

むこうやま・としひこ　73年生まれ。ロチェスター大博士（経済学）。専門は経済成長、景気循環、労働市場

人手不足と経済成長 ㊥

向山敏彦 ジョージタウン大学教授

転職と大学院教育がカギ

ポイント

- 心配すべきは適材適所を阻むミスマッチ
- 転職を経て専門職に進むルートの確立を
- 大学院教育の充実はマクロの成長戦略に

日本企業が人手不足に苦しんでいるという声をよく聞く。2024年の平均失業率は2・5%であり、2000年以降の平均（3・8%）より低い水準にとどまっている。失業率は働く意思がある人のうちで仕事のない人の割合だから、失業率が低い状況で企業が新たな労働者を見つけにくいのは自然なことである。

働く意思がある人の総数は労働力人口と呼ばれる。ここ15年ほどの人口減にもかかわらず、日本の労働力人口は女性や高齢者の労働参加に支えられて増え続けてきた。しかし人口減少下で長期的に労働供給の低下を避けるのは難しく、人手の数は将来にわたって減っていくと予想される。

もちろん人口減少とともに財やサービスの売れる量も減り、労働需要も低下していく。そのため、人手不足が続くかどうかは労働の需要と供給の変化のバランスに依存するが、人口減少に伴って経済が変わるなか、いずれにせよ労働市場の調整は避けられない。

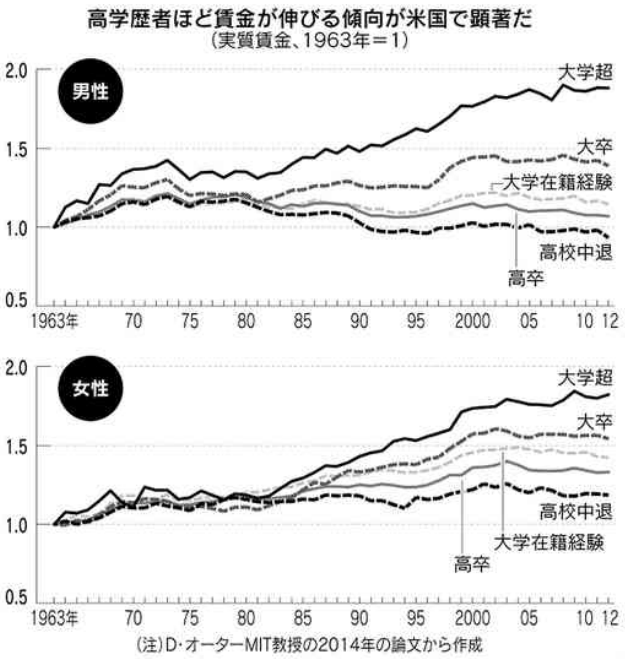
現在、人口減少下でも人手不足が感じられているというのは、労働需要が相対的に強く失業の痛みが少ないという意味では良いニュースである。しかし現状に何の心配もないというわけではない。以下ではそのいくつかを議論していこう。

個々の企業が人手不足と感じる理由にはいくつかの可能性がある。まずは企業の業績が賃金を上げるのに十分でないため、労働者を引き付けられないケースである。この場合、企業は人手が足りないために縮小や倒産を余儀なくされる。

労働力人口が減少するにつれ、このようなケースは自然に増えていくと考えられる。企業の縮小や倒産は当事者の痛みを伴うが、人口が減少する中で企業の数と規模を同じに維持し続けるのは不可能であり、このような企業の縮小や倒産を政策によって長期的に避けるのは難しい。対策としては、失業者へのセーフティーネットや、再訓練の機会の拡充といったアフターケアが中心となるだろう。

より心配すべきは、企業が賃金を上げても人手が集まらないケースである。多くの場合、求めているスキルに合った労働者が見つからない「ミスマッチ」の問題が起きているためだ。求職している労働者の数は十分でも、企業が求めるタイプの人材が見つからないため「人手不足問題」が起きてしまう。業績の良い企業も人材難で成長できず、マクロ的にも成長の足かせとなることが懸念される。

