

第3節 社会インフラを支える職業の人材確保に向けて

●事務職と比較し、社会インフラ関連職が人材確保において著しく不利な求人賃金条件にあるとまではいえない

人手不足の状況に対応するためには、新規人材の確保、既存人材の定着及び長期的なキャリアを支える制度への対応が重要である。本節では、これら三つの観点に基づき、社会インフラ関連職における人材確保に向けた課題について分析を行う。社会インフラ関連職が人材確保をするには、人手不足が相対的に深刻でない職種と比較しつつ、処遇を改善して職業としての魅力を高めることが重要である。このため、引き続き、事務職との比較により、社会インフラ関連職の処遇や労働条件の課題を明らかにする。

一つ目の観点である新規人材の確保を考えるにあたり、求職者が勤め先を選ぶ際に重視する条件の一つである求人賃金に注目する。特に社会インフラ関連職においては、新規人材の確保が十分に進んでいない現状があることから、その要因として求人賃金の水準が影響している可能性について検証を行う。なお、本分析では、ハローワークの有効求人数のデータと有効求職者数のデータを用い、社会インフラ関連職と事務職における求人賃金及び求職者の希望収入の推移を比較する²¹。ハローワークでは、求人に際して上限求人賃金及び下限求人賃金の設定が求められており、本分析ではその平均値をそれぞれ「上限求人賃金」「下限求人賃金」として扱う。また、求職者に対しては、自身が希望する収入を求職者票に記載することが求められており、本分析では当該収入を「希望収入」として扱う。

社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職における上限求人賃金、下限求人賃金、及び希望収入の推移をみると、いずれも上昇傾向となっている（第2-(2)-20図）。次に求人賃金の水準を比較すると、上限求人賃金については、非社会インフラ関連職の方が高い傾向にあるものの、下限求人賃金及び希望収入については大きな差はなく、ほぼ同水準で推移している。これらの結果から、社会インフラ関連職の求人において、下限求人賃金が特段低いわけではなく、また希望収入に関しても非社会インフラ関連職との差は小さいことが示唆される。

次に、社会インフラ関連職の三つのグループと事務職との間にみられる求人賃金等の違いに着目していく。「医療・保健・福祉グループ」では、下限求人賃金、上限求人賃金ともに上昇傾向で推移しており、足下では、下限求人賃金は約22万円、上限求人賃金は約27万円となっている（第2-(2)-21図（1））。希望収入と下限求人賃金が近接している点が特徴となっており、仮に求人が充足しない場合には、賃金水準の見直しに加えて、勤務時間や職場環境など、その他の労働条件についても改善が求められる可能性がある。「保安・運輸・建設グループ」では、下限求人賃金、上限求人賃金ともに上昇傾向で推移しており、足下では、下限求人賃金が約22万円、上限求人賃金が約29万円となっており、他のグループと比べて求人賃金の幅が広がっている。また、求職者の希望収入は約24万円で、他のグループと比べてやや高い水準にあることも確認できる（第2-(2)-21図（2））。「接客・販売・調理グループ」では、下限求人賃金、上限求人賃金ともに上昇傾向で推移しており、足下では、下限求人賃金が約22万円、上限求人賃金が約27万円となっており、「医療・保健・福祉グループ」と同様に、希望収入と下限求人賃金の水準が接近している（第2-(2)-21図（3））。最後に、比較対象

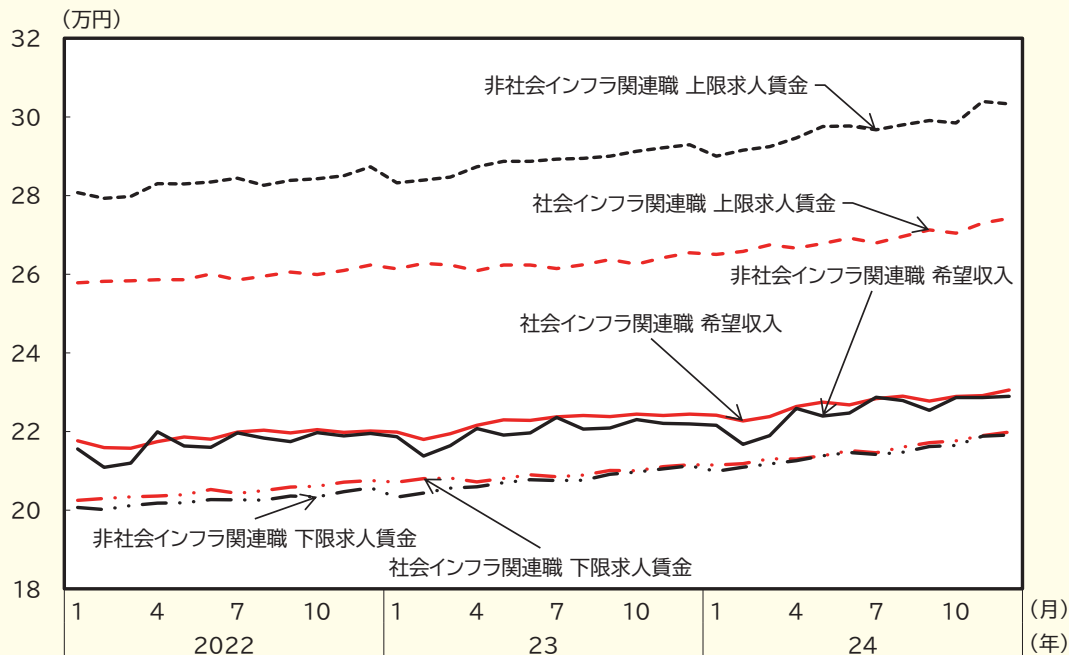
21 本分析では、データベースから入手可能な、2022年1月から2024年12月までのデータを活用する。

となる事務職についてみると、こちらも下限求人賃金、上限求人賃金ともに上昇傾向で推移している。足下では、下限求人賃金が約20万円、上限求人賃金が約25万円となっており、下限求人賃金、上限求人賃金ともに社会インフラ関連職と比較して相対的に低い水準にとどまっている。また、求職者の希望収入も足下で約21万円となっており、相対的に低水準にあるといえる（第2-(2)-21図（4））。

以上から、相対的に人手不足が深刻でない事務職であっても、必ずしも社会インフラ関連職と比べて高い求人賃金が提示されているとは限らないことが確認された。これにより、事務職と比較し、社会インフラ関連職が人材確保において著しく不利な求人賃金条件にあるとまではいえない可能性がある。

