

有効求人倍率からみた雇用の姿について

消費税が引き上げられたことなどで減速傾向にあったこのところの雇用状況は、新型コロナウイルスの感染拡大により幅広い業種を対象に休業要請がなされたことなどから急速に冷え込んでいますが、コロナ以前の雇用状況は、有効求人倍率、失業率などの指標からみると、数年にわたって改善の動きが続いており、労働需給が引き締まった状況にありました。

雇用は、消費や企業経営などの経済活動の基盤であり、これを計る雇用関係指標は、経済指標の中で最も重要な経済指標ともいえますが、この状況が長らく同じような方向性であったことから、ここ数年大きく取り上げられることはありませんでした。

日本は、従来から多くの企業が終身雇用の形態をとってきているため、労働者の流動性が乏しく、雇用に関する経済指標があまり重要視されてこなかったという面はあります。ただし、世界経済をけん引する米国で月初に公表される「雇用統計」は、世界で最も注目される指標とされ、この指標が世界経済や金融市場などにもたらす影響は計り知れないものがあります。

ここでは、こういったことを踏まえ、改めて、雇用状況をみる上で最も代表的な統計指標である「有効求人倍率」に着目し、愛知県での動きを中心に様々な角度からみていきたいと思います。

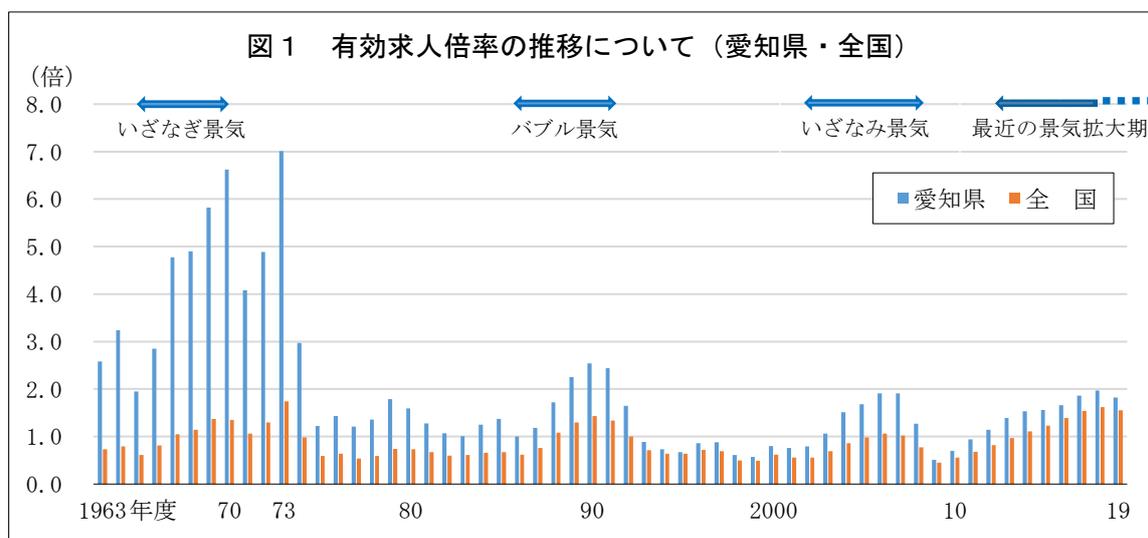
○ 有効求人倍率の推移について

そもそも「有効求人倍率」についてですが、その定義は以下のとおりです。

「ハローワーク（従来は公共職業安定所）で扱った有効求人数を有効求職者数で割ったもの。ただし、有効とは、ハローワークにおける求人票や求職票の有効期限（ハローワークが求人票や求職票を受理した日の属する月の翌々月の末日）を指します。」

