

## 研究ノート

## 雇用のミスマッチについての一考察 ——『高知県の求人・求職者の意識調査報告』から——

中 川 香 代

## 目 次

はじめに

- 1 求職者の情報ニーズ
- 2 企業の人材ニーズ・情報ニーズ
- 3 日本の労働市場の課題

おわりに

## はじめに

日本企業をとり巻く環境は、2008年9月に発生したリーマンショックの影響で大きく悪化に転じ、2010年からは回復しつつあったが2011年の東日本大震災により再び悪化に転じ、その後、復興需要での改善の兆しとともに、いっぽうで円高、EU 経済危機の影響が懸念される状況にある。

このような状況下、雇用問題への対応は重要である。日本において長期的には少子高齢化の影響による労働力人口の激減に備える必要がある。また、短期的には労働者の生計維持のために、現在の労働力需要不足、および産業構造変動に伴う労働市場構造の変化への対処が必要である。そして、その成否が、将来の労働力人口急減の時代の熟練労働力確保の成否を左右するであろう。

したがって、現在、国内、および地域における新たな雇用機会の創造とともに、既存の、あるいは新たに生じる雇用機会に対し着実に人を就けていく仕組

みが必要である。とくに、後者の雇用機会を埋める仕組みづくりには、求職者と求人企業のマッチング、そのための効率的な情報受発信、雇用機会に合致する教育訓練、そして、雇用機会のある職種へ労働力を誘導するための賃金額、キャリアプランの提示といったインセンティブが必要となる。

近年、日本の労働市場における労働力の滞留、つまり失業の原因として、需要不足とミスマッチがあげられるが、その原因として求職側と求人側の双方が発する情報に不十分な点があるといえないだろう。

以上のような観点から、本稿では、筆者が監修した『高知県の求人・求職者の意識調査報告2011』<sup>1</sup>について、求職者と企業の情報ニーズに注目し再考する。そして企業の人材ニーズと求職者の技能にも目をむけ、求職者と企業とのあいだにおける情報受発信のミスマッチを起因とした労働需給のミスマッチが生じていないかを考察する。求職者を対象とした調査はハローワークにてアンケートの配布・回収をおこなっているため、調査結果に基づく記述において、求職者とは、ハローワークを利用する求職者に限定される。しかし、本稿で問題とするのは、ハローワークの機能そのものではなく、日本や地域における求人・求職情報のあり方であり、労働市場全体の課題への接近をめざしている。

以下では、まず、求職者のニーズと企業側の人材ニーズをデータから明らかにし、次に企業側の人材ニーズと求職者の状況について検討していく。そして、最後に、それらの考察から課題解決の方向性を探る。

---

<sup>1</sup> 高知県地域共同就職支援センター（事務局 高知県経営者協会就職支援室）『高知県における求人・求職者の意識調査報告2011』は、厚生労働省（高知労働局）の委託事業として実施された調査報告である。アンケートは、求職者については2010年5-6月、高知県下のハローワークを訪れた求職者984名にその場で記入してもらい回収。求人企業については同年8-9月に実施。県内企業は製造業10人以上、非製造業30人以上の中から1,278社を選び郵送方式にて調査票を配付（回収434社、回収率34.0%）。産業別構成は、製造業30.6%、医療・福祉19.6%、卸・小売11.8%、サービス10.4%、土木・建設6.0%、運輸5.8%、その他13.4%。筆者は、調査票の設計段階に参加し、結果の集計・分析の監修と最終まとめを行った。

## 1 求職者の情報ニーズ

求職者は情報件数の少なさ（量の問題）と、1件の情報から得られる内容の不十分さ（質の問題）を感じている。まず、求職者が現在、「就職に至っていない理由」（複数回答）について回答している内容をみると、「希望する職種での求人がなかった」が41.2%で最も多く、続いて「働く場（求人）が少ない」が40.0%である<sup>2</sup>。次に、「就職のために、公的および社会的に支援してほしいと思うこと」（複数回答）をみると、「もっと情報が欲しい」が48.9%と半数近くを占め、「もっと個別に相談にのって欲しい」は12.5%となっている<sup>3</sup>。これらから、求職者に求人情報に対するニーズと現状への不満があることがわかる。それらは、労働需要そのものの少なさ、または求人情報の少なさ、あるいは需給間での職種のミスマッチが原因と考えられる。

