

第3章

AIの進化による人材育成の課題

前章の分析結果からは、AIが、その普及に伴い労働需要やスキルニーズを変化させる可能性がある。本章では、AIの開発などの担い手となり得る「理系人材」や、2040年に向けて不足が指摘される「現場人材」について、その育成と人材確保をめぐる課題を考察していく。さらに、AIの進展に伴い、政府として、希望する労働者への労働移動支援やり・スキリングが重要となるが、その際、労働者が身につけるべきスキルについても考察していく。

●「理系人材」の確保については学ぶ場の数、賃金に課題

まずは、「理系人材」となることを希望する学生の「学びの場」を確認すると、我が国における国立、私立、公立大学に設置されている学部のうち、理系分野に関係する学部は、全体の12%程度にとどまっている（第2-(3)-1図）。我が国は、理系の学部が少なく、国際比較でも理系人材の学びの場は少ない可能性が示唆される¹。

さらに、就業者の所得の分布について、理系分野と文系分野²を専攻した就業者に着目しつつ、主要4か国でみると、我が国の文系分野を専攻した就業者の所得分布は、米国、英国、ドイツと比べて大きな違いはないのに対し、理系人材の所得分布は、「90%以上」に属する割合が低く、中央値未満に属する割合が高いことが分かる（第2-(3)-2図）。この背景としては、我が国は、理系分野を専攻した学生の大学院への進学率が高い³一方で、大学院卒業者の給与は米国、英国、ドイツと比較して高くないといったことがある。理系分野と文系分野を専攻した就業者のうち、特に大学院を卒業した者の所得分布を国際比較すると、我が国の文系分野の大学院を卒業した就業者は、米国、英国、ドイツと所得分布に大きな差はないのに対し、我が国の理系分野の大学院を卒業した就業者は、米国、英国、ドイツと比較して「50%以上75%未満」の割合が高いのに対し、「90%以上」の割合が低く、所得分布がより低い方向に偏っていることが分かる。

さらに、各国の経営者を対象とし、各国の「教育機関での学びと産業界のニーズの合致度」に関して調査された結果をみると⁴、我が国は1～7段階のスコアで平均して4.4であった一方で、米国が5.6、ドイツが5.4、G7平均が4.8となっている（第2-(3)-3図）。すなわち、G7の中で我が国は、教育機関での学びと産業界のニーズの合致度が必ずしも高くないという

1 理系人材の学びの場に関する国際比較可能なデータには制限があるが、例えば将来的に大学等での学びの場を提供するための教員となる博士課程修了者の数は、我が国は米国や英国、ドイツと比較して少なく、国際比較でも理系の学びの場は少ない可能性がある。

2 ここでは文系分野を理系分野以外として定義している。

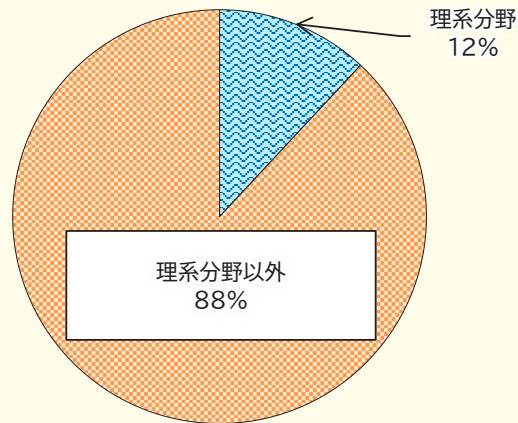
3 文部科学省「令和6年度学校基本調査」によると、国立大学における学部の分野別に卒業後の進学者と就職者の割合を確認すると、人文科学、社会科学では、それぞれ就職者が77.9%、82.3%を占めており、進学者はそれぞれ11.6%、8.0%と相対的に少ない。一方で理学、工学では、就職者がそれぞれ29.7%、27.1%であるのに対し、進学者は63.6%、69.2%と高い割合となっており、理系分野では大学卒業後大学院への進学が相対的に多いことがうかがえる。

4 世界経済フォーラム（WEF）が、企業経営者等に対し自国の教育システムの質を1（worst possible outcome）～7（best possible outcome）の7段階で評価させ、その回答について国ごとに加重平均をとったもの。

特徴があり、結果として、企業側で理系人材のスキルを高く評価できず、理系人材の賃金水準を抑制的なものになっている可能性が示唆される。

第2-(3)-1図 大学における理系学部割合

- 我が国は理系の学部が少なく、理系人材の学びの場が少ない可能性が示唆される。

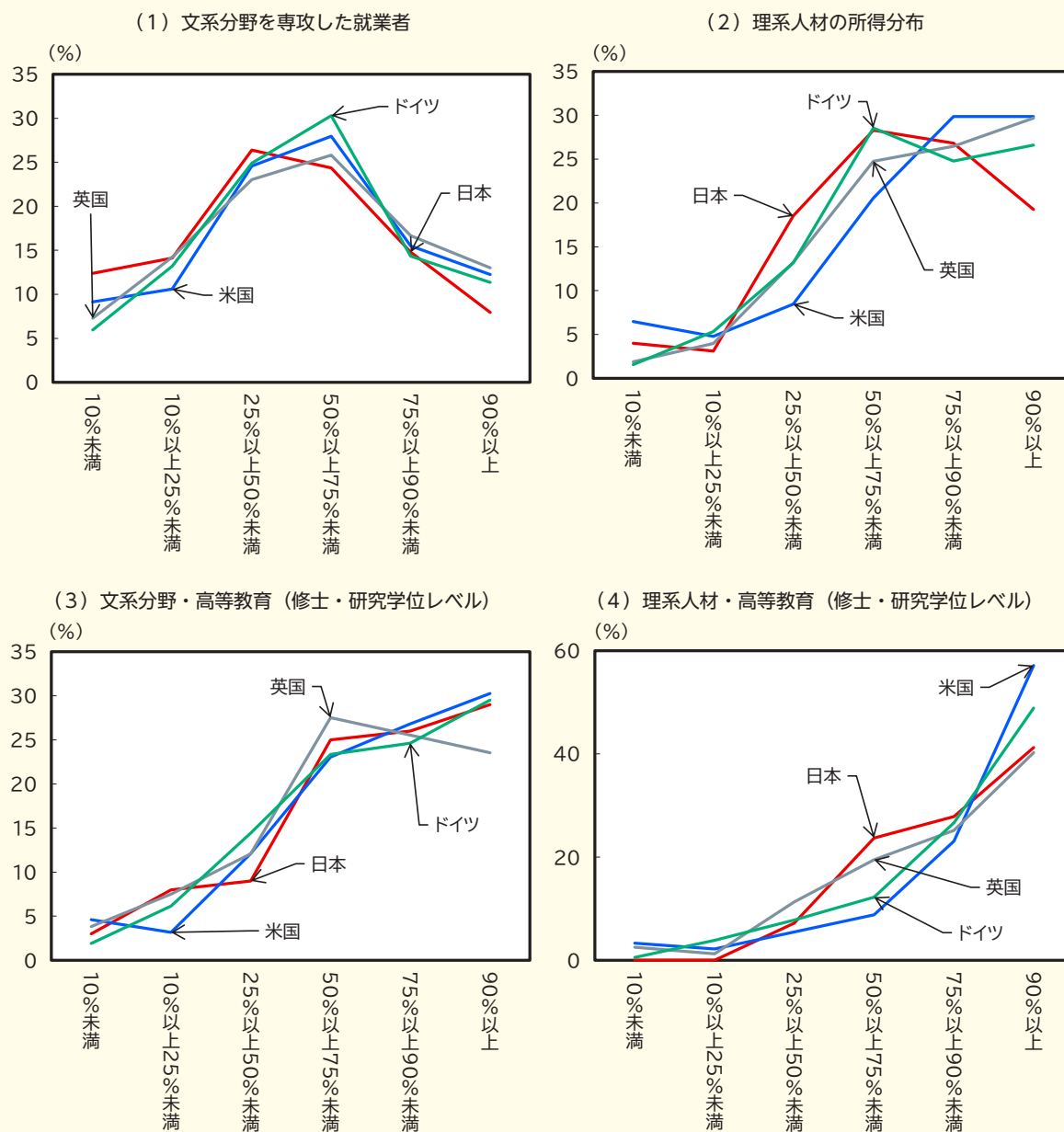


資料出所 文部科学省「令和7年度学校基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 「理系分野」は、STEM（「科学」「技術」「工学」「数学」）の4分野に類する学部を推計。

第2-(3)-2図 専攻分野別でみた所得分布

○ 我が国の理系人材の所得分布は、「90%以上」に属する割合が低く、中央値未満に属する割合が高い。



資料出所 OECD Survey of Adult Skills (PIAAC) (2023年) 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) 本調査は各国ごとの標本調査のため、特に修士・研究学位レベルにおいては標本数は相対的に少ないことに留意が必要である。

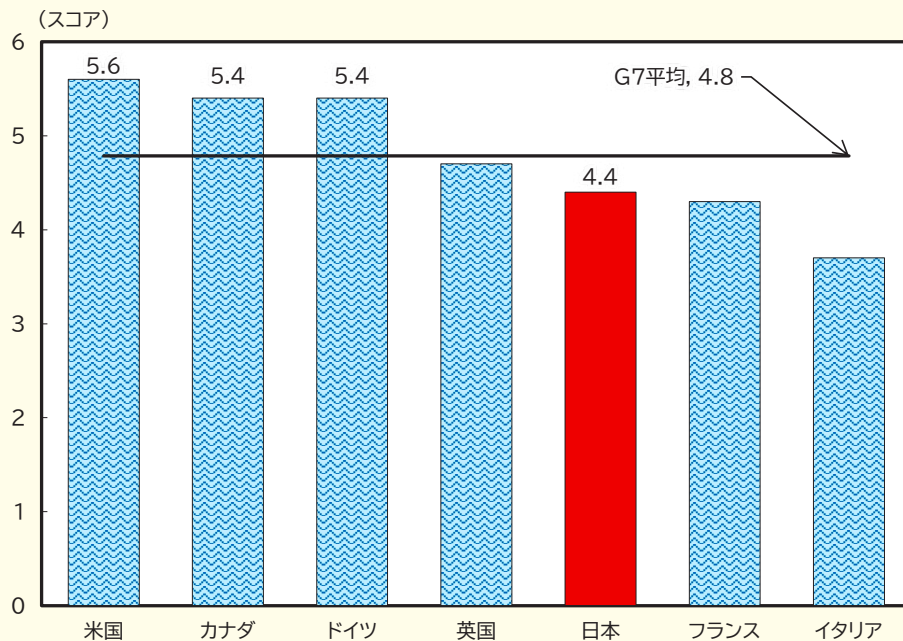
2) 「理系人材」は「情報通信技術 (ICT)」「自然科学、数学および統計学」「工学および製造技術」で集計。「文系分野」は「理系人材」を除く、「経済学、経営学および行政学」「法学」「保健・医療」「福祉」「社会科学および行動科学」「ジャーナリズムおよび情報学」「建設」「農業、林業、漁業および環境学」「個人サービスおよび地域サービス」「保安および輸送」「教育および教員養成」「人文学、言語学および芸術」「主専攻分野なし (一般教育課程)」で集計。

