

# 「令和7年版労働経済の分析(労働経済白書)」が公表されました

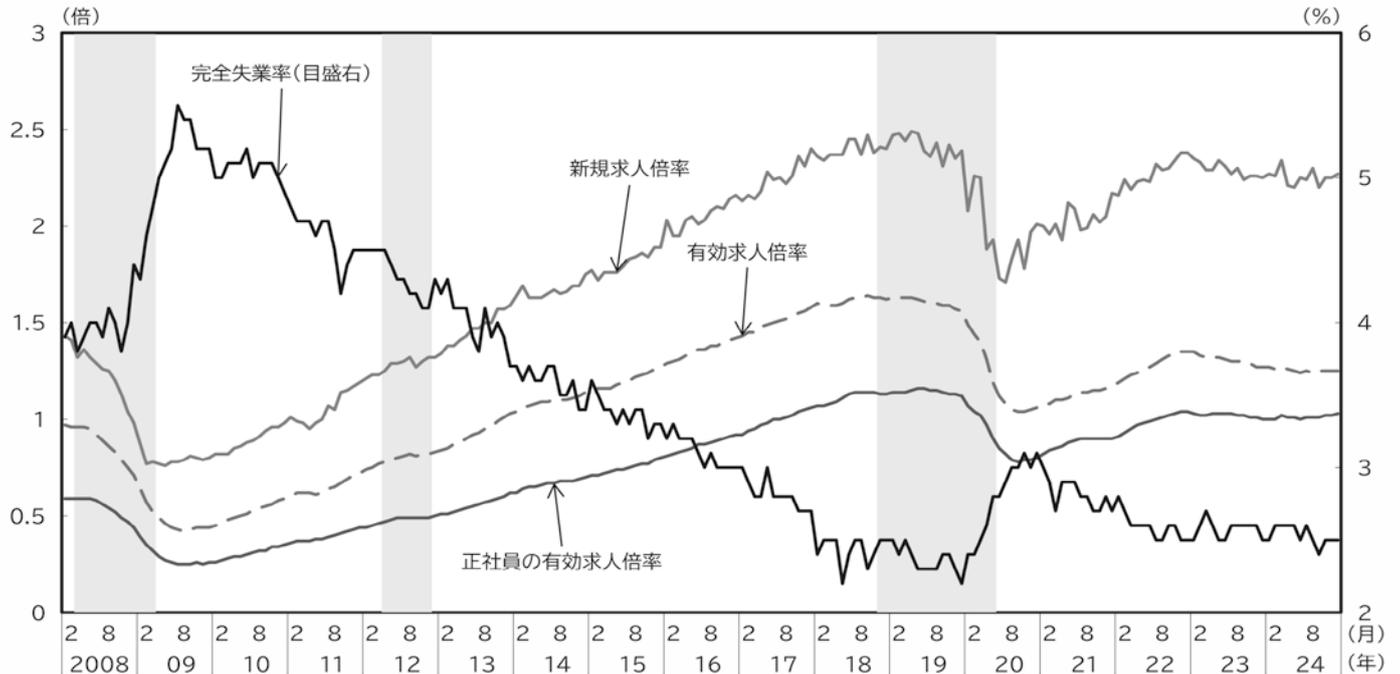
9月30日に、厚生労働省から「令和7年版労働経済の分析(労働経済白書)」が公表されました。

