

第2節 就業者・雇用者の動向

●経済社会活動が活発化する中、労働参加は着実に進展

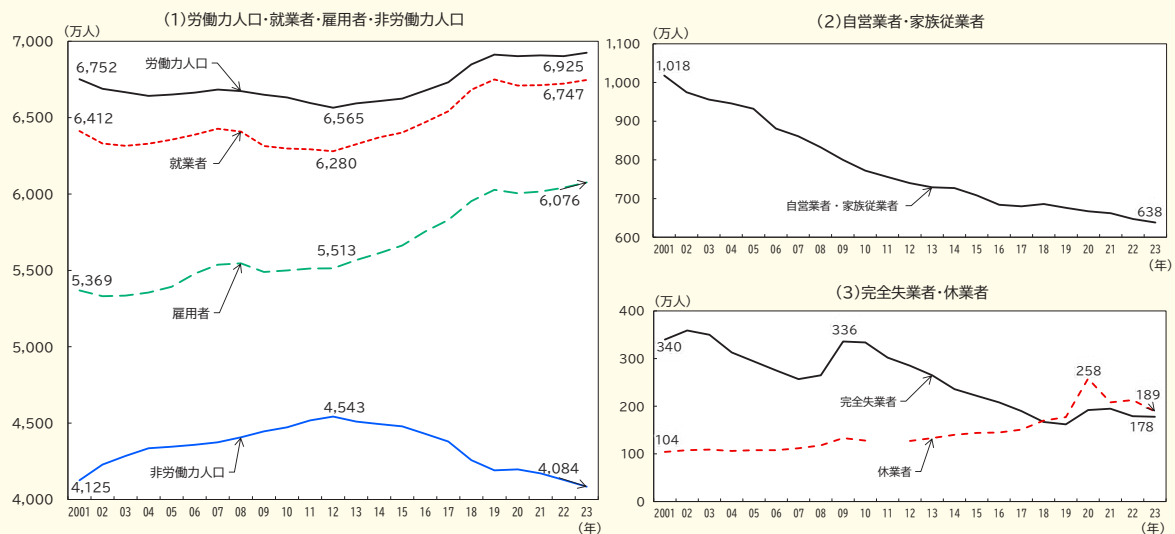
本節では、労働参加の状況や就業者・雇用者の動向についてみていく。

第1-(2)-3図により労働力に関する主な指標の長期的な推移をみると、2012年以降、感染症の拡大の影響のある期間を除き、労働力人口、就業者数、雇用者数は増加しているが、自営業者・家族従業者数は、1980年代以降減少している。また、完全失業者数は、リーマンショック後の2009年以降、感染症の拡大の影響のある期間を除き、着実に減少した。

2023年においても2021年以降に引き続き、就業者数及び雇用者数は増加傾向、完全失業者数、非労働力人口、休業者数は減少傾向にあり、経済社会活動が活発化する中、労働参加の着実な進展がみられた。特に、2023年の労働力人口と雇用者数は過去最高を記録した。一方で、完全失業者数は感染拡大前の2019年よりも依然として高い水準となっている。休業者数については、出産・育児等による休業の増加を背景に長期的に増加傾向にあり、2020年は感染症の拡大による経済社会活動の抑制・停滞等の影響により一時的に大きく増加したが、2021年以降は落ち着きがみられる。

第1-(2)-3図 労働力に関する主な指標の推移

- 2023年の労働力人口、雇用者数は過去最高水準。
- 経済社会活動が活発化する中、労働参加は着実に進展。



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室にて作成

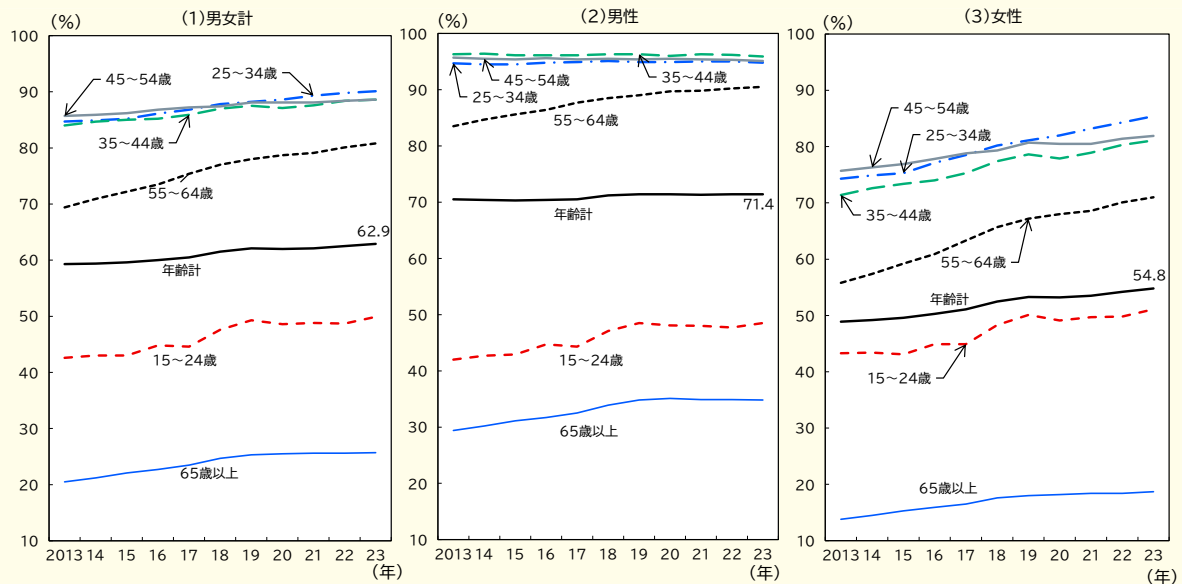
- (注) 1) 2011年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、休業者以外は、補完推計値（2015年国勢調査基準）を使用。
 2) 休業者については、2011年の値が存在しない。
 3) (3)の休業者数については、時系列接続を行うために、2013～2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

