

## 第 9 回雇用政策研究会 関係資料集

厚生労働省 職業安定局雇用政策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

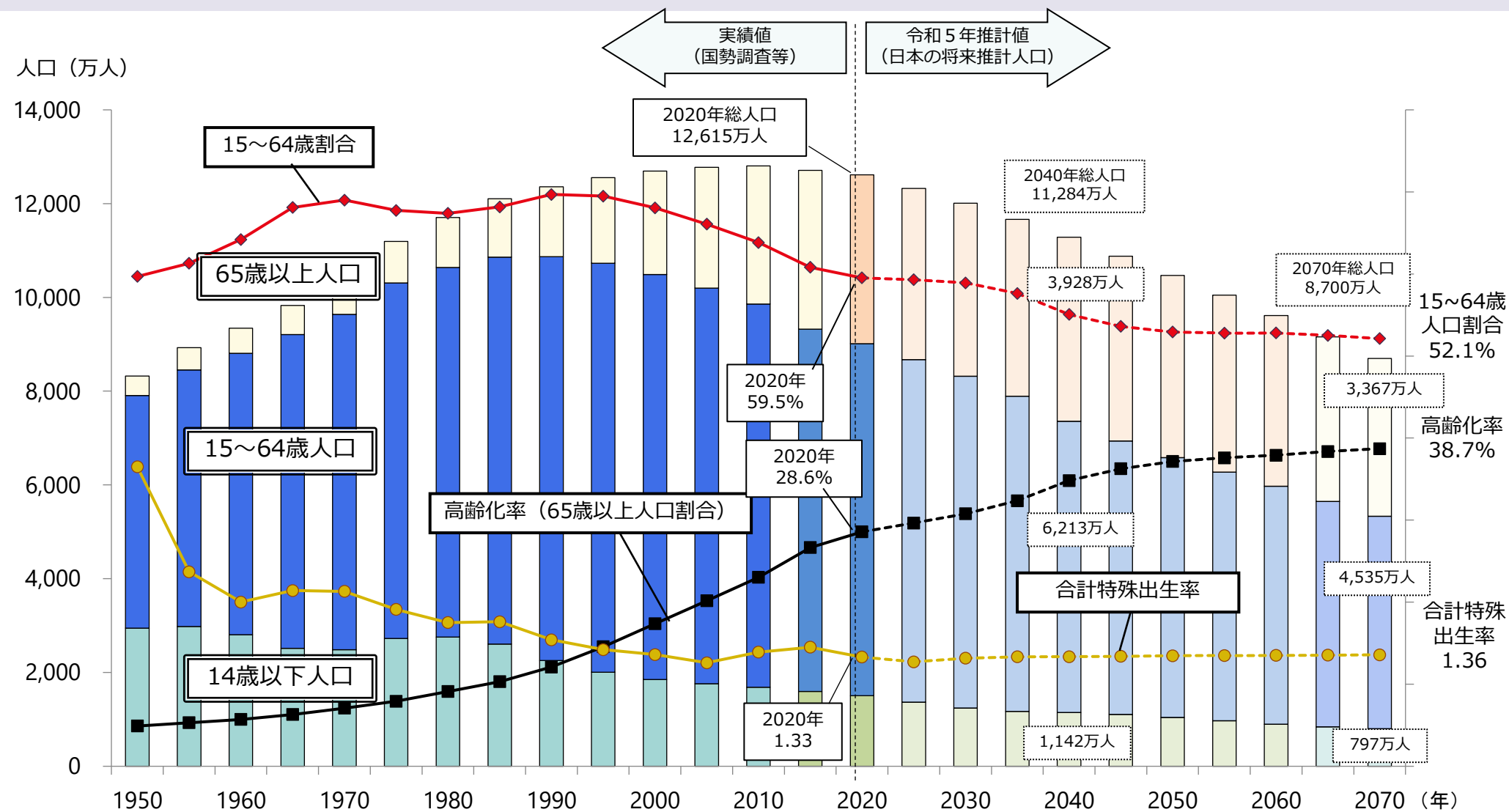
# 目次

1. 足下の雇用情勢と人口・雇用者数の推移 P 2～7
2. 女性の多様なキャリア形成・働き方 P 8～20
3. 新たなテクノロジーが雇用に与える影響 P 26～36
4. ミドル・シニアの多様なキャリア形成・働き方 P 37～48
5. 人的資本投資・労働市場の基盤整備 P 49～60
6. 地域雇用・外国人労働者等について P 61～81

# 足下の雇用情勢と人口・雇用者数の推移

# 日本の人口の推移

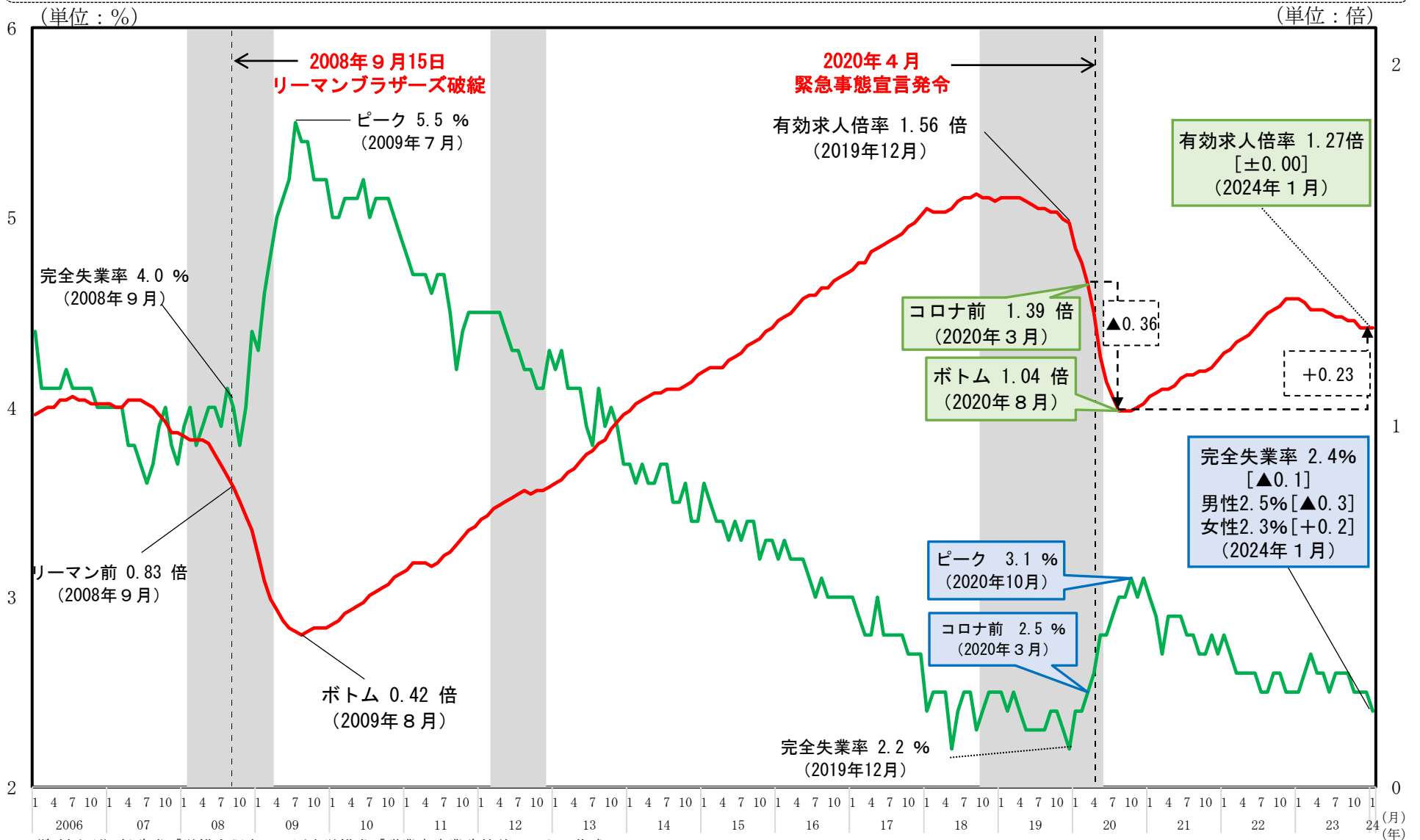
- ◆ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



(資料出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、  
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

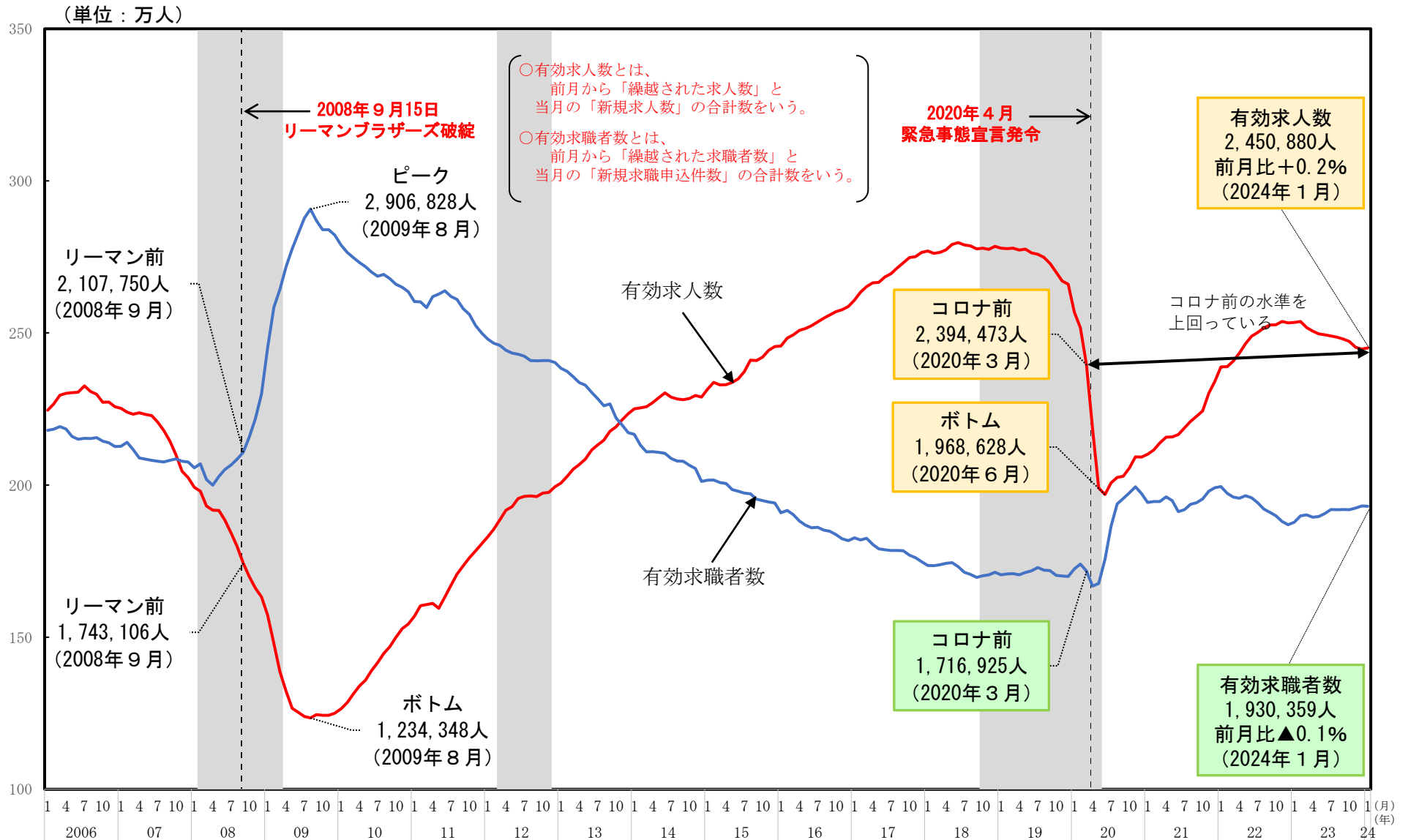
# 現在の雇用情勢について

○ 現在の雇用情勢は、求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直している。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。



# 有効求人人数や有効求職者数の動向について

- 2024年1月の有効求人人数（季調値）は、前月比0.2%増加と12か月ぶりの増加となった。水準としては、コロナ感染拡大直前（2020年3月）の水準を上回っている。
- 2024年1月の有効求職者数（季調値）は、前月比0.1%減少と3か月ぶりの減少となった。

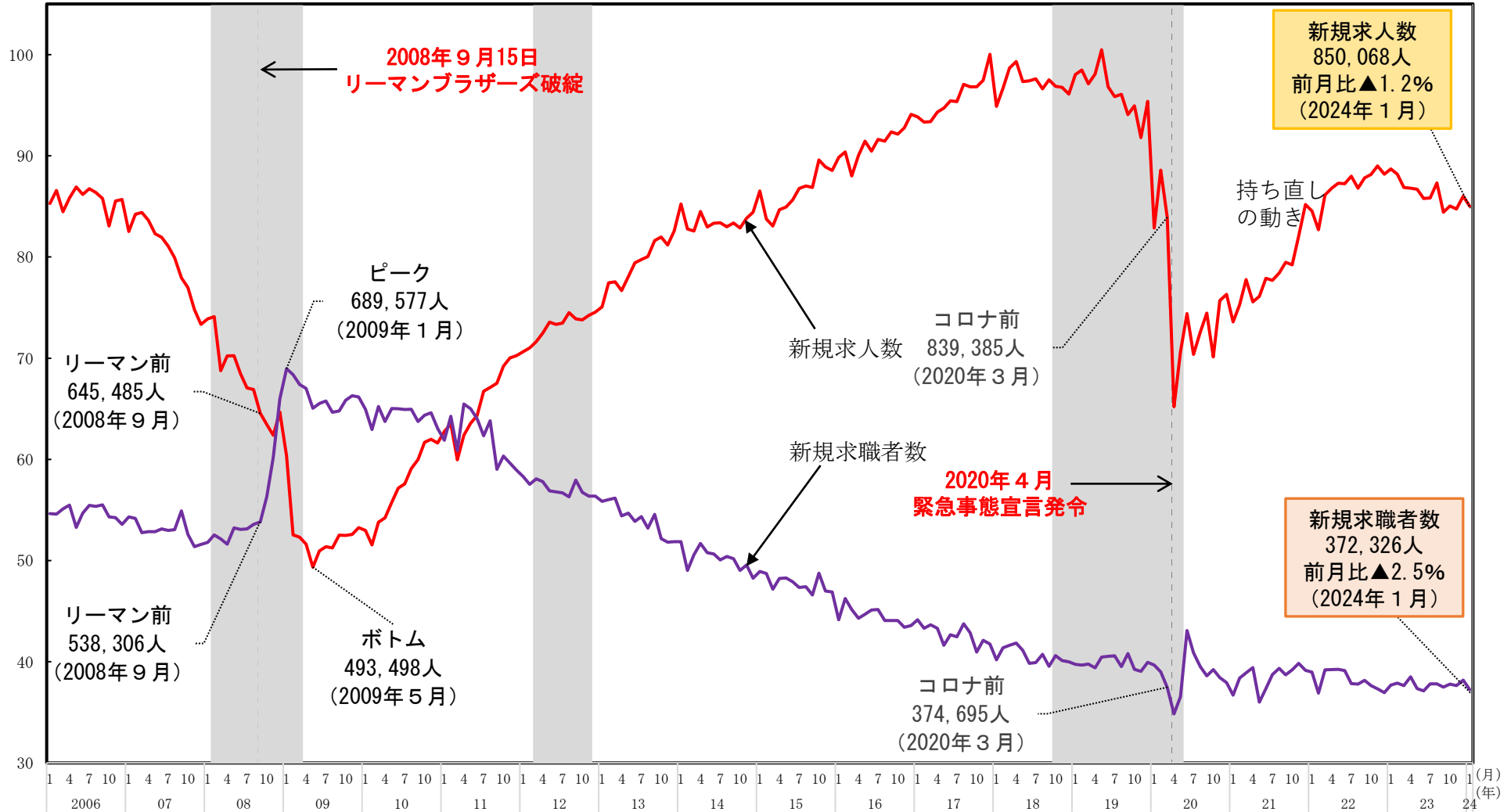


(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成  
 (注) 有効求人人数及び有効求職者数は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

# 新規求人数や新規求職者数の動向について

- 2024年1月の新規求人数（季調値）は、前月比で1.2%減少となり、2か月ぶりの減少となった。3か月移動平均で基調の動きをみると、1月は前月比▲0.0%（12月：+0.6%、11月：▲1.0%）となった。水準としては約85.0万人となり、コロナ感染拡大直前（2020年3月）の水準（約83.9万人）を上回った。
- 2024年1月の新規求職者数（季調値）は、前月比で2.5%減少となり、2か月ぶりの減少となった。3か月移動平均で基調の動きをみると、1月は前月比▲0.5%（12月：+0.6%、11月：▲0.2%）となった。

（単位：万人）

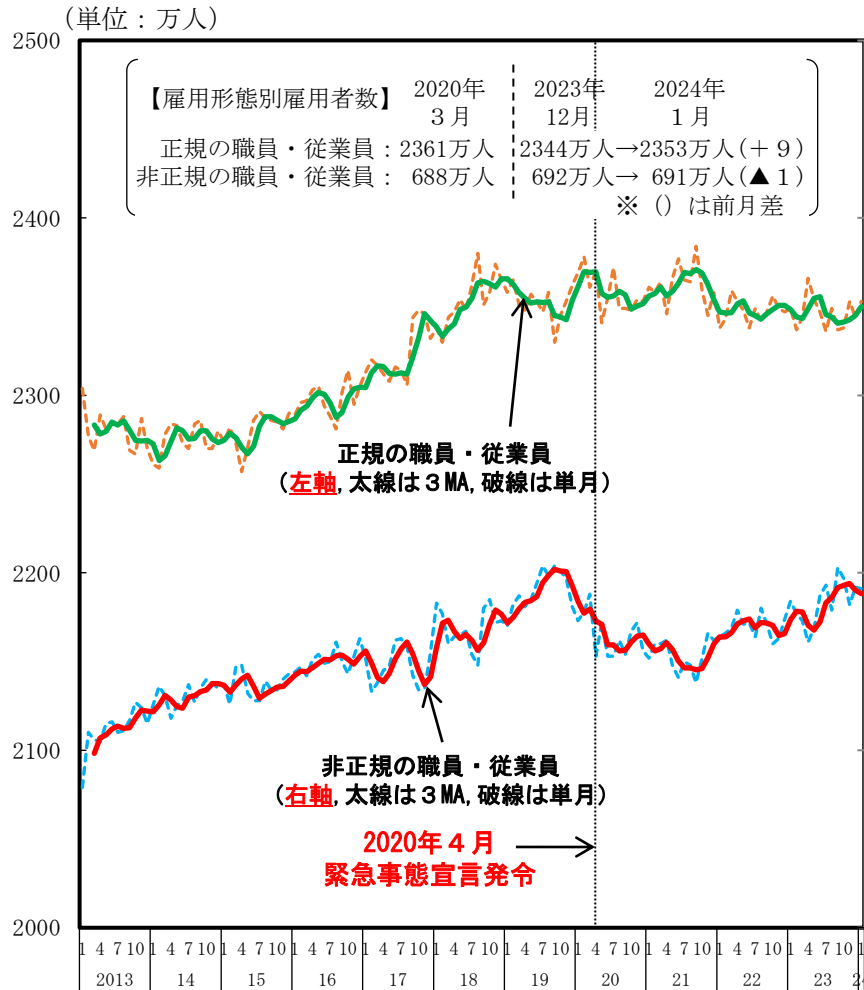


（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」により作成  
（注）新規求人数、新規求職者数は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

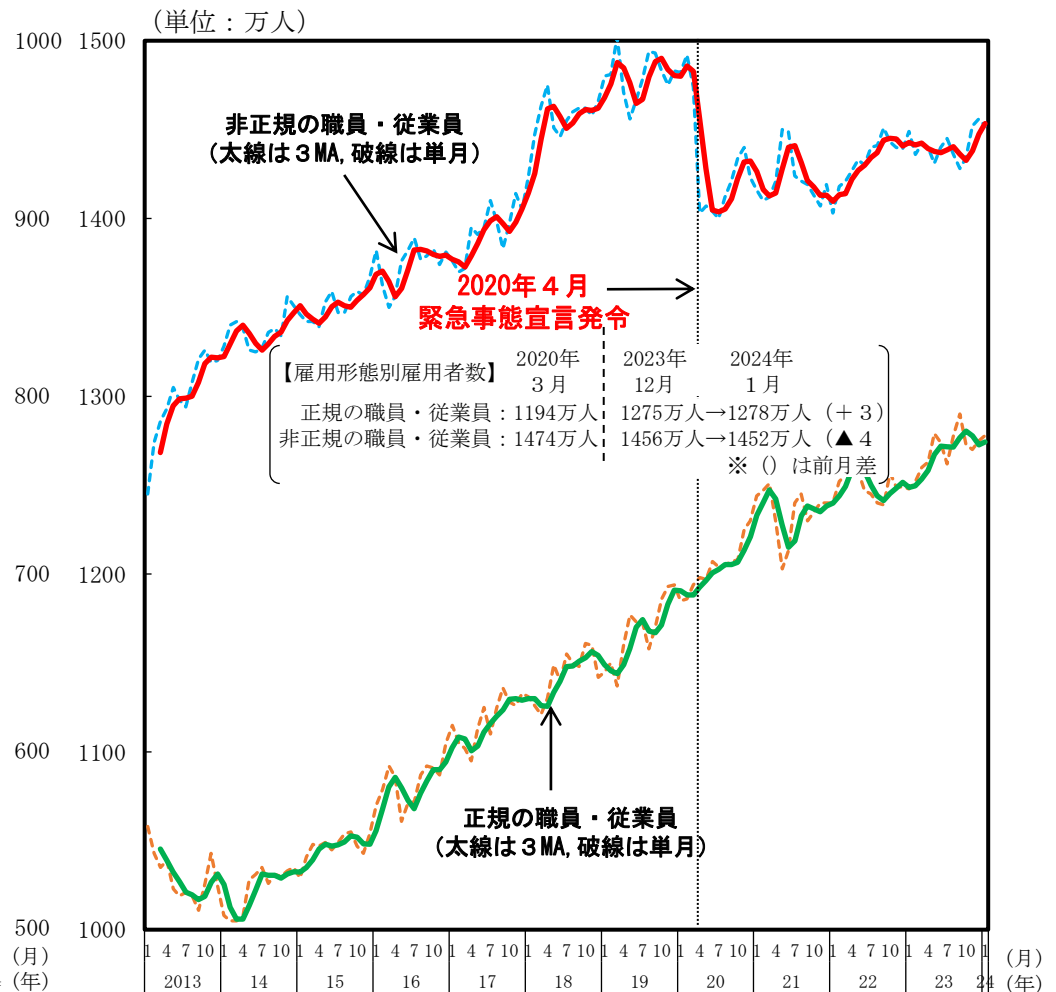
# 雇用形態別・性別でみた雇用者数の動向

- 雇用者数（季調値）を性別・雇用形態別で見ると、2024年1月において、
- ・ 男性では、**正規の職員・従業員が前月差+9万人**と2か月ぶりの増加となり、3か月移動平均も増加となっている。一方、**非正規の職員・従業員が前月差▲1万人**と2か月ぶりの減少となり、3か月移動平均も減少となっている。
  - ・ 女性では、**正規の職員・従業員が前月差+3万人**と2か月連続の増加となり、3か月移動平均も増加となっている。一方、**非正規の職員・従業員が前月差▲4万人**と4か月ぶりの減少となり、3か月移動平均は増加となっている。

## 雇用形態別にみた男性雇用者数の動向



## 雇用形態別にみた女性雇用者数の動向





# 女性の多様なキャリア形成・働き方

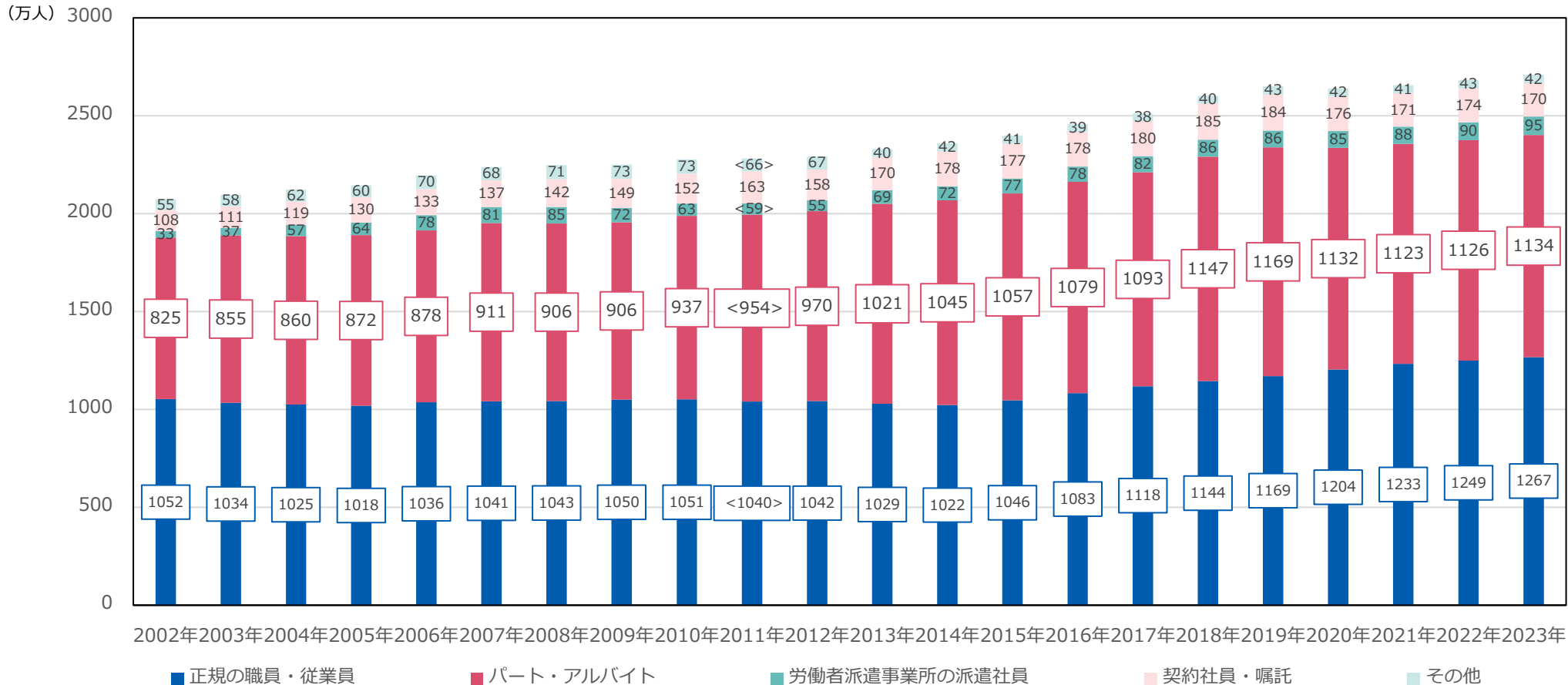
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 雇用形態別就労者数の推移（女性）

- ✓ 雇用形態別の就労者数の変化をみると、2002年から2023年の21年間で、正規の職員・従業員は215万人増加し、パート・アルバイトは309万人増加した



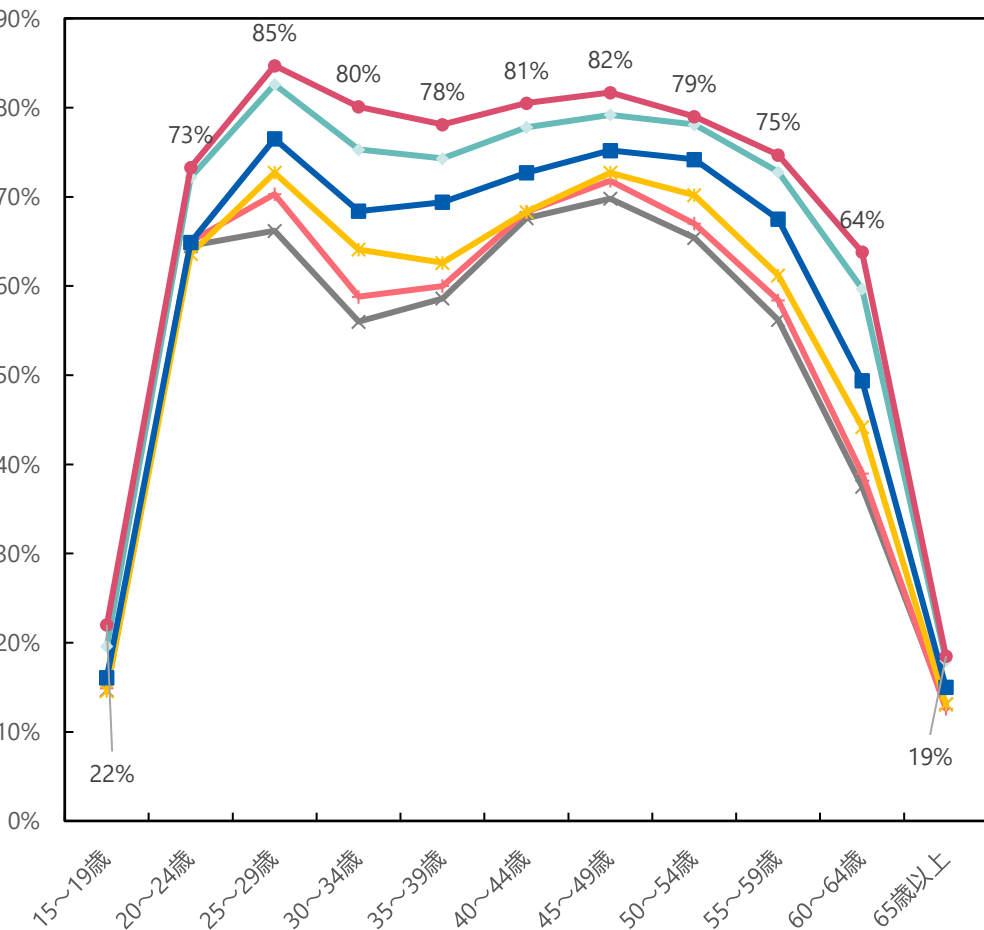
出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」により作成。

- 注）1. 労働力調査では、平成2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、2011年の数値は補完的に推計した値(平成22年国勢調査基準)である。
2. 2012年平均から算出の基礎となる人口を2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切り替えた。  
この切替えに伴う変動（全国の15歳以上人口で約69万人の増加）を考慮し、2005年から2010年までの数値について、2012年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値（2010年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの）に置き換えて掲載した。
3. 「契約社員」、「嘱託」については、調査票の変更に伴い表章項目を2013年から「契約社員・嘱託」を「契約社員」、「嘱託」に分割している。

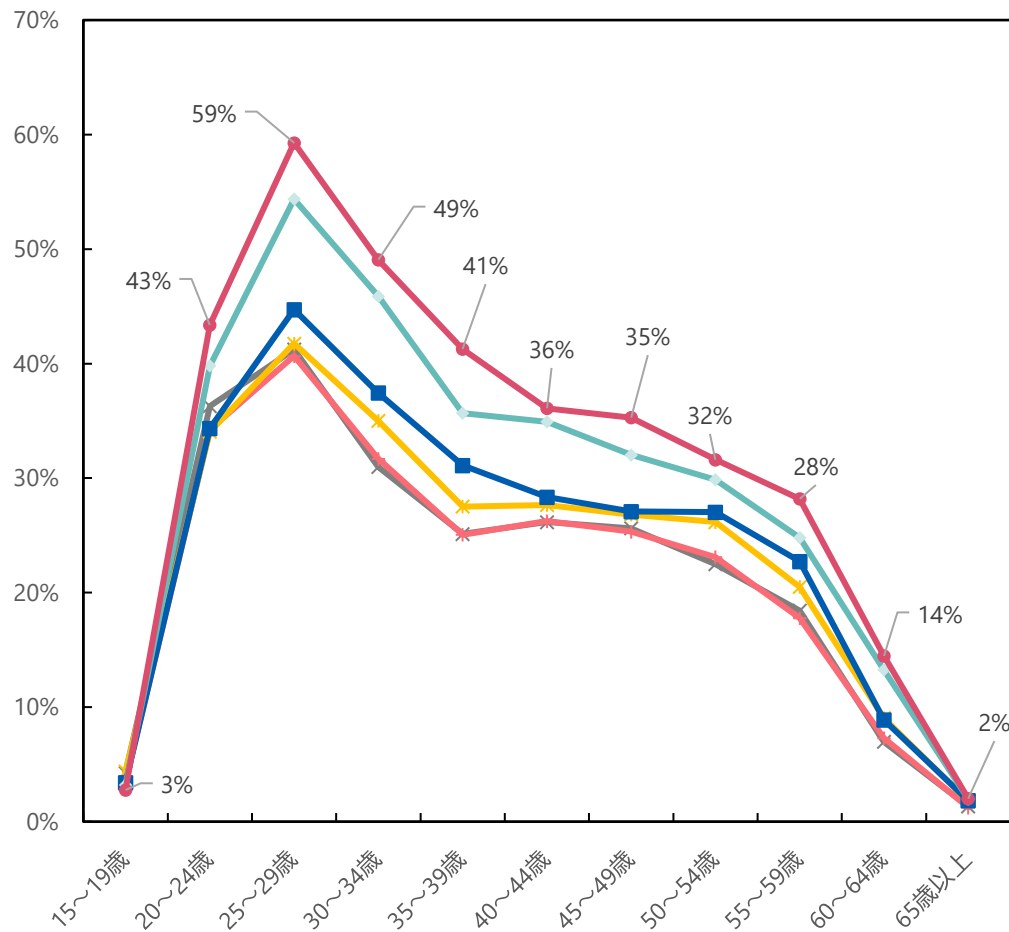
# 女性を取り巻く雇用環境

✓ 近年では、女性の就業率のM字カーブの底は浅くなっているものの、正規雇用率のL字カーブがみられる。

【女性の就業率】



【女性の正規雇用率】



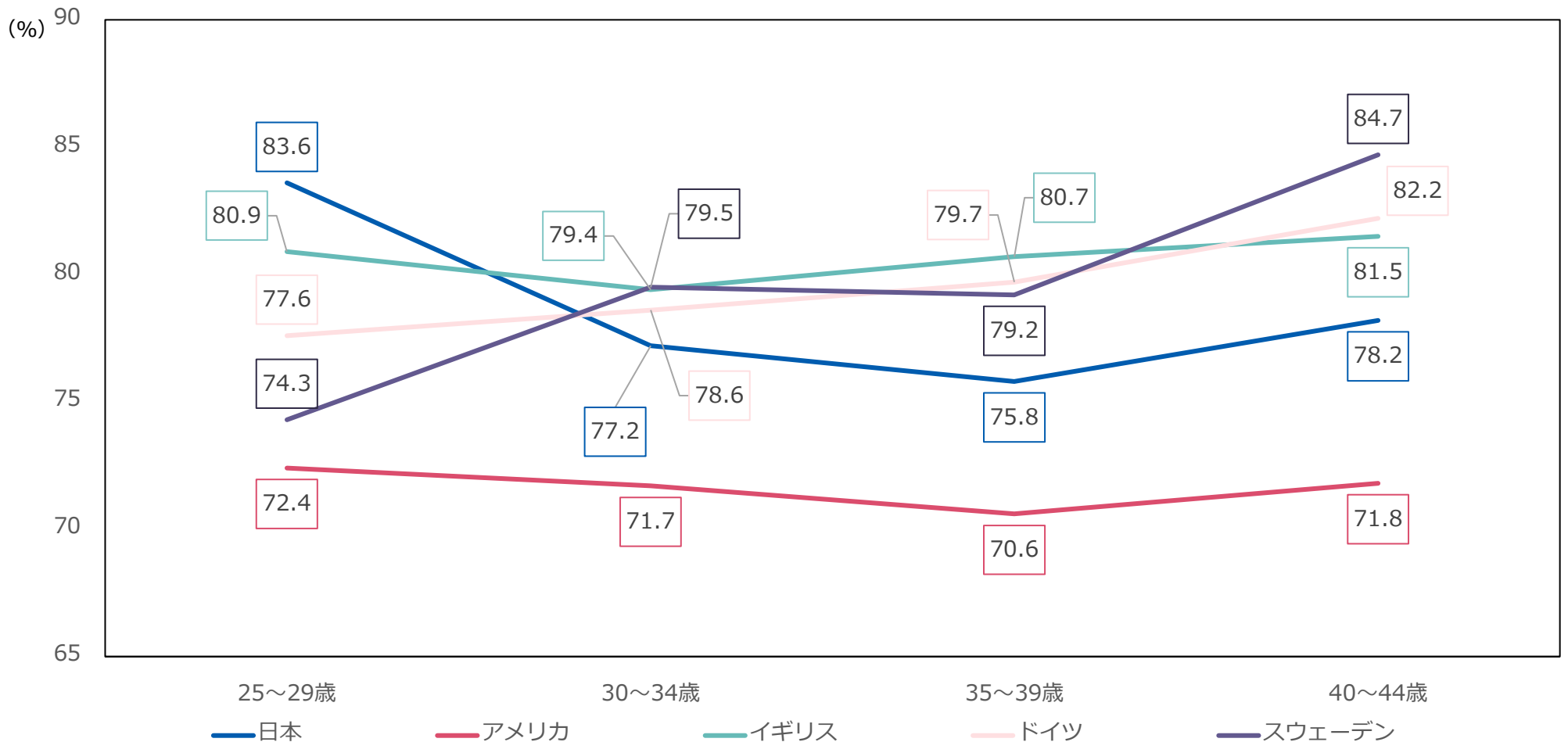
× 2002年    + 2005年    \* 2010年    ■ 2015年    ◆ 2020年    ● 2023年

(資料出所) 総務省「労働力調査」基本集計・詳細集計より作成

(注) データラベルは2023年の数値。就業率は、各年齢階級で人口に占める就業者数の割合。正規雇用率は、各年齢階級で人口に占める正規の職員・従業員（役員を除く雇用者）の割合。

# 女性の年齢階級別の就業率（国際比較）

- ✓ 日本の女性の年齢階級別の就業率を他国と比較すると、25～29歳においては最も高い水準ある一方で30歳～44歳の階級では、いずれもグラフ中アメリカについて低い水準となっている。



（資料出所）労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2023』より作成

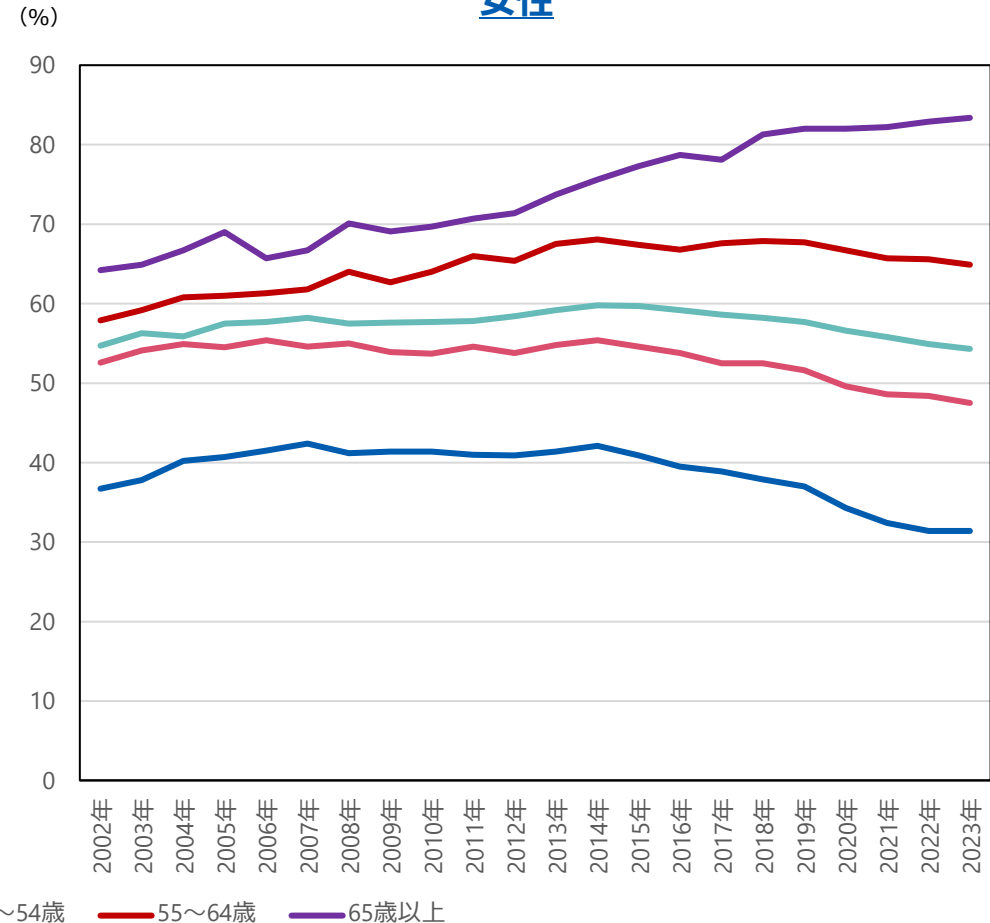
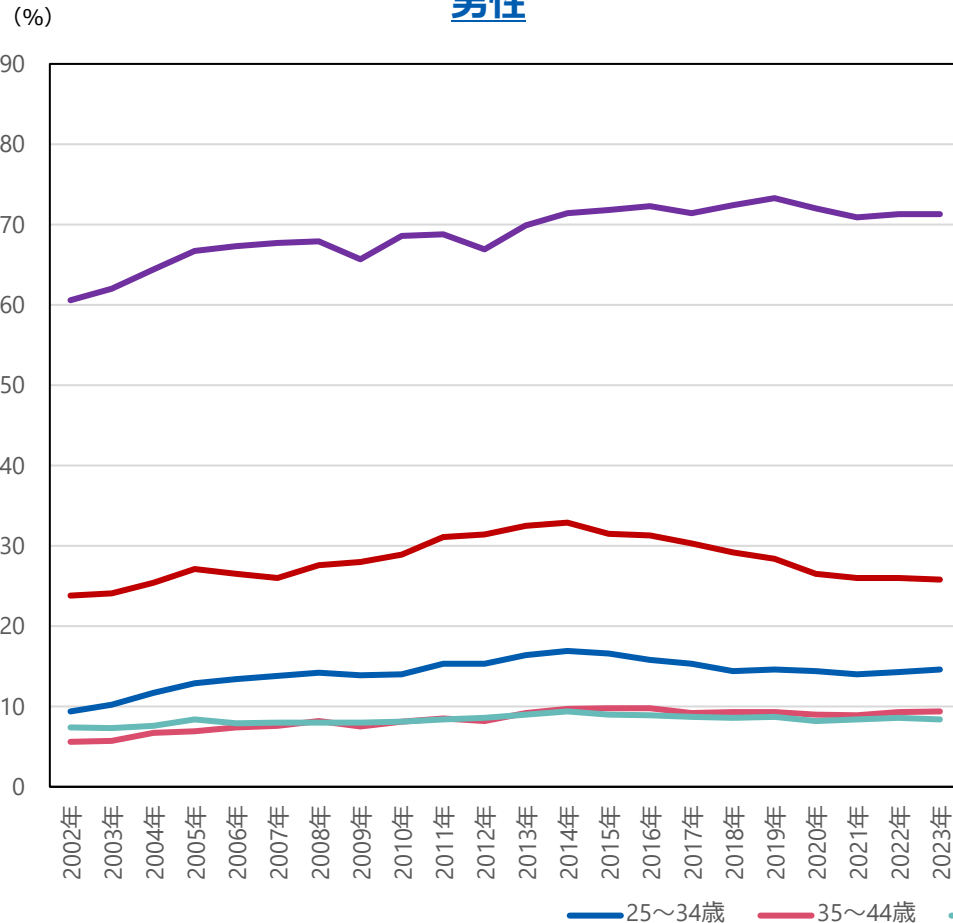
（注）上記の数値は、日本は総務省「労働力調査」（基本集計）、他国はOECD「Labour Force Statistics」による2021年の数値

# 男女・年齢階級別の非正規の職員・従業員割合

- ✓ 男性の非正規の職員・従業員が雇用者に占める割合をみると、65歳以上においては2002年以降基本的に上昇しているが、その他の年齢階級では2015年頃まで上昇し、その後減少に転じている。
- ✓ 女性についても概ね同様の傾向がみられ、若年世代を中心に2015年頃以降から、非正規の職員・従業員の割合に低下がみられる。

