



パーソル 総合研究所



# 労働市場の未来推計2035

---

2024年10月17日発表

---

パーソル総合研究所・中央大学

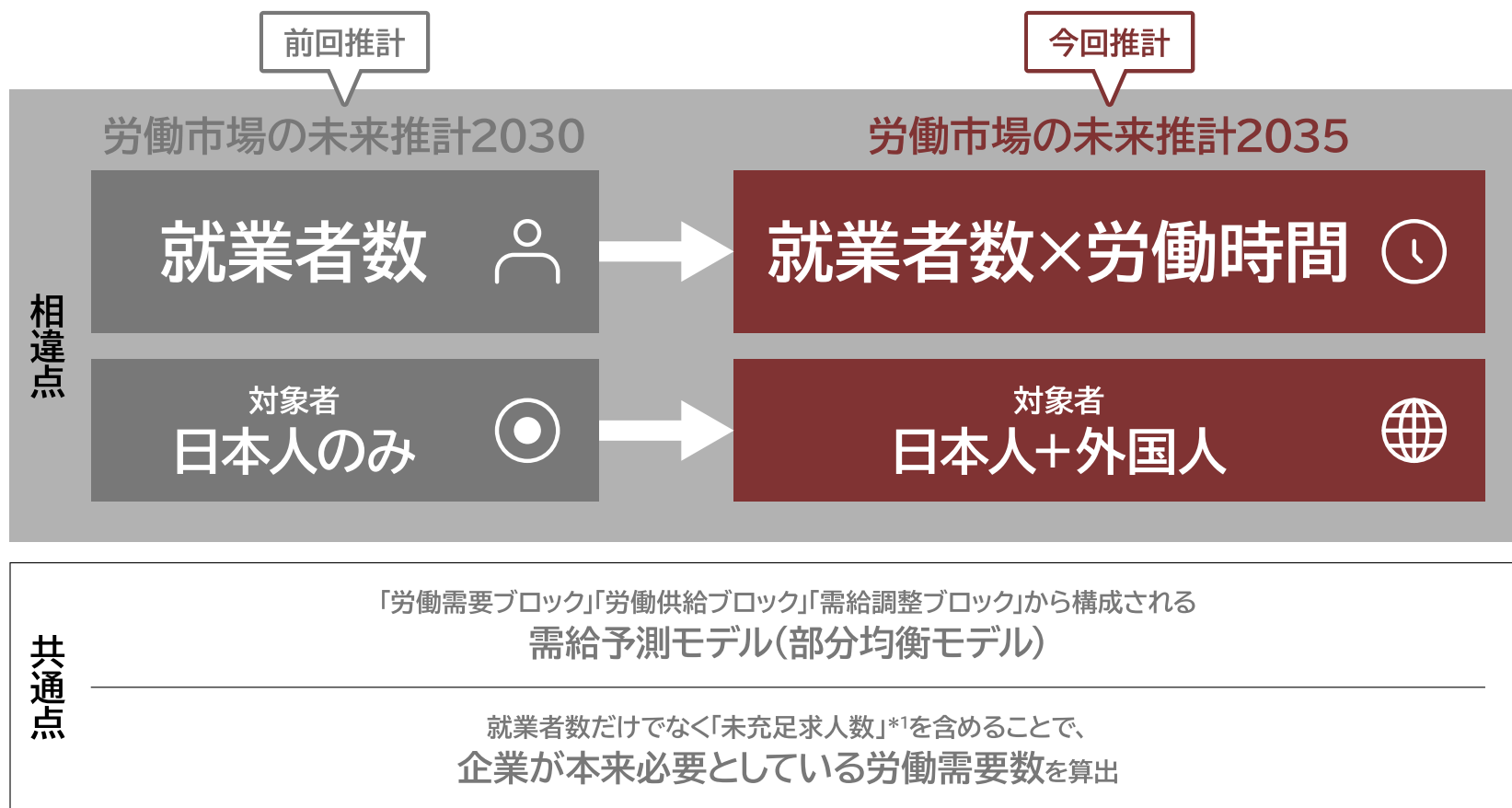
# 目次

03	はじめに	前回推計との相違点・共通点	
04	I.労働市場の見通し	労働市場全体	2035年の労働力不足
			労働力不足の見通し(前回推計との比較)
			就業者数の推移
			性年代別の労働力率
			外国人就業者数の推移
			就業者1人あたりの年間労働時間の推移
			賃金(名目賃金、実質賃金)の推移
			実質賃金と労働力不足の関係
		個別状況	経済成長と労働力不足の関係
			2035年の労働力不足の状況(産業別)
20	II.労働力不足解決のヒント	〈労働力の増加〉 「ショートワーカー」の活躍機会の創出	2035年の労働力不足の状況(職業別)
			2035年の労働力不足の状況(都道府県別)
			シニア就業者
		〈生産性の向上〉 「ポテンシャル」への積極的投資	パートタイム就業者
			副業者
			ヒトの成長
41	提言	「労働市場の未来推計2035」プロジェクトからの提言	
43	Appendix	推計モデルの概念図、職業区分の内訳、主要データ一覧、プロジェクトについて	

引用について:引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例:パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2035」

※報告書内の構成比の数値は、四捨五入しているため、合計の数値と内訳の計は必ずしも一致しません。

パーソル総合研究所と中央大学は、「労働市場の未来推計2035」を発表する。  
推計方法に関して、前回推計「労働市場の未来推計2030」との主な相違点・共通点は以下の通りである。



\*1 企業が生産活動をするために本来必要な人員と実際の就業者数との差異。欠員数とも言い替えられる。

# I.労働市場の見通し

労働市場全体 04p～14p

個別状況 15p～19p

# II.労働力不足解決のヒント

〈労働力の増加〉

「ショートワーカー」の活躍機会の創出

シニア就業者 22p～25p

パートタイム就業者 26p～28p

副業者 29p～31p

〈生産性の向上〉

「ポテンシャル」への積極的投資

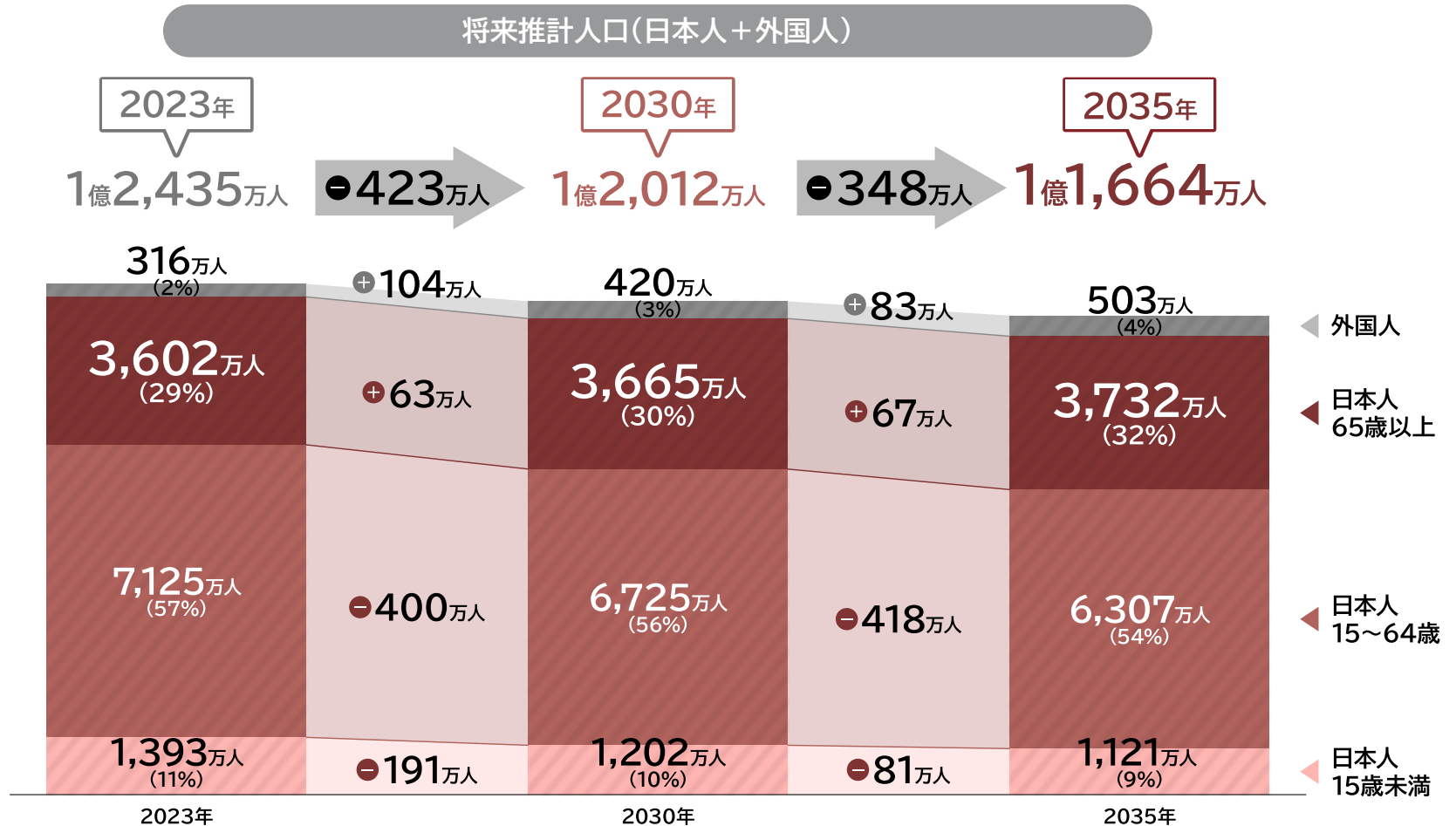
ヒトの成長 34p～36p

新たなテクノロジー 37p～39p

## 参考

## 将来推計人口(日本人+外国人)

日本の人口は、2023年時点の1億2,435万人に対して、2030年:1億2,012万人→2035年:1億1,664万人と減少していく見込み。内訳をみると、65歳以上の人口は増加していき、高齢化率(総人口に占める65歳以上人口の割合)は2035年には32%まで上昇する。

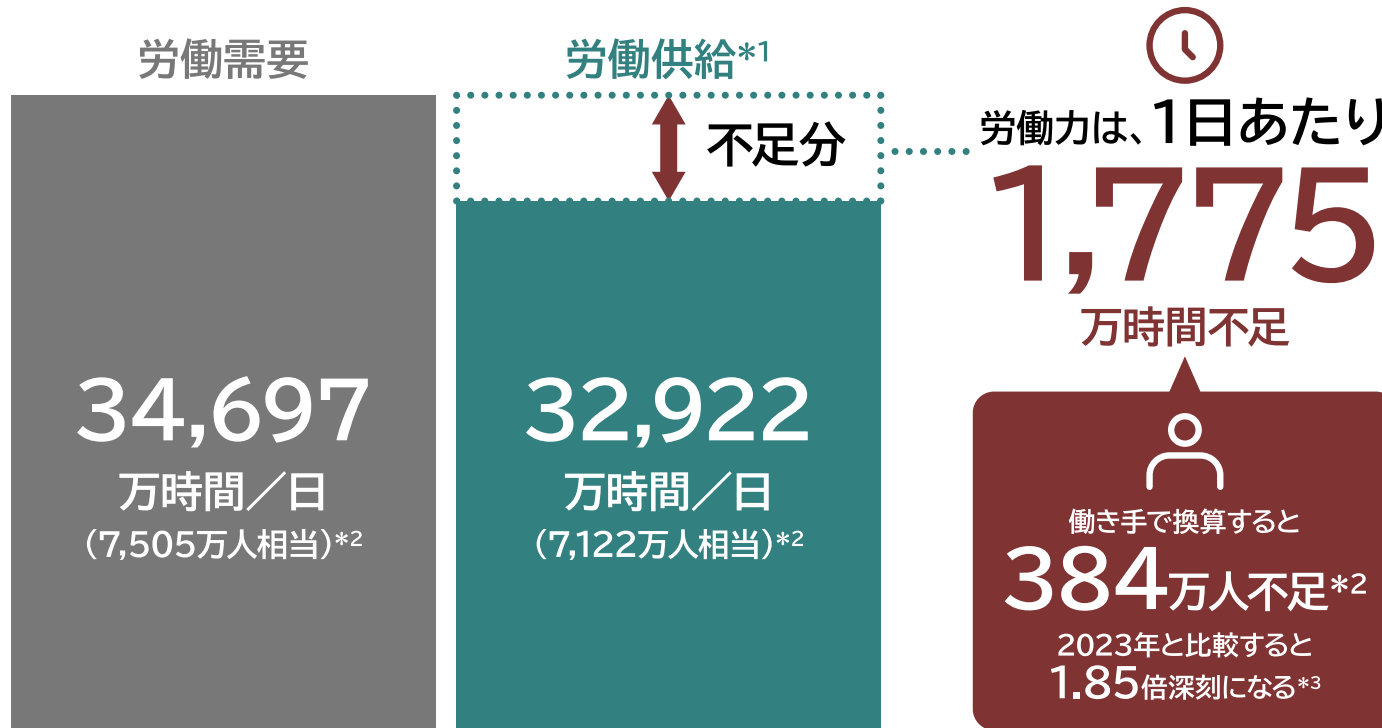


※ 出所:2023年は総務省「人口推計」、2030年と2035年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」の出生中位・死亡中位推計  
パーソル総合研究所×中央大学「労働市場の未来推計2035」

## 推計結果

## 2035年の労働力不足

2035年、日本では1日あたり1,775万時間の労働力不足が見込まれる。  
これは、働き手384万人分の労働力不足に換算され、2023年よりも1.85倍深刻になる。



※ 本シミュレーションの経済成長：内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（令和6年1月22日経済財政諮問会議提出）中の、ベースラインケース（全要素生産性上昇率が直近の景気循環の平均並みで将来にわたって推移するシナリオ）を前提

