



PERSOL

パーソル 総合研究所



ニッポンのはたらく地図2025

レポート

分析結果

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

目次

本レポートの目次

P3	はじめに：本レポートについて
P4	全体のサマリ
P17	I.各指標のランキングと実態
P96	II.各都道府県の類型化と課題傾向
P140	独自調査の概要

引用について:本レポートを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「ニッポンのはたらく地図2025レポート」

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある

はじめに 本レポートについて

データが織りなす、“72通りの地方創生”

人口減少と高齢化が加速する日本社会において、地方の活性化は喫緊かつ重要な課題であることは、もはや疑いの余地がない。その一方で、地域の個性や特性を消し去るような「一面的な地方創生」もまたありえない。本レポートは、地域の労働市場の状況や就業状況を広範囲に収集・分析し、「はたらく」の姿を多角的に見ることを目指した。

労働市場の現状・人材の多様性の豊かさ・そして地域での働きやすさの側面から分析し浮かび上がったのは、9つの指標と8つのエリアからなる、「72通りの地方創生の姿」だ。これは、「地方」や「地域」という言葉に紐づく一括りのイメージを超え、それぞれの地域が抱える固有の課題や特性を浮かび上がらせるものである。

限られた予算と人材のなかで、地域の優位性や資源をどう活かし、どのような施策によって課題解決を図っていくべきか。本レポートは、他地域の成功事例を安易に模倣するのではなく、自らの地域特性に即した“オーダーメイド型の地方創生”を模索するための客観的なデータベースとなることを目指した。地域の未来を担う多様なステークホルダーの議論と意思決定を支える基礎資料として活用いただければ幸いである。

1

「はたらく」に関する9つの指標

47都道府県別のオープンデータと、パーソル総合研究所が独自に行った調査「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」(P140-参照)のデータを組み合わせて、計9つの指標を作成した。



I.各指標のランキングと実態

詳しくは
p.17-

1

指標内項目一覧 以下の指標内項目を基に、労働市場に関する3指標を作成した(各項目の平均値)。

指標	対象年	指標内項目	データソース
労働力 充足	2035年	[未来の労働力充足率]の高さ	パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2035」
	2025年	[勤務先の人手充足実感率]の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2025年	[勤務先の継続勤務意向]の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2025年	[居住地の継続定住意向]の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2023年	[有効求人倍率]の低さ	厚生労働省「一般職業紹介状況」
人材 マッチング	2025年	[関係人口]の多さ	パーソル総研「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」、 総務省「国勢調査」
	2025年	[直近3年以内副業経験率]の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2024年	[完全失業率]の低さ	総務省「労働力調査」
	2024年	[転入出比率]の高さ	総務省「住民基本台帳人口移動報告」
	2023年	[入離職比率]の高さ	厚生労働省「一般職業紹介状況」
	2023年	[離職者訓練就職率]の高さ	厚生労働省「公共職業訓練等実績」
	2022年	[転職マッチング率]の高さ	総務省「就業構造基本調査」
生産性	2025年	[企業のイノベーション取組率]の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2025年	[企業のイノベーション風土]の醸成	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2025年	[テクノロジー活用]の度合	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2024年	[施設当たり内部使用研究費]の多さ	総務省「科学技術研究調査」
	2023年	[特許等出願 中小企業割合]の高さ	経済産業省 特許庁「特許行政年次報告書」
	2021年	[時間当たり労働生産性]の高さ	内閣府「県民経済計算」、厚生労働省「賃金構造基本調査」

I.各指標のランキングと実態

詳しくは
p.17-

1

指標内項目一覧 以下の指標内項目を基に、多様性に関する3指標を作成した(各項目の平均値)。

指標	対象年	指標内項目	データソース
女性 活躍	2025年	[企業の女性活躍推進]の度合	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2025年	[女性の管理職・役員比率]の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2024年	[男女賃金格差]の低さ	厚生労働省「賃金構造基本調査」
	2022年	[女性の有業率]の高さ	総務省「就業構造基本調査」
	2022年	[女性の非正規雇用率]の低さ	総務省「就業構造基本調査」
シニア 活躍	2025年	[60代のはたらく幸せ実感]の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2024年	[70歳までの就業確保措置企業率]の高さ	厚生労働省「高齢者雇用状況等報告」
	2022年	[60代の有業率]の高さ	総務省「就業構造基本調査」
	2022年	[60歳以上有業者の継続就業希望率]の高さ	総務省「就業構造基本調査」
	2022年	[健康寿命]の長さ	厚生労働省「健康寿命の令和4年値について」
外国人 活躍	2025年	[企業の外国籍従業員比率]の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2025年	[外国人への許容度]の大きさ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2025年	[外国人との交流経験]の多さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2024年	[外国人留学生の割合]の高さ	独立行政法人日本学生支援機構「令和6年度外国人留学生在籍状況分析結果」、総務省「人口推計」
	2023年	[外国人居住者の割合]の高さ	出入国在留管理庁「令和6年6月末現在における在留外国人数について」、総務省「人口推計」
	2023年	[訪日外国人の割合]の高さ	観光庁「インバウンド消費動向調査」

I.各指標のランキングと実態

詳しくは
p.17-

1

指標内項目一覧 以下の指標内項目を基に、働き方に関する3指標を作成した(各項目の平均値)。

指標	対象年	指標内項目	データソース
はたらく 幸福	2025年	【はたらく幸せ実感】の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2025年	【はたらく不幸せ実感】の低さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
はたらく 健康	2025年	【ストレス反応】の低さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2025年	【正社員の月間残業45時間以上率】の低さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2024年	【勤務問題による自殺死亡率】の低さ	厚生労働省「令和6年中における自殺の状況」
	2022年	【生産年齢人口の心の状態】の良好さ	総務省「就業構造基本調査」
はたらく 柔軟性	2025年	【フレックスタイム制度の企業整備率】の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2025年	【短時間正社員制度の企業整備率】の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2025年	【テレワーク実施企業のワーケーション制度整備率】の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2025年	【企業の介護就業者支援推進】の度合	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
	2022年	【テレワーク実施率】の高さ	総務省「就業構造基本調査」
	2022年	【男性有業者の育休等制度利用率】の高さ	総務省「就業構造基本調査」
	2021年	【正社員の有給休暇10日以上取得率】の高さ	総務省「社会生活基本調査」

1

各指標の都道府県ランキング

9つの指標に対するランキングは以下の通り。全般的に、都市圏が上位に位置する中、はたらく幸福・健康指標では、福井・沖縄などの地方圏が上位。経済的な強さと個人のウェルビーイングの両立困難性が示唆される。

順位	労働市場			多様性			働き方		
	労働力充足	人材マッチング	生産性	女性活躍	シニア活躍	外国人活躍	はたらく幸福	はたらく健康	はたらく柔軟性
1	神奈川	東京	東京	東京	山梨	東京	福井	福井	東京
2	滋賀	神奈川	愛知	高知	鹿児島	京都	沖縄	沖縄	神奈川
3	兵庫	大阪	神奈川	沖縄	長野	千葉	島根	熊本	愛知
4	埼玉	熊本	滋賀	福井	静岡	大阪	長崎	和歌山	千葉
5	福岡	佐賀	兵庫	京都	宮崎	愛知	鹿児島	大分	滋賀
6	大阪	沖縄	大分	徳島	島根	神奈川	宮崎	山口	兵庫
7	宮城	島根	千葉	鳥取	福井	沖縄	福岡	鹿児島	京都
8	北海道	福岡	大阪	石川	埼玉	群馬	兵庫	岡山	大阪
9	奈良	宮崎	福岡	島根	千葉	山梨	三重	奈良	島根
10	千葉	千葉	京都	佐賀	群馬	静岡	和歌山	三重	沖縄

I.各指標のランキングと実態

1

各指標に対する対策 各指標を向上させるための主な方向性と具体策を整理した。※詳細は各ページを参照

労働市場

労働力充足(P26)

- ① 地域外人材の流入促進
- ② 暮らしと働きの定着支援

人材マッチング(P34)

- ① 働き方の制限の解放
- ② 外部人材・企業との連携強化
- ③ スキルアップ・再就職支援

生産性(P42)

- ① DX推進・技術導入支援
- ② 産業基盤強化、知的資源活用
- ③ 人材育成と学習基盤の整備

多様性

女性活躍(P50)

- ① 仕事と育児の両立支援
- ② 女性の再就職支援強化
- ③ 女性のキャリア形成支援

シニア活躍(P58)

- ① 多様な働き方の提供
- ② シニア・マッチングの強化
- ③ シニアの意欲と健康支援

外国人活躍(P66)

- ① 地場産業の整備
- ② 日本語教育支援
- ③ 公正な雇用管理

働き方

はたらく幸福(P79)

- ① 空気を変える
- ② 制度を変える
- ③ 出会いをつくる

はたらく健康(P87)

- ① 身体的健康を支える
- ② 精神的健康を支える
- ③ 孤独・孤立を防ぐ

はたらく柔軟性(P95)

- ① 時間・場所の柔軟性の確保
- ② ケア両立支援の活用
- ③ 運用改善

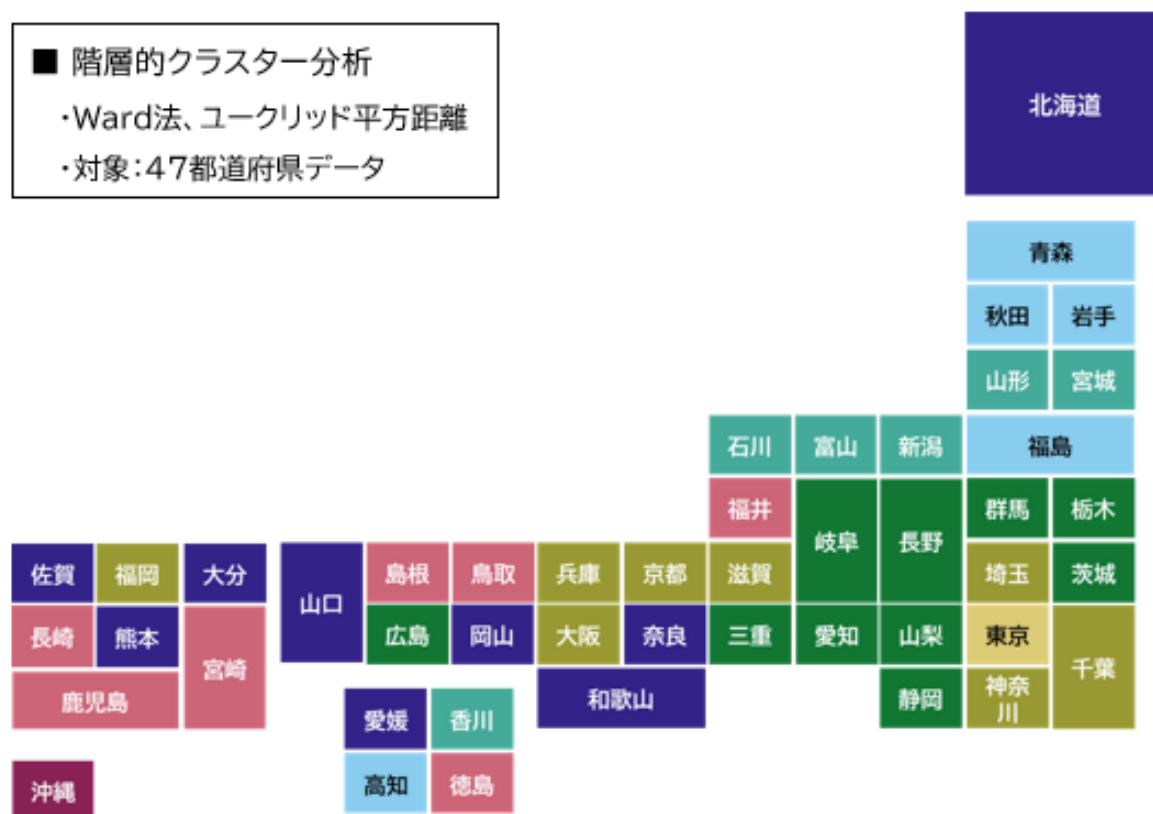
2

47都道府県の類型化

9つの指標の傾向を基に47都道府県を類型化したところ、8つのエリアに分けられた。

■ 階層的クラスター分析

- ・Ward法、ユークリッド平方距離
- ・対象:47都道府県データ



過疎・高齢 エリア

ケア・インフラ エリア

自然・文化共生 エリア

地場産業 エリア

工業心臓部 エリア

中核都市 エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

Ⅱ.各都道府県の類型化と課題傾向

詳しくは
p.96-

2

各エリアの課題傾向 各エリアにおける9つの指標の順位は以下の通り。

	一労働市場一			一多様性一			一働き方一		
	労働力充足	人材 マッチング	生産性	女性活躍	シニア活躍	外国人活躍	はたらく 幸福	はたらく 健康	はたらく 柔軟性
過疎・高齢エリア 青森、秋田、岩手、福島、 高知	43	45	41	24	29	45	39	37	38
ケア・インフラエリア 福井、鳥取、島根、徳島、 長崎、宮崎、鹿児島	32	24	29	12	13	31	10	16	27
自然・文化共生エリア 北海道、奈良、和歌山、岡山、 山口、愛媛、大分、佐賀、熊本	26	20	31	29	35	29	26	9	36
地場産業エリア 宮城、山形、新潟、富山、 石川、香川	26	33	28	18	29	35	32	38	26
工業心臓部エリア 茨城、栃木、群馬、山梨、静岡、 長野、岐阜、愛知、三重、広島	23	26	19	37	13	13	25	25	20
中核都市エリア 埼玉、千葉、神奈川、滋賀、 京都、大阪、兵庫、福岡	6	12	8	23	25	9	19	31	7
首都「東京」エリア	11	1	1	1	28	1	29	20	1
南国「沖縄」エリア	19	6	14	3	37	7	2	2	10

上位

下位

2

各エリアの課題傾向 各エリアの課題傾向を整理した。

	順位傾向	課題傾向
過疎・高齢エリア 青森、秋田、岩手、福島、高知	「女性活躍」「シニア活躍」以外の全指標が下位。	空洞的労働市場 -「はたらく」の中身が失われている-
ケア・インフラエリア 福井、鳥取、島根、徳島、長崎、宮崎、鹿児島	「女性・シニア活躍」は上位。一方、「外国人活躍」は下位。	内向的労働環境 -コミュニティが内向きで、風通しが悪い-
自然・文化共生エリア 北海道、奈良、和歌山、岡山、山口、愛媛、大分、佐賀、熊本	「はたらく健康」は上位。一方、「はたらく柔軟性」と多様性は下位。	硬直的労働環境 -就業制度や仕組みが旧態依然のまま-
地場産業エリア 宮城、山形、新潟、富山、石川、香川	「女性活躍」は上位。一方、「はたらく幸福・健康」は下位。	消耗的共働き環境 -男女ともに、個人の幸福・健康が犠牲に-
工業心臓部エリア 茨城、栃木、群馬、山梨、静岡、長野、岐阜、愛知、三重、広島	「シニア・外国人活躍」は上位。一方、「女性活躍」は下位。	画一的労働環境 -男性中心・経済優先の「はたらく」のまま-
中核都市エリア 埼玉、千葉、神奈川、滋賀、京都、大阪、兵庫、福岡	労働市場の3指標は上位。一方、「はたらく健康」は下位。	高負荷的労働環境 -精神的・時間的負担が常に高い-
首都「東京」エリア	計5指標が1位。一方、「はたらく幸福」「シニア活躍」はやや下位。	選別的労働環境 -人材や価値観がふるいにかけられる-
南国「沖縄」エリア	「はたらく幸福・健康」が2位。一方、「シニア活躍」は下位。	限定的ユートピア -世代共通ではない幸せ-

2

各エリアの課題に対する方策 各エリアごとの特長・課題と方策は以下の通り。

過疎・高齢 エリア

青森・秋田・岩手・福島・高知

特徴 平均人口112万人、人口密度98人／km²と極めて低い。高齢化率は36.2%と最も高く、冷涼・多雨・森林率の高さといった**自然条件の厳しさ**が際立つ。主な産業は農林水産業、鉱業、建設業などの一次・二次産業であり、第三次産業の就業者は少ない。**経済・雇用の選択肢の少なさ**が構造的な制約となっている。

課題 本エリアの課題は、「**空洞的労働市場**」と言える人材と働き方の不全である。労働力充足(43位)、人材マッチング(45位)、生産性(41位)など、労働市場関連の指標は全国最低水準であり、「幸福」「柔軟性」「健康」も軒並み低迷している。一方、「女性活躍(24位)」「シニア活躍(29位)」は比較的良好であり、**地域に根ざした人材の支え**がうかがえる。

方策 持続可能な労働市場のためには、外部人材の呼び込みと内部人材の活躍促進の両輪が必要である。

まず、U・Iターンやワーケーション、二地域居住などを通じた**関係人口の創出**が重要になりそうだ。次に、地域資源を活かした**テック系スタートアップの誘致**により、リモートワーク型の新産業を呼び込み、地域に雇用の多様性を生み出すことが期待される。

さらに、現在地域に暮らす中高年層や女性の活躍を支えるため、再雇用や定年延長、在宅・短時間勤務など**柔軟な働き方の導入**と、**介護・育児の両立支援、健康支援を組み合わせる**ことで、安心して働き続けられる地域づくりを実現したい。

ケア・インフラ エリア

福井・鳥取・島根・徳島・長崎・宮崎・鹿児島

特徴 平均人口は92万人と8エリア中最も少ない。高齢化率は34.2%と高く、人口密度はやや低い。就業者が医療・福祉、電気・ガス・水道業といった**インフラ系産業に集中**しており、情報通信業や運輸・郵便業、不動産業など、外部とつながる役割の産業は弱い。地域内の暮らしを支える職業に依存する構造となっている。

課題 本エリアの課題は、「**内向的労働環境**」である。働き方や幸福度の指標では「健康(16位)」「幸福(10位)」「女性活躍(12位)」「シニア活躍(13位)」が比較的高い一方で、「外国人活躍(31位)」「労働力充足(32位)」といった外部人材の受け入れに関する指標は低い。**地域内部のつながりは保たれているが、新たな人や価値観が入りにくい閉鎖性**が目立ち、長期的な活力の低下を招く恐れがある。

方策 **外部との関係性を積極的に開いてくための施策**が必要である。まずは、地域外との交流機会を意識的に設計し、移住・転入希望者や外国人労働者が安心して参入できる制度環境を整備したい。

次に、**医療・福祉に依存した産業構造の一部転換**も重要である。情報通信やサービス業など、外部市場とつながる職域を地域に取り込むことで、若年層や都市部人材の関心を引きやすくなる。こうした職種の創出には、ICT環境の整備や起業支援の展開が不可欠となる。

福祉やインフラという「守り」の力に、外へと「ひらく」力を加えることで、安定と変化のバランスを取った労働環境が形成されるエリアと言える。

2

各エリアの課題に対する方策 各エリアごとの課題に対する主な方策は以下の通り。

自然・文化共生 エリア

北海道・奈良・和歌山・岡山・山口・愛媛・大分・佐賀・熊本

特徴 平均人口は169万人。国立公園や世界遺産など自然・文化資源が豊富である一方、高齢化率は33.4%と高めである。農林水産業や建設業に従事する就業者が多く、宿泊・飲食、情報通信といった第三次産業の比率は相対的に低い。自然環境の豊かさと産業構造の伝統性が共存している。

課題 本エリアの課題は、「**硬直的労働環境**」である。はたらく健康(9位)は高水準で、自然環境や生活リズムに支えられた健やかさが感じられるものの、「柔軟性(36位)」「外国人活躍(29位)」「女性活躍(29位)」など、多様性や制度面での柔軟性は著しく低い。伝統的な制度や慣習が長く保たれてきた分、新しい働き方や価値観の受容には慎重な傾向がうかがえる。

方策 本エリアでは、既存の生活文化や自然資源の価値を維持しつつも、「**制度の更新**」と「**多様性の受容**」が急務である。まずは、女性や若者が活躍しやすい職場づくりとして、育児・介護と両立できる柔軟な就労制度や、ジェンダー・バイアスの是正、地域リーダー層の意識改革が求められる。

また、観光や文化体験の産業化をさらに促すことで、**地域外との接点を増やし、外国人や都市人材の受け入れ基盤を整備する**必要がある。高いインバウンド需要を活かしながら、情報通信環境や多言語対応など、外部との接続性を高める施策が不可欠である。自然・文化という資本を未来に活かすための変化を取り込む姿勢が求められているエリアだ。

地場産業 エリア

宮城・山形・新潟・富山・石川・香川

特徴 平均人口は139万人、人口密度は262人/km²と中程度であり、高齢化率は32.7%と高めである。農林水産業や製造業、電力・水道などインフラ業への従事率が高く、学術研究・運輸・福祉分野は全国平均を下回る。地域に根ざした製造・生産型の就業構造が特徴である。

課題 本エリアの課題は「**消耗的共働き環境**」である。女性活躍(18位)は比較的高く、共働き文化が根付いているが、「はたらく幸福(32位)」「健康(38位)」といったウェルビーイング指標は著しく低い。人材マッチング(33位)や生産性(28位)も低く、効率性に課題を抱えながら、家族内労働に依存した構造が個人の負担を増大させている。

方策 男女ともに家事・育児・仕事を担う共働き世帯が多いことを前提に、**時間制約を前提とした柔軟な勤務制度やリモートワーク推進、休暇取得の促進**が求められる。とくにリソースの少ない中小企業における運用負担を軽減する制度的支援が無ければ、人手確保は厳しくなる一方となる。

また、製造業中心の構造に加え、**知識集約型産業や対人支援サービスの育成も重要である**。地域外との連携や外部人材の登用、職業訓練などによって、新たな産業バランスを築くことが求められる。家族・地域による相互扶助が残るエリアであるからこそ、その関係性を支えながら個人の負担軽減とキャリア選択肢の拡張を両立させることが重要である。

2

各エリアの課題に対する方策 各エリアごとの課題に対する主な方策は以下の通り。

工業心臓部 エリア

茨城・栃木・群馬・山梨・静岡・長野・岐阜・愛知・三重・広島

特徴 平均人口は267万人と高水準である。人口密度も高く、製造業を中心とした巨大な産業集積が見られる。一方で、電気・ガス、教育、情報通信業などの比率は低く、ものづくり産業に特化した構造である。

課題 本エリアの課題は、「**画一的労働環境**」である。生産性(19位)や外国人活躍(13位)、シニア活躍(13位)といった領域の人材活用は進んでいるが、女性活躍(37位)が目立って低いのが特徴。ジェンダー視点の更新が遅れ、制度の柔軟性や働き方の選択肢は限定的である。

方策 優先順位を上げて取り組みたいのは、**ジェンダー・バイアスの是正と制度改革の推進**である。伝統的な製造業で遅れがちな、女性活躍の土壌を育てる必要性が高い。女性が管理職や技能職として働き続けられるよう、昇進機会の平等化、育成機会の拡充が求められる。また、非正規雇用や短時間労働の女性に対するキャリアパスの提示も課題である。「**両立支援だけでなく女性の「意欲向上」のための施策**」に地域全体で取り組みたい。

次に、工場・研究所勤務に依存しない多様な働き方の導入が必要である。IT活用による間接部門のリモート化、ライフイベントに応じた勤務形態の選択肢を広げることで、若年層や女性の定着率向上が期待できる。製造業の強みを維持しながらも、**画一性を超えた包摂的な労働環境への転換**が、このエリアの持続可能性を左右する鍵となる。

中核都市 エリア

埼玉・千葉・神奈川・滋賀・京都・大阪・兵庫・福岡

特徴 主に地方中核部の9府県からなり、平均人口も574万、人口密度は1,763人/km2と非常に高く、高齢化率は28.1%と比較的低い。宿泊・飲食、教育、運輸などサービス業への就業者が多く、東京を除く各地域の経済・文化の中心地として機能している。

課題 本エリアの課題は、「**高負荷的労働環境**」である。労働市場に関する指標(労働力充足6位、生産性8位、人材マッチング12位)や、柔軟性(7位)は全国でも上位を占める一方、はたらく健康(31位)は著しく低い。高い生産性と労働集中の裏側で、個人のウェルビーイングが損なわれている構造が明らかである。

方策 中核都市エリアでは、**働きすぎによる消耗を防ぐ「負荷の再配分」**が重要である。企業においては、業務プロセスの見直しと適切な業務分担で改めて働き方改革を進め、リモートワークやスライド勤務なども柔軟に運用したい。とくに昨今負荷が高まりがちな**中間管理職層への業務集中**を防ぎ、部下との関係性や対話の質を高めるための、一歩踏み込んだマネジメント支援が効果的である。

また、都市部に集積する若年層に対しては、**メンタルヘルス支援やキャリア相談、働き方に関する選択肢の提供**が求められる。行政によるワークライフバランス施策や、地域ぐるみの相談支援体制の構築も欠かせない。高負荷を前提とした成長モデルから、持続可能な都市へと脱皮するには、働く人の健康と満足度を中核に据えた再設計が求められている。

2

各エリアの課題に対する方策 各エリアごとの課題に対する主な方策は以下の通り。

首都「東京」 エリア

東京

特徴 東京都単独で構成され、日本の経済・情報の中枢を担っている。平均人口は1,418万人、人口密度6,445人／km²と圧倒的に高く、高齢化率は22.7%と最も低い。情報通信、金融、専門サービスなど知識集約型産業に集中し、若年層の就業者が多い。

課題 日本でも高パフォーマンスの労働市場を誇る東京だが、課題は「**選別的労働環境**」である。労働市場・多様性・柔軟性の全9指標中、5つが全国1位という高水準だが、それと比べれば、「はたらく幸福(29位)」「シニア活躍(28位)」は著しく低い。成果やスピードが重視される環境下で、多様な価値観やライフステージへの対応力が問われている。

方策 東京にまず必要なのは、「**多様な成功モデル**」の提示である。年齢や属性に関係なく、自分らしいキャリアを描ける環境づくりが求められる。副業・兼業、越境学習など、越境的キャリアの許容と支援がその一例である。

また、都市部に多い単身世帯や働きすぎのリスクに対応するため、**ウェルビーイング重視の働き方改革の優先度が高いエリアでもある**。労働時間の管理、メンタルヘルス支援、キャリア相談体制の拡充など、制度と文化の両面から支援が必要だ。東京が「働く場所」としての魅力を保つには、行き過ぎになりがちな成果への追求を抑え、個人のゆとりを持たせるとともに、人材を排除するのではなく包摂の方向へと転換していく必要がある。

南国「沖縄」 エリア

沖縄

特徴 沖縄県単独で構成され、年間平均気温23.8度という温暖な気候と観光産業を軸とする経済が特徴である。平均人口は147万人、高齢化率は24.2%と低く、世界的観光地として宿泊・飲食、娯楽、福祉分野での就業者が多い一方、製造業・金融業などの基盤は脆弱である。

課題 沖縄の労働市場は、「**限定的ユートピア**」と言える課題を持っている。「はたらく幸福(2位)」「健康(2位)」は全国トップクラスだが、「シニア活躍(37位)」は極めて低い。若年層とサービス業を中心に満足に働いている層がいる一方で、若年離職率が高く、構造的失業が存在する地域でもある。高齢世代や多様な層にとっては恩恵が限定されている。

方策 求められるのは、**ユートピア的環境の“裾野拡大”**である。観光・サービス産業を中心にデジタル化・DXで顧客単価を上げ、環境や文化資本を活かしつつ生産性の高い持続可能な産業をつくりたい。

また、観光業依存からの脱却に向けて、新産業の育成は引き続き重要だ。地域資源を活かしたクリエイティブ産業やITベースのリモートワーク型ビジネスなど、**産業多角化にむけた「働く」の多角化が求められる**。

また、高齢者の活躍機会を増やすため、定年後の再就労や地域活動の場の創出が必要であり、健康支援とあわせて**高齢期のウェルビーイング確保**が課題となる。

幸福度の高さを一部の世代や属性に閉じず、「多世代が共に幸福に働ける社会」をどう築くかが、このエリアの次の挑戦である。

I .各指標のランキングと実態

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部



PERSOL

解説

「はたらく」に関わる9つの指標

47都道府県別のオープンデータと、パーソル総合研究所が独自に行った調査「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」(P140-参照)のデータを組み合わせて、計9つの指標を作成した。

労働市場

人と仕事の《つながりやすさ》

労働力充足

労働力は足りているか

人材マッチング

人をひきよせ、雇用を創出できているか

生産性

新しい価値創造が起こせているか

多様性

仕事での《関わりやすさ》

女性活躍

労働市場に参入し、活躍できているか

シニア活躍

労働市場から離脱せず、活躍できているか

外国人活躍

日本に馴染み、活躍できているか

働き方

地域での《働きやすさ》

はたらく幸福

イキイキと働けているか

はたらく健康

健やかに働けているか

はたらく柔軟性

自分らしい働き方ができているか

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

労働市場

労働力充足

労働力は足りているか

人材マッチング

人をひきよせ、雇用を創出できているか

生産性

新しい価値創造が起こせているか

多様性

女性活躍

労働市場に参入し、活躍できているか

シニア活躍

労働市場から離脱せず、活躍できているか

外国人活躍

日本に馴染み、活躍できているか

働き方

はたらく幸福

イキイキと働けているか

はたらく健康

健やかに働けているか

はたらく柔軟性

自分らしい働き方ができているか

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

各都道府県における労働力不足の現状や、未来の労働力不足リスクに関するデータを反転させて、労働力充足指標を作成した（以下5項目の平均値）。

労働力充足 | 指標内項目一覧

対象年	概要	データソース
2035年	[未来の労働力充足率]の高さ	パーソル総合研究所×中央大学 「労働市場の未来推計2035」
2025年	[勤務先の人手充足実感率]の高さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2025年	[勤務先の継続勤務意向]の高さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2025年	[居住地の継続定住意向]の高さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2023年	[有効求人倍率]の低さ	厚生労働省 「一般職業紹介状況」

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

労働力充足指標における都道府県ランキングは以下の通り。※16位以降は次頁

総合順位	都道府県	未来の労働力	人手充足実感	継続勤務意向	継続定住意向	有効求人倍率
1	神奈川	6位	4位	9位	8位	1位
2	滋賀	7位	9位	1位	10位	5位
3	兵庫	10位	16位	8位	5位	6位
4	埼玉	4位	17位	19位	25位	7位
5	福岡	3位	29位	10位	15位	18位
6	大阪	11位	12位	33位	1位	21位
7	宮城	13位	3位	29位	8位	25位
8	北海道	26位	37位	5位	12位	2位
9	奈良	20位	8位	28位	7位	12位
10	千葉	5位	20位	26位	40位	3位
11	東京	2位	10位	17位	3位	46位
12	群馬	15位	6位	15位	15位	35位
13	広島	17位	1位	26位	10位	40位
14	愛知	8位	23位	24位	14位	27位
15	三重	24位	14位	4位	30位	23位

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

総合順位	都道府県	未来の労働力	人手充足実感	継続勤務意向	継続定住意向	有効求人倍率
16	栃木	16位	32位	22位	18位	9位
17	京都	12位	30位	18位	26位	14位
18	香川	18位	15位	6位	26位	37位
19	沖縄	1位	39位	44位	22位	4位
20	鹿児島	25位	44位	3位	18位	14位
21	長野	29位	21位	25位	2位	29位
22	徳島	22位	28位	10位	31位	18位
23	岡山	9位	11位	34位	20位	40位
24	和歌山	35位	38位	20位	18位	10位
25	石川	30位	25位	15位	3位	45位
26	鳥取	39位	19位	13位	28位	24位
27	富山	37位	18位	31位	6位	34位
28	大分	19位	22位	37位	13位	38位
29	静岡	27位	31位	30位	28位	16位
30	島根	40位	7位	12位	33位	42位
31	愛媛	23位	26位	31位	22位	30位

総合順位	都道府県	未来の労働力	人手充足実感	継続勤務意向	継続定住意向	有効求人倍率
32	熊本	21位	34位	37位	21位	27位
33	山口	33位	13位	7位	44位	44位
34	宮崎	28位	43位	2位	42位	30位
35	山梨	32位	5位	47位	35位	13位
36	山形	46位	24位	20位	35位	25位
37	岐阜	34位	2位	41位	38位	43位
38	茨城	14位	27位	42位	43位	32位
39	岩手	43位	36位	40位	33位	18位
40	新潟	38位	46位	15位	24位	39位
41	青森	44位	33位	23位	47位	8位
42	長崎	45位	45位	37位	33位	20位
43	高知	41位	41位	43位	40位	10位
44	佐賀	31位	40位	46位	37位	36位
45	秋田	47位	42位	34位	45位	22位
46	福島	36位	35位	45位	45位	32位
47	福井	42位	47位	39位	38位	47位

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

労働力充足指標 と関係性の強い項目

生産性向上やミスマッチ抑制
との関係性が強い

労働市場

- テクノロジー活用(.643)
- 企業のイノベーション取組率(.572)
- 時間当たり労働生産性(.403)
-
- 転入出比率(.627)
- 転職マッチング(.560)
- 関係人口(.411)

外国人活躍や女性活躍
との関係性が強い

多様性

- 企業の外国籍従業員比率(.515)
- 外国人居住者の割合(.463)
-
- 企業の女性活躍推進(.471)

柔軟な働き方制度
との関係性が強い

はたらく柔軟性

- 短時間正社員制度の企業整備率(.607)
- テレワーク実施率(.595)
- フレックスタイム制度の企業整備率(.554)

その他、基礎情報

- 建設業(-.563)
- 農林水産業(-.437)
- 電気・ガス・熱供給・水道業(-.410)
- 不動産業(.337)

※相関分析(n=47、5%水準で有意かつ関係性の強い項目のみ掲載)

※カッコ内は相関係数(1に近づくほど正の関係性が強く、-1に近づくほど負の関係性が強い)

