DATAで見る

2008年からの仕事環境

団塊世代の引退も間近となり、企業の仕事環境にも変化が起き始めている。最近の仕事関連の調査DATAから、「就職環境」「労働環境」「将来設計」の分野ごとに、これからの仕事環境をわかりやすく解説しよう。

先輩たちの就職状況

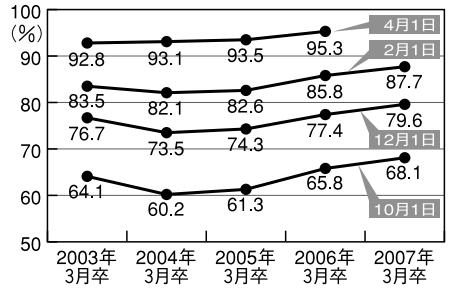
景気拡大で、内定率は引き続き上昇傾向

大卒者のうち就職を希望する人の内定率は、過去5年間、一貫して上昇傾向にある。とくに、2006年3月卒業者の就職内定率の伸びは顕著で、大卒の就職者数は過去最高の35万6000人を記録した。07年3月卒業者の最終内定率は現時点では不明だが、2月1日現在での数値を見る限りでは、前年同期を1・9ポイント上回っており、最終的には、就職希望者のほとんどが就職を果たせたものと推測される。

07年2月1日現在の就職内定率は全体で87・7%、男女別に見ると男子は88・5%で対前年比1・2ポイントの上昇。女子は86・8%とやや低いが、伸び率では前年同期比2・8ポイント増と男子を上回っている。

このように、大卒者の就職状況が好転している背景には、景気拡大が継続して労働需要が高まっていることが挙げられる。団塊世代の退職は07年度に本格化する。景気が引き続き堅調に推移するならば、08年3月卒業者の就職状況はさらに明るいものとなるだろう。

■ 内定（就職）率の推移（大学）



出展：平成18年度大学等卒業者就職状況調査（平成19年2月1日現在／厚生労働省）

新卒者に求められる能力

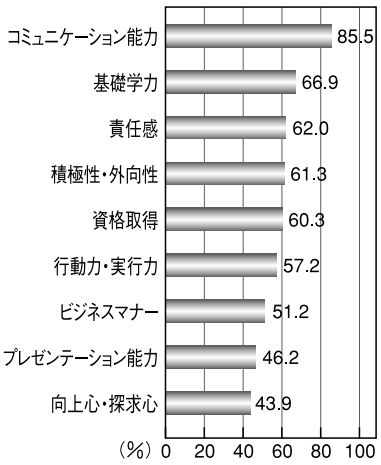
最も重視されるのはコミュニケーション能力

厚生労働省が平成16年1月に発表した「若年者の就職能力に関する実態調査」によると、大学卒レベルの事務系・営業系職種を採用する際に重視する能力は、上位からコミュニケーション能力、基礎学力、責任感、積極性・外向性、資格取得の順となっている。

相手の話をよく聞いて正しく理解する「聞く能力」と、自分の意志をわかりやすく伝え、ときには相手を説得する「話す能力」が欠かせないわけだ。面接にあたっては、質問の意図をしっかりくみ取って、明瞭簡潔に回答することだ。

同調査では、責任感や職業意識・勤労観、向上心・探求心など仕事に責任を持って前向きに取り組む姿勢を持っていることを「職業人意識」としてひとくくりにした場合、コミュニケーション能力、職業人意識、資格取得、基礎学力、ビジネスマナーの5つの能力を備えている人であれば、採用の可能性は60%を超えるとしている。

