

人と仕事をつなぐ職業世界のインフラ

新入社員の季節

春は多くの新入社員が社会に出る季節です。長引くコロナ禍の下で、入社式の初々しいスーツ姿や制服姿といった春の風物詩を見る機会が少なくなっていました。今年も多くの職場で、ちょっと緊張気味の「はじめて」が交わされることでしょう。

このような4月の新卒一括採用に対しては批判もあります。その理由の一つは卒業年の状況により運不運が大きいこと。就職氷河期と言われた1993～2005年頃に新卒で就職時期を迎えた世代には、約20年を経過した今もなお、非正規雇用の比率が高いなどの影響が残っています。コロナ禍のこの2年ほどは、採用・就職活動のスケジュールや方法などに影響がありつつも、今のところ、就職氷河期やリーマンショック後ほどの厳しさにはなっていないようです。

さまざまな課題があっても、4月に大半の新卒者が新入社員となるという枠組みは現在まで続いてきました。定年到達者が会社を去り、入れ替わるように新卒者が決まった時期に会社に入るという日本の多くの企業のローテーションは、学校から職場への移行に空白をつくらず、若者を漂流させない仕組みでもあり、社会全体としてこれを超えるメリットのあるシステムはいまだ見せていないからでしょう。

とは言え、出口である定年制が継続雇用や定年延長でひと昔前ほど一律のものではなくなり、並行して、入口である新規採用にも構造的な変化が進みつつあるようです。

長くなる職業人生

2021年4月施行の高年齢者雇用安定法改正で、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされました。20代前半に就職して超高齢社会の政策目標である「70歳まで現役」で働くとしたら、職業人生は約50年になります。日経ビジネスの「会社の寿命30年」という分析記事が話題になったのは1983年ですが、21世紀の現在、産業界の新陳代謝はさらに速くなっていることでしょう。会社の寿命より個人の職業人生のほうが長くな



金崎 幸子 (KANAZAKI Yukiko)

一般社団法人建設コンサルタンツ協会 理事

福岡県出身。東京大学文学部心理学科卒業。1979年労働省入省。職業安定局、労政局、東京労働局、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構、独立行政法人 労働政策研究・研修機構等を経て2017年厚生労働省定年退職。主な担当分野は若年者雇用、人材育成、高齢者雇用。キャリアコンサルタント、一級キャリアコンサルティング技能士、産業カウンセラー。元独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究所長。

るとしたら、最初の就職先はあくまでキャリアの一步目にすぎないという位置づけになるのかもしれませんが。

新卒者の一定割合は比較的短期間で最初の就職先を離れますが、この割合は毎年おおむね一定しており、大卒者の場合、3年以内に約3割が離職していきます(図1)。従来はこのような早期離職者をできるだけ減らすことが望ましいと考えられてきましたが、職業人生が長くなる中では、人材流動化を前提として社会全体の

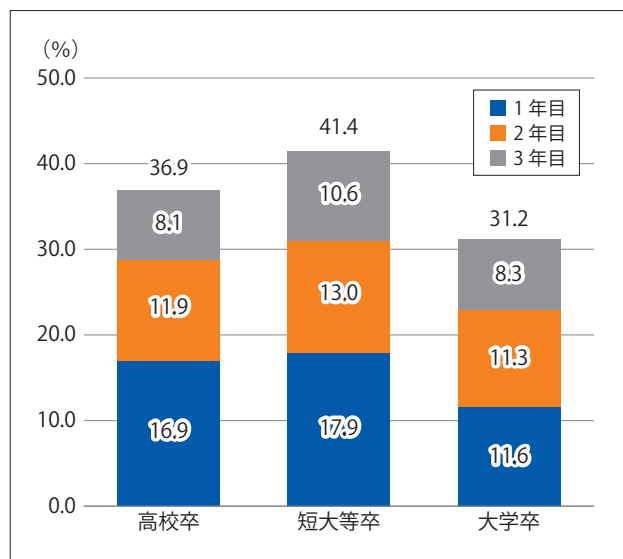


図1 就職後3年以内離職率(2018年3月新規学卒就職者)
事業所からハローワークに対して雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得日等、資格取得理由から、学歴ごとに新規学卒者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出。

資料出所:厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」(2021年10月22日発表資料)

適材適所をどう円滑に実現するかという観点と、そのためのインフラ整備が重要になりそうです。

若者が会社を評価する際にも、自分が社会で広く通用する人材にステップアップしていける環境なのか、その道筋がわかりやすく目に見える職場が魅力的に映るのではないのでしょうか(図2)。その点、目標となる資格制度などが明確な建設コンサルタント業界は、若者にアピールできる要素の多い業種であると言えるでしょう。

