

第39回労働政策基本部会

労働政策基本部会（第5期） 検討テーマ及び進め方（案） 参考資料

厚生労働省 政策統括官付政策統括室

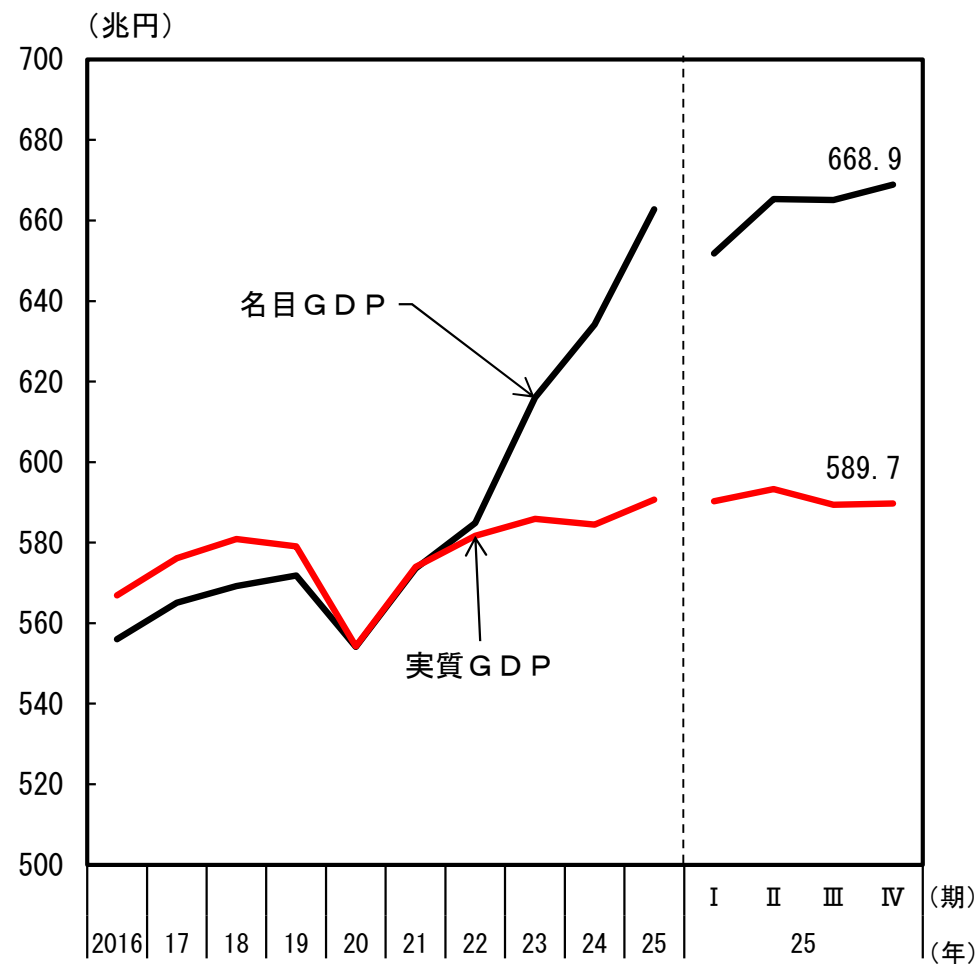
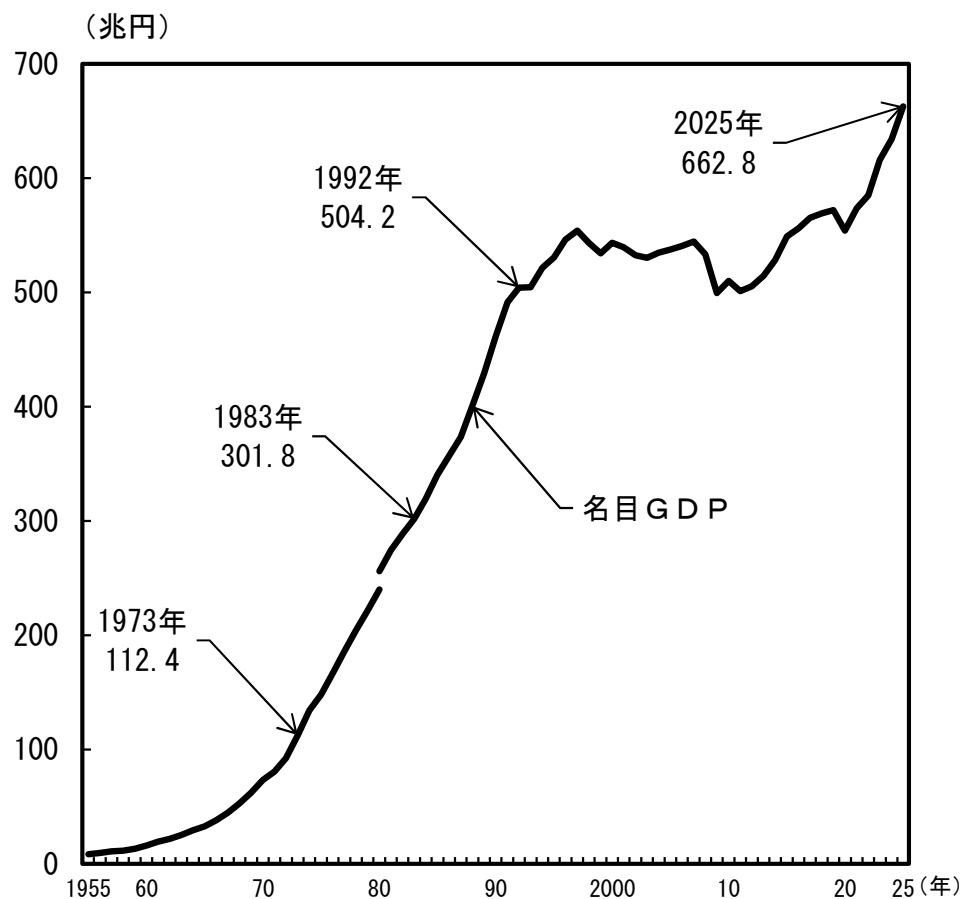
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

我が国の現状に関する主なデータ



GDP

我が国の経済をみると、賃金と物価がともに上昇する中で、2025年に名目GDPは660兆円を超えた。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2025年10-12月期1次速報時点)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) 四半期データは季節調整値。

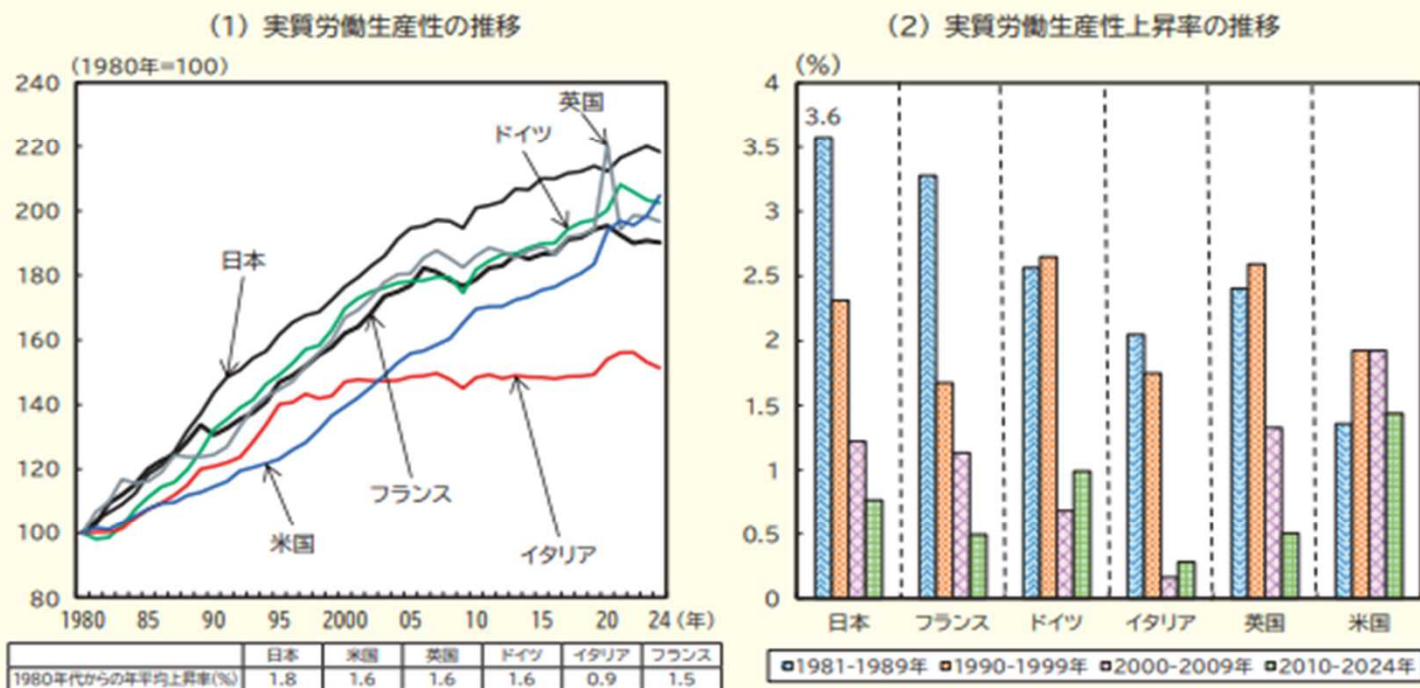
2) 1979年以前は1990年基準(1968SNA)の数値、1980~1993年は2015年基準(2008SNA)簡易遡及系列の数値。

実質労働生産性の推移

我が国の実質労働生産性上昇率は1990年代に入ると徐々に低下し、2000年代以降は1%前後にとどまっている。

第2-(1)-7図 実質労働生産性の推移

- 1980年代の我が国の実質労働生産性上昇率は約3.6%と、主要国のなかで最も高い上昇率であった。
- 我が国の実質労働生産性上昇率は1990年代に入ると徐々に低下し、2000年代以降は1%前後にとどまっている。

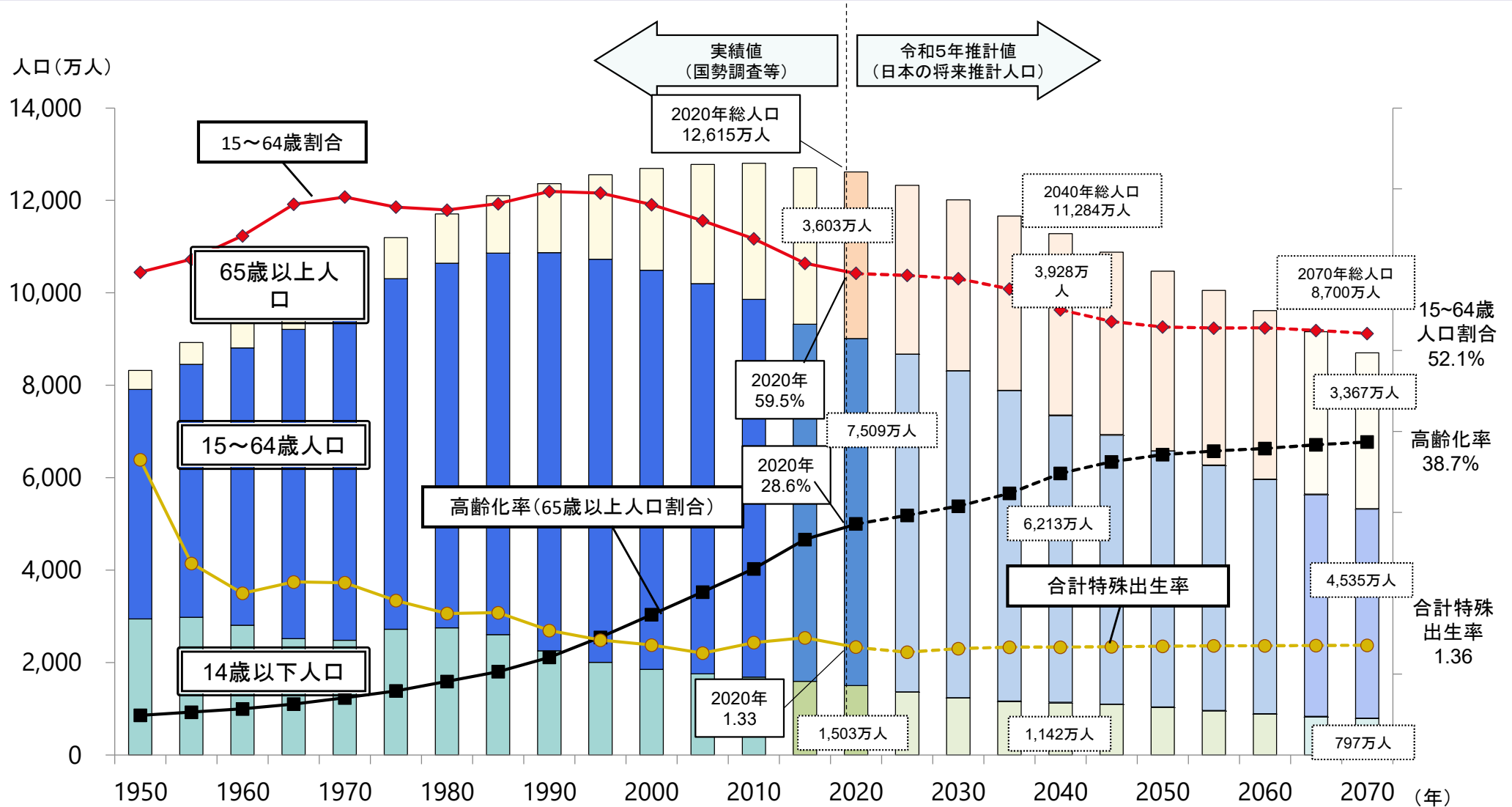


資料出所 OECD Data Explorerをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 実質労働生産性は、実質GDPを労働投入量で除して算出した時間当たり実質労働生産性。
 2) (1) について、英国の2020年の値は統計上の振れである可能性に留意が必要。
 3) (2) について、各期間における年平均伸び率を幾何平均により算出。
 4) 各期間の年平均の実質労働生産性上昇率は、期間中の毎年の上昇率を平均したもの。

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。2040年には、15～64歳人口が2020年と比較して約1,300万人減少する見込みである。また、2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は約39%になると推計されている。



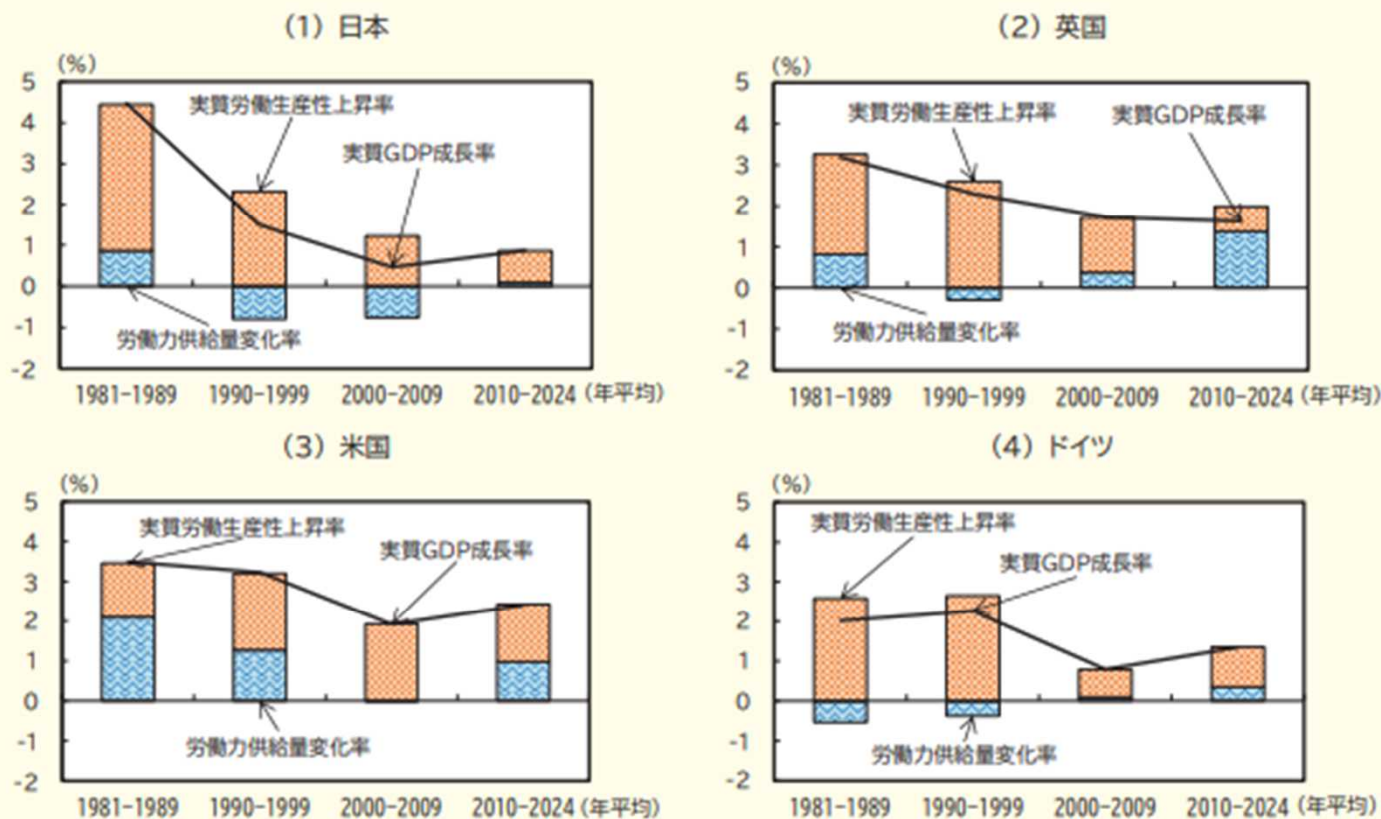
資料出所 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

実質GDP成長率に対する実質労働生産性と労働力供給量の影響

我が国では、1990年代以降、実質労働生産性の実質GDP成長率への寄与が低下し、実質GDP成長率の鈍化につながった。

第2-(1)-6図 実質GDP成長率の寄与度分解の推移

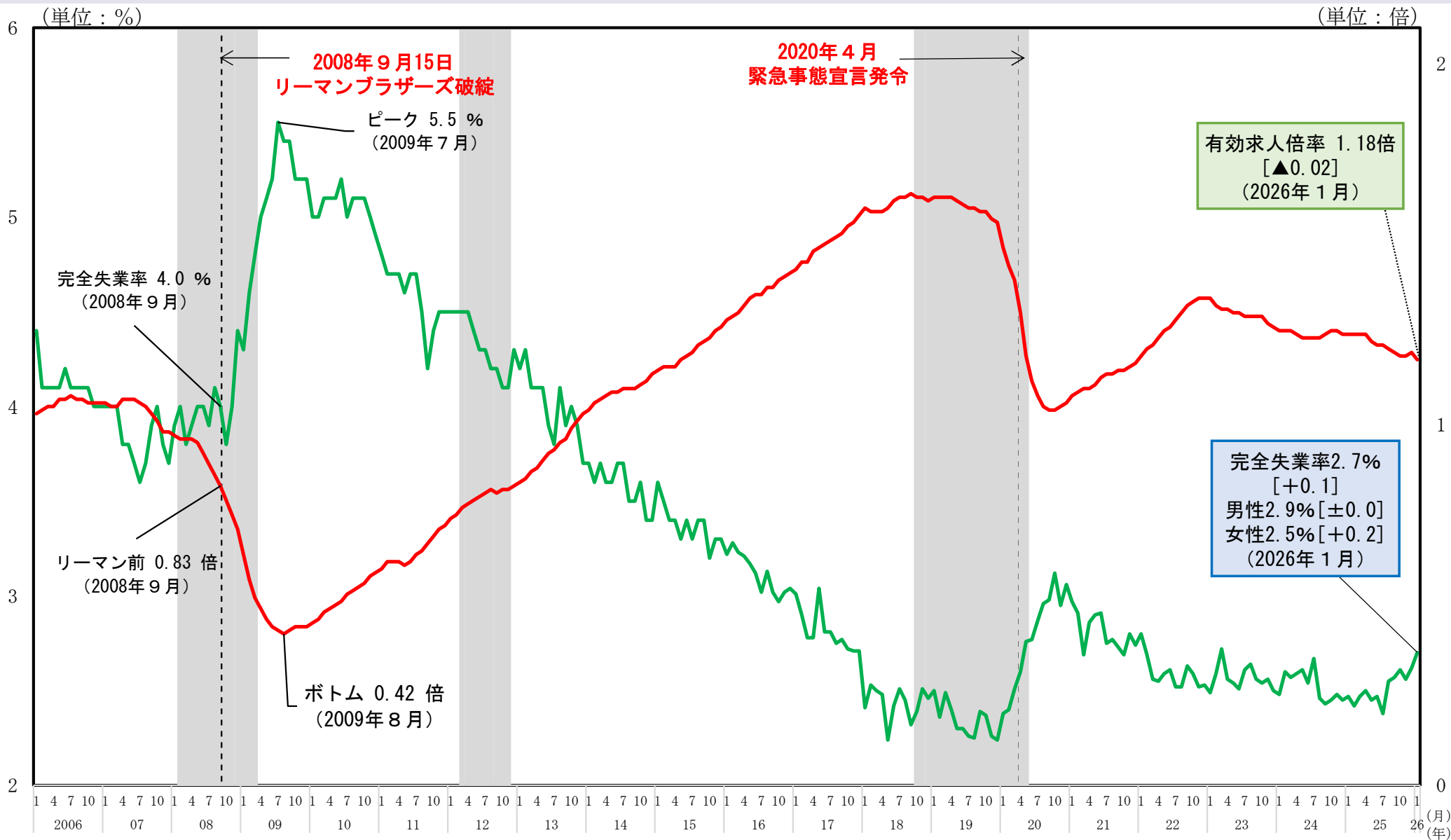
○ 我が国では、1990年代以降、実質労働生産性の実質GDP成長率への寄与が低下し、実質GDP成長率の鈍化につながった。



資料出所 OECD Data Explorer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) 実質GDPは、2020年暦年連鎖価格による実質GDP(National currency, Chain linked volume (rebased), 2020)。実質労働生産性は、実質GDPを労働投入量で除して算出した時間当たり労働生産性。
 2) 各期間の年平均の伸び率は、期間中の毎年の伸び率を平均したものの。

現在の雇用情勢について

現在の雇用情勢は、求職者が微増となる中、求人が引き続き求職を上回って推移しており、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。

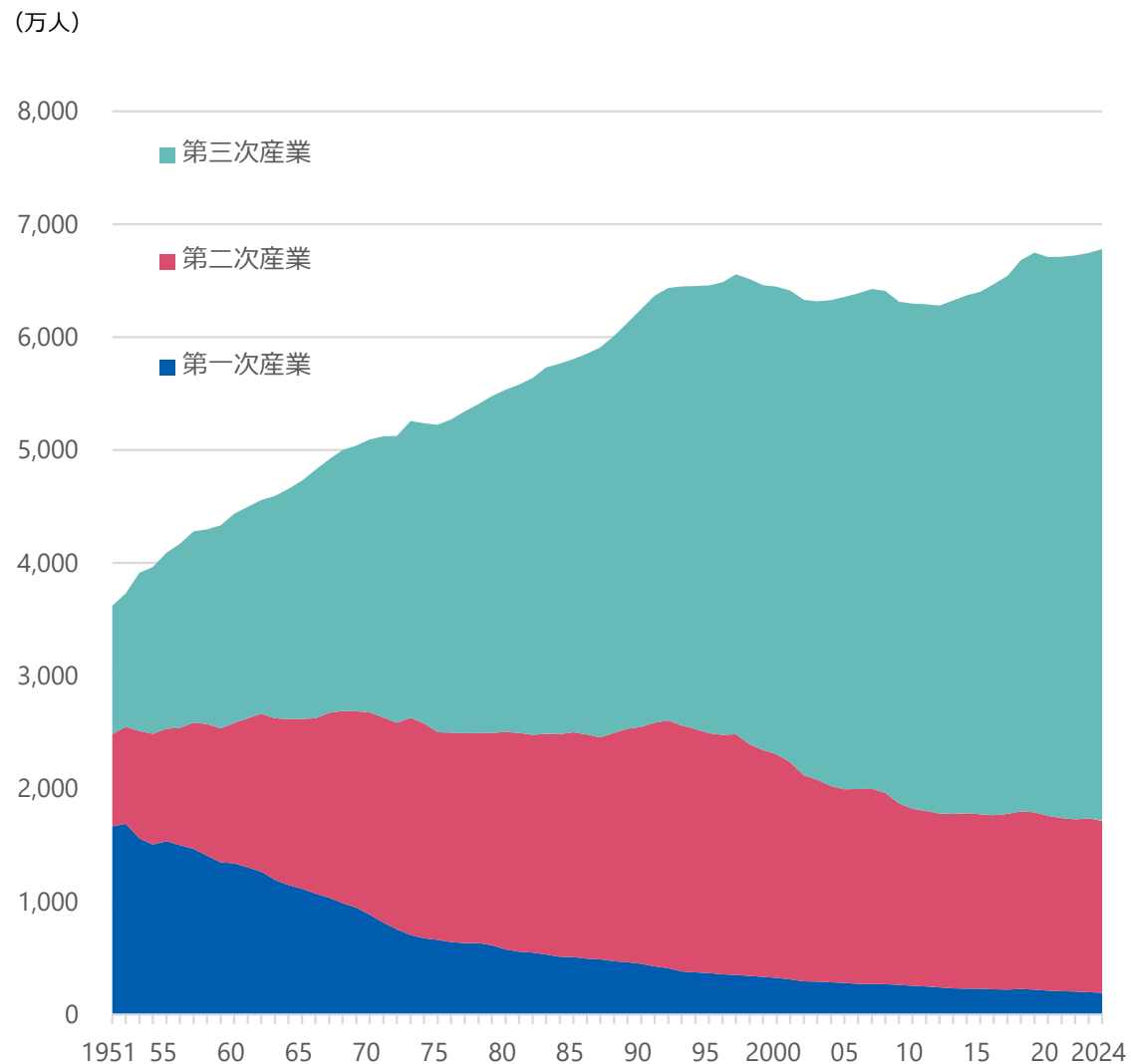


資料出所 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
 (注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。[]内は前月

