

令和 8 年版

労働経済の分析

— A I 等技術革新が進む中での労働市場の現状と課題 —

令和 8 年 9 月

厚生労働省

令和 8 年版

労働経済の分析

— A I 等技術革新が進む中での労働市場の現状と課題 —

厚生労働省

目次

令和8年版

労働経済の分析

— AI等技術革新が進む中での労働市場の現状と課題 —

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	8
-------	---------	---

第 3 節	家計部門の動向	13
-------	---------	----

第 2 章	雇用情勢の動向	18
-------	---------	----

第 1 節	完全失業率と有効求人倍率の動向	19
-------	-----------------	----

第 2 節	労働需要の動向	24
-------	---------	----

第 3 節	労働供給の動向	28
-------	---------	----

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	56
-------	-------	----

第 3 節	春季労使交渉等の動向	67
-------	------------	----

第Ⅱ部	AⅠ等技術革新が進む中での労働市場の現状と課題 75
第1章	AⅠの進化は経済成長につながるか 78
第2章	AⅠの進化による労働市場への影響 99
第3章	AⅠの進化による人材育成の課題 120
付属統計図表	 147
図表索引	 156
図表索引	 156
付属統計図表索引	 158
参考文献一覧	 159

コラム索引

1 - 1	均衡失業率について	21
1 - 2	地域別でみた労働投入量	31
1 - 3	学卒者の労働条件と雇用状況について	47
2 - 1	我が国の人的資本投資の状況について	95
2 - 2	人的資本への投資が進まない理由について	97
2 - 3	省力化の取組の実施状況と効果について	114
2 - 4	我が国の労働時間分布について	117
2 - 5	「みんなの労働ナビ」の開設	142
2 - 6	学歴のミスマッチについて	144

はじめに

2025年の我が国の経済は、名目GDPは660兆円を超えるとともに、2020年5月を谷として始まった今回の景気回復局面は、2025年12月の時点で、過去3番目の67か月以上に達し、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。

そうした中、2025年の雇用情勢は、完全失業率と有効求人倍率はおおむね横ばいで推移したが、高い人手不足感なども背景としつつ、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る等、引き続き改善の動きがみられた。

また、賃金についても、前年に続き高水準となった春季労使交渉での賃上げや、改善が続く企業部門の動きを背景とし、所定内給与や賞与などの特別給与の増加により、賃金（現金給与総額）は5年連続で増加した。ただし、物価上昇を背景に、実質賃金は4年連続で減少した。

「令和8年版労働経済の分析」では、第Ⅰ部において2025年の労働経済をめぐる動向を確認するとともに、第Ⅱ部において「AI等技術革新が進む中での労働市場の現状と課題」をテーマとした詳細な分析・考察を行っている。

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部第1章では、経済社会活動に広範な影響を及ぼしたIT投資について振り返って考察することで、類似性の高いAI投資が、経済成長に寄与し得る可能性を探った。また、AIは、職場に導入すること自体が目的ではなく、そのポジティブな効果を最大化するためにも、従業員がAIと協働できるよう、労使双方が人的資本の向上に取り組んでいくことが重要だと考えられる。このため、本章では、AIの利用状況などの現状整理とともに、AI関連の設備投資と人的資本投資をめぐる課題を考察している。

第Ⅱ部第2章では、先行研究の知見や示唆の整理を通じて、AIが雇用や労働需要に与える影響について考察している。AIは、雇用喪失だけでなく、雇用創出も期待されるものであり、その影響は労働者間で大きく異なることが予想される。このため、本章では、近年をAI導入前期（2016～2019年）とAI導入期（2022～2025年）に峻別したうえで、各期間における労働投入量、労働需給、賃金などの変化を考察することで、AIが労働市場に与える影響を統計データで捉えることを試みている。こうした分析フレームの下、「管理・専門職」「事務職」「現場職」などの職種ごとの動向に注目し、より詳細な考察にも取り組んでいる。

最後に、第Ⅱ部第3章では、2040年に向けて不足が指摘されている「理系人材」や「現場人材」の育成・確保をめぐる課題について考察している。さらに、AIが様々な変化をもたらす時代において、労働者がどのようなスキルを身につけるべきか、といった観点からも考察を行った。

なお、AIについては、足下においても技術革新が急速に進展しており、労働市場に与える影響についても、技術革新に伴って、大きく変容する可能性を孕んでいる。今回の白書は、執筆時点の状況を整理・分析することで、労働政策をめぐる課題の理解に資することを目的としているが、その解釈に当たっては、こうした将来的な変化の可能性を念頭に置き、ご活用いただければ幸いである。

凡例

○本分析は、原則として2026年5月までに入手した2025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。

（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

2025年の我が国の経済をみると、名目GDPは660兆円を超えるとともに、2020年5月を谷として始まった今回の景気回復局面は、2025年12月の時点で、過去3番目¹の67か月以上に達し、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。

そうした中、2025年の雇用情勢をみると、完全失業率や有効求人倍率はおおむね横ばいで推移したが、高い人手不足感なども背景としつつ、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になる等、引き続き、改善の動きがみられた。

また、2025年の労働時間・賃金の動向をみると、労働時間は前年から減少し、年次有給休暇の取得率は過去最高となった。賃金は、前年に続き、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、所定内給与や賞与などを含む特別給与の増加により、賃金（現金給与総額）は5年連続で増加した。幅広い事業所規模や産業にも賃上げが広がり、賃金全体として力強い動きとなっている。ただし、物価上昇を背景に、実質賃金は4年連続で減少した。

第I部では、こうした動きがみられた2025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。

1 過去最長の景気回復局面は、2002年2月から2008年2月までの73か月、2番目に長いものは、2012年12月から2018年10月までの71か月である。

第1章

一般経済の動向

2025年の我が国の経済をみると、名目GDPは660兆円を超え、実質GDPはプラス成長となった。また、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で、同じく5年連続増加した。

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660兆円を超え、実質GDPはプラス成長

名目GDPの推移をみると、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））。1990年代から2000年代はおおむね500兆円台で推移し、リーマンショックや新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）拡大による落ち込みはあったが、2021年には再び増加に転じた。2020年代は大きな成長が続き、2020年から2025年までの名目GDPの平均上昇率は3.7%ポイントであった。2025年は、経済の緩やかな回復が続き、第Ⅳ四半期（10-12月期）には671.5兆円と過去最高となった（第1-(1)-1図（2））。2025年全体でみると、名目GDPは前年比4.5%増加し、663.5兆円となった。

2025年の実質GDPは、物価上昇が継続する中で前年比1.1%の成長となり、名目GDPと実質GDPの成長率の差は3.5%ポイントであった。その要因について、GDPデフレーター推移をみると、2021年と2022年は為替の円安方向への推移等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後、マイナス幅は縮小傾向で推移し、2025年はプラス0.3%となった（第1-(1)-2図（2））。こうした動きは、経済活動の回復に伴って需要不足が解消してきたことを示唆している。

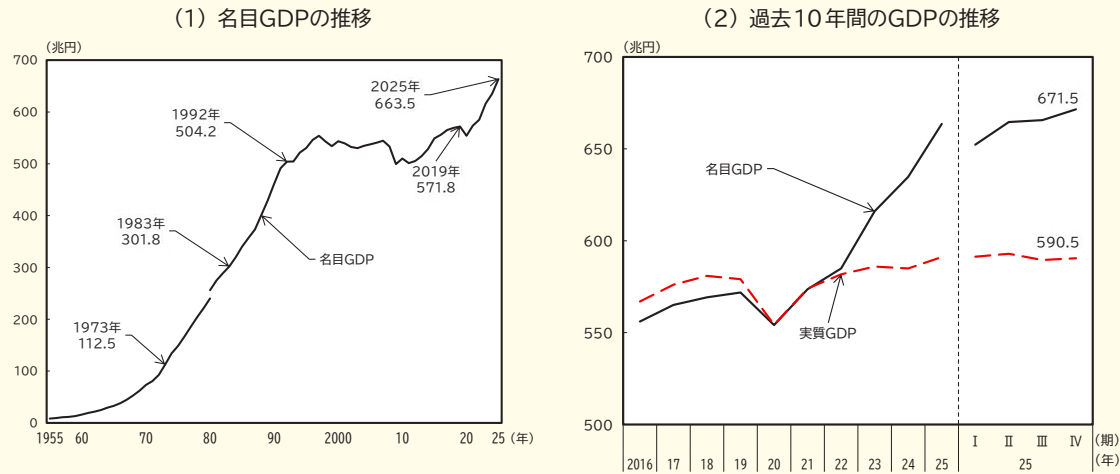
2025年の実質GDP成長率の需要項目別の寄与度をみると、第Ⅰ四半期（1-3月期）は個人消費や企業の設備投資が増加し、内需が大きくプラスに寄与したことで前期比0.5%の上昇となった（第1-(1)-2図（3））。第Ⅱ四半期（4-6月期）は、前期に続き個人消費がプラスであったことに加えて、外需もプラスに寄与したことにより、前期比0.3%の上昇となった。第Ⅲ四半期（7-9月期）は、米国の関税引上げ前に生じた駆け込み需要の反動減により米国向け輸出が大きく減少したことなどから前期比0.6%の低下となった。第Ⅳ四半期（10-12月期）は、前期のマイナス要因が改善され、前期比0.2%の上昇となった。

総じてみると、第Ⅲ四半期（7-9月期）のマイナス成長は一時的な要因であり、個人消費

や設備投資が底堅い動きをしていることから、景気の緩やかな回復基調は維持されている。

第1-(1)-1図 GDPの推移

- 名目GDPは660兆円を超え、実質GDPはプラス成長。



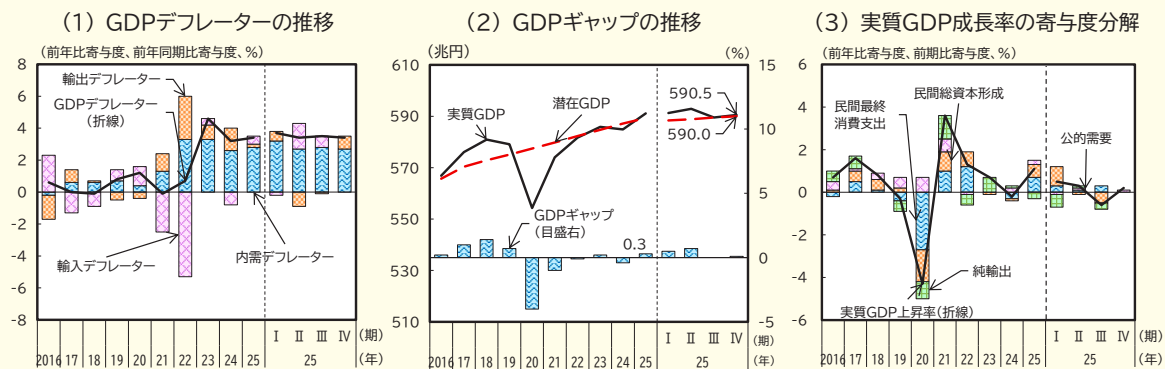
資料出所 内閣府「国民経済計算」(2026年1-3月期2次速報時点)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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(1968 SNA)の数値、1980~1993年は2015年基準(2008 SNA)簡易遡及系列の数値。

第1-(1)-2図 GDPギャップ等の推移

- GDPギャップはプラスに転じた。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2026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、相当の幅を持ってみる必要がある。

4) (2) について、 $GDP\text{ギャップ} = (\text{実際のGDP} - \text{潜在GDP}) / \text{潜在GDP}$ 。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

●企業の業況感は改善が続く

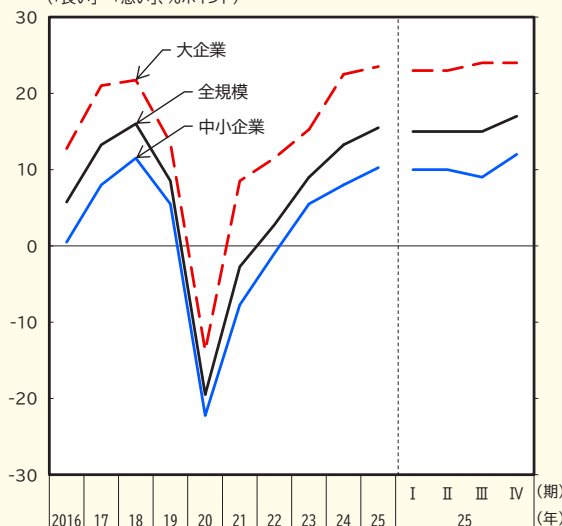
企業の業況判断D.I.²をみると、2025年の業況感は、大企業、中小企業ともに、2024年よりも改善した（第1-(1)-3図（1））。産業別にみると、雇用者数の約8割を占める非製造業では、インバウンド需要の増加³等を背景に、前年に続き1990年代以降で最高水準となった（第1-(1)-3図（2））。また、製造業では、2025年4月から米国の関税措置が講じられたことにより停滞したものの、7月の日米間の関税交渉の合意に加え、受注の堅調さ、価格転嫁の進展、為替の円安方向への推移等を背景とし、2025年第Ⅳ四半期（10-12月期）には改善の動きとなった。

第1-(1)-3図 企業の業況判断D.I.の推移

○ 企業の業況感は改善が続く。

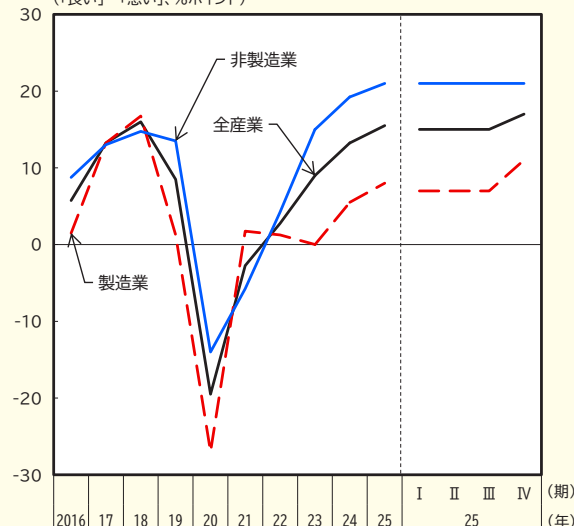
（1）企業規模別業況判断D.I.の推移

（「良い」-「悪い」、%ポイント）



（2）産業別業況判断D.I.の推移

（「良い」-「悪い」、%ポイント）



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

- ここでの業況とは、「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」を指し、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。
- 日本政府観光局「訪日外客数（総数）」によると、2025年の訪日外国人観光客数は初めて4000万人を超え、4,268万人と過去最高となった。この背景には、観光立国の実現に向けた各種取組の効果に加えて、近年の円安方向への推移等を踏まえた訪日旅行の割安感があるものと考えられる。

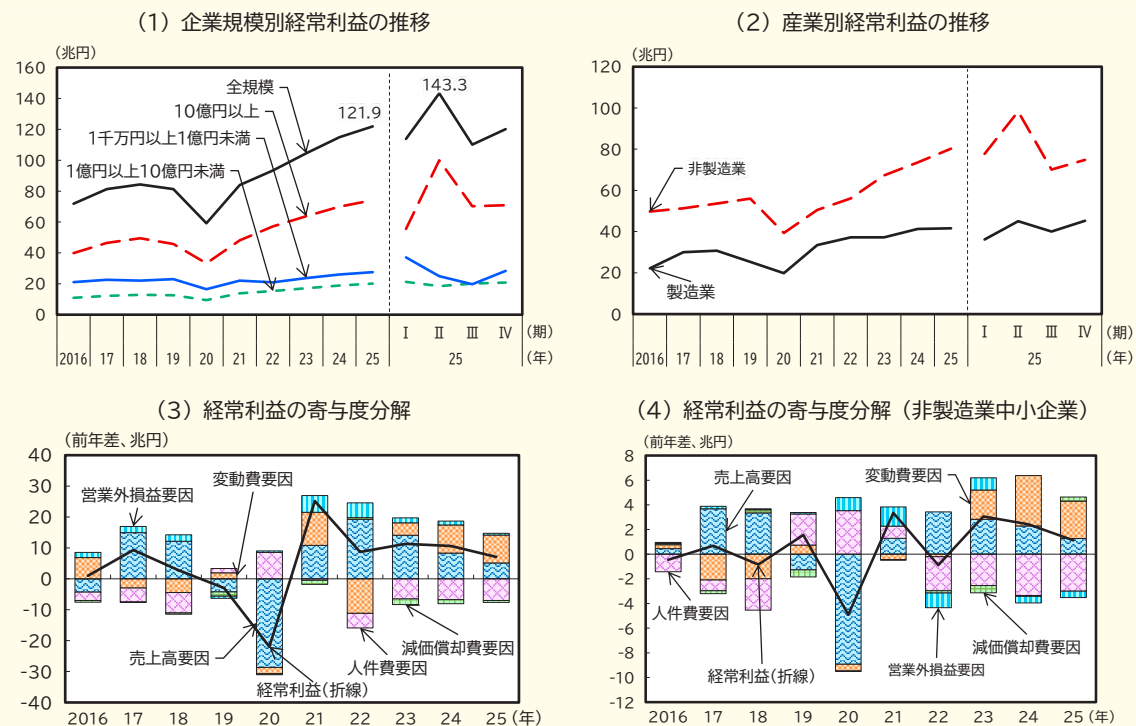
●企業の経常利益は過去最高

企業の経常利益をみると、2021年以降増加しており、2025年第Ⅱ四半期（4-6月期）には、年換算で143.3兆円と、過去最高となった。2025年全体では、前年差7.0兆円増加の121.9兆円で5年連続増加し、年単位でも過去最高となった（第1-(1)-4図（1））。産業別にみると、製造業では、4月の米国の関税措置等により減益に転じたが、年単位で見れば、為替の円安方向への推移等を背景に高い水準で推移し、前年差0.3兆円増加した（第1-(1)-4図（2））。また、非製造業では、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前年に続き好調に推移し、前年差6.7兆円増加した。

経常利益の変動要因をみると、2025年の主な減益要因は、前年と同様に人件費要因であり、人手不足感の高まりや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（第1-(1)-4図（3））。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⁴（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) 金融業、保険業は含まれていない。

2) (1) 及び (2) について、四半期データは年換算値。

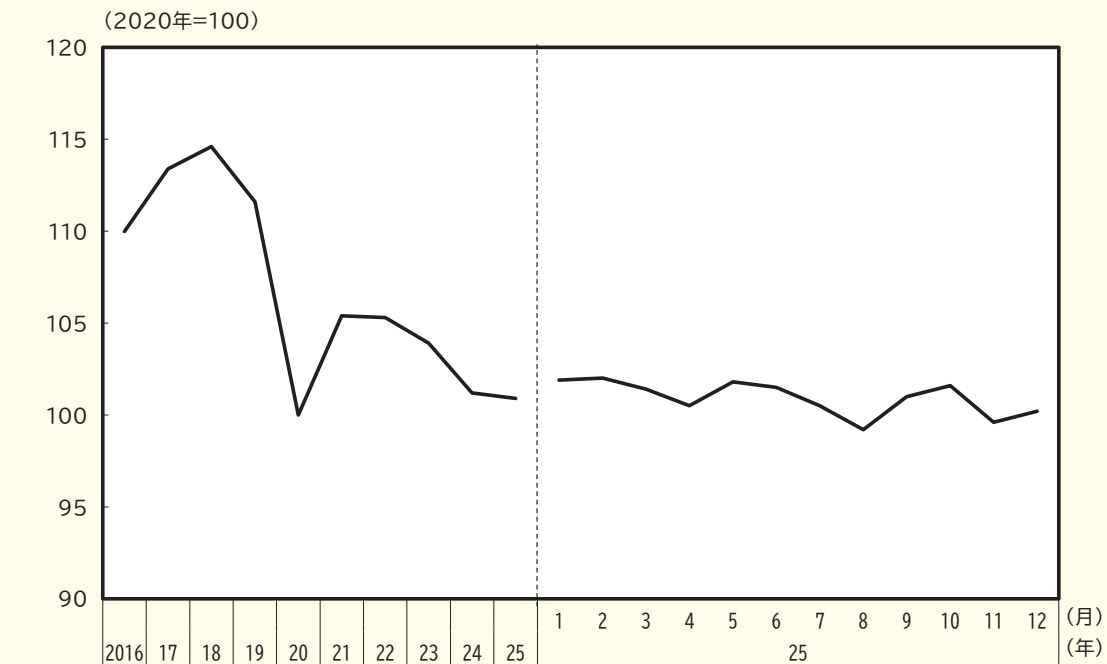
4 大企業の非製造業の経常利益の変動要因については、付1-(1)-1図を参照。

● 鉱工業生産指数はおおむね横ばいで推移

2025年の鉱工業生産指数は、おおむね横ばいでの推移となった（第1-(1)-5図）。2025年4月に米国の関税措置が講じられたことにより、幅広いサプライチェーンを有する自動車産業を中心に大きな影響が出ると危惧されたが、同年7月の日米間の関税交渉の合意等により、生産に持ち直しの動きもみられた⁵。

第1-(1)-5図 鉱工業生産指数の推移

○ 鉱工業生産指数は、おおむね横ばいで推移。



● 設備投資額は過去最高

設備投資額をみると、名目では、2025年は前年差6.1兆円増加の123.7兆円と過去最高となった（第1-(1)-6図（1））。四半期（年換算）でみても、2025年第Ⅰ四半期（1-3月期）に121.0兆円となり、その後も増加傾向が続き、第Ⅳ四半期（10-12月期）には126.7兆円まで増加した。物価変動を除いた実質でみても増加し、2025年は過去最高の106.2兆円となった。

名目設備投資額の形態別の推移をみると、2025年も生成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⁶（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、2025年第Ⅲ四半期（7-9月期）を除き、伸びがみられた。

5 なお、鉱工業生産指数の「自動車工業」の指数をみると、2024年は104.8であることに對し、2025年は106.1と前年比1.2%の増加となっている。

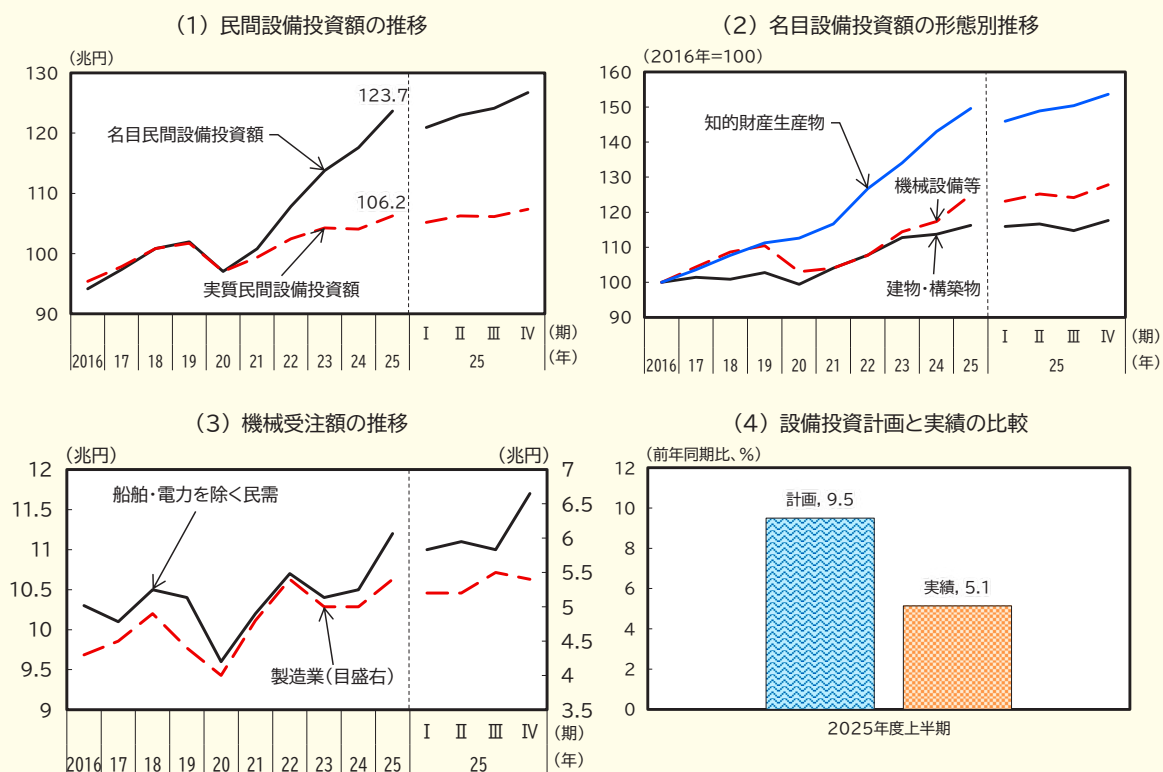
6 なお、IDC（2026）などによれば、2025年の我が国のAIインフラ市場は6,700億円となり、2024年の4,950億円と比較して35%増加した。なお、AIインフラ市場とは、AIを稼働させるAIサーバーとAIが使うデータを保存するAIストレージが含まれる。

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、2025年は前年に続き増加し、企業の設備投資意欲は底堅い。A I 関連投資の拡大も背景に、2026年についても設備投資は堅調に推移することが期待される（第1-(1)-6図（3））。

また、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」の2025年9月調査時点に基づく2025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2025年度上半期の設備投資実績（前年度同期比）を比較すると、2025年度については、前年に続き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、計画に対し実績が下回ったものの、持ち直しの動きが続いた（第1-(1)-6図（4））⁷。

第1-(1)-6図 設備投資額等の推移

○ 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」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、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

7 設備投資計画は、2025年12月調査時点でも前年度比9.5%増加と、9月調査時点と同水準であった。

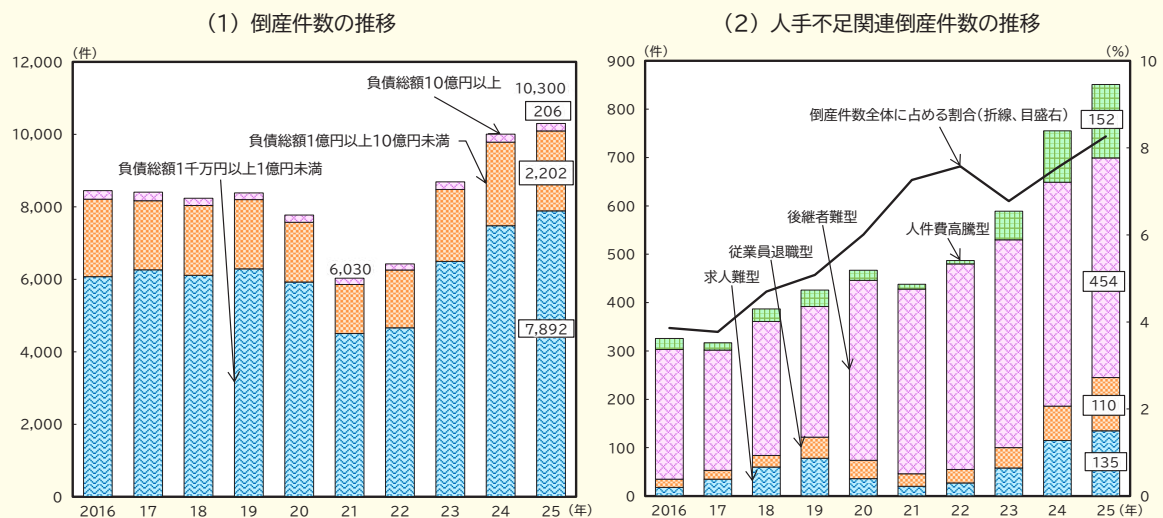
●企業の倒産件数は2年連続で10,000件を上回る

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、感染症の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）」の効果もあり、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、2025年の倒産件数は前年差294件増加の10,300件となった。倒産件数は4年連続で増加し、2年連続で10,000件を超えた。その内訳をみると、負債総額が1千万円以上1億円未満の倒産件数が7,892件と、2024年よりも5.5%ポイント上昇、1億円以上10億円未満は2,202件で4.5%ポイント低下、10億円以上は206件で7.2%ポイント低下となっており、中小企業の倒産が増加していたことが分かる。また、人手不足関連の倒産件数は、過去10年間でみると増加傾向であり、人手不足関連の倒産が倒産件数全体に占める割合は、2年連続で上昇した（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」が最も多いものの、「人件費高騰型」「求人難型」「従業員退職型」の件数がいずれも増加した。

第1-(1)-7図 企業倒産の状況

○ 企業の倒産件数は2年連続で10,000件を上回る水準となった。



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1,000万円以上の企業倒産件数を集計したもの。

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。個人消費をみると、現金給与総額が増加する中、2025年の名目値は前年差14.3兆円増加の345.4兆円（前年比4.3%増加）となり、実質値でも前年差3.9兆円増加の303.2兆円（1.3%増加）となり、持ち直しの動きがみられた⁸（第1-(1)-8図（1））。

2025年の実質個人消費の伸び率を寄与度分解すると、自動車や家電などの耐久財は、第Ⅲ四半期（7-9月期）は自動車の消費が減り、マイナス寄与となったが、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プラス寄与に転じた（第1-(1)-8図（2））。食料品や光熱費などの非耐久財は、年間通してマイナス寄与又はゼロ近傍での推移が続いた。総じてみると、耐久財の増加が最も大きく寄与した。

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））。2025年の月次の動きをみると、1月から4月までの指数は低下し、米価格の急騰や米国の関税措置等を受けて消費マインドは悪化したが、5月以降の指数はおおむね上昇傾向となり、7月の日米間の関税交渉の合意等もあって、消費者マインドが改善したことがうかがえる。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」をみると、「今後の物価の動向」と回答した割合が2022年以降急激な上昇傾向にあり、2025年は7割を超えた（第1-(1)-9図（2））。他方、物価が2%以上上昇すると予想した世帯の割合は、2025年全体では82.5%であり、2024年全体の割合を上回っているものの、2025年の月次の動きをみると、ピークだった4月の85.9%と比べ、最も低い11月では77.7%と、この間8%ポイント以上低下した。

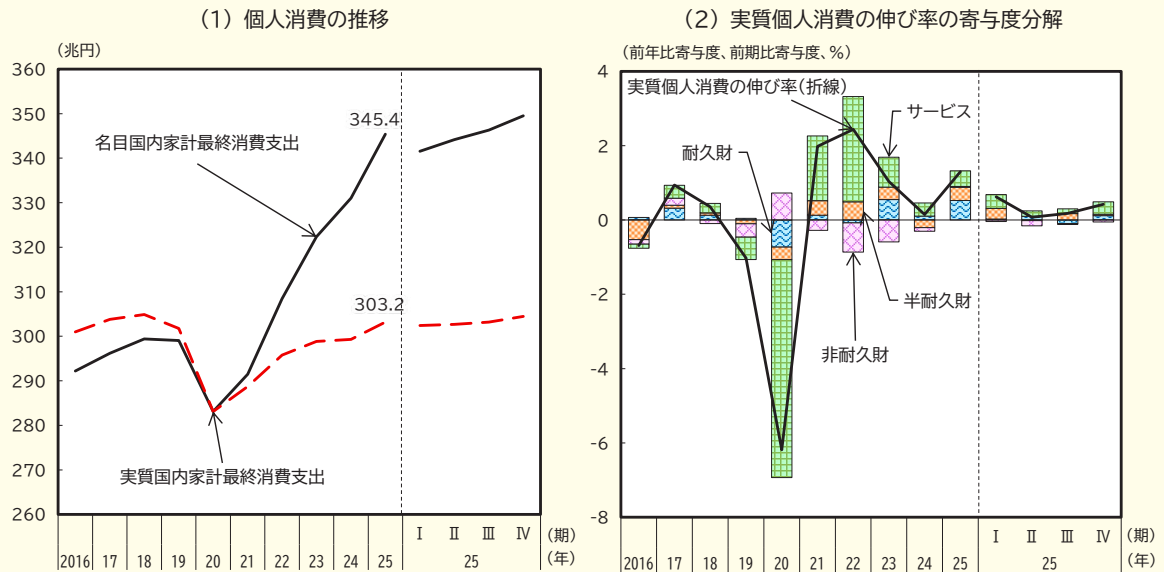
個人消費は、賃金・所得環境の影響を受けるため、総雇用者所得⁹をみると、前年（2024年）に続き高水準となった春季労使交渉の賃上げの影響、ボーナスの増加、さらには雇用者数が増加したことから、2025年の名目値は5年連続で増加した（第1-(1)-9図（3））。実質値についても、増加に転じた前年に続き増加した。

8 総務省「家計調査報告」によると、2025年の実質消費支出は、総世帯で前年比0.1%減少とマイナス幅が縮小し、このうち勤労者世帯（世帯主が勤めている世帯（役員を除く））では前年比1.9%増加と3年ぶりに増加に転じた。

9 「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。

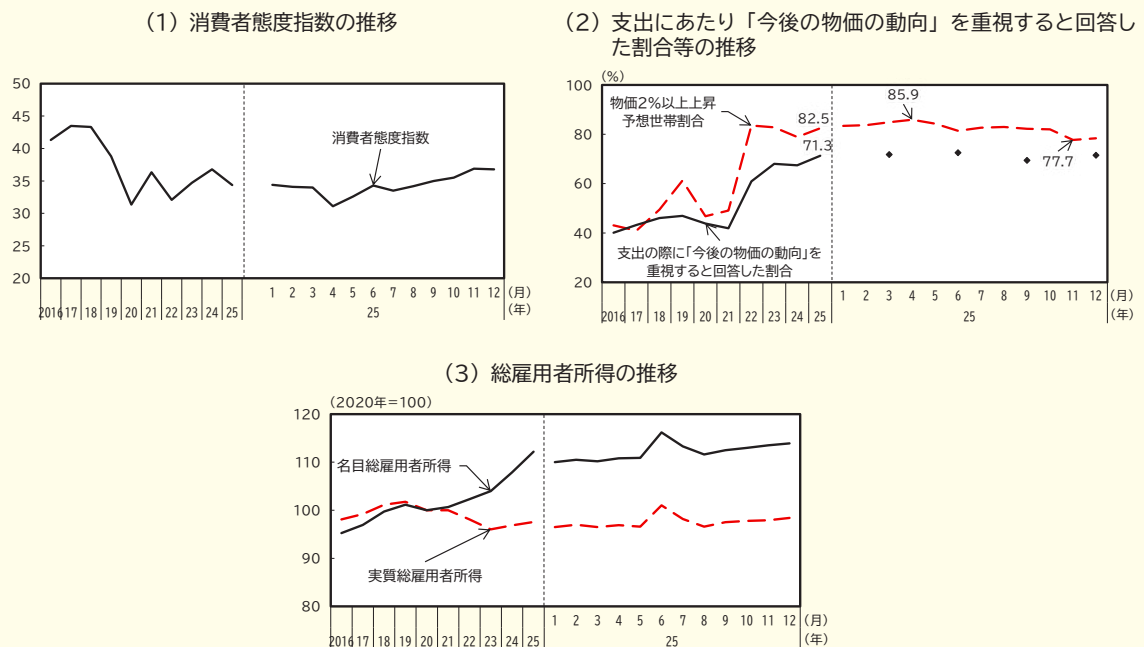
第1-(1)-8図 個人消費の推移

○ 個人消費は増加した。



第1-(1)-9図 消費者態度指数等の推移

○ 2025年の月次の動きをみると、消費者態度指数は5月以降おおむね上昇傾向。



●消費者物価指数は4年連続の上昇

消費者物価指数（総合）をみると、2022年以降、前年からの伸び率がおおむね3%前後で推移しているが、2025年1月には、米価格の上昇等を主とした食料品価格の上昇等により、4.0%の上昇となった（第1-(1)-10図（1））。その後、2月から7月にかけて3%台で推移し、2025年全体としては3.2%の上昇となった¹⁰。

財・サービス別で2025年の伸び率をみると、生鮮食品を除く財が上昇しており、その要因として食料品の寄与が大きかった¹¹（第1-(1)-10図（2））。米価格は、スーパー等での品薄により、2024年秋頃から上昇基調にある。令和7年産米の出回りによる需給緩和により、2026年1月以降では、価格の伸び率は縮小傾向にあるものの、価格水準は依然として高い状況が続いている。また、米以外の食料品についても、菓子類や調理食品などの上昇が顕著であり、消費者物価の上昇に対する、食料を含む生鮮食品を除く財の寄与が大きいものとなっている。

財・サービス分類による消費者物価指数（総合）の伸び率を寄与度分解すると、年間を通して「食料工業製品」「一般サービス」の寄与度が高い傾向にあった（第1-(1)-11図）。「電気・都市ガス・水道」については、電気・ガス料金負担軽減支援事業として2025年1月から3月と同年7月から9月に電気・ガス料金の補助が行われたことから、実施時期近辺の上昇幅は押し下げられたものの、消費者物価指数（総合）の伸び率は1年を通してプラスとなった¹²。

2025年の輸入物価指数、国内企業物価指数、消費者物価指数の変動率をみると、輸入物価の変動率は、エネルギー市況の軟化に加え、為替がやや円高方向へ推移¹³したこと等が影響し、1月と12月を除きマイナス圏内で推移した（第1-(1)-12図）。国内企業物価の変動率はプラスで推移したが、2月と3月の4.3%をピークに、8月と9月の上昇を除き、低下し続けた。消費者物価指数の変動率は1月の4.0%をピークに、9月と10月の上昇を除き、低下傾向にある。輸入物価の変動と比較して国内企業物価の変動は緩やかであり、かつ、2022年後半以降の変動については、輸入物価の上昇と低下のピークと、国内企業物価の上昇と低下のピークには時間差が生じていることが分かる。また、国内企業物価と比較して消費者物価の変動は更に緩やかな推移となっているが、輸入物価の低下や国内企業物価の伸び率の低下にあわせて、消費者物価指数の伸び率も低下傾向にあることが分かる。

10 消費者物価指数（総合）を前年同月比でみると、2025年12月は2.1%、2026年1月は1.5%となり、上昇テンポは緩やかになった。この一因にエネルギー価格の低下がある。2025年後半に講じられたガソリンの10円定額引下げ、年末に向けた補助や暫定税率の廃止（2025年12月31日）、さらには令和7年度補正予算の効果等により、前年同月比でみたガソリンの価格は、2025年12月は7.1%減少、2026年1月は14.6%減少（ガソリンを含むエネルギーの価格は、2025年12月は3.1%減少、2026年1月は5.2%減少）となった。

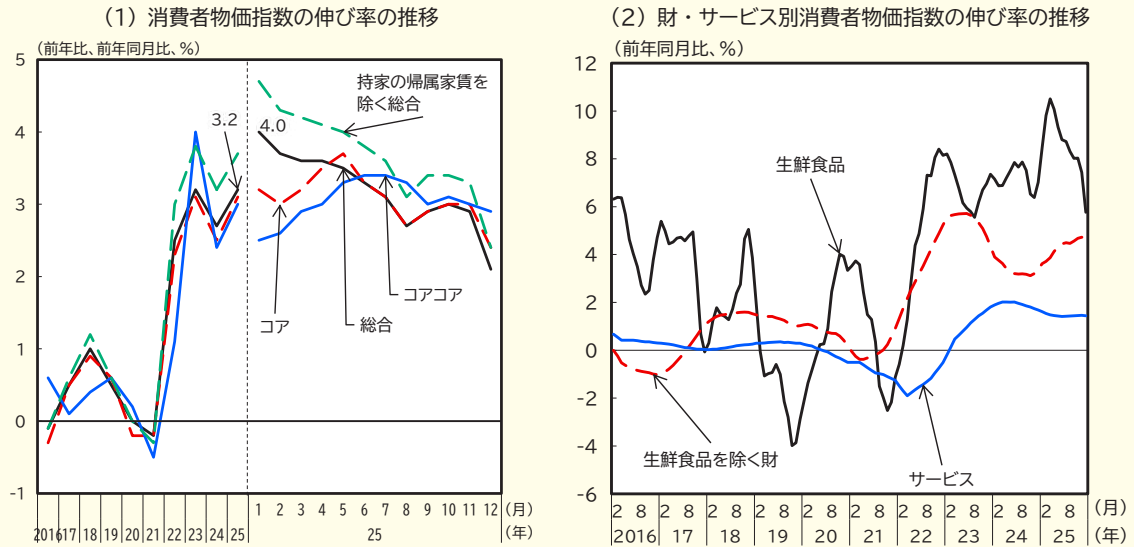
11 2025年の消費者物価指数（総合）の前年比3.2%増加に対する寄与度として、「生鮮食品を除く財」は2.27であり、更にこの中に含まれる「食料工業製品」の寄与度は0.89、「他の農水畜産物」（米類に相当）は0.47と、これらの寄与度の合計のみで「生鮮食品を除く財」の寄与度の半分以上を占めている。

12 なお、2025年11月に閣議決定された総合経済対策による電気・ガス料金負担軽減支援事業として、2026年1月から3月に電気・ガス料金の補助が行われており、当該事業も消費者物価指数の伸び率に対してマイナスに寄与する。

13 日本銀行「実質実効為替レート指数」では、対象となる全ての通貨と日本円との間の二通貨間為替レートを、貿易額等で計った相対的な重要度でウェイト付けして集計・算出しており、当該指数において2020年平均＝100とした場合の、2024年1月から12月までの月次指数の平均は71.46、同様に2025年は72.49となっている。また、例えばIMF DATAで公表している対米ドルの為替レートについて、2024年平均は151.37円、2025年平均は149.66円である。

第1-(1)-10図 消費者物価指数の伸び率の推移

- 消費者物価指数は4年連続の上昇。



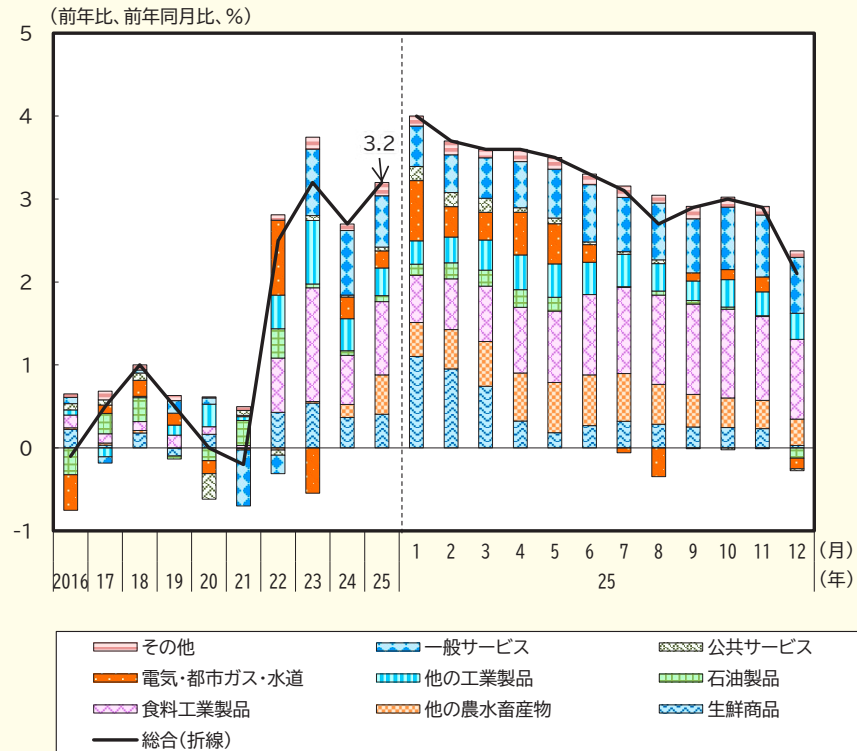
資料出所 総務省「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

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

- 2025年の消費者物価指数（総合）の伸び率は前年比3.2%となり、電気・都市ガス・水道以外の分類ではほぼ1年を通してプラスとなった。

消費者物価指数（総合）の伸び率に対する財・サービス分類別寄与度

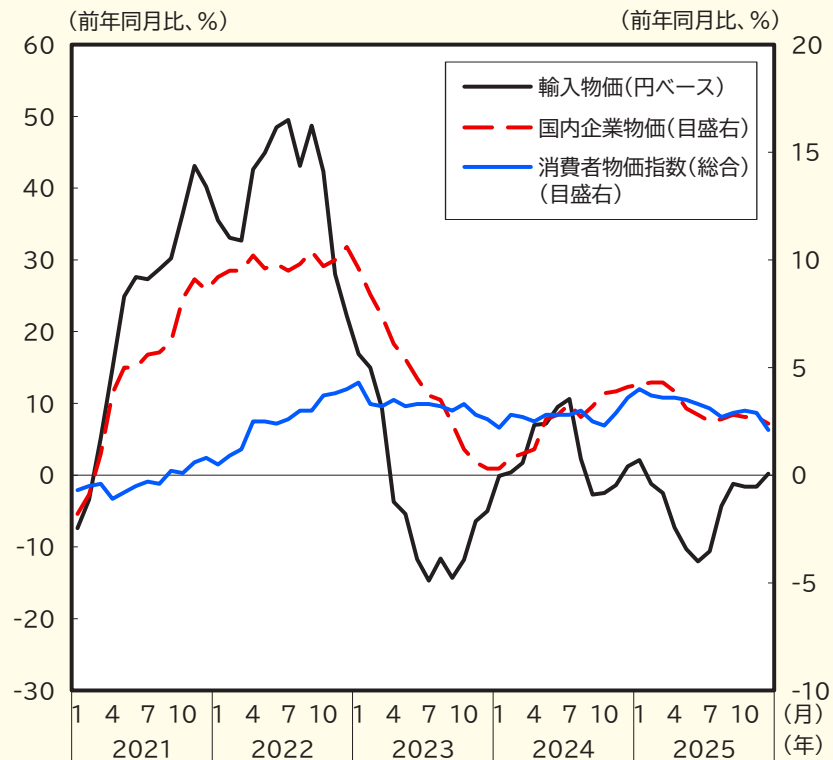


資料出所 総務省「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第1-(1)-12図 輸入物価指数、国内企業物価指数、消費者物価指数の伸び率の推移

- 2025年の輸入物価指数の変動率は、1月と12月を除きマイナス圏内で推移した。

輸入物価指数、国内企業物価指数、消費者物価指数の推移



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

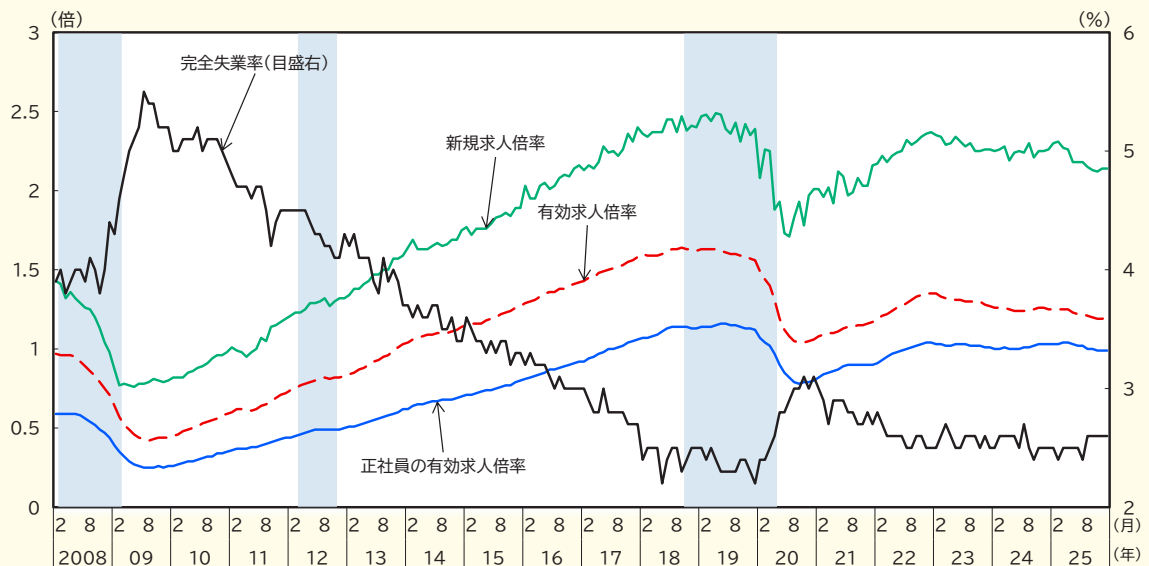
第2章

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。

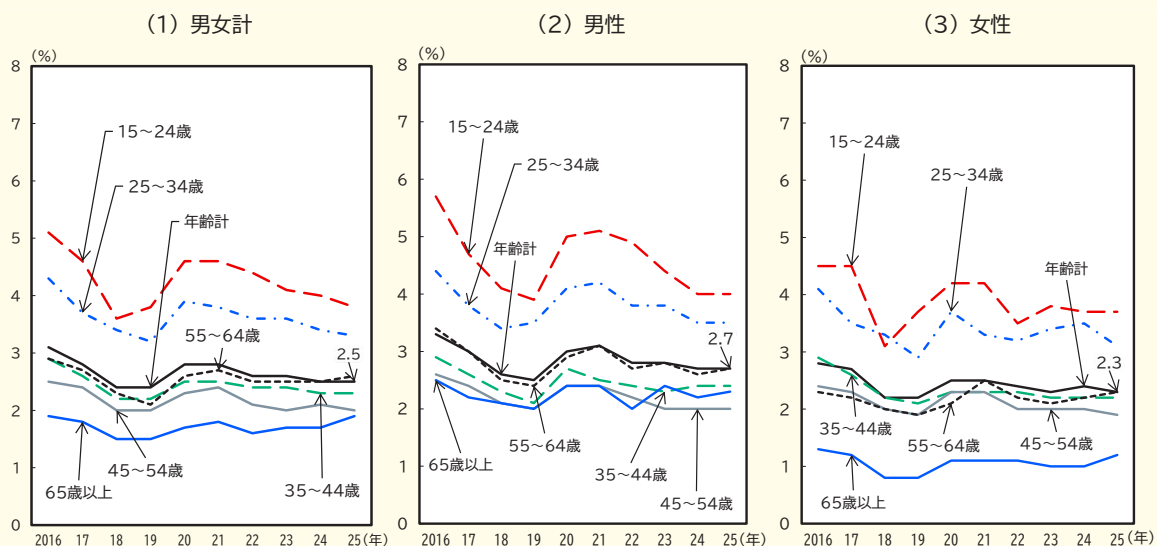
2025年の完全失業者数は176万人であり、2022年から3年連続で減少していたが、前年からは横ばいとなった（第1-(2)-3図）。男性の完全失業者数は前年差1万人増加の102万人、女性の完全失業者数は前年差2万人減少の74万人であった。

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）。

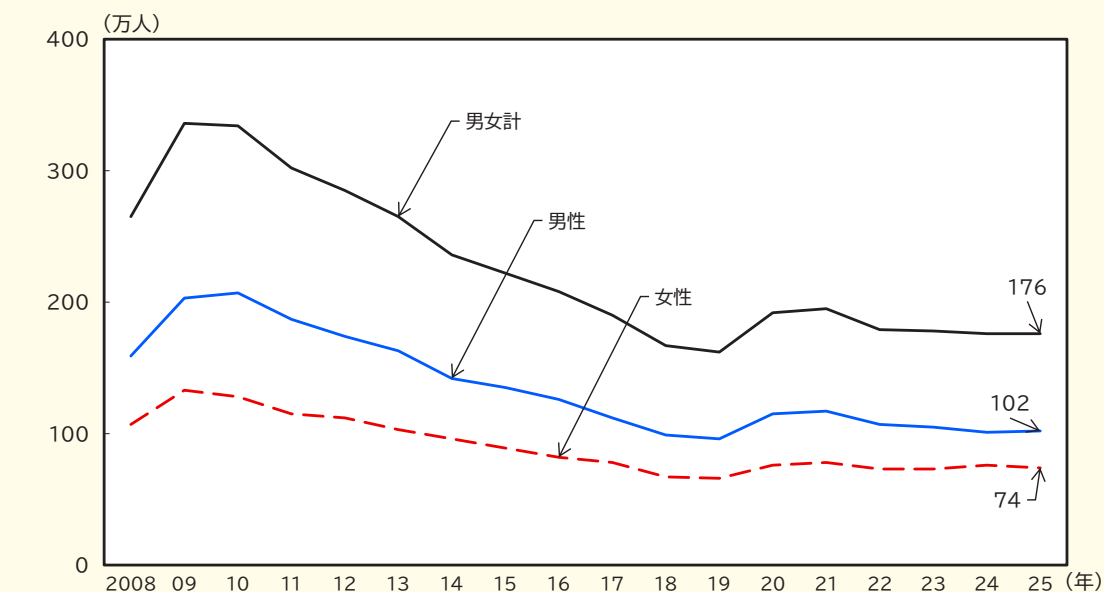
第1-(2)-2図 男女別・年齢階級別でみた完全失業率の推移

○ 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。

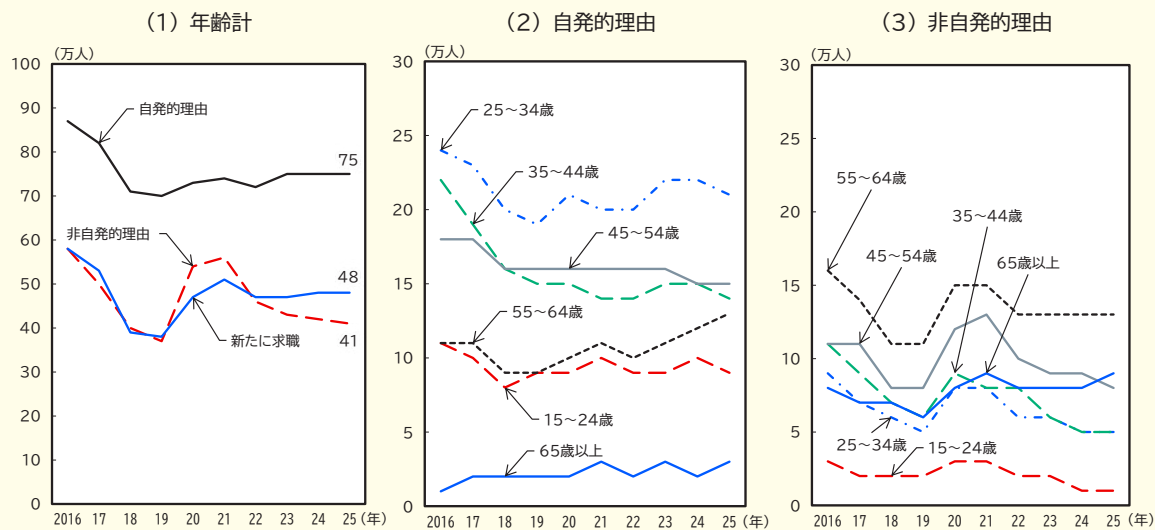


資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（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。

