

2026（令和8）～2030（令和12）年度の収支見通しの前提について
（一定の前提に基づく機械的試算）

目次

1. 5年収支見通し（機械的試算）の考え方	2
2. 2027年度以降の前提	2
(1) 総報酬額及び保険給付費の伸び率	4
① 協会けんぽにおける実績を踏まえた試算の前提	4
② 幅を持った試算の前提	9
(2) 被保険者数等の伸び率	13
3. 見通しを示す保険料率	14
4. 現状より労働参加が進む場合の「追加ケース」の設定	15

1. 5年収支見通し（機械的試算）の考え方

- (1) 健康保険法上は今後5年（2030（令和12）年まで）の収支見通しを示すこととなっているが、今後の保険料率を議論するにあたり、より中長期的な視点を踏まえてご検討いただくため、今後10年間のごく粗い試算もあわせて示す。
- (2) 試算は、2025（令和7）年度及び2026（令和8）年度の見込みについては、直近の協会けんぽの実績等を踏まえて作成し、2027（令和9）年度以降については、以下で示す前提を用いて複数のケースを作成する。

2. 2027年度以降の前提

試算にあたり検討すべき主な前提は、以下のとおり。

- ・総報酬額の伸び率
- ・保険給付費（医療給付費、現金給付費）の伸び率
- ・被保険者数等の伸び率

※ 制度改正等の影響についても別途反映する。

- ① 「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」（令和7年法律第74号）による被用者保険の適用拡大の影響
- ② 保健事業の一層の推進等

(参考) 保健事業の一層の推進について (令和6年12月2日運営委員会資料より一部抜粋)

実施内容について	
令和7年度	がん検診項目受診後の受診勧奨の実施等 ➤ 「胸部X線検査」において要精密検査・要治療と判断されながら、医療機関への受診が確認できない者に対して受診勧奨を実施。なお、この取組については、令和6年度に保険者努力重点支援プロジェクトの中で、3支部（北海道・徳島・佐賀）において外部有識者の助言も得ながら実施中。 ➤ 事業所に対するメンタルヘルスに関するセミナー及び出前講座の実施に係る体制を整備。
令和8年度	人間ドックに対する補助の実施 ➤ 年齢や性別による健康課題に対する健診の選択肢の拡大と、より一層の健康意識の醸成及び実施率の向上を図るため、35歳以上の被保険者を対象に一定の項目を網羅した人間ドックに対する定額補助（25,000円）を実施。 ➤ 円滑な制度開始及び健診実施機関の質の確保の観点から、人間ドック補助実施機関は、全日本病院協会、日本総合健診医学会、日本人間ドック・予防医療学会／日本病院会等が実施する第三者認証を取得していることを条件にするほか、特定保健指導の実施体制を有すること等を条件とする。
	若年層を対象とした健診の実施 ➤ 就業等により生活習慣が大きく変化する若年層に対して、早期に生活習慣病対策を行うことや健康意識の向上等を目的に生活習慣病予防健診に新たに20歳、25歳、30歳の被保険者も対象とする。 ➤ 検査項目については、国の指針等を踏まえ、生活習慣病予防健診の項目から、胃・大腸がん検診の検査項目を除いたものとする。
	生活習慣病予防健診の項目等の見直し ➤ 健康日本21（第三次）の内容等も踏まえ、40歳以上の偶数年齢の女性を対象に骨粗鬆症検診を実施する。 ➤ 生活習慣病予防健診の検査項目や健診単価については、協会発足以来、見直しを行っていないことから、国の指針やマニュアル、人件費の高騰や診療報酬改定等を踏まえ、健診の内容及び費用について別途検証・見直しを行う。
令和9年度	被扶養者に対する健診の拡充 ➤ 被扶養者に対する健診について、被保険者に対する見直し後の人間ドックや生活習慣病予防健診と同等の内容に拡充する。なお、現行の特定健診の枠組みは維持する。
施策実施に伴う増加額（見込） 令和7年度0.1億円程度、令和8年度280億円程度、令和9年度160億円程度	