今回のテーマは「労働力供給制約の下での持続的な経済成長に向けて」です。

職業紹介事業に関する情報を中心にご紹介します。(図の番号は「労働経済の分析」に掲載されたものです)。

## 1. 求人倍率と完全失業率の推移 第1-(2)-1図

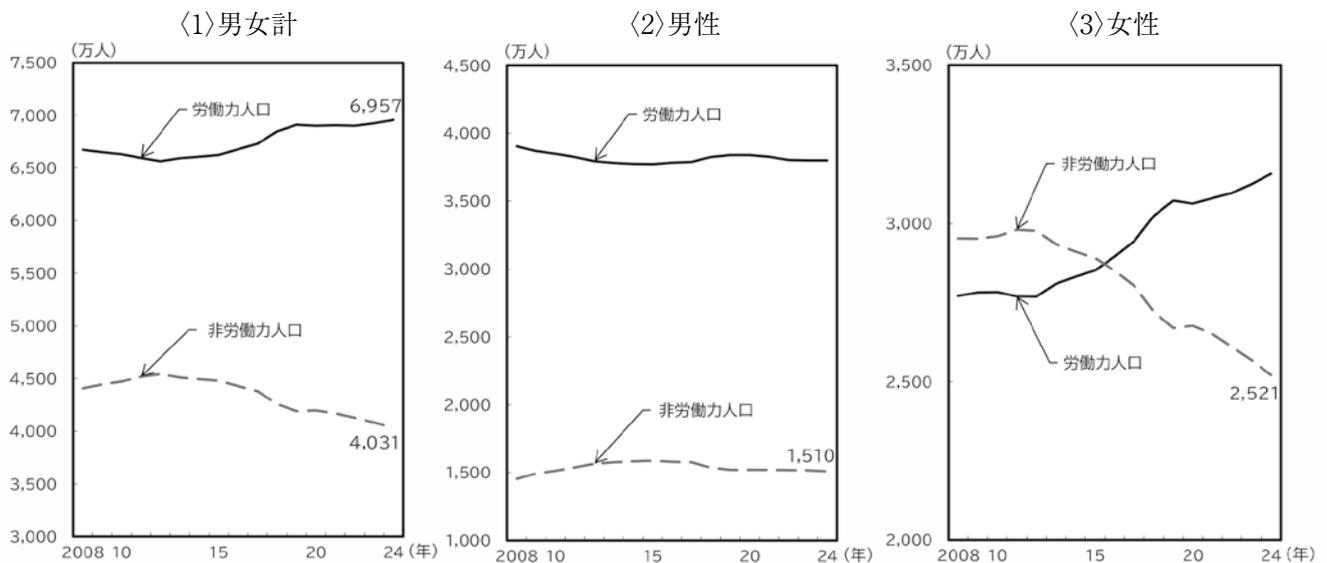
- 2024年の完全失業率、有効求人倍率はほぼ横ばいで推移。
- 完全失業率は、2年ぶりに改善し前年比0.1ポイント低下の2.5%。
- 有効求人倍率は、前年比0.06ポイント低下の1.25倍。