■ 採用時に重視する能力・大学卒レベル（複数回答）



出展：若年者の就職能力に関する実態調査（平成16年1月／厚生労働省）

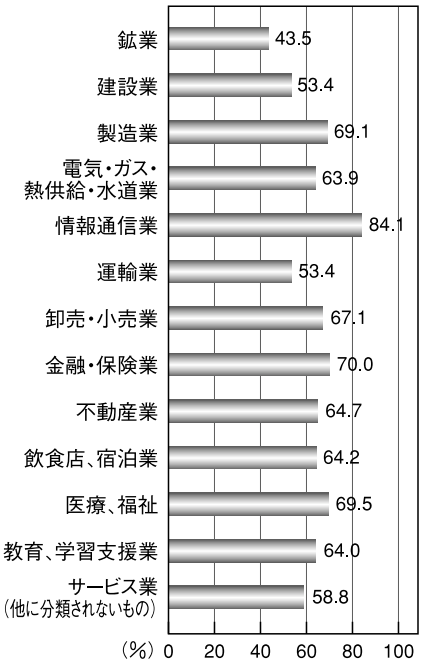
産業別労働需要

今後3年間に若年者採用を増やす企業は全体の36％

データは、2005年10月の時点で、直近の1年間に大学新卒者を含む若年正社員（30歳未満）を採用した実績がある企業の割合を示している。これによると、情報通信業を筆頭に、鉱業を除くすべての産業で、採用実績のある企業は半数を超えている。このうち、大学・大学院卒の採用割合が高いのは、上位から金融・保険業、情報通信業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業、教育・学習支援業、建設業の6産業。それ以外の産業では、新規学卒者のうちの高校卒や中途採用者の割合が高くなっている。

ちなみに、同じ調査で、今後3年間の採用方針を尋ねた項目もある。この中で、「若年正社員の採用を減らす、あるいは採用しない」と回答した企業の割合が20％を超えているのは、割合が高い順に鉱業、教育・学習支援業、不動産業、建設業、サービス業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業、金融・保険業。業績の伸びが期待できないからなのか、それともこれまでの採用実績である程度充足できているからなのだろうか。鉱業と教育・学習支援業を除く6産業では、「採用を増やす」と回答した企業も3割を超えていることからすると、勝ち組と負け組の2極分化が進んでいるのかもしれない。

■ 産業別・若年正社員の採用ありの企業割合



出展：企業における若年者雇用実態調査（平成17年／厚生労働省）

採用動向

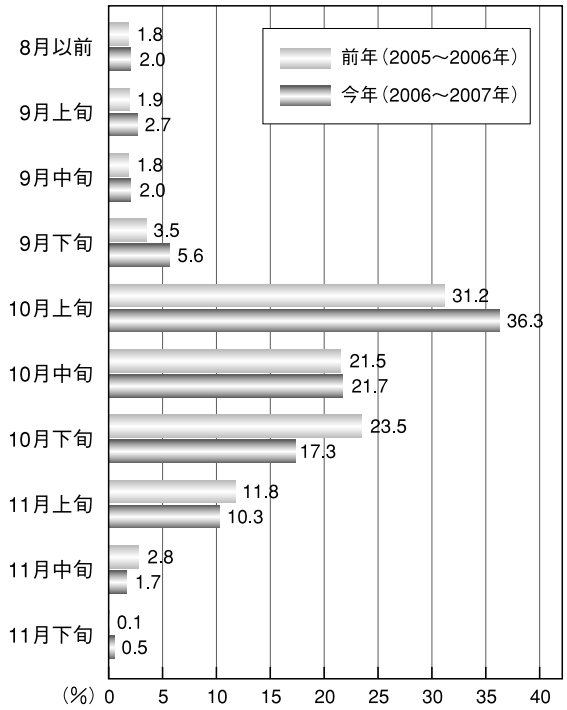
スケジュールはさらに前倒し 9月にも本格突入か

リクルートの就職ジャーナル版「就職白書2006」によると、07年卒業者の採用では、約4割の企業が採用計画を下回ったという。その一方で、今年度は採用数を増やすとする企業が増えているため、競合対策から新卒採用のスケジュールはさらに早まるものと見られる。