3) 国全体の所得分布を百分位で表したものの。縦軸はそれぞれの属性が、所属している割合を表している。

第2-(3)-3図 教育体系と企業のニーズの合致度

○ G7の中で我が国は、教育機関での学びと産業界のニーズの合致度が必ずしも高くない。

教育体系と企業のニーズの合致度



資料出所 World Economic Forum「The Global Competitive report 2017-2018」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) pillar: Higher education and trainingの「Quality of the education system」のスコア。

●我が国は、国際的にみて学び直しが少ないが、若者は技術変化に伴うスキル獲得の必要性を認識

我が国は、少子高齢化の進展に伴い、労働供給制約下にあることを踏まえると、「理系人材」の確保に当たっては、大学などの教育機関における学び直しが、希望に応じて幅広い年代で実現されることが重要である。

そこで、労働者の学び直しの状況について、25歳から65歳の社会人を対象とし、調査日から過去12か月以内に、大学等の教育課程で学習した者の割合をみると、米国が3.5%、英国が4.3%、OECD平均が3.7%である一方で、我が国は0.6%と低い水準にとどまっている(第2-(3)-4図(1))。さらに、我が国で夜間の大学に通う者の動向⁵をみると、大学全体に占める割合は0.8%と低い水準となっており、その人数も2018年の26,013人から2025年には22,813人へ減少している(第2-(3)-4図(2))。

我が国で「学び直しが行われている分野」を確認すると、「医療、介護、健康、福祉」が23.9%と最も割合が高い一方で、理系分野では「AI・IoT・IT」が8.8%、「工学」が2.6%と低い水準といえる(第2-(3)-4図(3))。すなわち、我が国においては、学び直しが行われた場合でも、理系人材に直結するような分野での学び直しが十分に行われていない可能性が高いものと考えられる。

一方、我が国では、理系の基礎スキルとして必要不可欠な「数的思考力」が他のOECD諸国より高い傾向にある。OECDのSurvey of Adult Skills(以下「PIAAC」という。)

5 データの制約から国際比較を行うことは困難である。

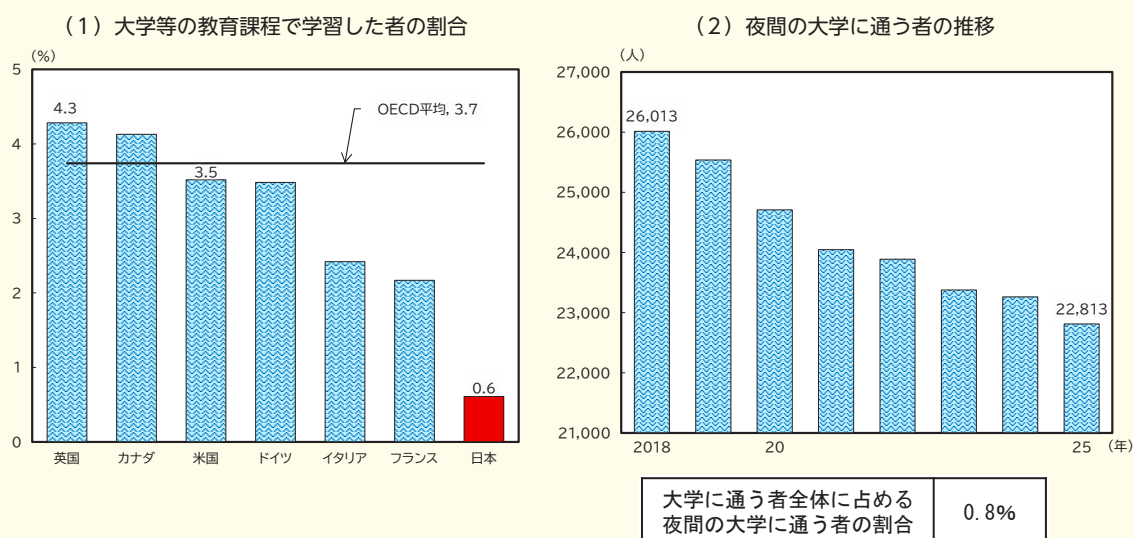
における2022年から2023年の能力スコアでは、我が国の「数的思考力」の平均スコアは291であり、米国の249、ドイツの273、OECD平均の263を上回っている状況にある（第2-(3)-5図）。その他、「読解力」は、我が国で289、米国で258、ドイツで266、OECD平均で260となっており、また、「問題解決能力」は、我が国で276、米国で247、ドイツで261、OECD平均で251となっており、OECD諸国の中で高い平均スコアを記録している。総じてみると、我が国では、理系の基礎スキルを含めて、基礎的な学力水準が国際的にみて高い水準を有していることが分かる。

また、18～24歳の若者を対象とし、学び直しの必要性に対する個人の意識を調査した結果を用い、国際比較を行うと、我が国の約半数は、技術革新の進展によって、キャリアを通じて新たなスキルの獲得が必要であると考えており、米国や英国など同様の水準となっている⁶。

以上を踏まえると、我が国は、国際的にみて個人の基礎学力が既に高いため、学び直しへのニーズが必ずしも高くない側面がある可能性も考えられるが、若者を中心に、技術革新という変化に対して、新たなスキルの獲得の必要性を認識していることから、学びの機会を充実させていくことが肝要である。

第2-(3)-4図 (1) (2) 社会人の学び直し割合

- 我が国では、大学等の教育課程で学習した者の割合が他の国と比較して低い水準となっており、夜間の大学に通う者の数は近年減少している。



資料出所 OECD Survey of Adult Skills (PIAAC) (2023年) 及び文部科学省「学校基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

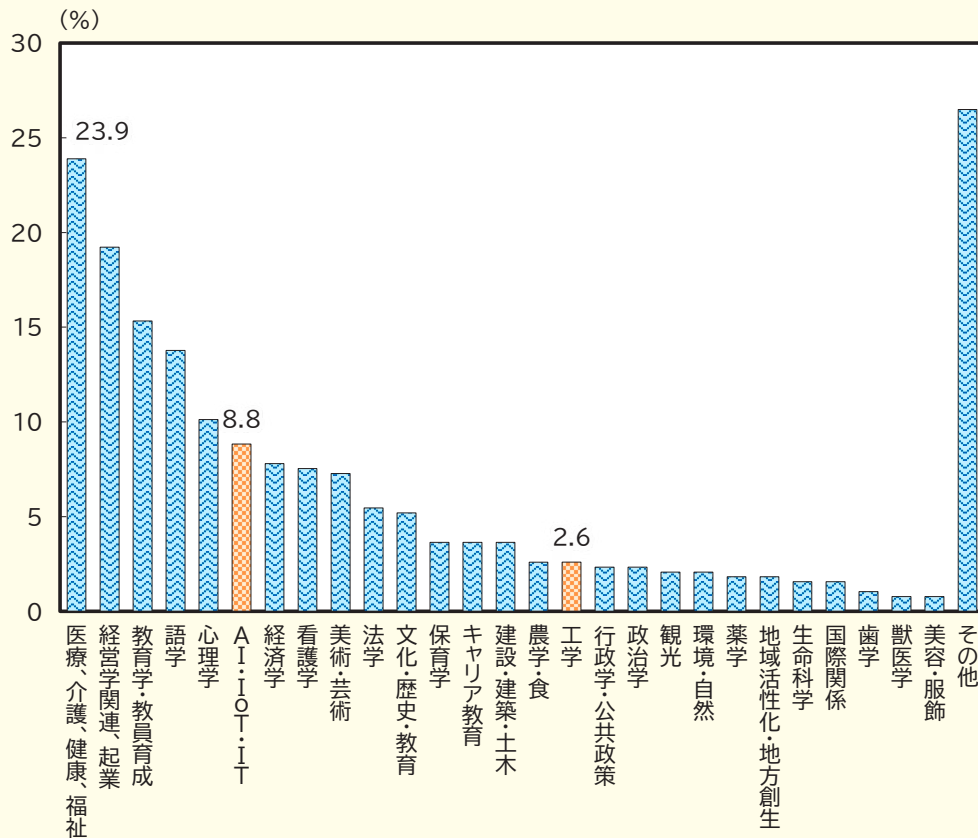
(注) (1) は2023年時点。25歳から65歳の調査対象者全体のうち、調査日から過去12か月以内に、大学等の教育課程で学習した者の割合を集計している。

6 詳細はWorldSkills and OECD (2019) を参照。

第2-(3)-4図(3) 社会人の学び直し割合

- 学び直しが行われている分野は、理系人材に直結するような「AI・IoT・IT」や「工学」が相対的に少ない。

(3) 学んでいる(学んでいた)大学等の専攻分野

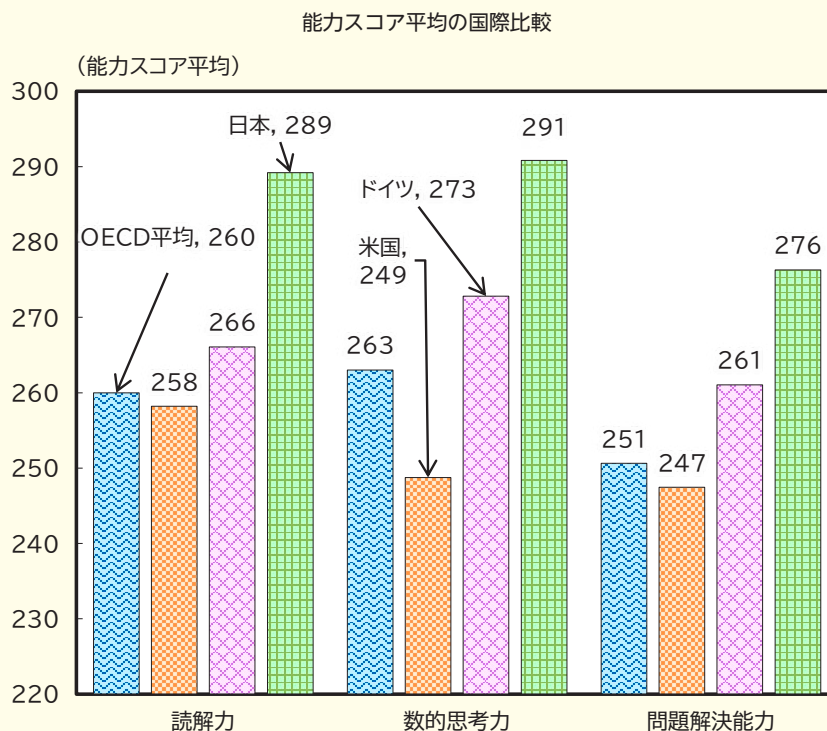


資料出所 文部科学省「社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 2019年度時点。大学等で学んでいる回答者と、大学等及び民間・勤務先・職業訓練校等の両方で学んでいる回答者に尋ねた、専攻分野(複数回答)。
2) 「医療・介護・健康・福祉」は「医療・保健」「介護・健康・福祉」、「経営学関連・起業」は「経営学関連」「起業」を集計。

第2-(3)-5図 能力スコアの国際比較

○ 我が国は、読解力、数的思考力、問題解決能力の能力スコアにおいて、他の国を上回っている。



資料出所 OECD Survey of Adult Skills (PIAAC) (2023年) 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) 読解力は” literacy”、数的思考力は” numeracy”、問題解決能力は” adaptive problem solving” を和訳したもの。

