

公開求人情報の収集・分析に関する調査研究事業

令和7年度 事業概要

MRI 三菱総合研究所

2026年7月

組織・人材戦略本部

背景及び目的、実施概要

● 背景及び目的

- 厚生労働省では、ハローワークのデータに基づく有効求人倍率等を用いて雇用情勢の判断を行っているが、民間人材サービスによる労働移動が拡大する中、官民の求人情報による労働市場全体の実態把握の必要性が増している。また、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」(令和6年6月21日閣議決定)においては、官民情報の共有化のために、民間の求人情報について、収集・集計の委託事業を実施することとされたことから、令和6年度の試行実施を経て、令和7年度から3年間の本事業を開始した。
- 本事業は、希望者の円滑な労働移動を促進するため、官民の求人情報を収集、集計、分析し、転職やリスキリングの判断材料となる労働市場情報を求職者や支援者であるキャリアコンサルタント等に提供し、個人の主体的なキャリア形成を支援することを目的とする。

● 実施概要

- 令和7～9年度事業では、令和6年度に試行実施した求人情報分析の結果(※)を踏まえ、官民の求人情報の収集・分析を行い、全国の全ての地域における主要職種を定期的に公表する。

(※) [公開求人情報の収集・分析に関する調査研究事業報告書](#)(令和6年度厚生労働省委託事業)

- 令和7年度の実施事項は以下のとおり。

- 民間公開求人情報の収集・集計・分析

※ 令和7年度は、民間求人情報サイト(以下、求人サイト)から収集した公開求人のデータクレンジング、サイト間で重複する求人を排除する等の処理を検討。

- ハローワーク求人の集計・分析、結果の定期的な公表の開始

- 海外調査(米国、シンガポール)

- キャリアコンサルタント(主なデータ活用者)ヒアリング

収集データ、集計対象、留意事項等

（収集データ）

- 民間求人については、求人サイト5サイトからは、許諾を得た上で、クローリング等により公開求人情報を収集した。また、求人数が多い1サイトからは、運営会社から別途求人データの提供を受け分析を実施した。（収集、提供は四半期毎）
- ハローワークデータは、厚生労働省から定期的に提供を受けた（提供は毎月、四半期）。

（集計対象）

- 令和7年度は、クローリング等で情報収集した求人サイト5サイト及びハローワークについて集計を実施。なお、本資料において、民間5サイトの名称等は非公開の取り扱いとした。

（留意事項等）

- 今回収集したデータは公開求人のみであり、非公開求人は含まない。
- 令和7年度に集計対象としたのは、ハローワーク及び求人サイト5サイトのみであり、サイトごとに収載されている求人情報の地域・職種・雇用形態などに偏りがあるほか、サンプルサイズも小さい。また、取り扱う求人の賃金水準がサイトごとに異なっており、今回対象としたサイトの集計結果が、労働市場全体の求人・賃金の動向を適切に表しているとは限らない。
- クローリング等により求人情報を収集する際、クローリング中に求人サイトへの掲載期間を終えた求人等、特定月に掲載されていた公開求人情報すべてを収集できていない場合がある。
- 月給または年収のいずれか一方のみの記載しかない求人があるため、月給と年収の集計に用いたデータが異なっている。
- 今回の集計は、本事業におけるこれまでの検討の成果として、一定のルールに基づき集計を行ったものである。本事業は令和9年度まで継続予定であり、今後、データクレンジングや集計方法等の見直しを行うことで結果が大きく変わる可能性がある。

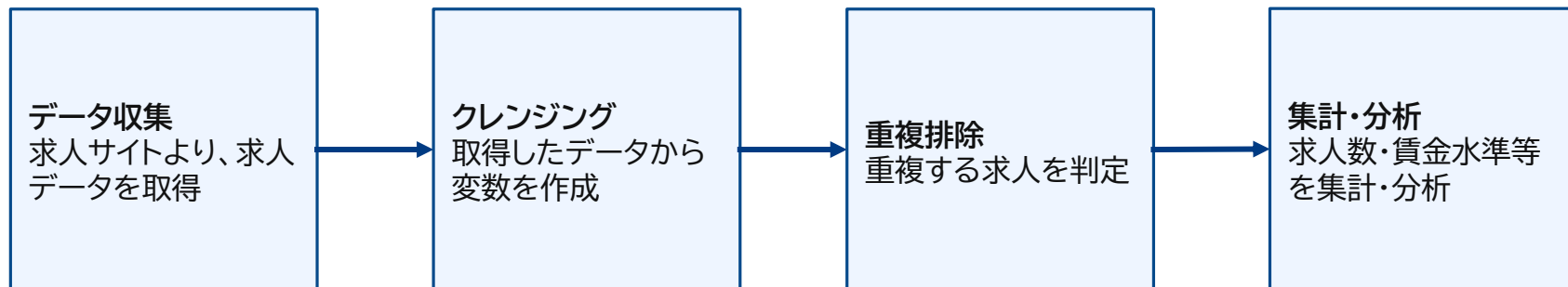
民間求人のデータクレンジング、重複排除

● 実施事項

- 求人サイトから許諾を得た上でクローリング(Webサイトを巡回して情報を収集・抽出する技術)等によるデータ収集を行った上で、産業・職業・地域別等による求人件数や給与情報の集計を実施した。
- 令和7年度は、収集段階における課題整理と対応を行い、データ項目のクレンジング・正規化ルールやサイト内・サイト間の重複排除手法を検討した。

