

第4節 失業等の動向

●完全失業率は感染拡大前の水準には戻っていない

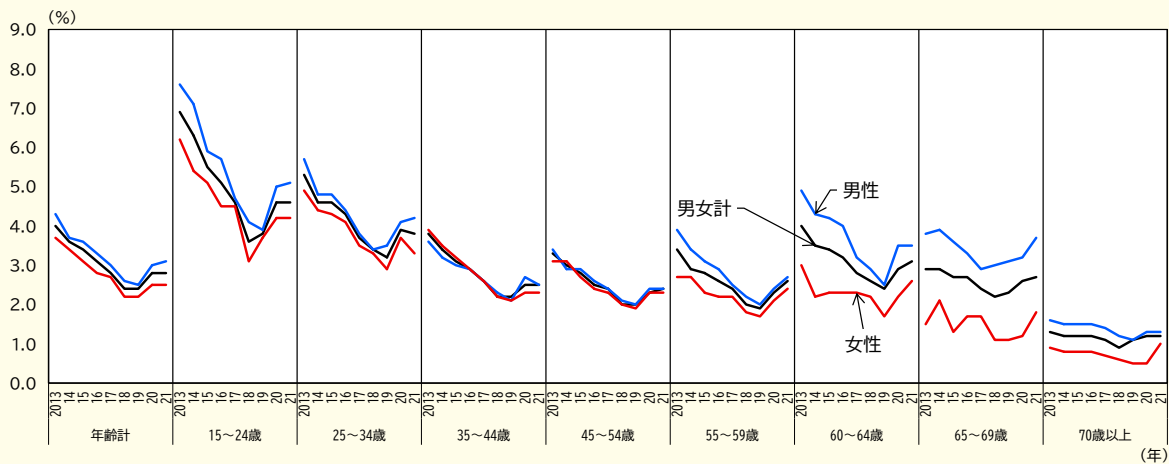
最後に、失業や非労働力人口の動向についてみていく。

第1-(2)-30図は、完全失業率の推移を男女別・年齢階級別にみたものであるが、2018年までは男女ともにおおむね低下傾向にあった。特に、「15～24歳」の年齢階級で完全失業率が大きく低下していたが、2020年の感染症の影響により、男女ともに幅広い年齢層で完全失業率の上昇がみられた。

2021年は、感染症の影響が依然として残る中で、完全失業率は男女計と女性では横ばい、男性はやや上昇し、年平均では男女計で2.8%、男性は3.1%、女性は2.5%であった。年齢階級別にみると、男性は34歳以下の若年層や「55～59歳」「65～69歳」の比較的年齢の高い年齢階級で、女性は55歳以上の年齢層で完全失業率が上昇している。

第1-(2)-30図 男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移

- 完全失業率の推移を男女別・年齢階級別にみると、2018年までは男女ともにおおむね低下傾向にあったが、2020年には幅広い年齢層で完全失業率の上昇傾向がみられた。
- 2021年は、完全失業率は男女計と女性では横ばい、男性はやや上昇した。年齢別にみると、男性は34歳以下の若年層や「55～59歳」「65～69歳」の比較的年齢の高い年齢階級で、女性は55歳以上の年齢層で完全失業率が上昇している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括官室にて作成

●非自発的理由による完全失業者数の水準は依然として高い

続いて、第1-(2)-31図により、年齢階級別・求職理由別の完全失業者数の推移をみると、2013年～2019年にかけて、全ての求職理由においておおむね減少傾向で推移した。特に、非自発的な理由や新たに求職活動を始めた完全失業者は65歳未満の年齢層、自発的な理由は45歳未満の年齢層で、それぞれ減少傾向で推移していた。2020年の感染症の拡大による景気減退の影響を受け、幅広い年齢層で、特に、非自発的な理由や、新たに求職活動を始めた完全失業者数が増加した。

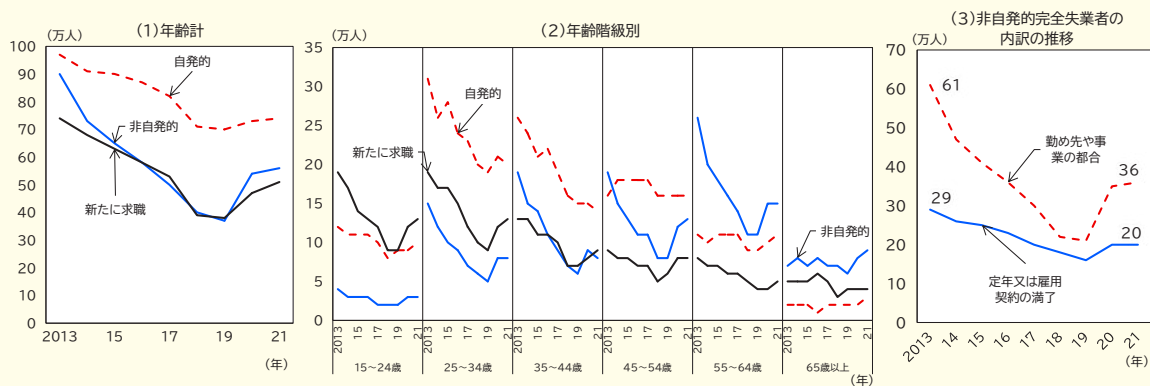
2021年は、感染症の影響が依然として残る中で、45歳未満の年齢層では新たに求職活動を始めた完全失業者が、45歳以上の年齢層では非自発的な理由による完全失業者数がそれぞれ増加している。

