

# 第Ⅱ部

**労働力供給制約の下での  
持続的な経済成長に向けて**

近年、労働力人口は女性や高齢者の労働参加の進展に伴い、過去最高の人数を更新しており、2024年6月の労働力人口は初めて7,000万人となった<sup>1</sup>。労働力人口は過去最高であるが、少子高齢化などを背景に人手不足の状況は深刻化しており、我が国の労働市場は「長期的かつ粘着的な人手不足<sup>2</sup>」の状況におかれている。我が国の生産年齢人口<sup>3</sup>は、2020年の約7,500万人から、2040年には約6,200万人まで減少することが見込まれており<sup>4</sup>、生産年齢人口の減少による人手不足が経済成長の制約となって深刻な影響を与えることが懸念される。

人口構造の変化に加えて、経済社会活動はこれまでにないスピードで変化している。例えば、近年ではデジタル化の進展が加速し、足下では生成AIの普及が急速に進んでいる。こうした中、我が国における働き方も、今後、大きな変化が生じる可能性がある。

これらの変化を踏まえ、「令和7年版労働経済の分析」の第Ⅱ部では、労働力供給制約の下での持続的な経済成長を実現するための対応について、労働生産性の向上に向けた課題、社会インフラを支える職業の人材確保、企業と労働者の関係性の変化や労働者の意識変化に対応した雇用管理といった三つの観点から分析を行った。第1章では、労働力供給制約の下での持続的な経済成長には労働生産性の向上を図っていくことが重要であり、労働生産性の向上には産業横断的にソフトウェア投資を始めとした無形資産投資<sup>5</sup>を積極的に行う必要があることを示した。第2章では、高齢化に起因する社会構造変化を踏まえ、「社会インフラを支える職業」に着目し、社会インフラを支える人材の確保や処遇の改善に向けた課題等を分析した。第3章では、人手不足が深刻化し、労働者の意識の変化がみられる中、労働者のライフイベント等に対応した企業の雇用管理の在り方について示した。

- 1 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」によると、2024年6月の労働力人口は原数値で7,003万人となり、はじめて7,000万人を超えた。
- 2 厚生労働省（2024）によると、2010年代から現在まで続く人手不足は、「短期かつ流動的」であった過去の局面と比べて「長期かつ粘着的」であるとしている。
- 3 15～64歳の人口をいう。
- 4 国立社会保障・人口問題研究所「令和5年日本の将来推計人口」によると、我が国の生産年齢人口は2020年において約7,500万人であるが、2040年には約6,200万人まで減少すると予想されている。
- 5 受注ソフトウェア・パッケージ・ソフトウェア・自社開発ソフトウェア・データベース・研究開発（R&D）、他の製品開発・著作権及びライセンス・デザイン（機械設計、建築設計）・資源開発権・ブランド資産（広告、市場調査）・企業特殊な人的資本形成の取組（社員教育・研修の実施、実施に必要な人材導入）・組織改編（コンサルタントサービスの導入、経営管理にかかる取組）をいう。

# 第1章

## 持続的な経済成長に向けた課題

本章では、我が国の経済成長の過程を振り返り、経済社会活動及び人口構造が変化する中、持続的な経済成長を目指す上で必要な対応について検討を行う。第1節では、1980年代以降の我が国のGDPの推移について、国際比較により、これまでの我が国の経済成長の要因について分析する。第2節では、経済成長の要因のうち労働生産性に着目し、労働生産性の向上のために必要な対応について検討する。

### 第1節 我が国のGDP成長率と労働力供給量の推移

●我が国の過去約40年間の実質GDP成長率は、米国及び英国より低いが、フランス及びドイツとほぼ同水準

過去約40年間をみると、世界経済全体における我が国の経済の立ち位置は、時代に応じて変化している。自国の経済状況を表す代表的な指標であるGDPの推移をみると、我が国の名目GDPが世界全体の名目GDPに占める割合（以下「GDPシェア」という。）は、1980年は約10%であったが、1991年には15%を超えた（第2-(1)-1図（1））。しかし、その後2010年には8.6%とほぼ30年前の水準となり、2024年には3.6%まで低下した。米国のGDPシェアはほぼ横ばいで推移しているが、我が国及び米国を除くG7諸国全体のGDPシェアの推移は新興国の経済成長等を背景に1980年の25.9%から2024年の14.5%まで低下し、我が国とほぼ同様の動きとなっており、GDPシェアの低下は我が国に限ったことではないことが分かる。

我が国の経済成長の推移及び要因を確認するため、過去約40年間の実質GDPの動きを我が国、米国、英国、ドイツ、フランス及びイタリア（以下「主要国」という。）で比較する。1980年以降の過去約40年間の実質GDP成長率<sup>6</sup>をみると、我が国の実質GDP成長率は米国及び英国より低いが、フランス及びドイツとほぼ同水準である（第2-(1)-1図（2））。年代別に実質GDP成長率の推移をみると、1980年代の我が国の実質GDP成長率は4.5%と、旺盛な消費需要、活発な設備投資及び輸出の拡大<sup>7</sup>等を背景に主要国のなかで最も高い水準となり、その後米国、英国と続いている（第2-(1)-1図（3））。1990年代及び2000年代は、バブル経済の崩壊の影響を受け、我が国の実質GDP成長率は急速に低下し、2000年代の我が国の実質GDP成長率は0.4%と、主要国のなかで最も低い水準となった。2010年代以降の我が国の実質GDP成長率は、0.9%と2000年代と比較し持ち直した一方で、経済の成熟化<sup>8</sup>などに伴い実質GDP成長率の伸び悩みがみられた国もあったことなどから、ドイツ及び

6 年平均成長率をいう。

7 小峰編（2011）によると、1980年代後半においては、積極的な設備投資需要や堅調な消費の伸びが内需主導型成長の要因であったと分析している。

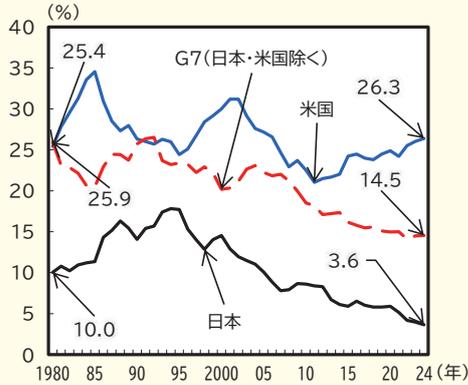
8 IMF（2017）によると、多くの諸外国において、経済の成熟と合わせて発生する高齢化等による労働力の上昇率の低下により、経済成長が鈍化する傾向にあることが示されている。

フランスとは大きな差がない水準となっている。

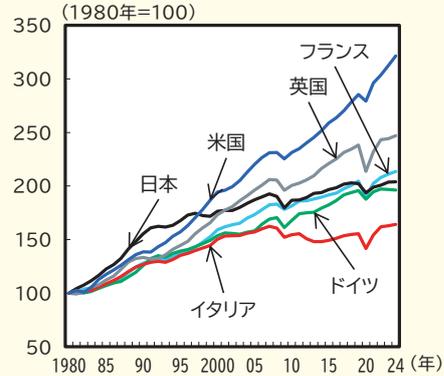
第2-(1)-1図 GDPの推移

○ 我が国の過去約40年間における実質GDP成長率は、米国及び英国より低い、フランス及びドイツとほぼ同水準。

(1) 世界全体の名目GDPに占める各国の名目GDPの割合の推移

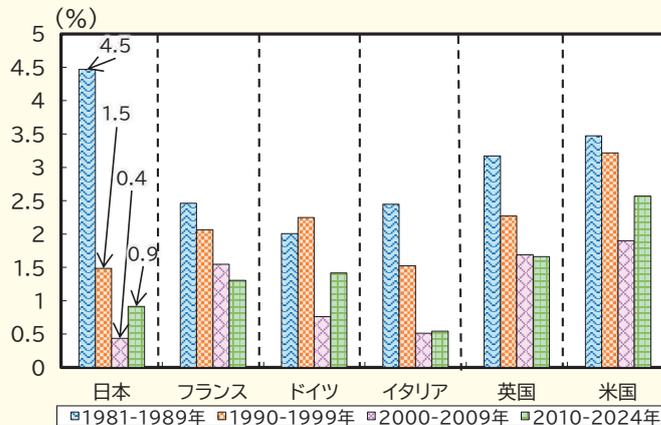


(2) 実質GDPの推移



	1980年からの年平均成長率(%)
日本	1.6
米国	2.7
英国	2.1
ドイツ	1.5
イタリア	1.1
フランス	1.7

(3) 実質GDP成長率の推移



資料出所 IMF「World Economic Outlook」、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) (1) について、ドル建てベースの名目GDP (Gross domestic product (GDP), Current prices, US dolla) でみた各国のシェア。
- 2) (2) について、2020年暦年連鎖価格による実質GDP (National currency, Chain linked volume (rebased), 2020)。
- 3) (3) について、実質GDP成長率は、各期間の最初の年と最後の年の値を使って幾何平均で算出。

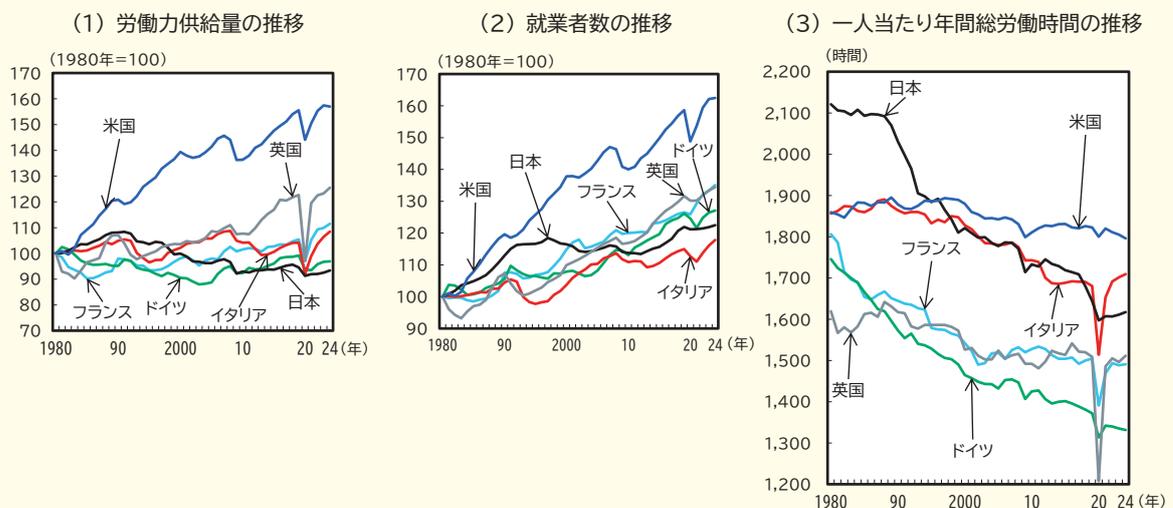
●我が国の労働力供給量は1990年代から緩やかに減少し、2010年代以降はほぼ横ばい

GDPは、コブ=ダグラス型生産関数<sup>9</sup>を仮定すると、資本投入量<sup>10</sup>、労働投入量及び技術進歩等の三つの要因で表すことができる。労働投入量は、就業者数と一人当たり労働時間を乗じて算出するため、労働力供給量で代用することができる。この点を踏まえ、主要国の労働力供給量をみると、1980年代以降、米国は増加しているが、米国及び我が国を除く主要国については横ばいで推移している（第2-(1)-2図（1））。我が国の労働力供給量は、1990年代及び2000年代は緩やかに減少し、2010年代以降はほぼ横ばいで推移している。

労働力供給量は、就業者数と一人当たり労働時間を乗じて算出されるため、それぞれの動きについて確認する。就業者数は、米国を除く主要国において、1980年以降、緩やかな増加傾向で推移しており、ほぼ同様の動きとなっている（第2-(1)-2図（2））。また、一人当たり年間総労働時間の推移は、我が国を除く主要国について、1990年代前半までは年間1,600～1,900時間で推移していたが、我が国は年間約2,100時間で推移しており、他の主要国と比較して相対的に長い労働時間が1980年代末まで続いていたことが労働力供給量の増加の背景にあったと考えられる<sup>11</sup>（第2-(1)-2図（3））。1990年代後半以降、我が国の労働時間は減少傾向で推移し、近年では主要国と同程度の水準となっている。

第2-(1)-2図 労働力供給量の推移

○ 我が国の労働力供給量は、1990年代及び2000年代は緩やかに減少し、2010年代以降はほぼ横ばいで推移している。



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) について、労働力供給量は、年間就業者数×一人当たり年間総労働時間で算出。一人当たり年間総労働時間については各国のデータ出典の違い等から各国間比較を行う際には一定に幅を持ってみる必要があることに留意する必要がある。

9 コブ=ダグラス型生産関数では、生産量は以下のように表される。

$$Y = AK^\alpha L^{1-\alpha}$$

ただし、YはGDP、Aは技術進歩等、Kは資本投入量、Lは労働投入量、 $\alpha$ は資本分配率を表す。

10 資本投入量及び技術革新に関する分析は、厚生労働省「平成28年版労働経済の分析」参照。

11 一人当たり年間総労働時間については各国のデータ出典の違い等から各国間比較を行う際には一定に幅を持ってみる必要がある。

**●我が国の労働力供給量は、男性が1990年代以降減少傾向、女性が2010年代以降増加傾向**

我が国の労働力供給量の推移を詳細に確認する。男女計でみると、我が国の労働力供給量<sup>12</sup>は、1990年代以降緩やかに減少し、2021年以降は主要国のなかで最も少子高齢化が進んでいるにもかかわらずほぼ横ばいで推移している（第2-(1)-3図(1)）。男女別で労働力供給量の推移をみると、男性は1990年代以降減少傾向が続いているが、女性は2010年代以降増加傾向にあり、働き方改革の推進や多様な働き方の広がりなどによる女性の労働参加が労働力供給量にプラスの影響を与えていることが分かる。

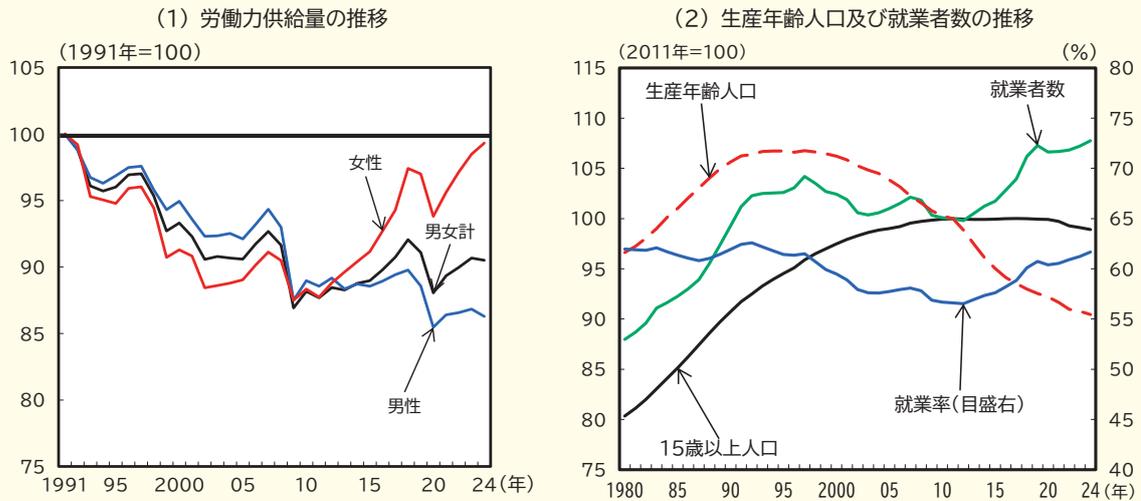
この影響を詳細に確認するために我が国の就業者数の推移を確認する。我が国の就業者数は生産年齢人口の増加に伴い、1980年代は増加傾向であったが、1990年代、2000年代前半は景気の低迷による雇用情勢の悪化や高齢化が進んだことなどから減少傾向となり、就業率も低下した（第2-(1)-3図(2)）。生産年齢人口は減少傾向にあるが、2010年代以降は人手不足や景気回復による雇用情勢の改善、女性の労働参加の推進等により、就業率は上昇し就業者数は緩やかな増加傾向となっている。

2010年代以降の男女別、年齢階級別、労働時間別の就業者数の推移をみると、男性の就業者については、2010年に全男性就業者の約7割を占めていた60歳未満かつ週35時間以上就業している就業者（以下「60歳未満・週35時間以上の男性就業者」という。）数は減少傾向で推移している（第2-(1)-4図）。一方、女性の就業者については、2010年代以降、60歳未満かつ週35時間以上就業している就業者（以下「60歳未満・週35時間以上の女性就業者」という。）数はほぼ横ばいで推移しているが、男性、女性ともに60歳以上の就業者数が増加傾向であること、また、60歳未満・週35時間以上の男性就業者数が減少していることを踏まえると、新卒時の女性の正社員比率の上昇や正社員の登用の促進などにより労働時間が以前より相対的に長く働く者が増加したことが、60歳未満・週35時間以上の女性就業者がほぼ横ばいでとどまった要因であると考えられる。

12 月間総実労働時間に就業者数を乗じて算出したもの。

第2-(1)-3図 労働力供給量及び生産年齢人口の推移

○ 我が国の労働力供給量は、男性が1990年代以降減少傾向、女性が2010年代以降増加傾向。

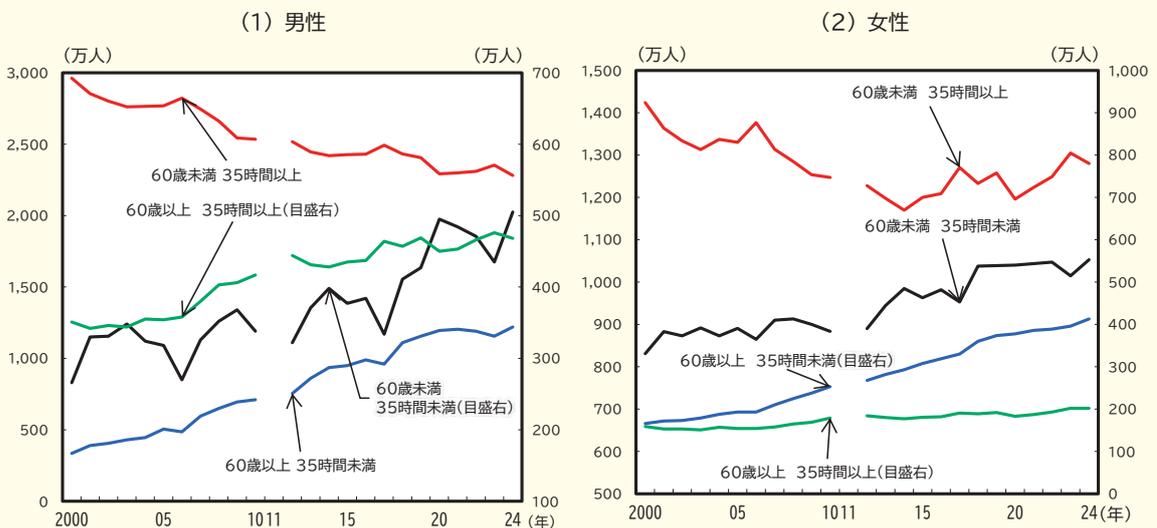


資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) (1) について、労働力供給量は、月間総実労働時間数（毎月勤労統計調査，事業所規模30人以上）×就業者数（労働力調査）で算出。なお、男女別の月間総実労働時間については、特別集計によるもの。  
2) (2) について、15～64歳の人口を生産年齢人口と定義。

第2-(1)-4図 年齢階級別・労働時間別就業者数の推移

○ 2010年代以降、60歳未満・週35時間以上の男性就業者数が減少傾向で推移している一方で、60歳未満・週35時間以上の女性就業者数はほぼ横ばいで推移。



男性		
全男性就業者に占める60歳未満・35時間以上の男性就業者の割合		
2000年	2010年	2024年
78.8%	71.3%	63.0%

女性		
全女性就業者に占める60歳未満・35時間以上の女性就業者の割合		
2000年	2010年	2024年
55.1%	48.4%	43.2%

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) (2) について、2011年データは欠損値。

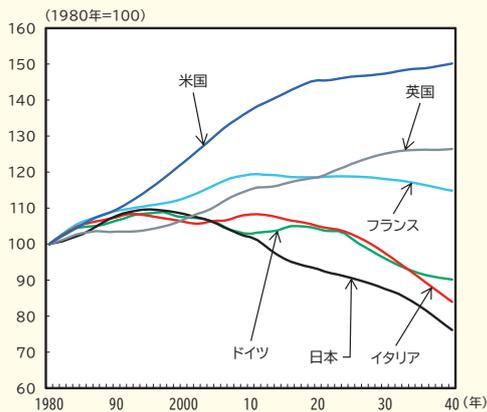
● 経済成長と労働参加が進まなければ、就業者数は約1,000万人減少

今後の労働力供給量の動向を見通すため、生産年齢人口の将来推計を確認する。主要国の生産年齢人口の将来推計をみると、今後、米国及び英国の生産年齢人口が増加傾向となるが、高齢化が進む我が国、ドイツ、フランス及びイタリアの生産年齢人口は減少傾向となることが予測されている（第2-(1)-5図（1））。我が国については、独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）が行った「2023年度版 労働力需給の推計-労働力需給モデルによるシミュレーション-」（以下「将来推計」という。）によると、①一人当たりの実質成長がゼロ、労働参加も現状から進まないと仮定したシナリオでは、2040年の就業者は5,768万人と、2022年の就業者数6,724万人と比較して約1,000万人減少、②経済成長と労働参加が同時に実現するシナリオでは、2040年の就業者は6,734万人と、2022年の就業者数6,724万人と比較してほぼ現状の水準を維持するという推計となっている（第2-(1)-5図（2））。

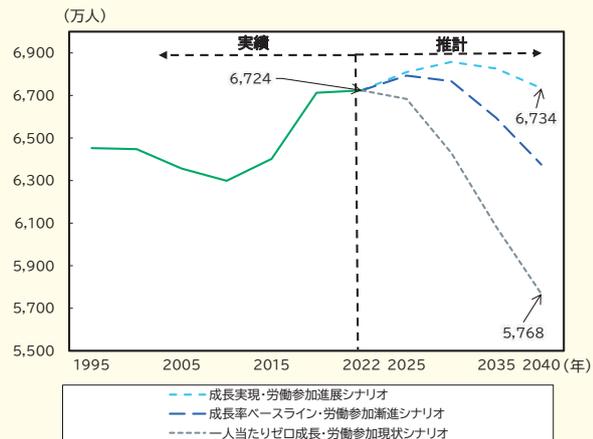
第2-(1)-5図 生産年齢人口及び就業者数の推移と将来予測

- 高齢化が進む我が国、ドイツ、フランス及びイタリアの生産年齢人口は減少傾向となることが予測されている。
- 経済成長と労働参加が進まない場合、2040年の就業者数は2022年と比較して約1,000万人減少する推計となっている。

(1) 生産年齢人口の推移と将来予測（国際比較）



(2) 就業者数の推移と将来予測



資料出所 UN Population Division Data Portal、(独) 労働政策研究・研修機構「2023年度版 労働力需給の推計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) (1) について生産年齢人口については、15～64歳の人口。また、数値は国連による推計人口及び将来推計人口（中位推計値）。

●持続的な経済成長には、労働生産性の向上が重要

これまで分析してきたように、我が国の労働力供給制約が今後も続くことを踏まえると、我が国の持続的な経済成長のためには、労働力供給以外の要因に着目することが必要である。GDP成長率の変化は、労働力供給量の変化及び実質労働生産性の変化により表すことができるため、要因分解を行い、これらの我が国の実質GDP成長率の変化への寄与を確認する。1980年代は労働力供給量の増加が実質GDP成長率の上昇に寄与していたが、我が国は労働力供給量の増加より実質労働生産性の上昇が大きく実質GDP成長率を押し上げていたことが分かる（第2-(1)-6図）。しかし、我が国の1990年代以降は、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と考えられる。また、1990年以降の労働力供給量をみると、米国及び英国は、労働力供給量の増加が実質GDP成長率の上昇に寄与した期間が存在するが、その寄与度は最大でも実質GDP成長率1%強相当分と大きいものとはなっていない。

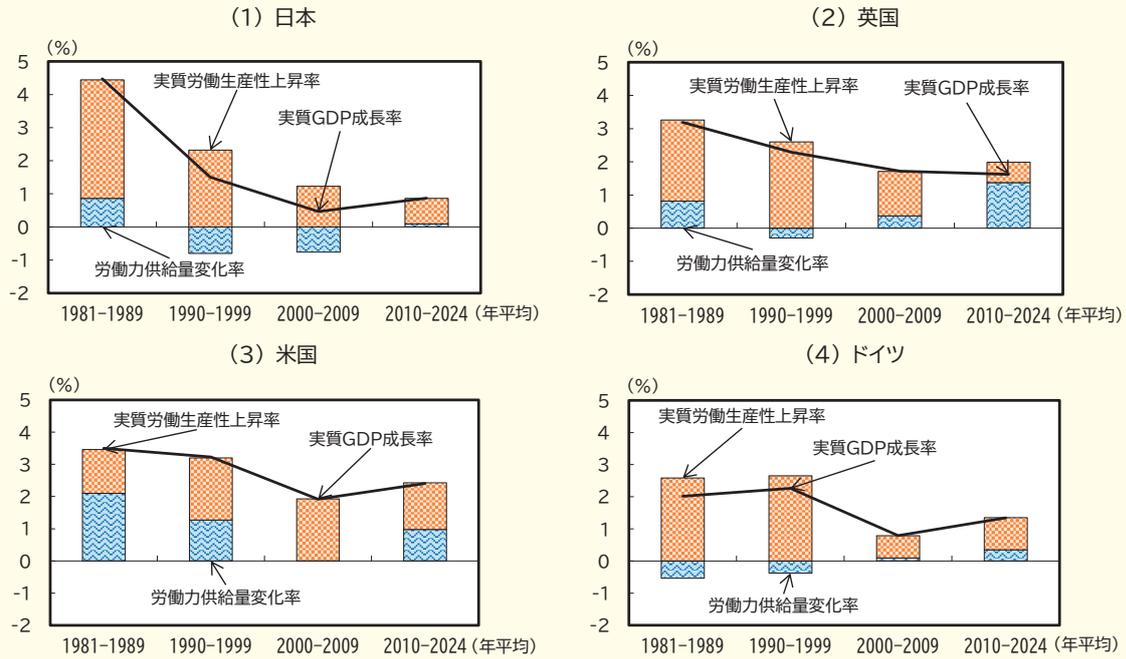
このため、労働力供給量をできるだけ維持することを前提としつつ、我が国の持続可能な経済成長には、労働生産性の向上を推進していくことが最も重要であると考えられる。労働生産性の水準は前提となるデータや計算方法によって結果が異なり、一定の幅を持つ必要がある<sup>13</sup>ため、労働生産性の水準ではなく上昇率に着目することが重要である。実質労働生産性の上昇率を国際比較で確認すると、1980年代以降の我が国の実質労働生産性上昇率は、主要国のなかで最も高い水準で推移している（第2-(1)-7図（1））。

我が国の実質労働生産性の上昇率を年代別にみると、1980年代は、実質労働生産性の上昇率が約3.6%と、主要国のなかで最も高い上昇率であった（第2-(1)-7図（2））。1990年代に入ると、長期的な経済低迷及び少子高齢化などの影響を受け、我が国の実質労働生産性の上昇率は徐々に低下し、2000年代以降は1%前後にとどまっている。経済状況等により実質労働生産性の上昇率が低下することは我が国に特有の現象ではなく、米国を除く主要国で、2010年代以降の実質労働生産性の上昇率を比較すると、1%前後となっており、我が国とほぼ同じ水準である。

13 我が国の名目ベースの労働生産性の水準を国際比較でみると、OECD諸国中でも低位にとどまる。しかし、例えば、サービス業の生産性の水準を計測し国際比較する場合、サービスの質の国際格差を調整することが困難との指摘がある点に留意が必要である。具体的には、小売店舗で類似の商品を扱う平均的な競合店舗より従業員を多く配置して接客サービスを提供する場合、顧客は満足度の高いサービスを受けている可能性があるが、仮に売上が同じであれば、労働費用が高い分だけ、労働生産性水準は低く計測される。

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。

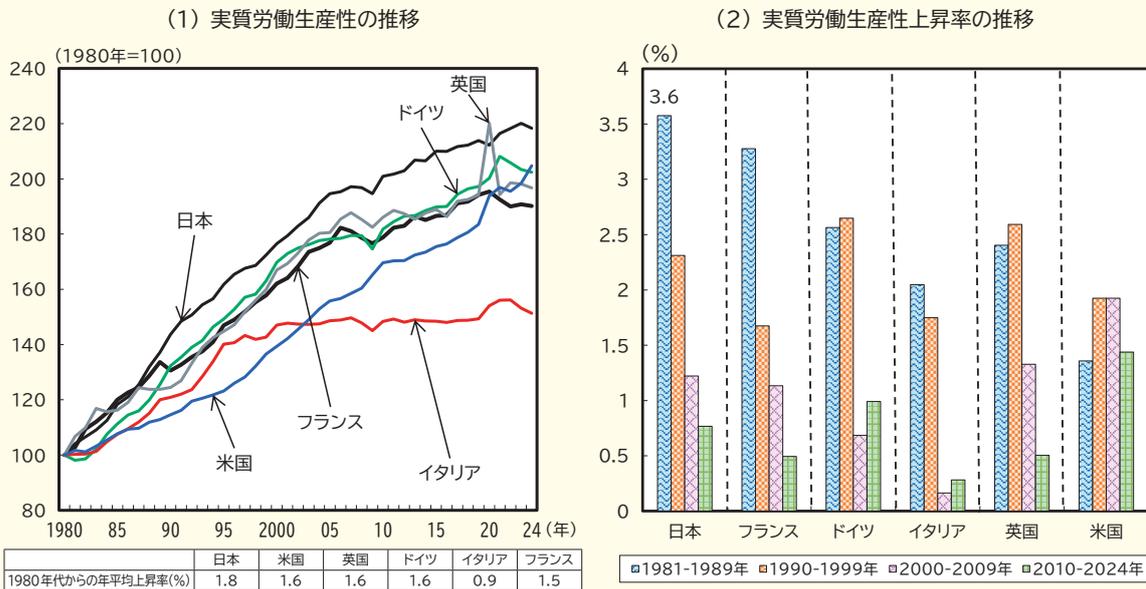


資料出所 OECD Data Explorerをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

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の。

## 第2節 労働生産性の向上に向けた課題と対応

### ●我が国の労働生産性の上昇と相関がある無形資産投資の上昇率が弱い

第1節では、労働力供給制約に直面する中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、労働生産性の向上が重要であることを示した。本節では、労働生産性の向上に向けてどのような対応が必要であるか分析を行う。