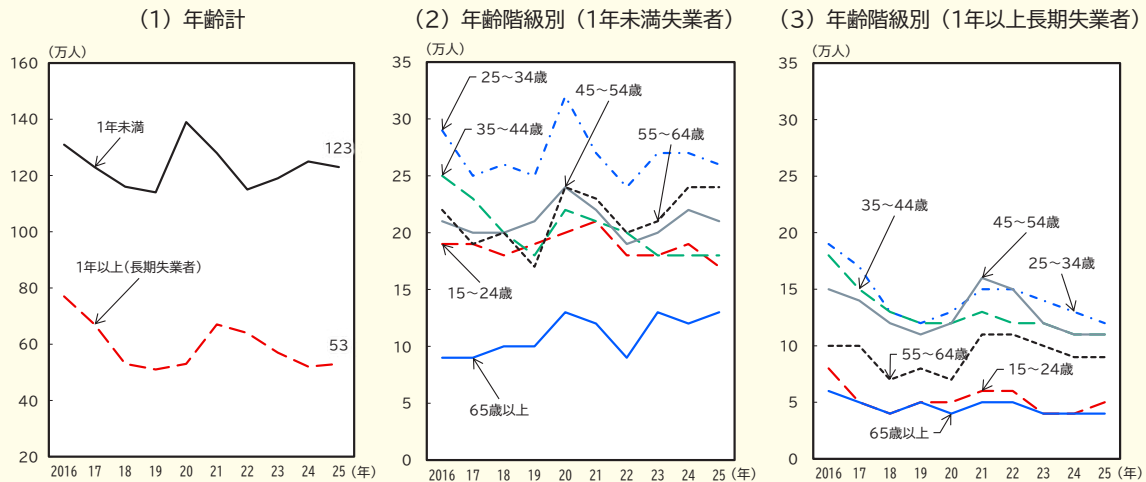


資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（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

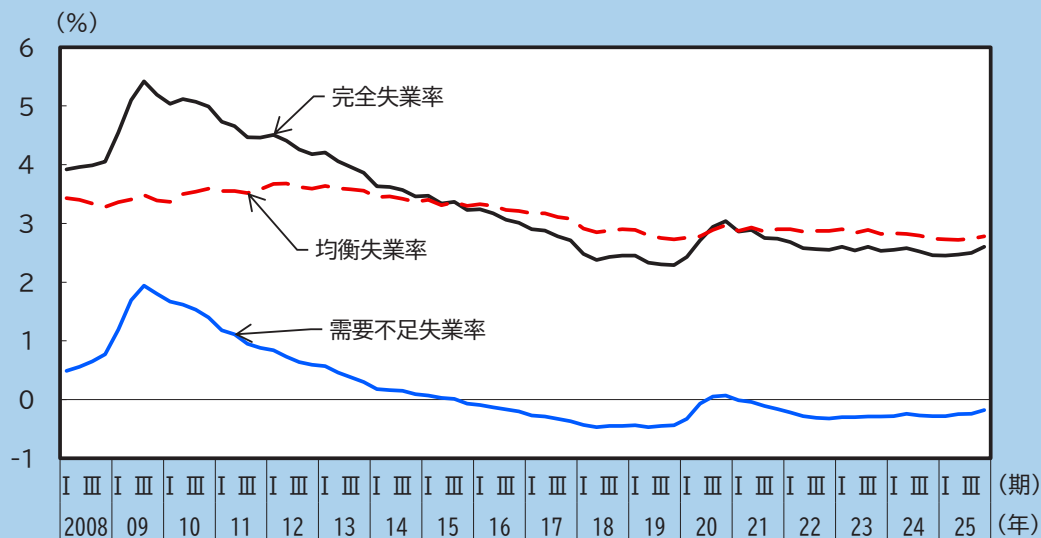
日本経済は、2020年5月を底（景気の谷）として景気回復局面が続いている。この局面で最も高かった完全失業率を月次でみると、2020年10月と12月の3.1%である。年次でみると、感染症拡大前の2019年が2.4%であるのに対して、2025年は2.5%となった。この水準はさらなる低下の余地があるだろうか。

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

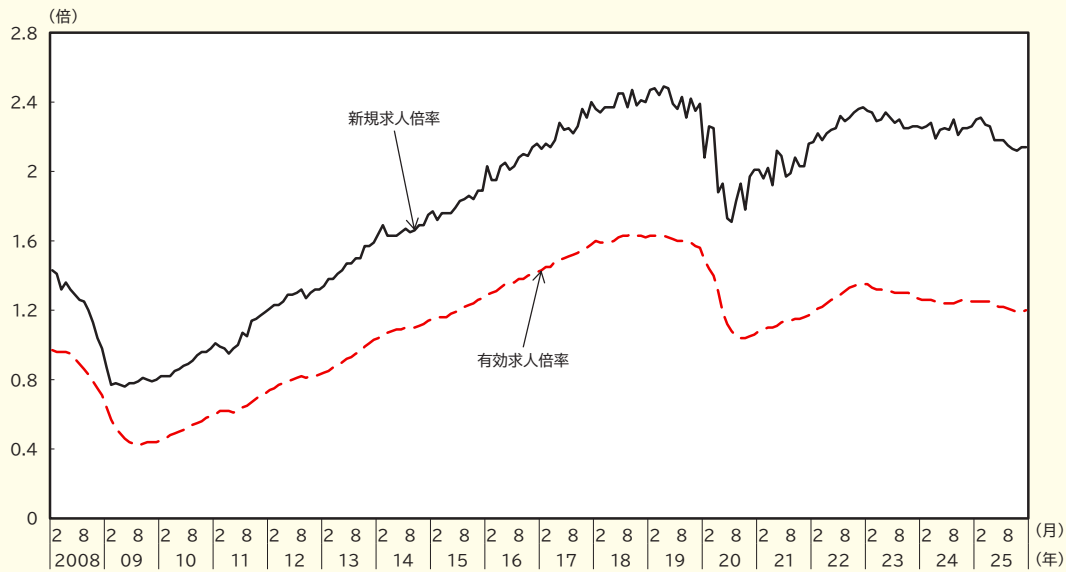
2025年の有効求人倍率は、前年差0.03ポイント低下の1.22倍となり、2年連続で低下した(第1-(2)-6図)。

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

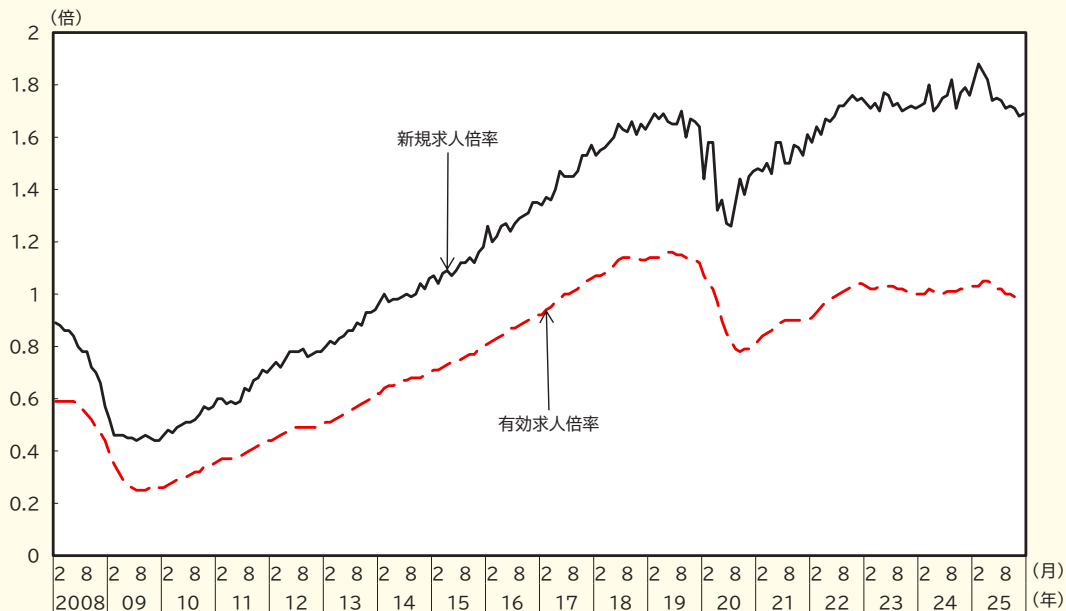
- 有効求人倍率は12年連続で1倍を超えた。



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

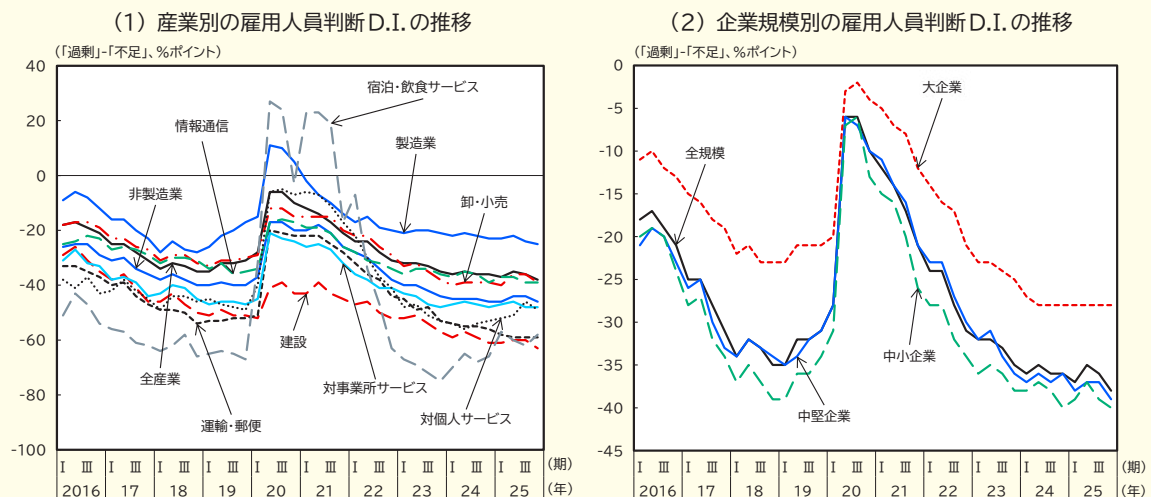
●企業の人手不足感の高止まり

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

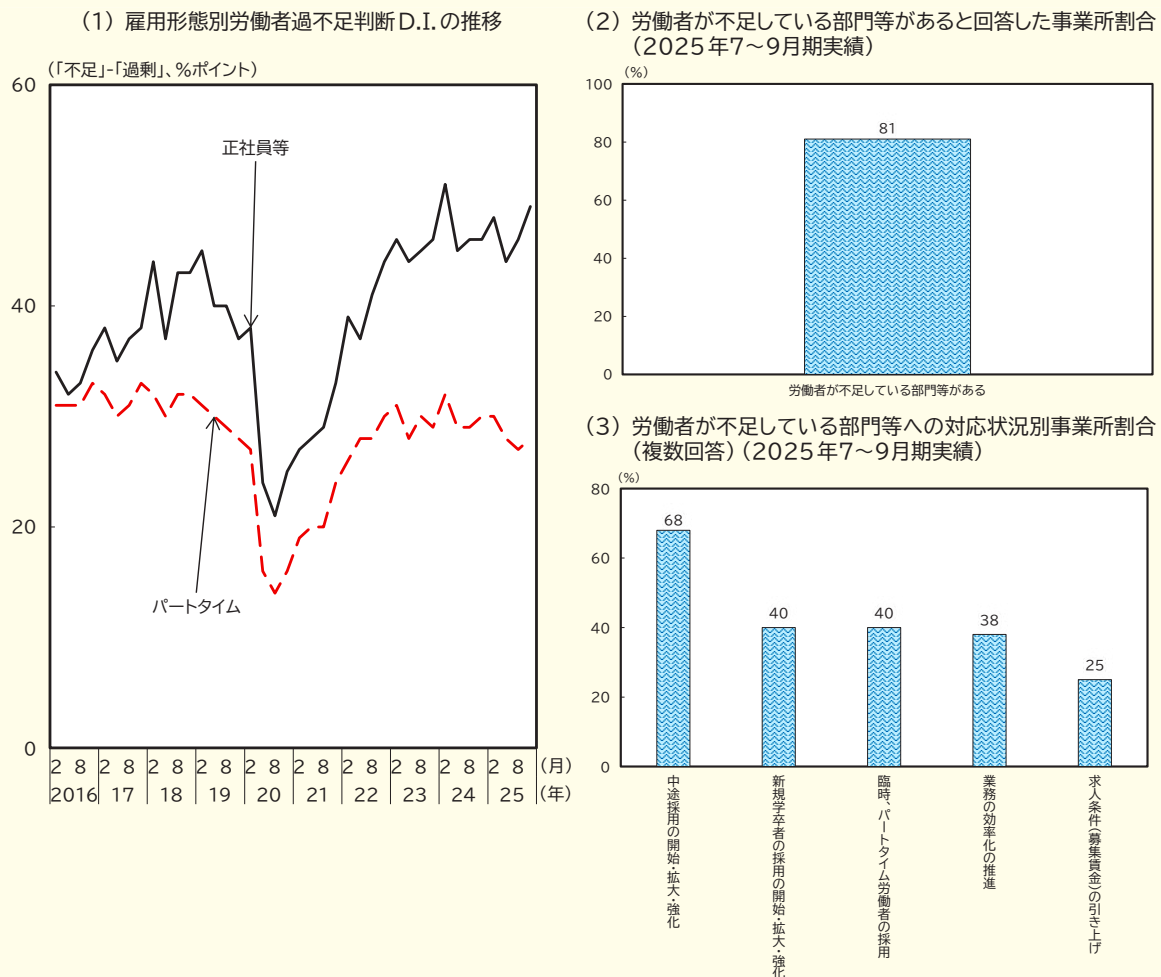
●人手不足感は正社員等で強まる

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

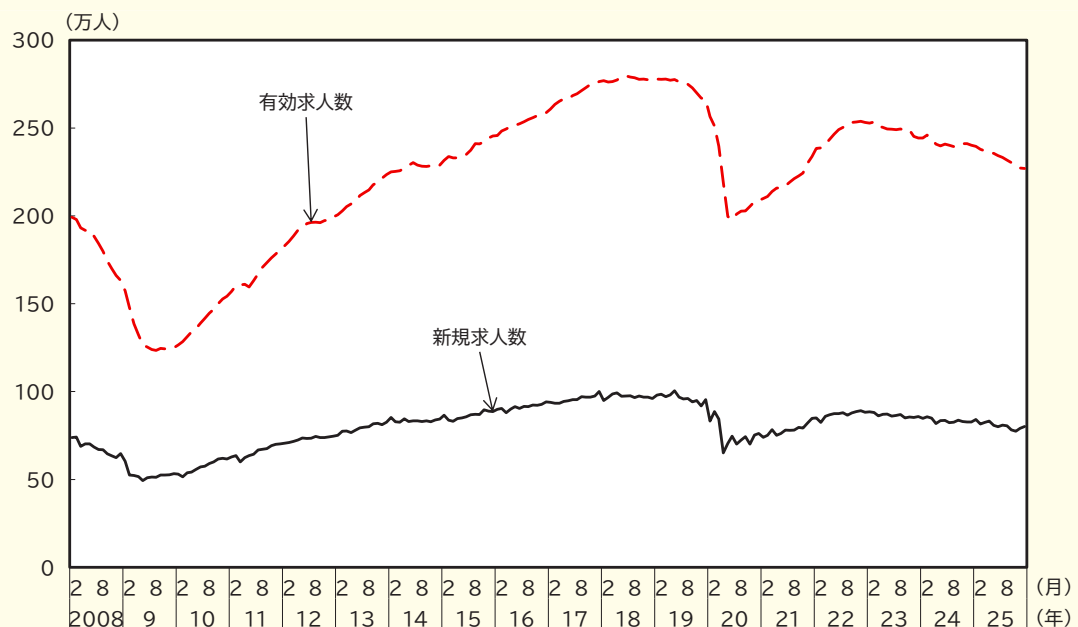
2025年の新規求人数は、前年差3万人減少の81万人となり、2年連続で減少した（第1-(2)-10図）。また、有効求人数は、新規求人数の減少などから前年差8万人減少の233万人となり、新規求人数と同様に2年連続で減少した。

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。

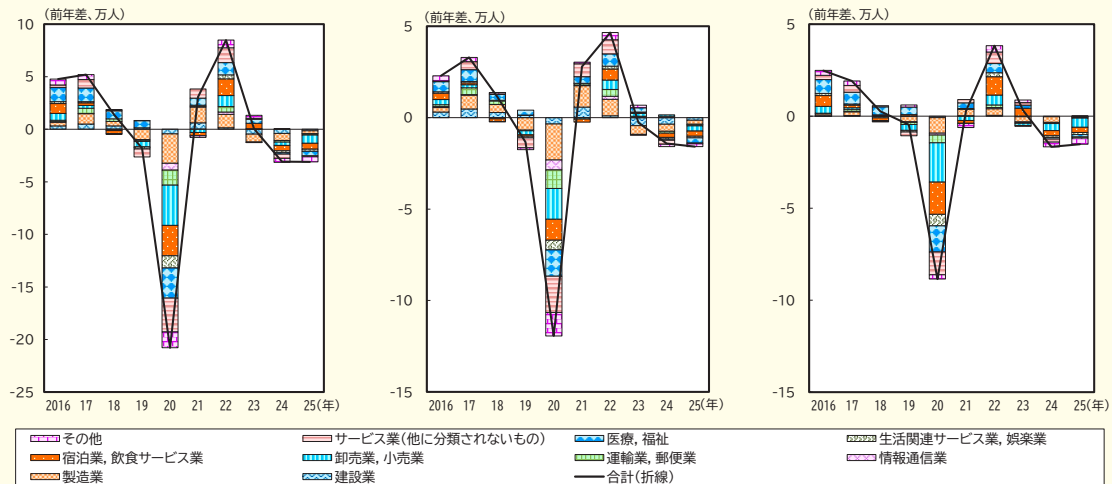
2 常用及び臨時・季節を合わせた労働者をいう。常用労働者は雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められている労働者（季節労働を除く。）をいう。また、臨時労働者は、雇用契約において1か月以上4か月未満の雇用契約期間が定められている労働者をいい、季節労働者とは、季節的な労働力需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4か月未満、4か月以上の別を問わない。）を定めて就労する労働者をいう。

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。

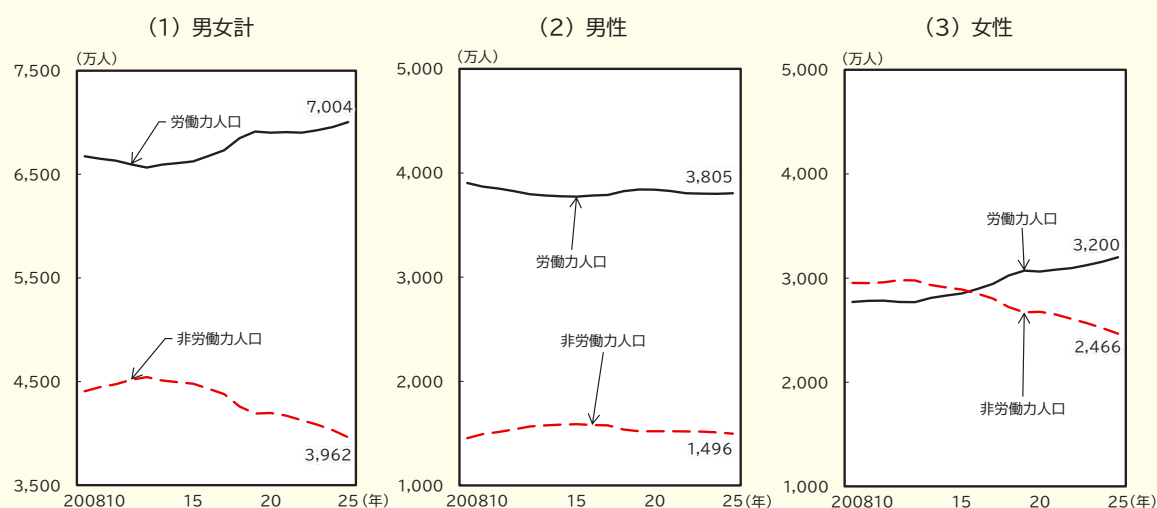
第3節 労働供給の動向

●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

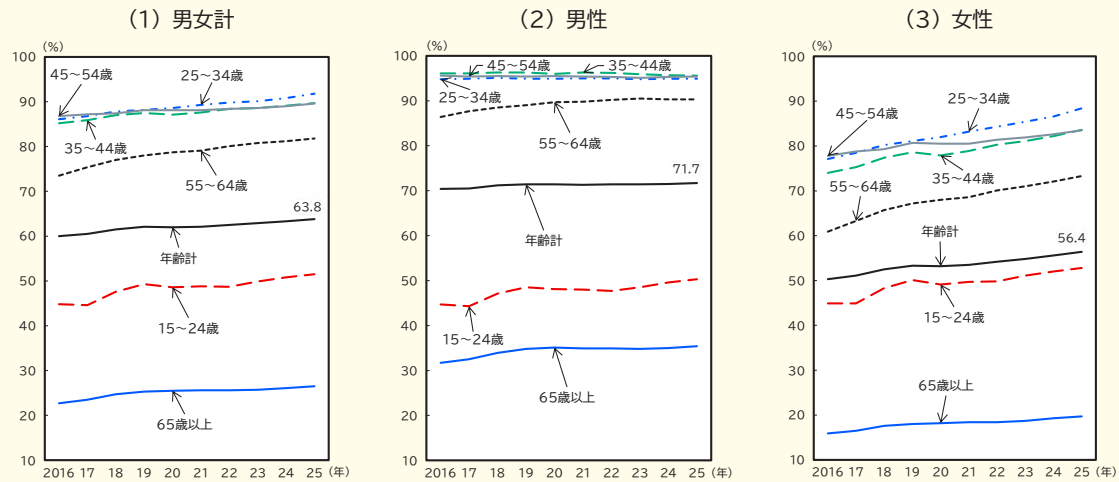
●女性や高齢者を中心に労働参加が進み、労働力率は過去最高の水準

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

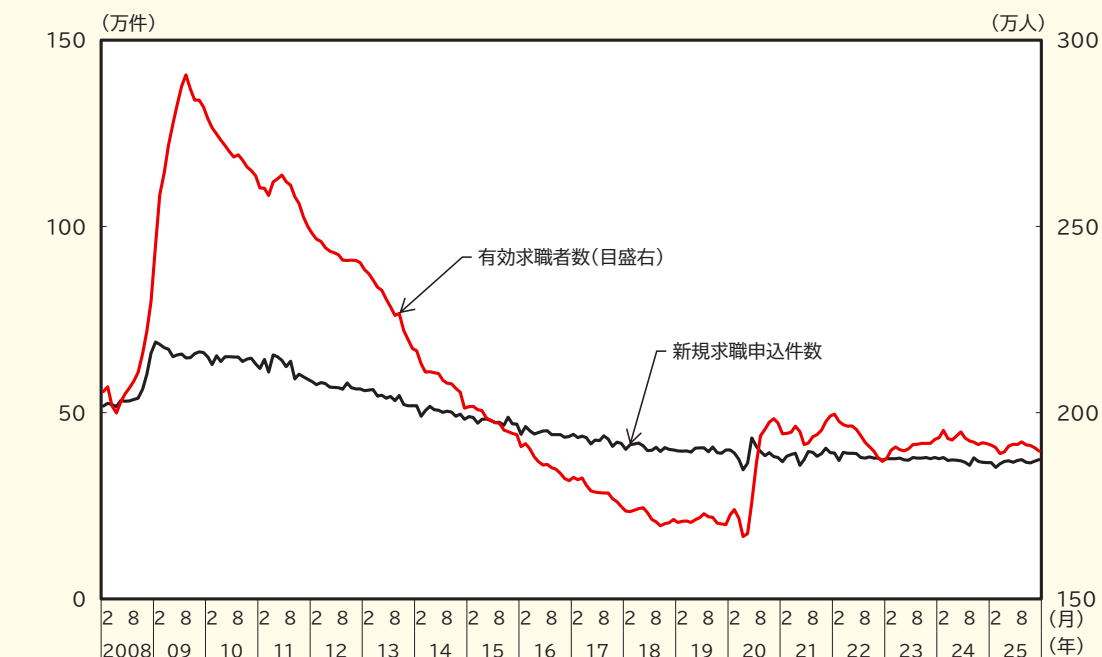
新規求職申込件数と有効求職者数は、2009年以降、長期的には減少傾向で推移している（第1-(2)-14図）。2025年の新規求職申込件数は、前年から横ばいの37万件であり、2025年の有効求職者数は、前年差約2万人減少の191万人であった。

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））。

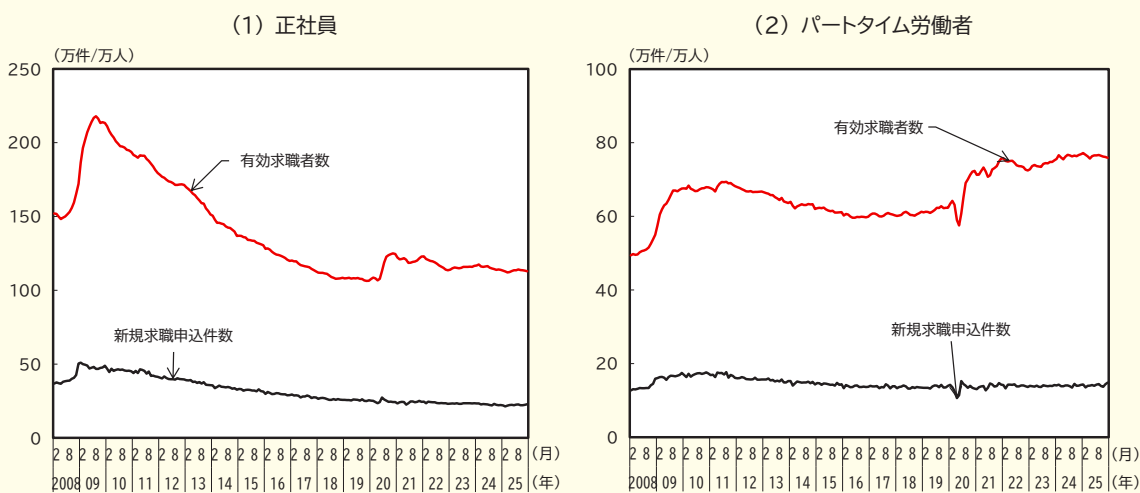
第1-(2)-14図 新規求職申込件数と有効求職者数の推移

- 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

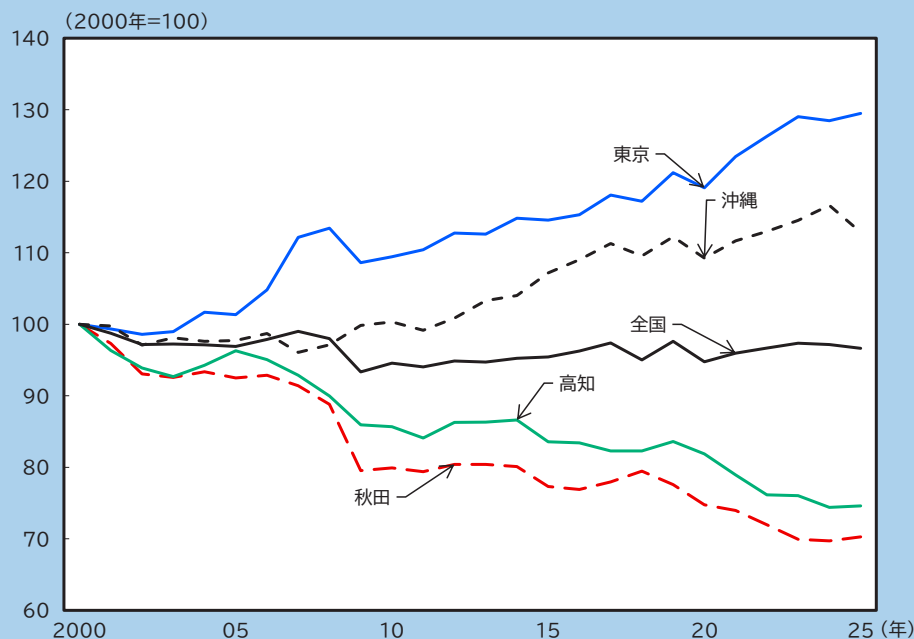
我が国では、少子高齢化に伴い生産年齢人口が長期的に減少しているものの、労働投入量については、女性や高齢者の労働参加の進展等を背景として、全体としてはおおむね横ばいで推移している。しかしながら、都道府県別にみると、労働投入量を維持・拡大している地域と減少している地域との間で、地域差がみられる。

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。

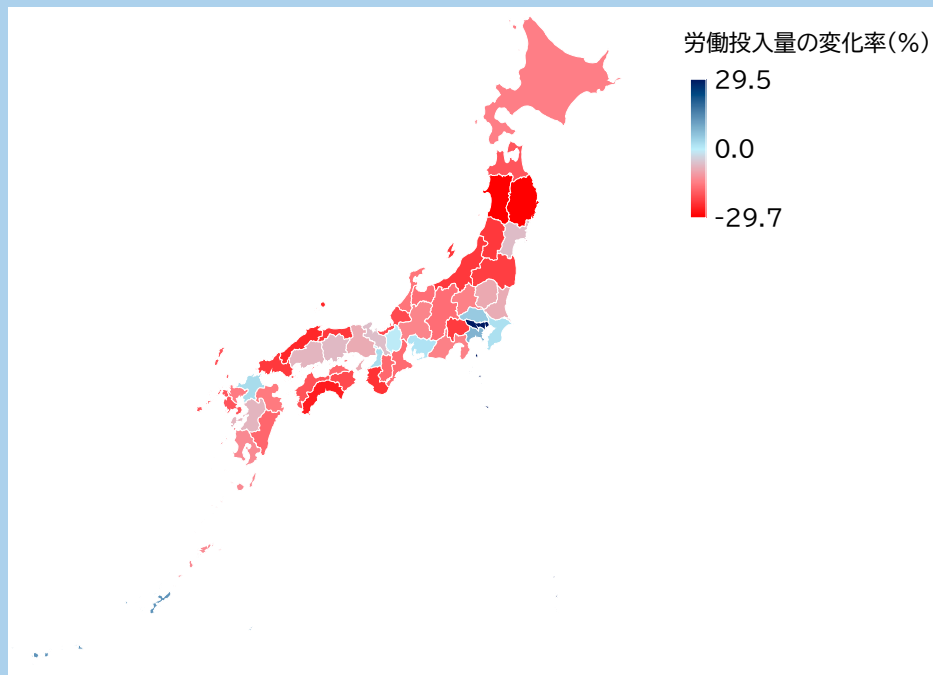


資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（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

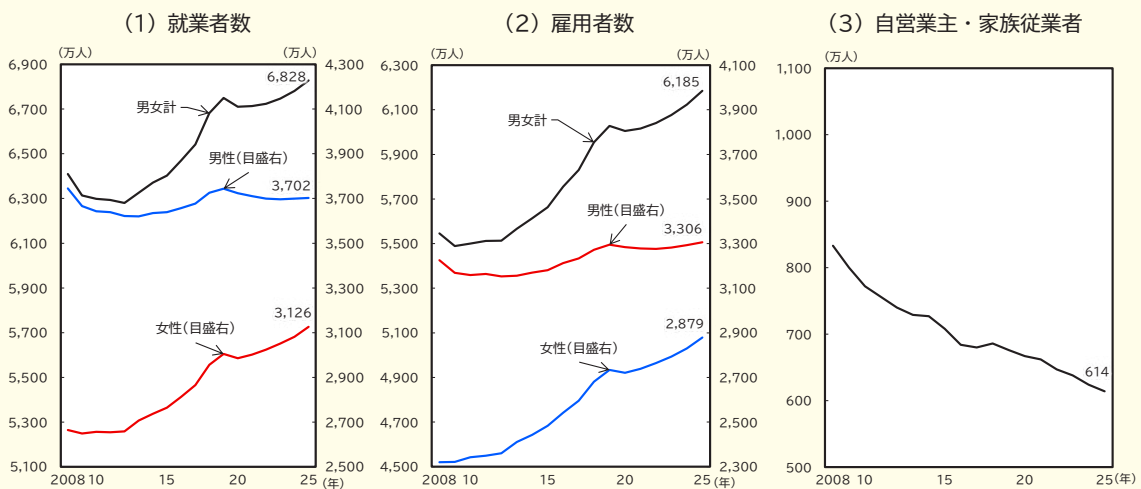
第4節 就業者・雇用人の動向

● 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）。

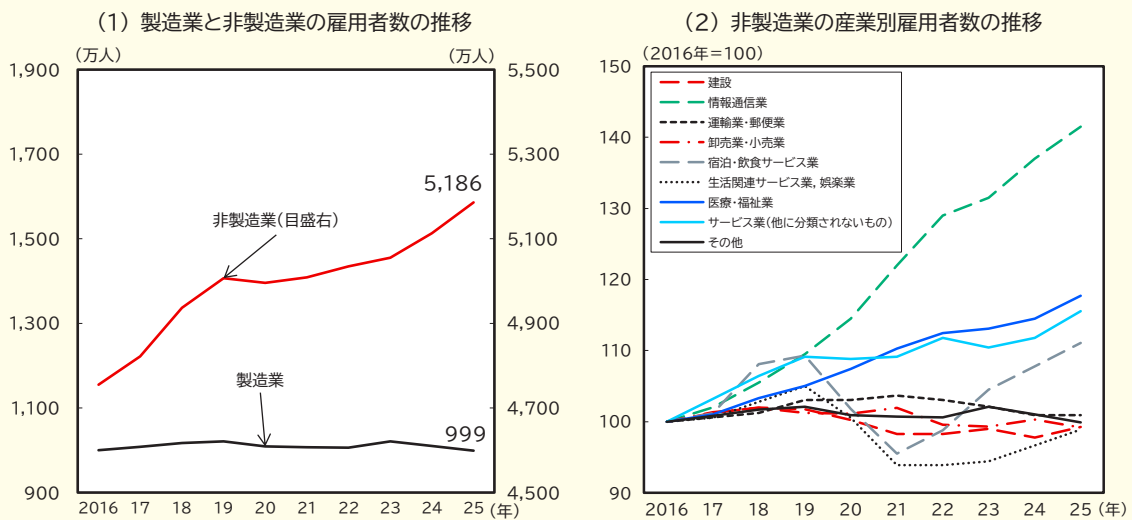
●「非製造業」の雇用者数は5年連続で増加

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。

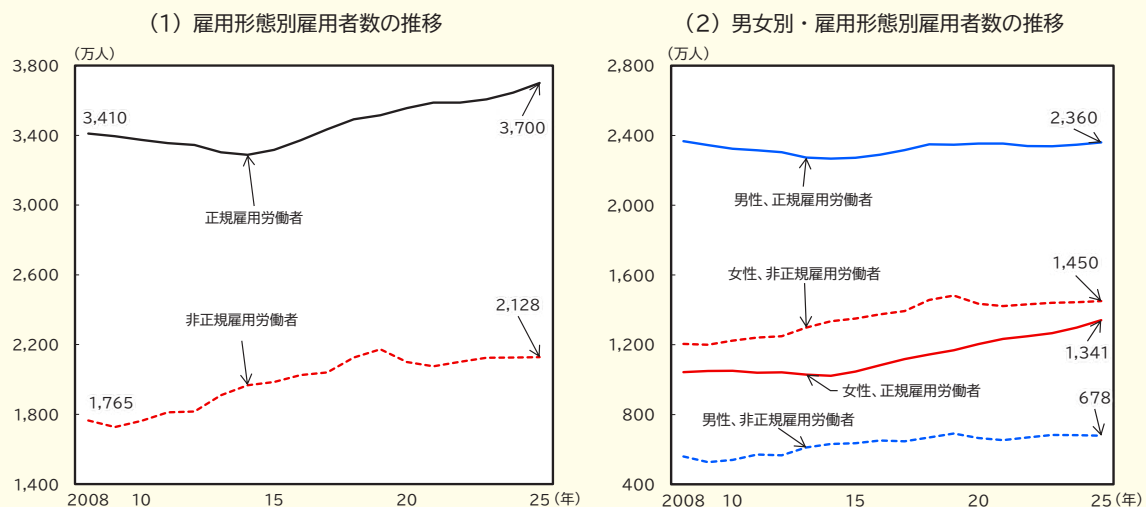
2025年の男性の正規雇用労働者数は2,360万人で前年から13万人増加した一方で、非正規雇用労働者数は678万人で前年から4万人減少した（第1-(2)-18図（2））。他方、2025年の女性の正規雇用労働者数は1,341万人で前年から43万人増加し、11年連続で増加した。女性の非正規雇用労働者数は1,450万人であり、前年から6万人増加しているものの、女性においては正規雇用労働者数と非正規雇用労働者数の差は縮小してきている。

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。

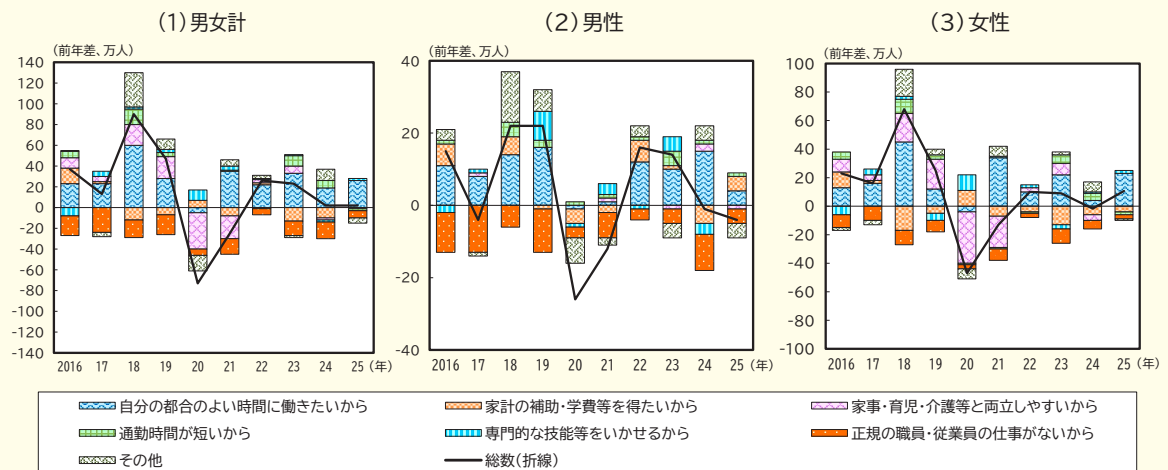
●家事・育児・介護等との両立を理由に非正規雇用労働者を選択する者は226万人

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

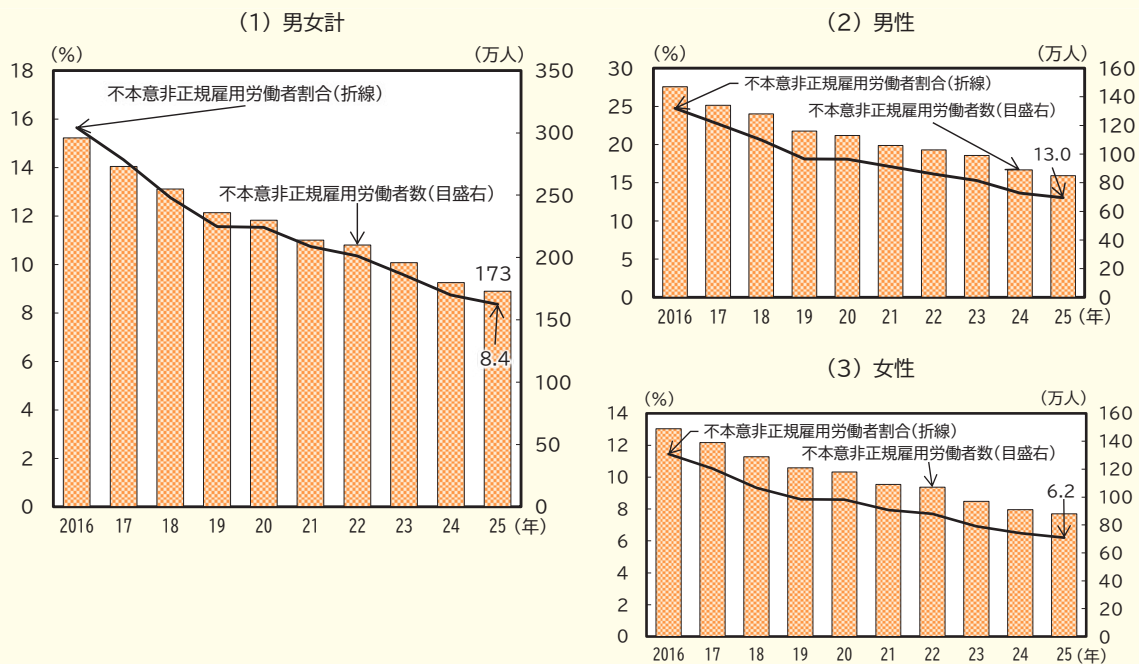
不本意非正規雇用労働者数（現職を選択した理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した非正規雇用労働者）は減少しており、2025年は前年差7万人減少の173万人となった。その人数が非正規雇用労働者数に占める割合（以下「不本意非正規雇用労働者割合」という。）は近年低下傾向にあり、2025年は前年差0.3%ポイント低下の8.4%となり、3年連続で1割を下回った（第1-(2)-20図）。2025年は、不本意非正規雇用労働者数、不本意非正規雇用労働者割合ともに、過去最低水準となった。

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。

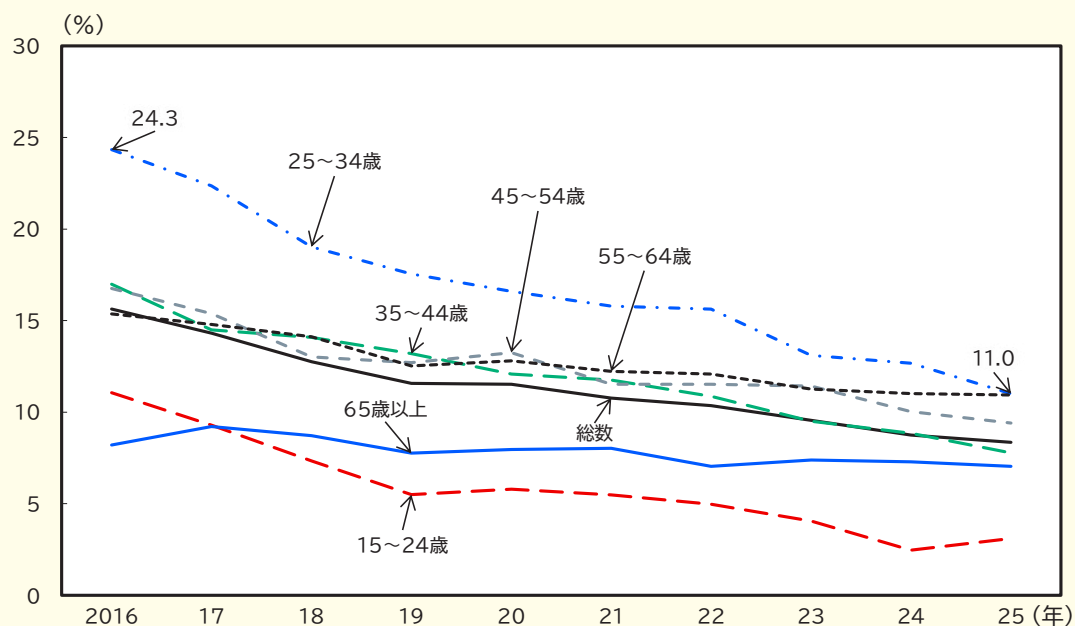


資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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

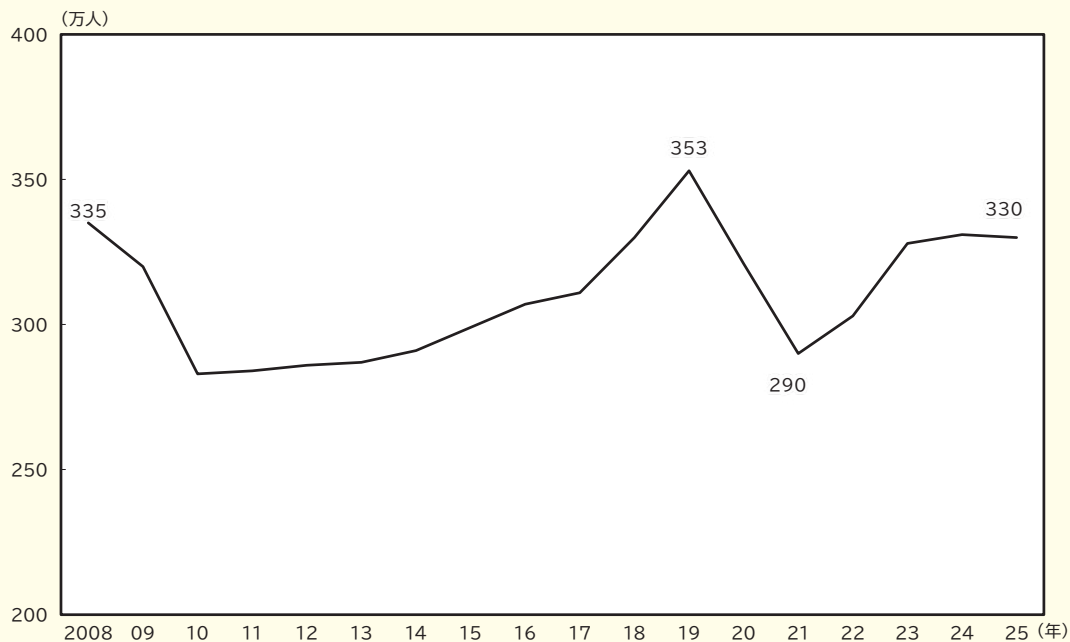
2025年の転職者（過去1年以内に離職経験のある就業者）の人数は、前年差1万人減少の330万人であった（第1-(2)-22図）。前職の離職理由別で転職者数をみると、「より良い条件の仕事を探すため」（122万人）が、2022年以降増加傾向となっている。

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。

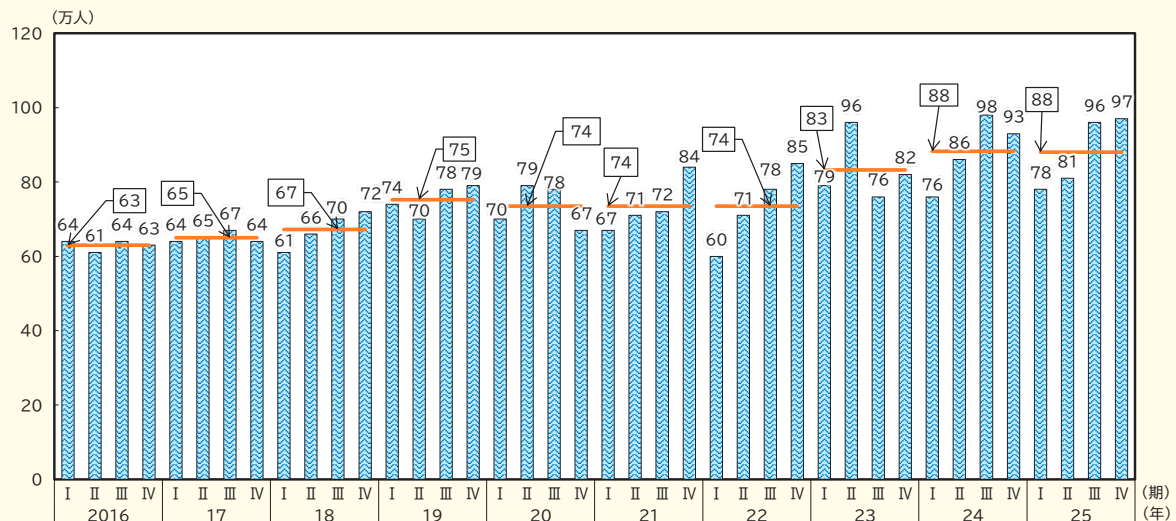


資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

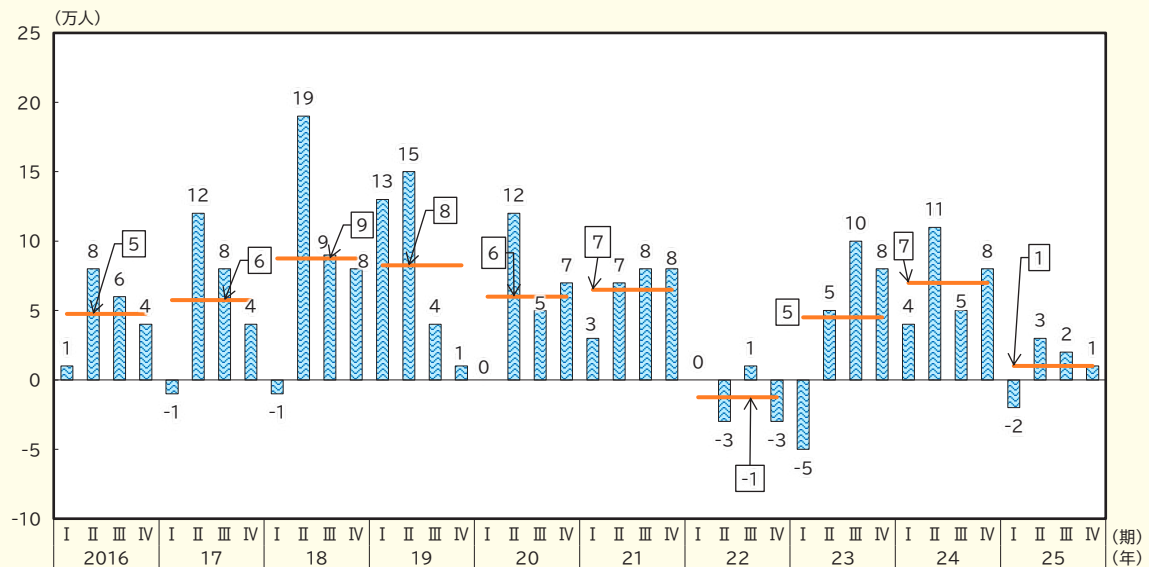


資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

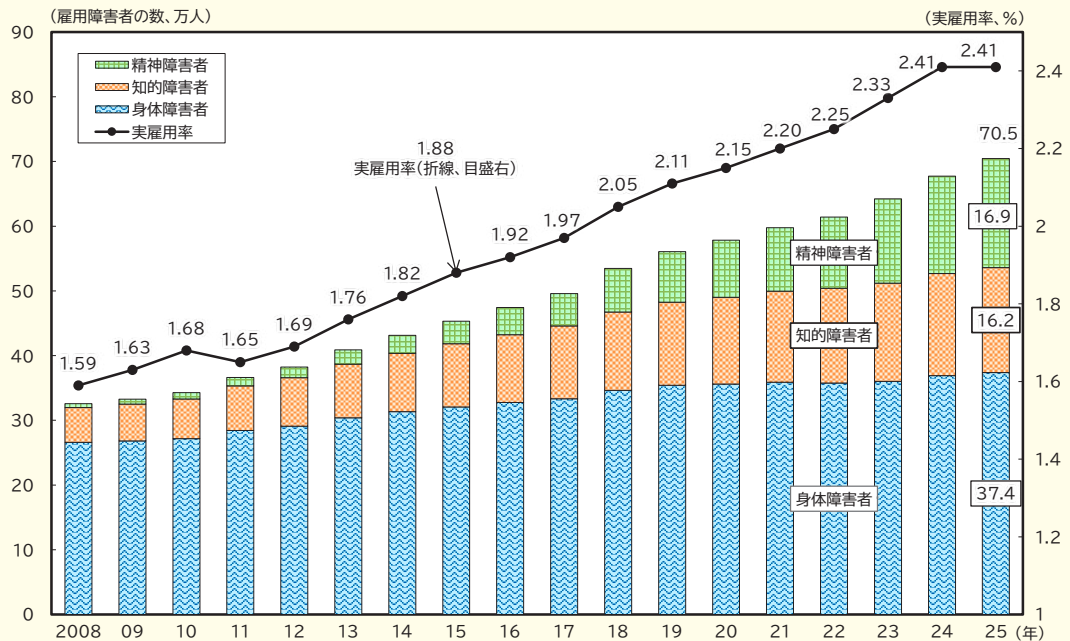
7 雇用義務のある民間企業については、法定雇用率の変更に伴い変動が生じるが、2025年については40人以上規模を対象としている。

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。

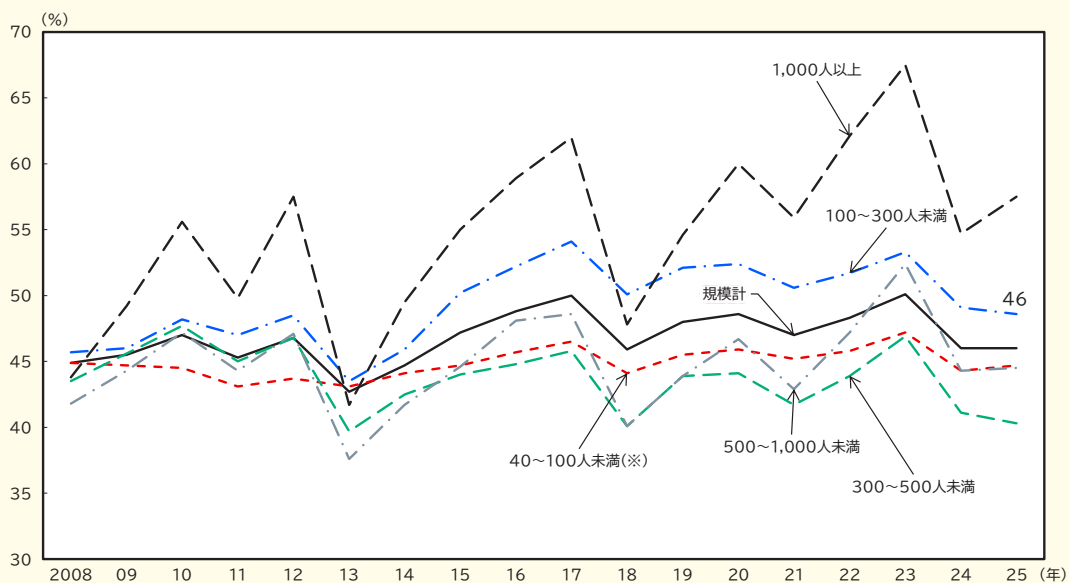
●障害者の法定雇用率の達成割合は、長期的には上昇傾向

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。

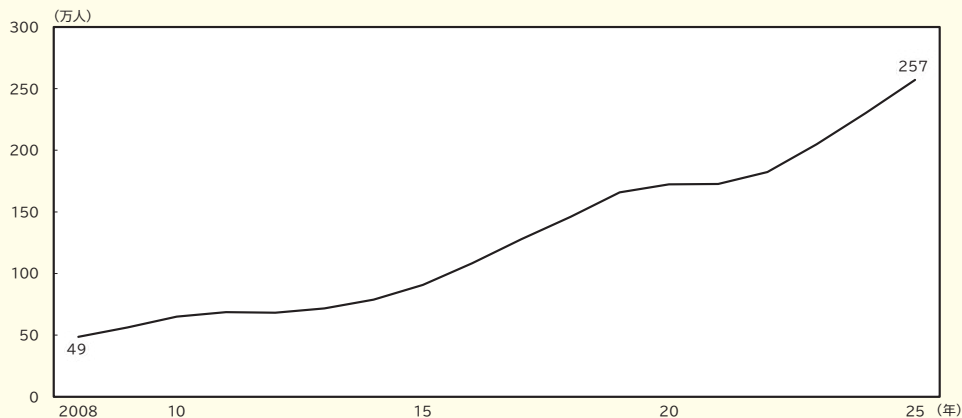
度末までの受入れ見込数を設定し、これを特定技能1号と育成就労における外国人の受入れの上限として運用することなどが定められた。

