

Section 1

日本はこの30年でどう変わったか

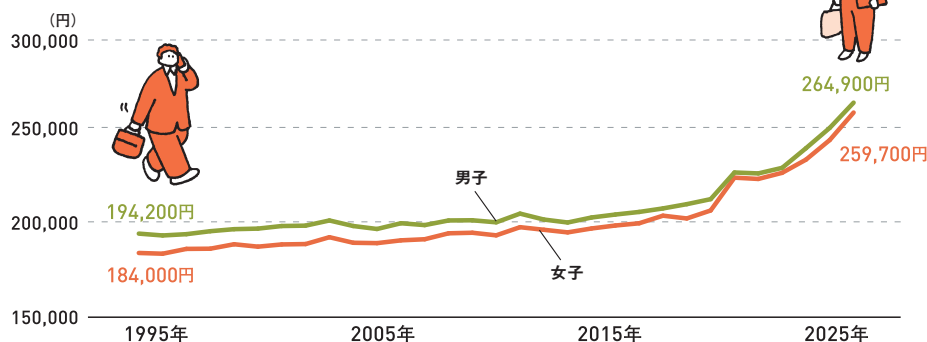


PART - 1

図1 1995年～2025年の日本社会の変化

指標	1995年	2025年	30年間 の変化	指標	1995年	2025年	30年間 の変化
合計特殊出生率	1.42	1.14	-0.28	女性就業率 (15～64歳)	56.5%	75.3%	+18.8 ポイント
日本人の平均年齢	39.6歳	48.6歳 (2024年)	+9歳	共働き世帯	908 万世帯	1,333 万世帯	+425 万世帯
一人当たり名目GDP (OECD加盟国内順位)	3位	24位	21位下落	非正規雇用率	20.9%	36.5%	+15.6 ポイント

図2 新規学卒者(4大卒)の賃金の推移



合計特殊出生率が下がり平均年齢が上がり、
働く女性と非正規雇用者が増加。一人当たり名目GDPの
OECD内順位の下落など国際競争率は低下する一方、
新卒者初任給はここ数年急上昇

出典：合計特殊出生率→厚生労働省「人口動態統計(確定数)の概況」/平均年齢→国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」(2026年版)/一人当たり名目GDP順位→資料：GLOBAL NOTE 出所：IMF/女性就業率→総務省「労働力調査」(15～64歳人口に占める就業者の割合)/共働き世帯→総務省「労働力調査特別調査」(1995年)、「労働力調査(詳細集計)」(2025年)(夫が非農林業雇用者/妻の世帯)/非正規雇用率→総務省「労働力調査(詳細集計)」(役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合)/新規学卒者の賃金推移→厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より(1995年～2019年は初任給、2020年以降は所定内給与額)

／ 専門家が解説 ／



リクルートワークス研究所
主任研究員
古屋星斗さん

ふるや・しょうと●一橋大学大学院社会学研究科修了後、経済産業省入省。産業人材政策、福島復興、政府成長戦略策定に携わる。2017年より現職。労働市場の変化から人のライフキャリアまでを一貫して研究。『ゆるい職場』(中央公論新社)、『働き手不足1100万人』の衝撃』(プレジデント社)など著書多数。

データを見る際にはその背景を知る必要があり、例えば、30年間の日本の変化でよく使われる一人当たり名目GDPの順位の下落をもとに国際競争力が低下したといわれますが、主要因は少子高齢化で労働時間が短い高齢層の働き手の比率が増えたことで、競争力というより労働人口の構造的な問題なのです。コロナ禍以降に新卒者初任給が急上昇するなど、人手不足は若者にとっては明るい側面ももたらしています(図1・2)。

大前提として、少子化や労働力人口の供給不足など、中央省庁の多数の推計を上回るスピードで変化が進む現在、社会を見通す難しさを実感しています。予測不能な激動の時代に労働市場を分析している立場から言えるのは、教員や保護者が子どもたちに対してできるのは、一緒に悩み苦しんであげること。そして、結論を出さないであげることだと考えています。