まずは、名目労働生産性<sup>14</sup>の上昇率を、スキル<sup>15</sup>別の労働者の構成比率を表す「労働者の構成比」、研究開発費、人的資本投資及びソフトウェア投資を含む「無形資産投資<sup>16</sup>」、PC等のハードウェアを中心とする「ICT投資<sup>17</sup>」及び建物、機械、付属設備投資等の「非ICT投資」、技術革新、社会構造変化等の「その他<sup>18</sup>」に分解する。我が国の非ICT投資の名目労働

14 使用するデータの制約上、労働生産性について名目値を用いて分析を行っている。

15 分析においてはスキルを賃金の水準で代用している。

16 受注ソフトウェア・パッケージ・ソフトウェア・自社開発ソフトウェア・データベース・研究開発(R&D)、他の製品開発・著作権及びライセンス・デザイン(機械設計、建築設計)・資源開発権・ブランド資産(広告、市場調査)・企業特殊な人的資本形成の取組(社員教育・研修の実施、実施に必要な人材導入)・組織改編(コンサルタントサービスの導入、経営管理にかかる取組)。

17 ICT投資とは、PCのハードウェアや通信機器への投資をいう。

18 その他については、技術革新等資本と労働の増加によらない生産の増加を表す様々なものが含まれている。

生産性の上昇に対する寄与度は、米国、英国及びドイツよりも高い寄与となっている（第2-(1)-8図(1)）。また、我が国の労働者の構成比<sup>19</sup>の名目労働生産性の上昇に対する寄与度は、英国には及ばないものの、米国、英国及びドイツと比較し名目労働生産性の上昇に対し遜色がない寄与となっている。さらに、我が国のICT投資の名目労働生産性の上昇に対する寄与度は、米国よりは低いものの、英国及びドイツと異なりプラスであり、非ICT投資と同様に英国及びドイツと比較すると遜色はない。ただし、我が国では、組織の再編や従業員への追加的なICTスキルに関するトレーニング費用を避けるため、企業が企業独自のIT機器を使い続けたことなどによりICT資産を非効率に活用してきた可能性があるとの指摘がある<sup>20</sup>。

一方で、我が国における無形資産の名目労働生産性の上昇に対する寄与度は米国、英国及びドイツと比較すると、低い水準にあり、2010年代はほぼ0%になっている<sup>21</sup>。このため、我が国の無形資産の状況について詳細に確認する。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、我が国は小さいほか、2010年代の無形資産投資の上昇率をみると、我が国では年平均で0.9%<sup>22</sup>と、米国、英国及びドイツと比較して弱い動きとなっている（第2-(1)-8図(2)）。また、無形資産投資の上昇率と名目労働生産性の上昇率との関係について分析を行うと、1990年代後半、2000年代、2010年代のいずれの期間においても、無形資産投資と名目労働生産性の間には正の相関関係がみられており、無形資産投資の増加が名目労働生産性の上昇につながっていることが考えられる（第2-(1)-8図(3)）。

続いて、産業別の無形資産の状況について確認する。産業別のデータについては、前提となるデータや推計方法によって結果が異なるため、推計値は相当な幅を持ってみる必要があるが、産業別の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についてみると、製造業及び卸売・小売業等の非製造業の両方で、無形資産投資の上昇は、名目労働生産性の上昇に対しプラスで統計的に有意な推計結果となっている（第2-(1)-9図）。また無形資産投資の上昇が名目労働生産性の上昇に与える影響については、卸売・小売業及び医療・福祉業などでも情報通信業と効果は大きく変わらないとの推計結果になっている。しかし、我が国の各産業における無形資産投資の上昇率は、米国、英国及びドイツと比較すると低水準にとどまっており、このことが名目労働生産性の上昇率の鈍化を招いていると考えられる<sup>23</sup>。

19 労働者の構成比の寄与は、製造業の労働者が減少する一方で医療・福祉業等のサービス業の労働者が増加していることなどから、近年では主要国で名目労働生産性に対する寄与は小さくなってきている。

20 ICT資産に関する指摘については、Fukao et al (2021) を参照。

21 無形資産と労働生産性の上昇の関係の分析については、内閣府「年次経済財政報告」、厚生労働省「労働経済の分析」及び国際機関のレポート等多くの先行研究がある。

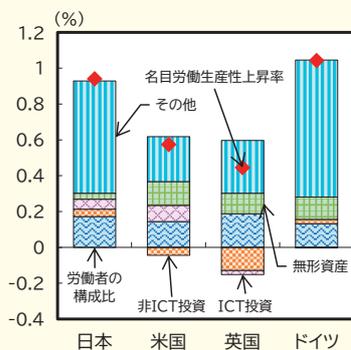
22 有形資産と比べて無形資産は、一般的に企業にとっては、その蓄積によってどの程度の成果を得ることができるか不確実性が高いこと、資金調達の際の担保になりにくいことなどの特徴が指摘されている。

23 深尾(2009)によると、米国では1990年代後半に無形資本が急速に成長したのとは対照的に、我が国の無形資本の成長率は1980年代後半から2000年代初頭にかけて減少したことが示されている。

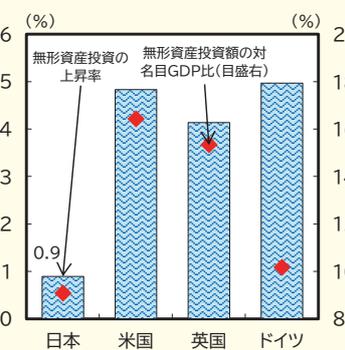
第2-(1)-8図 無形資産投資の上昇率及び対名目GDP比

○ 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。

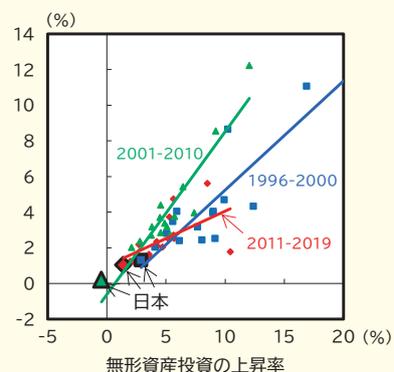
(1) 名目労働生産性上昇率の寄与度分解



(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



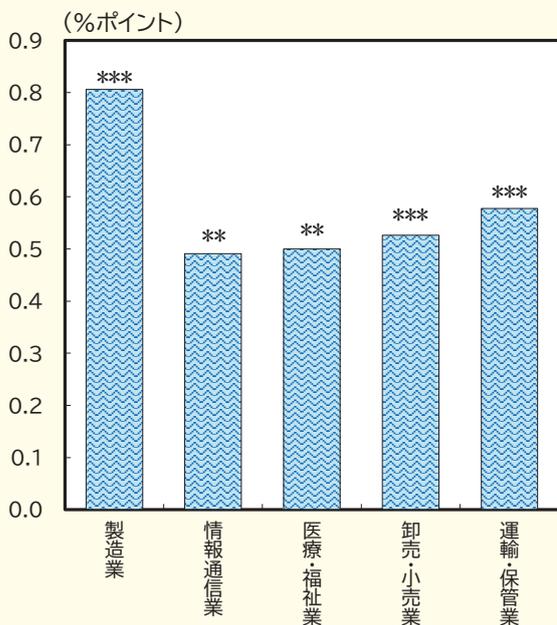
資料出所 EU KLEMSをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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。

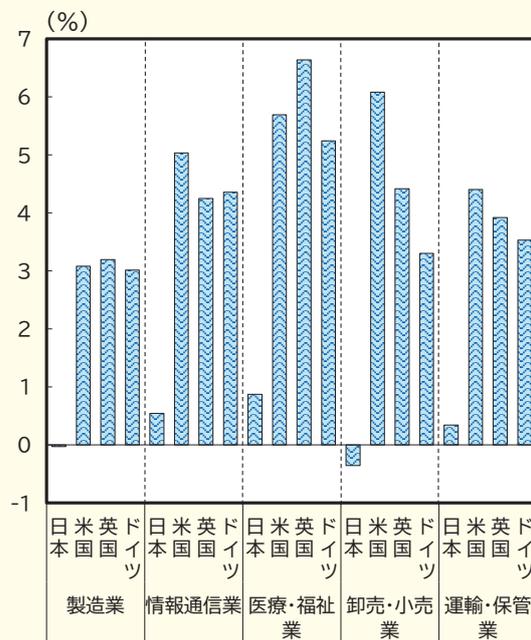
第2-(1)-9図 無形資産投資の上昇率と名目労働生産性の上昇率

○ 製造業及び卸売・小売業等の非製造業の両方で、無形資産投資の上昇は、名目労働生産性の上昇に対しプラスで統計的に有意な推計結果となっている。

(1) 無形資産投資の上昇率が1%ポイント上昇した場合の名目労働生産性の上昇率の上昇幅



(2) 産業別にみた無形資産投資の上昇率



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) 無形資産投資及び名目労働生産性の上昇率は、2001~2019年における年平均値を幾何平均により算出している。  
2) (1) について、「\*\*\*」は1%水準、「\*\*」は5%水準、「\*」は10%水準で有意であることを示す。

**● AI等の利用促進につながる非製造業のソフトウェア投資の促進が重要**

無形資産の動向をより詳細に確認する。無形資産は、情報化資産、革新的資産、経済的競争能力に分けることができる<sup>24</sup>。情報化資産は、ソフトウェア投資、データベース等が対象となっている。革新的資産は、研究開発、著作権、デザイン等が含まれており、経済的競争能力は、ブランド、企業特殊的人的資本<sup>25</sup>、組織改編費用が対象となっている。

情報化資産、革新的資産及び経済的競争能力の推移をみると、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（1））。組織改編費用は、組織の改編や発展のための経費で構成されているが、これには、社内の組織改編、組織の統合のみならず、給与制度など組織の制度変更なども含まれている。ただし、各国とも組織改編費用は各国の役員報酬の20%相当という仮定等を置いて推計していること、各国で会社の組織改編に対する慣習の違いがあることなどを踏まえると、組織改編費用は各国で単純に比較できないことに留意が必要である。例えば、米国では、IT改革の際に、IT関係のソフトに合わせて組織改革が進んだ一方、我が国では既存組織を変えずに特注のソフト導入が一般的だったとの指摘があり<sup>26</sup>、この場合は米国では組織改編費用が大きく増加することになるが、我が国では組織改編費用はほとんど変化がないことになる。また、経済的競争能力のうち企業特殊的人的資本の割合も、我が国は、米国、英国及びドイツと比較して最も低い（第2-(1)-10図（2））。ただし、企業特殊的人的資本は、企業の教育訓練費用とその機会費用から計測されており、職場外研修費用（OFF-JT）に限定して計測しているため、OJTが多い我が国では相対的に小さくなる可能性が高いと考えられ、経済的競争能力の推計値については相当な幅をもってみる必要がある。

近年、社会構造がこれまでにないスピードで大きく変化する中では、労働力需要に応じた組織の変化が必要となる機会が増加していくと予想される。円滑な組織の変化の実現には、人への投資の強化等を通じ、労働者のスキルが向上することなどが重要となるため、企業は組織改編費用、人的資本投資が含まれる経済的競争能力への投資を行っていくことも必要であると考えられる。

続いて、革新的資産及び情報化資産のGDP比をみると、我が国は、米国、英国及びドイツと遜色がない。しかし、情報化資産の多くを占めているソフトウェアの資本ストックについて製造業及び非製造業に分けて確認すると、我が国は、情報化資産のうちソフトウェアの資本ストックは製造業においては米国、英国及びドイツと比べても遜色がない伸びとなっているが、非製造業においては、米国、英国及びドイツと比べて伸びが低迷しており、非製造業におけるAI投資の中核を構成しているソフトウェア投資<sup>27</sup>の遅れが課題であることが分かる（第2-(1)-11図）。

24 無形資産の分類についてはCorrado et al (2005)を参照。

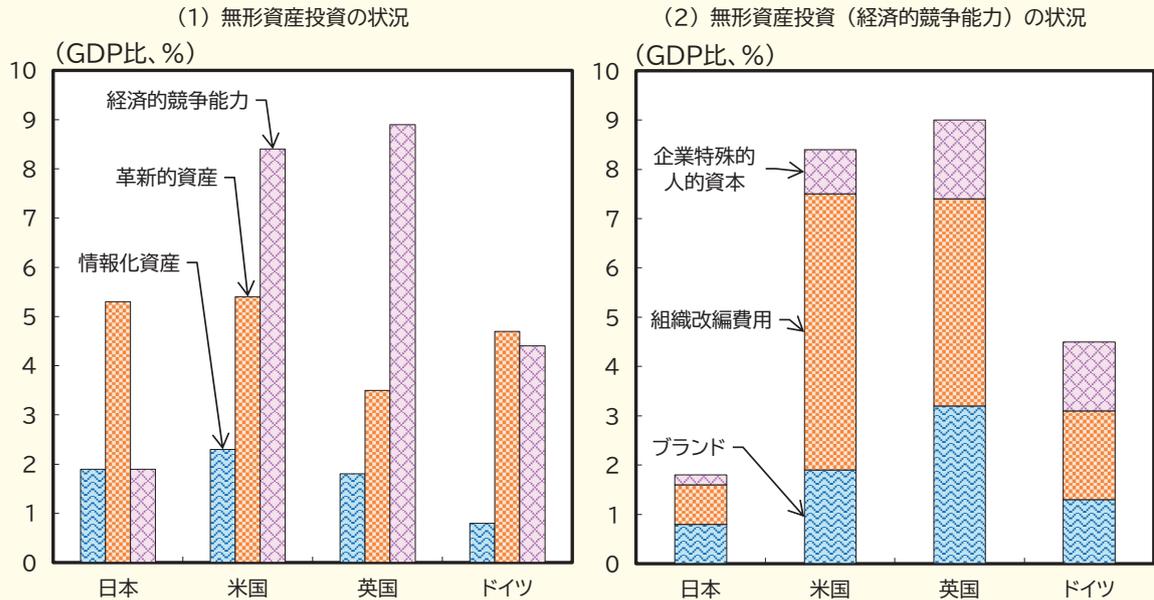
25 「企業特殊的人的資本」(firm-specific human capital)とは、人的資本のうち一般的な人的資本(general human capital)と区別して特定の企業でのみ通用する人的資本をいう。詳細は、Becker (1962)を参照。

26 我が国における組織改編費用の特徴についてはFukao et al (2021)を参照。

27 内閣府「令和5年度年次経済財政報告」では、Corrado et al (2005)に基づいて、情報化資産には、ソフトウェア及びデータベースが含まれており、DXの中核を構成していると整理している。

第2-(1)-10図 対GDP比でみた無形資産投資の状況

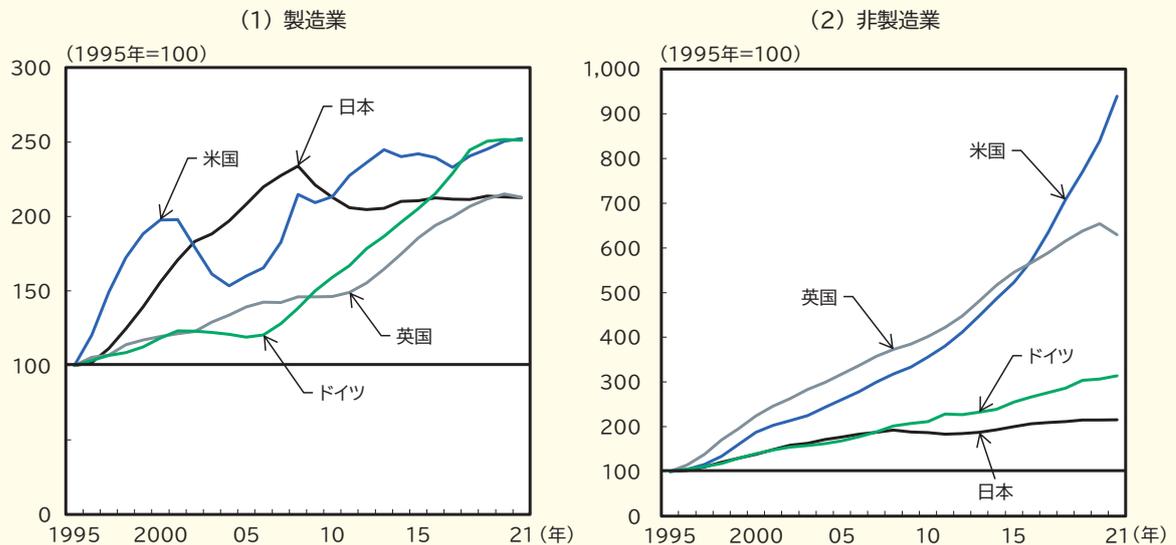
○ 我が国は、米国、英国及びドイツと比較して経済的競争能力のGDPに占める割合が低く、経済的競争能力の内訳をみると、特に組織改編費用の割合が低い。



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。

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

**●大企業と比較し中小企業ではA I等の利用促進が進んでいない**

我が国の非製造業のソフトウェア投資が遅れている背景には、非製造業の約99%<sup>28</sup>を占める中小企業<sup>29</sup>の投資が遅れていることが考えられる。非製造業について、資本装備率をみると、中小企業は、大企業と比較し、その割合が低く、特にソフトウェア装備率に限ると、中小企業は大企業の7%程度にとどまる(第2-(1)-12図)。また、ソフトウェア投資のうち近年広がりを見られる生成A Iの活用状況を企業規模別にみると、従業員数300人未満の企業では、生成A Iを「全社的に活用している」と回答した割合は1.3%にとどまり、「一部の組織で活用している」も18.4%と低い。一方、5,000人以上の大企業は、「全社的に活用している」割合が19.0%で、300人未満の企業を大きく上回る。「一部の組織で活用している」は36.5%であり、大企業でみると半分を超える企業でA Iを活用している機会があることが分かる(第2-(1)-13図)。

近年では生成A Iを使った機械化や自動化などA Iの活用は多くの場面でみられていることから、大企業だけでなく中小企業も、設備投資が相対的に少なく済む生成A Iの導入の検討を積極的に行うことが重要である。中小企業におけるA I等の導入を促進するには、デジタル投資の促進の支援策など企業のA I等の新しいテクノロジー(以下「A I等」という。)を通じた業務効率化等を後押しする支援策を行うことが望ましい。また、中小企業は、A I等の導入といった課題を設定する以前に、そもそも自社の課題が明確化されていないことも多い<sup>30</sup>ため、中小企業の課題明確化の支援を国や地方自治体で行うなど労働政策だけでなく産業政策との両輪で取り組むことが必要である。

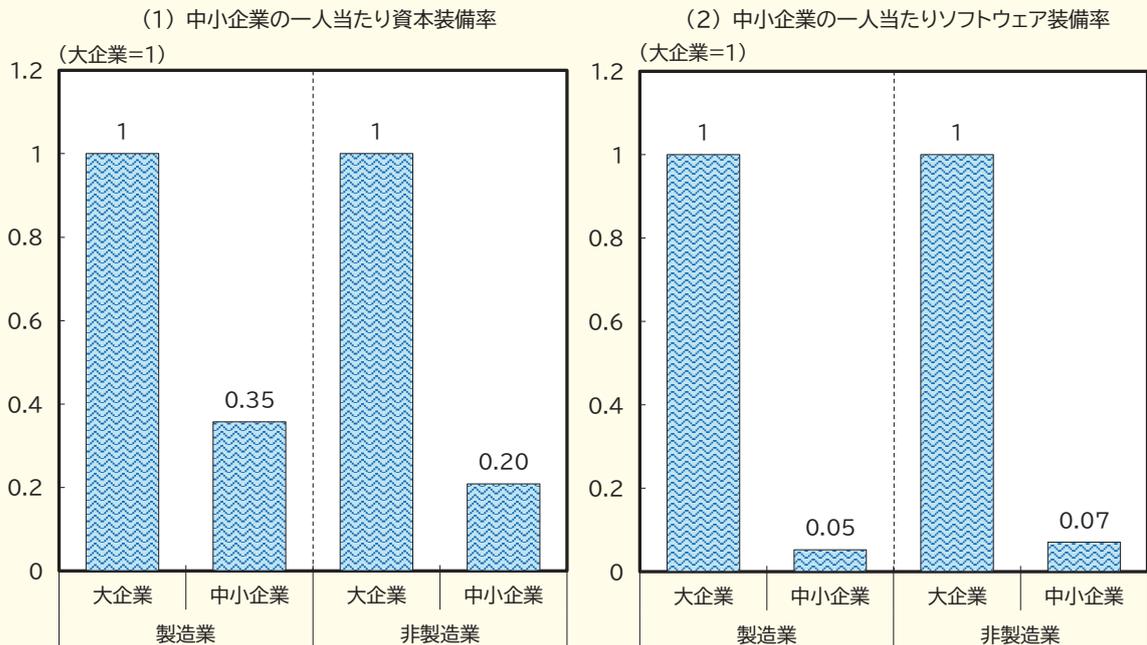
28 詳細は中小企業庁「中小企業の企業数・事業所数」を参照。

29 中小企業で働く労働者の割合をみると、製造業64.9%であるが、非製造業のうち例えば宿泊・飲食サービス業は78.1%、医療・福祉は89.4%となっている(「中小企業・小規模事業者の数(2021年6月時点)」)。

30 中小・小規模事業者のうち、経営課題が明確でない事業者に関する調査については、中小企業庁(2017)を参照。

第2-(1)-12図 中小企業の資本装備率及びソフトウェア装備率

○ 資本装備率をみると、中小企業は大企業と比較しその割合が低く、特にソフトウェア装備率で差がみられる。

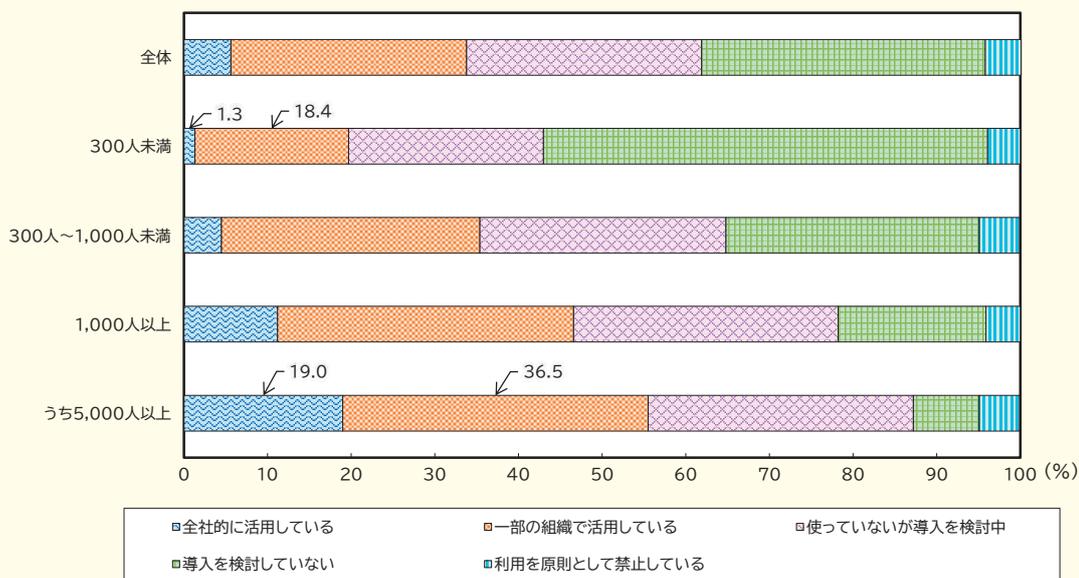


資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) データは2024年度の値。  
 2) 「資本装備率」は、「有形固定資産(当期末)」と「無形固定資産(当期末)」の合計を「期中平均従業員数(当期末)」で除して算出。  
 3) 「ソフトウェア装備率」は、「ソフトウェア(当期末固定資産)」を「期中平均従業員数(当期末)」で除して算出。  
 4) 既存の外部ソフトウェアサービスは計上していない。

第2-(1)-13図 従業員規模別生成AI活用状況

○ 生成AIの活用状況を企業規模別にみると、従業員数300人未満の企業では、生成AIを「全社的に活用している」と回答した割合は1.3%にとどまり、「一部の組織で活用している」も18.4%と低い。



資料出所 日経クロステック「DXサーベイ2025-2027」(浅川直輝、渡邊享靖著)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

**● A I等の導入には労働者が導入の変化に対し具体的なイメージを持てるようにすることが必要**

A I等を職場に導入するにあたっては、労働者のA I等に対する漠然とした不安をなくし、職場で安心して働き続けるようにしていく環境づくりが不可欠である。JILPTが2025年2～3月にかけて実施した「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査」では、経済社会活動の変化及び新技術に対する認識について設問が設けられ、A I等が職場に導入された場合に期待される効果や、労働者が抱く不安・懸念について調査が行われている。この調査結果を踏まえ、労働者の職場におけるA I等の導入に対する認識を明らかにする。

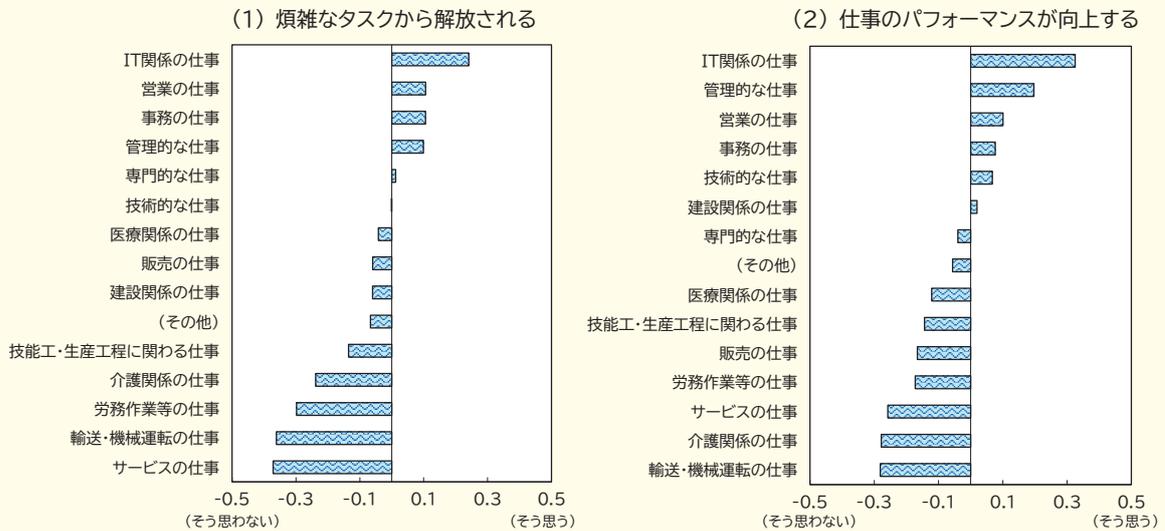
まずは「煩雑なタスクから解放される」又は「仕事のパフォーマンスが向上する」といった労働者のA I等への期待について、職種別に労働者の認識を整理すると、顕著な傾向がみられる(第2-(1)-14図)。A I等の導入をポジティブにとらえる者の割合が相対的に高いのは、「IT関係の仕事」を筆頭に、「営業の仕事」「事務の仕事」「管理的な仕事」(以下「非現場職種」という。)に従事する者である。非現場職種では、既にA I等の活用が日常業務に定着しており、A I等を応用する具体的なイメージを持ちやすく、前向きな評価が促進されていると推察される。一方で、「医療関係の仕事」「技能工・生産工程に係る仕事」「介護関係の仕事」「輸送・機械運転の仕事」「サービスの仕事」といった職種(以下「現場職種」という。)においては、「煩雑なタスクから解放される」又は「仕事のパフォーマンスが向上する」と認識する者の割合は、相対的に低い水準にとどまっている。現場職種では、業務の多くが対人対応や身体的作業であり、A I等による省力化や効率化の恩恵を実感しにくい構造にあるとともに、A I等が業務負担の軽減につながるというイメージが十分に共有されていない可能性がある。以上の職種間の認識の差異を踏まえると、A I等の導入を促進していくためには、現場の実態に即した導入事例の周知啓発の取組が必要である。

次に、A I等が職場において活用された場合に関する不安を確認するために、「職場で取り残されることが心配」と認識する者の割合をみると、「専門的な仕事」や「IT関係の仕事」においては、職種の専門性の高さに加え、既にA I等が導入されていることから、不安感が他の職種と比較して低い状況にある(第2-(1)-15図)。また、「営業の仕事」や「サービスの仕事」についても、業務の中核に対人コミュニケーションが位置づけられていることから、不安感は限定的となっている。一方で、「労務作業等の仕事」や「事務の仕事」のほか、「介護関係の仕事」や「技能工・生産工程に関わる仕事」では、「職場で取り残されることが心配」と認識する者の割合が他の職種と比較して高い水準にある。

これらの結果から、A I等の導入に対する不安は、職種の性質や既存の技術的環境によって異なることが分かる。特に業務内容の変化が直接的に影響を及ぼす可能性の高い職種においては、導入プロセスにおける十分な説明と現場対応が不可欠である。今後、導入の円滑化を図る上では、A I等の導入の具体的な活用事例や成果について丁寧に周知し、その利点や業務改善効果を可視化するなど、労働者一人ひとりの理解・納得を得るための丁寧なコミュニケーションが求められる。また、実際の業務への展開を見据えた効果的な研修やスキル形成の機会を確保することで、技術導入に伴う不安の軽減を図ることも必要である。

第2-(1)-14図 A I等が職場で活用された場合の期待

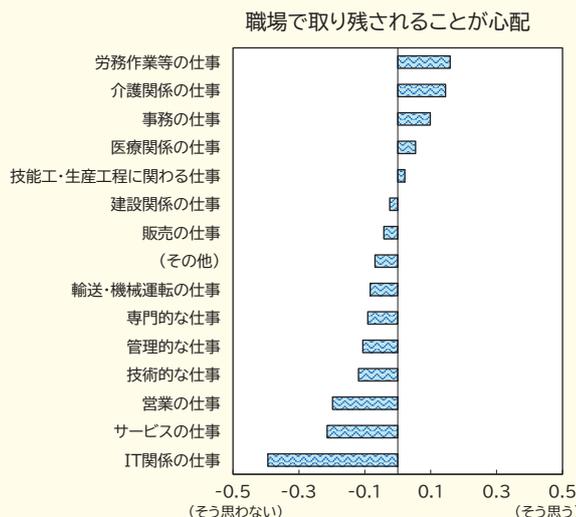
- 「IT関係の仕事」を筆頭として、「営業の仕事」「事務の仕事」「管理的な仕事」に従事する者は「煩雑なタスクから解放される」ことや「仕事のパフォーマンスが向上する」と考える者の割合が相対的に高い。
- 他方、「介護関係の仕事」等では、期待できると考える者の割合が相対的に低い水準。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査(正社員調査)」(2025年)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) 調査では各項目について「そう思う」から「そう思わない」までの5段階評価で回答を求め、これを「そう思う」=2、「ややそう思う」=1、「どちらともいえない」=0、「あまりそう思わない」=-1、「そう思わない」=-2として数値化。図表は全回答者の平均値を0とし、職種別の偏差を示している。正の値は当該職種で肯定的回答が相対的に多いことを表す。