第2-(2)-20図 社会インフラ関連職の上限・下限求人賃金と希望収入

○ 下限求人賃金及び希望収入については、社会インフラ関連職と非インフラ関連職との間で大きな差はなく、ほぼ同水準で推移。

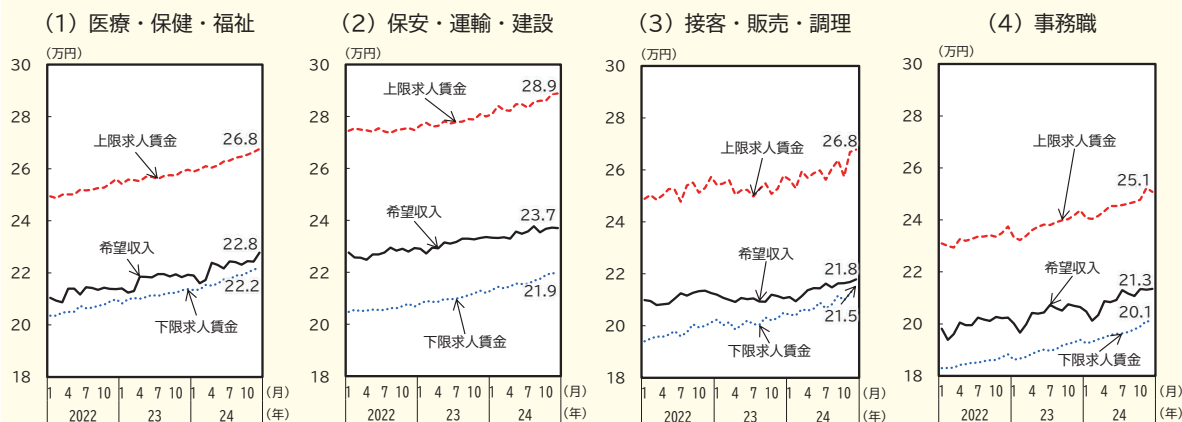


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 社会インフラ関連職のうち「医療・保健・福祉グループ」には「医師」「歯科医師」「獣医師」「薬剤師」「保健師」「助産師」「看護師(准看護師を含む)」「診療放射線技師」「臨床工学技士」「臨床検査技師」「理学療法士」「作業療法士」「視能訓練士」「言語聴覚士」「歯科衛生士」「歯科技工士」「栄養士」「あん摩マッサージ指圧師」「はり師」「きゅう師」「柔道整復師」「他に分類されない保健医療従事者」「福祉相談指導専門員」「福祉施設指導専門員」「保育士」「その他の社会福祉専門職業従事者」「介護職員(医療・福祉施設等)」「訪問介護従事者」「看護助手」「歯科助手」「その他の保健医療サービス職業従事者」を含む。
- 2) 社会インフラ関連職のうち「保安・運輸・建設グループ」には「看守」「消防員」「警備員」「他に分類されない保安職業従事者」「その他の鉄道運転従事者」「バス運転者」「乗用自動車運転者」「貨物自動車運転者」「その他の自動車運転従事者」「船長(漁労船を除く)」「船舶機関長・機関士(漁労船を除く)」「航空機操縦士」「車掌」「鉄道輸送関連業務従事者」「甲板員、船舶技士」「他に分類されない輸送従事者」「発電員、変電員」「ボイラー・オペレーター」「クレーン・ウインチ運転従事者」「建設・さく井機械運転従事者」「その他の定置・建設機械運転従事者」「型枠大工」「とび職」「鉄筋作業従事者」「大工」「ブロック積・タイル張従事者」「屋根ふき従事者」「左官」「畳職」「配管従事者」「その他の建設従事者」「送電線架線・敷設従事者」「配電線架線・敷設従事者」「通信線架線・敷設従事者」「電気通信設備工事従事者」「その他の電気工事従事者」「土木従事者」「鉄道線路工事従事者」「ダム・トンネル掘削従事者」「採鉱員」「砂利・砂・粘土採取従事者」「郵便・電報外務員」「船内・沿岸荷役従事者」「陸上荷役・運搬従事者」「倉庫作業従事者」「配達員」「荷造従事者」を含む。
- 3) 社会インフラ関連職のうち「接客・販売・調理グループ」には「調理人」「バーテンダー」「飲食店主・店長」「旅館主・支配人」「飲食物給仕従事者」「身の回り世話従事者」「接客社交従事者」「娯楽場等接客員」「小売店主・店長」「卸売店主・店長」「販売店員」「商品訪問・移動販売従事者」「再生資源回収・卸売従事者」「商品仕入外交員」を含む。
- 4) 「事務従事者」には「一般事務従事者」「庶務・人事事務員」「受付・案内事務員」「電話応接事務員」「総合事務員」「その他の一般事務従事者」「会計事務従事者」「会計事務従事者」「生産関連事務従事者」「生産関連事務従事者」「営業・販売事務従事者」「営業・販売事務従事者」「外勤事務従事者」「集金人」「調査員」「その他の外勤事務従事者」「運輸・郵便事務従事者」「運輸事務員」「郵便事務員」「事務用機器操作員」「パーソナルコンピュータ操作員」「データ・エントリー装置操作員」「その他の事務用機器操作員」を含む。
- 5) 上限(下限)求人賃金とは、有効求人における「求人賃金」の上限(下限)の平均をいう。
- 6) 希望収入とは、有効求職者における希望する賃金の平均値をいう。
- 7) ハローワークでは求職者に対しては、自身が希望する収入を求職者票に記載することが求められており、本分析では当該収入を「希望収入」として扱う。

