資料６

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

参考資料集（案）

厚生労働省 職業安定局雇用政策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

2023年度版労働力需給推計関係

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働力需給推計について

○「日本の将来推計人口（令和５年推計）」等に基づき、（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）において、労働力需給推計を実施。

○　推計に当たって、経済成長率や労働参加について３つのシナリオを設定

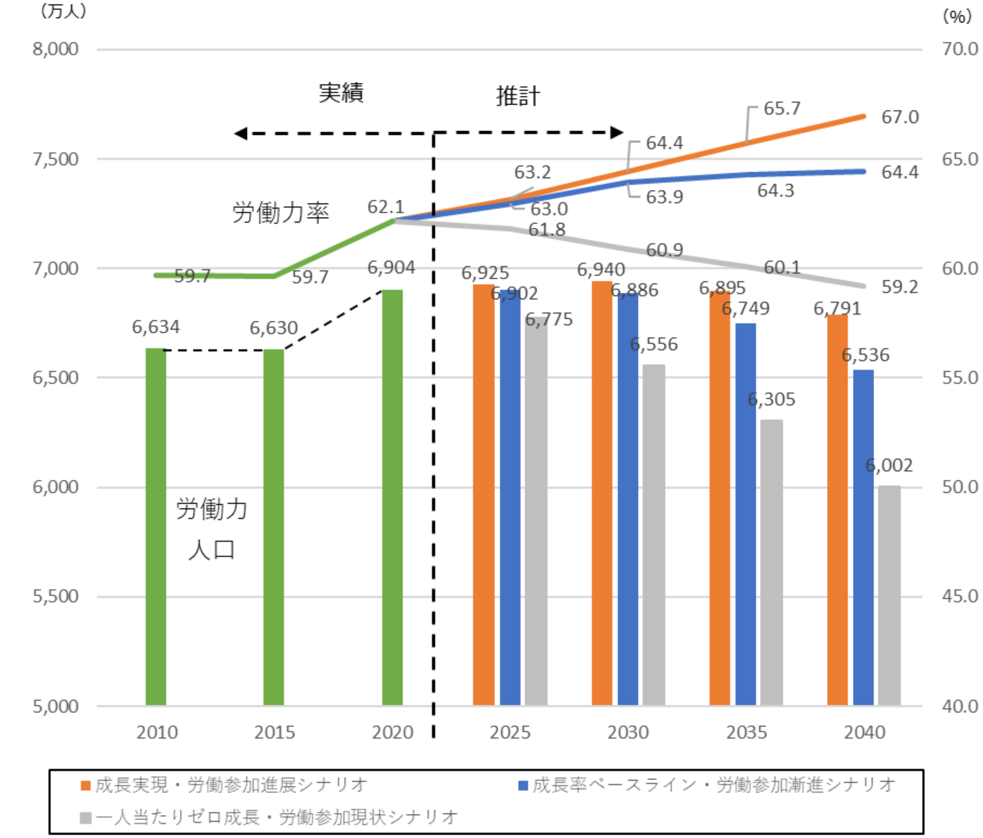
(1) 成長実現・労働参加進展シナリオ ： 各種の経済・雇用政策を講ずることにより、成長分野の市場拡大が進み、女性及び高齢者等の労働市場への参加が進展するシナリオ

(2) 成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ ： 各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、経済成長と女性及び高齢者等の労働市場への参加が一定程度進むシナリオ

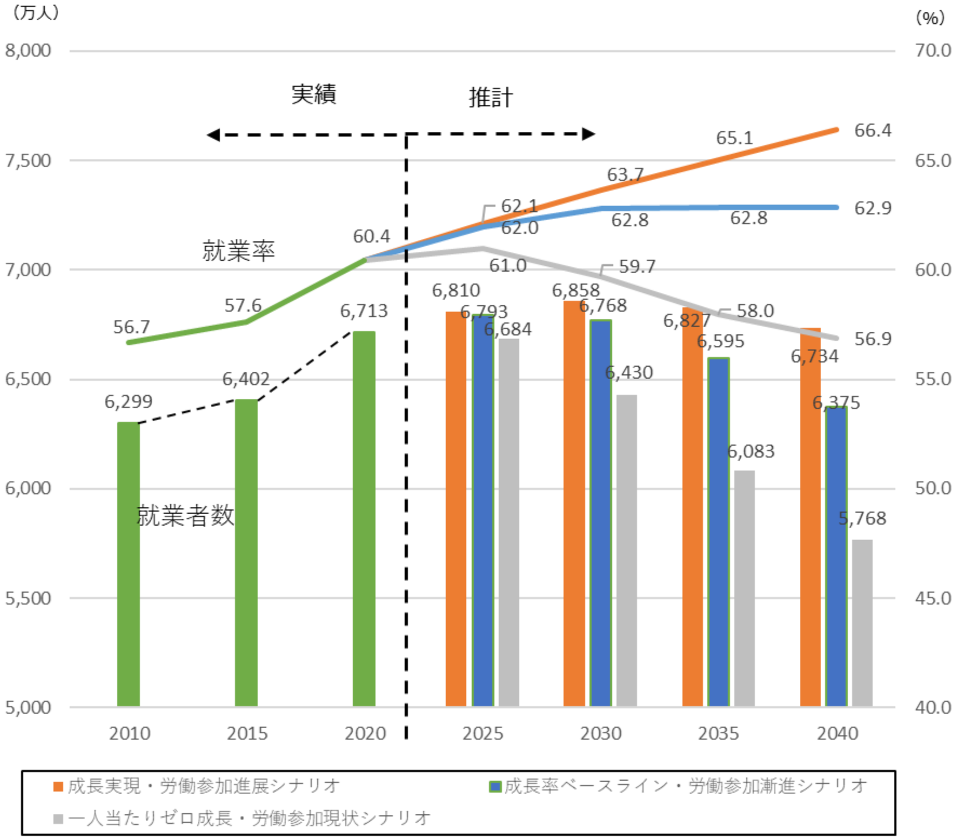
(3) 一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ ： 一人当たり実質ゼロ成長の経済状況を想定し、労働参加が現状（2022年）から進まないシナリオ

※ 経済成長率について、(1)は内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（令和６年１月22日経済財政諮問会議提出）の「成長実現ケース」、(2)は同試算の「ベースラインケース」に準拠

労働力人口・労働力率の見通し



就業者数・就業率の見通し



※　外国人の労働力人口は、2020年の180万人（*）から、2040年には上記の各シナリオで、(1) 453万人、(2)433万人、(3)414万人に増加する見通し。

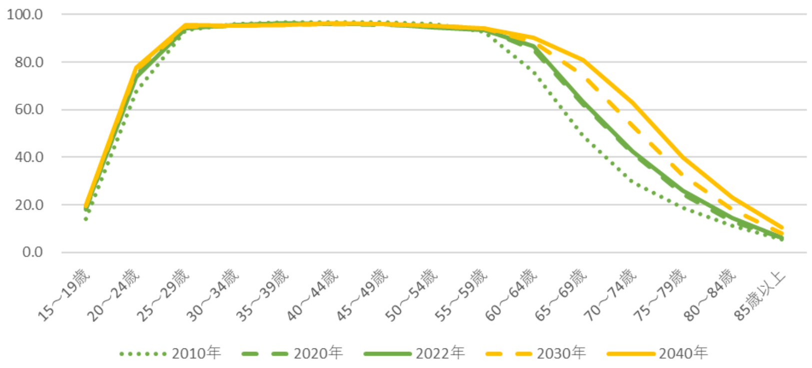
（＊）2020年の180万人は、国勢調査における労働力状態「不詳」を按分した数値等に基づき推計

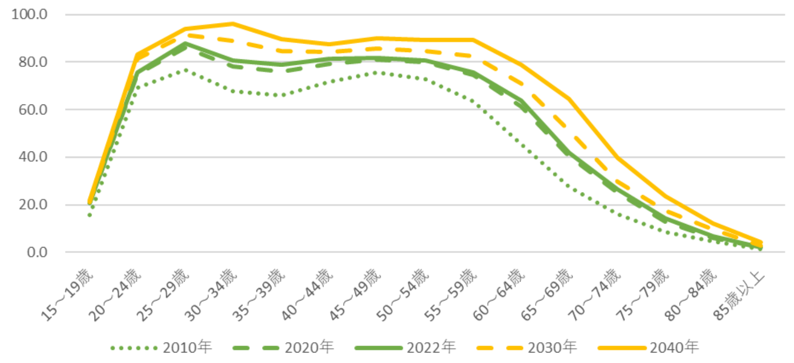
年齢階級別労働力率

○　年齢階級別でみると、労働参加が進む場合（「(1)成長実現・労働参加進展シナリオ」、「(2)成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ」）では、女性や高齢者の労働力率が上昇。

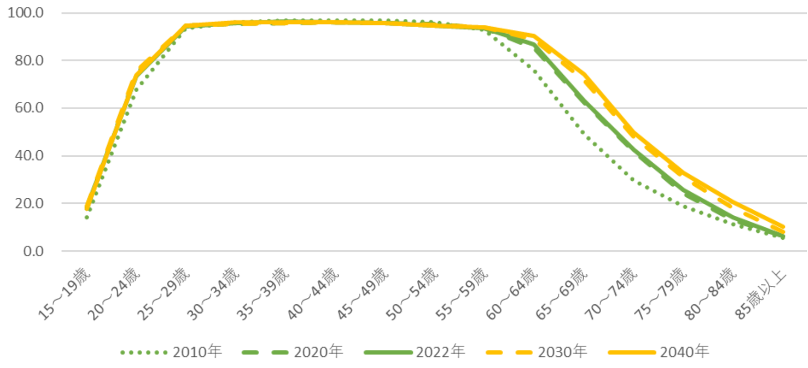
〈男性〉　〈女性〉

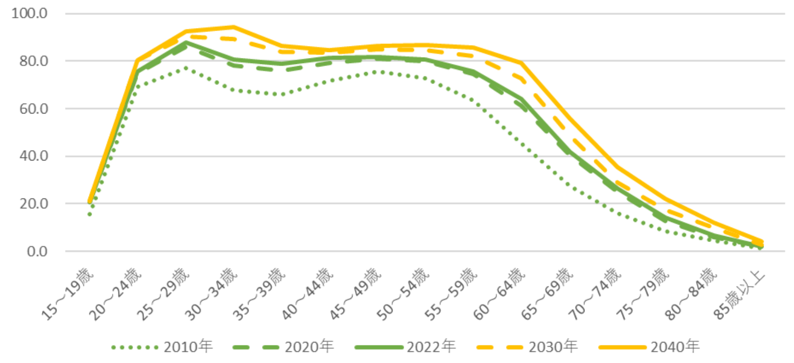
(1)成長実現・労働参加進展シナリオ



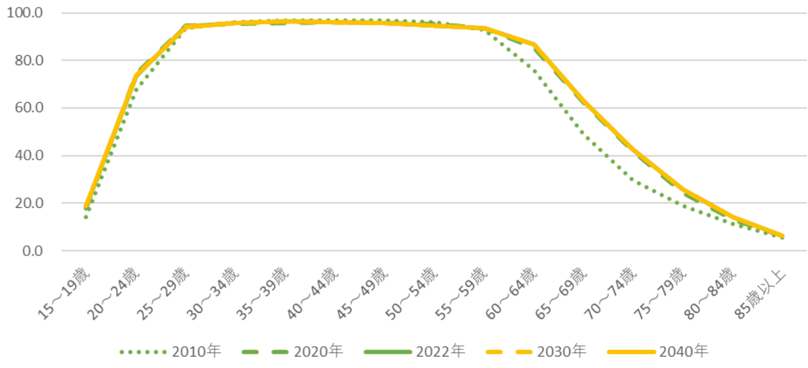


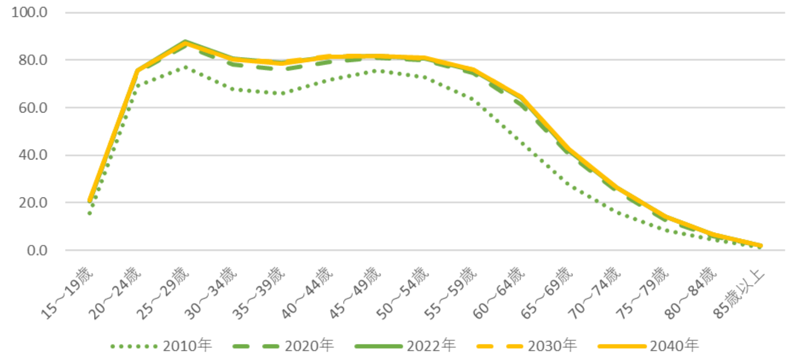
(2)成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ





(3)一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ





（参考）推計シナリオの概要

○　労働力需給推計に用いる前提として、経済の状況や労働参加の状況などにより、３つのシナリオを設定

	経済の前提	労働参加の前提	将来人口の前提
(1)成長実現・労働参加進展シナリオ	内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（令和６年１月22日経済財政諮問会議提出）の「成長実現ケース」に準拠	各種政策効果(*)により、女性及び高齢者等の労働市場への参加が進展	「日本の将来推計人口」（令和５年４月）における「出生中位・死亡中位推計（基本推計）」
(2)成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ	内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（令和６年１月22日経済財政諮問会議提出）の「ベースラインケース」に準拠	各種政策効果(*)により、女性及び高齢者等の労働市場への参加が一定程度進展	
(3)一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ	１人当たり実質経済成長率がゼロ ※JILPT独自設定	労働参加が現状（2022年）から進まない	

(*) 各種政策効果として、保育の受け皿の整備、健康寿命の延伸等による女性や高齢者の労働市場への参加、柔軟な働き方を選択する者の増加、長時間労働の抑制による平均労働時間の短縮等を見込んでいる。

（参考１）実質経済成長率の前提

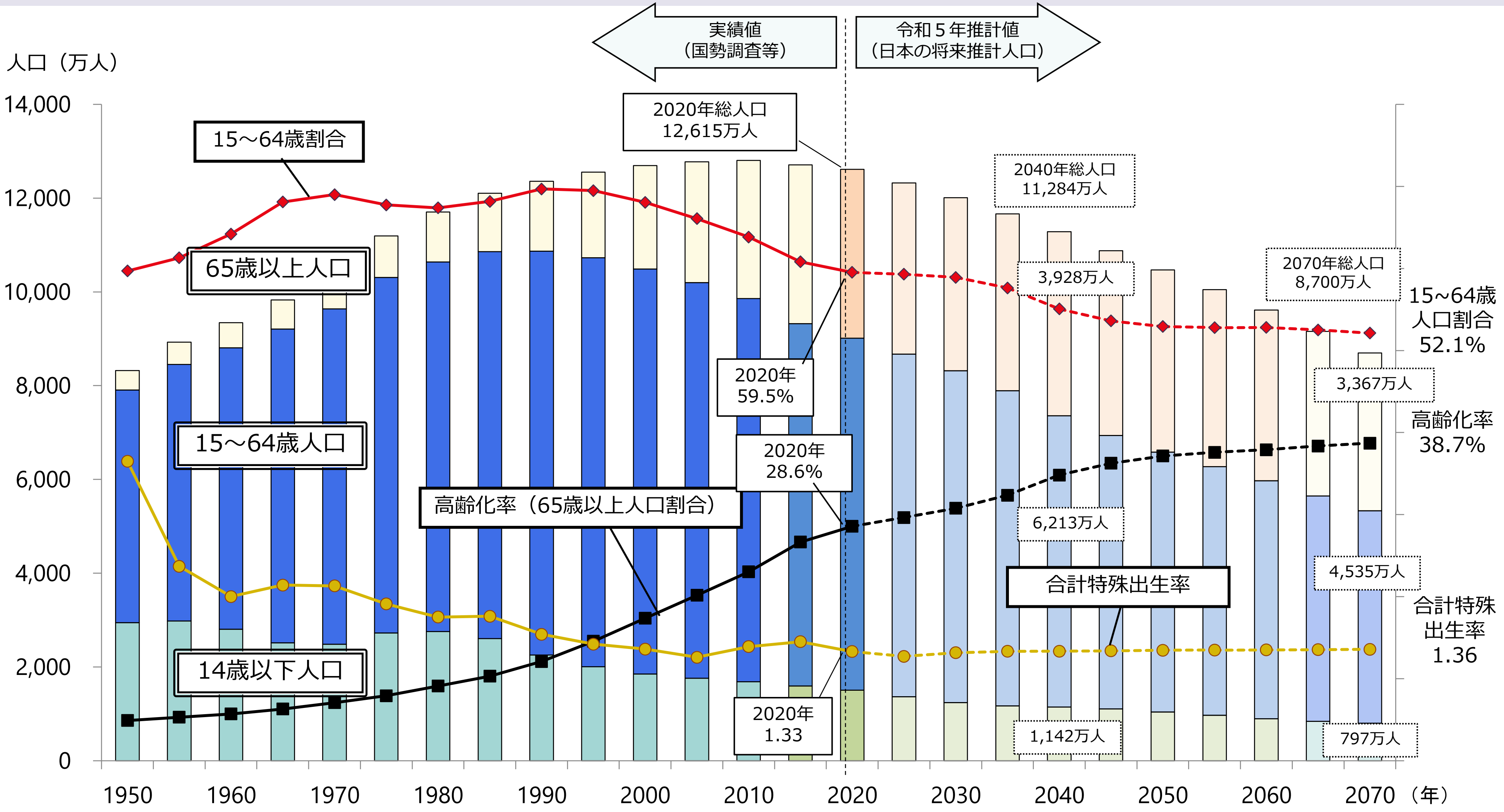
	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年
(1)成長実現・労働参加進展シナリオ	1.8%	1.3%	1.8%	1.7%	1.6%
(2)成長率ベースライン・労働参加前進シナリオ	1.8%	0.9%	0.5%	0.4%	0.3%
(3)一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ	1.8%	-0.5%	-0.5%	-0.6%	-0.7%

（参考２）将来人口の前提（出生中位・死亡中位推計（基本推計））

	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年
15歳以上人口	11,046万人	10,963万人	10,772万人	10,495万人	10,142万人

（参考）日本の人口の推移

- 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



（資料出所）2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和５年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

第１章関係

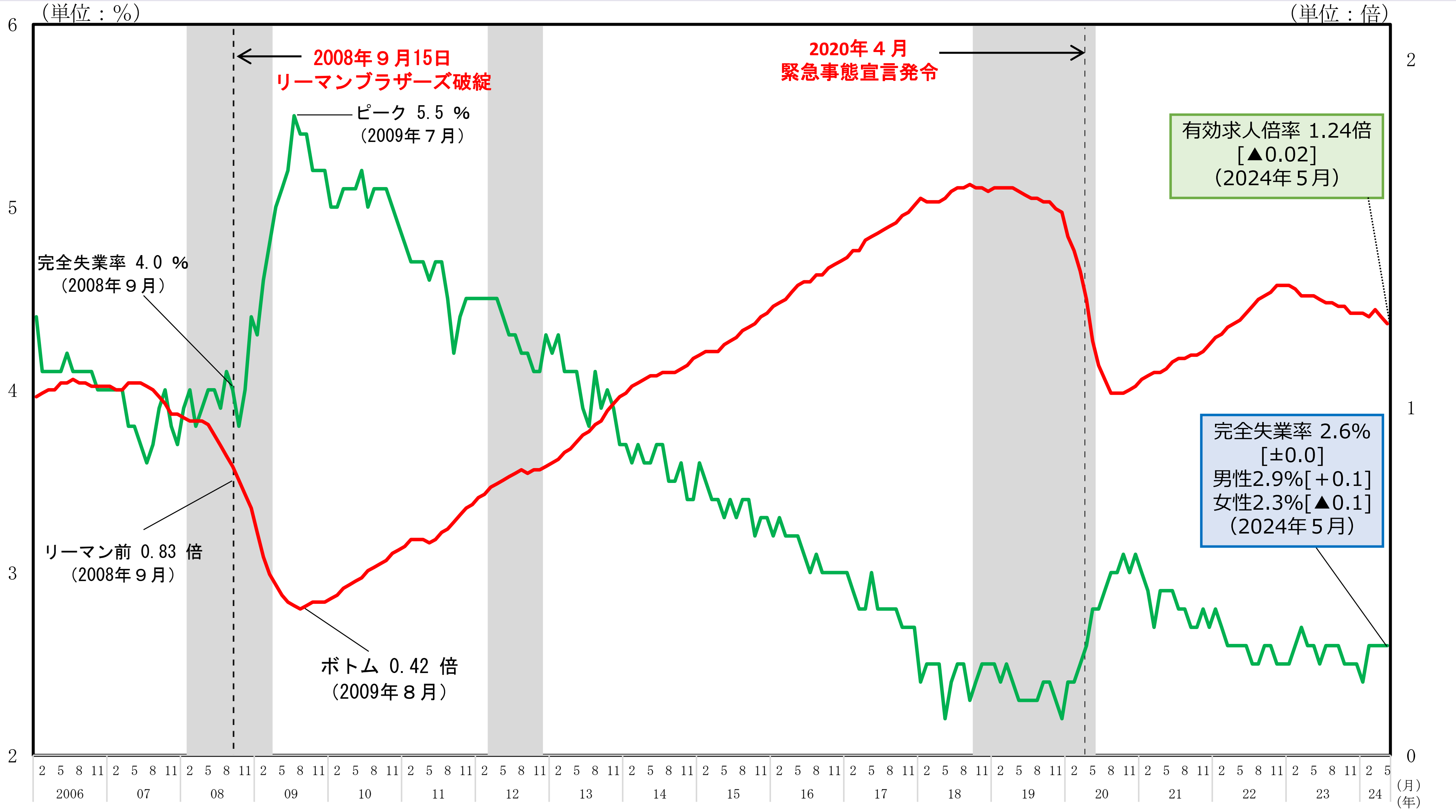
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

現在の雇用情勢について

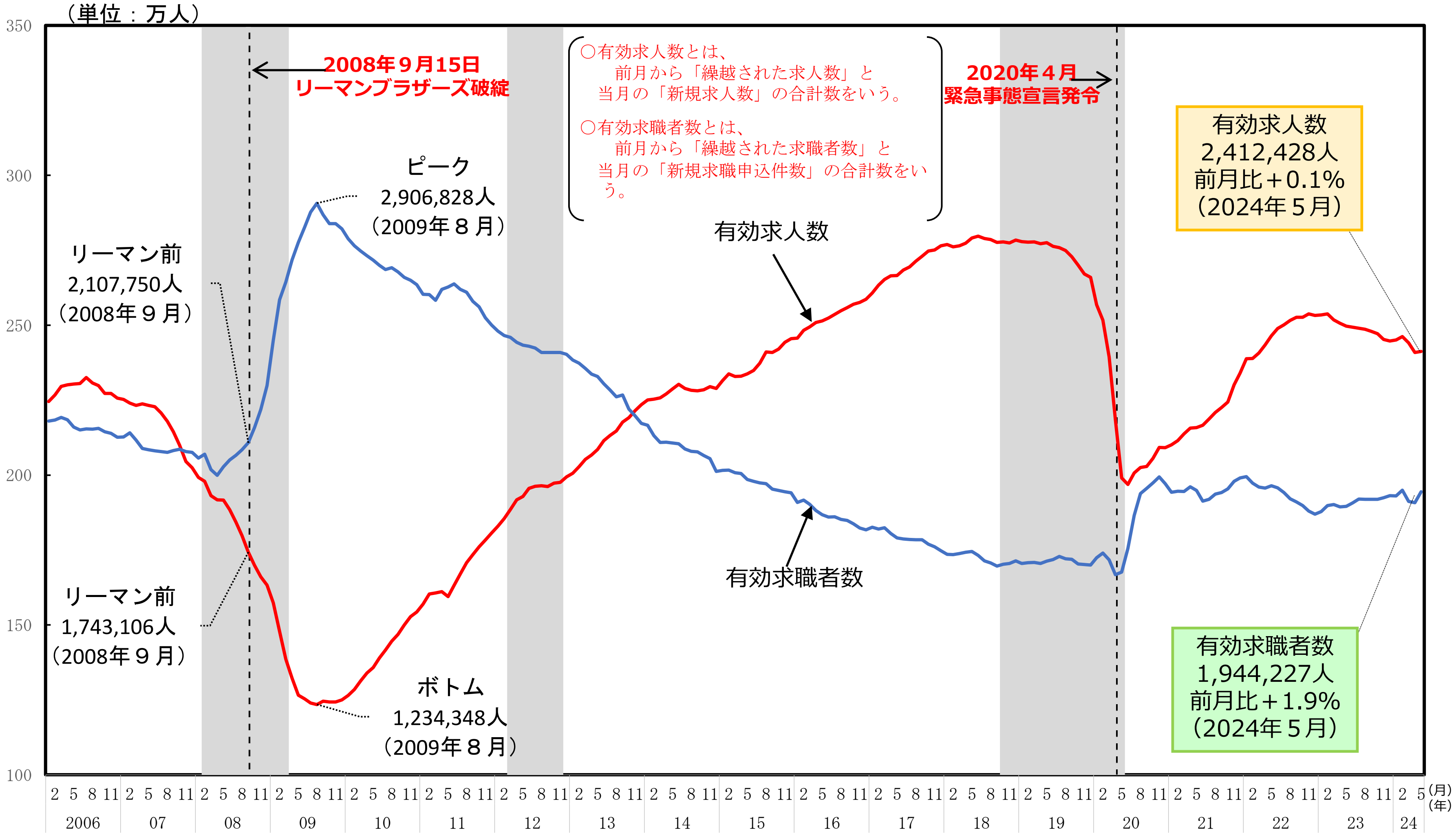
- ✓ 現在の雇用情勢は、求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直している。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。
- ✓ なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10か月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11か月で0.83倍→0.42倍に低下した。



（資料出所）総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成
（注）完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。
[ ]内は前月差。

有効求人数や有効求職者数の動向について

- ✓ 2024年５月の有効求人数（季調値）は、前月比0.1%増加と３か月ぶりの増加となった。
- ✓ 2024年５月の有効求職者数（季調値）は、前月比1.9%増加と３か月ぶりの増加となった。

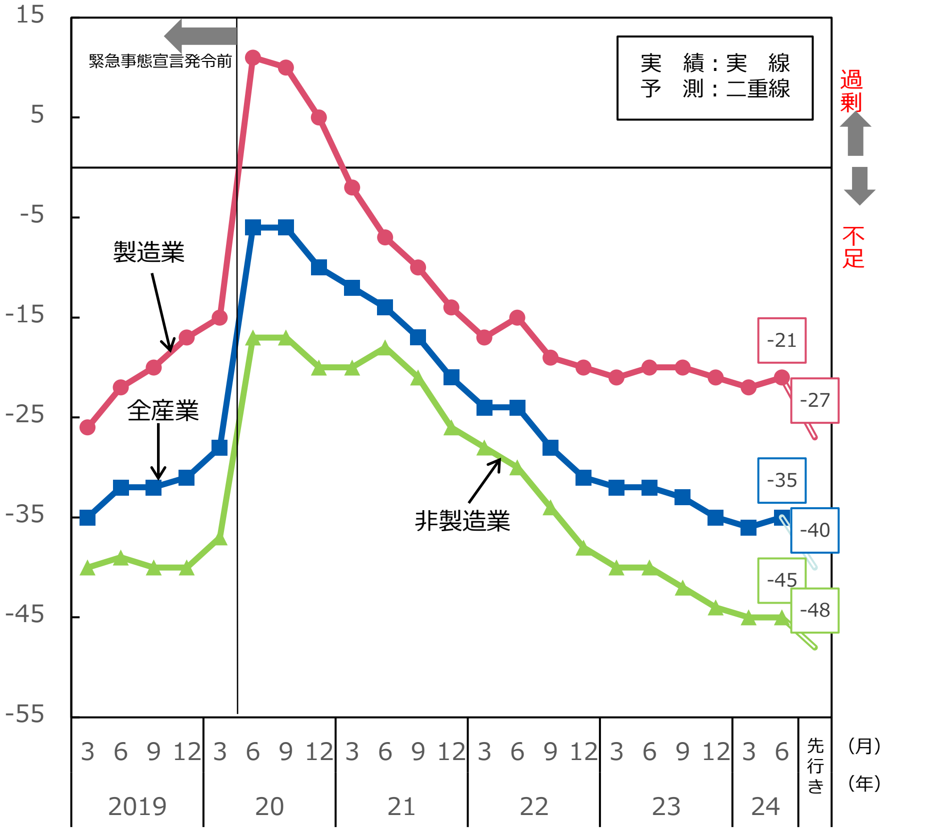


（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」により作成
（注）有効求人数及び有効求職者数は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

雇用人員判断の動向について①（日銀短観）

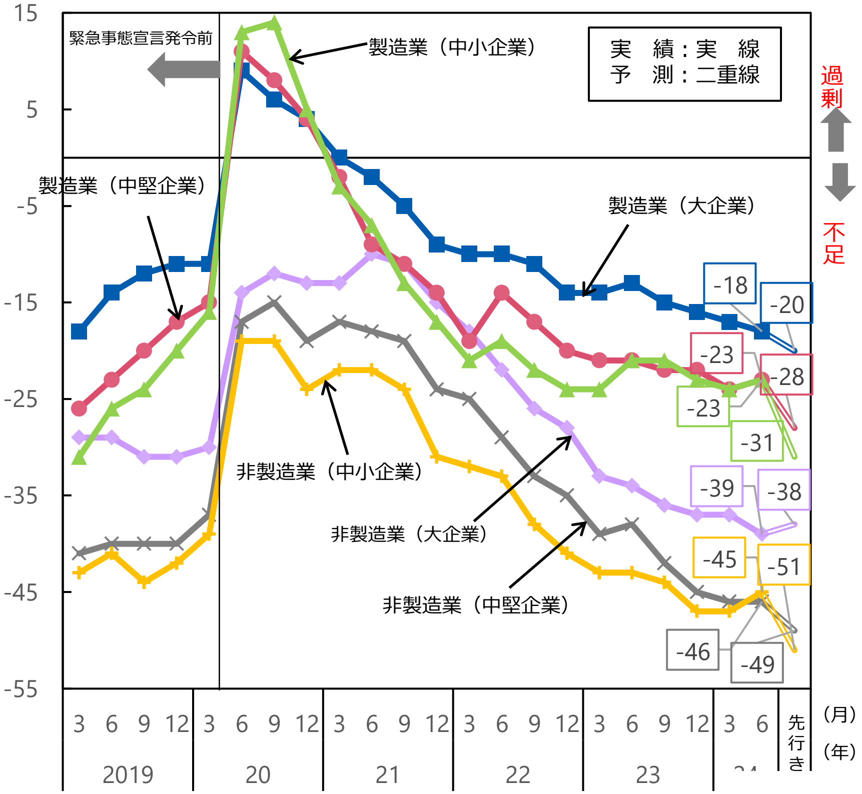
- ✓ 業種別に雇用人員判断D.I.をみると、
  - 製造業は、2024年６月調査では、前回３月調査から上昇したものの、引き続き「不足」が「過剰」を上回っている（先行きは人手不足感の高まりが予測されている）。
  - 非製造業は、2024年６月調査では、前回３月調査と同水準であり、製造業と比べて人手不足感が高くなっている（先行きは人手不足感の高まりが予測されている）。
- ✓ 業種別・企業規模別に雇用人員判断D.I.をみると、
  - 製造業及び非製造業の全ての企業規模で「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでも非製造業（大企業）を除いて更なる人手不足感の高まりが予測されている）。

【業種別】



（四半期調査）

【企業規模別】

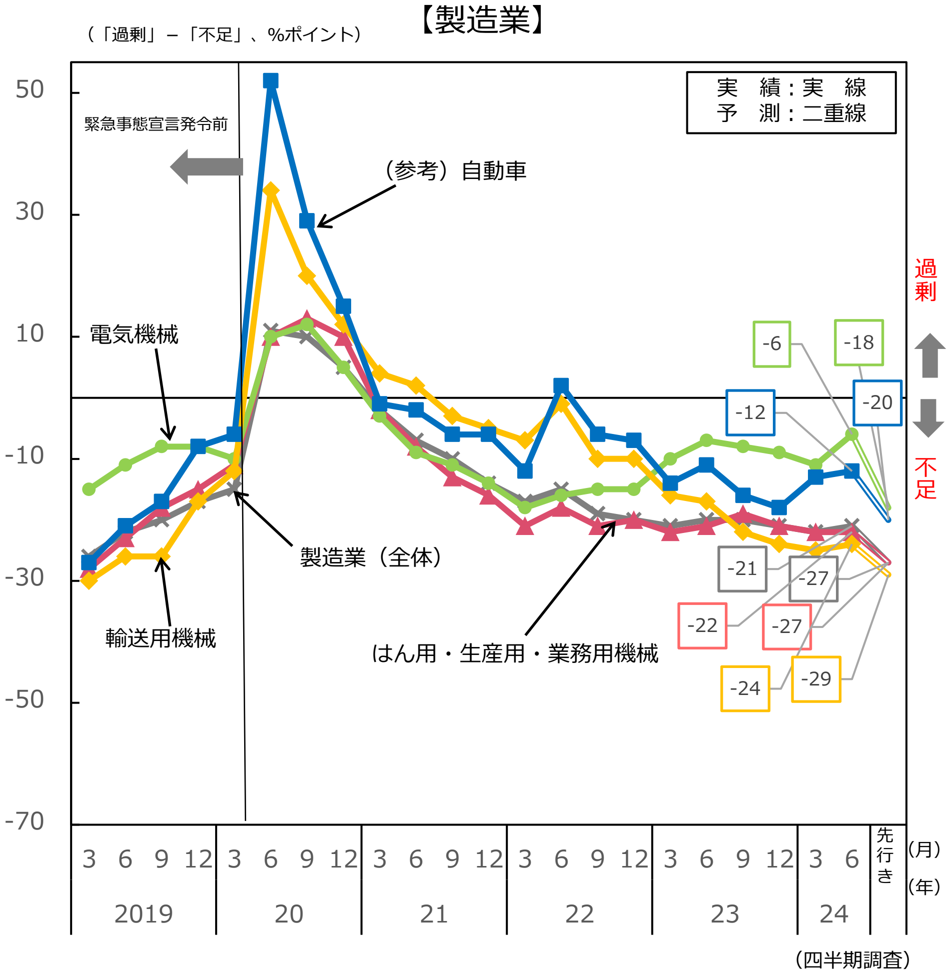


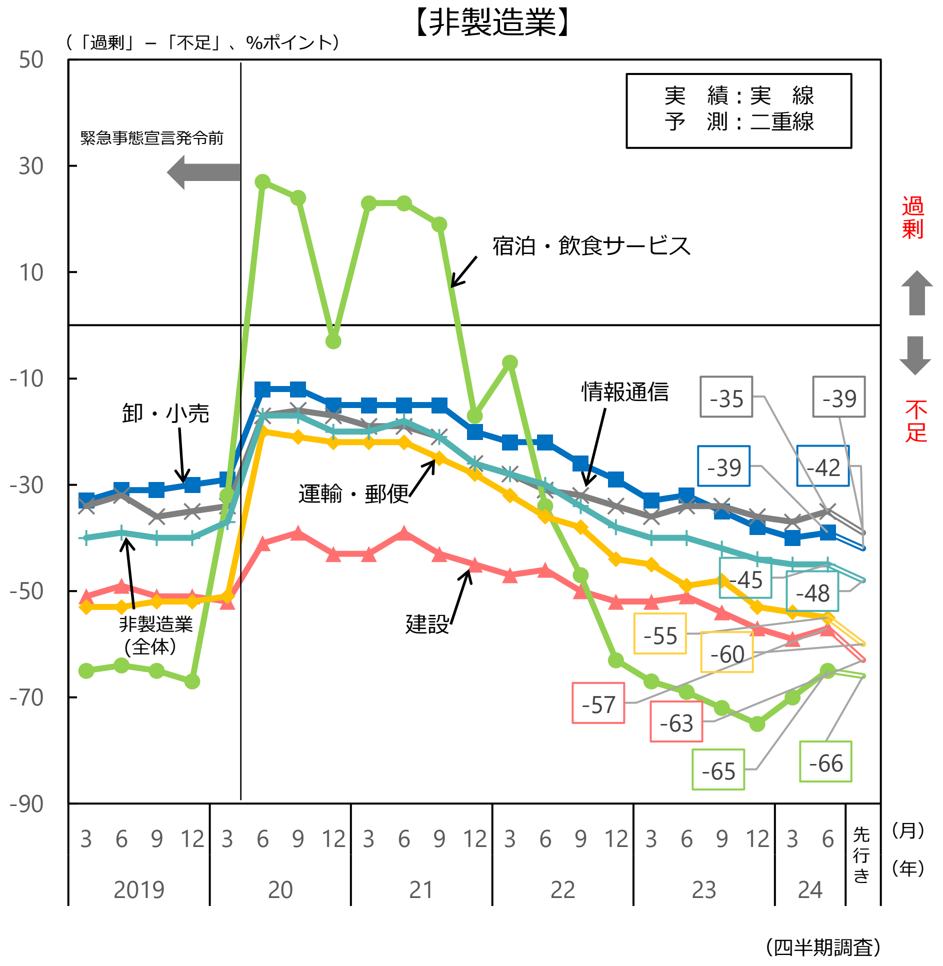
（四半期調査）

（資料出所）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。
（注）企業規模の分類は次の通り　　大企業：１0億円以上　中堅企業：１億円以上10億円未満　中小企業：2000万円以上１億円未満

