

第16回 氷河期人材

日本総合研究所 創発戦略センター
スペシャリスト 小島 明子

今から約20年前、就職氷河期ピークの頃の話です。金融業界に絞って就職活動をしていた友人は、どこの会社からも内定が得られず、不本意ながら大学院に進学しました。その後も研究室の片隅で鬱々とした日々を過ごしていましたが、大学院生時代の就職活動が終盤に差し掛かった頃、彼の部屋は金融機関からの内定通知で溢れ返っていました。「俺の能力は2年前とほとんど変わっていない。人事はどこを見ているのだ」。それを聞いた私はただ黙ってうなづくだけでした。(編集部・40歳代男性)

1. はじめに

第15回では、フリーランスについて取り上げました。自分のスキルや専門性を生かしながら、働く時間や場所を柔軟に選択できる働き方は、自由度の高い働き方を望む人にとって、大きな魅力だと思われます。令和3年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2021」では、就職氷河期世代(30歳代半ばから40歳代半ば)への雇用支援などを通じて、「正規雇用者を30万人増やす」という方針を掲げています。非正規雇用の待遇差解消という点では、正規雇用を増やすと同時に、フリーランスとして活躍しやすい社会づくりをしていくということも1つの選択肢だと感じます。そこで、第16回は、「氷河期人材」について取り上げます。

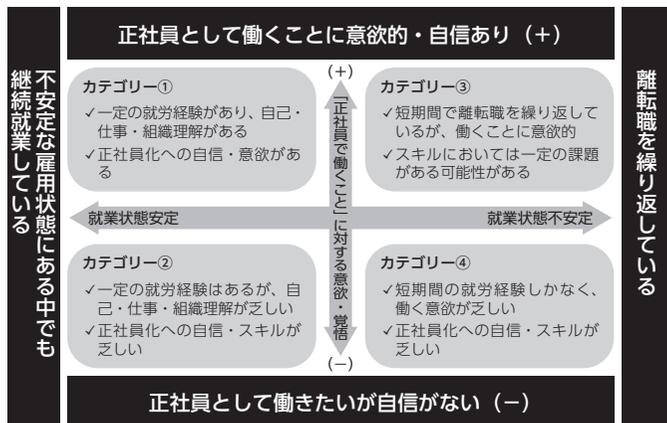
2. 氷河期世代の特徴

令和2年度 地域中小企業人材確保支援等事業「氷河期世代人材活用促進等事業」報告書*1(以下、「報告書」)によれば、政府の支援の対象と

なっている氷河期世代は、大学等卒業後に希望する就職ができず、現在も不本意ながら非正規雇用で働く「不安定な就業状態にある人」などです。さらに、「不安定な就業状態にある人」は、正社員化への意欲・覚悟と就業状態の安定度合いの2つを軸に、4つのタイプに分けられることが示されています【図表1】。

カテゴリ①は、正社員になることへの意欲と保有スキルが高い方々です。一定の就労経験があり、専門性を有する方であるため、正社員への登用機会が増えれば、正社員として働ける可能性は十分あります。

【図表1】就職氷河期世代の類型



出所：令和2年度 地域中小企業人材確保支援等事業「氷河期世代人材活用促進等事業」報告書

*1 経済産業省中小企業庁委託事業(委託先：株式会社日本総合研究所)

カテゴリー②は、一定の就労経験はあるものの、単純作業等の仕事がメインで、特筆した専門スキルや経験がなく、正社員になることに消極的な方々です。中には、コミュニケーションを取るのが苦手な方もいます。

カテゴリー③は、正社員になることには意欲的であるものの、短期間で離転職を繰り返しているため、スキルにおいて一定の課題がある方々です。正社員への登用機会だけでなく、教育支援等も必要といえます。

カテゴリー④は、十分なスキルや就業経験が乏しく、正社員として働くことに自信がない方々です。

氷河期世代への支援といっても、これらのカテゴリーごとに、支援のアプローチを変えていく必要があります。保有スキルや経験があり、正社員になることへの意欲も高い方であれば、企業とのマッチングイベントなどの機会が増えることで正社員化につながるといえます。一方、氷河期世代向けのイベントが開催されても、会場内で企業の面接官にアピールする自信がない、あるいは、会社を休むと生活費の負担が重くなってしまうため、就職活動をすること自体が難しい方々もいます。