●労働力率は女性や高年齢層を中心に上昇傾向

第1-(2)-4図により、男女別・年齢階級別の労働力率²の推移をみると、女性は全ての年齢階級、男女計では55歳以上の高年齢層で上昇傾向となっており、女性や高年齢層を中心に労働参加が進んでいることが分かる。2020年には感染症の拡大の影響により、女性に労働力率の停滞の動きがみられたが、2021年以降再び上昇がみられている。

第1-(2)-4図 男女別・年齢階級別にみた労働力率の推移

○ 労働力率は女性や高年齢層を中心に上昇傾向。



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室にて作成

2 労働力人口が15歳以上人口に占める割合。

●非正規雇用労働者は男女ともに長期的に増加傾向、正規雇用労働者も女性を中心に9年連続で増加

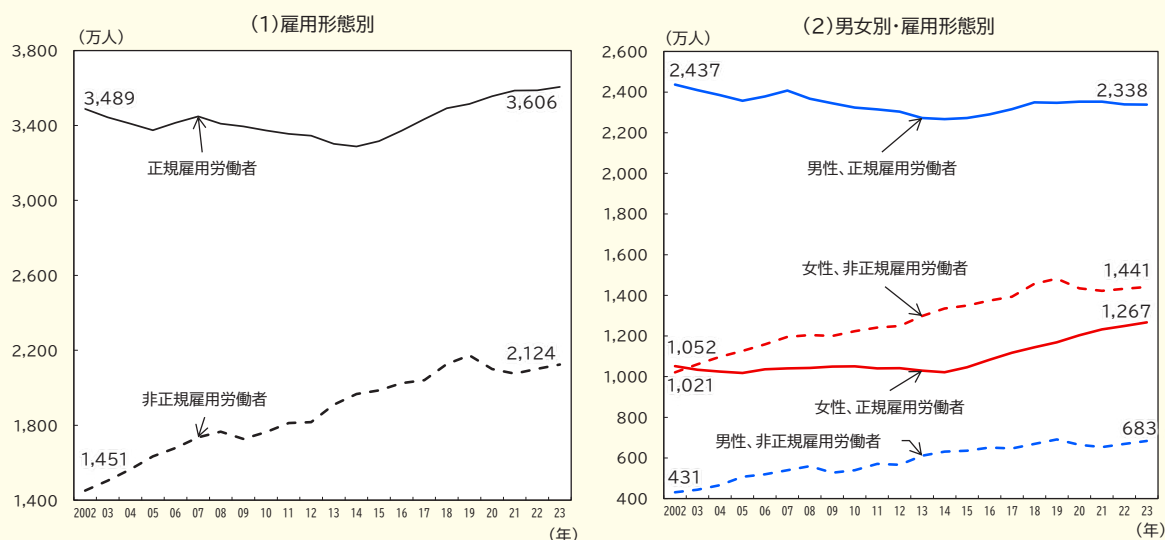
続いて、雇用者の動向について雇用形態別にみていく。

第1-(2)-5図は、役員を除く雇用者数の推移を、雇用形態別にみたものである。非正規雇用労働者数は、景気変動の影響を受けやすく、2009年にはリーマンショック、2020年には感染症の拡大による景気後退の影響から減少がみられたが、女性や高齢層を中心に労働参加が進む中で、長期的には増加傾向である。正規雇用労働者数については、女性を中心に2015年以降は増加傾向で推移している。

2023年もこうした傾向は続いており、正規雇用労働者数は感染症の拡大前の2019年の水準を上回り、9年連続の増加となった。非正規雇用労働者数は、経済社会活動が活発化する中で、男女ともに増加した。

第1-(2)-5図 雇用形態別にみた雇用者数の推移

- 非正規雇用労働者は、2009年にはリーマンショック、2020年には感染症の拡大による景気後退の影響から一時減少がみられたものの、長期的には男女ともに増加傾向。
- 正規雇用労働者は、女性を中心に、9年連続で増加。



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) 「非正規雇用労働者」は、労働力調査において「非正規の職員・従業員」と表記されているものであり、2008年以前の数値は「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計、2009年以降は、新たにこの項目を設けて集計した値である点に留意が必要。
- 2) 正規雇用労働者、非正規雇用労働者の2011年の値は、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。
- 3) 雇用労働者数には、役員は含まれていない。

- 正規雇用労働者の割合は若年層と高年齢層を中心に幅広い年齢層で上昇傾向にあり、女性は「25～34歳」、男性は「60～64歳」で顕著。非正規雇用労働者の割合は、高年齢層を中心に上昇傾向