※ 本シミュレーションの人口動態：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）」中の、出生中位・死亡中位推計の結果を前提

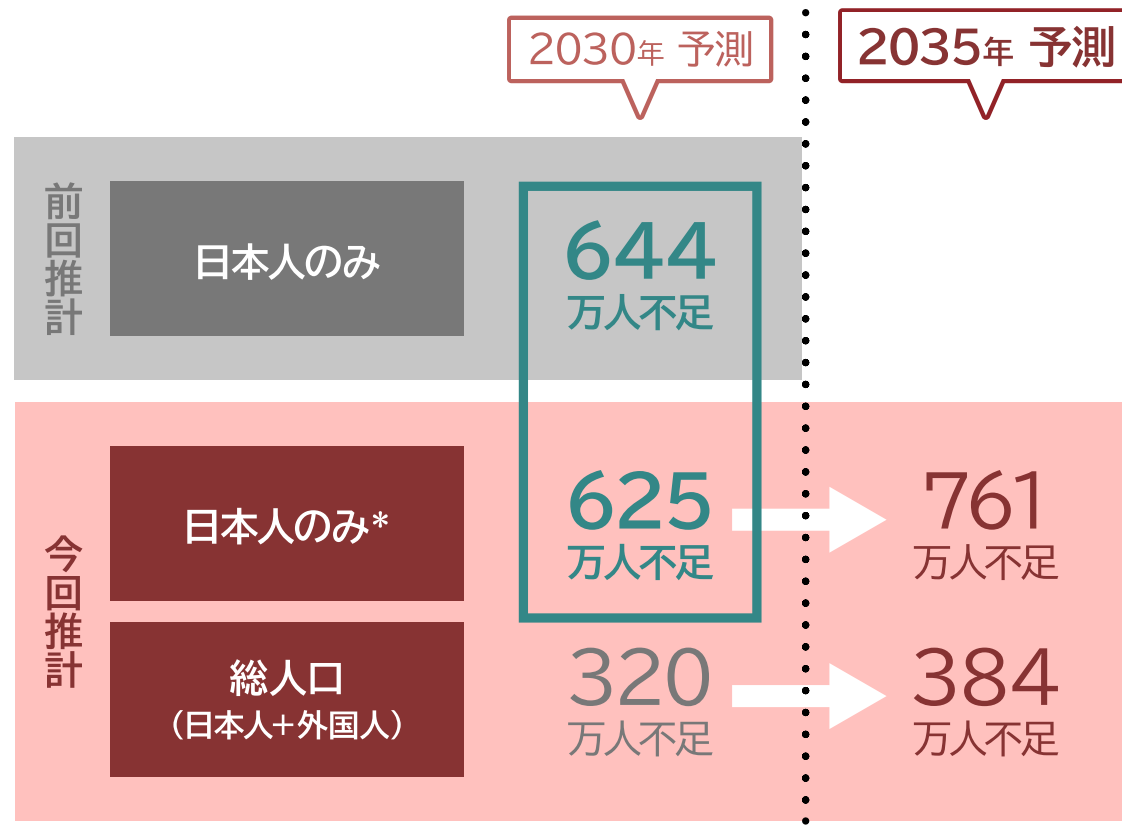
\*1 外国人就業者含む、完全失業者除く

\*2 本推計で導出された2035年の就業者1人あたり労働時間で割ることで算出 \*3 2023年の労働力は1日あたり960万時間不足

## 推計結果

## 労働力不足の見通し(前回推計との比較)

今回推計の対象条件を、前回推計と同じ「日本人のみ」に揃えて、2030年の労働力不足を確認した。2030年の労働力不足は、前回推計では644万人、今回推計では625万人になる見込みであり、前回推計から大きな変化はない。

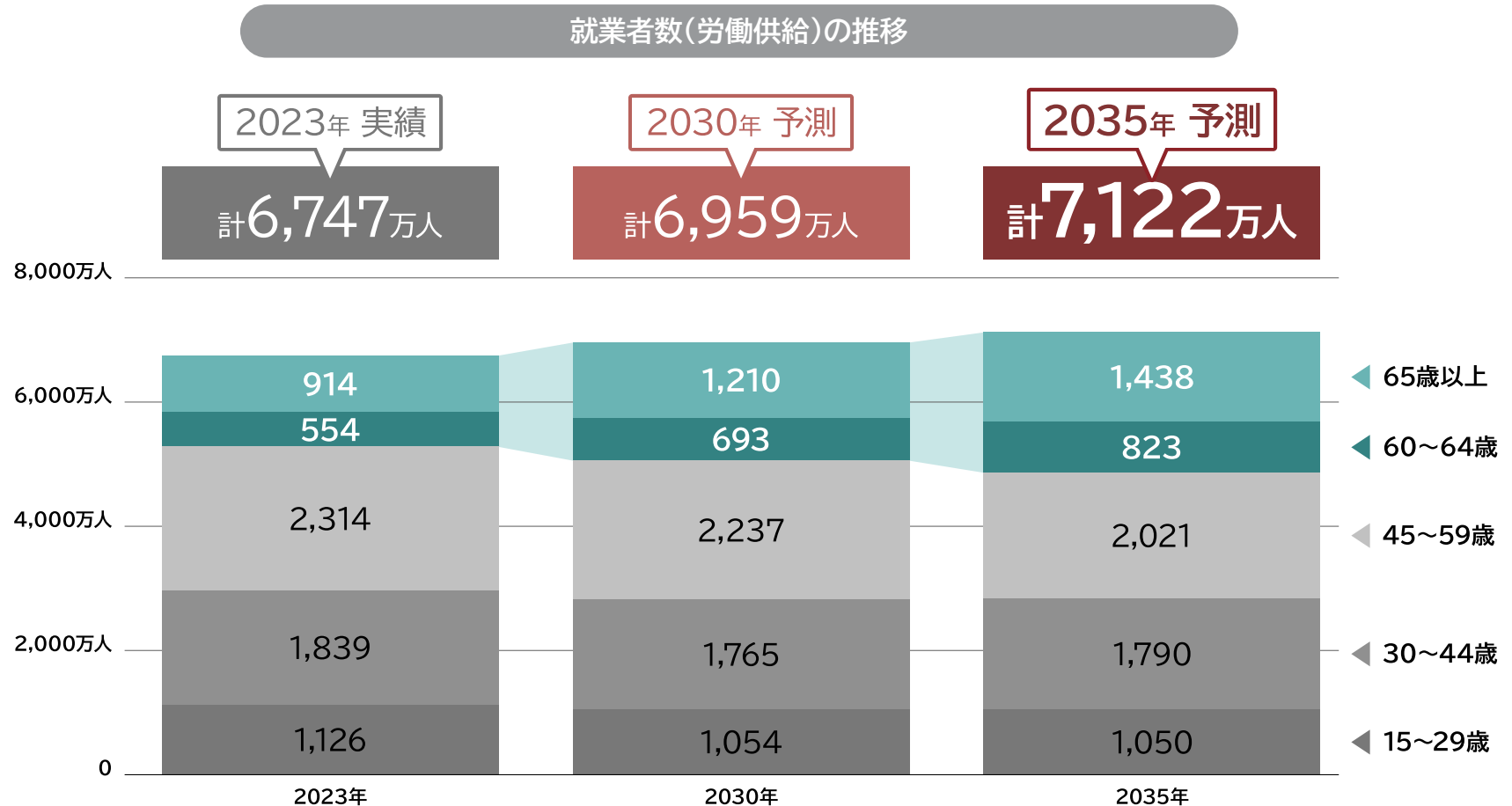


\* 総人口(日本人+外国人)で推計した労働供給から外国人就業者数を除くことで労働力不足を算出

## 推計結果

## 就業者数の推移

就業者数(労働供給)は、2023年時点の6,747万人に対して、  
2030年:6,959万人→2035年:7,122万人と増加していく見込み。  
内訳をみると、60歳未満の就業者は減少傾向であり、60歳以上の就業者は増加傾向である。



※ 出所:2023年(実績)は総務省「労働力調査」、2030年と2035年は本推計結果

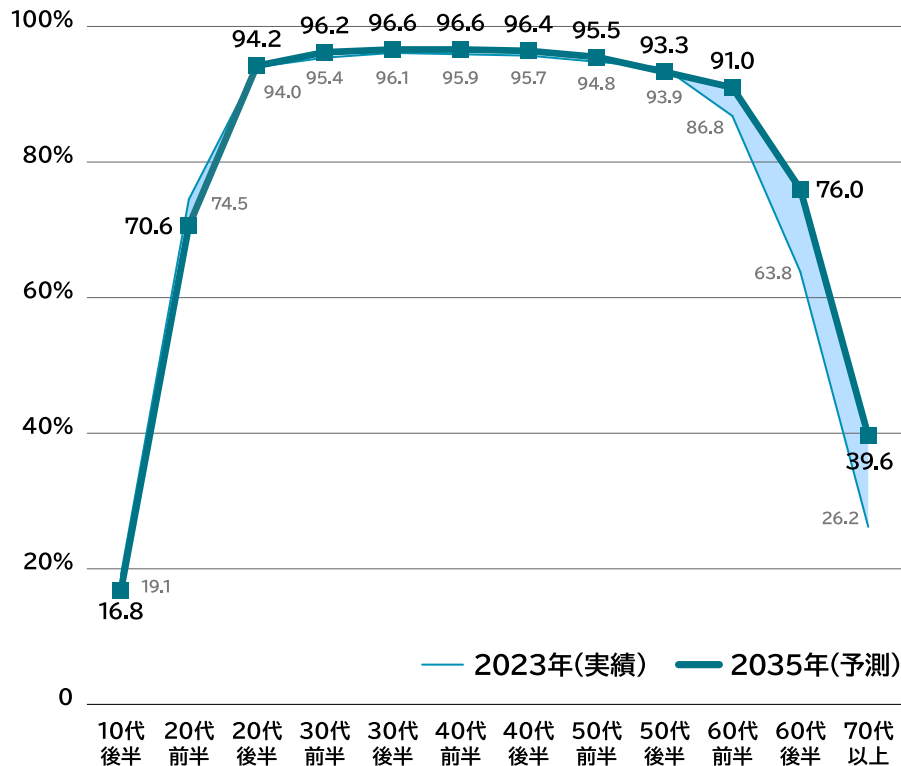


## 推計結果

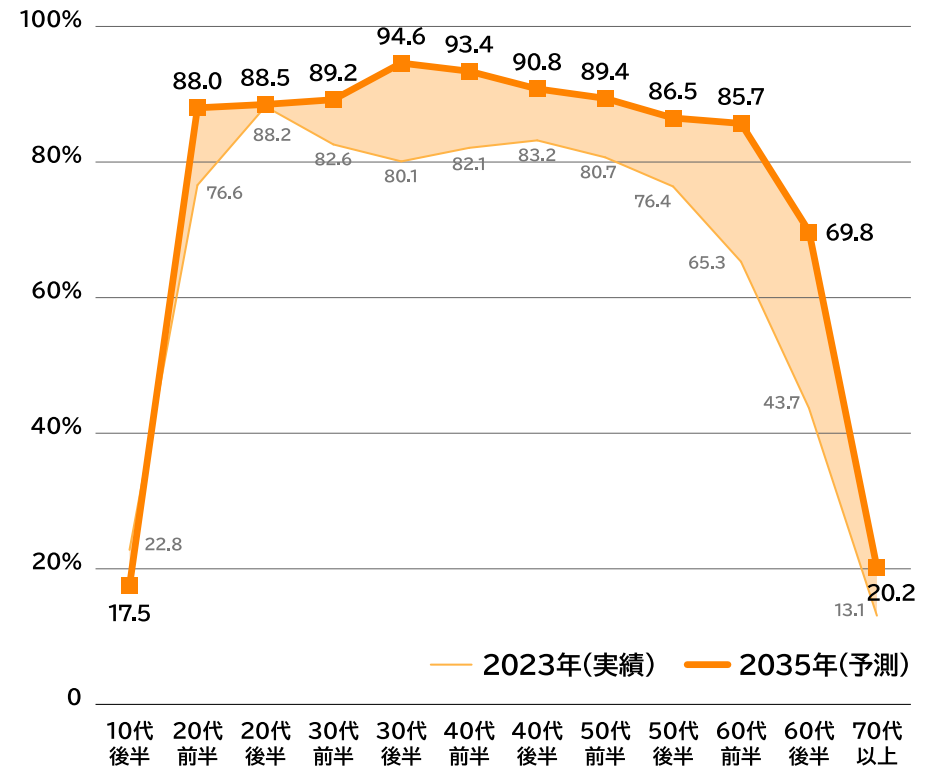
## 性年代別の労働力率

性年代別にみた2035年の労働力率(労働参加率)は、2023年時点から全体的に上昇していく見込み。  
女性の労働力率の上昇幅が大きく、特に女性60代は20pt以上の上昇見込み。