因みに、同じようによく使われる「新規求人倍率」ですが、こちらは新規求人数を新規求職者数で割ったもので、新規とは、当該月に新たに受けつけた求人数（求職者数）をいいます。このため、新規求人倍率は、有効求人倍率に比べ足元の景況感をより反映し、景気に先行して動く特徴があるともいわれています。ここでは、景気に一致して動く傾向の強い有効求人倍率を中心にみていきます。

厚生労働省が公表している1963年度（昭和38年度）から2019年度までの愛知県、全国の有効求人倍率の推移をみたものが、次の図になります（図1）。



注：有効求人倍率は、年度平均値。数値は、原数値でパートを含む。
資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」、愛知労働局「愛知の有効求人倍率の推移」

このような長いスパンでみてみますと、有効求人倍率は、愛知県、全国いずれも、幾つもの景気拡大期の中でも代表的な景気拡大期である「いざなぎ景気」、「バブル景気」、「いざなみ景気」さらに最近の景気拡大期に大きな上昇傾向がみられており、こうした景気の循環に合わせるように大きな波を形成する動きをしています。

また、すべての年度で愛知県が全国より高い倍率となっていますが、1963年度から1973年度頃まで、愛知県の有効求人倍率が全国に比べ著しく高い水準にあることが分かります。これは、当時、愛知県の代表的な産業である自動車産業が活況であっただけでなく、関連した鉄鋼などの産業、また、古くから栄えてきた繊維産業、合板産業まで幅広い分野が好調で、活発に求人がされたことなどに起因しています。なお、1973年後半に起きたオイルショックにより雇用環境は悪化し、それ以降の動きは落ち着いたものとなっています。

ところで、愛知県の2019年度の有効求人倍率は1.82倍(年度平均値)ですが、直近の動きをみると、3月分が1.50倍(季節調整値)、4月分が1.44倍(同)となるなど急激に低下しています。これらは極めて低い水準というほどではありませんが、現状を踏まえると、今後の動向が大いに懸念されるところです。

○ 各都道府県の有効求人倍率について

2019年度の有効求人倍率の上位及び下位の10都道府県をまとめたものが、次の表となります(表2)。

表2 都道府県の有効求人倍率(2019年度)

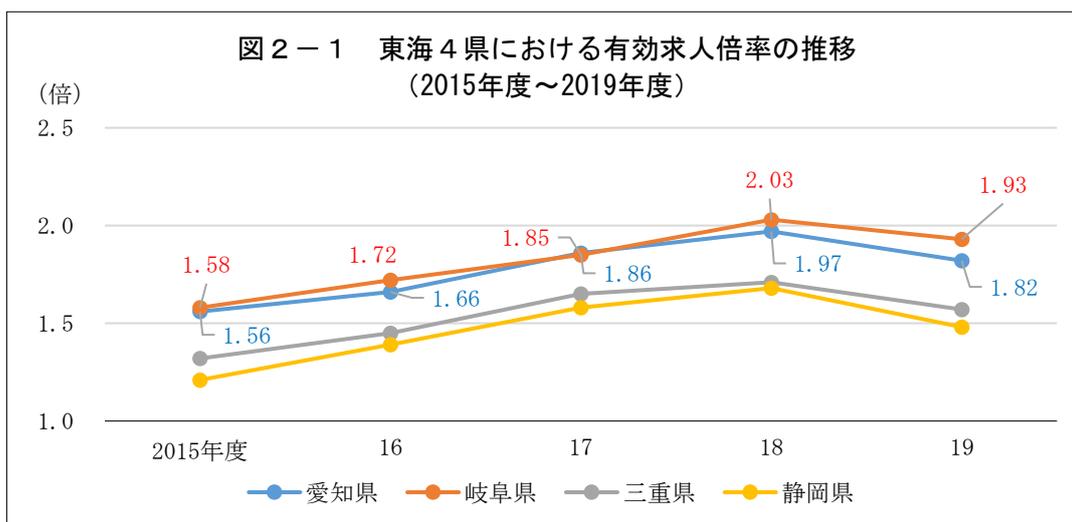
順位	上位10都道府県		下位10都道府県	
	都道府県名	有効求人倍率(倍)	都道府県名	有効求人倍率(倍)
1	東京都	2.05	神奈川県	1.15
2	岡山県	1.995	沖縄県	1.16
3	福井県	1.991	長崎県	1.18
4	広島県	1.96	青森県	1.20
5	岐阜県	1.93	北海道	1.22
6	石川県	1.87	佐賀県	1.26
7	愛知県	1.82	高知県	1.27
8	富山県	1.81	埼玉県	1.28
9	香川県	1.78	千葉県	1.29
10	大阪府	1.74	滋賀県	1.31
	全国	1.55		

