

報道関係各位

〔ヒューマンリソシア調査：主要 15 産業の人材動向レポート〕

主要 15 産業で人材構造に違い、人材確保にも産業差

～情報通信は新卒就職者比率、宿泊・飲食は転職入職者比率が高く、
建設はシニア層が若年層を上回る～

総合人材サービスを展開するヒューマンリソシア株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役：高橋 哲雄、以下「当社」）は、企業の人材確保・採用戦略の検討に資することを目的に、12 の指標をもとに国内主要 15 産業を比較・分析した結果を、「主要 15 産業の人材動向レポート」としてまとめました。本リリースでは、2025 年時点の産業別の人材構造の違いについて、分析結果のポイントを発表します。

調査結果から、情報通信業では、就業者に占める大学等新卒就職者の比率が他産業と比較して最も高く、東京集中度が突出して高いことが示されました。また少子高齢化が進む中、建設業などでは、29 歳以下の就業者より 65 歳以上の就業者が多いなど、産業によってシニア層の比率に大きな差がみられました。これらの結果から、人材確保が多くの産業に共通する課題である一方で、その背景にある人材構造や人材流入経路は大きく異なることが明らかとなりました。

【本調査結果のポイント】

- ・ 主要 15 産業の人材構造を 12 の指標で分析、産業間で構造が大きく異なることが明らかに
- ・ 人材流入経路では、情報通信業は新卒比率が高く、宿泊・飲食業は転職比率が高い
- ・ 情報通信業で東京集中度が突出して高く、全産業計を大きく上回る
- ・ 就業者の高齢化、建設業では、65 歳以上の就業者比率が 29 歳以下を上回る
- ・ 海外人材比率、宿泊・飲食、製造、建設などで全産業計を上回る

1. 本調査の背景・ねらい

国内では少子高齢化を背景に、人材確保や人材活用のあり方が重要な経営課題となっています。一方で、人材不足の要因や適した人材確保策は産業ごとに異なり、就業者の年齢構成、地域分布、流入経路（新卒・転職）、海外人材の活用状況などを踏まえた採用戦略が必要となります。

そこで産業ごとの人材特性を把握し、今後の採用戦略の策定に資することを目的に、公的データをもとに 12 指標を用いて、国内主要 15 産業を比較しました。本リリースでは、調査結果から明らかとなったポイントを紹介します。また調査概要は末尾に記載しています。