第2-(1)-15図 A I等が職場で活用された場合の不安

- 「労務作業等の仕事」や「事務の仕事」のほか、「介護関係の仕事」や「技能工・生産工程に関わる仕事」において「職場で取り残されることが心配」と認識する者の割合が相対的に高い水準。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査(正社員調査)」(2025年)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) 調査では各項目について「そう思う」から「そう思わない」までの5段階評価で回答を求め、これを「そう思う」=2、「ややそう思う」=1、「どちらともいえない」=0、「あまりそう思わない」=-1、「そう思わない」=-2として数値化。図表は全回答者の平均値を0とし、職種別の偏差を示している。正の値は当該職種で肯定的回答が相対的に多いことを表す。

**● 少子高齢化の進展に伴い医療・福祉業及びサービス業等の就業者が占める割合は高まる傾向**

労働生産性の変化は、技術進歩などによる社会構造変化、高齢化による産業構造変化など、単なる資本と労働の変化によらないものにも影響を受けることから、これらの要素が第2-(1)-8図(1)の「その他」の一部を構成していることが考えられる。このため、我が国が直面している高齢化による産業構造の変化に焦点を当て、労働生産性との関係について分析を行う。なお、本分析は国際比較に関するデータベースを用いていることから、各国において産業分類等が完全には一致しておらず、一定の幅を持ってみる必要がある。

まずは、主要国の産業間における名目労働生産性<sup>31</sup>の格差をみると、共通する傾向がみられており、金融・保険業や情報通信業といった分野では相対的に名目労働生産性が高いが、卸売・小売業、建設業、医療・福祉業、宿泊・飲食サービス業などの産業（以下「医療・福祉業及びサービス業等」という。）では、相対的に名目労働生産性が低い傾向がある<sup>32</sup>（第2-(1)-16図(1)）。また、医療・福祉業について、当該産業での就業者割合と高齢化率との関係を見ると、高齢化率が高い国ほど医療・福祉業に従事する就業者の割合が高くなる傾向にあり、少子高齢化が進むと医療・福祉業などサービス関係の産業で働く就業者の割合が高まり、相対的に名目労働生産性の低い産業の就業者のシェアが上昇する傾向があることが分かる（第2-(1)-16図(2)）。

次に、医療・福祉業及びサービス業等の就業者の割合を確認すると、少子高齢化が進んでいる米国、英国及びドイツでは我が国と同様の傾向がみられており、1990年代後半と比較して、2010年代には医療・福祉業を始めとした産業の就業者数の割合が上昇していることが分かる（第2-(1)-17図(1)）。1990年代後半及び2010年代について、全産業に占める医療・福祉業及びサービス業等の付加価値の割合の変化をみると、米国、英国及びドイツと同様、我が国はほぼ横ばいとなっている。しかし、2000年代から2010年代にかけての実質労働生産性上昇率について確認すると、医療・福祉業、卸売・小売業、宿泊・飲食業ともに我が国は米国、英国及びドイツよりも低い水準となっており、実質労働生産性の上昇が課題であることが分かる（第2-(1)-17図(2)）。

就業者と実質労働生産性の関係をより詳細に確認するため、我が国、米国、英国及びドイツの4か国における産業別の実質労働生産性の変化と、産業別の就業者数の変化との関係を見る。主要国のなかで実質労働生産性の高い産業のうち、情報通信業は、米国、英国及びドイツにおいて、就業者数の増加とともに実質労働生産性の上昇がみられる（第2-(1)-18図）。一方、我が国の情報通信業では就業者数の増加は確認されているが、近年は実質労働生産性の上昇が鈍化している。製造業については、我が国においても米国及び英国と同様に、実質労働生産性の上昇とともに就業者数の減少がみられる。

第2-(1)-16図(2)のとおり、少子高齢化が進むにつれて医療・福祉業及びサービス業等の就業者数の割合が高まるため、我が国では、医療・福祉業及びサービス業等に注目することが必要である。JILPTが行った将来推計によると、成長実現・労働参加進展シナリオにおいて、医療・福祉業は現在よりも200万人以上の就業者数の増加が見込まれている。

これらを踏まえ、医療・福祉業の就業者と実質労働生産性の関係を詳細に確認すると、我が国の医療・福祉業では、高齢化の進行に伴い就業者数が増加しており、実質労働生産性は緩や

31 使用するデータの制約上、労働生産性について名目値を用いて分析を行っている。

32 この傾向はOECD(2023a)も指摘している。

かに低下していることが分かる。一方で、米国、英国及びドイツでは、医療・福祉業の就業者数は我が国と同様に増加しているが、実質労働生産性は上昇又はほぼ横ばいで推移している<sup>33</sup>。卸売・小売業では、我が国は、就業者が米国、英国及びドイツと同様の動きとなっているが、実質労働生産性はほぼ横ばいとなっている。また、宿泊・飲食業では、我が国は、米国、英国及びドイツと同様、就業者数が緩やかに増加し実質労働生産性が低下しており、これらの国のなかで最も実質労働生産性が低下していることが分かる。

医療・福祉業及びサービス業等の実質労働生産性の上昇に向けては、前述のように、A I等ソフトウェア投資の促進が重要な取組の一つである。例えば、介護においては、センサー技術とA I等を組み合わせた遠隔モニタリングシステムは、高齢者の健康状態を24時間継続的に見守ることにより異常の早期検知を可能とし、介護現場での緊急対応の必要性を軽減する効果が期待できる。国際機関のレポートでは、介護におけるアラームやスマートセンサー等の導入により、夜間の見回り業務に要する時間が37%削減される旨が指摘されている<sup>34</sup>。また、介護の利用者への直接的な介護サービスの提供だけでなく、介護事業所における給与計算等の事務的業務についても、A I等を導入することによって労働者の事務作業の負担を軽減することが可能と考えられる。「令和6年版労働経済の分析」では、給与計算を一元管理するシステム及び情報共有を可能にする他事業所との連携プラットフォームなどの導入が、介護の事務的業務の軽減に効果があると分析しており、医療・福祉業及びサービス業等においても、A I等の積極的な活用が重要である<sup>35</sup>。

---

33 日本における就業者は1995年から2021年にかけて0.4%増加している。

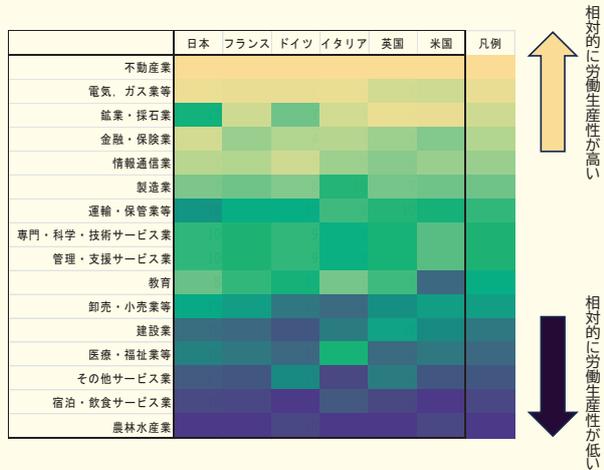
34 介護現場におけるソフトウェア投資の影響についてはOECD（2023b）を参照。

35 詳細は厚生労働省（2024）を参照。

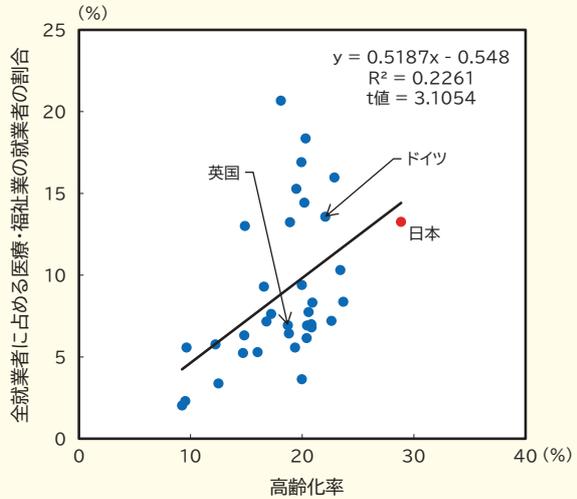
第2-(1)-16図 名目労働生産性の産業比較、医療・福祉業の就業者割合と高齢化率との関係

- 医療・福祉業及びサービス業等では、相対的に名目労働生産性が低い傾向。
- 高齢化率が高い国ほど医療・福祉業に従事する就業者の割合が高くなる傾向がある。

(1) 名目労働生産性の産業比較



(2) 医療・福祉業の就業者割合と高齢化率との関係



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

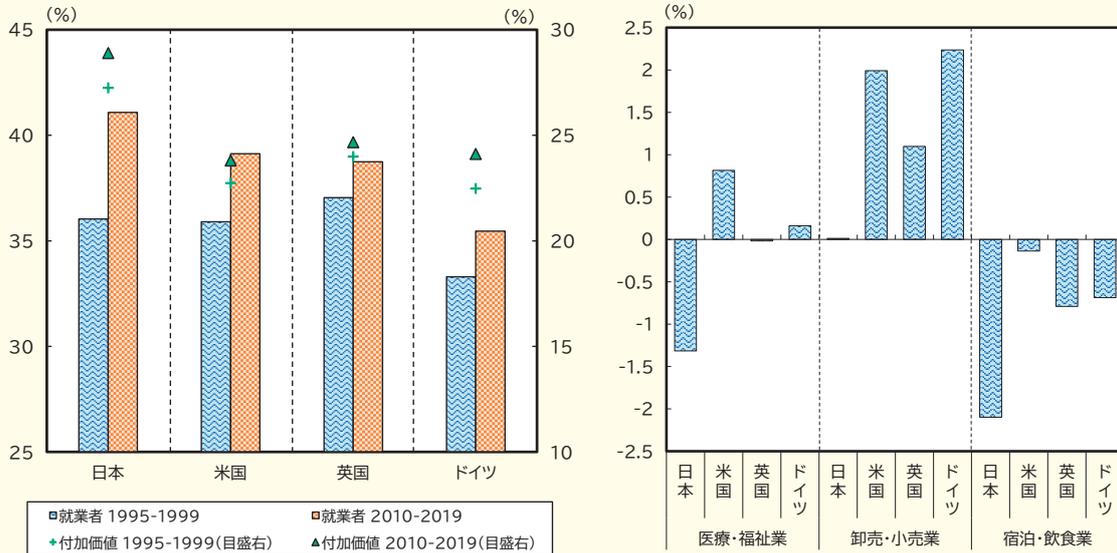
- (注) 1) (1) について、名目労働生産性はマンアワーベース（2000年～2020年の伸び率の平均）。
- 2) (1) について、図の色が薄くなるにつれて、当該産業が各国内において名目労働生産性が相対的に高いことを示す。
- 3) (1) について、産業分野はNACE（欧州共同体）産業分類の各分類名を省略したものを使用。
- 4) (2) について、米国はOECD Data Explorerに就業者数が掲載されていないため、記載していない。
- 5) (2) について、高齢化率は、全人口に占める65歳以上の人口の割合をいう。

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

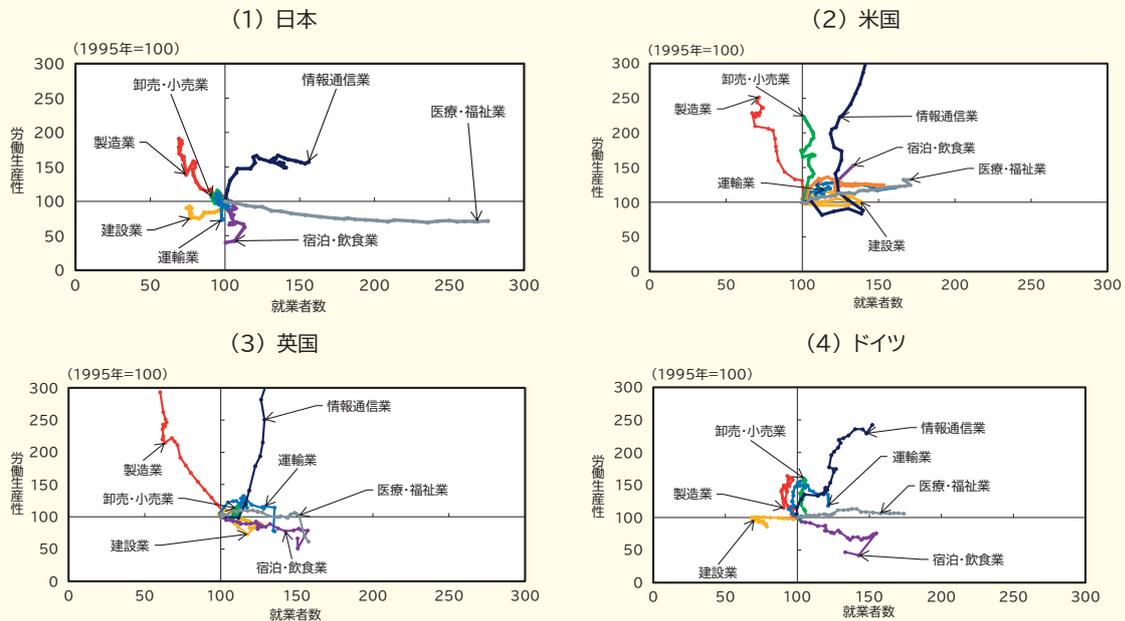


資料出所 EU KLEMSをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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、年平均のみた上昇率を幾何平均で算出。

第2-(1)-18図 実質労働生産性の変化と就業者数の変化

- 我が国の情報通信業では就業者数の増加は確認されているが、近年は実質労働生産性の上昇が鈍化している。製造業では実質労働生産性の上昇とともに就業者数の減少がみられる。
- 我が国の医療・福祉業では高齢化の進行に伴い就業者数が増加しており、実質労働生産性は緩やかに低下している。



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) 1995年の値を基準として、1995～2021年までの各産業ごとの実質労働生産性を計算。  
 2) 実質労働生産性は、実質付加価値を就業者数で除すことで算出。  
 3) 実質付加価値は、名目付加価値を産業別価格物価指数デフレーターで除すことで算出。  
 4) 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」、「運輸業」は「運輸・保管業」、「宿泊・飲食業」は「宿泊・飲食サービス業」の各略称。  
 5) 英国及び米国の「情報通信業」については、指数が300を超える部分のグラフを省略している。

## 第2章

# 社会インフラを支える職業の人材確保に向けて

第2章では、第1章で分析を行ったように、高齢化に伴って医療・福祉業をはじめとした人々の生活に密接に関係している分野（以下「社会インフラに関連する分野」という。）の労働力需要が高まっていくことを踏まえ、社会インフラに関連する分野における人材確保について焦点を当てる。

社会インフラに関連する分野において、労働力需要に見合った労働力を確保できない場合、生活に直結するサービス提供が困難となり<sup>1</sup>、生活の質が低下し、経済活動に影響があることが懸念される。このため、労働力供給制約の下における社会インフラに関連する分野の人材確保は、我が国の持続的な経済成長に向けた重要な課題である。

### 第1節 社会インフラを支える職業が直面する人手不足の現状

#### ●社会インフラ関連職の就業者の割合は全体の約35%

社会インフラに関連する分野には、どの程度の人が就業しているのだろうか。感染症の拡大以降、こうした分野で働く人は「エッセンシャルワーカー」や「キーワーカー」と呼ばれているが、国際的に統一された定義はなく、国際機関、各国ごとに独自に定義を設けている。

例えば、国際労働機関（ILO）は「食料システム」「医療」「小売・販売」「保安」「現場労働」「清掃・衛生」「交通・運輸」「技術・事務」の8分類を「キーワーカー（Key workers）」と定義<sup>2</sup>し、米国は「ヘルスケア・公衆衛生」「食料・農業」「法執行・公共安全・その他の緊急対応」「エネルギー」などに関わる職業を「エッセンシャルワーカー（Essential critical infrastructure workers）」と定義<sup>3</sup>している。我が国においては、新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）に基づく「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（令和3年新型コロナウイルス感染症対策本部決定）において、「支援が必要な方々の保護」「国民の安定的な生活の確保」「社会の安定の維持」「その他（社会基盤の維持等に不可欠なもの製造等）」に関わる事業者を「事業の継続が求められる事業者」と定義している。

以上の定義も参考にしつつ、第Ⅱ部第2章では、人手不足がみられ、安定的な人材確保が求められる社会インフラを支える職業として、命に関わる仕事、物流・インフラに関わる仕事、日々の生活に関わる仕事の三つを想定し、これらに対応する職業を「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」（以下「三つのグループ」という。）の三つに分類した上で、三つのグループの総称を「社会インフラ関連職」と定義する。この定義は、第Ⅱ部第2章において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

1 介護分野では、「介護保険事業計画」に基づき将来の人材需要が推計されており、2022年度に約215万人だった介護職員は、2040年度には約272万人が必要とされている。物流分野においても同様の懸念があり、「持続可能な物流の実現に向けた検討会」では、ドライバー数の減少により、今後34.1%の輸送能力が不足するとの試算が示されている。

2 ILO（2023）を参照。

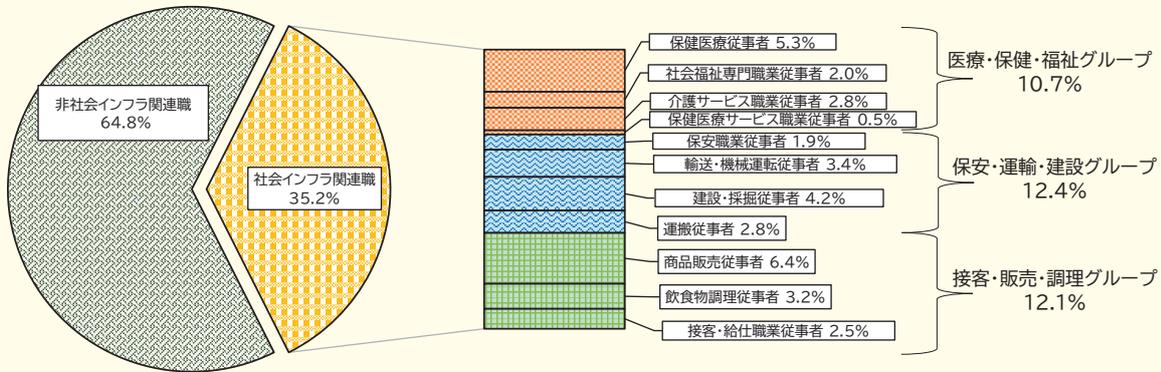
3 U.S. Department of Homeland Security（2021）を参照。

けたものであり、今回、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である。

この定義に基づき社会インフラ関連職の就業者数について確認すると、就業者全体に占める割合は、「医療・保健・福祉グループ」<sup>4</sup>が約11%、「保安・運輸・建設グループ」<sup>5</sup>が約12%、「接客・販売・調理グループ」<sup>6</sup>が約12%を占め、三つのグループを合わせた「社会インフラ関連職」は全体の約35%となる<sup>7</sup>（第2-(2)-1図）。

第2-(2)-1図 社会インフラ関連職の就業者の割合

- 社会インフラを支える職業として、命に関わる仕事、物流・インフラに関わる仕事、日々の生活に関わる仕事の三つを想定し、これらに対応する職業を「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」に分類すると、「医療・保健・福祉グループ」が約11%、「保安・運輸・建設グループ」が約12%、「接客・販売・調理グループ」が約12%を占め、三つのグループを合わせた「社会インフラ関連職」は全体の約35%となる。



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) 社会インフラ関連職には、「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」「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) 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。

4 「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」を含む。  
 5 「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」を含む。  
 6 「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。  
 7 分析に使用する統計に応じて職種の定義・職業分類の粒度等が異なるため、「社会インフラ関連職」の就業者数の割合は参考値であることに留意。

●社会インフラ関連職では、労働力需要が相対的に高く、欠員率は高止まり

社会インフラ関連職では、人手不足が顕在化している。例えば、2024年平均の有効求人倍率をみると、全職業が1.14倍である一方、サービス職業従事者は2.98倍、輸送・機械運転従事者は2.18倍、建設・採掘従事者<sup>8</sup>は5.12倍となるなど、社会インフラに関わる分野における職業の有効求人倍率は全職種平均を大きく上回っている。詳細に労働力需給の状況を確認する。

まず、労働力需要を示す求人数をみると、社会インフラ関連職の新規求人数は、2024年で社会インフラ関連以外の職種（以下「非社会インフラ関連職」という。）の約1.25倍となっており、相対的に高い需要があることが分かる（第2-(2)-2図（1））。三つのグループをみると、「医療・保健・福祉グループ」「保安・運輸・建設グループ」は感染症の拡大後の2020年に大きく減少したが、2024年は2019年の水準に戻りつつある（第2-(2)-2図（2））。一方、「接客・販売・調理グループ」については、2020年に大きく減少し、2024年においても2019年の水準を大きく下回っている。

続いて、労働力供給を示す求職者数に着目すると、社会インフラ関連職の新規求職者数は、2024年で非社会インフラ関連職の約4割にとどまり、相対的に労働力供給が弱いことが分かる（第2-(2)-3図（1））。三つのグループそれぞれの推移についてみると、2013~2024年にかけて、「接客・販売・調理グループ」の減少幅が最も大きく、その他のグループも新規求職者数が減少傾向にある（第2-(2)-3図（2））。

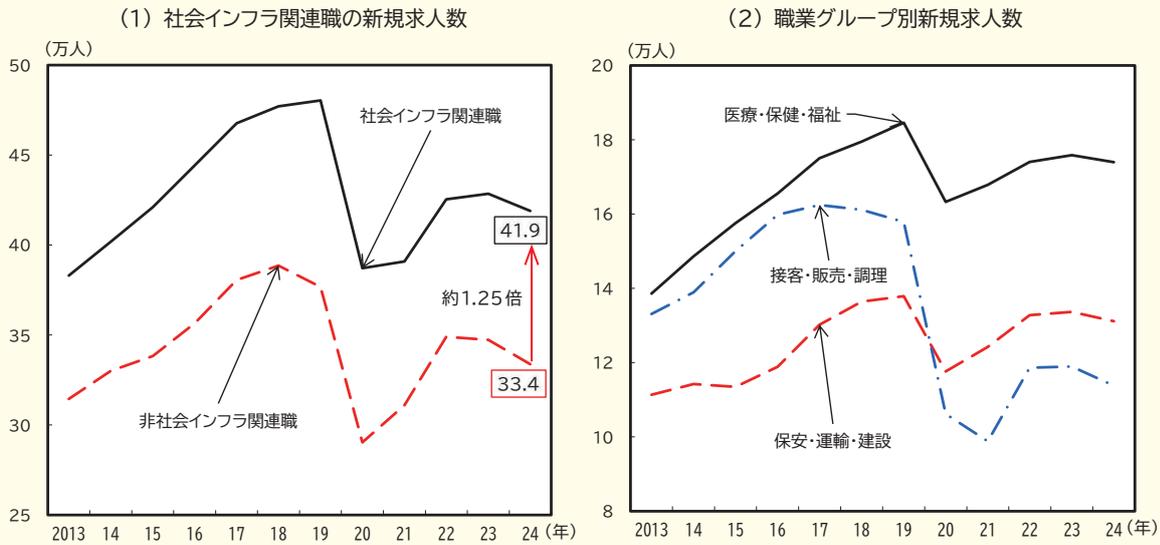
また、職業ごとの人手不足度合いを示す欠員率の推移をみると、非社会インフラ関連職では、感染症の拡大後に一時的な上昇がみられたが、その後低下し、2024年には1.7%まで改善している（第2-(2)-4図（1））。しかし、社会インフラ関連職の欠員率はおおむね5%前後で高止まりしており、人手不足がみられる。三つのグループに着目すると、「医療・保健・福祉グループ」の欠員率は約6%と最も高く、人手不足に直面していることが分かる（第2-(2)-4図（2））。また、「保安・運輸・建設グループ」においても、欠員率は緩やかに上昇しており、人手不足が徐々に進行している。一方、「接客・販売・調理グループ」の欠員率は、2019年よりも低い水準となっているが、これは2020年に有効求人数が大きく減少したことなどが背景にあると考えられる。

---

8 建設業は、他産業と比較して縁故採用が多い傾向にあり、有効求人倍率といった統計における人手不足の現れ方が他産業とは異なる点に留意が必要である。なお、国土交通省「建設労働需給調査」においては、8職種（「型わく工（土木）」「型わく工（建築）」「左官」「とび工」「鉄筋工（土木）」「鉄筋工（建築）」「電工」「配管工」）全体の過不足率が2024年平均で1.3%となっており、直近では100人の人手が必要とされる場面において、一人程度の不足にとどまっている。

第2-(2)-2図 社会インフラ関連職の新規求人数の推移

○ 社会インフラ関連職の新規求人数は、2024年で非社会インフラ関連職の約1.25倍となっており、社会インフラ関連職の労働力需要が相対的に高い。

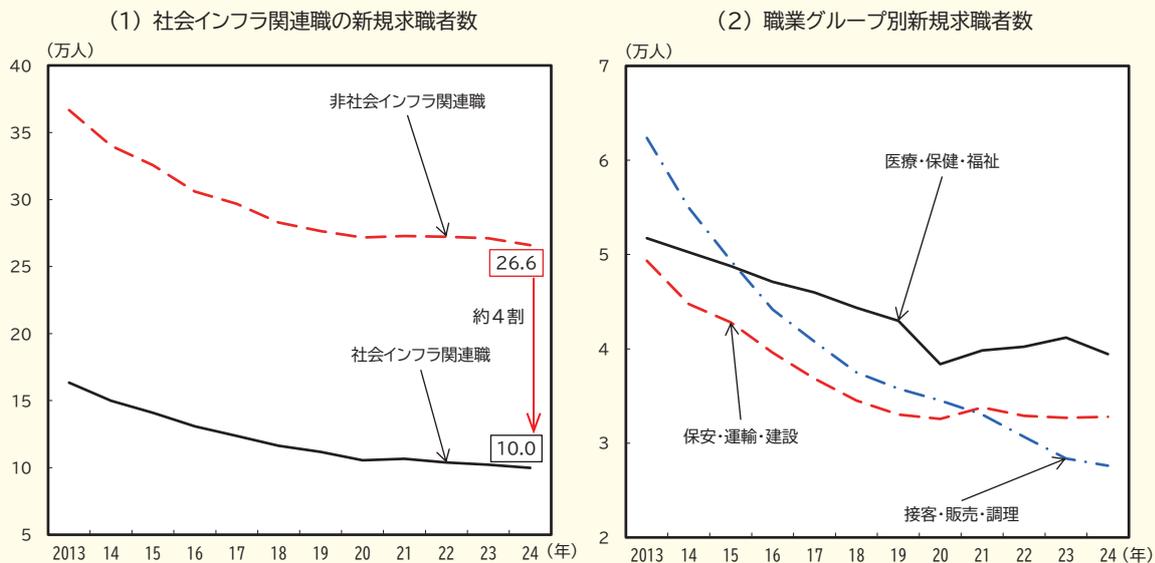


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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」「医療技術者」「その他の保健医療の職業」「社会福祉の専門的職業」「介護サービスの職業」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「保安の職業」「輸送・機械運転の職業」「建設・採掘の職業」「運搬の職業」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「商品販売の職業」「飲食物調理の職業」「接客・給仕の職業」を含む。

第2-(2)-3図 社会インフラ関連職の新規求職者数の推移

○ 社会インフラ関連職の新規求職者数は、2024年で非社会インフラ関連職の約4割にとどまり、相対的に労働力供給が弱い。



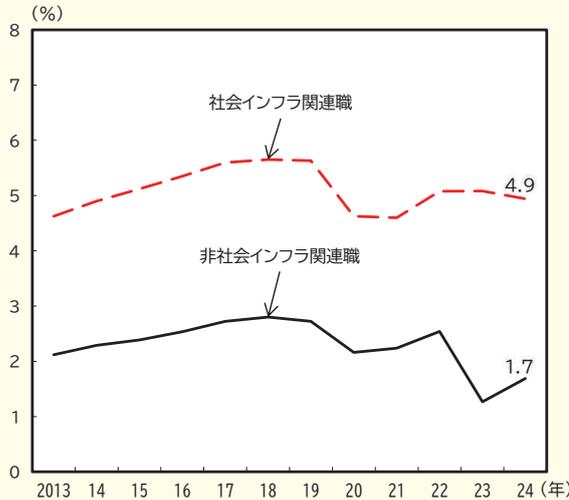
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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」「医療技術者」「その他の保健医療の職業」「社会福祉の専門的職業」「介護サービスの職業」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「保安の職業」「輸送・機械運転の職業」「建設・採掘の職業」「運搬の職業」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「商品販売の職業」「飲食物調理の職業」「接客・給仕の職業」を含む。

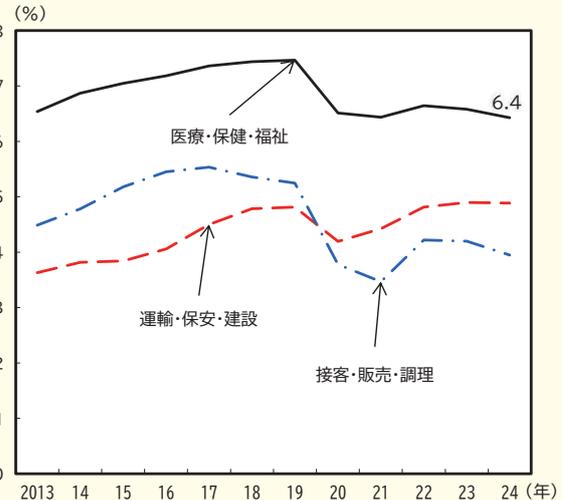
第2-(2)-4図 社会インフラ関連職の欠員率の推移

- 欠員率の推移をみると、非社会インフラ関連職では感染症の拡大後に一時的な上昇がみられたが、その後低下し、2024年には1.7%まで改善した一方、社会インフラ関連職では欠員率がおおむね5%前後で高止まり。
- 職業グループ別にみると、「医療・保健・福祉グループ」は約6%と最も高く、人手不足に直面。

(1) 社会インフラ関連職の欠員率



(2) 職業グループ別欠員率



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、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」「医療技術者」「その他の保健医療の職業」「社会福祉の専門的職業」「介護サービスの職業」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「保安の職業」「輸送・機械運転の職業」「建設・採掘の職業」「運搬の職業」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「商品販売の職業」「飲食物調理の職業」「接客・給仕の職業」を含む。
- 4) 労働力調査における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。
- 5) 時系列接続を行うために、2013～2016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。
- 6) 欠員率は、(有効求人数-就職件数) / (有効求人数-就職件数+雇用者数) で算出している。

●就業者は「医療・保健・福祉グループ」では女性が多く、「保安・運輸・建設グループ」では男性が多いなど、グループごとに性別の偏りがみられる

社会インフラ関連職の人材確保状況を把握するため、就業者数の推移を分析する。具体的には、2015～2024年の就業者数の変化を、社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職に分けて比較する。この期間において、非社会インフラ関連職の就業者数は322万人増加しているが、社会インフラ関連職の就業者数の増加は58万人にとどまっている（第2-(2)-5図(1)）。これらの傾向から、全体として就業者数が増加する中で、社会インフラ関連職については相対的に就業者の増加が緩やかであり、人材確保が非社会インフラ関連職に比べて難しい状況にあったことが示唆される。