第2-(2)-21図 社会インフラ関連職の上限・下限求人賃金と希望収入（職業グループ別）

○ 事務職の下限求人賃金、上限求人賃金ともに社会インフラ関連職と比較して相対的に低い水準。事務職と比較し、社会インフラ関連職が人材確保において著しく不利な求人賃金条件にあるとまではいえない。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 社会インフラ関連職のうち「医療・保健・福祉グループ」には「医師」「歯科医師」「獣医師」「薬剤師」「保健師」「助産師」「看護師（准看護師を含む）」「診療放射線技師」「臨床工学技士」「臨床検査技師」「理学療法士」「作業療法士」「視能訓練士、言語聴覚士」「歯科衛生士」「歯科技工士」「栄養士」「あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師」「他に分類されない保健医療従事者」「福祉相談指導専門員」「福祉施設指導専門員」「保育士」「その他の社会福祉専門職業従事者」「介護職員（医療・福祉施設等）」「訪問介護従事者」「看護助手」「歯科助手」「その他の保健医療サービス職業従事者」を含む。
- 2) 社会インフラ関連職のうち「保安・運輸・建設グループ」には「看守」「消防員」「警備員」「他に分類されない保安職業従事者」「その他の鉄道運転従事者」「バス運転者」「乗用自動車運転者」「貨物自動車運転者」「その他の自動車運転従事者」「船長（漁労船を除く）」「船舶機関長・機関士（漁労船を除く）」「航空機操縦士」「車掌」「鉄道輸送関連業務従事者」「甲板員、船舶技士」「他に分類されない輸送従事者」「発電員、変電員」「ボイラー・オペレーター」「クレーン・ウインチ運転従事者」「建設・さく井機械運転従事者」「その他の定置・建設機械運転従事者」「型枠大工」「とび職」「鉄筋作業従事者」「大工」「ブロック積・タイル張従事者」「屋根ふき従事者」「左官」「畳職」「配管従事者」「その他の建設従事者」「送電線架線・敷設従事者」「配電線架線・敷設従事者」「通信線架線・敷設従事者」「電気通信設備工事従事者」「その他の電気工事従事者」「土木従事者」「鉄道線路工事従事者」「ダム・トンネル掘削従事者」「採鉱員」「砂利・砂・粘土採取従事者」「郵便・電報外務員」「船内・沿岸荷役従事者」「陸上荷役・運搬従事者」「倉庫作業従事者」「配達員」「荷造従事者」を含む。
- 3) 社会インフラ関連職のうち「接客・販売・調理グループ」には「調理人」「パーテンドー」「飲食店主・店長」「旅館主・支配人」「飲食物給仕従事者」「身の回り世話従事者」「接客社交従事者」「娯楽場等接客員」「小売店主・店長」「卸売店主・店長」「販売店員」「商品訪問・移動販売従事者」「再生資源回収・卸売従事者」「商品仕入外交員」を含む。
- 4) 「事務職」には「一般事務従事者」「庶務・人事事務員」「受付・案内事務員」「電話応接事務員」「総合事務員」「その他の一般事務従事者」「会計事務従事者」「生産関連事務従事者」「営業・販売事務従事者」「外勤事務従事者」「集金人」「調査員」「その他の外勤事務従事者」「運輸・郵便事務従事者」「運輸事務員」「郵便事務員」「事務用機器操作員」「パーソナルコンピュータ操作員」「データ・エントリー装置操作員」「その他の事務用機器操作員」を含む。
- 5) ハローワークでは、求人に際して上限求人賃金と下限求人賃金の設定が求められており、本分析ではその平均値をそれぞれ「上限求人賃金」「下限求人賃金」として扱う。また、求職者に対しては、自身が希望する収入を求職者票に記載することが求められており、本分析では当該収入を「希望収入」として扱う。

●「賃金への不満」や「労働条件・勤務地への不満」を退職理由としてあげた割合は、社会インフラ関連職の方が非社会インフラ関連職よりも高い

社会インフラ関連職の人材を安定的に確保するためには、新規人材の確保に加え、既存労働者の退職を防ぐ取組が重要である。そこで、二つ目の観点として、既存人材の定着に向けた課題と対応策について検討していく。ここでは、JPSEDのデータに基づき、社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職の退職理由²²を比較してみていく。「賃金への不満」や「労働条件・勤務地への不満」を退職理由としてあげた割合は、社会インフラ関連職の方が非社会インフラ関連職よりも高くなっており、これらの要因が定着の妨げとなっている可能性が示唆される(第2-(2)-22図)。一方で、「会社の将来性や雇用の安定性への不安」を退職理由としてあげた割合は、非社会インフラ関連職と社会インフラ関連職で大きな差はみられなかった。これらの結果から、社会インフラ関連職においては、雇用の安定への不安が高いという傾向はみられないものの、日々の労働条件や待遇面への不満が退職要因となっていることがうかがえる。したがって、賃金制度の見直しや勤務環境の改善など、日常的な就労条件に対する対応が、退職防止と人材定着に向けて重要となることが想定される。

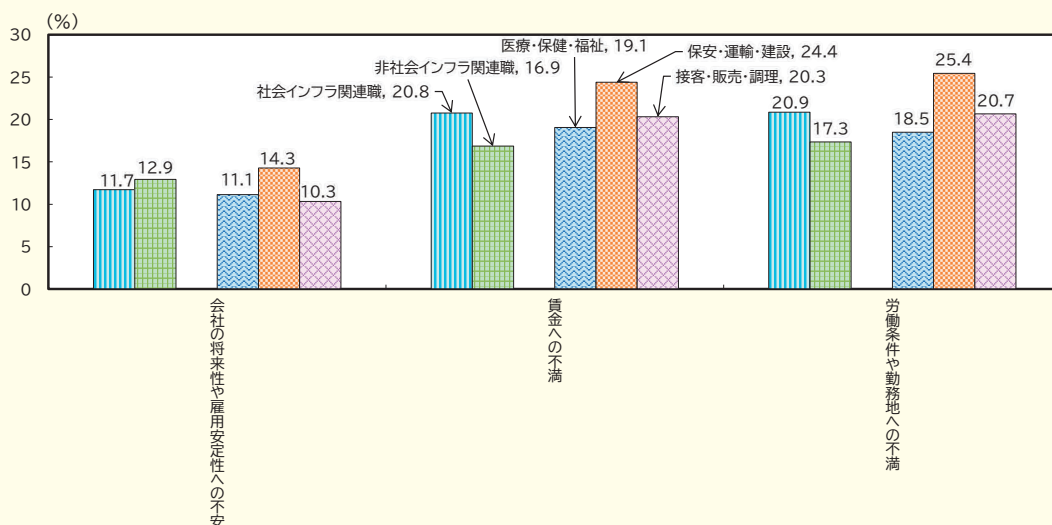
また、社会インフラ関連職を三つのグループに分けてみると、それぞれに異なる特徴がみられる。「医療・保健・福祉グループ」では、「会社の将来性や雇用安定性への不安」を退職理由としてあげた割合は高い傾向はみられないものの、「賃金への不満」「労働条件や勤務地への不満」を退職理由としてあげた割合は、非社会インフラ関連職よりもやや高くなっている。「保安・運輸・建設グループ」では、「会社の将来性や雇用の安定性への不満」「賃金への不満」「労働環境や勤務地への不満」等いずれの項目においても、それらを理由に退職した人の割合が高い傾向にある。さらに、非社会インフラ関連職や他の社会インフラ関連職のグループと比較しても、これらの不満を理由に退職する割合が高く、職場環境や待遇面に関する課題がより深刻であることが示唆される。「接客・販売・調理グループ」では、「会社の将来性や雇用の安定性」に関する不安を退職理由とする割合は、非社会インフラ関連職や他の社会インフラ関連職のグループと比較しても低いが、「労働条件や勤務地への不満」「賃金への不満」を理由とする割合は、非社会インフラ関連職や「医療・保健・福祉グループ」よりも高くなっている。

