

職業生涯に OR 的視点を

降 矢 憲 一

転職いまむかし

いろいろの職業を転々として人生経験を豊かにする者は、文士志望でもなければ、「尻軽」としてあまり高い評価を受けていなかったのは、ついさきごろまでの話である。その作家志望氏にしたところで、なにがしかの文学的業績をあげてはじめて、その労苦がむくわれるわけで、中途にして挫折した例にはこと欠かない。月なみのサラリーマンの場合は、いったん某社に就職したら定年まで勤めあげ、定年後は関連会社で第二の職業人生、という就職コースがこれまでの主流であった。

しかし、その封鎖的雇用慣行も労働力不足で部分的ながら修正され、中小企業から大企業への転職のチャンスの増加、あるいはその逆のケースなど、労働力の流動化の進んだのも高度成長期の所産であった。もっと華々しいケースとして脱サラという非雇用化による転職も見られた。かくして最近では、転職経験を持つ者は能力を買われて、あるいは能力を生かしてそうしたという積極的評価も高い。それは当然である。

転職の実態

人間だれしも、現在の職場では、なにがしかの不満を持っていても、転職してその不満がうまく解消できる自信に乏しく、機会をつかんで行動するふんざりがつかなかったという例が多いのが実情である。就業構造基本調査によれば、昭和49年

現在で転職希望者は219万人（率にして約5%）にも達している。

それでは日本人は職業生涯で狭い路線を強制されているかと言えば、かならずしもそうとも言えない。まず、転職の実態をながめてみよう。

わが国では、転職という概念は勤務先の変更を意味し、厳密な意味での職業転換でない場合が多い。たとえば、外国人から職業をたずねられて、多くの日本人は勤務先の企業名をあげることが指摘されるが、そうした職業観の特異性は、日本のタテ社会的構造意識とも無関係ではなからう。

しかし、勤務先が変わる場合でも、職業経験を活用するケースが多い（とくに事務職員というような大分類では然りである）という事実、あるいは逆にマイナーの意味での職業転換なら同一企業の中においても多々見られる、いわゆる配置転換という事実がある。前者については、とくにつけ加えることもないが、後者については若干補足する必要がある。そもそも職業転換への適応はわが国のような一見封鎖的雇用慣行の中でも、経済成長、企業の拡大、新技術の導入のもとでの新職種の出現、経験熟練の職種の消滅等に際しては、試行錯誤的に実施されてきたと言える。日本経済の成長要因の1つに高い転換能力が挙げられるが、このことは労働力の職業適応についても妥当すると言えよう。こうした事実から職業転換あるいは職業生涯の多様化のデータは発掘してみれば実はあんがい豊富なものかもしれない。

より科学的なアプローチを

経済成長の鈍化が予想される一方、中高年層肥大の時期にかかって、労働生涯の弾力化という西欧的発想で、定年延長が期待されている現状は、職業生涯の問題が従来のような試行錯誤的な対応では不可能になったことを示している。

従来も、中長期の経済見とおしを立てる場合、経済の拡大に見合う労働力需要と、交替補充需要を算出し、これが、労働供給ビヘイビアのもとで可能であることをたしかめていた。これにともなう、労働力の適応を高める再教育や職業訓練の必要性の指摘もされたが、職業転換は所得の増大の期待をもともなうため、マクロ的な職業間需給のバランスは、きわめて楽観的に評価されたのである。中高年者の定年後の職業生涯の問題が取り上げられた場合も所得水準のダウンという面からの指摘が中心で、職業生涯の完結をはかるという意識は比較的稀薄であったことも否めない。

最近、新聞の特集記事などで、倒産企業の従業員の再就職のチャンスが、中高年齢者になるほど不利で、所得ダウンの程度も大きいことや、それまでの職業経歴がまったく評価されないケースの多いことなどが事例的に伝えられている。

職業生涯における問題が中高年層中心に大量に発生し得ることが予測されている折だけに、今後この問題への取り組みは、事例研究や個別の試行錯誤的な対応でなく、予知的、政策的な対応でなければならず、計測可能な処理が必要である。そのため、なによりも事態の解明には計量的処理が必要になる。再訓練、再教育の潜在的な需要を前提とする上、OR的手法による処理も必要であろう。

しかし、はたしてこうしたOR的視点からの取り組みを可能とする条件があるであろうか。言うまでもなく、職業観の変化をもともなう労働供給側の条件にも可変的要因が多く、需要側においても然りである。ただ、不確定要因と言っても、これに関する情報がまったくないわけではない。需

要側については、単なる経済成長、労働力需要増大テンポのみでなく、望ましい成長のもとでの労働力政策の明確化からの職業別労働力需要想定条件は詰められつつある。労働供給側についても、職業観の追跡調査などの貴重な資産も現に存在するなど、不確定要因をOR的処理ベースにのせる条件もないわけではない。かつては名人芸による職業経歴のメリット・デメリットの分析が文芸的に処理されたが、いまや大量の職業経歴のメリット・デメリットを分析する計量化技術にはこと欠かない。

職業選択の自由とまったく同義語で、職業生涯の選択の自由は個人的には与えられている。しかし社会的視点から見た場合、その選択は市場メカニズムの作用で個人のフリーハンドはそう大きなものではない。事前の情報なしの、あるいは事前の適応条件の整備なしの対応が、いかほどのリスクをもたらすものであるか、そのためにも第一次情報は最低限必要である。あえて中高年層の例にまつまでもなく、適応力の高い新規卒卒者の場合でもそうである。年によってある産業の人气が高く、その産業の就職戦線は激烈をきわめるといふ事態が見られる。競争は一定の条件が充たされたときには好ましいことであるが、貴重な人的資産が過当競争の中で浪費されるとしたら、如何であろうか。OR的視点ですべてに好ましい結果がもたらされるとは過信すべきではないが、リスクを最小限に止めるために提供すべき役割はあろう。さらに中高年層を中心とした職業生涯の完結のための政策の採用に際して決定的な役割を果すことがあるとすれば、OR的技術の限界を知ったうえでなお活用の重要性を強調するのを控える必要はないであろう。

ふるや・けんいち 1925年生

1949年東大経済学部卒業

現在は経済企画庁経済研究所 次長