

## 氷河期世代の就職支援とジョブ型雇用の広がり

### ◆就職氷河期世代の支援が本格化、30万人の正規雇用を目指す

NTTとKDDIは2021年2月、就職氷河期世代などの就労・就業を支援する取り組みを始めると発表した。両社が20年9月に結んだ社会貢献連携協定の一環で、高校・大学などを既卒の50歳未満の500人超を対象に約2ヵ月間、オンラインでリモートワークやICTスキル、資格取得に関連する研修を行い、両社グループ企業などICT・通信業界やICTを活用した職種への就職を支援する。

また、人事院は2月、就職氷河期世代を対象にした国家公務員の中途採用試験を初めて実施し、199人が合格したと発表した。申込者数10,943人、受験者5,619人の狭き門からの合格者は、地方の出先機関も含め国土交通省（66人）や法務省（41人）、厚生労働省（34人）など各省庁で採用される。

就職氷河期世代とはバブル崩壊後の雇用環境が厳しい90～00年代に就職活動をした世代で、19年の「経済財政運営と改革の基本方針（骨太方針）」において就職氷河期世代支援プログラムが盛り込まれた。不本意ながら非正規雇用となっている者や無職の者など約100万人を支援対象とし、30万人の正規雇用を目指して「就職氷河期世代支援に関する行動計画」が毎年、策定されている。

### ◆氷河期世代を生んだ日本型雇用システムも改革の動きが広がる

日本では新卒一括採用・年功序列の終身雇用・メンバーシップ型の雇用システムで、就職氷河期世代は新卒時にこのレールに乗れなかった者が他世代より多いと指摘される。しかし、日本型雇用システムにも改革の動きが広がっている。

新聞報道によると、川崎重工業や三菱ケミカルなどで、年功制が廃止され、役割や成果に応じて賃金やポストを決める制度に切り替えられるほか、トヨタは定期昇給の一律部分をなくし成果型に見直すとされている。12月には損保ジャパンが、人事制度のメンバーシップ型からジョブ型への転換拡大を発表している。

経団連は1月、会員企業にメンバーシップ型とジョブ型を最適に組み合わせた「自社型」雇用システムをつくり上げるよう求めた。コロナ禍で氷河期世代再来との見方もあるが、改革が進むことを期待したい。 【長谷川雅史】