

厳しさを増す高卒者の就職環境

就職慣行の見直しも視野に

荘銀総合研究所主任研究員 吉田 靖

深刻な雇用情勢

最近の雇用情勢をみると、全国的に有効求人倍率が低下し、七月の完全失業率は過去最悪の5%の大打に達するなど厳しい状況が続いている。

山形県においては、有効求人倍率が全国水準以上のピッチで悪化してきており、雇用情勢は一段と深刻さを増している（表1）。

また、倒産や誘致企業の撤退等に伴う事業者都合による離職者が増加する一方、需要の低迷、先行きに対する不透明感から企業の人員過剰感は強まってきており、今後も厳しい雇用情勢が続くことが懸念される。

本県就業構造の課題

雇用情勢の悪化要因としては、長引く景気の低迷に加え、本県の実業構造、雇用環境の構造的変化が考えられる。

現在の本県の実業構造は、電気機械製造業や建設業のウエイトが高いことから、海外経済や公共投資の動向といった要因に左右されやすい産業構造となっている。このため、景気の波を

雇用情勢の悪化は、高卒予定者の就職活動にも大きな影響を与えている。このまま高卒者が求人が減少を続け、雇用機会が縮小していくことは、本人のみならず地域社会全体にとっても望ましいことではない。地域活力の向上と将来を担う人材育成という観点から、これ以上の求人規模の縮小を回避するために何らかの方策を今後検討していく必要がある。

表1 有効求人倍率等の推移

	山 形 県					全 国	
	有効求人倍率	有効求人人数		有効求職者数		有効求人倍率	完全失業率
		求人数	前年比	求職者数	前年比		
	倍		%		%	倍	%
7年	0.95	218,718	4.4	229,059	4.5	0.63	3.2
8年	1.02	244,087	11.6	239,559	4.6	0.70	3.4
9年	1.17	281,082	15.2	239,623	0.0	0.72	3.4
10年	0.77	217,274	22.7	282,527	17.9	0.53	4.1
11年	0.64	192,528	11.4	302,425	7.0	0.48	4.7
12年	0.81	241,499	25.4	298,573	1.3	0.59	4.7
13年 1月	0.82	18,872	11.1	23,874	1.1	0.65	4.9
2月	0.78	19,203	6.8	23,783	0.1	0.64	4.7
3月	0.75	20,157	0.5	25,242	1.8	0.61	4.7
4月	0.72	19,131	1.8	29,915	5.5	0.62	4.8
5月	0.69	18,006	7.0	32,098	10.2	0.61	4.9
6月	0.62	17,388	10.8	30,270	17.6	0.61	4.9
7月	0.60	17,662	12.3	28,588	19.7	0.60	5.0

資料：山形労働局「労働市場月報」、厚生労働省「職業安定業務統計」、総務庁「労働力調査」

受けにくい就業構造への変革が大きな課題となっている。

製造業においては、後継者不足により第一次産業が衰退する中で、雇用の場の確保、所得水準の向上、人口流出の歯止め策として、これまで工業団地の造成と積極的な企業誘致の取り組みがなされ、多くの雇用を創出してきた。しかし、経済のグローバル化に伴い、労働集約的な生産工程はアジア、特に中国へのシフトが加速しており、誘致企業の撤退や事業規模を縮小する企業が増加している。

また、建設業においては、社会資本整備の遅れや累次の経済対策等もあって積極的な公共投資が行われ、過剰となった他産業の雇用を吸収してきた。しかし、国や地方の財政状況が厳しくなっていることから、今後は公共工事を増やすことが難しくなっており、雇用への影響が避けられない状況にある。

労働力需給のミスマッチ

構造的な要因としては、まず人材の量的なミスマッチがあげられる。求人倍率は、職種ごとに大きなバラツキがあるものの、大部分の職種において、求人数が求職者数を下回り、求人が不足している状態となっている。求人倍率が高い職種は、営業系職種の他、設計やIT関連等、主に専門職・技術職であり、高度な能力を持つ専門的な人材へのニーズが高い。一方、事務・管理職等、必要な能力・スキルが必ずしも明確ではないホワイトカラー系職種では、求人倍率が低く、求職者数が求人数を大きく上回っている。

