

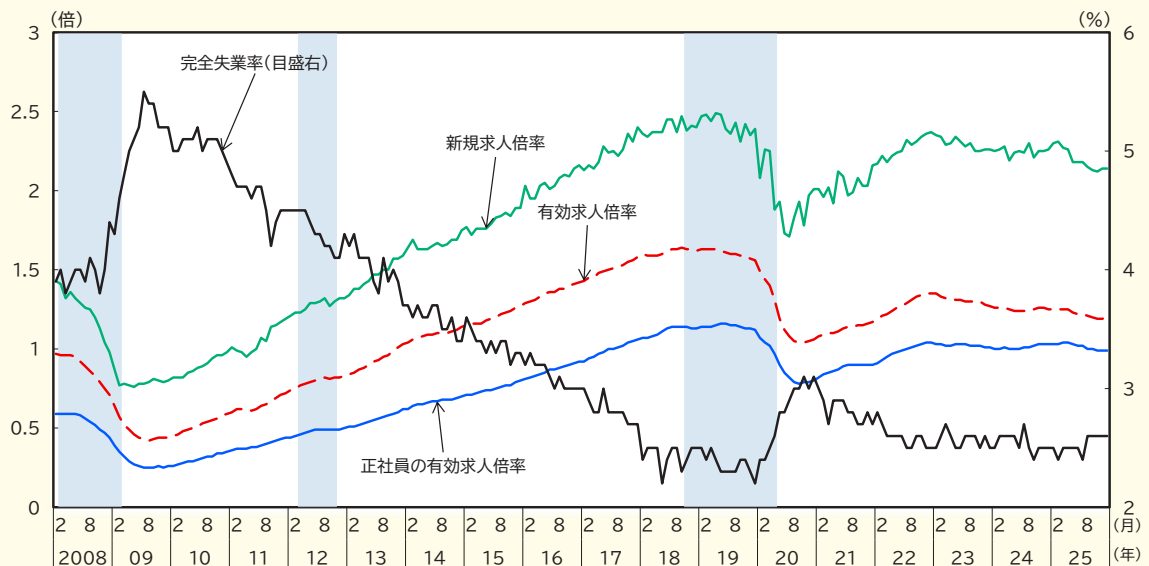
第2章

雇用情勢の動向

2025年の雇用情勢は、引き続き、改善の動きがみられた。完全失業率と有効求人倍率はおおむね横ばいであり、労働力人口、就業者数、雇用者数は過去最高となった。本章では、労働需要、労働供給、雇用者の動向等を通じて、2025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

○ 2025年の完全失業率、有効求人倍率はおおむね横ばいで推移。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「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 完全失業率と有効求人倍率の動向

●完全失業率は9年連続で2%台

2025年の完全失業率は、前年と同率の2.5%であった。完全失業率は2017年に23年ぶりに2%台となって以降9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と同率の2.7%であり、女性の完全失業率は前年差0.1%ポイント低下の2.3%であった（第1-(2)-2図）。

性別、年齢階級別にみると、男性の完全失業率は、「55～64歳」と「65歳以上」が上昇したが、それ以外の年齢階級については横ばいであった。女性の同率は、「25～34歳」と「45～54歳」で低下し、「55～64歳」と「65歳以上」で上昇し、それ以外の年齢階級については横ばいであった。

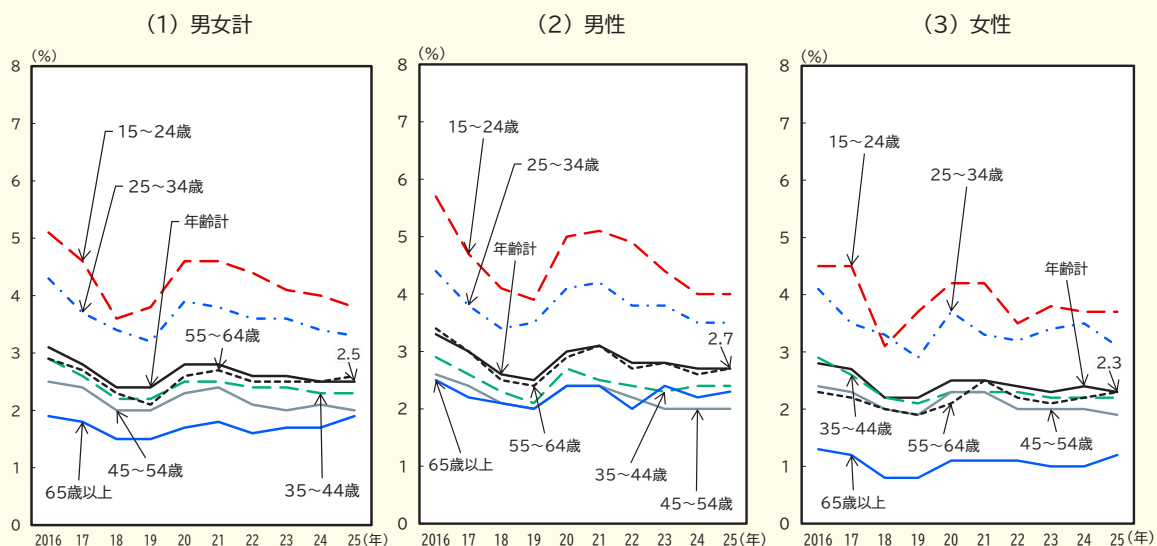
2025年の完全失業者数は176万人であり、2022年から3年連続で減少していたが、前年からは横ばいとなった（第1-(2)-3図）。男性の完全失業者数は前年差1万人増加の102万人、女性の完全失業者数は前年差2万人減少の74万人であった。

求職理由別の完全失業者数は、「自発的な離職」は前年から横ばいの75万人、「非自発的な離職」は65歳以上の高年齢層が増加したが、「45歳～54歳」で減少したことなどから4年連続で減少し41万人、「新たに求職」は横ばいの48万人であった（第1-(2)-4図）。

失業期間別の完全失業者数は、失業期間「1年未満」は前年差2万人減少の123万人、「1年以上」は前年差1万人増加の53万人となり、完全失業者に占める割合はそれぞれ約7割、約3割となった（第1-(2)-5図）。

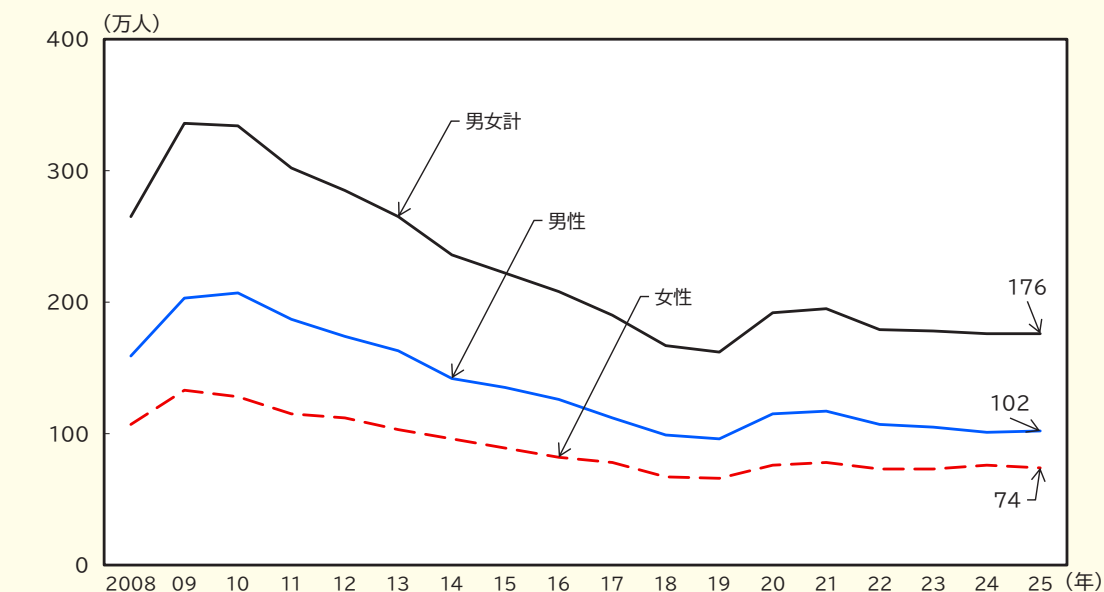
第1-(2)-2図 男女別・年齢階級別でみた完全失業率の推移

○ 完全失業率は9年連続で2%台。



第1-(2)-3図 男女別でみた完全失業者数の推移

- 完全失業者数は176万人であり、前年から横ばい。

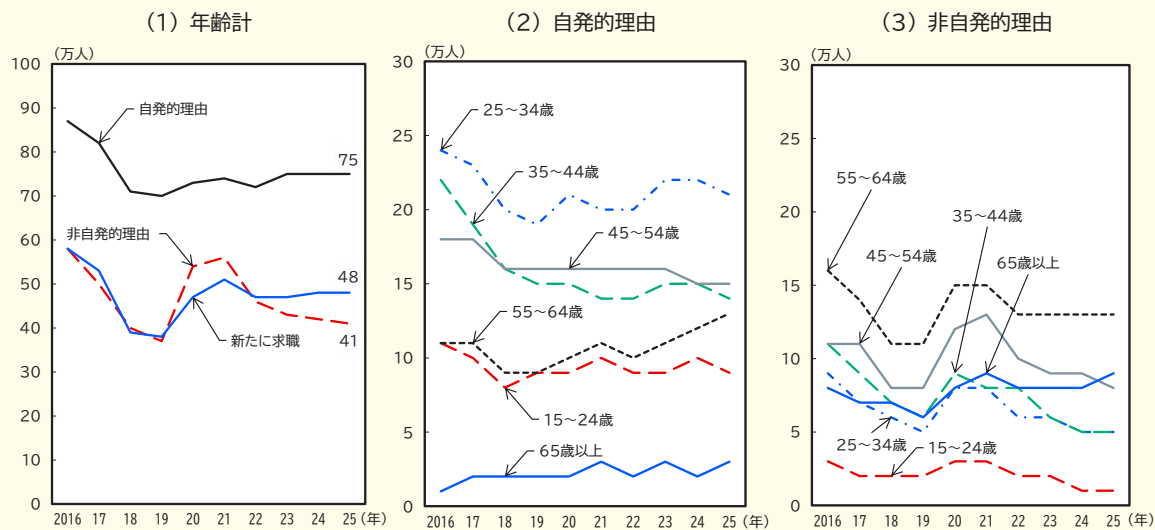


資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（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・年齢階級別でみた完全失業者数の推移

- 完全失業者のうち、「自発的理由」「新たに求職」は横ばい、「非自発的理由」は4年連続で減少。

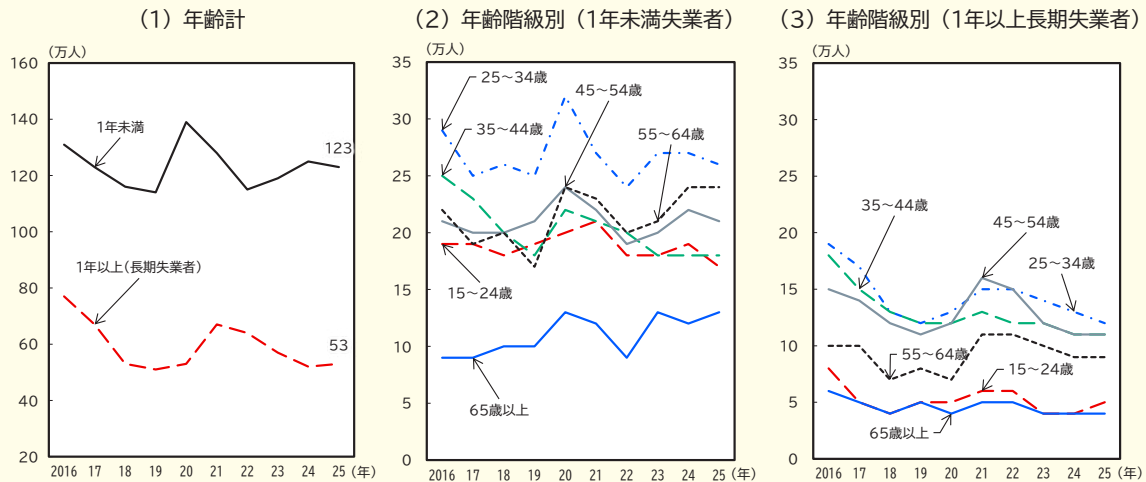


資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（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・年齢階級別でみた完全失業者数の推移

