

ショートコメント vol.338 (2024 年 10 月 9 日)

テーマ：新たな求職者の 4 人に 1 人が 60 代に
 ～雇用のミスマッチ傾向が定着する恐れ～

●新規求人数の減少

直近の雇用市場での変化といえば、求人の減少傾向であろう。企業を取り巻く人手不足の状況は深刻化が進む一方、企業から出される求人の数は減少している（図表 1）。これには人材採用チャンネルの多様化が指摘されるが、どちらかといえば中長期的な構造変化に作用するものであり、短期的な減少が説明できるものではない。

直近のような過去数か月の減少については、むしろハローワークからの声にもあるように、中小企業の収益悪化による影響が主因ではないか。人手不足に苦しんでいるものの、新たに人を雇う金銭的な余裕がないため、求人を出し渋っているというものである。

長引くコストの上昇と困難な価格転嫁の中で、中小企業の収益環境は悪化傾向にある。その一方、社会全体での賃金水準の上昇に伴い、新たに人を雇うためのコストは増加が続いているため、求人の出し渋りを招く結果となっている。

●求職者に占める高齢者比率の上昇

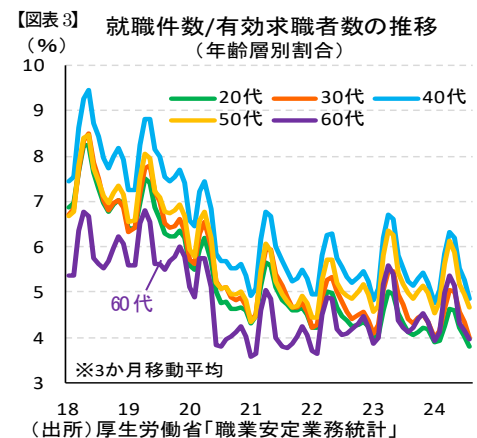
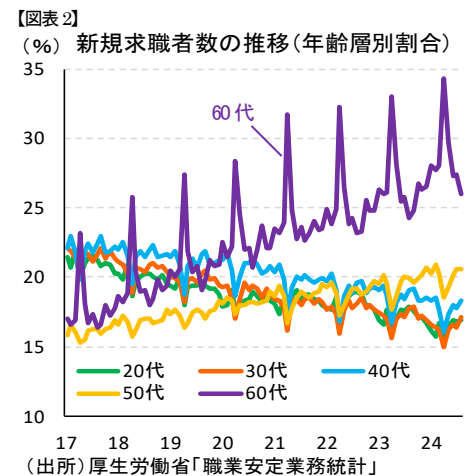
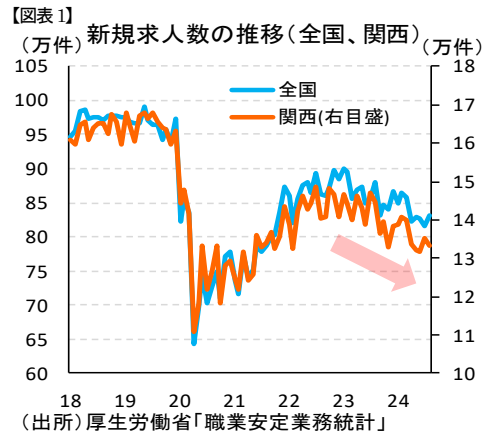
こうした求人の減少に加え、直近の雇用市場については、もう一つの注目点がある。求職者に占める高齢者の比率の上昇である（図表 2）。

60 代以上の求職者は例年 4 月に急増する傾向があるが、4 月を除く推移をみると、17 年頃の比率は 16% 前後であったが、直近は 27% 前後と 10 ポイント以上の増加がみられる。これは高齢者による求職の増加もさることながら、20～40 代による減少も一因に挙げられる。

こうした高齢者の増加で懸念されるのは、雇用のミスマッチの拡大であろう。シニアの希望する職種や働き方と、企業が求めるニーズとはなかなかマッチしないため、どうしてもミスマッチが拡大しやすい。

これは、有効求職者に占める就職件数の比率にもあらわれている。40 代と 50 代が 5～6% と高い一方、60 代は 4～5% と最も低い（図表 3）。

●求人滞留率の上昇



※本稿は情報提供が目的であり、商品取引を勧誘するものではありません。また、本稿は当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。なお、本稿に記載された内容は執筆時点でのものであり、今後予告なしに変更されることがあります。

この結果、企業による求人は滞留する傾向が強まっている。

求人には、ある月に新しく出される求人である「新規求人」と、それに前月から繰越された求人を加えた「有効求人」の2種類があるが、求人の滞留度を示す「有効求人／新規求人」の推移をみると、直近は2002年以降で最高水準（コロナ期間中のイレギュラーな期間を除く）となっている（図表4）。

新規求人の滞留が、有効求人増加を招く関係にあるため、これはまさにミスマッチの傾向が強まっていることを示すものといえよう。

さらにいえば、足元のように新規求人が減る局面では、通常はミスマッチも減る傾向となるが、直近では反対の動きがみられる。新規求人が減れば求人の希少価値が高まるため、本来は滞留する比率は下がりやすい。そうした中で、滞留の増加が進むというのは、ある意味で異常事態ともいえよう。

これらが全て求職者のシニア比率の上昇による影響ではないものの、その一因であることは間違いない。企業の人手不足がなかなか解消されない背景には、こうした事情がある点について認識が必要といえよう。



本件照会先：大阪本社 荒木秀之
TEL: 06-7668-8805 mail: hd-araki@rri.co.jp

※本稿は情報提供が目的であり、商品取引を勧誘するものではありません。また、本稿は当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。なお、本稿に記載された内容は執筆時点でのものであり、今後予告なしに変更されることがあります。