また、非自発的な理由による完全失業者の内訳の推移をみると、2013年～2019年にかけて、「勤め先や事業の都合」「定年又は雇用契約の満了」のいずれの理由も減少傾向にあったが、2020年の感染症の影響によりいずれの理由も増加しており、特に、「勤め先や事業の都合」による完全失業者が大幅に増加した。

2021年には、「定年又は雇用契約の満了」、「勤め先や事業の都合」による完全失業者はともにおおむね2020年と同程度の水準であった。

第1-(2)-31図 年齢階級別・求職理由別にみた完全失業者数の推移

- 完全失業者数の推移を求職理由別にみると、2019年までは、全ての求職理由においておおむね減少傾向で推移していたが、2020年には、幅広い年齢層で「非自発的」「新たに求職」を理由とした完全失業者が増加した。2021年は、45歳未満の年齢層では「新たに求職」を理由とする完全失業者が増加し、45歳以上の年齢層では「非自発的」理由による完全失業者が増加した。
- 非自発的な理由による完全失業者の内訳の推移をみると、2013年～2019年にかけて、「勤め先や事業の都合」「定年又は雇用契約の満了」のいずれの理由も減少傾向にあったが、2020年の感染症の影響によりいずれの理由も増加しており、特に「勤め先や事業の都合」による完全失業者が大幅に増加し、2021年も、2020年と同程度の水準であった。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括官室にて作成

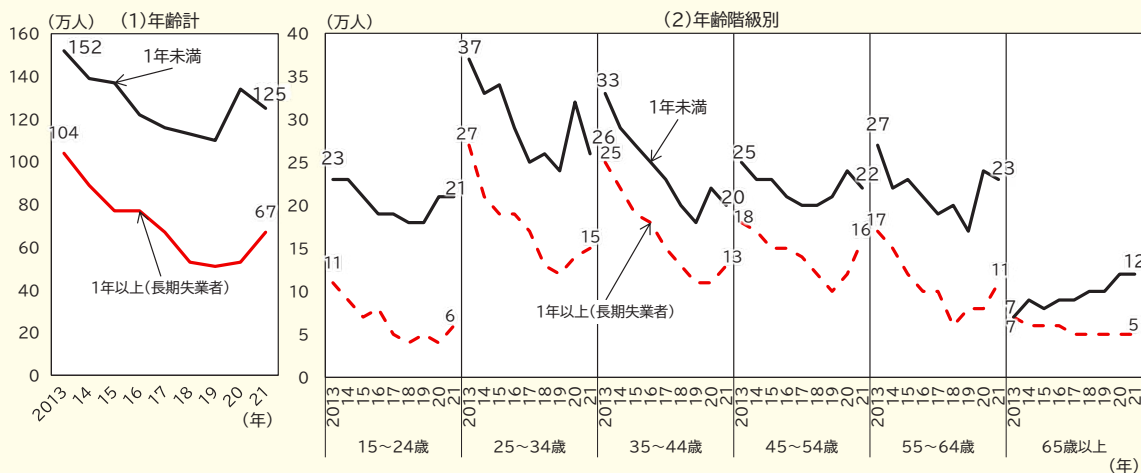
●感染症の影響が長引く中、長期失業者が増加している

最後に、第1-(2)-32図により、失業期間別の完全失業者数の推移をみると、「失業期間1年以上」の完全失業者（以下「長期失業者」という。）の数、「失業期間1年未満」の完全失業者（以下「1年未満失業者」という。）の数はともに2019年まで幅広い年齢層で減少傾向が続いていた。2020年の感染症の拡大による景気減退の影響から完全失業者数が増加し、1年未満失業者の数が全ての年齢階級で増加した。

2021年は、完全失業率は2%台後半を横ばいで推移する中、1年未満失業者の数は幅広い年齢層で減少傾向にあるものの、感染症の影響が長引く中で、失業期間の長期化の傾向がみられ、長期失業者数は「65歳以上」を除く全ての年齢階級で増加している。その結果、年齢計では、1年未満失業者の数が前年差9万人減の125万人であったのに対し、長期失業者の数は同14万人増の67万人となった。

第1-(2)-32図 年齢階級別・失業期間別にみた完全失業者数の推移

○ 失業期間別に完全失業者数の推移をみると、2020年には、失業期間「1年未満」の完全失業者が増加した。2021年は、失業期間「1年未満」の完全失業者は幅広い年齢層で減少傾向にあるものの、感染症の影響が長期化する中で、「65歳以上」を除く全ての年齢階級で失業期間「1年以上」の長期失業者が増加した。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括官室にて作成
 (注) 2018年～2021年までの数値は、ベンチマーク人口を2020年国勢調査基準に切り替えたことに伴い、新基準のベンチマーク人口に基づいた数値。

