令和７年版

労働経済の分析

―労働力供給制約の下での持続的な経済成長に向けて―

令和７年９月

厚　生　労　働　省

令和７年版

労働経済の分析

―労働力供給制約の下での持続的な経済成長に向けて―

厚　生　労　働　省

目 次

令和７年版

労働経済の分析

―労働力供給制約の下での持続的な経済成長に向けて―

はじめに …… 1

凡　例 …… 2

第Ⅰ部 労働経済の推移と特徴 …… 3

第１章 一般経済の動向 …… 6

第１節　ＧＤＰの動向 …… 6
第２節　企業部門の動向 …… 9
第３節　家計部門の動向 …… 14

第２章 雇用情勢の動向 …… 20

第１節　完全失業率及び有効求人倍率の動向 …… 21
第２節　労働力需要の動向 …… 25
第３節　労働力供給の動向 …… 30
第４節　就業者・雇用者の動向 …… 33

第３章 労働時間・賃金等の動向 …… 51

第１節　労働時間・休暇等の動向 …… 51
第２節　賃金の動向 …… 57
第３節　春季労使交渉等の動向 …… 67

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 …… 75

第1章 持続的な経済成長に向けた課題 …… 78

第1節 我が国のＧＤＰ成長率と労働力供給量の推移 …… 78
第2節 労働生産性の向上に向けた課題と対応 …… 86

第2章 社会インフラを支える職業の人材確保に向けて …… 100

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 …… 100
第2節 社会インフラを支える職業の特徴 …… 110
第3節 社会インフラを支える職業の人材確保に向けて …… 125

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 … 138

第1節 企業と労働者の関係性の変化 …… 138
第2節 労働者の意識変化 …… 144
第3節 継続就業を促す雇用管理 …… 153

付属統計図表 …… 161

図表索引 …… 178

図表索引 …… 178
付属統計図表索引 …… 180

参考文献一覧 …… 181

コラム索引

1－1　サービス収支における「デジタル関連サービス」について …… 18
1－2　我が国と主要国における女性の労働参加の状況 …… 47
1－3　就業者の年齢構成割合 …… 49
1－4　賃金の実質化について …… 74
2－1　労働者の意識の国際比較 …… 152

はじめに

2024年の我が国の経済は、33年ぶりの高水準となった春季労使交渉の賃上げや改善が続いている企業部門の動きを背景に、家計部門も一般、パートそれぞれでみた実質賃金がマイナスから脱するなど、緩やかな回復が続いた。名目ＧＤＰは初めて600兆円を超え、2020年５月から始まった今回の景気回復局面は、2024年12月の時点で、過去４番目の55か月以上に達しており、過去の局面と比較すると相対的に長期的なものとなっている。

雇用情勢は、完全失業率の改善がみられたほか、女性・高齢者を中心に労働参加が進み、労働力人口、就業者数、雇用者数が過去最高となった。有効求人倍率はほぼ横ばいであったが、人手不足感の更なる高まりがみられ、大企業、中堅企業及び中小企業で人手不足感が強いものとなっている。

賃金については、現金給与総額が４年連続で増加し、実質賃金は３年連続で減少したが、一般、パートそれぞれではマイナスから脱した。2023年と比較すると、現金給与総額については、所定内給与、特別給与ともに増加したが、その範囲は、事業所規模５～29人の中小規模の事業所等にも広がっており、賃金全体としては、力強い動きとなっている。

「令和７年版労働経済の分析」では、第Ⅰ部「労働経済の推移と特徴」において、2024年の労働経済をめぐる動向を確認するとともに、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」において、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分析を行った。

第Ⅰ部では、第１章「一般経済の動向」において、ＧＤＰの動向、経常利益、投資、倒産等の企業部門の動向、個人消費、消費者物価等の家計部門の動向を確認するとともに、第２章「雇用情勢の動向」では、求人、失業の動向、雇用者数の動向を示すとともに障害者、外国人等多様な労働者を取り巻く状況等を確認した。第３章「労働時間・賃金等の動向」においては、我が国における労働時間、賃金、有給休暇等の動向、春季労使交渉の動向等を確認した。

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、国際比較により示すとともに、産業横断的にソフトウェア投資をはじめとする無形資産への投資を積極的に進める必要性について、詳細な分析を行った。

第２章では、高齢化に起因する社会構造の変化を踏まえ、「社会インフラを支える職業」に着目し、分析を行った。具体的には、これらの職業が直面する人手不足の現状について、求人数や就業者数等のデータを用いて明らかにするとともに、職業の特徴と魅力を整理した。また、社会インフラを支える職業を構成する「医療・保健・福祉」「保安・運輸・建設」「接客・販売・調理」の三つのグループについて、それぞれにおける新規人材の確保、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について、詳細な検討を行った。

第３章では、日本的雇用慣行の変化や転職市場の拡大、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とを踏まえ、こうした変化に対応した雇用管理について検討を行った。具体的には、転職市場の拡大等を背景に、企業と労働者の関係性が変化していることを示すとともに、長期的な視点から労働者の働く意識の変化を明らかにした。また、アンケート調査等を活用し、世代間における働く意識の違いや、継続就業意欲を高めるための雇用管理について分析を行った。

凡例

○本分析は、原則として2025年５月までに入手した2024年12月分までのデータに基づいている。

○年（年度）の表記は、原則として西暦を使用している。

○図表に表示されている数値は、見やすさの観点から四捨五入処理が行われている場合がある点に留意する必要がある。

○産業（業種）、職業（職種）の表記について

引用元の調査等における用語をそのまま用いているため、類似の産業（業種）、職業（職種）について表記が異なることがある。

○雇用形態の表記について

本文においては、「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」とりまとめ（望ましい働き方ビジョン）（2012年３月厚生労働省職業安定局）を参考に、以下の整理に従って、雇用形態の異なる労働者について言及している。（図表においては、各種統計調査で用いられている表記（正社員、正社員以外など）を原則として使用している。）

なお、これらは一定の価値観をもって整理しているわけではないことに留意する必要がある。

（正規雇用労働者）

①労働契約の期間の定めがない（無期雇用）、②フルタイム労働、③直接雇用の三つを満たす者や、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」あるいは「正社員」等である者。

なお、正規雇用労働者と同様に無期労働契約でありながら、勤務地、職務、労働時間などが限定的な者を原則として「多様な正社員」としている。

（非正規雇用労働者）

上記①～③のいずれかを満たさない者や、統計上の「非正規の職員・従業員」（勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」等である者）。

第Ⅰ部

労働経済の推移と特徴

第Ⅰ部 労働経済の推移と特徴

2024年の我が国の経済を振り返ると、33年ぶりの高水準となった春季労使交渉の賃上げや改善が続いている企業部門の動きを背景に、家計部門も一般、パートそれぞれでみた実質賃金がマイナスから脱するなど、日本経済は緩やかな回復を続け、名目ＧＤＰは初めて600兆円を超えた。2020年５月を谷として始まった今回の景気回復局面は、2024年12月の時点で、過去４番目の55か月以上に達しており、過去の局面と比較すると相対的に長期的なものとなっている。

雇用情勢をみると、完全失業率は改善がみられたほか、女性・高齢者を中心に労働参加が進み、労働力人口、就業者数、雇用者数が過去最高となった。有効求人倍率はほぼ横ばいであったが、人手不足感の更なる高まりがみられ、大企業及び中小企業で人手不足感が強いものとなっている。

労働時間・賃金の動向をみると、2024年の労働時間は、所定内労働時間、所定外労働時間ともに前年から減少した。2024年の賃金は、現金給与総額は４年連続で増加し、実質賃金は３年連続で減少したが、一般、パートそれぞれではマイナスから脱した。現金給与総額については、所定内給与、特別給与ともに増加したが、その範囲は事業所規模５～29人の事業所等にも広がっており、賃金全体として力強い動きとなっている。

第Ⅰ部では、こうした動きがみられた2024年の一般経済、消費・物価、雇用情勢、労働時間・賃金等の動向について概観する。

第1章 一般経済の動向

2024年の我が国の経済をみると、賃金と物価がともに上昇する中で、名目ＧＤＰは初めて600兆円を超え、実質ＧＤＰは４年連続のプラス成長となった。また、第Ⅱ四半期（４－６月期）には企業の経常利益及び名目設備投資額は過去最高を更新した。名目ＧＤＰの５割強を占める個人消費は、消費者物価の高い伸びが継続している中、持ち直しの動きがみられた。

本章では、ＧＤＰの動向、企業部門の動向、家計部門の動向について概観する。

第１節 ＧＤＰの動向

●名目ＧＤＰは600兆円を超え、実質ＧＤＰは４年連続プラス成長

名目ＧＤＰの推移をみると、名目ＧＤＰは1973年に初めて100兆円を超えた後、1983年に300兆円を超え、1992年には500兆円を超える水準となった（第１-(１)-１図（１））。その後、それまで高騰していた株価や地価が一転して低下に転じたことなどをきっかけとして、1990年代のＧＤＰ成長率は大きく落ち込み、2000年代まで500兆円前後が続いた。2010年代以降は、2019年まで年平均1.2％で名目ＧＤＰは増加し、2019年には約558兆円となった。2020年は、新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）拡大により名目ＧＤＰは大きく落ち込んだが、2022年には、感染症拡大前の水準まで回復した。2024年は、経済の自律的な回復が続いたことにより、第Ⅱ四半期（４－６月期）には年換算で600兆円を超え、第Ⅳ四半期（10－12月期）には約620兆円と過去最高となった（第１-(１)-１図（２））。2024年全体でみると、名目ＧＤＰは前年比3.1％増加し、約609兆円となった。

実質ＧＤＰは2020年から４年連続で増加したが、物価上昇の影響により、2024年の実質ＧＤＰは前年比0.2％成長し、名目ＧＤＰと実質ＧＤＰの成長率の差は2.9％ポイントであった。その要因について、ＧＤＰデフレーターの推移をみると、2021～2022年は円安の影響により輸入デフレーターがＧＤＰデフレーターを大幅に押し下げたが、2023年以降は物価上昇が影響し内需デフレーターがけん引する形でＧＤＰデフレーターが伸び、名目ＧＤＰと実質ＧＤＰの成長率の乖離が広がったことが分かる（第１-(１)-２図（１））。

また、経済全体の需給の過不足を示すＧＤＰギャップの推移をみると、2020年の感染症拡大による急速な悪化はあったが、マイナス幅は縮小傾向にあり、2024年にはマイナス幅が0.6％となった。ＧＤＰギャップのマイナス幅が縮小傾向であるため、物価が低下していく環境にはないと考えられる（第１-(１)-２図（２））。

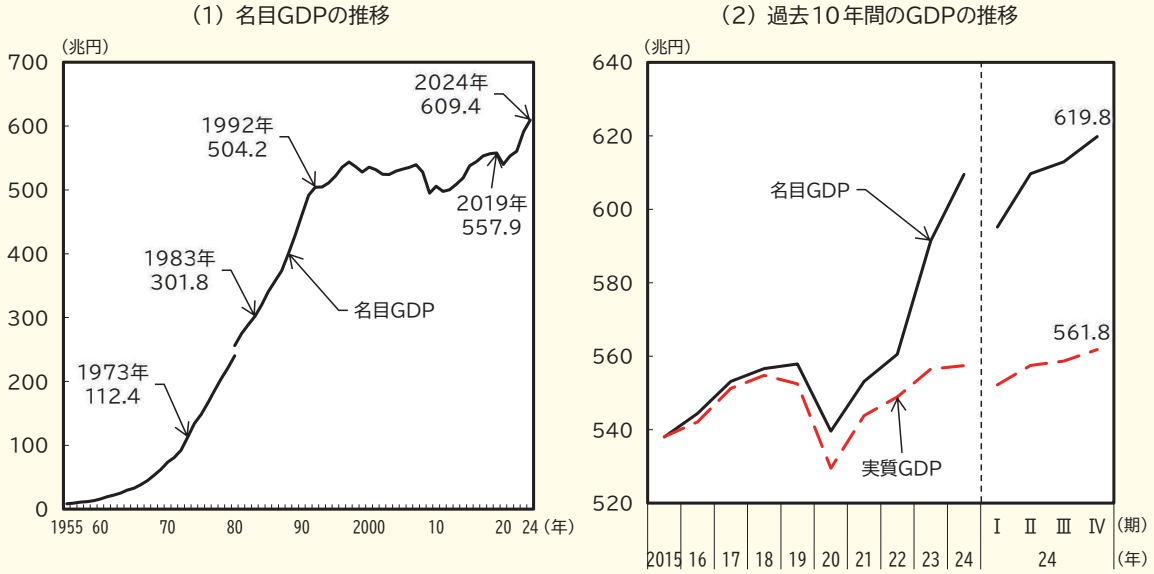
実質ＧＤＰ成長率の需要項目別の寄与度をみると、2024年の第Ⅰ四半期（１－３月期）は、自動車認証不正問題[1]に伴う工場操業停止や令和６年能登半島地震の影響といった要因が重な

1　一部自動車メーカーにおいて、国の認証を得ていない試験方法を用いるなどの不適切な行為が判明し、2024年初頭、対象車種の出荷停止や工場操業の一時停止が実施された。

り、個人消費や設備投資が落ち込んだことから、前期比0.3%の低下となった（第１-(１)-２図（３））。第Ⅱ四半期（４-６月期）は、堅調な夏のボーナスや、定額減税による可処分所得の押上げもあり、民間最終消費支出がプラスに転じたことから、前期比1.0%の上昇となった。第Ⅲ四半期（７-９月期）は、物価高が継続する中、台風による一部工場の稼働停止や巨大地震への警戒感などが経済活動を下押し[2]したが、所得環境の改善を背景に民間最終消費支出の回復が続いたことから、前期比0.2%の上昇となった。第Ⅳ四半期（10-12月期）は、設備投資の増加や輸入の減少により純輸出が３四半期ぶりに増加したことなどから、前期比0.6%の上昇となった。

第１-(１)-１図　ＧＤＰの推移

○　名目ＧＤＰは初めて600兆円を超え、実質ＧＤＰは４年連続プラス成長。



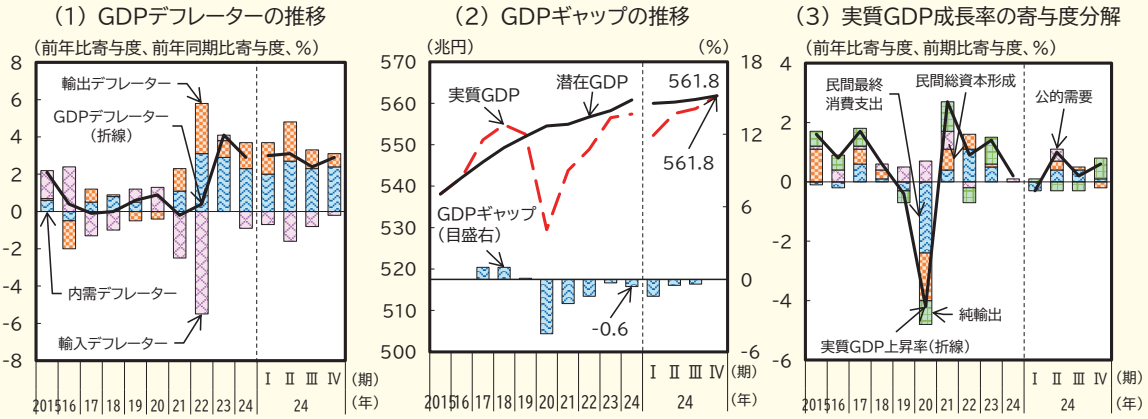
資料出所　内閣府「国民経済計算」（2025年1-3月期２次速報時点）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）四半期データは季節調整値。
２）（１）について、1979年以前は1990年基準（1968ＳＮＡ）の数値、1980～1993年は2015年基準（2008ＳＮＡ）簡易遡及系列の数値。

2　2024年８月の日向灘地震を受けて、南海トラフ地震に関する臨時情報が気象庁から発表されたことで、旅行や外出などを控える動きがみられた。

第1-(1)-2図　GDPギャップ等の推移

○　GDPギャップのマイナス幅は減少傾向。



資料出所　内閣府「国民経済計算」（2025年1-3月期２次速報時点）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）　1）（２）及び（３）の四半期データは季節調整値。

2）（２）について、内閣府が推計したＧＤＰギャップを用いて、潜在ＧＤＰを算出している。

3）（２）について、ＧＤＰギャップ及び潜在成長率は、前提となるデータや推計方法によって結果が大きく異なるため、相当の幅をもってみる必要がある。

4）（２）について、ＧＤＰギャップ＝（実際のＧＤＰ-潜在ＧＤＰ）／潜在ＧＤＰ。内閣府の推計については、潜在ＧＤＰを「経済の過去のトレンドからみて平均的な水準で生産要素を投入した時に実現可能なＧＤＰ」と定義している。

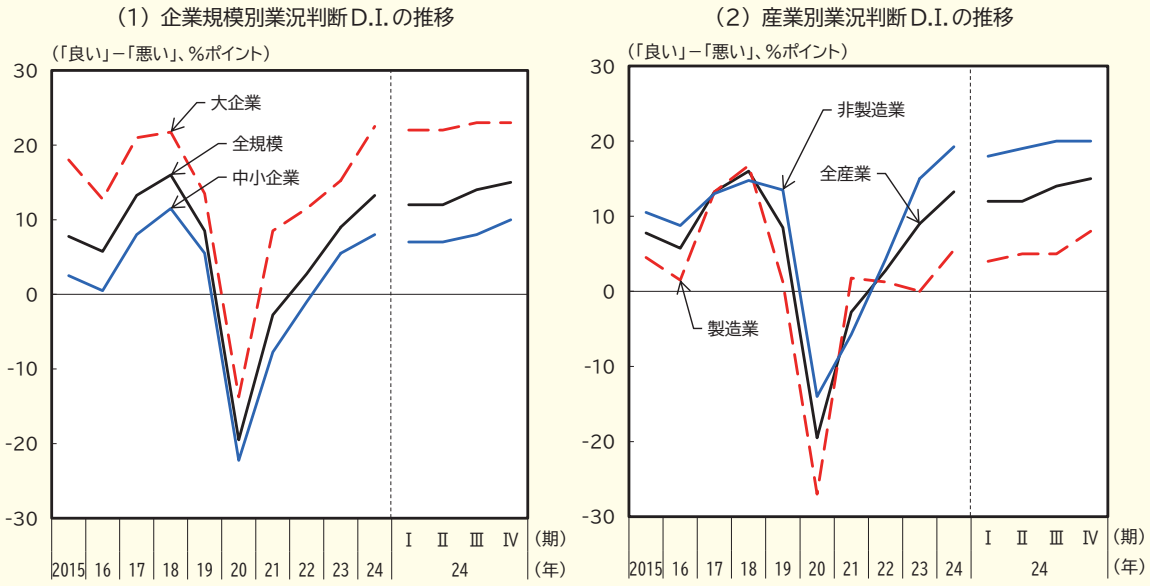
第２節　企業部門の動向

●企業の業況は改善が続く

企業の業況判断D.I.[3]をみると、2024年は業況感の改善が続いており、日本の全企業数の大半[4]を占める中小企業については、年後半にかけて改善した（第１-(１)-３図（１））。企業の業況を産業別にみると、雇用者数の約８割を占める非製造業については、企業規模にかかわらず、インバウンド需要の回復等を背景に、1990年代以降で最高水準となった（第１-(１)-３図（２））。製造業については、第Ⅰ四半期（１-３月期）において、自動車認証不正問題による工場操業停止により、業況が４期ぶりに悪化したが、その後の自動車生産の反動増に加えて、世界的に半導体需要が回復したことから、業況の改善が続き、2024年第Ⅳ四半期（10-12月期）の業況は、2023年第Ⅳ四半期（10-12月期）より改善した。

第１-(１)-３図　企業の業況判断D.I.の推移

○　企業の業況は改善が続く。



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

3　ここでいう業況とは、「回答企業の収益を中心とした、業況についての全般的な判断」をいい、選択肢として「良い」「さほど良くない」「悪い」がある。業況判断D.I.は、「良い」の回答社数構成比から「悪い」の回答社数構成比を差し引いて算出しており、例えば、業況判断D.I.が０を超えていれば、企業の収益等の業況が「良い」と感じている企業の方が「悪い」と感じている企業よりも多いことを示している。

4　経済産業省「中小企業白書（2024年版）」によると、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」における中小企業の定義と異なることに留意が必要であるものの、中小企業は全企業の約99.7%を占める（2021年時点）。

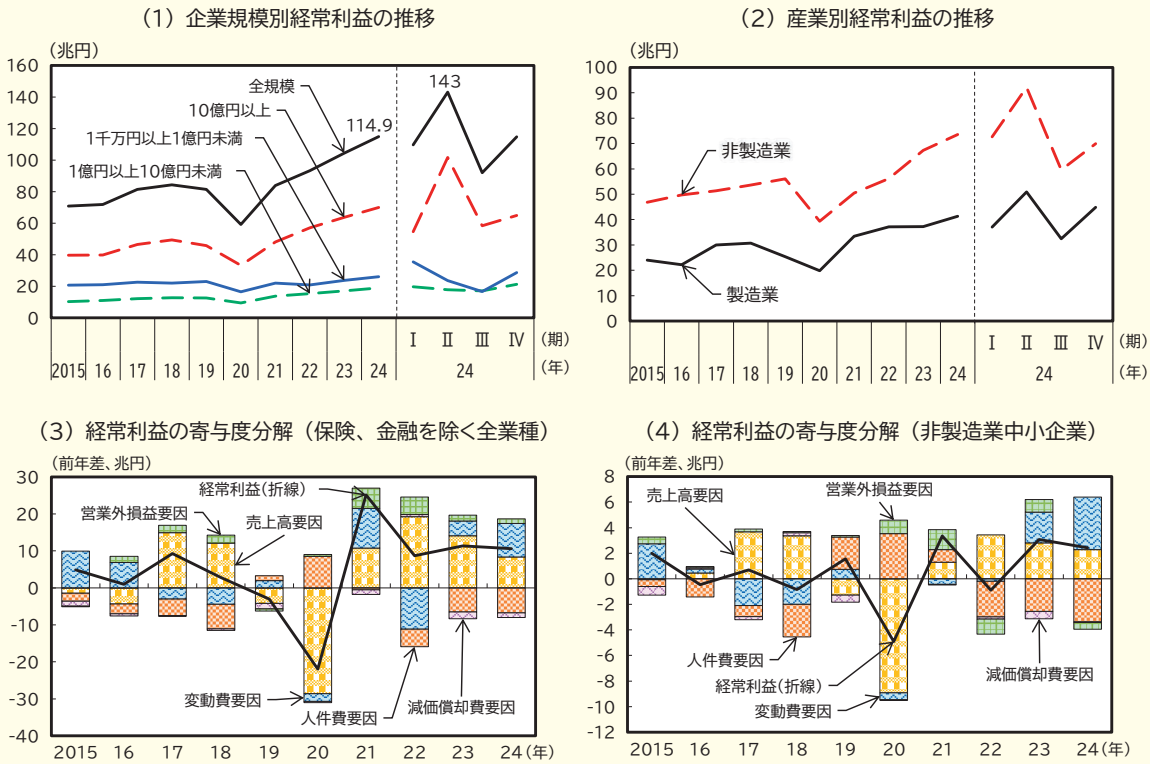
●企業の経常利益は過去最高を更新

企業の経常利益の推移をみると、企業規模にかかわらず経常利益は2021年以降増加し、2024年第Ⅱ四半期（4-6月期）に年換算で143兆円と、過去最高を更新した。2024年全体では前年差10.4兆円増加の114.9兆円で4年連続増加し、年単位でも過去最高を更新した（第1-(1)-4図（1））。企業の経常利益を産業別にみると、製造業については、一時的な円高の動きがみられた第Ⅲ四半期（7-9月期）は経常利益が減少したが、1年を通じてみると、円安を背景に高い水準で推移し、前年差4.1兆円増加した（第1-(1)-4図（2））。非製造業については、インバウンド需要の増加を背景に宿泊や飲食などのサービス業が好調に推移し、前年差6.3兆円増加した。

経常利益の変動要因をみると、2024年の主な増益の要因は、2023年と同様に売上高の増加であった（第1-(1)-4図（3））。減益要因は、2023年と同様に人件費要因であり、人手不足感の高まりや33年ぶりの高水準となった春季労使交渉の賃上げなどを背景に、多くの企業で賃上げの動きがみられたことが影響したと考えられる。この動きについて、人手不足が続いている中小企業の非製造業に着目すると、人件費要因が、減益要因として大企業より大きく寄与していることが分かる[5]（第1-(1)-4図（4））。

第1-(1)-4図　企業の経常利益の推移

○　企業の経常利益は、2024年第Ⅱ四半期（4-6月期）に過去最高を更新。



資料出所　財務省「法人企業統計」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）及び（2）について、四半期データは年換算値。

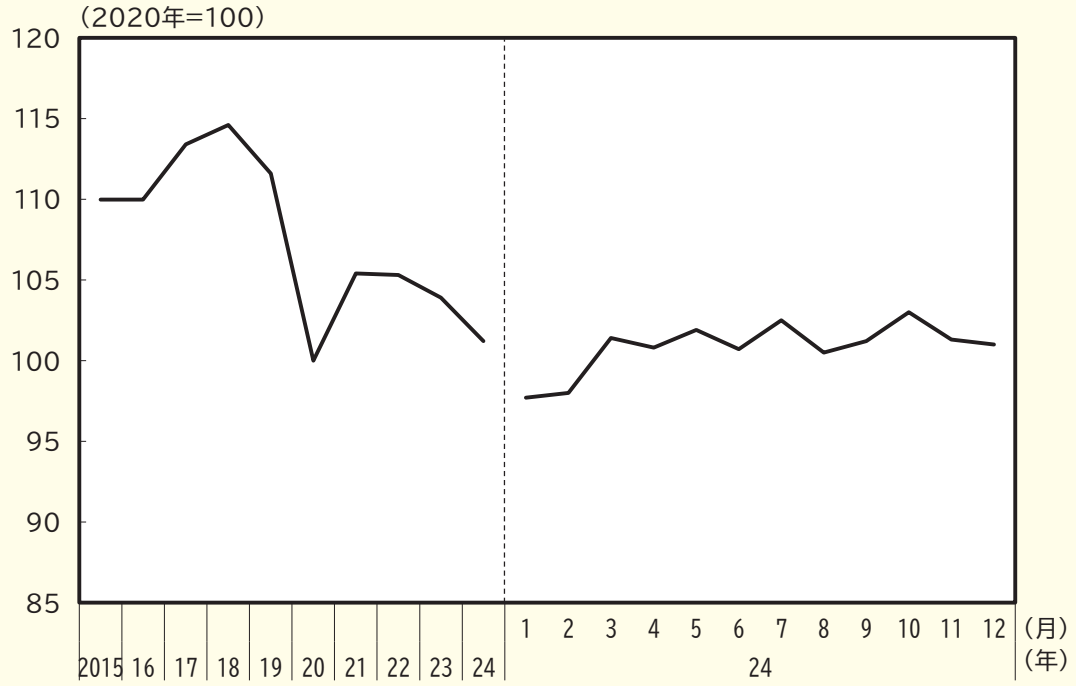
5　大企業の非製造業の経常利益の変動要因については、付1-(1)-1図を参照。

●鉱工業生産指数は2024年全体ではほぼ横ばいで推移

鉱工業生産指数をみると、2024年は自動車認証不正問題の影響による工場操業停止の影響で、１月及び２月は弱含みとなった（第１-(１)-５図）。３月以降は工場停止が徐々に解除されたことや、世界的なシリコンサイクルの回復により、半導体製造装置を中心に、生産に持ち直しの動きがみられた。その結果、鉱工業生産指数は、2024年全体ではほぼ横ばいで推移した。過去10年間の推移をみると、2018年までは上昇傾向にあったが、2020年に大きく落ち込んだ。2021年は回復の動きがみられたが、半導体不足による供給制約などからその後再び低下に転じ、2024年は2020年と同水準であった。鉱工業生産指数の先行きについては、半導体需要は生成ＡＩ向けを中心として引き続き旺盛とみられるため、半導体製造装置の生産を中心に基調としては底堅く推移することが期待される。

第１-(１)-５図　鉱工業生産指数の推移

○　鉱工業生産指数は、2024年全体ではほぼ横ばいで推移。



資料出所　経済産業省「鉱工業指数」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）　月次データは季節調整値。

●設備投資額は過去最高を更新

設備投資額をみると、名目では、2024年は前年差4.7兆円増加の105.7兆円と過去最高となった（第１-(１)-６図（１））。四半期でみても、2024年第Ⅱ四半期（４-６月期）に105.8兆円となり、33年ぶりに過去最高を更新した。その後、2024年第Ⅳ四半期（10-12月期）には年換算で107.5兆円まで増加した。物価変動を除いた実質でみても、増加傾向が続いており、2024年は過去最高の92.5兆円となった。

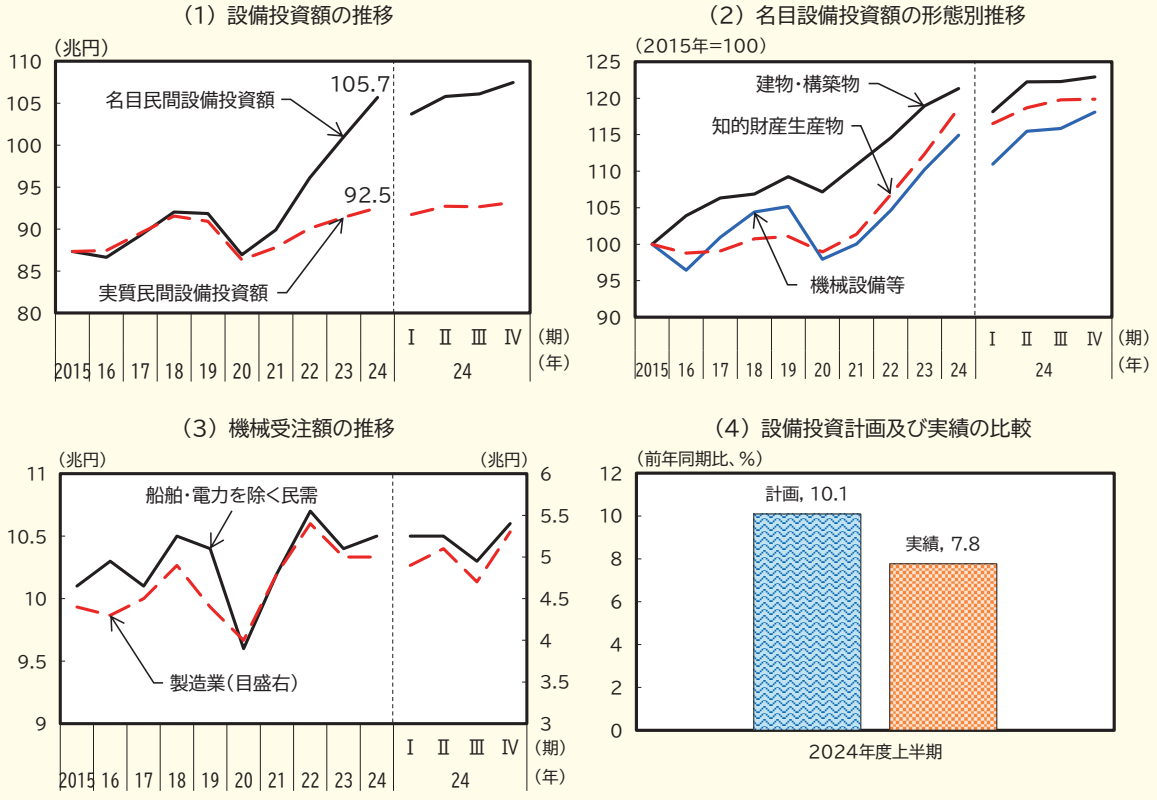
名目設備投資額の形態別の推移をみると、生成ＡＩ等の急速な技術進展に伴い、ソフトウェアや研究開発等の知的財産生産物が急速に増加し、設備投資全体の増加基調をけん引している（第１-(１)-６図（２））。機械設備等については、半導体製造装置が好調であったことなどから、2024年第Ⅱ四半期（４-６月期）以降は伸びがみられた。

設備投資の動向の先行指標である機械受注額（船舶・電力を除く民需）の推移をみると、2023年以降、持ち直しの動きに足踏みがみられる状況が続いたが、2024 年第Ⅳ四半期（10－12月期）は製造業で持ち直しの動きがみられた（第１－(１)－６図（３））。

また、2024年９月調査時点の日本銀行「全国企業短期経済観測調査」に基づく 2024 年度設備投資計画（前年度比）と、財務省「法人企業統計調査」に基づく2024年度上半期の設備投資実績（前年度同期比）を比較すると、近年は、実績が計画の伸びを下回る状況が続いてきたが、2024年度については、非製造業の設備投資が堅調であったことから、上半期時点では、計画の10.1％に対し実績が7.8％と、計画と比べて遜色のない実績となっている（第１－(１)－６図（４））。設備投資計画は、2024年12月調査時点でも前年度比10.0％上昇と、９月調査時点と同様の水準であり、前年度比9.4％上昇と高い伸びだった2023年度から更に上昇する計画となっている。

第１－(１)－６図　設備投資額の推移

○　設備投資額は過去最高を更新。



資料出所　内閣府「国民経済計算」「機械受注統計調査報告」、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）四半期データは年換算値。
２）（２）について、「建物・構築物」は「住宅」と「その他の建物・構築物」の合計、「機械設備等」は「輸送用機械」と「その他の機械設備等」の合計。
３）（４）について、設備投資額の集計範囲、調査対象企業は次のとおり。
（設備投資額の集計範囲）
・計画（全国企業短期経済観測調査）：ソフトウェア・研究開発を含み、土地を除く
・実績（四半期別法人企業統計調査）：ソフトウェア・土地を含み、研究開発を除く
（調査対象企業）
・計画（全国企業短期経済観測調査）：資本金２千万円以上
・実績（四半期別法人企業統計調査）：資本金１千万円以上

●企業の倒産件数は３年連続で増加

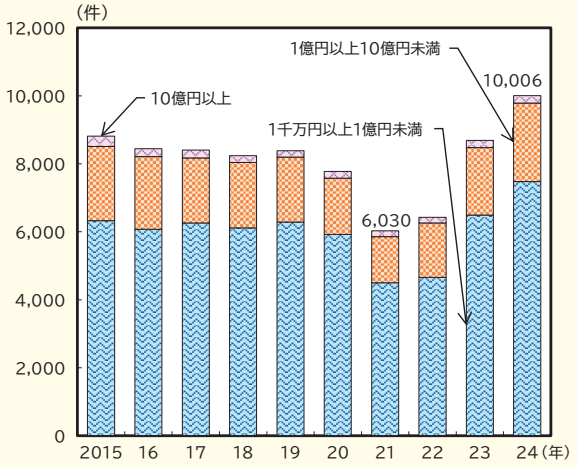
企業の倒産件数をみると、2019年までは8,000件台で推移していたが、感染症拡大時の急速な業績悪化への金融支援策であった「実質無利子・無担保融資（ゼロ・ゼロ融資）」の効果により、2021年は6,030件まで減少した（第１-(１)-７図（１））。その後、経済社会活動の正常化が進み、ゼロ・ゼロ融資の民間返済が2023年７月から本格化する中で倒産件数は増加に転じ、2024年は倒産件数が前年差1,316件増の10,006件となり、11年ぶりに倒産件数が10,000件を超えた。その内訳をみると、負債総額が１千万以上１億円未満の倒産件数が前年差985件増であり、増加件数の大半を占めていたことが分かる。

また、人手不足関連倒産件数は過去10年間でみると増加傾向であり、人手不足関連倒産が倒産件数全体に占める割合については2023年に低下したが、再び上昇に転じている（第１-(１)-７図（２））。人手不足関連倒産の内訳をみると、「後継者難型」が最も多いが、「人件費高騰型」及び「求人難型」の件数が2022年から大きく増加している。

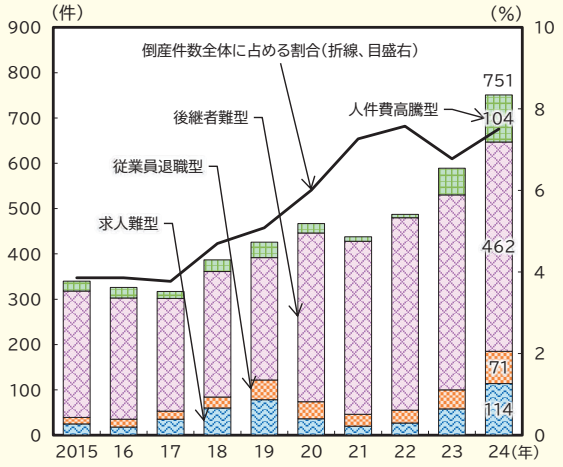
第１-(１)-７図　企業倒産の状況

○　企業の倒産件数は３年連続で増加。

（1）倒産件数の推移



（2）人手不足関連倒産件数の推移



資料出所　（株）東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」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）　負債額1,000万円以上を集計したもの。

第３節　家計部門の動向

●個人消費は持ち直しの動き

国内家計最終消費支出（以下「個人消費」という。）は名目ＧＤＰの５割強を占め、その動向は国内経済に大きな影響を及ぼす。個人消費の推移をみると、現金給与総額が増加する中、2024年の名目個人消費は前年差9.0兆円増加の326.9兆円と前年比2.8％増加し、持ち直しの動きがみられた（第１-(１)-８図（１））。

実質個人消費の伸び率の寄与度分解をみると、2024年は、第Ⅰ四半期（１-３月期）は自動車認証不正問題による工場操業停止や令和６年能登半島地震の影響により、自動車の販売等を含む耐久財の落ち込みがみられたが、第Ⅱ四半期（４-６月期）はその反動があり、耐久財が増加した。第Ⅲ四半期（７-９月期）は防災関連の備蓄需要から飲料等の非耐久財が増加したが、第Ⅳ四半期（10-12月期）は、パソコンや白物家電等を中心に持ち直しの動きがみられたことから耐久財が増加した（第１-(１)-８図（２））。2024年全体を通してみると、耐久財の増減は相殺されておおむねゼロであったが、サービス及び食料品等非耐久財が増加した。

消費者マインドを示す消費者態度指数は、2021年以降横ばい圏内で推移している（第１-(１)-９図（１））。2024年の月次の動きをみると、消費者態度指数は低下傾向となっている。消費者マインドのうち「家計が今後１年間の支出を考えるにあたって特に重視する要素」についてみると、過去10年間で、「今後の物価の動向」と回答した割合は2022年以降、約７割まで上昇している（第１-(１)-９図（２））。その背景として、物価が２％以上上昇すると予想した世帯の割合は2022年以降、約８割で推移しており、足下では物価の動向が消費者マインドの動向により大きな影響を与えていることが分かる。

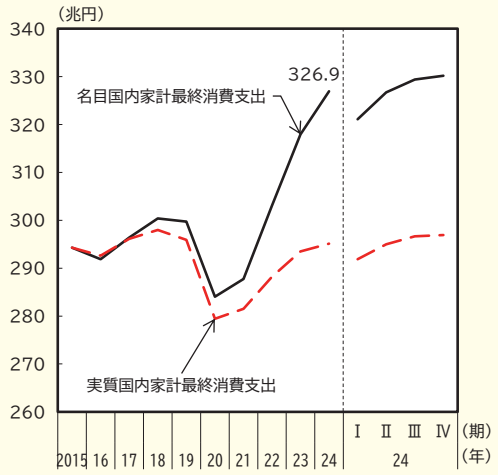
個人消費は、マクロでみた賃金・所得環境の影響を受けるため、総雇用者所得[6]をみると、33年ぶりの高水準となった春季労使交渉の賃上げの影響や、ボーナスの増加、さらには雇用者数が緩やかに増加したことから、2024年の名目総雇用者所得は４年連続増加した（第１-(１)-９図（３））。実質総雇用者所得についてはプラス傾向で推移しており、賃金・所得環境の改善が個人消費の下支えに寄与することが期待される。

6　「名目総雇用者所得」は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の一人当たり現金給与総額に、総務省「労働力調査」の非農林業雇用者数を乗じて算出したもの。「実質総雇用者所得」は、「名目総雇用者所得」を物価要因で除して算出している。物価要因は、内閣府「国民経済計算」の家計最終消費支出（除く持ち家の帰属家賃及びFISIM）デフレーターで実質化している。

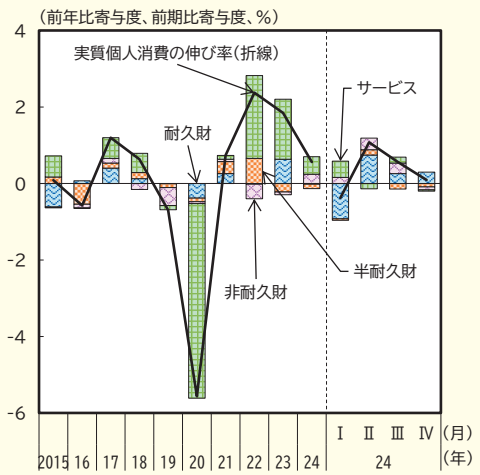
第１-(１)-８図　個人消費の推移

○　個人消費は持ち直しの動き。

（1）個人消費の推移



（2）実質個人消費の伸び率の寄与度分解の推移

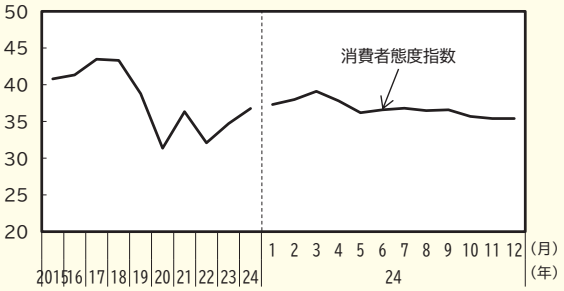


資料出所　内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　月次のデータは季節調整値。

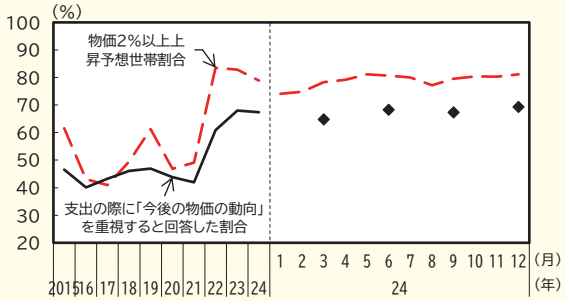
第１-(１)-９図　消費者態度指数等の推移

○　2024年の月次の動きをみると、消費者態度指数は低下傾向。

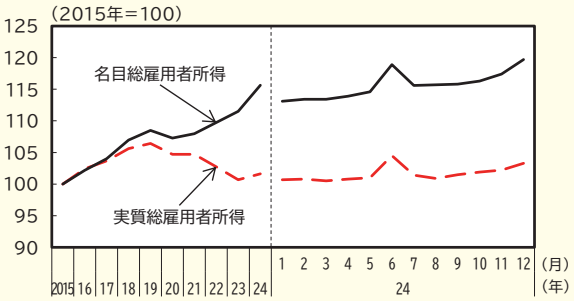
（1）消費者態度指数の推移



（2）支出にあたり重視する項目回答割合の推移



（3）総雇用者所得の推移



資料出所　内閣府「消費動向調査」「総雇用者所得」、日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」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）（2）について、「支出の際に「今後の物価の動向」を重視すると回答した割合」は四半期調査データであり、年次のデータは四半期のデータの平均値である。
ただし、2015年の値は３月調査の値、2016年の値は３月調査の値と９月調査の値の平均値である。
2）「名目総雇用者所得」は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の一人当たり名目賃金（現金給与総額）に、総務省「労働力調査」の非農林業雇用者数を乗じて算出したもの。「実質総雇用者所得」は、「名目総雇用者所得」を物価要因で除して算出している。実質総雇用者所得について、家計最終消費支出（除く持ち家の帰属家賃及びFISIM）デフレーターで実質化している。
3）（3）について、月次のデータは季節調整値。

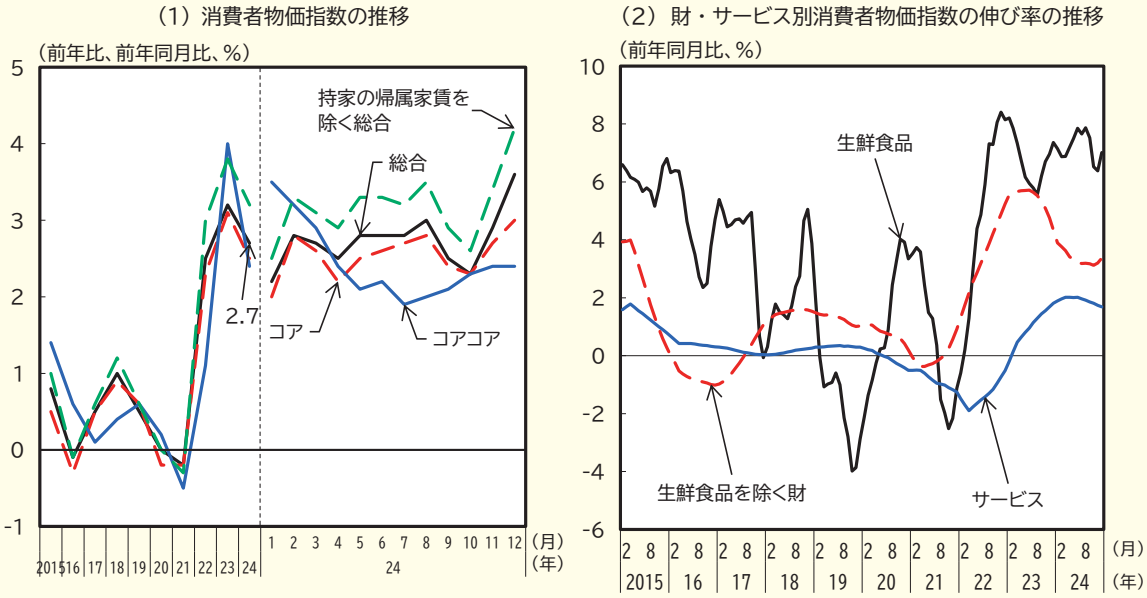
●消費者物価指数は３年連続２％以上の上昇

消費者物価指数（総合）についてみると、2022年以降、伸び率が前年比でおおむね２％台で推移しているが、2024年11月以降は生鮮食品の伸び率が大きかったため、消費者物価指数（総合）は消費者物価指数（コア）及び消費者物価指数（コアコア）[7]よりも大きい３％前後の伸び率となっている（第１-(１)-10図（１））。生鮮食品の伸び率が平年を大きく上回って推移している理由については、冬物野菜を中心に、夏場の高い気温等の影響による生育不良が主な要因として考えられる。2010年代以降は猛暑日の急増や肥料価格の高騰などにより、生鮮食品の価格上昇率が他の財・サービスを上回る傾向にあり、今後も動向に注視する必要がある（第１-(１)-10図（２））。

生鮮食品以外の動向について、2024年の財・サービス分類による消費者物価指数（総合）の寄与度分解をみると、「電気・都市ガス・水道」は、原油価格がほぼ横ばいで推移していたものの、５月の「再生可能エネルギー発電促進賦課金」の単価の引上げに伴いプラスに転じ、その後、電気・ガスの激変緩和措置の終了等により上昇幅は拡大したが、８～10月まで電気・ガス料金の補助が行われたことから、９～11月にかけて上昇幅は縮小した（第１-(１)-11図（１））。「食料工業製品」は、円安傾向が落ち着いたことに伴い輸入物価指数がほぼ横ばいで推移したことにより、９月までは価格上昇幅が縮小してきたが、10月以降価格上昇幅が拡大に転じた。こうした動きや販売価格への転嫁が前年より進んだ[8]ことなどから、2024年の消費者物価指数（総合）の伸び率は前年比2.7％上昇し、1989～1991年以来の、３年連続前年比２％以上の上昇となった。（第１-(１)-11図（２））。

第１-(１)-10図　消費者物価指数の推移

○　消費者物価指数は３年連続２％以上の上昇。



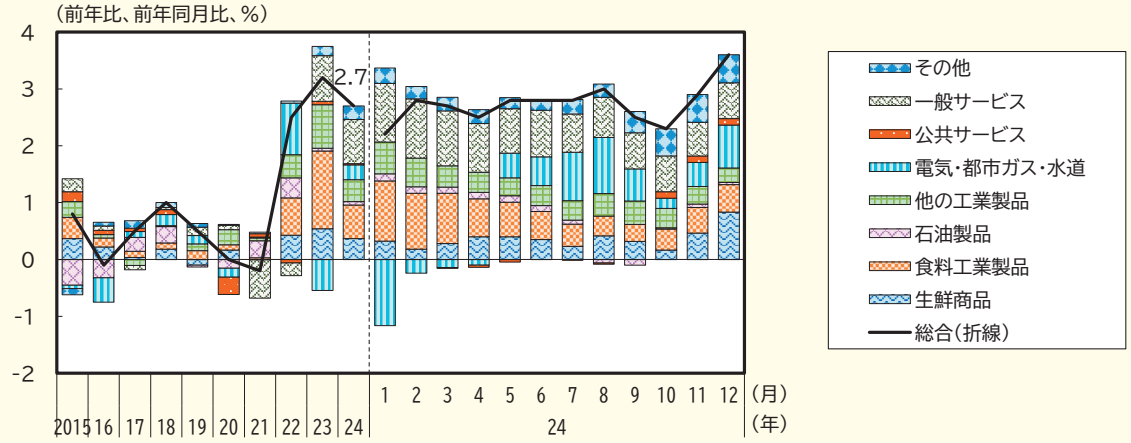
資料出所　総務省「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）(１)「コア」は「生鮮食品を除く総合」を、「コアコア」は「生鮮食品及びエネルギーを除く総合」を指す。
２）(２）について、12か月後方移動平均をとっている。

7　消費者物価指数において、「コア」とは「生鮮食品を除く総合」を指し、「コアコア」とは「生鮮食品及びエネルギーを除く総合」を指す。
8　2024年の仕入価格D.I.と販売価格D.I.の差は縮小している（付１-(１)-２図）。

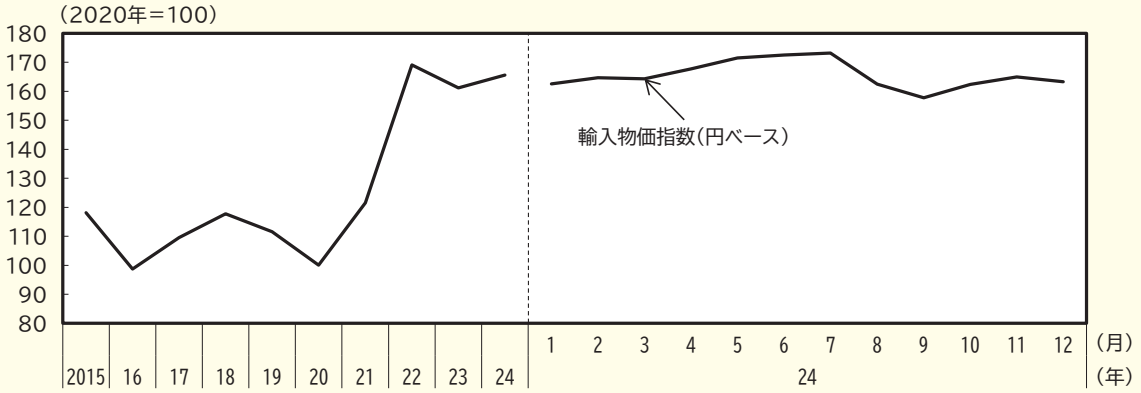
第１-(１)-11図　消費者物価指数（総合）に対する財・サービス分類別寄与度の推移

○　2024年の消費者物価指数（総合）の伸び率は前年比2.7%となり、1991年以来３年連続で前年比２%以上の上昇。

（1）消費者物価指数（総合）に対する財・サービス分類別寄与度の推移



（2）輸入物価指数の推移



資料出所　総務省「消費者物価指数」、日本銀行「企業物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

コラム１－１　サービス収支における「デジタル関連サービス」について

一定期間における海外との財・サービスの受払（貿易・サービス収支）や海外への投資に伴う受払（第１次所得収支）等で構成される経常収支は、我が国では長期的に黒字で推移しているが、その内訳は大きく変化してきた。経常収支は、財貨（物）の輸出入の収支を表す「貿易収支」、サービス取引の収支を表す「サービス収支」、対外金融債権・債務から生じる利子・配当金等の収支状況を表す「第一次所得収支」及び居住者と非居住者との間の対価を伴わない資産の提供に係る収支状況を表す「第二次所得収支」により構成される。黒字を長らくけん引してきた貿易収支は、2000年代後半、リーマンショック頃を境に構造が変化しており、2022年以降は赤字基調となるなど、常態的な黒字ではなくなっている（コラム１-(１)-１図）。

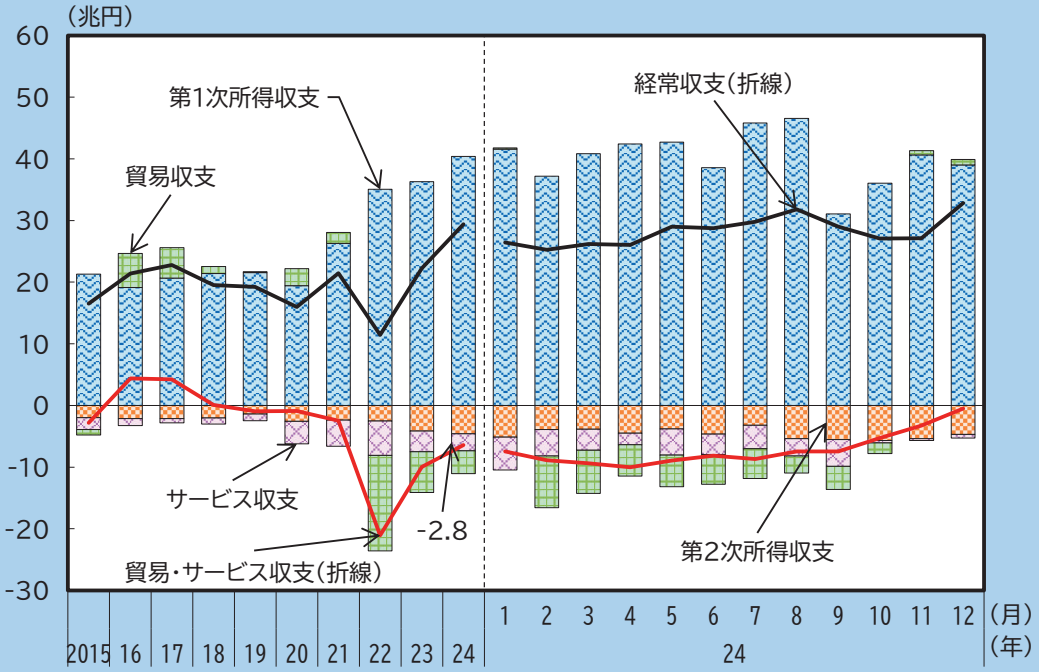
また、サービス収支については、2019年以前は１兆円前後で推移していた赤字が、2020年以降は年平均で▲3.9兆円の赤字となっており、2024年についても▲2.8兆円の赤字と、2010年代と比較すると赤字が拡大する傾向にある。サービス収支については、国際貨物、旅客運賃等の「輸送」、訪日外国人旅行者の宿泊費、飲食費等の「旅行」、証券売買等に係る手数料の「金融」及び特許権、著作権等の使用料の「知的財産権等使用料」等から構成される。ここで、日本政策投資銀行のレポート[9]を参考に、サービス収支の項目のうち、「著作権等使用料」「通信・コンピューター・情報サービス」、「専門・経営コンサルティングサービス」を「デジタル関連サービス」と定義し[10]、その動向を確認すると、サービス収支の赤字幅の主な要因が「デジタル関連サービス」の赤字幅によるものであることが分かる（コラム１-(１)-２図）。

「デジタル関連サービス」の収支をみると、2019年は▲3.9兆円だった赤字幅が、2024年には▲6.8兆円に達し、大幅に赤字幅が拡大している。ＡＩの進展やＤＸ化に伴い、クラウドサービス等のデジタル関連サービスの利用は進んでいるが、そのプラットフォームの多くが、外資系巨大ＩＴ企業等により提供されていることや、「専門・経営コンサルティングサービス」に区分されるインターネット広告の外資系企業のシェアが拡大していることなどを背景に、「デジタル関連サービス」の赤字幅が拡大している[11]と考えられる。

9　日本政策投資銀行「拡大するサービス貿易と日本のデジタル赤字」(2024)。
10　「著作権等使用料」にはスマートフォン等のＯＳやアプリケーションのライセンス料が、「通信・コンピューター・情報サービス」にはクラウドサービス料が、「専門・経営コンサルティングサービス」にはウェブサイト広告の広告料が含まれる。
11　日本銀行「国際収支統計からみたサービス取引のグローバル化」(2023)。

【コラム１-（１）-１図　経常収支の推移】

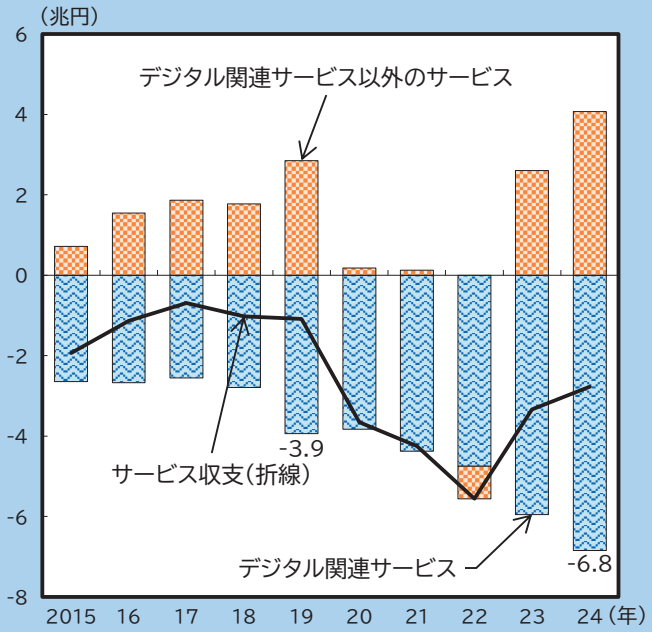
○　サービス収支の赤字は、2010年代と比較すると、2020年以降は拡大傾向。



資料出所　財務省「国際収支状況」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）月別の経常収支及び貿易・サービス収支については、３か月後方移動平均値。
２）月別のデータは、年換算額。