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。

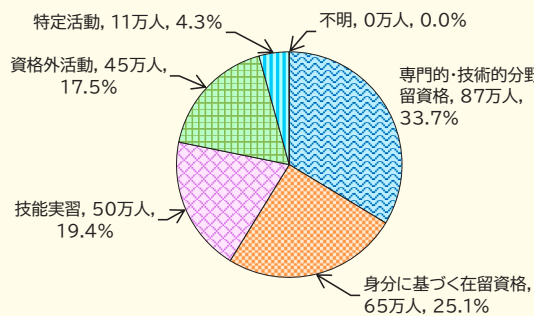
第1-(2)-27図 外国人労働者数等の概観

- 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。

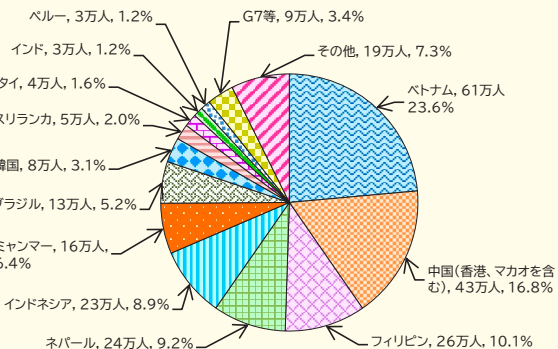
(1) 外国人労働者数の推移



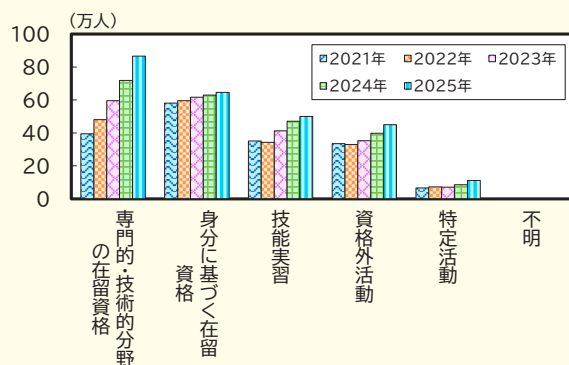
(2) 在留資格別 (2025年10月末時点)



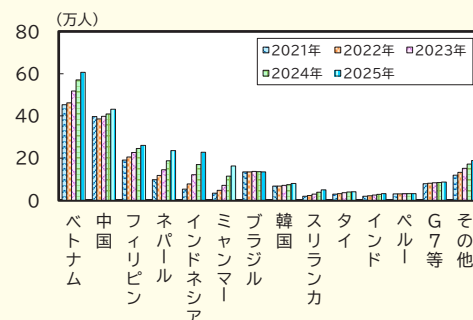
(3) 国籍別 (2025年10月末時点)



(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

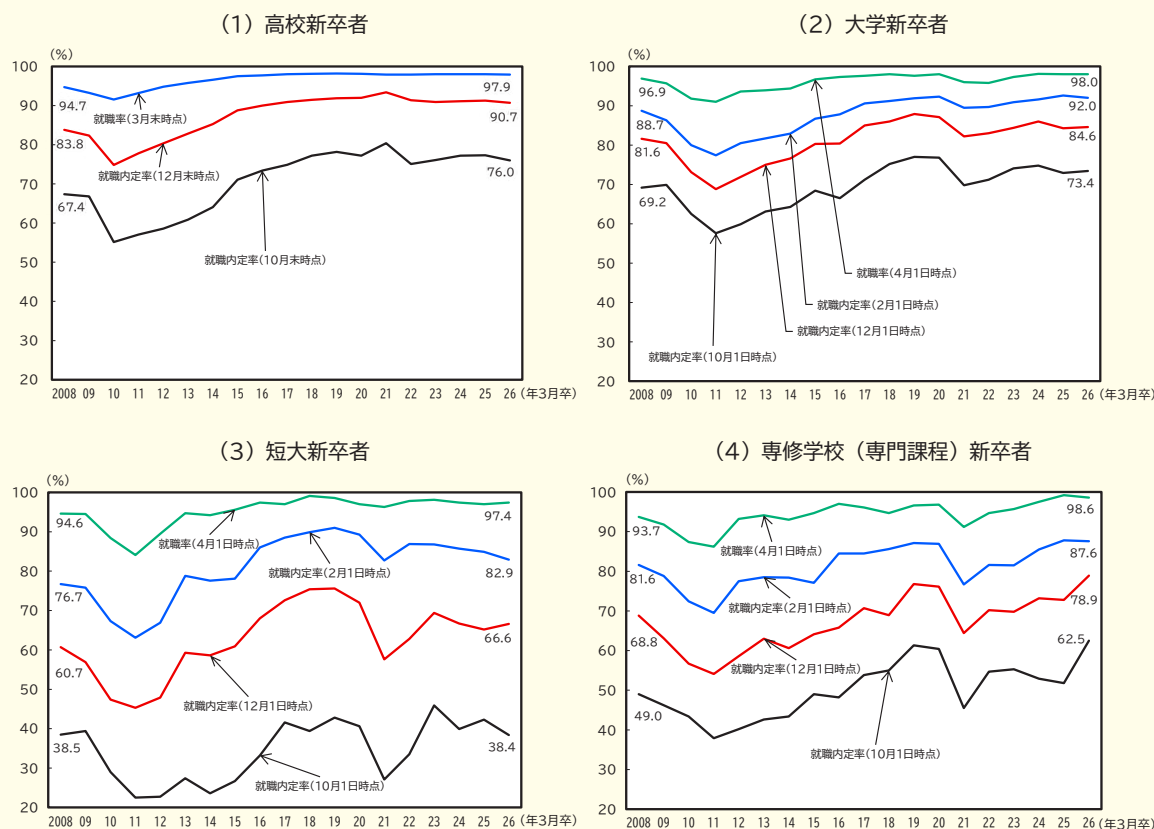
新規学卒者の就職率と就職内定率は、人手不足や景気拡大等を背景としておおむね上昇傾向が続いていたものの、感染症拡大の影響により、一時的に低下した。その後、経済社会活動が正常化する中で、就職率と就職内定率は再び上昇し、高水準を維持している。

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。

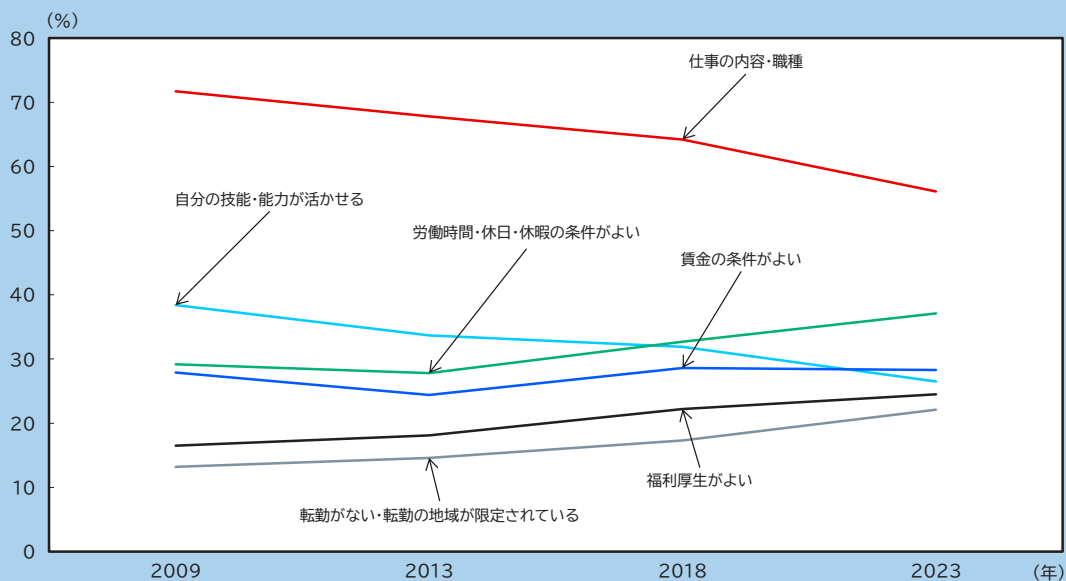
2) 短大新卒者の数値は、女子学生のみを抽出したもの。

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。



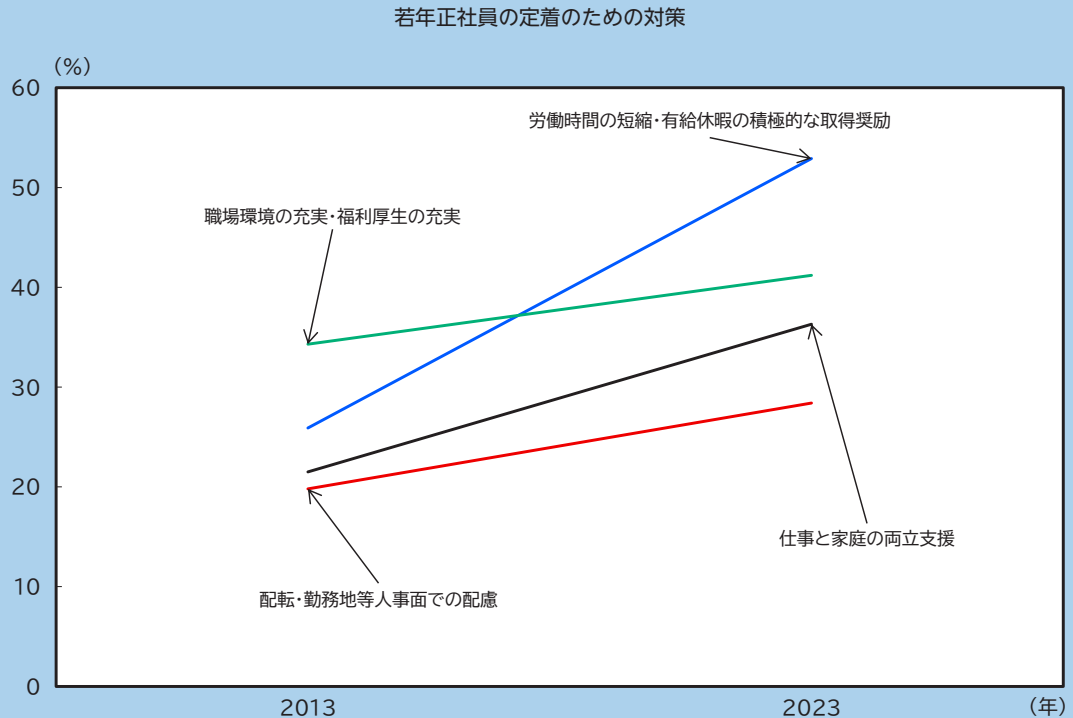
資料出所 厚生労働省「若年者雇用実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。



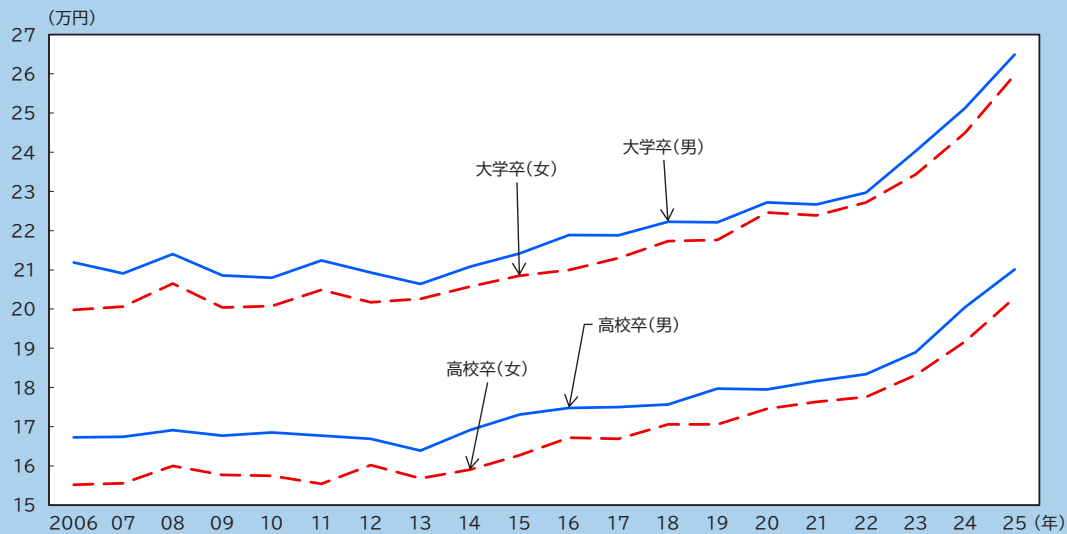
資料出所 厚生労働省「若年者雇用実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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

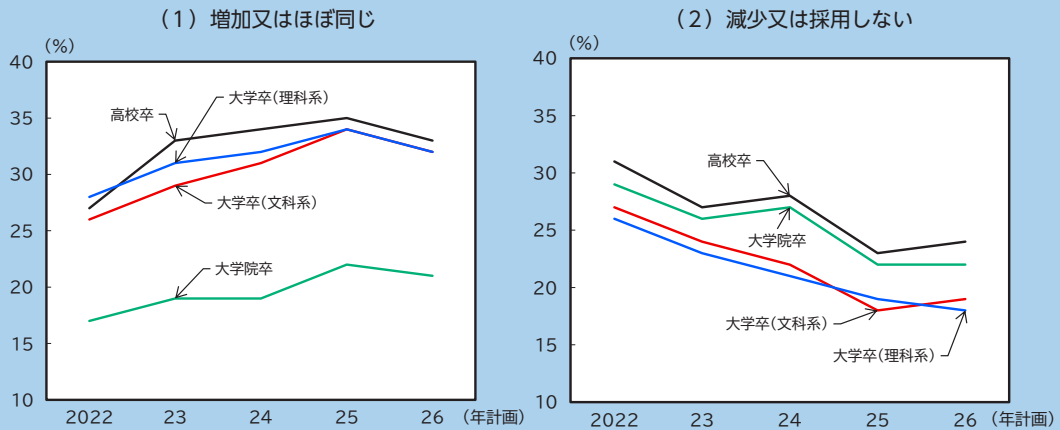
- (注) 1) 企業規模10人以上が対象。
 2) 新規学卒者の所定内給与額（通勤手当を含む）。
 3) 2019年以前は新規学卒者に該当すると推定される労働者の所定内給与額を推計した週及集計による。
 4) 2020年から調査方法を変更しているため、2019年以前は、個人票における年齢・勤続年数・最終学歴から新規学卒者に該当すると推定される労働者の所定内給与額を推計したものを掲載している。

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。

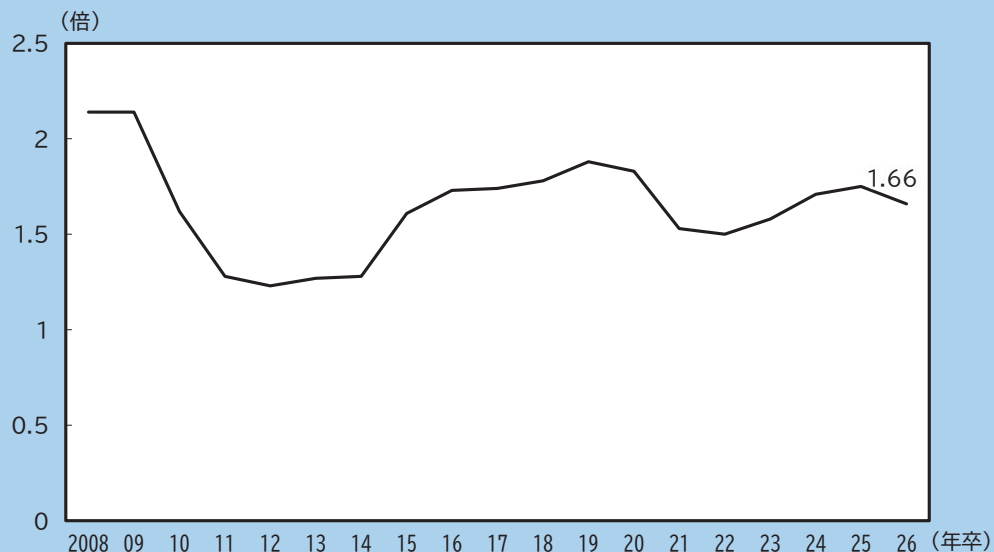


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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

第3章

労働時間・賃金等の動向

2025年の月間総実労働時間は、働き方改革¹の更なる進展等を背景に減少し、2025年の年次有給休暇の取得率は、過去最高となった。

現金給与総額は、2年連続で5%台に達した春季労使交渉の賃上げ等を背景として、5年連続で増加した。所定内給与、特別給与ともに幅広い事業所規模、産業で増加した。一方、実質賃金は、物価上昇を背景に、4年連続で減少した。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となった。

本章では、労働時間、賃金、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、パートタイム労働者ともに減少

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2025年の月間総実労働時間は、働き方改革の進展やパートタイム労働者の増加等を背景に、前年差1.9時間減少の135.1時間であった（第1-(3)-1図）。

産業別にみると、2025年は「運輸業、郵便業」をはじめとする幅広い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、2025年の一般労働者の月間総実労働時間は、前年差1.8時間減少の160.5時間となった（第1-(3)-3図（1））。パートタイム労働者の月間総実労働時間は、前年差1.2時間減少の79.1時間となり、高齢者の労働参加の進展に伴う短時間労働者の増加等を背景に、前年より減少幅が拡大した（第1-(3)-3図（2））。

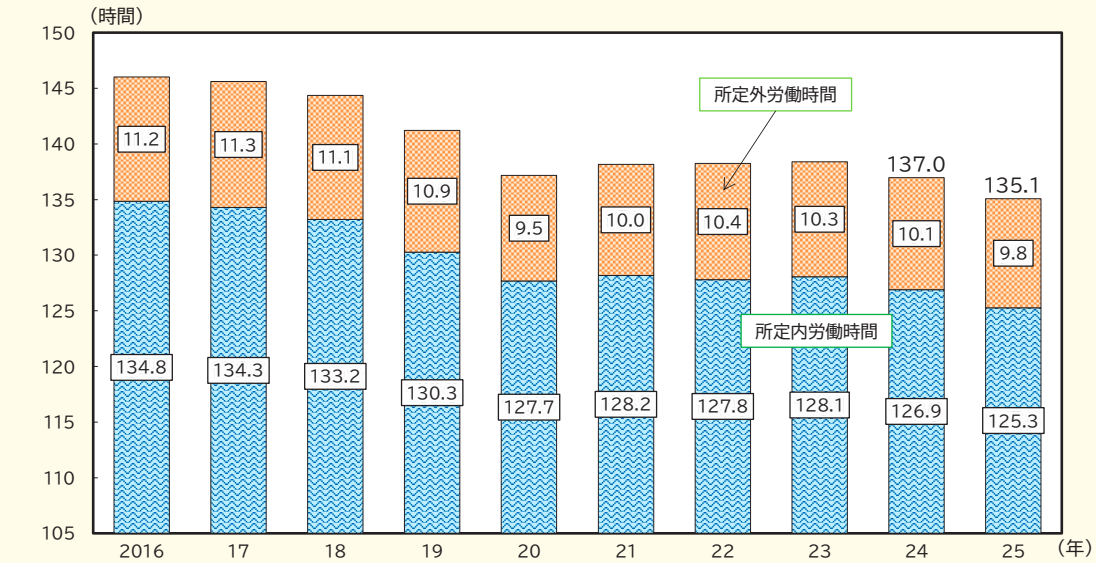
また、男女別で月間総実労働時間の推移をみると、男性は前年から2.1時間減少し150.0時間となり、女性は前年から1.4時間減少し119.1時間となった（第1-(3)-4図）。女性の方が、正規雇用労働者が増加していることなどから、月間総実労働時間の減少幅が小さくなったものと考えられる²。

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年法律第71号）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。

2 総務省「労働力調査（基本集計）」を基に、「正規の職員・従業員」の人数をみると、男性は、2024年は2355万人、2025年は2367万人と12万人増加していることに対し、女性は、2024年は1299万人、2025年は1341万人と42万人増加している。雇用者（役員を除く）に占める「正規の職員・従業員」の割合をみると、男性は、2024年は77.5%、2025年は77.7%と0.2%ポイントの増加に対し、女性は、2024年は47.4%、2025年は48.0%と0.7%ポイント上昇している。

第1-(3)-1図 月間総実労働時間の推移

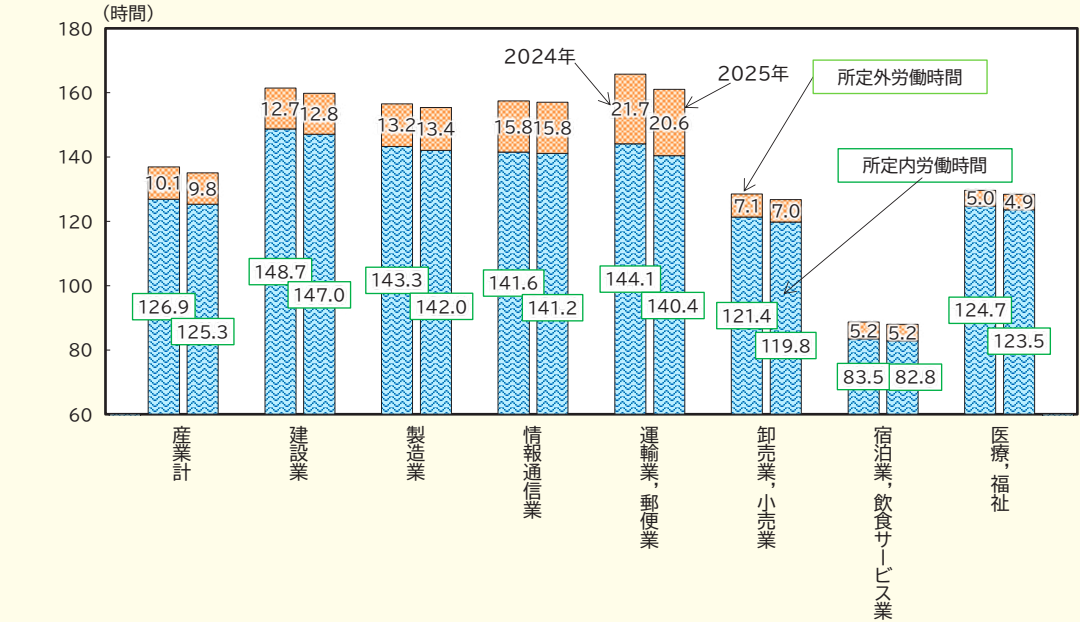
○ 2025年の総実労働時間は、パートタイム労働者の増加等を背景に減少。



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) 2024年、2025年は指数に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+対前年比伸び率)で除して算出。

第1-(3)-2図 産業別でみた月間総実労働時間の推移

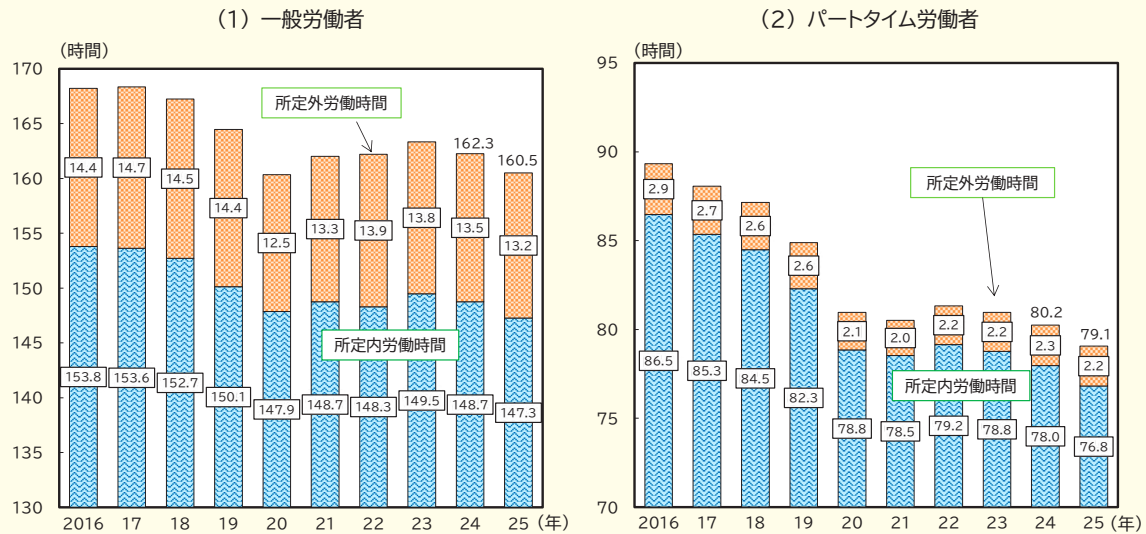
○ 2025年の月間総実労働時間は、「運輸業、郵便業」をはじめとする幅広い産業で減少。



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) 指数に基準数値(2020年)を乗じた後100で除して算出。

第1-(3)-3図 就業形態別でみた月間総実労働時間の推移

- 2025年の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。

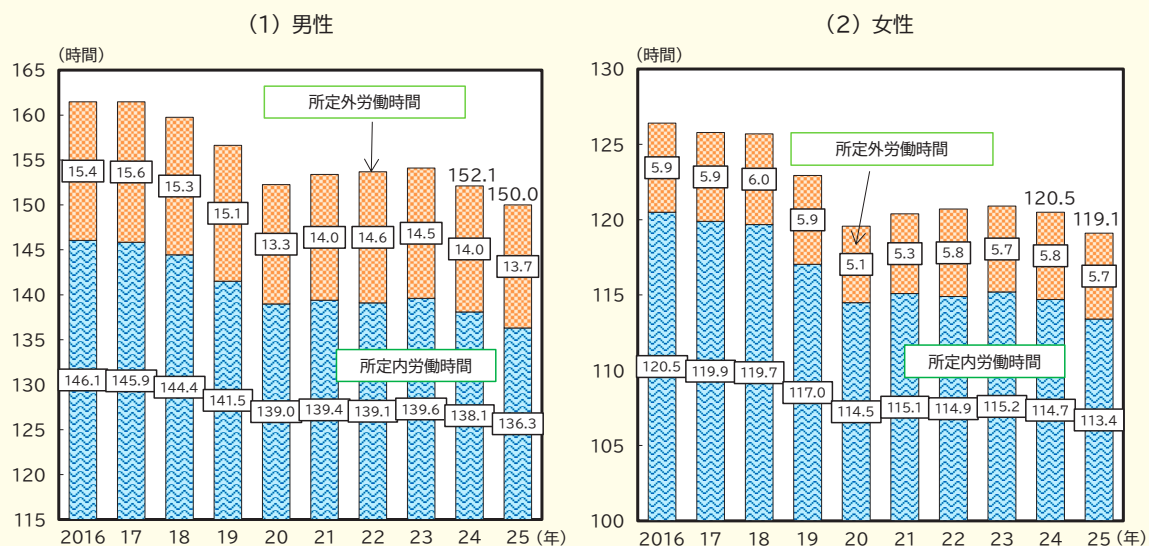


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、性別計、事業所規模5人以上の値。
2) 2024年、2025年は指数に基準値(2020年)を乗じた後100で除すことで実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+対前年比伸び率)で除して算出。

第1-(3)-4図 男女別でみた月間総実労働時間の推移

- 2025年の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

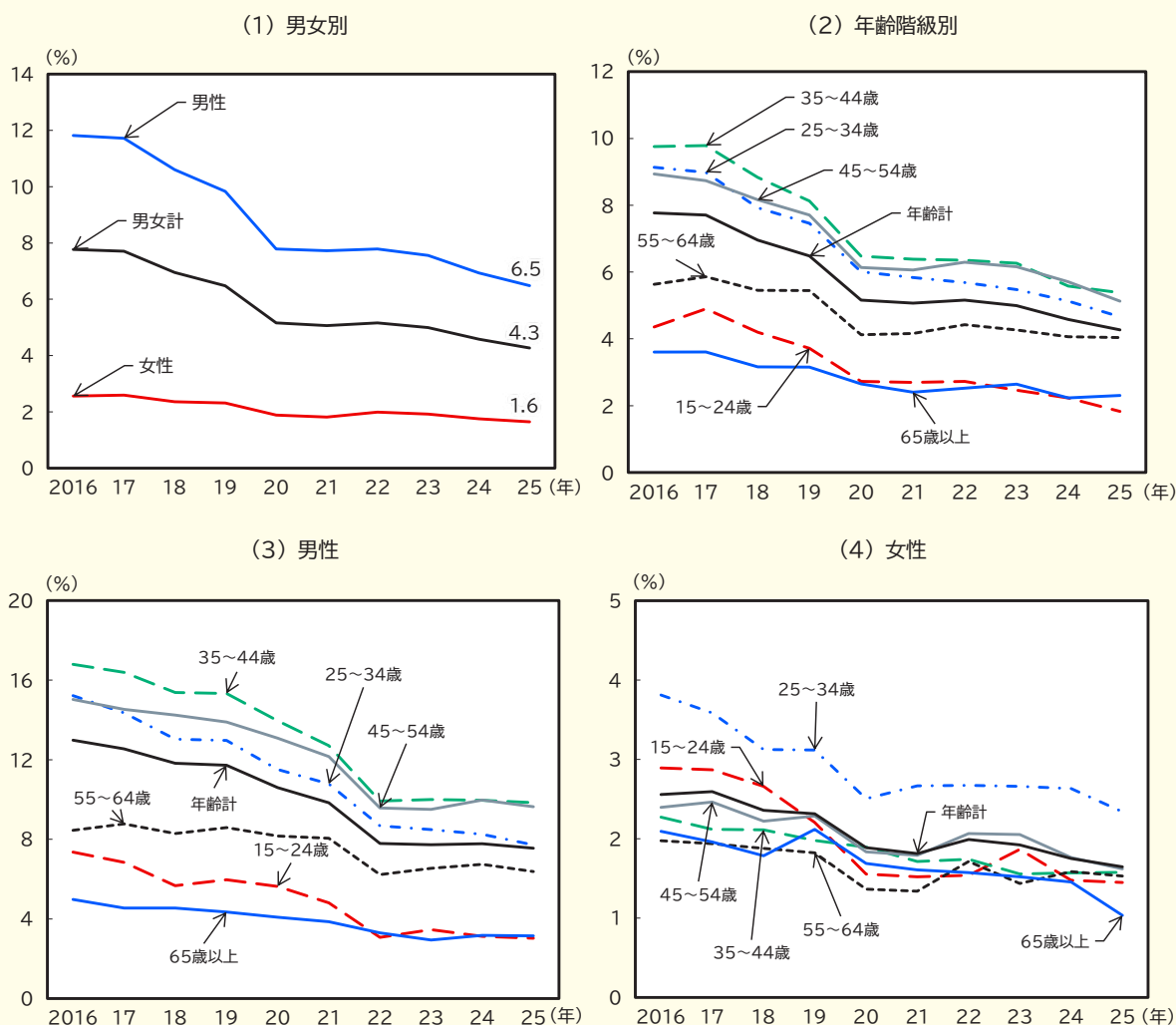
- (注) 1) 調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値。
2) 2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+対前年比伸び率)で除して算出。なお、2024年の対前年比伸び率は2024年の公表実数値を「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」で除して算出。

●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。）の割合を通じて長時間労働の状況をみると、2025年は4.3%と、前年より0.3%ポイント低下した（第1-(3)-5図（1））。男女別にみると、2025年の同割合は、男性が6.5%、女性が1.6%と、正規雇用労働者の構成比が高い男性の方が、女性よりも相対的に高くなっているものの、男女いずれも低下傾向にある。また、年齢別にみると、2025年の同割合は65歳以上以外の年齢階級で低下した（第1-(3)-5図（2））。年齢と男女別にみると、2025年の同割合は、男性では年齢計と比べて特に「35～44歳」と「45～54歳」が高い割合となっている一方で、女性では年齢計と比べて特に「25～34歳」が高い割合となっており、年齢階級による特徴が異なる（第1-(3)-5図（3）、（4））。過去10年間をみると、週60時間以上就労雇用者の割合が高い年齢階級ほど、同割合の低下幅は大きい傾向にある。

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「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) 2016年の割合は、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。

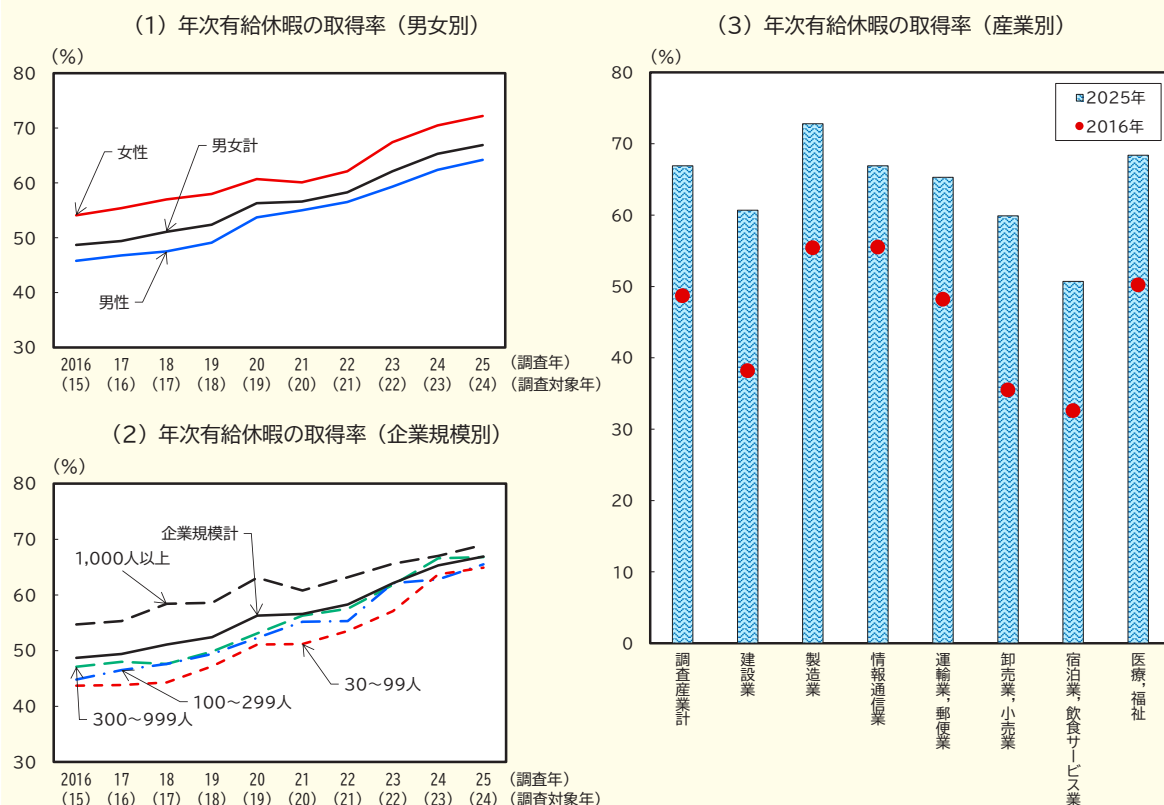
●年次有給休暇の取得率は、比較可能な1984年以降、過去最高

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

企業規模別で年次有給休暇の取得率をみると、同率は全ての企業規模において上昇した（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。しかし、企業規模「30～99人」における年次有給休暇の取得率が2年連続で6割を超えるなど、中小企業での取得率の上昇幅が大きくなっており、企業規模間の差は縮小傾向にある。産業別で年次有給休暇の取得率をみると、過去10年間に、特に「卸売業、小売業」と「建設業」における年次有給休暇の取得率の上昇幅が、20%ポイント以上となっている（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。



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人以上の民間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間企業」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人以上の民間法人」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5年連続で増加、前年比は2年連続で2%台

労働者一人当たりの賃金である現金給与総額³（名目）の推移をみると、2025年の就業形態計の現金給与総額は、前年比2.3%増加と5年連続で増加し、さらに2年連続で2%台となった（第1-(3)-7図（1）、（2））。

就業形態別にみると、一般労働者の現金給与総額は、所定内給与と特別給与の増加がけん引し、前年比2.9%の増加となった。パートタイム労働者の現金給与総額は、特に所定内給与の増加が影響し、前年比2.3%の増加となった。

パートタイム労働者の時給は、過去10年間でみても、2016年の1,085円から一貫して増加傾向にあり、2025年は前年比3.8%増加の1,394円となり、2016年と比較すると、309円の増加となった（第1-(3)-8図）。この背景の一つには、最低賃金の上げが考えられる。地域別最低賃金の全国加重平均額は増加傾向で推移しており、2015年の798円から2025年には1,121円と10年間で323円増加した⁴。

また、現金給与総額（名目）の前年同月比をみると、48か月連続で増加となった。就業形態別にみると、一般労働者は57か月連続増加、パートタイム労働者は54か月連続増加となった。現金給与総額の変動を要因別にみると、一般労働者の所定内給与の伸びがけん引した⁵（第1-(3)-9図）。

さらに、産業別⁶にみると、「運輸業、郵便業」を除く産業において、現金給与総額は増加した（第1-(3)-10図）。事業所規模別にみると、2023年、2024年に続き、2025年も全ての事業所規模において現金給与総額は増加し、特に事業所規模「30～99人」と「5～29人」において、2年連続で前年比が2%以上の上昇となるなど、全体として力強い動きとなった（第1-(3)-11図）。

3 「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。

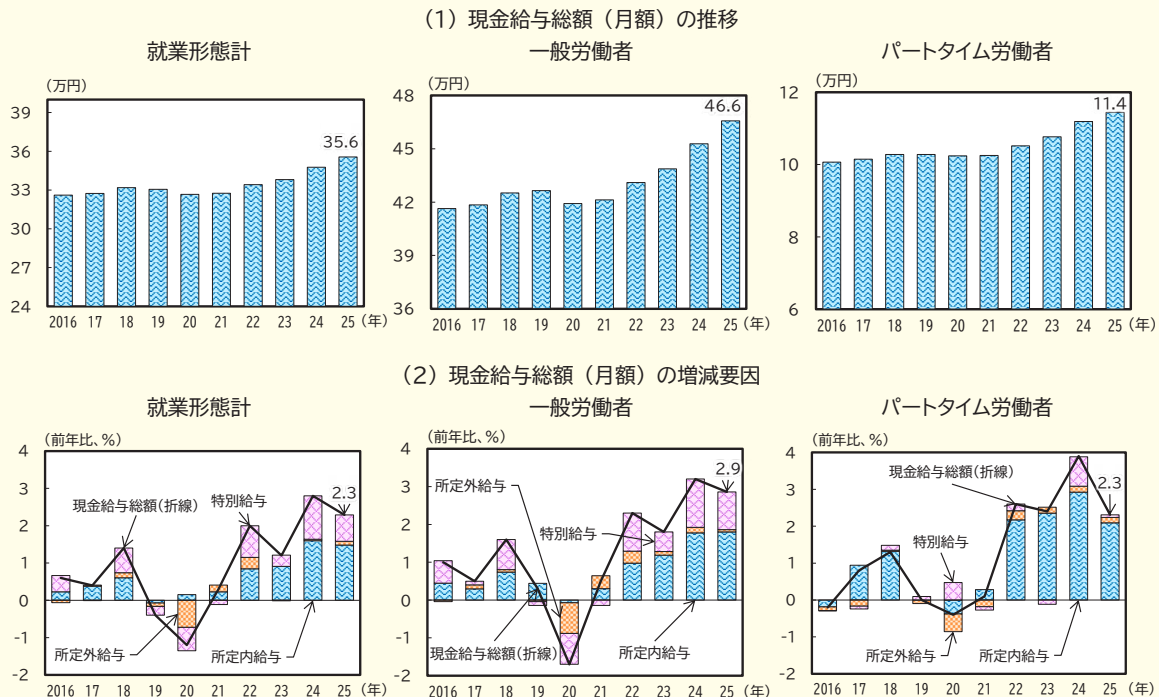
4 厚生労働省（2023）によると、最低賃金1%の上げは、パートタイム労働者下位10%の賃金を0.8%、中位層においても0.7%程度引き上げる可能性がある。

5 厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」の「賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素」をみると、各年とも最も高い要素は「企業の業績」であり、2025年は41.8%となっている（付1-(3)-1図）。一方、「雇用の維持」と「労働力の確保・定着」を合わせた割合をみると、2019年の16.4%から2025年は27.3%と上昇傾向にある。厚生労働省（2024）でも道路・旅客運送業における小規模事業所の賃上げは、人材確保のため、あるいは人材の流出を防ぐための防衛的賃上げの可能性があると分析しており、同様の動きが広がっていることも考えられる。

6 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。

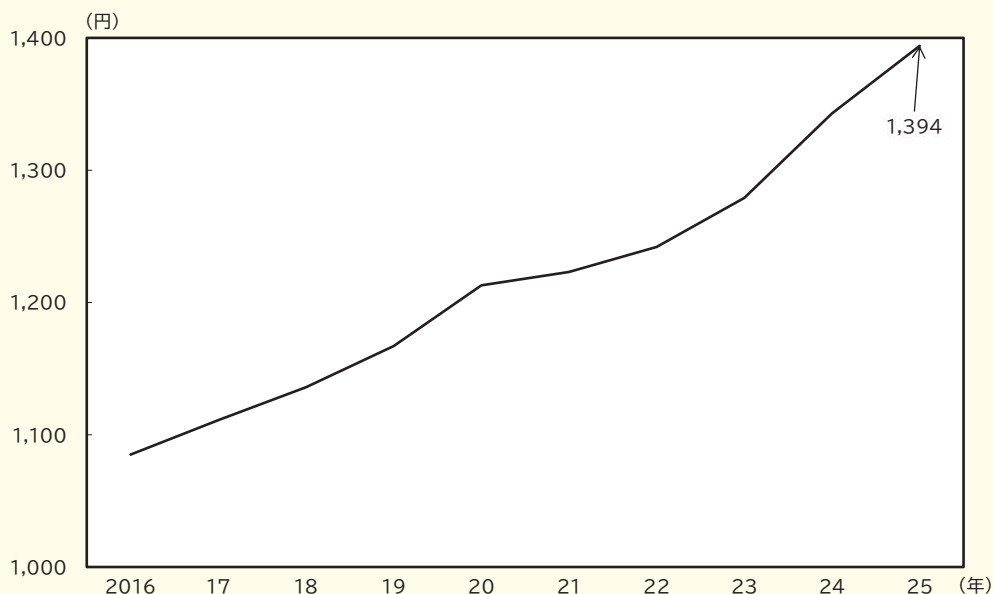
第1-(3)-7図 就業形態別でみた現金給与総額の推移

○ 就業形態計の現金給与総額は5年連続で増加。



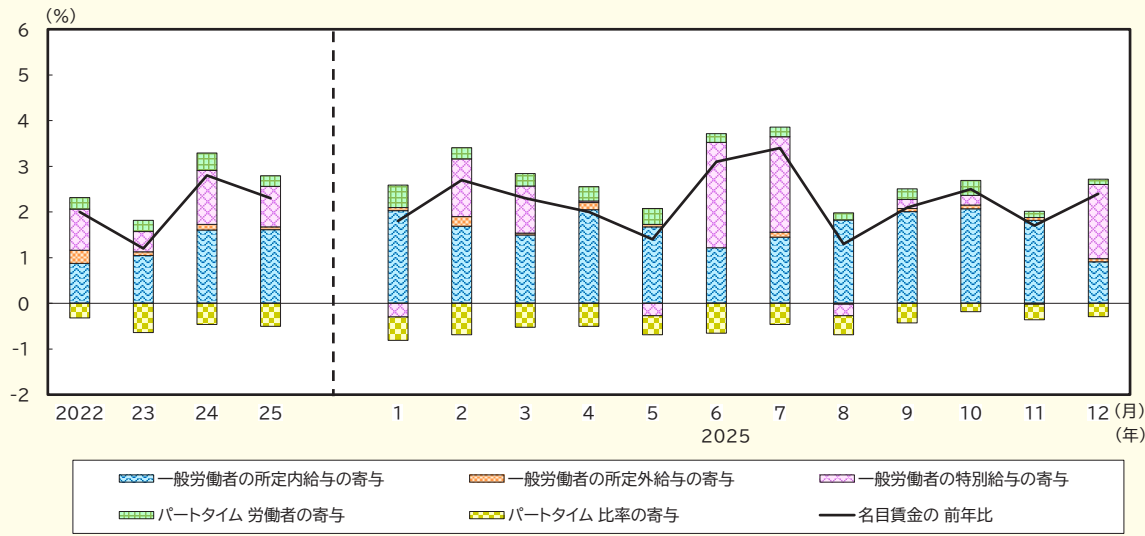
第1-(3)-8図 パートタイム労働者の時給の推移

○ パートタイム労働者の時給は増加傾向。



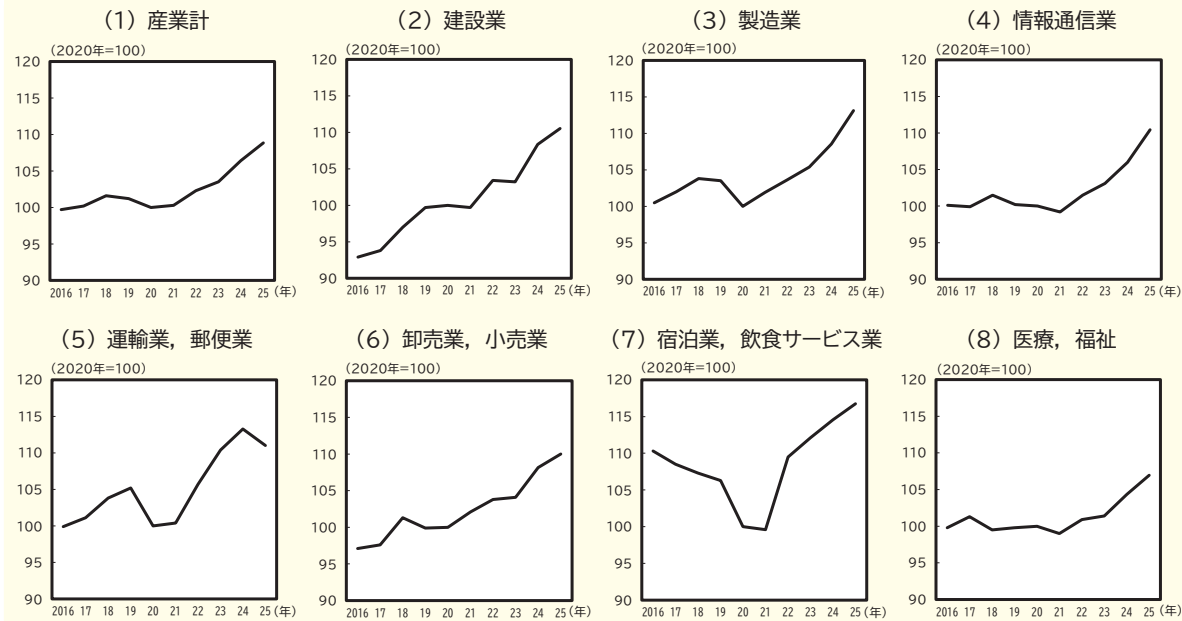
第1-(3)-9図 名目賃金（現金給与総額）の前年比、前年同月比の寄与度分解

○ 2025年の名目賃金（現金給与総額）の伸びは、主に一般労働者の所定内給与がけん引。



第1-(3)-10図 産業別でみた現金給与総額の推移

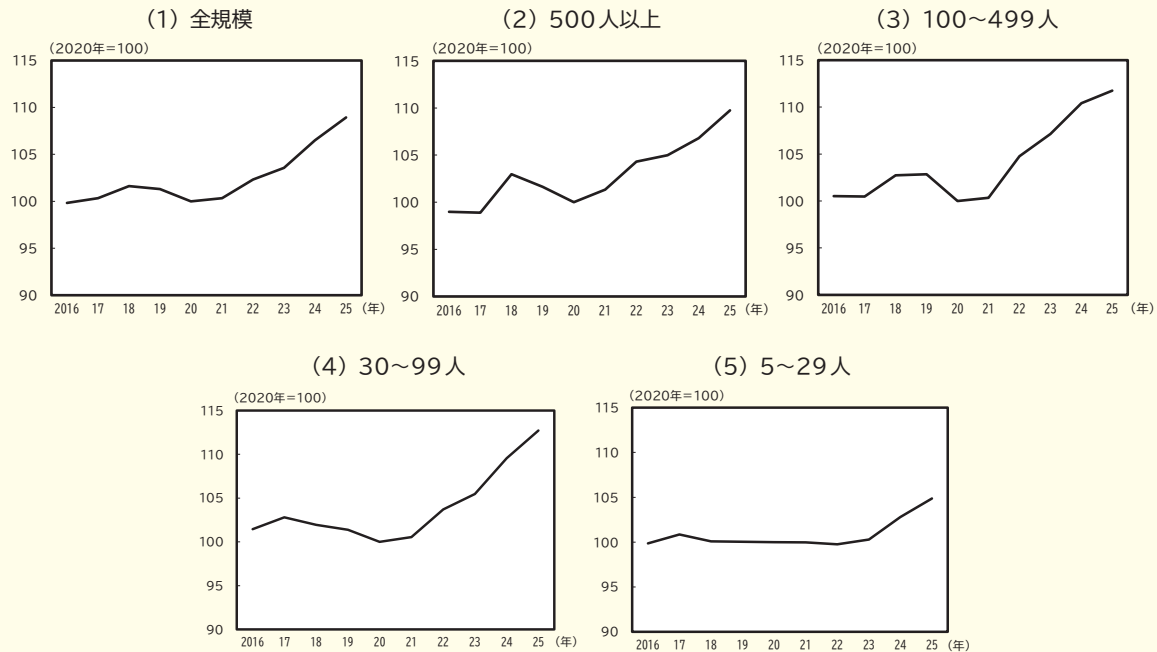
○ 2025年の産業別でみた現金給与総額は、「運輸業、郵便業」を除く産業で増加。



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（1＋2024年の対前年比伸び率）を乗じ、2025年の指数については、左記のとおり算出した2024年の指数に（1＋2025年の対前年比伸び率）を乗じることで算定。
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がある。

第1-(3)-11図 事業所規模別でみた現金給与総額の推移

○ 事業所規模別でみた現金給与総額は、2025年は全ての事業所規模で増加の動き。



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) 2016年から2023年の指数については、公表実数値を基準数値(2020年)で除した後100を乗じること
で算出。2024年の指数については、左記のとおり算出した2023年の指数に、 $(1 + 2024\text{年の公表実数値} / \text{令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値} - 1)$ で除して算出した2024年の対前年比伸
び率)を乗じ、2025年の指数については、左記のとおり算出した2024年の指数に $(1 + 2025\text{年の対前年} / \text{対前年比伸び率})$ を乗じること
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がある。

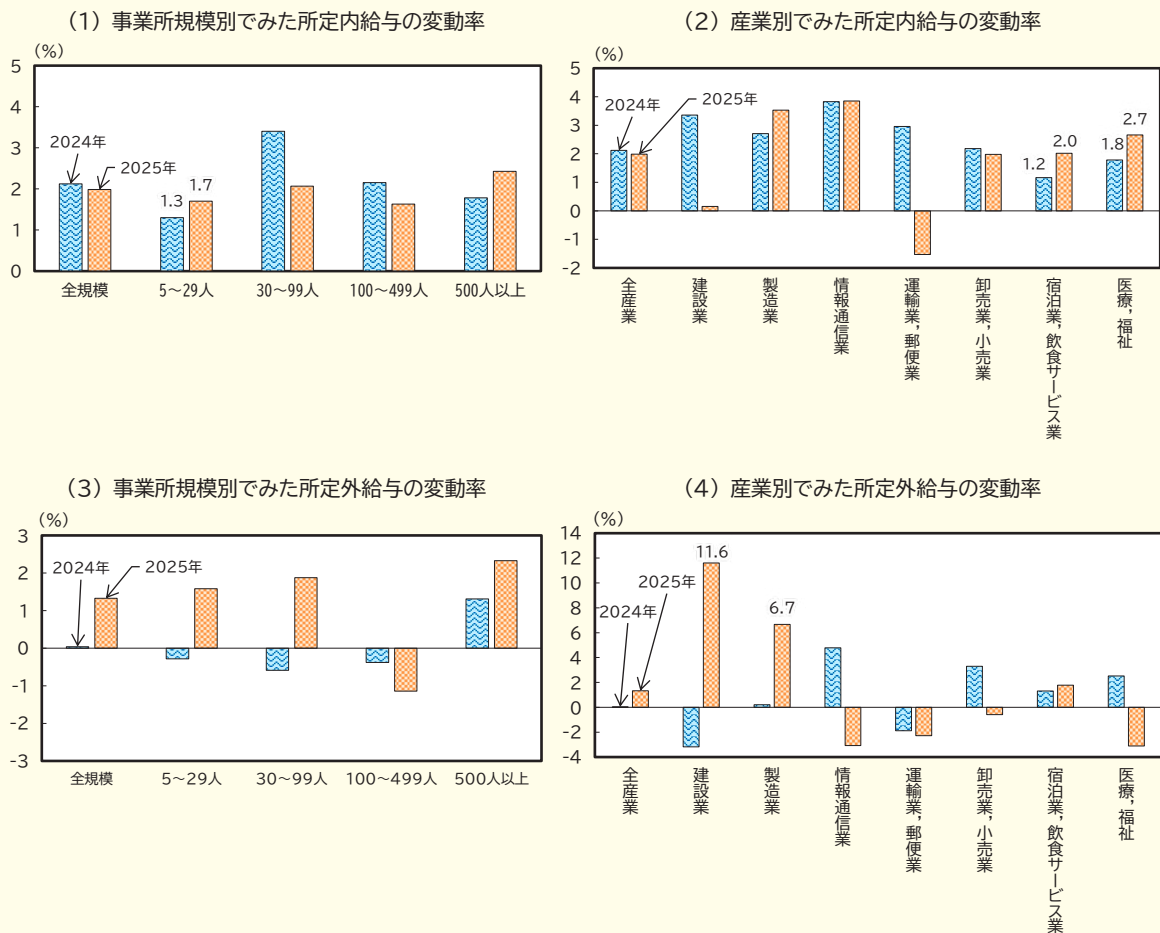
●所定内給与は全ての事業所規模で前年から増加、産業別では幅広い産業で前年比2%を超える伸び

