

資料編 2 求人動向調査

本調査の目的

求人雑誌等に掲載されている求人情報は、企業の経営戦略を反映するものと考えられることから、今後の企業動向を推し量る際に有効な情報と捉えることができる。また、求人情報を蓄積することにより、他の調査を補足する基本的な情報として活用することが可能となる。

本調査は、アンケート調査の補足等を目的に試行的に実施されたものである。

具体的には以下の作業を実施した。

- ①求人誌に掲載されている求人情報のデータベース化
- ②求人内容とその動向の把握

<資料編2 目次 >

| | |
|----------------------|----|
| 1. 調査実施にあたって..... | 67 |
| 2. データベース化にあたって..... | 69 |
| 3. 調査結果..... | 75 |
| (1) 技術職求人記事の概要 | 75 |
| (2) 技能職求人記事の概要 | 80 |
| [付属数表]..... | 85 |
| 1. コード一覧表 | |
| 2. 求人誌別基本集計結果 | |

1. 調査実施にあたって

現在、求人情報は、多様な媒体を通じて流通しており、その主たるものとして以下のものがあげられる。本調査では、掲載量と掲載記事あたりの情報量の豊富さ、および調査者が取り扱う際の容易さ、柔軟性に鑑み、「求人誌」を調査対象とする。

図表1 情報媒体毎の利点と問題点

| 情報媒体 | 利点 | 問題点 | 採否 |
|---------|---|---|----|
| 求人誌 | <ul style="list-style-type: none"> ・市場（利用者）が大きい。 ・掲載量、情報量が多い。 ・職種別、地域別などにより編集されているため、調査目的に応じた媒体、誌面を選定しやすい。 | <ul style="list-style-type: none"> ・情報量が多く、データ化の際には工夫を要す。 | ◎ |
| 新聞 | <ul style="list-style-type: none"> ・市場（利用者）が大きい。 ・（目的に沿えば）地域に密着した情報が得られる。 | <ul style="list-style-type: none"> ・掲載量が少ない。 ・求人欄に、様々な情報が混載されており、検索性に欠ける。 ・比較的大手企業（広域対象）あるいは店舗販売員などの細かな求人（地元対象）に偏りがちである。 | |
| インターネット | <ul style="list-style-type: none"> ・（目的に沿えば）限定された利用者を想定した求人情報を集めることができる。 ・検索により条件にかなった求人情報を得ることができる。 | <ul style="list-style-type: none"> ・利用者が若年層や情報技術に強い人材に偏る傾向にある。 ・求人誌の転載情報と個別企業の個別求人情報が流通しているが、個別求人情報は調査技術上、コントロールしきれない。（網羅性、2時点収集の可能性） | |

「求人誌」は、本調査のテーマに鑑み、取り上げることによる効果が大きいと思われるものを選定する。

現在、求人誌業界については、業界団体に加盟する有力な企業が全国で30社あり、発行誌は80誌以上にのぼる。求人誌選定にあたり、まず調査対象地域に着目し、労働市場の流動化が進んでおり、教育訓練ニーズが高いと思われる「首都圏」を対象とした。首都圏で営業展開している求人誌企業は7社ほどに絞られるが、中でも発行部数が多く利用者が多い求人誌としては、以下のようなものがある。

図表2 首都圏を対象とした主な求人誌

| 誌名 | 区分、発行 | 発行部数 | 特徴 | 採否 |
|-------------|----------|--------|-------------------------------|----|
| 就職総合情報誌A | 総合誌、A社 | 13万部 | 主に職種別検索。時期毎にテーマ検索あり。 | |
| 就職総合情報誌B | 総合誌、B社 | 20万部 | 転職支援を前面に。検索充実(職種、業界、勤務地)。 | |
| 技術系就職総合情報誌C | 技術者向け、A社 | 8万部 | 検索充実(技術、勤務地、職種)。掲載量、情報量ともに多い。 | ◎ |
| 技術系就職総合情報誌D | 技術者向け、C社 | 10万部 | 特集記事が充実。掲載量は少ないが情報量が多い。 | |
| 技能系就職総合情報誌E | 技能者向け、A社 | 10.5万部 | 職種以外の検索充実(沿線別、特徴別)。 | ◎ |
| 女性就職総合情報誌F | 女性向け、A社 | 13万部 | 検索充実(業界、職種、勤務地)。 | |
| 女性就職総合情報誌G | 女性向け、B社 | 18万部 | 職種別検索。求人一覧表つき。 | |

求人誌は、総合誌、技術者・技能者向け、女性向け、アルバイト情報誌などいくつかの区分が可能である。本調査の対象としては、「先導的教育訓練コース」開発に資するものという観点から、技術者向け求人誌、すなわち技術系求人情報の豊富な「技術系就職総合情報誌C」を取り上げ、さらに比較対象として技能者向けの「技能系就職総合情報誌E」を選定することにした。また、時系列による求人内容の変化が追えるように、本年(2000年)とバックナンバーの入手可能な1999年同時期の2冊を調査対象とした。なお、本調査で使う「技術」、「技能」という語は、ものづくりに関連して一般的に用いられる例になっている。すなわち、前者は、ある程度マニュアル化、言語化が可能で普遍的なものを、後者はより属人的で言語化されにくいものを表す。

以上の手続きを踏まえ、本調査では、2冊の「技術系就職総合情報誌C」(1999年と2000年)、2冊の「技能系就職総合情報誌E」(1999年と2000年)、計4冊について、データベース化と集計分析を行った。