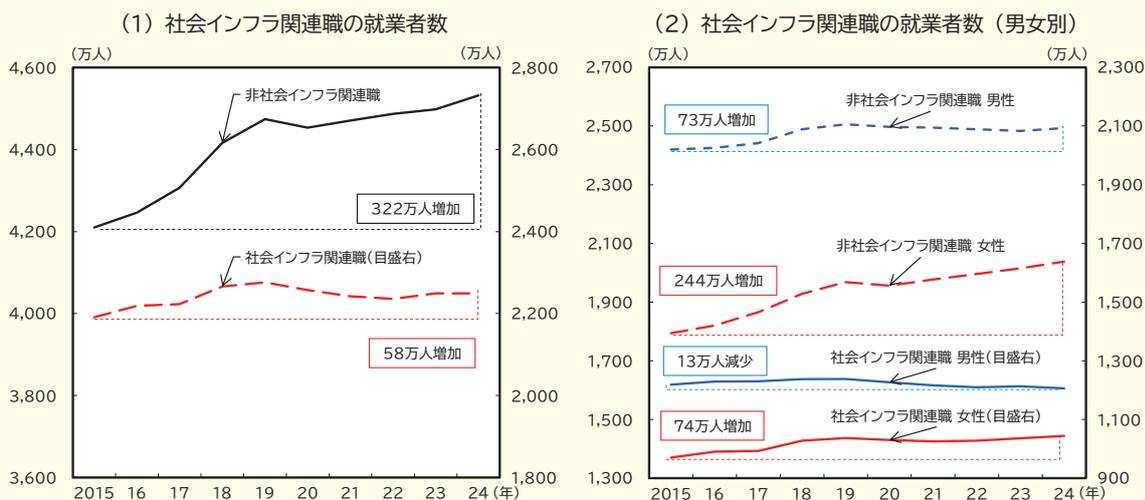
また、男女別に就業者数の推移をみてみると、非社会インフラ関連職の就業者数は男性、女性ともに増加傾向にあり、特に女性の増加が顕著となっている（第2-(2)-5図(2)）。社会インフラ関連職の就業者数は、女性が増加している一方、男性は緩やかに減少している。ただし、女性の増加幅は非社会インフラ関連職に比べて顕著ではなく、これが社会インフラ関連職の就業者数の伸び悩みに影響している。このことは、女性の就業者数が全体として増加してい

るなかで、社会インフラ関連職における女性の参画が相対的に進んでいないことを示している。

さらに、三つのグループに分けて就業者数の推移をみると、性別構成の偏りがより明確に表れる。「医療・保健・福祉グループ」の就業者数は、2024年で女性が男性の約2.5倍となっており、男女ともに緩やかな増加が続いている（第2-(2)-6図(1)。「保安・運輸・建設グループ」の就業者は、2024年で男性が女性の約8倍と大きく偏りがみられるものの、女性就業者数は緩やかに増加傾向であり、男性就業者数は2020年以降減少傾向となっている（第2-(2)-6図(2)。「接客・販売・調理グループ」の就業者数は、2024年で女性が男性の約1.7倍となっているほか、男性、女性の就業者数ともに、2020年に大きく減少している（第2-(2)-6図(3)）。特に、女性就業者数の落ち込みが大きく、現在も2019年の水準を大きく下回っている。以上から、社会インフラ関連職はグループごとに性別構成に偏りがみられ、「保安・運輸・建設グループ」では男性就業者数の減少が顕著であることが分かる。

第2-(2)-5図 社会インフラ関連職の就業者数の推移

- 非社会インフラ関連職の就業者数は322万人増加している一方、社会インフラ関連職の就業者数の増加は58万人にとどまっている。
- 非社会インフラ関連職では男性・女性ともに就業者数が増加傾向にあり、特に女性の増加が顕著となっている。社会インフラ関連職では女性が増加している一方、男性は緩やかに減少している。

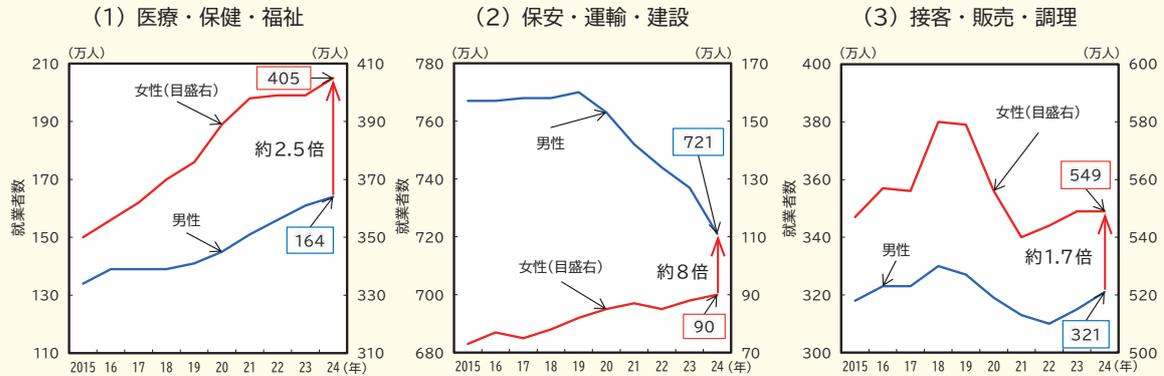


資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

第2-(2)-6図 社会インフラ関連職の就業者数の推移（職業グループ別）

- 「医療・保健・福祉グループ」の就業者数は女性が男性の約2.5倍となっており、男女ともに緩やかな増加が続いている。
- 「保安・運輸・建設グループ」の就業者数は男性が女性の約8倍と大きく偏りがみられるものの、女性就業者数は緩やかに増加傾向であり、男性就業者数は2020年以降減少傾向。
- 「接客・販売・調理グループ」の就業者数は女性が男性の約1.7倍を占める。女性就業者数は2020年に大きく減少し、現在も2019年の水準を大きく下回っている。



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のうち「医療・保健・福祉グループ」には「保健医療従事者」「介護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「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」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「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。  
 4) 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。

●社会インフラ関連職は、非社会インフラ関連職と比較して正規雇用労働者比率が低い

雇用形態の違いに注目すると、社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職の間に、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の動向に違いがみられる。社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職の雇用形態別にみた雇用者数の動向をみると、社会インフラ関連職では、正規雇用労働者数、非正規雇用労働者数ともに横ばいとなっており、正規雇用労働者比率も景気変動に左右されながらもおおむね横ばいで推移している（第2-(2)-7図（1））。非社会インフラ関連職の非正規雇用労働者数はおおむね横ばいで推移し、正規雇用労働者数は増加しており、正規雇用労働者比率の高まりがみられる（第2-(2)-7図（2））。これらの傾向から、非社会インフラ関連職では正規雇用労働者の確保によって労働力を確保してきたことが分かる。以上から、社会インフラ関連職では非社会インフラ関連職と比べて、正規雇用労働者数による労働力の確保が十分にできていないことがうかがえる。

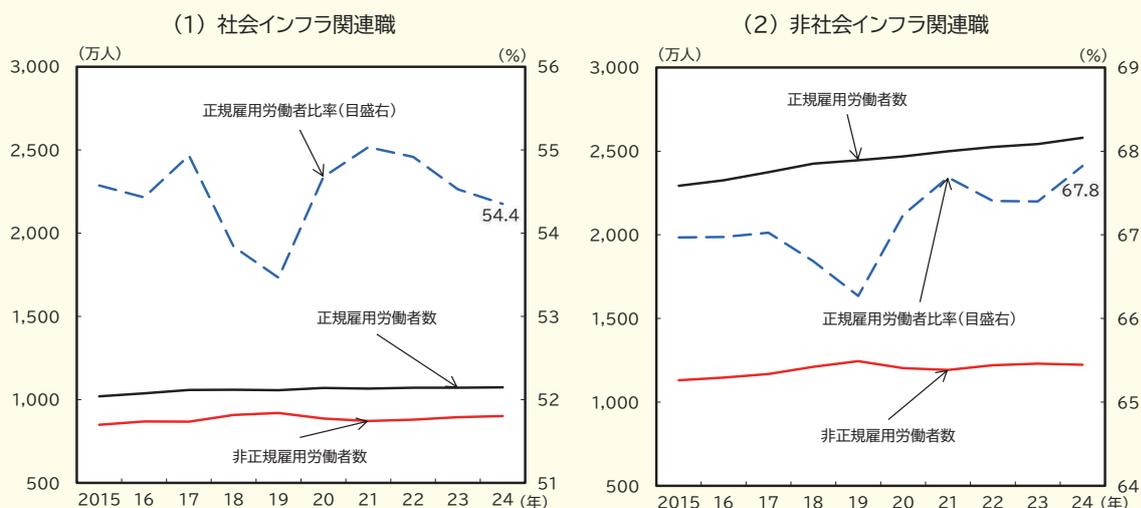
三つのグループに分けて確認すると、各グループにおいて異なる傾向がみられる。「医療・保健・福祉グループ」では、正規雇用労働者数、非正規雇用労働者数ともに増加しているが、正規雇用労働者数の増加が非正規雇用労働者数の増加を上回り、近年では正規雇用労働者比率も緩やかに上昇している（第2-(2)-8図（1））。「保安・運輸・建設グループ」では、正規雇用労働者数、非正規雇用労働者数のいずれも近年緩やかに減少しており、正規雇用労働者比率はほぼ横ばいとなっている（第2-(2)-8図（2））。「接客・販売・調理グループ」では、正規雇用労働者数より非正規雇用労働者数が多く、正規雇用労働者比率は低くなっている。また、正規雇用労働者数はおおむね横ばいで推移する一方、非正規雇用労働者数は2020年に減

少しした後、増加傾向にある（第2-(2)-8図（3））。

以上のように、社会インフラ関連職は、非社会インフラ関連職と比較して正規雇用労働者比率が低く、特に「接客・販売・調理グループ」では正規雇用労働者比率が低くなっていることが分かる。今後、必要な人材を確保していくためには、希望する労働者の正規雇用化を進めるなど、必要に応じた雇用形態における処遇の改善が重要である。

第2-(2)-7図 社会インフラ関連職の正規雇用労働者比率及び雇用形態別雇用者数の推移

- 社会インフラ関連職の正規雇用労働者数、非正規雇用労働者数はともに横ばいとなっており、正規雇用労働者比率も景気変動に左右されながらもおおむね横ばいで推移。
- 非社会インフラ関連職の非正規雇用労働者数はおおむね横ばいで推移し、正規雇用労働者数は増加しており、正規雇用労働者比率の高まりがみられる。

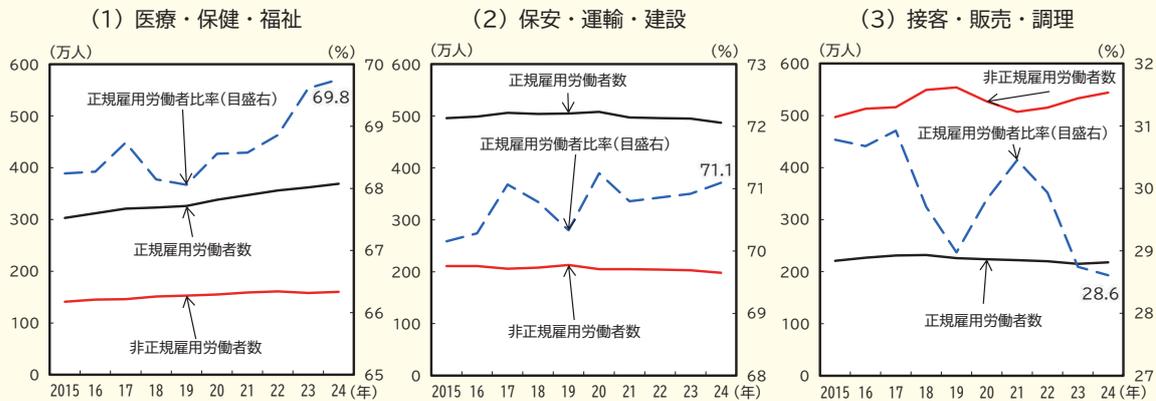


資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 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。

第2-(2)-8図 社会インフラ関連職の正規雇用労働者比率及び雇用形態別雇用者数の推移（職業グループ別）

- 「医療・保健・福祉グループ」では、正規雇用労働者数、非正規雇用労働者数ともに増加。
- 「保安・運輸・建設グループ」では、正規雇用労働者数、非正規雇用労働者数のいずれも近年緩やかに減少。
- 「接客・販売・調理グループ」では、正規雇用労働者比率は低くなっている。また、正規雇用労働者数がおおむね横ばいで推移する一方、非正規雇用労働者数は感染症の拡大後の2020年に大きく減少した後、増加傾向にある。



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のうち「医療・保健・福祉グループ」には「保健医療従事者」「介護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「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」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「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。

●全年齢に占める25～34歳の割合は、社会インフラ関連職では低下傾向

今後高齢化がより一層進むことを踏まえると、若年層の参入が進んでいない職種を中心に人手不足が顕著になることが想定される。そこで社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職における年齢構成比の変化に着目すると、社会インフラ関連職、非社会インフラ関連職ともに、おおむね45歳以上の年齢階級で、全年齢に占める割合が上昇しており、高齢化が進展していることが分かる（第2-(2)-9図）。

両方の職種で異なる動きを示す年齢層に注目すると、全年齢に占める25～34歳の割合は、社会インフラ関連職では低下傾向がみられる一方、非社会インフラ関連職ではおおむね横ばいで推移している。この背景には、若年層において、システムエンジニアやプログラマーを含む技術者の就業者数が増加していることも一因として考えられる<sup>9</sup>。また、全年齢に占める65歳以上の割合は、社会インフラ関連職、非社会インフラ関連職ともに上昇している。全年齢に占める65歳以上の割合は、2015年には社会インフラ関連職で約11%、非社会インフラ関連職で約12%であったが、2024年にはそれぞれ約14%へと上昇しており、社会インフラ関連職における高齢化が、相対的にやや進行していることがうかがえる。

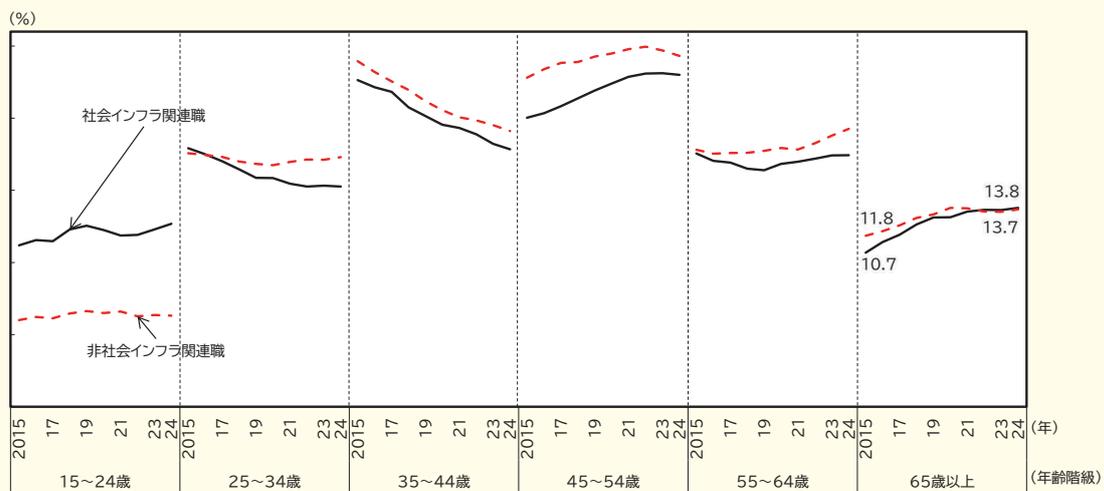
三つのグループに着目すると、それぞれで異なる年齢構成の変化がみられる。「医療・保健・福祉グループ」の就業者の年齢構成の変化をみると、他のグループと比較して、全年齢に占める65歳以上の割合は低いものの、上昇傾向がみられており、これにより、同グループに

9 総務省統計局「労働力調査」（基本集計）によると、25～34歳の「技術者」の就業者数は2015年の69万人から、2024年の110万人となり、41万人増加している。

おける就業者の高齢化が進行していることがうかがえる（第2-(2)-10図（1））。次に、「保安・運輸・建設グループ」の就業者の年齢構成に着目すると、他のグループと比較して、全年齢に占める65歳以上の割合は高くなっており、2024年には約17%に達している（第2-(2)-10図（2））。最後に、「接客・販売・調理グループ」の就業者の年齢構成をみると、65歳以上の割合が年々上昇している一方で、2015年に最も割合が高かった35~44歳の層を、若年層である15~24歳の割合が徐々に上回り、2024年にはこの15~24歳が最も高い割合を占めるようになっている（第2-(2)-10図（3））。

第2-(2)-9図 社会インフラ関連職における年齢構成比の変化

- 全年齢に占める25~34歳の割合は、社会インフラ関連職では低下傾向。
- 社会インフラ関連職では、高齢化が相対的にやや進行。

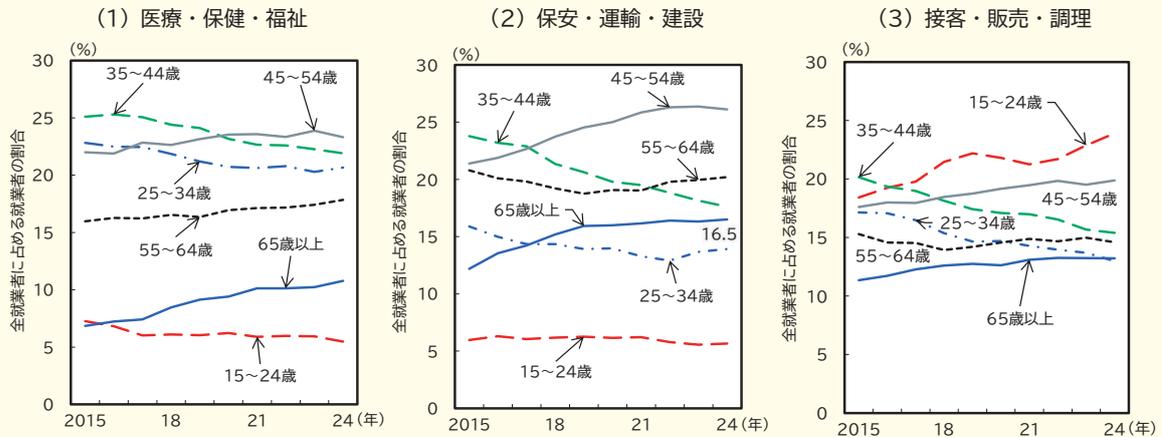


資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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) 各年齢階級の就業者の割合は、社会インフラ関連職又は非社会インフラ関連職それぞれにおける全体の就業者数に対する、当該年齢階級の就業者数の比率により算出している。

第2-(2)-10図 社会インフラ関連職における年齢構成比の変化（職業グループ別）

○ 就業者の年齢構成について、全年齢に占める65歳以上の割合は、三つの職業グループ全てにおいて上昇傾向。「保安・運輸・建設グループ」では、全年齢に占める65歳以上の割合が特に高くなっている。



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のうち「医療・保健・福祉グループ」には「保健医療従事者」「介護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「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」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「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。  
 4) 各年齢階級の就業者の割合は、各職業グループにおける全体の就業者数に対する、当該年齢階級の就業者数の比率により算出している。

## 第2節 社会インフラを支える職業の特徴

### ●社会インフラ関連職の月額賃金は、非社会インフラ関連職より約5万円低い

本節では、社会インフラ関連職の特徴について整理を行う。まずは、処遇面の一つである賃金<sup>10</sup>に注目する。社会インフラ関連職のきまって支給する現金給与額<sup>11</sup>（以下「月額賃金」という。）は約32万円であり、非社会インフラ関連職の約36万円と比べて約5万円低くなっている（第2-(2)-11図（1））。月額賃金を三つのグループ別にみると、「医療・保健・福祉グループ」「保安・運輸・建設グループ」は、それぞれ約33万円で、非社会インフラ関連職よりも低い水準となっており、「接客・販売・調理グループ」は、約27万円と最も低い水準となっている（第2-(2)-11図（2））。

また、年間賞与その他特別給与額<sup>12</sup>（以下「年間特別給与」という。）にも差がみられており、

10 分析対象は一般労働者に限定している。なお、一般労働者には、短時間労働者は含まれていないものの、短時間労働者ではない「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」はともに含まれている。

11 労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額をいう。手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額。現金給与額には、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含まれる。現金給与のみであり、現物給与は含んでいない。

12 調査実施年の前年1年間（原則として1～12月までの1年間）における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）をいう。

非社会インフラ関連職が約107万円であるのに対し、社会インフラ関連職は約57万円にとどまっている。年間特別給与を三つのグループ別にみると、「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」の順に低くなっており、「接客・販売・調理グループ」は約41万円と、最も低い水準となっている。

年間所得<sup>13</sup>は、非社会インフラ関連職が約541万円、社会インフラ関連職は約436万円と、約104万円の開きがある。年間所得を三つのグループ別でみると、「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」の順に低くなっており、「医療・保健・福祉グループ」「保安・運輸・建設グループ」は、非社会インフラ関連職とは100万円未満の差にとどまっている一方、「接客・販売・調理グループ」では非社会インフラ関連職とは約174万円と大きな開きがある。

賃金を平均でみたとき、一部の高所得者によって平均が押し上げられている可能性があるため、賃金の実態を正確に把握するには賃金分布をみることも重要である。このため、社会インフラ関連職の比較対象として、労働力供給が労働力需要を上回っており<sup>14</sup>、相対的に人手不足が深刻でない事務職<sup>15</sup>を取り上げ、社会インフラ関連職の月額賃金の分布を確認する。事務職と社会インフラ関連職の月額賃金の分布を比較し、中央値をみると、三つのグループよりも事務職の方が高い傾向がみられた（第2-(2)-12図）。また、事務職の月額賃金の分布の方が社会インフラ関連職の三つのグループよりも、高所得者層への裾野が広がっており、高所得者層への賃金の広がりが相対的に大きいことが確認された。これは、事務職が多様な業務内容を含むうえ、スキルや経験の蓄積に応じて賃金が上昇する仕組みとなっていることなどが背景にあり、全体の賃金が押し上げられていることが考えられる。なお、月額賃金の下位30%層においては、一部のグループを除き、三つのグループと事務職の間で大きな差はみられなかった。具体的には、「医療・保健・福祉グループ」と事務職の下位30%の月額賃金の水準は同程度であり、この傾向は医師などの高所得専門職を除いた場合でも大きくは変わらなかった。「保安・運輸・建設グループ」との比較でも同様に下位30%でみると、月額賃金の水準に顕著な差は生じていない。しかし「接客・販売・調理グループ」については、月額賃金の分布が事務職よりも低所得者層側に偏っており、相対的に賃金水準が低くなる傾向がみられている。

以上のように月額賃金の分布を確認すると、社会インフラ関連職の各グループと事務職を比較した場合、事務職は経験などによって高所得を得る人が一定数存在するため、月額賃金の分布が相対的に高所得側に偏った形状となっている一方で、社会インフラ関連職にはそのような高所得層への広がりはみられなかった。こうした違いには、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」の有無やその運用の違いが影響している可能性があり、「キャリアラダー」の詳細については第3節で分析を行う。

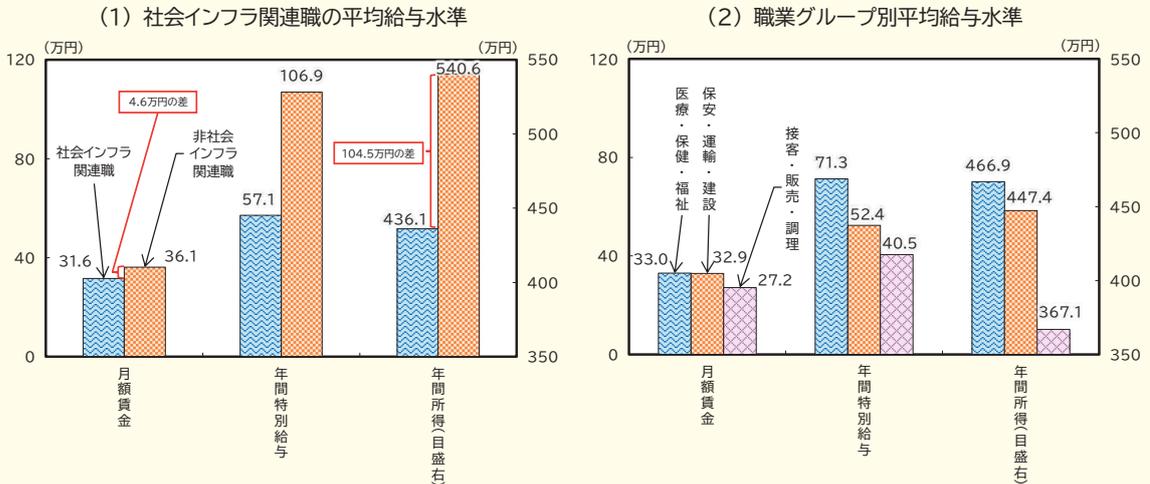
13 月額賃金を12倍した額に年間特別給与を加算した額を用いて試算。

14 労働市場において有効求人倍率が1を下回る状況を指す。

15 事務職に含まれる職業分類は「庶務・人事事務員」「企画事務員」「受付・案内事務員」「秘書、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」「運輸・郵便事務従事者」「事務用機器操作員」である。

第2-(2)-11図 社会インフラ関連職の平均給与水準

- 月額賃金は、社会インフラ関連職は約32万円であり、非社会インフラ関連職の約36万円と比べて約5万円低い。
- 年間特別給与は、非社会インフラ関連職が約107万円であるのに対し、社会インフラ関連職は約57万円にとどまっている。
- 年間所得は、非社会インフラ関連職が約541万円、社会インフラ関連職は約436万円と、約104万円の開きがある。



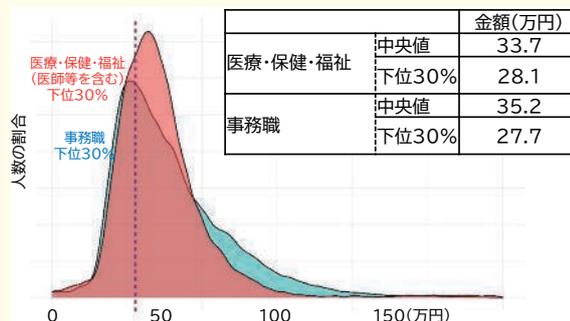
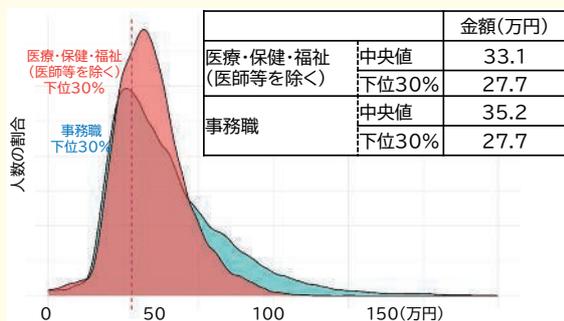
資料出所 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

- (注)
- 1) 社会インフラ関連の「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) 社会インフラ関連の「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) 社会インフラ関連の「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」「販売類似職業従業者」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其他特別給与額を加算した額。また、「月額賃金」は、月額決まって支給する給与のこと。
  - 5) 労働者のうち、期間を定めずに雇われている、又は1か月以上の期間を定めて雇われている労働者であり、所定労働時間が一般より短い「短時間労働者」に該当しない「一般労働者」を対象としている。

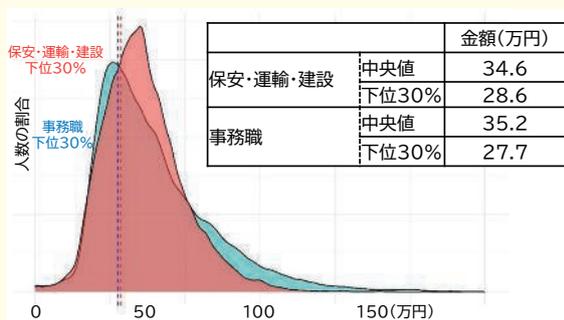
第2-(2)-12図 社会インフラ関連職と事務職の月額賃金の分布（職業グループ別）

○ 事務職の月額賃金の分布の方が社会インフラ関連職の三つのグループよりも、高所得者層への裾野の広がりがみられる。

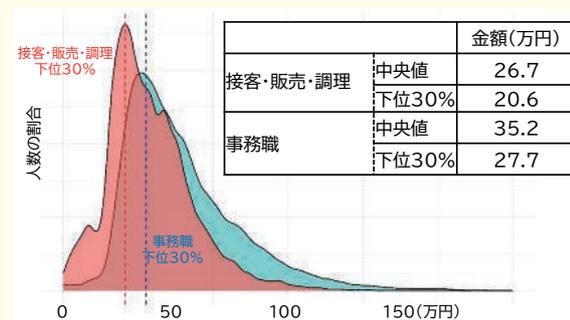
(1) 事務職と「医療・保健・福祉グループ」(医師等を除く) (2) 事務職と「医療・保健・福祉グループ」(医師等を含む)



(3) 事務職と「保安・運輸・建設グループ」



(4) 事務職と「接客・販売・調理グループ」



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。  
 2) 事務職グループに含まれる職業分類は「庶務・人事事務員」「企画事務員」「受付・案内事務員」「秘書、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」「運輸・郵便事務従事者」「事務用機器操作員」  
 3) 「医療・保健・福祉グループ」(医師等を含む)に含まれる職業分類は「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」  
 4) 「医療・保健・福祉グループ」(医師等を除く)に含まれる職業分類は「医師」「歯科医師」「獣医師」「薬剤師」を除く「医療・保健・福祉」グループの職種  
 5) 「保安・運輸・建設グループ」に含まれる職業分類は「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」「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」「船内・沿岸荷役従事者」「その他の運搬従事者」  
 6) 「接客・販売・調理グループ」に含まれる職業分類は「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」  
 7) 月額賃金の分布については、上限を月額150万円とし、150万円を超えるデータは取り除いている。  
 8) 「縦軸の「人数の割合」は、各月額賃金水準における確率密度を示しており、値が高いほど、その賃金水準における人数の割合が高いと解釈して差し支えない。

●社会インフラ関連職は「立ち作業」「病気、感染症のリスク」「他者の健康・安全への責任」の性質が相対的に高い傾向

賃金に加えて社会インフラ関連職の「仕事の性質」に着目する。ここでの「仕事の性質」は厚生労働省が運営する「職業情報提供サイト (job tag)」（以下「job tag」という。）の「仕事の性質」に関わるスコアのことを指す<sup>16</sup>。社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職の「仕事の性質」を比較すると、社会インフラ関連職の方が「立ち作業」「病気、感染症のリスク」「他者の健康・安全への責任」などのスコアが高くなっており、社会インフラ関連職では、日々の業務の中で、立ち作業による身体的な負担が大きいほか、対人サービスを担う場面が多いことから、健康へのリスクが高く、他者の健康・安全への責任が大きいことが分かる（第2-(2)-13図（1））。また、「機械やコンピュータによる仕事の自動化」に関するスコアに着目すると、社会インフラ関連職では自動化があまり進んでおらず、人的対応への依存度が高いことが示されている。

