

## 第3節 求人・求職の動向

### ●新規求職申込件数、有効求職者数とも横ばい、求人が回復基調にあり新規求人倍率及び有効求人倍率は増加傾向で推移

本節では求人や求職者の動向についてみていく。

第1-(2)-15図により、労働力需給の状況を示す指標である新規求人数、新規求職申込件数、新規求人倍率、有効求人数、有効求職者数及び有効求人倍率の動向について概観する。

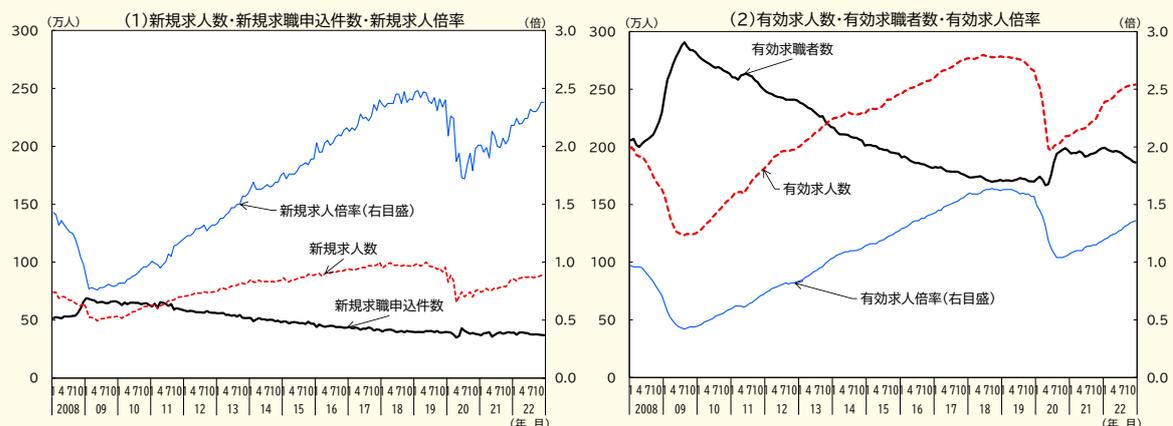
まず、労働力需要の状況を示す新規求人数、有効求人数については、2009年以降長期的に増加傾向にあったが、感染症の拡大による景気減退の影響から、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4～5月を中心に急激かつ大幅に減少した。2020年7月以降は経済社会活動が徐々に活発化し、長期的に続く人手不足の状況も背景に、新規求人数に緩やかな回復傾向が続き、有効求人数にも持ち直しの動きが続いた。その結果、2022年平均では、新規求人数は前年比10.8%増、有効求人数は同12.7%増となった。

次に、労働力供給の状況を示す新規求職申込件数、有効求職者数については、2009年以降長期的には減少傾向で推移している。感染が拡大した2020年以降についてみると、新規求職申込件数は横ばい、有効求職者数は2020年後半に大幅に増加した後横ばいとなっている。その結果、2022年平均では、新規求職申込件数は前年比1.0%減、有効求職者数は同0.7%減となった。

さらに、求職者一人に対する求人件数を表す求人倍率の状況を見ると、2022年の新規求人倍率は年平均で前年差0.24ポイント上昇の2.26倍、有効求人倍率は有効求人数が増加傾向で推移したため、年平均で同0.15ポイント上昇の1.28倍となった。

第1-(2)-15図 求人・求職に関する主な指標の推移

○ 新規求職申込件数、有効求職者数ともに横ばいであるものの、求人が回復基調にあり新規求人倍率及び有効求人倍率は増加傾向で推移。



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) データは季節調整値。

● **新規求人数は正社員、パートタイム労働者ともに増加、新規求職申込件数は、正社員では減少傾向、パートタイム労働者ではおおむね横ばいで推移**

次に、第1-(2)-16図により、雇用形態別に求人・求職の動向をみていく。

求人数をみると、正社員、パートタイム労働者ともに、2009年以降増加傾向で推移していたが、感染拡大による景気減退の影響から、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月に新規求人数が大きく減少し、有効求人数も減少した。その後、新規求人数、有効求人数は持ち直しの動きが続いている。2022年は、正社員では、年平均の新規求人数は前年比8.8%増、有効求人数は同10.1%増となり、パートタイム労働者では、年平均の新規求人数は同12.7%増、有効求人数は同14.9%増と、いずれも大幅な増加となったが、2019年平均と比較するといずれも下回る水準となった。

