

2025年度 岐阜協立大学

学内ゼミナール大会 参加論文

宇佐見演習Ⅱ

労働供給制約経済への転換—2020年代の日本の雇用—

西瞭昭 加納圭真 安田拓生 宇佐美蓮希 加藤優愛
木村正人 曾我部将英 岩瀬旭陽 吉田匡希

はじめに

1. 日本の雇用の現在

- 1) 日本の人口推移と将来推計
- 2) 雇用者数の動向
- 3) 求人倍率と求人数の動向
- 4) 労働時間の動向

2. 近年の賃金の動向

- 1) 男女別・正規非正規別賃金
- 2) 産業別・年代別賃金
- 3) 地域別・事業所規模別賃金
- 4) 新規学卒者の初任給

3. 介護労働の現状と課題—労働供給制約とICT導入—

- 1) 介護分野の労働供給制約
- 2) ICT・介護ロボットの導入
- 3) 今後の課題と展望

まとめ

はじめに

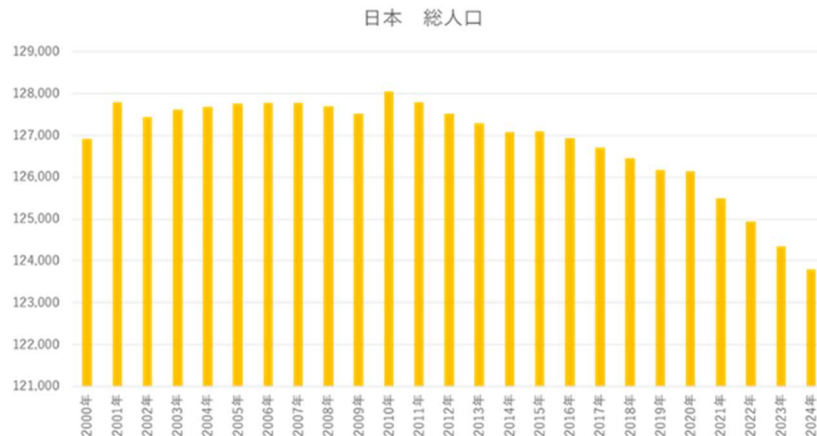
現在の日本経済は、人口減少と高齢化の進行が労働市場に影響を及ぼし、労働供給制約経済、すなわち人手不足の経済へ転換していく局面にある。本論文では、近年の雇用と賃金の動向を分析し、特に人手不足が深刻な介護労働について、ICT 機器の導入の動きをふまえながら現状と課題を明らかにしていく。

1. 日本の雇用の現在

1) 日本の人口推移と将来推計

日本の総人口は2010年の約1億2,800万人をピークとして減少に転じている。

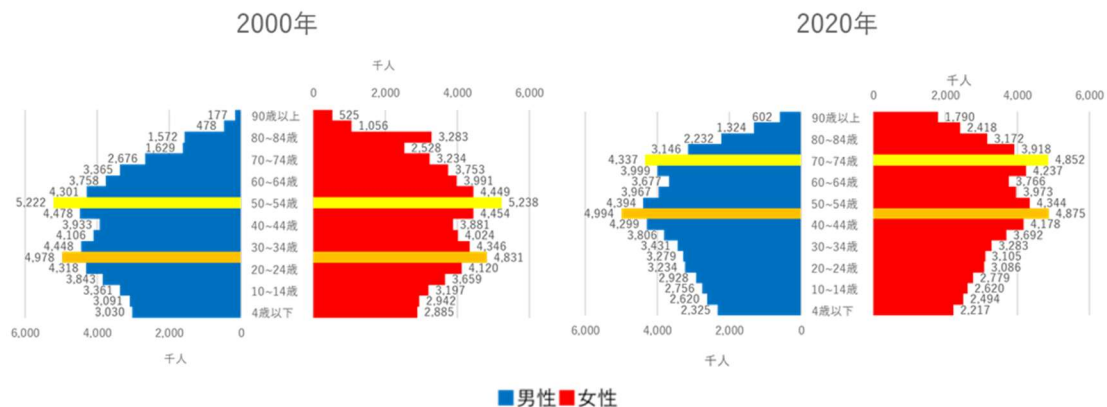
図1



出典：総務省「国勢調査」 [人口推計 各年10月1日現在人口](#) | [ファイル](#) | [統計データを探す](#) | [政府統計の総合窓口](#)

最大の要因として挙げられるのは、出生数よりも死亡数が上回る自然減が継続している点である。戦後の第一次ベビーブーム期に生まれた団塊の世代はすでに高齢期へ移行しており、これが死亡数増加の主要な要因となっている。また、1971～1974年生まれのいわゆる団塊ジュニア世代も中高年期に達し、人口全体の高齢化を一層進展させている。一方で、若年人口は長期的に減少しており、高齢者を支える側の人口規模が縮小する中で、結婚や出産に慎重になる者が増加していると考えられる。

