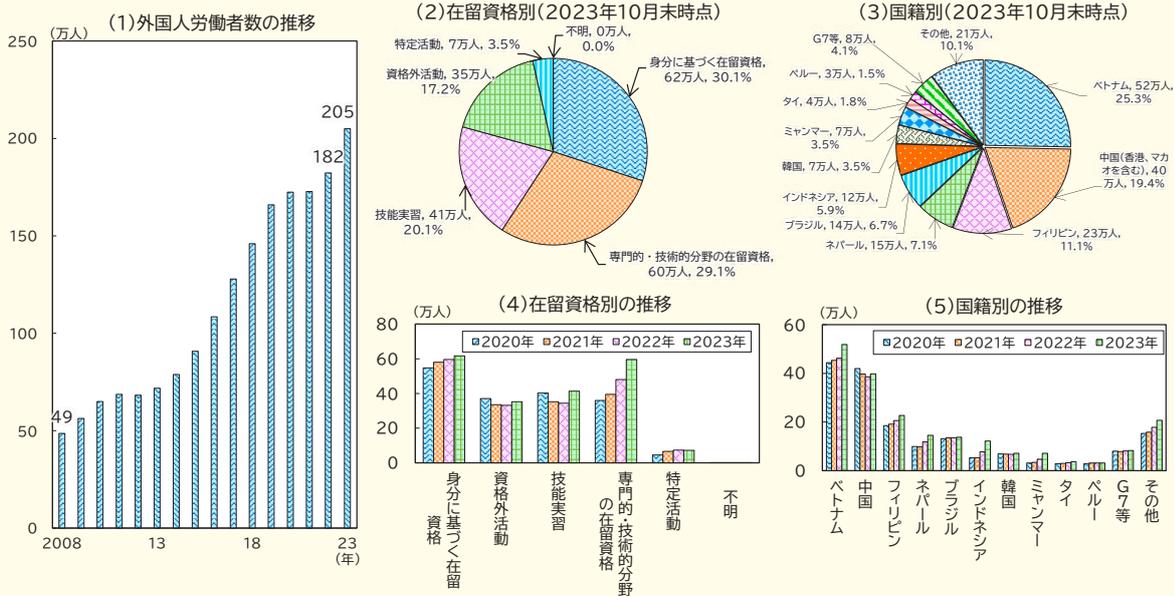


人が安定した生活を送れるような賃金や労働条件等が確保できるようにするとともに、安心して働き続けられるような職場や地域社会づくりが更に重要となるだろう。

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、

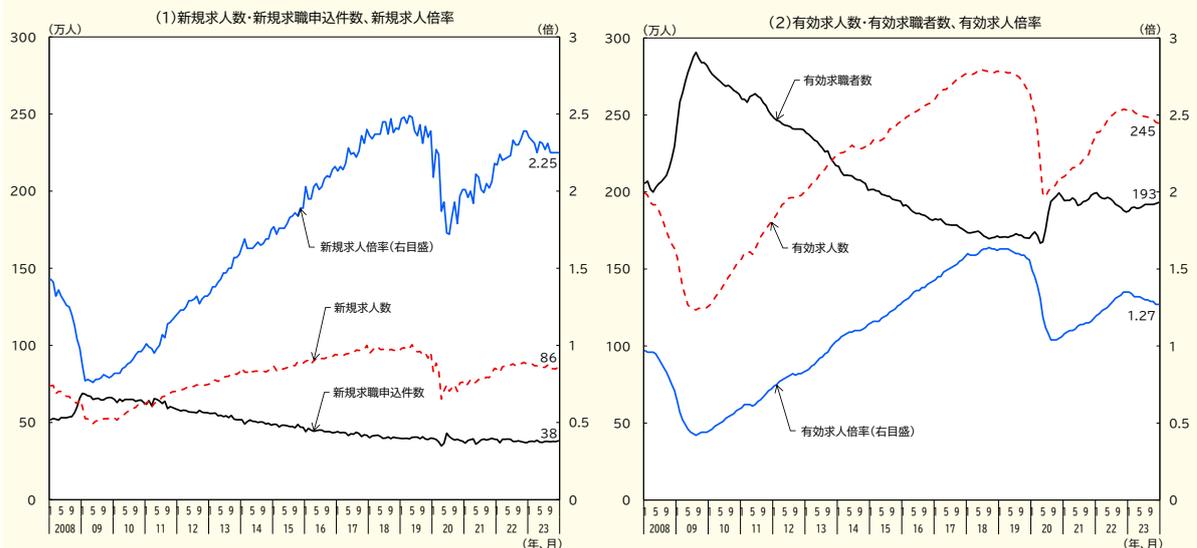
感染拡大前の水準まで回復していないものの、引き続き高水準で推移している。雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動きがみられた。その結果、2023年平均では、新規求人数は前年比0.1%増、有効求人数は同0.9%増となった。