雇用人員判断の動向について②（日銀短観）

✓ より詳細な業種別に雇用人員判断D.I.をみると、
- 製造業のうち「輸送用機械」は、2020年6月調査で「過剰」が「不足」を大きく上回ったものの、その後、過剰感が徐々に解消し、2021年9月調査以降は「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでは人手不足感の高まりが予測されている）。
- 非製造業のうち「宿泊・飲食サービス」は、2021年12月調査以降は「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでも同程度の人手不足感が予測されている）。

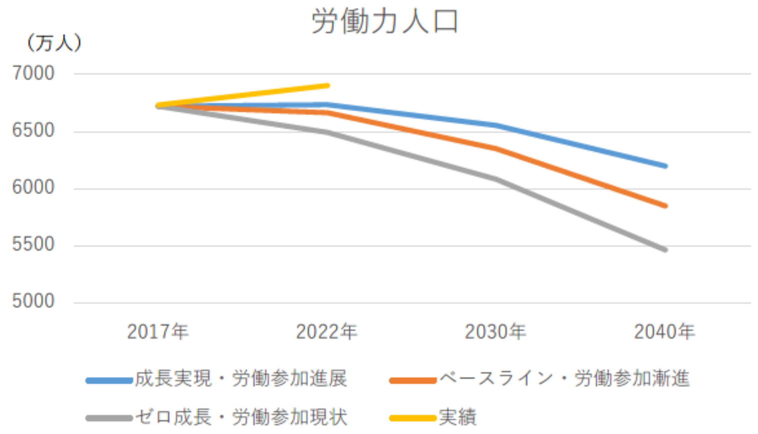


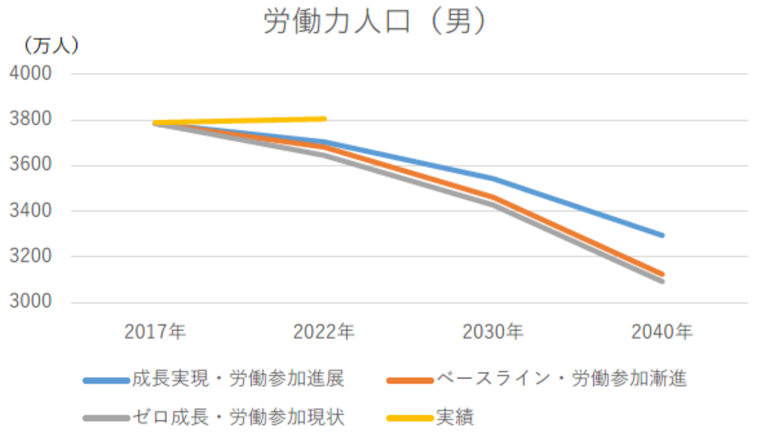


（資料出所）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。

2018年度労働力需給推計と実績値の比較

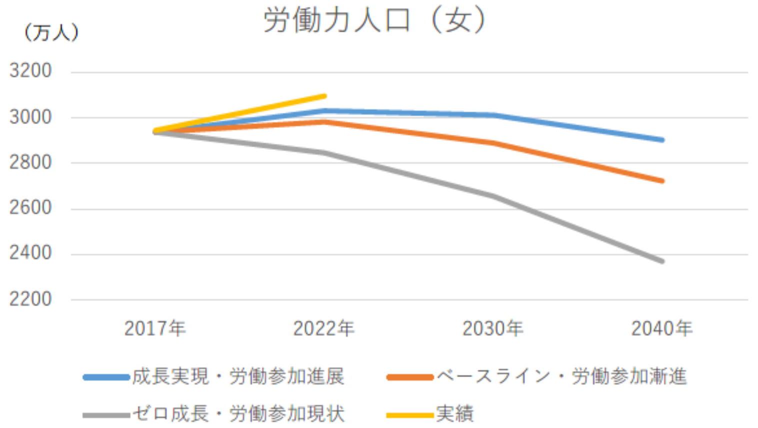
✓ 2022年の労働力人口の実績を2018年度労働力需給推計による推計値と比較すると、実績が、最も労働力人口を多く見込む「成長実現・労働参加進展」シナリオを上回った。





労働力人口（万人）

		2017年	2022年	2030年	2040年
男女計	成長実現・労働参加進展	6720	6735	6553	6195
	ベースライン・労働参加漸進	6720	6663	6349	5846
	ゼロ成長・労働参加現状	6720	6490	6080	5460
	実　績	6732	6902		
男性	成長実現・労働参加進展	3784	3704	3542	3294
	ベースライン・労働参加漸進	3784	3681	3460	3123
	ゼロ成長・労働参加現状	3784	3645	3426	3091
	実績	3789	3805		
女性	成長実現・労働参加進展	2937	3031	3011	2902
	ベースライン・労働参加漸進	2937	2982	2889	2722
	ゼロ成長・労働参加現状	2937	2846	2655	2369
	実　績	2944	3096		

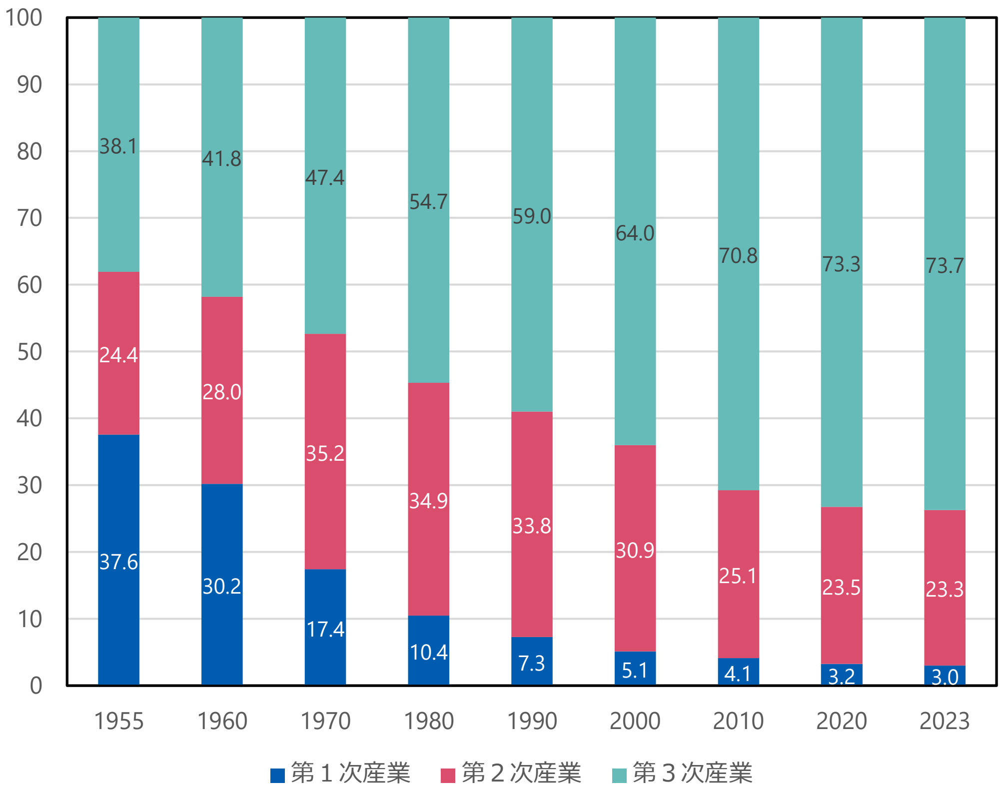


実績値は、総務省「労働力調査」（国勢調査によるベンチマーク変更を反映したもの）

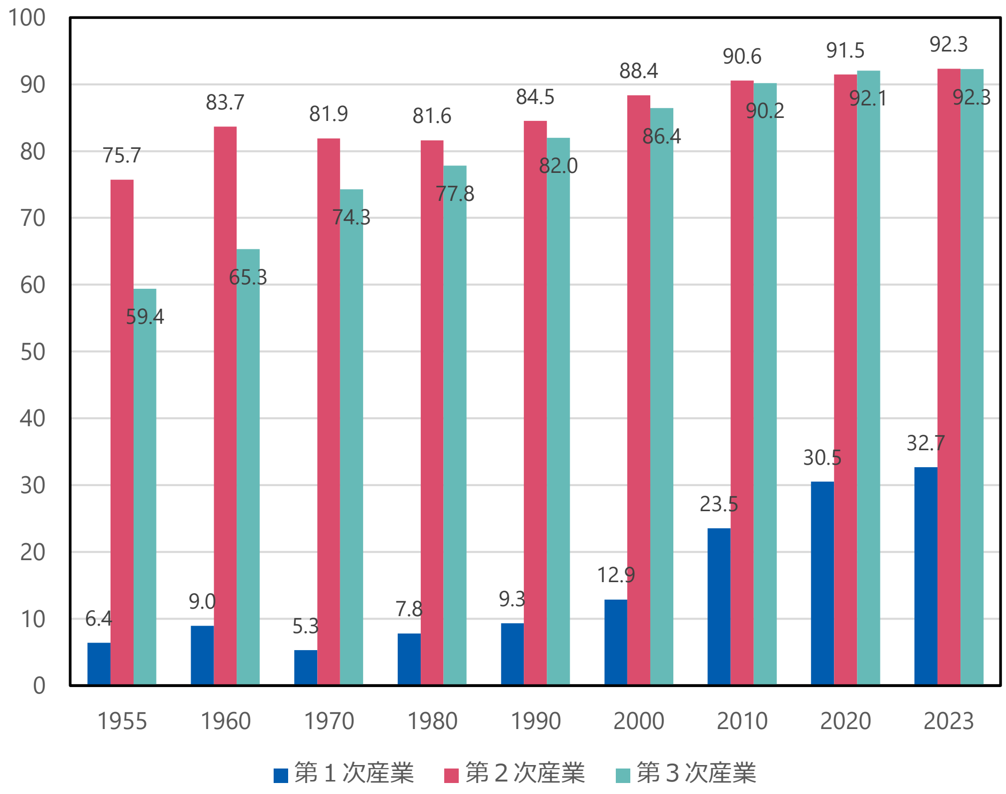
（資料出所）(独)労働政策研究研修機構「第２回雇用政策研究会(令和５年６月27日)【資料１】労働力需給推計のフォローアップについて」より。

第１～３次産業における就業者の構成と雇用者の割合

産業別の就業者の構成



産業別の雇用者が就業者に占める割合

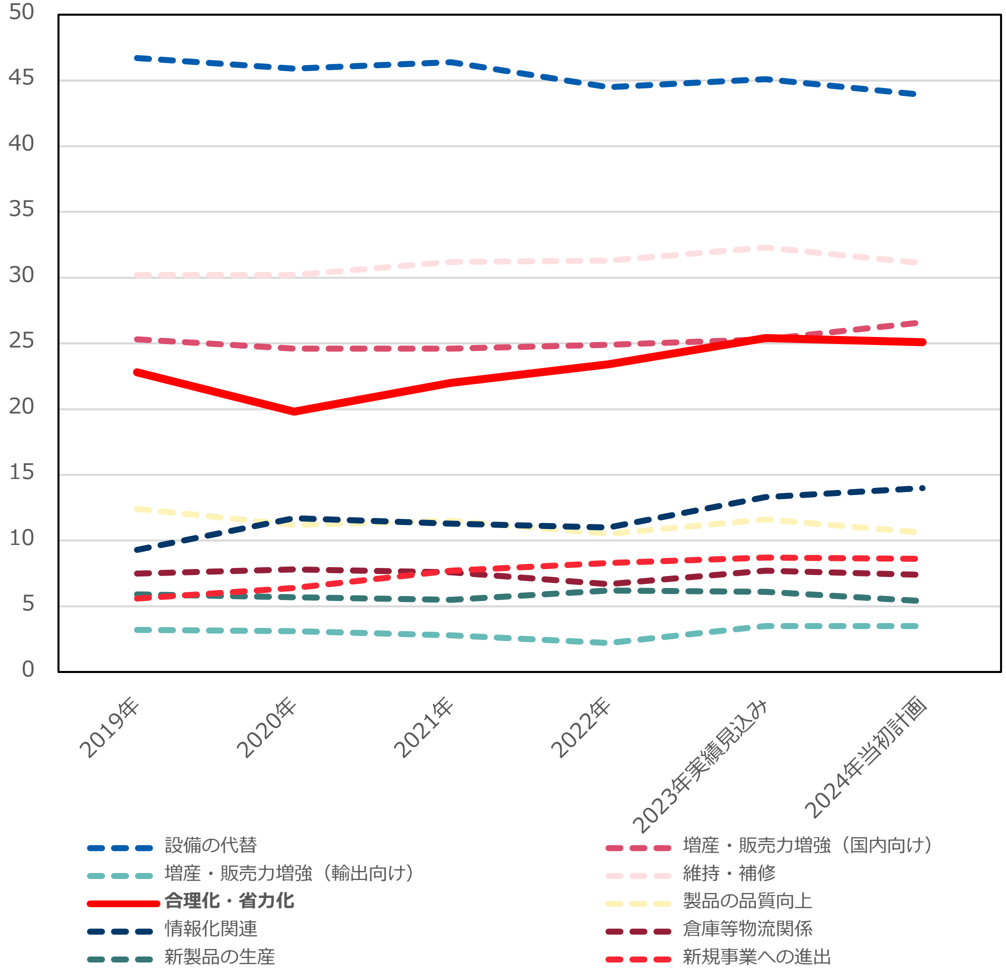


（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」により作成
（注）左図の産業別の就業者の構成割合について、
・第１次産業は「農林業」「漁業」の就業者数の合計を、
・第２次産業は「鉱業」「建設業」「製造業」の就業者数の合計を、
・第３次産業は、
2000年以前は「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸・通信業」「卸売・小売業，飲食店」「金融・保険業，不動産業」「サービス業」「公務 (他に分類されないもの)」の就業者数の合計を、
2010年以降は「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業，郵便業」「卸売業，小売業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」「教育，学習支援業」「医療，福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」「公務（他に分類されるものを除く）」の就業者数の合計を、
それぞれの産業の就業者数の合計で割ることによって得た割合を表す。

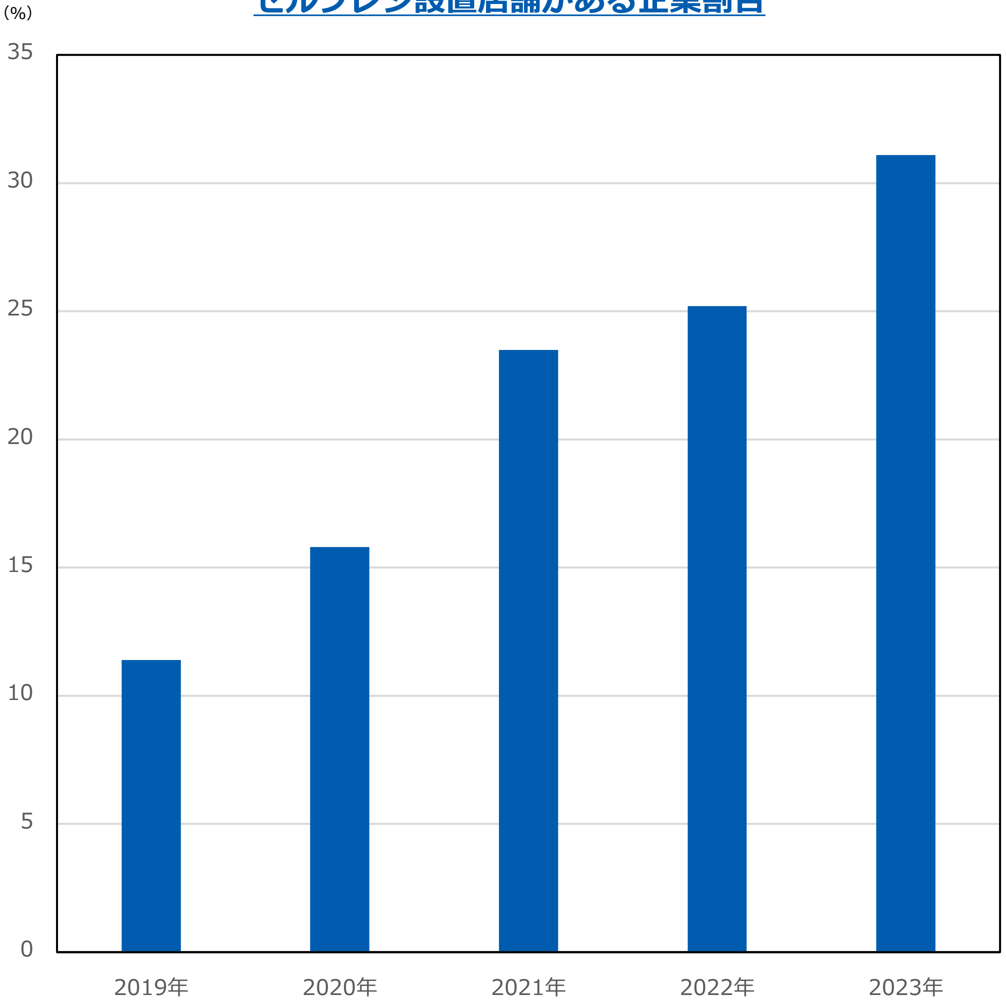
企業による省力化投資の動向

- ✓ 設備投資の目的として、「合理化・省力化」を挙げる企業の割合は2021年以降増加傾向にある。
- ✓ セルフレジ設置店舗があるスーパーマーケット運営企業は年々増加しており、2023年には31.1%に達している。

設備投資の目的の推移



セルフレジ設置店舗がある企業割合

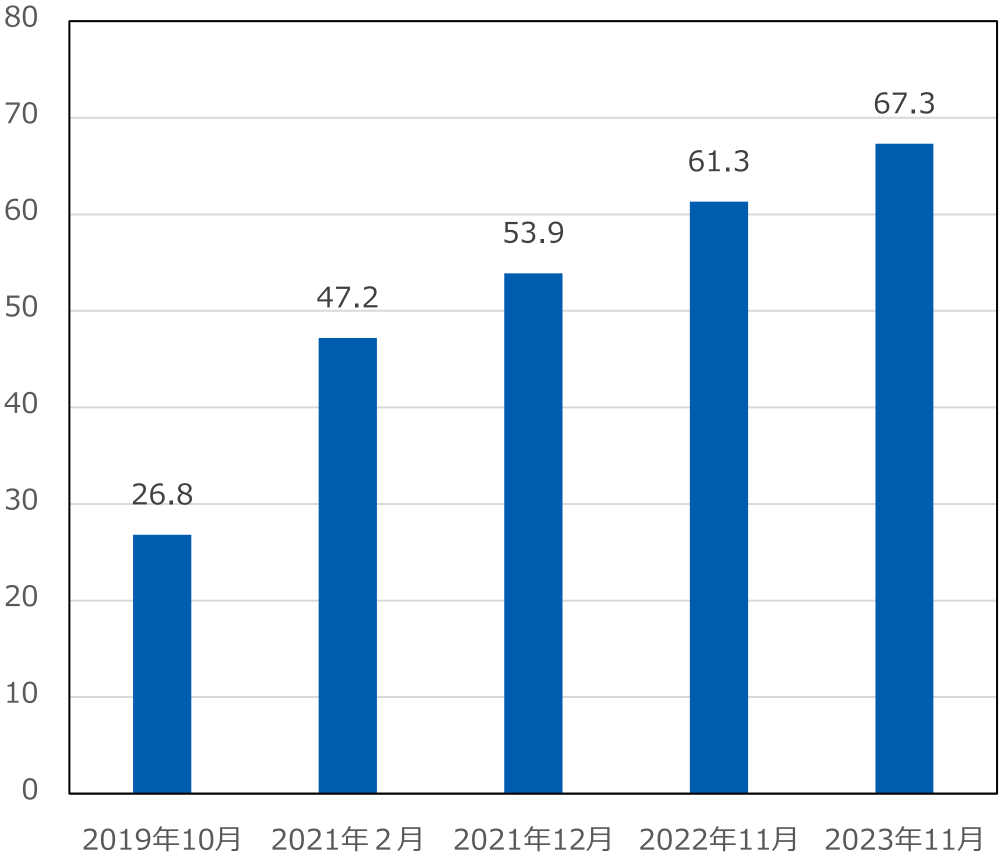


（資料出所）　左図：商工中金「中小企業設備投資動向調査（2024年１月調査）」　により作成。
右図：全国スーパーマーケット協会　日本スーパーマーケット協会　オール日本スーパーマーケット協会「2023年スーパーマーケット年次統計調査報告書」により作成。

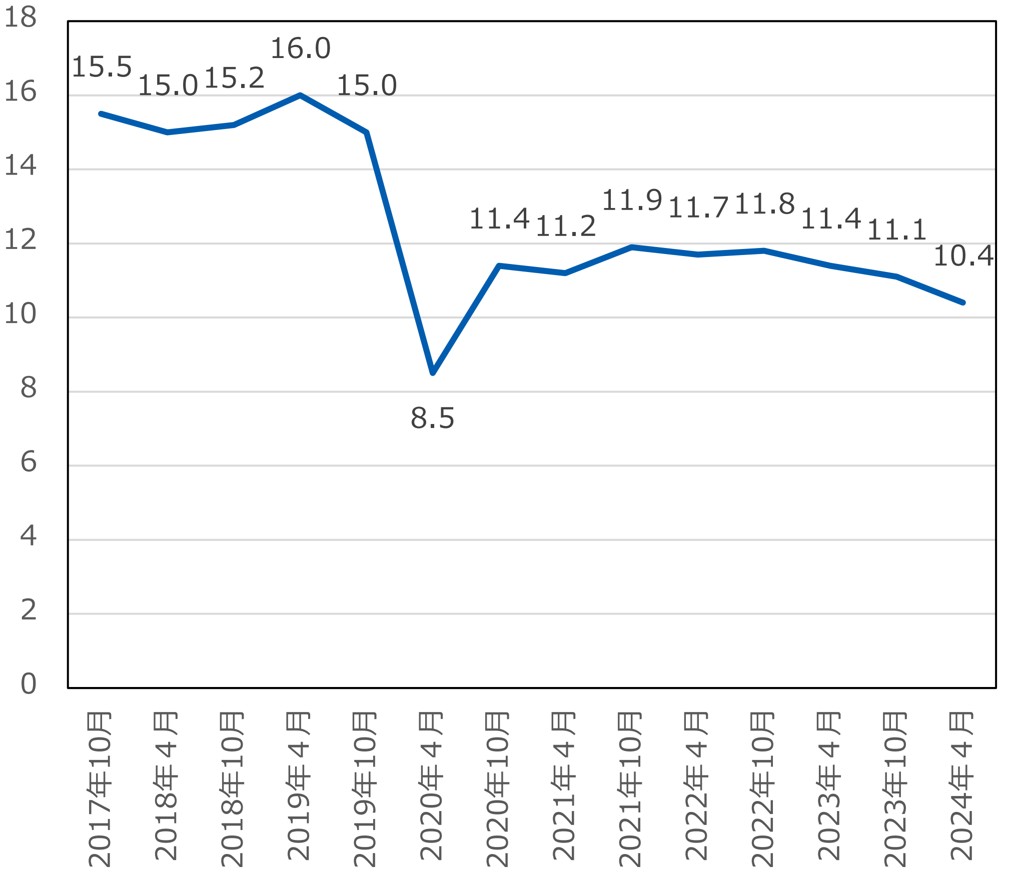
宅配便業における省力化の取組み

- ✓ 置き配の利用経験率は、コロナ禍以後大きく伸びており、2023年11月時点で67%に達している。
- ✓ 再配達率（総配達数のうち再配達数が占める割合）は、平成29年10月から令和元年10月までは15.0~16.0%で推移し、令和２年４月に大きく低下した後、令和２年10月以降は11%台で推移している。

置き配サービスの利用経験率



再配達率の推移



（資料出所）上図：株式会社ナスタ「置き配に関する実態調査」　下図：国土交通省「宅配便再配達実態調査」

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第３章関係

3

ひと、くらし、みらいのために

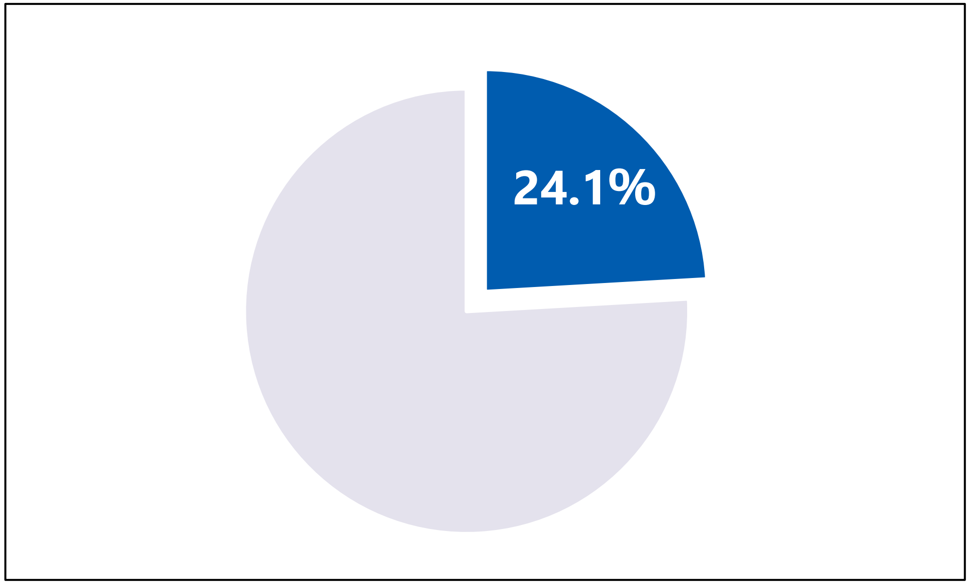
厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

多様な正社員制度の利用者の割合

- ✓ 多様な正社員制度がある事業所は、2022年度は24.1%となっている。
- ✓ それぞれの制度が規定されている事業所における多様な正社員制度の利用者割合は、2022年度において短時間正社員は3.4%、勤務地限定正社員は11.6%、職種・職務限定正社員は13.9%となっている。

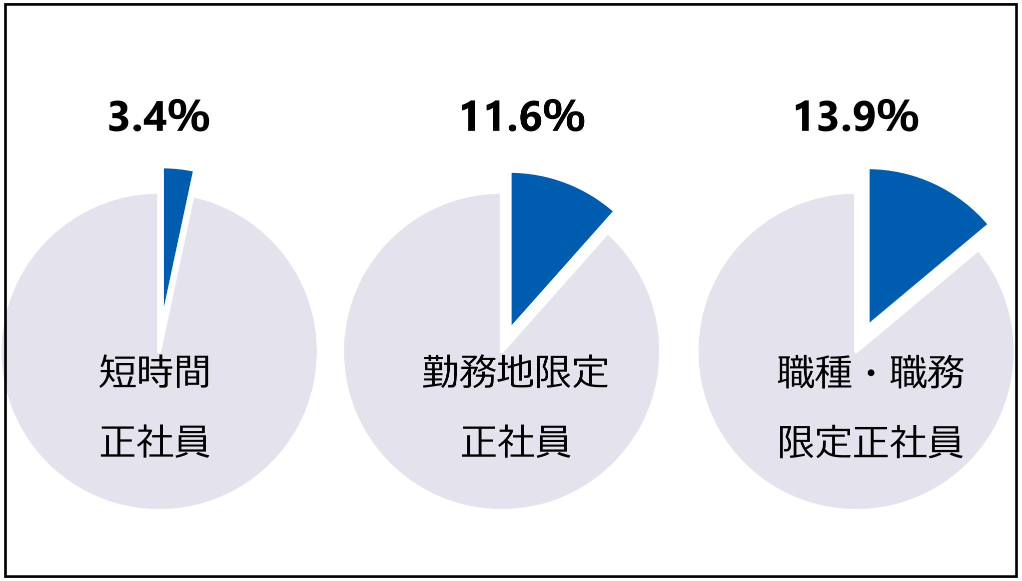
【多様な正社員制度の規定がある事業者の割合】



2022年度

（資料出所）厚生労働省「令和４年度雇用均等基本調査」により作成。
（注）常用労働者５人以上を雇用している民営事業所（有効回答3,339事業所）うち、制度が就業規則等で明文化されている事業所の割合である。

【制度ごとの利用者割合】



2022年度

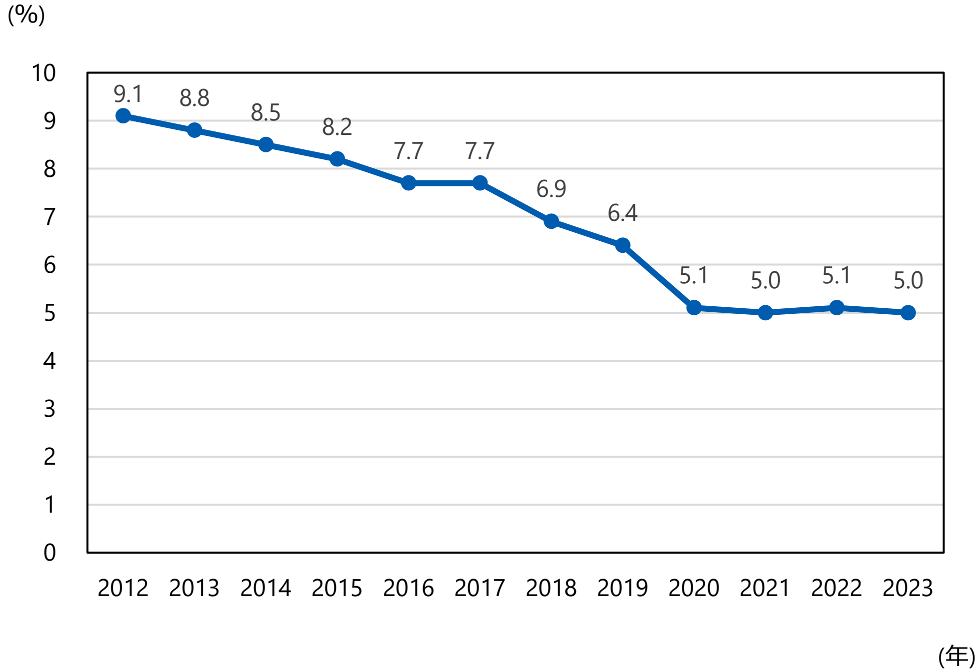
（資料出所）厚生労働省「令和４年度雇用均等基本調査」により作成。
（注）それぞれ「短時間正社員」「勤務地限定正社員」「職種・勤務限定正社員」として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和３年10月１日から令和４年９月30日までの間に制度を利用した者の割合である。

長時間労働・週間就業時間

✓ 週間就業時間が60時間以上の者の割合は2020年以降５%程度で推移。

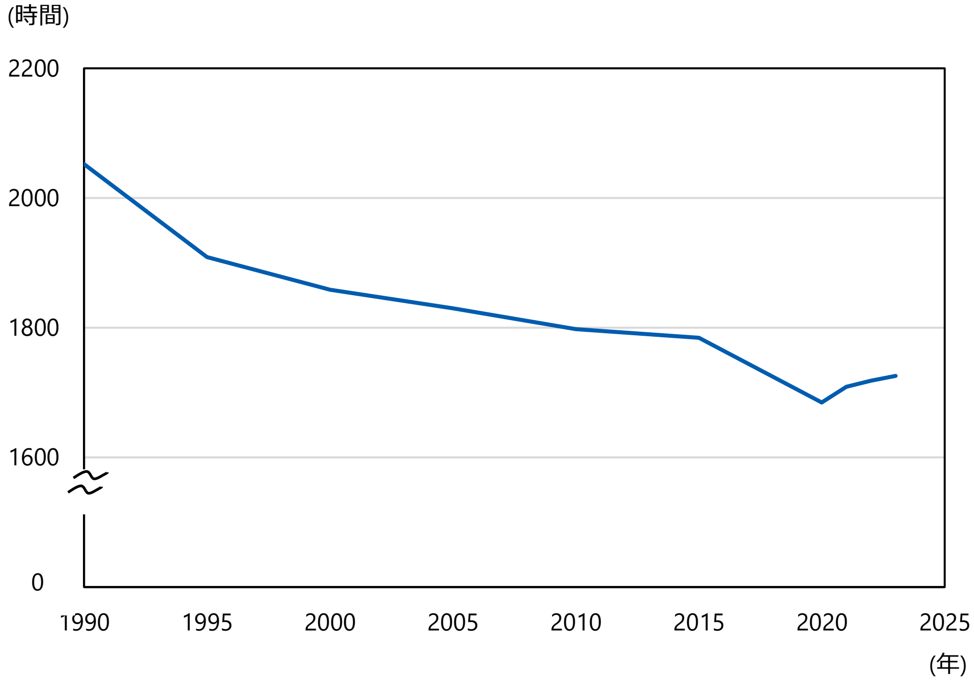
✓ １年間の総実労働時間は近年1800時間を下回っている。

週間就業時間が60時間以上の割合



（資料出所）総務省統計局「労働力調査」により作成。
（注）休業者を除いた月末1週間の就業時間別就業者数（非農林漁業雇用者数）のうち週60時間を超えるものの割合である。

１年間の総実労働時間

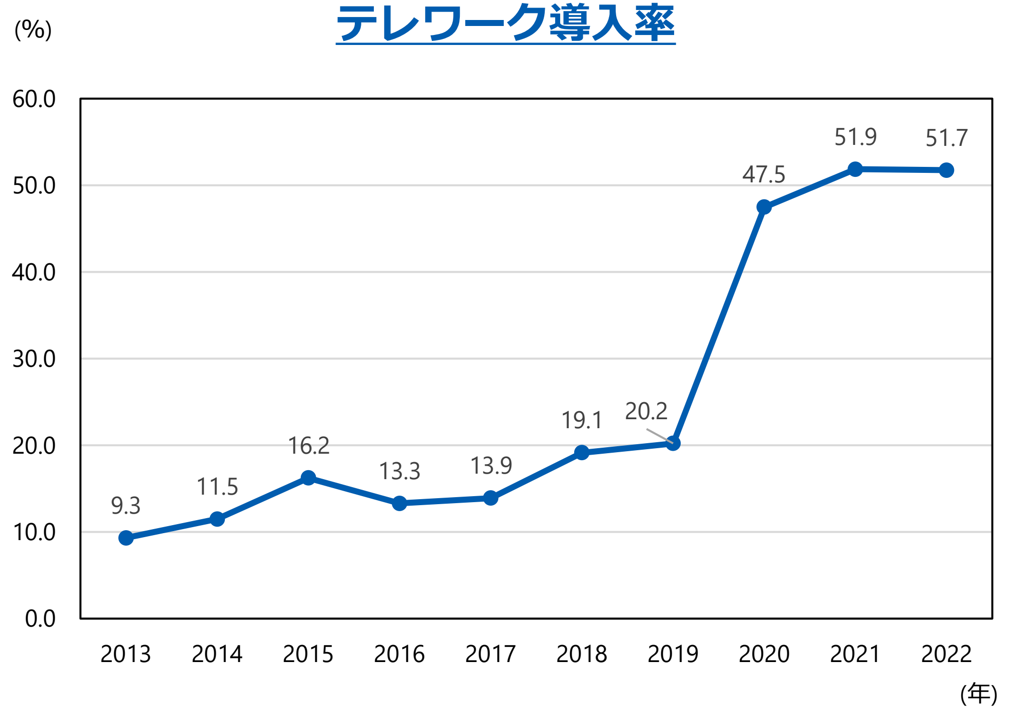


（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
（注１）常用労働者数30人以上の事業所を対象とする。
（注２）年間総実労働時間は年平均値を12倍し算出した。

テレワークの導入率・テレワークの実施状況

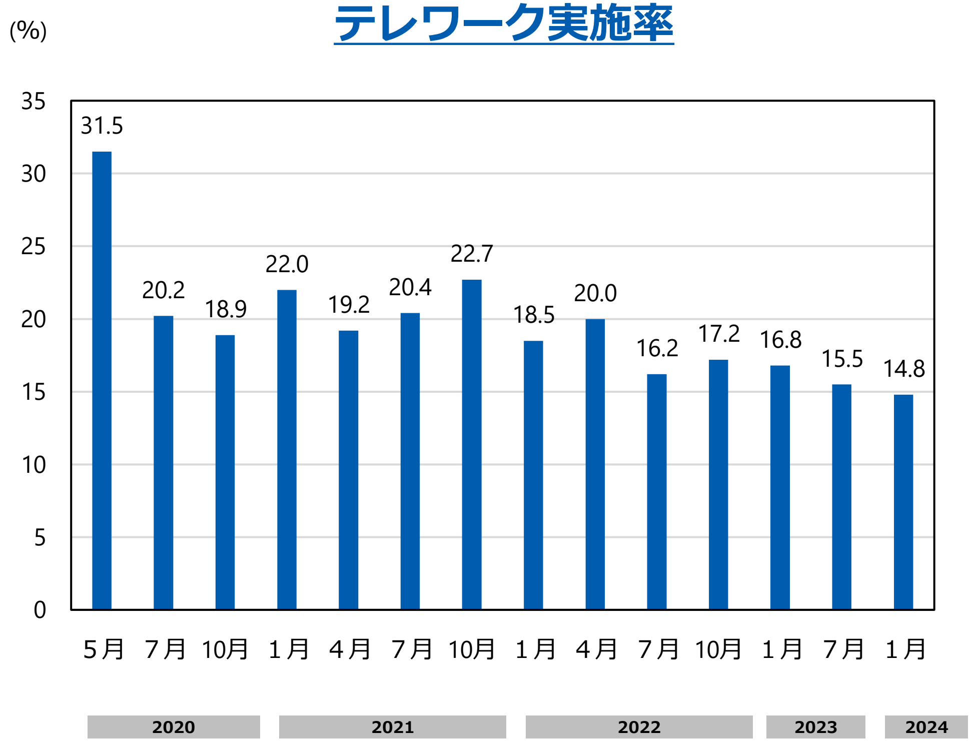
- ✓ テレワーク導入率はコロナ禍以降増加しており、テレワークを導入している企業は50%を上回っている。
- ✓ テレワーク実施率は緊急事態宣言発令直後の2020年５月に31.5%となり、2024年１月時点まで約15%を維持している。