【コラム１-（１）-２図　デジタル関連サービスの収支の推移】

○　2024年の「デジタル関連サービス」の赤字は6.8兆円。



資料出所　財務省「国際収支状況」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）「デジタル関連サービス」とは、サービス収支の項目のうち、「著作権等使用料」「通信・コンピューター・情報サービス」「専門・経営コンサルティングサービス」を指す。

第2章 雇用情勢の動向

2024年の雇用情勢は、前年に引き続き改善の動きがみられた。完全失業率、有効求人倍率はほぼ横ばいで推移し、労働力人口、就業者数及び雇用者数は過去最高となった。本章では、労働力需要、労働力供給及び雇用者の動向等を通じて、2024年の雇用情勢を概観する。

第1-(2)-1図　求人倍率と完全失業率の推移

○　2024年の完全失業率、有効求人倍率はほぼ横ばいで推移。

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）データは季節調整値。
2）完全失業率は、2011年3～8月の期間は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（2015年国勢調査基準）を使用。
3）シャドーは景気後退期。

第１節　完全失業率及び有効求人倍率の動向

●完全失業率は８年連続で２％台

2024年の完全失業率は、人手不足感の強まりなどを背景に２年ぶりに改善し、前年差0.1％ポイント低下の2.5％であった。完全失業率は2017年に23年ぶりに２％台となり、2017年以降８年間にわたり２％台で推移している。男性の完全失業率は前年差0.1％ポイント低下の2.7％であり、女性の完全失業率は前年差0.1％ポイント上昇の2.4％であった（第１-(２)-２図）。

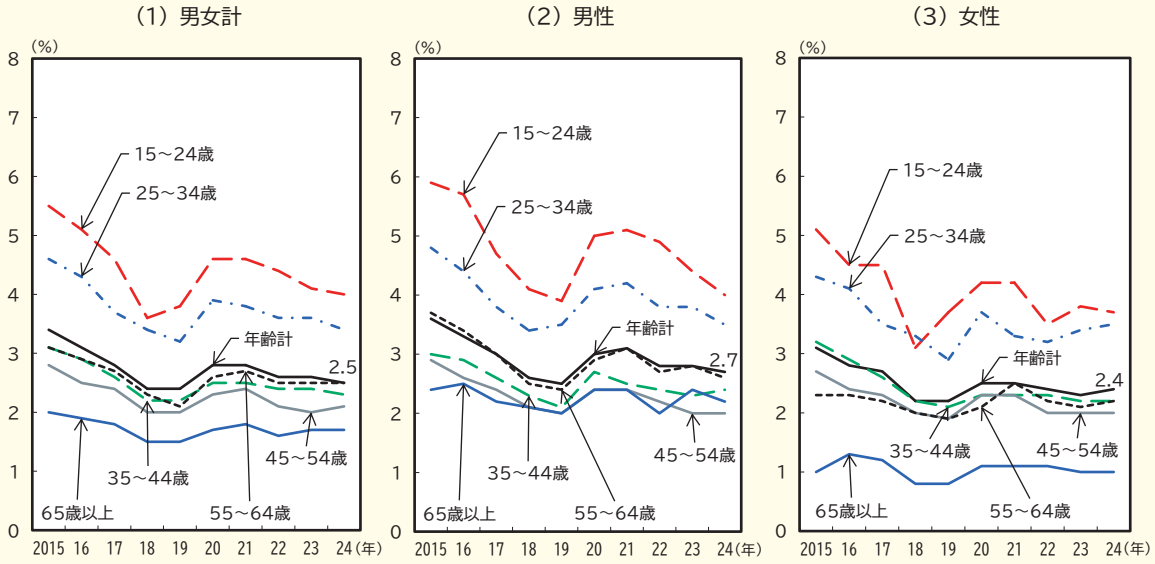
男女計の年齢階級別の完全失業率は、ほぼ横ばいであった。男性の年齢階級別の完全失業率は、「35～44歳」が上昇し、「45～54歳」が横ばいであったが、それ以外の年齢階級については低下した。女性の年齢階級別の完全失業率は、「15～24歳」で低下し、「25～34歳」及び「55～64歳」で上昇したが、それ以外の年齢階級については横ばいであった。

完全失業者数は、前年差２万人減の176万人であり、３年連続の減少であった（第１-(２)-３図）。求職理由別の完全失業者数は、「自発的理由」は横ばい、「非自発的理由」は15歳～34歳の若年層が減少したことなどから３年連続で減少、「新たに求職」は増加であった（第１-(２)-４図）。男性の完全失業者数は「非自発的理由」が「35～44歳」等で減少したことなどから、前年差４万人減の101万人、女性の完全失業者数は「自発的理由」が増加したことなどから、前年差３万人増の76万人であった。

失業期間別の完全失業者数は、失業期間が「１年以上」の完全失業者が52万人であり、３年連続で減少し、2019年の51万人と同水準であった（第１-(２)-５図）。また、失業期間が「１年未満」の完全失業者数は、「新たに求職」が増加したことなどから２年連続で増加し、年齢階級別にみると、「15～24歳」「45～54歳」「55～64歳」において増加した。

第１-(２)-２図　男女別・年齢階級別完全失業率の推移

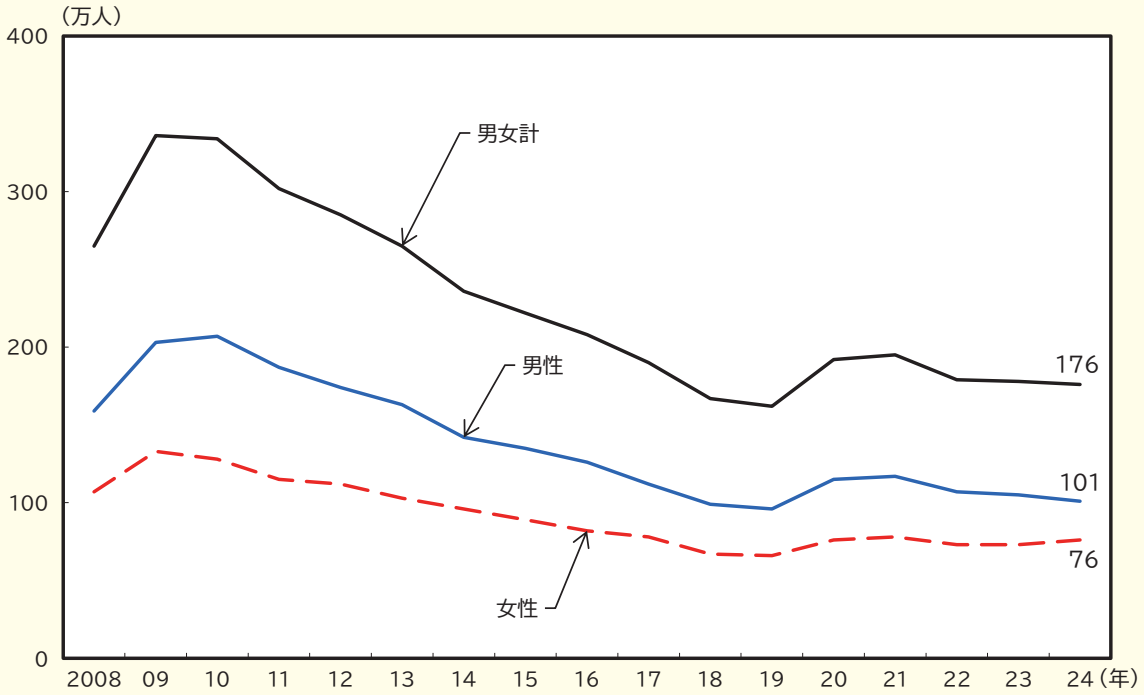
○　完全失業率は８年連続で２％台。



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

第１-(２)-３図　男女別完全失業者数の推移

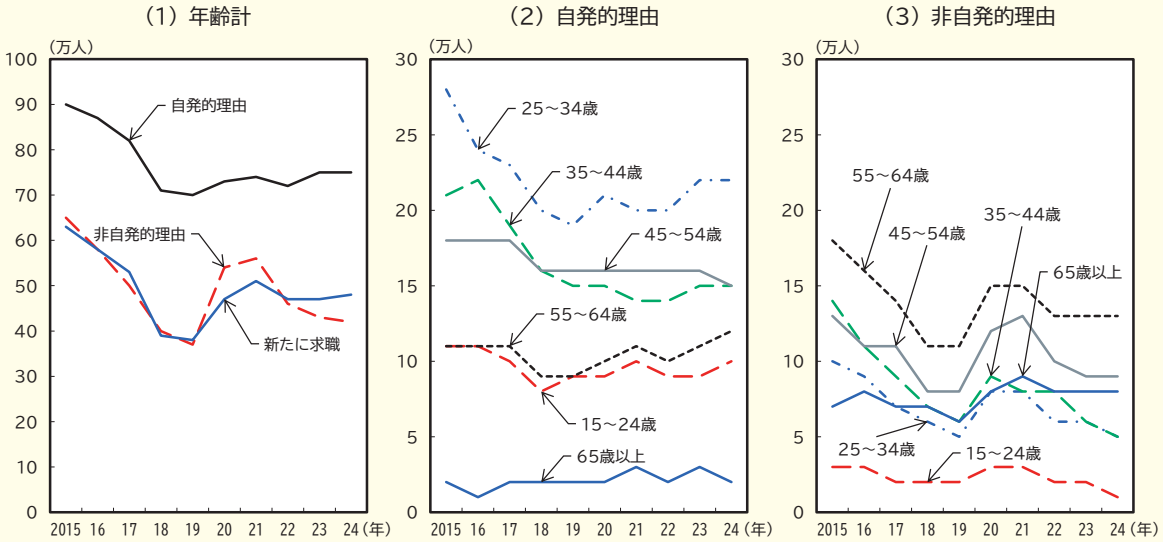
○　完全失業者数は176万人であり、３年連続の減少。



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）　2011年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（2015年国勢調査基準）を使用。

第１-(２)-４図　求職理由別・年齢階級別完全失業者数の推移

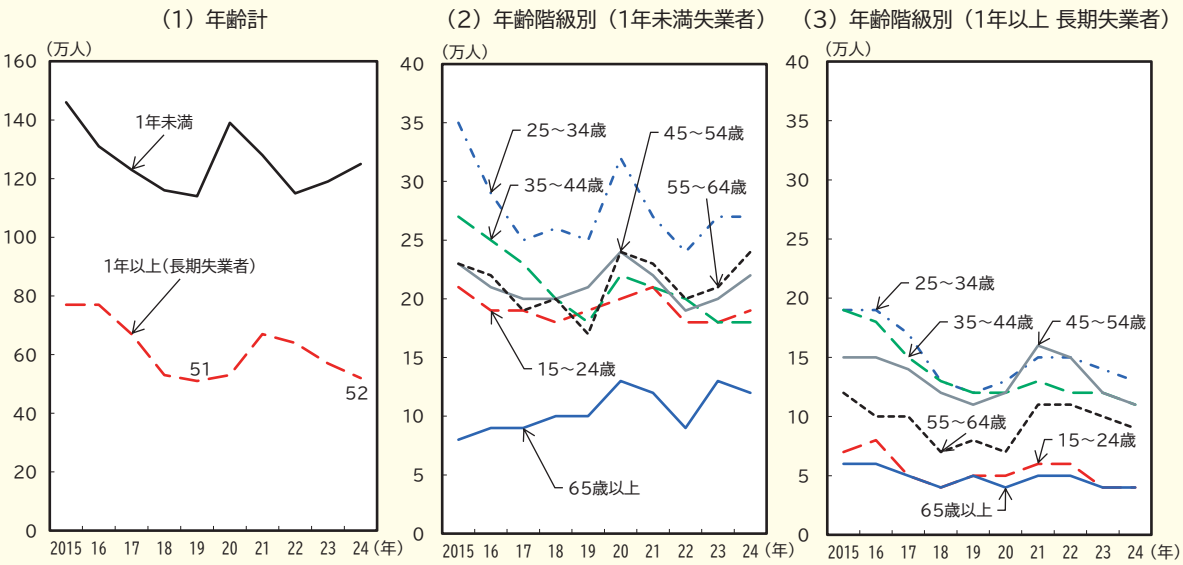
○　完全失業者のうち、「自発的理由」は横ばい、「非自発的理由」は３年連続で減少、「新たに求職」は増加。



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）　求職理由について、「非自発的」は、「定年又は雇用契約の満了による離職」と「勤め先や事業の都合による離職」を合わせたもの。「自発的」は、「自分又は家族の都合による離職失業者」。「新たに求職」は、「学卒未就職」「収入を得る必要が生じたから」と「その他」を合わせたもの。

第1-(2)-5図　失業期間別・年齢階級別完全失業者数の推移

○　「15～24歳」「45～54歳」「55～64歳」について、失業期間が「1年未満」の完全失業者が増加。



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

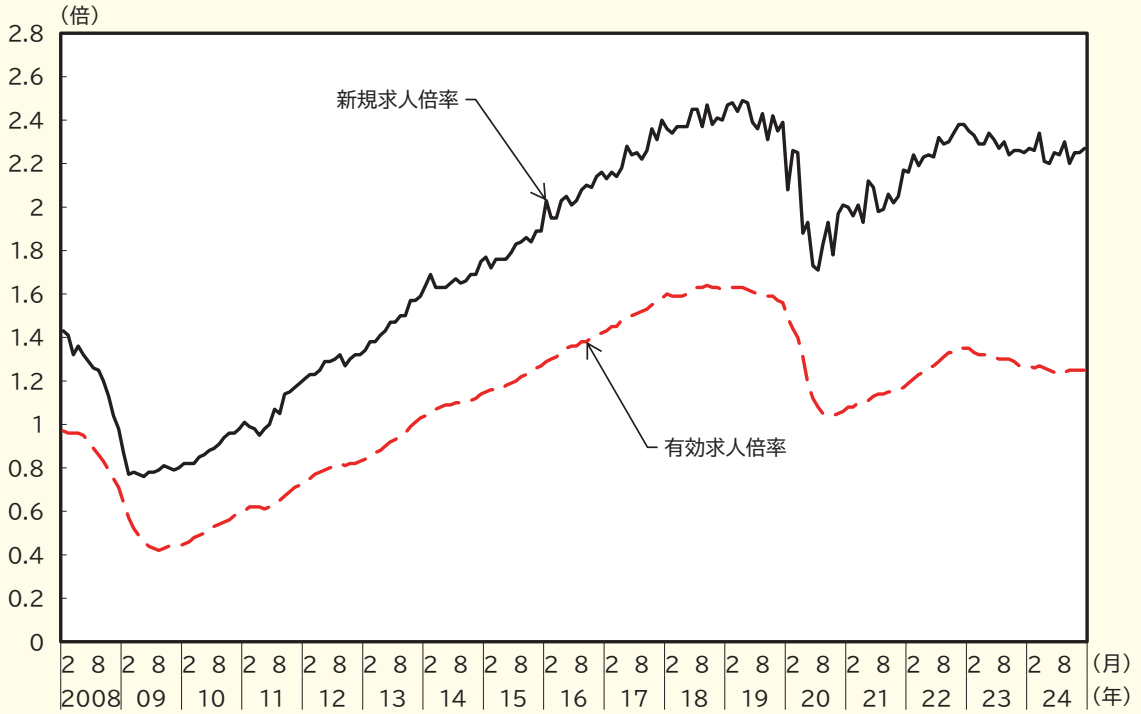
●有効求人倍率は11年連続で1倍超え

2024年の有効求人倍率は前年差0.06ポイント低下の1.25倍となり、3年ぶりに低下した（第1-(2)-6図）。有効求人倍率は11年連続で1倍を超え、2021年よりは高い水準ではあるが、2019年の1.60倍までは戻っていない。また、2024年の新規求人倍率は前年差0.04ポイント低下の2.25倍となったが、2019年の2.42倍までは戻っていない。

2024年の正社員の有効求人倍率は、前年差0.01ポイント低下の1.01倍となり、2019年の1.14倍を下回っているが、2年連続で1倍を超えた（第1-(2)-7図）。正社員の新規求人倍率は、前年差0.03ポイント上昇の1.75倍となり、2021年以降4年連続で上昇した。

第１-(２)-６図　新規求人倍率及び有効求人倍率の推移

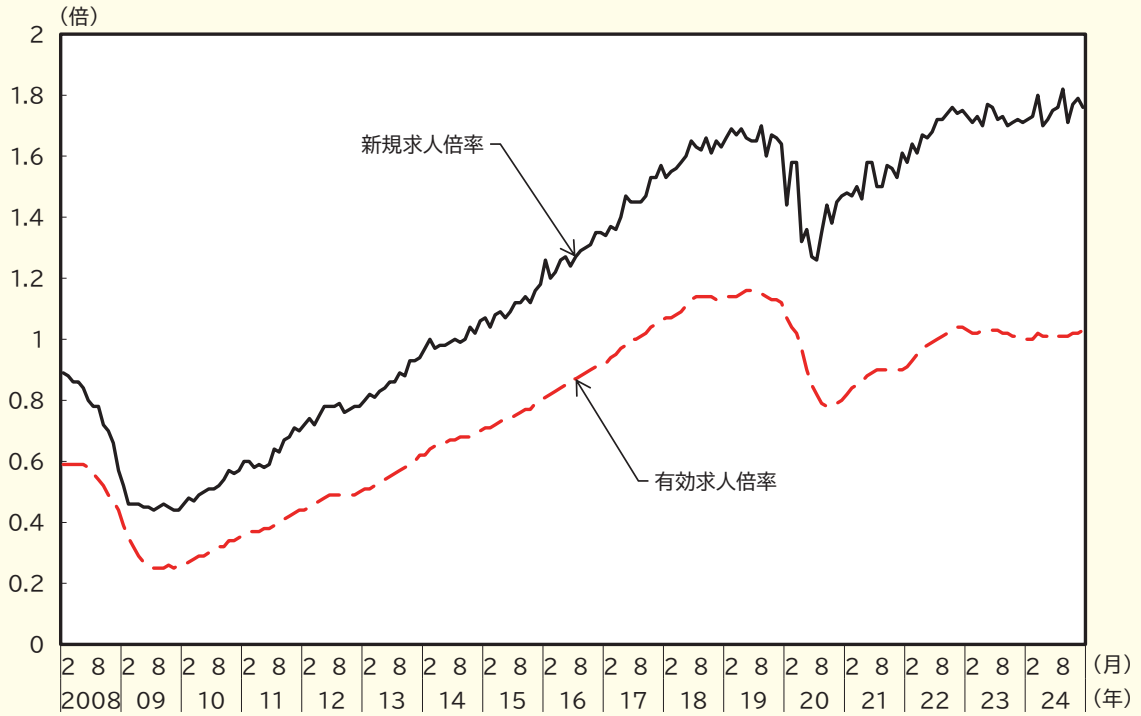
○　有効求人倍率は11年連続で１倍超え。



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）　データは季節調整値。

第１-(２)-７図　正社員の新規求人倍率及び有効求人倍率の推移

○　正社員の有効求人倍率は、２年連続で１倍超え。



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）　データは季節調整値。

第２節　労働力需要の動向

●企業の人手不足感は「非製造業」で過去最高水準

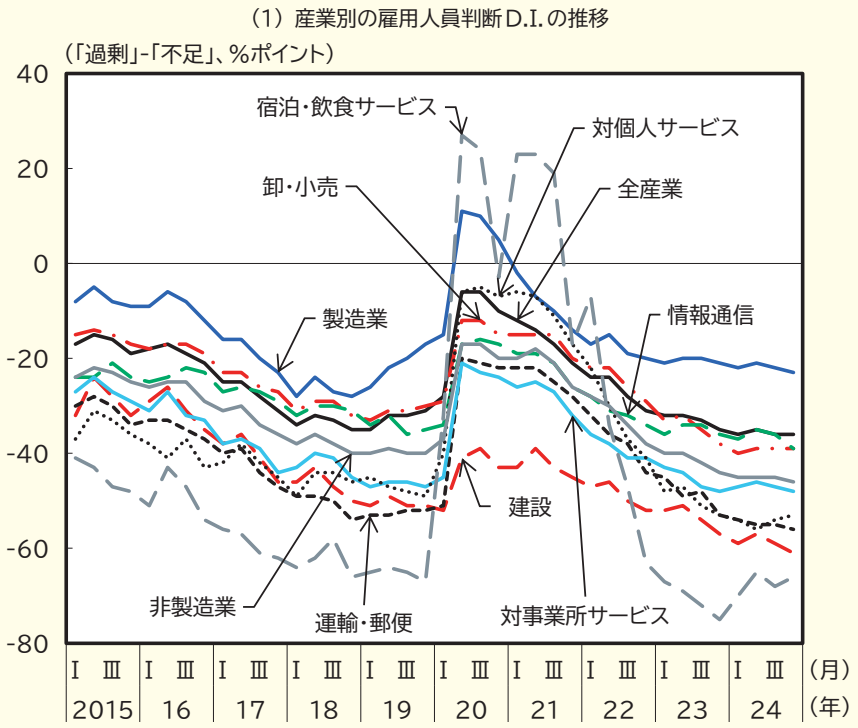
産業別の雇用人員判断D.I.の推移をみると、2020年に全ての産業で人手不足感が弱まったものの、その後は全ての産業において、再び人手不足感が強まっている（第１-(２)-８図(１)）。

2024年の「製造業」の人手不足感は、前年からほぼ横ばいで推移している。「非製造業」の人手不足感は、バブル期以来の過去最高水準となり、「宿泊・飲食サービス」を除き人手不足感が強まった。「宿泊・飲食サービス」については、引き続き人手不足感が高い水準にあるが、前年と比べると人手不足感が弱まった。こうした背景には、インバウンド需要が夏頃に一服したことなどが要因として考えられる。

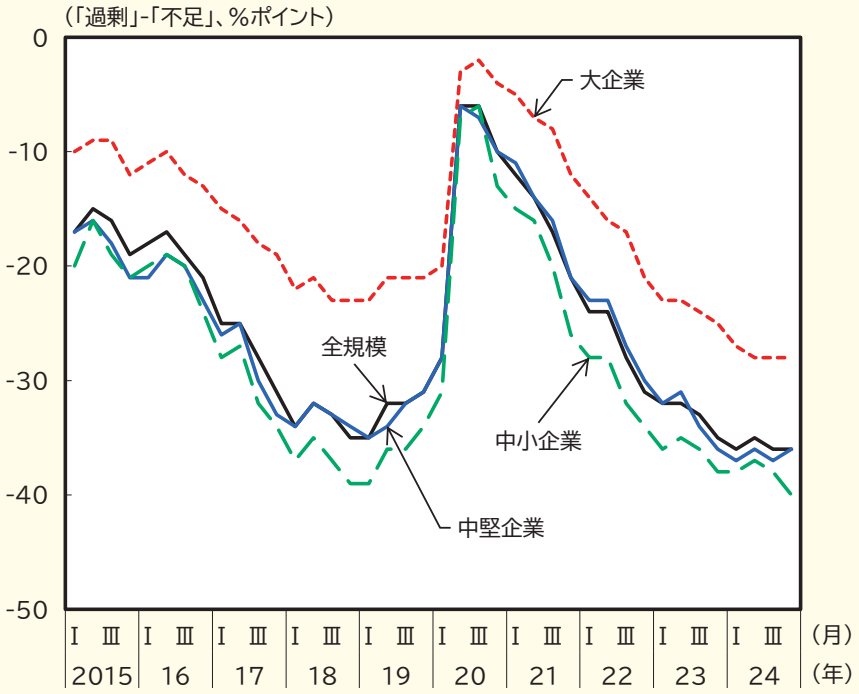
企業規模別の雇用人員判断D.I.の推移をみると、2021年以降、全ての企業規模において人手不足感が強まっていたが、2024年は、大企業及び中堅企業で人手不足感がほぼ横ばいとなった（第１-(２)-８図（２））。中小企業については、人手不足感は引き続き強まった。

第１-(２)-８図　産業別・企業規模別雇用人員判断D.I.の推移

○　企業の人手不足感は「非製造業」で過去最高水準。



（2）企業規模別の雇用人員判断D.I.の推移



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

●人手不足感は正社員等で強まる

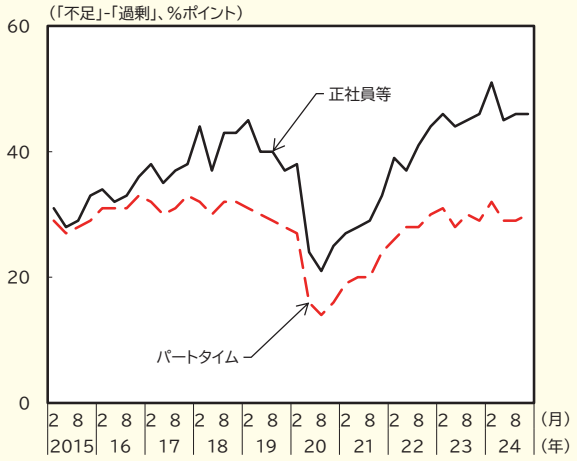
労働者過不足判断D.I.の推移を正社員等及びパートタイム別にみると、2015年以降は、正社員等[1]の方がパートタイムよりも人手不足感が高い状況が続いている（第1-(2)-9図(1)）。2024年については、2月調査で一度人手不足感が高まったものの、その後の正社員等及びパートタイムの人手不足感はほぼ横ばいであった。

また、過去1年間に労働者不足に対処した事業所のうち、正社員の採用や正社員登用を増加させた事業所の割合[2]は、2022～2024年にかけて、調査産業計についてはほぼ横ばいであったが、「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」等の、非正規雇用労働者の割合が高い産業[3]について増加した（第1-(2)-9図（2））。

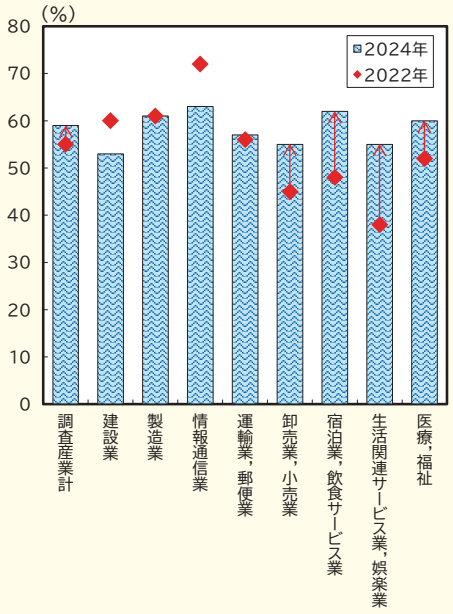
第1-(2)-9図　雇用形態別人手不足の状況

○　人手不足感は正社員等で強まる。

（1）雇用形態別労働者過不足判断D.I.の推移



（2）過去1年間に労働者不足に対処した事業所のうち、正社員の採用や正社員登用を増加させた事業所の割合



資料出所　厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）（2）について、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行ったと回答した事業所の割合を表している。

1　「正社員等」とは、雇用期間を定めないで雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。
2　「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行ったと回答した事業所の割合をいう。
3　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2024）によると、非正規雇用労働者の割合は、全産業で36.8%、「卸売業，小売業」は50.9%、「宿泊業，飲食サービス業」は76.2%、「生活関連サービス業，娯楽業」は55.5%、「医療，福祉」は37.9%である。

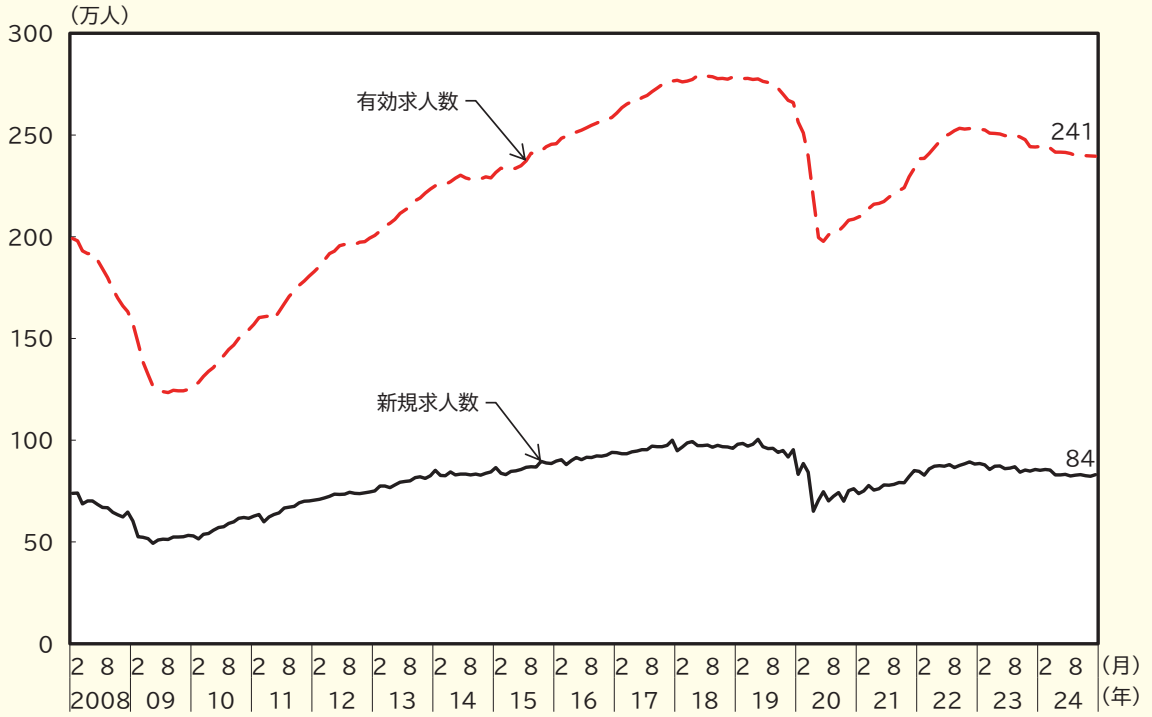
●新規求人数は、パートタイム労働者を中心に減少

2024年の新規求人数は、前年差３万人減の84万人となり、４年ぶりに減少した（第１-(２)-10図）。また、有効求人数は、新規求人数の減少などから前年差８万人減の241万人となり、４年ぶりに減少した。

新規求人数の推移を雇用形態別にみると、2024年については、パートタイム労働者は、パートタイム労働者を除く一般労働者[4]（以下本章において「一般労働者」という。）よりも新規求人数の減少幅が大きかった（第１-(２)-11図）。また、産業別の新規求人数は、一般労働者では、前年に引き続いて「建設業」「製造業」を中心に減少し、パートタイム労働者では、幅広い産業で減少した。人手不足が続いているにもかかわらず、新規求人数が減少した背景としては、ハローワークでの採用に結びつく求人が約１割と2009年の約３割から大きく低下していることや、都市部を中心に民間の職業紹介経由の入職が増加していることなどが考えられる。

第１-(２)-10図　新規求人数及び有効求人数の推移

○　有効求人数、新規求人数ともに４年ぶりに減少。

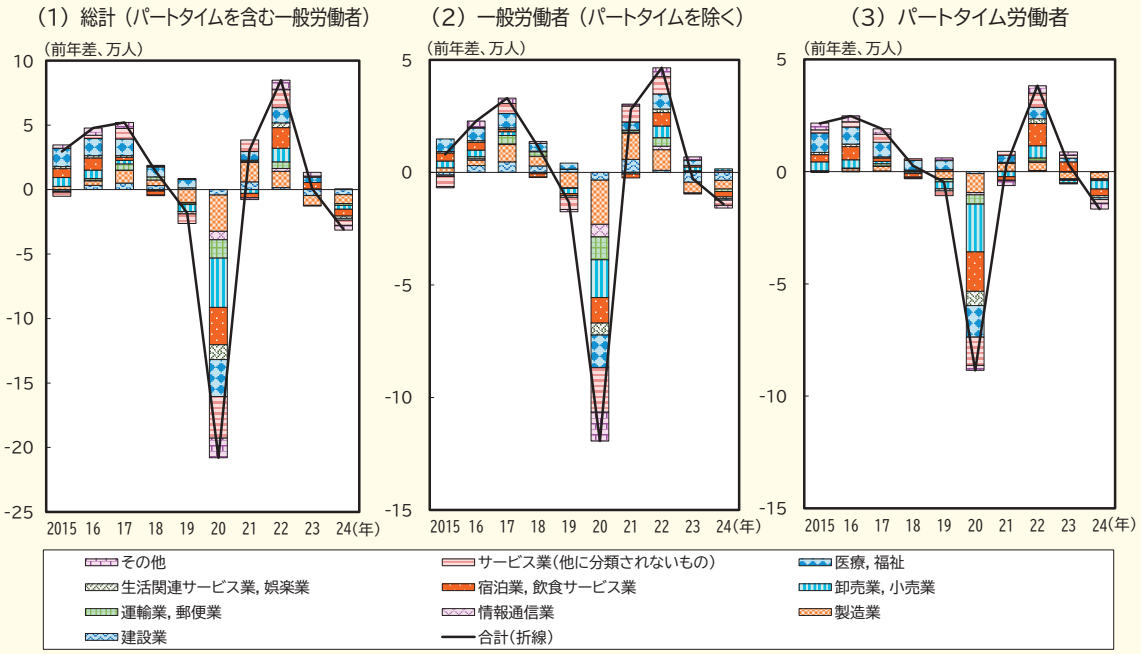


資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは季節調整値。

4　常用及び臨時・季節を合わせた労働者をいう。常用労働者は雇用契約において雇用期間の定めがないか又は４か月以上の雇用期間が定められている労働者（季節労働を除く。）をいう。また、臨時労働者は、雇用契約において１か月以上４か月未満の雇用契約期間が定められている労働者をいい、季節労働者とは、季節的な労働力需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（４か月未満、４か月以上の別を問わない。）を定めて就労する労働者をいう。

第1-(2)-11図　産業別・雇用形態別新規求人数の推移

○　新規求人数は、一般労働者では、前年に引き続いて「建設業」「製造業」を中心に減少し、パートタイム労働者では、幅広い産業で減少。



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）2013年改定「日本標準産業分類」に基づく区分。

2）「その他」は、「農業，林業，漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「教育，学習支援業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）・その他」の合計。

3）「一般労働者」及び「パートタイム労働者」「パートタイム」はそれぞれ、厚生労働省「職業安定業務統計」における「一般」、「パートタイム」を指す。

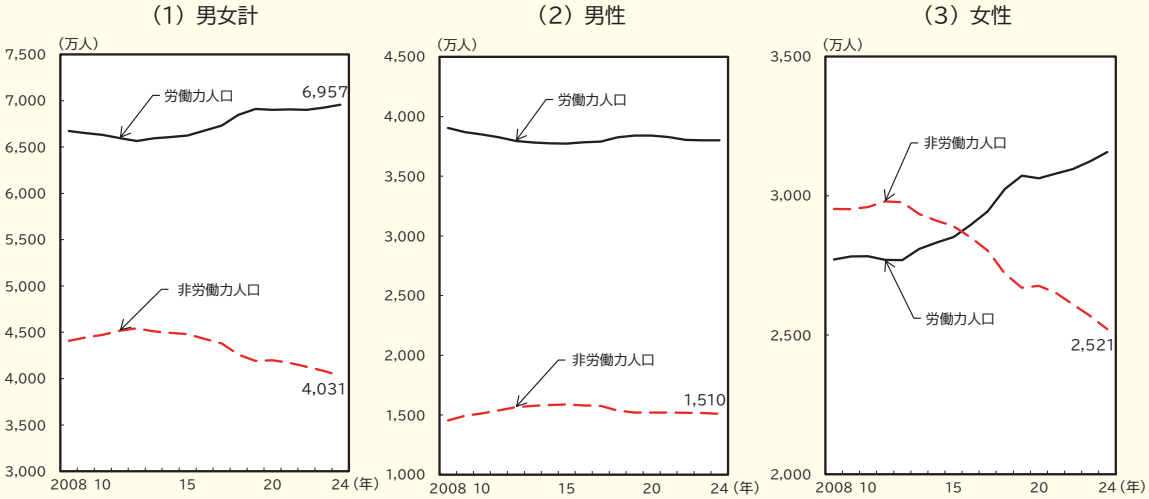
第３節　労働力供給の動向

●労働力人口は過去最高の6,957万人

2024年は女性や高齢者を中心とした労働参加が前年に引き続き進展した。労働力人口は前年差32万人増の6,957万人で過去最高となり、２年連続で増加した（第１-(２)-12図）。非労働力人口は前年差53万人減の4,031万人となり、４年連続で減少した。男性の非労働力人口は1,510万人、女性の非労働力人口は2,521万人であり、非労働力人口の男女差は1,011万人であった。非労働力人口は女性が男性を上回っているが、1,303万人であった2015年以降、非労働力人口の男女差は縮小傾向である。

第１-(２)-12図　労働力人口及び非労働力人口の推移

○　労働力人口は過去最高の6,957万人。



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

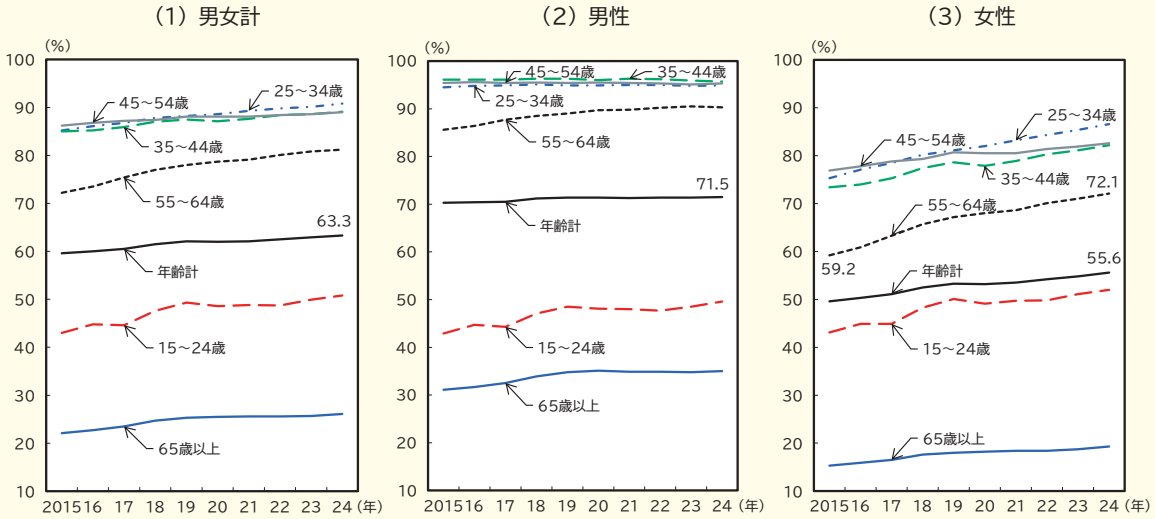
●女性や高齢者を中心に労働参加が進み、労働力率は過去最高の水準

15歳以上人口に占める労働力人口の割合である労働力率は63.3%であり、2013年以降上昇傾向で推移する中、過去最高水準となった（第１-(２)-13図）。男性の労働力率は71.5%であり、過去10年間は横ばい圏内で推移しているが、女性の労働力率は55.6%であり、過去10年間で6.0%上昇した。労働力率の男女差は15.9%であり、過去10年間で男女差は縮小したが、依然として差がみられる。

年齢階級別の労働力率は、全ての年齢階級において上昇傾向で推移し、2024年は過去最高水準となった。「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の労働力率は2015年の85～86%程度から2024年で89～91%程度と、４%ポイント程度上昇している。労働力率の上昇幅が最も大きかったのは、女性の労働参加が大きく進んでいる「55～64歳」の12.9%ポイントであり、2015年59.2%から2024年72.1%に上昇した。年齢階級別の労働力率を男女間で比較すると、「15～24歳」を除く全ての年齢階級において、男性の労働力率が女性の労働力率を上回った。

第1-(2)-13図　男女別・年齢階級別労働力率の推移

○　女性や高齢者を中心に労働参加が進み、労働力率は過去最高の水準。



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

●正社員の新規求職申込件数は減少傾向、パートタイム労働者の新規求職申込件数は横ばい圏内

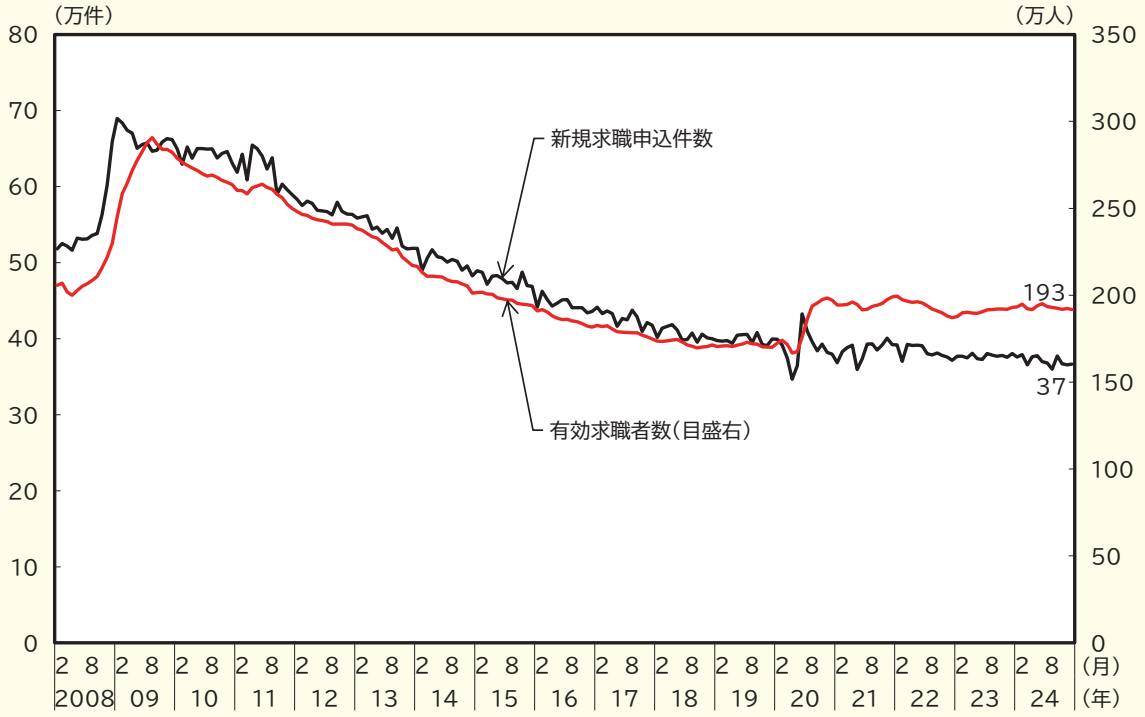
労働力供給の状況を示す指標である、新規求職申込件数及び有効求職者数は2009年以降、長期的には減少傾向で推移している（第1-(2)-14図）。2024年の新規求職申込件数は、前年差約8,000件減の約37万件であり、2024年の有効求職者数は、前年差約2万人増の約193万人であった。

正社員の新規求職申込件数及び有効求職者数は、2009年以降、長期的には減少傾向で推移しており、2024年の正社員の新規求職申込件数は前年差約8,000万件減の約23万件、正社員の有効求職者数は前年からほぼ横ばいの約115万人であった（第1-(2)-15図（1））。

パートタイム労働者の新規求職申込件数及び有効求職者数は、2020年4月に大幅に減少した（第1-(2)-15図（2））。新規求職申込件数（季節調整値）は2020年6～7月にかけて増加、有効求職者数は2020年6～12月まで増加し続けた後、いずれもほぼ横ばいで推移している。2024年のパートタイム労働者の新規求職申込件数はほぼ横ばいの約14万件であり、パートタイム労働者の有効求職者数は前年差約2万人増の約76万人であった。

第1-(2)-14図　新規求職申込件数及び有効求職者数の推移

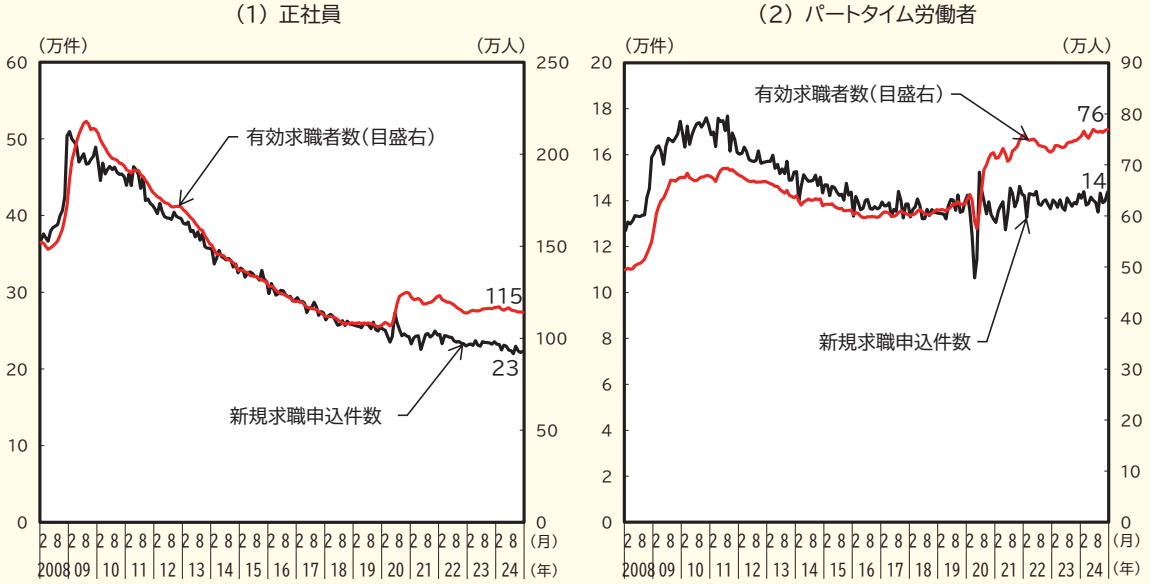
○　新規求職申込件数及び有効求職者数は減少傾向。



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

第1-(2)-15図　正社員及びパートタイム労働者の新規求職申込件数及び有効求職者数の推移

○　正社員の新規求職申込件数は減少傾向、パートタイム労働者の新規求職申込件数は横ばい圏内。



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

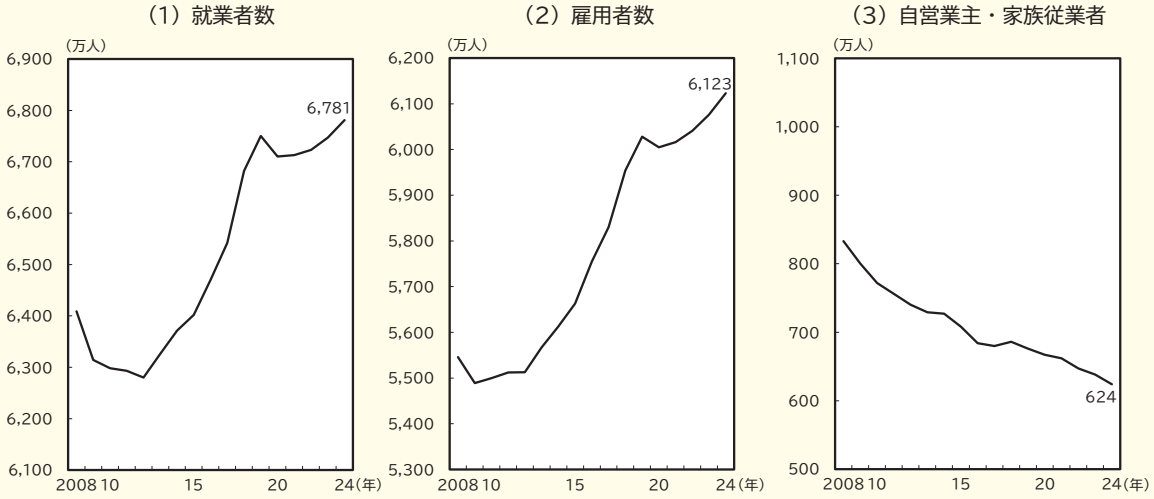
第４節　就業者・雇用者の動向

●就業者数及び雇用者数は過去最高を更新

2024年の就業者数及び雇用者数は、2010年代以降、長期的に増加傾向で推移している（第１-(２)-16図）。就業者数は４年連続で増加し、前年差34万人増の6,781万人、雇用者数は４年連続で増加し、前年差47万人増の6,123万人となり、いずれも過去最高となった。自営業主・家族従業者は減少傾向で推移し、2024年の自営業主・家族従業者は14万人減の624万人となった。これは、65歳以上の自営業主・家族従業者が2021年以降減少傾向となり、2024年は前年差９万人減少していることが主な要因である[5]。

第１-(２)-16図　労働力に関する主な指標の推移

○　就業者数及び雇用者数は過去最高を更新。



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

5　就業者に占める雇用者の割合は、全ての年齢階級においてほぼ横ばい又は上昇傾向で推移している（付１-(２)-１図）。

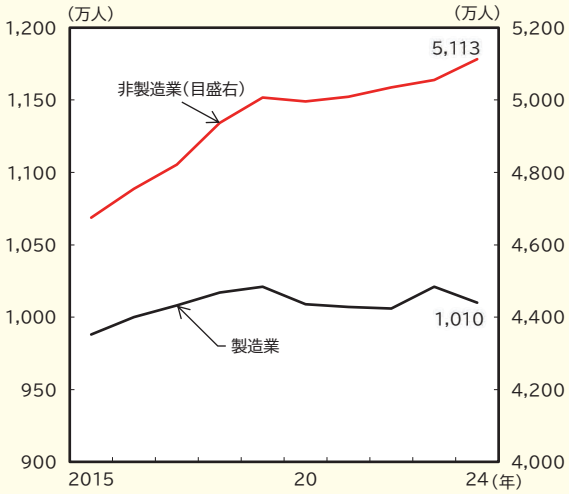
●「非製造業」の雇用者数は４年連続で増加

「製造業」の雇用者数は1,010万人であり、2020年以降、鉱工業生産が横ばい圏内で推移していることなどから、横ばい圏内で推移している（第１-(２)-17図（１））。「非製造業」の雇用者数は5,113万人であり、４年連続で増加し、過去最高となった。非製造業について産業分類の大分類でみると、2015年を100としてみると、最も雇用者数が増加した産業は「情報通信業」であり、36%上昇した（第１-(２)-17図（２））。次いで「医療，福祉」が18%上昇した。最も雇用者数が減少した産業は「建設業」であり、４%低下した。

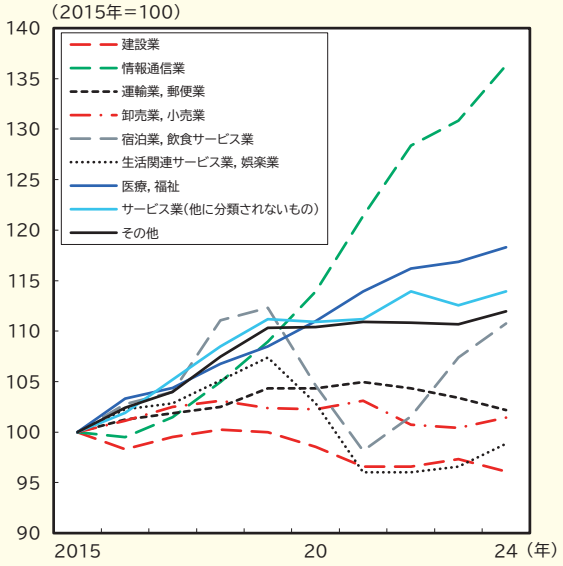
第１-(２)-17図　産業別雇用者数の推移

○　「非製造業」の雇用者数は４年連続で増加。

（1）製造業及び非製造業の雇用者数の推移



（2）非製造業の産業別雇用者数の推移



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

●正規雇用労働者数は10年連続で増加

正規雇用労働者数[6]は3,645万人であり、10年連続で増加した（第1-(2)-18図（1））。非正規雇用労働者数は2,126万人であり、2019年以前は高齢者の労働参加が進んでいることなどから増加傾向であったが、2019年以降は横ばい圏内で推移している。

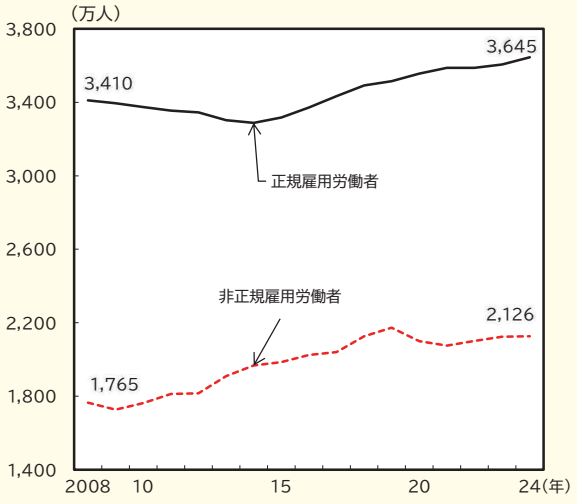
2024年の男性の正規雇用労働者数は2,347万人、非正規雇用労働者数は682万人であり、いずれも横ばい圏内で推移している（第1-(2)-18図（2））。2024年の女性の正規雇用者労働者数は1,298万人であり、10年連続で増加したが、非正規雇用労働者数は1,444万人であり、2019年以降、横ばい圏内で推移しており、女性の正規雇用労働者数と非正規雇用労働者数の差が縮小傾向にある。

年齢階級別の人口に占める正規雇用労働者の割合は、過去10年間において、男女ともに、ほぼ全ての年齢階級において上昇傾向で推移した[7]。特に、女性の「25～34歳」の正規雇用労働者の割合が最も上昇した。年齢階級別の人口に占める非正規雇用労働者の割合は、過去10年間において、60歳未満の年齢層では低下傾向となっているが、高齢者の労働参加が進展していることから、男性、女性ともに「65～69歳」などにおいて上昇している。

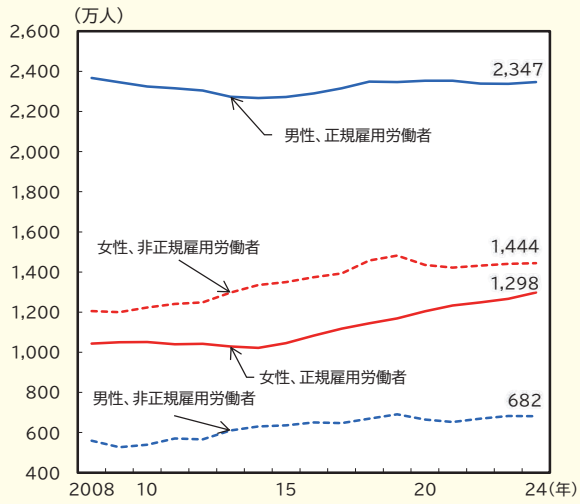
第1-(2)-18図　雇用形態別雇用者数の推移

○　正規雇用労働者数は10年連続で増加。

（1）雇用形態別雇用者数の推移



（2）男女別・雇用形態別雇用者数の推移



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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）「非正規雇用労働者」は、労働力調査において「非正規の職員・従業員」と表記されているものであり、2008年以前の数値は「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計、2009年以降は、新たにこの項目を設けて集計した値である点に留意が必要。

2）正規雇用労働者、非正規雇用労働者の2011年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（2015年国勢調査基準）を使用。

3）雇用労働者数には、役員の数は含まれていない。

6　役員を含まない人数。「非正規雇用労働者数」についても同様。

7　付1-(2)-2表参照。

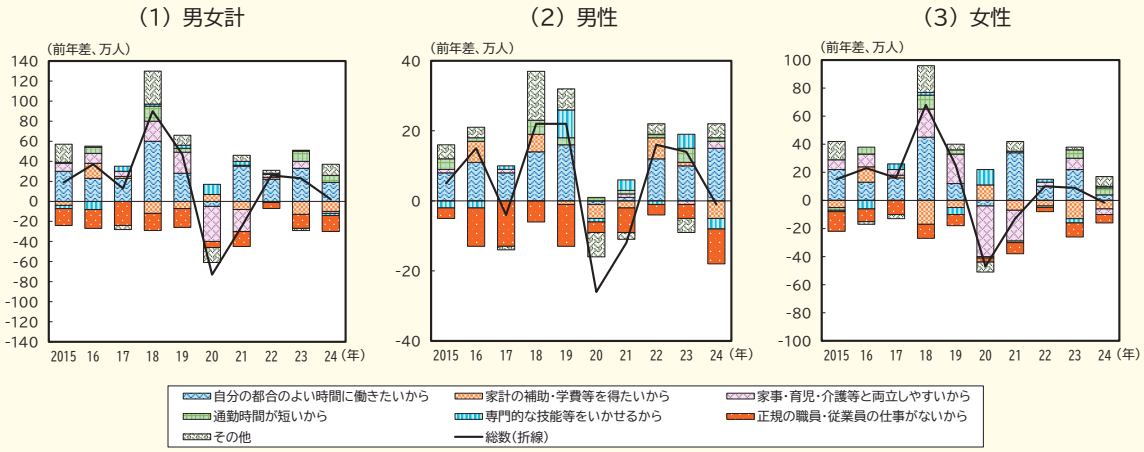
●家事・育児・介護等との両立を理由に非正規雇用労働者を選択する者は227万人

現職を選択した理由別非正規雇用労働者数の推移をみると、2015～2024年は2020年を除き「自分の都合のよい時間に働きたいから」は増加したが、不本意非正規雇用労働者（「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答）は減少した（第１-(２)-19図）。また、「家計の補助・学費等を得たいから」は２年連続で減少した。男女別にみると、男性は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が４年連続で増加し、女性は、「家計の補助・学費等を得たいから」が４年連続で減少し、「通勤時間が短い」が２年連続で増加した。

「家事・育児・介護等と両立しやすいから」については、2022年以降横ばい圏内で推移し、2024年は227万人であった。227万人のうち女性は218万人であった。

第１-(２)-19図　男女別・現職を選択した理由別非正規雇用労働者数の推移

○　家事・育児・介護等との両立を理由に非正規雇用労働者を選択する労働者が、引き続き一定数存在。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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）非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由の内訳を示したもの。
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。