2. データベース化にあたって

データベース化した情報項目と文字情報のコード化にあたって考慮した点、およびデータの読み取りにあたり注意すべき点について示す。

本調査では、掲載記事をもとに以下の情報について整理してデータベースに入力した。

図表3 入力項目

| 項目名 | データ形式 | コード数 | 備考 |
|-----------|-------|------|--------------|
| 整理番号 | 文字 | | |
| 求人誌名 | SA | 4 | 掲載記事に関する情報 |
| 年月 | 数量 | | |
| 頁 | 数量 | | |
| 企業番号 | 数量 | | |
| 職種番号 | 数量 | | |
| 社名 | 文字 | | |
| 雇用形態 | 文字 | | 求人内容に関する情報 |
| 職種 | 文字 | | ・ 仕事に関する情報 |
| 職種コード | SA | 94 | |
| 仕事内容 | 文字 | | |
| 学歴 | 文字 | | ・ 適格要件に関する情報 |
| 学歴コード | 数量 | 7 | |
| 年齢上限下 | 数量 | | |
| 年齢上限上 | 数量 | | |
| 必須保有資格 | 文字 | | |
| 必須資格コード | MA | 31 | |
| 優遇保有資格 | 文字 | | |
| 優遇資格コード | MA | 42 | |
| 求められる経験知識 | 文字 | | |
| 経験知識コード | MA | 68 | |
| 勤務地1 | 文字 | | ・ 労働条件に関する情報 |
| 勤務地2 | 文字 | | |
| 勤務地3 | 文字 | | |
| 勤務時間制度 | 文字 | | |
| 勤務制度コード | MA | 5 | |
| 標準労働時間 | 数量 | | |
| 始業時間 | 数量 | | |
| 終業時間 | 数量 | | |
| 給与制度 | 文字 | | ・ 処遇に関する情報 |
| 給与制度コード | MA | 5 | |
| 年収条件 | 文字 | | |
| 年収下 | 数量 | | |
| 年収上 | 数量 | | |
| 給与条件1 | 文字 | | |
| 給与金額1下 | 数量 | | |
| 給与金額1上 | 数量 | | |
| 給与条件2 | 文字 | | |
| 給与金額2 | 数量 | | |
| 給与条件3 | 文字 | | |
| 給与金額3 | 数量 | | |
| 初任給1学歴 | 文字 | | |
| 初任給1金額 | 数量 | | |
| 初任給2学歴 | 文字 | | |
| 初任給2金額 | 数量 | | |
| 初任給3学歴 | 文字 | | |
| 初任給3金額 | 数量 | | |
| 昇給 | 数量 | | |
| 賞与 | 数量 | | |

図表3 入力項目(つづき)

| 項目名 | データ形式 | コード数 | 備考 |
|---------|-------|------|-------------|
| 家族 | SA | 2 | ・福利厚生に関する情報 |
| 役職 | SA | 2 | |
| 住宅 | SA | 2 | |
| 資格 | SA | 2 | |
| 手当その他 | 文字 | | |
| 手当コード | MA | 7 | |
| 退職金 | SA | 2 | |
| 社宅 | SA | 2 | |
| 寮 | SA | 2 | |
| 保養所 | SA | 2 | |
| 福利その他 | 文字 | | |
| 福利コード | MA | 10 | |
| 研修制度 | 文字 | | |
| 研修コード | MA | 8 | |
| 資格取得支援 | SA | 2 | |
| 休日休暇制度 | 文字 | | |
| 休日休暇コード | SA | 3 | |
| 年末年始 | SA | 2 | |
| 夏期特別 | SA | 2 | |
| 産前産後 | SA | 2 | |
| 育児 | SA | 2 | |
| その他 | 文字 | | |
| 業種 | 文字 | | 掲載企業に関する情報 |
| 事業内容 | 文字 | | |
| 事業内容コード | 数量 | | |
| 外資系 | SA | 2 | |
| 設立 | 数量 | | |
| 資本金 | 数量 | | |
| 売上高 | 数量 | | |
| 社員数 | 数量 | | |
| 特集ページ | SA | 2 | |
| | | | |

(注)「データ形式」におけるSAは単一回答、MAは複数回答である。

「コード数」とは、選択肢の数である。コード一覧は、巻末資料を参照のこと。

ここで、「必須資格」とあるのは、看護婦等のように法で定められた一定の資格を保有しないと当該職種に就けないという性格のものではない。求人にあたり、当該企業が業務遂行上必要との考えから求める資格で、それを保有していることが採用の条件になるものである。

また、一覧表において、「職種コード」、「学歴コード」のように「〇〇コード」と記載されている項目は、文字情報を確認しながらコード化したものである。コードの作成については、「職種コード」は労働省職業分類に準じ、他の項目では、以下に掲げるように、求人誌の中でまちまちに使われている表現を集約しながらコードを作成した。各項目がどのようなコードから構成されているかについては、巻末にコード一覧として掲載した。

図表4 学歴コード

| 分類 | 就職情報誌での標記例 |
|------|-----------------------------|
| 高校 | 高卒、高卒以上、工業高（電気・電子）卒 |
| 高専 | 高専卒、高専卒同等以上 |
| 専門学校 | |
| 短大 | |
| 大学 | 大卒、大卒以上、大卒（機械）、大学または同等以上の学力 |
| 大学院 | |
| 不問 | （標記なし） |

図表5 勤務制度コード

| 分類 | 就職情報誌での標記例 |
|------------|---------------------|
| 変形労働時間制未採用 | <特に標記されないことが多い> |
| 変形労働時間制 | フレックスタイム制、運行規定により変動 |
| みなし労働時間制 | 裁量労働制 |
| 交代制勤務 | 2部制、3交替制、交替シフト制 |
| 派遣先に準じる | 派遣先により異なる |