「日経ナビ・就活モニター調査」によると、05年から06年にかけての、07年3月卒業者を対象とした採用スケジュールでは、10月上旬までにエントリーを開始した企業は40・2％だったが、同じく08年3月卒業者対象では48・6％に上った。

就職白書では、約4割の企業が、09年卒の採用スケジュールは早まるとの見通しを持っていることも考え合わせると、今年は、9月下旬までにエントリーを開始する企業が15％から20％にまで達する可能性もある。これからは夏休みの間にどれだけ準備を進められるかがポイントとなりそうだ。

■ エントリーの開始時期



出展：日経ナビ・就活モニター調査（各年11月）、調査実施機関／㈱ディスコ

雇用形態

男性3割、女性4割が非正規社員 多様化する雇用形態

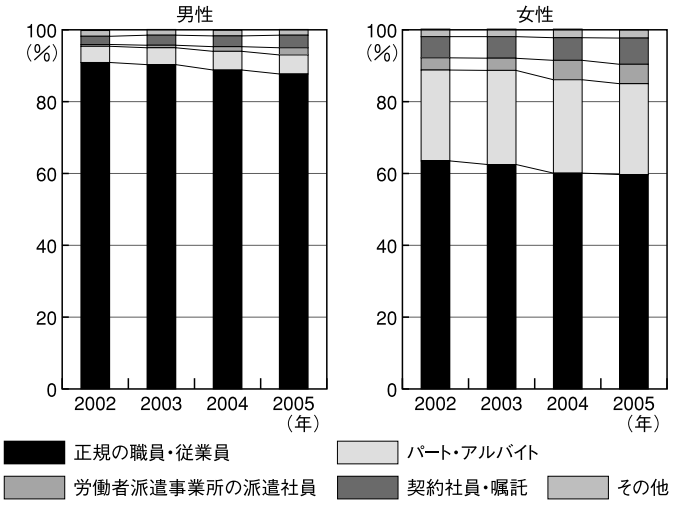
総務省統計局の「労働力調査」によると、パートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などの正社員以外の雇用形態で働く人の数は年々増加し、2005年調査では企業に雇用されて働く人の32・3%が非正規社員となった。役員を除いて、3人に1人は正社員ではない立場で働いていることになる。

ただ、景気が上向き始めた2000年以降は、非正規社員の割合の上昇幅は鈍化しており、03年以降はほぼ横ばい状態となっている。

これは、大量退職を控えた団塊世代の穴埋め労働力として期待されている若年層において、少子化（06年の20～24歳人口はピークの94年比で26%も少ない）が現実のものとなり、若年層の労働力がひっ迫してきたことが影響している。

となると、もし新卒での就活で思うような活動ができなかったとしても、リベンジするチャンスは大きく広がっていると見ることもできる。決して、就職浪人や転職を勧めるわけではないが、精神的にゆとりをもって活動することが、逆にいい結果を招くこともあるだろう。

■ 25歳～34歳の雇用形態の推移



注：数値は各就業形態の役員を除く雇用者（卒業者に限る）に対する割合
資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」