テレワーク導入率



（資料出所）総務省「通信利用動向調査」により作成。
（注１） 営業活動などで外出中に作業する場合。
移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。
（注２） テレワークなどを活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすこと。
（注３）導入形態の無回答を含む形で集計。

テレワーク実施率

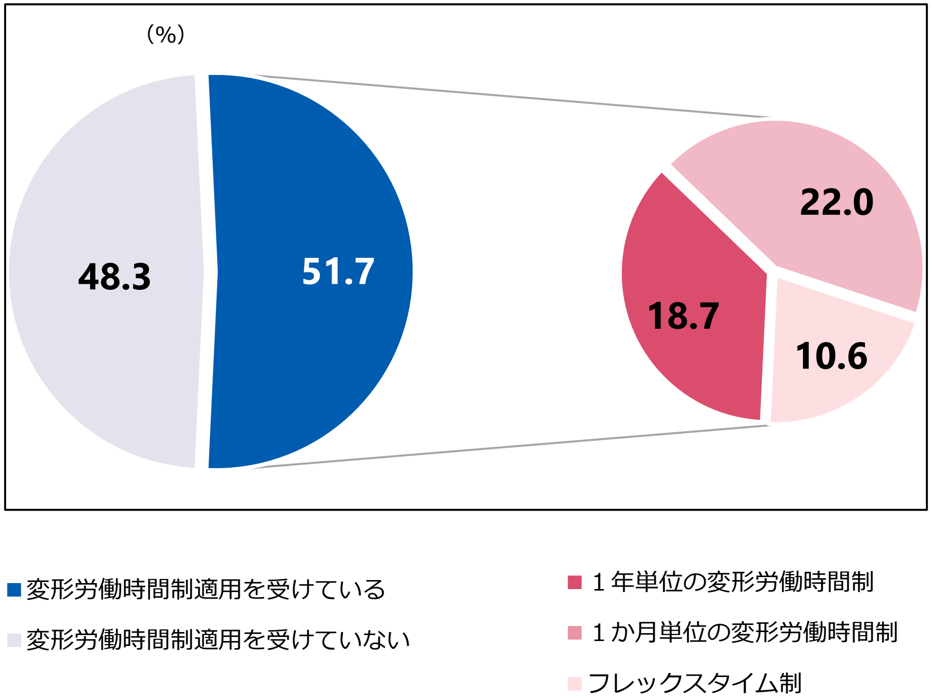


（資料出所）公益財団法人日本生産性本部「第14回働く人の意識に関する調査」により作成。
（注１）20歳以上のわが国の雇用者（就業者から自営業者、家族従業者等を除く）1,100名。※株式会社クロス・マーケティングのモニターを利用。総務省「労働力調査」の結果に基づいて、性・年代別にサンプルを割り当てて回収している。
（注２）「自宅での勤務」「サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務」「モバイルワーク（特定の施設ではなく、カフェ、公園など、一般的な場所を利用した勤務）」を総称して「テレワーク」とする。

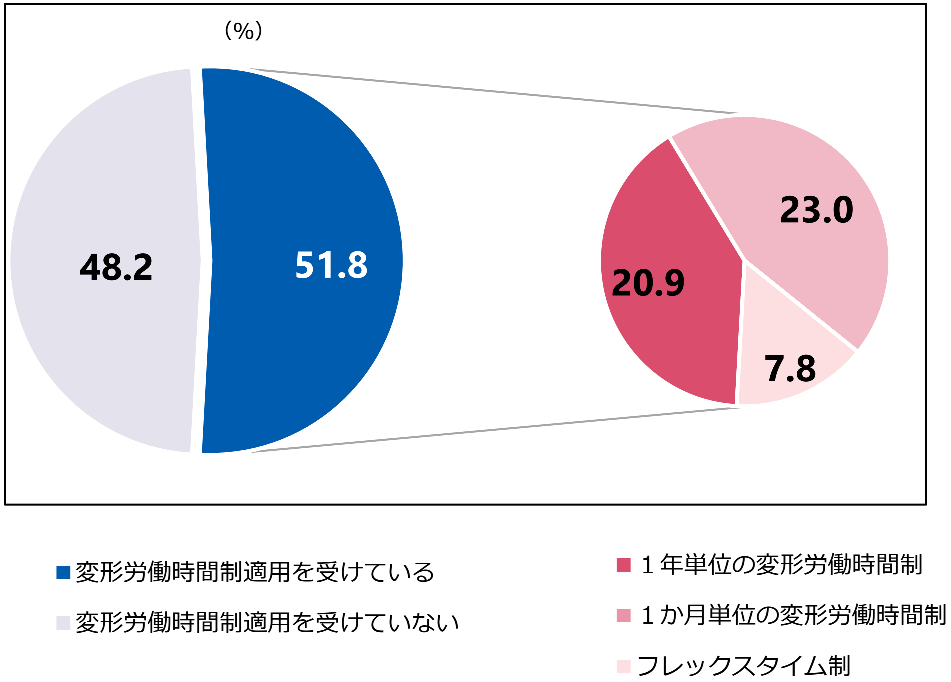
変形労働時間制の適用者の割合

- ✓ 変形労働時間制の適用を受ける労働者は、2023年において51.7%となっている。
- ✓ フレックスタイム制の適用を受ける労働者は、2023年は10.6%となっているものの、2018年の7.8%から微増であり大幅な適用拡大には至っていない。

2023年



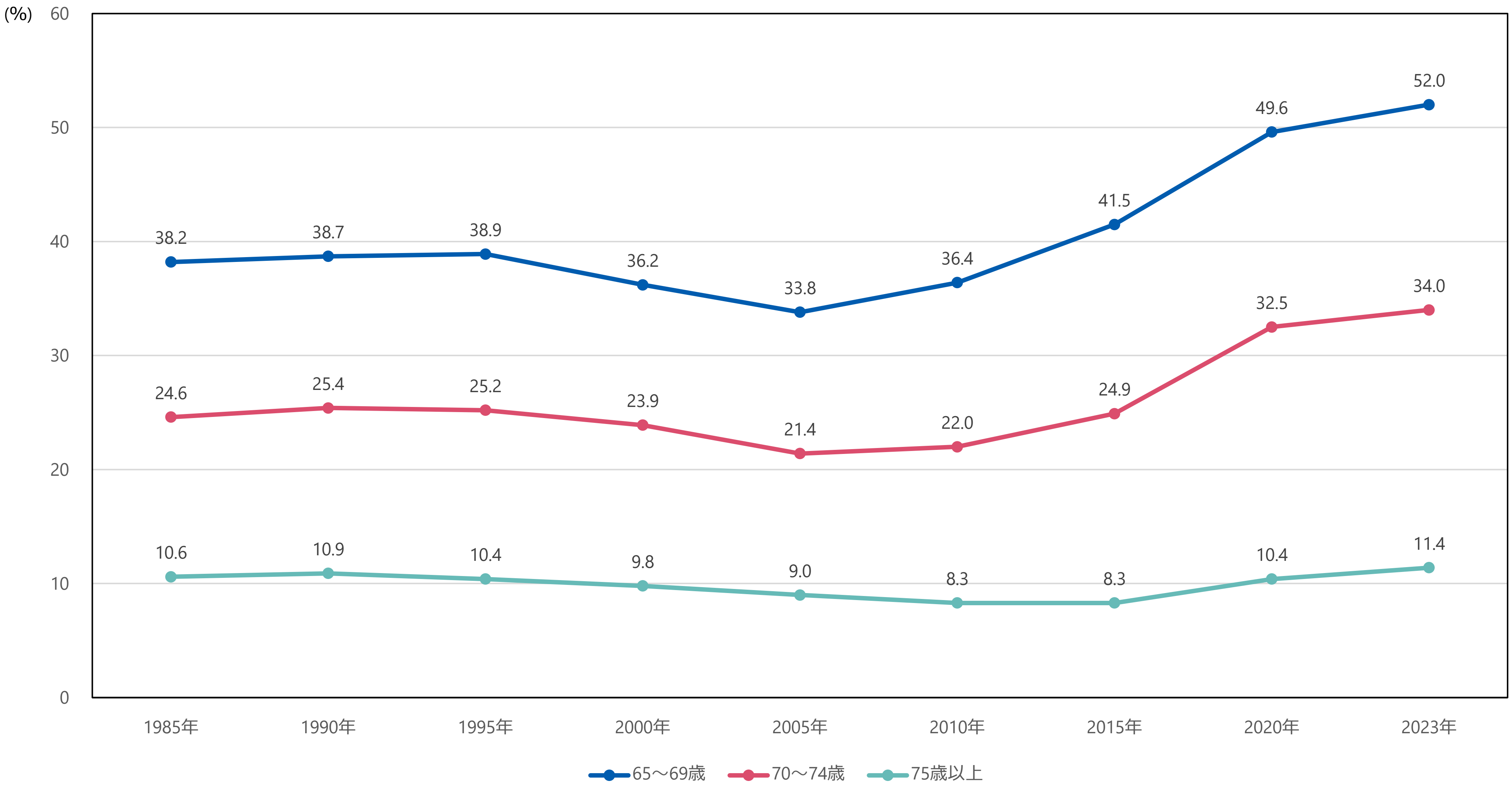
2018年



（資料出所）厚生労働省「令和４年就労条件総合調査」「平成30年就労条件総合調査」により作成。
(注)「変形労働時間制の適用を受ける労働者」には、「１週間単位の非定型的変形労働時間制」の適用を受ける労働者を含む。

65歳以上の高齢者の就業率の推移

✓ 65～69歳の就業率は、2005年以降20ポイント近く上昇し、70～74歳についても15ポイント近い上昇がみられる。



（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。

令和５年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業237,006社〈大企業(301人以上規模):17,019社、中小企業(21～300人規模): 219,987社〉

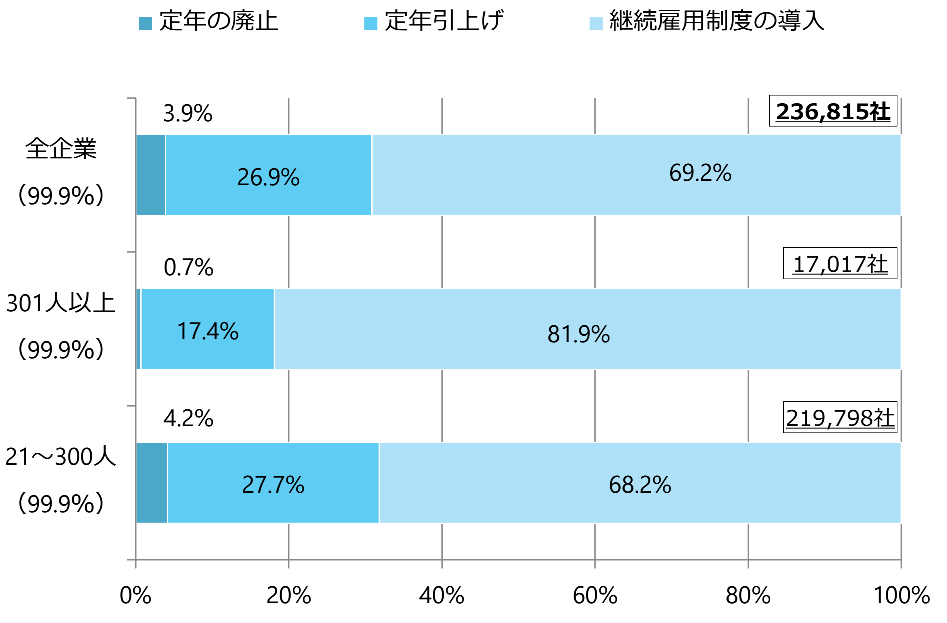
1.65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 雇用確保措置の実施企業数(割合)：236,815社(99.9%)[変動なし]

＜雇用確保措置の内訳＞

定年制の廃止	9,275 社（ 3.9%）
定年の引上げ	63,772 社（26.9%）
継続雇用制度の導入	163,768 社（69.2%）

企業規模別の措置実施状況



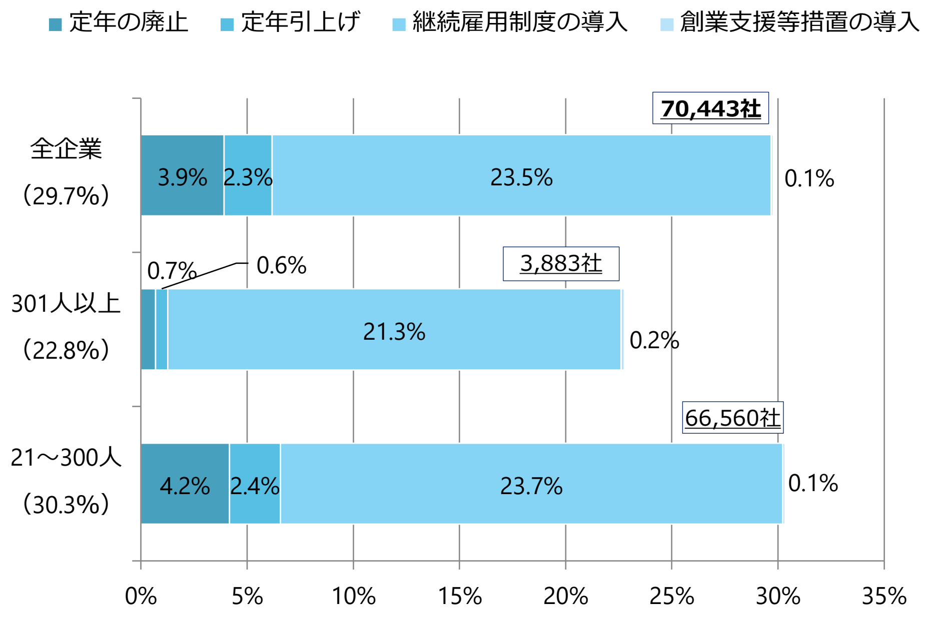
2.70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

- 就業確保措置の実施企業数(割合)：70,443社(29.7%)[対前年1.8pt増]

＜就業確保措置の内訳＞

定年制の廃止	9,275 社（ 3.9%）
定年の引上げ	5,361 社（ 2.3%）
継続雇用制度の導入	55,694 社（23.5%）
創業支援等措置の導入	113 社（ 0.1%）

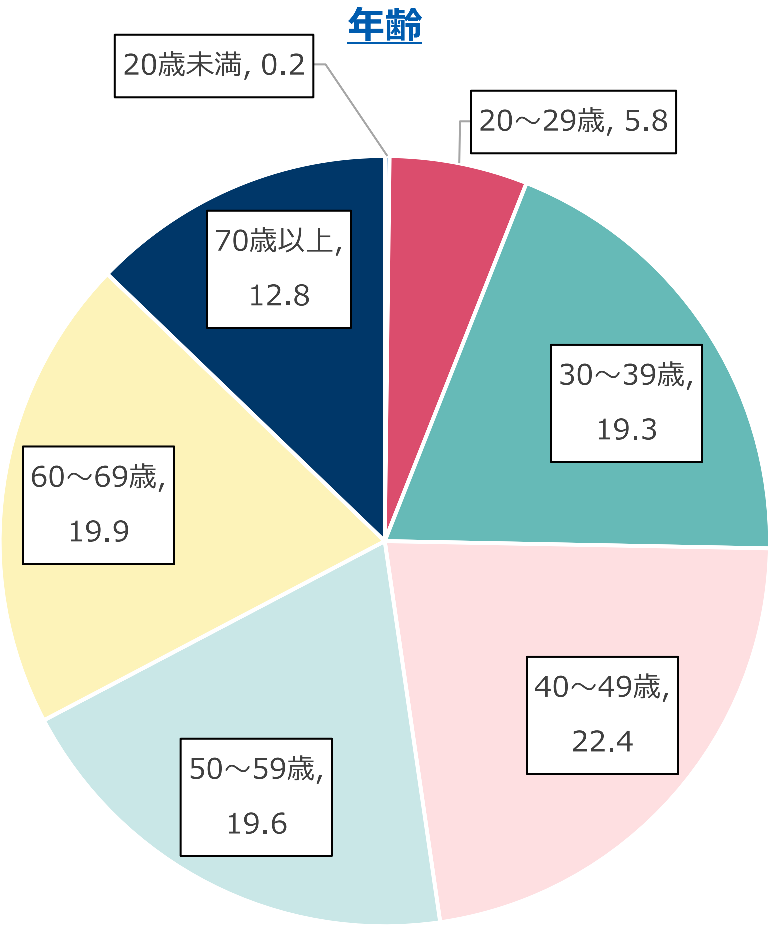
企業規模別の措置実施状況

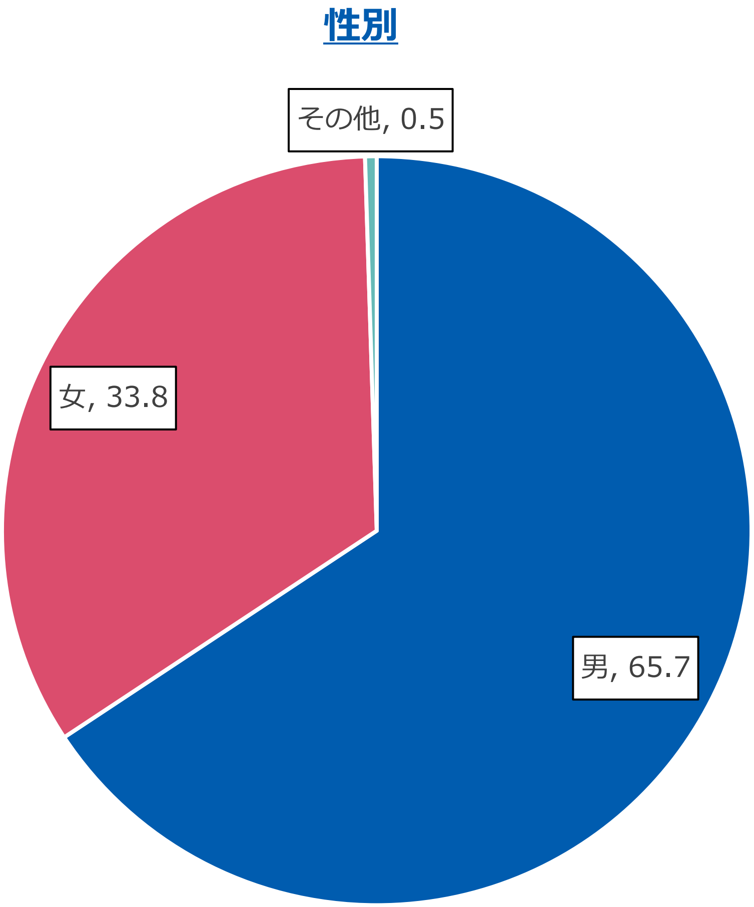


（注）本集計は原則小数点第２位以下を四捨五入しているが、「創業支援等措置の導入」については、小数点第２位以下を切り上げとしている。

フリーランスの属性（年齢及び性別）（2023年度）

✓ フリーランスの属性の内訳をみると、60歳以上が約33%、男性が約66%を占めている。

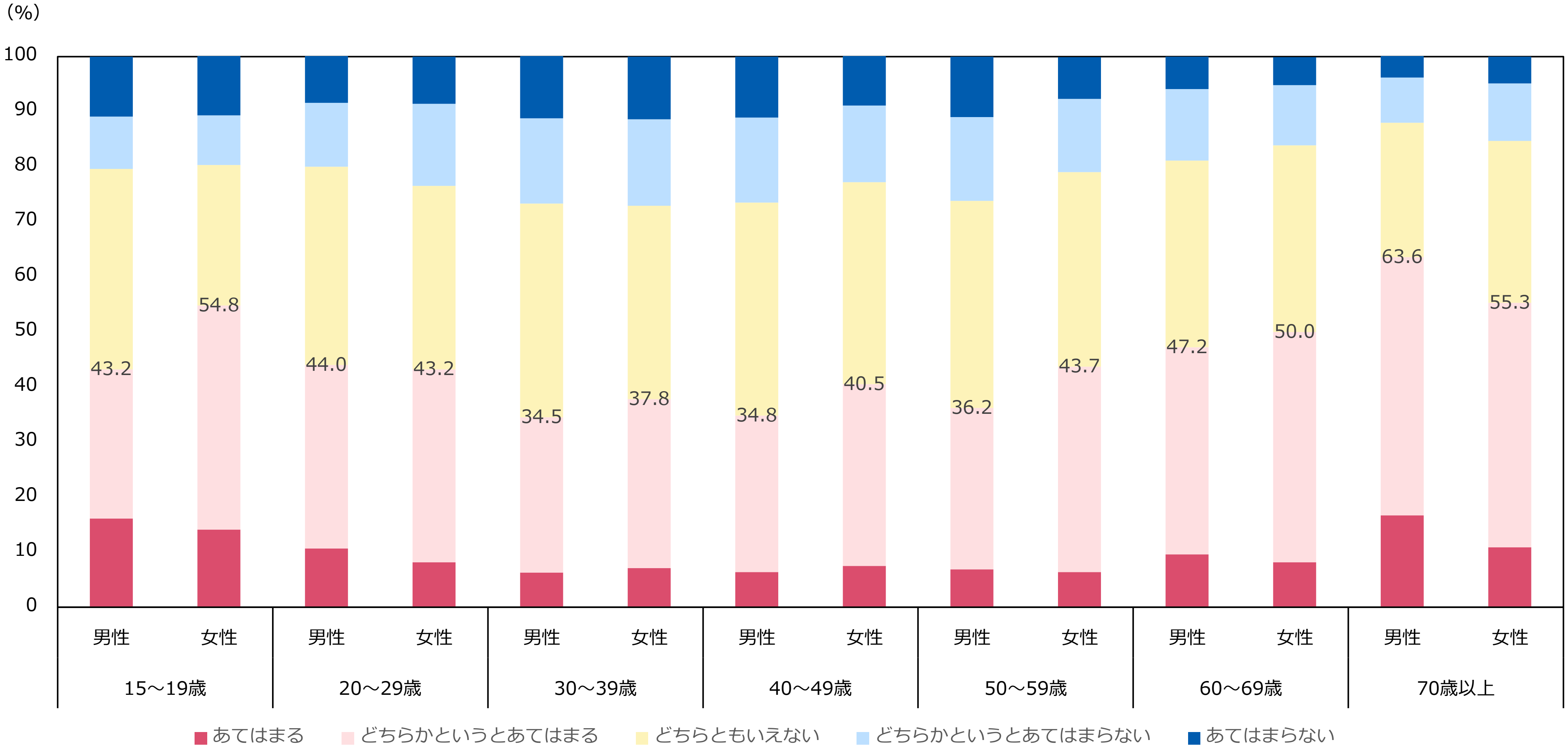




（資料出所）公正取引委員会　厚生労働省「令和５年度フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査」により作成。
（注）本調査は、次の３要件の全てを満たす者を対象に行っている。
①フリーランス（※）
②主な取引先が企業又は自営業主（従業員あり）である
③従業員を雇用していない
（※）本調査では「フリーランスとは、特定の企業や団体、組織に専従しておらず、業務委託により自らの技能を提供することにより社会的に独立した事業者」と定義。

性・年齢階級別の仕事の満足度（2023年）

✓ 性・年齢階級別に仕事の満足度をみると、男女ともに30～39歳で低くなり、その後年齢を重ねるにつれて上昇する。

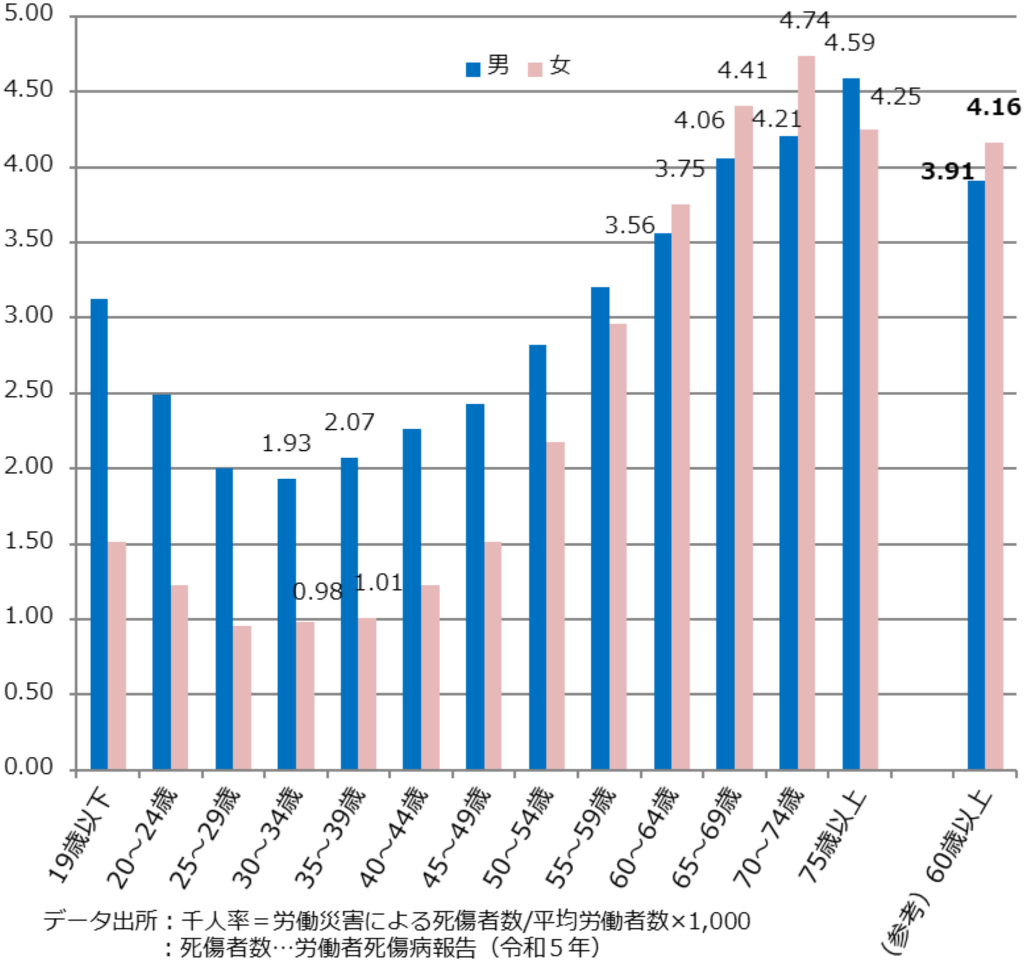


（資料出所）リクルートワークス研究所 「全国就業実態パネル調査（JPSED）」（2023）
（注）棒グラフ中の数値は、「あてまはる」及び「どちらかというとあてはまる」の割合の合計値

高年齢労働者の労働災害の特徴　災害発生率（千人率）・休業見込み期間

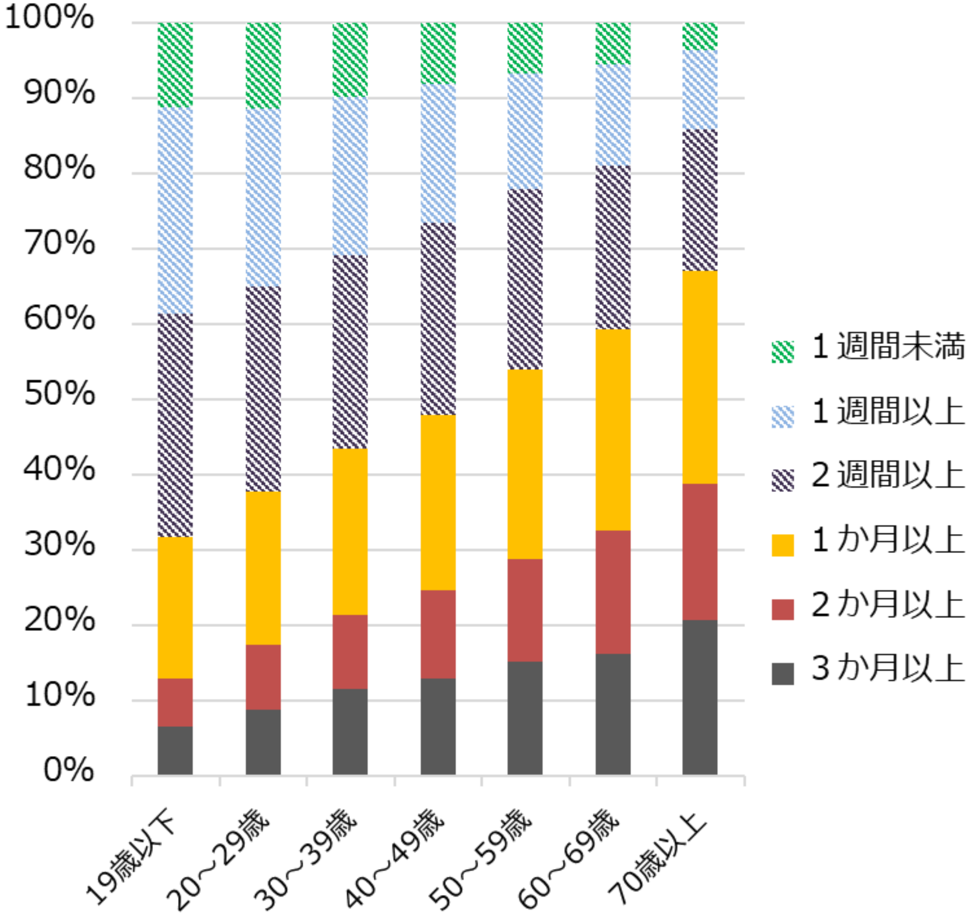
- ✓ **60歳以上の男女別の労働災害発生率（死傷年千人率（以下「千人率」という。））を30代と比較すると、男性は約２倍、女性は約４倍となっている。**
- ✓ 休業見込み期間は、年齢が上がるにしたがって長期間となっている。

年齢別・男女別 千人率（令和５年）



データ出所：千人率＝労働災害による死傷者数/平均労働者数×1,000
：死傷者数…労働者死傷病報告（令和５年）
※　新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
：労働者数…労働力調査（年次・2023年・基本集計第I-2表 役員を除く雇用者）

年齢別の休業見込み期間の長さ（令和５年）

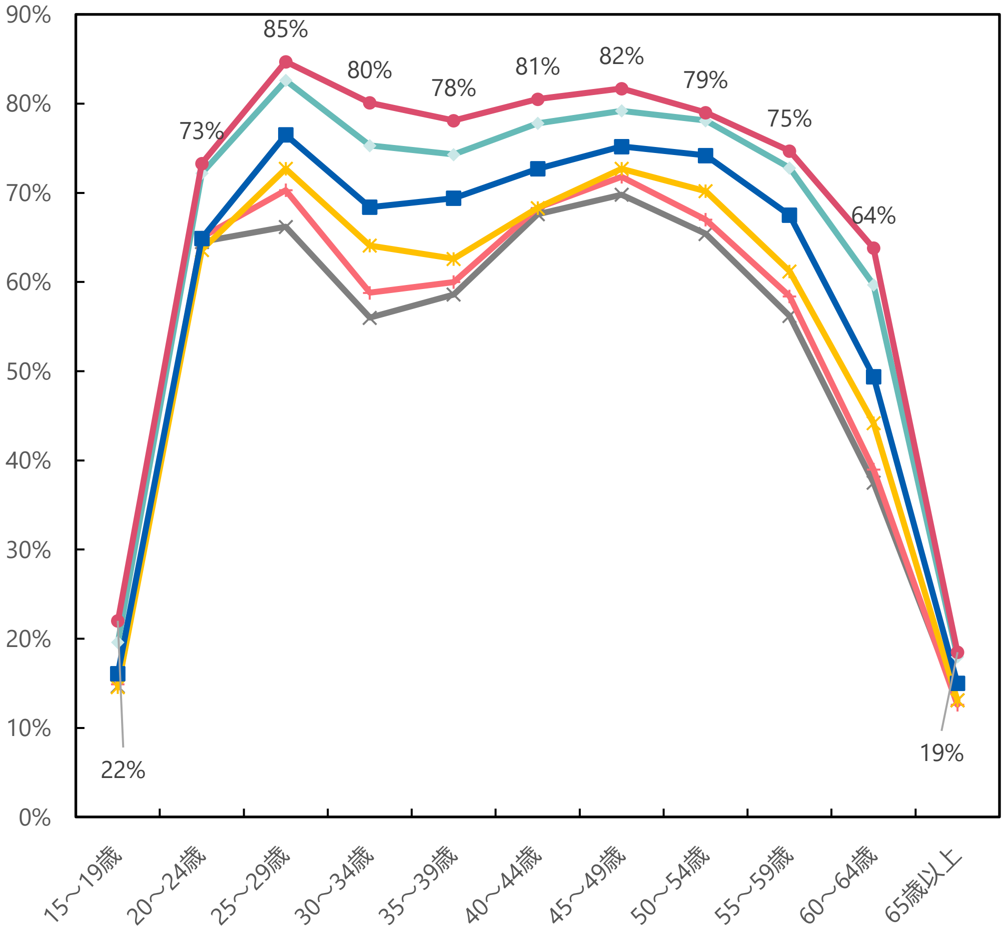


データ出所：労働者死傷病報告（令和５年）
※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
※死亡災害は、休業３カ月以上に算入

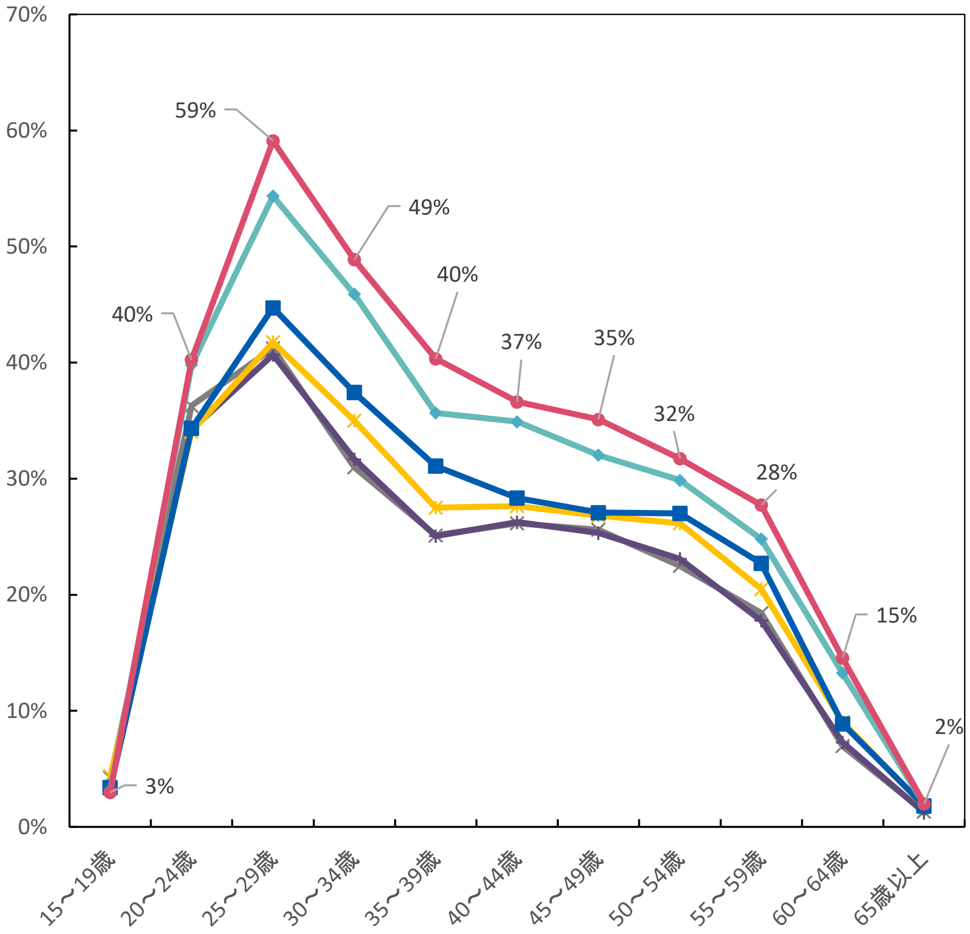
女性を取り巻く雇用環境

✓ 近年では、女性の就業率のM字カーブの底は浅くなっているものの、正規雇用率のL字カーブがみられる。

【女性の就業率】



【女性の正規雇用率】

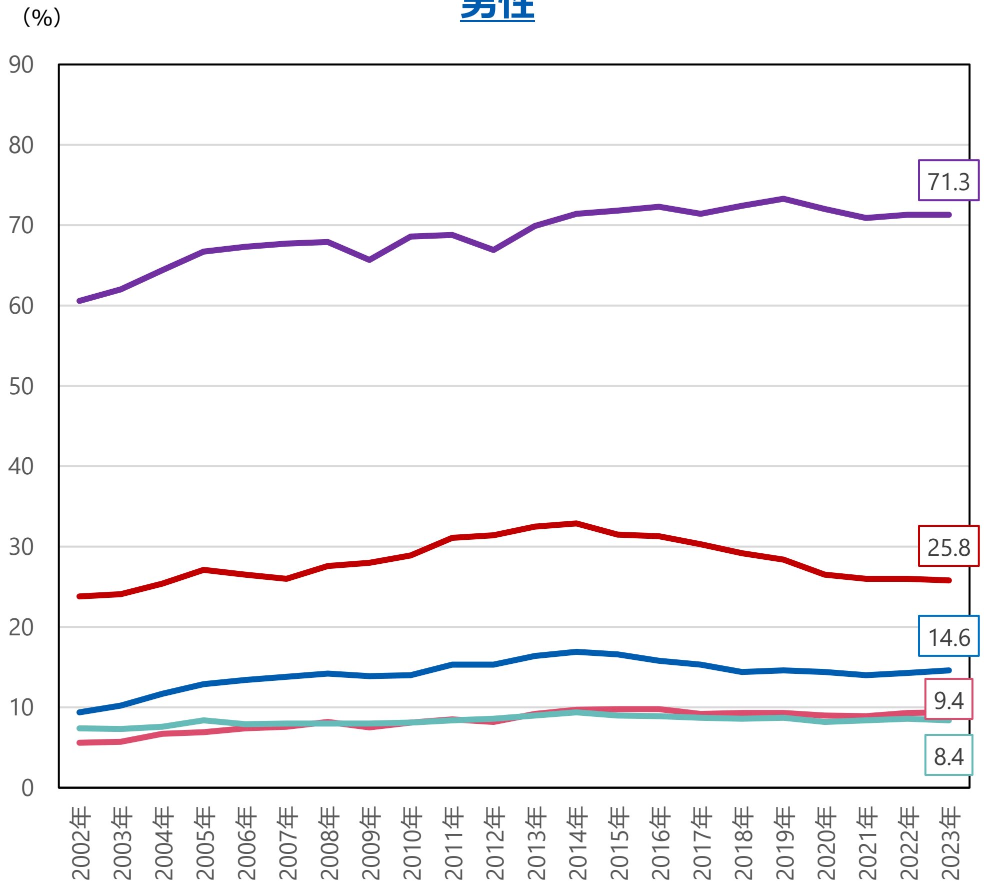


（資料出所）総務省「労働力調査」基本集計・詳細集計より作成。
（注）データラベルは2023年の数値。就業率は、各年齢階級で人口に占める就業者数の割合。正規雇用率は、各年齢階級で人口に占める正規の職員・従業員（役員を除く雇用者）の割合。