男性の労働力率



女性の労働力率



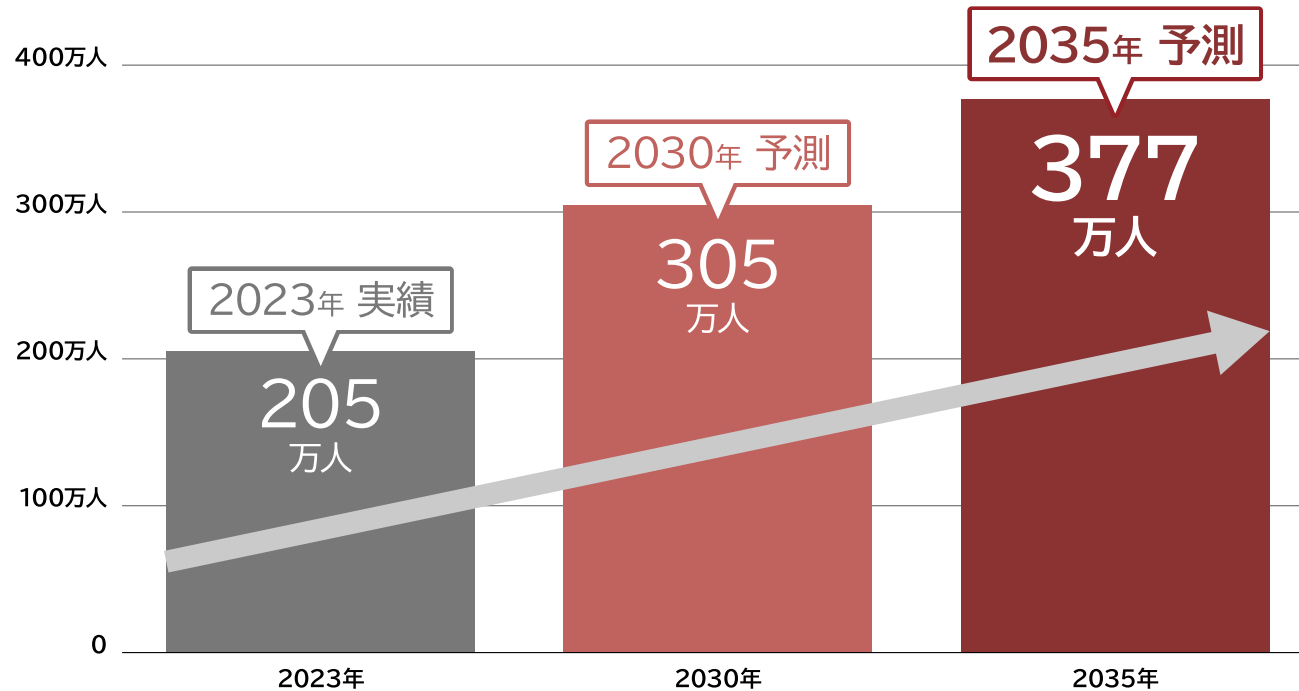
※ 出所:2023年(実績)は総務省「労働力調査」、2035年は本推計結果

## 推計結果

## 外国人就業者数の推移

外国人就業者数(労働供給)は、2023年時点の205万人に対して、  
2030年:305万人→2035年:377万人と増加していく見込みである。

外国人就業者数(労働供給)の推移



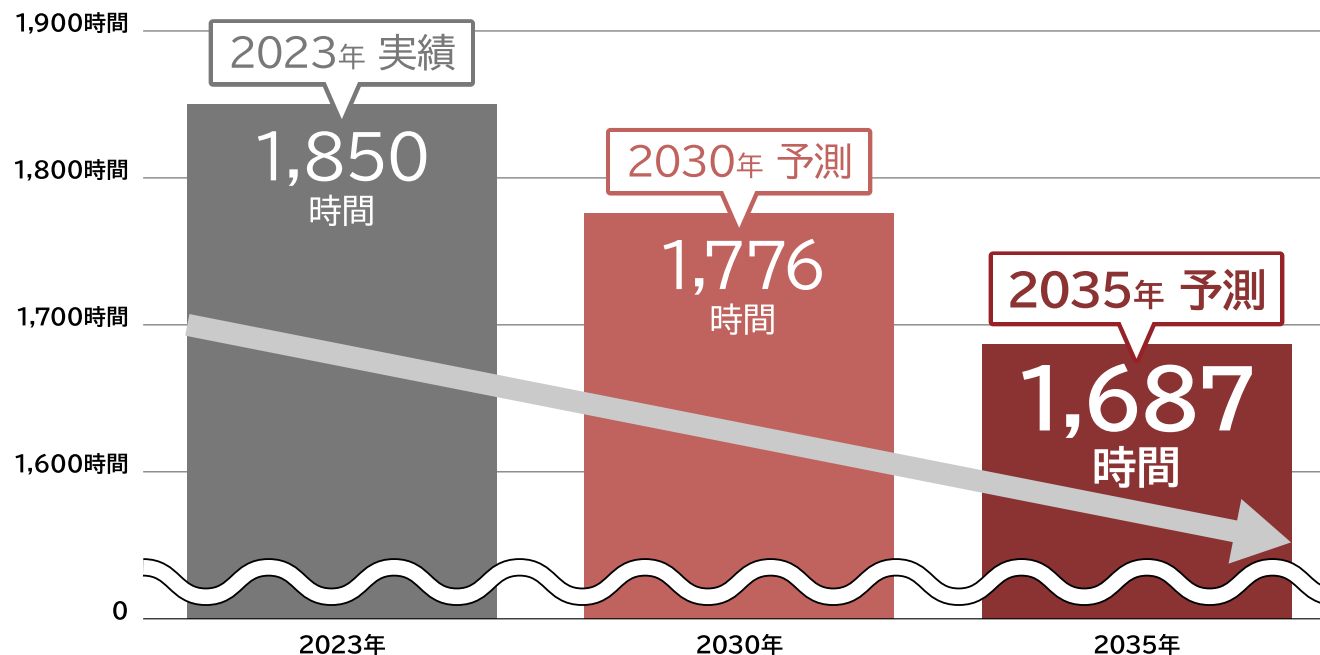
※ 出所:2023年(実績)は、厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(令和5年10月末時点)」、2030年と2035年は本推計結果

## 推計結果

## 就業者1人あたりの年間労働時間の推移

就業者1人あたりの年間労働時間は、2023年の1,850時間に対して、  
2030年:1,776時間→2035年:1,687時間と減少していく見込みである。

就業者1人あたりの年間労働時間の推移



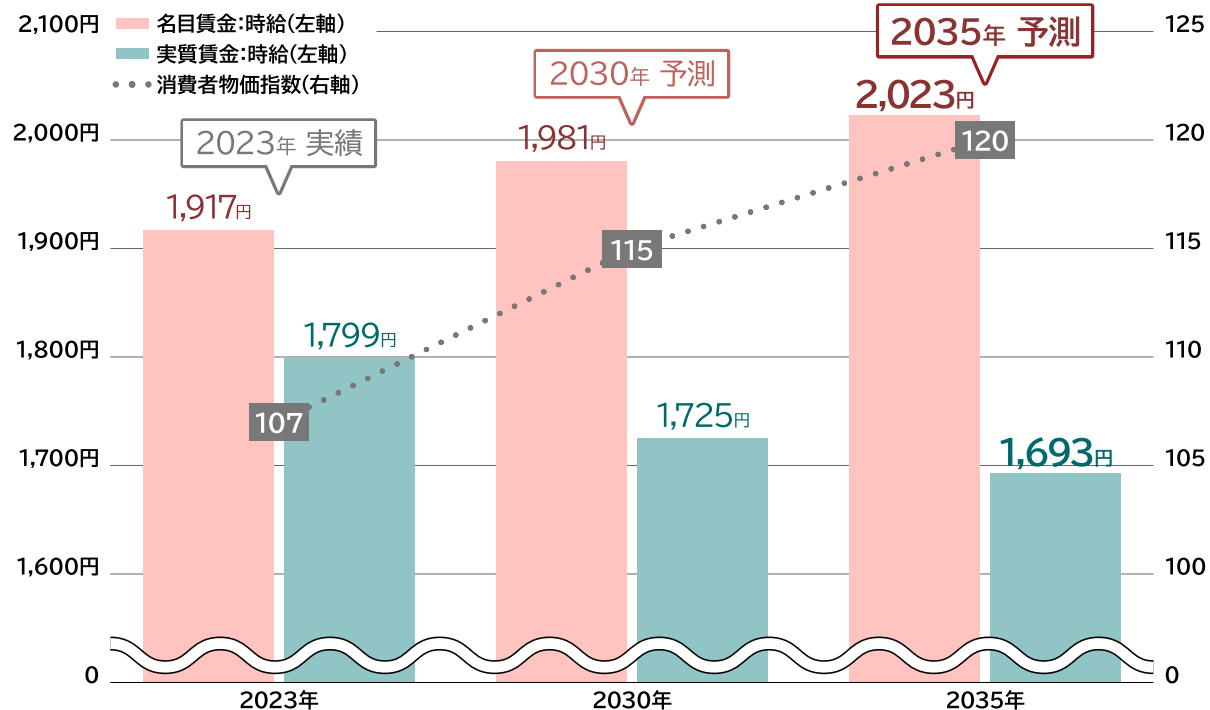
※ 出所:2023年(実績)は、総務省「労働力調査」(「延週間就業時間」×「52(週)」÷「就業者数」で算出)、2030年と2035年は本推計結果

## 推計結果

## 賃金(名目賃金、実質賃金)の推移

名目賃金(時給)は、2030年:1,981円→2035年:2,023円と上昇していく見込み。  
 一方、実質賃金(時給)\*は、2030年:1,725円→2035年:1,693円と減少していく見込みである。  
 \*消費者物価指数に基づく物価変動の影響を差し引いて算出される賃金指数

名目賃金(時給)、実質賃金(時給)、消費者物価指数の推移



※ 出所:2023年(実績)の名目賃金・実質賃金は、厚生労働省「賃金構造基本調査」(算出方法は以下)、2030年と2035年の名目賃金・実質賃金は本推計結果  
 ・名目賃金 = 所定内給与額 ÷ 所定内労働時間 / ・実質賃金 = 名目賃金 ÷ 消費者物価指数/100

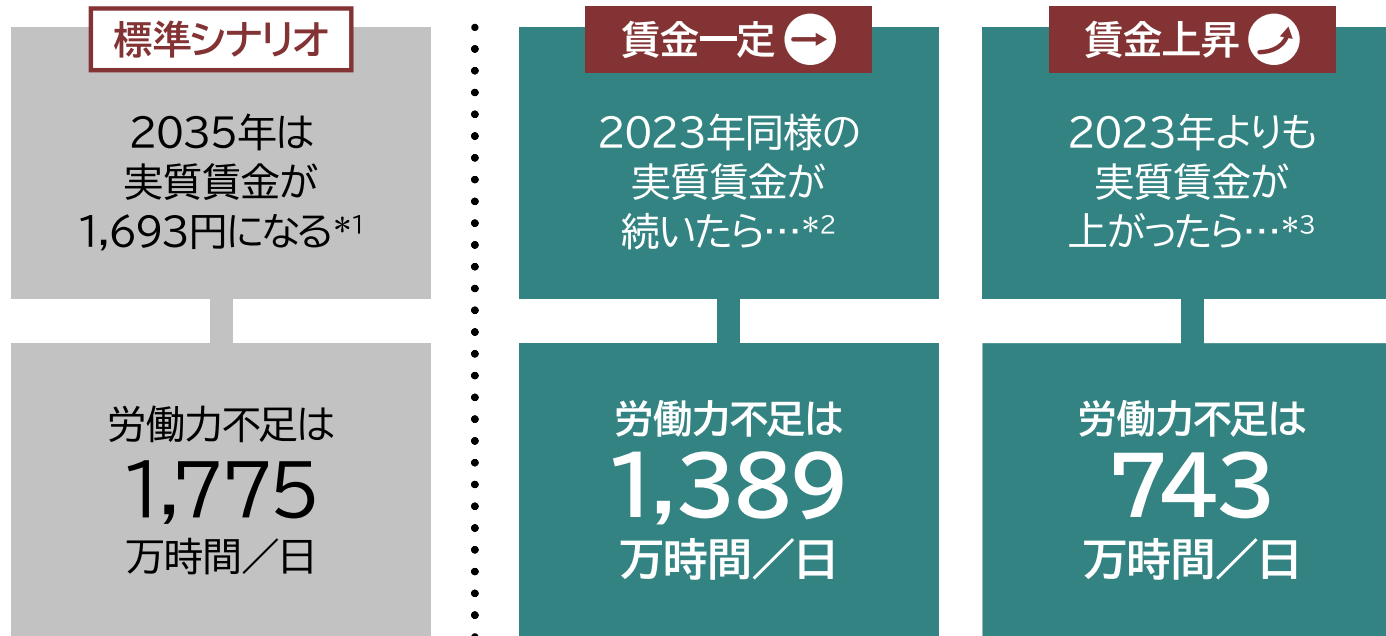
※ 消費者物価指数は2020年基準(2020年を100とした場合の数値を表示)。また、2030年と2035年の消費者物価指数は、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」(令和6年1月22日経済財政諮問会議提出)のベースラインにおける物価上昇率をもとに算出。なお、資料に掲載されているデータは2033年までの将来想定のため、2034年と2035年も2033年同様の物価上昇率とした

## 推計結果

## 実質賃金と労働力不足の関係

実質賃金の状況によって、労働力不足は変動する見込み。

実質賃金が2035年まで2023年時点と同様の金額が続くことを想定した場合の1日あたりの労働力不足は、1,389万時間。実質賃金が2035年まで上昇していくことを想定した場合の労働力不足は、743万時間である。



\*1 内閣府「中長期の経済財政に関する試算」(令和6年1月22日経済財政諮問会議提出)中の、ベースラインケース(全要素生産性上昇率が直近の景気循環の平均並みで将来にわたって推移するシナリオ)の経済成長、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)」中の、出生中位・死亡中位推計の人口動態に基づいて推計した結果

\*2 2023年の実質賃金(1,799円)が2035年まで続く場合を想定

\*3 2035年までに実質賃金が2,000円に到達する場合を想定

## 推計結果

## 経済成長と労働力不足の関係

経済成長の状況によって、労働力不足は変動する見込み。

経済が標準シナリオよりも成長した場合の1日あたりの労働力不足は、3,428万時間。

経済が標準シナリオよりも成長しなかった場合の労働力不足は、1,134万時間である。



\*1 内閣府「中長期の経済財政に関する試算」(令和6年1月22日経済財政諮問会議提出)中の、成長実現ケース(デフレ状況に入る前の期間の平均1.4%程度まで全要素生産性上昇率が高まるシナリオ)を想定