事業所規模別にみると、2025年の所定内給与は、2024年に続き、全ての事業所規模において増加した（第1-(3)-12図）。特に事業所規模「5～29人」をみると、2025年の所定内給与の伸び率は1.7%となり、2024年の1.3%と比較し、0.4%ポイントの上昇となった。また、事業所規模「30～99人」の同率は2.1%となり、2024年に続き、伸び率が2%以上となった。産業別にみると、2025年の所定内給与は、「運輸業、郵便業」を除く産業において増加し、幅広い産業で前年比2%を超える伸び率となった。

また、事業所規模別にみると、2025年の所定外給与は、事業所規模「100～499人」を除き増加した。2025年の所定外給与の伸び率を産業別にみると、「建設業」が11.6%、「製造業」が6.7%となった。

第1-(3)-12図 所定内給与と所定外給与の変動率

- 2025年の事業所規模別でみた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。



資料出所 厚生労働省「毎月労働統計調査」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) 2024年は「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」を用いて変動率を算定。

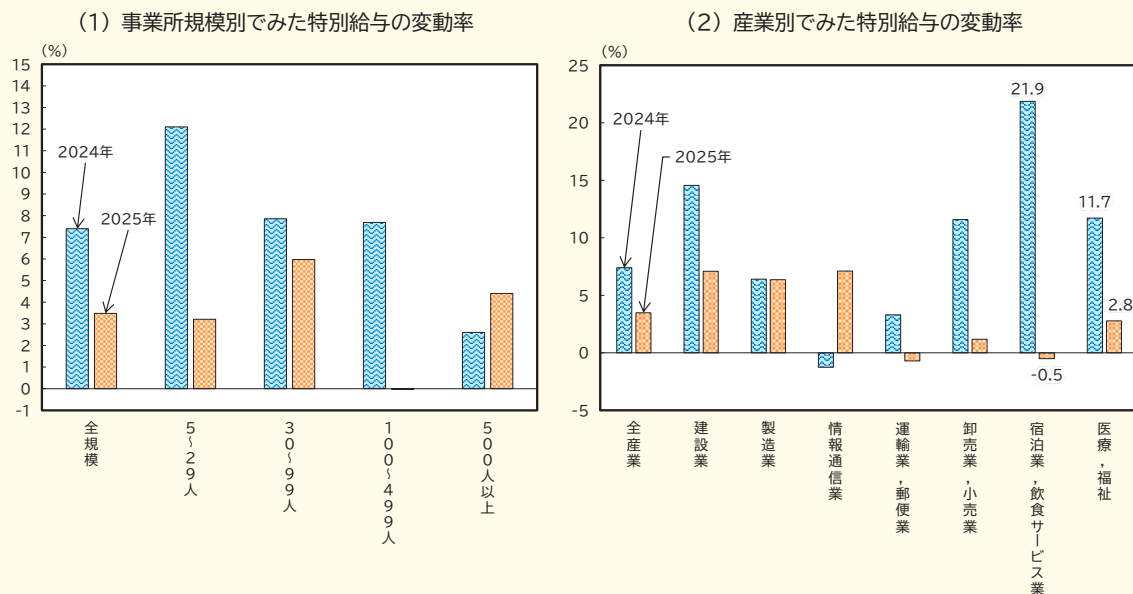
●特別給与は、事業所規模別や産業別で幅広く前年から増加

事業所規模別で特別給与（本節では各年の6月から8月、11月から12月における「特別に支払われた給与」を合計したものをいう。）をみると、「100～499人」を除く事業所規模において前年比プラスとなった。事業所規模「5～29人」をみると、2025年の特別給与は前年比3.2%増加となり、2024年ほどではないものの、プラスとなった。また、事業所規模「30～99人」をみると、2025年の特別給与は前年比6.0%増加となり、他の事業所規模よりも高い伸びとなった（第1-(3)-13図）。産業別にみると、好調な企業収益を背景に、2025年の特別給与は幅広い産業において前年比プラスとなった。

所定内給与と特別給与の動向の関係をみると、2024年は、所定内給与が2%台の増加、特別給与が7%台の増加となり、特別給与の伸び率が上回っていたものの、2025年は、所定内給与が引き続き2%台の増加、特別給与が3%台の増加となり、おおむね同水準の伸び率となった。同様の傾向は個別の産業でもみられる。例えば、「宿泊業、飲食サービス業」では、特別給与の変動率が、2024年の21.9%増加から2025年は0.5%減少となったものの、所定内給与の変動率が、2024年の1.2%増加から2025年は2.0%増加となり、伸び率が上昇した。また、「医療、福祉」では、特別給与の伸び率が、2024年の11.7%増加から2025年は2.8%増加となったものの、所定内給与の伸び率は2024年の1.8%増加から2025年は2.7%増加となり、上昇した。

第1-(3)-13図 特別給与の変動率

- 2025年の特別給与は、「100～499人」を除く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。



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) 2024年は「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」を用いて変動率を算定。
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。

●実質賃金は、名目賃金の力強い伸びの一方で、約30年ぶりの継続的かつ高水準な物価上昇の結果、4年連続減少

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2025年の現金給与総額（以下「実質賃金」という⁷。）を年次でみると、前年比1.3%減少と4年連続で減少した（第1-(3)-14図）。就業形態別でみると、2025年の実質賃金は、一般労働者が前年比0.7%減少、パートタイム労働者が前年比1.3%減少となり、いずれもマイナスとなった。2024年には一般労働者、パートタイム労働者ともに、実質賃金の変動率がマイナスから脱したが、2025年には2年ぶりにともにマイナスとなった。なお、消費者物価指数（総合）で実質化した2025年の現金給与総額は、就業形態計で0.8%減少と2年ぶりにマイナスとなった。

2025年の実質賃金を月次でみると、12か月連続でマイナスとなった（第1-(3)-15図）。就業形態別でみると、一般労働者の実質賃金は6月に横ばい、7月と12月にプラスとなった以外の月においてマイナスとなり、パートタイム労働者の実質賃金は12か月連続でマイナスとなった。なお、消費者物価指数（総合）で実質化した場合でも、7月と12月を除いてマイナスとなった⁸。

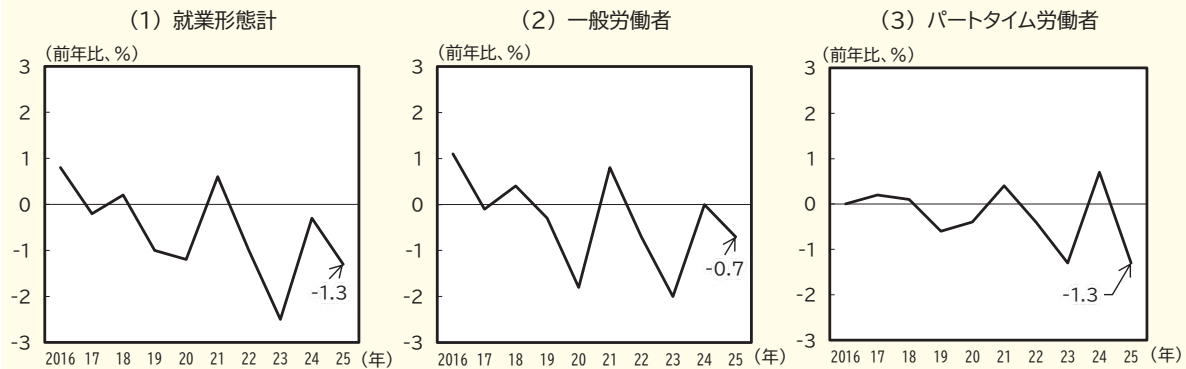
現金給与総額（名目）の前年比は、2022年に30年ぶりに2%増加となり、2024年と2025年も2%台での推移が続いたが、同時に消費者物価指数がそれを上回って上昇し、結果として、2022年から実質賃金はマイナスが続いている。実質賃金の変動を寄与度分解すると、2022年から2025年にかけて、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）のマイナス寄与が3%ポイント台で推移した（第1-(3)-16図）。複数年連続で消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）が3%以上となったのは、1990年と1991年以来、およそ30年ぶりのことである。また、実質賃金の変動要因を月次でみると、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）のマイナス寄与は、2025年の1月から5月にかけて4%ポイント台、同年6月から11月に3%ポイント台で推移した。

7 以下、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化した現金給与総額を「実質賃金」というが、消費者物価指数（総合）で実質化した現金給与総額についても言及することがあり、その場合は、両者を区別可能な記載とする。

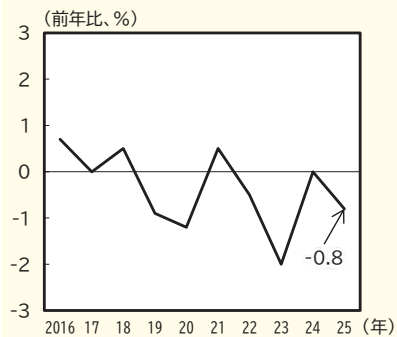
8 2026年3月確報公表時点では、名目賃金が引き続き強い伸びを示しているとともに、食料品価格を中心に物価の上昇に鈍化がみられたことから、実質賃金について、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化した場合は3か月連続でプラス、消費者物価指数（総合）で実質化した場合は4か月連続でプラスとなっている。

第1-(3)-14図 実質賃金（年次）の推移

○ 就業形態計の実質賃金（年次）は、物価上昇により4年連続で減少（消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化。）。



(4) 実質賃金（「総合」で実質化）の推移（年次）

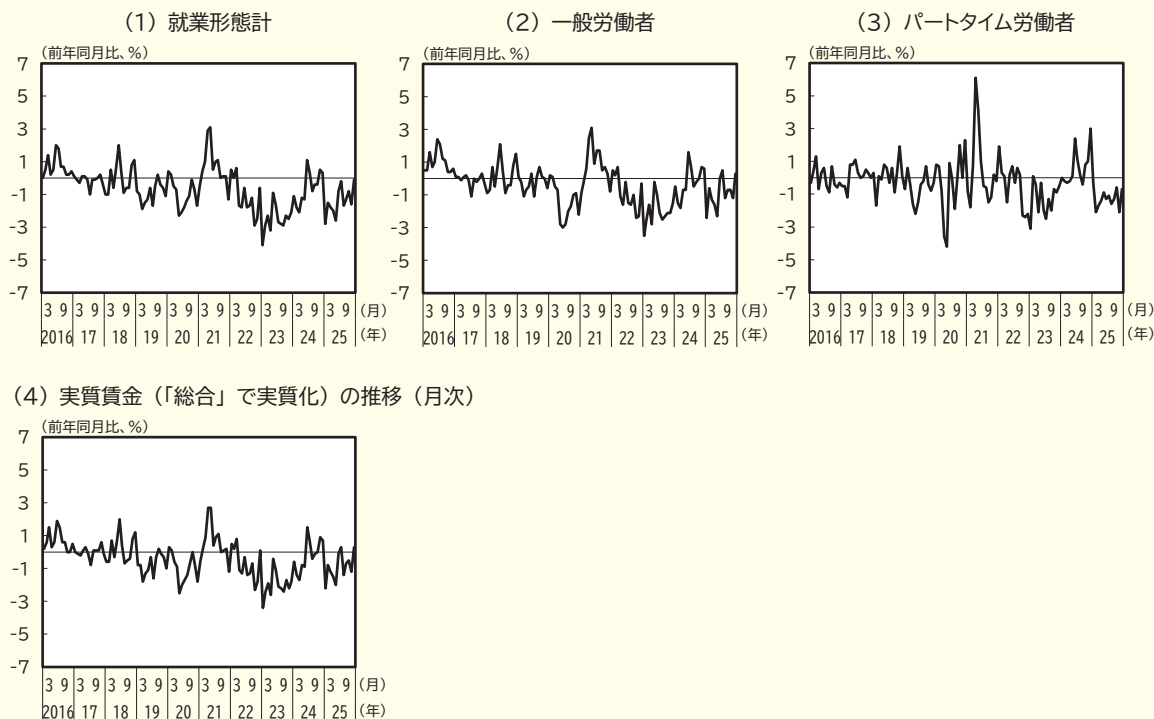


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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、(1)～(3)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、(4)は消費者物価指数（総合）で除して算出。

第1-(3)-15図 実質賃金（月次）の推移

○ 2025年の就業形態計の実質賃金（月次）は、12か月連続で減少（消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化）。



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

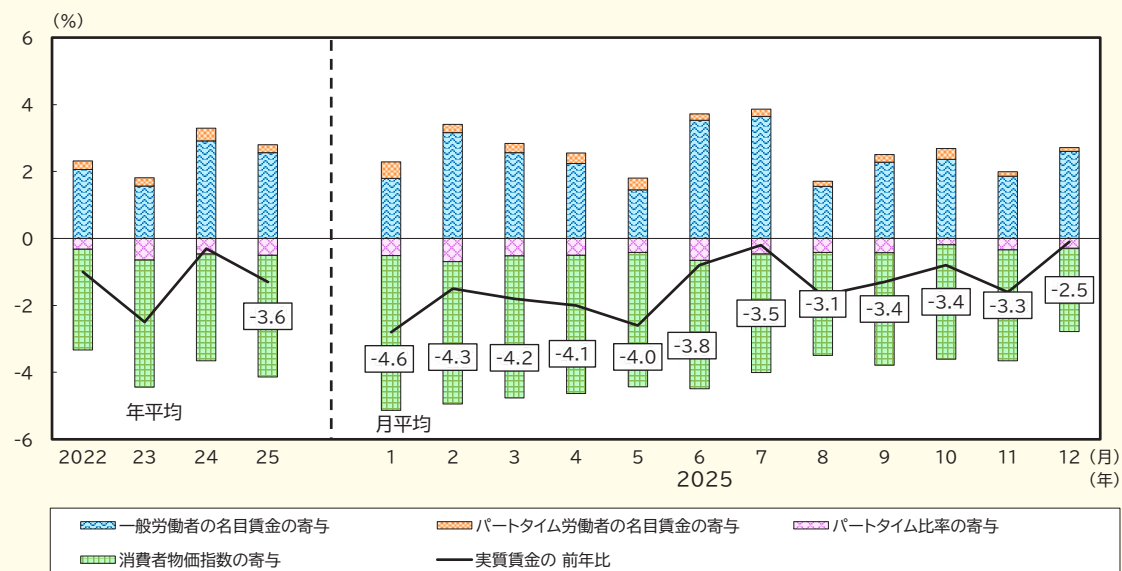
(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。

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、(1)～(3)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、(4)は消費者物価指数(総合)で除して算出。

第1-(3)-16図 実質賃金（前年比、前年同月比）の寄与度分解

○ 2025年は、物価が高水準で推移したことにより、実質賃金は12か月連続で減少。



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) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。

2) 実質賃金は、名目賃金（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。

●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⁹は、賃金が景況の動きよりも遅れて変動する傾向があることから、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。

資本金別で労働分配率¹⁰をみると、資本金規模が大きいほど労働分配率が低くなっている（第1-(3)-17図）。2020年は、感染症拡大による景気後退の影響により企業収益が悪化し、労働分配率が大幅に上昇した¹¹ものの、翌年以降は、経済社会活動の活発化に伴い、企業収益が改善し、労働分配率は低下傾向となった。2025年は、2024年に続き、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。

産業別にみると、労働分配率¹²は、労働集約的な産業ほど高い傾向にある（第1-(3)-18図）。これは、サービス提供を担う労働者を多く雇用する必要があるため、付加価値の多くが人件費に分配されるためである。2025年第IV四半期（10—12月期）の労働分配率（後方4四半期移動平均）の水準は、「医療、福祉業」が87.7%、「建設業」が66.8%、「情報通信業」が58.7%となるなど、産業別にばらつきがみられるが、その推移をみると、2025年は幅広い産業でほぼ横ばいとなった。

9 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る。労働者への分配が大きければ上昇することに加え、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もある。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。労働分配率の様々な定義は、厚生労働省（2023）を参照。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。

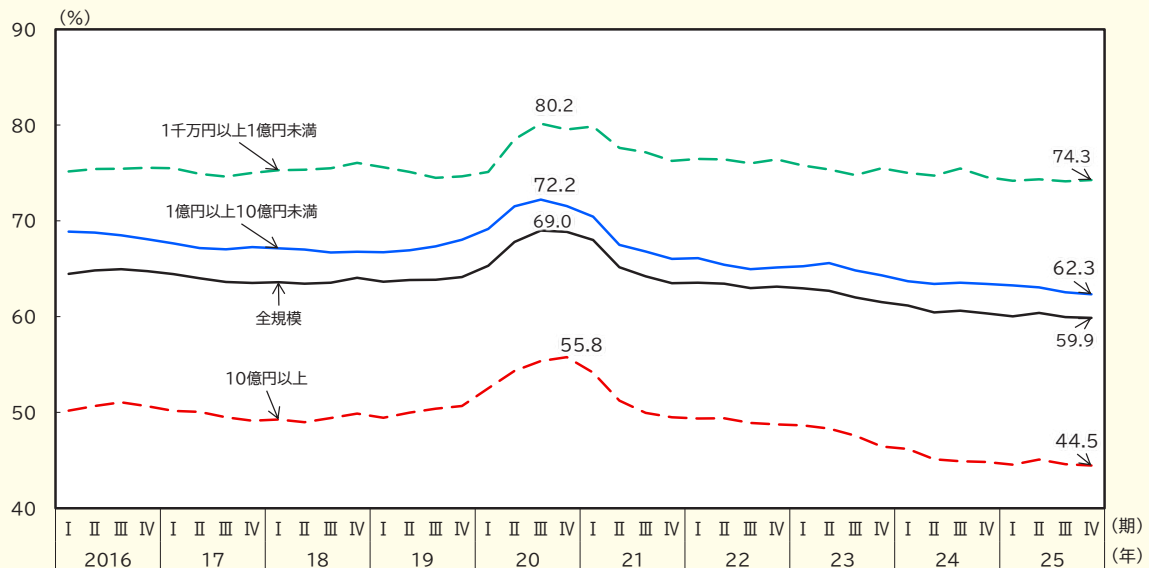
10 資本金規模が小さい企業ほど、付加価値額が少ないことから労働分配率が高くなる傾向がある。中小企業の賃上げの動向が注目されているが、中小企業の労働分配率が高い要因の一つに付加価値額が低いことが考えられる。

11 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傾向にあることから労働分配率が上昇する。

12 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。

第1-(3)-17図 資本金規模別でみた労働分配率の推移

○ 2025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。



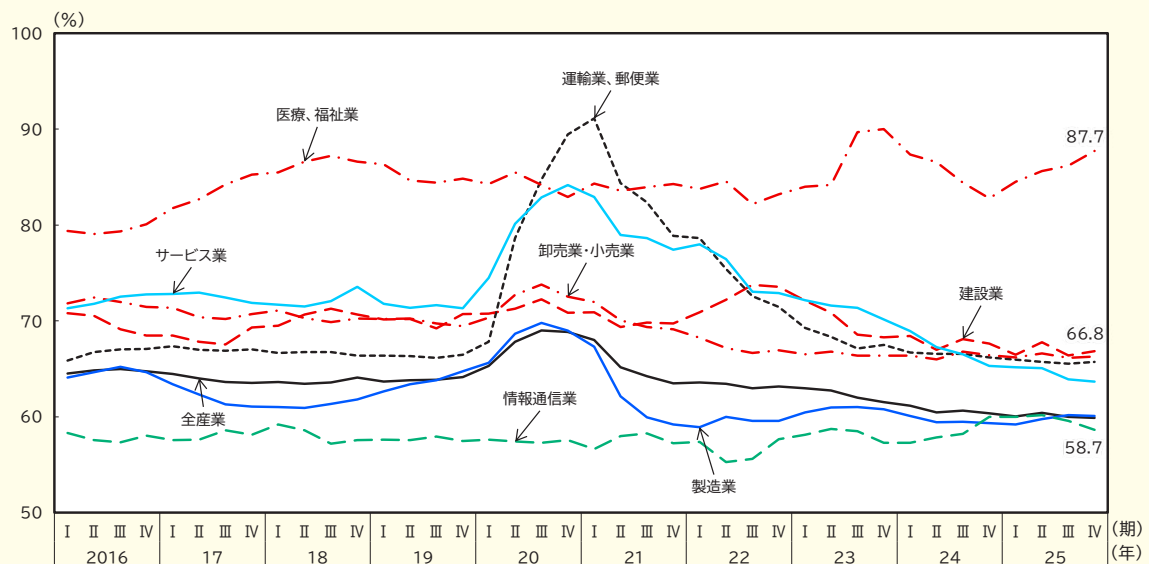
資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 「金融業、保険業」を含まない。データは、後方4四半期移動平均を使用。

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＋減価償却費。

第1-(3)-18図 産業別でみた労働分配率の推移

○ 産業別の労働分配率をみると、産業により労働分配率の水準は様々であるが、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＋減価償却費。

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」及び「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

● 2025年春季労使交渉の賃上げ率は、2年連続で5%を上回る

春季労使交渉とは、多くの企業の労働組合¹³が、毎年2月から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、また、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。賃金交渉に当たっては、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月下旬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総合経済対策等、賃上げを実現するための環境整備に取り組んでいる。

2025年の賃上げ集計結果をみると、厚生労働省が2025年8月1日に公表した「令和7年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」¹⁴では、妥結額は18,629円、賃上げ率は5.52%となった（第1-(3)-19図）。また、経団連が2025年8月6日に公表した「2025年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」¹⁵では5.39%となった。連合が2025年7月3日に公表した「2025年春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」¹⁶では、5.25%と33年ぶりの高水準となった2024年に続き、2年連続で5%台に達した。組合員数300人未満の集計でみても、99人未満は4.36%、100～299人は4.76%となっており、中小労組にも幅広く賃上げの動きがみられる。

13 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作り、毎年の春季労使交渉を主導している。

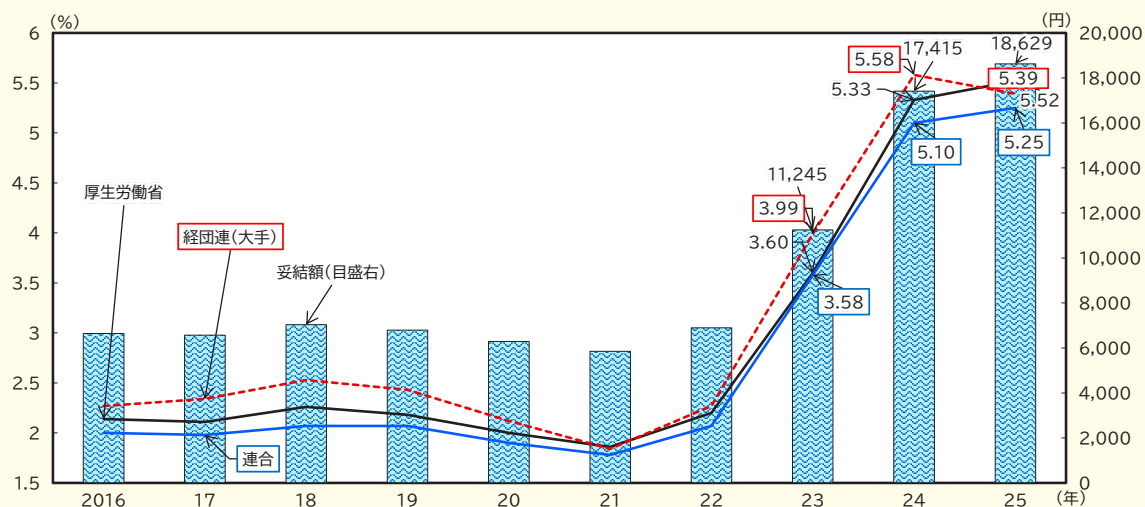
14 妥結額（妥結上明らかにされた額）などを把握できた、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業390社のもの。ただし、要求額については、具体的な要求額が把握できた372社について算出している。

15 2025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23業種の大手企業247社のうち回答が把握できた139社の金額について集計した妥結結果である。

16 平均賃金方式で回答を引き出した5,162組合の加重平均（規模計）についてみたものである。

第1-(3)-19図 賃上げ集計結果の推移

○ 2025年春季労使交渉の賃上げ率は、2年連続で5%を上回る。



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

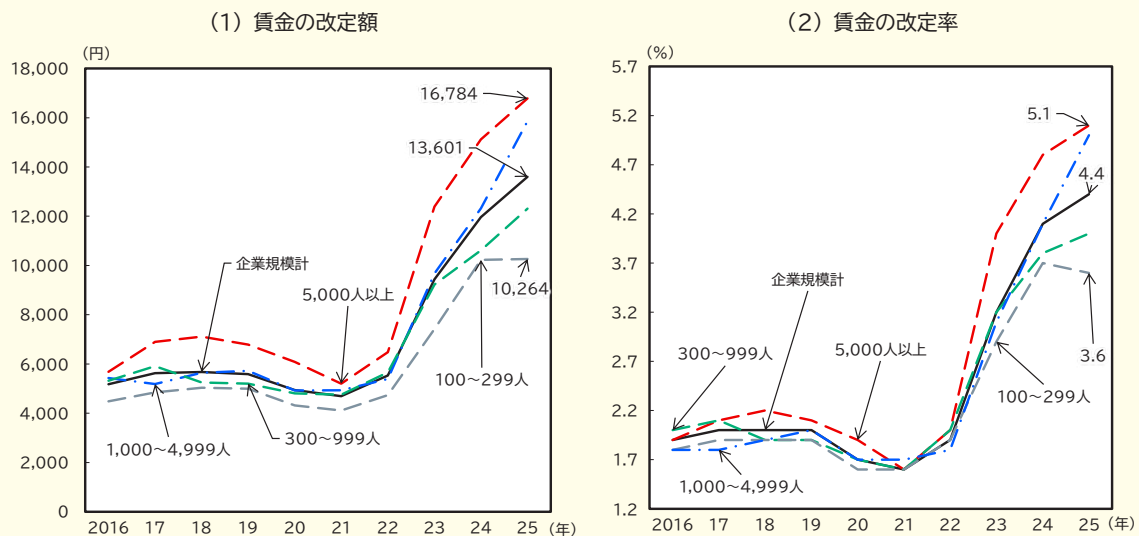
- (注) 1) 2025年の厚生労働省の集計対象は、妥結額（定期昇給込みの賃上げ額）などが把握できた資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業の390社である（加重平均）。ただし、要求額については、具体的な要求額が把握できた372社について算出している。
- 2) 2025年の経団連（大手）の集計対象は、原則として従業員500人以上の主要23業種の大手企業247社のうち、回答が把握できた139社の金額について集計した妥結結果である。
- 3) 2025年の連合の集計組合は、平均賃金方式で回答を引き出した5,162組合の加重平均（規模計）についてみたものである。

● 2025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2025年の賃金改定の状況¹⁷をみると、一人当たり平均賃金の改定額は13,601円、改定率は4.4%となり、現行の調査方法となった1999年以降¹⁸、改定額、改定率ともに最高値となった（第1-(3)-20図）。企業規模別にみると、5,000人以上規模企業の改定額は16,784円、改定率は5.1%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10,264円、改定率は3.6%となり、企業規模によって水準に差がみられた¹⁹ものの、多くの企業規模で改定額と改定率が前年を上回った。

第1-(3)-20図 一人当たり平均賃金の改定額と改定率の推移

○ 2025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。

17 「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人以上の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」と比較して、調査範囲が広い。

18 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、単純比較ができない。

19 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月頃に約9割の企業に反映されることとなる（付1-(3)-2図）

●賃上げを実施する企業割合は約9割

平均賃金の引上げを行った企業の割合とベースアップ²⁰の実施状況について、2025年の賃上げ実施企業割合²¹をみると、春季労使交渉などを反映して、前年に続き高い割合となり、企業規模計で91.5%に達した（第1-(3)-21図（1））。企業規模別にみると、「5,000人以上」の規模の企業では、賃上げを実施又は実施予定と回答した割合が98.9%に達した。また、「100～299人」の規模の企業では、「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特徴がみられる。

2025年のベースアップ実施企業割合²²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る（第1-(3)-21図（2））。企業規模別にみると、同割合は、「5,000人以上」において85.2%であるが、「100～299人」において53.3%であり、企業規模が大きくなるほど高い特徴がみられる。

2025年は、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ものの、引き続き、規模の小さい企業は大きい企業よりも同割合が低く、改定率の水準についても、規模の大きい企業よりも低い。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²³。

20 「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という。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である。

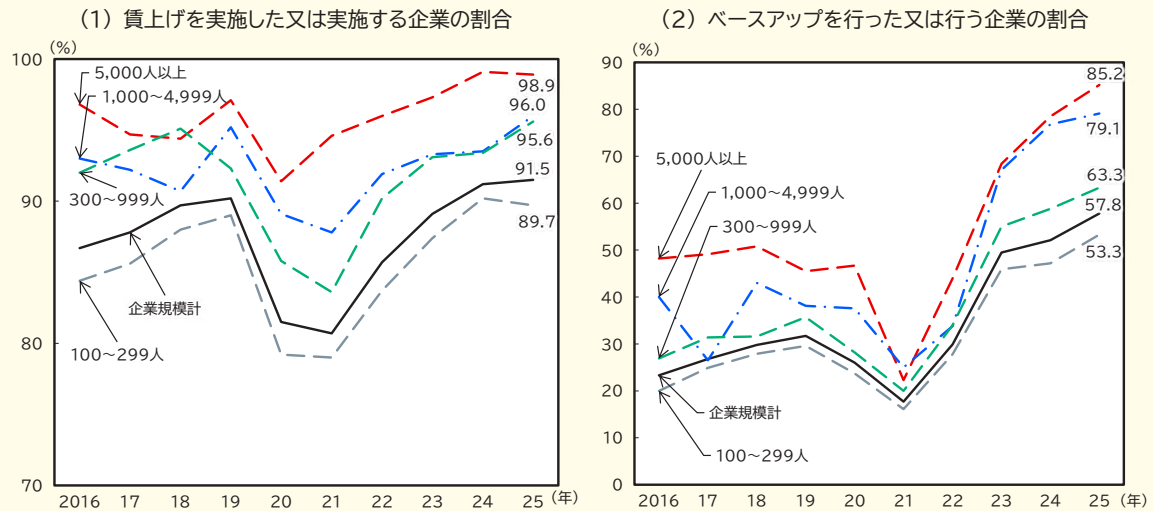
21 「一人当たり平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

22 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（2025年に定期昇給制度がある企業の割合は、企業規模計で81.2%）。なお、2025年の調査において管理職、一般職の区別がなくなった。

23 2026年においては、春季労使交渉前の1月・2月を中心に、各地域の行政機関や労使団体等の代表などが集まり、地域の賃金引上げに向けて議論を行う「地方版政労使会議」が、全国47都道府県で開催された。

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

○ 賃上げやベースアップを実施する企業は高い割合。



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

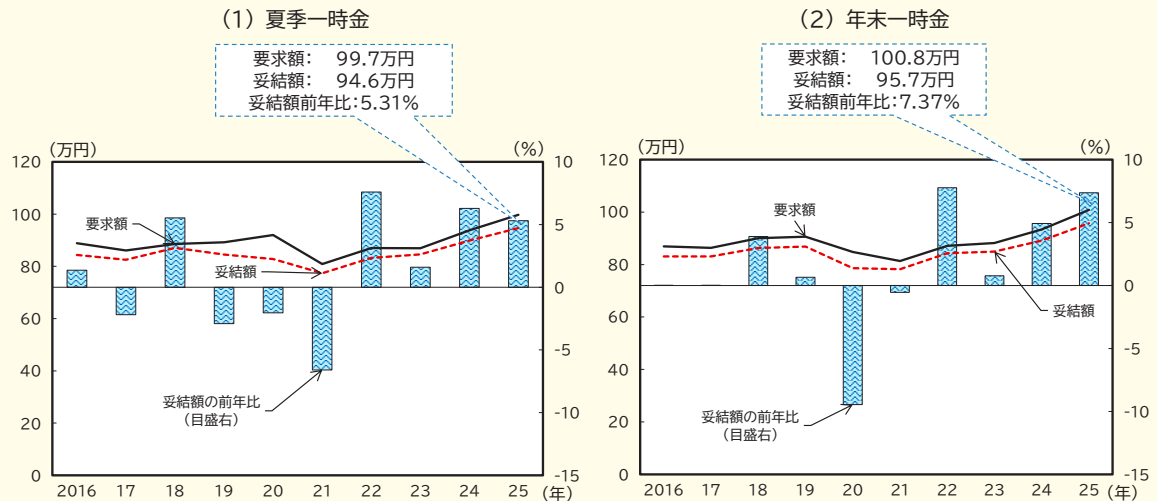
- (注) 1) (1) は、調査時点（各年8月）において、年内に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合。
 2) (2) は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合。本調査では、2024年までは「管理職」「一般職」に分けて調査しており、「一般職」の結果を掲載。なお、2025年の調査において「管理職」、「一般職」の区別がなくなった。
 3) 調査対象は常用労働者100人以上の企業。

●夏季一時金と年末一時金は、4年連続で増加

夏季・年末一時金妥結状況をみると、2025年の夏季一時金の妥結額は94.6万円、前年比5.31%増加、年末一時金の妥結額は95.7万円、前年比7.37%増加となり、いずれも4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

○ 夏季一時金と年末一時金は、4年連続で増加。



● 2026年の春季労使交渉では、昨年に続き、賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上を要求

2025年の春季労使交渉では、2年連続で5%台の大幅な賃上げを達成した。ここでは、2026年の春季労使交渉について、労働者側、使用者側の双方から動向を確認する。

労働者側においては、連合が2025年11月28日に「2026春季生活闘争方針」を公表した。同方針では「こたわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪」のスローガンの下、日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていくことを目指すとした。継続的な「人への投資」を重視しつつ、全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、「賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす」「全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現にこだわる」「中小労組などは、この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、格差是正分を積極的に要求する」「格差是正分1%以上を加えた18,000円以上・6%以上を目安とする」「有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、7%を目安に少なくとも地域別最低賃金の引上げ率を上回る賃金引き上げに取り組み」等とした。

使用者側においては、経団連が2026年1月20日に「2026年版経営労働政策特別委員会報告」を公表した。同報告では、「経団連・企業の社会的責務として、賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」に取り組み、「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求められている。各企業には、引き続き、働き手をはじめとする各ステークホルダーとの「協創」によって生み出した付加価値を適切に分配する視点に立ちながら、自社の事業方針・計画と人材戦略を踏まえ、賃金引上げと総合的な処遇改善をコスト増ではなく「人への投資」と位置づけた「賃金・処遇決定の大原則」に則った積極的な検討と着実な実行が望まれる。」「ベースアップ実施の検討が賃金交渉におけるスタンダードであり、賃金引上げの力強いモメンタム継続とさらなる定着に向けた重要な柱であることは間違いない。」としている。

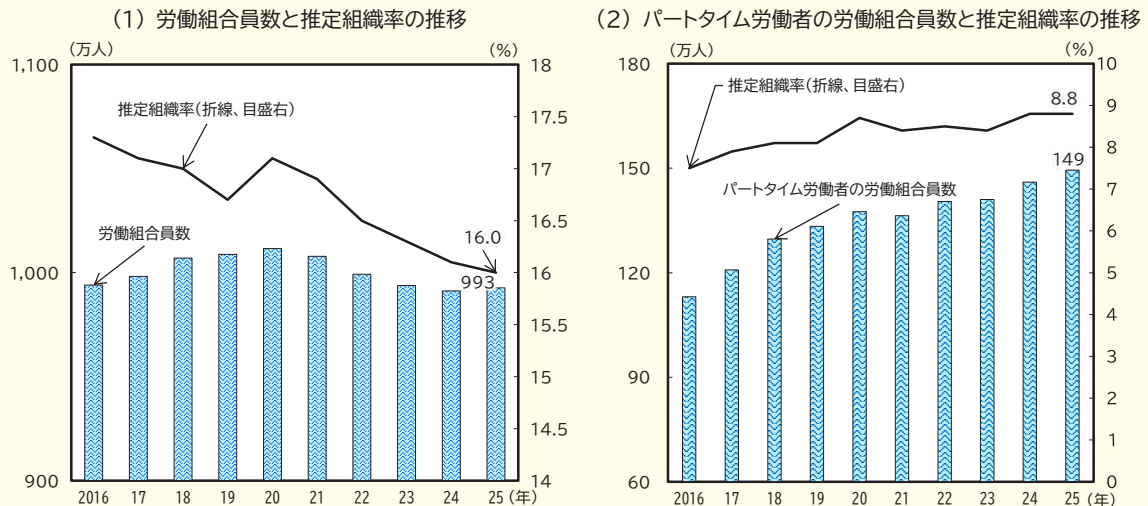
こうした中、使用者側は、2026年3月18日に、多くの民間主要労働組合に対して、賃金、一時金等に関する回答を示した。足下の急激な物価上昇などに対応するため、基本給を底上げするベースアップや賞与について、労働組合側の要求に軒並み満額か要求を上回る回答があった。連合が7月に発表した「2026春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」によれば、加重平均での月例賃金は、賃上げ額16,400円、賃上げ率5.01%となり、3年連続で5%台の高水準の賃上げとなった。組合員数300人未満の集計でも、月例賃金は賃上げ額12,866円、賃上げ率は4.69%と賃上げ額、賃上げ率ともに2025年を上回り、中小労組にまで、賃上げの力強い動きに広がりが見られる。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企業もあり、非正規雇用労働者も含めて、賃上げの力強い動きが見られる。

●労働組合員数は5年ぶりに増加、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高

労働組合員数と推定組織率の推移をみると、2025年は、労働組合員数が993万人となり、5年ぶりに増加した。一方、推定組織率は16.0%となり、5年連続で低下した（第1-(3)-23図（1））。また、2025年は、パートタイム労働者の労働組合員数が過去最高の149万人、推定組織率が8.8%となった（第1-(3)-23図（2））。

第1-(3)-23図 労働組合員数と推定組織率の推移

○ 2025年の労働組合員数は5年ぶりに増加、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の149万人、推定組織率は8.8%。



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「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「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。

第Ⅱ部

A I等技術革新が進む中での 労働市場の現状と課題

人工知能（以下「A I」という。）は、70年以上の開発の歴史の中で進化を続け、企業活動、国民生活における利活用が進んでいる。予測や分類などの特定の機能に特化した初期のA Iは、深層学習という画期的な技術によって、その後、人間のように文章、画像、音声を生成し、多岐にわたる作業（タスク）を実行できる生成A Iが開発された。生成A Iは、OpenAIによる対話型A I“ChatGPT”（以下「ChatGPT」という。）の登場以降、膨大なデータを学習した大規模言語モデルの進化が飛躍的に進み、2022年頃から急速に普及している¹。最近では、生成A Iから進化したA Iエージェントが開発されている。A Iエージェントは、人の指示をタスク単位に分解し、高い自律性を持って各タスクを実行できるため、A Iの実行できるタスクの範囲が拡大する可能性がある。

他方、A Iが労働者に与える影響は様々であり、仕事の一部の「代替」や「補完」の可能性が考えられる。例えば、A Iが定型的タスクを自動化し、タスクを「代替」する可能性がある。また、A Iが労働者の労働生産性を高め、労働者の仕事を「補完」する可能性がある²。足下のA Iの急速な技術革新を踏まえ、「令和8年版労働経済の分析」第Ⅱ部では、A Iが経済成長に寄与し得ることを考察したうえで、A Iの進化による労働市場への影響や人材育成をめぐる課題について考察していく。

1 総務省（2024）を参照。

2 詳細は労働政策審議会労働政策基本部会報告書（令和7年4月25日公表、同年5月8日労働政策審議会了承）を参照。

第1章

AIの進化は経済成長につながるか

本章では、パソコン、インターネット等の情報通信技術（以下「IT」という。）と経済成長との関係、AIとITとの類似性、AI投資やAI利用率をめぐる状況を考察しつつ、AIと協働するための人的資本投資の重要性と課題を探っていく。

●我が国は主要国と比較し、ITの導入期における経済成長が弱い

一般的に、経済成長は、資本の増加、労働の増加、技術革新などの要因によって説明される³。技術革新に着目すると、近年、過去の技術革新と同様に、経済社会活動においてAIの利活用が進んできており、今後、我が国の経済や労働市場において、その影響力が一層高まる重要な要因になる可能性がある。

このため、AIと経済成長との関係に係る考察が重要であるものの、近年、めざましいスピードでAIの技術革新が進んでいる中で、この考察に資するAIに関する統計データは、十分に蓄積されていない⁴段階にあることから、経済社会活動全般に広範な影響を及ぼしたITの状況を振り返って考察することで、AIが経済成長に寄与し得る可能性を探っていく⁵。

なお、第Ⅱ部におけるAIとは、脚注等で明確な定義がない場合は、経済協力開発機構（OECD）の定義⁶を参考とし、「入力された情報に基づき、予測、分類、推奨、コンテンツ生成、意思決定支援、機械・ロボット等の制御などを行う情報処理技術又はシステム」とする。

ITが進化・浸透した時期については様々な見解があるものの、データの制約や先行研究⁷を踏まえ、パソコンやインターネットが本格的に普及し始めた1995年頃をIT発展の初期と捉え、ここからは、1995年から2004年を「IT導入期」、2005年から2014年を「IT定着期」とし、これらの時期のデータを分析することで、考察を進めていく。

まずは、我が国、米国、英国、ドイツ（以下「主要4か国」という。）の実質GDP成長率

- 3 経済成長についてコブ＝ダグラス型生産関数を仮定すると、資本投入量、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、経済成長の背景には、様々な技術革新の影響も存在したと考えられる。なお、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。

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

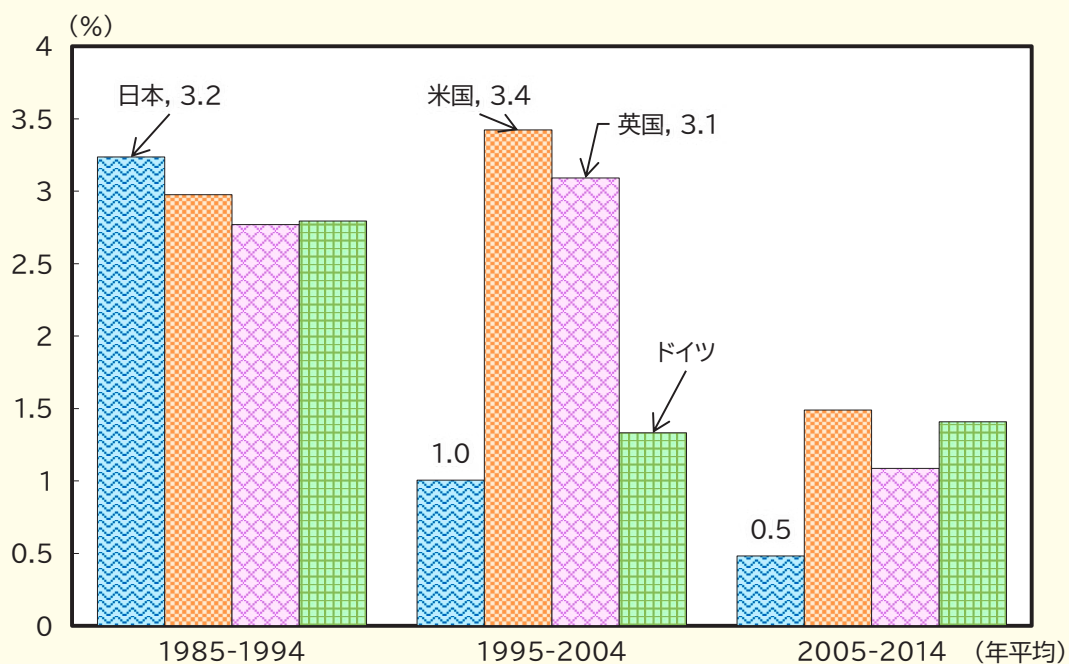
ただし、Yは生産量、Aは技術進歩等、Kは資本投入量、Lは労働投入量、 α は資本分配率を表す。

- 4 例えば、EU-KLEMSにおけるIT投資及び人的資本への投資に関する現時点で利用可能なデータは2021年が最新であること、AI投資の状況を直接示すデータに乏しいことなどがあげられる。
- 5 AIによる経済成長を考えるに当たっては、我が国におけるAIの開発等供給面の整備も重要である。例えば、国内の供給面の整備が進まないと、AIサービスの多くを海外に依存するため、デジタル赤字の拡大を通じて経済成長効果が国外へ流出する可能性がある。本白書では、供給面においてAIに限定したデータには限界があるため、これらの供給面について分析を行っていないことに留意が必要である。
- 6 OECD（2024）では、AIシステムを「明示的又は暗黙的な目的のために、受け取った入力から推論を行い、予測・コンテンツ・推奨・意思決定などの出力を生成し、それが物理的又は仮想的な環境に影響を与える機械ベースのシステム」と定義している。
- 7 1995年を起点としたITと経済成長の関係について分析している先行研究として、例えばJorgenson（2001）やGordon（2002）などがある。

(以下「GDP成長率」という。)について、IT導入期の経済成長の推移を比較していく。我が国の年平均のGDP成長率は、1985～1994年には3.2%と主要4か国の中で最も高い水準であったが、IT導入期(1995～2004年)には1.0%と、主要4か国の中で最も低い水準まで低下した(第2-(1)-1図)。IT定着期(2005～2014年)の同値は0.5%にまで低下し、引き続き、主要4か国の中で最も低い水準であった。特に、IT導入期(1995～2004年)の年平均のGDP成長率は、米国が3.4%、英国が3.1%であった一方で、我が国がこれらの3分の1程度であったことから、特にIT導入期において我が国のGDP成長率が伸び悩んでいたことがうかがえる。

第2-(1)-1図 GDP成長率の推移

○ 我が国のGDP成長率は、1995～2004年のIT導入期には1.0%と、主要4か国の中で最も低い水準まで低下した。



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

(注) 数値は実質値を使用。実質GDPの成長率は、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。

● IT導入期において、我が国は米国、英国、ドイツと比較し、IT投資が拡大していない

主要4か国のうち、IT導入期に我が国のGDP成長率が伸び悩んだ要因を考察する。この点について、先行研究等⁸は、バブル崩壊からデフレ状態となり、実質IT投資（以下「IT投資」という。）が伸びていなかったと指摘している。

実際、主要4か国間でIT投資⁹の変化率を比較すると、我が国は、米国、英国、ドイツと比べて低い水準にあることが確認できる（第2-(1)-2図）。IT導入期（1995～2004年）におけるIT投資の年平均変化率を比較すると、我が国が3.5%であった一方で、米国が16.4%と最も変化率が高く、また、英国が7.5%、ドイツが7.3%であり、いずれも我が国を上回る水準であった。IT定着期（2005～2014年）における同値をみても、我が国が4.2%であった一方で、米国が9.7%、英国が10.8%であり、引き続き、高い水準を保持した。ただし、ドイツは減速し3.1%であった。米国、英国、ドイツと比較し、IT導入期における我が国のIT投資は、拡大しなかった状況がうかがえる。

その要因の一つとして、IT投資を含む我が国の設備投資そのものが伸び悩んだことが考えられる。我が国における1990年以降の企業の収益及び投資に関する推移をみると、設備投資よりも経常利益や内部留保¹⁰が大きく増加していたことが分かる（第2-(1)-3図）。この背景としては、企業が、1990年代のバブル崩壊以降の長期的な景気低迷や金融不安の経験から、将来の需要変動や資金調達制約に備えた自己資金の確保を重視する行動が強まったこと、グローバル競争の激化等を踏まえ、短期的な成果の現れにくいIT投資等よりも流動性の確保や財務の安定性を優先する傾向があったことが考えられる。

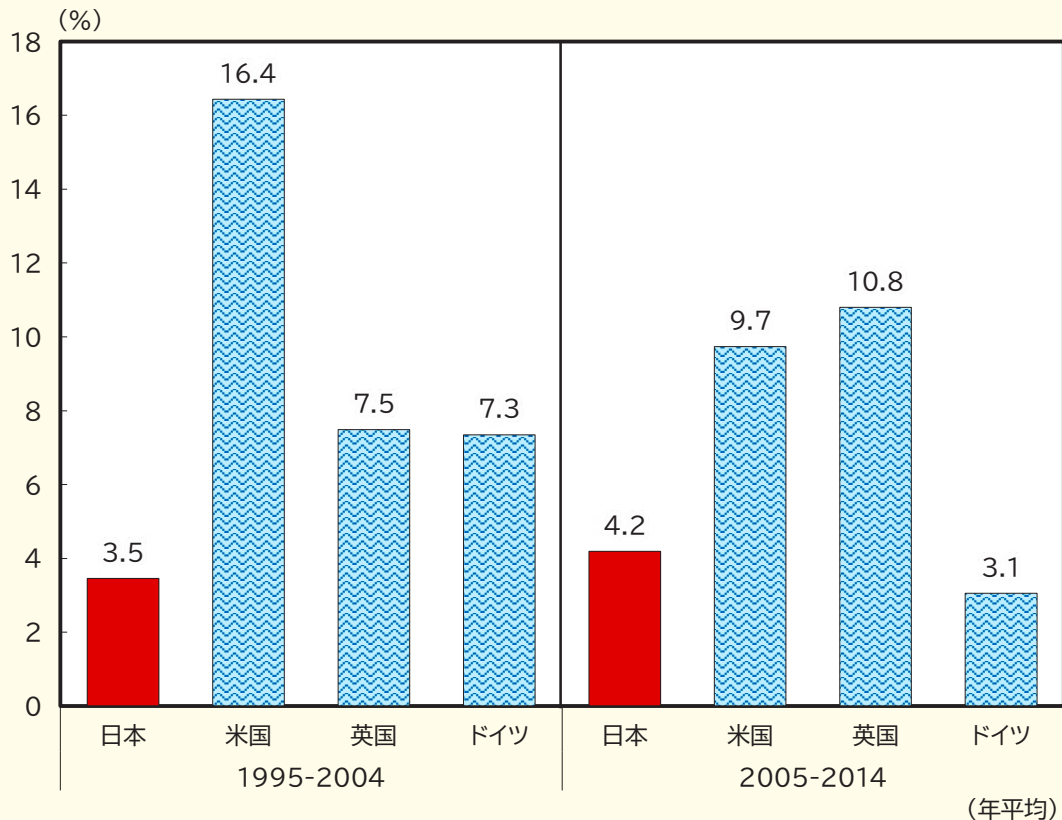
8 我が国のIT投資と経済成長に関する先行研究として、例えばMiyagawa（2004）やFukao（2013）などがある。

9 ここではPC等のハードウェアや通信機器への投資をいう。

10 財務省「法人企業統計」における利益剰余金。

第2-(1)-2図 IT投資の変化率

○ IT投資の変化率について、主要4か国間で比較すると、我が国は低い水準にある。

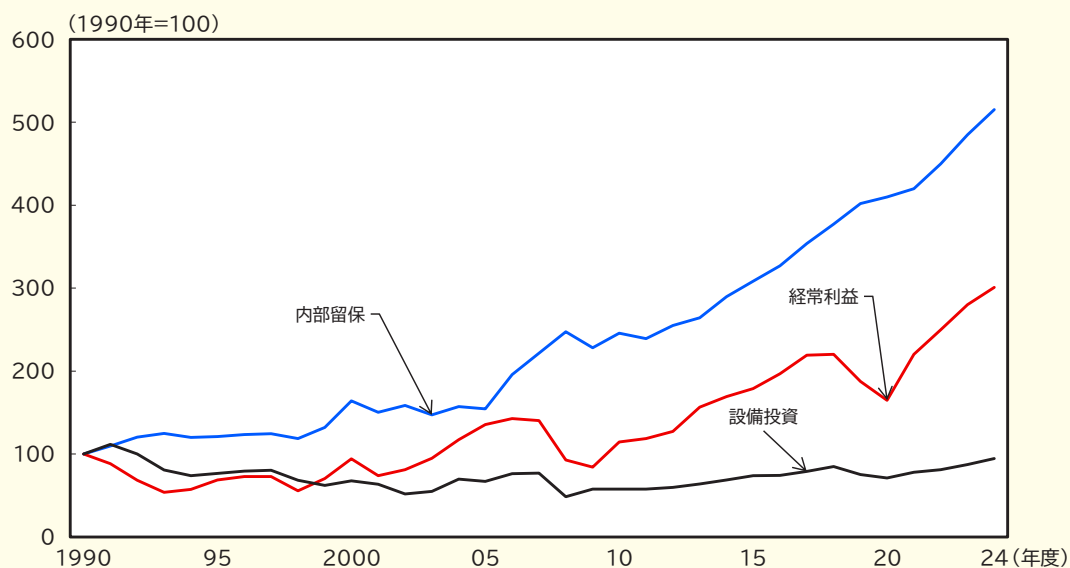


資料出所 OECD Data Explorer、EU KLEMSをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 数値は実質値を使用。実質IT投資の変化率は、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。

第2-(1)-3図 企業の収益等と投資に関する推移

○ 設備投資よりも経常利益や内部留保が大きく増加。



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) 1990年を100としたときの投資額等を示したもの。金融業、保険業以外の業種、全規模を対象。

2) 経常利益は経常利益(当期末)を、内部留保は利益剰余金(前期末)を、設備投資は、ソフトウェアを除く設備投資(当期末資金需給)を指す。

● I T 導入期において、I T 投資が少なかったことが我が国の経済成長の伸び悩みにつながった可能性が示唆される

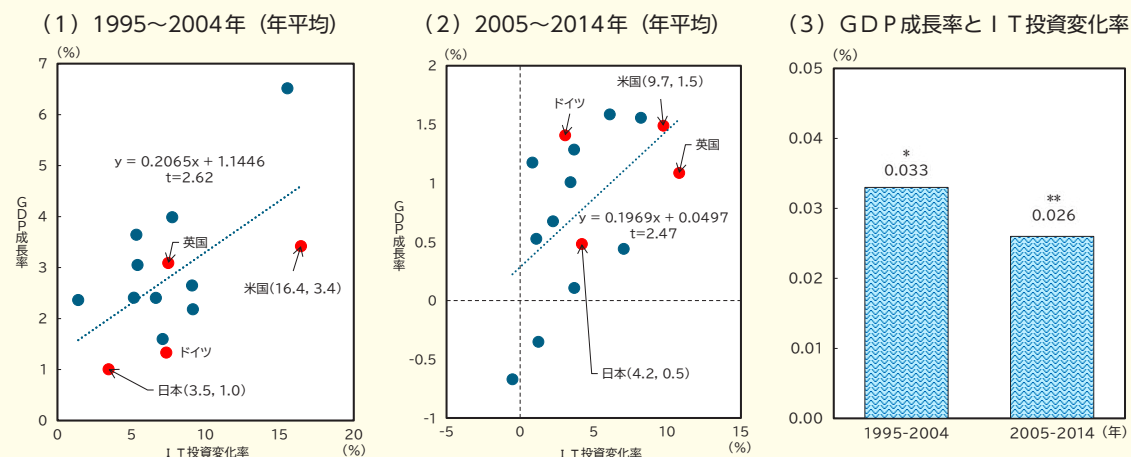
我が国、欧州諸国及び米国（以下「欧州諸国等」という。）における I T 投資の年平均変化率と GDP の年平均成長率との関係を見ると、両者にはプラスの相関関係を示す傾きが確認でき、I T 投資の増加が GDP の増加に寄与する可能性が示唆される（第 2-(1)-4 図（1）（2））。例えば、I T 導入期において、米国では、I T 投資が 16.4% 増加、GDP の成長率が 3.4% であった一方で、我が国では、I T 投資が 3.5% 増加、GDP の成長率が 1.0% であった。