●学び直しの推進には、時間、費用、情報面の制約への対応が重要

続いて、我が国が、他のOECD諸国と比較して学び直しが行われない理由を考察していく。

PIAACにより、リ・スキリングを行わない最も適当な理由を国際比較すると、我が国では「仕事や家族の都合で時間がない」を挙げる割合が59.8%と最も高く、同様の理由を挙げた割合をみると、米国が47.6%、英国が43.4%、OECD平均が47.6%を上回る水準になっており、障壁として学習に充てる時間制約があることを示している(第2-(3)-6図(1))。

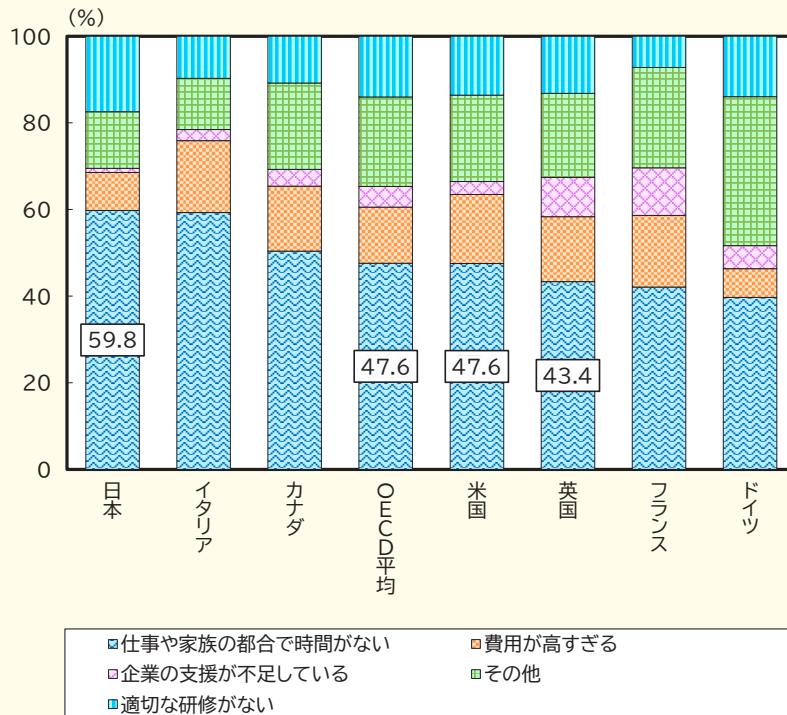
さらに、リ・スキリングを行わない理由を複数回答により確認できる(独)労働政策研究・研修機構の調査結果をみると、PIAACでの結果と同様に、全年代で「仕事が忙しく時間が取れない」や「家事や育児等で勉強時間がない」を理由として挙げる割合が高い(第2-(3)-6図(2))。その他、若年層においては、「何をしたら良いのか分からない」を理由として挙げる割合も高く、情報の不足が障壁となっている様子もうかがえる。さらに、「スキル習得の費用が捻出できない」という理由も一定割合挙がっており、費用面の支援にも課題があることが示唆される。

以上を踏まえ、理系人材も含めて、我が国の労働者における学び直しをより一層推進していくためには、時間、費用、情報面における各々の制約への対応が重要となると考えられる。

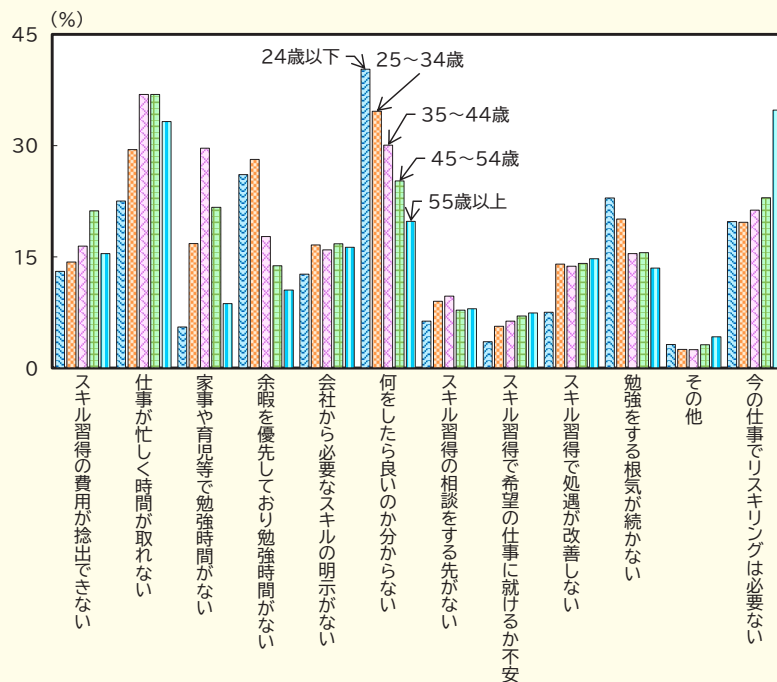
第2-(3)-6図 リ・スキリングを行わない理由

○ 学び直しの推進には、時間、費用、情報面の制約への対応が重要。

(1) リ・スキリングを行わない理由



(2) 年齢別リ・スキリングを行わない理由



資料出所 OECD Survey of Adult Skills (PIAAC) (2023年)、(独) 労働政策研究・研修機構「労働者の働き方の現状と意識の変化に関する調査（正社員調査）」(2026年) 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、25歳から65歳の調査対象者全体のうち、調査日から12か月以内に学び直しの実施を希望したが参加できなかった方に対し、その理由別に割合を集計している。「仕事や家族の都合で時間がない」には、「家族の都合で時間がなかった」、「仕事上の理由で時間がなかった」のいずれかに「はい」と回答した方が含まれる。「適切な研修がない」は、「適した研修活動が見つからなかった」、「前提条件を満たしていなかった」、「研修の実施時間または場所が不都合だった」と回答した方を集計している。「その他」は、「研修活動が中止または延期された」、「予期せぬ出来事により参加できなくなった」、「その他の理由」を集計している。

2) (2) については、回答者のうち、これまでリ・スキリングをしたことがない人について、リ・スキリングをやらない理由に該当するものについてすべてを回答している（複数回答）。無回答を除く。

●現場人材の不足が見込まれる中で、専門学校などによる人材供給力の向上が重要

ここからは、2040年に向けて不足が見込まれる「現場人材」について、その育成と人材確保をめぐる課題を考察していく。

まず、現場人材の育成に関連する教育機関の状況をみると、我が国における「大学」の学生数は297.2万人であるのに対し、「専門学校⁷」の学生数は56.9万人、「専門学科高校⁸」の生徒数は58.7万人となっており、大学を中心とした高等教育の構成比が高い一方、専門学校や専門学科高校などの現場人材を育成する担い手となる教育機関の規模は、相対的に限定的であることが分かる（第2-(3)-7図）。

また、専門学科高校については、生徒数が減少傾向にある一方で、工業高校卒業者に対する有効求人倍率は近年大きく上昇しており、現場人材への労働需要が労働供給を上回っている状況にある（第2-(3)-8図）。

離職者向けの公的職業訓練の状況として、例えば、公的職業訓練のうち公共職業訓練の委託訓練における訓練分野別の応募倍率をみると、「営業・販売・事務分野」は94.0%である一方で、「介護・医療・福祉分野」は66.3%、「建設関連分野」は69.3%となっており、相対的に水準が低い状況にある。一方、就職率をみると、「営業・販売・事務分野」は70.3%である一方で、「介護・医療・福祉分野」は83.4%、「建設関連分野」は74.1%となっており、逆転している⁹。

次に、都道府県別の人口10万人に対する専門学校の学校数により都道府県別の特徴をみると、その数が多い県がいくつかあるものの、東京、大阪、愛知などの都市部とそれ以外の県で大きな差はみられない（第2-(3)-9図）。他方、同人口に対する専門学科高校の学校数は、東京、大阪、愛知などの都市部以外の県で多い傾向にあり、都市部だけでなく地方にも多く立地していることが確認できる。さらに、教育機関別に地元就職の割合をみると、大学が43.0%であるのに対し、専門学校卒業者は63.2%となっており、県内に就職している傾向がうかがえる（第2-(3)-10図）。

専門学校卒業後の就職先は、学習分野との関連性が強く、例えば、工業関係の専門学校を修了した人は、その90.1%が工業関係に進んでおり、学習分野と就職先が結びついている人が多い（第2-(3)-11図）。また、文部科学省・厚生労働省「第23回21世紀出生児縦断調査（平成13年出生児）」によると、「現在の仕事は、学校で学んだことを生かせる」という質問項目に「とてもあてはまる」「ややあてはまる」と回答した就業者割合は、専門学校等で69.3%、大学で52.6%となっており、専門学校等での学びは仕事との結びつきが強い傾向にあることが示唆される。

以上を踏まえると、専門学校等と公的職業訓練は、2040年に向けて不足が予想される現場人材の育成・確保に資することが期待できる。特に、公的職業訓練のうち現場職に関する訓練コースの受講勧奨など、現場人材の供給力を向上させる取組が今後も求められるだろう。加えて、現場人材の育成・確保は、地域を支える人材の確保といった観点からも、重要な課題である。

7 「専門学校」は専門課程が設置されている専修学校を指す。

8 「専門学科高校」は「普通科」、「総合学科」を除く、「工業」や「商業」等の専門学科を置く高等学校を指す。

9 詳細は厚生労働省「ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度実績」（速報値）を参照。

第2-(3)-7図 専門学校等と大学数の比較

- 専門学校や専門学科高校などの現場人材を育成する担い手となる教育機関の規模は相対的に限定的である。

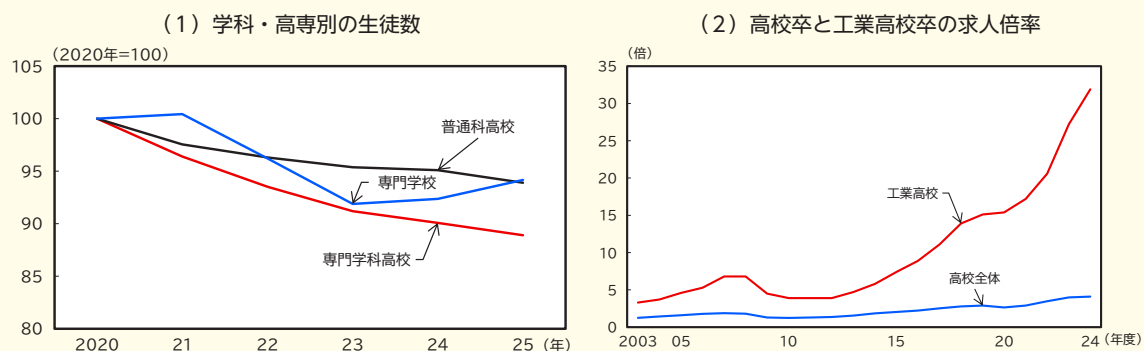
	学生・生徒数	就業者数	学校数
大学	2,972,412	521,700	812
うち学部	2,645,837	449,638	785
短期大学	71,196	27,365	292
高等専門学校	56,277	5,681	58
専門学校	569,107	173,998	2,658
高等学校	2,865,463	127,501	4,761
うち専門学科高校	587,206	75,003	2,450