三つのグループごとに確認すると、それぞれ異なる特徴がある。「医療・保健・福祉グループ」では、多くの項目でスコアが高い傾向にあり、特に、「病気、感染症のリスク」「他者との身体的近接」「立ち作業」のスコアが高く、身体的負担に加え、一定程度の健康リスクがある職業と考えられる（第2-(2)-13図（2））。「保安・運輸・建設グループ」では、「ミスの影響度」「立ち作業」のスコアが高く、身体的負担とともに、ミスの影響が大きいことが特徴となっている。「接客・販売・調理グループ」では、「立ち作業」「他者との身体的近接」「他者と調整し、リードする」のスコアが高く、長時間の立ち作業や他者との連携が特徴となっている。

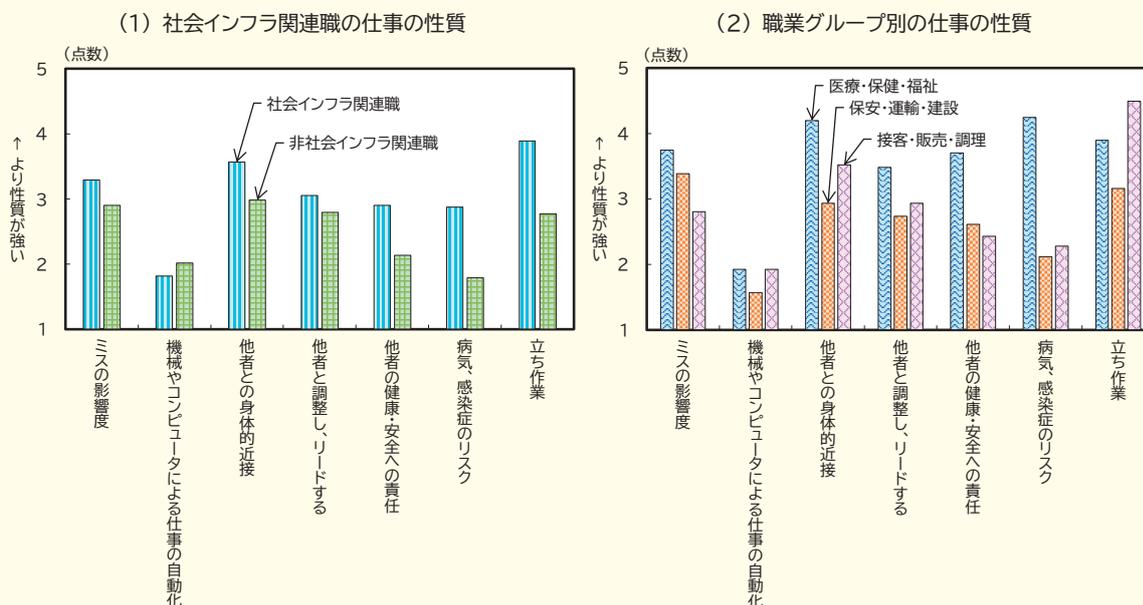
以上から、社会インフラ関連職は、非社会インフラ関連職と比較し、相対的に身体的・健康的負担や、他者の健康・安全への責任が大きく、社会インフラ関連職は賃金水準の低さだけでは捉えきれない人材確保の難しさも生じている可能性がある。

---

16 職業情報提供サイト (job tag) で提供される「職業情報データベース」では仕事の性質に関わる39項目のスコアがある。今回の分析においては、対人サービスに関わる項目、仕事の責任や仕事の自動化に関係する一部の項目を活用している。

第2-(2)-13図 社会インフラ関連職の仕事の性質

○ 社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職の「仕事の性質」を比較すると、社会インフラ関連職の方が「立ち作業」「病気、感染症のリスク」「他者の健康・安全への責任」などのスコアが高くなっており、身体的な負担が大きいほか、対人サービスを担う場面が多いことから、健康へのリスクが高く、他者の健康・安全への責任が大きい。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「職業情報データベース 簡易版数値系ダウンロードデータ ver.5.00」の個票、総務省統計局「令和2年国勢調査」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」「その他の保健医療従事者」「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」「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「自衛官」「警察官、海上保安官」「看守、その他の司法警察職員」「消防員」「警備員」「他に分類されない保安職業従事者」「鉄道運転従事者」「自動車運転従事者」「船長・航海士・運航士(漁労船を除く)、水先人」「船舶機関長・機関士(漁労船を除く)」「航空機操縦士」「車掌」「甲板員、船舶技士・機関員」「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」「土木従事者」「鉄道線路工事従事者」「その他の建設・土木作業従事者」「電線架線・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」「砂利・砂・粘土採取従事者」「その他の採掘従事者」「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「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」「調理人」「パートナー」「飲食店主・店長」「旅館主・支配人」「飲食物給仕・身の回り世話従事者」「接客社交従事者」「娯楽場等接客員」を含む。
- 4) 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、項目ごとに1～5の間で回答した値。
- 5) 各スコアの平均は国勢調査の就業者数で加重平均しているもの。
- 6) 「職業情報データベース 簡易版数値系ダウンロードデータ ver.5.00」については、厚生労働省「職業情報提供サイト(job tag)」よりダウンロードのうえ、加工して使用している。

●社会インフラ関連職の月間総労働時間は約211時間と非社会インフラ関連職よりも約2時間長い

賃金や仕事の性質に加えて、社会インフラ関連職における「働き方」の特徴について確認する。はじめに労働時間に着目し、社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職の「働き方」を比較していく。

まず、所定内労働時間<sup>17</sup>についてみると、社会インフラ関連職が約167時間、非社会インフラ関連職が約165時間となっており、社会インフラ関連職の方が長い傾向がみられる。社会インフラ関連職の三つのグループをみると、「医療・保健・福祉グループ」が約163時間と非社会インフラ関連職よりも短い一方、「接客・販売・調理グループ」「保安・運輸・建設グループ」はそれぞれ約167時間、約171時間となっており、非社会インフラ関連職よりも長くなっている。このことから、一部の社会インフラ関連職では所定内労働時間が長く、働き方の面で一定の負担があることがうかがえる（第2-(2)-14図（1））。

超過労働時間<sup>18</sup>をみると、社会インフラ関連職及び非社会インフラ関連職はいずれも約44時間で、おおむね同水準となっている。ただし、社会インフラ関連職の三つのグループ別にみると、「接客・販売・調理グループ」「医療・保健・福祉グループ」は、非社会インフラ関連職を下回っている一方で、「保安・運輸・建設グループ」は約47時間と、非社会インフラ関連職の平均より約4時間長くなっている（第2-(2)-14図（2））。

結果として、月間総労働時間<sup>19</sup>は、社会インフラ関連職が約211時間、非社会インフラ関連職が約209時間となっており、社会インフラ関連職の方が約2時間長い（第2-(2)-14図（3））。特に、社会インフラ関連職の三つのグループのうち、「保安・運輸・建設グループ」は約218時間と、他のグループと比べて長くなっている。なお、建設業やドライバー等の職業については、これまで労働基準法における時間外労働の上限規制の対象外とされていたが、2024年4月からは規制の対象に含まれるようになった。これにより、今後「保安・運輸・建設グループ」における労働時間の更なる改善が期待される。

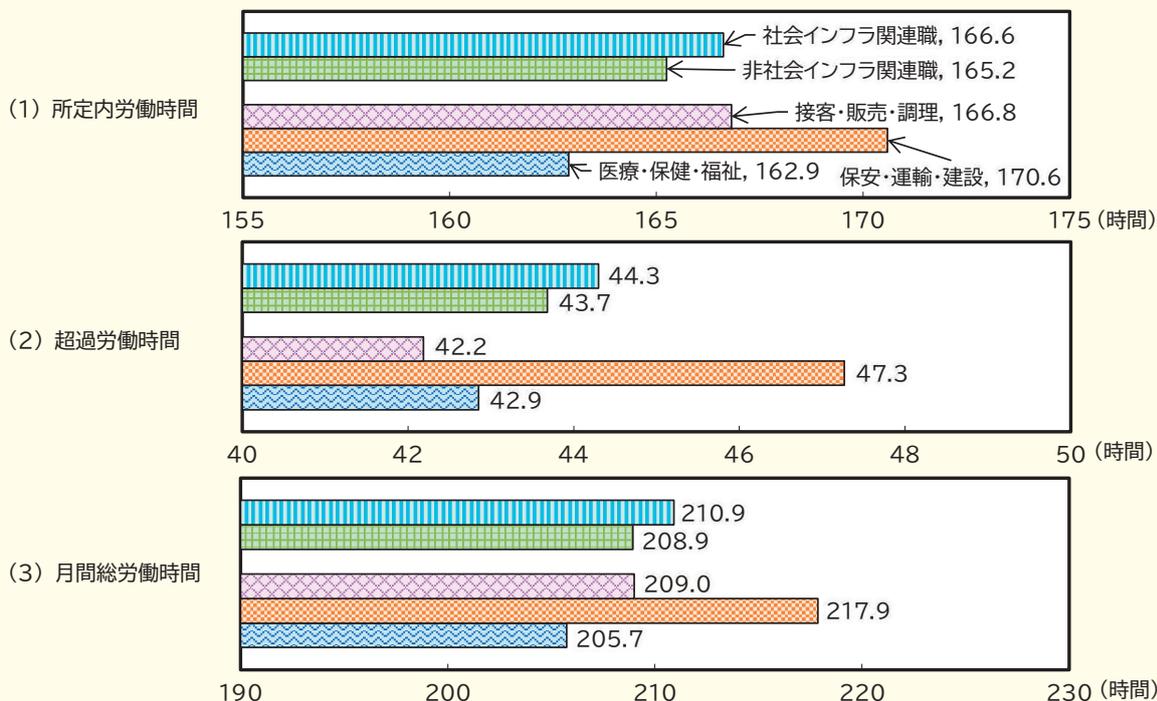
17 「所定内労働時間」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）により、原則週40時間以内、かつ、1日8時間以内とされている就業規則等により定められている労働時間を指す。なお、本分析では、厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」の「所定内実労働時間」の値を活用している。

18 「超過労働時間」は、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数。なお、本分析では、厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」の「超過実労働時間」の値を活用している。

19 「月間総労働時間」は「所定内労働時間」と「超過労働時間」を足し合わせたものを指す。

第2-(2)-14図 社会インフラ関連職の月間総労働時間

○ 月間総労働時間は、社会インフラ関連職が約211時間、非社会インフラ関連職が約209時間となっており、社会インフラ関連職の方が約2時間長い。特に、「保安・運輸・建設グループ」は約218時間と、他の社会インフラ関連職グループと比べて長くなっている。



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」「飲食調理従事者」「飲食物給仕従事者」「販売類似職業従事員」を含む。
- 4) 労働者のうち、期間を定めずに雇われている、又は1か月以上の期間を定めて雇われている労働者であり、短時間労働者に該当しない「一般労働者」を対象としている。
- 5) 「所定内労働時間」「超過労働時間」は、それぞれ調査上の「所定内実労働時間」「超過実労働時間」の値を活用しており、「月間総労働時間」は、「所定内労働時間」「超過労働時間」を足し合わせたものを指す。

●仕事の柔軟性については、社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職での大きな違いはみられないが、テレワークの活用状況には差がみられる

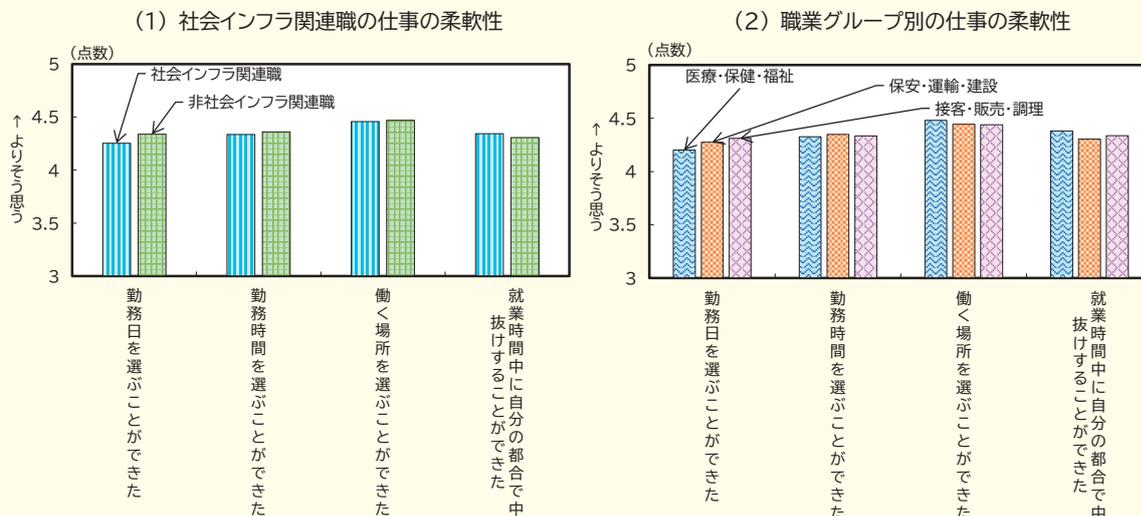
労働者の「働き方」を考える上で、働き方の柔軟性について確認する。リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2024」(以下「JPSED」という。)のスコアを活用しながら、各職業における働き方の違いを確認していく。JPSEDでは、仕事の柔軟性に関するスコアとして、「勤務日を選ぶことができた」「勤務時間を選ぶことができた」「働く場所を選ぶことができた」「就業時間中に自分の都合で中抜けすることができた」といった設問項目に対するスコアが設定されている。当該設問項目のスコアを、社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職で比較すると、「勤務日を選ぶことができた」といった項目で、非社会インフラ関連職が社会インフラ関連職をやや上回っていたものの、その他の項目では大きな違いはみられなかった(第2-(2)-15図(1))。社会インフラ関連職の三つのグループに着目した時にも、いずれの設問項目においてスコアの大きな違いはみられておらず、勤務日や勤務時間の融通といった点においては、差はみられていない(第2-(2)-15図(2))。

また、JPSEDデータをもとに、社会インフラ関連職のテレワークの活用状況について分析を行う。テレワークの活用状況の設問で、「制度として導入されていて、自分自身に適用されていた」と回答した者の割合をみると、非社会インフラ関連職の約20%がテレワークを活用できる状況にあった一方、社会インフラ関連職の割合は5%に満たない水準となっている(第2-(2)-16図(1))。

さらに、三つのグループに着目すると、テレワークの活用状況の設問で、「制度として導入されていて、自分自身に適用されていた」と回答した者の割合は、「医療・保健・福祉グループ」が約3%、「保安・運輸・建設グループ」が約8%、「接客・販売・調理グループ」が約2%と、いずれのグループにおいても、非社会インフラ関連職と比べて低い割合となっている(第2-(2)-16図(2))。以上のように、社会インフラ関連職は非社会インフラ関連職と比較しテレワークの活用状況に差があるが、社会インフラ関連職は顧客等との対面でのやりとりが求められるなどテレワークの活用が難しいと考えられる業務が多いことに留意が必要である。

第2-(2)-15図 社会インフラ関連職の仕事の柔軟性

- 仕事の柔軟性に関する項目について、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、「勤務日を選ぶことができた」といった項目で、非社会インフラ関連職が社会インフラ関連職をやや上回っていたものの、その他の項目では大きな違いはみられない。
- 仕事の柔軟性に関する項目について、社会インフラ関連職の三つのグループを比較すると、どの設問項目においても大きな違いはみられない。

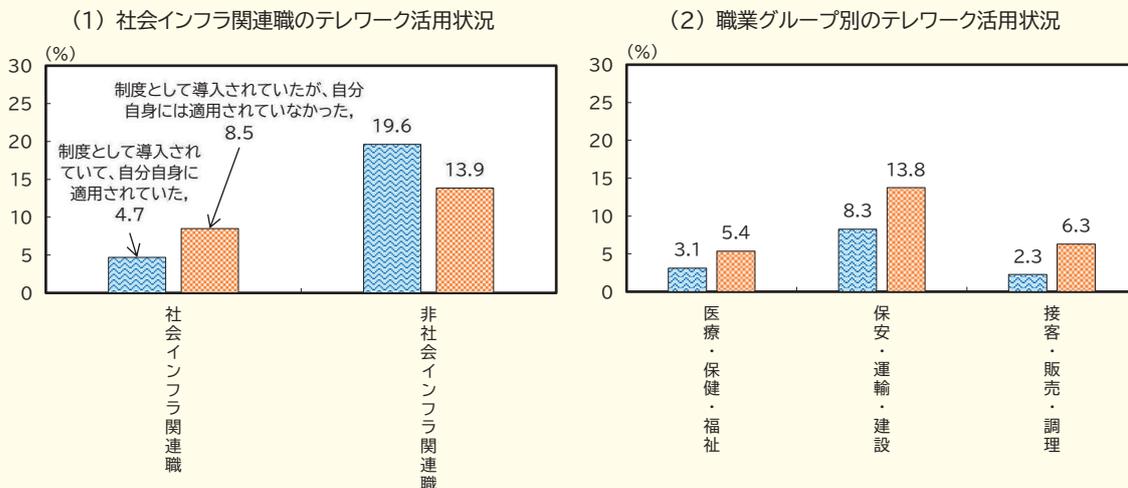


資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2024」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (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、ウエイトレス」「宿泊施設接客」「その他接客・給仕職業従事者」を含む。
- 4) 調査時点は2023年12月。

第2-(2)-16図 社会インフラ関連職のテレワークの活用状況

- 非社会インフラ関連職の約20%がテレワークを活用できる状況にあった。
- 「制度として導入されていて、自分自身に適用されていた」者の割合は、非社会インフラ関連職が約20%であるのに対し、社会インフラ関連職の割合は5%に満たない水準となっている。



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。
- 4) 調査時点は2023年12月。

●仕事の価値観において、社会インフラ関連職では非社会インフラ関連職と比較して「奉仕・社会貢献」「良好な対人関係」「達成感」「自律性」といった項目で高い傾向

ここでは、「職場の状況」「仕事への満足度」「仕事の価値観」という三つの観点から、社会インフラ関連職の内在的な魅力や働きがいについて確認する。

まず、「職場の状況」についてJPSEDの職場の状況に関する設問をみると、「新卒入社か中途入社かに関係なく活躍できる職場である」「女性・シニア・障がい者・外国籍など多様な人が活躍できている」といった設問があり、それぞれの項目にスコアがつけられている（第2-(2)-17図（1））。各項目について、社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職のスコアをみると、大きな違いはみられず、三つのグループにおいても大きな違いはみられない（第2-(2)-17図（2））。

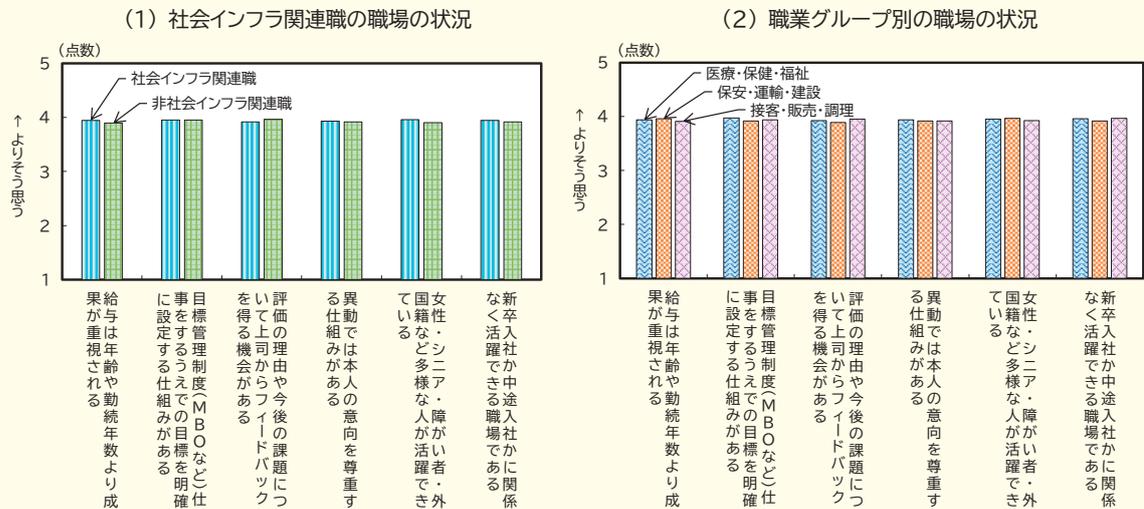
次に、「仕事への満足度」についてみていく。JPSEDでは、「仕事そのものに満足していた」「職場の人間関係に満足していた」「仕事を通じて成長しているという実感を持っていた」といった項目について質問が行われている。これらの項目に基づくスコアを、社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職で比較したところ、大きな差はみられなかった（第2-(2)-18図（1））。また、三つのグループでスコアを確認しても、各グループ間で顕著な違いはみられなかった（第2-(2)-18図（2））。

最後に、「仕事の価値観」についてみていく。ここでは、job tagの仕事の価値観に関わるスコアのうち、一部項目のデータを活用する<sup>20</sup>。社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職の比較を行うと、「奉仕・社会貢献」「良好な対人関係」「達成感」「自律性」といった項目のスコアが、非社会インフラ関連職よりも社会インフラ関連職の方が高い傾向にあることが分かる（第2-(2)-19図（1））。三つのグループに分けて確認すると、「医療・保健・福祉グループ」では「奉仕・社会貢献」「達成感」、「保安・運輸・建設グループ」では「達成感」「自律性」、「接客・販売・調理グループ」では「良好な対人関係」「達成感」で高いスコアが示されている（第2-(2)-19図（2））。

20 job tagでは仕事価値観に関わる10項目（「達成感」「自律性」「社会的認知・地位」「良好な対人関係」「労働条件（雇用や報酬の安定性）」「労働安全衛生」「組織的な支援体制」「専門性」「奉仕・社会貢献」「私生活との両立」）のスコアがあり、各項目について満足感の充足しやすさに関するスコアが計測されている。

第2-(2)-17図 社会インフラ関連職の職場の状況

○ 「新卒入社か中途入社に関係なく活躍できる職場である」「女性・シニア・障がい者・外国籍など多様な人が活躍できている」等の各項目について、社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職のスコアをみると大きな違いはみられず、社会インフラ関連職の三つのグループにおいても大きな違いはみられない。

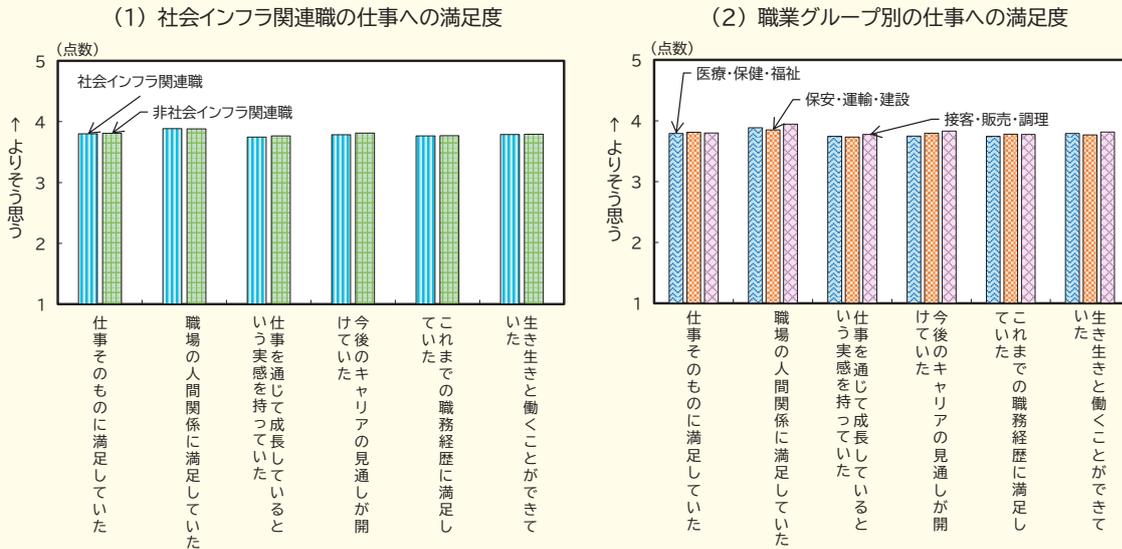


資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2024」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (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(準看護師を含む)」「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、ウエイトレス」「宿泊施設接客」「その他接客・給仕職業従事者」を含む。
- 4) 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)-18図 社会インフラ関連職の仕事への満足度

○ 仕事への満足度に関して、社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職のスコアをみると、大きな違いはみられない。

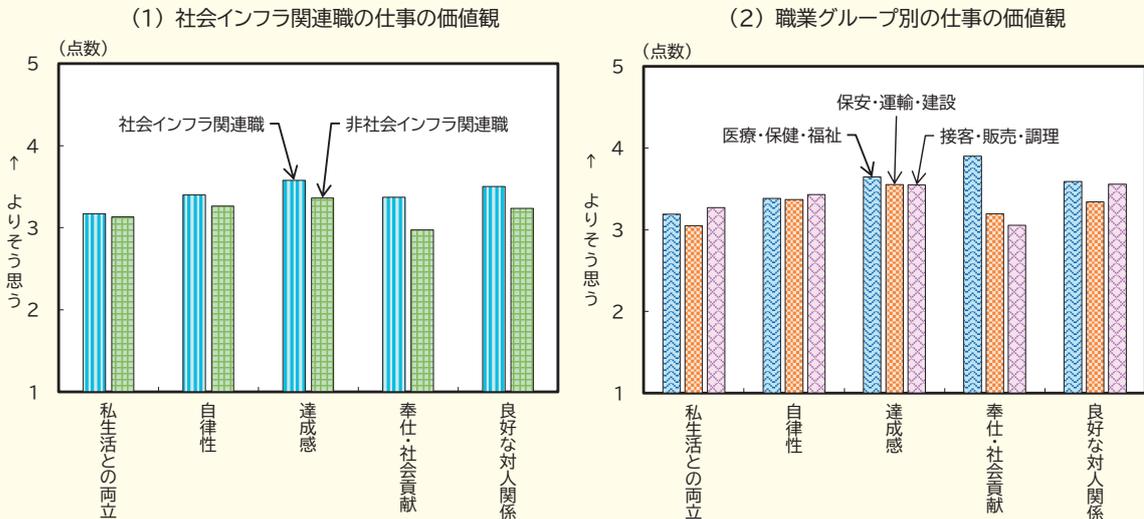


資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2024」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (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」「ウエイター、ウエイトレス」「宿泊施設接客」「その他接客・給仕職業従事者」を含む。
- 4) 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)-19図 社会インフラ関連職の仕事の価値観

- 仕事の価値観についてのスコアの比較をみると、「奉仕・社会貢献」「良好な対人関係」「達成感」「自律性」において、社会インフラ関連職のほうが非社会インフラ関連職よりも高い傾向にある。
- 職業グループ別に仕事の価値観をみると、「医療・保健・福祉グループ」では「奉仕・社会貢献」「達成感」、「保安・運輸・建設グループ」では「達成感」「自律性」、「接客・販売・調理グループ」では「良好な対人関係」「達成感」で高いスコアが示されている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「職業情報データベース 簡易版数値系ダウンロードデータ ver.5.00」の個票、総務省統計局「令和2年国勢調査」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、きゆう師、柔道整復師」「その他の保健医療従事者」「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」「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「自衛官」「警察官、海上保安官」「看守、その他の司法警察職員」「消防員」「警備員」「他に分類されない保安職業従事者」「鉄道運転従事者」「自動車運転従事者」「船長・航海士・運航士(漁労船を除く)、水先人」「船舶機関長・機関士(漁労船を除く)」「航空機操縦士」「車掌」「甲板員、船舶技士・機関員」「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」「土木従事者」「鉄道線路工事従事者」「その他の建設・土木作業従事者」「電線架線・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」「砂利・砂・粘土採取従事者」「その他の採掘従事者」「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「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」「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・身の回り世話従事者」「接客社交従事者」「娯楽場等接客員」を含む。
- 4) 点数は「あなたが従事している職業では、以下のそれぞれの点についてどの程度満足感を得やすいですか?」という質問に対し、項目ごとに1(満足感を得にくい)～5(満足感を得やすい)の間で回答した値。
- 5) 各スコアの平均は国勢調査の就業者数で加重平均しているもの。
- 6) 「職業情報データベース 簡易版数値系ダウンロードデータ ver.5.00」については、厚生労働省「職業情報提供サイト(job tag)」よりダウンロードのうえ、加工して使用している。

### 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<sup>21</sup>。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

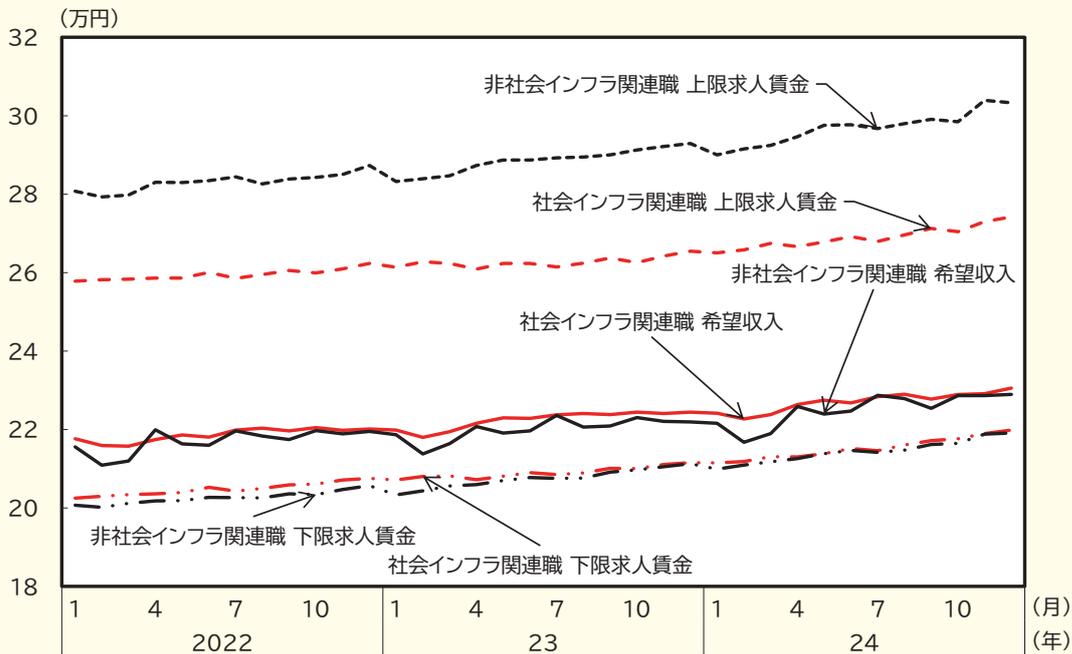
21 本分析では、データベースから入手可能な、2022年1月から2024年12月までのデータを活用する。