● 実施フロー

- 求人5サイトを対象に、大きく4つのステップで集計・分析を実施した。



データ収集: 各求人サイトの公開求人について、クローリング等によりデータを収集

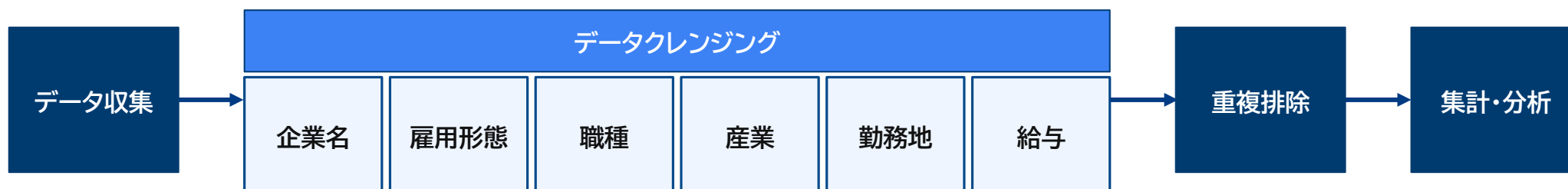
クレンジング: 収集したデータのうち、企業名・雇用形態・職種・産業・勤務地・給与について、表記を統一し、データを正規化

重複排除: 複数サイトに掲載された求人について、一定のルールで同一求人かを判定し、同一と判断したものを1件として扱う

集計・分析: 重複排除後の求人について、求人数や賃金を集計・分析

データクレンジング方法(民間求人5サイト)

- 下記フローに基づき、データクレンジングを実施。



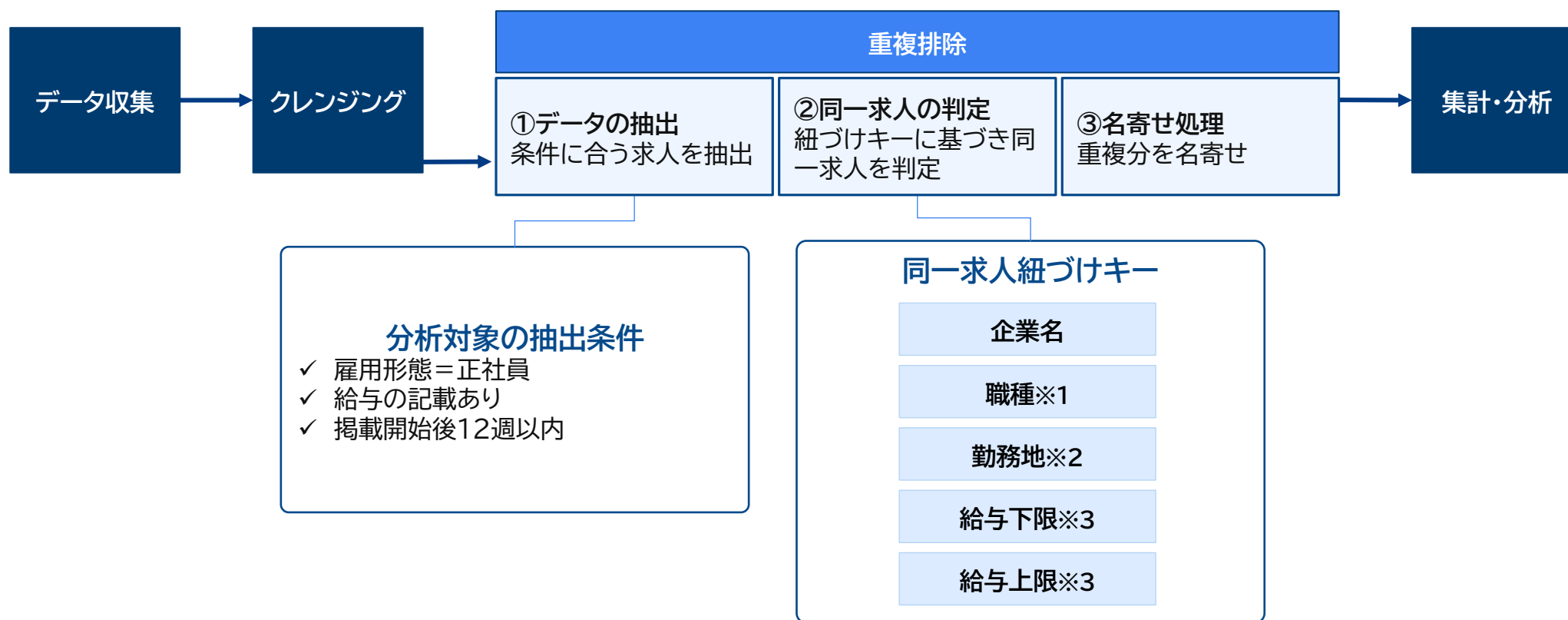
以下の観点から、データのクレンジングを実施

- ✓ 企業名: 正規化(全角半角揃え、法人格の正式名称化、アピール文の削除、空白削除等)
- ✓ 雇用形態: 自由に書かれた雇用形態についての記載を、設定したキーワード(正社員、契約社員等)に分類
- ✓ 職種: 各サイトの職業分類と、厚生労働省編職業分類との対応関係を整理した上で、各求人の職業につき大分類・中分類を紐づけ
- ✓ 産業: 各サイトの産業分類と、日本標準産業分類との対応関係を整理した上で、各求人の産業につき大分類・中分類を紐づけ
- ✓ 勤務地: 正規化、実際の勤務地への修正、可能な限りで市区町村名まで抽出
- ✓ 給与: 年収表記を主とするサイトについては年収を、月給表記を主とするサイトについては月給を機械的に抽出した。月給を機械的に算出できない場合には、テキスト情報から月給を取得した。具体的には、求人票に記載されている総額を優先的に取得し、総額の記載がない場合には、可能な限り固定残業代を含む月額、または基本給を取得し、月給として算出した。

重複排除方法(民間求人5サイト)

