

アジア太平洋研究所資料

25-05

「人口減少下における活力ある関西を目指して
～2050 年を見据えて～」
研究会報告書(2024 年度)

2025 年 7 月
一般財団法人 アジア太平洋研究所

〈はじめに〉

本報告は、プロジェクト「人口減少下における活力ある関西を目指して～2050 年を見据えて～」の初年度の研究成果を取りまとめたものである。

国立社会保障・人口問題研究所(以下、社人研)の最新の推計によると、日本の総人口は 2023 年の 1 億 2,435 万人から 2056 年に 1 億人を割り、2070 年には 8,700 万人になるとされている。また、高齢化の進行も厳しく、2050 年にはおよそ 4 人に 1 人が 75 歳以上になるとされている。将来の労働力を担う子どもの出生数も年々減少しており、人手不足により社会インフラの維持が困難になる可能性も指摘されている。

本プロジェクトでは、関西における産業別の労働需給ギャップを推計し、今後の課題について検討した。特に、生活に不可欠な職種(エッセンシャルワーカー)である介護、建設と関西経済を支える観光分野に注目し、人口減少下において各産業が活力を維持・向上させていくための方策を考察した。

2025 年 7 月

〈キーワード〉

「関西」、「労働需給ギャップ」、「持続可能性」

〈研究体制〉

リサーチリーダー	稲田 義久	アジア太平洋研究所
		研究統括 兼 数量経済分析センター長 甲南大学 名誉教授
サブリーダー	松林 洋一	アジア太平洋研究所 上席研究員 神戸大学大学院経済学研究科 教授
リサーチャー	野村 亮輔	アジア太平洋研究所 副主任研究員
	ルオン・アン・ユン	アジア太平洋研究所 研究員 神戸大学経済学研究科 講師
	吉田 茂一	アジア太平洋研究所 所員
	新田 洋介	アジア太平洋研究所 調査役
事務局/リサーチャー	井上 建治	アジア太平洋研究所 総括調査役
	古山 健大	アジア太平洋研究所 所員

(役職名は2025年3月末時点のもの)

〈概要〉

生産を決定する要素には、資本、労働、そして全要素生産性がある。APIRではこれまで、関西経済の反転に向けて、万博やIRを梃子に投資を呼び込む重要性を指摘し、投資対象としての関西の魅力をいかに高めるかという観点から、規制緩和等の議論を進めてきた¹。本研究会では、そのうち「労働」の部分に焦点を当て、関西が直面する供給制約の実態を明らかにし、生産性向上に向けた具体策につなげることを目的としている。

本報告書「人口減少下における活力ある関西を目指して～2050年を見据えて～」は、以下の編成からなる。

第1章では、2010年以降の人口減少が就業構造と賃金構造にどのような影響を与えたのかを基礎統計を用いて明らかにする。具体的には、「就業構造基本調査」と「賃金構造基本統計調査」をもとに、4軸(性別、年齢別、産業別、地域別)で有業者数と所定内給与の10年間の変化を整理し、関西が今後直面する課題を考察する。

第2章では、将来予想される関西における労働需給ギャップを推計し、その解消に向けた対応策を検討する。具体的には、生活に不可欠なエッセンシャルワーカーである「医療、福祉」、「建設業」と関西経済を支える「宿泊、飲食サービス業」に着目し、基礎統計を用いて一定の仮定の下、各産業における労働需給ギャップを推計している。また、外国人労働を積極的に受け入れた場合の効果も検証する。ただし、外国人労働だけではギャップは解消されず、生産性向上が不可欠であるとの視点で議論を展開する。

最終章となる第3章では、介護、建設、観光の各分野における国および業界の人材確保や生産性向上の取組と課題を整理し、今後の生産性向上に向けた展望をまとめる。

2025年7月
一般財団法人アジア太平洋研究所
人口減少下における活力ある関西を目指して～2050年を見据えて～研究会
リサーチリーダー 稲田 義久
(研究統括兼数量経済分析センター長／甲南大学名誉教授)

¹ アジア太平洋研究所『アジア太平洋と関西 - 関西経済白書 2024 - 』Chapter 6, Section 3 を参照のこと。

2024 年度 研究会報告書

「人口減少下における活力ある関西を目指して～2050 年を見据えて～」

目次

〈はじめに〉	i
〈研究体制〉	ii
〈概要〉	iii
第 1 章 人口減少下における労働市場の変化	1
1. はじめに	1
2. 関西における労働市場の変化と特徴	2
3. 将来推計人口からみた関西の課題	12
4. 就業率の推移からみる関西労働市場の今後	16
5. 小括	20
参考文献	20
第 2 章 労働需給ギャップ推計と外国人労働者の可能性	22
1. はじめに	22
2. 関西の労働需給ギャップの推計	22
3. 関西における外国人労働者数の現状と見通し	28
4. 需給ギャップを埋めるために必要な生産性向上	40
5. 小括	42
第 3 章 人材確保と生産性向上に向けた制度と現場の取組－介護、観光、建設分野の事例から－	44
1. 人材確保に向けた制度・政策と関西での実践	44
2. 企業における人材確保・生産性向上に向けた取組と関西の実践事例 ..	56
3. 人口減少下における関西の持続可能な発展に向けて	63
参考文献	65
研究会記録	66

第1章 人口減少下における労働市場の変化

稲田義久、野村亮輔、ルオン・アン・ユン
吉田茂一、古山健大、井上建治、新田洋介

1. はじめに

『国勢調査』によれば、日本の総人口は、第1次ベビーブーム(1947年から49年)や第2次ベビーブーム(71年から74年)等の影響を受け、50年以降は着実な増加傾向を示した。しかし、80年に入ると、5年ごとの人口増加率が徐々に鈍化し(1975/70年:+1.4%→1980/75年:+0.9%)、2010年には1億2,806万人とピークをうち、以降減少に転じた。15年には10年に比して-0.8%の1億2,709万人、20年には同-0.7%の1億2,614万人へととなった。

なお、国立社会保障・人口問題研究所が2023年4月に公表した日本人口の将来推移をみると、2070年には約8,700万人と1950年(8,411万人)の水準にまで減少すると予測されている(図1-1-1)。

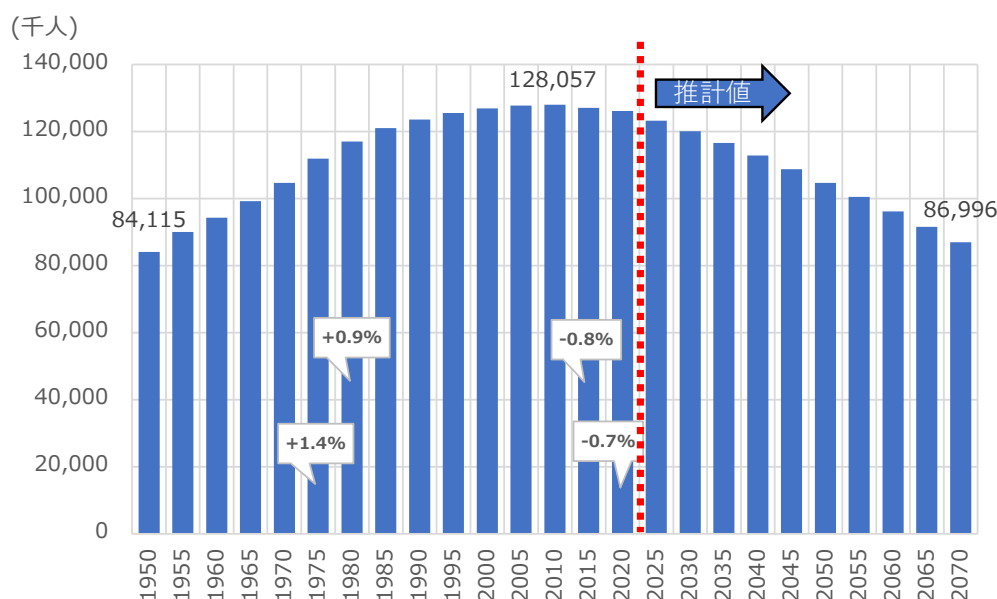


図 1-1-1 日本の総人口の推移

出所)総務省統計局『国勢調査』及び国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』より筆者作成

ここでは、2010年以降の人口減少が就業構造と賃金構造にどのような影響を与えたのかを基礎統計を用いて明らかにする。『就業構造基本調査』と

『賃金構造基本統計調査』をもとに、有業者数と所定内給与について 10 年間の変化¹⁾の特徴を 4 軸(性別、年齢別、産業別、地域別²⁾)で整理する。

2. 関西における労働市場の変化と特徴

まず、『就業構造基本調査』をもとに有業者数³⁾の推移をみると(図 1-2-1)、全国では 2007 年(6,598 万人)から 12 年(6,442 万人)にかけて-156 万人減少したが、12 年以降は増加に転じている。地域別でみると、関西は 07 年(1,027 万人)から 12 年(1,006 万人)にかけて-21 万人減少したが、全国同様に 12 年以降は増加に転じている。一方、関東は 07 年(1,878 万人)以降、一貫して増加傾向にある。