※吹き出しコメントは今回の相関傾向に基づく解釈であり、指標内項目以外の要素との関係性も分析している点に留意されたい

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

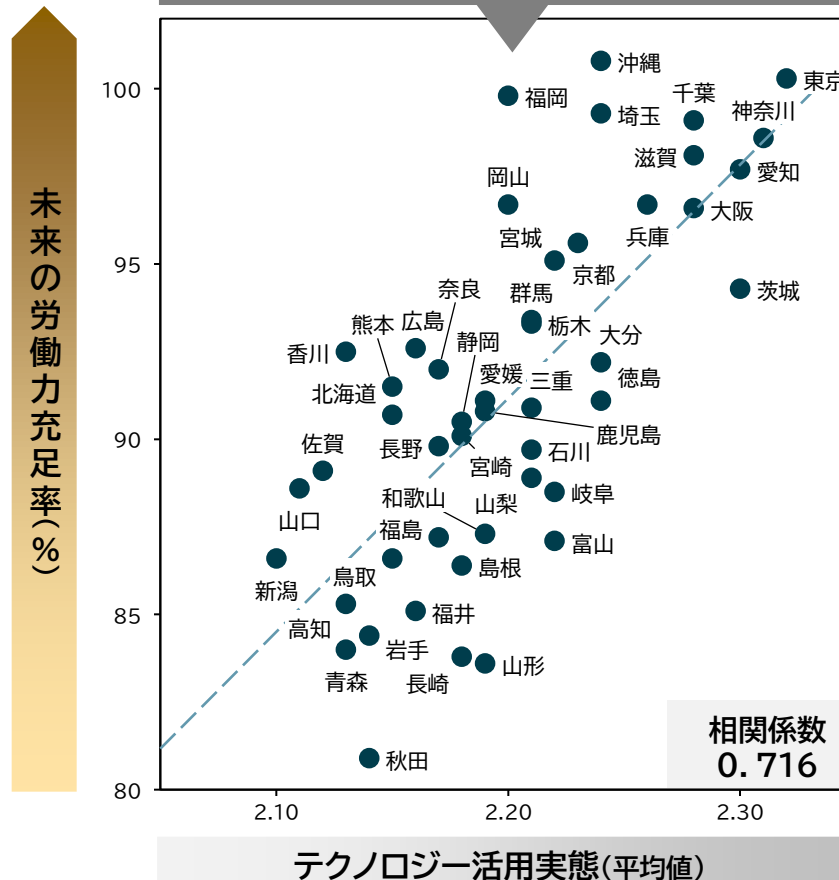
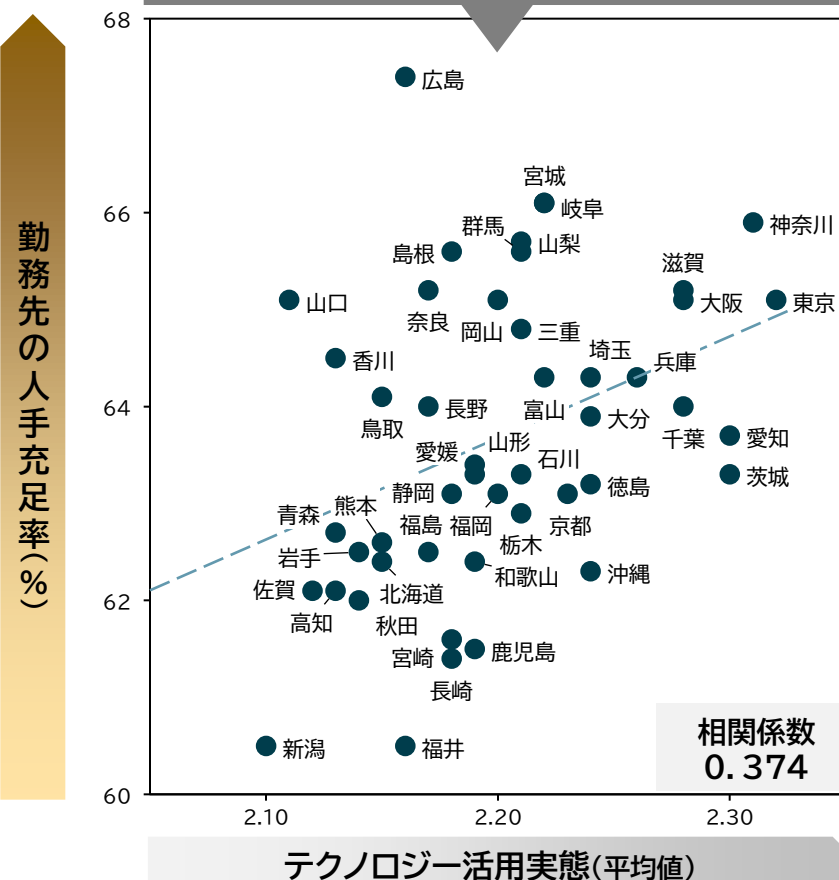
はたらく健康

はたらく柔軟性

労働力充足の指標内項目と、テクノロジー活用との関係性を見た。テクノロジー活用は、「(現在の)人手充足実感率」よりも「未来の労働力充足率」との相関が強く、将来の労働力不足緩和に寄与する可能性が示唆される。

現在の労働力充足との相関は0.374

未来の労働力充足との相関は0.716



労働力充足	人材マッチング	生産性	女性活躍	シニア活躍	外国人活躍	はたらく幸福	はたらく健康	はたらく柔軟性
-------	---------	-----	------	-------	-------	--------	--------	---------

解説・コメント

地域における労働力充足は、人材・人手不足の深刻度を把握するための総合的な指標であり、有効求人倍率、企業の人手充足感、住民の定住希望など複数のデータに基づいて評価される。単なる人手確保の問題ではなく、地域経済や社会の持続性を左右する重要な指標である。

パーソル総合研究所と中央大学による「労働市場の未来推計2035」では、2035年には1日当たり1,775万時間、労働者数に換算して約384万人分の労働力不足が生じると推定されている。これは2023年比で約1.85倍の水準であり、今後の労働力制約の深刻化を表す。

こうした状況においては、採用強化にとどまらず、**地域が多様な人材を呼び込み、活かし、定着させる総合的な取り組み**が求められる。下記に示したパーソル総合研究所の関連研究でも示してきた通り、若者・女性・高齢者の就業促進、移住支援、外国人受け入れ体制の整備、子育てや介護との両立支援など、対策の幅は広い。労働力充足の程度は、地方創生の根幹をなす総合的な指標として位置づけることができるだろう。

関連するパーソル総合研究所の調査・研究

発表年月	調査研究	主な調査内容
2018年－ 2025年	働<10,000人の就業・成長定点調査	就業実態・意識／はたらくことを通じた成長／転職回数／残業時間／はたらく幸せなど
2018年10月	労働市場の未来推計2030 (中央大学との共同研究)	2030年時に予想される人手不足の推計結果／地域別／産業別推計結果など
2024年10月	労働市場の未来推計2035 (中央大学との共同研究)	2035年時に予想される労働力不足の推計結果／地域別／産業別推計結果など

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

地域の労働力充足力向上のための主な方策

内容	主な実施主体	施策
① 地域外人材 の流入促進	自治体	移住支援金／職住一体の支援／地域副業・ワーケーション等によるつながりづくり／移住者・若者向けキャリア窓口の設置
② 暮らしと 働きの定着 支援	自治体・企業	場・資金・人の面での起業環境整備／地域課題を起点にしたビジネス創出(公募型PoC、ピッチイベント開催など)
③ 外国人材の受け入れ体制整備	自治体・企業	生活支援の整備／日本語教育支援／企業向けの外国人受け入れ研修／就労条件の明確化と監視強化など（詳細：P59 外国人活躍）
④ 離職者・主婦層・シニア向け再就職支援	自治体・企業	各種支援金／ミドル・シニア向けキャリア設計研修・セルフ・キャリアドック活用／職場見学・職場体験の場の提供／スキマバイトでの再就業推進など
⑤ 高校・大学卒業後の地元就職誘導	学校・自治体・NPO	地元就職応援奨学金／企業とのインターン・就職マッチング拡充／学校連携キャリアセミナー／地元課題に取り組むPBL(課題解決型学習)／「つながりの場」づくりなど
⑥ 子育て・介護との両立体制整備	企業	テレワーク・副業解禁・短時間正社員制／病児保育、介護離職防止支援／地域のキャリア相談窓口設置／ヤングケアラーの実態把握と支援など
⑦ 地場産業の充実と住みやすさの確保	自治体	子育て・教育環境の整備／移住コンシェルジュ、定住アドバイザー／外国人と地域住民の交流イベント／移住者向け交流施策など

労働力充足

人材
マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

労働市場

労働力充足

労働力は足りているか

人材マッチング

人をひきよせ、雇用を創出できているか

生産性

新しい価値創造が起こせているか

多様性

女性活躍

労働市場に参入し、活躍できているか

シニア活躍

労働市場から離脱せず、活躍できているか

外国人活躍

日本に馴染み、活躍できているか

働き方

はたらく幸福

イキイキと働けているか

はたらく健康

健やかに働けているか

はたらく柔軟性

自分らしい働き方ができているか

労働力充足

人材
マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

各都道府県における雇用の創出状況や、他県からの流入状況などのデータを基に、人材マッチング指標を作成した（以下7項目の平均値）。

人材マッチング | 指標内項目一覧

対象年	概要	データソース
2025年	【関係人口】※の多さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」、総務省「国勢調査」を基に推計
2025年	【直近3年以内副業経験率】の高さ	パーソル総合研究所「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2024年	【完全失業率】の低さ	総務省「労働力調査」
2024年	【転入出比率】の高さ（転入率÷転出率）	総務省「住民基本台帳人口移動報告」
2023年	【入離職比率】の高さ（入職率÷離職率）	厚生労働省「一般職業紹介状況」
2023年	【離職者訓練就職率】の高さ	厚生労働省「公共職業訓練等実績」
2022年	【転職マッチング率】の高さ（転職率÷転職希望率）	総務省「就業構造基本調査」

※関係人口：移住した「定住人口」でもなく、観光に来た「交流人口」でもない、地域と多様に関わる人々

人材マッチング指標における都道府県ランキングは以下の通り。※16位以降は次頁

総合 順位	都道府県	関係人口	副業	失業	転入出	入離職	職業訓練	転職
1	東京	1位	6位	39位	1位	33位	47位	4位
2	神奈川	3位	14位	36位	3位	32位	9位	5位
3	大阪	2位	2位	44位	4位	37位	10位	6位
4	熊本	16位	33位	36位	12位	1位	13位	2位
5	佐賀	41位	14位	2位	22位	5位	12位	22位
6	沖縄	27位	1位	46位	13位	22位	20位	1位
7	島根	45位	33位	3位	30位	2位	2位	33位
8	福岡	4位	22位	43位	6位	17位	29位	3位
9	宮崎	40位	18位	20位	14位	40位	2位	9位
10	千葉	6位	22位	36位	5位	14位	21位	19位
11	埼玉	7位	38位	41位	2位	28位	5位	17位
12	長野	14位	8位	15位	11位	25位	30位	21位
13	大分	32位	9位	20位	24位	7位	23位	20位
14	岡山	25位	12位	24位	31位	23位	11位	15位
15	群馬	19位	20位	15位	9位	41位	14位	13位

労働力充足	人材 マッチング	生産性	女性活躍	シニア活躍	外国人活躍	はたらく幸福	はたらく健康	はたらく柔軟性
-------	-------------	-----	------	-------	-------	--------	--------	---------

総合 順位	都道府県	関係 人口	副業	失業	転入	入職	職業 訓練	転職
16	愛知	5位	31位	20位	15位	30位	16位	24位
17	滋賀	35位	7位	31位	8位	24位	35位	14位
18	山口	31位	22位	11位	32位	8位	33位	11位
19	兵庫	9位	28位	31位	17位	27位	16位	12位
20	岐阜	23位	3位	15位	28位	34位	24位	26位
21	福井	44位	24位	1位	26位	38位	6位	36位
22	京都	8位	4位	31位	18位	42位	34位	8位
23	山形	33位	5位	6位	43位	19位	19位	34位
24	香川	43位	16位	20位	27位	13位	41位	10位
25	静岡	11位	25位	26位	23位	11位	25位	25位
26	三重	20位	37位	6位	33位	9位	28位	23位
27	奈良	30位	12位	26位	19位	47位	18位	16位
28	石川	26位	33位	11位	36位	3位	30位	41位
29	長崎	28位	41位	24位	34位	21位	1位	31位
30	愛媛	37位	10位	11位	41位	4位	37位	37位
31	鳥取	47位	30位	6位	35位	16位	7位	47位

総合 順位	都道府県	関係 人口	副業	失業	転入	入職	職業 訓練	転職
32	茨城	15位	11位	31位	20位	18位	32位	38位
33	鹿児島	21位	33位	36位	29位	20位	36位	7位
34	北海道	10位	38位	39位	21位	36位	8位	28位
35	和歌山	36位	43位	15位	37位	26位	4位	42位
36	栃木	22位	42位	28位	10位	10位	37位	27位
37	徳島	46位	40位	6位	44位	15位	26位	32位
38	山梨	39位	18位	11位	7位	45位	40位	46位
39	富山	34位	16位	11位	25位	31位	46位	43位
40	宮城	12位	28位	46位	16位	6位	44位	30位
41	広島	13位	47位	24位	38位	29位	43位	18位
42	新潟	17位	26位	20位	39位	12位	45位	44位
43	高知	42位	28位	6位	47位	46位	42位	29位
44	福島	18位	44位	36位	40位	43位	14位	40位
45	岩手	24位	46位	31位	42位	35位	27位	45位
46	青森	29位	36位	44位	46位	44位	22位	39位
47	秋田	38位	44位	41位	45位	39位	39位	35位

労働力充足

人材
マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

人材マッチング指標 と関係性の強い項目

多様な人材の労働参加
との関係性が強い

多様性

- 企業の外国籍従業員比率(.602)
- 女性の有業率(.494)
- 60代の有業率(.369)

テクノロジー活用やイノベーション
との関係性が強い

生産性

- テクノロジー活用(.520)
- 特許等出願 中小企業割合(.509)
- 企業のイノベーション取組率(.406)

はたらく幸福やテレワーク
との関係性が強い

働き方

- 企業のウェルビーイング経営推進(.569)
- はたらく不幸せ実感の低さ(.383)
- テレワーク実施率(.537)
- ストレスの低さ(.503)

その他、基礎情報

- 情報通信業(.441)
- 農林水産業(-.386)
- 学術研究、専門・技術サービス業(.347)

※相関分析(n=47、5%水準で有意かつ関係性の強い項目のみ掲載)

※カッコ内は相関係数(1に近づくほど正の関係性が強く、-1に近づくほど負の関係性が強い)

※吹き出しコメントは今回の相関傾向に基づく解釈であり、指標内項目以外の要素との関係性も分析している点に留意されたい

労働力充足

人材
マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

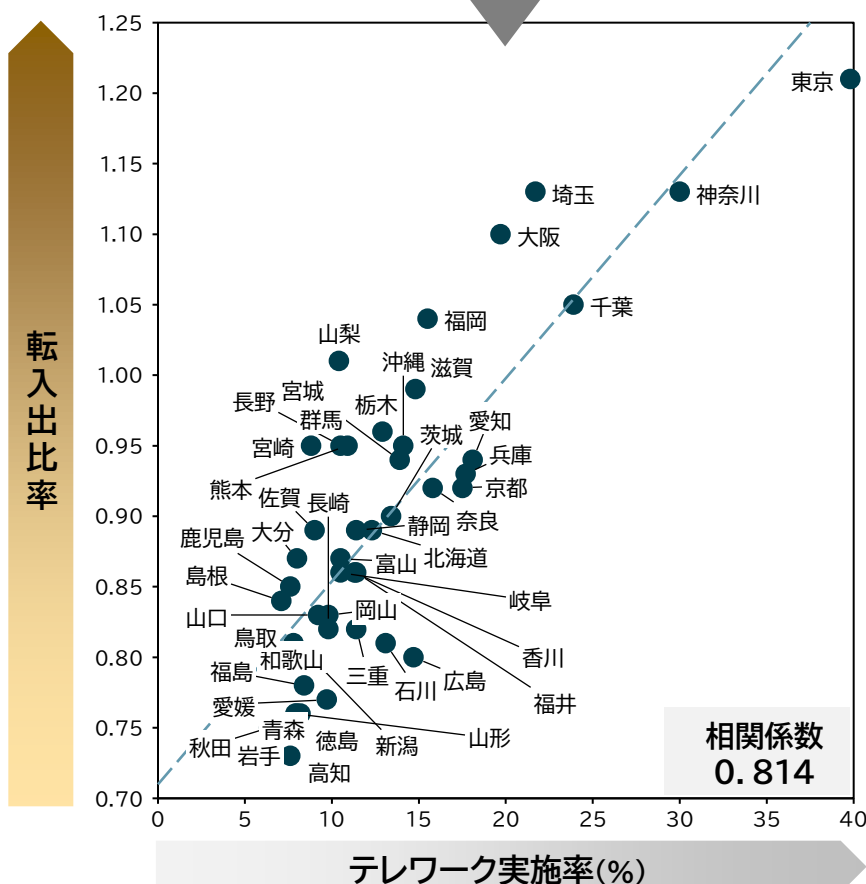
はたらく幸福

はたらく健康

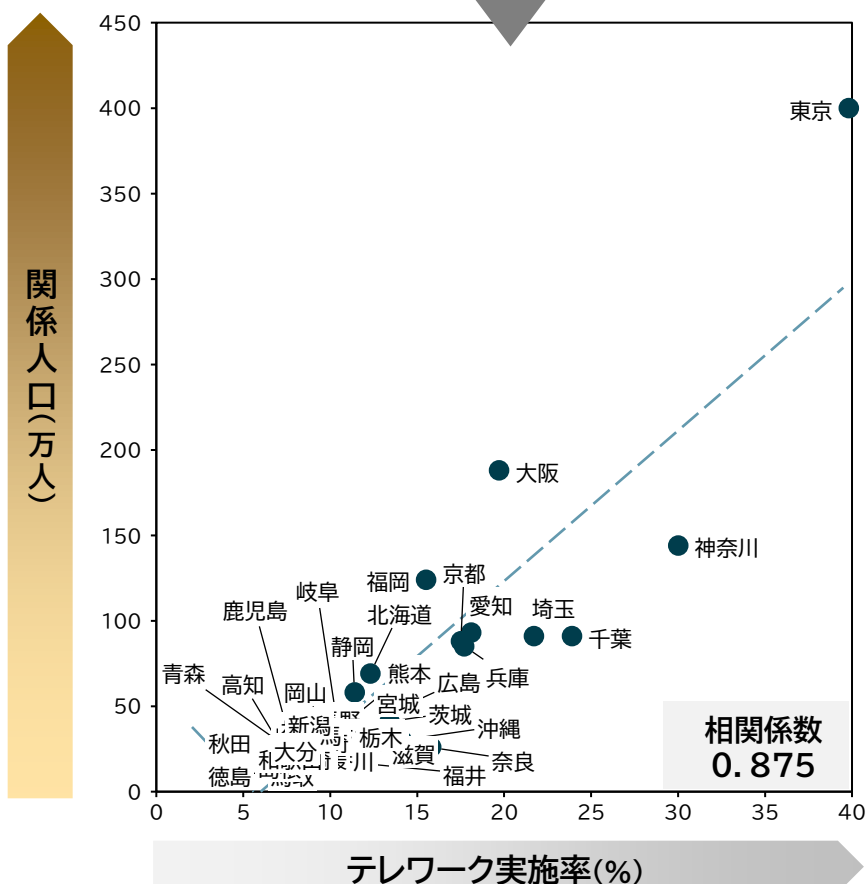
はたらく柔軟性

人材マッチングの指標内項目と、テレワーク実施率の関係性を見た。テレワーク実施率は、「転入出比率」や「関係人口」との相関が特に強い。テレワーク活用が進む地域ほど、優秀な人材が集まってくる可能性が示唆される。

定住人口との相関は0.814



関係人口との相関は0.875



労働力充足

人材
マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

解説・コメント

「地域の人材マッチング力」とは、「失業率の低さ」、「副業経験率」、「転職の成功率」、「関係人口の多さ」などに表れる、地域内外の人材と仕事の接続のしやすさを示す指標である。

これを高めるには、「この地域で働きたい」「挑戦してみたい」と人々が思える環境づくりが欠かせない。具体的には、旧来型の働き方をより柔軟で開放的なものにし、外部人材やスタートアップとの連携を強化し、地域住民へのスキルアップ・職業訓練支援などを通じて、マッチングの質と選択肢を広げることが重要だ。特に、テレワークの普及は関係人口の構築と強い相関が見られ、優先度を上げて取り組みたい。

その実現には、都市と地域、スタートアップと地元企業といった距離のあるプレイヤー同士をつなぐコーディネーション機能の設計がカギとなる。副業・プロボノ、共創プロジェクト、PoC支援といった相互関与の機会を継続的に提供することで、人材の流入と定着を促す土台が築かれるだろう。

関連するパーソル総合研究所の調査・研究

発表年月	調査名	主な調査内容
2019年－2023年	副業の実態・意識に関する定量調査 (2019年、2021年、2023年)	企業の副業容認の実態／フォロー体制／就業者の副業実態／職種別の副業者割合／副業の平均時間／副業のメリット・デメリットなど
2022年3月	地方移住に関する実態調査	地域における生活上の主観的幸福感の実態／地方圏への移住経験者分析／地方圏への移住意向者分析／移住意思決定要因分析／移住者の住・生活満足要因分析など
2023年9月	ワーケーションに関する定量調査	ワーケーションの実態／隠れワーケーション／ワーケーション効果①有給休暇取得促進の効果②ワーケーション中の過ごし方③ワーケーション後の効果／ワーケーションの効果など
2023年2月	就業者の多拠点居住に関する定量調査	多拠点居住者の目的エリア別の特徴／多拠点居住者のウェルビーイング実態／多拠点居住者の地域との関わり合い／多拠点居住の意思決定につながる要因分析／多拠点居住者のウェルビーイングにつながる要因分析など
2024年8月	出張に関する定量調査	出張への意識／出張の機能／出張移動中の過ごし方／出張者の地域貢献意識など

労働力充足

人材
マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

地域の人材マッチング力向上のための主な方策

	内容	主な実施主体	施策
① 働き方の 制限の解放	✓ 地域の副業・プロボノ推進	企業・自治体	企業の副業認可・就業規則の整備／副業リテラシー向上セミナー 地域副業プラットフォーム整備／プロ人材マッチング事業の推進／ロールモデル企業の事例発信など
	✓ テレワーク／ハイブリッド勤務の普及	企業・自治体	テレワーク導入への補助拡大・啓発／サテライト・オフィス設置と企業の誘致／リモート副業の導入促進／働き方柔軟化モデル企業の発信など
② 外部人材・ 企業との 連携強化	✓ 関係人口の創出と維持施策	企業・自治体・NPOなど	体験・ボランティアイベントの実施／コーディネーター配置／デジタル基盤によるコミュニティ維持、ネットワーク構築の施策など
	✓ テック・スタートアップ企業の誘致	企業	起業家支援プログラム／スタートアップ支援施設／スタートアップ・VC誘致に特化したインセンティブ制度／スタートアップの地元企業のマッチングイベントなど
	✓ 地域と企業の共創プロジェクト支援	企業・自治体	地域課題を起点とした共創型PoCの推進／スタートアップ×地元企業による共創PoC助成など
③ スキルアップ・再就職 支援	✓ 地域固有の職業訓練の実施	政府・自治体	地域の大学・専門学校とのプログラム開発・提供／学び合いコミュニティの発足と支援／企業実習付きプログラムの拡充／訓練機関のオンライン指導体制の整備／託児付き訓練の整備など
	✓ 地域のジョブ・マッチング機会の最大化	政府・自治体	ハローワークとの連携による個別支援／地域限定ジョブマッチングイベント／個人・企業へのリスキリング・啓発セミナーの実施など

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

労働市場

労働力充足

労働力は足りているか

人材マッチング

人をひきよせ、雇用を創出できているか

生産性

新しい価値創造が起こせているか

多様性

女性活躍

労働市場に参入し、活躍できているか

シニア活躍

労働市場から離脱せず、活躍できているか

外国人活躍

日本に馴染み、活躍できているか

働き方

はたらく幸福

イキイキと働けているか

はたらく健康

健やかに働けているか

はたらく柔軟性

自分らしい働き方ができているか

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

各都道府県におけるイノベーションの現状や、労働生産性のデータを基に、生産性指標を作成した(以下6項目の平均値)。

生産性 | 指標内項目一覧

対象年	概要	データソース
2025年	[企業のイノベーション取組率]の高さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2025年	[企業のイノベーション風土]の醸成	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2025年	[テクノロジー活用]の度合	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2024年	[施設当たり内部使用研究費]の多さ	総務省 「科学技術研究調査」
2023年	[特許等出願 中小企業割合]の高さ	経済産業省 特許庁 「特許行政年次報告書」
2021年	[時間当たり労働生産性]の高さ	内閣府「県民経済計算」、厚生労働省「賃金構造基本調査」を基に算出

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

生産性指標における都道府県ランキングは以下の通り。※16位以降は次頁

総合 順位	都道府県	イノベーション 取組	イノベーション 風土	テクノロジー 活用	研究費	特許出願	労働生産性
1	東京	4位	3位	1位	1位	1位	1位
2	愛知	8位	17位	2位	3位	5位	4位
3	神奈川	2位	2位	4位	28位	4位	10位
4	滋賀	1位	6位	8位	31位	10位	2位
5	兵庫	3位	11位	6位	17位	7位	7位
6	大分	7位	14位	9位	2位	29位	24位
7	千葉	6位	13位	4位	10位	14位	21位
8	大阪	20位	10位	3位	46位	2位	18位
9	福岡	11位	8位	14位	8位	8位	34位
10	京都	12位	21位	12位	30位	3位	12位
11	徳島	27位	9位	19位	9位	30位	8位
12	福井	13位	5位	27位	13位	9位	16位
13	広島	21位	15位	24位	6位	21位	19位
14	沖縄	35位	1位	7位	33位	20位	47位
15	静岡	24位	22位	20位	14位	18位	9位

労働力充足		人材マッチング		生産性		女性活躍		シニア活躍		外国人活躍		はたらく幸福		はたらく健康		はたらく柔軟性							
総合 順位	都道府県	Inno 取組	Inno 風土	Tech 活用	研究 費	特許 出願	労働 生産	総合 順位	都道府県	Inno 取組	Inno 風土	Tech 活用	研究 費	特許 出願	労働 生産	総合 順位	都道府県	Inno 取組	Inno 風土	Tech 活用	研究 費	特許 出願	労働 生産
16	富山	9位	22位	24位	23位	22位	14位	32	長崎	37位	7位	40位	12位	45位	42位	32	長崎	37位	7位	40位	12位	45位	42位
17	群馬	15位	12位	33位	21位	26位	13位	33	岐阜	23位	37位	33位	41位	15位	22位	33	岐阜	23位	37位	33位	41位	15位	22位
18	埼玉	14位	29位	10位	34位	16位	25位	34	山形	17位	31位	21位	42位	37位	37位	34	山形	17位	31位	21位	42位	37位	37位
19	石川	10位	39位	11位	16位	17位	28位	35	香川	35位	20位	38位	37位	11位	30位	35	香川	35位	20位	38位	37位	11位	30位
20	栃木	22位	18位	16位	32位	35位	11位	36	鹿児島	46位	26位	24位	11位	40位	35位	36	鹿児島	46位	26位	24位	11位	40位	35位
21	茨城	30位	45位	13位	18位	32位	3位	37	新潟	29位	18位	44位	29位	23位	32位	37	新潟	29位	18位	44位	29位	23位	32位
22	三重	41位	16位	22位	25位	25位	5位	38	和歌山	44位	27位	29位	44位	27位	15位	38	和歌山	44位	27位	29位	44位	27位	15位
23	山梨	25位	34位	15位	22位	12位	17位	39	北海道	18位	28位	33位	47位	34位	31位	39	北海道	18位	28位	33位	47位	34位	31位
24	岡山	43位	32位	18位	5位	13位	29位	40	島根	25位	36位	36位	27位	41位	40位	40	島根	25位	36位	36位	27位	41位	40位
25	山口	39位	43位	30位	7位	38位	6位	41	秋田	32位	25位	45位	26位	46位	39位	41	秋田	32位	25位	45位	26位	46位	39位
26	宮城	16位	24位	17位	36位	28位	27位	42	岩手	37位	42位	39位	20位	44位	41位	42	岩手	37位	42位	39位	20位	44位	41位
27	長野	5位	40位	28位	38位	19位	20位	43	鳥取	28位	35位	42位	40位	24位	46位	43	鳥取	28位	35位	42位	40位	24位	46位
28	奈良	19位	30位	37位	39位	6位	23位	44	佐賀	33位	47位	43位	35位	33位	36位	44	佐賀	33位	47位	43位	35位	33位	36位
29	愛媛	45位	37位	31位	4位	31位	33位	45	熊本	42位	46位	47位	19位	36位	38位	45	熊本	42位	46位	47位	19位	36位	38位
30	宮崎	39位	4位	26位	24位	39位	44位	46	高知	34位	41位	41位	43位	43位	45位	46	高知	34位	41位	41位	43位	43位	45位
31	福島	31位	33位	35位	15位	42位	26位	47	青森	47位	44位	46位	45位	47位	43位	47	青森	47位	44位	46位	45位	47位	43位

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

生産性指標 と関係性の強い項目

外国人や女性の労働参入

との関係性が強い

多様性

- 外国人との交流経験(.767)
- 企業の外国籍従業員比率(.708)
-
- 企業の女性活躍推進(.563)
- 女性の有業率(.513)
-
- 70歳までの就業確保措置企業率(-.418)

働く時間・場所の自由度の高さ

との関係性が強い

はたらく柔軟性

- フレックスタイム制度の企業整備率(.796)
- テレワーク実施率(.794)
- 短時間正社員制度の企業整備率(.698)
- 男性有業者の育休制度利用率(.607)

人的資本に対する投資

との関係性が強い

人的資本

- 企業の人的資本経営推進(.741)
- 個人の月間学習時間(.728)
- 大学・短大進学率(.681)
- 図書館数(.659)

その他、基礎情報

- 農林水産業(-.665)
- 医療・福祉(-.576)
- 情報通信業(.548)
- 学術研究、専門・技術サービス業(.451)

※相関分析(n=47、5%水準で有意かつ関係性の強い項目のみ掲載)

※カッコ内は相関係数(1に近づくほど正の関係性が強く、-1に近づくほど負の関係性が強い)

※吹き出しコメントは今回の相関傾向に基づく解釈であり、指標内項目以外の要素との関係性も分析している点に留意されたい

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

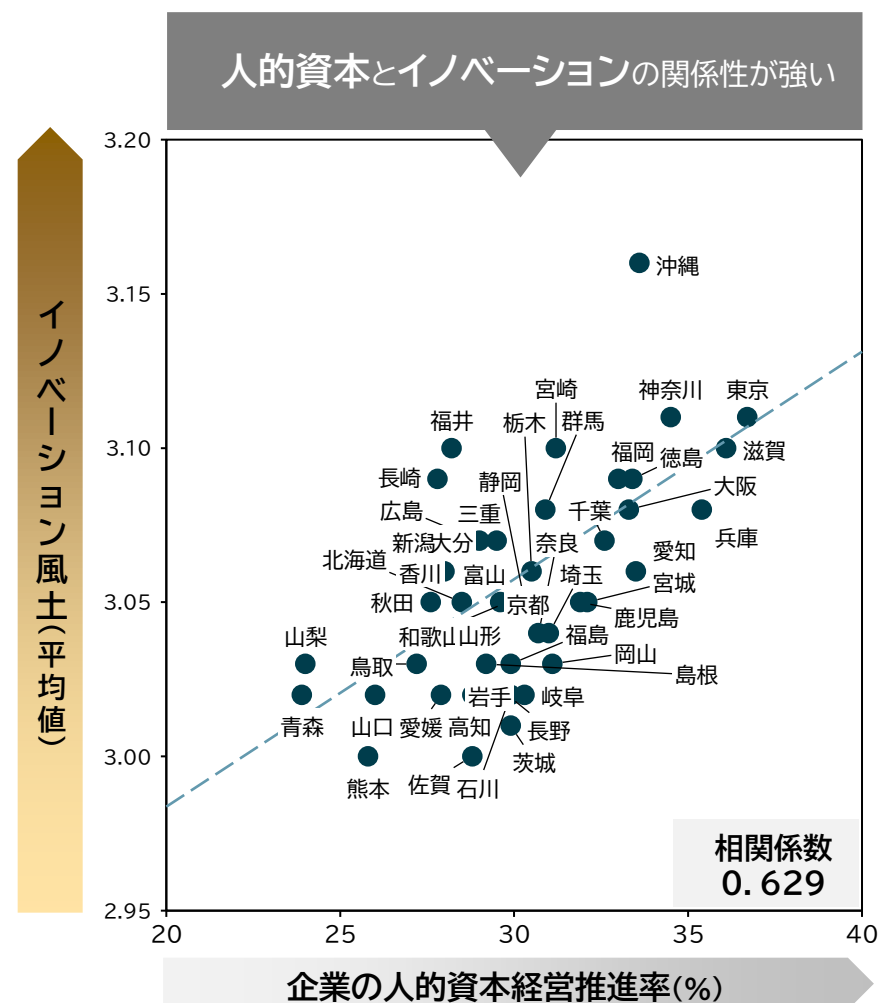
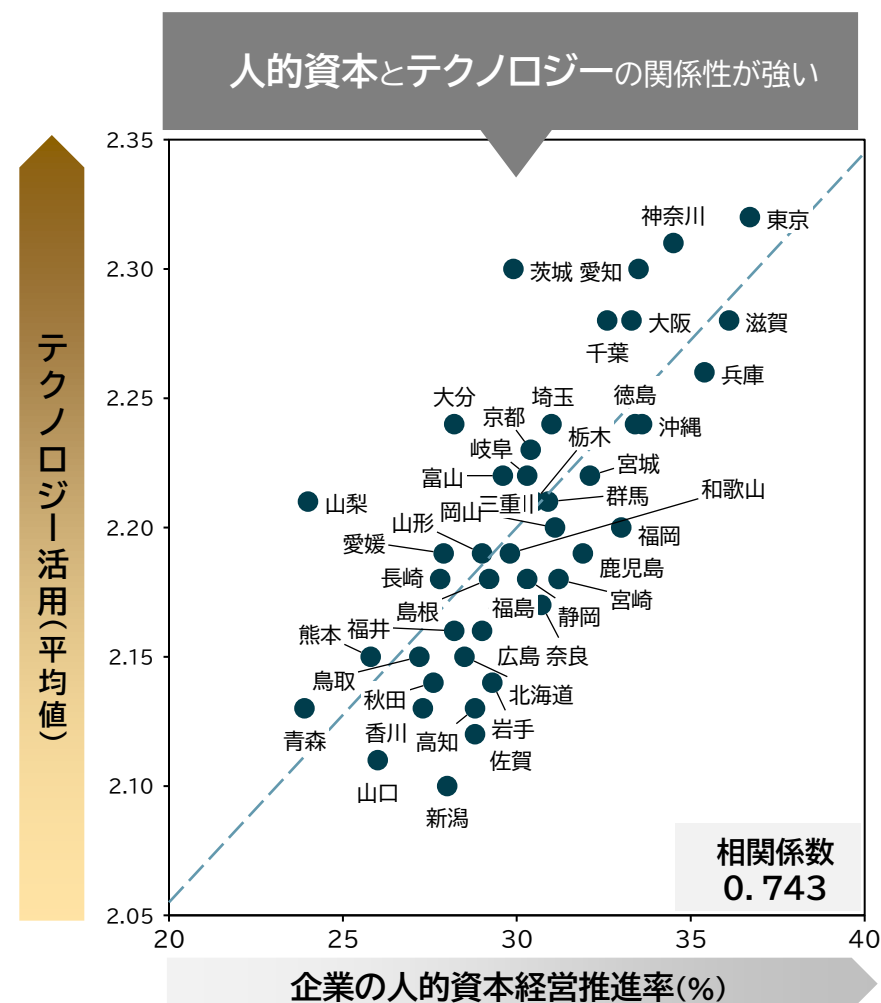
外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

