市民の増加をうかがわせる。

また、「多少不満があっても大きな組織の中にいれば安心だ」と答える市民は

26%で、平成3年度と同調査の結果(47・9%)とくらべて21・9ポイント下がっている。

高まる女性の就業意識

横浜市の労働力人口の大きな特徴は、女性の労働力率の低さにあり、全国や他の政令指定都市と比較しても低い水準にある。

しかし、女性の社会進出の進展により、昭和50年以降、横浜市においても女性の労働力率は上昇傾向にあり、全国との差も小さくなっている。

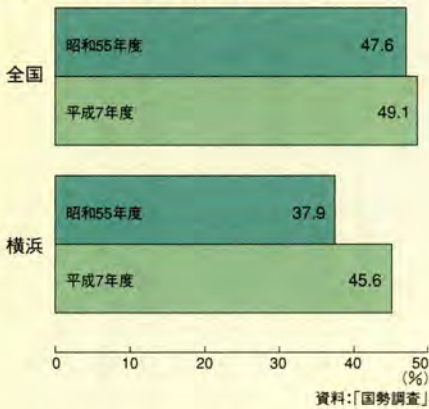
ただ、働く女性、働きたい女性が増加している一方で、現実の就業環境は必ずしもそうした女性たちのニーズを十分に受けとめる状況にはいたっていない。

自分に合った働き方をしたい

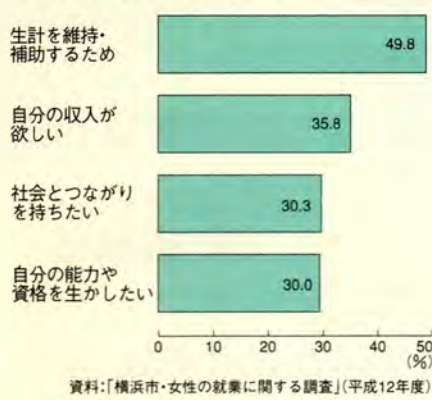
女性が希望する就業形態

現在働いている横浜市民の女性は、働く理由として「生計を維持・補助するため」を最も多くあげ(49・8%)、ついで「自分の収入が欲しい」(35・8%)、「自分の能力や資格を生かしたい」(30・0%)、「社会とのつながりを持ちたい」(30・3%)をあげており(平成12年「女性の就業に関する調査」)。家計や自分の経済的理由で働く場合が最も多いが、自己実現や社会との関わりを求める女性も多いことがわかる。

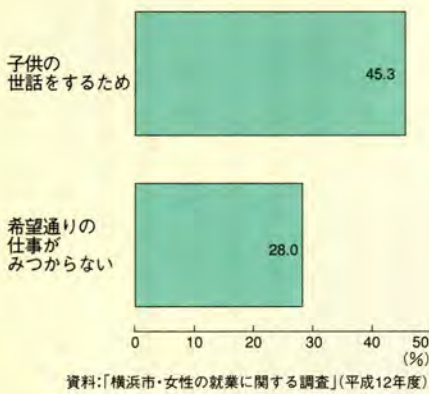
●横浜市民の女性の労働力率の上昇



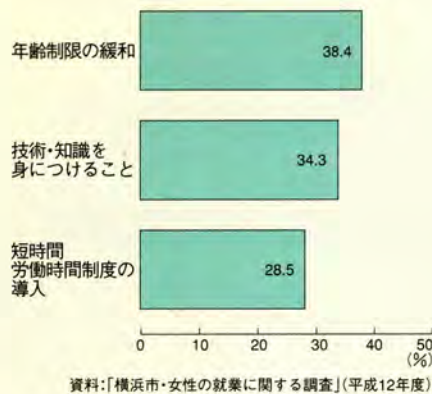
●横浜市民の女性が働く理由



●横浜市民の女性が仕事をしていない理由



●横浜市民の女性が今後、就業する条件



また、市民の女性が仕事をしていない理由としては、「子どもの世話をするため」(45・3%)、「希望通りの仕事が見つからない」(28・0%)が最も多いものの、イフステージ上の要因が最も多いもの、自分の望む職業や就業形態がないことも