また、人材の質的なミスマッチもあげられ

る。設計やIT関連等の専門職・技術職を中心に実務経験や資格に対するニーズが高いが、求人側が求める実務経験、資格を有する人材は不足しているのが現状である。

さらには、就業形態のミスマッチがあげられる。景気の悪化、物価の下落など厳しい経営環境が続く中、企業は正社員を削減する一方で、人件費が割安なパートタイマー等の非正社員、派遣労働者や外注下請労働者等の外部人材の活用を積極化している。また、技術革新やIT化による業務のマニュアル化の進展は、従来正社員が担っていた役割を非正社員に代替することを可能にしている。

生産性と賃金の観点から正社員とパートタイマー等の非正社員の雇用条件を比較検討すれば、非正社員は労働者にとって「割に合わない」就業形態であり、企業にとっては「割安」な雇用形態である。賃金制度や福利厚生的一面においても処遇格差が極めて大きいことから、労働者は正社員としての就業を选好し、非正社員としての就業を忌避する傾向を強めている。このため、正社員の求人が減少している半面、非正社員の求人は比較的堅調に推移している。

厳しさを増す高卒者の就職環境

こうした雇用を取り巻く環境の変化は、高卒予定者の就職活動にも大きな影響を与えている。山形労働局が発表した来春卒業予定の県内の高校生に対する求人数は、八月末現在で三千八百九十三人（前年同期比マイナス二六・八％）、求人倍率は・九九倍（同マイナス・二四ポイント）となっている。特に、

希望者の多い県内企業の求人は千七百二十五人（前年同期比マイナス三三・三％）、求人倍率は・五五倍（同マイナス・一九ポイント）となっている。

このまま高卒者への求人が減少を続け、雇用機会が縮小していくことは、本人のみならず地域社会全体にとっても望ましいことではない。

県内における高卒予定者への求人が減少すれば、当然ながら県外への転出が増加し、若年人口の減少にますます拍車がかかることになる。また、若年層の県外転出は、すなわち出産適齢人口の減少でもある。人口の減少、少子高齢化が進展している本県においては、これからの地域社会を担う若年層の県内への定着が県勢発展の大きな鍵となる。将来的な地域活力向上のためにも、これ以上の求人規模の縮小を回避するための何らかの方策を今後検討していく必要がある。