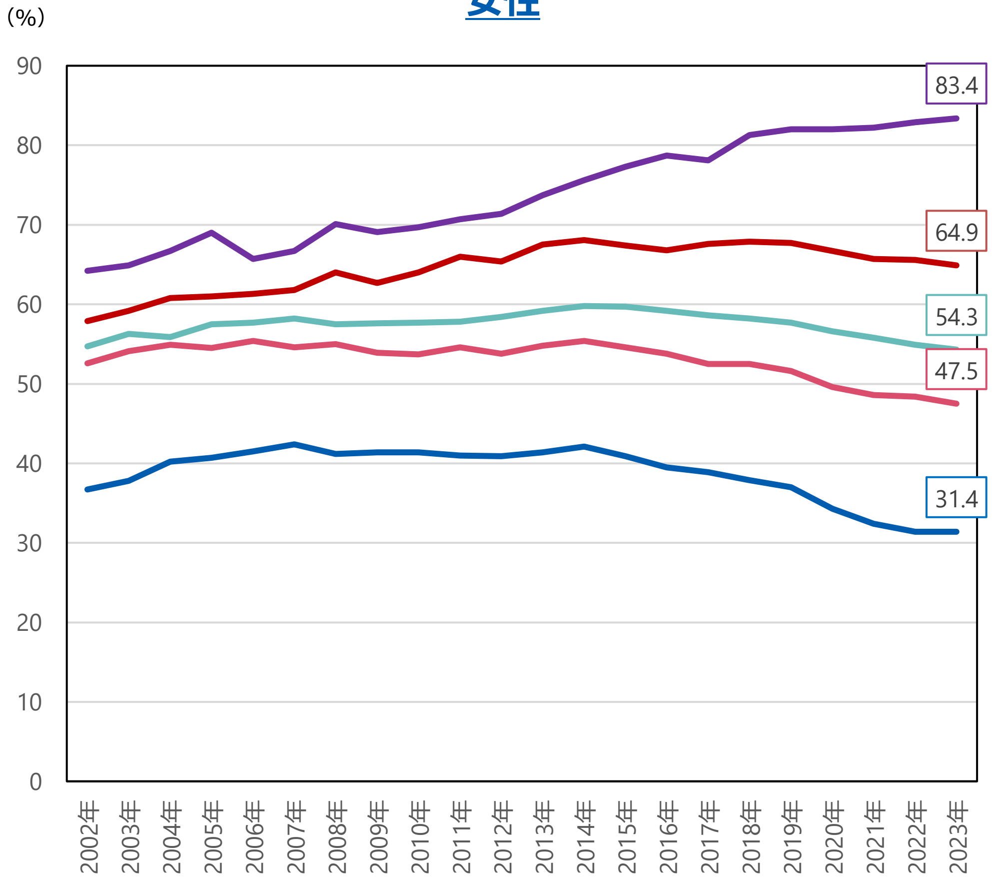
男女・年齢階級別の非正規の職員・従業員割合

- ✓ 男性の非正規の職員・従業員が雇用者に占める割合をみると、65歳以上においては2002年以降基本的に上昇しているが、その他の年齢階級では2015年頃まで上昇し、その後減少に転じている。
- ✓ 女性についても概ね同様の傾向がみられ、若年世代を中心に2015年頃以降から、非正規の職員・従業員の割合に低下がみられる。

男性



女性



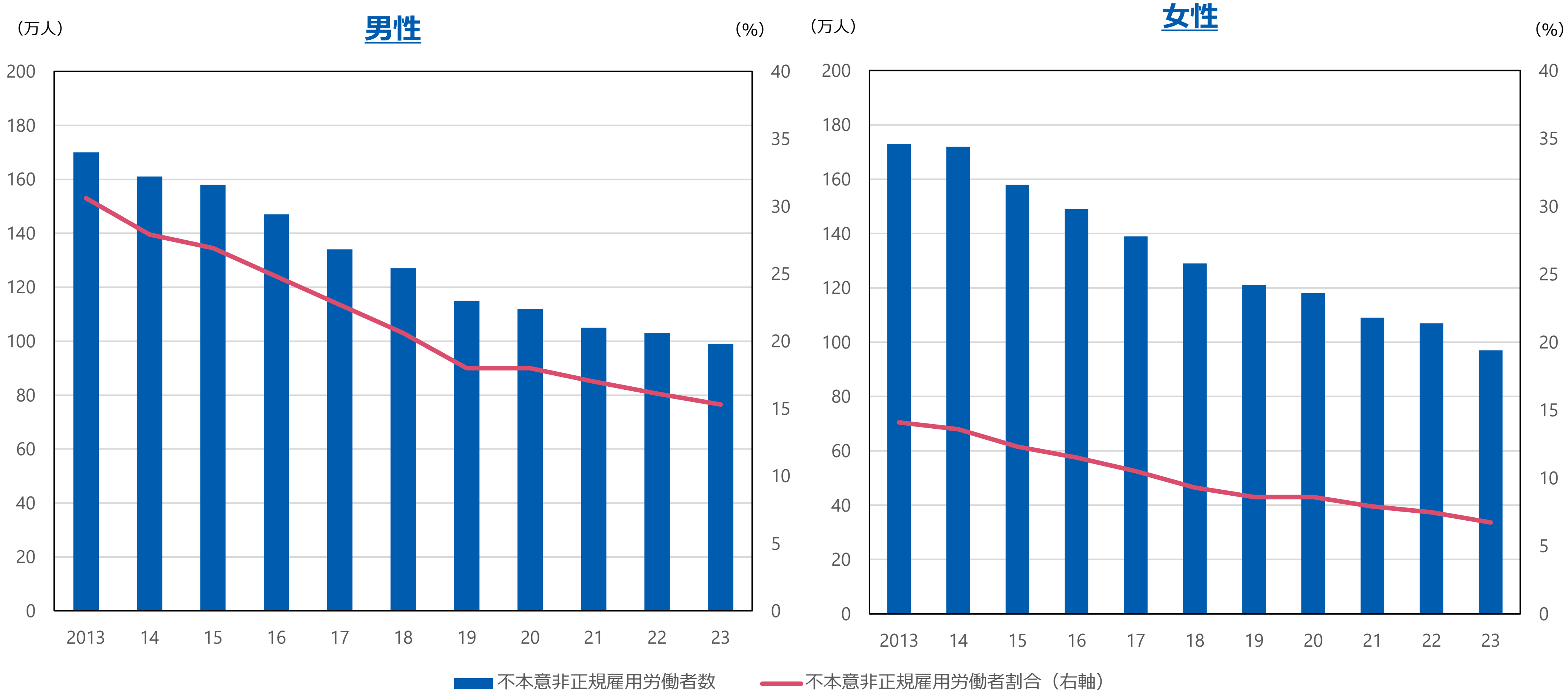
25～34歳　35～44歳　45～54歳　55～64歳　65歳以上

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」により作成。

（注）労働力調査では，2011年３月11日に発生した東日本大震災の影響により，岩手県，宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、2011年の数値は補完的に推計した値(2015年国勢調査基準)である。

男女別の不本意非正規雇用労働者の人数及び割合

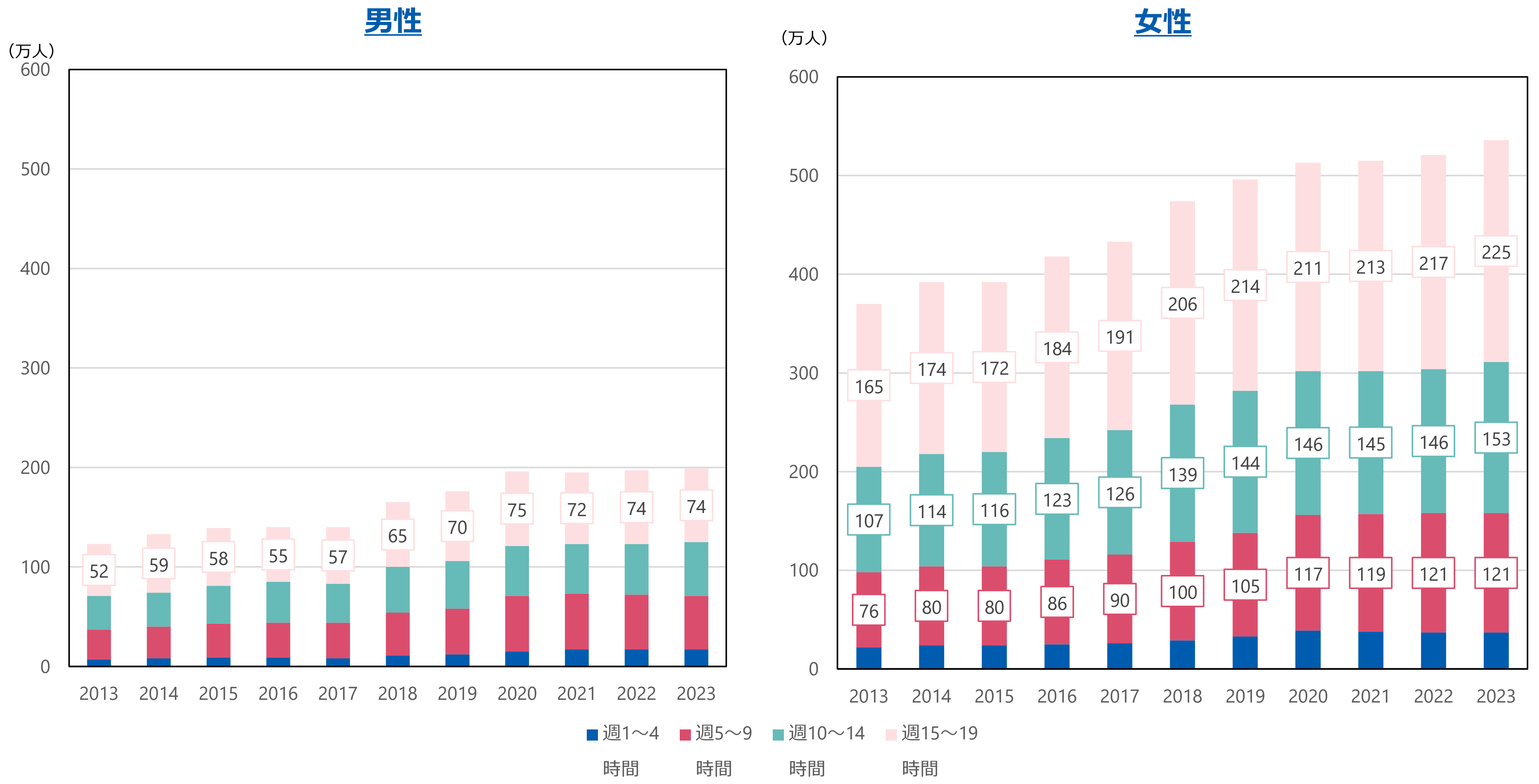
- ✓ 不本意非正規雇用労働者については人数・割合ともに2013年以降減少傾向が見られており、直近の2023年においては、男女とも100万人を下回っている。
- ✓ 割合については、2013年に男性で30.6%、女性で14.1%であったが2023年にはそれぞれ15.3%と6.9%である。



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」により作成。
（注）不本意非正規非正規雇用労働者割合は「非正規の職員・従業員」のうち、「現職の雇用形態についている理由（主な理由）」を「正規の職員・従業員の仕事がないから」とした者の割合。

男女別の短時間労働者（週20時間未満）の労働時間の構成

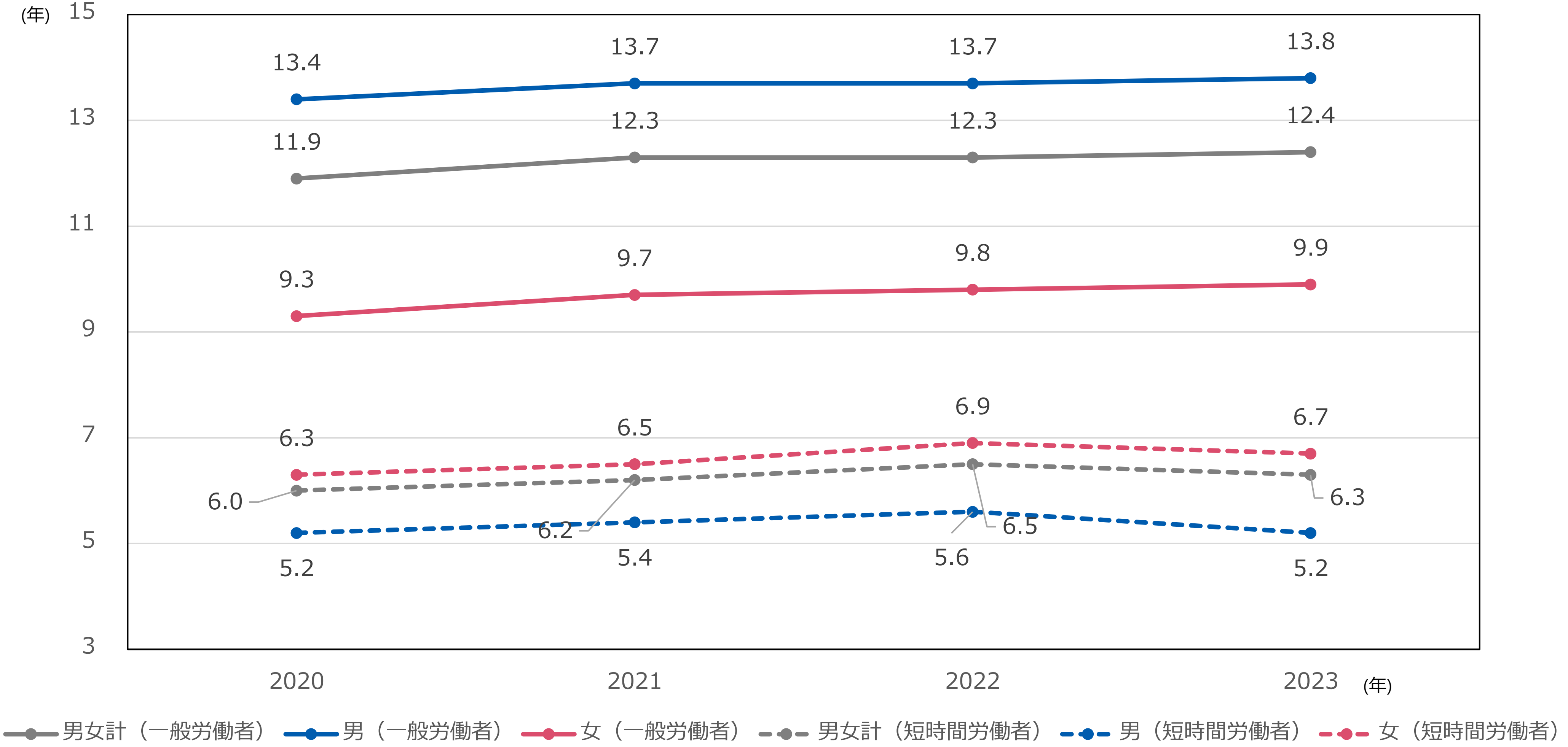
✓ 男性に比べ、女性では短時間労働者のより大きな増加がみられるが、その中でも週15～19時間という比較的長い労働時間の労働者が増加している。



（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。

職場への定着度合い

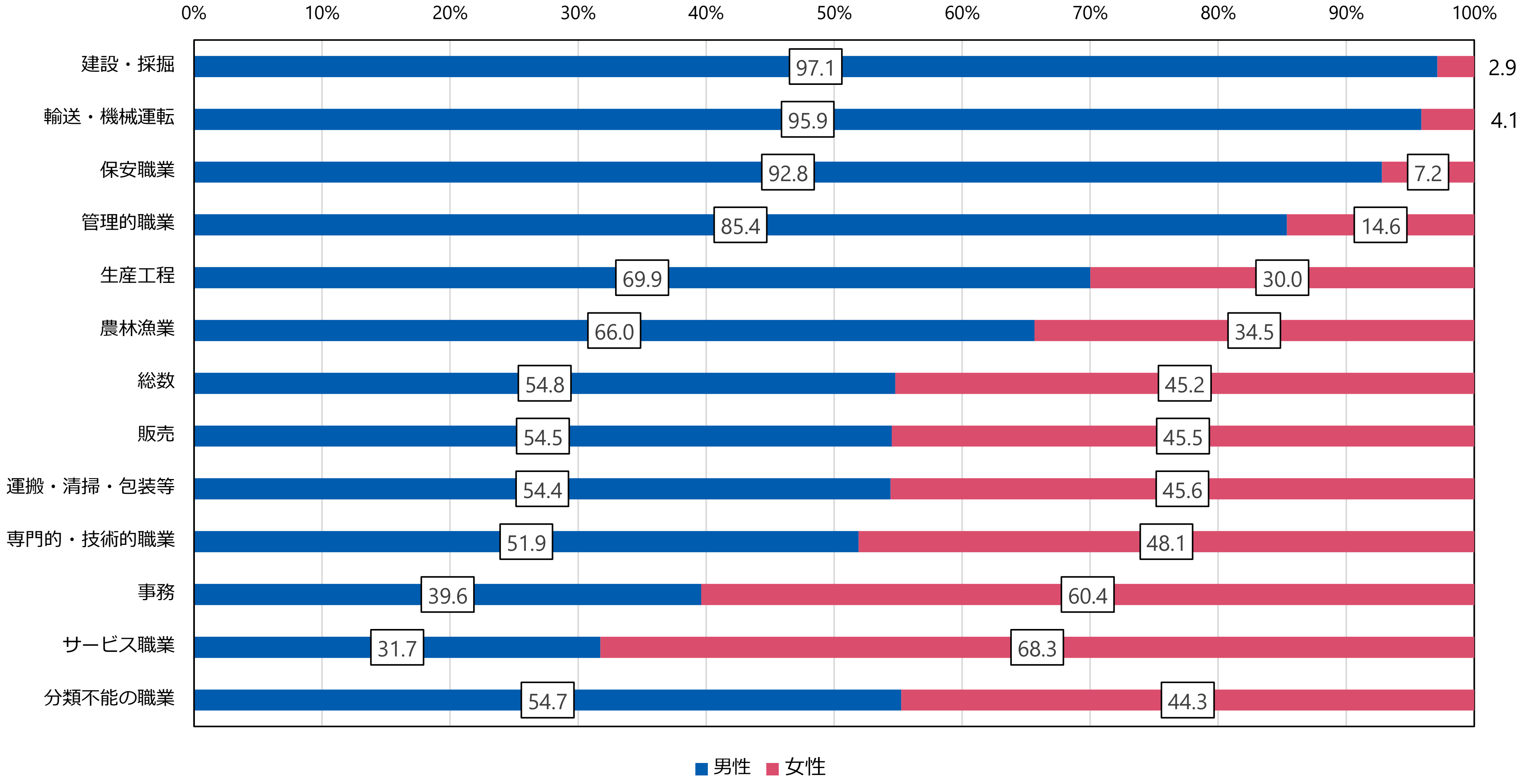
✓ 一般労働者においては、男性の平均勤続年数が2023年で13.8年である一方、女性の平均勤続年数は9.9年となっている。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より雇用政策課で作成。
（注１）一般労働者とは、常用労働者（期間を定めずに雇われている労働者又は、１か月以上の期間を定めて雇われている労働者）のうち短時間労働者以外の者をいう。
（注２）短時間労働者とは、同一事業所の一般の労働者より１日の所定労働時間が短い又は１日の所定労働時間が同じでも１週の所定労働日数が少ない労働者をいう。
（注３）勤続年数は労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数の平均。

職種別男女の構成割合（2023年）

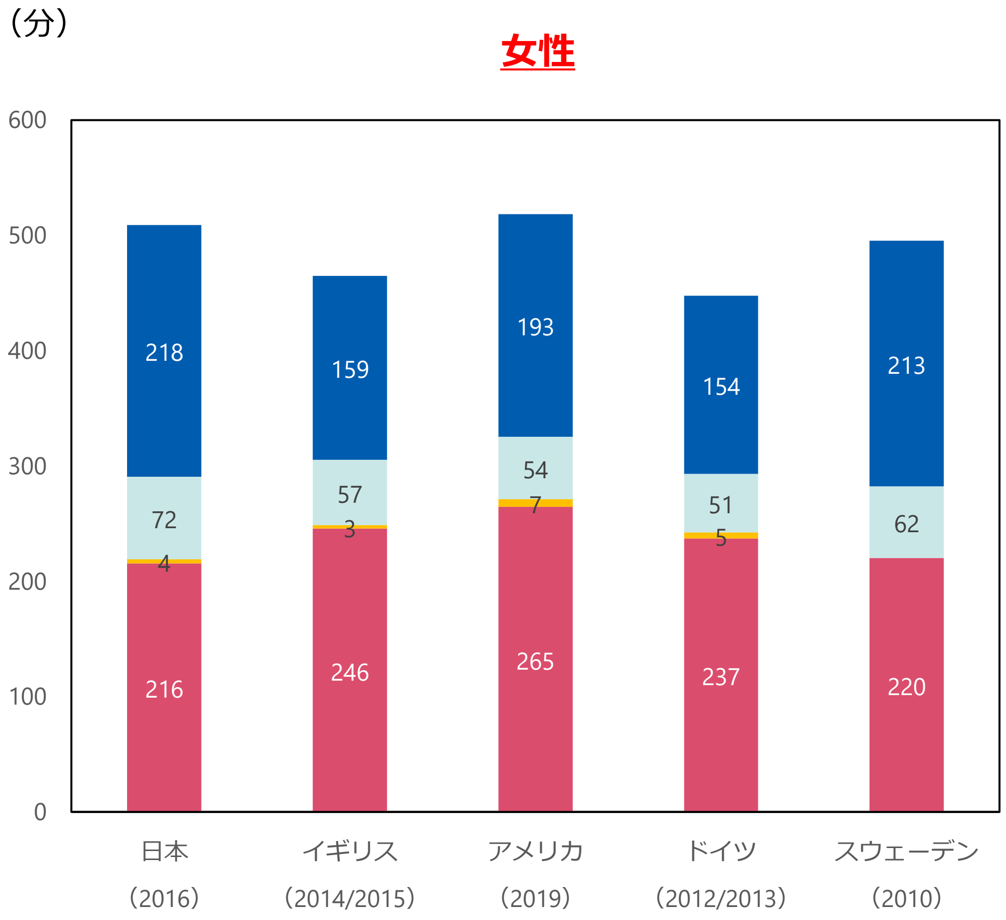
✓ 建設・採掘や、輸送・機械運転、保安職業は９割以上が男性である一方、サービス職業や事務は半数以上が女性であり、性別による職種の偏りがみられている。

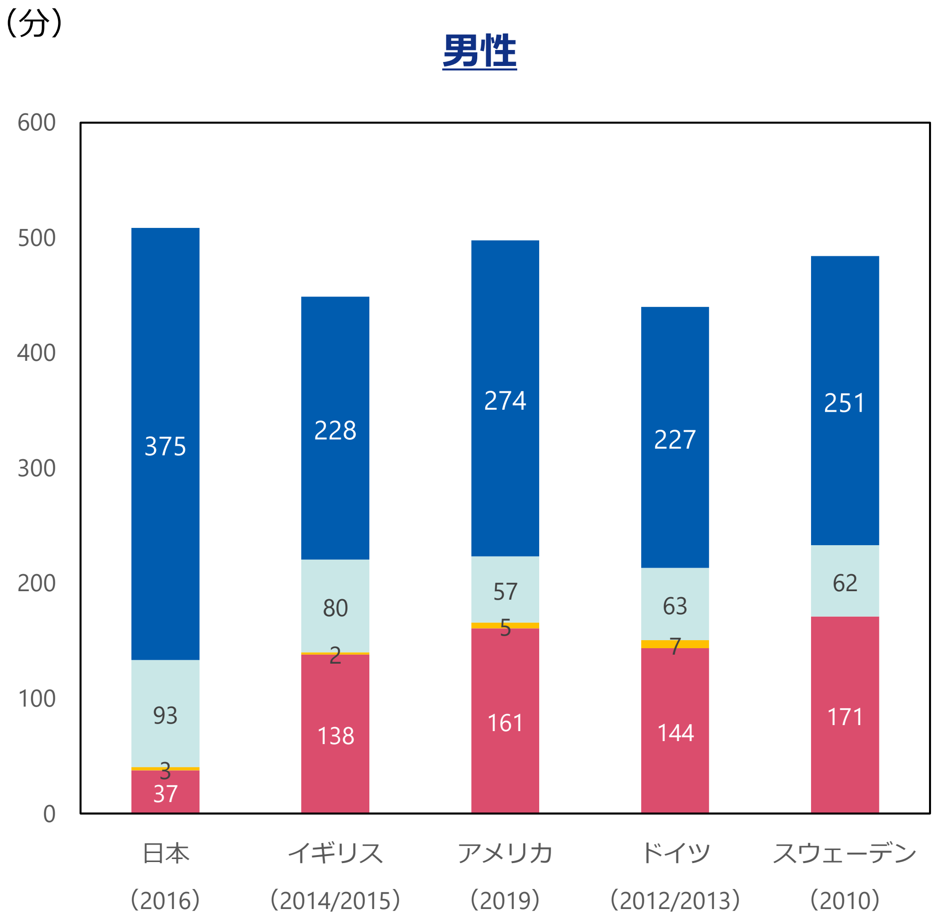


（資料出所）総務省統計局「労働力調査（基本集計）」により作成。

男女別の１日当たりの無償・有償労働時間

✓ 無償・有償労働時間について国際的な比較でみると、日本の女性については他国と大きな違いはみられないが、男性については、無償労働の時間が短く、有償労働時間または学習の時間が長くなっている。



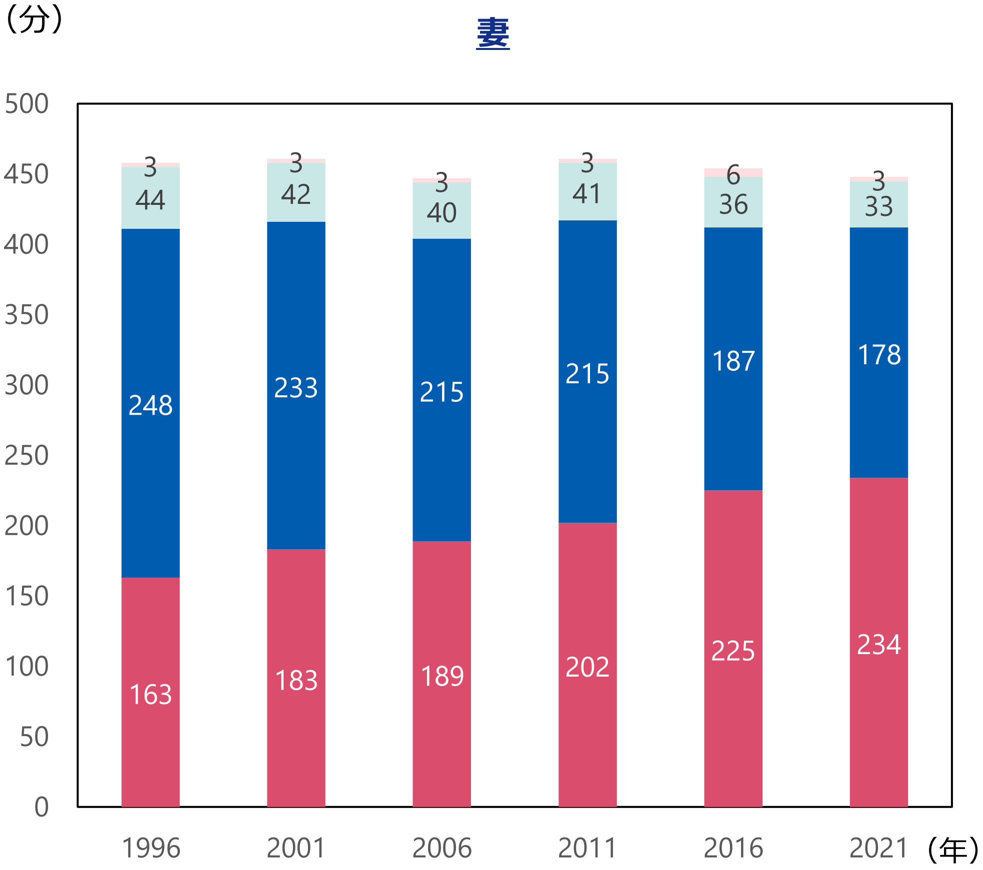


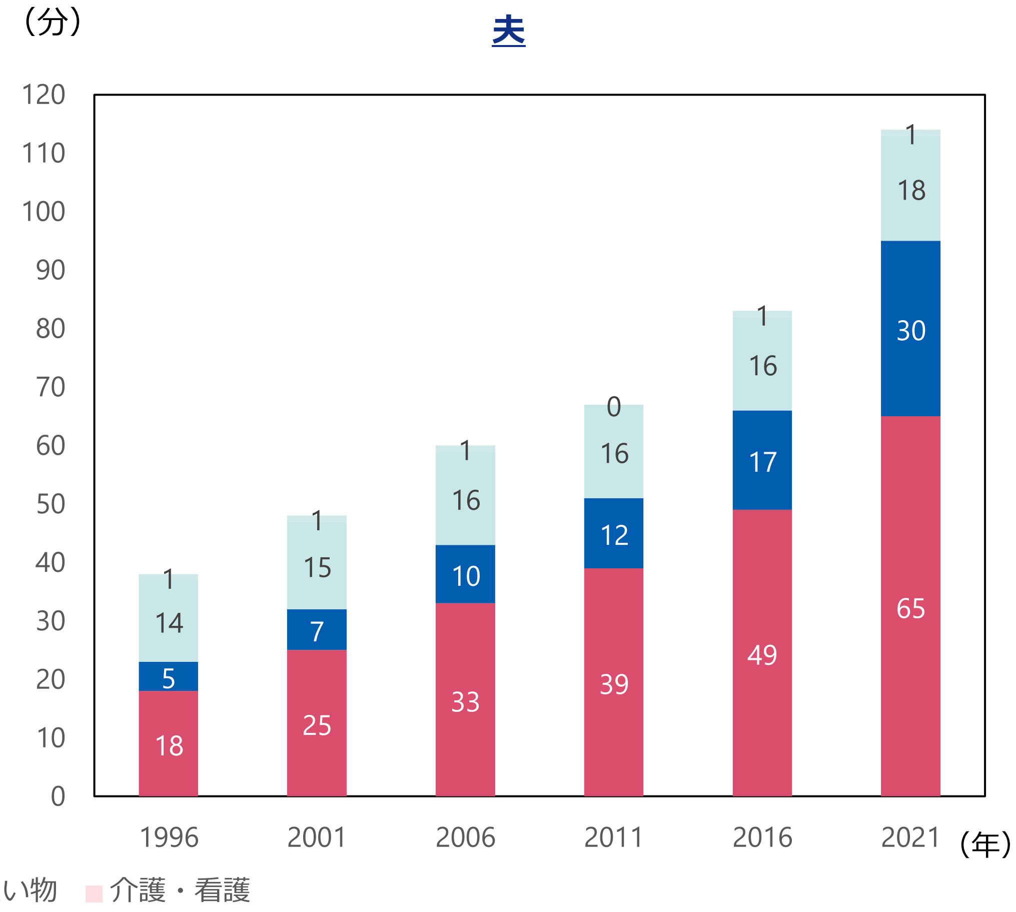
■無償労働（ボランティア以外） ■無償労働（ボランティア） ■有償労働または学習（学習、通勤・通学等） ■有償労働または学習（仕事）

（資料出所）OECD.Statにより作成。
（注１）無償労働（ボランティア以外）には、日常的な家事、買い物、家族の世話、家族の送り迎え等が含まれる。
（注２）無償労働（ボランティア）について、スウェーデンはデータの制約上不明となっている。
（注３）各国の調査対象は、15歳～64歳の者となっている。

6歳未満の子どもを持つ夫婦世帯の1日当たりの家事関連時間

- ✓ 妻と夫を比較すると、妻が450分程度、夫が40分～120分程度と、妻の家事関連時間が長くなっている。
- ✓ 経年で比較すると、妻については育児は増加、家事は減少しており、家事関連全体としては横ばい。夫については主に育児と家事の時間が増加することによって、家事関連時間全体が増加している。



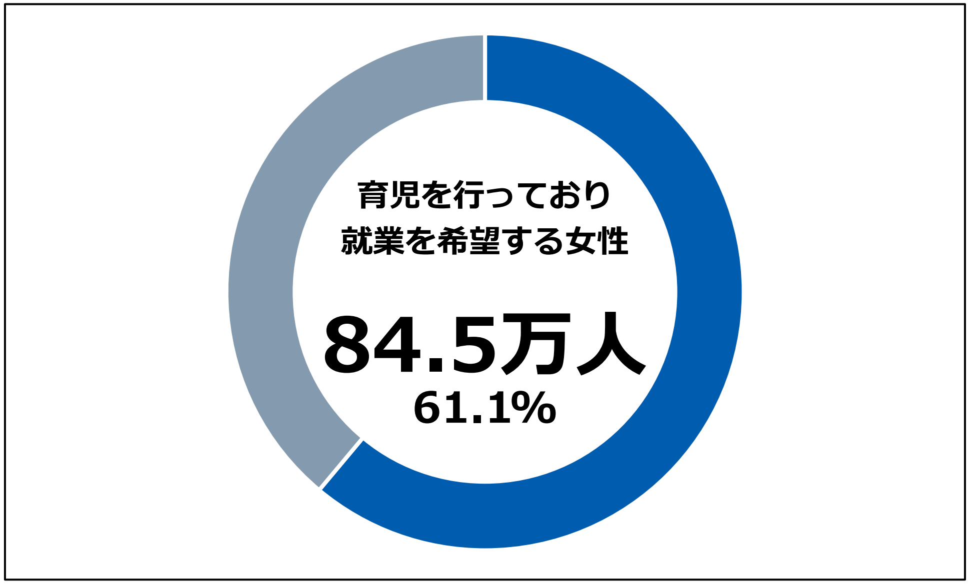


（資料出所）社会生活基本調査により作成。

育児により離職した女性の就業希望者・再就職までの離職期間

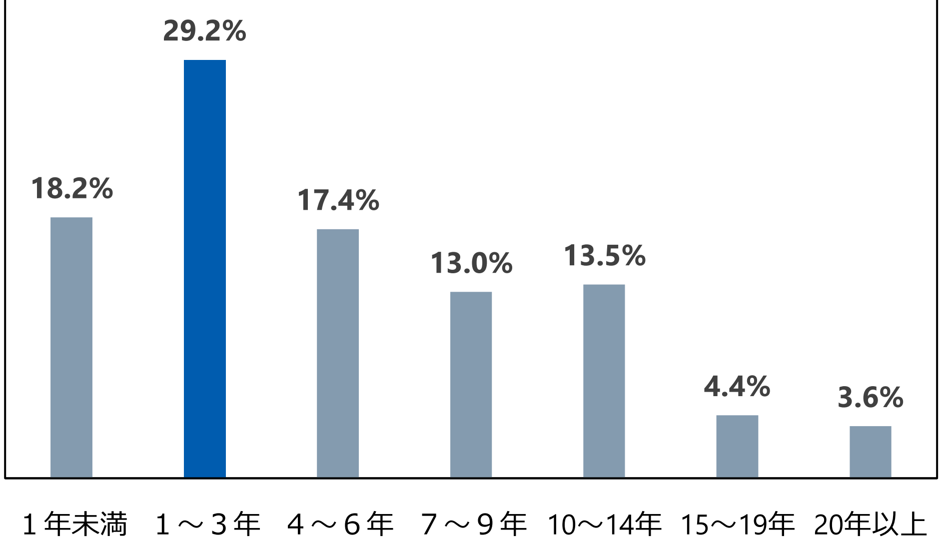
- ✓ 育児を行っているために無業の女性のうち、就業を希望している女性は61.1%と半数を超えている。
- ✓ 出産・育児を理由に離職した女性のうち、再就職までの期間別の割合は離職期間１～３年が29.2%と最も多く、ブランクの期間が長かった方の割合は低い。