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。

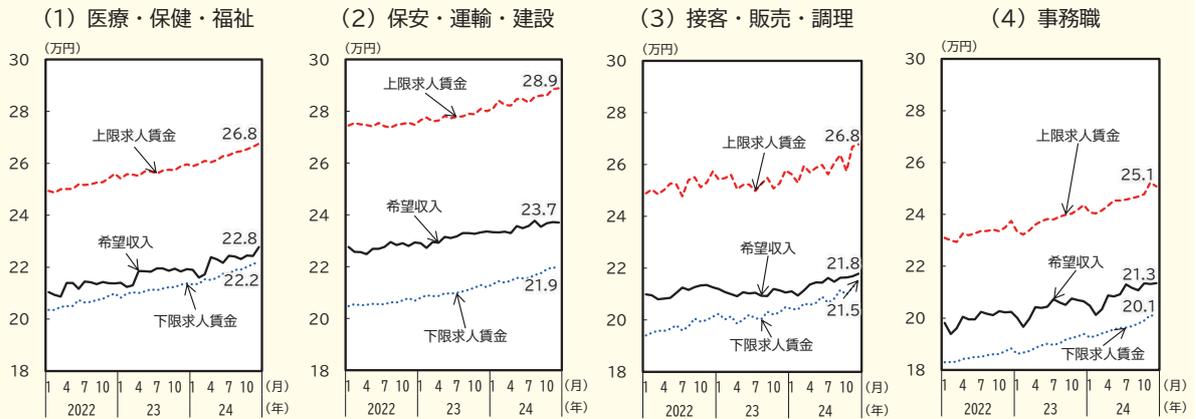


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (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」「再生资源回収・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」「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<sup>22</sup>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。

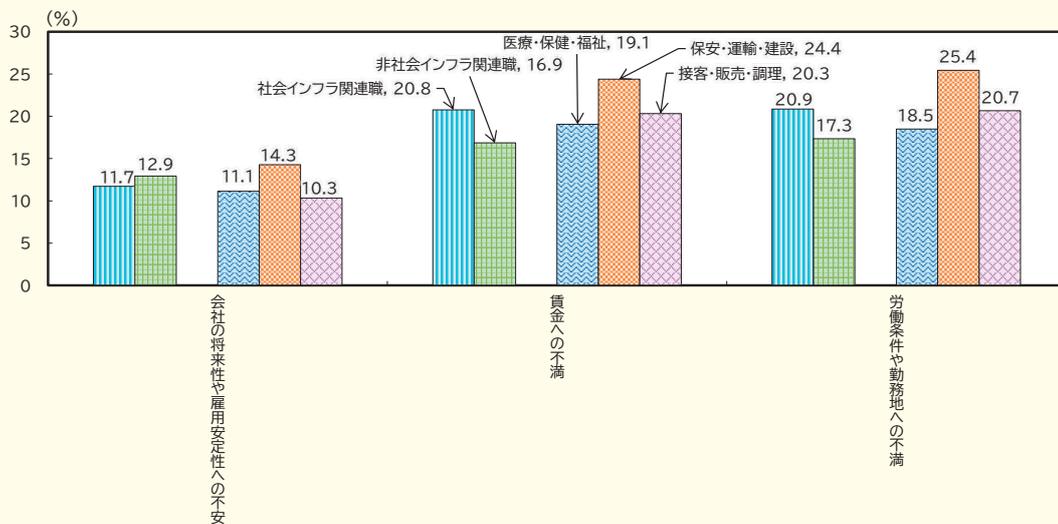
また、社会インフラ関連職を三つのグループに分けてみると、それぞれに異なる特徴がみられる。「医療・保健・福祉グループ」では、「会社の将来性や雇用安定性への不安」を退職理由としてあげた割合は高い傾向はみられないものの、「賃金への不満」「労働条件や勤務地への不満」を退職理由としてあげた割合は、非社会インフラ関連職よりもやや高くなっている。「保安・運輸・建設グループ」では、「会社の将来性や雇用の安定性への不満」「賃金への不満」「労働環境や勤務地への不満」等いずれの項目においても、それらを理由に退職した人の割合が高い傾向にある。さらに、非社会インフラ関連職や他の社会インフラ関連職のグループと比較しても、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、「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、ウエイトレス」「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<sup>23</sup>。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<sup>24</sup>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)）。

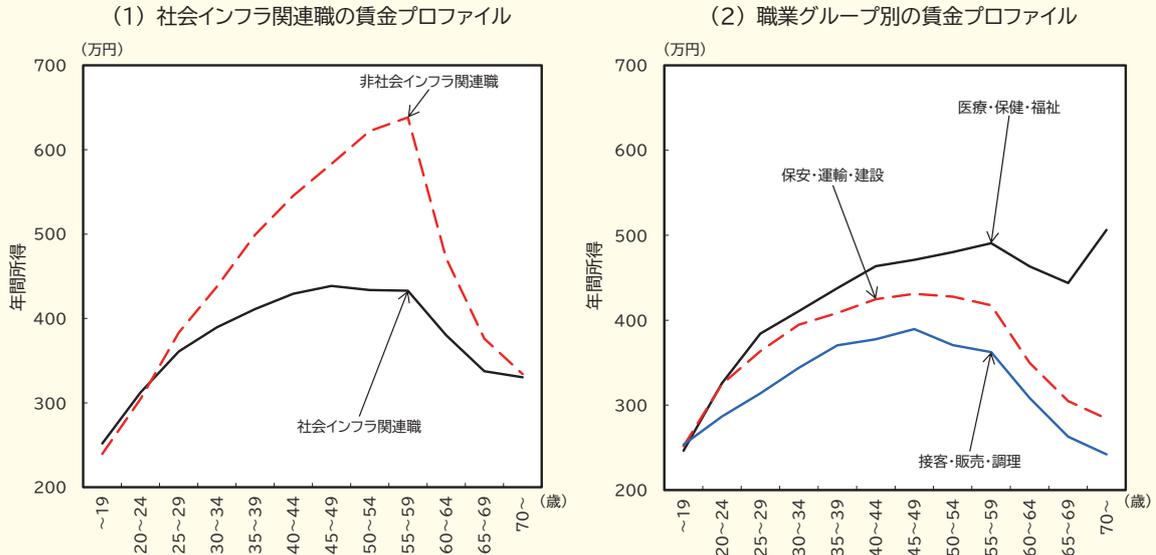
以上を踏まえると、社会インフラ関連職では、スキルや経験の蓄積が賃金に十分反映されていない仕組みとなっており、その傾向は学歴別にみたときにより顕著となる。長期的に安心して働くためには、社会インフラ関連職においても、スキルや経験の蓄積に応じて賃金が段階的に上昇する仕組み、すなわちキャリアラダーの構築を進めることが、人材の長期的な確保と育成において重要な要素となる。

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ィール

- 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。

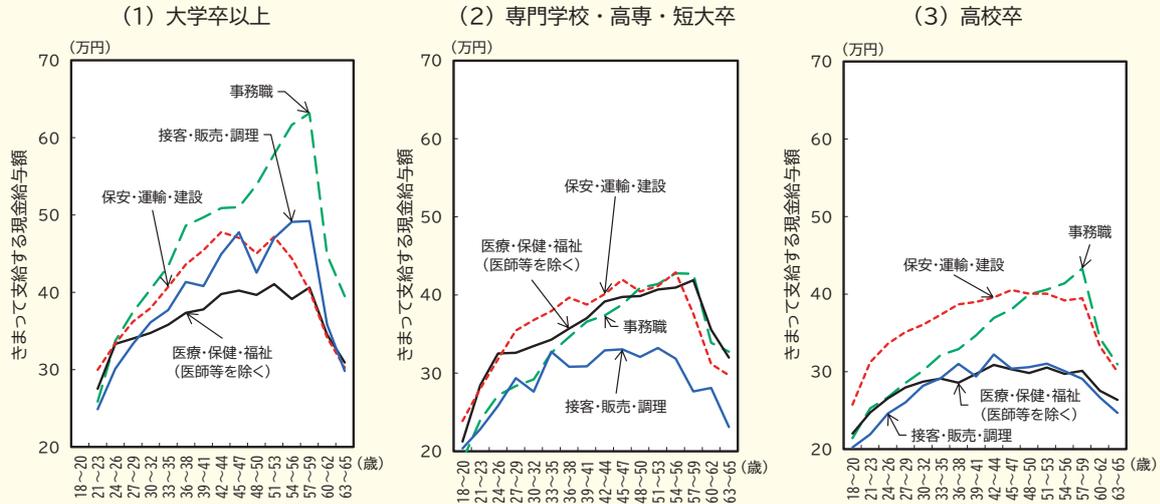


資料出所 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

- (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」「販売類似職業従事員」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。
- 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<sup>25</sup>。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<sup>26</sup>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<sup>27</sup>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<sup>28</sup>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。

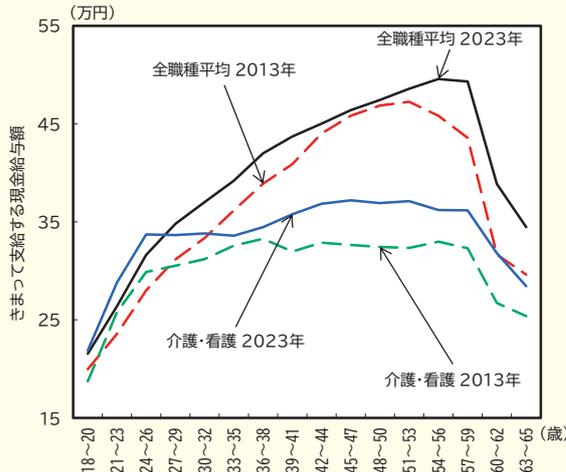
いることが分かる（第2-(2)-25図（4））。2013年との比較では、全体的な賃金水準の改善に加え、賃金プロファイルの形状にも変化がみられる。具体的には、2023年は2013年に比べて、年齢に伴う賃金の伸びがやや大きくなっており、全職種平均に追い抜かれる時期も20代中盤から30代前半へと後ろ倒しになっている。これにより、相対的な賃金プロファイルの改善が進んでいることが示唆される。建設業においては、建設技能労働者の経験や技能を賃金等処遇につなげることを目的とする「建設キャリアアップシステム」（以下「CCUS」という。）という取組が行われている。CCUSでは、経験や技能を「見える化」する仕組みとして、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。

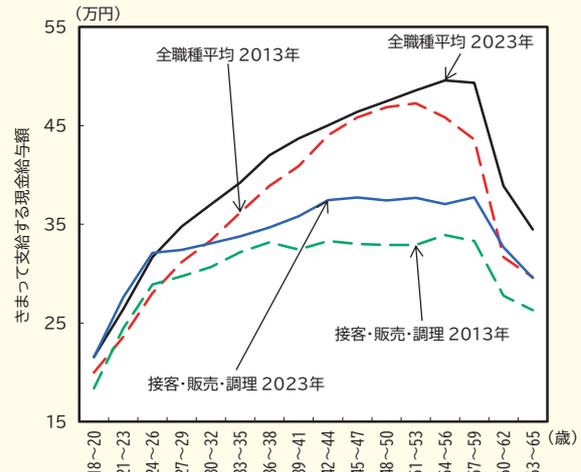
第2-(2)-25図 2013年と2023年の賃金プロフィールの比較

- 「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。

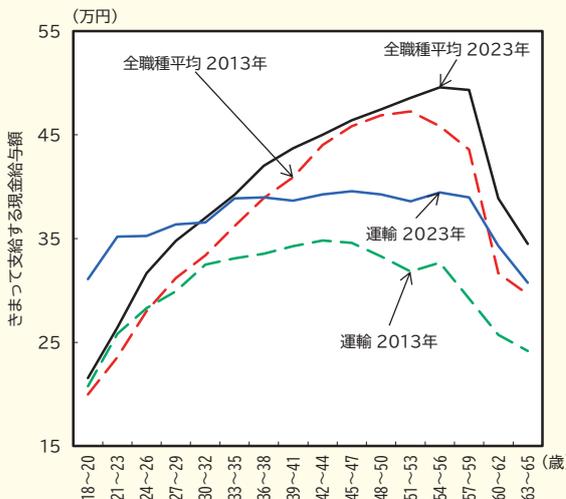
(1) 介護・看護



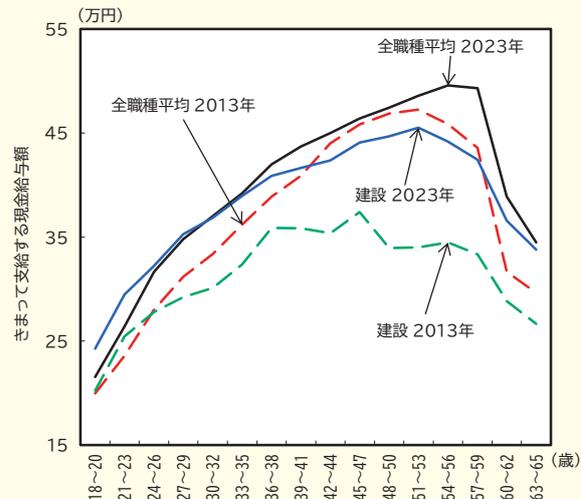
(2) 接客・販売・調理



(3) 運輸



(4) 建設



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」「その他の配置・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。

# 第3章

## 企業と労働者の関係性の変化や労働者の意識変化に対応した雇用管理

我が国が持続的な経済成長を実現するためには、労働生産性の向上に加え、多様な労働者の労働参加を促し、企業が直面する人手不足を緩和していくことが求められる。また、我が国では、日本的雇用慣行の変化や転職市場の拡大に加え、ワーク・ライフ・バランスへの関心の高まりなど、雇用を取り巻く環境に様々な変化が生じている。こうした変化を背景に、企業と労働者の関係性も変化しており、労働者の意識の変化及びライフイベントなど個々の事情に応じた柔軟な雇用管理の重要性が高まっている。

本章では、企業と労働者の関係性の変化及び労働者の意識変化に対応した雇用管理の在り方を検討するため、①企業と労働者の関係性の変化、②労働者の意識変化、③継続就業を促す雇用管理について分析を行う。

### 第1節 企業と労働者の関係性の変化

#### ● 転職者数が増加し、生え抜き社員の割合が低下するなど企業と労働者の関係性に变化

企業と労働者の関係性の変化について確認する。先行研究では、企業において日本的雇用慣行に象徴される年功賃金と終身雇用が変化しつつあるとの指摘がみられており<sup>1</sup>、こうした点も踏まえつつ、はじめに、転職市場を中心とした労働市場の動向に着目する。

求人動向に着目すると、ハローワークで取り扱われる新規求人数は、景気変動の影響を受けつつも、全体として増加傾向がみられる（第2-(3)-1図(1)）。また、1990年代以降は民間の職業紹介事業所数も増加しており、転職市場が拡大してきたことが分かる（第2-(3)-1図(2)）。転職市場の拡大に伴い、入職者数は増加傾向にあり、1991年において約6,000万人であった入職者は、2023年では8,000万人を超える水準にまで達している（第2-(3)-1図(3)）。

転職者数の推移を確認すると、過去1年間に離職した現職が正規雇用労働者である転職者の人数は2013～2024年にかけて37万人増加している（第2-(3)-2図(1)）。転職者の前職での離職理由をみると、「労働条件（賃金以外）がよくなかったから」「満足のいく仕事内容でなかったから」「賃金が低かったから」といった理由をあげる割合が高くなっており、労働条件や仕事内容に対する不満による転職が見受けられる（第2-(3)-2図(2)）。

また、転職希望者数の推移を確認すると、非正規雇用労働者では減少傾向にあるが、正規雇用労働者では2013～2024年にかけて254万人増加しており、転職希望者数は転職者数を大きく上回る推移となっている（第2-(3)-2図(3)）。この傾向をより詳細に確認するため、リクルートワークス研究所（2023）<sup>2</sup>により転職活動者がまだ転職していない理由を確認すると、「自分に合った仕事が見つからない」が約14%、「仕事の探し方がわからない」が約5%

1 濱秋ほか（2011）では日本的雇用慣行は大企業中心であったことが指摘されている点に留意が必要。

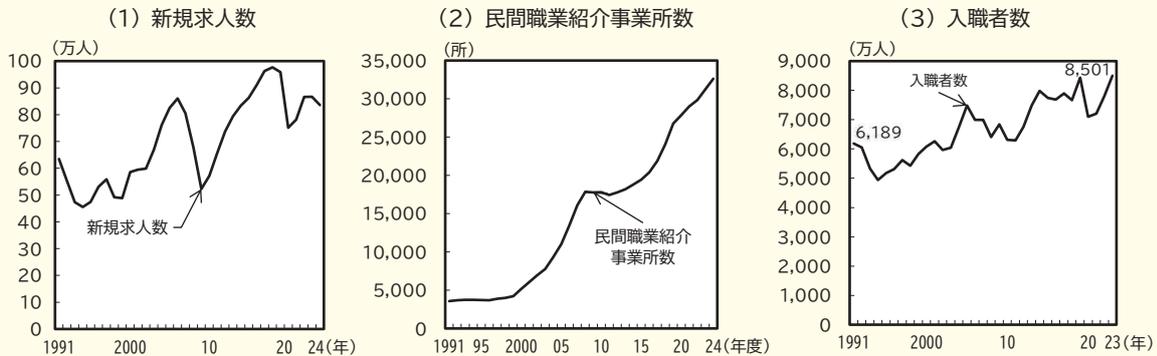
2 詳細はリクルートワークス研究所（2023）を参照。

占めている。また、Indeed Japan 株式会社が行った転職に関する5か国比較調査<sup>3</sup>では、日本の転職経験率は約60%となっており、米国の約90%及び英国の約93%と比べて低い水準にある。これらの結果を踏まえると、転職希望者は増加しているものの、転職行動には依然として障壁が存在しており、国際的にみて日本の転職経験率が相対的に低いことが分かる。

続いて、企業と労働者の関係性の変化の要因について、年功賃金に着目し分析を行う。新卒での採用時から継続的に同一企業に就業している労働者を「生え抜き社員」<sup>4</sup>と定義し、賃金プロフィールをみると、年齢及び勤続年数に従って賃金が上昇する年功的な賃金体系を確認することができる。年功的な賃金体系は、労働者にとって同一企業で長期間勤務し続けるインセンティブとして機能してきたが、1993年以降の賃金プロフィールの変化をみると、長期的に賃金プロフィールはフラット化していることが確認できる（第2-(3)-3図（1）（2））。先行研究では賃金プロフィールのフラット化は労働者の長期継続雇用を減退させる可能性も指摘<sup>5</sup>されており、生え抜き社員割合の変化をみると2008年に約40%であった生え抜き社員割合は、低下傾向で推移し、2023年には約37%となった（第2-(3)-4図（1））。また、年齢階級別に生え抜き社員割合の推移を確認すると、25～34歳では上昇がみられる<sup>6</sup>ものの、35～44歳及び45～54歳では長期的には低下傾向がみられている<sup>7</sup>（第2-(3)-4図（2））。企業規模別にみると、企業規模が大きいほど生え抜き社員の割合が高くなる傾向がみられる（第2-(3)-4図（3））。

第2-(3)-1図 労働市場の動向

- 新規求人数は、景気変動の影響を受けつつも、全体として増加傾向。
- 1990年代以降は民間の職業紹介事業所数も増加。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」「厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ」「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

3 Indeed Japan株式会社（2023）では、日本、米国、英国、ドイツ及び韓国の5か国において、現在就業中の20～50代の正社員8,848名を対象に、「転職」に関する意識調査を実施。

4 濱秋ほか（2011）及びHamaaki et al（2012）を参考に、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者を「生え抜き社員」として算出。なお、今回の分析上、「専門学校」「高専・短大」「大学院」については計算上含んでおらず、賃金構造基本統計調査における「標準労働者」の数値とは厳密には異なる点に留意が必要。

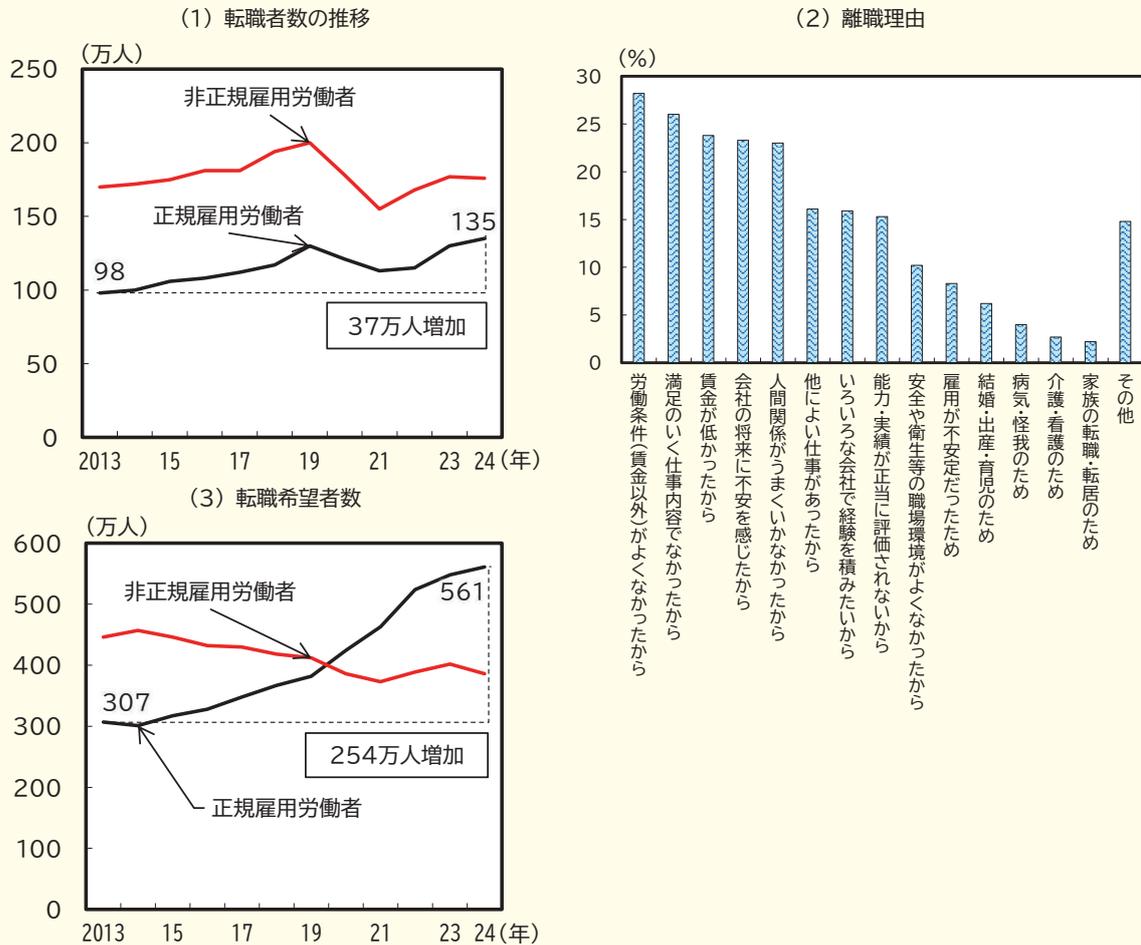
5 詳細は村田・堀（2019）を参照。

6 25～34歳の生え抜き社員の割合が上昇している要因は様々考えられるが、高卒者の就職後3年以内の離職率が近年低下傾向にあることなどが一因として考えられる。

7 35～44歳の生え抜き社員の割合は低下傾向にあり、2019年には約30%にまで落ち込んだが、その後は上昇に転じている。こうした背景には、新型コロナウイルス感染症の拡大により、特に25～34歳及び35～44歳の若年層及び中堅層を中心に転職行動が抑制されたことが影響していると考えられる。

第2-(3)-2図 転職の動向

- 正規雇用労働者における転職者数は、2013～2024年にかけて37万人増加。
- 離職理由は労働条件や仕事内容に対する不満の割合が高い。
- 正規雇用労働者の転職希望者数は、2013～2024年にかけて254万人増加。

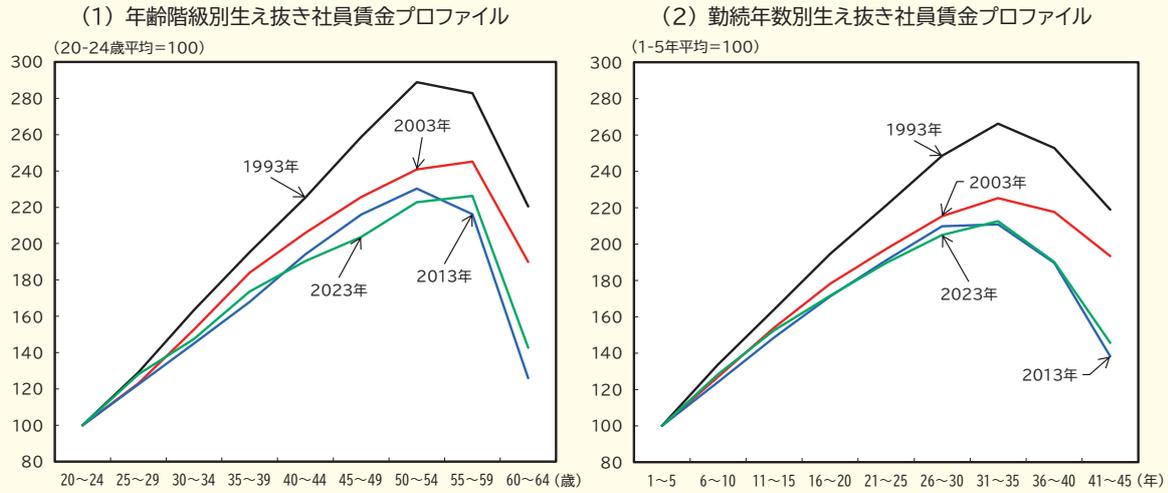


資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」、厚生労働省「令和2年転職者実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) (1) 及び (3) における「正規雇用労働者」及び「非正規雇用労働者」は、それぞれ現職の雇用形態。  
 2) (2) は、一般労働者の転職者を調査客体としており、三つまでの複数回答となっている。

第2-(3)-3図 生え抜き社員賃金プロフィール

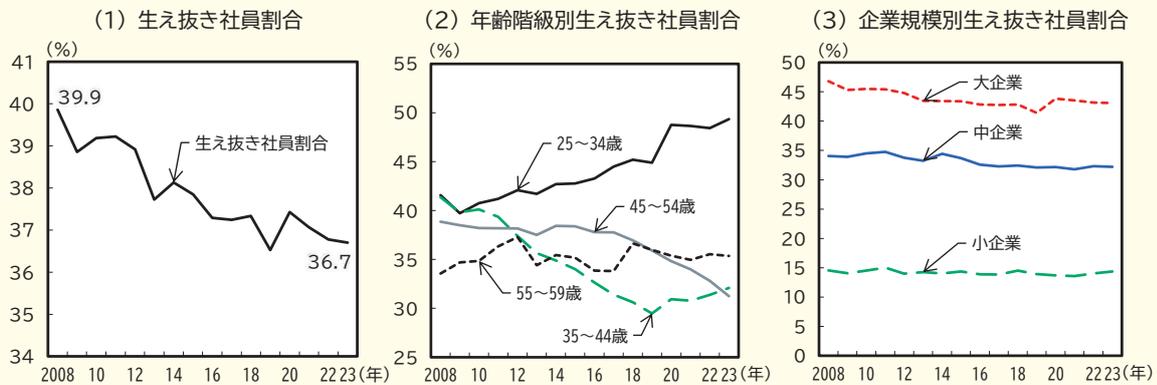
○ 長期的に賃金プロフィールはフラット化している。



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) 各年齢階級の平均賃金は、賃金構造基本統計の還元倍率を用いたきまって支給する現金給与額の加重平均。  
 2) 「大卒以上」の場合、年齢から勤続年数を差し引いた数値が「22」又は「23」、「高卒」の場合、年齢から勤続年数を差し引いた数値が「18」となる者を生え抜き社員としている。

第2-(3)-4図 生え抜き社員割合

- 生え抜き社員割合は低下傾向。
- 年齢階級別の生え抜き社員割合について、25～34歳は上昇がみられるものの、35～44歳及び45～54歳は長期的に低下傾向。
- 企業規模別の生え抜き社員割合について、企業規模が大きいほど高くなる傾向。



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) 生え抜き就業者は「年齢 - 勤続年数」が、大学卒の場合は22又は23、高校卒の場合は18となる者。  
 2) 集計の際、「正社員ウエイト」に欠損値を含む者は除いている。  
 3) (3)の企業規模については、調査労働者の属する企業の全常用労働者数の規模をいい、常用労働者1,000人以上を「大企業」、100～999人を「中企業」、10～99人を「小企業」に区分している。

● 柔軟な働き方の普及状況を見ると、企業規模や従業員規模によってその導入状況には差がみられる

働き方に着目し、企業と労働者の関係性について確認する。働き方のうち労働時間に着目し、週労働時間60時間以上の雇用者割合の推移をみると、1980年代には14～18%程度の水準で推移しており、特に、男性では18～24%程度で推移するなど、一部では長時間労働を前提と

した働き方が存在していたことが分かる<sup>8</sup>（第2-(3)-5図（1））。1990年代以降には、週休2日制が普及してきたことなどを背景に、週労働時間60時間以上の雇用者割合は減少傾向を示している。また、働き方改革関連法により、2019年4月から大企業に、2020年4月から中小企業にも時間外労働の上限規制が課されるなど、長時間労働の是正に向けた取組が一層進められている。

働き方のうち、柔軟な働き方を可能とする制度の導入・実施の状況について確認する。フレックスタイム制適用労働者の割合は、2018年では約8%で、その後は上昇傾向で推移し、2024年では約12%となっている（第2-(3)-5図（2））。また、企業規模別に2024年の同割合をみると、30~99人で約3%、100~999人で約9%、1,000人以上で約20%となっており、企業規模によって、適用状況に差がみられている。

テレワークを導入している企業の割合は、2019年には約20%であったところ、感染症の拡大を契機に急増し、2021年には5割を超えたが、その後は低下傾向となっている（第2-(3)-6図（1））。従業員数別に2024年におけるテレワーク制度を導入している企業の割合をみると、100~299人で約41%、300人以上で約64%となっており、従業員数の規模で差がみられている。さらに、テレワークを実施している人の割合は、感染症の拡大後の2020年5月調査では約32%となっていたが、その後は感染症の収束に伴って低下傾向となり、2024年7月調査では約16%にまで落ち込んでいる（第2-(3)-6図（2））。なお、2024年7月調査によれば、テレワークを実施している人の割合は、従業員規模100名以下の企業で約11%、101~1,000名で約18%、1,001名以上で約27%となっており、従業員規模によって実施状況に差がみられる。