一般的に、技術革新への対応を含め先行者利益（First-Mover Advantage）があると指摘されている¹¹。欧州諸国等において、I T 導入期（1995～2004 年）と I T 定着期（2005～2014 年）を比較すると、I T 投資の平均変化率と GDP の平均成長率の間のプラスの相関関係を示す傾きは、I T 導入期の方が I T 定着期よりもやや大きいことが確認できる¹²。すなわち、I T 導入期では、I T 投資を 1 % ポイント増加させた場合、GDP 成長率の上昇分が 0.033% ポイントであった一方で、I T 定着期の同値は 0.026% ポイントであった（第 2-(1)-4 図（3））。

したがって、I T という技術革新においても、「I T の進展初期段階に積極的な I T 投資を行った国ほど、GDP 成長率がより高まる」という先行者利益が存在する可能性が示唆された¹³。このため、I T 導入期に他国と比較して I T 投資が遅れた我が国は、先行者利益の優位性を享受することができず、I T を通じた技術革新の効果を十分に経済成長へ結び付けにくい状況だった可能性があると考えられる。

第 2-(1)-4 図 I T 投資と GDP の関係

○ I T 導入期において、I T 投資が少なかったことが我が国の経済成長の伸び悩みにつながった可能性が示唆される。



資料出所 OECD Data Explorer、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) (2) について、I T 投資変化率と 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。

2) (3) について、* は 5 % 有意、** は 1 % 有意であることを示す。

3) いずれも数値は実質値を使用。

11 詳細は Lieberman & Montgomery (1988) を参照。

12 I T 導入期、I T 定着期ともにプラスの傾き及び統計的に有意な関係が確認されている。

13 なお、本白書における「先行者利益の存在」という視座は、進展初期段階後の I T 投資効果の有益性を否定する意図ではないことに留意が必要である。つまり、進展初期段階後の I T 投資についても、労働生産性の向上や職場環境の改善等を通じて、経済成長に寄与し得るものと考えられる。

● AIは、技術の汎用性や進化速度などでITを上回る可能性も示唆される

AIについては、ITと同様に先行者利益が存在する可能性があり、その進展初期段階における積極的な投資が重要であることが示唆される。IMF（2024）の報告によると、AIの導入により労働生産性の向上を通じて経済成長が促進される可能性が指摘されている。このため、ITとAIの類似性を整理したうえで、我が国のAI投資の現状について探っていく。

双方の技術の類似性を確認すると、ITやAIは、いずれも「汎用技術」としての性格を有し、特定産業に限定されず、幅広い分野に影響し得る点で共通している。実際、ITについては、Jorgenson et al.（2005）などが産業横断的な生産性向上効果を示しており、近年のAIについてもFelten et al.（2021）などにより、その影響は特定の産業に限定されるものではなく、幅広い分野に及ぶことが指摘されている。

続いて、ITとAIの「性能の進化速度の類似性」を確認する。ITは、パソコンやインターネットの一般利用が本格化した1995年以降、現在に至るまで急速な発展を遂げてきた。例えば、コンピューター等の中心部品である中央演算処理装置の処理速度は、1995年頃は0.2GHzであったのに対し、2015年頃には31.5GHzと、指数関数的に上昇している¹⁴。また、我が国における移動通信システムは、1979年にサービスが開始された第1世代では最大通信速度が約10kbpsであったが、2010年に開始された第4世代では最大通信速度が1Gbpsになるなど、この30年間で約10万倍にまで性能を向上させている¹⁵。

一方、ITと同様に、AIも急速に発展しつつあり、生成AIの一つであるChatGPTの知識量や表現力の規模を示す指標の一つであるパラメータ数の推移をみると、2019年に公表されたGPT-2は15億のパラメータ数を有していたのに対し、2020年に公表されたGPT-3では100倍以上の約1,750億のパラメータ数を有している（第2-(1)-5図（1））。さらに、2023年以降に登場した最新世代のモデルについて詳細な仕様が公表されていないものの、他の生成AIモデルの中には、パラメータ数が5,000億を超えるとされるものも存在するなど、生成AIの技術は短期間のうちに急激に進展している。さらに、生成AIについては、IT以上に進化速度が早い可能性も考えられる。OECD（2023）では、生成AIの学力に関する分析が示されており、「読解力」「数学」「科学」の3分野における学習到達度に着目した調査結果によれば、「読解力」「科学」の分野については、2023年に発表したモデルであるGPT-4が人間を上回るスコアを記録していることを指摘している（第2-(1)-5図（2））。生成AIの進化の速度を踏まえれば、2025年時点では、人間をさらに上回るスコアの実現が可能となっていると見込まれる。例えば、株式会社LifePromptがChatGPTに東京大学の一般選抜試験における問題を解答させた結果を確認すると、2025年度の試験問題を2024年に発表した生成AIのモデルに解答させた結果と、2026年度の試験問題を2025年に発表した生成AIのモデルに解答させた結果を比較した場合、文系の試験については、379.0点から452.7点と70点以上の得点向上、また、理系の試験については、374.0点から503.6点と120点以上の得点向上が確認された（第2-(1)-5図（3））。結果として、ChatGPTの得点は、文系、理系ともに、2026年度の受験生における最高得点を上回る水準に達した。このことは、生成AIが、人間と同程度かそれ以上の処理能力を有するまでに、その性能が急速に高まっていることを示唆している。

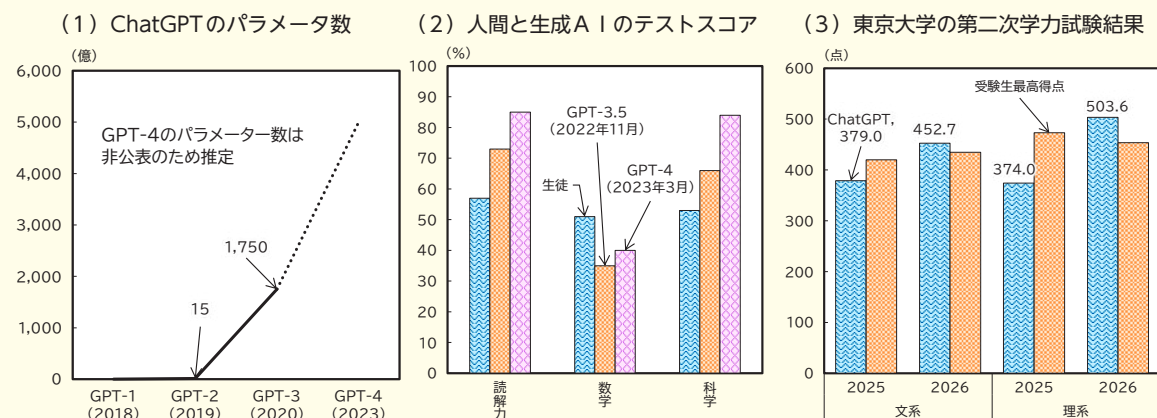
14 総務省（2015）を参照。

15 総務省（2020）を参照。

以上のように、AIは、汎用性や技術の進化速度といった点においてITと多くの共通点を有しているだけでなく、特に進化速度などはITを上回る可能性も示唆される。

第2-(1)-5図 AI技術の進化速度

○ AIは、技術の汎用性や進化速度などでITを上回る可能性も示唆される。



資料出所 (株) LifePrompt、OECD「Putting AI to the test: How does the performance of GPT and 15-year-old students in PISA compare?」(2023年)、OpenAIの公表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) (3) について、2025年は「ChatGPTto1」、2026年は「ChatGPT5.2Thinking」を使用。受験生最高得点は、文系は文科三類、理系は理科三類の値。

● AIは、ITの普及による情報基盤をベースとし、急速に経済社会活動での普及が進展

AIとITは、経済社会活動への普及速度に大きな差異があると見込まれる。ITについては1995年に、パソコンのOSソフトであるWindows95が発売され、家庭や企業におけるパソコンの普及が飛躍的に進展するとともに、同時期にネットスケープ等のインターネットブラウザが普及したことにより、インターネット利用が急速に拡大した。パソコンとインターネットの普及が本格化した1995年以降の企業におけるインターネット利用率の推移をみると、1996年時点では5.8%にとどまっていたものの、利用率は急速に上昇していき、4年後の2000年には45.6%と1996年時点から約8倍の利用率に達した(第2-(1)-6図)。その後もインターネット利用率は着実に拡大し、近年では、多くの企業がインターネットを利用する状況となった。

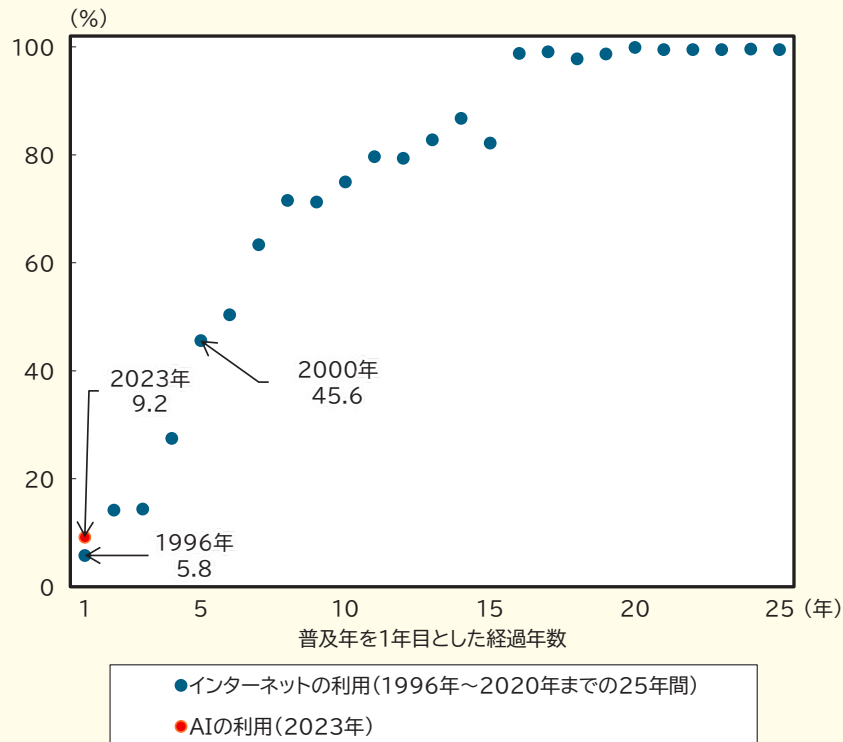
一方、データ制約の関係でAIのうち生成AIに着目しつつ、ChatGPTが公表された2022年以降の企業における生成AI利用率をみると、2023年に9.2%というデータや、総務省(2026)の調査¹⁶によると、生成AIを一つでも業務で使用中である企業の割合が86.4%というデータもある。また、個人における生成AIの普及速度について、1億人のユーザーを達成するまでに要した期間を用いて比較すると、インターネットが7年を要したのに対し、ChatGPTの世界での利用者は、サービス開始から2か月で達したとされている(第2-(1)-7図)。

総じてみると、AIは、ITの普及による情報基盤がベースにあったことから、単純に比較することはできないものの、その汎用性の高い性質もあり、ITよりも急速に経済社会活動の中での普及が進展していることが示唆される。

16 総務省(2026)を参照。

第2-(1)-6図 企業におけるインターネット利用率とAI利用率

- 企業におけるインターネット利用率は1990年代後半に急速に上昇し、2010年代にはほとんど全ての企業が利用。



- 資料出所 総務省「通信利用動向調査」、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) インターネットの利用については、企業を対象にした調査において「全社的に利用している」と回答した割合。2011年以降の割合は、インターネットの接続回線状況を加工した値。
 2) AIの利用については、従業員数が10人以上の企業を対象として、そのうちAIを利用している企業の割合。

第2-(1)-7図 個人におけるAI技術の活用の普及速度

- AIは、ITの普及による情報基盤がベースにあったことから、単純に比較することはできないが、その汎用性の高さもあり、インターネットなどよりも急速に経済社会活動の中で普及していることが示唆される。

1億ユーザー達成までにかかった期間

ChatGPT	2か月
インターネット	7年
携帯電話	16年
各種SNS	9か月～4.5年

資料出所 総務省「令和6年版 情報通信白書」、日経BP「New Future Vol.19」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●我が国のAI投資は、国際的にみて遅れている可能性が示唆される

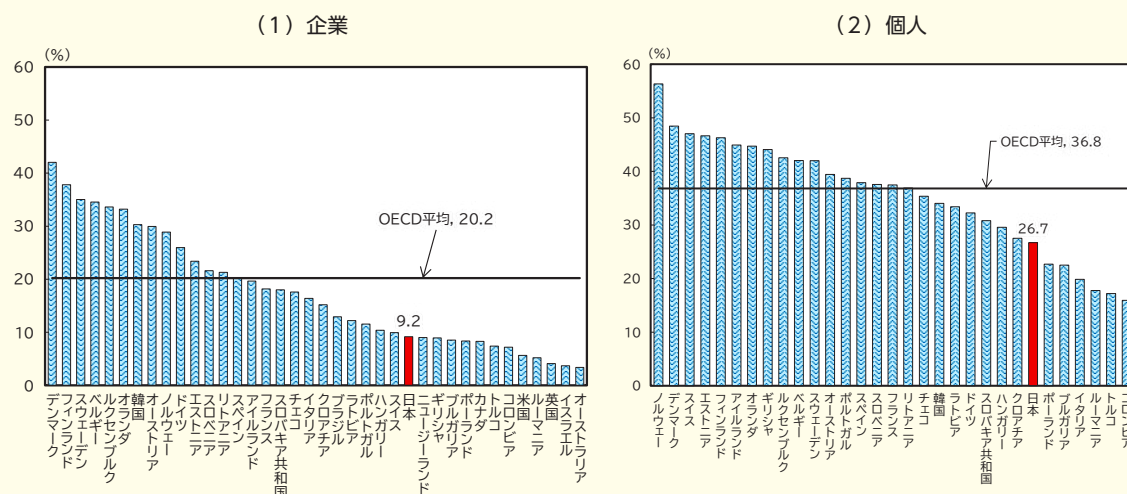
我が国のAI投資額については、データの制約上、直接的に把握することが難しいため、関連する指標を用いながら考察していく。

具体的には、生成A Iに関する「市場の需要額」について、一般社団法人電子情報技術産業協会（J E I T A）が2023年12月に発表した「生成A I市場の世界需要額見通し」をみると、我が国における生成A I市場は、2023年から2030年までに年平均47.2%増加で成長し、需要額は約1.8兆円の規模に拡大する見込みである。ただし、世界全体では、年平均53.3%増加で成長し、需要額は約2,110億ドルの規模に拡大する見込みであり、我が国のA I投資に関する市場の需要額の成長はやや遅れる可能性があることが分かる。

また、A I利用率については、我が国は国際的にみて相対的に低い水準にとどまっている(第2-(1)-8図)。企業におけるA I利用率は、OECD諸国平均の20.2%と比較し、我が国は9.2%と約半分以下の水準となっている¹⁷。また、個人におけるA I利用率についても、OECD諸国平均の36.8%と比較し、我が国は26.7%と、企業と比較すると一定程度普及が進んでいるものの、OECD諸国平均と比べると低い水準にとどまっている。

第2-(1)-8図 企業・個人の生成A | 利用率の国際比較

○ 我が国のAIの利用率は、国際的にみて相対的に低い水準にとどまっている。



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

(注) 1) (1) は、AIを利用する企業の割合（従業員規模10人以上、産業計）。2025年のデータがない国に関しては、最も直近の年のデータで代用。（日本は2023年、アメリカは2021年のデータを代用）
2) (2) は、直近3か月に生成AIツールをインターネットで利用した者の割合。2025年のデータがない国（日本を含む）に関しては、2024年のデータで代用。

17 AIを利用する企業の割合について、各国の2025年以前で取得可能な最新の数値を用いていることから一定の幅を持つ必要がある。

●我が国のAI利用率は、中小企業、社会インフラ関連分野、地方で低い傾向

ここからは、我が国のAIの利用状況について、「企業規模別」、「産業別」、「都道府県別」に分けて考察する。ただし、データの制約から単一の調査を利用した分析結果でないことに留意が必要である。

まずは、「企業規模別」の特徴について、AI投資の中核を構成している「ソフトウェア投資」に着目して考察する。全体投資に占めるソフトウェア投資の比率は、2001年以降、情報化の進展等を背景とし、増加基調で推移してきたが、資本金規模別にみると、資本金「1億円以上10億円未満」と「10億円以上」の企業と「1千万円以上1億円未満」の企業との間には、おおむね2倍程度の差があり、特に中小企業におけるAI投資が十分に進んでいない可能性がうかがえる（第2-(1)-9図）。ラグザス株式会社「企業のAI活用格差調査」¹⁸においても、大企業の35.7%がAIツール・AI機能を「導入されており、積極的に活用している（複数部署・業務で活用）」と回答している一方で、中小企業の59.0%がAIツール・AI機能を「導入の予定はない・必要性を感じない」と回答しており、AIの活用は、大企業の方がより積極的であることがうかがえる（第2-(1)-10図（1））。

続いて、「産業別」の特徴について、パーソル総合研究所「生成AIとはたらき方に関する実態調査」¹⁹（以下「パーソル研究所調査」という。）における生成AIの業務利用割合をみると、「情報通信業」では61.3%と高い割合である一方で、「宿泊業、飲食サービス業」は19.0%、「医療、介護、福祉」は22.1%、「卸売業、小売業」は23.1%であり、いわゆる社会インフラ関連分野²⁰において生成AI利用割合が低い傾向にある²¹（2-(1)-10図（2））。一方、大和総研のデータ²²によると、米国では、企業におけるAIの活用割合は幅広い業種で広がりを見せており、社会インフラ関連分野における活用割合も上昇している（2-(1)-10図（3））。

さらに、「都道府県別」の特徴について、パーソル研究所調査における生成AIの業務利用割合をみると、「東京都」で41.4%と高い水準にある一方で、「福井県」で16.5%、「島根県」で19.2%、「新潟県」で19.6%となっており、2割を下回る県もみられる（2-(1)-11図（1））。この背景としては、地方において高齢化が進んでいることが要因の一つと考えられる。パーソル研究所調査における生成AIの業務利用割合を年代別にみると、男性では「20歳台」で52.1%、「40歳台」で37.1%、「60歳台」で27.1%となっており、また、女性では「20歳台」で43.0%、「40歳台」で26.3%、「60歳台」で13.5%となっており、男女ともに年齢層が上がるにつれて生成AIの利用率が低下する傾向がうかがえる（2-(1)-11図（2））。その他、都道府県ごとに産業や職種の特徴が異なることが影響しているものとみられる。

18 本調査は企業におけるAIツール・AI機能の業務活用実態を把握するため、全国のビジネスパーソンを対象に2026年4月に実施した、企業規模と勤務地別のAI活用状況に関するインターネット調査である。なお、ここでいう「大企業」とは従業員数5,001人以上の企業であり、「中小企業」とは従業員数1～300人の企業である。

19 本調査は就業者における生成AIの利用実態を把握するため、全国の就業者を対象に、2025年10月に実施したインターネット調査である。

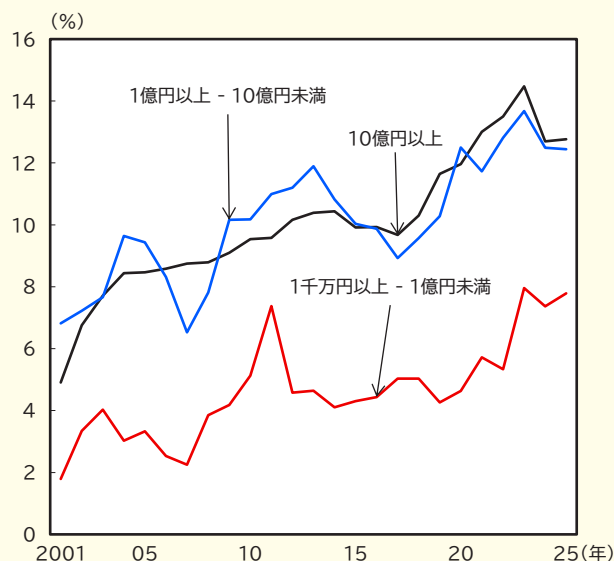
20 詳細は厚生労働省「令和7年版労働経済の分析」を参照。

21 本調査では他にも企業規模別や職種別等の利用状況をみており、企業規模別では大企業ほど利用が先行し、職種別ではIT・開発職が最も高い利用率であったこと等を示している。

22 大和総研「米国：AI活用は続くが、「選別」も本格化へ」（2026年6月25日）

第2-(1)-9図 ソフトウェア投資比率の推移

- 設備投資全体に占めるソフトウェア投資の比率は、2001年以降、情報化の進展等を背景とし、上昇基調で推移してきたが、中小企業における設備投資は十分に進んでいない。



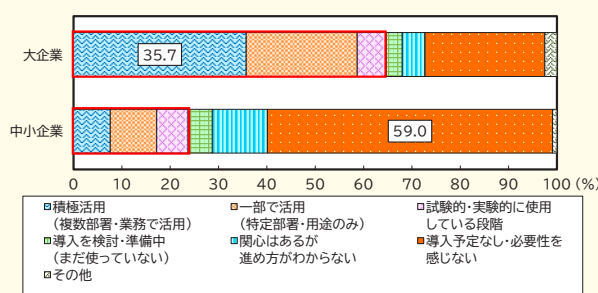
資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 金融保険業を除く全産業において作成。ソフトウェア投資額は「設備投資(当期末新設固定資産合計)」から「ソフトウェアを除く設備投資(当期末新設固定資産合計)」を引いて算出し、これを「設備投資(当期末新設固定資産合計)」で除してソフトウェア投資比率を算出。

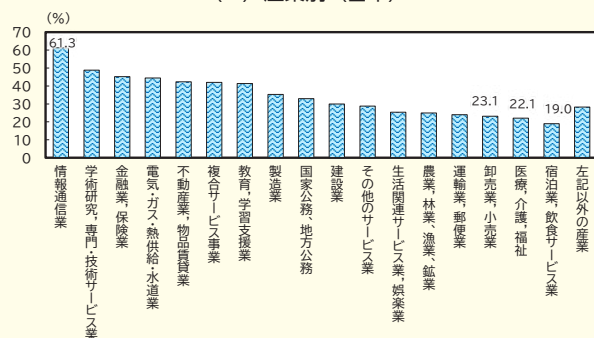
第2-(1)-10図 企業規模別、産業別、業種別でみたA I 利用の状況

- 我が国のA I の利用率は、中小企業や社会インフラ関連分野において低い傾向がみられる。

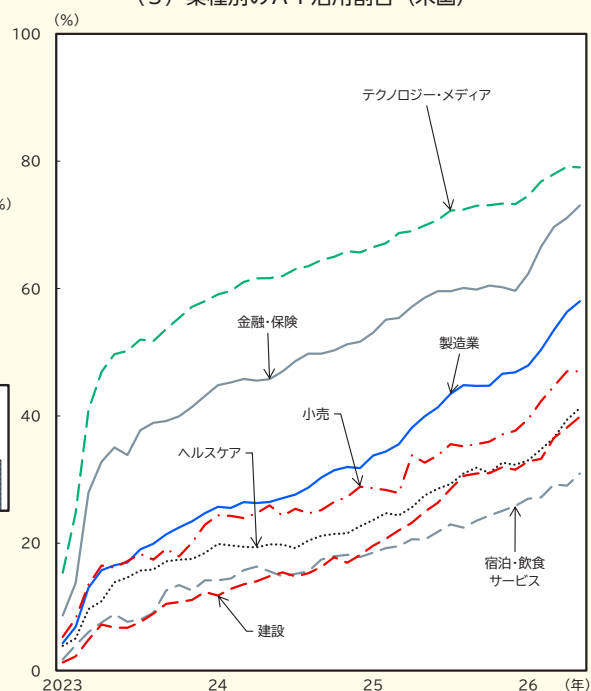
(1) 企業規模別 (日本)



(2) 産業別 (日本)



(3) 業種別のA I 活用割合 (米国)

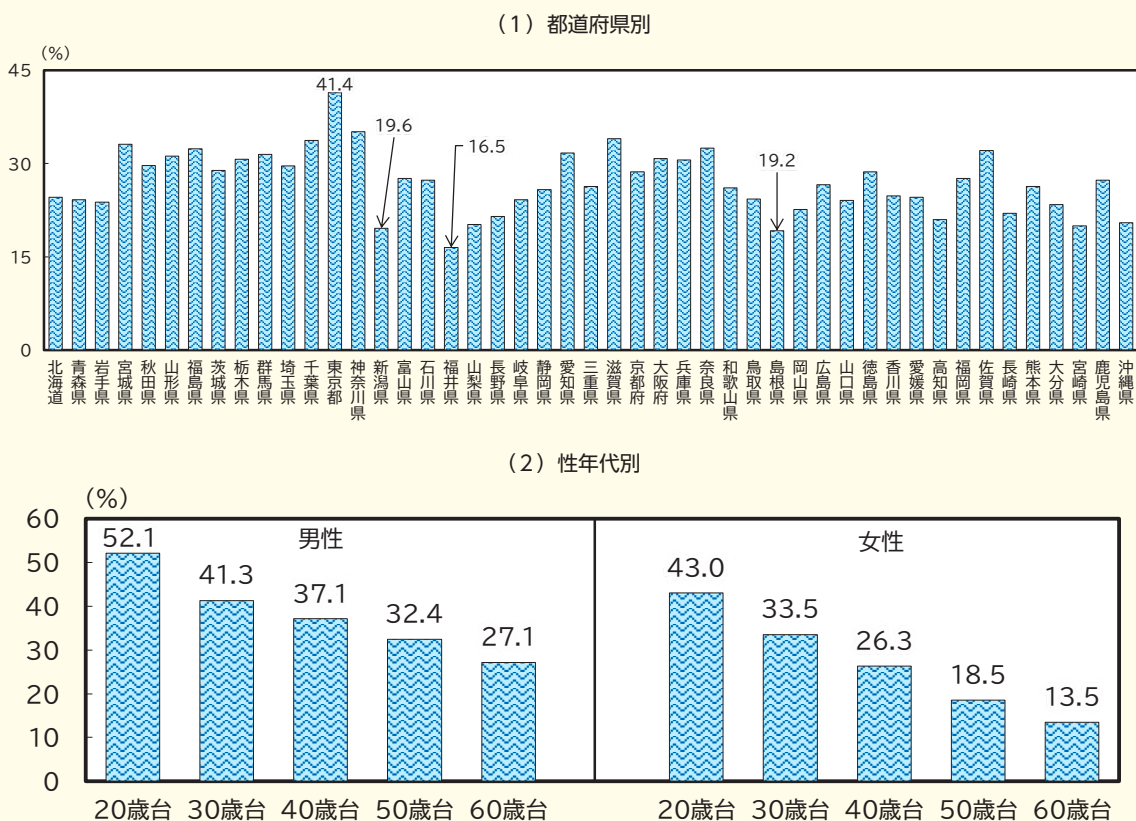


資料出所 ラグザス(株)「企業のA I 活用格差調査」、(株)パーソル総合研究所「生成A I とはたらき方に関する実態調査」、Rampウェブサイトより大和総研作成のデータをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) (1) はビジネスパーソンを対象に2026年4月に実施した調査。中小企業は1~300名、大企業は5,001名以上の企業で集計。
2) (2) は全国の就業者を対象に2025年10月に実施した調査。
3) (3) のA I の活用割合は、企業の支出データを基にA I を活用している企業の割合を算出したもの。

第2-(1)-11図 都道府県別、性年代別でみたAI利用の状況

○ 生成AIの利用率は、地域や年齢階級によって、差がみられる。



資料出所 (株) パーソル総合研究所「生成AIとはたらき方に関する実態調査」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) 全国の就業者を対象に2025年10月に実施した調査

● IT導入期において、IT投資と人的資本投資をあわせて行うことが重要であった

先行研究²³においては、IT等の技術革新を経済成長に結びつけるには、技術革新に関する投資のみでは効果的ではないと指摘されている。例えば、IT投資に関しては、ITを用いる人材への投資や組織改革が重要な要素となることが指摘されている。

実際、IT導入期(1995～2004年)におけるIT投資と人的資本投資²⁴の状況を国際比較すると、我が国では、IT投資が3.5%増加、人的資本投資が0.2%増加と低い水準にとどまったが、米国、英国、ドイツでは、IT投資が16.4%増加、7.5%増加、7.3%増加、人的資本投資が米国1.1%増加、英国3.5%増加、ドイツ1.3%増加となっていた(第2-(1)-12図(1))。変化率の水準に差異はあるものの、米国、英国、ドイツでは、IT投資と人的資本投資をあわせて推進していたが、我が国では、IT投資の伸び率だけでなく、人的資本投資の伸び率も相対的に小さい状況にあった。

GDP成長率、IT投資、人的資本投資の関係をより詳細に確認するため、我が国を含めた

23 IT投資の労働生産性に与える効果は、長期的にはIT人材の育成や組織改革といった無形資産投資と補完的に結びつくことで、その効果が顕在化すると指摘する先行研究として、例えばBrynjolfsson(2003)などがある。

24 EU KLEMSにおける無形資産投資の一つである企業特種的人的資本への投資を指す。企業内訓練であるOJTは含まれていない場合があることに留意が必要。

30か国について、IT導入期（1995～2004年）における「GDPに対する人的資本投資の比率」が高い上位半分の国を「高人的資本グループ」、下位半分の国を「低人的資本グループ」とする。そのうえで、「低人的資本グループ」では、IT投資を1%ポイント増加させた場合、GDP成長率を0.015%ポイント上昇させる一方で、「高人的資本グループ」では、IT投資を1%ポイント増加させた場合、GDP成長率を0.034%ポイント上昇させていた。すなわち、同じIT投資の量でも、人的資本投資の多い国の方が、より高い経済成長を実現させていた可能性が示唆され²⁵、IT投資と人的資本投資が補完的に結びつき、より投資効果を高めていたものとみられる。また、IT導入期（1995～2004年）とIT定着期（2005～2014年）に分け、人的資本投資とIT投資の両方を1%ポイント増加させた場合のGDP成長率を比較すると、IT導入期が0.094%ポイントの上昇だった一方で、IT定着期が0.052%ポイントの上昇にとどまっていたことから、IT導入期の方がより高い経済成長に結びついていたことが示唆される（第2-(1)-12図(2)）。この結果は、IT投資と人的資本投資を同時に拡大させた主体が、先行者利益をより享受しやすく、両投資による経済成長の押上げ効果が大きく現れたことを示唆しており、両投資に取り組む重要性が示唆される。

その他、IT導入期における米国の先行研究²⁶においても、IT導入期において、米国では、経営戦略と人材戦略を連携させ、経営戦略としてIT投資を増加させるとともに、人材戦略としてIT人材を養成していたとの指摘がある。足下においても、Deloitteが実施した米国内企業の経営幹部、管理職等へのアンケート調査によれば、回答者の74%が「新たなスキルや能力の開発は組織戦略上重要である」と回答しており、経営戦略の中で人材戦略が重視されている（第2-(1)-13図）。

一方、我が国においては、「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」と回答した企業割合は、企業規模300人以上の企業でも14.2%、企業規模9人以下の企業では8.0%となっており、中小企業を中心に多くの企業において経営戦略と人材戦略の連携が弱いことがうかがえる。さらに、そもそも人材戦略を定めていない企業割合も高いことに留意が必要である（第2-(1)-14図）。総じてみると、IT導入期を振り返ってみると、AI投資についても人的資本投資と連携して行うことが重要であることが示唆される。

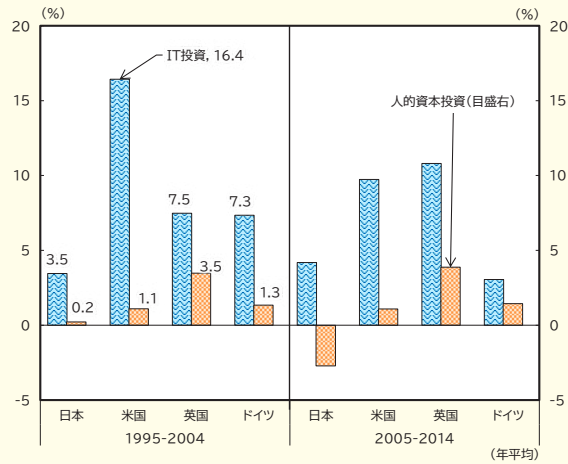
25 ここでの分析は因果関係まで特定できないため、経済成長が著しい国ほど、人的資本投資を充実させる余裕があるという逆方向の関係性を示している可能性があることに留意が必要である。

26 ITの初期発展期にITに関係する人的資本を増加させることの重要性に関しての先行研究として、例えばBresnahan, Brynjolfsson and Hitt（2002）などがある。

第2-(1)-12図 IT投資と人的資本投資の変化率の比較

- 我が国は、1995～2004年のIT導入期において、IT投資、人的資本投資の伸び率が相対的に小さい。
- IT導入期において、IT投資と人的資本投資の拡大が、より高い経済成長を実現させていた可能性が示唆される。

(1) IT投資と人的資本投資の変化率の比較



(2) IT投資と人的資本投資のGDPへの影響

	GDP成長率(%)		1995-2004年	2005-2014年
	高人的資本グループ	低人的資本グループ		
IT投資成長率(%)	0.034**	0.015*	0.033*	0.026**
人的資本投資の変化率(%)	-	-	0.061*	0.026*
その他コントロール変数	有	有	有	有
年固定効果	有	有	有	有
国固定効果	有	有	有	有
サンプル数	203	325	177	209

資料出所 EU KLEMS、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

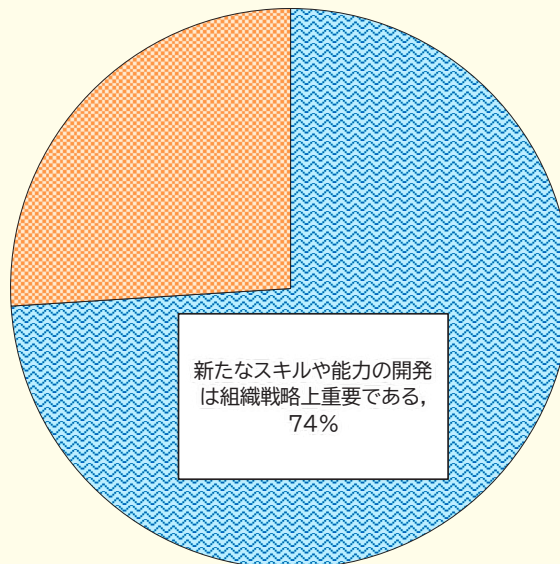
(注) 1) いずれも数値は実質値を使用。実質IT投資、実質人的資本投資の変化率は、各期間の最初の年と最後の年の値を使って幾何平均で算出。

2) (2) について、*は5%有意、**は1%有意であることを示す。

第2-(1)-13図 米国の経営戦略と人材戦略の連携状況

- 米国では、経営戦略の中で人材戦略が重視されている。

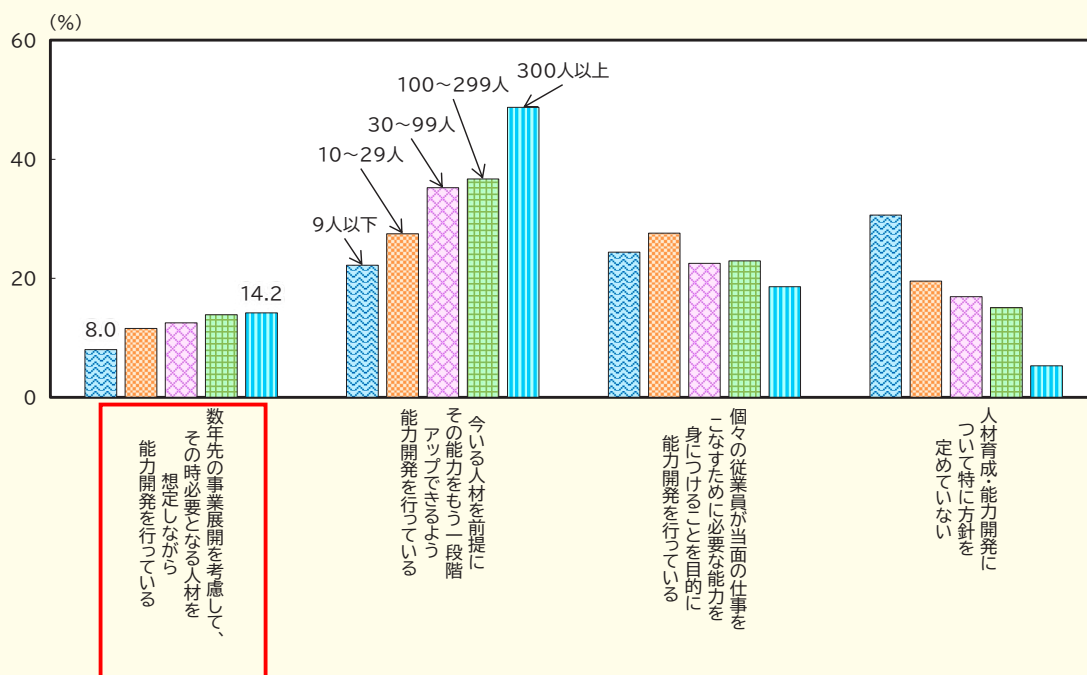
経営戦略における人材開発の重要性



資料出所 Deloitte Insights 「Opportunity marketplaces: Aligning workforce investment and value creation in the enterprise」(2020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

第2-(1)-14図 我が国の経営戦略と人材戦略の関係

○ 我が国では、多くの企業において、経営戦略と人材戦略の連携が弱いことがうかがえる。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査(企業調査)」(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) 縦軸は、従業員に対する人材育成・能力開発の方針について、各項目を回答した企業の割合。
2) 無回答の企業があるため、選択肢の合計は100%に一致しない。

● AI時代においても、AI投資と人的資本投資との連携を強化し、より一層推進していくことが重要

OECD (2025a)²⁷によれば、職場に導入したAIによる仕事のパフォーマンスや労働環境の改善効果を最大化するためには、AIと協働するための人的資本投資などの取組²⁸が重要であることが指摘されており、AIと協働するための企業からの訓練提供等と労働者の自己学習の両方の実施があったAI利用者は、いずれも実施していないAI利用者と比較し、AI利用前後で「仕事のパフォーマンス」が改善したと回答するAI利用者の割合が37.0ポイント高く、また、「身体 の健康と職場における安全性」に関する同割合も46.2ポイント高いことが確認されている(第2-(1)-15図)。

さらに、OECD (2025a)では、AIと協働するための人的資本投資の取組について、我が国が国際的に遅れをとっていることを課題として指摘している。具体的には、金融・保険業と製造業について比較すると、AI利用者のうち、AIと協働するための企業からの訓練提供等があったと回答したAI利用者の割合は、金融・保険業において、我が国が26.9%、米国が60.5%、英国が57.2%、ドイツが54.8%であり、また、製造業では、我が国が33.3%、米国が62.7%、英国が51.7%、ドイツが54.2%となっており、主要4か国の中で我が国は両業種とも20~30ポイント程度低い水準にあり、企業においてAIに関する訓練等が実施さ

27 OECD「Artificial Intelligence and the Labour Market in Japan」(2025)

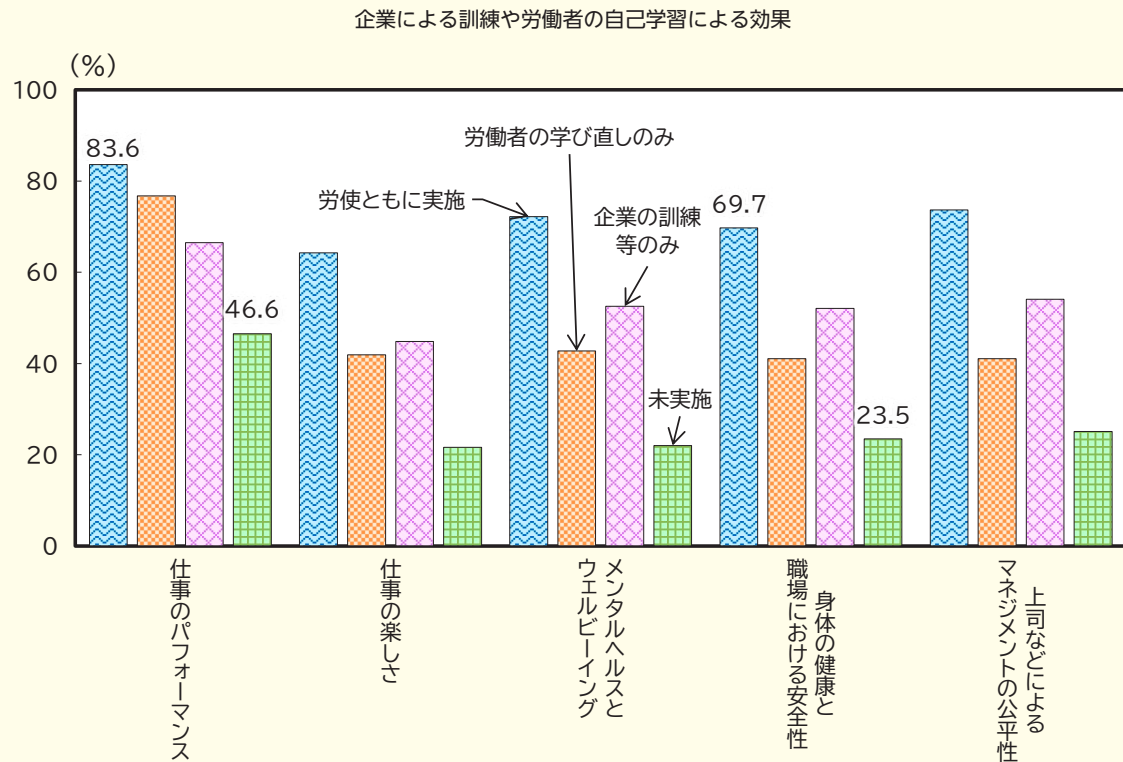
28 同報告書においては、その他に「AI導入時の労使コミュニケーション」「継続的なコミュニケーションツールとして従業員がAIと協働するための社内ルールやガイドラインの策定」「自社が導入したAIが安心で信頼できるものである」という従業員の信頼感の醸成が重要であることを指摘している。

れていない状況にある（第2-(1)-16図）。

総じてみると、IT導入期を振り返り得られた知見や先行研究から得られた知見を踏まえれば、今後、AIの活用がより一般化する時代において、AIの技術革新を経済成長につなげるためには、経営戦略と人材戦略を連携させつつ、AI関連の人的資本投資をより一層推進していくことが重要である。

第2-(1)-15図 企業訓練や労働者の自己学習による効果

- 職場に導入したAIの改善効果を最大化するためには、労使双方がAIと協働するための人的資本投資に取り組むことが重要。

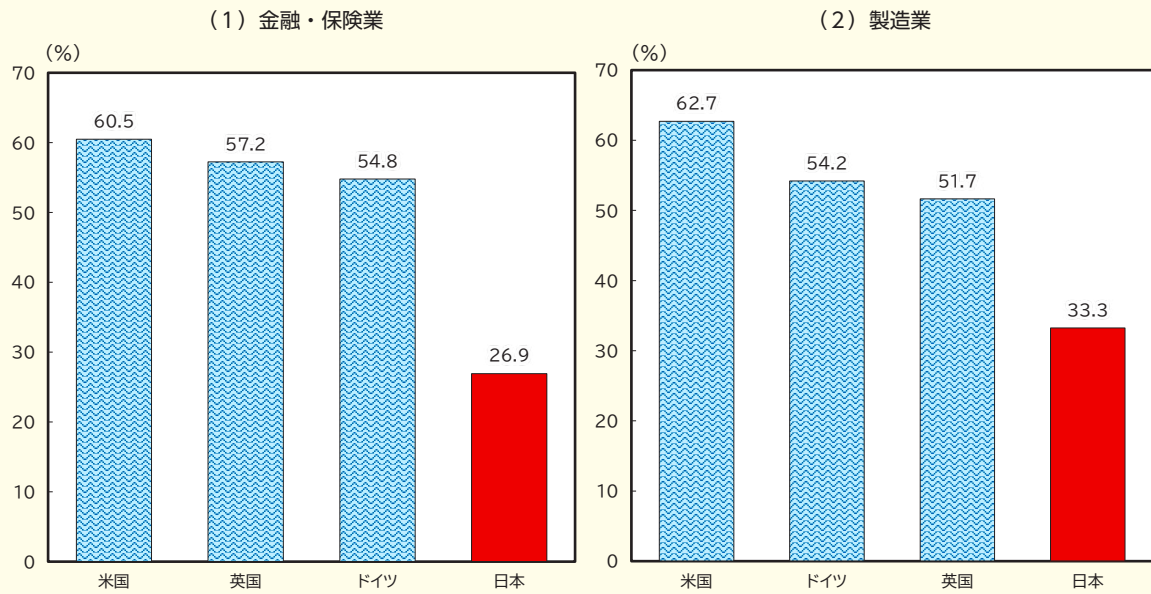


資料出所 OECD (2025)「Artificial Intelligence and the Labour Market in Japan」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 縦軸は、仕事のパフォーマンス等の項目が、AI利用前後で「改善した」と「少し改善した」と答えたAI利用者の割合。
 2) 「労働者の学び直しのみ」は、AIと協働するためのリ・スキリングやアップ・スキリングのみに取り組んだケース、「企業の訓練等のみ」は、AIと協働するための訓練や資金援助が提供されているケース、「労使ともに実施」は両方が実施されているケース、「未実施」はどちらも実施していないケースを指す。

第2-(1)-16図 AIに関する企業訓練等の国際比較

○ 企業によるAIに関する訓練等の実施状況をみると、我が国は、主要4か国の中で低い水準となっている。



資料出所 OECD (2025)「Artificial Intelligence and the Labour Market in Japan」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) 縦軸は、AIと協働するための訓練や財政支援が企業から提供されていると回答したAI利用者の割合。

コラム2-1 我が国の人的資本投資の状況について

第1章において、AI関連の人的資本投資の重要性を確認したが、我が国における人的資本投資全体の状況についてより詳細に考察していく。

経常利益、利益剰余金、人的資本投資について、1995年の値を100として推移を比較すると、経常利益と利益剰余金は、2000年代半ば以降増加傾向が続き、2021年には、経常利益が319.5、利益剰余金が346.7まで増加している一方で、人的資本投資は、2000年代初頭に100を下回った後、緩やかな減少基調が続き、2021年には58.3まで減少した（コラム2-(1)-1図（1））。すなわち、1990年代後半以降、企業収益や内部留保が拡大してきた一方で、我が国の人的資本投資は縮減傾向で推移してきたことが分かる。

さらに、事業所における正社員のOFF-JTと計画的なOJT²⁹の実施状況をみると、OFF-JTの実施割合は、年度ごとに実施割合の変動がありながらも、直近の2024年度では71.6%と、長期的におおむね横ばいで推移している。計画的なOJTについても、OFF-JTの推移と同じ傾向で推移している（コラム2-(1)-1図（2））。

続いて、事業所規模別で正社員に対するOFF-JTの2024年度の実施割合をみると、1000人以上規模の事業所が98.6%である一方で、30～49人規模の事業所が65.0%と、大きな差があることが分かる（コラム2-(1)-1図（3））。また、事業所規模が大きくなるにつれて、同割合も上昇していく傾向にあり、その傾向は2009年度以降一貫してみられる。

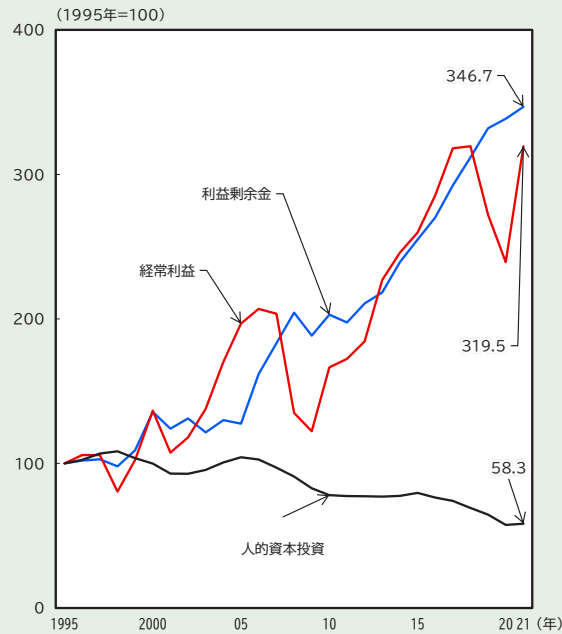
同様に、事業所規模別で正社員に対する計画的なOJTの2024年度の実施割合をみると、1000人以上規模の事業所が93.6%である一方で、30～49人規模の事業所は53.1%と、OFF-JTと同様に、事業所規模が大きくなるにつれて、同割合も上昇していく傾向がみられる。

29 計画的なOJTとは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練であって、教育訓練に関する計画書を作成するなどして、段階的・継続的に実施するものを指す。

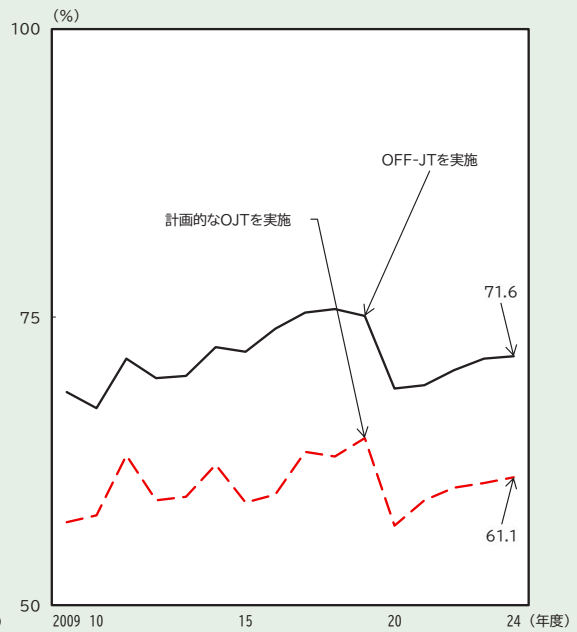
【コラム2-(1)-1図(1)～(4) 人的資本投資はなぜ進まないのか】

- 我が国の人的資本投資は、1990年代後半以降、縮小傾向で推移。
- 事業所規模が大きくなるにつれて教育訓練の実施割合も上昇。

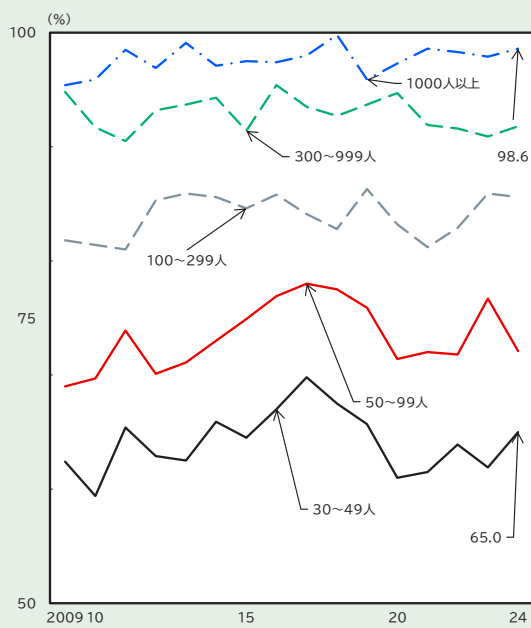
(1) 企業収益、内部留保、人的資本投資



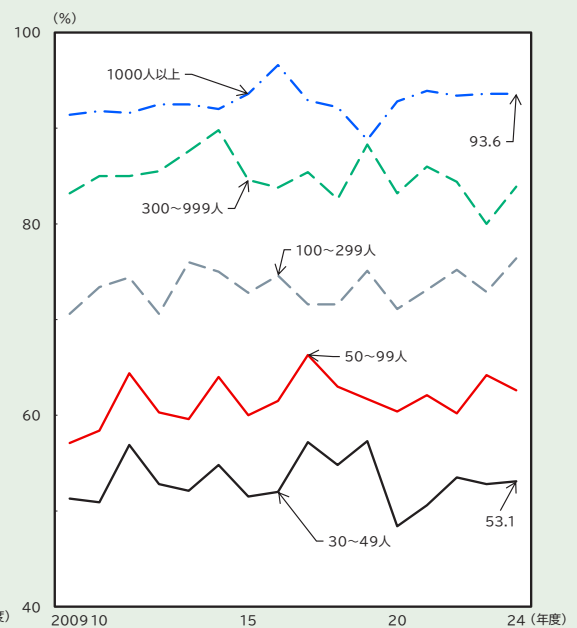
(2) 事業所における教育訓練の現状



(3) 事業所規模別のOFF-JT実施割合



(4) 事業所規模別の計画的なOJT実施割合



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」、財務省「法人企業統計」、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) (2)(3)(4)について、割合は事業所調査によるものであり、正社員に教育訓練を行う事業所の割合を表す。

コラム2-2 人的資本への投資が進まない理由について

コラム2-1で確認したように、我が国で人的資本投資が進まない理由を考察する。企業における人的資本投資の実施をめぐる課題を分析するため、(独)労働政策研究・研修機構によるアンケート調査³⁰（以下「JILPT調査」という。）の結果をもとに、企業がリ・スキリング³¹支援に取り組んでいない理由を探っていく。

リ・スキリングに取り組んでいない企業が挙げた理由を企業規模別にみると、「必要性を感じない・どのようなスキルが必要か整理できていない」と回答した割合は、29人以下規模で38.7%、30～99人規模で44.3%、100～299人規模で41.2%、300人以上規模でも46.2%となっており、どの企業規模においても、高い水準となっている。また、「どのように取組を支援していいかわからない」と回答した割合は、29人以下で28.0%、30～99人で24.9%、100～299人で24.3%、300人以上で26.9%となっている。さらに、「労働者に時間を取らせる余裕がない」とする割合は、29人以下で30.7%、30～99人で43.3%、100～299人で49.6%、300人以上で38.5%となっている（コラム2-(2)-1図）。企業側において業務の制約から、従業員に学習時間を確保することが難しい状況が存在していることが示唆される。

以上の結果から、我が国では、必要とされるスキルの整理やリ・スキリングの意義が十分に認識されていない可能性が考えられ、また、業務繁忙や人員制約により従業員の学習時間を確保しにくい状況が、リ・スキリング支援の拡大を抑制してきた可能性も示唆される。