生産性の指標内項目と、企業の人的資本経営の推進状況の関係性を見た。企業の人的資本経営が進む地域では、テクノロジー活用が進みやすく、イノベーションが醸成しやすい可能性が示唆される。



労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

解説・コメント

本レポートでは、「イノベーションの取組率」や「テクノロジー活用度」、さらには「時間当たり労働生産性」など6つの観点から、地域における「生産性」を総合的に算出している。目に見えにくい地域の挑戦風土や知的基盤まで可視化することが狙いだ。そうした広義の生産性の観点においても、東京が圧倒的に高く、人口だけでなく、技術集積の面でも一極集中が加速しているのが現状だ。

地域の生産性向上のための具体策としてはまず、DX・業務プロセスのデジタル化支援やIT導入を通じた、地域企業の業務変革への後押しがある。さらに、地域が持っている固有資源の高付加価値化と知財活用を進め、すでにある固有の地場産業の競争力を高めることを狙いたい。また、人材育成においては、職業訓練やリスキリングの充実とともに、「個人頼み」「個社頼み」にならないための企業間連携による学びのコミュニティづくりが重要である。

関連するパーソル総合研究所の調査・研究

発表年月	調査名	主な調査内容
2020年 －2025年	テレワークに関する定量調査(全10回)	テレワーク実施率／都道府県別・職種・業種別テレワーク実施率／テレワークの困りごと
2021年2月	ITエンジニアの人的資本管理に関する定量調査	ITエンジニアのキャリア実態と不安感／エンジニアの職種別・役割別の年収／年収と転職意向の関係性／ITエンジニアの学習実態
2022年5月	企業の新規事業開発における組織・人材要因に関する調査	企業における新規事業開発の実施状況および成功度／大企業における新規事業開発の組織的な成功要因／新規事業開発の実施主体と組織マネジメントの関係
2022年7月	リスキリングとアンラーニングについての定量調査	リスキリングの実態／「アンラーニング」、「ソーシャルラーニング」、「ラーニング・ブリッジング」の実態／アンラーニングに影響を与える要因
2024年2月	学び合う組織に関する定量調査	正規雇用就業者の組織全体の学び実態／ラーニング・バイアスの実態／学びの秘匿化／コミュニティ・ラーニングの実態と効果

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

地域の生産性向上のための主な方策

	内容	主な実施主体	施策
① DX推進・ 技術導入 支援	✓ DX・業務プロセスのデジタル化支援	自治体・企業	RPA・業務ツール・クラウド活用支援／IT導入支援／DX人材の育成・確保／経営者マインド変革など
	✓ 技術導入・共創支援	中小企業庁・自治体・NPO	中小企業向け技術相談窓口の拡充／ものづくり補助金／民間・NPOによる伴走支援など
② 産業基盤 強化、知的 資源活用	✓ 地域資源の高付加価値化と知財活用	自治体・企業	地域ブランド化・6次産業化支援／地域団体商標の活用／特許出願費用・調査費の補助制度など
	✓ 大学と地方中小企業と連携促進	自治体・大学・高専	地域産学連携プラットフォームの構築／大学の研究シーズデータベース整備／産学連携コーディネーター配置など
③ 人材育成と 学習基盤の 整備	✓ 職業訓練・リスキリング支援の体系化	自治体	地域の職業訓練・リスキリング・デジタル研修の強化／スキル可視化&ポテンシャル診断ツールの提供など
	✓ 学び直しの場合・コミュニティの形成	企業	中小企業同士の連携／合同研修会・合同の越境プログラムの提供／学習プラットフォーム整備など

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

労働市場

労働力充足

労働力は足りているか

人材マッチング

人をひきよせ、雇用を創出できているか

生産性

新しい価値創造が起こせているか

多様性

女性活躍

労働市場に参入し、活躍できているか

シニア活躍

労働市場から離脱せず、活躍できているか

外国人活躍

日本に馴染み、活躍できているか

働き方

はたらく幸福

イキイキと働けているか

はたらく健康

健やかに働けているか

はたらく柔軟性

自分らしい働き方ができているか

各都道府県における女性の就業実態の状況や、企業の女性活躍推進のデータを基に、女性活躍指標を作成した（以下5項目の平均値）。

女性活躍 | 指標内項目一覧

対象年	概要	データソース
2025年	[企業の女性活躍推進]の度合	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2025年	[女性の管理職・役員比率]の高さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2024年	[男女賃金格差]の低さ	厚生労働省 「賃金構造基本調査」
2022年	[女性の有業率]の高さ	総務省 「就業構造基本調査」
2022年	[女性の非正規雇用率]の低さ	総務省 「就業構造基本調査」

女性活躍指標における都道府県ランキングは以下の通り。 ※16位以降は次頁

総合順位	都道府県	女性活躍推進	女性管理職率	男女賃金格差	女性有業率	女性非正規率
1	東京	1位	21位	9位	1位	2位
2	高知	14位	1位	2位	32位	9位
3	沖縄	7位	10位	1位	6位	25位
4	福井	13位	17位	20位	2位	5位
5	京都	5位	5位	4位	13位	37位
6	徳島	11位	7位	15位	38位	4位
7	鳥取	3位	18位	23位	15位	8位
8	石川	12位	30位	26位	4位	7位
9	島根	24位	9位	5位	28位	14位
10	佐賀	38位	3位	11位	14位	20位
11	宮崎	29位	2位	13位	29位	22位
12	富山	42位	28位	10位	17位	3位
13	千葉	16位	8位	24位	20位	26位
14	秋田	20位	15位	8位	46位	6位
15	長崎	21位	6位	12位	37位	24位

労働力充足		人材マッチング		生産性		女性活躍		シニア活躍		外国人活躍		はたらく幸福		はたらく健康		はたらく柔軟性	
総合 順位	都道府県	女活 推進	管理 職	賃金 格差	有業 率	非正 規率	総合 順位	都道府県	女活 推進	管理 職	賃金 格差	有業 率	非正 規率				
16	神奈川	2位	46位	16位	10位	27位	32	福岡	14位	37位	41位	23位	31位				
17	大分	23位	4位	42位	40位	13位	33	福島	36位	36位	31位	36位	10位				
18	宮城	6位	34位	35位	33位	15位	34	兵庫	9位	33位	33位	39位	41位				
19	山形	43位	45位	17位	21位	1位	35	和歌山	19位	12位	37位	42位	39位				
20	滋賀	4位	13位	40位	3位	47位	36	北海道	22位	40位	6位	44位	42位				
21	岡山	10位	31位	30位	31位	21位	37	愛媛	39位	24位	32位	41位	19位				
22	長野	33位	38位	7位	5位	30位	38	愛知	18位	42位	45位	7位	40位				
23	新潟	36位	26位	14位	30位	17位	39	栃木	27位	35位	43位	18位	35位				
24	熊本	45位	14位	29位	19位	11位	40	埼玉	35位	44位	19位	16位	43位				
25	大阪	25位	11位	28位	22位	36位	41	茨城	33位	39位	36位	25位	33位				
26	香川	30位	27位	18位	35位	16位	42	三重	31位	16位	46位	26位	46位				
27	群馬	17位	23位	38位	12位	34位	43	山梨	41位	43位	34位	11位	38位				
28	岩手	40位	25位	22位	34位	12位	44	静岡	26位	47位	47位	8位	32位				
29	鹿児島	28位	19位	21位	27位	29位	45	青森	47位	29位	25位	43位	18位				
30	奈良	7位	20位	3位	47位	45位	46	岐阜	44位	41位	39位	9位	44位				
31	広島	32位	22位	27位	24位	28位	47	山口	46位	32位	44位	45位	23位				

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

女性活躍指標 と関係性の強い項目

イノベーションとの関係性が強い

生産性

- イノベーション風土 (.353)
- 特許等出願 中小企業割合 (.343)

地域の子育て支援との関係性が強い

子育て

- 企業の育児支援推進 (.586)
- 地域の子育て支援・補助の手厚さ、教育環境の充実さ (.391)
- 男性有業者の育休等制度利用率 (.319)

地域の治安との関係性が強い

地域での暮らし

- 事故・犯罪の少なさ、防犯対策の充実さ (.431)
- 公共空間の心地よさ (.305)
- 医療機関、介護施設、福祉サービスの充実さ (.299)

その他、基礎情報

- 製造業 (-.492)
- 情報通信業 (.489)
- 宿泊・飲食サービス業 (.444)
- 金融・保険業 (.400)

※相関分析(n=47、5%水準で有意かつ関係性の強い項目のみ掲載)

※カッコ内は相関係数(1に近づくほど正の関係性が強く、-1に近づくほど負の関係性が強い)

※吹き出しコメントは今回の相関傾向に基づく解釈であり、指標内項目以外の要素との関係性も分析している点に留意されたい

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

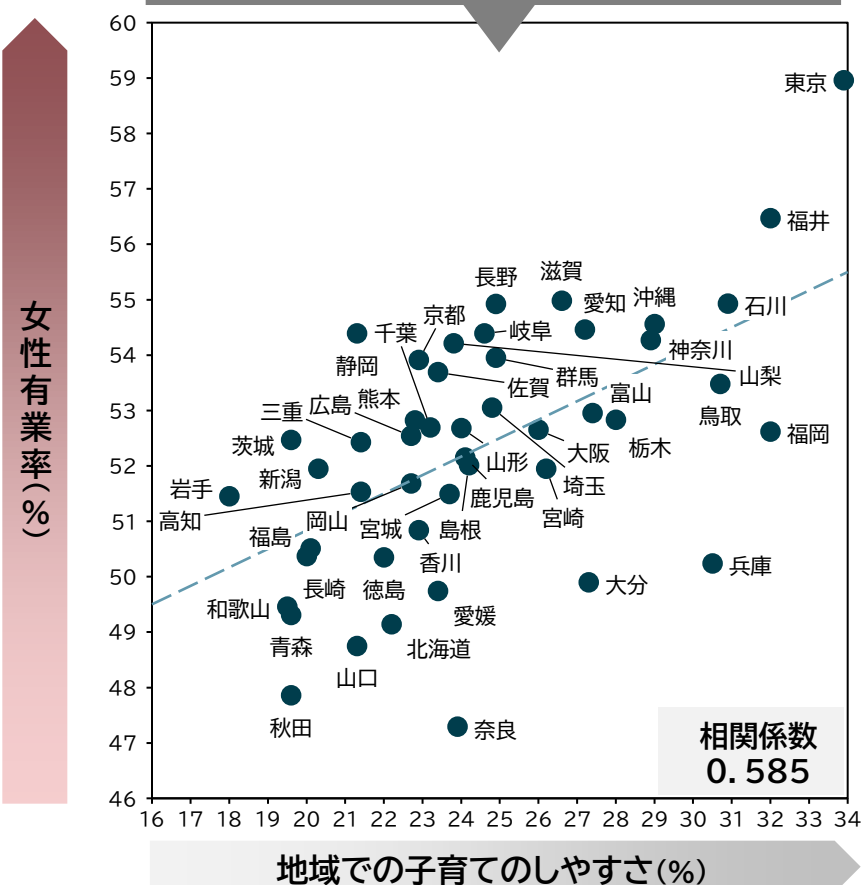
はたらく幸福

はたらく健康

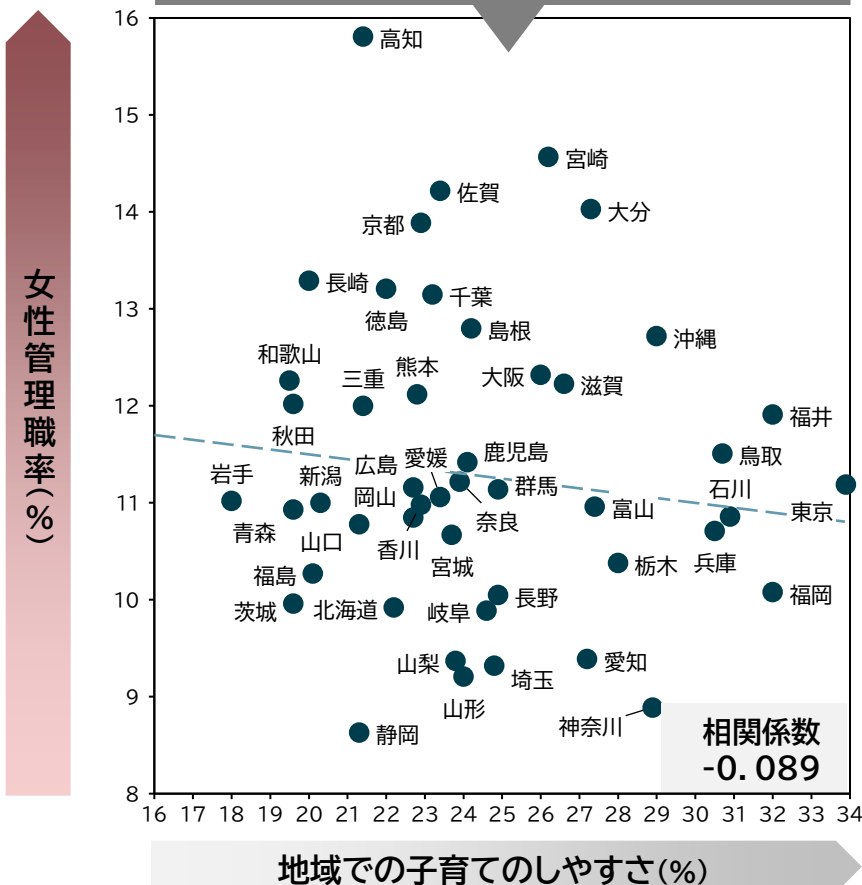
はたらく柔軟性

女性活躍の指標内項目と、地域の子育て支援・補助の手厚さ、教育環境の充実さ（以下、「地域での子育てのしやすさ」）の関係性を見た。子育て支援が手厚い地域ほど、女性の労働参入を促進する可能性。

女性の労働参加との関係性が強い



女性管理職比率との関係性は薄い



労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

解説・コメント

女性活躍の実態を把握するため、本指標は「企業の女性活躍推進度」「女性の管理職・役員比率」「男女賃金格差」「女性の有業率」「女性の非正規雇用率」の5項目で構成されており、就業の量だけでなく、質や待遇の側面も含めた多面的な評価を可能にしている。

こうした指標に基づき、次頁には具体的施策を「両立支援」「再就職支援強化」「キャリア形成支援」の3領域に整理している。柔軟な働き方や保育インフラの整備、ブランク明け女性への職業訓練、企業への雇用インセンティブ、キャリア形成支援や非正規女性の待遇改善などが、ライフステージに応じて提供される必要がある。

パーソル総合研究所の既存調査からは、両立支援だけでは女性の昇進意欲は上がりにくいことが既にわかっている（女性活躍推進に関する定量調査）。ただの「働きやすさ」確保にとどまらず、積極的な早期選抜・登用・育成の仕組みづくりによって、キャリアづくりの構造を変えることが企業には強く求められる。

関連するパーソル総合研究所の調査・研究

発表年月	調査名	主な調査内容
2019年6月	ワーキングマザー調査	出産後の就業継続意識／正社員を辞めた女性の現在の就労形態とその理由／ワークライフバランスと離職の関係／上司との対話と“職場内対話無力感”／夫の家事育児参画実態など
2020年12月	マネジメントにおけるアンコンシャス・バイアス測定調査	人事評価・マネジメント職登用・中途採用に関するにおけるバイアス(性別・学歴・年齢・対話頻度)など
2022年6月	女性活躍推進に関する定量調査	女性活躍フェーズ別の企業実態／定着・就業継続の要因／女性活躍のための3つの観点／現場の抵抗感／経営層の承認／人事部のあり方／男性育休推進はなぜ女性の意欲を上げるのかなど
2023年6月	男性育休に関する定量調査	男性の育休取得状況／男性育休の効果／男性の中長期の育休取得に影響する要因／部下の育休取得に肯定的な上司による不在時マネジメント育休のとりやすさと関連する本人の特性など

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

地域の女性活躍力向上のための主な方策

	内容	主な実施主体	施策
① 仕事と 育児の 両立支援	✓ 働く「場所」「時間」の柔軟性の確保	企業・自治体	フレックスタイム、リモートワーク／時短勤務／スライド出勤制度導入とその支援・補助金の充実など
	✓ 保育インフラとの連携強化	自治体	保育所の定員拡大／病児保育の充実、企業主導型保育とのマッチングなど
	✓ 男性の育児参加促進	企業・自治体	男性育休取得率の見える化と奨励／男性の家事育児研修など
	✓ 両立支援に対する助成・手当	企業・自治体	育児と仕事を両立する社員への手当／託児費用補助制度／産休・育休時の同僚・チームへの手当など
② 再就職 支援強化	✓ ブランク明け女性の職業訓練	企業・ハローワーク	リスキリング支援・就職相談・子育て支援センターや公民館などでのプレキャリアカフェなど
	✓ 「職場体験付きマッチング」事業	企業・自治体	地元企業と連携した職場体験つきマッチング／再就職チャレンジプログラム／時短・在宅・柔軟勤務可能な求人の可視化など
	✓ 企業への再就職支援インセンティブ	自治体	再就職女性の雇用に対する追加助成金制度の導入／受け入れノウハウ研修の提供など
③ キャリア 形成支援	✓ 女性のキャリア形成支援	企業	女性リーダー層の早期育成／ロールモデルとのメンタリング／女性限定リーダーシップ研修／正社員への登用制度／時短管理職制度など
	✓ ジェンダー・バイアスの可視化と是正	企業・自治体	アンコンシャス・バイアス研修／評価制度の見直しと昇進基準の透明化など
	✓ 非正規女性の待遇改善	企業	同一労働同一賃金、評価の透明化など

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

労働市場

労働力充足

労働力は足りているか

人材マッチング

人をひきよせ、雇用を創出できているか

生産性

新しい価値創造が起こせているか

多様性

女性活躍

労働市場に参入し、活躍できているか

シニア活躍

労働市場から離脱せず、活躍できているか

外国人活躍

日本に馴染み、活躍できているか

働き方

はたらく幸福

イキイキと働けているか

はたらく健康

健やかに働けているか

はたらく柔軟性

自分らしい働き方ができているか

各都道府県におけるシニアの就業実態・意向や、企業のシニア活躍推進に関するデータを基に、シニア活躍指標を作成した（以下5項目の平均値）。

シニア活躍 | 指標内項目一覧

年	概要	データソース
2025年	[60代のはたらく幸せ実感]の高さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2024年	[70歳までの就業確保措置企業率]の高さ	厚生労働省 「高年齢者雇用状況等報告」
2022年	[60代の有業率]の高さ	総務省 「就業構造基本調査」
2022年	[60歳以上有業者の継続就業希望率]の高さ	総務省 「就業構造基本調査」
2022年	[健康寿命]の長さ	厚生労働省 「健康寿命の令和4年値について」

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

シニア活躍指標における都道府県ランキングは以下の通り。※16位以降は次頁

総合順位	都道府県	60代の はたらく幸せ実感	70歳就業措置	60代有業率	継続就業希望	健康寿命
1	山梨	5位	37位	2位	1位	2位
2	鹿児島	15位	5位	5位	5位	9位
3	長野	4位	15位	3位	11位	19位
4	静岡	26位	27位	14位	3位	1位
5	宮崎	14位	20位	13位	2位	13位
6	島根	27位	1位	6位	34位	14位
7	福井	23位	23位	1位	24位	5位
8	埼玉	8位	14位	42位	9位	6位
9	千葉	11位	8位	43位	13位	11位
10	群馬	25位	25位	17位	8位	10位
11	岐阜	40位	18位	11位	7位	4位
12	三重	7位	17位	24位	28位	15位
13	秋田	13位	22位	22位	15位	20位
14	滋賀	6位	31位	20位	30位	7位
15	愛知	16位	27位	29位	12位	8位

労働力充足		人材マッチング		生産性		女性活躍		シニア活躍		外国人活躍		はたらく幸福		はたらく健康		はたらく柔軟性	
総合 順位	都道府県	60代 幸せ 実感	70歳 就業 措置	60代 有業 率	継続 就業 意向	健康 寿命		総合 順位	都道府県	60代 幸せ 実感	70歳 就業 措置	60代 有業 率	継続 就業 意向	健康 寿命			
16	大分	45位	3位	25位	4位	16位		32	徳島	20位	19位	35位	41位	43位			
17	石川	9位	32位	18位	35位	3位		33	広島	33位	40位	32位	18位	23位			
18	長崎	1位	42位	23位	10位	32位		34	兵庫	11位	41位	45位	21位	40位			
19	栃木	17位	21位	15位	33位	18位		35	北海道	39位	7位	47位	23位	17位			
20	茨城	28位	10位	26位	14位	30位		36	岩手	21位	2位	10位	46位	47位			
21	香川	19位	10位	34位	26位	22位		37	沖縄	3位	39位	33位	38位	46位			
22	福岡	10位	29位	30位	16位	36位		38	山口	43位	30位	38位	32位	12位			
23	鳥取	2位	36位	16位	44位	27位		39	愛媛	38位	26位	27位	36位	39位			
24	福島	30位	12位	9位	22位	45位		40	奈良	35位	13位	46位	39位	28位			
25	宮城	32位	9位	40位	29位	35位		41	京都	31位	45位	37位	25位	25位			
26	青森	35位	4位	31位	37位	41位		42	富山	22位	46位	21位	43位	31位			
27	山形	42位	15位	7位	31位	37位		43	新潟	24位	43位	36位	40位	29位			
28	東京	18位	47位	12位	20位	34位		44	岡山	46位	24位	39位	27位	24位			
29	神奈川	34位	38位	41位	6位	26位		45	和歌山	37位	34位	28位	42位	38位			
30	佐賀	47位	6位	4位	45位	21位		46	大阪	28位	43位	44位	17位	44位			
31	熊本	41位	35位	8位	19位	33位		47	高知	44位	33位	19位	47位	42位			

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

シニア活躍指標 と関係性の強い項目

女性活躍との関係性が強い

女性活躍

- 女性の有業率(.328)
- 男女賃金格差の低さ
(-.315)

地域活動(ボランティア等)
との関係性が強い

地域活動

- 地域活動実施率(.274)

豊かな働き方との関係性が強い

働き方

- 企業の健康経営推進(.306)
- はたらく幸せ実感(.303)
- ワークেশン制度の企業
整備率(.290)

その他、基礎情報

- 金融・保険業(-.246)
- 製造業(.245)

※相関分析(n=47、5%水準で有意かつ関係性の強い項目のみ掲載)

※カッコ内は相関係数(1に近づくほど正の関係性が強く、-1に近づくほど負の関係性が強い)

※吹き出しコメントは今回の相関傾向に基づく解釈であり、指標内項目以外の要素との関係性も分析している点に留意されたい

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

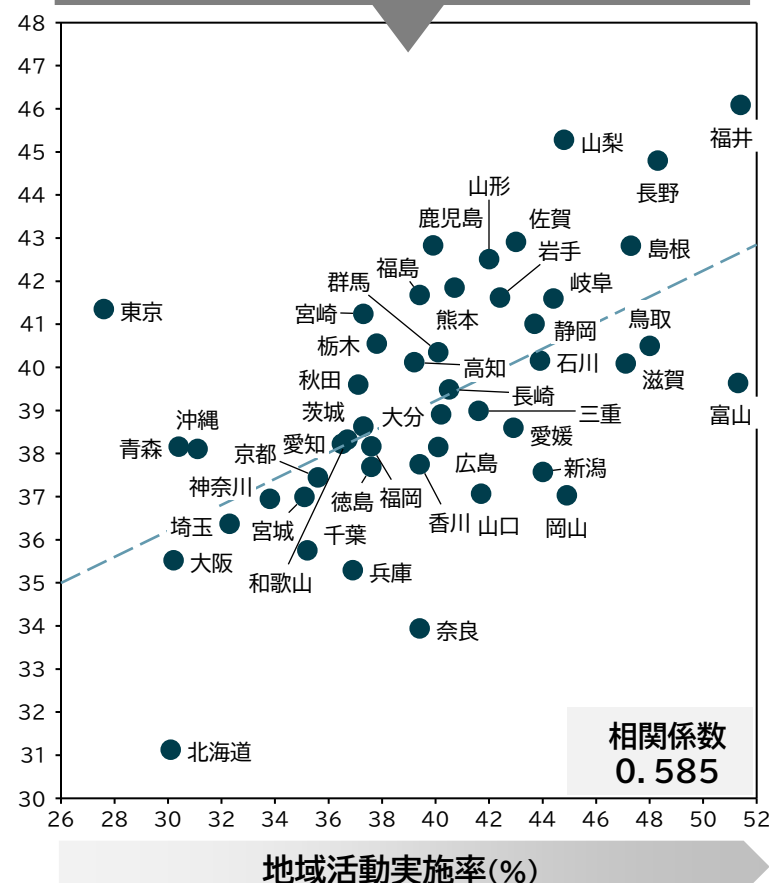
はたらく健康

はたらく柔軟性

シニア活躍の指標内項目と、地域活動実施率の関係性を見た。地域活動が盛んな地域ほど、シニアが元気に長く働けている可能性が示唆される。

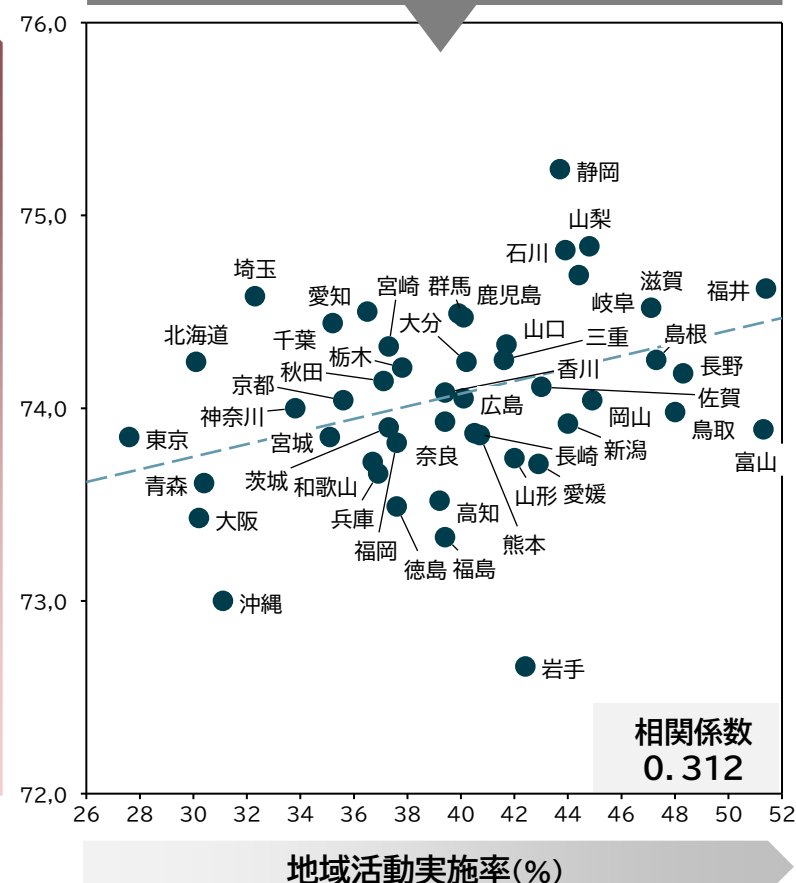
シニアの労働継続との関係性が強い

60歳以上有業率(%)



健康寿命との関係性が見られる

健康寿命(歳)



労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

解説・コメント

超高齢化社会・日本では、労働市場におけるシニア活躍は地域に寄らない待ったなしの課題である。本指標は、シニアの「有業率」や「健康寿命」、「はたらく幸せ実感」や「70歳までの就業確保措置企業率」などから算出。地域の高齢者の労働市場での重要性は増し続けている。

地域での高齢者雇用促進のためには、「かつての当たり前」を変える多様な働き方の提供が重要である。企業は**週数時間勤務や短時間正社員など、柔軟な働き方**を推奨し、**高齢者の体力や経験に合わせた選択肢を増やす**べきであり、国や自治体もその支援を継続的に行いたい。

次に、長年の経験を活かせるよう、**職務内容の再設計とスキル棚卸し**を支援することも必要だ。若手へのメンターや専門知識を活かしたコンサルティング業務など、シニア特有のスキル明確化と地域ニーズとのマッチングを進めたい。その中では、ハローワークや商工会議所と連携し、求人情報の共有や相談支援で、きめ細やかに両者をつなぐことも検討したい。

関連するパーソル総合研究所の調査・研究

発表年月	調査名	主な調査内容
2017年11月	ミドル・シニアの躍進実態調査 (法政大学 石山恒貴研究室・パーソル総合研究所)	ミドル・シニア層のパフォーマンス／役職退任の実態と退任後の意識／躍進するミドル・シニアの行動特長など
2020年12月	企業のシニア人材マネジメントに関する実態調査	従業員の年齢構成／従業員格付け制度の実態／シニア人材活用・活性化の課題感／シニア人材への人材開発予算配分／定年制・70歳就労機会確保の実態など
2021年6月	シニア従業員とその同僚の就労意識に関する定量調査	シニア従業員の就労実態／定年後再雇用による年収・職務変化／シニア従業員の変化適応力／シニア従業員に対する偏見(エイジズム)とその影響など
2023年8月	ミドル・シニアの学びと職業生活に関する定量調査	学び直すミドル・シニア就業者の割合／学び直しの実態／ミドル・シニア就業者の学習観／学び直しの効用／学び直しと職業生活Well-beingの関係／学び直す意欲を行動に移すには など
2025年2月	「正社員として20年以上勤務した60代」の就労実態調査	60代従業員の就労状況／人事評価制度／健康状態、純金融資産保有額とお金の不安／仕事の満足度・モチベーション役割認識など
2025年6月	企業の60代社員の活用施策に関する調査	企業のシニア活用実態／年代別の人材過剰感／企業のシニアへの期待感／シニア処遇の実態など

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

地域のシニア活躍力向上のための主な方策

	内容	主な実施主体	施策
① 多様な働き方の提供	✓ 高齢者配慮型の働き方の調整	企業・自治体	時短・週数日・体力配慮の勤務調整／在宅勤務やリモートワークの導入など
	✓ 業務の切り出しと創出	企業	専門知識や経験が必要な業務(例:品質管理、顧問、研修講師など)や、体力的な負担の少ない軽作業(例:清掃、事務補助など)の切り出しなど
	✓ 再雇用制度・定年延長の推進	企業	地元企業向けの「70歳就業措置」導入セミナー・助成制度案内／再雇用制度・定年延長などの人事制度設計支援／シニア就労促進モデル企業の顕彰など
② シニア・マッチングの強化	✓ 地域の高齢者向け就労マッチングの体制整備	自治体	就労支援コーディネーターの配置／ハローワーク・社協・NPOとの連携協議会の設置／地域連携型の“再就職チャレンジプログラム”の展開(短期実習＋研修)など
	✓ フリーランス・副業人材のマッチング	企業	ギグワーク型マッチング支援／マッチングプラットフォームの活用／専用マッチング窓口の開設／単発タスク・短期副業でのお試し就業促進など
③ シニアの意欲と健康支援	✓ 就業意欲の高いシニアの掘り起こし	自治体	啓発セミナーの実施／合同企業説明会の実施／就業中のキャリア再設計支援(セカンドキャリア面談の導入)など
	✓ 健康と「はたらく」を両立する環境整備	企業・自治体	健康経営を行う地元企業の支援(認証取得促進や表彰)／シニア向け職域健康プログラム(運動・食事・ストレスケア)の導入支援／地域スポーツ・ボランティア就労との接続など

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

労働市場

労働力充足

労働力は足りているか

人材マッチング

人をひきよせ、雇用を創出できているか

生産性

新しい価値創造が起こせているか

多様性

女性活躍

労働市場に参入し、活躍できているか

シニア活躍

労働市場から離脱せず、活躍できているか

外国人活躍

日本に馴染み、活躍できているか

働き方

はたらく幸福

イキイキと働けているか

はたらく健康

健やかに働けているか

はたらく柔軟性

自分らしい働き方ができているか

各都道府県における外国人の留学・定住・就業実態と、日本人が外国人に抱く意識や交流経験のデータを基に、外国人活躍指標を作成した(以下6項目の平均値)。

外国人活躍 | 指標内項目一覧

対象年	概要	データソース
2025年	[企業の外国籍従業員比率]の高さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2025年	[外国人への許容度]の大きさ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2025年	[外国人との交流経験]の多さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2024年	[外国人留学生の割合]の高さ	独立行政法人日本学生支援機構「令和6年度外国人留学生在籍状況分析結果」、 総務省「人口推計」を基に算出
2023年	[外国人居住者の割合]の高さ	出入国在留管理庁「令和6年6月末現在における在留外国人数について」、総務省 「人口推計」を基に算出
2023年	[訪日外国人の割合]の高さ	観光庁 「インバウンド消費動向調査」

