

雇用流動化に向け 人材サービス産業の役割増大

これまでの職務経験と異なる業種や職種への転職・再就職は「キャリアチェンジ」と呼ばれる。成長産業への労働力の移動は産業構造の変化に伴う自然な流れともいえるが、未経験の職に就く場合は、働く側・雇う側の両者にとってミスマッチが起こりやすい。両者をスムーズにつなぐ橋渡し役として、人材サービス産業が果たす役割は大きい。キャリアチェンジをキーワードに、人材サービス産業の現在と今後の役割を考える。

人材サービス産業の役割

労働力市場では、女性の就業者数が右肩上がりが増加する一方、早期退職制度の拡充や団塊世代の退職の影響により、60歳以上の男性就業率も10年前より顕著に増加している。働き盛りの人はもちろん、シニア層の新たな雇用先確保という面でも、キャリアチェンジを含む転職市場の充実と円滑化が望まれる。民間の人材サービスは、採用関連業務の代行や人材育成のための研修事業など多岐にわたるが、代表的なのは「求人広告」「職業紹介」「派遣」「請負」の4事業だ。人材サービス産業協議会（JHR）によれば、4市場の売り上げ規模は9兆円を超える。

第2に、成長産業への労働移動の促進。JHRによれば、建設業や製造業からの移動では、正社員の場合、情報通信業へのキャリアチェンジが2割を占める。非正規から非正規への転職では、サービス業へのキャリアチェンジが37・3%。成長産業には知名度の低い新興企業が多く、人材サービス産業の活用ニーズが高い。

第3は、労働市場への参入・再参入の支援。新卒を含まない未就業者の4割以上が、人材サービスを利用している。女性の就業率は20代後半をピークとして結婚・出産・育児などの理由で減少し、40代で再び上昇する「M字カーブ」が課題となってきたが、派遣事業が介在することで、派遣労働者の割合が最も高いM字の底にあたる30代の就業機会が確保されている。

第4に、啓発活動による公正な採用の促進。企業に対して法改正の内容などを迅速に伝え、採用・募集における男女差別の撤廃や障害者雇用の促進など、啓発活動を行うのも人材サービス産業の役割だ。

期待されるミスマッチの解消

人材サービス産業が今後取り組むべき課題としては、発展的なキャリア形成につながる仕事への転職支援が求められる。非正規から正社員への転職希望者には、キャリアデザインのための情報提供や、就業先の提案をさらに充実させる必要がある。

派遣・請負では就業管理機能も人材サービス企業が担っており、キャリア形成支援や処遇改善努力が欠かせない。派遣先企業のニーズだけではなく、派

遣・請負社員のニーズにいかに対応していくかが問われる。こうした課題に加え、業界の役割の一つでもある労働移動は、今後ますますニーズが高まる。表面的には異なる仕事でも、求められる能力や発揮できる能力が一致する異業種・異職種もある。キャリアコンサルタントらは、こうした転職可能な連続性を説得力のある指標で示すことが必要だろう。

その意味で、JHRが現在取

生が長期化し、一つの企業で職業キャリアを全うすることは難しくなると考えられ、若者もそうした将来を予測して仕事選びをする時代になってきたといえます。

雇用の流動化は働く女性の増加とも関連します。過去10年間に、M字カーブの底上げが進んできました。20代、30代の未婚女性が増えていることが一因ですが、育児休業制度の充実をはじめ仕事と家庭の両立支援策が企業に浸透してきたことも寄与しており、特に正規雇用女性の

雇用流動化時代のキャリア形成



法政大学
キャリアデザイン学部教授
武石 恵美子氏

学生たちと議論していると、米国型の成果重視よりも日本の終身雇用の方が安定しているという意識が強いのは事実

です。とはいえ、雇用の流動化を視野に入れて就職活動をする傾向もみられ、転職に有利な企業を選択基準にする学生も出てきています。企業がエンプロイヤビリティ（個人の雇用される能力）を求めるなら、自分

はジョブホッピング（技能や賃金の向上を求めて転職すること）で優秀さをアピールしていく、ということかもしれません。中長期的にみれば、職業人

就業継続は増えています。若年層では共働きがすでに主流となってきました。現在はまだ会社を辞めるリスクは大きいと考えられる人が多いようですが、夫婦2人でリスク分散できる共働き世帯の増加は、機会があればキャリアチェンジへのトライという形で、雇用の流動化を進める可能性があります。

キャリアチェンジを円滑に進める上では、市場で評価される能力を身につけること、そして、仕事経験を通じて積み上げてきたスキルを生かせる場を見

キャリアチェンジ

Career Change



青山草人/アフロ

告 廣

企画・制作
日本経済新聞社クロスメディア営業局