

職業間ミスマッチとそれへの対応に関する一考察*

J-LPTT 研究員 大谷 剛

一 はじめに

近年、景気回復に伴った有効求人倍率の回復が指摘されている。このような有効求人倍率の上昇は、労働需要不足に依存した未就職を減少させていくこととなる。しかしながら、その一方で、有効求人倍率の上昇に伴って減少する保障はない。

図表1 職業間ミスマッチの導出方法について

現実の状況					
職業A		職業B		職業計	
有効求人数	有効求職者数	有効求人数	有効求職者数	有効求人数	有効求職者数
50	100	120	100	170	200

↓

職業間ミスマッチが改善された状況					
職業A		職業B		職業計	
有効求人数	有効求職者数	有効求人数	有効求職者数	有効求人数	有効求職者数
50	80	120	120	170	200

本稿では、職安における求職者のうちどの程度の者が職業間ミスマッチにより就職できないのかをテーマとした考察を行うこととしたい。なお、職業間ミスマッチの水準は地域によって異なるものと考えられる。それゆえここでは、地域ごとの職業間ミスマッチの水準を導出することにより、この種のミスマッチが顕著な地域を特定する。くわえて、職業間ミスマッチを解消するためにはいかなる政策が実行可能であるのかも検討する。

分析で使用したデータ(1)は、(2)〇四年の常用労働者および常勤的パートタイマーについての職業安定所別・職業中分類別データを、雇用圏別・職業中分類別データに再編したものである。変数としては有効求人数と有効求職者数を利用した。

なお雇用圏とは、通勤圏を示すものであるといえる。雇用圏別、すなわち通勤圏別にデータを整理したのは、地域の単位として通勤圏を利用しようとしたためである。こうすることによって、個々の経済活動の地理的区分をより現実的なものに捉えなおした上で、分析することが可能となる。この概念を利用すると、全国は大都市雇用圏、小都市雇用圏それに非都市雇用圏に区分される。大雑把に言うと、大都市雇用圏とは大阪市雇用圏や東京特別区雇

用圏などといった人口規模の大きな通勤圏を示している。小都市雇用圏とは人口規模の小さな通勤圏を示しており、例えば、富山県の魚津市雇用圏などが挙げられる。非都市雇用圏とは、他の地域から孤立したより小さな自治体を示しており、例えば徳島県の上勝町などが挙げられる。

二 職業間ミスマッチの導出方法

職業間ミスマッチの導出方法について簡単に説明する。図表1をご覧いただきたい。ここでは、仮想的な雇用圏における有効求人数と有効求職者数が、職業A、職業Bそれに職業計についてそれぞれ示されている。上側の表「現実の状況」を見ると、職業Aの有効求人数は五〇、有効求職者数は一〇〇であるから、五〇人は就職可能であると思われる。同様のロジックにより、職業Bにおいては一〇〇人が就職可能であると考えられる。また、職業計の列からは一七〇人が就職できるといえる。ここで、職業AとBの就職可能件数合計値(=100+50)と職業計のそれを比較すると、前者は後者よりも二〇(=170-150)少ないことがわかるが、この乖離は求職者が職業を変更することにより解消し得るものである。このことを以下で説明しよう。

下の表「職業間ミスマッチが改善された状況」を見ていただきたい。ここでは、「現実の状況」における職業Aの有効求職者のうち二〇人を職業Bへの求職へと向かわせることにより(職業Aの就職可能件数は五〇のままであるが)職業Bの就職可能件数が一二〇へと増加せしめられている。注目すべきは、このような変更により各職業の就職可能件数合計値が、それが採り得る最大値である職業計就職可能件数と同じになっていることである。

本稿ではこのような、「職業間ミスマッチが改善された状況」における就職可能件数(=職業計就職可能件数)と「現実の状況」における各職業の就職可能件数合計値の差を職業間ミスマッチとみなすこととする。つまり、求職者が職業を変更することにより解消できる未就職を職業間ミスマッチと考えるのである。この例においては、二〇(=170-150)がそれにあたる。従って、求職者に占める職業間ミスマッチによって就職できない者の割合は一〇%(=20/200×100)となる。次節では、このような方法により、各雇用圏の職業間ミスマッチ割合を導出する。