他方、リ・スキリングに取り組んだことのある企業が、その効果をどのように評価しているかについてみると、効果が「あった」と回答した割合は、29人以下で79.1%、30～99人で83.8%、100～299人で87.2%、300人以上で87.2%となっており、全ての企業規模において7割以上の企業が、効果があったと評価している（コラム2-(2)-2図（1））。

リ・スキリングを実施した企業では、今後について、「リ・スキリング支援の取組を一層進める」と回答した割合が、29人以下で10.6%、30～99人で21.2%、100～299人で20.4%、300人以上で34.5%となっている。また、「取組を現状維持する」と回答した割合は、29人以下で87.9%、30～99人で77.0%、100～299人で78.9%、300人以上で64.9%となっている。企業規模別にみれば、リ・スキリングを実施した中小企業は、その取組の更なる推進に課題を抱えやすく、現状維持をしている様子が見られ、従業員へのリ・スキリング支援に既に着手している中小企業に対しても、引き続き、必要な支援を講じていくことが重要になる（コラム2-(2)-2図（2））。

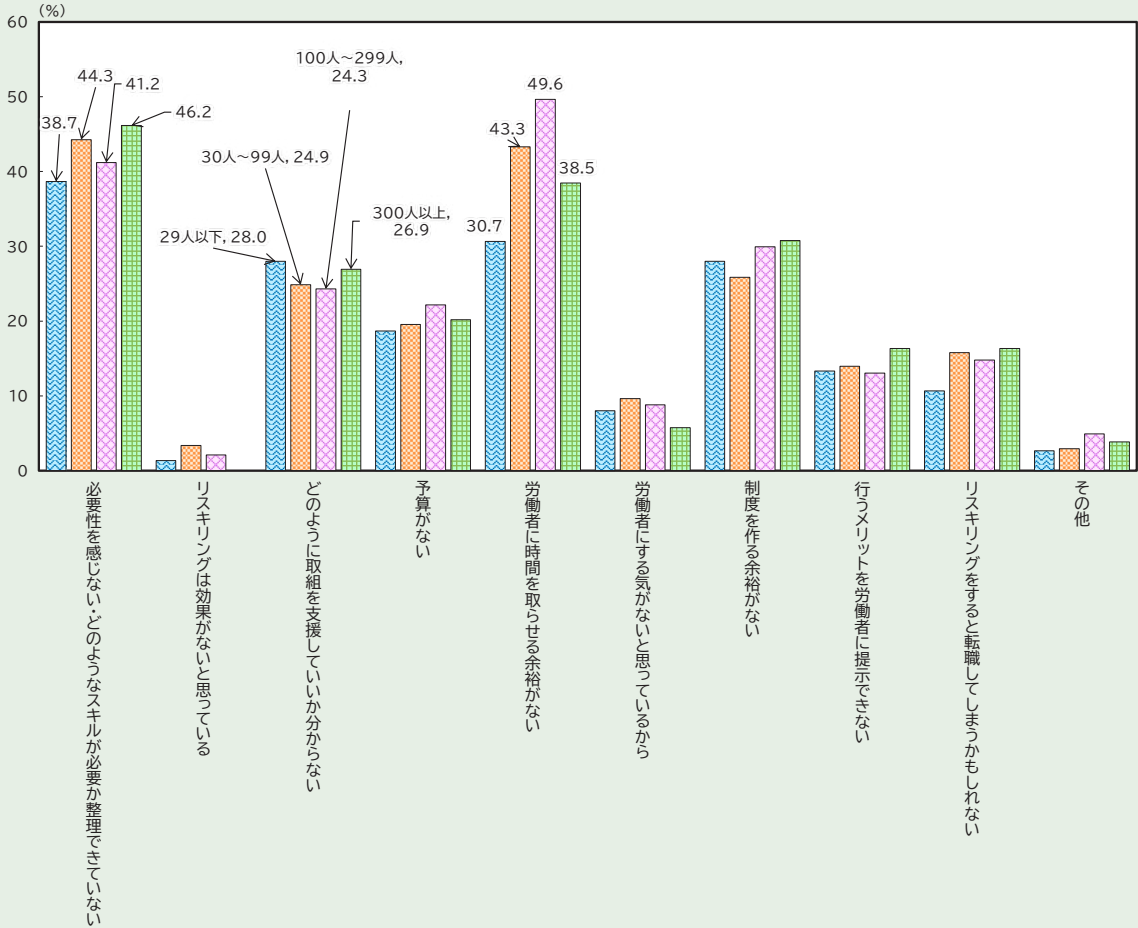
30 本白書では、JILPT「労働者の働き方の現状と意識の変化に関する調査」（2026）を活用している。本調査は正社員調査と企業調査の2種類がある。図表等については作成の観点で、アンケート項目等において要約している。

31 人的資本投資が生産性向上や経済成長につながるためには、単に教育訓練が行われるだけでなく、技術革新や事業構造の変化に応じて、労働者の訓練スキルが企業内外の成長分野・成長業務のスキルニーズに対応していることが重要である。そのため、ここではそういった訓練の中核的な取組としてリ・スキリングに着目している。

【コラム2-(2)-1図 リ・スキリングを行わない理由】

○ 我が国では、リ・スキリングの必要性等が十分に認識されていない可能性や、時間的制約により従業員の学習時間を確保しにくい状況が示唆される。

企業規模別リ・スキリング支援を行わない理由

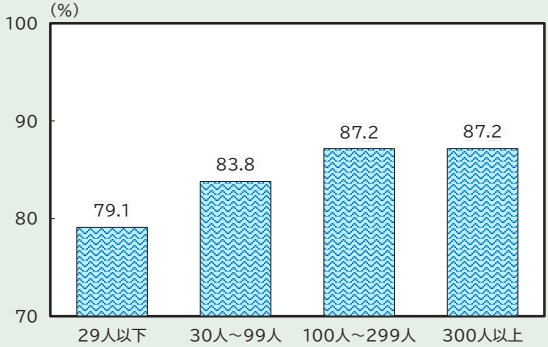


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働者の働き方の現状と意識の変化に関する調査(企業調査)」(2026年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
(注) 複数回答。無回答を除く。

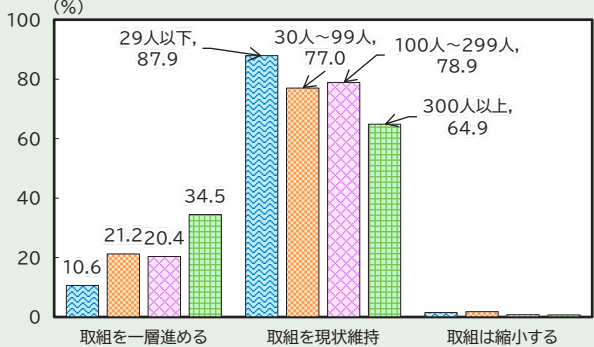
【コラム2-(2)-2図 リ・スキリングの効果】

○ 既にリ・スキリングに取り組んだ企業では、7割以上がリ・スキリングの効果を実感。

(1) リ・スキリングの効果があつたと回答した割合



(2) 企業規模別のリ・スキリング支援の継続方針



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(企業調査)」(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)の縦軸は、リ・スキリングの費用等と得られた成果を考慮し、全体でみた場合、リ・スキリングを支援した価値について、「あつた」「どちらかといえばあつた」と回答した割合。
2) いずれも無回答を除く。

第2章

AIの進化による労働市場への影響

第2章

前章では、IT時代を振り返った考察を通じて、AIが経済成長に寄与し得る可能性を示すとともに、経営戦略と人材戦略を連携させながら、AI投資と人的資本投資の双方を推進していく重要性を指摘した。前章で確認したように、AIは技術の汎用性が高く、幅広い分野での利活用の促進を通じて、労働市場に対する様々な影響が見込まれる。このため、本章では、AIの進化による労働市場への影響について考察していく。

世の中に「AI」が広く知られるようになった約10年前からの政府の白書などを振り返ると、AIと労働市場の関係について分析を行っているものがある。例えば、厚生労働省(2017)では、AIの進化による就業者数の減少は、労働力人口の減少を下回り、失業者は増加しないものと指摘されており、特に製造業等における就業者数の減少が見込まれる一方で、サービス、技術職や対人業務における就業者数が増加すると指摘している。また、内閣府(2018)では、AI等の技術革新が労働市場に与える影響として、AI等の導入により定型的な業務を中心に代替され、雇用が減少する可能性や、低スキルと高スキルの業務に二極化が進む可能性等が考えられると指摘している¹。

上記のような知見を踏まえつつ、本章では、利用可能な統計データを用い、2022年頃から企業と個人に対し、急速に普及した生成AIを念頭に置きつつ、足下の労働市場の動向を分析していく。具体的には、2022~2025年をAI導入期、新型コロナウイルス感染症の影響がない2016~2019年をAI導入前期と定義して、労働供給、労働需要、賃金等の観点から考察する²。

●AI技術によって、大きな雇用の減少が生じている証左は、現時点で示されていない

本節では、AIと労働市場に関する各国の先行研究等を用いながら、最新の知見を整理していく。ただし、先行研究の分析対象は生成AIが中心であり、AIエージェント、フィジカルAI³など、更なる技術革新が進展している部分は含まれていないことや、生成AIに関しても研究の数がまだ十分な量に達していないことに留意が必要である。このため、先行研究の解釈については一定の幅を持つてみる必要はあるが、先行研究の主な分析結果を表に整理した(第2-(2)-1図)。

- 1 このほか、情報通信ネットワークの発達やクラウドの普及により、職場にいなくても仕事をこなすことが可能になり、フレックス勤務やテレワークなど柔軟な働き方が普及する可能性や、ネットを通じた労働市場の需給のマッチングの効率性が向上したため、企業が細分化した業務をネット上でマッチした労働者にアウトソーシングを行うことや、相乗りサービスのような役務提供と利用者の間のマッチングが容易に行われることになったこと等により、オンラインの仲介で働くフリーランスなどの雇用関係によらない働き方が普及する可能性も考えられるとしている。
- 2 なお、このほか、労働者のスキルではなく、業務を構成する活動単位としての「タスク」でみることも考えられるが、データの制約等の関係から、この点においては、本白書ではスキルに着目して分析を行っている。
- 3 フィジカルAIとは、ロボティクスとAIを組み合わせ、現実世界において物理的な作業を行うことを可能とする技術である。具体的には、物の搬送や組立、整理といった作業を、環境の状況を認識しつつ自律的に実行することができる点に特徴がある。

OECD（2025a）の報告では、金融・保険業と製造業に勤めつつ、企業においてAIが導入されている労働者を対象とし、勤め先企業でAIを理由に仕事を失った人を知っている労働者割合をみた結果、例えば、金融・保険業では、日本以外の7か国⁴の平均で20.4%、日本で12.9%となっていたことから、日本においてAIによる大きな雇用の減少が生じているとはいえないと指摘している。また、同機関の別のレポートであるOECD（2025b）においても、AIによる大きな雇用の減少は確認されていないという見方が示されている。

さらに、Aísa, R. and J. Cabeza（2025）では、AI技術が人間を補完することによる生産性の向上や労働環境の改善により、高齢者などの労働参加の可能性を高め、労働供給量を増加させる可能性があるとして指摘している。加えて、Maslej et al.（2025）によれば、AI技術を活用した新規事業の拡大やAI人材・技術者の確保ニーズの急増を背景に、AI導入企業の30～40%が従業員数の増加を計画していると指摘している。

AIによる雇用者への影響については、業務に求められるスキルによって労働需要の増減が異なる可能性を示唆する先行研究もある。Teutloff et al.（2025）では、2021年1月から2023年9月にかけて大手フリーランスプラットフォームに掲載された約300万件の求人情報を活用し、求人スキルに基づくいくつかのグループに分類してみると、フリーランス全体への労働需要は増加し続けたが、ライティングや翻訳といったスキルが必要な求人グループでは、特に短期の仕事において、生成AIの影響を受けなかった場合の推計値と比較して20～50%減少した一方で、機械学習⁵のスキルが必要な求人グループでは24%増加し、AI搭載のチャットボット開発に関連する求人は約3倍に増加しており、特定のスキルが必要な求人グループは大幅に増加したと分析している。また、Eloundou et al.（2023）では、AIの影響を評価するため、特定の職務内容や個人のスキルがAI技術によって代替又は補完される可能性の度合いを示す「AI曝露度（AI exposure）」という指標を用いて分析しており、文書作成、要約、データ整理等の業務を中心とする「翻訳者」「事務員」「秘書」などで高い曝露度が確認された一方で、身体作業への依存度が高い職業ほど曝露度は低いと指摘されており、職種により影響が異なる可能性が示唆されている。

先行研究は、国によっても状況は異なることを示している。Brynjolfsson et al.（2025）によると、米国では、AI曝露度が高い職業⁶に従事する22～25歳の労働者の雇用は、生成AIの普及後に16%減少したことを明らかにしており、AIが新入社員レベルの雇用に影響を与える可能性を指摘している。一方、Humlum and Vestergaard（2025）によると、デンマークでは、AI導入企業とAI非導入企業を比較した結果、総雇用者数やキャリア初期の労働者の雇用について統計的に有意なAIの影響は確認されないと指摘している。また、Lodefalk et al.（2026）によると、スウェーデンでは、生成AIの普及以降、若年層と高年齢層で対照的な変化が生じていることを指摘しており、具体的には、AI曝露度が高い職業における若年層（22～25歳）の雇用は、同じ企業内の曝露度が低い職業と比べて5.5%減少している一方で、50歳超の雇用は1.3%増加している⁷と分析している。なお、同報告では、ス

4 具体的には、アイルランド、英国、オーストラリア、カナダ、ドイツ、フランス、米国である。

5 機械学習とは大量のデータからパターンやルールを自動的に学習し、その学習結果を使って未知のデータを予測・分類・判断する技術を指す。

6 Brynjolfsson et al.（2025）では、例えばソフトウェア開発者、カスタマーサービス担当者を挙げている。

7 Lodefalk et al.（2026）では、AIへの曝露が高い職業にライターやソフトウェア開発者等、AI曝露の低い職業に清掃員、建設労働者等を挙げている。

ウェーデンの雇用保護制度⁸による影響も留意点として述べていることから、AIの進化が労働供給量に与える影響は、国の制度によっても異なる可能性を示唆している。

他方、AIの影響に関する予測・シミュレーションについては、相当の幅を持つてみる必要があることが、過去に行われた予測と現状との比較によっても分かる。2015年に公表された、野村総合研究所とオズボーンらによる推計では、今後10～20年のうちに、日本の労働人口の約49%がAIやロボット等により技術的に代替可能となるとの結果が示された。この推計は、職業ごとにコンピュータ化の可能性を評価したものであり、特に定型的な作業やデータ処理を中心とする職種において代替可能性が高いとされた一方で、創造性や対人関係能力を必要とする職種では代替が困難とされた。実際に、当該推計時の10年後にあたる2025年時点の状況をみると、AIの進化や普及により一部の作業において自動化が進展している点は整合的であるが、雇用が大規模に代替されているわけではなく、多くの職種においては、AIが業務の一部を補完する形で活用されているものとみられる。Microsoftの研究（Tomlinson et al. (2025)）によれば、生成AIは情報の収集・作成・伝達といった情報関連業務において、補完的な役割を中心に多くの職種において活用されていることを明らかにしている。

総じてみると、マクロレベルにおいては、AI技術によって、大きな雇用の減少が生じている証左は、現時点で示されていない。しかしながら、ミクロレベルでみれば、AIは雇用や労働需要に対し、創出と喪失の両方の影響をもたらす可能性があり、AIによって労働需給が変化していく可能性がある中で、政府として、労働者の希望に応じた円滑な労働移動やリ・スキリングを支援していくことが重要となるだろう。

第2-(2)-1図 AI技術の発展による労働需給に関する先行研究

○ AI技術によって、大きな雇用の減少が生じている証左は、現時点で示されていない。

論文	対象国等	労働需給に対する影響
OECD(2025a)	日本、オーストラリア、カナダ、フランス、ドイツ、アイルランド、英国、米国	AIが導入されている企業に勤める労働者のうち、勤め先企業でAIを理由に仕事を失った人を知っている労働者割合をみると、日本も含めたOECD7か国において、AIによる大きな雇用の減少はみられない。
OECD(2025b)	G7、ブラジル	現状、AI技術による大きな雇用の減少は確認されていない。
Aísa, R. and J. Cabeza (2025)	欧州等	AIは、加齢による能力低下を補完し、高齢者の就業継続を促進する可能性がある。
Maslej et al. (2025)	北米、欧州、アジア太平洋地域	AI導入企業の約30～40%が従業員増加を計画。
Teutloff et al. (2025)	米国に拠点を置くフリーランスプラットフォーム情報(インド、パキスタン、フィリピン、東欧など含む)	労働需要について、ライティングや翻訳といったスキルに関連する求人数は一部減少しているが、機械学習のスキルは24%増加、AI搭載のチャットボット開発は約3倍に増加となっている。
Eloundou et al. (2023)	米国	生成AIが職業内のタスクに与える潜在的な影響を測定するため、「曝露度(exposure)」という概念を整理。
Brynjolfsson et al. (2025)	米国	AI曝露度の高い職業において、22～25歳の労働者の雇用が16%減少。
Humlum, A. and Vestergaard, E. (2025)	デンマーク	AI導入企業と非導入企業を比較したところ、総雇用者数や若者の雇用等について、統計的に有意な影響は確認できていない。
Lodefalk et al. (2026)	スウェーデン	AI曝露度が高い職業における若年層(22～25歳)の雇用は、同じ企業内の低曝露職種と比べて5.5%減少し、50歳超の雇用は1.3%増加している。

資料出所 各種先行研究（図表内論文参照）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

8 スウェーデンの雇用保護法（Lagen om anställningsskydd、英語では Employment Protection Act）では、整理解雇の際に勤続年数を重視するルール等がある。

● AI導入期では、労働時間は減少した一方で就業者数や労働投入量は増加した

ここからは、労働供給、労働需要、賃金などの観点からAIの労働市場への影響について、AI導入前期（2016～2019年）とAI導入期（2022～2025年）の動向を比較することで考察する。

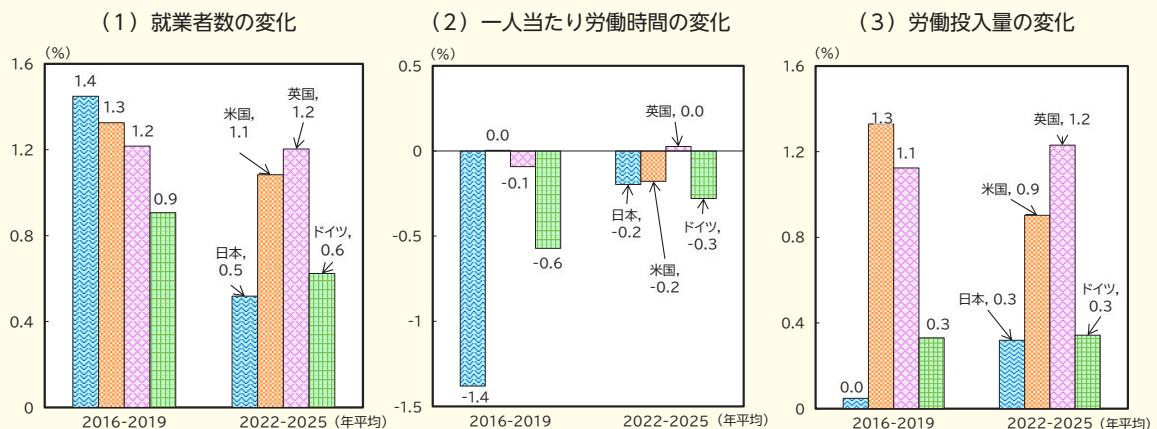
まずは、「就業者数」について主要4か国の動きを確認する。我が国における就業者数の変化率は、AI導入前期で1.4%増加、AI導入期で0.5%増加となった一方で、米国、英国、ドイツの同率は、AI導入前期、AI導入期の順でみて、米国で1.3%増加と1.1%増加、英国で1.2%増加と1.2%増加、ドイツで0.9%増加と0.6%増加であった。すなわち、主要4か国の統計データをみても、先行研究と同様に、AI導入期に就業者数が減少していたわけではないことが分かる（第2-(2)-2図）。

同様に、「一人当たり労働時間」をみると、我が国における一人当たり労働時間の変化率は、AI導入前期で1.4%減少、AI導入期で0.2%減少となった一方で、米国、英国、ドイツの同率は、AI導入前期、AI導入期の順でみて、米国で0.0%と0.2%減少、英国で0.1%減少と0.0%、ドイツで0.6%減少と0.3%減少であった。すなわち、主要4か国の統計からは、AI導入期に労働時間が増加しているわけではなく、米国においては労働時間の減少に寄与している可能性も示唆される。

さらに、就業者数に一人当たり労働時間を乗じて算出する「労働投入量」をみると、我が国、米国、英国、ドイツにおける労働投入量の変化率は、AI導入前期、AI導入期の順でみて、我が国で0.0%と0.3%増加、米国で1.3%増加と0.9%増加、英国で1.1%増加と1.2%増加、ドイツで0.3%増加と0.3%増加となっており、主要4か国のいずれの国においても、AI導入期に労働投入量が増加している。ただし、我が国の労働投入量の伸び率は米国や英国よりも低調であり、主要4か国の中で少子高齢化が最も進んでいることに留意する必要があるものの、米国や英国では、AIによる新産業の創出などにより、労働需要が高まっていた可能性も考えられる。

第2-(2)-2図 AI導入前期とAI導入期の労働投入量等の変化

○ AI導入期をみると、就業者数の増加幅が鈍化したが、労働時間の減少幅が縮小し、我が国の労働投入量の増加幅は拡大。



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) いずれも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。

●AI技術の影響によりホワイトカラーとブルーカラーの比率が変化している

ここからは、職種の動向に注目し、より詳細に分析していく。米国では「ブルーカラー・ベリオネア」と呼ばれる人々が注目されており、AIで代替が難しい技能を習得して経験を積んだ配管工や自動車整備士などのブルーカラーへの需要が高まっていると指摘されている。我が国でも、例えば、タクシードライバーや設備関連業務といった現場職の賃金上昇率が事務職を上回るケースもあり、近年、事務職から現場職へと転職する動きが、必ずしも高い割合ではないものの、一部でみられる。また、AIの普及により事務的業務の自動化への懸念が高まる中、電気主任技術者などの専門資格に対する学習需要が拡大しているとの指摘⁹もある。

以上から、就業者数をホワイトカラーとブルーカラーに分類し、AI導入期における主要4か国の動きを考察する。ホワイトカラーやブルーカラーの画一的な定義は存在しないが、本白書においては、「管理的職業従事者」「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」をホワイトカラーとし、「販売従事者」「サービス職業従事者」「保安職業従事者」「農林漁業従事者」「生産工程従事者」「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」をブルーカラーとする。

「就業者数に占めるホワイトカラーやブルーカラーの割合の変化」について、AI導入前期（2016～2019年）とAI導入期（2022～2025年）に分けて、まずはホワイトカラーをみると、米国で1.1%ポイント上昇から0.2%ポイント上昇、英国で1.8%ポイント上昇から0.6%ポイント上昇となっていた一方で、我が国で0.1%ポイント上昇から1.2%ポイント上昇、ドイツで1.0%ポイント上昇から1.3%ポイント上昇となっていた。次に、ブルーカラーをみると、米国で1.1%ポイント低下から0.2%ポイント低下、英国で1.8%ポイント低下から0.6%ポイント低下となっていた一方で、我が国で0.1%ポイント低下から1.2%ポイント低下、ドイツで1.0%ポイント低下から1.3%ポイント低下となっていた。すなわち、AI導入期において、米国や英国では、ホワイトカラーの割合の上昇幅が緩やかになるとともに、ブルーカラーの割合の低下幅が鈍化しており、ブルーカラーの労働需要の減退に歯止めが掛かった可能性も示唆される。この背景としては、生成AIの進化により、従来は拡大傾向にあった事務・情報処理業務の一部が代替・効率化され¹⁰、これがホワイトカラーの構成比の伸びを抑制する一因となるとともに、相対的にブルーカラーへの労働需要が高まった可能性がある。一方、我が国やドイツでは、AI導入期において、ブルーカラーの割合の低下幅が拡大しているが、両国は生産工程に係る労働者の構成比が高い¹¹特徴があることから、製造業等の現場におけるAIの自動化などによる労働需要の減退効果が相対的に強く現れ、ホワイトカラーへの労働需要が高まった可能性がある。すなわち、国による産業・職業に係る既存の特徴に加え、導入が進んでいるAI技術の内容・目的によっても、ホワイトカラーやブルーカラーへの雇用・労働需要に対し、AIがもたらす変化も異なる可能性が示唆される。

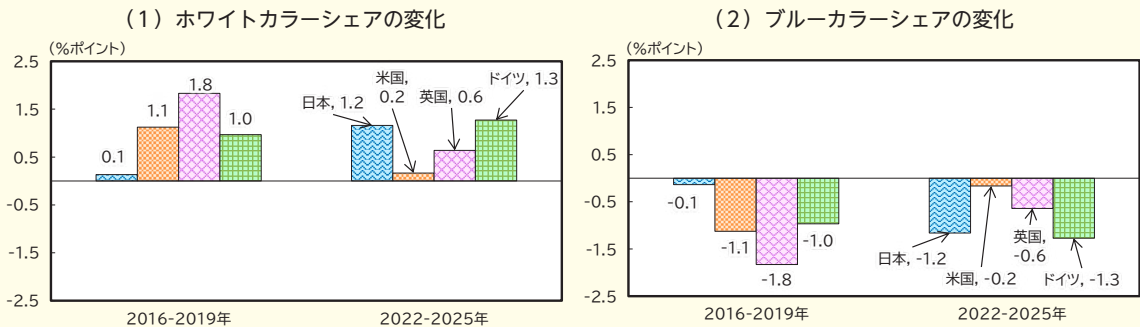
9 現場職における賃金の上昇や、事務職から現場職への転職動向、専門資格に対する学習需要の拡大について、詳細はNHK「年収1.5倍も“オフィス”よりも“現場”仕事が増える？」（2026年5月20日）を参照。

10 詳細は内閣府（2018）を参照。

11 2025年における我が国、米国、英国、ドイツの生産工程職の就業者全体に占める割合は、それぞれ12.4%、4.8%、10.4%、16.2%である。総務省「労働力調査」、US CPS、ILOstat、EU labour force surveyを参照。

第2-(2)-3図 就業者に占めるホワイトカラー・ブルーカラー割合

○ AI導入期をみると、ホワイトカラーとブルーカラーの比率が変化している可能性がある。



資料出所 総務省「労働力調査」、US CPS、ILOstat、EU labour force survey 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) 日本の「ホワイトカラー」は「管理的職業従事者」「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」を、「ブルーカラー」は「ホワイトカラー」以外の職種を指す。
 2) 米国の「ホワイトカラー」は「Management, professional and related occupations」「Office and administrative support occupations」を、「ブルーカラー」はそれ以外の職種を指す。英国、ドイツの「ホワイトカラー」はILOが定める国際標準職業分類 (ISCO-08) の「OC01 Managers」「OC02 Professionals」「OC03 Technicians and Associate Professionals」「OC04 Clerical Support Workers」を、「ブルーカラー」はそれ以外の職種を指す。

●我が国はホワイトカラーのうち管理・専門職の構成比は上昇、ブルーカラーのうち現場職の構成比は低下幅が縮小

ここからは、ホワイトカラーを「管理・専門職」「事務職」の二つ¹²に、ブルーカラーを「生産工程職」「現場職」の二つ¹³に分けて、同様に考察する。

「就業者数に占める各職業グループの割合の変化」について、AI導入前期（2016～2019年）とAI導入期（2022～2025年）に分けて、ホワイトカラーのうち「管理・専門職」をみると、我が国で0.3%ポイント上昇から0.8%ポイント上昇、米国で1.5%ポイント上昇から0.6%ポイント上昇、英国で1.8%ポイント上昇から1.5%ポイント上昇、ドイツで1.7%ポイント上昇から2.1%ポイント上昇となっていた（第2-(2)-4図（1））。すなわち、AI導入期において、AIが「管理・専門職」に与える影響の方向性は、各国の動向からは一概にいない。

次に、同様にホワイトカラーのうち「事務職」をみると、我が国で0.2%ポイント低下から0.4%ポイント上昇、米国で0.4%ポイント低下から0.4%ポイント低下、英国で0.0%ポイントから0.9%ポイント低下、ドイツで0.8%ポイント低下から0.8%ポイント低下となっていた。すなわち、AI導入期において、AIが「事務職」に与える影響の方向性は、各国の動向からは一概にいない（第2-(2)-4図（2））。

12 「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」を含み、「事務職」は「事務従事者」を含む。職業分類については各国で異なる分類が用いられており、同国内でも職業分類の更新等により時点によって職業分類が異なる場合があることから一定の幅を持つてみる必要がある。なお、本分析のための職業のグループ化はOECD (2016)「Automation and Independent Work in a Digital Economy」を参考にしている。

13 「生産工程職」は「生産工程従事者」を含み、「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」を含む。なお、「農林漁業従事者」については、本分析では分類から外して確認している。職業分類については各国で異なる分類が用いられており、同国内でも職業分類の更新等により時点によって職業分類が異なる場合があることから一定の幅を持つてみる必要がある。

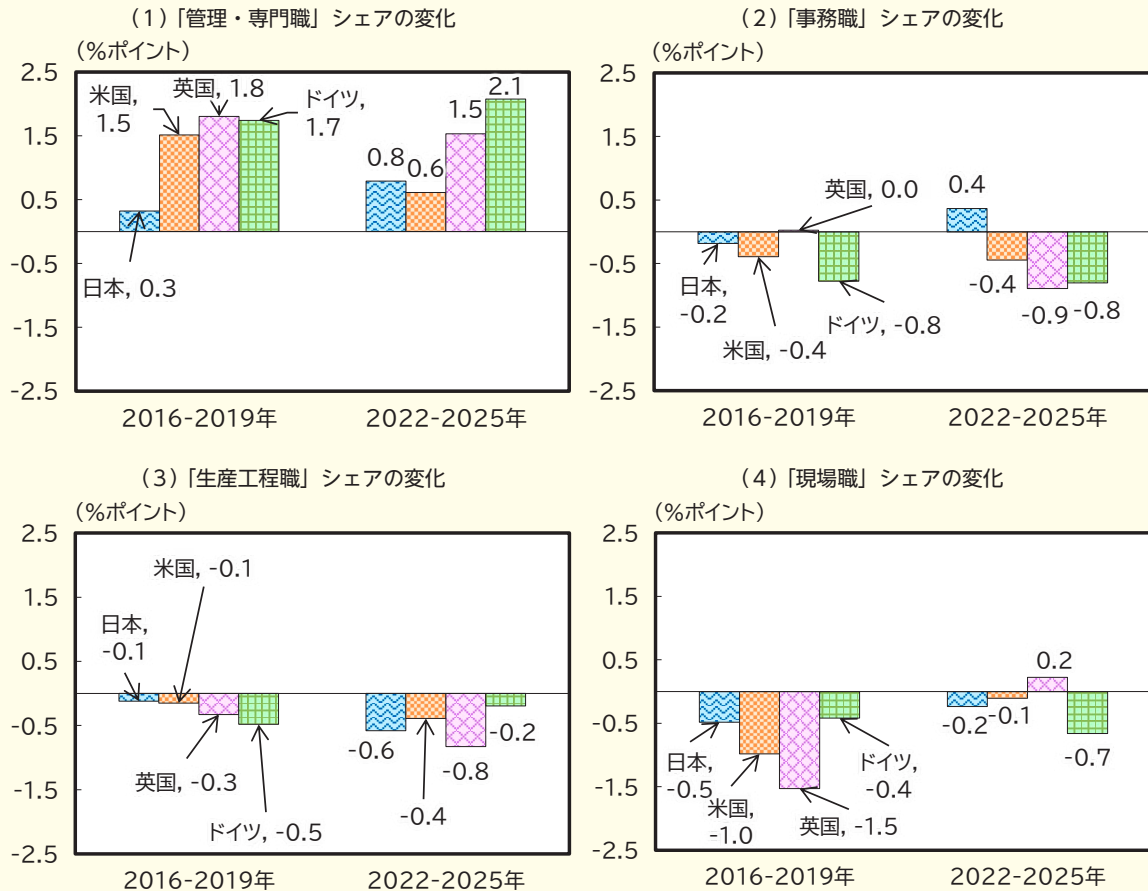
続いて、同様にブルーカラーのうち「生産工程職」をみると、我が国で0.1%ポイント低下から0.6%ポイント低下、米国で0.1%ポイント低下から0.4%ポイント低下、英国で0.3%ポイント低下から0.8%ポイント低下、ドイツで0.5%ポイント低下から0.2%ポイント低下となっていた（第2-(2)-4図（3））。すなわち、AI導入期において、AIが「生産工程職」に与える影響の方向性は、ドイツはやや異なるものの、雇用や労働需要を減退させた可能性が示唆される。これは、先に述べたとおり、製造業におけるAIによる省力化等が影響しているものと考えられる。

さらに、同様にブルーカラーのうち「現場職」をみると、我が国で0.5%ポイント低下から0.2%ポイント低下、米国で1.0%ポイント低下から0.1%ポイント低下、英国で1.5%ポイント低下から0.2%ポイント低下、ドイツで0.4%ポイント低下から0.7%ポイント低下となっていた（第2-(2)-4図（4））。すなわち、AI導入期において、AIが「現場職」に与える影響の方向性は、ドイツはやや異なるものの、減退していた雇用や労働需要をある程度戻した可能性が示唆される。

総じてみると、ホワイトカラーやブルーカラーについて、より踏み込んで特定の職種に着目して分析したが、ホワイトカラーにおいては、AI導入期において、AIが「管理・専門職」「事務職」に与える影響の方向性は、各国の動向からは一概にいえなかった。他方、ブルーカラーにおいては、AI導入期において、ドイツはやや異なる動きであったものの、AI導入期において、AIが「生産工程職」の雇用や労働需要を減退させた可能性が示唆された一方で、「現場職」において減退していた雇用や労働需要をある程度戻した可能性が示唆された。国による産業・職業に係る既存の特徴や雇用管理制度の特徴に加え、導入が進んでいるAI技術の内容・目的によっても、個々の職種への雇用や労働需要に対し、AIがもたらす変化も異なる可能性が示唆されるため、こうした分析結果については一定の幅を持つてみる必要があるものの、マクロの動向からは、AIが「事務職」の雇用や労働需要を減退させ、「管理・専門職」や「現場職」の雇用や労働需要を高める、といった可能性を一概に確認することはできなかった。

第2-(2)-4図 就業者に占める職種グループ割合の比較

○ AI導入期をみると、我が国はホワイトカラーのうち管理・専門職の構成比は上昇、ブルーカラーのうち現場職の構成比は低下幅が縮小。



資料出所 総務省「労働力調査」、US CPS、ILOstat、EU labour force survey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) 日本の「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) 米国の「管理・専門職」は「Management, professional and related occupations」を、「事務職」は「Office and administrative support occupations」を、「生産工程職」は「Production occupations」を、「現場職」は「Sales and related occupations」「Construction and extraction occupations」「Transportation and material moving occupations」「Service occupations」「Installation, maintenance, and repair occupations」を指す。
- 3) 英国、ドイツの「管理・専門職」は、ILOが定める国際標準職業分類 (ISCO-08) の「OC01 Managers」「OC02 Professionals」「OC03 Technicians and Associate Professionals」を、「事務職」は「OC04 Clerical Support Workers」を、「生産工程職」は「OC07 Craft and related trades workers」を、「現場職」は「OC05 Service and sales workers」「OC08 Plant and machine operators, and assemblers」「OC09 Elementary occupations」を指す。

●ブルーカラーの労働需要はホワイトカラーより相対的に高い

続いて、データの制約上、我が国のみの考察となるが、ここまでと同様の分析方法で労働需給¹⁴として、厚生労働省「職業安定業務統計」の有効求人倍率や日本銀行「短観（全国企業短期経済観測調査）」の雇用人員判断D.I.に着目して分析していく。

まずは、職種計の有効求人倍率について各期間の平均値をみると、AI導入前期（2016～2019年）が1.52倍であった一方で、AI導入期（2022～2025年）は1.27倍となっている¹⁵（第2-(2)-5図（1））。また、雇用人員判断D.I.について同様にみると、AI導入前期がマイナス28%ポイント、AI導入期がマイナス33%ポイントとなっている（第2-(2)-5図（2））。AI導入期において、有効求人倍率は前期から低下しているものの、引き続き、1倍を超える水準を維持しており、人手不足感も高まっていることから、AIによって労働需要全体が大きく鈍化している状況ではない。

続いて、職業計、ホワイトカラー、ブルーカラーごとに有効求人倍率を比較すると、AI導入前期においては、職種全体で1.52倍、ホワイトカラーで0.97倍、ブルーカラーで1.93倍であった一方で、AI導入期においては、職種全体で1.27倍、ホワイトカラーで0.93倍、ブルーカラーで1.91倍となっている（第2-(2)-6図）。期間にかかわらず、職種全体の有効求人倍率と比較して、ホワイトカラーは低く、ブルーカラーが高い状況にある。また、AI導入期をみると、ホワイトカラー、ブルーカラーともに有効求人倍率がやや低下しているものの、特にブルーカラーでは2倍近い水準を維持しており、AIによって労働需要全体が大きく鈍化している状況ではない。

さらに、職種計、ホワイトカラーのうち「管理・専門職」と「事務職」ごとに有効求人倍率を比較すると、AI導入前期においては、職種全体で1.52倍、「管理・専門職」は2.06倍、「事務職」は0.46倍であった一方で、AI導入期においては、職種全体で1.27倍、「管理・専門職」は1.82倍、「事務職」は0.44倍であった（第2-(2)-7図）。期間にかかわらず、職種全体の有効求人倍率と比較して、「事務職」は低く、「管理・専門職」が高い状況にある。また、AI導入期をみると、「管理・専門職」「事務職」ともに有効求人倍率がやや低下しているものの、特に「管理・専門職」では2倍近い水準を維持しており、AIによって労働需要全体が大きく鈍化している状況ではない。

次に、職種計、ブルーカラーのうち「生産工程職」と「現場職」ごとに有効求人倍率を比較すると、AI導入前期においては、職種全体で1.52倍、「生産工程職」で1.61倍、「現場職」で2.00倍であった一方で、AI導入期においては、職種全体で1.27倍、「生産工程職」は1.70倍、「現場職」は1.94倍であった（第2-(2)-8図）。期間にかかわらず、職種全体の有効求人倍率と比較して、「生産工程職」「現場職」ともに高い状況にある。また、AI導入期をみると、「生産工程職」の有効求人倍率は上昇し、「現場職」の有効求人倍率は低下しているものの、いずれにせよ、両職業ともに2倍近い水準を維持しており、AIによって労働需要全体が大きく鈍化している状況ではない。

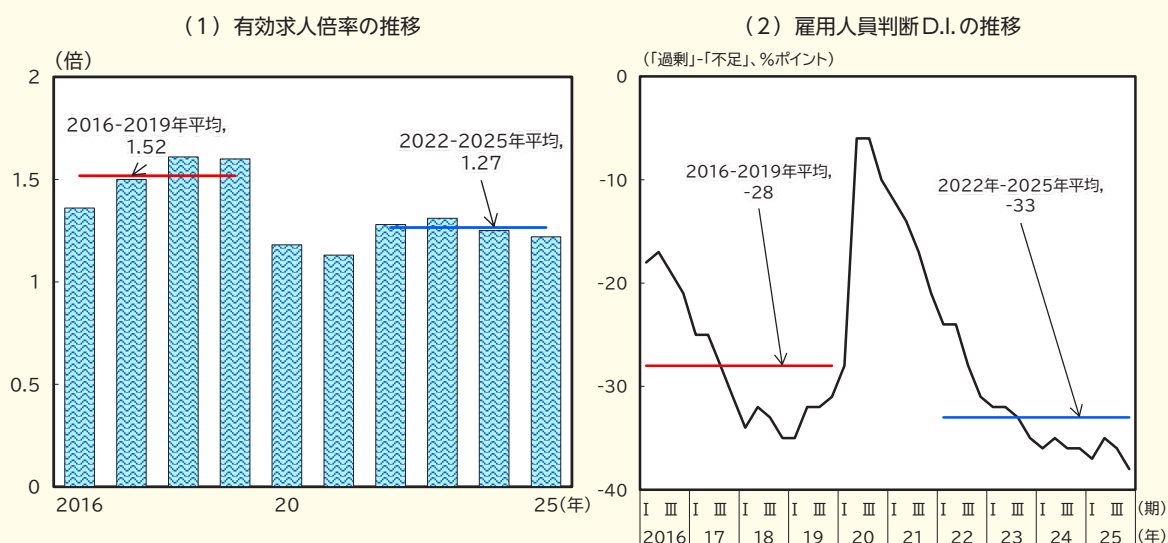
総じてみると、AI導入前期からAI導入期にかけて、有効求人倍率に大きな変化のあった職種はみられなかったものの、AI導入期においても、「管理・専門職」「生産工程職」「現場職」では、高い有効求人倍率が維持されていることが分かる。

14 国際比較はデータの制約からここでは行えない。

15 あくまでも公共職業安定所（ハローワーク）の業務統計の結果であり、民間求人の動向が勘案されていないことに留意が必要。

第2-(2)-5図 有効求人倍率と雇用人員判断D.I.

- AI導入期において、有効求人倍率は低下しているが、引き続き、1倍を超える水準を維持しており、人手不足感も高まっていることから、AIによって労働需要全体が大きく鈍化している状況ではない。

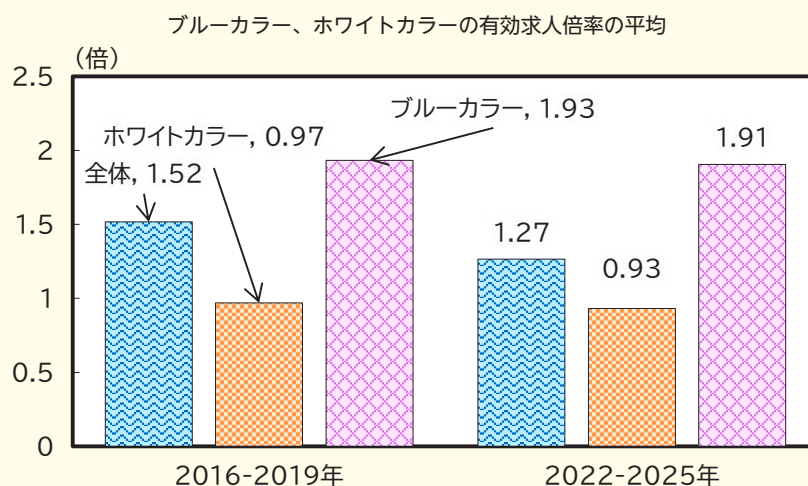


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 有効求人倍率は、あくまでも公共職業安定所（ハローワーク）の業務統計の結果であり、民間求人の動向が勘案されていないことに留意が必要。

第2-(2)-6図 ホワイトカラー・ブルーカラー別でみた有効求人倍率の推移

- AI導入期をみると、ホワイトカラー、ブルーカラーともに有効求人倍率がやや低下しているが、特にブルーカラーでは2倍近い水準を維持しており、AIによって労働需要全体が大きく鈍化している状況ではない。

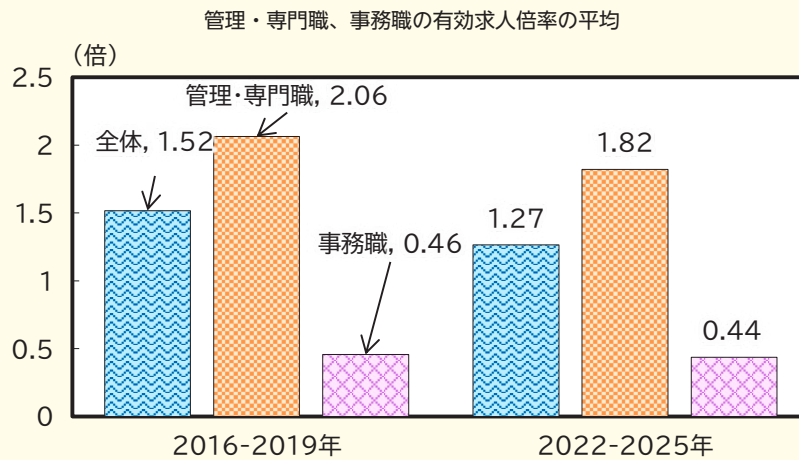


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 「ホワイトカラー」は「管理的職業従事者」「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」を、「ブルーカラー」は「ホワイトカラー」以外の職種（分類不能の職業を除く）を指す。
2) あくまでも公共職業安定所（ハローワーク）の業務統計の結果であり、民間求人の動向が勘案されていないことに留意が必要。

第2-(2)-7図 職種グループ別でみた有効求人倍率の推移（管理・専門職、事務職）

- AI導入期をみると、「管理・専門職」「事務職」とともに有効求人倍率がやや低下しているが、特に「管理・専門職」では2倍近い水準を維持しており、AIによって労働需要全体が大きく鈍化している状況ではない。

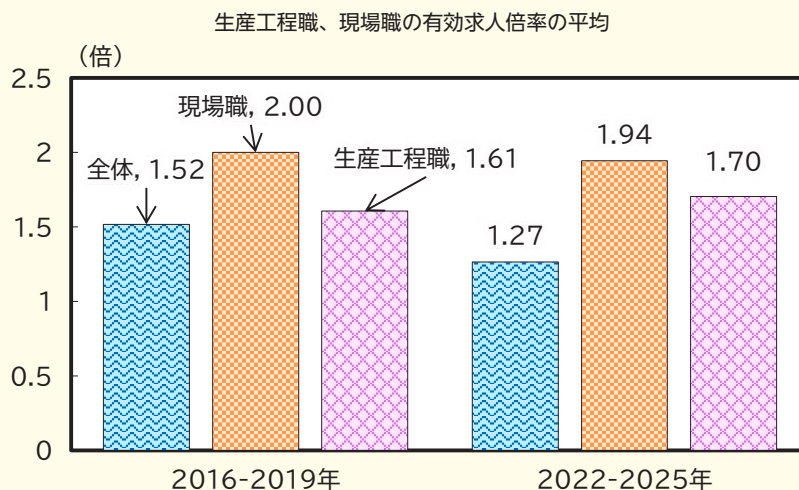


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 「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」を指す。
2) あくまでも公共職業安定所（ハローワーク）の業務統計の結果であり、民間求人への動向が勘案されていないことに留意が必要。

第2-(2)-8図 職種グループ別でみた有効求人倍率の推移（生産工程職、現場職）

- AI導入期をみると、「生産工程職」の有効求人倍率は上昇し、「現場職」の有効求人倍率は低下しているが、両職業ともに2倍近い水準を維持しており、AIによって労働需要全体が大きく鈍化している状況ではない。



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

- (注) 1) 「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) あくまでも公共職業安定所（ハローワーク）の業務統計の結果であり、民間求人への動向が勘案されていないことに留意が必要。

●ブルーカラーの賃金は職種によって上昇

続いて、データの制約上、我が国のみの考察となるが、ここまでと同様の分析方法で賃金の変化について分析していく。

職種計の賃金について各期間の平均値をみると、AI導入前期（2016～2019年）が0.8%増加、AI導入期（2022～2025年）が2.9%増加となっている。これは第Ⅰ部でも分析を行っているが、好調な企業収益、2024年と2025年の2年連続で5%台に達した春季労使交渉の賃上げ等を背景とするものだと考えられ、AIによる影響なのかは慎重な判断が必要である。

続いて、職種計、ホワイトカラー、ブルーカラーごとに賃金を比較すると、AI導入前期においては、職種全体で0.8%増加、ホワイトカラーで0.9%増加、ブルーカラーで0.8%増加であった一方で、AI導入期においては、職種全体で2.9%増加、ホワイトカラーで2.9%増加、ブルーカラーで2.8%増加であった（第2-(2)-9図）。

さらに、AI導入期において、職種計、ホワイトカラーのうち「管理・専門職」と「事務職」、ブルーカラーのうち「生産工程職」と「現場職」ごとに賃金を比較すると、職種全体で2.9%増加、「管理・専門職」で2.4%、「事務職」で4.0%、「生産工程職」で2.7%、「現場職」で2.8%となっている。

ここまで、賃金の変化について職種別で大きな差はみられなかったが、より詳細な職種分類についても確認する。2022年を100とすると、2025年時点において、職種計は109.9となっている一方で、「総合事務員」では109.5となっており、職種計を僅かに下回っている。また、AIの進化に伴い活躍が期待される「研究者」も113.9と大きく上昇している。さらに、「現場職」のうち「大工」は119.4、「タクシー運転手」は124.8と高い上昇率を示している（第2-(2)-10図）。

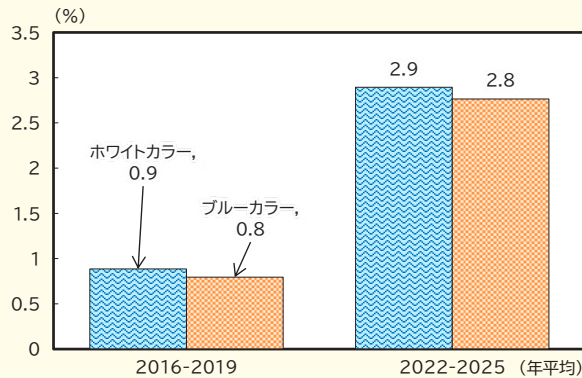
細かい職種で確認すれば、賃金の伸び幅が大きい職種も存在しており、それらの職種では、労働需要が高まっていることを示唆していると考えられる。ただし、AIによる賃金への影響は遅行的である可能性もあり、AIの影響は、今後より顕在化する可能性があることに留意が必要である。

第2-(2)-9図

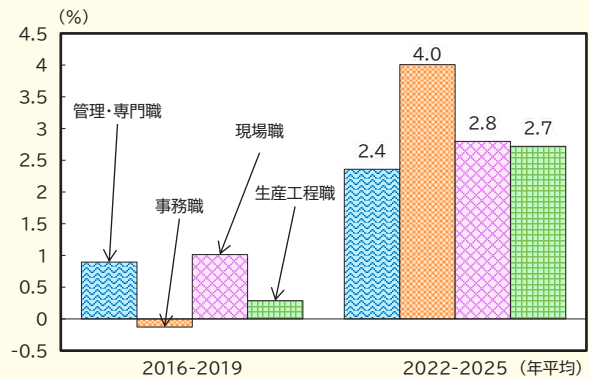
職種別でみた賃金の変化率（ホワイトカラー、ブルーカラー、管理・専門職、事務職、現場職、生産工程職）

○ AI導入期をみると、「管理・専門職」「事務職」「現場職」「生産工程職」とともに、賃金の増加幅が拡大。

(1) ホワイトカラー、ブルーカラーの賃金上昇率



(2) 管理・専門職、事務職、現場職、生産工程職の賃金上昇率



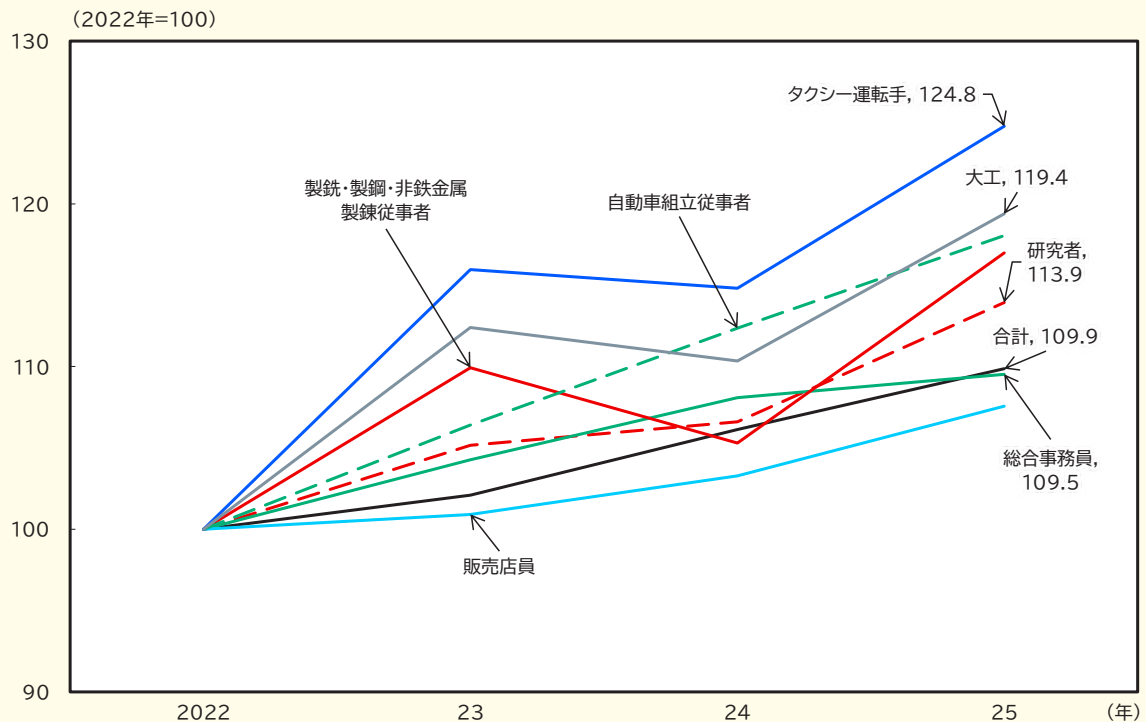
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 企業規模10人以上の一般労働者を対象としている。
 2) きまって支給する現金給与額に労働者数で乗じた値を労働者数合計で除して算出した値を、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。
 3) 全体計は、2016-2019年は0.8%、2022-2025年は2.9%となっている。2016-2019年は、賃金構造基本統計調査において、全ての回答者が職種別集計の対象となっているわけではないことに留意が必要。

第2-(2)-10図

職種別賃金の推移（全体、職業小分類抜粋）

○ 職種を詳細にみると、AI導入期において、賃金の伸び幅が大きい職種も存在するが、AIによる賃金への影響は遅行的である可能性もあり、AIの影響は、今後より顕在化する可能性があることに留意が必要。



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人以上の一般労働者を対象としている。
 2) 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、2022年を100としたときの賃金水準を示したもの。

