

---

# 労働供給制約経済への転換 －2020年代の日本の雇用－



宇佐見演習Ⅱ

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

- ・ 現在の日本は人口減 + 高齢化が進む  
→ 労働供給制約経済(人手不足)
- ・ 雇用・賃金・介護の現状と課題を明確に

---

# 発表の構成

はじめに

1章：日本の雇用の現在

2章：近年の賃金の動向

3章：介護労働の現状と課題

まとめ

---

---

# 1章. 日本の雇用の現在

1-1. 日本の人口推移と将来推計

1-2. 雇用者数の動向

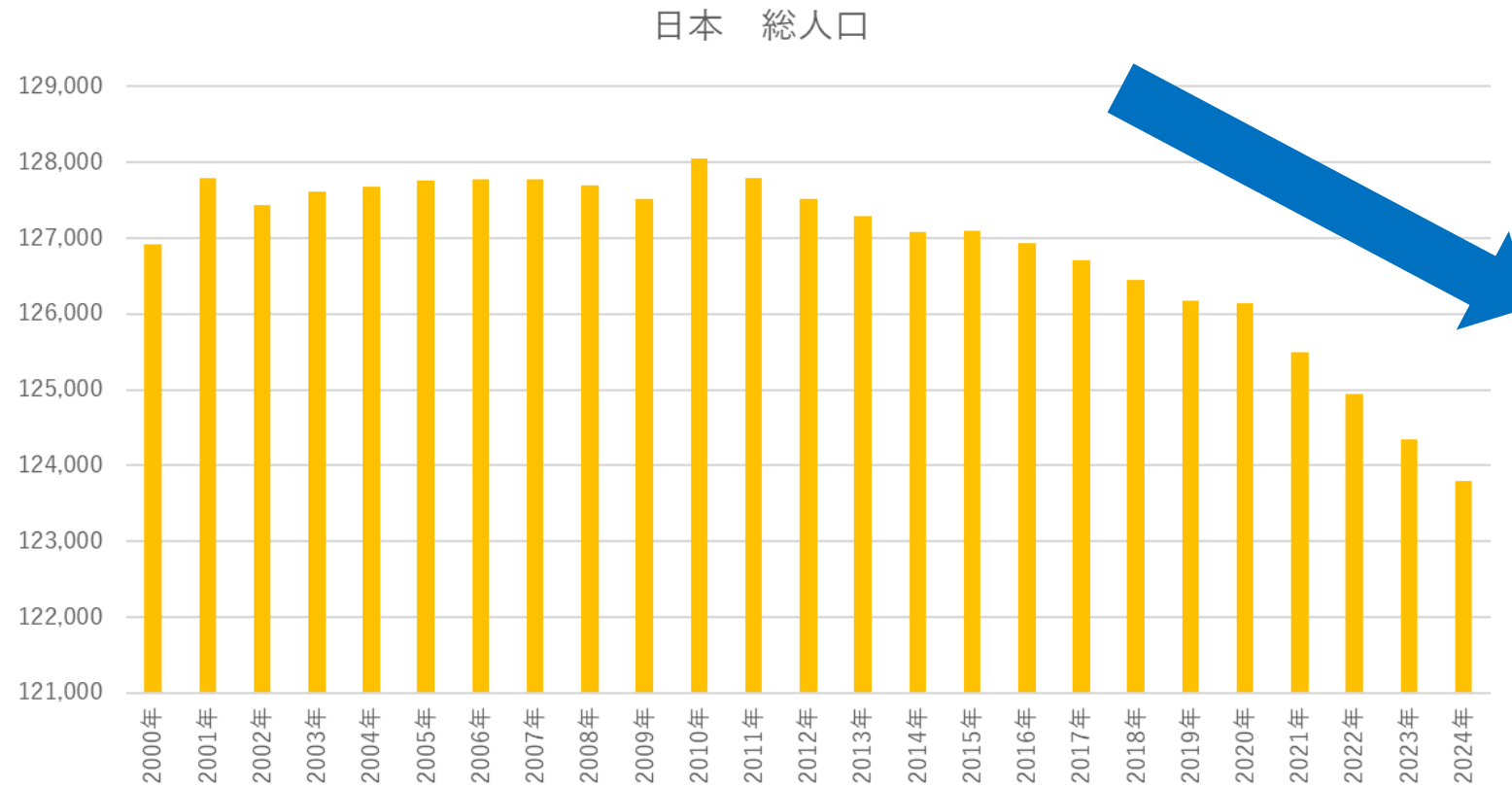
1-3. 求人倍率と求人数の動向

1-4. 労働時間の動向

---