大きな要因となっている。女性の今後の就業意向としては、64・7%が「仕事につきたい」と答えており、就業の条件としては「年齢制限の緩和」(38・4%)、「技術・知識を身につけること」(34・3%)、「短時間労働時間制度の

自分の新たな生かし方
仕事や余暇との関わりを生かした中高年層の「キャリア」と生きがい

サントリー不慮流行研究所の調査によると、最近の傾向として、生活者が第2の人生への準備に入る時期が30〜40代などに早まっていること、後半生に展開する活動がきわめて多彩になっている点があげられている。

定年前後の生活を充実させることに成功している大都市居住の男性層を対象としたこの調査では、その成功の大きな要因として、単に現役時代にできなかった好きなことを行う、というだけでなく、前半生での自分のキャリアや蓄積を後半生の活動において何らかの形

で生かせるかがひとつのポイントになっている、という。

そこでは、体育教師が地域のスポーツ教育ボランティアを行ったり、広告代理店でのイベント企画のスキルをまちづくり事業に生かしたり、知人とベンチャー・ビジネスを起したり、趣味で書いていた詩の経験を生かしてプロのエッセイストになるなど、きわめて広い意味で培われた「キャリア」を多様なかたちで活用するすべてを自分なりに発見していくこととする人々の姿がみられる。

自分に合った仕事と出会いたい
若年フリーターの増加と求められる支援

学校を卒業しても正職員にならず、アルバイトなどを続けていく若年層、いわゆる「フリーター」は珍しくない存在になった。厚生労働省は、「15〜34歳のアルバイトまたはパートで働く人」を「フリーター」と呼び、その数は、平成9年に全国で151万人に達した、としている。(平成9年/総務庁「就業構造基本調査」より労働倉算出。省庁名は当時)

イブや、「中退や卒業時の進路決定を先延ばしするモラトリアム」タイプが目立ってきたが、経済の低迷により、90年代に入って、「適切な職先がなく、やむをえずアルバイトに甘んじる」タイプが増えているという。

経済の低成長化により正職員を削減し、パートやアルバイト、派遣社員など割安な労働力に切り替える企業雇用の変化や、生活者のライフスタイルの多様化などを背景に、いわゆる「新卒就職・終身雇用」という標準コース的な就職のあり方は流動化しつつある。

フリーターの増加現象には、厳しい労働市場の状況が大きく影響していることに留意する必要がある。一方で、若年層の精神的・経済的自立の遅れの要因もある。「パラサイト・シングル」と呼ばれるように、子どもはいつまでも親のすねをかじるうとし、親も同居してくれる子どもを手放さないという親子の「甘え」の関係である。

日本労働研究機構の「フリーターの意識と実態調査」によれば、こうしたフリーターの出現が注目された「バブル経済」期の80年代後半には、「組織に縛られず将来の夢を追う」タ

他方で、産業構造の大きな変化の中で、適職との出会いに一定の時間を要したり、モデルとすべき今後の職業人像が提示されていない、といった社会全体として受けとめるべき問題もある。

導入」(28・5%)の順になっている。

希望する就業形態としては、「パートタイマー・アルバイト」が55・3%と最も多く、ついで「正規の職員・従業員」(22・2%)となっている。また、「パート・アルバイト、派遣労働者をしている理由」としては、「勤務日、勤務時間帯を自分の都合に合わせてもらえるから」が50・9%と過半数を占めている(平成12年度女性の就業に関する調査)。

現在仕事についていない女性のほぼ3人に2人が「働きたい」という希望を持っており、またそのために技術や知識を身につけたいという前向きな姿勢を示す人が少なくない中で、育児を終えた段階で(再)就職したり、自分の自由になる生活時間帯にあわせて働けるといった就業環境への期待が高まっている。