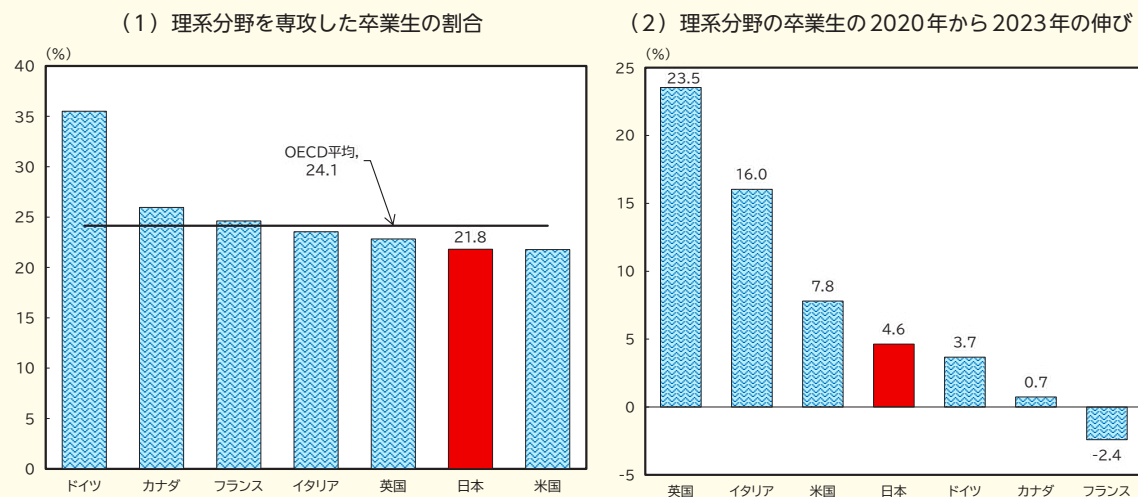
● 「理系人材」はOECD諸国と比較すると少ない

「専門職」のうち特に「理系人材」については、後述する経済産業省の推計によれば、理系の大卒・大学院卒が約120万人不足する可能性があるとの推計されており、今後「理系人材」が不足していく可能性が高い。

このため、我が国の理系人材の動向について、OECD諸国で国際比較を行うことにより考察する。「理系人材」の定義については様々考えられるが、データの制約等を踏まえ、学生全体における現状として理系分野の専攻を卒業して「専門職」として就業している者として定義する。また、大学等における専攻分野のうち、理系分野の区別については、各国において定義が異なるが、国際比較の観点からScience（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Mathematics（数学）の4分野を「理系分野」として扱うこととする。理系分野を専攻する学生の割合を国際比較すると、我が国においては21.8%であるのに対し、OECD平均は24.1%と差があり、他のG7諸国の中でも下位に位置する（第2-(2)-11図（1））。また、理系分野を卒業した卒業生数の伸びを確認すると、我が国は理系分野の卒業生は伸びているものの、他のG7諸国と比較してその伸び率は低い状況にあり、我が国は2020年から2023年にかけて4.6%伸びているのに対し、米国は7.8%、英国は23.5%、イタリアは16.0%と伸びており、我が国より伸びが大きい（第2-(2)-11図（2））。我が国の伸びはドイツの3.7%、カナダの0.7%、フランスの2.4%マイナスと比べると高いが、もとより理系人材の割合が高いドイツや、理系人材の伸びが大きい米国、英国と比較すると、理系人材の供給に差があることが確認できる。

第2-(2)-11図 理系人材の国際比較

○ 我が国の「理系人材」はOECD諸国と比較すると少ない。



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) は、2023年における、「Natural sciences, mathematics and statistics」[Information and Communication Technologies (ICTs) (broad field level)] [Engineering, manufacturing and construction] を専攻し大学等を卒業した学生の割合。
2) (2) は、「Science」[technology] [engineering and mathematics] (STEM) を専攻し大学等を卒業した学生数の、2020年から2023年の変化率。

●今後「現場人材」と「理系人材」が不足する可能性もある

ここまで、足下のAI導入期の労働供給、労働需要、賃金の動向について分析してきたが、最後にAI技術の進展を踏まえた将来推計について確認する。ただし、前述のとおり、将来推計については、相当の幅を持つてみる必要がある。

経済産業省（2026）は、2040年を見据えると、生産工程従事者を除く「現場人材」¹⁶が約54万人不足し、また、理系の大卒・大学院卒が約120万人不足する可能性があるとして推計している。本推計では、2040年に十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合、人口減少により就業者数は減少する一方で、AI・ロボット等の利活用やリ・スキリング等により労働力需要が効率化され、全体では大きな不足は生じないものの、職種・学歴・地域間ではスキル需給にミスマッチが生じるリスクがあることを指摘している。例えば、職種別にみると、事務職は約440万人の余剰が生じる可能性がある一方で、多くの産業において、AI・ロボット等利活用人材は約340万人が不足すると推計している。また、学歴別にみると、文系の大卒・大学院卒は約80万人の余剰が生じる可能性がある一方で、理系の大卒・大学院卒は約120万人が不足する可能性があるとして推計している。

民間研究所の推計¹⁷では、2035年の職業別の労働力不足の状況として、「研究者」や「半導体製品製造技術者」など多くの「理系人材」や「現場人材」を含む「専門的・技術的職業従事者」では1日当たり働き手65万人相当の労働力が不足すると推計している。

以上の推計結果を踏まえると、今後の労働市場において、AIの進化・普及に伴い、AI等の技術を活用するための専門的スキルや、現場において設備の操作・保守やサービス提供を担う実務的スキルの重要性が一層高まることを示唆している。労働者においては、こうした構造的なスキル需要の変化を踏まえ、AI技術の進展に応じたスキルの習得やリ・スキリングを進めていくことが必要である。次章では、AIが労働需要に与える影響を踏まえ、今後必要となる人材として、「理系人材」と「現場人材」について考察する。

16 本推計における生産工程従事者を除く「現場人材」は「建設・採掘従事者」「サービス従事者」等を含んでおり、前述の「現場職」と必ずしも一致しないことに留意が必要。

17 詳細はパーソル総合研究所×中央大学「労働市場の未来推計2035」を参照。

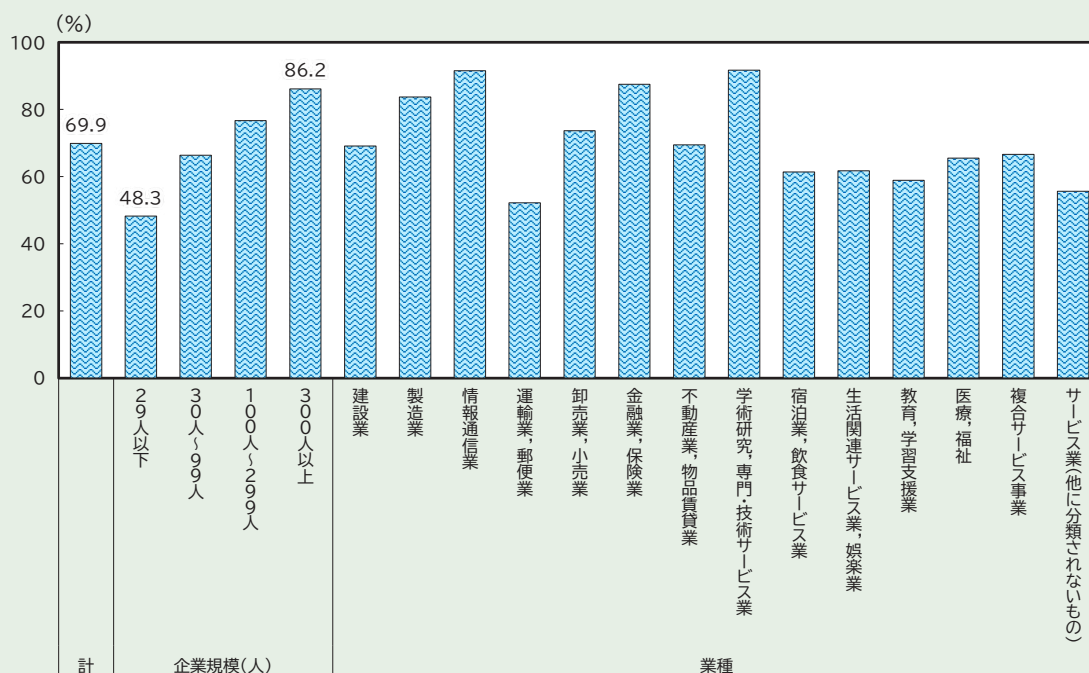
コラム2-3 省力化の取組の実施状況と効果について

昨今、AIによる定型業務の自動化や、セルフレジや配膳ロボットなどの接客サービス等の省力化の取組を導入する企業が増えている。例えば、キャッシュレス対応のセルフレジを導入した企業では、接客負担の解消により回転率が向上したとの事例等がある¹⁸。本コラムでは、企業や労働者に向けて実施したアンケート調査の結果から、省力化の取組をめぐる状況やその効果の実感を考察していく。

全国の企業を対象に、省力化の取組の実施状況を尋ねたところ、69.9%の企業が何らかの取組を行っていると回答した（コラム2-(3)-1図）。企業規模別に省力化の取組を行っている割合をみると、29人以下の企業で48.3%である一方で、300人以上の企業で86.2%となっており、大きい企業ほど省力化の取組を実施している傾向にある。また、業種別に同率をみると、「学術研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」「金融業、保険業」「製造業」で高い一方で、「運輸業、郵便業」「サービス業（他に分類されないもの）」等で低く、業種によって差がみられた。

【コラム2-(3)-1図 企業属性別でみた省力化の実施割合】

- 企業規模の大きい企業ほど、省力化の取組を行っている割合が高い傾向がある。
- 業種別に同率をみると、「学術研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」「金融業、保険業」などで高い一方で、「運輸業、郵便業」「サービス業（他に分類されないもの）」等で低く、業種によって差がみられた。



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（企業調査）」（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

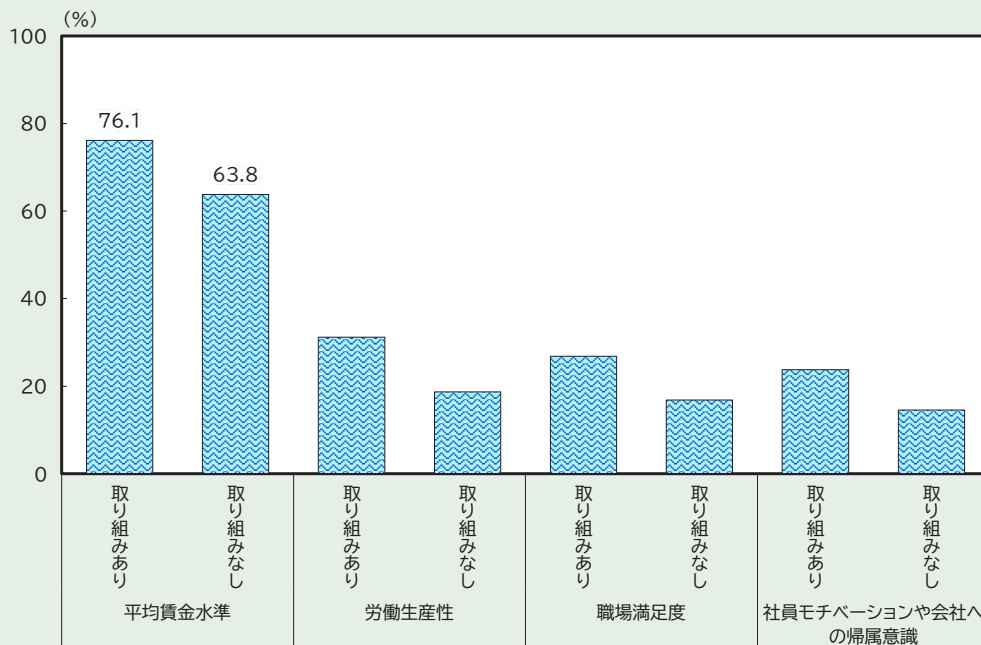
(注) 縦軸の割合は、全企業（無回答を除く）のうち、「肉体労働をサポートするロボット（介護ロボット含む）」「製造工程などにある自動ロボット」「接客ロボット等（セルフオーダー、セルフレジを含む）」「AI（人工知能）周辺技術（画像・言語認識技術、生成AI等）」「RPA（定型業務の自動化ツール）」「Webミーティングツール」「テレワークの活用」「その他」のいずれかを回答した企業の割合である。

18 詳細は(独)中小企業基盤整備機構「省力化ナビ」を参照。

次に、省力化の取組の有無別によって、「平均賃金水準」「労働生産性」「職場満足度」「社内モチベーションや会社への帰属意識」について「増加・上昇」と回答した企業割合を比較する。まずは、「平均賃金水準」について、同割合は、省力化の取組を行っている企業で76.1%であった一方で、行っていない企業で63.8%となっていた（コラム2-(3)-2図）。両者には10%ポイント以上の差があり、因果関係までは特定できないが、省力化の取組を行っている企業では、賃金水準を上昇させやすい環境にあった可能性が示唆された¹⁹。また、「平均賃金水準」「労働生産性」「職場満足度」「社内モチベーションや会社への帰属意識」についても同様の傾向が得られ、省力化の取組によって様々な便益が生じている可能性がある。

【コラム2-(3)-2図 省力化の取組がもたらす便益について】

- 省力化の取組を行っている企業では、「平均賃金水準」等が「増加・上昇した」と回答した割合が相対的に高い。



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（企業調査）」（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) 縦軸の割合は、全企業（無回答を除く）のうち、「大幅に増加・上昇」又は「やや増加・上昇」と回答した企業の割合である。

19 逆の方向性としては、賃金水準を引き上げられるような経営環境にある企業が、省力化投資にも取り組む余力があるという関係性を示している可能性が考えられる。

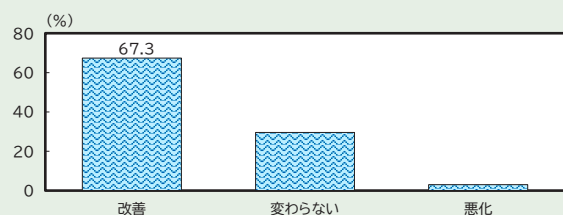
さらに、厚生労働省の調査によれば、省力化の取組後の「業務の効率化や負担軽減の効果」について、その取組が実施されている労働者のうち、「改善した」と回答した労働者割合は67.3%であった（コラム2-(3)-3図）。具体的に、省力化の取組内容によって同割合の水準も異なり、「処理時間」、「記録・事務作業の負担」、「時間的・場所的な制約による負担」が「改善した」と回答した労働者割合が相対的に高くなっている。

また、同調査によれば、省力化の取組によって生まれた余力の活用先として、「より付加価値の高い業務（判断、改善、企画など）」を挙げた労働者割合が23.5%であり、また、「人手不足の穴埋め」を挙げた労働者割合が19.1%であった。さらに、省力化後の「業務の成果やサービスの質」が、省力化前と比較して、「高まった」と回答した労働者割合は54.8%と半数以上を占めており、省力化の取組は、業務効率化や負担の軽減だけではなく、付加価値の向上にもつながっていることが示唆される。

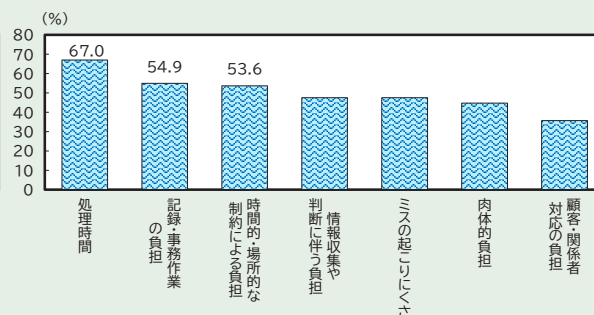
【コラム2-(3)-3図 省力化の取組が業務遂行などに与える影響について】

- 省力化の取組は業務効率化や負担の軽減だけではなく、付加価値の創造につながっていることが示唆される。

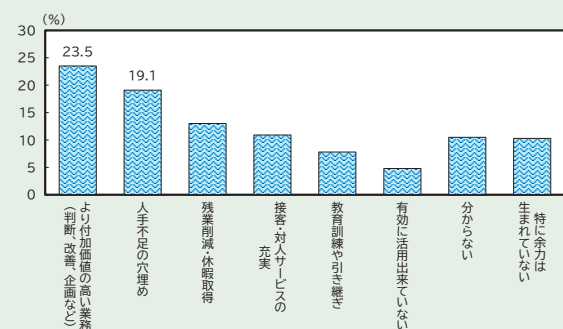
(1) 省力化の取組導入による業務の効率化や負担軽減の改善割合



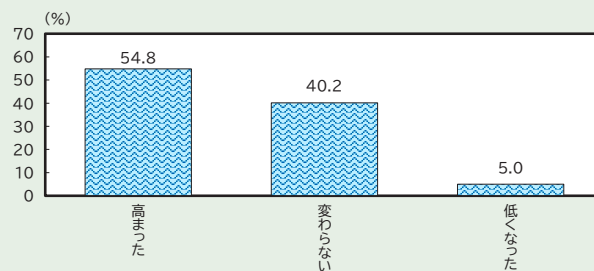
(2) 項目別効率化や負担軽減の改善割合



(3) 省力化で生まれた余力の活用先



(4) 省力化を取り入れた業務の成果やサービスの質の変化



資料出所 厚生労働省「令和7年度A I 等新技術の進展の中での労働者の対応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) (1) のグラフについて、「改善」は「大きく改善」「やや改善」を、「悪化」は「やや悪化」「大きく悪化」を合わせた割合。
 2) (2) のグラフについて、縦軸の割合は、各項目について「大きく改善」「やや改善」と回答した割合を合わせたものである。
 3) (3) は、企業における省力化投資で生まれた余力の主な活用先に関する単一回答の結果を集計したものである。
 4) (4) について「高まった」は「高まった」「やや高まった」を、「低くなった」は「低くなった」「やや低くなった」を回答した割合を合わせたものである。

コラム2-4 我が国の労働時間分布について

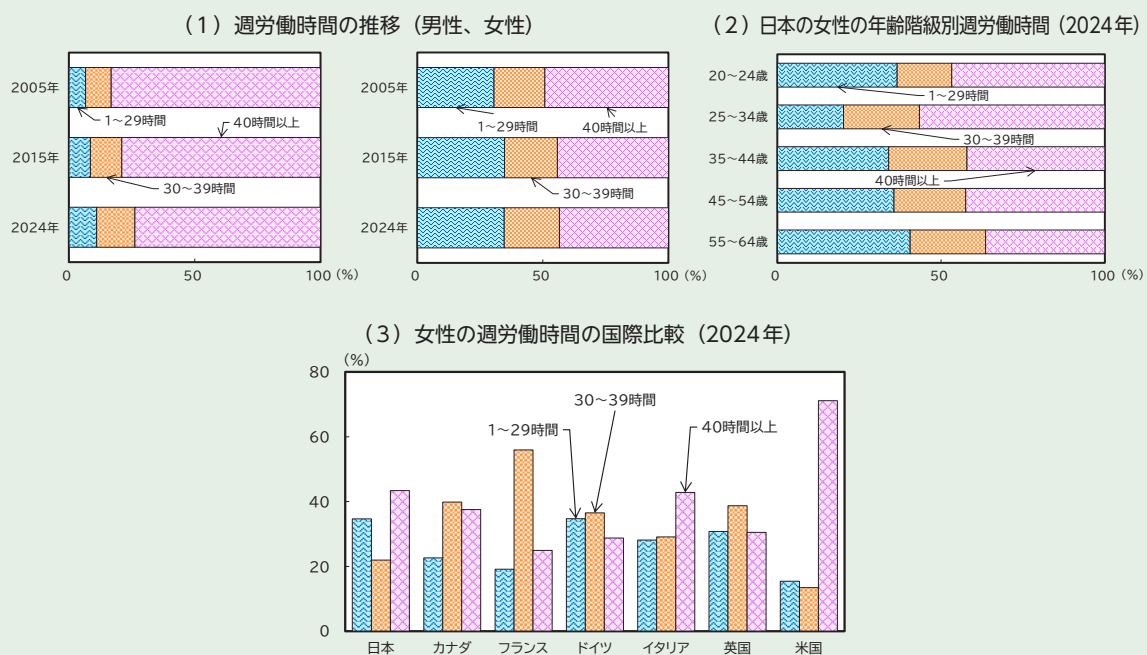
年齢階級別に我が国の週労働時間の特徴を時系列でみると、我が国の女性は、男性と比較して、週労働時間が「1～29時間」と「30～39時間」の構成比が高く、「40時間以上」の構成比が相対的に低い。一方、男性は、「40時間以上」の構成比が相対的に高いものの、経年的に低下してきていることが分かる（コラム2-(4)-1図（1））。男女ともに、高齢者の継続就業や短時間労働の増加など、多様な働き方が進展してきていることが背景の1つと考えられる。

さらに、年齢階級別に女性の週労働時間をみると、いずれの年齢層においても「30～39時間」の構成比は大きく変わらない一方で、「1～29時間」や「40時間以上」の構成比は、年齢に応じて異なっている（コラム2-(4)-1図（2））。例えば、子育て期にあたる30歳台や40歳台では、短時間労働の割合が一定程度高まる一方で、「25～34歳」では「40時間以上」の構成比も高い状況にある。

また、女性の週労働時間を国際比較すると、我が国は「1～29時間」の構成比が相対的に高い一方で、「30～39時間」の構成比は、米国に次いで低く、「40時間以上」の構成比も米国よりは低いものの、他の国より高い水準となっており、二極化の特徴がみられる（コラム2-(4)-1図（3））。

【コラム2-(4)-1図（1）～（3） 女性の労働時間をめぐる現状について】

- 我が国の女性においては、短時間労働と長時間労働に分かれる「二極化」が生じている。



資料出所 総務省「労働力調査」、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

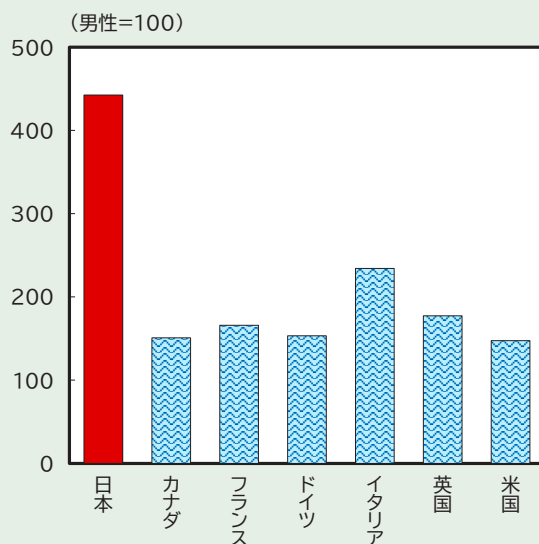
(注) 1) 就業者を集計。ただし、(3)は米国のみ雇用者を集計。

2) (1) 及び (3) は15～64歳の就業者が対象。

以上のような労働時間の構造には、家事・育児等の無償労働の負担の偏在も関係している可能性がある。国際比較でみると、我が国の女性は男性に比べて無償労働に費やす時間が非常に長く、その比率はG7諸国の中でも高い水準にある（コラム2-(4)-2図）。

【コラム2-(4)-2図 女性の無償労働時間】

- 国際比較でみると、我が国の女性は男性に比べて無償労働に費やす時間が非常に長く、その比率はG7諸国の中でも高い水準にある。



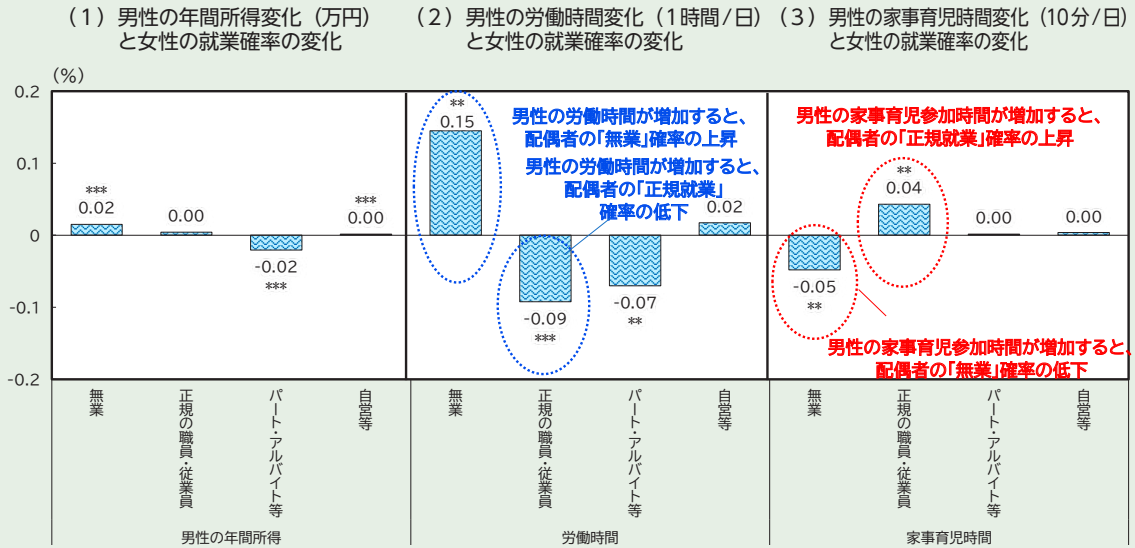
資料出所 OECD Data Explorerをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 各国の調査年は次のとおり。日本：2021年、カナダ：2022年、フランス：2009～2010年、ドイツ：2020年、イタリア：2013～2014年、英国：2014～2015年、米国：2024年。

家事・育児時間などの無償労働の負担の偏在は、女性の就業選択に影響を与える可能性もある。具体的には、男性の年間所得、労働時間、家事・育児時間と女性の就業確率の関係を分析した研究によれば、男性の家事・育児時間が増加するほど、配偶者である女性の無業確率が低下するとともに、正規就業の確率が上昇する傾向とともに、男性の労働時間が増加する場合には、女性の無業確率が上昇し、正規就業の確率が低下する傾向が指摘されている（コラム2-(4)-3図）。これらの結果は、女性の就業選択が、個人の選択のみによって決まるものではなく、家庭内における様々な分担のあり方と密接に関連していることを示唆している。

【コラム2-(4)-3図 男性の年間所得・労働時間・家事育児時間が変化した場合の女性の就業確率変化】

○ 男性の家事・育児時間が増加するほど、配偶者である女性の無業確率が低下し、正規就業の確率が上昇する。



資料出所 経済財政諮問会議(2026年4月27日)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) 阿部正浩 中央大学経済学部教授の研究より引用。リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査(JPSED)」を用いて、45歳以下の子どもがいる世帯について、女性の就業確率を被説明変数、男性の年間所得、労働時間、家事育児時間を説明変数として推計。

図中の、「***」は1%水準、「**」は5%水準で有意であることを示す。

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、理系分野に係る学部は、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。

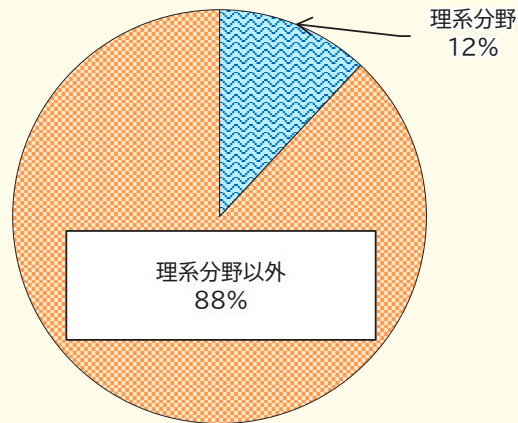
さらに、各国の経営者を対象とし、各国の「教育機関での学びと産業界のニーズの合致度」に関して調査された結果をみると⁴、我が国は1～7段階のスコアで平均して4.4であった一方で、米国が5.6、ドイツが5.4、G7平均が4.8となっている（第2-(3)-3図）。すなわち、G7の中で我が国は、教育機関での学びと産業界のニーズの合致度が必ずしも高くないという

-
- 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。

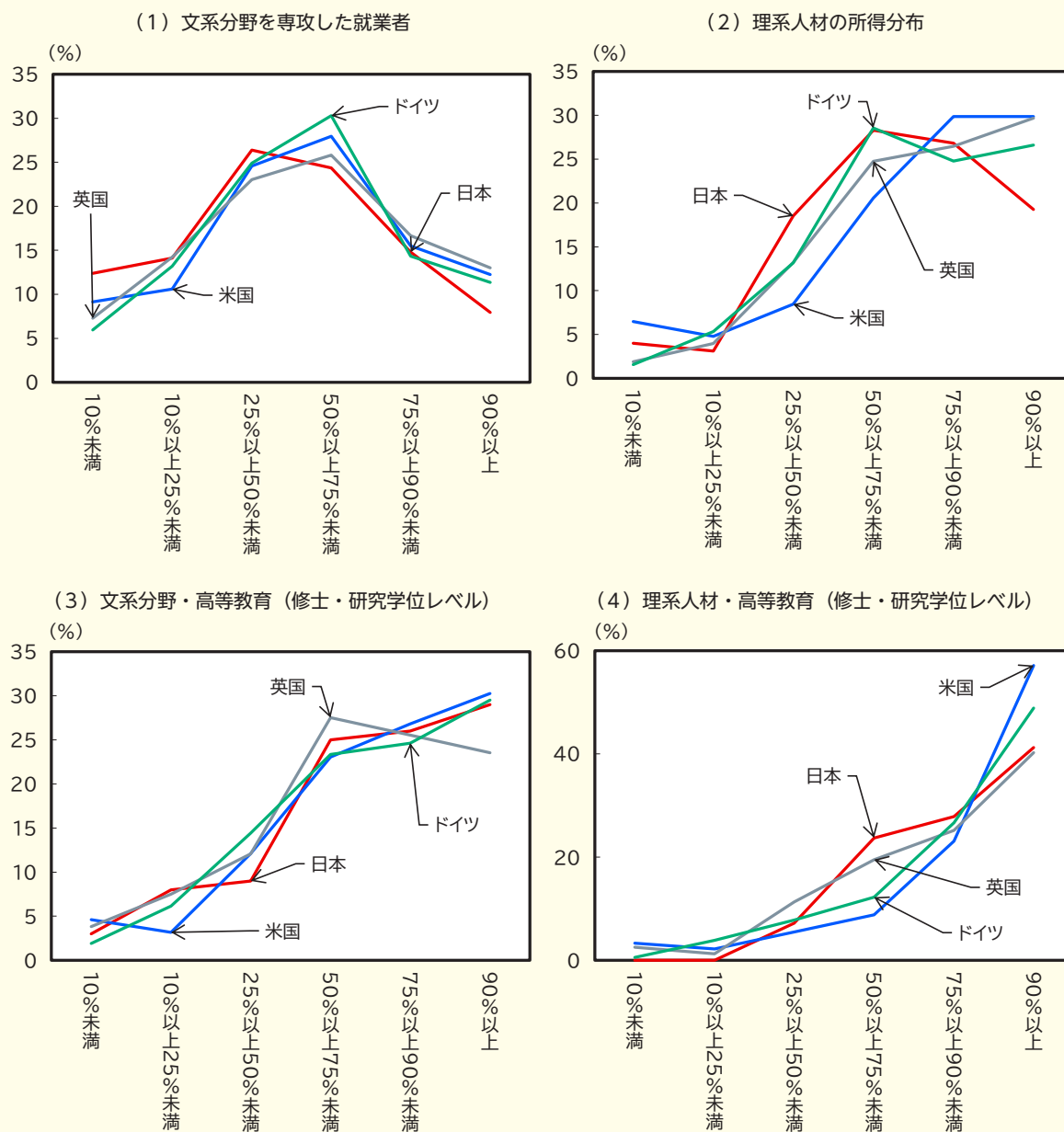


資料出所 文部科学省「令和7年度学校基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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。

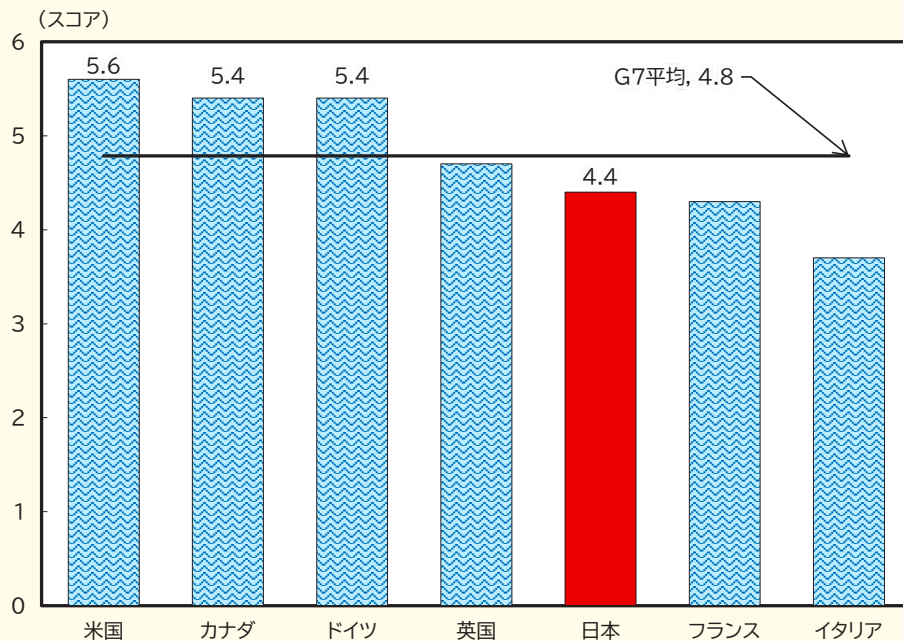
2) 「理系人材」は「情報通信技術 (ICT)」「自然科学、数学および統計学」「工学および製造技術」で集計。「文系分野」は「理系人材」を除く、「経済学、経営学および行政学」「法学」「保健・医療」「福祉」「社会科学および行動科学」「ジャーナリズムおよび情報学」「建設」「農業、林業、漁業および環境学」「個人サービスおよび地域サービス」「保安および輸送」「教育および教員養成」「人文学、言語学および芸術」「主専攻分野なし (一般教育課程)」で集計。

3) 国全体の所得分布を百分位で表したもの。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。

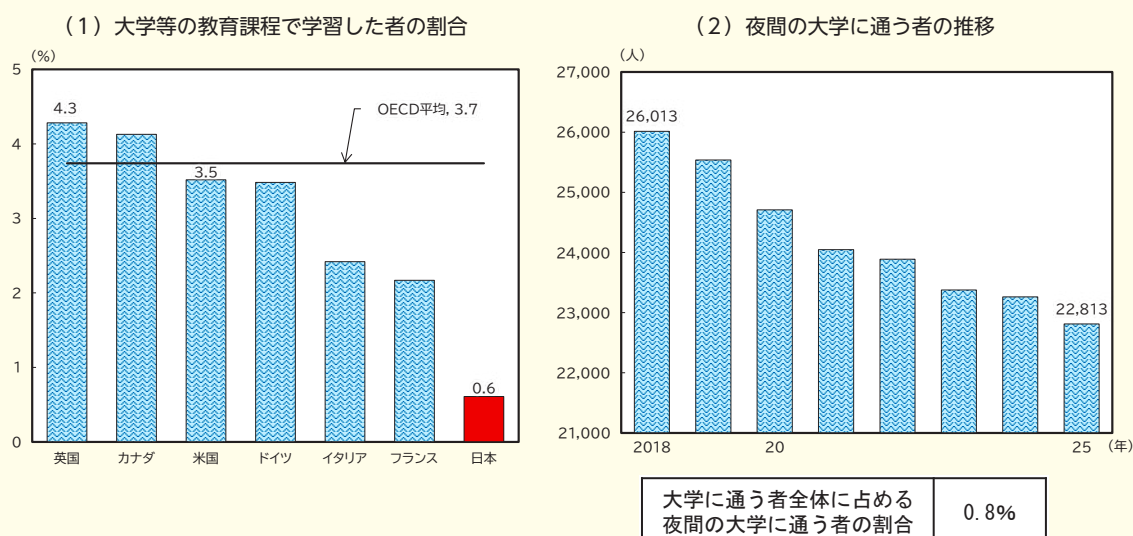
における2022年から2023年の能力スコアでは、我が国の「数的思考力」の平均スコアは291であり、米国の249、ドイツの273、OECD平均の263を上回っている状況にある（第2-(3)-5図）。その他、「読解力」は、我が国で289、米国で258、ドイツで266、OECD平均で260となっており、また、「問題解決能力」は、我が国で276、米国で247、ドイツで261、OECD平均で251となっており、OECD諸国の中で高い平均スコアを記録している。総じてみると、我が国では、理系の基礎スキルを含めて、基礎的な学力水準が国際的にみて高い水準を有していることが分かる。

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

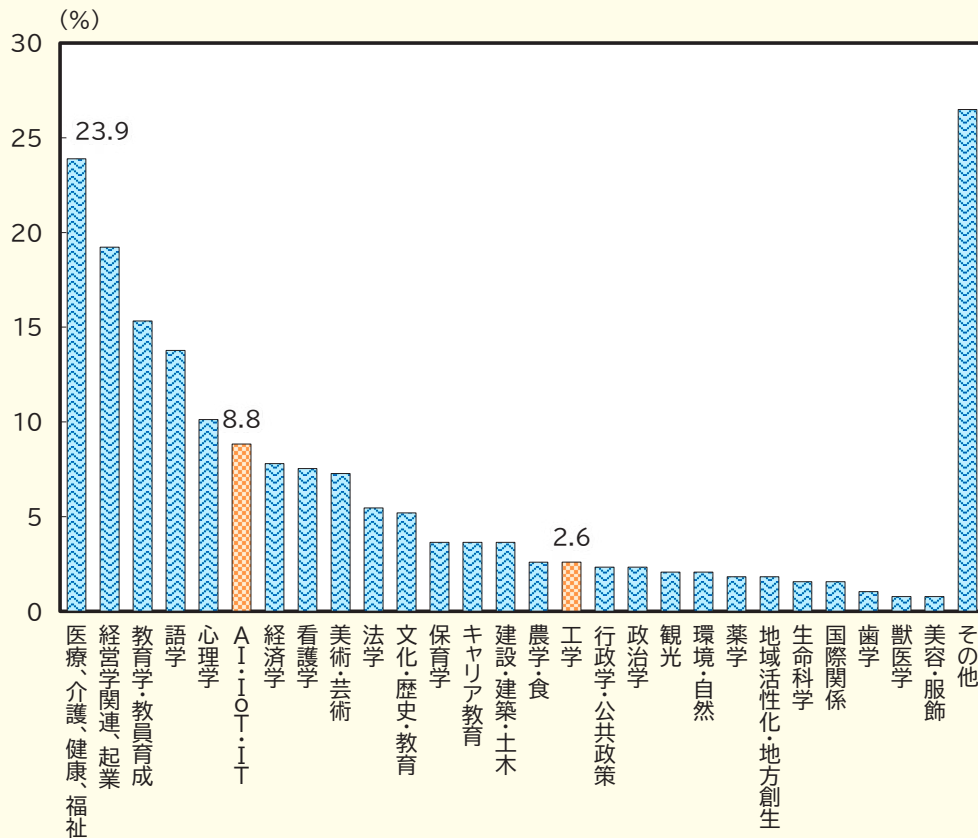
(注) (1) は2023年時点。25歳から65歳の調査対象者全体のうち、調査日から過去12か月以内に、大学等の教育課程で学習した者の割合を集計している。

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

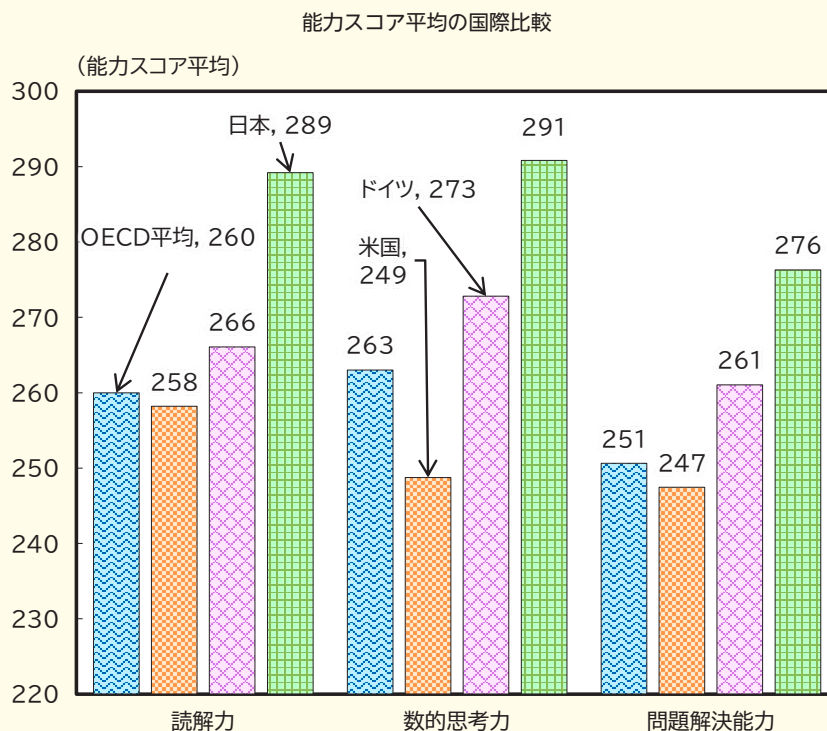


資料出所 文部科学省「社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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))。

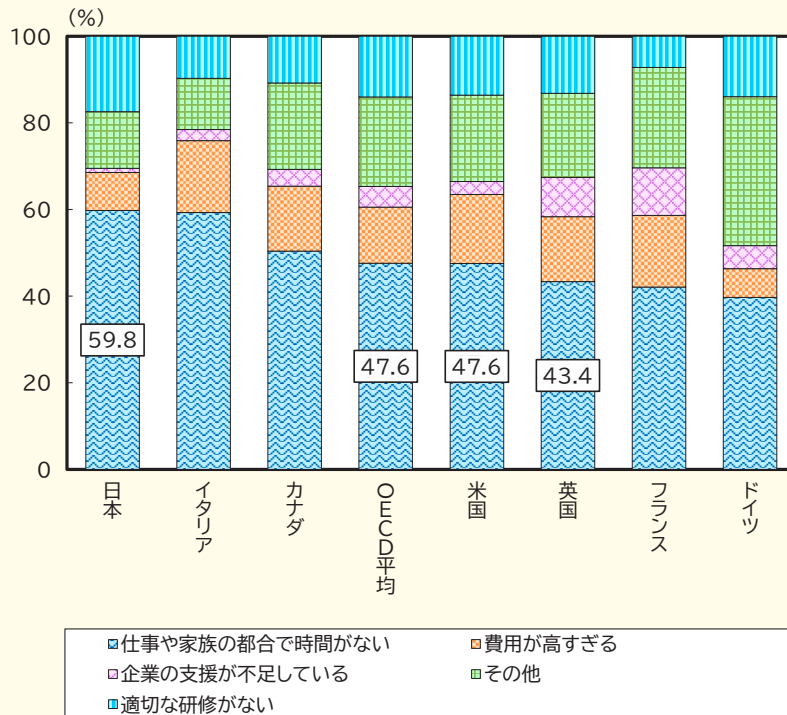
さらに、リ・スキリングを行わない理由を複数回答により確認できる(独)労働政策研究・研修機構の調査結果をみると、PIAACでの結果と同様に、全年代で「仕事が忙しく時間が取れない」や「家事や育児等で勉強時間がない」を理由として挙げる割合が高い(第2-(3)-6図(2))。その他、若年層においては、「何をしたら良いのか分からない」を理由として挙げる割合も高く、情報の不足が障壁となっている様子もうかがえる。さらに、「スキル習得の費用が捻出できない」という理由も一定割合挙がっており、費用面の支援にも課題があることが示唆される。

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。

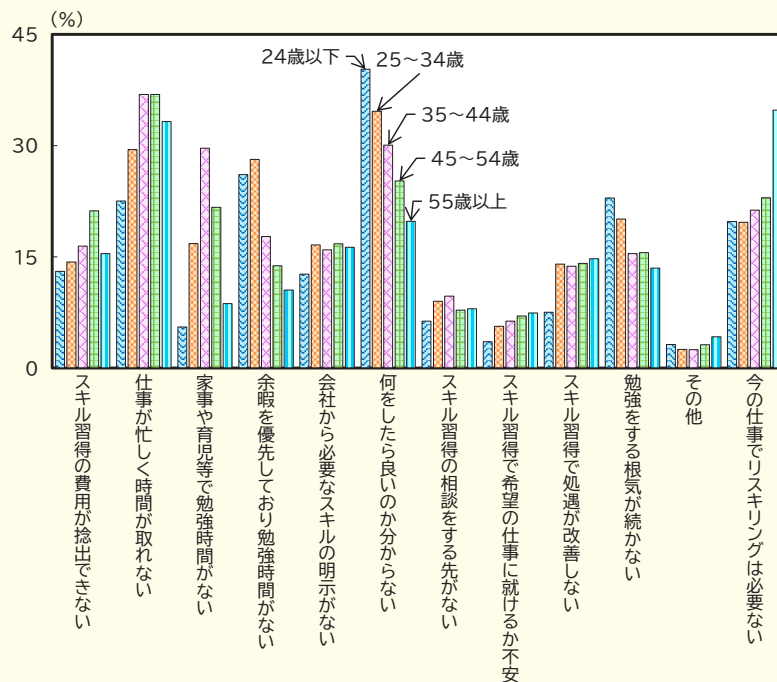
第2-(3)-6図 リ・スキリングを行わない理由

○ 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。

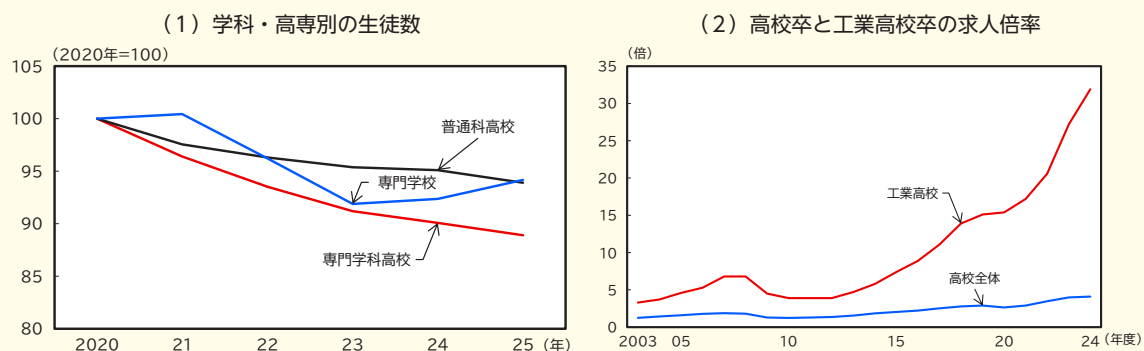
	学生・生徒数	就業者数	学校数
大学	2,972,412	521,700	812
うち学部	2,645,837	449,638	785
短期大学	71,196	27,365	292
高等専門学校	56,277	5,681	58
専門学校	569,107	173,998	2,658
高等学校	2,865,463	127,501	4,761
うち専門学科高校	587,206	75,003	2,450

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。



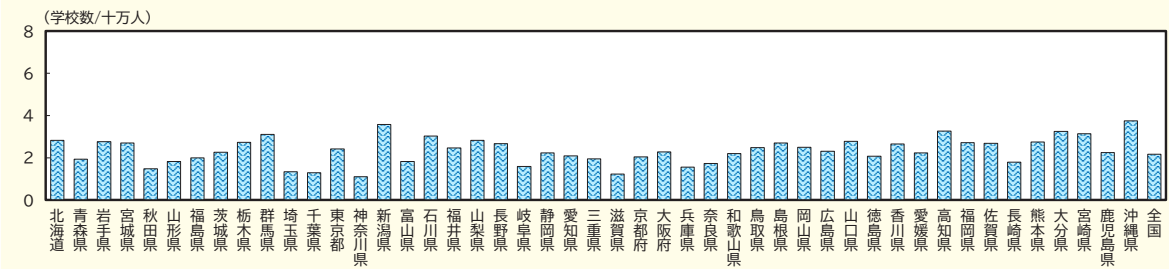
資料出所 文部科学省「学校基本調査」、全国工業高等学校長協会「卒業生等に関わる状況調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

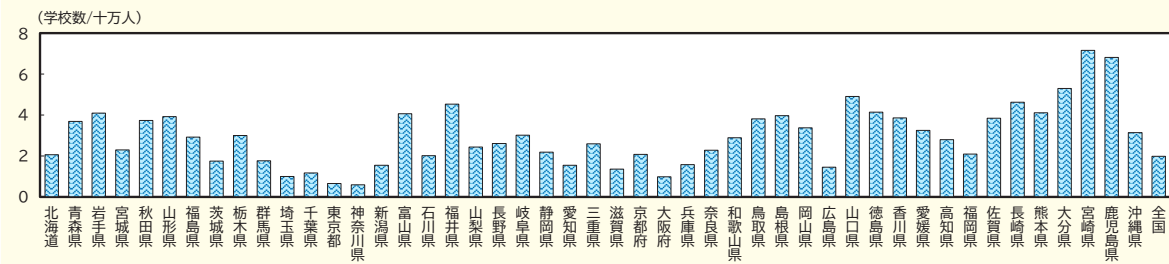
第2-(3)-9図 専門学校・専門学科高校の地域別分布

○ 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

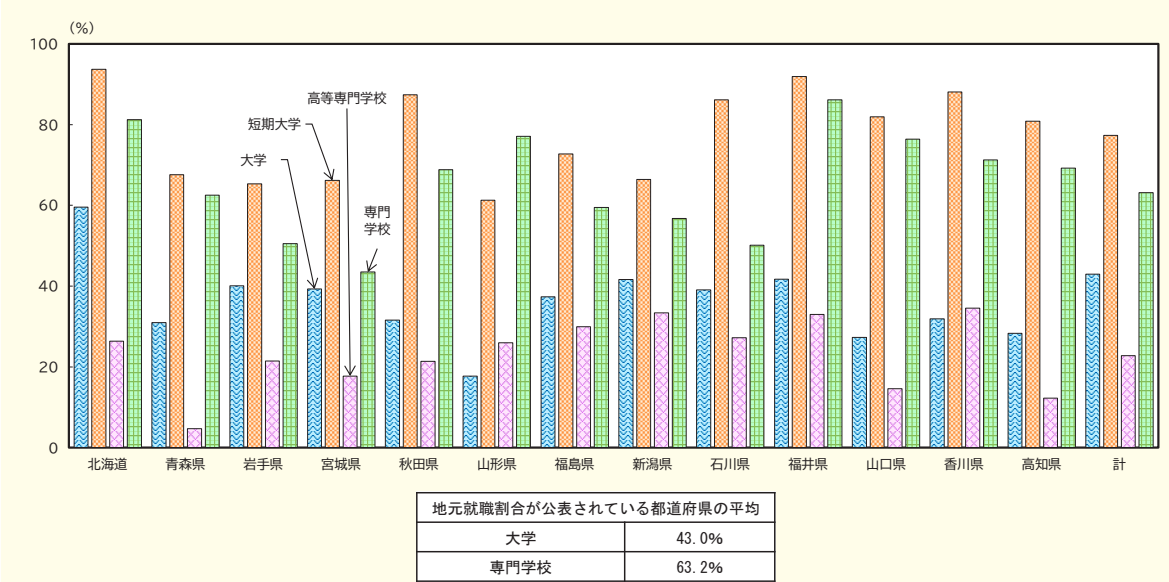


資料出所 文部科学省「令和7年度学校基本調査」及び総務省「令和7年国勢調査 速報集計 人口速報集計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

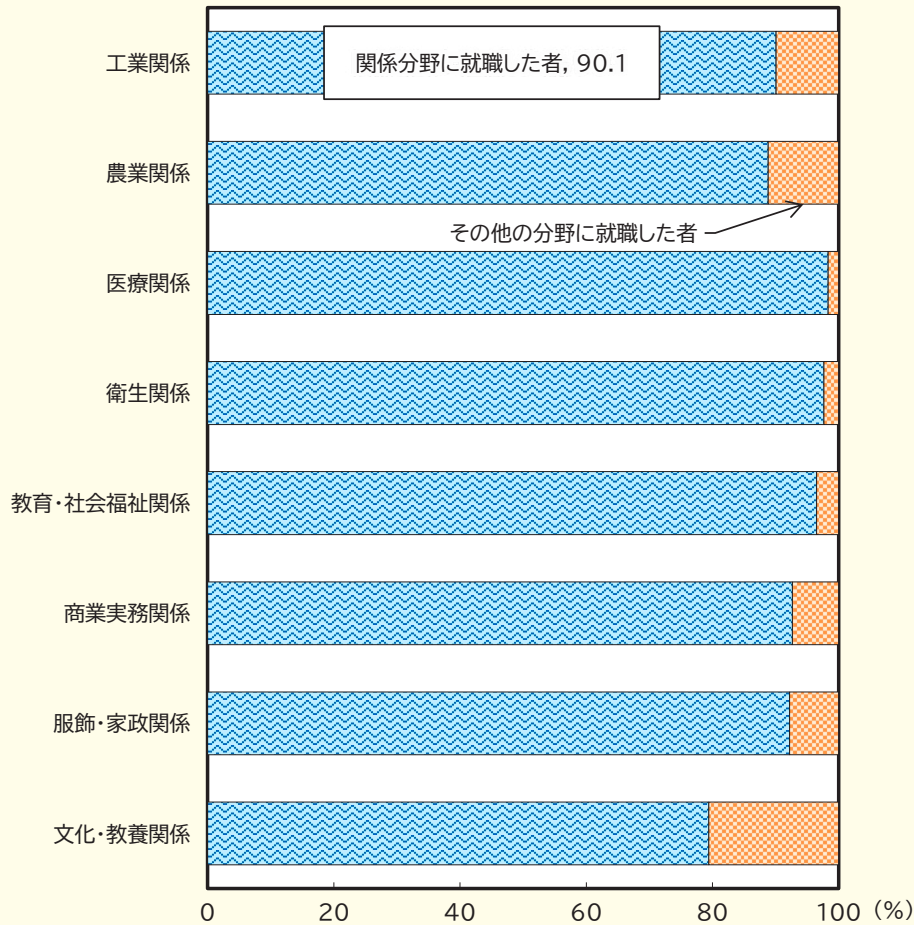


資料出所 各県労働局公表の「新規学卒者の就職内定状況」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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