正規雇用への動きを加速させるならば、よりきめ細やかな支援を行っていくことが必要であ

ると感じます。

3. 氷河期人材が活躍している企業の特徴

本意非正規の氷河期人材が正規雇用として活躍していくためには、人手が不足している業種の企業で働くことも選択肢の1つとして挙げられます。

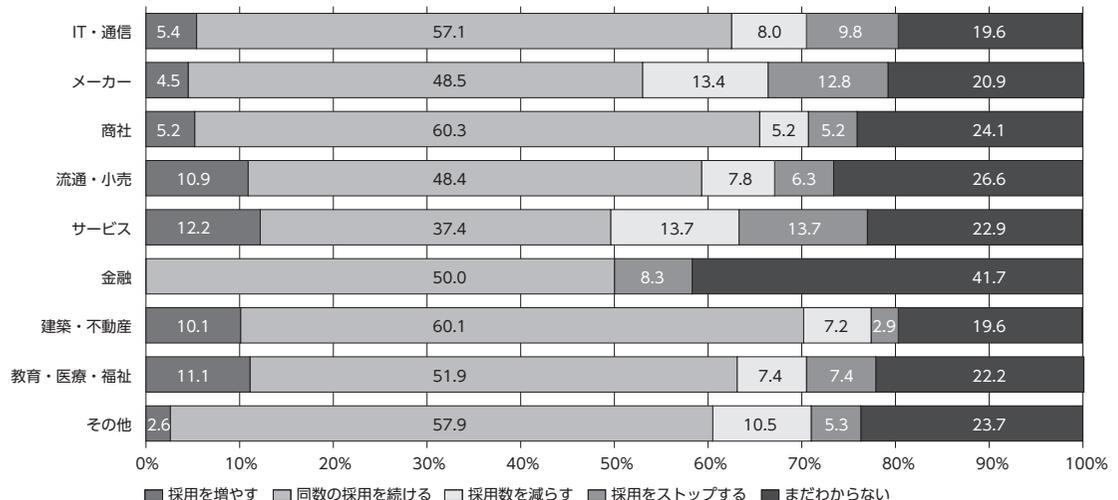
リージョナルキャリア「【リサーチ】コロナ禍における地方企業の求人動向調査」によれば、サービス、教育・医療・福祉、流通・小売、建設・不動産といった業種でコロナ禍でも採用を増やしていることが分かります【図表2】。

また、人手が不足している中小企業においても、氷河期人材が活躍できる可能性があります。氷河期人材を積極的に採用している中小企業は決して多くはないのが現状ですが、報告書には、そうした中小企業の実態が挙げられています。

氷河期世代が活躍している中小企業の特徴として1つ目に、人物を重視した採用方針が挙げられます。募集業務への関心の高さや仕事に対する向上心、謙虚さ、積極性などの人物面でのポイントを評価指標としており、経験の有無、年齢、前職の雇用形態は不問としています。

2つ目として、未経験者が活躍できる人事制度の整備が挙げられます。年齢や過去の雇用形

【図表2】 コロナ禍における地方企業の求人動向調査



出所：リージョナルキャリア「【リサーチ】コロナ禍における地方企業の求人動向調査」を基に日本総合研究所作成

態を問わず、経験やスキルに見合った報酬を提供している企業や、タスクの細分化により未経験者が仕事をしやすい環境の整備、採用後の異動希望への対応、適材適所になるように努めている企業などが該当します。

氷河期世代に対して、就職活動への失敗経験や経済的不況による生活への影響などから、ネガティブな印象を持っている企業は少なくありません。しかし、実際に筆者がヒアリングを行った氷河期人材を積極的に採用した企業の中には、真面目に一生懸命働き、新卒で入社した人よりも定着率が高いなどのメリットを実感している企業もあります。

今後は、労働人口の減少に伴い、人手不足の問題が懸念されています。氷河期人材が活躍できる土壌づくりをしておくことは、年齢や性別、職歴等多様な人材を採用でき、活躍できる職場環境づくりにもつながり、労働力の確保という点でもメリットがあると考えます。

4. 中小企業に採用された氷河期人材の特徴

報告書によれば、中小企業に採用された氷河期人材にも、共通の特徴があることが明らかになっています。

新たに中小企業で正社員にチャレンジした氷河期人材の多くは、未経験もしくは経験が浅くても、自分のスキルや経験を生かしたいという意欲を持っていることが特徴的です。募集時に会社が必要としていたスキルがなくても、非正規雇用時代に身に付けたスキルや経験を生かしながら活躍している人もいます。非正規雇用の期間が長いことをネガティブに捉えず、前向きな気持ちでチャレンジすることが大切であると

思われます。

また、正社員化に成功した方の多くは、就職前にさまざまな不安を抱えつつも、自分の強み・弱みを改めて分析・把握し、ホームページ等で企業理解を深め、業界動向、魅力や課題などを調べるといった面接対策を行っています。

面接当日は、自信を持ち、明確で正直な受け答えを心掛けた人や積極性、清潔感、丁寧さなどをアピールした人もいます。

氷河期人材を採用する中小企業は、前述した通り、人物評価で今後のポテンシャルを見る傾向があります。そのため、過去の経歴等雇用形態に捉われず、今までの自分の生き方に自信を持ち、ポジティブな気持ちで就職活動を行う氷河期人材が増えれば（あるいはそのような教育支援が充実すれば）、正社員化が実現できると考えます。

5. 最後に

氷河期世代ではない方、あるいは、氷河期世代の方が家族や友人等周囲にいない方にとっては、就職氷河期問題は身近に感じられないかもしれません。

政府*2では、不本意非正規や無業の方など、支援が必要な氷河期人材は100万人に上ると見込んでいます。これらの氷河期世代が高齢化したときのことを考えれば、氷河期人材の雇用の安定は、社会の重要な課題であることが想像できます。世の中では、SDGsへの関心が高まり、社会貢献活動に取り組む企業も増えていますが、氷河期人材の雇用の問題解消に向けた行動の変化へとつながることが期待されます。

* 2 就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム（令和元年11月26日（火）内閣官房就職氷河期世代支援推進室）

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）。