図表6 給与制度コード

| 分類 | 就職情報誌での標記例 |
|--------|----------------------|
| 月給制 | 固定月給制<特に標記されないことが多い> |
| 日給制 | 日給月給制 |
| 時給制 | 時間給、固定給（時給） |
| 年俸制 | 年俸制（前給保障制度有） |
| 出来高払い制 | 歩合制、完全出来高制 |

図表7 手当コード

| 分類 | 就職情報誌での標記例 |
|--------|--|
| 通勤手当 | 交通費、交通全給、定期代、通勤ガソリン代、新幹線通勤 |
| 時間外手当 | 超過勤務手当、残業手当、早出手当、休日出勤手当、深夜手当 |
| 食事手当 | 食事付き、昼食補助、夜食手当 |
| 職務手当 | 運転手当、営業手当、出張手当、外勤手当、職長手当、研究開発手当 |
| 自己啓発手当 | 資格取得報奨金、自己啓発奨励一時金制度 |
| 目標達成手当 | 売上達成手当、プロジェクト成功報奨制度、実績手当、ミニボーナス |
| その他手当 | 皆勤手当、大入り手当て、引越補助、赴任手当、功労金、繁忙期手当、地域手当、禁煙手当、各種手当、諸手当 |

図表8 福利コード

| 分類 | 就職情報誌での標記例 |
|---------|---|
| 保有施設 | 体育館、テニスコート |
| 社員食堂 | |
| 持ち家取得支援 | 住宅融資制度、財形貯蓄 |
| 契約施設 | 契約保養所、リゾートホテル法人会員、スポーツクラブ法人会員 |
| クラブ活動 | 各種同好会、サークル |
| 社内販売 | 自社商品割引制度、各種スタッフ割引 |
| 社員旅行 | 職場旅行補助金制度、海外旅行 |
| 社員持株制度 | |
| 社会保険 | |
| その他 | グルメ食事会、誕生日プレゼント、入社祝金、社内独立制度、独立援助、のれんわけ制度有、ストックオプション制度、親睦会 |

図表9 研修コード

| 分類 | 就職情報誌での標記例 |
|----------|--|
| 階層別研修 | プロジェクト管理研修、管理者研修 |
| 技術研修 | 技術拡大研修、各種技術セミナー、プレゼンテーションスキル研修、提案型SE養成講座 |
| 海外研修 | US 本社でのトレーニング |
| 語学研修 | 英会話研修バックアップ制度有、英会話無料研修 |
| 社外派遣制度 | メーカー研修会 |
| 自己啓発援助制度 | 資格取得のための勉強会、資格取得奨励制度 |
| 講演会開催 | 外部講師を招いた講演・勉強会開催 |
| その他 | 各種研修制度、推薦図書紹介、留学制度 |

データベースへの入力にあたっては、求人されている「職種」に着目し、同一企業であっても求人職種が異なっている場合は別のデータと考え、別々に入力した。つまり、データの「件数」は、求人のある職種の総数ということになる。

以上の手続きにより、本調査においては、求人誌4冊をあわせて4031件の求人情報が蓄積された。

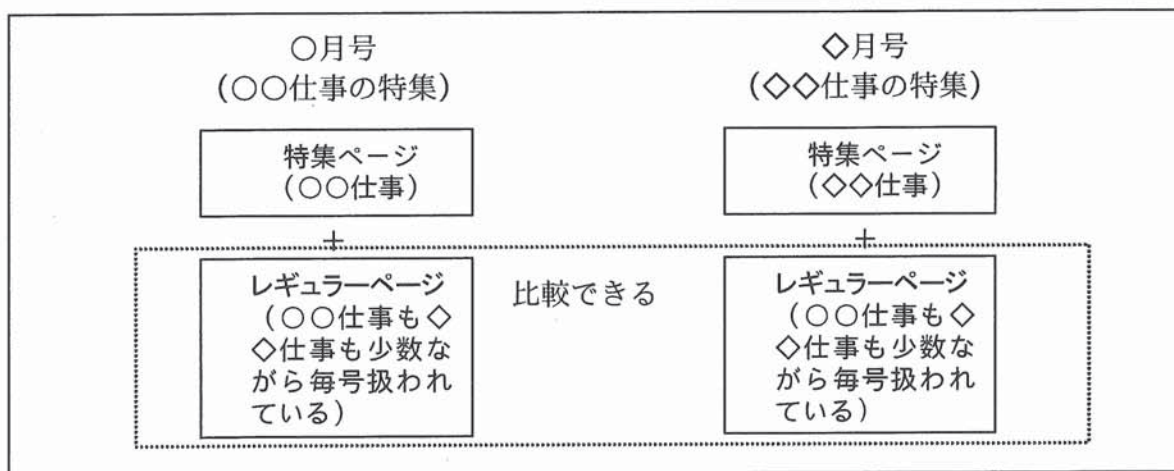
図表10 入力データ件数

| 「技術系就職総合情報誌C」 | | 「技能系就職総合情報誌E」 | |
|---------------|-------|---------------|-------|
| 1999年 | 487件 | 1999年 | 1341件 |
| 2000年 | 742件 | 2000年 | 1461件 |
| 合計 | 1229件 | 合計 | 2802件 |