以上から、同じ社会インフラ関連職であっても、三つのグループごとに退職の要因が異なることが分かる。このため、人材の定着を図るには、業種ごとの特性に応じた課題を的確に把握し、それぞれに適した改善策を講じることが重要である。具体的には、「医療・保健・福祉グループ」では、社会インフラ関連職の他のグループと比較して、「賃金への不満」「労働条件・勤務地への不満」を退職理由としてあげた割合は低いものの、非社会インフラ関連職全体の平均と比べると高く、一定程度の処遇改善が重要であると考えられる。一方で、「保安・運輸・建設グループ」では、「会社の将来性や雇用の安定性への不安」「賃金への不満」「労働条件や勤務地への不満」のいずれの項目でも、他の社会インフラ関連職グループよりも高い割合を示している。このため、労働条件や賃金に対する不満の解消に取り組むとともに、雇用の安定性や将来性に対する不安を軽減するための情報提供や制度の整備を進め、全体的な処遇の底上げを図ることが重要である。また、「接客・販売・調理グループ」においては、「賃金への不満」「労働条件や勤務地への不満」を退職理由とする割合が一定程度高いことから、賃金水準の見直しや労働環境の改善といった処遇面の対応が、退職防止に向けた有効な施策となると考えられる。

22 直近2年間に退職した者に限定した回答を集計している。

第2-(2)-22図 社会インフラ関連職の前職の退職理由

○「賃金への不満」や「労働条件・勤務地への不満」を退職理由としてあげた割合は、社会インフラ関連職の方が非社会インフラ関連職よりも高くなっている。



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2024」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 社会インフラ関連職のうち「医療・保健・福祉グループ」には「薬剤師」「医師、歯科医師、獣医師」「保健師、助産師」「看護師(准看護師を含む)」「診療放射線技師、臨床検査技師、歯科衛生・技工士、理学療法士など」「栄養士」「マッサージ」「その他の医療専門職(医療・環境・食品衛生監視員、心理カウンセラーなど)」「福祉相談指導専門員」「保育士」「その他の社会福祉専門職従事者(ケアマネージャー、保護観察官など)」「介護士」を含む。
- 2) 社会インフラ関連職のうち「保安・運輸・建設グループ」には「自衛官」「警察官、海上保安官など」「警備員、守衛、消防員など」「ドライバー(バン、ワゴン)」「ドライバー(トラック)」「ドライバー(バス)」「ドライバー(タクシー、ハイヤー)」「船舶・航空機運転従事者」「鉄道運転従事者(電車運転士など)」「その他の輸送・機械運転従事者(車掌、船員、ドローンパイロット、定置・建設機械運転など)」「建設作業員(土木作業員)」「建設作業員(建設作業員)」「建設作業員(電気・設備工事作業員)」「その他の建設・土木・採掘作業員」「配達員」「技術開発(建築、土木、プラント、設備)」「建築設計」「土木設計」「その他設計」「建築施工管理・現場監督・工事管理者」「土木施工管理・現場監督・工事管理者」「設備施工管理・現場監督・工事管理者」「その他の建築・土木・測量技術者」を含む。
- 3) 社会インフラ関連職のうち「接客・販売・調理グループ」には「和食調理師、すし職人」「洋食調理師」「中華料理調理師」「その他調理職、バーテンダー」「ウェイター、ウェイトレス」「宿泊施設接客」「その他接客・給仕職業従事者」を含む。

●社会インフラ関連職では、経験に対する賃金の伸びが限定的

三つ目の観点である長期的なキャリアを支える制度の構築について検討する。これまでの分析では、採用段階における求人賃金が事務職と遜色のない水準である一方で、働き方の改善が必要である点を指摘し、新規人材の獲得や退職防止に向けた対応策を検討してきた。こうした対応に加え、今後は労働者のスキルを継続的に向上させ、それに応じた処遇改善が図られるような、長期的に安心して働ける仕組みの構築が重要となる。特に、労働者が安定した長期的キャリアを構築していくためには、新たに獲得したスキルや経験が適切に処遇へ反映されるような賃金プロファイルの整備が重要である。このような観点から、現状の課題を明らかにするためには、社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職の賃金プロファイルを比較・分析することが有効となる。

社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職の賃金プロファイルを比較すると、非社会インフラ関連職では、若年期から55～59歳にかけて賃金が年齢とともに上昇し、賃金カーブは山なりの形状を示している(第2-(2)-23図(1))。これは、年齢をスキルや経験の代理変数と捉えた場合、年齢の上昇に伴ってスキルや経験が蓄積され、それによって労働生産性が向上

し、結果としてより高い賃金が得られるという構造が成り立っていることを示している²³。一方、社会インフラ関連職では、年齢とともに賃金が上昇する傾向はあるものの、賃金カーブの傾きは緩やかであり、経験に対する賃金の伸びが限定的である。また、三つのグループに分けて賃金プロファイルを確認すると、「医療・保健・福祉グループ」では一定の年齢上昇に伴う賃金上昇がみられるが、「保安・運輸・建設グループ」及び「接客・販売・調理グループ」では、年齢の上昇に伴う賃金上昇が相対的に小さい傾向が確認される（第2-(2)-23図(2)）。