図2

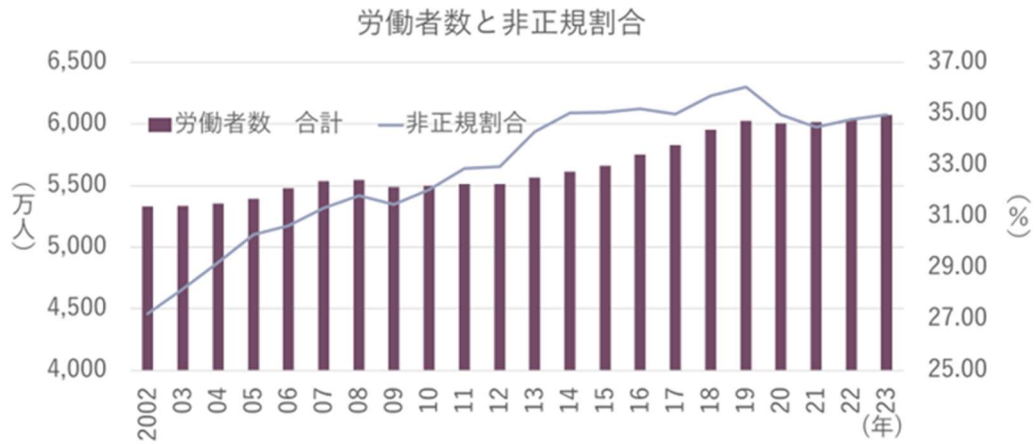


出典：総務省「国勢調査」 [人口推計 各年10月1日現在人口](#) | [ファイル](#) | [統計データを探す](#) | [政府統計の総合窓口](#)

2) 雇用者数の動向

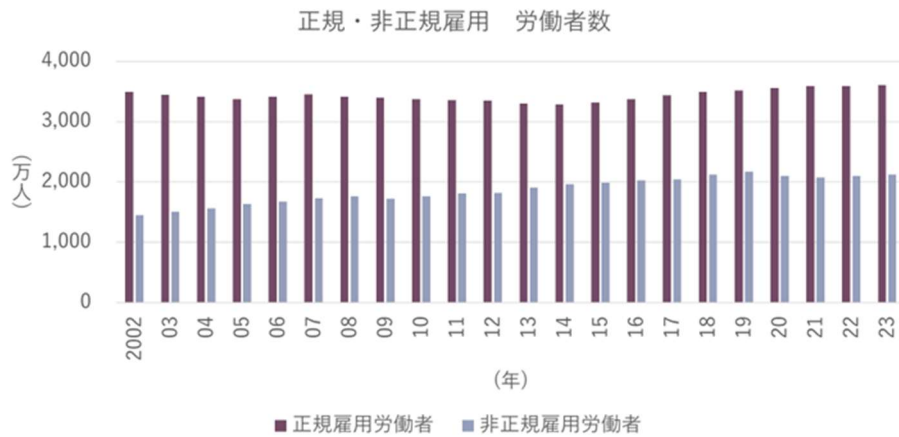
労働者総数は長期的に増加し、特に2010年代後半から上昇が目立つ。一方、非正規雇用の割合は35%前後で推移し、近年はやや減少傾向にある。

図 3



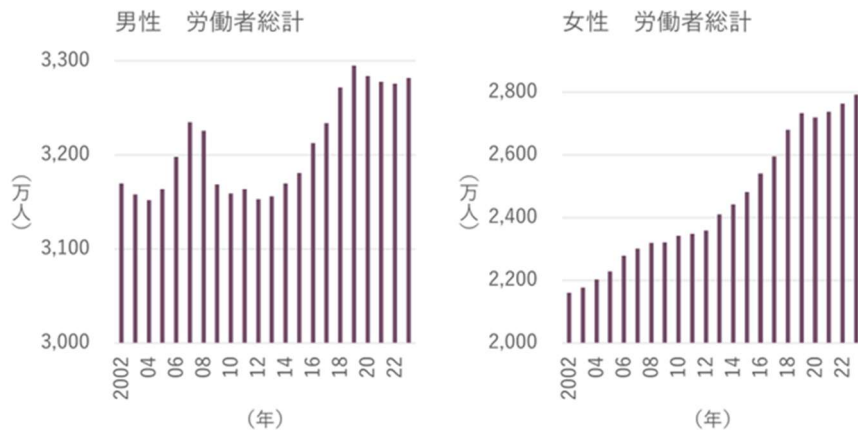
出展：厚生労働省「令和 6 年版 労働経済の分析」
 正規雇用者は緩やかに推移する一方、非正規雇用者は 2000 年代以降増加が続き、総雇用の中で重要な位置を占めるようになってきている。

図 4



出典：総務省「労働力調査（基本集計）2024 年平均結果」
 労働者数において、男性は大きな増減があったものの近年は回復傾向にあり、女性は一貫して増加が続く。なお、男性の労働者数減少には原油価格高騰やリーマンショックによる雇用悪化等による景気悪化が要因として考えられる。