# 図1 日本総人口グラフ

## 1-1. 日本の人口推移と将来推計

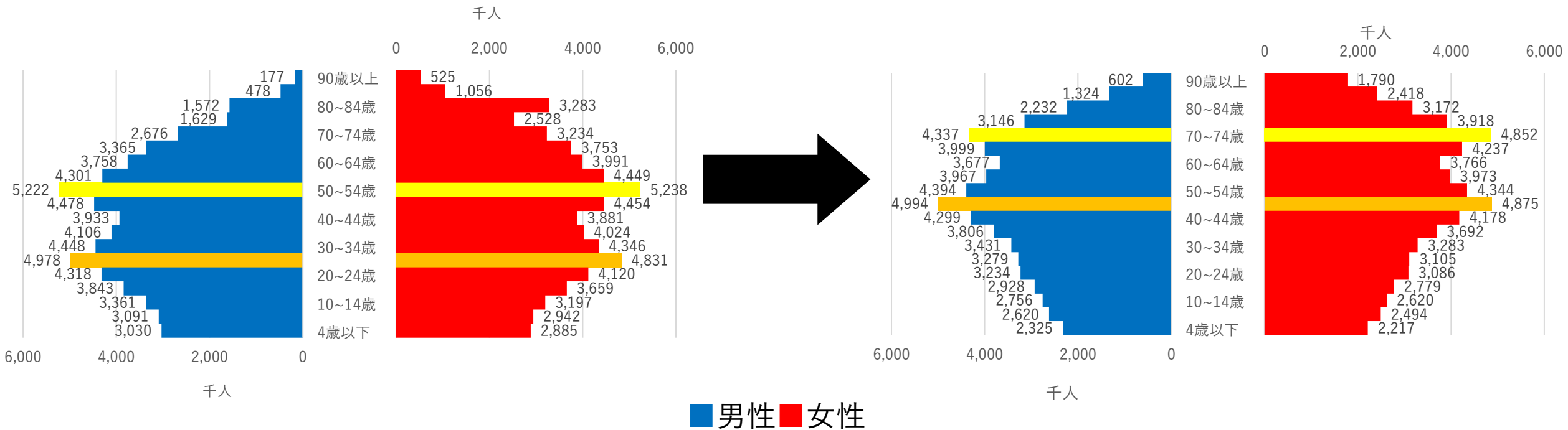


# 図2 年齢・男女別人口ピラミッドグラフ

## 1-1. 日本の人口推移と将来推計

2000年

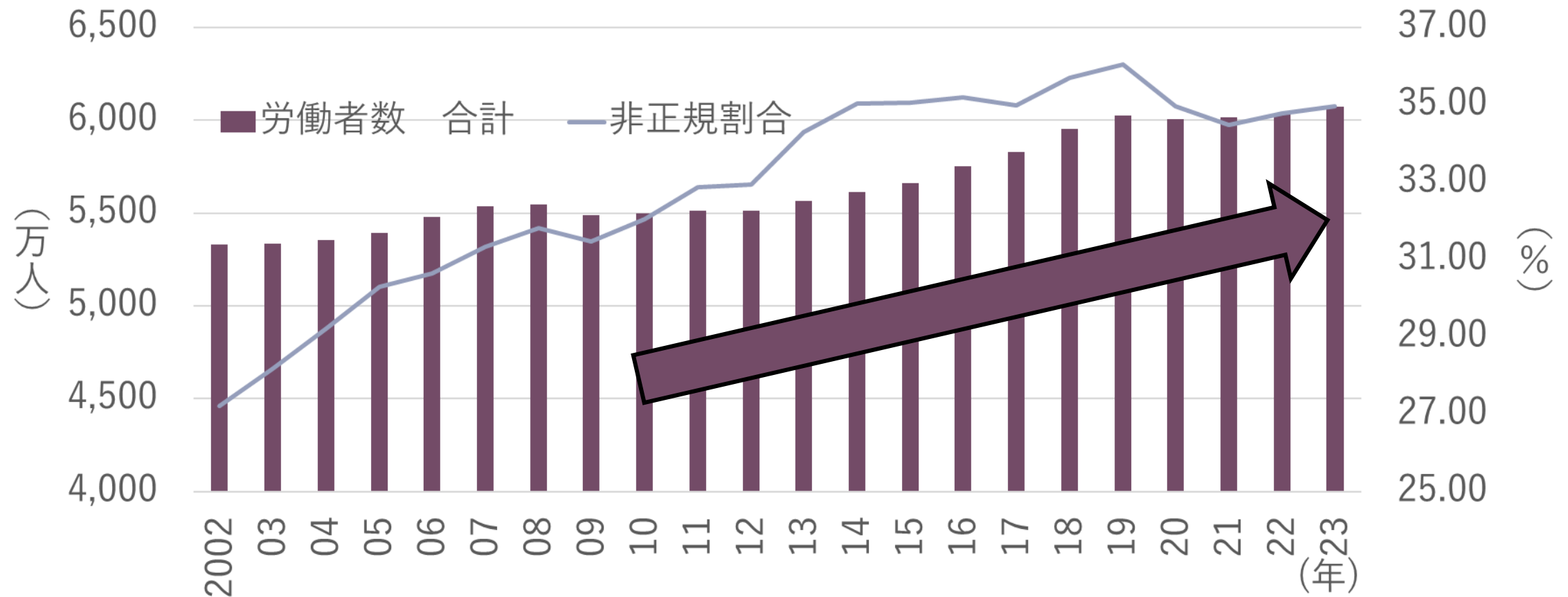
2020年



# 図3 労働者数と非正規割合

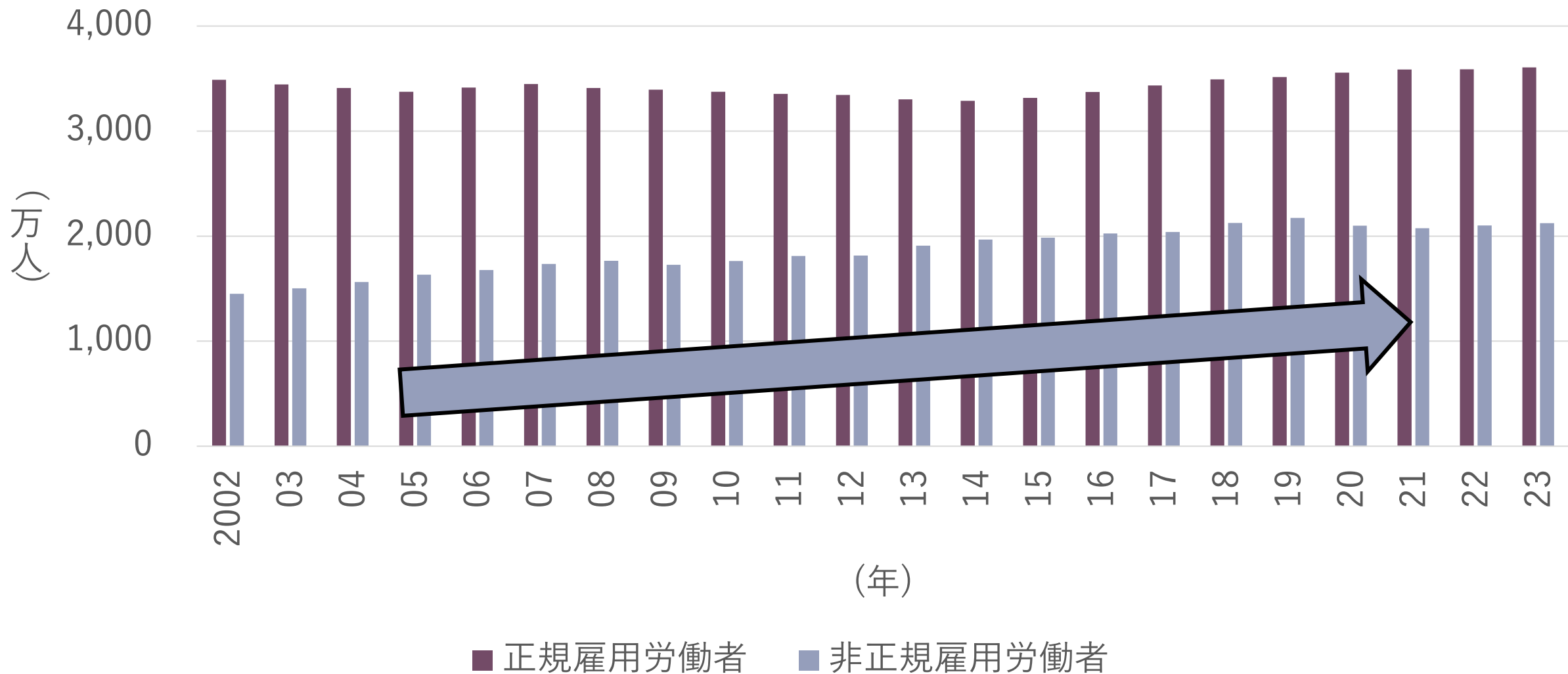
## 1-2. 雇用者数の動向

労働者数と非正規割合



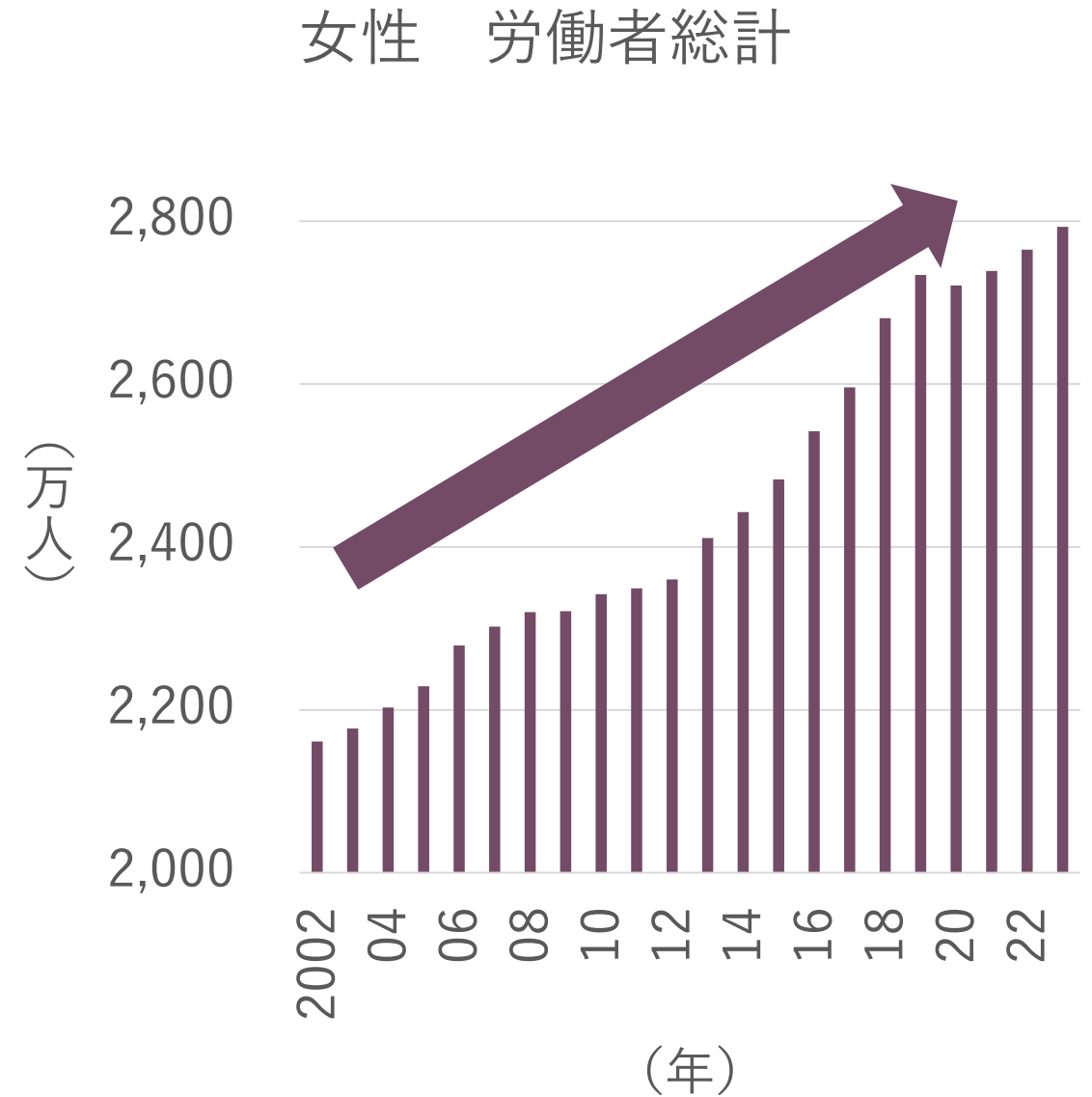
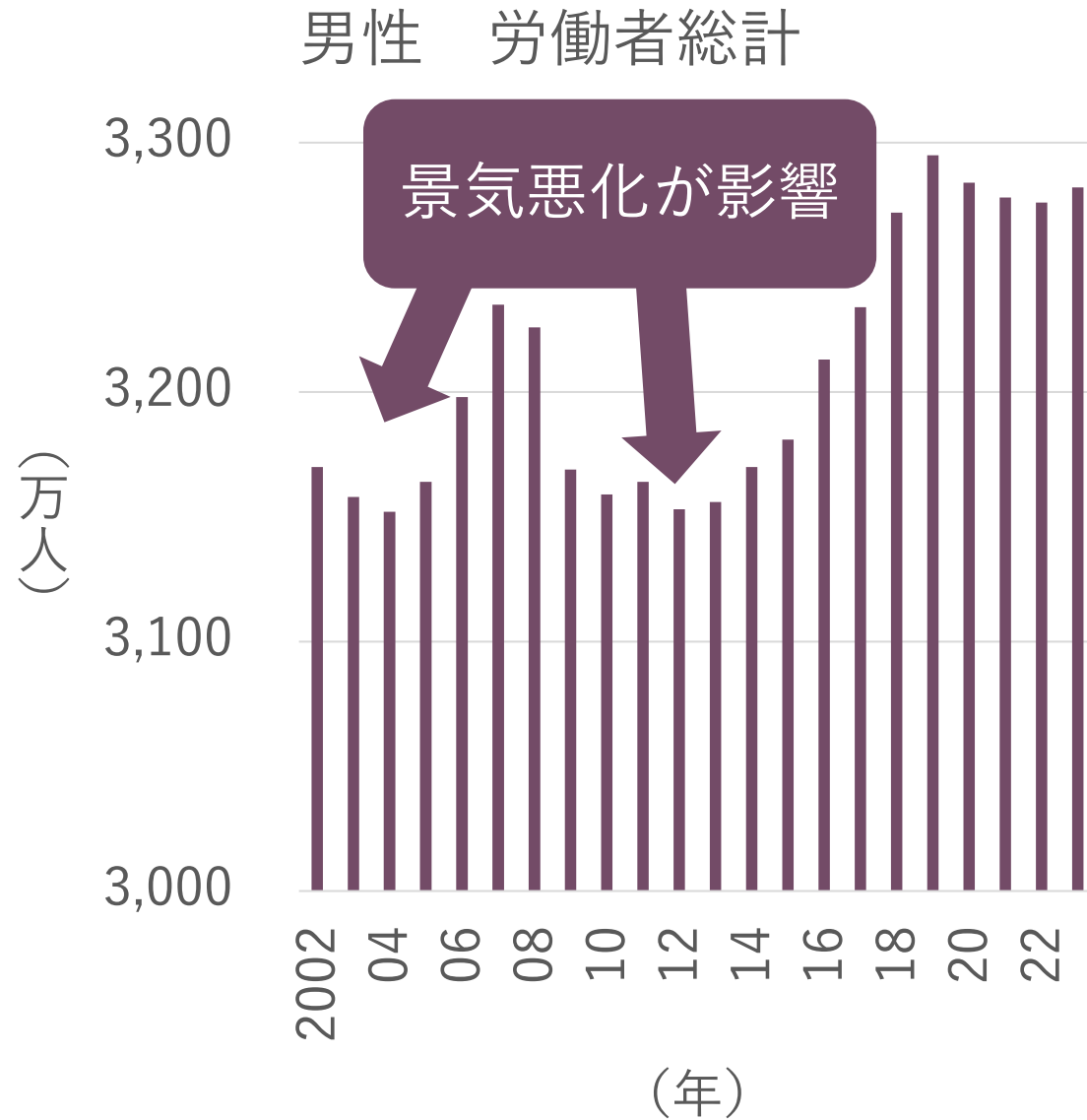
# 図4 正規・非正規雇用 労働者数

