

# 街場の就活論 vol. 32

～新卒採用とキャリアに関するハナシ～

だん あそぶ  
団 遊

## 【作業的な色合いが強い仕事について】

### 人手不足

最近、サービス業をしている友だちからたびたび、「アルバイトが集まらない」という話を聞かされる。シフトが全くまわらないのだそうだ。コールセンターを請け負う会社の友人も、同じように「人が集まればもっと仕事を引き受けられるのに」と残念そうな顔をす。こちらは社員募集だが人が集まらないのだそうだ。食品工場に人材を派遣する会社の社長は、登録者を増やすのに躍起だ。自宅まで送迎をするなど工夫を凝らしていたが、それもこれも、人が集まらないからである。新聞やニュースを見ていると、日本は労働力不足だと繰り返されている。果たして本当なのだろうか。内閣府の発表を元にする、ニートの数はここ最近それほど減ってはいない。若年層のニートは若干減っているが、30歳近辺のニートの数は変わらないそうだ。労働力不足だというニュースを見ながら働かないことを選ぶ人が依然として一定数いるということだ。

### 企業誘致の今・昔

以前は企業誘致といえば、土地を用意して、税金面を含めた優遇措置を用意しメーカーの工場を建ててもらうことが王道だった。理由は、工場は大きな雇用を生むからだ。誘致を成し遂げるために、知事をはじめとした自治体役人は企業を訪問しPRを繰り返す。しかし最近はどうも事情が変わってきている面もあるようだ。ぼくは今、関東近郊のとある県が主導する、リモートワークを推進するプロジェクトに関わっている。リモートワークとは、会社以外の場所で遠隔で仕事を行う勤務形態を指すが（テレワークと呼ばれたりもする）、その拠点に「とある県」はなりたいたいと考え、環境を整備しつつ、首都圏の企業に「お

試しリモートワーク」をしてもらうことで実績を積み、改善を重ねている。その県も、以前は積極的にメーカーなどの工場誘致を進めてきた。しかし、最近はこう言った形で、ホワイトカラーの雇用創出に尽力している。理由は「苦勞の末に誘致を成し遂げても、工場には働き手が集まらないから」だそうだ。その傾向は、年代を問わないという。

せっかくお願いして来てもらったのに「人が集まりません」では申し訳が立たない。メーカー側も、進出したものの人の募集コストばかりがかかるようでは、ほとんど意味がない。その結果、働いている人の多くが外国人というケースも少なくなく、そうなると今度は治安面での漠然とした不安（根拠はない）が蔓延するという別の問題が起こることもある。もといメーカーからすると、そんな目であってまで工場を地方に出す意味はなく、結果的に人件費も低く抑えられ、現地の人にマネジメントまで任せることが出来る海外に進出する。「日本の工場が海外に出ていってしまう」という面だけを見て、メーカーが“日本を捨てる”と言う人もいるが、一方ではこのような事情もあるように思う。ちなみに、そのとある県の生活保護受給世帯数は増える一方だそうだ。

### サービス業を担うのは外国人ばかり

先日、名古屋でベトナム人の労働者を斡旋する会社の社長ほか数名と面談をする機会があった。その席には、飲食店のオーナーと、工務店の社長も同席しており、一緒に話を聞いた。飲食店、工務店ともに人手不足が顕著で、ふたりとも、ベトナムの職業訓練校に訪問済みである。揃ってベトナム人労働者の雇用に積極的で、雇用条件の詳細をその場で確認・詰めていた。賃金は日本人と基本的に変わらない、就労ビザの手配や、日本での生活のフォローアップは斡旋会社が行う。以前は法制上雇用できる期間が3年までであったのが、現在は5年になった。現場感的にはこの2年が大きく、3年だと「仕事を覚えた頃に帰られてしまう」という印象があったが、5年に延長されたことで、がぜん雇用機運が高まったようだ。

飲食店の場合は厨房や接客、工務店の場合は大工や現場監督が不足しがちな人材だ。飲食店のオーナーと工務店の社長はこれまで色々な求人募集を行い、年齢を問わず新規雇用を続けてきた。しかし、続かない。すぐ辞めてしまう。突然来ない。連絡が途絶えることは日常的にあり、疲弊していた。そんな状況に斡旋会社の社長は言う。「ベトナム人はそんなことはありませんからご安心ください。そもそも働く動機づけが違います。彼らは稼ぎたいのです。国に仕送りもしたいし、日本で働くことに憧れを持っています。仕事を覚えるスピードも早いし、現地で十分な日本語教育も受けています。そもそも、ベトナムで日本に来るために相当な教育投資をしていますから、辞めるなんてありえません」。実際にベトナム人を雇用しているという社長は、その通りだと頷いた。「職場の上司からもベトナム