2. 2027年度以降の前提（続き）

（1）総報酬額及び保険給付費の伸び率

① 協会けんぽにおける実績を踏まえた試算の前提

2027年度以降の賃金上昇率については、協会における実績に基づき以下の3通りをおく。

具体的には、協会における直近10年の標準報酬月額伸び率平均をケースⅢ（昨年度のケースⅡに相当）とし、直近10年実績平均の2倍をケースⅠ（昨年度と同様）、ケースⅠとケースⅢの概ね中間をケースⅡとして設定する。

表 1. 賃金上昇率の前提（2027年度以降）

ケース	賃金上昇率
ケースⅠ	1.8% ²⁾
ケースⅡ	1.4% ³⁾
ケースⅢ	0.9% ¹⁾

注1) 平均標準報酬月額の増減率の2015（平成27）年度～2024（令和6）年度の10年平均（2016年4月の標準報酬月額上限改定及び2022年10月の適用拡大の影響を除く）。

注2) ケースⅢ（直近10年実績平均0.9%）の2倍となるように1.8%と設定。

注3) ケースⅠとケースⅢの概ね中間をケースⅡとして1.4%を設定。

(参考) 平均標準報酬月額推移

年度	平均標準報酬月額	対前年度	制度改正影響を除いたもの
2015	280,521円	0.9%	0.9%
2016	283,550円	1.1%	0.6% ⁴⁾
2017	285,315円	0.6%	0.6%
2018	288,770円	1.2%	1.2%
2019	290,748円	0.7%	0.7%
2020	290,305円	▲0.2%	▲0.2%
2021	292,677円	0.8%	0.8%
2022	298,627円	2.0%	1.6% ⁵⁾
2023	304,484円	2.0%	1.5% ⁵⁾
2024	309,426円	1.6%	1.6%

直近10年平均
0.9%
(上限改定・適用拡大の影響除く)

直近4年平均
1.4%
(適用拡大の影響除く)

注4) 2016年度の「制度改正影響を除いたもの」は、標準報酬月額の上限改定の影響を除いた場合のもの。

注5) 2022年度、2023年度の「制度改正影響を除いたもの」は、2022年10月の適用拡大の影響を除いた場合のもの。

(参考) 賃金等の伸び率の状況 (各種調査による違い)

- 協会けんぽ全被保険者の標準報酬月額の前年同月比伸び率や毎月勤労統計調査は、退職・採用の影響を受けるため、同一労働者の比較である「春季生活闘争（連合）」や「中小企業の賃金改定に関する調査（日本商工会議所・東京商工会議所）」における伸び率より小さくなる。
- 春季賃上げ状況の調査対象となっている企業群と比較すると、協会けんぽの適用事業所には多くの小規模事業所が含まれること等から、単純には比較できない。

	春季賃上げ状況		協会けんぽ 平均標準報酬月額		厚生労働省 毎月勤労統計調査
	連合※1 ※2	日本商工会議所・ 東京商工会議所※3	コホート※4 2024年9月	全被保険者※4 2024年9月	4月分（確報）
調査結果 (2024年)	(99人以下) 3.98%	(正社員20人以下) 3.34%	3.2%	1.8% 〔※2024年度平均 1.6%〕	(常用雇用労働者5～29人) 1.7%
	(299人以下) 4.45%	(正社員全体) 3.62%			(常用雇用労働者5人以上) 2.1%
	(300人以上) 5.19%				
	(全体) 5.10%				
調査結果 (2025年)	(99人以下) 4.36%	(正社員20人以下) 3.54%	—	—	(常用雇用労働者5～29人) 1.8%
	(299人以下) 4.65%	(正社員全体) 4.03%			(常用雇用労働者5人以上) 2.6%
	(300人以上) 5.33%				
	(全体) 5.25%				
調査対象等	組合員を対象。同一労働者の前年と当年の賃金比較。ベースアップ、定期昇給を含み、残業代を含まない。平均賃金方式。	中小企業において前年4月と当年4月の両期間に在籍、かつ雇用形態や労働時間の変更がない従業員の賃金の比較。ベースアップ、定期昇給を含み、残業代を含まない。	「各年度9月について前年同月に共通して加入している被保険者」を集計対象としたときの対前年同月比伸び率	新規加入者・喪失者を含めた被保険者全体の対前年同月比伸び率	一般労働者における決まって支給する給与（基本給、時間外給与等）の対前年同月比伸び率。月々の労働者の賃金の平均であり、労働者の入職、離職から影響を受ける。
	← 同一労働者の比較		構成変化（入職、離職等）の影響を含む比較 →		