求人数減少の要因

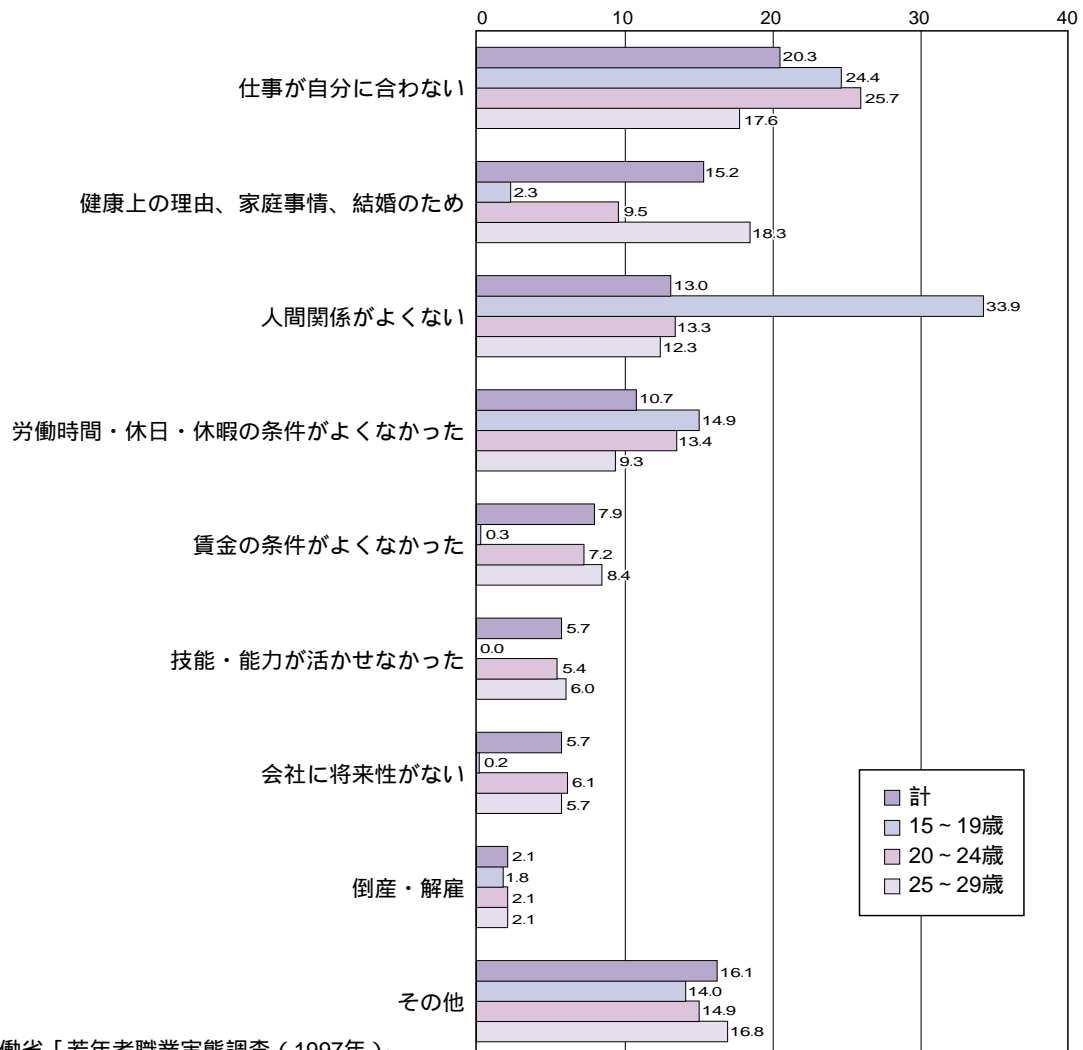
求人数減少の要因としては、企業の人員過剰感が強まる中で、既存社員の雇用を維持するために、新規採用が抑制されていることがあげられる。特に、中高年齢化が進んでいる企業ほど新卒の求人及び採用は大きく減退しているといわれている。

また、先行き不透明な経済情勢の中では、期間の定めのない正社員として雇用することは、賃金や社会保険に伴う支出が長期に拘束されることとなるため、企業側も慎重にならざるを得ないという事情がある。

加えて、こうした状況下でも企業が正社員

図1 具体的な離職理由

(単位：%)



資料：労働省「若年者職業実態調査（1997年）」

として採用したい人材は、既存事業の競争力強化や新規事業・新分野進出のために必要な人材であるなど、人材ニーズが高度化していることも一因である。

しかし一方で、若年層の職業観の乏しさが指摘されるなど、質的な面についても企業側は厳しい見方をしている。

日本経営者団体連盟が東京経営者協会に加盟する東京都内の企業を対象に平成十三年一月に実施した「高校新卒者の採用に関するアンケート調査」の結果によれば、採用（応募）者に対する不満としては、「勤労観、職業観」（四五・七％）が最も多く、以下、「コミュニケーション能力」（三四・％）、「基本的な生活態度、言葉づかい、マナー」（三三・七％）、「一般常識・一般教養」（三一・一％）といったことがあげられている。

また、終身雇用、年功賃金といった従来の日本型雇用の特徴を変革する労務人事施策が急速に広がりつつある中で、離職・転職は珍しいことではなくなっているため、最初の就職先に定年まで勤め上げるという意識は薄れてきている。実際、かなり多くの新規学卒者が数年のうちに離職しており、全国的にみた新規学卒就職者の三年以内の離職者割合は大卒で約三割、短大卒で約四割、高卒で約五割、中卒では約七割といわれている。

新規学卒者の多くがなぜ就職後数年で離職しているのか。その具体的な離職理由を、労働省「若年者就業実態調査（一九九七年）」でみると、初めての会社を離職した理由として、「仕事に自分に合わない」（二一・三％）とする者が最も多く、以下「健康上の理由、家庭の事情、結婚のため」（一五・二％）、「人間関係