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

外国人活躍指標における都道府県ランキングは以下の通り。※16位以降は次頁

総合 順位	都道府県	外国籍 従業員率	外国人 許容度	外国人 交流経験	外国人 留学生	外国人 居住者	訪日 外国人
1	東京	1位	1位	1位	1位	3位	3位
2	京都	2位	11位	4位	8位	8位	15位
3	千葉	7位	7位	3位	2位	35位	1位
4	大阪	3位	6位	2位	15位	32位	9位
5	愛知	16位	2位	10位	13位	25位	4位
6	神奈川	20位	12位	7位	4位	19位	2位
7	沖縄	14位	25位	12位	3位	1位	25位
8	群馬	19位	3位	35位	5位	39位	5位
9	山梨	9位	15位	7位	7位	9位	17位
10	静岡	21位	9位	15位	6位	17位	12位
11	滋賀	28位	13位	35位	9位	11位	7位
12	岐阜	23位	5位	15位	14位	29位	6位
13	兵庫	6位	16位	11位	12位	26位	10位
14	福岡	4位	21位	5位	17位	6位	23位
15	三重	29位	4位	28位	11位	34位	14位

労働力充足		人材マッチング		生産性		女性活躍		シニア活躍		外国人活躍		はたらく幸福		はたらく健康		はたらく柔軟性	
総合 順位	都道府県	外国 籍従 業員	外国 人許 容度	外国 人交 流	外国 人留 学生	外国 人居 住者	訪日 外国 人	総合 順位	都道府県	外国 籍従 業員	外国 人許 容度	外国 人交 流	外国 人留 学生	外国 人居 住者	訪日 外国 人		
16	栃木	18位	14位	21位	10位	37位	13位	32	北海道	26位	35位	9位	37位	24位	32位		
17	茨城	12位	8位	42位	16位	46位	11位	33	徳島	27位	34位	42位	25位	19位	36位		
18	大分	5位	26位	13位	20位	12位	27位	34	島根	35位	27位	47位	32位	14位	43位		
19	広島	17位	18位	14位	19位	28位	18位	35	鳥取	42位	38位	42位	36位	7位	34位		
20	長野	34位	20位	17位	21位	13位	19位	36	香川	33位	23位	25位	38位	42位	31位		
21	埼玉	15位	10位	27位	18位	47位	20位	37	宮城	8位	33位	21位	40位	38位	37位		
22	奈良	30位	30位	6位	22位	30位	24位	38	山口	22位	29位	35位	41位	44位	28位		
23	長崎	13位	36位	25位	23位	10位	30位	39	山形	47位	43位	31位	35位	22位	35位		
24	岡山	10位	22位	25位	33位	40位	16位	40	鹿児島	38位	37位	31位	34位	19位	41位		
25	福井	36位	17位	45位	24位	36位	26位	41	新潟	25位	41位	35位	42位	22位	39位		
26	佐賀	24位	32位	31位	28位	45位	8位	42	福島	37位	40位	39位	39位	27位	33位		
27	石川	11位	24位	18位	31位	43位	22位	43	愛媛	45位	31位	39位	43位	33位	29位		
28	富山	43位	19位	23位	29位	41位	21位	44	高知	40位	44位	45位	46位	15位	45位		
29	熊本	32位	28位	19位	26位	5位	38位	45	岩手	44位	45位	35位	44位	31位	44位		
30	宮崎	41位	42位	39位	30位	2位	40位	46	秋田	39位	47位	42位	45位	21位	47位		
31	和歌山	31位	39位	20位	26位	4位	42位	47	青森	46位	46位	28位	47位	16位	46位		

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

外国人活躍指標 と関係性の強い項目

高齢者の多さとの負の関係性が強い

シニア

- 65歳以上人口比率
(-.827)
- 有業者の平均年齢の
高さ(-.540)

賃金の高さとの関係性が強い

賃金

- きまって支給する現金
支給額(.799)
- 最低賃金(.792)

健やかな働き方との関係性が強い

働き方

- 正社員の有給休暇10日
以上取得率(.419)
- はたらく不幸せ実感の低さ
(.379)
- ストレス反応の低さ(.364)
- 勤務問題による自殺死亡率
の低さ(.361)

その他、基礎情報

- 農林水産業(-.590)
- 情報通信業(.554)
- 学術研究、専門・技術サービス業(.507)
- 建設業(-.456)

※相関分析(n=47、5%水準で有意かつ関係性の強い項目のみ掲載)

※カッコ内は相関係数(1に近づくほど正の関係性が強く、-1に近づくほど負の関係性が強い)

※吹き出しコメントは今回の相関傾向に基づく解釈であり、指標内項目以外の要素との関係性も分析している点に留意されたい

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

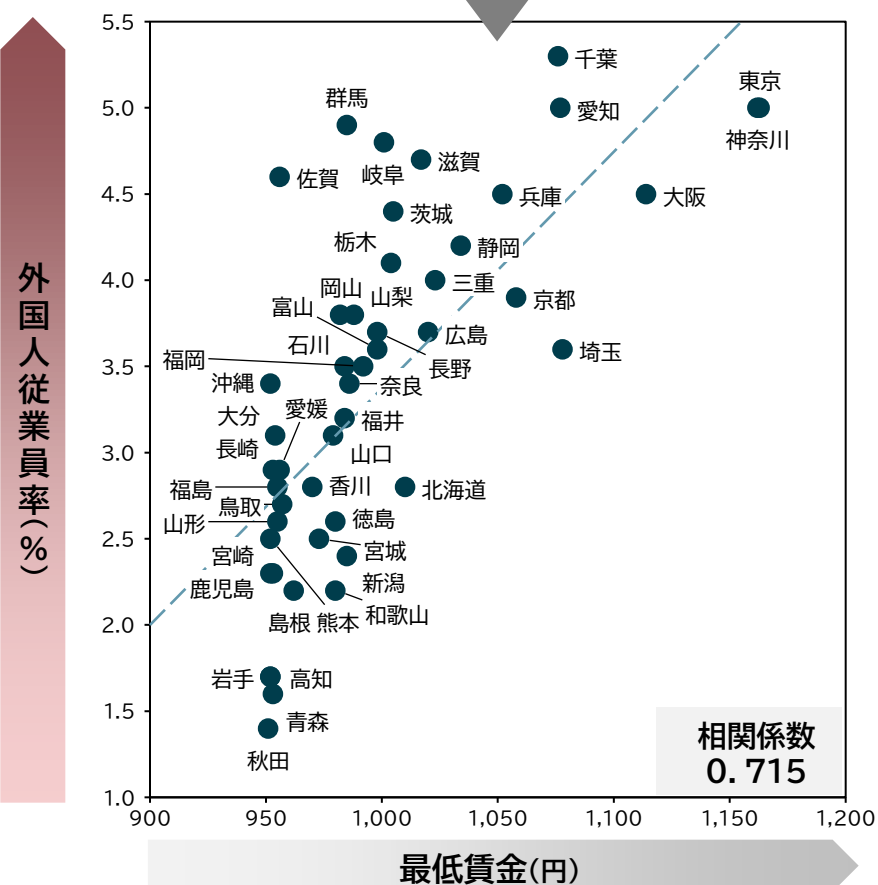
はたらく幸福

はたらく健康

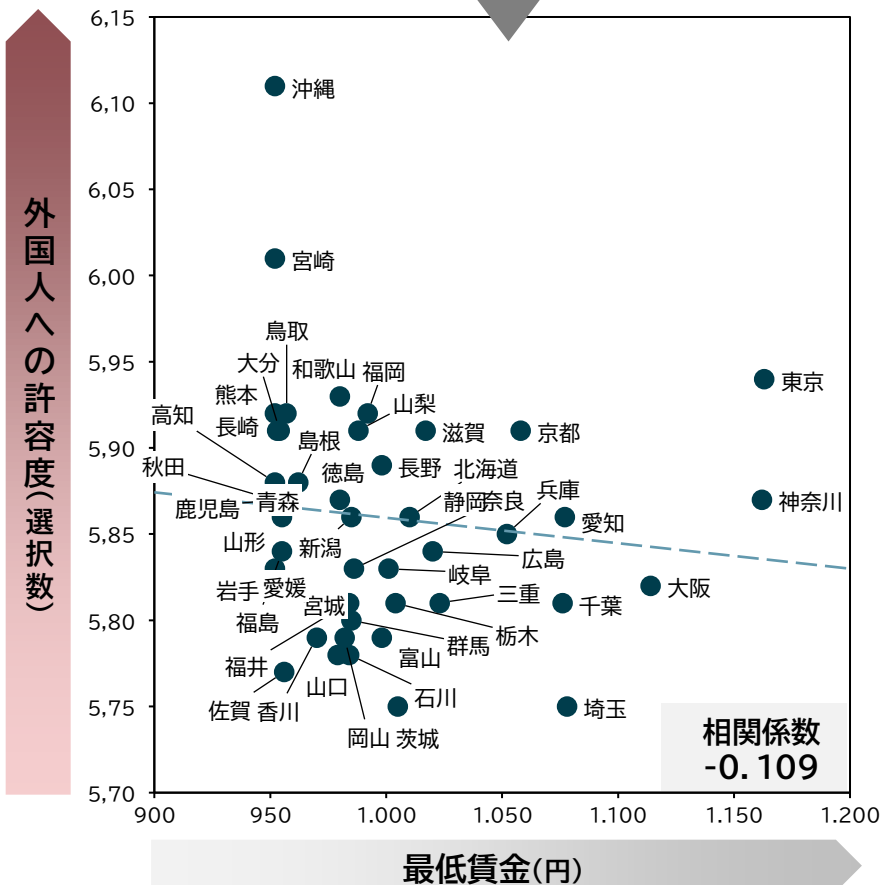
はたらく柔軟性

外国人活躍の指標内項目と、最低賃金の関係性を見た。最低賃金が高い地域では、外国人の労働参入が進む可能性が示唆される。

外国人の労働参入との関係性が強い



外国人許容度との関係性は薄い



労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

解説・コメント

本指標では、「企業の外国籍従業員比率」や「外国人居住率」のみならず、地域住民の「外国人への許容度」や「外国人との交流経験」なども加味し、外国人が地域で安心して働き、定着できる環境の指標とした。

そうした環境づくりのためには、就労と生活の両面からの支援が重要である。まず、日本語教育や生活情報の多言語提供を通じて、言語や文化の壁を低くする必要がある。職場では、異文化理解を深める研修や相談体制を整え、安心して働ける環境を整備することが求められる。**日本独特の人材マネジメントの慣習に対し、外国人からの不満が強い**こともすでにパーソル総合研究所の調査から分かっている(日本ではたらく外国人材の就業実態・意識調査)。

外国人雇用は、**日本企業の当たり前を見直す好機**として捉えたい。

さらに、地域イベントや交流の場を設けることで、住民との相互理解が進み、孤立を防ぐことができる。外国人を排除せず、地域の一員として認められるために、**地域社会全体で外国人を受け入れる意識を育てる視点**も取り入れたい。

関連するパーソル総合研究所の調査・研究

発表年月	調査名	主な調査内容
2019年9月	外国人雇用に関する企業の意識・実態調査	外国人雇用の背景／今後の見通し分析結果／外国人材雇用の実態／支援体制の整備状況／トラブル／行政への要望／特定技能についてなど
2019年11月	外国人部下を持つ日本人上司の意識・実態調査	外国人材をマネジメントする現場の課題／外国人材受け入れ現場の状況と課題外国人材受け入れショックが引き起こす上司のリスク／外国人材を活かすコミュニケーションスキルなど
2020年2月	日本で働く外国人材の就業実態・意識調査	外国人材の採用から入社直後の実態／外国人材の定着・活躍／職場での孤独感／上司のマネジメント行動／職場への不満など
2020年10月	高度外国人材に関する定性調査	日本ではたらく高度外国人材の特徴／日本ではたらくことになった動機・きっかけ来日後の期待・不安と実態／職場や仕事に対する満足点と不満点／今後のキャリアプランなど
2021年3月	多文化共生意識に関する定量調査	生活空間における在留外国人への排外意識とその規定要因／就業者自身のグローバル志向／グローバル化・多文化共生意識を醸成する職場要因など

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

地域の外国人活躍力向上のための主な方策

	内容	主な実施主体	施策
① 地場産業の 整備	✓ 多言語対応の支援窓口の設置	自治体	外国人専用の生活支援窓口／通訳・翻訳付きで行政手続きや労働相談対応など
	✓ 住宅確保のサポート	自治体・企業	民間賃貸物件への保証人支援／外国人受け入れに積極的な不動産との連携など
	✓ 医療・保険アクセスの整備	自治体	医療機関との連携／保険制度の説明支援(例:多言語医療ガイド)など
② 日本語 教育支援	✓ 日本語教育サポート	自治体・企業・教育機関	夜間・週末講座の提供／日本語能力試験への補助制度／多言語対応アプリやeラーニングの提供など
	✓ 生活スキルのための教育提供	自治体	ごみ出しルール、交通安全、マナーなどの生活講習会(多言語対応)など
	✓ 労働条件の明確化・翻訳の義務化	企業	企業のイントラ、雇用契約書・就業規則・福利厚生情報の多言語対応など
③ 公正な 雇用管理	✓ 企業における不当な待遇防止	自治体・企業	外部第三者による相談窓口／匿名通報制度／定期ヒアリング制度 技能実習制度や特定技能制度の実態調査／悪質な受入機関の公表など
	✓ 地域との交流機会の創出	自治体	多文化共生イベント／地域住民との交流プログラムなど
	✓ 異文化コミュニケーション研修	企業	異文化対応研修／外国人社員向けと日本人社員向けの双方実施など

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく
幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

労働市場

労働力充足

労働力は足りているか

人材マッチング

人をひきよせ、雇用を創出できているか

生産性

新しい価値創造が起こせているか

多様性

女性活躍

労働市場に参入し、活躍できているか

シニア活躍

労働市場から離脱せず、活躍できているか

外国人活躍

日本に馴染み、活躍できているか

働き方

はたらく幸福

イキイキと働けているか

はたらく健康

健やかに働けているか

はたらく柔軟性

自分らしい働き方ができているか

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく
幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

各都道府県における就業への幸せ・不幸せ実感のデータを基に、はたらく幸福指標を作成した(以下2項目の平均値)。

はたらく幸福 | 指標内項目一覧

対象年	概要	データソース
2025年	[はたらく幸せ実感]の高さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2025年	[はたらく不幸せ実感]の低さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」

※はたらく幸せ実感:以下3項目を7件法(「1. 全くそう思わない」~「7. とてもそう思う」)で聴取した平均値

私は、はたらくことを通じて、**幸せ**を感じている／私は、はたらいいていて、**幸せ**を感じる人が多い

私は、はたらくことを通じて、まわりよりも**幸せ**を感じていると思う

※はたらく不幸せ実感:以下3項目を7件法(「1. 全くそう思わない」~「7. とてもそう思う」)で聴取した平均値

私は、はたらくことを通じて、**不幸せ**を感じている／私は、はたらいいていて、**不幸せ**を感じる人が多い

私は、はたらくことを通じて、まわりよりも**不幸せ**を感じていると思う

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく
幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

はたらく幸福指標における都道府県ランキングは以下の通り。※16位以降は次頁

総合順位	都道府県	はたらく幸せ実感の高さ	はたらく不幸せ実感の低さ
1	福井	4位	3位
2	沖縄	8位	1位
3	島根	2位	13位
4	長崎	5位	11位
5	鹿児島	1位	35位
6	宮崎	3位	26位
7	福岡	7位	7位
8	兵庫	11位	8位
9	三重	12位	9位
10	和歌山	10位	10位
11	愛知	15位	5位
12	広島	25位	2位
13	奈良	6位	24位
14	滋賀	9位	17位
15	大阪	27位	4位

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく
幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

総合順位	都道府県	はたらく 幸せ の高さ	はたらく 不幸せ の低さ
16	長野	16位	16位
17	新潟	14位	20位
18	鳥取	18位	17位
19	埼玉	19位	19位
20	京都	31位	6位
21	大分	16位	28位
22	富山	22位	24位
23	佐賀	13位	40位
24	山口	24位	20位
25	栃木	20位	28位
26	熊本	29位	12位
27	青森	26位	24位
28	茨城	20位	38位
29	東京	27位	22位
30	石川	35位	15位
31	千葉	36位	13位

総合順位	都道府県	はたらく 幸せ の高さ	はたらく 不幸せ の低さ
32	愛媛	30位	31位
33	徳島	23位	42位
34	山梨	32位	31位
35	群馬	34位	36位
36	神奈川	33位	41位
37	静岡	41位	33位
38	高知	43位	31位
39	山形	39位	39位
40	香川	44位	27位
41	秋田	38位	43位
42	北海道	45位	33位
43	福島	37位	46位
44	宮城	39位	45位
45	岐阜	42位	44位
46	岡山	47位	37位
47	岩手	46位	47位

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく
幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

はたらく幸福指標 と関係性の強い項目

健康な働き方との関係性が強い

はたらく健康

- ストレス反応(.553)
- 生産年齢人口の心の
良好さ(.362)

組織の風通しとの関係性が強い

組織風土

- 自由闊達・開放的風土
(.560)
- チームワーク(.531)
- 柔軟性・創造性・独自性
(.442)
- 権威主義・責任回避(-.361)

社会関係資本との関係性が強い

社会関係資本

- サードプレイス※保有率
(.533)
※家庭・職場以外の第三の居場所
- 友人・知人との交際時間
(.497)
- 周囲への信頼(.369)

その他、基礎情報

- 15歳未満人口比率(.586)
- 出生率(.532)
- 平均気温(.506)
- 人口密度(-.350)

※相関分析(n=47、5%水準で有意かつ関係性の強い項目のみ掲載)

※カッコ内は相関係数(1に近づくほど正の関係性が強く、-1に近づくほど負の関係性が強い)

※吹き出しコメントは今回の相関傾向に基づく解釈であり、指標内項目以外の要素との関係性も分析している点に留意されたい

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

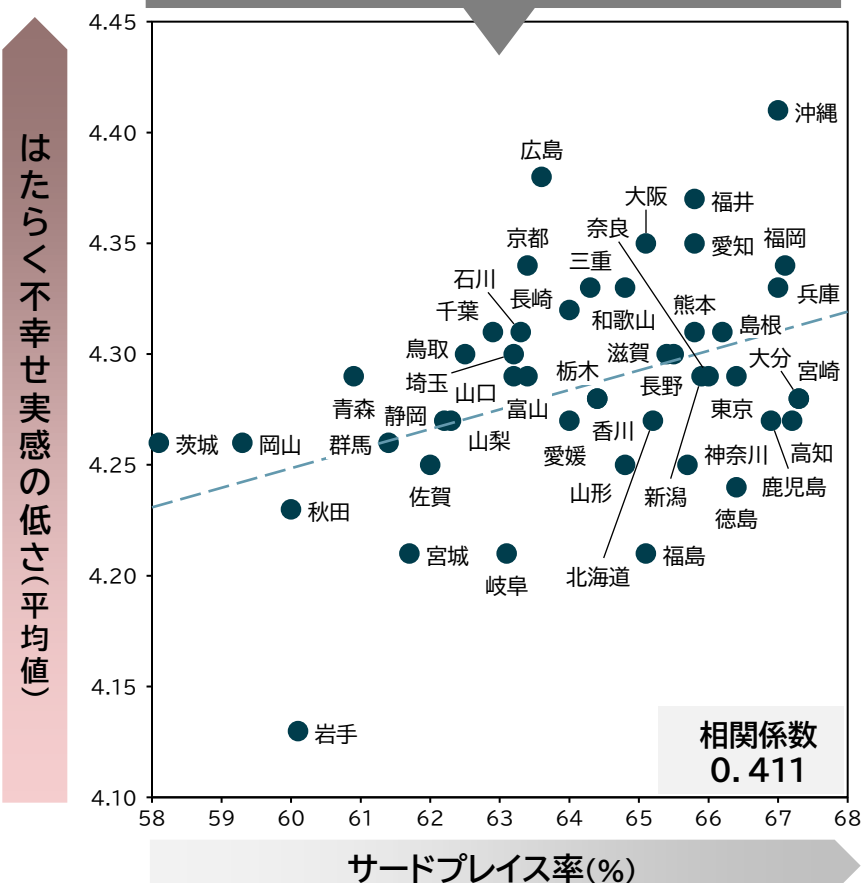
はたらく
幸福

はたらく健康

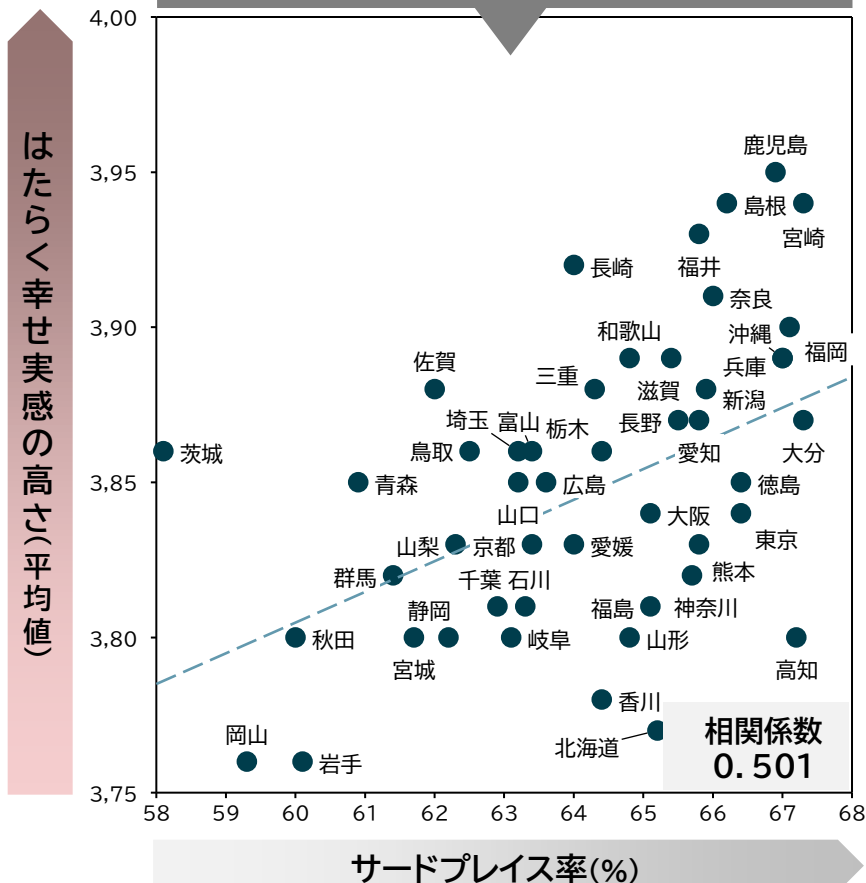
はたらく柔軟性

はたらく幸福の指標内項目と、サードプレイス率の関係性を見た。サードプレイス率の高さは、「はたらく不幸せ実感の低さ」、「はたらく幸せ実感の高さ」との相関が強い傾向。

サードプレイスと不幸せ実感が関連



幸せ実感の高さとも関連



労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく
幸福

はたらく健康

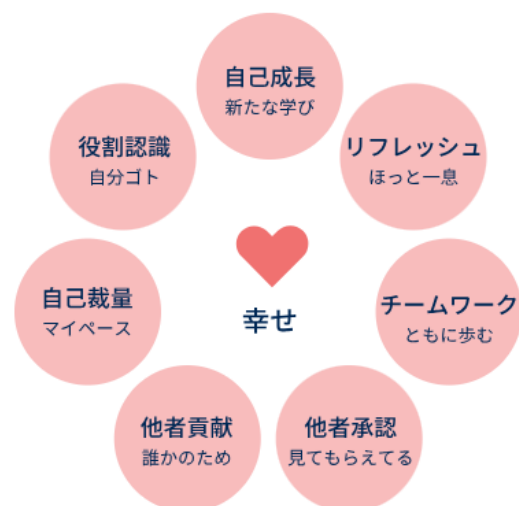
はたらく柔軟性

「はたらく幸福」については、以下の「はたらく幸せ因子」「はたらく不幸せ因子」によって概ね予測することができる。
これらの因子の状態を良好に保つことによって、「はたらく幸福」を高めることができる。

はたらく人に幸せ／不幸せをもたらす

7つの因子

はたらく人の幸せの7因子



はたらく人の不幸せの7因子



(出所)パーソル総合研究所・慶應義塾大学前野隆司研究室「はたらく人の幸せに関する調査」

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/well-being/>

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく
幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

各はたらく幸せ因子のランキングは以下の通り。※並びは、はたらく幸福指標が高い順(16位以降は次頁)

はたらく 幸福指標	都道府県	自己成長	リフレッシュ	チームワーク	役割認識	他者承認	他者貢献	自己裁量
1	福井	9位	2位	7位	2位	2位	8位	1位
2	沖縄	1位	5位	4位	5位	10位	1位	5位
3	島根	14位	35位	2位	29位	31位	43位	35位
4	長崎	2位	6位	7位	4位	24位	12位	13位
5	鹿児島	4位	20位	25位	13位	8位	2位	33位
6	宮崎	3位	1位	19位	6位	20位	13位	18位
7	福岡	29位	9位	9位	17位	20位	25位	15位
8	兵庫	20位	33位	35位	9位	15位	36位	17位
9	三重	13位	3位	40位	32位	6位	15位	9位
10	和歌山	16位	10位	21位	19位	1位	45位	9位
11	愛知	15位	23位	31位	8位	17位	29位	18位
12	広島	11位	8位	13位	15位	32位	32位	2位
13	奈良	31位	11位	41位	36位	9位	10位	32位
14	滋賀	8位	20位	1位	28位	12位	8位	21位
15	大阪	22位	28位	46位	17位	12位	28位	24位

労働力充足 人材マッチング 生産性 女性活躍 シニア活躍 外国人活躍 はたらく幸福 はたらく健康 はたらく柔軟性																	
はたらく幸福指標	都道府県	成長	リフレッシュ	チームワーク	役割	承認	貢献	裁量	はたらく幸福指標	都道府県	成長	リフレッシュ	チームワーク	役割	承認	貢献	裁量
16	長野	36位	17位	37位	12位	26位	41位	20位	32	愛媛	38位	20位	24位	40位	45位	41位	47位
17	新潟	18位	24位	17位	23位	28位	18位	7位	33	徳島	33位	4位	9位	26位	5位	35位	7位
18	鳥取	12位	44位	32位	42位	34位	19位	37位	34	山梨	40位	16位	43位	21位	14位	38位	42位
19	埼玉	19位	20位	3位	1位	3位	6位	3位	35	群馬	37位	36位	5位	31位	16位	20位	16位
20	京都	5位	38位	45位	25位	7位	8位	26位	36	神奈川	25位	40位	30位	37位	27位	40位	30位
21	大分	24位	45位	43位	22位	36位	39位	39位	37	静岡	17位	15位	12位	41位	32位	36位	22位
22	富山	21位	39位	20位	30位	40位	16位	13位	38	高知	22位	7位	22位	3位	40位	3位	31位
23	佐賀	47位	31位	34位	47位	29位	47位	40位	39	山形	32位	41位	33位	43位	38位	34位	44位
24	山口	27位	13位	11位	7位	22位	32位	3位	40	香川	43位	47位	43位	39位	44位	29位	6位
25	栃木	28位	20位	27位	15位	37位	24位	37位	41	秋田	39位	34位	16位	32位	45位	23位	43位
26	熊本	34位	14位	22位	9位	22位	4位	37位	42	北海道	41位	24位	26位	20位	25位	14位	12位
27	青森	46位	46位	39位	44位	38位	22位	46位	43	福島	30位	42位	14位	11位	19位	46位	34位
28	茨城	10位	30位	6位	34位	18位	5位	29位	44	宮城	7位	12位	18位	26位	4位	10位	25位
29	東京	6位	29位	27位	14位	12位	20位	11位	45	岐阜	44位	43位	36位	35位	35位	27位	28位
30	石川	35位	37位	38位	38位	43位	25位	23位	46	岡山	45位	32位	47位	46位	42位	44位	41位
31	千葉	25位	26位	29位	24位	30位	16位	27位	47	岩手	42位	26位	15位	45位	47位	31位	45位

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく
幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

各はたらく不幸せ因子の低さランキングは以下の通り。※並びは、はたらく幸福指標が高い順(16位以降は次頁)

はたらく 幸福指標	都道府県	自己抑圧	理不尽	不快空間	オーバー ワーク	協働不全	疎外感	評価不満
1	福井	4位	2位	10位	2位	30位	21位	15位
2	沖縄	23位	1位	7位	10位	1位	23位	5位
3	島根	20位	6位	31位	26位	9位	31位	9位
4	長崎	19位	21位	6位	16位	15位	9位	14位
5	鹿児島	32位	43位	20位	37位	31位	28位	25位
6	宮崎	17位	16位	30位	6位	8位	19位	1位
7	福岡	3位	6位	24位	19位	13位	6位	8位
8	兵庫	8位	8位	17位	28位	10位	8位	2位
9	三重	9位	18位	5位	1位	20位	11位	7位
10	和歌山	11位	10位	2位	18位	14位	10位	16位
11	愛知	9位	10位	8位	3位	28位	18位	18位
12	広島	23位	5位	3位	5位	3位	13位	3位
13	奈良	11位	13位	12位	8位	25位	32位	12位
14	滋賀	37位	4位	26位	20位	4位	1位	4位
15	大阪	15位	24位	35位	22位	18位	34位	21位

労働力充足	人材マッチング	生産性	女性活躍	シニア活躍	外国人活躍	はたらく幸福	はたらく健康	はたらく柔軟性
-------	---------	-----	------	-------	-------	--------	--------	---------

はたらく幸福指標	都道府県	自己抑圧	理不尽	不快空間	過重労働	協働不全	疎外感	評価不満	はたらく幸福指標	都道府県	自己抑圧	理不尽	不快空間	過重労働	協働不全	疎外感	評価不満
16	長野	21位	18位	21位	12位	20位	25位	24位	32	愛媛	31位	34位	46位	14位	39位	40位	30位
17	新潟	47位	26位	33位	46位	32位	40位	44位	33	徳島	43位	25位	32位	30位	22位	17位	11位
18	鳥取	41位	40位	22位	41位	29位	30位	20位	34	山梨	15位	42位	38位	39位	34位	4位	36位
19	埼玉	27位	9位	37位	32位	46位	22位	26位	35	群馬	25位	28位	27位	24位	16位	16位	28位
20	京都	5位	14位	12位	22位	10位	26位	19位	36	神奈川	13位	15位	15位	34位	2位	6位	23位
21	大分	36位	39位	18位	31位	5位	29位	10位	37	静岡	39位	32位	19位	36位	39位	38位	38位
22	富山	26位	27位	22位	29位	27位	46位	28位	38	高知	15位	38位	9位	43位	37位	36位	43位
23	佐賀	6位	31位	11位	13位	33位	15位	33位	39	山形	42位	45位	40位	45位	44位	37位	45位
24	山口	38位	33位	1位	9位	17位	2位	27位	40	香川	29位	23位	29位	27位	26位	33位	32位
25	栃木	34位	46位	43位	42位	41位	44位	42位	41	秋田	40位	16位	34位	17位	23位	13位	22位
26	熊本	7位	29位	25位	7位	24位	27位	34位	42	北海道	2位	3位	14位	4位	12位	5位	6位
27	青森	30位	35位	45位	25位	42位	43位	35位	43	福島	33位	40位	41位	44位	35位	24位	46位
28	茨城	35位	35位	44位	33位	37位	19位	31位	44	宮城	27位	44位	36位	40位	44位	38位	39位
29	東京	1位	12位	3位	15位	6位	3位	12位	45	岐阜	46位	37位	41位	35位	47位	42位	41位
30	石川	45位	22位	39位	38位	36位	45位	40位	46	岡山	18位	20位	27位	11位	7位	35位	37位
31	千葉	22位	30位	15位	21位	19位	12位	16位	47	岩手	43位	47位	47位	47位	44位	47位	47位

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

解説・コメント

近年、働き方改革やダイバーシティ推進が進むなかで、最上位の理念として注目されているのが「はたらく幸せ」である。パーソル総合研究所ではこれまで、慶應義塾大学の前野隆司教授との共同研究を通じて、「はたらく幸せ／不幸せ」を測定するための独自の尺度を開発し、その構成要因を多面的に明らかにしてきた。今回の指標も、そこで明らかにした構成要因である「自己成長」や「他者承認」「自己裁量」といった観点で構成されている。

注目すべきは、この「はたらく幸せ」が、地域への居住満足度やサードプレイスの有無とも高い相関を示している点である。つまり、人々が地域に愛着を持ち、住み続けたいと感じる背景には就労環境そのものの質が大きく影響しているし、その逆もまたしかりということである。「はたらく幸せ」という視座を持つことで、地域政策、雇用政策、企業経営の各領域の意義がより有機的に接続され、持続可能な社会への転換が促進され则认为る。

関連するパーソル総合研究所の調査・研究

発表年月	調査名	主な調査内容
2020年7月	はたらく人の幸せに関する調査 (慶應義塾大学・前野隆司教授との共同研究)	「はたらく人の幸せ／不幸せ診断」の開発／はたらく人の幸せ・不幸せの4エリア／はたらく人の幸せ・不幸せの実態／はたらく人の幸せ・不幸せがもたらす効果／はたらく人を幸せ・不幸せにする組織マネジメントなど
2021年8月	はたらく人の幸せに関する実証研究 (慶應義塾大学・前野隆司教授との共同研究)	はたらくことを通じた幸せ・不幸せがパフォーマンスに与える影響／はたらくことを通じた幸せ・不幸せがメンタルヘルスに与える影響／はたらくことを通じた幸せ・不幸せと既存概念との相違／はたらくことを通じた幸せ・不幸せの波及効果など
2022年7月	若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査 (中原 淳・ベネッセ教育総合研究所との共同研究)	若年層のはたらく志向性7エリア／若年層の幸せな活躍に関連する「5つの学び特性」／学び特性と関連する社会人の仕事経験と学習経験／ソーシャル・エンゲージメントと幸せな活躍など
2023年4月	グローバル就業実態・成長意識調査 －はたらくWell-beingの国際比較	はたらく幸せ実感／不幸せ実感の実態／日本のはたらく幸せ実感はなぜ低いのか ①社会的属性 ②組織文化 ③価値観 ④学習・自己啓発と成長 ⑤ジェンダーと家庭生活 など

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく
幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