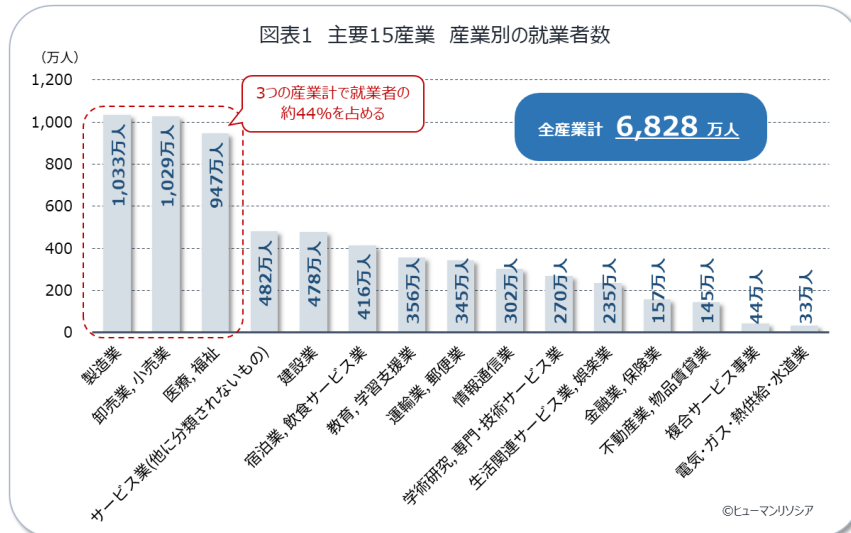
■ 本件に関するお問い合わせ ■

ヒューマンリソシア株式会社 広報担当 吉田 E-mail: resocia-pr@athuman.com

2. 調査結果のポイント

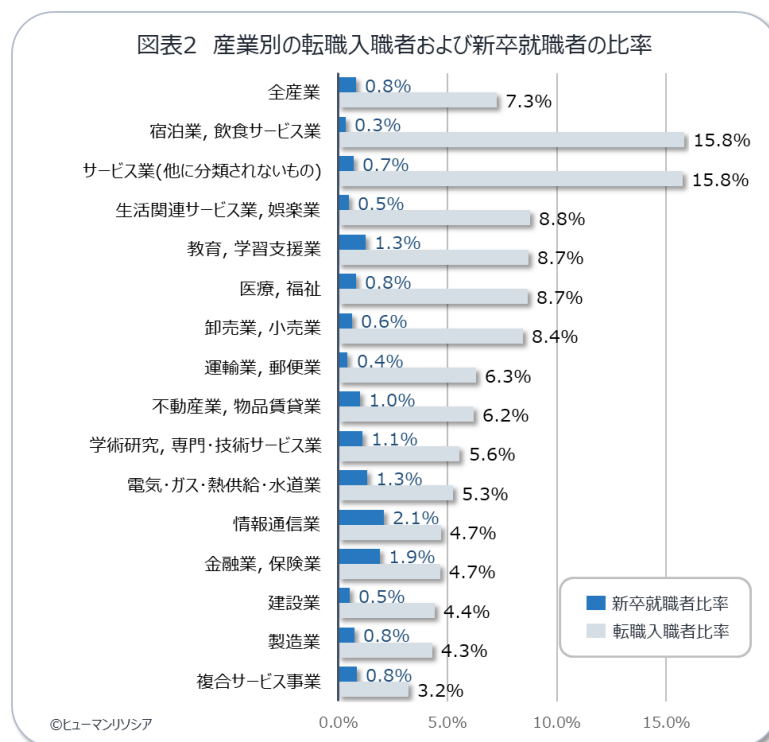
●主要 15 産業別の就業者数、「製造」、「卸売・小売」、「医療・福祉」の 3 産業で約 44%を占める

主要 15 産業分野の就業者数をみると、就業者数が最も多いのは「製造業」の 1,033 万人（構成比 15.1%）、次いで「卸売・小売業」が 1,029 万人（同 15.1%）、「医療・福祉」が 947 万人（同 13.9%）となり、これら 3 つの産業分野で全就業者（6,828 万人）の約 44%を占めています（図表 1）。



●人材流入経路に違い、「情報通信」は新卒、「宿泊・飲食」は転職での就職者比率が高い

各産業の人材流入経路について、新卒および転職による就職者の比率を集計したところ、産業ごとの違いがみられました。各産業の就業者に占める新卒就職者の比率は、「情報通信業」が 2.1%で最も高く、次いで「金融・保険」が 1.9%となりました。一方、転職入職者比率は「宿泊・飲食業」および「その他サービス」がともに 15.8%と高くなっています。「情報通信業」や「金融・保険」では将来的な新卒者数の減少を見据えた人材確保が、「宿泊・飲食業」などでは転職市場を通じた人材確保と定着が、それぞれ重要になると考えられます（図表 2）。