真に予測不能な未来を
どう渡り歩いていくか

Section 1 解説



データの背景を探り、もう一歩考えを深める問いマーク

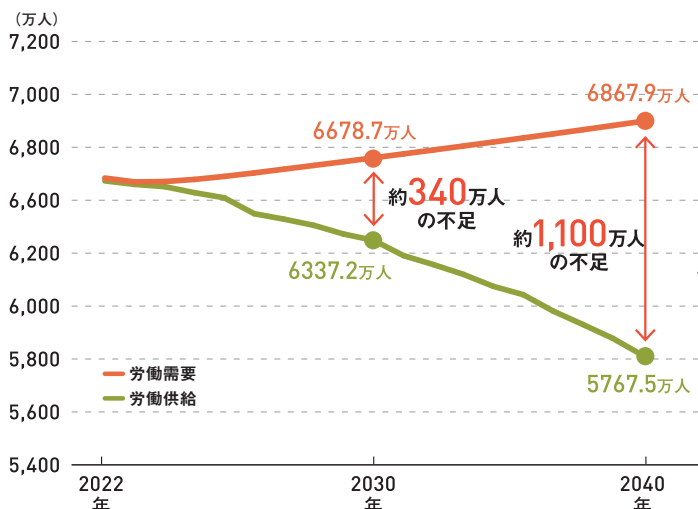
変わりゆく社会と労働市場

生徒が巣立っていく社会で今何が起きているのか。激変する社会とは具体的に何が、なぜ変わっているのか。さまざまなデータをもとに労働市場分析の専門家に解説してもらいました。

Section 2

労働市場はどんなふうになるのか

図3 労働需給シミュレーション



人手不足の要因は、生活に欠かせないエッセンシャルワーカーといわれる、輸送・機械運転・運搬、建設、生産工程、商品販売、介護サービス、接客給仕・飲食物調理、保険医療専門職の供給不足と推測されている

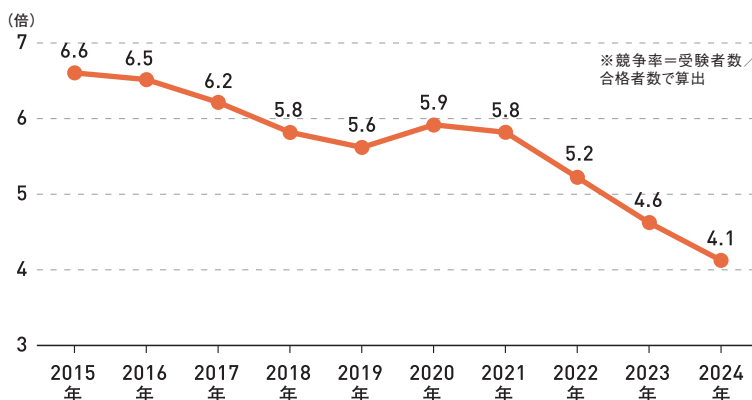
出典：リクルートワークス研究所「未来予測2040 労働供給制約社会がやってくる」（2023年）より編集部にて作成。

少子高齢化が加速し、
2040年には約1,100万人の
労働者不足に

高校生に人気の職業である
公務員も競争率が
右肩下りの傾向

出典：総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より編集部にて作成。

図4 地方公務員試験競争率推移



人手不足とニーズが高まる職種の変化は高校生にとってどんな意味をもつ？

Section 2
解説

圧倒的な人手不足社会で
どんな働き方を選択するか

労働需給の差異による人手不足が加速すると予想されますが(図3)、人口動態から予測はできていたことです。特にここ数年で騒がれたのは、団塊の世代が後期高齢者になり、70歳前後までは働いていた人たちが一気に労働市場から退出し、逆に医療介護のニーズが高まりエッセンシャルワーカーの需要が増えたからです。同時に大手企業ですら採用未達成が起こり、急激な人手不足が起こり始めています。

また、高校生に人気の高い公務員も、試験を受ける時点の競争率が下降しており(図4)、急激な人手不足に加えて、これまでの延長線上ではない労働市場の変化が起こりつつあります。