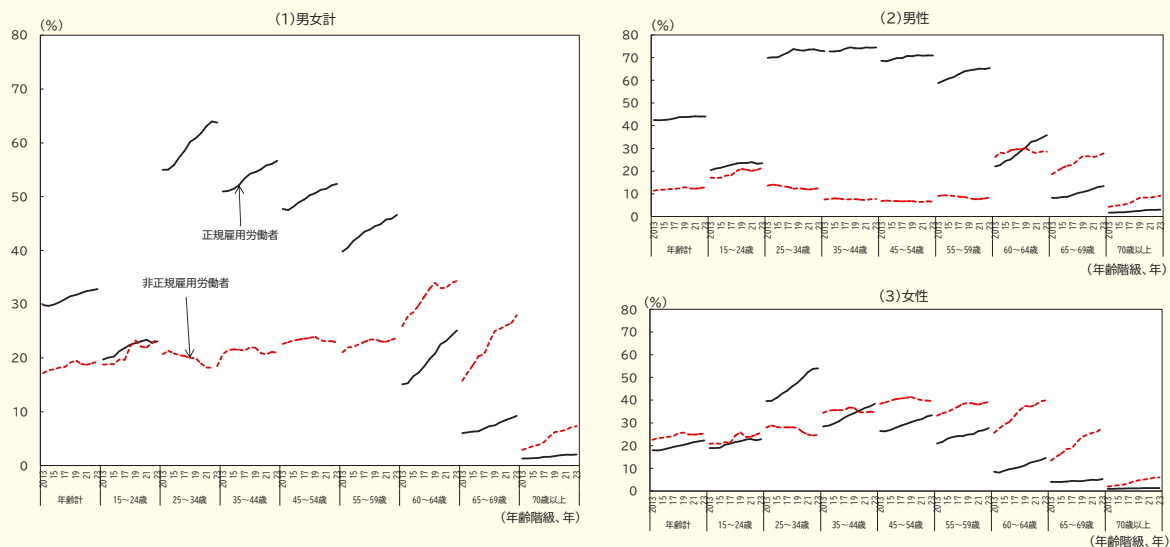
第1-(2)-6図により、年齢階級別・雇用形態別に人口に占める雇用者の割合の推移をみえる。男女計でみると、正規雇用労働者の割合は、「25～34歳」の若年層や「55～59歳」「60～64歳」の高年齢層を中心に幅広い年齢層で上昇している。非正規雇用労働者の割合は、60歳以上の年齢層で上昇しているものの、「25～34歳」の若年層では低下している。

男女別にみると、正規雇用労働者の割合は、男性では定年年齢の引上げなどに伴い「60～64歳」で顕著に上昇しており、非正規雇用労働者を逆転している。女性では育児休業制度など企業の両立支援制度の充実に伴う雇用の継続が進んだことなどにより、「25～34歳」「35～44歳」で顕著に上昇しており、「35～44歳」では、非正規雇用労働者と逆転している。非正規雇用労働者の割合は、男性では65歳以上、女性では60歳以上の年齢層において、上昇傾向で推移している。

また、感染拡大の影響により、2020年は非正規雇用労働者の割合は、男性・女性ともに「15～24歳」「60～64歳」を中心に幅広い階級で低下したが、2022年以降、ほとんど全ての年齢階級で横ばい圏内となっている。

第1-(2)-6図 年齢階級別・雇用形態別にみた雇用者割合の推移

- 正規雇用労働者の割合は、若年層と高年齢層を中心に幅広い年齢層で上昇傾向。女性は「25～34歳」、男性は「60～64歳」で顕著。
- 非正規雇用労働者の割合は、高年齢層を中心に上昇傾向。