●長引く感染症の影響により完全失業者の水準は高止まりしているほか、非労働力人口の水準は感染拡大前の水準に戻った一方で、「65歳以上」で増加がみられた

2020年の感染症の拡大以降の状況を更に詳細に確認する。ここでは、完全失業者数とともに、感染拡大初期に特徴的であった非労働力人口の動向についても併せてみていく。第1-(2)-33図により、男女別・年齢階級別の完全失業者数の動向を2019年同月差で見ると、2020年4月以降、感染症の影響による景気減退から、男女ともに完全失業者が増加しており、女性よりも男性の方が増加幅は大きい。2021年は、年平均では男女ともに2020年と同程度の水準となっており、大幅な減少はみられていないが、男性では「25～34歳」「35～44歳」を中心に、女性では「25～34歳」を中心に、2019年同月からの増加幅が縮小している。

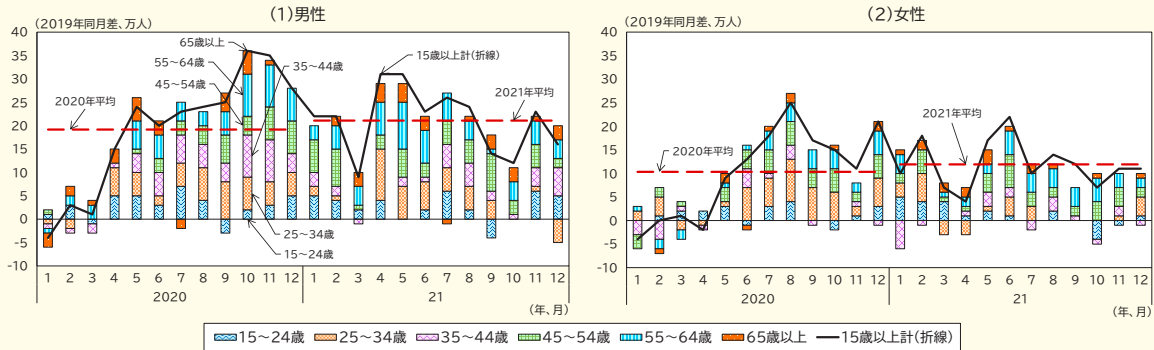
第1-(2)-34図により、男女別・年齢階級別の非労働力人口の動向を2019年同月差で見ると、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月以降、全国的に様々な分野で経済社会活動が抑制された影響により、女性を中心に非労働力人口が増加したが、年後半には減少傾向がみられた。2021年は、男女ともに45歳未満の年齢層を中心に減少となったことから、年平均で男性は2020年と同程度の水準、女性は2020年を下回る水準となった。一方、男女ともに「65歳以上」の年齢階級で非労働力人口の増加がみられるなど、感染リスクを避けるために就労を控える動きもあると考えられる⁶。

感染拡大後の完全失業者数と非労働力人口の推移を併せてみると、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月からの感染拡大初期において、完全失業者数、非労働力人口はともに増加したものの、2020年後半～2021年にかけて非労働力人口は元の水準に戻り、女性については感染拡大前の2019年と比較しても少ない水準で推移している。一方で、感染症の影響が長引くにつれ、完全失業者数は、感染拡大前の水準と比較して依然として高い水準で推移しているほか、「65歳以上」の年齢階級で非労働力人口が増加しているといった状況も表れており、引き続き注視が必要である。

6 一方、感染拡大後の日本とアメリカの非労働力人口の水準について、2020年第I四半期を基準に比較すると、感染拡大後の我が国の非労働力人口の増加は、アメリカよりも低い水準で抑えられていることが分かる。(付1-(2)-7図)

第1-(2)-33図 男女別・年齢階級別にみた完全失業者数の動向

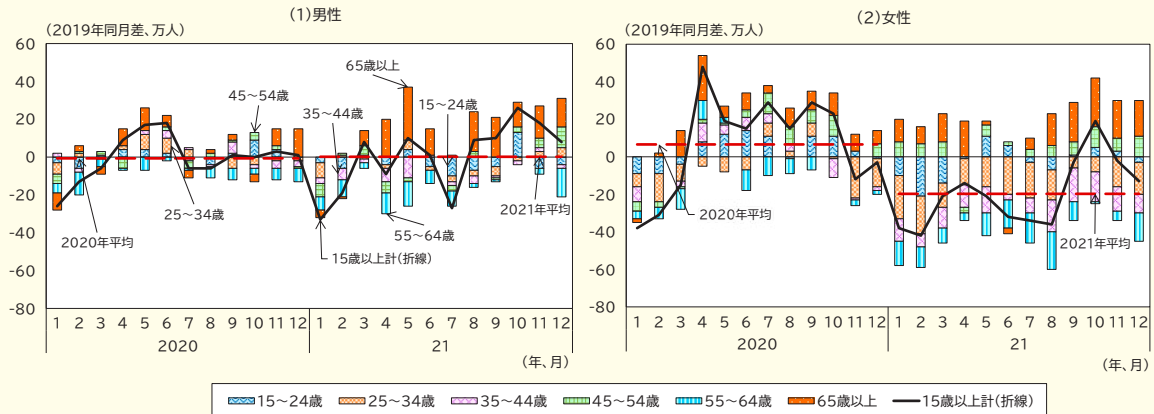
- 完全失業者数の動向を男女別にみると、2020年4月以降、男女ともに完全失業者数が増加しており、男性の方が増加幅は大きい。
- 2021年は、年平均では男女ともに2020年と同程度の水準となっており、大幅な減少はみられていないが、男性は「25～34歳」「35～44歳」を中心に、女性は「25～34歳」を中心に2019年同月からの増加幅が縮小している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括官室にて作成
 (注) 数値は原数値。

