

職業紹介業における高齢者雇用推進事業

-これからの職業紹介を考える-

2024年1月12日/19日

大木 栄一
(玉川大学経営学部)

1. 求職者・求人者の確保とIT活用

(1) 厚生労働省「雇用仲介におけるテクノロジー活用についての調査結果について～職業紹介事業等の今後のあり方についての調査・研究事業調査結果報告書」(001099301.pdf (mhlw.go.jp))によれば、テクノロジーの活用によって得られている効果は、いずれの業態でも、「求人企業開拓・求職者確保・入力・管理」の効率化に関わる領域で効果を得ている事業者が多い一方で、「検証」や「マッチング/レコメンド/選考」で効果を得ている事業者は相対的に少ない。

(2)ただし、「マッチング/レコメンド/選考」は今後強化したい点として、多く挙げられており、取組が拡大していく可能性がある。

→職業紹介事業者では、求人者におけるマッチング/選考は担当者の判断が中心。また、募集情報等提供事業者では、自社アルゴリズムの活用が進んでいる、とまとめている。

(3) ITを効果的に活用するための従業員教育の強化とITが得意な従業員とあまり得意でない従業員が協力して業務を遂行できる職場雰囲気醸成(協働する職場づくり)が必要。

→詳しくは、「職業紹介業における高齢者雇用推進ガイドライン」を参照して頂きたい。

2. 求人者におけるマッチング/選考において、求人者(企業)の採用方法の工夫を支援する取組みが必要になってきている。

(1) 求人者(企業)の採用方法の工夫では、人材確保の対象層をこれまでの対象層を越えて「人材調達範囲の拡大(たとえば、高齢者などの多様な人材)」が重要になってきている、ことを支援する取組みが必要。

(2) そのためには、従業員のアナログコミュニケーション(多様な人材を採用することのメリットなど求人者への働きかけ・丁寧な面談等などの営業力)がより重要になってきている。

→ 詳しくは、「職業紹介業における高齢者雇用推進ガイドライン」を参照して頂きたい。

1. 若年労働力が減少する中、従業員も求人者（企業）も多様な人材を活用する必要がある（これまでのビジネスモデルからの転換）
2. ITツール等を上手く活用しつつ、ベテラン従業員の持つアナログコミュニケーション力の強み（とくに、これまでの経験を活かした求人者への丁寧な説明などの営業力）をいっそう活かすことが必要
3. それには、高齢者を含む多様な人材が活躍できるような環境整備が必要（ITスキル習得支援、ベテラン社員と若手・中堅社員が得意・不得意を補完しあえる関係強化等）