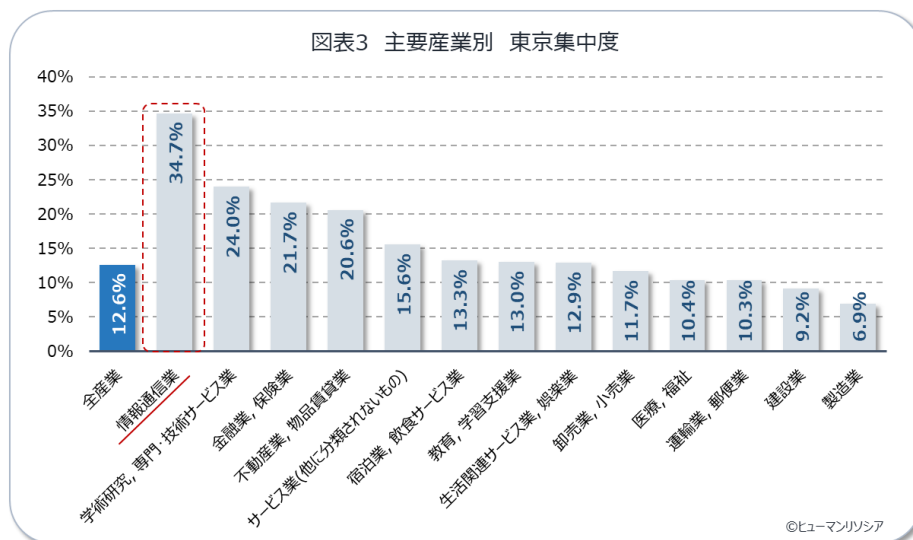


■ 本件に関するお問い合わせ ■

ヒューマンリソシア株式会社 広報担当 吉田 E-mail: resocia-pr@athuman.com

●就業者の東京集中度、「情報通信」が 34.7%で突出して高い

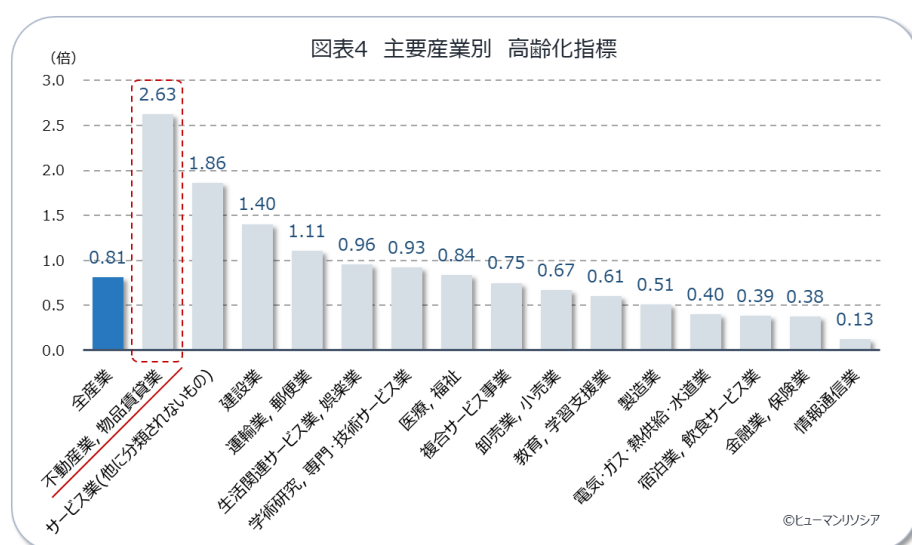
また、就業者の東京集中度（各産業の総就業者における東京の就業者の比率）をみると、全産業計が 12.6%であるのに対し、「情報通信業」は 34.7%と突出して高く、就業者の約 3 人に 1 人が東京で就業している結果となりました。次いで「学術研究、専門・技術サービス」も 24.0%となり、専門性やデジタル領域に関連する産業で東京への集中が目立ちます。一方、「製造業」や「建設業」では東京集中度が相対的に低く、産業ごとの地域分布に違いがみられました（図表 3）。



●年齢構成にも産業差、「建設」では 65 歳以上の就業者が 29 歳以下を上回る

年齢階級別に産業ごとの就業者を集計したところ、「不動産・物品賃貸」が 29.0%、「その他サービス」が 22.4%、「生活サービス・娯楽」が 18.7%、「建設業」が 16.7%と、65 歳以上のシニア層の比率が高い結果となり、産業によってシニア比率に差がみられました。