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室にて作成

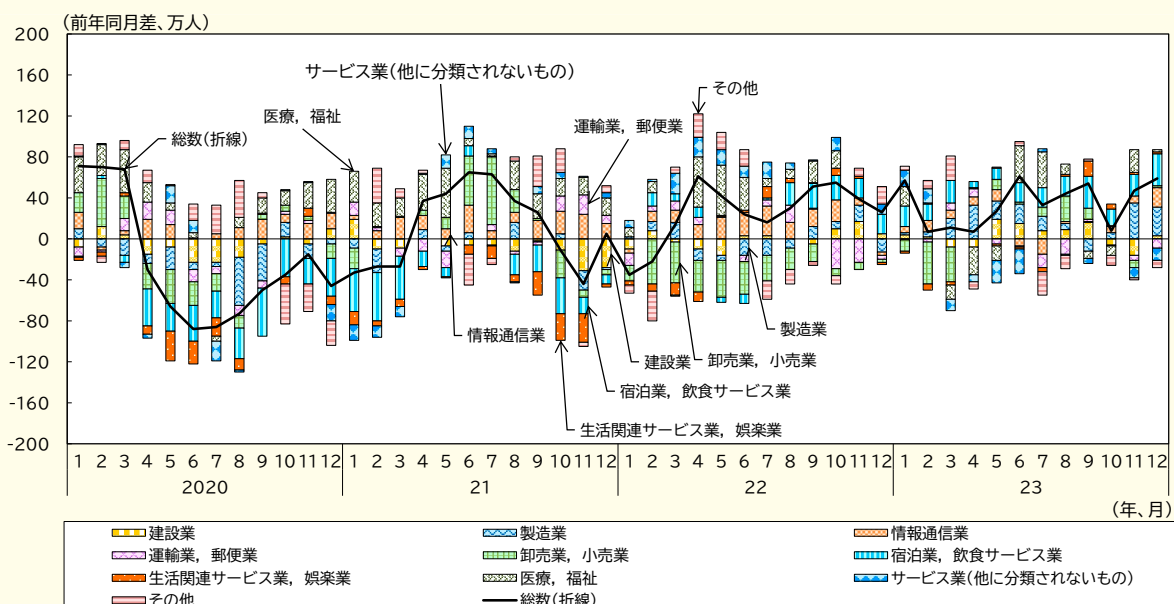
(注) 「雇用者割合」とは、各年齢階級の人口に占める雇用者の割合をいう。

●雇用者数は、「製造業」では増加に転じたほか、「宿泊業、飲食サービス業」では増加幅が拡大

第1-(2)-7図により、産業別の雇用者数の動向を前年同月差でみると、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月以降、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「卸売業、小売業」といった対人サービス業を中心に雇用者数は減少がみられたが、2021年4月には、雇用者総数は増加に転じた。「宿泊業、飲食サービス業」の雇用者数は2022年には増加に転じ、「医療、福祉」「情報通信業」では引き続き増加した。2023年は、前年を上回る雇用者数の増加がみられ、「製造業」では、半導体不足の解消による自動車生産の回復等に伴い、増加に転じたほか、「宿泊業、飲食サービス業」では、インバウンド需要やサービス消費の持ち直しにより、増加幅が拡大した。

第1-(2)-7図 産業別にみた雇用者数の動向

○ 雇用者数は、「製造業」では増加に転じたほか、「宿泊業、飲食サービス業」では増加幅が拡大。



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室にて作成

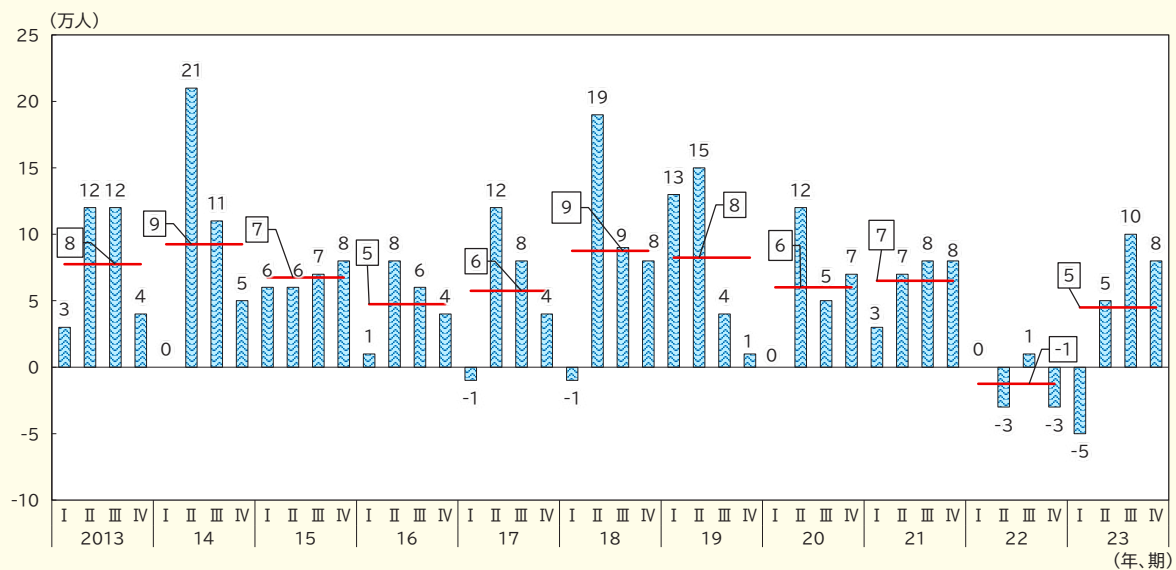
(注)「その他」は、「農業、林業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「教育、学習支援業」「公務」「分類不能の産業」の合計。

●非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換は改善の動き

ここまで、正規・非正規雇用労働者の動向をみてきたが、第1-(2)-8図により、非正規雇用から正規雇用への転換の状況についてみる。同図は、15～54歳で過去1年間に離職した者について「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」の人数から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の人数を差し引いた人数の動向をみたものである。「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」と「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の差は、2022年は年平均ではマイナスとなったが、2023年の年平均はプラス5万人となり、改善の動きがみられた。

第1-(2)-8図 非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換

○ 非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換は改善の動き。



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) 棒グラフは、労働力調査において「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」から「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」の人数を差し引いた値を指す。「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去1年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者を指し、「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去1年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。