● 下記フローに基づき、重複排除を実施。

- 同一サイト内でURLが異なる求人は別求人と扱う。サイト間の求人については、紐づけキー(「企業名」「職種」「勤務地」「給与下限」「給与上限」)が一致する求人は、同一求人と見なす。
- 年収を中心に記載されている3サイトは年収で集計、月給を中心に記載されている2サイトは月給で集計しており、年収を中心に掲載されているサイトと月給を中心に掲載されているサイトは、重複がないものとして取り扱う。



※1 複数職種の記載がある場合は、1つでも一致する場合に同一求人と見なす。

※2 複数勤務地の記載がある場合はすべての勤務地が完全一致する場合に同一求人と見なす。

※3 給与については、一定のレンジに含まれる場合に同一求人と見なす。

重複排除前後の職種別求人数の変化(民間求人5サイト)

- サイト間での重複排除により、求人件数は全体で約9万件減少。

職業	求人件数		重複排除による削減率 ((①-②)/①)
	① 重複排除前	② 重複排除後	
01_管理的職業	5,696	5,119	10.1%
02_研究・技術の職業	354,088	303,184	14.4%
03_法務・経営・文化芸術等の専門的職業	50,112	44,202	11.8%
04_医療・看護・保健の職業	55,120	55,035	0.2%
05_保育・教育の職業	30,843	30,703	0.5%
06_事務的職業	121,448	106,368	12.4%
07_販売・営業の職業	160,812	145,067	9.8%
08_福祉・介護の職業	28,011	27,989	0.1%
09_サービスの職業	22,889	22,687	0.9%
10_警備・保安の職業	1,474	1,474	0.0%
11_農林漁業の職業	48	48	0.0%
12_製造・修理・塗装・製図等の職業	10,569	9,778	7.5%
13_配送・輸送・機械運転の職業	8,885	8,833	0.6%
14_建設・土木・電気工事の職業	2,763	2,762	0.0%
15_運搬・清掃・包装・選別等の職業	1,957	1,957	0.0%
求人件数【計】	812,099	722,590	11.0%

※複数の職種が付与された求人は職種ごとに計上しているため、職種別求人件数の合計と求人件数【計】は一致しない。

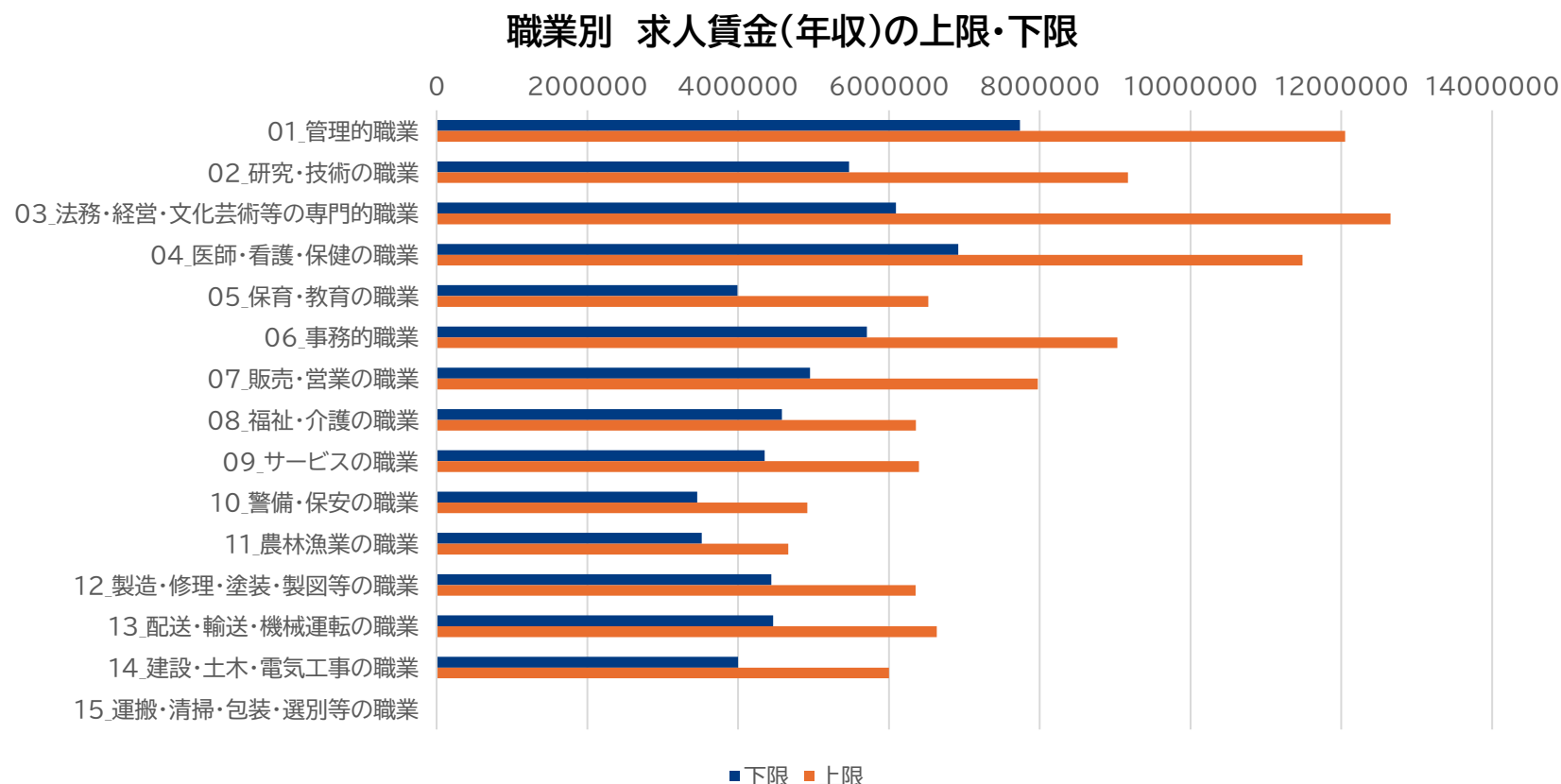
※重複排除は、給与が年収表記である3サイト間、月給表記である2サイト間それぞれで実施しており、5サイト間での重複排除は行っていない。