続いて、賃金プロファイルの職種別の違いを詳細に確認するため、学歴別に賃金プロファイル进行分析する。まず、大学卒以上についてみていく。大学卒以上でみた事務職では、年齢とともに賃金が上昇し、いわゆる山型のカーブを描く傾向がみられる（第2-(2)-24図(1)）。この背景には、スキルや経験の蓄積に応じ、処遇が段階的に改善される「キャリアラダー」が存在しており、教育への投資や職務経験が賃金に反映されやすい構造があると考えられる。一方、大学卒以上でみた社会インフラ関連職の三つのグループ²⁴では、賃金の上昇は事務職と比較して緩やかであり、年齢による賃金の伸びは限定的である。このため、長期的なキャリア形成を重視する場合、事務職を選択する可能性がある。次に、専門学校・高専・短大卒をみると、事務職における賃金プロファイルは、大学卒と比べて賃金水準や上昇幅は低いものの、年齢に応じて段階的に上昇する傾向がみられる（第2-(2)-24図(2)）。一方で、「保安・運輸・建設グループ」では、若年層において事務職を上回る賃金水準が見られ、当該層にとっては初期キャリア段階における有力な就業選択肢となっている可能性がある。また、「医療・保健・福祉グループ」でも、年齢とともに緩やかに賃金が上昇する傾向が確認されており、一定の処遇水準が見込まれる構造となっている。最後に高校卒についてみていく。「医療・保健・福祉グループ」及び「接客・販売・調理グループ」では、全体として事務職よりも賃金水準が低い水準で推移している。一方で、「保安・運輸・建設グループ」では、若年層では事務職よりも高い賃金水準となっているが、40代後半以降は賃金の伸びが緩やかになり、50代前半以降、事務職を下回る傾向がみられる（第2-(2)-24図(3)）。

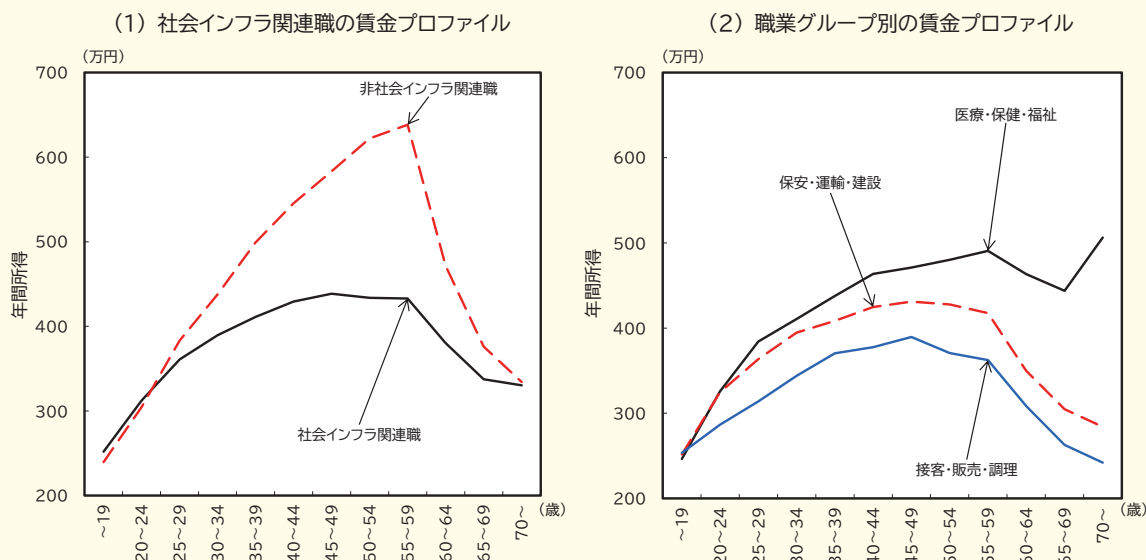
以上を踏まえると、社会インフラ関連職では、スキルや経験の蓄積が賃金に十分反映されていない仕組みとなっており、その傾向は学歴別にみたときにより顕著となる。長期的に安心して働くためには、社会インフラ関連職においても、スキルや経験の蓄積に応じて賃金が段階的に上昇する仕組み、すなわちキャリアラダーの構築を進めることが、人材の長期的な確保と育成において重要な要素となる。

23 詳細は、佐野(2015)などを参照。

24 大学卒以上の「接客・販売・調理グループ」では、サンプル数が少ない点に留意が必要。

第2-(2)-23図 社会インフラ関連職の賃金プロファイル

- 社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職を比較すると、社会インフラ関連職の賃金カーブの傾きは緩やかであり、経験に対する賃金の伸びが限定的。
- 職業グループ別にみると、「保安・運輸・建設グループ」及び「接客・販売・調理グループ」では、年齢の上昇に伴う賃金上昇が相対的に小さい傾向。