【育児を行っており無業の女性のうち就業希望者の割合】



（資料出所）総務省「令和４年就業構造基本調査」により作成。
（注）無業者（ふだん全く仕事をしていない者及び臨時的にしか仕事をしていない者）のうち、何か収入になる仕事をしたいと思っている者の人数及び割合。

【出産・育児により離職した女性が再就職するまでの離職期間】



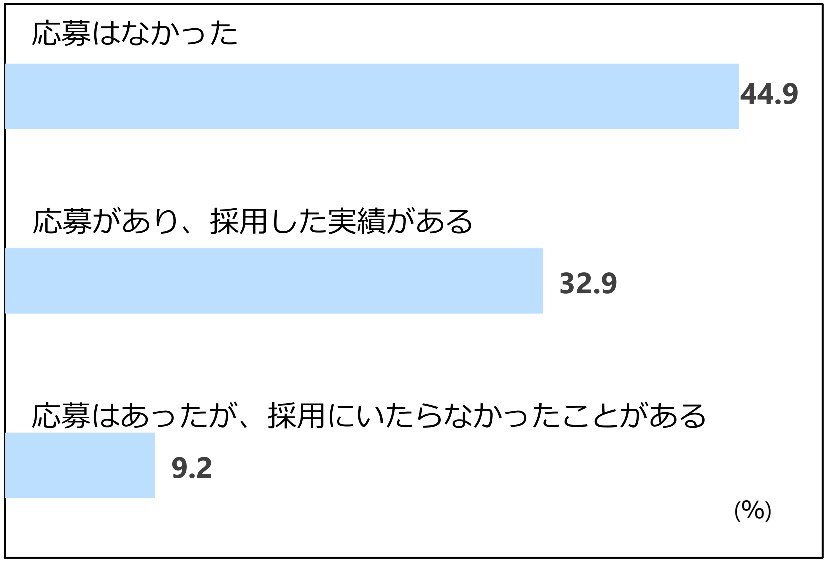
（資料出所）総務省「令和４年就業構造基本調査」により作成。
（注）出産・育児のために前職を離職し、令和３年10月以降に現職に就いた女性の離職期間ごとの割合。

育児をしている女性の再就職

- ✓ 正社員の中途採用について、小学生以下の子どものいる女性からの応募がない企業は44.9%と半数近くを占めている一方、応募はあったが採用に至らなかった企業は9.2%に留まっている。
- ✓ 子育てをしている女性の多くが再就職前に「子育てと両立できるか」を不安に感じている。

小学生以下の子どものいる女性の応募・採用状況

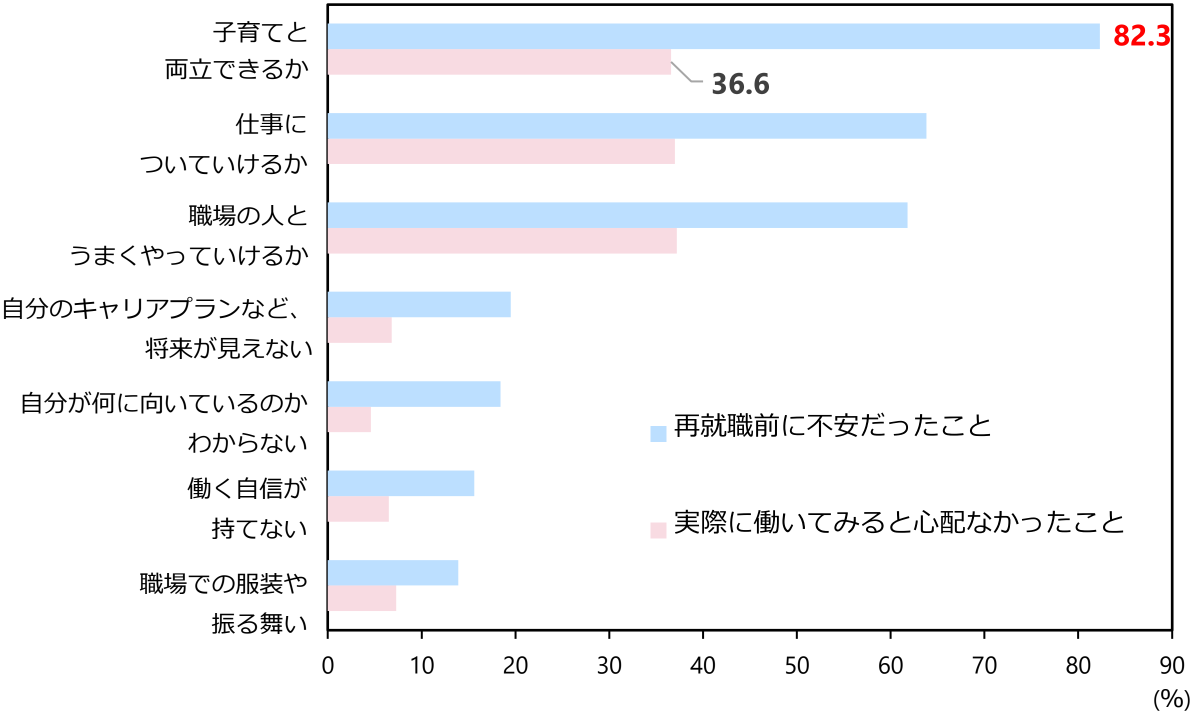
正社員の中途採用について



（資料出所）厚生労働省「女性の再就職・再雇用　出産・育児等を機に離職しても女性が活躍できる社会に向けて」により作成。
（注）過去３年間に「正社員中途採用」の募集を行った企業499社対象。

再就職前に不安だったこと、

実際に働いてみると心配なかったこと



（注）2014年11月に出産・育児等を機に離職し、その後再就職した女性790名より複数回答。

地域若者サポートステーション事業

1 事業の目的

就労に当たって困難を抱える若者等（15～49歳の無業の方）が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、地方公共団体と協働し、職業的自立に向けた就労支援を実施することを目的とする。

地方公共団体は、サポステが入居する施設の無償貸与や減免措置、地方公共団体の広報誌等におけるサポステの広報など、地域の実情を踏まえた措置を実施。

2 事業概要等

実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。令和６年度177か所（全都道府県に設置）。

支援内容

- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、**個別の支援計画を作成。**
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、**利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラム**を実施。
- **オンラインによる個別相談等も可能。**
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が**学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援**を実施（学校と連携した支援）。
- OJTとOFF-JTを組み合わせた**職場体験プログラム**を実施。体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- **合宿形式を含めた集中訓練プログラム**を実施し、生活習慣の改善、コミュニケーション能力の向上、ビジネスマナーの習得などを集中的に支援。
- 就職後、**職場への定着・ステップアップに向けたフォローアップ相談**を実施。
- **地域の関係機関（福祉機関等）とネットワークを形成し、連携（必要に応じて相互にリファー）**。

就職等者数
12,255人
（令和5年度）

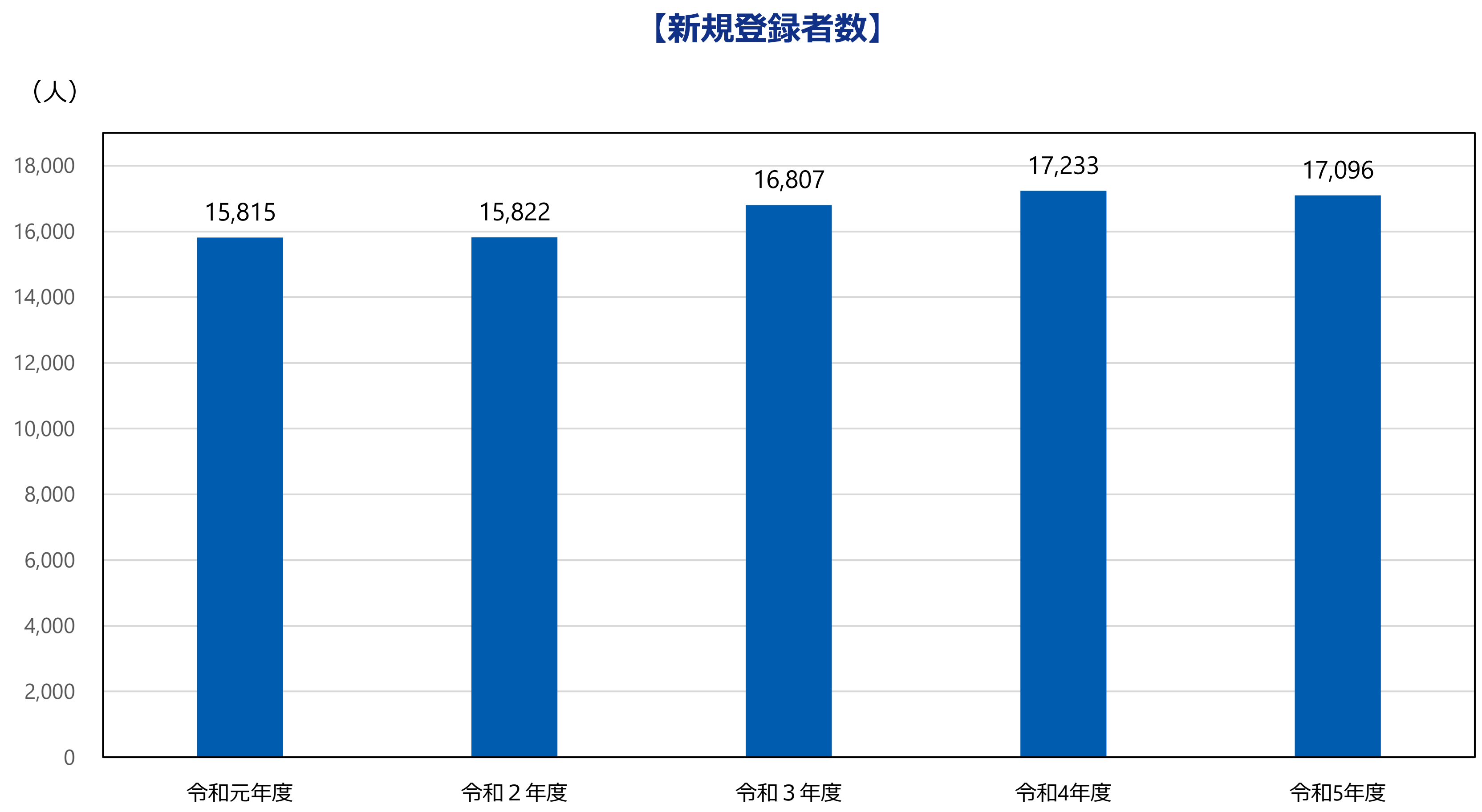
就職等率
（=就職等者数/新規登録者数）
71.7%
（令和5年度）

総利用件数
491,394件
（令和5年度）

新規登録者数
17,096人
（令和5年度）

サポステ
地域若者サポートステーション

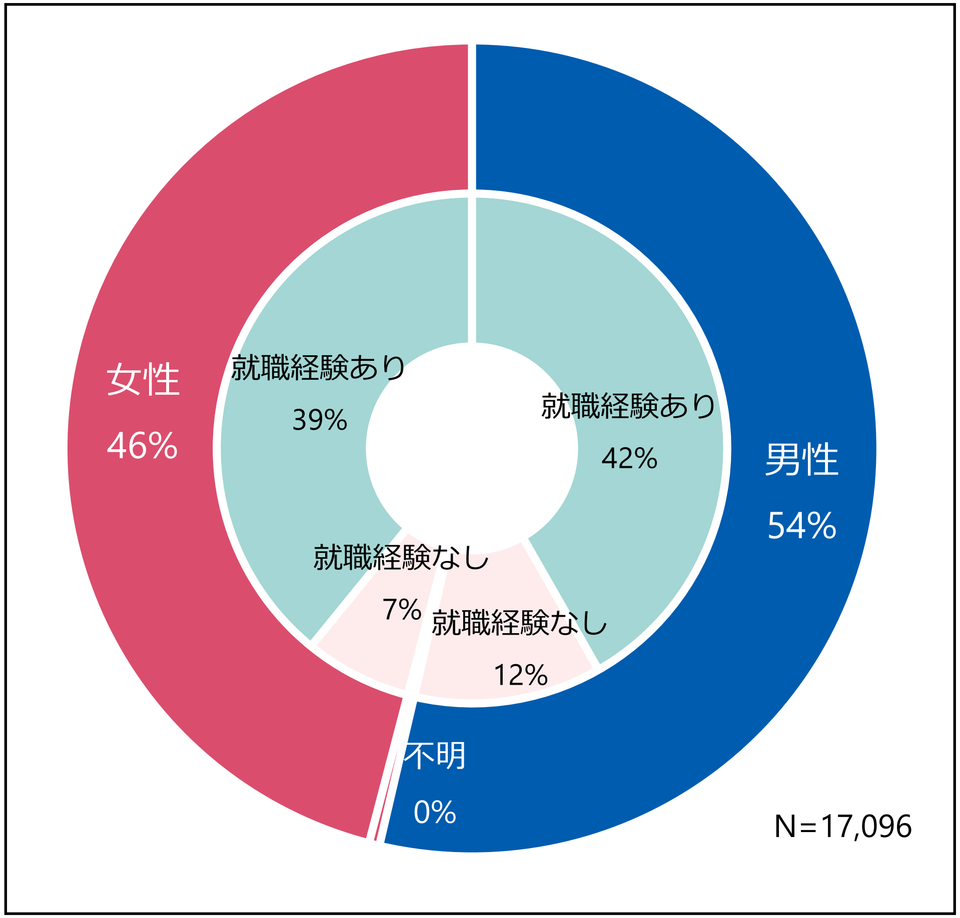
地域若者サポートステーションの新規登録者数の推移



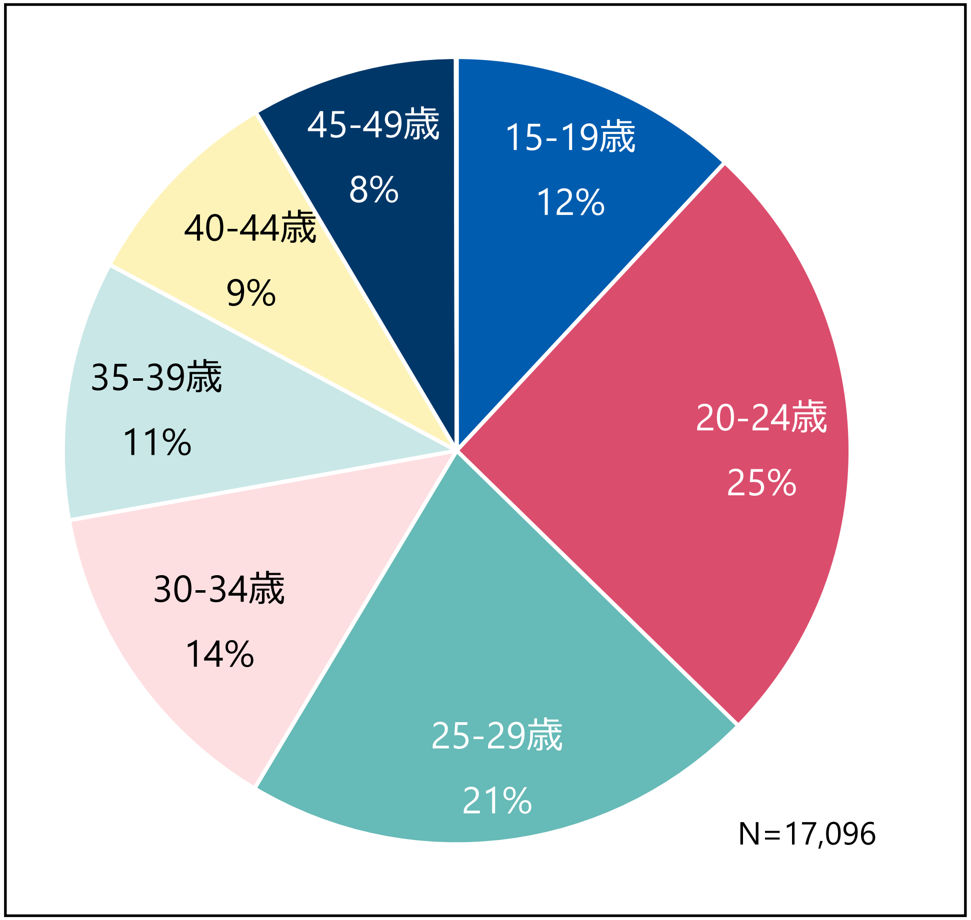
（資料出所）業務報告より作成

地域若者サポートステーションの新規登録者の属性（令和５年度）

【性別、就職経験の有無】

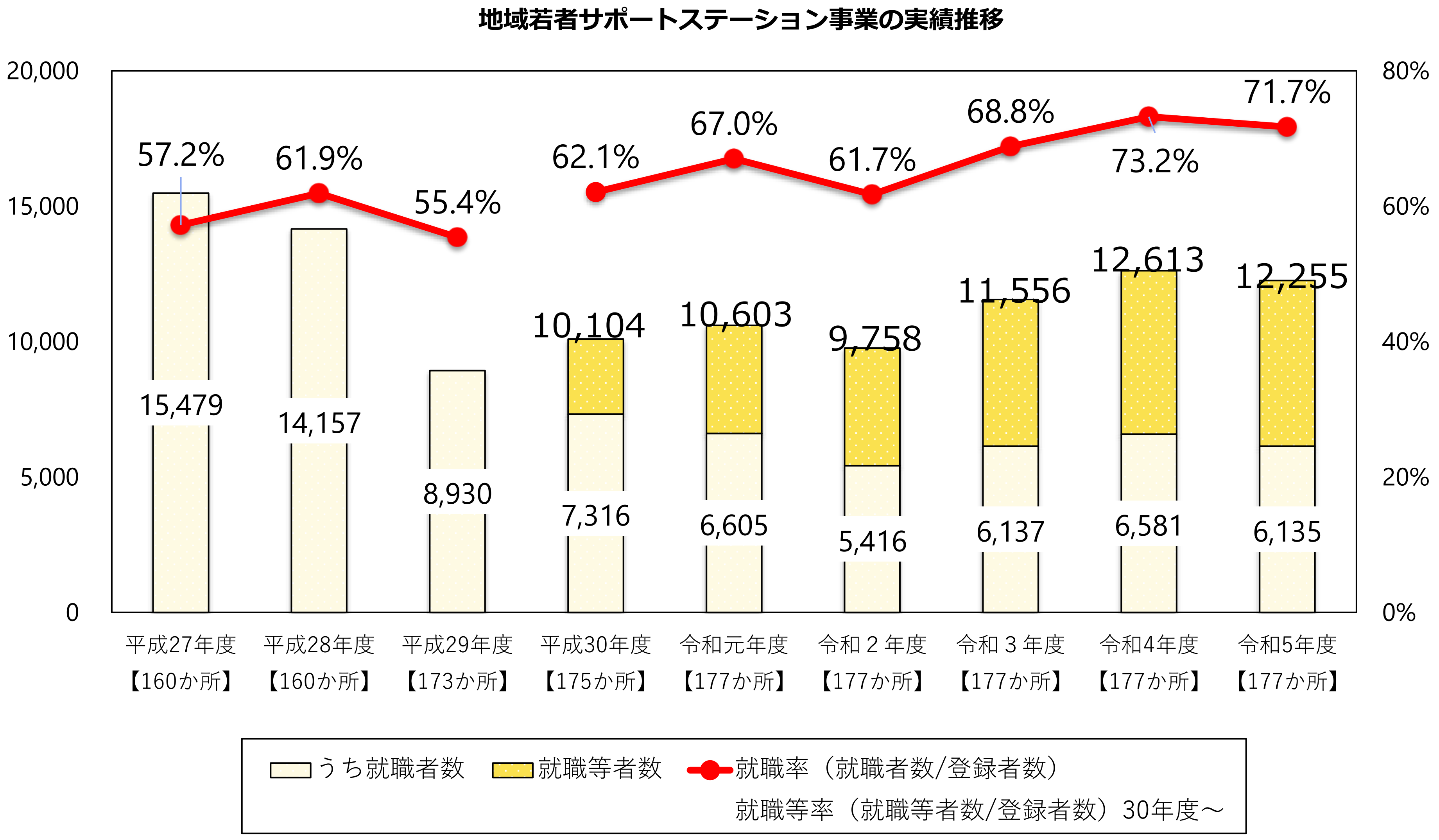


【新規登録者の年齢構成】



（資料出所）業務報告により作成

地域若者サポートステーション事業における就職等率・就職等者数の推移

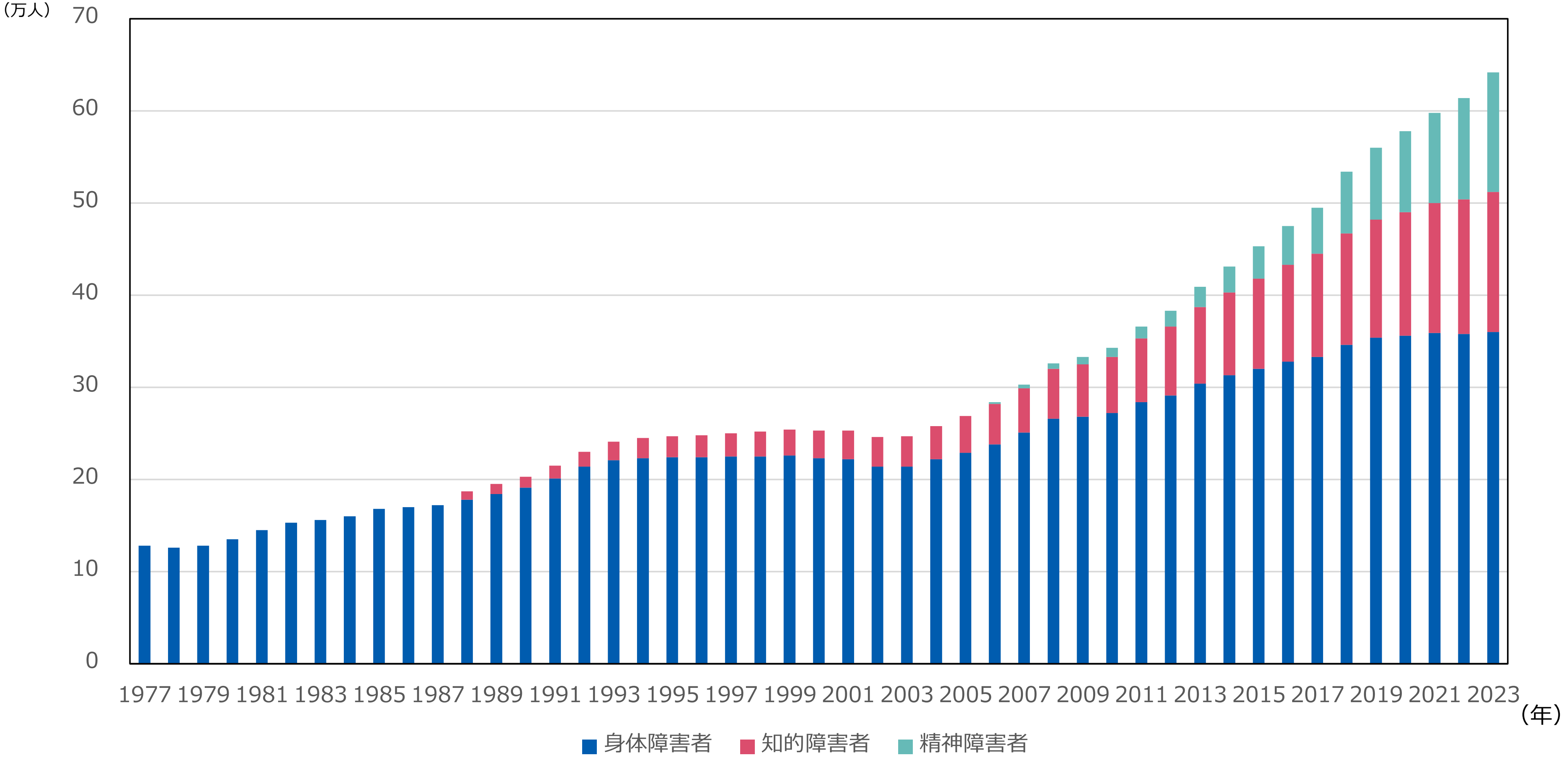


※　平成27年度より、「就職者」について雇用保険被保険者になり得る就職者に限定
※　平成29年度より、雇用保険被保険者就職であることを書類により確認できる場合に限定
※　平成30年度より、「就職等」とし、雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び公的職業訓練スキームへの移行も含めて評価

（資料出所）業務報告により作成

障害のある雇用者数の推移

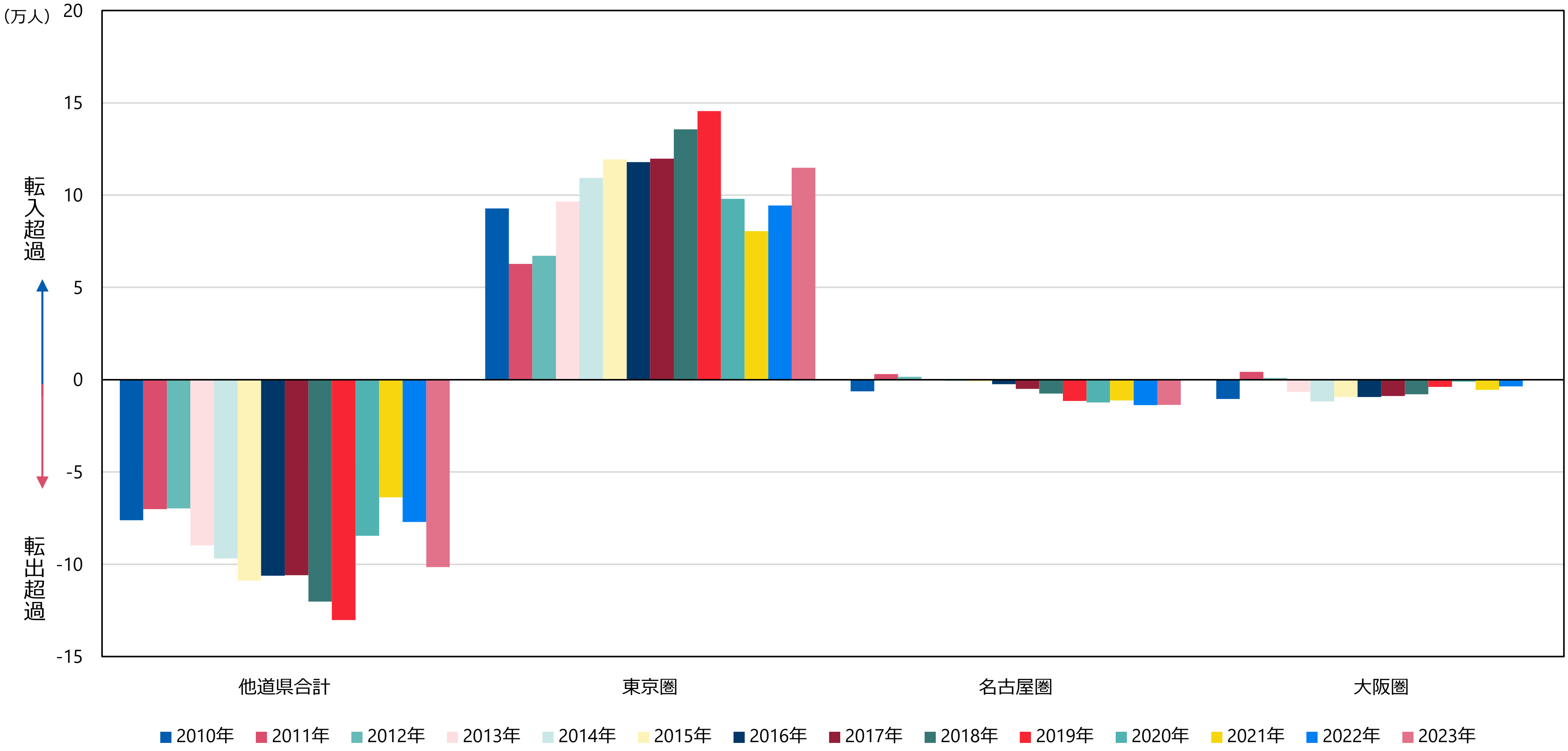
✓ 障害のある雇用者は長期間にわたって増加傾向にあり、2022年には60万人を超え、直近2023年には64.2万人となっている。



（資料出所）厚生労働省「障害者雇用状況」により作成。

東京圏への転入超過

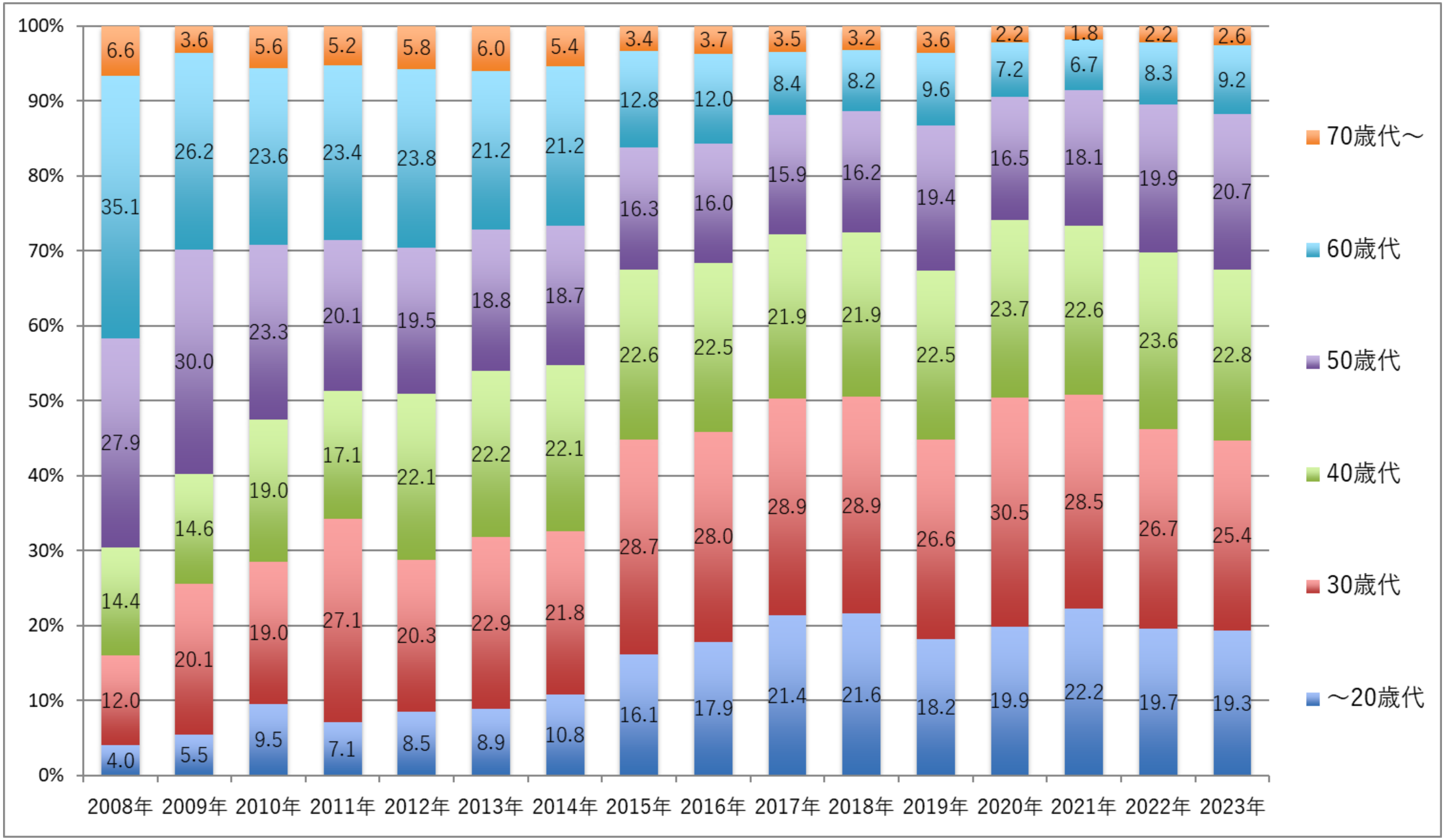
✓ 2011年から2019年までは東京圏への転入超過数が増加傾向にあったが、2020年、2021年は新型コロナウイルス感染症等の影響により転入超過数は減少し、2022年以降、再び増加傾向に転じている。



（資料出所）総務省「住民基本台帳人口移動報告」により作成。
（注）日本人の移動者の結果を表したもの。東京圏は東京都、神奈川県、埼玉県及び千葉県、名古屋圏は愛知県、岐阜県及び三重県、大阪圏は大阪府、兵庫県、京都府及び奈良県の合計であり、他道県合計は、その他の道県の合計を表す。

ふるさと回帰支援センター利用者の年代の推移（東京）

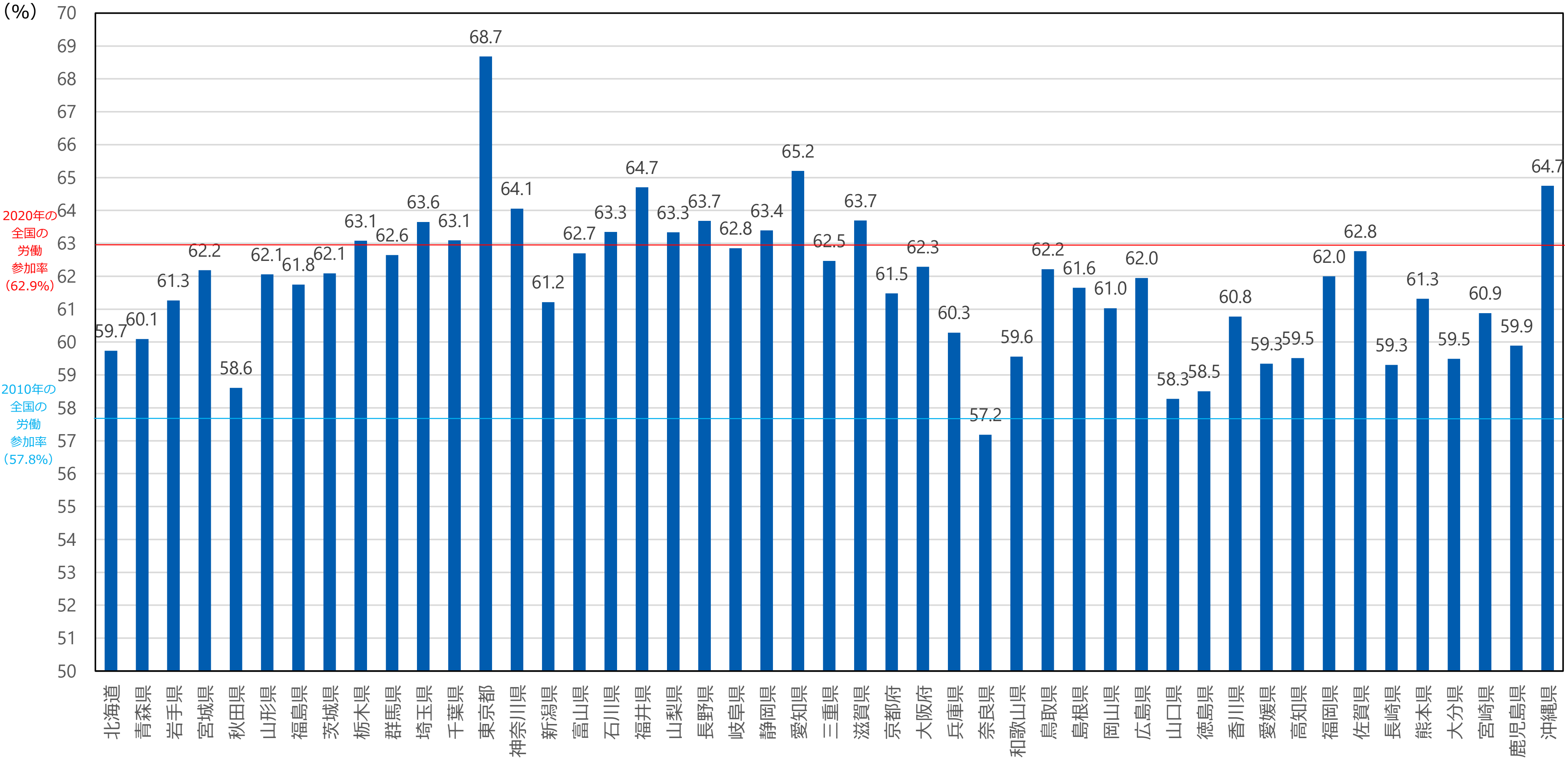
✓ ふるさと回帰支援センター利用者は20歳代、30歳代の若者が44.７％と半数近くを占める。



