



企業とヒトの出会い (IRSME14013)

平成 26 年 10 月 16 日 加藤丈侍

2014 年 7 月の有効求人倍率は 1.10 倍（全国）となったように、依然として日本の雇用・労働をめぐり、『人手不足』が切実な問題となっている。人手不足の現象は、規模別・業種別の求人倍率の格差といった構造的要因と、生産年齢人口が減少しているという中長期的な問題が絡み合っている。人手不足の現状と、企業とヒトの出会いの創出について考えてみたい。

■ 採用実施企業の 3 社に 1 社は採用人数を確保できていない

リクルートワークス研究所は 2014 年 7 月、『人手不足の影響と対策に関する調査』を発表した。同調査によると、2014 年 4 月～6 月の採用で正社員の中途採用で人数を『確保できた』のは 67.9%、『確保できなかった』のは 32.1%である。従業員規模が大きくなるにつれ『確保できた』の割合が高く、例えば 30～299 人の企業では『確保できた』が 62.2%だが、5,000 人以上の企業においては 80.3%となっている。業種別でみると、卸売業（81.3%）、金融業（79.4%）などでは『確保できた』の割合が高いが、『確保できなかった』の割合は医療・福祉（46.3%）、運輸業（42.4%）などにおいて高くなった。

		確保できた	確保できなかった
全体		67.9%	32.1%
規模別	30-299 人	62.2%	37.8%
	300-999 人	67.5%	32.5%
	1000-4,999 人	68.8%	31.3%
	5,000 人以上	80.3%	19.7%
業種別	建設業	79.2%	20.8%
	製造業	71.6%	28.4%
	卸売業	81.3%	18.8%
	小売業	61.4%	38.6%
	金融業	79.4%	20.6%
	情報通信業	78.6%	21.4%
	飲食サービス業	66.7%	33.3%
	医療・福祉	53.7%	46.3%
	運輸業	57.6%	42.4%
その他サービス業	66.4%	33.6%	

※1. 出所) リクルートワークス研究所

平成 26 年 10 月 16 日

(IRSME14013) 企業とヒトとの出会い

今後、『人手不足が解消する見通しがある』と回答したのは 47.3%に過ぎず、中長期的に人手不足は経営者の頭を悩ませそうだ。人手不足に関連する状況で、4社に1社は『採用を巡る競争が厳しくなった』『正社員の労働時間が長くなった』と回答している。

このように人手不足で多くの企業が頭を悩ます中、労使間を取り巻く問題も多く残っている。

■ ただごとではない『ブラック企業』問題

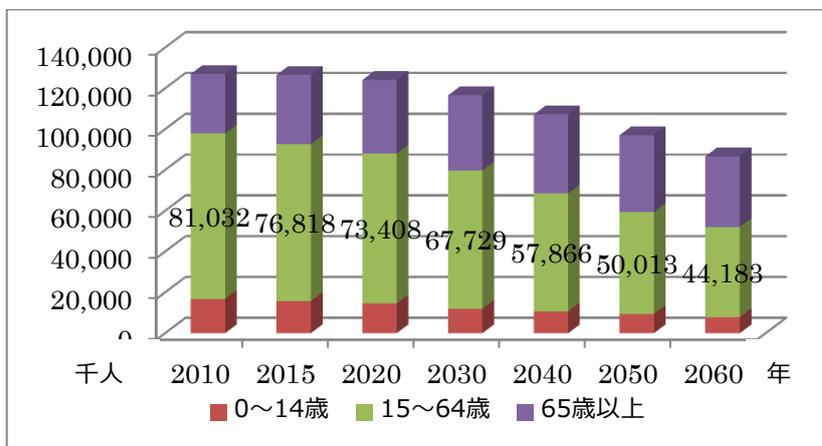
『ブラック企業』とは長時間労働、達成困難な目標、慢性化するサービス残業、不当解雇の乱発、パワハラ横行などによって若者を食いつぶす企業を指す。結果として、メンタルヘルスの問題や過労が原因で倒れる者が続出し、離職率も高くなる。大きな社会問題となっている。

さらに最近では、低賃金であるにもかかわらず、バイトリーダーとして正規雇用労働者並みの義務やノルマを課す『ブラックバイト』問題も明るみに出ている。

なかでも『業界のイメージが悪く、応募者が集まりにくい』割合が高い建設業（32.6%）や飲食サービス業（28.9%）と『自社のアルバイト・パートの離職率が高くなっている』割合が高い飲食サービス業（31.6%）や小売業（24.8%）においては、アルバイト・パートの離職率が高まることにより既存社員の業務負担が高まり、業界の評判が悪くなり採用が難しくなるために既存社員の業務負担がさらに増えるといった、採用難による悪循環に陥っている。

■ 生産年齢人口の減少

「生産年齢人口」とは、年齢別人口のうち、生産活動の中核をなす年齢の人口層を指し、日本では 15 歳以上 65 歳未満の人口がこれに該当する。国内の生産年齢人口は 1990 年代をピークに減少が続いている。総務省によると 2013 年 10 月時点で生産年齢人口が 32 年ぶりに 8,000 万人を割り込んだ。このまま推移すると、2040 年には 6,000 万人を割る試算となる。



※2. 資料：2010 年は総務省「国勢調査」、2015 年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

平成 26 年 10 月 16 日

(IRSME14013) 企業とヒトとの出会い

今後は、少子化・高齢化が進み、総人口の減少をはるかに上回るペースで生産年齢人口が減り続ける。

■ 『出会いの場』の提供と『出会う手段』の最適化

以上のように、人手不足問題は複合的な要因によるものなので解決は容易ではない。

構造的要因	規模別・業界・業種別の求人倍率の格差
中長期的要因	生産年齢人口の減少
	産業構造の変化
	ブラック企業問題

構造的要因、中長期的要因には不可避な部分も多いが、変化に合わせた対策を打つことが欠かせない。

例えば、女性・高齢者・外国人・障害者などがより活躍できるような雇用のダイバーシティの推進があげられる。それによって『出会いの場』を増やすのだ。少子高齢化やグローバル競争などの変化が激しい現在において、一昔前に成功した「日本人・男性・大卒・正社員」に最適な人事システムが、企業競争力を低下させていることもある。海外の企業は「生き残りをかけた変化への対応」として、ダイバーシティを強力に推進していることから、日本企業も見習うべきだ。

企業と求職者の『出会う手段の最適化』も必要だ。具体的には職業紹介の充実が望まれる。ネットや求人情報誌だけでは企業と求職者のマッチングは難しく、両者を結ぶエージェントが必要だ。

資源の限られた日本の企業が国際競争で勝ち抜くためには、優秀な人材が命である。日本を代表するまでに成長した企業に共通する因子のひとつは、人材マネジメントが機能していることである。特に人材の採用において創意工夫を行っていた。

問題解決には国や自治体が担うべき部分もあるが、まずは企業レベル、個人レベルでの創意工夫が必要である。(了)