

## 求職者支援事業から見た現在の雇用状況 (社)神奈川県経営者協会事務局長 大滝 順一



### (はじめに)

景気に明るさが見え始めたとは言え、依然として厳しい雇用情勢が続いている。しかし、企業の収益も一部に人件費の削減などのリストラによる回復から本業の部分での回復に移行し始めてきたと言われている。この状態から本格的に景気にエンジンがかかり、雇用情勢が改善されるよう祈っている。

### (雇用ミスマッチの現状)

神奈川県経営者協会ではこの厳しい雇用情勢を背景として、昨年度より厚生労働省から委託を受け、『地域求職活動援助事業』を行っている。これは、地域の特性を考慮し、県下の事業主団体等の協力を得て、労働力需給のミスマッチを解消し、求職者を支援していこうとするものである。

事業の内容は次のとおりである。一般の求職者を対象とした事業として「インターネットを利用した地域の求人情報の提供」「就職を容易にするための講習会の実施」「合同就職面接会の実施」。また、若年層を対象とした事業として、「事業主に対する雇用促進のPRと啓発」、就業意識を高めることを目的とした「高校生の事業所見学」「企業人による高校授業の実施」等を行っている。

これら事業の中でインターネットを利用した求人情報の提供については、「カナガワ仕事さがしネット」というサイトを設け、企業から求人情報を収集するとともに求職者に対しその提供を行っている。現在約4,000件の求人情報をこのシステムで提供しているが、この求人情報がストレートに求職者のニーズに沿い、就業の促進に寄与しているかと問われれば必ずしもそうではない。求人側、求職者側それぞれの思惑があり、現実的にはミスマッチが発生する。例えば、求人情報についてはIT技術者が多いが、求人側のニーズに応えることのできる求職者の数は多くない。これはITだけでなく専門的な職種に対して不足感が多い。また、介護関係の職業も求人が多いが現実的には雇用条件等が求職者の要求レベルに合わず、この分野でも人手不足となっている。そして、多くの事業所では、人件費の比例費化を図るため正社員からアルバイト・パートや派遣社員に入れ替えを行っ

おり、これらの求人ニーズも強い。

一方求職者の希望では、男女ともに事務職関係が圧倒的に多い。しかし、間接部門の圧縮をどこの企業でも行っており、この分野の求人ニーズは小さい、と言ったような状況にある。このミスマッチを解消するためには現実の状況をよく理解し、求人側および求職者側双方の歩み寄りが必要である。

この求人情報を収集するスタッフを、県の緊急雇用対策の一環として、求職者の中から面接をして、雇い入れを行った。雇用条件も決して良いとは言えないが、多くの優秀な方に応募いただいた。今この中から5名を採用し仕事をしてもらっている。このスタッフたちは40歳代から50歳代で、主として大手企業のリストラに応じた方たちである。経歴、経験等も申し分ない方たちばかりであるが、やはり中高年層の就職は困難を極めている。大手企業に勤務していた人たちは収入を半分、あるいは3分の1程度に条件を下げれば仕事はあるだろうと考えている方が多いようであるが、実際にはその条件でさえ、特別な縁故がなければ職を見つけることは困難である。何十回も応募したが駄目であったと言う話をよく聞くが、これでは仕事を探すエネルギーも萎えてしまう。実際に仕事を探すことをあきらめてしまった人も多く、今の失業率の実態は表向きの数字よりも大きいはずである。

### (若年者の雇用状況)

雇用情勢のしわ寄せは中高年層ばかりではない。新卒者や若年層にも大変厳しい数字が出ている。15~24歳の若年層の失業率は男性で12.0%女性で7.9%にも上っている。

昨年2月横浜文化体育館で合同就職面接会を行った。この時、一般の求職者に混じって高校生の就職未内定者の姿もかなり見受けられた。卒業を間近に控え、まだ世慣れていない高校生が緊張した面持ちで求人企業のリストを見たり、面接を受けている姿が印象に残った。学窓を巣立ちこれから社会に第一歩を踏み出す若人には是非それが希望に満ちたものであってほしい。そういう時が早く来ることを願わずにはいられない。

