

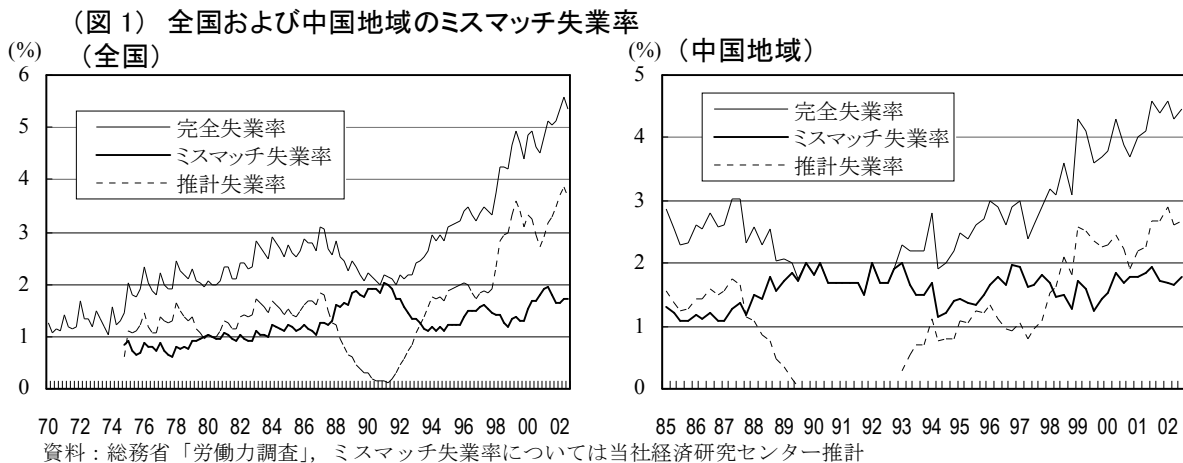
中国地域の雇用情勢と労働移動について

当社経済研究センターでは、わが国および中国地域における雇用情勢の変化や転職などによる労働移動の現状について、平成14年度の1年間、調査・分析を行いましたのでお知らせします。

- ・雇用ミスマッチを解消すれば、失業率は約1.7%程度低下。
- ・中国地域では、全国同様にリストラが進む製造業から他産業への移動がみられる。
- ・全国ではサービス業が余剰労働力を吸収しているが、当地域では建設業、卸・小売業が中心。
- ・転職の理由は、勤務先の将来性に対する不安や労働条件の悪化など。
- ・企業としても、将来的に転職者の雇用を増やしていく可能性がある。
- ・景気対策としては、これからは雇用ミスマッチの解消を中心とした雇用対策がより重要になる。

●雇用ミスマッチの解消により失業率は1.7%程度低下

全国の失業率は5%、中国地域の失業率は4%を超え、過去最悪の状態にありますが、この背景には、企業の希望する年齢・職種など各種条件と労働者側の希望する条件とが合わないことによる雇用ミスマッチの影響が少なくありません。このミスマッチによる失業率の押し上げ効果を推計したところ、最近では全国、中国地域ともに1.7%となり、雇用ミスマッチが存在しなければ、失業率は2002年平均で全国では5.4%→3.7%、中国地域では4.3%→2.6%に低下するものとみられます。



●中国地域の労働移動とその背景（アンケート調査などによる）

近年、転職による労働移動が増加していますが、中国地域内においても同一産業内あるいは産業間の労働移動が起きています。アンケート調査などから当センターが推計した地域内労働移動者数は1999年から2001年の3年間に年平均約16万人の規模（2003年の全就業者の4.1%、全国は約300万人で全就業者の4.7%）となっています。

このような労働移動によって製造業の人員は減少し、建設業、卸・小売業の人員が増えています。他産業からサービス業への労働移動も目立つものの、雇用吸収力のある都市型サービス業に乏しいことから人員自体は減っています。当地域ではサービス業よりも建設業や卸・小売業が雇用の受け皿となっているようです。