注:有効求人倍率は、年度平均値。数値は、原数値でパートを含む。
資料:厚生労働省「一般職業紹介状況」

これによりますと、例えば、東京都の順位が高い傍ら神奈川県が低位にいるなど、いわゆる大都市が存在する都道府県の有効求人倍率が必ずしも高いということではないことが分かります。都道府県ごとの有効求人倍率は、当該都道府県の産業集積度や労働力人口あるいは隣県との関わりなど様々な要素が関わってくるため、上位あるいは下位の特徴を挙げるのは難しいようです。なお、福井県、石川県、富山県といった北陸地域の都道府県が上位にありますが、これは、この地域が繊維産業、眼鏡産業、医薬品産業などの特徴ある産業を有しており、モノづくりが盛んであることに起因すると考えられています。

ところで、東海地域に目を転じてみると、岐阜県の方が愛知県より上位となっています。

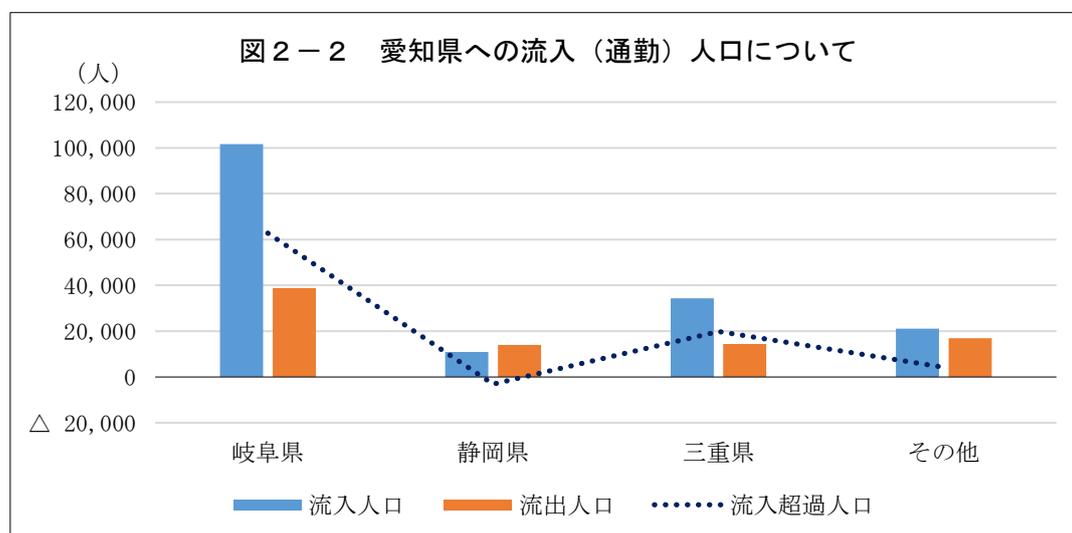
東海地域4県におけるここ数年の県別有効求人倍率をみてみますと、ほとんどの年度で岐阜県が愛知県より高い倍率になっていることが分かります(図2-1)。