さらに、シニア層の就業者数が若年層（29 歳以下）就業者数の何倍にあたるかを「高齢化指数」と定義し、産業間で比較すると、「不動産・物品賃貸」が 2.63 倍と突出して高く、続いて「その他サービス」が 1.86 倍、「建設業」が 1.40 倍と続きました。これらの産業では、若年層に比べて高齢層の比率が高く、シニア層の経験や技能が現場を支えている一方で、若年層の確保や技術・ノウハウの継承が課題となる可能性があります（図表 4）。



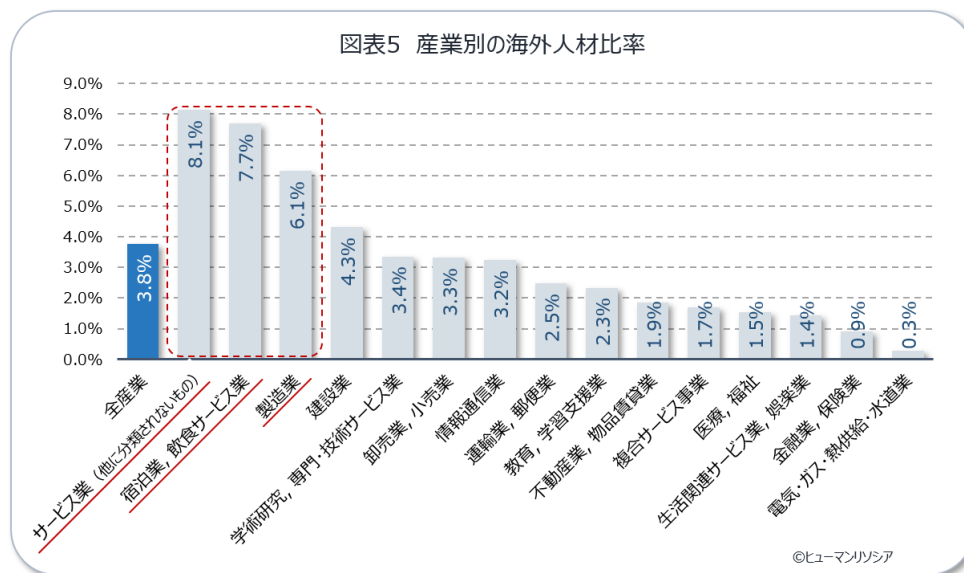
■ 本件に関するお問い合わせ ■

ヒューマンリソシア株式会社 広報担当 吉田 E-mail: resocia-pr@athuman.com

●日本で働く海外人材は 257.1 万人、「その他サービス」、「宿泊・飲食」、「製造」、「建設」で全産業計を上回る

日本国内で働く海外人材（外国人労働者）は 2025 年 10 月末時点で 257 万人を超え、総就業者に占める海外人材の比率は 3.8%となりました。産業別では、「その他サービス」が 8.1%、「宿泊・飲食業」が 7.7%、「製造業」が 6.1%、「建設業」が 4.3%となり、いずれも全産業計を上回りました。

人材確保の選択肢として、人材需要が高い分野を中心に海外人材の活用が進む中、新たに技能実習制度に代わる「育成就労制度」が 2027 年度より開始されます。採用のみではなく、より長く活躍してもらうための環境整備など、定着のための取り組みがより重要になると考えられます（図表 5）。



3. 考察：人材流入経路や年齢構成など、産業ごとの構造に応じた人材戦略が重要に

本調査では、国内主要 15 産業において、人材の流入経路や地域分布、年齢構成、海外人材の活用状況などに違いがみられ、人材不足が多くの産業に共通する課題である一方、その背景にある人材構造は一様ではないことが明らかとなりました。

少子高齢化により国内の労働供給制約が強まる中においては、産業ごとの人材構造を踏まえ、採用・育成・配置・定着のあり方を検討することが重要になると考えられます。また、多様な働き手が活躍できる環境を整備するとともに、業務プロセスの見直しやデジタル活用による生産性向上を組み合わせることで、人材がより付加価値の高い業務で力を発揮できる職場づくりも重要になると考えられます。