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。感染症が拡大した2020年以降については、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。2023年平均では、新規求職申込件数は前年比0.9%減、有効求職者数は同1.3%減となった。

さらに、求職者一人に対する求人数を表す求人倍率の状況を見ると、2023年の新規求人倍率は年平均で前年差0.03ポイント上昇の2.29倍、有効求人倍率は年平均で同0.03ポイント上昇の1.31倍となった。

第1-(2)-14図 求人・求職に関する主な指標の推移

○ 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、2023年の新規求人倍率、有効求人倍率は僅かに上昇。



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。

● 正社員、パートタイム労働者ともに求人は底堅い動き、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)-15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おり、2023年においては、大きく増加はしないものの底堅さがみられる。

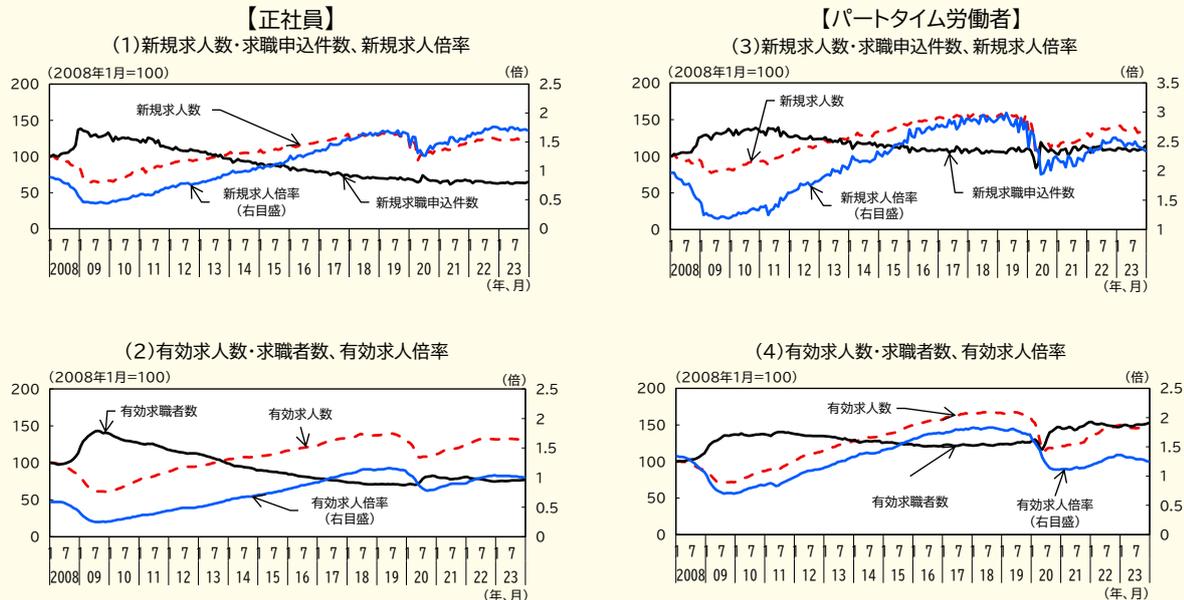
求職者数については、2009年以降長期的には減少傾向で推移していた。正社員では、新規求職申込件数は、最初の緊急事態宣言の解除後の2020年6～7月、有効求職者数は同年後半を中心に増加したが、その後は、いずれもやや減少傾向で推移している。パートタイム労働者では、新規求職申込件数、有効求職者数ともに、2020年4月に大幅に減少した。新規求職申込件数は2020年6～7月にかけて増加、有効求職者数は2020年6～12月まで増加し続けた後、

いずれもおおむね横ばいで推移している。

2023年は、年平均で正社員の新規求職申込件数は前年比1.2%減、有効求職者数は同2.1%減となり、パートタイム労働者の新規求職申込件数は横ばい、有効求職者数は同0.1%減となった。2023年平均を感染拡大前の2019年と比較すると、正社員の新規求職申込件数は下回ったものの、正社員の有効求職者数、パートタイム労働者の新規求職申込件数、有効求職者数は上回っている。その結果、2023年平均の正社員の新規求人倍率は、前年差0.04ポイント上昇の1.72倍、有効求人倍率は同0.03ポイント上昇の1.02倍、パートタイム労働者の新規求人倍率は、同0.03ポイント上昇の2.45倍、有効求人倍率は同0.03ポイント上昇の1.31倍となった。

第1-(2)-15図 雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動き

- 正社員、パートタイム労働者ともに新規求人数は底堅い動き。
- 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労働者を除く常用労働者数の値を指す。

● 新規求人数は、一般労働者では減少、パートタイム労働者では増加

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)-16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>9</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、感染症の拡大により、全ての産業において新規求人数が減少

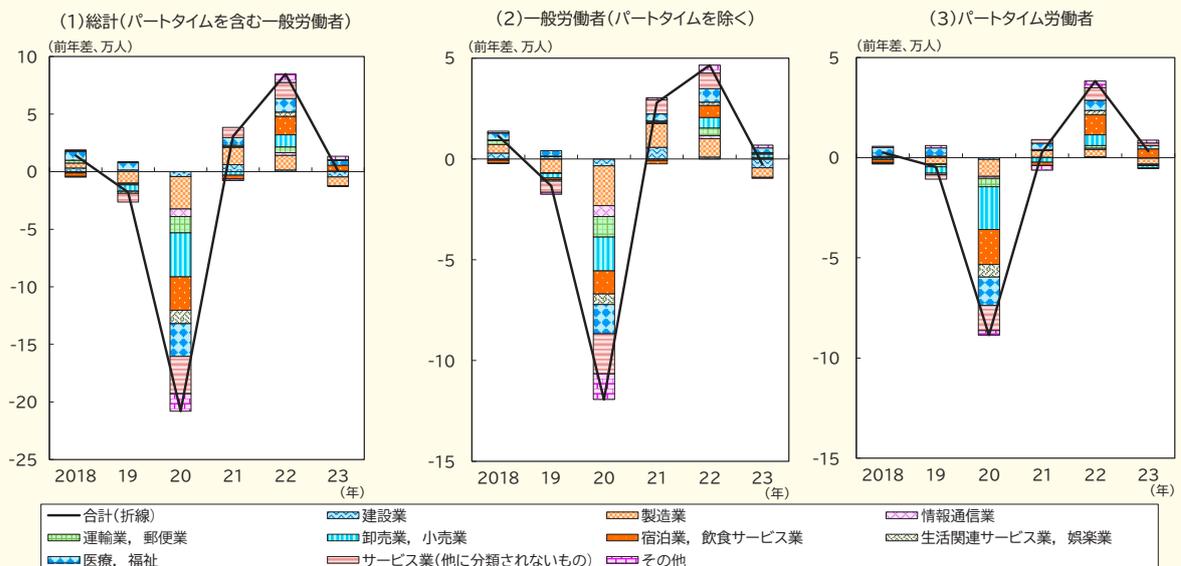
9 常用及び臨時・季節を合わせた労働者をいう。常用労働者は雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められている労働者（季節労働を除く。）をいう。また、臨時労働者は、雇用契約において1か月以上4か月未満の雇用契約期間が定められている労働者をいい、季節労働者とは、季節的な労働力需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4か月未満、4か月以上の別を問わない。）を定めて就労する労働者をいう。

した。雇用形態別で見ると、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。2021年は、一般労働者、パートタイム労働者とも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、2年連続で減少となった。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。

2023年においては、一般労働者では「建設業」「製造業」を中心に減少がみられた一方、パートタイム労働者では「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）」を中心に増加がみられ、両者の動きに違いがあった。

第1-(2)-16図 産業別・雇用形態別にみた新規求人数の動向

- 新規求人数は、一般労働者では「建設業」「製造業」を中心に減少。パートタイム労働者では「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）」を中心に増加。
- 一方で、一般労働者、パートタイム労働者ともに、依然として感染拡大前の水準まで回復しておらず、特に「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」で回復に遅れ。



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

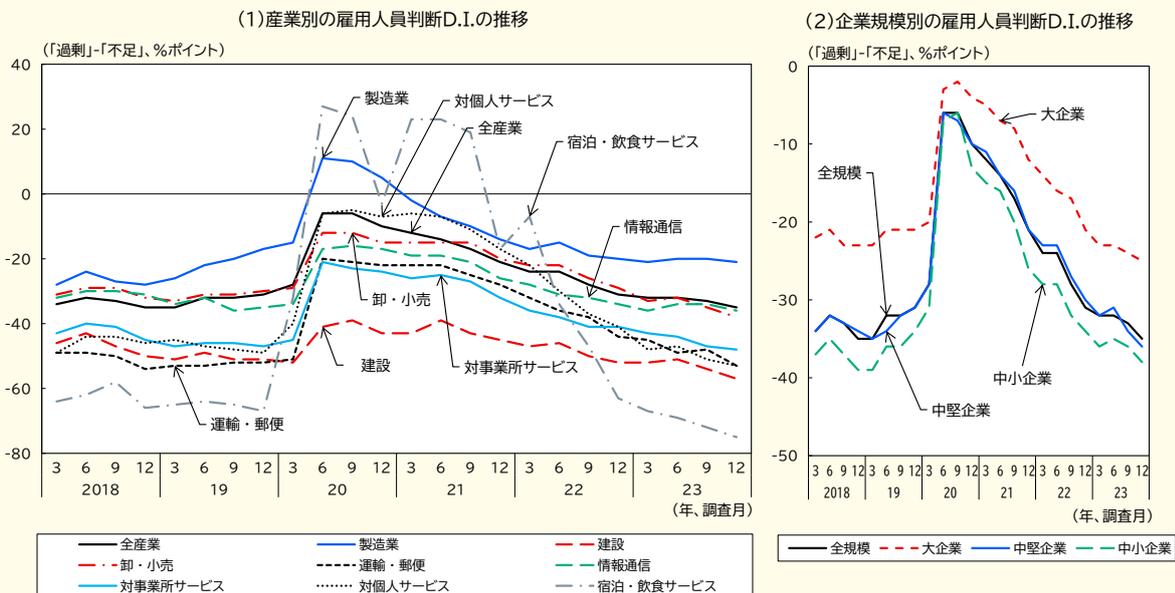
- (注)
- 1) 2013年改定「日本標準産業分類」に基づく区分。
  - 2) 「その他」は、「農業，林業，漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「教育，学習支援業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）・その他」の合計。
  - 3) 「一般労働者」及び「パートタイム労働者」「パートタイム」はそれぞれ、厚生労働省「職業安定業務統計」における「一般」、「パートタイム」を指す。

●人手不足感は、感染拡大前よりも強まっており、特に「宿泊・飲食サービス」や中小企業において顕著

第1-(2)-17図により、産業別及び企業規模別に雇用の過不足の状況をみていく。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」ではマイナスからプラスに転じた。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0を下回って推移し、その後、感染拡大前の水準よりも低くなり、より一層人手不足感が強まった。2023年においては特に、「宿泊・飲食サービス」において顕著である。また、同図(2)により企業規模別にみると、中小企業の手不足感がより強い傾向がみられる。

第1-(2)-17図 産業別・企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移

○ 人手不足感は、感染拡大前よりも強まっており、特に、「宿泊・飲食サービス」や中小企業においてより深刻。

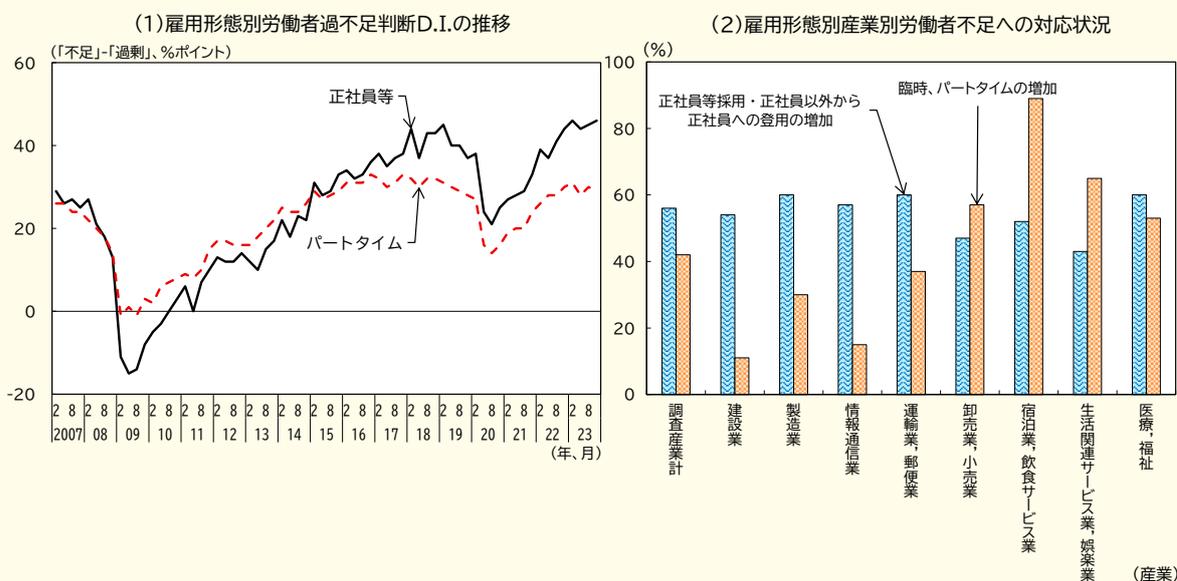


●正社員等では不足感が強い傾向が長期的に続く

次に、事業所における雇用形態別人手不足の状況のみてみよう。第1-(2)-18図(1)は、事業所に調査した労働者過不足判断D.I.の推移を雇用形態別にみたものであるが、長期的に正社員等ではパートタイムと比べて比較的不足感が強い。また、同図の(2)により、2023年8月1日時点の主な産業における事業所の過去1年間の労働者不足への対応の実施状況をみると、全体として、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回っている。特に、「建設業」「製造業」「情報通信業」で高い水準となっており、依然として正社員登用にある程度積極的な姿勢を保っていることがうかがえる。

第1-(2)-18図 雇用形態別人手不足の状況

- 正社員等ではパートタイムと比べて人手不足感が強い傾向が長期的に続いている。
- 「製造業」「運輸業、郵便業」を中心に「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回っている。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」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) (1)の「正社員等」については、2007年11月調査以前は「常用」として調査していたため、2008年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。  
 2) (1)は四半期ごとのデータ、(2)は2023年のデータを使用。  
 3) 「労働者過不足判断D.I.」とは、「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値。  
 4) (2)は、2023年8月1日時点において労働者が不足していて、かつ過去1年間に何らかの労働者不足の対処をした事業所に対してその対処方法を質問したもの(複数回答)。図では、対処方法のうち「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」「臨時、パートタイムの増加」の2方法を掲載。

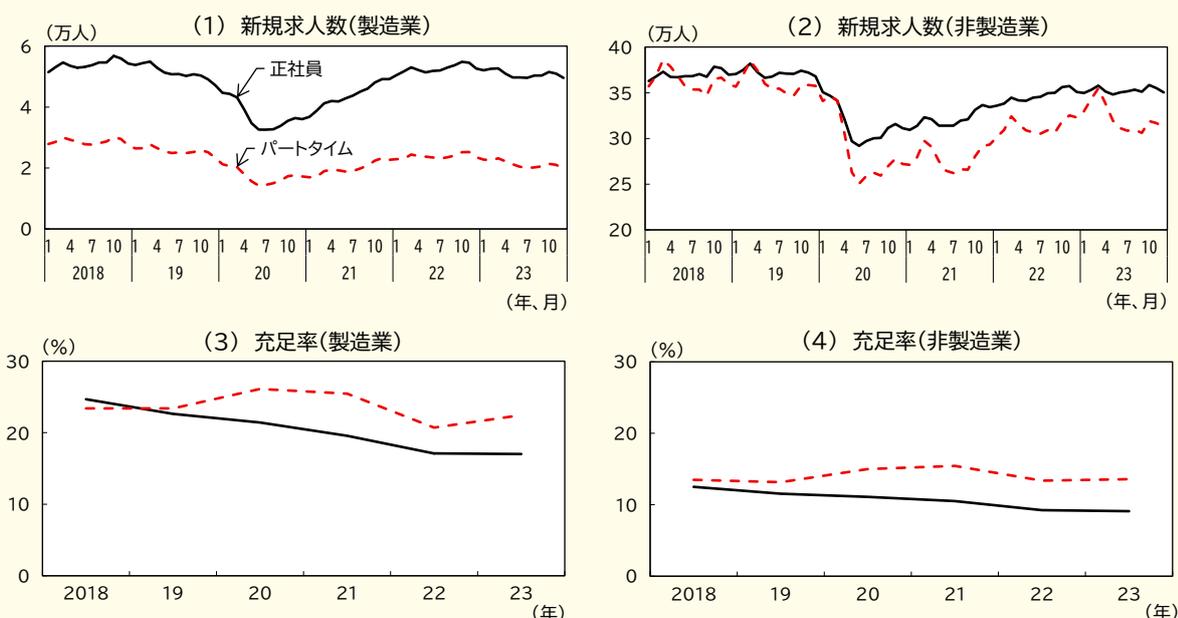
● 求人充足率は正社員においては低下傾向。非製造業では、正社員、パートタイム労働者ともに低い水準で推移

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>10</sup>の動向をみていく。新規求人数については、感染症の拡大の影響により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となった。2023年においては、製造業、非製造業ともに、正社員、パートタイム労働者の新規求人数は、横ばいではあるものの、高水準で推移している。

2023年の充足率について、製造業では、正社員は低下傾向にある一方、パートタイム労働者において前年から上昇がみられた。非製造業では、正社員、パートタイム労働者ともに約1～2割と低い水準になっており、特に正社員の充足率は低下傾向で推移している。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、特に、非製造業の正社員においてその傾向が顕著であることがうかがえる。

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

○ 求人充足率は正社員においては低下傾向。非製造業では、正社員、パートタイム労働者ともに低い水準で推移。



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) は、後方3か月移動平均を使用。

2) (3) (4) の数値は、年ごとに月次データの平均を使用。

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。

● 民間職業紹介事業における常用求人数及び新規求職申込件数は人手不足を背景に増加傾向。就職件数は2021年度以降伸びがみられるも、5年前と比較して微増

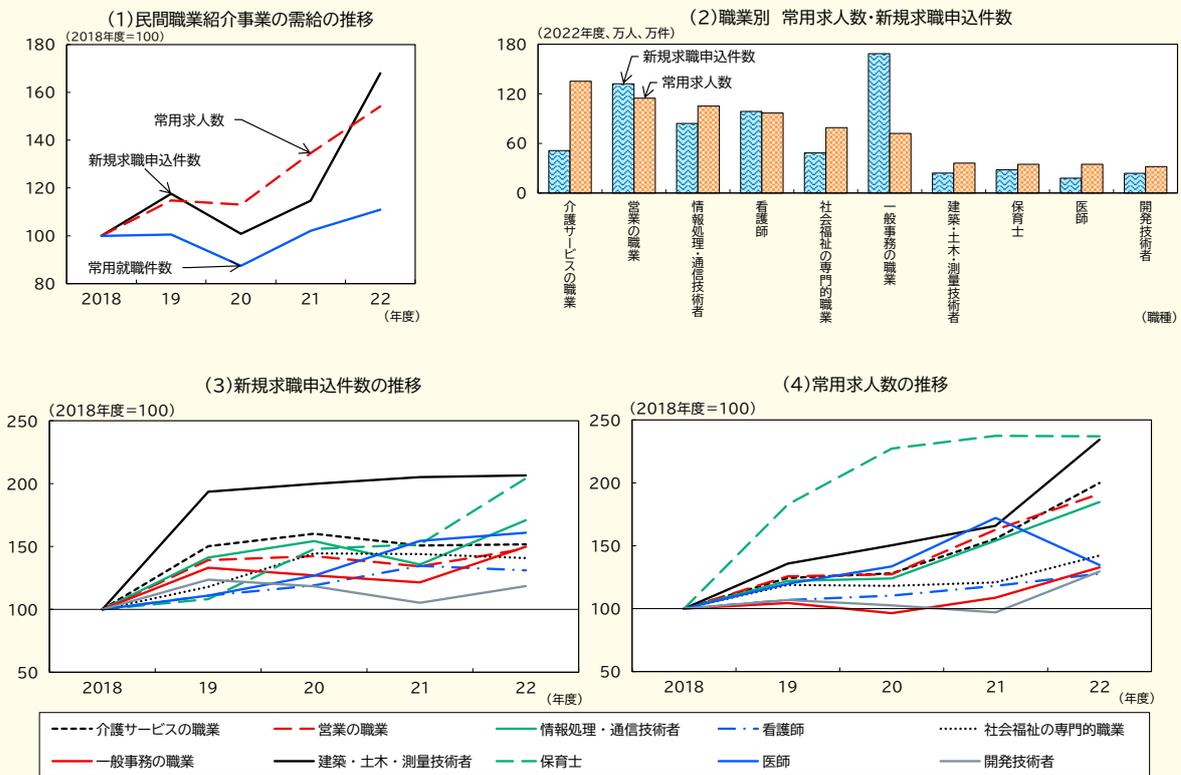
民間職業紹介事業の動向はどのようになっているのだろうか。第1-(2)-20図(1)をみると、常用求人数及び新規求職申込件数は、ここ数年、増加傾向となっており、特に、2022

<sup>10</sup> 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。

年度の新規求職申込件数は前年度から大きく増加するなど活発な動きがみられる。一方、常用就職件数については、2021年度以降は伸びているものの、2018年度と比較すると微増となっている<sup>11</sup>。同図(2)により、2022年度の職業別の常用求人数と新規求職申込件数をみると、「介護サービスの職業」「情報処理・通信技術者」等で、新規求職申込件数を常用求人数が大きく上回っており、人手不足がみられた。一方で、「一般事務の職業」において求職者数が求人数を大きく上回っており、「営業の職業」等においても、程度の差はあるものの、同様であることが分かる。同図(3)(4)により、常用求人数の上位10職種について、新規求職申込件数、常用求人数の伸びの推移をみると、ほぼ全ての職業で2018年度の水準を上回っており、特に「建築・土木・測量技術者」「保育士」で、求人・求職ともに伸びが大きくなっている。

第1-(2)-20図 民間職業紹介事業の状況

- 民間職業紹介事業における常用求人数及び新規求職申込件数は人手不足を背景に増加傾向。就職件数は、2021年度以降伸びているものの、2018年度と比較すると微増。
- 「介護サービスの職業」では求人数が求職者数を上回る一方、「一般事務の職業」では求職者数が求人数を上回る。



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得る。  
 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2022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。

11 民間職業紹介事業も、ハローワークもともに、マッチング効率が下がっている。詳細な分析については、コラム2-5参照。

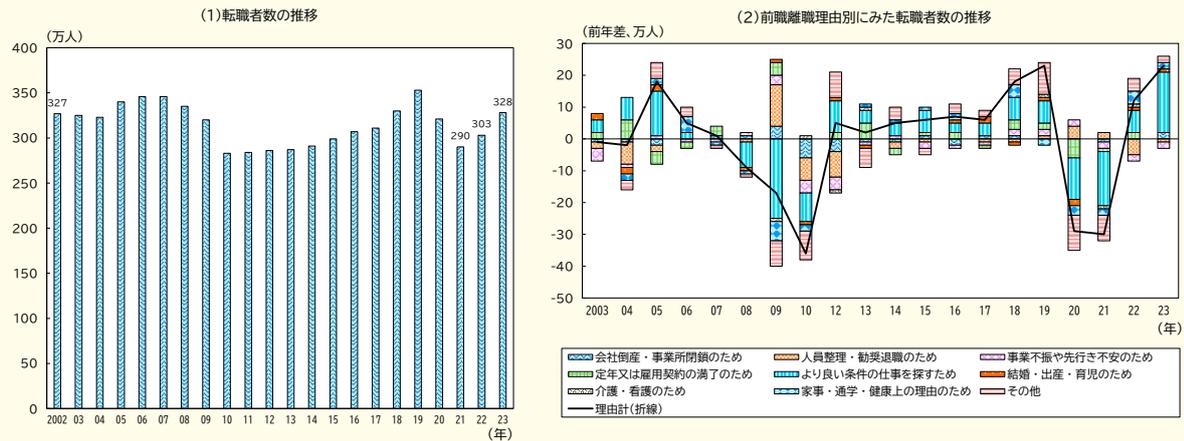
### ● 転職者数は2022年以降増加傾向、「より良い条件の仕事を探すため」の寄与が大きい

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)-21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年に増加に転じ、2023年は2年連続増加の328万人となった。

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。2023年においては、前年に引き続き「より良い条件の仕事を探すため」で増加がみられ、前向きな転職が転職者数の増加に大きく寄与している。

第1-(2)-21図 転職者数の推移等

- 2023年の転職者数は、2年連続の増加。
- 前職を離職した理由別の前年差をみると、「より良い条件の仕事を探すため」が増加に大きく寄与。



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) (1)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。
  - 3) (2)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) (2)の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。
  - 5) (2)における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。