次に、データの読み取りにあたり注意すべき点について述べる。「技術系就職総合情報誌C」、「技能系就職総合情報誌E」ともに、各号毎の特集ページを設けている。

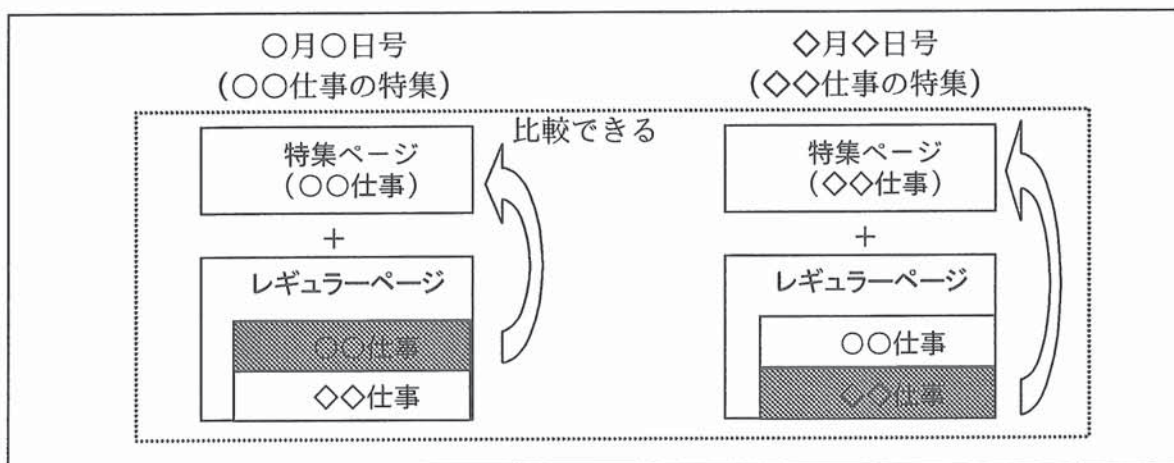
「技術系就職総合情報誌C」の場合、レギュラーページに掲載する求人情報をベースにしつつ、特集扱いになった職種の求人情報は、通常よりも多く収集し掲載する形を取っている。1999年と2000年とでは別々の職種を特集しているため、年毎のデータを比較する際には、厳密にはレギュラーページのみを取り出して比較する必要がある。

図表11 「技術系就職総合情報誌C」の特集ページの構造



一方、「技能系就職総合情報誌E」の場合は、レギュラーページから特集扱いになった職種のページを前に持ってきて、目立つように掲載するという形を取っている。1999年と2000年とでは別々の職種を特集しているが、1冊全体をくくると収録データに差はないことになり、相互に比較が可能である。

図表12 「技能系就職総合情報誌E」の特集ページの構造



集計結果を分析する場合、上記の点に留意する必要がある。

なお、特集ページの影響を除くために、「技術系就職総合情報誌C」、「技能系就職総合情報誌E」ともに1999年、2000年の双方に記事を掲載している企業を抽出し、求人内容を厳密に比較することを検討した。しかし、該当する企業が60社（データ総数は309件）しかなく、しかも新聞配達店とタクシー会社が多数を占めていたため、データが偏っていると判断し、60社のみを抽出して2年間の比較をすることは行わなかった。図らずも、この2業種が従業員の入れ替わりが激しく、常時、求人記事を掲載している業種であることがうかがえる結果となった。

3. 調査結果

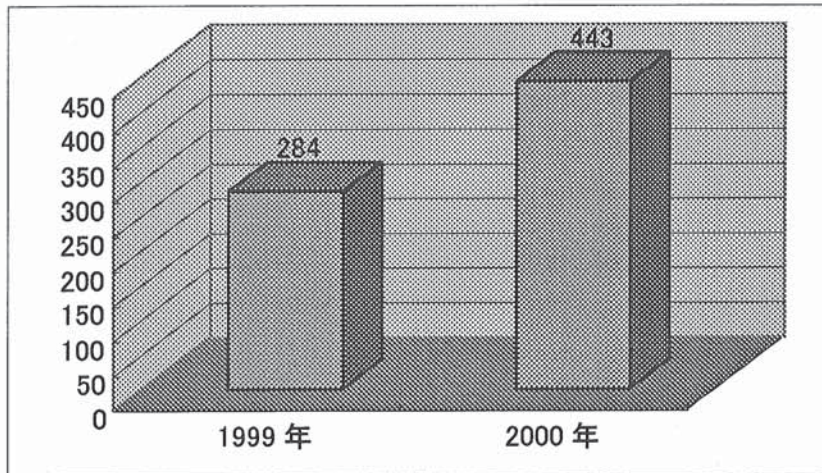
(1) 技術職求人記事の概要

①件数

「技術系就職総合情報誌C」に掲載されている、レギュラー記事における求人件数は、1999年においては284件であったのに対し、2000年では443件と約1.5に増加しており、技術者に対する求人ニーズの高まりが認められる。

また、外資系企業による求人は、1999年では全求人6.7%であったが、2000年では12.6%と大幅に比重を高めており、外資系企業の積極的な我が国市場への参入がうかがえる（付属数表の表1）。

図表13 求人件数の推移

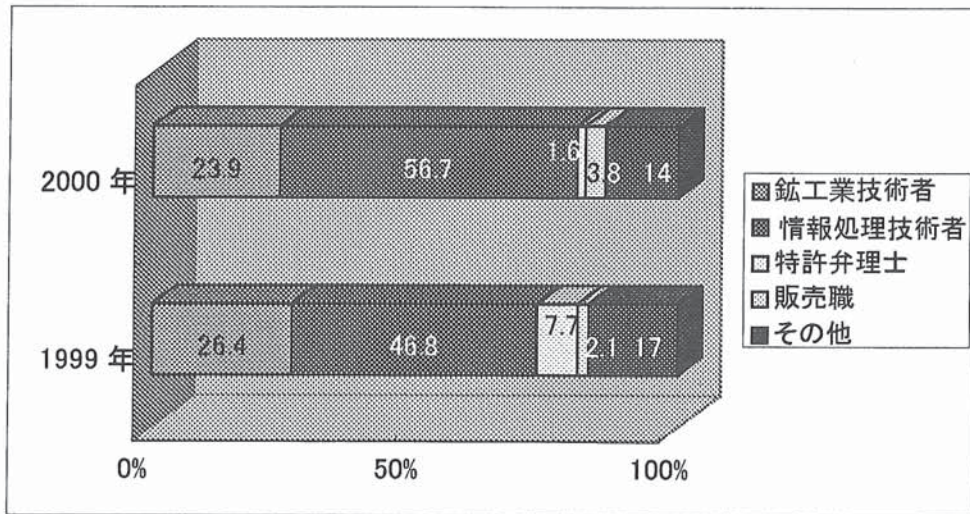


②職種

「技術系就職総合情報誌C」に掲載されている求人記事から、求人職種の数を見ると、1999年の44職種に対し、2000年では43職種と、募集されている職種数には大きな変化は見られない（付属数表の表2）。