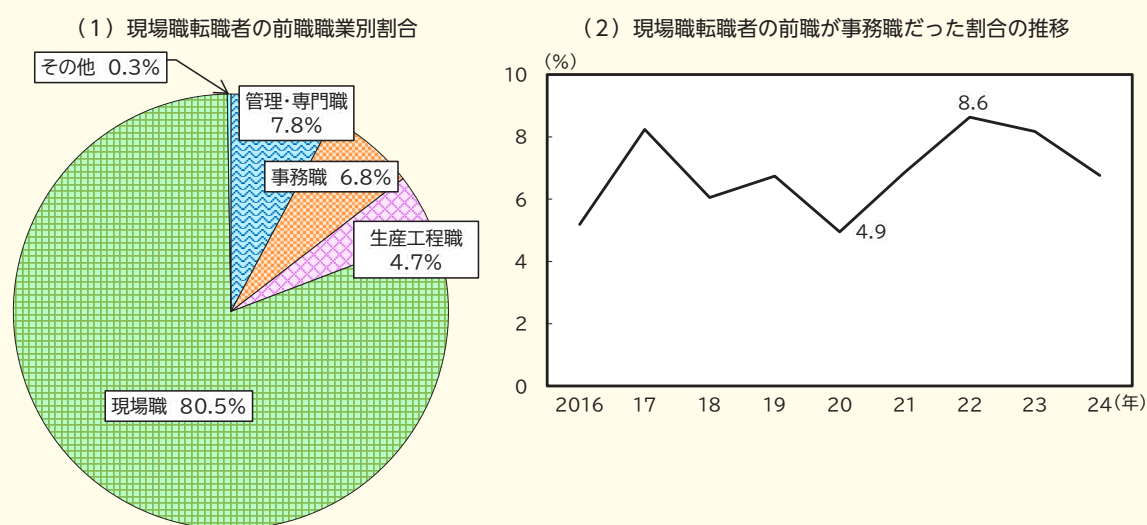
10 2025年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、事務職の月平均でのきまって支給する現金給与額（企業規模10人以上事業所）は359.8千円であるのに対し、現場職は327.7千円である。

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

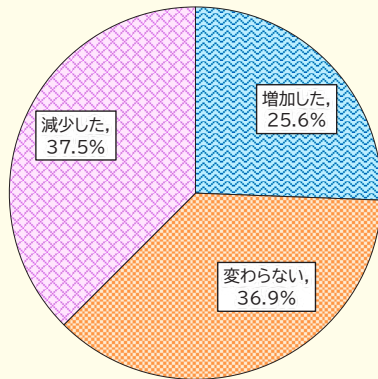
- (注) 1) 「管理・専門職」は「管理的職業従事者」「専門的・技術的職業従事者」を、「事務職」は「事務従事者」を、「生産工程職」は「生産工程従事者」を、「現場職」は「販売従事者」「サービス職業従事者」「保安職業従事者」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」を指す。
2) 割合の計算に当たり、不詳は除いている。
3) (1)は2024年時点。

- 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。

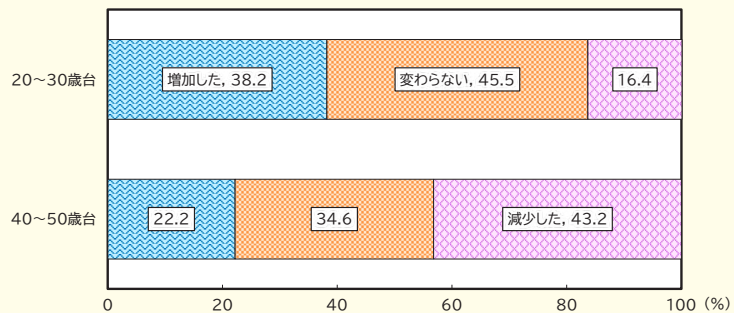
第2-(3)-13図 ホワイトカラー職からブルーカラー職への転職による年収変化

- 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)

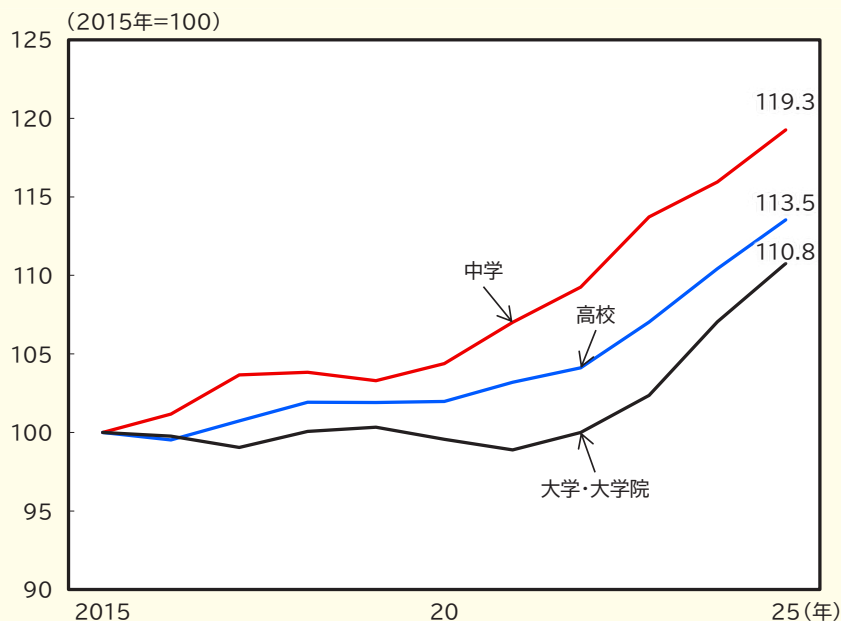


資料出所 レバレッジズ(株)「ブルーカラー職への転職実態調査」(2025年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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。

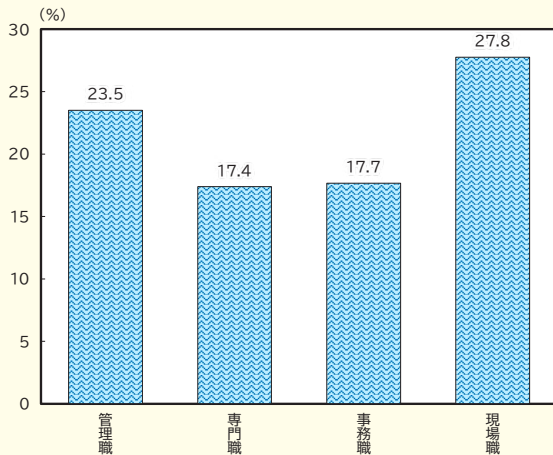
13 就職予定の学生を対象に2026年2～3月に行った調査。

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。

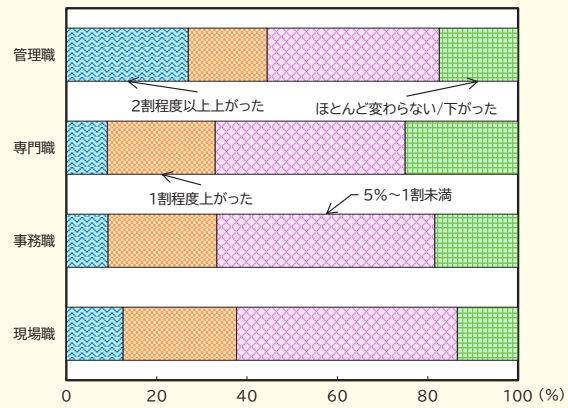
第2-(3)-15図 現場人材のリ・スキリングによる賃金上昇幅

- 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

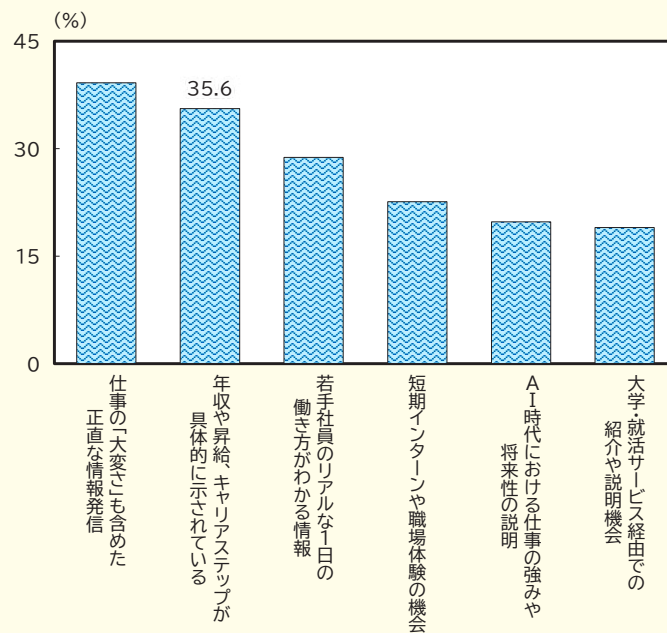


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働者の働き方の現状と意識の変化に関する調査 (正社員調査)」(2026年) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

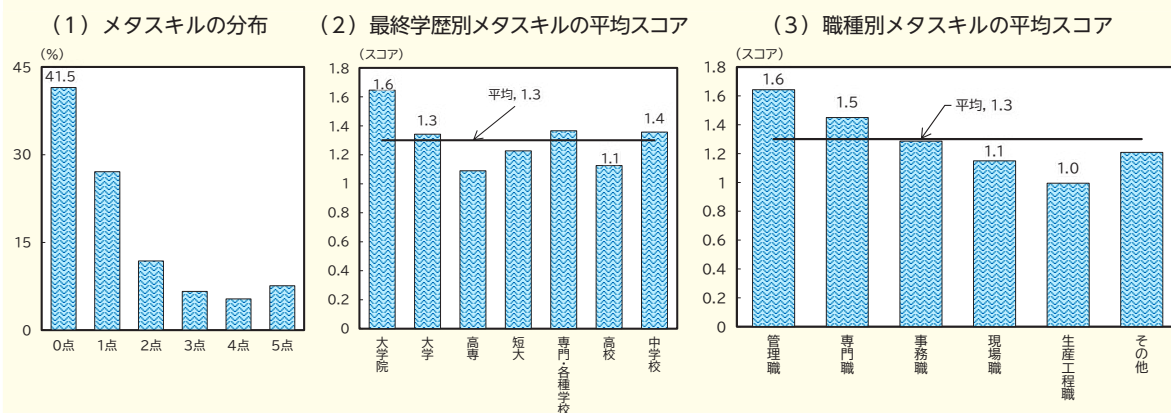
次に、最終学歴別でメタスキルの平均スコアをみると、「全体平均」が1.3点である中で、「大学院」が1.6点、「大学」が1.3点、「高校」が1.1点、「中学校」が1.4点となっており、最も高い大学院と高校の差は0.5点であり、学歴別にも差がみられる。

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。

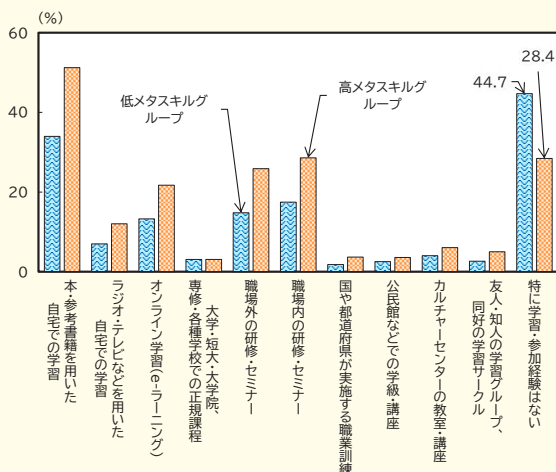
過去1年以内に学習や研修への参加経験の無い者の割合をみると、高メタスキルグループが28.4%であった一方で、低メタスキルグループが44.7%となっている（第2-(3)-19図）。また、「学習することは重要かどうか」という質問項目に対し、「非常に重要である」「ある程度重要である」と回答した割合をみると、高メタスキルグループが90.8%、低メタスキルグループが72.1%となっている。さらに、「AIをはじめとする技術革新に対応するために何かを学びたいか、また具体的に何かを学んでいるか」という質問項目に対し、「学んでみたいことがある」と回答した割合をみると、高メタスキルグループが62.7%、低メタスキ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

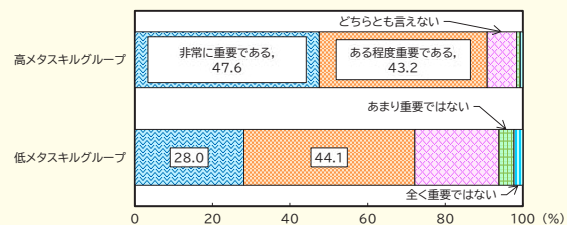
第2-(3)-19図 メタスキル有無別でみたり・スキリング実施割合

○ 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。

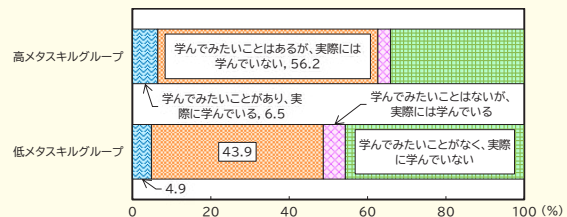
(1) メタスキルのスコア別の過去1年の学習や研修



(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。

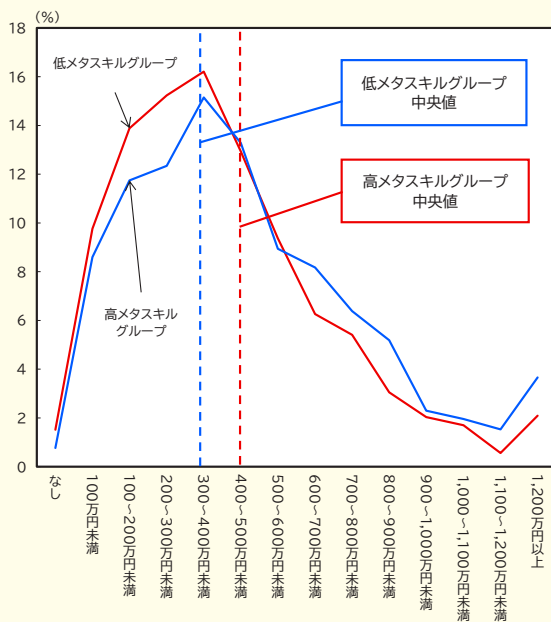
総じてみると、必ずしも因果関係まで特定できず、職種によって異なる可能性があるものの、メタスキルの獲得が、賃金水準の上昇等のポジティブな効果につながる可能性が示唆された。今後、職場へのAI導入が進展していくことが見込まれ、企業の事業変革に伴い、労働者の業務遂行時に求められるスキルニーズにも不断の変化が生じていく可能性がある中で、メタスキルの獲得と処遇・賃金の改善といった好循環を実現していくことが重要である。このため、職場へのAI導入が進展していく時代において、メタスキルを含めて、獲得が有益なスキルに関する情報発信・見える化を積極的に進めていくことが重要である。

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。

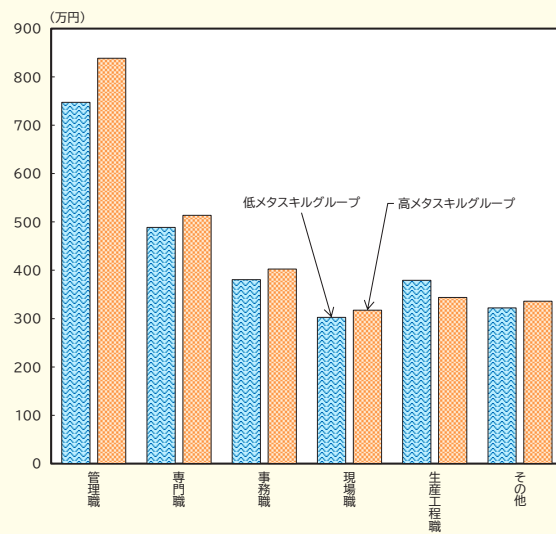
第2-(3)-20図 メタスキルと賃金

○ 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。

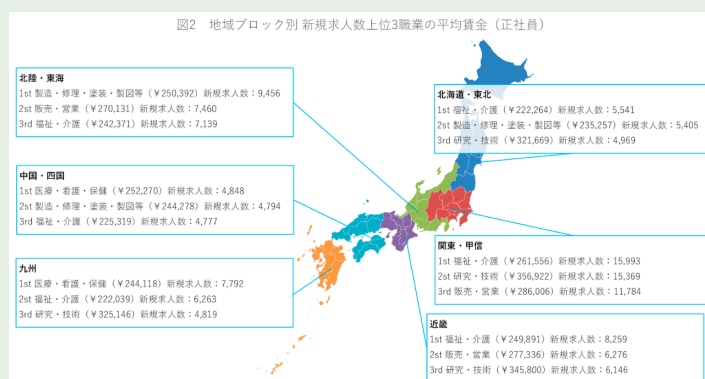
トップページにはピックアップ欄を設け、最新の情報や注目すべき情報を重点的に情報発信している。新規のコンテンツとして掲載している、ハローワークの求人や賃金に関する特設ページでは、ハローワークの求人・賃金の動向を地図や図表により可視化して示している（コラム2-(5)-1図（2））。様々な職種や地域別のデータを比べてみることで、利用者の就職の選択肢を広げるきっかけとなることが期待できる。

【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に就いている卒業者」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者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。

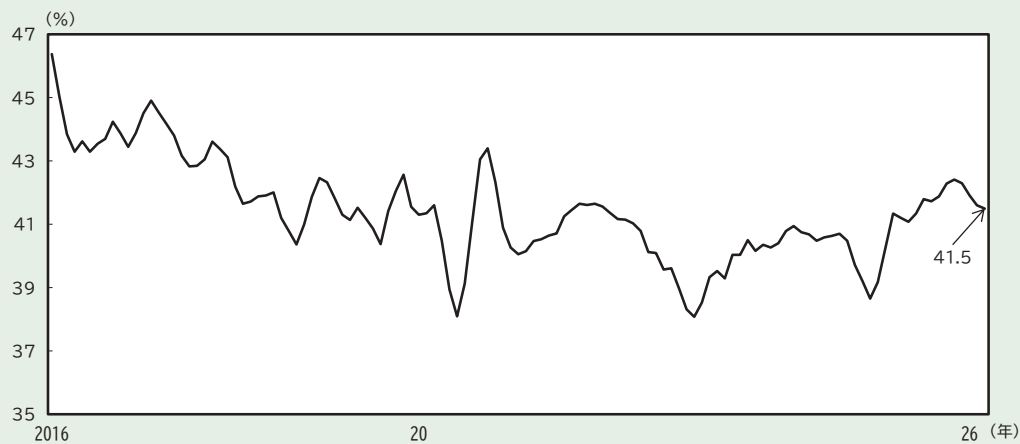
19 詳細は古屋（2026）を参照。

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
⋮	⋮

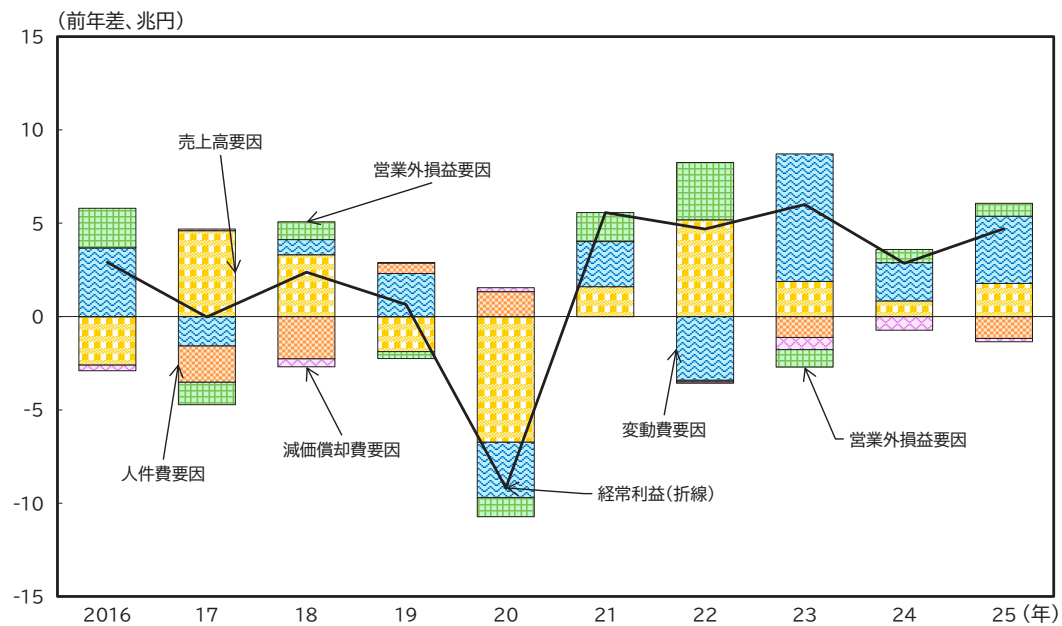
資料出所 New York Fed「The Labor Market for Recent College Graduates」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 令和8年2月時点。

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

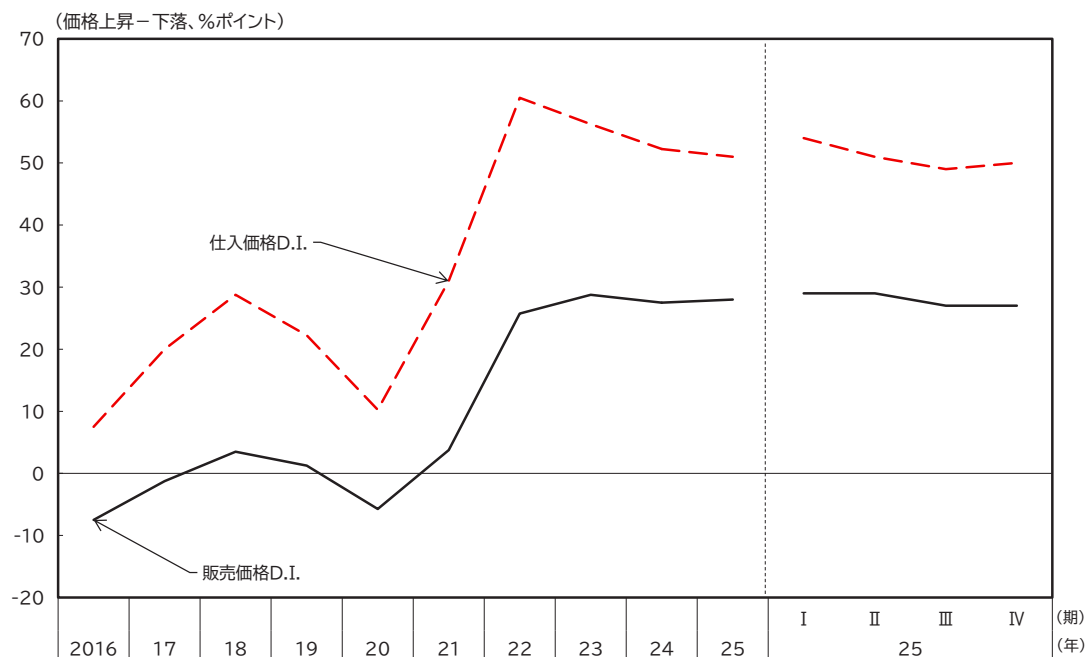
付属統計図表

付1-(1)-1図 経常利益の寄与度分解（大企業非製造業）



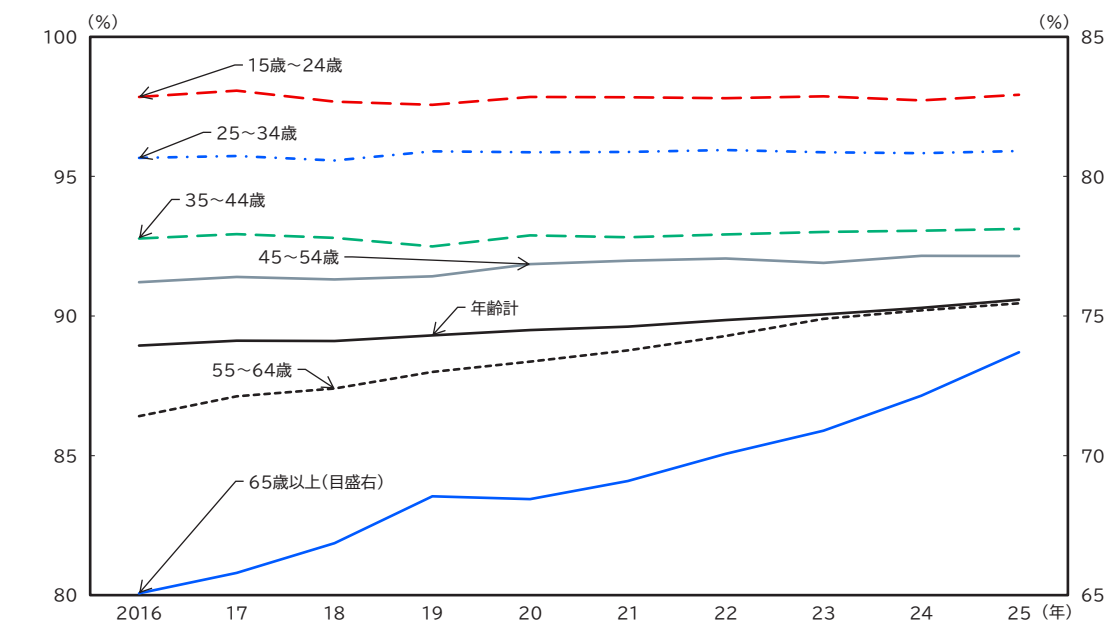
資料出所 財務省「法人企業統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(1)-2図 仕入価格D.I.と販売価格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 年齢階級別でみた就業者に占める雇用者割合の推移



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

付1-(2)-2表 年齢階級別でみた人口に占める正規雇用者の割合の推移

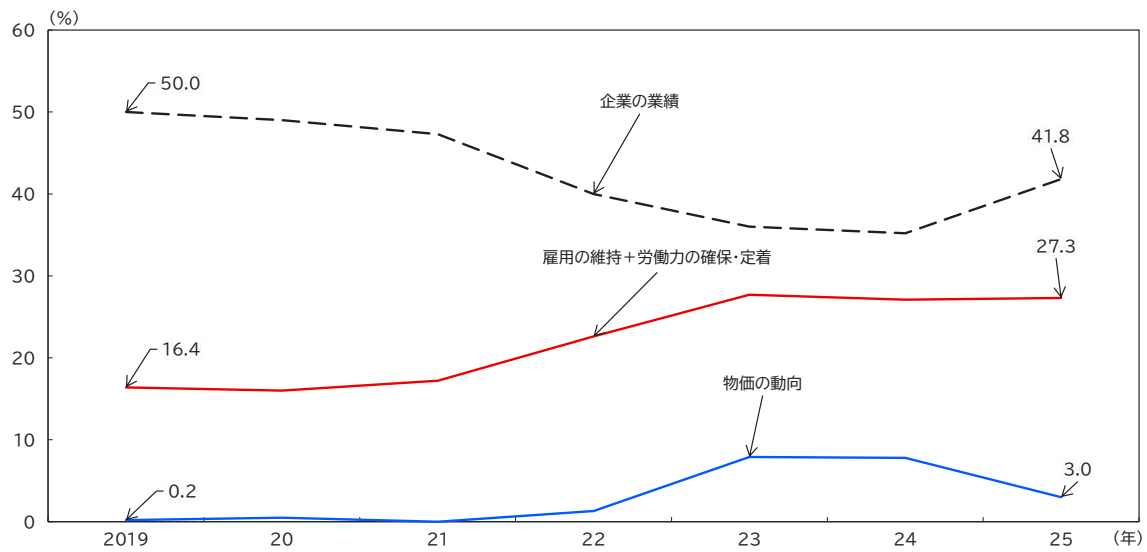
(年)			15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	60歳以上(再掲)	(%)
男女計	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	60歳以上(再掲)		
2016	30.3	5.3	36.3	56.9	57.4	51.3	52.8	49.3	48.5	41.9	17.8	6.5	2.8	0.7	5.7		
2017	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		
2025	33.7	3.5	39.7	64.4	68.5	58.8	57.9	54.5	52.8	47.3	27.8	10.6	5.1	1.1	8.1		

(年)			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歳以上(再掲)	(%)
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歳以上(再掲)		
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		
2025	44.5	4.3	39.3	68.8	78.5	74.2	75.3	71.7	70.5	64.9	39.9	14.9	7.5	1.7	12.7		

(年)			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歳以上(再掲)	(%)
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歳以上(再掲)		
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		
2025	23.7	2.6	40.2	59.6	57.4	43.0	40.0	36.4	34.6	29.4	15.9	6.2	2.9	0.8	4.4		

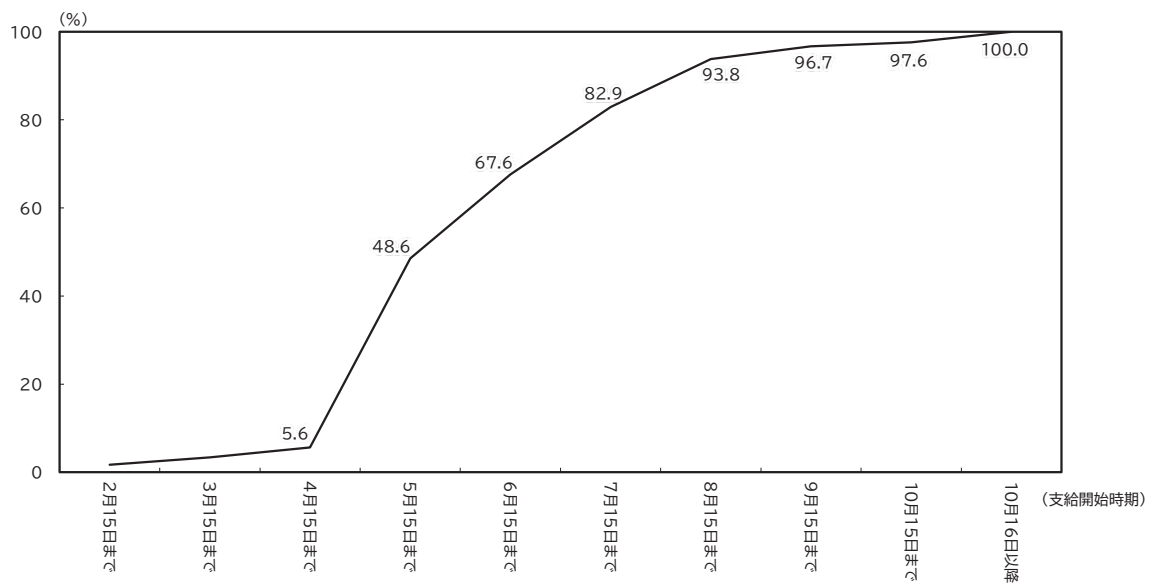
資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付1-(3)-1図 賃金の改定の決定にあたり最も重視した要素



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

付1-(3)-2図 改定後の賃金支給開始時期（2025年）



資料出所 厚生労働省「令和7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

付注1：実質GDP成長率と実質IT投資、実質人的資本の推計（第II部第1章関係）

1. モデル

国ごとのIT投資と人的資本について、どの程度実質GDPを高める効果があるのかについて、以下のモデルを用いて分析を行った。

$$\Delta \ln GDP_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \Delta \ln IT_{i,t} + \beta_2 \Delta \ln HC_{i,t} + \beta_3 \Delta \ln IT_{i,t-1} + \beta_4 \Delta \ln HC_{i,t-1} \\ + \sum_j^J \beta_j \Delta \ln nonIT_{i,t,j} + \sum_k^K \beta_k \Delta \ln nonIT_{i,t-1,k} + \theta_i + \alpha_t + \epsilon_{i,t}$$

$\Delta \ln GDP_{i,t}$ は実質GDPの成長率、 $\Delta \ln IT_{i,t}$ は実質IT投資の成長率、 $\Delta \ln HC_{i,t}$ は実質人的資本への投資の成長率、 $\Delta \ln nonIT_{i,t,j}$ はIT投資以外の実質の設備投資成長率、 θ_i と α_t はそれぞれ国固定効果、年固定効果を表す。なお、 $\sum_j^J \beta_j \Delta \ln nonIT_{i,t,j}$ に含まれる設備投資項目は以下のとおりである。

- ・輸送機械・輸送設備（Transport equipment）
- ・その他の機械設備・装備品（Other machinery, equipment and weapons systems）
- ・住宅（Residential structures）
- ・その他の建築物・構築物（Other buildings and structures）
- ・育成資産（Cultivated assets）
- ・研究開発（Research and development）
- ・その他の知的財産生産物（Other intellectual property products）

また、高人的資本グループ、低人的資本グループごとの推計については、以下のモデルを用いている。

$$\Delta \ln GDP_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \Delta \ln IT_{i,t} + \beta_2 \Delta \ln IT_{i,t-1} + \sum_j^J \beta_j \Delta \ln Inv_{i,t,j} + \sum_k^K \beta_k \Delta \ln Inv_{i,t-1,k} + \theta_i + \alpha_t + \epsilon_{i,t}$$

人的資本グループは、1995年の実質GDPに対する人的資本投資の比率が高い上位半分を高人的資本グループと定義し、下位半分を低人的資本グループと定義している。

2. データ概要

本分析では、EU KLEMS及びOECD data explorerのうち、分析可能な1995年から2021年までの値を用いて分析を行った。

3. 分析結果

分析の結果は以下の表のとおりである。結果の詳細は本文を参照。

表①：IT導入期とIT定着期の実質GDPとIT投資

	実質GDP成長率	
	(1) 1995～2004	(2) 2005～2014
IT投資	0.033* (0.016)	0.026** (0.010)
人的資本への投資	0.061* (0.030)	0.026 (0.022)
輸送機械・輸送設備	0.003 (0.009)	0.021** (0.011)
その他の機械設備・装備品	0.061*** (0.013)	0.032*** (0.015)
住宅	0.035 (0.026)	0.061*** (0.011)
その他の建築物・構築物	0.015 (0.015)	0.041*** (0.013)
育成資産	0.002** (0.001)	0.000 (0.002)
研究開発	0.01 (0.016)	0.022*** (0.013)
その他の知的財産生産物	-0.001 (0.001)	0.010*** (0.002)
年固定効果	有	有
国固定効果	有	有
サンプル数	177	209

表②：人的資本グループごとの実質GDPとIT投資

	実質GDP成長率	
	高人的資本 グループ	低人的資本 グループ
IT投資	0.034** (0.011)	0.015* (0.007)
輸送機械・輸送設備	0.011 (0.009)	0.026** (0.011)
その他の機械設備・装備品	0.020*** (0.005)	0.047* (0.015)
住宅	0.039 (0.023)	0.059*** (0.011)
その他の建築物・構築物	0.074*** (0.016)	0.047*** (0.013)
育成資産	0.002 (0.001)	0.004 (0.002)
研究開発	0.011 (0.007)	0.030* (0.013)
その他の知的財産生産物	0.002 (0.002)	0.004 (0.002)
年固定効果	有	有
国固定効果	有	有
サンプル数	203	325

付注2 アンケート調査概要

○調査名

(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（企業調査・労働者調査）」

○調査期間	2026年3月17日～4月17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 ・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）。 労働者調査 ・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 労働者調査：60,000票
○有効回収数	企業調査：有効回収数：2,354票／有効回収率：23.5% 労働者調査：有効回収数：8,720票／有効回収率：14.5%

○調査名

厚生労働省政策統括室

「令和7年度A I等新技術の進展の中での労働者の対応に関するアンケート調査」

○調査期間	2026年3月23日～3月26日
○調査方法	インターネット調査
○集計対象	全国の正社員、3,000名

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	7
第1-(1)-3図	企業の業況判断D.I.の推移	8
第1-(1)-4図	企業の経常利益の推移	9
第1-(1)-5図	鉱工業生産指数の推移	10
第1-(1)-6図	設備投資額等の推移	11
第1-(1)-7図	企業倒産の状況	12
第1-(1)-8図	個人消費の推移	14
第1-(1)-9図	消費者態度指数等の推移	14
第1-(1)-10図	消費者物価指数の伸び率の推移	16
第1-(1)-11図	消費者物価指数（総合）の伸び率に対する財・サービス分類別寄与度	16
第1-(1)-12図	輸入物価指数、国内企業物価指数、消費者物価指数の伸び率の推移	17

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	18
第1-(2)-2図	男女別・年齢階級別でみた完全失業率の推移	19
第1-(2)-3図	男女別でみた完全失業者数の推移	20
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	20
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	21
コラム1-(1)-1図	均衡失業率と需要不足失業率の推移	22
第1-(2)-6図	新規求人倍率と有効求人倍率の推移	23
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	23
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	24
第1-(2)-9図	雇用形態別でみた人手不足の状況	25
第1-(2)-10図	新規求人数と有効求人数の推移	26
第1-(2)-11図	産業別・就業形態別でみた新規求人数の推移	27
第1-(2)-12図	労働力人口と非労働力人口の推移	28
第1-(2)-13図	男女別・年齢階級別でみた労働力率の推移	29
第1-(2)-14図	新規求職申込件数と有効求職者数の推移	30
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	30
コラム1-(2)-1図	2000年以降の労働投入量の推移	31
コラム1-(2)-2図	2000～2025年の労働投入量の変化率	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	産業別でみた雇用者数の推移	34
第1-(2)-18図	雇用形態別でみた雇用者数の推移	35
第1-(2)-19図	男女別・現職を選択した理由別でみた非正規雇用労働者数の動向	36
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	37
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	38
第1-(2)-22図	転職者数の推移	39
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	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	42
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	外国人労働者数等の概観	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-(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）	47
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）	48
コラム1-(3)-3図	新規学卒者の賃金の推移	49
コラム1-(3)-4図	新卒採用計画の推移	50

コラム 1-(3)-5 図	大学生・大学院生対象の求人倍率の推移	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	産業別でみた月間総実労働時間の推移	52
第1-(3)-3 図	就業形態別でみた月間総実労働時間の推移	53
第1-(3)-4 図	男女別でみた月間総実労働時間の推移	53
第1-(3)-5 図	週60時間以上就労雇用者の状況	54
第1-(3)-6 図	年次有給休暇の取得率	55
第1-(3)-7 図	就業形態別でみた現金給与総額の推移	57
第1-(3)-8 図	パートタイム労働者の時給の推移	57
第1-(3)-9 図	名目賃金（現金給与総額）の前年比、前年同月比の寄与度分解	58
第1-(3)-10 図	産業別でみた現金給与総額の推移	58
第1-(3)-11 図	事業所規模別でみた現金給与総額の推移	59
第1-(3)-12 図	所定内給与と所定外給与の変動率	60
第1-(3)-13 図	特別給与の変動率	61
第1-(3)-14 図	実質賃金（年次）の推移	63
第1-(3)-15 図	実質賃金（月次）の推移	64
第1-(3)-16 図	実質賃金（前年比、前年同月比）の寄与度分解	64
第1-(3)-17 図	資本金規模別でみた労働分配率の推移	66
第1-(3)-18 図	産業別でみた労働分配率の推移	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と改定率の推移	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	72
第1-(3)-23 図	労働組合員数と推定組織率の推移	74

第Ⅱ部

A I 等技術革新が進む中での労働市場の現状と課題

第1章 A I の進化は経済成長につながるか

第2-(1)-1 図	GDP 成長率の推移	79
第2-(1)-2 図	I T 投資の変化率	81
第2-(1)-3 図	企業の収益等と投資に関する推移	81
第2-(1)-4 図	I T 投資とGDP の関係	82
第2-(1)-5 図	A I 技術の進化速度	84
第2-(1)-6 図	企業におけるインターネット利用率とA I 利用率	85
第2-(1)-7 図	個人におけるA I 技術の活用の普及速度	85
第2-(1)-8 図	企業・個人の生成A I 利用率の国際比較	86
第2-(1)-9 図	ソフトウェア投資比率の推移	88
第2-(1)-10 図	企業規模別、産業別、業種別でみたA I 利用の状況	88
第2-(1)-11 図	都道府県別、性年代別でみたA I 利用の状況	89
第2-(1)-12 図	I T 投資と人的資本投資の変化率の比較	91
第2-(1)-13 図	米国の経営戦略と人材戦略の連携状況	91
第2-(1)-14 図	我が国の経営戦略と人材戦略の関係	92
第2-(1)-15 図	企業訓練や労働者の自己学習による効果	93
第2-(1)-16 図	A I に関する企業訓練等の国際比較	94
コラム 2-(1)-1 図	(1) ～ (4) 人的資本投資はなぜ進まないのか	96
コラム 2-(2)-1 図	リ・スキリングを行わない理由	98
コラム 2-(2)-2 図	リ・スキリングの効果	98

第2章 A I の進化による労働市場への影響

第2-(2)-1 図	A I 技術の発展による労働需給に関する先行研究	101
第2-(2)-2 図	A I 導入前期とA I 導入期の労働投入量等の変化	102
第2-(2)-3 図	就業者に占めるホワイトカラー・ブルーカラー割合	104

第2-(2)-4図	就業者に占める職種グループ割合の比較	106
第2-(2)-5図	有効求人倍率と雇用人員判断D.I.	108
第2-(2)-6図	ホワイトカラー・ブルーカラー別でみた有効求人倍率の推移	108
第2-(2)-7図	職種グループ別でみた有効求人倍率の推移（管理・専門職、事務職）	109
第2-(2)-8図	職種グループ別でみた有効求人倍率の推移（生産工程職、現場職）	109
第2-(2)-9図	職種別でみた賃金の変化率（ホワイトカラー、ブルーカラー、管理・専門職、事務職、現場職、生産工程職）	111
第2-(2)-10図	職種別賃金の推移（全体、職業小分類抜粋）	111
第2-(2)-11図	理系人材の国際比較	112
コラム2-(3)-1図	企業属性別でみた省力化の実施割合	114
コラム2-(3)-2図	省力化の取組がもたらす便益について	115
コラム2-(3)-3図	省力化の取組が業務遂行などに与える影響について	116
コラム2-(4)-1図	(1)～(3) 女性の労働時間をめぐる現状について	117
コラム2-(4)-2図	女性の無償労働時間	118
コラム2-(4)-3図	男性の年間所得・労働時間・家事育児時間が変化した場合の女性の就業確率変化	119

第3章 AIの進化による人材育成の課題

第2-(3)-1図	大学における理系学部の割合	121
第2-(3)-2図	専攻分野別でみた所得分布	122
第2-(3)-3図	教育体系と企業のニーズの合致度	123
第2-(3)-4図	(1)(2) 社会人の学び直し割合	124
第2-(3)-4図	(3) 社会人の学び直し割合	125
第2-(3)-5図	能力スコアの国際比較	126
第2-(3)-6図	リ・スキリングを行わない理由	127
第2-(3)-7図	専門学校等と大学数の比較	129
第2-(3)-8図	専門学校・専門学科高校の生徒数の推移	129
第2-(3)-9図	専門学校・専門学科高校の地域別分布	130
第2-(3)-10図	専門学校卒業者の地元就職割合	130
第2-(3)-11図	専門学校卒業者の就職分野	131
第2-(3)-12図	現場職転職者の前職職業別割合	132
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	133
第2-(3)-14図	学歴別賃金の推移	133
第2-(3)-15図	現場人材のリ・スキリングによる賃金上昇幅	135
第2-(3)-16図	現場職を就職先として検討する要因	135
第2-(3)-17図	AIのスキル別でみた労働生産性への効果	137
第2-(3)-18図	属性別でみたメタスキルの保有割合	138
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	139
第2-(3)-20図	メタスキルと賃金	141
コラム2-(5)図	(1)「みんなの労働ナビ」トップページ	142
コラム2-(5)図	(2) ハローワークの求人・賃金の動向	142
コラム2-(5)図	(3) 職業情報の例	143
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	144
コラム2-(6)-1図	米国における不完全雇用割合	145
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	145

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）	149
付1-(1)-2図	仕入価格D.I.と販売価格D.I.の推移	149
付1-(2)-1図	年齢階級別でみた就業者に占める雇用者割合の推移	150
付1-(2)-2表	年齢階級別でみた人口に占める正規雇用者の割合の推移	150
付1-(3)-1図	賃金の改定の決定にあたり最も重視した要素	151
付1-(3)-2図	改定後の賃金支給開始時期（2025年）	151
表①：IT導入期とIT定着期の実質GDPとIT投資		153
表②：人的資本グループごとの実質GDPとIT投資		154

参考文献一覧

- 一般社団法人電子情報技術産業協会 (2023)「生成A I 市場の世界需要額見通し」
- 大野耐一 (1978)「トヨタ生産方式—脱規模の経営をめざして」ダイヤモンド社
- 神林龍 (2026)「ミスマッチ研究における「スキルからタスクへ」の転回：OECD PIAACを用いた分析視角」『月刊D I O』(連合総研、No.418)
- 経済産業省 (2023)「半導体・デジタル産業戦略」
- 経済産業省 (2026)「2040年の就業構造推計(改訂版)について」
- 厚生労働省 (2016)「平成28年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省 (2017)「平成29年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省 (2023)「令和5年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省 (2024)「令和6年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省 (2025)「令和7年版 労働経済の分析」
- 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」
- 総務省 (2015)「平成27年版 情報通信白書」
- 総務省 (2020)「令和2年版 情報通信白書」
- 総務省 (2024)「令和6年版 情報通信白書」
- 総務省 (2026)「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究の請負成果報告書」
- 大和総研 (2026)「米国：A I 活用は続くが、「選別」も本格化へ」
- (独)中小企業基盤整備機構「省力化ナビ」
- (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2025)「令和7年度業績評価 説明資料(職業能力開発業務等)」
- (独)労働政策研究・研修機構 (2021)「委託離職者訓練に関する分析～訓練施設の取組みと受講における効果から～」(JILPT調査シリーズ No.243)
- (独)労働政策研究・研修機構 (2021)「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」(JILPT調査シリーズ No.208)
- (独)労働政策研究・研修機構 (2025)「ユースフル労働統計2025—労働統計加工指標集—」
- 内閣府 (2017)「平成29年度 年次経済財政報告」
- 内閣府 (2018)「平成30年度 年次経済財政報告」
- 内閣府 (2020)「令和2年度 年次経済財政報告(経済財政政策の課題と展望)」
- 野村総合研究所 (2015)「日本の労働人口の49%が人口知能やロボット等で代替可能に～601種の職業ごとに、コンピューター技術による代替確率を試算～」
- パーソル総合研究所、中央大学 (2024)「労働市場の未来推計2035」
- 古屋星斗 (2026)「企業から見た「過剰学歴」①総論：ズレはどこで起きているか」リクルートワークス研究所
- 山口泰史 (2026)「AIはホワイトカラーの仕事を奪う?—日本の就業者調査データから検証する」リクルートワークス研究所
- 山田久 (2026)「生成A I が変える職種構造と高度現場人材(A E W)の創出」
- 労働省 (1999)「平成11年版 労働経済の分析」
- I D C Japan (2026)「1兆円へ向かう国内AIインフラ市場：次に何が起きるのか」
- NHK (2026)「年収1.5倍も“オフィス”よりも“現場”仕事が増える？」
- X Mile株式会社 (2025)「ホワイトカラーの7割「条件次第でブルーカラーに転職もあり」—AI代替不安が強い層ほど現場職転向が視野に：オフィス職・現場職1000人調査」クロスワークしごと白書
- X Mile株式会社 (2026)「ブルーカラー就職、条件次第で学生の8割が視野に。AI時代の職業観に変化の兆し。現場系アルバイト経験者ほど、ブルーカラーを魅力に感じることも判明【現役学生500名調査】」クロスワークしごと白書
- Aísa, R., and Cabeza, J. (2025) “Artificial intelligence: Redefining the retirement pattern.” Research in Economics, 79, 101062.
- Arntz, M., Gregory, T., and Zierahn, U. (2016) “The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis.” OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189. Paris: OECD Publishing.
- Autor, D. H., Levy, F., and Murnane, R. J. (2003) “The skill content of recent technological change: An empirical exploration.” The Quarterly Journal of Economics, 118(4), 1279-1333.
- Bastani, H., Bastani, O., Sungu, A., Ge, H., Kabakcı, Ö., and Mariman, R. (2025) “Generative AI without guardrails can harm learning: Evidence from high school mathematics.” Proceedings of the National Academy of Sciences, 122(26).
- Bresnahan, T. F., Brynjolfsson, E., and Hitt, L. M. (2002) “Information Technology, Workplace Organization, and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence.” The Quarterly Journal of Economics, 117(1), 339-376.
- Brynjolfsson, E., Li, D., and Raymond, L. (2023) “Generative AI at Work.” The Quarterly

- Journal of Economics, 140(2), 889-942.
- Brynjolfsson, E., and Hitt, L. M. (2003) "Computing productivity: Firm-level evidence." *Review of Economics and Statistics*, 85(4), 793-808.
 - Brynjolfsson, E., Rock, D., and Syverson, C. (2021) "The Productivity J-Curve: How Intangibles Complement General Purpose Technologies," *Review of Economics and Statistics*.
 - Brynjolfsson, E., Chandar, B., and Chen, R. (2025) "Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence" Stanford Digital Lab.
 - Cui, Z., Demirer, M., Jaffe, S., Musolff, L., Peng, S., and Salz, T. (2024) "The Effects of Generative AI on High-Skilled Work: Evidence from Three Field Experiments with Software Developers"
 - Dell'Acqua, F., McFowland III, E., Mollick, E. R., Lifshitz-Assaf, H., Kellogg, K. C., Rajendran, S., Krayer, L., Candelon, F., and Lakhani, K. R. (2023) "Navigating the Jagged Technological Frontier: Field Experimental Evidence of the Effects of Artificial Intelligence on Knowledge Worker Productivity and Quality" Harvard Business School Technology and Operations Mgt. Unit Working Paper No. 24-013.
 - Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., and Rock, D. (2023) "GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models" OpenAI.
 - Federal Reserve Bank of New York. (2026) "The labor market for recent college graduates: Outcomes by major." Federal Reserve Bank of New York.
 - Felten, E., Raj, M., and Seamans, R. (2021) "Occupational, Industry, and Geographic Exposure to Artificial Intelligence: A Novel Dataset and Its Potential Uses." *Strategic Management Journal*, 42(12), 2195-2217.
 - Frey, C. B., and Osborne, M. A. (2013) "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?"
 - Fukao, K. (2013) "Explaining Japan's Unproductive Two Decades." *Asian Economic Policy Review*, 8(2), 193-213.
 - Fukao, K., Hamagata, S., Miyagawa, T., and Tonogi, K. (2007) "Intangible investment in Japan: Measurement and contribution to economic growth" RIETI Discussion Paper Series 07-E-034. Research Institute of Economy, Trade and Industry.
 - Fukao, K., Ikeuchi, K., Kim, Y., and Kwon, H. U. (2015) "Why was Japan left behind in the ICT revolution?" RIETI Discussion Paper Series 15-E-043. Research Institute of Economy, Trade and Industry.
 - Georgios, P. G. (2025) "ChatGPT produces more "lazy" thinkers: Evidence of cognitive engagement decline."
 - Glenda, Q. (2011) "Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature" OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 121.
 - Gordon, R. J. (2002) "Technology and economic performance in the American economy." Available at SSRN 303760.
 - Hoffmann, M., Boysel, S., Nagle, F., Peng, S., and Xu, K. (2024) "Generative AI and the Nature of Work" CESifo Working Paper, No. 11479.
 - Humlum, A. and Vestergaard, E (2025) "Large Language Models, Small Labor Market Effects," Working Paper, National Bureau of Economic Research.
 - I M F (2024) "Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work"
 - I M F (2025) "AI Adoption and Inequality(2025)" Working Paper
 - Jorgenson, D. W. (2001) "Information technology and the US economy." *American Economic Review*, 91(1), 1-32.
 - Jorgenson, D. W., Ho, M. S., and Stiroh, K. J. (2005) "Productivity: Information Technology and the American Growth Resurgence." MIT Press.
 - Kanazawa, K., Kawaguchi, D., Shigeoka, H., and Watanabe, Y. (2025) "AI, Skill, and Productivity: The Case of Taxi Drivers." *Management Science*, Vol. 72, Issue 2.
 - Kim, S., Lopez Murphy, P., and Xu, R. (2023) "Drivers of corporate cash holdings in Japan." IMF Selected Issues Paper No. 2023/029. International Monetary Fund.
 - Lieberman, M. B., and Montgomery, D. B. (1998) "First-Mover (Dis)Advantages: Retrospective and Link with the Resource-Based View" *Strategic Management Journal*, Vol.19, No.12, pp.1111-1125.
 - Lodefalk, M., Löthman, L., Koch, M., Engberg, E. (2026) "Same Storm, Different Boats: Generative AI and the Age Gradient in Hiring" Örebro University Working Paper 2/2026.
 - Luckin, R. (2018) "Machine Learning and Human Intelligence: The Future of Education for the 21st Century." UCL Institute of Education Press.
 - Maslej, N., Fattorini, L., Perrault, R., Parli, V., Reuel, A., Brynjolfsson, E., Etchemendy, J., Ligett, K., Lyons, T., and Manyika, J. (2025) "The AI Index 2025 annual report." Stanford

University, Human-Centered AI Institute.

- Miyagawa, T., Ito, Y., and Harada, N. (2004) “The IT revolution and productivity growth in Japan.” *Journal of the Japanese and International Economies*, 18(3), 362-389.
- O E C D (2011) “Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?” *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No.120.
- O E C D (2013) “Skills Outlook 2013”
- O E C D (2016) “Automation and Independent Work in a Digital Economy”
- O E C D (2021a) “The Digital Transformation of SMEs(2021)”
- O E C D (2021b) “The Digital Transformation of Work”
- O E C D (2023) “Putting AI to the test: How does the performance of GPT and 15-year-old students in PISA compare?”
- O E C D (2024) “How is AI changing the way workers perform their jobs and the skills they require?” *OECD Publishing*.
- O E C D (2025a) “Artificial Intelligence and the Labour Market in Japan”
- O E C D (2025b) “The Adoption of Artificial Intelligence in Firms”
- O E C D (2025c) “OECD employment outlook 2025: Can we get through the demographic crunch?” *OECD Publishing*.
- Pizzinelli, C., Panton, A. J., Tavares, M. M., Cazzaniga, M., and Li, L. (2023) “Labor Market Exposure to AI: Cross-country Differences and Distributional Implications.” *IMF Working Paper No. 2023/216*. International Monetary Fund.
- Romer, M. P. (1990) “Endogenous Technological Change” *The Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 5, Part 2: The Problem of Development: A Conference of the Institute for the Study of Free Enterprise Systems. (Oct. 1990), pp. S71-S102.
- Takizawa, M., and Miyakawa, D. (2024) “ICT investments and firm productivity: An analysis using micro data.” *Economic Analysis*, No. 209, Cabinet Office, Government of Japan.
- Teutloff, O., Einsiedler, J., Kässi, O., Braesemann, F., Mishkin, P., and del Rio-Chanona, R. M. (2025) “Winners and losers of generative AI: Early Evidence of Shifts in Freelancer Demand.” *Journal of Economic Behavior and Organization*, 235, Article 106845.
- Tomlinson, K., Jaffe, S., Wang, W., Counts, S., and Suri, S. (2025) “Working with AI: Measuring the applicability of generative AI to occupations.” *Microsoft Research*.
- van Ark, B. (2001) “The renewal of the old economy: An international comparative perspective.” *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 2001(5).
- Womack, J. P., Jones, D. T., and Roos, D. (1990) “The machine that changed the world.” *Rawson Associates*.
- World Economic Forum (2017) “The Global Competitiveness Report 2017-2018”
- World Economic Forum (2026) “Meta-skills: The key to thriving in the AI era.”
- WorldSkills and OECD (2019) “Unlocking the Potential of Migrants to Support the Achievement of the Sustainable Development Goals.”