※集計は現時点でのロジックにより集計したものであり、今後、集計結果が変わる可能性がある。

平均給与(年収)|職業大分類別(民間求人3サイト:給与年収表記)

- 下限額を用いた職業大分類別平均賃金は、概ね400万～600万円台に収れんしている。
- 上限額を用いた職業大分類別平均賃金は職種間の差が大きく、特に「法務・経営・文化芸術等の専門的職業」、「管理的職業」、「医師・看護・保健の職業」で高い。

職業大分類別平均給与 民間求人3サイト
(2025年12月、雇用形態＝正社員、賃金形態区分＝年収、掲載後12週以内)



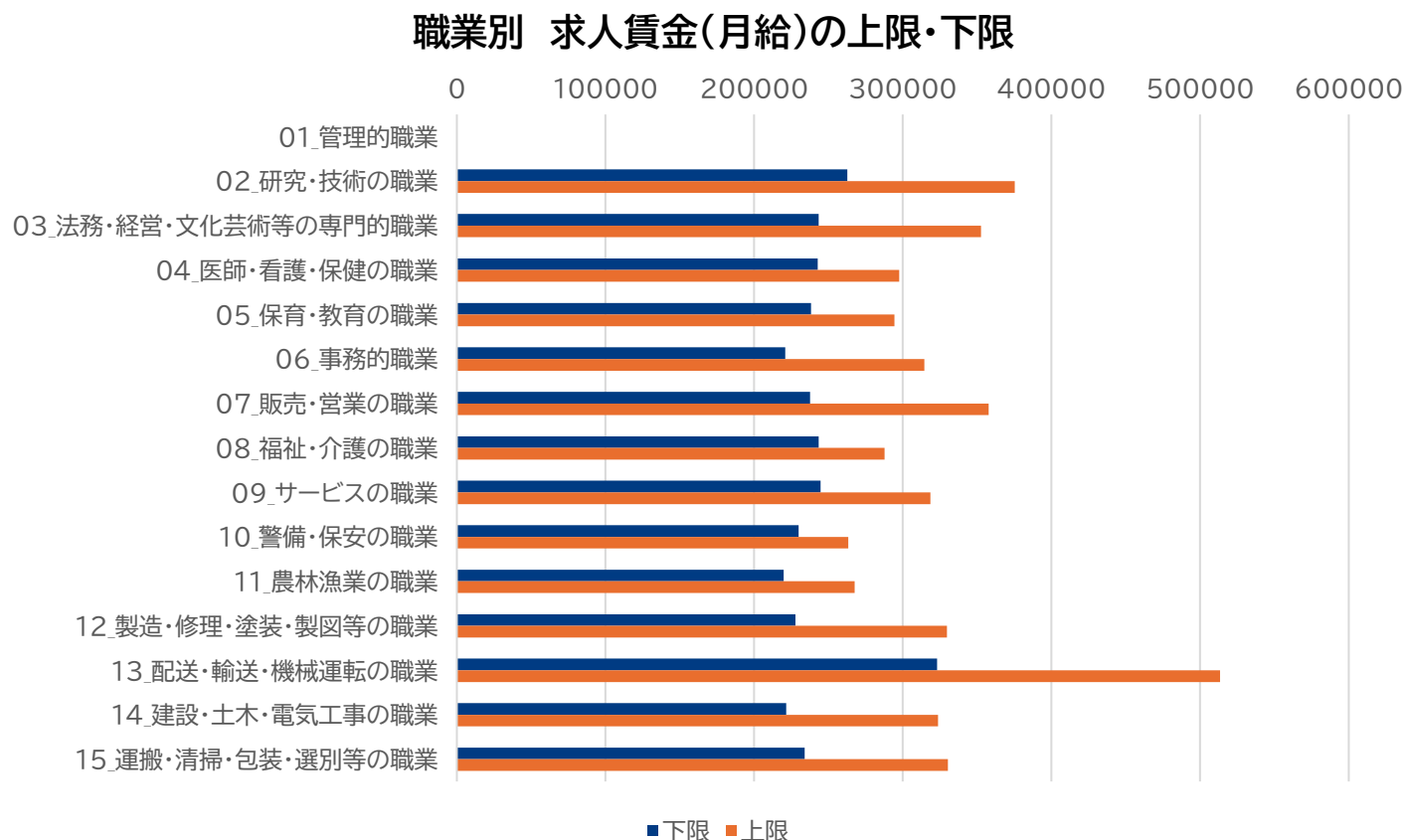
※集計は現時点でのロジックにより集計したものであり、今後、集計結果が変わる可能性がある。

※求人データに収載されている賃金情報はレンジ表記であるため、求人賃金の集計にあたってはレンジ表記の下限と上限をそれぞれ職種別に「下限額」「上限額」として集計した。

平均給与(月給)|職業大分類別(民間求人2サイト:給与月給表記)

- 下限額を用いた職業大分類別平均賃金は、概ね20万～25万円台に収れんしている。
- 上限額を用いた職業大分類別平均賃金は、特に「配送・輸送・機械運転の職業」で高いが、その他は概ね25万～30万円台に収れんしている。

職業大分類別平均給与 民間求人2サイト
(2025年12月、雇用形態＝正社員、賃金形態区分＝月給、掲載後12週以内)



