

一言

労働力の主体的な発掘・育成を

人手不足感が一層強まる中、企業は新卒に加え、転職市場でも採用を強化しているが、十分に人材を確保できないとの声も聞かれる。しかし、わが国の労働力は枯渇しているわけではない。統計上、非労働力としてカウントされる人々の中にも、企業の取り組みによって活躍可能となる人材が多く存在する。

例えば、就職氷河期世代だ。バブル崩壊後の長期低迷で新卒採用が絞られ、この世代の多くが就職に至らなかった。キ

ヤリア形成期に就業機会に恵まれなかった氷河期世代には、その後の景気回復期にも採用面で不利な状況が続いたため、職探しの意欲や希望すら喪失してしまっただ者もいる。この結果、35〜44歳男性の長期失業者は2017年に12万人、非労働力人口は32万人も存在している。

本来、こうした人材を活躍の場に導くのは、政府の役割である。しかしながら、人手不足が深刻化する中では、企業自らが人材育成面でこれまでとは異なる努力

を行い、労働力の発掘と育成を進めることも重要だ。氷河期世代には、ビジネスマナーやコミュニケーション能力など基本的なスキルを涵養する機会を提供する必要がある。実際、企業の中には就労困難な人材を雇用し、適正スキルを見出すことを目的とした教育訓練を自社で実施することで、人材確保と黒字経営を実現しているところもある。

企業が成長を続けるには、人材不足に起因する供給制約を克服していくことが不可欠だ。省力化投資などを通じた生産性向上策とともに、人材発掘・育成にも本腰を入れて取り組むことが望まれる。

研究所
総合研究員
副主任
安井 洋輔