多様な正社員制度の規定がある事業所の割合をみると、2022年度24.1%、2023年度23.5%と導入割合は20%台で推移している（第2-(3)-7図（1））。2023年度の導入割合について、事業所規模別にみると、従業員数5~29人の事業所で約22%、30~99人で約30%、100~499人で約35%、500人以上では約46%となっており、事業所規模が大きいほど導入割合が高く、多様な正社員制度の普及状況には事業所規模間で差がみられる。多様な正社員制度の種類別で導入割合の推移をみると、2022年度、2023年度とも短時間正社員制度の導入割合が最も高くなっている（第2-(3)-7図（2））。これは、育児及び介護といった家庭の事情に対応しながら、就業を継続できる働き方へのニーズの高まりや、多様な労働時間の選択肢を提供することで人材確保を図ろうとする企業の動きが示唆される。

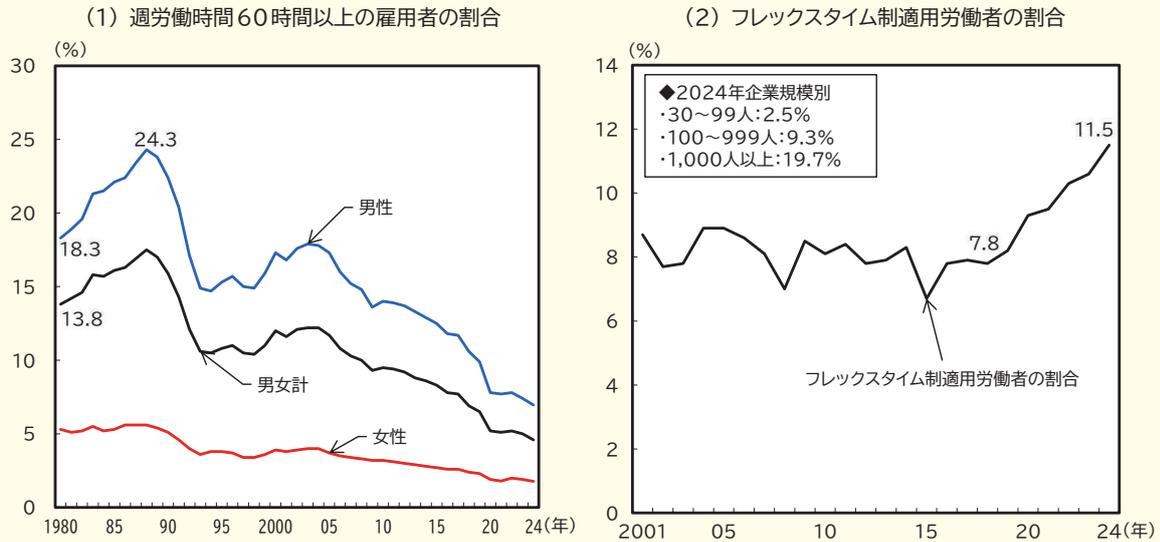
以上のように、企業と労働者の関係性を働き方の観点からみると、1980年代には長時間労働を前提とした働き方がみられたが、その後、社会構造及び労働者の意識の変化を背景に、ワーク・ライフ・バランスに配慮した柔軟な働き方へと見直しが進んできた。しかし、柔軟な働き方の普及状況をみると、企業規模や従業員規模によってその導入状況には差がみられる。こうした中で、働きやすい環境整備を企業が進めることは、企業にとっては人材の確保につながり、労働者がワーク・ライフ・バランスのとれた持続可能な働き方の実現につながることを期待される。

---

8 週60時間労働について、佐藤ほか（2022）で示されている例示を紹介すると、週60時間労働を達成するためには、1日8時間・5日間勤務で40時間の所定労働時間を達成し、平日3時間の残業により15時間の所定外労働時間を加え、更に土曜日に休日出勤し5時間を残業する計算となり、特に子育て世代を想定した場合には、仕事と家庭の両立が難しい働き方であったといえる。

第2-(3)-5図 働き方の変化（長時間労働の動向・フレックスタイム）

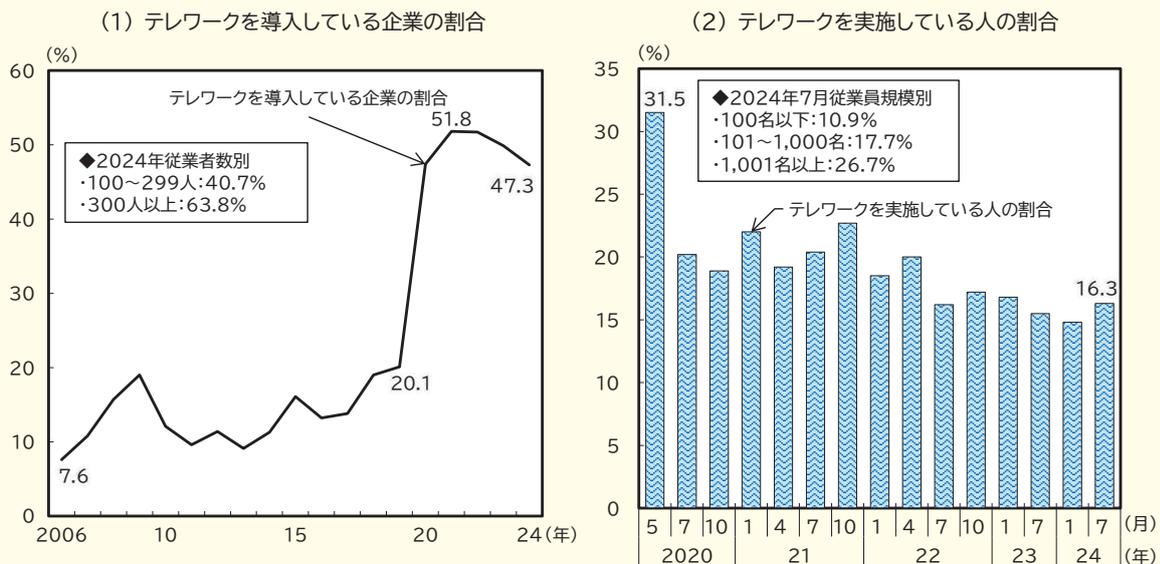
- 週労働時間60時間以上の雇用者割合は、減少傾向。
- フレックスタイム制適用労働者の割合は、2024年時点で約12%。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、(独)労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2024」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、休業者及び就業時間不詳の者は除いている。  
 2) (1) について、2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。

第2-(3)-6図 働き方の変化（テレワーク）

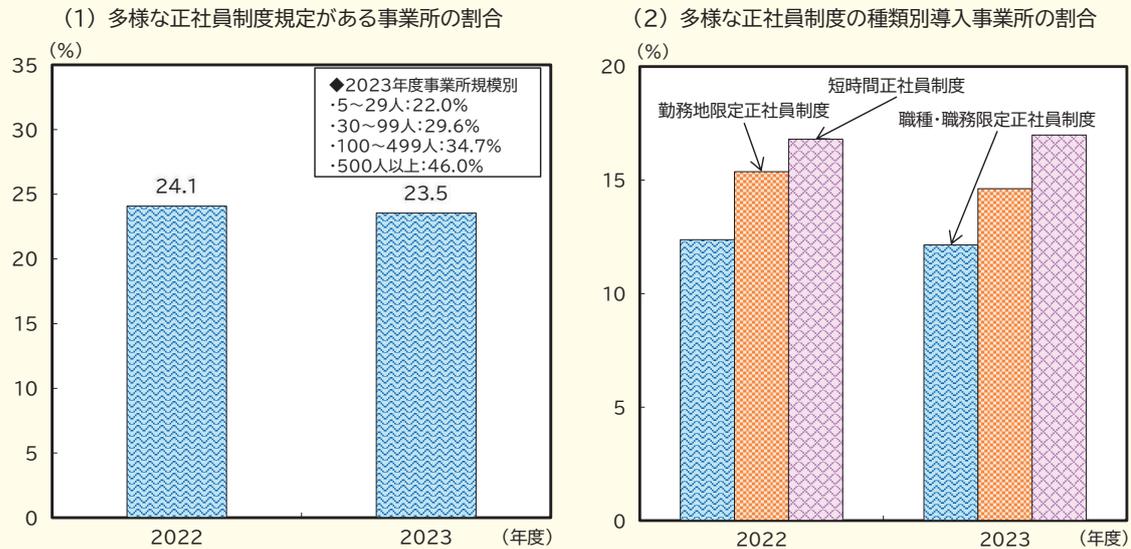
- テレワークを導入している企業の割合は感染症の拡大を契機に急増したが、その後は低下傾向。
- テレワークを実施している人の割合は感染症の収束に伴って低下傾向で2024年7月調査では約16%となっている。



資料出所 総務省「通信利用動向調査」、(公財)日本生産性本部「第15回働く人の意識に関する調査 調査結果レポート」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第2-(3)-7図 働き方の変化（多様な正社員制度）

- 多様な正社員制度規定がある事業所の割合は、2022年度及び2023年度において20%台で推移。
- 多様な正社員制度を種類別にみると、2022年度及び2023年度においては、短時間正社員制度の導入割合が最も高い。



資料出所 厚生労働省「雇用均等基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

## 第2節 労働者の意識変化

### ●労働者の意識は仕事と余暇のバランス重視へと変化

労働時間の限定や就業地の限定など、働き方に対する様々な希望を持つ労働者が増えている<sup>9</sup>ように、労働者の就業意識は多様化している。こうした状況の中では、労働者の意識変化に対応することが、企業にとって重要な課題となっている。

このため、労働者の働く意識の変化について、内閣府「国民生活に関する世論調査」<sup>10</sup>とNHK放送文化研究所「『日本人の意識』調査」<sup>11</sup>の二つの長期継続調査をもとに確認する。

内閣府「国民生活に関する世論調査」の「働く目的」について尋ねた調査結果をみると、2001年には「お金を得るために働く」と回答した人が約50%、「生きがいを見つけるために働く」とした人が約24%であった（第2-(3)-8図（1））。その後は、「お金を得るために働く」という回答は増加傾向を示し、「生きがいを見つけるために働く」という回答は減少傾向となっている。2024年には、「お金を得るために働く」が約63%に達した一方、「生きがいを見つけるために働く」は約13%まで低下しており、働くことが生計を立てる手段としてとらえられる傾向が、以前にも増して強まっていることがうかがえる。また、「どのような仕事か

9 例えば、厚生労働省「令和3年 パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によると、今後の働き方について、正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者のうち、正社員になった場合に「多様な正社員（限定正社員）」制度を希望したいと回答した割合は68.2%。

10 本調査は、原則として毎年実施されている長期継続調査で、現在の生活や今後の生活について質問をしており、質問項目に、「働く目的」や「どのような仕事か理想だと思うか」等が含まれている。

11 本調査は、原則として5年ごとに実施されている長期継続調査で、日本人の仕事に対する価値観の変化を時系列で把握することができる。

理想だと思うか」という質問に着目すると、「収入が安定している仕事」が一貫して高い割合を占めている（第2-(3)-8図（2））。また、2018年から追加された「私生活とバランスがとれる仕事」も高い割合を示しており、収入の安定性及びワーク・ライフ・バランスを重視する傾向がみられる。以上の結果から、長期的には「生きがいを見つけるために働く」という意識が相対的に弱まり、「お金を得るために働く」といった生計を立てる手段としての側面が強まってきていることが分かる。

次に、NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査における「理想的だと思う仕事」に関する意識の変化をみると、1970年代には「健康をそこなう心配がない仕事」が最も高い割合を占めている。その後、「健康をそこなう心配がない仕事」の割合は低下し、代わって「仲間と楽しく働ける仕事」への関心が高まり、2018年には最も高い割合となっている（第2-(3)-9図（1））。また2000年代以降、「健康をそこなう心配がない仕事」の割合が再び上昇傾向にあり、職場環境及び健康に対する意識が高まりつつあることがうかがえる。さらに、「専門知識や特技が生かせる仕事」については、2003年に「仲間と楽しく働ける仕事」と同率で最も高い割合となって以降、低下傾向にあるものの、2018年には3番目に高い水準となっている。以上を踏まえると、専門性の向上や多様なスキル習得を促進する教育・研修制度の充実を図り、労働者一人ひとりが持続的に成長できる環境を整備することが、引き続き重要であると考えられる。加えて、2018年の結果を男女別にみると、男性と比較し、「仲間と楽しく働ける仕事」「健康をそこなう心配がない仕事」を理想とする割合は、女性が高くなっており、前者が27%、後者は22%となっている。「働く時間が短い仕事」を理想とする割合は、男女ともに比較的低い水準にとどまっており、男性の方が僅かに高いものの、その差は小さく、男女間で大きな差はみられない（第2-(3)-9図（2））。このことから、働く時間に対する意識については、女性の方が短時間勤務を好むといったような明確な傾向はみられず、男女間で大きな違いはないといえる。

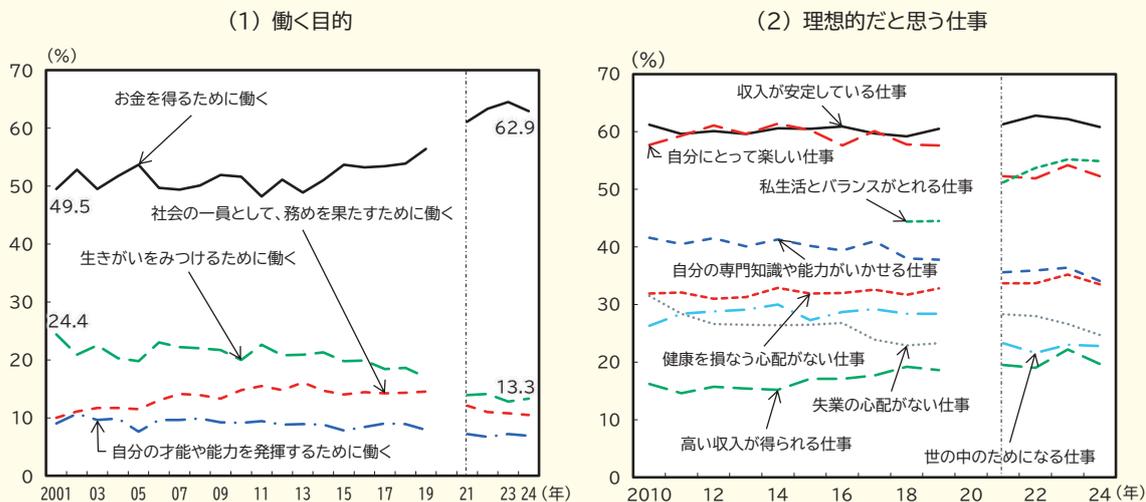
仕事への意識は、家事及び余暇との相対的な重要度によってとらえられる側面があるため、仕事と余暇との関係性に着目していく。NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査により、仕事と余暇の在り方について確認すると、「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」は1973年に36%で、全項目のなかで最も高い割合だったが、1993年には21%にまで下がり、2018年には19%となった。「仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる」は、1973年に21%であったが、その後は上昇傾向が続き、2018年には38%と、全項目のなかで最も高い割合となった（第2-(3)-10図（1））。これらの傾向を把握するために、仕事と余暇の在り方に対する意識を「仕事優先型」「余暇・仕事両立型」「余暇優先型」の三つに分類してみると、大きなトレンドの変化がみられる。まず、「仕事に生きがいを求めて、全力を傾ける」「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」といった「仕事優先型」の回答は1973年に約44%だったが、その割合は減少し、2018年には約23%にまで低下した（第2-(3)-10図（2））。また、「仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる」の「余暇・仕事両立型」や、「仕事よりも、余暇の中に生きがいを求める」「仕事はさっさとかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ」といった「余暇優先型」は上昇傾向で、1980年代後半には「仕事優先型」を上回った。2018年には、「余暇・仕事両立型」が約38%、「余暇優先型」が約36%となった。

以上を踏まえると、余暇の重要性が相対的に高まり、仕事と余暇のバランスを重視する方向へと価値観が変化していることが分かる。こうした働く意識の変化は、様々なライフイベントがある中で価値観の多様化を反映しており、労働者の意識変化に応じ、それぞれのライフイベ

ントに合わせた働き方が可能となるよう雇用管理を行うことが必要である。

第2-(3)-8図 「国民生活に関する世論調査」にみる、労働者の変化

- 働く目的については、「お金を得るために働く」とする人の割合が増加傾向。
- 理想的だと思う仕事については、「収入が安定している仕事」が一貫して高い割合。また、近年では新たな選択肢の「私生活とバランスがとれる仕事」も高い割合。

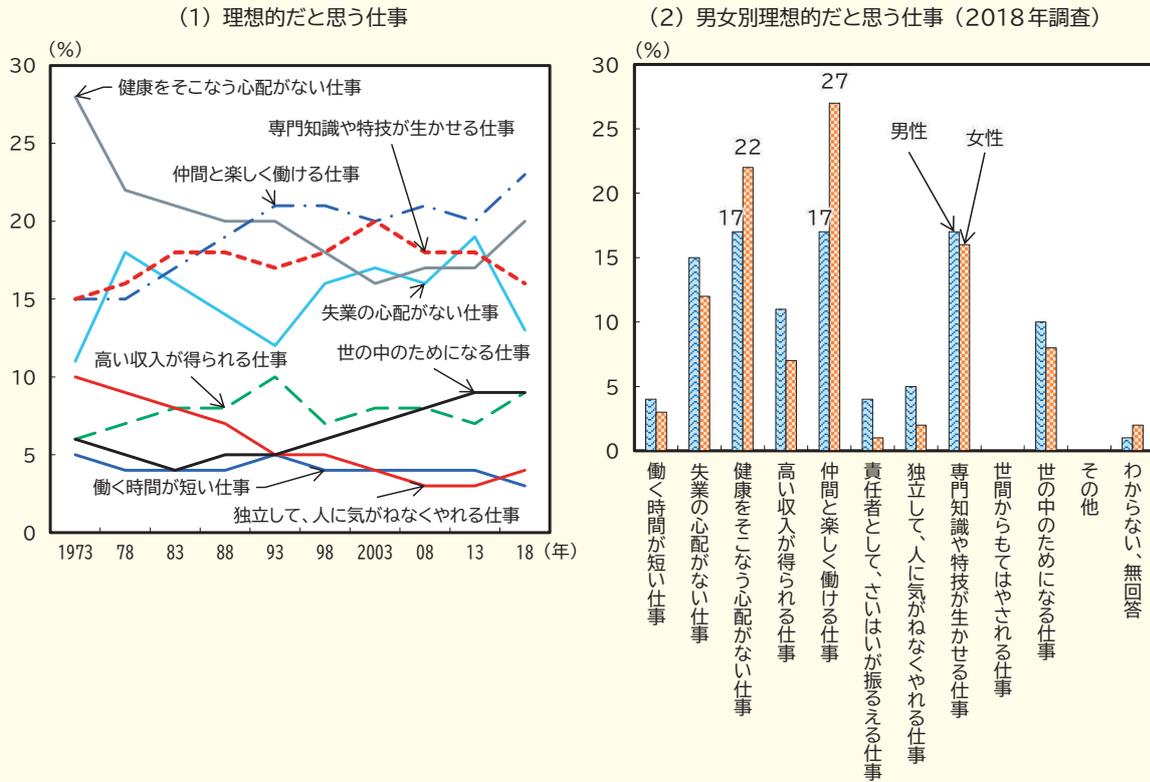


資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注)
- 1) 令和2年(2020)年は調査を実施していない。
  - 2) 令和元(2019)年6月調査までは、調査員による個別面接聴取法で実施しているため、令和3(2021)年9月調査以降との単純比較はできない。
  - 3) 平成27(2015)年6月調査までは全国20歳以上の者を調査対象、平成28(2016)年7月調査からは全国18歳以上の者を調査対象としている。
  - 4) 一部の選択肢については、途中で追加・削除されている。
  - 5) (2)は複数回答。
  - 6) 「その他」「わからない」「無回答」の選択肢を図に表示していない。

第2-(3)-9図 「日本人の意識」調査にみる、労働者が理想的だと思う仕事

○ 「理想的だと思う仕事」は、2018年には「仲間と楽しく働ける仕事」「健康を損なう心配がない仕事」が上昇傾向にあり、職場環境及び健康に対する意識が高まりつつあることがうかがえる。

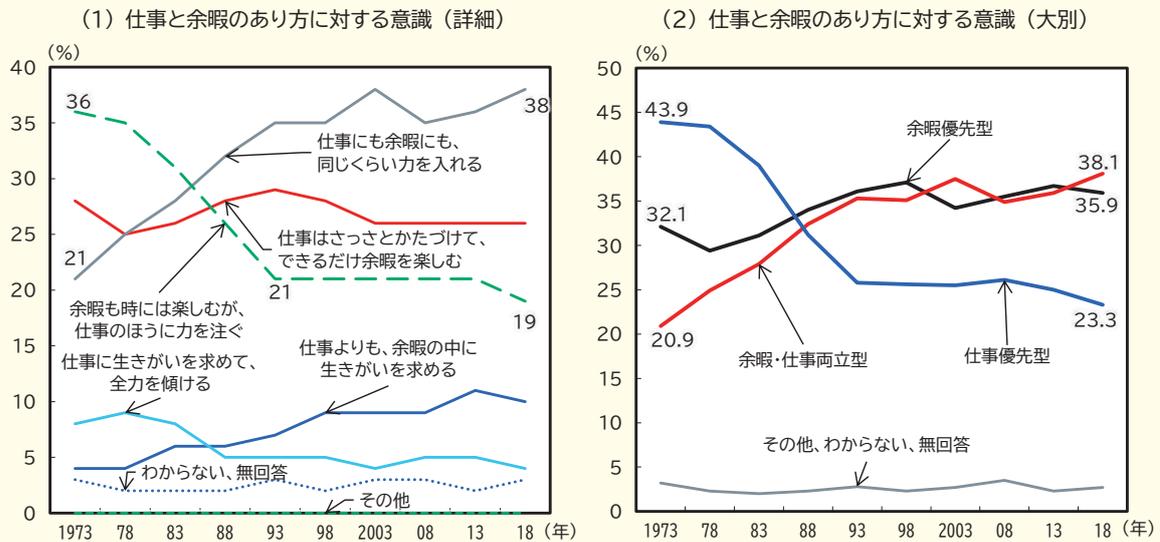


資料出所 NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) (1) では、「責任者として、さいはいが振るえる仕事」「世間からもてはやされる仕事」「その他」「わからない、無回答」の選択肢を図に表示していない。

第2-(3)-10図 「日本人の意識」調査にみる、仕事と余暇のあり方に対する意識

○ 仕事と余暇のあり方に対する意識をみると、1973年には「仕事優先型」の割合が約44%だったが、2018年には約23%まで低下した。「余暇・仕事両立型」と「余暇優先型」は上昇傾向。



資料出所 NHK放送文化研究所「日本人の意識」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) (2)の「仕事優先型」は「仕事に生きがい求めて、全力を傾ける」と「余暇も時には楽しむが仕事のほうに力を注ぐ」の合計。「余暇優先型」は「仕事よりも、余暇の中に生きがいを求める」と「仕事はさっさとかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ」の合計。「余暇・仕事両立型」は「仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる」を指す。

●若年層は継続就業希望が相対的に低く、仕事内容よりも賃金水準を重視する傾向

これまでの分析から、我が国では余暇の相対的な重要性が高まっており、仕事については、生活を支える手段とみなす傾向が強まっていることが確認できた。この傾向は、様々なライフイベントにも左右される可能性があるため、世代間で異なることが考えられる。ここでは、JILPTによるアンケート調査<sup>12</sup>（以下「JILPT調査」という。）の結果をもとに、世代間の働く意識の差異について分析を行う。

まず、継続就業希望について、「現在の企業で長く勤めることが望ましい」又は「転職を通じたキャリア形成が望ましい」という設問に対する回答をみると、全ての年齢階級において「現在の企業で長く勤めることが望ましい」と回答した割合が高かった。しかし、「転職を通じたキャリア形成が望ましい」との回答は、20歳台及び30歳台で他の年齢階級よりも高い割合となっており、若年層ほど同一企業に長くとどまることが望ましいと考えない傾向がみられた（第2-(3)-11図（1））。

次に、経験・専門性に関する、「ゼネラリストとして、幅広い経験をしたい」又は「スペシャリストとして専門性を高めたい」という設問については、年齢による明確なトレンドはみられなかった（第2-(3)-11図（2））。仕事の価値観について、「賃金水準よりも、仕事内容にこだわりたい」又は「仕事内容よりも、賃金水準にこだわりたい」という設問に対しては、20歳台及び30歳台で賃金水準を重視する傾向が顕著であり、若年層ほど処遇面への関心が高いことがうかがえる（第2-(3)-11図（3））。また、仕事スタイルについて、「質にこだわ

12 本白書では、(独)労働政策研究・研修機構「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査」(2025年)を活用している。本調査は正社員調査と企業調査の2種類がある。図表等については作成の観点で、アンケート項目名等において要約している。

り、じっくりと仕事をしたい」又は「タイムパフォーマンスにこだわって仕事をしたい」という設問に対しては、他の年齢層と比べると30歳台でタイムパフォーマンスを重視する傾向が確認され、効率性を意識した働き方を志向する傾向がみられる（第2-(3)-11図（4））。

また、就業を継続する理由から世代間における働く意識の違いについて確認する。就業を継続している理由のうち自己成長への関心に関係する項目をみると、若年層においては、「教育訓練・研修制度が充実し、スキル向上が可能」「ジョブローテーションがあり、多様な経験が accrue する」「自分が希望するポジションへの応募が可能であり、自律的なキャリア形成が可能」といった点を、現在まで就業継続している理由としてあげる割合が他の年代より高い。（第2-(3)-11図（5））。

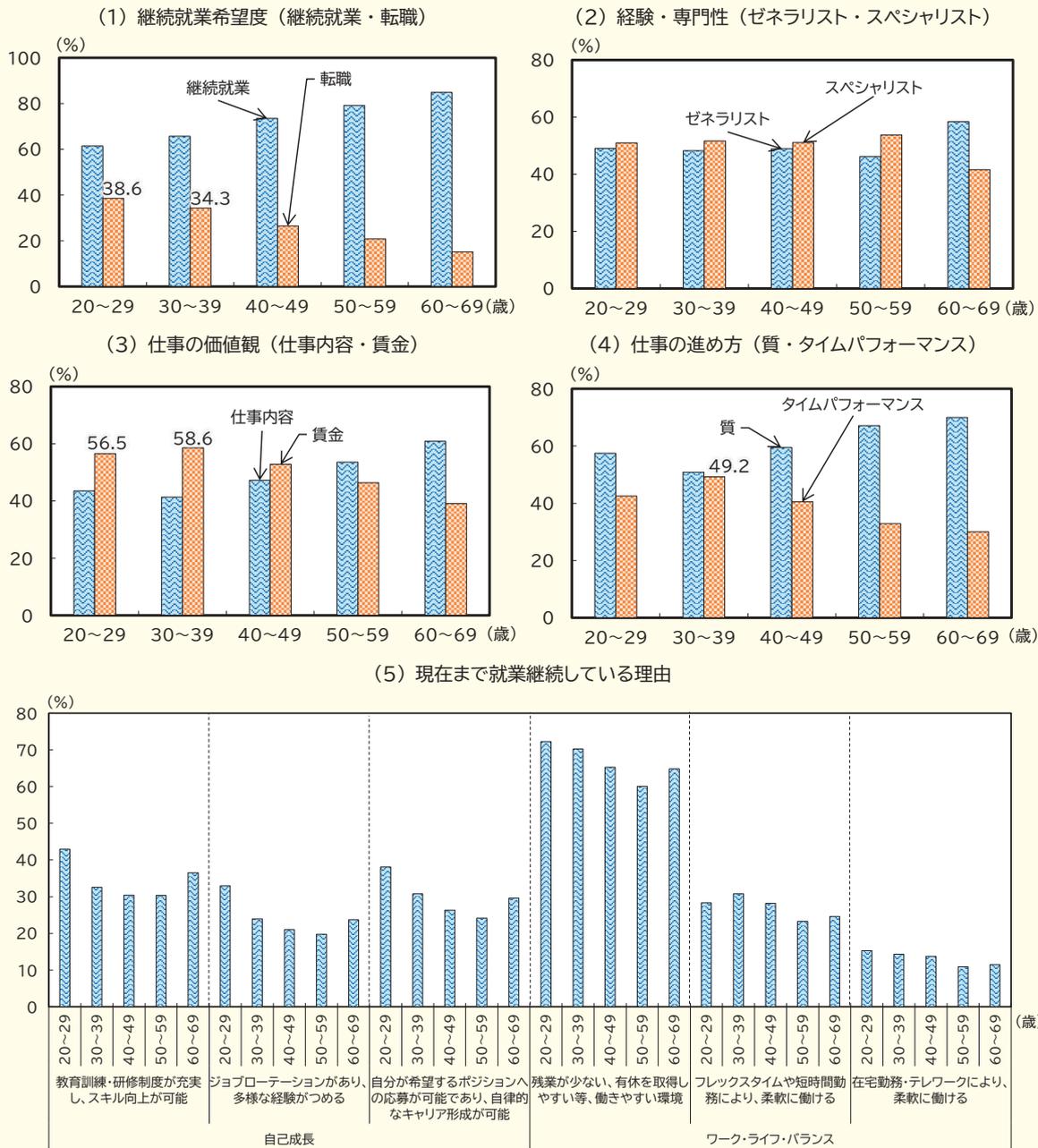
企業で就業を継続している理由のうちワーク・ライフ・バランスに関連する項目については、若年層において「残業が少ない、有休を取得しやすい等、働きやすい環境」「フレックスタイムや短時間勤務により、柔軟に働ける」「在宅勤務・テレワークにより、柔軟に働ける」を理由にあげた割合が高い傾向にある。

さらに、若年層が就業継続の判断における自己成長への関心の高さについて、自主的な能力開発の実施状況を年齢階級別にみると、年齢が下がるにつれて「能力開発を行っていない」とする割合が低くなる傾向がみられており、若年層ほど能力開発を行っている様子がうかがえる（第2-(3)-11図（6））。また、「仕事に関する専門的知識（AI・IT以外）」「業務に関する資格所得に必要な知識」等について取り組んでいる割合も、若年層の方が相対的に高くなるような傾向がみられる。