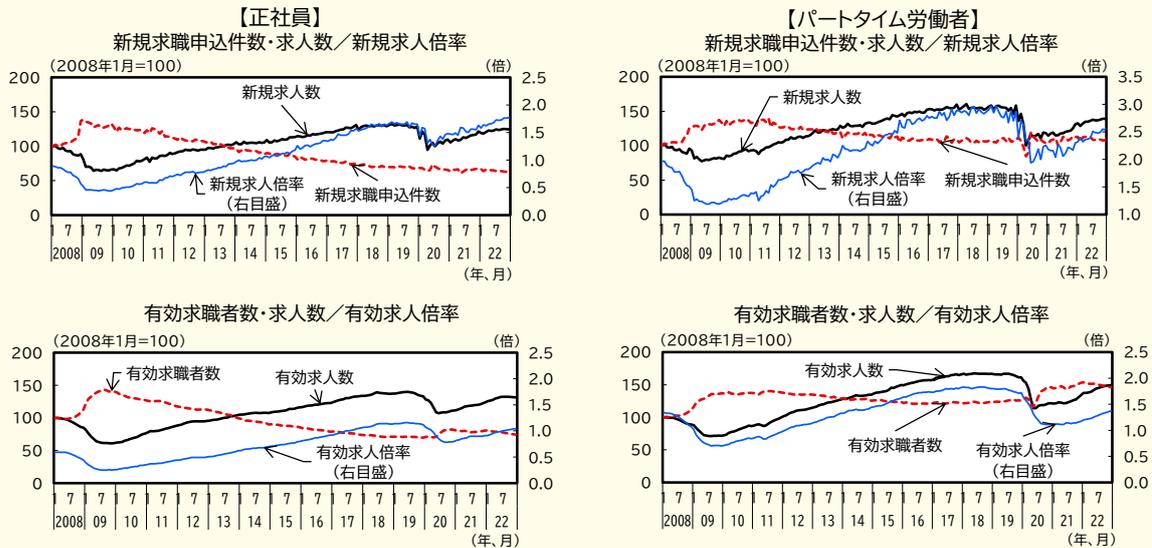
一方、求職者数をみると、2009年以降長期的に減少傾向で推移していた。正社員では、新規求職申込件数は、最初の緊急事態宣言の解除後の2020年6～7月、有効求職者数は同年後半を中心に増加したが、その後は、いずれもやや減少傾向で推移している。パートタイム労働者では、新規求職申込件数、有効求職者数ともに、2020年4月に大幅に減少した。新規求職申込件数は2020年6～7月にかけて増加、有効求職者数は2020年6～12月まで増加し続けた後、いずれもおおむね横ばいで推移している。

2022年は、年平均で正社員の新規求職申込件数は前年比1.8%減、有効求職者数は同2.2%減となり、パートタイム労働者の新規求職申込件数は同0.6%増、有効求職者数は同2.0%増となった。2022年平均を2019年と比較すると、正社員では、新規求職申込件数は下回っているが、有効求職者数は依然として上回っている。パートタイム労働者では、新規求職申込件数、有効求職者数ともに2019年平均を上回り、特に有効求職者数が高水準となっている。

その結果、2022年平均の正社員の新規求人倍率は、前年差0.16ポイント上昇の1.68倍、有効求人倍率は同0.11ポイント上昇の0.99倍、パートタイム労働者の新規求人倍率は、同0.26ポイント上昇の2.42倍、有効求人倍率は同0.14ポイント上昇の1.28倍となった。