人は熱心で仕事を覚えようという姿勢が日本人と全然違うと評判です。もはや日本人を雇う意味がほとんどありません」。

### コンビニバイトをめぐる思惑

「今、人間がやっている仕事は、いつか AI に奪われる」。そんな言い方をする人が増えた。この言葉には、働く場の縮小への危機感も含まれていると思う。でも、「今まで日本人がやっていた仕事を、外国人に奪われた」という言い方をする人はほとんどいない（言えば別の問題が浮上するからという面もあるだろうが）。私が講師をしている大学は、留学生と日本人学生が半分づつという学校だが、留学生にコンビニバイトは大人気だ。最近では業務量も増え、覚えることも多いようだが、それでも「比較的ラクで時給がよく、それほど疲れないから」というのが理由だ。留学生にとってアルバイトで重要なのはいかに効率よくお金を稼ぐかであり、エネルギーは極力学業に注ぎたいと思っている。一方で日本人学生にはコンビニバイトは不評だ。「学ぶことが少なく、成長できない」からだという。確かに時給は大事だが、同じくらい大事なものがあるというワケだ。最近では高校生の時分からキャリア教育が施され、「成長」への信念というか、強迫観念を持っているような学生も少なくない。たかがバイト、されどバイト。一定の時間を費やす以上、「より成長につながる時間」にしたいのだろう。

### 誰もが社長になれるわけではない

「タレントマネジメント」という言葉が一般的になり、企業は将来経営を担うであろう人材と、そうでない人材を分けてマネジメントする傾向が強まっている。新卒一括採用で、ある時期までは全員が社長になる可能性がある、と考えて配置と育成を繰り返すスタイルを改め、欧米にならって、早々に積極的に育てる層と、そうでない層を分けて考える。ひと昔前は、40歳を過ぎてからの異動を見て「自分の未来はここまでか」と現実を知る人はいたが、今は早い会社だと入社数年後にそのことを明確にして本人に伝える。上のクラスに入れた人はモチベーションが俄然高まるが、入れなかった人は、やはりがっかりする。たまたま、その会社の中で上のクラスに入れなかったに過ぎないのだが、本人にとっては「出世の道が閉ざされた」と絶望的な気分にもなる。その絶望感を引きずって「ここではないどこか」探しの転職活動を始めるので、次がなかなか決まらない。キャリア的貧困生活のスタートである。

### 法定雇用率のクリアに向け職域開発に取り組む企業

障がい者の雇用に関して、法定雇用率がどんどん上がっており（2018年4月には2.2%

に)、雇用機運が高まっている。障がい者の転職市場も拡大しているが、ネックは職域開発が思うように進まない点だ。雇用しても、やってもらうことが見当たらない。名刺を作ったり、データを整理したりといったバックオフィスワークも、量に限界がある。まして、それらの AI に奪われる業務の最右翼とっていい。そのため、どの企業も障がい者の職域開発に熱心だ。

### 就職活動をスタートする 19 卒業生

今年も 3 月 1 日に就職活動のナビサイトが OPEN し、多くの大学生が就職活動になだれ込む。幸いなことに、今は売り手市場。以前ほど、就職先探しに困ることはなくなった。みんな、それぞれの志望企業や業界を目指し、進んでいく。一方で、多くの雇用の受け皿になっていた作業的な色合いが強い仕事は、日本から姿を消しつつあり、残っているのは高度な仕事ばかりになってきている。一度ドロップすると負の連鎖が始まるというのは、色々な分野で言われることだが、働き方は多様化しているように見えて、本質的な意味での働き方はますます硬直化しているように見えなくもない。以前この連載でも書いたことがあるが、私の授業に出ているある学生が「障がい者手帳を取ってくれば障がい者枠で採用するけれど、考えてみないか？」と某企業から誘いを受けた。そういった既往歴のある子で、面接でそのことをきちんと伝えた故であった。

文/だん・あそぶ

「人の成長に資する場づくり」をポリシーに、業態様々な 6 つの会社を経営する一方で、「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。立命館アジア太平洋大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。

団遊の組織論； <https://corp.netprotections.com/thinkabout/1536/>

団遊の採用論； <https://job.cinra.net/special/asoblock/>

仕事を辞めなくなったときに； <https://goo.gl/bFQdpC>