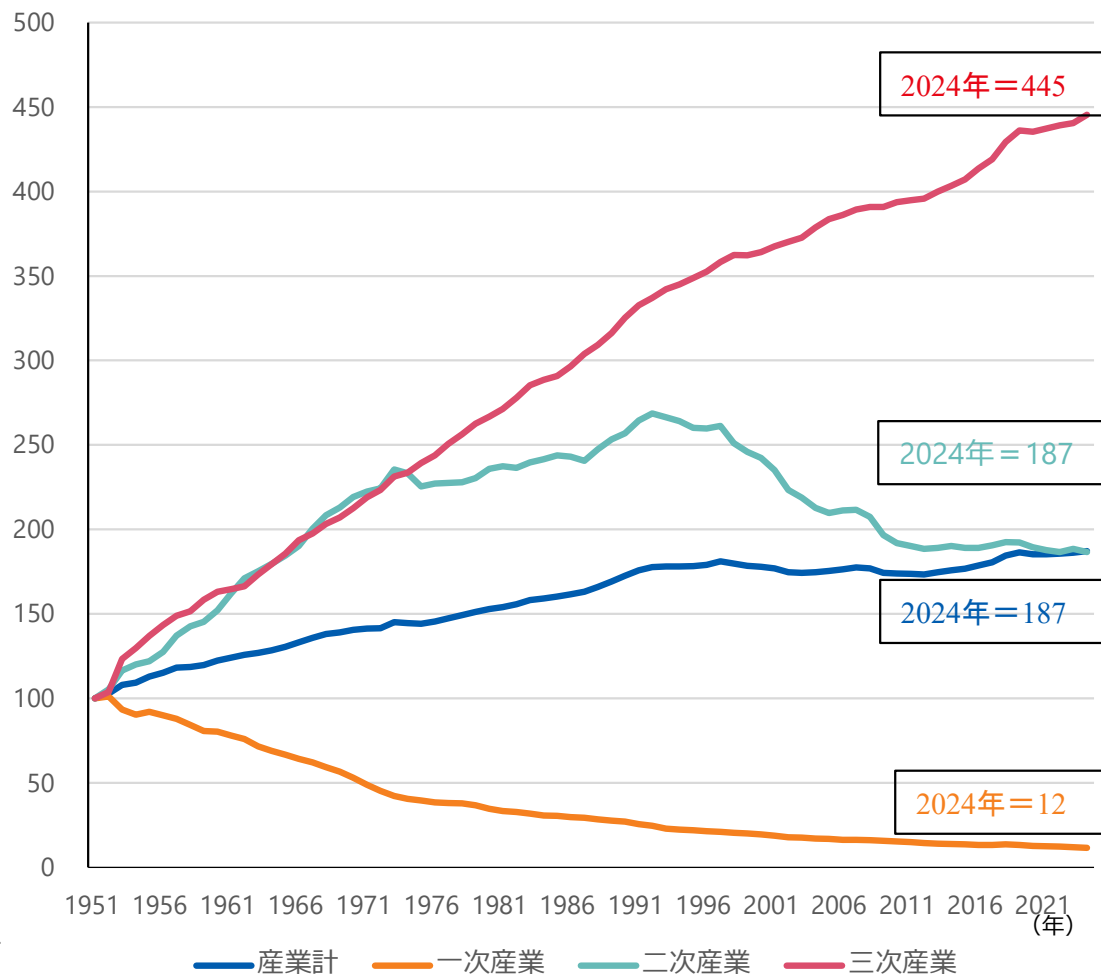
産業別就業者数の推移

- 非製造業（第三次産業）での就業者数が増加傾向で推移している。

産業別就業者数の推移（第一次～第三次産業）1951～2024年 年平均

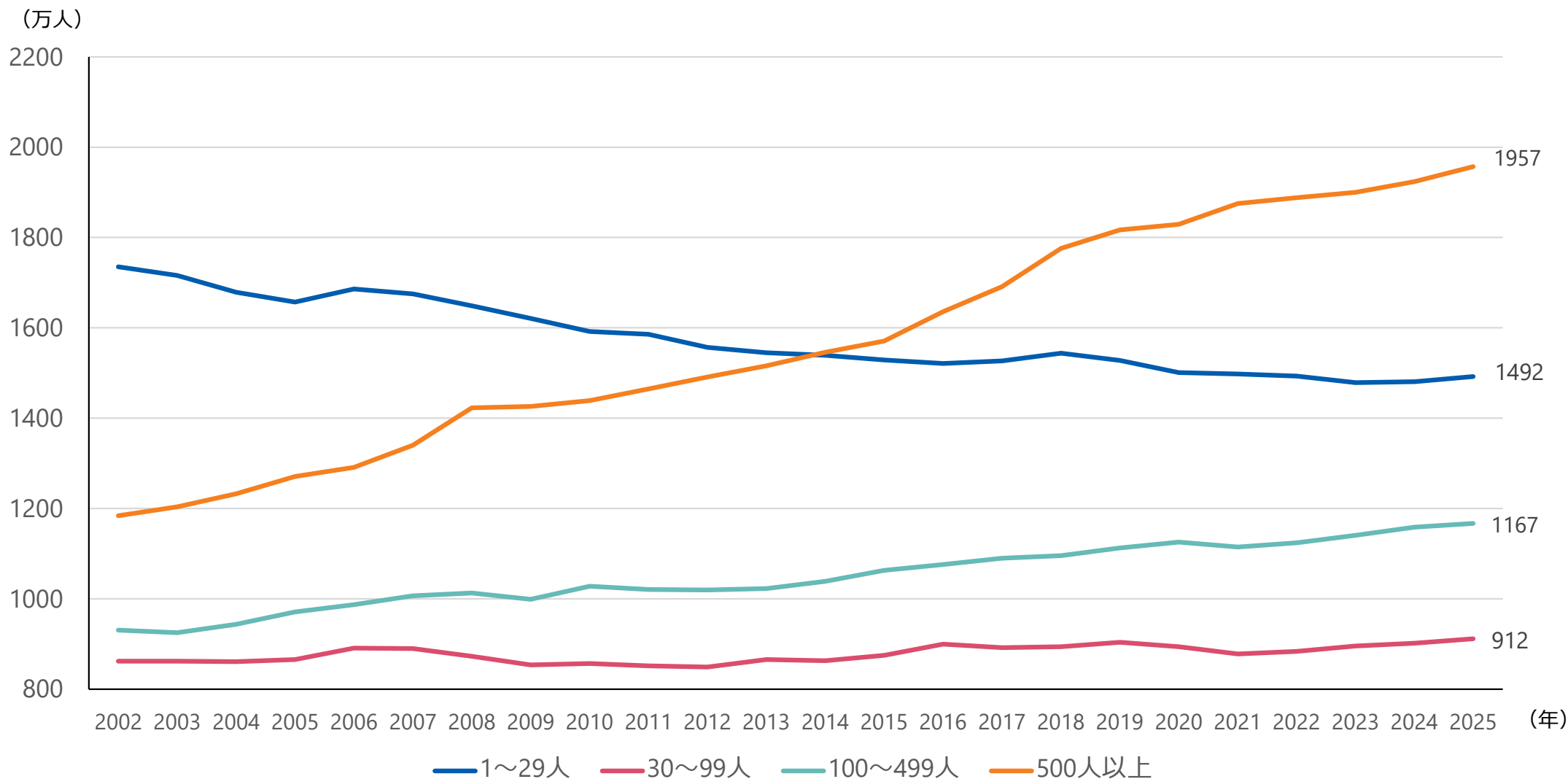


産業別就業者数の推移（第一次～第三次産業）1951年=100とした場合の推移



企業規模別雇用者数（非農林業）の推移

企業規模別雇用者数の推移をみると、500人以上規模の企業の雇用者数が増加傾向にある一方で、1～29人規模の企業の雇用者数が減少傾向にある。



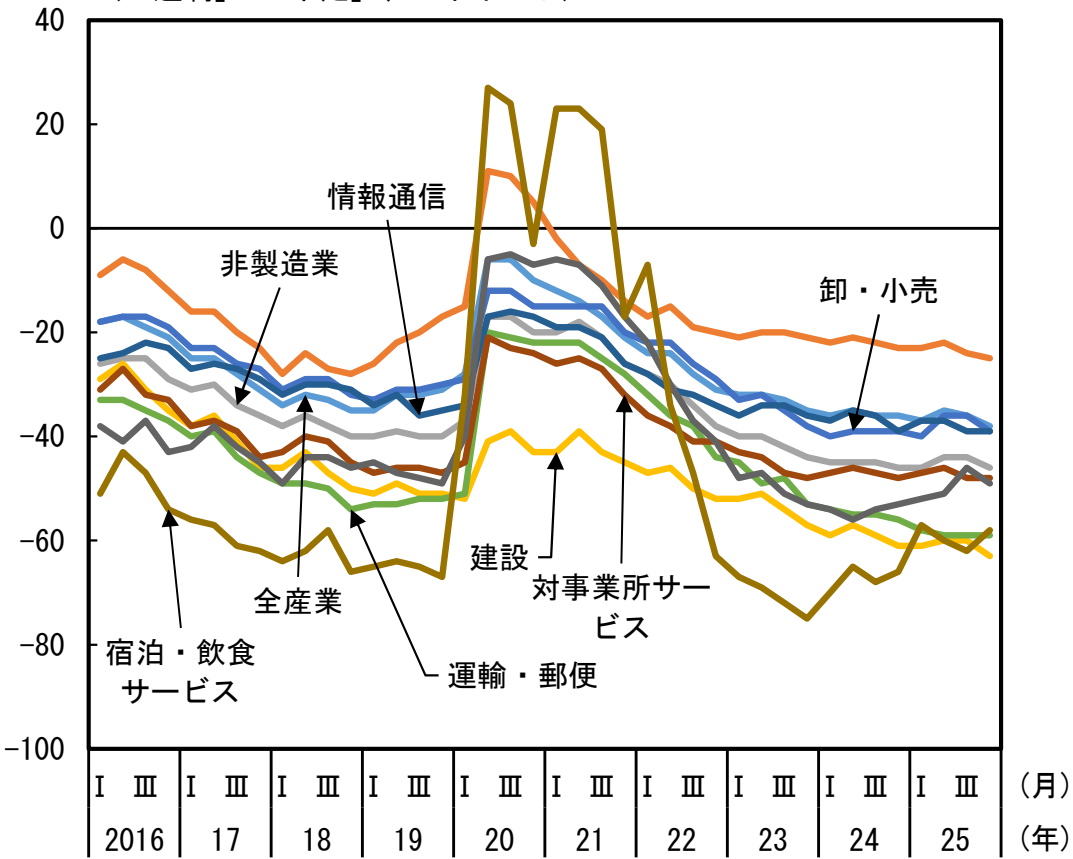
資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）長期時系列データ」の「従業者規模別非農林業雇用者数」をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成

人手不足

企業の人手不足感は、2020年に弱まったものの、その後は再び強まっている。

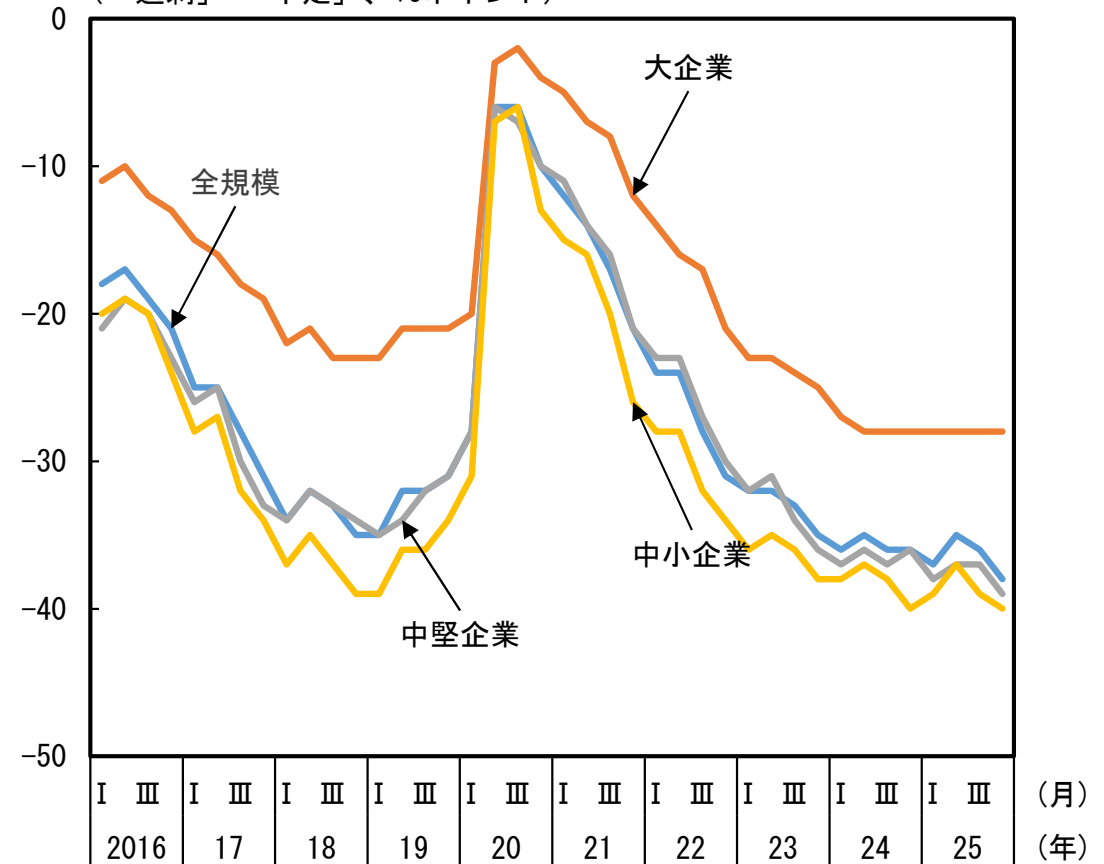
産業別雇用人員判断D. I. の推移

(「過剰」-「不足」、%ポイント)



企業規模別雇用人員判断D. I. の推移

(「過剰」-「不足」、%ポイント)



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

2040年の我が国の予測

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用政策研究会報告書 概要

労働供給制約下で展望される今後の労働市場

- ✓ 日本の総人口は、2040年には現在の9割に減少し、65歳以上がおよそ35%を占めると推計されている。労働力人口は、1人あたりの実質経済成長や労働参加が現状から進まないと仮定した場合には6,002万人となる一方、経済成長と労働参加が実現した場合には6,791万人となることが見込まれる。このような労働市場を実現するには、**多様な個人の労働参加の促進と経済成長を実現するための労働生産性の向上が重要**。
- ✓ 人手不足については、労働需要量に対し労働供給量が追いついていない「**労働需要超過型の人手不足**」、求人と求職のミスマッチによって生じる「**摩擦的な人手不足**」、職場環境や労働環境が個々の労働者の制約に対応していないことや、企業側が求めるスキルを有する人材の不足による「**構造的な人手不足**」といった類型が考えられ、**処遇の改善等を通じた労働参加の促進、労働市場のインフラ整備、職場環境の改善や人材育成の強化等のそれぞれの類型に合った処方箋が必要**。
- ✓ これまでの雇用政策では、労働者が企業に雇用されることに向けた施策の充実が図られてきた面があるが、**人手不足が深刻化する中であっては、労使の適切なコミュニケーションを通じて、企業が労働者に選ばれる環境をつくる能力を高めることが重要**。

多様な個人の労働参加

- ✓ **多様な個人の労働参加**に向け、長時間労働を是正するとともに、様々な選択肢が提示できる雇用管理への転換が必要。
- ✓ **ミドル・シニア世代の人材活用**に向け、ワーク・エンゲージメントを下げないような取り組みや、地域に貢献し地域と繋がるような仕組みの強化が重要。
- ✓ **家庭等の事情に関わらず希望する働き方の実現**に向け、職場・家庭の役割分担の見直しへの社会的な気運の醸成が必要。さらに、個々の労働者の健康状態に合わせ対応できる職場環境の整備も重要。
- ✓ **地域の人手不足への対応**として、地域間でのマッチングの促進を通じ、地域の担い手を確保することが必要。
- ✓ **外国人労働者への対応**として、選ばれる国であり続けるよう、キャリアアップが見込める等の雇用環境の整備や、日本の受入制度と送出国のニーズ等の調和に向けた戦略的対応が重要。

新たなテクノロジー等を活用した労働生産性の向上

- ✓ **労働生産性の向上に向けては、新たなテクノロジーの活用**だけでなく、従来行われてきた**省力化投資や業務改善**とともに、雇用の質を高める**人的資本投資**が必要。
- ✓ **生成AIによって示された結果を経験やその他の情報から適切に評価するスキル**が重要。
- ✓ 新たなテクノロジーの活用には、**労使コミュニケーションの深化とテクノロジーの進展によるタスク・スキル変化のモニタリング**を通じ、労働者が担うべきタスクの検討を進めるとともに、**技術変化を踏まえたキャリア形成支援・職業訓練の充実**により、**労働者がテクノロジーに代替されないスキルを深化**させることが重要。
- ✓ さらに**生成AI・AI等の活用促進**にむけては、**働き方改革を同時に進めるなど一層のウェルビーイングに配慮した対応**が必要。

労働市場のインフラ整備等

- ✓ テクノロジーの進歩や個人の就労ニーズの多様化の中、**人材育成支援（キャリア形成支援やスキルの習得）、労働市場の見える化に向けた労働市場のインフラ整備**が重要。
- ✓ 自律的・主体的なキャリア形成が行える仕組みや、スキルの習得に取り組んだ人材が、企業内で処遇される仕組みが重要。
- ✓ 職業人生が長期化する中、様々な選択肢の中で、個人が活躍できる労働市場の構築に向け、
 - 自律的・主体的にキャリアに関する相談や必要なスキルの習得ができる環境
 - 処遇改善に繋がるキャリアラダーが見える労働市場の構築が重要。
- ✓ **企業内外において獲得したスキルが評価され、賃金等に反映され、更なるステップアップに繋がるという好循環を実現できる労働市場の機能強化**が重要。

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



■ 成長実現・労働参加進展シナリオ
 ■ 成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ
 ■ 一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ

就業者数・就業率の見通し



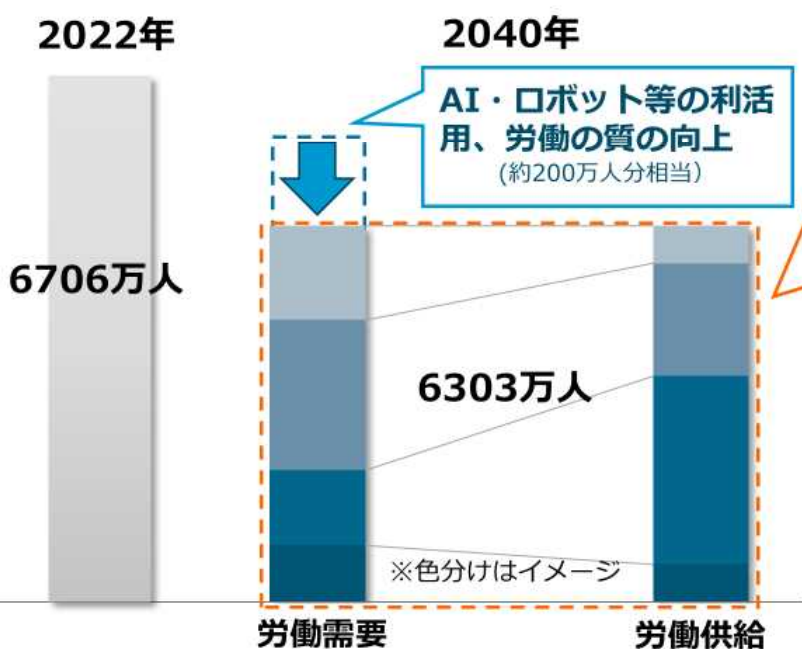
■ 成長実現・労働参加進展シナリオ
 ■ 成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ
 ■ 一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ

※ 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

2040年の就業構造推計（改訂版）

2040年の就業構造推計（改訂版）の概要

- 2040年に十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合^(注)、人口減少により就業者数は約6700万人^(2022年)から約6300万人となるが、AI・ロボット等の利活用やリスキング等により労働需要が効率化され、全体で大きな不足は生じない。
- 一方で、職種・学歴・地域間では需給ミスマッチが生じるリスクがあり、事務職^(約440万人)や文系人材^(約80万人)が余剰、AI・ロボット等利活用人材^(約340万人)を含む専門職や現場人材^(約260万人)、理系人材^(約120万人)が不足する可能性。



職種別	専門職		事務職	現場人材	
		うち AI・ロボット等の 利活用を担う人材			うち 生産工程従事者
2040年 需給ミスマッチ	-181万人	-339万人	437万人	-260万人	-206万人
2040年需要数/供給数	1867万人/1686万人	782万人/443万人	1039万人/1476万人	3283万人/3023万人	731万人/525万人
2022年就業者数	1288万人	236万人	1455万人	3637万人	835万人

学歴別	高卒 (普通科)	高卒 (工業科)	高専卒	大卒・院卒 理系	大卒・院卒 文系
2040年 需給ミスマッチ	32万人	-91万人	-15万人	-124万人	76万人
2040年需要数/供給数	778万人/810万人	538万人/448万人	77万人/62万人	899万人/775万人	1549万人/1625万人
2022年就業者数	899万人	534万人	64万人	689万人	1678万人

職種・学歴間のミスマッチ

(注) 2025年6月経済産業省産業構造審議会経済産業政策新機軸部会「第4次中間整理」における2040年の産業構造推計（新機軸ケース）を前提としている。また、2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）、文部科学省「学校基本調査」（令和4年度）の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体（総務省、文部科学省）が作成・公表している統計等とは異なる。

(注) 職種分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類（総務省）による。「専門職」は、専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴は学校基本調査上の学部学科コードを元に分類（「院卒」には修士卒・博士卒を含む）。なお、右表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

2040年頃から逆算し顕在化する諸課題に対応するために必要な 地方行政体制のあり方等に関する答申 概要

- 2040年頃にかけて、人口減少が深刻化し、高齢者人口のピーク、生産年齢人口の減少幅の増大、85歳以上人口の倍増、単身高齢世帯の増加などが全国的に進行する。
- インフラが老朽化し、更新需要が高まるが、維持管理・更新のために必要な人材が減少していく。
- Society5.0の到来をはじめ、今後も予想できない新たな技術が登場する可能性があるが、地方でのこれらの専門人材育成、基盤整備が課題となる。
- 地方行政はデジタル化を進め、行政手続のオンライン化、デジタルファースト原則、ワンスオンリー原則の徹底、マイナンバー制度の活用、自治体クラウド、AI等の導入が必要である。
- 公共私連携では、コミュニティ組織、NPO、企業等が組織の枠を超えて地域課題解決に一層関わることや、人材育成、外部人材活用、活動資金の確保・多様化が重要となる。
- 広域連携では、市町村が強みを共有し、生活機能確保、インフラや専門人材の共同活用、災害対応、次世代人材育成、地域のスマート化に取り組む必要がある。
- 定住自立圏・連携中枢都市圏では、連携協約・連携計画に基づき、役割分担・責任の明確化、適切・円滑な合意形成を行い、取組内容の深化につながっているが、関係市町村の十分な参画を担保する仕組みが必要である。
- 都道府県は市町村の求めに応じて市町村間の広域連携の助言・調整・支援の役割を果たすことが求められるが、その広域連携が困難な場合には、自ら補完・支援の役割を果たしていくことも必要である。また、技術職員の中長期派遣体制の強化も重要である。
- 2040年頃にかけて顕在化する変化・課題を、社会システムを資源制約・災害リスクに対応できるようデザインし直す好機と捉え、官民を問わず、また、国・地方を通じてさらに幅広く議論が行われ、適切な施策が実施されること期待したい。

人材育成と企業連携－技術革新や産業構造の転換への労使の対応－ 産業構造の大きな変化などをふまえた就労支援と能力開発の一体的な仕組みの実現に向けた調査研究委員会報告書 概要

- A I、I C Tなどのデジタル技術の進展、気候変動への対応、コロナ禍による価値観変化など、社会構造・産業構造が大きな変化を迎える中、日本では変化に対応可能な新しいスキルの獲得に向けた能力開発機会が十分とは言えない。この問題意識のもと、連合総研は「産業構造の大きな変化などをふまえた就労支援と能力開発の一体的な仕組みの実現」に向け、企業グループ12の労使、公共的な7つの地域中間組織、さらにスウェーデン、ドイツの専門家からヒアリングを実施した。
- 本報告書は3部構成で、第1部では企業グループや中間組織の人材育成の特徴と労働組合の役割を総論としてまとめ、第2部では企業グループ、独立系企業、地域中間組織における能力開発の特徴や課題、労働組合の関与と方向性を考察し、第3部ではケースレコードや海外事例、産別労働組合の政策を掲載している。
- 調査結果から、企業の教育内容にはいくつか共通した特徴があり、「従来からある基本的な内容の教育」「変化への対応能力の養成」「変化を生み出す能力の養成」の3つに分類された。特に「変化への対応能力の養成」は、従来技術を基盤に新たな技術を習得する段階から、従来の仕事が喪失し新しい仕事へ移行する段階、さらには事業構造そのものの転換に対応する大規模な能力開発まで、幅の広い教育が必要となっており、グループやサプライチェーン、地域組織を含めて、様々な形で企業が連携して人材を育成する仕組みが重要である。
- 労働組合は、企業の人材育成に対してサポート・補完的役割を担い、研修方法についての改善案の提案や、組合員の声を企業に伝えること等により教育効果を高めている。また、労働組合が最も重視している雇用確保についても発想の転換が必要であり、今後は雇用確保の責任を民間の企業内の労使だけでなく、産業別労働組合、連合、企業、政府などが分担して持ち合うことをめざすべきである。

テクノロジーは介護の未来を変えることができるのかー介護分野におけるテクノロジーの活用と介護の質向上に向けた調査研究報告書ー 概要

○テクノロジーが社会生活を変え、社会課題の解決に資してきたことは歴史が証明しており、介護×テクノロジーの分野でもその変革は加速している。介護ロボットは実用化が進み、日本が最先端にあるとされているが、研究はほとんど行われておらず、その実態や導入効果は明らかになっていない。本報告書は「テクノロジーは介護の未来を変えることができるか」と題し、定量的分析を通じて日本の介護ロボット導入の取組や状況を明らかにするものである。

○第1章では、労働力人口の減少と介護ニーズの増大が確認され、介護サービスを支える人材の確保が厳しくなる一方、要介護度の高い高齢者の増加が見込まれる中、介護ロボットが果たす役割の重要性を指摘する。介護ロボットとは、「情報を感知」「判断」「動作」する要素技術を有する知能化した機械システムであり、6分野13項目の重点分野が示される。ICT機器は約7割の事業所で導入されているが、介護ロボット導入は約1割に留まり、「見守り・コミュニケーション」機器が最も多い。導入の課題として「導入コストが高い」「投資に見合う効果がない」「どのような機器があるかわからない」「ロボット活用に違和感」が挙げられている。

○第2章では、pooled cross-sectional data を用い、導入に関連する事業所特性として「ICT機器を導入している」「介護従事者数が多い」「雇用管理責任者を選任している」「介護従事者の平均年齢が低い」ことが有意であると示される。「どのような機器があるかわからない」「違和感がある」「投資に見合う効果がない」などの課題は導入を妨げている。

○第3章では、24自治体のパネルデータから介護ロボット導入の効果を分析し、「介護職員数」「労働時間」「非常勤比率」「夜勤職員数」への効果はいずれもわずかで統計的に有意ではないが、労働時間や職員数を減少させる方向性が示唆された。介護ロボットは現時点では介護労働を代替するまでには至っていないが、省力化や負担軽減の可能性はある。

○特別寄稿では、国家プロジェクト10年間の成果と課題を整理し、介護ロボットは「人間中心の思想で設計された賢い道具」として普及が進む必要性、見守りロボットの重要性、技術イノベーションの社会実装に向けた今後の展望が示されている。