資料出所 文部科学省「令和7年度学校基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 「専門学校」は専修学校の専門課程を指す。「専門学科高校」は、「普通科」、「総合学科」を除く、「工業」や「商業」等の専門学科を置く高等学校を指す。
2) 高等学校、専門高校の学生・生徒数は、本科のみを対象としている。専門高校の学校数は、専門学科を置く高等学校数の延べ数。

第2-(3)-8図 専門学校・専門学科高校の生徒数の推移

- 専門学科高校の生徒数が減少傾向にある一方で、工業高校卒業生に対する有効求人倍率は近年大きく上昇しており、現場人材への労働需要が労働供給を上回っている状況にある。



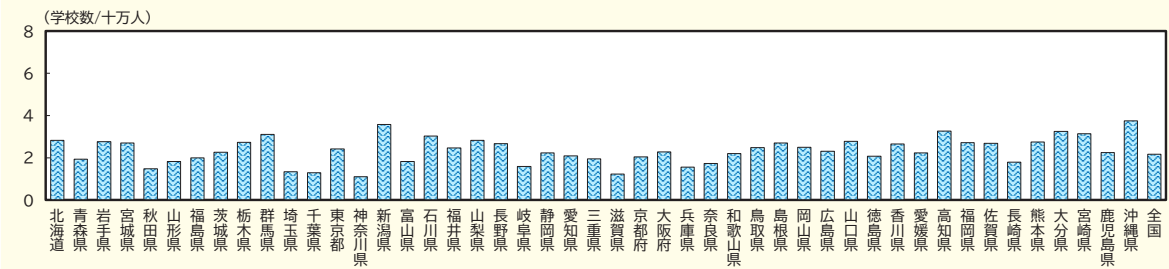
資料出所 文部科学省「学校基本調査」、全国工業高等学校長協会「卒業生等に関わる状況調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 「専門学校」は専修学校の専門課程を指す。「専門学科高校」は、「普通科」、「総合学科」を除く、「工業」や「商業」等の専門学科を置く高等学校を指す。

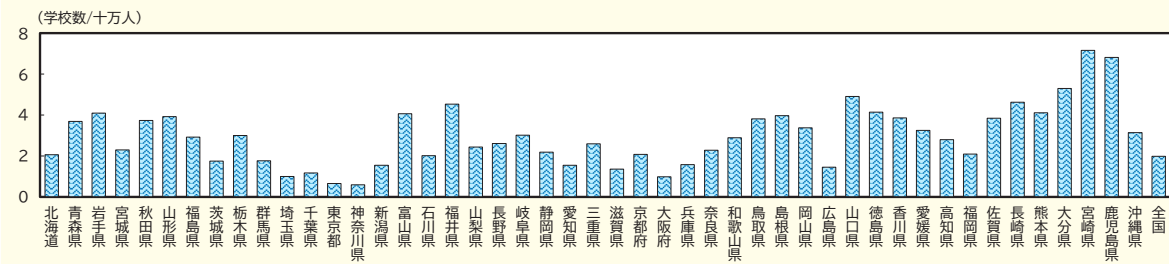
第2-(3)-9図 専門学校・専門学科高校の地域別分布

○ 専門学校の学校数は都市部とそれ以外の県で大きな差はみられない一方、専門学科高校の学校数は都市部以外の県で多い傾向。

(1) 都道府県別、人口10万人に対する専門学校の学校数



(2) 都道府県別、人口10万人に対する専門学科高校の学校数

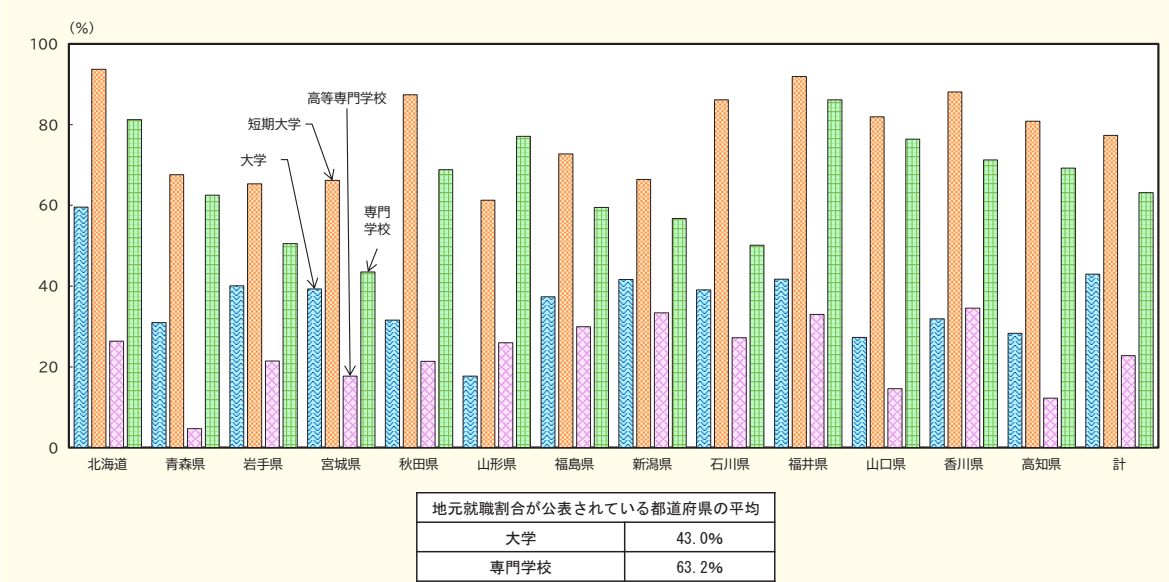


資料出所 文部科学省「令和7年度学校基本調査」及び総務省「令和7年国勢調査 速報集計 人口速報集計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 専門学校の学校数は、専門課程が設置されている専修学校の延べ数。
2) 専門学科高校の学校数は、専門学科が設置されている高等学校数の延べ数。本科のみ。全日制・定時制を合わせた数。

第2-(3)-10図 専門学校卒業者の地元就職割合

○ 専門学校卒業者は県内に就職している傾向がうかがえる。

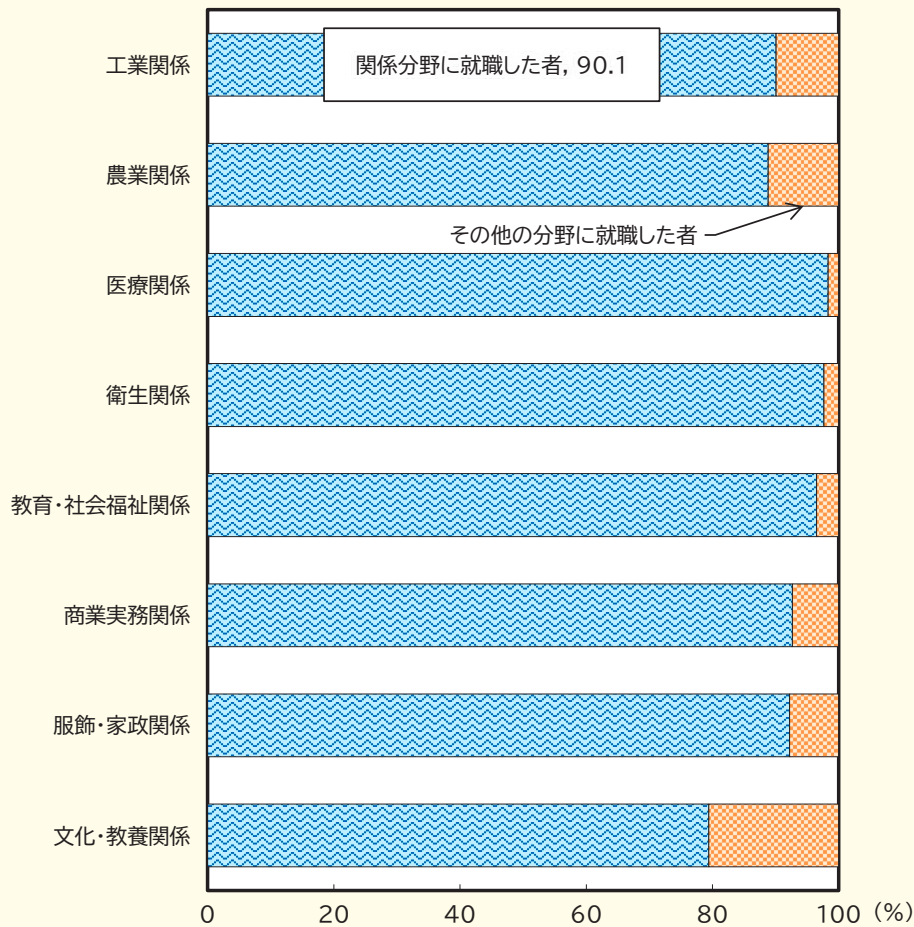


資料出所 各県労働局公表の「新規学卒者の就職内定状況」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 各都道府県の労働局のうち地元就職割合について公表している都道府県を使用。
2) 「専門学校」の就職状況について、専修学校の専門課程以外の課程を卒業した者も含む。

第2-(3)-11図 専門学校卒業者の就職分野

○ 専門学校卒業後の就職先は、学習分野との関連性が強く、学習分野と就職先が結びついている人が多い。



資料出所 文部科学省「令和7年度学校基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●現場人材の確保に当たっては、処遇改善の継続が重要

続いて、他の職種から現場人材への転職状況を確認すると、2024年に現場職へ転職した労働者のうち、前職が事務職である労働者割合は6.8%であり、2016～2024年でみると、4%から9%の範囲で推移しており、事務職から現場職へ転職している労働者も一定割合存在するものの、必ずしも高い水準とはいえない状況にある（第2-(3)-12図）。現場職への転職が十分に進まない要因については、「令和7年版労働経済の分析」では、現場職における処遇を要因の一つとして指摘している。レバレッジズ株式会社が実施するブルーカラー職への転職実態調査（以下「現場職実態調査」という。）では、事務職等のホワイトカラー職から現場職のブルーカラー職への転職による賃金変化をみると、約4割の者が減少したと回答している（第2-(3)-13図）。

一方、現場人材の賃金を詳細に確認すると、その水準は低い状況が続いている¹⁰ものの、近年、他の職種と同様に増加傾向にある。また、現場人材は、最終学歴が中学校や高校である割

