ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー

視点

統計のアーカイブス構想を進めよう

No.184 2004年6月

（ミスマッチの解消には、詳細な調査・分析が不可欠）

若年失業は依然として厳しいものの、3・4月の完全失業率が4.7%に低下するなど、雇用面にもわずかながら改善の兆しがみえる。失業者（4月：335万人）のうち、勤め先都合の失業（同90万人）は、昨年8月以降10～20万人の減少が続いている。また、自己都合の失業（同106万人）や新たに収入を必要とする失業（同48万人）も、いわば就業意欲が低下することで抑えられており、減少傾向になっている。

今後とも、こうした失業者層の動向を細かく注視していく必要があるが、雇用のミスマッチということもいわれて久しい。最近では、「構造的失業」が約4%という推計自体も過大推計ではないか、との批判も出てきている。推計上の問題点を再検討することはもちろんであるが、これを裏付ける詳細な調査・分析の蓄積も欠かせない。最近、ミスマッチに関する調査がいくつか公表されている。

（ミスマッチの主要因は職種、能力、年齢など）

まず、厚生労働省「労働力需給のミスマッチの状況に関する調査」（2004年1月、求職者12086名、609社回答）によると、求職側のミスマッチの主たる要因は「職種」であることが明らかになっている。また、事業所側に求職者が採用に至らなかった理由を聞いた結果では、「求める経験と能力があわなかった」が多い。

厚生労働省「求職者総合実態調査」（2003年12月、11917名回答）によると、求職者

が求人に応募していない理由として、「職種」、「労働時間、休日等労働条件が悪い」、「能力・経験が生かせない」など希望する条件を満たす求人がないことが挙げている。

また、静岡県地域労使就職支援機構の事業所調査（2004年3月、2336社回答）によると、中途採用で重視する能力について、パソコン能力を除けば、「営業・接客力」、「最新の技術知識・操作能力」が上位となっている。求職者を不採用にした理由をみても、「能力・技術不足」、「熱意・意欲不足」、「年齢が高すぎる」が多い。

同じく静岡県就職支援機構の求職者調査（同、1821名回答）により、本人が不採用になった理由を聞いた結果では、「能力・技術不足」、「応募者多数」、「年齢制限」が上位を占めている。また、採用されたにもかかわらず断った理由については、「仕事の内容があわない」、「雇用条件があいまい」などが多くなっている。就職に活用したい能力としては、パソコン能力を除けば、「特にない」がもっとも多く、次いで「営業力・接客力」、「経理・会計の知識」となっているが、その割合はともに高くない。

東京都地域労使就職支援機構の求職者調査（2004年2月、2897名回答）によると、就職に至らない理由について、「年齢制限」、「賃金が低い」、「資格技能・経験がない」が多くなっている。

年齢面を除き、これらの調査を総合的にみると、求職者は「職種」や自分の培ってきた「能力・経験」を重視しており、さらに就職先の労働条件面に不安を抱いている姿がうかがえる。一方、企業側は、営業力や最新の技術知識などの面で、求職者の能力が一定の水準に達していないと考えているわけだ。

（アーカイブス構想とパネル調査の構築）

高失業社会を定着させないためにも、ミスマッチの実態を明らかにする、さらにきめ細かい調査が必要とされており、政府においては、たとえば、各種調査に喫緊の課題に関

する付帯調査を付加するなど、もっと機動的な統計調査が企画・実施されてよいのではないか。また、既存統計の再集計を積極的かつ機動的に国民に提供していく姿勢も求められるのではないだろうか。その際、種々、制約があるのであれば、外部の研究者等を活用していくことや、外部から集計方法を評価してもらい、集計の改善に生かしていくことも検討されてよい。

さらに、今後は、情報公開・個人情報保護の時代でもあり、セキュリティーを万全にした上で、個票データを保存し2次集計を可能とするアーカイブス構想をぜひとも進めてもらいたい。統計データは、いわば世界遺産であり、研究者がいつでもアクセスでき、様々な観点から、クロス集計にとどまらず諸条件をコントロールした計量経済学手法による集計・分析が可能となれば、多くの知見の蓄積と深化が図られ、より「真の姿」に接近できる。それによって、効果的な対策の検討に役立つことになる。

また、今後、調査を設計する際には、たとえば、求職理由をさらに細分化することや、各人の求職過程を詳細に把握し、求職・転職者のどのような努力や意識・能力が良好な転職に結びつくのか、あるいは、その他にどのような条件があれば良好な転職に結びつくのか、ということを明らかにしていくことが必要であろう。

オランダでは、雇用保険データを利用した追跡調査が雇用対策の充実と失業率の改善に役立ったと聞く。同一の勤労者をなるべく長い期間、追跡調査するパネルデータを構築するなどによって、離・転職行動を明らかにし、失業や転職者のタイプを詳細に分析できれば、それに応じた「再就職支援戦略」を策定できるようになるだろう。

労働組合サイドとしても、種々、困難はあるが、民事再生法等の適用を受けたり、大規模なリストラを実施する企業の離職者の追跡調査に本格的にトライし、離職者のケアとフォローを行いつつ、転職等の実態を把握していくべきであろう。

ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー