

2025年7月9日 全7頁

# 有効求人倍率の低迷は実態を表しているのか？

業務統計であるが故のデータの振れや集計対象の偏りに注意

経済調査部 エコノミスト 田村 統久  
エコノミスト 吉井 希祐

## [要約]

- 多くの雇用関連指標が労働需給のひっ迫を示唆しているにもかかわらず、有効求人倍率は直近でも顕著に低迷している。本稿では、有効求人倍率がコロナ禍前に比べて下振れを続けている要因を分析し、その推移を評価した上で、有効求人倍率を含む職業安定業務統計の有効な活用方法について述べる。
- 有効求人倍率が2019年度比で低迷している要因は、①2020年1月の求人票変更に伴う一部企業のハローワーク離れ、②一部職業（販売・サービス）及びシニア層（55歳以上）向けの求人数の減少、③シニア層を中心とした求職者数の増加、に整理される。販売・サービスはもともとハローワークを経由した入職者が比較的少ないこともあり、民間サービスを介した採用活動が広がった可能性がある。シニア層の求職者数の増加は、ハローワーク側がシニア層向けの支援を拡充してきたことも一因とみられる。
- 職業安定業務統計は、集計対象に中小・零細企業が含まれる点や、全国のハローワークの求人・求職動向をあまねく反映している点で優れている。ただし、業務統計であるが故に業務内容やプロセスの変更によりデータが振れるほか、ハローワークを利用することが多い（少ない）企業や労働者の動向を反映しやすい（にくい）。有効求人倍率を足がかりに労働需給を分析する際には、他統計と比較しつつ、こうした特性を十分に考慮してデータを解釈することが重要だ。

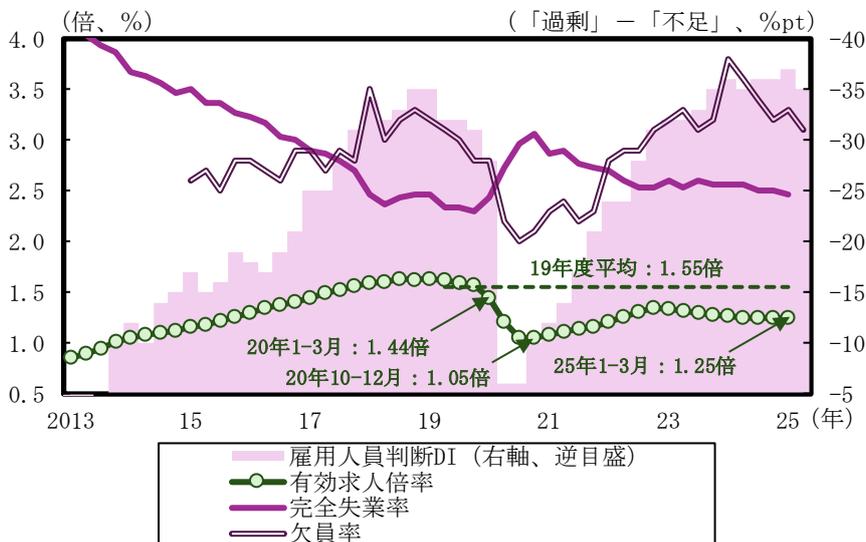
## 1. はじめに

多くの雇用関連指標が労働需給のひっ迫を示唆しているにもかかわらず、有効求人倍率は直近でも顕著に低迷している。

日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（日銀短観）によると、雇用人員判断DI（全規模全産業、「過剰」－「不足」）の「最近」は2024年度平均で▲36%ptと、コロナ禍直前の景気拡張期（12年10-12月期～18年10-12月期）における最低値（▲35%pt、18年12月調査）を下回った（図表1）。19年度平均で2.3%だった完全失業率は、コロナ禍により20年10月と12月には3.1%まで上昇したものの、24年度平均で2.5%とコロナ禍前の水準近くまで低下した。厚生労働省「労働経済動向調査」の欠員率（＝未充足求人数÷常用労働者数）は、18年度平均が3.2%（19年度平均が2.9%）だったのに対して、24年度平均は3.4%へと上昇した。25年春闘で賃上げが加速した<sup>1</sup>のは企業間で人材獲得競争が激化していることの表れとみられ、こうした経済指標が人手不足の深刻化を示唆しているのと整合的である。

これに対して有効求人倍率は足元でも1.25倍近傍と、1.55倍だった19年度平均を明確に下回る。本稿では、有効求人倍率が下振れを続けている要因を分析し、その推移を評価した上で、有効求人倍率を含む職業安定業務統計の有効な活用方法について述べる。

図表1：労働需要にかかる経済指標の推移



(注) 有効求人倍率、完全失業率は季節調整値。

(出所) 厚生労働省、総務省、日本銀行統計より大和総研作成

<sup>1</sup> 日本労働組合総連合会（連合）が25年7月3日に公表した第7回（最終）回答集計によると、定期昇給相当込みの賃上げ率は加重平均で5.25%と、前年（5.10%）を上回った。

## 2. 有効求人倍率はなぜ低迷しているのか

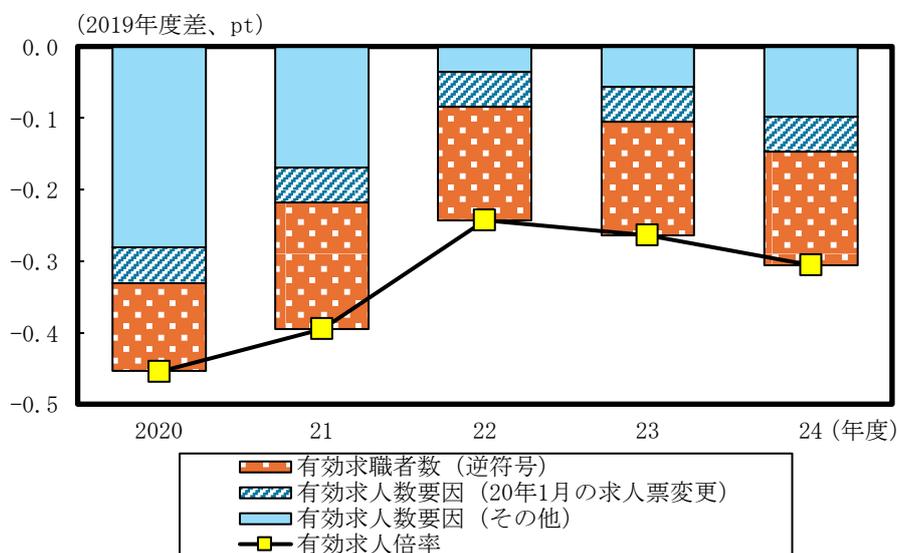
### 20年1月の求人票変更で有効求人倍率が下振れした点に注意

有効求人倍率に関してまず注意したいのは、1回目の緊急事態宣言が発出された2020年4月よりも前に、すでに下振れしていた点である。18、19年を通じて1.60倍前後で安定していた有効求人倍率は、20年1-3月期には1.44倍へと急落した。内訳を見ると、新規求人数が20年1月に前月比▲12.7%と大きく落ち込み、2、3月も低迷を続けた。

新規求人数が20年1月に急減した背景にあるのは、求人票の変更だ。公共職業安定所（以下、ハローワーク）は1月6日に、より詳しい求人情報や事業所情報が提供されるよう、復職制度や昇給制度、賞与制度の有無などを求人票上で登録必須の情報に追加した。利用する際の企業負担が重くなったことで、中小・零細企業を中心にハローワークを介した採用活動を抑制する動きが生じたようだ<sup>2</sup>。

有効求人倍率は、全国のハローワークにおける職業紹介業務の実績を集計した統計（職業安定業務統計）に基づく。そのため、有効求人倍率の推移には当然、業務内容やプロセスの変更にかかる影響が含まれる。20年1月における求人票変更の影響を抽出する形で、19年度比で見た有効求人倍率の低下幅を要因分解したのが**図表2**である。「有効求人数要因（20年1月の求人票変更）」の下押し幅は20～24年度を通じて0.05pt程度と、一定の影響が示唆される<sup>3</sup>。

図表2：有効求人倍率の低下幅の要因分解



(注)「有効求人数要因（20年1月の求人票変更）」は、新規求人数が20年1月に急落しなかった（1、2月分が2019年のトレンドに従った）と仮定した場合における有効求人数と、公表値の乖離に基づく。

(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成

<sup>2</sup> 20年1-3月期における新規求人数の前年比前期差は、事業所規模99人以下で▲12.2%pt、100～499人で▲3.0%pt、500人以上で+5.0%ptだった。ただし、一部に新型コロナウイルスの感染拡大の影響を含んでいるとみられ、特にそうした影響の表れ方が、事業所規模により異なる可能性には注意を要する。

<sup>3</sup> 18年度末までに求人票変更が済んでいた（ために、20年1月に生じたような新規求人数の下振れが、19年度を通じて生じなかった）と仮定すれば、19年度の有効求人倍率は1.50倍と試算される。**図表2**の要因分解では、20年1月以降に比べて19年12月以前の求人票が簡素だったことで、19年度平均の有効求人倍率が実勢（18年度末までに求人票変更が済んでいたケース）よりも0.05pt上振れしていたと見なしている。

## 地方労働局のデータなどをもとに有効求人倍率の低下幅を要因分解

ただし、**前掲図表 2**を見る限り、2019 年度比での有効求人倍率低迷の主因となったのは、21 年度までが求人票変更の影響を除くベースでの有効求人数の減少で、22 年度以降は有効求職者数の増加だった。

かつて有効求人倍率の推移は職業別、年齢階級別に分析されることが多かったが、現在は容易ではない。職業別では、20 年 1 月以降「分類不能の職業」を希望する求職者数が増加していることに加え、23 年 4 月における職業分類の変更の影響を調整する必要がある。このうち、「分類不能の職業」希望者の増加は、20 年 1 月以降、求職申込みがパソコンやスマートフォンから行われるようになると同時に、申込みにかかる情報入力欄で、「希望する職業」を具体的に書き込まなくてもよくなった<sup>4</sup>ことが影響したようだ。また、年齢階級別では 18 年度を最後に、厚生労働省が求人側のデータの公表を取りやめた。

そこで、職業別には前述した特殊要因の影響を調整しつつ<sup>5</sup>、年齢階級別には地方労働局の公表データを利用して 19～23 年度の有効求人倍率（常用）の低下幅を要因分解したのが**図表 3 左**である<sup>6</sup>。年齢階級別の有効求人数等は全都道府県が公表しているわけではなく、雇用形態別、職業別などの内訳の公表状況もまちまちである（**図表 3 右**）。最大限多くの地域の結果が反映されるように集計したものの、幅を持つてみる必要がある。

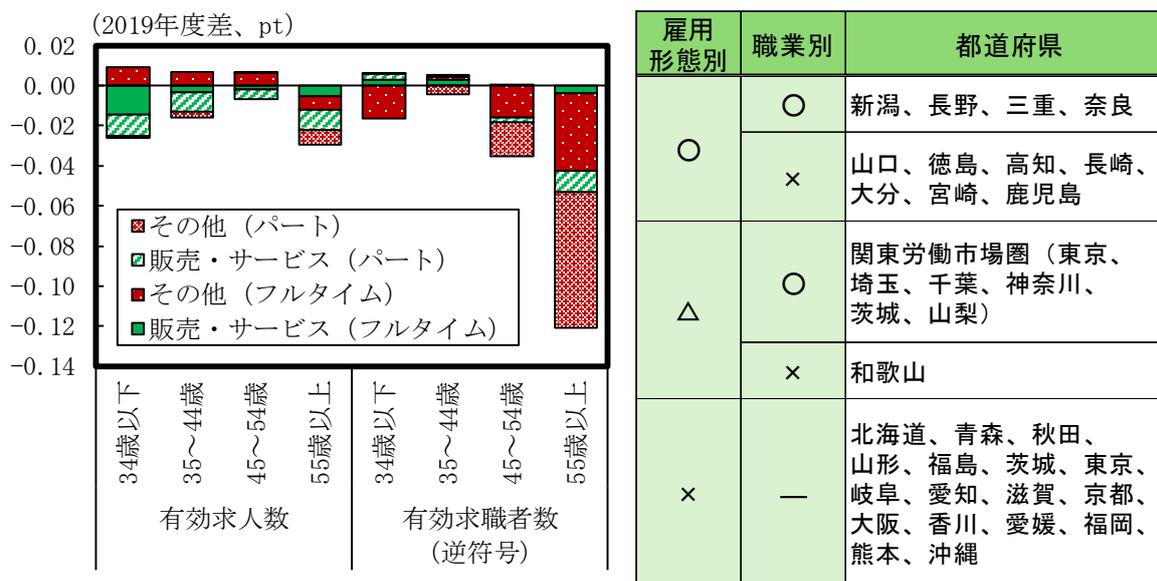
**図表 3 左**によると、求人側で押し下げ幅が大きいのは、職業別には販売・サービス、年齢階級別には 55 歳以上だ。販売・サービスを除けば 54 歳以下の有効求人数は上昇に寄与しており、特にフルタイム労働者への需要は 19～23 年度で拡大したようだ。これに対して、55 歳以上では販売・サービスを除くベースでのフルタイム労働者の需要も低迷している。また、求職者側ではとりわけ 55 歳以上の増加が有効求人倍率を大きく下押ししている。

<sup>4</sup> 19 年 12 月まで求職申込みは書面で行われ、「希望する仕事」という設問に対して具体的な職業を記述する形式だった。20 年 1 月以降の求職申込みは基本的にパソコンやスマートフォンを介して行われ、「希望する仕事」という設問は、最初に「あり」または「検討中」を選び、「あり」と回答した場合のみ具体的な職業を記述する形式となった。「検討中」と回答した求職者は「分類不能の職業」の希望者として集計される。

<sup>5</sup> 求職者側で 20 年 1 月以降に「分類不能の職業」希望者が上振れした影響は、18 年度末までに求職申込みの方法変更が済んでいたとすれば、求職者の何割程度が「分類不能の職業」に吸収されたのか（「希望する仕事」を「検討中」と回答していたのか）を職業（大分類）別に試算し、19 年 4～12 月の実績に乗じるなどして調整。具体的には、①「20 年 1 月に求職申し込みの方法変更がなかったと仮定した場合の 20 年 1-3 月期の新規求職者数（職業別、『分類不能の職業』を除く）」を、19 年 10-12 月期の実績値に 19 年 1-3 月期の前期比を乗じることで作成し、②20 年 1-3 月期の実績値から上振れした割合を算出した。また、23 年 4 月以降の職業分類の変更は、変更前後で比較可能な 22 年度実績からリンク係数を算出し、19 年度実績に乗じた。

<sup>6</sup> 地方労働局の公表データの制約などから、23 年度までの変化を分析対象としている。

図表3：有効求人倍率（常用）の変化の要因分解（年齢階級・職業・雇用形態別、2023年度、左）、年齢階級別の有効求人数等を公表している地域一覧（右）



(注) 左図は、20年1月の求人票変更の影響等を除く。右図は、各地方労働局の雇用関連統計にかかるウェブページ上における公表状況（25年7月8日）に基づく。雇用形態別、職業別は19、23年度いずれも公表している場合のみ○とする（雇用形態別の「△」はフルタイム労働者分のみ公表）。「関東労働市場圏」は6都県の合計を東京労働局が公表。なお、年度累計ではなく当該年度の10月のみを公表している地域が含まれる点や、年齢階級別有効求人数の算出方法やその記載の有無が地域によりまちまちである点などに留意が必要。（出所）厚生労働省、各地方労働局統計より大和総研作成

### 一部職業の労働需要が実態よりも弱く、年齢階級別のミスマッチが強く表れている可能性

図表3左に示した有効求人倍率の低下要因は、マクロ経済の実態を反映しているとみてよいのだろうか。

この点、販売・サービスの有効求人数の大幅減は、必ずしも実態を表していないと思われる。前出の「労働経済動向調査」によると、販売の労働者過不足判断DI（「不足」－「過剰」）は2024年度平均で29%pt（19年度平均差+1%pt）、サービス職は37%pt（同▲1%pt）と、コロナ禍前とおおむね同水準にある。

就業者数自体は販売で減少しているものの、有効求人数に比べると緩やかなペースにとどまる（図表4左）。販売で1人あたり資本装備率が大きく上昇している点に鑑みると、セルフレジの導入など、省力化投資が進んだことで労働需要が一部で減少した可能性も指摘される。

他方、人材確保にあたり、ハローワーク以外の利用がこれまで以上に広がった面も大きそうだ。厚生労働省「雇用動向調査」によると、販売・サービスは他の職業に比べてハローワーク経由の入職者割合が低い（図表4左）。コロナ禍を経て、両職業でとりわけ民間サービス（民間職業紹介所、広告）経由の入職者割合が上昇したこともあり、ハローワークを介して人材が確保しにくい職業を中心に民間サービスの活用が進んだとみられる。

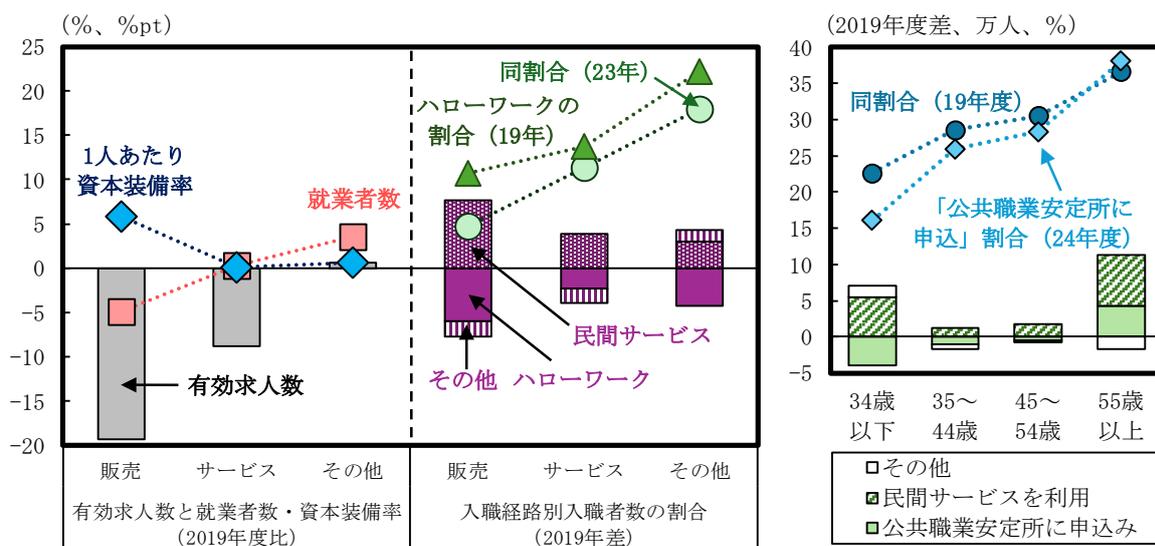
また、販売・サービスにかかる労働需要は、近年急速に普及しつつあるスポットワークと相性

が良い点も注目される<sup>7</sup>。スポットワーク研究所「スポットワーク市場クォーターリーレポート」（25年4月28日）で、24年11月～25年1月にスキマバイトサービス「タイミー」に掲載された募集案件を職業別に見ると、サービスが41.1%、販売が23.2%と多くを占める<sup>8</sup>。

55歳以上に目を向けると、シニア層への労働需要が若年・中年層に比べて弱いこと自体はハローワーク以外のデータでも確認される<sup>9</sup>。シニア層は65歳までの雇用確保措置などを背景に、すでに多くの企業で活用が進んでいる。その反面、若年・中年層に比べて長期雇用が見込みにくく、感覚機能や体力の低下などへの配慮も必要となり、採用拡大の動きは比較的低調だ。