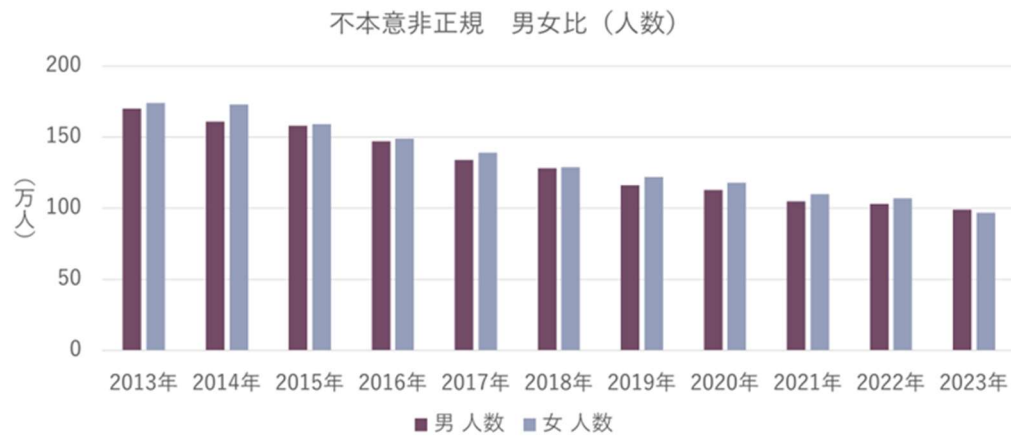
図 5



出典：厚生労働省「令和 6 年版 労働経済の分析」

不本意非正規の人数は男女とも減少傾向にある。男女間での人数比も縮小傾向にある。ただし、不本意正規の割合にはいまだ男女差がある。

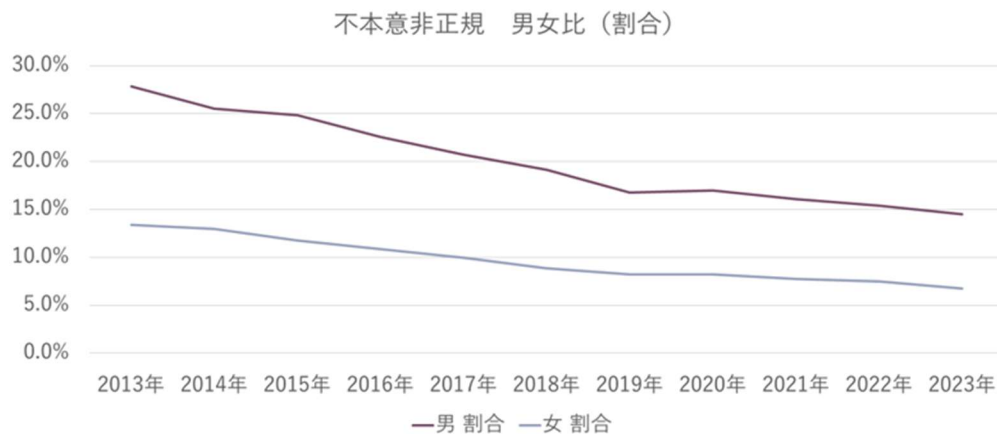
図 6



出典：厚生労働省「令和 6 年版 労働経済の分析」

男性は製造業や運輸業等景気変動の影響を受けやすい業種に多く、雇用調整が起りやすいことが不本意非正規の増加を促しているのではないかと考えられる。対して、女性は自発的なパート就労が多いため、相対的に不本意比率が低い傾向があると考えられる。

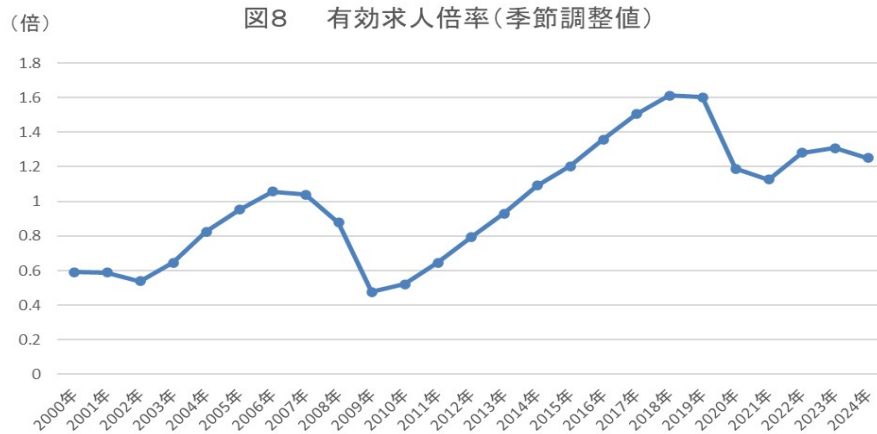
図 7



出典：厚生労働省「令和 6 年版 労働経済の分析」

3) 求人倍率と求人数の動向

ここでは、求人倍率と求人数の動向について見ていく。図 8 は、2000 年から 2024 年までの有効求人倍率の推移を示したものである。

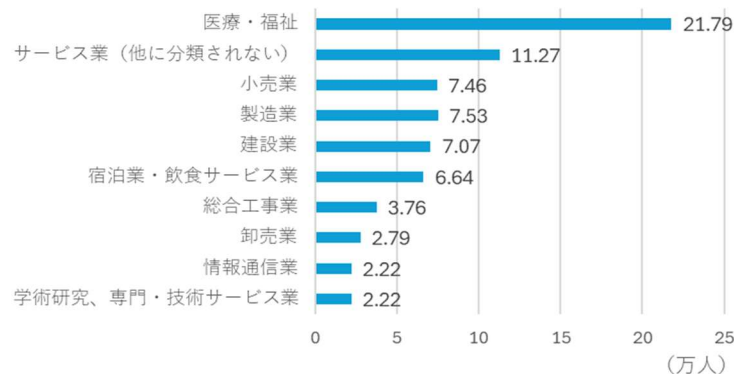


出典:厚生労働省「一般職業紹介状況」

図8からは、全体として上昇傾向であること、また2014年以降は1を上回る状態で推移していることが分かる。しかし、2008年から2009年、2019年から2020年にかけて有効求人倍率が大きく下降しているが、これはリーマン・ショックやコロナ禍の特別な影響だと考えられるため、全体として人手不足状態が進んでいるということがこの図から言える。

次に、2024年度の主な業種別新規求人数について見ていく。

図9 主な業種別新規求人数(2024年度)