※1 連合「2024春季生活闘争 第7回（最終）回答集計」（2024年7月3日）
※2 連合「2025春季生活闘争 第7回（最終）回答集計」（2025年7月3日）
※3 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」（2024年6月5日、2025年6月4日）
※4 4月から6月の報酬をもとに標準報酬月額の定時決定が9月に行われることから9月分で比較

2. 2027年度以降の前提

(1) 総報酬額及び保険給付費の伸び率

① 協会けんぽにおける実績を踏まえた試算の前提（続き）

医療給付費の伸び率については、今後10年にわたる試算の前提として適切な伸び率とする必要がある。昨年度、一昨年度における試算では医療給付費の伸び率は直近4年平均を使用していたが、今回も同様とした場合、新型コロナウイルス感染症の影響による伸び率の減少のあった年度（2020年度）が除かれ、以降の反動増の部分のみを用いた平均となってしまう。また、診療報酬の改定年度もその谷間の年度も同回数入るようにすることが望ましい。

以上を踏まえ、今回は、2019～2024年度までの直近6年の一人当たり医療費の伸び率の平均（実績）を使用する。

なお、75歳以上の一人当たり医療費の伸び率の平均（実績）は後期高齢者支援金の試算において使用する。

表2. 一人当たり医療給付費の伸び率の前提（2027年度以降）

75歳未満	75歳以上
2.8%	0.5% ⁶⁾

注6) 75歳以上の平均（実績）について、2024年度の伸び率は、実績がまだ公表されていないため、協会において推計したもの。

(参考) 2019～2024年度の1人当たり医療費の伸び率（協会けんぽ、後期高齢者）

年度	協会けんぽ		後期高齢者	
2019	2.5%	2018年度に対する 2024年度の伸び (1年あたり平均) 2.8%	1.4%	2018年度に対する 2024年度の伸び (1年あたり平均) 0.5%
2020	▲2.8%		▲3.4%	
2021	7.9%		2.1%	
2022	5.1%		1.7%	
2023	3.0%		0.9%	
2024	1.3%		0.7% ⁷⁾	

注7) 75歳以上の平均（実績）について、2024年度の伸び率は、実績がまだ公表されていないため、協会において推計したもの。

2. 2027年度以降の前提

(1) 総報酬額及び保険給付費の伸び率（続き）

② 幅を持った試算の前提

さらに幅を持った機械的試算の前提として、賃金上昇率、医療給付費について、それぞれ複数の伸び率を設定する。

(ア) 賃金上昇率の幅を勘案した試算の前提

直近4年の高い賃金上昇率を踏まえて、直近10年実績平均の2倍としたケースⅠよりも高い賃金上昇率が継続する場合として、直近10年の実績平均（0.9%）と直近4年の実績平均（1.4%）の差の+0.5%を「構造変化相当分」としてケースⅠの伸び率に加えた「2.3%」を「ケースA」として設定する（考え方は昨年度と同様）。

また、あわせて標準報酬月額が全く伸びない「ケースB」を設定する（昨年度のケースⅢに相当）。

表3. 賃金上昇率の前提②（2027年度以降）

ケース	賃金上昇率
ケースA	2.3%
ケースⅠ	1.8%
ケースⅡ	1.4%
ケースⅢ	0.9%
ケースB	0.0%

2. 2027年度以降の前提

(1) 総報酬額及び保険給付費の伸び率

② 幅を持った試算の前提（続き）

(イ) 医療給付費の幅を勘案した試算の前提

医療給付費の伸び率については、「賃金の伸び率が高くなれば医療費の伸び率も上振れする可能性が高い」ことを踏まえた機械的な前提として、賃金上昇率の5つのパターン（ケースⅠ～Ⅲ、ケースA、ケースB）と実績を踏まえた1人当たり医療給付費の伸び率（2.8%）との差が同程度となるよう、1人当たり医療給付費の伸び率を幅を持って設定する（考え方は昨年度と同様）。