（資料出所）ふるさと回帰支援センターによる調査

都道府県別の労働参加率（15歳以上男女：2020年）

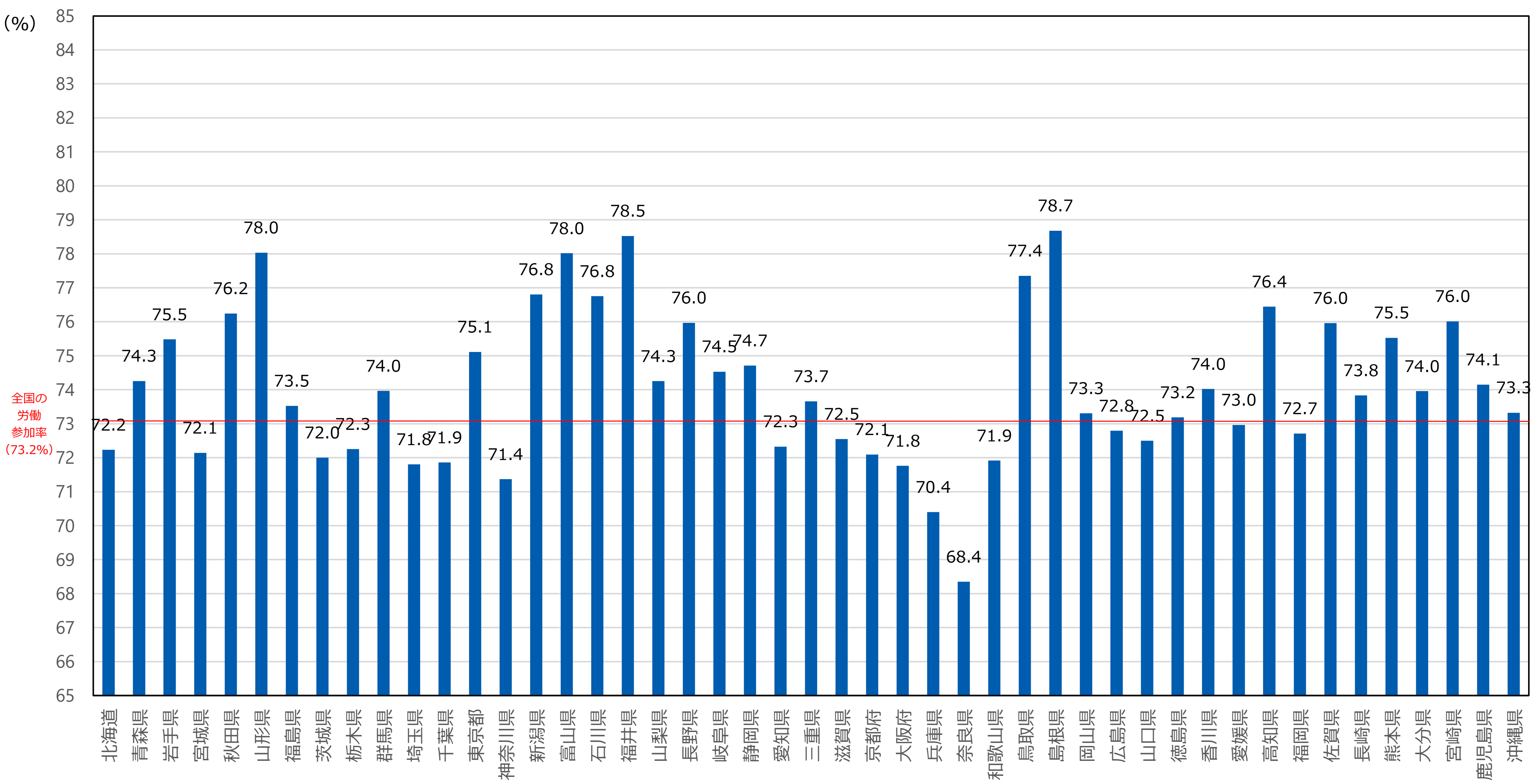
- ✓ 都道府県別に労働参加率をみると、東京都で68.7%と最も高くなっており、関東地方で比較的高い傾向にある。
- ✓ また、中部地方においても、多くの県で全国の労働参加率（62.9%）を上回っており、高い水準となっている。



（資料出所）総務省「国勢調査」により作成。

都道府県別の労働参加率（15～64歳女性：2020年）

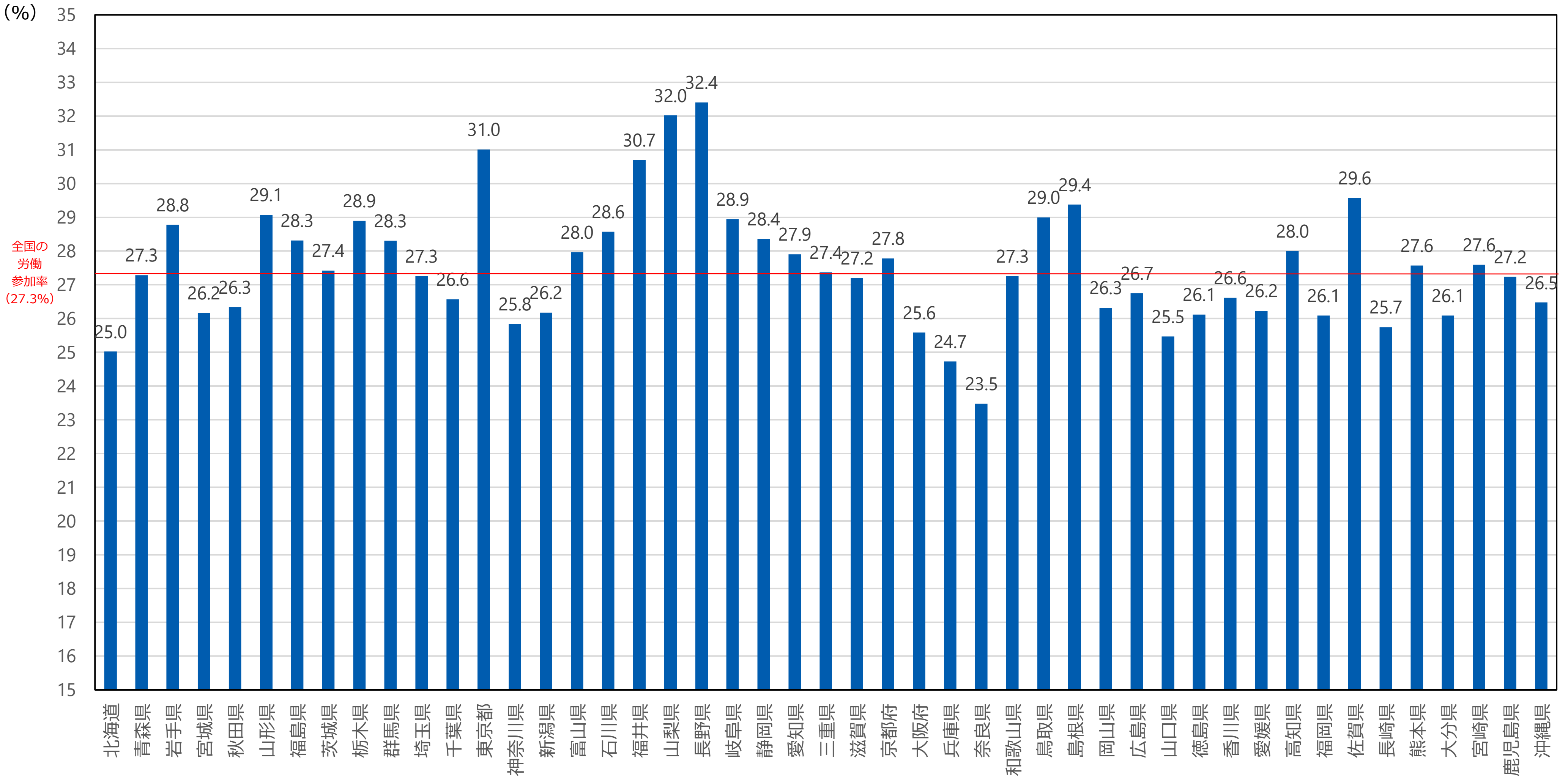
- ✓ 15～64歳の女性の労働参加率を都道府県別にみると、男性と違って都道府県間のばらつきが大きく、東北地方、中部地方、山陰地方、九州地方で全国値（73.2%）を大きく上回る地域が多い。



（資料出所）総務省「国勢調査」により作成。

都道府県別の労働参加率（65歳以上男女：2020年）

✓ 65歳以上の男女の労働参加率を都道府県別にみると、中部地方や山陰地方で全国の労働参加率（27.3%）を上回っている地域が多い。

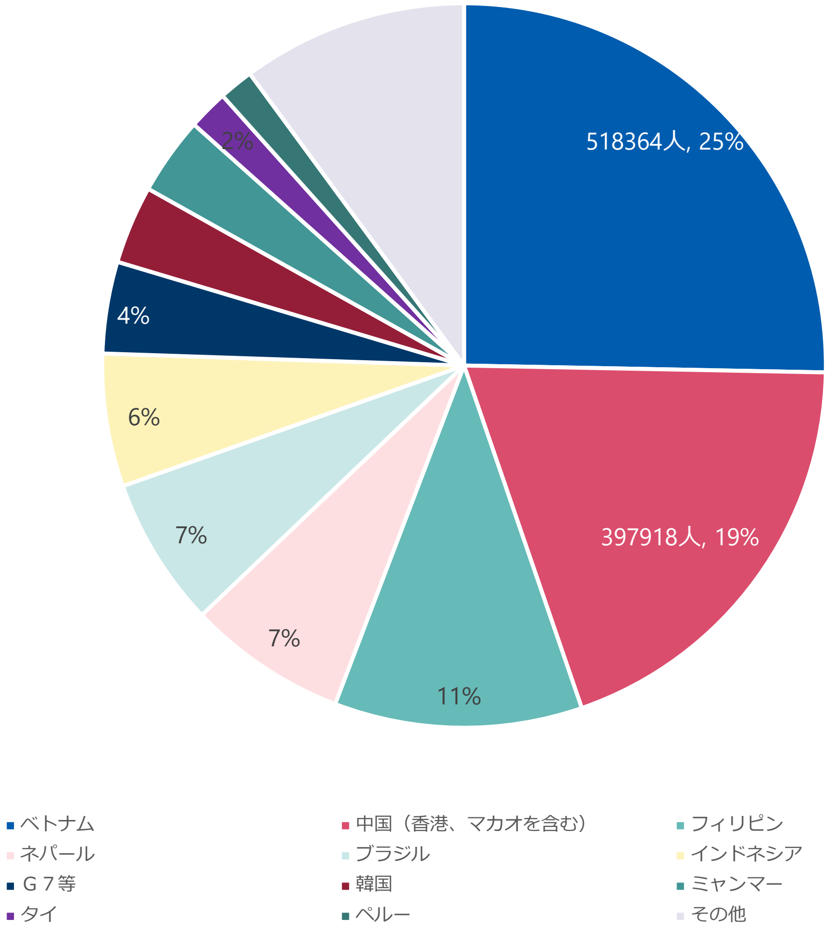


（資料出所）総務省「国勢調査」により作成。

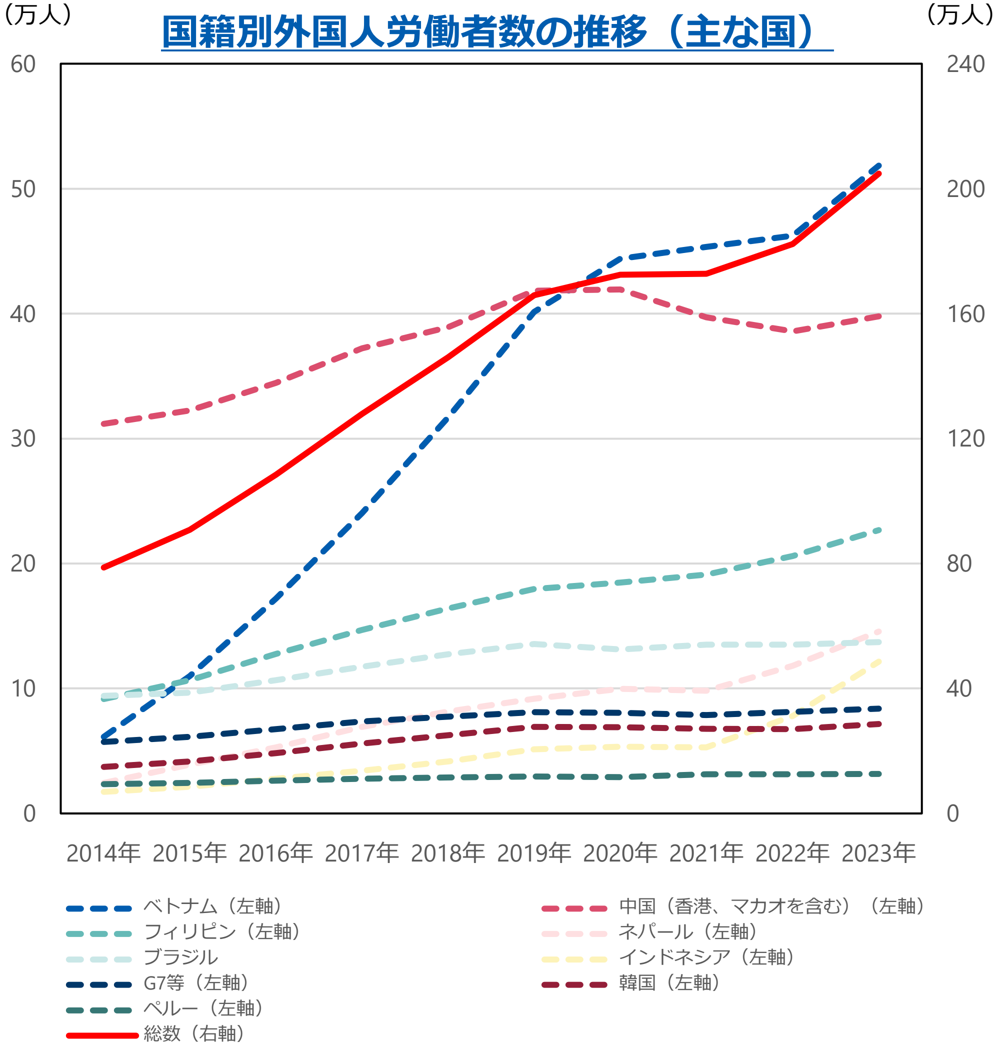
国籍別外国人労働者割合と推移

- ✓ 国籍別の外国人労働者の割合をみると、ベトナム、中国、フィリピン等のアジアの国の割合が高い。
- ✓ 国籍別の外国人労働者の推移をみると、 2019年までは中国が最も多かったが、2020年以降はベトナムが最も多い。

国籍別外国人労働者割合



国籍別外国人労働者数の推移（主な国）

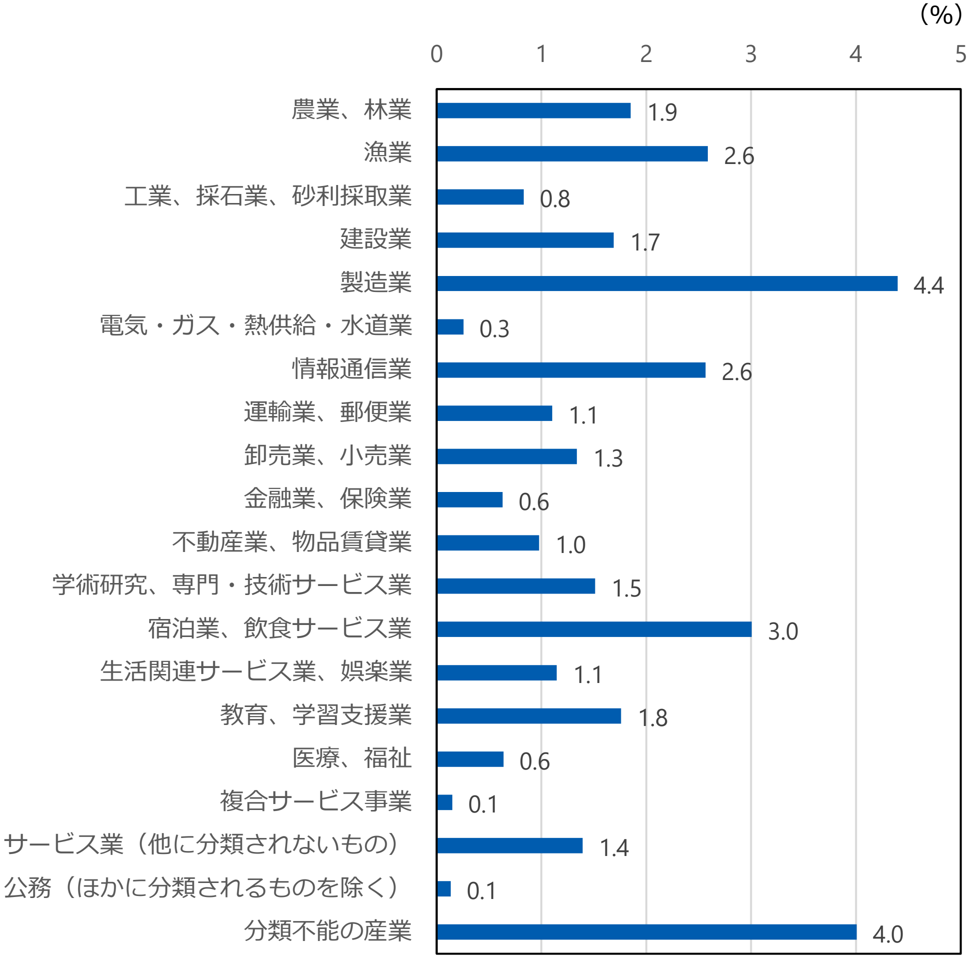


（資料出所）厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況（令和５年10月末時点）により作成
（注）G７等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

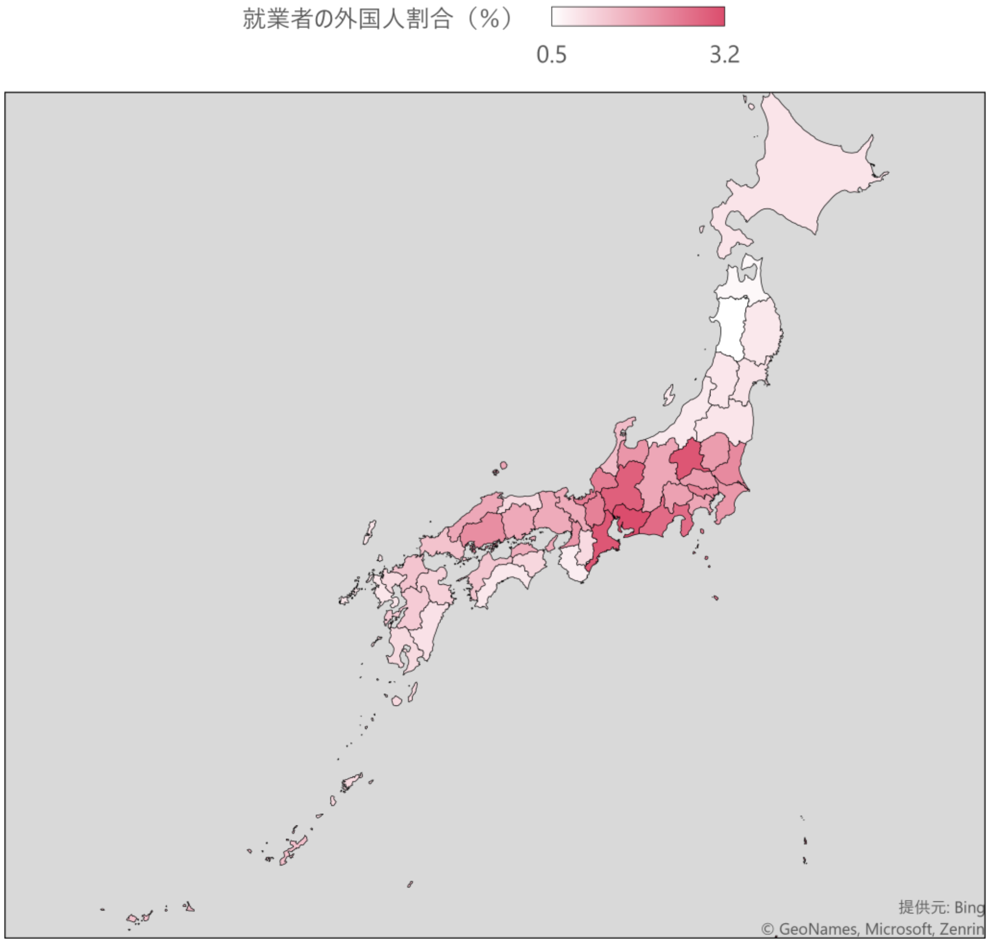
産業別・都道府県別の外国人が就業者に占める割合（2020年）

- ✓ 産業別の外国人労働者割合をみると、製造業や宿泊業，飲食サービス業等で割合が高い。
- ✓ 都道府県別の外国人労働者割合をみると、関東地方及び中部地方で比較的高い。

産業別の就業者に占める外国人割合



都道県別の就業者に占める外国人割合



（資料出所）総務省「国勢調査」により作成
（注）右図について、北方領土を含む一部の離島は本地図では割愛している。

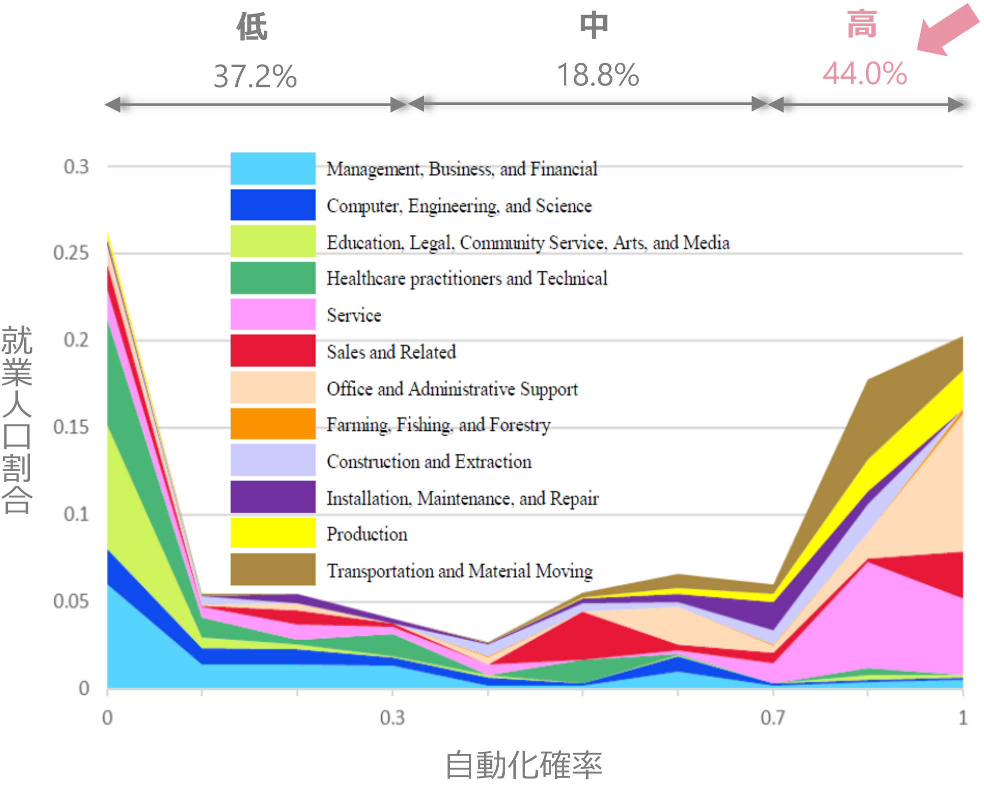
第４章関係

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

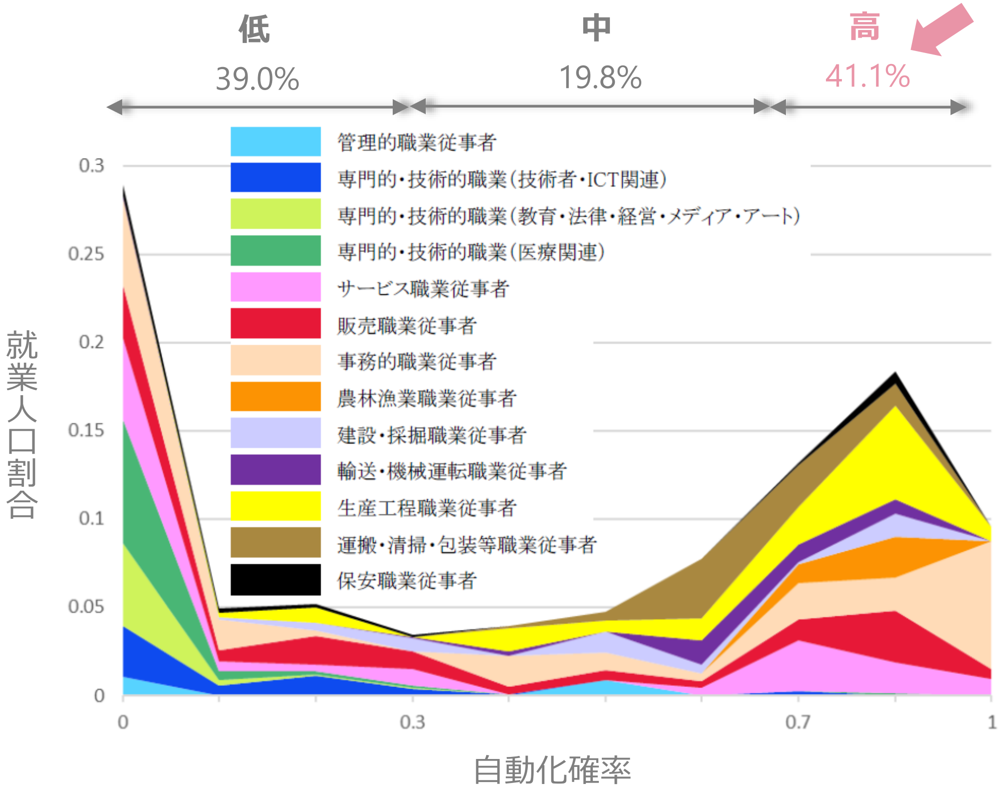
コンピューター等のテクノロジーによる自動化確率別就業人口分布

- FreyとOsborne(2013,2017)が構築した職業の自動化確率の推計モデルを基に千葉、福田（2023）が推計した日米における2020年の同確率をみると、自動化確率が高い職業についている人口割合は日本が41.1%、米国が44.0%となっている。

（図１）
自動化確率別就業人口分布
（2020年におけるアメリカの拡張モデル）



（図２）
自動化確率別就業人口分布
（2020年における日本の拡張モデル）

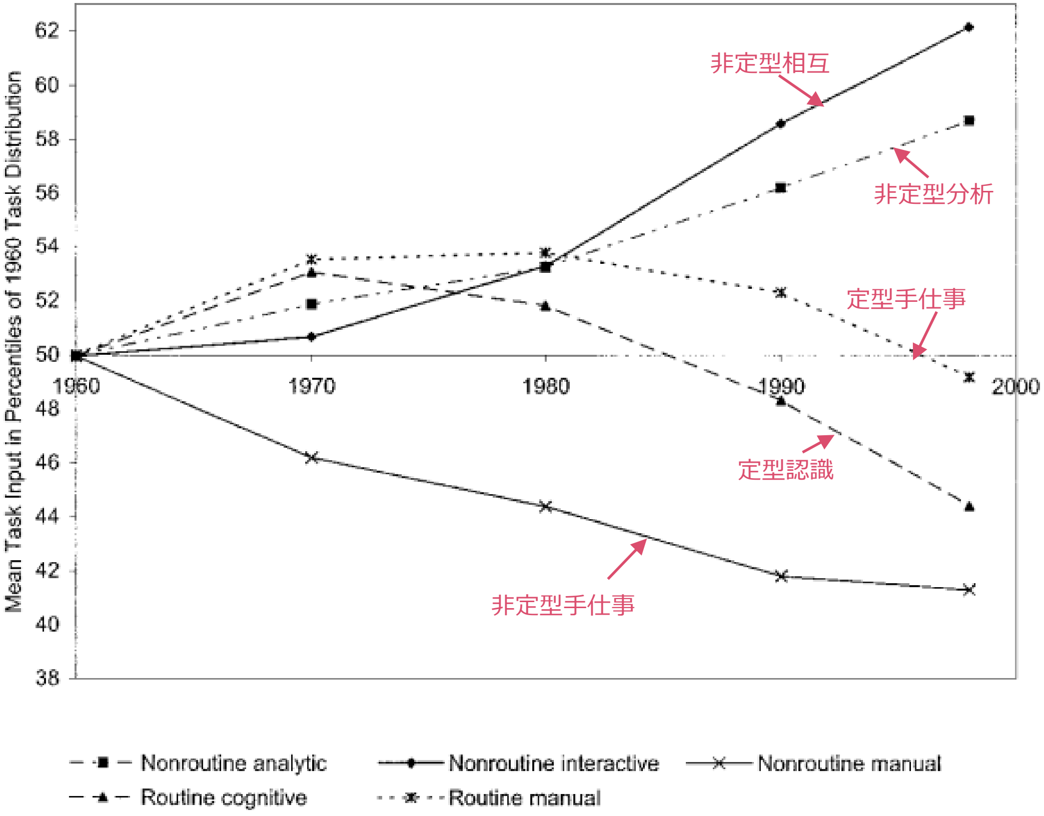


（資料出所）千葉、福田「職業の自動化率についての日米比較- Frey&Osborneモデルの再現と日本版O-NETデータへの拡張 -」. JILPT Discussion Paper23-S-01. 2021
（注）１） FreyとOsborneによる研究（"THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION ?",2013,2017）では米国労働省が公開するO*NETをもとに702の職業について、各職業が完全に自動化される確率を推計しており、米国で自動化確率の高い職業に就業している人口割合が2010年時点で47%であることを示している。
２）千葉、福田（2021）では、「自動化確率」とは「職業を構成する全てのタスクがAIやロボットなどの技術によって完全に代替（自動化）される確率を指す。」とされている。

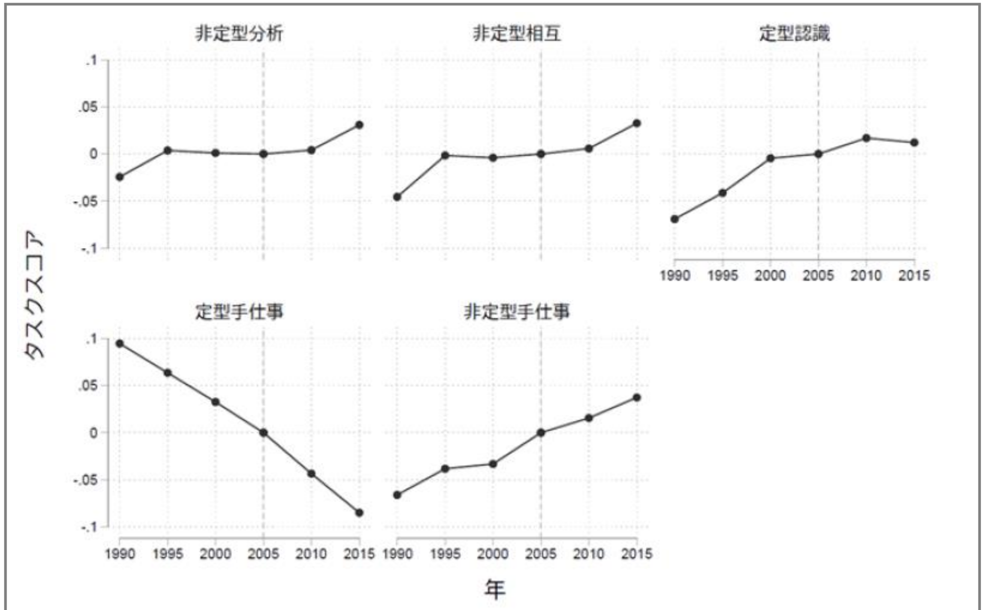
新たなテクノロジーがタスクに与える影響

◆ 近年のタスク分布のトレンドをみると、日米ともに非定型分析タスク・非定型相互タスクが増加している一方で、定型手仕事タスクが減少している。

（図１）アメリカにおけるタスクのトレンド（1960-1998）



（図２）日本におけるタスクのトレンド（1990-2015）



注）国勢調査、日本版 O-NET より筆者計算。2005 年以前は旧職業分類、2010 年以降は新職業分類を使用。2005 年については遡及集計の値を併用。

（資料出所）：図１） Autor,Levy and Murnane. “THE SKILL CONTENT OF RECENT TECHONOLOGICAL CHANGE: AN EMPRICAL EXPLORATION”. 2003 より抜粋。一部追記。
図２）小松、麦山「日本の労働市場におけるタスクの分布のトレンド：日本版O-NETと国勢調査のマッチングデータから得られた知見」 . JILPT 資料シリーズNo.256 . 2022 より抜粋

（注） １）タスクのトレンド算出について、Autor,Levy and Murnane（図１）では米国労働省によるDictionary of Occupational Titles(DOT)と米国国勢調査の集計データが用いられており、小松、麦山（図2）ではAutor,Levy and Murnane（図１）等を先行研究とし、日本版O-NETの数値情報と国勢調査の集計データを用いた二次分析を行っている。
２）小松、麦山（2022）では「非定型分析」は研究者等、「非定型相互」は管理的職業従事者等、「定型認識」は「鉄道運転従事者」等、「定型手仕事」は「建設・さく井機械運転従事者」等、「非定型手仕事」は「保育士」等が、スコアの高い職業となっている。

AI等のテクノロジーが雇用に与える影響について示した論文等

AI

- **AI,Skill,and Productivity: The Case of Taxi Drivers（2022, Kyogo Kanazawa, Daiji Kawaguchi, Hitoshi Shigeoka, & Yasutora Watanabe）**
  - AIが生産性に与える影響が、労働者のスキルによりどう異なるかを、タクシー乗務員の詳細な乗務データを用いて実証。
  - 「分析の結果、需要予測AIの活用により、高スキル乗務員の生産性向上には有意な影響が見られない一方で、低スキル乗務員の生産性を7%ほど改善することを発見した。ITやロボットといった従来の技術は高スキル労働者の生産性をより高め所得格差の拡大をもたらしていたが、AIという新技術は逆に格差を減少させる可能性があることを示した。」

- **The Occupational Impact of Artificial Intelligence: Labor,Skills,and Polarization（2019, FeltenE., M.Raj, & R.Seamans）**
  - 電子フロンティア財団が提供するAI Progress Measurementと米国O*net で構築したAIOI（AI Occupational Impact）と呼ばれる指標を用いて、AIが雇用、賃金に与える影響を調査。
  - 「平均してみれば、AIに影響を受ける職種ほどわずかながら賃金はより高くなるが、雇用は変化しないことを示した。AIの影響と賃金の正の関係は特にソフトウェアに関する高いスキルが求められる職種における関係に強く影響を受けており、高所得の職種層においては、AIの影響度合いと賃金や雇用との正の関係は強いことを見出している。」

生成AI

- **Generative AI at Work（2023, Erik Brynjolfsson, Danielle Li, Lindsey R. Raymond）**

  「フィリピンに拠点を置く米国の顧客サポート(カスタマーサービス)会社の担当者ら約5,000人について、生成 AIの使用による業務の遂行状況と、1時間あたりの問題解決数を1年間にわたって観測した。その結果、AIを使用したサポート担当者の生産性は、平均13.8%向上した。高スキルの熟練者よりも、初心者レベルや低スキルの者への影響が大きく、在職2カ月のAI使用者が在職6カ月のAI未使用者と同等のパフォーマンスを発揮するなど、AIに労働者のスキルの格差を縮める効果がみられた。また、AIの使用が、顧客感情の改善や、管理責任者に対応を要求する顧客の減少、従業員の定着率向上にも貢献したという。」

- **How will Language Modelers like ChatGPT Affect Occupations and Industries? （2023, Edward W Felten, Manav Raj, Robert Seamans）**

  「O*netから取得した800以上の職業を遂行するためのさまざまな能力（口頭理解、口語表現など52種類に区分）を、10種類のAIアプリケーション（画像認識、画像生成、読解、言語モデル、翻訳、音声認識など）に関連づけることで、AIの言語モデル機能がそれぞれの職業に及ぼす影響を推計した。それによると、職業ではテレマーケティング担当者、中等後教育教師(post-secondary teachers)、産業では法律サービス、証券・商品契約・投資などの分野が多大な影響を受ける。職業における賃金の高さとAI(言語モデル)の影響度とは正の関係にあり、高賃金の職業ほど受ける影響が大きいと結論づけている。」

（参考文献）
- 東京大学公共政策大学院. 「AIが生産性に与える影響を、タクシー乗務員のミクロデータで実証」, 2022, https://www.pp.u-tokyo.ac.jp/graspp-blog/ai-skill-and-productivity/
- 鶴光太郎. 『AIの経済学－「予測機能」をどう使いこなすか』. 日本評論社, 2021
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構. 「AIが及ぼす職業へのインパクト－研究者らの分析が相次ぐ」, 2023, https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2023/05/usa_02.html