残業時間

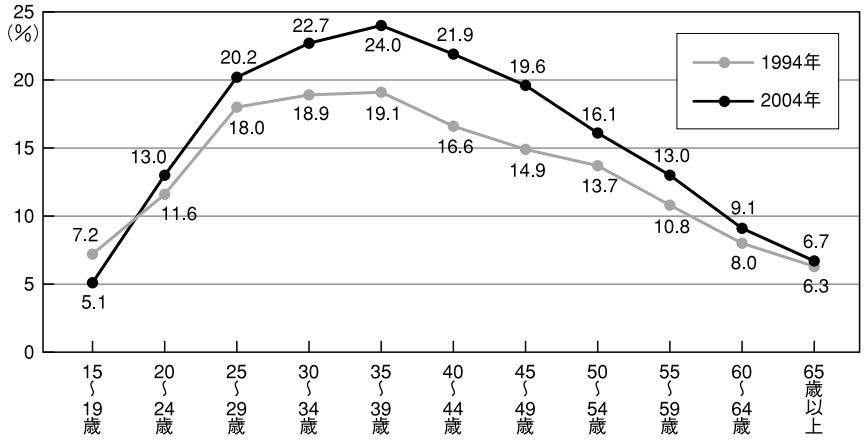
コスト削減の方針のもと 35歳前後の世代にしわ寄せ

労働基準法では、原則として1日の労働時間は8時間、1週間の労働時間は40時間と定められている。週休2日制で週に5日働くとして、1日の労働時間が8時間以内であれば、この基準をクリアすることになるが、多くの企業では1日の所定労働時間を7時間程度としているため、週の労働時間は基準を下回る週35時間程度となっている。

ところが、その一方では週に60時間を超える人も少なくない。とくに、25歳から44歳までの世代では、週に60時間を超えて働く人の割合が20%を超えている。しかも、労働基準法による法定労働時間が87年以降、段階的に短縮されてきたにもかかわらず、年を追うごとにその割合は増えているのだ。

中でも、中堅どころの30歳から40歳代前半の層へのしわ寄せが大きく、長時間労働を起因とするストレスを感じる人もこの年代で多くなっている。

■ 年代別・週60時間以上働く人の割合（男性）



注：休業者を除く従業員総数に占める割合
資料出所：総務省統計局「労働力調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

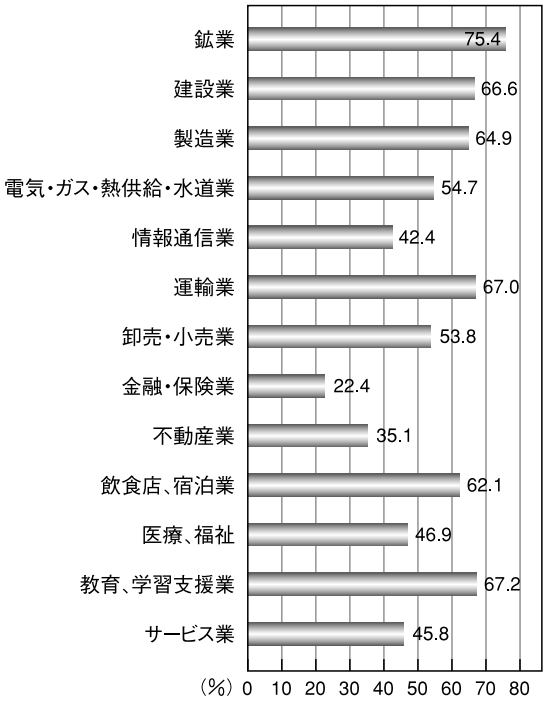
勤務制度

出勤退社時間を選べる制度や繁閑に合わせた勤務制度もある

国は、労働時間管理の手法としてさまざまな制度の導入を認めている。具体的には、フレックスタイム制、変形労働時間制などだ。フレックスタイム制とは、1カ月以内の一定の期間の総労働時間を定め、その範囲内であれば、労働者が各自で毎日の始業、終業の時刻を選択して働くことができるというもの。出社を早くしたり遅くすることで通勤ラッシュを避けられるとか、仕事帰りにひと遊びできるなどメリットは大きいが、普及率は今ひとつで、導入割合は全体でも1割に満たないのが現状だ。

変形労働時間制は、業務の繁閑が顕著な場合に、忙しい時期には1日の所定労働時間を長くし、そうでもないときは逆に短くする形で、総労働時間の短縮を図ろうとするものだ。1年、1カ月、1週間単位での変形労働時間制が認められている。この変形労働時間制を導入している企業は多く、建設業や製造業など1年単位の変形労働時間制度の導入割合は5割を超えている。