地域のはたらく幸福向上のための主な方策

	内容	主な実施主体	施策
① 空気を 変える	✓ 組織風土改革	企業	1on1の訓練と導入／ピアサックス制度・MVP・表彰制度の整備／部署間交流イベントや社内SNS設置など
	✓ ハラスメント防止と 職場コミュニケーション活性化	企業	職場全体へのハラスメント研修／職場コミュニケーションの訓練／面談ツールの導入／内部通報制度の周知など
	✓ 自己成長・挑戦促進の仕組みづくり	企業	副業解禁／ジョブクラフティング研修／コーチング・カウンセリングの機会提供など
② 制度を 変える	✓ 主体的なキャリア・パス構築	企業	複線型人事制度構築／社内公募・キャリアチャレンジ制度／キャリア面談／セルフキャリアドック導入／キャリアパスの明確化／社内タレントプールなど
	✓ より柔軟な勤務制度への変更	企業	フル/ハイブリッドの選択制勤務／時間単位年休／分割勤務制度／副業・兼業許可制度など
	✓ 目標管理と評価制度の見直し	企業	目標管理制度の改定／成長目標の明確化／標準年齢の撤廃など
③ 出会い をつくる	✓ ワーキングスペースや地域カフェでの 交流イベント	自治体・企業	ワーキングスペースや地域カフェの設置・運営支援／空き家を再生させたサードプレイス構築など
	✓ 越境型・PBL(課題解決型学習)の導入	企業	プロボノ斡旋によるPBLの導入／職務横断の留職制度／相互出向など
	✓ 学びを通じたつながり創出	企業	部門横断の集合研修／グループ企業横断の事例共有会・懇親会など

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく
健康

はたらく柔軟性

労働市場

労働力充足

労働力は足りているか

人材マッチング

人をひきよせ、雇用を創出できているか

生産性

新しい価値創造が起こせているか

多様性

女性活躍

労働市場に参入し、活躍できているか

シニア活躍

労働市場から離脱せず、活躍できているか

外国人活躍

日本に馴染み、活躍できているか

働き方

はたらく幸福

イキイキと働けているか

はたらく健康

健やかに働けているか

はたらく柔軟性

自分らしい働き方ができているか

- 労働力充足
- 人材マッチング
- 生産性
- 女性活躍
- シニア活躍
- 外国人活躍
- はたらく幸福
- はたらく健康
- はたらく柔軟性

各都道府県における就業中のストレスや残業・自殺の実態データを基に、はたらく健康指標を作成した(以下4項目の平均値)。

はたらく健康 | 指標内項目一覧

対象年	概要	データソース
2025年	[ストレス反応]の低さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2025年	[正社員の月間残業45時間以上率]の低さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2024年	[勤務問題による自殺死亡率]の低さ	厚生労働省 「令和6年中における自殺の状況」
2022年	[生産年齢人口の心の状態]の良好さ	総務省 「就業構造基本調査」

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく
健康

はたらく柔軟性

はたらく健康指標における都道府県ランキングは以下の通り。※16位以降は次頁

総合順位	都道府県	ストレスの低さ	長時間残業の低さ	自殺率の低さ	心の良好さ
1	福井	1位	1位	29位	5位
2	沖縄	3位	5位	14位	2位
3	熊本	5位	6位	27位	14位
4	和歌山	8位	12位	3位	17位
5	大分	15位	8位	25位	1位
6	山口	6位	31位	21位	4位
7	鹿児島	21位	3位	19位	8位
8	岡山	10位	17位	17位	12位
9	奈良	7位	8位	16位	28位
10	三重	3位	27位	24位	19位
11	愛媛	26位	26位	10位	10位
12	宮崎	13位	36位	30位	9位
13	石川	42位	37位	2位	13位
14	北海道	14位	11位	35位	23位
15	山梨	31位	7位	41位	6位

労働力充足		人材マッチング		生産性		女性活躍		シニア活躍		外国人活躍		はたらく幸福		はたらく健康		はたらく柔軟性	
総合 順位	都道府県	スト レス 低さ	長時間 残業 少なさ	自殺 率の 低さ	心の 良好さ	総合 順位	都道府県	スト レス 低さ	長時間 残業 少なさ	自殺 率の 低さ	心の 良好さ	総合 順位	都道府県	スト レス 低さ	長時間 残業 少なさ	自殺 率の 低さ	心の 良好さ
16	兵庫	22位	25位	4位	31位	32	長野	12位	14位	45位	34位						
17	鳥取	30位	18位	13位	16位	33	大阪	28位	20位	6位	40位						
18	群馬	27位	2位	26位	33位	34	滋賀	16位	28位	46位	20位						
19	静岡	28位	10位	22位	22位	35	京都	25位	40位	23位	36位						
20	東京	2位	32位	5位	47位	36	千葉	18位	42位	7位	45位						
21	佐賀	23位	23位	11位	27位	37	茨城	31位	46位	15位	30位						
22	島根	19位	15位	44位	11位	38	山形	47位	21位	37位	26位						
23	愛知	11位	30位	31位	24位	39	神奈川	36位	34位	8位	44位						
24	秋田	39位	4位	18位	25位	40	栃木	33位	44位	12位	38位						
25	長崎	35位	35位	28位	3位	41	富山	38位	16位	34位	41位						
26	徳島	37位	13位	33位	15位	42	青森	34位	24位	47位	29位						
27	埼玉	23位	41位	1位	42位	43	新潟	42位	38位	32位	39位						
28	岐阜	19位	45位	9位	18位	44	福島	45位	33位	36位	37位						
29	福岡	17位	43位	20位	21位	45	岩手	44位	22位	43位	43位						
30	高知	41位	19位	40位	7位	46	香川	40位	47位	42位	32位						
31	広島	9位	29位	38位	35位	47	宮城	46位	39位	39位	46位						

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく
健康

はたらく柔軟性

はたらく健康指標 と関係性の強い項目

主観的な多忙さ
との関係性が強い

組織の活気さ
との関係性が強い

個人の評価
との関係性が強い

社会関係資本との関係性が強い

はたらく幸せ・不幸せ

仕事面

- オーバーワーク因子の低さ(.588)
- リフレッシュ因子の高さ(.424)

※ 労働時間は非有意

職場面

- 不快空間因子の低さ(.511)
- 協働不全因子の低さ(.370)
- 疎外感因子の低さ(.354)

評価面

- 評価不満因子の低さ(.470)
- 自己抑圧因子の低さ(.318)
- 他者承認因子の高さ(.311)

社会関係資本

- 友人・知人との交際時間(.455)
- 周囲への信頼(.323)
- サードプレイス※保有率(.302)

※家庭・職場以外の第三の居場所

その他、基礎情報

■ 平均気温(.447)

■ 勤続年数(-.416)

■ 離職者訓練就職率(.381)

※相関分析(n=47、5%水準で有意かつ関係性の強い項目のみ掲載)

※カッコ内は相関係数(1に近づくほど正の関係性が強く、-1に近づくほど負の関係性が強い)

※吹き出しコメントは今回の相関傾向に基づく解釈であり、指標内項目以外の要素との関係性も分析している点に留意されたい

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

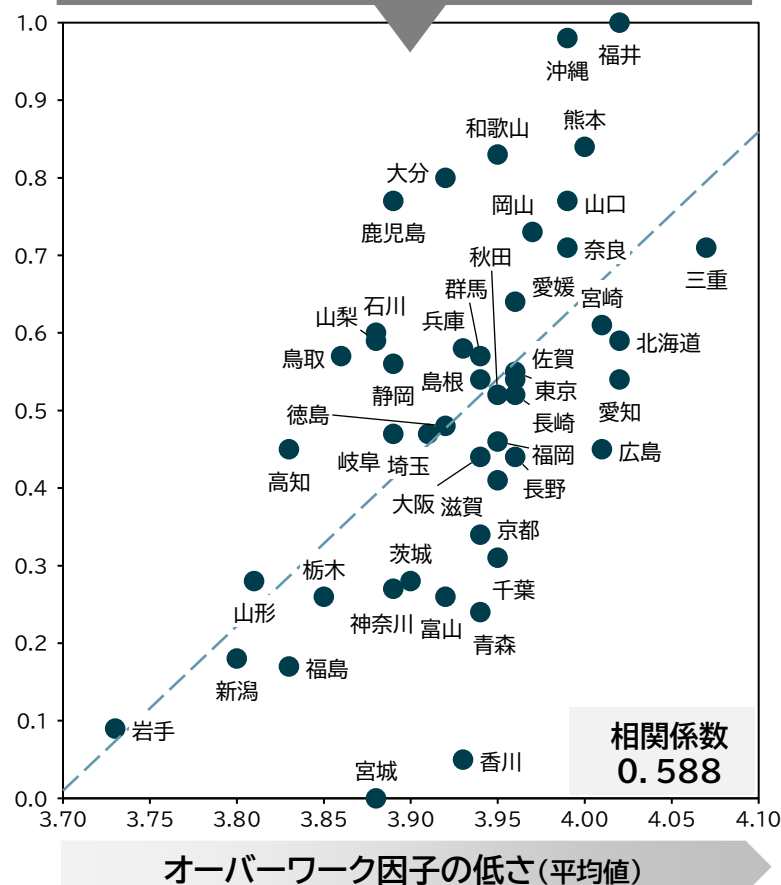
はたらく健康

はたらく柔軟性

はたらく健康指標と、多忙さに関する項目との関係性を見た。はたらく健康指標を高めるためには、「労働時間」よりも、主観的な要素である「オーバーワーク感」を抑制することが重要である可能性が示唆される。

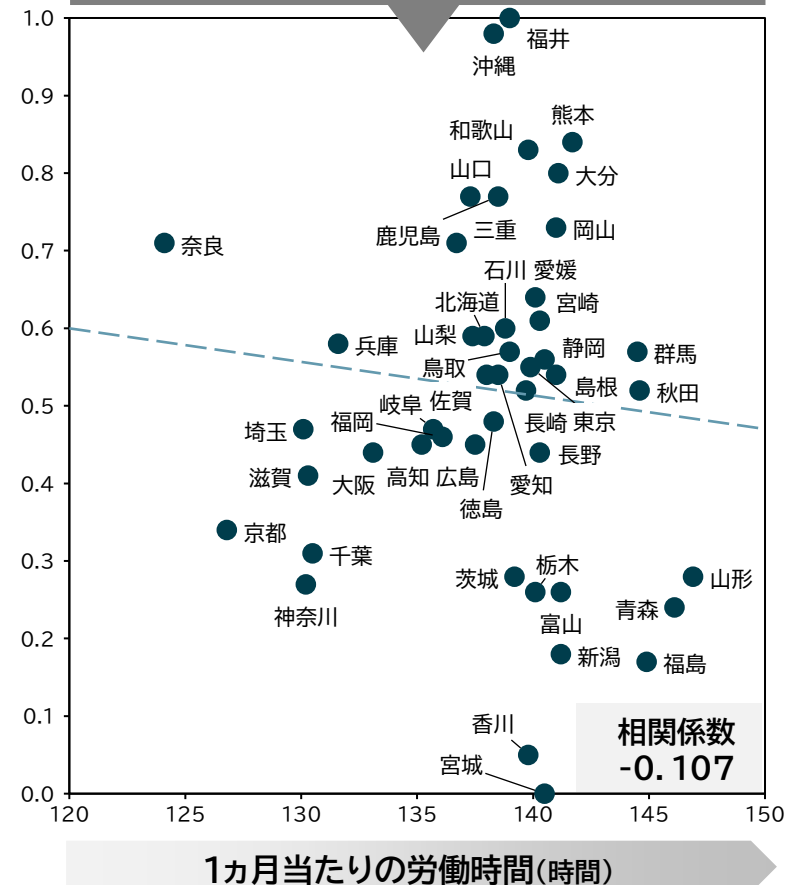
主観的な多忙さとの関係性が強い

はたらく健康指標



客観的な多忙さとの関係性は薄い

はたらく健康指標



労働力充足	人材マッチング	生産性	女性活躍	シニア活躍	外国人活躍	はたらく幸福	はたらく健康	はたらく柔軟性
-------	---------	-----	------	-------	-------	--------	--------	---------

解説・コメント

「はたらく健康」は、身体的・精神的な健康に加え、安心して働き続けられる環境や制度が整っている状態を指す広義の概念である。単なる労働時間の管理ではなく、暮らしと両立できる柔軟な働き方や、職場での人間関係の質といった要素が深く関与する。

とりわけ超高齢化が進む日本において、医療・福祉資源の限界、人口減少、担い手不足といった構造的課題が複雑に絡むなか、身体面では健康診断や作業環境改善、睡眠支援など**日常的な負担軽減の施策が広く求められるようになるだろう**。また、EAP(従業員支援プログラム)導入や上司の傾聴力研修、外部相談窓口の設置といった**精神面を支える支援もますます必要になってくる見通しだ**。その際には、単に勤務時間を短くするのではなく、作業の自律性確保や、コミュニケーション活性化といったソフト面の要素への目配りも重要になる。非公式な交流支援や「ありがとうカード」など、健康を個人任せにせず、組織として仕組みとして取り入れる柔軟なアイデアが求められている。

関連するパーソル総合研究所の調査・研究

発表年月	調査名	主な調査内容
2020年6月	テレワークにおける不安感・孤独感に関する定量調査	テレワークで発生する不安感・孤独感／不安感や孤独感の発生によるリスク／職場のコミュニケーション状況／テレワーカーの不安感・孤独感を解消するマネジメントなど
2022年11月	職場のハラスメントについての定量調査	職場のハラスメント実態／ハラスメントの要因／ハラスメントが及ぼす影響／ハラスメントによる離職者マクロ推計／ハラスメント被害者行動の分析／ハラスメント傍観行動の分析／企業のハラスメント対応の分析／ハラスメントと上司マネジメントなど
2024年2月	職場のメンタルヘルスマネジメントについての定量調査	職場のメンタルヘルスマネジメントの実態／効果的なメンタルヘルスマネジメント／部下に関する知識とメンタルヘルスマネジメントなど
2024年12月	更年期の仕事と健康に関する定量調査	更年期の症状と仕事との両立実態／更年期症状、および、対処の実態／仕事への影響／更年期女性のジョブ・パフォーマンスと関係する要素／離職防止のために何が必要かなど
2025年1月	はたらく人の休憩に関する定量調査	どのくらいの時間・誰と・どこで休憩しているのか／平日5日間の休憩とその影響／休憩に関する問題／休むための過ごし方のヒントなど

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく
健康

はたらく柔軟性

地域のはたらく健康向上のための主な方策

	内容	主な実施主体	施策
① 身体的健康 を支える	✓ 身体的健康の支援	企業・自治体	定期健康診断＋フォロー面談／昼食補助／ヘルシーランチ導入／健康ウォーキングマップ／健康診断バスの巡回の配布など
	✓ 職場環境の改善	企業	作業負荷に応じた椅子・机・照明・空調の整備(VDT対策など)／作業姿勢・負担を減らす設備導入など
② 精神的健康 を支える	✓ 就業者の睡眠の質向上	企業	夜間業務の制限や機械での代替／勤務間インターバルの導入／職場照明・音環境の見直しなど
	✓ 精神的健康の支援(メンタルヘルス)	企業	産業医・EAP(従業員支援プログラム)導入／ストレスチェックの活用と改善アクションの実施／管理職の傾聴力・共感力向上研修
	✓ 企業外の相談窓口づくり	自治体	精神保健福祉センターや市町村窓口ではたらく人向けメンタル相談の整備／カフェ型交流拠点などサードプレイスの設置
③ 孤独・孤立 を防ぐ	✓ オーバーワークを防ぐ	企業	勤務時間の可視化とアラートシステム導入／感情労働への配慮／職場での残業抑制／仕事の裁量拡大／地域内の柔軟勤務企業の「モデルケース」発信など
	✓ 職場コミュニケーションの活性化	企業	部門横断の“非公式プロジェクト”や部活動支援／ピア・サポート制度／ありがとうカード制度の導入／社内SNS・掲示板の活用など

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく
柔軟性

労働市場

労働力充足

労働力は足りているか

人材マッチング

人をひきよせ、雇用を創出できているか

生産性

新しい価値創造が起こせているか

多様性

女性活躍

労働市場に参入し、活躍できているか

シニア活躍

労働市場から離脱せず、活躍できているか

外国人活躍

日本に馴染み、活躍できているか

働き方

はたらく幸福

イキイキと働けているか

はたらく健康

健やかに働けているか

はたらく柔軟性

自分らしい働き方ができているか

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく
柔軟性

各都道府県における働き方制度の整備状況や、個人の制度活用実態のデータを基に、はたらく柔軟性指標を作成した（以下7項目の平均値）。

はたらく柔軟性 | 指標内項目一覧

対象年	概要	データソース
2025年	[フレックスタイム制度の企業整備率]の高さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2025年	[短時間正社員制度の企業整備率]の高さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2025年	[テレワーク実施企業のワーケーション制度整備率]の高さ	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2025年	[企業の介護就業者支援推進]の度合	パーソル総合研究所 「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」
2022年	[テレワーク実施率]の高さ	総務省 「就業構造基本調査」
2022年	[男性有業者の育休等制度利用率]の高さ	総務省 「就業構造基本調査」
2021年	[正社員の有給休暇10日以上取得率]の高さ	総務省 「社会生活基本調査」

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく
柔軟性

はたらく柔軟性指標における都道府県ランキングは以下の通り。※16位以降は次頁

総合 順位	都道府県	フレックス	短時間 正社員	ワーケーション	介護支援	テレワーク	男性育休	有給取得
1	東京	1位	2位	21位	3位	1位	1位	37位
2	神奈川	2位	1位	32位	3位	2位	2位	10位
3	愛知	3位	8位	15位	35位	6位	7位	1位
4	千葉	4位	4位	27位	23位	3位	3位	8位
5	滋賀	6位	3位	16位	7位	11位	15位	16位
6	兵庫	4位	12位	9位	18位	7位	17位	13位
7	京都	11位	13位	5位	17位	8位	16位	19位
8	大阪	8位	31位	13位	27位	5位	6位	5位
9	島根	37位	21位	1位	1位	46位	12位	38位
10	沖縄	24位	24位	30位	2位	13位	37位	2位
11	埼玉	10位	14位	38位	37位	4位	5位	15位
12	福井	16位	7位	3位	22位	19位	11位	42位
13	長野	22位	18位	2位	8位	24位	32位	32位
14	三重	12位	27位	12位	33位	21位	39位	3位
15	福岡	19位	11位	24位	15位	10位	30位	22位

労働力充足		人材マッチング		生産性		女性活躍		シニア活躍		外国人活躍		はたらく幸福		はたらく健康		はたらく柔軟性	
総合順位	都道府県	フレックス	短時間正社員	ワーケーション	介護支援	テレワーク	男性育休	有給休暇	総合順位	都道府県	フレックス	短時間正社員	ワーケーション	介護支援	テレワーク	男性育休	有給休暇
16	静岡	7位	22位	42位	21位	20位	24位	7位	32	福島	31位	38位	6位	25位	36位	42位	23位
17	富山	14位	15位	19位	31位	26位	4位	45位	33	岐阜	26位	27位	10位	39位	25位	38位	31位
18	群馬	8位	25位	25位	16位	31位	44位	12位	34	長崎	28位	39位	43位	10位	28位	34位	9位
19	広島	27位	25位	11位	14位	12位	27位	30位	35	山形	39位	34位	8位	13位	40位	33位	46位
20	宮城	19位	9位	37位	19位	14位	25位	29位	36	高知	42位	47位	45位	6位	43位	23位	6位
21	奈良	18位	10位	47位	31位	9位	14位	18位	37	秋田	34位	33位	26位	11位	47位	36位	44位
22	茨城	12位	43位	34位	36位	15位	20位	4位	38	宮崎	39位	35位	14位	40位	34位	40位	25位
23	徳島	44位	23位	20位	9位	37位	29位	17位	39	岩手	31位	45位	33位	12位	38位	21位	34位
24	香川	15位	36位	7位	41位	22位	9位	39位	40	山梨	33位	40位	18位	38位	27位	46位	26位
25	岡山	35位	5位	36位	20位	29位	8位	41位	41	熊本	43位	19位	46位	46位	23位	41位	14位
26	栃木	23位	20位	35位	44位	17位	13位	11位	42	鹿児島	47位	29位	23位	29位	44位	47位	27位
27	大分	28位	17位	17位	26位	39位	26位	24位	43	佐賀	39位	46位	22位	42位	33位	45位	20位
28	新潟	41位	16位	4位	29位	35位	31位	35位	44	青森	45位	44位	29位	45位	45位	19位	21位
29	鳥取	25位	30位	28位	5位	41位	22位	36位	45	愛媛	35位	42位	41位	29位	30位	28位	40位
30	北海道	30位	31位	31位	24位	18位	10位	28位	46	山口	21位	41位	39位	47位	32位	35位	33位
31	石川	17位	6位	44位	34位	16位	18位	47位	47	和歌山	46位	37位	40位	43位	42位	43位	43位

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく
柔軟性

はたらく柔軟性指標 と関係性の強い項目

キャリア自律との関係性が強い

キャリア自律

- 企業のキャリア自律推進、自律的なキャリア形成支援(.807)

魅力的なまちづくりとの関係性が強い

地域での暮らし

- 娯楽施設の充実さ(.705)
- 公共施設の利便性、イベントの充実さ(.694)
- 子育て支援・補助の手厚さ、教育環境の充実さ(.552)

価値創造志向性との関係性が強い

就業志向性

- グローバル志向(.626)
(海外で働いてみたい)
- 社会課題解決志向(.521)
(仕事で、社会問題や困り事を解決したい)
- 新規性志向(.383)
(仕事を通じて、新しい経験をしてみたい)

その他、基礎情報

- 農林水産業(-.626)
- 学術研究、専門・技術サービス業(.567)
- 情報通信業(.537)

※相関分析(n=47、5%水準で有意かつ関係性の強い項目のみ掲載)

※カッコ内は相関係数(1に近づくほど正の関係性が強く、-1に近づくほど負の関係性が強い)

※吹き出しコメントは今回の相関傾向に基づく解釈であり、指標内項目以外の要素との関係性も分析している点に留意されたい

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

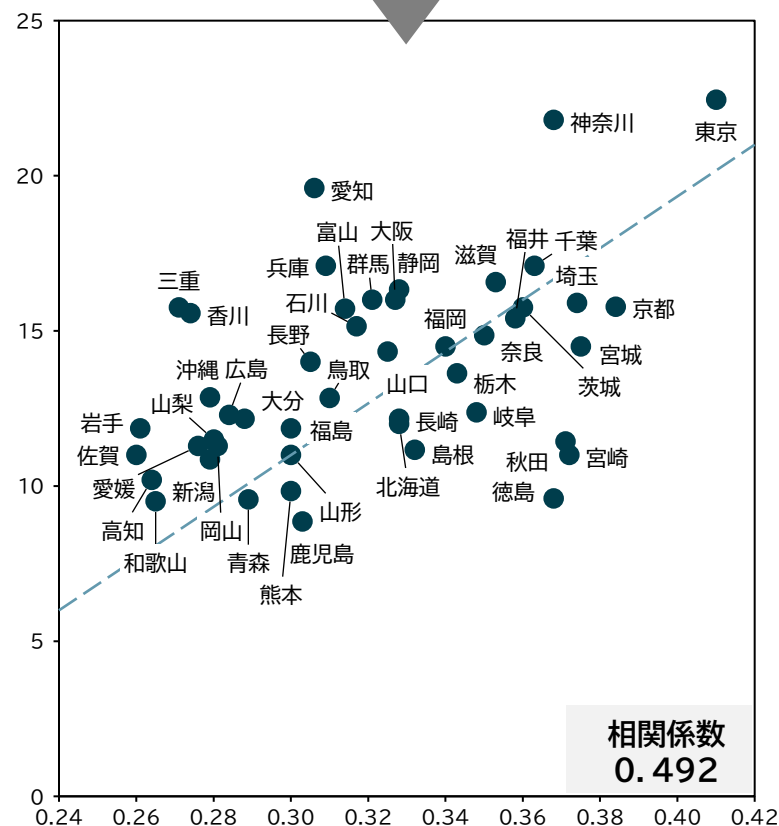
はたらく健康

はたらく
柔軟性

はたらく柔軟性の指標内項目と、社会課題解決志向の関係性を見た。社会課題解決志向性が高い個人ほど、柔軟に働ける地域ではたらく可能性が示唆される。

フレックス制度整備率との関係性が見られる

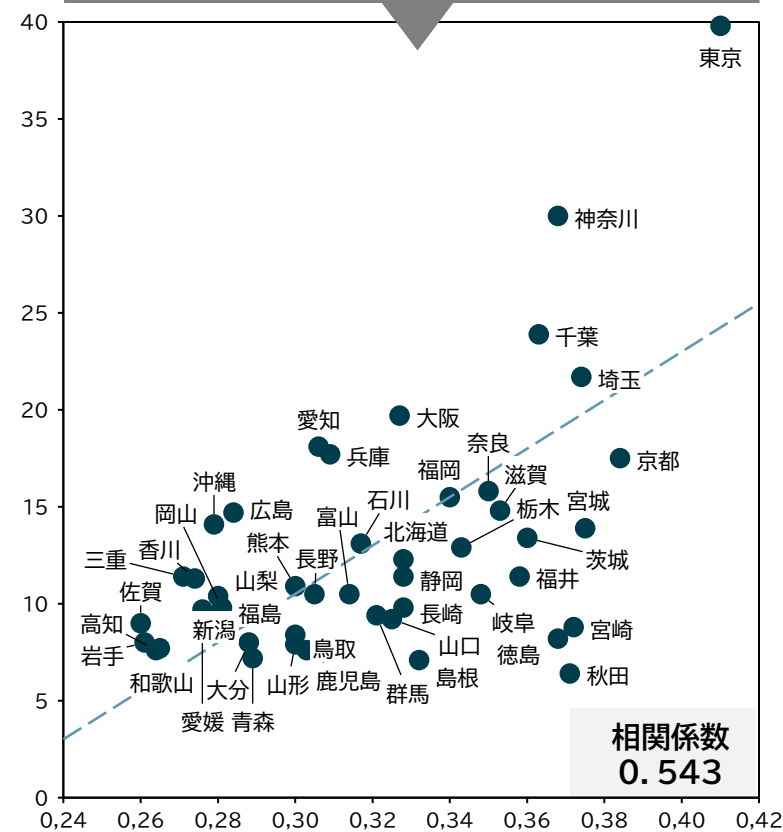
フレックスタイム制度の企業整備率(%)



社会課題解決志向(平均値)

テレワーク実施率との関係性も見られる

テレワーク実施率(%)



社会課題解決志向(平均値)

労働力充足

人材マッチング

生産性

女性活躍

シニア活躍

外国人活躍

はたらく幸福

はたらく健康

はたらく柔軟性

解説・コメント

「はたらく柔軟性」は、はたらく時間・場所・方法を選択できる自由度を指し、誰もがライフステージに応じて持続的に働き続けるための基盤である。育児・介護との両立や、高齢期の再就労、副業・学び直しとの両立など、従来の画一的な働き方では対応しきれないニーズが拡大している。とりわけ地方では、通勤や移動の制約、職種の限界、雇用慣行の硬直性が、柔軟な働き方の障壁となってきた。これらの構造的課題を乗り越えるには、テレワーク、短時間正社員、兼業・副業の容認などを、地域ぐるみで制度化・定着させていくことが求められる。

柔軟な働き方は、すでに「制度があるか」だけでなく、「実際に活用されているか」「多様な人が恩恵を受けているか」が問われる時代である。柔軟な働き方の選択肢を並べるだけでなく、自律的にはたらく力を育てることや、マネジメント層の意識改革も含んだ制度設計・運用改善・文化づくりの3方向からの取り組みが求められる。

関連するパーソル総合研究所の調査・研究

発表年月	調査名	主な調査内容
2020年 －2025年	テレワークに関する定量調査(全10回)	テレワーク実態／雇用形態・職業・都道府県別のテレワーク実態／テレワークに関する意識など
2024年2月	仕事と私生活の境界マネジメントに関する定量調査	境界コントロール実感の定義と効果／境界マネジメントと関連する人事管理や上司マネジメント／育児期女性における、時間不足感と境界コントロール実感の関係性／テレワーカーの境界コントロールなど
2024年5月	転職に関する定量調査	転職制度の採用・定着へのインパクト／転職のメリットと不安要素／不本意な転職による離職意向／転職受託の条件など
2025年1月	スキマバイト／スポットワークに関する定量調査	スキマバイト経験・働き方の実態／スキマバイトのメリットと困りごと／スキマバイトのポテンシャル推計／企業・マネジメントのスキマバイト活用の実態など

地域のはたらく柔軟性向上のための主な方策

	内容	主な実施主体	施策
① 時間・場所 の柔軟性 確保	✓ テレワークの制度整備と地域実践の拡大	自治体・企業	制度設計・研修・業務設計支援／地域ワーケーション・滞在型勤務／宿泊施設・地域プロジェクトとの連携など
	✓ 多様な雇用区分の導入と制度整備	自治体・企業	フレックス・短時間正社員制度の導入支援／企業向け労務・法務サポートの提供（社労士連携）／モデル就業規則の配布
② ケア両立 支援の活用	✓ 育児と仕事の両立支援	自治体・企業	認可保育園・企業主導型保育所の拡充／ダブルケア世帯への補助金・ケア／男性育休取得率向上に向けた施策（ロールモデル提示・メンター制度）
	✓ 介護離職の防止	自治体・企業	介護休業／看護休暇の取得促進／介護者向け制度冊子の配布／年次有給休暇の時間単位取得／企業内相談窓口（人事・社労士など）／外部支援情報の定期配信（ケアマネ／地域包括支援センター紹介）など
③ 運用改善	✓ 両立支援の活用・取得を促す運用面の工夫	企業	男性育休の見える化・復職サポート／評価・業務面の不利を避ける制度整備など
	✓ 自律的な働き方の選択支援	企業	キャリアカウンセリング／自己申告制度／上司との定期対話／自律的な作業体制／時間観点の評価の撤廃／マネジメント力向上など

Ⅱ.各都道府県の類型化と課題傾向

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部



PERSOL

分析結果

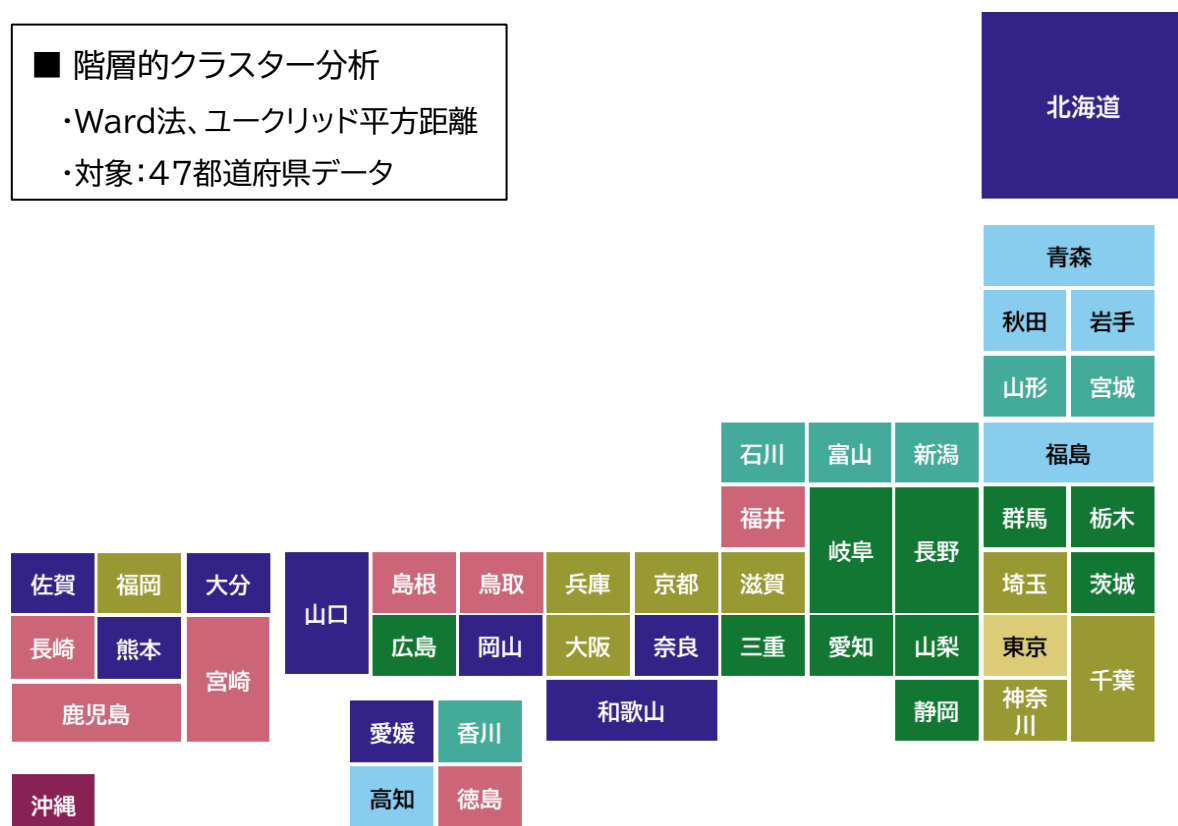
47都道府県の類型化

前述した9つの指標の傾向を基に47都道府県を類型化したところ、8つのエリアに分けられた。

※各エリア名は、そのグループを構成する県の産業構造や人口規模といった、基礎情報に関する共通点を基に命名している。

■ 階層的クラスター分析

- ・Ward法、ユークリッド平方距離
- ・対象：47都道府県データ



過疎・高齢 エリア

ケア・インフラ エリア

自然・文化共生 エリア

地場産業 エリア

工業心臓部 エリア

中核都市 エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

分析結果

エリア別 | 9指標の平均順位

上位						下位		
一労働市場一			一多様性一			一働き方一		
労働力充足	人材 マッチング	生産性	女性活躍	シニア活躍	外国人活躍	はたらく 幸福	はたらく 健康	はたらく 柔軟性
43	45	41	24	29	45	39	37	38
32	24	29	12	13	31	10	16	27
26	20	31	29	35	29	26	9	36
26	33	28	18	29	35	32	38	26
23	26	19	37	13	13	25	25	20
6	12	8	23	25	9	19	31	7
11	1	1	1	28	1	29	20	1
19	6	14	3	37	7	2	2	10