三 分析結果

職業間ミスマッチの導出は、三七〇の雇用圏に関してなされた。それゆえ、全ての結果を示すには紙幅が足りない。よってここでは、職業間ミスマッチ割合が最も高かった一〇の雇用圏に注目することとする。

図表2には、それら雇用圏に関する結果が示されている。最も職業間ミスマ

図表2 職業間ミスマッチ割合の高い雇用圏ワースト10

順位	雇用圏名	職業間ミスマッチ割合	有効求人倍率	雇用圏規模	地域ブロック
1	魚津市	52.60%	1.14	小都市雇用圏	北陸
2	敦賀市	51.15%	0.98	小都市雇用圏	北陸
3	因島市	50.68%	0.96	小都市雇用圏	中国
4	岩国市	50.07%	0.98	大都市雇用圏	中国
5	武生市	48.87%	1.01	小都市雇用圏	北陸
6	長門市	48.20%	0.95	非都市雇用圏	中国
7	長浜市	47.34%	1.00	小都市雇用圏	近畿
8	竹原市	46.83%	0.90	非都市雇用圏	中国
9	柳井市	46.58%	0.90	非都市雇用圏	中国
10	観音寺市	45.16%	0.94	小都市雇用圏	四国

マッチの割合が高かったのは、富山県の魚津市雇用圏であった。これに続くのが福井県の敦賀市雇用圏、広島県の因島市雇用圏などとなっている。さて、ここに挙げられた雇用圏には、以下のような共通点が見られる。

まず、これら雇用圏の有効求人倍率はいずれも一に近い水準にある。これは有効求人倍率が一未満の区間においては、その上昇に従って職業間ミスマッチは上昇する可能性がある一方、一より大きい区間においては、その上昇に従って低下する可能性があるということを反映したものと思われる。有効求人倍率と職業間ミスマッチのこのような関係は、以下のように説明できる。

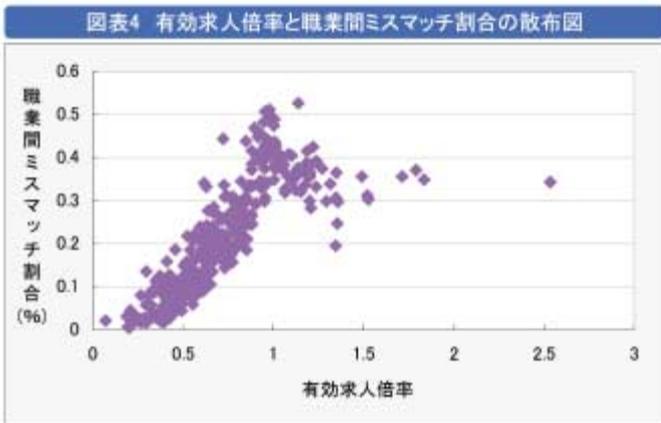
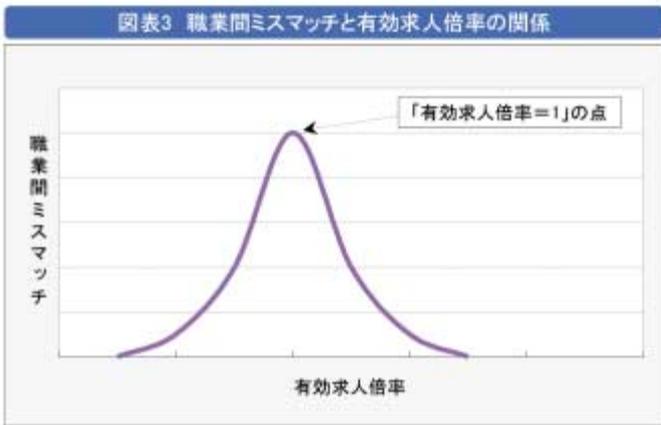
まず、職業計有効求人倍率が極めて低い状態においては、全ての職業において求職超過の状況にあるとしよう。