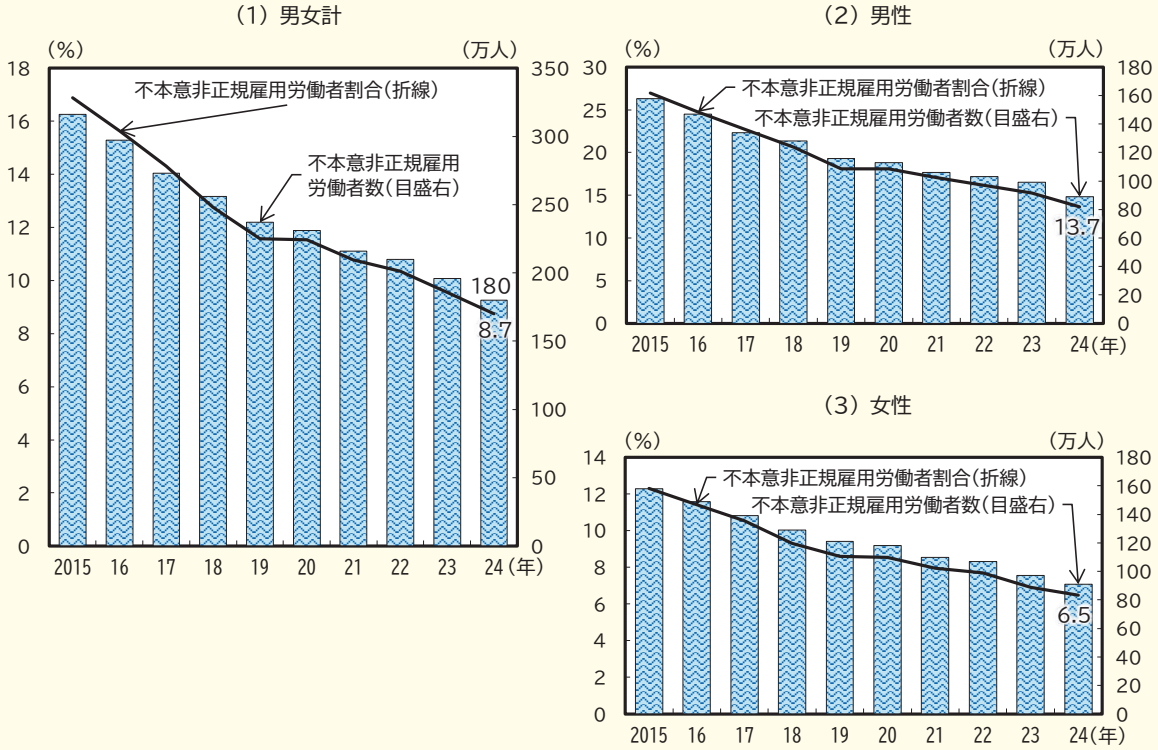
●不本意非正規雇用労働者割合は低下し、２年連続で１割を下回る水準

不本意非正規雇用労働者数及びその人数が非正規雇用労働者数に占める割合（以下「不本意非正規雇用労働者割合」という。）は低下傾向であり、2024年は前年差16万人減の180万人、割合については、前年差0.8%ポイント低下の8.7%となり、２年連続で１割を下回った（第１-(２)-20図）。2024年は不本意非正規雇用労働者数・不本意非正規雇用労働者割合ともに、過去最低水準となった。男女別に不本意非正規雇用労働者割合をみると、男性は前年差1.6%ポイント低下の13.7%、女性は前年差0.4%ポイント低下の6.5%となった。

年齢階級別の不本意非正規雇用労働者割合は、全年齢階級で低下傾向であり、2024年は、全年齢階級で15%を下回った（第１-(２)-21図）。特に、最も不本意非正規雇用労働者割合の高い「25～34歳」は、10年間で割合が26.4%から12.7%に低下し、割合の低下幅が全年齢層で最も大きかった。

第１-(２)-20図　不本意非正規雇用労働者の人数及び割合の推移

○　不本意非正規雇用労働者割合は低下し、２年連続で１割を下回る水準。



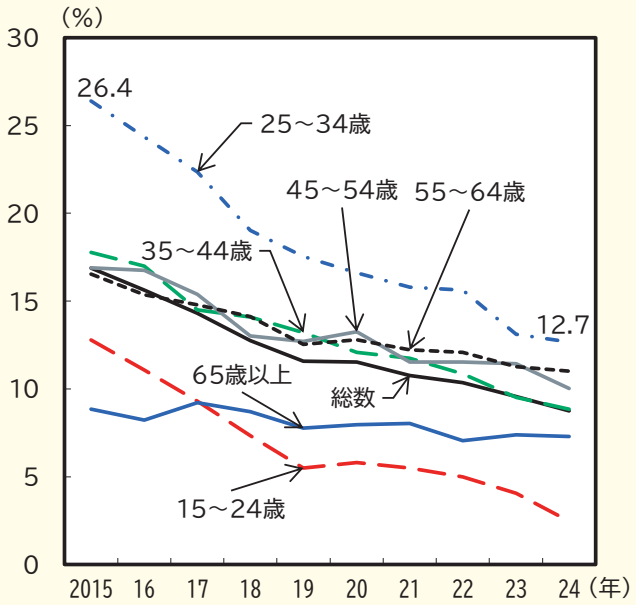
資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態（非正規雇用労働者）についた主な理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。また、「不本意非正規雇用労働者比率」は、現職の雇用形態についた主な理由別内訳の合計に占める「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合を示す。

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１-(２)-21図　年齢階級別不本意非正規雇用労働者の割合の推移

○　不本意非正規雇用労働者割合は全年齢階級で低下。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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）「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態（非正規雇用労働者）についた主な理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。また、「不本意非正規雇用労働者比率」は、現職の雇用形態についた主な理由別内訳の合計に占める「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合を示す。
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。

●転職者数は３年連続で増加

転職者（過去１年以内に離職経験のある就業者）数は、リーマンショック期の2009～2010年にかけて大幅に落ち込んだ後、2011年以降増加を続け、2019年は過去最高の353万人となった（第１-(２)-22図）。2020年、2021年と減少が続き、2021年には290万人まで減少したが、2022年に増加に転じ、2024年は３年連続増加の331万人となった。前職の離職理由別の転職者数については、「より良い条件の仕事を探すため」が３年連続で増加しており、前向きな転職が転職者数の増加に寄与していることがうかがえる。入職経路に着目すると、近年では入職経路の多様化が進んでおり、広告や民間の職業紹介事業所を経由した入職者数も増加がみられた。地方部においてはハローワークや縁故を通じた入職者割合が高い傾向がみられており、都市部と地方部において入職経路の違いがみられている[8]。

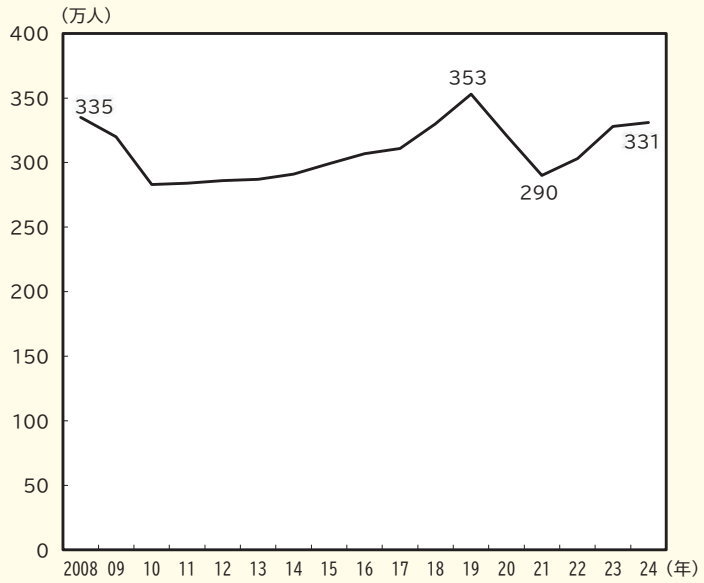
正規雇用労働者への転換状況をみると、15～54歳で過去１年間に離職した者のうち、離職前後で正規雇用であった者の人数は88万人であり、過去10年間で28万人増加し、2024年は過去最高であった（第１-(２)-23図）。転職市場が活性化する中で、より良い処遇や働き方を求め、正規雇用労働者の中でも転職が行われていることから、正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動が活発化していることが考えられる。

また、15～54歳で過去１年間に離職した者のうち、「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」の人数から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の人数を差し引いた人数は７万人であり、２年連続で増加した（第１-(２)-24図）。

8　厚生労働省「雇用動向調査」

第1-(2)-22図　転職者数の推移等

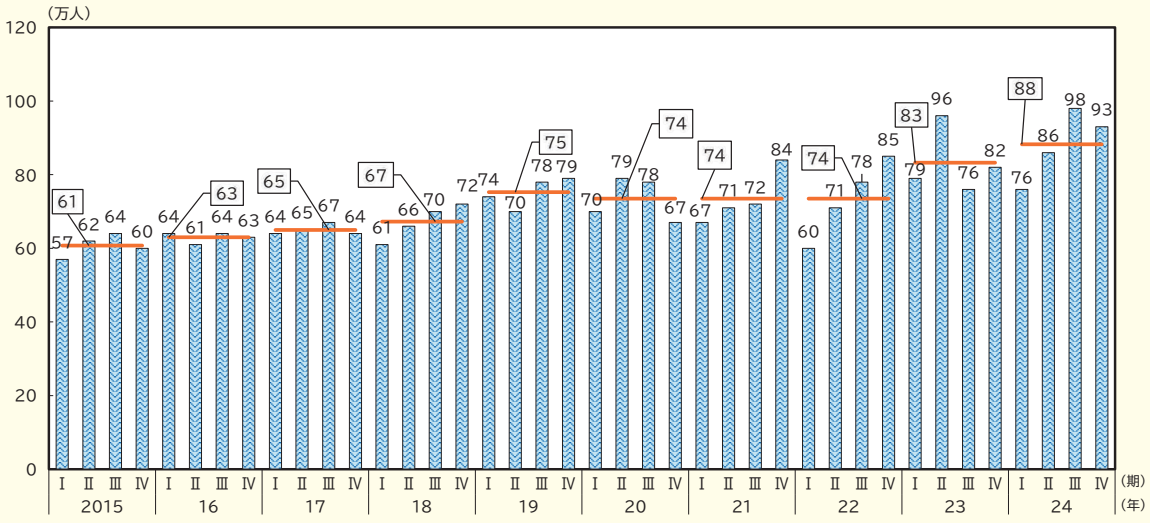
○　転職者数は３年連続で増加し、2024年は331万人。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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）転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去１年間に離職を経験した者をいう。
２）転職者数の推移については、時系列接続用数値による。2011年の数値は東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値(2015年国勢調査基準）を使用している。

第1-(2)-23図　正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動

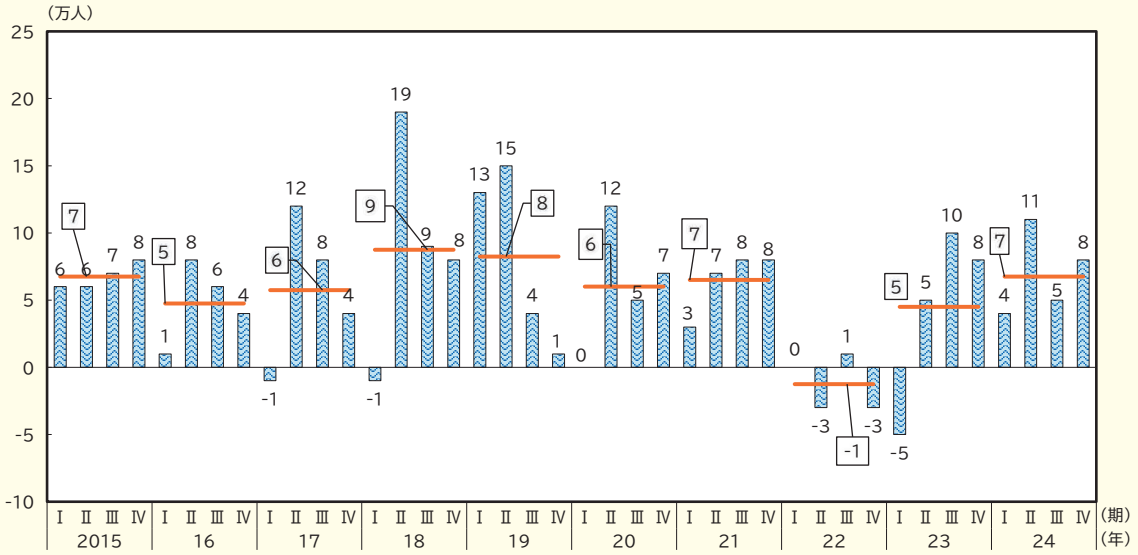
○　正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動は活発化。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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）棒グラフは、労働力調査において「正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」の人数を表す。「正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」とは、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去１年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。
２）対象は、15～54歳としている。
３）四角囲みの数値は、各年の四半期の数値から年平均を算出した値。
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年～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1-(2)-24図　非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換

○　「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」の人数から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の人数を差し引いた人数は前年に続き増加傾向。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」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）棒グラフは、労働力調査において「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」から「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」の人数を差し引いた値を指す。「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去1年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者を指し、「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去1年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。

2）対象は、15～54歳としている。

3）四角囲みの数値は、各年の四半期の数値から年平均を算出した値。

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。

●障害者の雇用者数及び実雇用率は過去最高

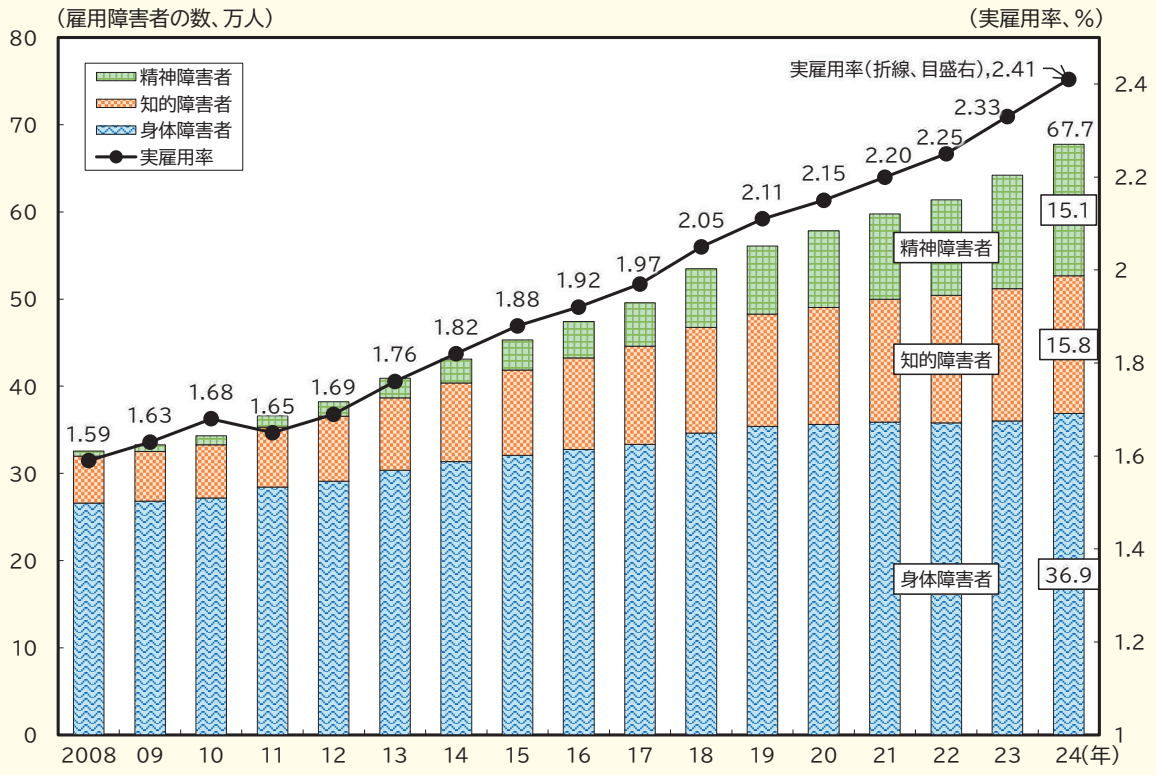
近年、ノーマライゼーションが進む中で、障害者雇用は大きく進展しており、雇用義務のある民間企業[9]の雇用障害者数は、2024年は前年比5.5%増の67.7万人と、21年連続で過去最高となった（第1-(2)-25図）。実雇用率は、前年差0.08%ポイント上昇の2.41%と、13年連続で過去最高となった。

障害種別の雇用者数をみると、身体障害者はこの数年は伸びが鈍化していたが、2024年では前年比2.4%増の36.9万人、知的障害者は同4.0%増の15.8万人となり、いずれも2023年と比べて伸び幅が大きくなった。精神障害者は同15.7%増の15.1万人と、10%以上の伸び幅を維持している。

このように、雇用障害者数は着実に増加しているが、障害者が能力を発揮して活躍することよりも、雇用率の達成に向けて障害者雇用の数の確保を優先するような動きがあることも指摘されている[10]。障害者雇用の数だけではなく、障害者が生き生きと個々の能力を発揮し、その雇用の安定につながるよう、障害者本人、事業主、就労支援や生活支援に携わる関係機関が協力して、障害者雇用の質を向上させることが重要である。

第1-(2)-25図　障害者雇用の概観

○　障害者の雇用者数及び実雇用率は過去最高を更新。



9　雇用義務のある民間企業については、法定雇用率の変更に伴い変動が生じるが、2024年については40.0人以上規模を対象としている。

10　労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（2022年労働政策審議会）より。

資料出所　厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」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）雇用義務のある企業（2012年までは56人以上規模、2013～2017年は50人以上規模、2018～2020年は45.5人以上規模、2021～2023年は43.5人以上規模、2024年以降は40.0人以上規模の企業）における毎年6月1日時点の障害者の雇用状況を集計したものである。
2）「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。
2008年　　身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
～2010年　知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
重度身体障害者である短時間労働者
重度知的障害者である短時間労働者
精神障害者
精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
2011年～2023年　身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
重度身体障害者である短時間労働者
重度知的障害者である短時間労働者
精神障害者
身体障害者である短時間労働者（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
知的障害者である短時間労働者（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
2024年～　身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
重度身体障害者である短時間労働者
重度知的障害者である短時間労働者
精神障害者
身体障害者である短時間労働者（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
知的障害者である短時間労働者（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
重度身体障害者である特定短時間労働者（重度身体障害者である特定短時間労働者は0.5人でカウント）
重度知的障害者である特定短時間労働者（重度知的障害者である特定短時間労働者は0.5人でカウント）
精神障害者である特定短時間労働者（精神障害者である特定短時間労働者は0.5人でカウント）
（※）2018年から2022年までは、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については1人とカウントしている。
①報告年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
②報告年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
（※）2023年以降、精神障害者である短時間労働者については、1人としてカウントしている。
3）法定雇用率は、2012年までは1.8%、2013～2017年は2.0%、2018～2020年は2.2%、2021年以降は2.3%、2024年以降は2.5%となっている。

●障害者の法定雇用率の達成割合は、全企業規模で低下したが、長期的には上昇傾向

企業の障害者の法定雇用率の達成割合の推移をみると、2024年については６月１日時点で前年差4.1％ポイント低下の46.0％であったが、長期的には上昇傾向で推移している（第１-(２)-26図）。

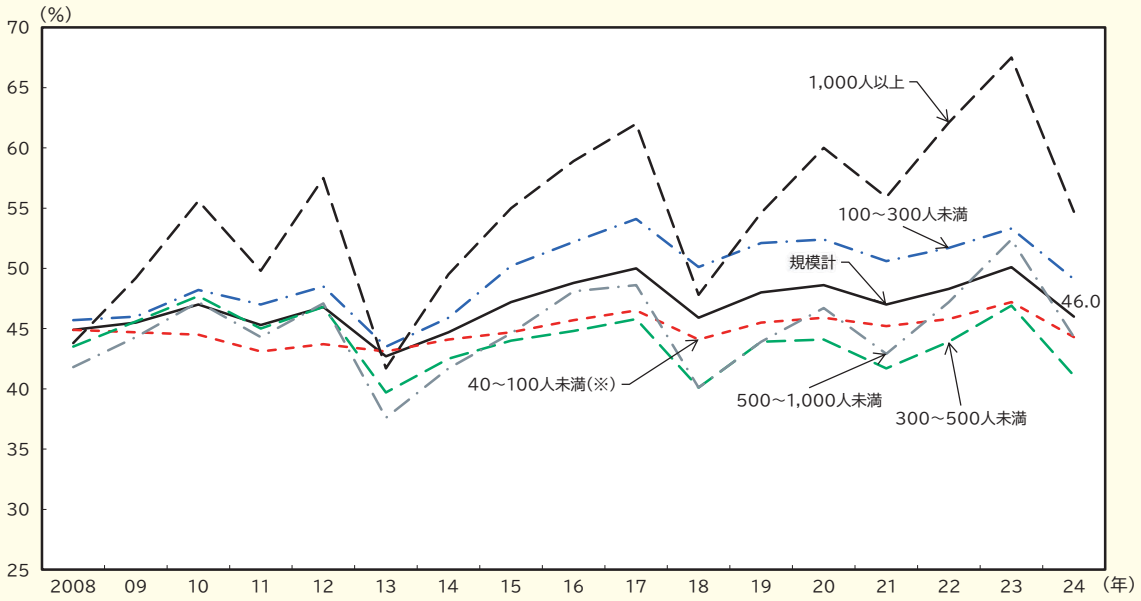
企業規模別に法定雇用率の達成状況をみても、2024年は前年比で全ての企業規模で達成企業割合が低下したが、いずれも達成割合は４～５割程度となっており、長期的には上昇傾向で推移している。

今般の達成企業割合の低下は、2024年４月の法定雇用率引上げの影響によるものと考えられる。一般的に、法定雇用率の引上げは、達成割合の低下に影響を及ぼすと考えられる。過去に法定雇用率が改定された年では、全ての企業規模で達成企業割合の低下がみられた。法定雇用率は2021年３月に2.3％、2024年４月に2.5％に引き上げられた。2026年７月には2.7％への改定が予定されており、こうした制度改正が今後も障害者雇用の達成割合に影響する可能性が高いと考えられる。

また、障害者雇用ゼロ企業（障害者の雇用義務があるにもかかわらず障害者を一人も雇用していない企業）については、障害のある労働者への配慮や企業のニーズは個々に異なるため、企業ごとのニーズに沿った支援計画やジョブコーチ[11]などの定着支援など、個々の企業や障害者に寄り添ったきめ細かな支援が重要と考えられる。

第１-(２)-26図　障害者雇用の法定雇用率の達成状況

○　障害者の法定雇用率の達成割合は、全企業規模で低下したが、長期的には上昇傾向。



資料出所　厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」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）（※）は、2012年までは56～100人未満、2013～2017年までは50～100人未満、2018～2020年までは45.5～100人未満、2021～2023年までは43.5～100人未満、2024年からは40～100人未満。

11　職場適応援助者（ジョブコーチ）は、障害者の職場適応に課題がある場合に、職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応を図ることを目的としている。

●外国人労働者数は過去最多

2024年10月末時点の外国人労働者数は約230万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降、直近12年連続で過去最多となった（第１-(２)-27図）。2020年以降は伸びが鈍化したが、2023年と2024年は２年連続で前年比12.4%増となり、2019年の13.6%増に近づいている。

在留資格別にみると、2024年は、他の在留資格と比べて「専門的・技術的分野の在留資格」の増加率が相対的に高く、全外国人労働者の３割を占め、最も多い割合となった。次いで、2023年まで最も割合が高かった「身分に基づく在留資格」が２番目の割合となった。近年、2019年４月以降の「特定技能」[12]の受入れなどにより、「専門的・技術的分野の在留資格」が大きく増加しており、直近４年間で約32万人増加した。

国籍別にみると、ベトナムは「特定技能」の創設等により、直近４年間で約12万人増加しており、５年連続で最多となった。そのほか、インドネシア、ネパール、ミャンマー、フィリピン等で増加している。ここ数年、中国は大きな増減がないものの、人数としては高止まっており、２番目に多かった。

技能実習制度については、2023年11月に提出された「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の最終報告書を踏まえて、2024年２月に「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」を決定した。これを基に「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案」が第213回通常国会に提出され、2024年６月に成立した。一部を除き2027年４月１日に施行される予定である。本改正法は、技能実習制度に替えて、人材育成及び人材確保を目的とする育成就労制度を創設するものである。育成就労制度では、特定技能制度において従事することができる業務との連続性を持たせ、就労を通じて特定技能１号の水準の技能を有する人材を育成することとしてキャリアアップの道筋を明確にする。また、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、外国人ごとに作成する育成就労計画の認定の仕組みや、監理支援事業を行う監理支援機関の許可の制度を定め、外国人技能実習機構を改組し外国人育成就労機構を設けるほか、やむを得ない事情がある場合のほかにも一定の要件を満たす場合には、技能実習制度においては認められていなかった、本人の意向による転籍を認めるなどの措置を講じている。

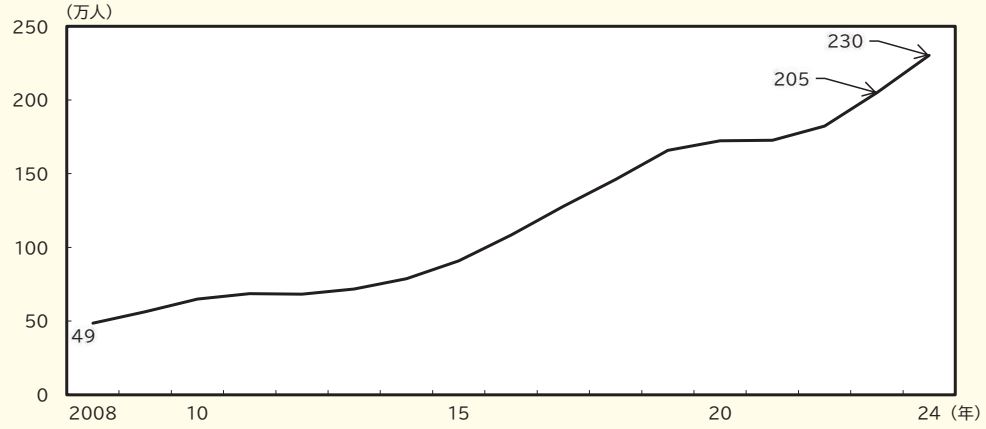
我が国の外国人労働者数は、2024年は2014年と比較して2.9倍と、約150万人の増加がみられ、日本に定着している外国人材も多く、身近な存在となりつつある。国籍にかかわりなく、全ての人が安定した生活を送れるような賃金や労働条件等が確保できるようにするとともに、安心して働き続けられるような職場や地域社会づくりが更に重要となる。

12　人材の確保が困難な一部の産業分野等における人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を労働者として受け入れるために創設した在留資格。対象分野は16分野（介護、建設、農業、漁業、飲食料品製造業など）となっている（出入国在留管理庁「在留外国人統計」2024年12月末時点で特定技能在留外国人数は約28万人）。

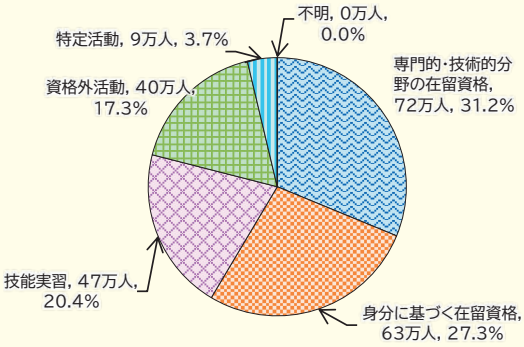
第１-(２)-27図　外国人労働者等の概観

○　外国人労働者数は過去最多。

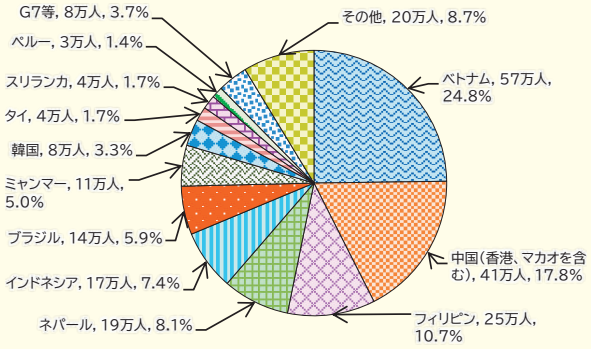
（1）外国人労働者数の推移



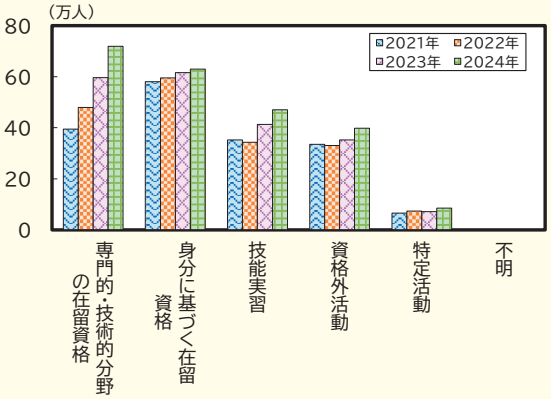
（2）在留資格別（2024年10月末時点）



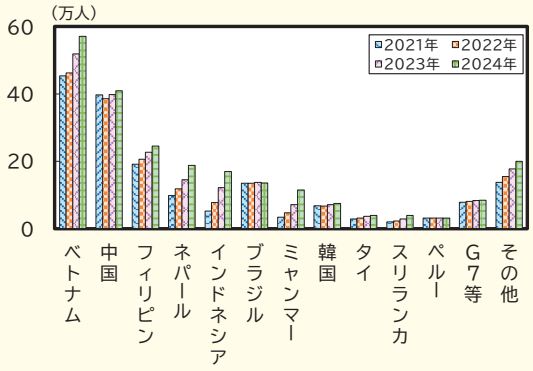
（3）国籍別（2024年10月末時点）



（4）在留資格別の推移



（5）国籍別の推移



資料出所　厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」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）Ｇ７等とは、フランス、米国、英国、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

2）（２）の「不明」は80人となっている。

3）「専門的・技術的分野の在留資格」には、「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職１号・２号」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」「特定技能１号・２号」が含まれる。

●2025年３月卒の新規学卒者の就職率は、人手不足による売り手市場を背景に高水準を維持

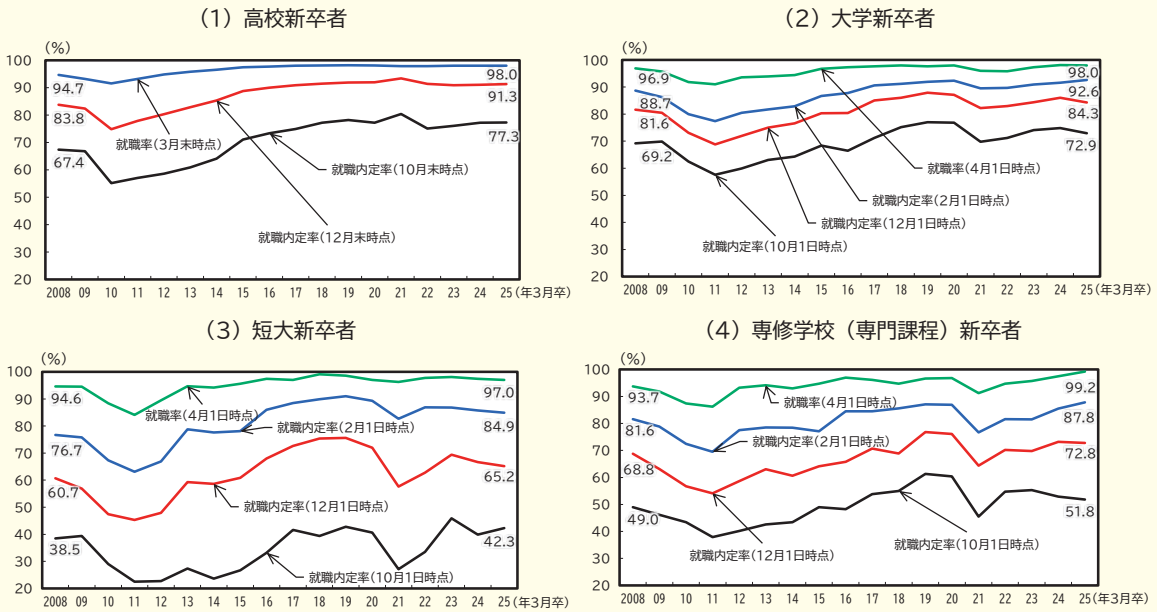
新規学卒者の就職率及び就職内定率は、人手不足や景気拡大等を背景にしておおむね上昇傾向が続いていたが、感染拡大の影響により、一時的に低下した。その後、経済社会活動が正常化する中で、就職率及び就職内定率は再び上昇し、高水準を維持している。

2025年３月卒の就職率は、いずれの学校区分においても97%以上の高水準を維持した。大学新卒者については、前年差0.1%ポイント低下の98.0%とほぼ横ばいで推移し、調査を開始した1996年度以降で２番目に高い就職率となった。専修学校（専門課程）新卒者については、前年差1.7%ポイント上昇の99.2%と、調査を開始した1996年度以降で最高の就職率となった（第１-(２)-28図）。

2025年３月卒の就職内定率は、高校新卒者については全ての期間でほぼ横ばいであった。短大新卒者の就職内定率は、10月１日時点で上昇したが、12月１日時点及び２月１日時点では低下した。大学卒の10月１日時点の就職内定率は、前年から1.9%ポイント低下の72.9%、専修学校（専門課程）卒の10月１日時点の就職内定率は、前年から1.1%ポイント低下の51.8%となった。

第１-(２)-28図　高校・大学等の新規学卒者の就職（内定）率の推移

○　2025年３月卒の新規学卒者の就職率は、人手不足による売り手市場を背景に高水準を維持。



資料出所　文部科学省「高校卒業（予定）者の就職（内定）に関する調査」、厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」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）高校新卒者の2021年３月卒については、新型コロナウイルス感染症の影響により、選考開始時期を１か月後ろ倒ししたため、11月末時点と１月末時点の数値。

２）短大新卒者の数値は、女子学生のみを抽出したもの。

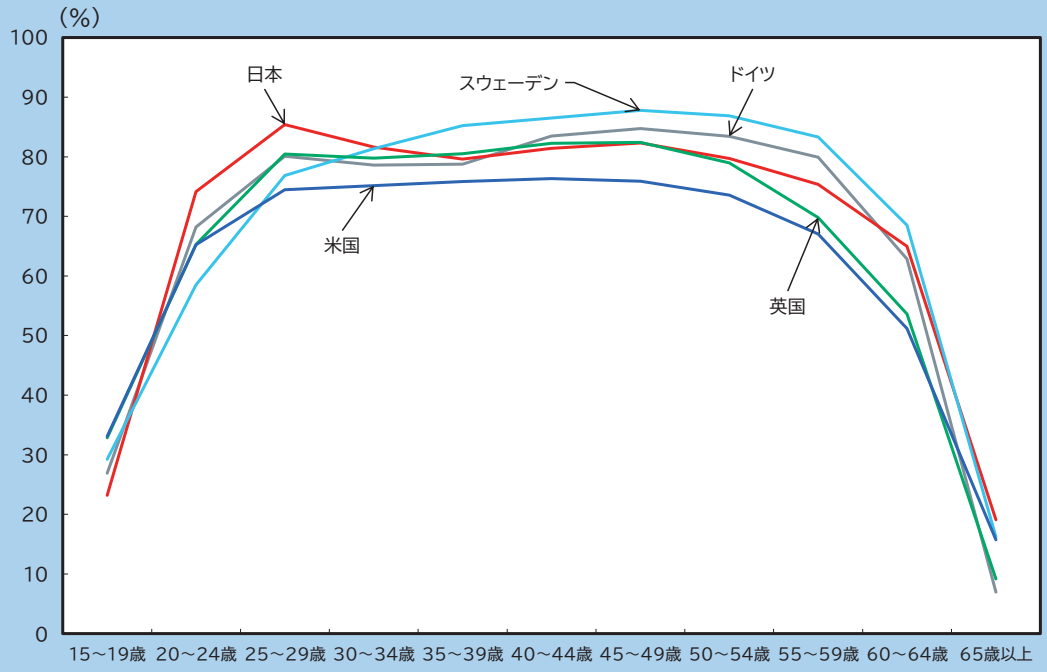
コラム1－2　我が国と主要国における女性の労働参加の状況

女性の労働参加の状況について、我が国と米国、英国、ドイツ[13]、特に女性の労働参加が進んでいるスウェーデンの４か国（以下本コラムにおいて「主要国」という。）を確認する。まず、我が国の女性の就業率をみると、20代後半から30代にかけて就業率が下がるいわゆる「M字カーブ」は改善傾向にあり、主要国と比較しても、いずれも遜色ない水準で、「台形」に近い形状となっている（コラム１-（２）-１図）。さらに、我が国の女性の「20～24歳」及び「25～29歳」の就業率は、主要国よりも高い水準となっている。

次に、女性の正規雇用労働者比率をみる。15～29歳では、我が国と主要国はおおむね同じ水準にある。30～54歳では、主要国においては、一部低下傾向もみられるものの、その傾向は緩やかなものであり、「25～29歳」の水準から大幅な低下はみられない（コラム１-（２）-２図）。しかし、我が国においては、「25～29歳」をピークとして、30代以降は低下傾向が続きいわゆる「Ｌ字カーブ」が表れていることが分かる。特に30～39歳にかけて著しく低下しており、主要国との差が約10～30％ポイントにまで広がっている。

【コラム１-（２）-１図　女性の年齢階級別就業率】

○　我が国の女性の「20～24歳」「25～29歳」の就業率は、主要国よりも高い水準。

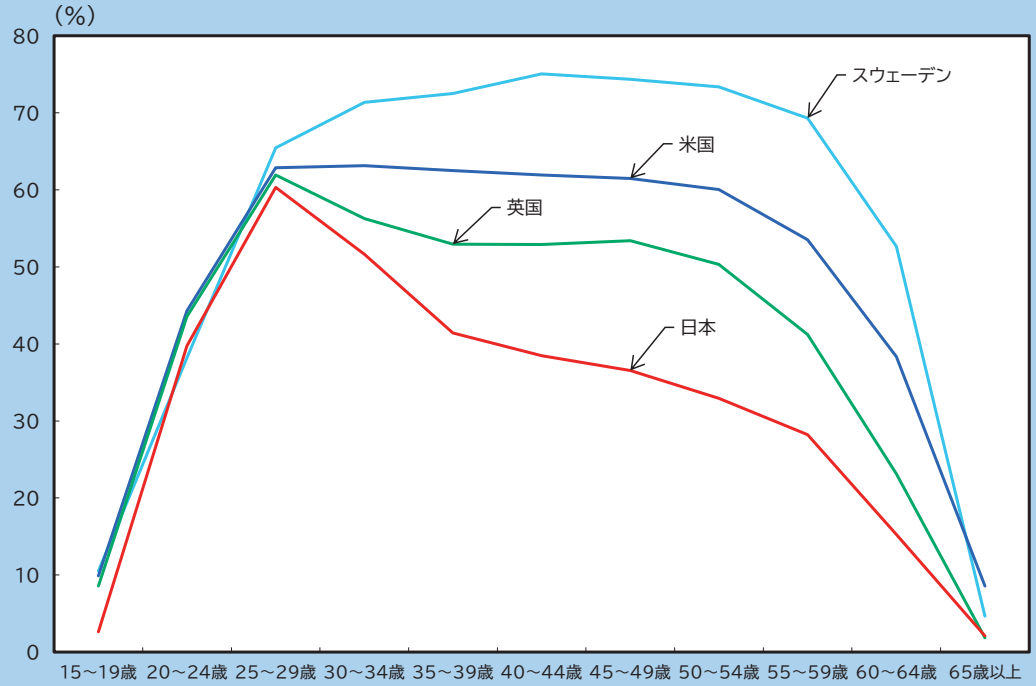


資料出所　OECD Data Explorerをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　就業率は、各年齢階級の就業者／各年齢階級の人口。

13　データの制約により、ドイツは就業率のグラフのみ作成。

【コラム１-(２)-２図　女性の年齢階級別正規雇用労働者比率】

○　我が国の女性の正規雇用労働者比率は、「25～29歳」をピークとして、30代以降は低下傾向。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、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）スウェーデンは2022年の値、ほかは2024年の値。
２）「労働力調査」においては、正規雇用労働者について、雇用形態のうち「正規の職員・従業員」に該当するものとしている。正規雇用労働者比率は、各年齢階級の正規雇用労働者/各年齢階級の人口。
３）OECD Data Exploreにおいては、正規雇用労働者について、週30時間以上の労働者と定義している。正規雇用労働者比率は、２）と同様。

コラム1－3　就業者の年齢構成割合

就業者の年齢階級別構成割合の長期的な変化に着目すると、過去10年間で70歳以上の割合が大きく上昇している（コラム1-(3)-1表）。2024年においては、2015年と比較して、男性は3.0%ポイント上昇の8.5%となり、女性は2.5%ポイント上昇の7.3%となった。また、正規雇用労働者の年齢階級別構成割合の推移をみると、過去10年間で60歳台の割合が大きく上昇している（コラム1-(3)-2表）。2024年においては、男性は2%ポイント上昇の8.4%となり、女性は0.8%ポイント上昇の6.4%となった。60歳以降の就業率と就業意欲がある者の割合を比較すると、就業意欲がある者の割合が実際の就業率よりも高い傾向にあり[14]、今後も高齢者が就業者全体に占める割合は上昇することが予想される。

【コラム1-(3)-1表　就業者の年齢階級別構成割合】

○　就業者の年齢階級別構成割合の長期的な変化に着目すると、過去10年間で70歳以上の割合が大きく上昇。

(年)　(%)

男女計	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
2015	100.0	1.5	6.2	8.5	9.3	10.8	12.8	11.5	10.4	9.4	8.4	6.3	5.2
2016	100.0	1.6	6.3	8.3	9.2	10.3	12.6	12.0	10.3	9.3	8.1	6.8	5.1
2017	100.0	1.5	6.4	8.2	9.1	10.1	12.3	12.4	10.5	9.4	8.0	6.8	5.5
2018	100.0	1.7	6.7	8.1	8.8	9.7	11.9	12.4	10.6	9.4	7.9	6.6	6.3
2019	100.0	1.8	6.7	8.0	8.6	9.6	11.4	12.6	10.9	9.4	7.9	6.3	6.8
2020	100.0	1.6	6.7	8.2	8.4	9.4	10.9	12.7	11.1	9.7	7.9	6.2	7.3
2021	100.0	1.5	6.7	8.3	8.3	9.3	10.6	12.6	11.6	9.6	7.9	5.9	7.6
2022	100.0	1.6	6.6	8.3	8.2	9.2	10.3	12.3	12.0	9.8	8.1	5.7	7.8
2023	100.0	1.6	6.7	8.4	8.2	9.0	10.1	11.9	12.2	10.1	8.2	5.7	7.9
2024	100.0	1.7	6.7	8.4	8.2	8.8	9.9	11.5	12.4	10.4	8.3	5.8	8.0

(年)　(%)

男	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
2015	100.0	1.3	5.5	8.1	9.5	11.0	12.8	11.3	10.2	9.4	8.8	6.7	5.5
2016	100.0	1.4	5.7	8.0	9.3	10.6	12.7	11.8	10.1	9.3	8.5	7.2	5.4
2017	100.0	1.3	5.8	7.9	9.2	10.3	12.3	12.1	10.3	9.4	8.3	7.2	5.9
2018	100.0	1.4	6.1	7.8	8.9	9.9	11.8	12.3	10.5	9.4	8.2	7.0	6.7
2019	100.0	1.5	6.2	7.8	8.7	9.7	11.3	12.4	10.7	9.4	8.2	6.8	7.4
2020	100.0	1.3	6.2	7.9	8.5	9.6	10.9	12.5	11.0	9.7	8.2	6.5	7.9
2021	100.0	1.3	6.1	8.0	8.4	9.5	10.6	12.4	11.4	9.6	8.1	6.3	8.2
2022	100.0	1.4	6.0	8.0	8.2	9.3	10.3	12.2	11.8	9.9	8.3	6.1	8.4
2023	100.0	1.4	6.2	8.1	8.2	9.1	10.0	11.8	12.1	10.2	8.5	6.0	8.5
2024	100.0	1.5	6.3	8.2	8.2	8.9	9.8	11.4	12.3	10.4	8.5	6.0	8.5

(年)　(%)

女	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
2015	100.0	1.7	7.0	8.9	9.0	10.5	12.8	11.8	10.6	9.3	7.9	5.7	4.8
2016	100.0	1.7	7.2	8.7	9.0	10.0	12.6	12.3	10.6	9.3	7.5	6.3	4.7
2017	100.0	1.7	7.2	8.6	9.0	9.7	12.3	12.7	10.7	9.4	7.5	6.2	5.1
2018	100.0	2.0	7.4	8.4	8.7	9.5	12.0	12.6	10.9	9.3	7.4	6.1	5.8
2019	100.0	2.0	7.5	8.4	8.5	9.4	11.4	12.8	11.1	9.4	7.5	5.9	6.2
2020	100.0	1.8	7.4	8.5	8.3	9.2	11.0	12.9	11.3	9.6	7.5	5.7	6.5
2021	100.0	1.8	7.5	8.7	8.3	9.2	10.6	12.8	11.8	9.6	7.6	5.6	6.9
2022	100.0	1.8	7.2	8.7	8.2	9.1	10.4	12.5	12.2	9.8	7.8	5.3	7.1
2023	100.0	1.9	7.3	8.7	8.2	8.9	10.2	12.1	12.3	10.1	7.9	5.3	7.1
2024	100.0	2.0	7.3	8.7	8.2	8.7	10.0	11.6	12.5	10.3	8.0	5.4	7.3

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

14　2024年9月2日開催「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム（第6回）」内閣府政策統括官（経済財政分析担当）提出資料

【コラム１-(３)-２表　正規雇用労働者数の年齢階級別構成割合】

○　正規雇用労働者の年齢階級別構成割合の推移をみると、過去10年間で60歳台の割合が大きく上昇。

(年)　(%)

男女計	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	60歳台(再掲)
2015	100.0	0.8	6.5	10.9	12.5	13.1	15.3	12.5	11.7	9.6	4.3	1.8	0.6	0.4	6.2
2016	100.0	0.9	6.6	10.8	12.4	12.5	15.3	13.4	11.4	9.4	4.3	2.0	0.6	0.4	6.3
2017	100.0	0.9	6.7	10.5	12.4	12.3	14.9	13.7	11.6	9.5	4.3	2.0	0.7	0.5	6.3
2018	100.0	0.8	6.9	10.7	12.1	12.0	14.4	13.8	12.0	9.7	4.3	1.9	0.8	0.5	6.2
2019	100.0	0.9	6.9	10.6	12.1	11.6	14.0	14.1	12.4	9.8	4.5	1.9	0.9	0.5	6.4
2020	100.0	0.8	6.9	10.9	11.8	11.5	13.3	14.4	12.4	9.8	4.8	1.9	1.0	0.4	6.7
2021	100.0	0.7	6.9	10.9	11.9	11.5	12.8	14.2	12.8	10.0	4.8	1.9	1.1	0.5	6.7
2022	100.0	0.7	6.7	11.0	11.8	11.3	12.5	14.0	13.4	10.1	5.1	1.9	1.0	0.5	7.0
2023	100.0	0.6	6.8	11.1	11.5	11.0	12.3	13.5	13.7	10.6	5.3	1.9	1.0	0.6	7.2
2024	100.0	0.7	6.6	10.9	12.0	10.6	12.4	13.2	13.8	10.7	5.7	2.0	0.9	0.6	7.7

(年)　(%)

男	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	60歳台(再掲)
2015	100.0	0.7	5.0	9.6	12.2	13.4	16.3	13.2	12.4	10.1	4.6	1.8	0.5	0.2	6.4
2016	100.0	1.0	4.9	9.5	12.2	12.9	16.1	14.2	12.0	10.0	4.5	1.9	0.5	0.3	6.4
2017	100.0	0.8	5.1	9.2	12.1	12.7	15.5	14.5	12.1	10.1	4.7	2.0	0.6	0.4	6.6
2018	100.0	0.8	5.2	9.3	11.8	12.3	15.0	14.6	12.7	10.5	4.5	2.0	0.8	0.3	6.5
2019	100.0	0.8	5.3	9.3	11.6	11.7	14.7	14.7	13.2	10.6	4.9	2.0	0.8	0.4	6.9
2020	100.0	0.8	5.2	9.3	11.4	11.8	13.8	15.1	13.2	10.7	5.2	2.0	1.0	0.4	7.2
2021	100.0	0.7	5.4	9.2	11.5	11.7	13.4	15.0	13.6	10.8	5.3	2.0	1.1	0.4	7.3
2022	100.0	0.7	5.1	9.5	11.1	11.6	13.0	14.7	14.2	11.0	5.6	2.1	1.0	0.4	7.7
2023	100.0	0.5	5.4	9.5	10.9	11.2	12.9	14.2	14.7	11.5	5.7	2.1	1.1	0.5	7.8
2024	100.0	0.7	5.2	9.5	11.2	10.7	12.8	13.9	14.5	11.6	6.2	2.1	1.0	0.6	8.4

(年)　(%)

女	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	60歳台(再掲)
2015	100.0	1.0	9.8	13.8	13.1	12.4	13.2	11.2	10.2	8.3	3.7	1.9	0.9	0.6	5.6
2016	100.0	0.9	10.1	13.6	13.0	11.6	13.4	11.5	10.2	8.1	4.0	1.9	0.8	0.6	5.9
2017	100.0	1.1	10.0	13.2	13.0	11.4	13.5	12.0	10.4	8.3	3.5	2.1	0.9	0.7	5.5
2018	100.0	0.9	10.2	13.6	12.7	11.4	13.0	12.2	10.7	8.0	3.8	1.9	0.9	0.7	5.8
2019	100.0	0.9	10.1	13.3	12.9	11.2	12.6	12.7	10.9	8.2	3.8	1.7	1.0	0.7	5.5
2020	100.0	0.7	10.2	14.0	12.5	11.0	12.2	13.0	10.7	8.1	4.2	1.7	1.1	0.5	5.9
2021	100.0	0.8	9.9	14.1	12.7	11.2	11.6	12.7	11.3	8.4	4.0	1.6	1.1	0.6	5.6
2022	100.0	0.6	9.5	13.8	13.1	10.7	11.6	12.7	12.0	8.5	4.2	1.6	1.0	0.7	5.8
2023	100.0	0.6	9.6	14.1	12.5	10.8	11.4	12.4	12.1	8.9	4.4	1.6	0.9	0.7	6.0
2024	100.0	0.6	9.1	13.6	13.3	10.3	11.6	12.0	12.5	9.1	4.6	1.8	0.8	0.8	6.4

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

第3章 労働時間・賃金等の動向

2024年の月間総実労働時間は、働き方改革[1]の取組の更なる進展を背景に減少し、2024年の年次有給休暇の取得率は、過去最高を更新した。

現金給与総額は、所定内給与及び特別給与の伸びがけん引し、４年連続で増加した。実質賃金においては、減少率は縮小したが、物価上昇を背景に、３年連続で減少した。一般、パートそれぞれの実質賃金は３年ぶりにマイナスから脱した。賃上げについては、現行の調査方法となった1999年以降、改定額、改定率ともに過去最高を更新した。

本章では、労働時間、賃金及び春季労使交渉等の動向について概観する。

第１節 労働時間・休暇等の動向

●月間総実労働時間は一般労働者、パート労働者ともに減少

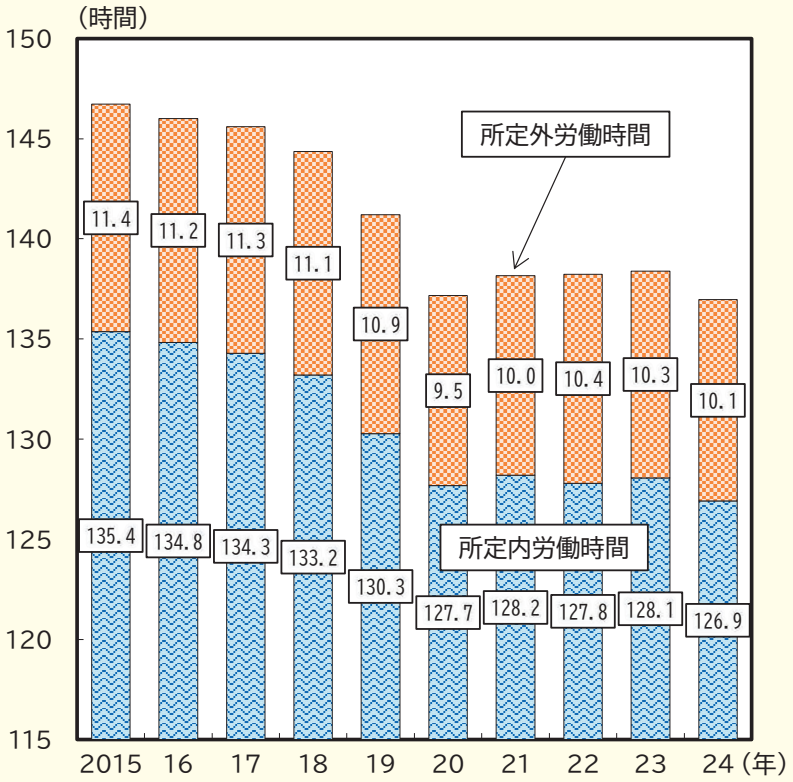
従業員５人以上規模の事業所における労働者一人当たりの2024年の月間総実労働時間は、働き方改革の取組の進展やパートタイム労働者の増加等を背景に、前年差1.4時間減の、137.0時間であった（第１-(３)-１図）。産業別にみると、2024年は「情報通信業」「金融業，保険業」以外の産業で月間総実労働時間が減少した（第１-(３)-２図）。就業形態別にみると、2024年の一般労働者の月間総実労働時間は、前年差1.1時間減の162.3時間となった（第１-(３)-３図）。パートタイム労働者の月間総実労働時間は、前年差0.7時間減の80.2時間となり、高齢者の労働参加の進展等を背景に、前年より減少幅が拡大した。

また、男女別の月間総実労働時間の推移をみると、前年から、男性は2.0時間減少し、152.1時間となり、女性は0.4時間減少し、120.5時間となった（第１-(３)-４図）。女性の正規雇用労働者が増加していることなどから、月間総実労働時間の減少幅は女性の方が小さくなったと考えられる。

1　働き方改革に関しては、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により、時間外労働の上限規制（大企業は2019年４月施行 中小企業は2020年４月施行）、年５日の年次有給休暇の確実な取得（2019年４月施行）等が定められ、順次施行された。

第1-(3)-1図　月間総実労働時間の推移

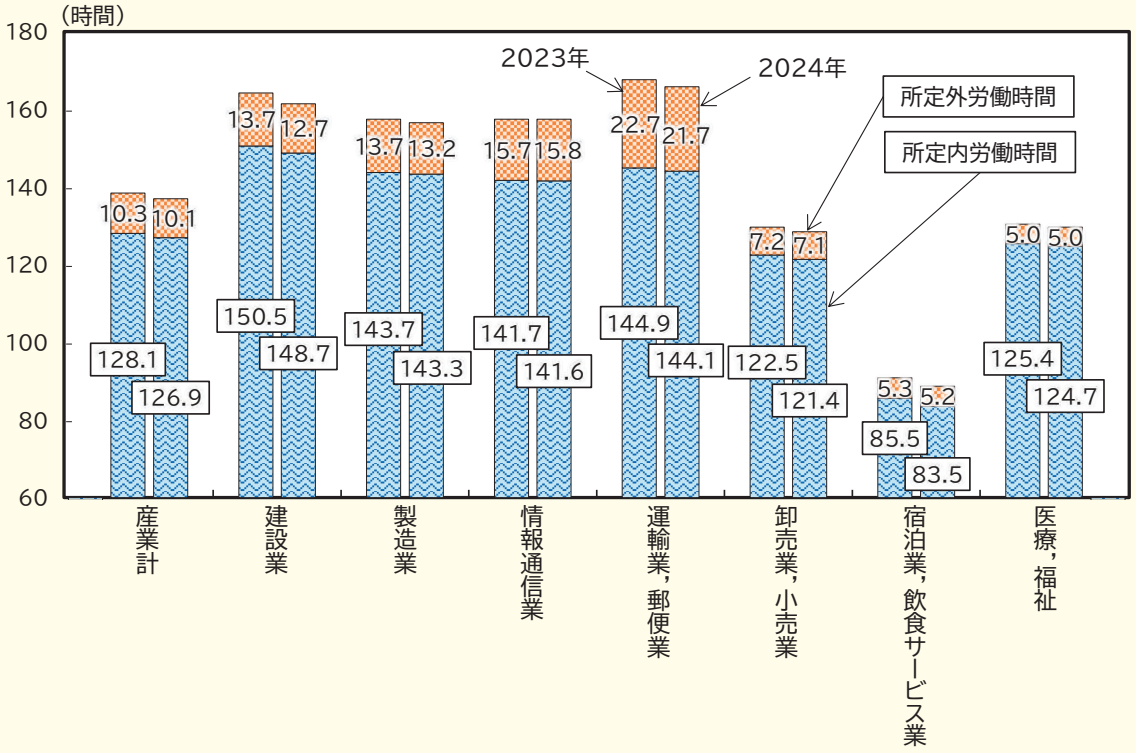
○　2024年の月間総実労働時間は、働き方改革の取組の進展やパートタイム労働者の増加等を背景に減少。



資料出所　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）調査産業計、就業形態計、性別計、事業所規模5人以上の値。
2）指数（2024年）に基準数値（2020年）を乗じた後100で除すことで2024年の実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年比伸び率で除して算出。