\*2 内閣府「中長期の経済財政に関する試算」(令和6年1月22日経済財政諮問会議提出)中の、ベースラインケース(全要素生産性上昇率が直近の景気循環の平均並みで将来にわたって推移するシナリオ)の経済成長、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)」中の、出生中位・死亡中位推計の人口動態に基づいて推計した結果

\*3 標準シナリオの半分の経済成長率を想定

# I.労働市場の見通し

労働市場全体 04p~14p

個別状況 15p~19p

# II.労働力不足解決のヒント

〈労働力の増加〉

「ショートワーカー」の活躍機会の創出

シニア就業者 22p~25p

パートタイム就業者 26p~28p

副業者 29p~31p

〈生産性の向上〉

「ポテンシャル」への積極的投資

ヒトの成長 34p~36p

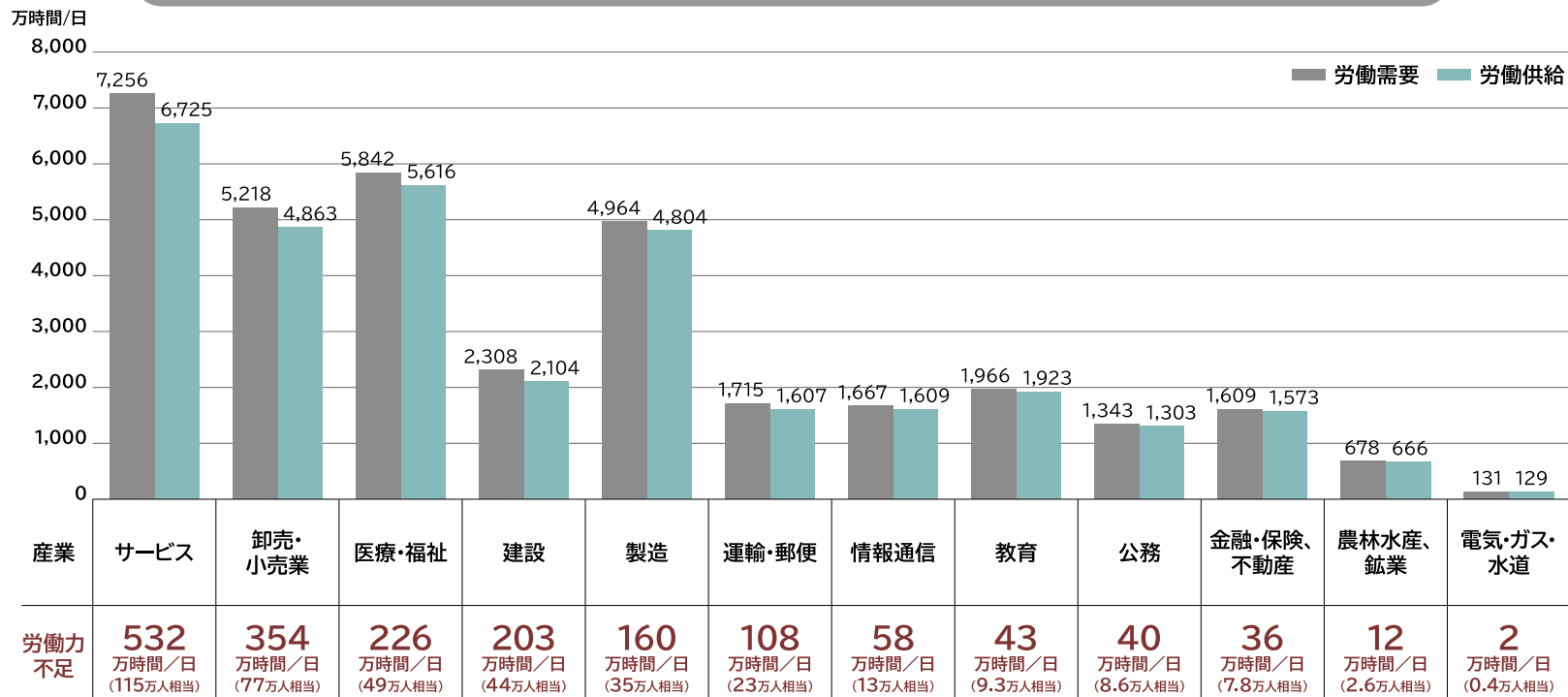
新たなテクノロジー 37p~39p

## 推計結果

## 2035年の労働力不足の状況(産業別)

2035年における産業別の労働需要、労働供給、労働力不足を推計した。

## 産業別 | 2035年の労働需要、労働供給、労働力不足



## 【算出方法】

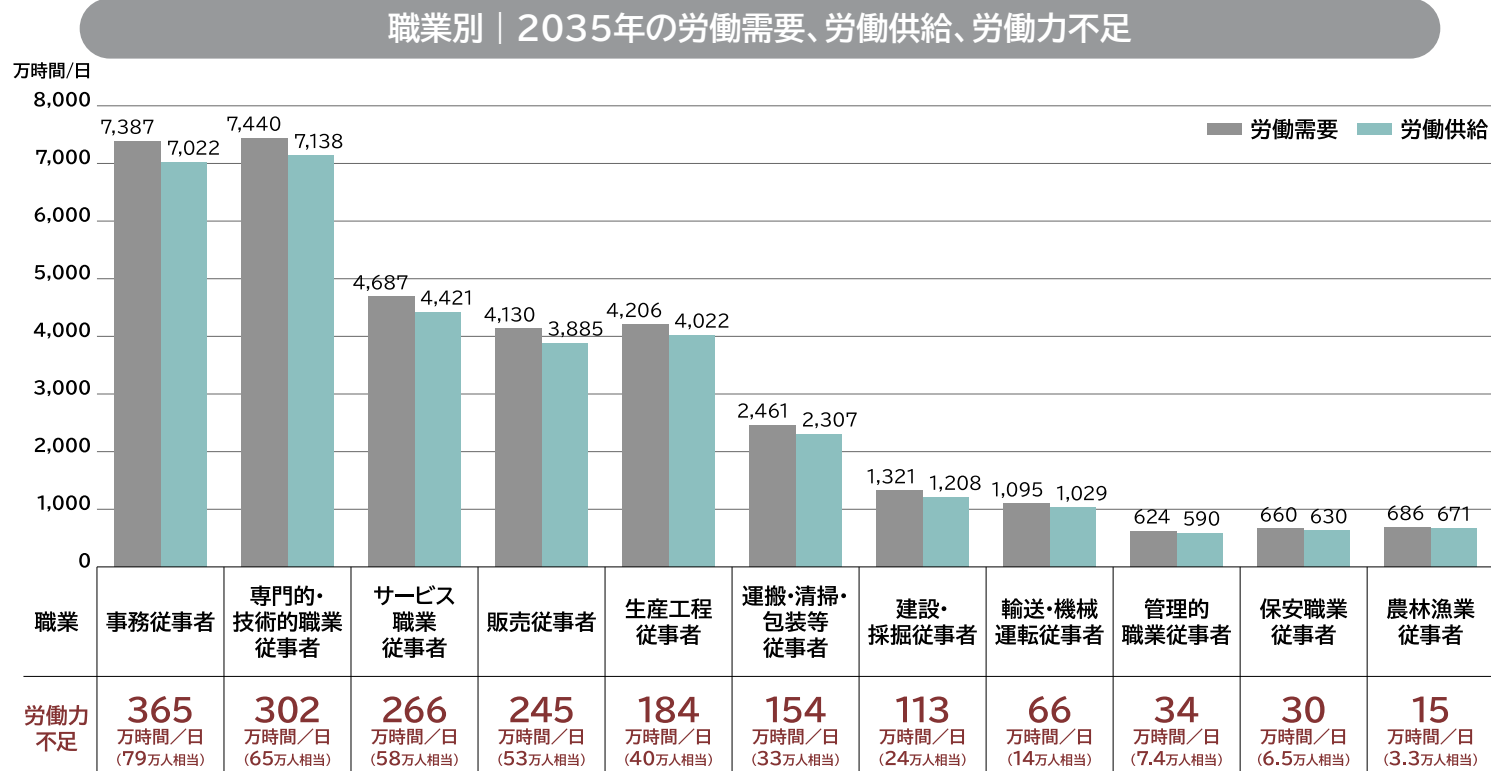
- 労働供給・需要:総務省「労働力調査」における直近15年分のデータを用いて、産業別就業者数の推移を基に2035年の産業別就業者数シェアを算出。そのシェアを全体の労働供給に乗じて、産業別の労働供給を算出。その後、産業別の労働力不足と労働供給を用いて、産業別の労働需要を算出
- 労働力不足:厚生労働省「雇用動向調査」における、2009年からの未充足求人数のデータを用いて、産業別未充足求人数の推移を基に2035年の産業別未充足求人数シェアを算出(一部の産業データは厚生労働省「一般紹介求人」の新規求人数のデータを利用)。そのシェアを全体の労働力不足に乗じて、産業別の労働力不足を算出



## 推計結果

## 2035年の労働力不足の状況(職業別)

2035年における職業別の労働需要、労働供給、労働力不足を推計した。



## 【算出方法】

- 労働需要・供給:総務省「労働力調査」の2023年データより、産業別・職業別の就業者数シェアを算出。前頁で提示した産業別の労働需要・供給に対して、産業別・職業別の就業者数シェアを乗じ、日本標準職業分類の職業単位で合算して職業別の労働需要・供給を算出。なお、職業区分の定義はAppendix参照
- 労働力不足:上記の職業別の労働需要、労働供給を用いて算出

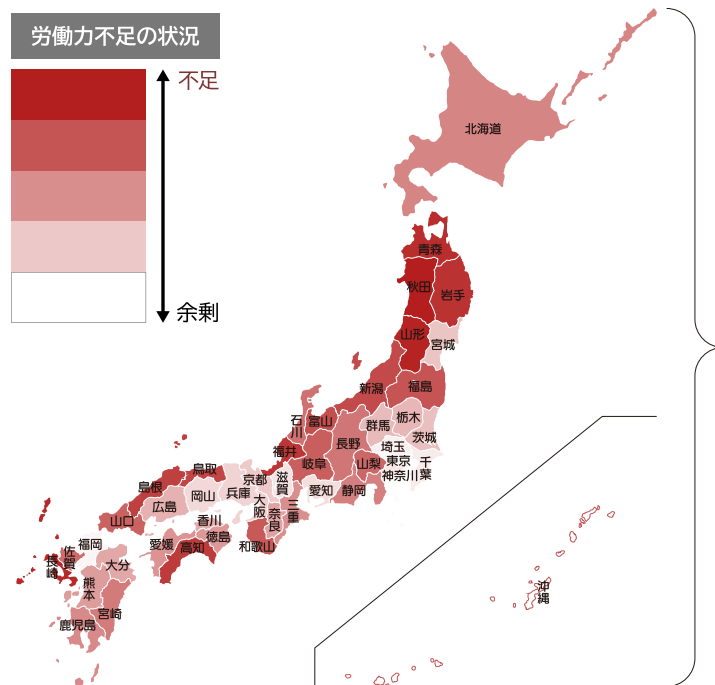
## 推計結果

## 2035年の労働力不足の状況(都道府県別)

2035年における都道府県別の労働力不足率(労働力不足の深刻度合い)\*を推計した。

\* 労働力不足率の算出式： $(1 - \text{「労働供給」} \div \text{「労働需要」}) \times 100$

## 都道府県別 | 2035年の労働力不足率



都道府県	労働力不足率	都道府県	労働力不足率	都道府県	労働力不足率
北海道	9.3%	石川	10.3%	岡山	3.3%
青森	16.0%	福井	14.9%	広島	7.4%
岩手	15.6%	山梨	11.1%	山口	11.4%
宮城	4.9%	長野	10.2%	徳島	8.9%
秋田	19.1%	岐阜	11.5%	香川	7.5%
山形	16.4%	静岡	9.5%	愛媛	8.9%
福島	12.8%	愛知	2.3%	高知	14.7%
茨城	5.7%	三重	9.1%	福岡	0.2%
栃木	6.7%	滋賀	1.9%	佐賀	10.9%
群馬	6.6%	京都	4.4%	長崎	16.2%
埼玉県	0.7%	大阪	3.4%	熊本	8.5%
千葉県	0.9%	兵庫	3.3%	大分	7.8%
東京都	-0.3%	奈良	8.0%	宮崎	9.9%
神奈川県	1.4%	和歌山	12.7%	鹿児島	9.2%
新潟	13.4%	鳥取	13.4%	沖縄	-0.8%
富山	12.9%	島根	13.6%		

## 【算出方法】

- 労働需要: 2020年の総務省「国勢調査」を用いて、各都道府県の一次産業・二次産業・三次産業シェアを算出。本研究にて算出した労働需要を一次産業・二次産業・三次産業に按分。按分した労働需要に各都道府県の一次産業・二次産業・三次産業シェアを乗じて都道府県別の労働需要を算出
- 労働供給: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5年推計)」から得た都道府県別・性別・5歳階級別の推計人口に本研究にて算出した性別・5歳階級別の労働力率を乗じて都道府県別の労働力人口を算出し、本研究にて算出した労働供給と合計が合うように補正
- 労働力不足: 上記の都道府県別労働需要、労働供給を用いて算出

## サマリー

## 労働市場の見通し

2035年にかけて、多様な人材の労働参加が進み就業者は増加するも、1人あたりの労働時間は減少。  
結果として、日本の労働市場では1,775万時間の労働力が不足する見込み。

現況が、このまま継続すると

2035年、日本の労働市場では**1,775**万時間/日の労働力が不足



## 就業者

2023年実績

2035年予測

6,747万人

増加

7,122万人

## 多様な労働参加



シニア



女性



外国人

## 就業者1人あたりの労働時間(年間)

2023年実績

2035年予測

1,850時間

減少

1,687時間

その他要因  
経済状況、賃金など

人口減少社会  
(総人口)2023年実績  
1億2,435万人2035年予測  
1億1,664万人超高齢社会  
(65歳以上人口)2023年実績  
29%2035年予測  
32%