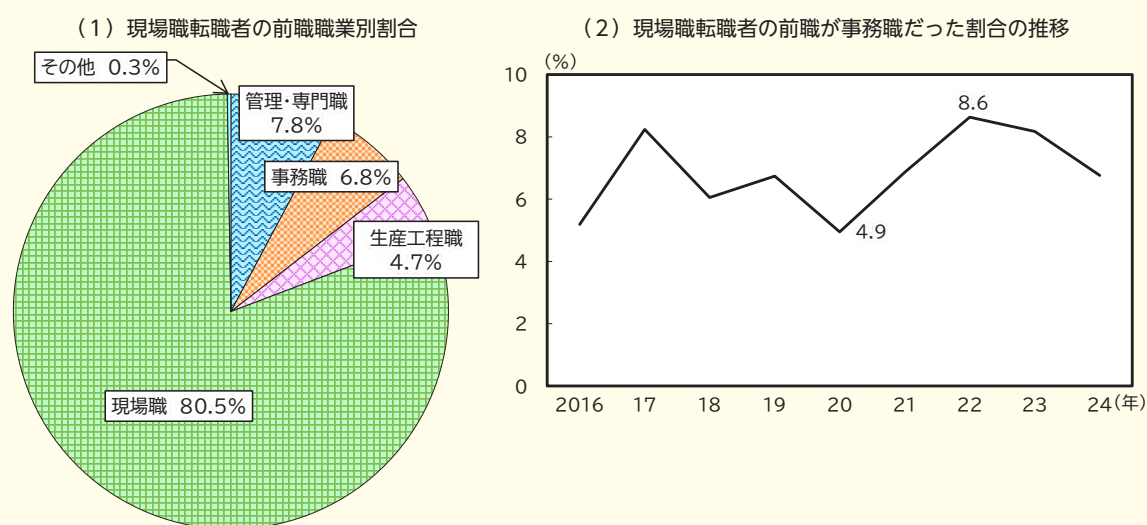
10 2025年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、事務職の月平均でのきまって支給する現金給与額（企業規模10人以上事業所）は359.8千円であるのに対し、現場職は327.7千円である。

合が高い¹¹が、学歴別に一般労働者の賃金の増加幅を確認すると、2015年を100とした2025年の賃金は、中学校卒で119.3、高校卒で113.5、大学・大学院卒で110.8となっている。一般的に、最終学歴が中学校や高校の方が、賃金水準が低いことから、その伸び率が大きくなりやすいことに留意が必要だが、それらの伸びは、大学・大学院卒より大きいことが分かる¹²（第2-(3)-14図）。

総じてみると、他の職種から現場人材への転職は限定的であり、現場職の賃金は伸びている可能性も示唆されたが、まずは、現場職の処遇を改善し、その魅力を高めていくことが重要である。

第2-(3)-12図 現場職転職者の前職職業別割合

- 事務職から現場職へ転職している労働者も一定割合存在するものの、必ずしも高い水準とはいえない状況にある。



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) 「管理・専門職」は「管理的職業従事者」「専門的・技術的職業従事者」を、「事務職」は「事務従事者」を、「生産工程職」は「生産工程従事者」を、「現場職」は「販売従事者」「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・清掃・包装等従事者」を指す。
2) 割合の計算に当たり、不詳は除いている。
3) (1)は2024年時点。

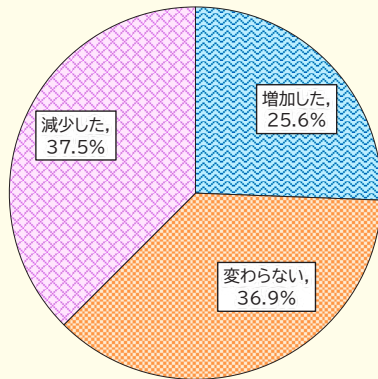
11 2024年の厚生労働省「雇用動向調査」によると、2024年の入職者のうち最終学歴が中学校の割合は、事務職は1.7%に対し現場職は12.0%、高校の割合は事務職が25.7%に対し現場職は49.3%となっている。

12 ただし金額そのものは最終学歴が大学の方が依然として高く、2025年の最終学歴別きまって支給する現金給与額（企業規模10人以上事業所）は中学校が320.5千円、高校が329.7千円、大学が426.8千円であった。

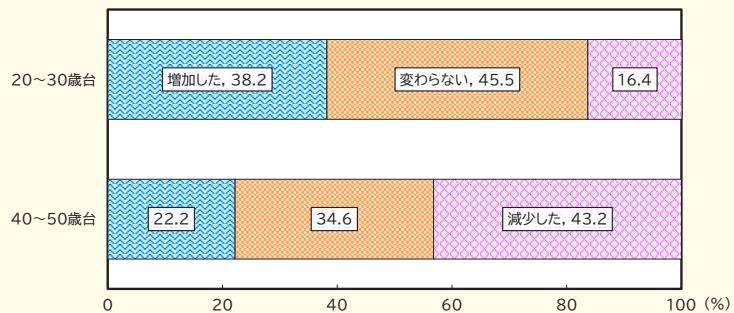
第2-(3)-13図 ホワイトカラー職からブルーカラー職への転職による年収変化

- ホワイトカラー職からブルーカラー職への転職による賃金変化をみると、約4割の者が減少したと回答している。

(1) ホワイトカラー職からブルーカラー職への転職による年収の変化



(2) ホワイトカラー職からブルーカラー職への転職による年収の変化(年代別)

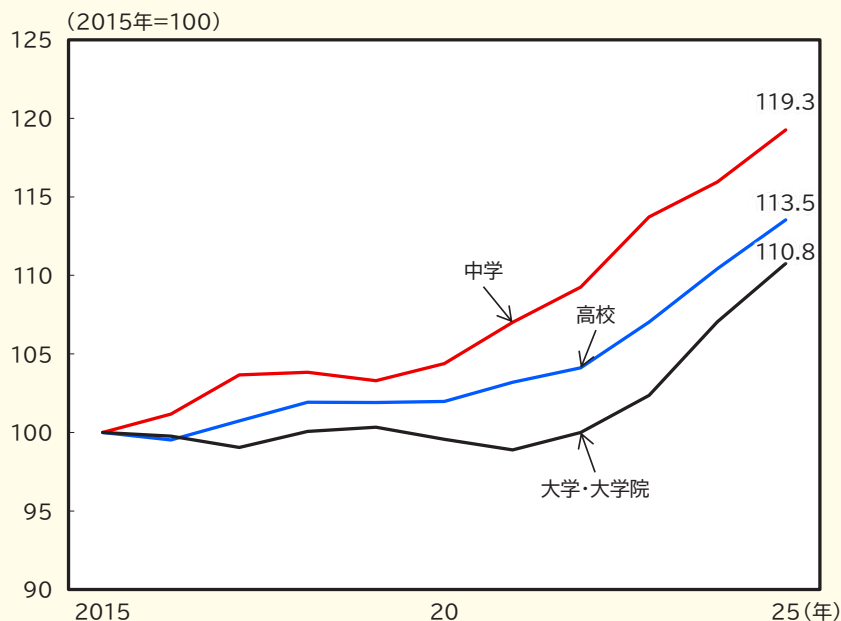


資料出所 レバレッジズ(株)「ブルーカラー職への転職実態調査」(2025年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 現在ブルーカラー職に就く労働者のうち、前職がホワイトカラー職種に従事していた方を対象に2025年12月に実施した転職実態調査。
現職(ブルーカラー職種)の内訳としては「工場作業員」「倉庫作業員」「バス・タクシー・トラック運転手」「配達ドライバー」「介護スタッフ」等となっている。

第2-(3)-14図 学歴別賃金の推移

- 最終学歴が中学校や高校の方が、大学・大学院よりも賃金の伸びは大きい。



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) 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について、2015年を100としたときの水準を示したもの。
2) 民間事業所、産業計、企業規模10人以上。対象は一般労働者。
3) 最終学歴が中学校や高校の方が、賃金水準が低いことから、その伸び率が大きくなりやすいことに留意が必要。

●現場人材のリ・スキリングの成果を処遇・賃金へ適切に反映していくことが重要

リ・スキリングが処遇・賃金の改善につながっているか確認するために、JILPT調査をみると、リ・スキリングが「昇進・昇格・昇給」に効果があったと回答した割合は、「管理職」が23.5%、「専門職」が17.4%、「事務職」が17.7%であった一方で、「現場職」は27.8%と相対的に高い割合となっている（第2-(3)-15図（1））。賃金上昇幅の内訳をみると、リ・スキリングにより賃金が「2割程度以上上がった」「1割程度上がった」を合算した回答割合は、「管理職」が最も高いが、「現場職」は次いで2番目に高い水準となっている（第2-(3)-15図（2））。すなわち、現場人材がリ・スキリングに取り組むことができれば、その学びの成果は、処遇・賃金の改善につながりやすい可能性が示唆される。

他方、X Mile株式会社¹³の調査によると、「どのような情報や機会があれば現場系の仕事を就職先として検討する可能性は高まるか」という質問に対しては、35.6%が「年収や昇給、キャリアアップが具体的に示されている」ことを挙げており、処遇・賃金の改善に不断に取り組みつつ、その改善状況やキャリアパスなどに関する情報の「見える化」にも取り組んでいくことが重要だと考えられる（第2-(3)-16図）。

以上のように、現場人材においては、他の職種と比較して、スキルや資格の取得が、業務改善・高度化に結びつきやすい可能性があることから、企業がリ・スキリングの成果を適切に処遇・賃金に反映させるとともに、その改善状況やキャリアパスなどに関する情報を積極的に「見える化」することが重要である。例えば、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。）¹⁴というシステムがあり、団体等検定制度の活用など、業界団体全体における職業能力評価に関する取組を広げていくことが、現場人材の育成・確保に向けて重要と考えられる。

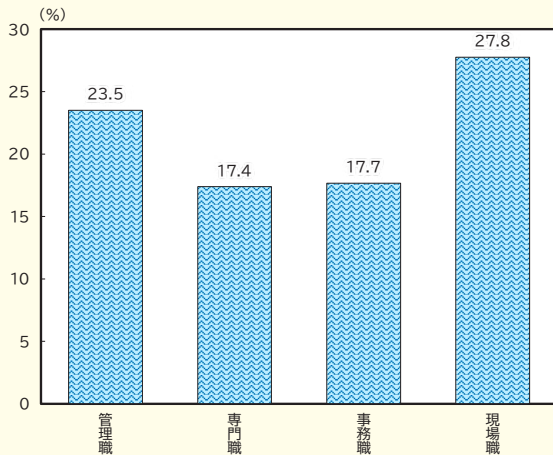
13 就職予定の学生を対象に2026年2～3月に行った調査。

14 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しており、国土交通省では能力評価に応じた賃金の実態を踏まえた「CCUSレベル別年収」の公表を通じて、若い世代がキャリアパスの見通しを持てる産業を目指している。