## 男性

## 女性

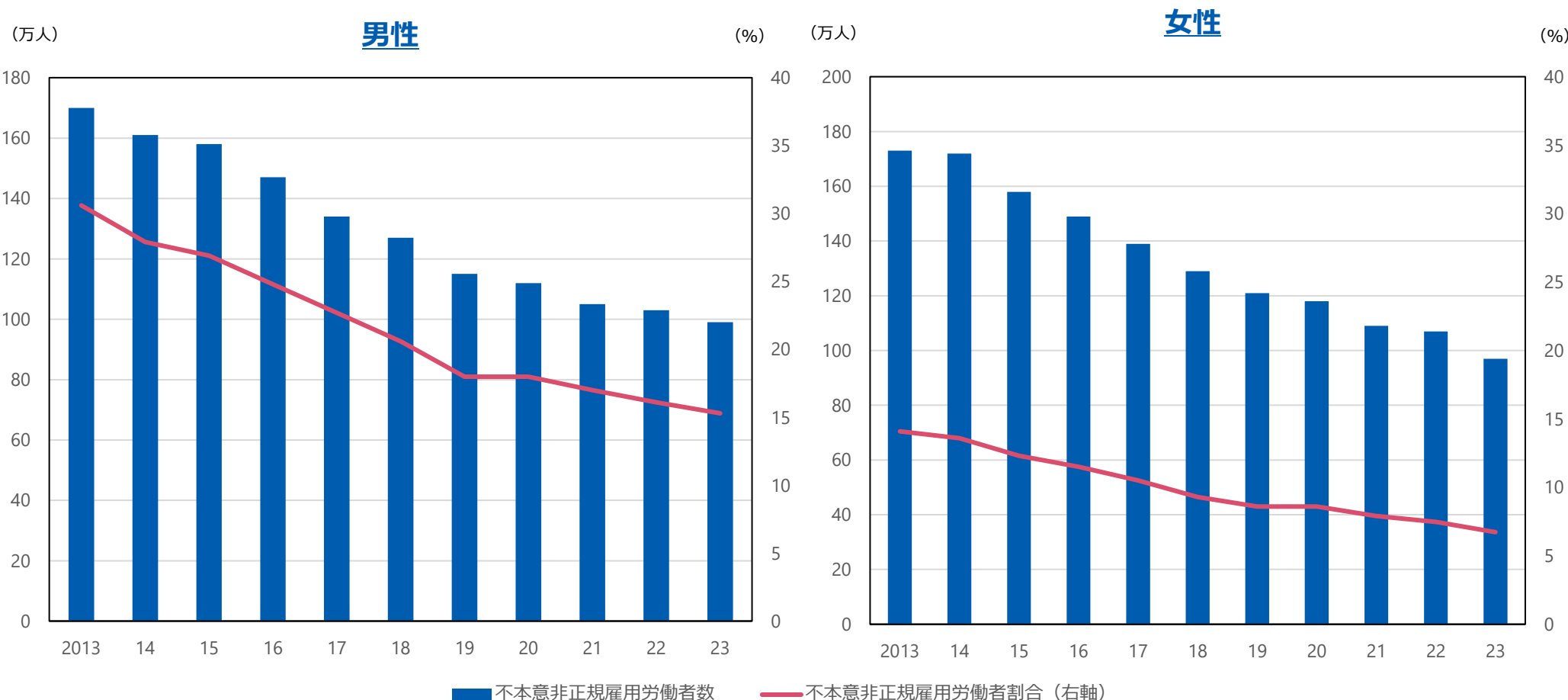


(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。

(注) 労働力調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、2011年の数値は補完的に推計した値(2015年12月調査基準)である。

# 男女別の不本意非正規雇用労働者の人数及び割合

- ✓ 不本意非正規雇用労働者については人数・割合ともに2013年以降減少傾向が見られており、直近の2023年においては、男女とも100万人を下回っている。
- ✓ 割合については、2013年に男性で30.6%、女性で14.1%であったが2023年にはそれぞれ15.3%と6.9%である。



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。

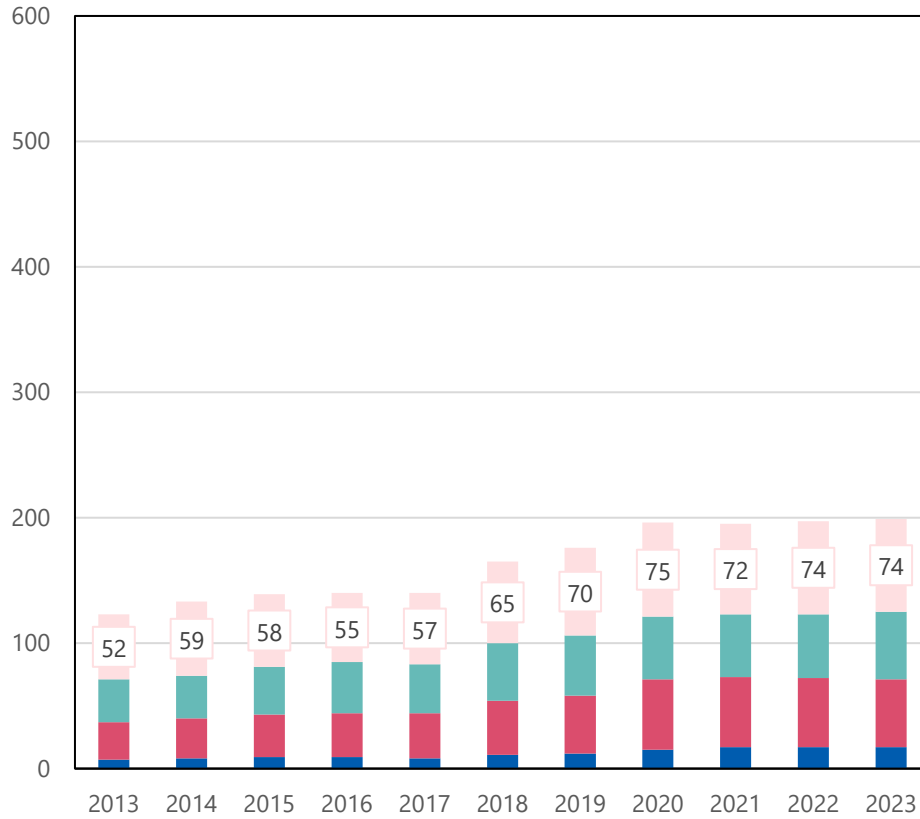
(注) 不本意非正規雇用労働者割合は「非正規の職員・従業員」のうち、「現職の雇用形態についている理由(主な理由)」を「正規の職員・従業員の仕事がないから」とした者の割合。 13

# 男女別の短時間労働者（週20時間未満）の労働時間の構成

- ✓ 男性に比べ、女性では短時間労働者のより大きな増加がみられるが、その中でも週15～19時間という比較的長い労働時間の労働者が増加している。

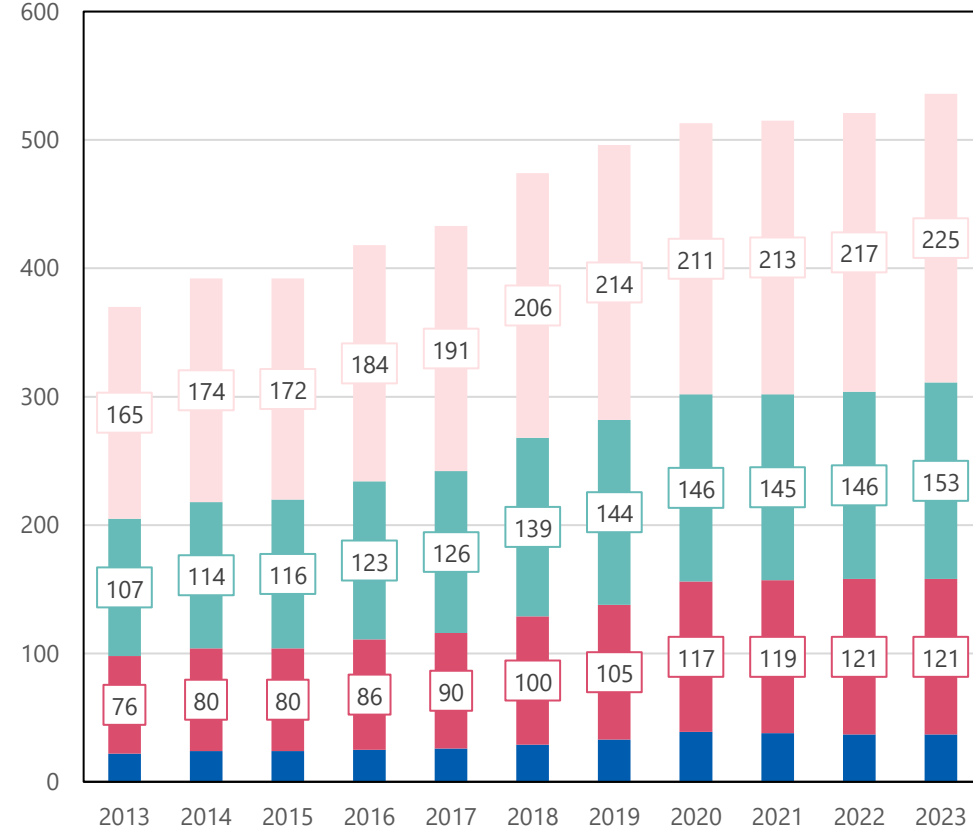
## 男性

(万人)



## 女性

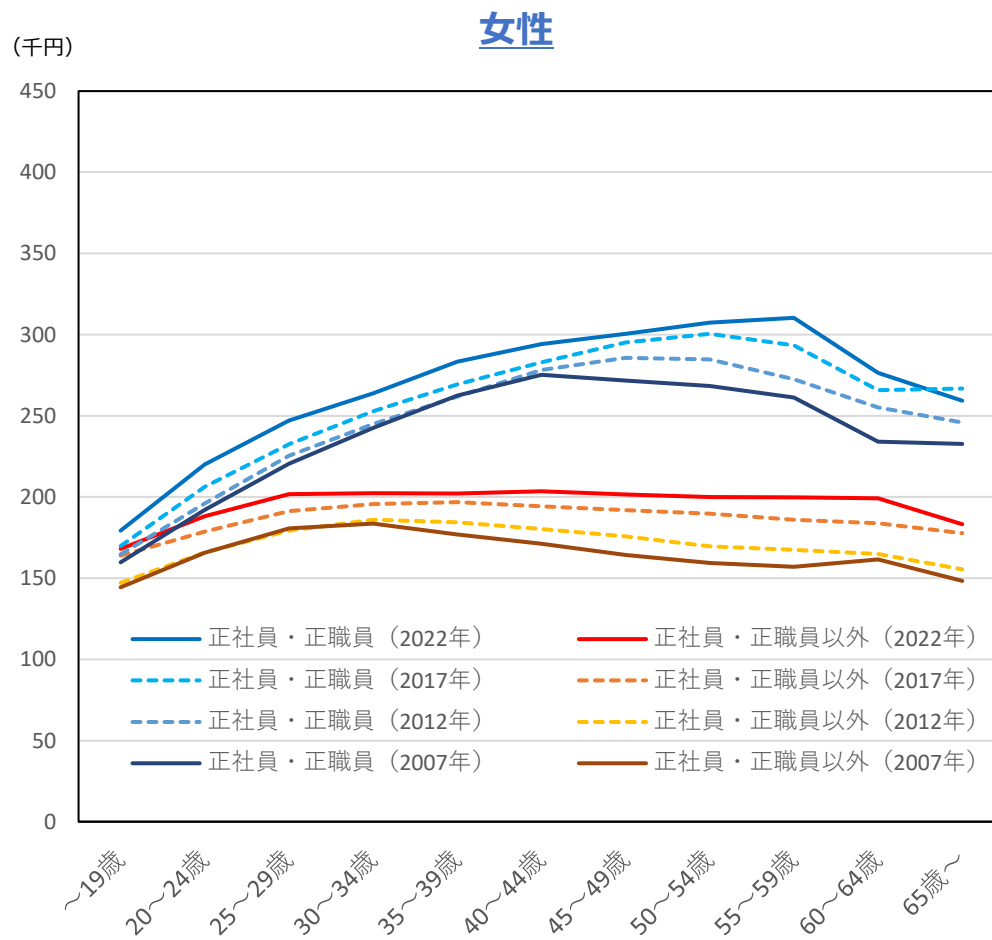
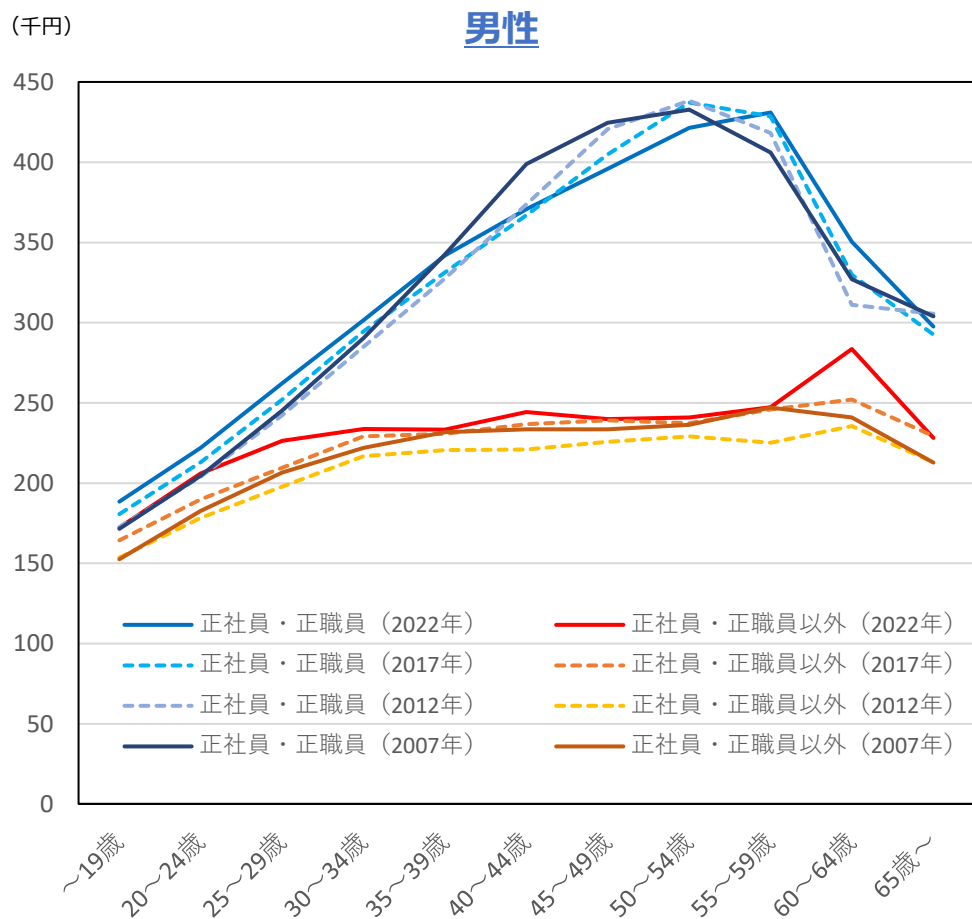
(万人)



■ 週1～4時間 ■ 週5～9時間 ■ 週10～14時間 ■ 週15～19時間

# 男女別・雇用形態別賃金カーブ

- ✓ 男性の賃金カーブをみると、正社員・正職員及び正社員・正職員以外ともに2007年から2022年にかけて明確なトレンドはみられない一方で、女性については、その両方で、賃金カーブが上方に移動している傾向がみられる。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

(注) 平均賃金として、各調査年6月分の所定内給与額を用いている。

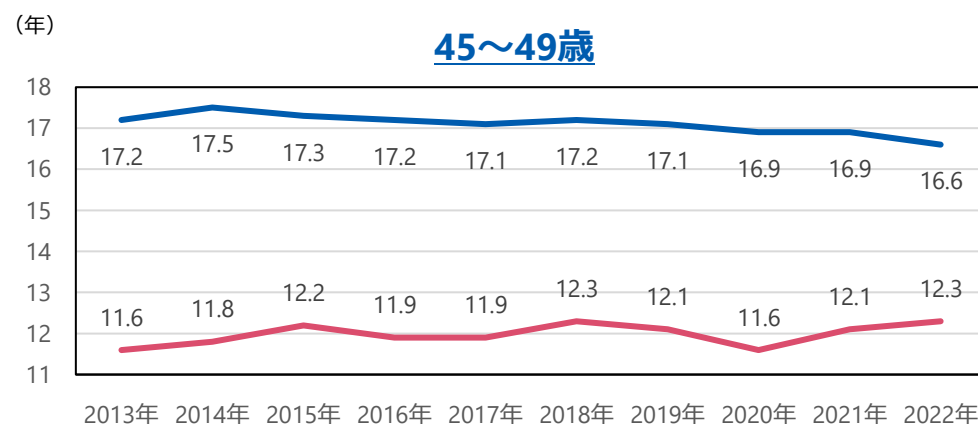
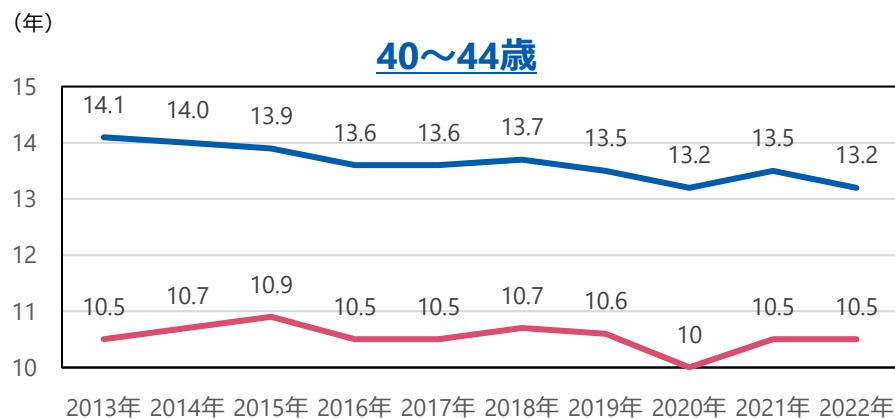
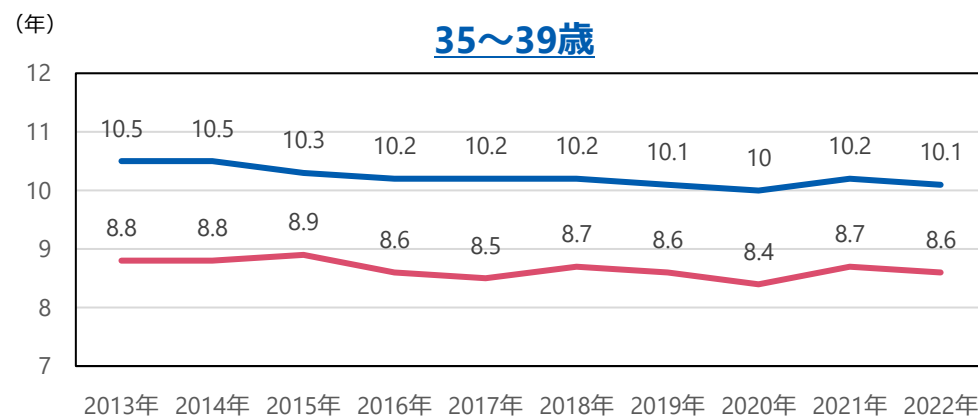
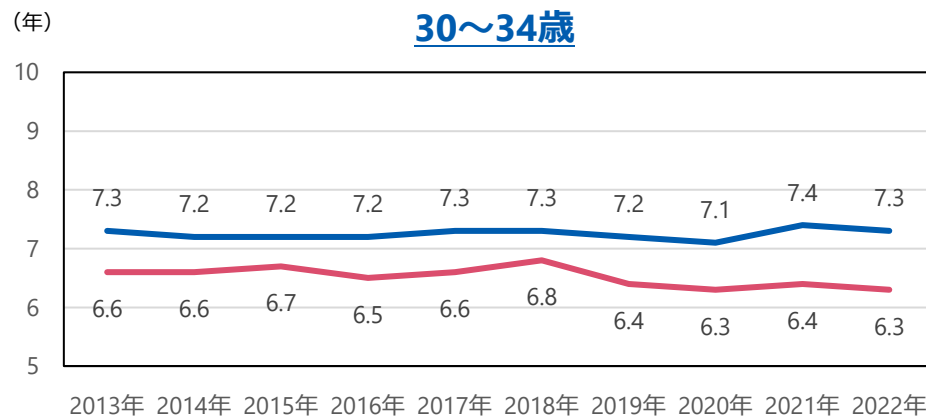
常用労働者を「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分しており、「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、正社員・正職員に該当しない者をいう。

2008年調査前後で表草されている年齢階級区分が異なるため、2007年の19歳以下と2012~2022年の65歳以上については労働者数による加重平均値を用いている。



# 男女・年齢階級別平均勤続年数

- ✓ 30～34歳及び35～39歳の平均勤続年をみると、男性・女性ともに2013年から横ばい傾向となっているが、40～49歳の女性においては上昇傾向、男性においては低下傾向がみられる。

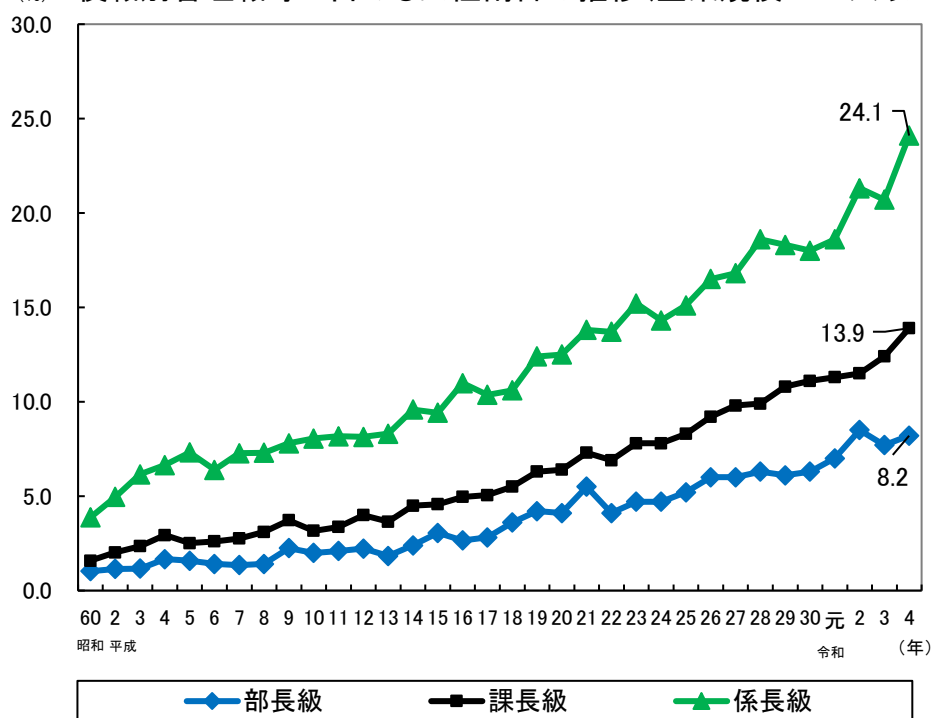


— 男性 — 女性

# 管理職等に占める女性割合

- ✓ 管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

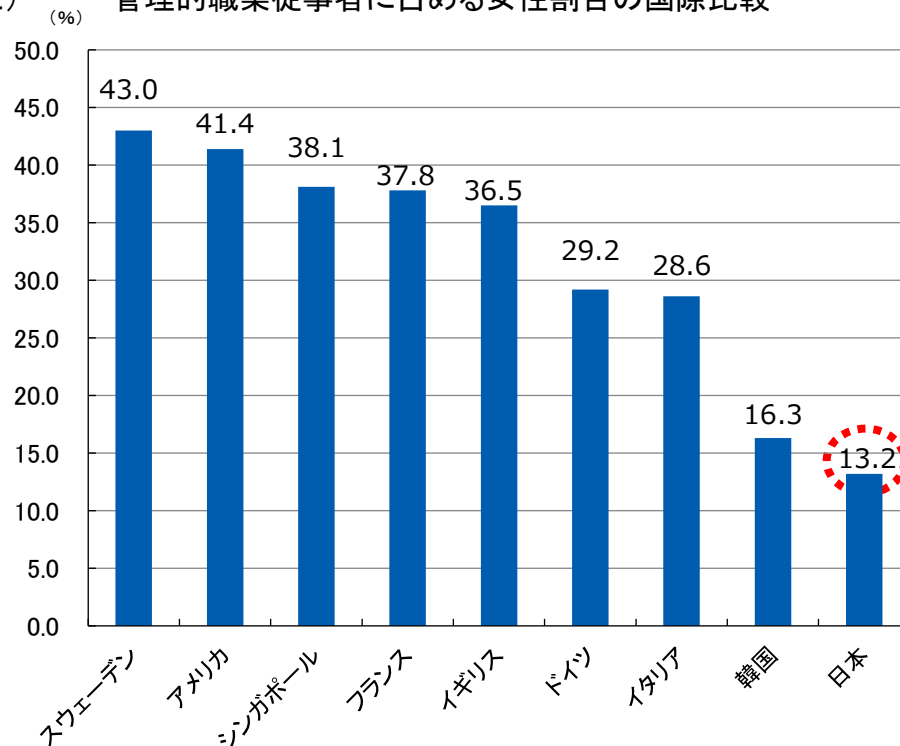
(%) 役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇用局作成

- 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。  
(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」  
いずれも2021年値

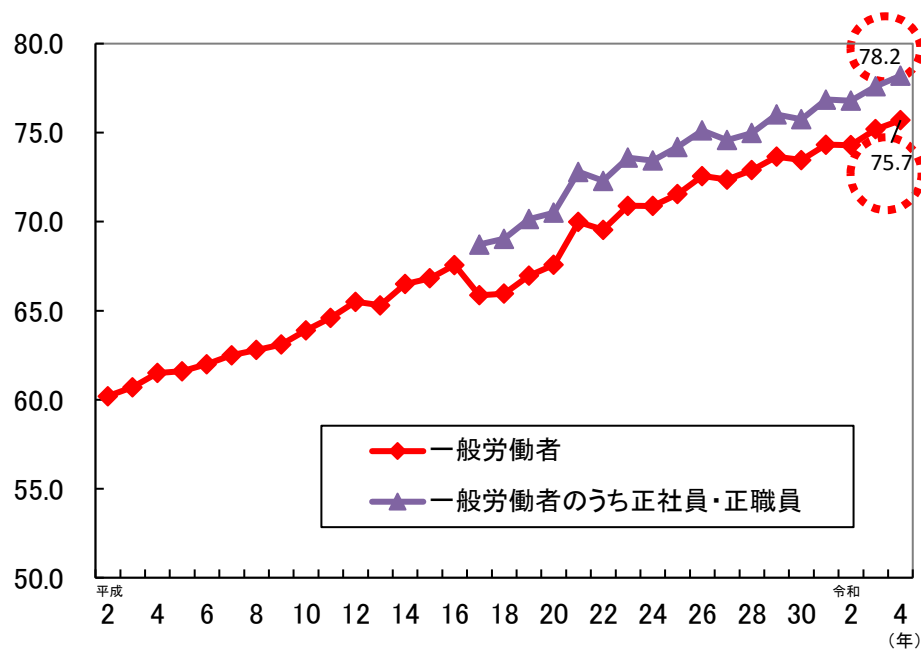
- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

# 男女間賃金格差

- ✓ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- ✓ 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 6 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和4年)

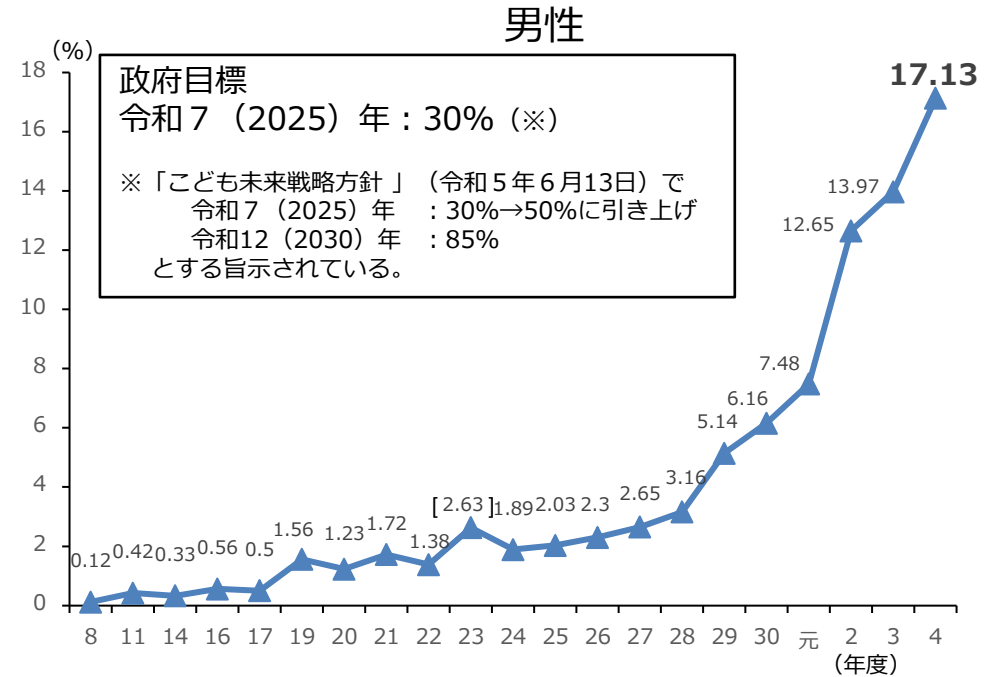
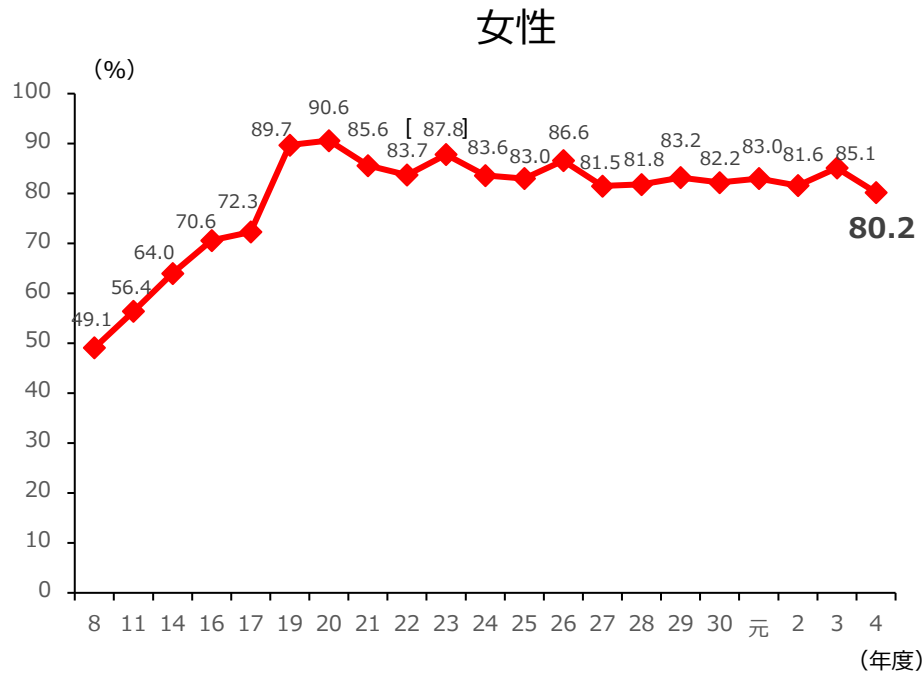
調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値)①	男女間格差 (調整済み)②	
役職	75.7	85.4	9.7
勤続年数		79.4	3.7
学歴		77.2	1.5
労働時間		77.6	1.9
年齢		76.3	0.6
企業規模		75.7	0.0
産業		73.6	-2.1

(注) 1「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準  
2「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

# 男女の育児休業の取得期間・取得率の状況

- ✓ 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和4年度：17.13%）。



$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

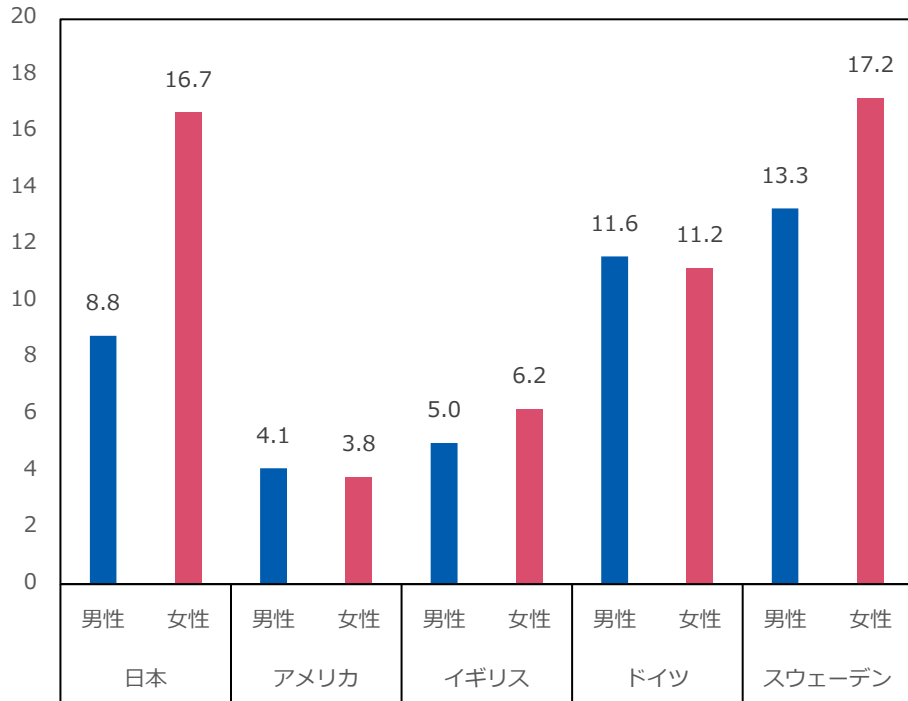
（注） 平成23年度の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

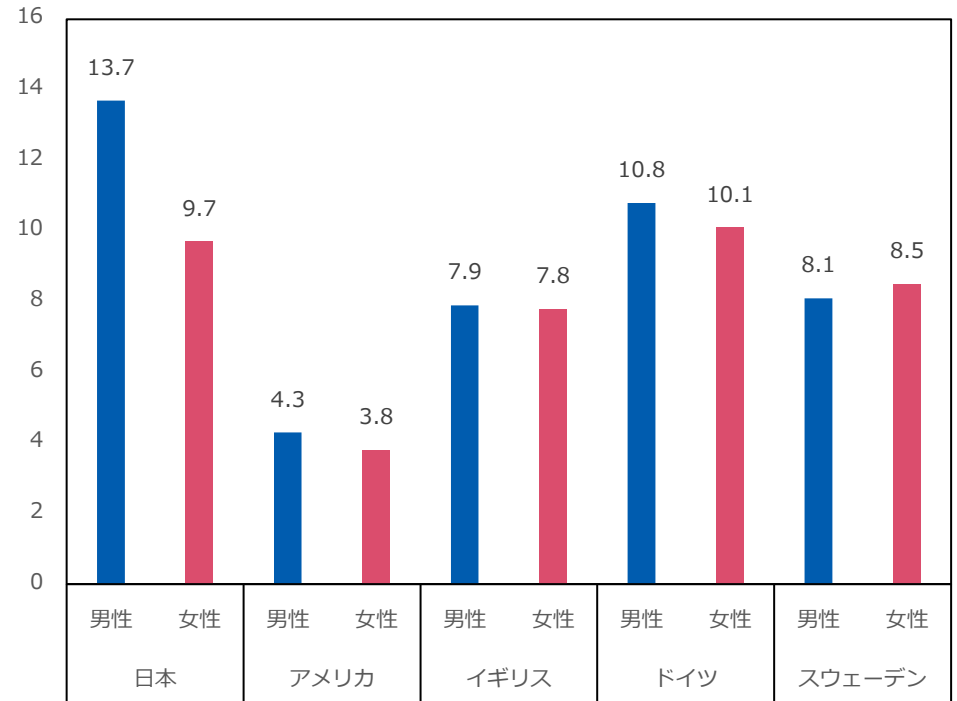
# 性別のテンポラリー労働者割合、勤続年数の国際比較

- ✓ 各国のテンポラリー労働者割合や平均勤続年数の水準は、雇用制度や慣行の違い等を背景に異なるが、日本においては性別間での格差が大きい状況となっている。

## 性別のテンポラリー労働者割合



## 性別の勤続年数



(資料出所) 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2023』より作成

- (注) 1) 左図の数値は、日本は総務省「労働力調査」(基本集計)、他国はOECD「Incidence of permanent employment」による2021年の数であり、テンポラリー労働者の定義は、最下部に別掲  
 2) 右図の数値は、日本は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、アメリカは連邦労働統計局「Employee Tenure in 2022」、その他の国はOECD「Employment by job tenure intervals (Dependent employment)」による2021年の数値(イギリスのみ2019年)であり、アメリカのみ中位数、その他の国は平均年数となっている。  
 3) 各国のテンポラリー労働者の定義は以下の通りであるが、雇用制度や慣行の違い等から各国間で実態が異なる点に留意が必要。

【テンポラリー労働者の定義】

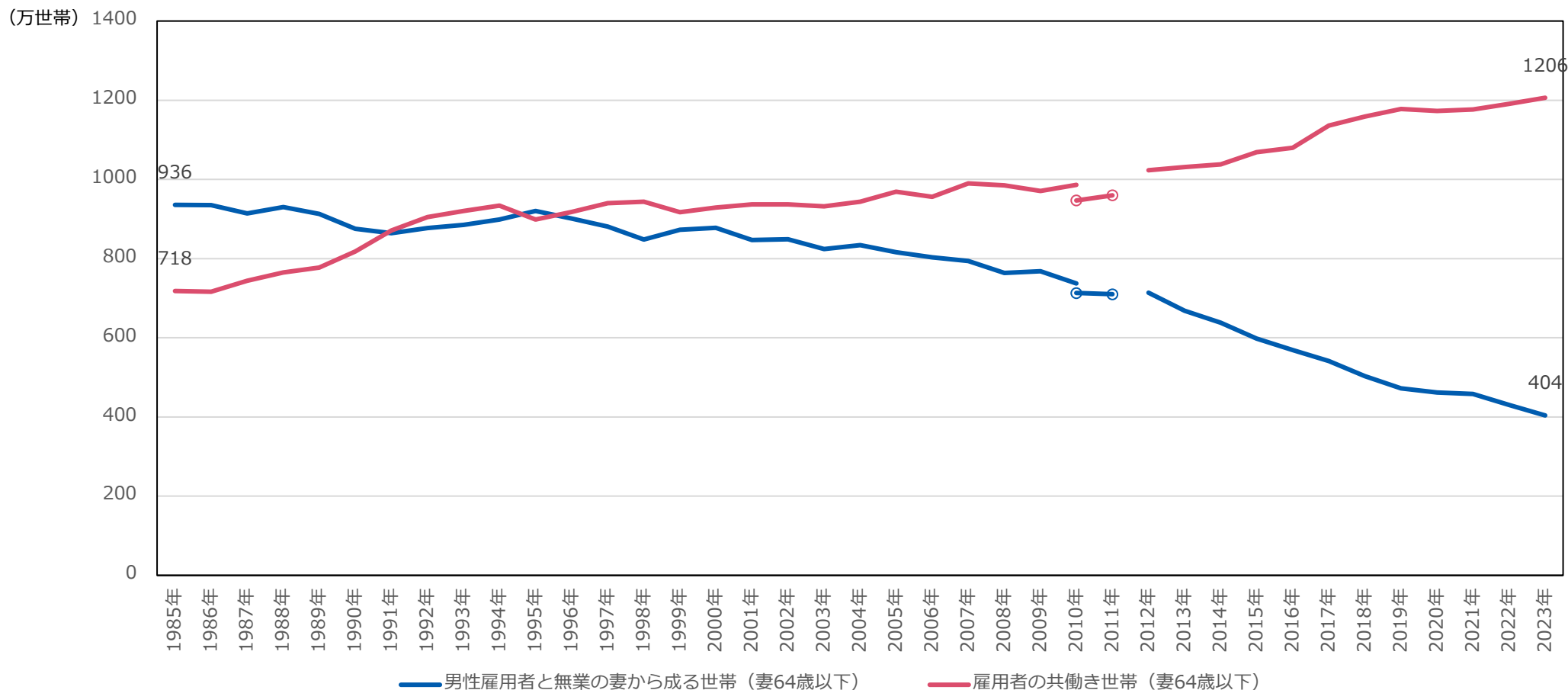
日本：雇用契約期間が1年以下の者を対象とし、雇用者に対する割合をJLPTにおいて算出。

アメリカ：対象労働者の範囲は広範。雇用契約の継続が可能であるにもかかわらず自己都合により離職が見込まれる者を除き、雇用の継続が見込まれない全賃金・俸給労働者が対象。派遣労働者、契約労働者、また、特定企業の業務初年以下の期間を定めて請負り自営業者及び独立請負人も含まれる。

イギリス、ドイツ、スウェーデン：労使双方の合意により、特定日、役務の完成、あるいは代替要員による臨時的な補充がなされていた被用者の復帰など客観的な条件により雇用期間が定められた労働者。期間の定めのある雇用契約の場合、終了条件が記載されるのが一般的。具体的には、臨時・季節雇用、派遣事業所を介した雇用、特定の訓練・養成契約に基づく労働者等が対象

# 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

✓ 専業主婦世帯が減少する一方で、共働き世帯は増加。

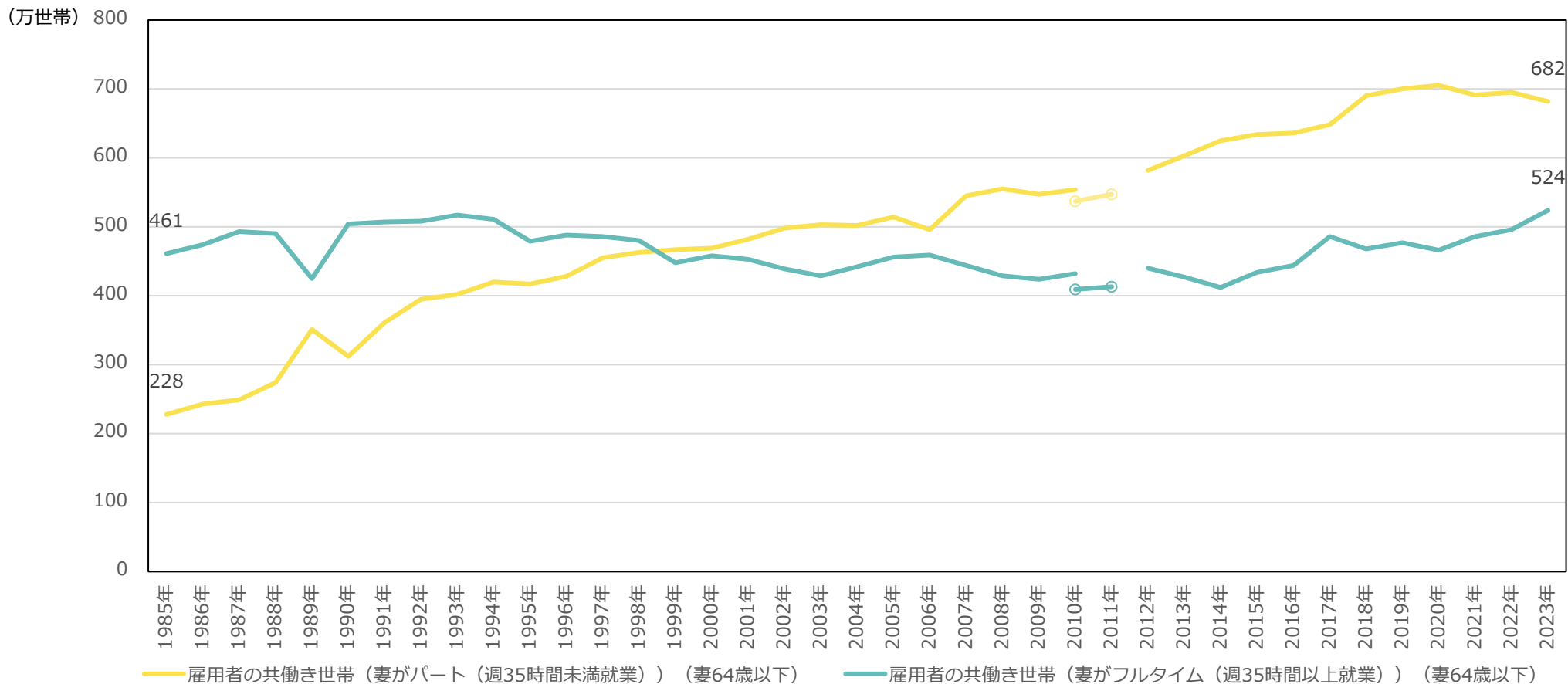


（資料出所）内閣府「男女共同参画白書令和4年版」をもとに、総務省「労働力調査」詳細集計を用いて作成。

- （注）
1. 1985年から2011年までは総務省「労働力調査特別調査」（各年2月）、2012年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。  
「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
  2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、2017年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。  
2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
  3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
  4. 2010年及び2011年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