高校生を対象に働くことについて話をすると「やりたいことと求められることの重なりを探しましょう」と伝えられています。これは、やりたいことが見つからないという生徒さんが多数いるので、「それなら社会に求められていることを探そう」ということなのです。労働市場でニーズが高い仕事は待遇がよく、感謝されやすく、幸福度が高くなる傾向があります。予測が難しい社会では、幸せに働ける仕事を予測することもまた難しいですが、社会から求められている仕事には何かヒントがあるかもしれません。

Section 3

求められる職種はどう変わる？

図5 年収上昇率が高い職種



現業系職種で
上昇率が高いものの、
二極化の側面もある。
一方でホワイトカラーの
専門職の存在も目立つ

出典：リクルートワークス研究所「ワークス労働市場分析-「稼げる仕事」の変化」(2026年版)「年収額変化率が高い上位15職種(小分類)(一般労働者)(2020年→2025年)」(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとにリクルートワークスで算出)より抜粋。
※外勤事務従事者とは電気・ガス等のメーター検計員、公共料金集金人、市場調査員等。

AI・ロボット等の利活用を
担う人材は2040年に
339万人不足と予測

図6 2040年の労働需給ミスマッチ(職種間)

		専門職	うち、AI・ロボット等の 利活用を担う人材	事務職	現場人材	うち、 生産工程従事者
		需給 ミスマッチ				
2040年	需給 ミスマッチ	-181万人	-339万人	437万人	-260万人	-206万人
	需要数	1,867万人	782万人	1,039万人	3,283万人	731万人
	供給数	1,686万人	443万人	1,476万人	3,023万人	525万人
2022年	就業者数	1,288万人	236万人	1,455万人	3,637万人	835万人

出典：経済産業省「2040年の就業構造推計(改訂版)について」(2026年)より編集部にて作成。
〔「専門職」は、専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。〕〔「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。〕

求められる職種は
時代と共に流動化していく

エッセンシャルワーカーのなかでも現場職といわれる職業が、人手不足により賃金上昇率が現在高くなっているのは事実です(図5)。しかし、この状況が5年後10年後も続くかはわかりません。例えばITやAIの導入でタクシー業界は配車システムが向上したことで生産効率が上昇しましたが、自動運転の実証実験が始まり今後は不透明です。外勤事務従事者(水道やガスの検針や集金業務など)の仕事はスマートメーターの普及で将来なくなる可能性もあります。

また、大学進学率の上昇により大手メーカーなどで高卒採用を控え、従来の高卒者の仕事も含めて大卒採用にシフトしてきた企業が、人手不足により再び高卒に門戸を広げ始めています。大卒では入るのが難しい企業も高卒なら低い競争率で入れるケースも多々あります。

将来的な労働需給のミスマッチとしては、事務職が供給過多になる一方、専門職のなかでも、特にAI・ロボット等の利活用といったITや高度な技術が必要とする人材の不足が予測されています(図6)。ただし、歴史的に機械化によって生産効率が上がるとホワイトカラーの仕事は中味が変わりつつ増える傾向があるため、AIによる労働市場への影響は目まぐるしく変化しています。

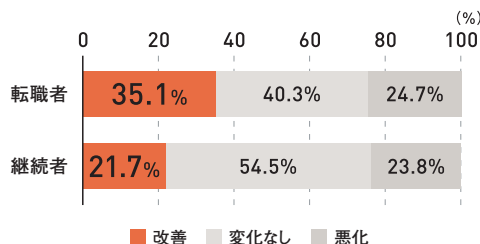
職種ごとの需要が変化するなか、はたして、将来どのような力が求められるのだろうか？

Section 4

企業の採用・雇用はどう変化しているのか

図8 2020年から2021年の
転職による満足度変化

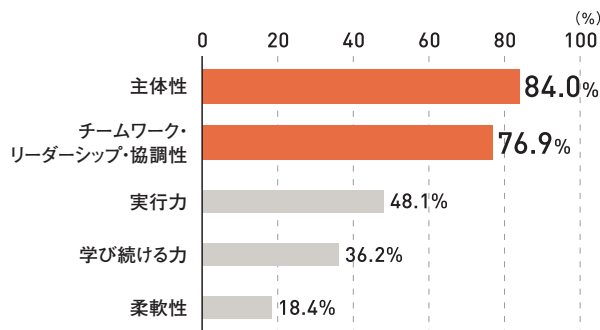
(転職者と継続者別)