第1-(2)-34図 男女別・年齢階級別にみた非労働力人口の動向

- 非労働力人口の動向を男女別にみると、2020年4月以降、女性を中心に非労働力人口が増加したが、その後、年後半には減少傾向がみられた。
- 2021年は、男女ともに45歳未満の年齢層を中心に減少となったことから、年平均で男性は2020年と同程度の水準、女性は下回る水準となった。一方、男女ともに「65歳以上」の非労働力人口の増加がみられた。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括官室にて作成

コラム 1-2 労働市場における「ミスマッチ」の状況について

第 2 章でみてきたように、2021 年の雇用情勢は、年後半にかけて行動制限等が解除され経済社会活動が活発化していく中、求人数や雇用者数等の指標が改善し、雇用情勢の底堅さがみられた。一方、完全失業率はおおむね横ばいで推移し、第 4 節でみた長期失業者の増加といった課題も顕在化した。

企業の労働力需要が高まっている局面においては、失業に関する課題も解消方向に向かうが、実際の労働市場においては、求人と求職者の間でのマッチングが円滑に行われず、両者のニーズが一致しないミスマッチが生じ得る。このような雇用のミスマッチは、求人と求職者の間の職業能力や労働条件の不一致や、これらの情報の非対称性などによるものであり、失業期間の長期化とも重要な関係があると考えられることから、労働市場政策を検討する上でも、近年の労働経済学研究でも重要な領域である。

本コラムでは、労働市場のミスマッチ研究を紹介するとともに、感染拡大前後の我が国の労働市場におけるミスマッチの状況を見ていく。

(1) 労働経済学における「ミスマッチ」の概念の整理

労働経済学において、「ミスマッチ」という概念は多義的に用いられており、様々な文脈で用いられる「ミスマッチ」の概念を整理した川田・佐々木（2012）によると、「ミスマッチ」が用いられる文脈は大きく 2 つに分けられ、それぞれの文脈で表す意味が異なる。

一つ目の意味のミスマッチは、労働市場全体からみたとき、産業や職業ごと、または地域間で分割されている複数の労働市場間⁷で労働者が適切に分配されていないことを表す。すなわち、ある労働市場では労働力供給が過剰で失業が発生しているにもかかわらず、別の労働市場では労働力が不足している状態が、労働市場全体からみたときにミスマッチの生じている状態と呼ばれる。こうしたミスマッチが生じている場合、職業紹介を通じた労働力需給の調整や、職業訓練等を通じたスキルの付与等により、労働市場間で労働力の再分配を行うことが、労働市場政策として支持される。

7 ここでは、企業の属性（業務上必要とされる技能、所在地等）や労働者の属性（取得資格、居住地等）が観察可能であり、双方の属性の間には相性があることを前提としている。このとき、ある企業の求人に応募するのはその企業と相性の良い属性の労働者のみであるため、労働市場は属性ごとに分割され、複数の労働市場（例えば、看護師の労働市場、事務職の労働市場など）の存在が想定されることとなる。

二つ目の意味のミスマッチは、個別の企業と労働者の属性間に相性の不一致が生じている状態である⁸。企業と労働者が雇用契約を結ぶ際、企業が労働者のスキル、能力、選好などを完全に把握することや、労働者が企業や職務内容との相性、職場の雰囲気などを入職前に完全に把握することは困難であり、こうした情報の非対称性から生じる齟齬により企業の生産性や労働者の能力発揮などに悪影響が及ぼされている状態がミスマッチと呼ばれる。こうしたミスマッチを解消するためには、転職などの際の情報の非対称性の緩和（企業情報の開示など）を通じて、外部労働市場を活用しやすくすることで、より自らに合う企業で労働者が能力発揮できるよう支援すること等が労働市場政策として支持されることとなる。

上記でみてきたように、労働経済学における「ミスマッチ」の概念は、用いられる文脈によって異なり、どのような意味を持って用いられているかにより支持される労働市場政策も異なる。労働市場における「ミスマッチ」を考える上で、このような文脈による概念の違いを丁寧に理解することは重要である⁹。

