

リスク管理

若者の早期離職が取り沙汰されている。新卒の入社後3年以内の離職率は中卒で約7割、高卒で約5割、大卒で約3割にのぼる。いわゆる「七・五・三」現象と言われるもので、その割合は高止まりが続いている。本稿では、この若者の早期離職に伴う社会的リスクについて考察する。

◇

企業は、若者の早期離職により、労働力の減少に伴う生産性が低下する、人材の採用・育成にかけたコストを回収できない、職場の意欲低下といったダメージを受ける。これだけのダメージであれば単に企業のリスクであり、一方、社会全体で見れば就業のミスマッチが改善されるという効果も期待できるということになる。しかし、再

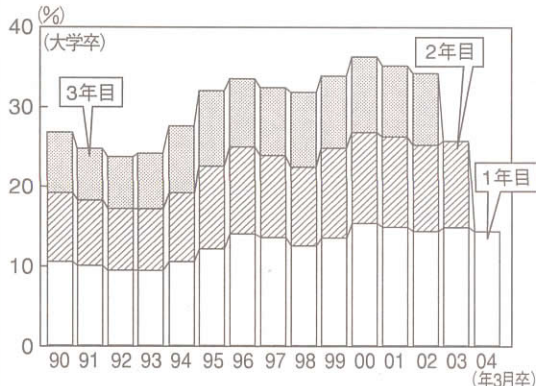
リスクマネジメント

ABC

若者の早期離職

新規学卒者の在職期間別離職率の推移

02年の就職者における大学卒の3年以内離職率は34.7%



(資料) 厚生労働省「平成18年版労働経済の分析」より

就職に至るまでのプロセスを追うことでより深刻な社会的なリスクが見えてくる。

早期離職者は一般に新卒採用の対象にならず、一方で中途採用に求められる程の職務経験やスキルを持たない。最近では

「第三新卒」枠が広がって改善が進んでいるものの、依然として失業期間が長期化したり、非正社員として働くことを余儀なくされたりする可能性が高い。また、非正社員に与えられる業務の多くは定型的なものが中心であり、職業能力を身につけにくい。そのため、より一層正社員としての就職が難しくなりがちである。

若年人材の就業形態が固定化されてしまうと、企業にとっても、調達可能な労働力が不足したり、職業能力を持った人材の調達が難しくなるといったダメージが顕在化する可能性がある。また、社会全体としても、若者が経済的基盤を確立しにくくなることで、晩婚・少子化の傾向に拍車がかかる可能性も指摘されている。

こうした社会的リスクを軽減するためには、早期離職した若者の再就職を妨げている企業の採用方針、非正社員の職業能力開発などを見直し、就

業形態の固定化を防ぐことが課題となる。具体的な取り組みとして、本年度から政府が推進している「再チャレンジ施策」の中で、「新卒一括採用システムの見直し」、「社会人の『学び直し』の推進」といった施策が打ち出されている。

ただし、現在の取り組み体制は、再就職支援施策で得た知見を企業内の人材マネジメントにフィードバックする仕組みを持っていないという問題もあり、従って今後、より一層このような社会的リスク軽減に取り組んでいくためには、行政の支援策と企業内の人材マネジメントとの連携を図り、離職後の対策と共に離職率を抑制させる取り組みを進めていくことが望まれよう。

官民連携の抑制策力ギ