職種を労働省職業分類に従い大分類に集約すると、求人件数に占める比重がもっとも高い職種は、約5割を占める「情報処理技術者」であり、2割～3割弱を占める「鉱工業技術者」が次いで高い。1999年と2000年を比較すると、「鉱工業技術者」が求人件数全体の26.4%から23.9%へやや低下しているのに対し、「情報処理技術者」は46.8%から56.7%へと拡大していることが注目される。

図表14 求人件数の職種別内訳



職種を細目に準じてみていくと、「情報処理技術者」に分類される職種については、近年のインターネットと携帯電話の急激な普及を背景に、ネットワーク関連エンジニアの求人件数が増加していることがわかる。例えば、「SE（ネットワーク系）」は7.0%から9.9%に、「SE（移動体通信系）」は0.7%から3.6%に、「SE（B2B系）」は0%から2.5%に、「WEB系エンジニア」は0.4%から3.6%に、それぞれ比重を高めている。また、全体としては比重が低下している「鉱工業技術者」については、「機械・機構・実装設計」などの職種の求人件数の伸びは鈍いが、IT関連の技術者に対する求人件数はやや増加の傾向にある。例えば、電子回路設計技術者などから構成される「その他の電気技術者」が6.0%から6.8%に、「デバイス開発設計」が5.6%から6.5%に、それぞれ比重を高めている。

③学歴

学歴については、「技術系就職総合情報誌C」の求人では「不問」の割合がもっとも多く4割～5割を占める。1999年と2000年の内容を比較すると、全体に占める高校卒の割合が28.5%から11.7%へと大幅に減少していることに加え、大学、大学院の割合も減少している。一方、高専（1999年：6.7%→2000年：12.9%）、専門学校（1999年：7.7%→2000年：16.9%）、学歴不問（1999年：39.1%→2000年：50.6%）の割合が増加している。このことから、実践的な技術・知識を身につけた人材が即戦力として求められていると考えられる（付属数表の表3）。

特に求人件数の多かった、「プログラマー」、「SE（ネットワーク系）」、「ソフトウェア研究・開発」の職種について、求められている学歴を見ると、いずれも高校卒のウェイトが大幅に低下し、高校以上のウェイトが増加している（付属数表の表4）。

④資格

1)必須資格

採用するにあたり、当該企業での業務遂行上、資格の保有を必要としている求人は、“技術系就職総合情報誌C”では少なく、1999年では全求人件数284件のうち32件、2000年では443件のうち9件に過ぎない。これらの求人の中で、保有が必須とされている資格としては「情報処理関連」、「普通自動車」が中心となっている（付属数表の表5）。

2)優遇資格

採用するにあたり何らかの資格を保有していることを優遇条件としている求人は、1999年では全求人件数284件のうち27件、2000年では443件のうち14件と、必須資格と同様にさほど多いものではない（付属数表の表6）。

これらの求人の中で、優遇資格として挙げられているものは情報処理関連が中心であるが、2000年ではそのウェイトが1999年に比べて高く、また具体的な資格名が明示される例が増えている。中でも、「マイクロソフト社認定資格」など、ソフトウェア企業による認定資格を求める記事が目立つ。なお、これらの認定資格は、「ソフトウェア研究・開発」、「SE（ネットワーク系）」の職種で求められている（付属数表の表7）。

⑤経験・知識

採用に際して重視するとされている経験・知識としては、情報処理技術関係が大半を占めている。1999年と2000年とを比較すると、「ネットワーク関連技術」（1999年：13.7%→2000年：25.4%）に加え、「UNIX」（1999年：0%→2000年：11.2%）、「JAVA」（1999年：8.1%→2000年17.9%）のように、インターネットとの関連が強い開発言語の経験・知識がより多く求められるようになっている。また、データベースソフトの「オラクル」の経験知識（1999年：7.5%→2000年：13.8%）、「プロジェクトのリーダー」（1999年：7.5%→2000年：9.2%）の増加も目立つ（付属数表の表8）。

これらの経験・知識が求められている職種としては、「その他の情報処理技術者」、「ソフトウェア研究・開発」、「SE（ネットワーク系）」、「プログラマー」が中心である。また、「その他の電気技術者」、「デバイス開発設計」の職種についても、2000年ではこれらの経験・知識を求める求人も見られる。このことから、IT関連の職種においては、より専門的な経験・知識が求められていることがうかがえる（付属数表の表9）。

情報処理技術関係に次いで多く挙げられている経験・知識は、電気技術者関係のものであり、「電気技術者」経験（1999年：9.9%→2000年：17.6%）、「デジタル回路」（1999年：0%→2000年：5.2%）の増加が目立つ。「電気技術者」の経験・知識については、「その他の電気技術者」、「ソフトウェア研究・開発」の職種で求められているほか、2000年では「デバイス開発設計」、「その他の情報処理技術者」、「SE（ネットワーク系）」の職種に

においても、求められるようになってきている。

また、「営業職」経験（1999年：0.6%→2000年：3.7%）、「英語力」（1999年：9.3%→2000年：13.8%）も増加しており、専門分野を超えた、幅広い経験・知識が技術者に求められるようになってきていることがうかがえる。