第1-(2)-16図 雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動き

- 新規求人数は、正社員、パートタイム労働者ともに増加。
- 新規求職申込件数は、正社員では減少傾向、パートタイム労働者ではおおむね横ばいで推移。



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) 「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者を指す。  
 2) グラフは季節調整値。正社員の有効求職者数・新規求職申込件数はパートタイムを除く常用労働者数の値を指す。

● 経済社会活動の活発化により、一般労働者、パートタイム労働者ともに全ての産業で新規求人数が増加

次に、求人の動向について、産業別、雇用形態別にみていく。

第1-(2)-17図は、産業別、雇用形態別に新規求人数の前年差の推移をみたものであるが、パートタイム労働者を除く一般労働者<sup>5</sup>（以下この章において「一般労働者」という。）、パートタイム労働者ともに2020年は、感染症の拡大による景気減退の影響により、全ての産業において新規求人数が減少した。雇用形態別でみると、一般労働者の新規求人数は、「サービス業（他に分類されないもの）」「製造業」「卸売業，小売業」「医療，福祉」等で、パートタイム労働者の新規求人数は、「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」等で大幅な減少がみられた。この結果、総計（パートタイムを含む一般労働者）では「卸売業，小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」「製造業」等で大幅な減少となった。

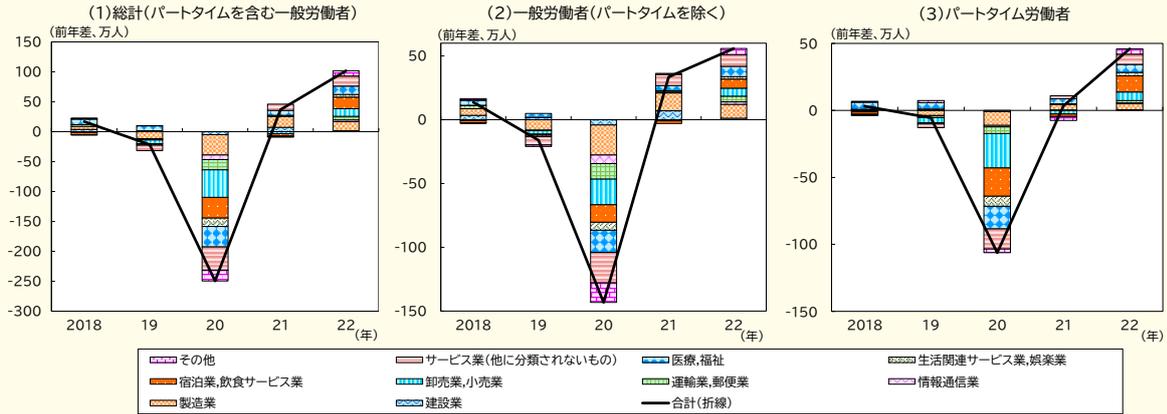
2021年は、2020年に大きく減少した一般労働者の「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」等を中心におおむね全ての産業で増加となったが、「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」等では緊急事態宣言の発出等に伴う行動制限が続いた影響から新規求人数の回復が弱く2年連続で減少となり、産業ごとに差がみられた。

5 常用及び臨時・季節を合わせた労働者をいう。常用労働者は雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められている労働者（季節労働を除く。）をいう。また、臨時労働者は、雇用契約において1か月以上4か月未満の雇用契約期間が定められている労働者をいい、季節労働者とは、季節的な労働需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4か月未満、4か月以上の別を問わない。）を定めて就労する労働者をいう。

2022年は、経済社会活動の活発化により一般労働者、パートタイム労働者ともに新規求人数は全ての産業で増加したが、感染拡大前の2019年と比較すると、「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」「宿泊業，飲食サービス業」ではそれぞれ2割程度減少しており、求人の回復に遅れがみられる産業もある。