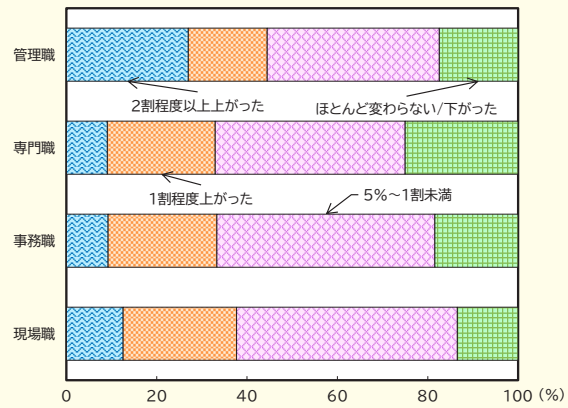
第2-(3)-15図 現場人材のリ・スキリングによる賃金上昇幅

- 現場人材がリ・スキリングに取り組むことができれば、その学びの成果は、処遇・賃金の改善につながりやすい可能性が示唆される。

(1) リ・スキリングにより昇進・昇格・昇給があった割合



(2) リ・スキリングによる賃金上昇幅

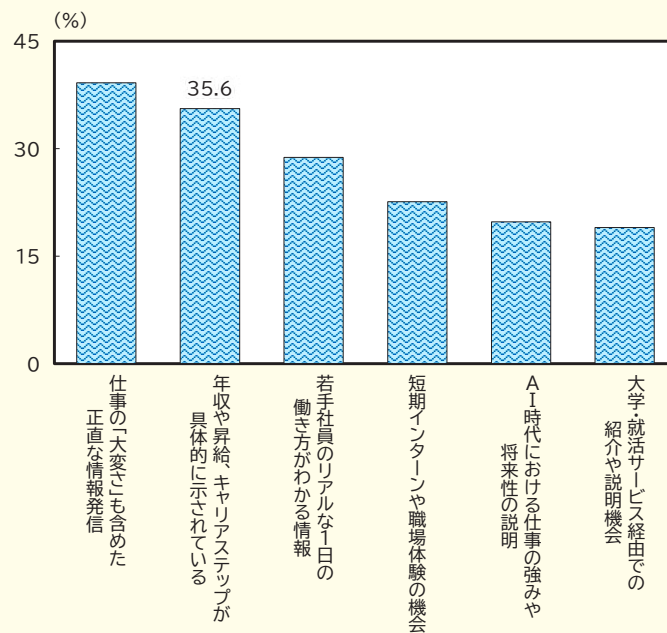


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働者の働き方の現状と意識の変化に関する調査 (正社員調査)」(2026年) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 「管理職」は「管理的な仕事」、「専門職」は「医療関係の仕事」「IT関係の仕事」「専門的な仕事」「技術的な仕事」、「事務職」は「事務の仕事」、「現場職」は「販売の仕事」「営業の仕事」「介護関係の仕事」「保安の仕事」「サービスの仕事」「輸送・機械運転の仕事」「技能工・生産工程に関わる仕事」「建設関係の仕事」「労務作業等の仕事」を集計。
- 2) (1) は、リスキリングのメリットを尋ねた複数回答の設問のうち、「昇進・昇格・昇給ができた」を回答した割合。
- 3) いずれも無回答を除く。

第2-(3)-16図 現場職を就職先として検討する要因

- 処遇・賃金の改善に不断に取り組みつづ、その改善状況やキャリアパスなどに関する情報の「見える化」にも取り組んでいくことが重要だと考えられる。



資料出所 X Mile (株)「就職活動動向に関する調査」(2025年) 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) 就職予定の学生を対象に2026年2~3月に調査。どのような情報や機会があれば、現場系の仕事を就職先として検討する可能性は高まると思うかを尋ねている。
- 2) 本調査では「オフィス系」を「事務・企画・営業・管理など」と定義し、「現場系」を「製造・建設・物流・インフラなど」と定義している。

●同一職種内では、低スキル労働者の方が、高スキル労働者よりAIによる生産性向上の効果が大きい

AIとスキルを考えるうえで、まずは、AIがどのようなスキルレベルの労働者に影響し得るのか、先行研究を用いて探ってみたい。

いくつかの先行研究によれば、AIは同一職種内の低スキル労働者ほど労働生産性向上の効果が大きい可能性を指摘している（第2-(3)-17図）。例えば、カスタマーサポートの業務において、高スキルの労働者に対するAIの労働生産性向上効果は確認できなかったものの、低スキルの労働者では、34%の労働生産性向上効果があったと指摘されている。その背景としては、AI技術が、同一職業内においてベテラン職員が有している「暗黙知（Tacit knowledge）」を標準化し、エントリーレベルの職員であっても、ベテラン職員が培ってきたノウハウに基づく恩恵を享受できるようになることが考えられる。ただし、他職種間でみた際には、管理職や専門職といったハイスキルの労働者が、AI利用率も高く、その恩恵を得やすい可能性がある。したがって、同一職種間と他職種間で、ハイスキルとロースキルの労働者に与える影響は、性質が異なる可能性があることに留意が必要である。

次に、各職業のAI曝露度は、IT導入期における業務の定型性を測るRTI（Routine Task Intensity）の国別分布とは異なる様相を示しており¹⁵、AIの進化により求められるスキルは、IT導入期で求められたスキルとは必ずしも一致しないと考えられる。例えば、Bastani et al.（2025）では、学生の生成AI利用の形態と成績の関係性について研究し、直接問題の回答を得る形で生成AIを利用していた学生グループは、生成AIから直接回答を得ず問題を解くためのヒントや方法などを得る形で利用していた学生グループと比較して、AIを利用しない状態になると、AIを利用していた場合より大きく成績が落ちる傾向にあることを指摘しており、AIの利用方法により個人が得られるスキルや成果に違いが生まれることが分かる。

15 Pizzinelli et al.（2023）によると、AI曝露度の高い職業は管理職、専門職、事務・管理補助職など認知的業務を多く含む職業に集中している一方で、これらの職種をRTIが低い傾向にあることを指摘している。また、AI曝露度が高いことは必ずしもAIにより完全に代替される可能性が高いことを表しているのではなく、AIが生産性や業務内容など当該職業に与える潜在的な影響の大きさを表している点に留意が必要である。

第2-(3)-17図 AIのスキル別でみた労働生産性への効果

○ AIは同一職種内の低スキル労働者ほど労働生産性向上の効果が大きい可能性が指摘されている。

論文	業務	低スキル労働者の生産性上昇	高スキル労働者の生産性上昇
Brynjolfsson et al. (2023)	カスタマーサポート	34%	統計的に有意な差は認められない
Dell'Acqua et al. (2023)	コンサルティング	42.96%	16.5%
Cui et al. (2024)	ソフトウェアエンジニアリング	21~40%	7~16%
Hoffman et al. (2024)	ソフトウェアエンジニアリング	12~27%	5~10%
Kanazawa et al. (2025)	タクシー運転手	低スキル労働者と高スキル労働者の生産性の差が13.4%縮小	

資料出所 Maslejら(2025)を参考に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●AI時代においては、メタスキルを向上させることが重要

近年、AI時代を見据えて「メタスキル」への注目が高まっている。メタスキルに確立された定義があるわけではないが、本白書では、論理的思考力、批判的思考力、問題解決能力、コミュニケーション能力など、特定の業務にとどまらず幅広く応用可能な能力とする。例えば、メタスキルに関連する先行研究として、Luckin(2018)によれば、人間が持つ自らの思考や知識を理解・評価し調整する能力であるメタ認知が重要であり、AI活用による効果の発揮のために、向上させていく必要があると指摘されている。また、Georgios P. Georgiou(2025)では、AIの活用にあたって、適切なプロンプト設計や結果の妥当性の判断といった過程において、人間の認知能力が重要な役割を果たすことが指摘されている。加えて、World Economic Forum(2026)は、今後急速な変化に対応するため、新たな知識や技能を継続的に習得する能力としてメタスキルの重要性を指摘している。

総じてみると、今後、職場へのAI導入が進展していくことが見込まれ、企業の事業変革に伴い、労働者の業務遂行時に求められるスキルニーズにも不断の変化が生じていく可能性がある中で、特定の業務の遂行のためのスキル習得だけではなく、新たに習得が必要となる知識・スキルを特定するスキルや、人間としての認知力等、幅広く応用可能なスキルの習得が重要になると見込まれる。

●学歴が高く、管理職や専門職である労働者はメタスキルを習得している蓋然性が高い

続いて、労働者のメタスキルの習得状況について考察を試みたい。本白書では、(独)労働政策研究・研修機構が2019年と2020年に実施した「就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識」(以下「JILPT意識調査」という。)のうち、回答者が「仕事上で自信がある行動」の回答状況を活用して分析していく。具体的に、JILPT意識調査において、仕事上で自信があるか尋ねられた項目として、「うまくできない時には、やり方を変えること」、「優先順位を立てて計画的に実施すること」、「自分は何が得意で何が不得意かを

わかること」、「自分のやり方がうまくいっているかを考えること」、「自分の立てた目標が達成したかを把握すること」の5つをメタスキルの要素として捉え、項目ごとに自信があると回答した場合に1点、そうでない場合に0点とし、0点から5点の間でスコア化した。

まずは、メタスキルのスコア分布を確認すると、「0点」の者の割合が41.5%と最も高く、「1点」の同割合が27.1%、「2点」の同割合が11.8%、「3点」の同割合が6.6%、「4点」の同割合が5.4%、「5点」の同割合が7.6%となっている（第2-(3)-18図）。すなわち、我が国においてメタスキルを習得している蓋然性の高い労働者は、必ずしも多くはない状況が推察される。

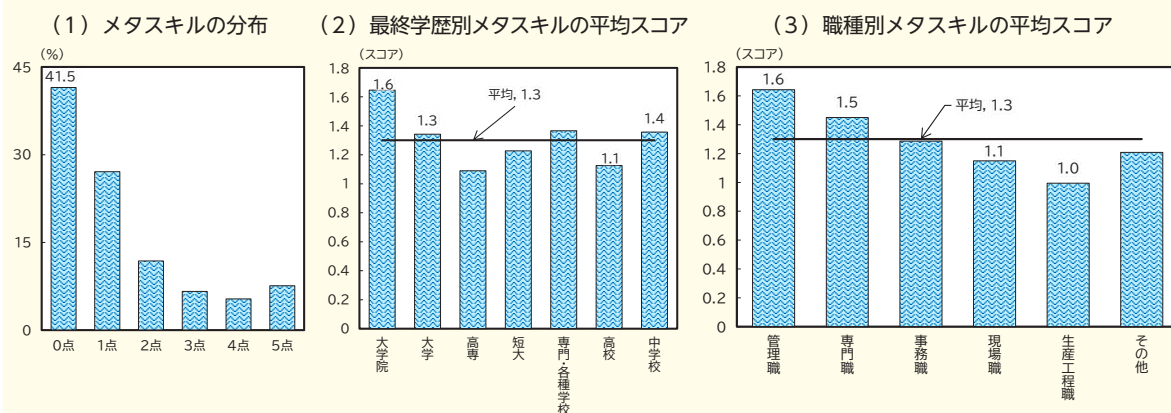
次に、最終学歴別でメタスキルの平均スコアをみると、「全体平均」が1.3点である中で、「大学院」が1.6点、「大学」が1.3点、「高校」が1.1点、「中学校」が1.4点となっており、最も高い大学院と高校の差は0.5点であり、学歴別にも差がみられる。

さらに、職種別でメタスキルの平均スコアをみると、「全体平均」が1.3点である中で、「管理職」が1.6点、「専門職」が1.5点、「現場職」が1.1点、「生産工程職」が1.0点となっており、最も高い管理職と生産工程職の差は0.6点であり、職種別にも差がみられる。