55歳以上で有効求職者数が増加しているのも、シニア人口の増加や労働参加の進展という経済社会構造の変化を反映している面はある。ただし、注目されるのは近年、若年・中年層でハローワーク利用率が低下しているのに対して、シニア層では上昇していることだ（図表4右）。この点、高齢者の就職支援の一環としてハローワークに「生涯現役支援窓口」が設置され、きめ細かい職業相談や職業紹介を実施していることなどが、シニア層による求職申込みを促している可能性がある。また、シニア層ほどスマートフォンなどの扱いは不慣れとみられ、ウェブ求人などを介した求職活動が十分に行われていない可能性も指摘される。

図表4：職業別に見た近年の有効求人数・就業者数・資本装備率、及び入職経路別入職者数の割合の変化（左）、主な求職方法別に見た失業者数の変化（右）



(注) 左図の有効求人数（20年1月の求人票変更の影響等を除くベース）・1人あたり資本装備率は23年度、就業者数は24年度、入職経路別入職者数の割合は23年。入職経路別の「ハローワーク」は「職業安定所」「ハローワークインターネットサービス」、「民間サービス」は「民営職業紹介所」「広告」、「その他」は「学校」「縁故」「その他」の合計。なお、「出向」「出向先からの復帰」経由での入職者は除く。右図は24年度で、「民間サービスを利用」は「民間職業紹介所などに申込み」「労働者派遣事業所に登録」「求人広告・求人情報誌」の合計。（出所）厚生労働省、総務省、内閣府統計より大和総研作成

<sup>7</sup> 「雇用動向調査」の入職者は常用労働者に限定され、スポットワークに従事する者は対象にならない。

<sup>8</sup> その他の職業では運搬・清掃・包装等が多く、全体の33.0%を占める。この点、ハローワークの有効求人数を見ると、23年度の運搬・清掃・包装等は19年度比▲8.4%（20年1月の求人票変更等の影響を除くベース）と、サービス（同▲8.8%）と同程度である。ただし、有効求人数自体はサービスの半分以下にとどまるため、職業計の有効求人倍率に対する押し下げ幅はサービスほど大きくない。

<sup>9</sup> 内閣府「令和6年度 年次経済財政報告」（24年8月）によると、24年3月時点で、若年層（～34歳）を「やや不足」「不足」と回答した企業の割合（業種別）はおおむね60～100%、中年層（35～54歳）は同40～80%程度である。これに対して、高齢層（55歳～）は同20%以下となる業種がほとんどである。

### 3. おわりに

有効求人倍率を含む職業安定業務統計は、雇用関連の他統計と比較して、集計対象に中小・零細企業が含まれる<sup>10</sup>点や、全国のハローワークの求人・求職動向をあまねく反映している点で優れている。ただし、業務統計であるが故に業務内容やプロセスの変更によりデータが振れるほか、ハローワークを利用することが多い（少ない）企業や労働者の動向ほど反映しやすい（にくい）。雇用政策の一環として一部求職者への支援が強化される場合には、ハローワーク利用者の構成が実態から乖離する可能性もある。

本稿での分析によれば、有効求人倍率がコロナ禍前の水準に戻らないのは、まさしくこうした業務統計の特性によるところが大きい。今後マクロの労働需給がひっ迫し続けたとしても、有効求人倍率がコロナ禍前の水準を回復するとは限らない。

有効求人倍率を足がかりに労働需給を分析する際には、他統計と比較しつつ、こうした特性を十分に考慮してデータを解釈することが重要だ。比較的短期間での推移や、職業別、年齢階級別、地域別などの内訳に注目したり、他統計で扱いにくい中小・零細企業の求人動向に焦点を当てたりすることが有益である。

<sup>10</sup> 「日銀短観」の調査対象は資本金2,000万円以上の民間企業、「労働経済動向調査」は30人以上の常用労働者を雇用する民営事業所に限られる。