⑥労働条件

「技術系就職総合情報誌C」の求人記事に記載されている各種労働条件を整理すると以下の通りである。

1)勤務制度

1999年から2000年にかけて「変形労働時間制」が25.7%から35.3%へ、「みなし労働時間制」が0%から2.3%へと、それぞれ増加しており、柔軟な勤務時間制度が普及しつつあることがうかがえる（付属数表の表10）。

特に求人の多かった「プログラマー」、「SE（ネットワーク系）」、「ソフトウェア研究・開発」の職種についても、ほぼ同様の傾向が見られる（付属数表の表11）。

2)給与・手当

給与制度については、1999年、2000年ともに「月給制」が最も多いが、1999年では12.3%であった「年俸制」が、2000年には24.4%と増加していることが注目される（付属数表の表12）。

特に求人の多かった、「プログラマー」、「SE（ネットワーク系）」、「ソフトウェア研究・開発」の職種について、2000年での「年俸制」が提示されている求人の割合をみると、「ソフトウェア研究・開発」は23.4%と技術者平均に比べ低い水準となっているものの、「プログラマー」は37.5%、「SE（ネットワーク系）」は29.2%と、それぞれ高い水準となっている（付属数表の表13）。

各種手当については、「通勤手当」を提示している求人が最も多く、1999年、2000年ともに8割を越えている。次いで「家族手当」、「時間外手当」、「住宅手当」を提示している求人が多く、2割から4割を占めている。1999年と2000年を比較すると、「役職手当」（1999年：7.4%→2000年：10.4%）、「住宅手当」（1999年：23.2%→2000年：30.9%）、「資格手当」（1999年：12.0%→2000年：19.0%）のように、増加しているものもみられる一方、「家族手当」（1999年：37.3%→2000年：29.1%）、「通勤手当」（1999年：88.0%→2000年：82.6%）、「時間外手当」（「住宅手当」（1999年：40.8%→2000年：25.1%）については減少している（付属数表の表14）。

3)福利厚生

福利厚生としては、1999年、2000年ともに、「退職金」、「保養所」、「持ち家取得支援」を提示している求人が多く、3割から5割を占めている。1999年と2000年を比較すると、「持ち家取得支援」、「クラブ活動」、「社員旅行」、「社員持ち株制度」のように、割合が増加している制度もあるが、全体的に福利厚生制度について求人において提示される割合は低下の傾向にある（付属数表の表15）。

労働条件について総括すると、ソフトウェア関連の職種を中心に、成果が重視される年俸制の採用が拡大しており、これに伴って勤務形態の柔軟化が進展していることがうかがえる。

⑦能力開発

「技術系就職総合情報誌C」の求人記事に記載されている能力開発に関する事柄を整理すると以下の通りである。

1)資格取得支援

資格取得支援制度を用意していることを求人に明示している割合は、1999年が21.5%であったのが、2000年には14.9%と減少している（付属数表の表17）。

しかし、特に求人件数の多かった、「プログラマー」、「SE（ネットワーク系）」、「ソフトウェア研究・開発」についてみると、「プログラマー」は14.0%から14.6%へ、「SE（ネットワーク系）」は13.5%から23.1%へ、「ソフトウェア研究・開発」は15.0%から21.3%へ、いずれも資格取得支援制度を用意していることを提示している割合は増加している。（付属数表の表18）

2)研修制度

各種の研修制度について、1999年と2000年を比較すると、「自己啓発援助制度」が44.1%から18.2%に大幅に低下している一方、その他の研修制度については、大幅に増加している。中でも顕著な伸びを示しているのは、「海外研修」（1999年：14.4%→2000年：61.8%）、「階層別研修」（1999年：7.6%→2000年：20.0%）、「講演会開催」（1999年：0%→2000年：13.6%）である。このように、自己啓発中心であった能力開発から、企業主導の能力開発に移行していることが考えられる（付属数表の表19）。

能力開発について総括すると、ソフトウェア関連の職種を中心に、急激な技術の変化に対応していくために、従業員の能力開発に一層力が注がれるようになっていくことがうかがえる。具体的には、企業内研修制度を充実させ、企業外で開催される講演会等への派遣

を積極的に行うとともに、資格取得支援を積極的に行うことで対応している。

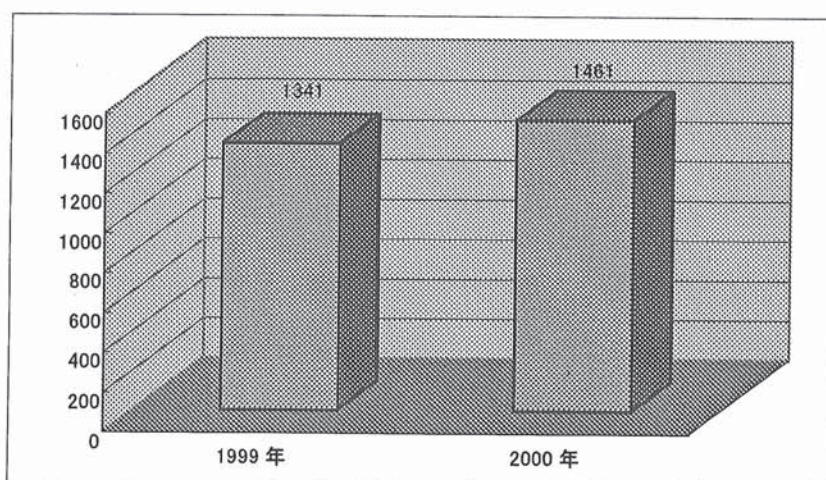
(2) 技能職求人記事の概要

①件数

「技能系就職総合情報誌E」の求人件数は、1999年が1341件であるのに対し、2000年は1461件と約1割程度増加しており、技術職の求人（「技術系就職総合情報誌C」）ほど顕著ではないものの、人材ニーズの高まりを読みとることができる。