正規・非正規雇用 労働者数

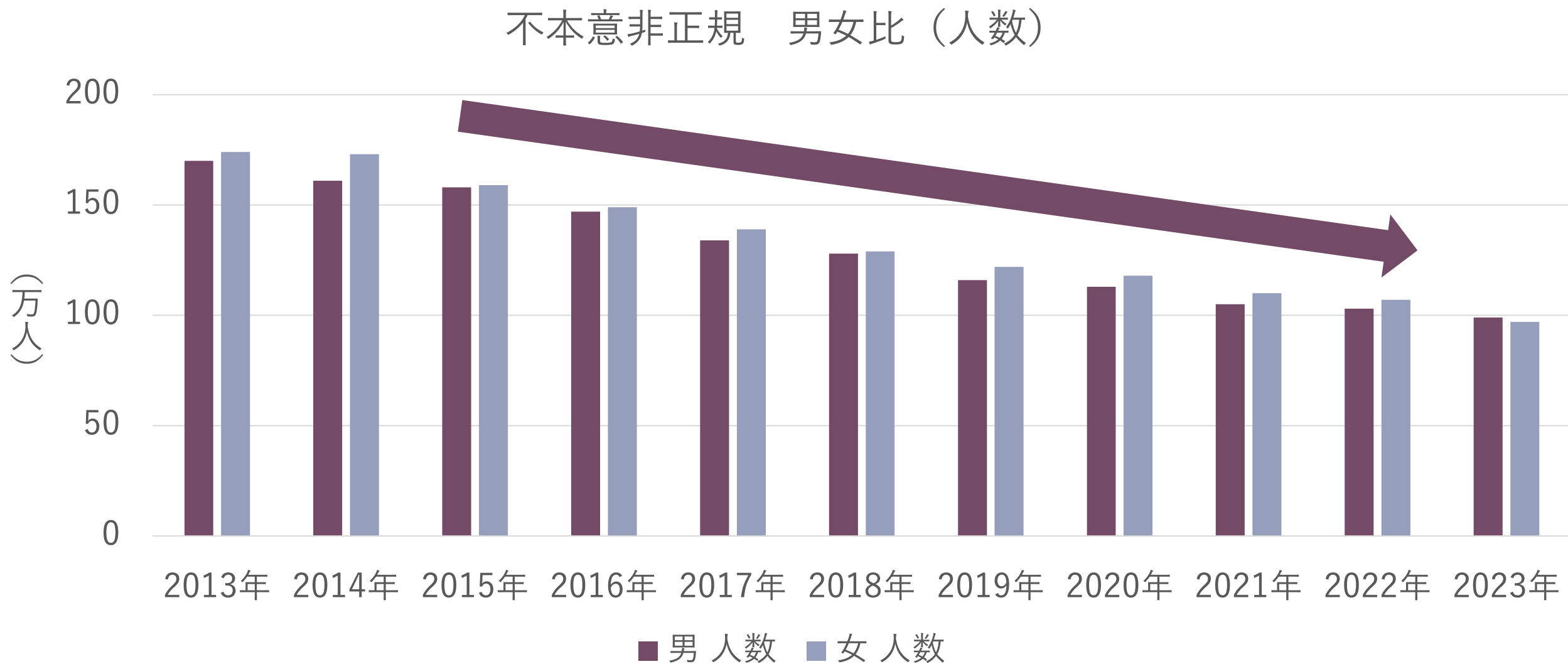


出典：総務省「労働力調査（基本集計）2024年平均結果」

# 図5 男女別労働者総計

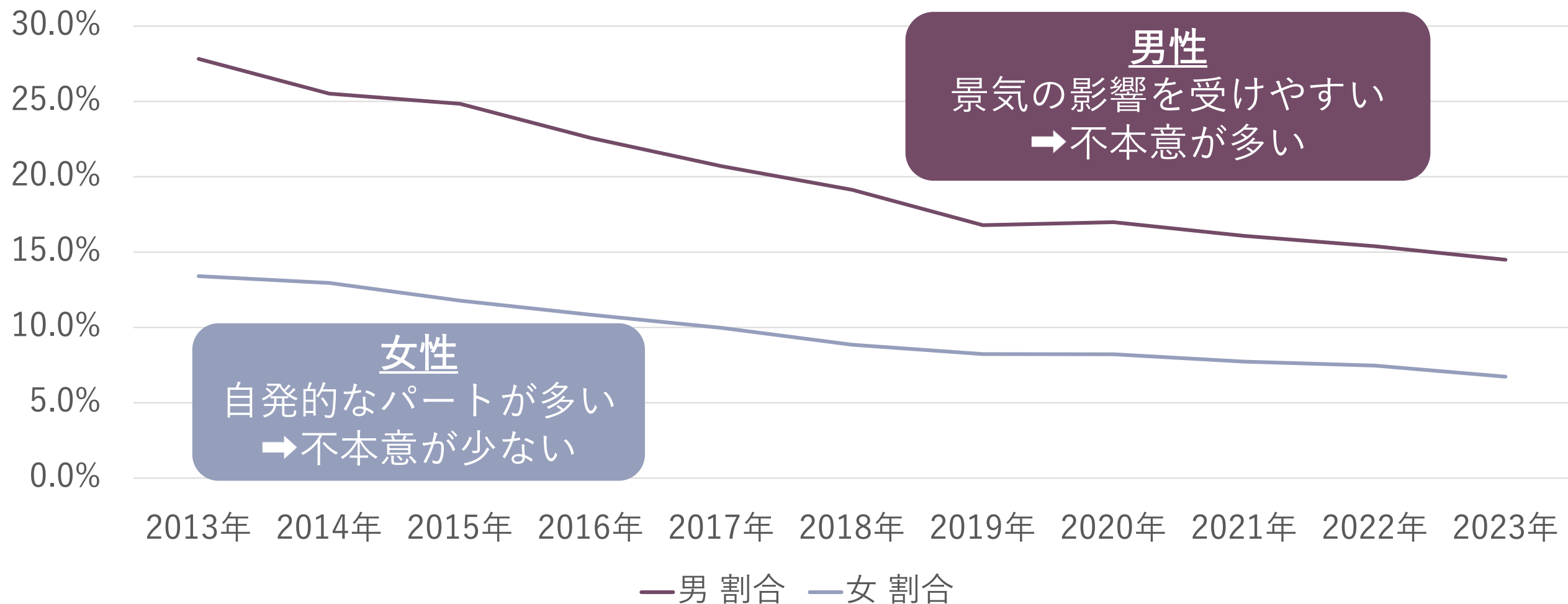


# 図6 不本意非正規労働者 男女別人数



# 図7 不本意世紀非正規労働者 男女別割合

不本意非正規 男女比（割合）



---

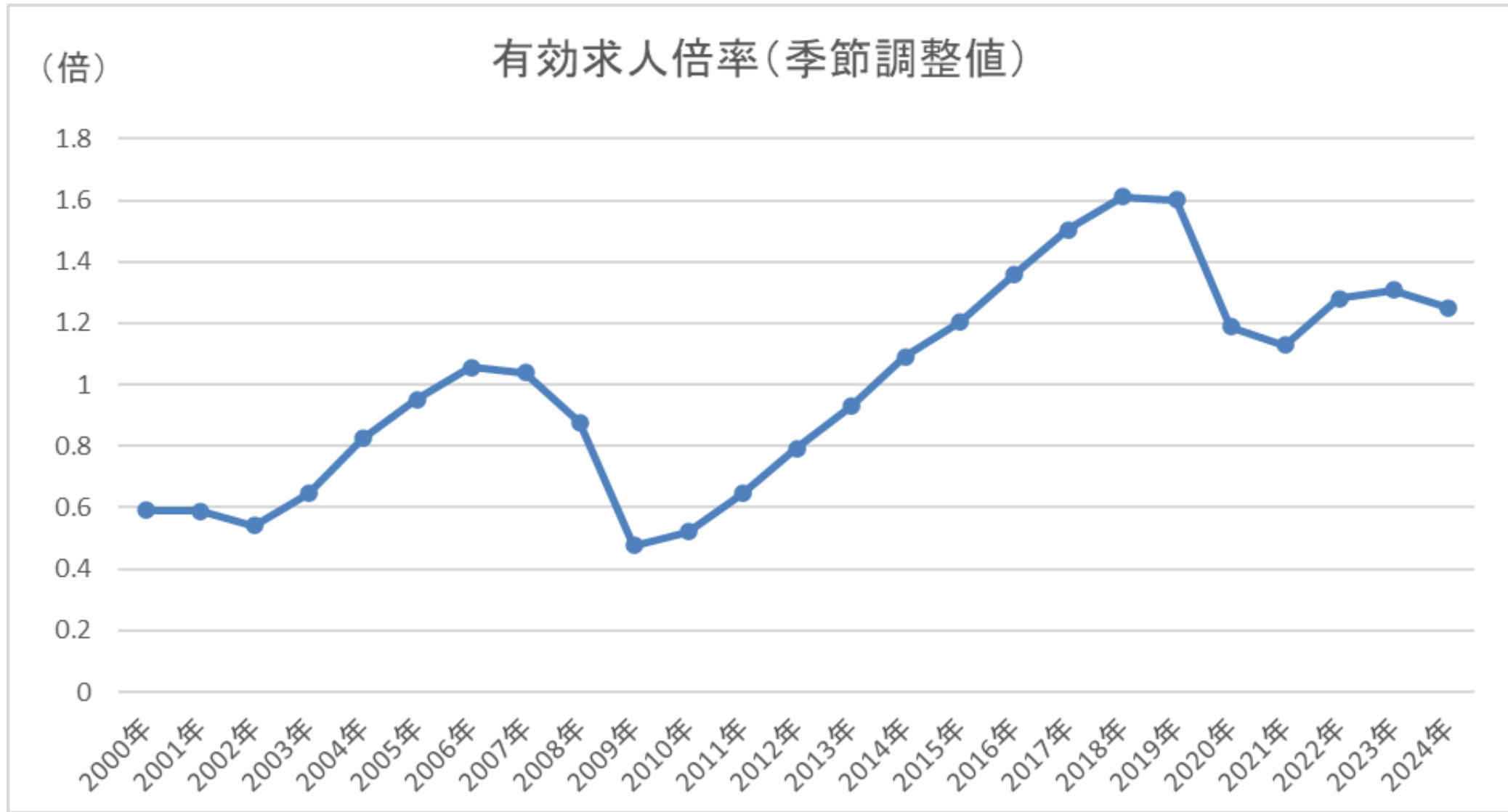
## 1-3. 求人倍率と求人数の動向

1) 有効求人倍率の推移

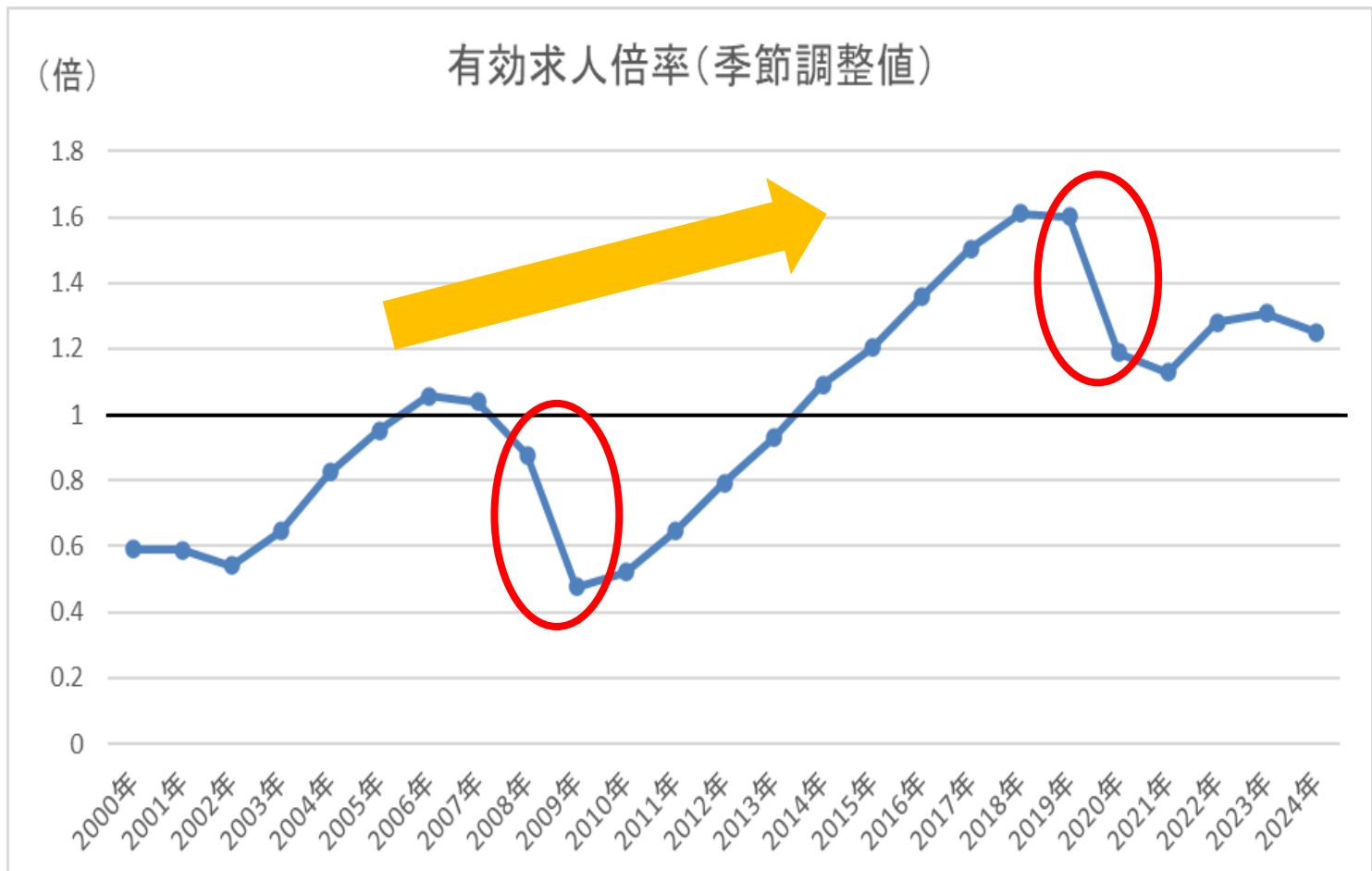