第1-(2)-17図 産業別・雇用形態別にみた新規求人数の動向

○ 経済社会活動の活発化により、一般労働者、パートタイム労働者ともに全ての産業で新規求人数が増加。



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

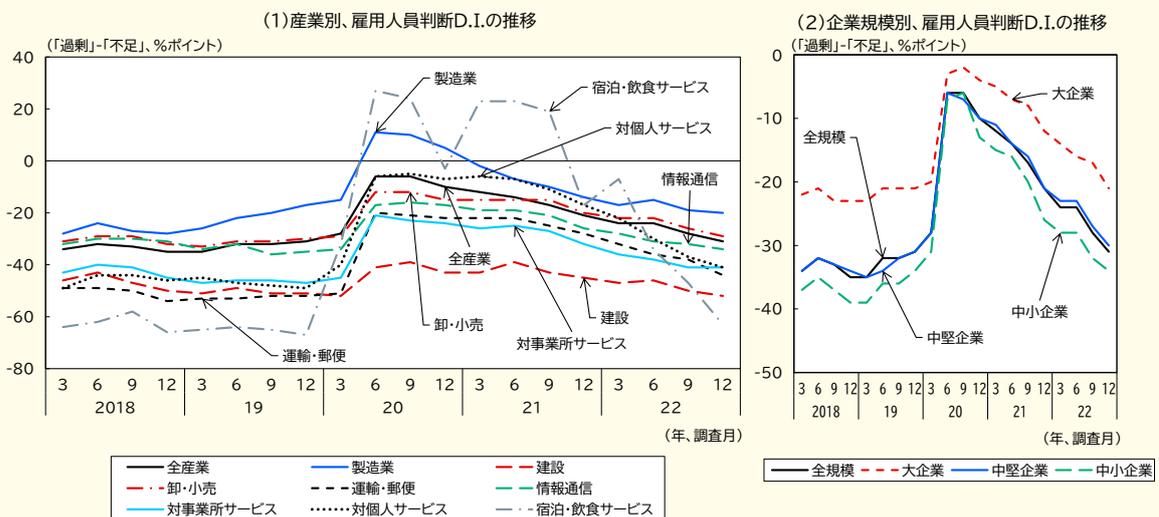
- (注) 1) 2013年改定「日本標準産業分類」に基づく区分。  
 2) 「その他」は、「農，林，漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「教育，学習支援業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）・その他」の合計。  
 3) 本図中で使用している「一般労働者」は、厚生労働省「職業安定業務統計」における「一般」を指す。また、「パートタイム労働者」「パートタイム」は「パートタイム」を指す。

●人手不足感は感染拡大前の水準まで戻りつつある

第1-(2)-18図により、短観を用いて、産業別及び企業規模別に雇用の過不足の状況を見ていく。同図(1)により産業別の雇用人員判断D.I.の推移をみると、感染拡大前から続く人手不足感は、感染拡大の影響により2020年前半は全ての産業で弱まり、特に「宿泊・飲食サービス」「製造業」では「過剰」超に転じた。その後は、「宿泊・飲食サービス」以外の産業でおおむね一貫して人手不足感が強まった。2021年12月に「宿泊・飲食サービス」が「不足」超に転じて以降、全ての産業が「不足」超で推移している。また、同図(2)により企業規模別にみると、中小企業の人手不足感がより強い傾向がみられる。

第1-(2)-18図 産業別・企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移

- 産業別にみると、感染症の拡大前から続く人手不足感は、感染拡大の影響により2020年前半には全ての産業で弱まり、特に「宿泊・飲食サービス」「製造業」では「過剰」超となったが、その後は再び人手不足感が強まり、2021年12月以降、全ての産業は「不足」超で推移している。
- 人手不足感は企業規模にかかわらず感染拡大前の水準まで戻りつつある。