2) 対象は、15～54歳としている。

3) 四角囲みの数値は、各年の四半期の数値から年平均を算出した値。

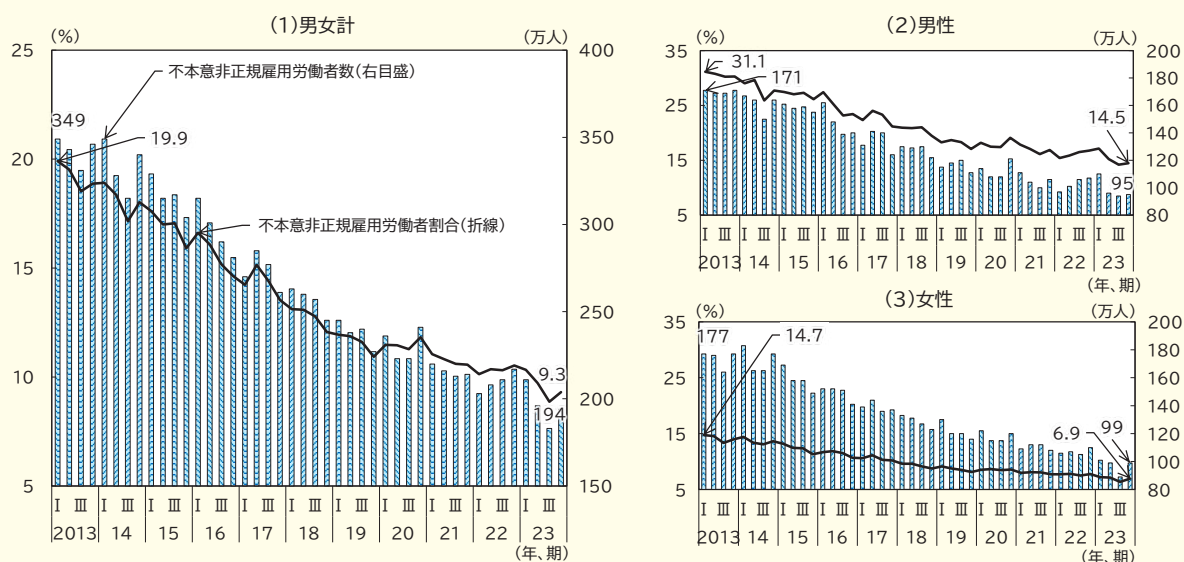
4) 時系列接続を行うために、2013～2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

●不本意非正規雇用労働者割合は引き続き低下傾向であり、2013年以来初めて1割を下回る

不本意非正規雇用労働者の動向を確認する。第1-(2)-9図は、不本意非正規雇用労働者の人数とその数が非正規雇用労働者に占める割合（以下「不本意非正規雇用労働者割合」という。）の推移である。2013年以降、男女ともに不本意非正規雇用労働者数も不本意非正規雇用労働者割合もその水準を下げており、男女計では、2023年第Ⅱ四半期（4-6月期）には初めて1割を下回り、また、2023年第Ⅲ四半期（7-9月期）には調査開始以来最少の水準となった。男女別にみると、2023年第Ⅳ四半期（10-12月期）には男性14.5%（前年同期差2.3%ポイント減）、女性6.9%（前年同期差0.8%ポイント減）となった。

第1-(2)-9図 不本意非正規雇用労働者の人数・割合の推移

- 2013年以降、「不本意非正規雇用労働者数」「不本意非正規雇用労働者割合」とともに減少傾向にあり、「不本意非正規雇用労働者割合」は、2013年以来初めて1割を下回る。



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) 「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態（非正規雇用労働者）についての主な理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。また、「不本意非正規雇用労働者比率」は、現職の雇用形態についての主な理由別内訳の合計に占める「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合を示す。

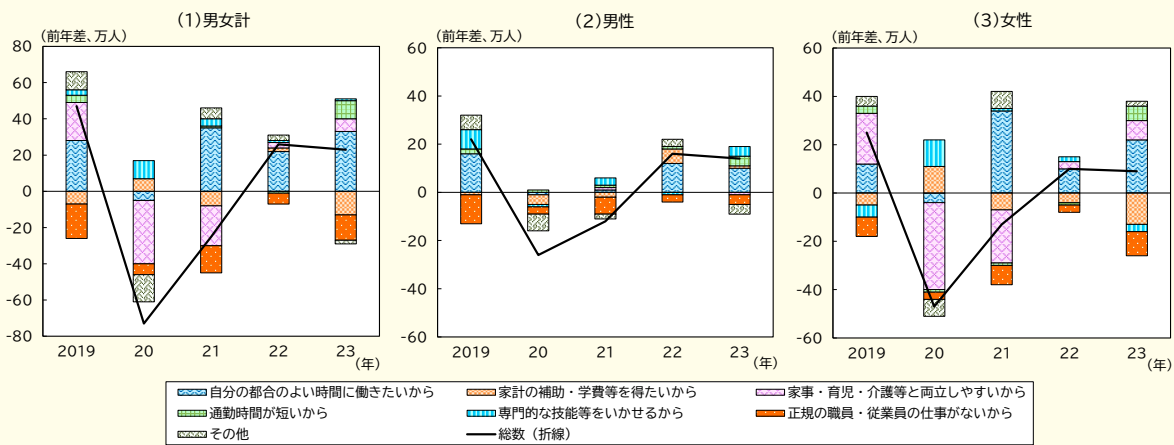
2) 時系列接続を行うために、2013～2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

●個人や家庭の都合により非正規雇用を選択する労働者が増加傾向

非正規雇用労働者として働いている理由は何があるだろうか。第1-(2)-10図は、非正規雇用を選択した理由別の労働者数の動向をみたものである。不本意非正規雇用労働者（「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答）は一貫して減少する一方で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」等の個人や家庭の都合による理由が増加傾向である。感染症の拡大により、2020～2021年には「家事・育児・介護等と両立しやすいから」は女性を中心に大幅に減少したが、2022年以降は増加に転じている。また、男女ともに、「通勤時間が短いから」が増加している。個人や家庭の生活との両立のため、時間の都合をつけながら働く非正規雇用労働者の現状がうかがえる。