## I.労働市場の見通し

労働市場全体 04p～14p

個別状況 15p～19p

## Ⅱ.労働力不足解決のヒント

〈労働力の増加〉

「ショートワーカー」の活躍機会の創出

シニア就業者 22p～25p

パートタイム就業者 26p～28p

副業者 29p～31p

〈生産性の向上〉

「ポテンシャル」への積極的投資

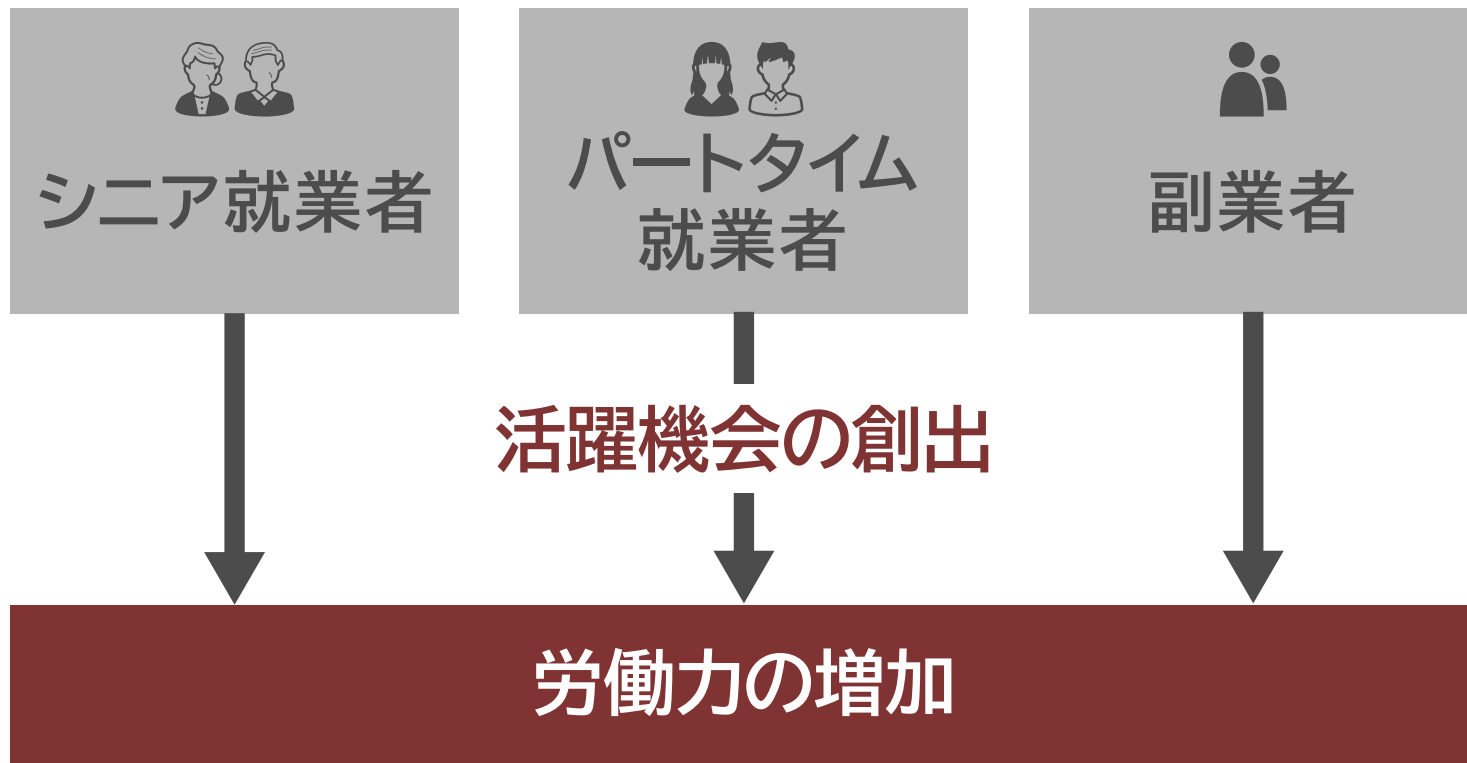
ヒトの成長 34p～36p

新たなテクノロジー 37p～39p

## 参考

## 労働力増加の機会

労働力の増加につながる機会として、  
シニア就業者、パートタイム就業者、副業者といったショートワーカーの就業について検討した。



## I.労働市場の見通し

労働市場全体 04p～14p

個別状況 15p～19p

## Ⅱ.労働力不足解決のヒント

〈労働力の増加〉

「ショートワーカー」の活躍機会の創出

シニア就業者 22p～25p

パートタイム就業者 26p～28p

副業者 29p～31p

〈生産性の向上〉

「ポテンシャル」への積極的投資

ヒトの成長 34p～36p

新たなテクノロジー 37p～39p

## 参考

## シニア就業者の就業希望割合

シニア就業者(60~69歳の就業者)の就業希望割合をみると、60~64歳の就業者が65歳以降も働きたい割合は男性79.2%、女性73.6%、65~69歳の就業者が70歳以降も働きたい割合は男性75.9%、女性69.3%である。

65歳以降も働きたい割合(60~64歳の就業者)

70歳以降も働きたい割合(65~69歳の就業者)

設問文: あなたは人生で何歳まで働きたいと思いますか。希望する年齢をお知らせください。

	男性	女性
全体平均 (17~24年)	<b>79.2%</b>	<b>73.6%</b>
2017年	77.0	75.1
2018年	81.4	73.3
2019年	83.4	72.8
2020年	79.0	73.8
2021年	77.7	74.3
2022年	79.2	73.8
2023年	80.4	72.6
2024年	75.8	72.9

	男性	女性
全体平均 (17~24年)	<b>75.9%</b>	<b>69.3%</b>
2017年	76.2	69.1
2018年	78.1	72.0
2019年	77.6	65.4
2020年	75.8	72.7
2021年	75.8	62.6
2022年	74.1	70.9
2023年	74.0	68.4
2024年	75.7	72.7

※ 出所:パーソル総合研究所「働く10,000人の就業・成長定点調査」

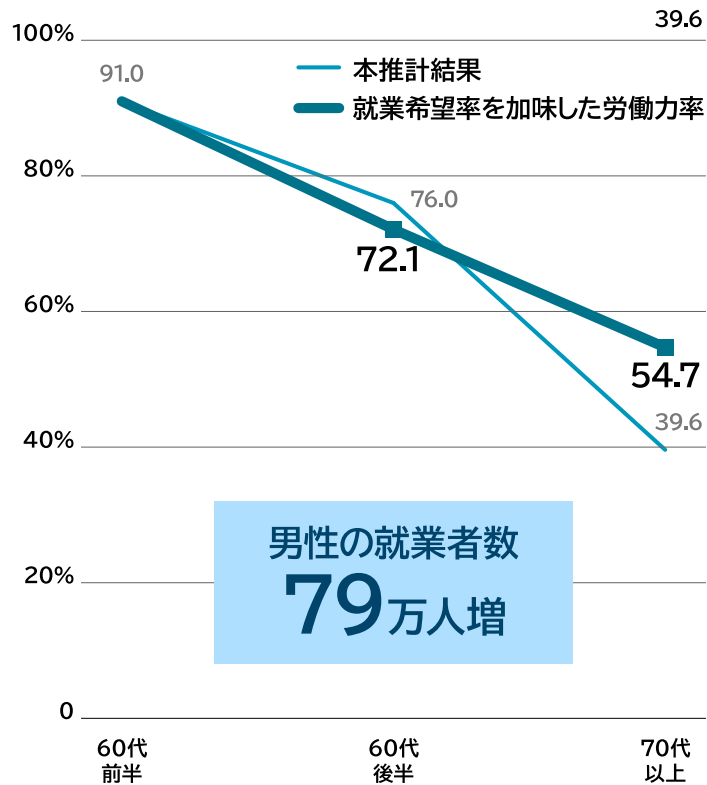
パーソル総合研究所×中央大学「労働市場の未来推計2035」

## 推計結果

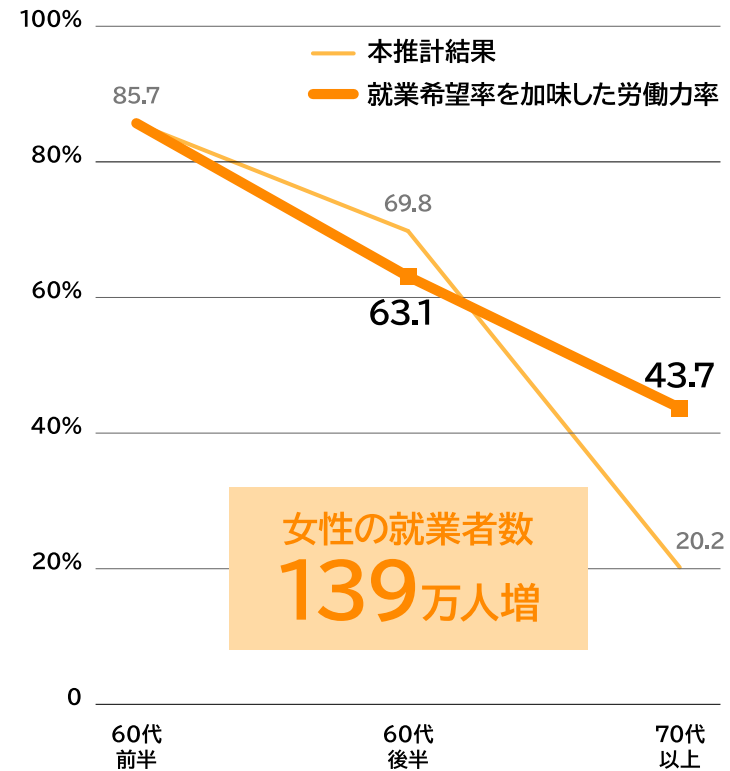
## シニア就業希望者の潜在的な労働力

前頁に提示したように、仮に65歳以上のシニアが希望通りに働くことができれば、本推計における予測よりも、さらに男性79万人分、女性139万人分の労働力増加が期待できる。

男性の2035年労働力率



女性の2035年労働力率



※ 本推計で得られた60代前半の2035年労働力率に、前頁の就業希望率を掛けることで60代後半、70代以上の労働力率を算出

※ 男女ともに70代以上の労働力率に対しては、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)」中の、出生中位・死亡中位推計の・70代人口(80代以上人口は除く)を掛けることで労働供給を算出

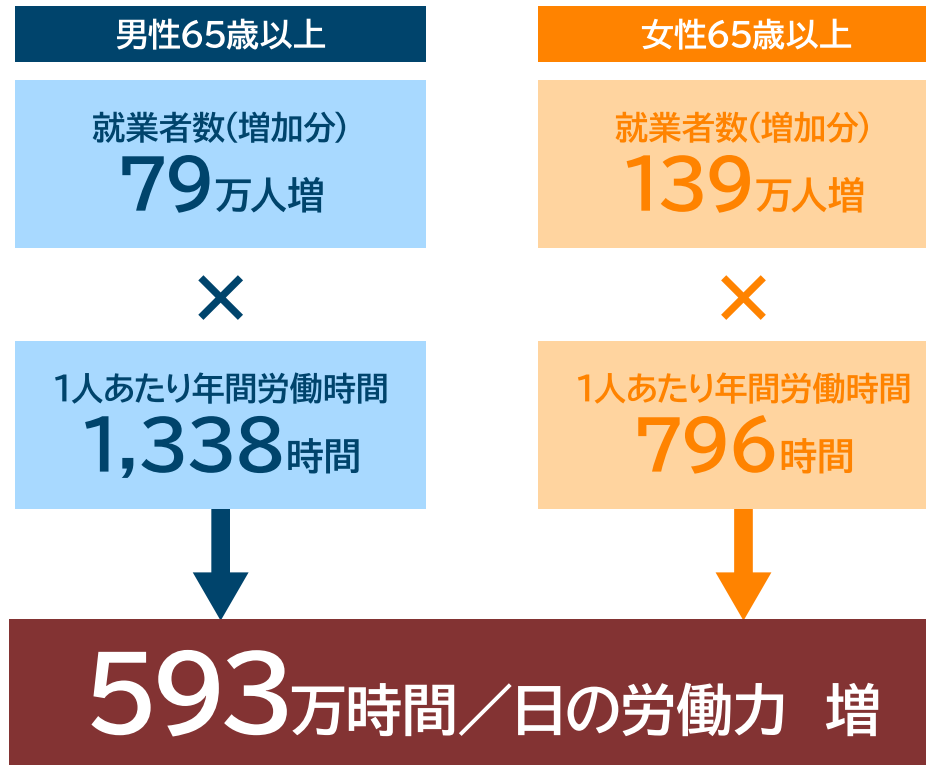


## 推計結果

## シニア就業希望者の潜在的な労働力

65歳以降も働くことを希望するシニア全員が就業継続することで、1日あたり593万時間分の労働力増加が期待できる。

## シニア就業希望者の潜在的な労働力



※ 「就業者数(増加分)」の数値は前頁参照、「年間労働時間」の数値は本推計結果  
 ※ 年間の労働力増加分を算出後、365で割ることで1日あたりの労働力増加分を算出