■ 産業別・変形労働時間制を採用している企業の割合



出展：就労条件総合調査（平成18年／厚生労働省）

有給休暇

年次有給休暇の消化率は全体平均で半分程度

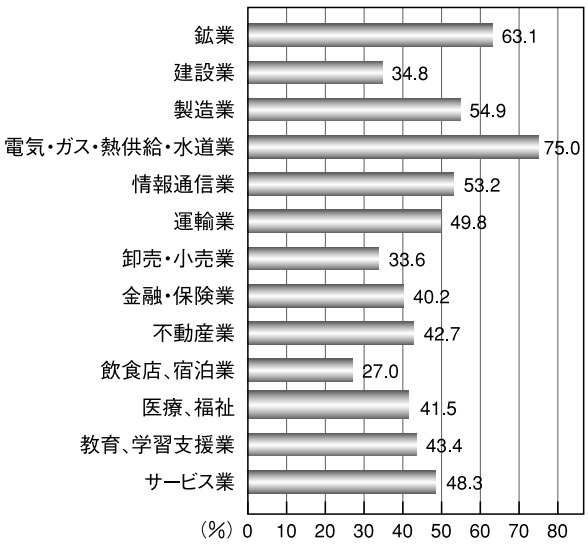
労働基準法は、企業に対して、「雇い入れの日から起算して6カ月間勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者には10日間の年次有給休暇（年休）を付与」することを義務づけている。その後は勤続2年6カ月まで年に1日、3年6カ月目以降は年に2日ずつ、勤続6年6カ月で20日になるまで増えていく。

これは、法令に定められた法定年休だが、会社によっては別途、独自の社内規定による年休を付与するところもあり、この会社独自のものは会社年休と呼ばれている。

とはいえ、年休は労働が義務づけられた日に休むことになるので、仕事が忙しかったり、他の社員が働いているときに休むのをためらわせるような職場環境があるなどの事情で、なかなか消化しきれないのが現実。比較的取得率の高い大企業でも、やっと半分といったところだ。

産業別に見ると、公共性の高い電気・ガス・熱供給・水道業と、中小が多い飲食店・宿泊業とでは3倍近い差が生じている。職場次第とはいえ、取得率の低い業界を希望する人は、ある程度の妥協が必要となるかもしれない。

■ 産業別・年次有給休暇の平均取得率



出展：就労条件総合調査（平成18年／厚生労働省）

生涯賃金

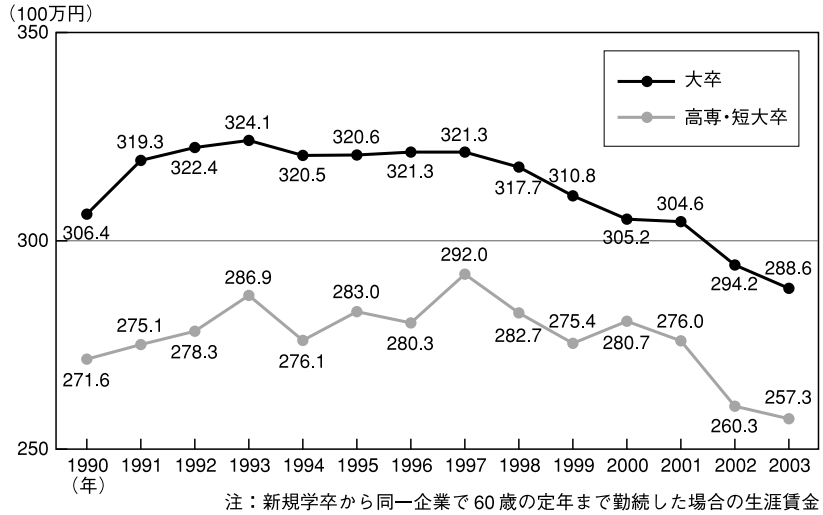
大卒男子の生涯賃金は平均で2億9000万円

生涯賃金とは、大学や高校を卒業してすぐ就職した会社に定年退職（主流は60歳）する日までずっと勤務した場合、毎月の給与や定期のボーナスなどを積み上げたとしていくらになるのかを計算したものだ。

