

天職・適職探しのマッチングを推進 官民協調で人材確保し持続可能社会に

空条 円
Madoka Kujo

年度末の三月は新年度の準備な

どで学生、社会人ともに何かと忙しくなる時期だ。新社会人になる方々は就職先での慣れない業務に最初は苦労や戸惑いも多いだろうが、先輩や上司の指導の下、同僚らと励まし合いながら頑張ってもらいたい。

選んだ仕事が自分に合った仕事かどうか、最初のうちはよくわからないかもしれない。「好きこそもの上手なれ」と言うように、好きで選んだ仕事ならば自ら進んで熱心に取り組むため、上達も早いといった考え方は一理ある。しかし、人にはやはり向き・不向きがあり、好きというだけで適職と判断するのは

難しだろう。

得意分野で自身のスキルを生かせる適職、心の充実感が得られる天職に携われたなら幸せなことだが、誰もがそうとは限らない。自ら切望した職に就き、働き始めてみると理想と現実のギャップに悩むこともあろう。悩んだ末に離職・転職を判断する人も少なくない。

若手社会人などの悩みや疑問に答えるマイナビエージェントのポータルサイトを閲覧すると、あるリポートには仕事が続かない人の特徴として▽人間関係を築くのが苦手▽人生の目的を会社に求めている▽仕事を辞めても生活に困らな

い▽プライドが高く協調性がない▽飽きやすい▽理想が高い▽我慢

することが苦手▽完璧主義でミスに気に病むなどを列挙。それぞれ対応・対処の仕方は異なるものの、仕事を続けるために「身の丈に合ったプライドを持つ」「仕事は生活の手段だと割り切る」など、理想にとられすぎず、現実を目を向けることも必要だとしている。

就職・採用支援を積極展開

天職という言葉はキリスト教に由来し、プロテスタントの信仰から

来たものとされる。十六世紀頃の宗

教改革の中心人物として知られるドイツの神学者、マルティン・ルターが聖書を翻訳した際に天職をドイツ語の「Beruf（ベルーフ）」とし、「世俗的な職業」と「神の召命」の二つの意味合いを持つ。宗教改革の時代に「自分の職業を天職と考えて、日々ひたむきに働くことで神の救いの道に通じる」という天職思想が広まり、こうした思想が近現代の資本主義の精神へとつながったという。

昨今は天職や適職に就くための個人の就職活動や企業の採用活動をサポートする取組みが活発だ。国

も学生や社会人に向けた就職支援やスキル・キャリアアップの取組みに力を入れる。厚生労働省の職業情報提供サイト(愛称「job tag」)では、ジョブ(職業、仕事)、タスク(仕事の内容を細かく分解したもの、作業)、スキル(仕事をするのに必要な技術・技能)などの観点から職業情報を見える化し、より良い職探しを後押ししている。

job tagは様々な切り口で自分に合った職業を探せる検索機能を備え、各職業での一般的な仕事内容・作業や就労方法、どのようなスキル・知識を持った人が働いているかなど、幅広い職種の間接情報・データを調べられる。

簡易なテストにより、自分が興味のある職業の特徴や仕事への価値観なども診断できる。問題を素早く正確に解く力を知るための職業適性テスト(Gテスト)では数理・言語・空間判断といった能力を数値化し、▽エンジニアリング▽運営・サポート▽言語・相談▽加工・製作▽対人サービス▽技能・テクニク▽マルチスキル▽作業・運転―

といった各項目と自分の職業適性を分析するサービスなどを提供。これまでの履歴から自身が身に付けたスキルなどの「しごと能力」プロフィールを作成し、希望する職業との適合度を参照することも可能だ。利用者のニーズに合わせて、サイト内のリアルタイムも随時実施している。最近では賃金情報の関連データ・検索機能をはじめ、適職探索や企業の人事業務サポートなど各種機能を拡充。天職・適職と出会うためのマッチングの場としての役割を担う。

個人的に目を引いたのは、サイトのアクセス履歴をもとに閲覧数上位100件の職業を一覧にしたアクセスランキング。集計方法や更新サイクルなどの詳細はわからないが、二月十四日時点のランキングに建設業に直接的にかかわる職種は見当たらなかった。建設業界全体で求職者らの関心を高める取組みが一段と求められよう。

人材獲得競争が一段と激化

生産年齢人口の減少傾向に歯止めが掛からず、日本全体で人材不足が深刻化するなか、あらゆる職種で人材獲得競争が激化している。厚労、文部科学両省が一月に発表した三月卒業予定の大学生の就職内定率は、昨年十二月一日時点で八六%だった。前年度の同時期と比べて一・六ポイント上昇。大都市圏を中心に伸び、過去三番目に並ぶ高い水準となった。深刻化する人手不足で企業の採用意欲が一段と高まっていることが上昇の主な要因とされる。

学生優位の売り手市場で採用活動を展開する企業側も職場環境や処遇改善など魅力アップに余念がない。建設業をはじめ多くの企業が初任給を引き上げ、内定者が希望する勤務地などを確約する動きも広がる。

人材不足は民間側に限らず、国など公共側も同様だ。一月には国家公務員が各省庁で働きやすくなるよう、人事院が組織としての役割を示す行動指針「ミッション・ビジョン・バリュー(MVV)」を公表。「公

務員を元気に 国民を幸せに」とのミッション(使命)や理念を明示し、職員のやりがいとともに、採用活動で学生らの就職先としての関心度を高める狙いもあるようだ。

二〇二四年春の国家公務員採用試験では、民間企業の採用活動の早期化を踏まえ、総合職(大学院修了・大卒程度)の一次試験を前年春よりも約三週間前倒しして三月十七日に実施。例年四月下旬に行われてきたが、初の三月実施となり、最終合格者の発表も早める。応募者数の減少傾向が続くなか、日程の前倒しで人材確保につなげる。

官民間問わず、それぞれが担う仕事は何らかの形で人々の安心・安全、豊かな暮らしを支えており、異なる仕事为重なり合って社会・経済は成り立っている。限られた人材を奪い合い、仮に自分たちの業界が存続できたとしても他業界で働く人がいなくなれば、結果的にその影響は全体に広がる。互いに協調しつつ人材の適正配分・配置に取り組みむことも持続可能な社会の実現には欠かせないだろう。