【調査概要】

調査対象：以下の国内主要 15 産業。本文中は（ ）内の簡易表記としています。

1. 製造業
2. 卸売業、小売業（卸売・小売業）
3. 医療、福祉（医療・福祉）
4. サービス業（他に分類されないもの）（その他サービス）
5. 建設業
6. 宿泊業、飲食サービス業（宿泊・飲食業）
7. 教育、学習支援業（教育・学習）
8. 運輸業、郵便業（運輸・郵便）
9. 情報通信業
10. 学術研究、専門・技術サービス業（学術研究、専門・技術サービス）
11. 生活関連サービス業、娯楽業（生活サービス・娯楽）
12. 金融業、保険業（金融・保険）
13. 不動産業、物品賃貸業（不動産・物品賃貸）
14. 複合サービス事業（複合サービス）
15. 電気・ガス・熱供給・水道業

使用データ：総務省「労働力調査」、厚生労働省「外国人雇用状況」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」等

■ 本件に関するお問い合わせ ■

ヒューマンリソシア株式会社 広報担当 吉田 E-mail: resocia-pr@athuman.com

なお労働力調査では、国勢調査結果を基準として、過去の一部数値の補正が行われるため、本レポートで使用している数値は、最新の時系列接続用数値とは一部異なる場合があります。

分析項目 : 1.女性比率、2.65 歳以上の就業者比率、3.若者（29 歳以下）の就業者比率、4.高齢化指数、5.職種構成比、6.非正規比率、7.海外人材比率、8.東京集中度、9.新卒就職者比率、10.転職入職者の比率、11.給与水準指数、12.男女間賃金格差

データ年 : 2025 年（転職入職者比率のみ 2024 年データを使用）

その他 : 図表 2 は、各産業ごとに以下の方法で算出しています。

新卒就職者比率 = 新卒就職者数 ÷ 総就業者数

転職入職者比率 = 転職での入職者数 ÷ 総就業者数

図表 3 は、複合サービス事業、電気・ガス・熱供給・水道業はデータなしのため割愛しています。

<ヒューマンリソシアについて>

総合人材サービス会社として、人材派遣、人材紹介、デジタル活用による BPO（BPaaS）、DX ソリューションの導入・活用支援を全国 27 拠点で展開しています。1988 年創業以来、教育事業を基盤とするグループの強みを活かし、社会に必要とされる人材を育成し、活躍する機会を提供してきました。近年は、AI・RPA などデジタル技術を活用し、生産性向上や業務変革支援にも注力しています。人材サービスとデジタル活用を組み合わせ、企業の人材課題の解決と、労働人口減少という社会課題の解消に向けた取り組みを進めています。

●ヒューマンリソシア Web サイト : <https://resocia.jp>

<ヒューマングループについて>

1985 年の創業以来「為世為人」を理念に掲げ、教育を中核に人材、介護、保育、IT、美容、スポーツと多岐にわたる事業を展開。国内 340 拠点以上、海外 4 カ国 5 法人のネットワークによる独自のシナジーを活かし、深刻な労働人口減の解決に挑んでいます。「海外人材の活用」、「成長産業分野の専門教育と労働移動」「介護・保育による国内労働力の確保」、「AI・DX による生産性向上」を通じ、時代に即した労働環境の革新と質の高いサービスを提供します。

●ヒューマンホールディングス Web サイト : <https://www.athuman.com/>

会社概要

ヒューマンリソシア株式会社

●代表取締役 : 高橋 哲雄 ●所在地 : 東京都新宿区西新宿 7-5-25 西新宿プライムスクエア 1 階
●資本金 : 1 億円 ●URL : <https://resocia.jp>

■本件に関するお問い合わせ ■ ヒューマンリソシア株式会社 広報担当 吉田
E-mail : resocia-pr@athuman.com

■ヒューマングループに関するお問い合わせ ■ ヒューマングループ 広報担当 若林
E-mail : kouhou@athuman.com