Ⅱ. FUTURE DESIGN 2040の全体像

- ◆ わが国は①少子高齢化・人口減少と②資源を持たない島国という2つの克服すべき課題に直面。さらに、自然災害の頻発・激甚化、生態系の崩壊、不安定な国際経済秩序といった地球規模の環境変化にも、対応することが必要
- ◆ こうした中、あるべき未来社会の姿として、国民一人ひとりが誇りをもって主体的、自立的に個性や能力を発揮し、ウェルビーイングがかなえられ、将来世代が希望を持ち続けられる国民生活を実現することを目指す
- ◆ また、目指すべき経済・産業の姿は、「科学技術立国」と「貿易・投資立国」。そして、その基盤となるのが「公正・公平」で「持続可能」な社会
- ◆ FD2040では、こうした未来の姿を築くのに必要な柱となる6つの施策を提案。1.全世代型社会保障、2.環境・エネルギー、3.地域経済社会、4.イノベーションを通じた新たな価値創造、5.教育・研究、労働、6.経済外交、そして、これらの基盤となるマクロ経済運営
- ◆ しかも、こうした課題や施策は相互に絡み合う「入れ子構造」を成す。個々の分野に囚われることなく、全体最適の視点で進めることが肝要。そのためには、政府のみならず、企業も含めたステークホルダー全体で「社会性の視座」に立って施策を遂行すべき

目指すべき姿、政府・企業の役割

目指すべき姿

- リカレント教育等の充実と円滑な労働移動の推進・定着により、日本全体の生産性が先進諸国トップクラスとなっている。付加価値の増大を伴って賃金総額が安定的に増加し、適度な物価上昇を前提に、実質賃金と個人所得がプラスで推移する好循環が実現している
- エssenシャルワーカーを含む多くの働き手が、企業の支援と自己啓発によってスキルアップに励み、雇用され得る能力（エンプロイアビリティ）を継続的に向上させ、自身の希望するキャリアを主体的に形成している
- D E I（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）が浸透し、多様な人材が、時間と場所にとらわれず、個性を活かしながらエンゲージメント高く働き、イノベーションを継続的に創出し、付加価値の増大に寄与している

政府の役割

- ◆ 社会や労働者ニーズの**変化をとらえた働き方・労働移動を実現するための環境整備**

企業・経済界の役割

- ◆ **働き方改革の深化による付加価値の増大（原資の安定的な確保）、賃金引き上げのモメンタムの維持・強化、構造的な賃金引き上げの実現・定着**
- ◆ 仕事・役割・貢献度を基軸とした人事・賃金制度の不断の見直し
- ◆ 「**人への投資**」強化の観点から、付加価値の増大に資する企業内人材育成施策の拡充
- ◆ 多様な意識をもつすべての労働者の意見やニーズをこれまで以上に丁寧に汲み取り、制度・運営等に反映

施策②：デジタルの徹底活用

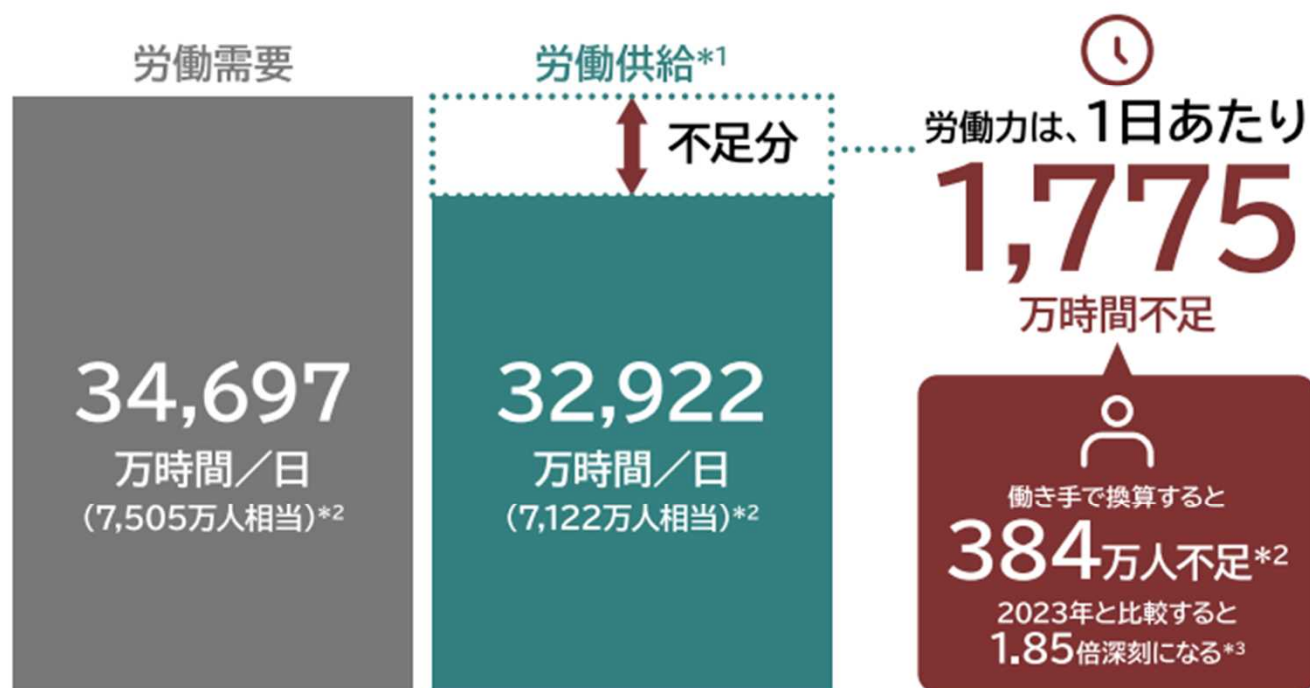
- ◆国・地方等の行政システムの統一・標準化（デジタル共通基盤の整備）
- ◆行政の「デジタル完結」を踏まえた国と地方自治体の役割分担の再整理
- ◆各分野（農林水産、観光、エネルギー、医療・介護、教育、スタートアップ、中小企業、防災・減災等）におけるDXの推進
- ◆デジタルライフライン（ドローン航路、自動運転サービス支援道、インフラ管理DX等）の総合整備・構築
- ◆スマートシティの社会実装
- ◆二地域・多地域居住の促進（副業・兼業・テレワークの推進等）
- ◆客観的な分析に基づく地域特性を活かしたまちづくり（「地域の未来予測」の活用等）
- ◆デジタル人材の確保・育成、リカレント・リスキリング・マッチング機能の充実

労働市場の未来推計2035～ 抜粋

推計結果

2035年の労働力不足

2035年、日本では1日あたり1,775万時間の労働力不足が見込まれる。
これは、働き手384万人分の労働力不足に換算され、2023年よりも1.85倍深刻になる。



※ 本シミュレーションの経済成長: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)中の、ベースラインケース(全要素生産性上昇率が直近の景気循環の平均並みで将来にわたって推移するシナリオ)を前提

※ 本シミュレーションの人口動態: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)」中の、出生中位・死亡中位推計の結果を前提

*1 外国人就業者含む、完全失業者除く

*2 本推計で導出された2035年の就業者1人あたり労働時間で割ることで算出 *3 2023年の労働力は1日あたり960万時間不足

労働市場の未来推計2035～ 抜粋

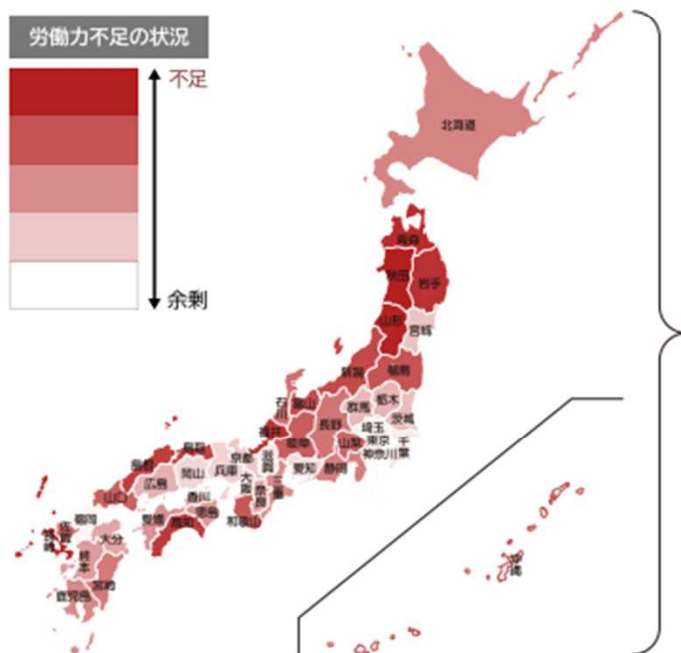
推計結果

2035年の労働力不足の状況(都道府県別)

2035年における都道府県別の労働力不足率(労働力不足の深刻度合い)*を推計した。

* 労働力不足率の算出式： $(1 - \text{「労働供給」} \div \text{「労働需要」}) \times 100$

都道府県別 | 2035年の労働力不足率



都道府県	労働力不足率	都道府県	労働力不足率	都道府県	労働力不足率
北海道	9.3%	石川	10.3%	岡山	3.3%
青森	16.0%	福井	14.9%	広島	7.4%
岩手	15.6%	山梨	11.1%	山口	11.4%
宮城	4.9%	長野	10.2%	徳島	8.9%
秋田	19.1%	岐阜	11.5%	香川	7.5%
山形	16.4%	静岡	9.5%	愛媛	8.9%
福島	12.8%	愛知	2.3%	高知	14.7%
茨城	5.7%	三重	9.1%	福岡	0.2%
栃木	6.7%	滋賀	1.9%	佐賀	10.9%
群馬	6.6%	京都	4.4%	長崎	16.2%
埼玉	0.7%	大阪	3.4%	熊本	8.5%
千葉	0.9%	兵庫	3.3%	大分	7.8%
東京	-0.3%	奈良	8.0%	宮崎	9.9%
神奈川	1.4%	和歌山	12.7%	鹿児島	9.2%
新潟	13.4%	鳥取	13.4%	沖縄	-0.8%
富山	12.9%	島根	13.6%		

【算出方法】

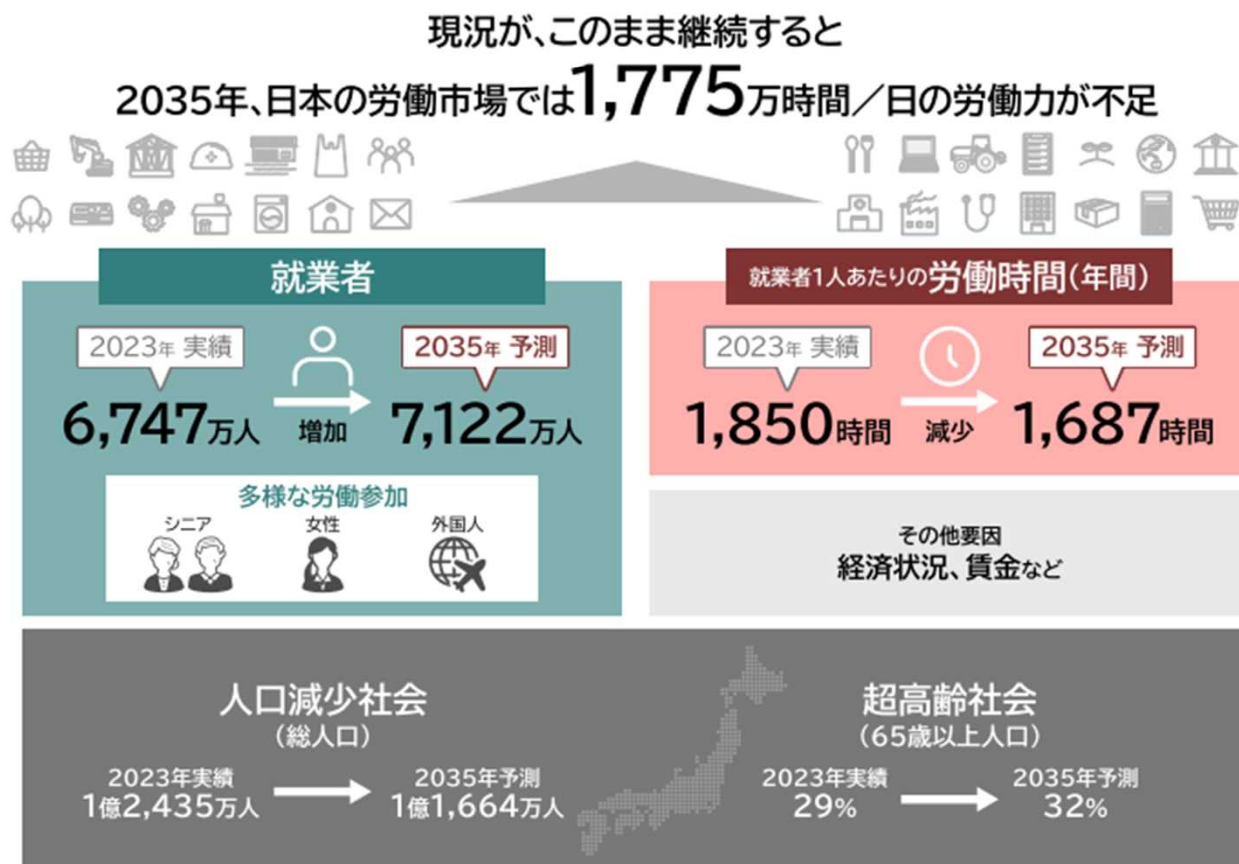
- 労働需要: 2020年の総務省「国勢調査」を用いて、各都道府県の一次産業・二次産業・三次産業シェアを算出。本研究にて算出した労働需要を一次産業・二次産業・三次産業に按分。按分した労働需要に各都道府県の一次産業・二次産業・三次産業シェアを乗じて都道府県別の労働需要を算出
- 労働供給: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5年推計)」から得た都道府県別・性別・5歳階級別の推計人口に本研究にて算出した性別・5歳階級別の労働力率を乗じて都道府県別の労働力人口を算出し、本研究にて算出した労働供給と合計が合うように補正
- 労働力不足: 上記の都道府県別労働需要、労働供給を用いて算出

労働市場の未来推計2035～ 抜粋

サマリー

労働市場の見通し

2035年にかけて、多様な人材の労働参加が進み就業者は増加するも、1人あたりの労働時間は減少。結果として、日本の労働市場では1,775万時間の労働力が不足する見込み。



- 日本では人口減少が着実に進んでおり、労働力不足への関心が高まり続けている。これまでは、労働力不足を「人手不足」と捉える傾向にあったが、この考え方では正確な労働力を測れない。時間にしばられない柔軟な働き方が当たり前になることを視野に入れて、労働市場の推計や施策の検討においては、「(働く)人数×時間」の観点で捉えることが重要である。
- 本プロジェクトでは、2035年には多くの個人が労働参加するが、1日あたり1,775万時間の労働力が不足する見通しとなった。この問題を解決するための主な方向性は、「①労働力の増加」と「②生産性の向上」の2点である。具体的には、①シニア就業者やパートタイム就業者、副業希望の就業者など、**多様なショートワーカーの「働きたい」に基づく労働市場の整備**、②**人的資本投資や新たなテクノロジーを活用した労働生産性の向上**が必要だ。労働力不足が生じるメカニズムをおさえた上で、それぞれの型に合った施策が検討されるべきだろう。

本プロジェクトの結果が、適切な労働力不足対策を考える際の基礎資料になれば幸いである。

労働市場の未来推計2035～ 抜粋

サマリー

労働力不足解決のヒント

本プロジェクトで検討したシナリオに基づく労働力不足解決のヒントをまとめる。

〈労働力の増加〉

「ショートワーカー」の活躍機会の創出

就業希望のシニア全員が就業継続できたならば

593万時間/日 労働力増

パートタイム就業者の就業調整が緩和されたならば

518万時間/日 労働力増

副業希望の就業者が副業を行ったならば

290万時間/日 労働力増

〈生産性の向上〉

「ポテンシャル」への積極的投資

2035年までに従業員1人あたりの教育訓練費用が増えたならば

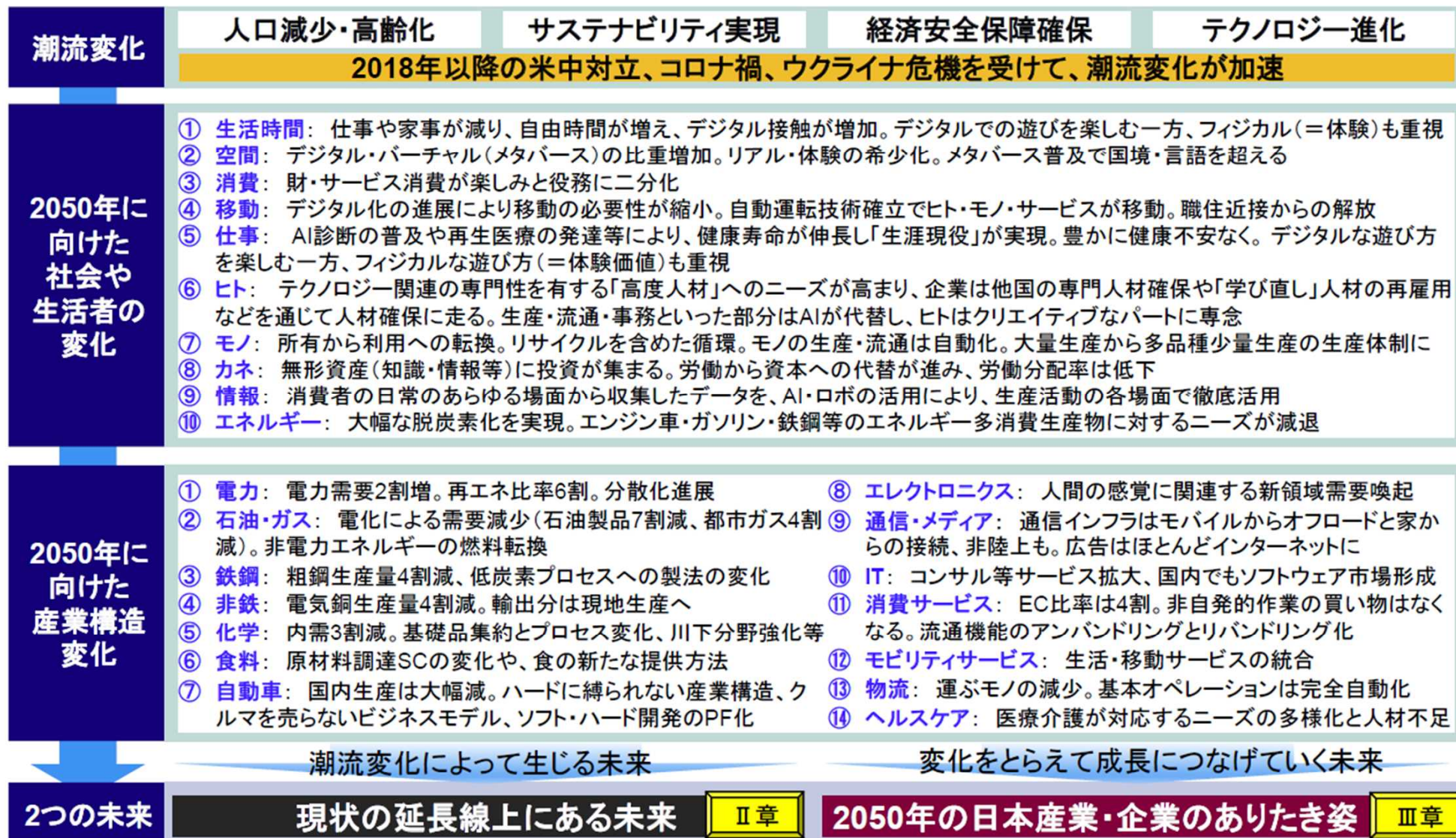
853～1,438万時間/日相当
労働力増

2035年まで生成AIを活用し続けたならば

398～2,450万時間/日相当
省力化

2050年の日本産業を考える 抜粋

【第 I 章まとめ】2050年に向けた社会・生活者および産業構造の変化



(出所)みずほ銀行産業調査部作成

2050年の日本産業を考える 抜粋

産業・企業が競争力を失い、国の財政は持続性が低下、個人が不安を抱え続ける未来も

- 潮流変化がもたらす構造変化に対応できなければ、個人は生活の豊かさが実感できず不安を抱え、国は消費や投資の低迷が続いたまま脱炭素化や経済安全保障も確保できず。産業・企業は国際競争力が低下する懸念

現在の延長線上の未来

- 主要産業の需要減少により**日本のGDPは潜在成長率よりも下振れする可能性**

- 自動車産業の付加価値が減少した場合、**他産業の付加価値や雇用へ波及**

- CNが実現しない場合、**気温上昇や災害激甚化**等で活動に支障を来すおそれ

- 急進的なCN化は**投資負担増加・電力依存拡大・産業構造の激変**を伴う

- 所得が増えずに生活コストが増加すれば、**自由時間に使えるお金は減少**へ

- 資源や食料の自給率を上げなければ、**貿易収支は悪化**

- **保険医療システムがマイナスのスパイラルに陥る可能性**

国



産業・企業



個人

- 消費低迷と潜在成長率低下に伴う国内投資の停滞
- 貿易赤字が常態化し経常収支は悪化
- 脱炭素化も資源・エネルギーの自給化も実現できず
- 財政制約下で社会保障制度維持が困難化

- 脱炭素実現に向けた負担増加による収益悪化と国際競争力の低下
- グローバル展開や生産性向上に向けた投資に制約
- 国内産業基盤(クラスター、基幹設備)の喪失

- 増える自由時間を有意義に過ごすために使えるお金は減る
- 医療など社会保障制度の持続性低下による将来不安

潮流変化に対応する形で産業・企業が成長し、それが個人の成長や国の発展につながる取り組みが必要に

(出所)みずほ銀行産業調査部作成

2050年の日本産業を考える 抜粋

日本産業・企業のありたき姿 ～構造変化と日本の強み・課題を踏まえて

- 今後の構造変化と日本の強みや課題を踏まえた、日本産業・企業のありたき姿を描く
- 日本産業・企業がありたき姿を実現することで、個人の成長や国の発展につながるのではないか

社会や生活者、産業構造の変化	日本の強み	日本の課題
<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人の多様性重視 ・ 環境や体験価値の重視 ・ モノからサービスへの流れ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人口1億人超の一定規模の国内市場 ・ モノづくり技術(高機能・品質・安全) 低炭素・省エネ・省資源・リサイクル技術 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産性の向上(内需減少と労働力不足) ・ 社会保障やインフラの持続化(財源等) ・ エネルギー・資源・食料の安定的な確保

構造変化や日本の強み・課題を踏まえた将来の姿

日本産業・企業のありたき姿		
ありたき姿①	ありたき姿②	ありたき姿③
<p>エネルギーや資源の安定調達・安定供給と社会全体の脱炭素化を実現する</p> <p>安定・自立・環境調和</p> <ul style="list-style-type: none"> クリーンエネルギー カーボンフリー水素 合成燃料・合成メタン 電力需給調整 CCUSソリューション 低炭素生産ソリューション エネルギーの総合提供 ソリューションの海外展開 リサイクル サステナブルな食品 	<p>技術力を活かしつつ脱製品の価値提供で国内外の需要を捉える</p> <p>高機能・課題解決</p> <ul style="list-style-type: none"> 車両・サービスの企画・設計 アプリケーション開発 生産技術・量産能力の提供 素材の総合提供 先端部素材の提供 車体構造材素材の最適ソリューション 	<p>テクノロジーを活用して生産性を高め、生活密着のサービスを提供し続ける</p> <p>効率性・多様性・便利さ・体験価値</p> <ul style="list-style-type: none"> アセットの共同保有とメンテナンス パーソナライズ化されたサービス 体験価値提供 最適ロジスティクス提案 マッチングサービス 地域生活サービス サービス・コンテンツPF 次世代通信NWの提供

産業・企業が成長し、ひいては個人の成長や国の発展につながる事が理想

(出所)みずほ銀行産業調査部作成

2050年の日本産業を考える 抜粋

ありたき姿の実現に向けた取り組み

※赤字は本章でとり上げている項目

産業・企業のありたき姿	産業・企業に求められる取り組み
<p>① エネルギーや資源の安定調達・安定供給と社会全体の脱炭素化を実現する</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自給化に向けた技術革新 2. 海外からの資源獲得(SC投資) 3. 海外での生産拡大 4. 製造設備の脱炭素・資源循環対応 5. 既存アセットの規模適正化 6. 脱炭素・資源循環ソリューション提供 7. 脱炭素・循環型需要の喚起 8. 需要データの活用 9. リサイクルの実現
<p>② 技術力を活かしつつ脱製品の価値提供で国内外の需要を捉える</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 技術・ノウハウ・製品の磨き上げ 2. 新たなブランドの創出 3. アプリケーション開発 4. レガシー化する生産・開発力の最適化 5. 脱製品のサービス提供 6. グローバル展開に向けた企業規模の確保 7. グローバルの事業運営体制構築
<p>③ テクノロジーを活用して生産性を高め、生活密着のサービスを提供し続ける</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. オペレーションの最適化(テクノロジーの実装) 2. 需要の規模や質の変化に対応したアセットの最適化 3. 企業再編による大規模化 4. 多様化・分散化するニーズに対応したサービス提供(PFとの協業) 5. テクノロジーの開発や人材強化、ケイパビリティの確保