※集計は現時点でのロジックにより集計したものであり、今後、集計結果が変わる可能性がある。

※求人データに収載されている賃金情報はレンジ表記であるため、求人賃金の集計にあたってはレンジ表記の下限と上限をそれぞれ職種別に「下限額」「上限額」として集計した。

2.ハローワークデータの収集・分析

集計結果の公表について(ハローワーク)

- 厚生労働省では、2026年3月13日に職業・職場に関する情報、スキルアップ、労働関連法令等、働く方や、企業、支援者の方に役立つ情報を、利用者別・分野別に探せるポータルサイト、「みんなの労働ナビ」を開設した。
- 本事業にて集計・可視化した分析結果の一部を本サイト上で公開しており、今後四半期ごとに更新予定である。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

みんなの労働ナビ

労働に関するさまざまな情報を個人・企業の皆さまのニーズに合わせてご案内します。

- 求職者
(就職・転職希望者)
学生の皆様
- 在職者の皆様
(キャリア形成、
働き方)
- 企業・事業主
の皆様
- 支援者の皆様
(キャリアコン、
教育機関など)
- 分野別で
探す
- 統計・
労働市場分析など

ピックアップ

確かめよう、
労働条件！

働いている
方も！

事業者・
労働管理担当
の方も！

公財財団法人
介護労働安定センター

介護への扉を開いてみませんか？

受講者募集中

介護労働講習の受講者を募
集中

医療・介護・保育
／ささえる／
求人充足プロジェクト

仕事さがし、人材確保のご相談は近づくハローワークまで

医療・介護・保育分野等での
就職・採用の一步をささ
えるハローワーク

無料
ハロートレーニング

急がば学べ
ハロートレーニング(転職
者訓練・求職者支援訓練)