2) 主な業種別新規求人数

---

# 図8 有効求人倍率



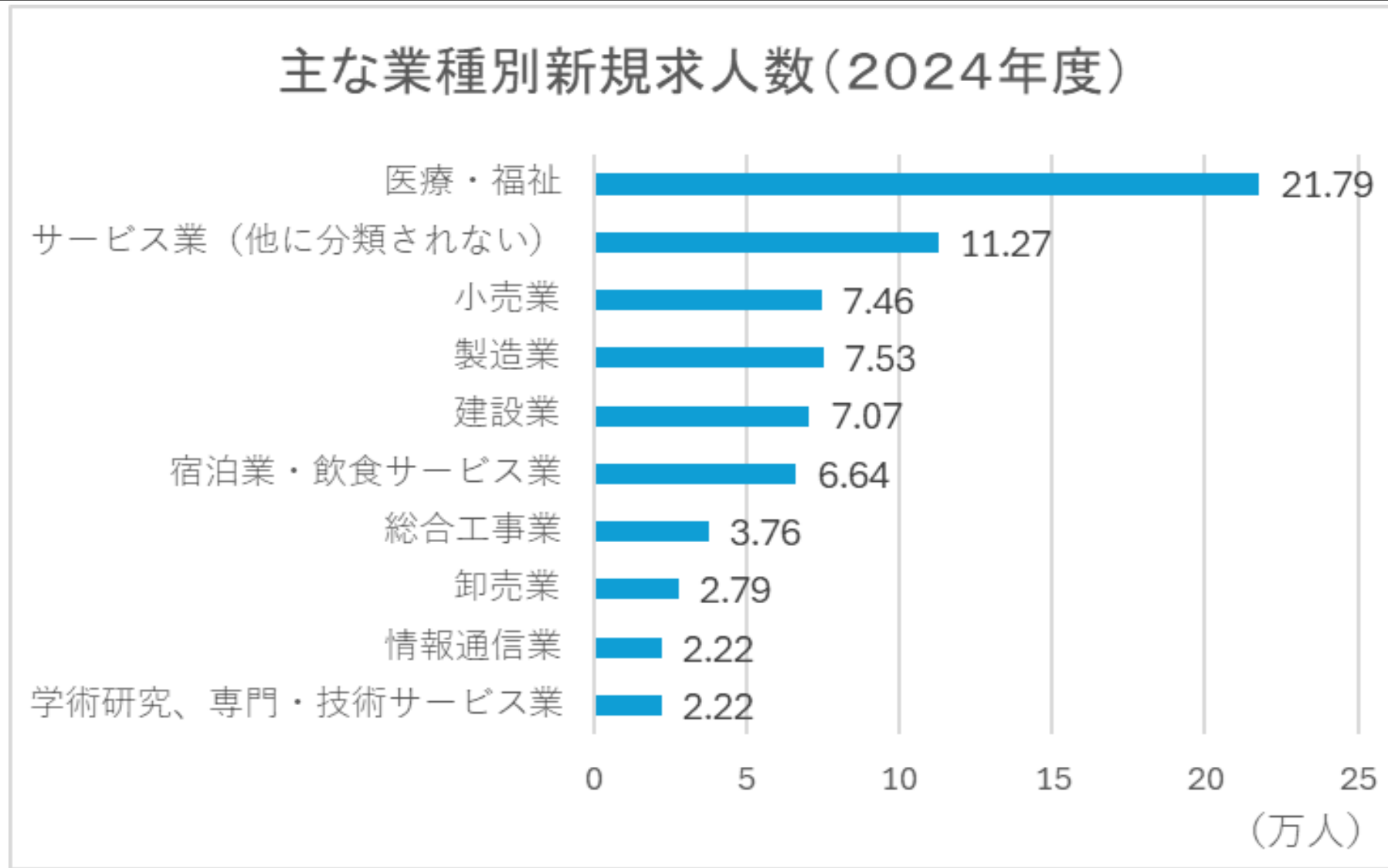
出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」



- 全体的な上昇傾向  
(人手不足状態)
- 2014年以降は1を上回る  
状態で推移
- 2008～09年  
(リーマン・ショック)  
2019～20年  
(コロナウイルス蔓延)  
に大きく下降

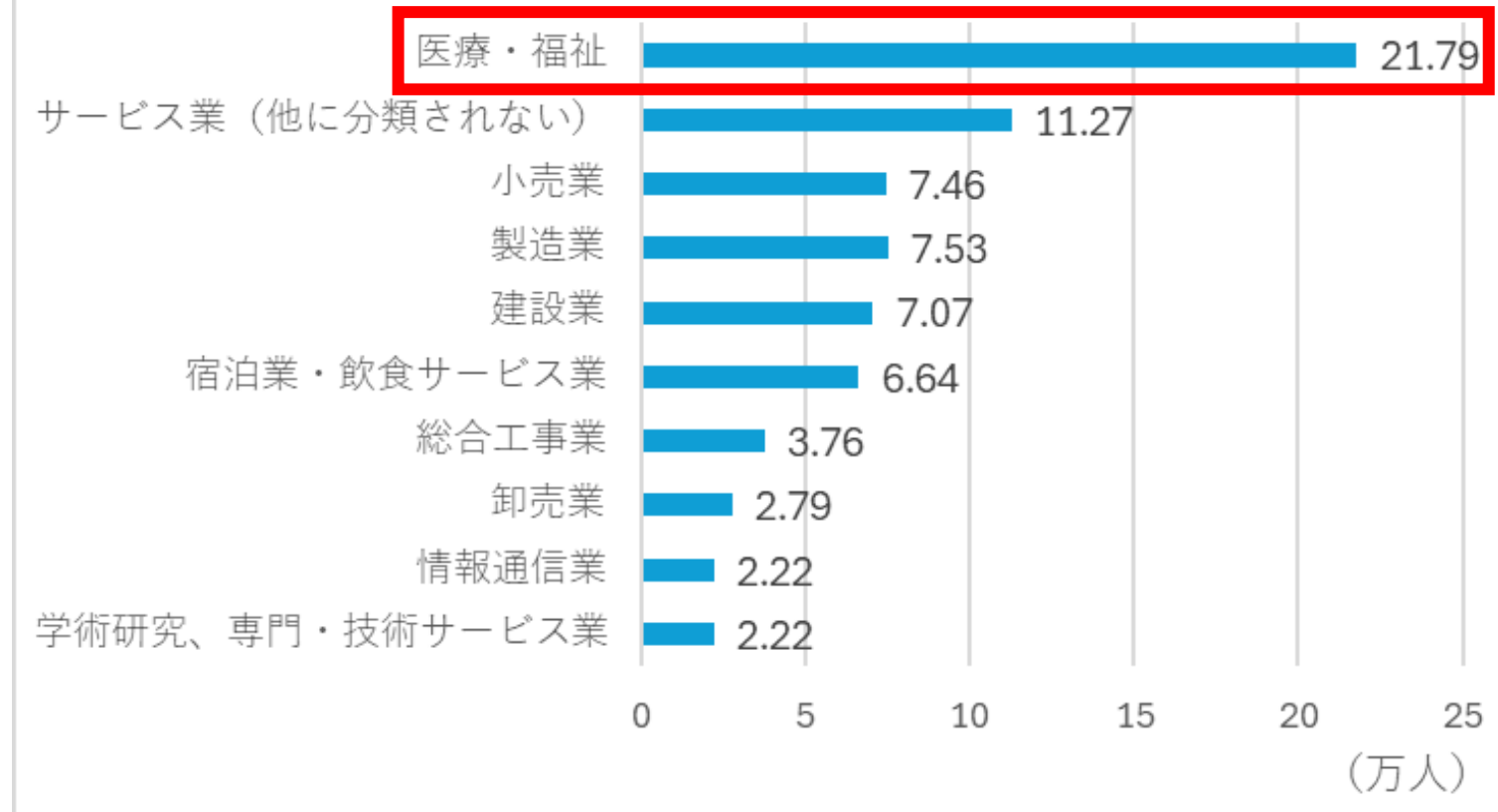
出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」