※ 経済財政運営と改革の基本方針（骨太方針）2025（2025年6月13日閣議決定）においては、以下のような記述がある。

（p 38-39 「2. 主要分野ごとの重要課題と取組方針 （1）全世代型社会保障の構築」より抜粋）

医療・介護・障害福祉等の公定価格の分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保がしっかり図られるよう、コストカット型からの転換を明確に図る必要がある。このため、これまでの歳出改革を通じた保険料負担の抑制努力も継続しつつ、次期報酬改定を始めとした必要な対応策において、2025年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や昨今の物価上昇による影響等について、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行う。

③ その他

現金給付費は、給付の性格に応じ、被保険者数及び総報酬額の見通しを使用する（考え方は昨年度と同様）。

2. 2027年度以降の前提

(1) 総報酬額及び保険給付費の伸び率（続き）

図1. 医療給付費の幅を勘案した試算の前提における機械的な伸び率の組合せ

	賃金上昇率 (ア)	加入者一人当たり医療給付費の伸び率 (75歳未満) (イ)	賃金上昇率との差 (ウ)=イ-ア
ケースA	2.3%	2.8%	(a) 差 0.5%
ケースI	1.8%		(b) 差 1.0%
ケースII	1.4%		(c) 差 1.4%
ケースIII	0.9%		(d) 差 1.9%
ケースB	0.0%		(e) 差 2.8%

各ケースの一人当たり医療給付費の伸びについて、
(ア)賃金上昇率と、
(ウ)賃金上昇率との差
の合計を設定する。

			75歳未満一人当たり医療給付費の伸び（％）											
			0.5%	1.0%	1.4%	1.9%	2.3%～ 2.4%	2.8%	3.2%～ 3.3%	3.7%	4.2%	4.6%	5.1%	
ケース														
賃金上昇率 （％）	A	2.3						A(a) 差 0.5	A(b) 差 1.0	A(c) 差 1.4	A(d) 差 1.9		A(e) 差 2.8	
	I	1.8					I a 差 0.5	I b 差 1.0	I c 差 1.4	I d 差 1.9		I e 差 2.8		
	II	1.4				II a 差 0.5	II b 差 1.0	II c 差 1.4	II d 差 1.9		II e 差 2.8			
	III	0.9			III a 差 0.5	III b 差 1.0	III c 差 1.4	III d 差 1.9		III e 差 2.8				
	B	0.0	B(a) 差 0.5	B(b) 差 1.0	B(c) 差 1.4	B(d) 差 1.9		B(e) 差 2.8						

図2. 賃金上昇率・一人当たり医療給付費の伸び率の前提(2027年度以降)

			75歳未満一人当たり医療給付費の伸び（％）										
			0.5%	1.0%	1.4%	1.9%	2.3%～ 2.4%	2.8%	3.2%～ 3.3%	3.7%	4.2%	4.6%	5.1%
ケース													
賃金 上昇 率 （％）	A	2.3						A(a) 医 2.8 賃 2.3 差 0.5	A(b) 医 3.3 賃 2.3 差 1.0	A(c) 医 3.7 賃 2.3 差 1.4	A(d) 医 4.2 賃 2.3 差 1.9		A(e) 医 5.1 賃 2.3 差 2.8
	I	1.8					I a 医 2.3 賃 1.8 差 0.5	I b 医 2.8 賃 1.8 差 1.0	I c 医 3.2 賃 1.8 差 1.4	I d 医 3.7 賃 1.8 差 1.9		I e 医 4.6 賃 1.8 差 2.8	
	II	1.4				II a 医 1.9 賃 1.4 差 0.5	II b 医 2.4 賃 1.4 差 1.0	II c 医 2.8 賃 1.4 差 1.4	II d 医 3.3 賃 1.4 差 1.9		II e 医 4.2 賃 1.4 差 2.8		
	III	0.9			III a 医 1.4 賃 0.9 差 0.5	III b 医 1.9 賃 0.9 差 1.0	III c 医 2.3 賃 0.9 差 1.4	III d 医 2.8 賃 0.9 差 1.9		III e 医 3.7 賃 0.9 差 2.8			
	B	0.0	B(a) 医 0.5 賃 0.0 差 0.5	B(b) 医 1.0 賃 0.0 差 1.0	B(c) 医 1.4 賃 0.0 差 1.4	B(d) 医 1.9 賃 0.0 差 1.9		B(e) 医 2.8 賃 0.0 差 2.8					