そこで、労働力需給双方の情報の受発信について見てみると、ハローワーク利用者求職者は、無論ハローワークへの依存度が96.4%と高く、ほかの情報媒体の利用は低い<sup>4</sup>。いっぽう企業の求人活動はハローワークの利用度は79.5%と高いものの、「縁故・知人等の紹介」も36.2%と高い<sup>5</sup>。求職者が、公開された情報に依存して職探しをすると、その分の情報欠乏感が高まる。本調査上で企業が「求人活動で、ハローワークを利用しにくい理由」としてあげているのは、主に、①求人情報の記載ルールの問題（性別・年齢の記載ができない、記載内容が限定されているので求人ニーズを明確に書けない）、②求人情報の提出方法の利便性の問題（書類作成が煩雑、ネット上で処理できないなど）、③求人条件に該当する人材探しの困難さ（採用につながる人がいない）の3つである<sup>6</sup>。とくに、③については、のちに述べるように、求人・求職双方の情報受発信の問題に起因する部分もあると考えられる。

また、求職者の情報ニーズについて、主にあげられているのは、①求人情報

<sup>2</sup> 高知県地域共同就職支援センター、前掲報告書、82頁。

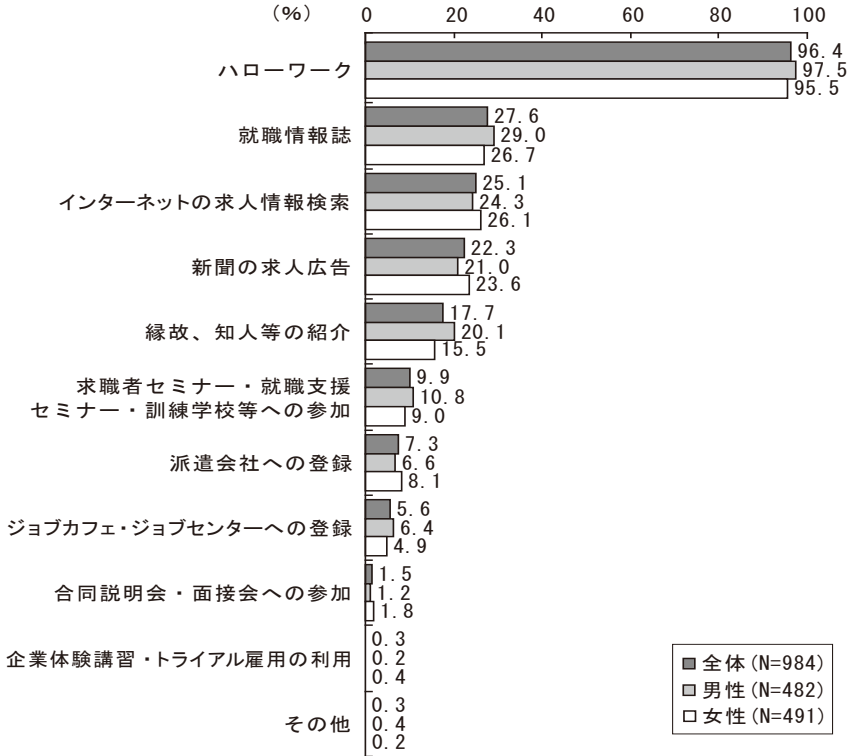
<sup>3</sup> 同、95頁。

<sup>4</sup> 同、78頁。

<sup>5</sup> 同、49頁。

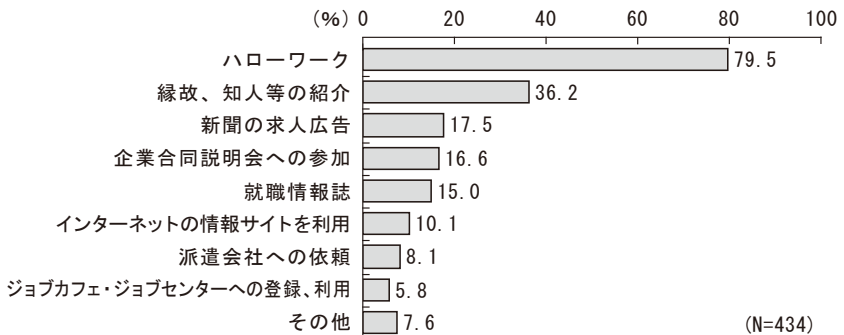
<sup>6</sup> 同、127頁。

図表1 求職活動の方法(複数回答)