【資料出所】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

## 2. 労働力人口及び非労働力人口の推移 第1-(2)-12図

- 労働力人口は過去最高の6,957万人。
- 非労働力人口は女性が男性を上回っているが、2015年以降、男女差は縮小傾向である。

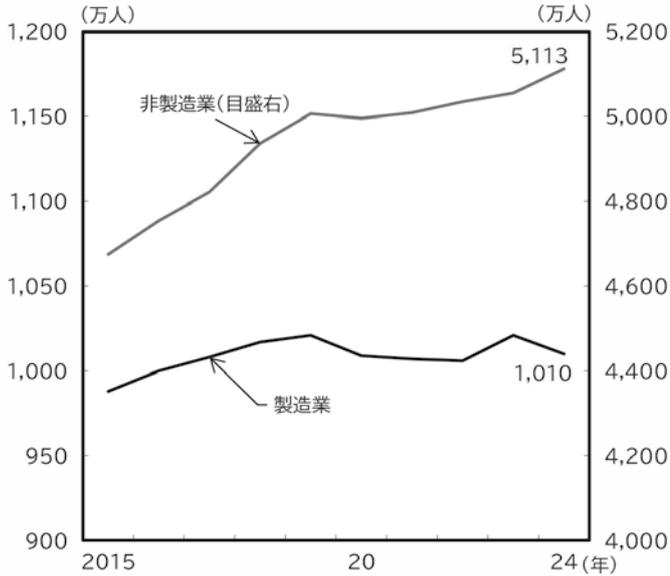


【資料出所】総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

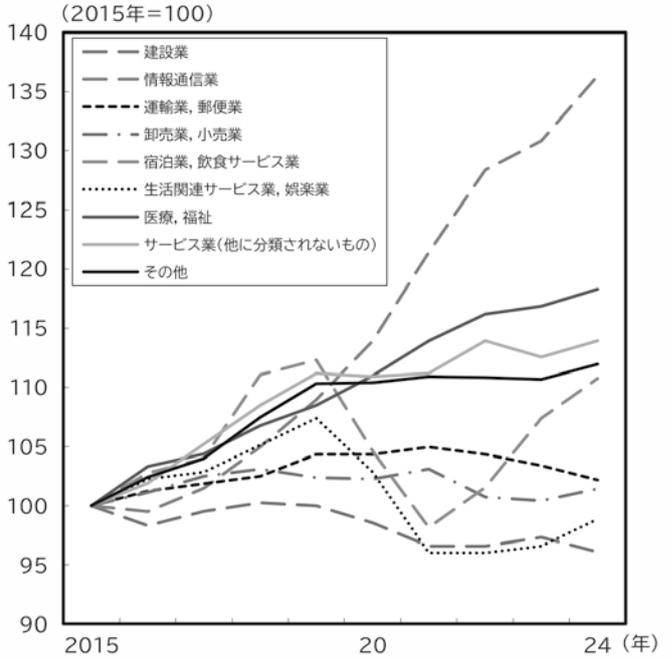
### 3. 産業別雇用者数の推移 第1-(2)-17図

- 雇用者数は5113万人で過去最高を更新。非製造業の雇用者数は4年連続で増加。
- 雇用数増加職種は、情報通信業36%、医療・福祉18%増。最も減少は建設業で4%低下。

〈1〉製造業及び非製造業の雇用者数の推移



〈2〉非製造業の産業別雇用者数の推移

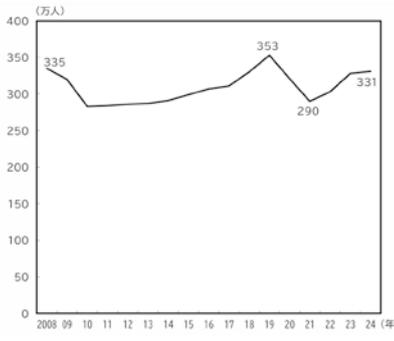


【資料出所】総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

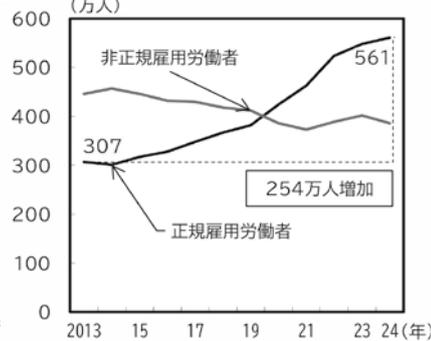
### 4. 転職者数の動向 第1-(2)-22図 第2-(3)-2図

- 転職者数は3年連続で増加し。2024年は331万人。
- 正規労働者の転職希望者数は、2013年～2014年にかけて254万人増加。
- 転職理由は労働条件や仕事内容に対する不満の割合が高い。

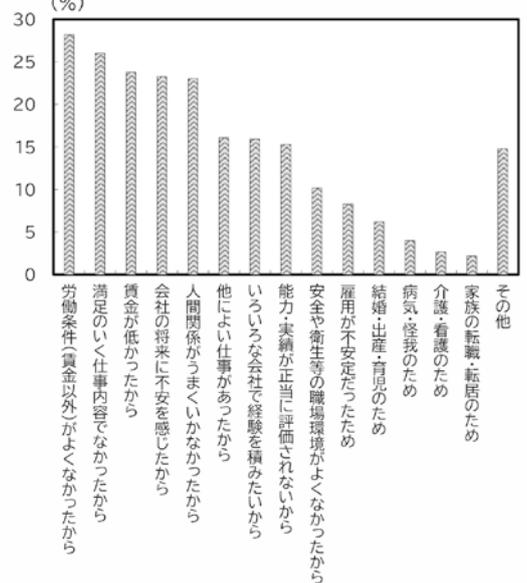
〈1〉転職者数の推移



〈2〉転職希望者数



〈3〉離職理由



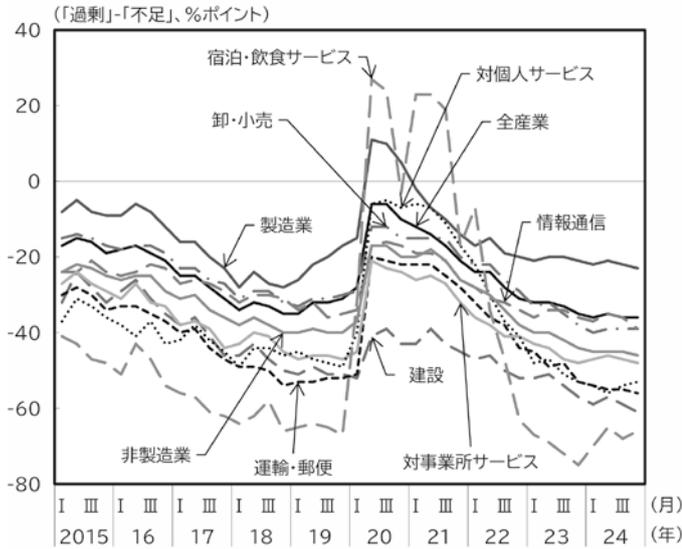
【資料出所】〈1〉総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