第1-(3)-2図　産業別月間総実労働時間の推移

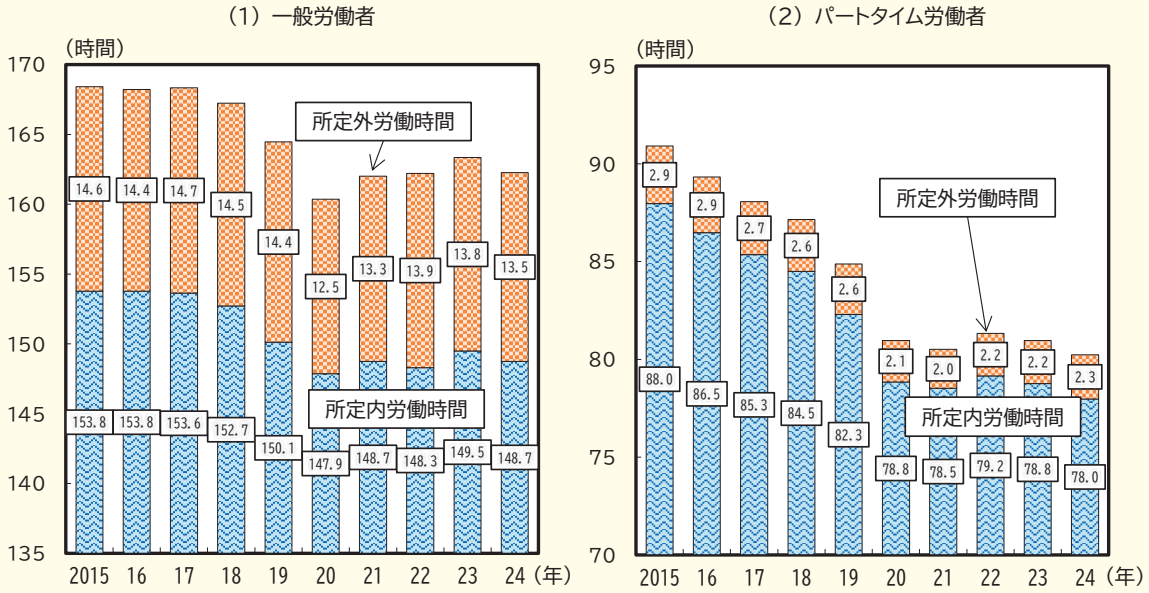
○　2024年の月間総実労働時間は、「情報通信業」「金融業，保険業」以外の産業で減少。



資料出所　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）就業形態計、性別計、事業所規模５人以上の値。
2）指数（2024年）に基準数値（2020年）を乗じた後100で除すことで2024年の実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年比伸び率で除して算出。
3）「金融業，保険業」の月間総実労働時間は、2023～2024年にかけて0.1時間増加している。

第１-(３)-３図　就業形態別月間総実労働時間の推移

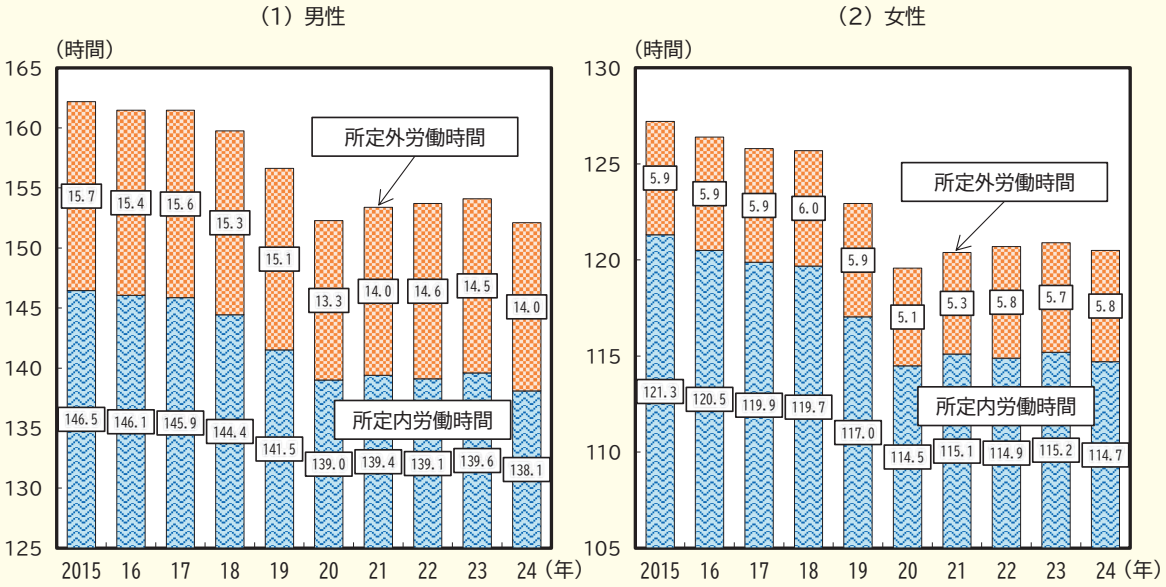
○　2024年の月間総実労働時間は一般労働者、パートタイム労働者ともに減少。



資料出所　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）調査産業計、性別計、事業所規模５人以上の値。
2）指数（2024年）に基準数値（2020年）を乗じた後100で除すことで2024年の実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年比伸び率で除して算出。

第１-(３)-４図　男女別月間総実労働時間の推移

○　2024年の月間総実労働時間は男性、女性ともに減少。



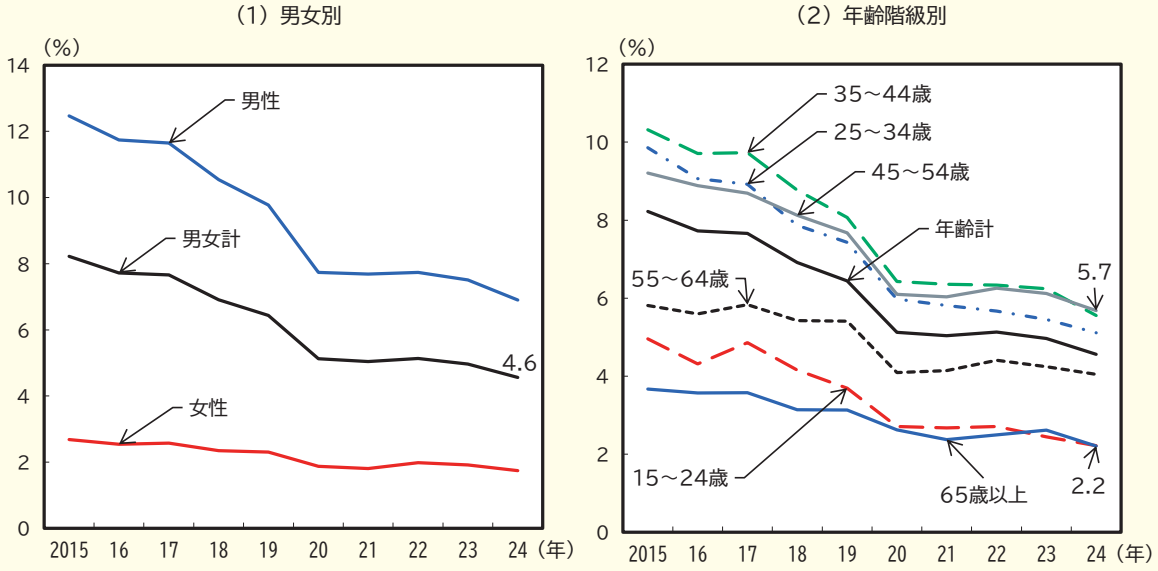
資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）調査産業計、就業形態計、事業所規模５人以上の値。
2）2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年比伸び率で除して算出。

●週60時間以上就労雇用者の割合は、引き続き低下

週60時間以上就労している雇用者（以下「週60時間以上就労雇用者」という。）の割合は、2024年４月から時間外労働の上限規制がこれまで適用除外となっていた「建設業」及び「運輸業，郵便業」等に適用となったことから、2024年は4.6％と、前年より0.4％ポイント低下し、2020年以降で低下幅が最も大きくなった（第１-(３)-５図）。男女別にみると、正規雇用労働者の割合が高い男性の減少幅が、女性よりも相対的に大きくなっている。また、年齢別にみると、週60時間以上就労雇用者の割合は全ての年齢階級で10％を下回っており、最も割合が高い年齢階級は、「45～54歳」の5.7％、低い年齢階級は「15～24歳」及び「65歳以上」の2.2％となった。過去10年間をみると、週60時間以上就労している雇用者の割合が高い年齢階級ほど、低下幅は大きい傾向となっている。

第１-(３)-５図　週60時間以上就労雇用者の状況

○　週60時間以上就労雇用者の割合は、引き続き低下。



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）非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表す。
２）2015～2016年までの割合は、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた割合。2018～2021年までの割合は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた割合を表す。

●年次有給休暇の取得率は、比較可能な1984年以降、過去最高を更新

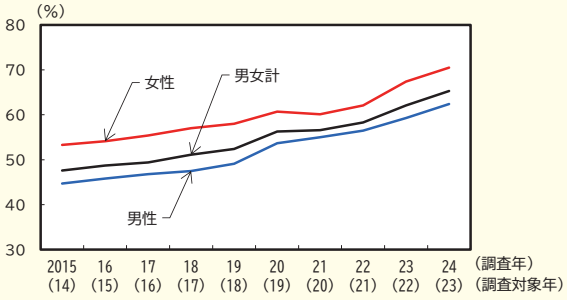
年次有給休暇の取得率は上昇傾向であり、男女計、男性、女性いずれについても、比較可能な1984年以降、過去最高となった（第1-(3)-6図（1））。

企業規模別の年次有給休暇の取得率は、全ての企業規模で上昇した（第1-(3)-6図（2））。過去10年間の推移をみると、企業規模の大きい企業ほど、年次有給休暇の取得率は高い傾向にあるが、2024年調査では企業規模「30～99人」の取得率が6割を超えるなど、中小企業で年次有給休暇の取得率の上昇幅が大きくなっている。産業別の年次有給休暇の取得率をみると、過去10年間において、特に「医療，福祉」「卸売業，小売業」について年次有給休暇の取得率が大きく上昇した（第1-(3)-6図（3））。

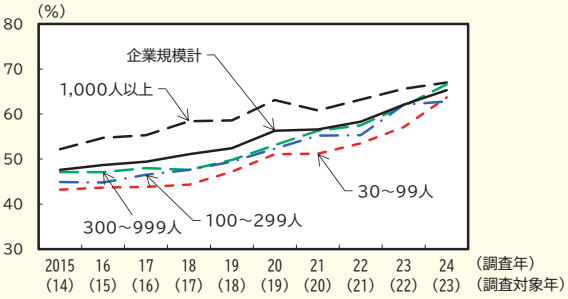
第1-(3)-6図　年次有給休暇の取得率

○　年次有給休暇の取得率は、比較可能な1984年以降、過去最高を更新。

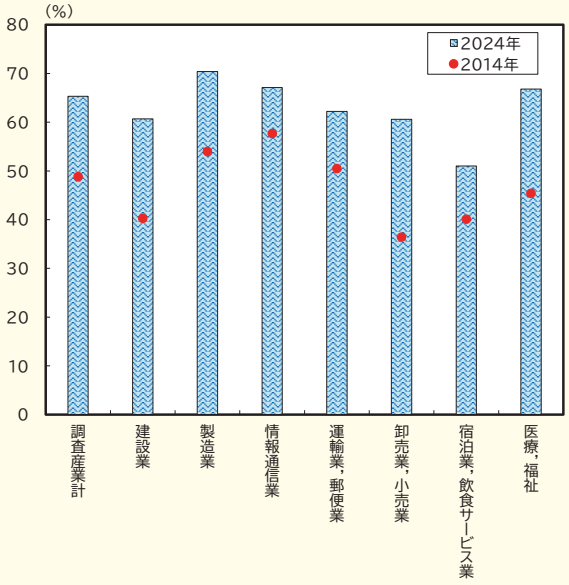
（1）年次有給休暇の取得率（男女別）



（2）年次有給休暇の取得率（企業規模別）



（3）年次有給休暇の取得率（産業別）



資料出所　厚生労働省「就労条件総合調査」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）常用労働者30人以上の民営企業における常用労働者の値。
2）2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、「複合サービス事業」を含まない。また、2015年より調査対象を「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、「複合サービス事業」を含む。
3）表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査。（　）は調査対象年。
4）「取得率」は、取得日数計／付与日数計×100（%）である。「付与日数」は繰越日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数。

第２節　賃金の動向

●就業形態計の現金給与総額は４年連続で増加

労働者一人当たりの賃金である現金給与総額[2]の推移をみると、2024年の就業形態計の現金給与総額は、前年比2.8%増と、４年連続で増加した（第１-(３)-７図（１）(２)）。

就業形態別に現金給与総額をみると、一般労働者の現金給与総額は、所定内給与及び特別給与の増加がけん引し、前年比3.2%の増加となった。パートタイム労働者の現金給与総額は、所定内給与が過去10年間で最大の増加幅となった。パートタイム労働者の時給は前年比4.3%増加の1,343円となり、過去10年間でみても増加傾向である（第１-(３)-８図）。この背景には、最低賃金の引上げや同一労働同一賃金の取組の進展のほか、労働力需給の引き締まりが考えられる。

2024年の現金給与総額の伸び率の寄与度分解をみると、高齢者の労働参加の進展等によるパートタイム比率が上昇したことから「パートタイム労働者比率による要因」がマイナスに寄与したが、33年ぶりの高水準となった春季労使交渉の賃上げや経常利益拡大などを背景として、「一般労働者の所定内給与による要因」が前年比1.6%、「一般労働者の特別給与による要因」が前年比1.2%のプラスの寄与となった（第１-(３)-９図）。

また、現金給与総額の推移を月次でみると、所定内給与及び特別給与の伸びがけん引し、36か月連続で前年同月比増加となった（第１-(３)-10図）。一般労働者については45か月連続で前年同月比増加、パートタイム労働者については38か月連続で前年同月比増加となった。

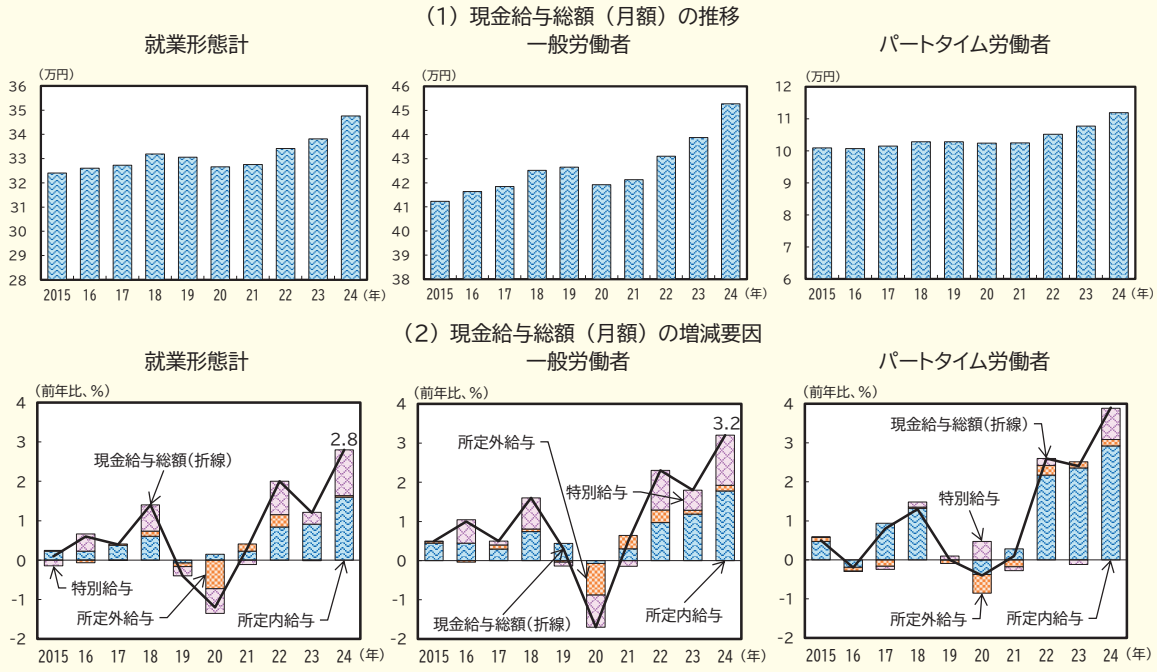
さらに、産業別[3]の現金給与総額は、全ての産業で増加した（第１-(３)-11図）。事業所規模別の現金給与総額は、全ての事業所規模で増加し、特に、事業所規模「５～29人」の現金給与総額は前年比2.5%上昇し、33年ぶりの上昇幅となった（第１-(３)-12図）。このように、2024年は産業、事業所規模にかかわらず、現金給与総額の伸びがみられ、全体として力強い動きとなった。

2　「現金給与総額」とは、「きまって支給する給与（以下「定期給与」という。）」と「特別に支払われた給与（以下「特別給与」という。）」の合計額である。「定期給与」とは、労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与を指し、「所定内給与」と、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与、休日労働、深夜労働に対して支給される給与である「所定外給与」の合計額である。一般的に、「所定内給与」は、一般労働者において短期間で大幅な増減がみられることはあまりないが、「所定外給与」は所定外労働時間の変動に従って増減することから、企業の経済活動の状況等を反映して増減する。「特別給与」とは、賞与、期末手当等の一時金等や諸手当、あらかじめ就業規則等による定めのない突発的な理由等に基づき支払われた給与等の合計額を指し、企業の業績に従って大きく変動することから、経済の動向を反映して水準が変動する傾向にある。

3　本節で産業に着目する場合は、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業，郵便業」「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」を中心に確認することとする。

第１-(３)-７図　就業形態別にみた現金給与総額の推移

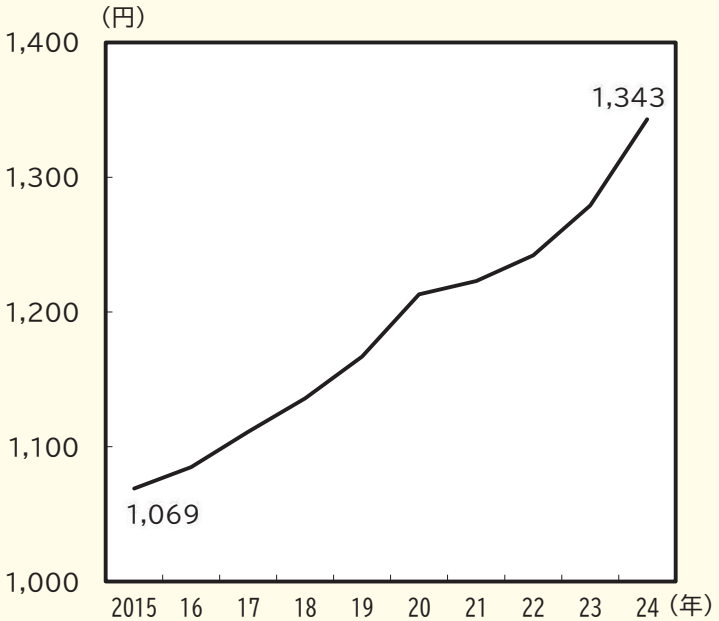
○　就業形態計の現金給与総額は４年連続で増加。



資料出所　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）調査産業計、事業所規模５人以上の値。
２）指数（2024年）に基準数値（2020年）を乗じた後100で除すことで2024年の実数値を算出し、2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年比伸び率で除して算出。
３）所定外給与＝定期給与（修正実数値）-所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）-定期給与（修正実数値）として算出。このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合あり。

第１-(３)-８図　パートタイム労働者の時給の推移

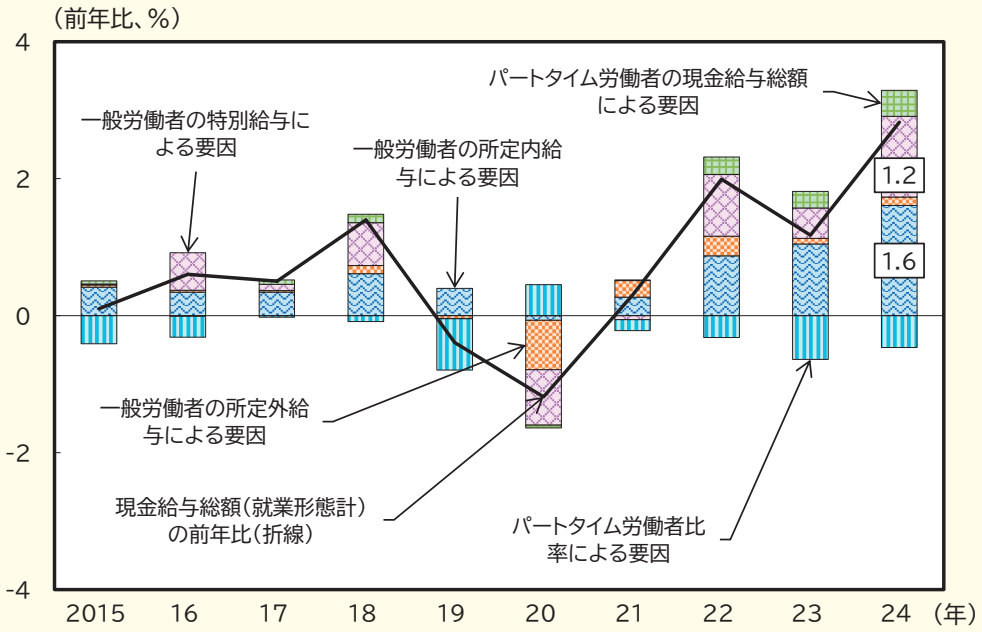
○　パートタイム労働者の時給は増加傾向。



資料出所　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

第１-(３)-９図　現金給与総額の伸び率の寄与度分解の推移

○　2024年の就業形態計の現金給与総額は、パートタイム労働者比率の増加がマイナス寄与。

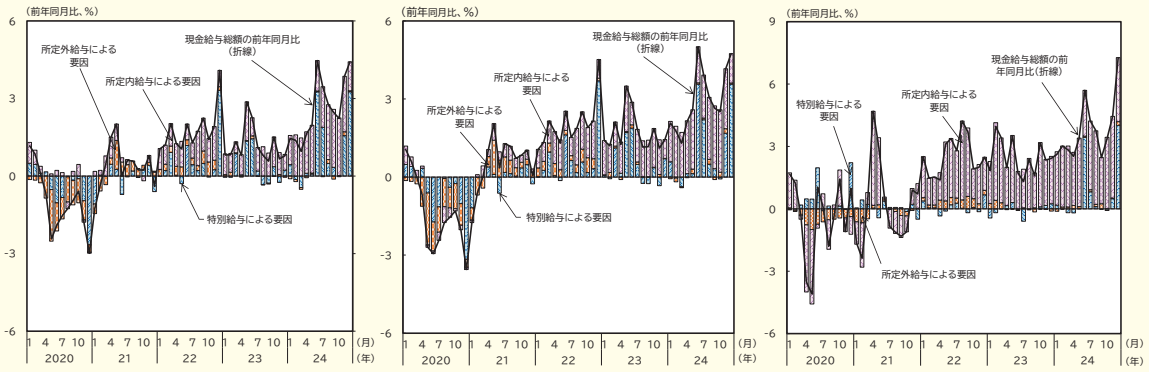


資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）調査産業計、事業所規模５人以上の値。
2）就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者について、指数にそれぞれの基準数値（2020年）を乗じ、100で除して実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を集計。
3）2024年の寄与度の算出においては、2023年のデータとして、「令和６年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」を用いている。
4）所定外給与＝定期給与（修正実数値）-所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）-定期給与（修正実数値）として算出。このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合あり。

第１-(３)-10図　就業形態別現金給与総額の伸び率の推移（月次）

○　現金給与総額は前年同月比で、就業形態計では36か月連続で増加。

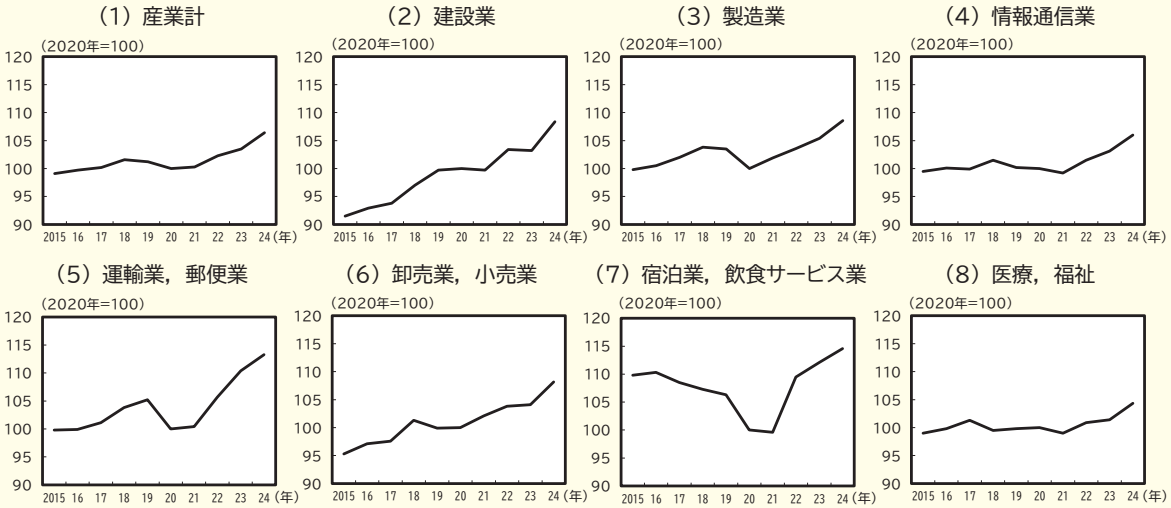
（1）就業形態計の現金給与総額　（2）一般労働者の現金給与総額　（3）パートタイム労働者の現金給与総額



資料出所　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）調査産業計、事業所規模５人以上の値。
2）2024年の前年同月比の算出においては、2023年のデータとして、「令和６年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」を用いている。
3）所定外給与＝定期給与（修正実数値）-所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）-定期給与（修正実数値）として算出。このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合あり。

第1-(3)-11図　産業別現金給与総額の推移

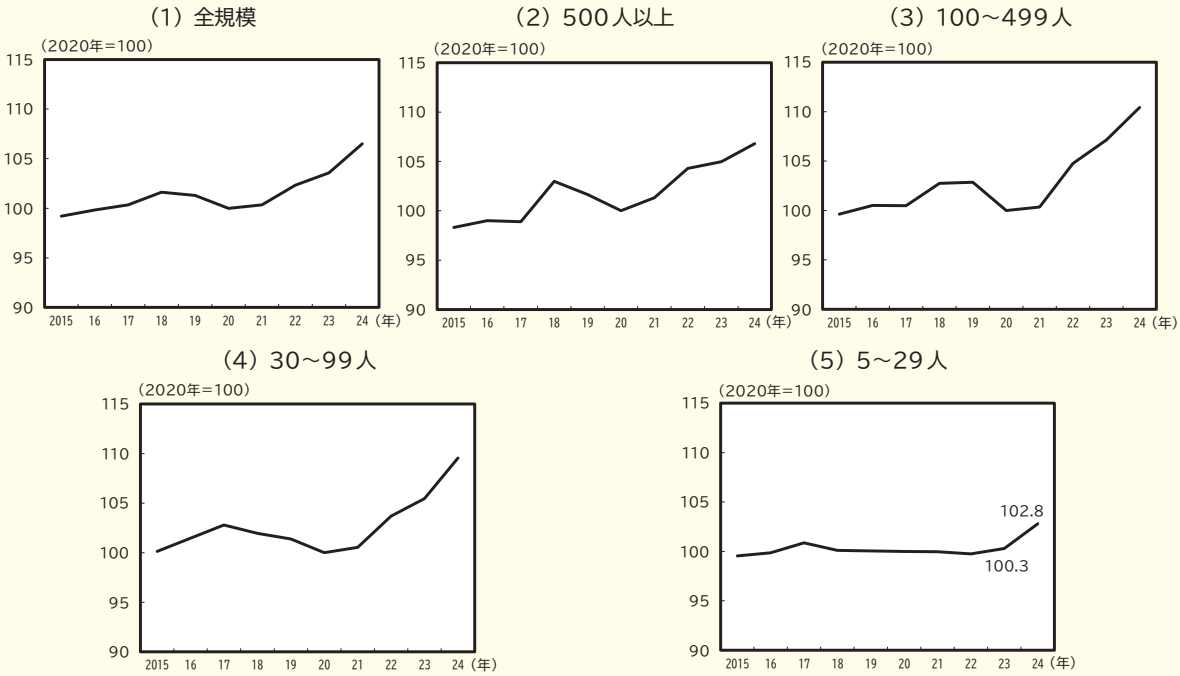
○　2024年の産業別現金給与総額は、全ての産業で増加。



資料出所　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）事業所規模５人以上の値。
2）2024年の指数については、2023年の指数に2024年の対前年比伸び率を乗ずることで算定。
このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合あり。

第1-(3)-12図　事業所規模別現金給与総額の推移

○　2024年の事業所規模別現金給与総額は、全ての事業所規模で増加し、特に事業所規模５～29人については33年ぶりの上昇幅。



資料出所　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）調査産業計の値。
2）「(1）全規模」は事業所規模５人以上の値。
3）2024年の指数については、2023年の指数に、「令和６年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」と2024年の公表実数値を用いて算出した2024年の対前年比伸び率を乗ずることで算定。このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合あり。

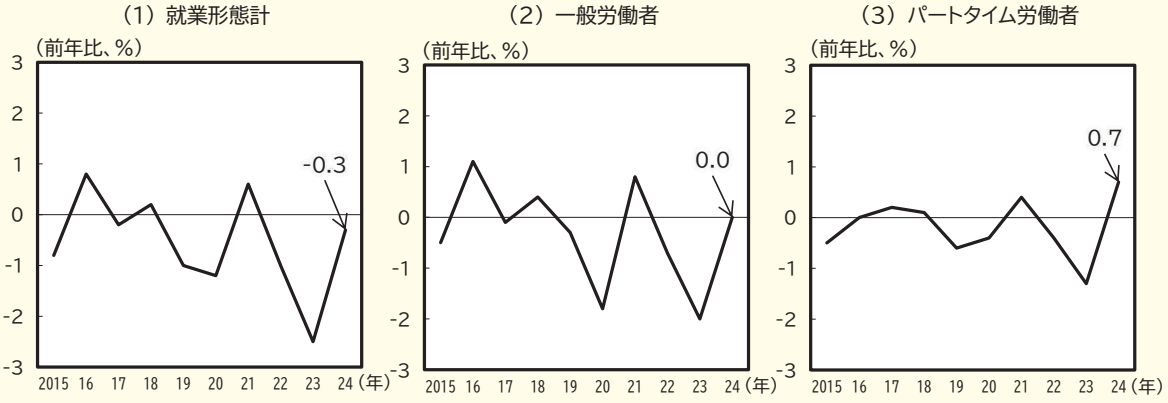
●実質賃金は就業形態計では３年連続減少したが、一般、パートでは３年ぶりにマイナスから脱した

実質の現金給与総額（以下「実質賃金」という。）を年次でみると、前年比0.3%減と、３年連続で減少した（第１-(３)-13図）。しかし、就業形態別の実質賃金を年次でみると、一般労働者が前年比0.0%、パートタイム労働者が前年比0.7%増と３年ぶりにマイナスから脱した。一般労働者及びパートタイム労働者の実質賃金がマイナスから脱したにもかかわらず、就業形態計の実質賃金が減少した理由としては、第１-(３)-９図でみたように、パートタイム労働者比率が上昇したことによるものである。

実質賃金の推移を月次でみると、2024年６月には、特別給与が増加したことから、実質賃金は27か月ぶりに前年同月比増加となった（第１-(３)-14図）。その後、実質賃金は８～10月は前年同月比減少、11～12月は再び前年同月比増加となった。実質賃金の伸び率は、増減を繰り返しながら推移しているが、物価上昇の影響を受けつつ、2024年全体でみるとマイナス幅が縮小となった。就業形態別の実質賃金を月次でみると、一般労働者の実質賃金は、2024年６月には、27か月ぶりに前年同月比増加となった後、８～９月には前年同月比減少、10月には横ばい、11～12月には再び前年同月比増加と、就業形態計とほぼ同様の動きがみられた。パートタイム労働者の実質賃金については、就業形態計、一般労働者よりも高い伸び率で推移しており、2024年は、９月を除き、５～12月まで前年同月比で増加した。

第１-(３)-13図　実質賃金（年次）の推移

○　実質賃金は就業形態計では３年連続減少したが、一般、パートでは３年ぶりにマイナスから脱した。

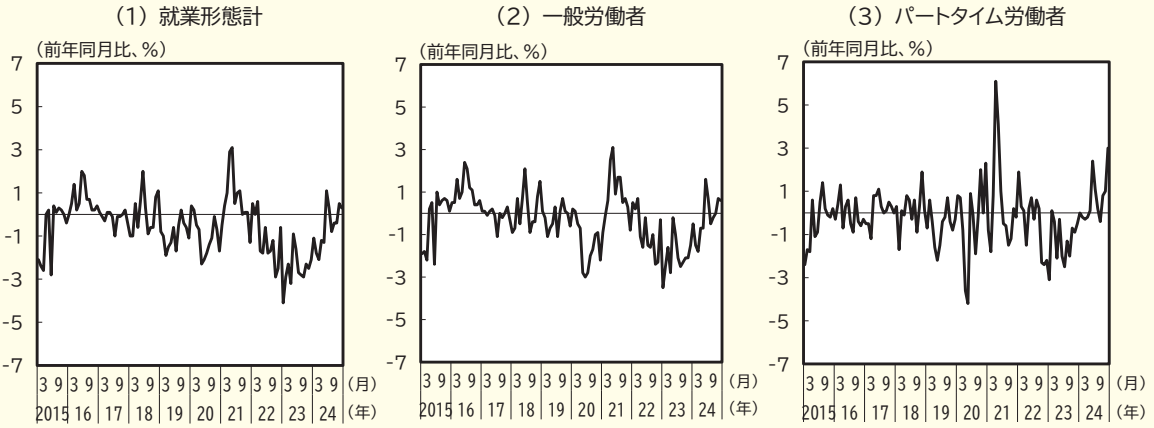


資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）　１）調査産業計、事業所規模５人以上の値。
２）「毎月勤労統計調査」「消費者物価指数」は、いずれも2020年基準の数値。
３）実質賃金は、現金給与総額を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出。

第1-(3)-14図　実質賃金（月次）の推移

○　実質賃金（月次）は、増減を繰り返しながら推移。



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」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）調査産業計、事業所規模５人以上の値。
2）「毎月勤労統計調査」「消費者物価指数」は、いずれも2020年基準の数値。
3）実質賃金は、現金給与総額を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出。

●所定内給与は全ての事業所規模で前年から増加、産業別では幅広い産業で前年比２％を超える伸び率

事業所規模別の所定内給与をみると、全ての事業所規模で前年から増加した（第１-(３)-15図)。事業所規模によっては前年比２％を超える伸び率となっており、春季労使交渉による賃上げの着実な実施など､賃上げの動きが広がっていることがうかがえる[4]。「30～99人」については、前年比3.4%増と他の事業所規模よりも高い伸び率となっているが、この要因としては、パートタイム労働者比率の上昇率が他の事業所規模と比較して相対的に弱かったこと[5]が考えられる。産業別の所定内給与をみると、幅広い産業で前年比２％を超える伸び率となった。

また、所定外給与の動向を確認する。事業所規模別の所定外給与をみると、事業所規模「500人以上」を除き所定外給与が減少した。産業別にみると、時間外労働の上限規制によって所定外労働時間が減少した影響により、「建設業」「運輸業，郵便業」などの産業について減少したが､「製造業」「情報通信業」などの産業については増加した。事業所規模「500人以上」の事業所については、「製造業」「情報通信業」などが所定外給与を押し上げたと考えられる。

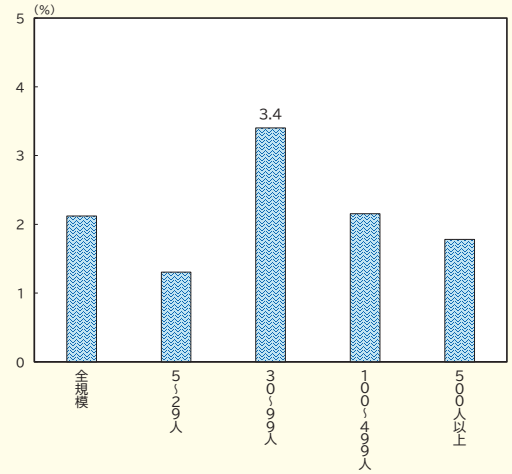
4　中小企業においては、感染症の拡大後には業績の改善を伴わなくても賃上げを実施するようになったという分析もある（井上（2025））。こうしたことを背景に中小の事業所も含め、全ての事業所において所定内給与が前年から増加したことも考えられる。

5　所定内給与を基に算出したパートタイム労働者比率は、事業所規模「５～29人」については前年差0.57%ポイント上昇の40.29%、「30～99人」については前年差0.01%ポイント上昇の30.50%、「100～499人」については前年差1.01%ポイント上昇の23.77%、「500人以上」については前年差0.28%ポイント上昇の15.74%となった。

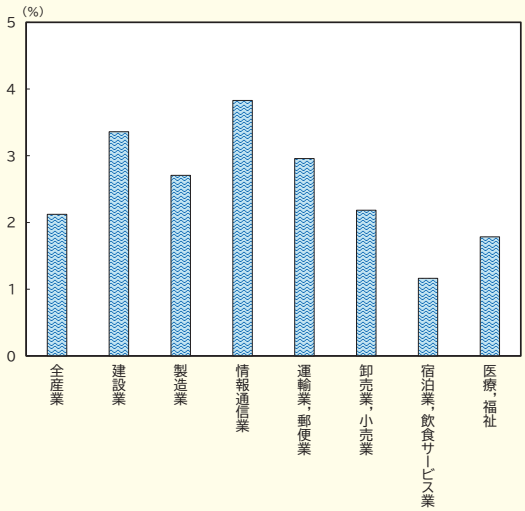
第1-(3)-15図　所定内給与及び所定外給与の伸び率

○　2024年の事業所規模別所定内給与は全ての事業所規模で前年から増加、産業別では幅広い産業で前年比２％を超える伸び率。

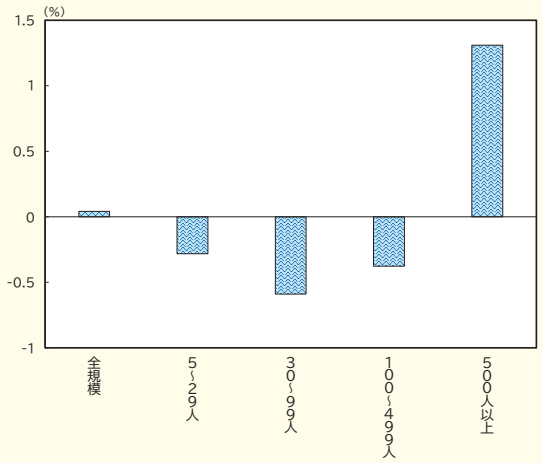
（1）2024年における事業所規模別所定内給与の伸び率



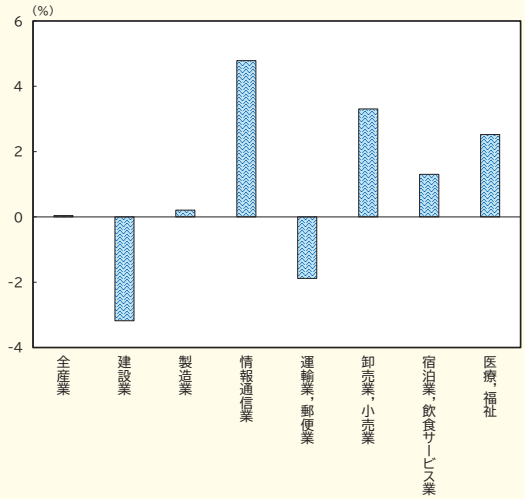
（2）2024年における産業別所定内給与の伸び率



（3）2024年における事業所規模別所定外給与の伸び率



（4）2024年における産業別所定外給与の伸び率



資料出所　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）「令和６年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」を用いて伸び率を算定。

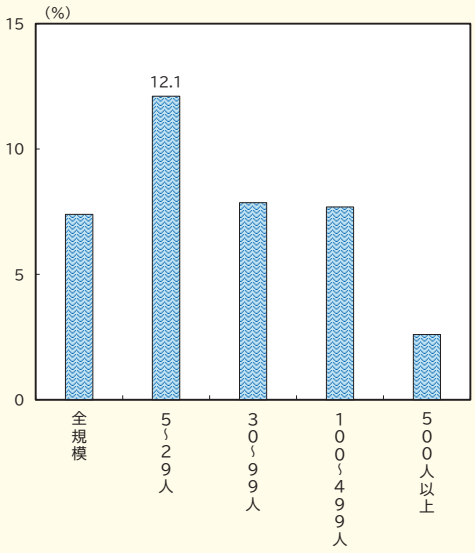
●特別給与は、全ての事業所規模で前年から増加、産業別では幅広い産業で前年から増加

事業所規模別の特別給与の伸び率をみると、全ての事業所規模で特別給与は前年比プラスとなっており、特に事業所規模「５～29人」では前年比12.1％増加し、他の事業所規模よりも高い伸びであった（第１-(３)-16図）。事業所規模「５～29人」については、他の事業所規模よりも所定内給与の伸び率が低いことなどから、特別給与による賃金上昇の寄与が高いと考えられる。産業別の特別給与の伸び率をみると、好調な企業収益を背景に、幅広い産業で前年比プラスとなっており、伸び率が10％を超える産業は「建設業」「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」であった。

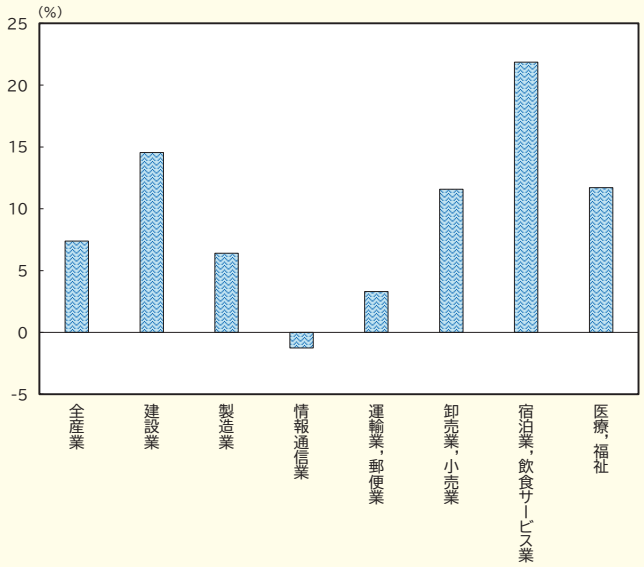
第１-(３)-16図　特別給与の伸び率

○　特別給与は、全ての事業所規模で前年から増加、「５～29人」で10％を超える伸び、産業別では幅広い産業で前年から増加。

（1）2024年における事業所規模別特別給与の伸び率



（2）2024年における産業別特別給与の伸び率



資料出所　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）「令和６年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」を用いて伸び率を算定。
2）各年の６～８月、11～12月における「特別に支払われた給与」を合計したもの。

●労働分配率は、企業の資本金規模にかかわらず、ほぼ横ばい

マクロ経済における労働分配率[6]については、賃金は景況の動きよりも遅れて反応することから、労働分配率は、好況時の初期には低下し、不況時の初期には上昇しやすいことに留意が必要である。

企業の資本金別の労働分配率[7]をみると、過去10年間における景気拡大局面では、全ての資本金規模において労働分配率は低下傾向であった（第１-(３)-17図）。2020年は感染拡大による景気後退の影響により企業収益が悪化し、労働分配率は大幅に上昇した[8]が、2021年以降は、経済社会活動の活発化に伴い、企業収益が増加したことで、労働分配率は低下傾向となった。2024年には、いずれの資本金規模の企業でも労働分配率はほぼ横ばいで推移した。

産業別の労働分配率をみると、労働集約的な産業ほど労働分配率が高い傾向があることが分かる（第１-(３)-18図）。このため、2024年第Ⅳ四半期（10-12月期）の「医療、福祉業」の労働分配率（後方４四半期移動平均）は82.8%、「建設業」の労働分配率（後方４四半期移動平均）は67.6%、「製造業」の労働分配率（後方４四半期移動平均）は59.3%となっているなど産業により労働分配率の水準にばらつきがみられているが、推移をみると2024年は幅広い産業でほぼ横ばいとなった。

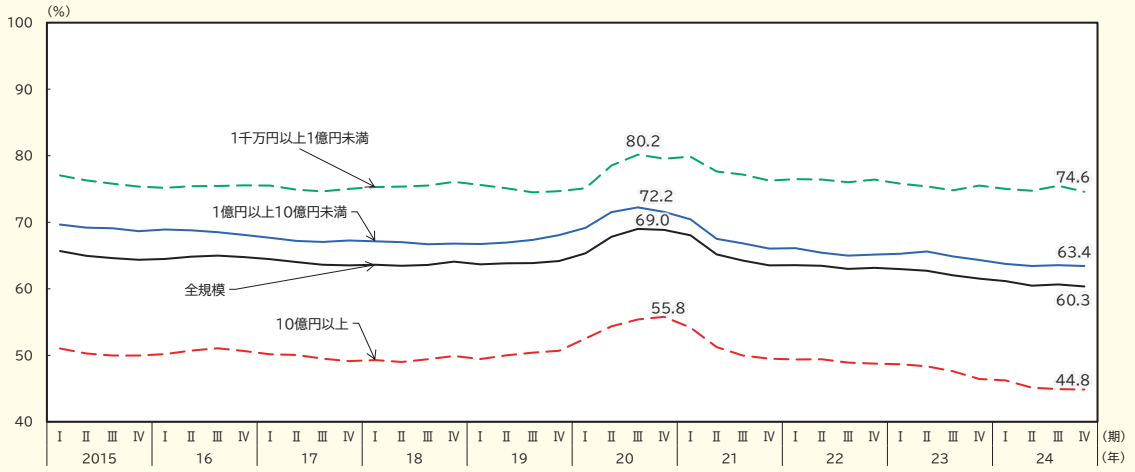
6　労働分配率とは、企業の経済活動によって生み出された付加価値のうち、労働者がどれだけ受け取ったのかを示す指標であり、分母となる付加価値、特に営業利益は景気に応じて変化の度合いが大きいことから、景気拡大局面においては低下し、景気後退局面には上昇する特徴がある。内閣府「国民経済計算」又は財務省「法人企業統計」から算出する方法が一般的であるが、統計により付加価値の水準やトレンドが異なることから、労働分配率は一定の幅を持ってみる必要がある。また、労働分配率は産業による水準の差異が大きく、長期的には産業構造の変化が労働分配率に影響することにも留意する必要がある。なお、ここでは、資本金規模別や産業別の動向及び景気局面の動向について着目して分析を進めていくため、財務省「法人企業統計調査」の四半期別調査により算出した労働分配率（分母の付加価値額＝営業利益＋人件費＋減価償却費）を用いる。なお、数値の動きは後方４四半期移動平均を用いている。

7　資本金規模が小さい企業ほど、付加価値額が低いことから労働分配率が高くなる傾向がある。中小企業の賃上げの動向が注目されているが、中小企業の労働分配率が高い要因は、付加価値額が低いことが考えられる。

8　企業の利益が減少した場合、企業は利益の減少割合ほど、従業員や役員の給料等を減少させないことから労働分配率が上昇する。

第1-(3)-17図　資本金規模別労働分配率の推移

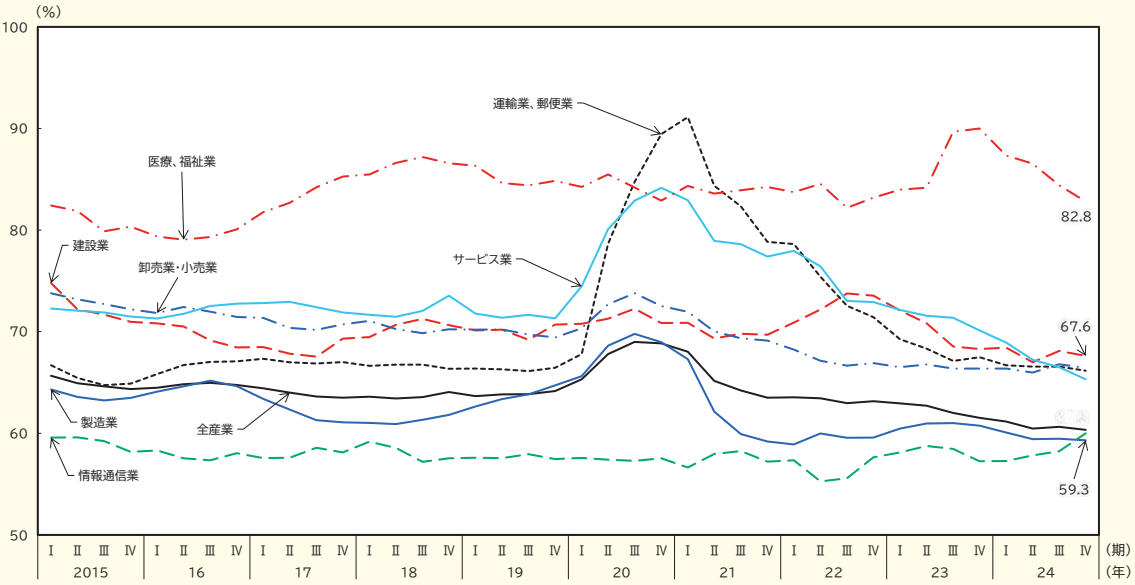
○　2024年の労働分配率は、企業の資本金規模にかかわらず、ほぼ横ばいで推移。



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）「金融業、保険業」を含まない。データは、後方４四半期移動平均により算出。
2）労働分配率＝人件費÷付加価値額、人件費＝役員給与＋役員賞与＋従業員給与＋従業員賞与＋福利厚生費。
付加価値額（四半期）＝営業利益＋人件費＋減価償却額。

第1-(3)-18図　産業別労働分配率の推移

○　産業別の労働分配率をみると、産業により水準にばらつきがみられているが、推移をみると2024年は幅広い産業でほぼ横ばい。



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、後方４四半期移動平均を使用。
2）「全産業」は「金融業、保険業」を除く全産業の数値。
3）労働分配率＝人件費÷付加価値額、人件費＝役員給与＋役員賞与＋従業員給与＋従業員賞与＋福利厚生費。
付加価値額（四半期）＝営業利益＋人件費＋減価償却額。
4）「サービス業」は、日本標準産業分類（平成25年10月改定）の「サービス業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」を指す。

第３節　春季労使交渉等の動向

●2024年春季労使交渉では賃上げ率は5.10%、33年ぶりの高水準

春季労使交渉とは、多くの企業の労働組合[9]が、毎年２～４月頃にかけて、賃金引上げ等を中心とする労働条件の要求を各企業等（使用者）に提出する、団体交渉を指す。通常、個別企業が労使交渉を行う前に、労働者側は、日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）等の労働組合の全国中央組織が、使用者側は（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）といった経済団体が、それぞれ交渉の方針を示している。賃金交渉にあたっては、２月頃に、主に大手企業の労働組合が要求を提出し、３月に交渉を行い、回答が３月終わり頃にとりまとめられる。中小企業については、大手企業交渉結果を踏まえ交渉が開始され、７月頃まで交渉が行われ、最終的な結果がとりまとめられるのは７月以降となる。

政府としては、政労使の意見交換の実施や三位一体の労働市場改革[10]等、賃上げを実現するための環境整備に取り組んでいる。

賃上げ集計結果をみると、2024年は、厚生労働省が2024年８月２日に公表した「令和６年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」では、妥結額は17,415円、賃上げ率は5.33%となった（第１-(３)-19図）。また、経団連の「2024年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」[11]では5.58%となった。連合が2024年７月３日に公表した「2024春季生活闘争第７回（最終）回答集計結果」では5.10%と33年ぶりの高水準となった。

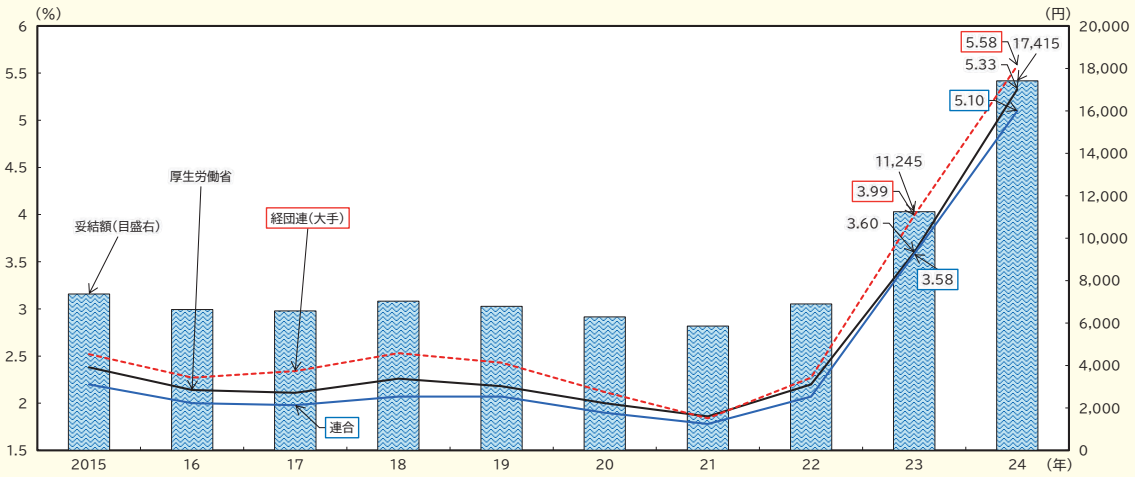
9　労働組合は、企業別労働組合が中心であるものの、それらが集まった産業別労働組合や、さらに、それらが集まった連合といった全国的中央組織をつくり、毎年の春季労使交渉を主導している。

10　三位一体の労働市場改革は、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化を指す。

11　2024年の春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果は、原則として従業員500人以上、主要22業種の大手企業244社のうち回答が把握できた135社の金額について集計した妥結結果である。

第1-(3)-19図　賃上げ集計結果の推移

○　2024年春季労使交渉では賃上げ率は5.10%、33年ぶりの高水準。



資料出所　厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社) 日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（加重平均)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争（最終）回答集計結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

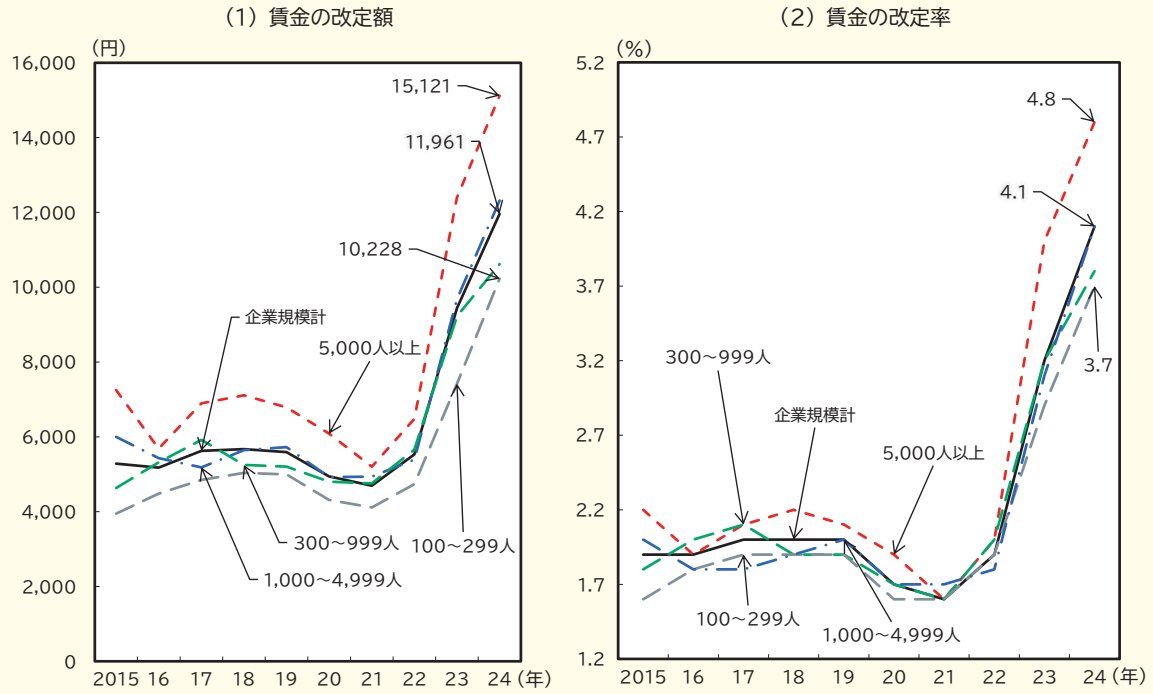
（注）　1）厚生労働省の集計対象は、妥結額（定期昇給込みの賃上げ額）などが把握できた資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である（加重平均)。
2）経団連（大手）の集計対象は、原則として従業員500人以上の主要22業種の大手企業。
3）連合の集計組合は99人以下の中小組合を含み、集計組合員数による規模計の加重平均。

●2024年の賃金の改定額、改定率ともに、現行の調査方法となった1999年以降で過去最高

春季労使交渉の結果を踏まえた2024年の賃金改定の状況[12]について、一人当たり平均賃金の改定額は11,961円、改定率は4.1%と、現行の調査方法となった1999年以降[13]、改定額、改定率ともに最高値となった（第1-(3)-20図）。5,000人以上規模企業の改定額は15,121円、改定率は4.8%となるなど、大きく賃金を増加させたほか、100～299人規模企業においても改定額は10,228円、改定率は3.7%となるなど、底上げが行われたものの、改定額、改定率ともに企業規模によって差がみられた[14]。

第1-(3)-20図　一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

○　2024年の賃金の改定額、改定率ともに、現行の調査方法となった1999年以降で過去最高。



資料出所　厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」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）　集計対象は、賃金の改定を実施又は予定していて額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業。

12　「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、中小企業や労働組合のない企業も含む民間企業（常用労働者100人以上。）について調査しており、第1-(3)-19図における従業員500人以上大手企業を調査対象としている「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」、労働組合のある企業を対象としている「春季生活闘争（最終）回答集計結果」の春季労使交渉の調査と比較して、調査範囲が広い。