このように労働移動が増えている背景には、勤務先の将来性に対する不安や労働条件の悪化などがあり、新たな職場を求めての転職は今後も増加していくことが考えられます。

(表1) 中国地域内の産業別労働移動（1999～2001年平均）（千人）

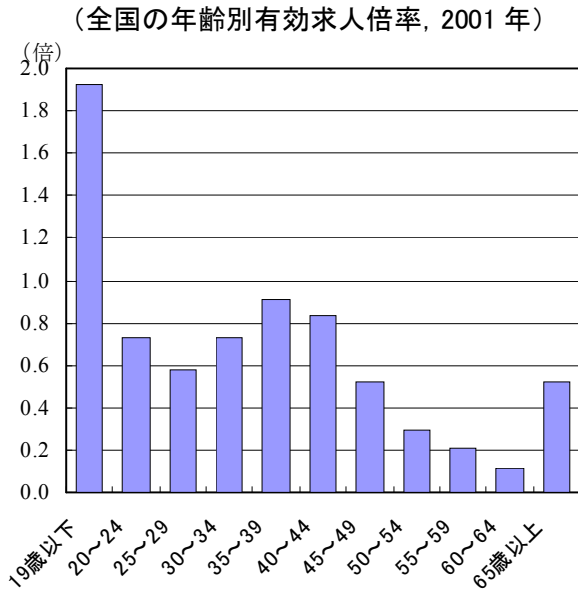
		前職						計
		製造業	建設業	卸・小売	金融・保険	運輸・通信	サービス	
現職	製造業	13.3	2.0	2.7	2.6	0.3	6.0	26.9
	建設業	5.7	15.0	5.7	2.4	1.2	6.5	36.5
	卸・小売	4.9	3.0	19.3	3.0	0.4	5.6	36.2
	金融・保険	0.5	0.4	1.0	2.1	0.7	1.7	6.3
	運輸・通信	1.8	0.5	1.0	1.1	3.8	2.1	10.2
	サービス	7.1	3.9	4.1	3.1	1.7	19.9	39.6
	計	33.3	24.7	33.7	14.2	8.2	41.7	155.7

資料：当社経済研究センター推計

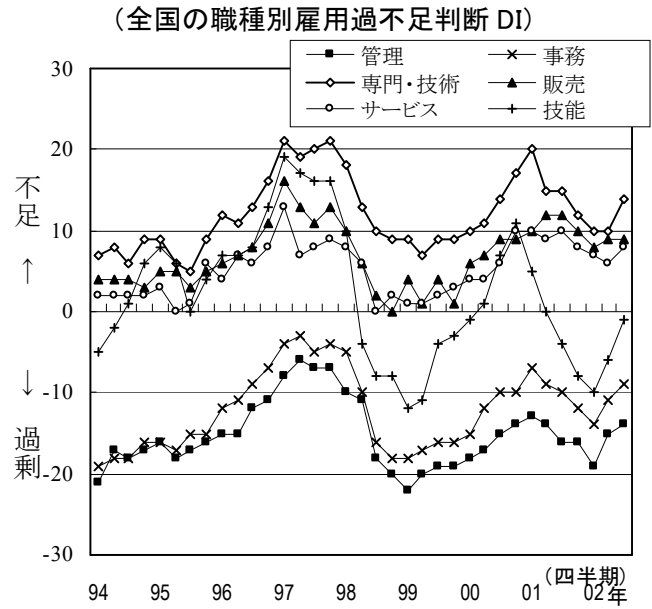
1. 最近の雇用情勢と雇用ミスマッチの状況

近年の雇用情勢は、5%台が続く失業率や1倍を大きく下回る有効求人倍率など、非常に厳しいものがあります。ただ、若年層よりも中高年層の雇用情勢がより厳しく、専門職よりも事務職などで雇用過剰感が強いなど、年齢や職種による雇用ミスマッチが見られます。