（2）感染症の影響下における我が国の労働市場の「ミスマッチ」の状況

我が国の労働市場について、UV分析等から感染症の影響下のミスマッチの状況を分析していくとともに、近年のミスマッチ測定において主流となっている Sahin et al (2014) によって開発された手法を土台として推計したミスマッチ指標をみていく¹⁰。

①UV分析

まず、UV曲線の状況をみていく。UV曲線（またはベバレッジ曲線とも呼ぶ。）とは、労働力供給を失業率（U）¹¹、労働力需要を充足率（V）で表したときに、その組み合わせによって描かれる曲線を指す。一般的に、欠員率が上昇（低下）すると、失業率は低下（上昇）しやすいことから、縦軸に失業率（U）、横軸に欠員率（V）をとると、失業率（U）と欠員率（V）の関係はおおむね右下がりの曲線として描かれる。このとき、失業率は需要不足失業率と構造的・摩擦的失業率¹²に分解できるため、UV曲線の動きを分析すること

8 ここでは企業や労働者の属性が外部から観察することが困難であり、就職面接や就業経験等を通じてしか互いの属性を観察できない場合を前提としているため、企業や労働者の属性による労働市場の分割は起こりえず、単一の労働市場が想定されることとなる。

9 川田・佐々木（2012）は、本コラムで紹介したミスマッチの概念の基本的な整理に加え、これまでの労働市場のミスマッチ分析について、代表的な研究を紹介しながら、それぞれの研究の背景にある前提条件や政策的な帰結を丁寧に整理しているため、より詳細なミスマッチに関する議論については、同論文を参照されたい。

10 一般的に、UV分析やミスマッチ指標等により観察可能なミスマッチの状況は、（1）でみてきた一つ目の意味に近いものである。なお、その際に何をミスマッチと定義しているかは、分析手法や文脈によって異なる点に留意する必要がある。

11 UV分析における失業率は、自営業者や家族従業者の変化の影響を除くため、雇用失業率とするのが一般的であり、本コラムにおいても雇用失業率を用いている。

12 「平成14年版労働経済の分析」では、それぞれ以下のように説明している。なお、構造的失業と摩擦的失業は、両者を明確に区分することは困難であり、本コラムにおいてはまとめて「構造的・摩擦的失業」としている。

①需要不足失業：景気後退期に需要が減少することによって生じる失業

②構造的失業：労働市場における需要と供給のバランスはとれているにもかかわらず、企業が求める人材と求職者の持っている特性（職業能力や年齢など）との違い（質の違い）があるため生じる失業

③摩擦的失業：転職や新たに就職する際に企業と労働者の持つ情報が不完全であることや労働者が地域間を移動する際に時間がかかることなどにより生じる失業

(以下「UV分析」という。)により、労働力需給の動きや構造的なミスマッチの状況を分析することができる。

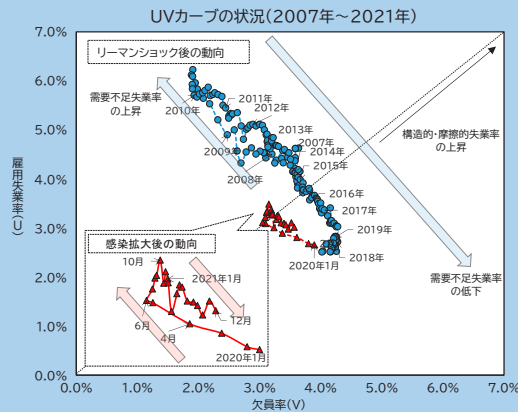
UV分析においては、失業率(U)と欠員率(V)の組み合わせが、右下にシフト(失業率が低下、欠員率が上昇)するとき人手不足の拡大を、左上にシフト(失業率が上昇、欠員率が低下)するとき需要不足失業の増大を示している。また、UV曲線と45度線の交点は労働力需要(欠員)と労働力供給(失業)が一致した状態であるので、45度線上の失業率は需要不足のない状況での失業率、すなわち構造的・摩擦的失業率となる。そのため、失業率(U)と欠員率(V)の組み合わせが、右上にシフト(失業率・欠員率ともに上昇)するとき、構造的・摩擦的失業率の上昇を、左下にシフト(失業率・欠員率ともに低下)するとき、構造的・摩擦的失業率の低下を示している。

コラム1-2-①図により、2007年以降の我が国のUV曲線の動向をみると、リーマンショック後の2008年以降、UV曲線の左上へのシフト(需要不足失業率の上昇)がみられた後、2010年~2019年は、UV曲線の右下へのシフト(労働力不足の拡大)が続いた。2020年には感染症の拡大による景気減退の影響から、1月以降UV曲線の左上へのシフト(需要不足失業率の上昇)がみられた。その後、2020年後半にはやや右上へのシフト(構造的・摩擦的失業率の上昇)がみられたが、2021年には右下へのシフト(労働力不足の拡大)となった。行動制限が解除され、経済社会活動が徐々に活発化するにつれて、感染拡大前から続く人手不足の状況に戻りつつあることが分かる。また、感染症の感染拡大以降のUV曲線は45度線付近で推移しており、感染症の影響下における雇用失業率はおおむね構造的・摩擦的失業率と一致していることが分かる。この水準を、UV曲線と45度線が交わっていた2015年頃と比較すると、感染症の影響下における構造的・摩擦的失業率の水準は低いことが分かる。