# 共働き等世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

- ✓ 妻がパートである共働き世帯数の増加が顕著である。
- ✓ 妻がフルタイムである共働き世帯数も、近年上昇傾向にある。

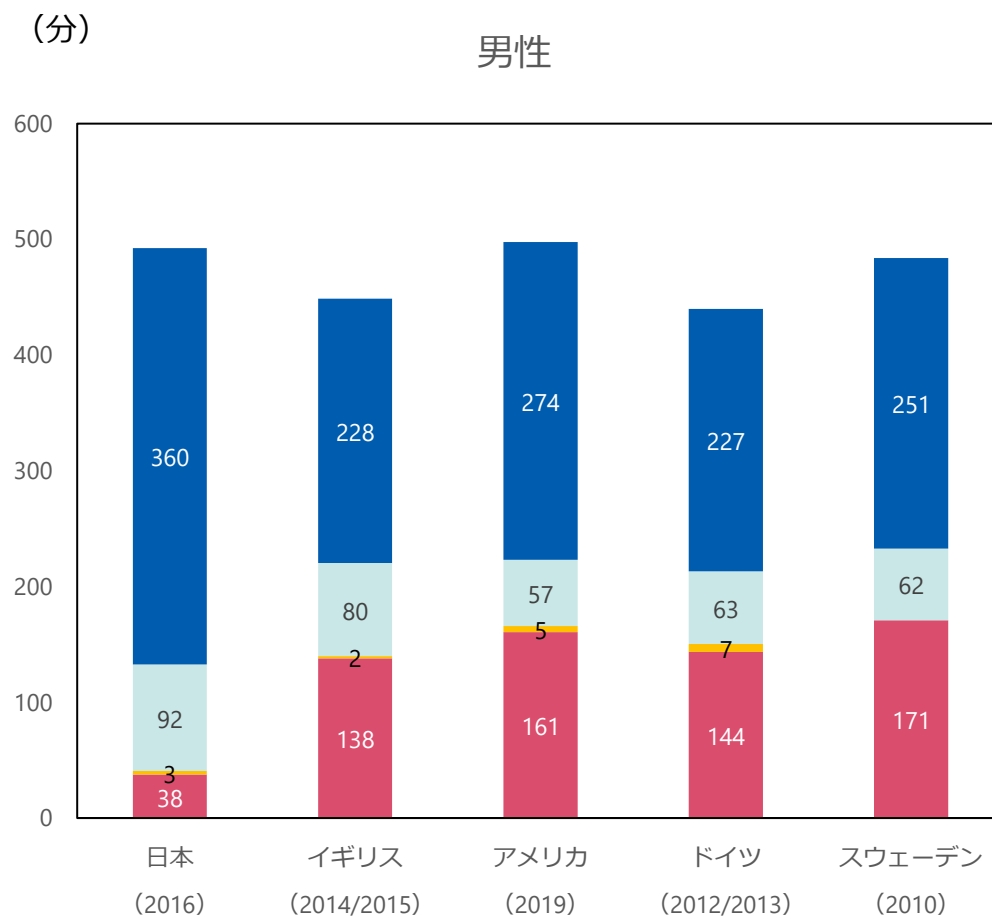
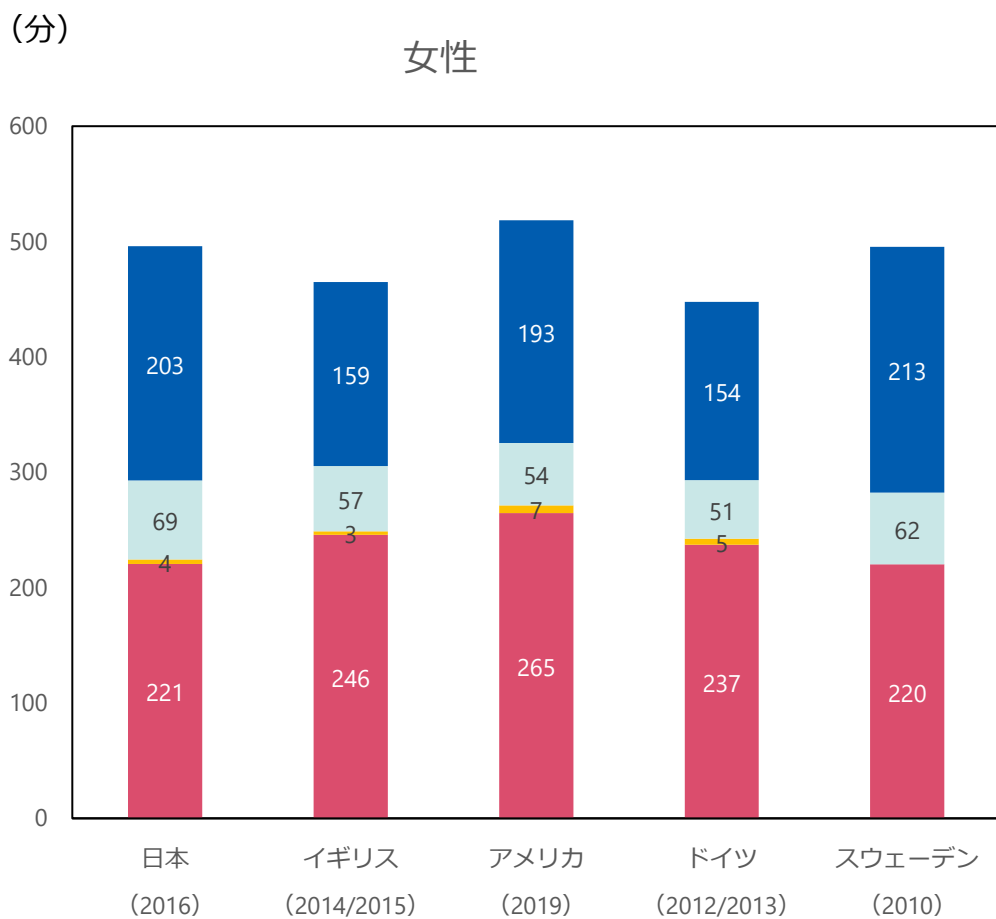


（資料出所）内閣府「男女共同参画白書令和4年版」をもとに、総務省「労働力調査」詳細集計を用いて作成。

- （注）
1. 1985年から2011年までは総務省「労働力調査特別調査」（各年2月）、2012年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。  
「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
  2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、2017年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。  
2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
  3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
  4. 2010年及び2011年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

# 男女別の1日当たりの無償・有償労働時間

- ✓ 無償・有償労働時間について国際的な比較でみると、日本の女性については他国と大きな違いはみられないが、男性については、無償労働の時間が短く、有償労働時間または学習の時間が長くなっている。



■ 無償労働 (ボランティア以外) ■ 無償労働 (ボランティア) ■ 有償労働または学習 (学習、通勤・通学等) ■ 有償労働または学習 (仕事)

(資料出所) OECD.Statにより作成

(注) ・無償労働 (ボランティア以外) には、日常的な家事、買い物、家族の世話、家族の送り迎え等が含まれる。

・無償労働 (ボランティア) について、スウェーデンはデータの制約上不明となっている。

・各国の調査対象は、15歳~64歳の者となっている。

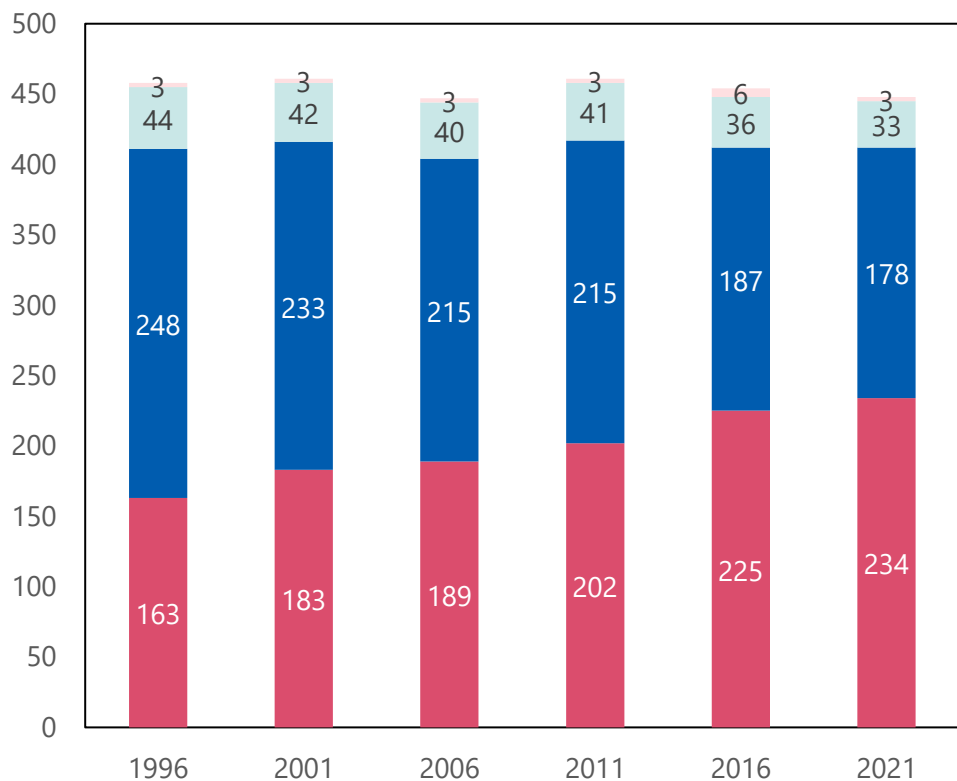


## 6歳未満の子どもを持つ夫婦世帯の1日当たりの家事関連時間

- ✓ 妻と夫を比較すると、妻が450分程度、夫が40分～120分程度と、妻の家事関連時間が長くなっている。
- ✓ 経年で比較すると、妻については育児は増加、家事は減少しており、家事関連全体としては横ばい。夫については主に育児と家事の時間が増加することによって、家事関連時間全体が増加している。

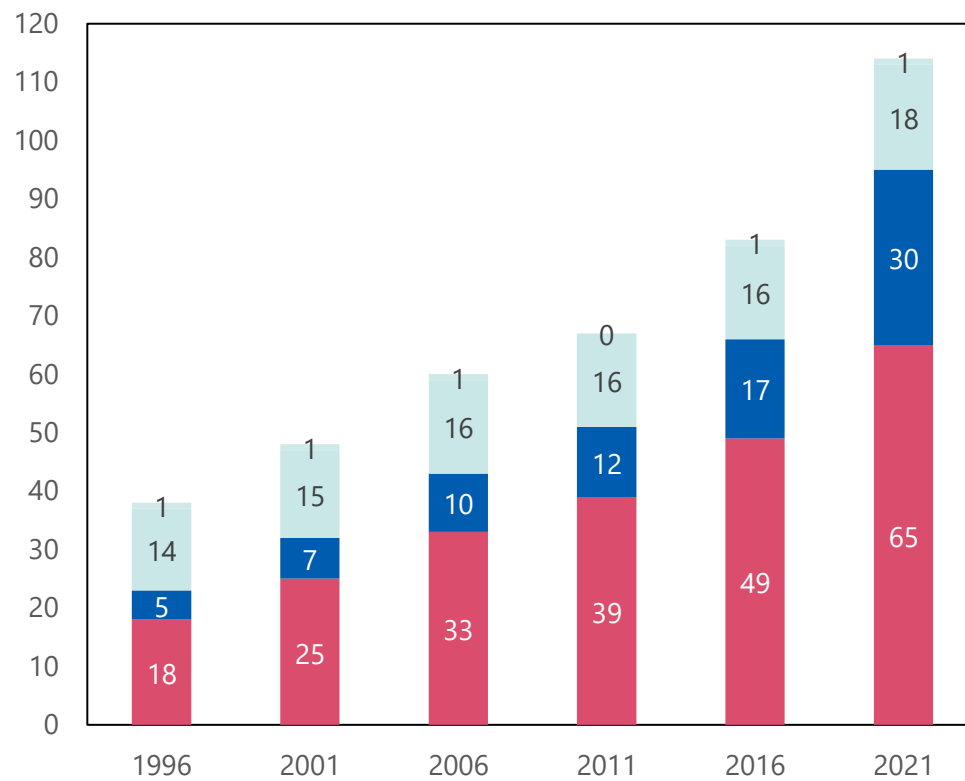
(分)

妻



(分)

夫

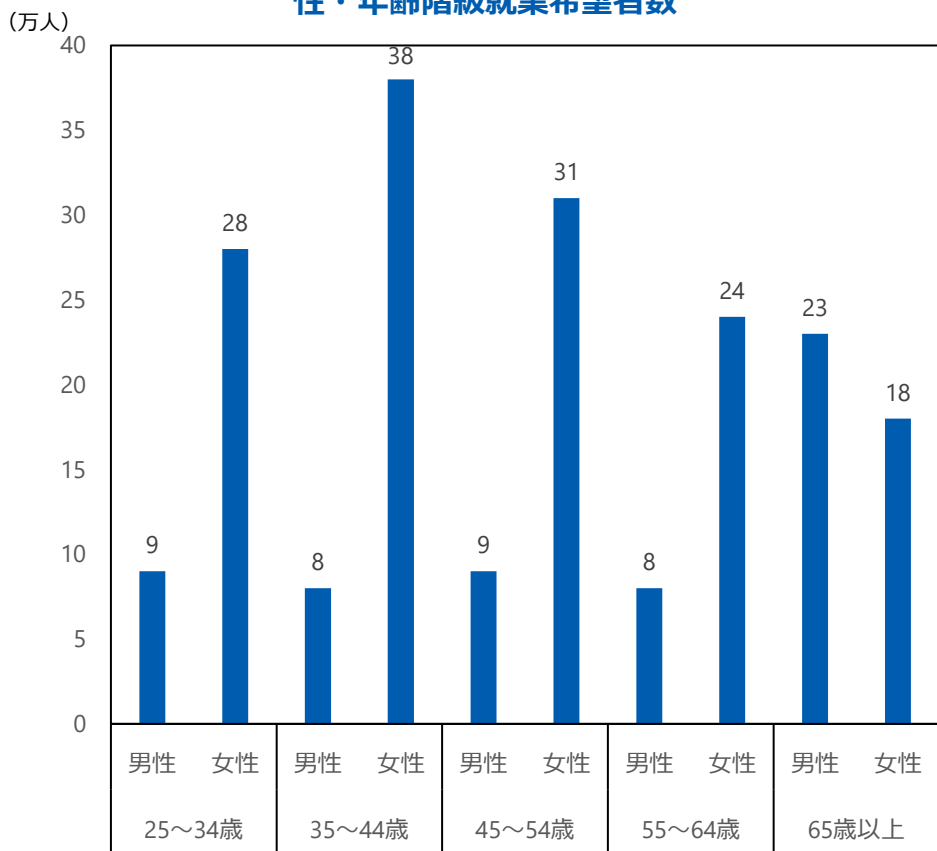


■ 育児 ■ 家事 ■ 買い物 ■ 介護・看護

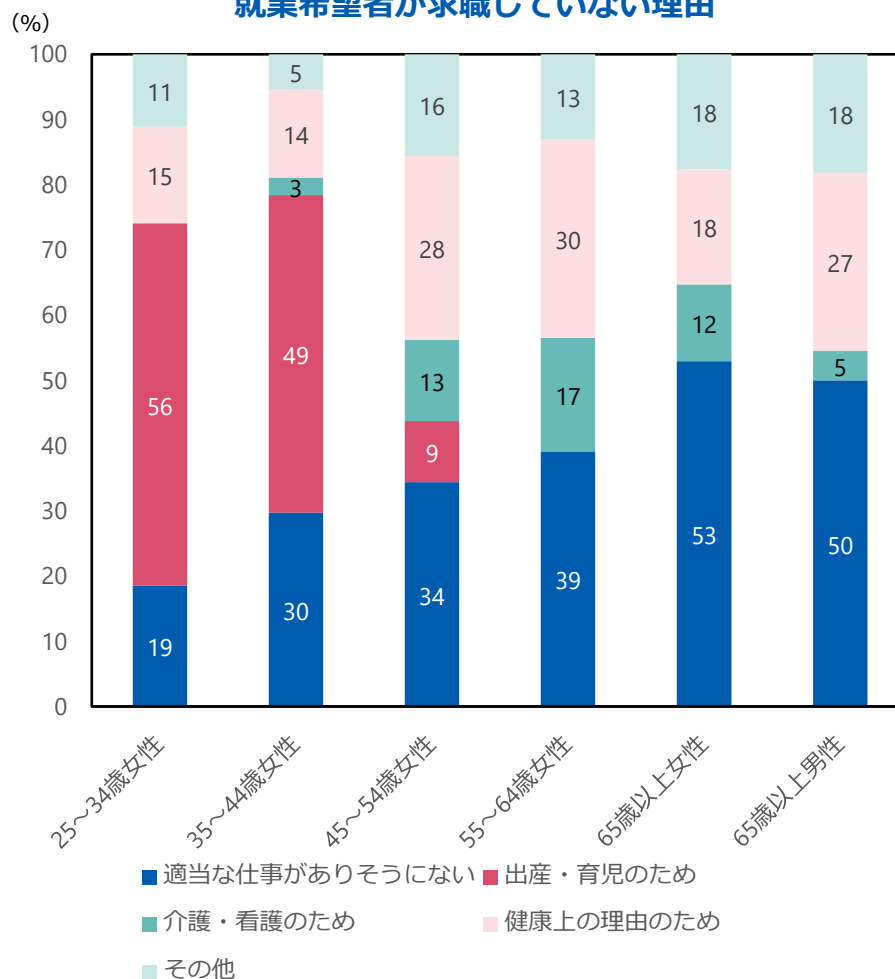
# 性・年齢階級就業希望者数と求職していない理由

- ✓ 就業希望者は25～54歳の女性及び65歳以上の男女が多いが、当該者が求職をしていない理由をみると、25～44歳の女性では、「出産・育児」を挙げるものが多く、65歳以上では男女とも「適当な仕事がありそうにない」及び「健康上の理由」を挙げるものが多い。

性・年齢階級就業希望者数



就業希望者が求職していない理由



3

# 新たなテクノロジーが雇用に与える影響

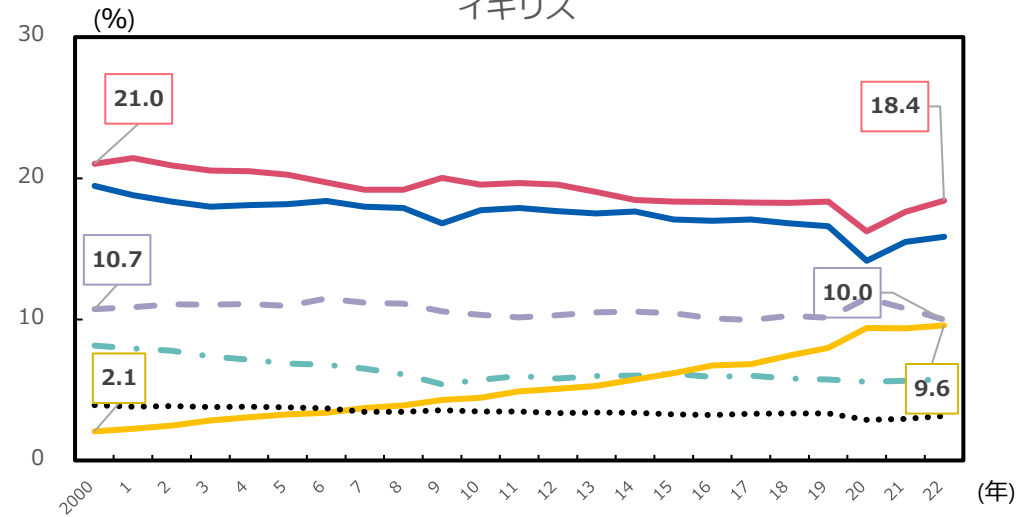
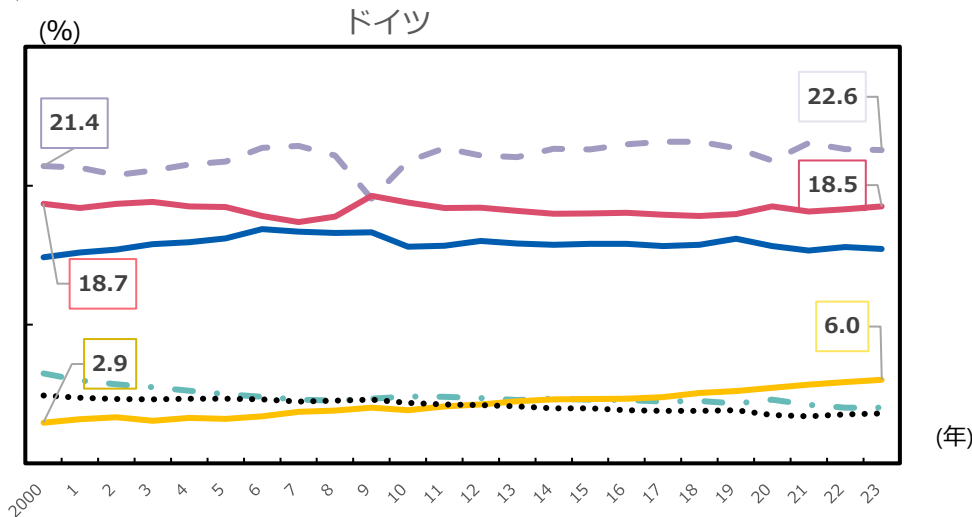
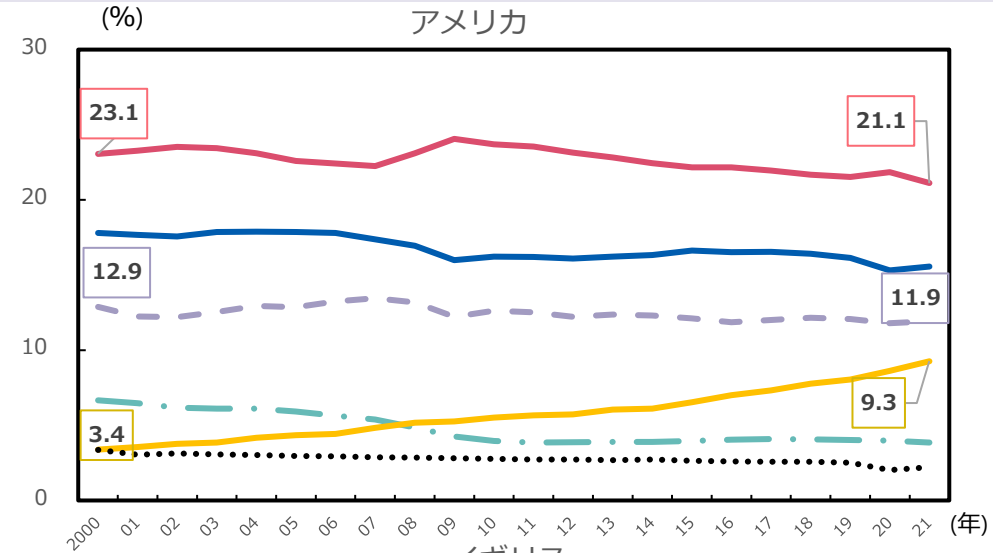
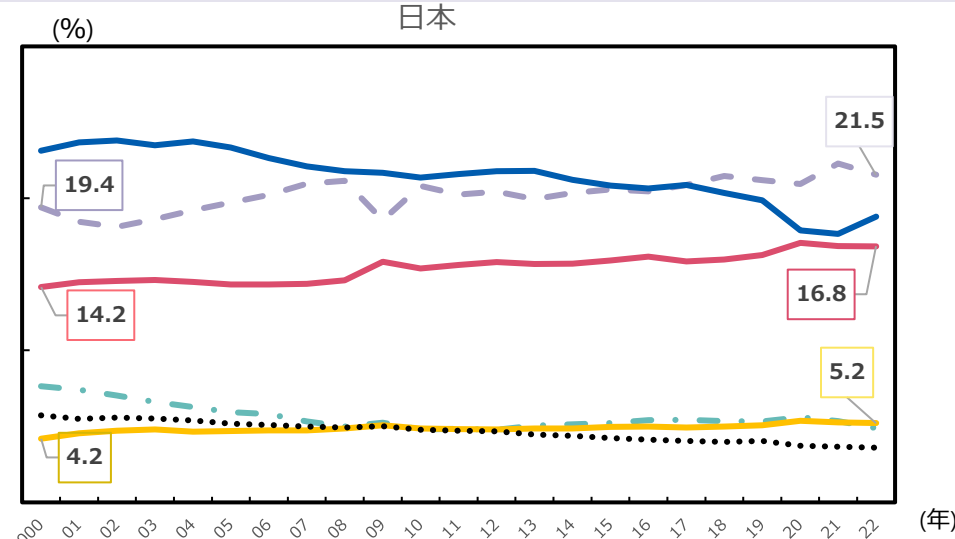
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 実質GDPに占める産業別構成比の推移

- ✓ 主要な産業ごとに実質GDPの構成比をみると、日本は「保健衛生・社会事業」が増加している一方、アメリカ・イギリスは特に「情報通信業」が増加している。



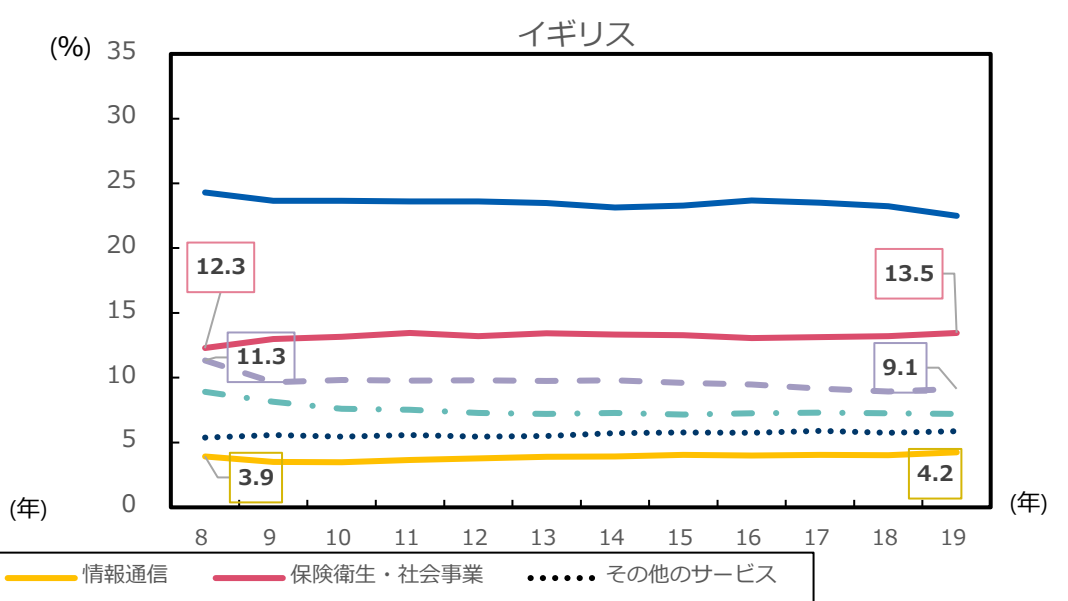
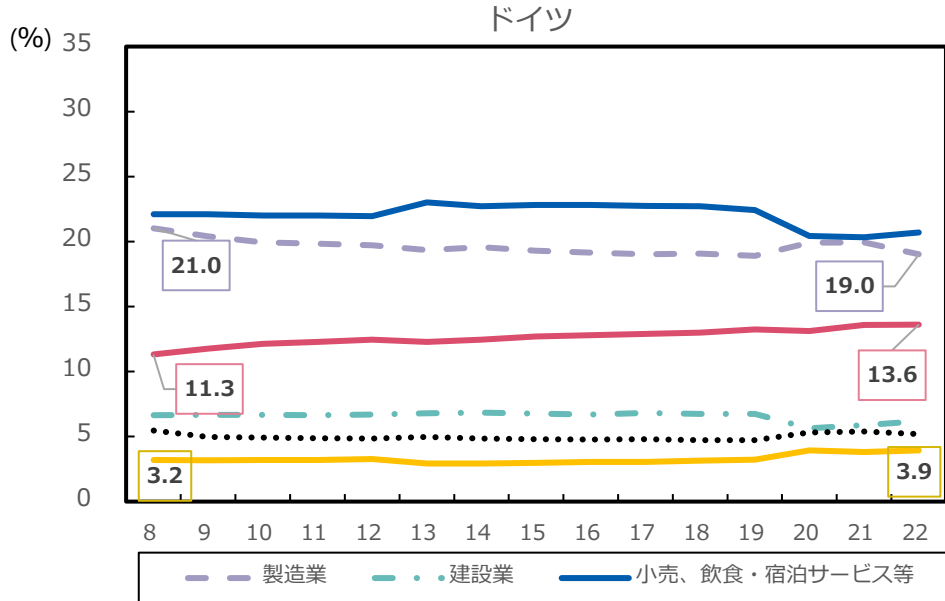
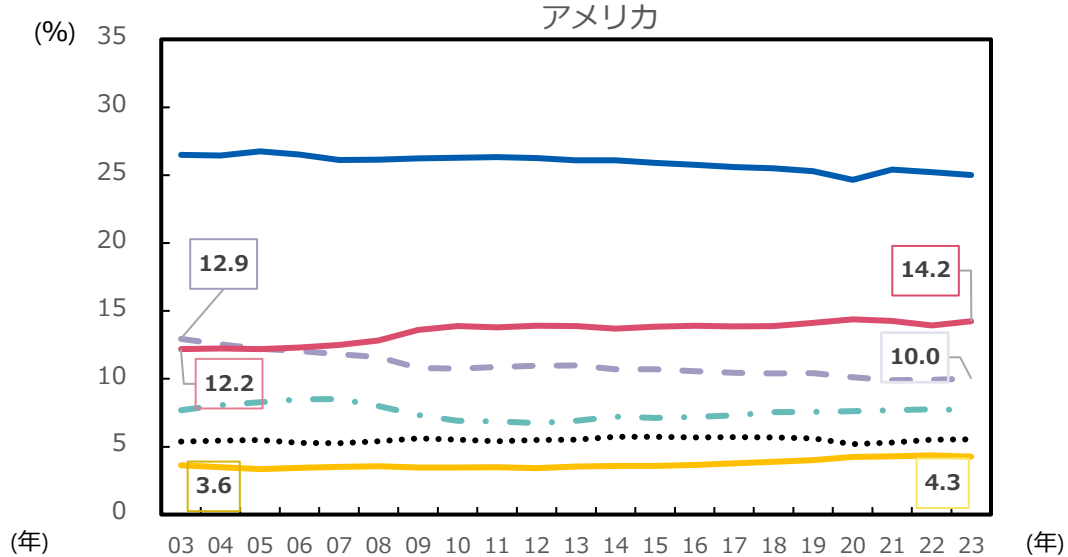
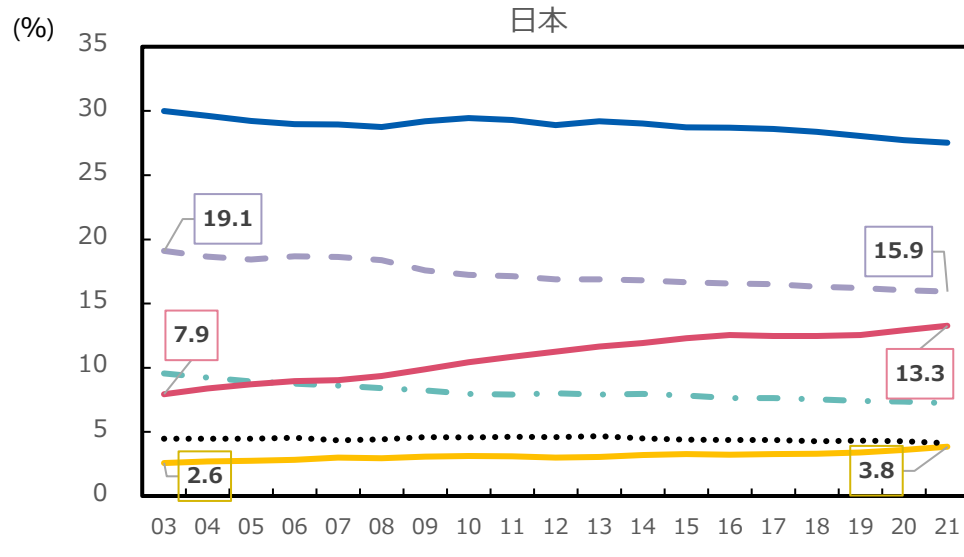
(資料出所) OECD.Statにより作成

(注) 1) 「卸・小売、飲食・宿泊サービス等」には、「卸・小売、自動車・オートバイ修理業」「運輸・保管業」「宿泊・飲食業」が含まれる。

2) ドイツは2023年、イギリス、日本は2022年、アメリカは2021年までの数値。

# 就業者に占める産業別構成比の推移

✓ 主要な産業ごとに就業者の構成比をみると、日本は特に「保健衛生・社会事業」が増加している。



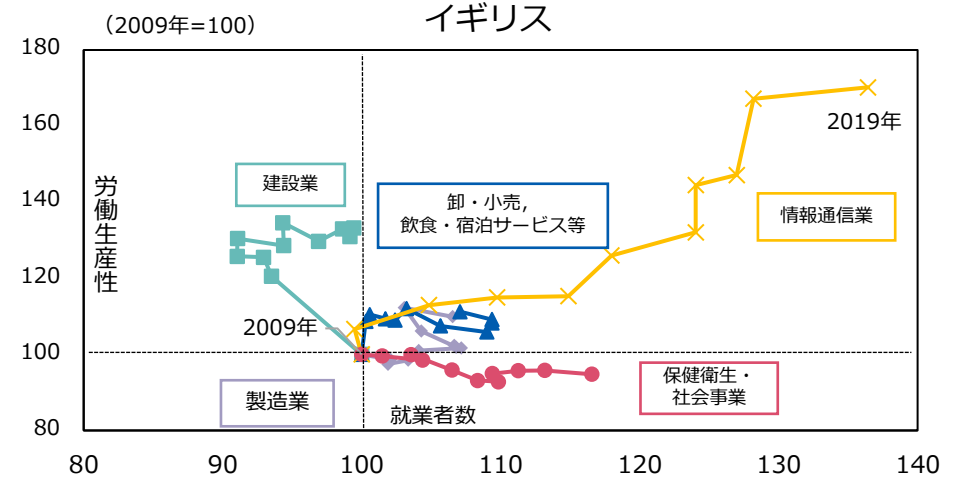
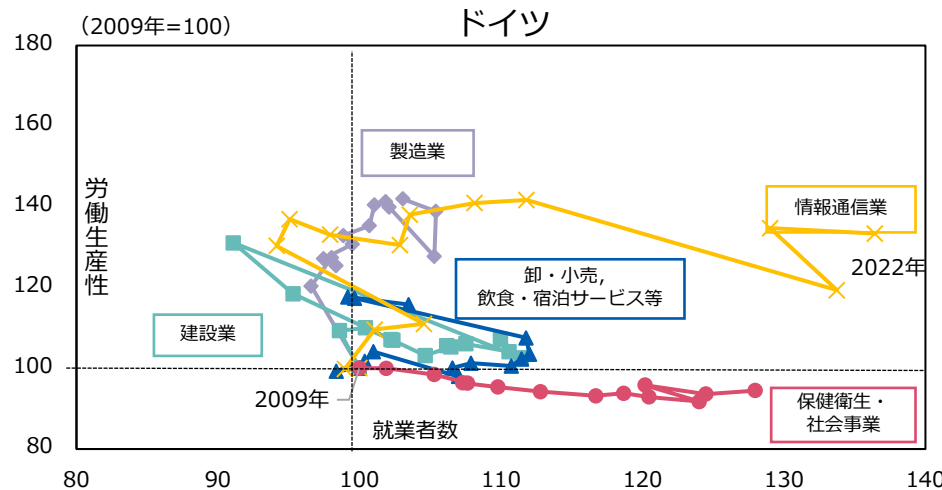
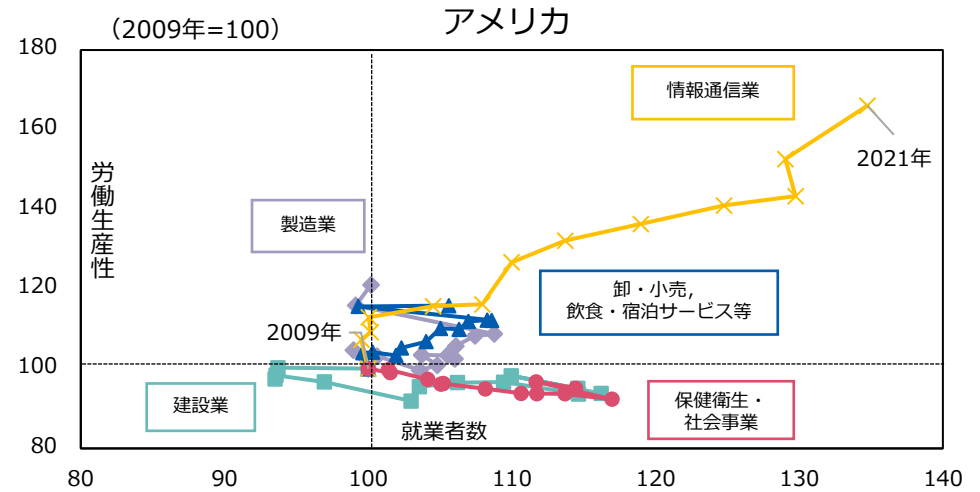
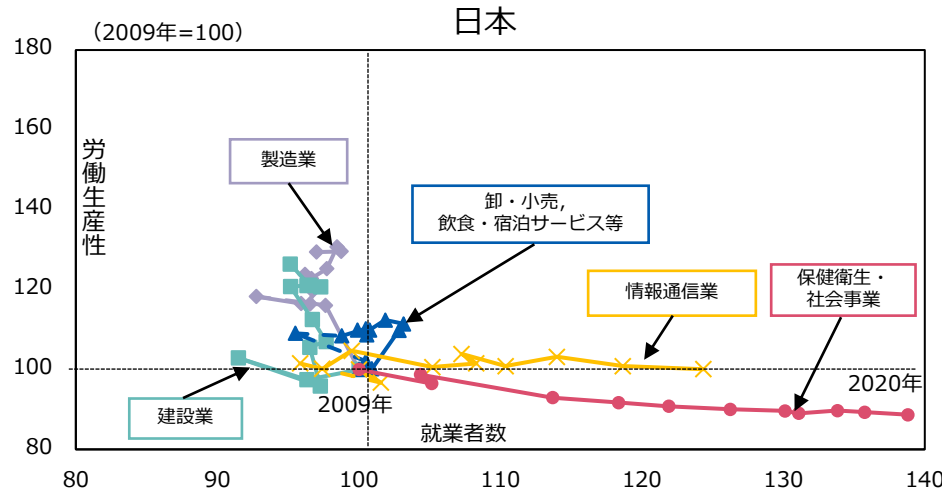
(資料出所) OECD.Stat, ILOstatにより作成

(注) 1) 「卸・小売、飲食・宿泊サービス等」には、「卸・小売、自動車・オートバイ修理業」「運輸・保管業」「宿泊・飲食業」が含まれる。

2) アメリカは2023年、ドイツは2022年、日本は2021年、イギリスは2019年までの数値。

# 産業の就業者数と労働生産性の推移の国際比較（2009年～2022年）

- ✓ 「情報通信業」について、欧米では労働生産性の上昇とともに就業者数の増加がみられるが、日本では就業者数の増加は見られるものの、労働生産性の上昇はほとんど見られない。

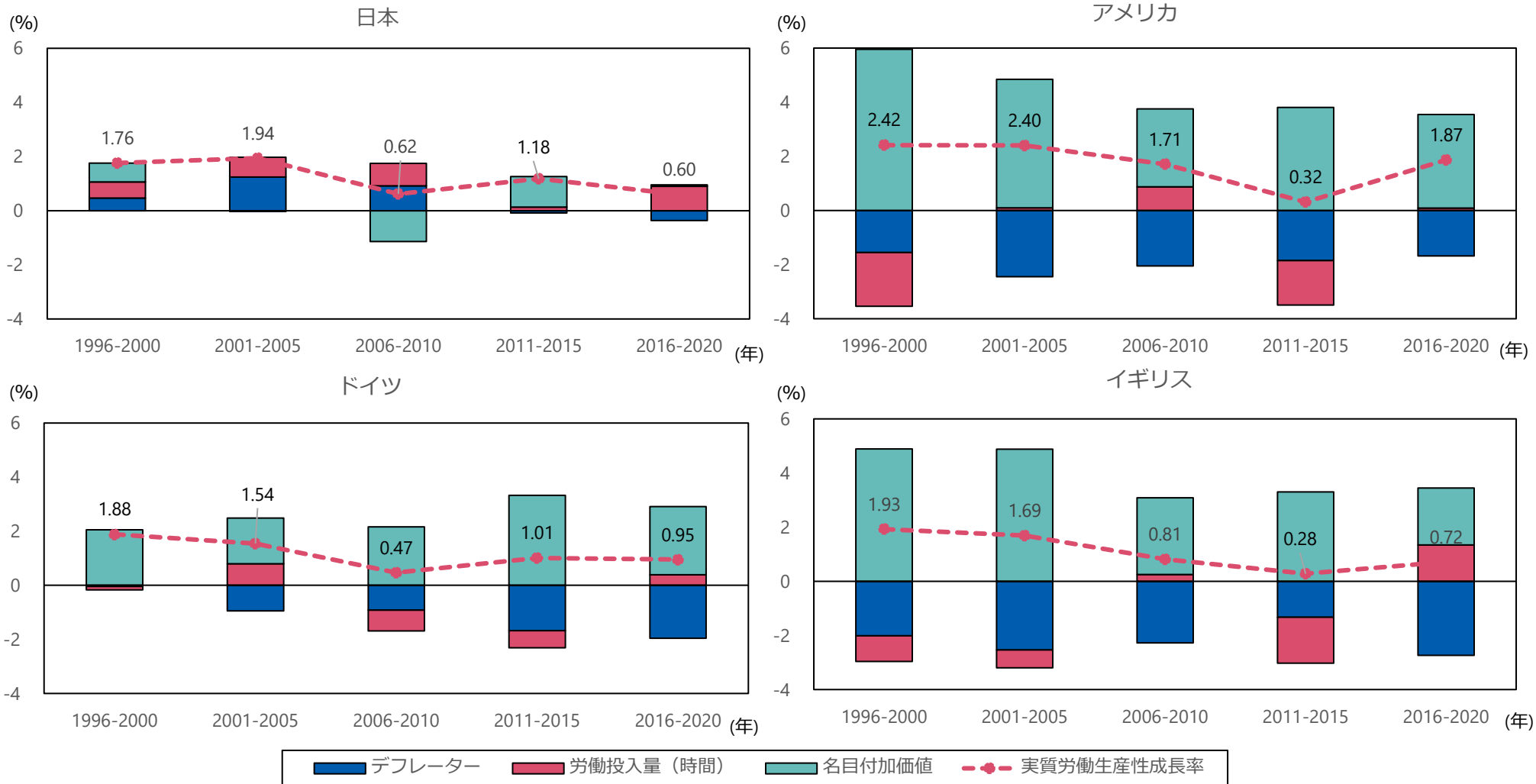


(資料出所) OECD.Stat, ILOstatにより作成

- 労働生産性は実質国内総生産（産業別）×労働時間数（産業別）で除した実質労働生産性である。
- 「卸・小売, 飲食・宿泊サービス等」には、「卸・小売, 自動車・オートバイ修理業」「運輸・保管業」「宿泊・飲食業」が含まれる。
- 日本は2011年の労働時間のデータがILOstatで公表されていないため、2011年の労働生産性を2010年と2012年の平均値で補完している。
- イギリスは2019年、日本は2020年、アメリカは2021年、ドイツは2022年までの数値。

# 日本と主要国の労働生産性及び名目付加価値等の推移

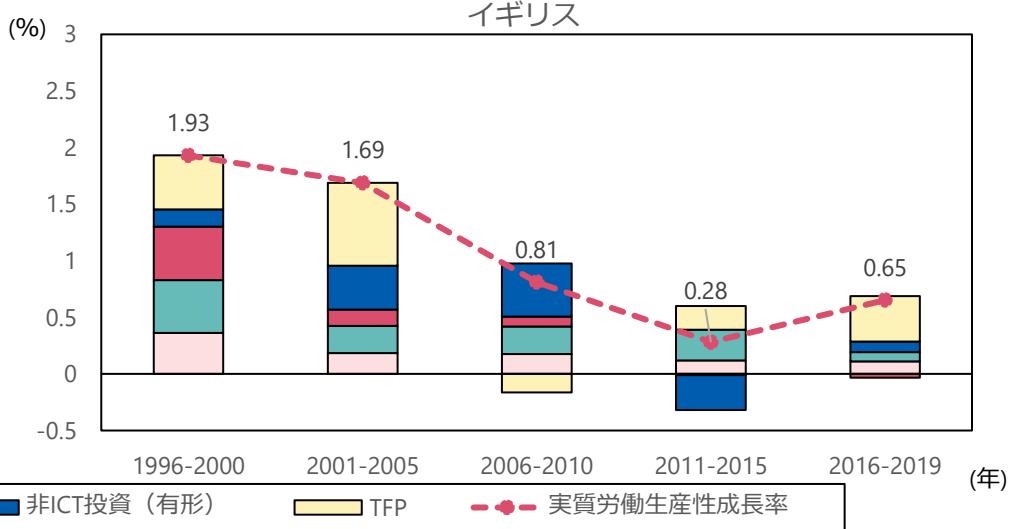
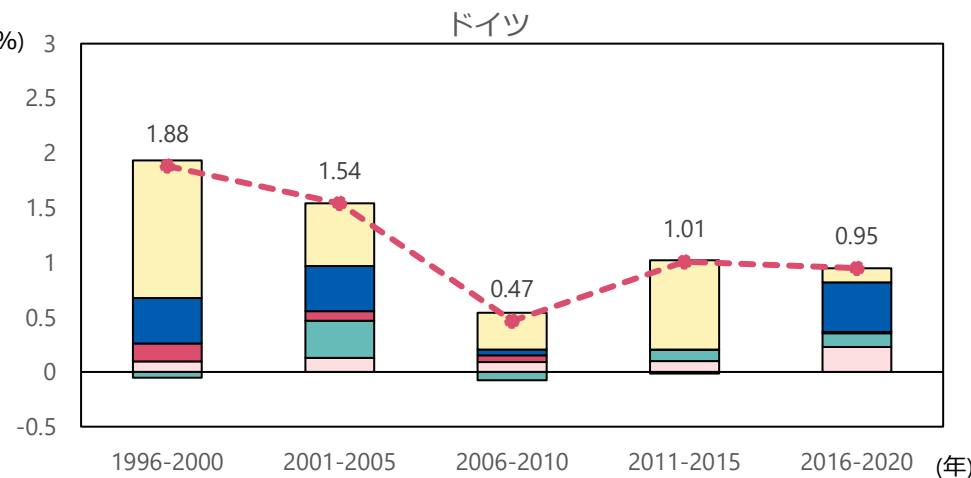
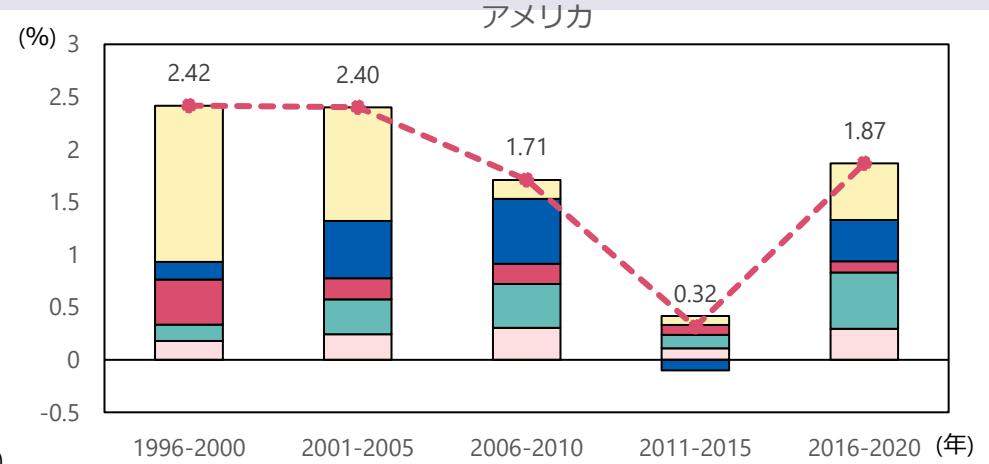
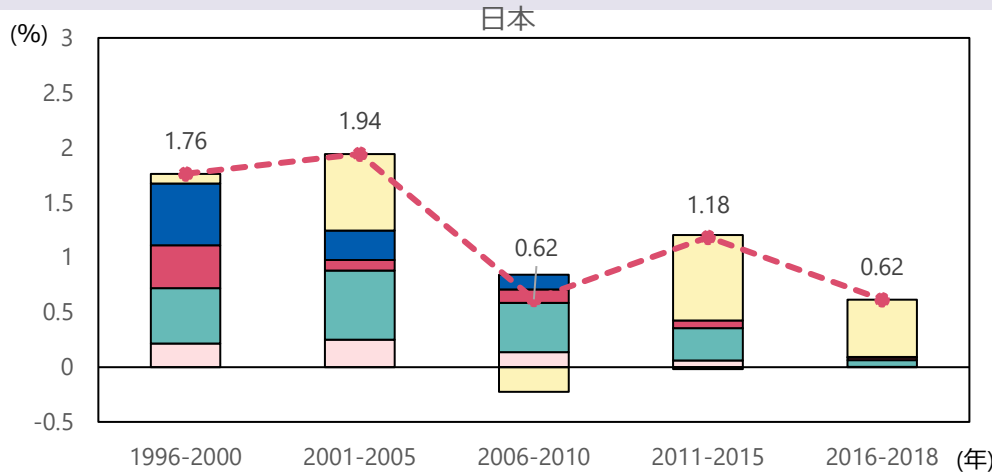
- ✓ 日本の時間当たり実質労働生産性の成長率は、諸外国と比べて著しく低い水準にあるわけではないが、名目付加価値の寄与度は、諸外国に比べて小さくなっている。