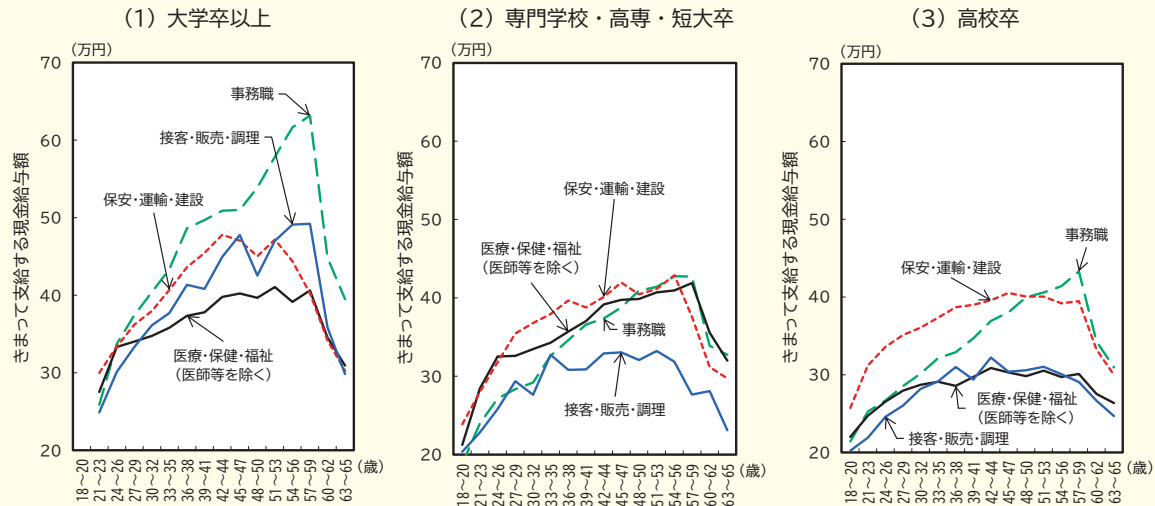


資料出所 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

- (注) 1) 社会インフラ関連職のうち「医療・保健・福祉グループ」には「医師」「歯科医師」「獣医師」「薬剤師」「保健師」「助産師」「看護師」「准看護師」「診療放射線技師」「臨床検査技師」「理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士」「歯科衛生士」「歯科技工士」「栄養士」「その他の保健医療従事者」「保育士」「介護支援専門員（ケアマネージャー）」「その他の社会福祉専門職業従事者」「介護職員（医療・福祉施設等）」「訪問介護従事者」「看護助手」「その他の保健医療サービス職業従事者」を含む。
- 2) 社会インフラ関連職のうち「運輸・保安・建設グループ」には「警備員」「その他の保安職業従事者」「鉄道運転従事者」「バス運転者」「タクシー運転者」「乗用自動車運転者（タクシー運転者を除く）」「営業用大型貨物自動車運転者」「営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）」「自家用貨物自動車運転者」「その他の自動車運転従事者」「航空機操縦士」「車掌」「他に分類されない輸送従事者」「発電員、変電員」「クレーン・ウインチ運転従事者」「建設・さく井機械運転従事者」「その他の定置・建設機械運転従事者」「建設躯体工事従事者」「大工」「配管従事者」「その他の建設従事者」「電気工事従事者」「土木従事者、鉄道線路工事従事者」「ダム・トンネル掘削従事者、採掘従事者」「船内・沿岸荷役従事者」「その他の運搬従事者」を含む。
- 3) 社会インフラ関連職のうち「接客・販売・調理グループ」には「販売店員」「その他の商品販売従事者」「飲食物調理従事者」「飲食物給仕従事者」「販売類似職業従事者」を含む。
- 4) 年間所得はきまって支給する現金給与額を12倍した額に年間賞与その他特別給与額を加算した額。
- 5) 点数は「あなたが従事している仕事の性質について、それぞれ当てはまるものを1つ選択してください。」という質問に対し、各項目ごとに1（年に1度未満、あるいは全くない）～5（ほぼ毎日）の間で回答した値。

第2-(2)-24図 社会インフラ関連職の賃金プロフィール (学歴別)

- 大学卒以上でみた社会インフラ関連職の三つのグループでは、賃金の上昇は事務職と比較して緩やかであり、年齢による賃金の伸びは限定的。
- 高校卒では、「医療・保健・福祉グループ」及び「接客・販売・調理グループ」では、全体として事務職よりも賃金水準が低い水準で推移している一方、「保安・運輸・建設グループ」では、若年層では事務職よりも高い賃金水準。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) データは2023年のもの。なお、月額賃金が150万円以下の者に限る。
- 2) 「医療・保健・福祉グループ」には「保健師」「助産師」「看護師」「准看護師」「診療放射線技師」「臨床検査技師」「理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士」「歯科衛生士」「歯科技工士」「栄養士」「その他の保健医療従事者」「保育士」「介護支援専門員(ケアマネジャー)」「その他の社会福祉専門職業従事者」「介護職員(医療・福祉施設等)」「訪問介護従事者」「看護助手」「その他の保健医療サービス職業従事者」を含む。
- 3) 「接客・販売・調理グループ」には「飲食物調理従事者」「飲食物給仕従事者」「販売店員」「その他の商品販売従事者」「販売類似職業従事者」を含む。
- 4) 「保安・運輸・建設グループ」には「警備員」「その他の保安職業従事者」「クレーン・ウインチ運転従事者」「建設・さく井機械運転従事者」「その他の定置・建設機械運転従事者」「建設躯体工事従事者」「大工」「配管従事者」「その他の建設従事者」「電気工事従事者」「土木従事者、鉄道線路工事従事者」「ダム・トンネル掘削従事者、採掘従事者」「鉄道運転従事者」「バス運転者」「タクシー運転者」「乗用自動車運転者(タクシー運転者を除く)」「営業用大型貨物自動車運転者」「営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)」「自家用貨物自動車運転者」「その他の自動車運転従事者」「発電員、変電員」「航空機操縦士」「車掌」「他に分類されない輸送従事者」「船内・沿岸荷役従事者」「その他の運搬従事者」を含む。

●社会インフラ関連職の賃金プロファイルには職種ごとの違いがみられるものの、賃金水準全体では10年前と比べて着実な改善傾向

社会インフラ関連職における長期的なキャリアに関わる賃金プロファイルの変化を把握するため、2013年と2023年のデータを、職業分類を可能な限りそろえた形で比較し、その推移を検証する²⁵。なお、職業分類の改訂による影響を踏まえ、賃金プロファイルの変化については一定の幅をもってみる必要がある。

「介護・看護」関係職種²⁶に注目して2023年の賃金プロファイルを見ると、20代中盤まではおおむね全職種平均と同程度、あるいはそれを上回る水準で賃金が推移している（第2-(2)-25図(1)）。その後は年齢とともに賃金の伸びが緩やかになり、全職種平均と比べてフラットな賃金プロファイルを描いている。この傾向は10年前と比較し、大きな変化は見られない。一方で、こうした賃金プロファイルの特徴はあるものの、10年前との比較では全体として賃金水準の改善が進んでいる。

「接客・販売・調理」関係職種に注目して2023年の賃金プロファイルを見ると、若年層を含めた全ての年齢層で、全職種平均を十分上回る水準は確認されていない。このことから、賃金面での課題が浮き彫りとなっている（第2-(2)-25図(2)）。それに加えて、賃金プロファイルもフラットな形状をしており、経験を積むことで賃金が上昇していく形状とはなっていない。しかし、10年前と比較すると、全ての年齢層において賃金水準は改善傾向にあり、全体の賃上げの流れに取り残されていないことが分かる。

「運輸」関係職種²⁷に注目して2023年の賃金プロファイルを見ると、全職種平均に比べてフラットな形状になっていることが分かる（第2-(2)-25図(3)）。また、若年層の賃金水準が全職種平均を上回っている特徴もみられている。さらに、賃金プロファイルの推移に注目すると、2013年時点では全職種平均の賃金が「運輸」の賃金水準を上回るのは20代後半であったが、2023年にはそのタイミングが30代前半へとやや後ろ倒しになっており、相対的な賃金プロファイルの改善がみられる。また、2013年と比較し、全体的な賃金水準の改善もみられている。

「建設」関係職種²⁸に注目して2023年の賃金プロファイルを見ると、山なりの形状となって

25 2013年と2023年には、それぞれ職業分類の改訂が行われている。今回の分析では、両年の職業分類において、おおむね同様の職種と考えられる小分類をもとに、各社会インフラ関連職のグループを再構成している。したがって、各年におけるグループに含まれる小分類の職業には一部差異がある点に留意が必要である。