○ 失業期間が「1年未満」の完全失業者が減少。



コラム1-1

均衡失業率について

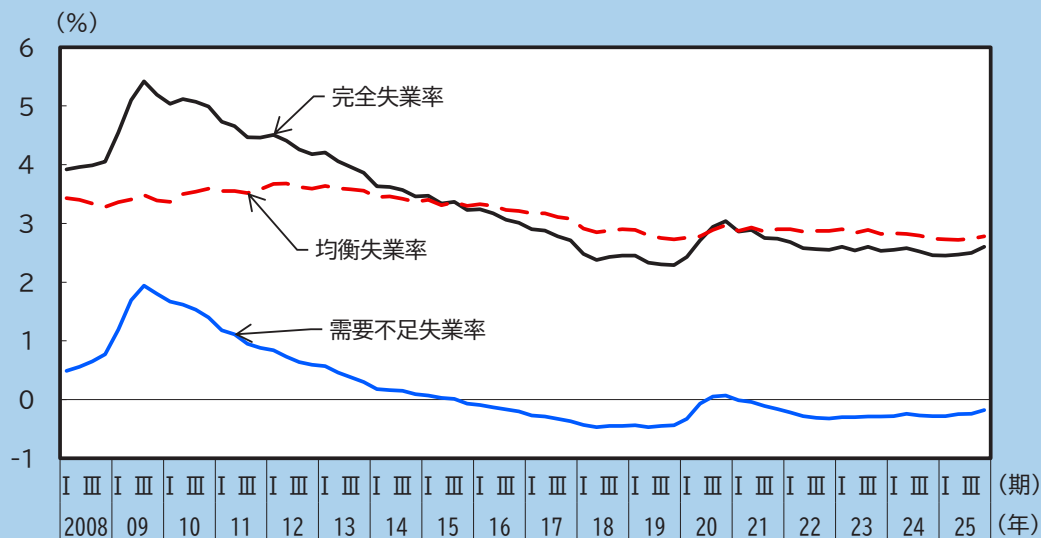
日本経済は、2020年5月を底（景気の谷）として景気回復局面が続いている。この局面で最も高かった完全失業率を月次でみると、2020年10月と12月の3.1%である。年次でみると、感染症拡大前の2019年が2.4%であるのに対して、2025年は2.5%となった。この水準はさらなる低下の余地があるだろうか。

失業率は、景気後退に伴う需要不足に起因する「需要不足失業率」と、それ以外の労働力需給の両面に起因する「構造的・摩擦的失業率」に分けることができる。ここで、「構造的失業」とは、企業が求める人材と求職者の持っている特性などが異なることにより生じる失業であり、産業構造等の変化に伴う労働市場の不均衡によっても生じるものである。一方、「摩擦的失業」については、企業と求職者が相手を探すのに時間がかかることによる失業であり、転職等を理由に離職した者の発生や、非労働力であった者の労働市場への参入等で一時的に生じるものである。構造的・摩擦的失業率は、失業と欠員が併存する水準という意味で、「均衡失業率」とも呼ばれる。

（独）労働政策研究・研修機構の推計によると、近年の需要不足失業率は、人手不足感が高まっている中で、2015年第4四半期にマイナスとなって以降、ゼロ近傍又はマイナスで推移している（コラム1-(1)-1図）。一方、均衡失業率は、2018年第1四半期に3%を下回って以降、2%台後半の範囲内で推移している。このため、一般的な経済学の見地からは、現在の失業率の水準が大きく下がる余地は少ないものと考えられる。

【コラム1-(1)-1図 均衡失業率と需要不足失業率の推移】

○ 近年、需要不足失業率はゼロ近傍又はマイナス、均衡失業率は2%台後半の範囲内で推移。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「統計トピックス 均衡失業率、需要不足失業率(ユースフル労働統計フォローアップ)」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) 完全失業率、就業者数、雇用者数、完全失業者数、有効求人数、就職件数は、各月の季節調整値の四半期平均(小数点以下を四捨五入)である。季節調整値は2026年1月分公表の際に公表された遡及改定値を用いている。

2) その他、算定については、(独) 労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計」を参照している。

●有効求人倍率は12年連続で1倍超え

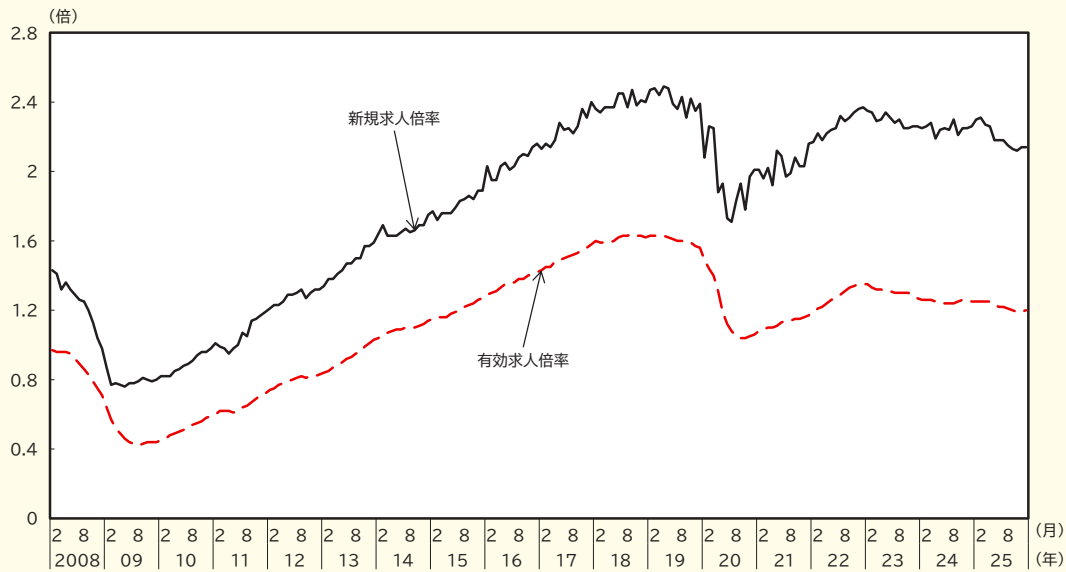
2025年の有効求人倍率は、前年差0.03ポイント低下の1.22倍となり、2年連続で低下した(第1-(2)-6図)。

有効求人倍率は12年連続で1倍を超え、感染症拡大で落ち込んだ後の2021年の水準からは持ち直しているものの、感染拡大前の2019年の1.60倍までは戻っていない。また、2025年の新規求人倍率は、前年差0.05ポイント低下の2.20倍となり、感染症拡大前の2019年の2.42倍までは戻っていない。

2025年の正社員の有効求人倍率は、前年差0.01ポイント上昇の1.02倍となり、2019年の1.14倍を下回っているが、3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0.01ポイント上昇の1.76倍となり、2021年以降5年連続で上昇した。

第1-(2)-6図 新規求人倍率と有効求人倍率の推移

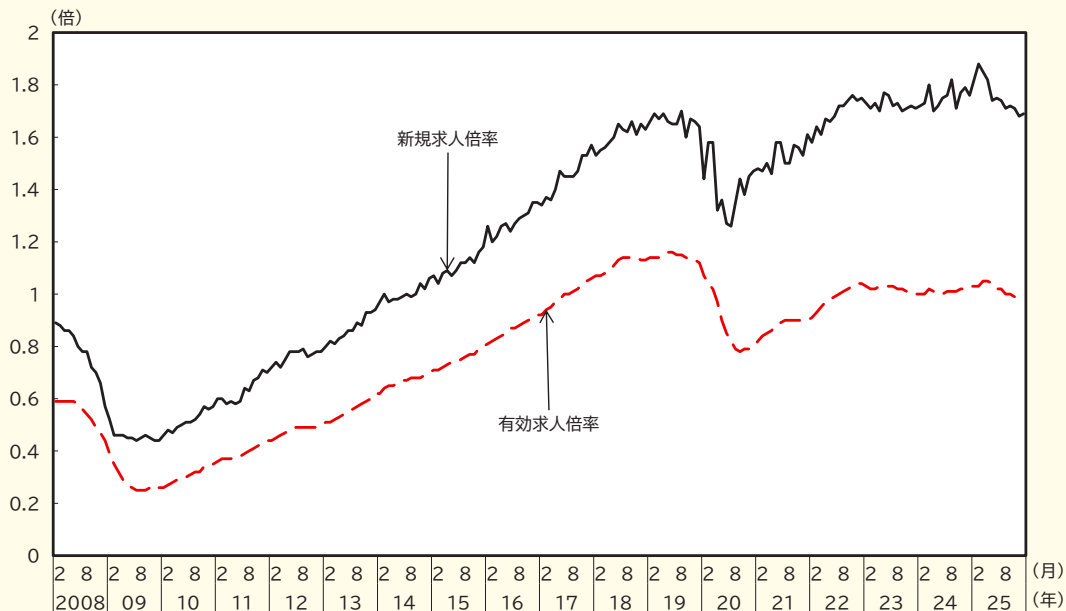
- 有効求人倍率は12年連続で1倍を超えた。



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と有効求人倍率の推移

- 正社員の有効求人倍率は、3年連続で1倍を超えた。



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 労働需要の動向

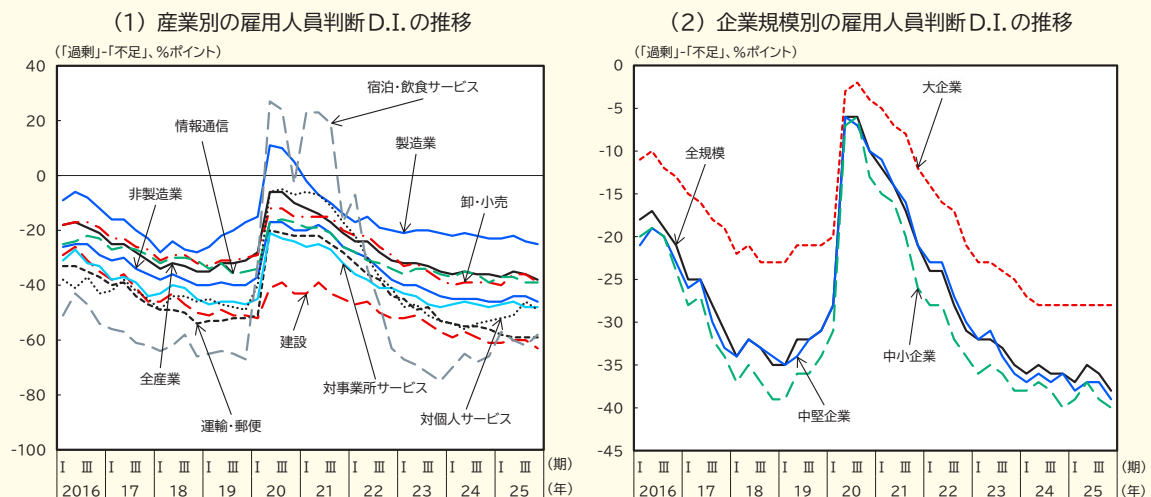
●企業の人手不足感の高止まり

産業別の雇用人員判断D.I.をみると、2025年は全産業において、人手不足感が高止まりしていることが確認できる（第1-(2)-8図（1））。2024年に続き、製造業と比較して、非製造業において人手不足感が強く、特に「建設」「運輸・郵便」「宿泊・飲食サービス」で高い水準となっている。

企業規模別にみると、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おり、2025年は、特に中堅企業と中小企業で人手不足感が強まった（第1-(2)-8図（2））。

第1-(2)-8図 産業別・企業規模別でみた雇用人員判断D.I.の推移

○ 企業の人手不足感は「非製造業」で引き続き高い水準。



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

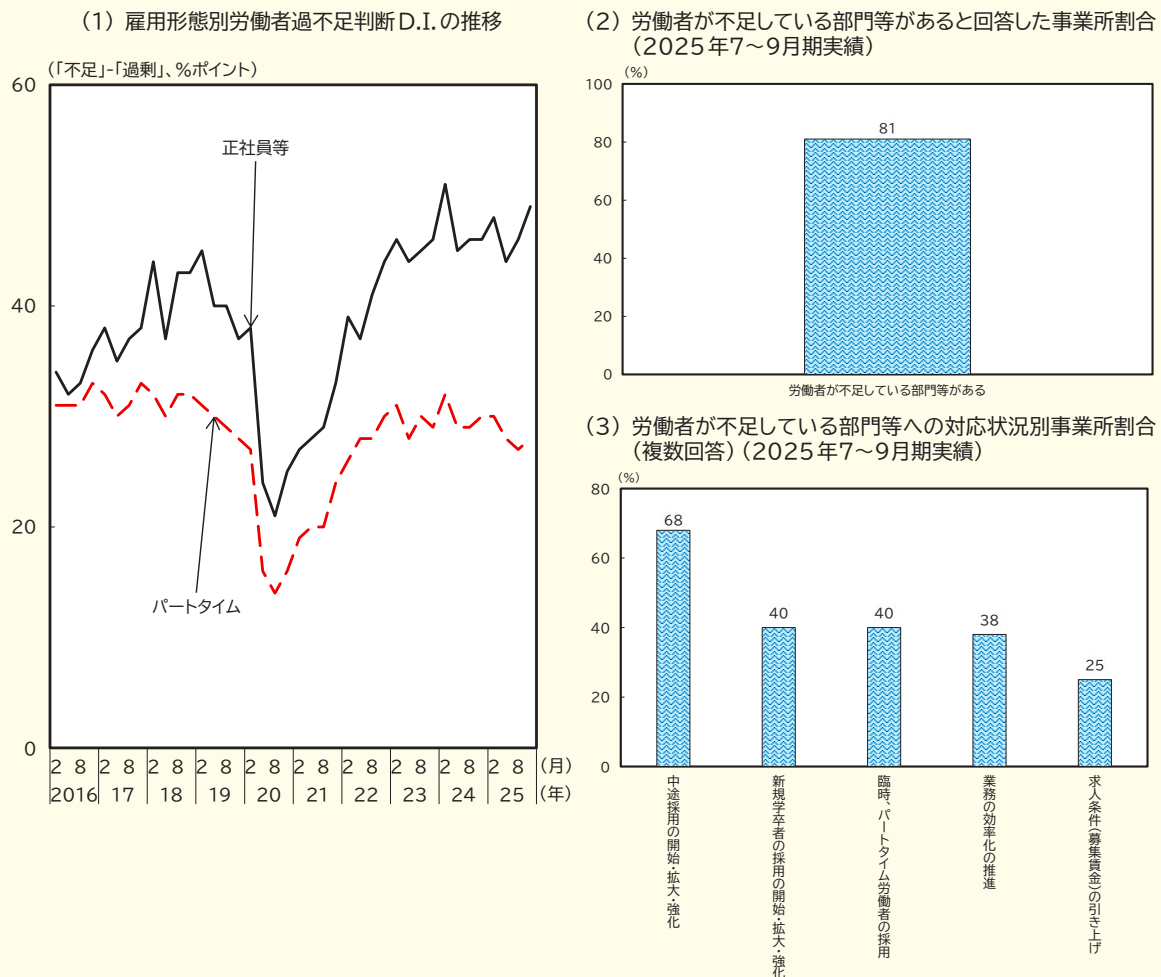
●人手不足感は正社員等で強まる

雇用形態別で労働者過不足判断D.I.をみると、過去10年間は、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傾向にある。2025年は、正社員等の人手不足感は横ばいとなった一方で、パートタイムの人手不足感は緩和された（第1-(2)-9図（1））。