## 図9 主な業種別新規求人数



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」

## 主な業種別新規求人数(2024年度)



- ・ 医療、福祉業の新規求人数は約22万人（全体の約3割）
- ・ 医療・福祉業は他の業種と比較して倍近くの差をつける

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」

---

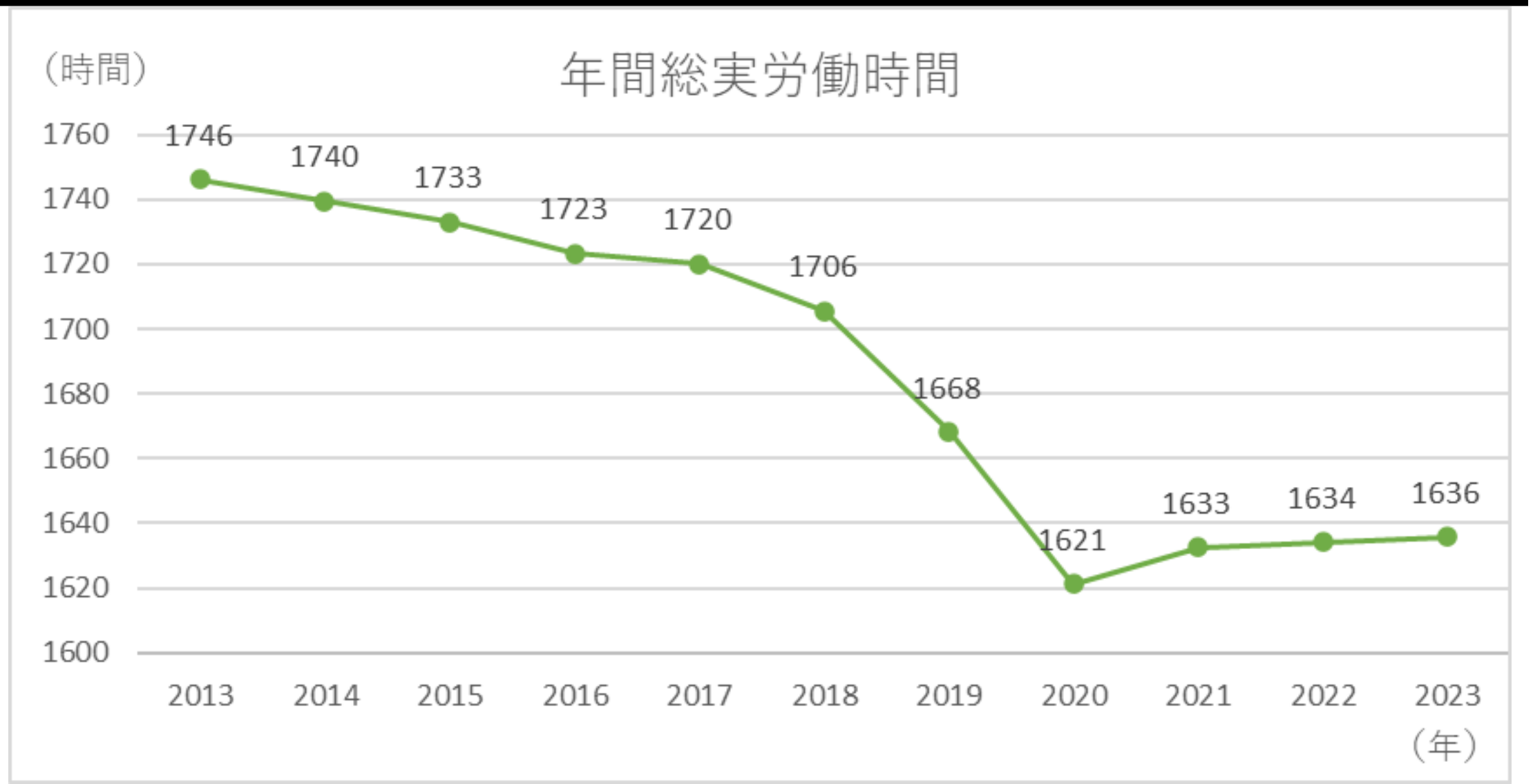
## 1-4. 労働時間の動向

1) 年間総実労働時間の推移

2) 年間総実労働時間の内訳

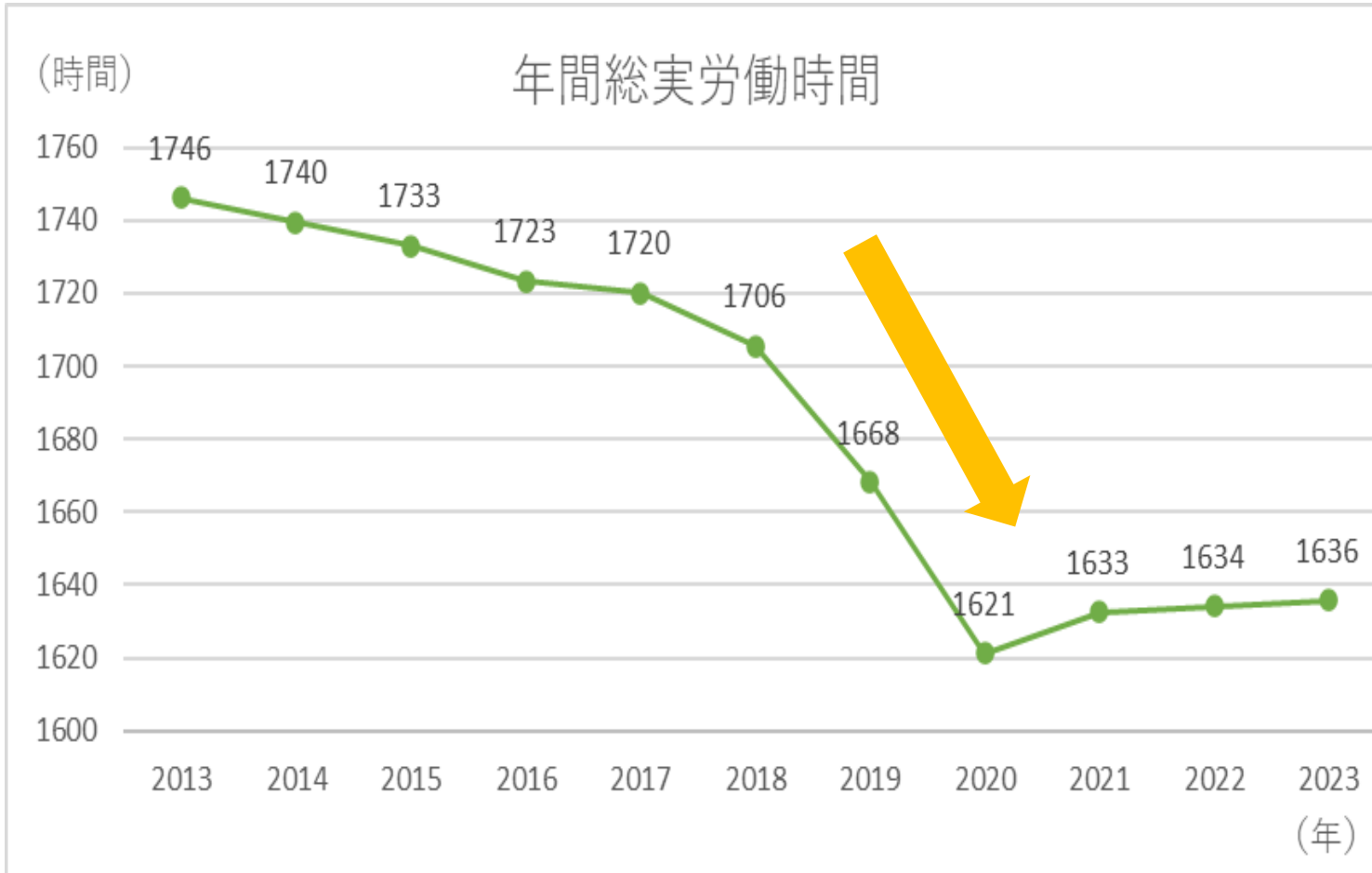
---

# 図 1 0 年間総実労働時間



出典：厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析」

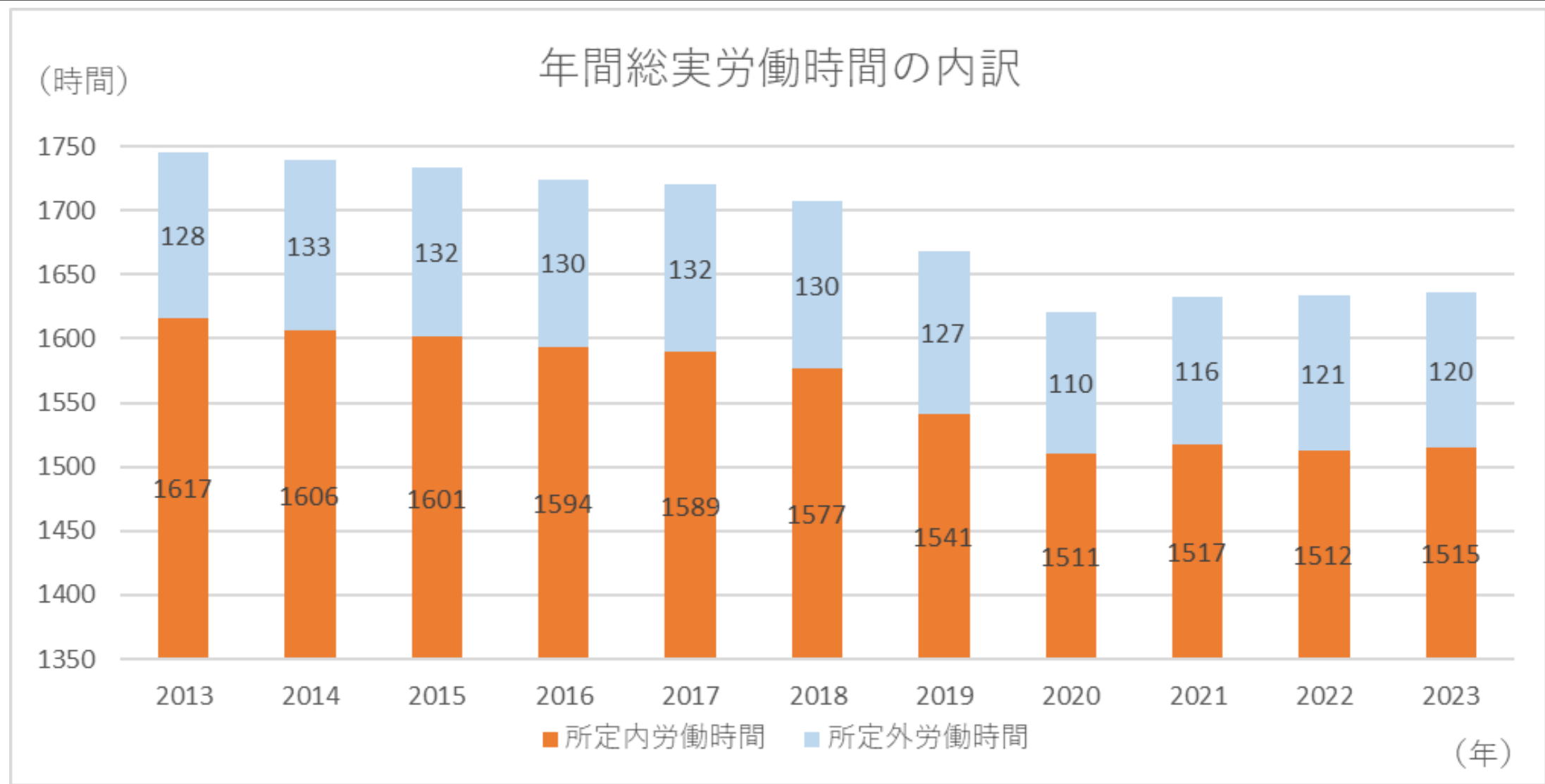
※値は月平均を1.2倍して算出



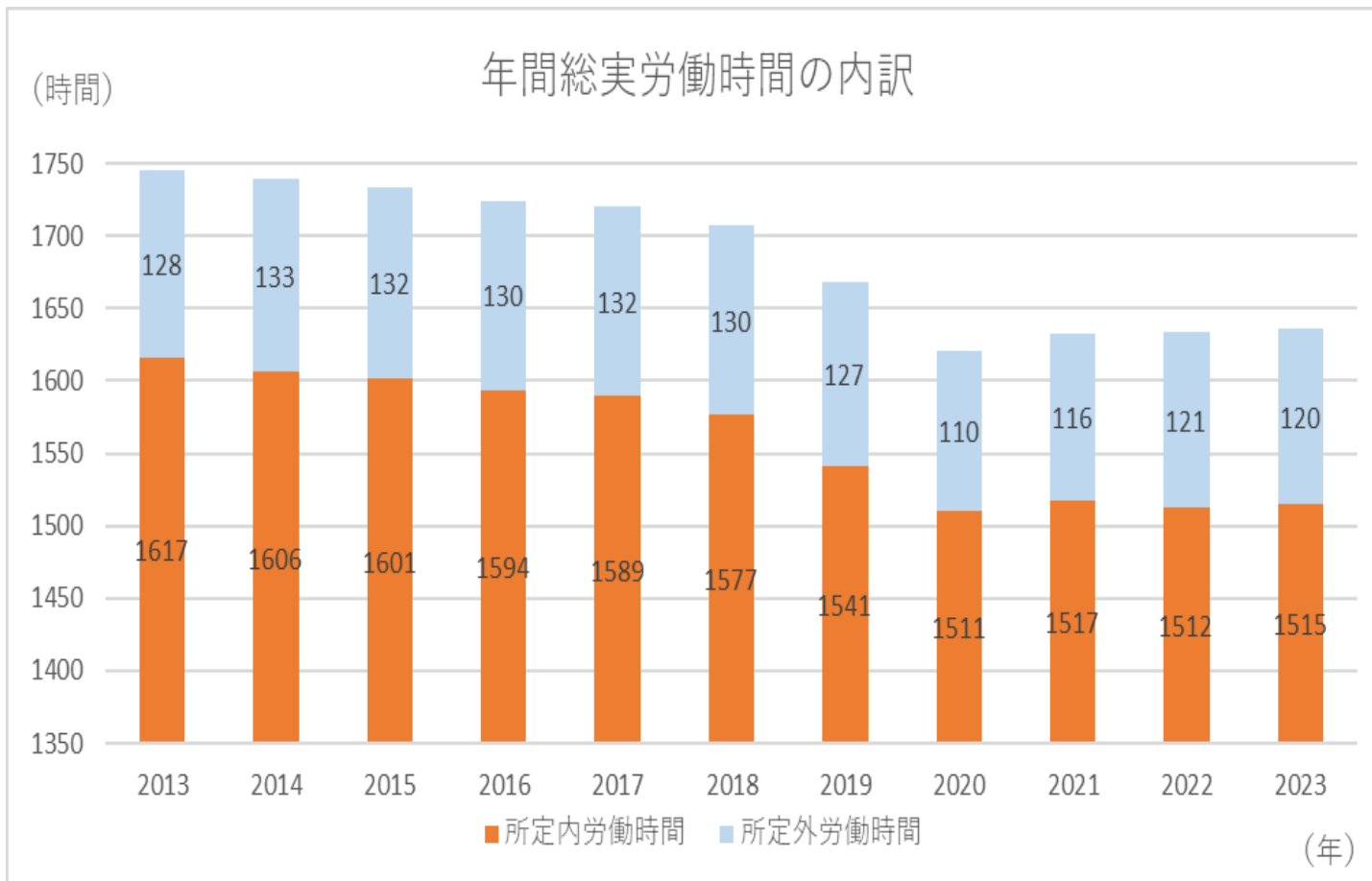
- 10年間で労働時間は約100時間減少
- 2019年から労働時間が大きく減少
  - 働き方改革
  - 在宅ワークの普及
  - 短時間労働者の増加
- 2020年以降は低い水準で推移