(出所)みずほ銀行産業調査部作成

2040年に向けた労働市場への影響について

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

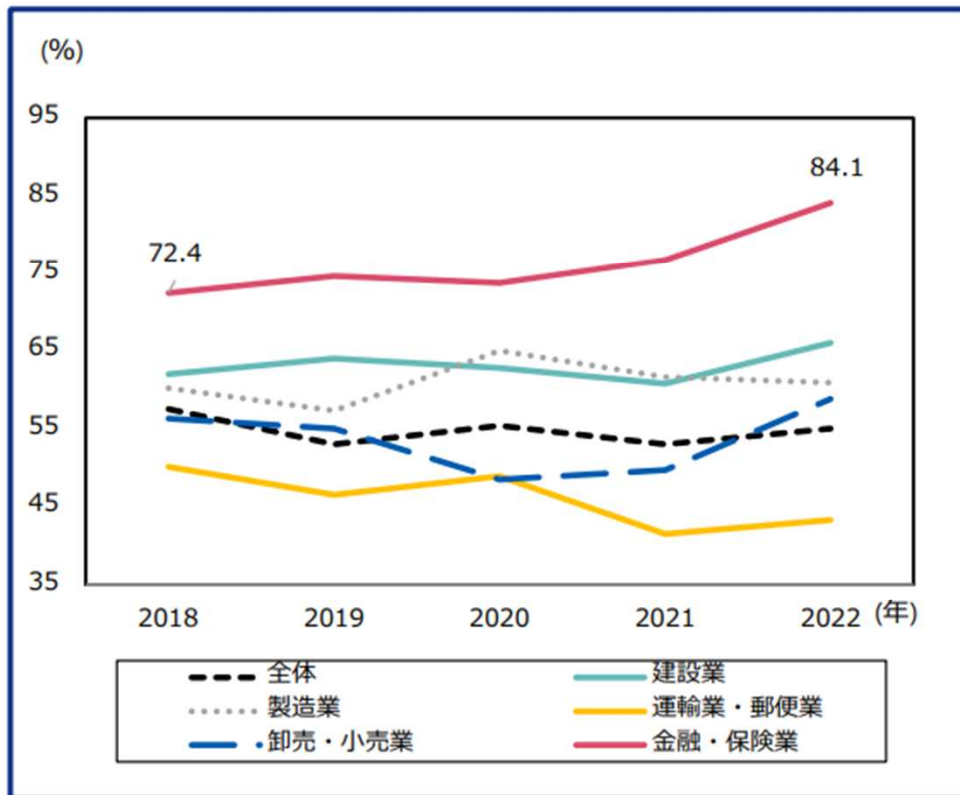
① 新技術等による省力化の現状について

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

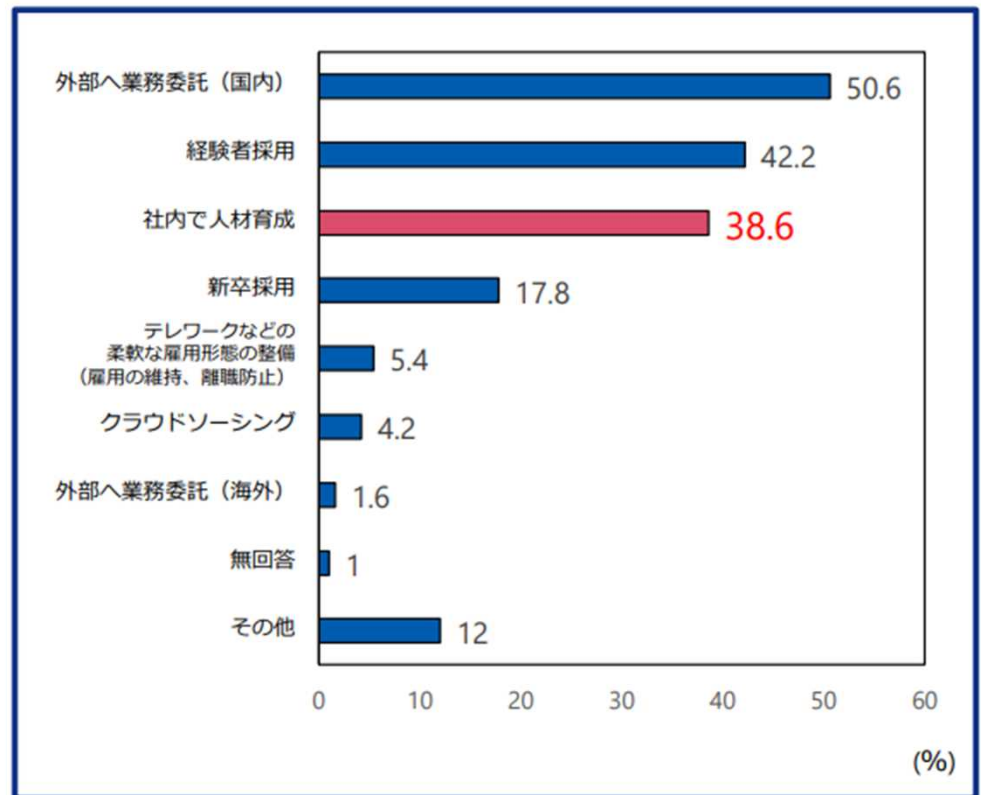
ICT人材が不足している企業の割合は、金融・保険業で増加しており、他の業種については、業種間で差はあるものの、4～6割程度で横ばいとなっている。

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。

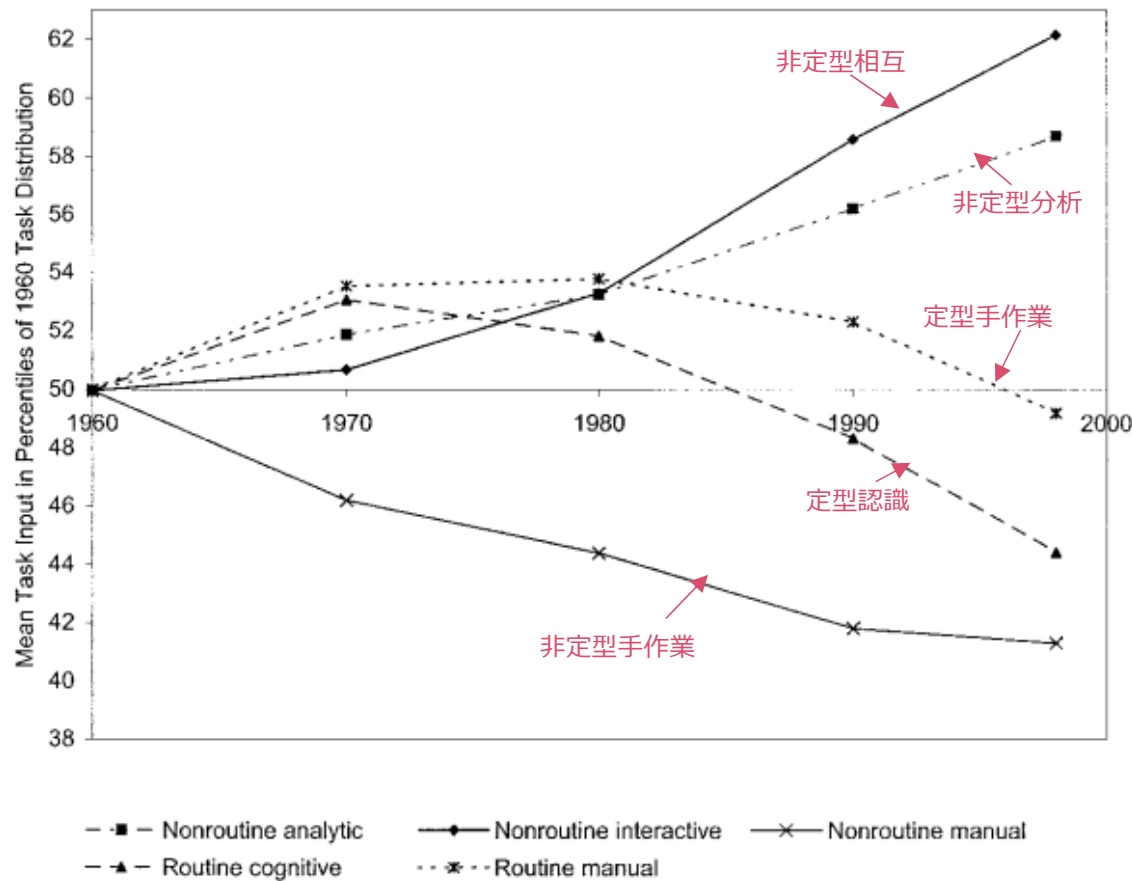
(注1) 「ICT人材が不足している企業の割合」については、各年に実施された調査の「貴社では、ICT人材は足りていますか。」という質問に対して「足りていない」と回答した企業の割合を示している。

(注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。

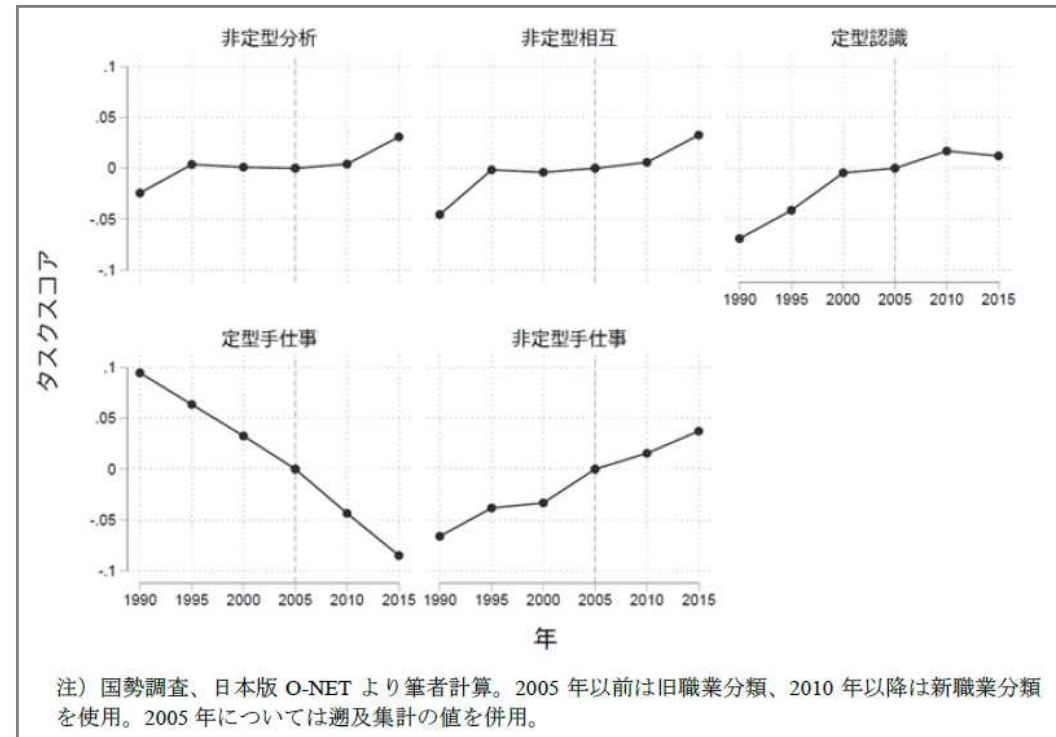
新たなテクノロジーがタスクに与える影響

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 年については適及集計の値を併用。

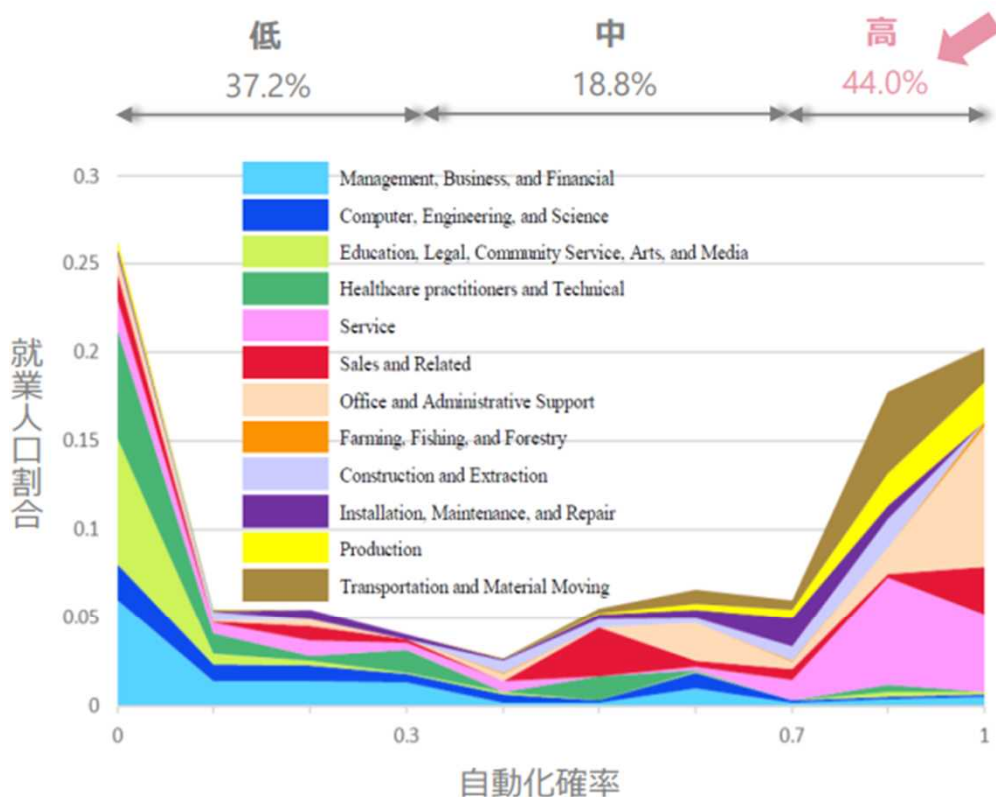
資料出所 図1) Autor, Levy and Murnane. "THE SKILL CONTENT OF RECENT TECHNOLOGICAL CHANGE: AN EMPIRICAL EXPLORATION". 2003 年より抜粋。一部追記。

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 年より抜粋
 (注) 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。

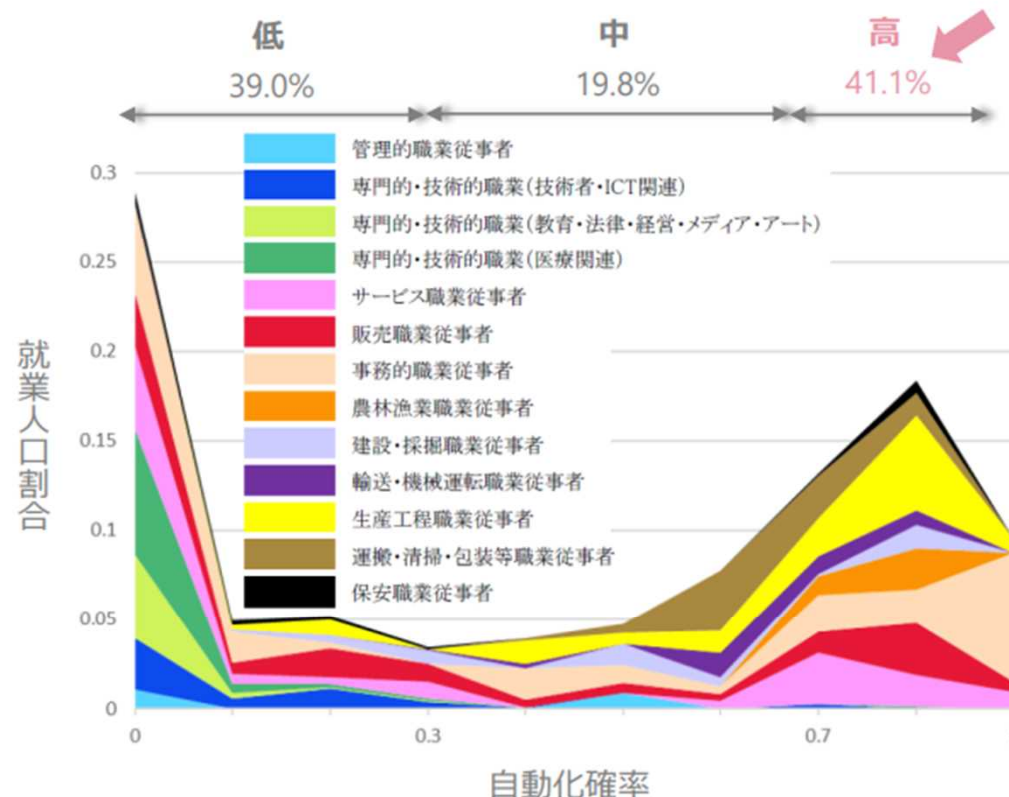
コンピューター等のテクノロジーによる自動化確立別就業人口分布

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より引用。

(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。

(注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。

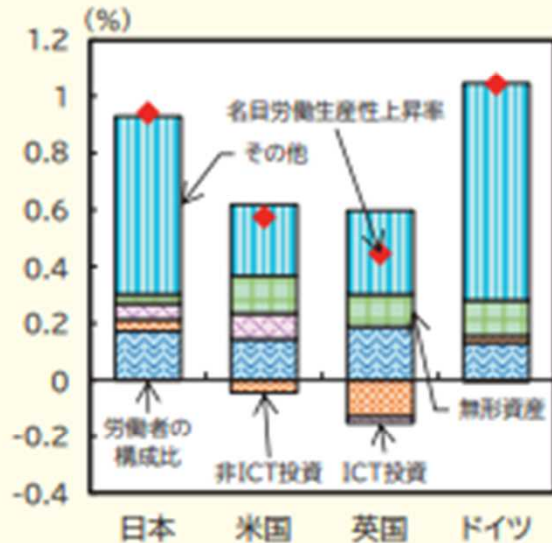
無形資産投資の上昇率及び対名目GDP比

無形資産投資の対名目GDP比を我が国、米国、英国及びドイツで比べると、我が国は小さい。

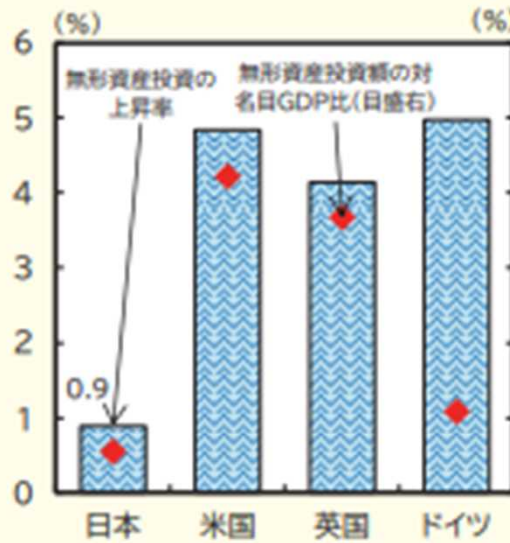
第2-(1)-8図 無形資産投資の上昇率及び対名目GDP比

○ 無形資産投資の対名目GDP比を我が国、米国、英国及びドイツで比べると、我が国は小さい。

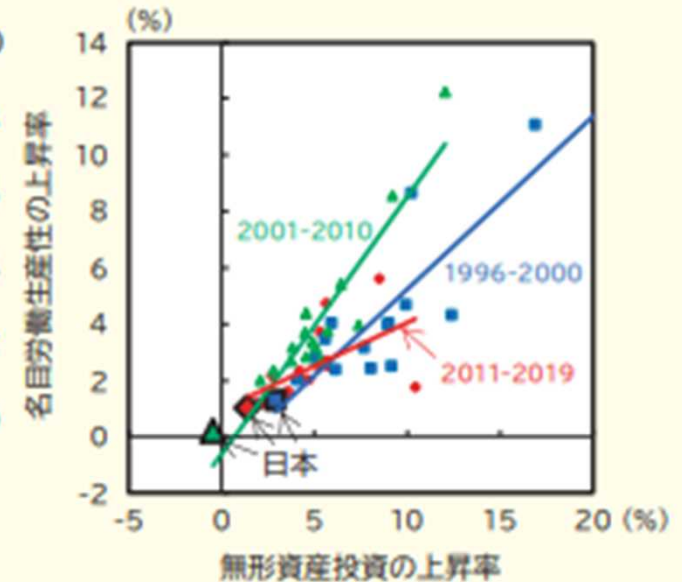
(1) 名目労働生産性上昇率の寄与度分解



(2) 2010年代における無形資産投資額の対名目GDP比



(3) 無形資産投資の上昇率と名目労働生産性の上昇率の関係



資料出所 EU KLEMS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) について、2011～2019年における名目労働生産性の年平均の上昇率及び寄与度を算出。

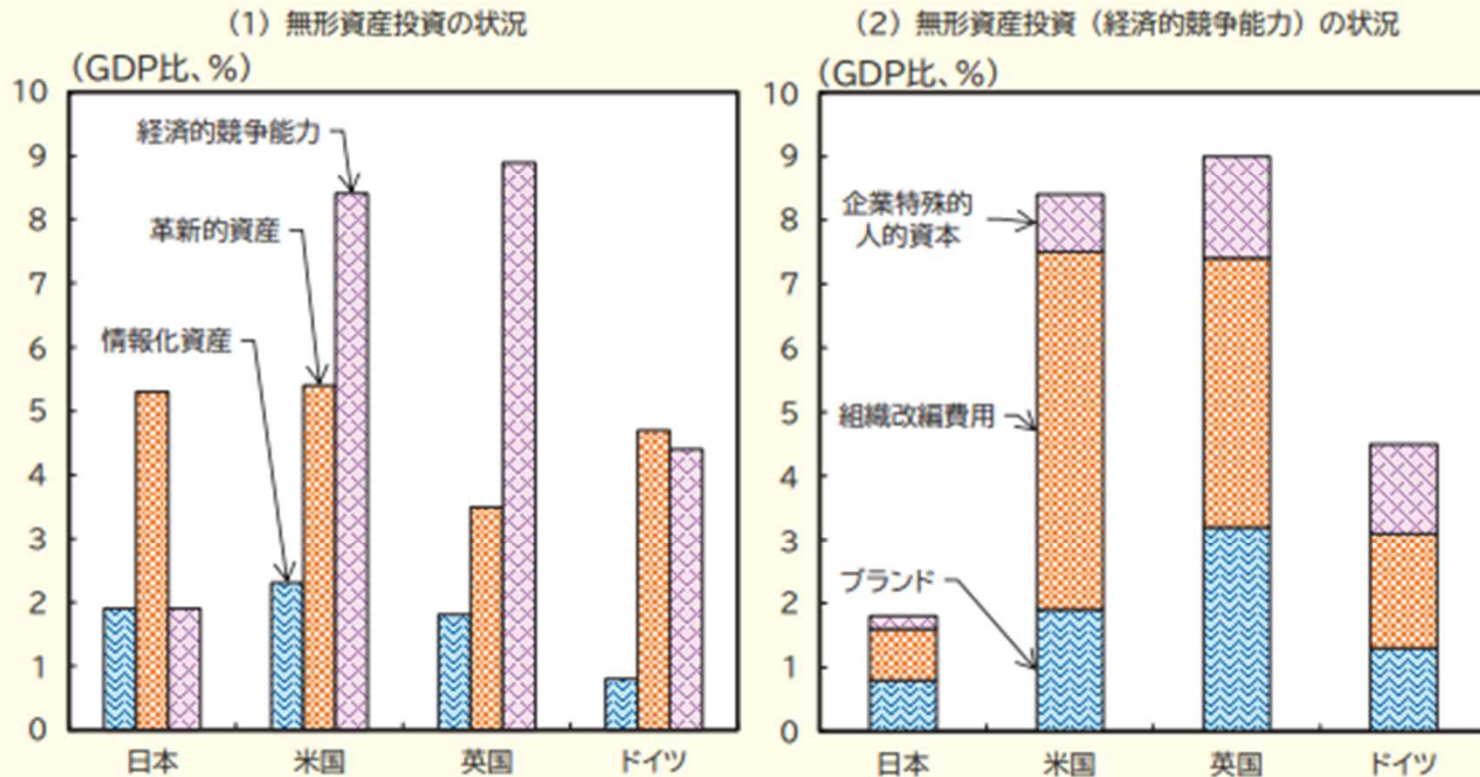
2) (2) について、2011～2019年における無形資産投資額の年平均の上昇率及び対名目GDP比を算出。

対GDP比でみた無形資産投資の状況

我が国は、米国、英国及びドイツと比較して経済的競争能力のGDPに占める割合が低く、経済的競争能力の内訳をみると、特に組織改編費用の割合が低い。

第2-(1)-10図 対GDP比でみた無形資産投資の状況

○ 我が国は、米国、英国及びドイツと比較して経済的競争能力のGDPに占める割合が低く、経済的競争能力の内訳をみると、特に組織改編費用の割合が低い。



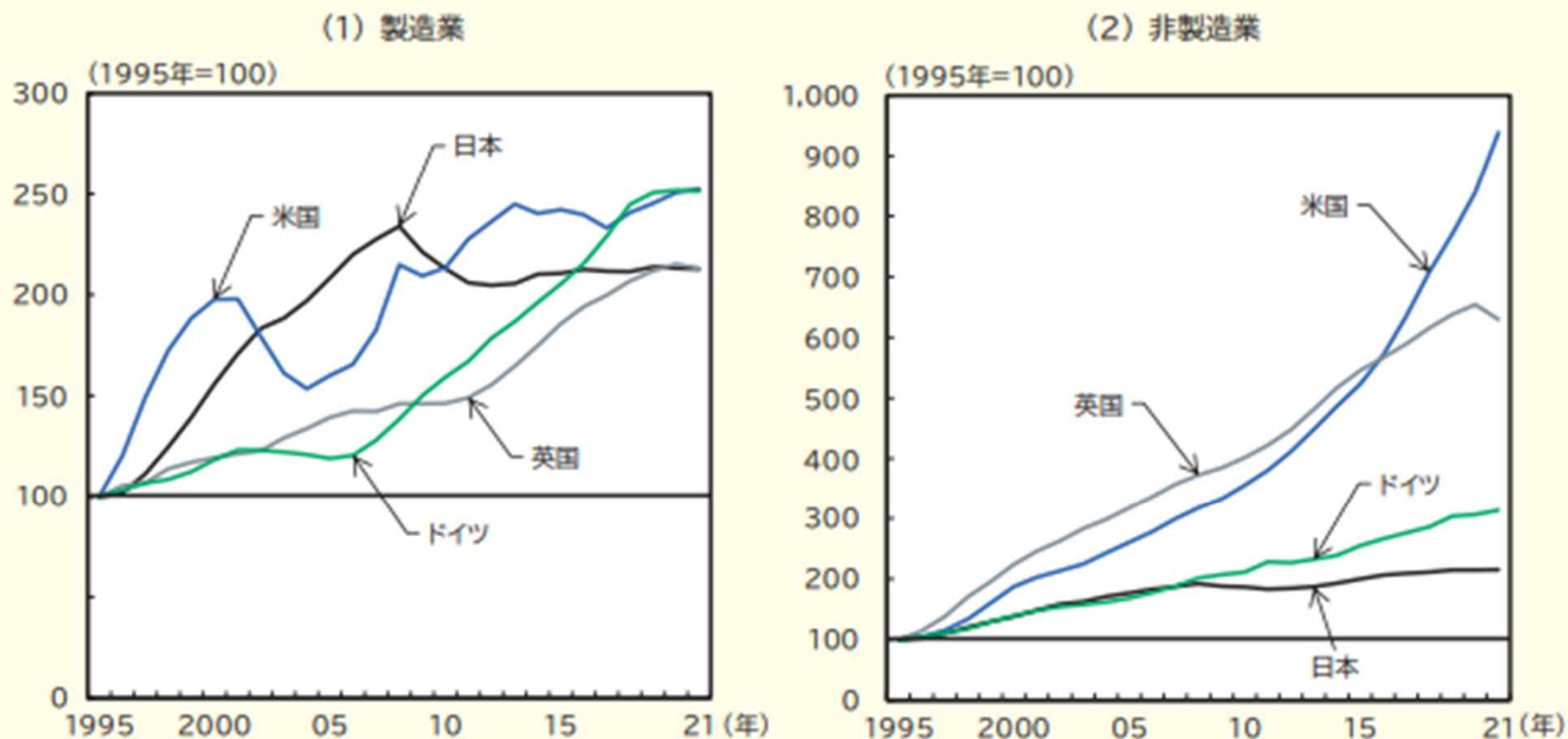
資料出所 内閣府「令和5年度年次経済財政報告」を参考に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
(注) データは2019年の値。