関西及び全国における 2007～12 年の有業者数の減少については、12 年が団塊世代の多くが 65 歳を迎え、労働市場から完全に引退する人が増えた時期であったことが背景にあると考えられる。いわゆる「2012 年問題」⁴⁾である。

2010 年以降の『国勢調査』による人口推移と、5 年ごとに実施されている『就業構造基本調査』の 2012 年、17 年および 22 年における有業者数の推移に着目すると、人口が減少する中でも有業者数は増加していることが確認できる。以降では、有業者数および所定内給与の変化の特徴を 4 軸(性別、年齢別、産業別、地域別)で整理する。

¹⁾ 『就業構造基本調査』は、昭和 57 年(1982 年)以降は 5 年ごとに行われており、最新の調査は令和 4 年(2022 年)である。『賃金構造基本統計調査』は、毎年公表されており、最新の調査は令和 5 年(2023 年)である。このため、『就業構造基本調査』では 2012 年～22 年、『賃金構造基本統計調査』では 13 年～23 年のそれぞれ 10 年間の変化を確認する。

²⁾ ここでは、関西(2 府 4 県)、関東(1 都 3 県)、全国(47 都道府県)の比較を行う。

³⁾ 本統計調査における有業者数の定義は以下の通りである。有業者:「ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日(10 月 1 日)以降もしていくことになっている者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者のこと」。

⁴⁾ 1947～49 年生まれの団塊世代が 60 歳の定年を迎えるのを前に「2007 年問題」が問題視され、国は 2006 年に『高齢者雇用安定法』を改正・施行し、65 歳までの雇用機会確保を義務化した。しかしこれは、5 年間この問題を先延ばしにしたにすぎず、結果「2012 年問題」として再び問題視された。

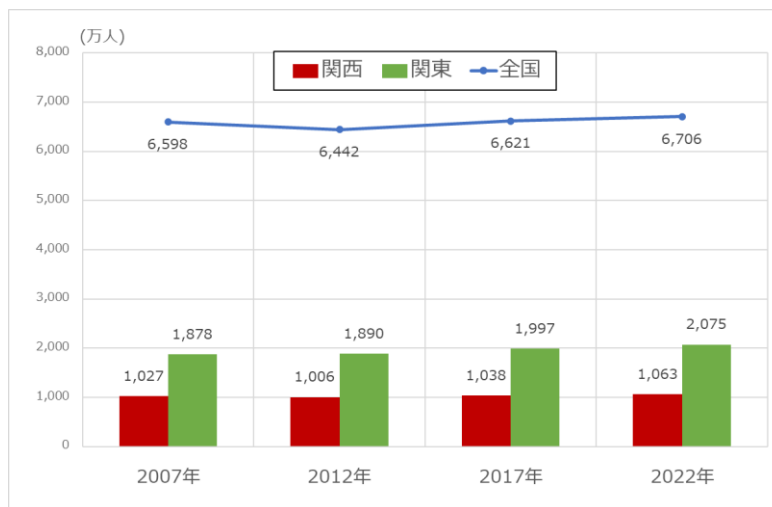


図 1-2-1 有業者数の推移

出所)総務省統計局『就業構造基本調査』より筆者作成

(1) 性別

<有業者数>

有業者数の変化を男女別にみると(図 1-2-2)、2012 年から 22 年にかけて関西では男性が-3 万人減少した一方、女性が+59 万人増加した。関東では男性+46 万人、女性+139 万人とそれぞれ増加した。全国では男性が-4 万人減少、女性が+268 万人増加と、関西と同様の動きが見られる。この 10 年間の有業者数の増加は、女性の労働市場への参加拡大が大きく寄与していると考えられる。

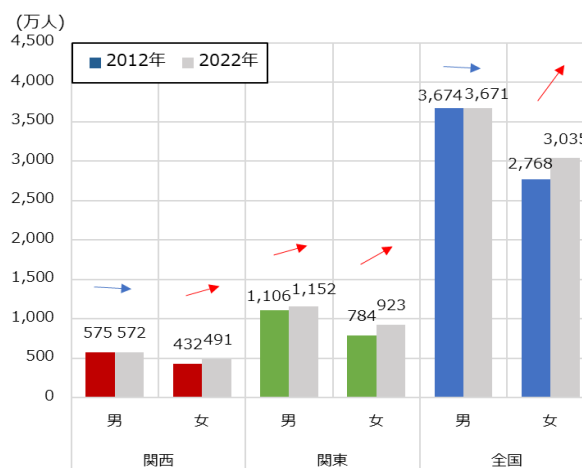


図 1-2-2 有業者数の推移

出所)総務省統計局『就業構造基本調査』より筆者作成

また、変化率(表 1-2-1)をみると、関西では男性の減少幅(-0.5%)が全国(-0.1%)を上回っている一方、女性の増加幅(+13.7%)は全国(+9.7%)を上回っている。関東では、男性(+4.2%)、女性(+17.7%)ともに全国を大きく上回っており、関東圏に雇用が集中している傾向がうかがえる。

表 1-2-1 男女別有業者数の変化率(2012-22 年)

関西		関東		全国	
男	女	男	女	男	女
-0.5%	+13.7%	+4.2%	+17.7%	-0.1%	+9.7%

出所)総務省統計局『就業構造基本調査』より筆者作成

〈所定内給与〉

次に、所定内給与⁵の変化を男女別に確認する(図 1-2-3)。2013 年から 23 年にかけて男性の所定内給与は、関西+2.5 万円(317.4→342.3)、関東+2.4 万円(344.7→368.4)、全国+2.7 万円(324.4→350.9)と、いずれも増加している。女性は関西および全国がともに+3.1 万円、関東が+2.6 万円と、それぞれ増加しており、関西では男性の所定内給与の増加幅は全国を下回ったが女性の増加幅は全国と同水準であり、関東を上回っている。

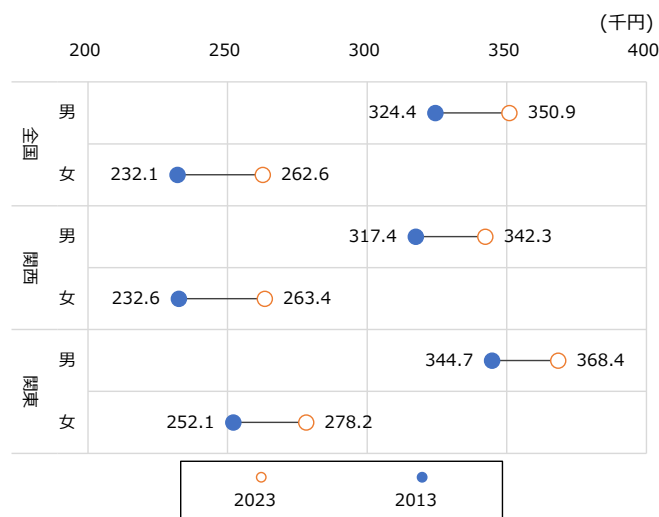


図 1-2-3 男女別所定内給与の変化

出所)厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より筆者作成

⁵ ここでの所定内給与とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額である。なお、「きまって支給する現金給与額」の定義については、厚生労働省の HP にて詳述されている(https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_b.html#09)。