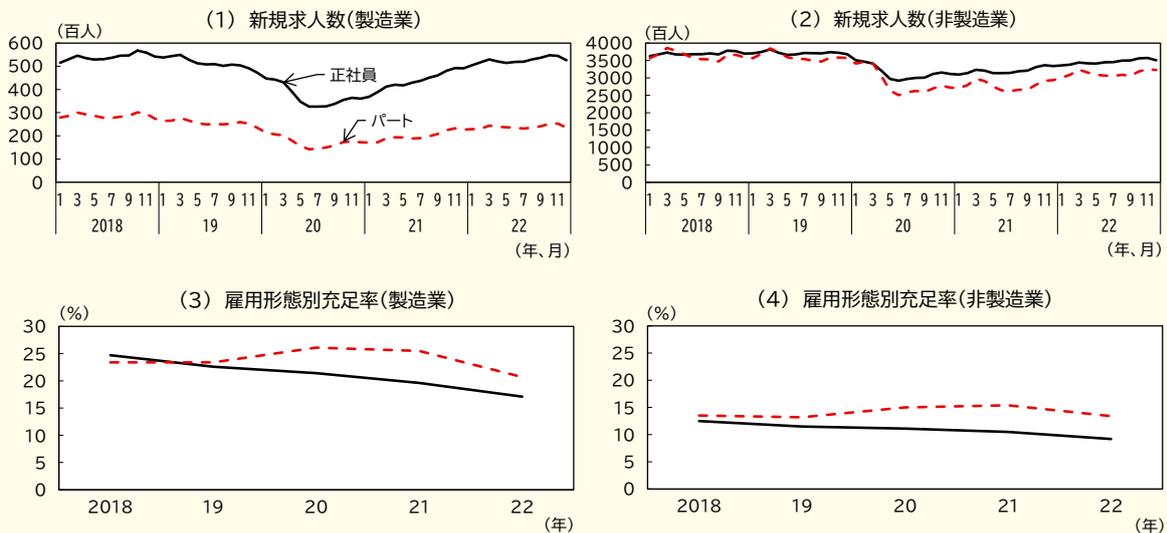


●新規求人数は、正社員、パートタイム労働者ともに製造業、非製造業のいずれも増加傾向

さらに、第1-(2)-19図により、製造業、非製造業別の新規求人数及び充足率<sup>6</sup>の動向をみていくと、新規求人数は、感染症の影響により2020年前半に大幅に減少したが、同年後半以降、正社員、パートタイム労働者ともに製造業、非製造業のいずれも増加傾向にある。充足率は、正社員、パートタイム労働者ともに製造業では約2割、非製造業では約1割と低い水準になっており、企業が求人を出しても人員が確保できていない状況がみられる。特に正社員の充足率は低下傾向で推移している。

第1-(2)-19図 製造業、非製造業別にみた新規求人数及び充足率の推移

- 新規求人数は、2020年後半以降、正社員、パートタイム労働者ともに製造業、非製造業のいずれも増加傾向。
- 業種別の充足率は、正社員、パートタイム労働者ともに製造業では約2割、非製造業では約1割であり、特に正社員の充足率は低下傾向で推移。



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) (1) (2) 図は、独自に作成した季節調整値(後方3か月移動平均)を使用している。