分析結果		エリア別 課題傾向の整理	
前頁の順位傾向を基に、各エリアの課題を整理した。			
		順位傾向	課題傾向
過疎・高齢エリア 青森、秋田、岩手、福島、高知	「女性活躍」「シニア活躍」以外の全指標が下位。		空洞的労働市場 -「はたらく」の中身が失われている-
ケア・インフラエリア 福井、鳥取、島根、徳島、長崎、宮崎、鹿児島	「女性・シニア活躍」は上位。一方、「外国人活躍」は下位。		内向的労働環境 -コミュニティが内向きで、風通しが悪い-
自然・文化共生エリア 北海道、奈良、和歌山、岡山、山口、愛媛、大分、佐賀、熊本	「はたらく健康」は上位。一方、「はたらく柔軟性」と多様性は下位。		硬直的労働環境 -就業制度や仕組みが旧態依然のまま-
地場産業エリア 宮城、山形、新潟、富山、石川、香川	「女性活躍」は上位。一方、「はたらく幸福・健康」は下位。		消耗的共働き環境 -男女ともに、個人の幸福・健康が犠牲に-
工業心臓部エリア 茨城、栃木、群馬、山梨、静岡、長野、岐阜、愛知、三重、広島	「シニア・外国人活躍」は上位。一方、「女性活躍」は下位。		画一的労働環境 -男性中心・経済優先の「はたらく」のまま-
中核都市エリア 埼玉、千葉、神奈川、滋賀、京都、大阪、兵庫、福岡	労働市場の3指標は上位。一方、「はたらく健康」は下位。		高負荷的労働環境 -精神的・時間的負担が常に高い-
首都「東京」エリア	計5指標が1位。一方、「はたらく幸福」「シニア活躍」はやや下位。		選別的労働環境 -人材や価値観がふるいにかけられる-
南国「沖縄」エリア	「はたらく幸福・健康」が2位。一方、「シニア活躍」は下位。		限定的ユートピア -世代共通ではない幸せ-

過疎・高齢
エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

過疎・高齢エリア

地場産業エリア

首都「東京」エリア

ケア・インフラエリア

工業心臓部エリア

南国「沖縄」エリア

自然・文化共生エリア

中核都市エリア

過疎・高齢 エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

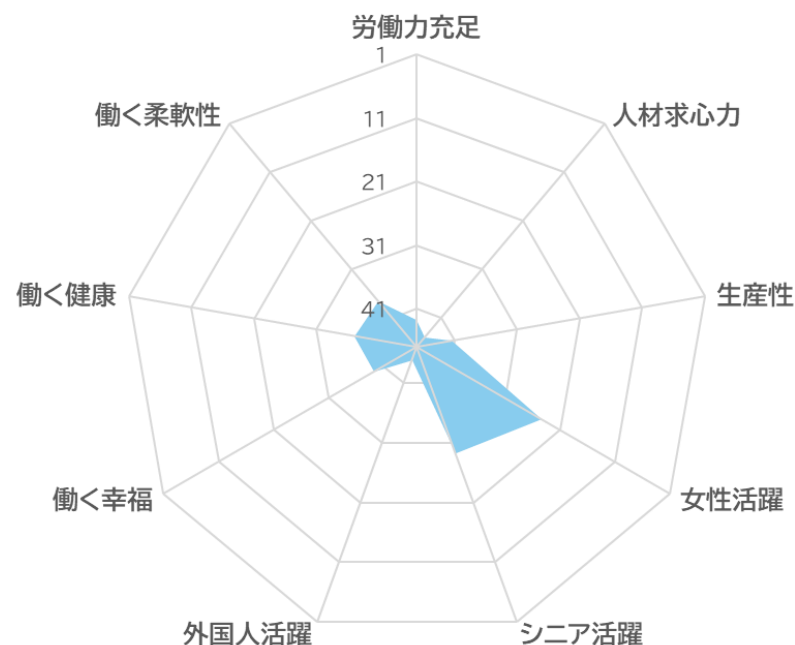
首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

過疎・高齢エリアにおける9指標の順位を見た。「女性活躍」や「シニア活躍」は20位台である一方、その他全ての指標は30位台以下に低迷している。特に、労働市場の3指標が40位台と極端に低く、これが働き方の3指標を押し下げている構造がうかがえる。

過疎・高齢エリア（青森・秋田・岩手・福島・高知） | 9指標の平均順位

課題傾向：空洞的労働市場



上位

順位

↓

下位

労働市場

多様性

働き方

女性活躍(24位)

シニア活躍(29位)

はたらく健康
(37位)

はたらく柔軟性
(38位)

はたらく幸福
(39位)

生産性(41位)

労働力充足(43位)

人材マッチング
(45位)

外国人
活躍
(45位)

過疎・高齢
エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

過疎・高齢エリアにおける指標内項目の傾向を見た。全国平均より高いのは、「女性活躍」や「シニア活躍」の項目。一方で、「外国人活躍」や「労働力充足」の項目の順位は低い傾向。

過疎・高齢エリア(青森・秋田・岩手・福島・高知) | 全国平均より高い指標内項目ランキング

順位	指標	指標内項目	全国平均との差分
1	女性活躍	[女性の非正規雇用率]の低さ	0.22
2	シニア活躍	[70歳までの就業確保措置企業率]の高さ	0.18
3	女性活躍	[男女賃金格差]の低さ	0.12
4	労働力充足	[有効求人倍率]の低さ	0.10
5	女性活躍	[女性の管理職・役員比率]の高さ	0.09

⋮	⋮	⋮	⋮
43	はたらく柔軟性	[短時間正社員制度の企業整備率]の高さ	-0.31
44	外国人活躍	[外国人との交流経験]の多さ	-0.33
45	労働力充足	[居住地の継続定住意向]の高さ	-0.33
46	労働力充足	[未来の労働力不足率]の低さ	-0.35
47	外国人活躍	[企業の外国籍従業員比率]の高さ	-0.40

※各項目について、全国平均との差が高い順に並び替え

過疎・高齢
エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

過疎・高齢エリア（青森・秋田・岩手・福島・高知） | 特徴・課題・方策

特徴

平均人口112万人、人口密度98人／km²と極めて希薄である。高齢化率は36.2%と最も高く、冷涼・多雨・森林率の高さといった自然条件の厳しさが際立つ。主な産業は農林水産業、鉱業、建設業などの一次・二次産業であり、第三次産業の就業者は少ない。経済・雇用の選択肢の乏しさが構造的な制約となっている。

課題

本エリアの課題は、「空洞的労働市場」と言える人材と働き方の不全である。労働力充足(43位)、人材マッチング(45位)、生産性(41位)など、労働市場関連の指標は全国最低水準であり、「幸福」「柔軟性」「健康」も軒並み低迷している。一方、「女性活躍(24位)」「シニア活躍(29位)」は比較的良好であり、地域に根ざした人材の支えがうかがえる。

方策

持続可能な労働市場のためには、外部人材の呼び込みと内部人材の活躍促進の両輪が必要である。

まず、U・Iターンやワーケーション、二地域居住などを通じた関係人口の創出が重要になりそうだ。次に、地域資源を活かしたテック系スタートアップの誘致により、リモートワーク型の新産業を呼び込み、地域に雇用の多様性を生み出すことが期待される。

さらに、現在地域に暮らす中高年層や女性の活躍を支えるため、再雇用や定年延長、在宅・短時間勤務など柔軟な働き方の導入と、介護・育児の両立支援、健康支援を組み合わせることで、安心して働き続けられる地域づくりを実現したい。

過疎・高齢エリア

ケア・インフラ
エリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

過疎・高齢エリア

地場産業エリア

首都「東京」エリア

ケア・インフラエリア

工業心臓部エリア

南国「沖縄」エリア

自然・文化共生エリア

中核都市エリア

過疎・高齢エリア

**ケア・インフラ
エリア**

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

ケア・インフラエリアの基本情報を見た。平均県内人口は92万人と、8エリアの中で最も少なく、高齢化率は8エリア中2番目の高さ（34.2%）。産業構造は、医療・福祉や電気・ガスといったインフラ系産業に就業者が偏っている傾向。その一方で、情報通信業をはじめとする、地域を外部と繋ぐ役割を担うような産業の就業者は少ない。

ケア・インフラエリア（福井・鳥取・島根・徳島・長崎・宮崎・鹿児島） | 基本情報

平均県内人口
92万人(少)

高齢化率
34.2%

年間降水日数
125日

北海道

人口密度
170人/km²

森林率
71.6%

年間平均気温
17.6℃

青森

秋田

岩手

山形

宮城

石川

富山

新潟

福島

福井

岐阜

長野

群馬

栃木

佐賀

福岡

大分

長崎

熊本

宮崎

鹿児島

山口

島根

鳥取

兵庫

京都

滋賀

岐阜

長野

埼玉

茨城

広島

岡山

大阪

奈良

三重

愛知

山梨

東京

千葉

和歌山

静岡

神奈川

千葉

愛媛

香川

高知

徳島

沖縄

全国平均より就業者が多い産業

- 医療、福祉
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 農林水産業
- 複合サービス事業

全国平均より就業者が少ない産業

- 情報通信業
- 運輸業、郵便業
- 不動産業、物品賃貸業

※カッコ内は、8エリアの中で最も「高い・低い」「多い・少ない」かを表記

過疎・高齢エリア

ケア・インフラ
エリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

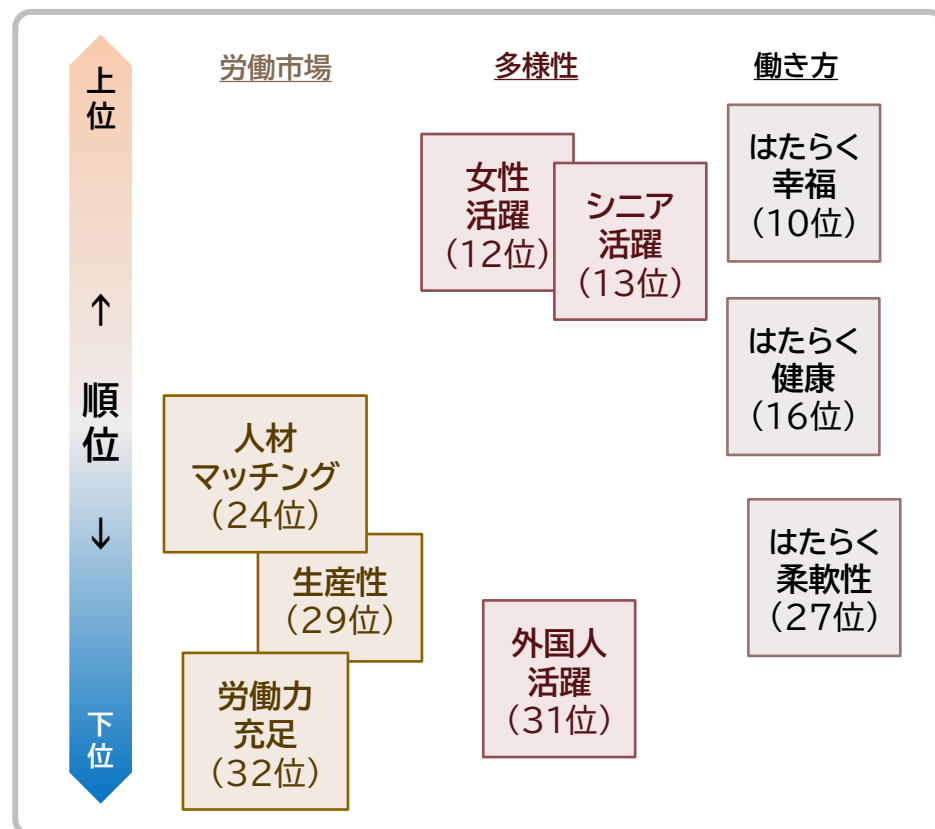
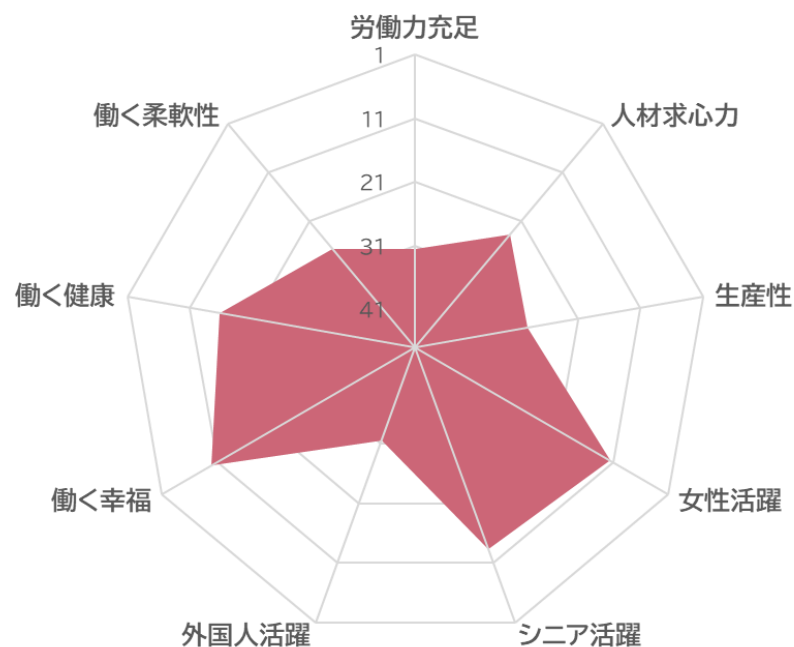
首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

ケア・インフラエリアにおける9指標の順位を見た。「はたらく幸福・健康」や「女性・シニア活躍」は10位台である一方、「外国人活躍」や「労働力充足」は30位台。内部コミュニティの充足度は高いが、地域全体が内向きになっており、新たな人材や価値観を呼び込むダイナミズムに欠けている点が示唆される。

ケア・インフラエリア（福井・鳥取・島根・徳島・長崎・宮崎・鹿児島） | 9指標の平均順位

課題傾向：内向的労働環境



過疎・高齢エリア

ケア・インフラ
エリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

ケア・インフラエリアにおける指標内項目の傾向を見た。特徴的に最も高いのは、「はたらく幸せ実感」。一方で、「外国人活躍」や「労働力充足」の項目の順位は低い傾向。

ケア・インフラエリア（福井・鳥取・島根・徳島・長崎・宮崎・鹿児島） | 全国平均より高い指標内項目ランキング

順位	指標	指標内項目	全国平均との差分
1	はたらく幸福	〔はたらく幸せ実感〕の高さ	0.33
2	はたらく健康	〔生産年齢人口の心の状態〕の良好さ	0.27
3	人材マッチング	〔離職者訓練就業率〕の高さ	0.23
4	シニア活躍	〔60代のはたらく幸せ実感〕の高さ	0.20
5	人材マッチング	〔完全失業率〕の低さ	0.19

⋮	⋮	⋮	⋮
43	はたらく柔軟性	〔フレックスタイム制度の企業整備率〕の高さ	-0.15
44	労働力充足	〔勤務先の人手不足実感〕の低さ	-0.16
45	外国人活躍	〔外国人居住者の割合〕の高さ	-0.17
46	労働力充足	〔未来の労働力不足率〕の低さ	-0.18
47	外国人活躍	〔企業の外国籍従業員比率〕の高さ	-0.20

※各項目について、全国平均との差が高い順に並び替え

過疎・高齢エリア

ケア・インフラ
エリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

ケア・インフラエリア(福井・鳥取・島根・徳島・長崎・宮崎・鹿児島) | 特徴・課題・方策

特徴

平均人口は92万人と8エリア中最も少ない。高齢化率は34.2%と高く、人口密度はやや低い。就業者が医療・福祉、電気・ガス・水道業といったインフラ系産業に集中しており、情報通信業や運輸・郵便業、不動産業など、外部とつながる役割の産業は弱い。地域内の暮らしを支える職業に依存する構造となっている。

課題

本エリアの課題は、「**内向的労働環境**」である。働き方や幸福度の指標では「健康(16位)」「幸福(10位)」「女性活躍(12位)」「シニア活躍(13位)」が比較的高い一方で、「外国人活躍(31位)」「労働力充足(32位)」といった外部人材の受け入れに関する指標は低い。**地域内部のつながりは保たれているが、新たな人や価値観が入りにくい閉鎖性**が目立ち、長期的な活力の低下を招く恐れがある。

方策

外部との関係性を積極的に開いてくための施策が必要である。まずは、地域外との交流機会を意識的に設計し、移住・転入希望者や外国人労働者が安心して参入できる制度環境を整備したい。

次に、**医療・福祉に依存した産業構造の一部転換**も重要である。情報通信やサービス業など、外部市場とつながる職域を地域に取り込むことで、若年層や都市部人材の関心を引きやすくなる。こうした職種の創出には、ICT環境の整備や起業支援の展開が不可欠となる。福祉やインフラという「守り」の力に、外へと「ひらく」力を加えることで、安定と変化のバランスを取った労働環境が形成されるエリアと言える。

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生
エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

過疎・高齢エリア

地場産業エリア

首都「東京」エリア

ケア・インフラエリア

工業心臓部エリア

南国「沖縄」エリア

自然・文化共生エリア

中核都市エリア

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

**自然・文化共生
エリア**

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

自然・文化共生エリアの基本情報を見た。本エリアは、農林水産業や建設業といった一次・二次産業に多くの就業者を抱えている。
また、国立公園や世界遺産などの自然資源・文化資源が豊富な地域であるのも特徴的。

自然・文化共生エリア（北海道・奈良・和歌山・岡山・山口・愛媛・大分・佐賀・熊本） | 基本情報

平均県内人口

169万人

高齢化率

33.4%

年間降水日数

103日

平均人口密度

223人/km²

森林率

68.1%

年間平均気温

16.7℃

北海道

青森

秋田

岩手

山形

宮城

石川

富山

新潟

福島

福井

岐阜

長野

群馬

栃木

佐賀

福岡

大分

山口

島根

鳥取

兵庫

京都

滋賀

三重

愛知

山梨

東京

茨城

長崎

熊本

宮崎

山口

広島

岡山

大阪

奈良

三重

愛知

山梨

東京

千葉

千葉

鹿児島

愛媛

香川

和歌山

静岡

神奈川

千葉

沖縄

高知

徳島

全国平均より就業者が多い産業

- 農林水産業
- 建設業
- 複合サービス事業

全国平均より就業者が少ない産業

- 宿泊業、飲食サービス業
- 情報通信業

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生
エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

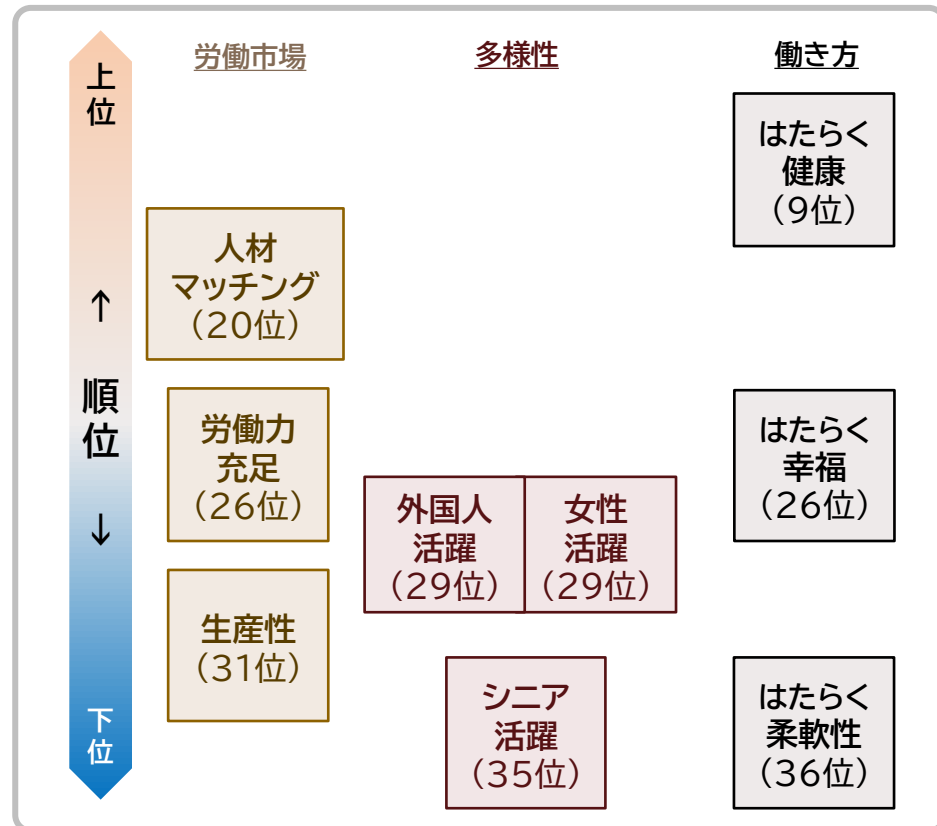
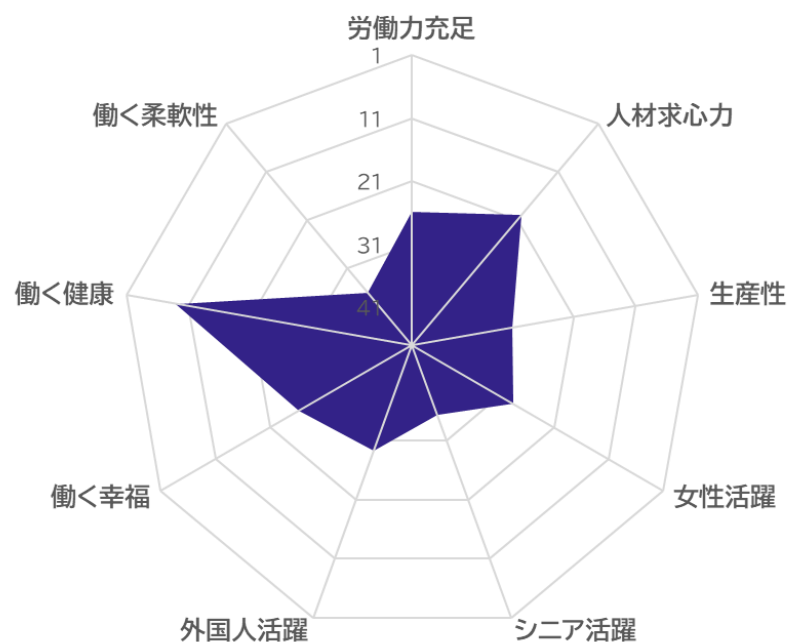
首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

自然・文化共生エリアにおける9指標の順位を見た。「はたらく健康」が9位と突出して高い一方、多様性の3指標（「外国人活躍：29位」、「女性活躍：29位」、「シニア活躍：35位」）や、「はたらく柔軟性（36位）」は下位を低迷。これは、はたらく環境の心地よさはあっても、多様な人材の活躍や、柔軟な働き方が、制度の「硬直化」によって阻害されている可能性を示唆している。

自然・文化共生エリア（北海道・奈良・和歌山・岡山・山口・愛媛・大分・佐賀・熊本） | 9指標の平均順位

課題傾向：硬直的労働環境



過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生
エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

自然・文化共生エリアにおける指標内項目の傾向を見た。全国平均より高いのは、「はたらく健康」や「人材マッチング」の項目。一方で、多様性や「はたらく柔軟性」に関する項目の順位は低い傾向。

自然・文化共生エリア（北海道・奈良・和歌山・岡山・山口・愛媛・大分・佐賀・熊本） | 全国平均より高い指標内項目ランキング

順位	指標	指標内項目	全国平均との差分
1	はたらく健康	[ストレス反応]の低さ	0.21
2	はたらく健康	[生産年齢人口の心の状態]の良好さ	0.18
3	人材マッチング	[離職者訓練就業率]の高さ	0.11
4	はたらく健康	[正社員の月間残業45時間以上率]の低さ	0.10
5	人材マッチング	[入離職比率]の高さ	0.10

⋮	⋮	⋮	⋮
43	外国人活躍	[外国人居住者の割合]の高さ	-0.16
44	はたらく柔軟性	[企業の介護就業者支援推進]の度合	-0.17
45	女性活躍	[女性の有業率]の高さ	-0.18
46	はたらく柔軟性	[テレワーク実施企業のワーケーション制度整備率]の高さ	-0.18
47	シニア活躍	[60代のはたらく幸せ実感]の高さ	-0.33

※各項目について、全国平均との差が高い順に並び替え

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生
エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

自然・文化共生エリア（北海道・奈良・和歌山・岡山・山口・愛媛・大分・佐賀・熊本） | 特徴・課題・方策

特徴

平均人口は169万人。国立公園や世界遺産など自然・文化資源が豊富である一方、高齢化率は33.4%と高めである。農林水産業や建設業に従事する就業者が多く、宿泊・飲食、情報通信といった第三次産業の比率は相対的に低い。自然環境の豊かさと産業構造の伝統性が共存している。

課題

本エリアの課題は、「**硬直的労働環境**」である。はたらく健康(9位)は高水準で、自然環境や生活リズムに支えられた健やかさが感じられるものの、「柔軟性(36位)」「外国人活躍(29位)」「女性活躍(29位)」など、多様性や制度面での柔軟性は著しく低い。伝統的な制度や慣習が長く保たれてきた分、新しい働き方や価値観の受容には慎重な傾向がうかがえる。

方策

本エリアでは、既存の生活文化や自然資源の価値を維持しつつも、「**制度の更新**」と「**多様性の受容**」が急務である。まずは、女性や若者が活躍しやすい職場づくりとして、育児・介護と両立できる柔軟な就労制度や、ジェンダー・バイアスの是正、地域リーダー層の意識改革が求められる。

また、観光や文化体験の産業化をさらに促すことで、**地域外との接点を増やし、外国人や都市人材の受け入れ基盤を整備する**必要がある。そうだと、高いインバウンド需要を活かしながら、情報通信環境や多言語対応など、外部との接続性を高める施策が必要になってくる。自然・文化という資本を未来に活かすための変化を取り込む姿勢が求められているエリアだ。

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業
エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

過疎・高齢エリア

地場産業エリア

首都「東京」エリア

ケア・インフラエリア

工業心臓部エリア

南国「沖縄」エリア

自然・文化共生エリア

中核都市エリア

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業
エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

地場産業エリアの基本情報を見た。本エリアは、農林水産業や製造業といった従来型の産業に多くの就業者を抱えている。その一方で、学術研究や専門・技術サービスといった知識集約型産業や、地域住民を支える医療・福祉分野の集積は弱い。

地場産業エリア（宮城・山形・新潟・富山・石川・香川） | 基本情報

平均県内人口

139万人

高齢化率

32.7%

年間降水日数

131日

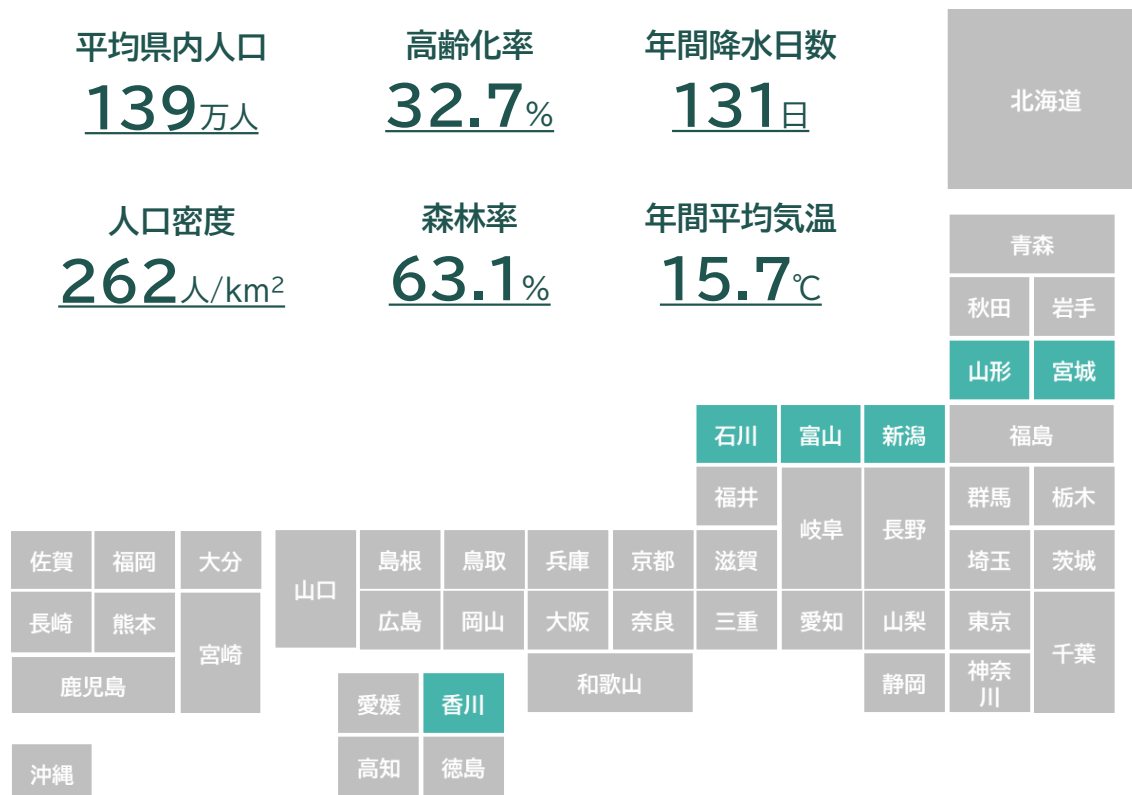
人口密度

262人/km²

森林率

63.1%

年間平均気温

15.7℃


全国平均より就業者が多い産業

- 農林水産業
- 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業

全国平均より就業者が少ない産業

- 学術研究、専門・技術サービス業
- 運輸業、郵便業
- 医療、福祉

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業
エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

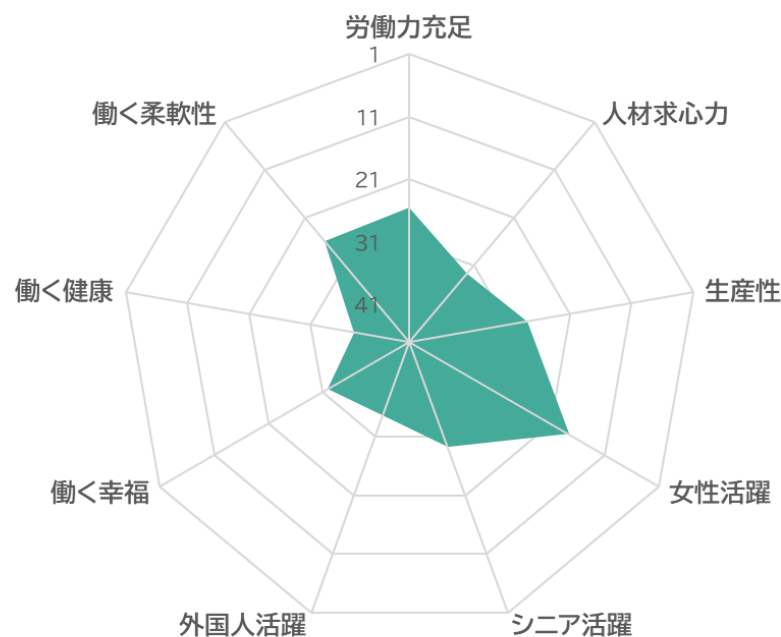
首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

地場産業エリアにおける9指標の順位を見た。「女性活躍(18位)」が相対的に高い一方で、「はたらく幸福(32位)」や「はたらく健康(38位)」などは下位。これは、共働きが浸透している中で、はたらく個人のウェルビーイングが損なわれている可能性を示唆している。

地場産業エリア(宮城・山形・新潟・富山・石川・香川) | 9指標の平均順位

課題傾向：消耗的共働き環境



地場産業エリアにおける指標内項目の傾向を見た。「女性の非正規雇用率」が低い点と、「ストレス反応」が高い点が特徴的。

地場産業エリア（宮城・山形・新潟・富山・石川・香川） | 全国平均より高い指標内項目ランキング

順位	指標	指標内項目	全国平均との差分
1	女性活躍	[女性の非正規雇用率]の低さ	0.29
2	人材 マッチング	[入離職比率]の高さ	0.13
3	労働力充足	[居住地の継続定住意向]の高さ	0.10
4	労働力充足	[勤務先の継続就業意向]の高さ	0.08
5	はたらく 柔軟性	[テレワーク実施企業のワーケーション 制度整備率]の高さ	0.06

⋮	⋮	⋮	⋮
43	はたらく 健康	[生産年齢人口の心の状態] の良好さ	-0.17
44	外国人活躍	[外国人との交流経験]の多さ	-0.17
45	はたらく 柔軟性	[正社員の有給10日以上取得率] の高さ	-0.26
46	人材 マッチング	[離職者訓練就業率]の高さ	-0.28
47	はたらく 健康	[ストレス反応]の低さ	-0.34

※各項目について、全国平均との差が高い順に並び替え

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業
エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

地場産業エリア(宮城・山形・新潟・富山・石川・香川) | 特徴・課題・方策

特徴

平均人口は139万人、人口密度は262人／km²と中程度であり、高齢化率は32.7%と高めである。農林水産業や製造業、電力・水道などインフラ業への従事率が高く、学術研究・運輸・福祉分野は全国平均を下回る。地域に根ざした製造・生産型の就業構造が特徴である。

課題

本エリアの課題は「**消耗的共働き環境**」である。女性活躍(18位)は比較的高く、共働き文化が根付いているが、「はたらく幸福(32位)」 「健康(38位)」といったウェルビーイング指標は著しく低い。人材マッチング(33位)や生産性(28位)も低く、効率性に課題を抱えながら、家族内労働に依存した構造が個人の負担を増大させている。

方策

男女ともに家事・育児・仕事を担う共働き世帯が多いことを前提に、**時間制約を前提とした柔軟な勤務制度やリモートワーク推進、休暇取得の促進**が求められる。とくにリソースの少ない中小企業における運用負担を軽減する制度的支援が無ければ、人手確保は厳しくなる一方となる。

また、製造業中心の構造に加え、**知識集約型産業や対人支援サービスの育成も重要である**。地域外との連携や外部人材の登用、職業訓練などによって、新たな産業バランスを築くことが求められる。家族・地域による相互扶助が残るエリアであるからこそ、その関係性を支えながら個人の負担軽減とキャリア選択肢の拡張を両立させることが重要である。