出所：高知県地域共同就職支援センター，前掲報告書，78ページ。

図表2 求人活動の方法(複数回答)



出所：図表1に同じ，49ページ。

の量（県内の量，県外求人情報），②求人情報の質（求人企業の状態，業務内容，採用条件の詳細），③データ・アクセスの利便性（ハローワークの立地上の問題，休日利用およびハローワーク以外での入手，新規求人の即時入手，個人の条件に応じた求人情報の提供）の3つである<sup>7</sup>。

## 2 企業の人材ニーズ・情報ニーズ

次に，企業側の人材ニーズと情報のニーズをみてみると，企業側にも求人活動に際しての情報欠乏感が生じていることがわかる。

企業は「必要な人材（必要な技能・技術・資格をもつ人材など）を見つける方法」について，「見つける方法があればよいと思っている」が60.6%を占め，「見つける方法はないが，とくに必要ない」は14.5%，「見つける方法がある」は10.4%となっている。これを産業別にみても，従業員規模別にみても，いずれも「見つける方法があればよいと思っている」が最も高く半数を超える。「見つける方法がある」のは医療・福祉で16.5%と，そのほかの産業よりも若干高い。

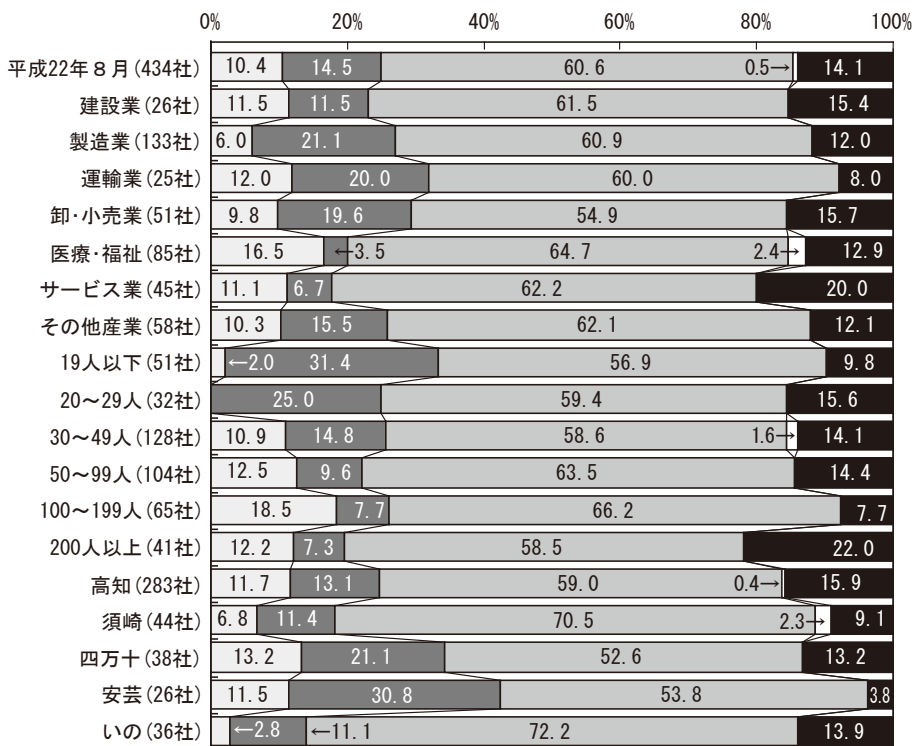
「見つける方法がある」と答えた企業の自由記述から，その方法は，①職員の紹介・ネットワーク，②ハローワーク，③養成校・専門学校への求人，④民間企業に依頼，⑤求人情報産業の活用（求人情報ナビ，新聞社），⑥人材バンク，⑧自社での採用試験・面接・履歴書などである<sup>8</sup>。