注:有効求人倍率は、年度平均値。数値は、原数値でパートを含む。
資料:厚生労働省「一般職業紹介状況」、愛知労働局「最近の雇用情勢」

岐阜県は、自動車産業や愛知県尾張地域を中心に岐阜方面まで広がりを見せる航空機産業などの製造業が盛んであり、高水準の雇用状況を維持してきました。こうした点で、愛知県との経済的な繋がりも強く、人の往来が盛んであるといわれています。

先の国勢調査により愛知県に流入(通勤)する他県の状況をみてみますと、愛知県への流入(通勤)人口の中でも岐阜県からの流入(通勤)人口が特に多くなっていることが分かります。岐阜県から愛知県への通勤者が多いこと背景には岐阜県から愛知県への求職者数が多いことがありますが、このことが岐阜県の有効求人倍率を愛知県より相対的に高くしている一因と考えられています(図2-2)。



注:流入(通勤)人口は、15歳以上の者を指す。
資料:総務省統計局「平成27年国勢調査」

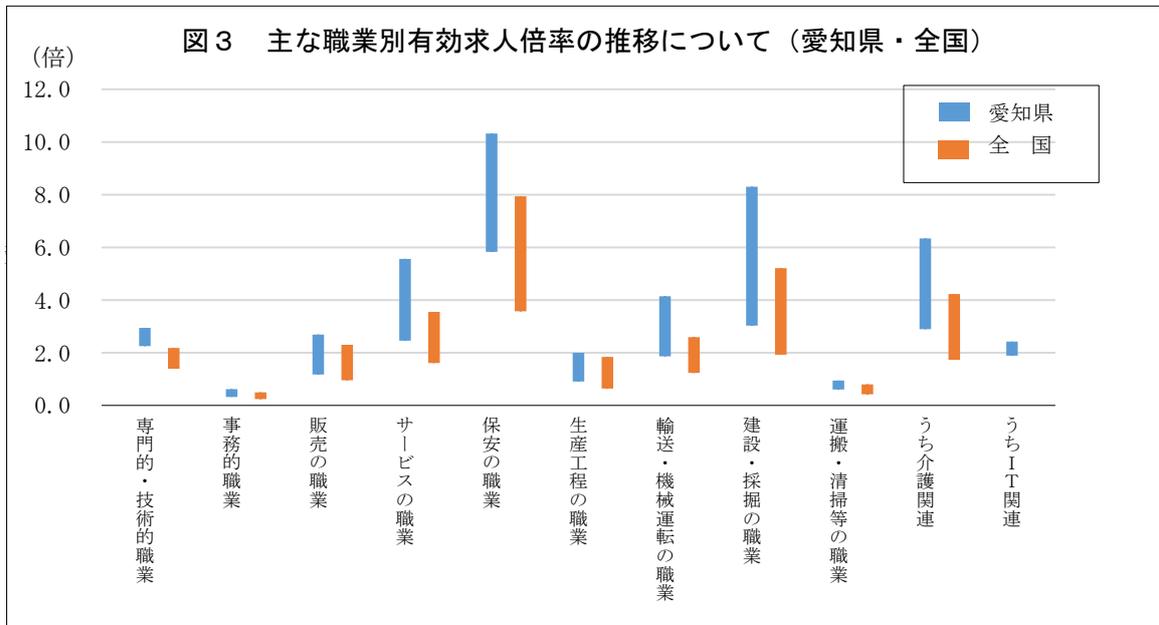
因みに、有効求人倍率には新卒者は含まれませんが、前年度の学校基本調査で高卒の他県から愛知県への就業状況(割合)をみてみても、上位から、①岐阜県 21.2%(県外就職率 24.8%)、②三重県 11.2%(同 15.6%)、⑤静岡県 6.3%(同 9.1%)の順となっています。

こうした人の流れには、岐阜県から愛知県への交通利便性が高いこともあるようです。

○ 主な職業別有効求人倍率について

続いて、職業別の有効求人倍率についてみてみます。

厚生労働省が現在の職業別分類に改めた 2012 年度(2011 年 6 月改定)から、愛知県、全国のそれぞれの主な職業別有効求人倍率の動きをまとめたものが次の図となります。これは、愛知県、全国の 2012 年度から 2019 年度までの有効求人倍率の動きを表したのですが、概ね各項目のレンジの下のラインが 2012 年度の値となり、上のラインが 2018 又は 19 年度の値となっています(図3)。