(資料出所) EU KLEMS データベース及びBontadini, F, C. Corrado, J.Haskel, M.Iommi, C.Jona-Lasinio (2023), "EUKLEMS & INTANProd: industry productivity accounts with intangibles" をもとに厚生労働省職業安定局雇用政策課にて作成  
 (注) 1) EU KLEMS データベース上の「VA\_PI」を「デフレーター」、「H\_EMP」を「労働投入量（時間）」、「VA\_CP」を「名目付加価値」としており、「実質労働生産性成長率」は「実質付加価値 (VA\_Q)」を「労働投入量（時間）」で除したものの成長率を表している。  
 2) 労働生産性成長率の要因分解は、実質労働生産性成長率 = 名目付加価値の変化率 - デフレーターの変化率 - 労働投入量（時間）の変化率で行っている。  
 3) 数値は、EU KLEMS データベース上の「Total - all NACE activities」の数値を集計することにより得た。

# 日本と主要国の労働生産性及びICT投資等の推移

- ✓ 時間当たり実質労働生産性の成長率への寄与度について、近年、日本はアメリカと比較し、ICT資産投資（有形）、非ICT投資（有形）の寄与度が小さくなっている



(資料出所) EU KLEMS データベース及びBontadini, F, C. Corrado., J.Haskel., M.Iommi., C.Jona-Lasinio. "EUKLEMS & INTANProd: industry productivity accounts with intangibles" 2023 をもとに厚生労働省職業安定局雇用政策課にて作成

(注) 1) EU KLEMS データベース上の「LP1ConIntang」(Intangible capital services)を「無形資産」、「LP1ConLC」(Labour composition)を「労働の質」、「LP1ConTangICT」(Tangible ICT capital services)を「ICT投資（有形）」、「LP1ConTangNICT」(Tangible non-ICT capital services)を「非ICT投資（有形）」、「LP1ConTFP」を「TFP」、「LP1\_G」を「実質労働生産性成長率」としている。

「実質労働生産性成長率」は、 $実質労働生産性成長率 = 無形資産 + 労働の質 + ICT投資（有形） + 非ICT投資 + TFP$  で表される ※右辺は寄与度を示している。

2) 「労働の質」は、賃金水準が労働生産性の高低を反映しているという前提の下、学歴・年齢等の属性別に労働者をグループ分けし、賃金総額が高いグループの構成比が高まった場合に労働の質が高まったものとして成長会計上捉えられている。

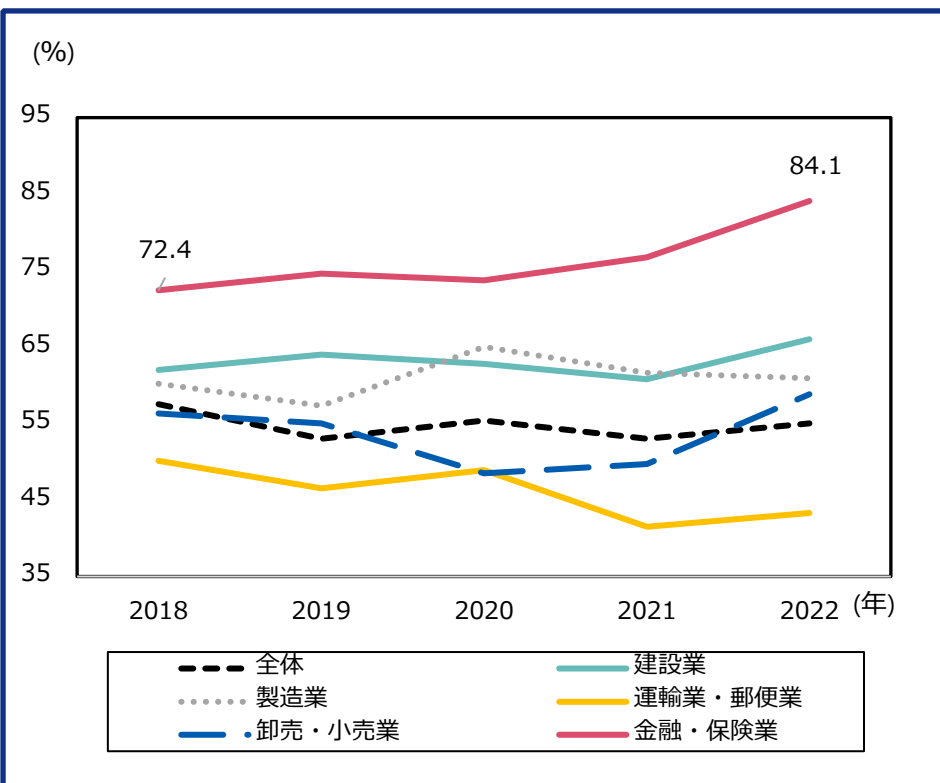
3) 「ICT投資」には、コンピューター等のハードウェアへの投資が含まれ、「無形資産」には、研究開発投資の他、ソフトウェア等への投資も含まれる。



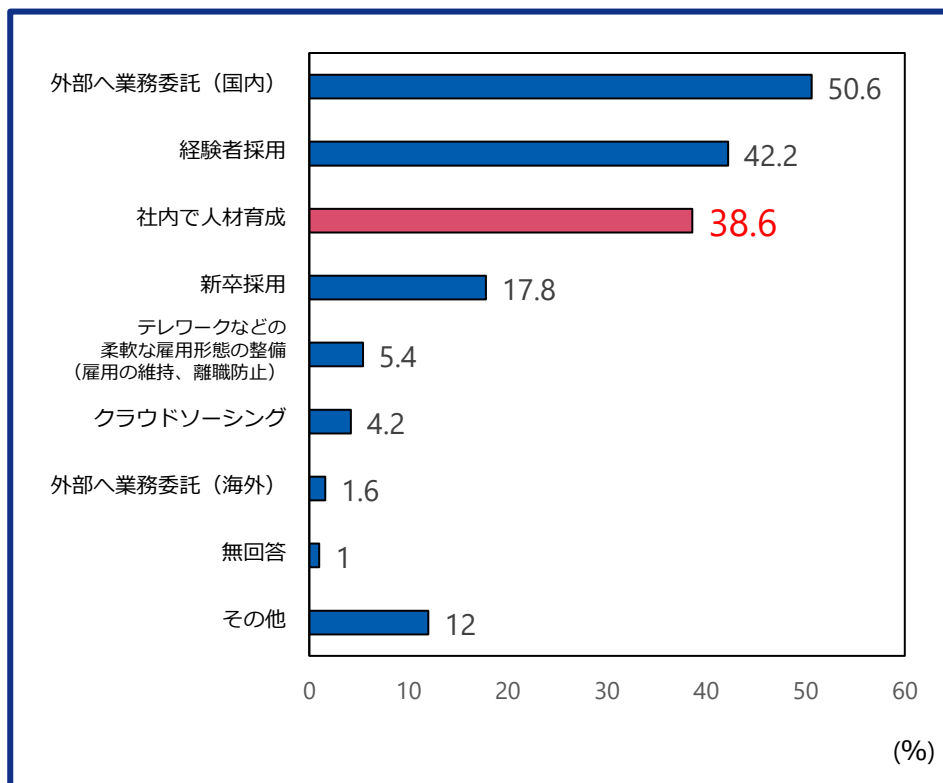
# 業種別にみたICT人材の不足企業の割合とICT人材の確保手段

- ✓ ICT人材が不足している企業の割合は、金融・保険業で増加しており、他の業種については、業種間で差はあるものの、4～6割程度で横ばいとなっている。
- ✓ ICT人材が不足していると答えた企業のうち、社内で人材育成を行っている企業は38.6%にとどまっており、多くの企業が外部への委託や経験者の採用等によってICT人材を確保している。

## ICT人材が不足している企業の割合



## ICT人材の確保手段



(資料出所) 総務省「通信利用動向調査」により作成

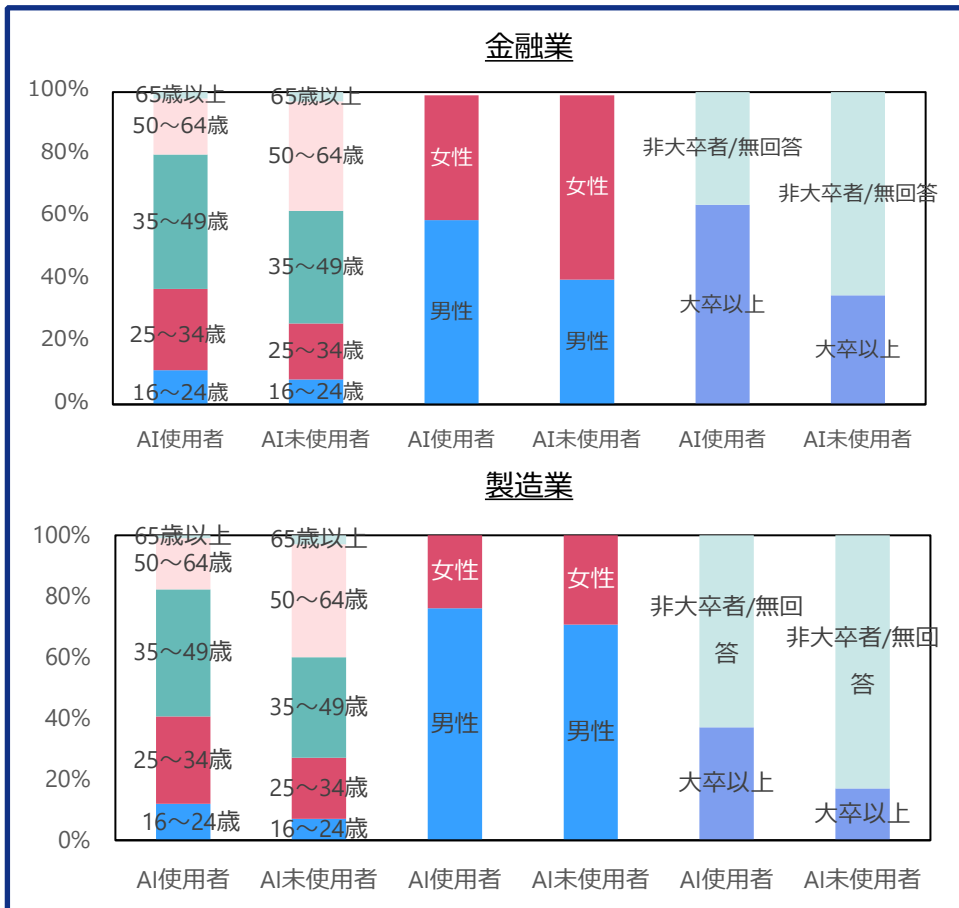
(注) 1) 「ICT人材が不足している企業の割合」については、各年に実施された調査の「貴社では、ICT人材は足りていますか。」という質問に対して「足りていない」と回答した企業の割合を示している。

2) 「ICT人材の確保手段」については、「令和4年通信利用動向調査」において、前述の質問に対し「足りていない」と回答した企業に対して、ICT人材確保対策の手段(複数回答可)に対する回答結果を示している。

# AI使用者・未使用者の年齢、性別、学歴構成とAI関連の訓練による効果

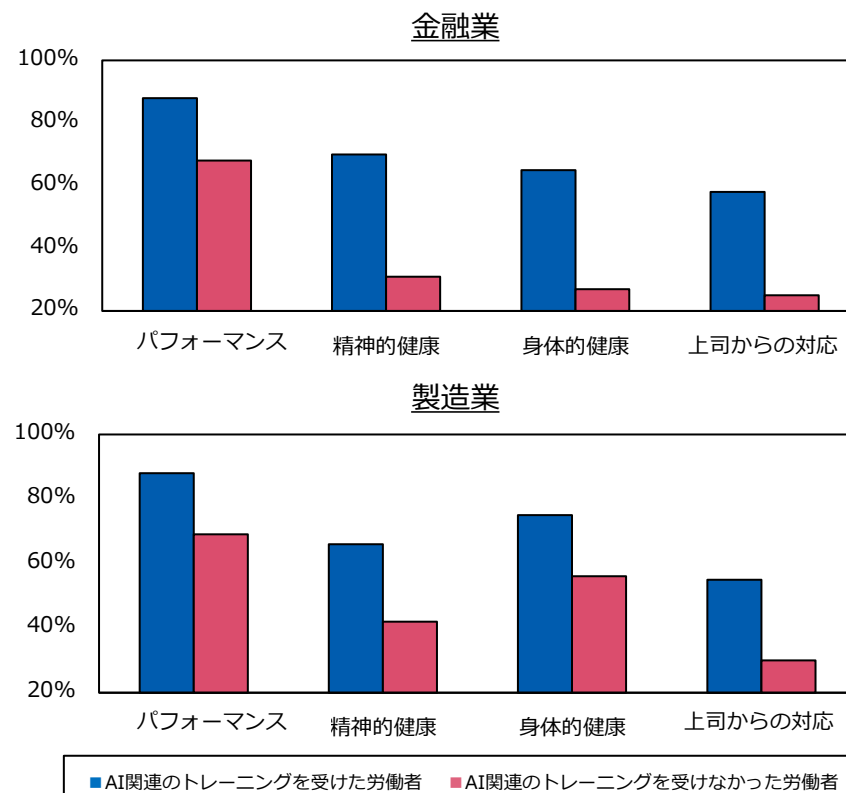
- ✓ 製造業・金融業についての調査では、AI使用者では、50歳未満、男性、大卒以上の割合が高い傾向がみられる（製造業については、大卒以上の割合の方が小さくなっている）。
- ✓ AIを利用する労働者のうちAI関連の訓練を受けた者は、受けなかった者に比べて、AIが自身のパフォーマンス等を改善したと回答する傾向がある。

## AI使用者・未使用者の年齢、性別、学歴構成



## AI関連の訓練による効果

各項目について、「AIによりどの程度変化があったか」という質問に対し、「大いに改善された」または「少し改善された」と回答した人の割合



(資料出所) Marguerita Lane, Morgan Williams, Stijn Broecke. “The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers” OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 288, 2023 のデータより作成。

(注) 1) 本調査は、2022年1月中旬～2月中旬において、オーストラリア、カナダ、フランス、ドイツ、アイルランド、イギリス、アメリカの7か国を対象に行われたものである。

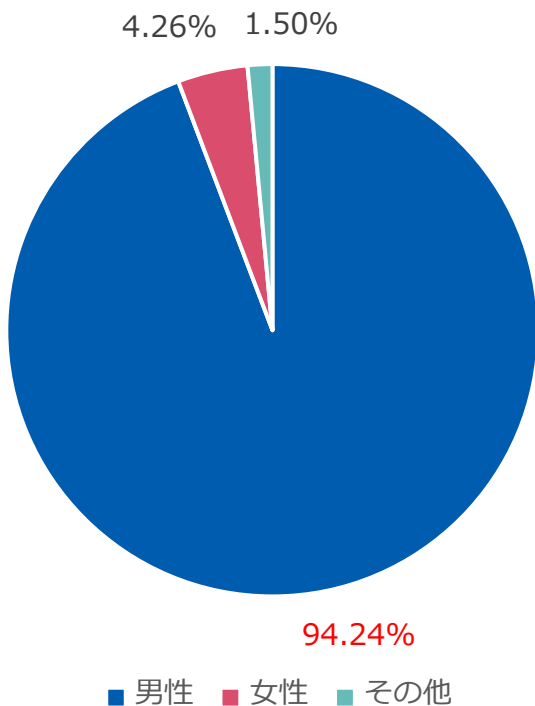
2) 本調査の中で、AIとは、金融業では「Robo-advisors」、「Chatbots used for customer service」、「Fraud detection software」、製造業では「Robots that use cameras to check items for flaws」、「Software used to predict prices and demand」、「Technology that predicts when machines should be serviced」を想定している。

# AIの専門家における性別構成と学歴別の所得分布（2022年）

- ✓ AIの専門家（※）の全世界での性別構成をみると約94%が男性、学歴をみると約57%近くが修士以上となっている。また、所得分布をみると、約16%が16万ドル以上となっている。

※ プログラマー向けのQ&Aプラットフォーム（Stack Overflow）を活用しているAI専門家（AI practitioners）

## 性別構成



## 学歴別の所得分布

	準学士及び 学士未満	学士	修士以上	計
2万ドル未満	1.61%	6.07%	3.48%	11.16%
2～4万ドル	1.56%	4.77%	8.93%	15.26%
4～6万ドル	1.04%	4.15%	12.51%	17.70%
6～8万ドル	1.40%	3.63%	9.60%	14.63%
8～10万ドル	1.04%	3.48%	4.62%	9.13%
10～12万ドル	0.73%	1.87%	4.10%	6.70%
12～14万ドル	0.78%	1.66%	2.65%	5.09%
14～16万ドル	0.36%	1.35%	3.06%	4.77%
16万ドル以上	2.08%	4.98%	8.51%	15.57%
計	10.59%	31.97%	57.45%	—

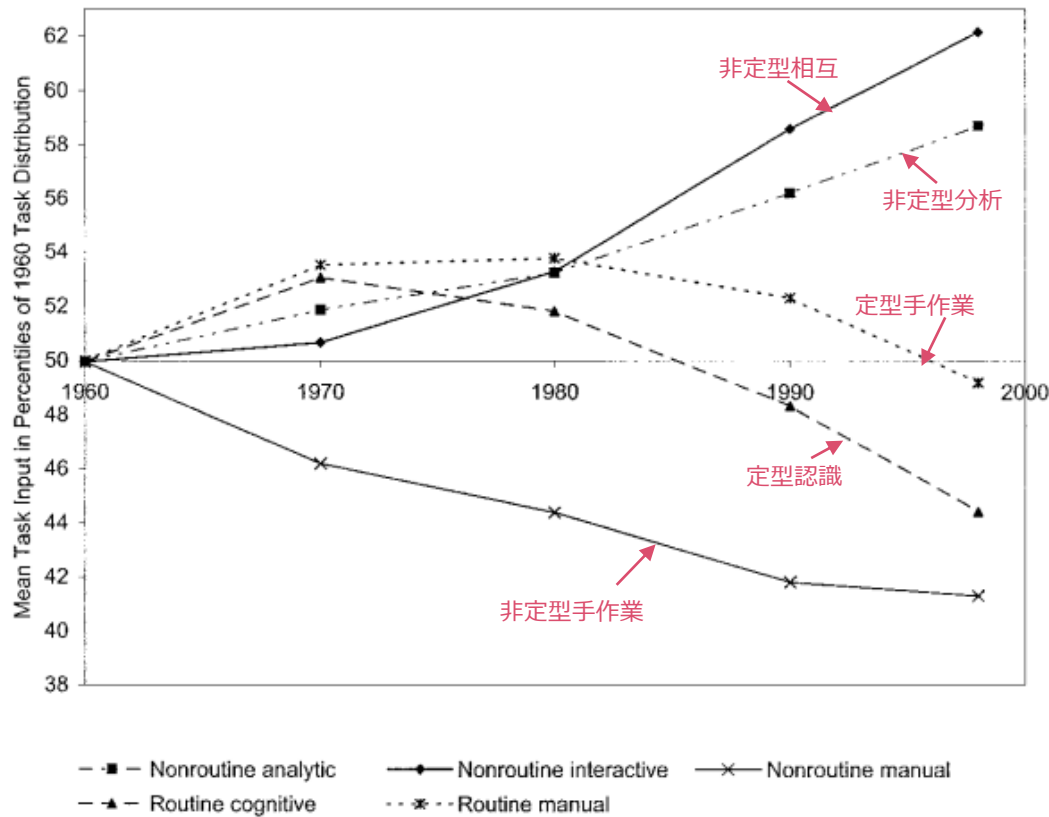
（資料出所） OECD.AI (2023), visualisations powered by Tableau using data from Stackoverflow, accessed on [www.oecd.ai](http://www.oecd.ai). Supported by the Patrick J. McGovern foundation. により作成

（注）本資料は、Stackoverflowというプログラマー向けのQ&Aプラットフォームの利用者を対象とした調査 Stackoverflow survey を、OECD.AIにて集計、グラフ化することにより作成されたデータをもとに作成している。

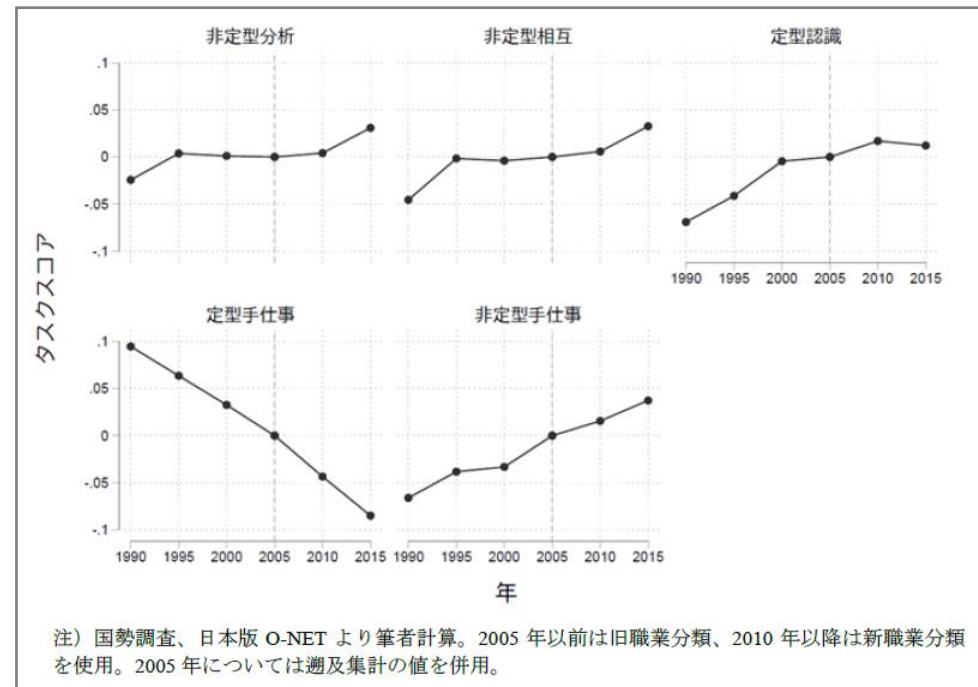
# 新たなテクノロジーがタスクに与える影響

- ✓ 近年のタスク分布のトレンドをみると、日米ともに非定型分析タスク・非定型相互タスクが増加している一方で、定型手仕事タスクが減少している。

(図1) アメリカにおけるタスクのトレンド (1960-1998)



(図2) 日本におけるタスクのトレンド (1990-2015)



注) 国勢調査、日本版 O-NET より筆者計算。2005 年以前は旧職業分類、2010 年以降は新職業分類を使用。2005 年については遡及集計の値を併用。

(資料出所) : 図1) Autor, Levy and Murnane. "THE SKILL CONTENT OF RECENT TECHNOLOGICAL CHANGE: AN EMPIRICAL EXPLORATION". 2003 より抜粋。一部追記。

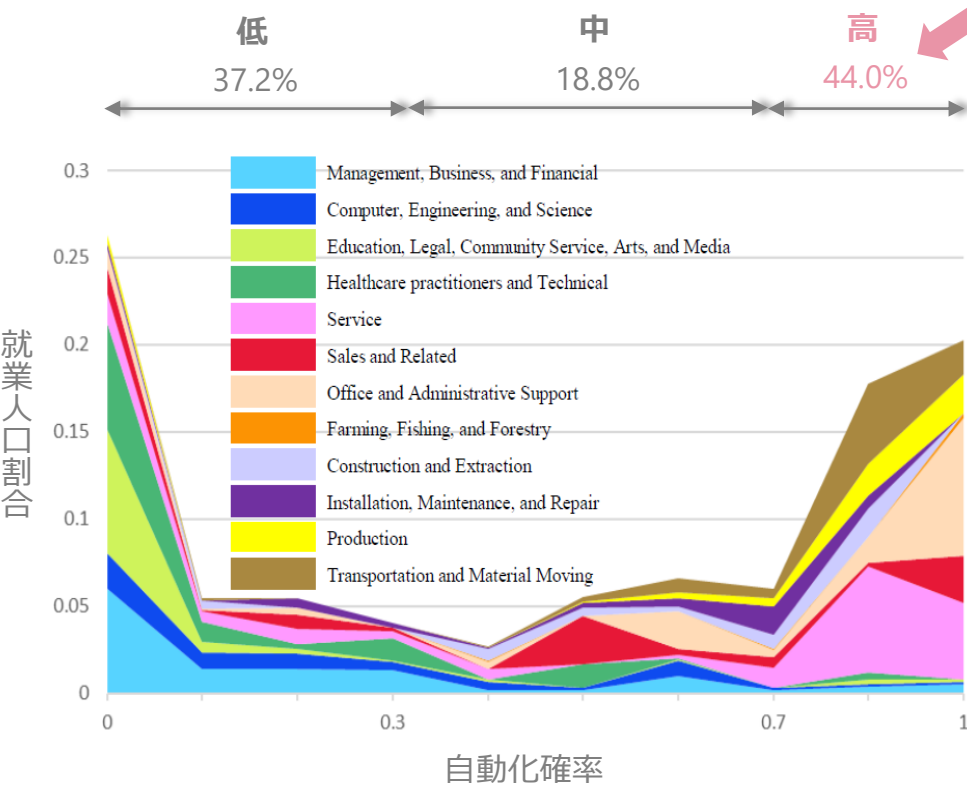
図2) 小松、麦山. 「日本の労働市場におけるタスクの分布のトレンド：日本版 O-NET と国勢調査のマッチングデータから得られた知見」. JILPT 資料シリーズ No.256 . 2022 より抜粋

(注) タスクのトレンド算出について、Autor, Levy and Murnane (図1) では米国労働省による Dictionary of Occupational Titles (DOT) と米国国勢調査の集計データが用いられており、小松、麦山 (図2) では Autor, Levy and Murnane (図1) 等を先行研究とし、日本版 O-NET の数値情報と国勢調査の集計データを用いた二次分析を行っている。

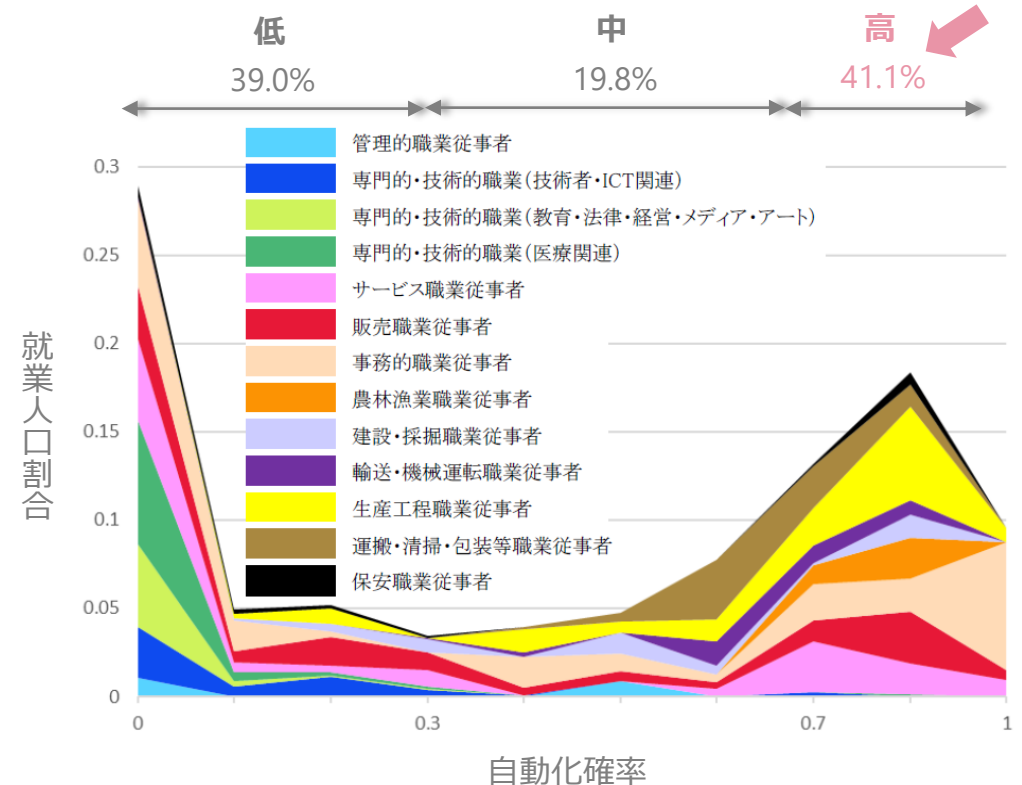
# コンピューター等のテクノロジーによる自動化確率別就業人口分布

- ✓ FreyとOsborne(2013,2017)が構築した職業の自動化確率の推計モデルを基に千葉、福田（2023）が推計した日米における2020年の同確率をみると、自動化確率が高い職業についている人口割合は日本が41.1%、米国が44.0%となっている。

(図1)  
自動化確率別就業人口分布  
(2020年におけるアメリカの拡張モデル)



(図2)  
自動化確率別就業人口分布  
(2020年における日本の拡張モデル)



(資料出所) 千葉、福田、「職業の自動化率についての日米比較- Frey&Osborneモデルの再現と日本版O-NETデータへの拡張 -」, JILPT Discussion Paper23-S-01, 2021

(注) FreyとOsborneによる研究(“THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION?”,2013,2017)では米国労働省が公開するO\*NETをもとに702の職業について、各職業が完全に自動化される確率を推計しており、米国で自動化確率の高い職業に就業している人口割合が2010年時点で47%であることを示している。

# 4

**ミドル・シニアも含む多様なキャリア形成・働き方**

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 令和4年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要①

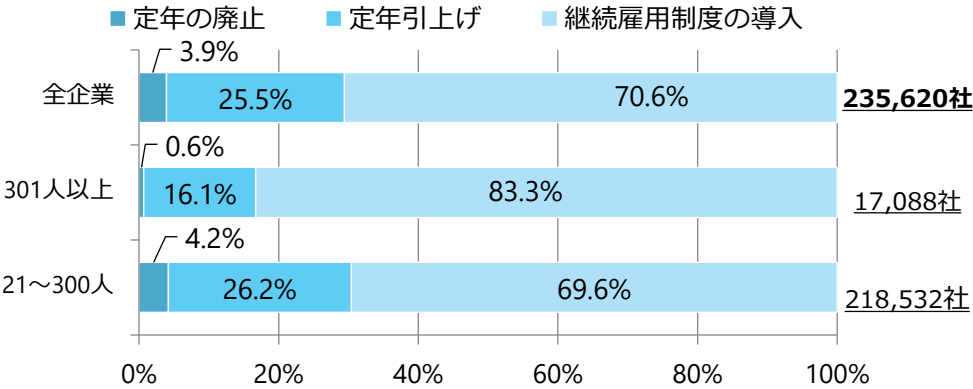
令和4年6月1日現在

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業235,875社〈大企業(301人以上規模):17,090社、中小企業(21~300人規模): 218,785社〉

## 1. 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 雇用確保措置の実施企業数(割合)：235,620社(99.9%)[対前年0.2pt増]

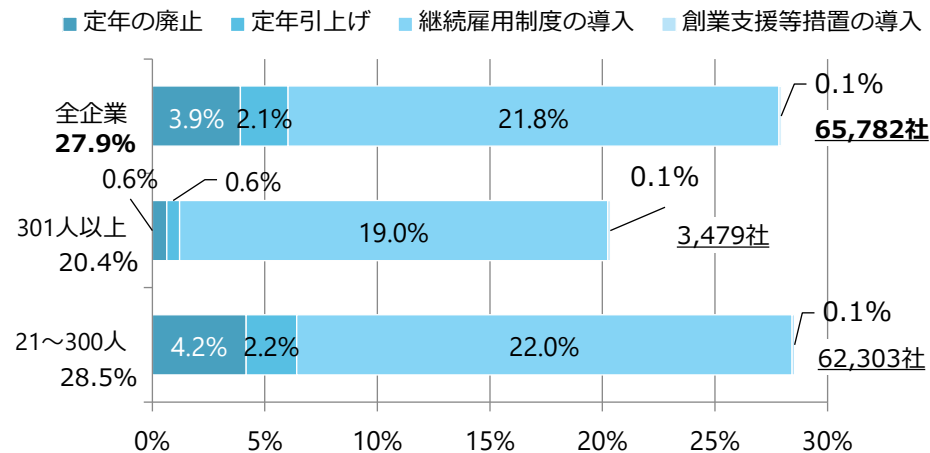
### 実施企業における措置の内訳



## 2. 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

- 就業確保措置の実施企業数(割合)：65,782社(27.9%)[対前年2.3pt増]

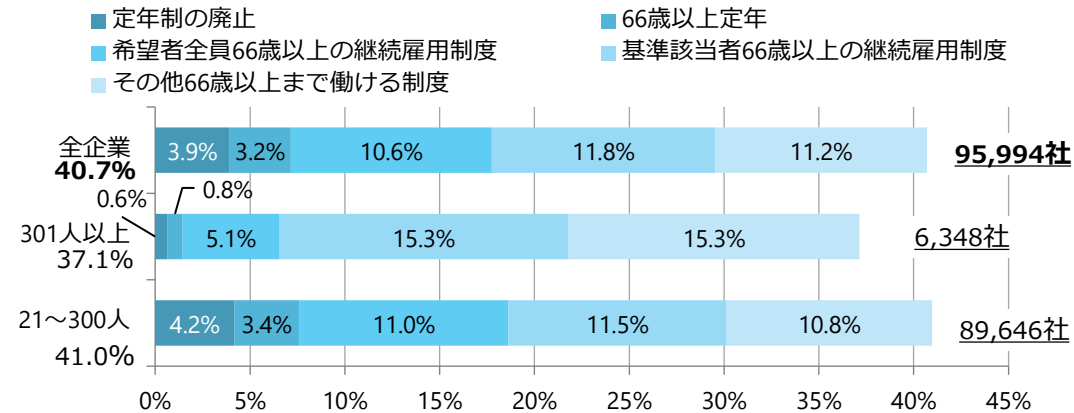
### 企業規模別の措置実施状況



## 3. 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

- 66歳以上まで働ける制度のある企業数(割合)：95,994社(40.7%)[対前年2.4pt増]

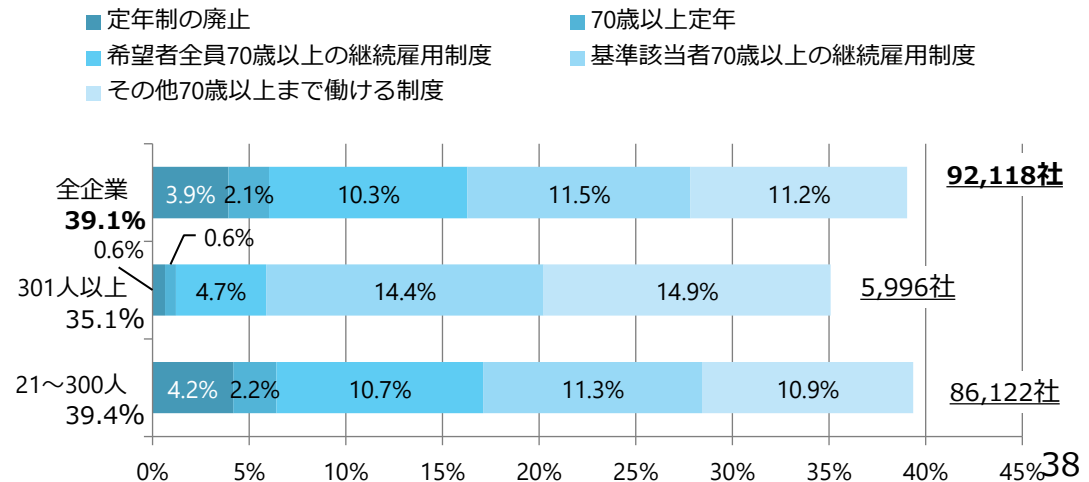
### 企業規模別の制度導入状況



## 4. 70歳以上まで働ける制度のある企業の状況

- 70歳以上まで働ける制度のある企業数(割合)：92,118社(39.1%)[対前年2.5pt増]

### 企業規模別の制度導入状況



# 令和4年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要②

## 5. 定年等の状況に係る時系列データ（参考）

（単位：社）

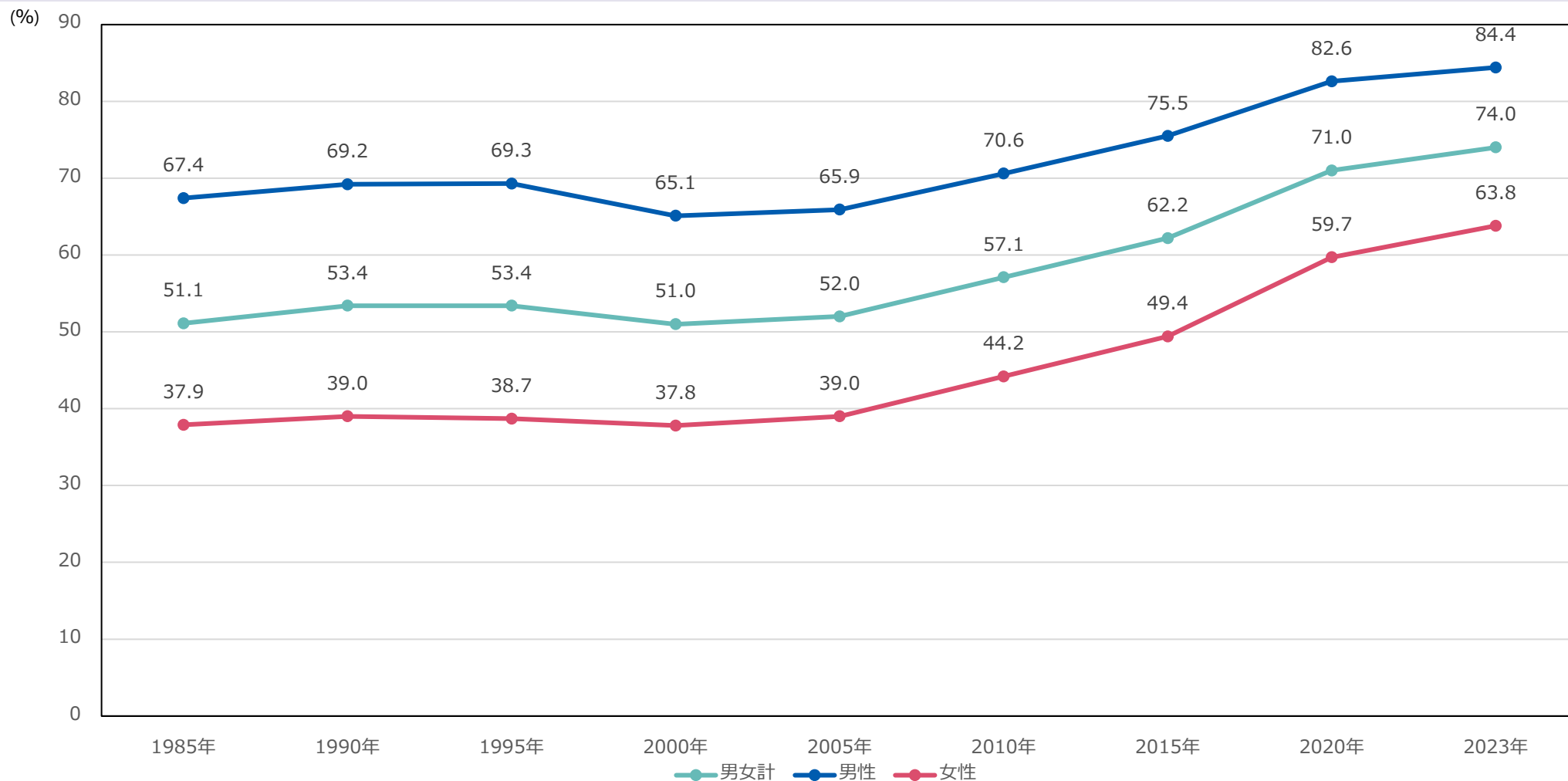
		平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
定年の状況	65歳定年企業数	23,835	25,217	27,713	30,250	35,036	37,243
	割合	15.3%	16.1%	17.2%	18.4%	20.1%	21.2%
	66-69歳定年企業数	1,048	1,232	1,442	1,565	1,744	1,801
	割合	0.7%	0.8%	0.9%	1.0%	1.0%	1.0%
	70歳以上定年企業数	1,709	1,910	2,164	2,398	2,916	3,264
	割合	1.1%	1.2%	1.3%	1.5%	1.7%	1.9%
	定年廃止企業数	4,064	4,113	4,297	4,468	5,352	5,381
	割合	2.6%	2.6%	2.7%	2.7%	3.1%	3.1%
66歳以上まで働ける企業数	-	43,259	49,638	54,802	65,300	70,021	
割合	-	27.6%	30.8%	33.4%	37.5%	39.9%	
70歳以上まで働ける企業数	35,276	40,515	46,658	51,633	62,232	67,033	
割合	22.6%	25.8%	28.9%	31.5%	35.7%	38.2%	