26 2013年の「看護・介護」関係職種には「看護師」「准看護師」「看護補助者」「介護支援専門員（ケアマネージャー）」「福祉施設介護員」「ホームヘルパー」を含む。2023年の「看護・介護」関係職種には「看護師」「准看護師」「看護助手」「介護支援専門員（ケアマネージャー）」「介護職員（医療・福祉施設等）」「訪問介護従事者」を含む。

27 2013年の「運輸」関係職種には「自家用乗用自動車運転者」「自家用貨物自動車運転者」「営業用バス運転者」「タクシー運転者」「営業用大型貨物自動車運転者」「営業用普通・小型貨物自動車運転者」を含む。2023年の「運輸」関係職種には「乗用自動車運転者（タクシー運転者を除く）」「自家用貨物自動車運転者」「バス運転者」「タクシー運転者」「営業用大型貨物自動車運転者」「営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）」を含む。

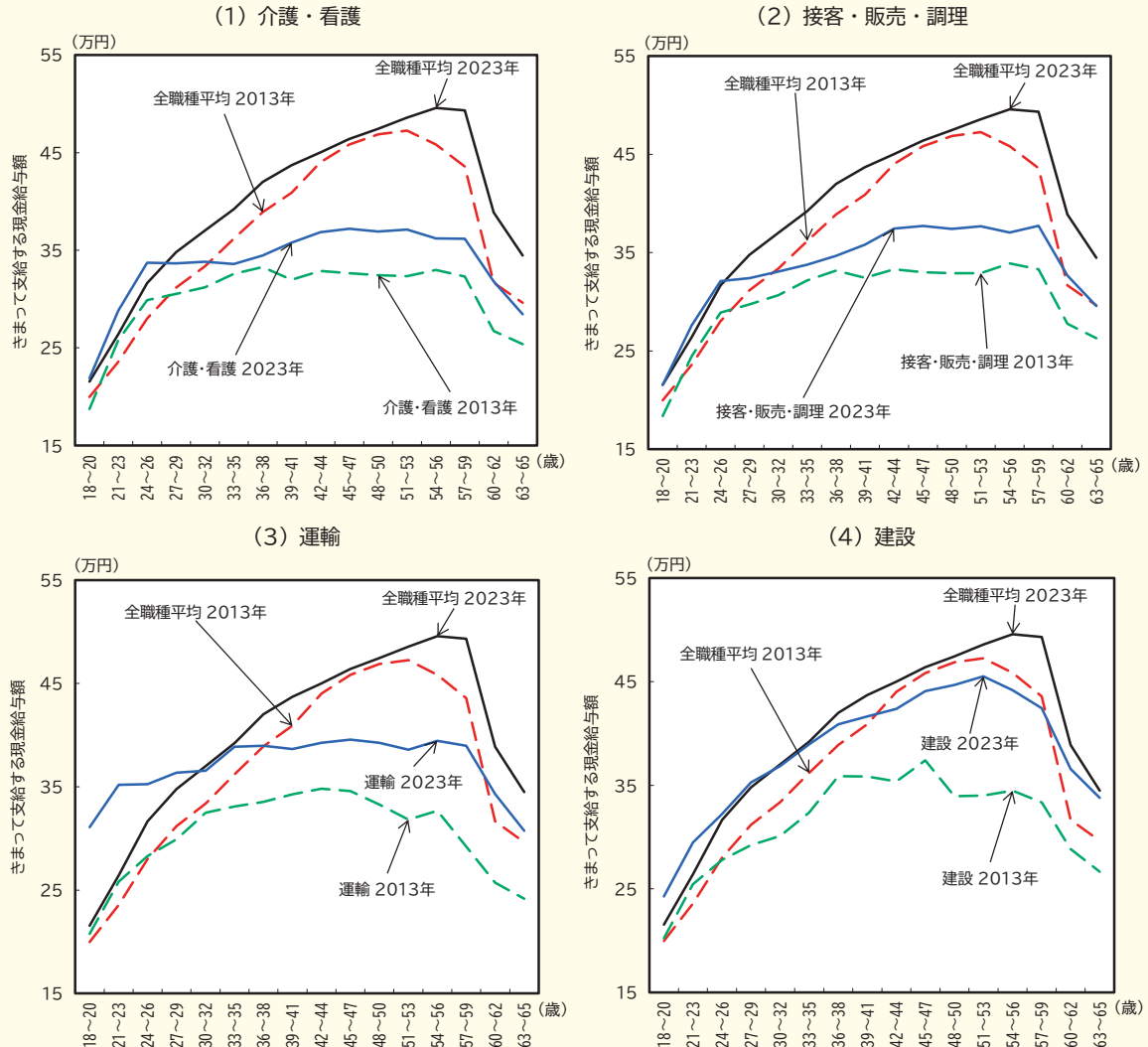
28 2013年の「建設」関係職種には「クレーン運転工」「建設機械運転工」「玉掛け作業員」「発電・変電工」「電気工」「掘削・発破工」「型枠大工」「とび工」「鉄筋工」「大工」「左官」「配管工」「はつり工」「土工」を含む。2023年の「建設」関係職種には「クレーン・ウインチ運転従事者」「建設・さく井機械運転従事者」「その他の定置・建設機械運転従事者」「建設躯体工事従事者」「大工」「配管従事者」「その他の建設従事者」「電気工事従事者」「土木従事者、鉄道線路工事従事者」「ダム・トンネル掘削従事者、採掘従事者」を含む。

いることが分かる（第2-(2)-25図（4））。2013年との比較では、全体的な賃金水準の改善に加え、賃金プロファイルの形状にも変化がみられる。具体的には、2023年は2013年に比べて、年齢に伴う賃金の伸びがやや大きくなっており、全職種平均に追い抜かれる時期も20代中盤から30代前半へと後ろ倒しになっている。これにより、相対的な賃金プロファイルの改善が進んでいることが示唆される。建設業においては、建設技能労働者の経験や技能を賃金等処遇につなげることを目的とする「建設キャリアアップシステム」（以下「CCUS」という。）という取組が行われている。CCUSでは、経験や技能を「見える化」する仕組みとして、4段階のレベル別に評価する能力評価を実施するとともに、経験や技能に応じた賃金について目指すべきイメージを業界全体で共有することを目的に、賃金の実態を踏まえ、国土交通省では、能力評価レベルに応じた「CCUSレベル別年収」を公表している。こうした官民での取組が建設業におけるキャリアラダーを構築し、賃金プロファイルの改善の一助となっていることが考えられる。