(図2) 年齢別有効求人倍率と職種別雇用過不足判断DI



資料：厚生労働省「職業安定業務統計」



資料：厚生労働省「労働経済動向調査」

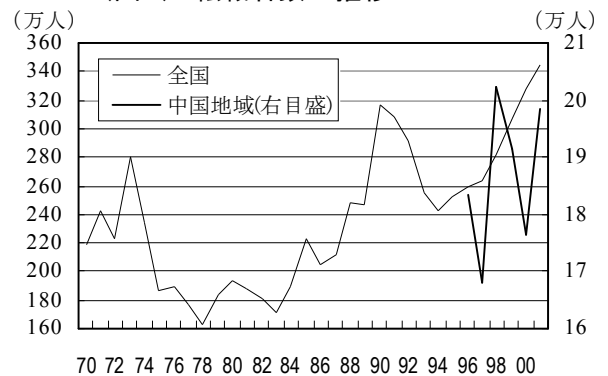
2. 転職者数と転職理由

雇用環境が厳しい中で、転職者は増加傾向にありますが、転職理由として「勤務先の将来性に不安」という回答のウェイトが最も高くなっています。

この他、労働条件や仕事内容、賃金など雇用環境が悪いことに対する不満も大きいようです。

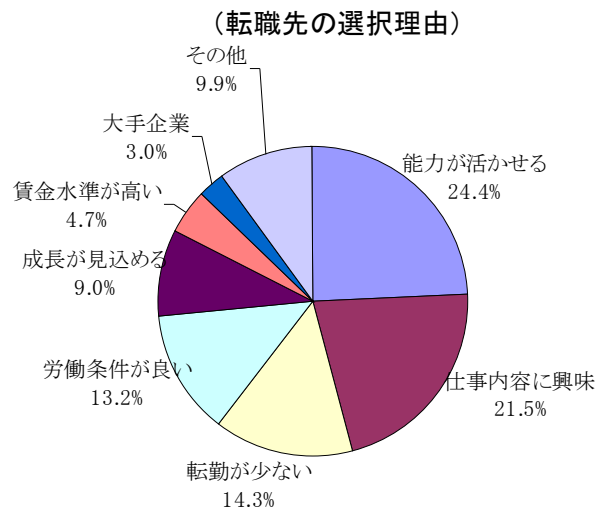
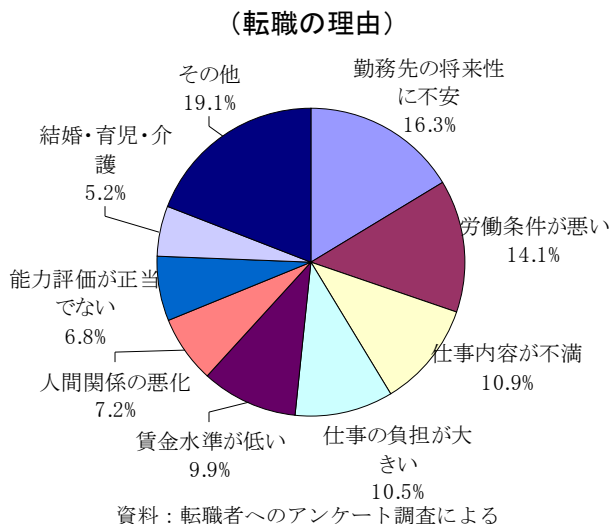
転職先の選択理由としては、「能力を活かせる」こと「仕事内容に興味」があることに加え、労働条件がよいことも比較的高い比率となっています。

(図3) 転職者数の推移



資料：厚生労働省「雇用動向調査」

(図4) 転職した理由と転職先の選択理由



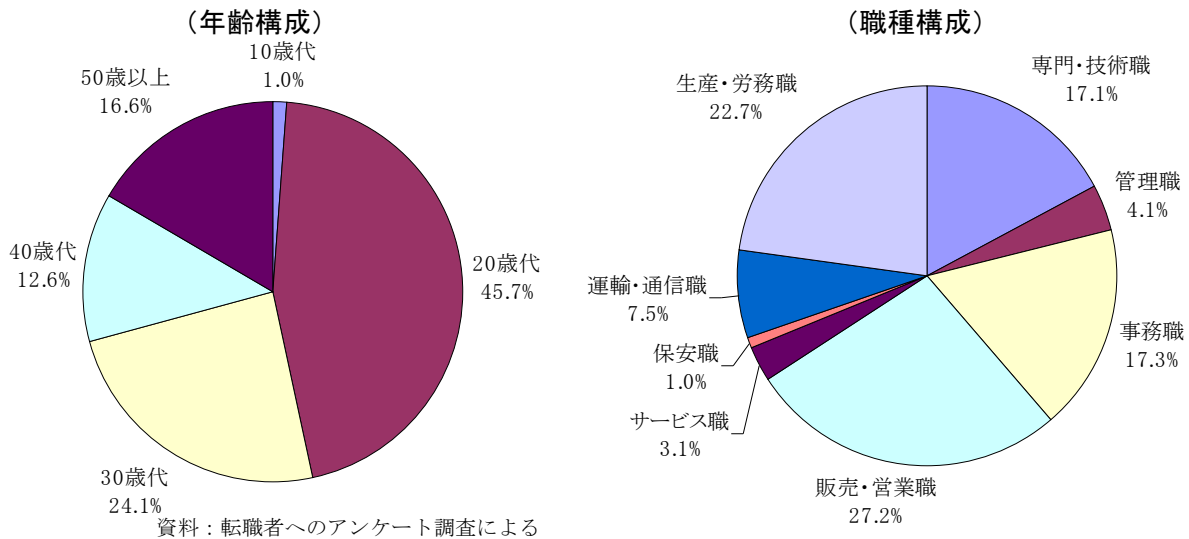
3. 転職者の属性と今後の採用方針

転職者の年齢構成を見ると、20歳代が最も多く全体の5割近くを占めています。年齢と共にそのウェイトは下がりますが、50歳以上は40歳代よりもウェイトが高くなっています。これは、人員合理化などで中高年層がリストラされている影響も少なくないとみられます。職種構成については、販売・営業職や生産・労務職の割合が高くなっていますが、これは当地域では小売業や製造業のウェイトが高いことも関連があるものと思われます。いずれにしても、管理職や事務職などの割合はそれほど高くなく、やはり何らかの専門技能を有する人材が雇用されているようです。