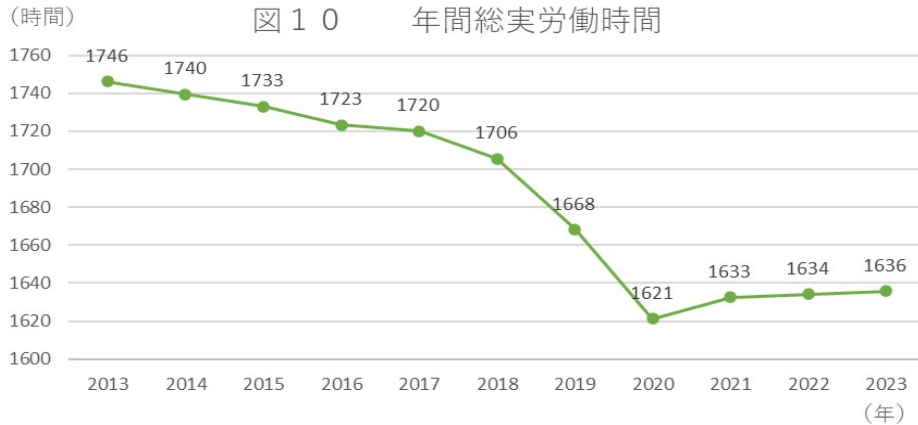


出典:厚生労働省「一般職業紹介状況」

図9を見ると、医療・福祉の新規求人数は約22万人と、他業種よりも倍近い数となっている。このことから、医療・福祉分野が他業種よりも人手を欲している業界であるということがいえる。

4) 労働時間の動向

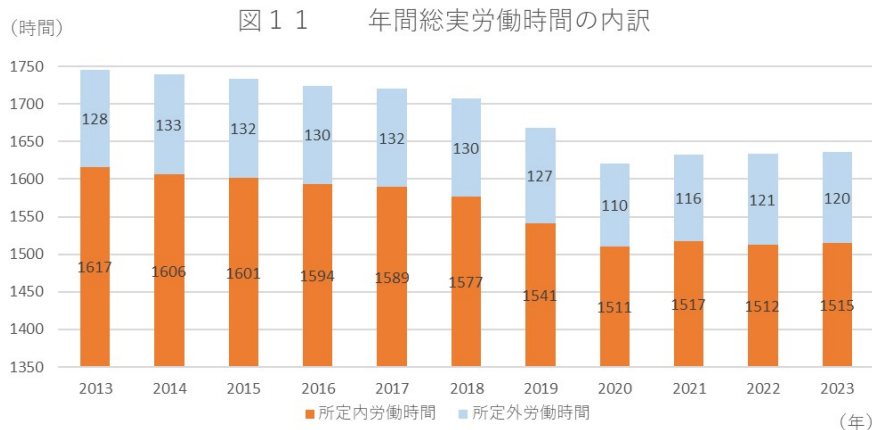
続いて、労働時間の動向について見ていく。図10は、2013年から23年までの年間総実労働時間の推移を示したものである。



出典：厚生労働省「令和 6 年版 労働経済の分析」

10 年間で労働時間は約 100 時間減っており、中でも 2019 年から大きく労働時間が減少しはじめ、2020 年以降は低い水準のまま推移していることが分かる。この急激な減少は、2019 年の改正労働基準法や、2020 年以降の在宅ワークの普及、また近年の短時間労働者の増加等が理由だと考えられる。

次に、年間総実労働時間の内訳について、所定内労働時間と所定外労働時間に分けて推移を見ていく。



出典：厚生労働省「令和 6 年版 労働経済の分析」

図 11 を見ると、所定内労働時間は約 100 時間、所定外労働時間は約 10 時間減少していることが分かる。それぞれ、所定内労働時間は短時間労働者の増加等が、所定外労働時間は残業時間規制等が寄与していると考えられ、全体的に労働時間が減少していると言える。

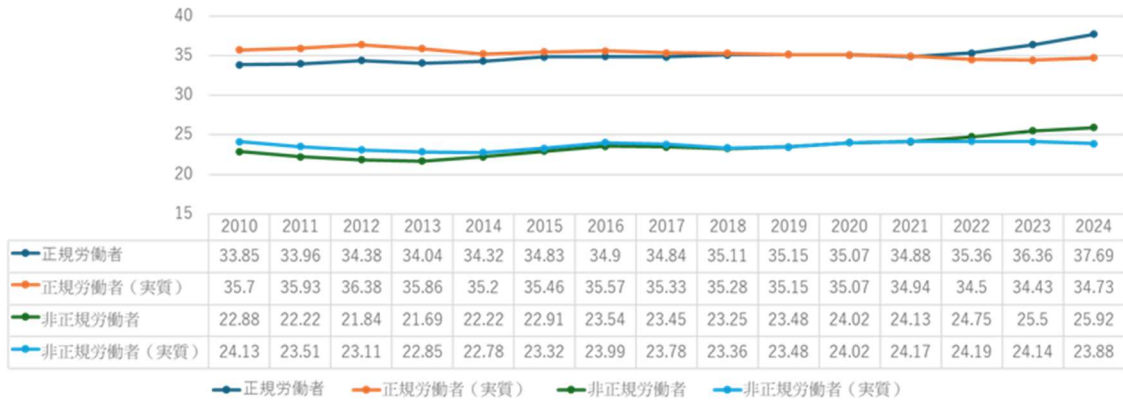
2. 近年の賃金の動向

1) 男女別・正規非正規別賃金

近年の賃金の動向について、男女別、正規・非正規労働者別の平均賃金を、実質賃金と名目賃金から見る。

まず、男性の平均賃金は、2010 年頃は正規・非正規ともに実質賃金の方が高くなっている。2018 年から 2021 年にかけては実質賃金と名目賃金が同等の状態が続くが、2023 年からは名目賃金のみ上昇している。