※ 各年の高年齢者雇用状況等報告の集計結果のうち、常時雇用する労働者が31人以上の企業に限定して集計



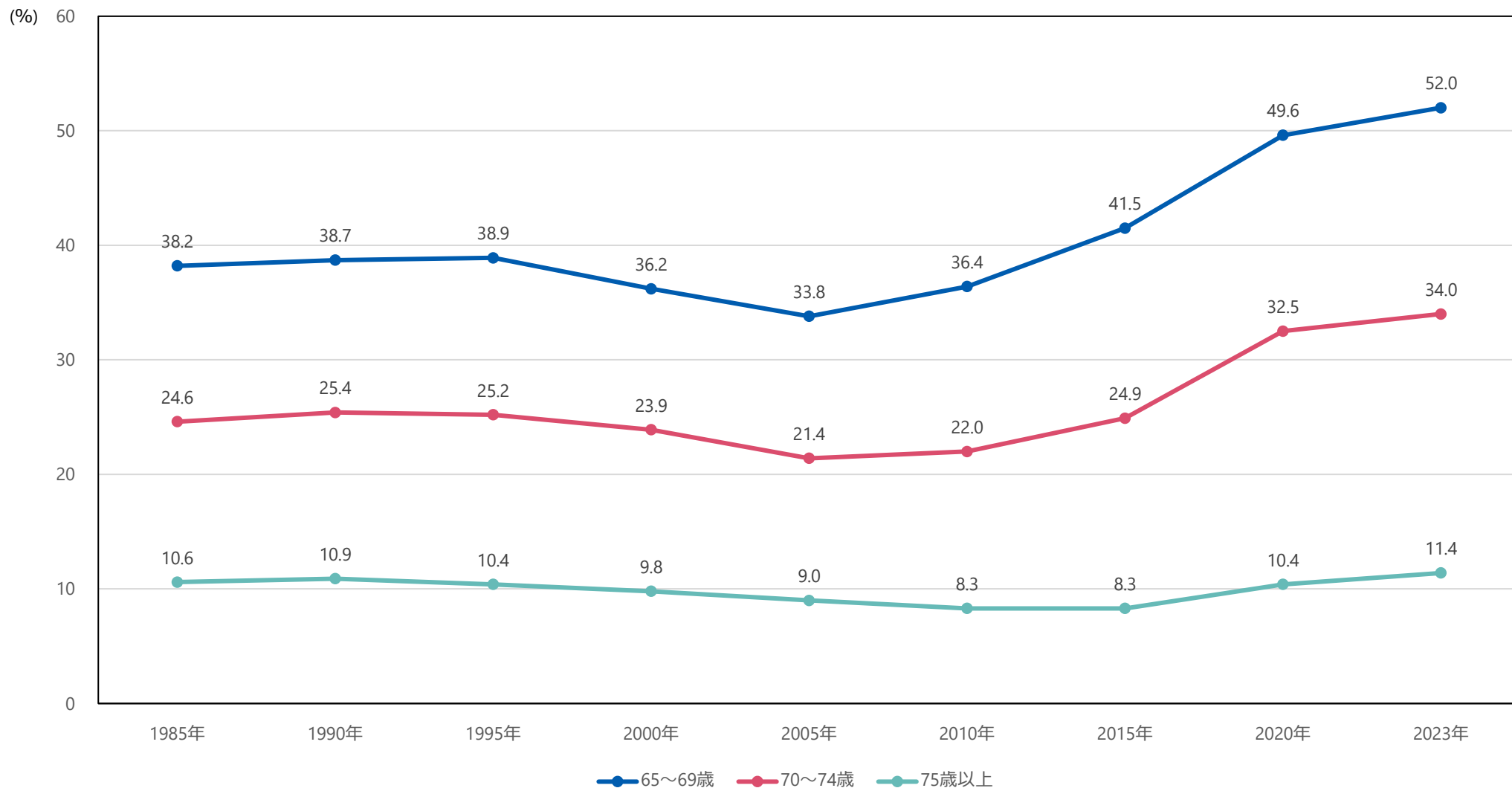
## 60～64歳の高齢者の就業率の推移

- ✓ 60代前半の就業率は上昇傾向にあり、特に女性について2005年以降、25ポイント近い上昇が見られ、男性についても20ポイント近い上昇となっている。。



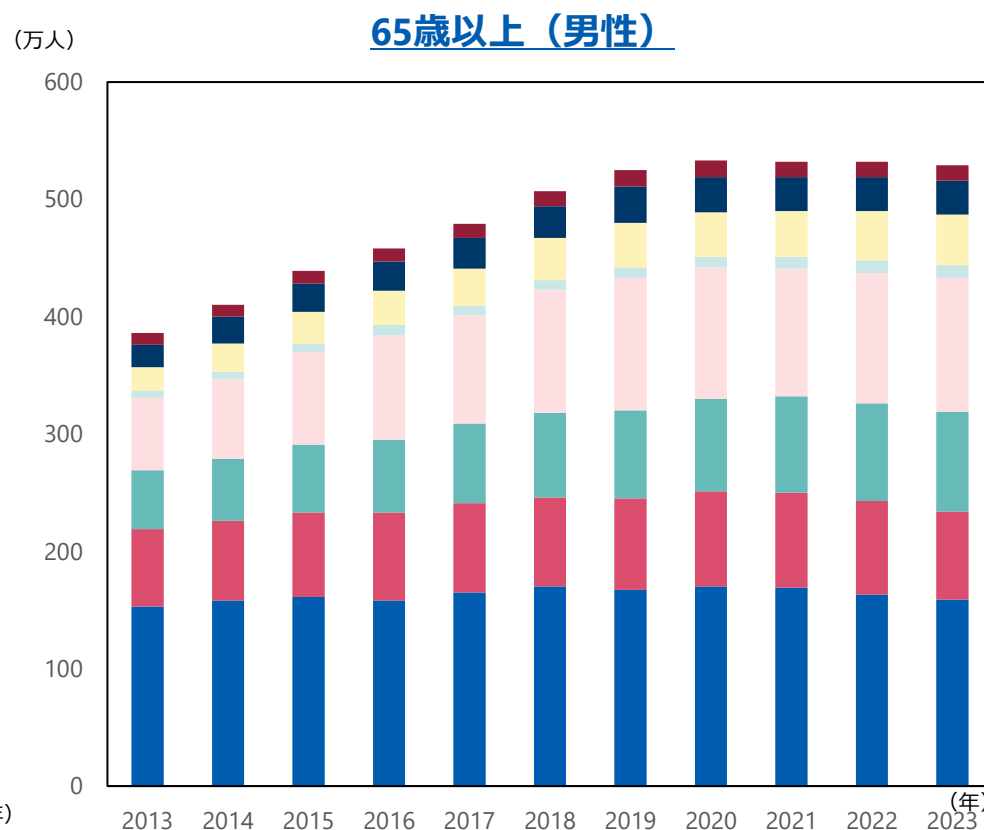
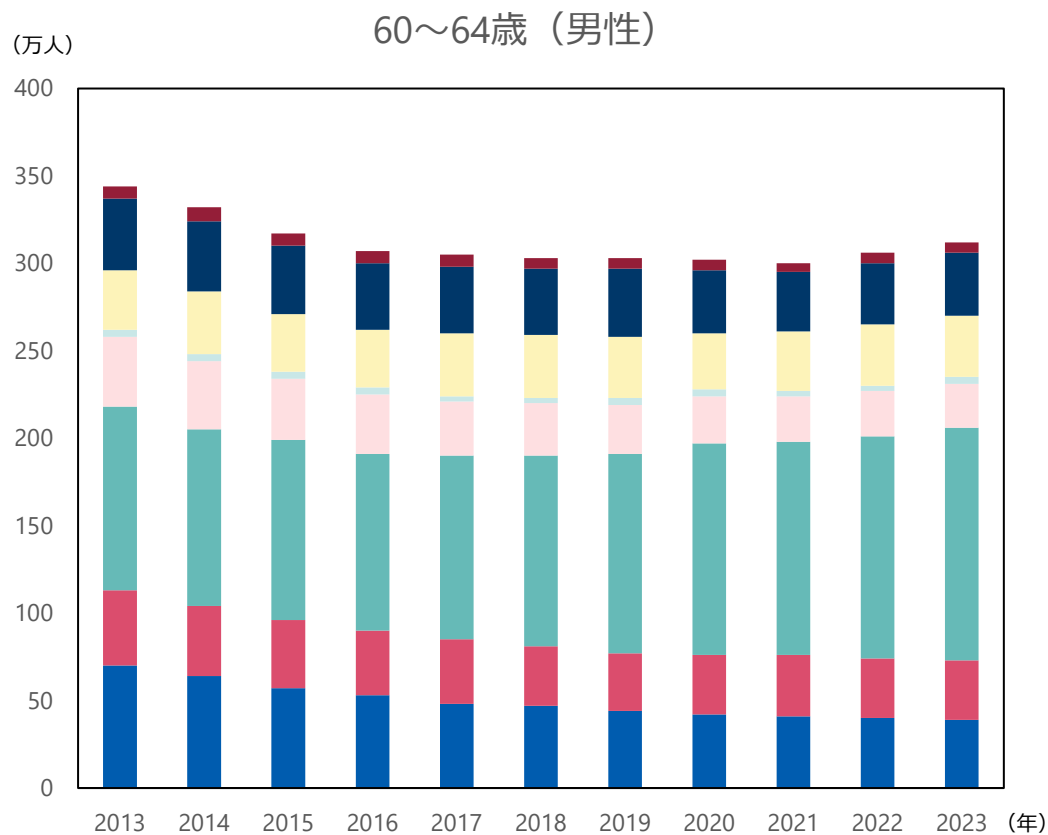
## 65歳以上の高齢者の就業率の推移

✓ 65～69歳の就業率は、2005年以降20ポイント近く上昇し、70～74歳についても15ポイント近い上昇がみられる。



# 高齢者の就労形態（男性）

- ✓ 60～64歳の男性の就労形態については、正規の社員・従業員の割合が増加している。
- ✓ 65歳以上の男性について、近年就業者数が増加しており、中でもパート・アルバイトが増加している。

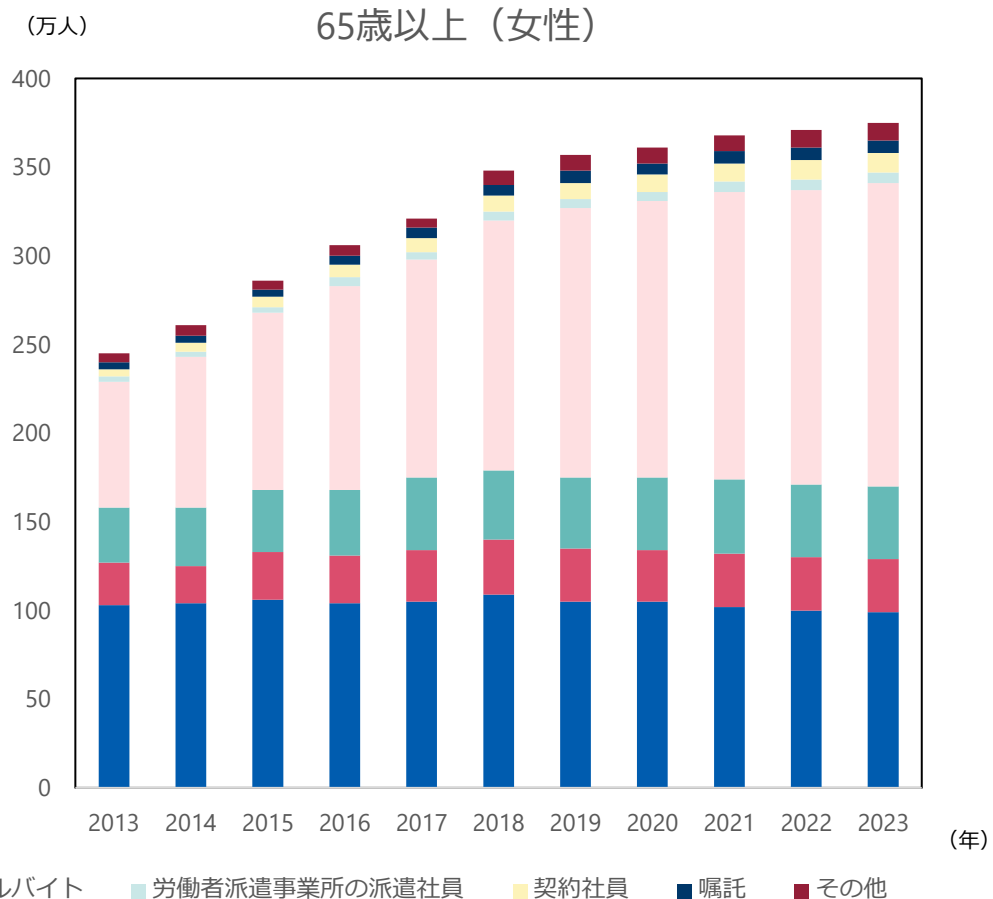
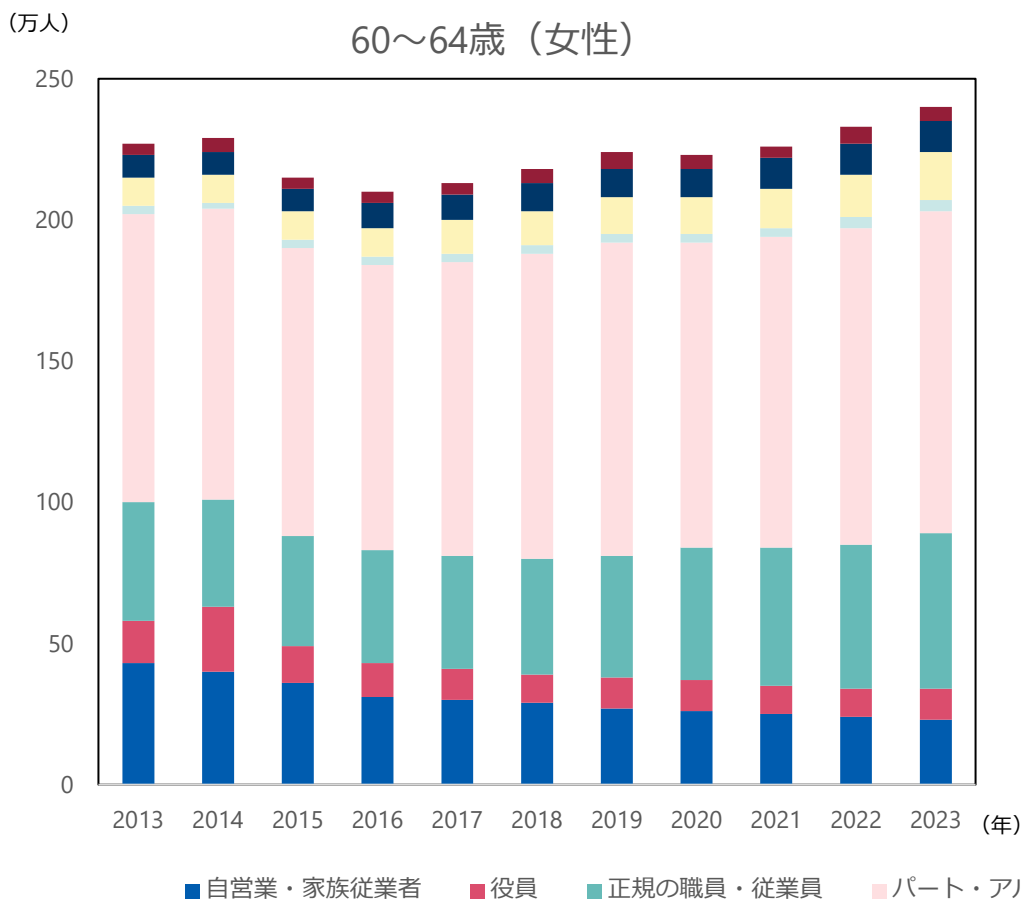


■ 自営業・家族従業者 ■ 役員 ■ 正規の職員・従業員 ■ パート・アルバイト ■ 労働者派遣事業所の派遣社員 ■ 契約社員 ■ 嘱託 ■ その他

（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。

# 高齢者の就労形態（女性）

- ✓ 60～64歳の女性の就労形態については、パート・アルバイトが過半を占め、自営業・家族従業者は減少傾向にある。
- ✓ 65歳以上の女性について、近年就業者数が増加しており、中でもパート・アルバイトが大幅に増加している。

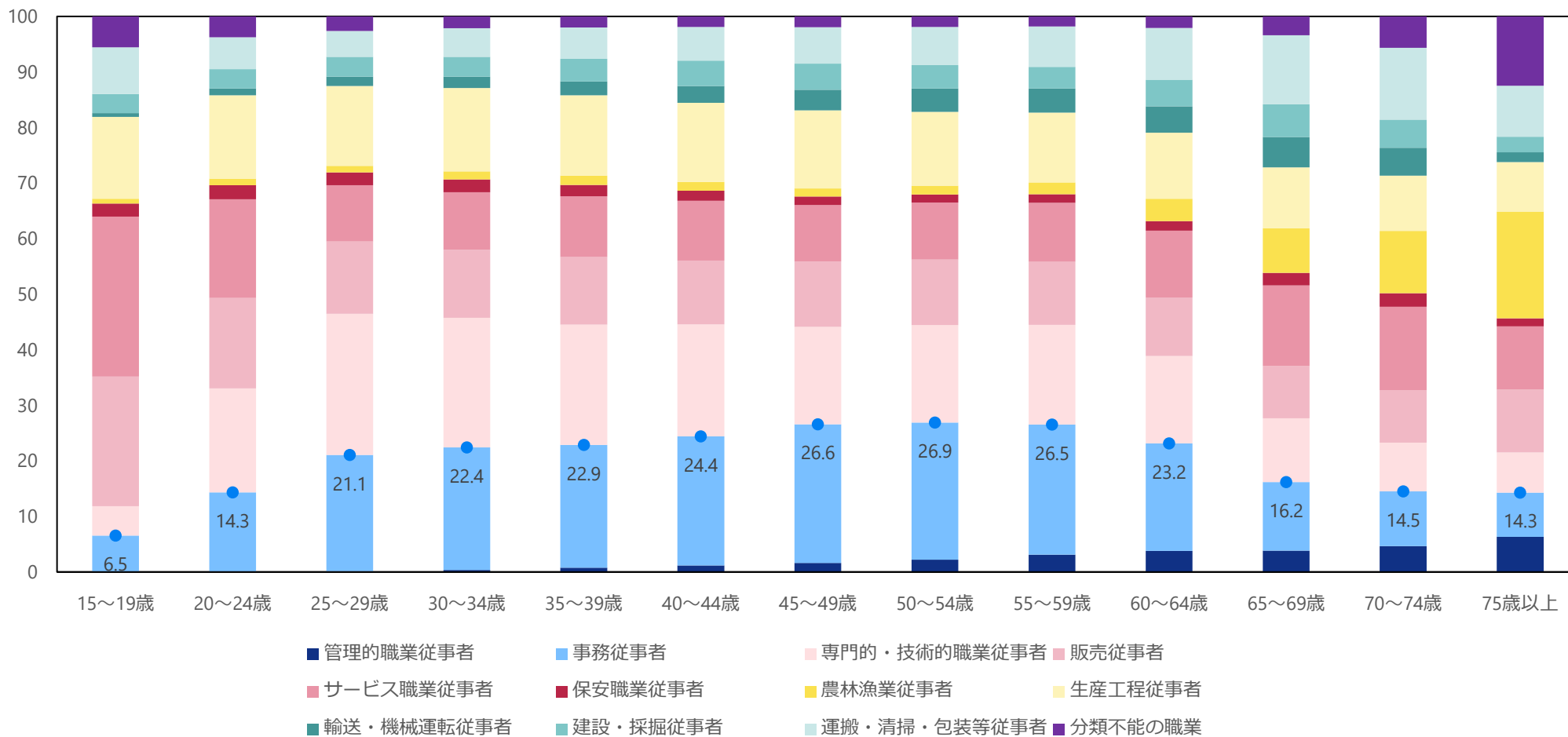


(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。

# 年齢階級別にみた職種の分布

- ✓ 管理的職業従事者と事務従事者の割合の合計は、50～54歳でピークとなるが、65歳以上になるとその割合は大きく低下し、その他の職種の割合が高くなっている。

(%) (注) 棒グラフ中の数値は、管理的職業従事者と事務従事者の割合の合計値

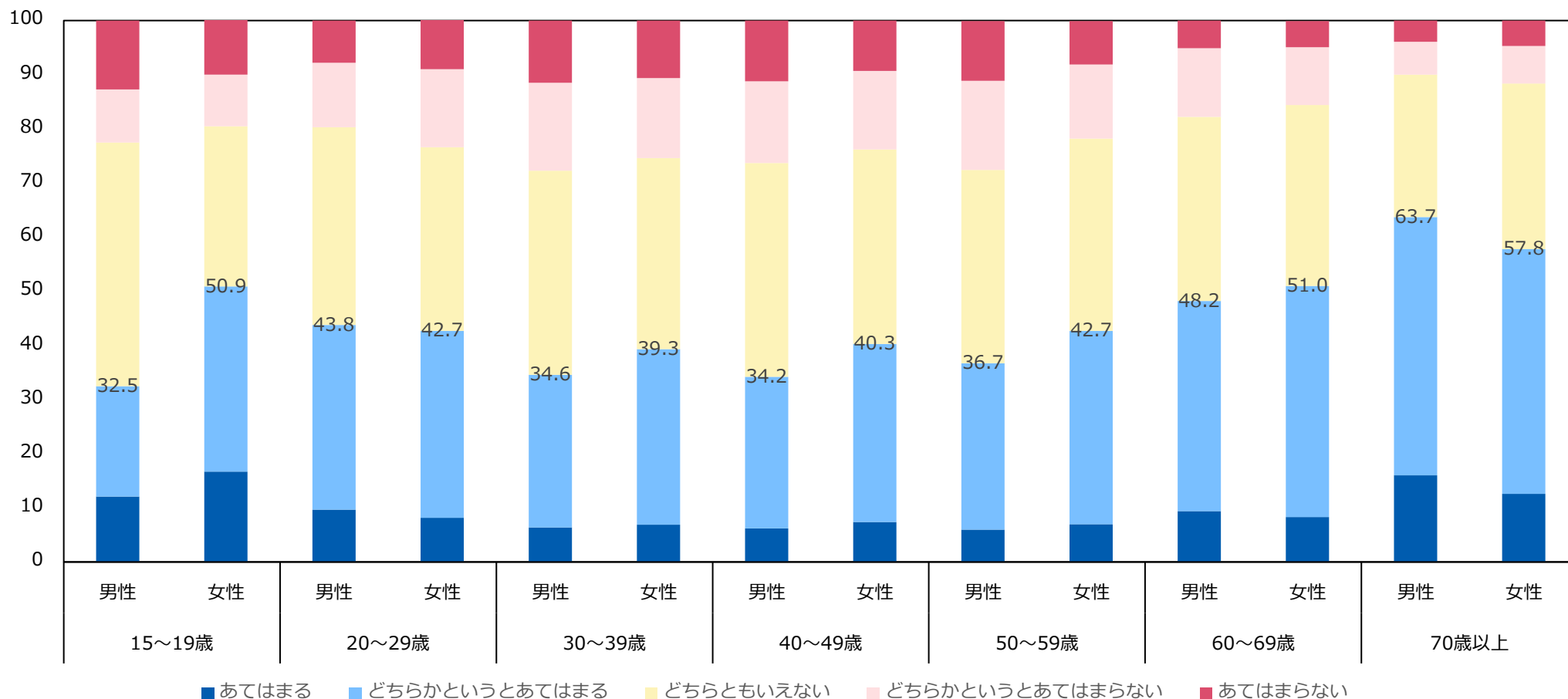


# 性・年齢階級別の仕事の満足度

- ✓ 性・年齢階級別に仕事の満足度をみると、男性では40～49歳、女性では30～39歳で底を打ち、その後年齢を重ねるにつれて仕事の満足度は上昇する。

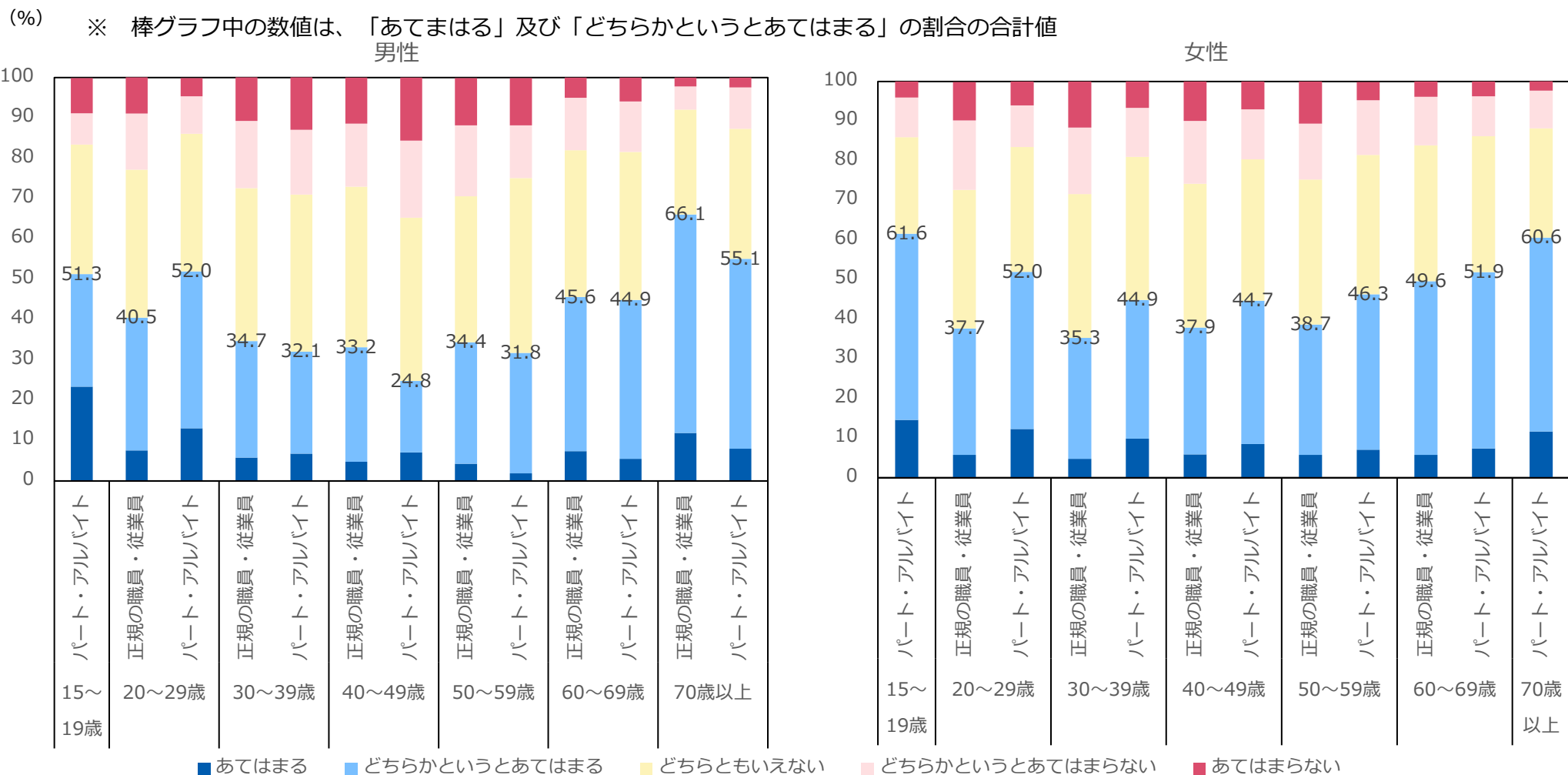
(%)

(注) 棒グラフ中の数値は、「あてはまる」及び「どちらかというにあてはまる」の割合の合計値



# 性・年齢階級・雇用形態別の仕事の満足度

- ✓ 仕事の満足度を、性・年齢階級に加えて、雇用形態で分けると、男性では「正規の職員・従業員」の方が仕事の満足度が高く、女性では「パート・アルバイト」の方が仕事の満足度が高い傾向にある。

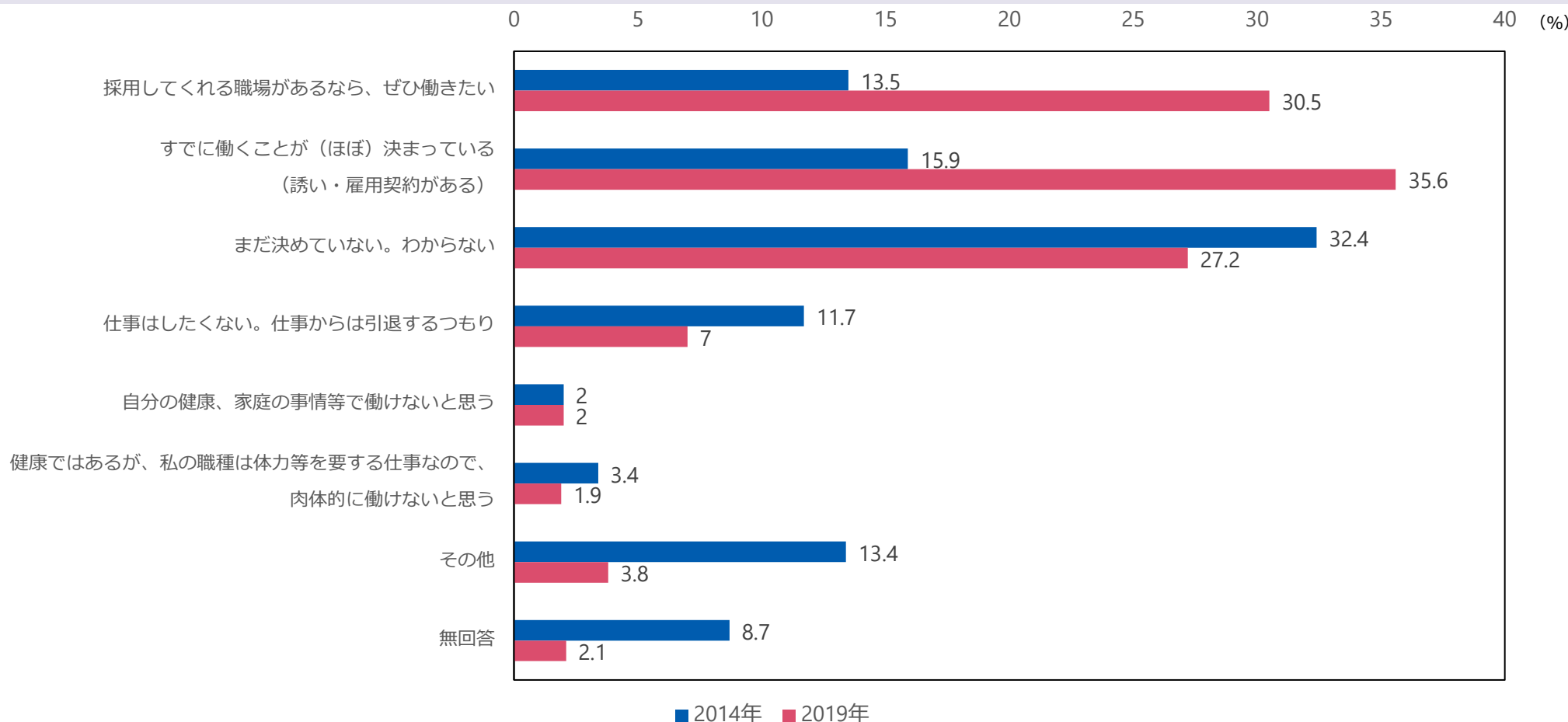


(資料出所) リクルートワークス研究所 「全国就業実態パネル調査 (JPSED)」 (2022)

(注) 15～19歳の男女、70歳以上の女性の「正規の職員・従業員」については、回答者数が100未満であるため、回答結果は非公表となっている。

## 60～64歳の者の65歳以降の就業見通し

- ✓ 60～64歳で働いている人の65歳以降の働く予定について、2014年調査と2019年調査の回答結果を比較すると、「採用している職場があるなら、ぜひ働きたい」「すでに働くことが（ほぼ）決まっている（誘い・雇用契約がある）」の割合が上昇している。

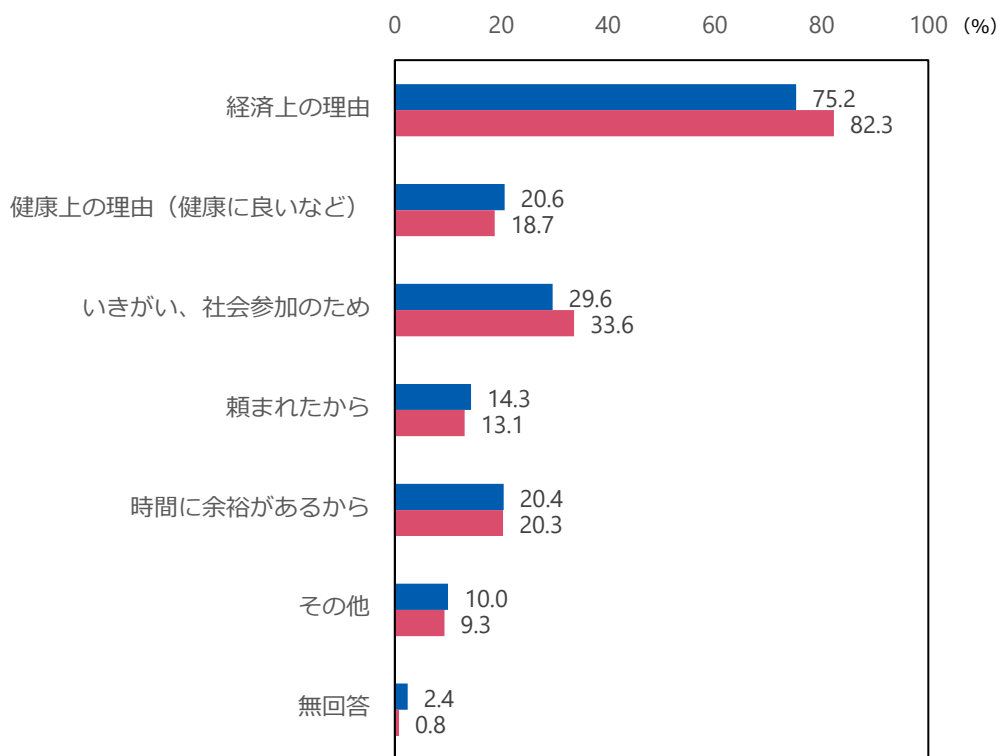




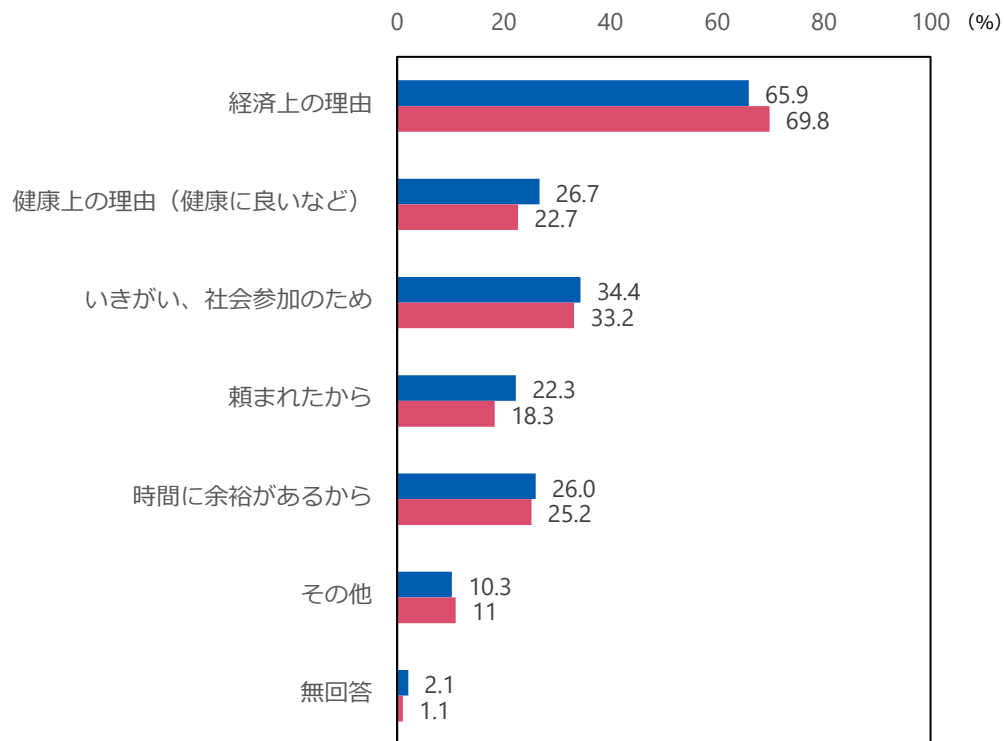
## 60～69歳の者の現在仕事をしている理由

- ✓ 60～69歳であって調査時点で仕事をしている者の仕事をしている理由について、2014年と2019年の調査結果を比較すると、60～64歳と65歳～69歳の両方で「経済上の理由」を挙げた割合が上昇しており、また、60～64歳においては、「いきがい、社会参加のため」とする者の割合も上昇している。

(60～64歳の男女)



(65～69歳の男女)



■ 2014年 ■ 2019年

5

# 人的資本投資・労働市場の基盤整備

ひと、暮らし、みらいのために

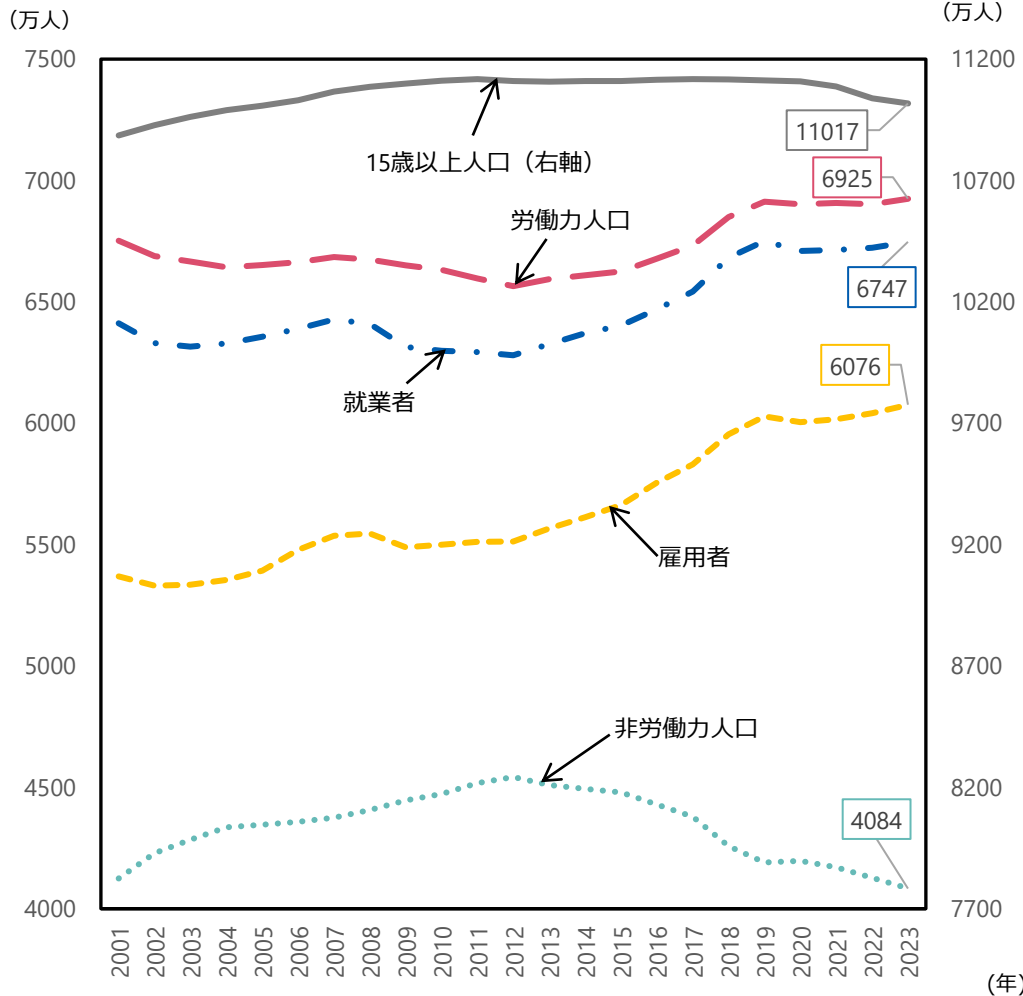


厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 日本の労働市場について①

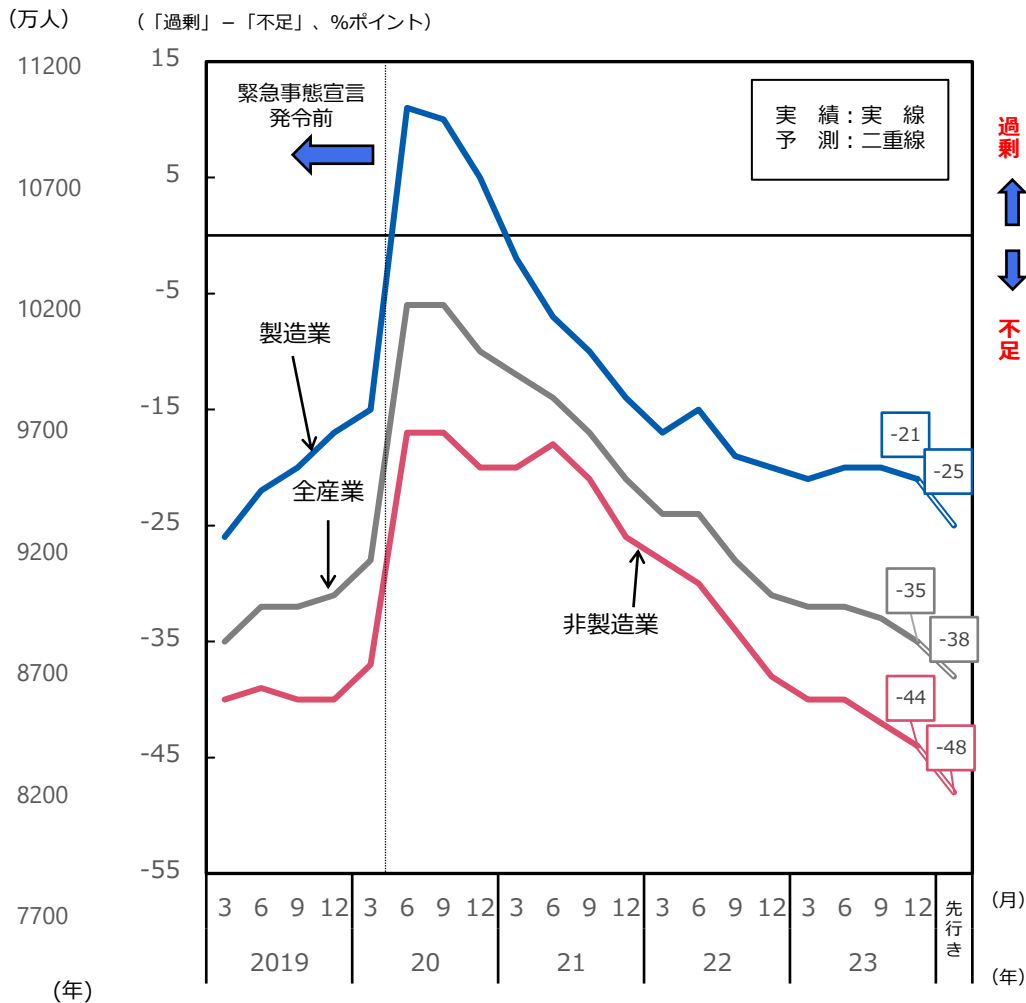
- ✓ 近年では女性・高齢者の労働参加が進んだこともあり、労働力人口・就業者数は2019年まで増加傾向にあったものの、2020年以降は増加傾向に鈍化がみられる。
- ✓ 人手不足の状況は、コロナ禍で一時的に過剰方向となったが、その後は人手不足感の高まりがみられる。

## 労働力人口・就業者数の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)長期時系列データ」により作成

## 人手不足の動向 (製造業・非製造業別)

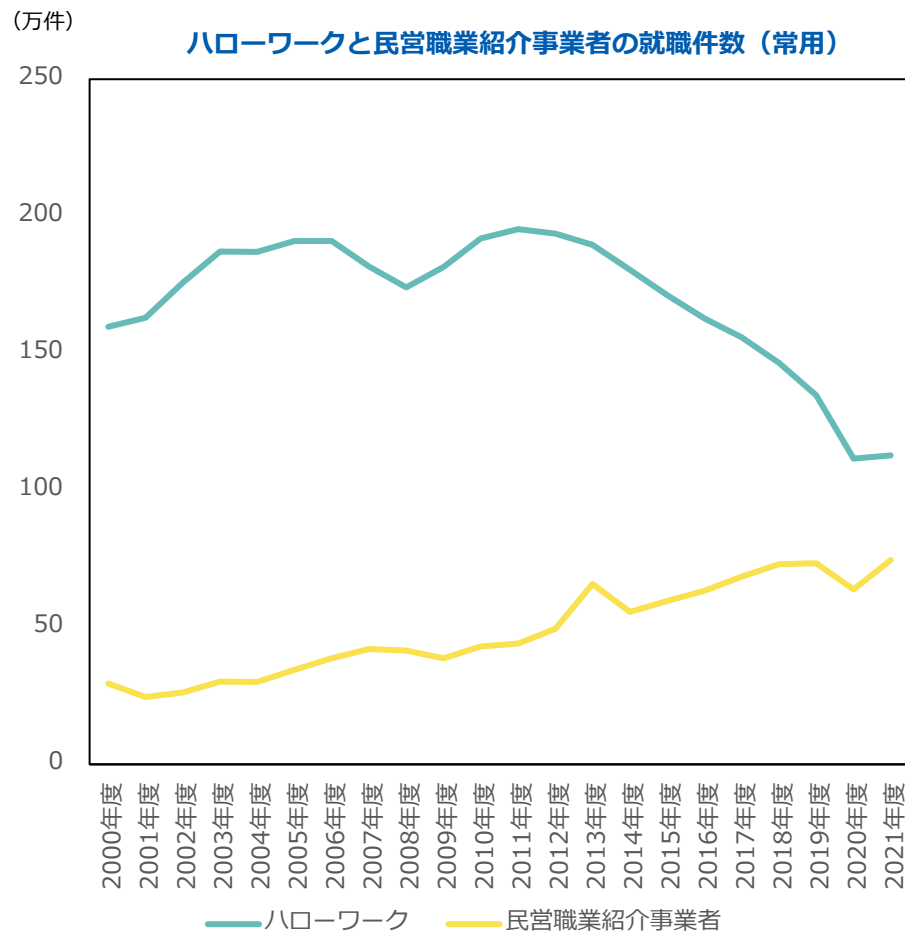
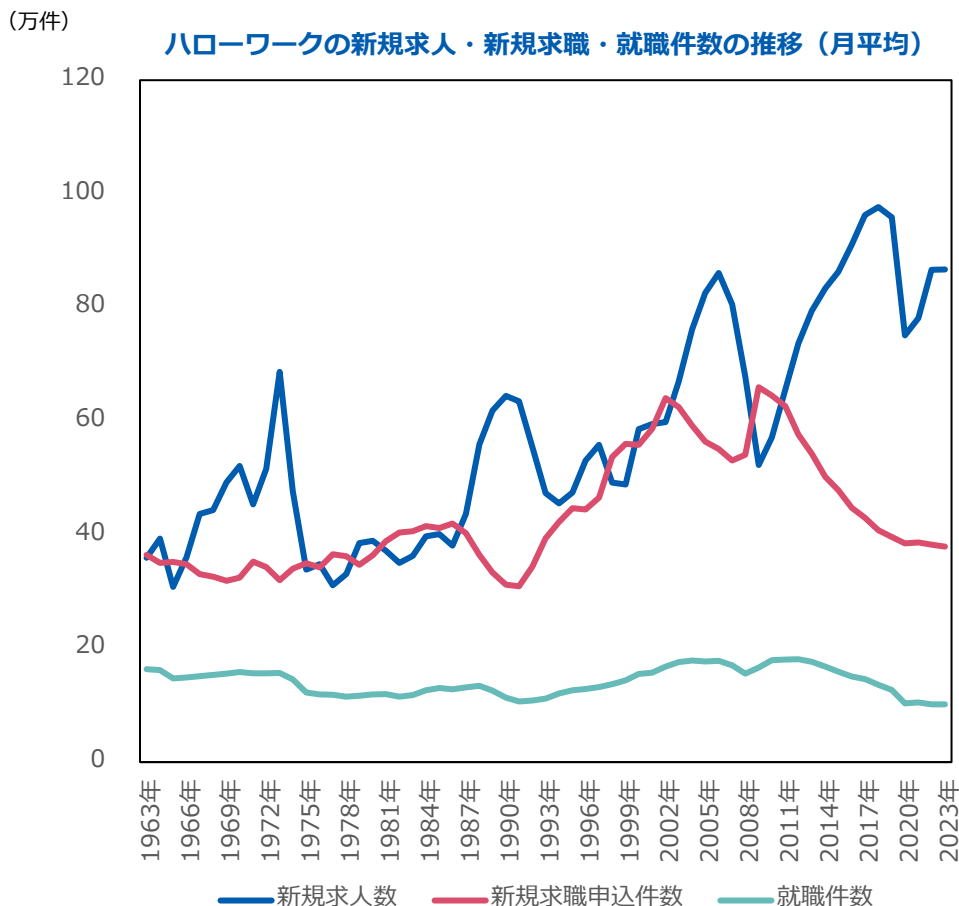