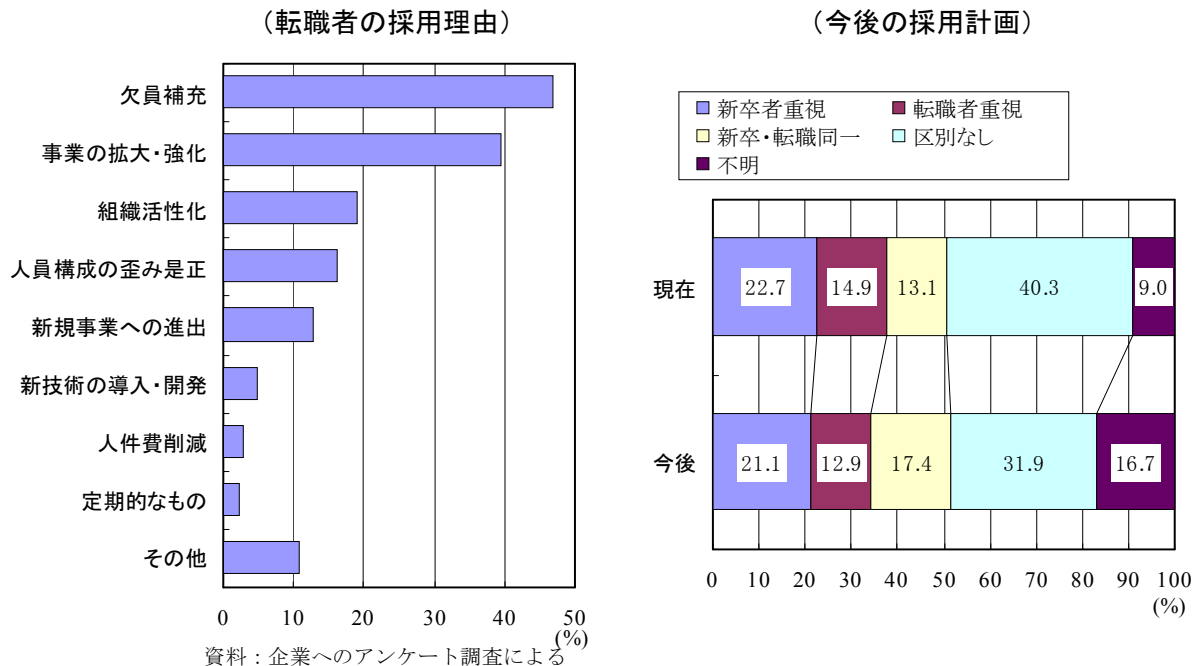
企業が転職者を採用した理由としては、「欠員補充」という回答が最も多くなっていますが、この他に「事業の拡大・強化」という回答も多く、新たな事業戦略に活用できる人材として転職者をとらえている企業もあることがわかります。

今後の採用計画としては、「新卒者重視」「転職者重視」のいずれもウェイトが低下しており、代わって「新卒・転職同一」の割合が上昇しています。すなわち、新卒も転職者も関係なく必要に応じて採用していこうという企業が増加していく可能性があるということになります。

(図5) 転職者の年齢構成と職種構成



(図6) 転職者の採用理由と今後の採用計画



4. 地域内の労働移動の実態

中国地域内での労働移動について、職種別に見ると、同一職種内での移動が多く、職種間移動は少なくなっています。職種については労働者の経験や能力にかかわる部分が大きく、容易に職種転換できないことが、職種間移動を困難にしていると思われます。ただ、職種の中でも特に専門的な知識や技能を必要としない事務職については、同一職種内移動が多いことはもちろん、他の職種からの移動も多くなっています。なお、専門・技術職、販売・営業職、サービス職など専門技能を有する職種がいずれも前職に比べ現職の人数が少なくなっており、唯一事務職が増えていることがわかります。このことは、専門技能を持つ有能な人材が、域外に転出してしまっている可能性が高いことを示しています。

企業規模別の移動については、中小規模の企業間移動が活発であり、大企業ではあまり労働移動が起きていないことがわかります。また、1000人以上の企業では前職に比べ現職の人数が減っていますが、それ以下の規模の企業では5～29人以下を除き、現職の数が前職を上回っています。このことは、大企業では人員削減が行われる一方で、中小企業においては有能な人材を雇用できる可能性が高くなっており、この機会に必要な人材を積極的に雇用している企業が存在していることを示しているとみられます。