このようなときには、当然ではあるが求職超過の職業から求人超過の職業へと求職者を移動させることはできない。また、極めて景気がよく求職超過の職業が存在しないときには、求職超過の職業から求人超過の職業へと求職者を移動させることができるはずもない。それゆえ、これらの両ケースにおいては求職者を職業間で移動させることによつて就職件数を増加させることはできない。つまり、職業間ミスマッチは〇となる。

その間のプロセスについては、以下のような説明ができる。全ての職業で求職者が超過している状態から、景気が回復していく過程においては、求人超過となる職業も徐々に増えてくるであろう。そうすると、求職超過の職業から求人超過の職業へと求職者を移動させることにより就職件数を増加させる余地が生じることとなる。これは、職業間ミスマッチの発生に他ならない。このようなプロセスは、職業計有効求人倍率が一になるまで続く。

しかし、それが一を超えて大きくなっていくと、次第に求人超過の職業の割合が増加していくこととなる。結果、求職超過の職業から求人超過の職業へと、求職者を移動させる余地が徐々に小さくなり始める。言い換えると、職業間ミスマッチは減少していく。

以上の説明より、有効求人倍率と職業間ミスマッチの組み合わせが先に示したようなものとなり得ることが理解できよう。このような両変数の大まかな関係は、図表3のように示すことができる。ただし、同図表に示された関係は推測し得る結果を示すに過ぎず、



実証的な検討の結果得られたものではない。そこで、実際にこのような関係が成立しているのか否かを、三七〇の雇用圏における職業間ミスマッチと有効求人倍率をプロットすることにより確認してみた。結果は、図表4に示されている。ここからは、右での推測が概ね正しかったことが理解できよう。ただ、有効求人倍率が一を超えてからも、職業間ミスマッチが低下しない傾向があるようにも思われる。

閑話休題。図表2からは、職業間ミスマッチ割合の高い雇用圏には、規模が小さい雇用圏が多いことが理解できる。さらには、地域ブロック別に見ると、中国や北陸ブロックの雇用圏が多いこともわかる。では、これら雇用圏においてはなぜ職業間ミスマッチ割合が高くなったのであろうか。その要因

としては、これら雇用圏では求人が特定の職業に偏っている可能性や求職者の移動性が相対的に低い可能性が指摘できる。

求人が特定の職業に偏っているということは、特定の職業における求人超過が顕著となることに繋がってくる一方、他の職業における求職超過を維持することにも繋がってくる。そしてこのことは、求職超過の職業から求人超過の職業へ、求職者を移動させることにより解消し得る未就職を温存もしくは増加させることとなるため、職業間ミスマッチの割合が他の雇用圏と比較して高くなってしまふ。また、求職者の移動性が低い場合には、求職者を移動させることによつて就職件数を増大させる余地がいつまでも温存されることとなるのだから、そのような雇用圏

においてはやはり職業間ミスマッチ割合が高くなる。これら二つの要因のうち一方、もしくは両方により、小規模な雇用圏や北陸、中国ブロックの雇用圏における職業間ミスマッチの水準は高くなっているものと思われる。

ところで、以上の議論からは、求職超過の職業における求人を増やしたり、求職者の移動性を高めることにより職業間ミスマッチの水準を低下させ得ることが理解できる。なぜなら、これら両方は、求職者を移動させることにより就職件数を増加させる余地を小さくし得るからである。

以上、分析結果について見てきた。ここからは、職業間ミスマッチ割合が高い雇用圏とは、有効求人倍率が一に近く、北陸や中国ブロックに存在する小規模な雇用圏であること示された。以下では、職業間ミスマッチを解消するためにはいかなる政策が実行し得るのかを考察してみたい。

四 政策的インプリケーション

右での議論を踏まえると、職業間ミスマッチを減少させるための方法としては、以下の手段を指摘することができ。一つ目は、求職超過の職業における求人を増やすことである。二つ目は、求職者の移動性を高めることである。

一つ目の方法が利用可能であるということは、求人開拓や雇用創出によっても職業間ミスマッチを解消し得ることを意味する。これまで、これらの手段は労働需要不足を削減するための方策として語られることが多かったよう