第1-(2)-10図 現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移

- 不本意非正規雇用労働者（「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答）は男女とも一貫して減少している。一方で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」等の個人や家庭の都合による理由が増加傾向。



●障害者の雇用者数・実雇用率は過去最高を更新

第1-(2)-11図により、障害者の雇用状況についてみる。近年、障害者雇用は、ノーマライゼーションが進む中で、大きく進展しており、2023年の雇用義務のある民間企業³の雇用障害者数は、前年比4.6%増の64.2万人と、20年連続で過去最高となった。加えて、実雇用率は、前年差0.08%ポイント上昇の2.33%と12年連続で過去最高となり、初めて実雇用率が雇用状況報告時点の法定雇用率⁴を上回った。

障害種別でみると、身体障害者は前年比0.7%増の36.0万人となったが、この数年は伸びが鈍化している。知的障害者は同3.6%増の15.2万人、精神障害者は同18.7%増の13.0万人となっており、10年前と比較すると、知的障害者は2倍弱、精神障害者は約6倍とその伸びが近年大きくなっている。

このように、雇用障害者数は着実に増加しているが、近年、障害者が能力を発揮して活躍することよりも、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動きがあることも指摘されている⁵。雇用者の数だけではなく、障害者が生き生きと個々の能力を発揮し、その雇用の安定につながるよう、障害者本人、事業主、就労支援や生活支援に携わる関係機関が協力して、障害者雇用の質を向上させることが求められるだろう。

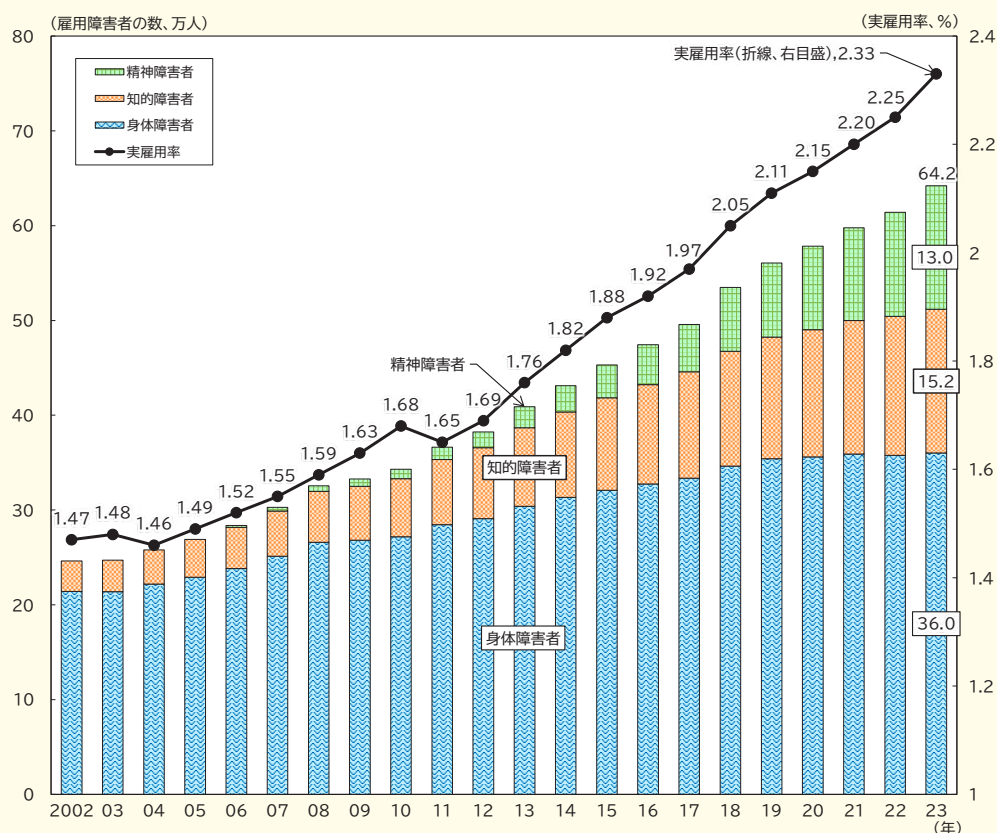
3 雇用義務のある民間企業については、法定雇用率の変更に伴い変動が生じるが、2023年においては43.5人以上規模を対象としている。

4 2023年の法定雇用率は、2.3%。

5 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（2022年労働政策審議会）より。

第1-(2)-11図 障害者雇用の概観

- 2023年の民間企業の雇用障害者数は20年連続で過去最高。実雇用率は2.33%と12年連続で過去最高。
- 障害種別にみると、近年、特に精神障害者の伸び率が大きい。



資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」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) 雇用義務のある企業(2012年までは56人以上規模、2013～2017年は50人以上規模、2018～2020年は45.5人以上規模、2021年以降は43.5人以上規模の企業)における毎年6月1日時点の障害者の雇用状況を集計したものである。

2) 「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

～2005年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

2006年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

～2010年 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

2011年～ 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

身体障害者である短時間労働者(身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

知的障害者である短時間労働者(知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

(※) 2018年以降は、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については1人とカウントしている。発達障害者は精神障害者に含まれている。

① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること

② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

3) 法定雇用率は、2012年までは1.8%、2013～2017年は2.0%、2018～2020年は2.2%、2021年以降は2.3%となっている。

● 障害者の法定雇用率の達成割合は、従業員数「1,000人以上」の企業で7割弱、1,000人未満の企業で4～5割程度

企業の障害者雇用の状況についてもみてみよう。第1-(2)-12図により、障害者の法定雇用率の達成状況についてみると、長期的には上昇傾向にあるが、2023年6月1日時点で、2022年から1.8%ポイント上昇の50.1%となっている。

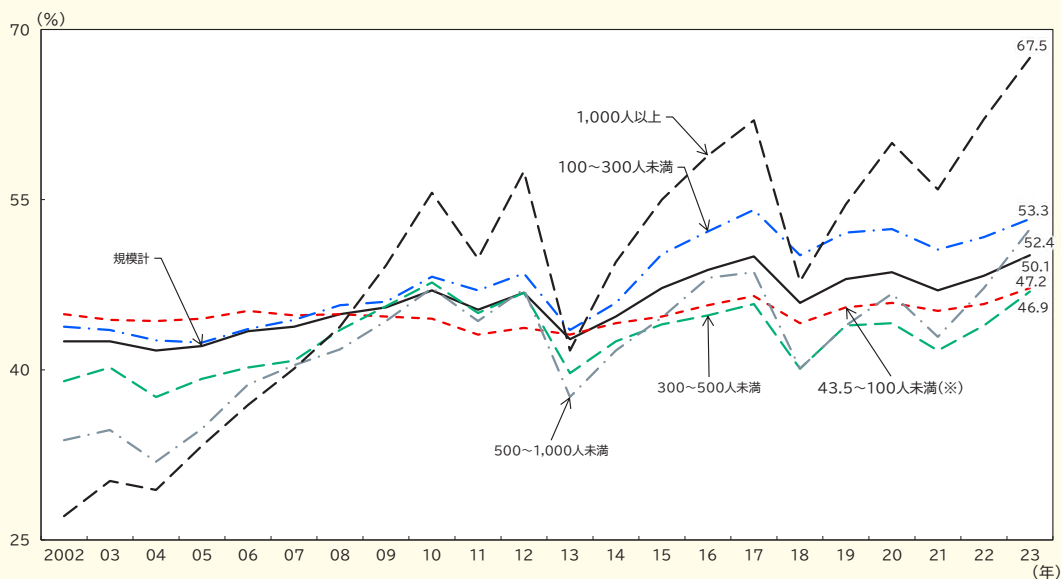
企業規模別に達成状況をみると、2002年に達成割合が最も低かった「1,000人以上」の企業は大きく上昇しており、2023年は全ての企業規模で上昇がみられ、特に従業員数「1,000人以上」の企業では約7割近くにまで達している。一方、1,000人未満の企業ではいずれも4～5割程度となっており、長期的には緩やかに上昇している。2000年代半ばまで他の企業規模と比較して高い水準だった100人未満の企業は、ほぼ横ばいで推移している。

達成割合は法定雇用率の改正によって変化することがある。過去に改定された年では、全ての企業規模で達成企業割合の低下がみられた。2021年3月に法定雇用率が2.3%に引き上げられていたが、2022年、2023年は上昇している。法定雇用率は、2024年4月からは2.5%に引き上げられ、2026年7月からは2.7%とする改定が予定されており、こうした制度改正が影響する可能性もある。

また、障害者雇用ゼロ企業（法定雇用率未達成企業のうち障害者を一人も雇用していない企業）については、障害のある労働者への配慮や企業のニーズは個々に異なるため、企業ごとのニーズに沿った支援計画やジョブコーチ⁶などの定着支援など、個々の企業や障害者に寄り添ったきめ細かな支援が重要となるだろう。

第1-(2)-12図 障害者雇用の法定雇用率の達成状況

- 法定雇用率の達成割合は、従業員数「1,000人以上」の企業では7割弱、従業員1,000人未満の企業では4～5割程度となっている。
- 法定雇用率が改定された2013年（1.8%→2.0%）、2018年（2.0%→2.2%）、2021年（2.2%→2.3%）には、達成企業割合が低下しているが、2022年、2023年は上昇。



資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」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) (※) は、2012年までは56～100人未満、2013～2017年までは50～100人未満、2018～2020年までは45.5～100人未満、2021年からは43.5～100人未満。

6 職場適応援助者（ジョブコーチ）は、障害者の職場適応に課題がある場合に、職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応を図ることを目的としている。

●外国人労働者数は過去最高を更新

最後に、第1-(2)-13図により、外国人労働者の状況についてみる。2023年10月末時点の外国人労働者数は約205万人となり、初めて200万人を超え、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降、11年連続で過去最高を更新した。感染症の拡大による入国制限等の影響から、2020年以降は伸びが鈍化した。2023年は前年比12.4%増で2019年の13.6%増に近づいた。

在留資格別にみると「身分に基づく在留資格」が最も多い状況が続いており、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」⁷「技能実習」が多い。近年、2019年4月以降の「特定技能」⁸の受入れなどにより、「専門的・技術的分野の在留資格」が大きく増加しており、直近4年間で約24万人増加している。