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部
エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

過疎・高齢エリア

地場産業エリア

首都「東京」エリア

ケア・インフラエリア

工業心臓部エリア

南国「沖縄」エリア

自然・文化共生エリア

中核都市エリア

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部
エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

工業心臓部エリアの基本情報を見た。本エリアは、内陸の工業地帯と太平洋側の港湾地帯が直結するという、製造業にとって最適な立地を背景に、巨大な産業集積を形成している特徴が分かる。

工業心臓部エリア（茨城・栃木・群馬・山梨・静岡・長野・岐阜・愛知・三重・広島） | 基本情報

平均県内人口

267万人

高齢化率

30.7%

年間降水日数

94日

人口密度

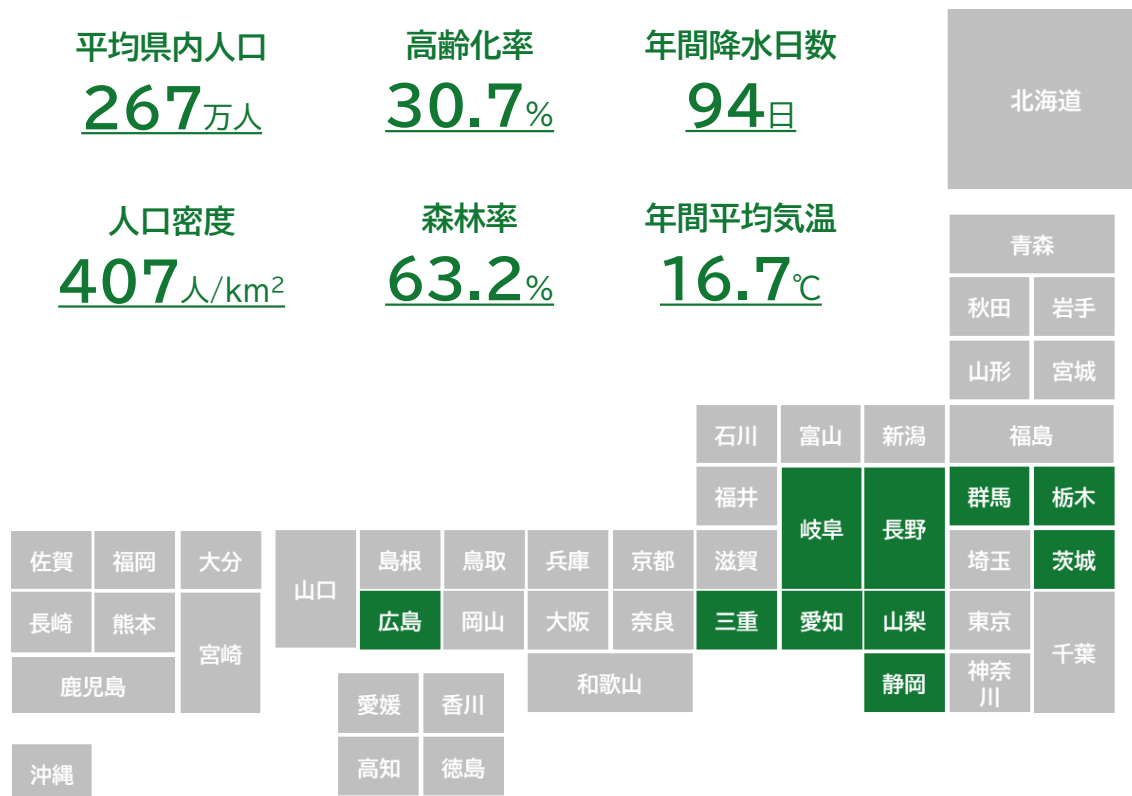
407人/km²

森林率

63.2%

年間平均気温

16.7℃



全国平均より就業者が多い産業

■ 製造業

全国平均より就業者が少ない産業

■ 電気・ガス・熱供給・水道業

■ 卸売業、小売業

■ 教育、学習支援業

■ 情報通信業

など

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部
エリア

中核都市エリア

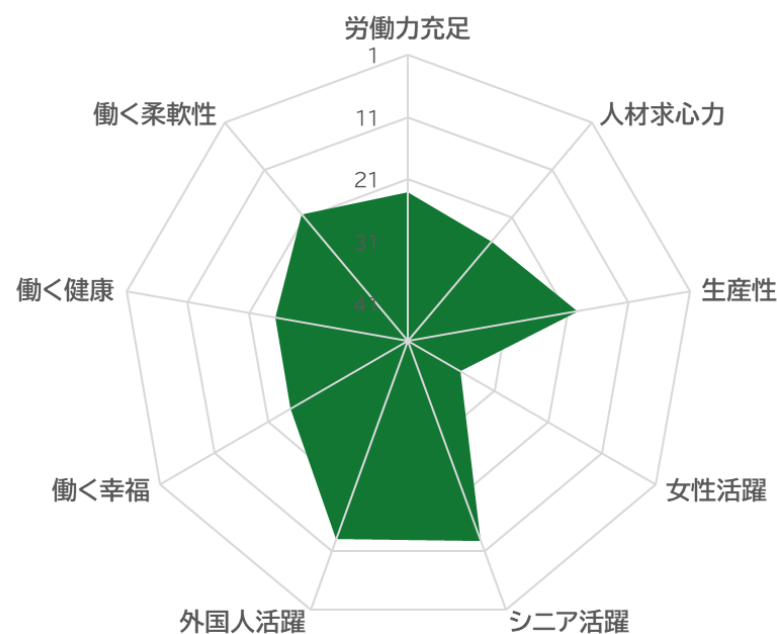
首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

工業心臓部エリアにおける9指標の順位を見た。多様性に関して、「シニア活躍(13位)」と「外国人活躍(13位)」はいずれも上位を占める一方で、「女性活躍(37位)」は下位。生産性を高めるための合理的な人材活用は進んでいるものの、ジェンダーに関する価値観のアップデートが追い付いていない可能性が示唆される。

工業心臓部エリア(茨城・栃木・群馬・山梨・静岡・長野・岐阜・愛知・三重・広島) | 9指標の平均順位

課題傾向：画一的労働環境



上位

労働市場

多様性

働き方

↑
順位
↓

下位

シニア
活躍
(13位)

外国人
活躍
(13位)

生産性(19位)

はたらく柔軟性
(20位)

労働力充足(23位)

はたらく
健康
(25位)

はたらく
幸福
(25位)

人材マッチング
(26位)

女性活躍(37位)

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部
エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

工業心臓部エリアにおける指標内項目の傾向を見た。全国平均より高いのは、「外国人活躍」の項目。一方で、「女性活躍」の項目の順位は低い。

工業心臓部エリア（茨城・栃木・群馬・山梨・静岡・長野・岐阜・愛知・三重・広島） | 全国平均より高い指標内項目ランキング

順位	指標	指標内項目	全国平均との差分
1	外国人活躍	[外国人居住者の割合]の高さ	0.27
2	外国人活躍	[企業の外国籍従業員比率]の高さ	0.22
3	外国人活躍	[外国人との交流経験]の多さ	0.17
4	シニア活躍	[60歳以上有業者の継続就業希望率]の高さ	0.16
5	はたらく柔軟性	[正社員の有給10日以上取得率]の高さ	0.15

⋮	⋮	⋮	⋮
43	労働力充足	[勤務先の継続就業意向]の高さ	-0.07
44	女性活躍	[企業の女性活躍推進]の度合	-0.11
45	女性活躍	[女性の管理職・役員比率]の高さ	-0.17
46	女性活躍	[男女賃金格差]の低さ	-0.18
47	女性活躍	[女性の非正規雇用率]の低さ	-0.22

※各項目について、全国平均との差が高い順に並び替え

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部
エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

工業心臓部エリア（茨城・栃木・群馬・山梨・静岡・長野・岐阜・愛知・三重・広島） | 特徴・課題・方策

特徴

平均人口は267万人と高水準である。人口密度も高く、製造業を中心とした巨大な産業集積が見られる。一方で、電気・ガス、教育、情報通信業などの比率は低く、ものづくり産業に特化した構造である。

課題

本エリアの課題は、「**画一的労働環境**」である。生産性(19位)や外国人活躍(13位)、シニア活躍(13位)といった領域の人材活用は進んでいるが、女性活躍(37位)が目立って低いのが特徴。ジェンダー視点の更新が遅れ、制度の柔軟性や働き方の選択肢は限定的である。

方策

優先順位を上げて取り組みたいのは、**ジェンダー・バイアスの是正と制度改革の推進**である。伝統的な製造業で遅れがちな、女性活躍の土壌を育てる必要性が高い。女性が管理職や技能職として働き続けられるよう、昇進機会の平等化、育成機会の拡充が求められる。また、非正規雇用や短時間労働の女性に対するキャリアパスの提示も課題である。**「両立」支援だけでなく女性の「意欲向上」のための施策**に地域全体で取り組みたい。

次に、工場・研究所勤務に依存しない多様な働き方の導入が必要である。IT活用による間接部門のリモート化、ライフイベントに応じた勤務形態の選択肢を広げることで、若年層や女性の定着率向上が期待できる。製造業の強みを維持しながらも、**画一性を越えた包摂的な労働環境への転換**が、このエリアの持続可能性を左右する鍵となる。

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市
エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

過疎・高齢エリア

地場産業エリア

首都「東京」エリア

ケア・インフラエリア

工業心臓部エリア

南国「沖縄」エリア

自然・文化共生エリア

中核都市エリア

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市
エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

中核都市エリアの基本情報を見た。本エリアは、東京以外の日本の経済・文化の中心地で構成される。そのため、人口密度が高く、高齢化率は低い傾向。産業構造は教育・学習支援業や宿泊・飲食サービス業などのサービス関連の就業者が多い。

中核都市エリア(埼玉・千葉・神奈川・滋賀・京都・大阪・兵庫・福岡) | 基本情報

平均県内人口

574万人

高齢化率

28.1%

年間降水日数

97日

人口密度

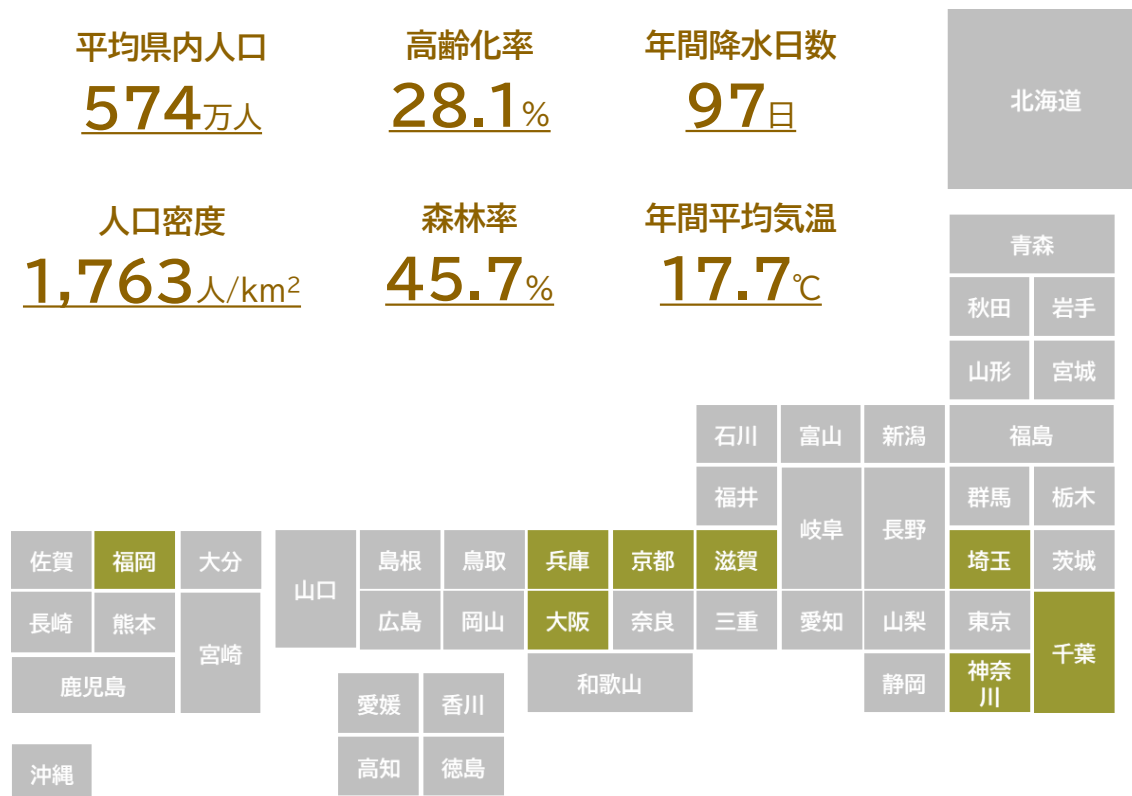
1,763人/km²

森林率

45.7%

年間平均気温

17.7℃



全国平均より就業者が多い産業

- 教育、学習支援業
- 宿泊業、飲食サービス業
- 運輸業、郵便業

全国平均より就業者が少ない産業

- 鉱業、採石業、砂利採取業
- 建設業
- 電気・ガス・熱供給・水道業

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市
エリア

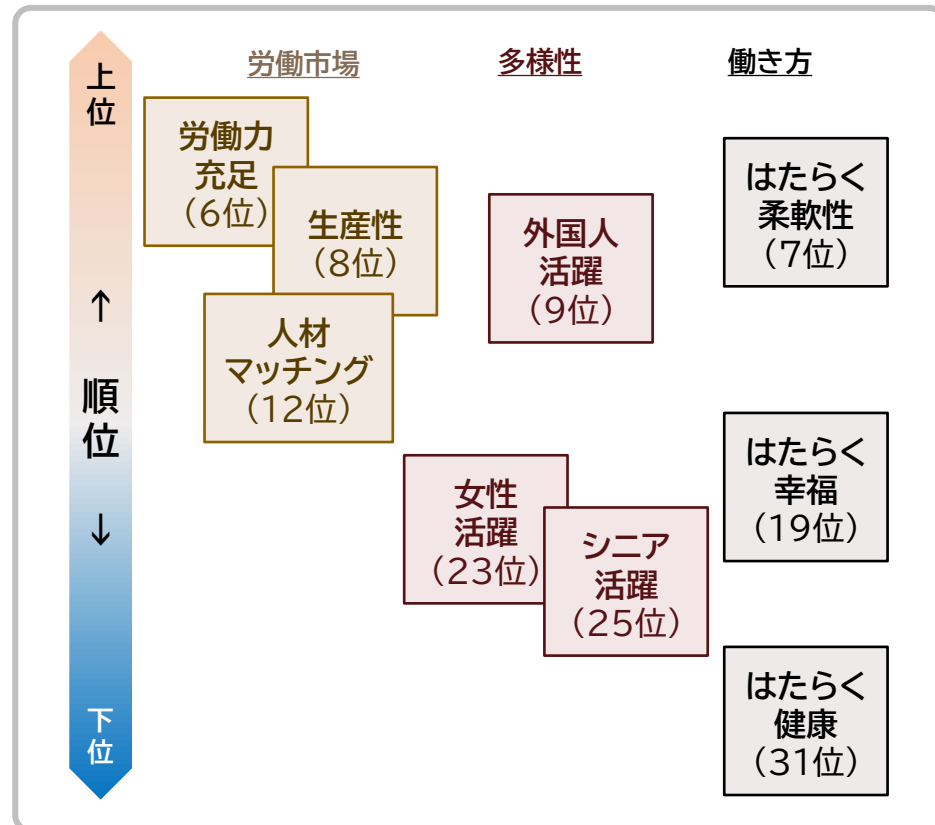
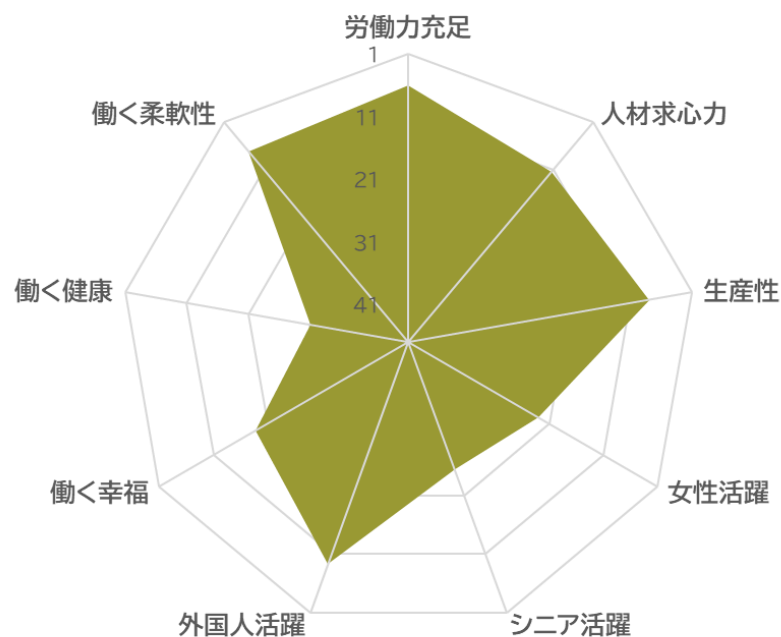
首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

中核都市エリアにおける9指標の順位を見た。労働市場の3指標（「労働力充足：6位」、「生産性：8位」、「人材マッチング：12位」）や「はたらく柔軟性（7位）」は軒並み上位を占める。一方で、「はたらく健康（31位）」は下位に沈んでおり、高い経済活動の負荷が、個人の健康をむしばんでいる様相がうかがえる。

中核都市エリア（埼玉・千葉・神奈川・滋賀・京都・大阪・兵庫・福岡） | 9指標の平均順位

課題傾向：高負荷的労働環境



過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市
エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

中核都市エリアにおける指標内項目の傾向を見た。「未来の労働力不足率」の低さや、「女性の非正規雇用率」の高さ、「生産年齢人口の心」の不調さなどが特徴的。

中核都市エリア（埼玉・千葉・神奈川・滋賀・京都・大阪・兵庫・福岡） | 全国平均より高い指標内項目ランキング

順位	指標	指標内項目	全国平均との差分
1	労働力充足	[未来の労働力不足率]の低さ	0.33
2	生産性	[テクノロジー活用]の度合	0.32
3	人材 マッチング	[転入出比率]の高さ	0.30
4	生産性	[企業のイノベーション取組率] の高さ	0.26
5	外国人活躍	[企業の外国籍従業員比率]の高さ	0.25

⋮	⋮	⋮	⋮
43	シニア活躍	[70歳までの就業確保措置企業率] の高さ	-0.12
44	シニア活躍	[60代の有業率]の高さ	-0.16
45	人材 マッチング	[完全失業率]の低さ	-0.21
46	はたらく 健康	[生産年齢人口の心の状態] の良好さ	-0.22
47	女性活躍	[女性の非正規雇用率]の低さ	-0.23

※各項目について、全国平均との差が高い順に並び替え

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市
エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」エリア

中核都市エリア(埼玉・千葉・神奈川・滋賀・京都・大阪・兵庫・福岡) | 特徴・課題・方策

特徴

主に地方中核部の9府県からなり、平均人口も574万、人口密度は1,763人／km²と非常に高く、高齢化率は28.1%と比較的低い。宿泊・飲食、教育、運輸などサービス業への就業者が多く、東京を除く各地域の経済・文化の中心地として機能している。

課題

本エリアの課題は、「**高負荷的労働環境**」である。労働市場に関する指標(労働力充足6位、生産性8位、人材マッチング12位)や、柔軟性(7位)は全国でも上位を占める一方、はたらく健康(31位)は著しく低い。高い生産性と労働集中の裏側で、個人のウェルビーイングが損なわれている構造が明らかである。

方策

中核都市エリアでは、**働きすぎによる消耗を防ぐ「負荷の再配分」**が重要である。企業においては、業務プロセスの見直しと適切な業務分担で改めて働き方改革を進め、リモートワークやスライド勤務なども柔軟に運用したい。とくに昨今負荷が高まりがちな**中間管理職層への業務集中**を防ぎ、部下との関係性や対話の質を高めるための、一歩踏み込んだマネジメントへの支援が求められる。

また、都市部に集積する若年層に対しては、**メンタルヘルス支援やキャリア相談、働き方に関する選択肢の提供**が求められる。行政によるワークライフバランス施策や、地域ぐるみの相談支援体制の構築も欠かせない。高負荷を前提とした成長モデルから、持続可能な都市へと脱皮するには、働く人の健康と満足度を中核に据えた再設計が求められている。

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」
エリア

南国「沖縄」エリア

過疎・高齢エリア

地場産業エリア

首都「東京」エリア

ケア・インフラエリア

工業心臓部エリア

南国「沖縄」エリア

自然・文化共生エリア

中核都市エリア

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」
エリア

南国「沖縄」エリア

首都「東京」エリアの基本情報を見た。本エリアは、日本の経済・情報の中枢機能を担う、唯一無二の巨大都市である。そのため、産業も情報通信業や金融業といった知識集約型に集中しており、若く活動的な人口が過密な空間に集中している点が特徴的である。

首都「東京」エリア | 基本情報

都内人口

1,418万人(多)

高齢化率

22.7%(低)

年間降水日数

90日(少)

人口密度

6,445人/km²(高)

森林率

36.0%(低)

年間平均気温

17.6℃

北海道

青森

秋田

岩手

山形

宮城

石川

富山

新潟

福島

福井

岐阜

長野

群馬

栃木

佐賀

福岡

大分

山口

島根

鳥取

兵庫

京都

滋賀

岐阜

長野

埼玉

茨城

長崎

熊本

宮崎

山口

広島

岡山

大阪

奈良

三重

愛知

山梨

東京

千葉

鹿児島

愛媛

香川

和歌山

静岡

神奈川

千葉

沖縄

高知

徳島

全国平均より就業者が多い産業

- 情報通信業
- 金融業、保険業
- 学術研究、専門・技術サービス業
- 不動産業、物品賃貸業 など

全国平均より就業者が少ない産業

- 製造業
- 建設業
- 医療、福祉 など

※カッコ内は、8エリアの中で最も「高い・低い」「多い・少ない」かを表記

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

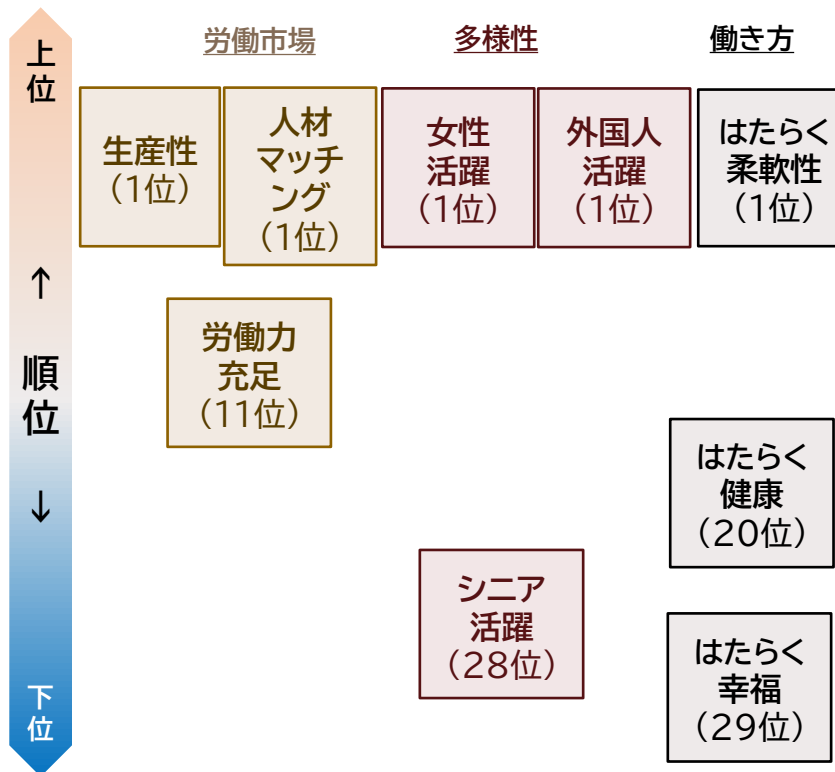
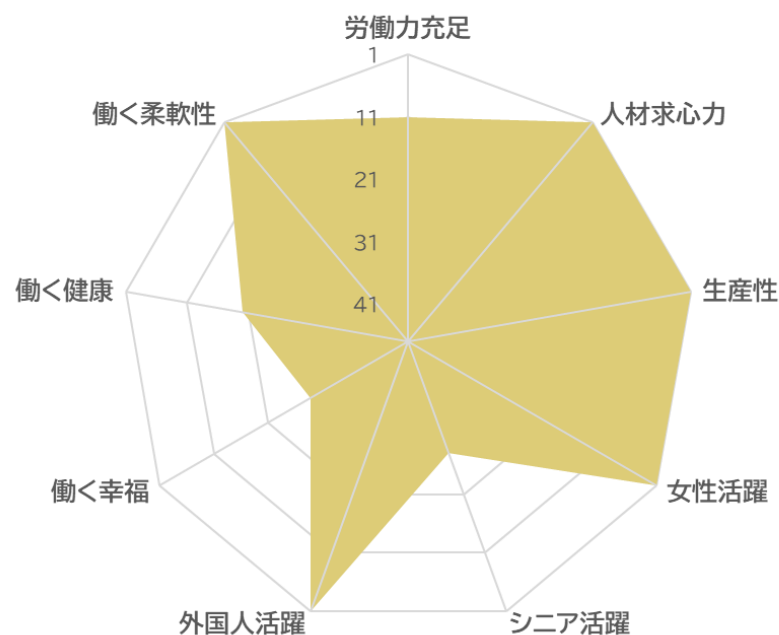
首都「東京」
エリア

南国「沖縄」エリア

首都「東京」エリアにおける9指標の順位を見た。計5つの指標が全国1位を獲得している中で、「はたらく幸福(29位)」や「シニア活躍(28位)」は相対的に下位。圧倒的な経済的強さの裏で、はたらく人材やその価値観がふるいにかけられている様相がうかがえる。

首都「東京」エリア | 9指標の平均順位

課題傾向：選別的労働環境



首都「東京」エリアにおける指標内項目の傾向を見た。「関係人口」が多い一方で「離職者訓練就業率」が低い点が特徴的。

首都「東京」エリア | 全国平均より高い指標内項目ランキング

順位	指標	指標内項目	全国平均との差分
1	人材 マッチング	[関係人口]の多さ	0.89
2	外国人活躍	[訪日外国人の割合]の高さ	0.89
3	生産性	[特許等出願 中小企業割合]の高さ	0.86
4	外国人活躍	[外国人留学生の割合]の高さ	0.85
5	はたらく 柔軟性	[テレワーク実施率]の高さ	0.81

⋮	⋮	⋮	⋮
43	人材 マッチング	[完全失業率]の低さ	-0.21
44	シニア活躍	[70歳までの就業確保措置企業率] の高さ	-0.45
45	労働力充足	[有効求人倍率]の低さ	-0.52
46	はたらく 健康	[生産年齢人口の心の状態] の良好さ	-0.54
47	人材 マッチング	[離職者訓練就業率]の高さ	-0.55

※各項目について、全国平均との差が高い順に並び替え

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」
エリア

南国「沖縄」エリア

首都「東京」エリア | 特徴・課題・方策

特徴

東京都単独で構成され、日本の経済・情報の中枢を担っている。平均人口は1,418万人、人口密度6,445人／km²と圧倒的に高く、高齢化率は22.7%と最も低い。情報通信、金融、専門サービスなど知識集約型産業に集中し、若年層の就業者が多い。

課題

日本でも高パフォーマンスの労働市場を誇る東京だが、課題は「**選別的労働環境**」である。労働市場・多様性・柔軟性の全9指標中、5つが全国1位という高水準だが、それと比べれば、「はたらく幸福(29位)」「シニア活躍(28位)」は著しく低い。成果やスピードが重視される環境下で、多様な価値観やライフステージへの対応力が問われている。

方策

東京にまず必要なのは、「多様な成功モデル」の提示である。年齢や属性に関係なく、自分らしいキャリアを描ける環境づくりが求められる。副業・兼業、越境学習など、越境的キャリアの許容と支援がその一例である。

また、都市部に多い単身世帯や働きすぎのリスクに対応するため、**ウェルビーイング重視の働き方改革の優先度が高いエリアでもある**。労働時間の管理、メンタルヘルス支援、キャリア相談体制の拡充など、制度と文化の両面から支援が必要だ。東京が「働く場所」としての魅力を保つには、行き過ぎになりがちな成果への追求を抑え、個人のゆとりを持たせるとともに、人材を排除するのではなく包摂の方向へと転換していく必要がある。

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」
エリア

過疎・高齢エリア

地場産業エリア

首都「東京」エリア

ケア・インフラエリア

工業心臓部エリア

南国「沖縄」エリア

自然・文化共生エリア

中核都市エリア

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」
エリア

南国「沖縄」エリアの基本情報を見た。本エリアは、温暖な気候(23.8℃)と全国でも特に低い高齢化率(24.2%)を特徴とする。
その経済は、観光関連のサービス業に依存しており、製造業や金融業の基盤は弱い。

南国「沖縄」エリア | 基本情報

県内人口
147万人

高齢化率
24.2%

年間降水日数
124日

北海道

人口密度
642人/km²

森林率
45.2%

年間平均気温
23.8℃(高)

青森

秋田 岩手

山形 宮城

石川 富山 新潟

福島

福井 岐阜 長野

群馬 栃木

佐賀 福岡 大分

山口 島根 鳥取 兵庫 京都

滋賀 三重 愛知 山梨 東京

埼玉 茨城

長崎 熊本

広島 岡山 大阪 奈良

和歌山 静岡 神奈川 千葉

鹿児島

宮崎

愛媛 香川

高知 徳島

沖縄

全国平均より就業者が多い産業

- 宿泊業、飲食サービス業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- 医療、福祉

全国平均より就業者が少ない産業

- 製造業
- 金融業、保険業
- 運輸業、郵便業

※カッコ内は、8エリアの中で最も「高い・低い」「多い・少ない」かを表記

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

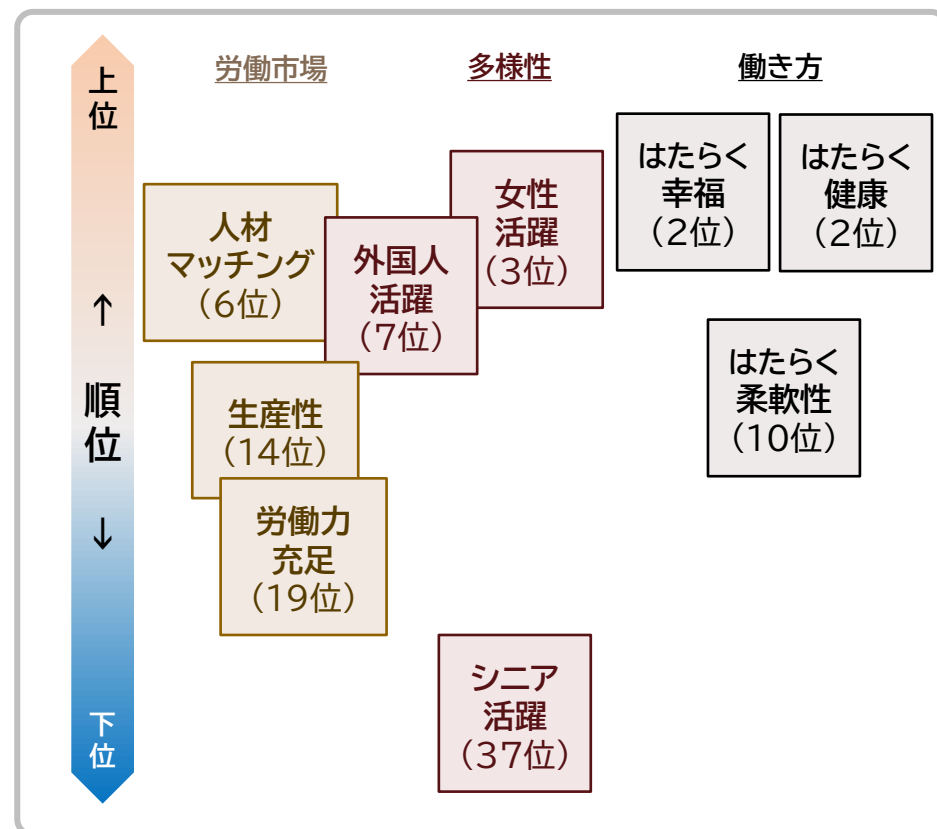
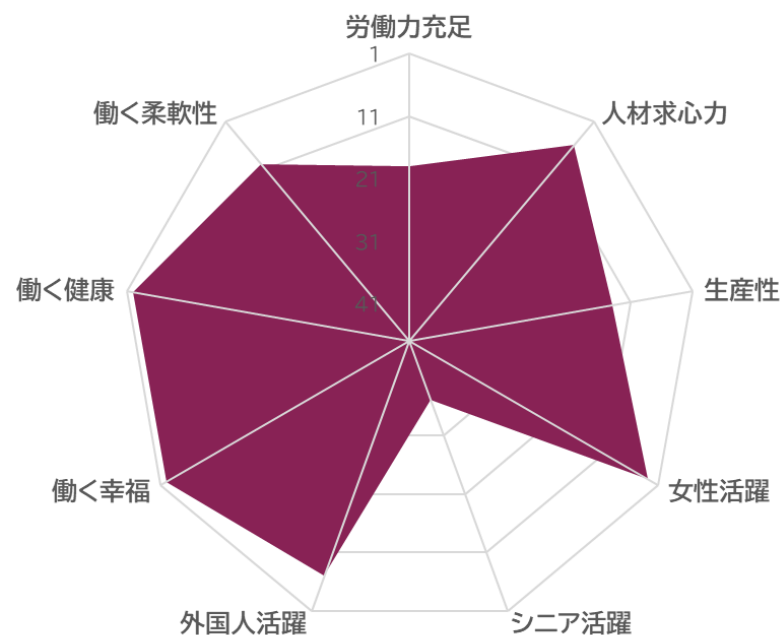
首都「東京」エリア