※ 全試算パターンとも75歳以上の一人当たり医療給付費の伸び率は0.5%とする。

医：75歳未満一人当たり医療給付費の伸び (%)

賃：賃金上昇率 (%)

差：「医」と「賃」の差

2. 2027年度以降の前提

(2) 被保険者数等の伸び率

2027年度以降の被保険者数等については、将来推計人口⁸⁾の出生中位（死亡中位）を基礎として、年齢階級毎の人口に占める協会けんぽ被保険者数等の割合を一定とする。

注8) 2023年4月26日 国立社会保障・人口問題研究所

(参考) 合計特殊出生率

	実績	
	2023年	2024年
合計特殊出生率	1.20	1.15

将来推計人口の仮定値（2024年） ⁹⁾		
出生高位	出生中位	出生低位
1.43	1.27	1.12

注9) 将来推計人口の仮定値表における2024年の合計特殊出生率。長期の合計特殊出生率はそれぞれ出生高位1.64、出生中位1.36、出生低位1.13となっている。

3. 見通しを示す保険料率

以下のケースについて試算を行う。

- ① 現在の保険料率 10 %を据え置いたケース
- ② 均衡保険料率
- ③ 保険料率を引き下げた複数のケース (9.5%～9.9%の0.1%刻み)

4. 現状より労働参加が進む場合の「追加ケース」の設定

追加ケースとして、仮に、現状より労働参加が進むことを見込んだ場合の被保険者数等を前提とした試算を行うこととし、前記「2. (1) ①協会けんぽにおける実績を踏まえた試算の前提」において設定した3つの試算パターン（賃金上昇率のパターンⅠ～Ⅲ、医療給付費の伸び 2.8%）について、以下の2つの試算ケースを別途設定する。

令和6年年金財政検証（以下「財政検証」という。）では、将来の社会・経済状況の前提の1つとして、労働力の前提¹⁰⁾について「労働参加進展シナリオ」、「労働参加漸進シナリオ」、「労働参加現状シナリオ」と3つのシナリオを設定している。

将来推計人口の出生中位（死亡中位）を用いた従来の被保険者数の見通しは、財政検証における厚生年金被保険者数と比較すると、「労働参加現状シナリオ」と同程度の被保険者数の減少を見込むものとなっていることから、同シナリオと「労働参加進展シナリオ」、「労働参加漸進シナリオ」の公的年金被保険者数等の見込みの差分を従来の5年収支見通しの試算方法による被保険者数等の見込みに上乗せする。

注10) 「労働力需給の推計」（2024年3月、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）による。

(参考) 令和6年年金財政検証 <社会・経済状況に関する諸前提>

労働力の前提 「労働力需給の推計」 (2024年3月、独立行政法人 労働政策研究・研修機構)	就業者数		就業率 ※15歳以上人口に占める割合	
	2022年 (実績)	2040年	2022年 (実績)	2040年
①労働参加 <u>進展</u> シナリオ	6,724万人	6,734万人	60.9%	66.4%
②労働参加 <u>漸進</u> シナリオ	6,724万人	6,375万人	60.9%	62.9%
③労働参加 <u>現状</u> シナリオ	6,724万人	5,768万人	60.9%	56.9%