また、所定内給与の伸び率をみると(表 1-2-2)、関西では男性が+7.9%と全国(+8.2%)をやや下回るものの、関東(+6.9%)を上回っている。女性は+13.3%と全国平均(+13.1%)と同程度であり、関東(+10.3%)を上回っている。ただし、給与水準を地域別に見ると、男女ともに関東が一貫して関西および全国を上回っている。

表 1-2-2 男女別所定内給与の変化率(2013-23 年)

関西		関東		全国	
男	女	男	女	男	女
+7.9%	+13.3%	+6.9%	+10.3%	+8.2%	+13.1%

出所)厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より筆者作成

一方、2013 年から 23 年にかけての男女間所定内給与の格差をみると(表 1-2-3)、関西では 8.5 万円から 7.9 万円と-0.6 万円減少(減少幅-7.0%)した。これに対して、関東は-0.3 万円(同-2.6%)、全国は-0.4 万円(同-4.3%)減少し、いずれも関西に比して減少幅は小さい。男女間格差は 3 地域とも縮小傾向にあるが、依然として大きい。

表 1-2-3 男女間所定内給与差の変化 (2013-23 年)

	男女所定内給与差(万円)		減少額(万円)	減少幅(%)
	2013年	2023年		
関西	8.5	7.9	-0.6	-7.0
関東	9.3	9.0	-0.3	-2.6
全国	9.2	8.8	-0.4	-4.3

出所)厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より筆者作成

(2) 年齢別

<有業者数>

有業者の年齢階級別シェアを 2012 年と 22 年で比較したのが図 1-2-4 である。3 地域ともに、12 年は 35～44 歳、22 年は 45～54 歳のシェアが最も高く、これは団塊ジュニア世代がそれぞれの時点で主たる就業年齢層に該当するためと考えられる。

この間の 25～34 歳の若年層のシェアをみると、関西は-2.3%ポイント(18.7→16.4)、関東は-1.5%ポイント(20.3→18.8)、全国は-2.1%ポイント(18.7→16.6)と 3 地域とも減少している。一方、65 歳以上をみると、関西

は+3.1%ポイント(9.9→13.0)、関東は+2.0%ポイント(9.3→11.3)、全国は+3.5%ポイント(10.2→13.7)と3地域とも増加している。

以上より、3地域すべてで有業者の高齢化が進行していることが確認できるが、関西は若年層の減少および高齢層の増加が関東に比して顕著であり、全国平均と同様の傾向を示している。一方、関東ではこうした変化が他地域に比して緩やかであることが確認できる。

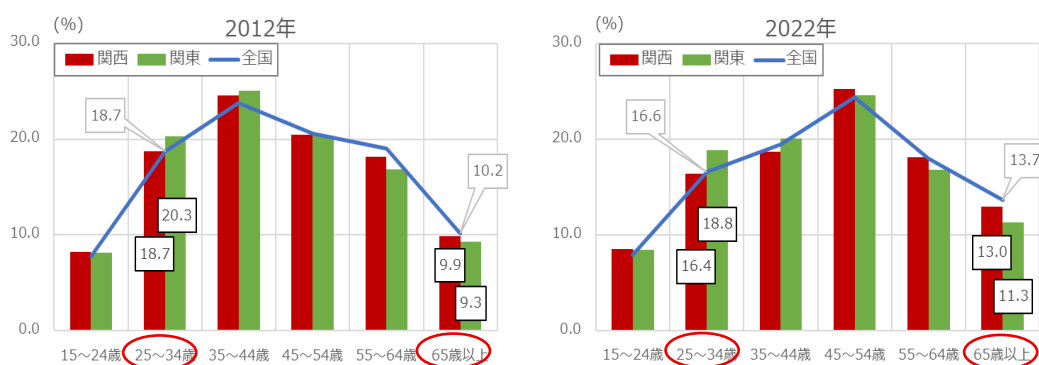


図 1-2-4 年齢別有業者数のシェア

出所)総務省統計局『就業構造基本調査』より筆者作成

さらに、年齢階級別に有業者数の変化率をみると(図 1-2-5)、45~54 歳および 65 歳以上で、3 地域とも大きな伸びがみられる⁶。65 歳以上の増加率は関西(+38.3%)が全国(+39.9%)には及ばないものの、関東(+32.9%)を上回っている。一方、25~34 歳では、関東のみが増加(+1.9%)しており、関西および全国では減少している。こうした点から、関西では有業者の高齢化が関東に比して早く進行しており、若年層の減少も大きいことがうかがえる。若年層が就職を契機に関東圏へ流出している可能性も示唆される。

一方、35~44 歳は 3 地域ともに減少率が高い。この層は、バブル崩壊後の 1993 年~2005 年に就職期を迎えた、いわゆる就職氷河期世代に該当し、現在も無業の状態にある者が一定数存在する可能性がある。厚生労働省

⁶ 前者(45~54 歳)の増加は、団塊ジュニア世代に該当することに加え、女性の就業参加の拡大が背景にあると考えられる。後者(65 歳以上)については、2022 年時点で団塊世代(73~75 歳)が含まれるほか、雇用延長や再就職を通じて就業を継続する高齢者が増加しており、それが有業者数の伸びを後押ししている。一方、2012 年時点では当該世代が 65 歳に達し始めた時期にあたり、引退が進んでいた点が対照的である。

は、就職氷河期世代の就職・正社員化や多様な社会参加の実現につなげるための支援を継続して実施している。就労を希望しながらも就労できない層に対し、多様な形で労働市場への参加を促すことが、今後の重要な課題となる。

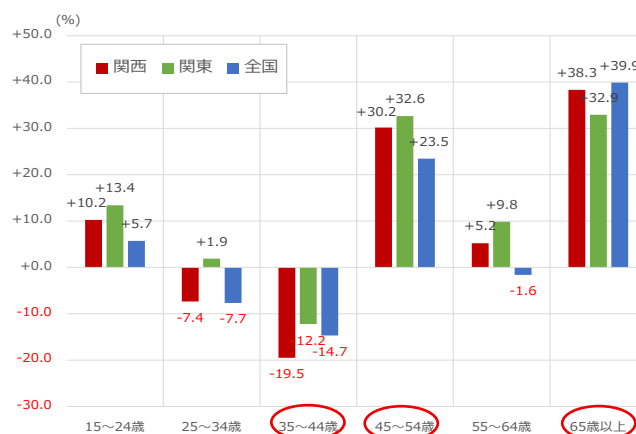


図 1-2-5 年齢別有業者数の変化率(2012-22 年)

出所)総務省統計局『就業構造基本調査』より筆者作成

＜所定内給与＞

所定内給与を年齢階級別に 2013 年と 23 年を比較したのが図 1-2-6 である。20～34 歳の若年層では、関西、関東、全国いずれにおいても増加がみられる。具体的には、関西(20～24 歳：+2.9 万円、25～29 歳：+2.7 万円、30～34 歳：+2.3 万円)、関東(20～24 歳：+2.6 万円、25～29 歳：+2.5 万円、30～34 歳：+2.0 万円)、全国(20～24 歳：+2.9 万円、25～29 歳：+3.0 万円、30～34 歳：+2.5 万円)でそれぞれ増加している。若年層の所定内給与増加の背景には、人口減少に伴う人手不足の深刻化に伴い、企業が人材確保に向けて待遇改善を進めていることがあると考えられる。

また、高齢層(60～69 歳)についても、若年層と同様に、関西、関東、全国いずれも所定内給与は増加している。具体的には、60～64 歳では関西+5.0 万円、全国+4.4 万円、関東+4.1 万円でそれぞれ上昇。65～69 歳では関西+3.7 万円、関東+3.5 万円、全国+2.4 万円の上昇がみられる。背景には、企業による定年延長に加え、年金支給開始年齢の引き上げや、高齢者の就業機会の拡大が影響していると考えられる。