(資料出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成

(四半期調査)

# 日本の労働市場について②

- ✓ 新規求人は長期的に概ね増加傾向にあり、2010年頃から新規求人数と新規求職申込件数の間で、乖離が大きくなっている。
- ✓ ハローワークと民営職業紹介事業者の就職件数を比較すると、ハローワークでは2010年以降低下傾向がみられ、民営職業紹介事業者は増加傾向にある。



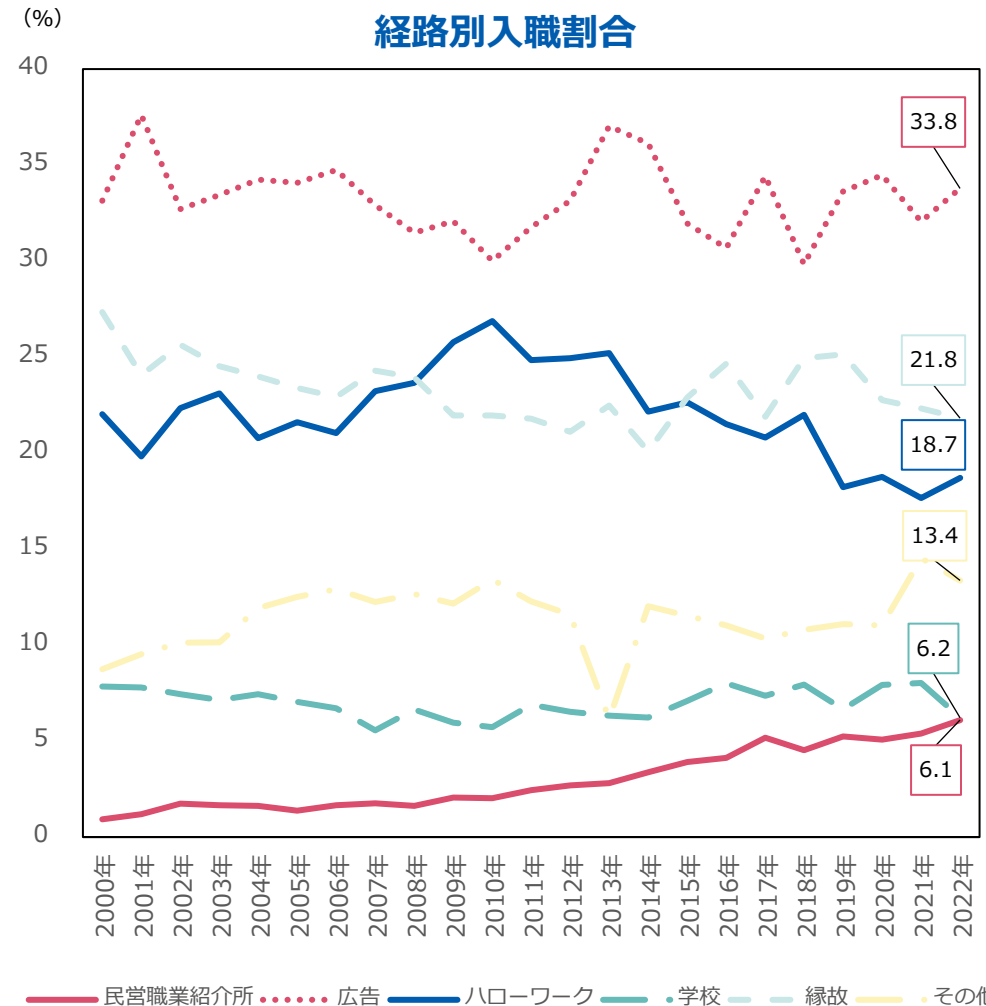
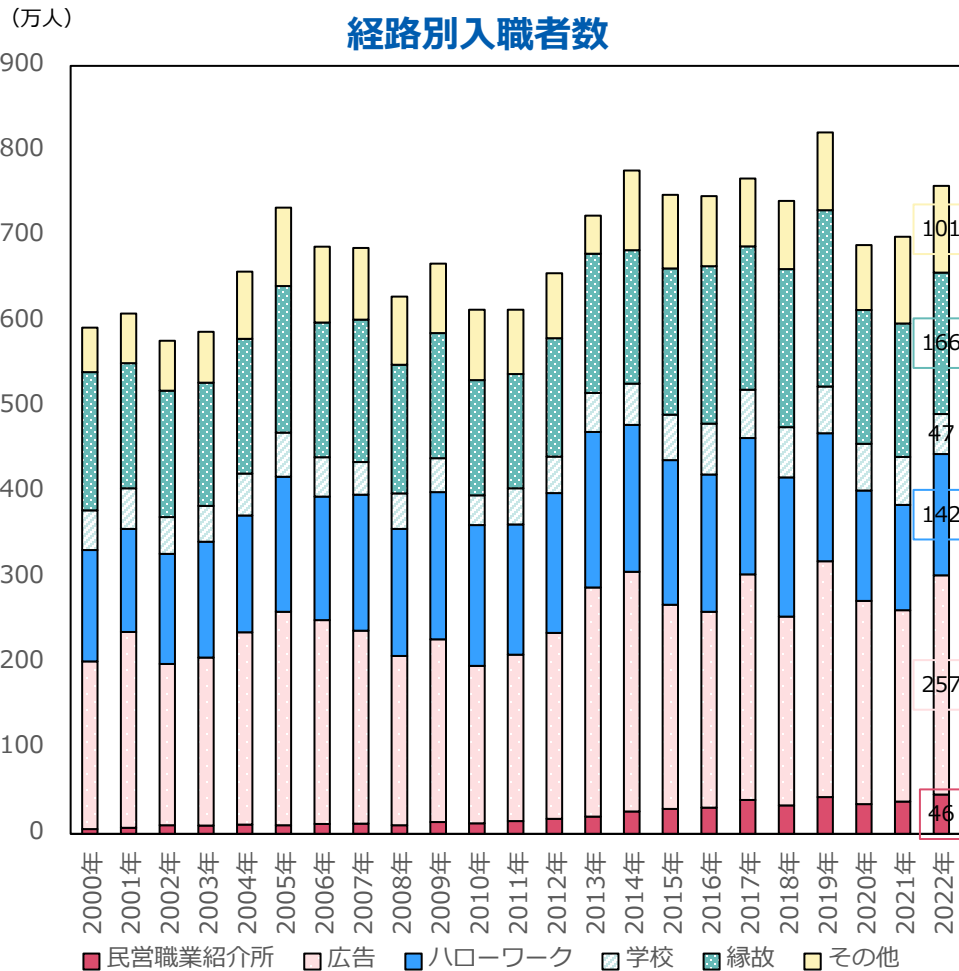
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」「職業紹介事業報告書」により作成

(注1) 左図は、職業安定業務統計における「パートタイムを含む一般」の、各項目の当該年の各月（1月～12月）の平均を示し、右図の「ハローワーク」は、職業安定業務統計における「常用（パートタイムを含む）」の、就職件数の当該年度の各月（4月～3月）の合計値を示している。

(注2) 左図のシャドー部分は景気後退期。

# 日本の労働市場について③（経路別の入職者の推移）

- ✓ 経路別入職者数をみると、広告を経由した入職者が2000年から一貫して多い。
- ✓ 経路別入職者割合をみると、構成に大きな変化はみられないが、民間職業紹介所の割合が緩やかな増加傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成

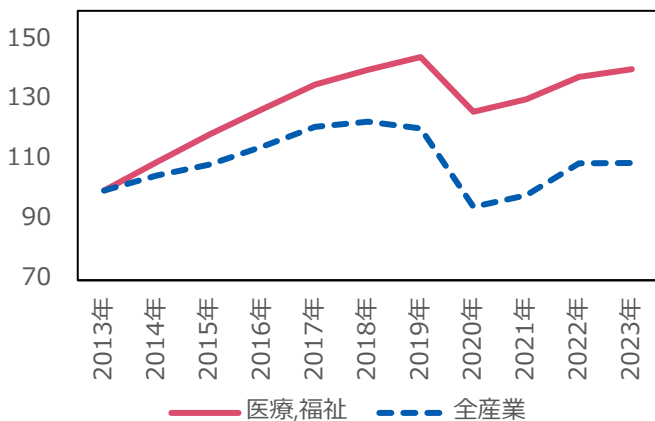
(注) 「出向」及び「出向からの復帰」による就職者を除いている。「ハローワーク」は「職業安定所」と「ハローワークインターネットサービス」の合計値。

# 日本の労働市場について④（産業別の新規求人の推移）

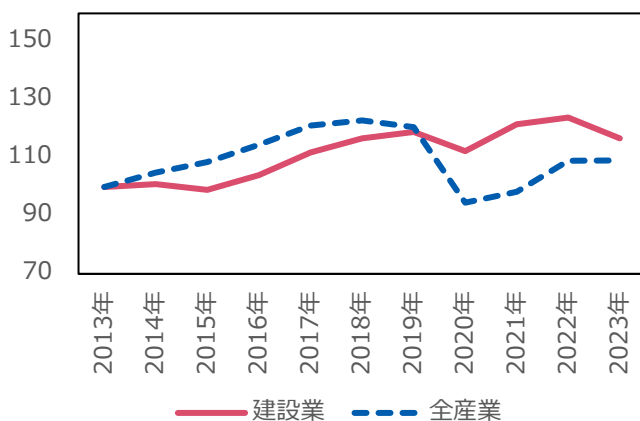
- ✓ 2013年以降の新規求人の推移を産業別にみると、おおむね以下の3つに分けられる。
  - ・コロナ禍でもあまり減少しなかった産業（医療、福祉、建設業）
  - ・コロナ禍で減少がみられたものの、その後増加傾向となっている産業（宿泊業、飲食サービス業、製造業）
  - ・コロナ禍で減少し、その後あまり増加傾向がみられない産業（卸売業、小売業、情報通信業）

(2013年 = 100)

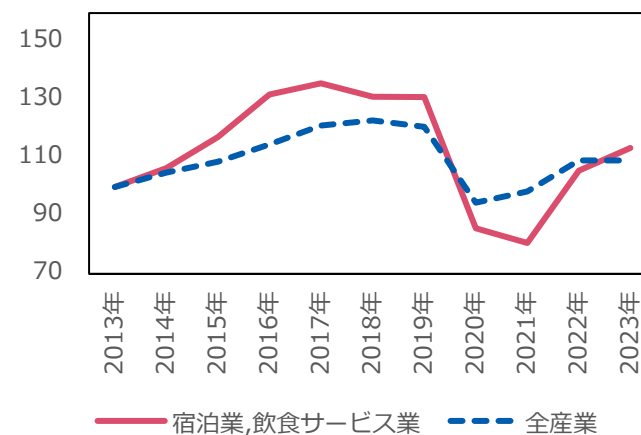
医療、福祉



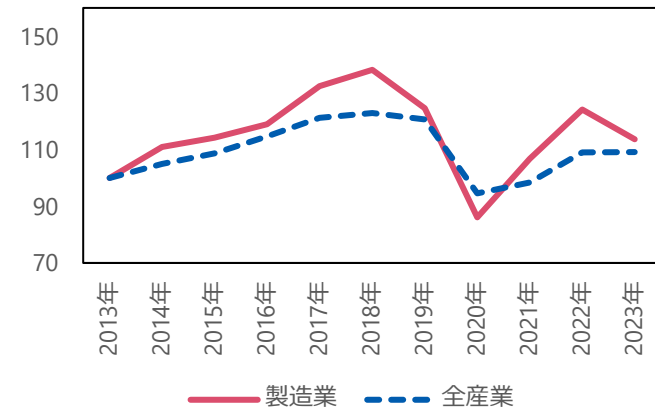
建設業



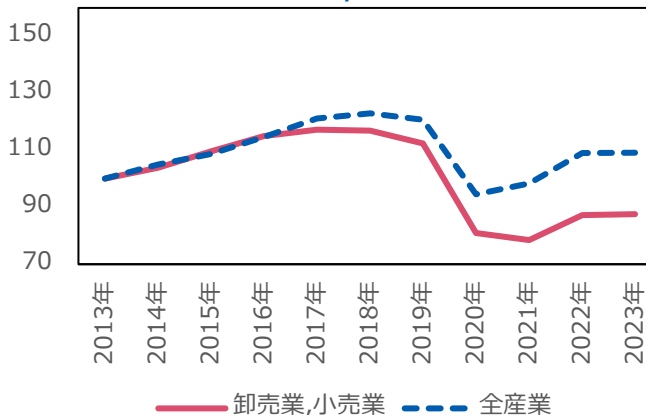
宿泊業、飲食サービス業



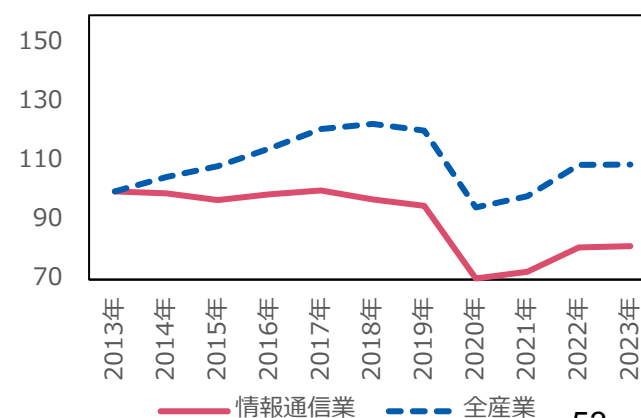
製造業



卸売業、小売業



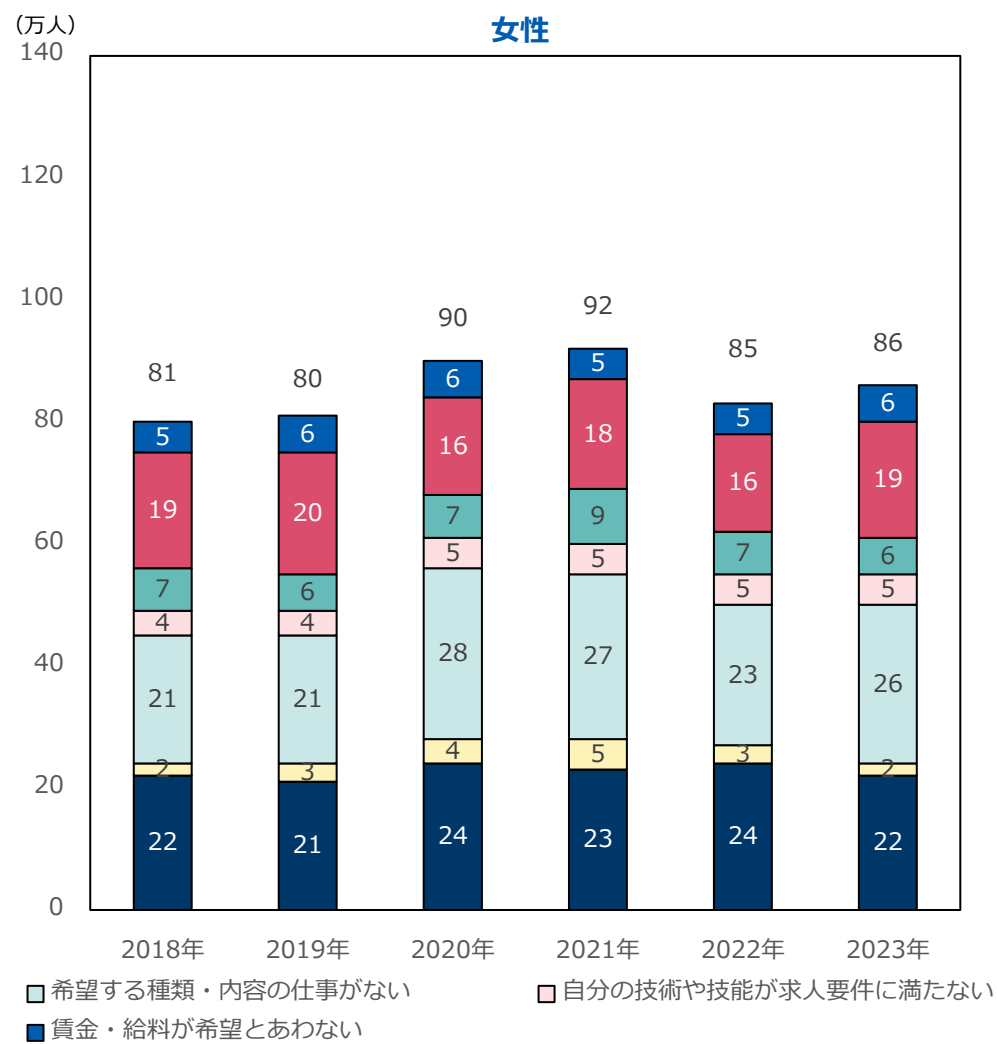
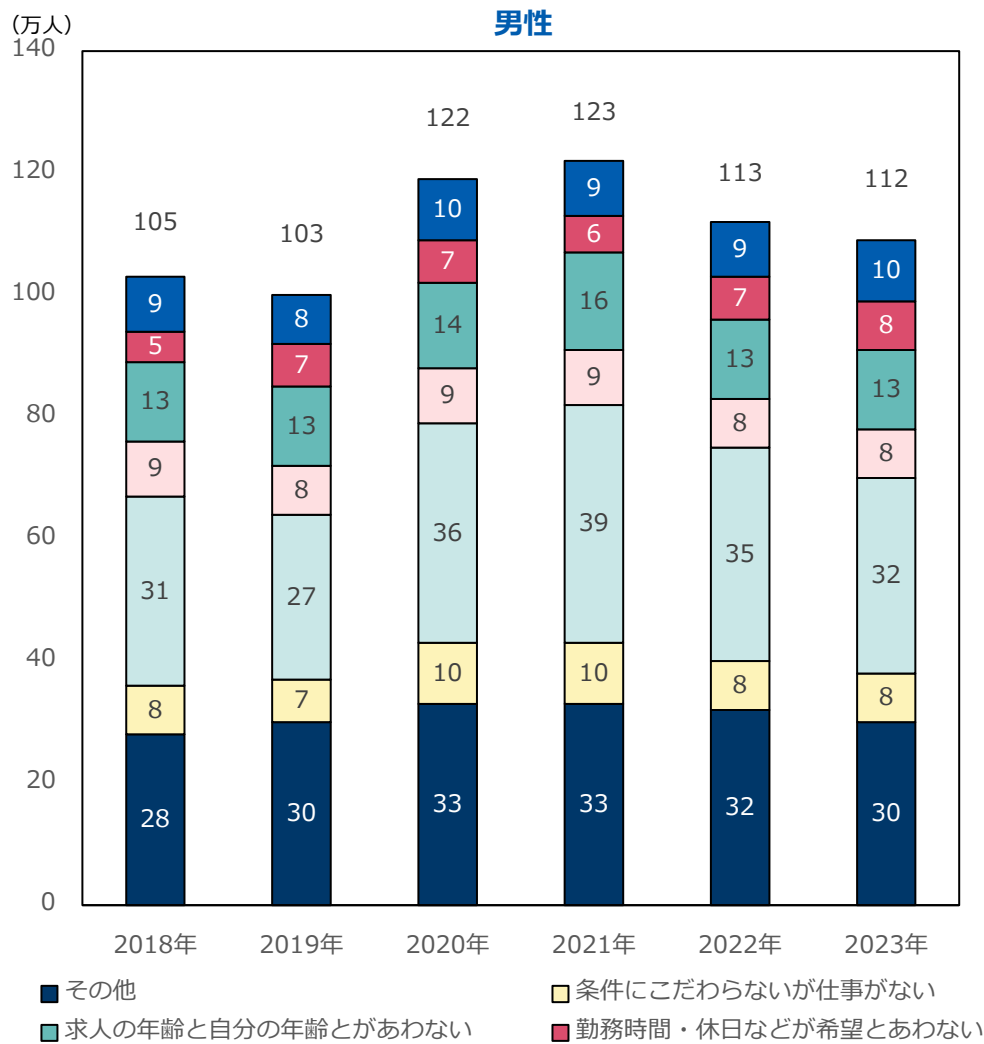
情報通信業



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

# 日本の労働市場について⑥（仕事につけない理由別失業者数）

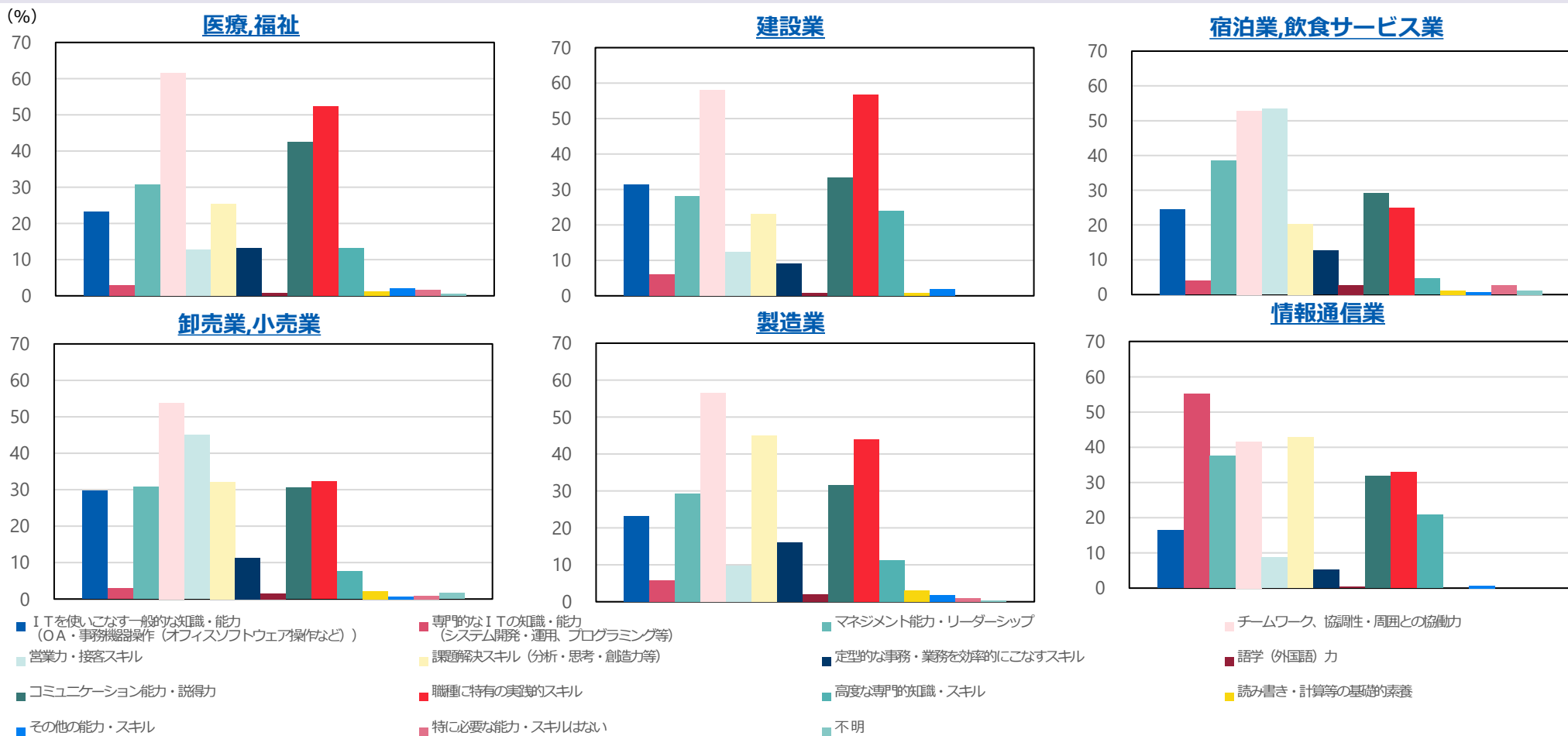
- ✓ 失業者の仕事につけない理由をみると、男女とも「希望する種類・内容の仕事がない」が最も多く、女性では「勤務時間・休日などが希望とあわない」も、一定割合を占める。



(資料出所) 総務省「労働力調査」(詳細集計) により作成

# 日本の労働市場について⑦（企業が労働者に求める能力・スキル(主な産業)）

- ✓ 企業が労働者に求める能力・スキルについてみると、多くの産業で「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が高く、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」も一定割合を占める。
- ✓ 産業ごとの違いをみると、医療、福祉や建設業では「職種に特有の実践的スキル」が高く、宿泊業、飲食サービス業や卸売業、小売業では「営業力・接客スキル」が高い。また、情報通信業では、「専門的なITの知識・能力」が高い。

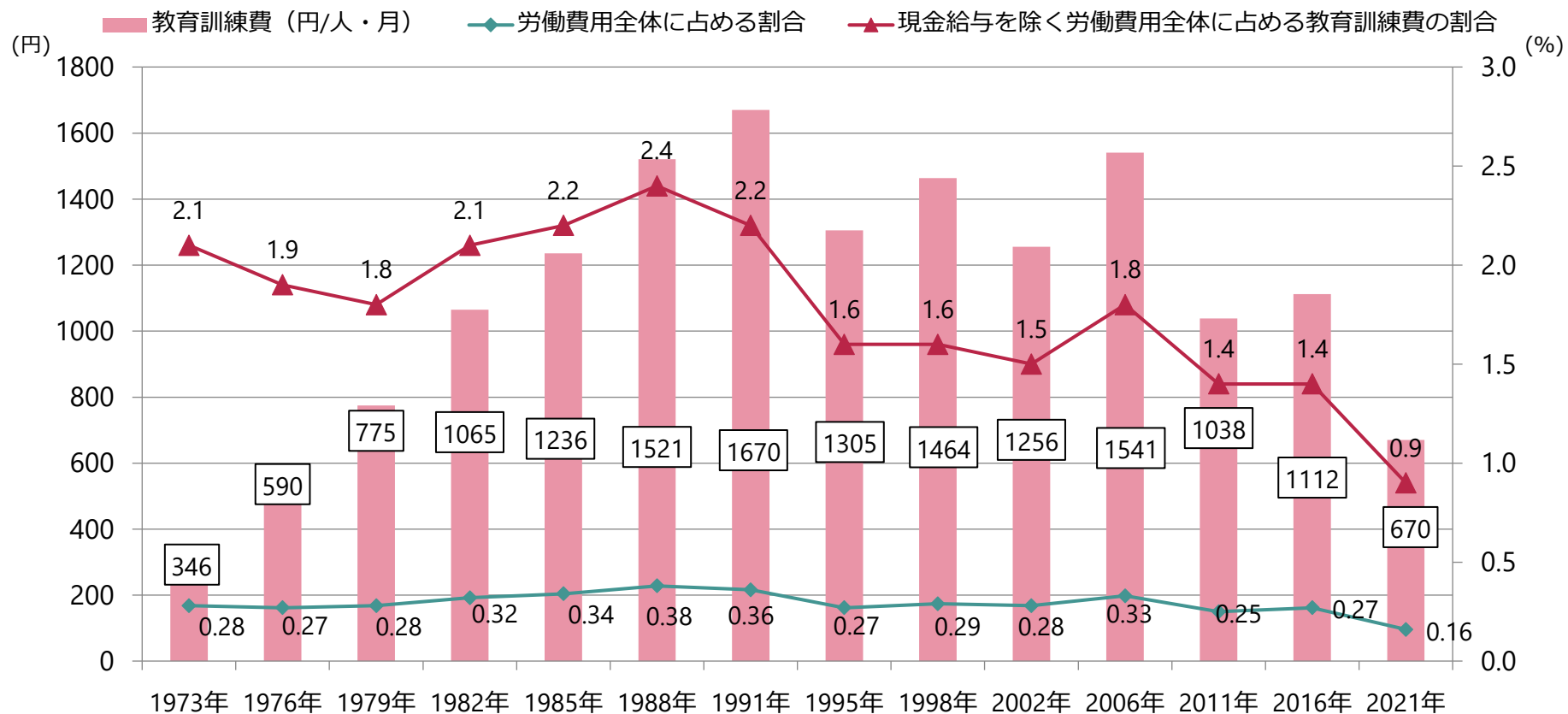


(資料出所) 厚生労働省「令和4年度能力開発基本調査」(企業調査)により作成  
 (注) 正社員 (50歳未満) に求める最も重要な能力・スキルについて、企業が3つまで回答した結果を集計したもの。



# 企業の支出する教育訓練費の推移

- ✓ 民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、80年代には上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。

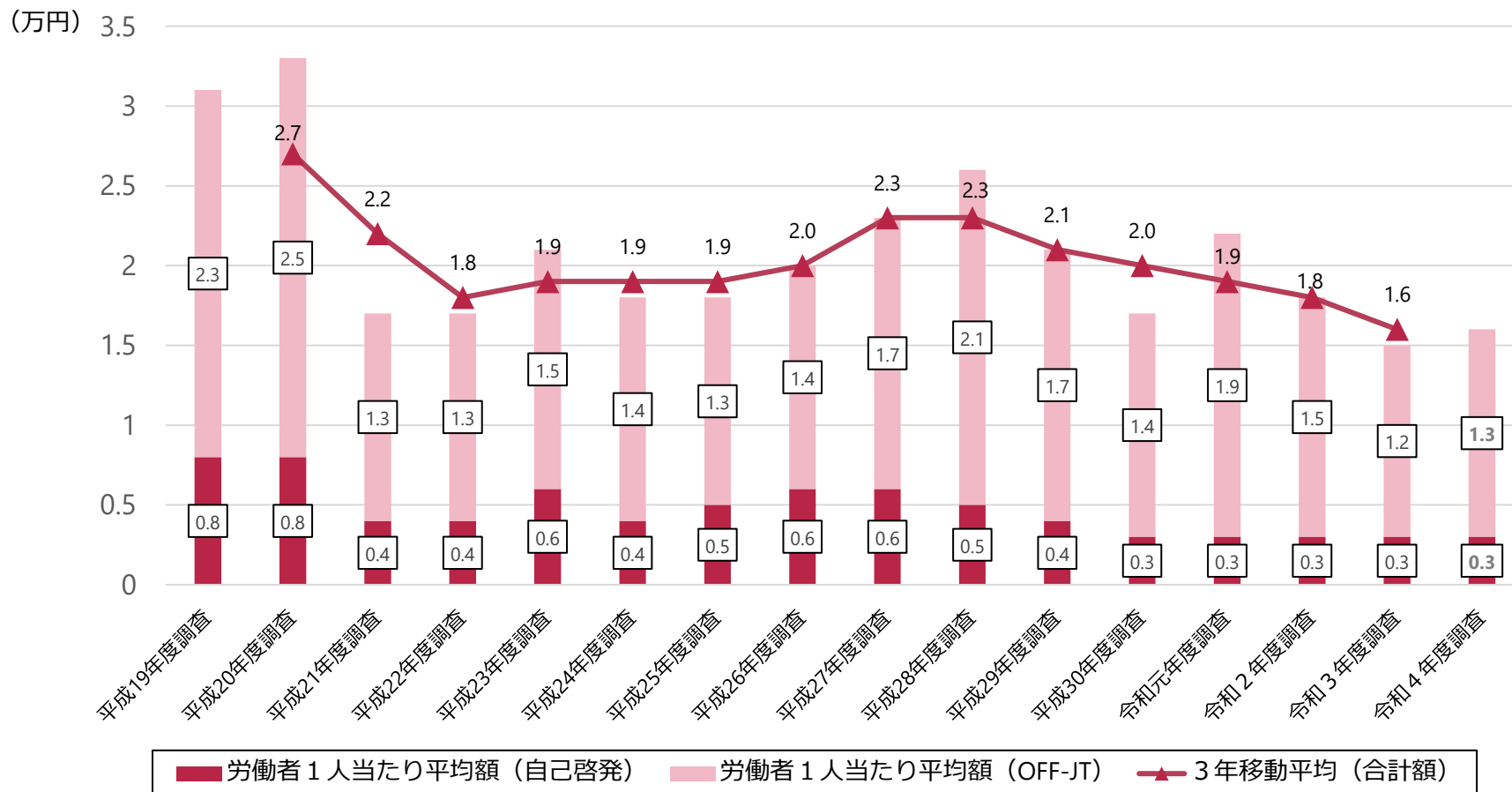


- (注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。  
 2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる  
 3) 平成26年調査以前は、「会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）」及び「複合サービス事業」を調査対象としていない。  
 (出所) 労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」（抽出調査）

# 企業によるOFF-JT・自己啓発支援の推移

- ✓ 企業が労働者のOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の、労働者1人あたりの平均額は、令和4年度調査ではOFF-JT支援で1.3万円、自己啓発支援で0.3万円であった。

企業がOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額

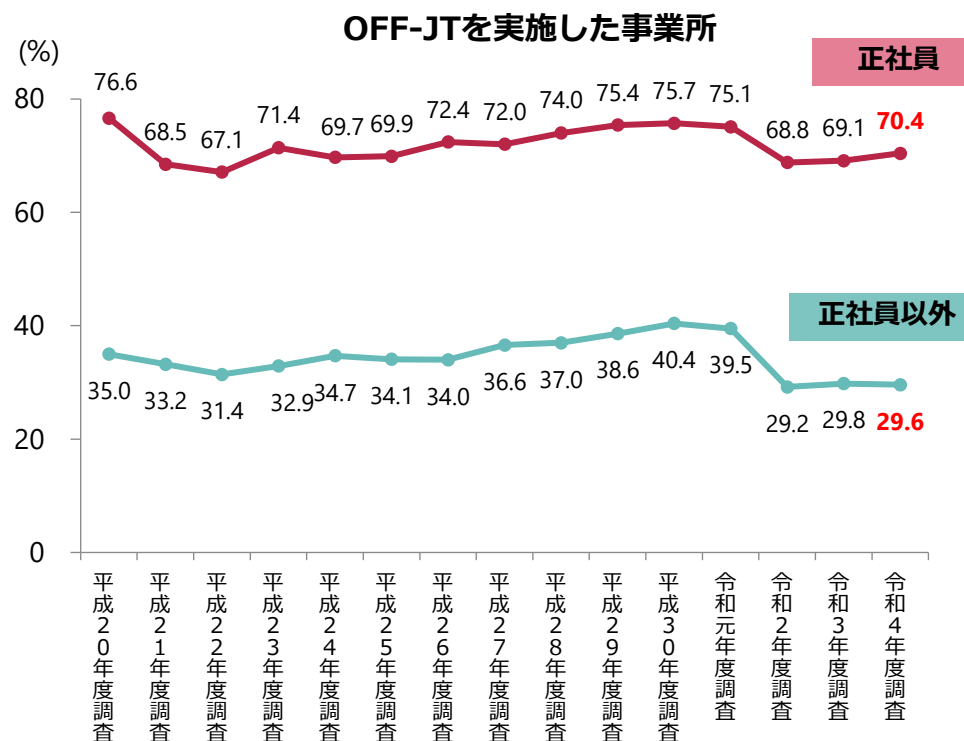
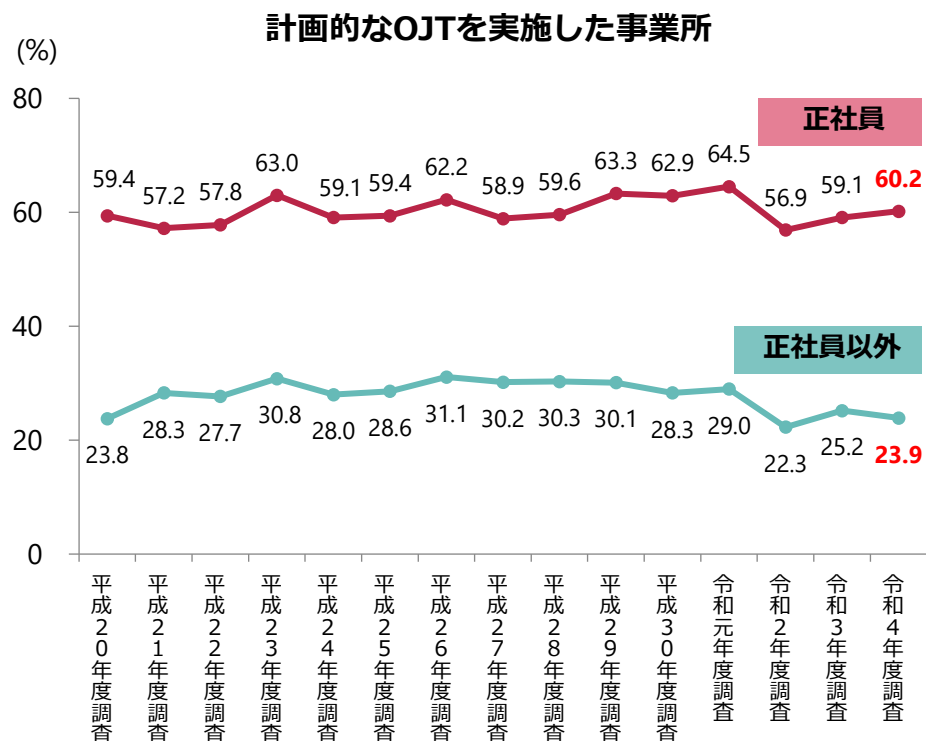


(注) 本項目は平成19年度からの調査となっているため、同年度からの結果を掲載している。3年移動平均は、当該年度とその前年・翌年の平均値。

(出所) 厚生労働省「平成19年度～令和4年度能力開発基本調査(企業調査)」

# 計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況

- ✓ 計画的なOJTを実施している事業所、OFF-JTを実施している事業所の割合は、いずれも正社員について高く、正社員以外については低くなっている。
- ✓ 計画的なOJTを実施している事業所、OFF-JTを実施している事業所の割合は、令和4年度調査では、正社員では前年から上昇しているものの、正社員以外では低下している。



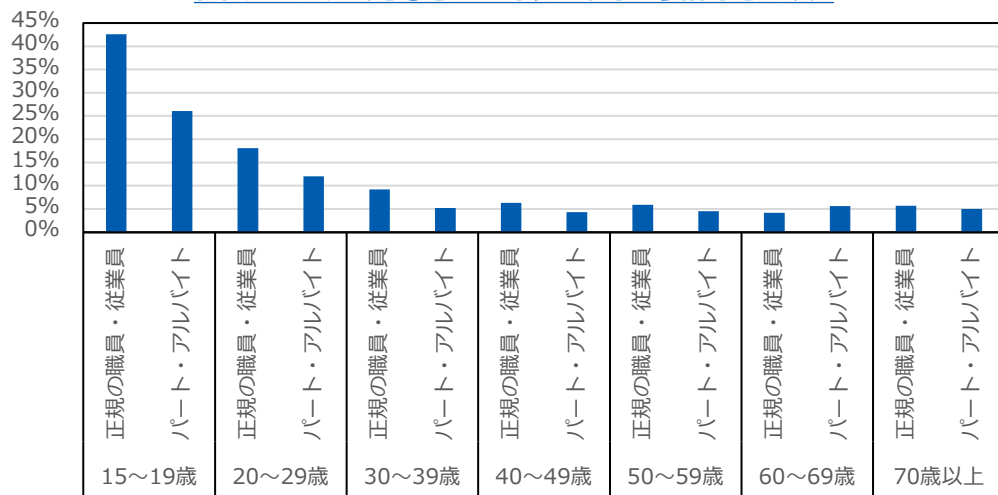
(注) ここでの「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練 (OJT) のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

(出所) 厚生労働省「平成20年度～令和4年度能力開発基本調査 (事業所調査)」

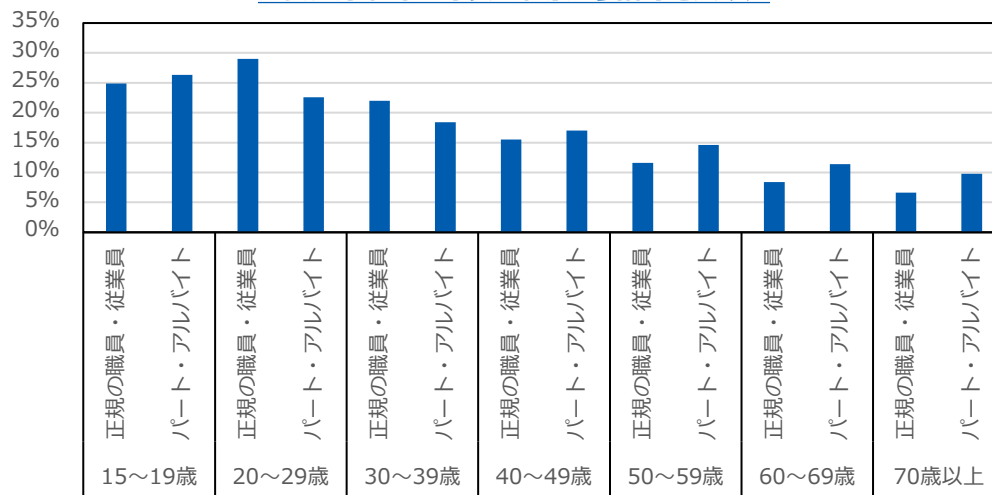
# 年齢・雇用形態別のOJTの取組状況

✓ 労働者のOJTの取組状況をみると、若年者ほど上司や先輩等から指導を受けて、OJTに取り組んでいる。

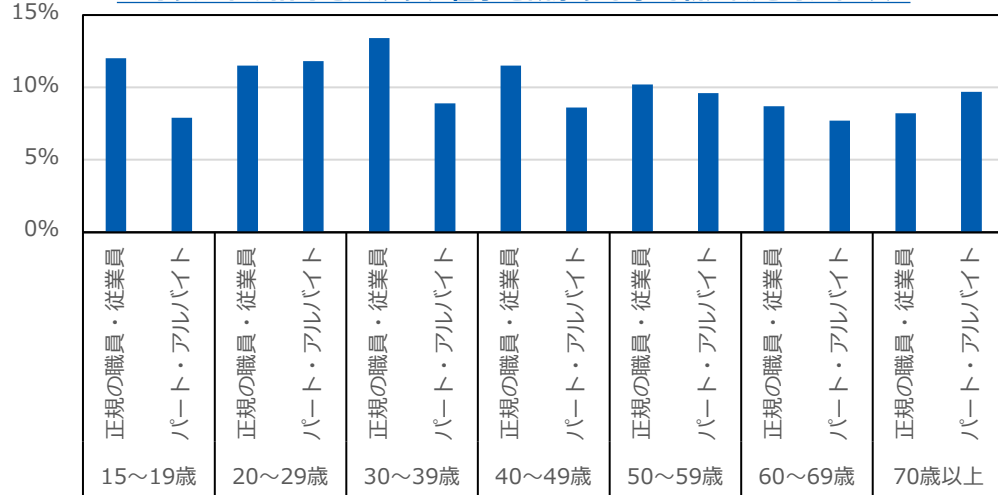
教育プログラムをもとに上司や先輩等から指導を受けた



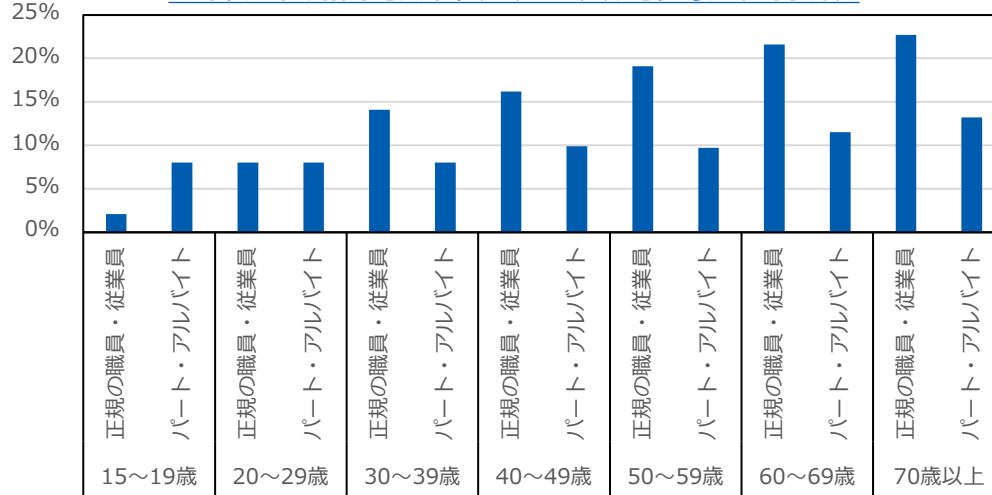
必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた



上司や先輩の指導を受けず、仕事を観察する事で新知識を身に付けた



上司や先輩の指導を受けず、マニュアルを参考にして学んだ



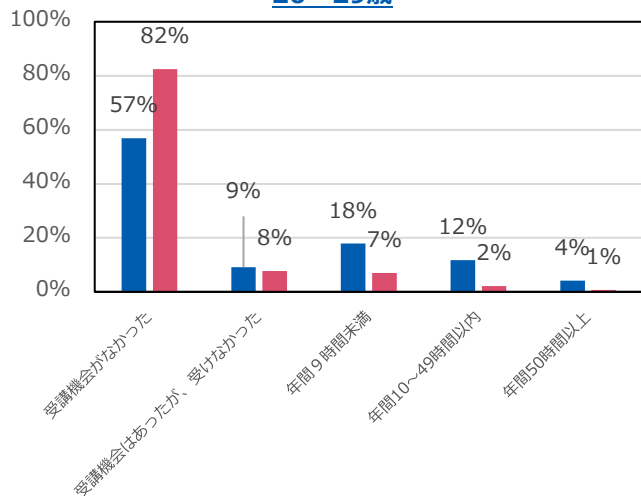
(資料出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 (JPSED)」(2022)

(注) グラフは「昨年1年間、あなたは、仕事の実務を通じて、新しい知識や技術を習得する機会がありましたか。」という質問の回答結果を集計したもの。

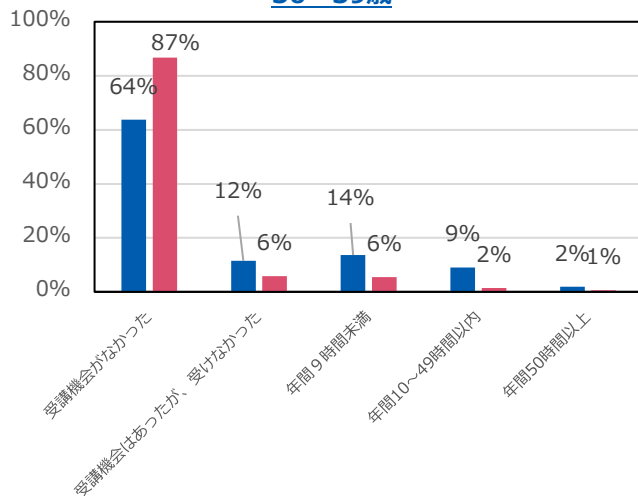
# 年齢・雇用形態別のOFF-JTの取組状況

✓ 労働者のOFF-JTの取組状況をみると、受講機会がなかったと回答する労働者がどの属性でも過半を占めている。

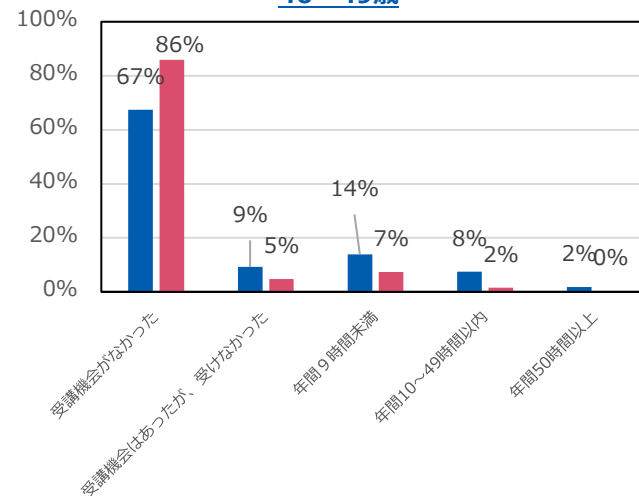
### 20～29歳



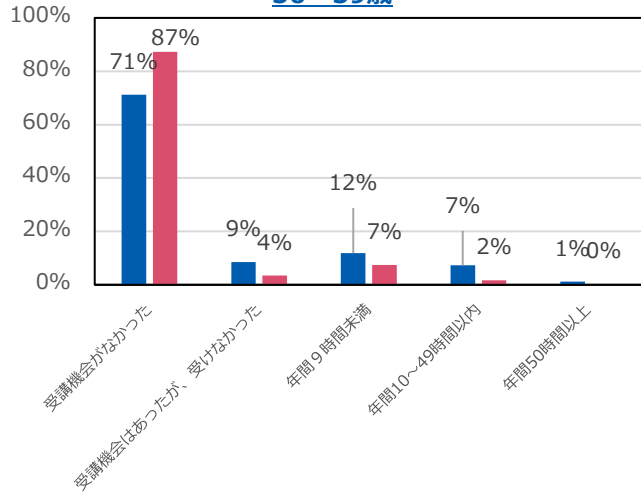
### 30～39歳



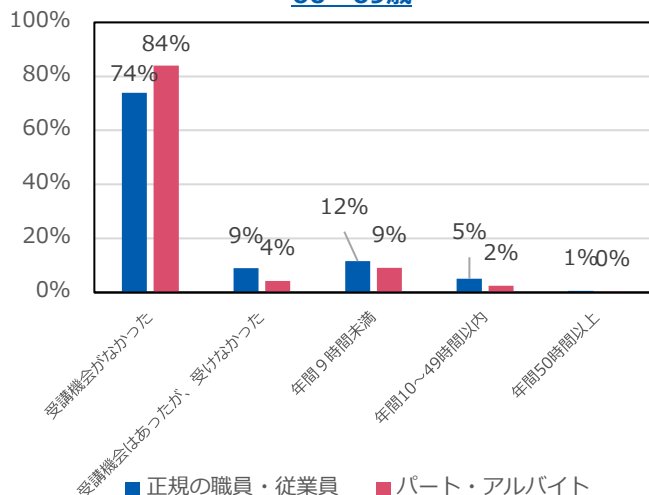
### 40～49歳



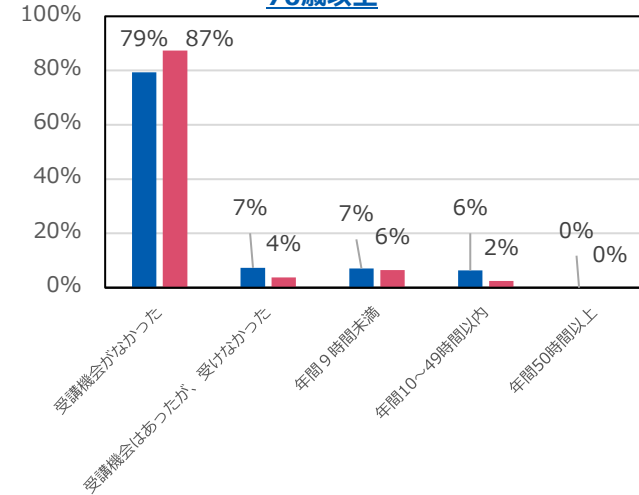
### 50～59歳



### 60～69歳



### 70歳以上



■ 正規の職員・従業員 ■ パート・アルバイト

(資料出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 (JPSED)」(2022)

(注) グラフは「昨年1年間、あなたは、通常の業務を一時的に離れて、社内外で、教育・研修などを受ける機会がありましたか。」という質問の回答結果を集計したもの。

# 地域雇用・外国人労働者等について

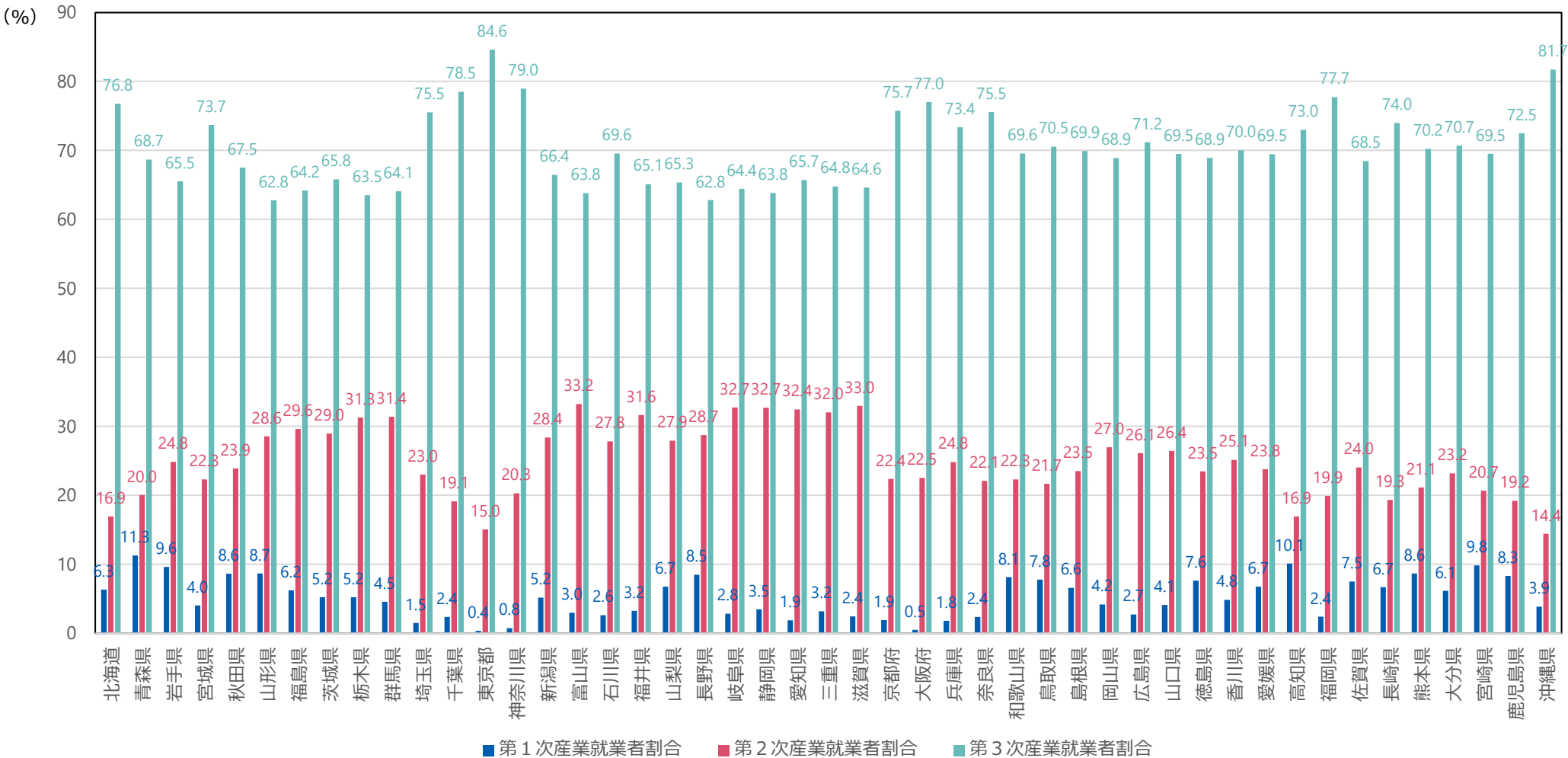
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 都道府県別の産業分類ごとの就業者割合（2020年）

- ✓ 産業分類ごとの就業者割合をみると、全ての都道府県で第3次産業従事者が6割をこえるが、関東地方と近畿地方に75%を超える都道府県が多い。
- ✓ 第2次産業従事者割合が高い県は関東地方北部や中部地方に多く、第1次産業従事者割合が高い県は、東北地方や九州地方に多い。



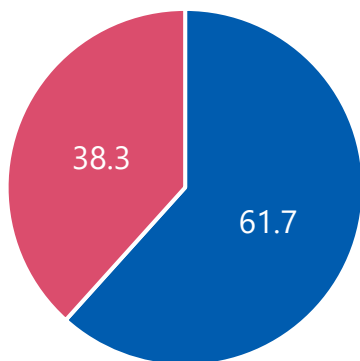
(資料出所) 総務省「国勢調査」により作成。

# 産業分類ごとの就業者の男女・年齢構成（2020年）

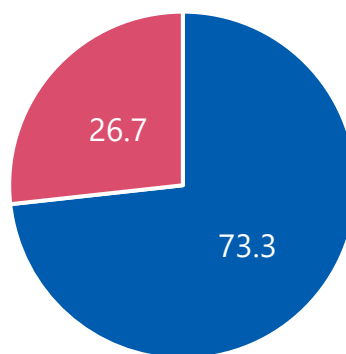
- ✓ 産業分類別の男女構成をみると、第2次産業で男性の割合が最も高く、75%近くを男性が占めている一方で第3次産業では女性の割合が最も高く半数以上が女性となっている。第1次産業では、女性の割合が4割程度で男性の割合が6割程度になっている。

(単位：%)

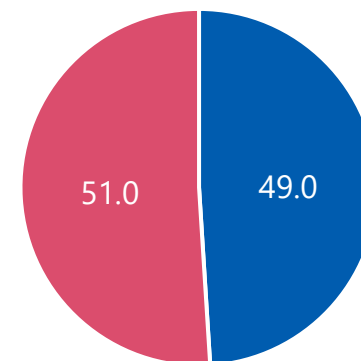
## 第1次産業



## 第2次産業

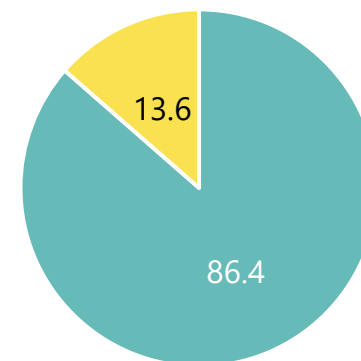
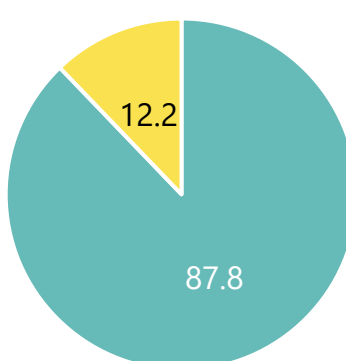
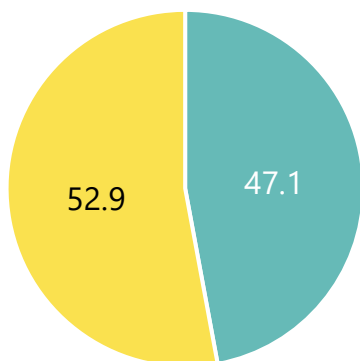


## 第3次産業



■ 男性

■ 女性



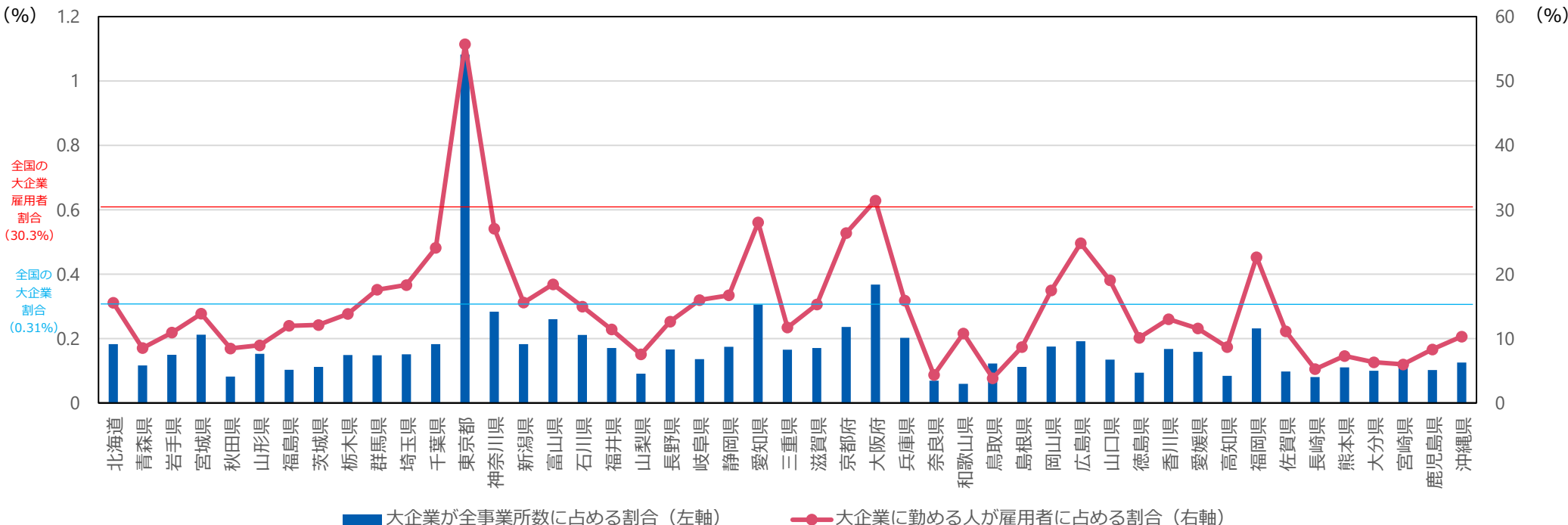
■ 15~64歳

■ 65歳以上



# 都道府県別の大企業が全企業に占める割合と大企業の従業員割合（2021年）

- ✓ 大企業が全企業に占める割合は、多くの都道府県0.1%台であるが、宮城県、東京都、神奈川県、富山県、石川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県で0.2%を超えている。
- ✓ 大企業が雇用する従業員が当該都道府県の全従業員に占める割合をみると、関東地方、東海地方、近畿地方、山陽地方で割合が高くなっている。



(資料出所) 中小企業庁「中小企業・小規模事業者の数(2021年6月時点)」により作成。

(注1) 会社以外の法人及び農林漁業は含まれていない。

(注2) 企業の区分については、下記のとおり。(中小企業基本法(昭和38年法律第154号)及び中小企業関連法令において中小企業又は小規模企業として扱われる企業の定義を参考として算出。)

(1) 大企業: (2) 及び (3) に該当しない企業

(2) 中小企業

製造業、建設業、運輸業その他の業種: 資本金3億円以下又は従業者規模300人以下

※ゴム製品製造業は、資本金3億円以下または従業者規模900人以下

卸売業: 資本金1億円以下又は従業者規模100人以下

サービス業: 資本金5000万円以下又は従業者規模100人以下

※ソフトウェア業、情報処理サービス業は、資本金3億円以下又は従業者規模300人以下

※旅館業は、資本金5千万円以下または従業者規模200人以下

小売業: 資本金5000万円以下又は従業者規模50人以下

(3) 小規模企業

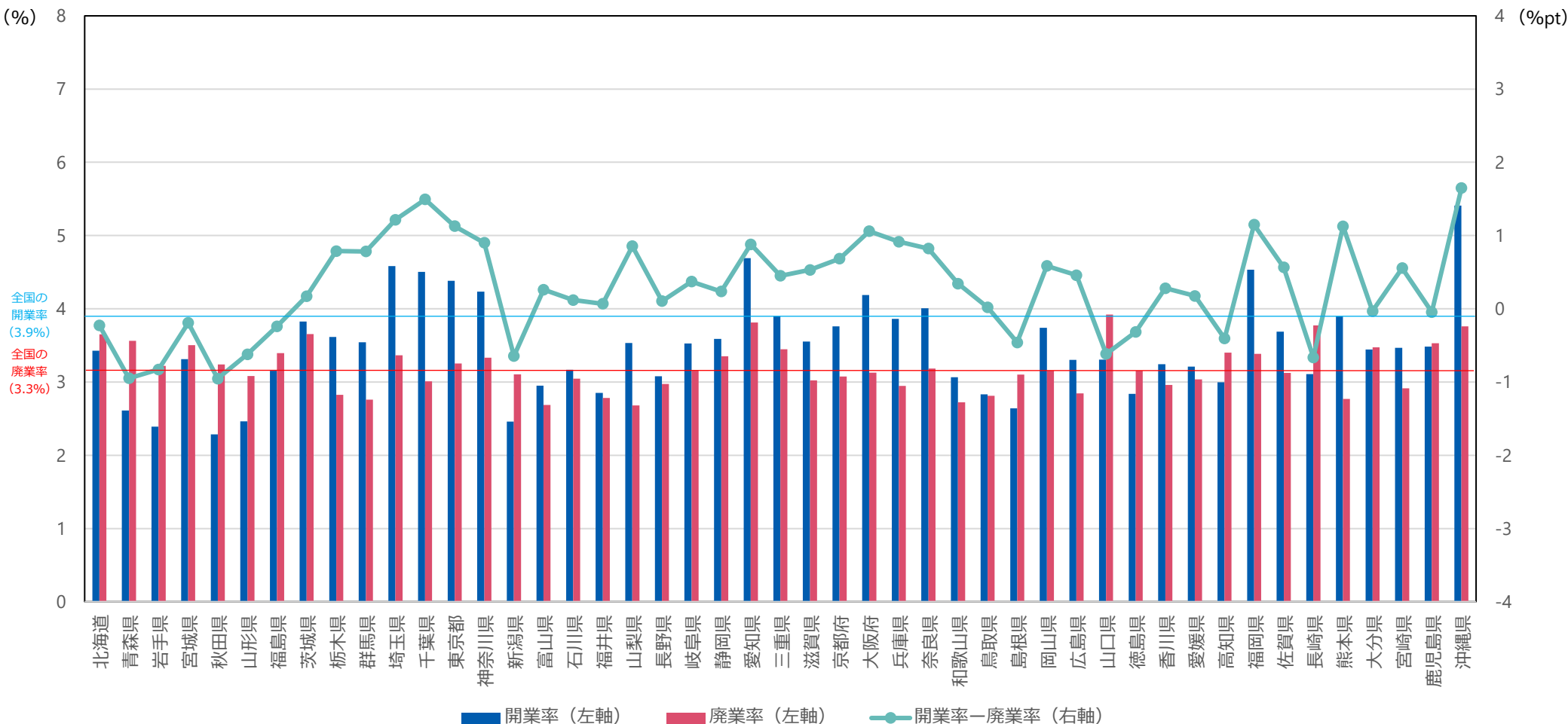
製造業、建設業、運輸業その他の業種: 従業者規模20人以下

卸売業、小売業、サービス業: 従業者規模5人以下

※宿泊業・娯楽業は、従業者規模20人以下

# 都道府県別の開業・廃業率（2022年度）

- ✓ 開業率をみると、全国の開業率を上回るのは、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、三重県、大阪府、奈良県、福岡県、熊本県、沖縄県である。
- ✓ 開業率と廃業率の差分をみると、関東地方や近畿地方を中心に、開業率が廃業率を上回る地域が多い。



(資料出所) 厚生労働省「雇用保険事業年報」により作成。

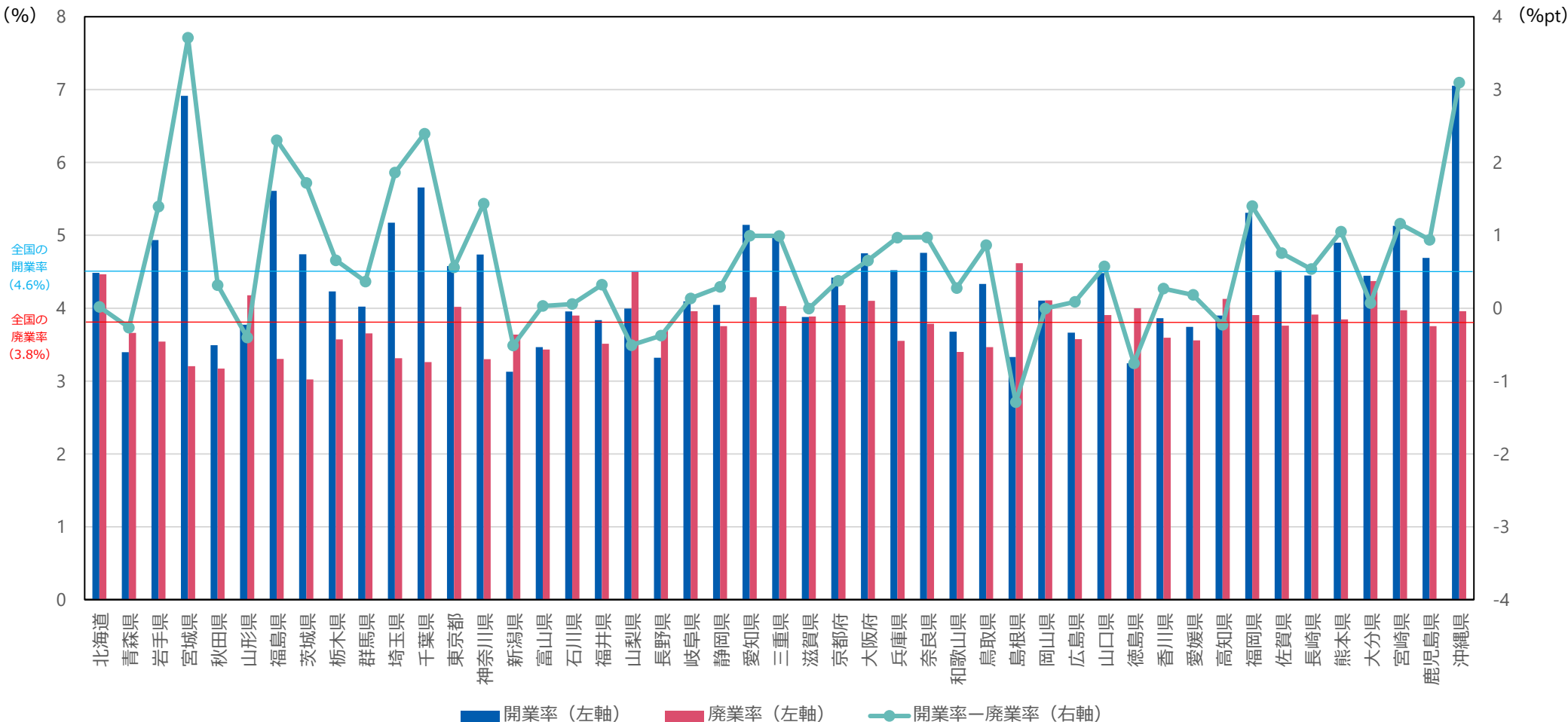
(注1) 開業率は、2022年度に雇用関係が新規に成立した事業所数÷2021年度末の適用事業所数である。

(注2) 廃業率は、2022年度に雇用関係が消滅した事業所数÷2021年度末の適用事業所数である。

(注3) 適業事業所とは、雇用保険関係の労働保険の保険関係が成立している事業所数である（雇用保険法第5条）

# 都道府県別の開業・廃業率（2012年度）

- ✓ 開業率をみると、全国の開業率を上回るのは、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、三重県、大阪府、奈良県、福岡県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県である。
- ✓ 開業率と廃業率の差分をみると、東北地方や関東地方を中心に、開業率が廃業率を比較的大きく上回っている。



(資料出所) 厚生労働省「雇用保険事業年報」により作成。

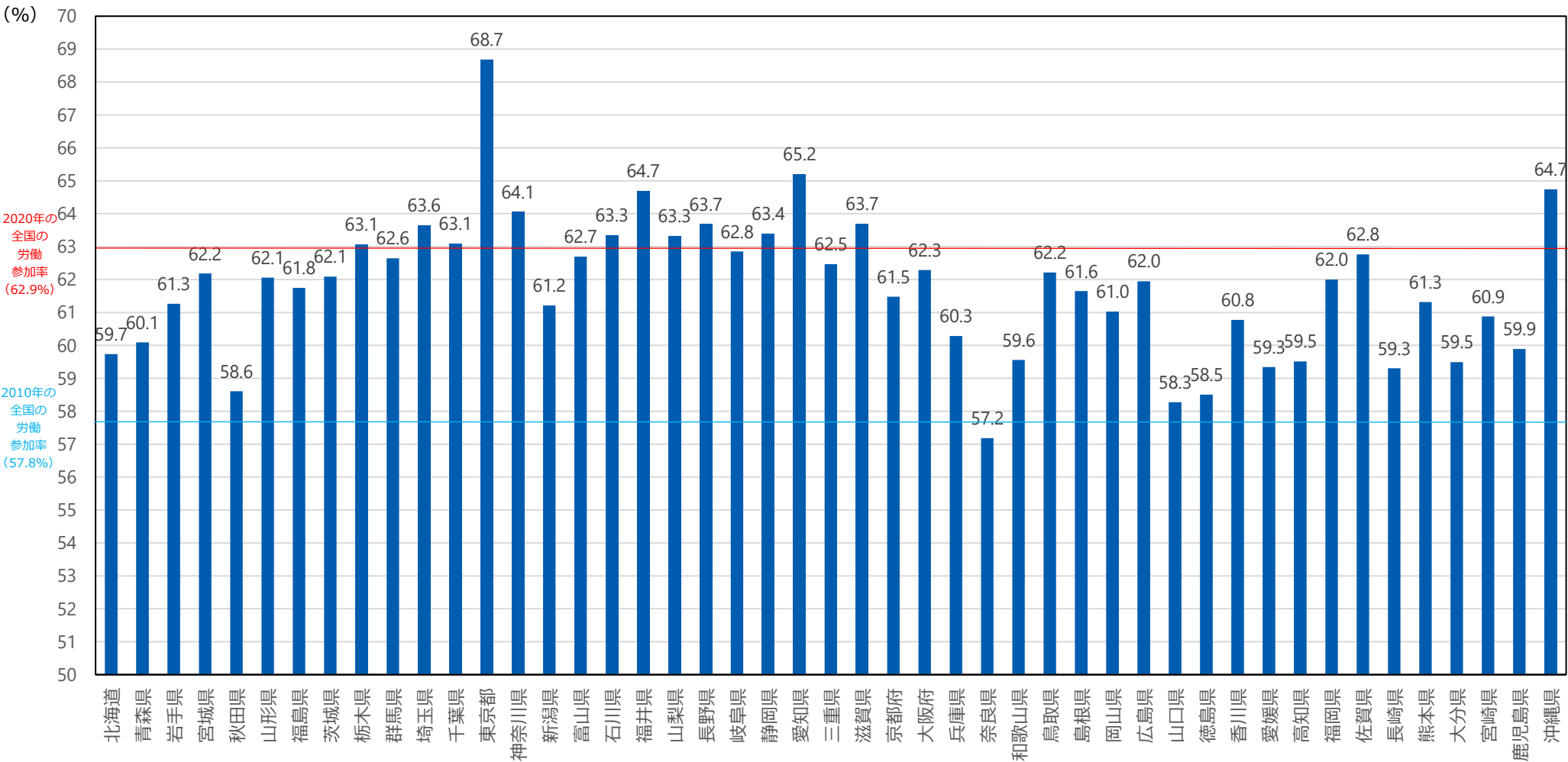
(注1) 開業率は、2012年度に雇用関係が新規に成立した事業所数÷2011年度末の適用事業所数である。

(注2) 廃業率は、2012年度に雇用関係が消滅した事業所数÷2011年度末の適用事業所数である。

(注3) 適業事業所とは、雇用保険に属する労働保険の保険関係が成立している事業所数である（雇用保険法第5条）

# 都道府県別の労働参加率（15歳以上男女：2020年）

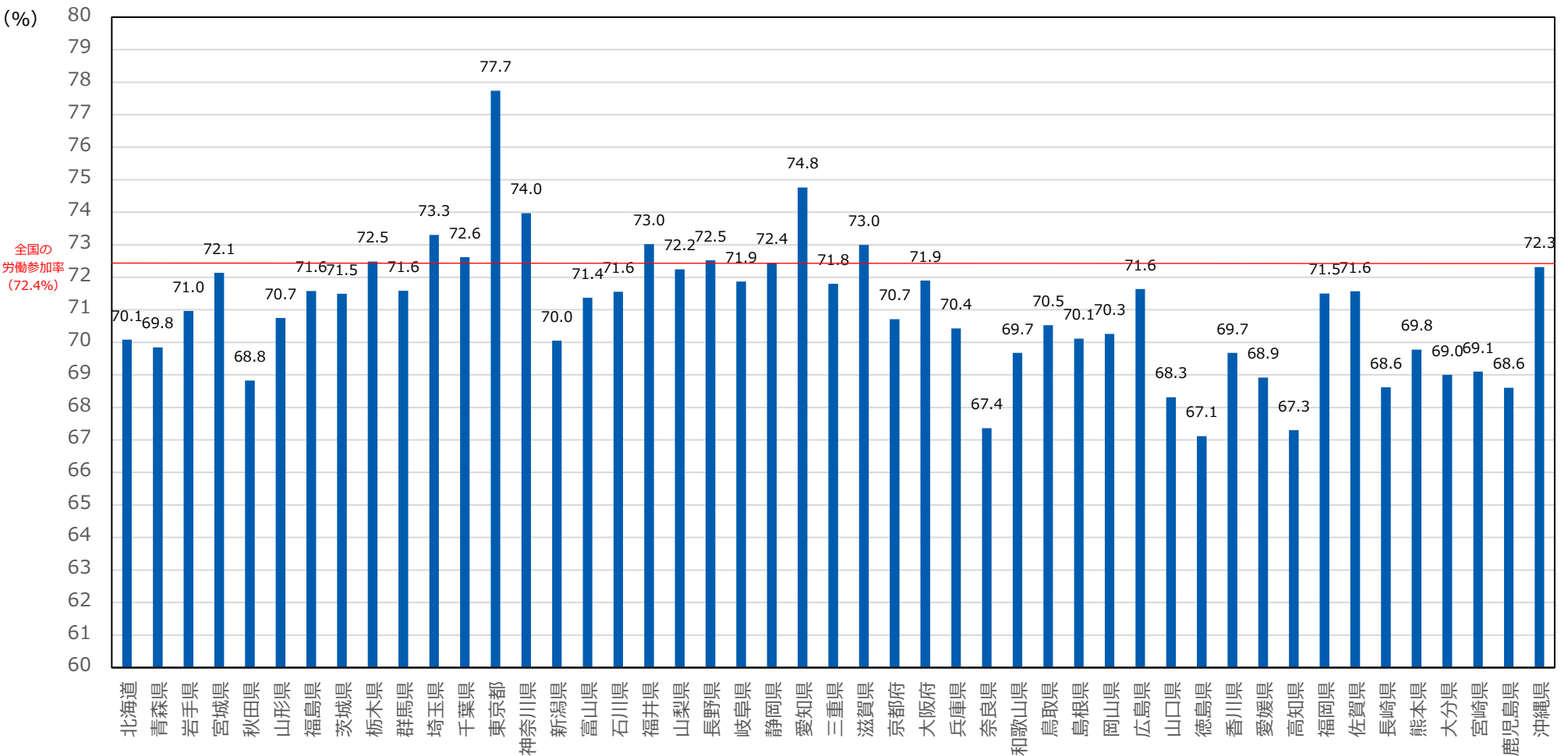
- ✓ 都道府県別に労働参加率をみると、東京都で68.7%と最も高くなっており、関東地方で比較的高い傾向にある。
- ✓ また、中部地方においても、多くの県で全国の労働参加率（62.9%）を上回っており、高い水準となっている。



(資料出所) 総務省「国勢調査」により作成。

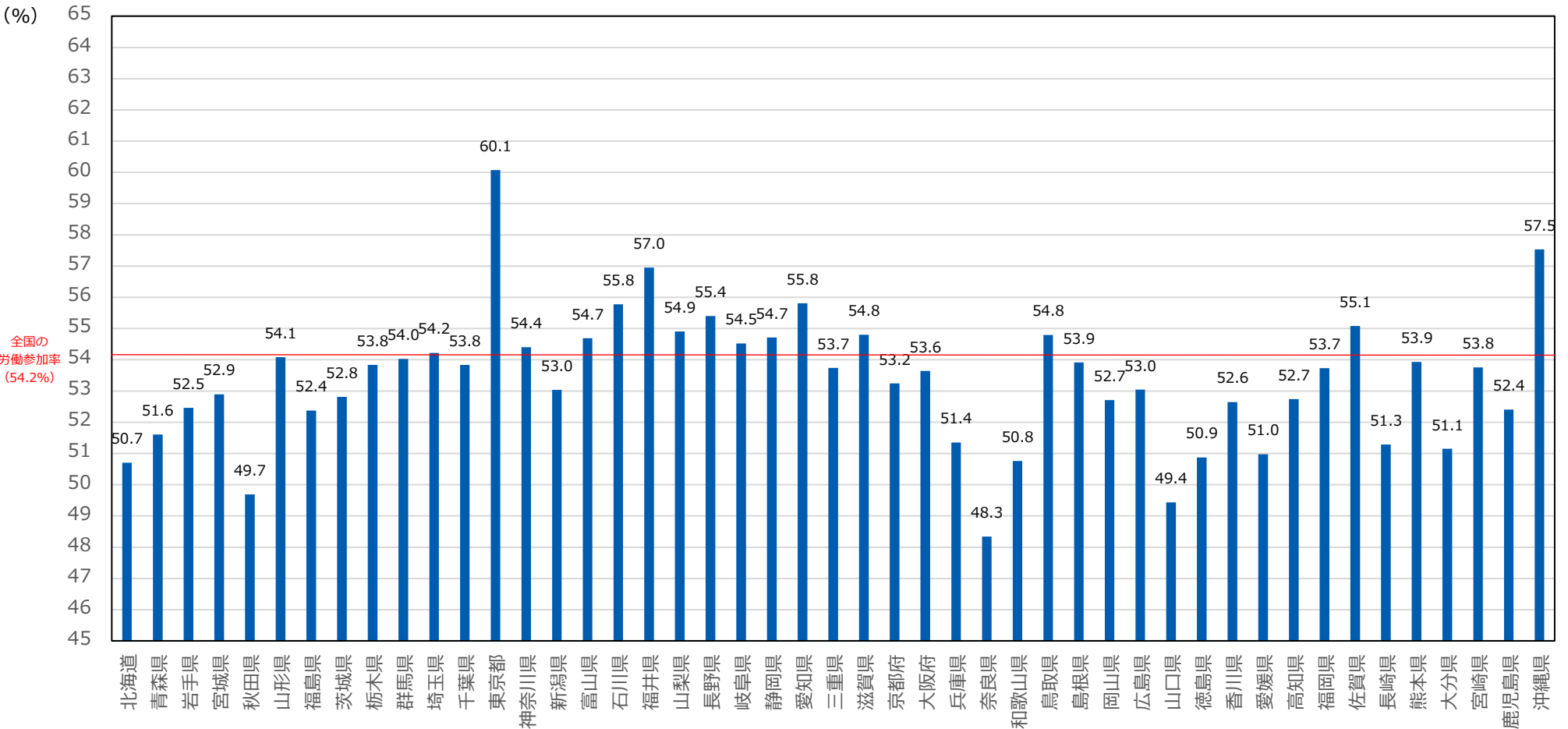
# 都道府県別の労働参加率（15歳以上男性：2020年）

- ✓ 男性の労働参加率をみると、全国では72.4%となっており、全国値を上回るのは、栃木県（72.5%）、埼玉県（73.3%）、千葉県（72.6%）、東京都（77.7%）、神奈川県（74.0%）、福井県（73.0%）、長野県（72.5%）、静岡県（72.4%）、愛知県（74.8%）、滋賀県（73.0%）となっている。



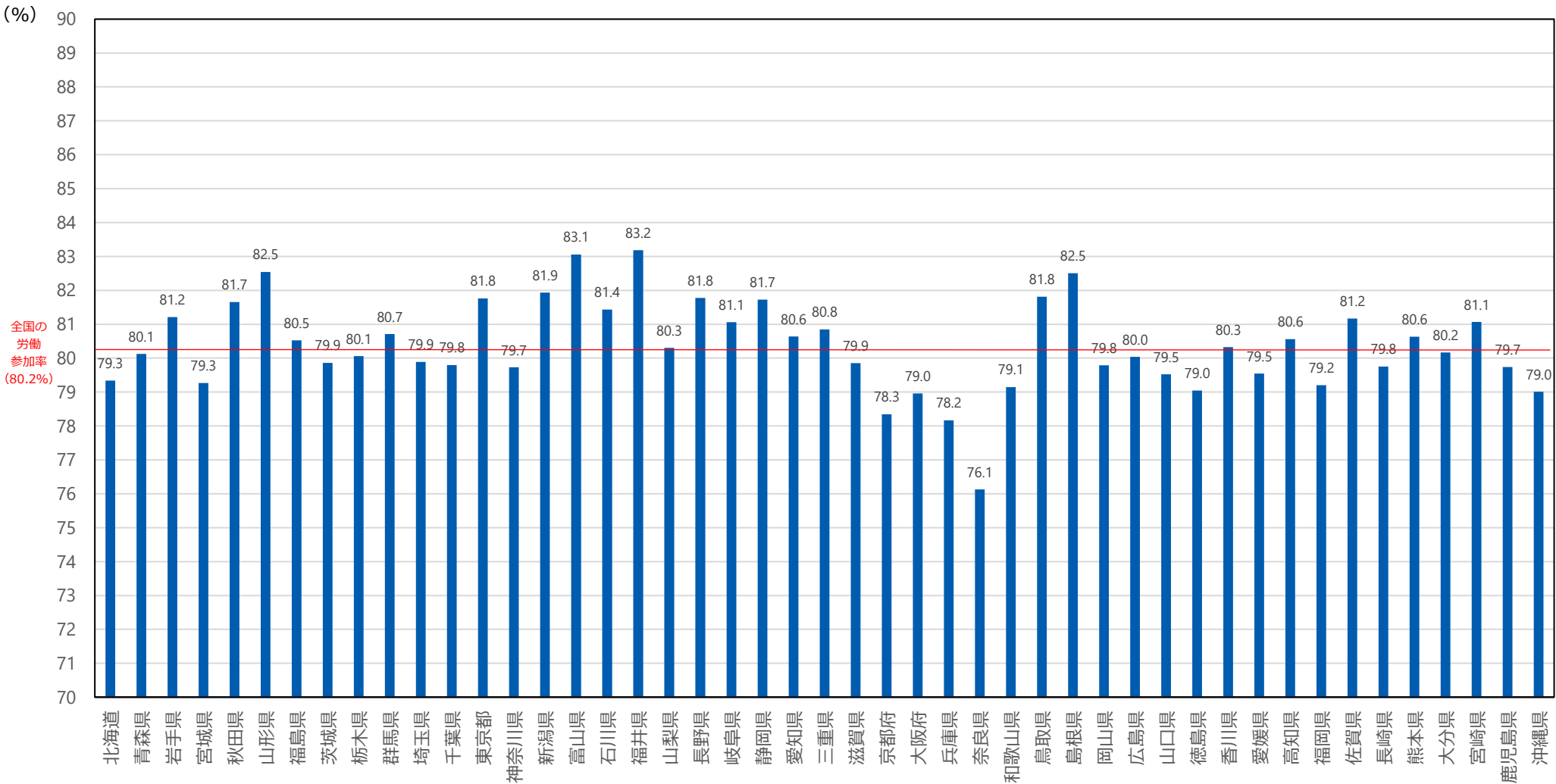
# 都道府県別の労働参加率（15歳以上女性：2020年）

- ✓ 女性の労働参加率をみると、全国では54.2%となっており、全国値を上回るのは、埼玉県（54.2%）、東京都（60.1%）、神奈川県（54.4%）、富山県（54.7%）、石川県（55.8%）、福井県（57.0%）、山梨県（54.9%）、長野県（55.4%）、岐阜県（54.5%）、静岡県（54.7%）、愛知県（55.8%）、滋賀県（54.8%）、鳥取県（54.8%）、佐賀県（55.1%）、沖縄県（57.5%）となっている。



# 都道府県別の労働参加率（15～64歳男女：2020年）

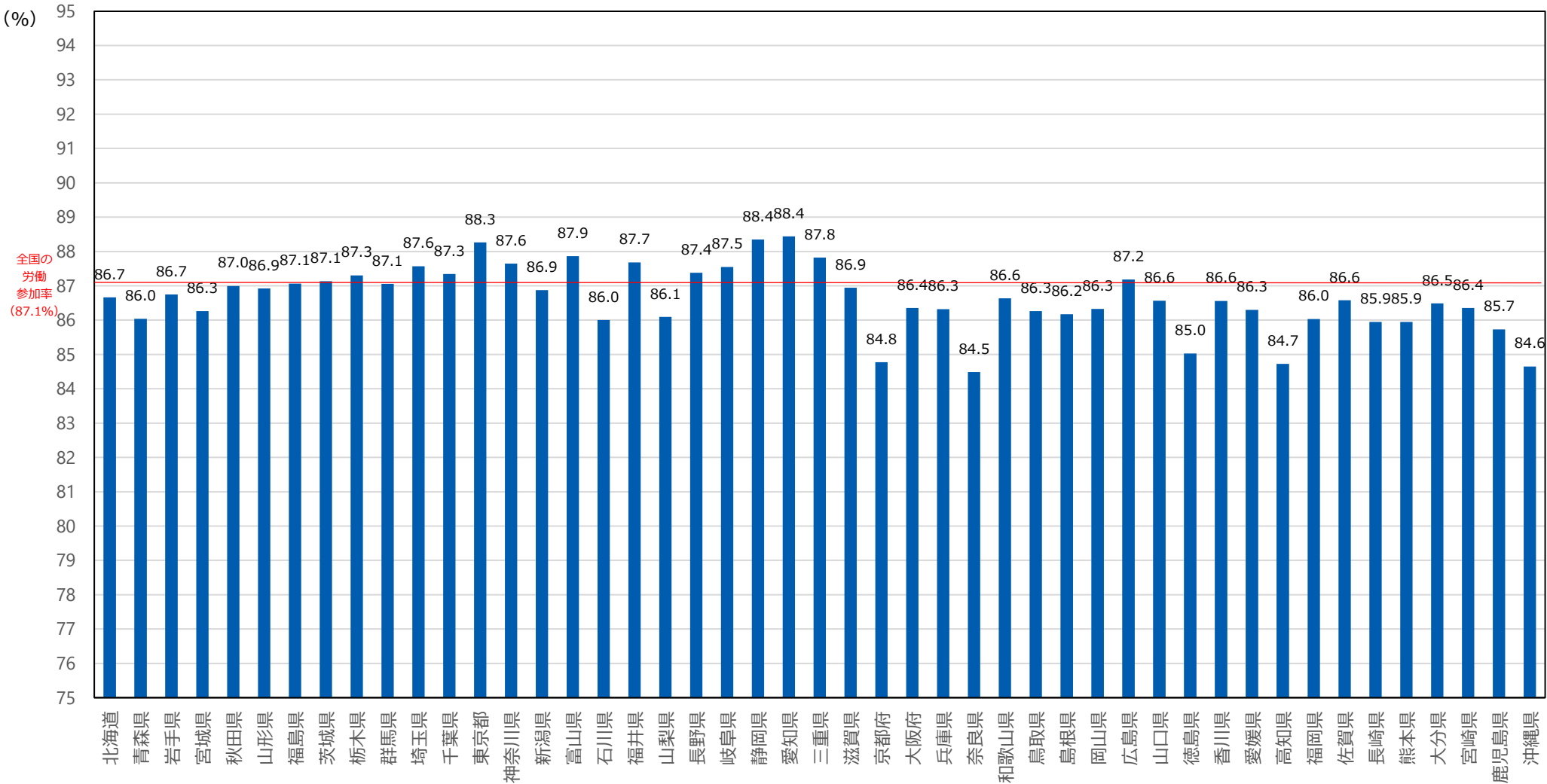
- ✓ 15～64歳の労働参加率をみると、全国では80.2%となっており、全国値を上回る地域は、東北地方、中部地方、山陰地方で多くなっている。