総じてみると、学歴が高く、管理職や専門職である労働者は、メタスキルを習得している蓋然性が高いことが分かる。

第2-(3)-18図 属性別でみたメタスキルの保有割合

○ 学歴が高く、管理職や専門職である労働者はメタスキルを習得している蓋然性が高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識」(2021年)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) メタスキルについては、「うまくできない時には、やり方を変えること」、「優先順位を立てて計画的に実施すること」、「自分は何が得意で何が不得意かをわかること」、「自分のやり方がうまくいっているかを考えること」、「自分の立てた目標が達成したかを把握すること」の5つの項目について、それぞれ「はい」と回答した場合1点、「いいえ」と回答した場合0点としてスコア化している。
- 2) (3)の職種について、「管理職」には「管理的職業（会社や役所での課長・部長以上など）」、「専門職」には「専門的・技術的職業（医師・看護師・教師・エンジニア・デザイナーなど）」、「事務職」には「事務的職業（会社や役所での一般事務・経理、内勤の営業など）」、「現場職」には「販売の職業（小売店やコンビニなどでの販売や外勤のセールス、不動産売買など）」、「サービスの職業（接客、飲食物調理、理容師・美容師、パチンコ店員など）」、「保安の職業（自衛官・警察官・消防員や警備など）」、「輸送・機械運転の職業（鉄道、自動車等の運転、建設機械・発電所等の運転など）」、「建設・採掘の職業（大工、配管工・防水工、電気工事作業員、土木作業員など）」、「運搬・清掃・包装等の職業（配達員、倉庫作業員、清掃員、軽作業など）」、「生産工程職」には「生産工程の職業（工場のオペレーターや組立工、生産設備の制御・監視の仕事など）」を集計。

●メタスキルが高い労働者ほど自己啓発への意識が高い傾向

さらに、JILPT意識調査を活用したメタスキルのスコアを「0点～2点のグループ（以下「低メタスキルグループ」という。）」「3点～5点のグループ（以下「高メタスキルグループ」という。）」に峻別して分析することで、メタスキルの習得状況とリ・スキリングの関係性について考察していく。

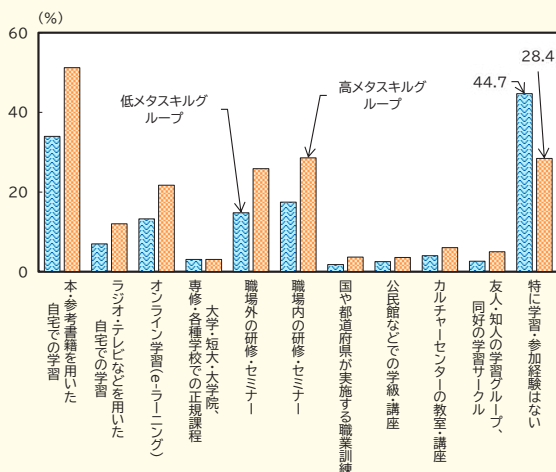
過去1年以内に学習や研修への参加経験の無い者の割合をみると、高メタスキルグループが28.4%であった一方で、低メタスキルグループが44.7%となっている（第2-(3)-19図）。また、「学習することは重要かどうか」という質問項目に対し、「非常に重要である」「ある程度重要である」と回答した割合をみると、高メタスキルグループが90.8%、低メタスキルグループが72.1%となっている。さらに、「AIをはじめとする技術革新に対応するために何かを学びたいか、また具体的に何かを学んでいるか」という質問項目に対し、「学んでみたいことがある」と回答した割合をみると、高メタスキルグループが62.7%、低メタスキルグループが48.8%となっている。

総じてみると、ここでは因果関係までは特定できないものの¹⁶、メタスキルが高い労働者ほど、自己啓発への意識が高い可能性が示唆される。

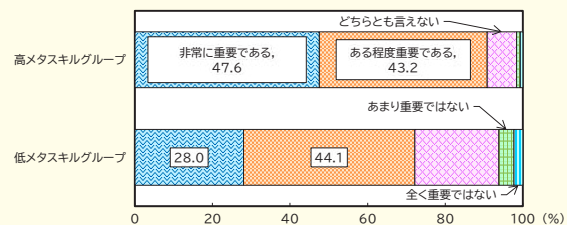
第2-(3)-19図 メタスキル有無別でみたり・スキリング実施割合

○ メタスキルが高い労働者ほど自己啓発への意識が高い傾向。

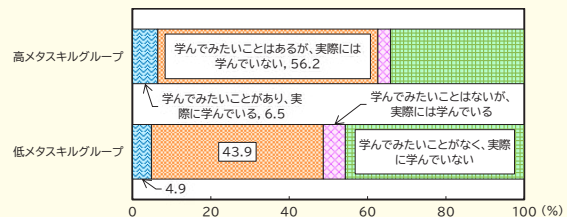
(1) メタスキルのスコア別の過去1年の学習や研修



(2) メタスキルのスコア別の社会に出てからも学習することの重要性に関する認識



(3) メタスキルのスコア別の技術革新に対する学習意欲



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識」(2021年)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) メタスキルについては、「うまくできない時には、やり方を変えること」、「優先順位を立てて計画的に実施すること」、「自分は何が得意で何が不得意かをわかったこと」、「自分のやり方がうまくいっているかを考えること」、「自分の立てた目標が達成したかを把握すること」の5つの項目について、それぞれ「はい」と回答した場合1点、「いいえ」と回答した場合0点としてスコア化している。
- 2) いずれも無回答を除く。(1)は複数回答。

16 自己啓発への意識が高い労働者が、自己啓発を実施した結果、メタスキルに相当するスキルの重要性を認識し、これを身につけた関係性を示している可能性がある。

●メタスキルの獲得を処遇・賃金の改善につなげる好循環を実現していくことが重要

さらに、低メタスキルグループと高メタスキルグループの年収分布を考察することで、メタスキルと賃金との関係性を考察する。

低メタスキルグループと高メタスキルグループの年収分布を比較すると、高メタスキルグループの方が、年収の高い労働者が多い状況が確認できる（第2-(3)-20図（1））。また、年収の中央値を比較しても、低メタスキルグループが「300～400万円未満」である一方で、高メタスキルグループが「400～500万円未満」となっている。すなわち、ここでは因果関係までは特定できないものの¹⁷、高メタスキルグループの方が、賃金が高い傾向にあることが示唆される。

なお、同様の分析を職種別にあてはめて分析すると、必ずしも多くの職種において、高メタスキルグループの賃金が高いわけではない可能性がある。具体的には、平均年収を確認すると、「管理職」「専門職」「事務職」などでは、高メタスキルグループの方が高い傾向にある一方で、「生産工程職」では、同様の傾向が確認できない（第2-(3)-20図（2））。生産工程職では、定型的な業務が相対的に多いことから、労働者がメタスキルの習得を求められ、その習得が処遇や賃金の向上につながる機会が相対的に少ないことが、一因となっている可能性がある。

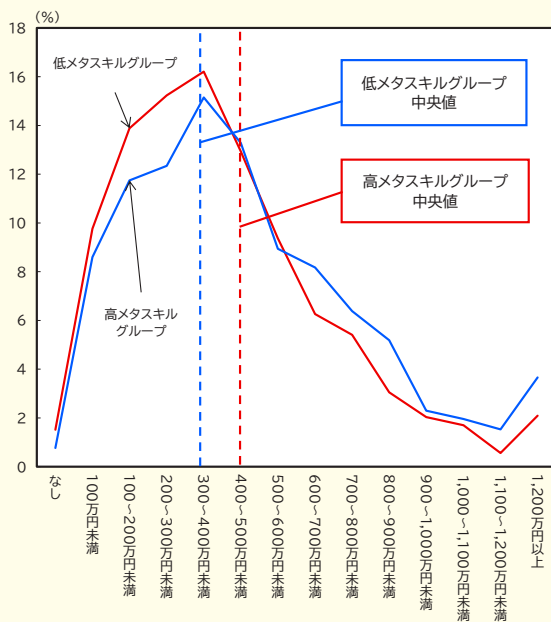
総じてみると、必ずしも因果関係まで特定できず、職種によって異なる可能性があるものの、メタスキルの獲得が、賃金水準の上昇等のポジティブな効果につながる可能性が示唆された。今後、職場へのAI導入が進展していくことが見込まれ、企業の事業変革に伴い、労働者の業務遂行時に求められるスキルニーズにも不断の変化が生じていく可能性がある中で、メタスキルの獲得と処遇・賃金の改善といった好循環を実現していくことが重要である。このため、職場へのAI導入が進展していく時代において、メタスキルを含めて、獲得が有益なスキルに関する情報発信・見える化を積極的に進めていくことが重要である。

17 賃金水準が高い労働者が、訓練提供や自己啓発などの機会を得やすくなり、結果として、メタスキルを身につけた関係性を示している可能性はある。

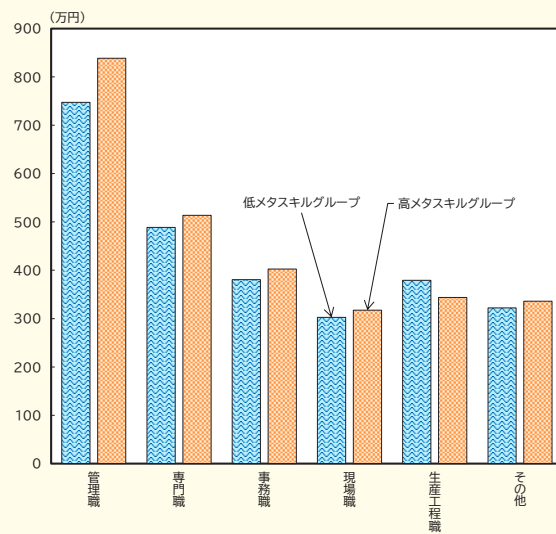
第2-(3)-20図 メタスキルと賃金

○ メタスキルの獲得を処遇・賃金の改善につなげる好循環を実現していくことが重要。

(1) メタスキルのスコア別の年収分布



(2) メタスキル・職種ごとの平均年収



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識」(2021年)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) メタスキルについては、「うまくできない時には、やり方を変えること」、「優先順位を立てて計画的に実施すること」、「自分は何が得意で何が不得意かをわかったこと」、「自分のやり方がうまくいっているかを考えること」、「自分の立てた目標が達成したかを把握すること」の5つの項目について、それぞれ「はい」と回答した場合1点、「いいえ」と回答した場合0点としてスコア化している。
- 2) (2)の職種について、「管理職」には「管理的職業(会社や役所での課長・部長以上など)」、「専門職」には「専門的・技術的職業(医師・看護師・教師・エンジニア・デザイナーなど)」、「事務職」には「事務的職業(会社や役所での一般事務・経理・内勤の営業など)」、「現場職」には「販売の職業(小売店やコンビニなどでの販売や外勤のセールス、不動産売買など)」、「サービスの職業(接客、飲食物調理、理容師・美容師、パチンコ店員など)」、「保安の職業(自衛官・警察官・消防員や警備など)」、「輸送・機械運転の職業(鉄道、自動車等の運転、建設機械・発電所等の運転など)」、「建設・採掘の職業(大工、配管工・防水工、電気工事作業員、土木作業員など)」、「運搬・清掃・包装等の職業(配達員、倉庫作業員、清掃員、軽作業など)」、「生産工程職」には「生産工程の職業(工場のオペレーターや組立工、生産設備の制御・監視の仕事など)」を集計。
- 3) 本分析は、メタスキルと賃金との関係を示したものであり、両者の因果関係を示すものではないことには留意が必要である。