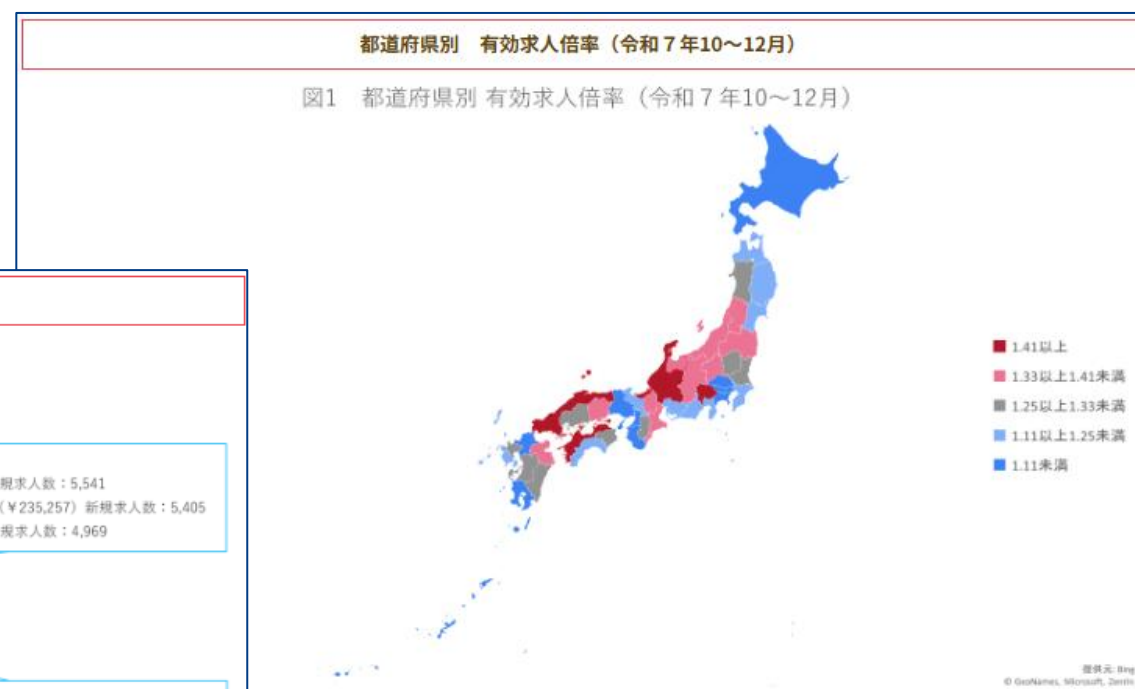
ハローワークの求人・賃金の動向

厚生労働省「みんなの労働ナビ」 <https://www.mhlw.go.jp/roudou-navi/>

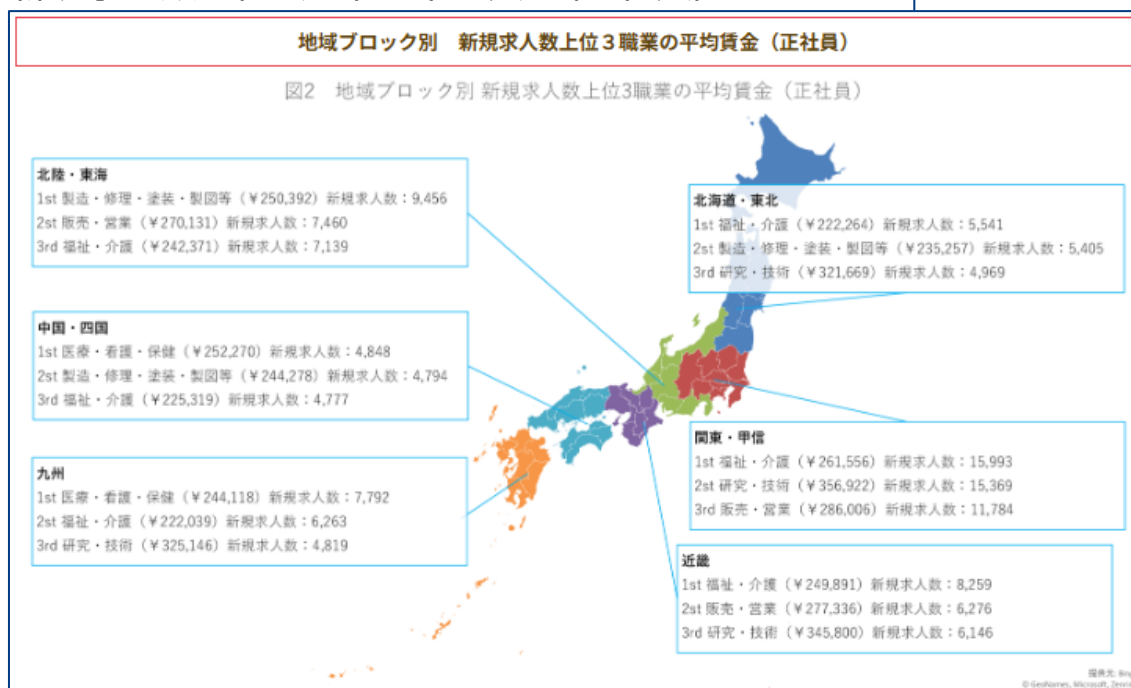
2.ハローワークデータの収集・分析

集計結果の公表について(ハローワーク)

- 都道府県別の有効求人倍率を、5段階の色分けで地図上に可視化。
- 地域ごとに求人数の多い職業とその平均賃金を示す。



新規求人数上位3産業の平均賃金(正社員)



都道府県別 有効求人倍率

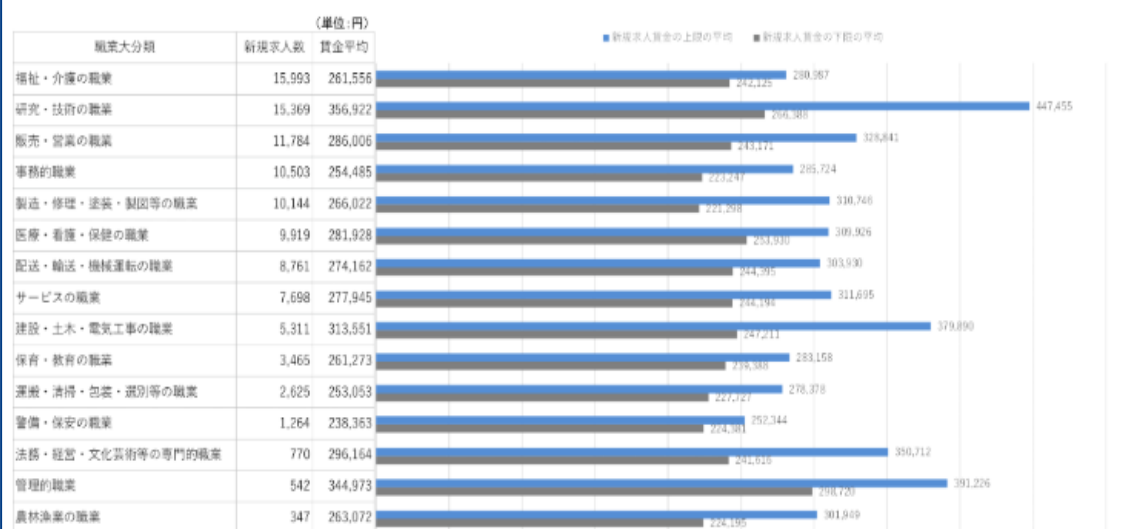
2.ハローワークデータの収集・分析

集計結果の公表について(ハローワーク)

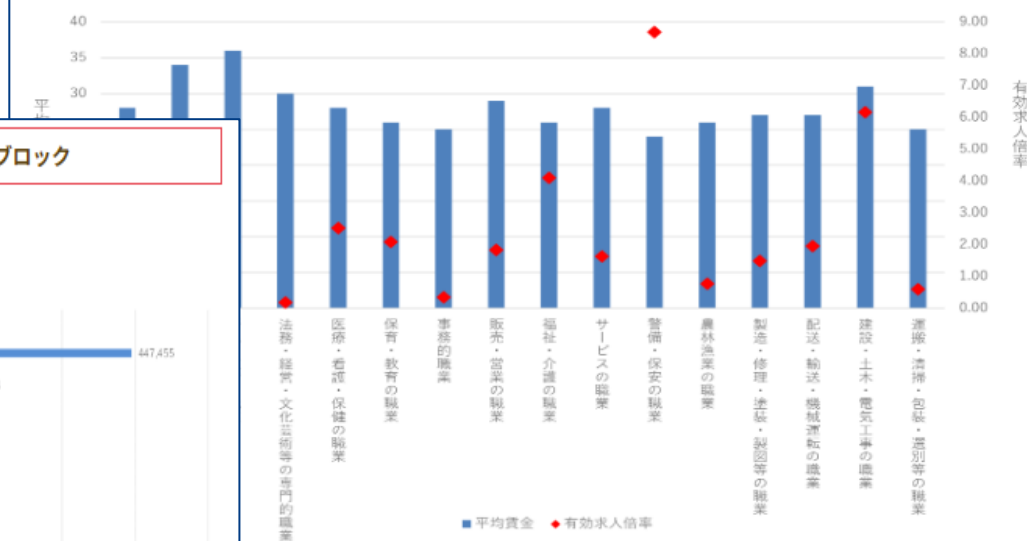
- 地域別の詳細データでは、職業別の平均賃金と有効求人倍率に加え、職業大分類・産業大分類ごとの平均賃金をグラフで可視化。

職業別 求人賃金の上限・下限、平均賃金及び新規求人数(正社員)

