

経済財政政策部局の動き

就職氷河期世代の中途採用
及び社会人インターンシップ
について

内閣府政策統括官(経済財政運営担当)付
参事官(産業・雇用担当)付参事官補佐

青山 敦

はじめに

就職氷河期世代には、バブル崩壊後の厳しい雇用環境の時期(概ね1993年から2004年)に就職活動を行い、今でもなお本意ながら不安定な仕事に就いている方や無業状態にある方などが多くいる。彼らの中には、求職活動を行う上で、職歴の不足や年齢といった形式的な面から、求人を行う企業から敬遠され、十分な選考の機会を得られにくく、結果として就職に至らないという課題を抱えているケースがあると考えられる。

このような課題を解決するために、求職者が求人企業での就業体験を通じて、企業における仕事の実状の状況を知るとともに、求人企業側も求職者の人柄等を実際に見ることができる、社会人インターンシップ¹の機会を拡大していくことが望ましいと考えられる。

こうした認識のもと、内閣府において、「就職氷河期世代の中途採用及び職場実習・職場体験等(社会人インターンシップ)に関する調査研究」を実施し、就職氷河期世代の中途採用や社会人インターンシップを実際に行っている企業等²を中心に、その実態等に関するアンケート調査等を行った³。本稿ではその調査結果を紹介する。

就職氷河期世代の中途採用について

中途採用の現状に関しては、中途採用した人のうち就職氷河期世代に概ね該当する35~49歳の割合が1/3超を占めると回答した企業等は約44%(図1)、前職

が正規雇用以外だった者の割合が1/3超を占めると回答した企業等は約28%となっており(図2)、就職氷河期世代や正規雇用以外の中途採用が少なくない割合で行われていることが分かった。

図1 過去3年間に中途採用した人数のうち、採用時に35~49歳だった者の割合

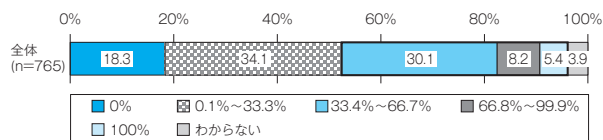
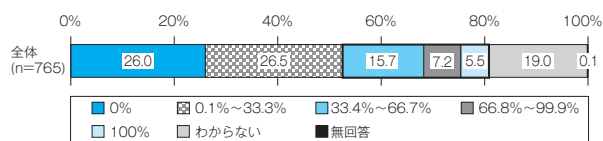


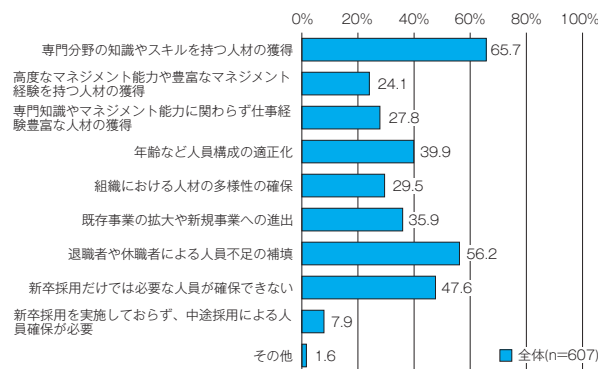
図2 過去3年間に中途採用した人のうち、前職が正規雇用以外だった者の割合



中途採用の見通しに関しては、今後中途採用の新規実施や規模拡大の意向を持つ企業においては、専門知識やスキルを持つ人材の獲得(約66%)、退職者や休職者による人員不足の補填(約56%)等の理由により(図3)、中途採用の新たな実施や規模拡大を考えており、今後就職氷河期世代や正規雇用以外においても中途採用の機会が広がっていく可能性が示唆されている。

一方で、中途採用の課題に関しては、中途採用の新たな実施や規模の拡大に当たり、「十分な募集ルート・媒体を確保しているものの、企業側のニーズに合った人材の応募が足りない」と回答している企業が

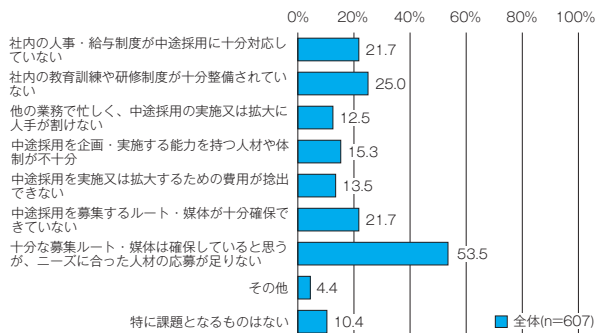
図3 中途採用の新たな実施や規模の拡大を考えている理由



1 社会人インターンシップとは、中途採用に向けた活動の一環として、学生以外を対象に企業等において就業体験(例えば、社員の指導を受けながら数日間以上、実際の業務を体験する等)を行うことを指す。ただし、単なる職場見学のみにとどまるものやトライアル雇用(常用雇用への移行を念頭に3か月以内の有期で試用雇用するもの)は除く。
 2 就職氷河期世代の中途採用や職場実習・職場体験等の取組事例をできるだけ収集することを意識し、ハローワークや若者雇用促進総合サイトに情報掲載されている企業等、又は「新・ダイバーシティ経営企業100選」受賞企業等から、本調査対象として2002社・法人を抽出しており、無作為抽出ではないことに留意が必要である。
 3 就職氷河期世代の中途採用及び職場実習・職場体験等(社会人インターンシップ)に関する調査研究
<https://www5.cao.go.jp/keizai1/hyogakichosa/hyogakichosa.html>