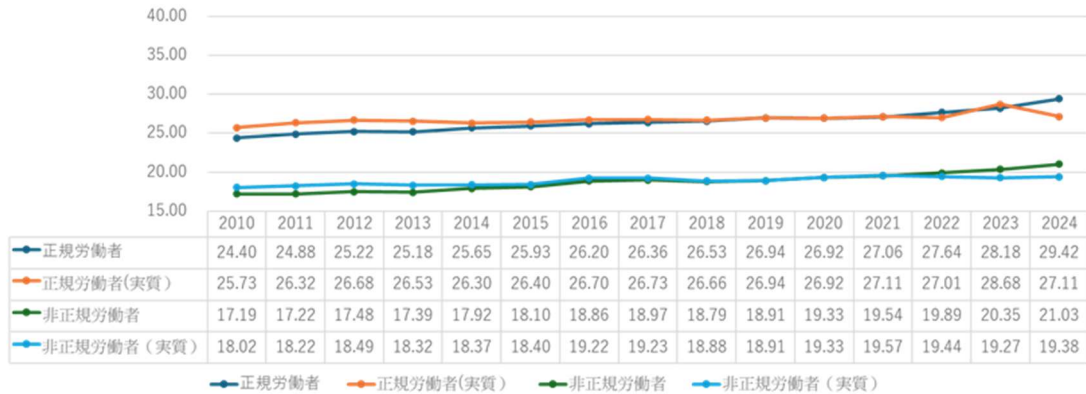
図 12



出展：令和 6 年 賃金構造基本統計調査

一方、女性の平均賃金を見ると、2010 年頃は男性と同様に実質賃金の方が高いが、2015 年からは同等になっている。2022 年からは名目賃金の実質賃金を上回っているが、2023 年のみ正規労働者の実質賃金の名目賃金を上回っている。

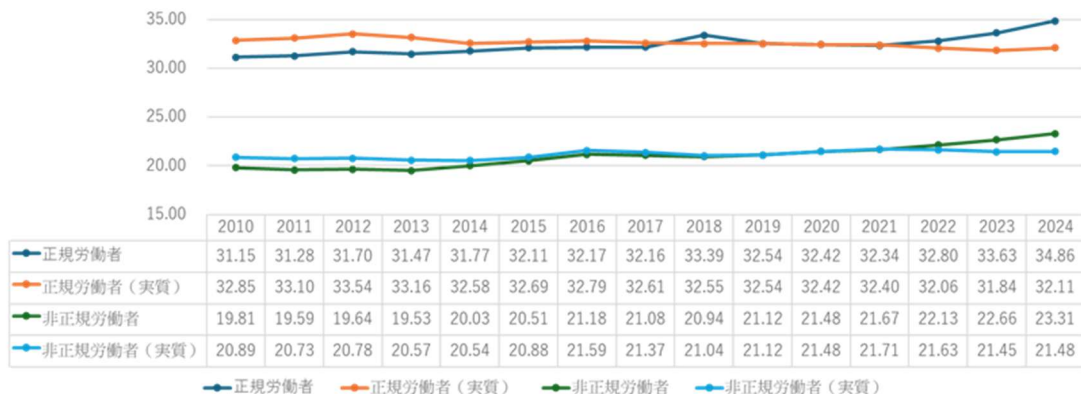
図 13



出展：令和 6 年 賃金構造基本統計調査

男女合計での平均賃金を正規・非正規労働者別に見た場合、およそ 10 万円程度の賃金の差が 14 年間縮まらず存在している。

図 14



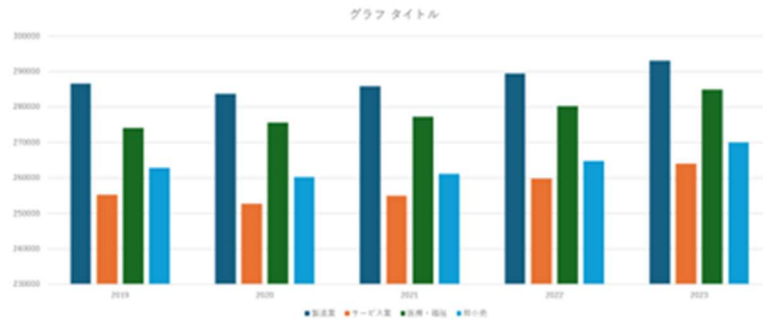
出展：令和 6 年 賃金構造基本統計調査

2022 年頃からの名目賃金の上昇と実質賃金の低下は、2021 年頃からの物価高が原因であると考えられる。物価高の要因の要因として、コロナ禍やロシアのウクライナ侵攻に伴う原材料価格の高騰、円安等が考えられる。

2) 産業別・年代別賃金

図 15

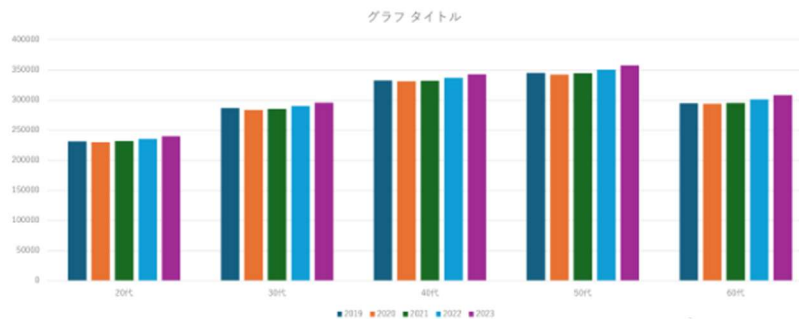
産業別名目賃金の変化



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査 年報」一般労働者所定内給与(2019～2023年)
 産業別では、製造業や医療・福祉の賃金が比較的高い一方、サービス業は全体的に低水準になっていた。また、その他産業も2020年前後は賃金の伸びが緩くなっており、これはコロナウイルスの影響だと考えられる。