また、外資系企業による求人は、1999年では0件であったが、2000年では2件掲載されている。数は少ないものの、今後の動向が着目される（付属数表の表1）。

図表15 求人件数の推移

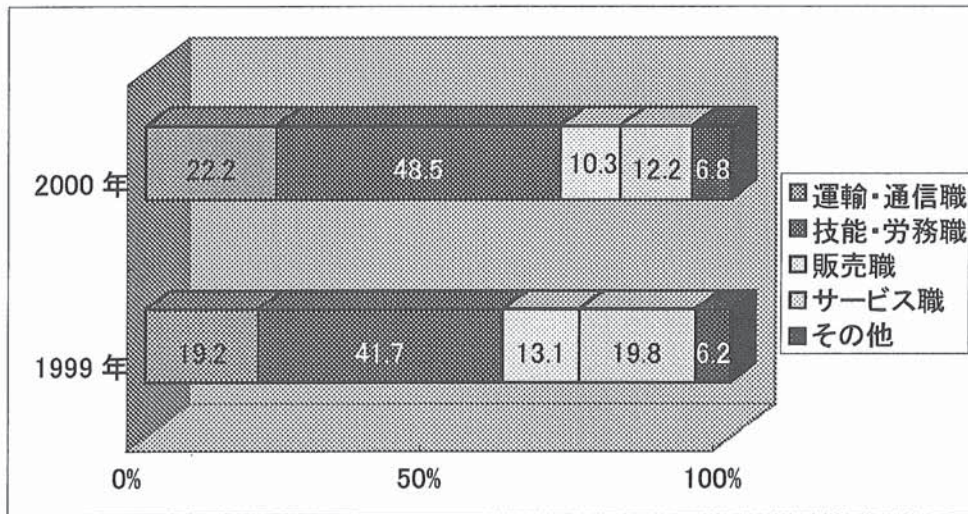


②職種

「技能系就職総合情報誌E」に掲載されている求人記事から、求人職種の数を見ると、1999年においては49職種であったのが、2000年では53職種とやや増加している（付属数表の表2）。

職種を労働省職業分類に従い大分類に集約すると、求人件数に占める比重がもっとも高い職種は4割を超える「技能・労務職」であり、以下、「運輸・通信職」、「サービス職」、「販売職」となる。1999年と2000年を比較すると、「技能・労務職」（1999年：41.7%→2000年：48.5%）と「運輸・通信職」（1999年：19.2%→2000年：22.2%）の比重は増加しているが、その大半を接客サービスが占める「サービス職」（1999年：19.8%→2000年：12.2%）や小売店の店主、店員などからなる「販売職」（1999年：13.1%→2000年：10.3%）の比重は低下している。わが国の流通産業の不振が長引いていることがうかがえる。

図表16 求人件数の職種別内訳



また、職種を細目に準じてみていくと、もっとも求人件数が多いのは「貨物自動車運転者」で、次いで「飲食物調理」、「(大工・鉄筋工・左官を除く)その他の建設」、「タクシードライバー」、「販売店員」と続く。1999年と2000年を比較すると、求人が増加しているのは、「貨物自動車運転者」(1999年：14.1%→2000年：15.7%)、および「大工」(1999年：0.9%→2000年：7.3%)、「内装仕上工」(1999年：3.8%→2000年：6.8%)などである。これらは、物流産業での求人ニーズの高さ、住宅関連産業の好調さを反映したものであると考えられる。一方、求人が減少しているのは、「飲食物調理」(1999年：14.8%→2000年：10.0%)、「給仕」(1999年：3.9%→2000年：1.4%)や「販売店員」(1999年：6.0%→2000年：4.2%)、「小売店主・支配人」(1999年：2.8%→2000年：1.4%)、および「(大工・鉄筋工・左官を除く)その他の建設」(1999年：8.7%→2000年：6.5%)、「鉄筋工」(1999年：1.9%→2000年：0.3%)などである。既に述べた流通産業の不振と、建設産業の低迷がうかがわれる内容となっている。

③学歴

学歴については、「技能系就職総合情報誌E」の求人では「不問」の割合がもっとも多く9割程度を占める。技術職の求人(「技術系就職総合情報誌C」)における4～5割に比べ、「不問」の割合が多い。1999年と2000年を比較すると、「不問」が89.2%から90.6%へとわずかながら増加している。また、高校卒の割合が10.8%から9.2%へとやや減少する一方で、高校以上の学歴を求める内容が、若干ではあるが見られるようになった(表3)。

求人件数の多い職種と学歴の関係について見ると、「販売店員」において「高校」の減少(1999年：24.7%→2000年：9.7%)と「不問」の増加(1999年：75.3%→2000年：90.3%)が顕著である(付属数表の表20)。

④資格

1)必須資格

採用するにあたり、当該企業での業務遂行上、資格の保有を必要としている求人は4割程度である。技術職の求人（「技術系就職総合情報誌C」）に比べると資格の保有が重要性を持つように思えるが、具体的に求められる資格は「普通自動車」が圧倒的に多く8割以上を占めている。その他の資格は、必ずしも必須とはなっていない（付属数表の表5）。

資格を必須とする求人は、1999年では全求人件数1341件のうち530件（39.5%）であったが、2000年では1461件のうち650件（44.5%）となっており、若干、増加している。