13　1998年調査以前は「一人当たり平均賃金」が増額した企業のみ調査しているため単純比較できない。

14　なお、改定後の賃金を支給する企業の割合は、5月頃から徐々に上昇し、8月頃には約9割の企業に反映されることとなる。(付1-(3)-1図)。

●賃上げ実施企業割合は約９割

平均賃金の引上げを行った企業の割合及びベースアップ[15]の実施状況について、2024年の賃上げ実施企業割合[16]をみると、春季労使交渉などを反映して、前年に引き続き高い割合となり、企業規模計で91.2%に達している（第１-(３)-21図（１））。企業規模別にみると、「5,000人以上」の規模の企業においては賃上げを実施又は実施予定と回答した割合が99.1%に達した。また、「100～299人」の規模の企業においては「5,000人以上」の規模よりも10%ポイント近く低い水準となっており、企業規模が小さいほど実施割合が低い。

2024年の一般職のベースアップ実施企業割合[17]をみると、春季労使交渉などを反映して、前年を上回る５割以上の企業が実施又は実施予定であり、比較可能な2004年以降で過去最高となった（第１-(３)-21図（２））。企業規模別にみると、「5,000人以上」の規模の企業においては78.5%であるが、「100～299人」規模企業は47.2%と、約30%ポイントの差があり、企業規模が大きいほど実施割合が高い結果となった。

2024年においては、賃上げやベースアップを実施又は実施予定の企業割合が前年よりも更に上昇している[18]ものの、規模の小さい企業は大きい企業よりも実施割合が低く、改定率についても、規模の大きい企業よりも小幅となっている。春季労使交渉などを通じて、大幅な賃上げが続いているが、持続的な賃上げに向けては、我が国の大半を占める中小企業の労働者の賃上げやベースアップの動きがより活発になり、賃金の増加を国民全体で実感できるようになっていくよう、引き続き、政労使一体となった取組が望まれる[19]。

---

15 「ベースアップ」は、賃金表（学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているかを表にしたもの）の改定により賃金水準を引き上げることをいう。これに対し、あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することを「定期昇給」という。毎月勤労統計調査における現金給与総額は、マクロの賃金データであるため、その伸び率は「ベースアップ」の影響を受けやすく、各労働者の「定期昇給」による賃金増の影響は受けづらいことに留意が必要。

16 「一人当たり平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

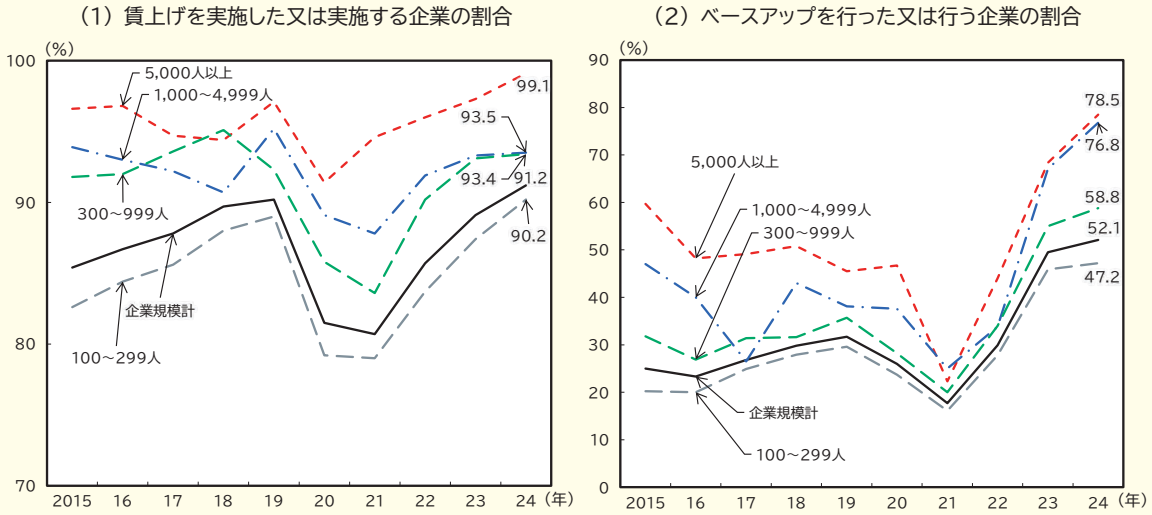
17 賃金の改定を実施又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの（一般職については、定期昇給制度がある企業の割合は、企業規模計で2024年86.3%）。

18 物価高騰を受け、賃金改定の決定にあたり、物価の動向を重視する傾向がみられる。（付１-(３)-２図）

19 2025年においては、政府は、春季労使交渉の開始に先立って政労使の意見交換を行い、政府は物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向け、地方における官公需や中小企業と中小・小規模間の転嫁も含め、労務費の価格転嫁の徹底に一層全力で取り組むとした。また、厚生労働省では、賃上げの流れが地方や中小企業にも波及していくよう、2025年１～３月にかけて全国の都道府県労働局において「地方版政労使会議」を開催した。

第１-(３)-21図　一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合の推移

○　賃上げ実施企業割合は約９割。



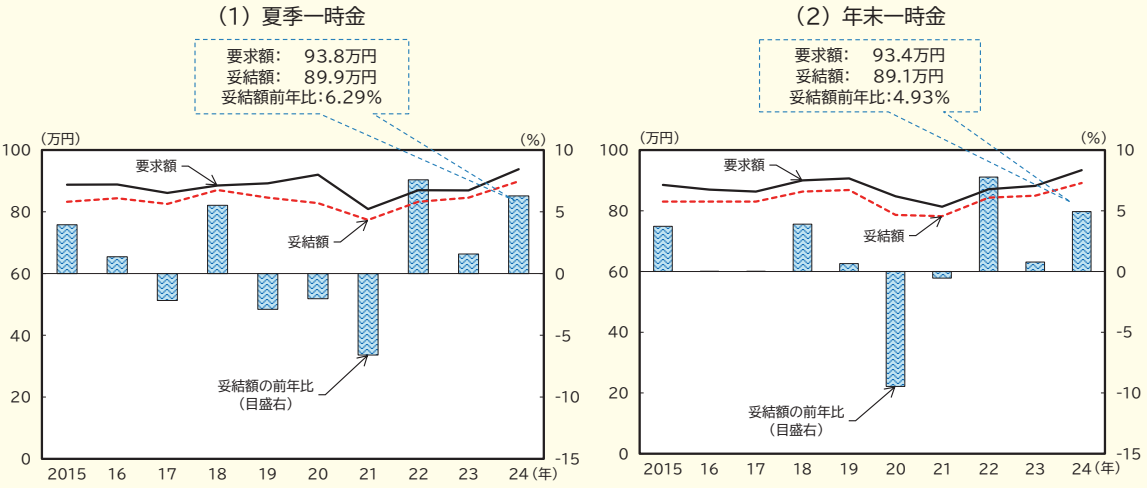
資料出所　厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）１）（１）は、調査時点（各年８月）において、年内に「１人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合。
２）（２）は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合。本調査では、「管理職」「一般職」に分けて調査しており、ここでは、「一般職」の結果を掲載。
３）調査対象は常用労働者100人以上の企業。

●夏季一時金及び年末一時金は、３年連続で増加

夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、2024年の夏季一時金の妥結額は89.9万円、前年比6.29%増、年末一時金の妥結額は89.1万円、前年比4.93%増と、ともに３年連続で増加した（第１-(３)-22図）。

第１-(３)-22図　夏季・年末一時金妥結状況の推移

○　夏季一時金及び年末一時金は、３年連続で増加。



資料出所　厚生労働省「民間主要企業（夏季・年末）一時金妥結状況」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）集計対象は、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業（加重平均）。
２）要求額は、月数要求・ポイント要求など要求額が不明な企業を除き、要求額が把握できた企業の平均額。

●2025年の春季労使交渉においては、賃上げ分３％以上、定昇相当分を含め５％以上を要求

2024年の春季労使交渉においては、33年ぶりの大幅な賃上げとなり、ベースアップを実施する企業も多数見受けられた。ここでは、2025年の春季労使交渉の動向について、労働者側、使用者側の双方から確認する。

まずは、労働者側の動向を確認する。連合は、2024年11月28日に「2025春季生活闘争方針」を公表し、「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会！」というスローガンの下に、「「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす」こと等に取り組むこととしており、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配の取組について言及している。その上で、「賃上げ要求」としては、「すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分３％以上、定昇相当分を含め５％以上として、その実現をめざす。」とし、前年の水準と同程度の賃上げ要求を掲げている。また、大手労組との格差是正を図るため、「中小組合については格差是正分を積極的に要求する。」とし、「賃金実態が把握できないなどの事情がある場合には、格差是正分１％以上を加え、18,000円以上・６％以上を目安とする」、とした。

次に、使用者側の動向を確認する。経団連は、2025年１月に公表した「2025年版経営労働政策特別委員会報告」において、賃金引上げについて、「ここ２年間で醸成されてきた賃金引上げの力強いモメンタムを社会全体に「定着」させ、「分厚い中間層」の形成と「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献することが、経団連・企業の社会的責務といえる。その達成の鍵は、働き手の７割近くを雇用する中小企業と、雇用者数全体の４割近くを占める有期雇用等労働者の賃金引上げが握っている。とりわけ、中小企業における賃金引上げには、適正な価格転嫁と販売価格アップが不可欠である。」「物価上昇が継続する中、働き手の実質的な生活水準の維持と企業における人材の確保・定着の観点から、月例賃金（基本給）の引上げにあたっては、「賃金・処遇決定の大原則」に基づき、制度昇給（定期昇給、賃金体系・カーブ維持分）の実施はもとより、ベースアップ（賃金水準自体の引上げ、賃金表の書き換え）を念頭に置いた検討が望まれる。」としている。

こうした中、企業側が、2025年３月12日に、多くの民間主要労働組合に対して、賃金、一時金等に関する回答が示された。足下の急激な物価上昇などに対応するため、基本給を底上げするベースアップや賞与で、労働組合側の要求に軒並み満額か要求を上回る回答があった。

連合が７月に発表した「2025春季生活闘争第７回（最終）回答集計結果」によれば、加重平均での月例賃金は、賃上げ額16,356円、賃上げ率5.25％となった。組合員数300人未満の集計でみても、月例賃金は賃上げ額12,361円、賃上げ率は4.65％と高水準であり、大企業にとどまらず、中小企業にまで、賃上げの力強い動きに広がりがみられる。企業によっては、労働組合の要求を上回る回答やパートタイム労働者の時給引上げを回答するケースもあり、賃上げの力強い動きがみられる。

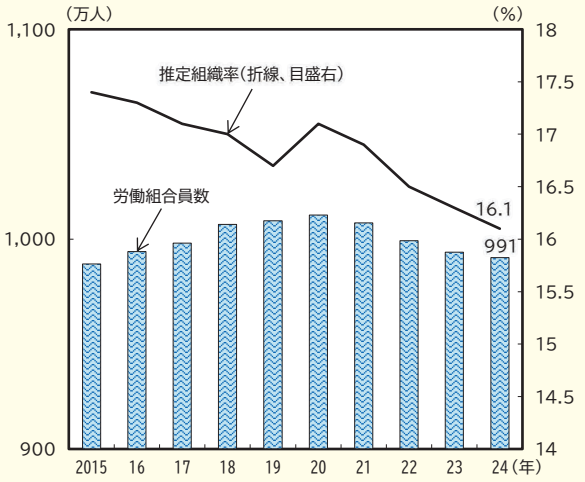
●労働組合員数は４年連続で減少したが、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高

労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2024年は、労働組合員数991万人と３年連続で1,000万人を割り、推定組織率は16.1％となり、ともに４年連続で低下した（第１-(３)-23図（１））。また、2024年は、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の146万人、推定組織率は8.8％となった（第１-(３)-23図（２））。

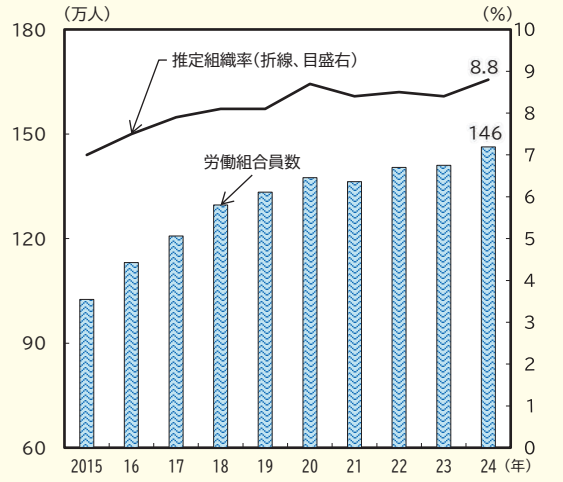
第１-(３)-23図　労働組合員数及び推定組織率の推移

○　労働組合員数は４年連続で減少したが、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高。

（1）労働組合員数及び推定組織率の推移



（2）パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移



資料出所　厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」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）労働組合員数は、単一労働組合に関する表の数値であり、単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ１組合として集計した結果表である。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。

２）推定組織率は、労働組合員数を総務省統計局「労働力調査（基本集計）」（各年６月）の雇用者数で除して得られた数値。

３）「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より１日の所定労働時間が短い労働者、１日の所定労働時間が同じであっても１週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

４）「雇用者数」は、いずれも総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の各年６月分の原数値を用いている。

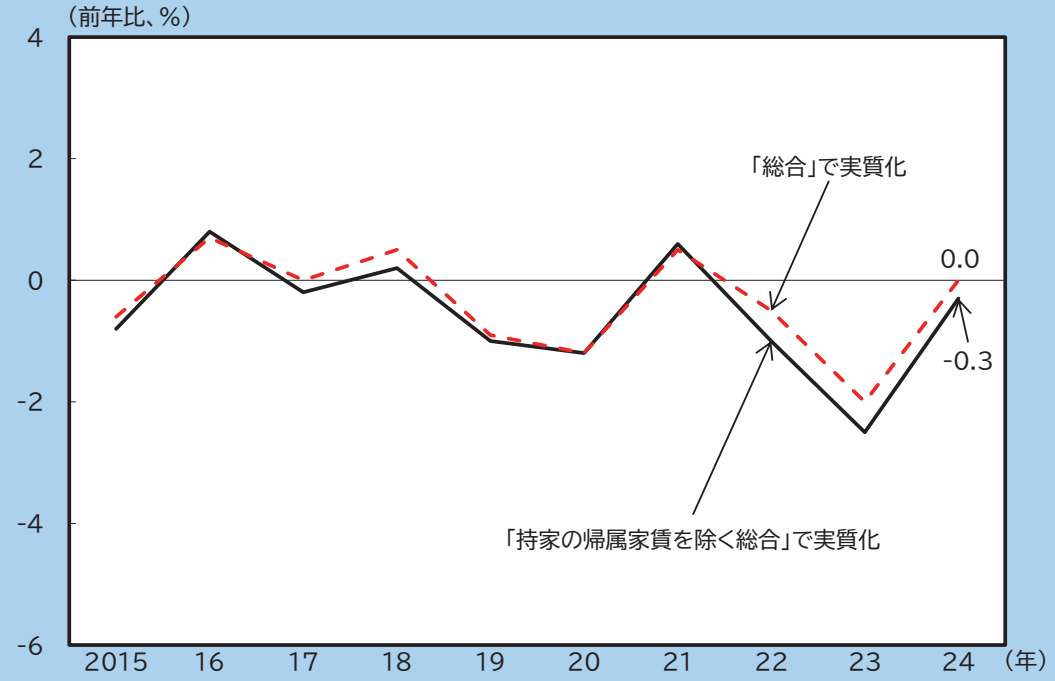
５）パートタイム労働者の「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数から雇用形態が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週35時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除して得られた数値である。

コラム１－４　賃金の実質化について

毎月勤労統計調査では、令和７（2025）年３月分から、実質賃金の国際比較の観点から統計ユーザーの利便性を高めるため、消費者物価指数の「総合」を用いて計算した実質賃金を追加的に公表することとした[20]。

2024年の消費者物価指数「持家の帰属家賃を除く総合」で実質化した実質賃金は前年比0.3%減となり、消費者物価指数「総合」で実質化した実質賃金は同0.0%となる（コラム１-(４)-１図）。

【コラム１-(４)-１図　実質化に用いる消費者物価指数別実質賃金（年次）の推移】



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

20　2025年４月18日に、有識者からなる、内閣官房「賃金・所得統計の在り方に関する検討会」が開催された。この検討会では、実質賃金の国際比較をより容易にするとの観点から、欧米諸国の取組事例を踏まえ、
・現行の実質賃金系列に加え、消費者物価指数の「総合」で実質化した系列を追加的に算出し、ユーザーの利便性が高まる形で、統計情報の充実を図ることが適当、
・追加的に公表される「総合」で実質化した系列については、可能な限り、遡及系列を整備すべき、
といった意見が示された。これに則り、2025年３月分から「総合」で実質化した系列を公表している。

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

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[1]。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[2]」の状況におかれている。我が国の生産年齢人口[3]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[4]、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[5]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）・企業特殊的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[6]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[7]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[8]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

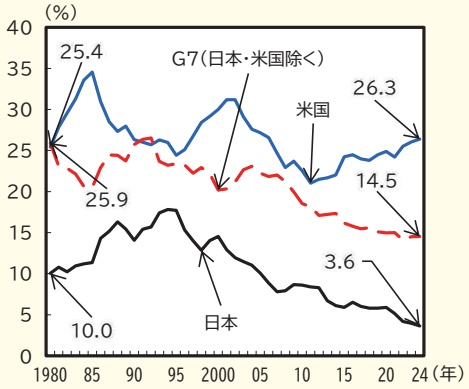
6　年平均成長率をいう。
7　小峰編（2011）によると、1980年代後半においては、積極的な設備投資需要や堅調な消費の伸びが内需主導型成長の要因であったと分析している。
8　ＩＭＦ（2017）によると、多くの諸外国において、経済の成熟と合わせて発生する高齢化等による労働力の上昇率の低下により、経済成長が鈍化する傾向にあることが示されている。

フランスとは大きな差がない水準となっている。

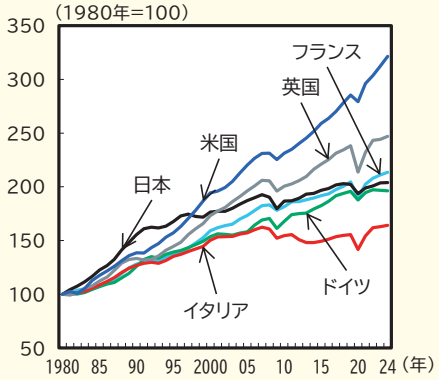
第２-(１)-１図　ＧＤＰの推移

○　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が、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

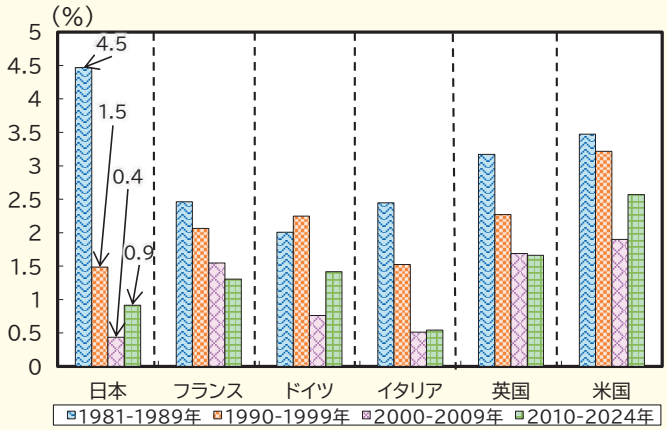


（2）実質GDPの推移



	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

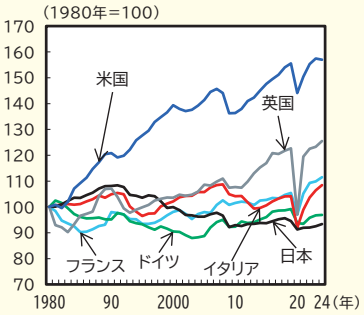
ＧＤＰは、コブ＝ダグラス型生産関数[9]を仮定すると、資本投入量[10]、労働投入量及び技術進歩等の三つの要因で表すことができる。労働投入量は、就業者数と一人当たり労働時間を乗じて算出するため、労働力供給量で代用することができる。この点を踏まえ、主要国の労働力供給量をみると、1980年代以降、米国は増加しているが、米国及び我が国を除く主要国については横ばいで推移している（第２-(１)-２図（１））。我が国の労働力供給量は、1990年代及び2000年代は緩やかに減少し、2010年代以降はほぼ横ばいで推移している。

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[11]（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。

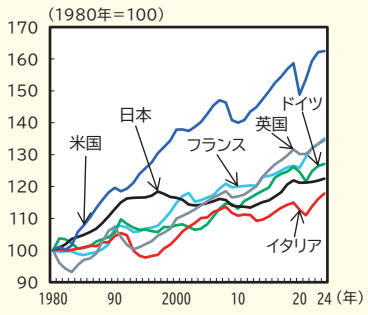
第２-(１)-２図　労働力供給量の推移

○　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。

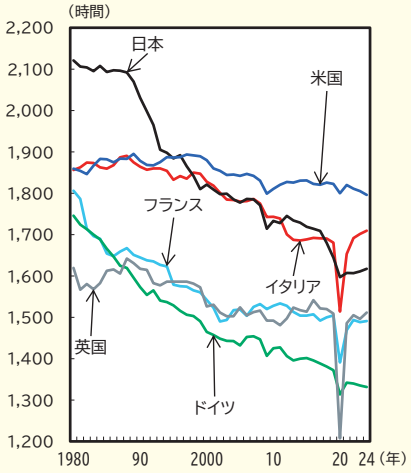
（1）労働力供給量の推移



（2）就業者数の推移



（3）一人当たり年間総労働時間の推移



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、α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[12]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。

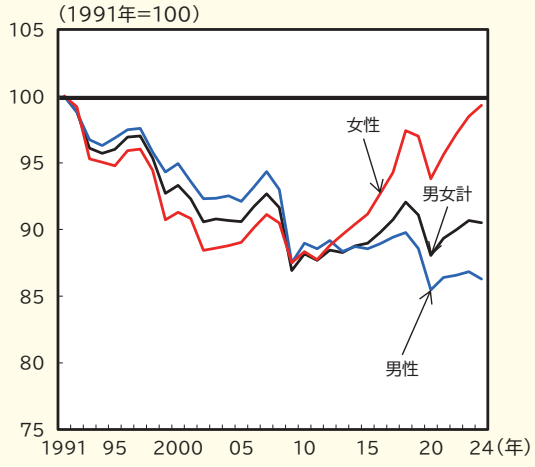
2010年代以降の男女別、年齢階級別、労働時間別の就業者数の推移をみると、男性の就業者については、2010年に全男性就業者の約７割を占めていた60歳未満かつ週35時間以上就業している就業者（以下「60歳未満・週35時間以上の男性就業者」という。）数は減少傾向で推移している（第２-(１)-４図）。一方、女性の就業者については、2010年代以降、60歳未満かつ週35時間以上就業している就業者（以下「60歳未満・週35時間以上の女性就業者」という。）数はほぼ横ばいで推移しているが、男性、女性ともに60歳以上の就業者数が増加傾向であること、また、60歳未満・週35時間以上の男性就業者数が減少していることを踏まえると、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。

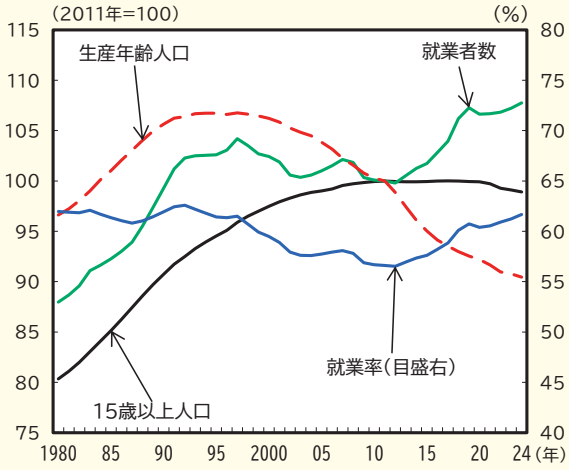
第２-(１)-３図　労働力供給量及び生産年齢人口の推移

○　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。

（1）労働力供給量の推移



（2）生産年齢人口及び就業者数の推移



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

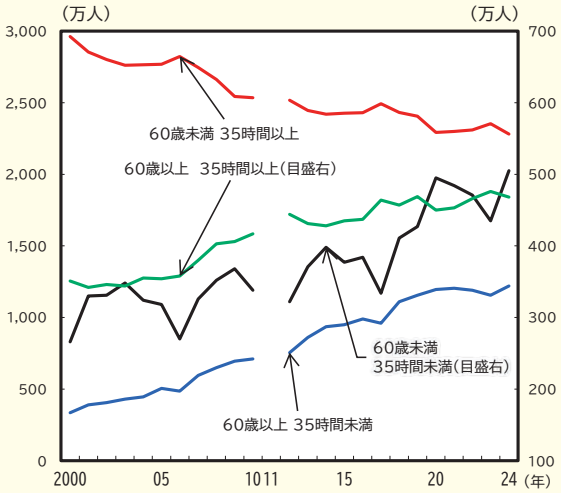
（注）　1）（1）について、労働力供給量は、月間総実労働時間数（毎月勤労統計調査，事業所規模30人以上）×就業者数（労働力調査）で算出。なお、男女別の月間総実労働時間については、特別集計によるもの。

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

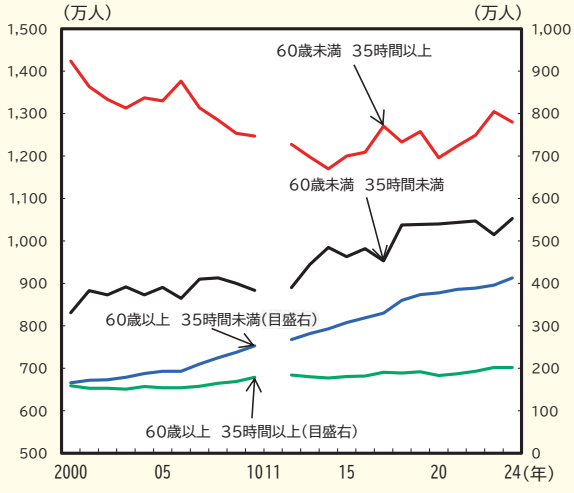
○　2010年代以降、60歳未満・週35時間以上の男性就業者数が減少傾向で推移している一方で、60歳未満・週35時間以上の女性就業者数はほぼ横ばいで推移。

（1）男性



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%

（2）女性



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。

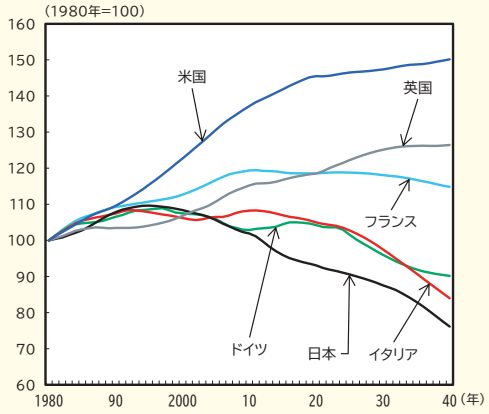
●経済成長と労働参加が進まなければ、就業者数は約1,000万人減少

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））。

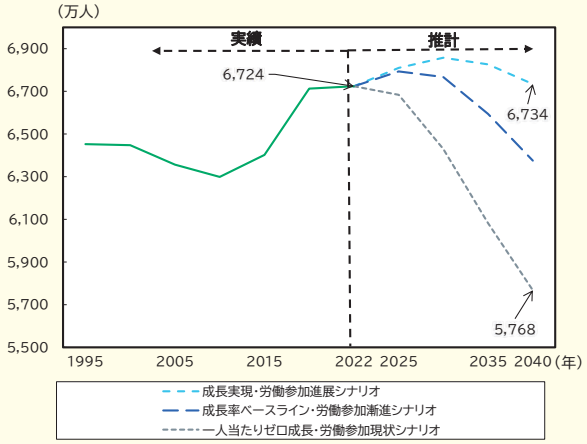
第２-(１)-５図　生産年齢人口及び就業者数の推移と将来予測

○　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、一定の幅を持ってみる必要がある[13]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））。

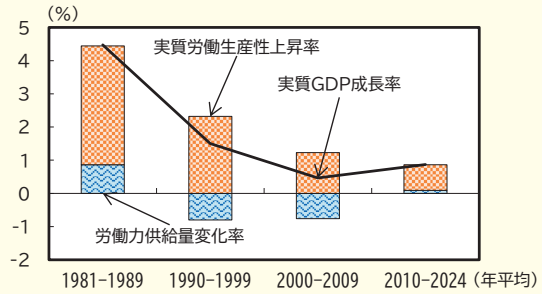
我が国の実質労働生産性の上昇率を年代別にみると、1980年代は、実質労働生産性の上昇率が約3.6％と、主要国のなかで最も高い上昇率であった（第２-(１)-７図（２））。1990年代に入ると、長期的な経済低迷及び少子高齢化などの影響を受け、我が国の実質労働生産性の上昇率は徐々に低下し、2000年代以降は１％前後にとどまっている。経済状況等により実質労働生産性の上昇率が低下することは我が国に特有の現象ではなく、米国を除く主要国で、2010年代以降の実質労働生産性の上昇率を比較すると、１％前後となっており、我が国とほぼ同じ水準である。

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。

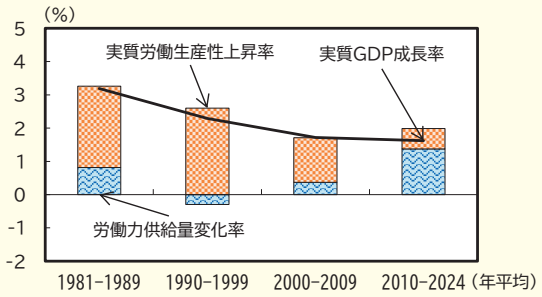
第２-（１）-６図　実質ＧＤＰ成長率の寄与度分解の推移

○　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。

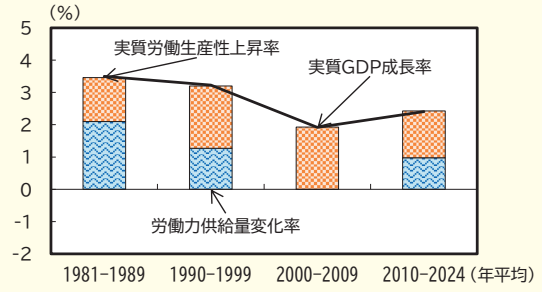
（1）日本



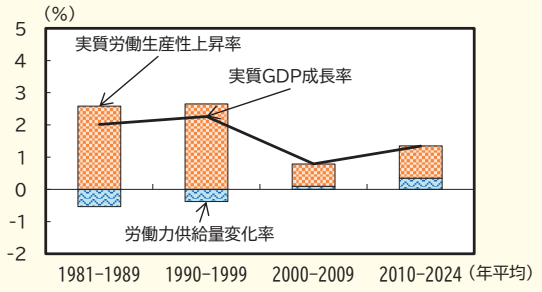
（2）英国



（3）米国



（4）ドイツ



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

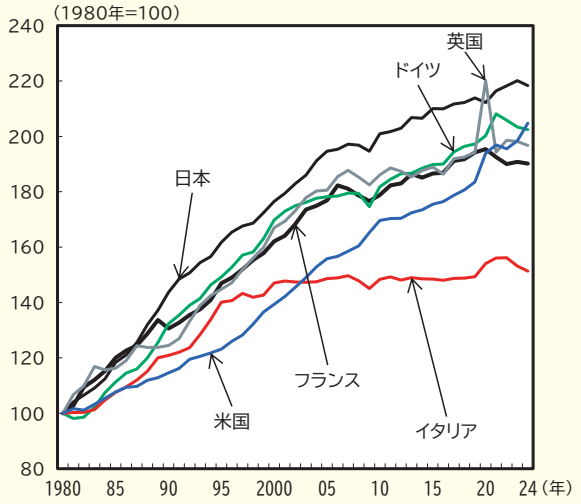
（注）　1）実質GDPは、2020年暦年連鎖価格による実質GDP(National currency, Chain linked volume (rebased), 2020)。実質労働生産性は、実質GDPを労働投入量で除して算出した時間当たり労働生産性。

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

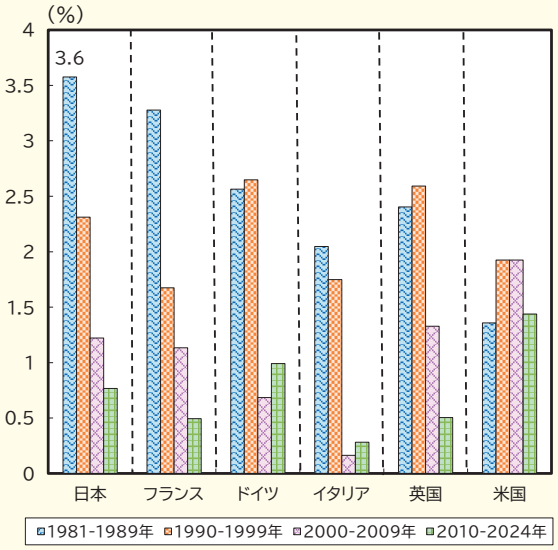
○　1980年代の我が国の実質労働生産性上昇率は約3.6％と、主要国のなかで最も高い上昇率であった。
○　我が国の実質労働生産性上昇率は1990年代に入ると徐々に低下し、2000年代以降は１％前後にとどまっている。

（1）実質労働生産性の推移



	日本	米国	英国	ドイツ	イタリア	フランス
1980年代からの年平均上昇率(%)	1.8	1.6	1.6	1.6	0.9	1.5

（2）実質労働生産性上昇率の推移



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。

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[14]の上昇率を、スキル[15]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[16]」、PC等のハードウェアを中心とする「ＩＣＴ投資[17]」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[18]」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）・企業特殊的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[19]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[20]。

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[21]。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%[22]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））。

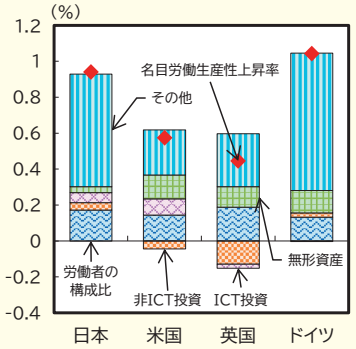
続いて、産業別の無形資産の状況について確認する。産業別のデータについては、前提となるデータや推計方法によって結果が異なるため、推計値は相当な幅を持ってみる必要はあるが、産業別の無形資産投資の上昇率と名目労働生産性の上昇率の関係についてみると、製造業及び卸売・小売業等の非製造業の両方で、無形資産投資の上昇は、名目労働生産性の上昇に対しプラスで統計的に有意な推計結果となっている（第２-（１）-９図）。また無形資産投資の上昇が名目労働生産性の上昇に与える影響については、卸売・小売業及び医療・福祉業などでも情報通信業と効果は大きく変わらないとの推計結果になっている。しかし、我が国の各産業における無形資産投資の上昇率は、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[23]。

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。

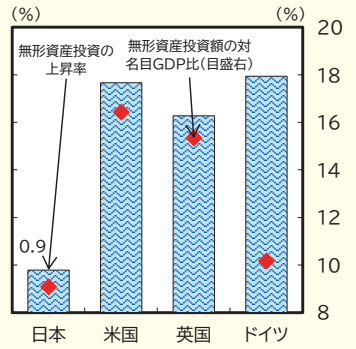
第２-(１)-８図　無形資産投資の上昇率及び対名目ＧＤＰ比

○　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。

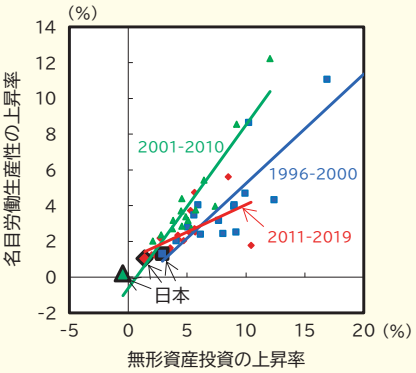
(1) 名目労働生産性上昇率の寄与度分解



(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

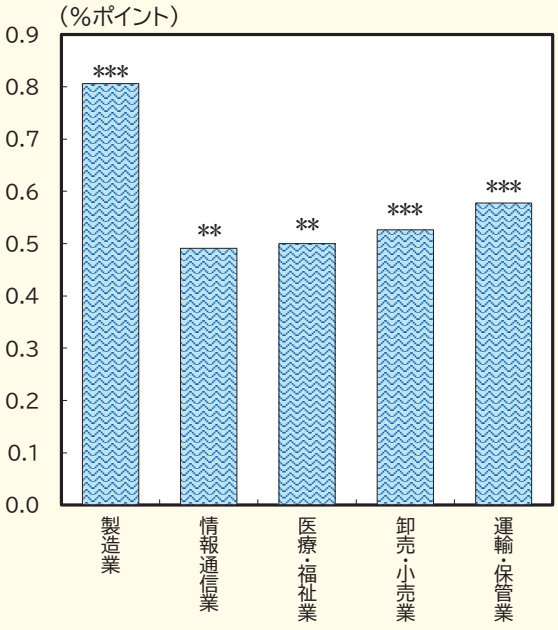


資料出所　EU KLEMS をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）(1）について、2011～2019年における名目労働生産性の年平均の上昇率及び寄与度を算出。
2）(2）について、2011～2019年における無形資産投資額の年平均の上昇率及び対名目ＧＤＰ比を算出。

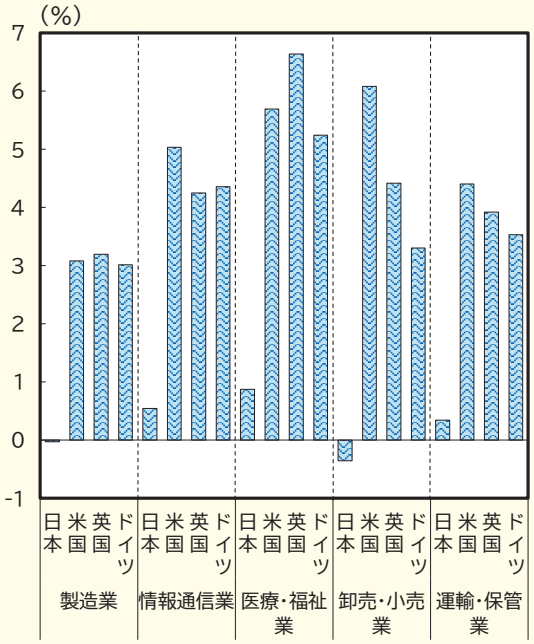
第２-(１)-９図　無形資産投資の上昇率と名目労働生産性の上昇率

○　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[24]。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[25]、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[26]、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。

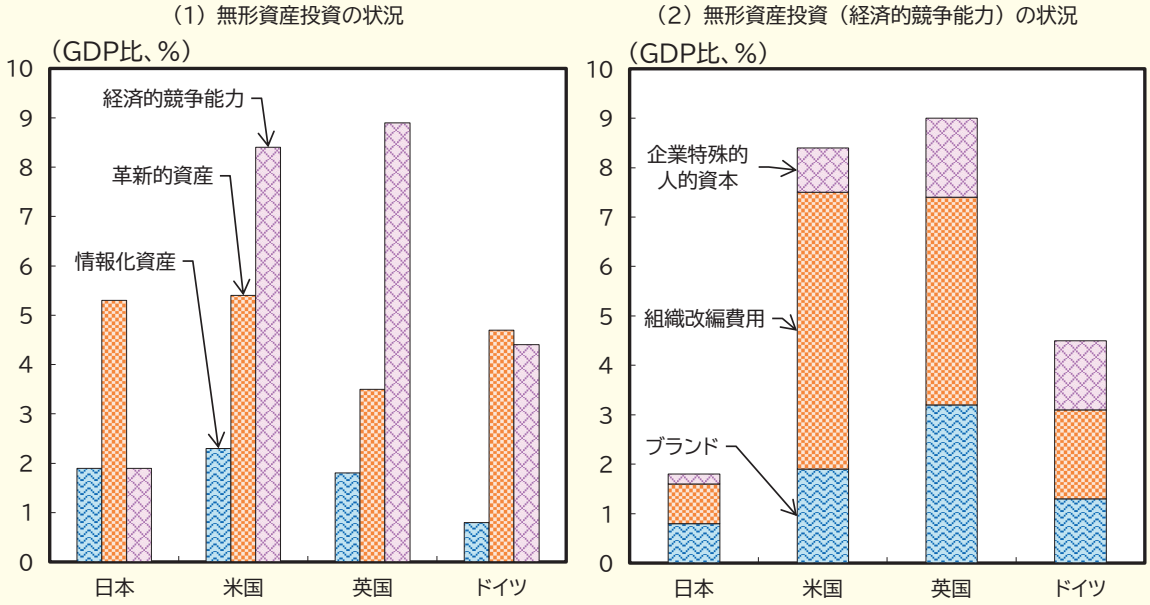
近年、社会構造がこれまでにないスピードで大きく変化する中では、労働力需要に応じた組織の変化が必要となる機会が増加していくと予想される。円滑な組織の変化の実現には、人への投資の強化等を通じ、労働者のスキルが向上することなどが重要となるため、企業は組織改編費用、人的資本投資が含まれる経済的競争能力への投資を行っていくことも必要であると考えられる。

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[27]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

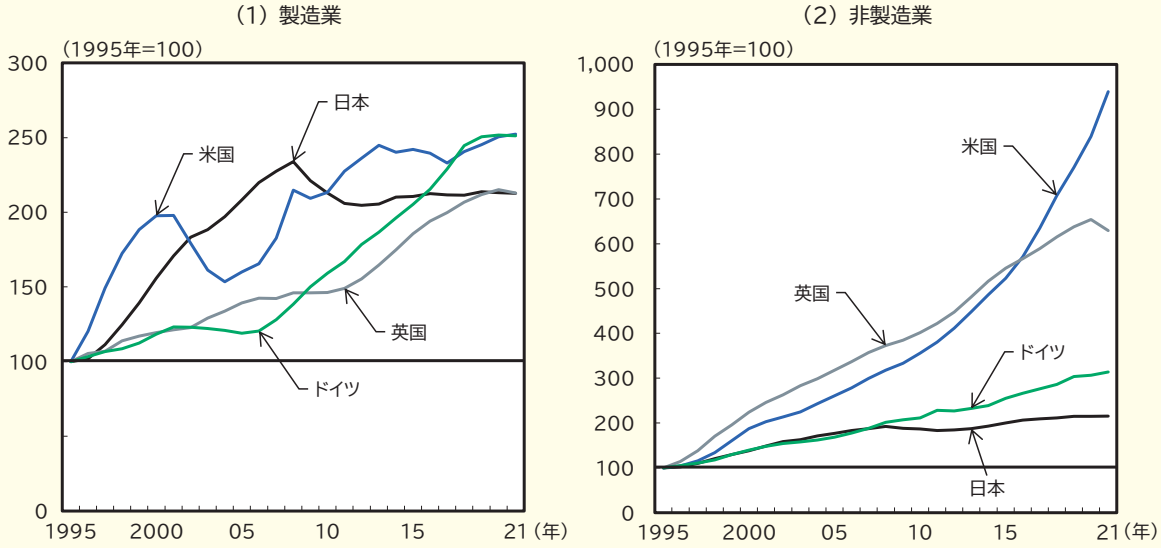
○　我が国は、米国、英国及びドイツと比較して経済的競争能力のＧＤＰに占める割合が低く、経済的競争能力の内訳をみると、特に組織改編費用の割合が低い。



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ＡＩ等の利用促進が進んでいない

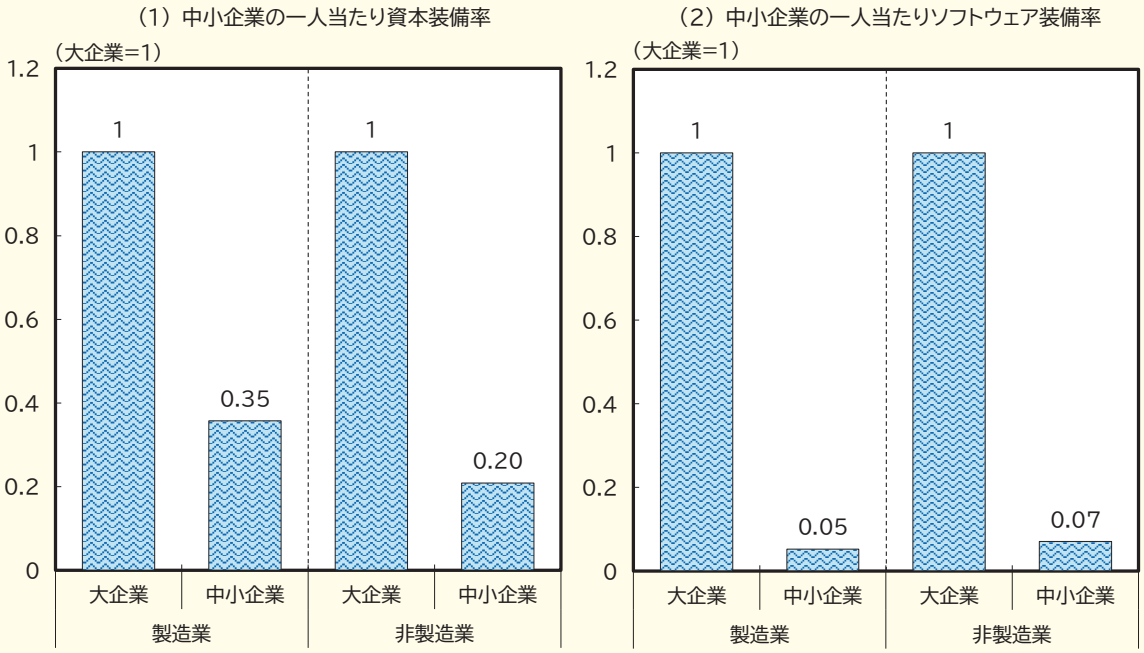
我が国の非製造業のソフトウェア投資が遅れている背景には、非製造業の約99％[28]を占める中小企業[29]の投資が遅れていることが考えられる。非製造業について、資本装備率をみると、中小企業は、大企業と比較し、その割合が低く、特にソフトウェア装備率に限ると、中小企業は大企業の７％程度にとどまる（第２-(１)-12図）。また、ソフトウェア投資のうち近年広がりをみられる生成ＡＩの活用状況を企業規模別にみると、従業員数300人未満の企業では、生成ＡＩを「全社的に活用している」と回答した割合は1.3％にとどまり、「一部の組織で活用している」も18.4％と低い。一方、5,000人以上の大企業は、「全社的に活用している」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ＡＩ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ＡＩを使った機械化や自動化などＡＩ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ＡＩ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ＡＩ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ＡＩ等の新しいテクノロジー（以下「ＡＩ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、ＡＩ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[30]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

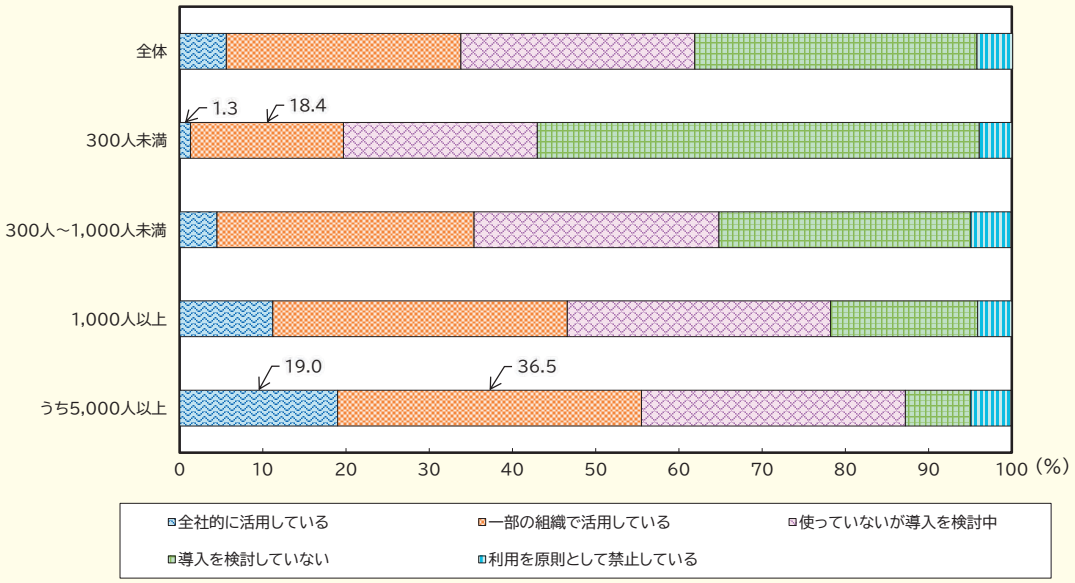
○　資本装備率をみると、中小企業は大企業と比較しその割合が低く、特にソフトウェア装備率で差がみられる。



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、渡邉享靖著）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●ＡＩ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

ＡＩ等を職場に導入するにあたっては、労働者のＡＩ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、ＡＩ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ＡＩ等の導入に対する認識を明らかにする。

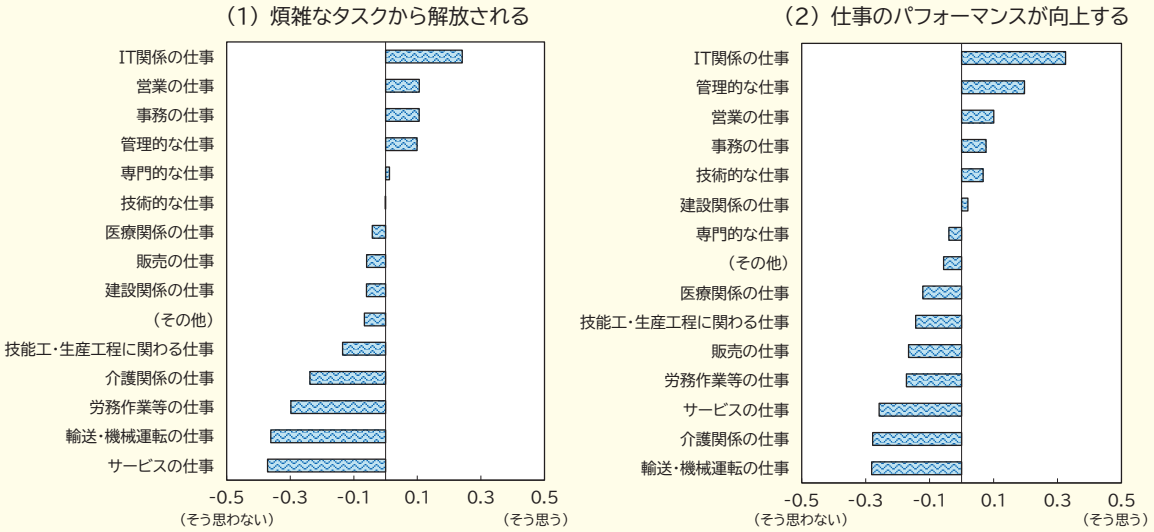
まずは「煩雑なタスクから解放される」又は「仕事のパフォーマンスが向上する」といった労働者のＡＩ等への期待について、職種別に労働者の認識を整理すると、顕著な傾向がみられる（第２-(１)-14図）。ＡＩ等の導入をポジティブにとらえる者の割合が相対的に高いのは、「ＩＴ関係の仕事」を筆頭に、「営業の仕事」「事務の仕事」「管理的な仕事」（以下「非現場職種」という。）に従事する者である。非現場職種では、既にＡＩ等の活用が日常業務に定着しており、ＡＩ等を応用する具体的なイメージを持ちやすく、前向きな評価が促進されていると推察される。一方で、「医療関係の仕事」「技能工・生産工程に係る仕事」「介護関係の仕事」「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、ＡＩ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、ＡＩ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、ＡＩ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、ＡＩ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ＡＩ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、ＡＩ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、ＡＩ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　ＡＩ等が職場で活用された場合の期待

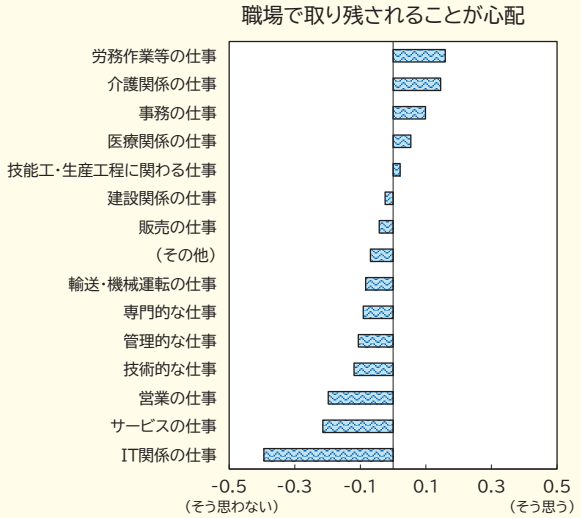
○　「IT関係の仕事」を筆頭として、「営業の仕事」「事務の仕事」「管理的な仕事」に従事する者は「煩雑なタスクから解放される」ことや「仕事のパフォーマンスが向上する」と考える者の割合が相対的に高い。
○　他方、「介護関係の仕事」等では、期待できると考える者の割合が相対的に低い水準。



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　ＡＩ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[31]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[32]（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みると、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みる。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着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[33]。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。

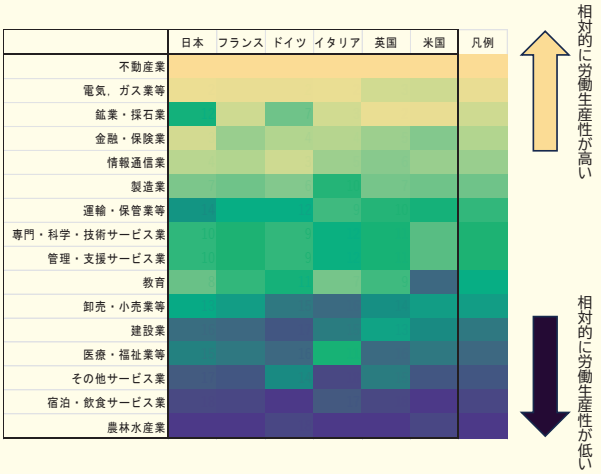
医療・福祉業及びサービス業等の実質労働生産性の上昇に向けては、前述のように、ＡＩ等ソフトフェア投資の促進が重要な取組の一つである。例えば、介護においては、センサー技術とＡＩ等を組み合わせた遠隔モニタリングシステムは、高齢者の健康状態を24時間継続的に見守ることにより異常の早期検知を可能とし、介護現場での緊急対応の必要性を軽減する効果が期待できる。国際機関のレポートでは、介護におけるアラームやスマートセンサー等の導入により、夜間の見回り業務に要する時間が37％削減される旨が指摘されている[34]。また、介護の利用者への直接的な介護サービスの提供だけでなく、介護事業所における給与計算等の事務的業務についても、ＡＩ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、ＡＩ等の積極的な活用が重要である[35]。

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。

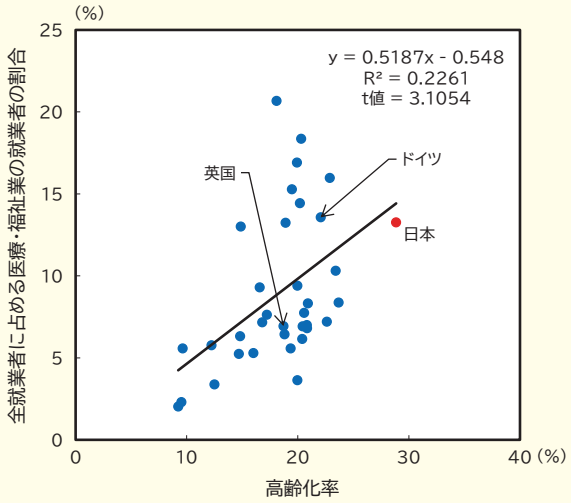
第２-(１)-16図　名目労働生産性の産業比較、医療・福祉業の就業者割合と高齢化率との関係

○　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

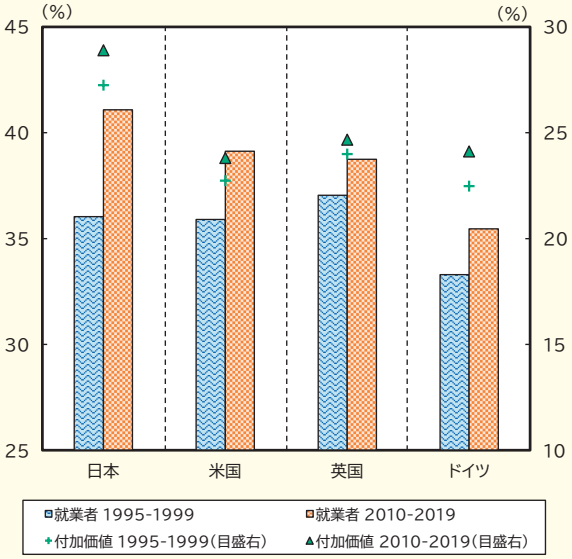


資料出所　OECD Data Explorerをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）(１)について、名目労働生産性はマンアワーベース（2000年～2020年の伸び率の平均）。
2）(１)について、図の色が薄くなるにつれて、当該産業が各国内において名目労働生産性が相対的に高いことを示す。
3）(１)について、産業分野はNACE（欧州共同体）産業分類の各分類名を省略したものを使用。
4）(２)について、米国はOECD Data Explorerに就業者数が掲載されていないため、記載していない。
5）(２)について、高齢化率は、全人口に占める65歳以上の人口の割合をいう。