次に，企業が，従業者確保及び活用にあたって重視する点については，「中途採用（正規従業員）の重視」が41.0%で最も多く，ついで「新規学卒者（正規従業員）の採用を重視」が38.5%となっている。これを産業別にみると，運輸業，建設業，医療・福祉及び製造業では「中途採用（正規従業員）の重視」，サービス業，卸・小売業及びその他産業では「新規学卒者（正規従業員）の採用を重視」の比率が最も高く，従業者規模別にみると，49人以下の規模階層では「中途採用（正規従業員）の重視」の比率が最も高くなっている。全体的に中途採用に意欲のある企業は少なくない。

<sup>7</sup> 高知県地域共同就職支援センター，前掲報告書，136－137頁。

<sup>8</sup> 同，128頁。

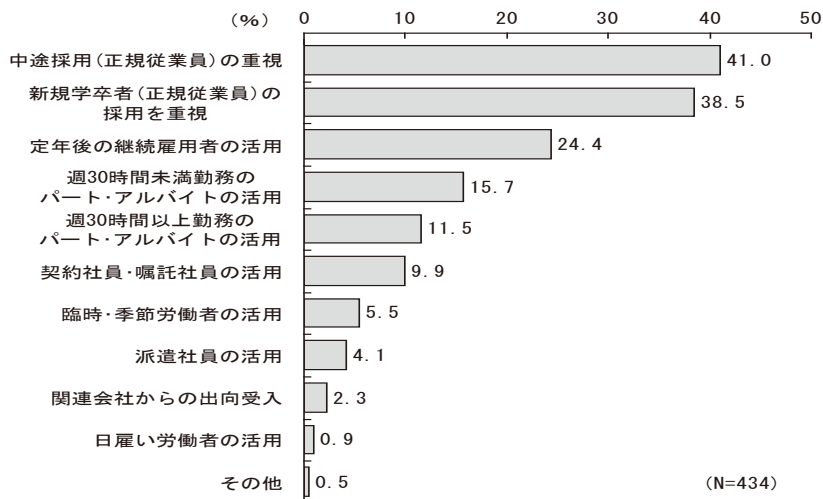
図表3 必要な人材を見つける方法について



- 方法がある
- 方法はないが、とくに必要ない
- ▨ 方法があればよいと思っている
- その他
- 無回答

出所：図表2に同じ，52ページ。

図表4 従業員確保及び活用にあたって重視する点(複数回答)



単位: %

		回答社数(社)	重視	中途採用(正規従業員)の採用を重視	新規学卒者(正規従業員)の採用を重視	定年後の継続雇用者の活用	週30時間未満勤務のパート・アルバイトの活用	週30時間以上勤務のパート・アルバイトの活用	契約社員・嘱託社員の活用	臨時・季節労働者の活用	派遣社員の活用	関連会社からの出向受入	日雇い労働者の活用	その他
産業分類別	建設業	26	53.8	34.6	19.2	0.0	0.0	3.8	3.8	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0
	製造業	133	37.6	31.6	24.8	12.8	10.5	5.3	8.3	4.5	3.8	0.0	0.0	0.8
	運輸業	25	64.0	12.0	28.0	4.0	8.0	16.0	12.0	8.0	4.0	0.0	0.0	0.0
	卸・小売業	51	27.5	49.0	21.6	25.5	13.7	13.7	3.9	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療・福祉	85	52.9	37.6	28.2	16.5	20.0	11.8	2.4	4.7	1.2	1.2	1.2	1.2
	サービス業	45	40.0	57.8	26.7	24.4	8.9	15.6	2.2	6.7	4.4	2.2	0.0	0.0
	その他産業	58	27.6	48.3	20.7	17.2	10.3	8.6	5.2	1.7	1.7	0.0	0.0	0.0
従業者規模別	19人以下	51	41.2	21.6	23.5	11.8	9.8	2.0	7.8	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0
	20~29人	32	31.3	21.9	28.1	12.5	3.1	6.3	6.3	3.1	6.3	0.0	0.0	0.0
	30~49人	128	51.6	28.1	23.4	9.4	9.4	6.3	4.7	1.6	1.6	1.6	1.6	0.0
	50~99人	104	38.5	51.0	25.0	19.2	14.4	12.5	6.7	8.7	1.0	1.9	1.9	1.9
	100~199人	65	36.9	43.1	24.6	21.5	12.3	9.2	3.1	3.1	3.1	0.0	0.0	0.0
	200人以上	41	34.1	58.5	24.4	26.8	19.5	26.8	7.3	7.3	4.9	0.0	0.0	0.0
安定所管内別	高知	283	39.6	42.8	25.1	16.6	11.0	10.6	3.9	4.9	3.2	1.1	0.4	0.4
	須崎	44	43.2	27.3	18.2	15.9	15.9	9.1	6.8	2.3	0.0	0.0	2.3	2.3
	四万十	38	34.2	28.9	26.3	18.4	7.9	15.8	10.5	2.6	0.0	2.6	0.0	0.0
	安芸	26	53.8	38.5	23.1	15.4	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	いの	36	47.2	25.0	27.8	5.6	16.7	0.0	8.3	5.6	2.8	0.0	0.0	0.0