(資料出所) 総務省「国勢調査」により作成。

# 都道府県別の労働参加率（15～64歳男性：2020年）

- ✓ 15～64歳の男性の労働参加率を都道府県別にみると、全ての都道府県で全国値（87.1%）の±3%の水準となっており、都道府県間の差が小さくなっているが、関東地方や東海地方で、割合が比較的高くなっている。

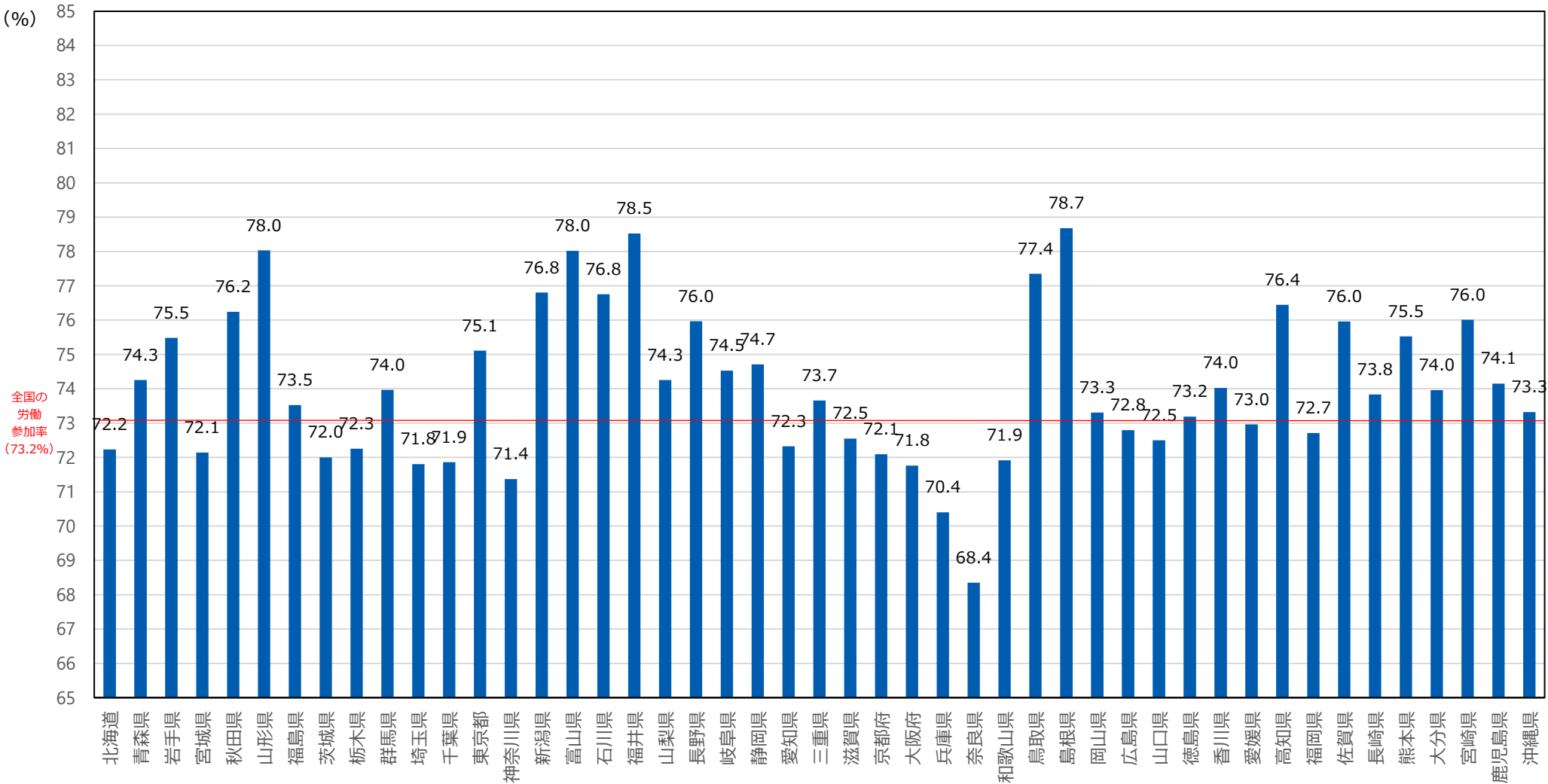


（資料出所）総務省「国勢調査」により作成。



# 都道府県別の労働参加率（15～64歳女性：2020年）

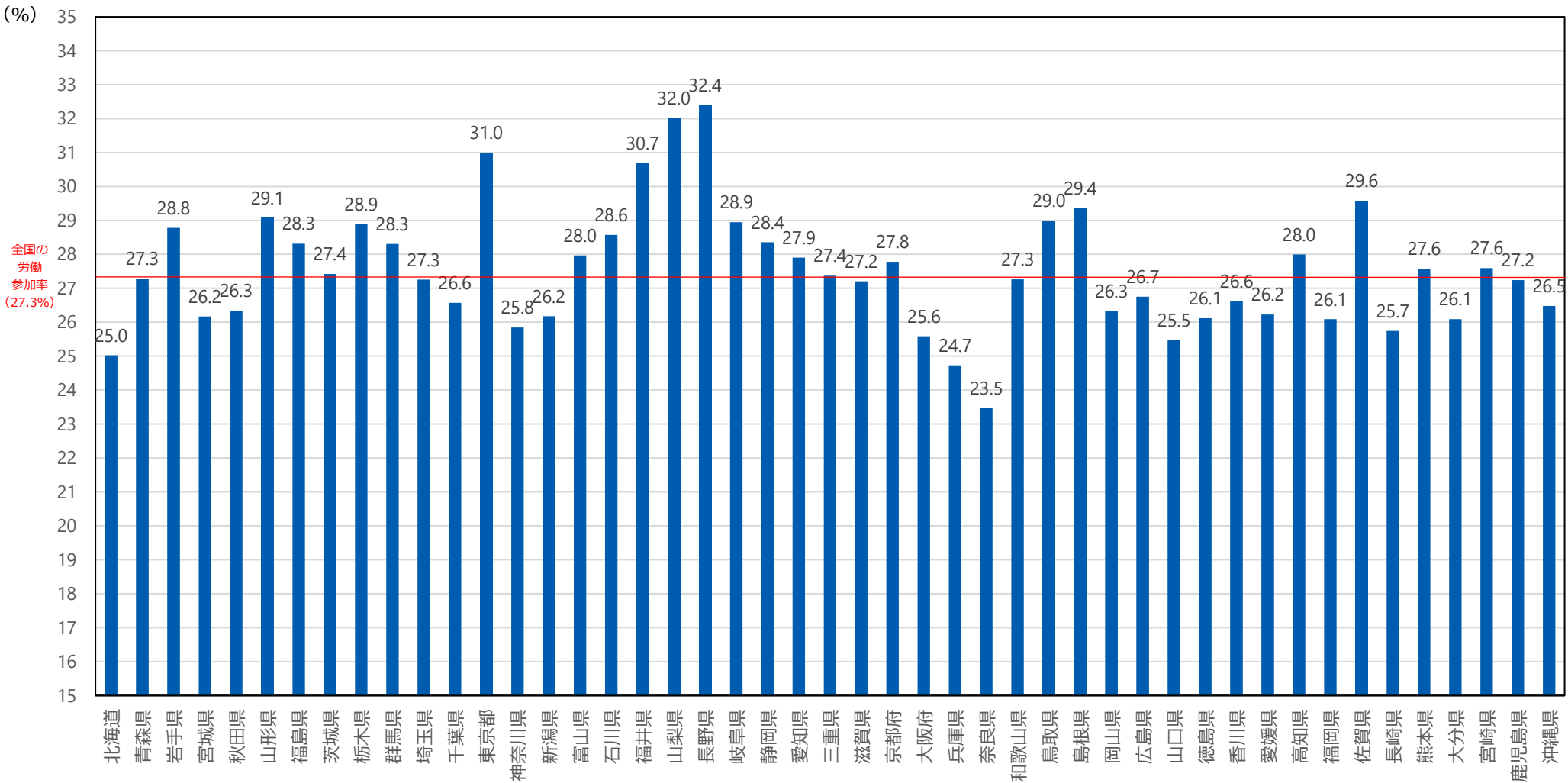
- ✓ 15～64歳の女性の労働参加率を都道府県別にみると、男性と違って都道府県間のばらつきが大きく、東北地方、中部地方、山陰地方、九州地方で全国値（73.2%）を大きく上回る地域が多い。



(資料出所) 総務省「国勢調査」により作成。

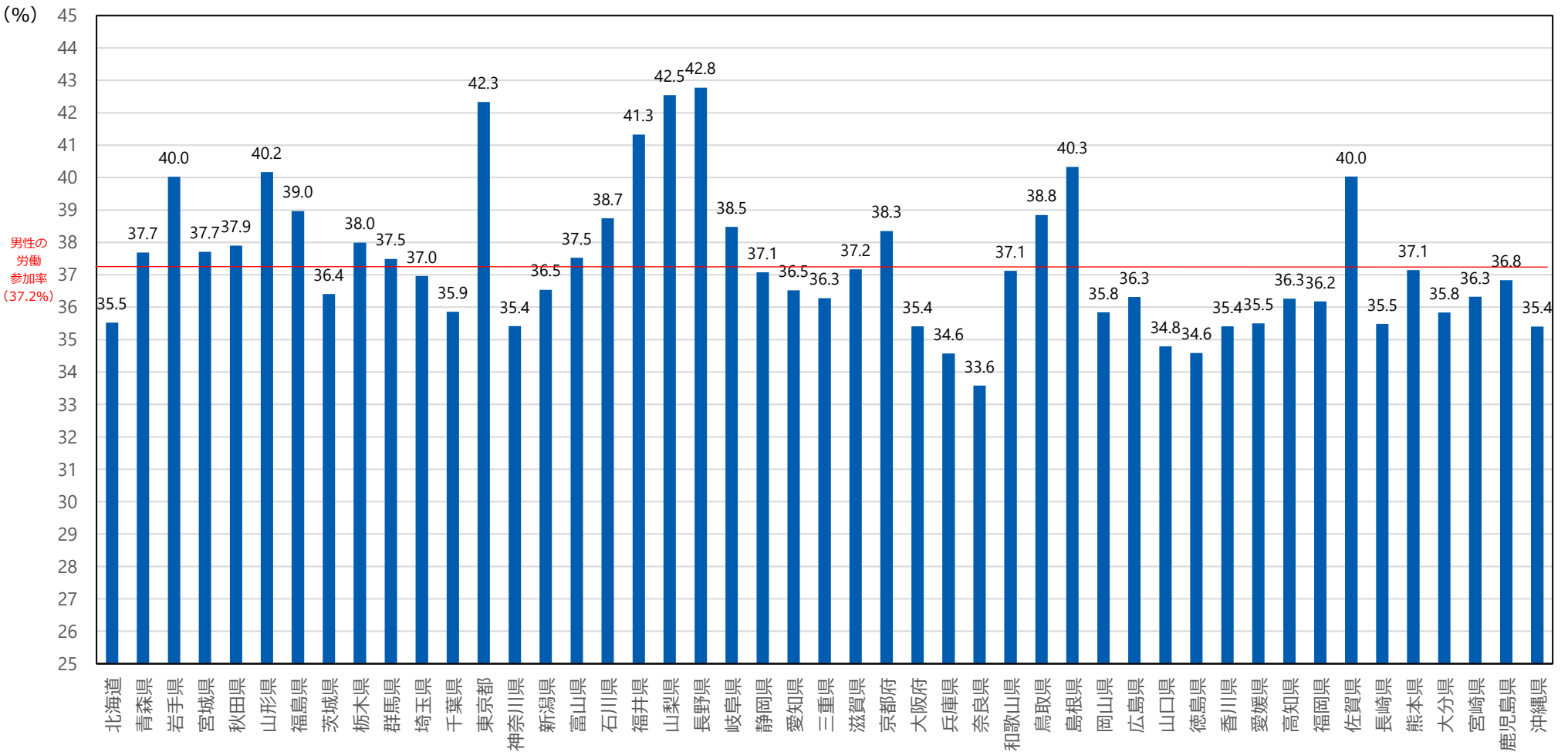
# 都道府県別の労働参加率（65歳以上男女：2020年）

- ✓ 65歳以上の男女の労働参加率を都道府県別にみると、中部地方や山陰地方で全国の労働参加率（27.3%）を上回っている地域が多い。



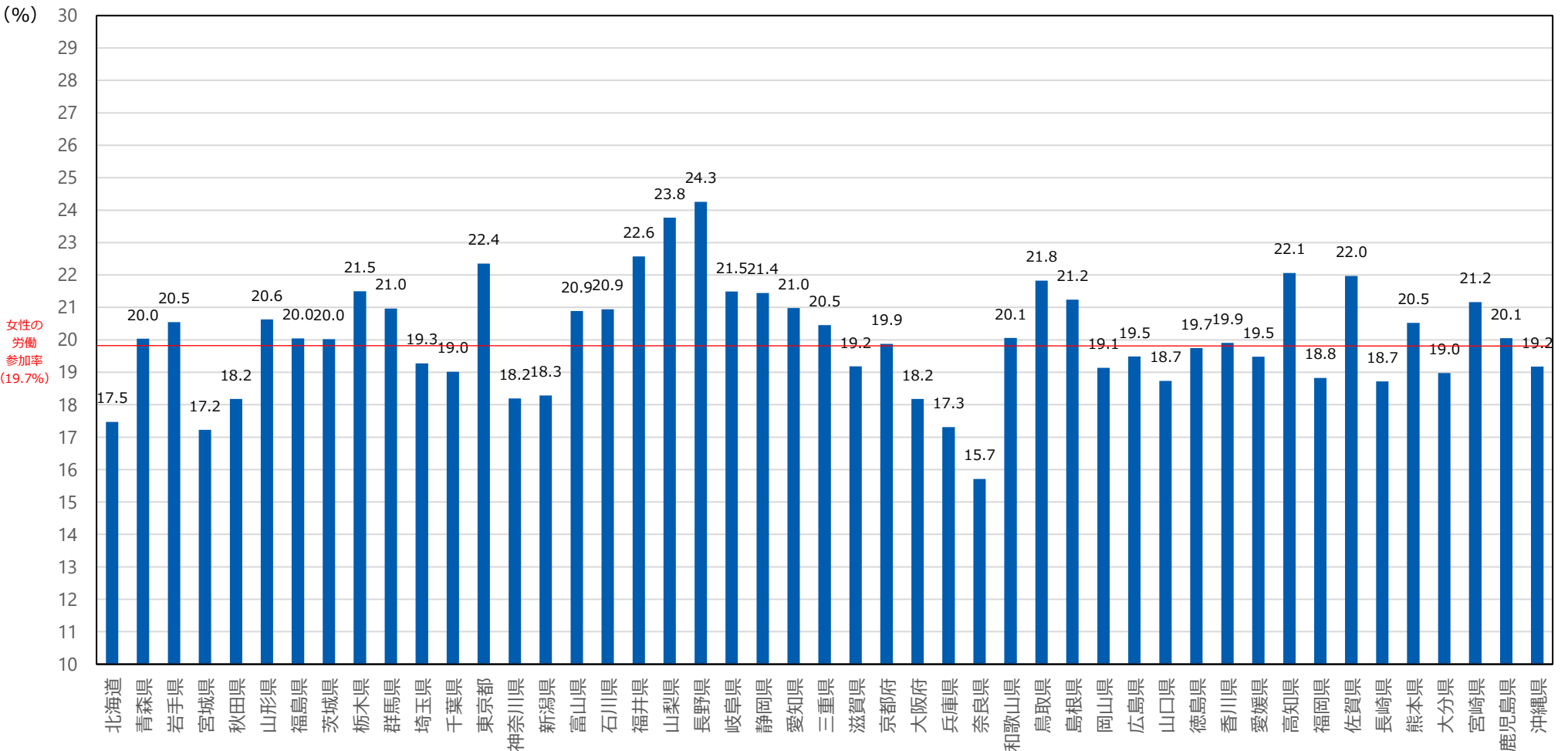
# 都道府県別の労働参加率（65歳以上男性：2020年）

- ✓ 65歳以上の男性の労働参加率を都道府県別にみると、全国値が37.2%であり、東北地方、中部地方、山陰地方で割合が高い地域が多い。



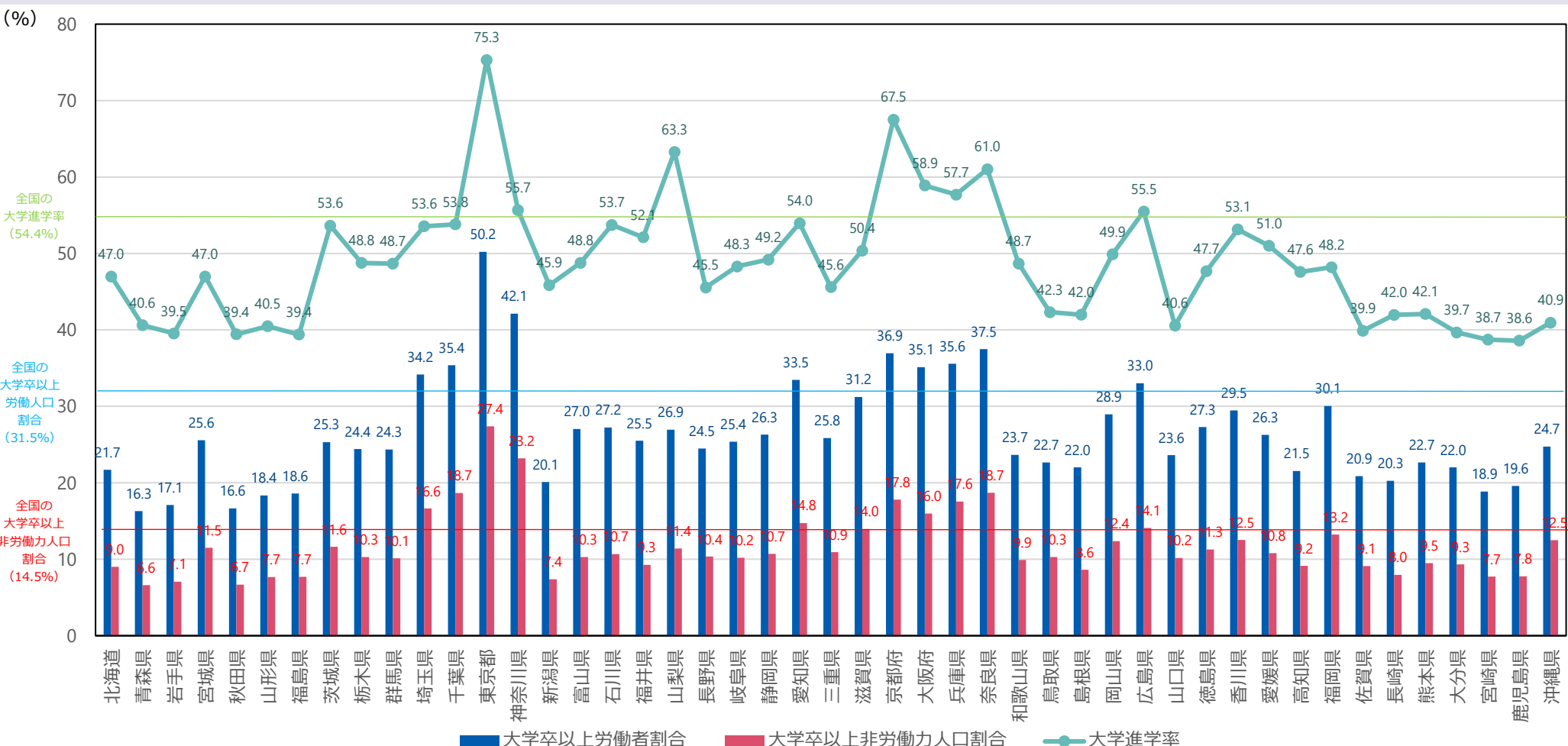
# 都道府県別の労働参加率（65歳以上女性：2020年）

- ✓ 65歳以上の女性の労働参加率を都道府県別にみると、全国値が19.7%であり、中部地方、山陰地方、九州地方で割合が高い地域が多い。



# 都道府県別の大学卒以上労働力人口割合・大学卒以上非労働力人口割合、大学進学率（2020年・2020年度）

- ✓ 大学卒以上労働力人口の割合と大学卒以上非労働力人口の割合の間には強い相関がある（相関係数：0.98）。
- ✓ 大学進学率をみると、55%を超えるのは、東京都、神奈川県、山梨県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、広島県の8都府県である。



(資料出所) 総務省「国勢調査」文部科学省「学校基本調査」により作成。

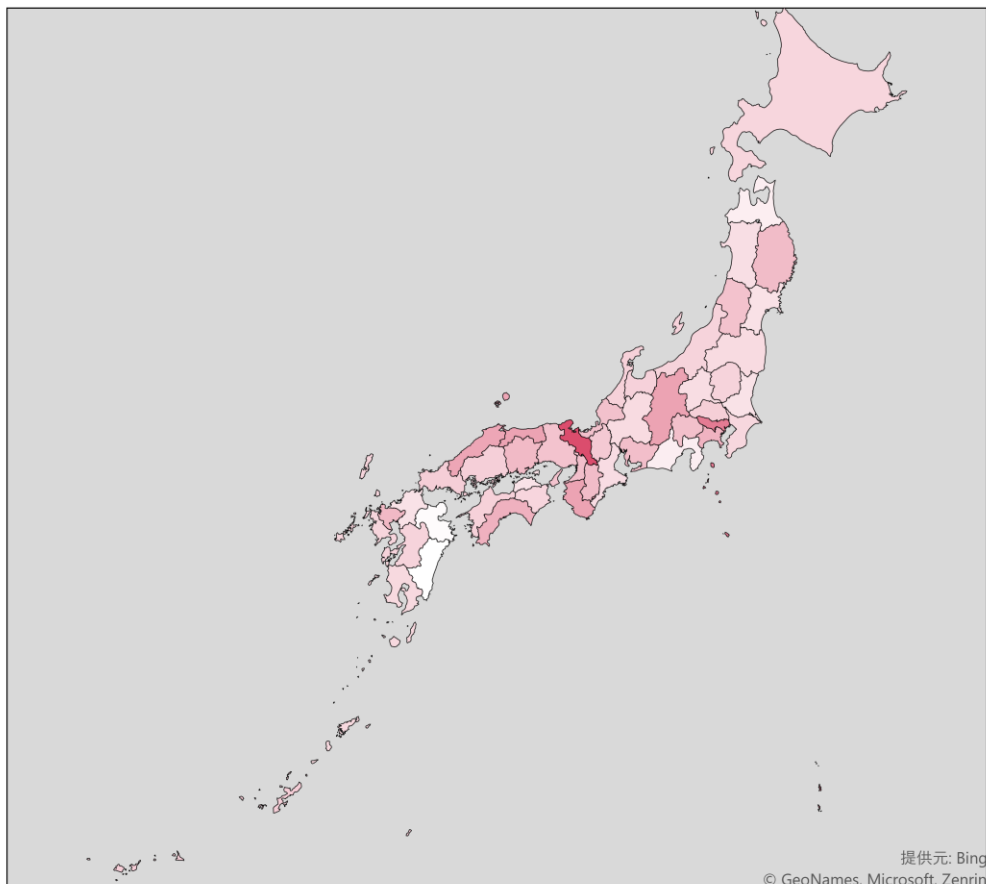
(注1) 大学卒以上労働人口・非労働力人口割合は、労働力人口・非労働力人口のうち、大学または大学院の卒業者の合計が、学校卒業者全体から卒業学校不詳者を除いた数に占める割合。

(注2) 大学進学率は、令和2年度大学入学者の出身高校の所在都道府県別の人数を、平成28年度中学校卒業者の出身中学校の所在都道府県別の人数で除して得た数である。したがって、中学校から高校に進学する際に、中学校所在地と異なる都道府県の高校に進学した者については、分子と分母で異なる都道府県に計上されることとなることに留意が必要。なお、本大学進学率の算定方法は、文部科学省の「学校基本調査」における日本全国の大学進学率の算定方法を、都道府県別に適用したものである。

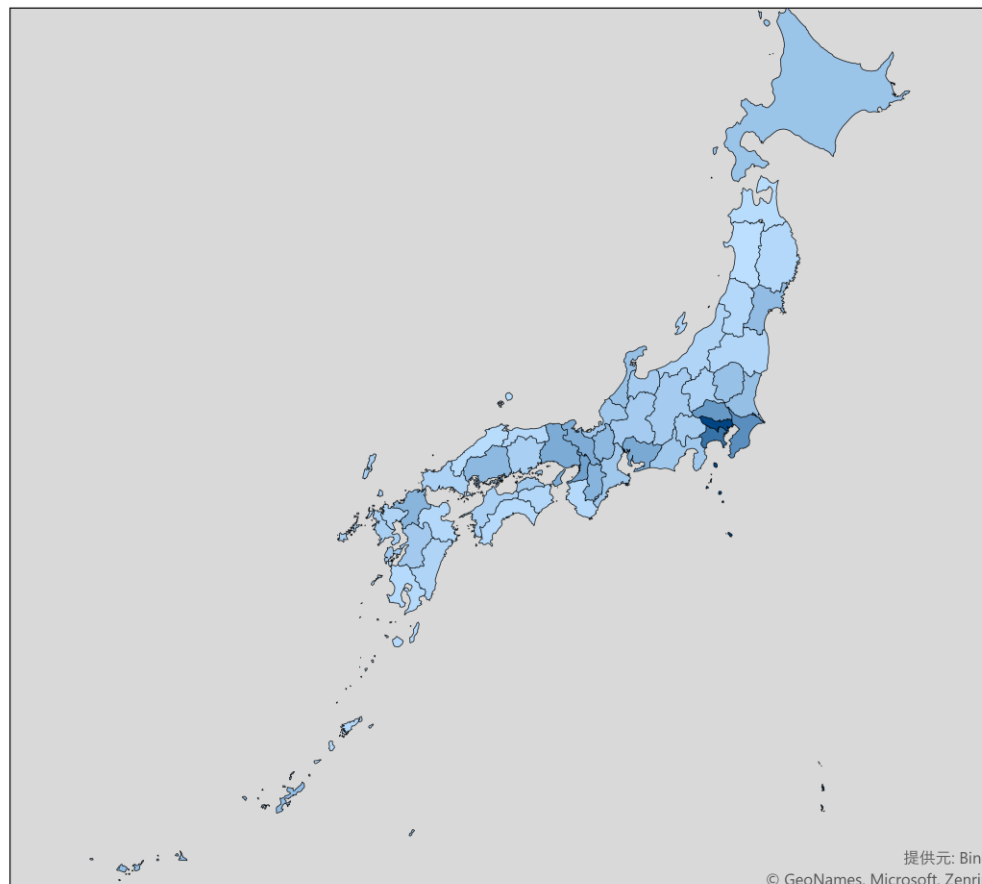
# 副業を持つ人、テレワークをしたことがある人の割合 (2022年)

- ✓ 副業を持つ人の割合をみると、東京都や近畿地方、山陰地方で割合が高い。
- ✓ テレワークをしたことがある人の割合をみると、関東地方や近畿地方で割合が高い。

## 副業を持つ人の割合



## テレワークをしたことがある人の割合

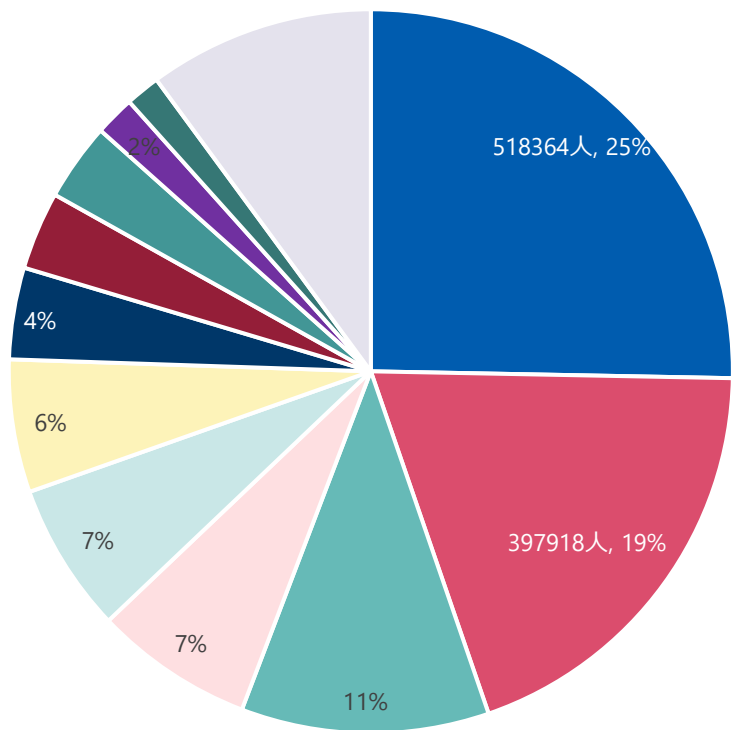


(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」により作成  
(注) 北方領土を含む一部の離島は本地図では割愛している。

# 国籍別外国人労働者割合と推移

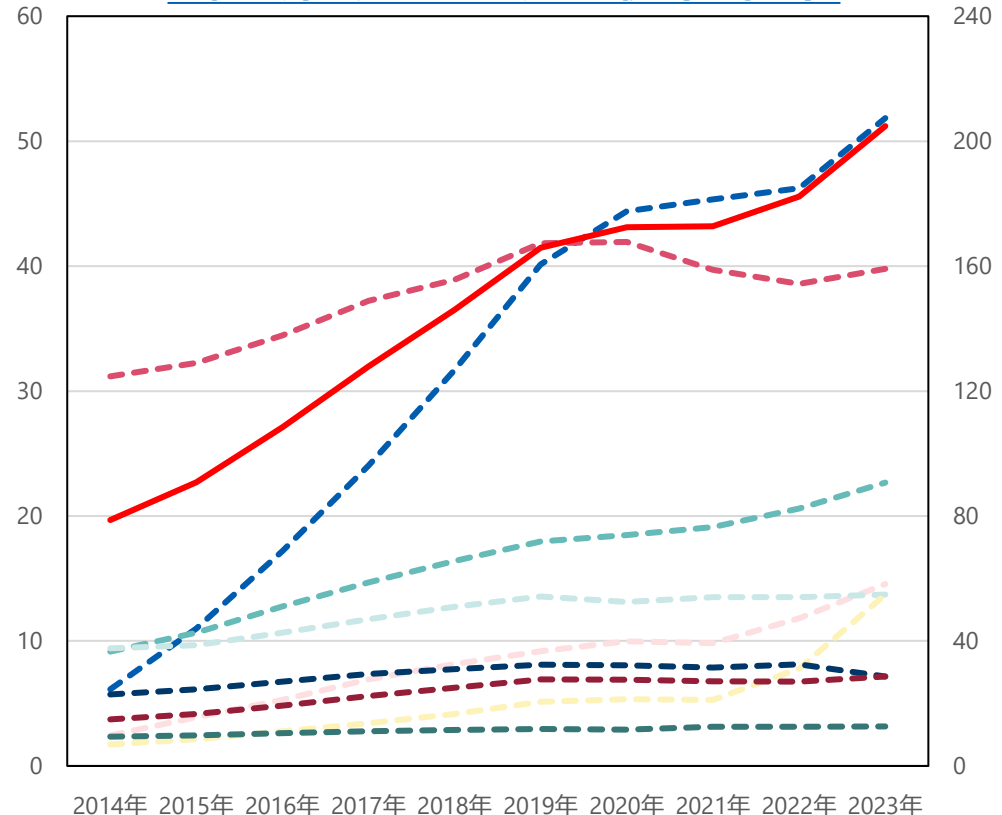
- ✓ 国籍別の外国人労働者の割合をみると、ベトナム、中国、フィリピン等のアジアの国の割合が高い。
- ✓ 国籍別の外国人労働者の推移をみると、2019年までは中国が最も多かったが、2020年以降はベトナムが最も多い。

## 国籍別外国人労働者割合



- ベトナム
- 中国 (香港、マカオを含む)
- フィリピン
- ネパール
- ブラジル
- インドネシア
- G7等
- 韓国
- ミャンマー
- タイ
- ペルー
- その他

## 国籍別外国人労働者数の推移 (主な国)



- ベトナム (左軸)
- フィリピン (左軸)
- ブラジル
- G7等 (左軸)
- ペルー (左軸)
- 中国 (香港、マカオを含む) (左軸)
- ネパール (左軸)
- インドネシア (左軸)
- 韓国 (左軸)
- 総数 (右軸)

(資料出所) 厚生労働省「外国人雇用状況」(令和5年10月末現在)により作成

(注) G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、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。

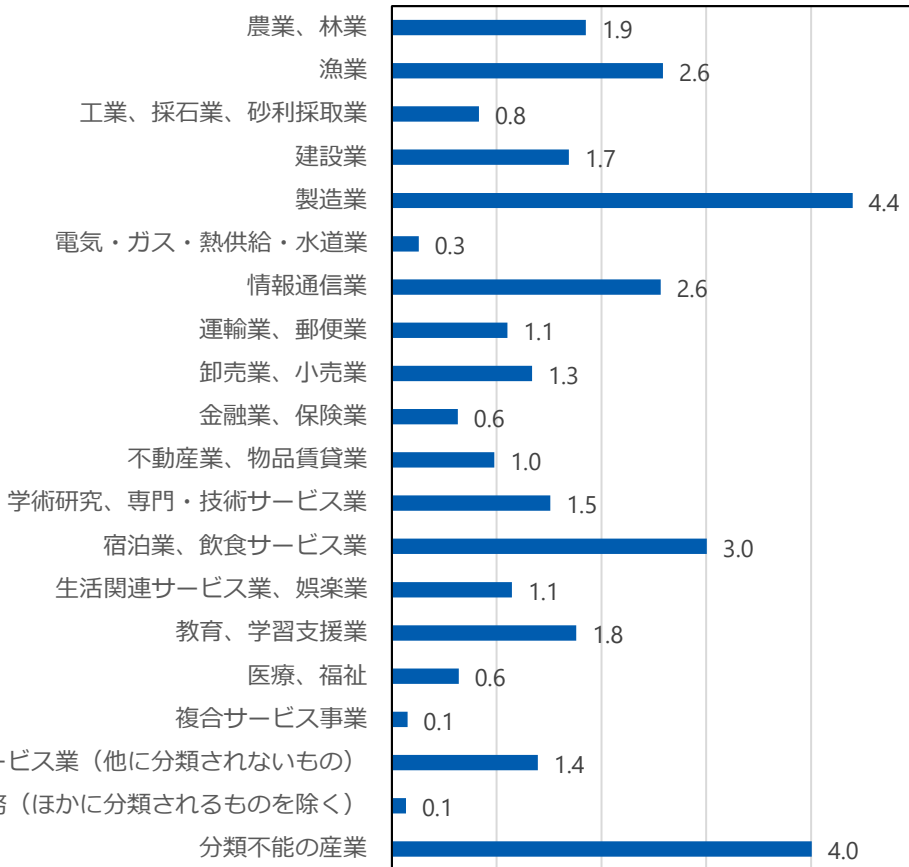
# 産業別・都道府県別の外国人が就業者に占める割合（2020年）

- ✓ 都道府県別の外国人労働者割合をみると、製造業や宿泊業，飲食サービス業等で割合が高い。
- ✓ 都道府県別の外国人労働者割合をみると、関東地方及び中部地方で比較的高い。

## 産業別の就業者に占める外国人割合

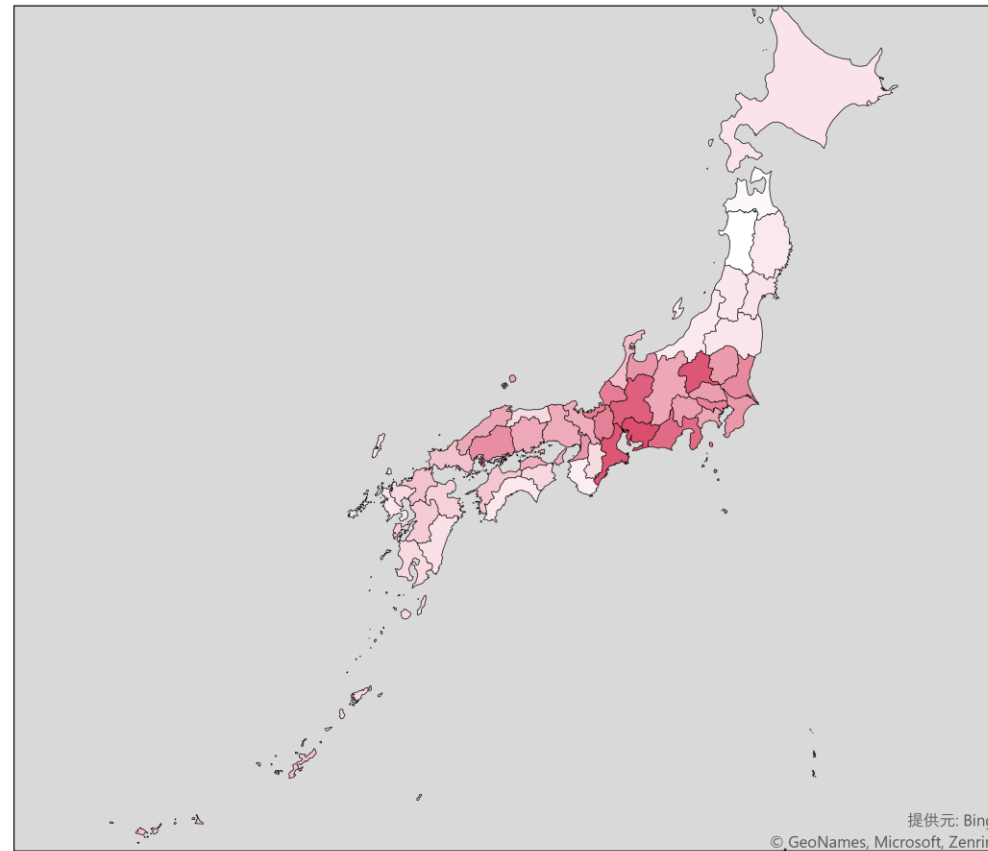
(%)

0 1 2 3 4 5



## 都道府県別の就業者に占める外国人割合

就業者の外国人割合 (%) 0.5 3.2



(資料出所) 総務省「国勢調査」により作成  
(注) 右図について、北方領土を含む一部の離島は本地図では割愛している。

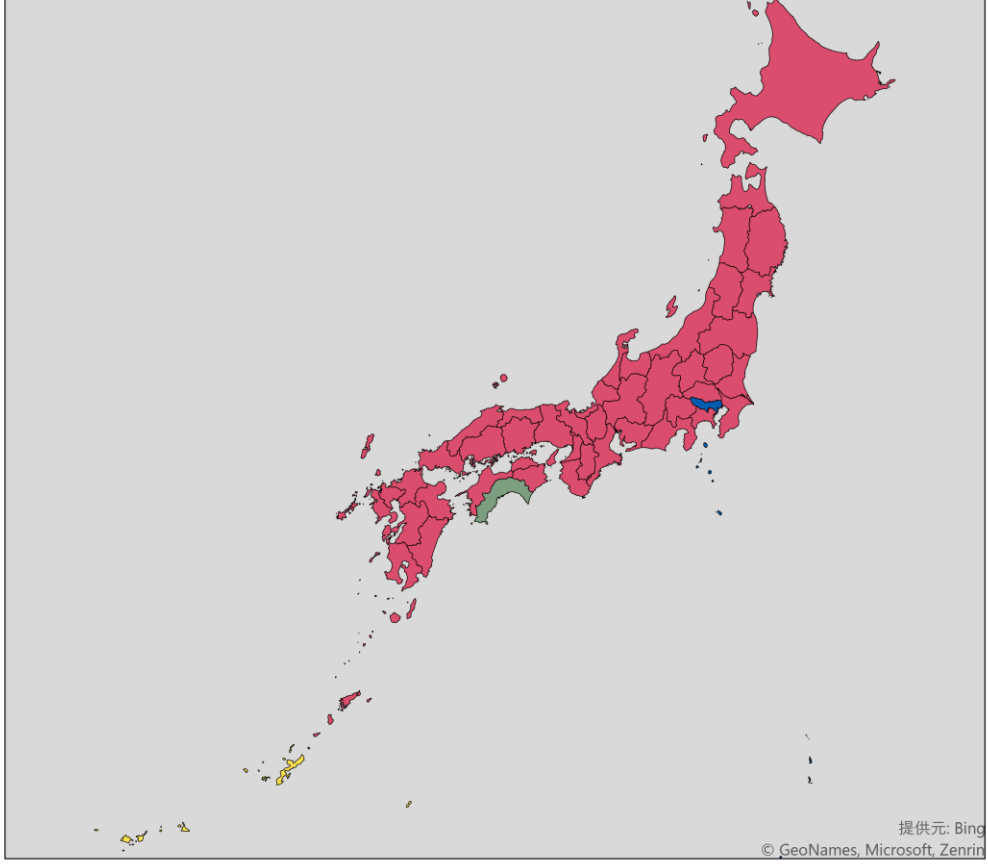


# 都道府県別の外国人労働者が従事する割合が最も高い産業（2020年）と 就労資格により在留する外国人割合（2023年6月末時点）

- ✓ 多くの地域で、外国人労働者の従事する割合が最も高い産業は製造業となっているが、東京都では情報通信業（17.0%）、高知県では農業、林業（22.2%）、沖縄県では宿泊業、飲食サービス業（19.1%）が最も高くなっている。
- ✓ 就労資格により在留する外国人の割合が高い県は、東北地方、四国地方、九州地方で多くなっている。

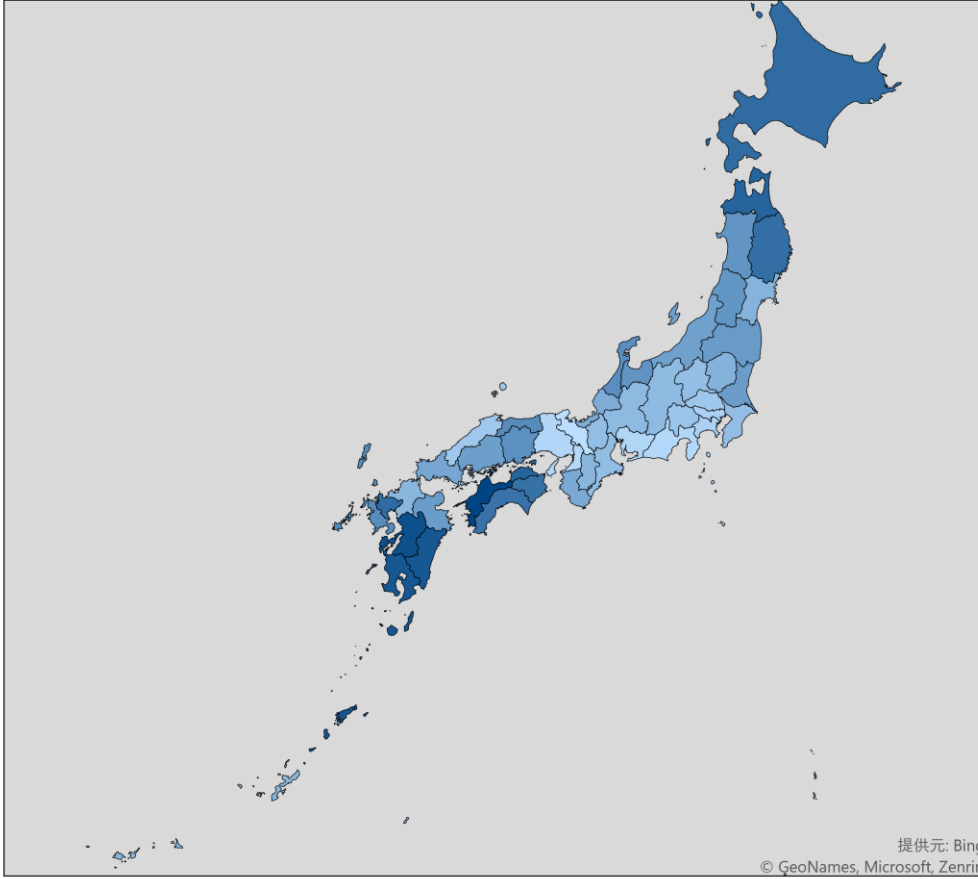
## 外国人労働者が就職する割合が最も高い産業

■ 製造業 ■ 情報通信業 ■ 農業、林業 ■ 宿泊業、飲食サービス業



## 就労資格により在留する外国人割合

就労資格により在留する外国人割合（%） 23.5 68.1



（資料出所）右図は総務省「国勢調査」により、左図は出入国在留管理庁「在留外国人統計」により作成  
（注）北方領土を含む一部の離島は本地図では割愛している。

# 障害のある雇用者数の推移

- ✓ 障害のある雇用者は長期間にわたって増加傾向にあり、2022年には60万人を超え、直近2023年には64.2万人となっている、