図 16

年齢別名目賃金の変化



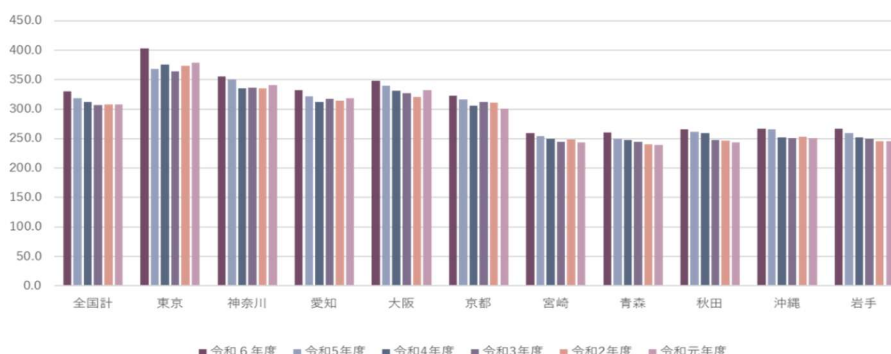
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」一般労働者・年齢階級別所定内給与(月額)
 2019～2023

年代別では、20代から50代にかけて賃金が上昇し、40～50代が一番高くなっている。60代では再雇用で働く人が増加し、短時間労働や、低負担業務に変わるケースがあるため、平均賃金が低くなる傾向がある。全体として、賃金は年齢だけでなく、働く産業によっても大きく差が出ることが分かる。

3) 地域別・事業所規模別賃金

図 17

令和元年度から令和六年度までの都道府県別月給
(男女計) (千円)



出展：厚生労働省 賃金構造基本統計調査 結果の概況

図 17 は、都道府県別の月給を 2024 年時点で上位 5 地域と下位 5 地域で示している。東京・大阪・愛知をはじめとした大都市部は全国の中でも賃金が高い一方、東北地方をはじめ多くの都市が全国平均より下回った水準となっているのが現状である。2024 年の時点で、全国平均を上回ったのは東京都・神奈川県・愛知県・大阪府のみとなっており、この点から他の道府県が低～中水準に留まっていることが推察できる。地域によって賃金格差があり、物価上昇等の要因で名目賃金が上がるにつれて、その格差は拡大していると言える。

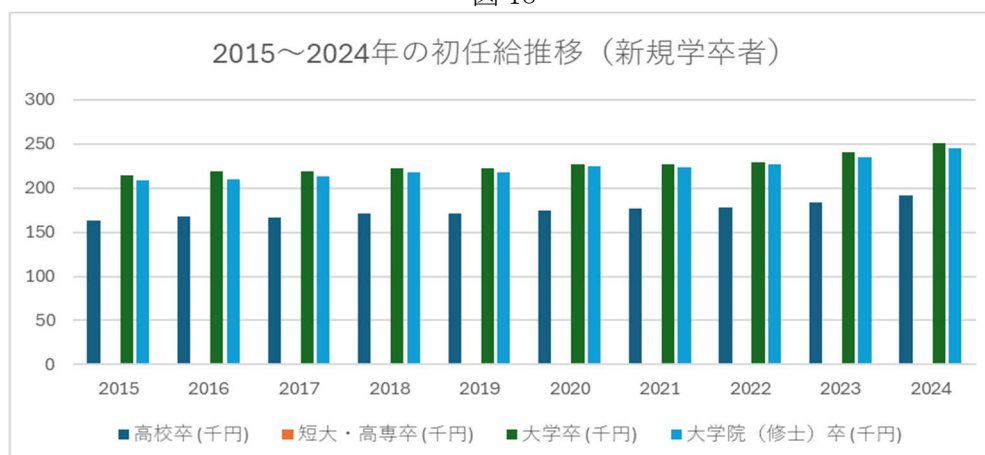
企業規模区分	男女計 (月額)	男性 (月額)	女性 (月額)
全規模 (10人以上)	330,400 円	363,100 円	275,300 円
大企業	-	403,400 円	296,600 円
中企業	-	355,600 円	271,300 円
小企業	-	324,500 円	255,500 円

出展：厚生労働省「令和 6 年賃金構造基本統計調査 結果の概要」「企業規模別」

次に、事業所規模別の月給を上表から読み取ると、大企業では男女とも賃金水準が中小企業より高く、これは 待遇格差の影響が大きいと考えられる。また、事業所の規模だけでなく性別も賃金格差の要因となり、二重構造になっていることが示唆されている。現状から今後推察できることは、大企業では賃上げの余地や競争力維持の観点から賃金上昇が続く可能性があること、中小企業・地方圏においては、労働力確保や生産性向上、地域振興の観点から賃金底上げの必要性が高まること、女性賃金の改善が進んでおり、男女格差が縮小する傾向が社会的・政策的な流れとして継続される可能性があることが考えられる。

4) 新規学卒者の初任給

図 18



参考文献：新規学卒者の賃金 主要労働統計指標 労働政策研究・研修機構(JILPT)HP
https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shuyo/0303.html?utm_source=chatgpt.com

図 18 を見ると、新規学卒者の初任給は学歴別に漸増傾向にあることが捉えられる。さらに、物価上昇や人材争奪という構図が続けば、過去数年のように毎年数%ずつ増加していく可能性が考えられる。しかし、中小企業や小規模の企業では、資金や収益構造の都合から初任給の引き上げに慎重な企業もあるため、企業の規模や業種の差がそのまま初任給の格差に直結することも可能性として挙げられる。