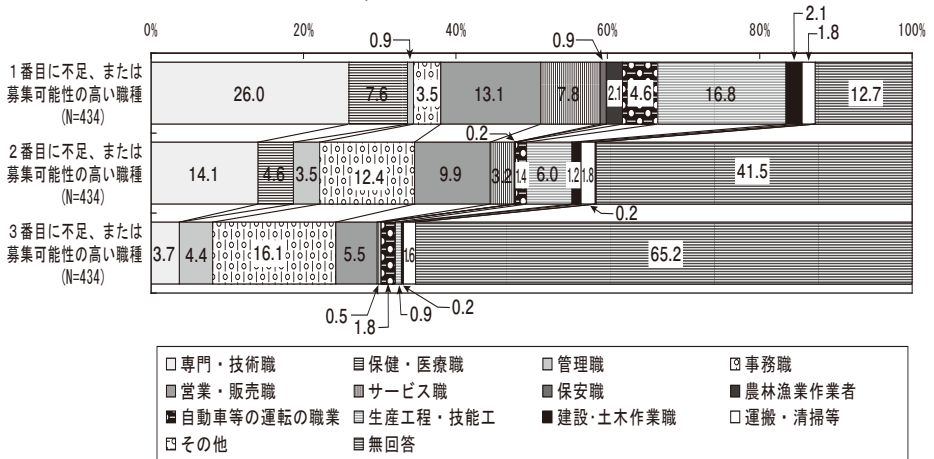
出所: 図表3に同じ, 38-39頁。網かけは左項目を軸に割合の大きい部分である。

次に企業が求める人材を職種でみてみると、「不足または募集可能性の高い職種」について、1番目に不足または募集可能性の高い職種として、26%の企業が「専門・技術職」をあげ、ついで「生産工程・技能工」が16.8%、「営業・販売職」が13.1%、「サービス職」が7.8%、「保健・医療職」が7.6%などとなっている。

また、2番目に不足または募集可能性の高い職種としては「専門・技術職」、「事務職」を、3番目に不足または募集可能性の高い職種では「事務職」をあげる企業が比較的多い。

「事務職」は女性の求職者のなかで最も希望の多い職種であるが、1番目に不足または募集可能性の高い職種として「事務職」をあげる企業は3.5%に過ぎない。こうした情報を広く発信し、募集優先度の高い職種に失業者を誘導する施策をとる必要がある。