## I.労働市場の見通し

労働市場全体 04p～14p

個別状況 15p～19p

## Ⅱ.労働力不足解決のヒント

〈労働力の増加〉

「ショートワーカー」の活躍機会の創出

シニア就業者 22p～25p

パートタイム就業者 26p～28p

副業者 29p～31p

〈生産性の向上〉

「ポテンシャル」への積極的投資

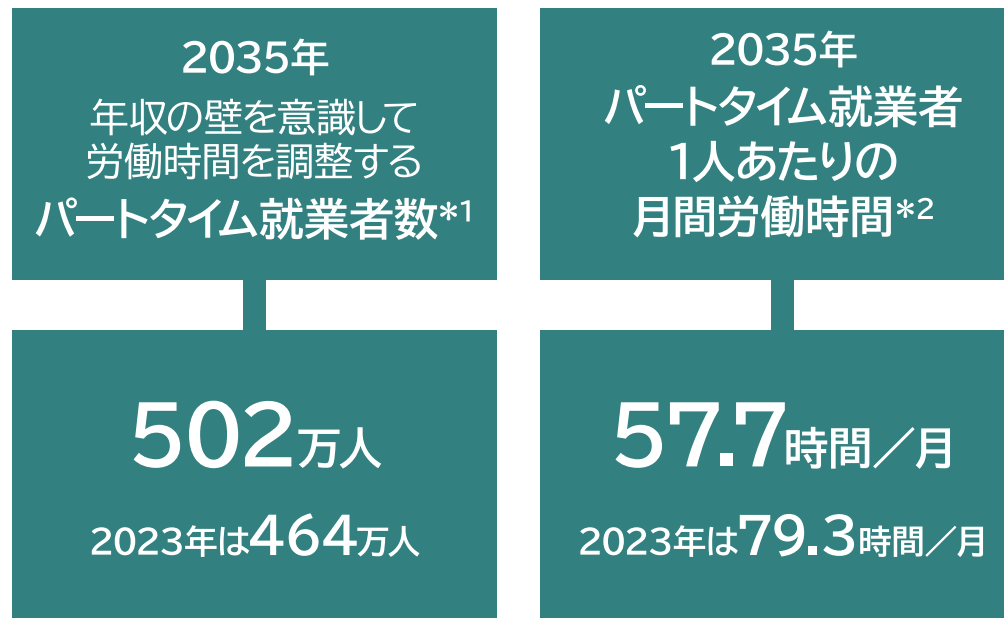
ヒトの成長 34p～36p

新たなテクノロジー 37p～39p

## 推計結果

## パートタイム就業者数と月間労働時間の推移

年収の壁を意識し、労働時間を調整するパートタイム就業者数は、2035年時点で、2023年から若干の増加となる見込み。他方、パートタイム就業者1人あたりの月間労働時間は、今後も減少を見込む。



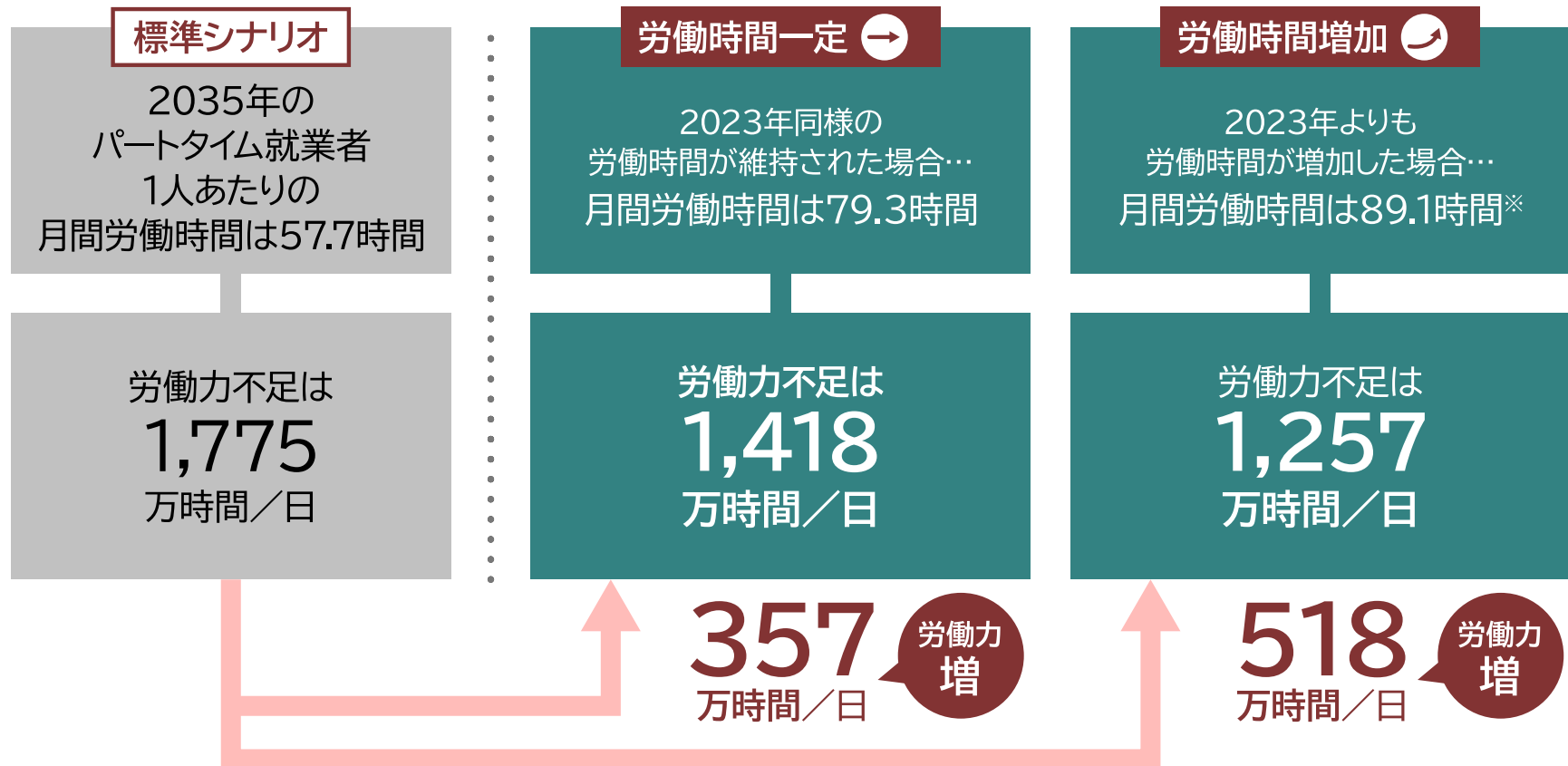
\*1 2035年の数値は、本推計結果に、厚生労働省「毎月勤労統計調査」のパートタイム労働者比率の傾向を基に予測した値と、総務省「就業構造基本調査」を基に算出した就業調整の実施率を乗じて算出。2023年の数値は、総務省「労働力調査」に、厚生労働省「毎月勤労統計調査」のパートタイム労働者比率の値と、総務省「就業構造基本調査」を基に算出した就業調整の実施率を乗じて算出

\*2 2035年の数値は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の傾向を基に予測。2023年の数値は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

## 推計結果

## パートタイム就業者の潜在的な労働力

パートタイム就業者の就業調整が緩和され、2035年の月間労働時間が、2023年同様(79.3時間)に維持された場合、1日あたり357万時間分の労働力増加が期待できる。2023年よりも増え、89.1時間まで増加した場合、1日あたり518万時間分の労働力増加が期待できる。



※「130万円の壁」となった1993年から2023年までの間に、就業調整によって失われたと考えられる労働時間の半分が回復した場合を仮定した

## I.労働市場の見通し

労働市場全体 04p～14p

個別状況 15p～19p

## Ⅱ.労働力不足解決のヒント

〈労働力の増加〉

「ショートワーカー」の活躍機会の創出

シニア就業者 22p～25p

パートタイム就業者 26p～28p

副業者 29p～31p

〈生産性の向上〉

「ポテンシャル」への積極的投資

ヒトの成長 34p～36p

新たなテクノロジー 37p～39p

## 推計結果

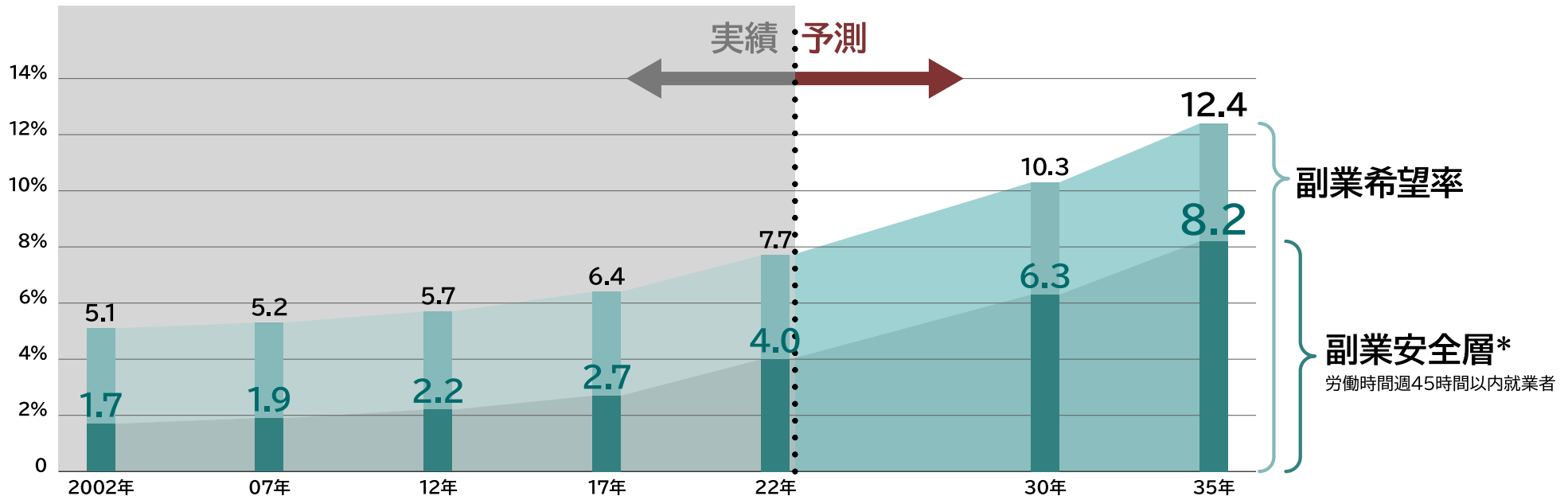
## 副業希望率の推移

就業者の副業希望率(追加就業希望者比率)は、2035年時点で12.4%になる見込み。  
そのうちの7割弱(就業者の8.2%)は、月間労働時間190時間以内に収まる「副業安全層\*」が占める。

## 就業者の副業希望率と、「副業安全層」の割合の推移

## \*副業安全層について

副業に費やす時間を1カ月あたり15時間と仮定。月間15時間分の副業を行ったとしても、36協定における原則の残業上限時間(月間45時間以内)を超えない就業者を「副業安全層」と定めた。なお、副業安全層における許容週間労働時間は「47.5時間」であるが、データ区分の都合上、「週45時間以内」を副業安全層として捉えている。



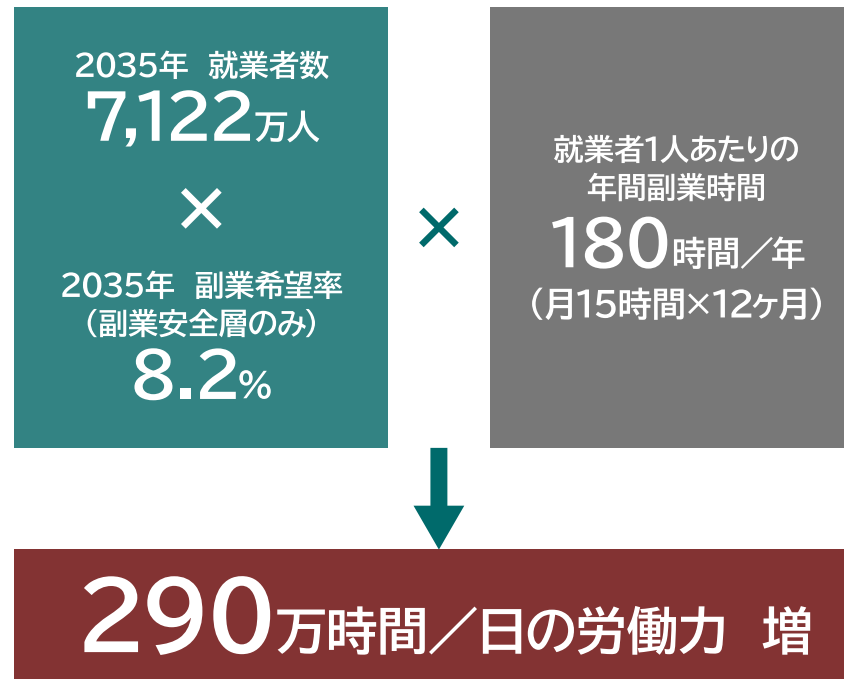
※ 出所:2022年以前の数値は総務省「就業構造基本調査」、2023年以降の数値は実績値の傾向を基に予測

## 推計結果

## 副業希望者の潜在的な労働力

副業安全層の就業者全員が希望通り副業を行うことで、1日あたり290万時間分の労働力増加が期待できる。

## 副業希望者の潜在的な労働力



※ 副業に費やす時間を1カ月あたり15時間と仮定。月間15時間分の副業を行ったとしても、36協定における原則の残業上限時間(月間45時間以内)を超えない就業者を「副業安全層」と定めた。なお、副業安全層における許容週間労働時間は「47.5時間」であるが、データ区分の都合上、「週45時間以内」を副業安全層として捉えている