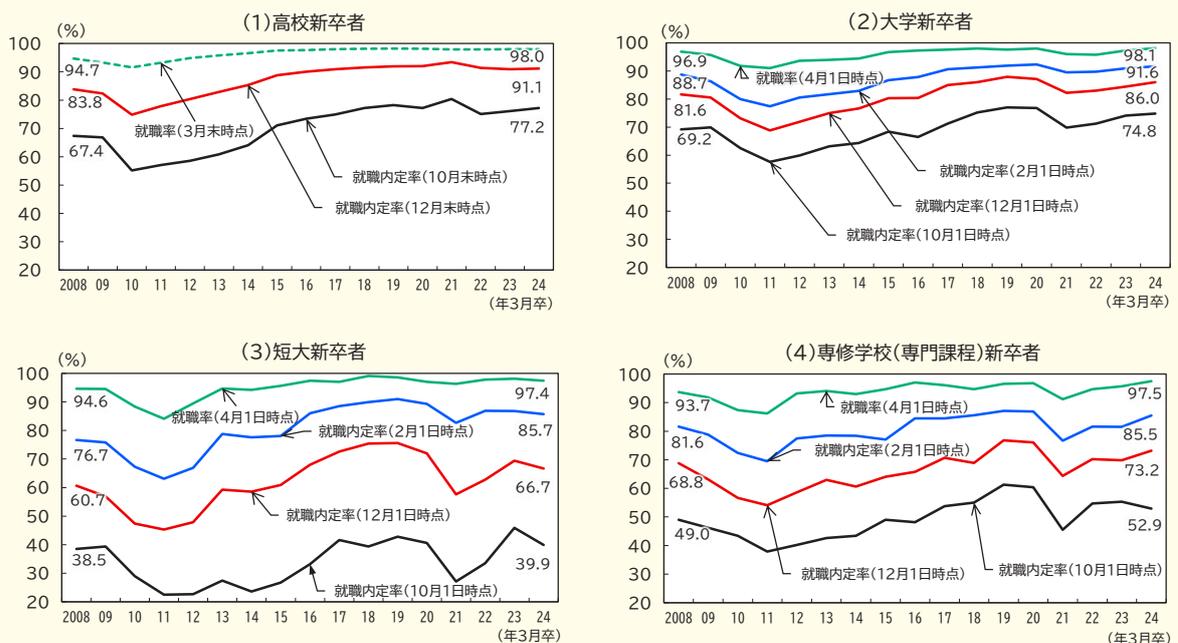
● 2024年3月卒の新規学卒者の就職率は、人手不足による売り手市場を背景に高水準を維持

第1-(2)-22図により、卒業区別に新規学卒者の就職率及び就職内定率の推移をみる。新規学卒者の就職率及び就職内定率は、リーマンショック後から、人手不足や景気拡大等を背景にしておおむね上昇傾向が続いていたが、感染症の拡大の影響により、一時的に低下した。その後、経済社会活動が正常化する中で、就職率及び就職内定率に持ち直しがみられている。

2024年3月卒の就職率は、いずれの学校区分においても97%以上の高水準を維持し、特に大学と専修学校（専門課程）では、調査を開始した1996年度以降の最高値となった。これは、採用活動に積極的な企業が増加し、学生・生徒が就職しやすい売り手市場が続いていることによるものと考えられる<sup>12</sup>。加えて、2024年3月卒の就職内定率について、高校卒と大学卒では全ての期間で前年よりも上昇しており、企業の手不足等を背景に、10月時点で就職希望者の4分の3程度が内定を取得していることが分かる<sup>13</sup>。他方で、専修学校（専門課程）卒は12月及び2月時点で上昇、短大卒は全ての期間で低下したものの4月時点の就職率は高水準を維持した。

第1-(2)-22図 高校・大学等の新規学卒者の就職（内定）率の推移

○ 2024年3月卒の新規学卒者の就職率は、人手不足による売り手市場を背景に高水準を維持。



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月末時点と1月末時点の数値。
- 2) 短大新卒者の数値は、女子学生のみを抽出したものの。

12 なお、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」より、0～14歳人口の推計をみると、2023年は約1,500万人であるが、2040年には約1,150万人まで減少する見通しであり、少子化の影響による労働力供給の制約が続くことが想定される。

13 詳細に内定時期を確認するために、株式会社リクルート 就職みらい研究所「就職プロセス調査」や株式会社マイナビ キャリアリサーチLab「マイナビ2024年卒大学生生活動実態調査（10月中旬）」等を見ると、2024年卒の6月頃には内定率が約80%と、2022年卒までの70%前後から上昇しており、これまでに比べ、早期に内定を出す企業が増加していることがうかがえる。