図表5 企業内で、不足または募集可能性の高い職種



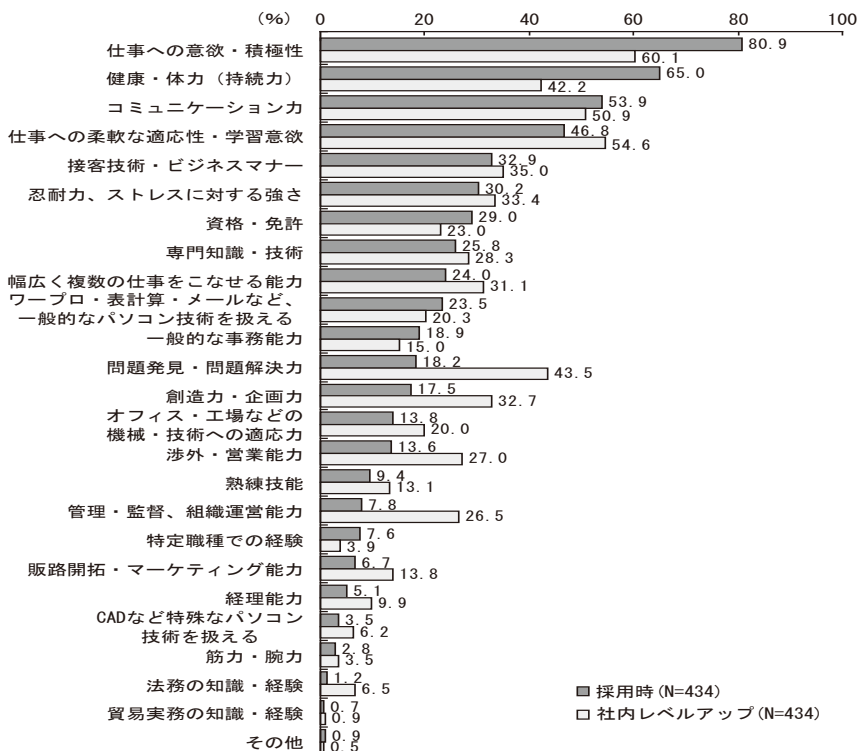
出所： 図表4に同じ、42頁。

次に、採用時（中途採用を含む）に求める資質・能力についてみると、「仕事への意欲・積極性」が80.9%と最も高く、ついで「健康・体力（持続力）」が65.0%、「コミュニケーション力」が53.9%、「仕事への柔軟な適応性・学習意欲」が46.8%、「接客技術・ビジネスマナー」が32.9%、「忍耐力、ストレスに対する強さ」が30.2%などとなっている。



同様に、社内に在籍する従業員に対するレベルアップのニーズをみてみると、従業員に求める資質・能力については、「仕事への意欲・積極性」が60.1%と採用時と同様に最も高く、これに「仕事への柔軟な適応性・学習意欲」が54.6%、「コミュニケーション力」が50.9%、「問題発見・問題解決力」が43.5%、「健康・体力（持続力）」が42.2%で続いている。両者に共通するのは、対人能力などのヒューマン・スキルであり、在籍の従業員に対しては、それらに加えて問題解決力・管理能力などのコンセプチュアル・スキルが求められる。専門知識・技能などテクニカル・スキルについては2-3割の企業が両者に求めている。そこで、次に、このテクニカル・スキルに関して、求職者の保有能力に関するデータをみていく。

図表6 採用時に求める資質・能力、および社員に求める資質・能力（複数回答）



出所：図表5と同様、45頁。

アンケートに応えた求職者が自分の資質と能力について記した自由記述をみてる。図表7の記述は、求職者がアンケート用紙に記述した内容であるが、多様な職種にわたる専門知識・技術、熟練技能、資格・免許、特定職種での経験があげられている。単純に記載内容だけを見ても、これだけの特色ある労働力が労働市場のなかで滞留しているということは、現在の労働力市場の非効率性を示しているといえる。

以上のような求職者の労働力特性と、求人企業の人材ニーズとをより多く一致させるにはより多くの情報のマッチングの機会が必要である。そのためには、双方の情報の質を高める必要がある。

図表7 求職者の資質と能力、および伸ばしたい資質・能力（自由記述）

(1) 求職者の仕事探し・仕事事あたったの資質と能力

① 専門知識・技術（上）      ② 熟練技能（下）

(1) . 就職するにあたって、会社側に売り込みたい現在の資質・能力：【専門知識・技術】		
介護(5)・介護福祉士(2)・ヘルパー2級(2)		医療事務(2)
調理(2)・和食調理	DTP(2)	溶接(2)
運転(2)・自動車	医療	歯科医師
医師事務作業補助者	歯科衛生士	正看護師
建設業等	建築・建築士・建築施工管理	施工管理1.0式
土木・土木技術・土木建設・土木全般	機械組立仕上げ	設計積算
無線	フォークリフト	クレーン
整備士	船舶設計一般	CAD利用技術者2級
ガス	パソコン・Excel・Word・PowerPoint	簿記・簿記1級
インターネットの知識	Web関連	Macオペレーター
画像処理	イラスト、デザイン	FP資格
カラオケ機器	アナログ回路設計技術	取材、原稿、企画プランニング
映像制作	照明技術	国土交通省の発注者支援業務
英語	情報処理	半導体設計知識
地質調査	土地家屋調査士	司法書士実務経験
税務会計	税法	洋裁・縫製
社会福祉	スポーツ施設に関すること	葬儀業
放送関係	保険	美容関係
家庭科教員免許	教員としての技能	保育士・幼稚園教諭

