

② 中高年齢ホワイトカラー問題と神奈川人材銀行の窓口から

■ 緑川征支郎

1 中高年齢ホワイトカラーをめぐる現状と問題

我が国では、ソフト化、サービス化の進展といった経済構造、産業構造の転換が進むとともに、高学歴化の進展、若年者の意識変化等によるホワイトカラー志向の増大により、ホワイトカラーの比率が高まっている。

バブル経済の崩壊後、大企業を中心として管理部門の縮減などによる事業再構築が進み、昭和四十年代の高度経済成長期に大量採用された団塊の世代を中心として、中高年齢ホワイトカラーの雇用問題が大きく取り上げられるなど構造的変化が加速されてきている。

他方、中堅・中小企業を中心として、これら中高年齢ホワイトカラーに対する強い需要もあり、また、産業全体の成熟化の下でも円高や規制緩和の進展に伴う新たな産業分野の創出も期待され、こうした産業への円滑な労働移動が重要な課題となっている。

このような量的な拡大をみせている中高年齢ホワイトカラーが現在なぜ問題になっているのか。

① 不況の長期化と中高年齢ホワイトカラーを中心とした余剰感の高まり

先のバブル景気期に、需要増大への対応や経営の多角化、新規事業の開拓などでホワイトカラーを大量採用したこと。団塊世代（五十歳代前半）の中高年齢化が進んでいること等によって、各年齢層を通じ組織の肥大化が目立っている。特に大企業において、年功賃金でコストの高い中高年齢を中心としたホワイトカラーの余剰感が高まり、また、金融機関等の破綻が相次ぐなかでリストラが進行した（図1、図2参照）。

2 ホワイトカラー離職者等の再就職支援

最近の我が国においては、景気が停滞している中で、経済構造・産業構造の大きな変化に直面しており、厳しい雇用失業情勢が続いている。特に管理・事務系職種雇用状況は厳しく、平成十年一月の有効求人倍率（パートを除く常用）は、管理職で〇・三〇倍、事務職で〇・一九倍となっている。

また、金融機関等の破綻が相次ぐなかで、現在、大都市圏の公共職業安定所、人材銀行を中心に、定年を待たずにリストラや倒産により離職を余儀なくされているホワイトカラー求職者（その多くは労働市場や求職活動につ

いての知識がなく、年収・処遇の低下に対する心構えができていない）が着実に増加しつつあり、今後は、さらに増加が予想される。

こうした状況を踏まえ、職業安定機関としては、経済団体等とも連携しつつ、これまで公共職業安定所とつながりの薄かった企業等に対して積極的な求人開拓等を推進するとともに、それぞれの地域において、経済団体との恒常的な連絡・訪問が可能な関係の構築を図ることとした。

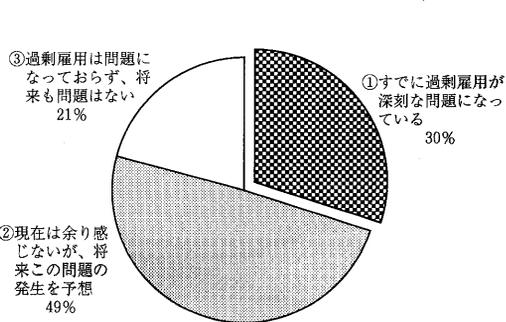
① 産業雇用情報連絡協議会の設置

各都道府県において、職業安定機関、地方自治体、産業雇用安定センター支部、経済団体等を構成員とする「産業雇用情報連絡協議会」を設置することとした。

この協議会は、上記の機関や団体等が連携体制を築き、地域の雇用失業情勢に係る情報交換を行いつつ、地域において効果的な雇用対策を実施していくことを目的としている。

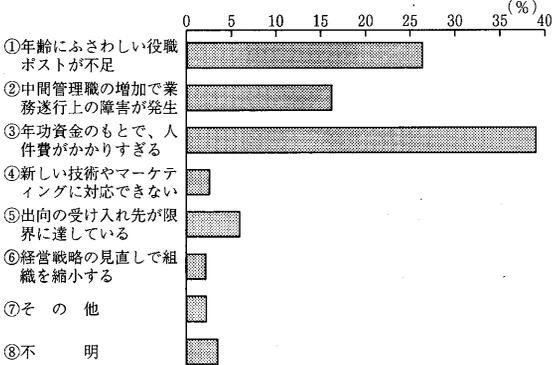
各都道府県においては、この協議会の場を活用して、経済団体等に対して求人確保の協力要請を行うとともに、経済団体等と連携した求人確保及び求人情報の提供等について、具体的な方策を協議することとしている。