厚生労働省が毎年行っている「賃金構造基本統計調査」を基に計算したところによると、産業計、企業規模計の一般労働者の生涯賃金は、大卒男子で2億9000万円、女子で2億6000万円となった。高専・短大卒男子、高卒男子は大卒女子とほぼ同じ。高専・短大卒女子は2億2000万円、高卒女子は1億9000万円となっている。

ちなみに、生涯アルバイトを続けた場合のフリーターの生涯賃金は、5200万円ほどだという。就活に身を入れて、なんとしても正社員を目指すのが得策といえそうだ。

■ 標準労働者の生涯賃金（定年まで、退職金をのぞく）



注：新規学卒から同一企業で60歳の定年まで勤続した場合の生涯賃金
出展：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

企業年金、退職金

自分で運用して受給額を増やす確定拠出年金の導入進む

近年は、退職金をいくらもらえることになるのかは自分の才覚次第ともいえるニュータイプの年金制度（確定拠出年金と呼ばれる）を導入する企業が増えている。本来なら退職時に支給される一時金分についても、従来通り退職時にもらうか、月々の賃金に上乗せするかを、入社時に選択させる企業も出ているほどだ。

確定拠出年金とは、毎月一定額を掛け金として拠出し、運用していく形を取る。掛け金分は給与とは別に会社から支給されるが、自由に使えるわけではなく、自分が指定した金融機関などに積み立ててその運用についても自分が指図しなければならない。うまく運用できれば受け取る額も増えるが、失敗すると、グンと目減りしてしまうことにもなる。

もともと企業年金は、企業が企業の責任で資金を積み立て、運用してきた。低金利が続く現状では、運用益を出すどころか原資の目減りも激しく、支給額に足りない分を企業の運転資金からおぎなうような状況に陥っている企業年金も少なくない。そこで、お金を出す代わりに、運用をそれぞれの社員に丸投げしてしまおうということになったわけである。

■ 企業年金の種類別支給開始時期

（単位：%）

年金の種類＼支給開始時期	計	一定年齢から	60歳～	定年退職後即時	定年退職後一定期間据置き	その他	不明
すべての種類の企業年金	100.0	63.0	91.2	20.9	0.1	3.9	12.1
厚生年金基金	100.0	72.9	92.6	6.8	0.1	4.6	15.6
確定給付企業年金	100.0	77.2	92.2	11.9	0.1	3.1	7.6
適格退職年金	100.0	50.0	86.7	35.4	0.1	3.5	11.0
確定拠出年金（企業型）	100.0	76.4	98.7	6.3	―	5.6	11.7
自社年金	100.0	54.3	81.1	18.5	2.1	4.5	20.6
その他	100.0	74.6	99.7	3.1	―	2.2	20.1