UV分析においては、失業率を労働力供給の指標としており、失業率が低く、雇用者数が減少していなければ、構造的・摩擦的失業率の水準は低くなる。感染症の影響下における雇用調整助成金等の政策効果により失業率が一定程度抑えられており、企業の採用や労働者の求職活動の抑制といった、感染症の影響下の労働市場特有の事情も失業率に影響している可能性があることに留意が必要である。

したがって、構造的・摩擦的失業率の水準については、一見すると感染拡大前後で低下したように見えるが、これをもって雇用ミスマッチが縮小したといえるかは他の分析でも確認する必要がある。

【コラム1-2-①図】雇用失業率と欠員率の推移（UV分析）



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 雇用失業率は「完全失業者数/(雇用者数+完全失業者数)」、欠員率は「(有効求人数-就職件数)/(雇用者数+有効求人数-就職件数)」により計算。
 2) 需要不足失業とは、不況に伴う労働力需要の減少により生じる失業を指す。
 3) 構造的・摩擦的失業とは、求人と求職のミスマッチによる失業と、求人と求職が結びつくまでに一定の期間を要すること等に伴い生じる失業をあわせた概念を指す。

②就職率・充足率による分析

ここでは、失業者以外の人も含め、より多面的に労働市場におけるミスマッチの状況を分析するため、公共職業安定所の職業紹介における求職者の就職率と求人の充足率の関係からミスマッチの様子をみていく¹³。就職率は新規求職申込件数に占める就職件数の割合、充足率は新規求人数に占める就職件数の割合である。縦軸に就職率、横軸に充足率をとったとき、原点と各点を結ぶ直線の傾きは新規求人倍率を表している。そのため、就職率と充足率が等しい45度線上は新規求人倍率が1倍となり、45度線から下方へのシフトは労働力需要（求人数）の不足、上方へのシフトは労働力供給（求職者数）の不足を示すこととなる。また、原点を通る同一直線上の各点は、労働力需給のバランスが同一である状態（新規求人倍率が同じである状態）を示している。労働市場で適切な労働力の分配が行われているのであれば、就職率と充足率が高くなり、その逆であれば低くなるので、原点を通る同一直線上での左下方へのシフトはミスマッチの拡大を、右上方へのシフトはミスマッチの縮小を示している。

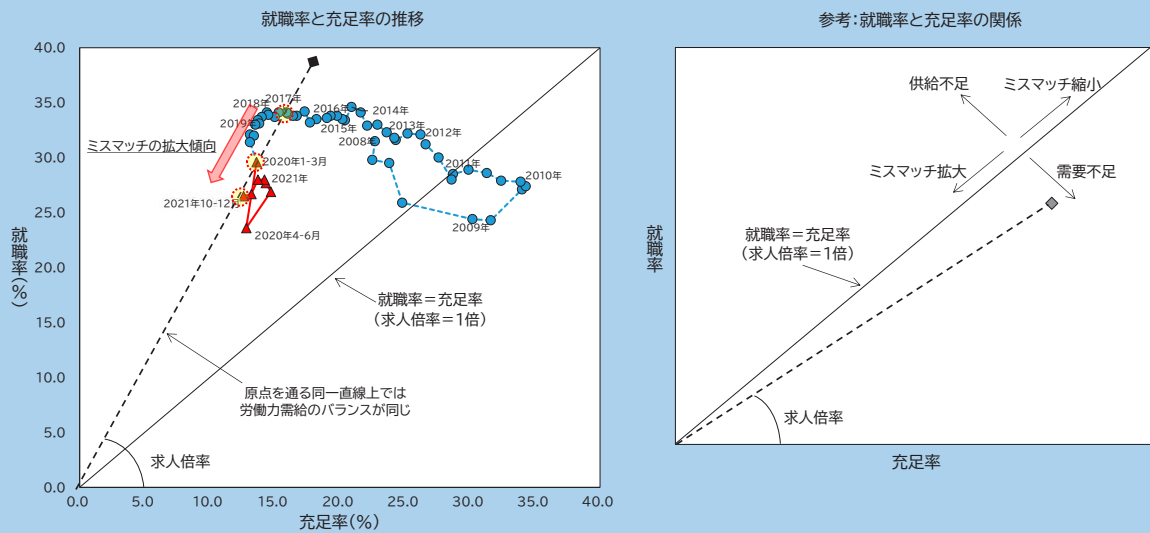
コラム1-2-②図により、2008年以降の就職率と充足率の関係をみると、リーマンショック後の2008年以降、2010年までは右下方へのシフト（労働力需要の不足）となったが、2010年～2019年は左上方へのシフト（労働力供給の不足）がみられた。2020年以降の感染症の影響下においては、感染拡大初期に就職率が一時的に大幅に低下したものの、労働市場全体としては、依然として労働力供給が不足傾向にあることが分かる。