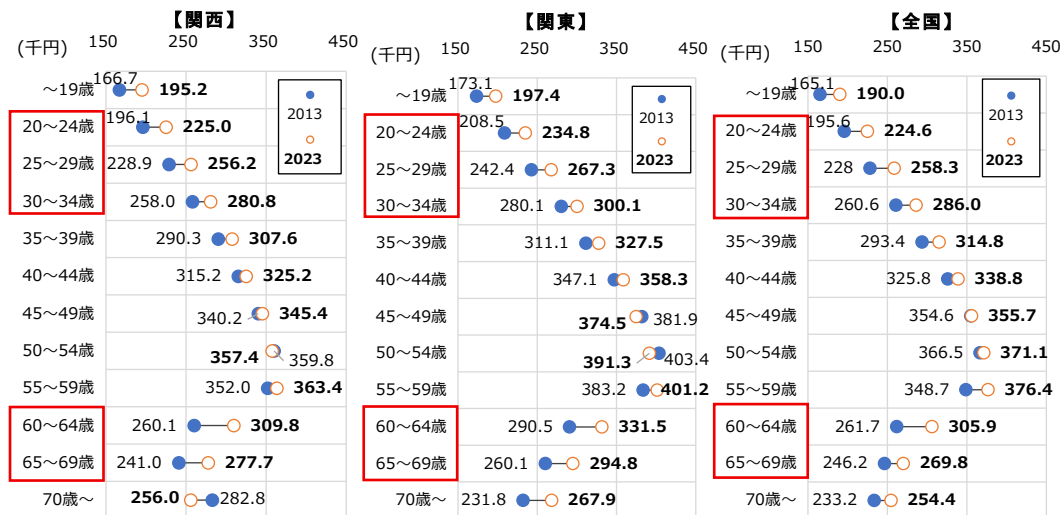


図 1-2-6 年齢階級別所定内給与の変化

出所)厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より筆者作成

(3) 産業別

<有業者数>

有業者数の変化を産業別でみると(図 1-2-7)、3 地域とも「医療、福祉」が大きく増加している。背景には、高齢化の進行に伴い、医療や介護分野での人材需要が拡大していることがあると考えられる。

「宿泊業、飲食サービス業」をみると、関西では+6.6 万人となっている。一方、関東は-7.4 万人、全国では-10.2 万人と減少しており、関西は3 地域で唯一の増加地域である。観光産業は関西経済を支える主要産業であり、足下ではインバウンド需要の拡大を背景に、人材確保への取り組みが積極的に行われているとみられる。

「情報通信業」と「学術研究、専門・技術サービス業」をみると、全国ではそれぞれ+105.2 万人、+51.3 万人の増加となっている。うち関東では+79.1 万人、+24.5 万人、関西では+10.2 万人、+6.9 万人と、いずれも増加傾向にある。これらの業種では、関東が多くの人材を吸収していることがうかがえる。



図 1-2-7 産業別有業者数の推移
出所)総務省統計局『就業構造基本調査』より筆者作成

なお、1.1.(2)で65歳以上の有業者数の増加を確認したが、次に、当該年齢層がどの産業で増加しているのかを確認する(図 1-2-8)。

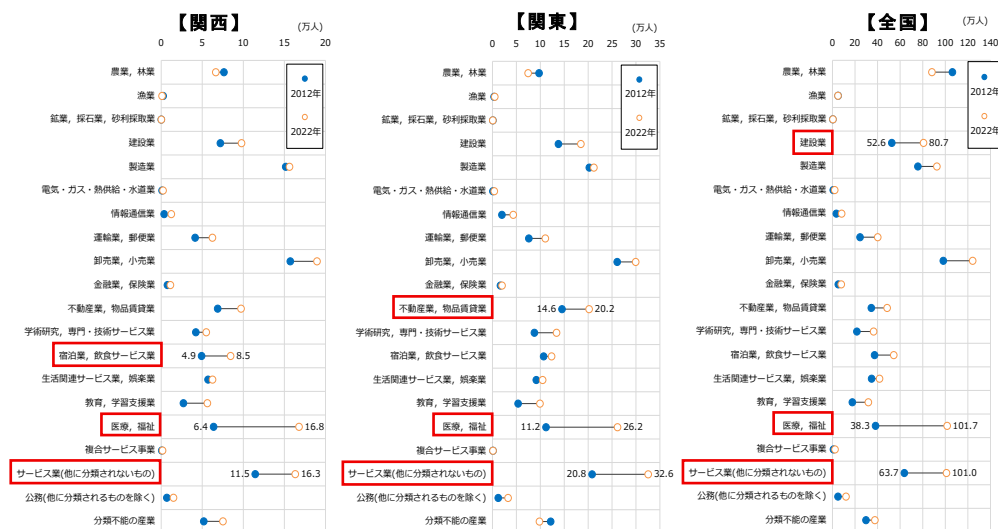


図 1-2-8 産業別有業者数の推移(65歳以上)
出所)総務省統計局『就業構造基本調査』より筆者作成

各地域で増加幅が大きい上位3産業をみると、3地域ともに1位は「医療、福祉」(関西+10.4万人、関東+14.9万人、全国+63.5万人)、2位は「サ

ービス業(他に分類されないもの)」(関西+4.9万人、関東+11.7万人、全国+37.3万人)で共通している。3位は地域によって異なり、関西では「宿泊業、飲食サービス業」(+3.5万人)、関東では「不動産業、物品賃貸業」(+5.7万人)、全国では「建設業」(+28.1万人)となっている。

「医療、福祉」の有業者数が増加している背景には高齢化の進行があり、高齢者が高齢者を介護する、いわゆる「老老介護」の構造になりつつあると考えられる。

「サービス業(他に分類されないもの)」には、ビル管理人、警備員、清掃員などの職種が含まれる。これらは、身体的負担が比較的軽く、業務経験や資格があまり問われない業種であることから高齢層の有業者が増加していると考えられる。

<所定内給与>

図1-2-9⁷は、産業別に所定内給与の変化を比較したものである。2013年から23年における所定内給与の増加幅が大きい上位3産業は、関西では「建設業」(+3.5万円)、「医療、福祉」(+3.2万円)、「サービス業(他に分類されないもの)」(+3.2万円)であった。関東では「運輸業、郵便業」(+4.2万円)、「建設業」(+3.4万円)、「サービス業(他に分類されないもの)」(+3.4万円)が上位となっている。全国では「サービス業(他に分類されないもの)」と「運輸業、郵便業」がいずれも+3.5万円、「建設業」が+3.4万円と続く。



図1-2-9 産業別所定内給与の変化

出所)厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より筆者作成

⁷ 図1-2-7が示すように、「鉱業、採石業、砂利採取業」や「電気・ガス・熱供給・水道業」は有業者数が少ないため、以下の分析ではこれらを除いた産業を対象とする。

次に、2023 年における所定内給与水準の高い上位 3 産業を地域別にみると、関西では「教育、学習支援業」(38.9 万円)、「金融業、保険業」(35.7 万円)、「建設業」(35.7 万円)が上位を占めた。一方、関東では「学術研究、専門・技術サービス業」(41.3 万円)、「教育、学習支援業」(40.0 万円)、「金融業、保険業」(38.8 万円)が上位となっている。特に、「学術研究、専門・技術サービス業」は他地域に比して所定内給与が高く⁸、高度人材が流入している可能性が高い。

一方、2023 年における所定内給与水準の低い下位 3 産業は、3 地域いずれにおいても共通している。「宿泊業、飲食サービス業」(関西：25.9 万円、関東：27.3 万円、全国：26.0 万円)、「生活関連サービス業、娯楽業」(関西：27.4 万円、関東：29.2 万円、全国：27.9 万円)、「サービス業(他に分類されないもの)」(関西：27.2 万円、関東：30.0 万円、全国：28.6 万円)となっている。なかでも関西は、これらの産業の水準が関東や全国と比して低い。

(4) 小括

有業者数と所定内給与について 10 年間の変化の特徴を 4 軸(性別、年齢別、産業別、地域別)で整理した結果、要点は以下 3 点となる。

第一、日本は 2010 年を境に人口減少が続いているものの、有業者数は足下増加傾向にある。特に女性と高齢層(65 歳以上)の労働市場への参加が労働力の支えとなっている。なかでも関西では、「医療、福祉」や「宿泊業、飲食サービス業」などで有業者の増加が顕著である。これは、高齢化に伴う「医療、福祉」分野の需要拡大や、インバウンド(訪日外客)を含む観光産業の成長が背景にあると考えられる。

第二、これらの産業における 2023 年の所定内給与みると、「医療、福祉」は関西(30.3 万円)が関東(31.9 万円)を下回っており、全国平均(29.8 万円)と同程度である。また、「宿泊業、飲食サービス業」では、関西(25.9 万円)は関東(27.3 万円)、全国(26.0 万円)をいずれも下回っており、3 地域において全産業の中で最も水準が低い。