2) (3) (4) 図の数値は、年ごとに月次データの平均を使用している。※2022年は9月までの平均値

3) 「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者を指す。

6 求人数に対する充足された求人の割合をいい、「就職件数」を「新規求人数」で除したものの。

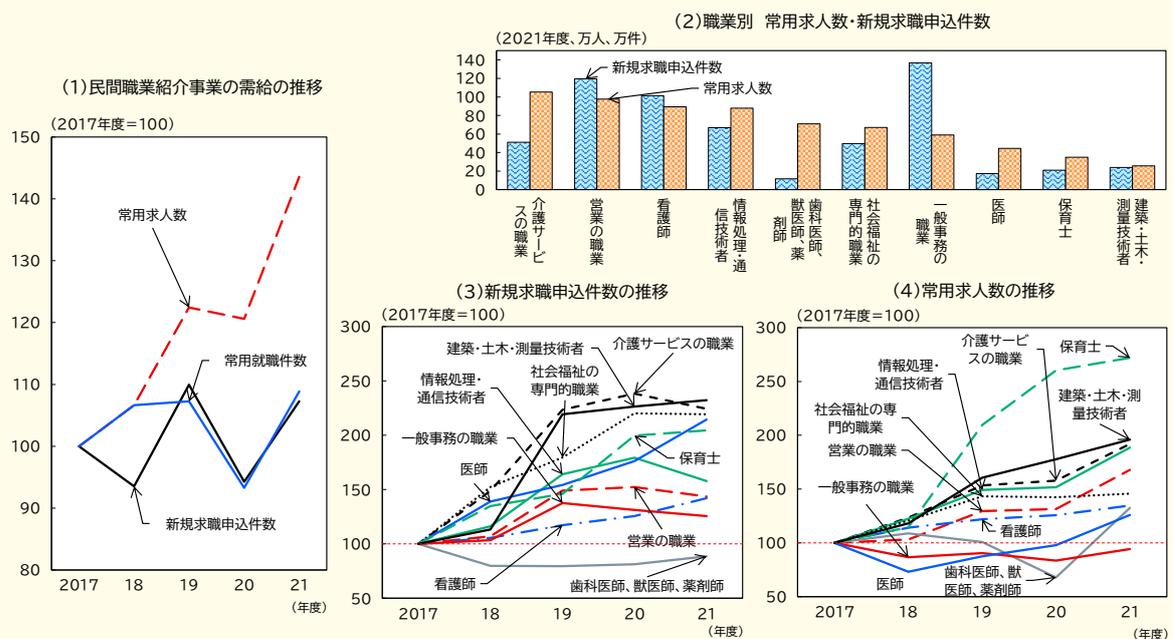
●民間職業紹介の常用求人数も大幅な増加傾向。新規求職申込件数、就職件数は常用求人数よりも小幅な増加

ここまで、公共職業紹介事業における求人や求職の状況を見てきたが、民間職業紹介事業の動向はどのようになっているのだろうか。第1-(2)-20図により、2017年度以降の状況を見ていく。同一求職者の複数事業者への求職申込や企業の同一求人の複数事業者への登録による重複計上もありうることに留意は必要であるが、同図(1)をみると、常用求人数は2017年度以降大幅な増加傾向にあることが分かる。新規求職申込件数及び常用就職件数は2017年度と比較すると大きくは増加してはならず、2021年度は感染症の影響から持ち直しプラスに転じているが、常用求人数よりも小幅な増加となっている。同図(3)(4)により、常用求人数の多い職業別に新規求職申込件数、常用求人数の推移をみると、ほぼ全ての職業で2017年度の水準を上回っていることが分かる。また、同図(2)により、2021年度の職業別の新規求職申込件数、常用求人数をみると、「介護サービスの職業」「歯科医師、獣医師、薬剤師」「医師」では常用求人数が新規求職申込件数の2倍以上となっている。一方、「一般事務の職業」では新規求職申込件数を大きく下回っている。

第1-(2)-8図では、「情報通信業」「医療、福祉」分野の雇用者数が近年継続して増加傾向にあることを確認したが、第1-(2)-20図(3)(4)においても、2017年度と比較して「保育士」の常用求人数が一貫して大きく増加しているほか、「介護サービスの職業」「情報処理・通信技術者」等の増加も大きく、企業の採用意欲が高まっていることが確認できる。一方、「一般事務の職業」は新規求職申込件数が増加する中、常用求人数は減少している。

第1-(2)-20図 民間職業紹介事業の状況

- 民間職業紹介の常用求人件数も人手不足を背景に大幅な増加傾向。
- 常用求人数は「介護サービスの職業」「営業の職業」「看護師」等が多い。「一般事務の職業」は、新規求職申込件数を大きく下回っている。