(1) . 就職するにあたって、会社側に売り込みたい現在の資質・能力：【熟練技能】		
2級施工管理・2級建築免許	大工	土木建設・土木工事
塗装	電気工2種	運転
DTP	パソコンメンテナンス等	OS関係
Web制作	映像制作	照明技術
介護	機械などの整備、修理技術	口腔外科の技術
メイクアップ	エステ	朗読、演技

## ③ 資格・免許

(1) . 就職するにあたって、会社側に売り込みたい現在の資質・能力：【資格・免許】		
看護師(16)・准看護師(3)	調理師(15)	保育士(12)・幼稚園教諭(5)
ヘルパー2級(12)・介護福祉士(7)・介護(2)・ホームヘルパー(2)・介護1級・ヘルパー		
フォークリフト(11)	医療事務(6)	栄養士(4)
簿記(7)・簿記2級(4)・日商簿記2級(2)・日商簿記(2)・簿記1級・簿記3級・全経簿記3級・建設業簿記1級		
1級土木施工管理技士(4)・土木2級(3)・土木(2)・土木施工管理(2)・土木1級・土木一式		
普通運転免許(8)・普通2種(3)・車(2)・運転・運転手・四輪		油圧技術者(2)
大型自動車(5)・大型2種(5)・大型1種(2)・大特・特殊自動車・トレーラー・大型二種牽引		
クレーン(4)・建設機械(3)・車輛系建設機械(2)・移動式クレーン運転士・小型移動式クレーン・小型クレーン・大型重機・建設重機		
危険物取扱(4)・危険物取扱者乙種4類(2)・危険物1、4類・劇毒物取扱・劇毒危険物乙4・危険物2種・特定化学物質・有機溶剤取扱		
エクセル(3)・ワード(3)・ワード2級(2)・パソコン・ワープロ検定1級・エクセル3級・ワープロ3級・ワープロ実務・アクセス2002・ワード2003・パソコン関係・MOS		
建設関係(2)・建築士2級	宅建(3)	測量士(2)・測量・測量士補
玉掛け溶接(3)・ガス溶接(2)・アーク溶接(3)・溶接		損害保険(3)・生命保険(2)
2級整備士・3級整備士・2級ディーゼルガソリン整備士		電気工事士(2)・電気工事2種
施工管理技士(2)・管工事施工管理士	介護支援専門員(2)	秘書検定(2)
RCCM等の資格	歯科医師免許	歯科衛生士
歯科助手	保健師	健康管理士
調剤事務	TOEIC・TOEIC940・英検2級	警備交通2級・交通誘導2級
高校教員免許・中学校音楽普通2級・教員・養護教諭	JSE認定エステティシャン・エステティシャン	総合旅行業取扱主任者・旅行取扱主任
財務4級・税務4級	電卓計算	シスアド検定
情報処理3・情報処理	建築CAD・CAD	証券2種
航空特殊無線技師	フラワー装飾1級技能士	低電圧
高所	発注者支援業務II種	解体等
電気水道	小型船舶等	カウンセラー
コンクリート技士	スポーツ指導	技術士
図書館司書	博物館学芸員	二種免許

## ④ 特定職種での経験

(1) . 就職するにあたって、会社側に売り込みたい現在の資質・能力：【特定職種での経験】		
介護(3)	医療業界	液晶設計
映像制作	DTP	広告
二種免許	機械全般操作	銀行業務
食品流通	私立中・高勤務	製造業
税理士事務所11年勤務	測量	損害保険調査事務
通信技術	土木	配達、地理に詳しいこと
秘書	保育士	