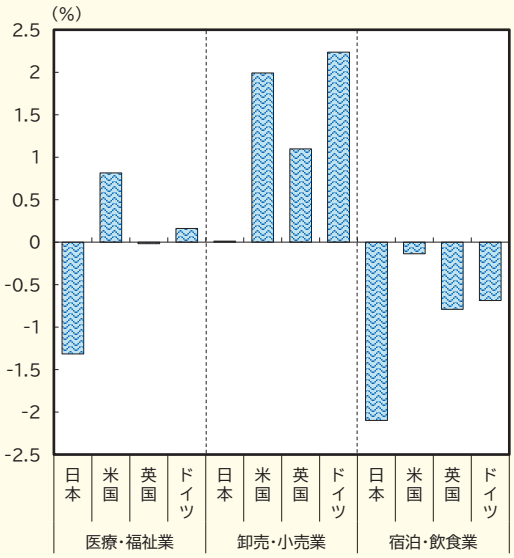
第2-(1)-17図　医療・福祉業及びサービス業等における実質労働生産性の上昇率

○　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。

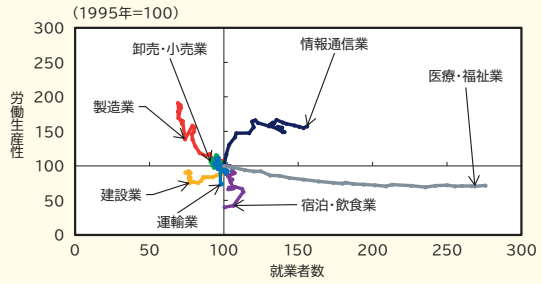
3）分野については NACE(欧州共同体) 産業分類を使用。「医療・福祉業」は「保健衛生及び社会事業」、「卸売・小売業」は「卸売・小売業並びに自動車及びオートバイ修理業」、「宿泊・飲食業」は「宿泊・飲食サービス業」の各略称。

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、年平均でみた上昇率を幾何平均で算出。

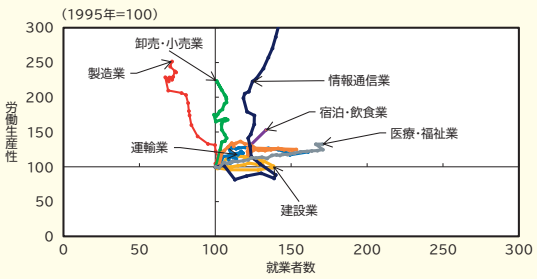
第２-(１)-18図　実質労働生産性の変化と就業者数の変化

○　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。

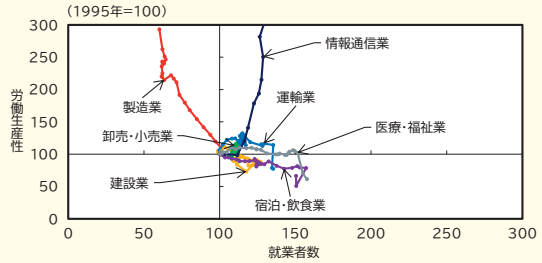
（1）日本



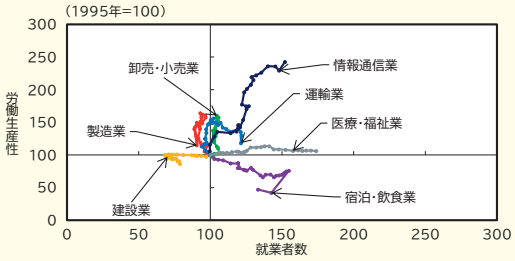
（2）米国



（3）英国



（4）ドイツ



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[1]、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[2]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[3]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

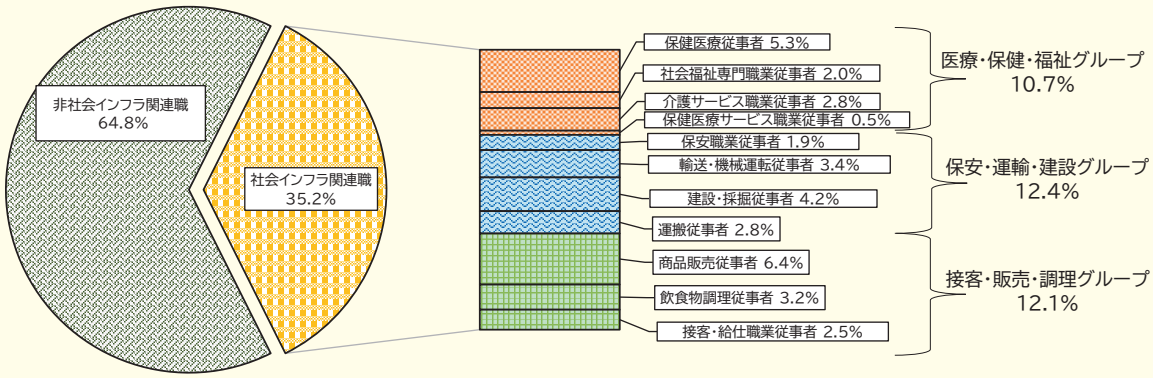
1　介護分野では、「介護保険事業計画」に基づき将来の人材需要が推計されており、2022年度に約215万人だった介護職員は、2040年度には約272万人が必要とされている。物流分野においても同様の懸念があり、「持続可能な物流の実現に向けた検討会」では、ドライバー数の減少により、今後34.1％の輸送能力が不足するとの試算が示されている。
2　ＩＬＯ（2023）を参照。
3　U.S. Department of Homeland Security（2021）を参照。

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」[4]が約11%、「保安・運輸・建設グループ」[5]が約12%、「接客・販売・調理グループ」[6]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[7]（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[8]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））。

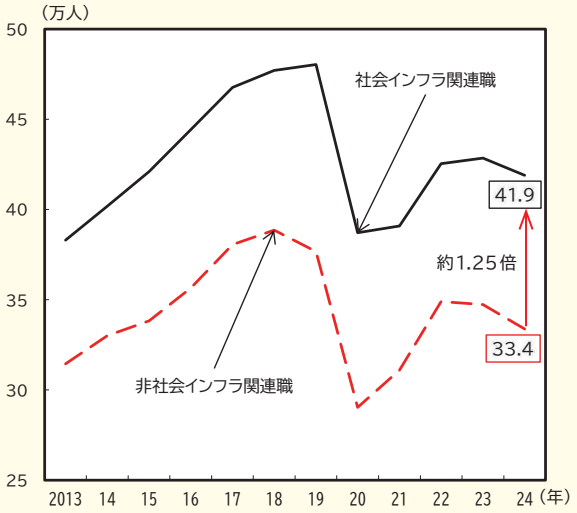
また、職業ごとの人手不足度合いを示す欠員率の推移をみると、非社会インフラ関連職では、感染症の拡大後に一時的な上昇がみられたが、その後低下し、2024年には1.7％まで改善している（第２-(２)-４図（１））。しかし、社会インフラ関連職の欠員率はおおむね５％前後で高止まりしており、人手不足がみられる。三つのグループに着目すると、「医療・保健・福祉グループ」の欠員率は約６％と最も高く、人手不足に直面していることが分かる（第２-(２)-４図（２））。また、「保安・運輸・建設グループ」においても、欠員率は緩やかに上昇しており、人手不足が徐々に進行している。一方、「接客・販売・調理グループ」の欠員率は、2019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

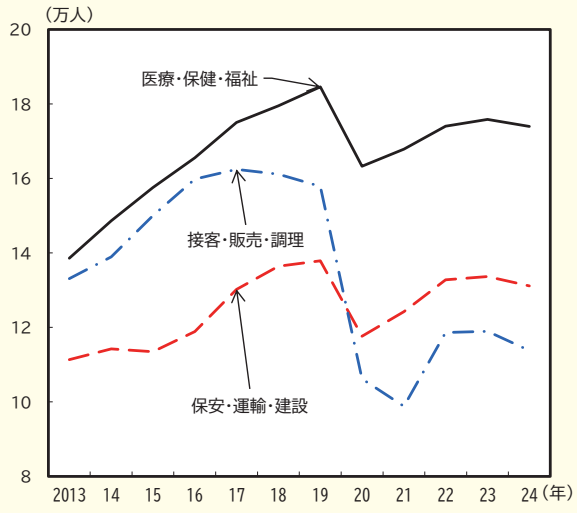
第２-(２)-２図　社会インフラ関連職の新規求人数の推移

○　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。

(1) 社会インフラ関連職の新規求人数



(2) 職業グループ別新規求人数



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。

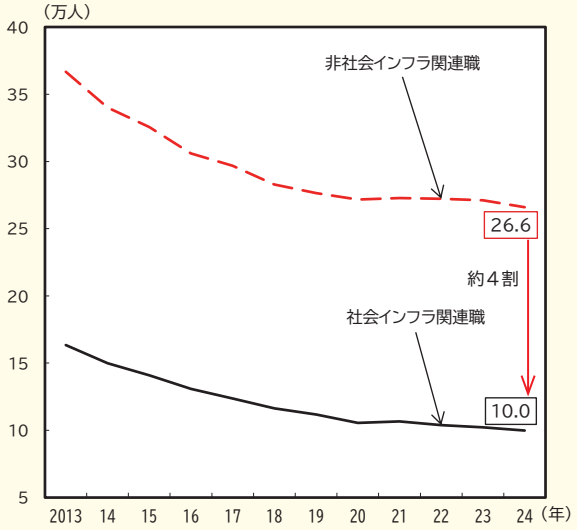
２）社会インフラ関連職のうち「保安・運輸・建設グループ」には「保安の職業」「輸送・機械運転の職業」「建設・採掘の職業」「運搬の職業」を含む。

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。

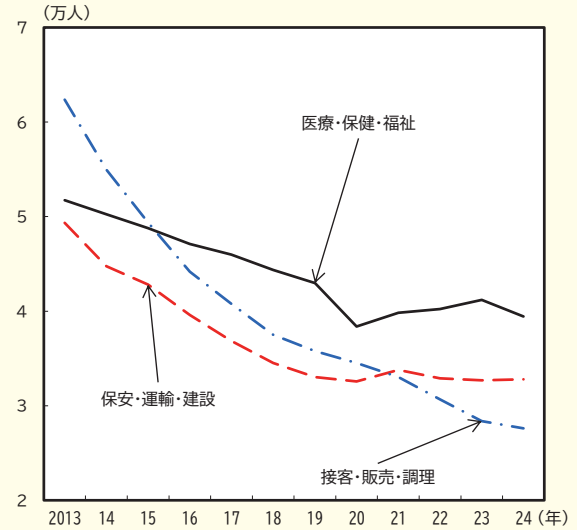
第２-(２)-３図　社会インフラ関連職の新規求職者数の推移

○　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。

(1) 社会インフラ関連職の新規求職者数



(2) 職業グループ別新規求職者数



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

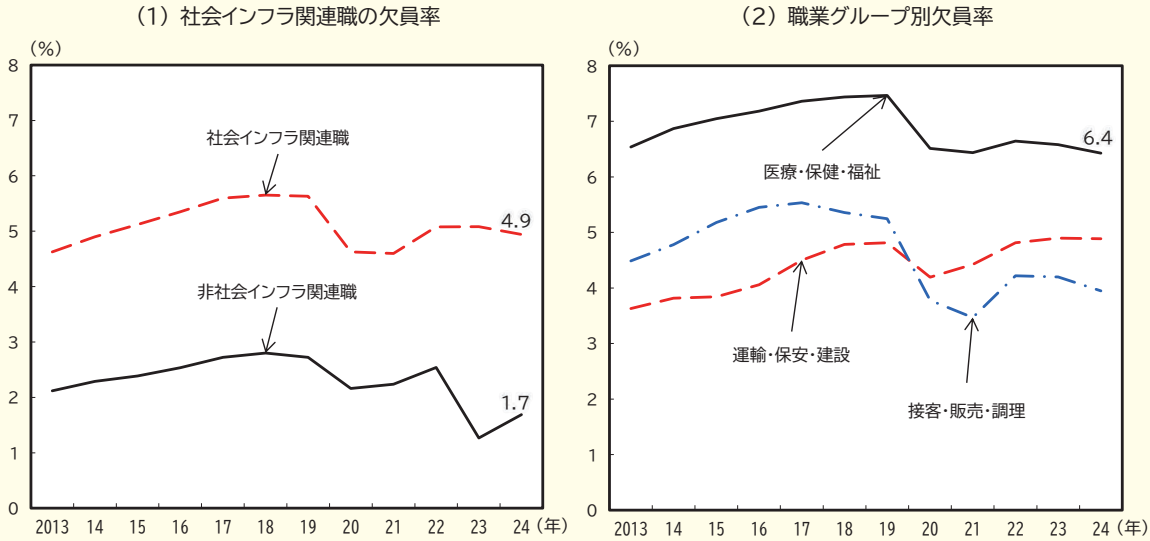
（注）１）社会インフラ関連職のうち「医療・保健・福祉グループ」には「医師、歯科医師、獣医師、薬剤師」「保健師、助産師、看護師」「医療技術者」「その他の保健医療の職業」「社会福祉の専門的職業」「介護サービスの職業」を含む。

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。



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

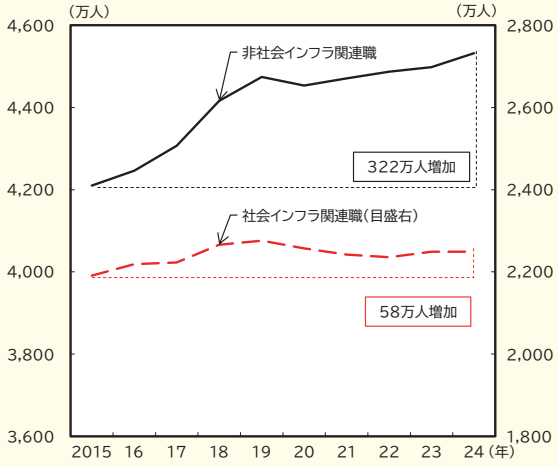
るなかで、社会インフラ関連職における女性の参画が相対的に進んでいないことを示している。

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。

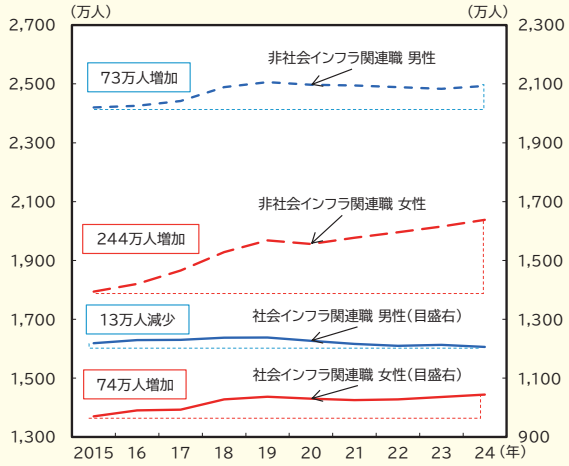
第２-(２)-５図　社会インフラ関連職の就業者数の推移

○　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。

（1）社会インフラ関連職の就業者数



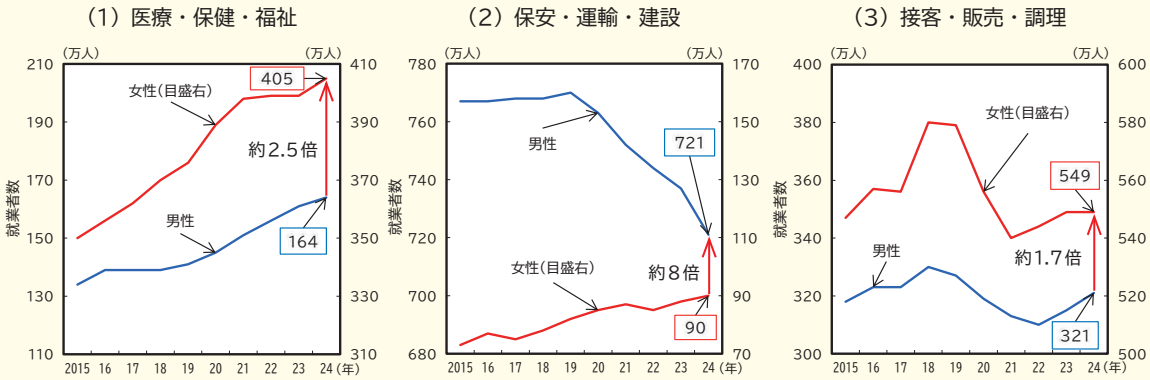
（2）社会インフラ関連職の就業者数（男女別）



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。

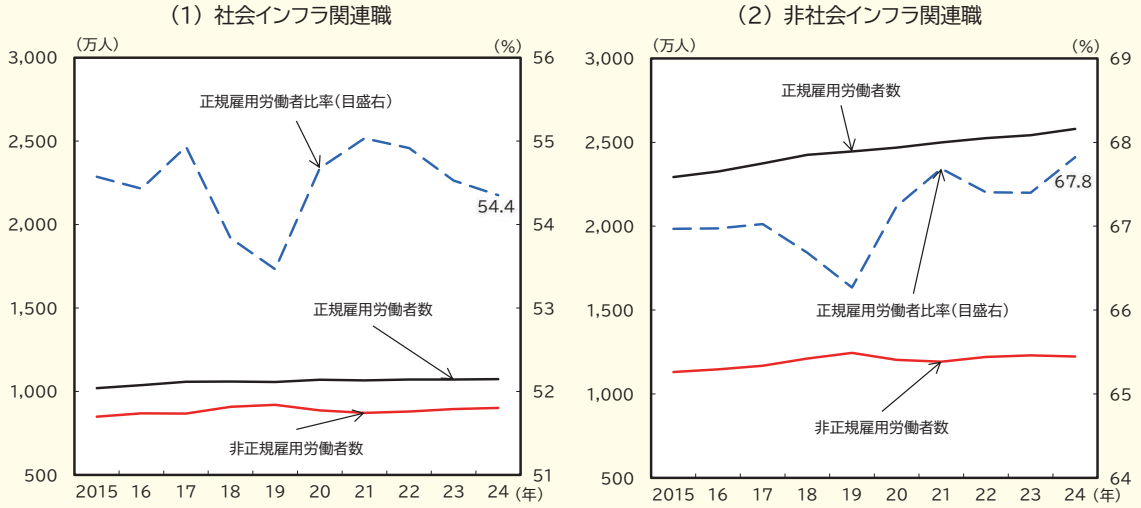
三つのグループに分けて確認すると、各グループにおいて異なる傾向がみられる。「医療・保健・福祉グループ」では、正規雇用労働者数、非正規雇用労働者数ともに増加しているが、正規雇用労働者数の増加が非正規雇用労働者数の増加を上回り、近年では正規雇用労働者比率も緩やかに上昇している（第２-(２)-８図（１））。「保安・運輸・建設グループ」では、正規雇用労働者数、非正規雇用労働者数のいずれも近年緩やかに減少しており、正規雇用労働者比率はほぼ横ばいとなっている（第２-(２)-８図（２））。「接客・販売・調理グループ」では、正規雇用労働者数より非正規雇用労働者数が多く、正規雇用労働者比率は低くなっている。また、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

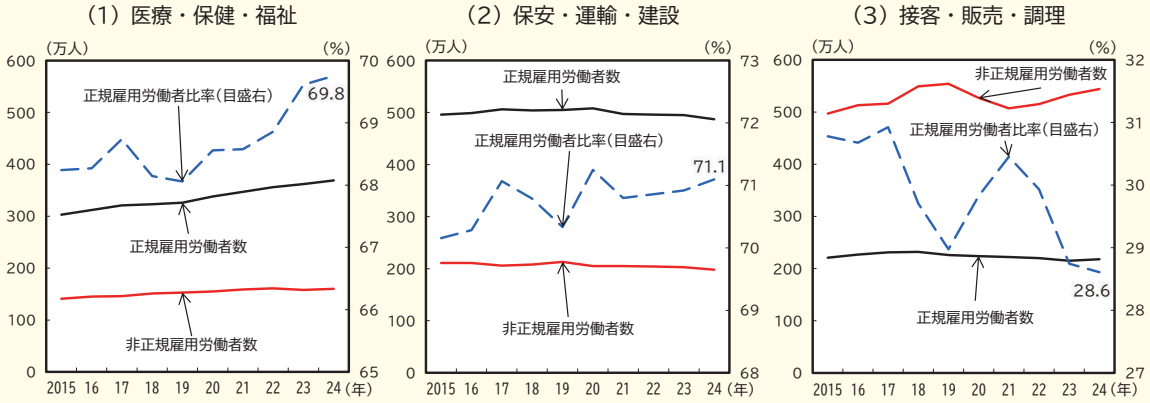
○　社会インフラ関連職の正規雇用労働者数、非正規雇用労働者数はともに横ばいとなっており、正規雇用労働者比率も景気変動に左右されながらもおおむね横ばいで推移。
○　非社会インフラ関連職の非正規雇用労働者数はおおむね横ばいで推移し、正規雇用労働者数は増加しており、正規雇用労働者比率の高まりがみられる。



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[9]。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。

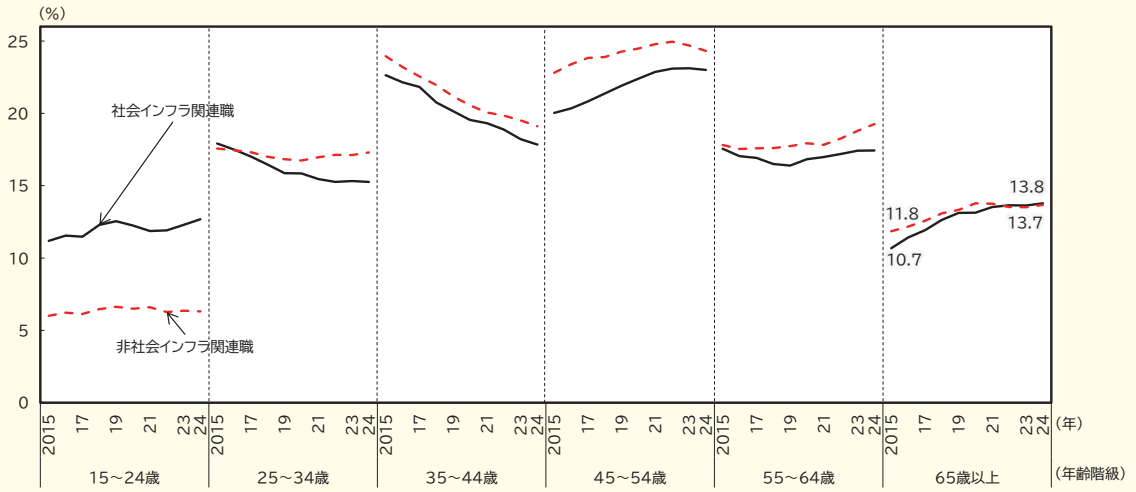
三つのグループに着目すると、それぞれで異なる年齢構成の変化がみられる。「医療・保健・福祉グループ」の就業者の年齢構成の変化をみると、他のグループと比較して、全年齢に占める65歳以上の割合は低いものの、上昇傾向がみられており、これにより、同グループに

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

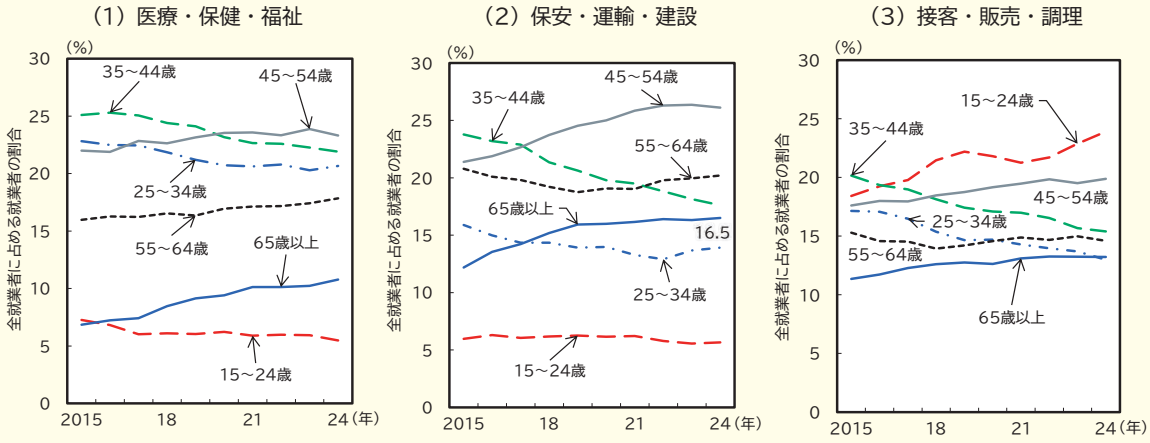
○　全年齢に占める25～34歳の割合は、社会インフラ関連職では低下傾向。
○　社会インフラ関連職では、高齢化が相対的にやや進行。



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[10]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[11]（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[12]（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[13]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[14]、相対的に人手不足が深刻でない事務職[15]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。

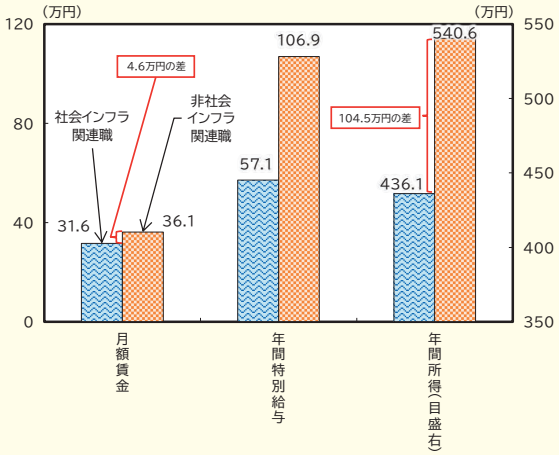
以上のように月額賃金の分布を確認すると、社会インフラ関連職の各グループと事務職を比較した場合、事務職は経験などによって高所得を得る人が一定数存在するため、月額賃金の分布が相対的に高所得側に偏った形状となっている一方で、社会インフラ関連職にはそのような高所得層への広がりはみられなかった。こうした違いには、スキルや経験の蓄積に応じ、処遇が段階的に改善される「キャリアラダー」の有無やその運用の違いが影響している可能性があり、「キャリアラダー」の詳細については第３節で分析を行う。

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。

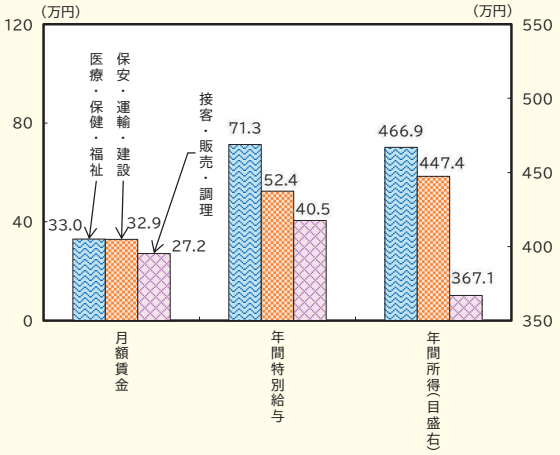
第２-(２)-11図　社会インフラ関連職の平均給与水準

○　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。

（1）社会インフラ関連職の平均給与水準



（2）職業グループ別平均給与水準

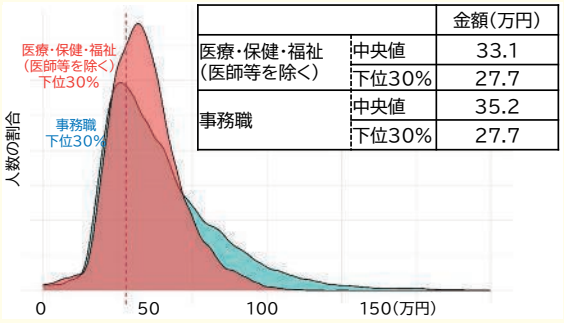


資料出所　厚生労働省「令和５年賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。
（注）　1）社会インフラ関連の「医療・保健・福祉グループ」には「医師」「歯科医師」「獣医師」「薬剤師」「保健師」「助産師」「看護師」「准看護師」「診療放射線技師」「臨床検査技師」「理学療法士，作業療法士，言語聴覚士，視能訓練士」「歯科衛生士」「歯科技工士」「栄養士」「その他の保健医療従事者」「保育士」「介護支援専門員（ケアマネージャー）」「その他の社会福祉専門職業従事者」「介護職員（医療・福祉施設等）」「訪問介護従事者」「看護助手」「その他の保健医療サービス職業従事者」を含む。
2）社会インフラ関連の「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。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）

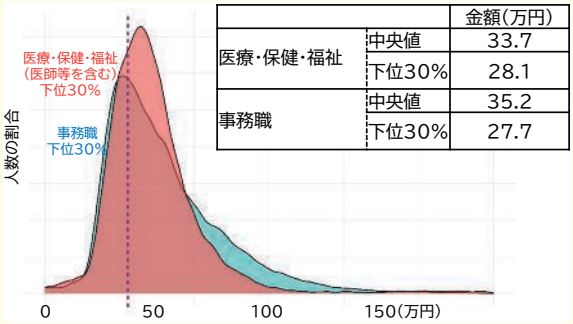
○　事務職の月額賃金の分布の方が社会インフラ関連職の三つのグループよりも、高所得者層への裾野の広がりがみられる。

（1）事務職と「医療・保健・福祉グループ」(医師等を除く)



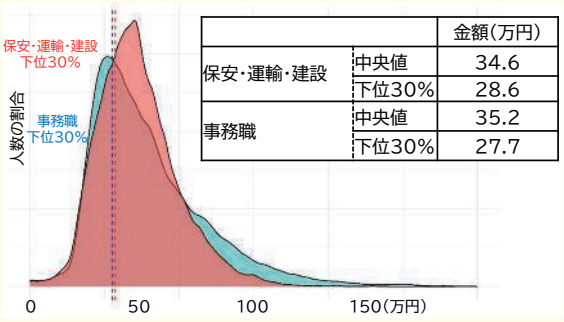
		金額(万円)
医療･保健･福祉(医師等を除く)	中央値	33.1
	下位30%	27.7
事務職	中央値	35.2
	下位30%	27.7

（2）事務職と「医療・保健・福祉グループ」(医師等を含む)



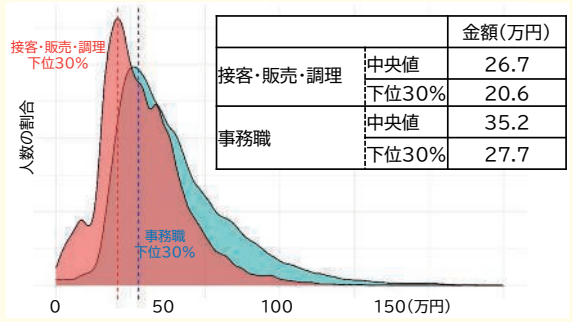
		金額(万円)
医療･保健･福祉	中央値	33.7
	下位30%	28.1
事務職	中央値	35.2
	下位30%	27.7

（3）事務職と「保安・運輸・建設グループ」



		金額(万円)
保安･運輸･建設	中央値	34.6
	下位30%	28.6
事務職	中央値	35.2
	下位30%	27.7

（4）事務職と「接客・販売・調理グループ」



		金額(万円)
接客･販売･調理	中央値	26.7
	下位30%	20.6
事務職	中央値	35.2
	下位30%	27.7

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[16]。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。

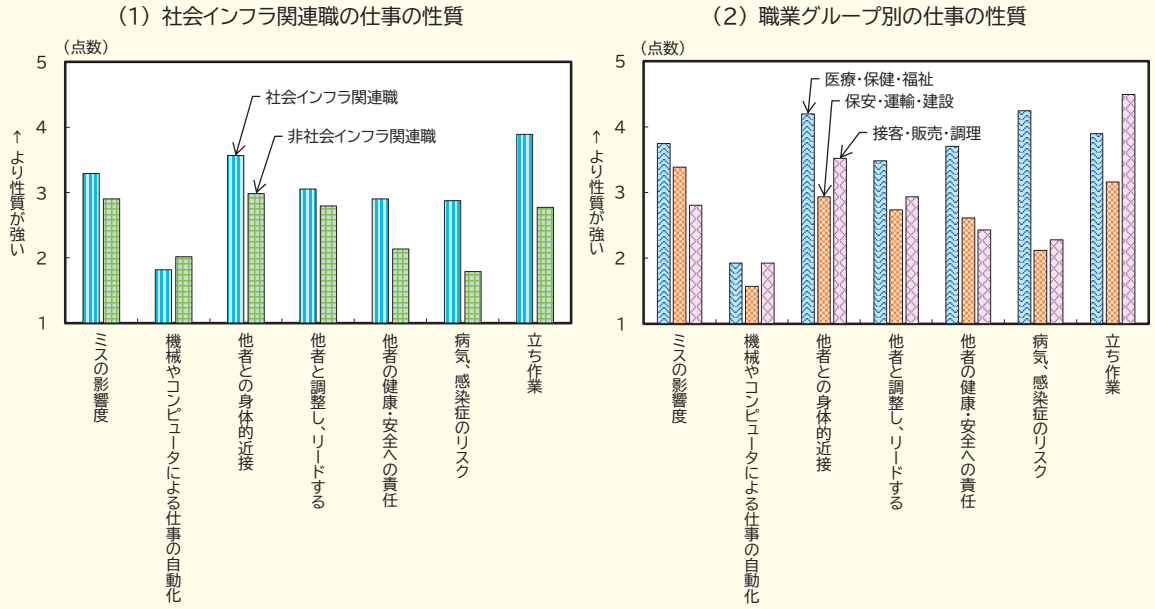
三つのグループごとに確認すると、それぞれ異なる特徴がある。「医療・保健・福祉グループ」では、多くの項目でスコアが高い傾向にあり、特に、「病気、感染症のリスク」「他者との身体的近接」「立ち作業」のスコアが高く、身体的負担に加え、一定程度の健康リスクがある職業と考えられる（第２-（２）-13図（２））。「保安・運輸・建設グループ」では、「ミスの影響度」「立ち作業」のスコアが高く、身体的負担とともに、ミスの影響が大きいことが特徴となっている。「接客・販売・調理グループ」では、「立ち作業」「他者との身体的近接」「他者と調整し、リードする」のスコアが高く、長時間の立ち作業や他者との連携が特徴となっている。

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」「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[17]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[18]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[19]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。

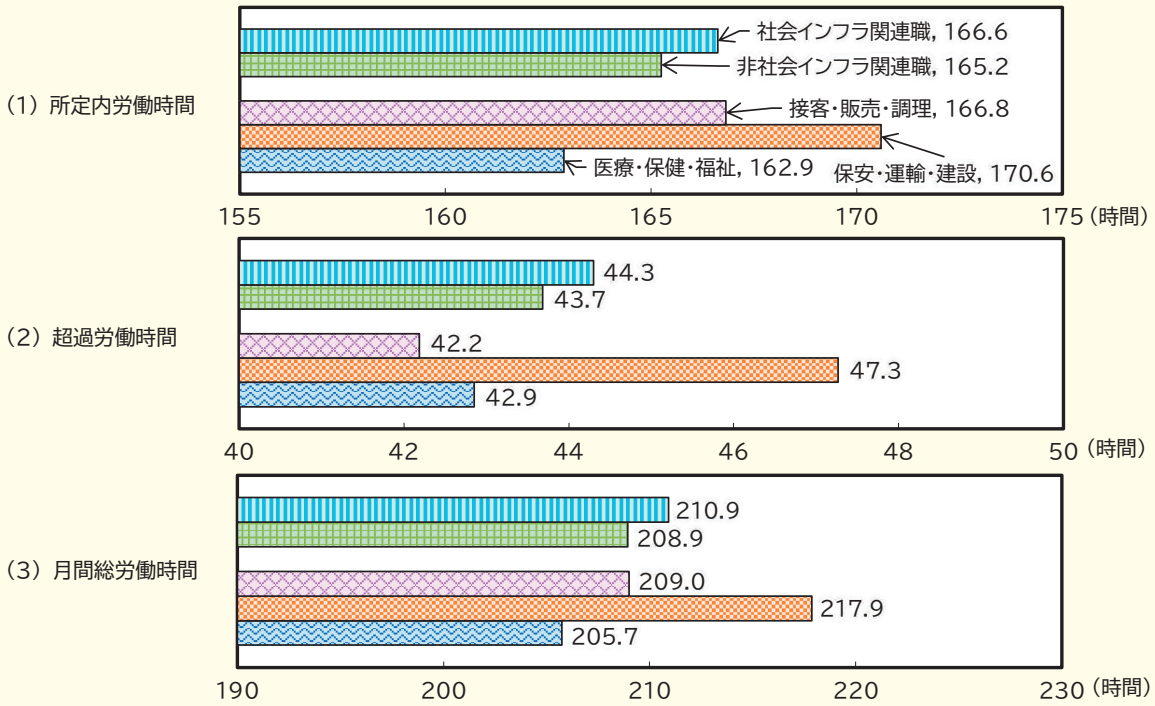
17 「所定内労働時間」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）により、原則週40時間以内、かつ、１日８時間以内とされている就業規則等により定められている労働時間を指す。なお、本分析では、厚生労働省「令和５年賃金構造基本統計調査」の「所定内実労働時間」の値を活用している。

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」「飲食物調理従事者」「飲食物給仕従事者」「販売類似職業従業員」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））。

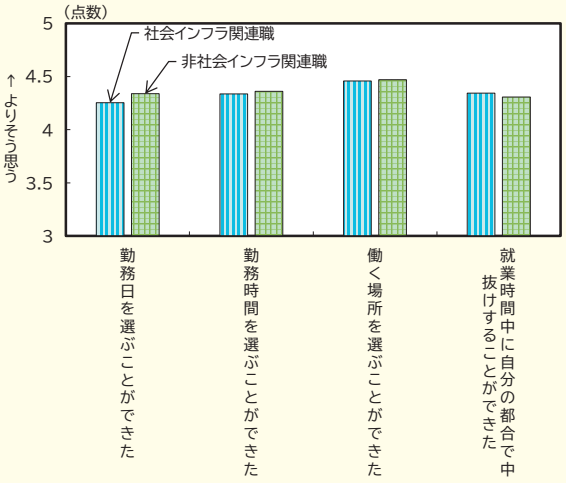
また、JPSEDデータをもとに、社会インフラ関連職のテレワークの活用状況について分析を行う。テレワークの活用状況の設問で、「制度として導入されていて、自分自身に適用されていた」と回答した者の割合をみると、非社会インフラ関連職の約20％がテレワークを活用できる状況にあった一方、社会インフラ関連職の割合は５％に満たない水準となっている（第２-（２）-16図（１））。

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。

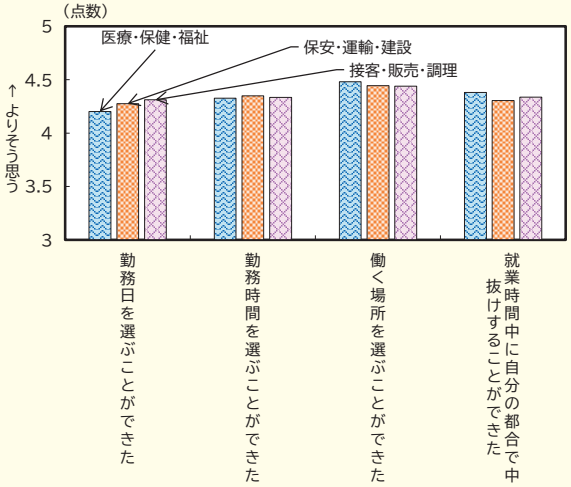
第2-(2)-15図　社会インフラ関連職の仕事の柔軟性

○　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。

（1）社会インフラ関連職の仕事の柔軟性



（2）職業グループ別の仕事の柔軟性



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）」「建設作業者（土木作業員）」「建設作業者（建設作業員）」「建設作業者（電気・設備工事作業員）」「その他の建設・土木・採掘作業者」「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。

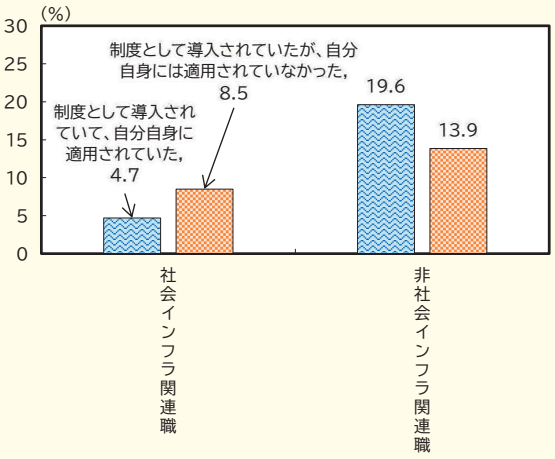
3）社会インフラ関連職のうち「接客・販売・調理グループ」には「和食調理師、すし職人」「洋食調理師」「中華料理調理師」「その他調理職、バーテンダー」「ウエイター、ウエイトレス」「宿泊施設接客」「その他接客・給仕職業従事者」を含む。

4）調査時点は2023年12月。

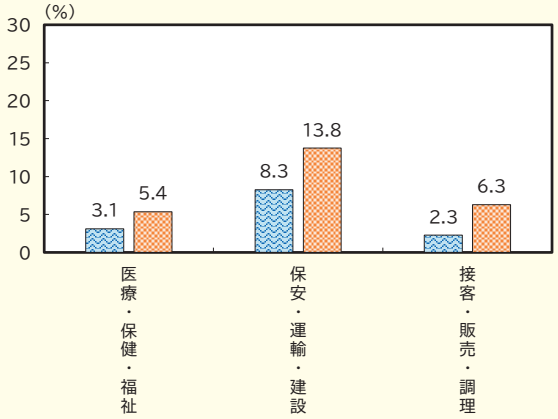
第２-(２)-16図　社会インフラ関連職のテレワークの活用状況

○　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。

（1）社会インフラ関連職のテレワーク活用状況



（2）職業グループ別のテレワーク活用状況



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）」「建設作業者（土木作業員）」「建設作業者（建設作業員）」「建設作業者（電気・設備工事作業員）」「その他の建設・土木・採掘作業者」「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）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））。

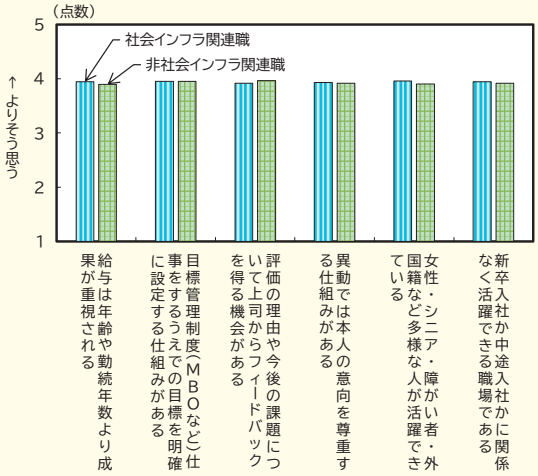
最後に、「仕事の価値観」についてみていく。ここでは、job tagの仕事の価値観に関わるスコアのうち、一部項目のデータを活用する[20]。社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職の比較を行うと、「奉仕・社会貢献」「良好な対人関係」「達成感」「自律性」といった項目のスコアが、非社会インフラ関連職よりも社会インフラ関連職の方が高い傾向にあることが分かる(第2-(2)-19図（1））。三つのグループに分けて確認すると、「医療・保健・福祉グループ」では「奉仕・社会貢献」「達成感」、「保安・運輸・建設グループ」では「達成感」「自律性」、「接客・販売・調理グループ」では「良好な対人関係」「達成感」で高いス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

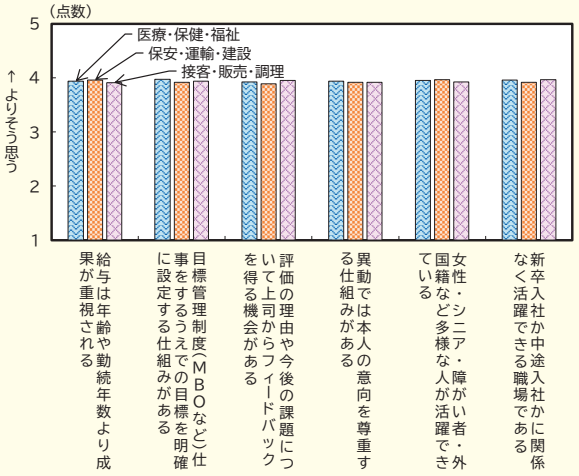
第２-(２)-17図　社会インフラ関連職の職場の状況

○　「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」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。

（1）社会インフラ関連職の職場の状況



（2）職業グループ別の職場の状況



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）」「建設作業者（土木作業員）」「建設作業者（建設作業員）」「建設作業者（電気・設備工事作業員）」「その他の建設・土木・採掘作業者」「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。

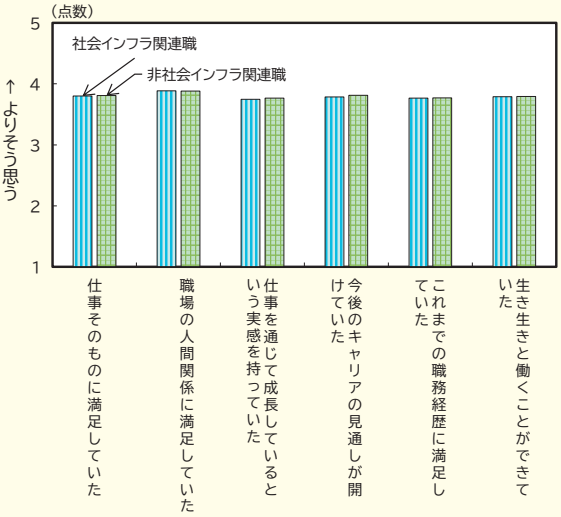
３）社会インフラ関連職のうち「接客・販売・調理グループ」には「和食調理師、すし職人」「洋食調理師」「中華料理調理師」「その他調理職、バーテンダー」「ウエイター、ウエイトレス」「宿泊施設接客」「その他接客・給仕職業従事者」を含む。

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。

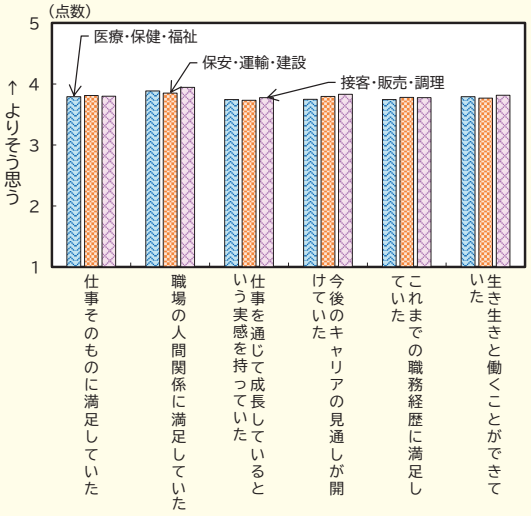
第２-(２)-18図　社会インフラ関連職の仕事への満足度

○　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。

（1）社会インフラ関連職の仕事への満足度



（2）職業グループ別の仕事への満足度



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。

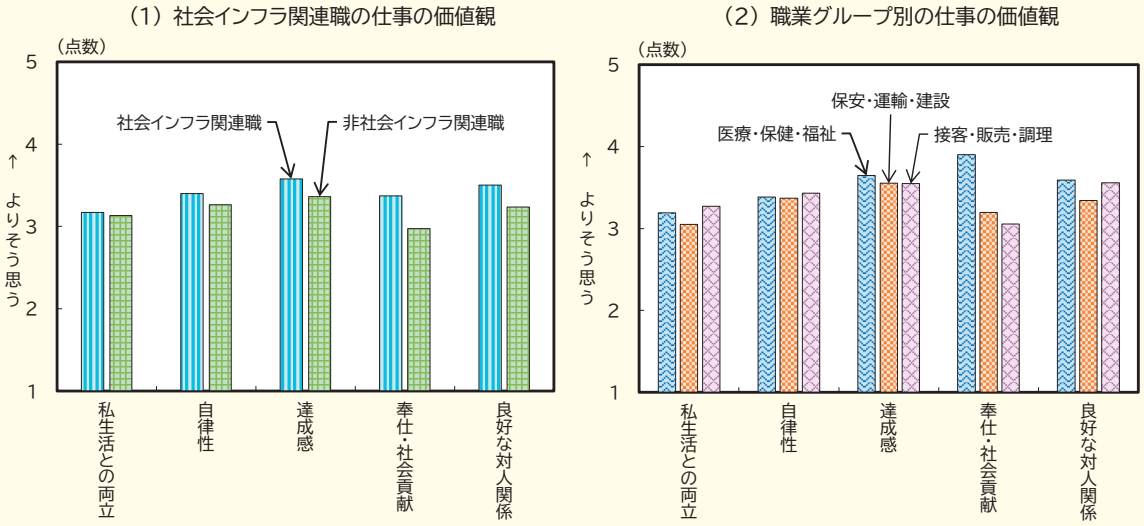
2）社会インフラ関連職のうち「保安・運輸・建設グループ」には「自衛官」「警察官、海上保安官など」「警備員、守衛、消防員など」「ドライバー（バン、ワゴン）」「ドライバー（トラック）」「ドライバー（バス）」「ドライバー（タクシー、ハイヤー）」「船舶・航空機運転従事者」「鉄道運転従事者（電車運転士など）」「その他の輸送・機械運転従事者（車掌、船員、ドローンパイロット、定置・建設機械運転など）」「建設作業者（土木作業員）」「建設作業者（建設作業員）」「建設作業者（電気・設備工事作業員）」「その他の建設・土木・採掘作業者」「配達員」「技術開発（建築、土木、プラント、設備）」「建築設計」「土木設計」「その他設計」「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」「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、厚生労働者「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[21]。ハローワークでは、求人に際して上限求人賃金及び下限求人賃金の設定が求められており、本分析ではその平均値をそれぞれ「上限求人賃金」「下限求人賃金」として扱う。また、求職者に対しては、自身が希望する収入を求職者票に記載することが求められており、本分析では当該収入を「希望収入」として扱う。

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

次に、社会インフラ関連職の三つのグループと事務職との間にみられる求人賃金等の違いに着目していく。「医療・保健・福祉グループ」では、下限求人賃金、上限求人賃金ともに上昇傾向で推移しており、足下では、下限求人賃金は約22万円、上限求人賃金は約27万円となっている（第２-(２)-21図（１））。希望収入と下限求人賃金が近接している点が特徴となっており、仮に求人が充足しない場合には、賃金水準の見直しに加えて、勤務時間や職場環境など、その他の労働条件についても改善が求められる可能性がある。「保安・運輸・建設グループ」では、下限求人賃金、上限求人賃金ともに上昇傾向で推移しており、足下では、下限求人賃金が約22万円、上限求人賃金が約29万円となっており、他のグループと比べて求人賃金の幅が広くなっている。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

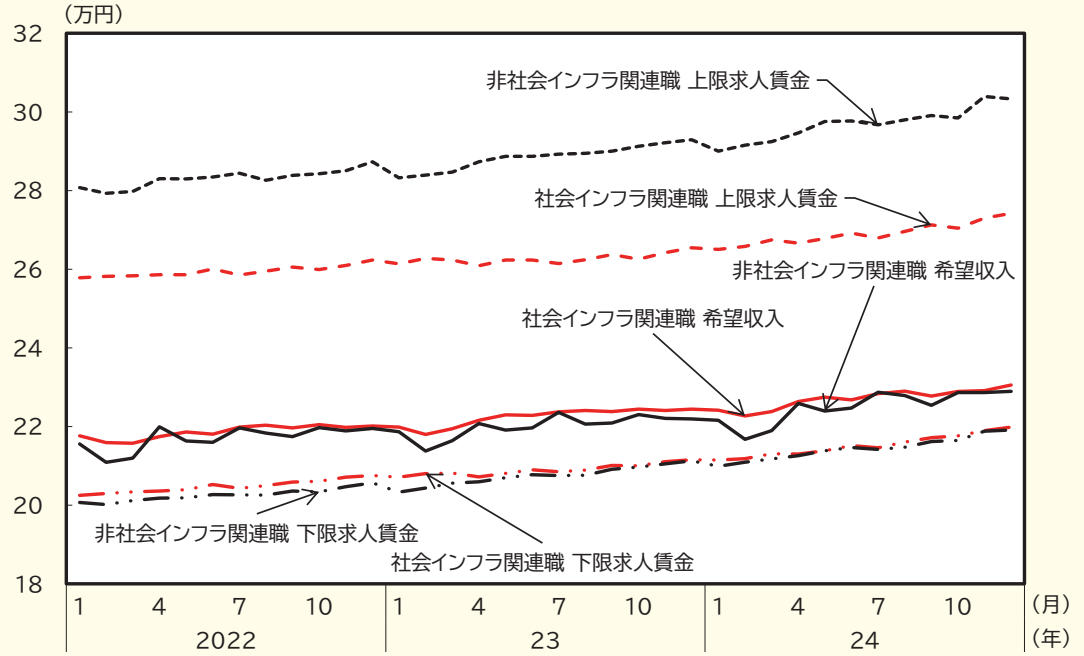
21　本分析では、データベースから入手可能な、2022年１月から2024年12月までのデータを活用する。

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」「パーテンダー」「飲食店主・店長」「旅館主・支配人」「飲食物給仕従事者」「身の回り世話従事者」「接客社交従事者」「娯楽場等接客員」「小売店主・店長」「卸売店主・店長」「販売店員」「商品訪問・移動販売従事者」「再生資源回収・卸売従事者」「商品仕入外交員」を含む。

４）「事務従事者」には「一般事務従事者」「庶務・人事事務員」「受付・案内事務員」「電話応接事務員」「総合事務員」「その他の一般事務従事者」「会計事務従事者」「会計事務従事者」「生産関連事務従事者」「生産関連事務従事者」「営業・販売事務従事者」「営業・販売事務従事者」「外勤事務従事者」「集金人」「調査員」「その他の外勤事務従事者」「運輸・郵便事務従事者」「運輸事務員」「郵便事務員」「事務用機器操作員」「パーソナルコンピュータ操作員」「データ・エントリー装置操作員」「その他の事務用機器操作員」を含む。

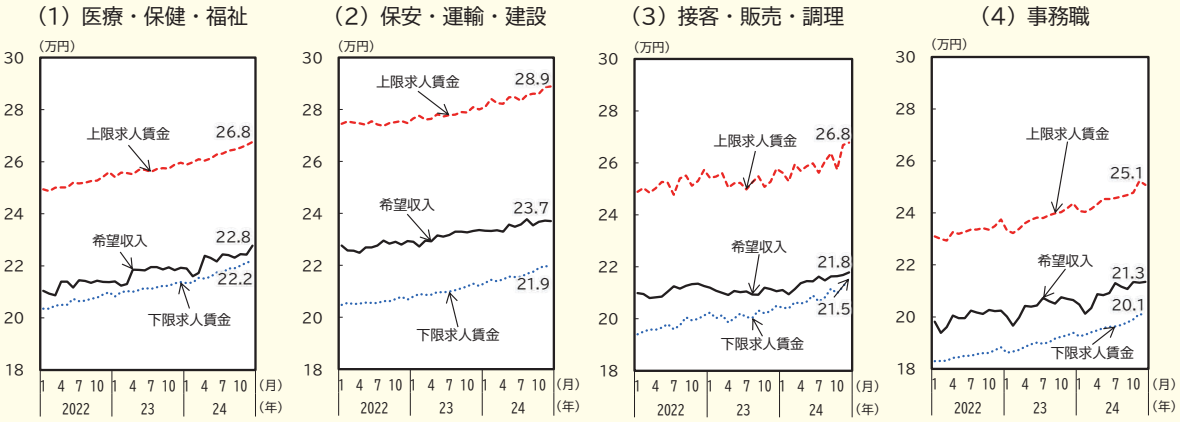
５）上限（下限）求人賃金とは、有効求人における「求人賃金」の上限（下限）の平均をいう。

６）希望収入とは、有効求職者における希望する賃金の平均値をいう。

７）ハローワークでは求職者に対しては、自身が希望する収入を求職者票に記載することが求められており、本分析では当該収入を「希望収入」として扱う。

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

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



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

（注）１）社会インフラ関連職のうち「医療・保健・福祉グループ」には「医師」「歯科医師」「獣医師」「薬剤師」「保健師」「助産師」「看護師（准看護師を含む）」「診療放射線技師」「臨床工学技士」「臨床検査技師」「理学療法士，作業療法士」「視能訓練士，言語聴覚士」「歯科衛生士」「歯科技工士」「栄養士」「あん摩マッサージ指圧師，はり師，きゅう師，柔道整復師」「他に分類されない保健医療従事者」「福祉相談指導専門員」「福祉施設指導専門員」「保育士」「その他の社会福祉専門職業従事者」「介護職員（医療・福祉施設等）」「訪問介護従事者」「看護助手」「歯科助手」「その他の保健医療サービス職業従事者」を含む。

２）社会インフラ関連職のうち「保安・運輸・建設グループ」には「看守」「消防員」「警備員」「他に分類されない保安職業従事者」「その他の鉄道運転従事者」「バス運転者」「乗用自動車運転者」「貨物自動車運転者」「その他の自動車運転従事者」「船長（漁労船を除く）」「船舶機関長・機関士（漁労船を除く）」「航空機操縦士」「車掌」「鉄道輸送関連業務従事者」「甲板員，船舶技士」「他に分類されない輸送従事者」「発電員，変電員」「ボイラー・オペレーター」「クレーン・ウインチ運転従事者」「建設・さく井機械運転従事者」「その他の定置・建設機械運転従事者」「型枠大工」「とび職」「鉄筋作業従事者」「大工」「ブロック積・タイル張従事者」「屋根ふき従事者」「左官」「畳職」「配管従事者」「その他の建設従事者」「送電線架線・敷設従事者」「配電線架線・敷設従事者」「通信線架線・敷設従事者」「電気通信設備工事従事者」「その他の電気工事従事者」「土木従事者」「鉄道線路工事従事者」「ダム・トンネル掘削従事者」「採鉱員」「砂利・砂・粘土採取従事者」「郵便・電報外務員」「船内・沿岸荷役従事者」「陸上荷役・運搬従事者」「倉庫作業従事者」「配達員」「荷造従事者」を含む。