求人件数の多い職種に着目して必須資格を整理すると、「貨物自動車運転者」では「普通自動車」、「大型自動車」の免許が、「タクシードライバー」では「普通自動車」、「普通自動車2種」の免許が求められている。他に目につくところでは、「自動車整備・修理士」や「電気作業員」、「（大工・鉄筋工・左官を除く）その他の建設」、「配管工」、「土木作業員」などにおける「普通自動車免許」、「新聞配達員」における「原付自動二輪車」などがあげられる。運転が業務である職種、現場への移動がひんばんにある職種、配達業務などで、自動車（原付自動二輪車）免許が必須となっている。こうした傾向は、1999年も2000年も変わらない（付属数表の表21）。

2)優遇資格

採用にあたって資格を保有していることにより優遇されるという求人は1割程度である。資格保有者の優遇は、必須資格に比べると記事の中に明示されている割合は少ない。なお、優遇資格の内容としては、「普通自動車」が約半数を占めている。資格保有者を優遇する求人は、1999年では全求人件数1341件のうち82件（6.1%）であったが、2000年では1461件のうち145件（9.9%）であり、若干の増加が認められる（付属数表の表6）。

なお、職種別の傾向については、資格保有者の優遇が明示されている例が少なく、読み取れなかった。

⑤経験・知識

採用にあたって重視するとされている経験・知識は、「調理師経験」、「ドライバー経験」、「金属・機械・電気・自動車等製造経験」、「設備工事経験」など様々なものがある（付属数表の表8）。

求人件数の多い職種に着目すると、「飲食物調理」における「調理師経験」、「和食調理・すし職人経験」、「洋食・中華等各種料理調理経験」、および「貨物自動車運転者」における「トラック運転経験」、「その他の建設」における「躯体工事経験」、「電気作業員」における「設備工事経験」など、当該職種における就業経験が求められている。後で述べるが、能力開発を支援する制度を備える企業がほとんどないことを踏まえると、「技能系就職総

合情報誌E」に掲載する企業は、即戦力を求める傾向にあることが推察される（付属数表の表22）。

⑥労働条件

「技能系就職総合情報誌E」の求人記事に記載されている各種労働条件を整理すると以下の通りである。

1)勤務制度

1999年、2000年ともに変形労働時間制を採らない企業による求人がもっとも多い。技術職の求人（「技術系就職総合情報誌C」）と比べると、「変形労働時間制」が少ない（付属数表の表10）。

1999年では14.6%を占めた「交代制勤務」が、2000年では3.8%に減少している。

求人件数の多い職種に着目すると、「飲食物調理」や「販売店員」で「交代制勤務」が減っている（付属数表の表23）。

2)給与・手当

給与制度については、「月給制」がもっとも多く6割以上を占め、次いで「日給制」、「出来高払い制」の順となっている。「日給制」、「出来高払い制」は技術職の求人（「技術系就職総合情報誌C」）ではほとんど見受けられず、技能職ならではの処遇といえる。なお、1999年では16.3%であった「日給制」が2000年では22.8%に、13.1%の「出来高払い制」が15.2%に増加している（付属数表の表12）。

特に求人の多かった職種に着目して給与制度をみると、「（大工・鉄筋工・左官を除く）その他の建設」、「土木作業員」、「内装仕上工」において「日給制」をとる求人が多いことがわかる。（付属数表の表24）

各種手当については、「通勤手当」を提示している求人が最も多く7割程度を占める。企業規模を反映しているのか、技術職の求人（「技術系就職総合情報誌C」）に比べて、「家族手当」、「役職手当」、「住宅手当」、「資格手当」など、総じて手当の支給は少ない。1999年と2000年を比較すると、「通勤手当」（1999年：70.7%→2000年：64.1%）、「食事手当」（1999年：12.8%→2000年：8.8%）、「住宅手当」（1999年：7.2%→2000年：4.8%）など、全体に減少傾向にある。そうした中で、「資格手当」は4.0%から6.5%へとわずかながら増加している（付属数表の表14）。

3)福利厚生

福利厚生については、「社会保険」を除くと「寮」がもっとも多く2割弱となっている。これについても、技術職の求人（「技術系就職総合情報誌C」）に比べて充実度は低い。特に、「保養所」、「持ち家取得支援」、「契約施設」、「社員持株制度」、「退職金」などの格差が

顕著である（付属数表の表15）。

労働条件について総括すると、若年者から特に避けられると言われている交代制勤務が減少しており、勤務制度については求人側で人材確保を意識した条件整備を進めている様子がうかがわれる。しかし、手当支給や福利厚生面、休暇付与などについては、技術職の求人（「技術系就職総合情報誌C」）とは大きな格差があり、しかも条件が劣化している傾向を感じさせるものとなっている。

⑦能力開発

「技能系就職総合情報誌E」の求人記事に記載されている能力開発に関する事柄を整理すると以下の通りである。

1)資格取得支援

資格取得支援制度を用意していることを求人記事に明示している割合は、1割程度である。技術職の求人（「技術系就職総合情報誌C」）に比べるとやや少ない。制度の用意は、1999年では13.1%、2000年では10.7%となっており、若干、減少している（付属数表の表17）。

特に求人の多かった職種についてみると、「タクシードライバー」、「電気作業員」、「その他の配管工」、「土木作業員」などで制度の準備が進んでいるようである（付属数表の表25）。

2)研修制度

各種の研修制度を用意していることを明示している割合は4～5%であり、内容としては「海外研修」が多い。技術職の求人（「技術系就職総合情報誌C」）に比べると極めて少ないものである。1999年と2000年を比べると、「海外研修」は減少し「技術研修」が増加している（付属数表の表19）。

能力開発について総括すると、技術職の求人（「技術系就職総合情報誌C」）と比べると大きな格差がある。これについては、技能職の仕事では即戦力を求める傾向がある、求人企業の企業規模が技術職求人企業に比べて小さい等の理由が、背景にあるものと思われる。