ソフトウェア投資について

我が国は、情報化資産のうち、特に非製造業における資本ストック（ソフトウェア）の伸びが低迷している。

第2-(1)-11図 資本ストック（ソフトウェア）の推移

○ 我が国は、情報化資産のうち、非製造業における資本ストック（ソフトウェア）の伸びが低迷。



資料出所 EU KLEMSをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

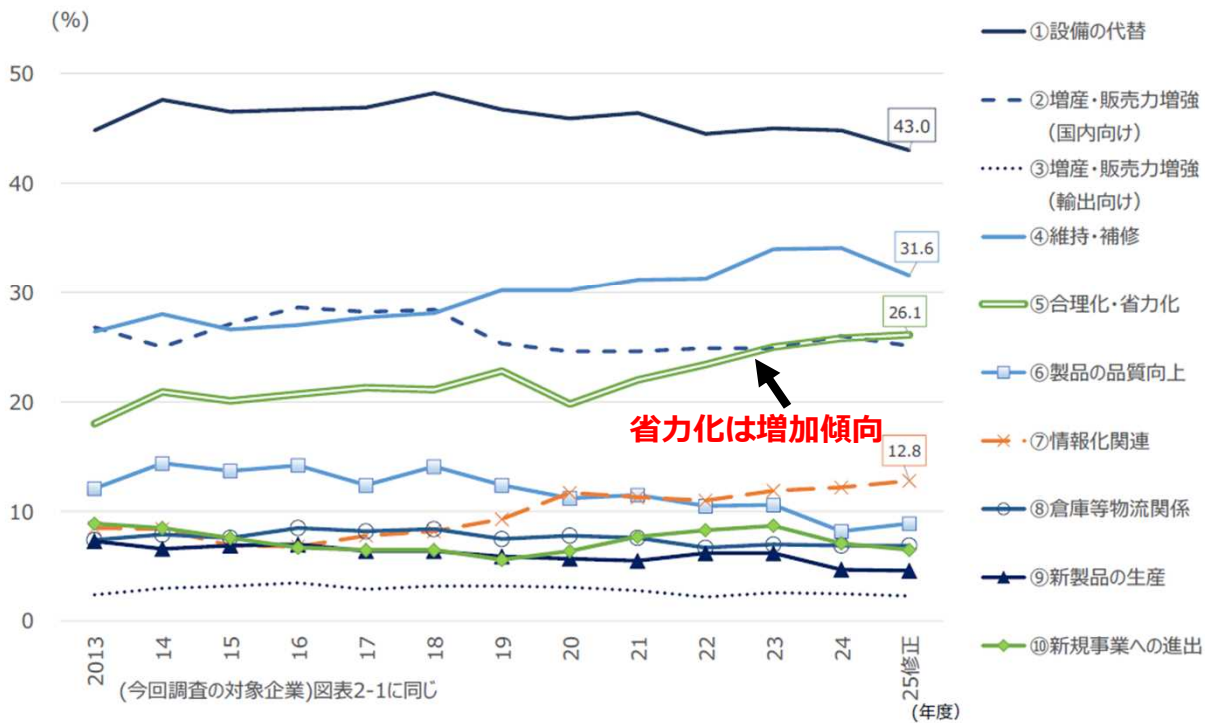
資料出所 厚生労働省「令和7年版労働経済の分析」より抜粋

省人化投資の状況

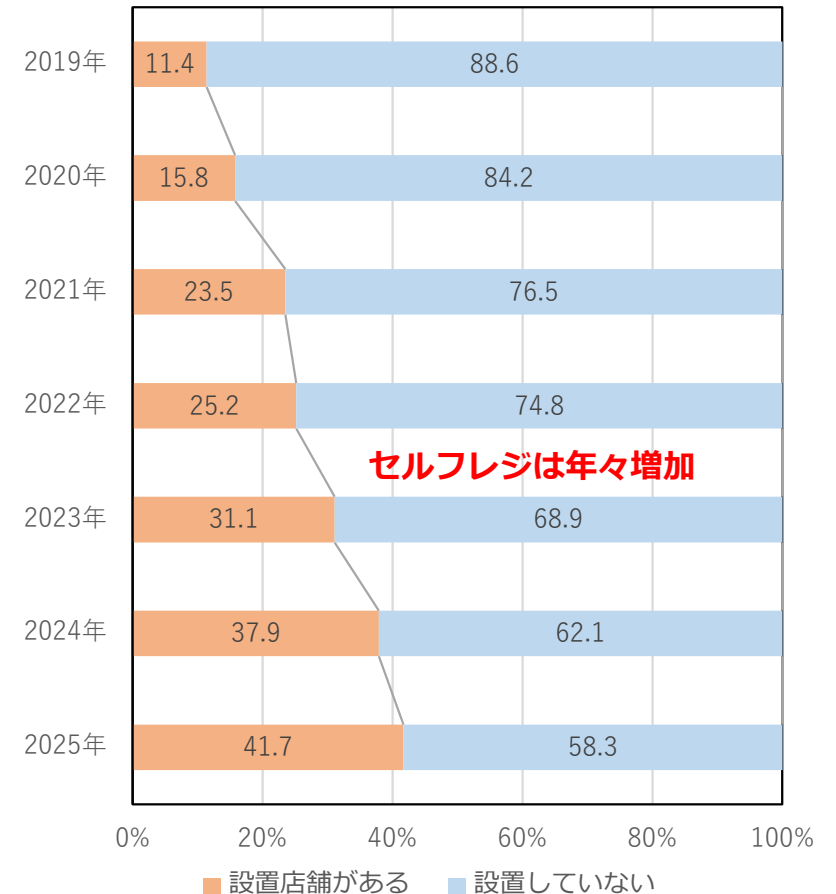
商工中金による「中小企業設備投資動向調査」によると、2020年以降、設備投資の目的として「合理化・省力化」と回答した事業所の割合が増加しており、人手不足対応として設備投資を行う企業が増加していることが示唆される。

また、全国スーパーマーケット協会による調査によると、セルフレジの設置率は年々増加し、2025年は約4割の事業所において設置店舗がある状況となっている。

中小企業における設備投資の目的の推移（全産業・複数回答）



セルフレジ設置率



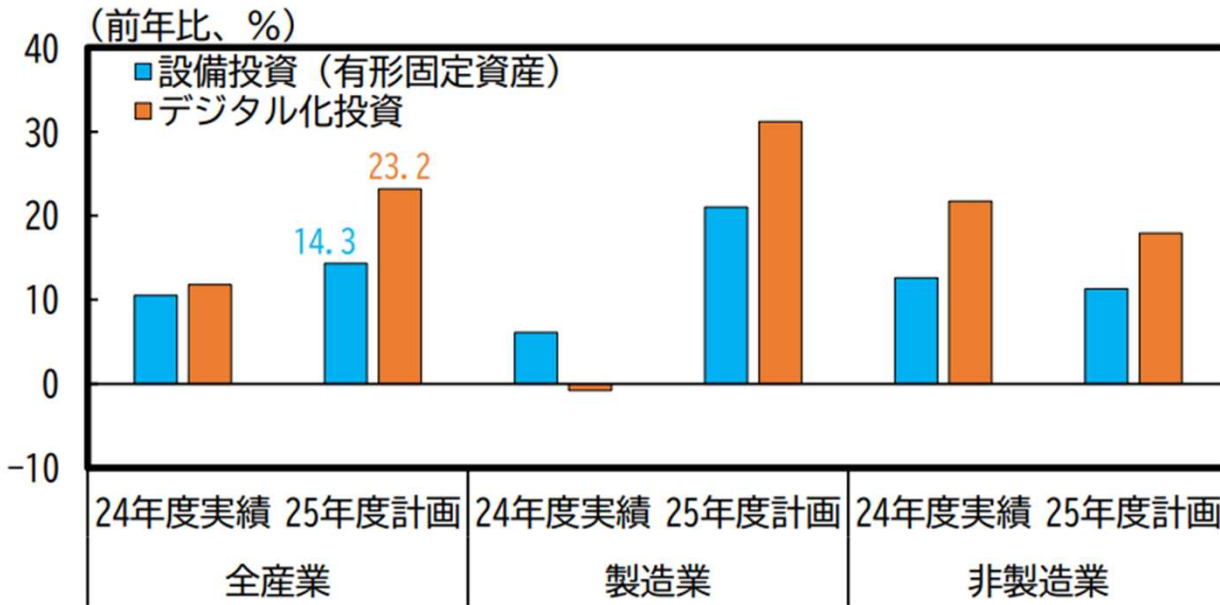
資料出所 商工中金「中小企業設備投資動向調査（2025年7月調査）」をもとに厚生労働省にて作成

資料出所 全国スーパーマーケット協会「2025年スーパーマーケット年次統計調査報告書」をもとに厚生労働省にて作成

デジタル化投資について

デジタル化投資の伸びが非製造業を中心に設備投資をけん引している。

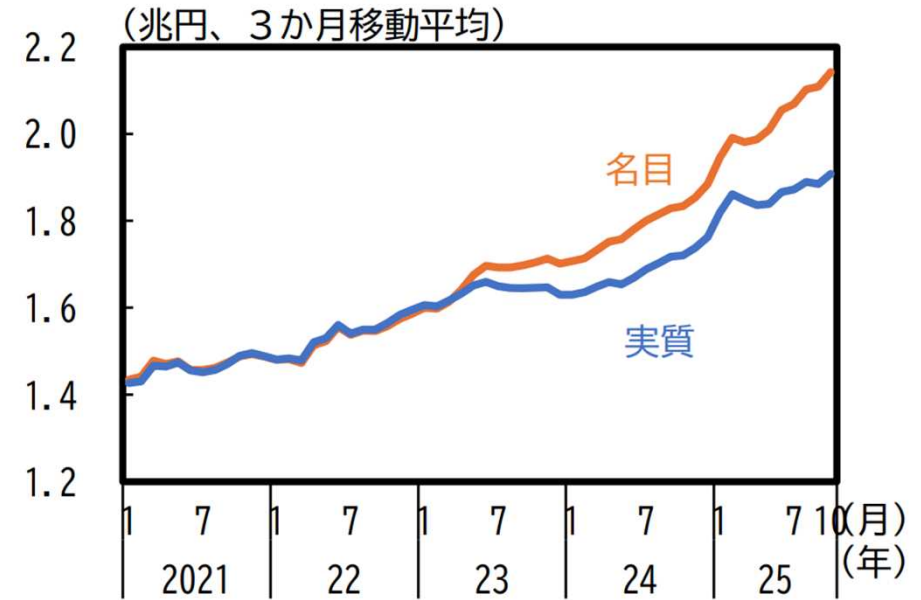
デジタル化投資の動向



資料出所 月例経済報告関係閣僚会議資料（2025年8月）より抜粋

(注) 日本政策投資銀行「全国設備投資計画調査」により作成。大企業が対象で、調査期日は7月3日。設備投資は、自社の有形固定資産に対する国内投資。デジタル化投資は、ソフトウェア投資のほか、有形固定資産投資（サーバー購入等）を含む。設備投資とデジタル化投資の集計対象企業数が異なるため、単純比較できない点には留意が必要。

ソフトウェア投資の動向



資料出所 月例経済報告関係閣僚会議資料（2026年1月）より抜粋

(注) 総務省「サービス産業動態統計調査」、日本銀行「企業向けサービス価格指数」により作成。内閣府による季節調整値の後方3か月移動平均。実質値は、名目値を企業向けサービス価格指数（受託開発ソフトウェア（除組込み））で除して計算。2023年12月以前は、「サービス産業動態統計調査」の系列と経済産業省「特定サービス産業動態統計調査」の系列を前年比伸び率で割り戻して接続させた試算値。

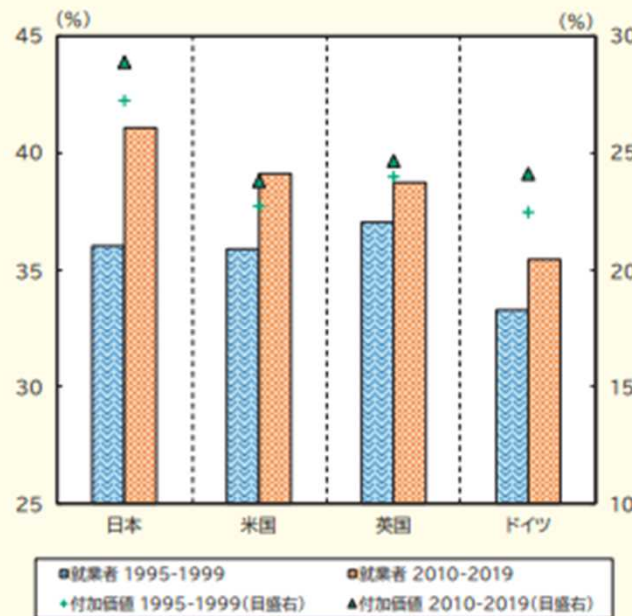
医療・福祉業及びサービス業等における実質労働生産性の上昇率

日本の医療・福祉業、卸売・小売業及び宿泊・飲食業の実質労働生産性の上昇率は、他国と比べて上昇率が低い水準である。

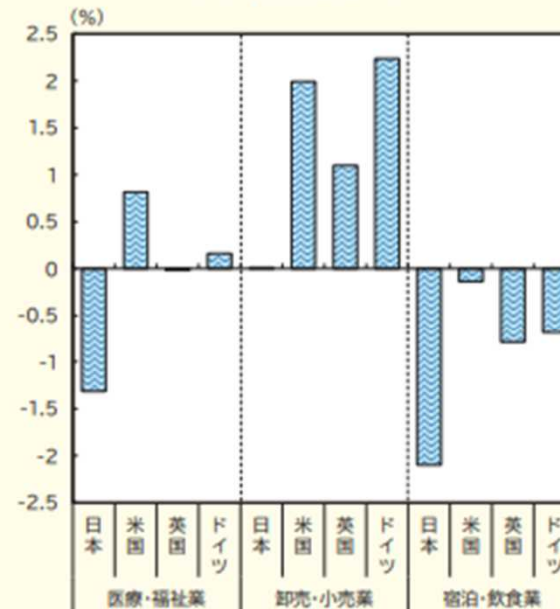
第2-(1)-17図 医療・福祉業及びサービス業等における実質労働生産性の上昇率

○ 日本の医療・福祉業、卸売・小売業及び宿泊・飲食業の実質労働生産性の上昇率は他国と比べて低い水準。

(1) 医療・福祉業及びサービス業等の就業者及び全産業に占める付加価値の割合



(2) 2000年代から2010年代にかけての医療・福祉業、卸売・小売業及び宿泊・飲食業における実質労働生産性の上昇率



資料出所 EU KLEMSをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

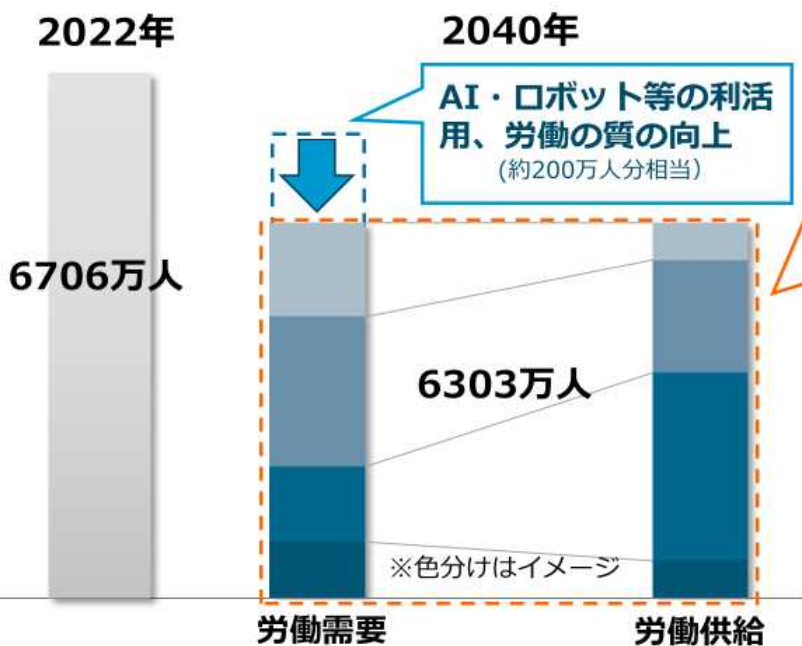
- (注) 1) 実質労働生産性はマンアワーベース。
 2) 実質労働生産性については、EU KLEMSの物価デフレーターを用いて実質化している。
 3) 分野についてはNACE(欧州共同体)産業分類を使用。「医療・福祉業」は「保健衛生及び社会事業」、「卸売・小売業」は「卸売・小売業並びに自動車及びオートバイ修理業」、「宿泊・飲食業」は「宿泊・飲食サービス業」の各略称。
 4) (2)については、1999年と2019年の2時点の数値で20年間での上昇率を求め、その後、年平均でみた上昇率を幾何平均で算出。

② 新技術等による産業構造・就業構造の変化の予測等について

【再掲】2040年の就業構造推計（改訂版）

2040年の就業構造推計（改訂版）の概要

- 2040年に十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合^(注)、人口減少により就業者数は約6700万人^(2022年)から約6300万人となるが、AI・ロボット等の利活用やリスキング等により労働需要が効率化され、全体で大きな不足は生じない。
- 一方で、職種・学歴・地域間では需給ミスマッチが生じるリスクがあり、事務職^(約440万人)や文系人材^(約80万人)が余剰、AI・ロボット等利活用人材^(約340万人)を含む専門職や現場人材^(約260万人)、理系人材^(約120万人)が不足する可能性。



職種別	専門職	うち AI・ロボット等の 利活用を担う人材	事務職	現場人材	うち 生産工程従事者
	2040年 需給ミスマッチ	-181万人	-339万人	437万人	-260万人
2040年需要数/供給数	1867万人/1686万人	782万人/443万人	1039万人/1476万人	3283万人/3023万人	731万人/525万人
2022年就業者数	1288万人	236万人	1455万人	3637万人	835万人

学歴別	高卒 (普通科)	高卒 (工業科)	高専卒	大卒・院卒 理系	大卒・院卒 文系
2040年 需給ミスマッチ	32万人	-91万人	-15万人	-124万人	76万人
2040年需要数/供給数	778万人/810万人	538万人/448万人	77万人/62万人	899万人/775万人	1549万人/1625万人
2022年就業者数	899万人	534万人	64万人	689万人	1678万人

職種・学歴間のミスマッチ

(注) 2025年6月経済産業省産業構造審議会経済産業政策新機軸部会「第4次中間整理」における2040年の産業構造推計（新機軸ケース）を前提としている。また、2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）、文部科学省「学校基本調査」（令和4年度）の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体（総務省、文部科学省）が作成・公表している統計等とは異なる。

(注) 職種分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類（総務省）による。「専門職」は、専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴は学校基本調査上の学部学科コードを元に分類（「院卒」には修士卒・博士卒を含む）。なお、右表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

職種間のミスマッチ

全国版就業構造推計（改訂版）・職種間ミスマッチ

- AI・ロボット等利活用による省力化に伴い、事務職は約440万人の余剰が生じる可能性。
- 多くの産業において、AI・ロボット等利活用人材(約340万人)や現場人材(約260万人)が不足。

専門職

事務職

現場人材

うち
AI・ロボット等の
利活用を担う人材

うち
生産工程従事者

うち
その他現場人材

全産業

2040年
需給ミスマッチ

-181万人

-339万人

437万人

-260万人

-206万人

-54万人

2040年需要数/供給数

1867万人/1686万人

782万人/443万人

1039万人/1476万人

3283万人/3023万人

731万人/525万人

2552万人/2498万人

2022年就業者数

1288万人

236万人

1455万人

3637万人

835万人

2803万人

農林水産業

-9

-7

-1

-110

-3

-107

製造業

-149

-125

-40

-256

-198

-58

情報通信業

116

102

50

13

2

11

卸売業、小売業

-81

-77

26

-20

-4

-16

建設業

-33

-26

20

-31

-2

-30

宿泊業、飲食サービス業

-21

-21

2

12

0

12

運輸業、郵便業

-25

-26

27

26

0

25

(単位：万人)

主な産業の2040年の需給ミスマッチの内訳

(注) 2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」(令和4年度)、文部科学省「学校基本調査」(令和4年度)の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体が作成・公表している統計等とは異なる。
 (注) 産業分類は令和4年就業構造基本調査で用いた産業分類(総務省)による。職業分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類(総務省)による。「専門職」は専門的・技術的職業従事者を指す。また、うち「AI・ロボット等利活用人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。なお、表中には主要な項目のみ掲載しており、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

学歴間のミスマッチ

全国版就業構造推計（改訂版）・学歴間ミスマッチ

- 専門職を中心に、大卒・院卒の理系人材で約120万人の不足が生じるリスク。
- 事務職の需要が減少する一方、大卒・院卒の文系人材は約80万人の余剰が生じる可能性。

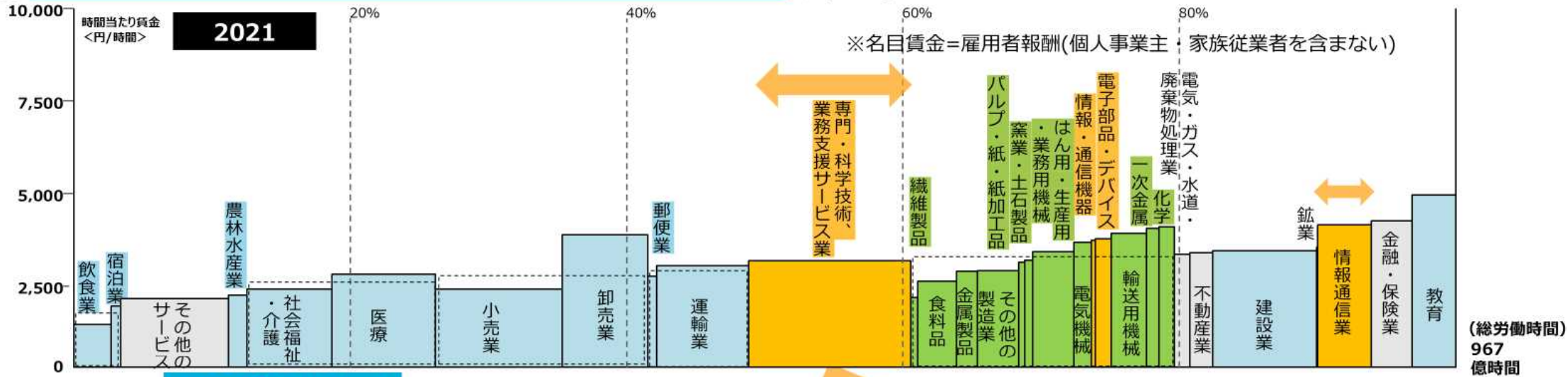
		高卒 (普通科)	高卒 (工業科)	高専卒	大卒理系	院卒理系	大卒文系	院卒文系
全産業	2040年 需給ミスマッチ	32万人	-91万人	-15万人	-96万人	-27万人	61万人	15万人
	2040年需要数/供給数	778万人/810万人	538万人/448万人	77万人/62万人	683万人/586万人	217万人/189万人	1439万人/1500万人	110万人/125万人
	2022年就業者数	899万人	534万人	64万人	525万人	164万人	1556万人	122万人
需給ミスマッチの内訳 主な職種	専門職	4	-54	-14	-87	-24	-69	4
	うちAI・ロボット等の利活用を担う人材	1	-60	-15	-108	-33	-135	-7
	事務職	41	8	3	20	6	163	14
	現場人材	-24	-47	-5	-29	-9	-27	-2
	うち生産工程従事者	-22	-42	-5	-26	-8	-41	-2
	うちその他現場人材	-1	-5	-0	-4	-0	14	0

(単位：万人)

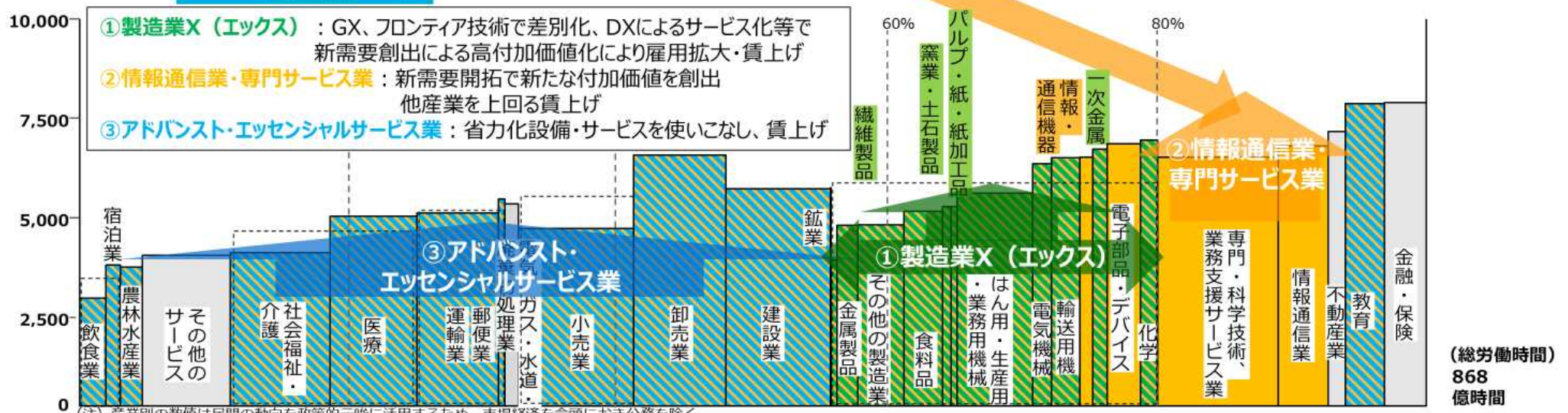
(注) 2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」(令和4年度)、文部科学省「学校基本調査」(令和4年度)の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体が作成・公表している統計等とは異なる。
 (注) 職業分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類(総務省)による。「専門職」は専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴分類は、学校基本調査の学部学科コードを元に分類(「院卒」には修士卒・博士卒を含む)。表中には主要な項目のみ掲載しており、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