3. 介護労働の現状と課題—労働供給制約と ICT 導入—

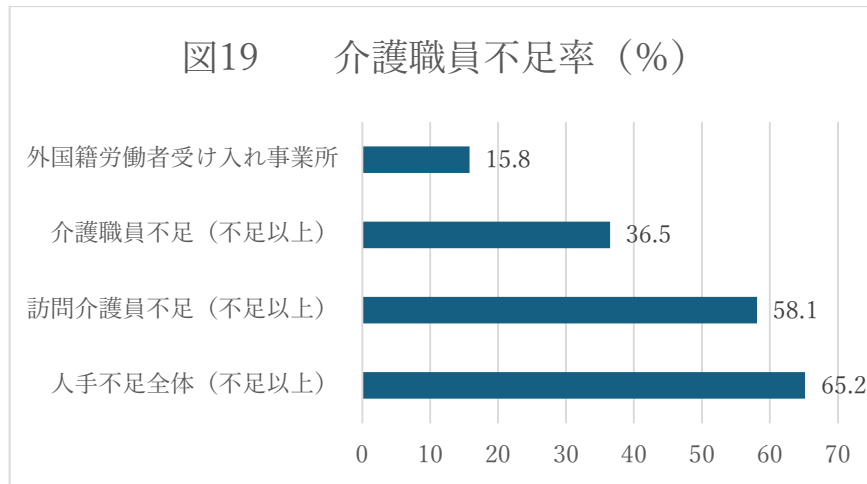
1) 介護分野の労働供給制約

ここでは、介護労働安定センターによる「令和 6 年度 介護労働実態調査」を用いて、人手不足が著しい介護労働の現状を見ていく。

公益財団法人介護労働安定センター「令和 6 年度 介護労働実態調査」について	
調査方法	郵送配布・回収による調査票調査（メール回収併用）
調査期間	2024 年 10 月 1 日～10 月 31 日（調査基準日は 10 月 1 日）
調査対象	厚労省「介護サービス情報の公表システムデータのオープンデータ」から全国の介護保険指定介護サービス事業を行う事業所中 18,000 を無作為抽出
調査票実効配布数	17,089
回収数（率）	9,044（53.0%）

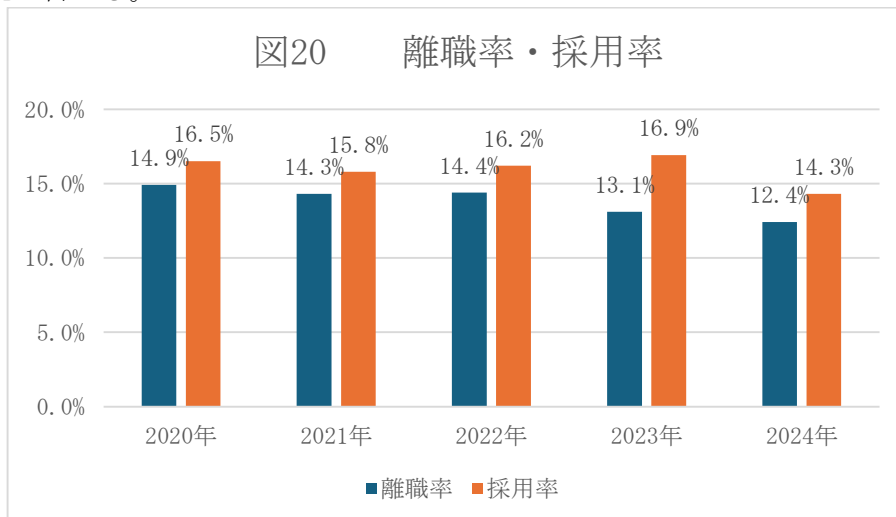
出典：令和 6 年度介護労働実態調査

介護労働の分野では、日本社会の急速な高齢化の進行に伴い、慢性的な人手不足と待遇面の課題がより明確になっている。特に、介護施設全体の職員不足率は 6 割を超えており、訪問介護においても同様に約 6 割の不足が報告される等、人材確保が困難な状況が続いている。



出典：公益財団法人介護労働安定センター「令和6年度介護労働実態調査」

離職率については年々わずかに低下する傾向が見られるが、それ以上に採用率が低下していることが大きな問題となっている。離職者が減っている一方で、新たに介護業界に参入しようとする人材が増えていないため、人員不足が解消されず、構造的な課題が浮き彫りになっている状況と言える。



出典：公益財団法人介護労働安定センター「令和6年度介護労働実態調査」

介護職員の離職理由としては、職場の人間関係の問題、法人や事業所の運営方針への不満、収入の少なさ等が代表的に挙げられる。特に人間関係に関するストレスは大きく、コミュニケーション不足やマネジメント体制の不満が離職につながるケースも少なくない。また、給与水準が業務負荷に見合っていないと感じる職員も多く、待遇改善の重要性が認識されている。こうした現状を受け、介護事業者には定着率向上に向けた具体的な取り組みが求められている。

項目	平均値（月給）	年収換算（約）	備考（前年度比）
常勤介護士全体	338,200円	4,058,400円	+約4万円（増加）
非常勤介護士	196,060円	2,352,720円	-
介護福祉士	350,050円	4,200,600円	資格手当効果
ケアマネジャー	390,000円	4,680,000円	管理職手当含む
社会福祉士	400,000円	4,800,000円	最高水準
勤続1年目	300,000円	-	初任給水準
勤続5年目	330,000円	-	資格取得後上昇
勤続20年以上	281,760円	-	昇給停滞の兆し