出典：リクルートワークス研究所「転職により仕事の満足度はどのように変化するか?」(2023年)、「全国就業実態パネル調査(UPSED)」(2021、2022年)をもとにした集計より編集部にて作成。

転職者のほうが継続者よりも
仕事に対する満足度の改善率が高い

図7 新卒採用で企業が重視する資質 (2022年)

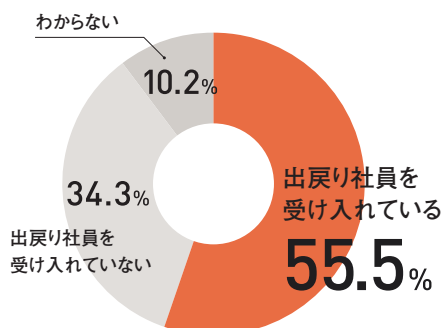


出典：日本経済団体連合会「採用と大学改革への期待に関するアンケート」(2022年)より編集部にて作成。新卒者に特に期待する資質(3つ選択)。

主体性と協調性を重視する傾向に

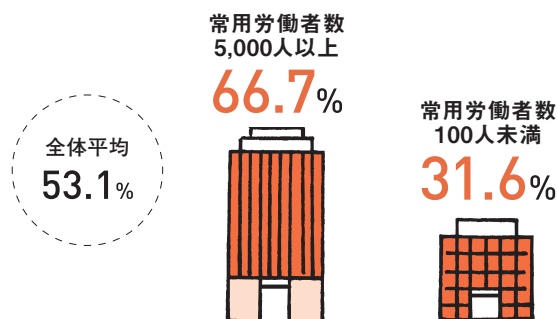
半数以上の企業が一度離職・退職した
出戻り社員を受け入れ

図10 出戻り社員の受け入れを行っているか



出典：リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査」(2023年)より。

図9 社員が社外で副業・兼業することを認めているか



出典：日本経済団体連合会「副業・兼業に関するアンケート」(2022年)より編集部にて作成。

全体平均では半数以上の企業が
副業・兼業を認めており、企業規模が
大きいほど認める比率が高い

日本の企業は新卒採用の際、資格などよりも人間性ややる気を重視する特徴があります(図7)。特に「チームワーク・リーダーシップ・協調性」は日本型雇用慣行において内部昇進に関わってくることで、「会社でがんばっている力」が求められるのです。

労働市場の変化によってキャリアの形成方法が変化し、リカバリーしやすい社会になっています。終身雇用の時代は転職すると一般的に待遇が下がりましたが、今は好待遇の転職が可能で、転職者の仕事満足度改善率が継続者を上回るというデータもあります(図8)。

新卒採用中心だった大企業も今は中途採用が増えています。副業・兼業を認めたり(図9)、出戻り社員を受け入れる企業も増加(図10)。副業先のほうが向いていると思えば転職する「コミットメントシフト」というキャリアチェンジ方法が、若者と企業の新たな関係になるのではと考えています。

つまり、新卒者の就活は「最後の選択」ではなく「最初の選択」になっているのです。就活が最後の選択だった時代に求められたのは「大企業への入社という結果」でしたが、最初の選択では「そこで得られる経験値・人間関係・自己理解というプロセス」へと変わってきたのです。