将来の産業構造転換

(参考) 将来の産業構造は、①製造業X (エックス)、②情報通信業・専門サービス業、③アドバンスト・エッセンシャルサービス業がカギ



2040新機軸ケース

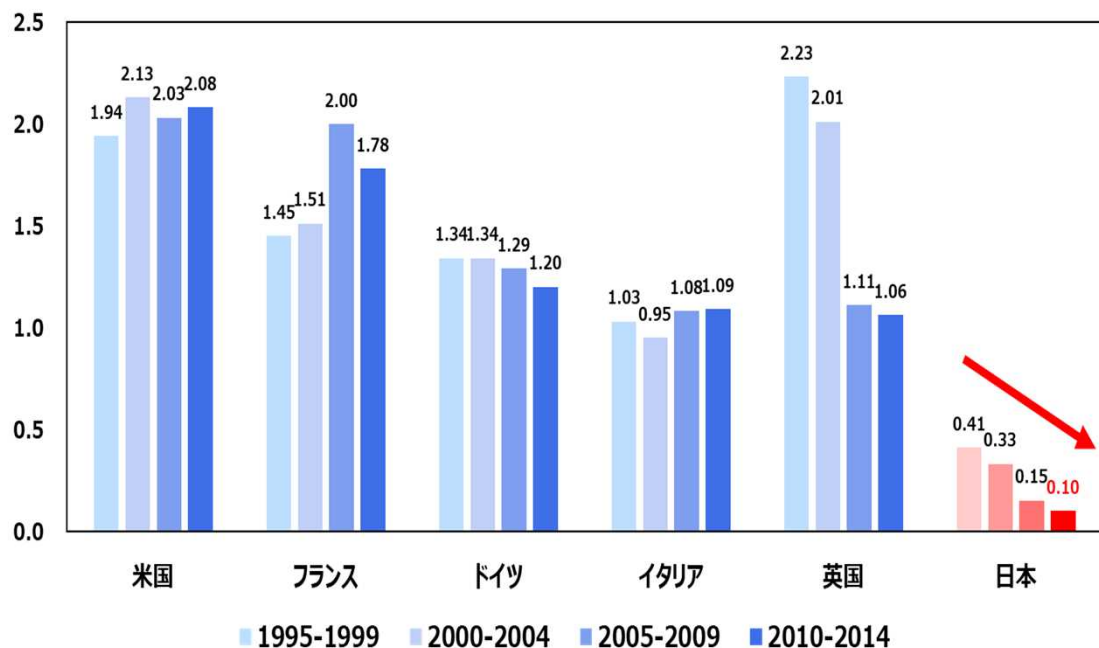


リ・スキリングを含む人材開発の現状（企業の人材投資）

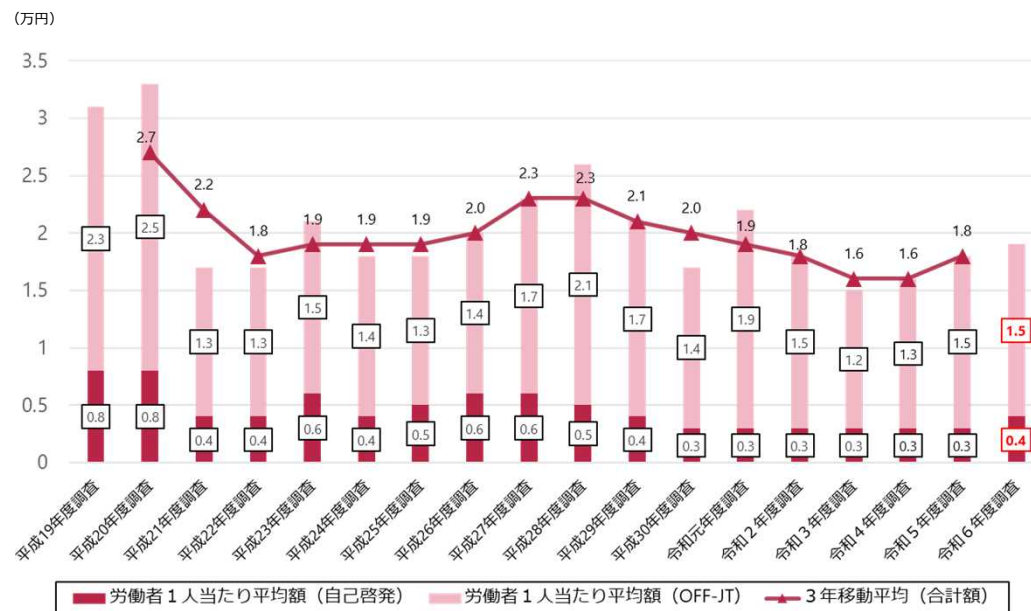
日本企業の人的投資（OJTを除くOFF-JTの研修費用）は、2010-2014年に対GDP比で0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）など先進国に比べて低い水準にある。

企業が労働者のOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用は、概ね横ばいで推移しており、令和6年度調査では労働者1人あたり1.9万円となっている。

【企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）】



【企業がOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額】



資料出所 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～（令和4年6月7日閣議決定）より抜粋

（注）内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース等を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計を行ったもの（平成30年版労働経済白書にも掲載）

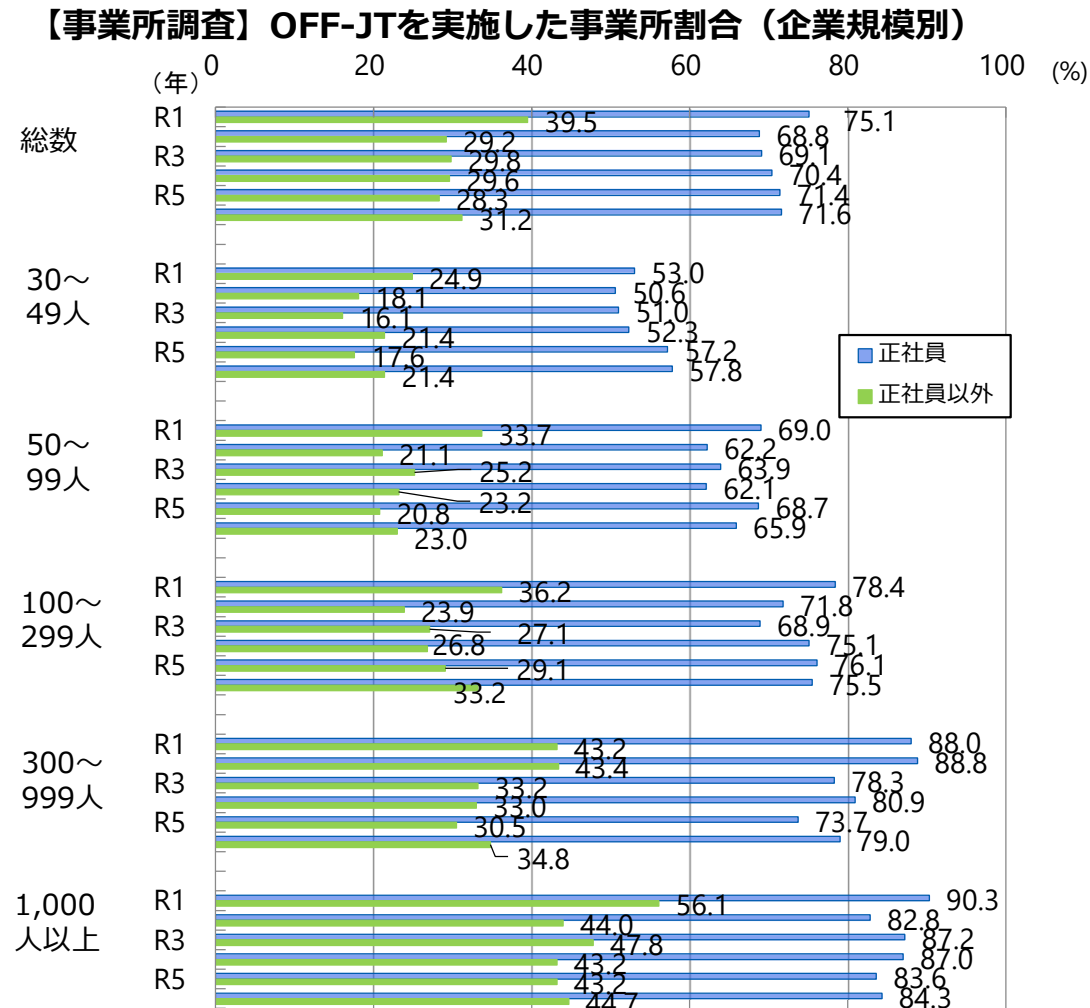
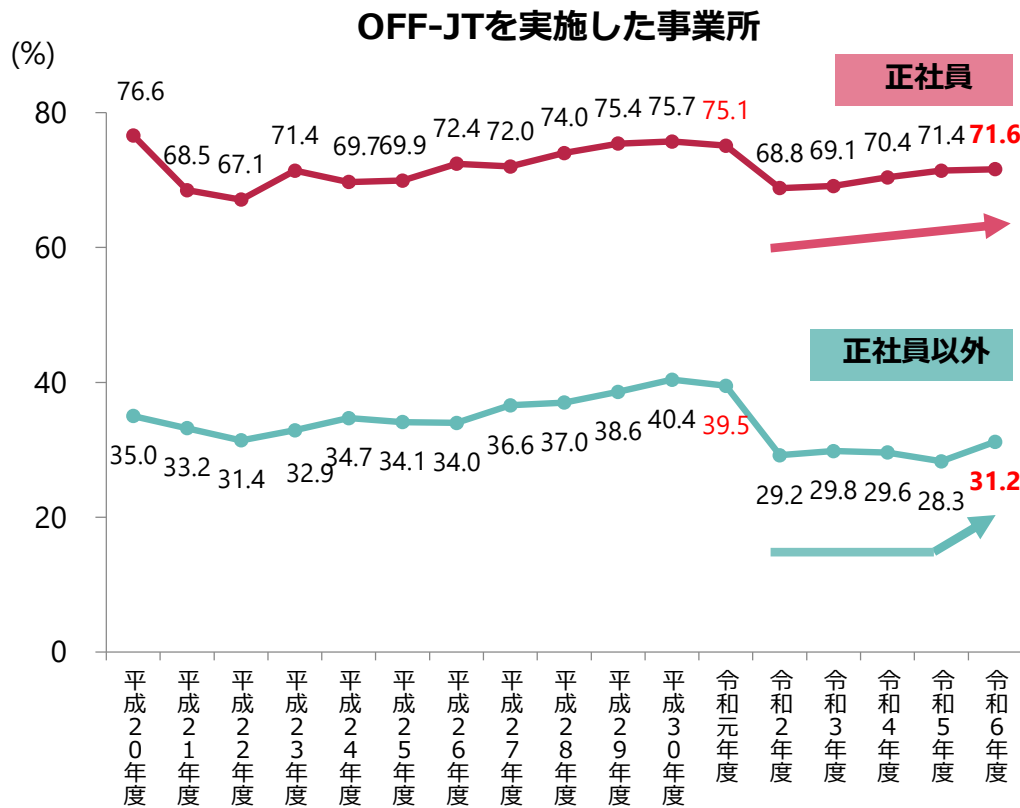
（注）本項目は平成19年度からの調査となっているため、同年度からの結果を掲載している。3年移動平均は、当該年度とその前年・翌年の平均値。

（出所）厚生労働省「平成19年度～令和6年度能力開発基本調査（企業調査）」

リ・スキリングを含む人材開発の現状（企業の人材投資）

OFF-JTの実施状況は、新型コロナウイルス感染症が流行した令和2年に落ち込み、令和3年以降、正社員に対するOFF-JT実施割合は徐々に上昇傾向にあり、正社員以外に対する実施割合は令和6年度において上昇している。

正社員については従業員49人以下の企業で実施率がコロナ前を上回っているが、それ以外 企業規模が小さいカテゴリーの方が、OFF-JT実施率は低いカテゴリーではコロナ前を下回っている。また、正社員以外については、企業規模を問わず実施率がコロナ前より低下している。

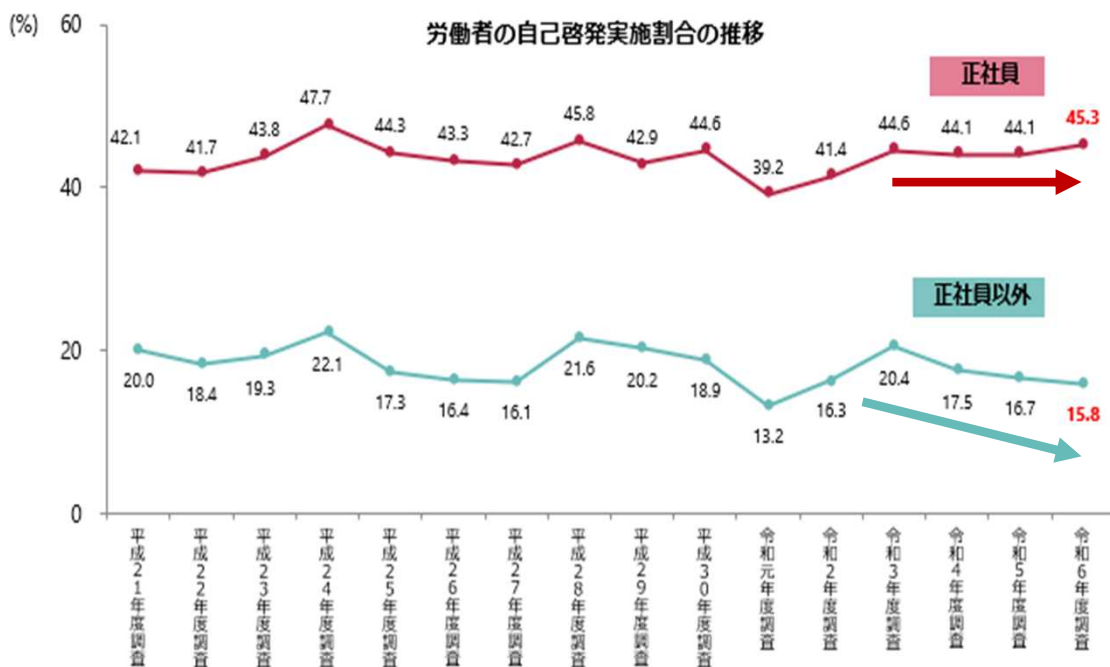


リ・スキリングを含む人材開発の現状（労働者の自己啓発実施状況と理由）

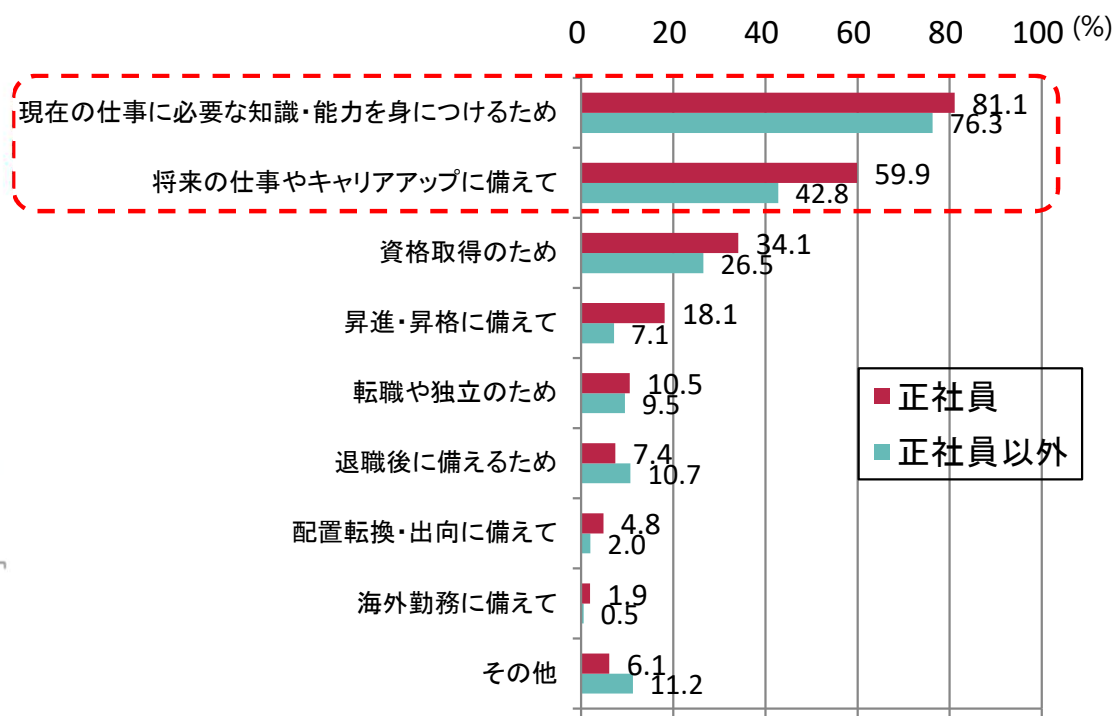
自己啓発の実施割合は、正社員で45.3%、正社員以外で15.8%となっており、近年は正社員は概ね横ばい、正社員以外はやや低下方向で推移している。

自己啓発を行った理由は、現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるためが最も多く、次に将来の仕事やキャリアアップに備えてが多いが、転職や独立のためは1割程度となっている。

労働者の自己啓発実施割合の推移



自己啓発を行った理由（複数回答）



資料出所 厚生労働省「平成21年度～令和6年度能力開発基本調査（個人調査）」をもとに厚生労働省にて作成

（注）各調査年度の前年度一年間に行った自己啓発について調査したもの。

当調査における「自己啓発」は、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう。

（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）

労働者が自己啓発を行う上での問題点

自己啓発を行う上で仕事や家事・育児による時間的な制約や、目指すべきキャリアがわからない点が正社員、正社員以外いずれにおいても問題となっている。

自己啓発を行う上での問題点の内訳（複数回答）



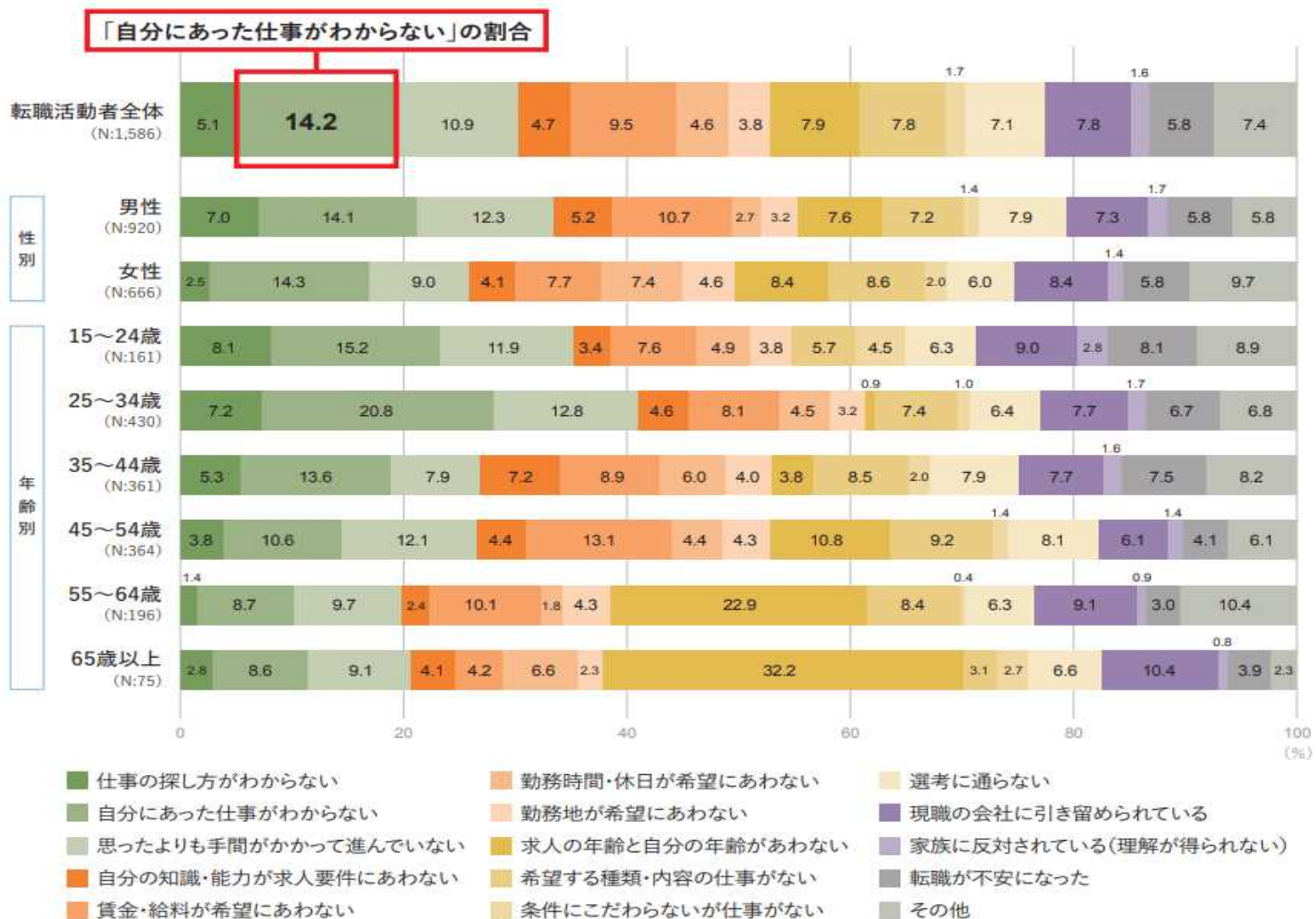
資料出所 厚生労働省「令和6年度能力開発基本調査（個人調査）」をもとに厚生労働省にて作成

（注）自己啓発に問題があると回答した正社員及び正社員以外をそれぞれ100とした割合。

労働移動の現状：転職活動者がまだ転職していない理由（性別・年齢別）

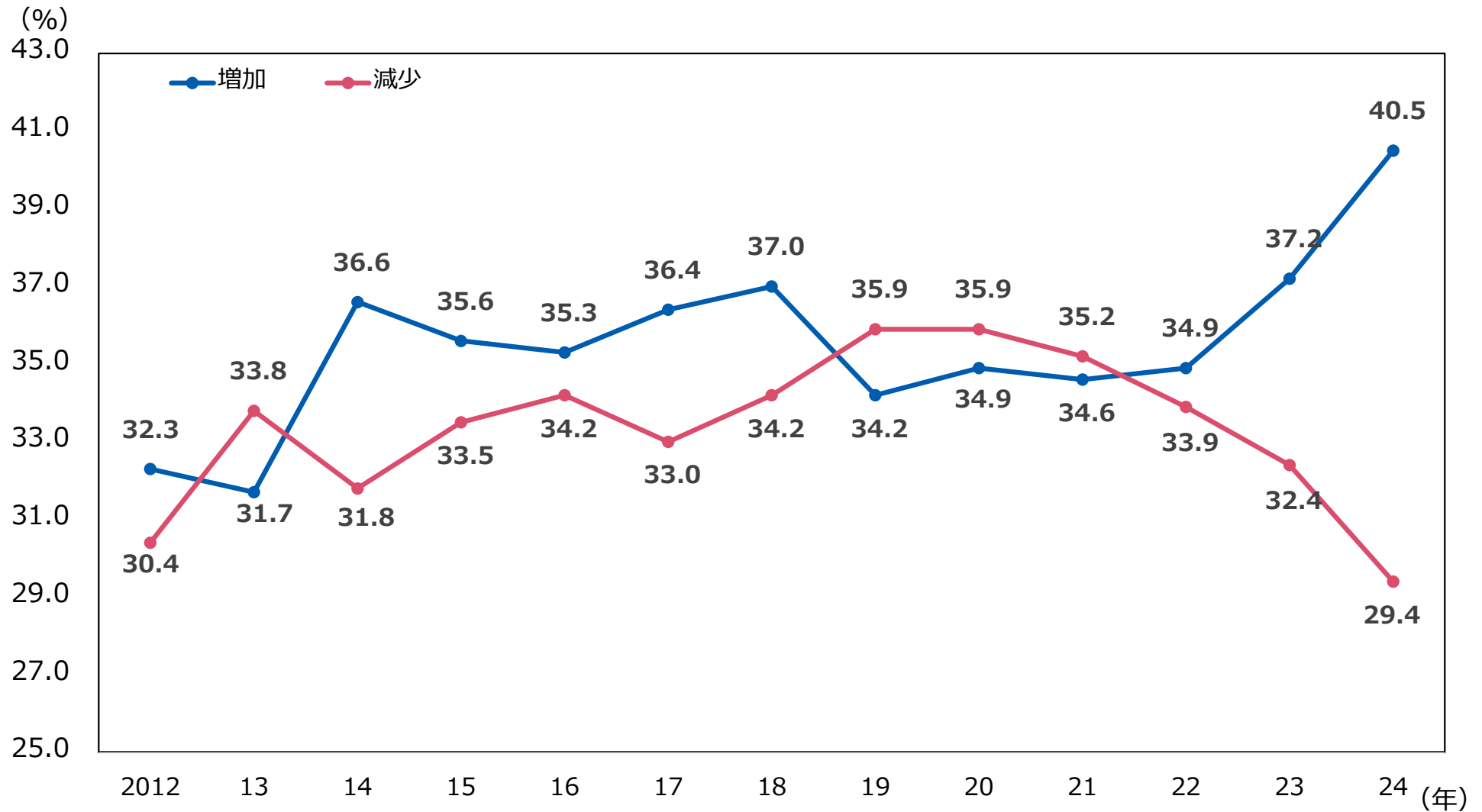
「転職活動者がまだ転職していない理由」をみると、転職活動者全体では、「自分にあった仕事が見つからない」、「仕事の探し方がわからない」など、転職活動に関する理由が3割以上を占めている。

また、55～64歳、65歳以上では、「求人者の年齢と自分の年齢があわない」と回答する者が2～3割を占めている。



転職後の賃金状況（全体）

近年、転職により賃金が増加した割合は、減少した割合を大きく上回っている。



日本成長戦略本部における検討課題

成長戦略の検討課題

主な項目の担当大臣

1. 「危機管理投資」・「成長投資」による強い経済の実現

- ◆ 「危機管理投資」・「成長投資」の戦略分野における、大胆な投資促進、国際展開支援、人材育成、産学連携、国際標準化といった多角的な観点からの総合支援。
- ◆ AI・半導体、造船、量子、バイオ、航空・宇宙など、戦略分野毎の取りまとめ担当大臣が、業所管大臣や需要側大臣等と協力して、官民投資の促進策を策定。日本成長戦略担当大臣が全体を取りまとめ。

2. 分野横断的課題への対応

- ◆ 新技術立国・勝ち筋となる産業分野の国際競争力強化に資する戦略的支援。
- ◆ 未来成長分野に挑戦する人材育成のための大学改革、高専等の職業教育充実。
- ◆ 世界に伍するスタートアップエコシステムを作り上げ、持続可能な経済成長と社会課題解決を両立。
- ◆ 金融を通じ、日本経済と地方経済の潜在力を解き放つための戦略の策定。
- ◆ 生産性の高い分野への円滑な労働移動や働き方改革を含めた労働市場改革。
- ◆ 介護、育児等によりキャリアをあきらめなくてもよい環境の整備。
- ◆ 物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備（中小企業等の生産性向上・事業承継・M&A等）。
- ◆ サイバー対処能力強化（技術開発・人材育成加速）。
- ◆ 上記の課題毎の取りまとめ担当大臣が、関係大臣と協力して、解決策を策定。日本成長戦略担当大臣が全体を取りまとめ。

1. 「危機管理投資」・「成長投資」の戦略分野

AI・半導体	内閣府特命担当大臣（人工知能戦略）/ 経済産業大臣
造船	国土交通大臣/ 内閣府特命担当大臣（経済安全保障） 内閣府特命担当大臣（科学技術政策）
量子	経済産業大臣
合成生物学・バイオ	内閣府特命担当大臣（経済安全保障）
航空・宇宙	経済産業大臣/ デジタル大臣
デジタル・サイバーセキュリティ	内閣府特命担当大臣（クールジャパン戦略）
コンテンツ	農林水産大臣
フードテック	経済産業大臣
資源・エネルギー安全保障・GX	国土強靭化担当大臣
防災・国土強靭化	内閣府特命担当大臣（科学技術政策）/ デジタル大臣 内閣府特命担当大臣（科学技術政策）
創薬・先端医療	経済産業大臣
フュージョンエネルギー	国土交通大臣
マテリアル（重要鉱物・部素材）	経済産業大臣/ 防衛大臣
港湾ロジスティクス	総務大臣
防衛産業	内閣府特命担当大臣（海洋政策）
情報通信	
海洋	