〈2〉〈3〉総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」、厚生労働省「令和2年転職者実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

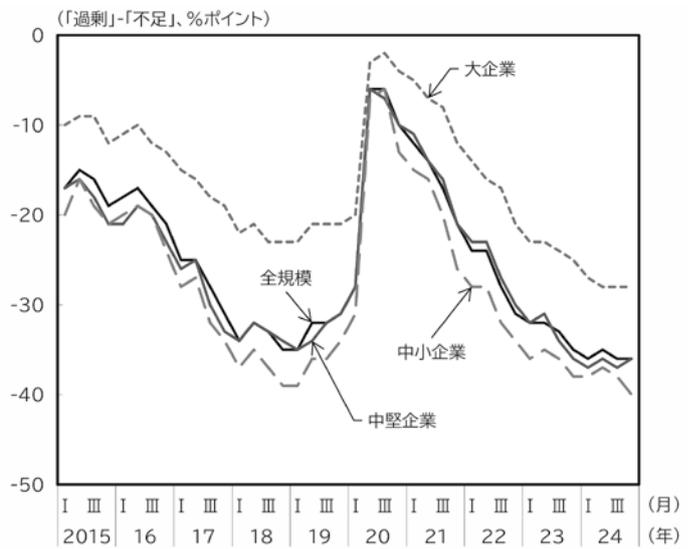
## 5. 産業別・企業規模別雇用人員判断D.I.の推移 第1-(2)-8図

- 企業の人手不足感は「非製造業」でバブル期以来の過去最高水準。
- 宿泊・飲食サービスを除き人手不足感が強まった(宿泊・飲食サービスは前年よりやや弱まった)。
- 製造業の人手不足感は、前年からほぼ横ばいで推移。

〈1〉産業別の雇用人員判断D.I.の推移



〈2〉企業規模別の雇用人員判断D.I.の推移

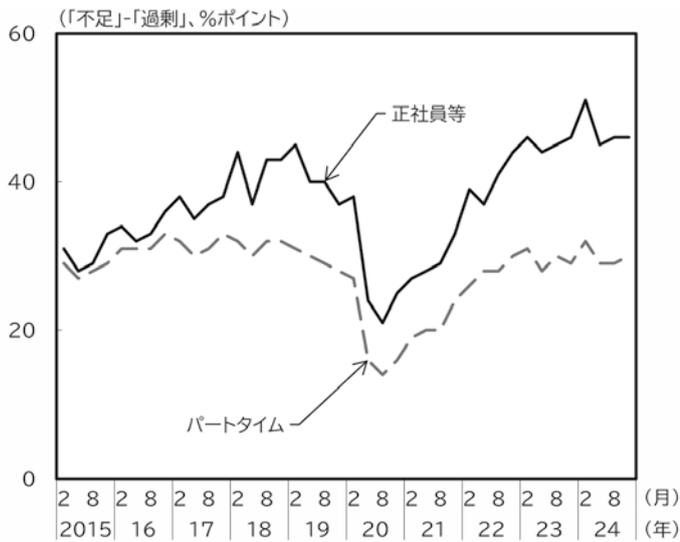


【資料出所】(1)厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (2)日本銀行「全国企業短期経済観測調査をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成」

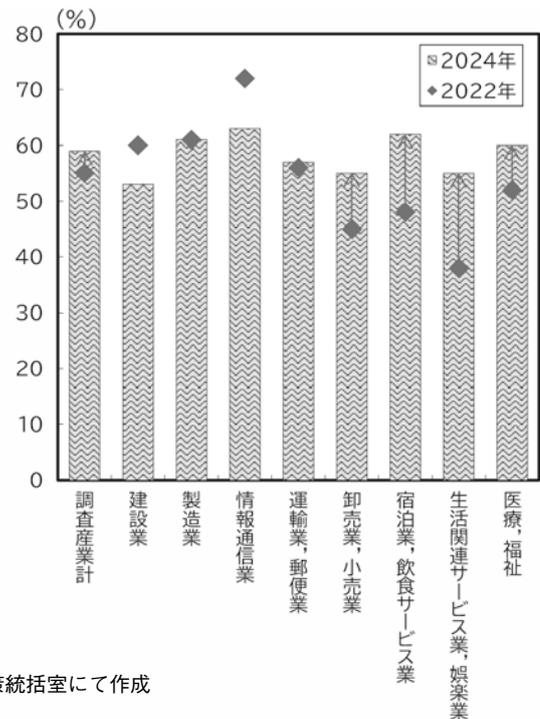
## 6. 雇用形態别人手不足の状況 第1-(2)-9図

- 人手不足感は正社員で強まる。

〈1〉雇用形態別労働者過不足判断D.I.の推移



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



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

注)1「正社員等」とは、雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。  
 2「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行ったと回答した事業所の割合をいう。