年齢制限などの応募条件や就業時間などの就業形態の点で、働きたい女性のニーズにあった雇用の確保が求められている。

望まれる高齢者の雇用の場 高齢者の就業状況と就業意識

高齢化社会を迎えた現在、年をとっても社会の第一線で働きたい、という市民のニーズも高まっている。

平成12年現在、横浜市の高齢者が仕事をしている割合は、60代前半で男性が68・7%、女性が32・7%となっており、70代前半になると男性が36・0%、女性

が12・1%となる。これに対して、中年層も含めて60歳以降の就業ニーズをたずねると、45〜74歳までの市民で男性の85・4%、女性の56・5%が「働きたい」と答えている。

今後、年金制度の見直しにより60歳を超えても引き続き仕事をしたいというニーズが今以上に高まっていくと考えられる。また、経済的理由の他にも、生きがいや健康維持を理由とした就業ニーズがあり、高齢者の多様な就業の場の確保が求められている。

適職との出会いを求めて 若年層の進学・就業状況と 就業意識

就業環境の変化とライフスタイルの多様化は若年層の就労にも大きな影響を与えている。

市内高卒者の大学進学率は、平成13年3月の時点で51・3%と過去最高を記録しているが、一方で、その就職率は7・8%と過去最低を記録している。特に、卒業しても進学も就職もしない、いわゆる無業者の比率は14・6%と、就職者の2倍近くに達している(学校基本調査)。

10年前の平成3年の時点では、大学進学率が28・4%で就職率が20・9%、無業者は9・8%だったから、この10年間で進学率は22・9ポイント上昇したのに対して、就職率は13・1ポイント低下、

無業者の比率は4・8ポイント上昇したことになる。

また、大学生の就職率も全国的に低い状況となっている。平成13年春の全国の大学生の就職率は57・3%であり、神奈川県内の大学の就職率をみても59・9%と6割を切っているのが実情である。ほぼ10年前にあたる平成2年の時点で、県内大学生の就職率は85・7%であったから、10年間で実に26ポイント低下したことになる。

反対に、進路未定の大学無業者は、県

多様化する人生設計に対応した 雇用・起業の機会を 地域に求められる多様なワークスタイルの受け皿

同じ年代でもライフステージの展開が人によって異なり、人生設計のあり方も「標準コース」ばかりだけではなくなりつつある今後、人それぞれの人生の進み方にあわせ、市民が多様なスタイルで働ける柔軟な就業環境づくりが求められている。

こうしたことから、今後の横浜には、雇用を産み出す産業のあり方として、SOHOやさまざまなコミュニティ・ビジネスなど、地域や市民と結びつき、多様なワークスタイルを受けとめる新たな産業や業態が創出されていくことが望まれます。

特に、就業意向の高い女性に対しては、結婚や出産での休・退職後も、正社員はもとより、パートや派遣社員など、自分の生活に合った働き方で(再)就職できる雇用のしくみをもった職場を増やしていくことが求められる。

内大学で17・5%(全国で21・3%)であり、一時的な仕事についた者5・1%(全国では3・9%)を加えると、実に大卒者の4人に1人が大学卒業時点で自分の進路が固まっていなかったことになる。

経済低迷の中で、雇用情勢は厳しさを増しており、30歳未満の就労者の離職率の高さを含めて考えると、若年層の就労観や働くことに対するモチベーションと人生設計のあり方が大きく変化しつつあることがうかがえる。

リストラックチャリング、アウトソーシングによる企業組織のスリム化と人員採用減によつて就職ができず、また、アルバイト、パートなど臨時雇用の増加で、正規雇用ではなく、流動的な労働力となる若年層が増加している。

青年期の長期化は欧米諸国などでも共通に見られる傾向であるが、このような就業環境の変化の中で、若年層が一定期間は自分が目指す「職業人像」を模索し、適職を見きわめてから、その後安定的な職業生活に入ることでできるなど、家族や地域全体が支援していくことも必要となるだろう。

企業や地域においても、職業人として通用する能力を身につけ自立するための生涯学習やリカレント教育など学びの場の充実が求められる。