## (2) 今後に向けて、伸ばしたい資質・能力（資格・免許）

(2) . 今後に向けて、伸ばしたい資質・能力：【資格・免許】		
ヘルパー2級(5)・ヘルパー関連・ホームヘルパー2級・介護・介護事務		
医療事務(4)	パソコン(2)・office資格(ワード、エクセル)・エクセル、ワードを基本以上に・PCのレベルアップ	
簿記2級(2)・簿記	大型(自動車)(2)・中型・普通免許・特殊車輛	
英検1級	行政書士などの国家資格	建設技能等の資格
公認会計士	社会保険労務士	正看の免許
宅建主任	調理師	土木建設関連(大工)の免許
福祉	保育士・幼稚園教諭	他教科の免許も複数とりたい

出所：図表6と同じ，137-138頁。( )内は回答数である。

また、図表7(2)には、求職者が伸ばしたい資質・能力が示されている。こうした希望と合わせて、就職のためには、現在の人材ニーズに合致した技能訓練のメニューが必要である。また、(1)にあげられた保有能力についても、就職しうる能力に充分でない場合は、社会的必要性に合わせたブラッシュ・アップのための訓練メニューが必要である。それには、企業側も人材ニーズを明確に発信する必要がある、また、地域のさまざまな職業訓練機関との連携で弾力的に職業訓練が展開されることが求められる。

### 3 日本の労働市場の課題

データからは、熟練技能や専門的技能の社内外のニーズが読み取れるが、技能を明確にした求人・求職情報の受発信の仕組み、企業の技能ニーズに合わせて弾力的に職業訓練メニューを提供する仕組みがないことにより、労働市場のなかであても基準もない職探しをさせられている労働力が滞留しているように思われる。

上記の求人・求職双方の情報受発信の不足は、日本的な雇用システム、つまり濱口桂一郎氏がいうところの日本の雇用システムの「メンバーシップ型」雇用契約<sup>9</sup>という特徴、および職種別になっていない日本的労働市場に起因して

<sup>9</sup> 濱口桂一郎『日本の雇用と労働法』日経文庫，2011年。本書の全体にわたり、日本の雇用雇用契約と欧米の雇用契約を比較し、前者を「メンバーシップ型雇用契約」後者を

いると考える。

つまり、欧米システムに見られる「職務を特定して入っていくジョブ型」雇用契約ではなく、日本型雇用システムの「共同体に入っていくメンバーシップ型」の雇用契約のもと、日本では、ほとんどの職種や熟練が企業内部に閉じていて、企業の外の労働市場のなかで職種や熟練を、企業横断的な共通基準をもって認識してはこなかった。したがって、現在の求人・求職情報双方に、仕事内容や熟練内容の明確な受発信を欠いているのは、そのためだと考えられる。

現在、上記の労働者側の技能情報の不足を補填するジョブカードの仕組みが展開されている。日本の労働市場のジョブ型への変容を促進する媒体としてジョブカードが位置づけられるが、日本において、ジョブ概念が定着し職種別労働市場が形成された場合にジョブカードは本格的意味をもつであろう。それには企業側も、技能や熟練を採用基準として明確に情報発信ようになる必要がある。つまり、ジョブカードの普及が進み労働市場が変容するか否かは、企業によるその積極的な導入が鍵となるであろう。

## おわりに

以上、『高知県の求人・求職者の意識調査報告2011』のデータをもとに労働市場における情報について考察してきたが、現在の日本の労働市場のなかの労働力の滞留、つまり失業の一因が、求職ニーズと求人ニーズの不一致にあることが確認され、さらに、双方が発する情報の質量の不足に対する双方の不満も確認できた。そして、それらが今日、求人・求職活動双方をより消極化しているのではないかと考える。

現在は、雇用機会の創造、および求人ニーズと求職者の積極的マッチングが課題であり、中長期的には、少子高齢社会の将来を見据えた人材育成が必要である。そのためにも、労働市場の効率化は重要課題であり、そのためには社会的に、必要な労働力について明確化し情報提供する必要性に迫られている。

---

「ジョブ型雇用契約」と形容し特徴を明らかにしている。

今回、求人・求職情報をキーワードに調査資料の再吟味と考察を行ったが、充分といえる結論には至らなかったため研究ノートとして整理するに留めた。今後、複数の国内外の先行研究の精査とともに、最近の雇用情勢を加味し考察を深めたい。