注：「60歳～」の割合は不明を除いて算出した。
出展：民間における企業年金・退職金制度の実態（平成18年11月／人事院）

適職探しへの再挑戦

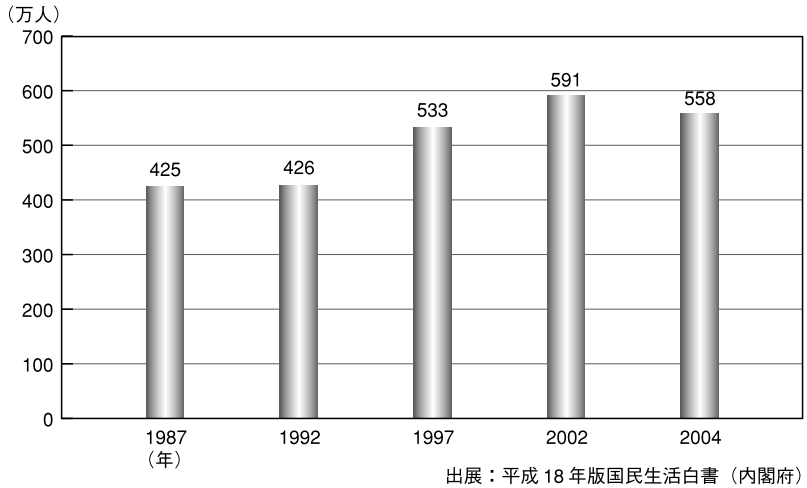
34歳以下の転職予備軍は約560万人もいる

大卒者の3年目離職率は、新卒当時の求人状況に左右される。新卒当時に景気が悪い状況だと、中には不本意な就職をせざるを得なかった人もいて、やりたかった仕事へのリベンジを目指して早期退職する人が増える。逆に、好景気が続いているときにはある程度満足のいく会社選び、仕事選びができているので、退職者の数は減少することになる。

しかし、転職の動機はそればかりではない。慎重を期して選択したはずの会社、仕事であっても、いざ就職して社会の実情を知ったり、いろんな世界を見聞するようになると、新たな事柄に興味や関心も芽生えてくる。自分が本当にやりたかったことはいまの会社にいては叶えられないことに気づいたりもする。そこで、新しい自分の目標に向かって針路を変更する形の転職も少なくないのだ。

大手でもほとんどの企業が中途採用を実施している今日、現状に納得いかない状況が生じた時は、思い切って転職するのも手だ。

■ 適職を探す若年者（15～34歳の転職および就業希望者）数の推移



出展：平成18年版国民生活白書（内閣府）

育児への配慮

育児と仕事の両立のため労働時間への配慮が進む

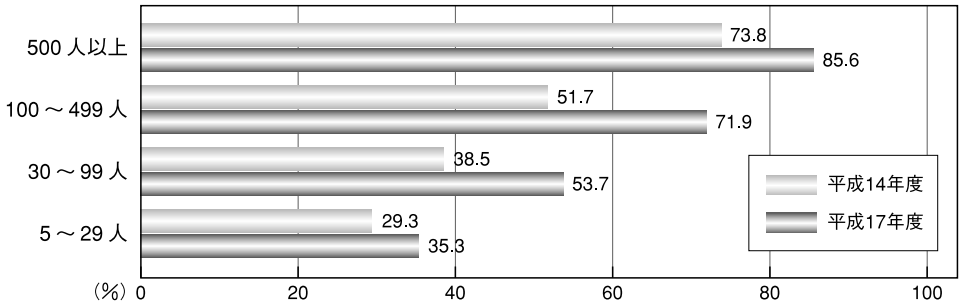
育児と仕事の両立で、本当に大変なのは仕事に復帰してからだ。そのため、05年の法改正で「勤務時間の短縮」「子の看護休暇制度」「時間外労働の制限に関する制度」などが盛り込まれている。

「時間外労働の制限に関する制度」に関するデータとしては、厚生労働省の「平成17年度女性雇用管理基本調査」がある。これによると、平成16年4月1日から平成17年3月31日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所は66・9％（平成14年度80・0％）で、そのうち育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所は39・7％（同31・6％）と、前回調査より8・1％ポイント上昇している。

規定のある事業所の割合を事業所規模別でみても、すべての規模で、規定のある事業所の割合が上昇しており、企業による育児への配慮は徐々に進んでいるといえるだろう。

企業における子育て支援策は、出生率の増加にも直結する課題であり、早急な制度の導入と実施が求められている。企業ごとに今後もさまざまな施策が行われるはずで、ぜひこれからの動向に注目しておきたい。

■ 育児を行う労働者のための時間外労働の制限の制度の規定のある事業所割合



注：時間外労働を行った労働者がいる事業所＝100％　出展：平成17年度女性雇用管理基本調査（厚生労働省）