出典：公益財団法人介護労働安定センター「令和6年度介護労働実態調査」

介護労働の現状は採用率の低下による人手不足が中心的な課題となっており、その解決には待遇面・労働環境・組織面といった多方面からの取り組みが必要である。

2) ICT・介護ロボットの導入

介護業界は人手不足が深刻化しつつある現状、この状況を打開するために、ICT機器や介護ロボットを導入している事業所がある。ここでは、ICT機器や介護ロボットの導入状況と今後の導入予定について見ていく。

種類	日常的に利用	ほとんど利用なし	導入を検討	導入の検討なし	業務に無関係	未回答
①パソコン利用の介護ソフト						
利用者情報の入力・保存・転記	75.4	2.1	7.6	10.7	1.4	2.8
職員間でのグループウェア	38.9	10.4	9.8	30.1	3.8	7.0
シフト管理・勤怠管理・給与計算・配置管理等	47.2	7.4	8.7	26.5	4.1	6.1
入力音声の文章への変換	9.6	18.1	10.4	46.8	6.9	8.2
介護ロボット間のデータ利用の一元的処理	4.0	10.7	8.3	49.7	18.0	9.4

単位：％ 出典：「令和6年度 介護労働実態調査」

上の表から、パソコン用介護ソフトによる利用者情報の入力・保存・転記や職員間でのグループウェア、シフト管理・勤怠管理・給与計算・配置転換の用途で導入が進んでいることが分かる。一方、入力音声の文章への変換や介護ロボット間のデータ利用の一元処理の用途については導入が進んでいない。

種類	日常的に 利用	ほとんど 利用なし	導入を 検討	導入の検 討なし	業務に無 関係	未回答
②介護用アプリが入ったタブ レット端末・スマホ						
利用者情報の入力	50.5	4.6	13.8	24.2	2.5	4.4
入力音声の文章への変換	13.0	17.0	12.4	43.8	6.0	7.8
職員間の業務連絡	35.1	7.7	14.0	31.8	4.4	7.0
③施設居室内見守りセン サー						
ベッドセンサー	20.0	3.2	5.9	21.8	39.8	9.3
カメラ型センサー	5.4	3.2	9.6	32.2	39.4	10.2
その他のセンサー	11.5	3.2	6.9	29.2	38.8	10.4

単位：％ 出典：「令和6年度 介護労働実態調査」

上の表から、介護用アプリが入ったタブレット端末・スマホにおいても、利用者情報の入力や職員間の業務連絡の用途で導入が進んでいることがわかる。一方、施設居室内見守りセンサーについては、導入する予定のない事業所が多い。しかし、ベッドセンサーは日常的に利用している事業所も多く、他のセンサーを導入する予定のない事業所も、ベッドセンサーの導入は考えられているのではないか。これらの結果から、事業所は ICT 機器の導入について、利用者情報や利用者の管理に重点を置いていることが分かる。

種類	日常的に 利用	ほとんど利 用なし	導入を検 討	導入の検討 なし	業務に無 関係	未回 答
移乗の支援	1.3	2.6	6.4	55.5	29.4	4.8
移動の支援	1.1	1.3	6.2	56.5	29.9	5.0
排泄の支援	0.4	0.8	4.9	58.5	30.2	5.2
利用者との双方向コミュニケー ション	0.3	1.1	5.1	59.6	28.7	5.2
利用者宅で異常を感知、自動的 に通報	0.6	0.8	4.0	53.1	36.2	5.3
入浴の支援	2.3	0.9	6.3	55.1	30.3	5.1

単位：％ 出典：「令和6年度 介護労働実態調査」

一方で介護ロボットについては、上の表からも分かる通り、導入がほとんど進んでいない。また、導入を検討していない事業所も多い。

3) 今後の課題と展望

現在、介護職員の業務の多くは記録作成・清掃・配膳・備品補充等の周辺業務に費やされ本来の介護に十分な時間を確保できていない。この状況を改善するため、介護助手や補助スタッフを配置し、周辺業務を分担させることで、介護職員は直接ケアに集中でき、1日のケア時間を増やすことが可能である。この結果、職員の負担軽減、ケアの質向上、離職率低下が期待できる。

次に、今後の ICT 活用における重要な課題について説明する。第1の課題は導入コストの高さである。すなわち ICT 機器の導入には初期投資が必要であり、事業所によっては負担が大きく、導入が難しいという点である。第2は職員の ICT リテラシーの差や研修不足である。ICT 機器の十分な活用には操作スキルや知識が求められるが、職員間でスキルに差があると活用度が制限される。第3は、機器の多様化による運用負担である。

最後に、ICT活用による今後の展望については、第1に介護者の身体的・精神的負担を軽減できる点である。業務効率化が進み、日常業務の負担を大幅に減らすことが可能である。第2にデータの記録や共有を通じて、ケアの質を均一化できる点である。情報の一元化によって職員間の情報格差が減り、継続的で安定した支援体制を整えやすくなる。第3にICTの活用により、少人数でも質の高い介護を提供できる環境が実現でき、深刻な人手不足の緩和にも寄与できる。

まとめ

最後に労働供給制約経済への転換という視点から、本論文のまとめを述べる。第1に、人口減少と高齢化が進む中、雇用条件の改善が進み、労働時間も減少傾向にある。ただし、人手不足は深刻化し、特に医療・福祉分野に集中的に現れている。

第2に、人手不足を反映して2022年頃から名目賃金が上昇しているが、物価の上昇に追いつかず実質賃金は低下している。

そして第3に、人手不足が著しい介護分野では、ICT機器の導入は利用者情報の管理にほぼ限られており、今後のICTの活用には多くの課題が残されている。