以上のように、社会インフラ関連職の賃金プロファイルには職種ごとの違いがみられるものの、賃金水準全体では10年前と比べて着実な改善傾向が確認されている。また、「建設」関連職種においては、賃金プロファイルそのものの改善も示唆されている。こうした傾向を一過性のものにとどめず、安定的な人材確保につなげていくためには、キャリアラダーの構築を進め、スキルや経験に応じて着実に処遇が改善される仕組みを整えることが重要である。

第2-(2)-25図 2013年と2023年の賃金プロフィールの比較

- 「介護・看護」関係職種の2023年の賃金プロフィールは、20代中盤まではおおむね全職種平均と同程度、あるいはそれを上回る水準で賃金が推移。その後は年齢とともに賃金の伸びが緩やかになり、全職種平均と比べてフラットな賃金プロフィールとなっている。
- 「接客・販売・調理」関係職種の2023年の賃金プロフィールは、若年層を含めた全ての年齢層で、全職種平均を十分上回る水準は確認されていない。
- 「運輸」関係職種の2023年の賃金プロフィールは、全職種に比べてフラットな形状であり、若年層の賃金水準が全職種平均を上回っている特徴もみられる。
- 「建設」関係職種の2023年の賃金プロフィールは、山なりの形状。相対的な賃金プロフィールの改善が進んでいることが示唆される。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 2013年は以下の職種を選択：「介護・看護」関係職種には「看護師」「准看護師」「看護補助者」「介護支援専門員（ケアマネージャー）」「福祉施設介護員」「ホームヘルパー」を含む。
「接客・販売・調理」関係職種には「百貨店店員」「販売店員（百貨店店員を除く。）」「スーパー店チェッカー」「調理士」「調理士見習」「給仕従事者」を含む。
- 2) 2023年は以下の職種を選択：「介護・看護」関係職種には「看護師」「准看護師」「看護助手」「介護支援専門員（ケアマネージャー）」「介護職員（医療・福祉施設等）」「訪問介護従事者」を含む。
「接客・販売・調理」関係職種には「販売店員」「その他の商品販売従事者」「販売類似職業従事者」「飲食物調理従事者」「飲食物給仕従事者」を含む。
- 3) 2013年は以下の職種を選択：「建設」関係職種には「クレーン運転工」「建設機械運転工」「玉掛け作業員」「発電・変電工」「電気工」「掘削・発破工」「型枠大工」「とび工」「鉄筋工」「大工」「左官」「配管工」「はつり工」「土工」を含む。
「運輸」関係職種には「自家用乗用自動車運転者」「自家用貨物自動車運転者」「営業用バス運転者」「タクシー運転者」「営業用大型貨物自動車運転者」「営業用普通・小型貨物自動車運転者」を含む。
- 4) 2023年は以下の職種を選択：「建設」関係職種には「クレーン・ウインチ運転従事者」「建設・さく井機械運転従事者」「その他の定置・建設機械運転従事者」「建設躯体工事従事者」「大工」「配管従事者」「その他の建設従事者」「電気工事従事者」「土木従事者、鉄道線路工事従事者」「ダム・トンネル掘削従事者、採掘従事者」を含む。
「運輸」関係職種には「乗用自動車運転者（タクシー運転者を除く）」「自家用貨物自動車運転者」「バス運転者」「タクシー運転者」「営業用大型貨物自動車運転者」「営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）」を含む。
- 5) 職業分類の改訂による影響を踏まえ、賃金プロフィールの変化については一定の幅をもってとらえる必要がある。

●社会インフラ関連職の持続可能な人材確保に向けた課題と対応策

本章の分析から、同じ社会インフラ関連職であっても、「医療・保健・福祉グループ」「保安・運輸・建設グループ」「接客・販売・調理グループ」といったグループごとに特徴があることが分かった。人材確保を図るには、グループごとの課題を把握することが重要である。このため、本章の最後にグループごとに特徴や課題等をまとめる。

「医療・保健・福祉グループ」における労働力面では、男女ともに就業者が増加し、正規雇用の伸びが顕著であるなど、一定の人材確保が進んでいるものの、高齢化の進展により労働力需要は依然として高く、人手不足は深刻化している。処遇面では、年間所得が約467万円と非社会インフラ関連職に比べて低水準にあり、昇給の伸びも緩やかであるため、スキルや経験に応じた昇進・昇給制度の整備が必要である。業務面では、身体的近接や感染症リスク、他者の健康・安全に対する責任など負担が大きい一方、達成感や社会貢献意識が高い傾向がある。これらを踏まえた対応策として、長時間労働対策、ロボット・ICT機器の導入による負担の軽減、キャリアラダーの構築など、多面的な取組が重要である。

「保安・運輸・建設グループ」における労働力面では、男性就業者が女性の約8倍と性別偏重が顕著であり、特に社会インフラ関連職の三つのグループのなかでも、65歳以上の高齢者の割合が高く、男性就業者の減少がみられている。若年層の参入促進と女性の労働参加の拡大が重要な課題である。処遇面では、年間所得が約447万円と非社会インフラ関連職に比べて低水準にあり、賃金プロファイルもフラットである一方、18～44歳の若年・中堅層の高卒者においては事務職よりも高い賃金水準がみられるなどの特徴がある。業務面では立ち作業や長時間労働が多いため身体的負担が大きい。これらを踏まえた対応策としては、2024年4月からの時間外労働上限規制の適用を契機に、働き方改革を一層推進することが重要である。また、若年層や女性の参入促進、労働環境の改善による定着支援に加え、賃金プロファイルの明確化やキャリア形成を支える仕組みの整備も必要である。特に建設業では、建設キャリアアップシステム（CCUS）を活用したキャリアラダーの構築が進み、改善の兆しがみられており、今後もこうした取組みを継続的に推進していくことが重要である。

「接客・販売・調理グループ」における労働力面では、女性の就業者が多く、若年層の割合が高いことが特徴であり、特に15～24歳の若年層は増加傾向にある一方で、25～34歳、35～44歳の中堅層の割合は減少している。また、非正規雇用労働者に依った構造であることも特徴である。処遇面では、年間所得が約367万円と非社会インフラ関連職に比べて低水準にあり、賃金プロファイルもフラットである。業務面では、他者と身体的に近接する機会が多く、立ち作業を中心とした身体的負担の大きい業務も多いものの、対人関係の満足度は高い特徴がある。長期的に働き続けられる環境の整備が課題であり、これらを踏まえた対応策としては、賃金水準の改善に加え、例えば自動レジの導入等省力化投資の推進による身体的負担の軽減につながる職場環境づくりが重要である。