⁸ アジア太平洋研究所(2024a)においても、関東は他地域に比して「学術研究、専門・技術サービス業」の付加価値額シェアと 1 人当たり付加価値額が高いことが指摘されており、このような要因もあり所定内給与が高くなっているものと考えられる。

また、2013 年から 23 年にかけての所定内給与の増加幅をみると、「医療、福祉」では関西(+3.2 万円)が関東(+2.2 万円)および全国(+2.5 万円)を上回っている。一方、「宿泊業、飲食サービス業」では、関西(+2.0 万円)は全国(+2.5 万円)と比べて伸びが小さく、低い増加にとどまっている。

関西では、これらの産業の有業者数が増加している一方、所定内給与は他地域や他産業に比して低水準にとどまっており、生産性の観点で課題を抱えているといえる⁹。

第三、一方で、関西で所定内給与の増加幅が最も大きかった産業は「建設業」(+3.5 万円)であったが、有業者数は-3.5 万人と減少している。公共インフラ整備や民間、住宅投資に加え、2025 年の大阪・関西万博に向けた需要もあり、建設需要は堅調に推移している。しかし、いわゆる「3K(きつい・汚い・危険)」といわれる労働環境の厳しさなどを背景に、人材確保が困難な状況が続いているとみられる。

このような状況を踏まえ、建設業界では、施工ロボット技術や IoT 関連アプリの開発・利用に係るロボティクストランスフォーメーション(RX)の推進を図る「建設 RX コンソーシアム」を設立するなど、労働環境の改善に向けた取り組みを加速させている。また国は、労働者の処遇改善、資材価格転嫁の円滑化、ICT を活用した生産性の向上対策の強化等を盛り込んだ建設業法等の改正法案を 2024 年 6 月に国会で可決するなど、官民で中長期的な人材確保に向けた対策が加速している。

3. 将来推計人口からみた関西の課題

1.2. では、人口減少が進行する中で、有業者数および所定内給与に焦点を当て、これまでの構造的変化を確認した。1.3. では、時間軸を未来に移し、今後どのような変化が予測されるのか、また、直面する課題とその突破口について考察する。

(1) 「持続可能性」分析レポートが意味するもの

2014 年 5 月に日本創成会議が「消滅可能性都市」リストを発表してから 10 年が経過し、24 年 4 月には人口戦略会議から、全国の地方自治体の「持

⁹ 「医療、福祉」及び「宿泊業、飲食サービス業」における生産性向上のための DX 活用事例については、アジア太平洋研究所(2024b)にて詳述されている。

続可能性」に関する分析レポートが発表された。

人口戦略会議(2024)は、国立社会保障・人口問題研究所(2023)が示した若年女性人口(20～39 歳)の将来動向に着目し、若年女性人口が減少し続ければ、出生数も減少し、将来的に自治体の消滅につながる可能性が高いと推測している。この考え方をもとに、2020 年から 50 年にかけて若年女性人口が 50%以上減少すると見込まれる自治体を「消滅可能性自治体」と定義し、全国 1,729 自治体のうち 744(43%)自治体が該当すると報告している。

また今回の報告では、若年女性の人口特性に新たに着目し、3 つの仮定のうち、①封鎖人口(出生と死亡だけの要因で人口が変動すると仮定した推計：自然増減)と②移動仮定(人口移動が一定程度続くと仮定した推計：社会増減)を組み合わせることで、各自治体を 9 つの類型に分類している(表 1-3-1)。

表 1-3-1 自治体の人口特性別 9 分類

封鎖人口 移動仮定	減少率20%未満	減少率 20%以上50%未満	減少率50%以上
減少率 20%未満	【自立持続可能性】	【その他】 自然減対策が必要	【ブラックホール型】 自然減対策が極めて必要
減少率 20%以上50%未満	【その他】 社会減対策が必要	【その他】 自然減対策が必要 社会減対策が必要	【ブラックホール型】 自然減対策が極めて必要 社会減対策が必要
減少率 50%以上	【消滅可能性】 社会減対策が極めて必要	【消滅可能性】 自然減対策が必要 社会減対策が極めて必要	【消滅可能性】 自然減対策が極めて必要 社会減対策が極めて必要

注)縦軸及び横軸の減少率は、若年女性人口(20～39 歳)の減少率
出所)人口戦略会議(2024)より筆者作成

9 類型の中では、他地域からの人口流入により若年女性の減少率は比較的
低くとどまる一方、出生率の低さから自然減が深刻な自治体を、人口戦略会
議は「ブラックホール型自治体」と定義している。この類型には、首都圏を
中心に 25 自治体、関西では大阪市と京都市が該当している。これらの自治
体においては、自然減への対策が重要であると指摘されている。

また、関西では全 198 自治体のうち 81 自治体(41%)が「消滅可能性自治
体」と指摘されており、10 万人以上が暮らす大阪府門真市も含まれている。

(図 1-3-1)

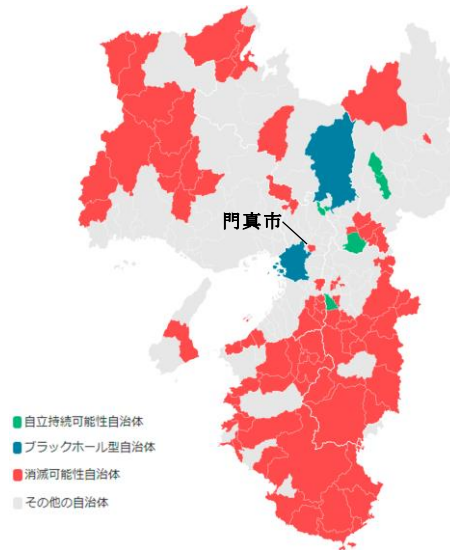


図 1-3-1 関西 2 府 4 県の持続可能性マップ
出所)産経新聞(2024)より引用

門真市では、2010～15 年の間に人口が 6,706 人減少し、若年女性は 21.5% の減少となった。こうした動向を受け、持続可能なまちづくりに向けた様々な施策をすでに進めてきたが、人口戦略会議(2024)の発表を受けて、これまで進めてきた施策を公開した。例えば、門真市駅前の再開発や古川橋駅前の生涯学習複合施設、タワーマンションなど利便性の向上や賑わいの創出に加え、子育て世代から高齢者まで多様な世代が「住み続けられる」「住みたくなる」住環境の整備を進めている。同市の担当者は、「街づくりが子育て世代を呼び込む力になる。消滅可能性自治体からの脱却を目指す¹⁰⁾」と話している。

人口戦略会議(2024)は、何ら対策が講じられなかった場合を前提に、「消滅可能性」や「ブラックホール型」の自治体の出現を指摘している。ただし、こうした見通しを過度に悲観的にとらえる必要はない。これを足掛かりに、持続可能な都市の実現に向け、地域の特性に応じた中長期的な対策を検討・推進していくことが求められる。

(2) 将来推計人口からみた関西の課題

既述のとおり、人口減少下において、対策を講じなければ、関西各自治体

¹⁰⁾ 詳細は読売新聞(2024)を参照されたい。

の存続は一層厳しさを増すことが懸念される。図 1-3-2 が示すように、2020 年を 100 とした推計人口の指数をみると、2030 年時点で関西は 94.7 と、関東（95.2）および全国（99.9）に比して減少が早い。2040 年には関西 87.8、関東 89.4、全国 98.3、2050 年には関西 80.3、関東 83.0、全国 95.5 と、関西は他地域に比べて減少幅も大きい見通しである。