また、厚生労働省「労働経済動向調査」（2025年11月調査）によると、2025年7～9月期に「労働者が不足している部門等がある」と回答した事業所は81%となっている。このうち、労働者不足に「対応した」事業所に対し、労働者不足への対処方法（複数回答）をみると、「中途採用の開始・拡大・強化」（68%）、「新規卒卒者の採用の開始・拡大・強化」（40%）、「臨時、パートタイム労働者の採用」（40%）、「業務の効率化の推進」（38%）、「求人条件（募集賃金）の引き上げ」（25%）の順で多くなっている。事業所は人材の採用促進を中心に、多様な方法で人材の確保に取り組んでいることがうかがえる（第1-(2)-9図（2）、（3））。

第1-(2)-9図 雇用形態別でみた人手不足の状況

○ 人手不足感は正社員等で高水準となっている。



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) 1) (1) については、無回答を除いて集計している。
2) (3) について、「労働者が不足している部門等がある」事業所のうち、労働者が不足している部門等に何らかの対応をした事業所（63%）を100とした割合である。
3) (3) について、無回答を「労働者が不足している部門等はない」と回答したとみなして集計している。

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。

●新規求人数は、パートタイム労働者を中心に減少

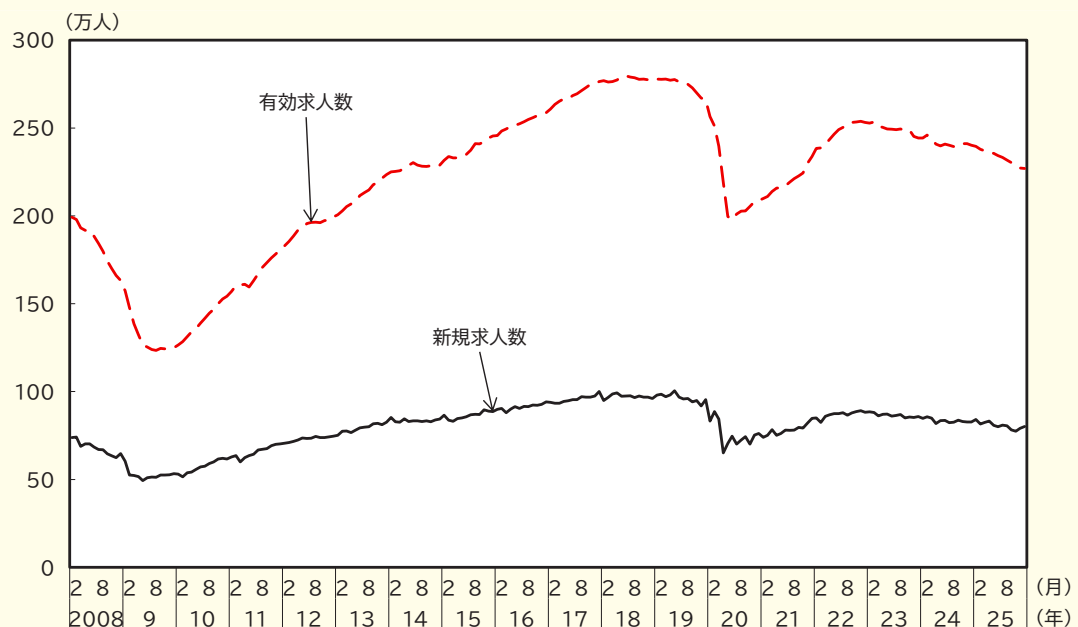
2025年の新規求人数は、前年差3万人減少の81万人となり、2年連続で減少した（第1-(2)-10図）。また、有効求人数は、新規求人数の減少などから前年差8万人減少の233万人となり、新規求人数と同様に2年連続で減少した。

雇用形態別で新規求人数をみると、2025年については、パートタイム労働者を除く一般労働者²（以下この章において「一般労働者」という。）、パートタイム労働者ともに前年よりも減少した（第1-(2)-11図）。

また、産業別で新規求人数をみると、一般労働者、パートタイム労働者ともに、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」を中心に幅広い産業で減少した。

第1-(2)-10図 新規求人数と有効求人数の推移

○ 有効求人数、新規求人数ともに2年連続で減少。



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) データは季節調整値。

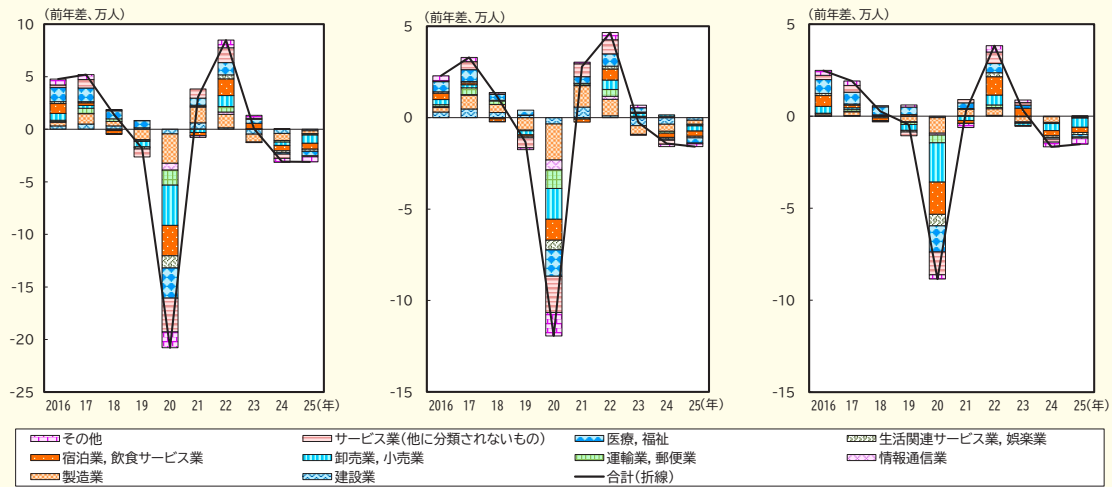
2 常用及び臨時・季節を合わせた労働者をいう。常用労働者は雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められている労働者（季節労働を除く。）をいう。また、臨時労働者は、雇用契約において1か月以上4か月未満の雇用契約期間が定められている労働者をいい、季節労働者とは、季節的な労働力需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4か月未満、4か月以上の別を問わない。）を定めて就労する労働者をいう。

第1-(2)-11図 産業別・就業形態別でみた新規求人数の推移

○ 新規求人数は、一般労働者、パートタイム労働者ともに「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」を中心に幅広い産業で減少。

(1) 総計（パートタイムを含む一般労働者） (2) 一般労働者（パートタイムを除く）

(3) パートタイム労働者



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。

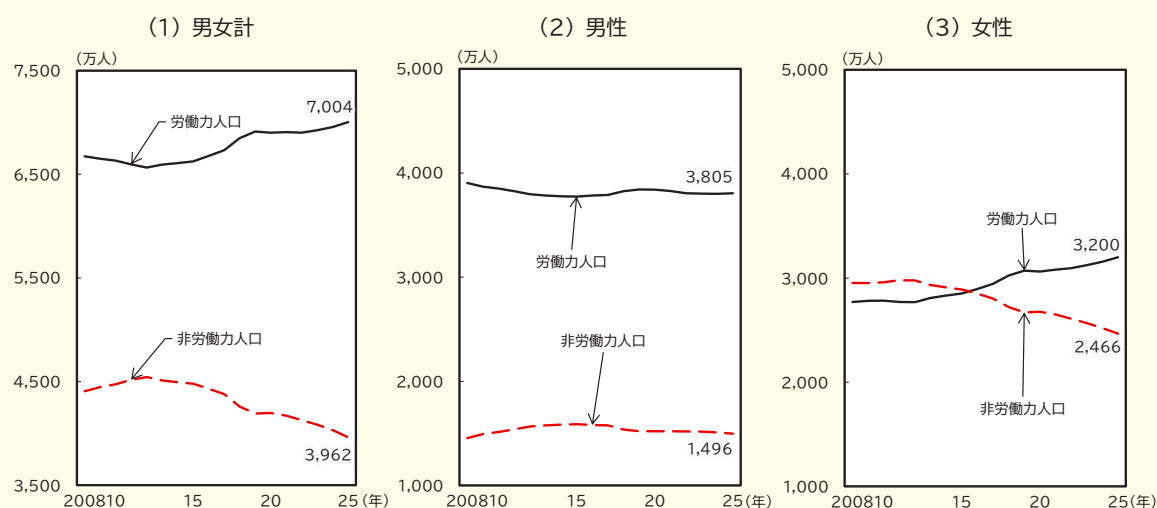
第3節 労働供給の動向

●労働力人口は初めて7,000万人を超える

2025年は女性や高齢者を中心とした労働参加が前年に続き進展した。2025年の労働力人口は前年差47万人増加の7,004万人で過去最高となり、初めて7,000万人を超え、3年連続の増加となった（第1-(2)-12図）。また、2025年の非労働力人口は前年差69万人減少の3,962万人となり、5年連続で減少した。男性の非労働力人口は1,496万人、女性の非労働力人口は2,466万人であり、非労働力人口の男女差は970万人であった。非労働力人口の水準は女性が男性を上回っているが、2015年以降、非労働力人口の男女差は年々縮小傾向である。

第1-(2)-12図 労働力人口と非労働力人口の推移

○ 労働力人口は過去最高の7,000万人超え。



資料出所 総務省「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

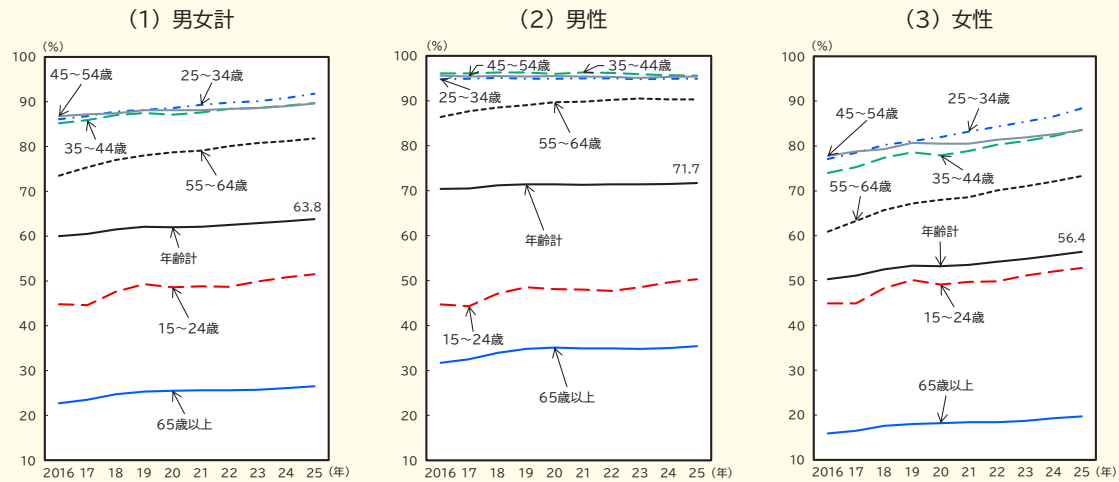
●女性や高齢者を中心に労働参加が進み、労働力率は過去最高の水準

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63.8%であり、2013年以降上昇傾向で推移する中、過去最高となった（第1-(2)-13図）。男性の労働力率は71.7%であり、2016年から2025年までの過去10年間は横ばい圏内で推移しているが、その中でも、「15～24歳」「55～64歳」「65歳以上」は上昇がみられる。一方、女性の労働力率は56.4%であり、全ての年齢階級において上昇傾向で推移しており、過去10年間で約6%ポイント上昇した。

年齢階級・男女別で労働力率を比較すると、前年に続き、「15～24歳」を除く年齢階級において、男性の労働力率が女性の同率を上回った。労働力率の男女差は15.3%ポイントで、依然として差がみられるものの、過去10年間で男女差は徐々に小さくなってきている。

第1-(2)-13図 男女別・年齢階級別でみた労働力率の推移

○ 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「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