係がよくない」(二三・%)、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」(一・七%)となっている(図一)。

選択は自らの意思と責任で

若年層の早期離職者増加の要因は、職業観や就職意識の希薄化、多様化だけとは言い難い。生徒・企業が互いに納得のいく職業や就職先、人材の選択が必ずしも十分には行われていないからである。

これまで一定の役割を果たしてきた指定校制、一人一社制、校内選考といった従来からの就職慣行の下では、原則として一度に一社しか応募できないこと、特定企業への希望者が多い場合には校内選考が行われること、生徒の希望や適性よりも生徒の成績や出欠状況が重視されやすいこと、企業側にとっても、採用する人材の選択肢が少ないことなどの問題がある。

加えて、こうした状況の中では、生徒としては焦りなどから企業の概要をよく把握しないまま応募してしまう可能性が高まるだろうし、企業にとっても推薦された生徒が必ずしも企業のニーズに合致するとは言い切れない面がある。ある意味で本意な就職と採用になりかねない現行の就職慣行が、就職後の定着率低下の一因となっている可能性は高い。このため、生徒の意思に基づく選択・決定を一層重視するとともに、採用選考機会を拡充することが必要である。

また、高校生の職業意識の形成が十分なされていないのは、日常的な教育や、社会の中で生徒の意識を形成していくシステムが不十

分なところにもある。高校生を含む若年層の職業意識の形成は、将来を担う若者を育てるという意味で、単に家庭や学校のみならず社会全体の問題でもある。社会として生徒の職業意識を形成していくような仕組みやシステムの構築が求められる。

インターンシップ制度の活用

学校教育の中で、生徒や学生の成長段階に応じて企業、職業を身近なものとして考えさせ、興味を持たせる方法としては、個別企業の見学や合同会社説明会、就職した卒業生との懇談会や企業経営者の講演等の実施に加え、インターンシップ制度があげられる。

インターンシップは、仕事、職業に対する興味・関心を高め、自らの適性や適職を考えさせる契機を与えるうえで大きな意味を持つ。また、自らの職業選択に責任を持つという視点からも重要な位置づけとなる。

実際に企業で就業体験をすることで、仕事のやりがい「や「企業風土」といった会社案内ではわからない部分もある程度は把握可能となり、事前の情報不足によるミスマッチが相当防げるものと考えられる。若年層の主な離職理由としてあげられている「仕事が自分に合わない」とか「人間関係」といったことが少なからず避けられる可能性が高い。

若年層への職業能力開発支援

若年層の職業観の多様化や雇用環境の構造的な変化などにより増加傾向にあるフリーターは、やりたいことを目指している「夢

追い型」、高校・大学などの中途退学者や就職したが会社をやめて何をしていいかわからない「モラトリアム型」、就職活動をしたが実現できなかった「やむを得ず型」の大きく三つに分類される。

長引く景気の低迷と先行き不透明感の高まりを背景に、求人絶対数が減少している中では、希望どおりの就職ができないケースも多く想定される。このため、「やむを得ず型」のフリーターが増加することが懸念される。

一方、経済のグローバル化に伴い競争が激化するにつれ、産業構造の変化のスピードが速まり、産業間の労働力需給の不均衡が拡大することが見込まれる。また、情報化、技術革新が進む中で、単純、定型的な業務を中心に、今後縮小する職業がある一方、企業が労働者に求める職業能力がより高度化、専門化していくことも見込まれる。このため、労働者の希望する職業がなくなったり、労働者の持つ技術が陳腐化するスピードが速くなるなど労働力需給のミスマッチがより拡大するものと考えられる。

しかし、フリーターの働く場所はどちらかといえば低賃金、低技能労働が多く、企業もさほど定着性を求めないことから、職業能力の開発やキャリア形成が困難となっている。現行のシステムでは、在学している限りは学校の支援がある程度期待できるものの、いったん学校教育システムの枠から出てしまつと就職を手助けする制度が乏しい。このため、こうしたフリーターが正社員としての雇用を希望する場合に備え、十分な職業訓練の機会を提供し、支援していくことも必要であろう。