※ 第16回社会保障審議会年金部会（2024年7月3日）資料2－1より作成

4. 現状より労働参加が進む場合の「追加ケース」の設定（続き）

表 4. 追加ケースの前提

追加ケース	① 労働参加進展ケース	② 労働参加漸進ケース
被保険者数等の前提となる財政検証におけるシナリオ	「労働参加進展シナリオ」 各種の経済・雇用政策を講ずることにより、成長分野の市場拡大が進み、女性及び高齢者等の労働市場への参加が進展するシナリオ	「労働参加漸進シナリオ」 各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、経済成長と女性及び高齢者等の労働市場への参加が一定程度進むシナリオ
「労働参加現状シナリオ」と各シナリオとの公的年金被保険者数等の見込みの差分（2035年度まで10年間）	国民年金第1号被保険者数の減：▲210万人 国民年金第3号被保険者数の減：▲100万人 厚生年金被保険者数の増：+480万人	国民年金第1号被保険者数の減：▲120万人 国民年金第3号被保険者数の減：▲70万人 厚生年金被保険者数の増：+310万人
各被保険者数等の試算方法	上記の公的年金被保険者数等の見込みの差分及び医療保険各制度の年齢階級別加入者数を基礎として、上記の厚生年金被保険者数の増分等を直近の協会と健保組合の被保険者数等で按分¹¹⁾し、人口に占める被保険者数等の年齢階級別割合の変動を見込んで、従来の被保険者数等の見通しに上乗せする。	

注11) 按分比は協会けんぽと健保組合の被保険者数及び被扶養者数（健康保険・船員保険事業状況報告 月報 令和6年3月末時点）の比を採用している。

被保険者数比 協会：健保組合 ＝ 約2,521万人：約1,668万人 ＝ 約60：約40
被扶養者数比 協会：健保組合 ＝ 約1,433万人：約1,135万人 ＝ 約56：約44

※ 追加ケースの試算にあたっては、就労促進により増加する被保険者の属性（賃金や一人当たり医療給付費の水準等）と現在の被保険者の属性が異なることが想定されることに留意が必要。

(参考) 協会試算における被保険者数・被扶養者数・扶養率の見通しの変化

(従来の(前記2.において設定した)前提・労働参加漸進・労働参加進展ケース別)

従来の(前記2.において設定した)前提

年度	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
被保険者数(万人)	2,550	2,560	2,550	2,530	2,510	2,490	2,480	2,460	2,440	2,430	2,410	2,380
被扶養者数(万人)	1,420	1,410	1,390	1,380	1,360	1,350	1,330	1,320	1,310	1,290	1,270	1,270
加入者数(万人)	3,970	3,970	3,940	3,910	3,870	3,840	3,810	3,780	3,750	3,720	3,680	3,650
扶養率	0.56	0.55	0.55	0.55	0.54	0.54	0.54	0.54	0.54	0.53	0.53	0.53

労働参加漸進シナリオとの差分を上乗せ(労働参加漸進ケース)

年度	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
被保険者数(万人)	2,550	2,560	2,570	2,570	2,570	2,570	2,570	2,580	2,580	2,580	2,580	2,580
被扶養者数(万人)	1,420	1,410	1,380	1,370	1,350	1,330	1,310	1,290	1,270	1,260	1,240	1,220
加入者数(万人)	3,970	3,970	3,950	3,940	3,920	3,900	3,880	3,870	3,850	3,840	3,820	3,800
扶養率	0.56	0.55	0.54	0.53	0.53	0.52	0.51	0.50	0.49	0.49	0.48	0.47