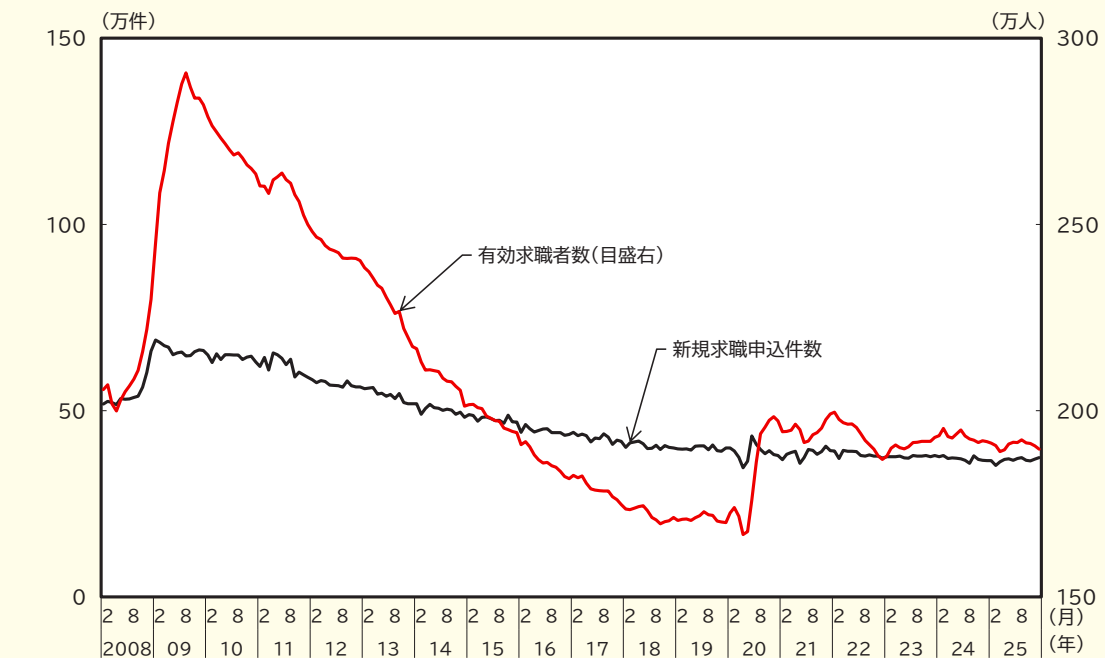
新規求職申込件数と有効求職者数は、2009年以降、長期的には減少傾向で推移している（第1-(2)-14図）。2025年の新規求職申込件数は、前年から横ばいの37万件であり、2025年の有効求職者数は、前年差約2万人減少の191万人であった。

正社員の新規求職申込件数と有効求職者数は、2009年以降、長期的には減少傾向で推移しており、2025年の正社員の新規求職申込件数は前年差0.4万件減少の22万件、正社員の有効求職者数は前年差2万人減少の113万人であった（第1-(2)-15図（1））。

パートタイム労働者の新規求職申込件数と有効求職者数は、前年から横ばいであり、2025年の新規求職申込件数は14万件、2025年の有効求職者数は76万人であった（第1-(2)-15図（2））。

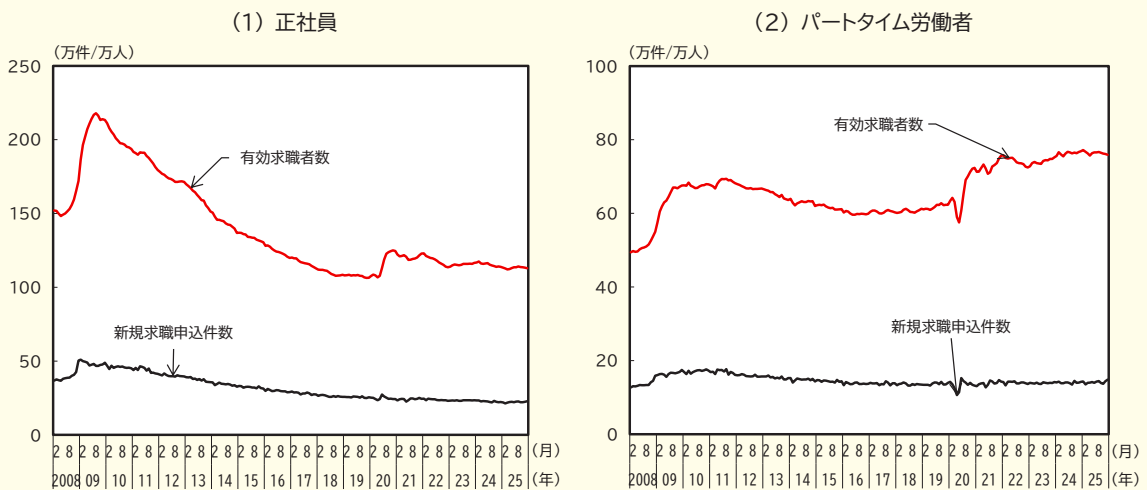
第1-(2)-14図 新規求職申込件数と有効求職者数の推移

- 新規求職申込件数と有効求職者数は減少傾向。



第1-(2)-15図 正社員とパートタイム労働者の新規求職申込件数と有効求職者数の推移

- 新規求職申込件数は正社員、パートタイム労働者ともに減少。



コラム1-2 地域別でみた労働投入量

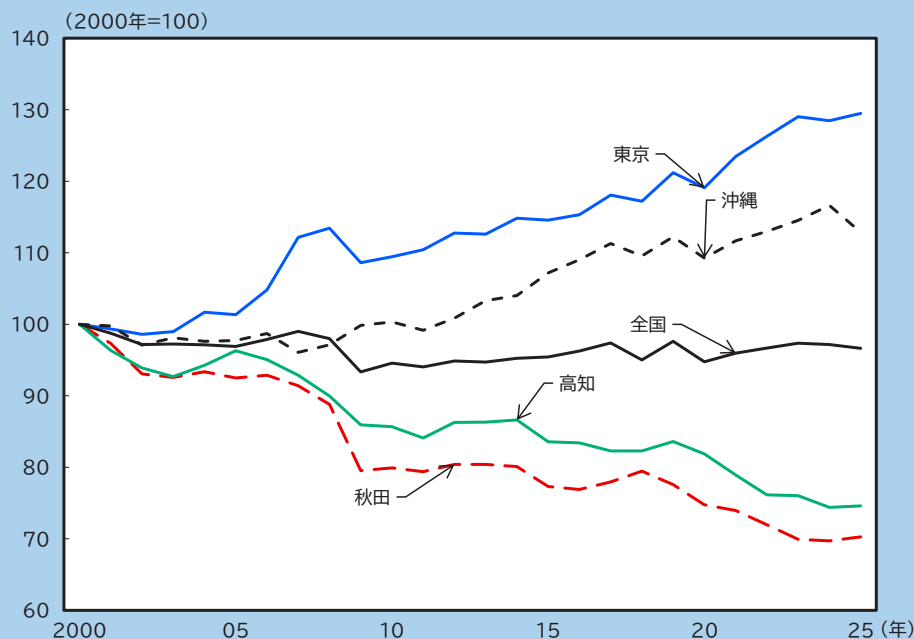
我が国では、少子高齢化に伴い生産年齢人口が長期的に減少しているものの、労働投入量については、女性や高齢者の労働参加の進展等を背景として、全体としてはおおむね横ばいで推移している。しかしながら、都道府県別にみると、労働投入量を維持・拡大している地域と減少している地域との間で、地域差がみられる。

就業者数と一人当たり労働時間を乗じて算出した労働投入量について、都道府県別統計データの取得が可能である2000年以降の推移を確認する。全国の労働投入量はリーマンショックの影響が顕在化した2009年や、感染症が拡大した2020年に一時的な減少が確認されるものの、長期的にはおおむね横ばいで推移している（コラム1-(2)-1図）。一方、都道府県別にみると、その動向には大きな差がある。東京都や沖縄県等においては労働投入量が増加又は横ばいで推移しているのに対し、それ以外の多くの地域では減少傾向にある。特に、秋田県や高知県等においては減少幅が大きい。

コラム1-(2)-2図は、2000年から2025年にかけての労働投入量の変化率について、増加を青色、減少を赤色で示し、その程度を色の濃淡によって表したものである。これにより、各都道府県の動向を確認すると、東京都、宮城県、愛知県、大阪府、福岡県といった都市部や、沖縄県において、労働投入量の増加が確認される。また、東京都や大阪府を中心とした周辺地域においても増加又は減少幅が小さい地域が分布しており、都市圏全体として労働投入量が維持・拡大している様子がうかがえる。一方、東北、北陸、甲信越、中国、四国では、赤色で示される都道府県が多くみられ、労働投入量の減少が広範に及んでいることが確認される。

【コラム1-(2)-1図 2000年以降の労働投入量の推移】

○ 労働投入量は全国的には横ばいで推移しているものの、多くの地域では減少傾向。

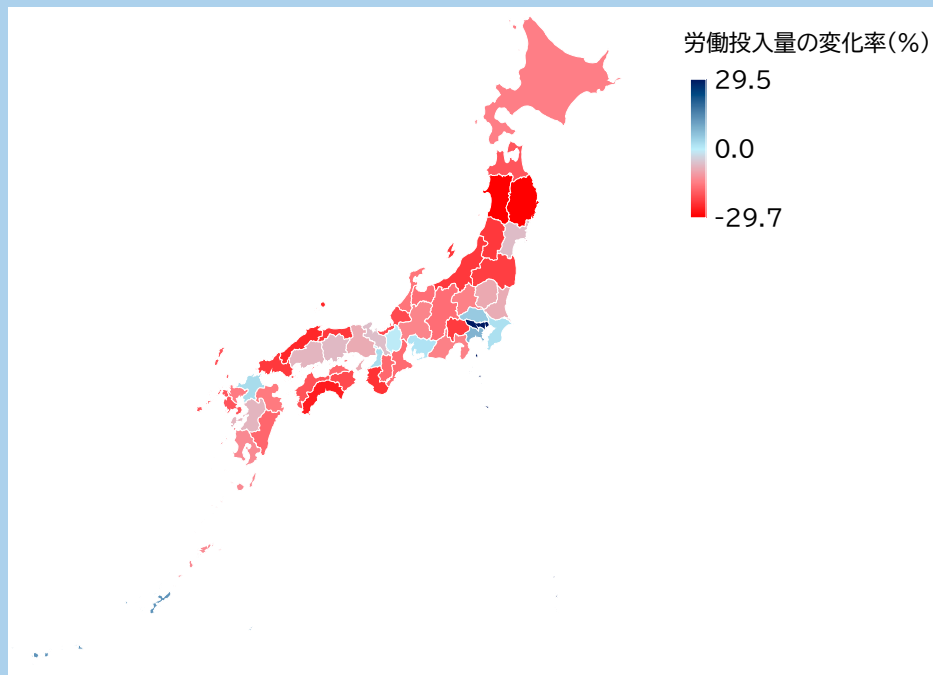


資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 労働投入量は、月間総実労働時間（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（基本集計））で算出。

【コラム1-(2)-2図 2000～2025年の労働投入量の変化率】

- 労働投入量の減少は広範に及んでいる。



資料出所 総務省「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）労働投入量は、月間総実労働時間（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（基本集計））で算出

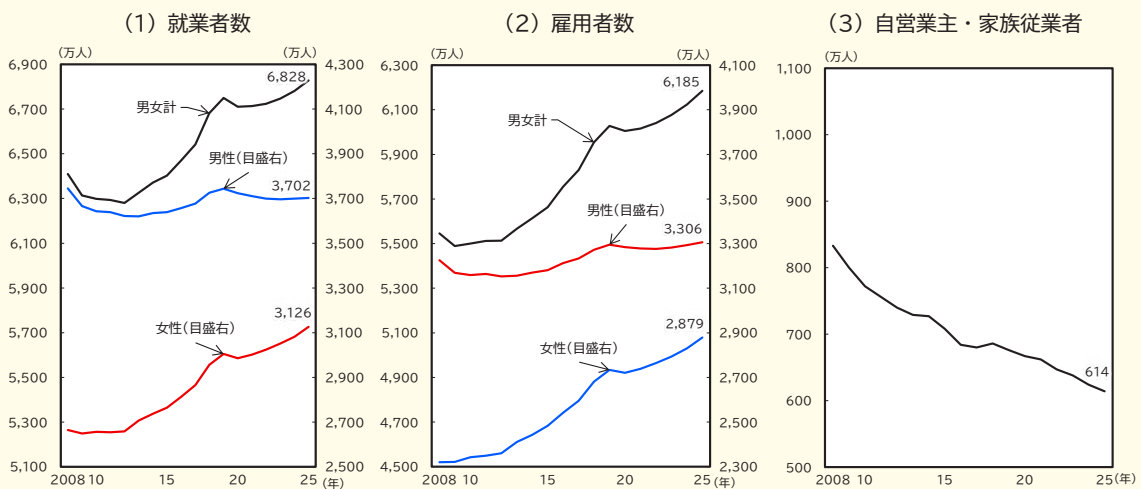
第4節 就業者・雇用人の動向

● 就業者数と雇用人数は過去最高

2025年の就業者数と雇用人数は、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5年連続で増加し、前年差47万人増加の6,828万人、雇用人数は5年連続で増加し、前年差62万人増加の6,185万人となり、いずれも過去最高となった。男女別で就業者数をみると、男性では、2008年以降、3,600万人から3,700万人前半の間で推移しており、2025年には3,702万人であった。一方、女性では、2012年以降、2020年以外は毎年就業者数が増加し、2019年には3,000万人を超え、2025年には過去最高の3,126万人となった。男女別で雇用人数をみると、2025年は男女いずれも過去最高となり、男性は3,306万人、女性は2,879万人であった。自営業主・家族従業者は減少傾向で推移し、2025年の自営業主・家族従業者は10万人減少の614万人となった。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、2025年は前年から9万人減少していることが主な要因である³。

第1-(2)-16図 労働力に関する主な指標の推移

○ 就業者数と雇用人数は過去最高。



資料出所 総務省「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

3 就業者に占める雇用人の割合は、年齢計でみると上昇傾向で推移しており、年齢階級別にみても、特に高年齢層ほど、より上昇傾向で推移している（付1-(2)-1表参照）。