2. 分野横断的課題

新技術立国・競争力強化	経済産業大臣
人材育成	文部科学大臣
スタートアップ	スタートアップ担当大臣
金融を通じた潜在力の解放	内閣府特命担当大臣（金融）
労働市場改革	厚生労働大臣
介護、育児等の外部化など負担軽減	日本成長戦略担当大臣
賃上げ環境整備（※）	賃上げ環境整備担当大臣
※中小等の生産性向上・事業承継・M&A等	
サイバーセキュリティ	サイバー安全保障担当大臣

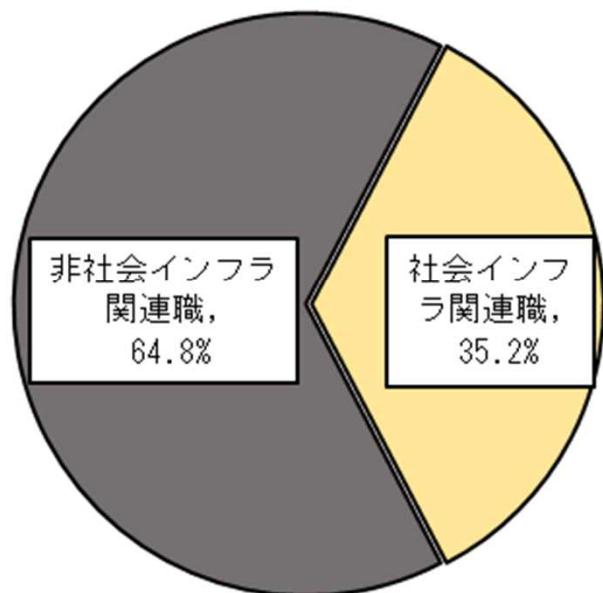
③ 地方の現状について



社会インフラ関連職について

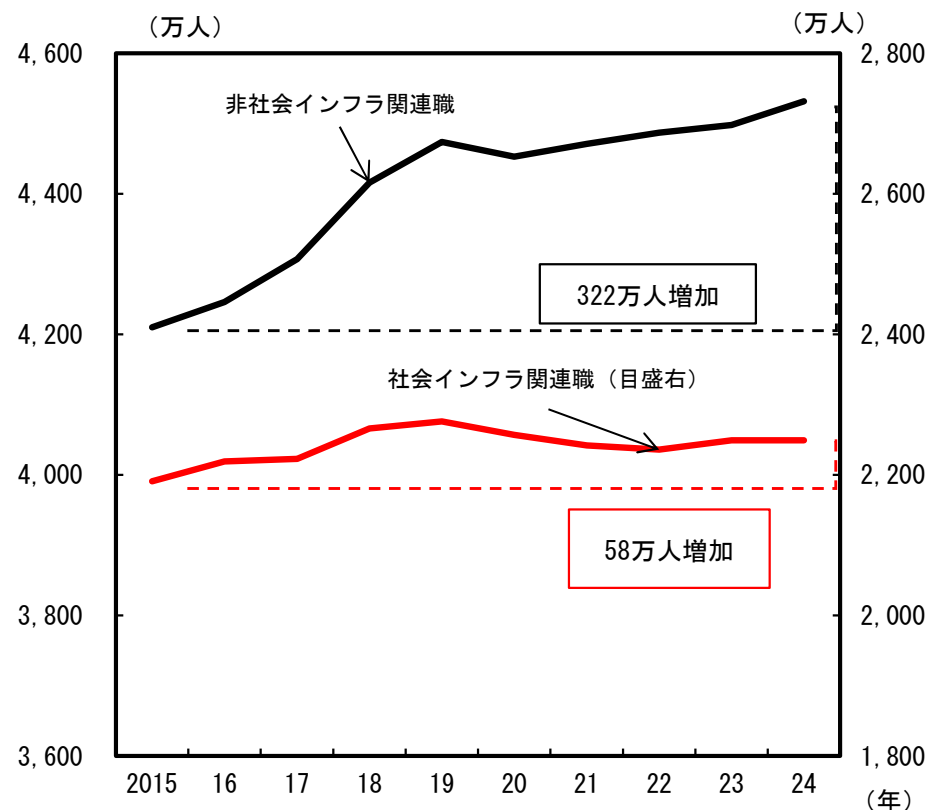
国民生活や地域経済に大きな影響力を持つ、医療・介護分野をはじめとする社会インフラ関連分野における労働供給量の確保が必要。

一方、非社会インフラ関連職の就業者数の増加に比べ、社会インフラ関連職の就業者数は緩やかな増加。



社会インフラ関連職の内訳

保健医療従事者5.3% 社会福祉専門職業従事者2.0%
 介護サービス職業従事者2.8% 保健医療サービス職業従事者0.5% 保安職業従事者1.9%
 輸送・機械運転従事者3.4% 建設・採掘従事者4.2% 運搬従事者2.8% 商品販売従事者6.4%
 飲食物調理従事者3.2% 接客・給仕職業従事者2.5%



左図について

資料出所 総務省統計局「令和2年国勢調査」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) 職業(中分類)中「保健医療従事者」「社会福祉専門職業従事者」「介護サービス職業従事者」「保健医療サービス職業従事者」「保安職業従事者」「鉄道運転従事者」「自動車運転従事者」「船舶・航空機運転従事者」「その他の輸送従事者」「配置・建設機械運転従事者」「建設・土木作業従事者」「電気工事従事者」「採掘従事者」「運搬従事者」「商品販売従事者」「飲食物調理従事者」「接客・給仕職業従事者」を「社会インフラ関連職」として合算したもの。
 2) 上記は2024年度の平均新規求人倍率が「2倍以上」となる職業を中心に選択。
 3) なお、今回の社会インフラ関連職の定義は、社会インフラに直接関わる職業の特色を分析するために設けたものであり、社会インフラ関連職に分類されなかった職業も含めて全ての職業が社会機能の維持に重要な役割を果たしている点には留意が必要。

右図について

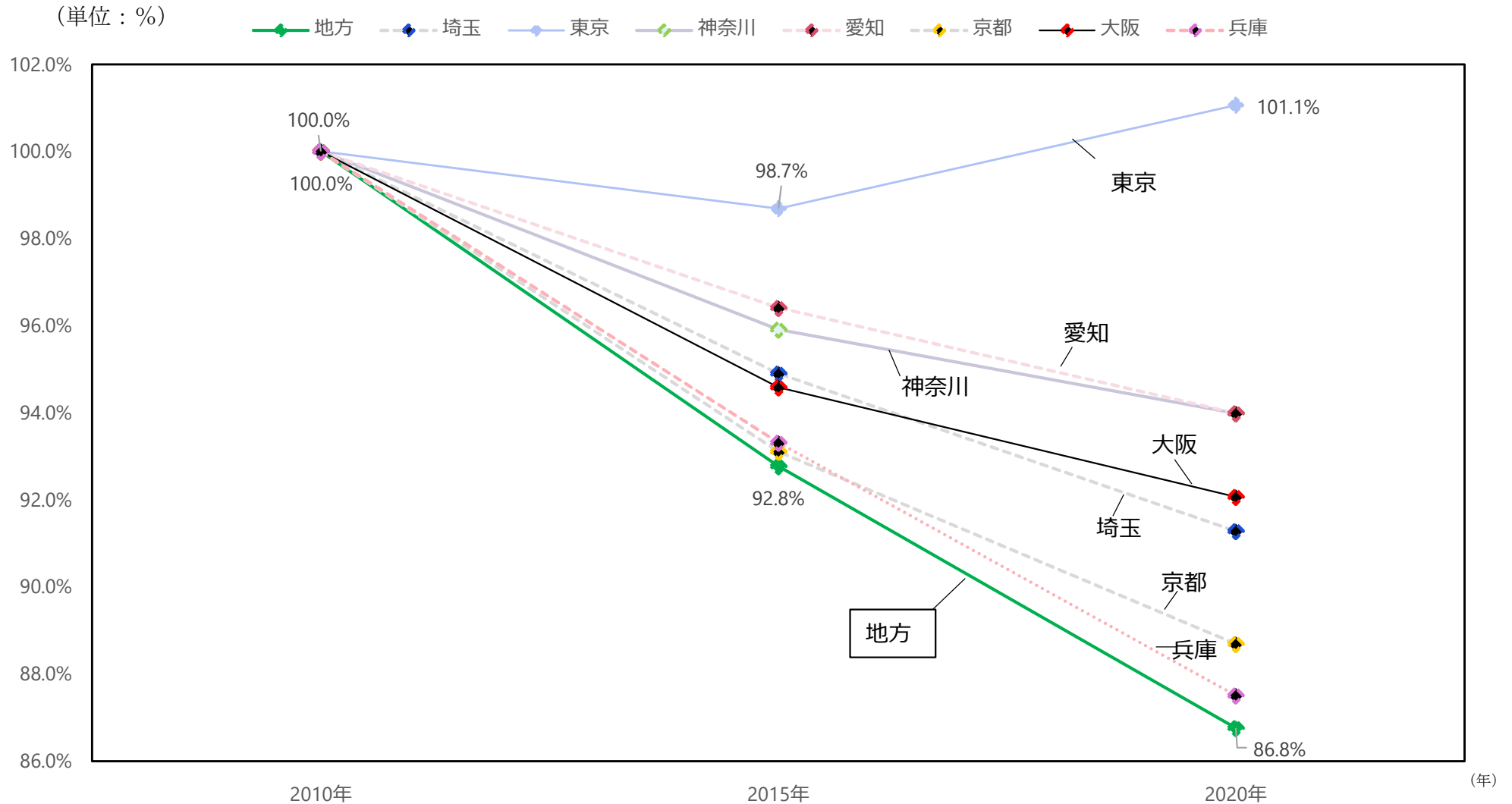
資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 社会インフラ関連職には「保健医療従事者」「介護サービス職業従事者」「保安職業従事者」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」「運搬従事者」「商品販売従事者」「飲食物調理従事者」「接客・給仕職業従事者」を含む。
 2) 時系列接続を行うために、2015~2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018~2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

生産年齢人口の減少率について

地方（「東京都、神奈川県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府及び兵庫県以外の道県」をいう。以下同じ。）の生産年齢人口は、都市部（「地方以外」をいう。以下同じ。）と比較して大きな減少となっている。

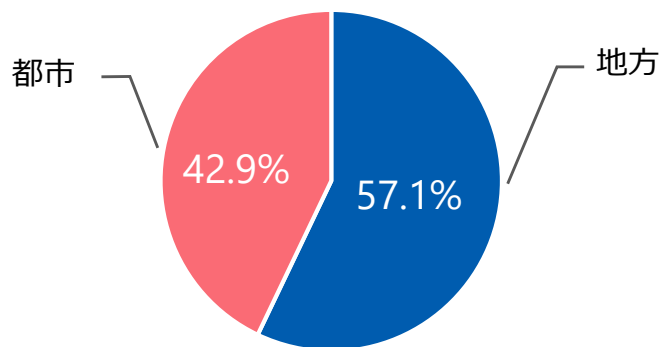
生産年齢人口の増減率



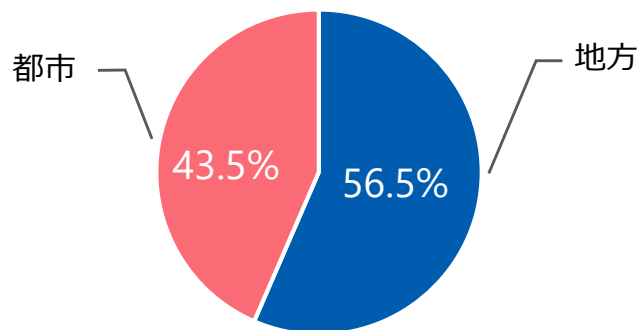
人口・就業者数及び雇用者報酬（名目）の割合について

地方は、人口ベース、就業者数ベースの双方で日本全体の6割弱を占めている。所得については、全国平均で雇用者報酬、一人当たり所得ともに名目では増加している一方で、都道府県別の雇用者報酬については、地方によっては上昇率が弱いところもある。

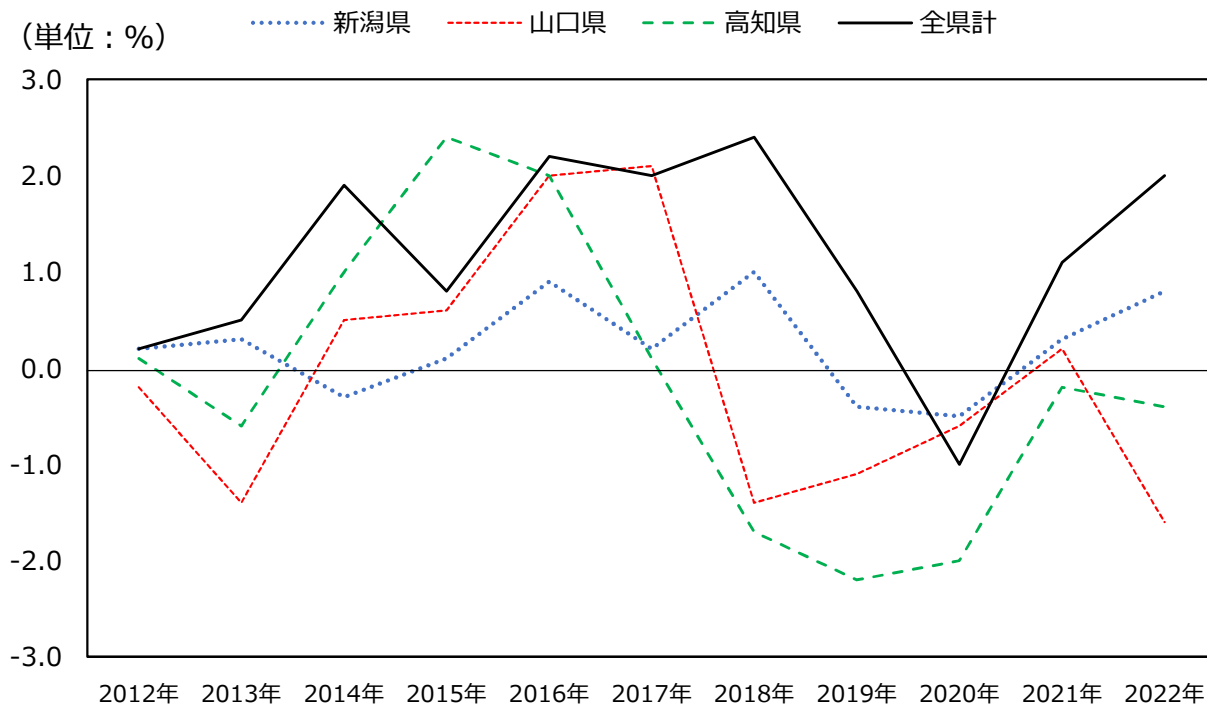
都市部・地方別の人口割合



都市部・地方別の就業者割合



雇用者報酬の増加率



資料出所 内閣府「県民経済計算（令和4年度）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(※) 都市部＝「東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、大阪府、京都府及び兵庫県」

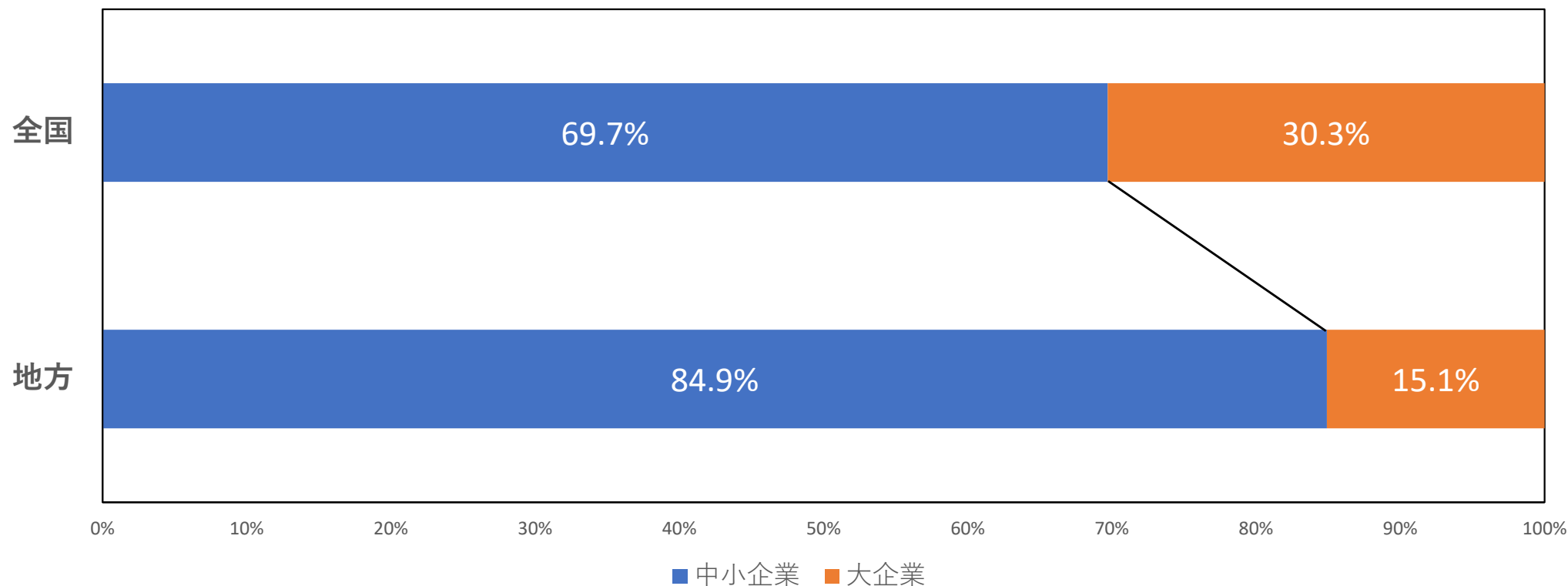
地方＝「上記以外の道県」

(※) 雇用者報酬の増加率のグラフについては、各都道府県の直近10年間（2013～2022年）について、各年の増加率を単純平均した値の下位3県を抽出している。

我が国における中小企業で働く従業者数の割合について

企業規模別にみると、日本全体では、中小企業で働く従業員数は約7割を占めている。地方をみた場合、地方全体の従業員数のうち中小企業で働く従業員数は約8割を占めている。

企業規模別の従業員割合

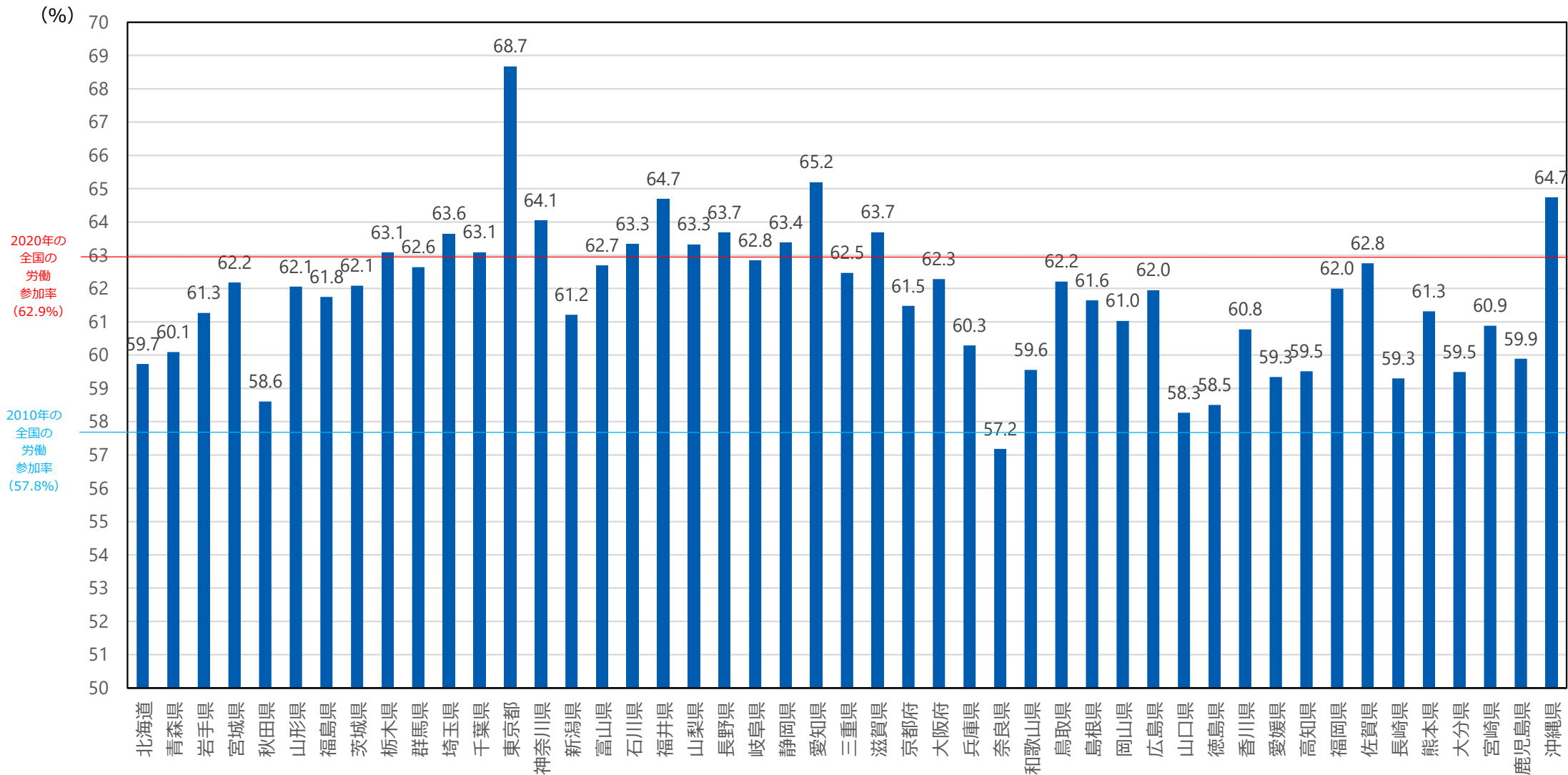


資料出所 総務省「令和3年経済センサス・活動調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

(※) 地方(東京都、神奈川県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府及び兵庫県以外の道県)