３）社会インフラ関連職のうち「接客・販売・調理グループ」には「調理人」「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[22]を比較してみていく。「賃金への不満」や「労働条件・勤務地への不満」を退職理由としてあげた割合は、社会インフラ関連職の方が非社会インフラ関連職よりも高くなっており、これらの要因が定着の妨げとなっている可能性が示唆される（第２-（２）-22図）。一方で、「会社の将来性や雇用の安定性への不安」を退職理由としてあげた割合は、非社会インフラ関連職と社会インフラ関連職で大きな差はみられなかった。これらの結果から、社会インフラ関連職においては、雇用の安定への不安が高いという傾向はみられないものの、日々の労働条件や待遇面への不満が退職要因となっていることがうかがえる。したがって、賃金制度の見直しや勤務環境の改善など、日常的な就労条件に対する対応が、退職防止と人材定着に向けて重要となることが想定される。

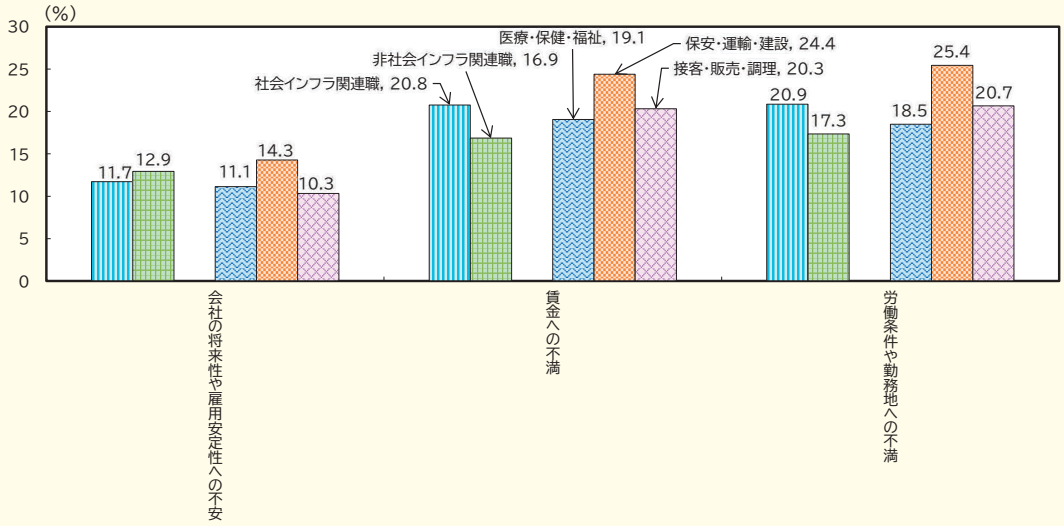
また、社会インフラ関連職を三つのグループに分けてみると、それぞれに異なる特徴がみられる。「医療・保健・福祉グループ」では、「会社の将来性や雇用安定性への不安」を退職理由としてあげた割合は高い傾向はみられないものの、「賃金への不満」「労働条件や勤務地への不満」を退職理由としてあげた割合は、非社会インフラ関連職よりもやや高くなっている。「保安・運輸・建設グループ」では、「会社の将来性や雇用の安定性への不満」「賃金への不満」「労働環境や勤務地への不満」等いずれの項目においても、それらを理由に退職した人の割合が高い傾向にある。 さらに、非社会インフラ関連職や他の社会インフラ関連職のグループと比較しても、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

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

22　直近２年間に退職した者に限定した回答を集計している。

第２-(２)-22図　社会インフラ関連職の前職の退職理由

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



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

（注）　1）社会インフラ関連職のうち「医療・保健・福祉グループ」には「薬剤師」「医師、歯科医師、獣医師」「保健師、助産師」「看護師（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）」「建設作業者（土木作業員）」「建設作業者（建設作業員）」「建設作業者（電気・設備工事作業員）」「その他の建設・土木・採掘作業者」「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。

●社会インフラ関連職では、経験に対する賃金の伸びが限定的

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

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

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

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

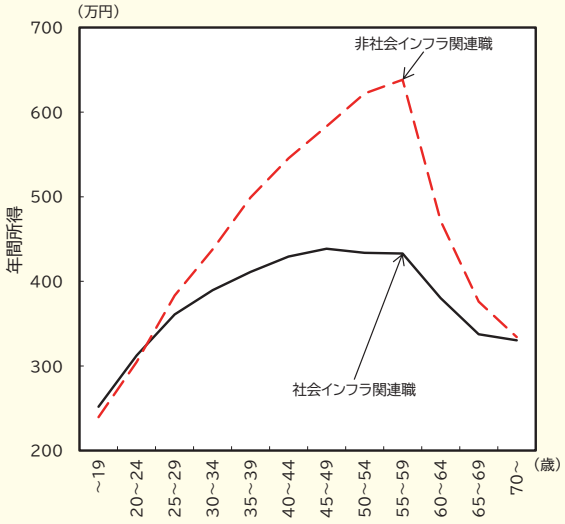
以上を踏まえると、社会インフラ関連職では、スキルや経験の蓄積が賃金に十分反映されていない仕組みとなっており、その傾向は学歴別にみたときにより顕著となる。長期的に安心して働くためには、社会インフラ関連職においても、スキルや経験の蓄積に応じて賃金が段階的に上昇する仕組み、すなわちキャリアラダーの構築を進めることが、人材の長期的な確保と育成において重要な要素となる。

23　詳細は、佐野(2015)などを参照。
24　大学卒以上の「接客・販売・調理グループ」では、サンプル数が少ない点に留意が必要。

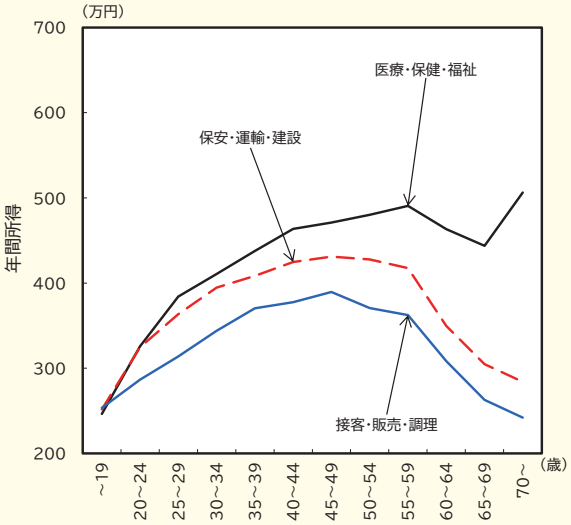
第２-(２)-23図　社会インフラ関連職の賃金プロファイル

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

（1）社会インフラ関連職の賃金プロファイル



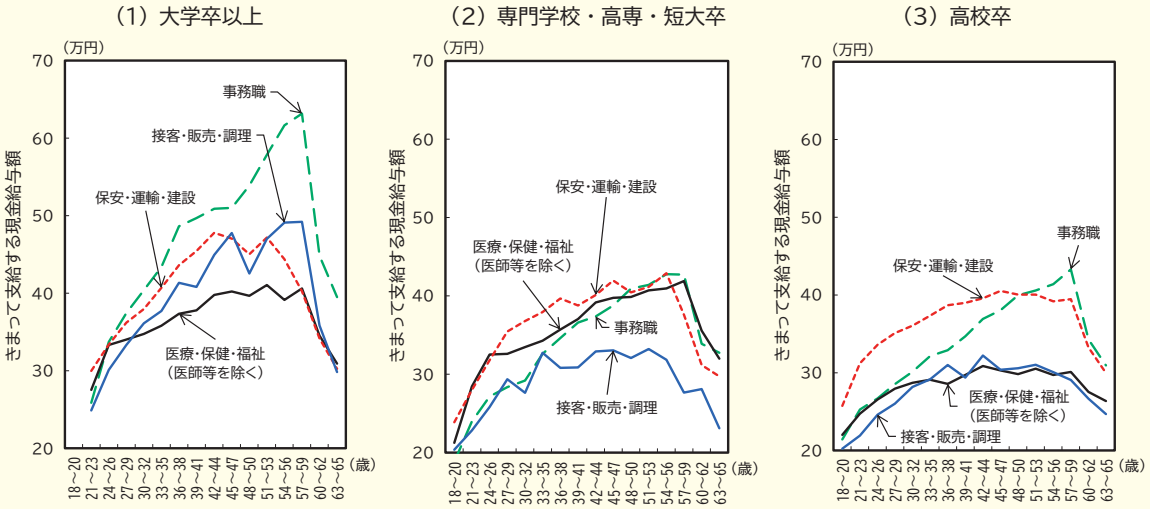
（2）職業グループ別の賃金プロファイル



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」「販売類似職業従業員」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ァイル（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[25]。なお、職業分類の改訂による影響を踏まえ、賃金プロファイルの変化については一定の幅をもってみる必要がある。

「介護・看護」関係職種[26]に注目して2023年の賃金プロファイルをみると、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みると、若年層を含めた全ての年齢層で、全職種平均を十分上回る水準は確認されていない。このことから、賃金面での課題が浮き彫りとなっている（第２-(２)-25図（２））。それに加えて、賃金プロファイルもフラットな形状をしており、経験を積むことで賃金が上昇していく形状とはなっていない。しかし、10年前と比較すると、全ての年齢層において賃金水準は改善傾向にあり、全体の賃上げの流れに取り残されていないことが分かる。

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

「建設」関係職種[28]に注目して2023年の賃金プロファイルをみると、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。

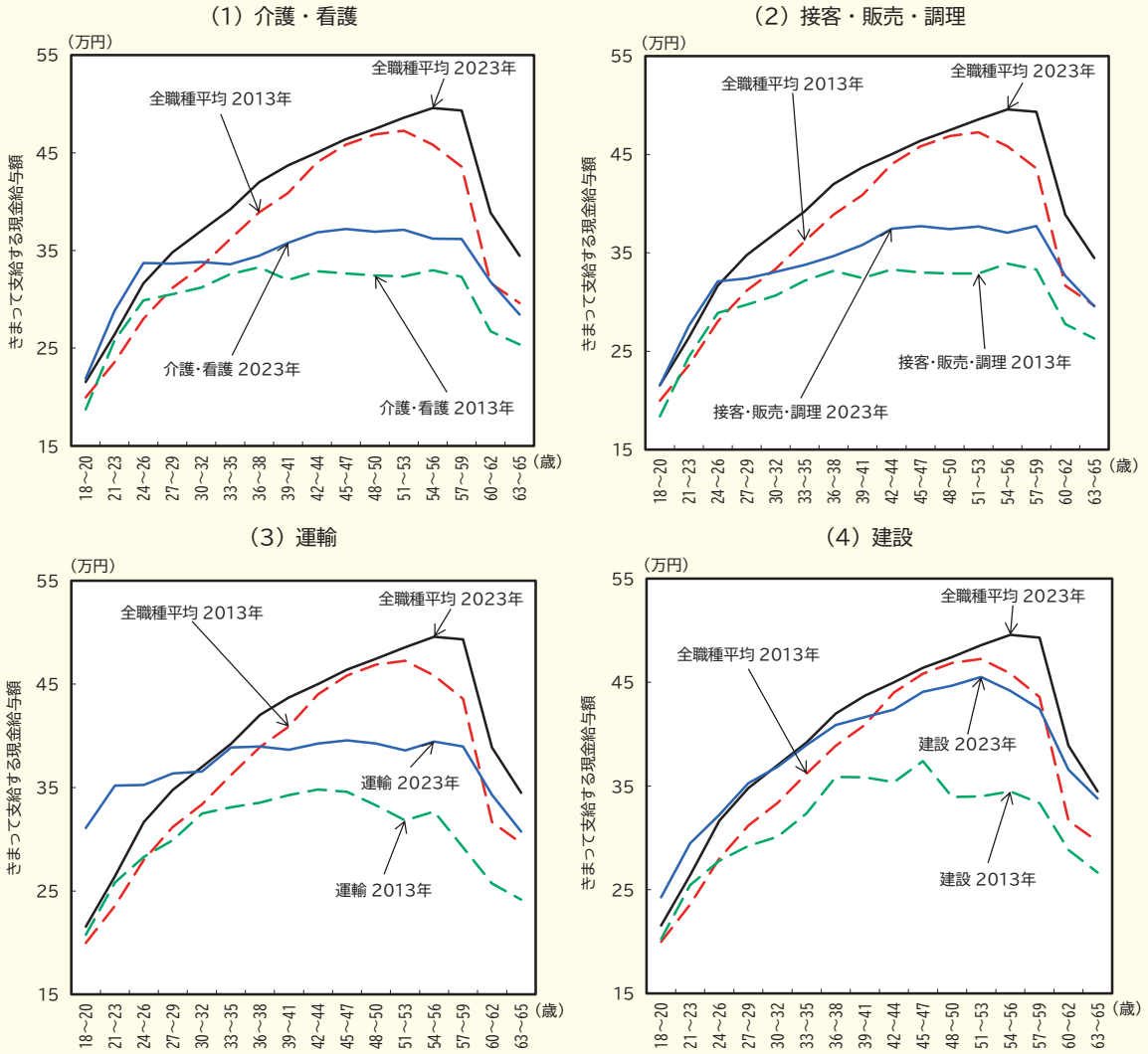
28　2013年の「建設」関係職種には「クレーン運転工」「建設機械運転工」「玉掛け作業員」「発電・変電工」「電気工」「掘削・発破工」「型枠大工」「とび工」「鉄筋工」「大工」「左官」「配管工」「はつり工」「土工」を含む。2023年の「建設」関係職種には「クレーン・ウインチ運転従事者」「建設・さく井機械運転従事者」「その他の定置・建設機械運転従事者」「建設躯体工事従事者」「大工」「配管従事者」「その他の建設従事者」「電気工事従事者」「土木従事者，鉄道線路工事従事者」「ダム・トンネル掘削従事者，採掘従事者」を含む。

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年の賃金プロファイルの比較

○　「介護・看護」関係職種の2023年の賃金プロファイルは、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ァイルとなっている。
○　「接客・販売・調理」関係職種の2023年の賃金プロファイルは、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年の賃金プロファイルは、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年の賃金プロファイルは、山なりの形状。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。



資料出所　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）2013年は以下の職種を選択：「介護・看護」関係職種には「看護師」「准看護師」「看護補助者」「介護支援専門員（ケアマネージャー）」「福祉施設介護員」「ホームヘルパー」を含む。
「接客・販売・調理」関係職種には「百貨店店員」「販売店員（百貨店店員を除く。）」「スーパー店チェッカー」「調理士」「調理士見習」「給仕従事者」を含む。
2）2023年は以下の職種を選択：「介護・看護」関係職種には「看護師」「准看護師」「看護助手」「介護支援専門員（ケアマネージャー）」「介護職員（医療・福祉施設等）」「訪問介護従事者」を含む。
「接客・販売・調理」関係職種には「販売店員」「その他の商品販売従事者」「販売類似職業従事者」「飲食物調理従事者」「飲食物給仕従事者」を含む。
3）2013年は以下の職種を選択：「建設」関係職種には「クレーン運転工」「建設機械運転工」「玉掛け作業員」「発電・変電工」「電気工」「掘削・発破工」「型枠大工」「とび工」「鉄筋工」「大工」「左官」「配管工」「はつり工」「土工」を含む。
「運輸」関係職種には「自家用乗用自動車運転者」「自家用貨物自動車運転者」「営業用バス運転者」「タクシー運転者」「営業用大型貨物自動車運転者」「営業用普通・小型貨物自動車運転者」を含む。
4）2023年は以下の職種を選択：「建設」関係職種には「クレーン・ウインチ運転従事者」「建設・さく井機械運転従事者」「その他の定置・建設機械運転従事者」「建設躯体工事従事者」「大工」「配管従事者」「その他の建設従事者」「電気工事従事者」「土木従事者，鉄道線路工事従事者」「ダム・トンネル掘削従事者，採掘従事者」を含む。
「運輸」関係職種には「乗用自動車運転者（タクシー運転者を除く）」「自家用貨物自動車運転者」「バス運転者」「タクシー運転者」「営業用大型貨物自動車運転者」「営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）」を含む。
5）職業分類の改訂による影響を踏まえ、賃金プロファイ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、正規雇用者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変化

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[1]、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）[2]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わからない」が約14%、「仕事の探し方がわからない」が約5%を

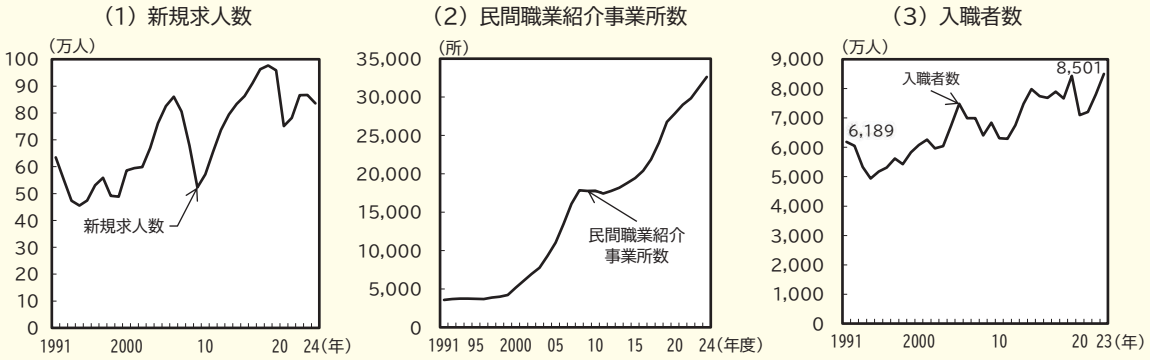
1　濱秋ほか（2011）では日本的雇用慣行は大企業中心であったことが指摘されている点に留意が必要。
2　詳細はリクルートワークス研究所（2023）を参照。

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[3]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」[4]と定義し、賃金プロファイルをみると、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ァイルの変化をみると、長期的に賃金プロファイ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ァイ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[5]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[6]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[7]（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。



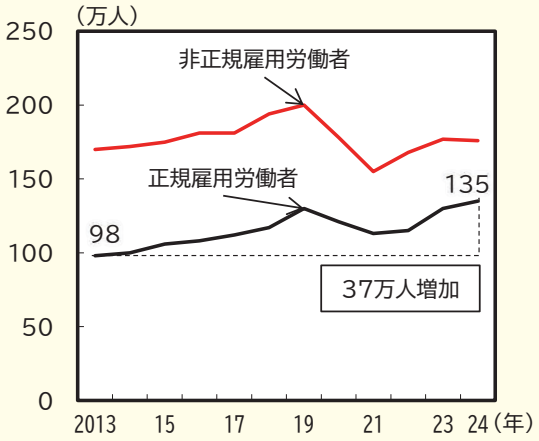
資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」「厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ」「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

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。

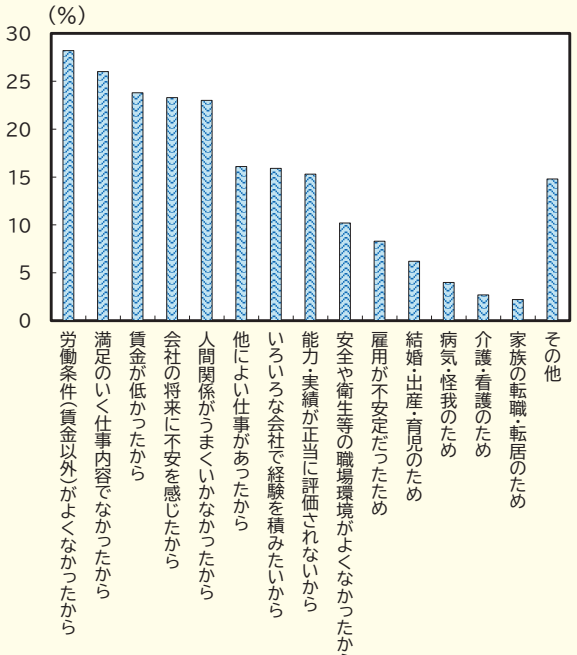
第２-(３)-２図　転職の動向

○　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。

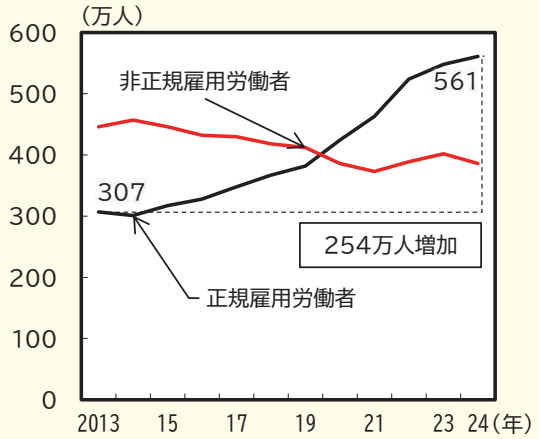
（1）転職者数の推移



（2）離職理由



（3）転職希望者数

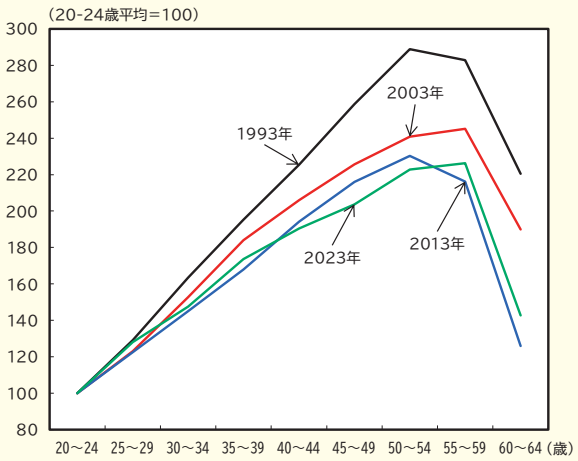


資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、厚生労働省「令和２年転職者実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）（1）及び（3）における「正規雇用労働者」及び「非正規雇用労働者」は、それぞれ現職の雇用形態。
2）（2）は、一般労働者の転職者を調査客体としており、三つまでの複数回答となっている。

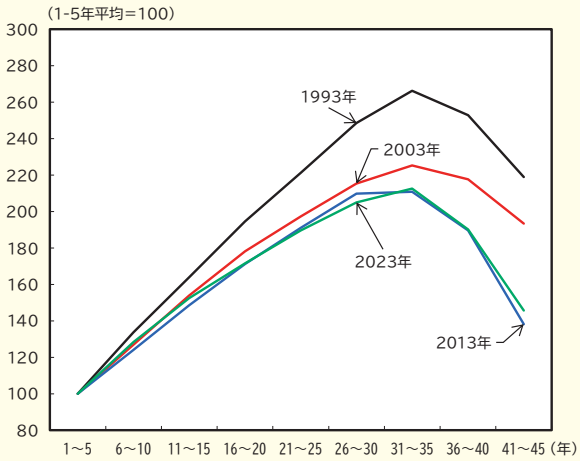
第２-(３)-３図　生え抜き社員賃金プロファイル

○　長期的に賃金プロファイルはフラット化している。

（1）年齢階級別生え抜き社員賃金プロファイル



（2）勤続年数別生え抜き社員賃金プロファイル



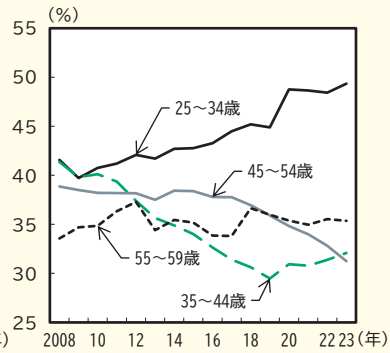
資料出所　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
（注）　1）各年齢階級の平均賃金は、賃金構造基本統計の復元倍率を用いたきまって支給する現金給与額の加重平均。
2）「大卒以上」の場合、年齢から勤続年数を差し引いた数値が「22」又は「23」、「高卒」の場合、年齢から勤続年数を差し引いた数値が「18」となる者を生え抜き社員としている。

第２-(３)-４図　生え抜き社員割合

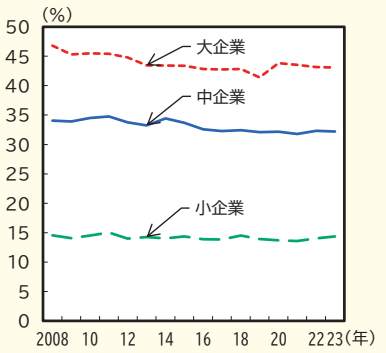
○　生え抜き社員割合は低下傾向。
○　年齢階級別の生え抜き社員割合について、25～34歳は上昇がみられるものの、35～44歳及び45～54歳は長期的に低下傾向。
○　企業規模別の生え抜き社員割合について、企業規模が大きいほど高くなる傾向。

（1）生え抜き社員割合

（2）年齢階級別生え抜き社員割合



（3）企業規模別生え抜き社員割合



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、「正社員ウェイト」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

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[8]（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））。従業者数別に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、従業者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。

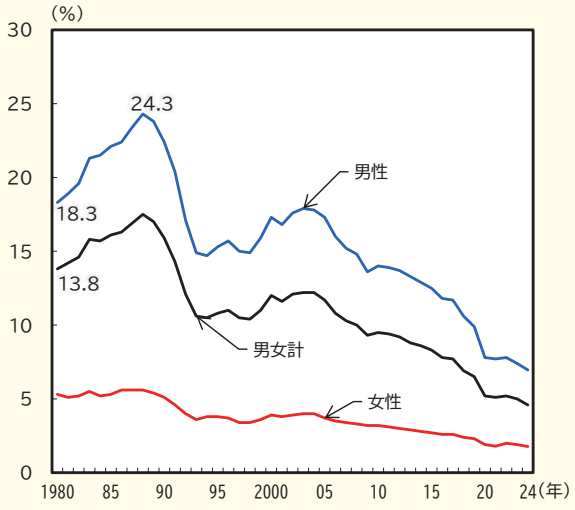
以上のように、企業と労働者の関係性を働き方の観点からみると、1980年代には長時間労働を前提とした働き方がみられたが、その後、社会構造及び労働者の意識の変化を背景に、ワーク・ライフ・バランスに配慮した柔軟な働き方へと見直しが進んできた。しかし、柔軟な働き方の普及状況をみると、企業規模や従業員規模によってその導入状況には差がみられる。こうした中で、働きやすい環境整備を企業が進めることは、企業にとっては人材の確保につながり、労働者がワーク・ライフ・バランスのとれた持続可能な働き方の実現につながることが期待される。

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。

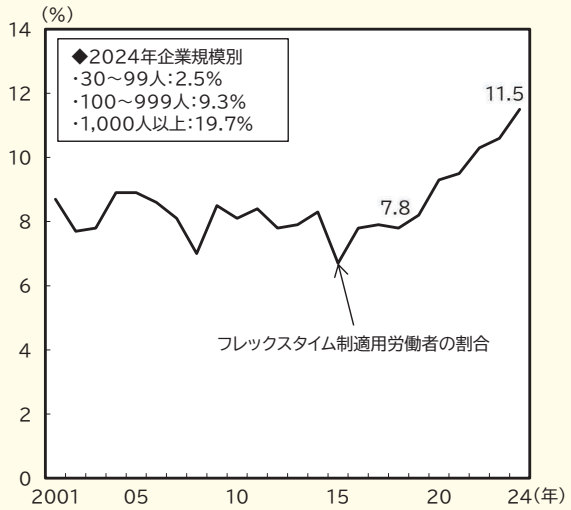
第２-（３）-５図　働き方の変化（長時間労働の動向・フレックスタイム）

○　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%。

（1）週労働時間60時間以上の雇用者の割合



（2）フレックスタイム制適用労働者の割合

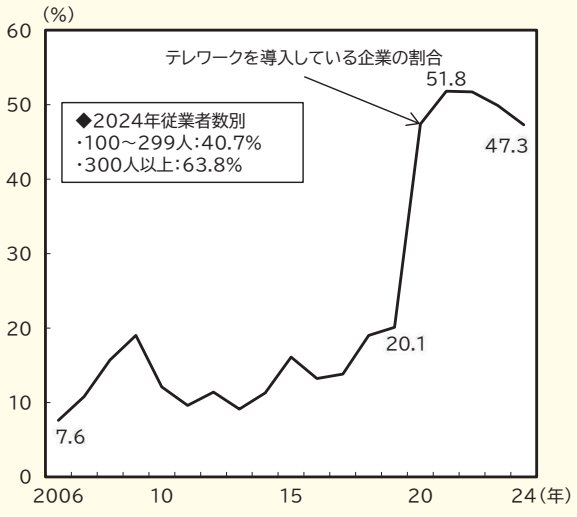


資料出所　厚生労働省「就労条件総合調査」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、（独）労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2024」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）（1）について、休業者及び就業時間不詳の者は除いている。
　　2）（1）について、2011 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。

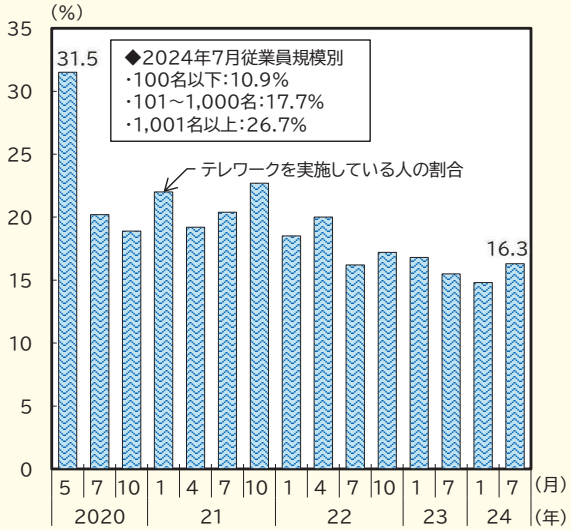
第２-（３）-６図　働き方の変化（テレワーク）

○　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。

（1）テレワークを導入している企業の割合



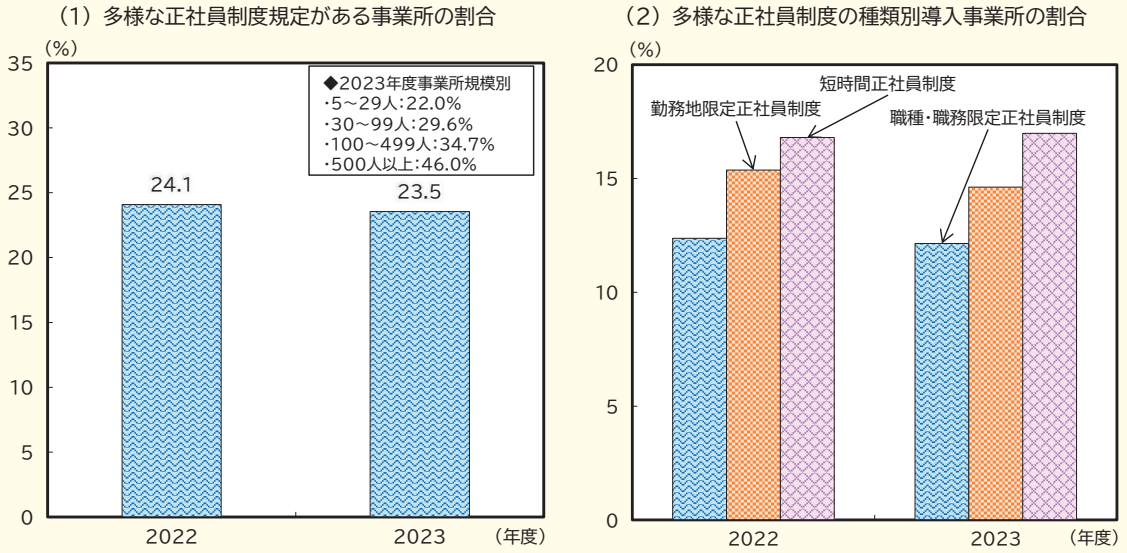
（2）テレワークを実施している人の割合



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[9]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」[10]とＮＨＫ放送文化研究所「「日本人の意識」調査」[11]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%、「生きがいをみつけるために働く」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、「生きがいをみつけるために働く」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、「生きがいをみつけるために働く」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、「どのような仕事が

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「どのような仕事が理想だと思うか」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「生きがいをみつけるために働く」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。

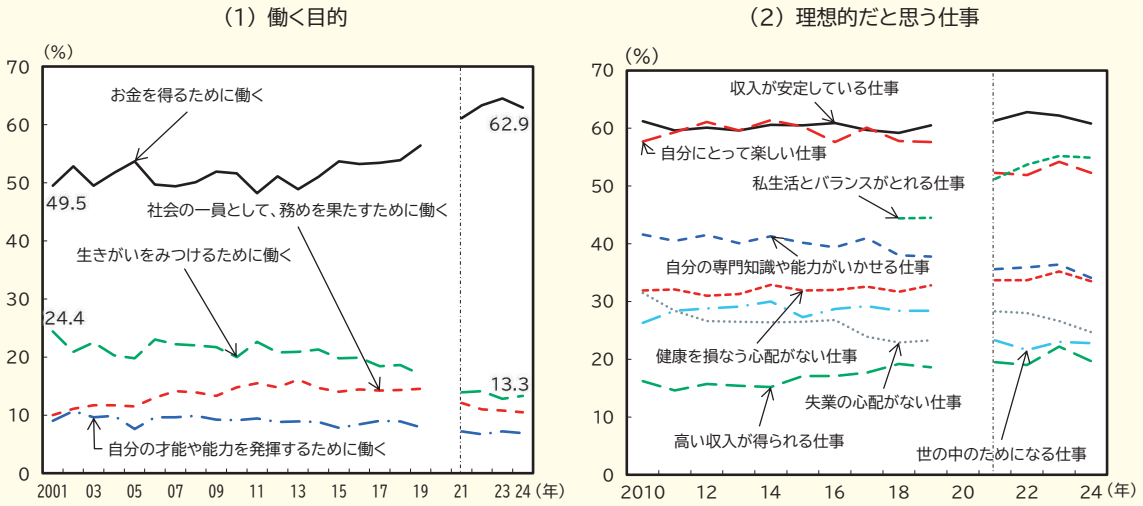
仕事への意識は、家事及び余暇との相対的な重要度によってとらえられる側面があるため、仕事と余暇との関係性に着目していく。ＮＨＫ放送文化研究所「「日本人の意識」調査」により、仕事と余暇の在り方について確認すると、「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」は1973年に36%で、全項目のなかで最も高い割合だったが、1993年には21%にまで下がり、2018年には19%となった。「仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる」は、1973年に21%であったが、その後は上昇傾向が続き、2018年には38%と、全項目のなかで最も高い割合となった（第２-(３)-10図（１））。これらの傾向を把握するために、仕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。

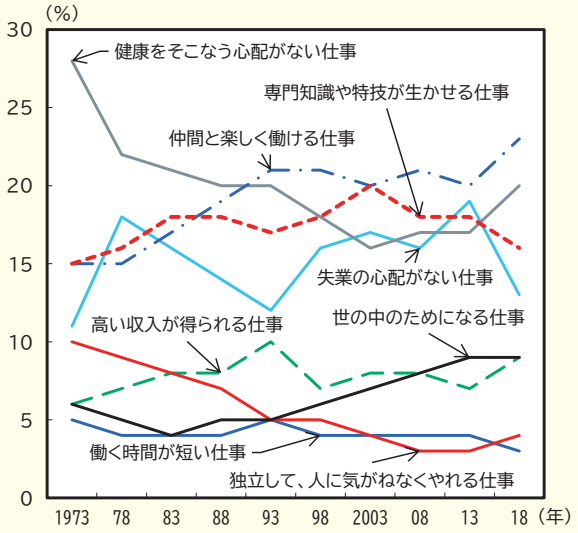


資料出所　内閣府「国民生活に関する世論調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　１）令和２年（2020）年は調査を実施していない。
２）令和元（2019）年６月調査までは、調査員による個別面接聴取法で実施しているため、令和３（2021）年９月調査以降との単純比較はできない。
３）平成27（2015）年６月調査までは全国20歳以上の者を調査対象、平成28（2016）年７月調査からは全国18歳以上の者を調査対象としている。
４）一部の選択肢については、途中で追加・削除されている。
５）(２）は複数回答。
６）「その他」「わからない」「無回答」の選択肢を図に表示していない。

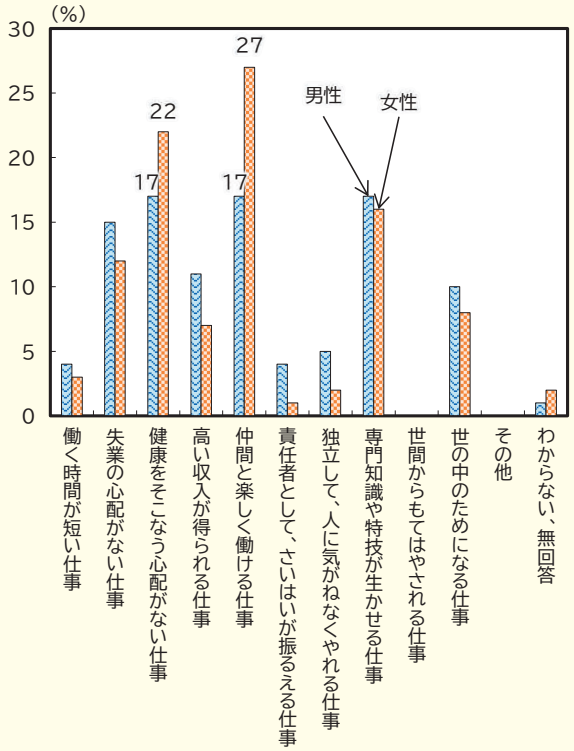
第２-(３)-９図　「「日本人の意識」調査」にみる、労働者が理想的だと思う仕事

○　「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。

（1）理想的だと思う仕事



（2）男女別理想的だと思う仕事（2018年調査）

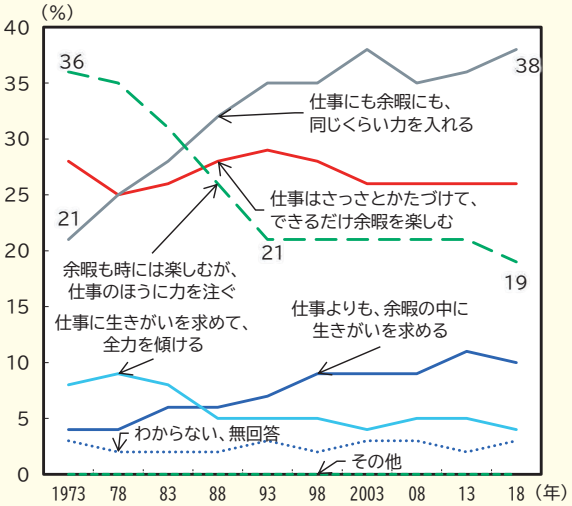


資料出所　NHK放送文化研究所「「日本人の意識」調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）（１）では、「責任者として、さいはいが振るえる仕事」「世間からもてはやされる仕事」「その他」「わからない、無回答」の選択肢を図に表示していない。

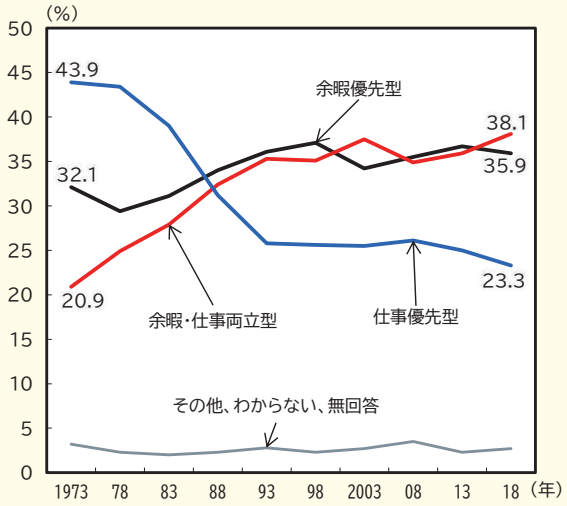
第2-(3)-10図　「「日本人の意識」調査」にみる、仕事と余暇のあり方に対する意識

○　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。

（1）仕事と余暇のあり方に対する意識（詳細）



（2）仕事と余暇のあり方に対する意識（大別）



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「仕事に生きがいを求めて、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[12]（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、多様な経験がつめる」「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。

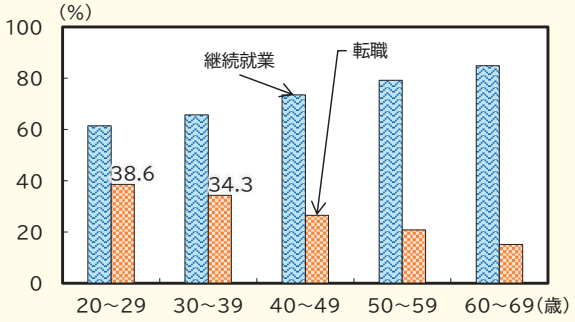
さらに、若年層が就業継続の判断における自己成長への関心の高さについて、自主的な能力開発の実施状況を年齢階級別にみると、年齢が下がるにつれて「能力開発を行っていない」とする割合が低くなる傾向がみられており、若年層ほど能力開発を行っている様子がうかがえる（第２-（３）-11図（６））。また、「仕事に関する専門的知識（AI・IT以外）」「業務に関する資格所得に必要な知識」等について取り組んでいる割合も、若年層の方が相対的に高くなるような傾向がみられる。

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。

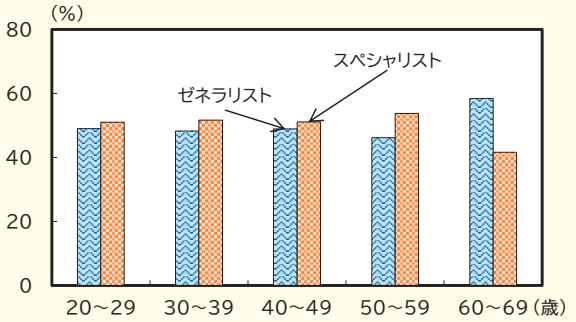
第2-(3)-11図　年齢階級別働く意識

○　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。

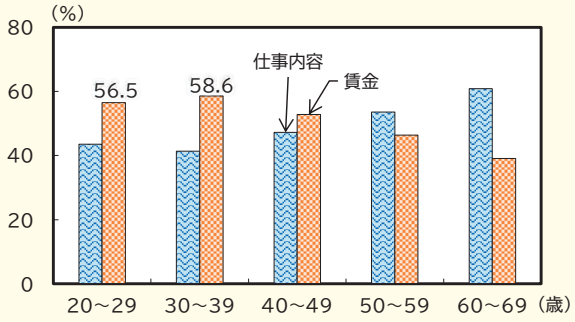
（1）継続就業希望度（継続就業・転職）



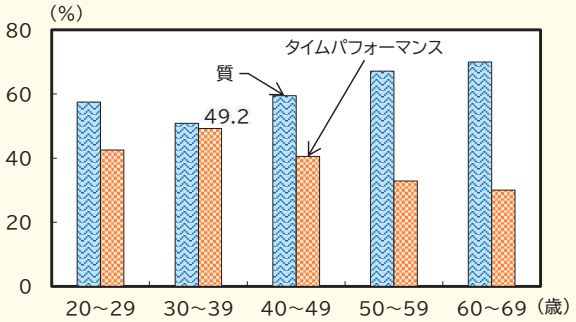
（2）経験・専門性（ゼネラリスト・スペシャリスト）



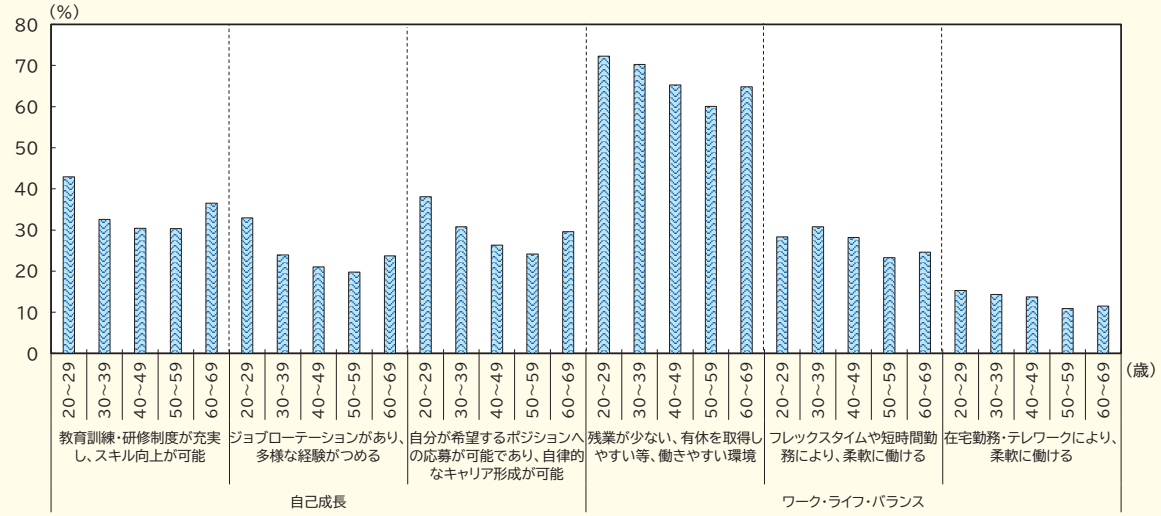
（3）仕事の価値観（仕事内容・賃金）



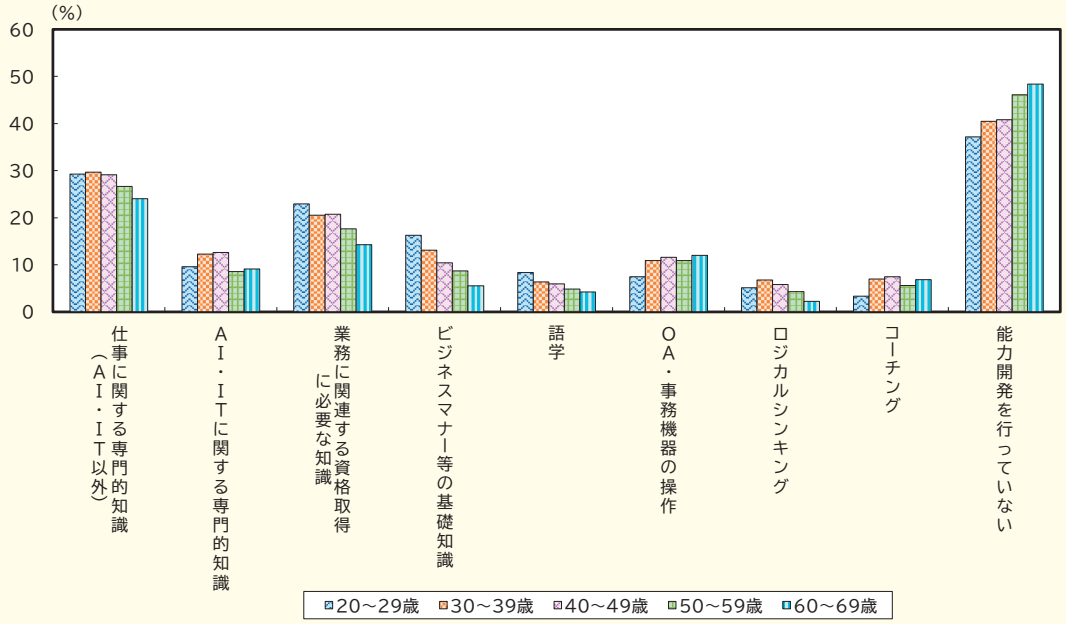
（4）仕事の進め方（質・タイムパフォーマンス）



（5）現在まで就業継続している理由



（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。

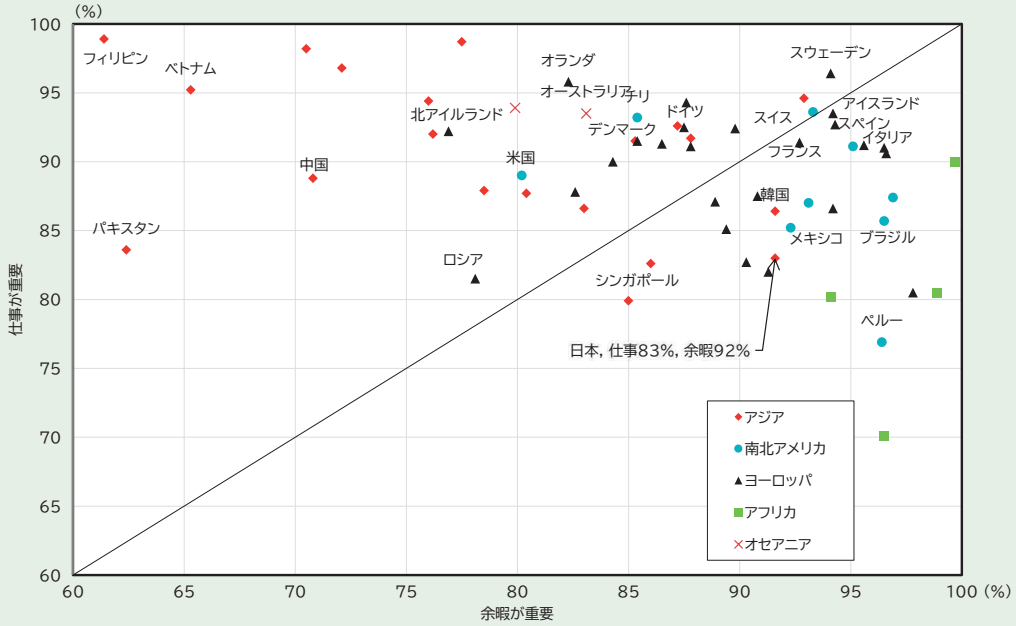
米田（2024）を参考としながら、最新の第７回調査の結果から、我が国の仕事に関する価値観について確認する。まず、仕事と余暇それぞれの重要度について確認すると、「仕事が重要」の割合は約83%、「余暇が重要」の割合は約92%となっており、仕事よりも比較的余暇を重視する傾向が強いことが分かる（コラム第２-(１)-１図（１））。

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。

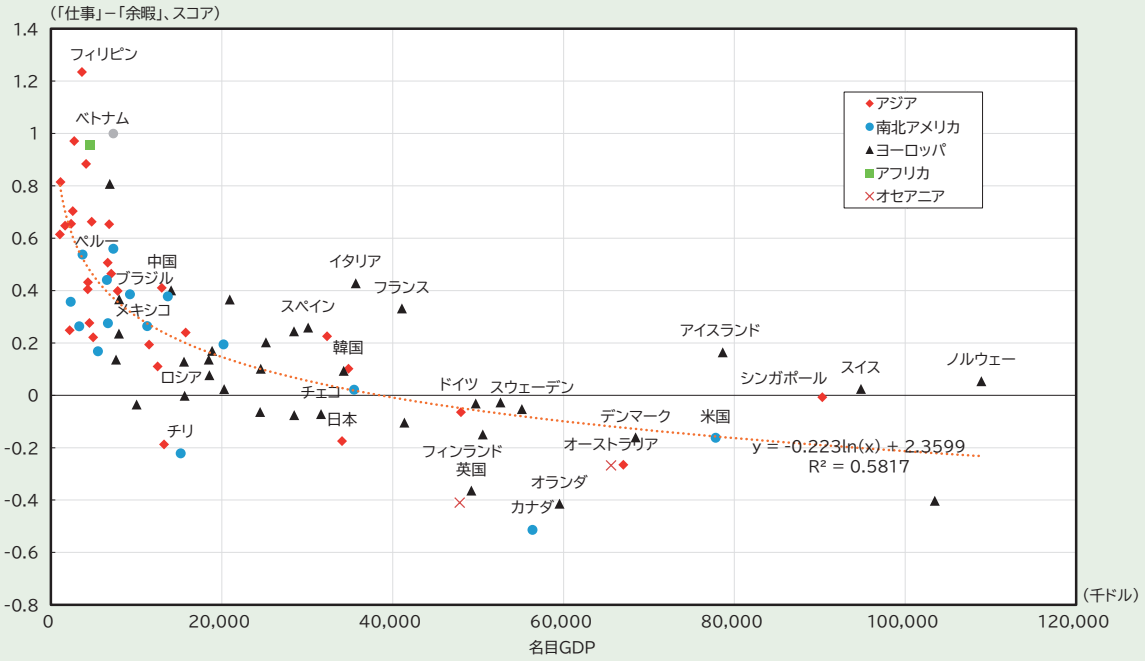
【コラム２-(１)-１図　仕事と余暇の重要度】

○　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。

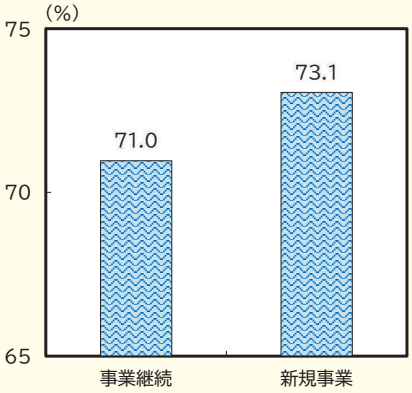
企業が抱える人手不足の現状をみると、約71％が事業継続のための人手に、約73％が新規事業のための人手に不足感を感じている（第２-（３）-12図（１））。この数値は、人手不足が単なる採用問題を超えて、企業の将来の成長や持続可能性に直接的なリスクをもたらしていることを示している。人手不足の職種をみると、「現場の技能職」「営業職・販売職・サービス職」での人手不足が特に深刻であり、続いて「マネジメント層」や「デジタル化を担う人材」となっている（第２-（３）-12図（２））。人手不足は、現場の業務遂行を阻害するだけでなく、企業の競争力維持や新規事業の推進にも大きな支障をもたらす可能性が高い。

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。

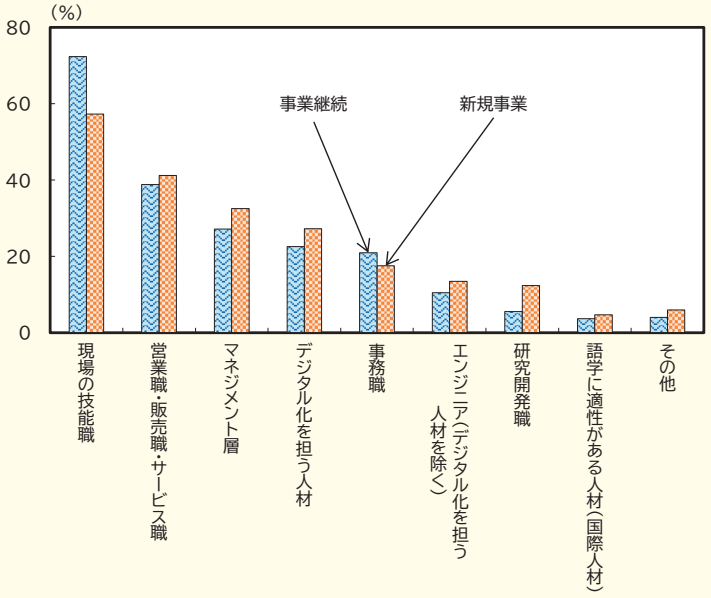
第2-(3)-12図　人手不足の現状と取組

○　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。

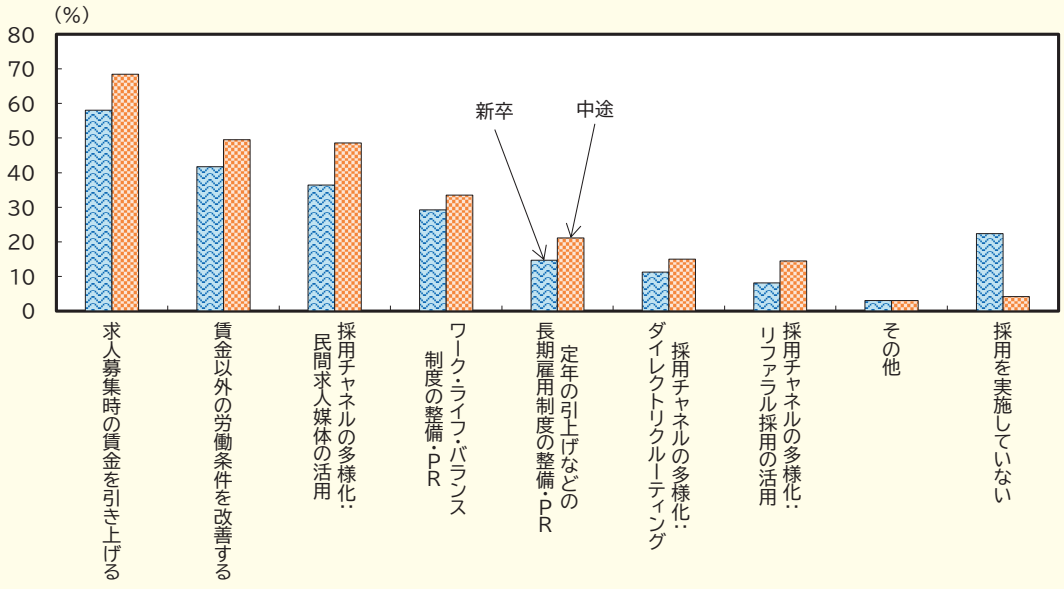
（1）人手不足の状況



（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ていくためには、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））。

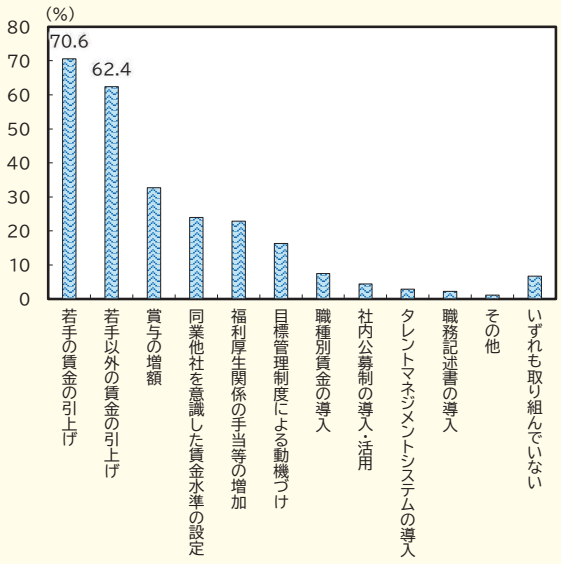
労働者の継続就業希望を高めるためには、以上の取組に加え労働者が働きやすいと感じる職場環境の整備が必要であると考えられる。JILPT調査により労働者の職場環境への認識をみると、労働者の約28％が「働きやすい」、約56％が「まあ働きやすい」と感じているのに対し、約16％は「働きにくい」と感じている（第２-（３）-14図（１））。また、職場の働きやすさと継続就業希望の関係性について確認するため、労働者を「働きやすい」と感じているグループ、「まあ働きやすい」と感じているグループ、「働きにくい」と感じているグループに分ける。各グループの「現在の企業で長く勤めることが望ましい」と考える労働者（以下「継続就業希望者」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ていくためには、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。