職業別 求人賃金の上限・下限、平均賃金及び新規求人数(正社員) ②関東・甲信ブロック

図7-2 職業別 求人賃金の上限・下限、平均賃金及び新規求人数(正社員)
②関東・甲信ブロック

職業別 平均賃金・有効求人倍率(正社員) ②関東・甲信ブロック

図6-2 職業別 平均賃金・有効求人倍率(正社員)
②関東・甲信ブロック

職業別 平均賃金・有効求人倍率(正社員)

掲載グラフのデータダウンロードについて

全都道府県、職業・産業に関するデータ(過去に掲載されていたデータも含む)はこちらからダウンロードできます。

Excelファイル

3. その他調査

海外調査実施結果

- 日本における求人情報収集や集計に当たっての可能性や限界、求人データの集計・公開方法に係る示唆を得ることを目的として、日本・米国・シンガポールを対象に、①求人票比較調査、②求人データ活用・公開方法調査を実施した。
- 各調査の実施概要及び得られた示唆は以下のとおり。

項目	(1)求人票比較調査	(2)求人データ活用・公開方法調査
調査目的	海外各国と日本の求人情報(求人票)の比較を通じて、日本の求人情報の特徴を明らかにすることで、<u>求人情報収集や集計に当たっての可能性や限界についての示唆</u>を得る	海外各国(官・民)において、求人データがどのように活用され、どのような形式で公開されているのかを明らかにすることで、<u>取得・公開すべきデータや、公開時のデータ形式等、求人データの集計・公開方法に係る示唆</u>を得る
対象国	日本・米国・シンガポール	米国・シンガポール
調査手法	デスクトップ調査(インターネット)	
得られた示唆	- 日本(ハローワーク)の求人票は、米国やシンガポールと比較して、労働条件(雇用形態、就業時間、賃金等)を中心に項目が多岐にわたりフォーマット化されているため、<u>求人票間の比較やデータ集計が比較的容易にできる可能性</u>がある - 一方、仕事内容やスキル等の具体的な求人像に係る情報の記載は少ないため、求人票に係る情報のみをもとに、<u>職業別の具体的な仕事内容や、細かなスキルニーズ等についての集計・分析は、比較的困難</u>であることが想定される	- 米国では、求人数等の情報に加え、<u>求人数の変化率、賃金推移、リモートワークができる求人の割合、AIに係る記載が含まれる求人の割合等の情報</u>が提供されており、求職者が就職・転職する際に求められる情報の参考となる - シンガポールでは、<u>職種別に求められるスキルやスキルニーズの変化、職種間のスキルマッチ度に基づくキャリア移行に係る情報提供</u>も行われる - データはいずれもダッシュボード形式で公開されており、<u>各利用者のニーズに沿ってデータの表示形式を柔軟に変更できる方法</u>が望ましいと考えられる

3. その他調査

海外調査実施結果

- 日本・米国・シンガポールの求人票の形式・登録方法、記載内容の特徴は以下のとおり。

	日本	米国	シンガポール
媒体名	ハローワーク	CareerOneStop	Mycareersfuture
フォーマット	ほぼ全てが項目立てられており、項目別に求人票間の比較が可能	基本的な企業情報以外は自由記述であり、企業によって求人情報の内容、情報の粒度が大きく異なる	概要部の基本情報はフォーマットで簡潔に情報がまとめられており、詳細記述部は同様自由記述で、企業によって記載の方法が異なる
基本情報	職種、受付・紹介期限日、求人区分、事業所名、就業場所、仕事の内容、雇用形態、賃金、就業時間、休日、年齢、求人番号、公開範囲	職種名、企業名、勤務地、掲載日	企業名、職業名、所在地域、条件(正規/フルタイム等)、役職、必要な経験数、産業、給与、現時点での応募者数、掲載日・掲載終了日
登録方法	直接登録	自社の採用ページに記載しNLxや各州のJobBank,DEAssociationへ登録、あるいは直接これらのサイトに登録	直接登録
特徴	<u>項目が細かく定められており、項目数は他国に比して多い</u> - 労働環境・労働条件に関する項目が多く、仕事内容、スキル、要件等は「仕事の内容」にまとめられている <u>仕事内容・必要な経験等に関しては自由記述だが、他国と比較すると記載内容は少ない傾向にある</u>	- 各社の採用ページの情報を収集・掲載する方法のため、定められた項目が極めて少なく、仕事内容や要件、労働条件等は自由記述となっている - 仕事の内容、要件はほぼどの求人でも記載されており、<u>傾向としては労働条件等よりも仕事の内容、要件についての記載が多い</u>	- 労働条件等は項目化されており、仕事内容が自由記述となっている - 多くの求人票では、自由記述箇所に仕事内容や要件等が記載される <u>その他の求人や関連する学習コースなど、求人情報以外の関連情報も表示される</u> - 応募者のスキルと、企業側が予め入力したスキルのマッチングなど、<u>他国と比較してスキルを重視する傾向にある</u>
仕事内容に係る記載	「接客」「訪問」など一般的な用語でまとめられ、各職種に固有のタスクや、具体的な業務フローまでは記載されないことが多い	仕事内容は一般用語ではまとめず、飲食物の調理、提供、注文、会計など具体的なタスクを記載	仕事内容は一般用語ではまとめず、飲食物の調理、提供、注文、会計など具体的なタスクを記載
人材要件に係る記載	学歴や資格など、指標となる客観的な条件が多い	学歴・資格など客観的な指標だけでなく、仕事に必要な能力、性格等を含むこともある	学歴や経験のほか、客観的な指標となるスキル項目の欄が別途表示される
特徴・示唆	- 雇用形態、就業時間、賃金等の<u>労働条件</u>が最も具体的で詳しい - スキルや性格といった人物像よりも、<u>客観的な条件(年齢、学歴、資格、経験等)により人材要件が定められる傾向にある</u>	- 仕事の責務や役割、望ましいスキルなどを含む<u>人材要件</u>を重視 <u>仕事内容や、その仕事を担うために求められるスキル・性格等の具体的な人物像</u>による人材要件が定められる傾向にある	- 求められる<u>具体的なスキル</u>を中心に、労働条件や仕事の内容もバランス良く重視 - 仕事に求められるスキルを客観的に指標化した上で、<u>スキルの一致を重視したマッチングが行われる傾向にある</u>