※ 年間の労働力増加分を算出後、365で割ることで1日あたりの労働力増加分を算出

## I.労働市場の見通し

労働市場全体 04p～14p

個別状況 15p～19p

## Ⅱ.労働力不足解決のヒント

〈労働力の増加〉

「ショートワーカー」の活躍機会の創出

シニア就業者 22p～25p

パートタイム就業者 26p～28p

副業者 29p～31p

〈生産性の向上〉

「ポテンシャル」への積極的投資

ヒトの成長 34p～36p

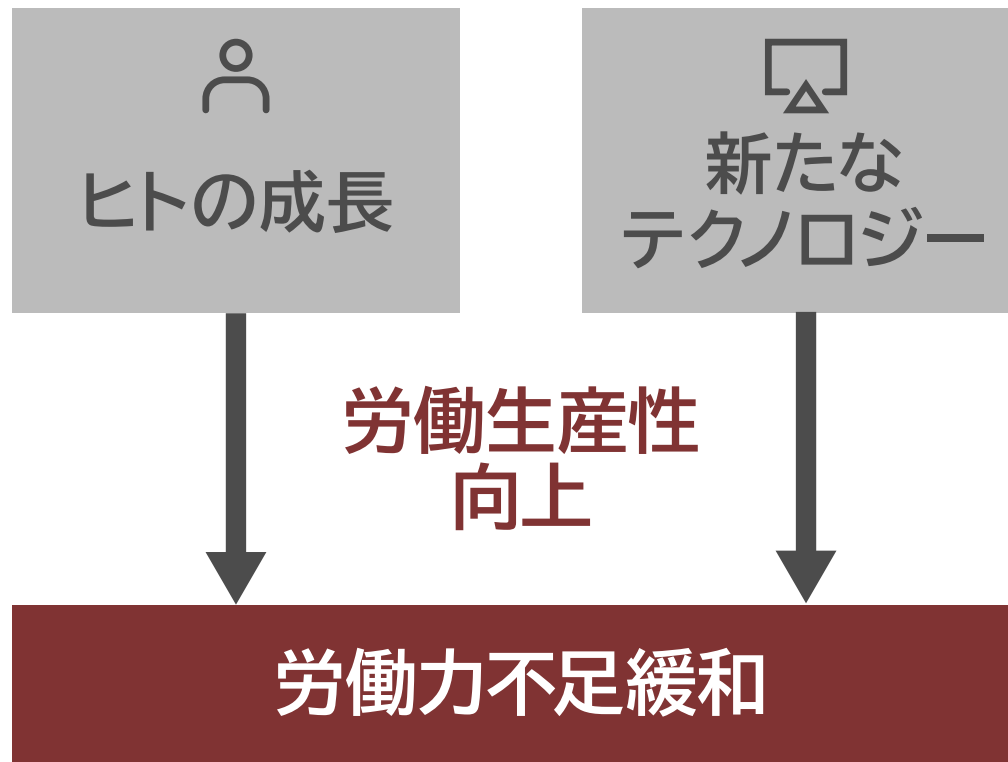
新たなテクノロジー 37p～39p



## 参考

## 労働生産性の向上要因

労働生産性を高め、労働力不足を和らげるための手段として、  
ヒトの成長と新たなテクノロジーについて検討した。



## I.労働市場の見通し

労働市場全体 04p～14p

個別状況 15p～19p

## Ⅱ.労働力不足解決のヒント

〈労働力の増加〉

「ショートワーカー」の活躍機会の創出

シニア就業者 22p～25p

パートタイム就業者 26p～28p

副業者 29p～31p

〈生産性の向上〉

「ポテンシャル」への積極的投資

ヒトの成長 34p～36p

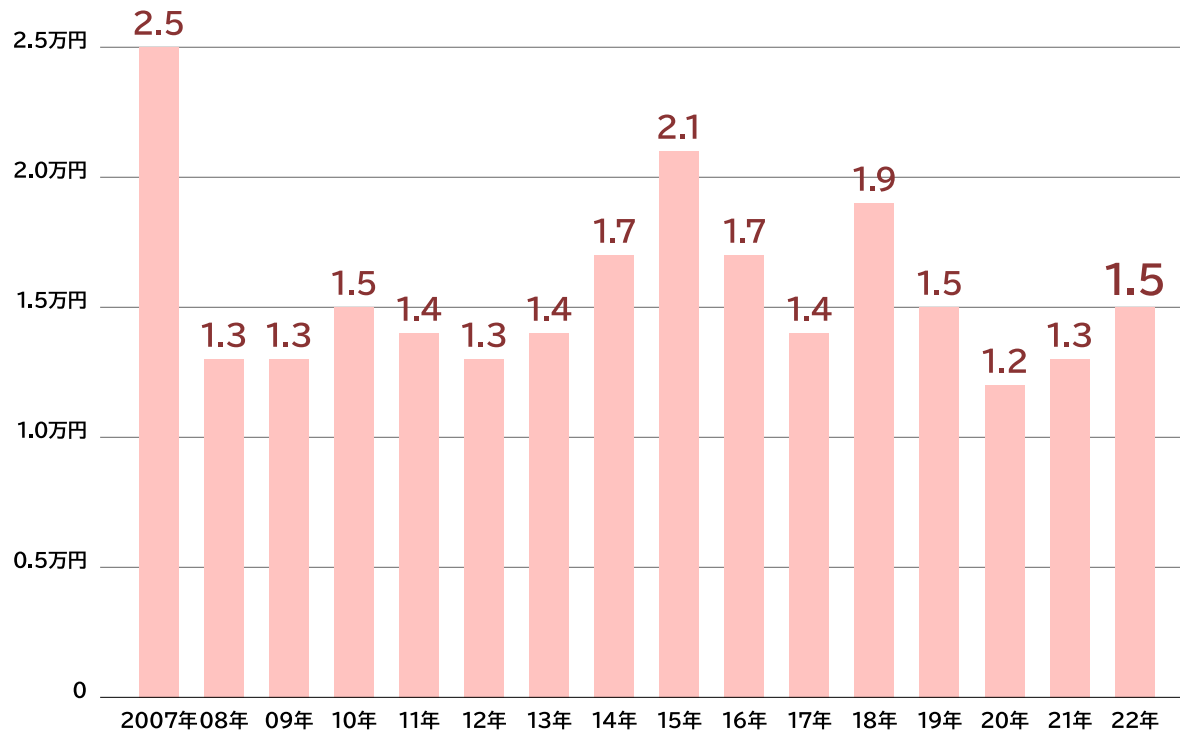
新たなテクノロジー 37p～39p

## 参考

## 就業者1人あたりの教育訓練(Off-JT)費用

企業が1年間で就業者1人あたりにかけるOff-JT\*費用は、2022年時点で1.5万円である。  
また、教育訓練(Off-JT)投資が、1%増加することによる労働生産性の向上率は0.03%である。

企業が1年間で就業者1人あたりにかけたOff-JT費用の平均額



Off-JTが労働生産性に与える影響

教育訓練(Off-JT)  
投資額  
1.0% 増



労働生産性  
0.03% 向上

※ 出所:森川正之(2018)「企業の教育訓練投資と生産性」  
RIETI Discussion Paper Series 18-J-021

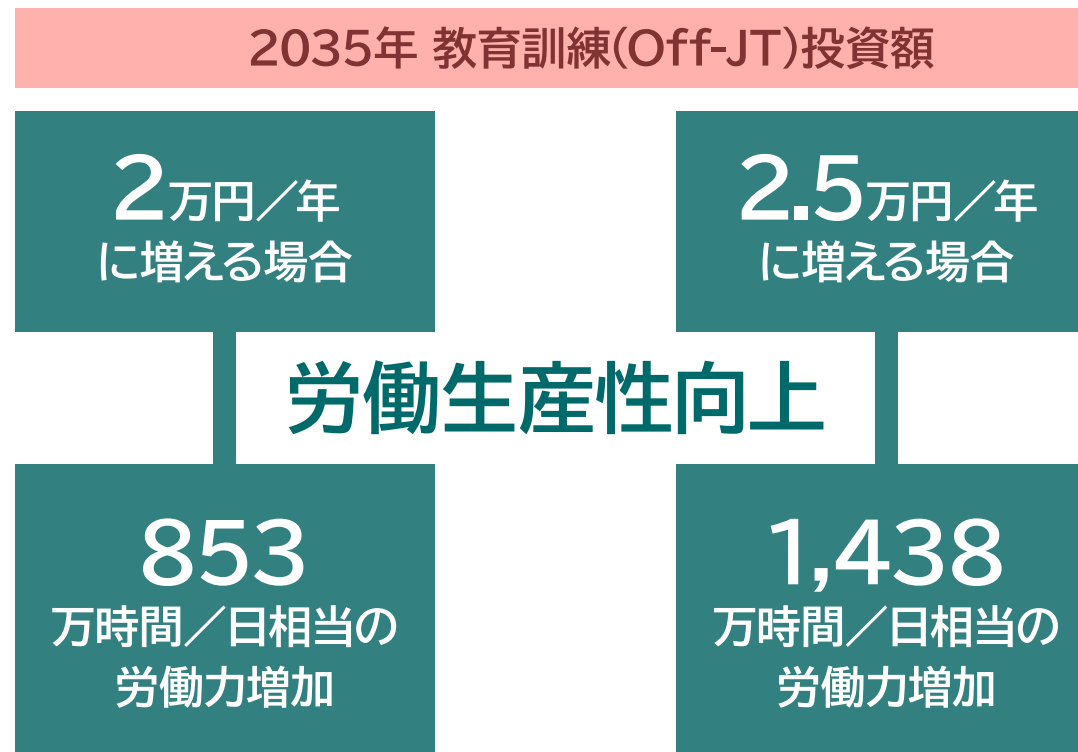
※ 出所:厚生労働省「能力開発基本調査」

\* Off-JT:業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)

## 推計結果

## 教育訓練投資による影響

企業が就業者1人あたりにかけるOff-JT費用を、2035年にかけて2～2.5万円に増やした場合、1日あたり853～1,438万時間分の労働力増加が期待できる。



※ 年率計算における対象期間:2023～2035年(13年間)

## I.労働市場の見通し

労働市場全体 04p～14p

個別状況 15p～19p

## Ⅱ.労働力不足解決のヒント

〈労働力の増加〉

「ショートワーカー」の活躍機会の創出

シニア就業者 22p～25p

パートタイム就業者 26p～28p

副業者 29p～31p

〈生産性の向上〉

「ポテンシャル」への積極的投資

ヒトの成長 34p～36p

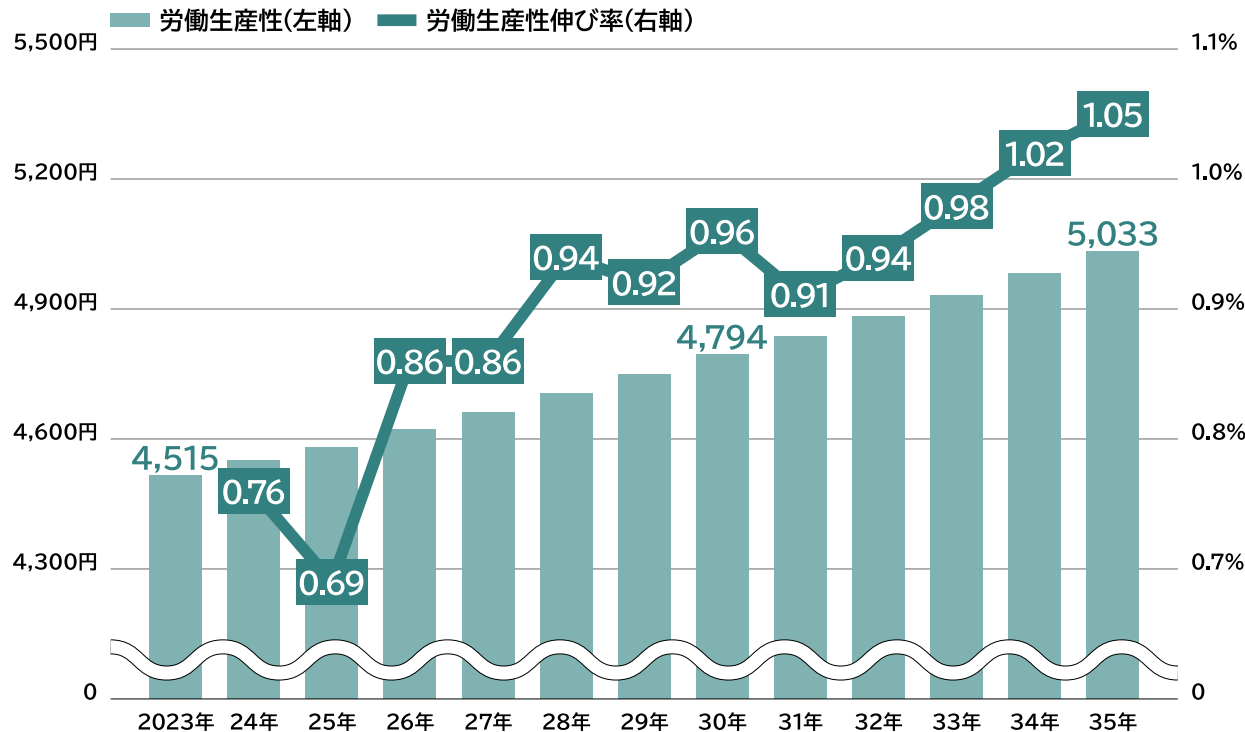
新たなテクノロジー 37p～39p

## 推計結果

## 労働生産性と生成AIの活用

1時間働いた際の労働生産性は、今後0.69～1.05%の範囲で成長していく見込みである。  
他方、生成AIの活用には、労働生産性をさらに0.1～0.6%向上させるポテンシャルがある。