注:有効求人倍率は、職業別の年度平均値。数値は、原数値でパートを含む。
資料:厚生労働省「一般職業紹介状況」、愛知労働局「最近の雇用情勢」

これによりますと、いずれの職業の有効求人倍率も上値、下値とも愛知県が全国を上回る水準にありますが、職業ごとの動きをみると、愛知県、全国それぞれがさほど違いがないレンジで上昇していることが分かります。

職業別の比較では、事務的及び運輸・清掃等の職業については、上昇幅が小さいだけでなく有効求人倍率も1倍に達していませんが、保安、建設・採掘、サービスの職業は上昇幅が大きく、愛知県の保安の職業のように非常に高い倍率のものもあり、有効求人倍率に大きな差が出ていることが分かります。

また、専門的・技術的職業については、愛知県の最低倍率が全国の最高倍率を上回っていますが、これは愛知県の特徴ともいえる製造業の開発技術者のニーズが高いことなどに起因しています。

なお、IT化が急がれる中で愛知県のIT関連の上昇幅がそれほど大きくないのは、他の職業に比べ求人数が増加していないことを表していますが、これにより企業がIT化に積極的でない様子が伺えます。

○ 雇用環境の変化について

2015 年に我が国の代表的な大手シンクタンクが、10～20 年後、日本の労働者が就いている職業のうち、AIやロボットによって、経理事務員、運転手、一般事務員など 49%の職業が代替可能となるという衝撃的な結果を公表し、大きな話題となりました。

近年、働き方改革によって、ワークライフバランスの推進など職場の状況は少しずつ変わりつつあります。さらに、今回の新型コロナウイルスの感染のような社会的要因に伴って、ネット販売が急速に家庭に

浸透し、テレワークも社会的に認知されました。今までなかなか進まなかったオンライン診療などのオンラインサービスも一気に進展しており、ともすれば他国に比べ立ち遅れているといわれてきた IT 化・デジタル化が大きく前進するきっかけとなるかもしれません。

加えて、医療品などの必要な物資の輸入が滞ったり、サプライチェーンの分断といった今回の教訓なども踏まえ、安全保障的な側面で企業の国内回帰も取りざたされています。

このように、現在、我々が置かれている雇用環境は、必要とされる職業のあり方なども含め大きく変わろうとしています。

○ 最後に

ところで、これまで述べてきた有効求人倍率ですが、この指標にも以下のようないくつかの問題点が指摘されています。

- スキルの面で、求人側の多くが所定の資格を求めているのに対し求職者の多くが資格や経験を持たないのであれば、求人倍率が1倍であっても採用されるのは一部の求職者に限られ、また、転職につながることも少くないこと。
- 年齢の面で、2007 年 10 月に雇用対策法が改正されたことにより、求人側に対して正当な理由のないまま年齢制限の設定が禁じられたことから、求人側の多くが若い人材を求めているのに対し求職者の多くが中高年であれば、有効求人倍率が 1 倍であっても実際に採用されるのは一部の若者に限定されること。
- 近年台頭してきた民間の求人サイトなどによって、求人、求職の状況が補足しきれなくなっているといったこと。

ただし、冒頭でも述べたとおり、有効求人倍率は経済活動を計るうえで重要な指標であることに相違なく、そこから状況判断される雇用の良好な状況こそ、消費、企業経営などの健全な経済活動に欠かせないものです。今後、雇用の形態は様々な要因で大きく変貌するかもしれませんが、いずれにしても、現在のような倒産が相次ぐなどの厳しい雇用環境が少しでも早く改善され、良好な状態に戻ることが望まれるところです。