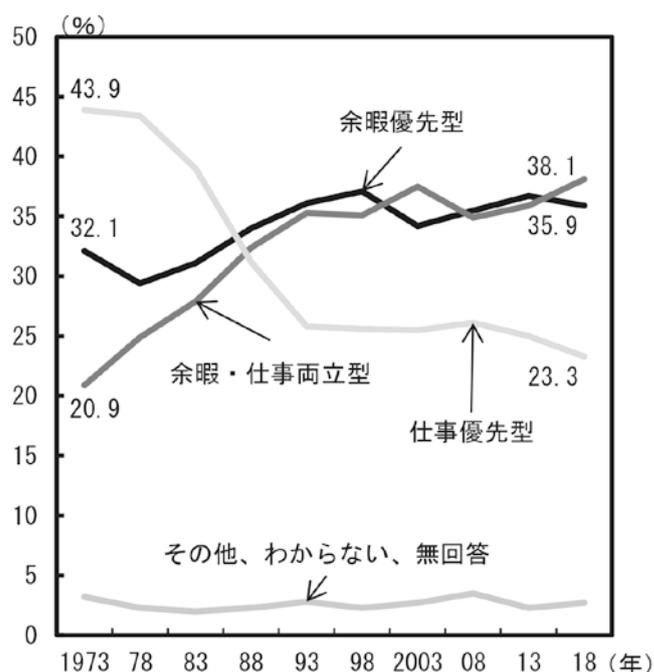
## 7. 労働者の就業意識の変化(労働経済の分析(概要)より)

- 企業と労働者の関係性についてみると、転職者が増加するとともに、新卒で採用された時から継続的に同一企業に就業している「生え抜き社員」割合は低下し、年功的な賃金体系の賃金上昇幅が鈍化している。
- 労働者の就業意識も変化しており、仕事と余暇のあり方に対する意識をみると、1973年には「仕事優先型」の割合が約44%と高かったが、近年では「仕事優先型」の割合は約23%まで下がり、「余暇・仕事両立型」(約38%)と「余暇優先型」(約36%)の割合が高くなっており、多様化がみられる。
- 若年層ほど、仕事内容よりも賃金水準を重視し、自己成長への関心が高いなどの傾向がみられる。また、「働きやすい」と感じているグループの方が継続就業希望が高い傾向にあり、職場環境の改善は社員の継続就業につながるということが示唆される。

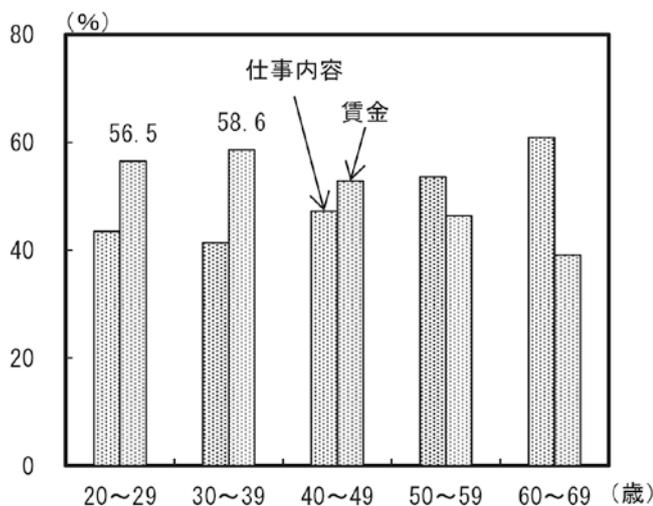
〈1〉生え抜き社員割合は低下傾向



〈2〉労働者の就業意識も多様化が進んでいる



〈3〉若年層ほど仕事内容より賃金水準を重視する傾向



〈4〉若年層ほど自己成長への関心が高い