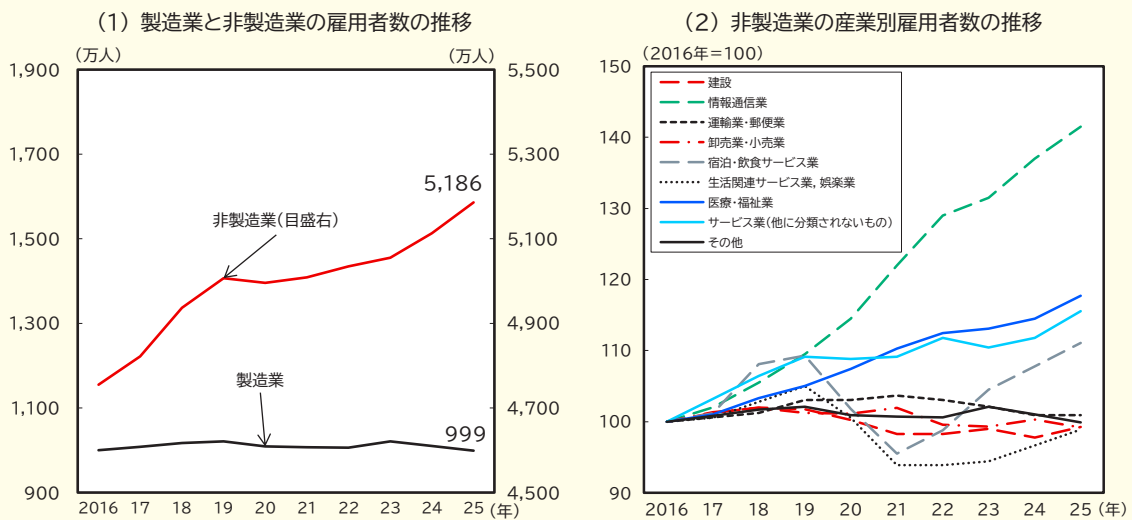
●「非製造業」の雇用者数は5年連続で増加

産業別で雇用者数をみると、2025年の「製造業」は999万人であり、2016年以降、1,000万人台前半で推移してきたが、2年連続で減少し、10年ぶりに1,000万人を下回った（第1-（2）-17図（1））。2025年の「非製造業」の雇用者数は5,186万人であり、5年連続で増加し、過去最高となった。

産業大分類別で非製造業における雇用者数の変化をみると、2016年を100とした場合、最も雇用者数が増加した割合の高い産業は「情報通信業」であり、過去10年間で42%上昇した（第1-（2）-17図（2））。次いで、「医療、福祉」が18%上昇した⁴。

第1-（2）-17図 産業別でみた雇用者数の推移

○「非製造業」の雇用者数は5年連続で増加。



資料出所 総務省「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

4 同様に、過去10年間に雇用者数（実数）が増加した産業をみると、「医療、福祉」（138万人増加）、「情報通信業」（83万人増加）、「宿泊業、飲食サービス業」（37万人増加）などとなっている。

●正規雇用労働者数は11年連続で増加

正規雇用労働者数⁵は3,700万人であり、11年連続で増加した（第1-(2)-18図（1））。非正規雇用労働者数は2,128万人であり、2020年以降は、2,000万人台後半から2,100万人台前半の間で推移している。

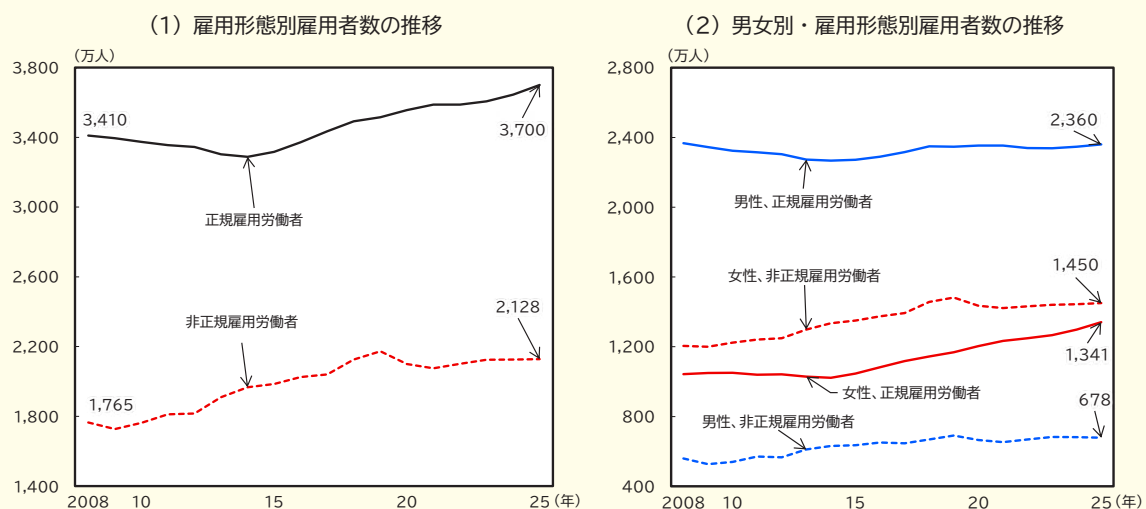
2025年の男性の正規雇用労働者数は2,360万人で前年から13万人増加した一方で、非正規雇用労働者数は678万人で前年から4万人減少した（第1-(2)-18図（2））。他方、2025年の女性の正規雇用労働者数は1,341万人で前年から43万人増加し、11年連続で増加した。女性の非正規雇用労働者数は1,450万人であり、前年から6万人増加しているものの、女性においては正規雇用労働者数と非正規雇用労働者数の差は縮小してきている。

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年間に於いて、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⁶。男性の「60～64歳」、女性の「25～29歳」と「30～34歳」の上昇幅が大きくなっている。2025年は、前年と比較して、男女ともに「25～29歳」と「35～39歳」で上昇し、女性は「30～34歳」も上昇した。

また、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年間に於いて、高齢者の労働参加が進展していることから、男女ともに「65～69歳」と「70～74歳」において上昇傾向にあるほか、女性は「55～59歳」と「60～64歳」においても上昇傾向にある。

第1-(2)-18図 雇用形態別でみた雇用者数の推移

○ 正規雇用労働者数は11年連続で増加。



資料出所 総務省「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、役員数は含まれていない。

5 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。

6 付1-(2)-2表参照。

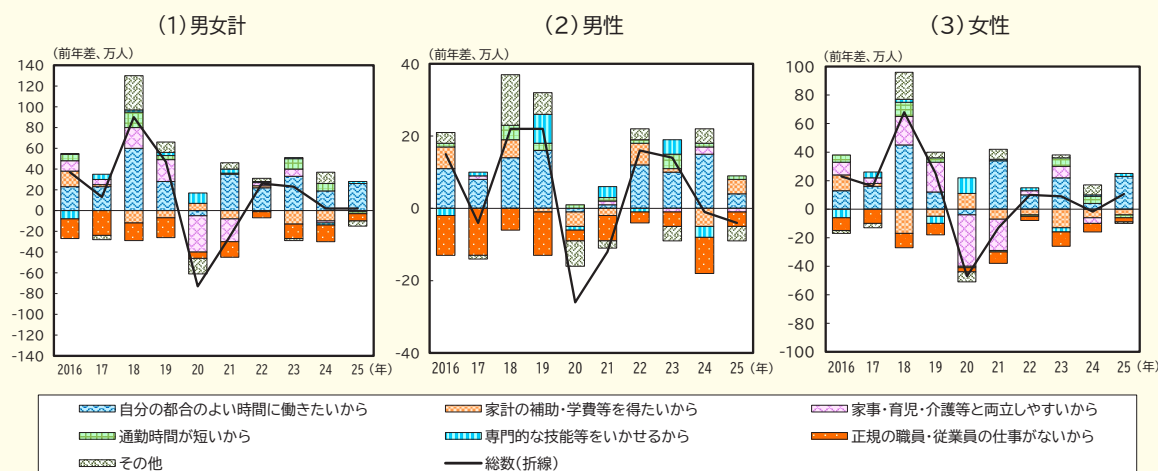
●家事・育児・介護等との両立を理由に非正規雇用労働者を選択する者は226万人

現職を選択した理由別で非正規雇用労働者数をみると、2025年において、最も多い理由は「自分の都合のよい時間に働きたいから」であり、757万人と前年から26万人増加し、次いで「家計の補助・学費等を得たいから」は366万人で前年から横ばい、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」は226万人で前年から1万人減少した。「正規の職員・従業員の仕事がないから」は173万人と前年から7万人減少した（第1-(2)-19図）。

男女別にみると、男性、女性ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が、5年連続で増加した。また、「家計の補助・学費等を得たいから」は男性で増加した一方で、女性では5年連続で減少した。さらに、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」は前年からほぼ横ばいで推移し、2025年は男女計で226万人であったが、このうち女性は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でみた非正規雇用労働者数の動向

○ 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226万人。



資料出所 総務省「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、2016年は、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、3年連続で1割を下回る水準

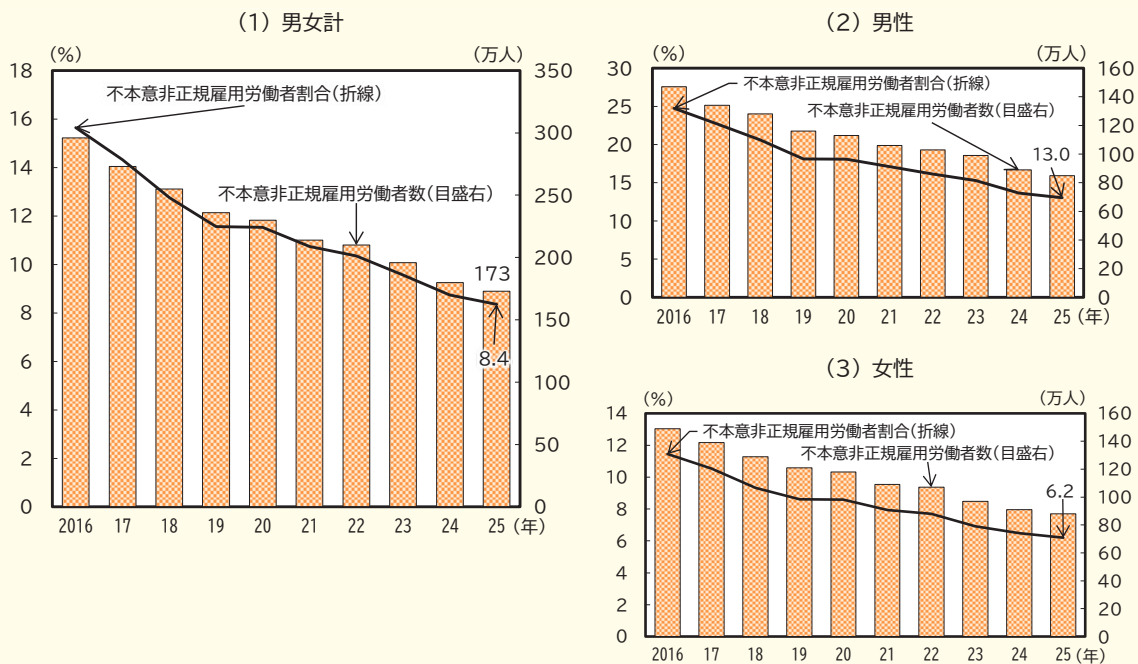
不本意非正規雇用労働者数（現職を選択した理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した非正規雇用労働者）は減少しており、2025年は前年差7万人減少の173万人となった。その人数が非正規雇用労働者数に占める割合（以下「不本意非正規雇用労働者割合」という。）は近年低下傾向にあり、2025年は前年差0.3%ポイント低下の8.4%となり、3年連続で1割を下回った（第1-(2)-20図）。2025年は、不本意非正規雇用労働者数、不本意非正規雇用労働者割合ともに、過去最低水準となった。

男女別で不本意非正規雇用労働者割合をみると、2025年は、男性が前年差0.7%ポイント低下の13.0%、女性が前年差0.3%ポイント低下の6.2%となった。

年齢階級別で不本意非正規雇用労働者割合をみると、2025年は、「15～24歳」を除き、前年に続き低下した（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、過去10年間で割合が24.3%から11.0%に低下するとともに、2025年においても、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と割合の推移

○ 不本意非正規雇用労働者割合は低下し、3年連続で1割を下回る水準。

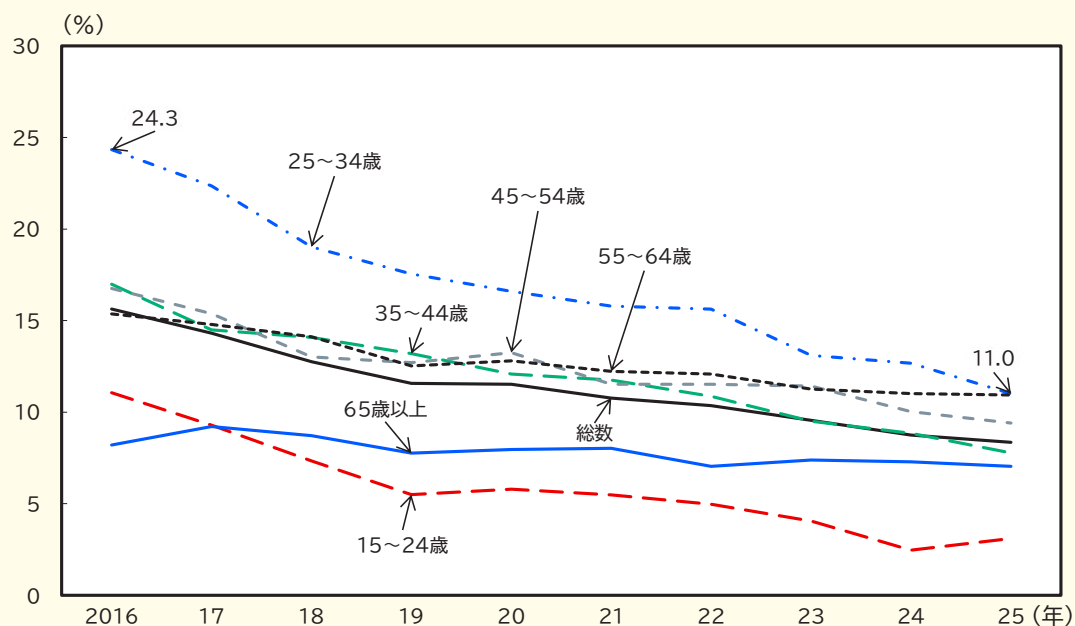


資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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）についての主な理由について「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割合」は、現職の雇用形態についての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、2016年は、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 年齢階級別でみた不本意非正規雇用労働者割合の推移