ミスマッチが存在する理由は2つに分けて考えられる。まず、求めるスキルを持った労働者は他企業に存在するのに、労働の企業間移動が難しいためにミスマッチが起きる場合がある。他には、求められるスキルを持った労働者がそもそも十分に存在しない場合もある。現在の日本では、双方の問題が起きていると考えるのが自然だろう。



（注）D・オーターMIT教授の2014年の論文から作成

まず第1の問題、労働の企業間移動の難しさを考えよう。日本の労働市場は世界的にみて転職率が低い。労働移動の難しさは様々なチャンネルを通してマクロ的な経済成長に影響を及ぼすが、その根本的な問題は企業間での人材の「適材適所」を阻む点である。

日本の大企業は適材適所を実現するため、転勤などの企業内調整や関係企業への出向に頼ることが多かった。しかしこうした調整は共働きの増加や企業系列の弱まりによって難しくなってきている。今後は転職を通じた企業間調整を生かすことが重要になってくる。

労働者にとって転職はどのような役割を持つのだろうか。米ハーバード大のD・デミング教授の最近の論文は、米国における大卒以上の労働者の多くは卒業後数年の間に専門職に就き、その後は安定した雇用のもとでキャリアを築いて長期的に賃金上昇を実現させていると論じている。

ここで言う専門職とは会計士、エンジニア、医師、薬剤師、教師、弁護士、プログラマーといった専門的知識を必要とする職業である。米国の大卒以上の労働者のおよそ半分が卒業後数年でこうした職業に就く。

働き始めて数年の間の転職機会は、自分に合った職業を選択する上で大きな手助けとなる。高学歴者にかぎらず、米国で最も頻繁に転職するのは若い労働者である。日本では若者の転職がネガティブなイメージで見られることが多いが、若者の転職は企業がニーズに合った人材を見つける機会を増やすだけでなく、労働者のキャリア形成も助ける大切な役割を担っている。

次に第2の問題、企業が求めるスキルを持つ労働者がそもそも足りない問題を考えよう。ここでは大学院教育の役割に注目したい。

日本で大学院といえば理工系やロースクール、ビジネススクールのイメージが強い。米国では他にも教育、医療、公共政策、外交、環境、人的資源管理など様々な専門的キャリアに応じたプログラムが提供され、専門職に就く一つのステップとなっている。

図はマサチューセッツ工科大のD・オーター教授による2014年の論文からの引用で、米国のフルタイム労働者の実質賃金の推移を示している。

実質賃金の水準が最も上昇しているのは大卒を超える学歴の人々である。米国では高レベルの人的資本への需要が高まり続けていることが読み取れる。この結果は上記の専門職を通じた賃金上昇とも整合的であり、大学院が果たす役割の重要性を示唆している。

米国では、大学院教育は社会人として何年か働いた後でもキャリアの方向性を変える機会を与えている。日本では多くの大学で学部ごとの入学選抜が行われるため、大学入学時点の専攻によりその後の仕事の方向性まで固定化されてしまう問題がある。一度就職した後でもキャリアアップに大学院教育を生かすことで、学部選択にとらわれず、需要のある専門職に人材を活用することができる。

日本の大企業では、大学卒業後の訓練は企業内での研修に依存する傾向があった。企業内訓練が半ば強制であるのに対し、大学院教育は主体的に何を学ぶかを選ぶところに違いがある。

最近の米国の労働市場に関する研究では、労働者が転職先を選ぶ際、賃金のみならず他の労働条件を重視していることが明らかになってきた。自分が自由に選んだフィールドで働けるというのは、労働条件の中でも最も大事なものの一つと言えるだろう。この意味で、大学院教育を生かすことは労働移動の問題を解決する一助にもなりうる。

労働市場を改善するために政府には何ができるだろうか。上記の背景を前提とすると、ミスマッチを減らす政策として、転職情報の拡充やスキル認定を通じた転職支援、専門職キャリアを目的とする大学院教育の拡充や奨学金援助、といったことが考えられる。

このような政策はミクロレベルで企業と労働者を助けるだけでなく、マクロ的な成長戦略でもある。人手不足の今は変化への痛みが少ないため、長期的な視野を持って環境整備をする良いチャンスであると思う。

2025年7月30日　日本経済新聞掲載