南国「沖縄」
エリア

南国「沖縄」エリアにおける9指標の順位を見た。「はたらく幸福」と「はたらく健康」が共に2位と、極めて高いウェルビーイングが特徴。しかし、その恩恵は主に現役世代に限定されているものと見られ、「シニア活躍(37位)」の低迷が示すように、この理想郷が全ての世代にとってのものではない様相を示している。

南国「沖縄」エリア | 各指標の平均順位

課題傾向：限定的ユートピア



南国「沖縄」エリアにおける指標内項目の傾向を見た。特徴的に最も高いのは「外国人への許容度」。一方で、「完全失業率」が高い点も特徴的。

南国「沖縄」エリア | 全国平均より高い指標内項目ランキング

順位	指標	指標内項目	全国平均との差分
1	外国人活躍	[外国人への許容度]の大きさ	0.70
2	生産性	[企業のイノベーション風土]の醸成	0.64
3	女性活躍	[男女賃金格差]の低さ	0.62
4	人材 マッチング	[転職マッチング率]の高さ	0.58
5	人材 マッチング	[直近3年以内副業経験率]の高さ	0.53

⋮	⋮	⋮	⋮
43	シニア活躍	[70歳までの就業確保措置企業率]の高さ	-0.25
44	労働力充足	[勤務先の継続就業意向]の高さ	-0.38
45	シニア活躍	[健康寿命]の長さ	-0.41
46	生産性	[時間当たり労働生産性]の高さ	-0.41
47	人材 マッチング	[完全失業率]の低さ	-0.51

※各項目について、全国平均との差が高い順に並び替え

過疎・高齢エリア

ケア・インフラエリア

自然・文化共生エリア

地場産業エリア

工業心臓部エリア

中核都市エリア

首都「東京」エリア

南国「沖縄」
エリア

南国「沖縄」エリア | 特徴・課題・方策

特徴

沖縄県単独で構成され、年間平均気温23.8度という温暖な気候と観光産業を軸とする経済が特徴である。平均人口は147万人、高齢化率は24.2%と低く、世界的観光地として宿泊・飲食、娯楽、福祉分野での就業者が多い一方、製造業・金融業などの基盤は脆弱である。

課題

沖縄の労働市場は、「限定的ユートピア」と言える課題を持っている。「はたらく幸福(2位)」「健康(2位)」は全国トップクラスだが、「シニア活躍(37位)」は極めて低い。若年層とサービス業を中心に満足に働いている層がいる一方で、若年離職率が高く、構造的失業が存在する地域でもある。高齢世代や多様な層にとっては恩恵が限定されている。

方策

求められるのは、**ユートピア的環境の“裾野拡大”**である。観光・サービス産業を中心にデジタル化・DXで顧客単価を上げ、環境や文化資本を活かしつつ生産性の高い持続可能な産業をつくりたい。

また、観光業依存からの脱却に向けて、新産業の育成は引き続き重要だ。地域資源を活かしたクリエイティブ産業やITベースのリモートワーク型ビジネスなど、**産業多角化にむけた「働く」の多角化**が求められる。

また、高齢者の活躍機会を増やすため、定年後の再就労や地域活動の場の創出が必要であり、健康支援とあわせて**高齢期のウェルビーイング確保**が課題となる。

幸福度の高さを一部の世代や属性に閉じず、「多世代が共に幸福に働ける社会」をどう築くかが、このエリアの次の挑戦である。

独自調査の概要

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部



PERSOL

調査概要

都道府県別 働き方と就業意識調査2025

調査内容	都道府県ごとの就業実態、就業意識の傾向について明らかにする。	
調査対象	全国男女15～69歳の就業者 計36,000名。内訳は以下の通り：	
	回収数	居住地域
	2,000名	東京
	各1,000名	北海道、宮城、埼玉、千葉、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡
	各900名	静岡、京都
	各800名	茨城、栃木、長野、岐阜、三重
	各700名	青森、岩手、秋田、福島、群馬、新潟、富山、石川、滋賀、奈良、岡山、広島、香川、愛媛、鹿児島、沖縄
	各600名	山形、山梨、和歌山、鳥取、島根、山口、長崎、熊本、大分、宮崎
	各500名	福井、徳島、高知、佐賀
標本設計	総務省「国勢調査」の最新データに基づき、47都道府県ごとに性年代別(計6セル)、業種別(計3セル)の構成比に応じた割付を行った。ただし、一部の都道府県の若年層については、モニターパネルにおけるサンプル確保の都合上、男女の区分を設けず、「若年層」セルとして回収を行っている。そのため、一部の都道府県については、国勢調査のデータに比べて、やや女性に偏っている点に留意されたい。	
調査方法・時期	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査（2025年 2月14日 – 3月12日）	
実施主体	株式会社パーソル総合研究所	

「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」 性別・年代【1／2】

(%)

都道府県	回答者数	男性 15-19歳	男性 20-29歳	男性 30-39歳	男性 40-49歳	男性 50-59歳	男性 60-69歳	女性 15-19歳	女性 20-29歳	女性 30-39歳	女性 40-49歳	女性 50-59歳	女性 60-69歳
北海道	(1000)	0.1	7.5	4.5	18.3	14.5	8.6	0.2	7.2	5.8	14.1	11.7	7.5
青森	(700)	0.1	5.6	4.9	17.7	15.9	7.7	0.4	7.3	7.0	13.0	15.0	5.4
岩手	(700)	0.0	7.1	4.3	18.7	16.7	7.4	0.4	6.0	4.6	14.9	13.6	6.3
宮城	(1000)	0.3	6.4	5.7	18.7	14.3	8.0	0.1	9.0	6.2	14.2	11.9	5.2
秋田	(700)	0.0	4.1	5.6	16.6	16.0	9.0	0.3	7.6	6.0	13.6	15.0	6.3
山形	(600)	0.0	6.5	5.8	16.8	14.3	9.3	0.5	6.7	7.0	13.0	12.5	7.5
福島	(700)	0.0	6.3	6.0	17.4	14.4	9.9	0.1	7.9	6.6	12.3	13.0	6.1
茨城	(800)	0.1	8.9	5.0	20.0	13.6	9.1	0.3	6.0	4.9	14.5	11.6	6.0
栃木	(800)	0.6	7.8	4.1	21.0	15.6	7.0	0.6	6.0	5.3	14.3	12.6	5.1
群馬	(700)	0.7	7.7	4.4	19.9	13.1	9.1	0.1	7.0	6.9	13.0	12.1	5.9
埼玉	(1000)	0.2	8.4	5.0	20.1	14.3	7.6	0.3	8.0	5.2	14.4	11.8	4.7
千葉	(1000)	0.2	8.5	4.5	20.3	12.4	9.5	0.4	7.9	6.3	13.4	12.3	4.3
東京	(2000)	0.0	8.8	5.8	18.8	11.9	8.6	0.1	9.4	7.2	13.8	10.6	5.4
神奈川	(1000)	0.3	8.6	5.5	19.1	14.2	8.0	0.2	8.3	5.9	13.5	12.1	4.3
新潟	(700)	0.3	7.1	4.7	18.6	15.3	7.9	0.1	6.6	4.9	15.7	14.1	4.7
富山	(700)	0.0	5.6	5.1	19.0	14.9	6.7	0.6	9.0	6.0	14.4	14.3	4.4
石川	(700)	0.3	6.0	5.1	18.7	13.1	8.0	0.4	9.0	5.6	15.3	14.3	4.1
福井	(500)	0.2	3.6	6.2	17.6	13.2	9.4	0.2	9.8	7.0	13.6	13.0	6.2
山梨	(600)	0.0	4.0	5.8	17.2	14.3	9.5	0.8	9.8	5.2	13.7	13.7	6.0
長野	(800)	0.4	7.1	4.9	18.8	14.8	8.3	0.5	6.0	6.4	13.4	11.1	8.5
岐阜	(800)	0.1	8.4	5.3	18.4	12.9	9.3	0.4	6.9	5.5	14.0	12.3	6.8
静岡	(900)	0.1	8.2	4.9	19.4	14.1	8.2	0.0	7.1	7.1	12.6	14.2	4.0
愛知	(1000)	0.3	9.6	5.4	20.1	12.8	7.8	0.4	8.1	7.0	12.5	11.1	4.9
三重	(800)	0.4	6.9	6.4	17.8	13.1	9.0	0.5	8.3	6.9	12.6	11.5	6.8

「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」 性別・年代【2／2】

(%)

都道府県	回答者数	男性 15-19歳	男性 20-29歳	男性 30-39歳	男性 40-49歳	男性 50-59歳	男性 60-69歳	女性 15-19歳	女性 20-29歳	女性 30-39歳	女性 40-49歳	女性 50-59歳	女性 60-69歳
滋賀	(700)	0.1	7.1	6.3	18.6	13.6	7.4	1.0	8.7	6.1	14.0	11.3	5.7
京都	(900)	0.3	8.0	4.6	18.6	12.6	9.0	0.6	8.0	6.2	14.0	11.8	6.4
大阪	(1000)	0.1	8.6	4.8	18.6	13.8	7.3	0.0	9.0	7.8	12.5	11.4	6.1
兵庫	(1000)	0.1	7.8	4.9	18.8	12.9	9.1	0.4	7.6	6.4	13.8	12.4	5.8
奈良	(700)	0.0	5.7	6.0	17.0	13.3	9.7	0.7	9.0	5.7	14.3	13.1	5.4
和歌山	(600)	0.5	5.0	5.5	17.5	12.0	11.0	0.3	8.5	5.0	14.7	14.7	5.3
鳥取	(600)	0.2	2.5	6.5	17.3	13.0	8.8	0.0	11.3	6.7	14.2	12.7	6.8
島根	(600)	0.3	4.7	4.2	19.2	14.0	8.8	0.8	8.3	5.2	15.2	13.0	6.3
岡山	(700)	0.1	8.0	5.3	18.7	13.1	7.7	0.1	8.6	6.6	13.9	12.1	5.7
広島	(700)	1.0	7.7	5.7	18.9	13.1	8.1	0.1	7.6	6.6	13.7	12.0	5.4
山口	(600)	0.2	6.2	5.5	18.2	13.5	8.7	0.7	8.5	5.8	13.8	14.0	5.0
徳島	(500)	0.0	4.8	7.0	16.6	14.0	8.4	0.2	8.8	7.4	13.4	13.6	5.8
香川	(700)	0.0	4.7	6.7	17.9	12.9	8.7	0.4	9.7	5.9	15.0	13.3	4.9
愛媛	(700)	0.4	5.1	5.0	18.4	14.4	8.0	0.3	8.3	5.4	14.9	12.7	7.0
高知	(500)	1.0	4.2	5.2	17.6	14.4	8.0	0.2	7.6	6.0	14.8	13.2	7.8
福岡	(1000)	0.2	8.0	5.1	18.5	13.3	7.4	0.0	8.4	7.0	14.2	11.5	6.4
佐賀	(500)	0.0	3.6	6.8	15.8	12.8	9.2	0.4	11.4	5.8	14.6	13.4	6.2
長崎	(600)	0.2	5.7	4.2	17.8	15.2	8.0	0.5	7.7	7.2	13.0	13.7	7.0
熊本	(600)	0.2	4.7	4.2	18.3	12.3	9.7	0.0	10.0	6.0	14.7	12.0	8.0
大分	(600)	0.0	4.3	5.0	18.3	12.3	9.8	0.5	9.8	6.8	13.5	12.8	6.7
宮崎	(600)	0.2	3.5	5.5	17.0	14.7	8.0	0.2	9.3	6.2	14.8	12.8	7.8
鹿児島	(700)	0.1	6.0	4.4	17.4	14.1	9.3	0.0	7.3	5.4	15.1	14.6	6.1
沖縄	(700)	0.1	4.6	5.4	18.9	14.9	5.9	0.9	10.9	7.3	14.1	13.6	3.6

「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」 雇用形態【1／2】

(%)

都道府県	回答者数	会社員 (正社員)	パート・ アルバイト	契約社員	嘱託社員	派遣社員	公務員・ 団体職員	自営業・ 自由業	経営者
北海道	(1000)	48.5	25.3	7.1	1.0	2.3	10.3	4.9	0.6
青森	(700)	51.4	23.3	4.9	1.3	0.7	10.9	7.1	0.4
岩手	(700)	52.4	23.9	4.7	1.4	2.9	8.6	5.4	0.7
宮城	(1000)	53.1	22.2	6.4	1.8	4.4	6.7	4.8	0.6
秋田	(700)	55.0	20.3	6.1	1.4	1.3	9.1	5.9	0.9
山形	(600)	54.0	19.7	5.3	2.0	2.3	8.5	7.5	0.7
福島	(700)	55.0	20.9	4.1	2.0	3.7	7.3	6.7	0.3
茨城	(800)	51.3	27.3	5.4	1.4	3.3	5.0	6.3	0.3
栃木	(800)	53.3	25.9	4.5	1.1	3.6	4.8	6.6	0.3
群馬	(700)	53.3	24.9	4.6	1.1	3.0	5.7	6.7	0.7
埼玉	(1000)	53.7	27.0	3.7	0.8	3.9	5.5	4.4	1.0
千葉	(1000)	56.7	23.2	5.0	1.3	2.4	6.1	4.9	0.4
東京	(2000)	56.8	19.3	4.2	1.2	3.9	6.4	7.2	1.2
神奈川	(1000)	56.1	24.1	4.6	1.1	3.2	5.8	4.4	0.7
新潟	(700)	57.1	22.9	4.7	0.4	2.1	6.9	5.1	0.7
富山	(700)	61.1	19.7	3.1	1.3	2.6	6.4	5.0	0.7
石川	(700)	54.9	21.9	4.4	1.4	3.0	7.3	6.0	1.1
福井	(500)	53.6	22.6	3.2	1.8	1.6	9.0	7.6	0.6
山梨	(600)	47.7	26.2	5.3	1.5	2.0	7.5	9.2	0.7
長野	(800)	52.0	26.9	3.1	1.6	2.1	6.5	7.5	0.3
岐阜	(800)	50.9	27.4	3.9	0.9	4.5	6.1	5.8	0.6
静岡	(900)	55.8	24.6	4.7	1.1	3.2	4.9	5.3	0.4
愛知	(1000)	54.8	24.6	3.8	1.5	3.6	5.4	5.0	1.3
三重	(800)	52.5	26.3	4.9	1.4	2.6	5.6	6.3	0.5

「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」 雇用形態【2／2】

(%)

都道府県	回答者数	会社員 (正社員)	パート・ アルバイト	契約社員	嘱託社員	派遣社員	公務員・ 団体職員	自営業・ 自由業	経営者
滋賀	(700)	50.7	30.7	3.4	0.7	2.9	6.7	4.7	0.1
京都	(900)	51.1	26.0	4.3	1.2	2.3	6.1	8.3	0.6
大阪	(1000)	54.3	23.4	6.2	0.2	4.4	4.0	7.1	0.4
兵庫	(1000)	54.0	26.2	5.0	1.6	3.3	3.8	5.3	0.8
奈良	(700)	47.6	29.1	5.1	1.3	3.6	7.1	5.7	0.4
和歌山	(600)	48.2	28.0	3.2	1.3	1.3	7.5	10.0	0.5
鳥取	(600)	51.7	21.7	5.0	2.0	1.5	11.3	5.7	1.2
島根	(600)	49.5	22.8	5.2	1.2	2.0	10.8	7.7	0.8
岡山	(700)	54.1	25.7	4.0	2.0	2.6	6.4	4.3	0.9
広島	(700)	54.4	24.9	3.1	1.7	2.1	6.6	5.9	1.3
山口	(600)	50.0	25.7	5.3	1.3	2.2	8.5	5.2	1.8
徳島	(500)	51.8	19.4	5.0	0.8	2.6	10.6	8.8	1.0
香川	(700)	53.4	21.9	5.4	1.0	1.6	8.3	7.0	1.4
愛媛	(700)	53.3	23.7	4.0	1.4	2.6	8.1	6.4	0.4
高知	(500)	48.2	22.6	4.8	1.6	0.4	11.2	10.8	0.4
福岡	(1000)	53.8	24.1	5.3	1.1	4.1	5.0	5.9	0.7
佐賀	(500)	47.2	27.6	5.2	2.0	3.4	8.2	5.4	1.0
長崎	(600)	47.5	25.2	5.5	1.3	1.0	10.0	8.8	0.7
熊本	(600)	47.8	25.3	5.5	1.8	3.5	7.5	7.7	0.8
大分	(600)	55.5	19.8	5.7	2.3	2.8	7.5	5.2	1.2
宮崎	(600)	50.3	23.8	6.3	0.8	2.5	5.3	9.7	1.2
鹿児島	(700)	45.9	26.4	5.1	0.7	1.3	10.4	9.3	0.9
沖縄	(700)	48.7	24.0	9.1	1.0	1.9	7.9	6.1	1.3

「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」 業種【1／2】

(%)

都道府県	回答者数	農業、 林業	漁業	鉱業、 採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ ガス・ 熱供給・ 水道業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産 業、物品 賃貸業	学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業、 飲食サー ビス業	生活関連 サービス 業、娯楽 業	教育、 学習 支援業	医療、 福祉	複合 サービ ス事業	その他 サービ ス業	国家 公務、 地方 公務	その他 業種
北海道	(1000)	1.7	0.4	0.0	8.5	11.8	0.7	2.5	8.4	15.1	1.5	1.2	1.2	6.1	3.2	3.7	10.8	1.1	7.1	7.8	7.2
青森	(700)	3.3	0.6	0.3	10.7	13.7	0.9	0.9	6.0	15.9	0.9	0.4	0.7	5.0	2.4	3.1	12.7	1.9	5.0	8.1	7.6
岩手	(700)	2.9	0.7	0.7	7.0	20.6	1.7	1.3	8.9	14.7	2.0	0.4	0.6	4.3	1.7	2.7	9.9	1.7	7.0	5.9	5.4
宮城	(1000)	1.2	0.2	0.2	7.3	16.4	1.6	3.8	9.0	16.8	1.1	1.2	1.8	5.1	2.1	4.2	10.2	0.8	7.7	3.8	5.5
秋田	(700)	2.9	0.1	0.3	9.1	17.9	1.3	1.0	5.7	15.9	2.9	0.4	0.7	5.0	2.3	2.9	14.1	1.7	5.1	5.6	5.1
山形	(600)	2.2	0.0	0.0	7.0	26.0	1.0	1.5	5.8	14.5	1.7	0.8	1.3	4.3	3.0	4.0	11.2	0.7	4.5	4.8	5.7
福島	(700)	1.3	0.0	0.4	8.7	23.4	1.7	0.9	5.9	15.1	2.3	0.4	1.0	5.0	2.6	3.1	9.4	1.1	7.3	5.4	4.9
茨城	(800)	2.6	0.1	0.3	5.5	23.9	0.8	2.3	9.9	13.6	1.5	0.9	1.4	5.1	2.5	3.6	8.8	1.0	5.5	4.0	6.9
栃木	(800)	2.0	0.0	0.4	3.8	29.1	0.0	1.9	8.5	13.8	1.0	0.4	1.1	6.0	2.0	4.0	8.0	1.3	6.9	2.8	7.3
群馬	(700)	1.1	0.0	0.1	5.3	27.7	1.3	2.3	6.6	14.7	1.6	0.6	1.4	5.3	2.7	3.4	10.7	0.9	5.3	4.1	4.9
埼玉	(1000)	0.5	0.0	0.2	6.2	16.6	1.3	5.5	9.6	17.0	2.4	1.6	0.7	5.2	3.0	3.2	9.7	0.9	5.7	3.8	6.9
千葉	(1000)	0.7	0.1	0.0	5.5	14.1	1.4	6.2	9.9	16.2	2.4	0.9	1.3	5.1	4.4	4.3	9.2	0.8	6.4	4.8	6.3
東京	(2000)	0.2	0.0	0.1	3.8	11.0	1.4	7.1	7.9	14.5	3.8	3.4	2.6	6.5	3.6	3.7	9.7	1.2	7.1	4.8	8.3
神奈川	(1000)	0.1	0.0	0.1	6.0	14.2	0.7	6.8	8.9	15.0	2.9	1.9	2.0	6.1	3.5	3.6	9.3	0.6	5.8	4.6	7.9
新潟	(700)	1.6	0.3	0.6	7.9	21.7	1.0	1.4	7.0	14.4	1.6	0.0	0.7	5.6	4.0	3.1	12.6	0.9	6.4	4.0	5.3
富山	(700)	1.3	0.1	0.0	6.7	27.4	1.3	1.1	6.7	13.1	2.1	0.7	1.4	5.1	3.0	3.4	10.1	0.3	5.4	4.4	6.0
石川	(700)	1.0	0.1	0.3	6.9	21.4	0.4	3.3	9.9	14.4	1.1	0.4	0.9	5.9	1.6	3.1	10.4	1.1	5.6	6.7	5.4
福井	(500)	1.0	0.2	0.2	7.2	25.0	1.2	1.6	6.0	12.6	0.2	0.0	0.8	5.6	3.2	5.4	12.2	1.8	6.0	5.6	4.2
山梨	(600)	2.8	0.2	0.3	4.7	24.8	1.0	2.2	6.2	13.5	1.3	0.7	1.2	6.8	3.2	4.0	11.2	1.2	5.2	4.5	5.2
長野	(800)	2.3	0.1	0.5	5.4	26.6	1.4	1.8	6.1	13.8	1.5	0.8	0.8	7.0	2.5	3.6	10.3	1.1	5.5	3.5	5.6
岐阜	(800)	1.4	0.0	0.8	4.5	27.8	1.8	2.4	7.6	14.3	1.9	0.3	0.8	5.5	3.0	3.5	10.6	0.9	5.0	3.6	4.6
静岡	(900)	0.6	0.0	0.0	4.8	30.1	0.7	3.0	7.3	14.6	0.8	0.8	0.7	6.2	3.1	3.3	9.6	0.9	5.3	3.3	5.0
愛知	(1000)	0.2	0.1	0.1	5.5	27.8	1.3	2.5	7.3	15.5	1.5	1.1	1.5	5.1	3.0	3.1	8.4	0.8	5.0	5.0	5.2
三重	(800)	1.1	0.3	0.0	5.1	27.6	0.9	0.8	7.5	13.5	0.9	0.8	0.4	6.6	2.9	2.6	10.4	0.4	6.3	4.8	7.4

「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」 業種【2／2】

(%)

都道府県	回答者数	農業、 林業	漁業	鉱業、 採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ ガス・ 熱供給・ 水道業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産 業、物品 賃貸業	学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業、 飲食サー ビス業	生活関連 サービス 業、娯楽 業	教育、 学習 支援業	医療、 福祉	複合 サービ ス事業	その他 サービ ス業	国家 公務、 地方 公務	その他 業種
滋賀	(700)	0.9	0.1	0.1	2.9	30.3	0.7	1.1	6.6	14.3	1.9	1.0	1.1	5.4	2.0	5.0	9.4	1.1	5.9	4.3	5.9
京都	(900)	0.9	0.1	0.1	4.1	17.9	0.7	2.9	5.1	15.8	2.0	1.7	2.8	7.3	3.7	4.7	10.7	0.7	9.0	4.4	5.6
大阪	(1000)	0.0	0.0	0.1	4.9	17.3	0.9	4.3	8.4	17.1	2.2	2.5	1.4	5.9	2.7	3.3	10.7	1.1	6.1	2.5	8.6
兵庫	(1000)	0.6	0.1	0.1	4.1	21.0	1.0	3.3	6.1	16.5	1.6	1.8	1.9	6.8	2.5	4.1	11.6	0.9	6.3	3.6	6.1
奈良	(700)	0.7	0.3	0.0	4.6	17.6	0.6	3.0	6.4	17.7	2.7	1.3	1.1	6.1	2.0	4.0	13.3	0.7	6.7	4.7	6.4
和歌山	(600)	3.3	0.2	0.0	7.2	17.2	1.2	0.8	5.7	16.0	1.2	0.8	0.3	6.0	2.8	5.3	14.8	0.8	5.7	5.2	5.5
鳥取	(600)	1.0	0.3	0.0	7.0	18.5	0.7	2.0	6.0	16.0	2.8	0.5	1.0	5.8	1.2	3.2	13.0	0.7	7.2	7.3	5.8
島根	(600)	1.8	0.7	0.2	8.0	16.8	1.7	1.3	5.8	13.8	2.2	0.7	0.2	5.3	3.3	5.8	13.8	1.2	4.8	7.7	4.8
岡山	(700)	1.1	0.0	0.1	5.0	23.1	1.0	1.3	8.1	16.1	1.0	1.0	0.7	4.1	2.4	4.0	13.3	0.7	5.1	5.3	6.3
広島	(700)	0.7	0.0	0.1	5.7	21.1	1.6	2.7	7.1	15.7	1.1	1.1	1.3	5.4	2.9	3.6	10.6	1.3	6.7	4.4	6.7
山口	(600)	1.3	0.0	0.0	7.2	20.5	1.0	1.7	8.0	14.8	1.5	1.3	0.3	5.7	2.5	4.0	12.2	0.5	4.8	5.5	7.2
徳島	(500)	2.8	0.0	0.2	6.2	19.4	1.0	1.2	4.8	14.6	1.8	0.6	2.2	3.8	3.0	3.4	14.0	1.0	6.6	8.0	5.4
香川	(700)	2.0	0.4	0.3	5.9	19.4	1.3	2.0	7.0	15.4	3.0	0.7	1.4	5.0	2.7	3.9	10.4	1.6	6.0	6.1	5.4
愛媛	(700)	2.6	0.1	0.4	5.9	19.4	0.9	1.9	6.7	16.0	2.4	0.7	0.6	5.0	3.1	2.9	14.1	1.0	5.7	5.6	5.0
高知	(500)	5.4	0.4	0.0	6.6	12.0	1.2	2.2	4.2	16.4	2.4	0.4	1.2	5.6	2.8	2.4	14.2	1.6	5.2	9.2	6.6
福岡	(1000)	1.0	0.3	0.1	5.6	14.5	1.6	4.9	8.4	16.6	2.0	1.3	1.4	4.4	3.9	3.4	10.6	1.4	7.4	4.2	7.0
佐賀	(500)	1.8	0.6	0.0	8.4	19.0	0.6	1.0	7.6	13.2	1.8	0.6	1.2	5.0	2.8	4.8	13.8	1.0	4.6	5.6	6.6
長崎	(600)	2.3	0.8	0.0	7.0	14.0	0.7	1.0	4.3	15.5	2.3	0.3	0.5	7.2	3.3	4.0	15.2	0.8	5.5	8.0	7.2
熊本	(600)	4.2	0.0	0.2	7.2	16.5	0.7	1.5	7.7	14.8	2.0	1.0	0.7	4.8	2.2	3.7	14.5	1.0	5.7	5.7	6.2
大分	(600)	1.7	0.0	0.2	6.5	19.2	0.5	1.5	4.7	16.5	1.3	1.7	0.8	6.0	3.0	4.8	13.5	0.8	6.7	5.2	5.5
宮崎	(600)	4.0	0.5	0.0	7.0	17.2	0.3	1.7	5.8	13.5	2.2	1.8	1.2	6.0	2.8	4.2	12.8	1.5	6.2	3.8	7.5
鹿児島	(700)	3.6	0.3	0.3	8.0	13.6	1.3	2.0	6.1	16.1	1.3	0.6	1.3	6.1	1.9	3.9	14.6	0.9	5.4	6.7	6.1
沖縄	(700)	0.7	0.4	0.0	10.6	5.4	1.1	4.1	5.1	14.1	2.4	1.9	1.9	8.9	3.7	4.7	13.1	0.9	7.6	5.4	7.9

「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」 企業規模【1／2】

(%)

都道府県	回答者数	10人未満	10～50人未満	50～100人未満	1～2百人未満	2～5百人未満	5百～1千人未満	1～2千人未満	2～5千人未満	5千～1万人未満	1～3万人未満	3万人以上	わからない
北海道	(1000)	0.1	7.5	4.5	18.3	14.5	8.6	0.2	7.2	5.8	14.1	11.7	7.5
青森	(700)	0.1	5.6	4.9	17.7	15.9	7.7	0.4	7.3	7.0	13.0	15.0	5.4
岩手	(700)	0.0	7.1	4.3	18.7	16.7	7.4	0.4	6.0	4.6	14.9	13.6	6.3
宮城	(1000)	0.3	6.4	5.7	18.7	14.3	8.0	0.1	9.0	6.2	14.2	11.9	5.2
秋田	(700)	0.0	4.1	5.6	16.6	16.0	9.0	0.3	7.6	6.0	13.6	15.0	6.3
山形	(600)	0.0	6.5	5.8	16.8	14.3	9.3	0.5	6.7	7.0	13.0	12.5	7.5
福島	(700)	0.0	6.3	6.0	17.4	14.4	9.9	0.1	7.9	6.6	12.3	13.0	6.1
茨城	(800)	0.1	8.9	5.0	20.0	13.6	9.1	0.3	6.0	4.9	14.5	11.6	6.0
栃木	(800)	0.6	7.8	4.1	21.0	15.6	7.0	0.6	6.0	5.3	14.3	12.6	5.1
群馬	(700)	0.7	7.7	4.4	19.9	13.1	9.1	0.1	7.0	6.9	13.0	12.1	5.9
埼玉	(1000)	0.2	8.4	5.0	20.1	14.3	7.6	0.3	8.0	5.2	14.4	11.8	4.7
千葉	(1000)	0.2	8.5	4.5	20.3	12.4	9.5	0.4	7.9	6.3	13.4	12.3	4.3
東京	(2000)	0.0	8.8	5.8	18.8	11.9	8.6	0.1	9.4	7.2	13.8	10.6	5.4
神奈川	(1000)	0.3	8.6	5.5	19.1	14.2	8.0	0.2	8.3	5.9	13.5	12.1	4.3
新潟	(700)	0.3	7.1	4.7	18.6	15.3	7.9	0.1	6.6	4.9	15.7	14.1	4.7
富山	(700)	0.0	5.6	5.1	19.0	14.9	6.7	0.6	9.0	6.0	14.4	14.3	4.4
石川	(700)	0.3	6.0	5.1	18.7	13.1	8.0	0.4	9.0	5.6	15.3	14.3	4.1
福井	(500)	0.2	3.6	6.2	17.6	13.2	9.4	0.2	9.8	7.0	13.6	13.0	6.2
山梨	(600)	0.0	4.0	5.8	17.2	14.3	9.5	0.8	9.8	5.2	13.7	13.7	6.0
長野	(800)	0.4	7.1	4.9	18.8	14.8	8.3	0.5	6.0	6.4	13.4	11.1	8.5
岐阜	(800)	0.1	8.4	5.3	18.4	12.9	9.3	0.4	6.9	5.5	14.0	12.3	6.8
静岡	(900)	0.1	8.2	4.9	19.4	14.1	8.2	0.0	7.1	7.1	12.6	14.2	4.0
愛知	(1000)	0.3	9.6	5.4	20.1	12.8	7.8	0.4	8.1	7.0	12.5	11.1	4.9
三重	(800)	0.4	6.9	6.4	17.8	13.1	9.0	0.5	8.3	6.9	12.6	11.5	6.8

「都道府県別 働き方と就業意識調査2025」 企業規模【2／2】

(%)

都道府県	回答者数	10人未満	10～50人未満	50～100人未満	1～2百人未満	2～5百人未満	5百～1千人未満	1～2千人未満	2～5千人未満	5千～1万人未満	1～3万人未満	3万人以上	わからない
滋賀	(700)	0.1	7.1	6.3	18.6	13.6	7.4	1.0	8.7	6.1	14.0	11.3	5.7
京都	(900)	0.3	8.0	4.6	18.6	12.6	9.0	0.6	8.0	6.2	14.0	11.8	6.4
大阪	(1000)	0.1	8.6	4.8	18.6	13.8	7.3	0.0	9.0	7.8	12.5	11.4	6.1
兵庫	(1000)	0.1	7.8	4.9	18.8	12.9	9.1	0.4	7.6	6.4	13.8	12.4	5.8
奈良	(700)	0.0	5.7	6.0	17.0	13.3	9.7	0.7	9.0	5.7	14.3	13.1	5.4
和歌山	(600)	0.5	5.0	5.5	17.5	12.0	11.0	0.3	8.5	5.0	14.7	14.7	5.3
鳥取	(600)	0.2	2.5	6.5	17.3	13.0	8.8	0.0	11.3	6.7	14.2	12.7	6.8
島根	(600)	0.3	4.7	4.2	19.2	14.0	8.8	0.8	8.3	5.2	15.2	13.0	6.3
岡山	(700)	0.1	8.0	5.3	18.7	13.1	7.7	0.1	8.6	6.6	13.9	12.1	5.7
広島	(700)	1.0	7.7	5.7	18.9	13.1	8.1	0.1	7.6	6.6	13.7	12.0	5.4
山口	(600)	0.2	6.2	5.5	18.2	13.5	8.7	0.7	8.5	5.8	13.8	14.0	5.0
徳島	(500)	0.0	4.8	7.0	16.6	14.0	8.4	0.2	8.8	7.4	13.4	13.6	5.8
香川	(700)	0.0	4.7	6.7	17.9	12.9	8.7	0.4	9.7	5.9	15.0	13.3	4.9
愛媛	(700)	0.4	5.1	5.0	18.4	14.4	8.0	0.3	8.3	5.4	14.9	12.7	7.0
高知	(500)	1.0	4.2	5.2	17.6	14.4	8.0	0.2	7.6	6.0	14.8	13.2	7.8
福岡	(1000)	0.2	8.0	5.1	18.5	13.3	7.4	0.0	8.4	7.0	14.2	11.5	6.4
佐賀	(500)	0.0	3.6	6.8	15.8	12.8	9.2	0.4	11.4	5.8	14.6	13.4	6.2
長崎	(600)	0.2	5.7	4.2	17.8	15.2	8.0	0.5	7.7	7.2	13.0	13.7	7.0
熊本	(600)	0.2	4.7	4.2	18.3	12.3	9.7	0.0	10.0	6.0	14.7	12.0	8.0
大分	(600)	0.0	4.3	5.0	18.3	12.3	9.8	0.5	9.8	6.8	13.5	12.8	6.7
宮崎	(600)	0.2	3.5	5.5	17.0	14.7	8.0	0.2	9.3	6.2	14.8	12.8	7.8
鹿児島	(700)	0.1	6.0	4.4	17.4	14.1	9.3	0.0	7.3	5.4	15.1	14.6	6.1
沖縄	(700)	0.1	4.6	5.4	18.9	14.9	5.9	0.9	10.9	7.3	14.1	13.6	3.6