現代の就活は「最初の選択」
リカバリーしやすい社会に

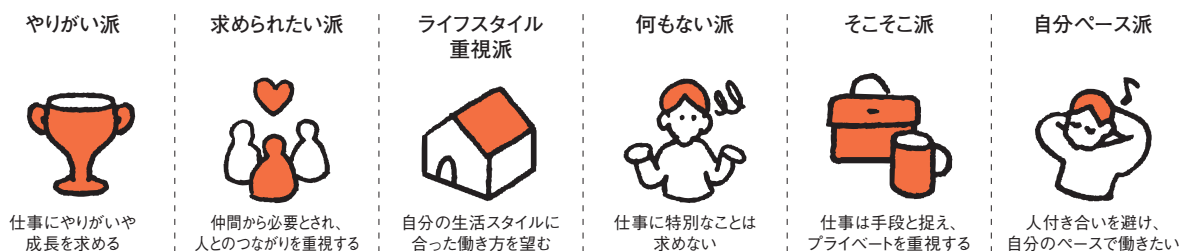
Section 4
解説

…転職、副業、出戻りと働き方が多様化する時代のキャリア形成とは？

Section 5

個人の仕事観はどう変わってきたか

図11 「良い仕事」に対する6つの価値観クラスター

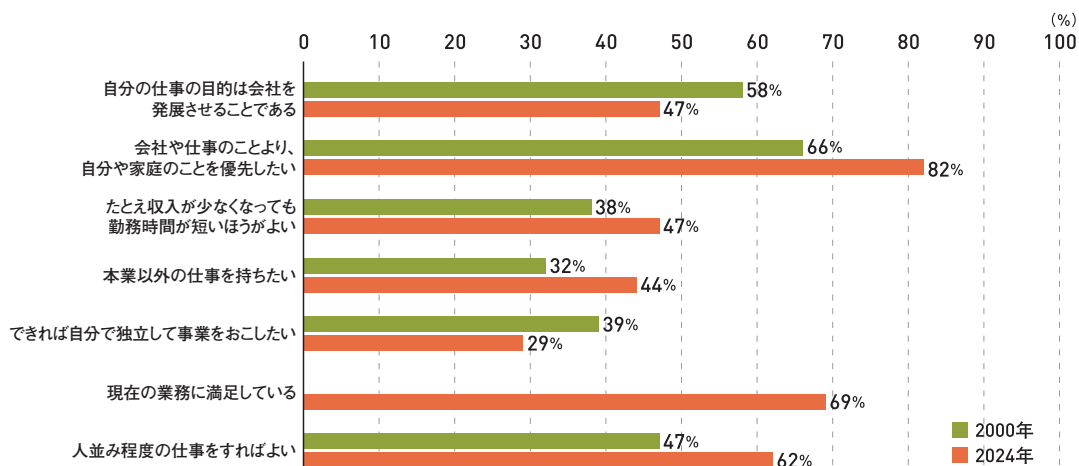


出典：リクルートワークス研究所「ワークス1万人調査」(2023年)より編集部にて作成。

仕事観は多様化しており、
仕事は単なる手段と割り切っていたり、
仕事に何も求めないクラスタも出現

長期トレンドでは会社の発展のためにつくすよりも、
ワークライフバランス意識が高まり、いわゆる「頑張らない」働き方が
増えている。直近では副業への意向が高まっている

図12 就業価値観の変化 (就労者のみ、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)



出典：NRI「生活者1万人アンケート調査」(2000年、2024年)のデータを元に編集部にて作成。
※「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「そうは思わない」の4段階の選択肢の内、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の合計を示している。
※「現在の業務に満足している」は2000年の調査なし。

価値観が多様化する背景には
社会の構造的な変化がある

Section 5 解説

現代人の仕事に対する価値観は多様化しており(図11)、同じ職場にさまざまなタイプの人材が存在していると考えられます。今の組織では多様な労働観を受容する関わり方が必要とされ、従業員のキャリア満足度を高めるためには、学校と同様に個別最適な成長支援策の検討が求められているのです。

また、近年施行された働き方改革関連法などにより、日本企業は働きやすくなったにもかかわらず、厚生労働省の統計では、大手企業の若手社員の離職率が上昇傾向にあります。特に「会社がゆるい」と感じている層の3年以内の転職希望率が高く、働きやすい会社でも成長できないかもしれないキャリア不安を感じています。この要因は若者が変わったからではなく、法律による職場側の変化にあると考えられます。

就業価値観の変化についても(図12)、ワークライフバランス意識の高まりは、「会社へ生活」と人々のマインドが変わったというより、共働き世帯の増加により、必然的に「仕事も家庭も」という価値観になり得る構造的な事情があります。

世の中のデータを読み解くには「若者(人間)が変わった」などと断じる前に、背景にある構造的な変化に目を向けることが大切なのです。

はたして、目の前の生徒たちはどんな仕事観をもって社会に出るのだろうか？