

テーマ：拡大する若年世代の雇用ミスマッチ

発表日：2012年3月22日(木)

～企業、学生側双方の「就社から就職」への認識の転換が課題～

第一生命経済研究所 経済調査部

副主任エコノミスト 鈴木 将之 (03-5221-4547)

(要旨)

- 若年世代の雇用環境がなかなか改善せず、雇用ミスマッチが問題となっている。この背景では過去 20 年間で、必要とされる職務に大きな変化があった。
- 総務省の『労働力調査』の職業別の就業者数をみると、専門・技術職やサービス職が目立って増加してきた。それに対して、就業者数が多い、生産工程・労務作業、運輸・通信従事者、販売従事者などでは雇用機会が大きく減っている。この背景には、企業の海外進出の増加によって失われる雇用機会がある一方で、介護やサービス産業の拡大など新たに創出される雇用機会がある。
- このような就業構造の変化が生じていることに対して、仕事の場を提供する企業側と、仕事をとめる学生側の認識は十分だといえない。企業が仕事の場を提供するので、企業が「職務」を意識して必要となる資格や技能など具体的な尺度で示し、それに則って採用活動をすることで学生側に歩みよることが、「就社から就職」への第一歩だろう。そうした動きの中で、学生側も「就者から就職」への認識の転換が必要だ。「就職」であれば、本人の習得度に応じて他の職場への転職などが可能となるため、会社よりも職務など「質」が就職時に重要となるはずだ。このような認識の転換が進むためには、「就職」を重視する制度への転換が大前提だ。企業側と学生側の双方から、認識の不一致を埋めるための歩み寄りを進め、日本的な雇用慣行のよい点を残しながらも、改善を進めていくことが必要だろう。

○拡大する若年世代の雇用ミスマッチ

若年世代の雇用ミスマッチ問題になかなか改善がみられない。雇用ミスマッチには大きく 2 つあり、1 つ目は就職時のミスマッチだ。たとえば、2012 年 3 月卒業の高校 86.4%（前年同期比 2.9%pt 増）、大学の就職内定率は 80.5%（同 3.1%pt 増）となったものの、依然として低水準だ（厚生労働省『大学等卒業予定者の就職内定状況調査』）。もう 1 つは、就職後のミスマッチである。一旦就職したとしても、2010 年 3 月卒業生のうち高卒者では 68%、大学・専門学校卒では 52%が正社員として（3 年以上）定着しないと推計されている（雇用戦略対話（2012 年 3 月 19 日）第 7 回資料）。この背景では、過去 20 年間で必要とされる職務に大きな変化が生じた。

○『労働力調査』からみた職務の変化

総務省の『労働力調査』では、職業別に就業者数を把握できる（資料 1）。まず、一般的な事務職（事務従事者）は全体の約 2 割を占めており、ほぼ横ばいで推移してきた。それに対して、増加したのは、専門・技術職（専門的・技術的職業従事者）であり、ここ 20 年で 42.9%増えた。それより増加が目立った職務は、全体の約 1 割を占めるサービス職（保安職業、サービス職業従

事者)であり、52.7%増えた。

一方、ここ 20 年間で減少した職務も多く、製造業などで生産工程にたずさわる生産工程・労務作業者は▲16.6%減、運輸・通信従事者は▲14.6%減、販売従事者も▲8.9%減と大きく雇用機会が減っている。生産工程・労務作業は全体の 4 分の 1、販売従事者は 1 割以上をしめる主要な職務ではあるものの、趨勢的な減少が目立っている。

この背景には、求められる人材の変化がある。企業の海外進出などによって国内工場での雇用機会が減った一方で、研究開発や、グローバルな販売・生産管理などサービスの高度化の専門・技術職に対する需要が増えたことがある。また、経済のサービス化や高齢化にともなってサービス業が拡大しており、それによって雇用機会が増えていることもある。

資料 1 職業別就業者数の推移

	1990年 (万人)	2000年 (万人)	2010年 (万人)	90→2010年 (%)
専門的・技術的 職業従事者	690	856	986	42.9
管理的職業従事 者	239	206	161	▲ 32.6
事務従事者	1,157	1,285	1,284	11.0
販売従事者	940	911	856	▲ 8.9
保安職業、サー ビス職業従事者	535	677	817	52.7
農林漁業作業 者	448	321	247	▲ 44.9
運輸・通信従事 者	233	221	199	▲ 14.6
生産工程・労務 作業	1,979	1,930	1,651	▲ 16.6

(出所) 総務省『労働力調査』

○「就社から就職」への認識の転換

このように職務という視点からみると、ここ 20 年で専門・技術的な職務やサービス職務が増えた一方で、生産工程などで活躍してきた職務が減ったことも事実だ。就業構造の変化に対して、仕事を提供する企業側と、仕事をもとめる学生側の認識が十分だといえず、その結果、雇用のミスマッチが拡大していると考えられる。

企業が仕事を提供するので、まず企業が必要とする人材について具体的に示す必要があるだろう。語学については基準が明確になりつつあるものの、その他の基準については必ずしも明らかではない。企業が「職務」を意識して必要となる資格や技能など具体的な尺度に則って採用活動を行うことで学生側に歩みよることが、「就社から就職」への転換の第一歩だろう。就職時については、たとえば、業界全体で企業の枠組みを超えた、具体的で標準化された資格などを創設することも一案だ。また、入社後のミスマッチを埋めるためには、実際の業務体験などインターンシップなどを充実させることも必要だろう。そうなれば、「量より質」をもとめる企業に対して交渉力に劣る学生側が、各企業や業界が示す資格や技能を積極的に習得するようになり、双方の認識の差が緩和させると考えられる。

また、そうした動きの中で、学生側も「就社から就職」への認識の転換が必要だ。不況期において大企業志向が高まることで、企業と学生のミスマッチの拡大している。大企業の採用人数は数万人とされており、50 万人を超える大卒者数に比べて圧倒的に少ないのが現状だ。有効求人倍率をみると、大企業の 3 倍以上も中堅・中小企業の方が採用意欲は高いため、中堅・中小企業への就職に学生側も視野を広げることが重要だ。「就職」の意識を高めれば、本人の習得度に応じて他の職場への「転社」も円滑にある。会社選びだけではなく、希望する職務にどのような知識や能力が必要かということも、学生にとって重要になるはずだ。

このような認識の転換が進むためには、就職を重視する雇用制度への転換が大前提だ。企業側と学生側の双方から、認識の不一致を埋めるための歩み寄りを進め、日本的雇用慣行のよい点を残しながら、よりよい制度に改めることが必要だろう。