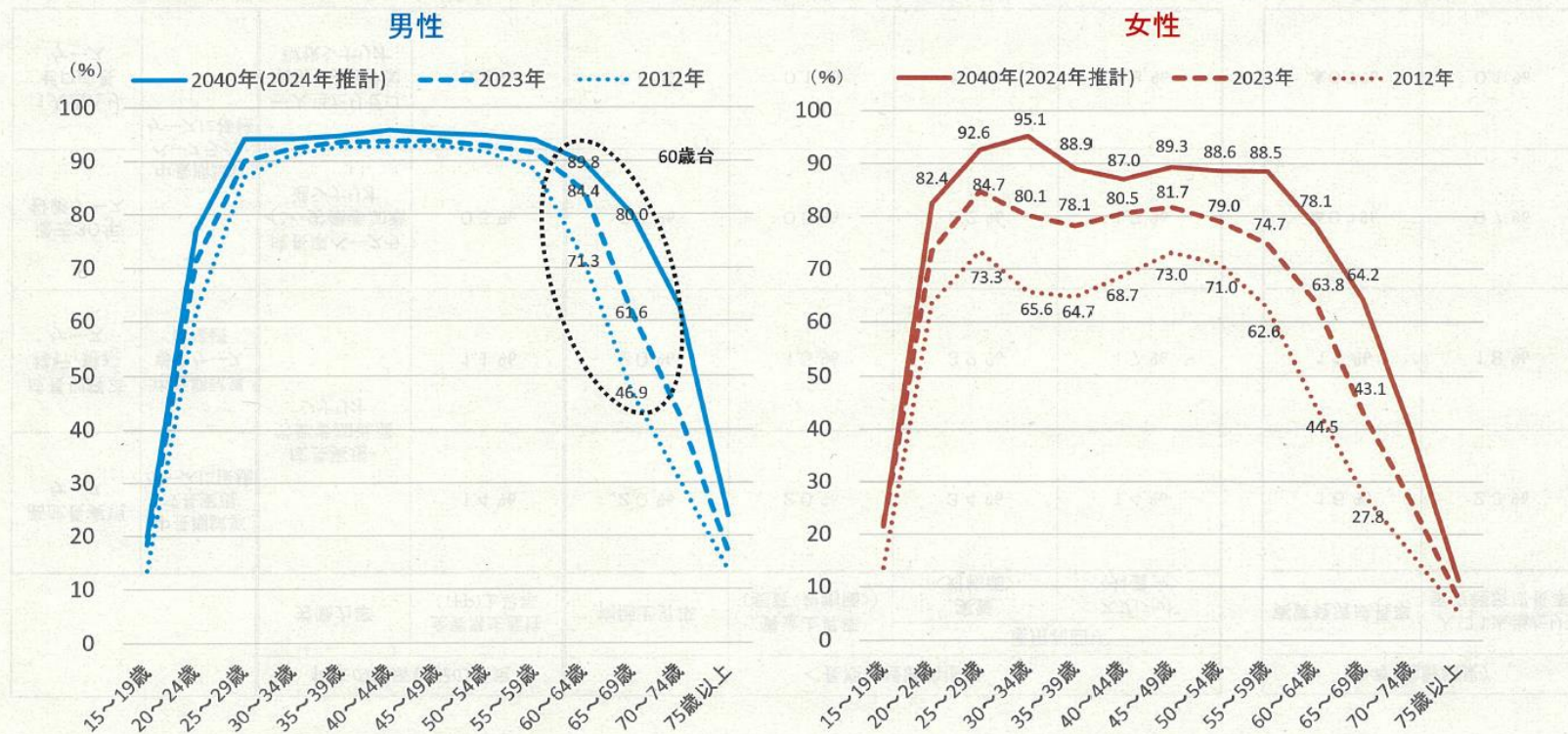
労働参加進展シナリオとの差分を上乗せ(労働参加進展ケース)

年度	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
被保険者数(万人)	2,550	2,560	2,580	2,590	2,600	2,610	2,630	2,640	2,650	2,660	2,670	2,680
被扶養者数(万人)	1,420	1,410	1,380	1,360	1,340	1,330	1,300	1,280	1,260	1,250	1,230	1,210
加入者数(万人)	3,970	3,970	3,960	3,950	3,940	3,940	3,930	3,920	3,910	3,910	3,900	3,890
扶養率	0.56	0.55	0.53	0.53	0.52	0.51	0.49	0.48	0.48	0.47	0.46	0.45

※上記については、令和7年度予算の数値を基に試算した暫定値(イメージ)であるため、本年9月にお示しする収支見通しの数値とは異なる。

性別・年齢階級別にみた就業率の変化と今後の見通し

近年、女性や高齢者の労働参加が大きく進展しており、将来推計においても一層の労働参加が見込まれている。⇒少子高齢化の影響を緩和



	2023年現在	→	2040年(2024年推計)	[前回推計]
就業者総数	6,747万人	→	6,734万人	[6,024万人]
15歳以上人口に占める就業者の割合	61.2%	→	66.4%	[60.9%]

(注)2012年、2023年の値は実績値。2040年の値は(独)労働政策研究・研修機構による「2024年3月 労働力需給の推計(労働参加進展シナリオ)」の推計値。