5. 人材育成と今後の課題

雇用ミスマッチが雇用環境の悪化を加速させている要因であることから、企業のニーズに合う人材を供給できるような再教育機関を整備する必要があると同時に、労働者を特定企業内に固有の資源だとみなすのではなく、社会的な人的資源であるにとらえ、専門技能などを積極的に磨いていく機会を数多く提供していく必要があるでしょう。わが国のこれまでの雇用対策は既存企業の雇用吸収力に依存したものが中心で、年齢や性別などによる機会均等政策なども遅れていました。雇用ミスマッチを解消することで労働市場を活性化し、人材の需給マッチングを適切に行うことができるようになれば、経済全体を活性化することが可能になるでしょう。

これまで政府の経済対策は公共事業の拡大が中心であり、雇用対策関連費用は抑制されていました。今後は従来の雇用対策の延長線上ではなく、国全体の労働市場を変えていくような戦略的な対策を打つことが求められます。

(詳細は経済調査統計月報3月号をごらんください)

(表2) 中国地域内の職種別労働移動 (千人)

	前職								計
		専門・技術	管理	事務	販売・営業	サービス	運輸・通信	生産・労務	
現職	専門・技術	21.8	2.3	0.9	2.8	1.1	0.1	1.4	30.4
	管理	0.6	9.6	1.0	2.2	0.1	0.1	0.3	13.9
	事務	5.1	1.5	35.6	9.4	2.6	0.5	2.1	56.8
	販売・営業	4.7	1.1	2.0	17.4	1.0	0.3	1.4	27.8
	サービス	0.7	0.3	1.1	2.6	5.2	0.4	0.3	10.6
	運輸・通信	0.5	0.0	0.4	0.0	0.1	3.1	0.1	4.2
	生産・労務	1.3	1.2	0.3	0.1	1.5	0.4	7.9	12.7
	計	34.7	16.0	41.3	34.5	11.6	4.6	13.5	156.3

資料：当社経済研究センター推計

(表3) 中国地域内の企業規模別労働移動 (千人)

	前職								計
		4人以下	5～29	30～99	100～299	300～499	500～999	1000人以上	
現職	4人以下	0.9	1.8	0.5	1.0	0.3	0.1	0.4	5.0
	5～29人	3.6	30.3	9.8	6.4	1.9	1.1	3.1	56.0
	30～99人	0.8	10.4	11.7	4.3	2.5	1.9	3.9	35.4
	100～299人	0.3	9.2	5.6	6.9	1.8	1.5	3.4	28.7
	300～499人	0.8	4.1	2.5	2.9	1.0	1.4	1.4	13.9
	500～999人	0.3	2.2	2.6	1.5	1.4	2.2	2.5	12.7
	1000人以上	0.3	0.3	0.5	0.7	0.6	0.3	2.3	5.0
	計	6.9	58.2	33.2	23.7	9.4	8.4	17.0	156.8

資料：当社経済研究センター推計

【アンケート調査について】

○企業向けアンケート

	第1次調査	第2次調査
調査対象	(1) 中国地域に本社のある事業所・単独事業所 (抽出方法) 東京商工リサーチのデータベースより無作為抽出	5,000件
	(2) 大手企業の支社・支店・営業所 (抽出方法) 中国地域の主要都市を対象とした電話帳によるサンプリング(等間隔抽出)	736件
	(3) 中国地域に立地する中国地域外企業の大規模工場 (抽出方法) 従業員数200人以上の工場より全数抽出	94件
	総発送件数 6,830件	
調査日時	2002年7月	2002年8月
回収状況	発送総数 6,830件(うち住所不定分などによる返送を除く有効発送数 6,774件) 回収数 729件(回収率 10.8%)	

○転職者向けアンケート

	第1次調査	第2次調査
調査対象	・ 企業向けアンケート調査に該当アンケート3部を同封, 企業の人事・採用担当者等を通じて転職経験者の中から無作為に3名を抽出し配布してもらう	17,490件
	・ 企業向けアンケート調査に該当アンケート6部を同封, 企業の人事・採用担当者等を通じて転職経験者の中から無作為に6名を抽出し配布してもらう	6,000件
	総発送件数 23,490件	
調査日時	2002年7月	2002年8月
回収状況	発送総数 23,490件(うち住所不定分などによる返送を除く有効発送数 23,316件) 回収数 1,085件(回収率4.7%)	

以上