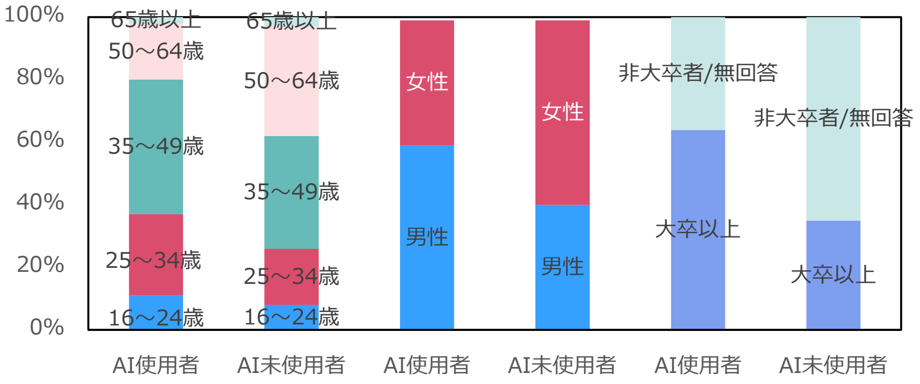
上記の文献を参考・引用し、本スライドを作成している。

AI使用者・未使用者の年齢、性別、学歴構成とAI関連の訓練による効果

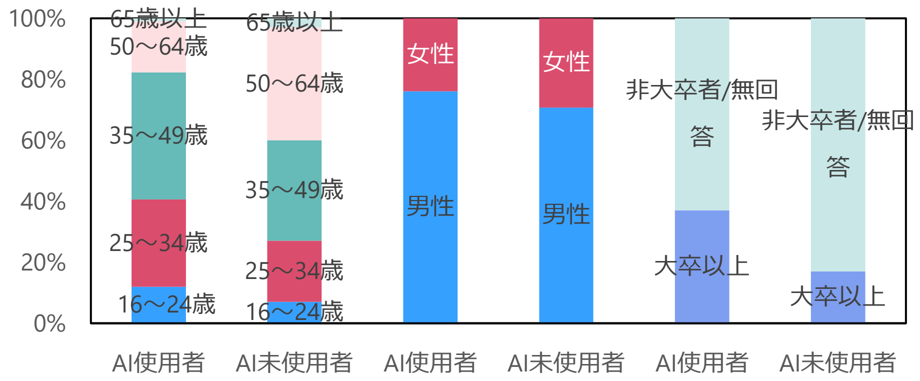
- 製造業・金融業についての調査では、AI使用者では、50歳未満、男性、大卒以上の割合が高い傾向がみられる（製造業については、大卒以上の割合の方が小さくなっている）。
- AIを利用する労働者のうちAI関連の訓練を受けた者は、受けなかった者に比べて、AIが自身のパフォーマンス等を改善したと回答する傾向がある。

AI使用者・未使用者の年齢、性別、学歴構成

金融業



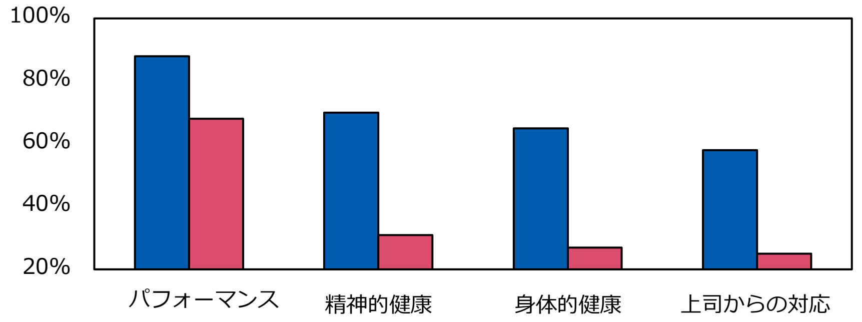
製造業



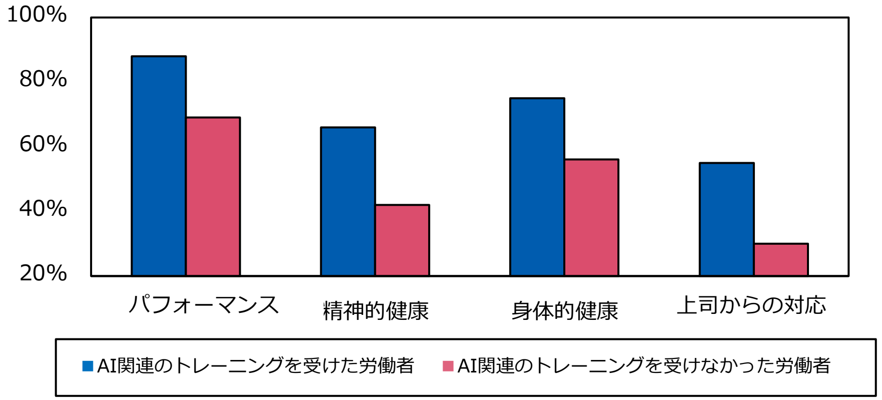
AI関連の訓練による効果

各項目について、「AIによりどの程度変化があったか」という質問に対し、「大いに改善された」または「少し改善された」と回答した人の割合

金融業



製造業

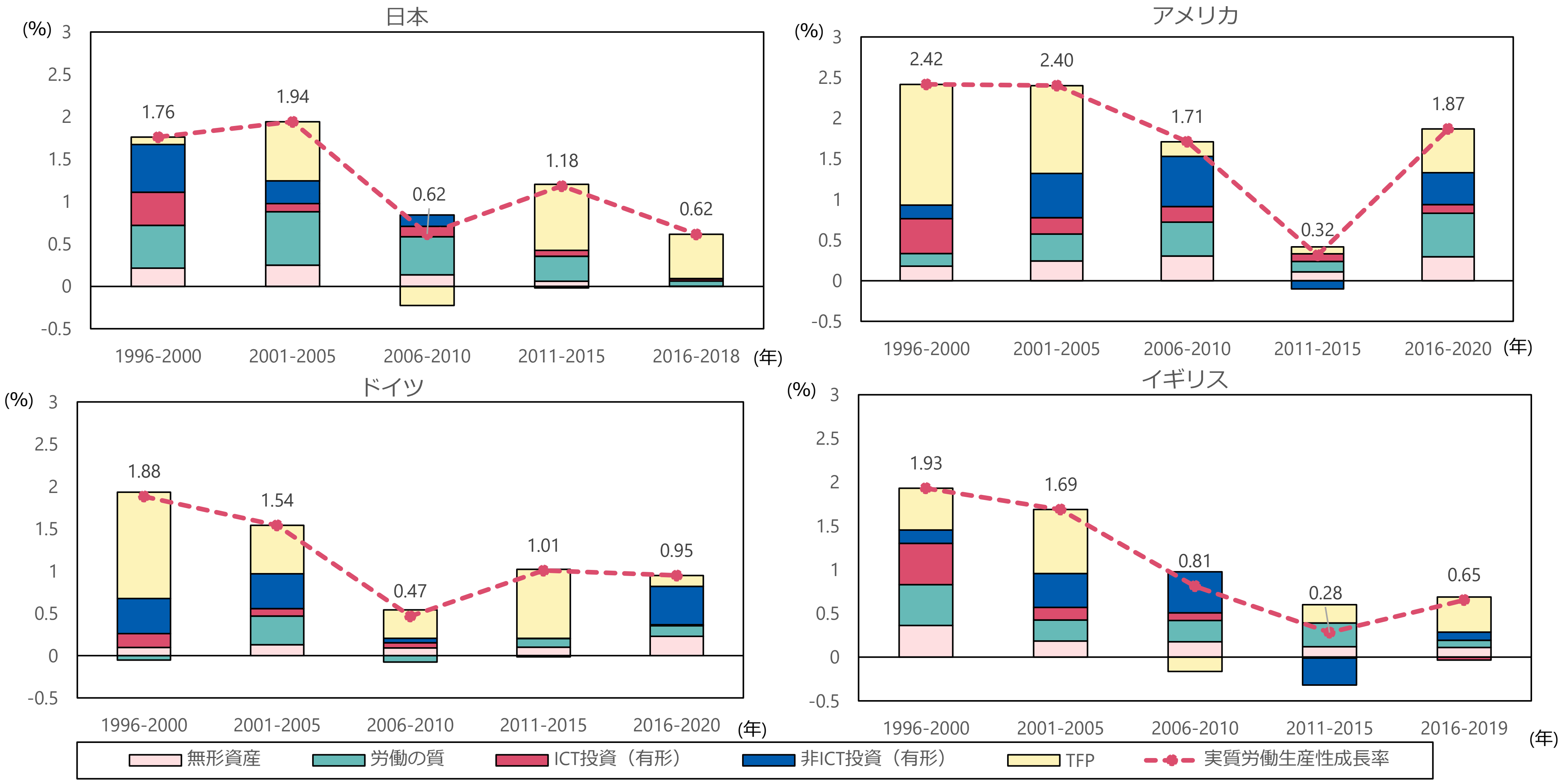


（資料出所）Marguerita Lane, Morgan Williams, Stijn Broecke. “The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers” OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 288. 2023 のデータより作成。

（注）１）本調査は、2022年1月中旬～２月中旬において、オーストリア、カナダ、フランス、ドイツ、アイルランド、イギリス、アメリカの７か国を対象に行われたものである。
２）本調査の中で、AIとは、金融業では「Robo-advisors」,「Chatbots used for customer service」,「Fraud detection software」、製造業では「Robots that use cameras to check items for flaws」,「Software used to predict prices and demand」,「Technology that predicts when machines should be serviced」を想定している。

日本と主要国の労働生産性及びICT投資等の推移

◆ 時間当たり実質労働生産性の成長率への寄与度について、近年、日本はアメリカと比較し、ICT資産投資（有形）、非ICT投資（有形）の寄与度が小さくなっている。



（資料出所）EU KLEMS データベース及びBontadini. F, C. Corrado., J.Haskel., M.Iommi., C.Jona-Lasinio. “EUKLEMS & INTANProd: industry productivity accounts with intangibles” 2023 をもとに厚生労働省職業安定局雇用政策課にて作成

（注）１）EU KLEMS データベース上の「LP1ConIntang 」(Intangible capital services)を「無形資産」、「LP1ConLC 」(Labour composition)を「労働の質」、「LP1ConTangICT」(Tangible ICT capital services) を「ICT投資（有形）」、「LP1ConTangNICT」(Tangible non-ICT capital services) を「非ICT投資（有形）」、「LP1ConTFP」を「TFP」、「LP1_G」を「実質労働生産性成長率」としている。
「実質労働生産性成長率」は、 実質労働生産性成長率=無形資産＋労働の質＋ICT投資（有形）＋非ICT投資＋TFP　で表される ※右辺は寄与度を示している。

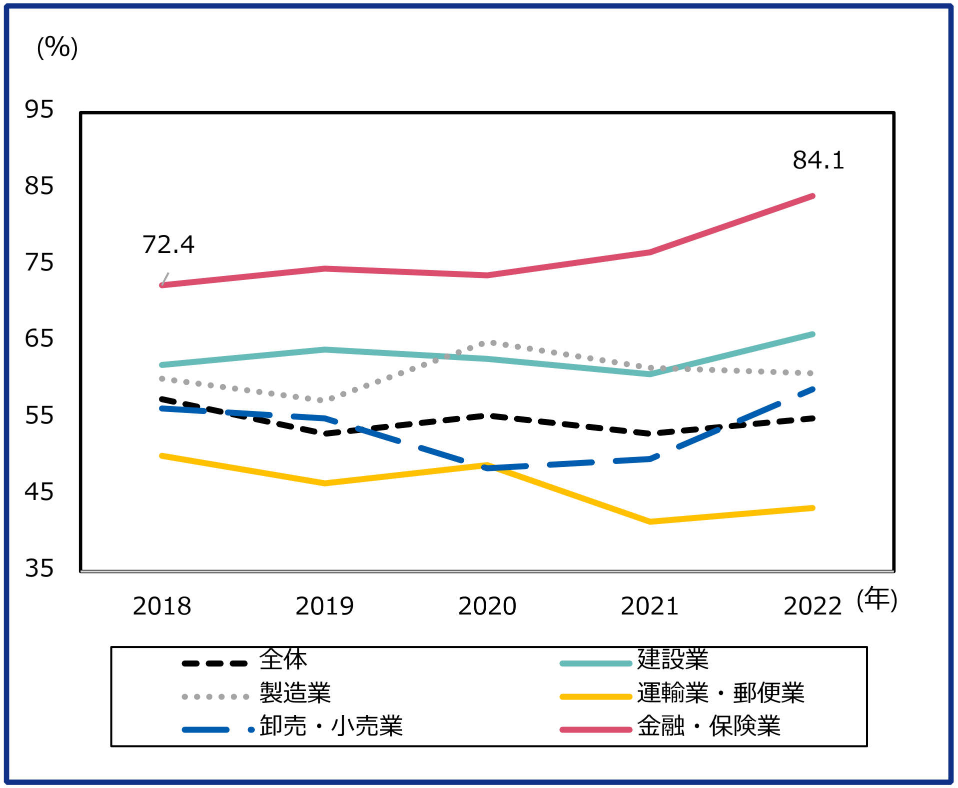
２）「労働の質」は、賃金水準が労働生産性の高低を反映しているという前提の下、学歴・年齢等の属性別に労働者をグループ分けし、賃金総額が高いグループの構成比が高まった場合に労働の質が高まったものとして成長会計上捉えられている。

３）「ICT投資」には、コンピューター等のハードウェアへの投資が含まれ、「無形資産」には、研究開発投資の他、ソフトウェア等への投資も含まれる。

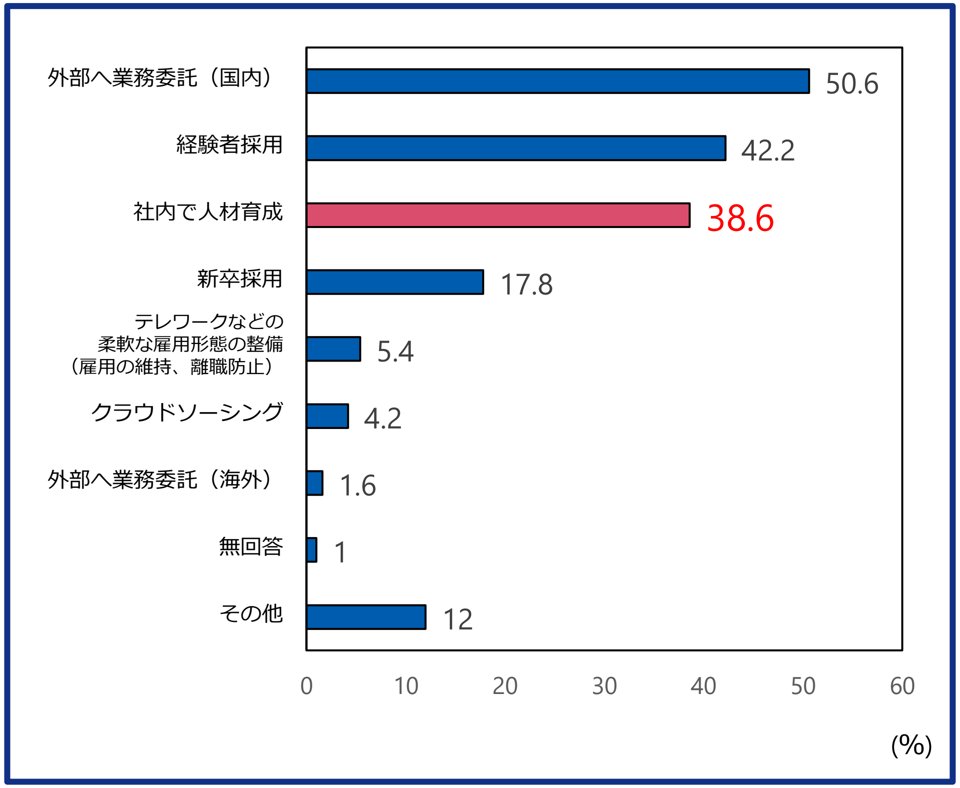
業種別にみたICT人材の不足企業の割合とICT人材の確保手段

- ✓ ICT人材が不足している企業の割合は、金融・保険業で増加しており、他の業種については、業種間で差はあるものの、４～６割程度で横ばいとなっている。
- ✓ ICT人材が不足していると答えた企業のうち、社内で人材育成を行っている企業は38.6%にとどまっており、多くの企業が外部への委託や経験者の採用等によってICT人材を確保している。

ICT人材が不足している企業の割合



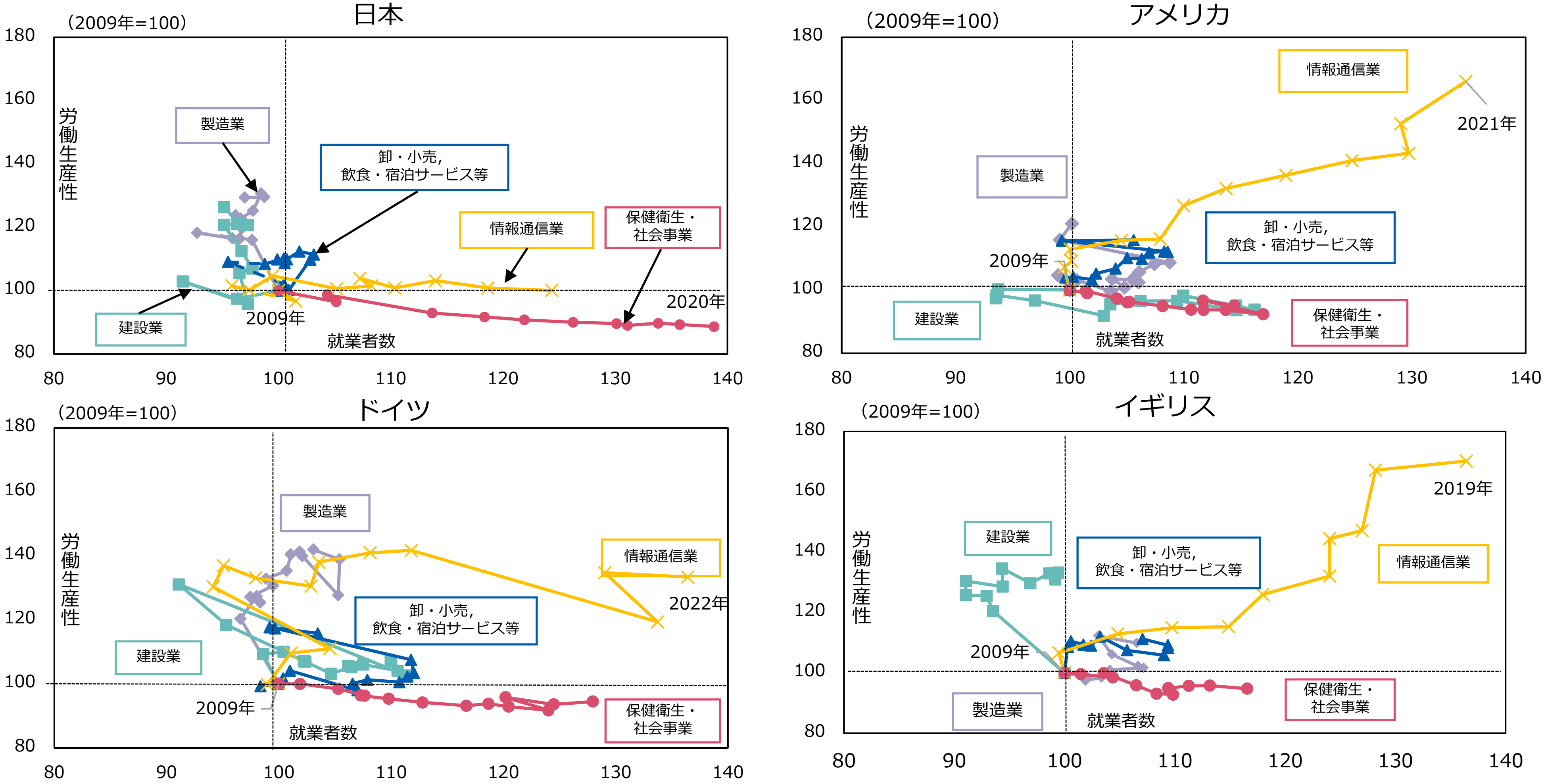
ICT人材の確保手段



（資料出所）総務省「通信利用動向調査」により作成
（注）１）「ICT人材が不足している企業の割合」については、各年に実施された調査の「貴社では、ICT人材は足りていますか。」という質問に対して「足りていない」と回答した企業の割合を示している。
２）「ICT人材の確保手段」については、「令和４年通信利用動向調査」において、前述の質問に対し「足りていない」と回答した企業に対して、ICT人材確保対策の手段（複数回答可）に対する回答結果を示している。

産業の就業者数と労働生産性の推移の国際比較（2009年～2022年）

✓ 「情報通信業」について、欧米では労働生産性の上昇とともに就業者数の増加がみられるが、日本では就業者数の増加は見られるものの、労働生産性の上昇はほとんど見られない。



（資料出所）OECD.Stat, ILOstatにより作成

（注）1）労働生産性は実質国内総生産（産業別、2015年基準）を就業者数（産業別）×労働時間数（産業別）で除した実質労働生産性である。
2）「卸・小売，飲食・宿泊サービス等」には、「卸・小売，自動車・オートバイ修理業」「運輸・保管業」「宿泊・飲食業」が含まれる。
3）日本は2011年の労働時間のデータがILOstatで公表されていないため、2011年の労働生産性を2010年と2012年の平均値で補完している。
4）イギリスは2019年、日本は2020年、アメリカは2021年、ドイツは2022年までの数値。

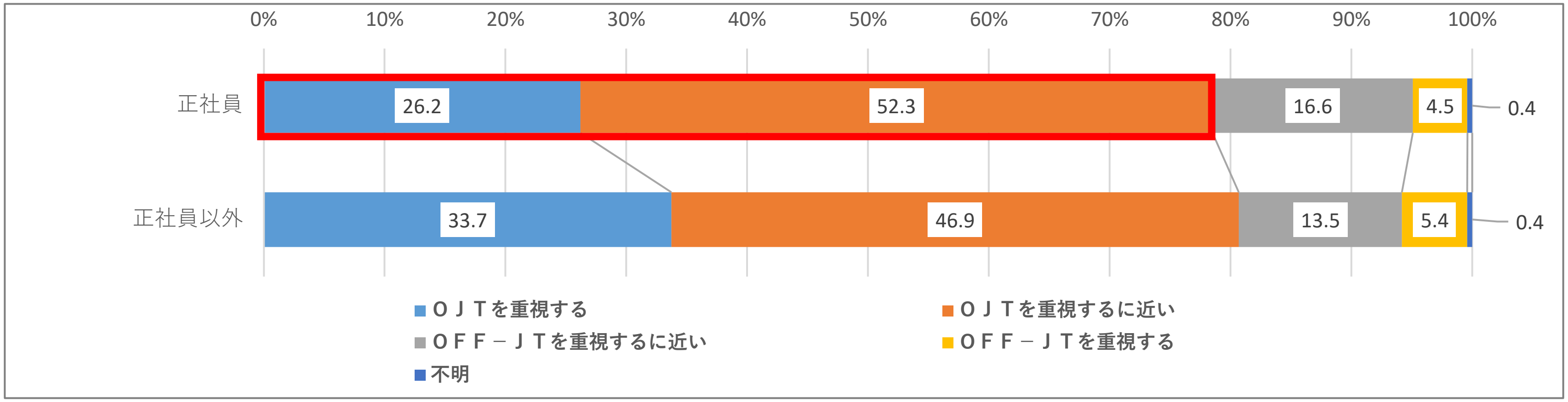
第５章関係

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

企業の能力開発におけるOJTとOFF-JT

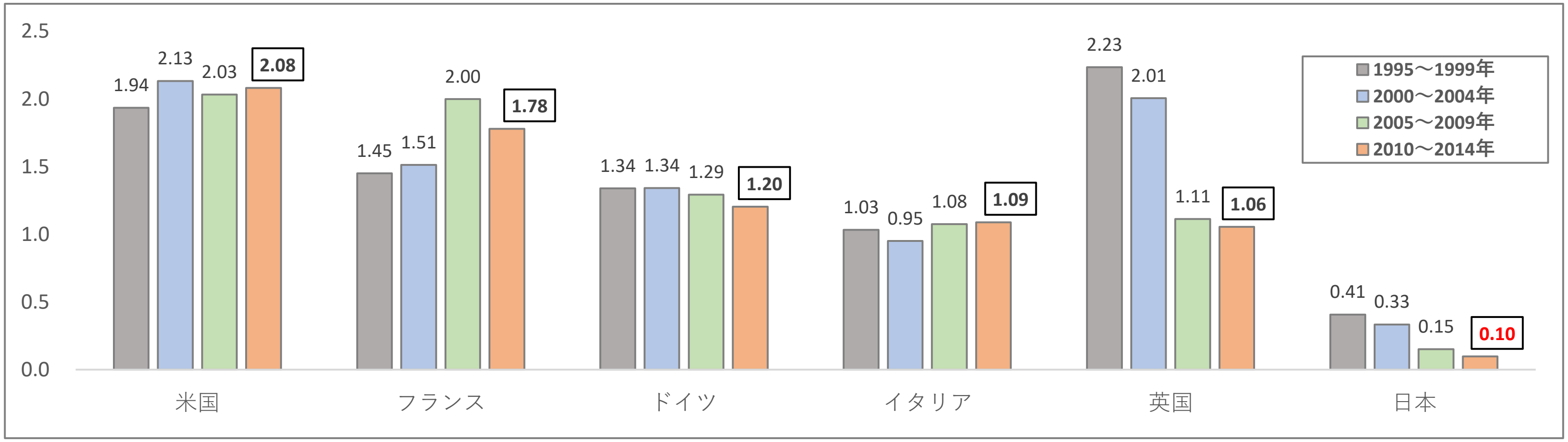
✓ 企業の能力開発においてOJTを重視する企業が８割程度、OFF-JTを重視する企業が２割程度となっている。

◆重視する教育訓練



（資料出所）厚生労働省「令和５年度能力開発基本調査」により作成。

◆GDP（国内総生産）に占める企業の能力開発費の割合の国際比較について

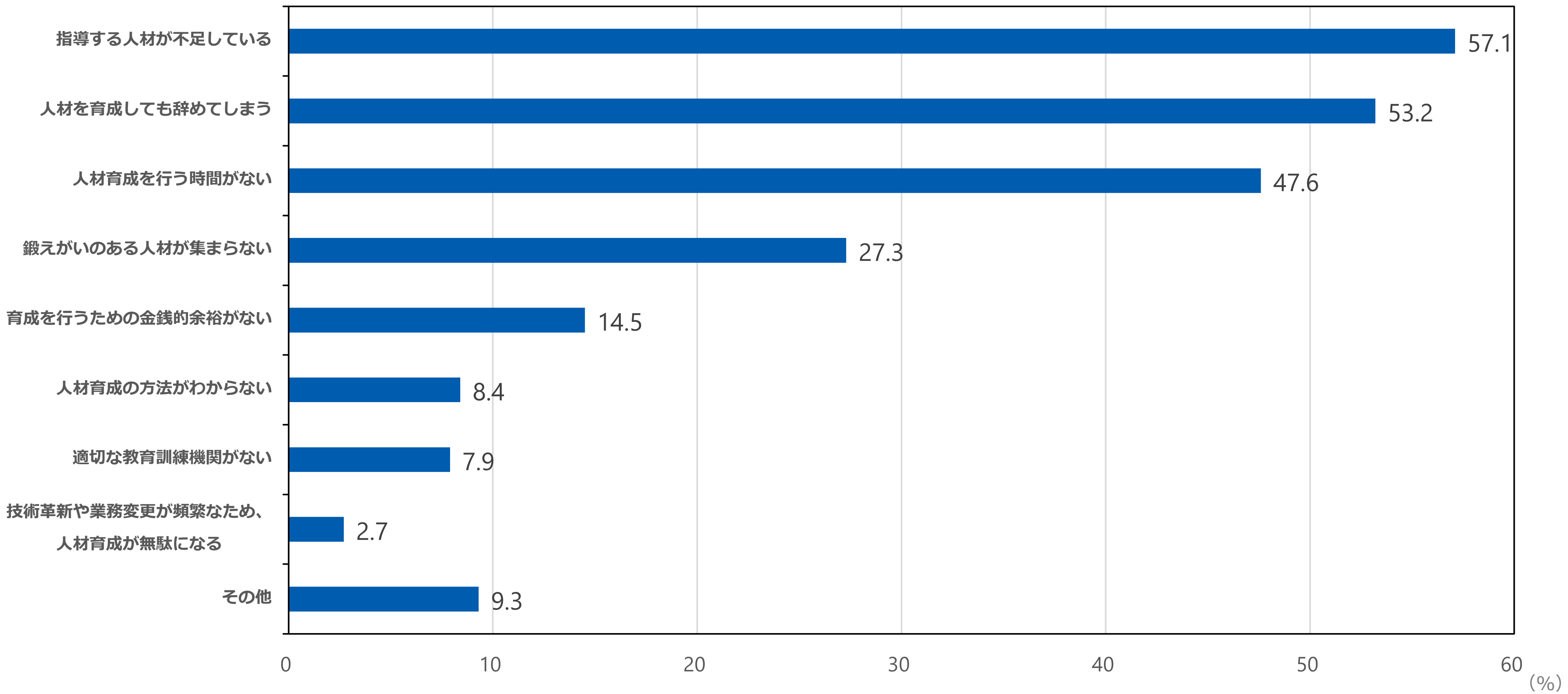


（資料出所）厚生労働省「平成30年版労働経済の分析」により作成。
（注）１）本データは内閣府「国民経済計算」、JIP データベース、INTAN-Invest database を利用して学習院大学経済学部宮川努教授が推計したデータをもとに作成されている。
２）能力開発費が実質 GDP に占める割合の５箇年平均の推移を示している。なお、ここでは能力開発費は企業内外の研修費用等を示す OFF-JT の額を指し、OJT に要する費用は含まない。

企業が人材育成を十分に行えない要因（2023年度）

✓ 企業の能力開発や人材育成に関する問題点の内訳をみると「指導する人材が不足している」「人材を育成しても辞めてしまう」「人材育成を行う時間がない」等の割合が高くなっている。

能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）

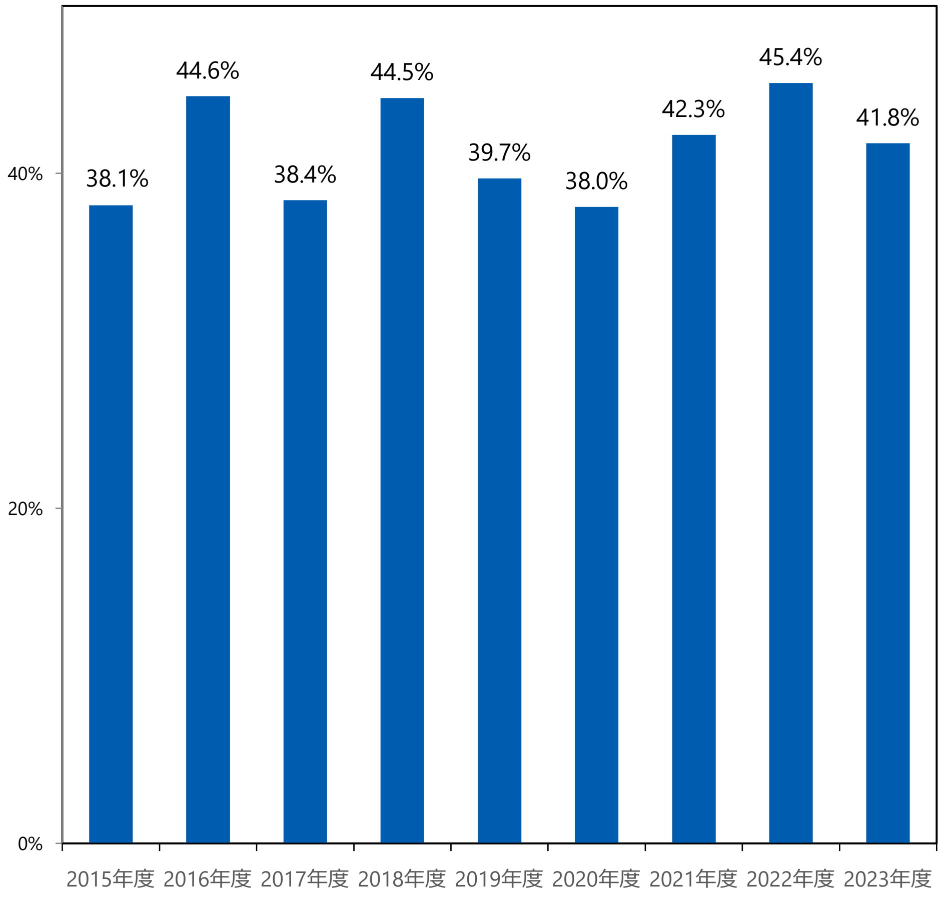


（資料出所）厚生労働省「令和５年度能力開発基本調査」により作成。

企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況（2023年度）

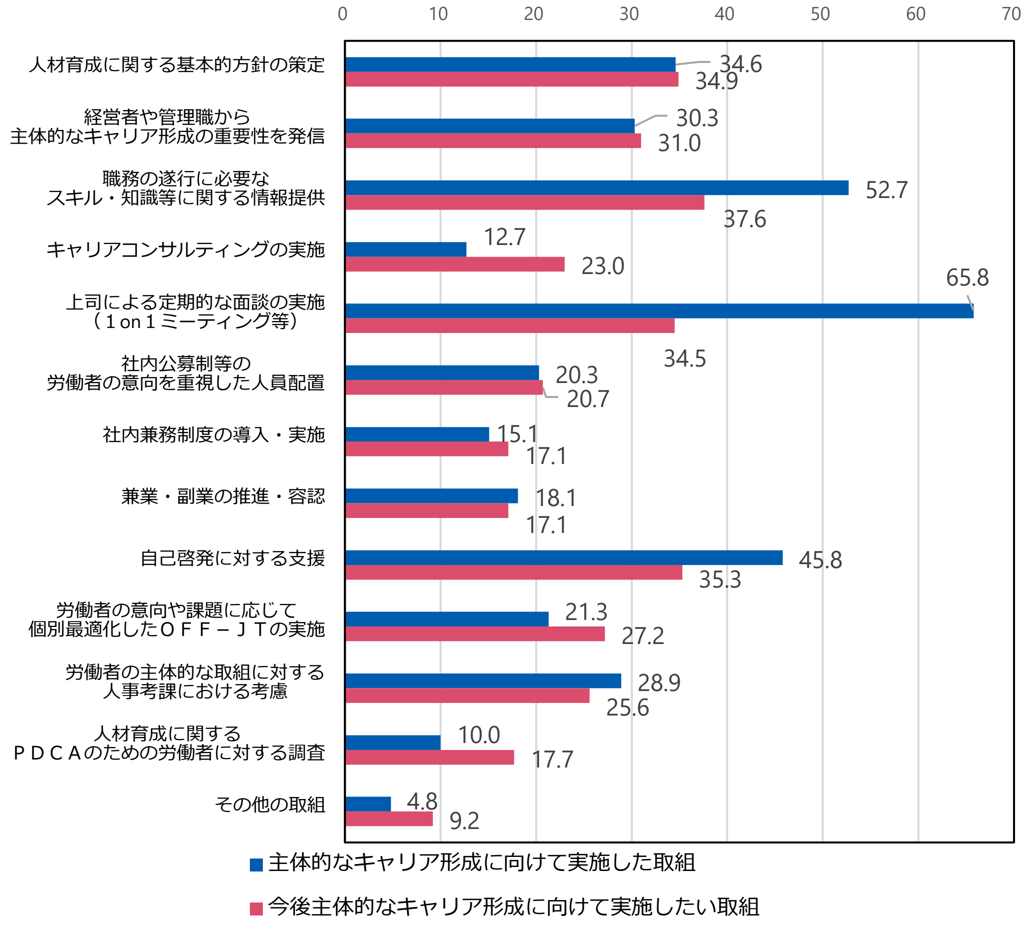
✓ キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所の割合は40%前後を推移する一方で、主体的なキャリア形成に向けて実施した取組として「キャリアコンサルティングの実施」を挙げる事業所割合は12.7%となっている。

キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所の割合



（出所）厚生労働省「能力開発基本調査 」により作成。

主体的なキャリア形成に向けて実施した取組と今後実施したい取組の内容（複数回答）

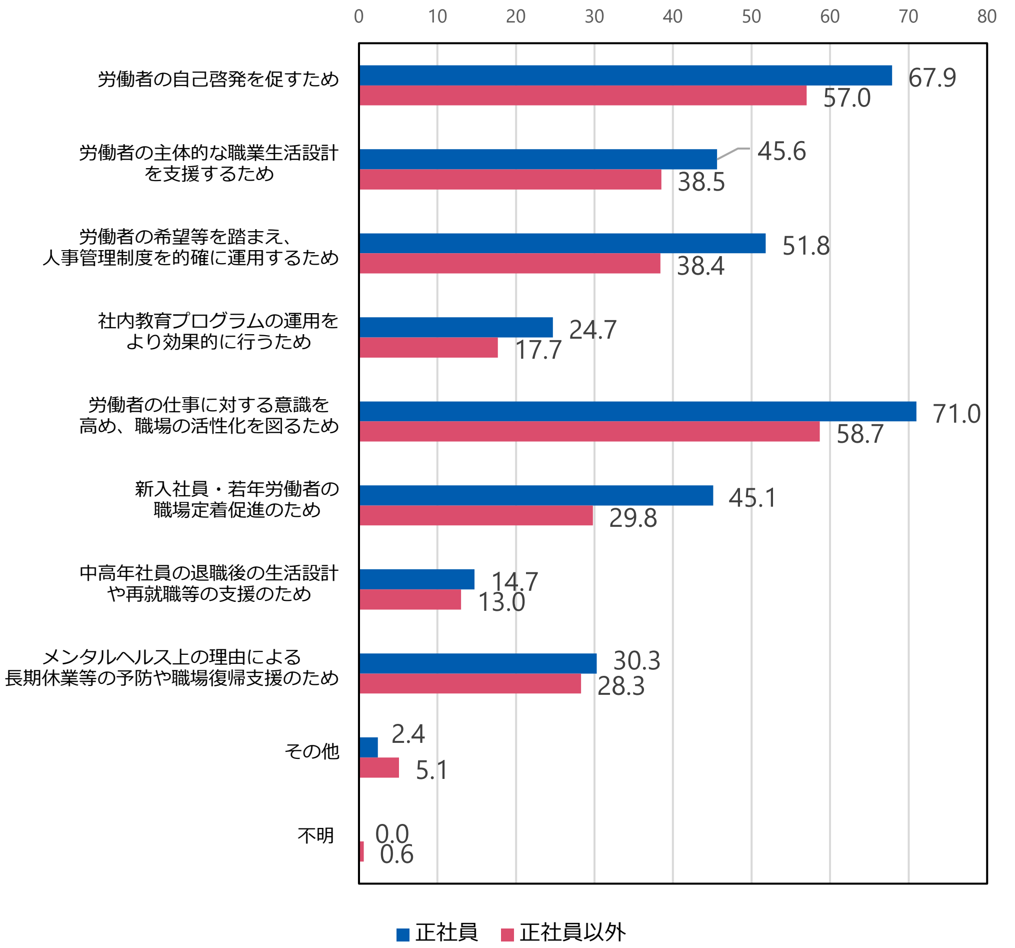


（出所）厚生労働省「令和５年度能力開発基本調査 」により作成。

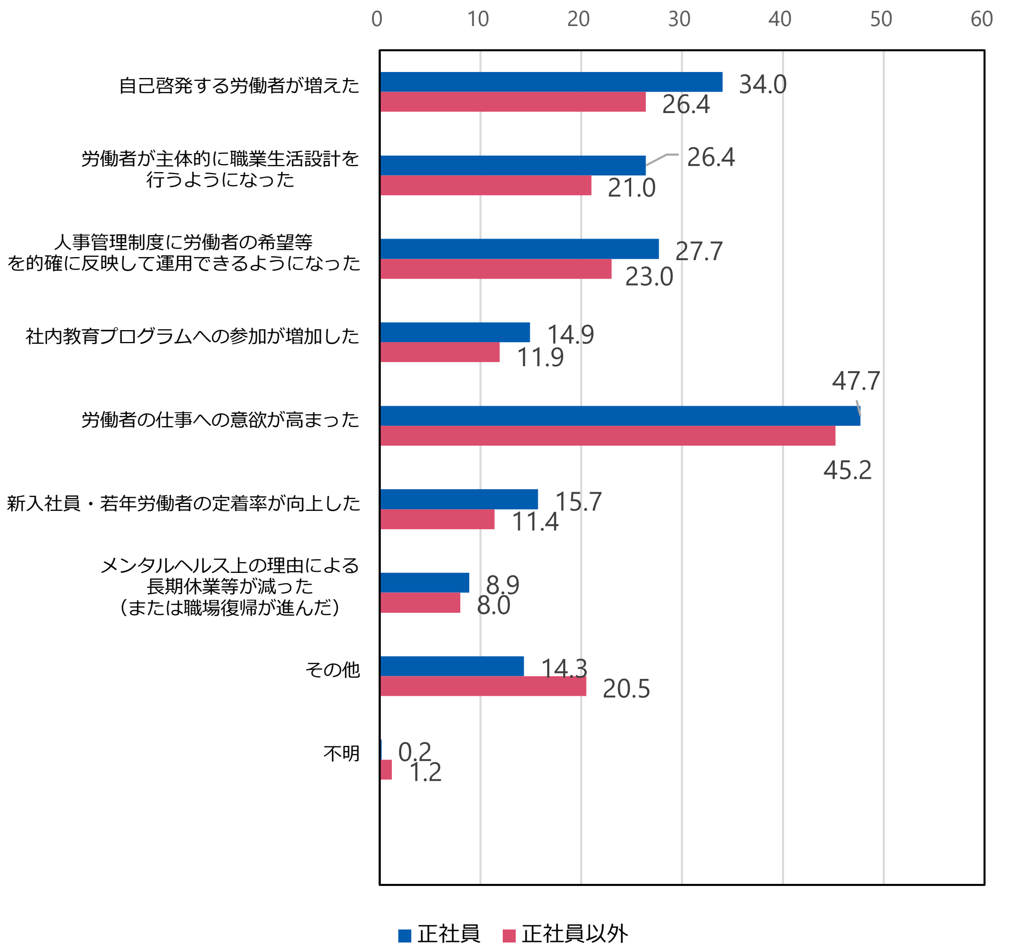
企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況（2023年度）

✓ 事業主がキャリアコンサルティングを行う目的は「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」が最も高く、実施効果としては「労働者の仕事への意欲が高まった」が最も高い。

事業主がキャリアコンサルティングを行う目的
（複数回答）



キャリアコンサルティングの実施効果
（複数回答）

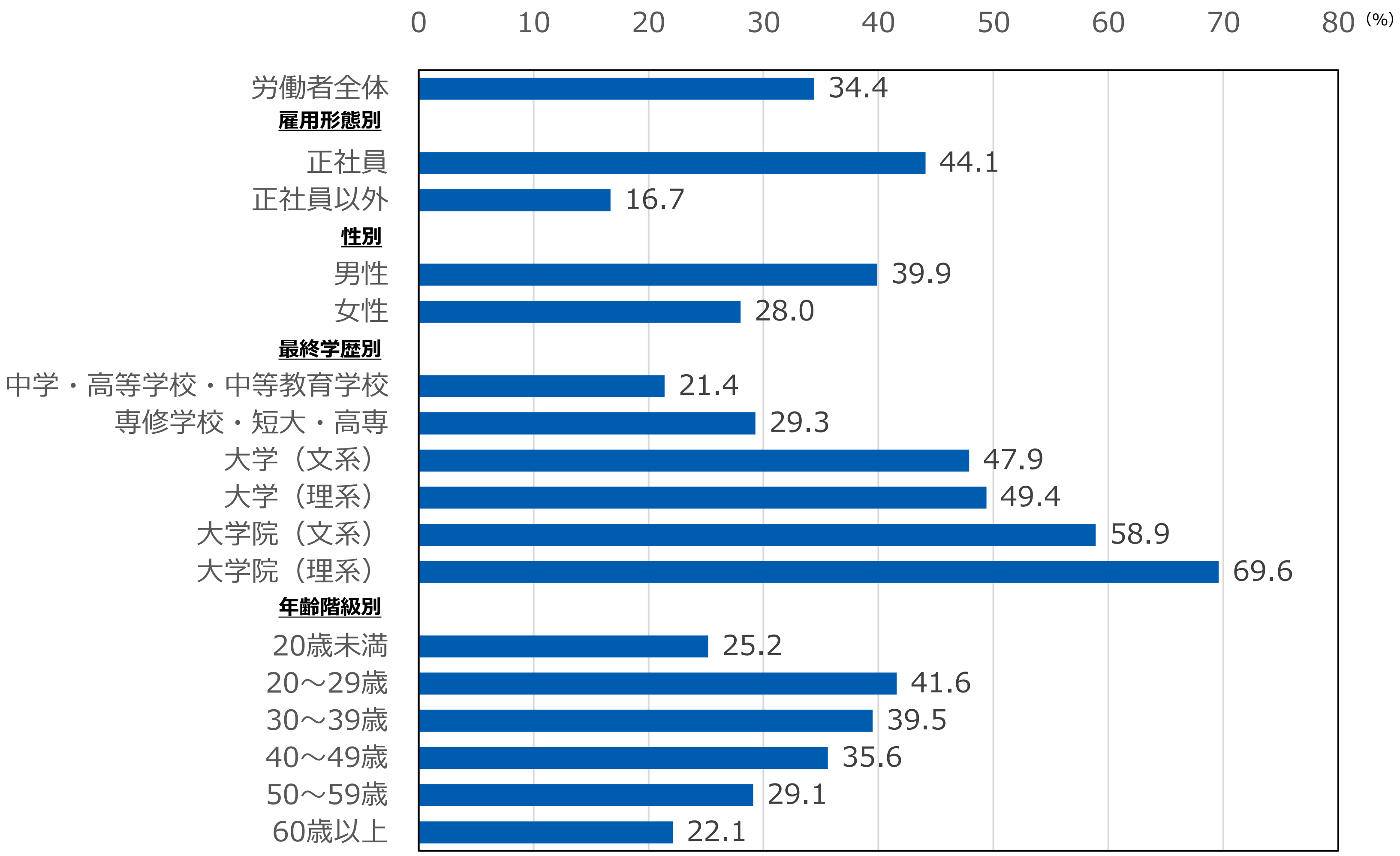


（出所）厚生労働省「令和５年度能力開発基本調査」により作成。

自己啓発を行う人の割合（2023年度）

✓ 自己啓発を行う人の割合は労働者全体で34.4%となっており、年齢階級別では「20～29歳」「30～39歳」の割合が高くなっている。

自己啓発を行った者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）

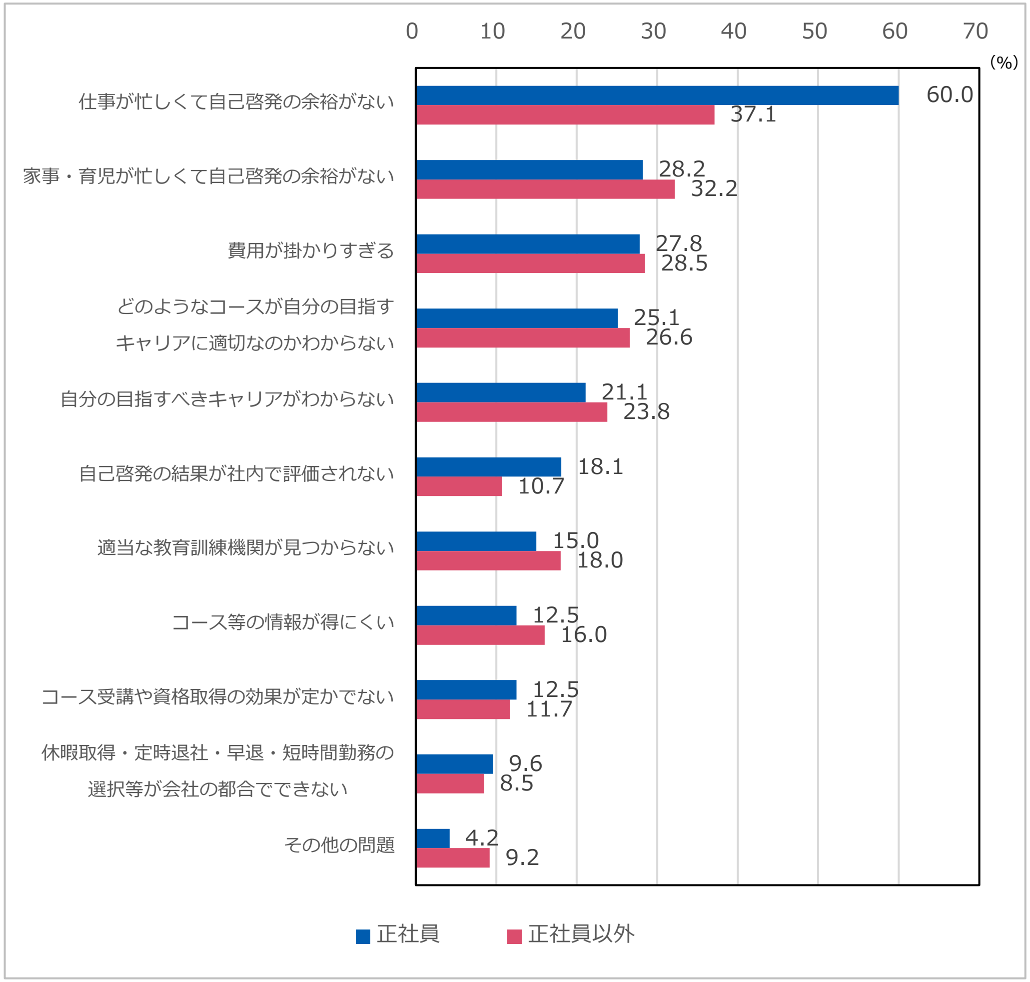


（資料出所）厚生労働省「令和５年度能力開発基本調査」により作成。

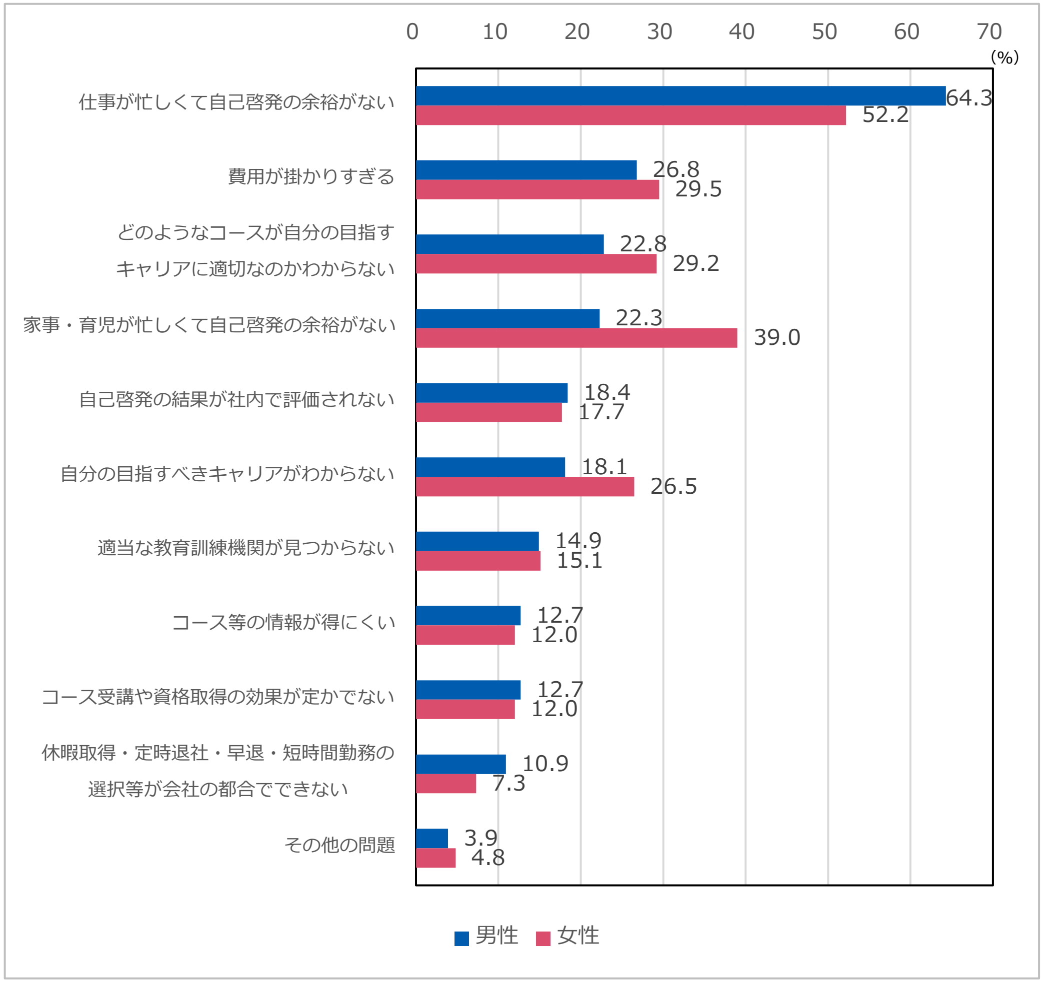
自己啓発についての課題意識（2023年度）

✓ 自己啓発を行う上での問題点の内訳では、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」と答えた者の割合が高くなっている。

自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員、正社員以外）（複数回答）



自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、性別）（複数回答）

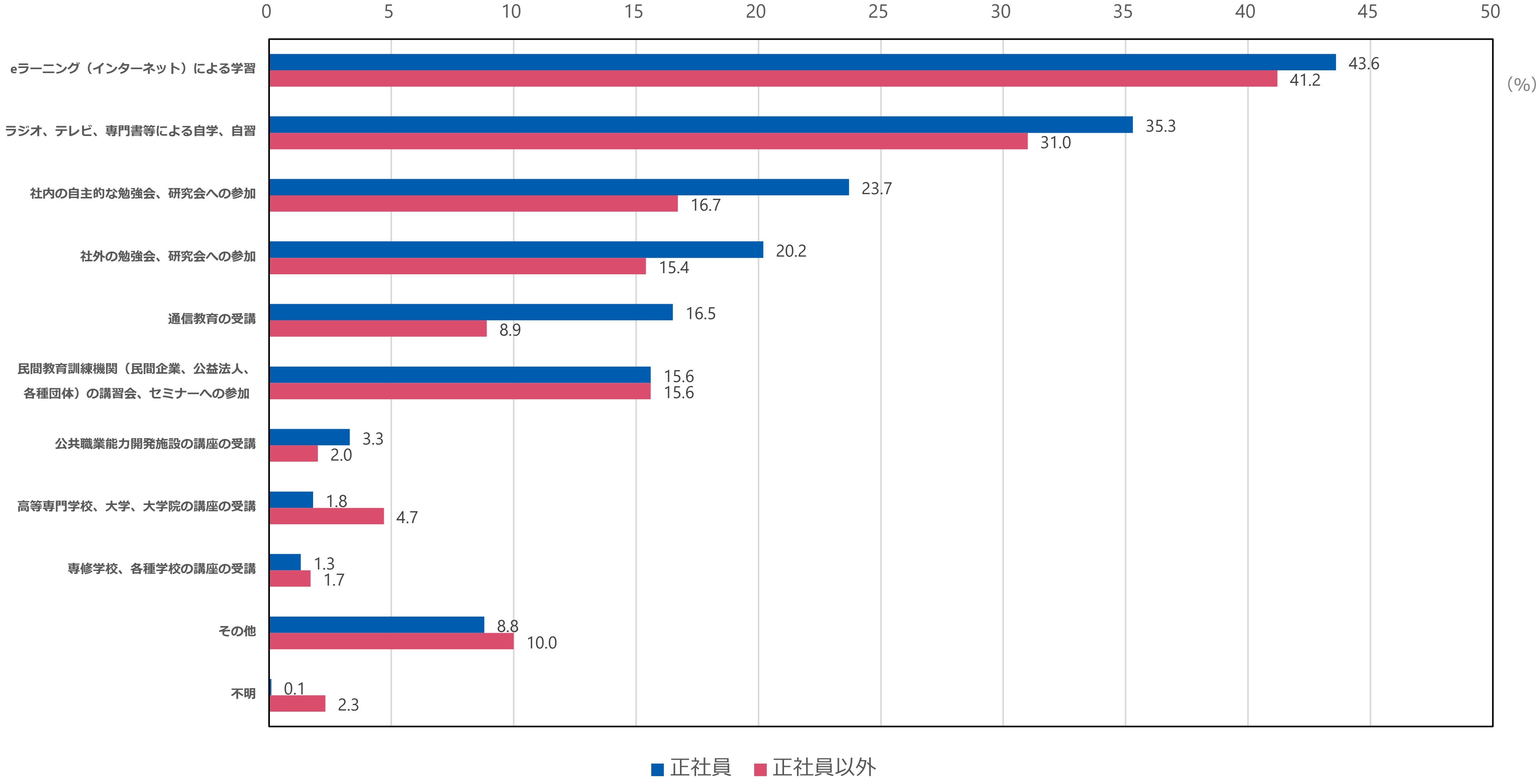


（資料出所）厚生労働省「令和５年度能力開発基本調査」により作成。

自己啓発の方法（2023年度）

✓ 自己啓発の実施方法としては、「eラーニング（インターネット）による学習」「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」等の割合が高くなっている。

自己啓発の実施方法（複数回答）



（資料出所）厚生労働省「令和５年度能力開発基本調査」により作成。

人材サービスの全体像

- ✓ 人材サービスについては、雇用を仲介するサービスと労働者派遣・請負に大別される。
- ✓ 雇用仲介の中での単純な求人数では募集情報等提供事業者の規模が大きくなっている。

労働者派遣事業
45,026事業所
自らの雇用する労働者を他人の指揮命令の下で就労させる

派遣労働者数：155万人

請負
仕事の完成を約して行う（他人の指揮命令の下では就労しない）

請負労働者数：58.8万人
（※）物の製造を行っている請負労働者数

雇用仲介

■：許可制
■：公的機関

職業紹介事業
31,237事業所
求職・求人の申込を受け付け雇用関係の成立をあっせん

求人数：1,179万人

ハローワーク
544か所
求職・求人の申込を受け付け雇用関係の成立をあっせん

求人数：920万人

募集情報等提供事業
労働者を募集する者等と、
労働者になろうとする者に関する情報を提供

求人件数：約1,570万件

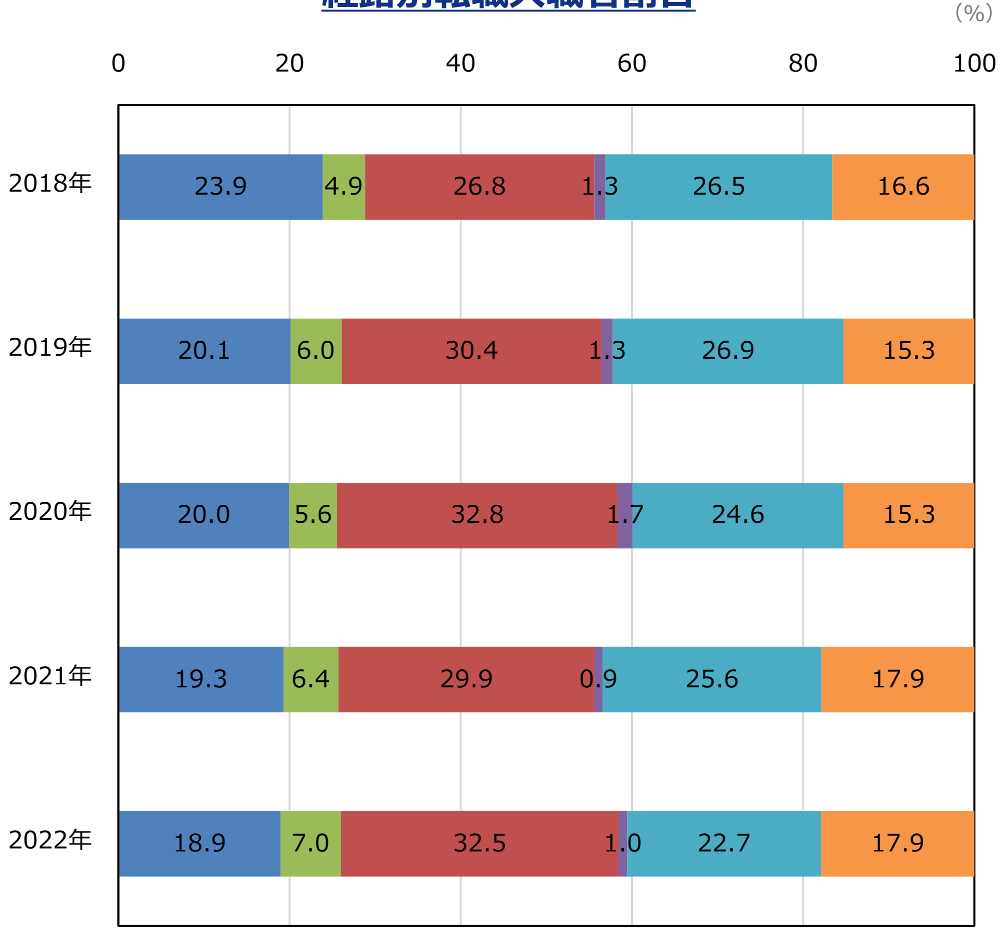
一部届出制

（出所）厚生労働省「職業安定業務統計」「職業紹介事業報告書」「平成29年派遣労働者実態調査」、総務省「労働力調査（基本集計）」、全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果」（2023年11月分より集計休止中）。労働者派遣事業所数及び職業紹介事業所数は厚生労働省職業安定局需給調整事業課調。
（注）１）ハローワークの求人数は2023年度のパートを含む常用新規求人数の各月合計、職業紹介事業の求人数は2022年度の常用求人数、派遣労働者数は2023年度平均の労働者派遣事業所の派遣社員数、募集情報等提供事業の求人件数は2022年度の各月平均掲載件数の合計を示す。
（注）２）このほか、供給契約に基づいて、他人の指揮命令を受けて労働に従事させる「労働者供給事業」があり、労働組合106組が許可を受けている（2023年度末時点）。

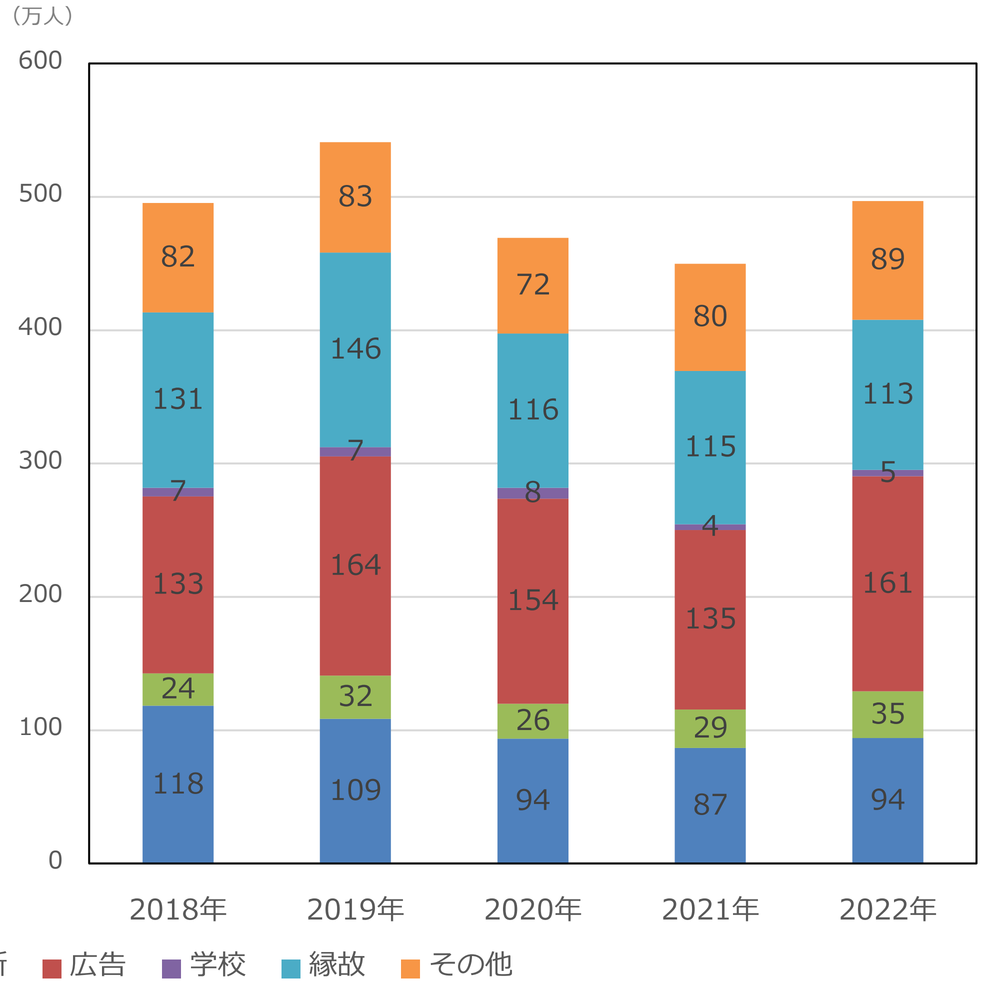
転職入職者の経路別割合・人数

✓ ハローワーク経由の入職者は、割合では約２割程度、人数では約90万人から約120万人を推移している。

経路別転職入職者割合



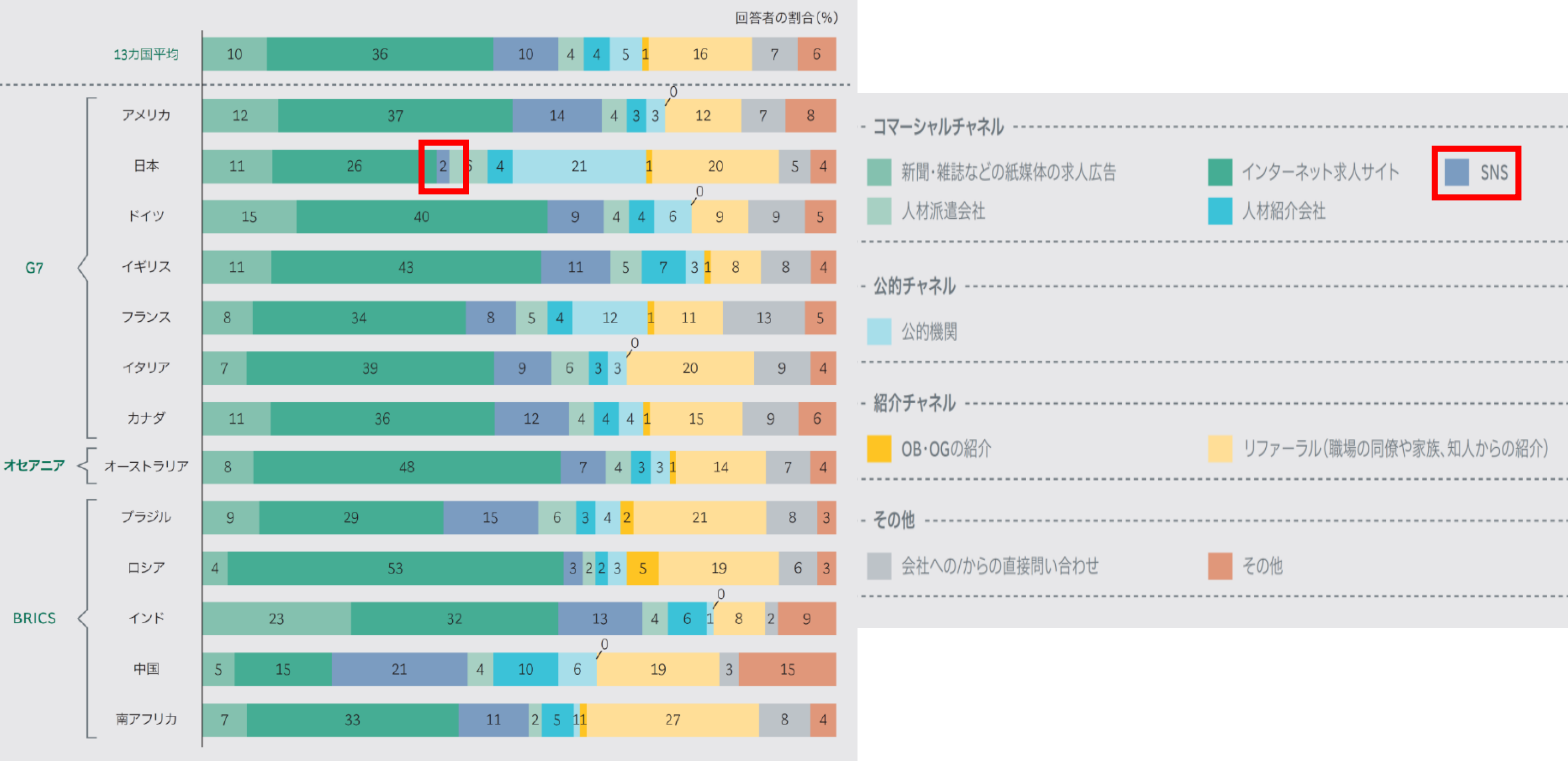
経路別転職入職者数



資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」
（注）「ハローワーク経由の求職割合」は、「安定所（ハローワーク）」と「ハローワークインターネットサービス」の合計。

国別の入職経路（最も有効な求職手段）

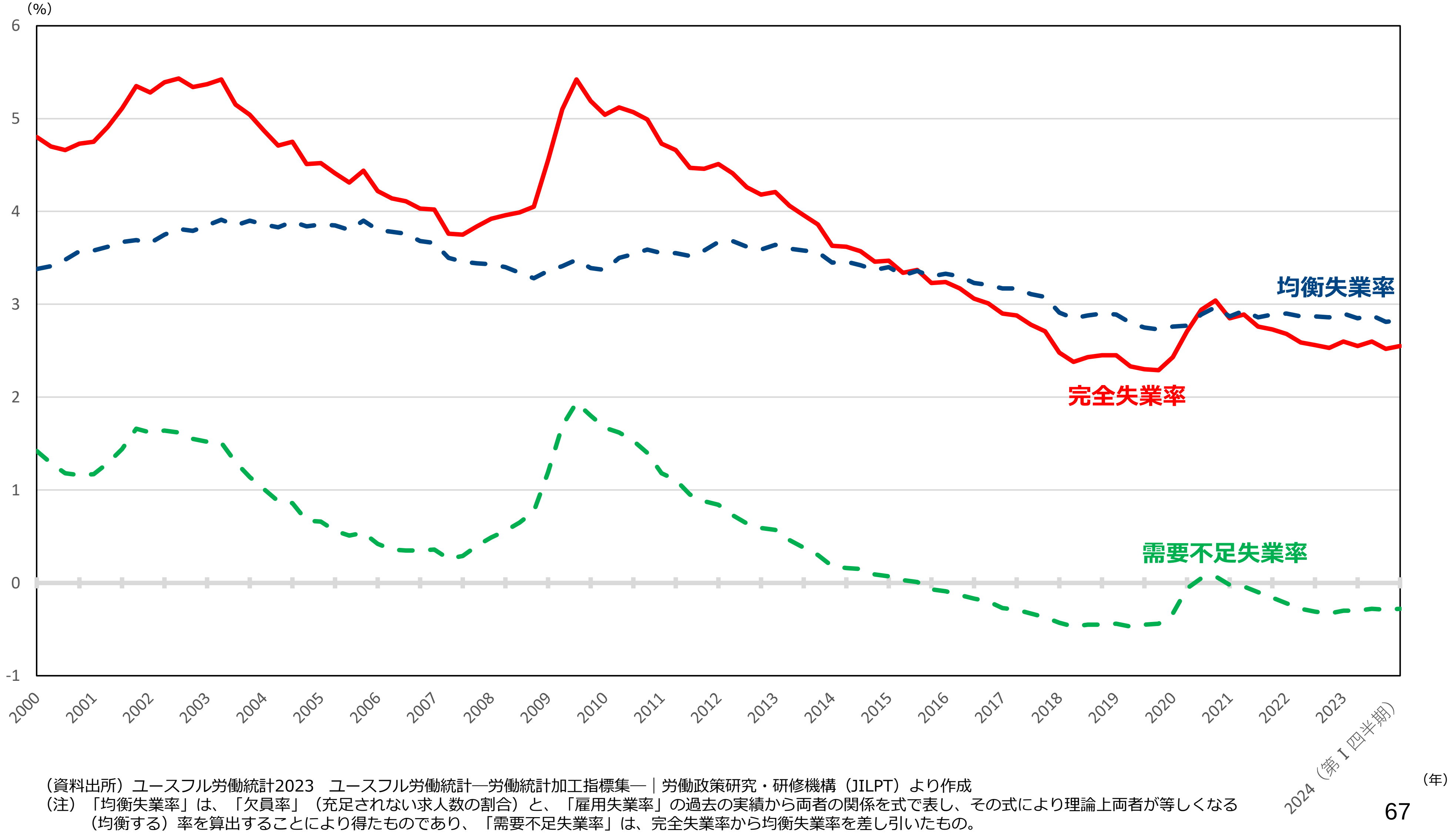
✓ 日本ではSNS経由による就職は小さな割合に留まっている一方、多くの国においては入職経路としてのSNSの割合が大きくなっている。



（資料出所）BCG・リクルートワークス（2017）「求職トレンド調査 2017」より引用。
（注）有効数字１桁以外の小数点以下四捨五入。回答者全員における割合。誤差により合計が100%にならないことがある。n=13184

需要不足失業率の推移

✓ 均衡失業率は近年高止まりとなっており、需要不足失業率はマイナスの状態が続いている。



（資料出所）ユースフル労働統計2023　ユースフル労働統計―労働統計加工指標集―｜労働政策研究・研修機構（JILPT）より作成
（注）「均衡失業率」は、「欠員率」（充足されない求人数の割合）と、「雇用失業率」の過去の実績から両者の関係を式で表し、その式により理論上両者が等しくなる（均衡する）率を算出することにより得たものであり、「需要不足失業率」は、完全失業率から均衡失業率を差し引いたもの。