図一 中高年齢ホワイトカラーの過剰雇用の発生状況



- 1 中高年齢ホワイトカラーをめぐる現状と問題
- 2 ホワイトカラー離職者等の再就職支援
- 3 失業なき労働移動（出向・移籍）（財）産業雇用安定センターの役割について
- 4 神奈川人材銀行の概要

図二 中高年齢ホワイトカラーの過剰雇用の要因・理由



資料出所：労働省「企業の過剰雇用に関する研究会報告書」（平成5年）

資料出所：労働省「企業の過剰雇用に関する研究会報告書」（平成5年）

② 経済団体、個別企業等に対する協力要請と求人開拓の推進

各都道府県、各公共職業安定所及び人材銀行においては、「管理・事務系職種等求人連絡票」も活用しながら、経済団体等と連携し、求人確保を実施することとしている。

このとき、大都市等においては、人材銀行と公共職業安定所が連携し、雇用保険受給者を含むホワイトカラー離職者の求職情報を活用した求人開拓を実施するとともに、個別ニーズに応じた求人開拓も積極的に実施することとしている。

なお、「管理・事務系職種等求人連絡票」を活用する流れとしては、経済団体等からその傘下の企業等に配布してもらい、企業において求人意向がある際には連絡票に所事項記入の上、公共職業安定所又は人材銀行に送付することになっている。公共職業安定所、人材銀行においては、こうして把握された求人情報に基づき、当該求人企業へ連絡・訪問し、求人開拓を実施している。

③ 経済団体等と連携した求人情報の提供

ホワイトカラー求職者等に対して、求人情報をより幅広く提供するため、産業雇用安定センター、経済団体等と連携した求人情報の提供を実施する。

これは求人情報等を幅広く活用することにより、ホワイトカラー求職者がより手軽に多くの情報に接することができるようにすることがねらいである。

公共職業安定所や人材銀行の求人情報、産業雇用安定センターの出向受入情報、及び経

済団体等が収集している求人情報等を前記①の協議会での協議に基づいて、できるだけ相互に提供し、公共職業安定所等が経済団体等の求人情報を把握した場合には、これも活用した職業相談・職業紹介ができるようにしていこうというものである。

④ 求人開拓推進員の配置

産業雇用情報連絡協議会の開催、経済団体等と連携した求人確保及び地域の雇用失業情勢に対応した求人開拓一般を推進するため、各都道府県、各公共職業安定所・人材銀行に求人開拓推進員を全国で約六百人（うち臨時的なものが約二百人）配置する。

これは、企業OB等これまでの経歴から企業とのつながりや企業に関する知識をもつ人を委嘱し、そのノウハウを活用し、幅広い求人開拓を行うことがねらいである。

⑤ 就職面接会等の実施

就職面接会や管理選考（注）については、これまでも各公共職業安定所等において実施しているが、前記②や③により把握した求人情報を活用しながら、就職面接会等を実施し、積極的なマッチングに努めることとしている。就職面接会の実施にあたっては、必要に応じて、管内の経済団体等とも連携していくこととしている。（資料出所・労働省「職業安定広報」一九九八・三・二二）

3 失業なき労働移動（出向・移籍）（財）産業雇用安定センターの役割について

昭和六十二年、（財）産業雇用安定センターの発足から今日に至る十年余の間に、我が国経済は円高不況からバブル景気を経て、金融機関の破綻が相次ぎ、現在は、国際化や規制緩和の進展を背景として産業構造の転換がすすめられている。このため、多くの企業では、現在も事業再構築が進められており、中高年ホワイトカラーを中心に今後とも厳しい雇用情勢が続くものとみられている。このような中で、深刻な雇用情勢に対処するため、産業界、企業間の労働力の需要・供給の具体的な情報を収集し、企業に提供するとともに、相談を行い、出向、移籍により従業員を失業させることなく、移動させるシステムを実現することを狙いとし、労働省や主要業界団体により同センターが設立された。センターでは、出向移籍について、企業間の話し合いを仲介するだけでなく、中高年齢のホワイトカラーに限ってセンターに匿名の登録をしてもらい、その人たちの職歴、資格、能力等の詳細な個人情報も登録している。そして、その人達を即戦力として活用しようとする企業、団体施設などから出されている出向受け入れ情報に結びつける。その受け入れ情報は、国内のものばかりでなく、海外のものもある。その他、能力開発に関する情報の入手も相談可能としている。

4 一 神奈川人材銀行の概要

① 設置目的

人材銀行は「管理職」「技術職」「専門職」等、高度な知識と豊かな経験をもつ中高年齢

（注）求職登録者を選抜して行う就職面接会のこと

者の再就職の促進と、産業界が期待する有為な人材を確保するため国が設置したものである。

② 沿革

昭和四十四年五月、「横浜人材開発銀行」(横浜市中区山下町三十二、神奈川県横浜合同庁舎六階)として発足、その後、昭和四十六年八月「神奈川県人材銀行」に改称、昭和四十七年十月「神奈川県政総合センター」に移転、さらに平成七年九月新設された「かながわ労働プラザ」に移転、現在に至っている。組織上は、横浜公共職業安定所のもとに置かれている。