ミスマッチの動向をみるため、原点を通る同一直線上におおむね位置する2017年頃と、2020年1-3月平均、2021年10-12月平均を比較すると、2017年頃と比較して、感染症の影響下の2020年1-3月平均、2021年10-12月平均は新規求人倍率がおおむね同水準であり、労働力需給のバランスは同じであるにもかかわらず、就職率が低くなっており、ミスマッチの拡大傾向がみられた。

13 就職率と充足率の関係については、「平成14年版労働経済の分析」で詳述している。

このように、求職者と求人の動向からミスマッチの状況を分析すると、感染拡大前後においてミスマッチの拡大傾向がみられ、①でみたUV分析とは異なる結果となった。感染症の影響下といった労働市場に特殊事情がある局面におけるミスマッチ分析においては、分析手法の違いによって評価が異なることもあり、その特殊事情を考慮に入れつつ、多面的に分析することが必要となる。

【コラム1-2-②図 就職率と充足率の推移】



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 就職率は「就職件数/新規求職申込件数」、充足率は「就職件数/新規求人数」により計算。
2) 数値はいずれも四半期ごとの3か月平均値。

③ミスマッチ指標と職種別労働力需給の動向

最後に、近年の労働市場のミスマッチ研究において、ミスマッチ測定的手法として注目を集めている Sahin et al (2014) により開発された手法を用いて、ミスマッチ指標及び職種別の労働力需給の動向を分析する。

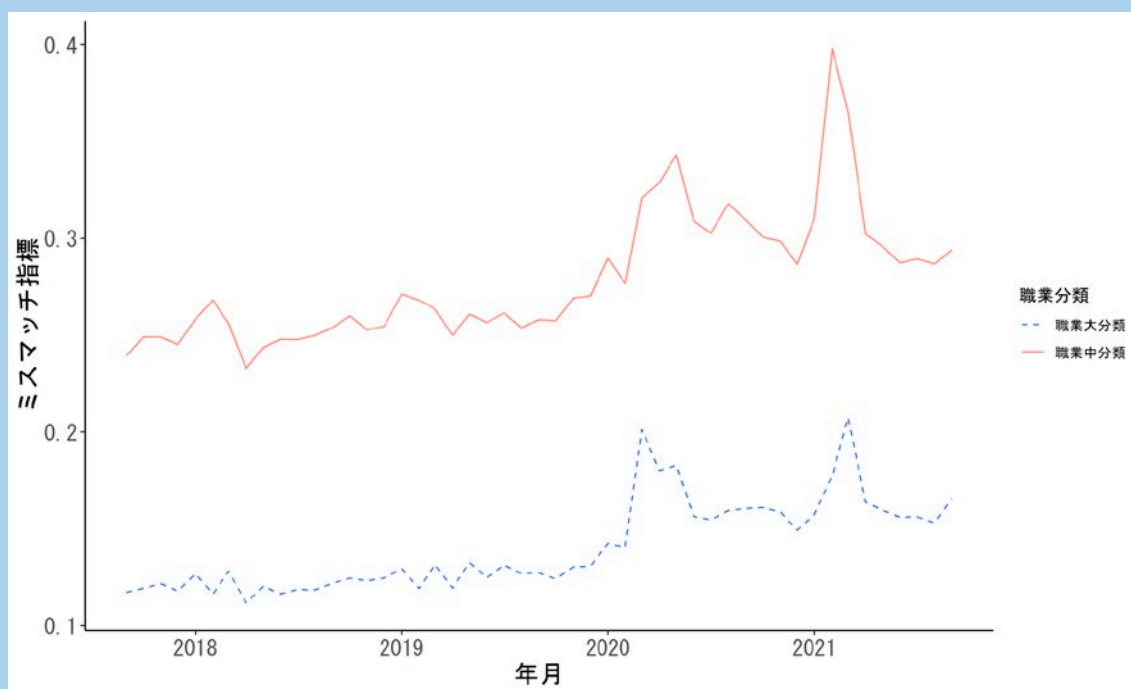
労働市場におけるミスマッチの測定に関しては以前から数多くの研究がなされており、これまでに様々な手法が開発されてきた。代表的な手法として広く用いられてきたのが、Jackman and Roper (1987) の手法であり、労働市場間の求人と求職の分布の違いをみるものである。しかし、この手法の問題点としては、労働市場ごとのマッチングのしやすさ(以下「マッチング効率性」という。)は同質であるという仮定を置いていることであり、現実には職種や地域など、労働市場ごとにマッチング効率性は異なると考えられる。

Sahin et al (2014) により開発された手法の特徴は、各労働市場の異質性を前提とし、マッチング効率性の違いをコントロールしている点である。ミスマッチ指標の算出にあたっては、経済全体の雇用のマッチ数を最大化するため、労働市場における最適な求人と求職の配分(以下「最適マッチ数」という。)を、マッチング関数の最適化問題から算出する。最適マッチ数とは、求職者の市場間における再配分によりこれ以上新規求職者が増えない状態を表し、Sahin et al (2014) の手法におけるミスマッチ指標は、最適マッチ数と比べて、実際の労働市場における求職者の配分はどれだけのマッチが失われているかを示す。