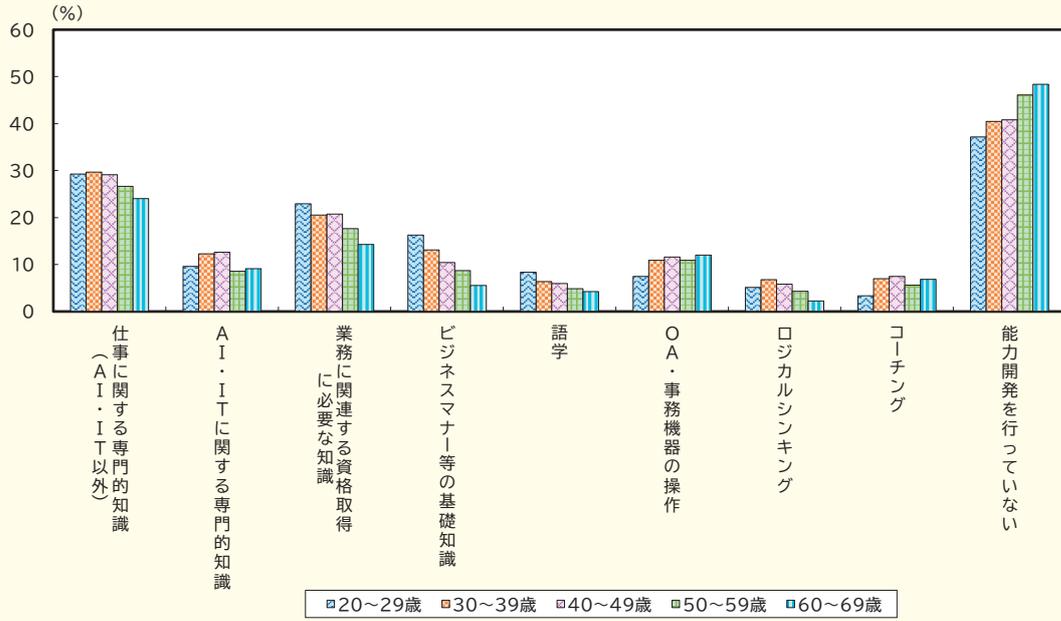
以上の結果から若年層では継続的な雇用を望む意識が相対的に低く、仕事内容よりも賃金水準を重視する傾向があること、自己成長への関心も高いことが明らかとなった。また、30歳台では効率性を重視した働き方を志向する姿勢がみられる。こうした世代別の傾向に対応するためには、人手不足が深刻化する現在の労働市場において、企業は20歳台～40歳台の若年層及び中堅層の長期的な定着を促す施策として、処遇面の改善に加え、仕事の効率性を高める仕組みづくりや、適切な能力開発の実施を進めていく必要があると考えられる。

第2-(3)-11図 年齢階級別働く意識

- 全ての年齢階級において「現在の企業で長く勤める」ことを望む割合が高かった。しかし、「転職を通じたキャリア形成が望ましい」との回答は20歳台及び30歳台で他の年齢階級よりも高い割合。
- 仕事の価値観に関しては、20歳台及び30歳台で賃金を重視する傾向が顕著。
- 仕事スタイルに関しては、他の年齢層と比べて30歳台でタイムパフォーマンスを重複する傾向。
- 自主的な能力開発の実施状況を年齢階級別にみると、年齢が下がるにつれて「能力開発を行っていない」とする割合が低くなる傾向。



(6) 自主的に能力開発を行った割合



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査(正社員調査)」(2025年)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) いずれも無回答を除く。  
2) (6)については、複数回答。

## コラム2-1 労働者の意識の国際比較

第2節では、国内の長期継続調査の結果より、余暇の重要性が相対的に高まる中で、仕事は生計を立てる手段としての側面が強まっているという、働く意識の変化を確認した。こうした我が国における働く意識の変化は、国際的にみてどのような位置にあるのであろうか。この点を確認するために、「世界価値観調査（WVS：World Values Survey）」の結果を用いて、仕事の価値観について国際的な比較をしていく。本調査は、人々の価値観の変化と、その社会的及び文化的影響を中長期的にとらえ、国際比較することを目的とした国際的な研究プロジェクトであり、1981～2021年までの間に7回実施されている。

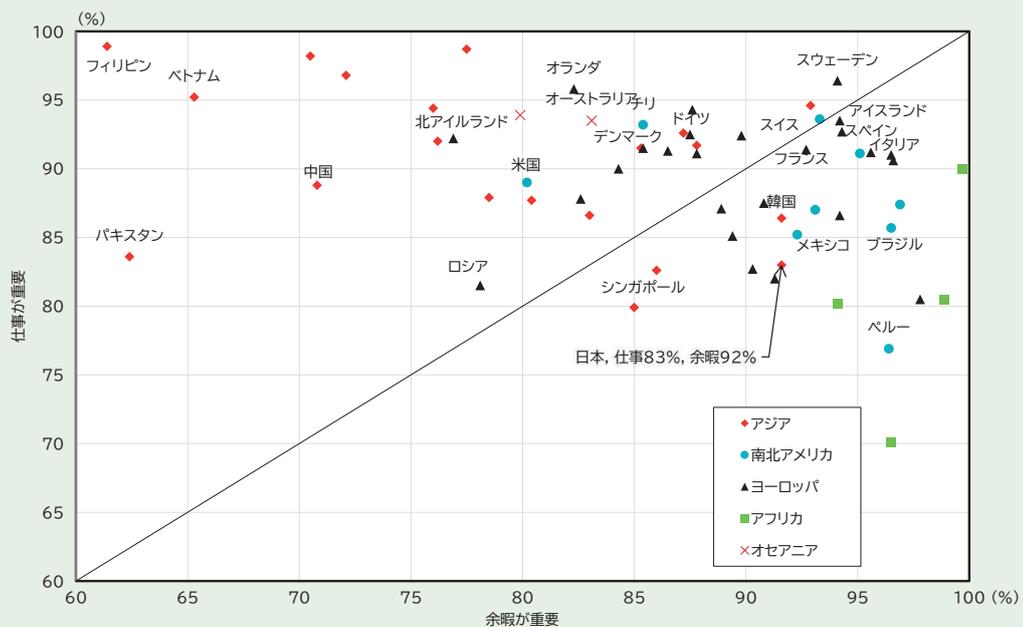
米田（2024）を参考としながら、最新の第7回調査の結果から、我が国の仕事に関する価値観について確認する。まず、仕事と余暇それぞれの重要度について確認すると、「仕事が重要」の割合は約83%、「余暇が重要」の割合は約92%となっており、仕事よりも比較的余暇を重視する傾向が強いことが分かる（コラム第2-(1)-1図（1））。

経済状況と仕事及び余暇に対する価値観の関係を検討するために、米田（2024）を参考として、仕事の重要度スコアから余暇の重要度スコアを差し引いて算出した「仕事中心性スコア」と、一人当たり名目GDPとの関係を分析した。その結果、一人当たり名目GDPが高い国ほど、仕事中心性が低くなる傾向が確認された（コラム第2-(1)-1図（2））。このことから、我が国において仕事よりも余暇を重視する傾向が以前よりも強くなっていることは、我が国特有の傾向ではなく経済成長による経済の成熟化が進んだ結果であると考えられる。

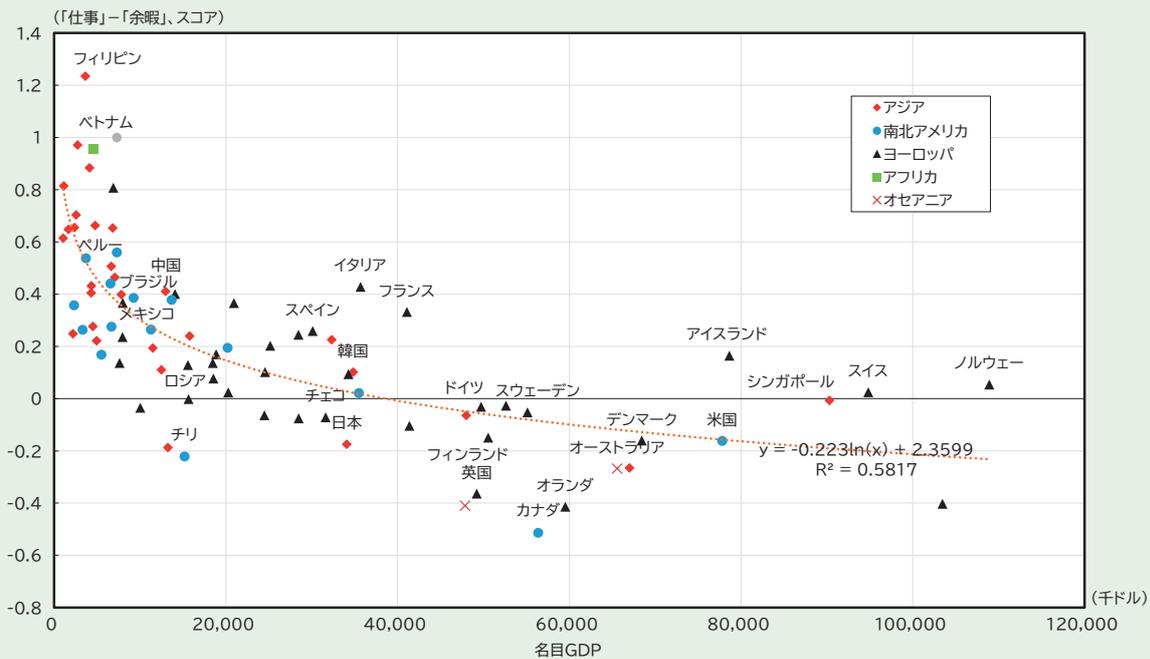
【コラム2-(1)-1図 仕事と余暇の重要度】

- 一人当たり名目GDPが高い国ほど仕事中心性が低くなる傾向。

(1) 仕事と余暇の重要度



(2) 一人当たり名目GDPと仕事-余暇スコアの関係



資料出所 米田 (2024) を参考にして、「世界価値観調査 (World Values Survey)」、IMF 「World Economic Outlook」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) 各国ごとに2017~2022年の間で行われた調査をもとに作成。  
 2) (2) について、一人当たり名目GDPは2022年の値を使用。

## 第3節 継続就業を促す雇用管理

### ● 約7割の企業は事業継続に影響を与える人手不足に直面

本節では、人手不足下において労働者の意識変化に応じたそれぞれのライフイベントに合わせた働き方が可能となる雇用管理とは具体的にどのようなものか確認するため、前節に引き続きJILPT調査をもとに分析を行う。

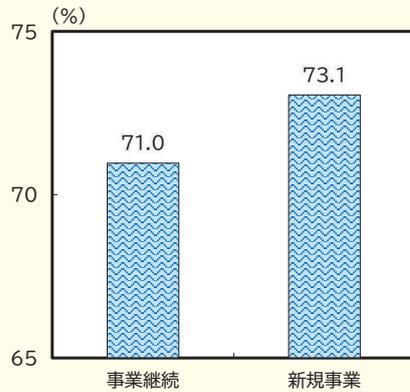
企業が抱える人手不足の現状をみると、約71%が事業継続のための人手に、約73%が新規事業のための人手に不足感を感じている(第2-(3)-12図(1))。この数値は、人手不足が単なる採用問題を超えて、企業の将来の成長や持続可能性に直接的なリスクをもたらしていることを示している。人手不足の職種をみると、「現場の技能職」「営業職・販売職・サービス職」での人手不足が特に深刻であり、続いて「マネジメント層」や「デジタル化を担う人材」となっている(第2-(3)-12図(2))。人手不足は、現場の業務遂行を阻害するだけでなく、企業の競争力維持や新規事業の推進にも大きな支障をもたらす可能性が高い。

人手不足に対応するため、企業は新卒採用に加えて中途採用にも力を入れており、「求人募集時の賃金を引き上げる」ことや「賃金以外の労働条件を改善する」ことで、求人の質的向上を目指している(第2-(3)-12図(3))。加えて、「ワーク・ライフ・バランス制度の整備・PR」など、長期的に安心して働ける環境のアピールにも努めており、労働者の意識の変化に対応した人材獲得戦略をとっていることが分かる。

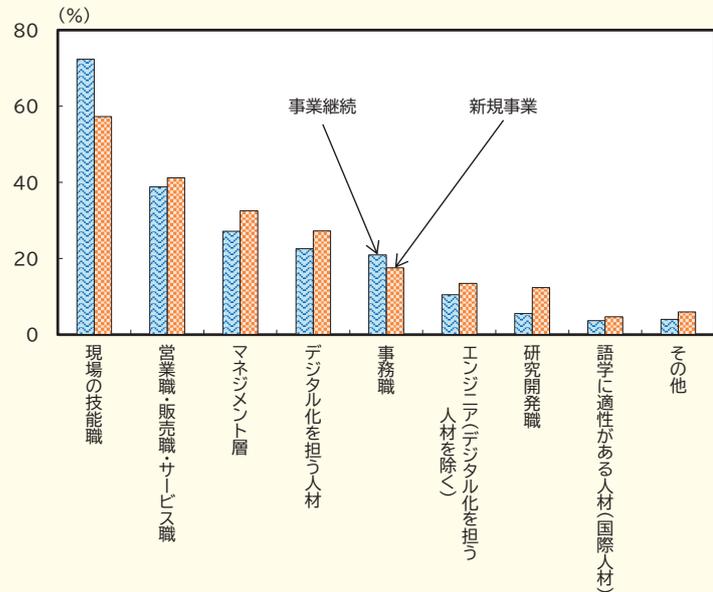
第2-(3)-12図 人手不足の現状と取組

- 事業継続及び新規事業を行うにあたって、それぞれ7割以上の企業が人手不足と回答。
- 人手不足の職種をみると、「現場の技能職」「営業職・販売職・サービス職」での人手不足が特に深刻。
- 人手不足に対応するため、企業は新卒採用に加えて中途採用にも力を入れており、「求人募集時の賃金を引き上げる」ことや「賃金以外の労働条件を改善する」ことに取り組んでいる。

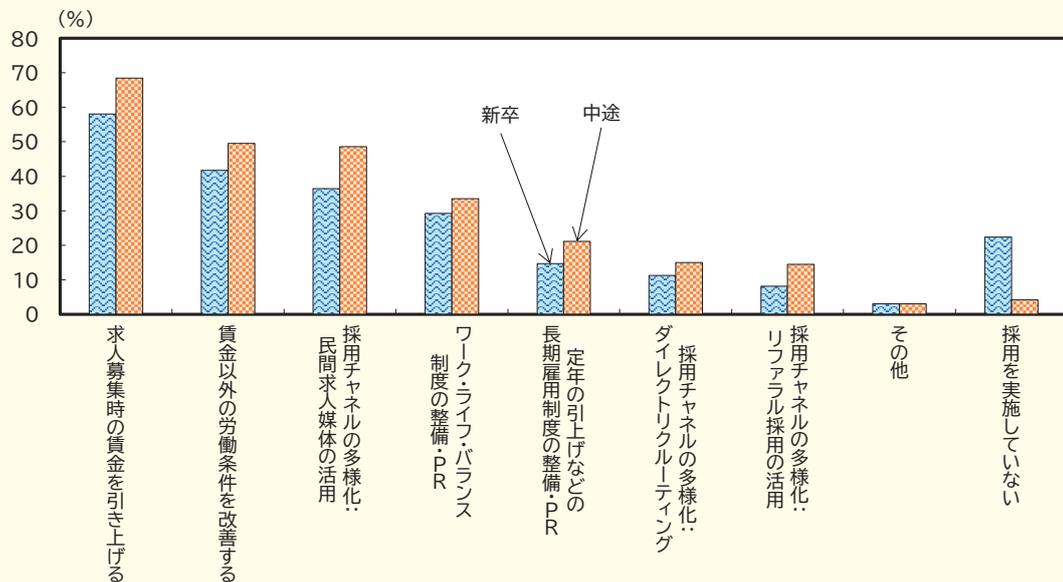
(1) 人手不足の状況



(2) 職種別人手不足の状況



(3) 人手獲得のために行っている取組



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査(企業調査)」(2025年)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) (2)、(3)は、複数回答。  
 2) (1)については、企業における従業員数の過不足状況についての質問に対し、「不足」及び「やや不足」との回答を「人手不足」の割合として集計。  
 3) (1)については、「新規事業はない」及び無回答を除く。(2)(3)については、無回答を除く。

**●継続就業希望を高めるためには、働きやすい職場環境をつくっていくことが重要**

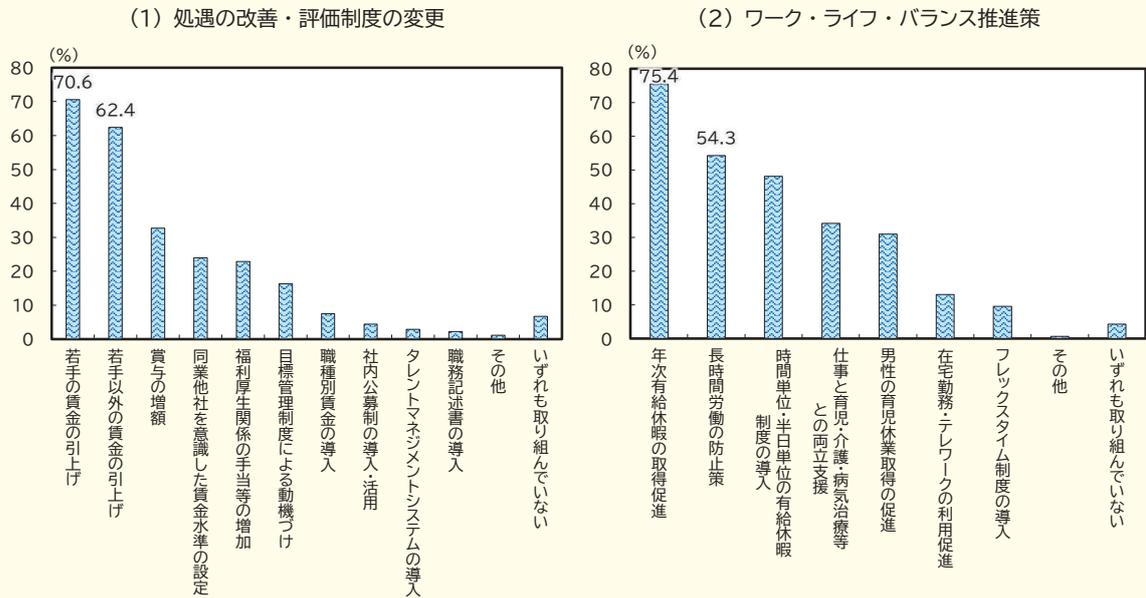
人手不足下においては、外部からの人材獲得は難しいことから、既存の労働者の継続的な就業を促進する雇用管理の重要性が一層高まっている。多くの企業が労働者の継続就業を支えるために、処遇改善や評価制度の見直しに取り組んでおり、特に「若手の賃金の引上げ（ベースアップ）」に関しては約71%、「若手以外の賃金の引上げ（ベースアップ）」については約62%の企業が力を入れている（第2-(3)-13図（1））。賃金の引上げに加え、ワーク・ライフ・バランスの推進策にも積極的に取り組む企業が多く、「年次有給休暇の取得促進」については約75%の企業が実施しているほか、「長時間労働の防止策」についても約54%の企業が対応を進めている（第2-(3)-13図（2））。

労働者の継続就業希望を高めるためには、以上の取組に加え労働者が働きやすいと感じる職場環境の整備が必要であると考えられる。JILPT調査により労働者の職場環境への認識をみると、労働者の約28%が「働きやすい」、約56%が「まあ働きやすい」と感じているのに対し、約16%は「働きにくい」と感じている（第2-(3)-14図（1））。また、職場の働きやすさと継続就業希望の関係性について確認するため、労働者を「働きやすい」と感じているグループ、「まあ働きやすい」と感じているグループ、「働きにくい」と感じているグループに分ける。各グループの「現在の企業で長く勤めることが望ましい」と考える労働者（以下「継続就業希望者」という。）の割合について、「働きやすい」と感じているグループでは約88%、「まあ働きやすい」と感じているグループでは約72%にのぼる一方、「働きにくい」と感じているグループでは約39%となっており、働きやすい職場環境が労働者の継続就業を促進するために必要であることが分かる（第2-(3)-14図（2））。働きやすさの要因についてみると、「働きやすい」「まあ働きやすい」と感じている労働者の約61%が「残業が少ない」ことをあげており、約50%が「柔軟な有休制度の導入・推進」を要因としている（第2-(3)-15図（1））。働きにくさの要因についてみると、働きにくいと感じている労働者の約68%が「慢性的な人手不足」をあげており、人手不足対策と働きやすい職場環境づくりは両輪で進めていく必要があることがうかがえる（第2-(3)-15図（2））。さらに、「職場で仕事上の相談ができる人がいない」「管理職層から働き方改革関連の発信がない」「長時間労働に対する指導・助言の徹底がなされていない」といったマネジメント面の課題も、働きにくさに影響を与えている要因である。

以上の分析から、継続就業希望を高めるためには、働きやすい職場環境をつくっていくことが重要であることが分かった。また、労働者は残業が少ないことや柔軟な有休制度があることによって、働きやすいと感じる一方で、人手不足の環境や仕事上の相談が出来る人がいないといった環境を働きにくいと感じていることが分かった。

第2-(3)-13図 継続的な就業を促進するための取組

- 労働者の継続的な就業を促進するために、若手及び若手以外の賃金の引上げなどの処遇改善や、年次有給休暇の取得促進、長時間労働の防止などのワーク・ライフ・バランスの推進を実施している企業の割合が多い。

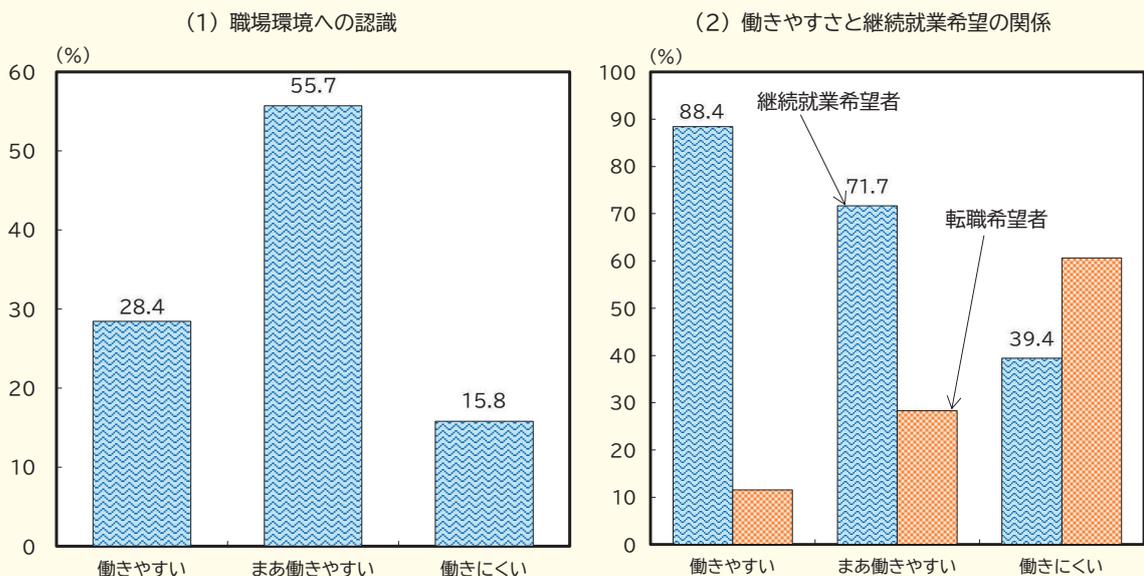


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査(企業調査)」(2025年)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) いずれも複数回答。
- 2) いずれも無回答を除く。

第2-(3)-14図 職場の働きやすさ

- 労働者の約28%が「働きやすい」、約56%が「まあ働きやすい」と感じているのに対し、約16%は「働きにくい」と感じている。
- 「継続就業希望者」の割合について、「働きやすい」と感じているグループでは約88%、「まあ働きやすい」と感じているグループでは約72%、「働きにくい」と感じているグループでは約39%となっている。

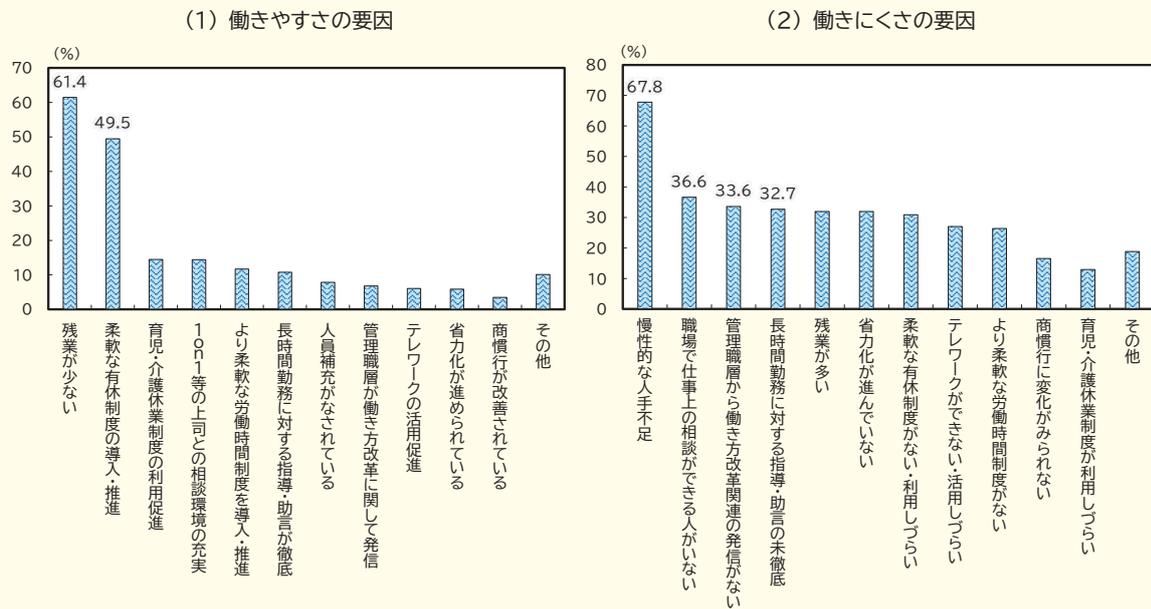


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査(正社員調査)」(2025年)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) いずれも無回答を除く。

第2-(3)-15図 働きやすさ・働きにくさの要因

- 働きやすさの要因は「残業が少ない」「柔軟な有休制度の導入・推進」などがある。
- 働きにくさの要因として「慢性的な人手不足」をあげる人が多い。
- マネジメント面の課題も、働きにくさに影響を与えている要因の一つである。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査(正社員調査)」(2025年)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) いずれも複数回答。  
 2) いずれも無回答を除く。  
 3) 現在、勤務している企業で働きやすいと感じているかという質問に対し、「働きやすいと感じている」及び「まあ働きやすいと感じている」の合計を「働きやすい」として集計している。

● 処遇面での改善が、労働者の継続就業希望を高める

最後に、企業が労働者の継続就業を促進するために実施している様々な雇用管理施策が、どの程度効果を上げているのか分析を行う。本分析はJILPT調査のデータを用いているが、当該調査は労働者への追跡調査ではなく2025年2～3月にかけて実施された1回のみ実施であり、雇用管理の取組が労働者の実際の継続就業行動にどのような影響を与えたのか把握することは難しい。

このため、本分析では、労働者の現在の企業で働き続けたいかどうかという継続就業希望に対して、雇用管理施策がどのような影響を及ぼしているかについて実証的な分析<sup>13</sup>を行った。分析の結果については一定の幅を持つ必要があるが、継続就業を促進するための雇用管理施策のうち、「若手以外の賃金の引上げ（ベースアップ）」及び「若手の賃金の引上げ（ベースアップ）」が、労働者の継続就業希望を高める効果を持つことが確認された（第2-(3)-16図）。

今回の実証分析では、処遇に関わる雇用管理施策が継続就業希望を高める効果を持つことが確認された<sup>14</sup>が、第2-(3)-15図に示されたように、労働者が感じる「働きやすさ」の要因としては、有給休暇の柔軟な取得、残業の状況、育児・介護支援制度の有無なども重要である。したがって、企業が社員の継続就業を促進するためには、賃金といった処遇改善に加え、働き方の柔軟性、キャリア支援、相談しやすい職場風土の醸成など、労働者の意識変化に応じ、それぞれのライフイベントに合わせた働き方が可能となるよう雇用管理を行うことが必要である。

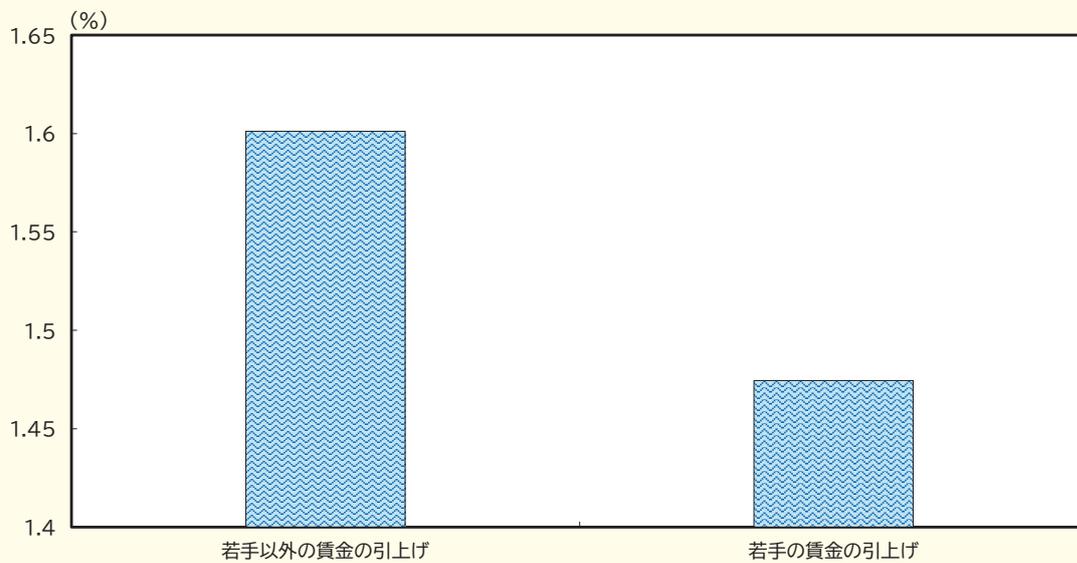
---

13 分析では、「現在の企業で長く勤めることが望ましい」と考えている労働者（「どちらかという」と回答した者も含む）に1を与える継続就業希望ダミー変数を設定し、説明変数として各種の雇用管理施策を用いた。ただし、継続就業希望と雇用管理施策との間には、就業意欲の高い労働者が多い企業ほど、良質な雇用管理を行っている可能性があるなど、逆の因果関係が存在する可能性がある。こうした内生性の問題に対応するため、本分析では操作変数として一人当たり経常利益を用い、混合効果ロジスティックモデルによる因果推論を行った。詳細は付属統計図表を参照。

14 阿部（2015）では、正社員女性の継続就業上昇に効果のあった施策として労働時間短縮があげられている。

第2-(3)-16図 継続就業希望を高める雇用管理施策

- 継続就業希望を高める雇用管理施策として、「若手以外の賃金の引上げ（ベースアップ）」「若手の賃金の引上げ（ベースアップ）」で効果が確認された。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査（正社員調査・企業調査）」(2025年)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) 本分析では、被説明変数として、継続就業希望である場合に1をとる継続就業希望ダミーを設定し、説明変数に各雇用管理施策を用いた、操作変数を用いる混合効果ロジスティックモデルを活用している。具体的には、操作変数として一人当たり経常利益を用いて、企業レベルで雇用管理施策の実施確率を推定した上で、労働者レベルで継続就業希望への影響を評価する2段階のモデル構成を採用している。
- 2) モデルの推計結果が5%水準で有意であり、かつ限界平均効果(AME)の信頼区間下限(CI)が0を上回る施策を、「継続就業希望を高める雇用管理施策」として表示している。
- 3) グラフ上の数値は、当該施策を実施することで平均的に継続就業希望の確率がどの程度高まるかを示したものであり、個人によってその効果に差がある点に留意が必要である。