出典：厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析」

# 図 1 1 年間総実労働時間の内訳



出典：厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析」



- 所定内労働時間が約100時間減少
- 所定外労働時間は約10時間減少
- 全体的に労働時間が減少している

出典：厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析」

---

## 2章. 近年の賃金の動向

2-1. 男女別・正規非正規別賃金

2-2. 産業別・年代別賃金

2-3. 地域別・事業所規模別賃金

2-4. 新規学卒者の初任給

---

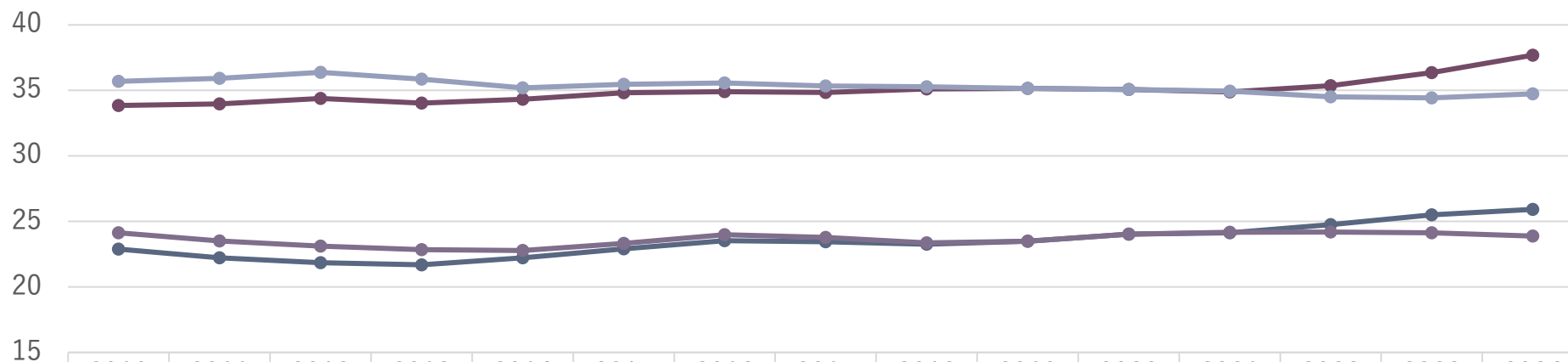
---

## 2-1. 男女別・正規非正規別賃金

- 1) 男性の平均賃金
  - 2) 女性の平均賃金
  - 3) 正規労働者、非正規労働者の平均賃金
-

# 男性・正規非正規別労働者平均賃金

図12 (月給の名目賃金・実質賃金、単位は万)



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
● 正規労働者	33.85	33.96	34.38	34.04	34.32	34.83	34.9	34.84	35.11	35.15	35.07	34.88	35.36	36.36	37.69
● 正規労働者 (実質)	35.7	35.93	36.38	35.86	35.2	35.46	35.57	35.33	35.28	35.15	35.07	34.94	34.5	34.43	34.73
● 非正規労働者	22.88	22.22	21.84	21.69	22.22	22.91	23.54	23.45	23.25	23.48	24.02	24.13	24.75	25.5	25.92
● 非正規労働者 (実質)	24.13	23.51	23.11	22.85	22.78	23.32	23.99	23.78	23.36	23.48	24.02	24.17	24.19	24.14	23.88

● 正規労働者    ● 正規労働者 (実質)    ● 非正規労働者    ● 非正規労働者 (実質)

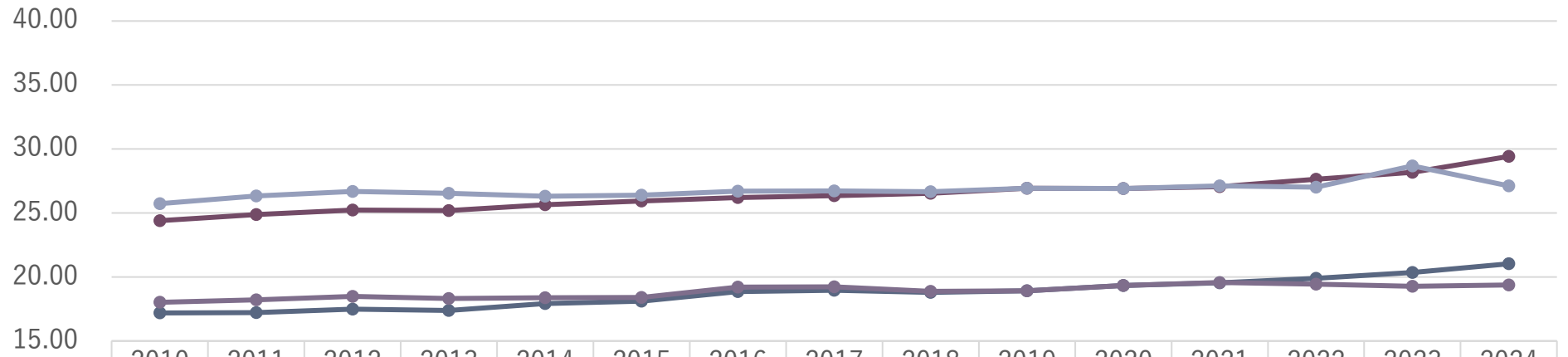
---

# 男性・正規非正規別労働者平均賃金

- 2010年は正規労働者も非正規労働者も実質賃金の方が高い。
  - 2018年から2021年にかけて名目賃金と実質賃金がほぼ同等の状態が続いている。
  - 2023年から名目賃金は上昇しているものの実質賃金は横ばいのままである。
-

# 女性・正規非正規別労働者平均賃金

図13 (月給の名目賃金・実質賃金、単位は万)



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
● 正規労働者	24.40	24.88	25.22	25.18	25.65	25.93	26.20	26.36	26.53	26.94	26.92	27.06	27.64	28.18	29.42
● 正規労働者(実質)	25.73	26.32	26.68	26.53	26.30	26.40	26.70	26.73	26.66	26.94	26.92	27.11	27.01	28.68	27.11
● 非正規労働者	17.19	17.22	17.48	17.39	17.92	18.10	18.86	18.97	18.79	18.91	19.33	19.54	19.89	20.35	21.03
● 非正規労働者(実質)	18.02	18.22	18.49	18.32	18.37	18.40	19.22	19.23	18.88	18.91	19.33	19.57	19.44	19.27	19.38

● 正規労働者    ● 正規労働者(実質)    ● 非正規労働者    ● 非正規労働者(実質)

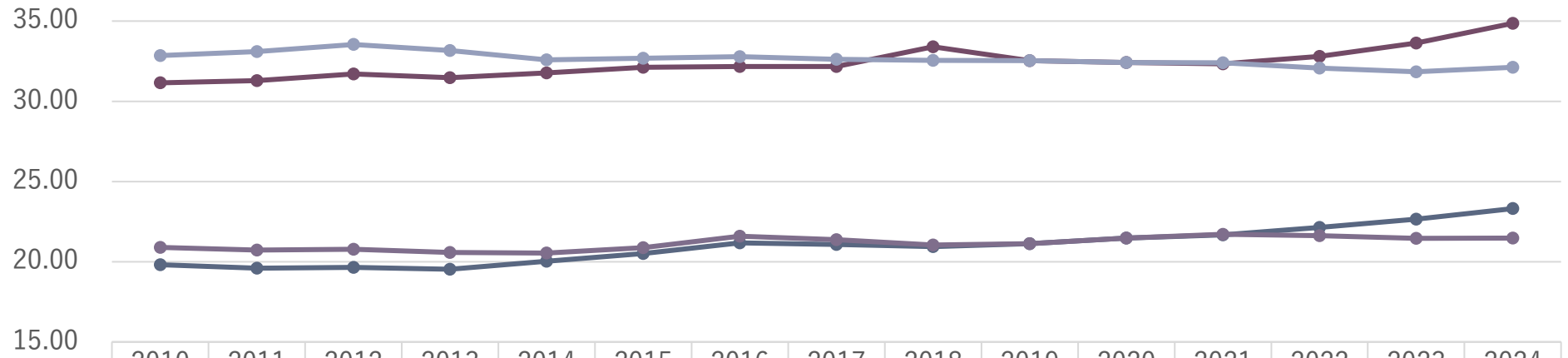
---

# 女性・正規非正規別労働者平均賃金

- 2010年は正規労働者も非正規労働者も実質賃金が高い。
  - 2015年から2021年にかけて名目賃金と実質賃金がほぼ同等の状態が続いている。
  - 2022年から名目賃金が上昇しており2024年時点で実質賃金より高くなっている。
  - 正規労働者のみ2023年に実質賃金が名目賃金を上回っている。
-

# 正規・非正規別労働者平均賃金

図14 (月給の名目賃金・実質賃金、単位は万)



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
● 正規労働者	31.15	31.28	31.70	31.47	31.77	32.11	32.17	32.16	33.39	32.54	32.42	32.34	32.80	33.63	34.86
● 正規労働者 (実質)	32.85	33.10	33.54	33.16	32.58	32.69	32.79	32.61	32.55	32.54	32.42	32.40	32.06	31.84	32.11
● 非正規労働者	19.81	19.59	19.64	19.53	20.03	20.51	21.18	21.08	20.94	21.12	21.48	21.67	22.13	22.66	23.31
● 非正規労働者 (実質)	20.89	20.73	20.78	20.57	20.54	20.88	21.59	21.37	21.04	21.12	21.48	21.71	21.63	21.45	21.48

● 正規労働者    ● 正規労働者 (実質)    ● 非正規労働者    ● 非正規労働者 (実質)

---

# 正規・非正規別労働者平均賃金

- 正規・非正規ともに、2022年から2024年にかけて名目賃金は上昇しているが、実質賃金は横ばいのまま。2023年に至っては若干減少している。
  - 正規労働者と非正規労働者の賃金の差は14年間縮まっていない。  
(およそ10万程度)
-

---

# 正規・非正規労働者男女別賃金のまとめ

- 2022年ごろから全体的に名目賃金のみ上昇しているが、これは2021年後半ごろからの物価高が原因であるとみられる。
- 2021年ごろの物価高の原因としては、コロナ下での物流の混乱、ロシアのウクライナ侵攻とそれに伴うエネルギーや原材料価格の高騰、円安などがあげられる。

図12～14の出典：「令和6年 賃金構造基本統計調査」

---

---

## 2-2. 産業別・年代別賃金

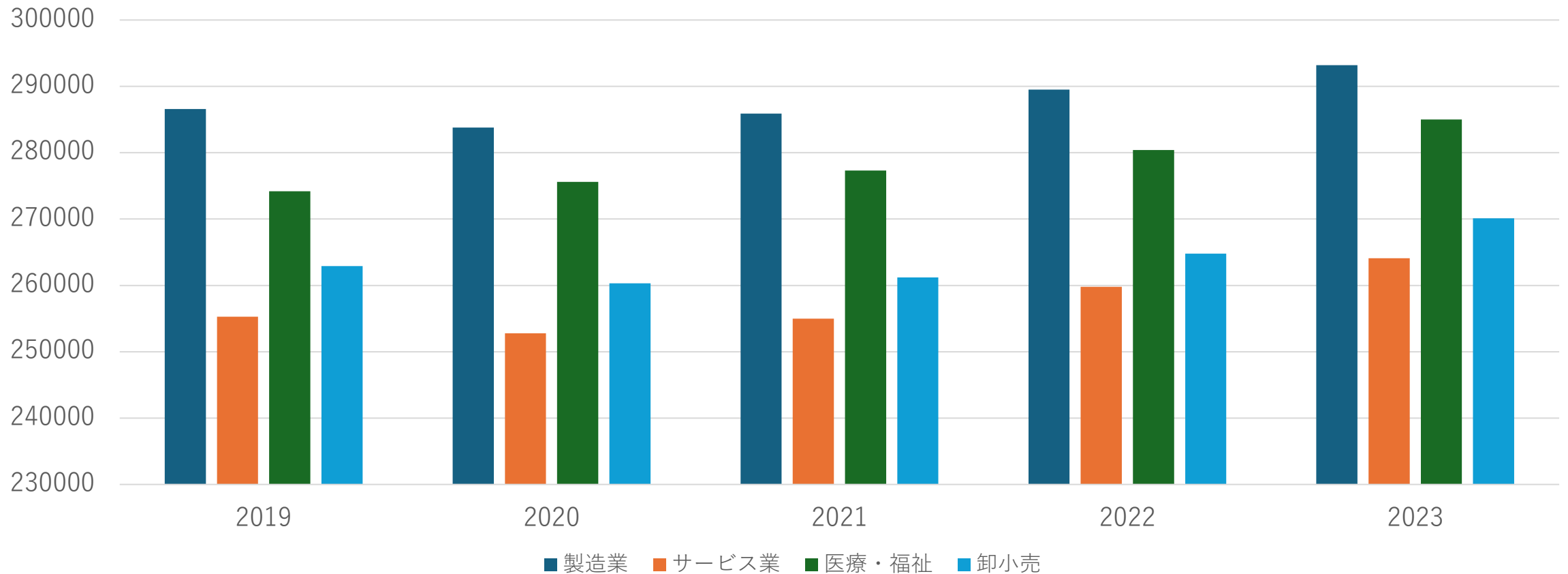
1) 産業別賃金の動向

2) 年代別賃金の動向

---

# 図15 産業別名目賃金の変化

(月給、単位は円)