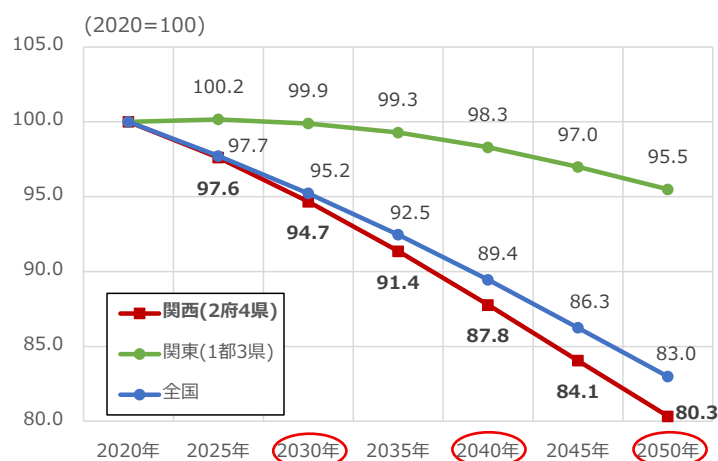


図 1-3-2 推計人口の推移の比較：2020-50 年

出所) 国立社会保障・人口問題研究所 (2023) より筆者作成

さらに、関西各府県の将来推計人口をみると、人口減少のスピードには地域差がある。図 1-3-3 が示すとおり、2023 年から 50 年にかけては、和歌山県が-41.2%と最も減少幅が大きく、次いで奈良県が-36.4%となっている。いずれも、他府県に比して早く人口減少が進むと予測されている。

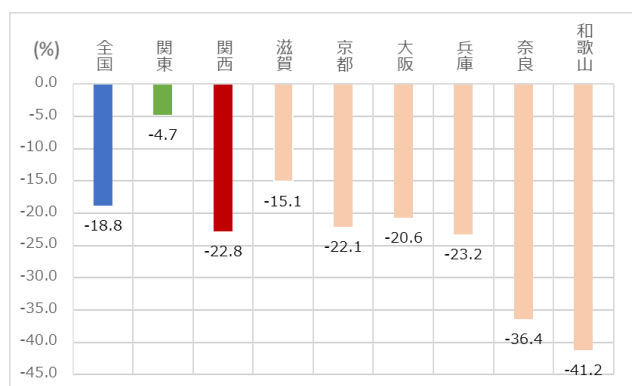


図 1-3-3 人口減少率の比較：2023-50 年

出所) 国立社会保障・人口問題研究所 (2023) より筆者作成

このように人口減少が進行するにつれて、特に地方部においては、労働力不足に起因する経済成長の停滞が危惧されている。一方で、1. 2. で示したように、女性や高齢層の労働参加が進展していることを踏まえると、人口減少下においても、一定程度の労働力を確保できる可能性がある。

(3) 労働力不足を支えるシルバー人材

将来推計人口より、2025年から50年にかけての生産年齢人口の変化率の推移をみると(図 1-3-4)、団塊ジュニア世代が定年期を迎える40年に、減少幅が最大となる。

しかし、高齢層の労働参加率が上昇し、生産年齢人口を15～74歳に延長すると、減少のピークは2050年へとずれ込む。すなわち、65～74歳層の労働参加が進むことで、生産年齢人口の減少を一定程度緩和できる可能性がある。その際には、AI や ICT の活用による生産性向上が不可欠である。

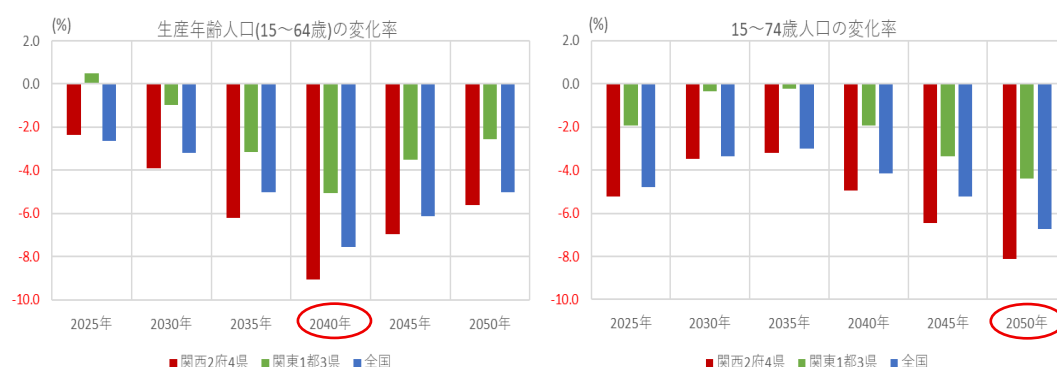


図 1-3-4 人口減少率の比較：2023-50 年

出所) 国立社会保障・人口問題研究所(2023)より筆者作成

4. 就業率の推移からみる関西労働市場の今後

図 1-4-1 は、関西、関東および全国における 1990 年から 2024 年までの就業率(男女計)の推移を示している。3 地域はいずれも、1990 年代初頭のバブル期末をピークに、バブル崩壊や就職氷河期を経て就業率が低下した。2000 年代半ばには景気回復を背景に緩やかな上昇がみられたが、08～10 年のリーマン・ショックにより再び下落した。その後、10 年以降は回復基調にあり、20 年にはコロナ禍の影響で一時停滞したものの、以降は再び上昇傾向を示している。

リーマン・ショック期には、関西と関東は 2010 年、全国は 11 年に 1990 年以降で最も低い就業率を記録した。関西では 53.5%、関東は 58.3%、全国は 56.5%であり、関西は 3 地域の中で最も大きな影響を受けた。バブル末期のピーク(1992 年:関西 60.5%、関東 63.0%、全国 62.6%)からの減少幅をみると、関西は-7.0%ポイントと、関東(-4.7%ポイント)、全国(-6.1%ポイント)より大きかった。その後、関西の就業率は回復基調にあり、2010 年の 53.5%から 24 年には 59.9%へと+6.4 ポイント上昇しており、関東(+5.9%ポイント)、全国(+5.1%ポイント)を上回る伸びとなっている。24 年時点の就業率は、関西 59.9%、関東 64.2%、全国 61.7%であり、いずれもバブル末期のピークに近づいている。ただし、関西と全国は依然としてその水準をわずかに下回っている。

また、関西の就業率は 1990 年以降、一貫して他地域を下回る水準にあり、特に就職氷河期やリーマン・ショック期には、関東や全国との就業率の差が拡大していた傾向がみられる。関西と全国の上昇率の差に着目すると、1990 年から 2024 年における差の平均値(2.3%)を上回った時期は、主に 2000 年から 11 年の就職氷河期およびリーマン・ショック期に集中している。

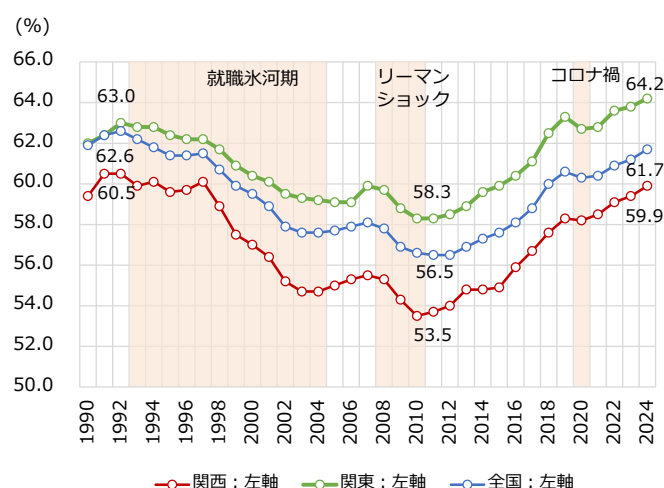


図 1-4-1 就業率(男女計)の推移：1990-2024 年

出所) 総務省『労働力調査』より筆者作成

男女別に見ると、関西の男性就業率は 2010 年の 65.3%から 24 年には 68.4%へと+3.1%ポイント上昇し、関東(+2.1%ポイント)、全国(+1.9%ポ

イント)よりも高い伸びを示している。ただし、24 年時点の就業率は関西 68.4%、関東 72.1%、全国 69.6%であり、いずれもバブル末期のピーク(1992 年:関西 76.0%、全国 76.3%、93 年:関東 77.7%)を大きく下回っている。ピークからの乖離幅をみると、関西は-7.6%ポイントで、関東は-5.6%ポイントと全国の-6.7%ポイントよりいずれも幅が大きい。また、関西と全国の実業率の差をみると、2000 年頃までは両者の水準に大きな乖離は見られなかったが、その後、差は徐々に拡大し、2020 年以降は全国との差が平均水準(1.5%)程度に収束する傾向がみられる(図 1-4-2)。