資料出所 厚生労働省「職業紹介事業報告書の集計結果(速報)」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) 民間の職業紹介事業について集計したものであり、同一求職者の複数事業者への求職登録や企業の同一求人の複数事業者への登録による重複計上もありうる。  
 2) 「常用求人」「常用就職」とは、雇用期間が4か月以上又は期間の定めのない求人、就職をいう。  
 3) (2)～(4)は2021年度の常用求人数が上位10位までの職業について集計したものの。

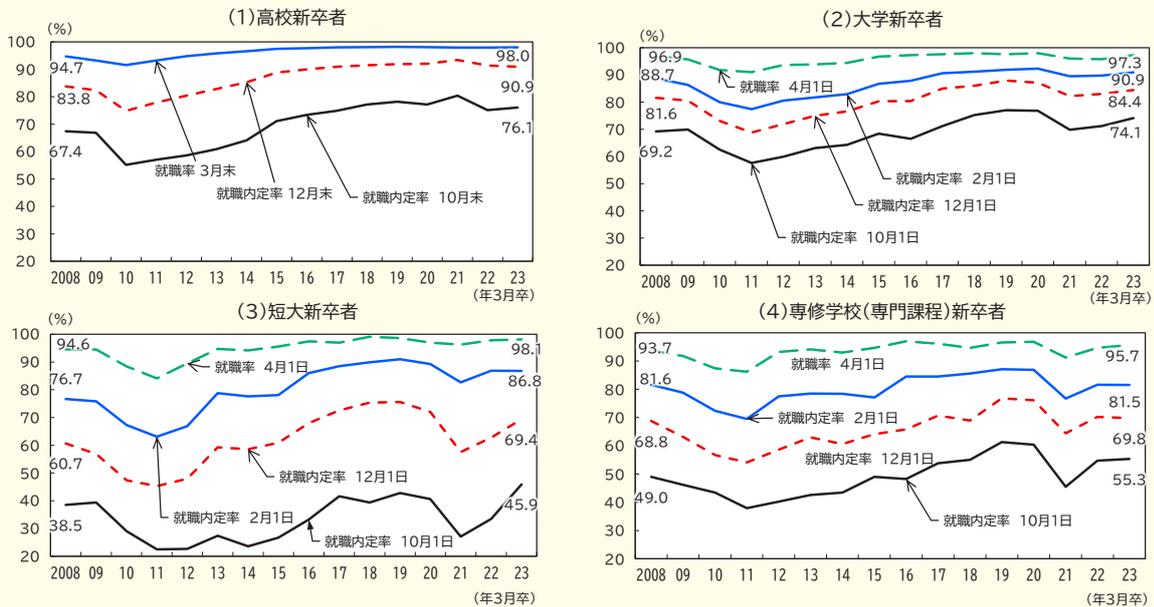
●新規学卒者の就職率は、2023年3月卒においてはいずれの卒業区分においても上昇した

第1-(2)-21図により、新規学卒者の就職（内定）率の推移を卒業区分別にみても、感染症の影響により、2021年卒の新規学卒者の就職率が低下した後、2022年卒では、高校新卒者では横ばい、短大新卒者及び専修学校（専門課程）では上昇、大学新卒者では低下となった。

2023年卒の新規学卒者の就職率をみると、高校新卒者、短大新卒者、専修学校（専門課程）新卒者及び大学新卒者の全てにおいて、前年度より上昇した。また、時点別の内定率をみると、長期的には10月末時点を中心に上昇傾向にあり、企業が早い段階から積極的に採用活動を行ってきている状況が確認できる。

第1-(2)-21図 高校・大学等の新規学卒者の就職（内定）率の推移

○ 2023年卒の新規学卒者の就職率は、高校新卒者、短大新卒者、専修学校（専門課程）新卒者及び大学新卒者の全てにおいて、前年度より上昇した。



資料出所 文部科学省「高校卒業（予定）者の就職（内定）に関する調査」、厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」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) 高校新卒者の2021年3月卒については、新型コロナウイルス感染症の影響により、選考開始時期を1か月後ろ倒ししたため、11月末現在と1月末現在の数値となっている。
- 2) 短大新卒者の数値は、女子学生のみを抽出したものとなっている。