○ 不本意非正規雇用労働者割合は「15～24歳」以外全ての年齢階級で低下。



資料出所 総務省「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）についての主な理由について「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割合」は、現職の雇用形態についての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、2016年は、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。

● 転職者数はほぼ横ばいで推移

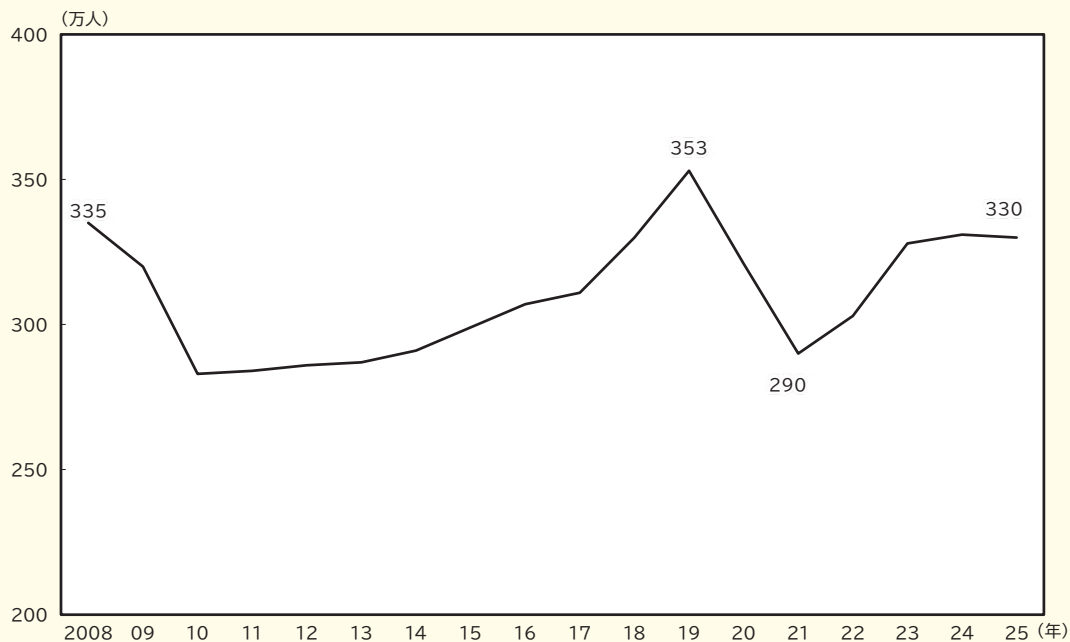
2025年の転職者（過去1年以内に離職経験のある就業者）の人数は、前年差1万人減少の330万人であった（第1-(2)-22図）。前職の離職理由別で転職者数をみると、「より良い条件の仕事を探すため」（122万人）が、2022年以降増加傾向となっている。

正規雇用労働者間での労働移動の状況をみると、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2025年に88万人であり、2016年と2025年を比較すれば、25万人増加した（第1-(2)-23図）。

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1万人であり、3年連続でプラスとなった（第1-(2)-24図）。

第1-(2)-22図 転職者数の推移

- 転職者数は前年からほぼ横ばいで推移。

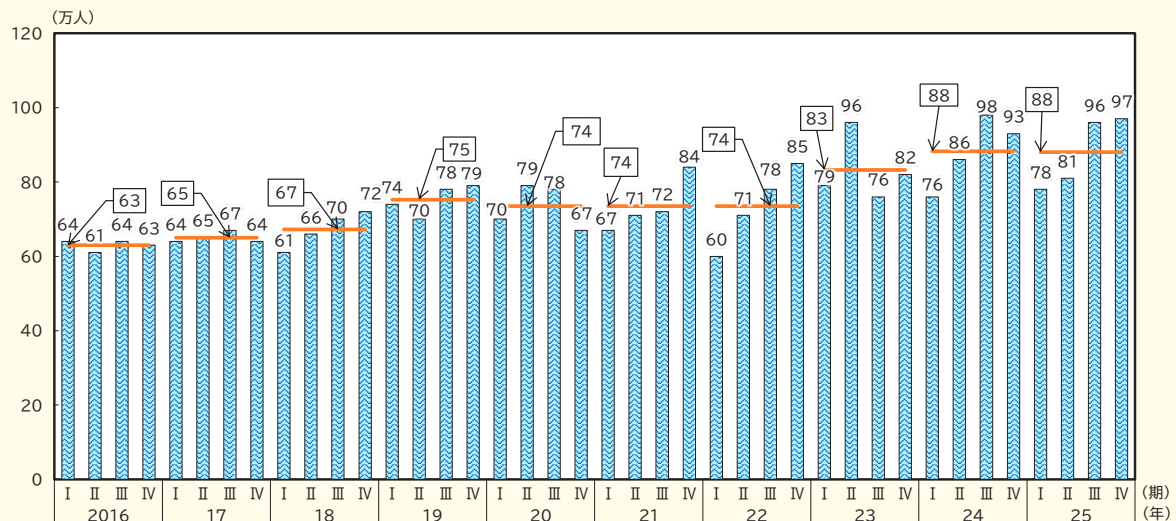


資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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転換

- 正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動は前年と同様の高い水準となった。

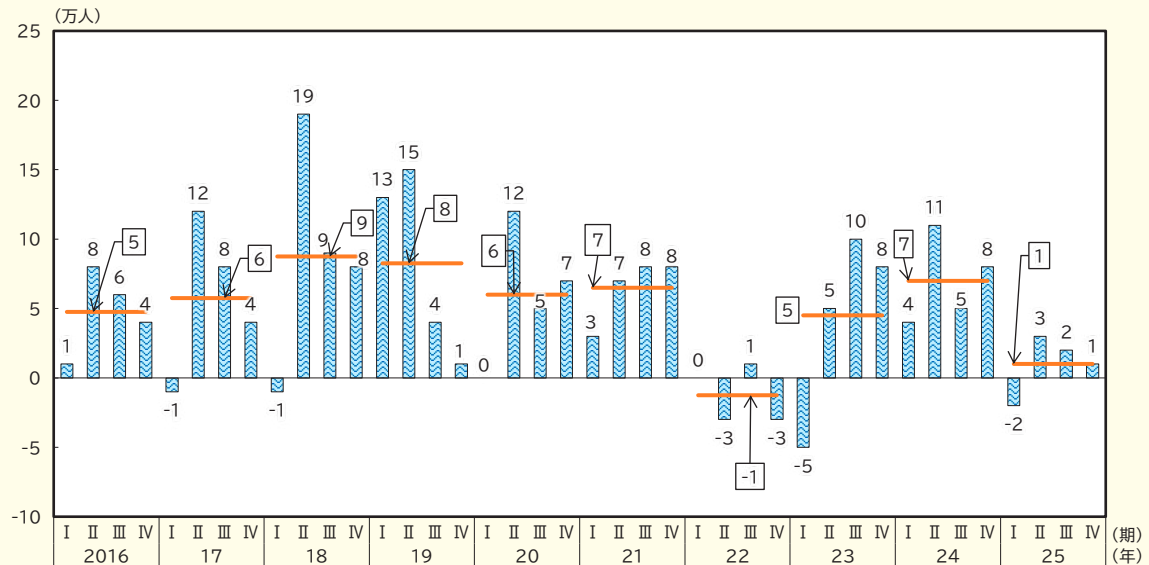


資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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、2016年は、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3年連続でプラスとなった。



資料出所 総務省「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、2016年は、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。

●障害者の雇用者数と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⁷の雇用障害者数は、2025年は前年比4.0%増加の70.5万人と、22年連続で過去最高となった⁸（第1-(2)-25図）。実雇用率は2.41%（小数点以下第3位で比較した場合、前年より上昇）となり、14年連続で過去最高となった。

障害種別で雇用者数をみると、いずれの種別でも増加傾向にある。2025年は身体障害者が前年比1.3%増加の37.4万人、知的障害者は前年比2.8%増加の16.2万人となっている。また、精神障害者は前年比11.8%増加の16.9万人と、前年に続き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⁹。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。

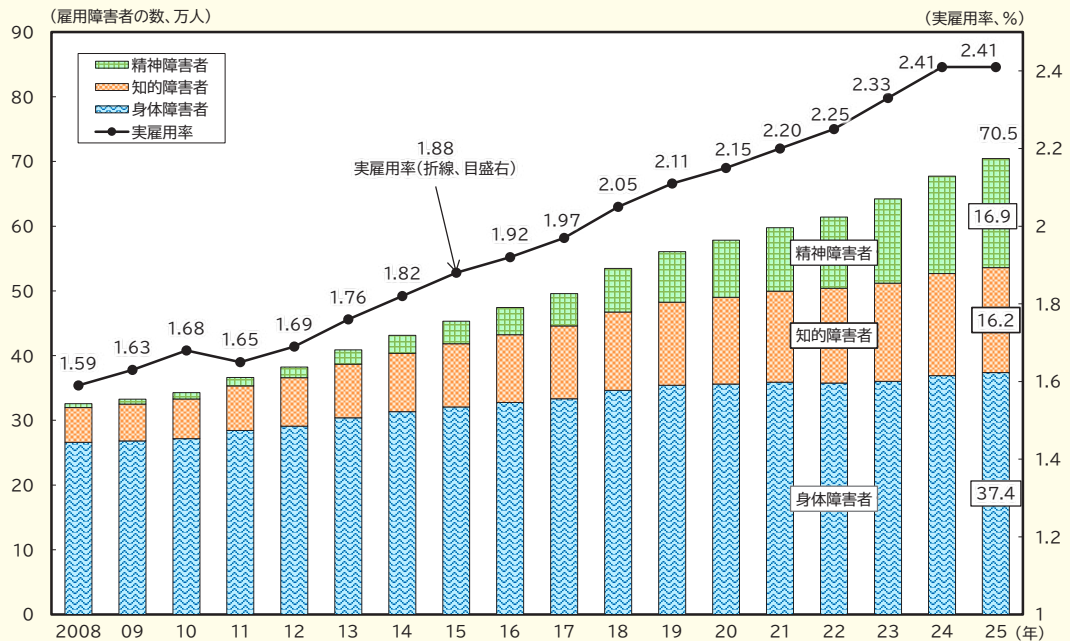
7 雇用義務のある民間企業については、法定雇用率の変更に伴い変動が生じるが、2025年については40人以上規模を対象としている。

8 2024年度にハローワークを通じた障害者の就職件数は115,609件となり、過去最高となった。この増加は、新たに求職を申し込む障害者とともに、法定雇用率の引上げ等の影響で障害者雇用に取り組む企業が増え、求人数が増加したことが影響しているものと考えられる。障害種別に内訳をみると、精神障害者（6.6万人）、身体障害者（2.3万人）、知的障害者（2.2万人）、その他の障害者（0.5万人）となった。

9 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。

第1-(2)-25図 障害者雇用の概観

○ 障害者の雇用者数は22年連続、実雇用率は14年連続で増加。



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人分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～2023年は2.3%、2024年以降は2.5%となっている。

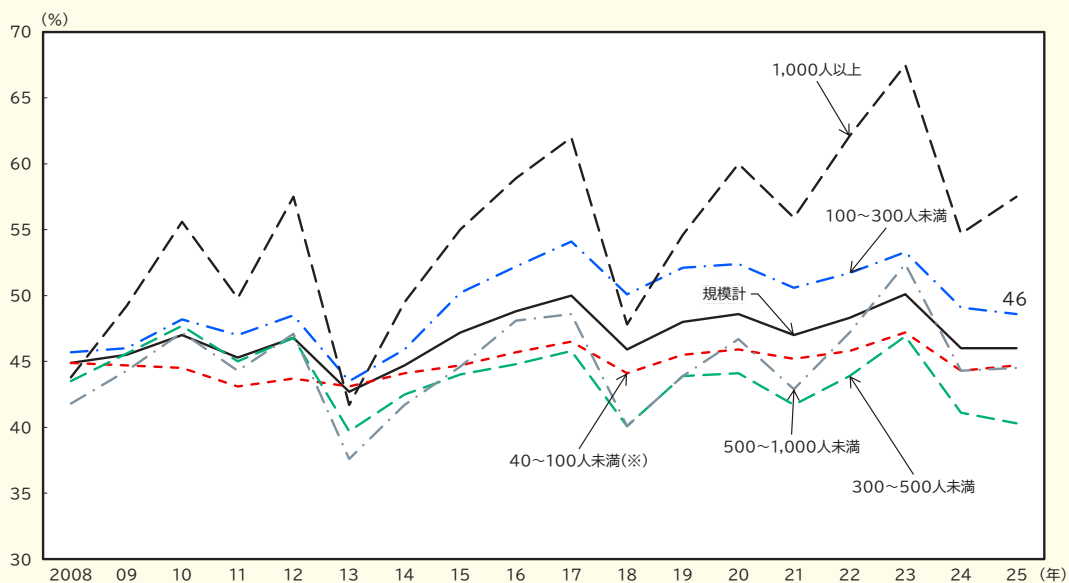
●障害者の法定雇用率の達成割合は、長期的には上昇傾向

企業の障害者の法定雇用率の達成割合の推移をみると、2025年は46.0%であり、前年から横ばいとなった（第1-(2)-26図）。企業規模別で法定雇用率の達成状況をみると、いずれの企業規模においても達成割合は長期的には上昇傾向で推移している。