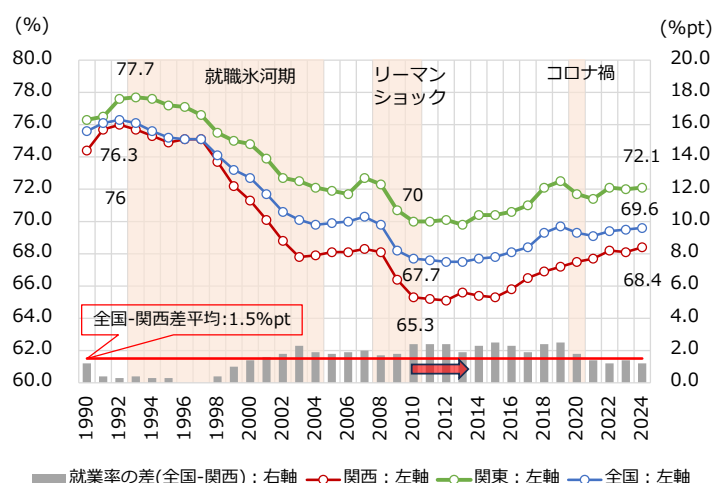


図 1-4-2 就業率(男)の推移：1990-2024 年
出所) 総務省『労働力調査』より筆者作成

一方、関西の女性就業率は 2010 年の 43.0%から 24 年には 52.2%へと 9.2%ポイント上昇しており、伸びは関東(+9.7%ポイント)よりやや小さいが、全国(+7.9%ポイント)を上回っている。また、24 年時点の就業率は、関西 52.2%、関東 56.5%、全国 54.2%であり、いずれもバブル末期のピーク(1992 年:関西 46.2%、関東 48.1%、全国 49.6%)を上回っている。この間の上昇幅をみると、関西+6.0%ポイント、関東+8.4%ポイント、全国+4.6%ポイントで、関西は関東に比して伸びは低いものの、全国を上回っている。さらに、関西と全国の実業率の差をみると、2010 年頃までは両者の水準に大きな差がみられ、その後全国との差はやや縮小し、近年はおおむね 2%ポイント前後で推移しており、平均水準(2.8%)をやや下回る状態が続いてい

る（図 1-4-3）。

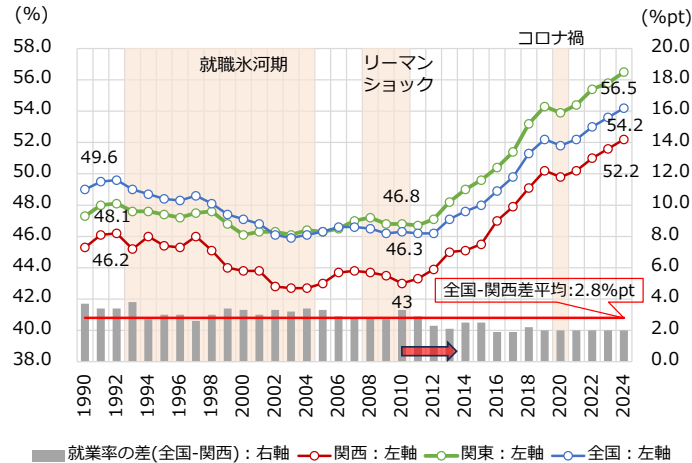


図 1-4-3 就業率(女)の推移：1990-2024 年

出所) 総務省『労働力調査』より筆者作成

以上より、関西および全国は、関東に比して就業率の今後の大幅な上昇余地が限られていると考えられる。図 1-4-1 に示すように、就業率(男女計)はすでにバブル期のピーク水準に達しており、その背景には、男性の就業率が低下する一方で、女性の就業率の上昇が全体の水準を下支えしてきたことがある。女性の就業率は 3 地域いずれも上昇傾向にあるが、関西は依然として関東および全国を下回っている。関西における女性の就業率の上昇には、インバウンド需要の拡大を背景に、サービス業を中心とした雇用機会の増加が一因となっていると考えられる。ただし、1.2 で述べたように、これらの職種は相対的に賃金水準が低く、関西における女性の賃金水準も全国をわずかに上回る水準にとどまっている。今後、女性の就業率をさらに高めていくためには、賃金水準の引き上げも重要な要素となる。

また、関西の雇用環境は関東や全国と比して外部環境の影響を受けやすい傾向がうかがえる。図 1-4-2、図 1-4-3 に示すとおり、就職氷河期やリーマン・ショックの際には、関西における就業率の低下幅が、男女ともに関東や全国を上回っていた。他方、景気回復期においては、男女ともに関東や全国とおおむね同様の回復傾向を示しているものの、就業率の回復水準は関西が依然として低い水準にとどまっている。関西では中小企業が地域経済の中核

を担っており、「卸売業・小売業」や「製造業」をはじめとする多くの業種で雇用を吸収している一方で、外部環境の変化の影響を受けやすい構造となっていることが要因と考えられる。

5. 小括

第1章では、人口減少下における関西の労働市場の現状について、基礎統計に基づき整理、分析を行った。関西では、女性や高齢層の労働参加の進展により、「医療、福祉」や「宿泊業、飲食サービス業」において有業者数が増加している。一方、これらの産業の所定内給与は着実に増加しているものの、他産業に比して依然として低水準となっており、課題が残されている。

また、関西は全国や関東に比して早く人口減少が進む地域であり、今後の労働力不足への対応が一層重要となる。

参考文献

アジア太平洋研究所(2024a)『アジア太平洋と関西 関西経済白書 2024』

Chapter 6 Section 2, 10月1日

アジア太平洋研究所(2024b)『アジア太平洋と関西 関西経済白書 2024』

Chapter 4 Section 2, 10月1日

門真市(2024)「持続可能な門真市のまちづくりについて」

(<https://www.city.kadoma.osaka.jp/soshiki/kikakuzaisei/2/4/koho/30783.html> 最終閲覧日：2024年6月28日)

国立社会保障・人口問題研究所(2023)『日本の地域別将来推計人口(令和

5(2023)年推計)』12月22日

産経新聞(2024)『「消滅可能性」があるのは744自治体 地図で見る全国

1729自治体の持続可能性』産業経済新聞社, 4月24日付

(<https://www.sankei.com/article/20240424QIGNU4JUHJBB7K4V5IVPBBFRP/> 最終閲覧日：2025年6月16日)

人口戦略会議(2024)『令和6年・地方自治体「持続可能性」分析レポート』

4月24日

日本労働組合総連合会(2024)「33年ぶりの5%超え～2024春季生活闘争

第7回(最終)回答集計結果について～」7月3日(https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2024/yokyu_kaito/kaito/)

[press_no7.pdf?6548](#) 最終閲覧日：2024 年 7 月 9 日)

読売新聞社(2024)『大阪府内の 12 市町村「消滅可能性」大阪市は出生率
低く「ブラックホール型」…人口戦略会議の報告書』4 月 26 日

第2章 労働需給ギャップ推計と外国人労働者の可能性

稲田義久、野村亮輔、吉田茂一、古山健大、新田洋介

1. はじめに

第2章では、基礎統計を用いて、将来予想される労働需給ギャップを推計し、そのギャップを解消するための道筋を検討する。なお、以降では関西に焦点を絞り、且つ生活に必要不可欠なエッセンシャルワーカーである「医療・福祉」、「建設業」と関西経済を支える「宿泊・飲食サービス業」に着目して議論を進める。2. では、一定の仮定のもとで、2050 年までの関西各産業における労働需給ギャップを推計する。3. では、外国人の足下の雇用状況を確認するとともに、OECD 加盟国における外国人労働の状況を踏まえて、将来の見通しを推計する。4. では、労働需給ギャップを解消するために必要な生産性向上の目標値を示し、過去の推移と比較しながら、実現可能性について議論する。

2. 関西の労働需給ギャップの推計

ここでは、総務省統計課『就業構造基本調査』及び国立社会・人口問題研究所(社人研)『日本の地域別将来推計人口(令和 5(2023)年推計)』、及び内閣府『県民経済計算』を用いて、2050 年までの「医療・福祉」、「建設業」、「宿泊・飲食サービス業」における労働需給ギャップを推計する。