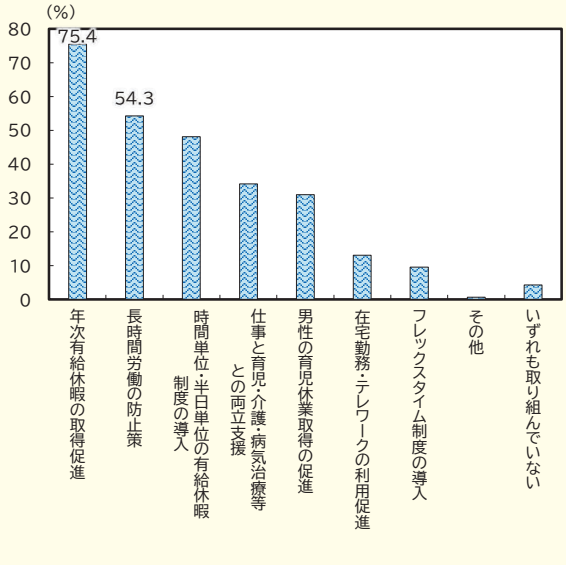
第2-(3)-13図　継続的な就業を促進するための取組

○　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。

（1）処遇の改善・評価制度の変更



（2）ワーク・ライフ・バランス推進策



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

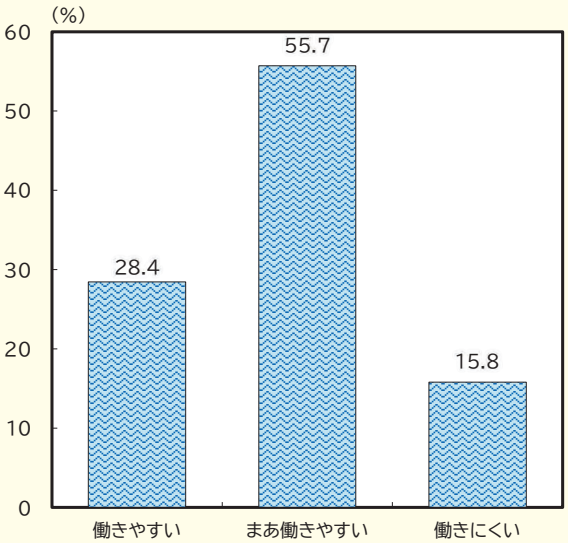
（注）　1）いずれも複数回答。
　　2）いずれも無回答を除く。

第2-(3)-14図　職場の働きやすさ

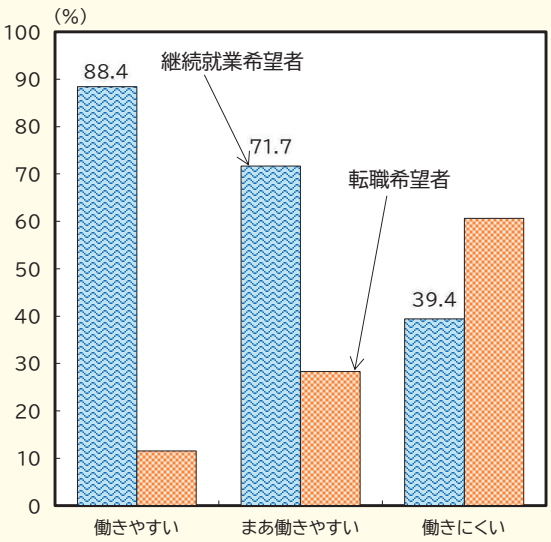
○　労働者の約28%が「働きやすい」、約56%が「まあ働きやすい」と感じているのに対し、約16%は「働きにくい」と感じている。

○　「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。

（1）職場環境への認識



（2）働きやすさと継続就業希望の関係



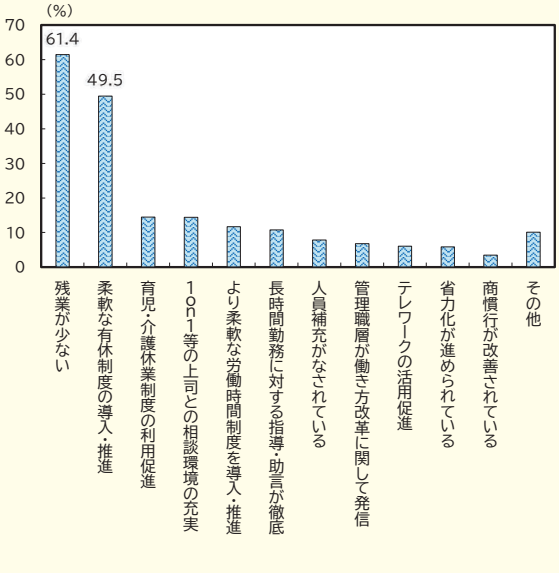
資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査（正社員調査）」（2025年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）　いずれも無回答を除く。

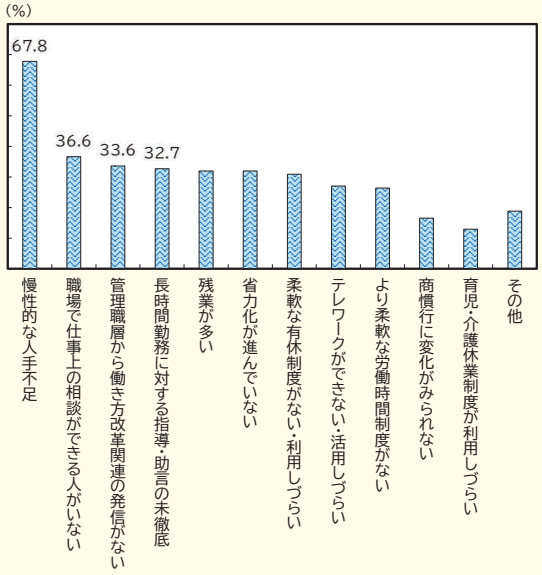
第２-(３)-15図　働きやすさ・働きにくさの要因

○　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。

（1）働きやすさの要因



（2）働きにくさの要因



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[13]を行った。分析の結果については一定の幅を持ってみる必要があるが、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）。

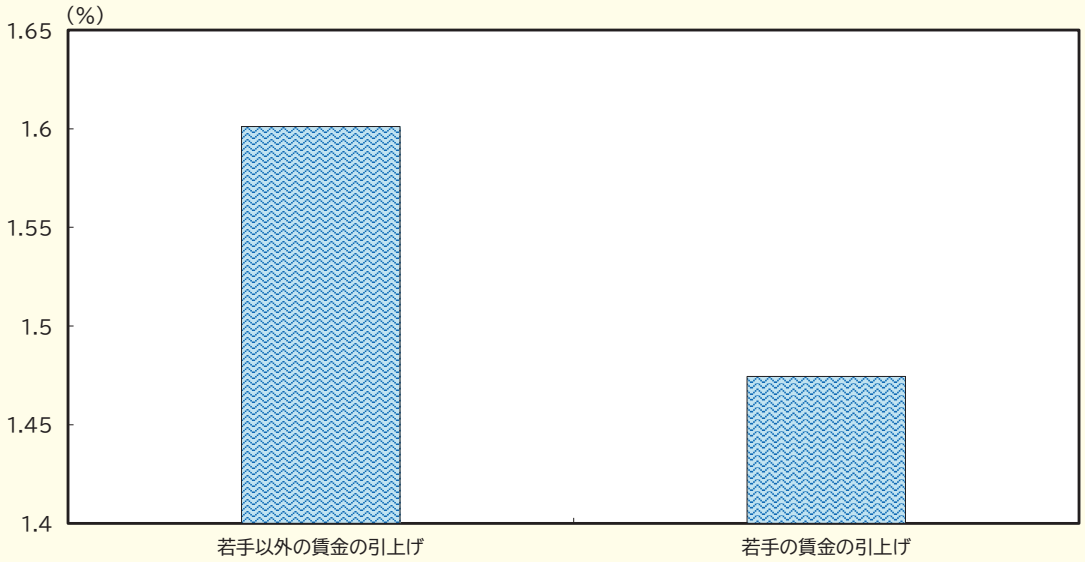
今回の実証分析では、処遇に関わる雇用管理施策が継続就業希望を高める効果を持つことが確認された[14]が、第２-（３）-15図に示されたように、労働者が感じる「働きやすさ」の要因としては、有給休暇の柔軟な取得、残業の状況、育児・介護支援制度の有無なども重要である。したがって、企業が社員の継続就業を促進するためには、賃金といった処遇改善に加え、働き方の柔軟性、キャリア支援、相談しやすい職場風土の醸成など、労働者の意識変化に応じ、それぞれのライフイベントに合わせた働き方が可能となるよう雇用管理を行うことが必要である。

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」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

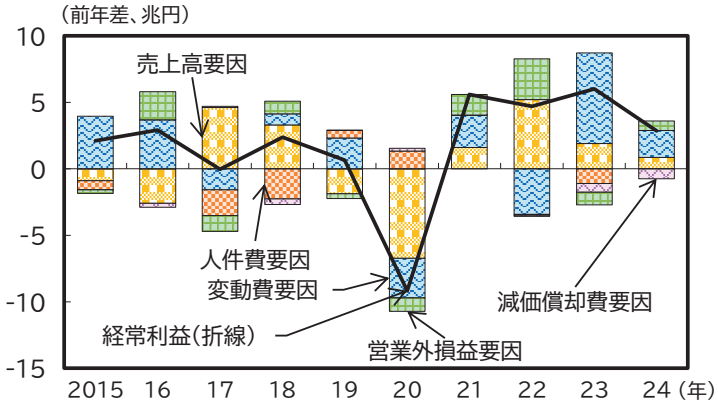
（注）１）本分析では、被説明変数として、継続就業希望である場合に１をとる継続就業希望ダミーを設定し、説明変数に各雇用管理施策を用いた、操作変数を用いる混合効果ロジスティックモデルを活用している。具体的には、操作変数として一人当たり経常利益を用いて、企業レベルで雇用管理施策の実施確率を推定した上で、労働者レベルで継続就業希望への影響を評価する２段階のモデル構成を採用している。

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。

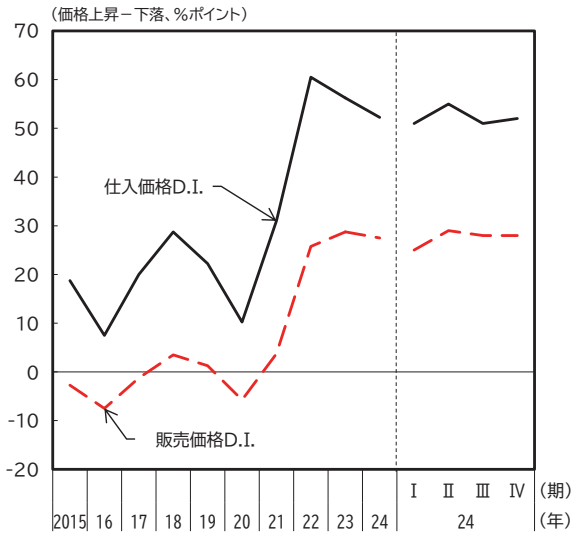
付属統計図表

付１-(１)-１図　経常利益の寄与度分解（大企業非製造業）



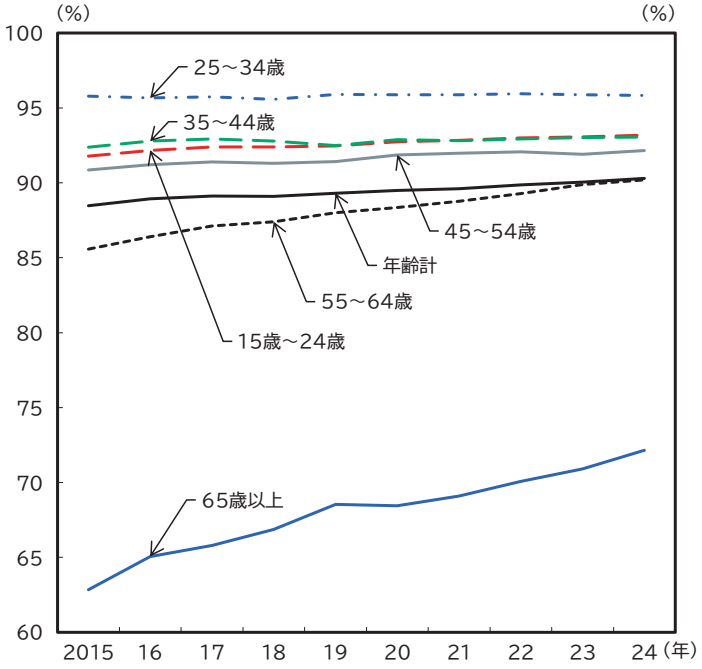
資料出所　財務省「法人企業統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付１-(１)-２図　仕入価格D.I.及び販売価格D.I.の推移



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

付１-（２）-１図　年齢階級別就業者に占める雇用者割合の推移



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

付１-（２）-２表　年齢階級別人口に占める正規雇用労働者の割合の推移

（年）　（%）

男女計	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	60歳台（再掲）
2015	29.9	4.3	35.6	55.3	55.9	51.3	51.5	47.6	48.7	41.7	16.7	6.2	2.7	0.7	5.6
2016	30.3	5.3	36.3	56.9	57.4	51.3	52.8	49.3	48.5	41.9	17.8	6.5	2.8	0.7	5.7
2017	30.9	5.1	37.4	57.2	59.2	53.1	53.6	49.7	49.1	43.0	18.8	6.8	3.1	0.9	6.0
2018	31.4	4.9	38.6	59.8	60.3	53.7	54.6	50.0	50.4	44.0	19.8	7.1	3.4	0.9	6.1
2019	31.6	5.1	38.7	59.6	61.7	53.1	55.6	50.4	50.9	44.5	21.0	7.6	3.6	0.9	6.3
2020	32.0	4.9	39.1	60.9	62.3	54.4	55.5	51.8	50.6	44.4	23.1	8.2	4.1	0.8	6.7
2021	32.4	4.6	39.4	61.1	64.5	55.7	55.7	52.3	50.4	45.5	23.4	8.5	4.1	1.0	6.8
2022	32.5	4.3	38.5	61.9	65.4	55.9	56.1	52.9	51.3	45.4	24.5	9.1	3.9	1.0	7.0
2023	32.7	3.6	39.6	62.3	64.9	56.1	57.1	53.1	51.6	46.4	25.4	9.4	4.2	1.0	7.2
2024	33.2	4.4	38.5	61.4	68.4	55.7	59.0	54.5	51.6	46.3	27.3	10.0	4.1	1.1	7.7

（年）　（%）

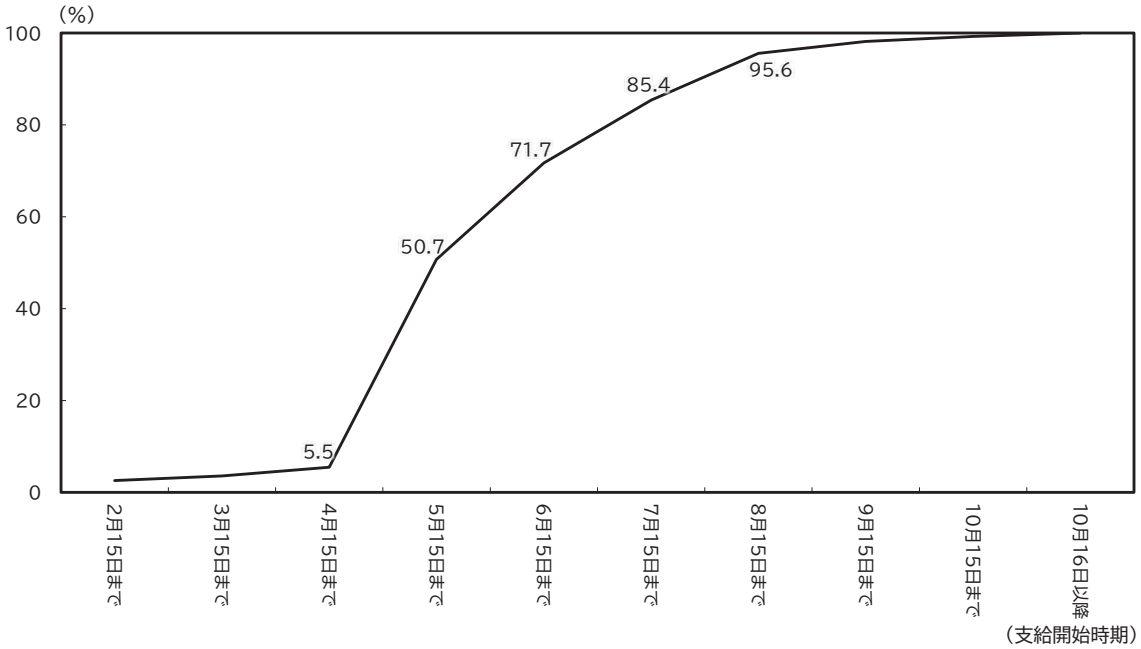
男	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	60歳台（再掲）
2015	42.3	4.8	36.5	65.4	73.7	70.7	74.1	68.2	70.3	60.4	24.7	8.6	3.3	0.8	8.6
2016	42.7	7.1	36.0	66.5	75.2	71.1	74.7	70.7	68.9	60.9	25.4	8.9	3.5	0.9	8.7
2017	43.1	6.1	37.3	66.3	77.0	73.0	74.5	70.4	69.0	61.9	27.8	9.5	3.9	1.3	9.3
2018	43.8	6.2	38.4	68.4	77.7	72.9	75.8	70.3	71.3	64.7	28.1	10.0	4.7	1.1	9.3
2019	43.7	6.0	38.7	67.9	78.0	70.9	76.8	69.6	71.9	64.4	30.6	11.0	4.7	1.3	9.8
2020	43.9	6.4	38.0	67.2	77.9	72.8	75.2	71.1	71.0	64.0	33.4	11.4	5.6	1.2	10.5
2021	44.0	5.5	39.1	66.0	80.1	73.1	75.6	71.7	69.9	64.6	34.0	12.2	5.7	1.4	10.7
2022	43.9	5.6	37.7	67.9	78.5	73.6	74.8	71.6	70.0	64.3	35.4	13.6	5.4	1.3	11.0
2023	43.9	4.2	39.3	67.1	78.3	72.5	76.2	71.2	70.9	65.2	36.1	13.6	6.0	1.4	11.3
2024	44.2	5.7	37.9	66.3	80.5	71.1	77.3	72.9	69.3	64.5	39.0	14.1	6.1	1.6	12.0

（年）　（%）

女	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	60歳台（再掲）
2015	18.2	3.4	34.3	44.7	37.4	31.1	28.3	27.1	27.0	22.7	8.9	4.0	2.2	0.6	3.1
2016	18.8	3.4	36.6	46.7	39.2	31.2	30.1	27.6	28.0	23.2	10.3	4.0	2.3	0.7	3.4
2017	19.4	4.1	37.2	47.7	41.0	32.7	32.1	28.7	28.8	24.4	9.8	4.4	2.5	0.8	3.4
2018	19.9	3.4	38.4	50.8	41.9	33.9	32.8	29.4	29.5	23.7	11.4	4.5	2.3	0.7	3.5
2019	20.3	3.8	38.3	50.7	44.8	34.7	33.7	30.6	29.9	24.9	11.5	4.4	2.7	0.7	3.5
2020	21.0	3.2	39.8	54.4	45.9	35.7	34.9	32.0	29.9	24.8	13.3	4.9	2.7	0.5	3.7
2021	21.5	3.6	39.6	55.9	48.3	37.9	35.2	32.4	30.8	26.4	13.1	4.9	2.8	0.7	3.8
2022	21.9	3.0	39.3	55.5	52.1	37.6	36.8	33.6	32.2	26.5	14.1	5.1	2.6	0.8	3.9
2023	22.2	3.0	39.9	57.2	50.8	39.5	37.4	34.7	32.1	27.5	14.8	5.3	2.6	0.7	4.0
2024	22.8	3.0	39.1	56.2	55.5	39.6	40.1	35.9	33.5	28.0	15.8	6.1	2.3	0.8	4.2

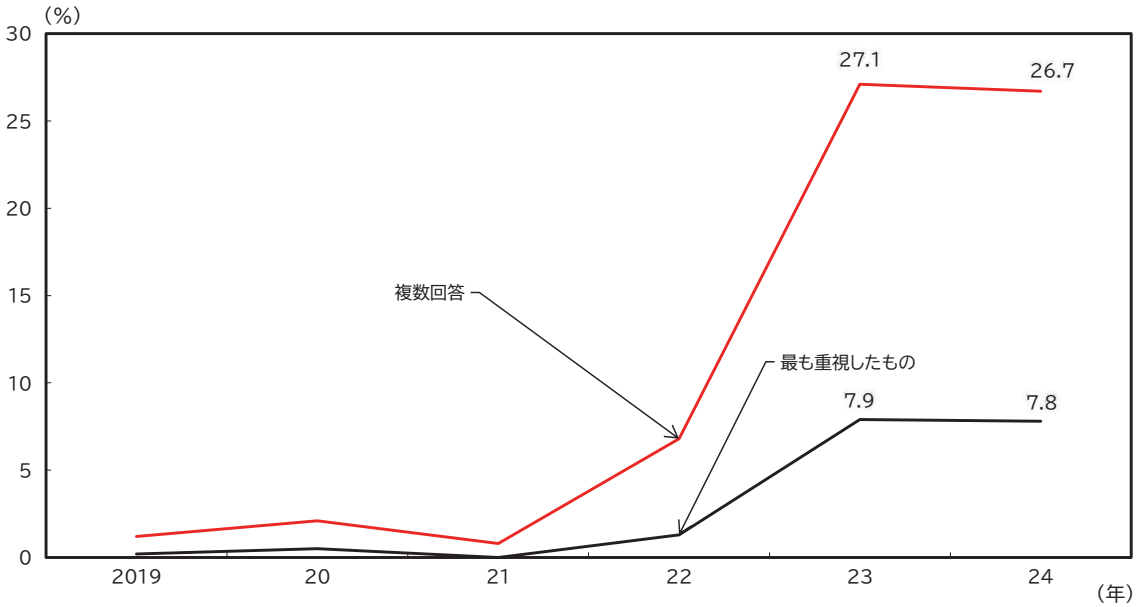
資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付１-(３)-１図　改定後の賃金支給開始時期（2024年）



資料出所　厚生労働省「令和６年賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付１-(３)-２図　賃金の改定の決定にあたり物価を重視した企業の割合



資料出所　厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」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）　賃金の改定を実施した又は予定していて額も決定している企業が、重視した要素（「企業の業績」「世間相場」「雇用の維持」「労働力の確保・定着」「物価の動向」「労使関係の安定」「親会社又は関連（グループ）会社の改定の動向」「前年度の改定実績」「その他」）のうち、最も重視したものとして「物価の動向」を選択した割合と、重視した要素（複数回答）として「物価の動向」を選択した割合。

付注１　社会インフラ関連職の就業者数等の推計方法（第Ⅱ部第２章関係）

１．分析の概要

第Ⅱ部第２章における「社会インフラ関連職」は、社会生活機能の維持に不可欠な職種を包括的にとらえるため、国際機関や各国の「エッセンシャルワーカー」「キーワーカー」といった分類を参考としながら、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」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」と定義した。

その際、厚生労働省「令和６年版労働経済の分析」、内閣府「令和６年度年次経済財政報告」、国土交通省「令和５年版国土交通白書」等において、社会生活機能の維持に重要な労働者の人手不足が深刻化していることが指摘されていることも踏まえ、2024年度の平均新規求人倍率が２倍以上となる職種を中心に選択することで、現在の労働市場における社会インフラ関連職の労働力供給制約を反映したものとしている。

なお、今回の定義は、第Ⅱ部第２章の中で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、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。

２．データ

本分析では、分析の目的や利用可能な職業分類の粒度に応じて、複数の統計データソースを適切に使い分けている。例えば、労働力調査を用いた分析では職業分類のうち、大分類を用いている一方で、国勢調査や賃金構造基本統計調査を活用する際には、より詳細な職業分類を用いている。

各データにおける社会インフラ関連職の具体的な職種範囲は、利用可能な職業分類等に応じて以下のとおり設定している。

総務省統計局「令和２年国勢調査」を用いた場合：

１）「社会インフラ関連職」に含まれる職業分類（中分類）
「保健医療従事者」「社会福祉専門職業従事者」「商品販売従事者」「介護サービス職業従事者」「保健医療サービス職業従事者」「飲食物調理従事者」「接客・給仕職業従事者」「保安職業従事者」「鉄道運転従事者」「自動車運転従事者」「船舶・航空機運転従事者」「その他の輸送従事者」「定置・建設機械運転従事者」「建設・土木作業従事者」「電気工事従事者」「採掘従事者」「運搬従事者」

２）「非社会インフラ関連職」に含まれる職業分類（中分類）
上記１）に含まれないもの。

厚生労働省「職業安定業務統計」を用いた場合：

１）「社会インフラ関連職」に含まれる職業分類
ａ．「医療・保健・福祉グループ」
「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」

b．「保安・運輸・建設グループ」
「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」
c．「接客・販売・調理グループ」
「商品販売の職業」「飲食物調理の職業」「接客・給仕の職業」
2）「非社会インフラ関連職」に含まれる職業分類
上記1）に含まれないもの。

総務省統計局「労働力調査（基本集計）」を用いた場合：
1）「社会インフラ関連職」に含まれる職業分類（中分類）
a．「医療・保健・福祉グループ」
「保健医療従事者」「介護サービス職業従事者」
b．「保安・運輸・建設グループ」
「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」
c．「接客・販売・調理グループ」
「飲食物調理従事者」「接客・給仕職業従事者」「商品販売従事者」
2）「非社会インフラ関連職」に含まれる職業分類（中分類）
上記1）に含まれないもの。

厚生労働省「令和５年 賃金構造基本統計調査」を用いた場合：
1）「社会インフラ関連職」に含まれる職業分類（小分類）
a．「医療・保健・福祉グループ」
「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」
b．「保安・運輸・建設グループ」
「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」
c．「接客・販売・調理グループ」
「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」「販売類似職業従業員」
2）「非社会インフラ関連職」に含まれる職業分類
上記1）に含まれないもの。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「職業情報データベース」及び総務省統計局「令和２年国勢調査」を用いた場合：

1）「社会インフラ関連職」に含まれる職業分類（小分類）

a．「医療・保健・福祉グループ」

「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」

b．「保安・運輸・建設グループ」

「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」

c．「接客・販売・調理グループ」

「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」

※職業情報データベースと令和２年国勢調査における職業分類の統合については、職業情報提供サイト（job tag）の「詳細版数値系ダウンロードデータ」に示されている対応表を用いている。また、上記 a～c に記載した職業分類については、令和２年国勢調査の職業分類を記載している。

2）「非社会インフラ関連職」に含まれる職業分類

上記１）に含まれないもの。

リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 2024」を用いた場合：

1）「社会インフラ関連職」に含まれる職業分類

a．「医療・保健・福祉グループ」

「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」

b．「保安・運輸・建設グループ」

「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）」「建設作業者（土木作業員）」「建設作業者（建設作業員）」「建設作業者（電気・設備工事作業員）」「その他の建設・土木・採掘作業者」「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」

c．「接客・販売・調理グループ」

「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」

2）「非社会インフラ関連職」に含まれる職業分類

上記1）に含まれないもの。

付注２　「継続就業希望を高める雇用管理施策」に関する分析（２-（３）-16図関係）

１．モデル

企業が行う雇用管理施策について、どの程度労働者の継続就業希望を高める効果があるのかについて、操作変数を用いた混合効果ロジスティックモデルで分析を行った。具体的な分析モデルは以下のとおり。

＜第１段階回帰＞

第１段階回帰では、企業レベルのデータを用いて、企業 j の雇用管理施策（T）の実施について以下のように予測値（$\hat{T}_j$）を推定する。

$$\text{logit}\ (\Pr(T_j = 1)) = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{一人当たり経常利益}_j + \sum_k \beta_k \cdot \text{コントロール変数}_{kj}$$

T_jは企業 j が処置群に属する場合には１、属さない場合には０となるダミー変数、一人当たり経常利益$_j$は企業 j の一人当たり経常利益、コントロール変数$_{kj}$は企業レベルの変数であり、本分析では産業大分類ダミーを用いている。

以上より、企業 j における一人当たり経常利益及び産業大分類ダミーから企業 j が各雇用管理施策を実施する確率の予測値（$\hat{T}_j$）[1]を推計できる。

＜第２段階回帰＞

第２段階の回帰分析では、個人レベルのデータを用いて、企業 j に属する個人 i の継続就業希望に対して、第１段階で得られた予測値（$\hat{T}_j$）がどの程度影響を与えたかを検証する。

具体的には、継続就業希望ダミーを被説明変数、予測値（$\hat{T}_j$）を説明変数とした混合効果ロジスティック回帰モデルを活用し、推定を行う。

$$\begin{aligned}&\text{logit}\left(\Pr(\text{継続就業希望ダミー}_i = 1)\right)\\ &= \alpha_0 + \alpha_1 \cdot \hat{T}_j + \alpha_2 \cdot \text{女性ダミー}_i + \alpha_3 \cdot \text{子どもダミー}_i + \alpha_4 \cdot \text{年齢}_i + \alpha_5 \cdot \text{年齢}_i^{\,2} + u_j\end{aligned}$$

なお、継続就業希望ダミーは、現在、「A：現在の企業で長く勤めることが望ましい」と考えるか、「B：転職を通じたキャリア形成が望ましい」と考えるかを問う設問において、「Aである」又は「どちらかというとA」を選択した場合に１をとるダミー変数となっている。その他、$\hat{T}_j$は第１段階で得られた予測値、女性ダミーは女性である場合に１をとるダミー変数、子どもダミーは中学生以下の子どもがいる場合に１をとるダミー変数、年齢は個人 i の年齢、u_jは企業 j に対するランダム効果（混合効果）を表している。

1　$\hat{T}_j$に関し、操作変数として適切かについて、第１段階の$\beta_1 = 0$を帰無仮説とする検定を行い、有意に棄却されており、操作変数として問題ないことを効果が確認された雇用管理施策について確認している。

2．データ概要

本分析では、JILPT「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・正社員調査）」（以下「JILPTアンケート調査」という。）を用いて分析を行った。

＜JILPTアンケート調査概要＞

○調査期間	2025年2月7日～3月5日
○調査方法	郵送による調査票の配付・回収（オンライン回答併用）
○調査対象	企業調査： ・全国の従業員30人以上の企業　10,000社 ・企業調査では、信用調査機関の企業データベースにより、産業・従業員規模別に層化無作為抽出（農林漁業、公務除く）
	正社員調査： ・調査対象企業を通じて、そこで雇用されている正社員60,000人分（各社6通配布を依頼）。
○配布数	企業調査：10,000票
	正社員調査：60,000票
○有効回収数	企業調査：有効回収数：2,004票／有効回収率：20.04％
	正社員調査：有効回収数：7,291票／有効回収率：12.15％

3．分析結果

第2段階の推計結果は表①-1～②-3のとおりである。分析の結果、操作変数を用いた混合効果ロジスティックモデルから複数の雇用管理施策の効果が有意となっているが、その平均限界効果[2]をみると、その効果は限りなく小さいものがいくつかみられた。

本分析では、平均限界効果の95％信頼区間に0が含まれていない施策を、継続就業希望を高める効果があった雇用管理施策として整理している。その結果、「若手以外の賃金引上げ（ベースアップ）」「若手の賃金引上げ（ベースアップ）」の二つの施策について効果が確認された。

なお、雇用管理施策と「子どもダミー」との交差項を含むモデルについても分析を行った。これらの交差項の一部には統計的に有意な結果がみられたものの、今回の整理において継続就業希望を高める効果があるとまで認められる施策は確認されなかった。

2　平均限界効果とは、説明変数が1単位増加したときに従属変数に与える平均的な影響のことであり、本分析では、雇用管理施策の実施が継続就業希望の確率に与える平均的な影響を指す。

（表①-１：処遇改善関連施策）

	従属変数：継続就業希望ダミー									
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
若手の賃金の引上げ（ベースアップ）	0.077**									
	(0.037)									
若手以外の賃金の引上げ（ベースアップ）		0.084**								
		(0.037)								
賞与の増額			0.070*							
			(0.037)							
福利厚生関係の手当等の増加				0.073**						
				(0.037)						
同業他社を意識した賃金水準の設定					0.009					
					(0.037)					
職種別賃金の導入						-0.042				
						(0.037)				
職務記述書の導入							-0.06			
							(0.037)			
目標管理制度による動機づけ								-0.028		
								(0.037)		
タレントマネジメントシステムの導入									0.028	
									(0.036)	
社内公募制の導入・活用										0.024
										(0.037)
女性ダミー	-0.062	-0.07	-0.061	-0.067	-0.07	-0.059	-0.072	-0.068	-0.069	-0.071
	(0.068)	(0.068)	(0.068)	(0.068)	(0.068)	(0.068)	(0.068)	(0.068)	(0.068)	(0.068)
子どもダミー	0.125	0.121	0.126	0.124	0.123	0.127	0.121	0.122	0.123	0.123
	(0.077)	(0.077)	(0.077)	(0.077)	(0.077)	(0.077)	(0.077)	(0.077)	(0.077)	(0.077)
年齢	-0.112	-0.099	-0.104	-0.104	-0.119	-0.123	-0.119	-0.116	-0.119	-0.118
	(0.261)	(0.261)	(0.261)	(0.261)	(0.261)	(0.261)	(0.261)	(0.261)	(0.261)	(0.261)
年齢^2	0.510*	0.494*	0.501*	0.498*	0.511*	0.518*	0.507*	0.506*	0.514*	0.511*
	(0.272)	(0.272)	(0.272)	(0.272)	(0.272)	(0.272)	(0.272)	(0.272)	(0.272)	(0.272)
定数項	1.034***	1.039***	1.033***	1.037***	1.038***	1.032***	1.041***	1.038***	1.038***	1.039***
	(0.057)	(0.057)	(0.057)	(0.057)	(0.057)	(0.057)	(0.057)	(0.057)	(0.057)	(0.057)
サンプル数	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970

(注)「***」は１％水準、「**」は５％水準、「＊」は10％水準で有意であることを示す。
雇用管理施策に関する説明変数のうち、平均限界効果の95％信頼区間に０が含まれていないものは、「若手の賃金の引上げ（ベースアップ）」及び「若手以外の賃金の引上げ（ベースアップ）」である。

（表①-２：人材育成関連施策）

	従属変数：継続就業希望ダミー						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
自己啓発を促す金銭的支援	0.041 (0.037)						
自己啓発を促す就業時間等の配慮		-0.061 (0.037)					
メンター制度の実施			0.027 (0.036)				
社内資格・技能評価制度の創設による動機付け				0.063 (0.039)			
自社の技能マップの作成					0.012 (0.037)		
セルフキャリアドックの実施						0.021 (0.037)	
人材開発に関する公的な助成制度の活用							0.056 (0.037)
女性ダミー	-0.076 (0.068)	-0.061 (0.069)	-0.074 (0.068)	-0.069 (0.068)	-0.072 (0.068)	-0.074 (0.068)	-0.076 (0.068)
子どもダミー	0.114 (0.078)	0.12 (0.078)	0.116 (0.078)	0.115 (0.078)	0.115 (0.078)	0.114 (0.078)	0.115 (0.078)
年齢	-0.065 (0.262)	-0.073 (0.262)	-0.073 (0.262)	-0.069 (0.262)	-0.072 (0.262)	-0.073 (0.262)	-0.057 (0.262)
年齢^2	0.452* (0.272)	0.460* (0.272)	0.460* (0.272)	0.455* (0.272)	0.458* (0.272)	0.460* (0.272)	0.443 (0.272)
定数項	1.037*** (0.057)	1.027*** (0.058)	1.035*** (0.057)	1.033*** (0.057)	1.034*** (0.058)	1.035*** (0.057)	1.036*** (0.057)
サンプル数	4906	4906	4906	4906	4906	4906	4906

(注)「***」は１％水準、「**」は５％水準、「＊」は10％水準で有意であることを示す。
雇用管理施策に関する説明変数のうち、平均限界効果の95％信頼区間に０が含まれていないものはなかった。

（表①-３：ワーク・ライフ・バランス関連施策）

	従属変数：継続就業希望ダミー						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
長時間労働の防止策	0.051 (0.037)						
フレックスタイム制度の導入		0.055 (0.036)					
年次有給休暇の取得促進			-0.068* (0.038)				
時間単位・半日単位の有給休暇制度の導入				-0.001 (0.037)			
男性の育児休業取得の促進					0.052 (0.036)		
仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援						-0.057 (0.037)	
在宅勤務・テレワークの利用促進							0.060* (0.036)
女性ダミー	-0.068 (0.068)	-0.067 (0.068)	-0.067 (0.067)	-0.073 (0.067)	-0.067 (0.068)	-0.06 (0.068)	-0.07 (0.067)
子どもダミー	0.119 (0.077)	0.119 (0.077)	0.118 (0.077)	0.116 (0.077)	0.117 (0.077)	0.121 (0.077)	0.117 (0.077)
年齢	-0.076 (0.259)	-0.083 (0.259)	-0.091 (0.259)	-0.08 (0.259)	-0.072 (0.259)	-0.083 (0.259)	-0.076 (0.259)
年齢^2	0.463* (0.270)	0.472* (0.270)	0.472* (0.270)	0.463* (0.270)	0.461* (0.270)	0.466* (0.270)	0.466* (0.270)
定数項	1.032*** (0.057)	1.032*** (0.057)	1.033*** (0.057)	1.036*** (0.057)	1.033*** (0.057)	1.028*** (0.057)	1.034*** (0.057)
サンプル数	4989	4989	4989	4989	4989	4989	4989

（注）「***」は１％水準、「**」は５％水準、「＊」は10％水準で有意であることを示す。
雇用管理施策に関する説明変数のうち、平均限界効果の95％信頼区間に０が含まれていないものはなかった。

（表②-１：処遇改善施策（子どもダミーとの交差項））

	従属変数：継続就業希望ダミー									
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
子どもダミー	-0.062 (0.068)	-0.07 (0.068)	-0.06 (0.068)	-0.066 (0.068)	-0.069 (0.068)	-0.059 (0.068)	-0.072 (0.068)	-0.066 (0.068)	-0.069 (0.068)	-0.07 (0.068)
若手の賃金の引上げ（ベースアップ）×子どもダミー	-0.016 (0.072)									
若手以外の賃金の引上げ（ベースアップ）×子どもダミー		-0.037 (0.074)								
賞与の増額×子どもダミー			-0.058 (0.074)							
福利厚生関係の手当等の増加×子どもダミー				-0.091 (0.074)						
同業他社を意識した賃金水準の設定×子どもダミー					-0.049 (0.074)					
職種別賃金の導入×子どもダミー						-0.019 (0.072)				
職務記述書の導入×子どもダミー							0.011 (0.075)			
目標管理制度による動機づけ×子どもダミー								0.146** (0.074)		
タレントマネジメントシステムの導入×子どもダミー									0.191** (0.077)	
社内公募制の導入・活用×子どもダミー										0.059 (0.078)
女性ダミー	0.124 (0.077)	0.12 (0.077)	0.124 (0.077)	0.121 (0.077)	0.122 (0.077)	0.127 (0.077)	0.12 (0.077)	0.122 (0.077)	0.123 (0.077)	0.124 (0.077)
年齢	-0.113 (0.261)	-0.1 (0.261)	-0.102 (0.261)	-0.1 (0.261)	-0.115 (0.261)	-0.122 (0.261)	-0.119 (0.261)	-0.119 (0.261)	-0.112 (0.261)	-0.116 (0.261)
年齢^2	0.511* (0.272)	0.494* (0.272)	0.500* (0.272)	0.495* (0.272)	0.506* (0.273)	0.517* (0.272)	0.507* (0.272)	0.506* (0.273)	0.505* (0.272)	0.509* (0.272)
定数項	1.034*** (0.057)	1.039*** (0.057)	1.033*** (0.057)	1.037*** (0.057)	1.038*** (0.057)	1.032*** (0.057)	1.041*** (0.057)	1.039*** (0.057)	1.038*** (0.057)	1.039*** (0.057)
サンプル数	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970	4970

（注）「***」は１％水準、「**」は５％水準、「＊」は10％水準で有意であることを示す。
　雇用管理施策に関する説明変数のうち、平均限界効果の95％信頼区間に０が含まれていないものはなかった。

（表②-２：人材育成施策（子どもダミーとの交差項））

	従属変数：継続就業希望ダミー						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
子どもダミー	0.114 (0.078)	0.121 (0.078)	0.119 (0.078)	0.115 (0.078)	0.114 (0.078)	0.112 (0.078)	0.115 (0.078)
自己啓発を促す金銭的支援×子どもダミー	0.035 (0.073)						
自己啓発を促す就業時間等の配慮×子どもダミー		-0.05 (0.072)					
メンター制度の実施×子どもダミー			0.131* (0.075)				
社内資格・技能評価制度の創設による動機付け×子どもダミー				0.000 (0.075)			
自社の技能マップの作成×子どもダミー					-0.066 (0.073)		
セルフキャリアドックの実施×子どもダミー						0.123 (0.075)	
人材開発に関する公的な助成制度の活用×子どもダミー							0.008 (0.074)
女性ダミー	-0.077 (0.068)	-0.061 (0.069)	-0.076 (0.068)	-0.069 (0.068)	-0.071 (0.068)	-0.074 (0.068)	-0.076 (0.068)
年齢	-0.066 (0.262)	-0.07 (0.262)	-0.081 (0.262)	-0.069 (0.262)	-0.072 (0.262)	-0.067 (0.262)	-0.058 (0.262)
年齢^2	0.454* (0.272)	0.457* (0.272)	0.467* (0.273)	0.455* (0.272)	0.459* (0.272)	0.452* (0.272)	0.444 (0.273)
定数項	1.037*** (0.057)	1.027*** (0.058)	1.037*** (0.058)	1.033*** (0.057)	1.034*** (0.058)	1.036*** (0.057)	1.036*** (0.057)
サンプル数	4906	4906	4906	4906	4906	4906	4906

(注)「***」は１％水準、「**」は５％水準、「*」は10％水準で有意であることを示す。
雇用管理施策に関する説明変数のうち、平均限界効果の95％信頼区間に０が含まれていないものはなかった。

（表②-３：ワーク・ライフ・バランス施策（子どもダミーとの交差項））

	従属変数：継続就業希望ダミー						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
子どもダミー	0.12 (0.077)	0.123 (0.077)	0.117 (0.077)	0.114 (0.077)	0.119 (0.077)	0.117 (0.077)	0.121 (0.077)
長時間労働の防止策×子どもダミー	0.043 (0.072)						
フレックスタイム制度の導入×子どもダミー		0.167** (0.074)					
年次有給休暇の取得促進×子どもダミー			0.031 (0.074)				
時間単位・半日単位の有給休暇制度の導入×子どもダミー				0.061 (0.074)			
男性の育児休業取得の促進:子どもダミー					0.114 (0.073)		
仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援×子どもダミー						0.097 (0.072)	
在宅勤務・テレワークの利用促進×子どもダミー							0.179** (0.076)
女性ダミー	-0.067 (0.068)	-0.066 (0.068)	-0.068 (0.068)	-0.073 (0.067)	-0.07 (0.068)	-0.062 (0.068)	-0.071 (0.067)
年齢	-0.078 (0.259)	-0.075 (0.259)	-0.093 (0.259)	-0.081 (0.259)	-0.071 (0.259)	-0.087 (0.259)	-0.073 (0.259)
年齢^2	0.464* (0.270)	0.460* (0.270)	0.474* (0.270)	0.463* (0.270)	0.457* (0.270)	0.471* (0.270)	0.458* (0.270)
定数項	1.032*** (0.057)	1.032*** (0.057)	1.034*** (0.057)	1.036*** (0.057)	1.034*** (0.057)	1.030*** (0.057)	1.034*** (0.057)
サンプル数	4989	4989	4989	4989	4989	4989	4989

(注)「***」は１％水準、「**」は５％水準、「＊」は10％水準で有意であることを示す。
雇用管理施策に関する説明変数のうち、平均限界効果の95％信頼区間に０が含まれていないものはなかった。

図表索引

第Ⅰ部 労働経済の推移と特徴

第1章 一般経済の動向

第１-(1)-１図　ＧＤＰの推移 …… 7
第１-(1)-２図　ＧＤＰギャップ等の推移 …… 8
第１-(1)-３図　企業の業況判断D.I.の推移 …… 9
第１-(1)-４図　企業の経常利益の推移 …… 10
第１-(1)-５図　鉱工業生産指数の推移 …… 11
第１-(1)-６図　設備投資額の推移 …… 12
第１-(1)-７図　企業倒産の状況 …… 13
第１-(1)-８図　個人消費の推移 …… 15
第１-(1)-９図　消費者態度指数等の推移 …… 15
第１-(1)-10図　消費者物価指数の推移 …… 16
第１-(1)-11図　消費者物価指数（総合）に対する財・サービス分類別寄与度の推移 …… 17
コラム１-(1)-１図　経常収支の推移 …… 19
コラム１-(1)-２図　デジタル関連サービスの収支の推移 …… 19

第2章 雇用情勢の動向

第１-(2)-１図　求人倍率と完全失業率の推移 …… 20
第１-(2)-２図　男女別・年齢階級別完全失業率の推移 …… 21
第１-(2)-３図　男女別完全失業者数の推移 …… 22
第１-(2)-４図　求職理由別・年齢階級別完全失業者数の推移 …… 22
第１-(2)-５図　失業期間別・年齢階級別完全失業者数の推移 …… 23
第１-(2)-６図　新規求人倍率及び有効求人倍率の推移 …… 24
第１-(2)-７図　正社員の新規求人倍率及び有効求人倍率の推移 …… 24
第１-(2)-８図　産業別・企業規模別雇用人員判断D.I.の推移 …… 25
第１-(2)-９図　雇用形態別人手不足の状況 …… 27
第１-(2)-10図　新規求人数及び有効求人数の推移 …… 28
第１-(2)-11図　産業別・雇用形態別新規求人数の推移 …… 29
第１-(2)-12図　労働力人口及び非労働力人口の推移 …… 30
第１-(2)-13図　男女別・年齢階級別労働力率の推移 …… 31
第１-(2)-14図　新規求職申込件数及び有効求職者数の推移 …… 32
第１-(2)-15図　正社員及びパートタイム労働者の新規求職申込件数及び有効求職者数の推移 …… 32
第１-(2)-16図　労働力に関する主な指標の推移 …… 33
第１-(2)-17図　産業別雇用者数の推移 …… 34
第１-(2)-18図　雇用形態別雇用者数の推移 …… 35
第１-(2)-19図　男女別・現職を選択した理由別非正規雇用労働者数の推移 …… 36
第１-(2)-20図　不本意非正規雇用労働者の人数及び割合の推移 …… 37
第１-(2)-21図　年齢階級別不本意非正規雇用労働者の割合の推移 …… 38
第１-(2)-22図　転職者数の推移等 …… 39
第１-(2)-23図　正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動 …… 39
第１-(2)-24図　非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換 …… 40
第１-(2)-25図　障害者雇用の概観 …… 41
第１-(2)-26図　障害者雇用の法定雇用率の達成状況 …… 43
第１-(2)-27図　外国人労働者等の概観 …… 45
第１-(2)-28図　高校・大学等の新規学卒者の就職（内定）率の推移 …… 46
コラム１-(2)-１図　女性の年齢階級別就業率 …… 47
コラム１-(2)-２図　女性の年齢階級別正規雇用労働者比率 …… 48
コラム１-(3)-１表　就業者の年齢階級別構成割合 …… 49
コラム１-(3)-２表　正規雇用労働者数の年齢階級別構成割合 …… 50

第3章　労働時間・賃金等の動向

第１-(3)-１図　月間総実労働時間の推移 …… 52
第１-(3)-２図　産業別月間総実労働時間の推移 …… 53
第１-(3)-３図　就業形態別月間総実労働時間の推移 …… 54
第１-(3)-４図　男女別月間総実労働時間の推移 …… 54
第１-(3)-５図　週60時間以上就労雇用者の状況 …… 55
第１-(3)-６図　年次有給休暇の取得率 …… 56
第１-(3)-７図　就業形態別にみた現金給与総額の推移 …… 58
第１-(3)-８図　パートタイム労働者の時給の推移 …… 58
第１-(3)-９図　現金給与総額の伸び率の寄与度分解の推移 …… 59
第１-(3)-10図　就業形態別現金給与総額の伸び率の推移（月次） …… 59
第１-(3)-11図　産業別現金給与総額の推移 …… 60
第１-(3)-12図　事業所規模別現金給与総額の推移 …… 60
第１-(3)-13図　実質賃金（年次）の推移 …… 61
第１-(3)-14図　実質賃金（月次）の推移 …… 62
第１-(3)-15図　所定内給与及び所定外給与の伸び率 …… 63
第１-(3)-16図　特別給与の伸び率 …… 64
第１-(3)-17図　資本金規模別労働分配率の推移 …… 66
第１-(3)-18図　産業別労働分配率の推移 …… 66
第１-(3)-19図　賃上げ集計結果の推移 …… 68
第１-(3)-20図　一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移 …… 69
第１-(3)-21図　一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合の推移 …… 71
第１-(3)-22図　夏季・年末一時金妥結状況の推移 …… 71
第１-(3)-23図　労働組合員数及び推定組織率の推移 …… 73
コラム１-(４)-１図　実質化に用いる消費者物価指数別実質賃金（年次）の推移 …… 74

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

第1章　持続的な経済成長に向けた課題

第２-(1)-１図　ＧＤＰの推移 …… 79
第２-(1)-２図　労働力供給量の推移 …… 80
第２-(1)-３図　労働力供給量及び生産年齢人口の推移 …… 82
第２-(1)-４図　年齢階級別・労働時間別就業者数の推移 …… 82
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 …… 83
第２-(1)-６図　実質ＧＤＰ成長率の寄与度分解の推移 …… 85
第２-(1)-７図　実質労働生産性の推移 …… 86
第２-(1)-８図　無形資産投資の上昇率及び対名目ＧＤＰ比 …… 88
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 …… 88
第２-(1)-10図　対ＧＤＰ比でみた無形資産投資の状況 …… 90
第２-(1)-11図　資本ストック（ソフトウェア）の推移 …… 90
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 …… 92
第２-(1)-13図　従業員規模別生成ＡＩ活用状況 …… 92
第２-(1)-14図　ＡＩ等が職場で活用された場合の期待 …… 94
第２-(1)-15図　ＡＩ等が職場で活用された場合の不安 …… 94
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 …… 97
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 …… 98
第２-(1)-18図　実質労働生産性の変化と就業者数の変化 …… 99

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-(2)-１図　社会インフラ関連職の就業者の割合 …… 101
第２-(2)-２図　社会インフラ関連職の新規求人数の推移 …… 103
第２-(2)-３図　社会インフラ関連職の新規求職者数の推移 …… 103
第２-(2)-４図　社会インフラ関連職の欠員率の推移 …… 104

第２-(2)-５図　社会インフラ関連職の就業者数の推移 …… 105
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） …… 106
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 …… 107
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） …… 108
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 …… 109
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） …… 110
第２-(2)-11図　社会インフラ関連職の平均給与水準 …… 112
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） …… 113
第２-(2)-13図　社会インフラ関連職の仕事の性質 …… 115
第２-(2)-14図　社会インフラ関連職の月間総労働時間 …… 117
第２-(2)-15図　社会インフラ関連職の仕事の柔軟性 …… 119
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 …… 120
第２-(2)-17図　社会インフラ関連職の職場の状況 …… 122
第２-(2)-18図　社会インフラ関連職の仕事への満足度 …… 123
第２-(2)-19図　社会インフラ関連職の仕事の価値観 …… 124
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 …… 127
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） …… 128
第２-(2)-22図　社会インフラ関連職の前職の退職理由 …… 130
第２-(2)-23図　社会インフラ関連職の賃金プロファイル …… 132
第２-(2)-24図　社会インフラ関連職の賃金プロファイル（学歴別） …… 133
第２-(2)-25図　2013年と2023年の賃金プロファイルの比較 …… 136

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

第２-(3)-１図　労働市場の動向 …… 139
第２-(3)-２図　転職の動向 …… 140
第２-(3)-３図　生え抜き社員賃金プロファイル …… 141
第２-(3)-４図　生え抜き社員割合 …… 141
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） …… 143
第２-(3)-６図　働き方の変化（テレワーク） …… 143
第２-(3)-７図　働き方の変化（多様な正社員制度） …… 144
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 …… 146
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 …… 147
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 …… 148
第２-(3)-11図　年齢階級別働く意識 …… 150
コラム２-(1)-１図　仕事と余暇の重要度 …… 152
第２-(3)-12図　人手不足の現状と取組 …… 154
第２-(3)-13図　継続的な就業を促進するための取組 …… 156
第２-(3)-14図　職場の働きやすさ …… 156
第２-(3)-15図　働きやすさ・働きにくさの要因 …… 157
第２-(3)-16図　継続就業希望を高める雇用管理施策 …… 159

付属統計図表索引

付１-(1)-１図　経常利益の寄与度分解（大企業非製造業） …… 163
付１-(1)-２図　仕入価格D.I.及び販売価格D.I.の推移 …… 163
付１-(2)-１図　年齢階級別就業者に占める雇用者割合の推移 …… 164
付１-(2)-２表　年齢階級別人口に占める正規雇用労働者の割合の推移 …… 164
付１-(3)-１図　改定後の賃金支給開始時期（2024年） …… 165
付１-(3)-２図　賃金の改定の決定にあたり物価を重視した企業の割合 …… 165
表①-１：処遇改善関連施策 …… 172
表①-２：人材育成関連施策 …… 173
表①-３：ワーク・ライフ・バランス関連施策 …… 174
表②-１：処遇改善施策（子どもダミーとの交差項） …… 175
表②-２：人材育成施策（子どもダミーとの交差項） …… 176
表②-３：ワーク・ライフ・バランス施策（子どもダミーとの交差項） …… 177

参考文献一覧

○ 阿部正治（2015）「継続就業しやすい企業とWLB」仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第35回）仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議提出資料
○ 井上考二（2025）「賃上げが中小企業の経営に及ぼす影響」日本政策金融公庫論集　第67号
○ 一般社団法人日本経済団体連合会「2025年版経営労働政策特別委員会報告」
○ Indeed Japan 株式会社（2023）「『転職』に関する5ヵ国（日・米・英・独・韓）比較調査」
○ 経済産業省「中小企業白書（2024年版）」
○ 厚生労働省（2024）「令和６年版　労働経済の分析」
○ 佐藤博樹、武石恵美子、坂爪洋美（2022）「多様な人材のマネジメント（シリーズダイバーシティ経営）」中央経済グループパブリッシング
○ 佐野晋平（2015）「人的資本とシグナリング」日本労働研究雑誌（657）4-5
○ 首藤若菜（2018）「物流危機は終わらない一暮らしを支える労働のゆくえ」岩波書店
○ 国立社会保障・人口問題研究所（2023）「日本の将来推計人口（令和５年推計）」
○ 小峰隆夫編（2011）「バブル/デフレ期の日本経済と経済政策（歴史編）」第１巻『日本経済の記録-第２次石油危機への対応からバブル崩壊まで（1970年代～1996年）-』内閣府経済社会総合研究所
○ 建井順子（2021）「『エッセンシャル・ワーカー』とは誰かに関する一考察」山陽論叢、27、151-163
○ 中小企業庁（2017）「経営課題が明確でない事業者への支援機関の役割」
○ 中小企業庁（2024）「小規模事業者を取り巻く現状と課題について」
○ 内閣府（2023）「令和５年度年次経済財政報告」
○ 日本銀行（2023）「国際収支統計からみたサービス取引のグローバル化」
○ 日本政策投資銀行（2024）「拡大するサービス貿易と日本のデジタル赤字」
○ 日本労働組合総連合会「2025連合白書」
○ 濱秋純哉、堀雅博、前田佐恵子、村田啓子（2011）「低成長と日本的雇用慣行」日本労働研究雑誌、(611)、26-36
○ 深尾京司（2009）「マクロ経済と産業構造、バブル/デフレ期の日本経済と経済政策、第１巻」企画・監修、内閣府　経済社会総合研究所、慶応大学出版会
○ 村田啓子、堀雅博（2019）「賃金プロファイルのフラット化と若年労働者の早期離職」RIETIディスカッション・ペーパー、19
○ リクルートワークス研究所（2023）「Works Report なぜ転職したいのに転職しないのか ―転職の“都市伝説”を検証する―」
○ Becker, G. S. 1962. “Investment in Human Capital :A Theoretical Analysis,” *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Part 2, pp. 9-49
○ Cabinet Office and the Department for Education. 2022. “Guidance: Children of critical workers and vulnerable children who can access schools or educational settings”
○ Corrado, C., Hulten, C., & Sichel, D. 2005. Measuring capital and technology: an expanded framework. In Measuring capital in the new economy (pp. 11-46). *University of Chicago Press*.
○ Fukao, K., YoungGak, K. I. M., & Hyeog, K. W. O. N. 2021. “The Causes of Japan’s Economic Slowdown: An Analysis Based on the Japan Industrial Productivity Database.” International Productivity Monitor, Centre for the Study of Living Standards, vol. 40, pages 56-88, Spring.
○ Hamaaki, J., Hori, M., Maeda, S., & Murata, K. 2012. Changes in the Japanese employment system in the two lost decades. *ILR Review*, 65（4）, 810-846.
○ International Labour Organization. 2023. “World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work”
○ OECD. 2023a. “Health at a Glance 2023.” *OECD Publishing*.
○ OECD. 2023b. “Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care.” *OECD Publishing*.
○ Public Safety Canada. 2009. “National Strategy for Critical Infrastructure”
○ U.S. Department of Homeland Security Cybersecurity & Infrastructure Security Agency. 2020. “ADVISORY MEMORANDUM ON ENSURING ESSENTIAL CRITICAL INFRASTRUCTURE WORKERS'ABILITY TO WORK DURING THE COVID-19 RESPONSE”
○ IMF. 2017. “Cost of Aging: As populations in richer nations get older, GDP growth slows, support costs rise, and government budgets feel pressure.”