国籍別にみると、ここ数年、中国は減少傾向がみられる一方、フィリピンやベトナム等が増加している。特に、ベトナムは「特定技能」の創設等により、直近4年間で約7万人増加しており、4年連続で最多となっている。

外国人労働者の在留資格については、2023年11月に出入国在留管理庁の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の最終報告書において、「国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、①外国人の人権保護、②外国人のキャリアアップ、③安全安心・共生社会といった視点に重点を置いて見直しを行うこと」とされている。具体的には、「①技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること、②技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ること、③人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること」等とされている。最終報告書を受けて関係閣僚会議で決定された「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」等を踏まえ、2024年3月15日に、技能実習制度にかわり育成就労制度を創設することなどを盛り込んだ法案が提出され、同年6月14日に成立した。本法改正では、技能実習の在留資格を廃止し、「育成就労産業分野」（特定産業分野のうち就労を通じて修得させることが相当なもの）に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「育成就労」の在留資格を創設するほか、育成就労計画の認定制度を設けてキャリアアップを図るとともに、転籍に係る制限を緩和するなどしている。労働者としての権利を適切に保護することで、我が国が「選ばれる国」となることを目指すものである。

我が国の外国人労働者は、10年前と比較して約2.8倍と、約130万人の増加がみられ、日本に定着している外国人材も多く、身近な存在となりつつある。国籍にかかわらず、全ての

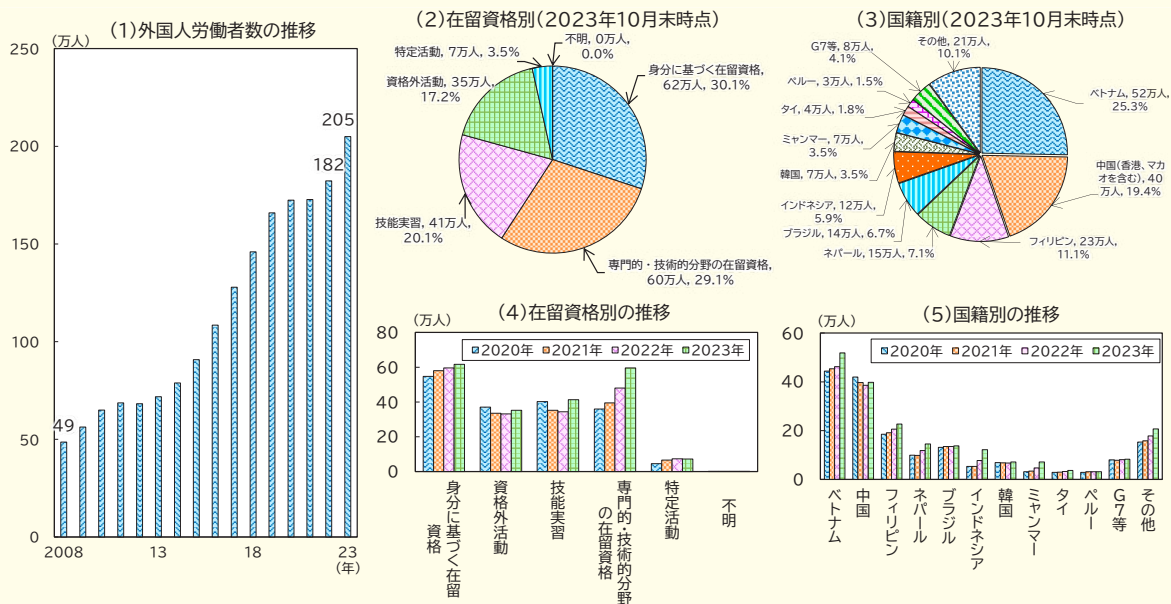
7 「専門的・技術的分野の在留資格」には、「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職1号・2号」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」「特定技能1号・2号」が含まれる。特に、「特定技能1号・2号」の増加が顕著で、2020年以降、急激な上昇がみられる。このうち半数近くはベトナムからの労働者である（詳細は第Ⅱ部第2章第1節（第2-(2)-17図）参照）。

8 人材の確保が困難な一部の産業分野等における人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を労働者として受け入れるために創設した在留資格。対象分野は16分野（介護、建設、農業、漁業、飲食料品製造業など）となっている（2023年12月末時点で特定技能在留外国人数は約20万人）。

人が安定した生活を送れるような賃金や労働条件等が確保できるようにするとともに、安心して働き続けられるような職場や地域社会づくりが更に重要となるだろう。

第1-(2)-13図 外国人労働者数等の概観

- 2023年10月末時点の外国人労働者数は約205万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降の過去最高を11年連続で更新。
- 在留資格別では「身分に基づく在留資格」が最も多いが、「専門的・技術的分野の在留資格」においては直近4年間で24万人増加しており、その人数を伸ばしている。
- 国籍別にみると、ベトナムが最も多い。



資料出所 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」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) 各年10月末時点の数値。

2) G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

3) (2)の「不明」は79人となっている。

第3節 求人・求職の動向

- 求人が底堅く推移する中で、求職は微減であったことから、新規求人倍率及び有効求人倍率は僅かに上昇

経済社会活動が活発化する中、労働市場はどのようなになっているだろうか。本節では、求人と求職の動向について概観する。

第1-(2)-14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後退の影響から、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が続き、有効求人数にも持ち直しの動きが続いた。2023年においては、新規求人数は、前年から横ばいと、