● 転職者数は感染症の影響により 2020 年から 2 年連続で大幅に減少したが、2022 年は 3 年ぶりの増加となった

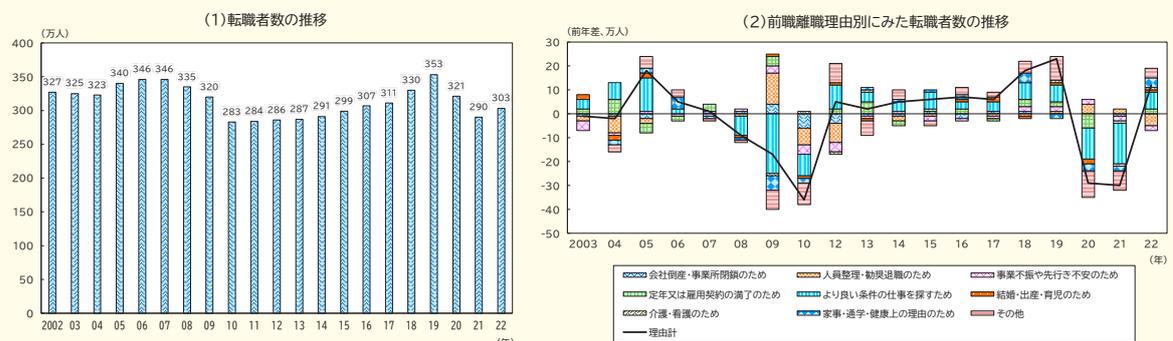
これまでにみた労働力需給の動向も踏まえ、労働移動の状況について、転職者（過去 1 年以内に離職経験のある就業者）の動向をみていく。第 1-(2)-22 図（1）により、転職者数の推移をみると、リーマンショック期の 2009～2010 年にかけて大幅に落ち込んだ後、2011 年以降増加を続け、2019 年は過去最高の 353 万人となった。感染症の影響で 2020 年、2021 年と減少が続き、290 万人まで減少したが、2022 年には 3 年ぶりに増加し 303 万人となった。

転職者数の変動の背景をみるため、同図（2）で前職の離職理由別の転職者数の推移（前年差）をみると、「より良い条件の仕事を探すため」は、雇用情勢が改善している時期に増加している。他方、「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」は、リーマンショックの影響を受けた 2009 年のように、雇用情勢が厳しい時期に増加する傾向がある。

2022 年についてみると、感染症の影響により減少していた「より良い条件の仕事を探すため」という転職者が 3 年ぶりに増加に転じている。

第 1-(2)-22 図 転職者数の推移等

- 転職者数は、2011 年以降、増加傾向で推移した後、感染症の影響により 2020 年から 2 年連続で大幅に減少したが、2022 年は 3 年ぶりの増加となった。
- 前職を離職した理由別に転職者数の前年差をみると、2022 年は「より良い条件の仕事を探すため」に離職した者の数が増加に転じている。



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室にて作成

- (注)
- 1) 転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去 1 年間に離職を経験した者をいう。
  - 2) 転職者数の推移については、時系列接続用数値による。2011 年の数値は東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値(2015 年国勢調査基準)を使用している。
  - 3) 前職離職理由別転職者数の推移については、前職が非農林業雇用者で過去 1 年間の離職者数。
  - 4) 前職離職理由別転職者数の推移については、2011 年は全国集計結果が存在しないため、2012 年については 2010 年との差である。
  - 5) (2) について、2013～2016 年までの前職離職理由別にみた転職者数は、2015 年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。2018～2021 年までの前職離職理由別にみた転職者数は、2020 年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。