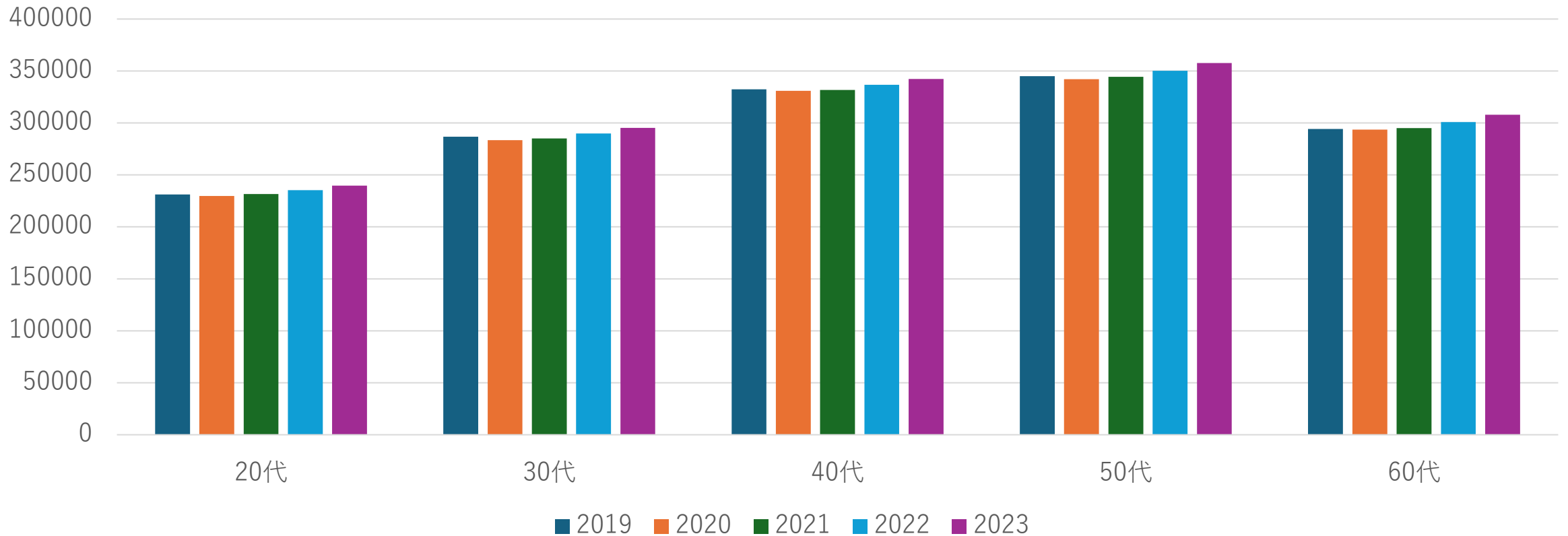


## 産業別名目賃金からわかること

- 産業ごとに賃金水準に大きな差がある
- 製造業・医療・福祉は全体的に賃金が高め
- サービス業は賃金が低い傾向が続いている
- どの産業もコロナ禍の期間に伸びが鈍化
- 2022年～2023年にかけて賃金が緩やかに回復している

# 図16 年代別名目賃金の変化

(月給、単位は円)



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

## 年代別名目賃金からわかること

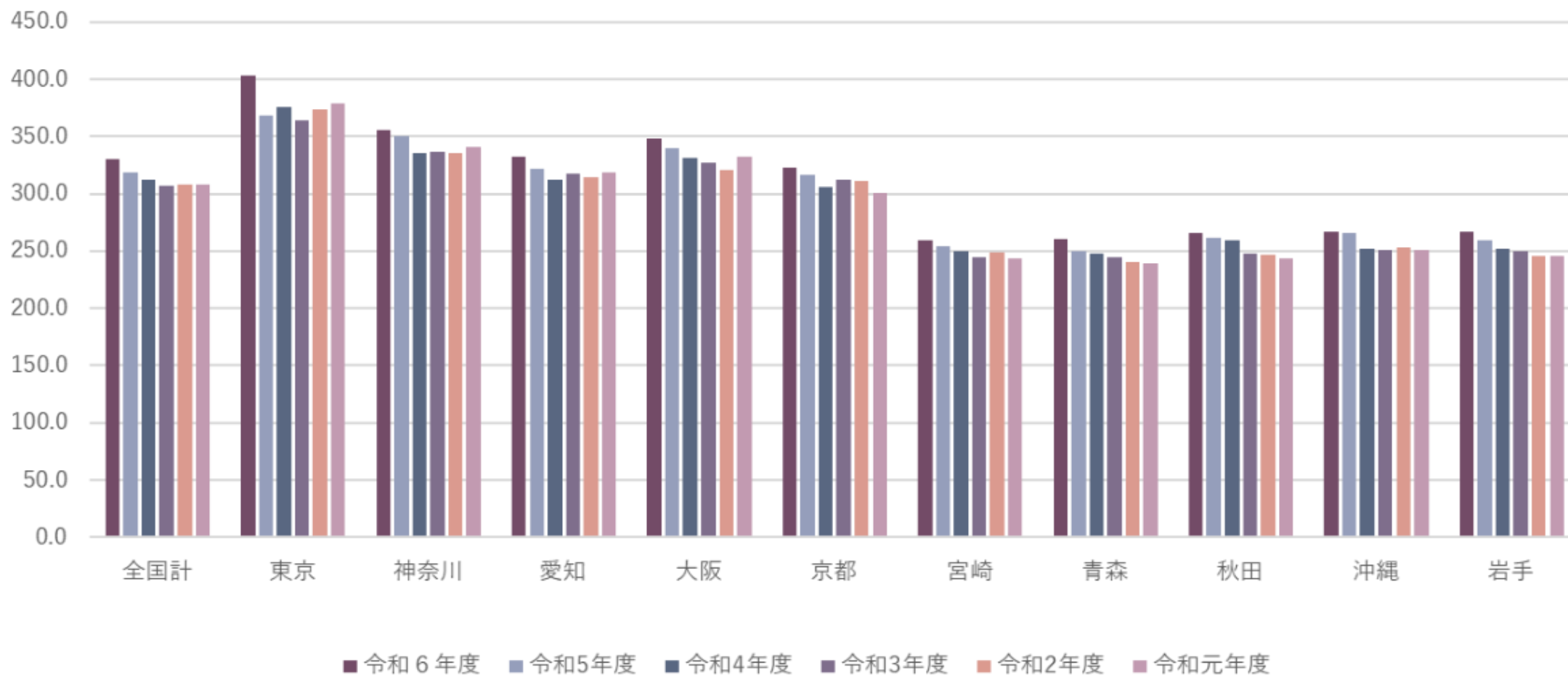
- 年代が上がるにつれて賃金は上昇する
- 賃金のピークは40～50代にある
- 60代になると賃金水準はやや下がり、伸びは小さい
- どの年でも年代別の差がはっきり見られる

---

## 2-3. 地域別・事業所規模別賃金

- ・次に地域別（主要都道府県別）で月給の動向を調べてみた。

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)



出典：厚生労働省 賃金構造基本統計調査 結果の概況

---

このグラフから読み取れること・・・

1. 東京・大阪・愛知などの主要都市は全国の中でも賃金が高い一方、東北地方をはじめとした「地方」は水準が低い。
  2. 令和6年度の全国平均を上回ったのは4つの都府県だけ。  
即ち、賃金の格差が地域によって確実にある。
-

## 事業所の規模別で見ると・・・

企業規模区分	男女計（月額）	男性（月額）	女性（月額）	出典
全規模 （10人以上）	330,400 円	363,100 円	275,300 円	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」
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	〃

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzu/z2024/dl/04.pdf>

---

この表から読み取れること・・・

- 1.大企業では男女とも賃金準も中小企業より高く、規模による待遇格差の影響が大きいと考えられる。
- 2.全規模・男女平均330,400円に対して、大企業男性はそれを大きく上回っている一方、女性は下回っている。



企業規模と性別による賃金格差の**二重構造**が存在することが示唆されている。

---

---

現状は・・・

- ・賃金構造基本統計調査によれば、企業規模が大きいほど賃金水準が高く、男性・女性ともに**大企業 > 中企業 > 小企業**という構造が明らか。
- ・都市圏（例：東京圏、大阪圏など）と地方圏で賃金・年収に開きあり、**地方圏の賃金が低い**のは問題点。

---

## 今後、推察できること

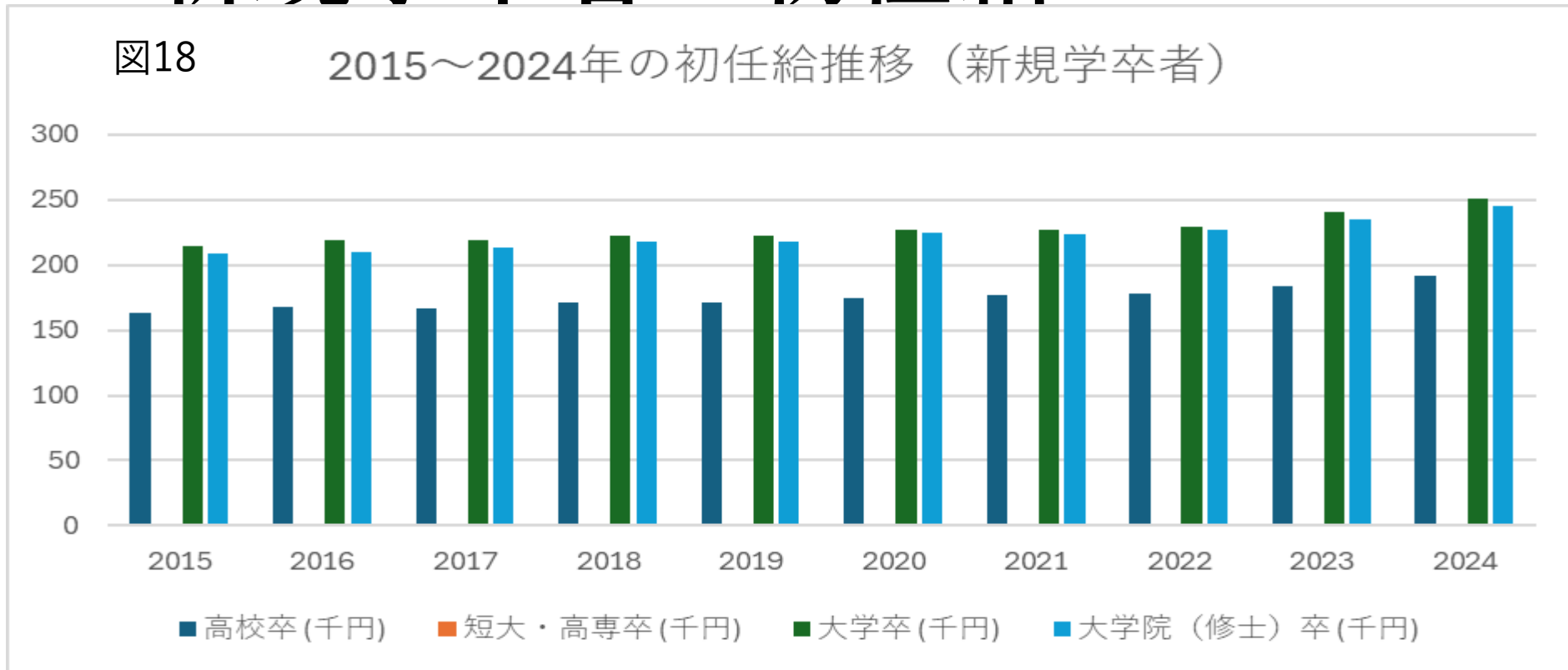
1. 企業規模別賃金の差が分かるデータから、大企業では既に賃金水準が高くかつ、賃上げの余地や競争力維持の観点から**賃金上昇が続く**可能性が高い。
  2. 労働市場の需給構造・中小企業白書的な指摘から、中小企業・地方圏においては、労働力確保や生産性向上及び地域振興の観点から**賃金底上げの必要性**が高まるだろう。
-