コラム1-2-③図は、Sahin et al (2014) の手法を土台に、川田 (2019)、川田 (2020) 及びそれらを応用した川上 (2021) の手法を用いて、厚生労働省「職業安定業務統計」を用いて推計したミスマッチ指標及び職種別の求人・求職の超過数を示したものである¹⁴。まず、同図の(1)により、職業中分類、職業大分類それぞれの区分で推計したミスマッチ指標から労働市場におけるミスマッチの動向をみると、2020年以降の感染症の影響下において、職業中分類、職業大分類いずれでもミスマッチ指標の上昇がみられ、2021年には、年初に大幅な上昇がみられ、その後はいったん低下したが、依然として感染拡大前の2019年の水準より上回って推移している。さらに、同図の(2)により職種別に最適マッチ数からみた求職者数の過不足の状況をみると、「一般事務員」「その他の運搬等の職業」では感染拡大前から求職者が大きく超過状況にあり、感染症の影響下においてやや弱まっているものの、依然として超過状況が続いている。そのほか、「接客・給仕の職業」「商品販売の職業」等で感染症の影響下において求職者の超過傾向が強くなっている一方、「介護サービスの職業」「社会福祉の専門的職業」等では求職者が過小となっている。

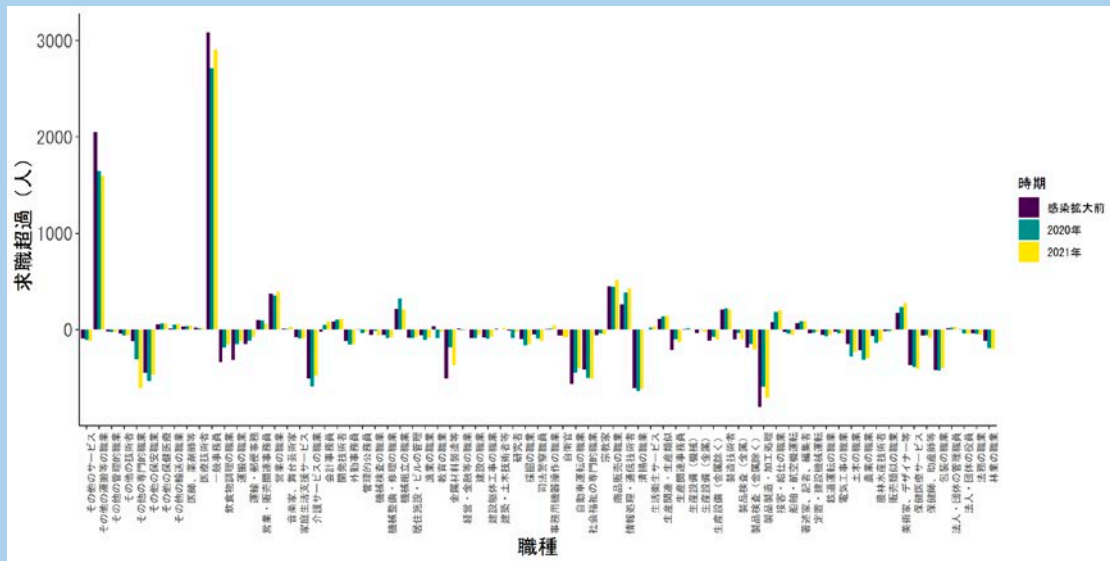
【コラム1-2-③図 労働市場におけるミスマッチの推移】

(1) 雇用ミスマッチの動向



14 詳細な算出方法は付注1を参照。データの観察期間は、2017年9月～2021年9月である。

(2) 職業別の最適マッチ数からみた求職者数の過不足状況



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) (1) は、都道府県、職種（大分類、中分類）、雇用形態の組み合わせによる労働市場におけるミスマッチを全ての市場で合計したもの。
 2) (2) は、(1)と同様の推計方法から、各職業ごとの最適な求職者数を推計し、実際の求職者数と最適な求職者数の差をとったもの。
 3) 詳細な算出方法については、付注1を参照。

本コラムでは、多面的に我が国の労働市場におけるミスマッチの動向を分析してきた。これまでみてきたように、ミスマッチの程度は、活用する指標や分析手法によって様々な評価がありえるため、慎重な検討が必要であるが、いくつかの分析からは、労働市場全体や特定の職種でミスマッチが拡大している可能性もみられ、今後の動向にも注視していく必要がある。

なお、職種別の労働力需給の動向からは、感染症の感染拡大以前から、事務職では求職者超過、介護・福祉職では求人超過が続いているなど、構造的な労働力需給のミスマッチが起きている兆候がみられる。本白書の第Ⅱ部では、こうした分野別の労働力需給の展望も踏まえ、労働者の主体的なキャリア形成の支援を通じてミスマッチを解消するための課題について分析を行っている。