3. その他調査

キャリアコンサルタントヒアリング実施結果

- 求人情報の分析結果の活用可能性についての意見聴取を目的として各領域のキャリアコンサルタントにヒアリング調査を実施した。
- ヒアリング対象は企業内、ハローワーク(労働局:首都圏、地方)、人材紹介会社(職業紹介中心、派遣中心)とした。結果は以下のとおり。

ヒアリング項目	結果
データの有用性 (地域)	データはブロック別ではなく、都道府県別で示した方が、求職者への相談対応に有用との意見が複数あった。
データの有用性 (スキル)	- 資格別に求人状況や賃金の違いが分かると、求職者のモチベーションが高まるのではないかと意見が複数あった。 - 見せ方としては、求人と求められているスキル上位5項目を示すなど、当該職業で実際に求められている資格・スキルが分かる形が望ましいとの意見があった。
データの有用性 (賃金)	軸の数値を調整し、変動の有無をより分かりやすい形で示した方が良いという意見や平均賃金より最低賃金(下限賃金)の方が気になる人が多いのではないかと意見があった。
データの有用性 (職種・産業)	産業に応じて分類の粒度(小分類)を検討すべきとの意見や、管理職やリーダー職か否かといった同一職種内でのポジションや役割が分かる形で記載すべきとの意見も挙げられた。
データの有用性 (求人数)	求人数については、数字の増減の理由がないと、求人数の変動を見ても使いにくいという意見や、変動を見せるよりは現時点の求人数を見せれば良いのではないかと意見がみられた。
データの有用性 (その他)	正規雇用と非正規雇用で分けてデータを示した方が良いのではないかと意見があった。
データの活用場面	- データ活用が有効な層は、職種未定者や就職に苦戦している層、20代など比較的転職しやすい層、地方から都心部へ移動する者。 - 中小・零細企業に地域の賃金相場等を把握するために、データを示すことが有用ではないかと意見があった。 - 就職活動の初期から中期段階や、キャリアコンサルタントがデータを提示する場面での活用が重要との意見もみられた。
データの示し方	- データの示し方については、キャリアコンサルタント等支援者自身でデータをダウンロードできる機能が望ましいとの意見があった。また、上位3業界・職種に絞った示し方よりは全てを示した方が良いという意見が複数あった。 - データ形式としては、Excel形式は実務上使われにくく、ダッシュボード形式やPDF形式が望ましいとの意見がみられた。

今後の課題等

- 令和7年度は、民間5サイトの公開求人を収集・集計したが、データクレンジング、重複排除、集計結果の評価等、いずれも課題が多い。
 - クレンジングは、企業名・雇用形態・職種・勤務地については、検証を続け精度の向上を図っていく。産業は他項目と比較して精度が低く、企業単位での分類検討等、対応の余地がある。また、給与についてはサイトによって年収・月給表記のばらつきが残るため、可能な限り月給データの取得に取り組むとともに、データが存在しない場合は、年収を月給に換算する統ルールを設ける等、集計方法について引き続き検討を行う。
 - 重複排除については、現時点では、企業名・職種・勤務地・給与下限、給与上限を判断のキーとする設計で整理している。サイトごとの年収・月給などの表記ゆれにより、5サイト横断での重複排除は実施できておらず、引き続き検討が必要である。
 - 集計・評価については、現時点では、職種・産業・勤務地など複数の分類に該当する求人をそれぞれカウントしている。例えば、複数分類の中から代表的な分類を一つに絞るルールの設定など、集計方法について更なる検討が必要である。
- 令和8年度事業においては、これらの集計結果の精度管理を行い、民間サイトの更なるデータ収集や、より適切な集計・分析手法の検討を進める。
- ハローワークデータについては、更なる集計・分析を進め、求職者や支援者であるキャリアコンサルタント等に有用な情報提供を進める。

5.有識者検討委員会の開催

委員構成及び実施状況

- 「公開求人情報の収集・分析に関する調査研究事業」有識者検討委員会を期間中3回開催した。
- 委員構成及び各回の議題は以下のとおり。

氏名	所属
◎山本 勲 氏	慶應義塾大学 商学部 教授 慶應義塾大学経済学部附属経済研究所 パネルデータ設計・解析センター長
川上 淳之 氏	東洋大学 経済学部経済学科 教授
水門 善之 氏	慶應義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科 准教授
田中 春秋 氏	特定非営利活動法人 キャリアカウンセリング協会 主任講師
日暮 拓人 氏	一般社団法人 人材サービス産業協議会 事務局長

◎は座長。

開催日時	次第
2025年9月8日	委員紹介 事業概要説明 クローリングデータのクレンジング・分析方針 ハローワークデータの集計・分析方針 利活用を踏まえた海外事例調査方針
2025年12月9日	クローリングデータのクレンジング・集計・分析 ハローワークデータの集計・分析 海外調査結果
2026年3月5日	クローリングデータのクレンジング・集計・分析 ハローワークデータの集計・分析 キャリアコンサルタントヒアリング結果 海外調査結果 次年度方向性について

未来を問い続け、変革を先駆ける

MRI 三菱総合研究所