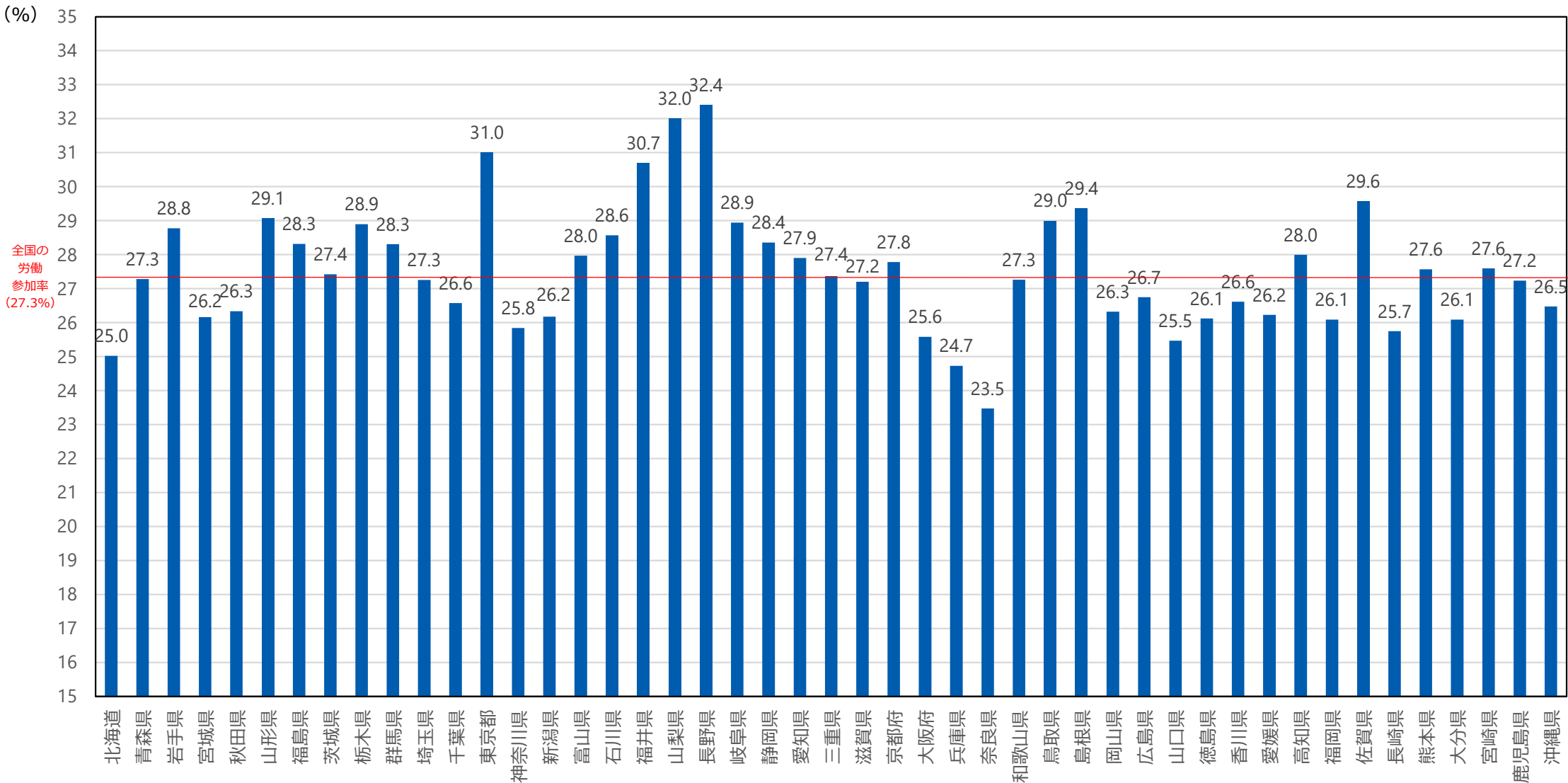
都道府県別の労働参加率（15歳以上男女：2020年）

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。



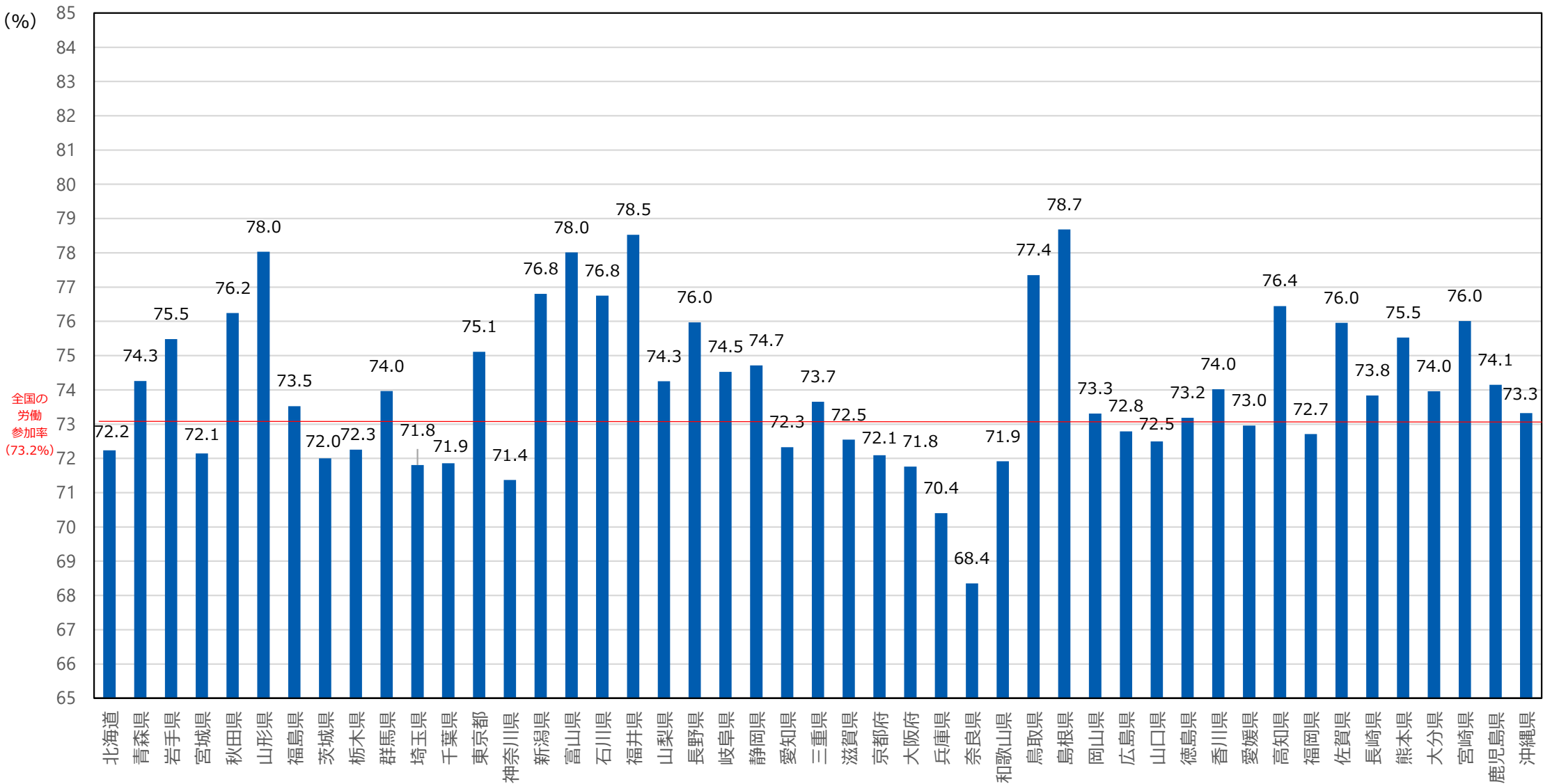
都道府県別の労働参加率（65歳以上男女：2020年）

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。



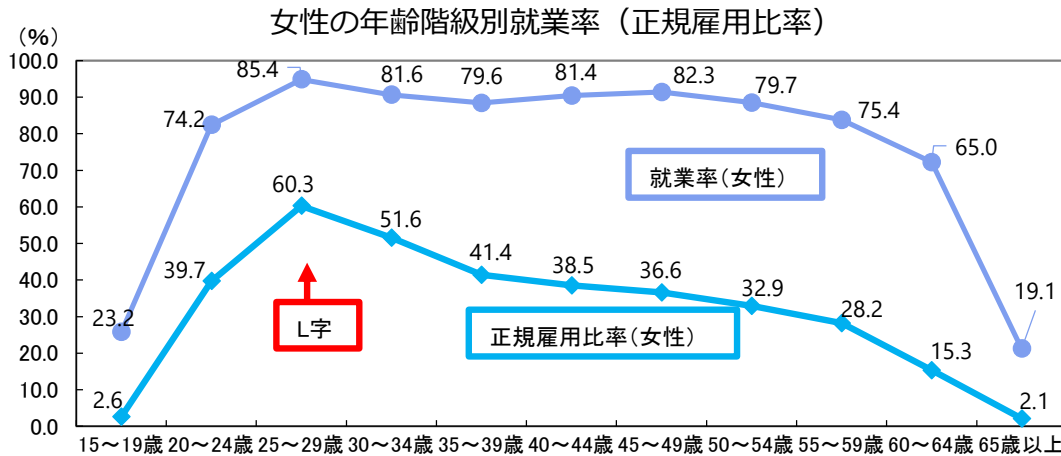
都道府県別の労働参加率（15～64歳女性：2020年）

15～64歳の女性の労働参加率を都道府県別にみると、男性と比べ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。



全国の労働参加率 (73.2%)

- 女性の正規雇用比率は30代以降低下（出産等を契機に非正規雇用化）し、「L字」カーブを描いている。
- 家事関連時間を男女別にみると、**男性は1時間57分（/日）、女性は6時間32分（/日）**となっており、女性に家事・育児負担が偏っている。
- **夫の家事・育児時間が長いほど、妻の出産前後の同一就業継続割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。**



6歳未満の子がいる世帯で共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間・仕事関連時間（週全体平均・1日あたり・2021年）

	夫	妻
家事関連時間	1時間57分	6時間32分
仕事関連時間	8時間14分	4時間6分

妻/夫 = 3.4倍

【出典】総務省「令和3年社会生活基本調査」

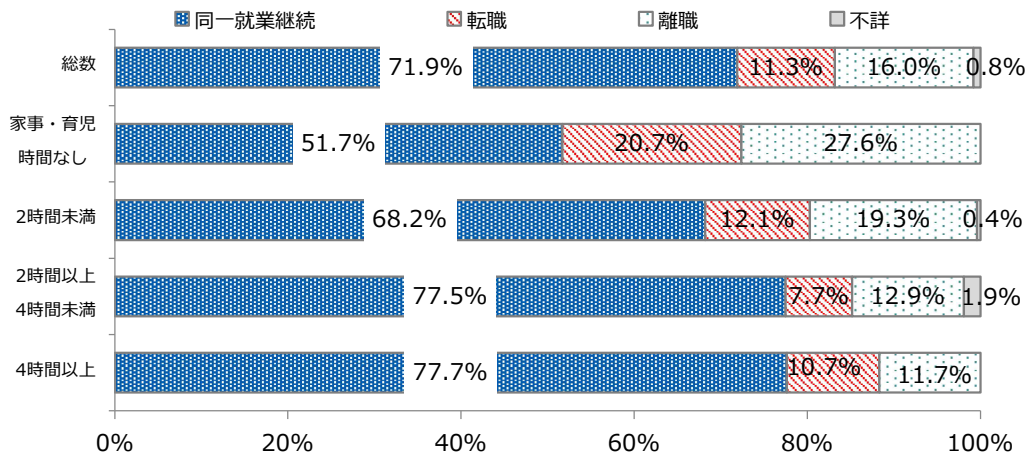
注1：夫婦と子どもの世帯

注2：「家事関連時間」とは「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」の合計時間

注3：「仕事関連時間」とは「仕事」「通勤・通学」の合計時間

【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」（令和6年）

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合



【出典】厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（調査年月：2024年11月）より作成

注：1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの12年間に子どもが生まれた同居夫婦である。

ただし、妻の出生前データが得られていない夫婦は除く。

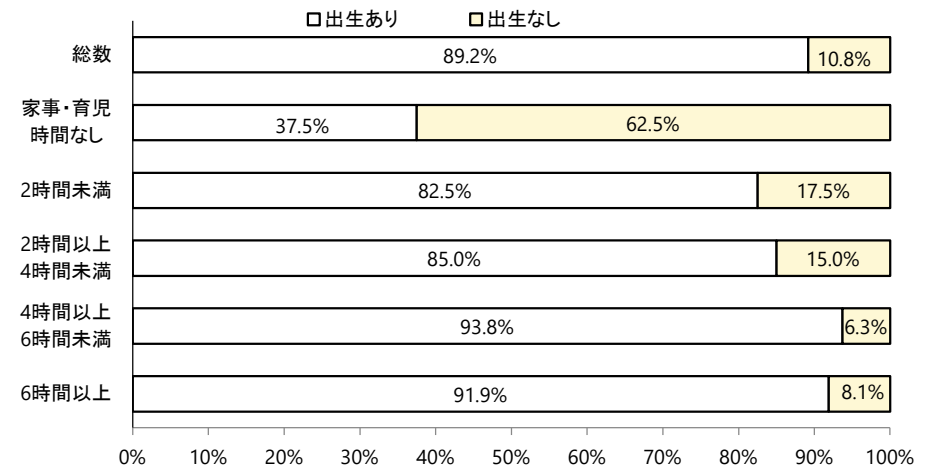
①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦 ②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、第13回まで回答した夫婦

③妻が出産前に仕事ありで、かつ、第1回「女性票」の対象者

2)12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

3)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合



【出典】厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（調査年月：2024年11月）より作成

注：1)集計対象は、①または②に該当する出生前調査時に子ども1人以上ありの同居夫婦である。

ただし、妻の出生前データが得られていない夫婦は除く。

①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦

②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第13回まで回答した夫婦

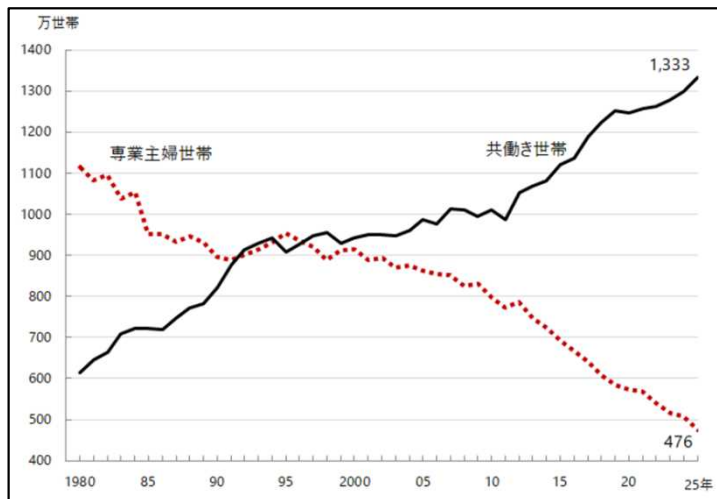
2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第12回調査時の状況である。

3)12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

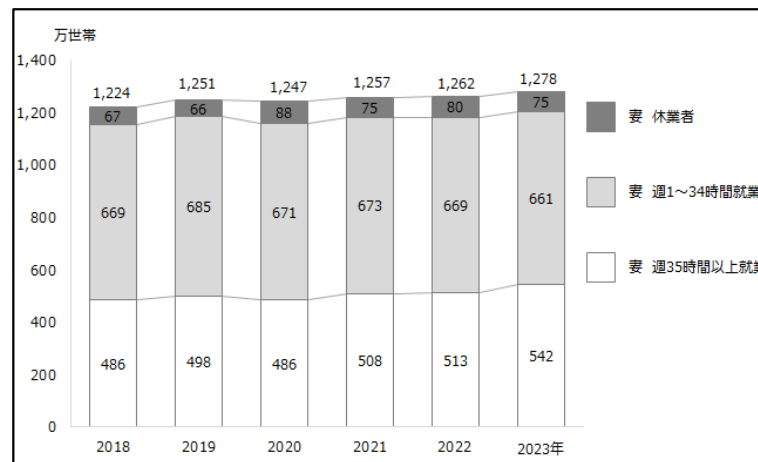
4)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

- 共働き世帯が専業主婦世帯を上回って推移している中で、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方へのニーズが高まっている。

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移



共働き世帯数の推移 (妻の働き方別)



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」を基に独立行政法人労働政策研究・研修機構で作成。

注1 「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。2018年以降は夫が非農林業雇用者で妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)の世帯。

注2 「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

注3 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

注4 2018年~2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値。

注5 「共働き世帯数の推移(妻の働き方別)」の棒の上の数字は「共働き世帯」の数。表章単位未満の位で四捨五入してあるため、また、分類不能又は不詳の数を含むため、内訳の合計とは必ずしも一致しない。

—どのような仕事が理想的だと思うか—

(複数回答)

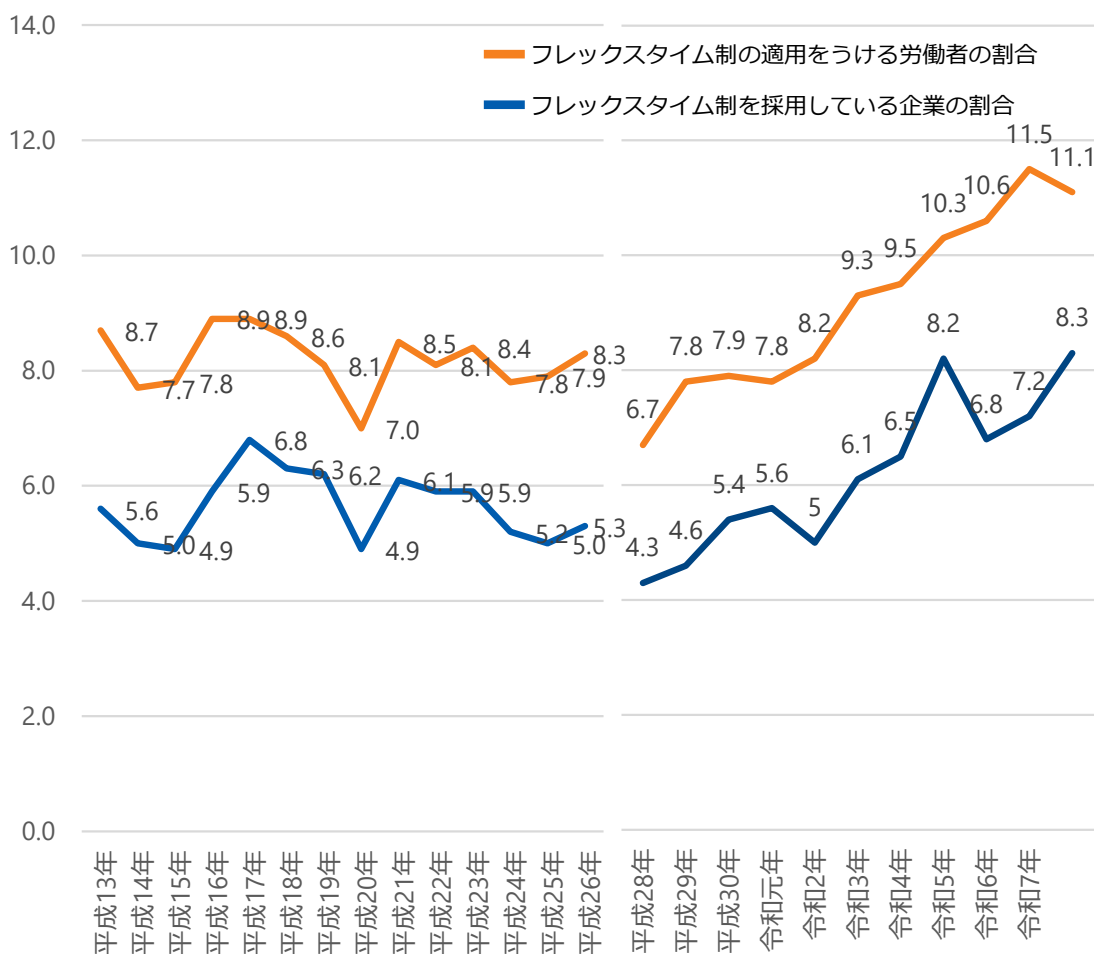
	該当者数	収入が安定している仕事	私生活とバランスがとれる仕事	自分にとって楽しい仕事	自分の専門知識や能力がいかせる仕事	健康を損なう心配がない仕事	失業の心配がない仕事	世の中のためになる仕事	高い収入が得られる仕事	その他	無回答	計(M.T.)
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
令和3年9月調査	1,895	61.3	51.2	52.3	35.6	33.7	28.3	23.3	19.5	1.6	2.6	309.4
令和4年10月調査	1,888	62.8	53.7	51.9	35.9	33.7	28.0	21.6	19.0	1.3	2.8	310.3
令和5年11月調査	3,076	62.2	55.2	54.2	36.4	35.2	26.6	23.0	22.2	1.0	2.0	317.9
令和6年8月調査	1,831	60.8	54.9	52.3	34.1	33.5	24.7	22.8	19.7	1.7	2.1	306.6

資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」(速報)(令和7年9月26日)より抜粋

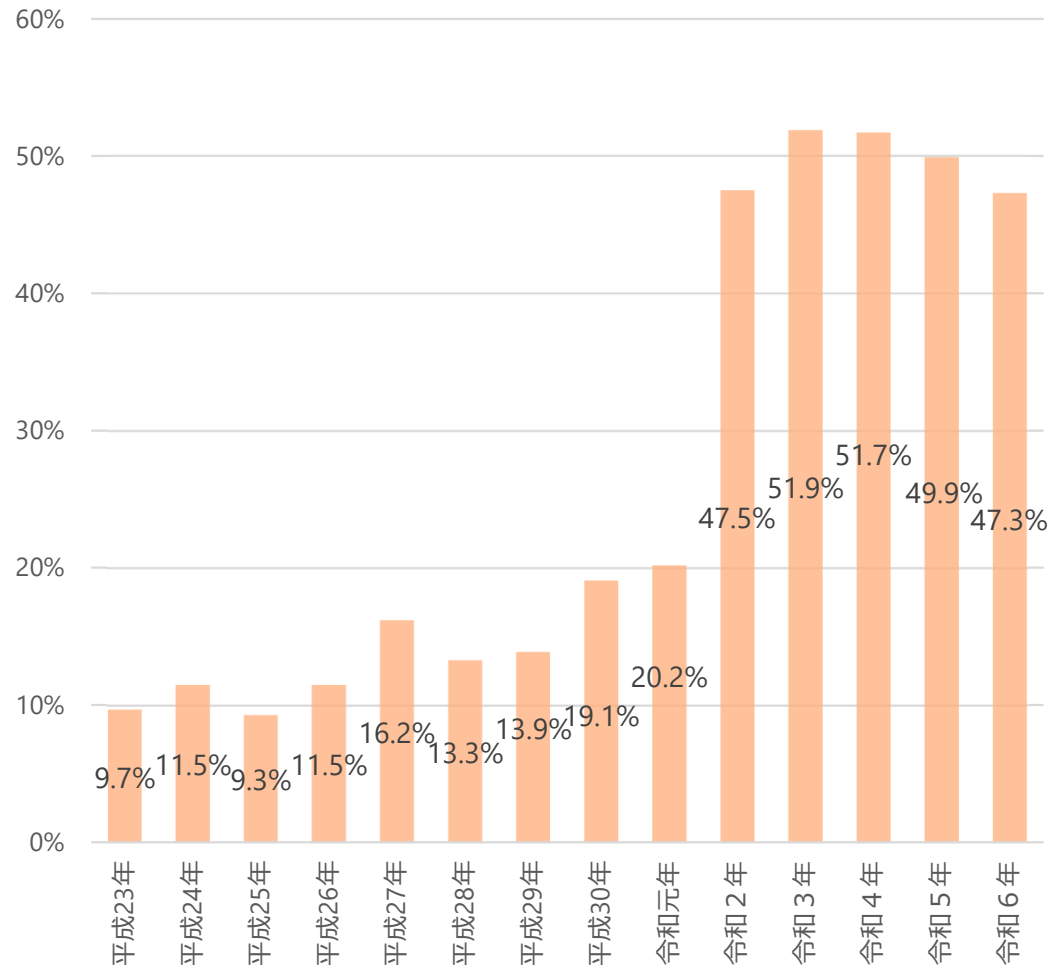
フレックスタイム制度がある企業の割合

- フレックスタイム制度がある企業の割合は8.3%（令和7年度）、適用を受ける労働者の割合は11.1%（令7年）となっている。
- 新型コロナウイルス感染症対策として企業のテレワークの導入率は増加傾向にある。

フレックスタイム制を採用している企業の割合・適用を受ける労働者の割合



企業のテレワークの導入率



※平成26年調査以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業」とし、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年調査からは、「常用労働者が30人以上である民間法人」とし、「複合サービス事業」を含んでいる。

出典：厚生労働省 令和7年就労条件総合調査

データ出典：総務省「通信利用動向調査」

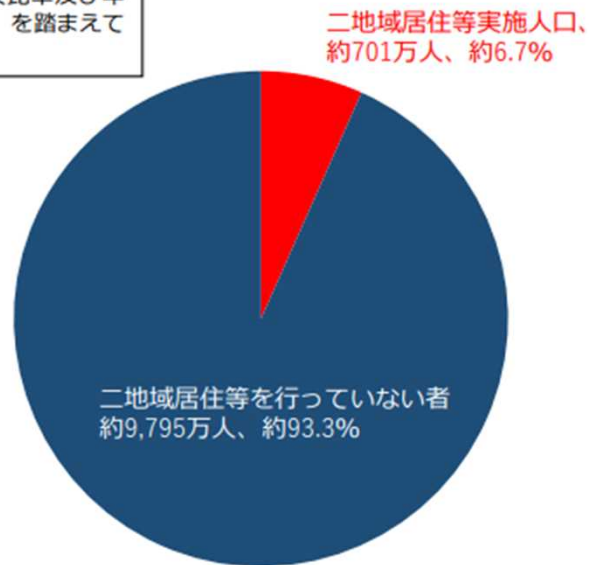
インターネットアンケート調査による二地域居住等の実態把握（令和4年度）

二地域居住等実施者数について

「主な生活拠点以外に滞在する地域（二地域居住等を行っている地域）がある」と答えた者は8,035人であり、この結果を総人口規模に換算すると、18歳以上人口（約1億495万人）のうち、**約6.7%（約701万人）が二地域居住等を行っている**と推計される。

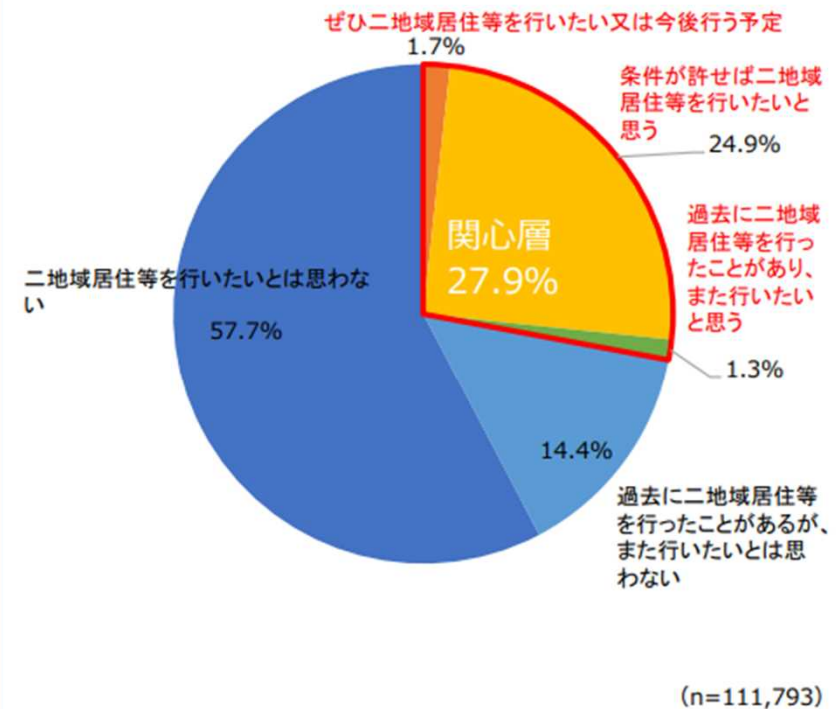
推計の概要

○18歳以上の人口（約1億495万人）に基づき、男女比率及び年齢構成（4年齢区分）を踏まえて母集団推計を実施



二地域居住等への関心について

二地域居住等を行っていない者を対象に「今後、居住地や通勤・通学先以外で、二地域居住等を行いたいと思うか」と質問したところ、**約3割（27.9%）が二地域居住等の関心層であった。**



出典/国土交通省「二地域居住に関するアンケート」（インターネット調査、令和4年8月31日～9月12日） 2

資料出所 国土交通省「二地域居住等の最新動向について」より抜粋

(注) 本調査では、「二地域居住」を、「都市住民が、本人や家族のニーズ等に応じて、多様なライフスタイルを実現するための手段の一つとして、農山漁村等の同一地域において、中期的・定期的・反復的に滞在すること等により、当該社会と一定の関係を持ちつつ、都市の住居に加えた生活拠点を持つこと。」と定義している。

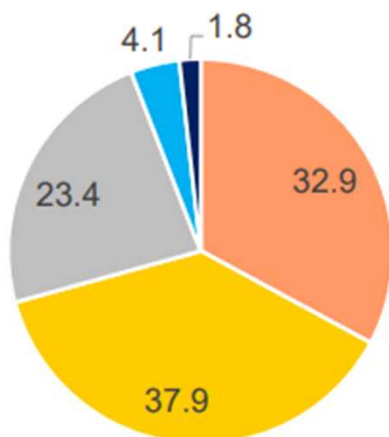
二地域居住等の満足度、継続意向

二地域居住等の実践者の満足度について、「満足・やや満足」は約7割、「不満・やや不満」は1割となっており、今後の継続意向について、「継続意向あり」は85%程度、「継続意向なし」は15%程度となっている。

また、二地域居住等を継続する理由として、リフレッシュできるや生きがいを感じる等の前向きな理由が見られる一方で、家庭や仕事の都合で続けざるを得ないとの消極的な理由も一定数あり、継続意向なしの理由としては、金銭的、体力的、時間的な負担が大きいとの理由が大半を占めている。

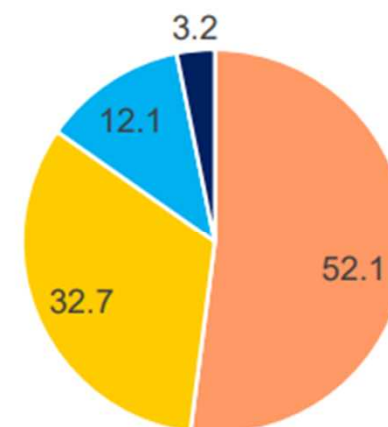
二地域居住等を行う地域、行っている生活の満足度

■満足 ■やや満足 ■どちらでもない ■やや不満 ■不満



二地域居住等の継続意向

■続ける ■続けたい ■続けたくない ■続けない



二地域居住等を継続する理由または継続しない理由

継続理由

- ・楽しい、リフレッシュできる(47.2%)
- ・家庭や仕事の都合で続けざるを得ない(21.8%)
- ・共に滞在する人や滞在先の人などが喜んでいる(20.1%)
- ・生きがいを感じる、自分らしさや成長を実現できる(19.8%)
- ・いろいろな人との出会いやつながりがある(17.6%)

続けたくない、続けない主な理由

- ・金銭的な負担が大きい(37.2%)
- ・体力的な負担が大きい(28.1%)、
- ・時間的な負担が大きい(23.9%)
- ・日常生活の利便性が良くない(14.9%)
- ・公共交通の利便性が良くない(12.6%)

【出典】「二地域居住に関するアンケート」(国土交通省、令和4年9月実施)、二次調査、回答者人数ベース