コラム2-5 「みんなの労働ナビ」の開設

2026年3月13日、厚生労働省は「みんなの労働ナビ」を開設した（コラム2-(5)-1図（1））。これは、職業や職場、スキルアップ、労働関係法令等の情報が一元的に整理されたウェブサイト（ポータルサイト）である。様々な利用者（学生や求職者、在職者、企業の採用・人事担当、就職・転職の支援者等）が、それぞれのニーズに応じて、必要な分野（就職・雇用、学び直し、リ・スキリングを含む人材開発、労働関係法令等）の情報をワンストップで簡単に見つけることができるものとなっている。「就活の基本」「働くときの基礎知識」といった基本的な知識から、企業が利用できる助成金やセミナー等のお役立ち情報、さらには支援者向けのツールまで、様々な情報が一元的に整理されている。また、分野別で労働に関する情報を探すこともできる。

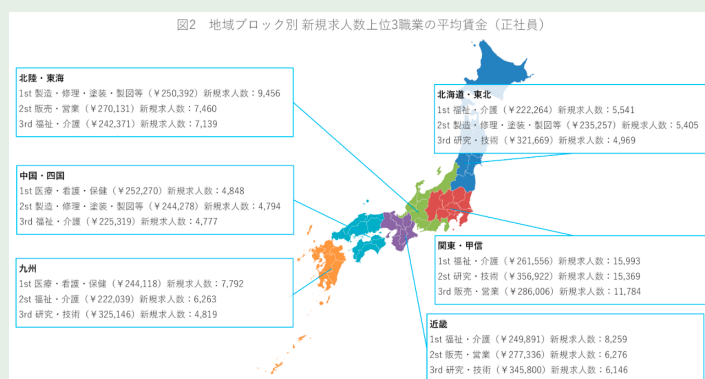
トップページにはピックアップ欄を設け、最新の情報や注目すべき情報を重点的に情報発信している。新規のコンテンツとして掲載している、ハローワークの求人や賃金に関する特設ページでは、ハローワークの求人・賃金の動向を地図や図表により可視化して示している（コラム2-(5)-1図（2））。様々な職種や地域別のデータを比べてみることで、利用者の就職の選択肢を広げるきっかけとなることが期待できる。

【コラム2-(5) 図（1）「みんなの労働ナビ」トップページ】

- 厚生労働省では、「みんなの労働ナビ」の開設等を通じて、様々な分野における求人と求職のマッチングを一層支援。



【コラム2-(5) 図（2）ハローワークの求人・賃金の動向】



また、厚生労働省は同月、「みんなの労働ナビ」に掲載されているサイトのうち、(1) 職業に関する「職業情報提供サイト (job tag)」、(2) 職場に関する「職場情報総合サイト (しょくばらば)」及び (3) 「ハローワークインターネットサービス」のリニューアルを、下記のとおり行った。これら3つの情報を組み合わせることで、就職活動における適職の選択に向けた検討に役立てたり、関心・興味のある企業の職場情報を収集し、企業の情報を横断的に検索・比較したり、求人情報を検索したりすることができるようになっている。

厚生労働省では、「みんなの労働ナビ」の開設やコンテンツの拡充、関係省庁が運営するサイトとの連携等によって労働市場のインフラ機能を強化し、成長分野・戦略分野・人手不足分野をはじめとする様々な分野における求人と求職のマッチングを一層支援していくこととしている。

(1) 職業情報提供サイト (job tag)

500を超える職業について、ジョブ（職業、仕事）、タスク（作業）、スキル（技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動、企業の採用活動、人材育成等を支援するウェブサイトである（コラム2-(5)-1図(3)）。2020年3月の開設後、サイト機能を紹介する使い方動画の追加、各職業の賃金情報の拡充などの改善が行われてきた。2026年3月には、登録することで利用者が保存した情報を無期限で確認することが可能になるユーザー登録機能や、15職業の職業情報が追加された。

【コラム2-(5) 図(3) 職業情報の例】

プログラマー

★ マイリストに保存 印刷する 数値データの情報源

職業別名 : コーダー（プログラミング）、コンピュータゲームプログラマー、ソフトウェアプログラマー、Webアプリケーションプログラマー、Webプログラマー
 職業分類 : プログラマー
 属する産業 : 情報通信業

① どんな仕事? ② 就業するには? ③ 労働条件の特徴 ④ しごと能力プロフィール ⑤ 類似する職業 ⑥ 関連リンク

どんな仕事?

システム開発において、システムエンジニア（SE）が作成した詳細設計に基づきプログラムを作成する。
 システム開発の流れをみていくと、SEが顧客の要望をヒアリングし要件定義を行い、この要件定義に基づいて基本設計を行う。この基本設計を基に細部に至るまで処理方法を確定する詳細設計を行う。
 この詳細設計に基づきプログラマーがコーディングし、プログラムを作成する。また、プログラマーは出来上がったプログラムを個々に動作させて確認を行う単体テストを行う。複数のプログラムを組み合わせる結合テスト、そしてシステムとしての動きを見る総合テストをSEとともに行うこともある。バグが見つければそれを解析の上、修正する（「デバッグ」）。担当したプログラムが出

【動画】
 プログラマー(職業情報提供サイト(日))
 厚生労働省 / Ministry of Health, Labour and Welfare
 日本の厚生労働省等の匠...
 見る YouTube

(2) 職場情報総合サイト (しょくばらば)

職場改善に積極的な企業の残業時間（時間外労働時間）、有給休暇取得率、平均年齢等の職場情報を求職者、学生等が検索・比較できる形で総合的・横断的に提供することにより、求職者と企業のよりよいマッチングを支援するウェブサイトである（コラム2-(5)-1図(4)）。幅広い職場情報等を一覧化して比較することができるため、企業研究や職場選択を行うための情報収集に活用できる。2018年9月の開設後、掲載対象企業の拡大や提供項目の追加などの改善が行われ、2026年3月には、検索した職場情報や、検索条件を保存することが可能になるユーザー登録機能が追加された。

【コラム2-(5) 図(4) 複数の企業を比較して職場情報を確認できる】



(3) ハローワークインターネットサービス

若者をはじめとしてインターネットを利用する求職者が多くなっていることを踏まえ、2001年以降、ハローワークは求人情報の検索サービスなどの情報化に対応してきた。現行の「ハローワークインターネットサービス」は、パソコンやスマートフォン等で全国のハローワークの求人を検索することができるオンラインサービスとなっており、月間のアクセス件数は約8,500万件（令和7年度平均）である。2026年3月には、スマートフォンでの視認性を改善し、「かんたん検索」や「特集求人」の新設によって、検索の利便性が向上した。

コラム2-6

学歴のミスマッチについて

第3章では「理系人材」「現場人材」など、特定の人材やスキルが今後不足することについて分析し、学校教育の重要性を確認した。一方で、我が国では学歴のミスマッチ¹⁸の問題も存在する可能性がある。リクルートワークス研究所（2026）が実施した調査¹⁹では学歴のミスマッチについて質問しており、社員のうち学歴のミスマッチがある者の割合は、平均15.7%であった。会社で学歴のミスマッチに該当する人の割合について、0%と回答した割合が32.2%、10%が32.0%、20%以上が計35.8%と、一定数の会社において学歴のミスマッチがみられることが確認できる。

学歴のミスマッチの問題は我が国だけでなく、米国においてもみられる。米国では、学歴のミスマッチに関連する労働指標として「不完全雇用」割合がある。米国における「不完全雇用」とは「通常は大学の学位を必要としない職²⁰に就いている卒業生」と定義され、学歴のミスマッチを表す指標に近いものとなっている。米国における直近の大学卒業生の不完全雇用割合の推移を確認すると、AI導入前期においては減少傾向で推移してきたが、AI導入期には増加傾向で推移していることが分かる（コラム2-(6)-1図）。

18 労働者の有する教育水準が、現在従事している職務で通常必要とされる教育水準を上回る状態を指す。詳細はOECD（2011）を参照。

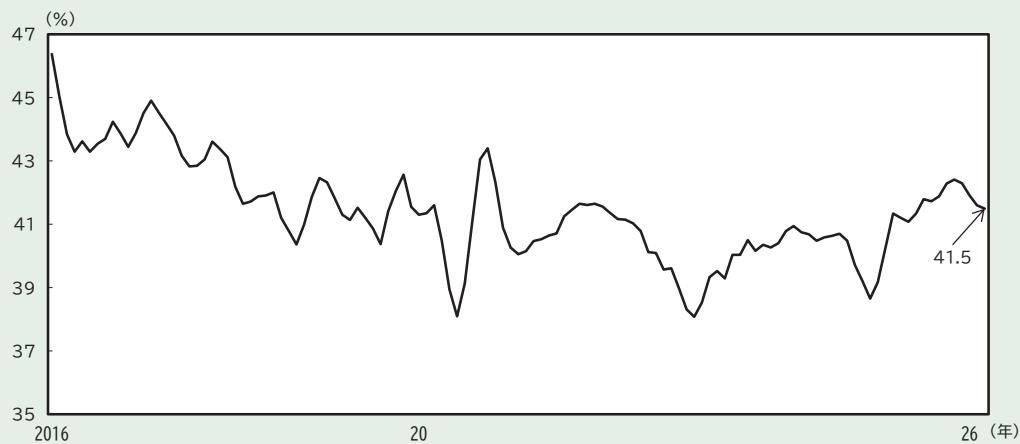
19 詳細は古屋（2026）を参照。

20 ある職が「大卒向け職」とみなされるのは、その職に就いている人々の50%以上が少なくとも学士号が必要だと回答している場合であり、それ以外は「非大卒向け職」と分類される。

大学での専攻別に不完全雇用割合を確認すると、最も高かったのは司法・犯罪学専攻で65.8%、次いで舞台芸術が63.9%であり、上位10位を全て挙げると、美術58.9%、レジャー・ホスピタリティ58.1%、農業57.1%、人類学55.3%、リベラルアーツ54.6%、外国語54.0%、動植物科学53.5%、コミュニケーション53.0%となっている²¹。不完全雇用割合が高い分野の多くは、芸術、人文科学、社会科学系の専攻で占められていることが分かる。一方で、工学など不完全雇用割合が低い分野もみられる。例えば、コンピュータ工学の不完全雇用割合は15.8%、機械工学は20.1%と、全体の39.4%と比較して低いことが分かる（コラム2-(6)-1図）。

【コラム2-(6)-1図 米国における不完全雇用割合】

- 米国において、不完全雇用割合はAI導入前期においては減少傾向で推移してきたが、AI導入期には増加傾向で推移。



資料出所 New York Fed「The Labor Market for Recent College Graduates」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) 22～27歳の大学以上を卒業した者のうち、通常は大学の学位を必要としない職に就いている卒業者の割合を表す。

【コラム2-(6)-2図 米国における大学での専攻別の不完全雇用割合】

- 米国における不完全雇用割合が高い分野の多くは、芸術、人文科学及び社会科学系の専攻によって占められている一方で、工学など、不完全雇用割合が低い分野もみられる。

大学での専攻	不完全雇用割合(%)
全体	39.4
司法・犯罪学専攻	65.8
舞台芸術	63.9
美術	58.9
レジャー・ホスピタリティ	58.1
農業	57.1
人類学	55.3
リベラルアーツ	54.6
外国語	54.0
動植物科学	53.5
コミュニケーション	53.0
⋮	⋮
機械工学	20.1
⋮	⋮
コンピュータ工学	15.8
⋮	⋮

資料出所 New York Fed「The Labor Market for Recent College Graduates」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8年2月時点。

21 詳細はFederal Reserve Bank of New York. (2026) を参照。