

# 雇用ミスマッチの「壁」

## 出

口のない不況下、雇用情勢は依然厳しい状況が続いている。

企業側は一部、新規学卒者の採用拡大へと動き始めたが、雇用市場全体は求職者が求人数を上回る「供給過剰」が続く。失業率も5%（二〇一〇年九月）と高止まりしたままだ。

そうした中で、最近注目され始めたのが「雇用のミスマッチ」対策。雇用者側のニーズと、仕事を探す求職者の希望がうまくみ合わず、結果的に就業できない「失業」が増えているためだ。

失業には、不況期に労働需要が減少する「需要不足型」と、労働者の質や能力、地域、職種などによるミスマッチなどで就業できない「構造型」がある。求人があっても、専門的能力や実務経験など企業が求める採用条件を満たせず就業できないのは、「構造的失業」の典型と言える。

完全失業率（失業者÷労働力人口）を、これら二つの要因で分解すると、例えば、今年九月の失業率五・〇%のうち、「構造型」は実に約三・七%を占

める。「需要不足型」は景気変動に応じて上下するのに対して、構造型失業は二〇〇〇年以降、三%台で緩やかに増加してきた。

ミスマッチの要因では、地域や年齢、報酬などに比べ職種間のミスマッチが大きい。製造業の生産現場や一般事務職などは、求人数に比べ求職者が多いのに対し、専門・技術職などでは求人が増えても、なかなか人材を確保できないケースが多い。

職種別の有効求人倍率を見ても、例えば、東京都の場合、医療、福祉関連、機械・電機関係の専門技術職やIT関連、介護分野などは、すでに求人倍率は一を超えている。

一方、一般事務職や生産工程の労働職は〇・一〜〇・三倍と求職者が求人数を大幅に上回る。全体の有効求人倍率（九月、〇・五五倍）は、改善傾向にあるものの、職種間でかなりばらつきがあり、企業が求める人材ニーズに供給側が十分対応できていないことが読み取れる。

この背景には、①医療、介護、IT関連など新たな成長分野への人材流動化が思うように進まない、②企業内OA化などで専門的技術の必要としない事務職へのニーズが低下した、

③製造業の海外移転などで生産労働の求人が減少した——など、企業や産業側の構造変化がある。

だから、景気回復に伴い求人数が増えても、全体の失業率はなかなか下がらない。人材の「量的」ミスマッチより「質」的ミスマッチの方が大きな問題になっている。

とはいえ、ニーズの高いこれらの専門技術職に誰もが就業できるわけではない。そこで必要となるのが、雇用のミスマッチ対策。政府は、経済対策の重点に雇用対策を掲げ、今年度補正予算にもミスマッチ解消に向けたさまざまな対策を盛り込んだ。既卒者の雇用拡大のための奨励金支給や、医療、介護など成長分野を対象とした職業訓練の強化、資格制度の導入——などだ。

だが、これで対策は万全というわけではない。産業や雇用の構造が大きく変わるときは、景気が回復してもミスマッチは解消されにくい。新たな需要に労働側が対応するには、時間がかかるためだ。

そうした意味で、失業者に就労を促す積極的雇用政策、とりわけ職種転換に向けた職業訓練が重要になる。日本の雇用政策は、これまで失業給付や雇用奨励に重点が置かれてきたが、

今後は実務的な職務経験を向上させる職業訓練にもっと比重を移すべきだろう。

一方、企業側も正規、非正規雇用の区別や男女間、年齢差による雇性格差の解消に取り組む必要がある。能力重視の採用条件は良いとして、まず「門戸を広く」が採用の大前提となるはずだ。

いずれにせよ、「雇用ミスマッチ」問題は、転換期の日本経済にとって重要な政策課題となってきた。政府も、新成長戦略の中で失業率を早期に三%台に引き下げるとしている。

だが、ミスマッチの「壁」は予想以上に大きい。この壁を崩すには、労働側の意識転換とともに、政府、企業の三者が一体的に取り組む必要がある。ミスマッチを放置したままでは、変化に対応できず、失業が長期化する可能性がある。雇用不安もなくなならない。それだけに、目先の対応では解決できない困難さが伴う。

日米欧の先進国はどれも「雇用」が政策運営のキーワードになっている。雇用失業対策をどう効率的に進めていくか、民主党政権の真価が問われよう。

萩原慎一郎

経済ジャーナリスト