過半数以上を占めていることから（図4）、中途採用の新規実施や規模拡大における、求職者と求人企業のミスマッチが課題であることが分かった。

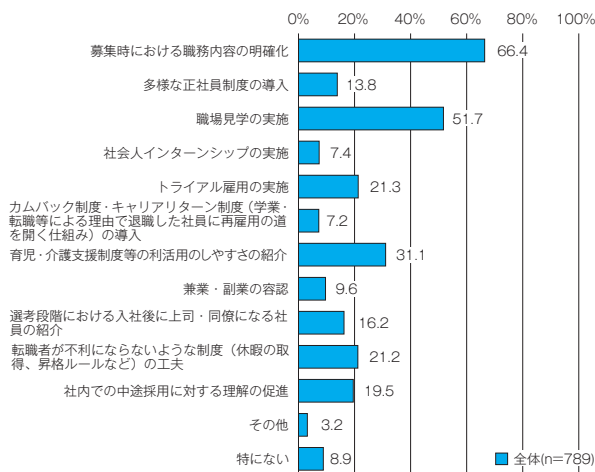
図4 中途採用の新たな実施や規模の拡大に当たっての課題



社会人インターンシップについて

中途採用を実施する上での工夫・取組に関しては、「募集時における職務内容の明確化」という回答が約66%と最も高く、次いで「職場見学の実施」という回答が約52%となった一方、「社会人インターンシップの実施」と回答した企業等は約7%にとどまっております、労力がかかる等の理由により、社会人インターンシップを実施している企業等は多くないことが考えられる（図5）。

図5 過去3年間の中途採用実施における工夫や取組



一方で、社会人インターンシップを実施している企業等において、参加者が概ね35～49歳の占める割合が1/3超を占めると回答した企業等は約36%であり（図6）、社会人インターンシップの参加者のうち、中途採用に至った者の割合が1/3超を占めると回答した企業等は約56%となっており（図7）、一部の企業等においては社会人インターンシップが実施され、その中で就職氷河期世代を受入れ、中途採用に至っている

ことが示唆されている。

図6 過去3年間に受け入れた社会人インターンシップの人数のうち、受入時に35～49歳だったものの割合

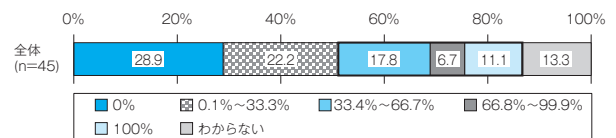
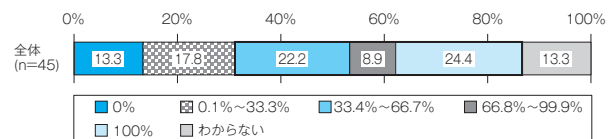
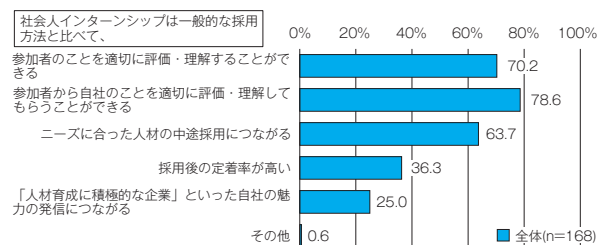


図7 過去3年間に受け入れた社会人インターンシップの人数のうち、中途採用に至ったものの割合



社会人インターンシップの効果に関しては、一般的な採用方法と比べて効果が大きいと考えられるが、その理由として、「参加者から自社のことを適切に評価・理解してもらうことができる」という回答が約79%、「参加者のことを適切に評価・理解することができる」という回答が約70%となっていることから（図8）、応募者自身が仕事等の向き・不向き等を判断できることや求人企業等としても応募者の多様な側面をみることができることなどにより、入職後のミスマッチの防止できると考えられる。

図8 社会人インターンシップの効果が大きいと考える理由



おわりに

新卒採用を含め、人材の募集・獲得に課題を抱えている企業等は少なくないと考えられ、必ずしも専門性や経験等を有する者ばかりを採用できるわけではないと考えられる。今後、就職氷河期世代の方を含め、年齢や性別、国籍、経歴等、これまで以上に多様な人材を採用するという動きは進んでいくと考えられ、その際のマッチングのための方法として、社会人インターンシップが有効な求人手段であるということが明らかになったと考えられる。

青山 敦（あおやま あつし）