③ 業務の取扱範囲と推移
管理職・技術職・専門職の求人、求職に限られる。それぞれの業務の範囲は表1、また業務取扱の推移は図3のとおりである。

④ 平成九年度神奈川県人材銀行業務概況
平成九年度の新規求職者数は前年比六・九%増の三千五百四十三人、新規求人数は同〇・

表一 業務の取扱範囲

●管理職 (おおむね40歳以上)

各分野の部長、課長、支店長、営業所長支配人など、業務の計画、指揮、監督、統制等の管理的業務に従事する方

- 経営管理
- 総務管理
- 人事・労務管理
- 経理・財務管理
- 営業・販売管理
- 貿易管理
- 調査・企画
- その他

●技術職 (年齢不問)

技術的指導者、生産管理者、研究員など実務経験及び当該資格を有し、技術的・専門的な業務に従事する方

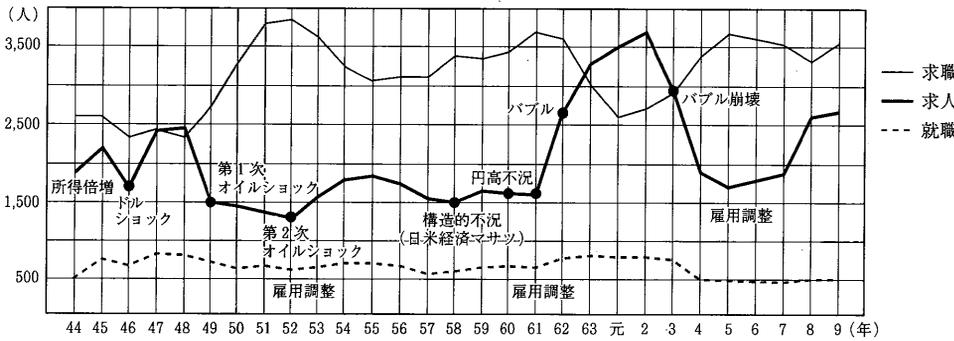
- 土木・建築
- 設備
- 機械 (開発・設計)
- 電気・電子 (開発・設計)
- 生産管理
- 化学
- 情報処理
- その他

●専門職 (年齢不問)

各分野での高度な専門的知識、資格、技術、経験を必要とする業務に従事する方

- 保健医療 (薬剤師・臨床検査技師)
- 社会福祉
- 教育
- 記者・編集者
- デザイナー
- 通訳・翻訳
- 特許管理
- その他

図一 開設以来の業務取扱推移



八%増の二千六百六十二人で、新規求人倍率は同比〇・五ポイント減の〇・七五倍であった。就職数は同比五・四%減の四百五十五人で就職率は一二・八%という状況である。当人材銀行では、事務系管理職(ホワイトカラー)の求職者が増加する一方で求人側の約七五%が技術職を求めているというミスマッチの状況が続いている。

年齢別では、前年度同様六十〜六十四歳が二七・六%で最も多く、次いで五十五〜五十九歳が二一・五%、五十〜五十四歳(団塊の世代)一九・一%となっており、五十歳以上が全体の七五%を占めている(図4)。

退職理由別では、求職者の四人に一人は現在在職中だが、前職を退職した理由別としては、一身上の都合、定年退職、規模縮小・事業不振などが多い。不況が続く中、倒産・閉鎖による退職者が前年度の倍近くになっているのも特徴である(表2)。

いづれにしても、団塊の世代が「失業なき労働移動(出向・移籍)」及びリストラの対象の中心となっていることがうかがえる厳しい状況が続いているのが現状である。

なお、就職者数減少の要因としては、企業能力(求人)と労働能力(求職)間の賃金及び職種等の希望条件のミスマッチが考えられる。

〈神奈川県人材銀行室長〉

表一 退職理由

理由	9年度	8年度
定年退職	680(19.2%)	679(20.5%)
倒産・閉鎖	164(4.6%)	83(2.6%)
規模縮小・事業不振	622(17.6%)	851(25.7%)
契約期間満了	235(6.6%)	220(6.6%)
一身上の都合	734(20.7%)	754(22.8%)
労働条件不満	32(0.9%)	-(-)
将来不安	22(0.6%)	-(-)
その他	186(5.3%)	73(2.2%)
在職中	868(24.5%)	648(19.6%)
計	3,543	3,313

図一 年齢別退職理由