に思われる。しかしながら、ここでの分析結果を踏まえると、それらは職業間ミスマッチを削減するための政策とも成り得ると指摘することができる。

ただ、求人開拓の手段によってこれを実現することには限界があるかもしれない。よってこのような場合には、さまざまな職業分野における雇用創出を行うことが重要になるものと思われる。雇用創出についてここで詳細に議論することは避けるが、小さな町や村においても実際にさまざまな職業分野における雇用を生み出している例も見られる。例えば徳島県の上勝町では、第三セクター五社を運営することにより農業、サービス業それに林業などの雇用を創出している。また、近年第六次産業と呼ばれるような産業においては農業、製造業それにサービス分野などにおける雇用を創出している⁽⁴⁾。三重県阿山町のもくもく手作りファームなどがその例として挙げられる。これらの事実を、相対的に職業間ミスマッチ水準の高い小規模な雇用圏などにおいても、さまざまな職業分野における雇用創出を行うことにより職業間ミスマッチ割合を低下させ得ることを示唆している。

続いて、求職者の移動性に関連した二つ目の方法について述べたい。求職者が職業間で移動できないのは、彼等が持っている能力・技能と求人側が要求するそれらが乖離していることにより生じている可能性がある。したがって、職業訓練などによってそのような乖離をなくすることができれば、移動性は高まってゆくものと考えられる。職業訓練の効率性をより一層上げるため

には、市場で必要とされている能力・技能の向上に資するプログラムをさらに充実させることが肝要かと思われる。

また、特定の職業に求職者が留まり続けるのは、単に多くの求人がある職業も存在するという事実を求職者が知らないことに起因している可能性も指摘できる。だとすれば、さまざまな職業における有効求人倍率の水準などの情報を求職者に的確に伝えることも重要になると考えられる。

以上、職業間ミスマッチの解消策について見てきた。先の分析によると、この種のミスマッチが目立つのは、有効求人倍率が1に近い、北陸や中国ブロックの小規模な雇用圏であった。それゆえ、これらの雇用圏においては上で示されたような政策が実行されることとが特に重要になるものと思われる。最後に、ここでの分析は比較的単純な方法によって行われたものである。より厳密な分析やそこから得られる知見については、今後公刊される報告書などを参考にしていただきたい。

*本稿は、大谷 (2006) を改訂・拡張したものである。

(注)

1. 使用データに関するより詳細な説明については、大谷 (2006) を参照されたい。
2. 全ての雇用圏についての結果に関心のある方は、大谷 (2006) の章末付図を参照していただきたい。ここでは職業間ミスマッチ割合のみならず、就職率、その他ミスマッチ割合それに労働需要不足割合についても示されている。
3. 図表3と4には、前者が特定の雇用圏における有効求人倍率と職業間ミスマッチの時系列的な変化を示しているのに対して、

後者はさまざまな雇用圏における両変数の組み合わせをプロットしたものであるという違いはある。

4. 第六次産業とは、第一次産業、第二次産業それに第三次産業が一体となった産業を意味している。六次というのは、1(次産業)×2(次産業)×3(次産業)×6(次産業)といえるためである。

【主要参考文献】

Armstrong, H. and J. Taylor. (1981), "The Measurement of Different Types of Unemployment," *The Economics of Unemployment in Britain*, Butterworths.

大谷剛 (2006) 「職安における就職率・ミスマッチ・労働需要不足の推移—効率的な就職改善のための政策的議論—労働政策研究報告書No.65, 2006」『地域雇用創出の現状に関する研究』第四章、労働政策研究・研修機構

大橋勇雄 (2006) 「ミスマッチからみた日本の労働市場」『雇用ミスマッチの分析と諸課題—労働市場のマッチング機能強化に関する研究報告書』第一章、連合総合生活開発研究所 2006年

金本良嗣・徳岡一幸 (2002) 「日本の都市雇用圏設定基準」『応用地域学研究』no.7, pp.1-15

△プロフィール▽

おおたに・ごう／独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員。博士（経済学、大阪大学）。主な研究に『大学教育効果の実証分析—ある国立大学卒業生たちのその後』（松繁寿和編著）（日本評論社、2004年）、『若年期の蓄積とキャリアの終盤』（共著）（日本労働研究雑誌、no.517）など。