(1時間あたりの) 労働生産性と労働生産性の前年比成長率



参考

生成AIの活用が  
労働生産性に与える影響

生成AIの活用

労働生産性  
0.1～0.6% 向上

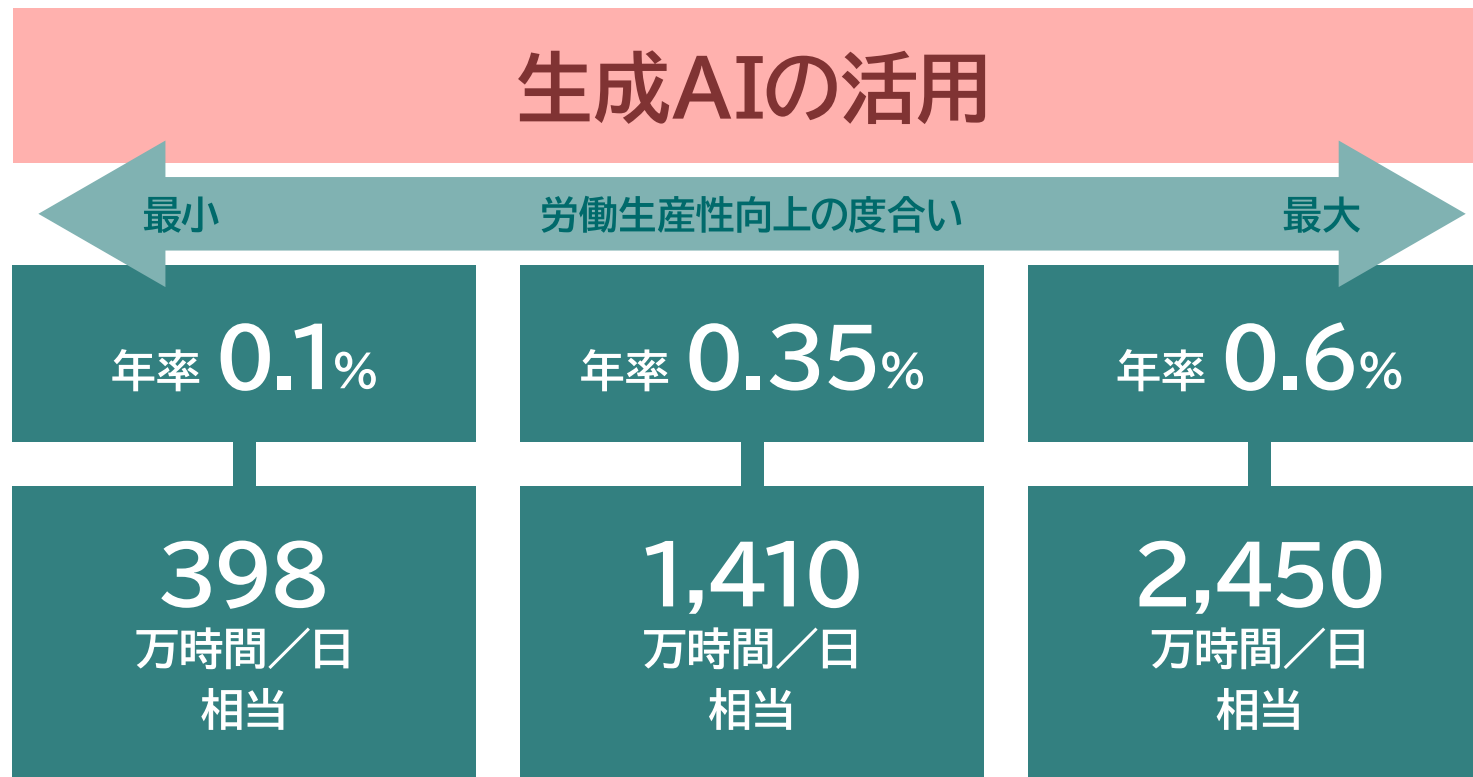
- ※ 出所:McKinsey & Company(2023)「生成AIがもたらす潜在的な経済効果:生産性の次なるフロンティア」
- ※ 自動化できた労働時間を、現在の生産性水準と同等の他の業務に再結合されることを前提としている。

※ 労働生産性 = 実質GDP ÷ (就業者数 × 年間労働時間)

## 推計結果

## 生成AIの活用による省力化

今後(2024年以降)、生成AIを活用し続けた場合、  
2035年時点では、1日あたり398~2,450万時間分の省力化につながる可能性がある。



※ 年率計算における対象期間:2024~2035年(12年間)

## サマリー

## 労働力不足解決のヒント

本プロジェクトで検討したシナリオに基づく労働力不足解決のヒントをまとめる。

〈労働力の増加〉

## 「ショートワーカー」の活躍機会の創出

就業希望のシニア全員が就業継続できたならば

**593**万時間／日 労働力増

パートタイム就業者の就業調整が緩和されたならば

**518**万時間／日 労働力増

副業希望の就業者が副業を行ったならば

**290**万時間／日 労働力増

〈生産性の向上〉

## 「ポテンシャル」への積極的投資

2035年までに従業員1人あたりの教育訓練費用が増えたならば

**853～1,438**万時間／日相当  
労働力増

2035年まで生成AIを活用し続けたならば

**398～2,450**万時間／日相当  
省力化



# 「労働市場の未来推計2035」プロジェクト からの提言

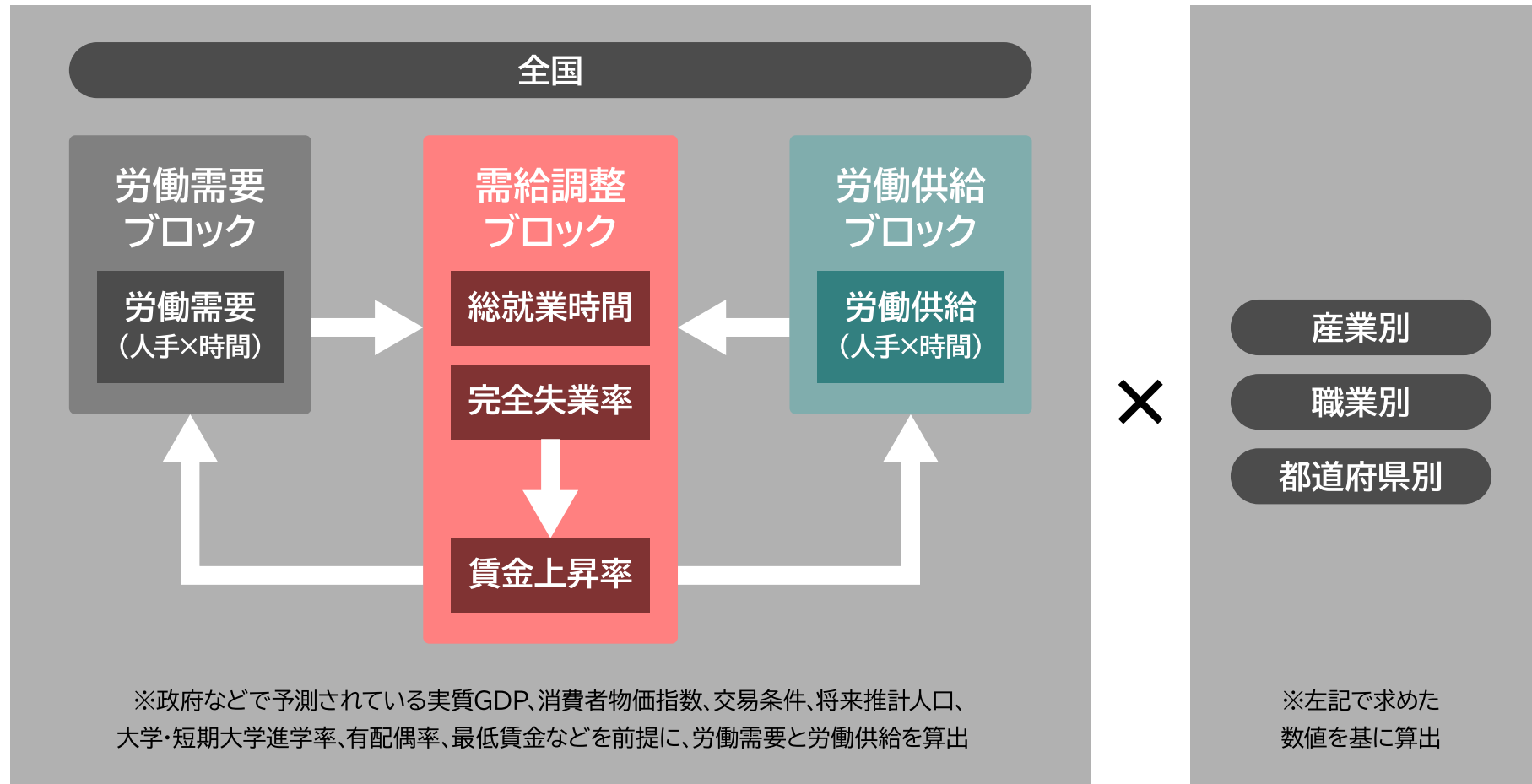
- 日本では人口減少が着実に進んでおり、労働力不足への関心が高まり続けている。これまでは、労働力不足を「人手不足」と捉える傾向にあったが、この考え方では正確な労働力を測れない。時間にしばられない柔軟な働き方が当たり前になることを視野に入れて、労働市場の推計や施策の検討においては、**「(働く)人数×時間」の観点で捉えることが重要**である。
- 本プロジェクトでは、2035年には多くの個人が労働参加するが、1日あたり1,775万時間の労働力が不足する見通しとなった。この問題を解決するための主な方向性は、「①労働力の増加」と「②生産性の向上」の2点である。具体的には、①シニア就業者やパートタイム就業者、副業希望の就業者など、**多様なショートワーカーの「働きたい」に基づく労働市場の整備**、②**人的資本投資や新たなテクノロジーを活用した労働生産性の向上**が必要だ。労働力不足が生じるメカニズムをおさえた上で、それぞれの型に合った施策が検討されるべきだろう。

本プロジェクトの結果が、適切な労働力不足対策を考える際の基礎資料になれば幸いである。

# Appendix

# 推計モデルの概念図

本推計では、以下の通り、「労働需要ブロック」「労働供給ブロック」「需給調整ブロック」の3ブロックで構成された予測モデルを使用した。



# 職業区分の内訳

## 各職業区分の内訳

専門的・技術的職業従事者	研究者、製造技術者、情報処理・通信技術者、医師、保育士、裁判官、公認会計士、教員等
サービス職業従事者	介護職員、看護助手、理容師、調理人、飲食物給仕従事者等
販売従事者	商品販売従事者、不動産仲介・売買人、有価証券売買・仲立人、営業職業従事者等
事務従事者	庶務事務員、人事事務員、企画事務員、総合事務員、秘書、会計事務従事者等
保安職業従事者	自衛官、警察官、看守、警備員等
管理的職業従事者	議会議員、管理的国家公務員、会社役員、会社管理職員等
生産工程従事者	生産設備制御・監視員、製造・加工処理従事者、機械検査従事者等
農林漁業従事者	農業従事者、林業従事者、漁業従事者
建設・採掘従事者	大工、とび職、土木従事者等
運搬・清掃・包装等従事者	郵便・電報外務員、配達員、ビル・建物清掃員等
輸送・機械運転従事者	電車運転士、バス運転者、貨物自動車運転者等

# 主要データ一覧

名称	項目	提供元
労働力調査	就業者数、労働力率、完全失業率 etc.	総務省
国勢調査	有配偶率	総務省
消費者物価指数	消費者物価指数	総務省
人口動態調査	出生率(実績値)	厚生労働省
雇用動向調査	欠員率	厚生労働省
賃金構造基本統計調査	所定内労働時間、所定内給与額	厚生労働省
国民経済計算	実質GDP	内閣府
中長期の経済財政に関する試算	GDP成長率、物価指数上昇率	内閣府
学校基本調査	大学・短大進学率	文部科学省
時系列統計データ	輸入物価指数、輸出物価指数(実績値)	日本銀行
中期経済予測	輸入物価指数、輸出物価指数(予測値)	日本経済研究センター
日本の将来推計人口	男女別・年齢層別人口、出生率(予測値)	国立社会保障・人口問題研究所
日本の世帯数の将来推計	有配偶率(予測値)	国立社会保障・人口問題研究所

# 「労働市場の未来推計2035」プロジェクトについて

「労働市場の未来推計2035」プロジェクトは、中央大学の阿部正浩教授、下関市立大学の鈴木俊光准教授にご参画いただき、パーソル総合研究所シンクタンク本部と中央大学の共同で実施した。



## 阿部 正浩氏

中央大学 経済学部教授

1966年福島県いわき市生まれ。1995年、慶應義塾大学大学院商学研究科博士課程単位取得退学。2003年、慶應義塾大学博士(商学)。(財)電力中央研究所、一橋大学経済研究所、獨協大学経済学部を経て2013年から現職。厚生労働省の「労働政策審議会」委員、「地域雇用対策懇談会」委員、「地域活性化雇用創造プロジェクト評価・選定委員会」委員などを兼務。著書に日経・経済図書文化賞および労働関係図書優秀賞を受賞した『日本経済の環境変化と労働市場』(東洋経済新報社)、『職業の経済学』(中央経済社)、『多様化する日本人の働き方——非正規・女性・高齢者の活躍の場を探る』(慶應義塾大学出版会)など多数。



## 鈴木 俊光氏

中央大学 経済研究所 客員研究員

下関市立大学 経済学部准教授

1981年宮城県生まれ。2010年中央大学大学院経済学研究科博士後期課程修了。博士(経済学)。中央大学経済学部任期制助教、内閣府、こども家庭庁を経て2024年から現職。近年の主な研究成果として、「講座 SUT応用編No.5 SUTのバランスング」『産業連関』31巻2号(2024)、「社会経済的要因にみる婚外交際行動」『人口学ライブラリー22 セクシュアリティの人口学』第3章、小島宏・和田光平編、原書房(2022年)がある。



## パーソル総合研究所

シンクタンク本部

総合人材サービスのパーソルグループのシンクタンクとして、労働市場、新しい雇用の在り方や働き方等、人と組織にまつわる領域について調査研究を行う。調査研究成果は、WEBや機関誌、書籍、寄稿などを通して発信している。近年の主な調査・研究活動テーマは、「労働力不足」「Well-being」「テレワーク」「企業の不正・不祥事」など。

本プロジェクトの担当研究員は、中俣良太、今井昭仁、児島功和、田村元樹。