---

3. 男女別賃金の上昇データ及び過去最高レベルでの水準更新が起きていることから、女性賃金の改善が進み、男女格差の縮小傾向が**社会的・政策的な流れとして継続**される可能性がある。

---

## 2-4. 新規学卒者の初任給



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）のHP

[https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shuyo/0303.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shuyo/0303.html?utm_source=chatgpt.com)

---

読み取れること・・・

1. 高校卒や大学卒など、学歴別に初任給が**漸増傾向**

特に大学卒・大学院卒は、2023年・2024年にかけて上昇幅が大きい。

2. 2020年以降の伸びはコロナ禍を経ても初任給が下がらず、寧ろ所定内給与が増えていること。

---

---

# 3章. 介護労働の現状と課題

## — 労働供給制約とICT導入 —

3-1. 介護分野の労働供給制約

3-2. ICT・介護ロボットの導入

3-3. 今後の課題と展望

---

---

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」

---

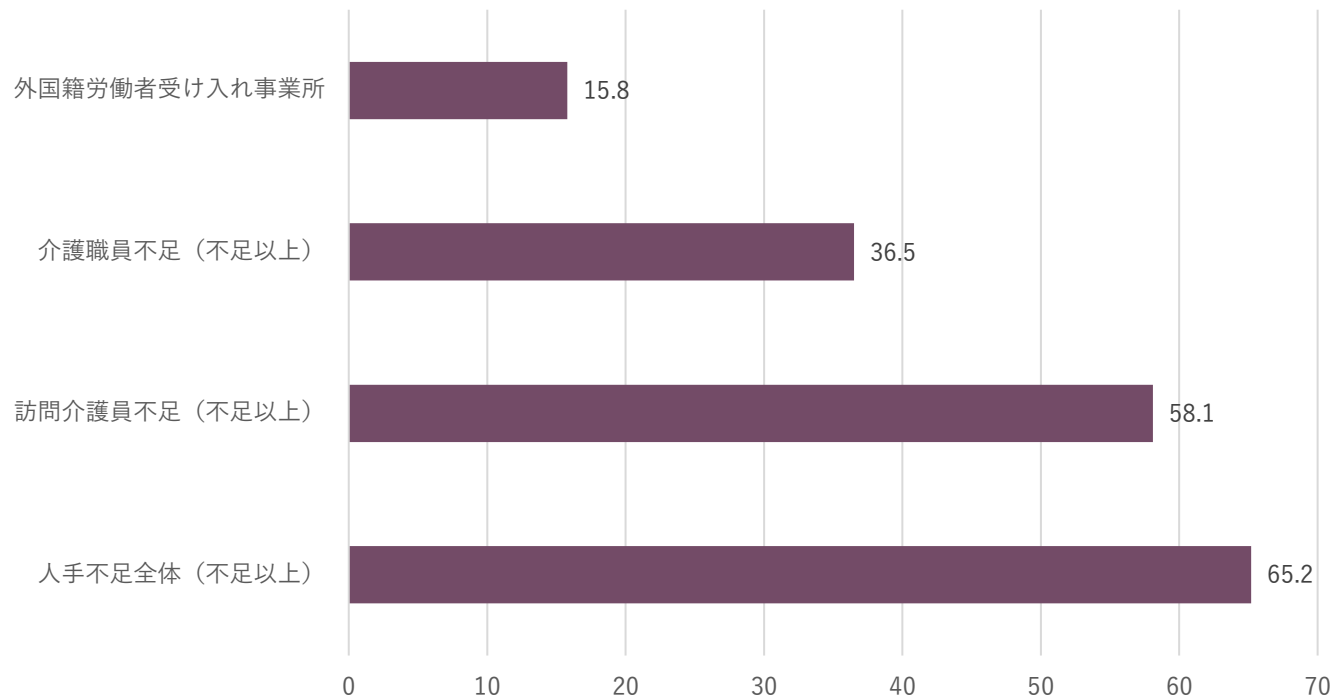
---

## 3-1. 介護分野の労働供給制約

- 1) 高齢化による慢性的な人手不足
- 2) 介護職員の高い離職率と待遇課題

# 1) 介護職員の人手不足

図19 介護職員不足率 (%)



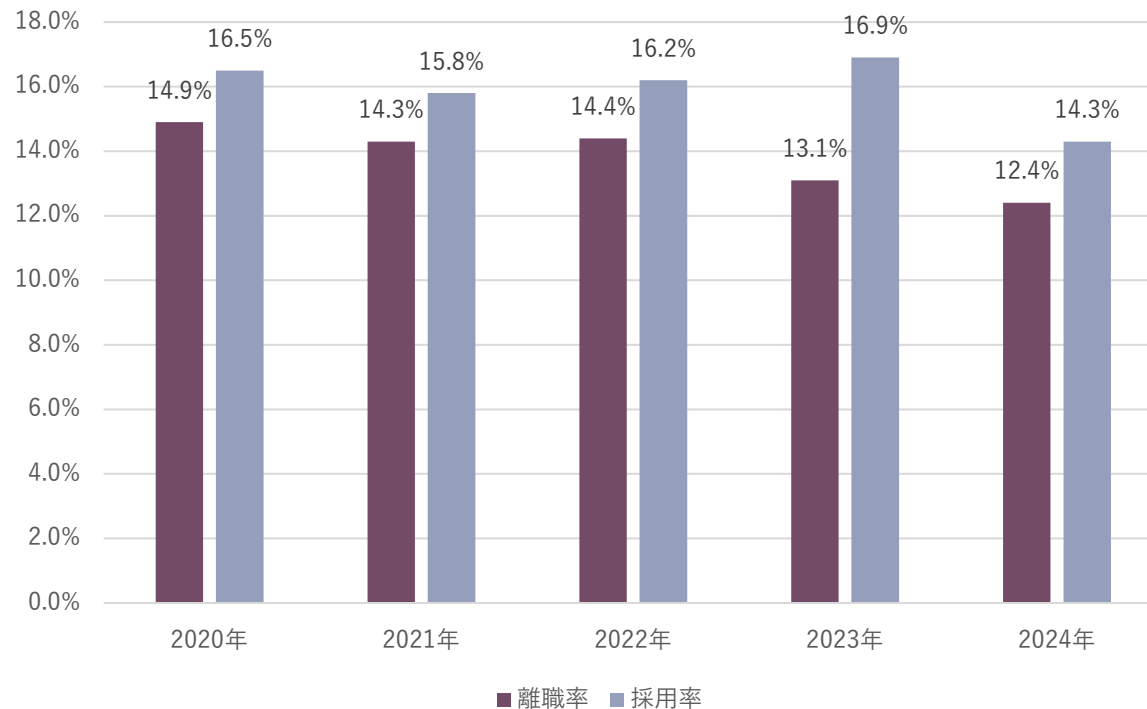
・ 介護施設全体の人手不足率が6割を超えと高水準

・ 訪問介護士の不足率も6割に近い数字になっている

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」

## 2) 介護職員の離職率と採用率

図20 離職率・採用率



・ 離職率は低下傾向にあるが、採用率も低下している

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」

# 介護職員の離職の原因

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

- 月給型の平均月収：248,884 円（前年度比 +3.1%）

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」

---

# 介護職員の離職の原因

離職理由 前年度比備考

1位：職場の人間関係に問題があったため

2位：法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため

3位：他に良い仕事・職場があったため キャリアアップ志向の増加傾向

4位：収入が少なかったため

5位：長期的な不安定感

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」

---

- 
- ・ 離職率低下 vs 採用率低下：離職率の改善傾向はポジティブだが、採用率の低下は構造的な課題を示唆する。人手確保の難しさが浮き彫り。
  - ・ 定着施策とその効果：休暇制度や勤務時間調整、職場環境改善が有効という回答が多い。
  - ・ 前職退職理由・人間関係の課題：離職理由における人間関係問題の比重が大きく、組織文化・マネジメント改善が重要課題。

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」

---

---

## 3-2. ICT・介護ロボットの導入

1) ICT機器の導入状況

2) 介護ロボットの導入状況

---

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

ICT機器の導入状況（回答事業所数8,978、％）

出典：「令和6年度 介護労働実態調査」

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

ICT機器の導入状況（続）

出典：「令和6年度 介護労働実態調査」

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

介護ロボットの導入状況（回答事業所数8,978、%）

出典：「令和6年度 介護労働実態調査」

---

# ICT機器・介護ロボットの導入状況

ICT機器について「日常的に利用」の割合が比較的高いのは

パソコン利用の介護ソフトによる「利用者情報の入力・保存・転記」「ソフト管理・勤怠管理・給与計算・配置管理等」

介護用アプリが入ったタブレット端末・スマホによる「利用者情報の入力」

⇒ICT機器の導入は「利用者情報」の管理に重点

介護ロボットについては「導入の検討なし」と「業務に無関係」が8割超

⇒介護ロボットの導入はほとんど進んでいない

---

---

## 3-3. 今後の課題と展望

---

---

# 介護分野の労働供給制約における課題・展望

高齢化による慢性的な人手不足

→介護職員が本来の介護に集中できる体制づくり

- 現状：介護職員は記録や雑務、施設管理などにも時間を取られる
  - 今後：介護助手や補助スタッフの活用で、職員が直接ケアに集中できる
  - 効果：一人あたりの負担が減る・ケアの質が向上・離職抑制にもつながる
-

---

# ICT活用における重要な課題・展望

## 【課題】

- **導入コストの高さ** → 施設によってはICT機器を導入しにくい。
  - **職員のICTリテラシー差や研修不足** → 機器の活用度を制限している。
  - **機器の多様化による運用負担** → 複数機器の使い分けや連携が難しい
-

---

## 【展望】

- ・**介護者の身体的・精神的負担を軽減** → 業務効率化を大幅に進められる。
  - ・**データの記録・共有によってケアの質を均一化** → 継続的な支援体制を整えやすくなる。
  - ・**少人数でも質の高い介護を提供できる環境**を実現 → 深刻な人手不足の緩和に寄与する。
-

---

## まとめ ①

- ・ 人口減少と高齢化が進む中、  
雇用条件の改善、労働時間の減少↓
- ・ 人手不足が深刻化(特に医療・福祉分野)

---

## まとめ ②

- ・ 2022年頃から、

名目賃金が上昇↑ 実質賃金は低下↓

(物価増に追いついていない)

---

---

## まとめ ③

- ・ 人手不足の著しい介護分野
- ・ ICT機器導入は利用者情報の管理に限られ  
多くの課題が残る

---

ご清聴ありがとうございました

---