ところで高校の教諭や大学の就職部の方の話を聞くと最近生徒や学生が職業を選べなくなっ

ていると言う。職業の選択については労働力需給関係の状況で雇用条件も変化してきており、与えられた条件の中では、希望する勤め口が見つからないということはよく理解できる。しかし、その結果職業選択を先送りしてしまい、フリーターとなって良い選択肢が出てくるまで伸ばしてしまうというのはやはり問題である。しばらくのつもりが先送りの連続になり、気がついてみたら30歳を過ぎていたということになりかねない。

職業の選択は、昔もさほど容易であったわけではない。しかし、若年層を取り巻く職業的な環境は以前と比べるとかなり変質しているように思う。近年は職業の実態が大変見えにくくなっているからである。昔は家内的な工業や町の中にもものづくりの現場が多くあり、いろいろな職業を垣間見ることができた。しかし、今はIT技術や自動化などの近代化により、それぞれの仕事の場がブラックボックス化してきている。通常仕事と接することのできる場は顧客としての側から消費やサービスを受けるといった形を通してしか見ることができない。このような現実はやはり若者に職業に対する希薄感を生んでしまうと想像される。職業の選択については安易な妥協はしたくない、一生涯を捧げるに値する職業に就きたいとほとんどの者が考えて当然であり、若者ほどその傾向が強いに違いない。しかし、現実感のないところで観念的にそのことを考え続けても、ほとんどの場合行き詰ってしまう。若者が職業選択を先送りしている理由として、こういった背景があるかもしれない。

今、若年者就業促進に必要なことはやはり職業情報を具体的な形で提示し、与えられた選択肢の中で本人にとって最善と思われる職業を選択指導することではないかと思われる。日本の労働市場も流動化しつつあるが、この流動化の意味するところは職業能力は自ら高めなければならないということである。いつでも人材の代替の効くアルバイトの繰り返しではきちとした職業能力は身につかないと考えるべきである。

### (採用は長期的視点に立って)

バブル時代は未曾有の人手不足であった。この時期企業の採用経費は青天井で採用担当者は全国の学校や職安を飛び回って採用活動を行ったが、有名企業はともかくも知名度のない会社はほとんど相手にされないといった状況が続いた。初任給

※<カナガワ仕事さがしネット><http://www.shigoto-kanagawa.jp/>

もどんどん上がって行った。しかし、バブルの崩壊後は当然のごとくその反動が押し寄せた。この時期、超エリートは別にして、20~30社受けても一社も内定を取れないといった大学生が多かった。卒業を目の前にして、失望のあまり自殺した学生の話もこの時期多く聞かされた。現在は就職難がずっと続いて常態化しており、急激なショックはないと思われるが、このようなことが再度起きないように祈っている。

このバブル期及びそれ以降の雇用情勢を見ると、どうも採用に関しては企業でも労働市場に対し過剰反応があるように思われてならない。つまり、一旦人手不足の時代になると企業は我も我もと一斉に採用活動に動き出す。大手では力に任せて必要以上に優秀な人材を確保する。不況により人が市場に余ってくると極端なまでに人の採用に慎重になる。企業、特に中堅中小企業にとってみれば優秀な人材獲得のチャンスではあるが、一方でリストラしながら新規の採用をすることは心情的にもできない状況はよく分かる。しかし、長期的な面からできるだけ優秀な人材を確保しておくことは経営戦略上も重要なことであると思われる。時代も少子高齢化により、将来の人手不足は見えている。

一方就職する側でも同様の動きが見える。就職先の選定は確かに困難を伴うものである。したがってどうしても選択先はよく知られている知名度の高い企業に集中しがちである。一方、無名の企業はかなり採用に苦勞している現実がある。上場企業の場合でさえも知名度が低いと現在のような超買い手市場の時代でも必要な人を採用するのが難しいと採用担当者に嘆かれたことがある。企業の実態は外部から理解することは難しい面もあるが、求職者も企業のイメージだけにとらわれず、しっかりと実態を見る目を養う必要がある。

現在の雇用情勢による痛みは想像以上に大きい。一日も早い改善を望むと同時にこの機会に、以前から懸案であった日本の硬直的な労働市場が改善され、流動化の促進が図ればと考えている。

大滝 順一 (おおたき じゅんいち)

1948年横浜市生まれ。企業で人事部門等に携わった後、2002年3月から(社)神奈川県経営者協会地域求職活動援助事業推進室長。2003年6月から事務局長。