人と仕事をつなぐ職業情報

若年者に限らず、人と仕事をつなぐためのサービスは官民で各種提供されてきましたが、技術革新や社会の変化が加速する中で、職業に関する情報提供をいかに的確に行うかということが改めて課題になってきています。

最近では、2020年3月に厚生労働省が「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」¹⁾を開設し、約500の職業について情報提供を開始しました。「ジョブ」(職業、仕事)、「タスク」(仕事の内容を細かく分解したもの、作業)、「スキル」(仕事をするのに必要な技術・技能)等の観点から職業の姿を「見える化」することを試みています。

このような職業情報データベースは個人の就職活動や企業の採用活動を支える職業世界の重要なインフラです。そこでは、建設インフラと同じように、一定の共通規格と継続的なメンテナンスが重要になります。職業探索をする人がさまざまな職業を比較検討するには、できるだけ共通仕様で記述されていることが必要ですし、最新事情にアップデートしていかなければ情報があつという間に劣化してしまいます。このサイトでも、コストの制約など課題は多くありますが、産業界の協力や実際の就業者へのWeb調査などにより、各職業データの収集・更新を続けることとしています。

業界発信情報への期待

新規学卒時の就職活動だけでなく、経験を生かした転職、ライフステージに合わせた働き方の見直し、高齢期の再就職など、仕事探しの局面は今後ますます多様になっていくと考えられます。そうなると、求められる職

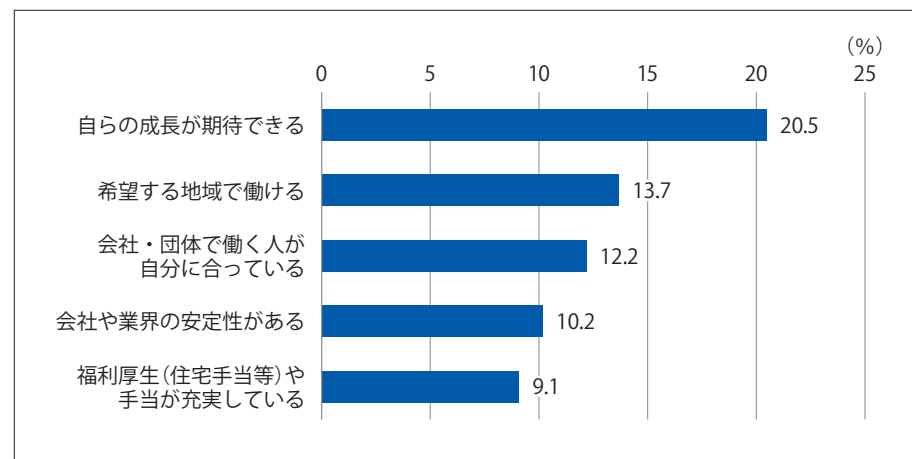


図2 大学生の就職先確定の決め手
就職先を確定する際に最も決め手となった上位5項目(2022年卒大学生の就職確定者)
資料出所:株式会社リクルート 就職みらい研究所「就職プロセス調査(2022年卒)2021年12月1日時点内定状況」

業情報も、より細かく、より専門的になっていきます。日本版O-NETのような公的なデータベースではカバーしきれない具体的でスピーディーな情報の提供者として、業界や企業の果たす役割が一層大きくなるでしょう。

中でも期待されるのは、協会各支部でも取り組まれてきた職場見学やインターンシップなど体験型の情報ですが、コロナ禍により実施が難しくなるケースも多く、インターネットでの情報発信のウェイトがますます大きくなる傾向です。ネット情報の利便さは言うまでもありませんが、学生や業界外の人が利用するときにハードルとなることもいくつかあります。

例えば、発信したい情報と知りたい情報の間にギャップがあること。事業者側としては誇らしい業績をアピールしがちですが、個人にとっては自分がその中でどんな役割を果たすのかということが重要です。間に立って情報を読み解く助言者がいない場合には、職場と個人の関係がよくわからないままに就職し、「大きなことができそう」という事前のイメージと日々の業務のギャップが、「こんなはずではなかった」という思いにつながることもあります。身内だけで通用する表現になっていないかなど、伝わりやすさへの配慮も必要です。

職業人生が長くなる中、業種を越えた労働移動も増えると予想されます。多様な人材の新たな一步のために、業界ならではの情報発信への一層の取組みと伝える工夫に期待します。

1) 職業情報提供サイト(日本版O-NET) <https://shigoto.mhlw.go.jp/User>
現行の職業分類では「建設コンサルタント」というまとまりでの区分はないので、この職業情報提供サイトでも「土木設計技術者」「建築設計技術者」などいくつかの職業に解説が分散する形になっています。