一般的に、法定雇用率の引上げや除外率の引下げは、達成企業割合の状況に影響しているものと考えられる。法定雇用率については、2026年7月から、民間企業は2.7%（対象事業主の範囲は37.5人以上）、国や地方公共団体等は3.0%、都道府県等の教育委員会は2.9%に引き上げられた。また、除外率については、2025年4月から、「建設業」「鉄鋼業」「医療業」などの除外率設定業種について、一律に10%ポイント引き下げられた。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が、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¹⁰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

- 企業規模別の法定雇用率の達成状況をみると、いずれの企業規模においても達成割合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。

10 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を更新

2025年10月末時点の外国人労働者数は257万人となり、増加傾向が続いている。また、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降、直近13年連続で過去最多となった（第1-(2)-27図）。2023年以降は毎年前年比で10%を上回る増加となっており、2025年は11.7%増となった。

在留資格別にみると、2025年は、「技術・人文知識・国際業務」「特定技能」¹¹などの「専門的・技術的分野の在留資格」が87万人と、外国人労働者全体の33.7%を占め、2024年に引き続き最も高い割合となっている。次いで、「身分に基づく在留資格」（「永住者」等）の65万人、「技能実習」の50万人の順で多くなっている。近年、「専門的・技術的分野の在留資格」が大きく増加しており、2021年から2025年までの直近5年間で47万人増加した。

国籍別にみると、ベトナムは61万人と6年連続で最多となり、次いで、中国が43万人、フィリピンが26万人、ネパールが24万人の順で多くなっている。直近5年間で特に労働者の増加幅が大きい国籍をみると、インドネシアが18万人、ベトナムが15万人、ネパールが14万人、ミャンマーが13万人となっており、この4か国で50万人以上の外国人労働者が増加している状況にある。

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、人材育成と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と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。

また、2026年1月23日、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について」が「外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議」で了承され、閣議決定された。本閣議決定においては、生産性向上や国内人材確保の取組を行ってもなお人手不足が深刻であり、外国人の受入れが必要な分野として、特定産業分野を19分野、育成就労産業分野を17分野とすること、各分野において見込まれる人手不足の状況を踏まえ、2028年

11 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19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」2025年12月末時点で特定技能在留外国人数は約39万人）。リネンサプライ、物流倉庫、資源循環の3分野については、準備が整い次第、受入れが可能となる。

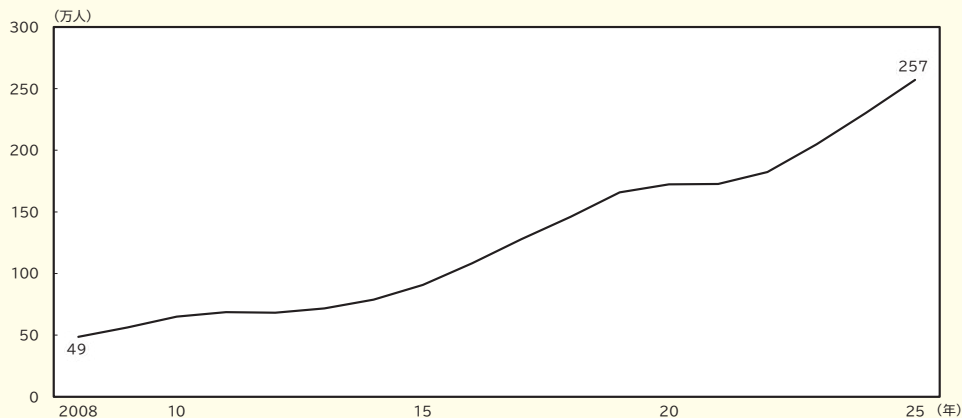
度末までの受入れ見込数を設定し、これを特定技能1号と育成就労における外国人の受入れの上限として運用することなどが定められた。

我が国では、外国人労働者数が長期的に増加傾向にあり、国籍にかかわらず、全ての人が安定した生活を送れる賃金や労働条件等の確保とともに、安心して働き続けられる職場や地域社会づくりがさらに重要となる。

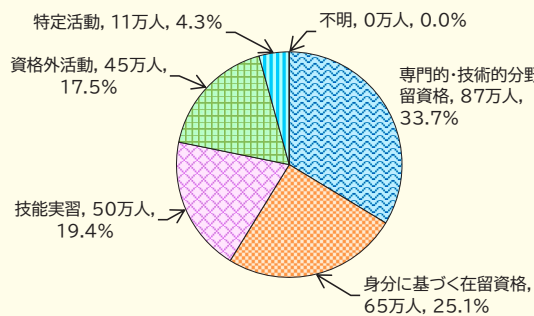
第1-(2)-27図 外国人労働者数等の概観

- 外国人労働者数は過去最高を更新。前年に続き「専門的・技術的分野の在留資格」で著しく増加。

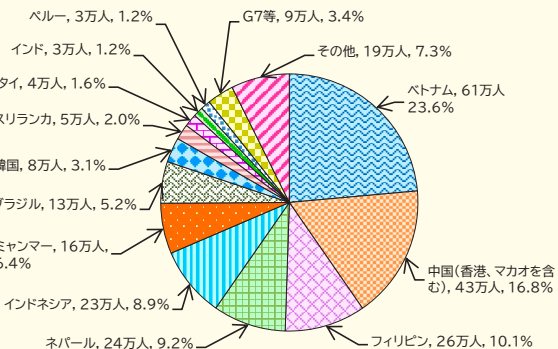
(1) 外国人労働者数の推移



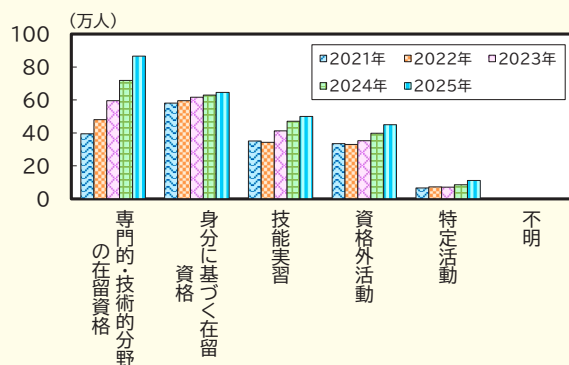
(2) 在留資格別 (2025年10月末時点)



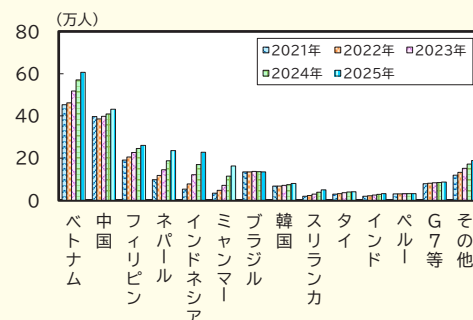
(3) 国籍別 (2025年10月末時点)



(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67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。

● 2026年3月卒の新規学卒者の就職率は、人手不足により高水準を維持

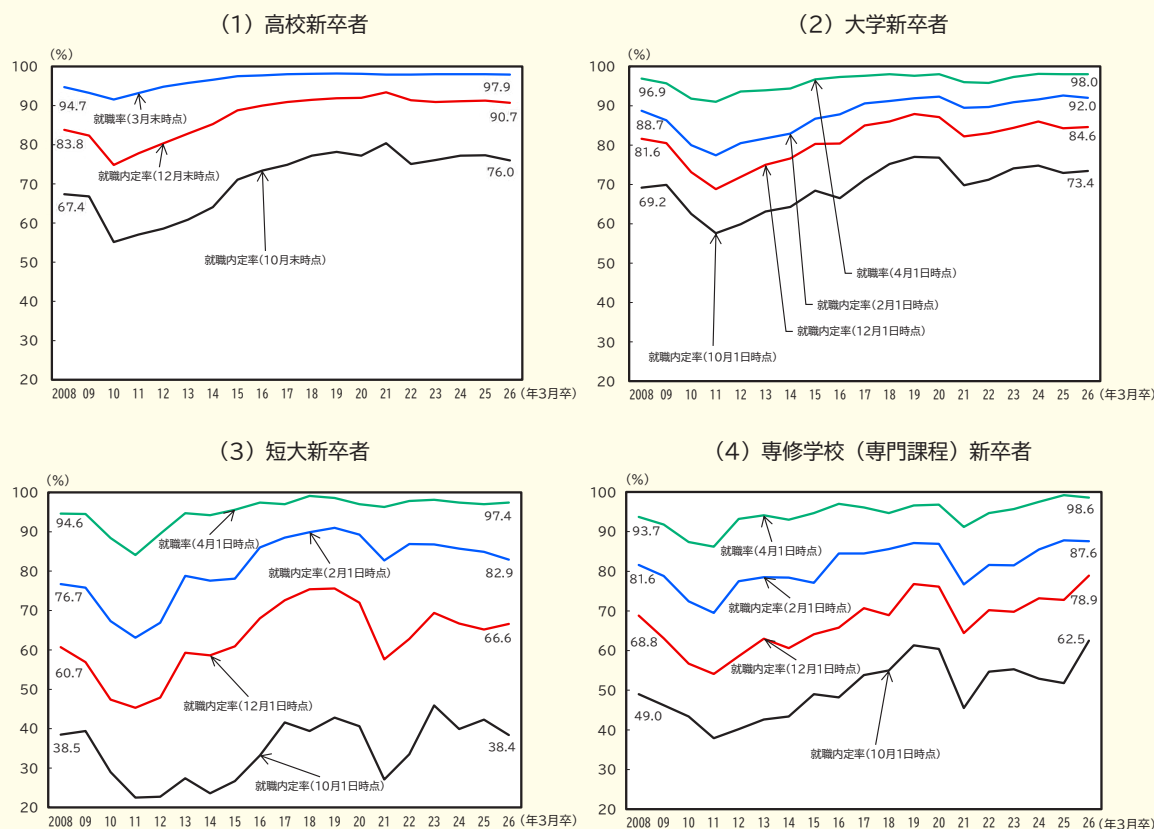
新規学卒者の就職率と就職内定率は、人手不足や景気拡大等を背景としておおむね上昇傾向が続いていたものの、感染症拡大の影響により、一時的に低下した。その後、経済社会活動が正常化する中で、就職率と就職内定率は再び上昇し、高水準を維持している。

2026年3月卒の就職率は、高校新卒者が97.9%、大学新卒者が98.0%、短大新卒者が97.4%、専修学校（専門課程）新卒者が98.6%となり、いずれの学校区分においても高水準を維持した（第1-(2)-28図）。大学については、昨年から横ばいであるものの、98.0%と調査を開始した1996年度以降で2番目に高い就職率となっている。

2026年3月卒の就職内定率は、高校新卒者と大学新卒者については全ての期間でほぼ横ばいであった。短大新卒者は、10月1日時点と2月1日時点では減少したが、12月1日時点では増加した。専修学校（専門課程）新卒者では、10月1日時点で前年から10.7%ポイント、12月1日時点で前年から6.1%ポイントと大きく上昇した。

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

○ 2026年3月卒の新規学卒者の就職率は、いずれの学校区分で97%を超える高水準で推移。



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。

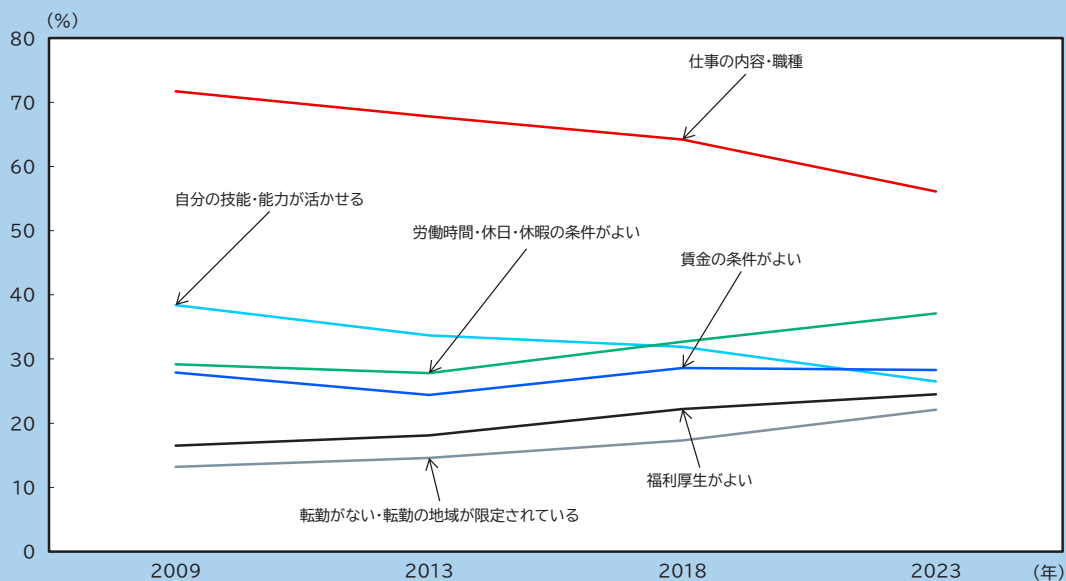
2) 短大新卒者の数値は、女子学生のみを抽出したもの。

コラム1-3 学卒者の労働条件と雇用状況について

若者の働き方に関する考え方について分析すると、近年は、会社の選択に当たり、労働条件を重視する傾向が強くなっている。厚生労働省「若年者雇用実態調査」によると、最終学校卒業後に初めて正社員として勤務した会社の選択に当たり重視した事項として、例えば「仕事の内容・職種」や「自分の技能・能力が活かせる」が低下する一方で、「労働時間・休日・休暇の条件がよい」「福利厚生がよい」「転勤がない・転勤の地域が限定されている」は増加傾向にある（コラム1-(3)-1図）。

【コラム1-(3)-1図 初めて正社員として勤務した会社の選択に当たり重視した事項（複数回答可）】

- 最終学校卒業後に初めて正社員として勤務した会社の選択に当たり重視した事項として、例えば「仕事の内容・職種」や「自分の技能・能力が活かせる」が低下する一方、「労働時間・休日・休暇の条件がよい」「福利厚生がよい」「転勤がない・転勤の地域が限定されている」は増加傾向にある。



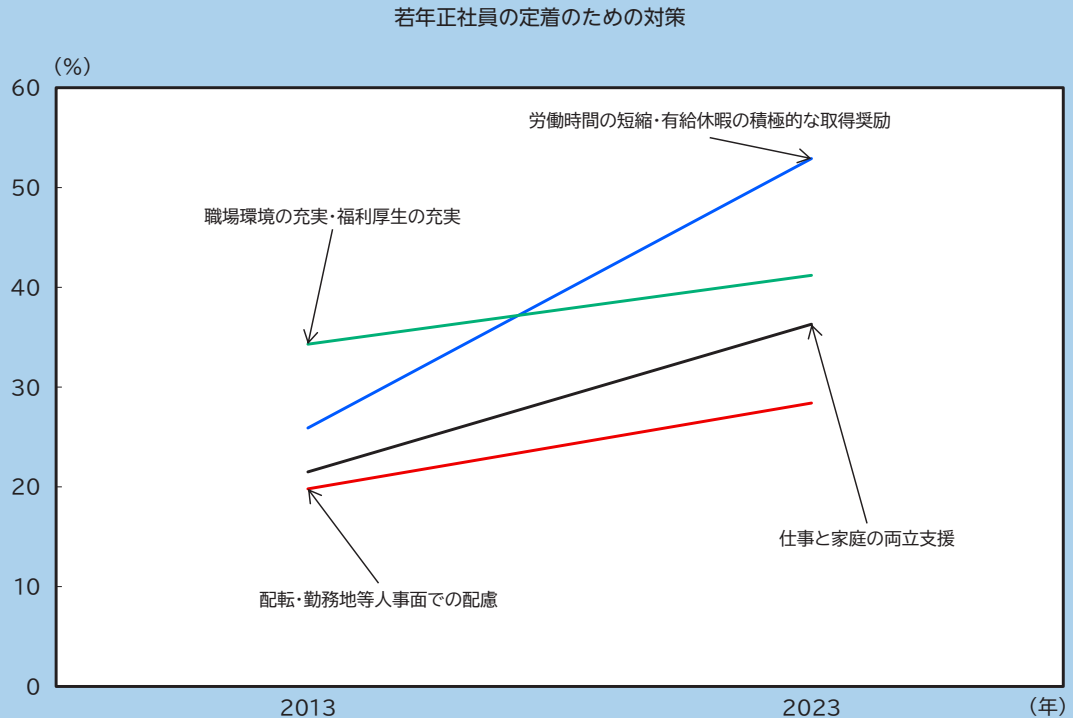
資料出所 厚生労働省「若年者雇用実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 在学していない若年労働者のうち正社員として勤務経験がある若年労働者を対象としている。
2) 調査年ごとに設問の選択肢や文言が若干異なることに留意が必要である。また、同調査で「賃金の条件がよい」と選択した者の割合は、2018年調査では28.6%であった一方、2023年調査では28.3%と低下しているが、2023年調査では、「賃金水準の変化や将来の給与の見通しが良好」という選択肢が新設され、同選択肢を選択した者の割合は17.0%であったことに留意が必要である。

企業側も、新卒採用に当たり、労働条件を改善している傾向が確認できる。若年者雇用実態調査によると、若年正社員の定着のための対策を行っていると回答している事業所の割合は増加傾向にあり、特に2013年調査時点から2023年調査時点までの間で、事業所の実施割合が増加している対策として、「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「仕事と家庭の両立支援」「配転・勤務地等人事面での配慮」などが挙げられ、「職場環境の充実・福利厚生の充実」を行っている事業所の割合も伸びている（コラム1-(3)-2図）。

【コラム1-(3)-2図 事業所の若年正社員の定着のための取組の推移（複数回答可）】

- 事業所の実施割合が増加している対策として、「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「仕事と家庭の両立支援」「配転・勤務地等人事面での配慮」などが挙げられ、「職場環境の充実・福利厚生」の充実」を行っている事業所の割合も伸びている。



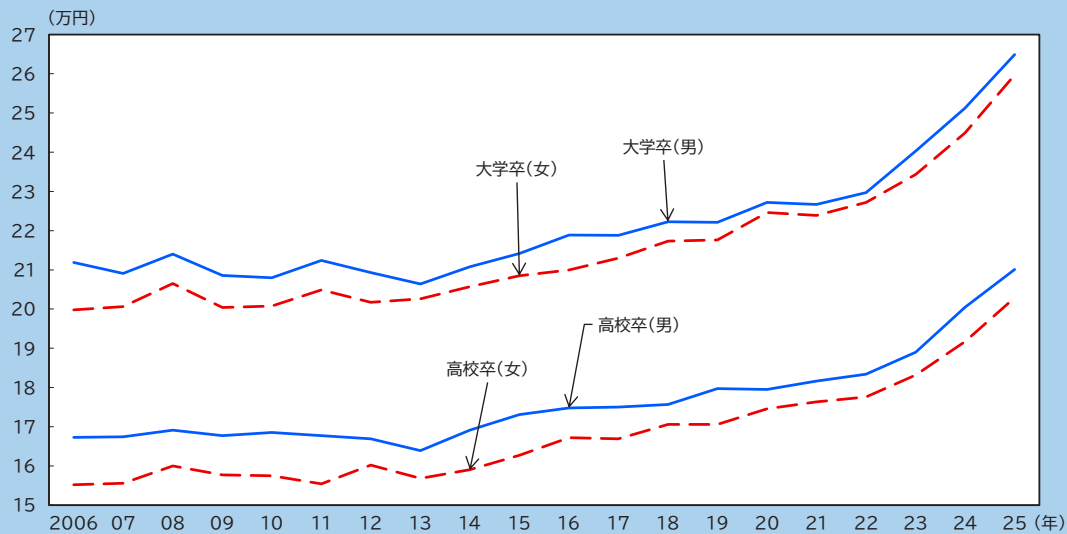
資料出所 厚生労働省「若年者雇用実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 若年労働者の定着のための取組を行っている事業所を対象としている。

また、賃上げの動きがみられる中で、近年の新規学卒者の賃金の上昇も特徴的となっている。高校新卒者と大学新卒者の賃金をみると、いずれの新規学卒者及び男女別にみても、2023年は前年比で3%を超え、2024年と2025年は前年比で4%を超えている（コラム1-(3)-3図）。

【コラム1-(3)-3図 新規学卒者の賃金の推移】

- 賃上げの動きがみられる中で、近年の新規学卒者の賃金の上昇も特徴的となっており、いずれの新規学卒者及び男女別にみても、2023年は前年比で3%を超え、2024年と2025年は前年比で4%を超えている。



資料出所 厚生労働省「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

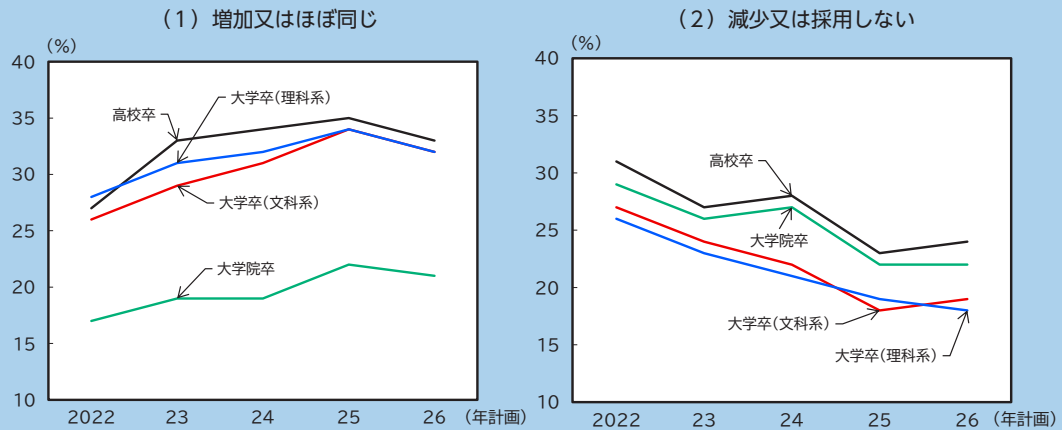
- (注) 1) 企業規模10人以上が対象。
 2) 新規学卒者の所定内給与額（通勤手当を含む）。
 3) 2019年以前は新規学卒者に該当すると推定される労働者の所定内給与額を推計した週及集計による。
 4) 2020年から調査方法を変更しているため、2019年以前は、個人票における年齢・勤続年数・最終学歴から新規学卒者に該当すると推定される労働者の所定内給与額を推計したものを掲載している。

新規学卒者¹²の採用の動向をみると、近年の人手不足を背景に、採用を「増加」又は前年と「ほぼ同じ」とした事業所の割合は上昇傾向にあり、「減少」又は「採用しない」とした事業所の割合は低下傾向にあるが、2026年の採用計画について、「増加」又は前年と「ほぼ同じ」とした事業所の割合は高校卒、大学卒（文科系）、大学卒（理科系）、大学院卒のいずれの区分でも低下し、「減少」又は「採用しない」とした事業所の割合は、高校卒と大学卒（文科系）で上昇した（コラム1-(3)-4図）。また、(株)インディードリクルートパートナーズリクルートワークス研究所「第42回ワークス大卒求人倍率調査（2026年卒）」によると、2026年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の求人倍率は1.66倍となり、直近の底であった2022年3月卒の1.50倍を上回る水準とはなっているが、2025年3月卒の1.75倍からは低下している（コラム1-(3)-5図）。

12 ここでは、当年3月卒業予定者又はおおむね卒業後1年以内の者を当年3月卒業予定者とほぼ同等の条件で当年度に採用する者をいう。

【コラム1-(3)-4図 新卒採用計画の推移】

- 採用を「増加」又は前年と「ほぼ同じ」とした事業所の割合は上昇傾向にあり、「減少」又は「採用しない」とした事業所の割合は低下傾向にあるが、2026年の採用計画について、「増加」又は「ほぼ同じ」とした事業所の割合はいずれの区分でも減少し、「減少」又は「採用しない」とした事業所の割合は、高校卒と大学卒（文科系）で上昇した。

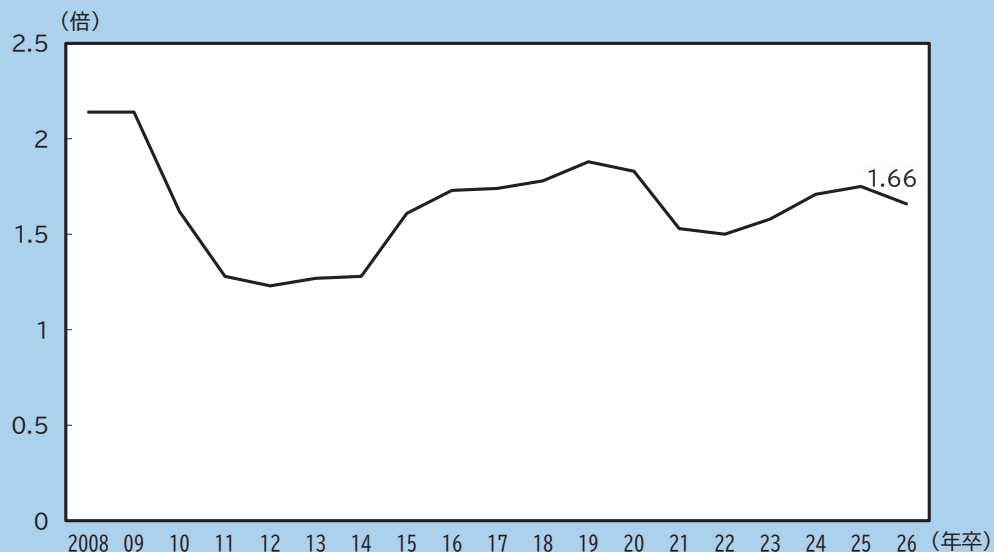


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 各年計画は、前年5月調査によるもの。
2) 割合の算出に当たっては、増加、ほぼ同じ、減少又は採用しないと回答した事業所のほか、未定又は本社等でしか回答できないと回答した事業者、回答不明の事業所も含まれる。

【コラム1-(3)-5図 大学生・大学院生対象の求人倍率の推移】

- 2026年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の求人倍率は1.66倍となり、直近の底であった2022年3月卒の1.50倍を上回る水準とはなっているが、2025年3月卒の1.75倍からは減少している。



資料出所 (株)インディードリクルートパートナーズリクルートワークス研究所「第42回ワークス大卒求人倍率調査(2026年卒)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成