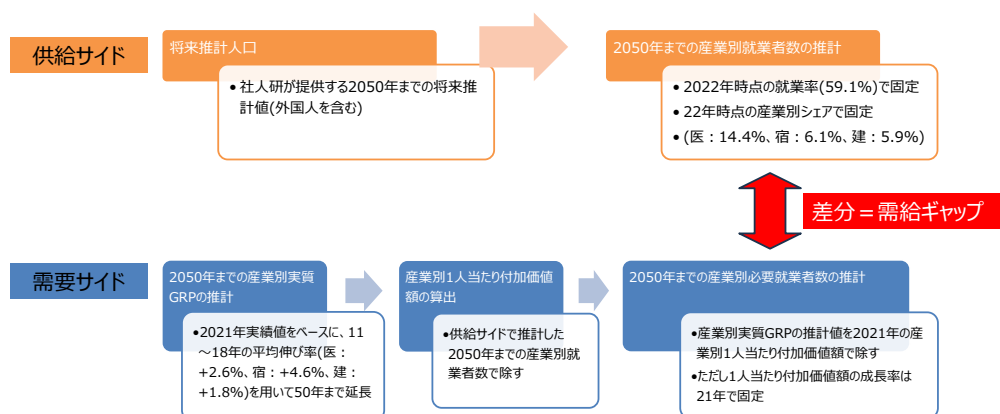


図 2-2-1 関西の労働需給ギャップ推計フロー図

出所) APIR 作成

需給ギャップの推計には図 2-2-1 で示す手順に基づき、供給サイドでは 2050 年までの将来推計人口から産業別就業者数を推計する。需要サイドでは 50 年までの産業別実質 GRP 推計から 1 人当たり付加価値額を算出し、その付加価値額が今後成長しない(21 年で固定)と仮定したうえで 50 年までの必要就業者数を推計する。需要サイドと供給サイドでそれぞれ推計した就業者数からどの程度需給ギャップが発生するかを 3 業種に注目して明らかにする。

(1)供給サイドのシナリオ

まず、供給サイドのシナリオを検討する。将来のある時点(t)における就業者(LE)は、t 時点における就業率(RLE)¹²と 15 歳以上人口(NO_{15over})から以下の式で求められる。この際、NO_{t, 15over}については、社人研の将来推計値を使用することとする。

$$LE_t = RLE_t \times NO_{t, 15over} \quad \dots \text{式①}$$

また、産業別(i)の就業者数(LE_i)については、全体の就業者数(LE)に各産業の就業者数シェア(W_i)をかけることで求められる。なお、ここ産業別(i)は、日本標準産業分類の大分類(20 分類)を用いている。

$$LE_{i,t} = LE_t \times W_{i,t} \quad \dots \text{式②}$$

就業率(RLE_t)については、第 1 章. 4. でも示したように、足下の就業率はバブル末期のピーク時に接近しており、今後の大幅な改善は見込めない。また、各産業の就業者シェア(W_{i,t})については、今後の産業構造の変化や経済成長等を見込む必要があり、予測することは難しい。そこで、RLE_t及び W_{i,t}をベンチマーク(2022 年)の値で固定し、式①及び式②を用いて産業別の就業者数を推計した。以降では、これをベースケースと呼ぶ。

¹² 就業率：15 歳以上人口に占める就業者の割合

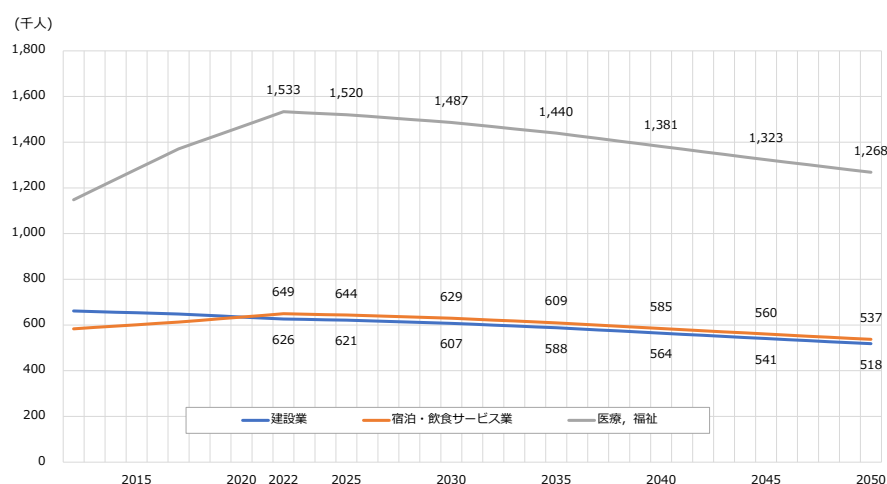


図 2-2-2 就業者数の推計[供給サイド：ベースケース]：関西

注) 2023 年以降は推計値

出所) 総務省統計局『人口推計』、『就業構造基本調査』及び社人研『日本の地域別将来推計人口(令和 5 年推計)』

図 2-2-2 は関西における注目する 3 産業の就業者数推計である。2022 年までは、総務省統計局『就業構造基本調査』にて公表されている実績値、23 年以降が推計値である。産業別のシェアは、それぞれ「医療、福祉」：14.4%、「宿泊、飲食サービス業」：6.1%、「建設業」：5.9%で固定している。「医療、福祉業」、「宿泊、飲食サービス業」の就業者数は増加傾向にあったものの、22 年以降社人研の人口予測のパスを描くように減少傾向を示している。「建設業」においては、足下でも減少傾向であり、今後も減少が続く予測となる。

(2) 需要サイドのシナリオ

続いて、需要サイドのシナリオを検討する。ここでは、各産業における実質域内総生産(GRP)の伸びに比例する必要就業者数として推計する。

図 2-2-3 は、関西における産業別実質 GRP の推移を示したものである。各産業における GRP は、内閣府『県民経済計算』にて 2021 年までの実績値が公表されている。22 年以降については、コロナ禍の影響を除く 11~18 年の平均伸び率(「医療、福祉業」：2.6%、「宿泊、飲食サービス業」：4.6%¹³、「建設業」：1.8%)で延長した。

¹³ 「宿泊、飲食サービス業」については、今後のインバウンド需要の増加を鑑みて、コロナ禍前インバウンドの需要が拡大していた 2016 年及び 17 年と、コロナ禍からの一時的な反動のあった 21 年の平均伸び率としている。

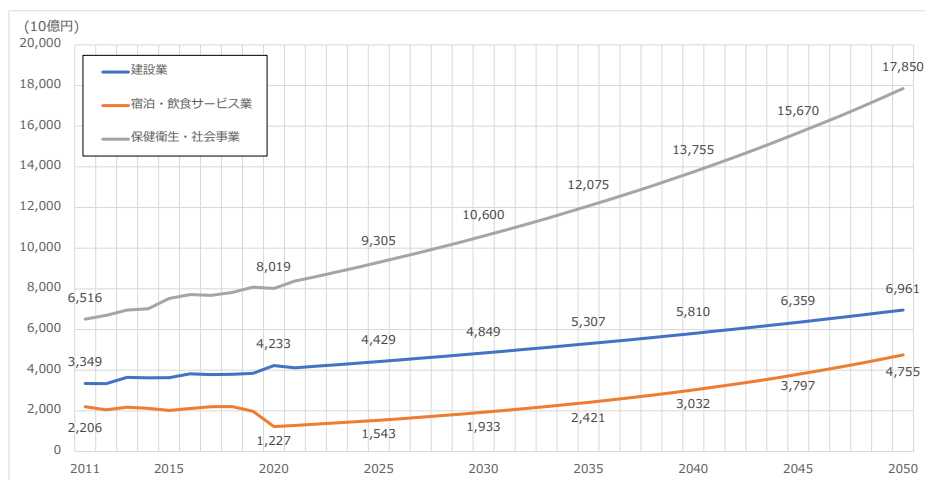


図 2-2-3 産業別実質 GRP の推移：関西

注) 2022 年以降は推計値

出所) 内閣府『県民経済計算』

足下 2021 年の 1 人当たり付加価値額を固定、つまり 23 年度以降、生産性の伸びをゼロと仮定したうえで、産業別実質 GRP の推計を基に 23 年以降の必要有業者数(実質 GRP/1 人当たり付加価値額)を推計した(図 2-2-4)。

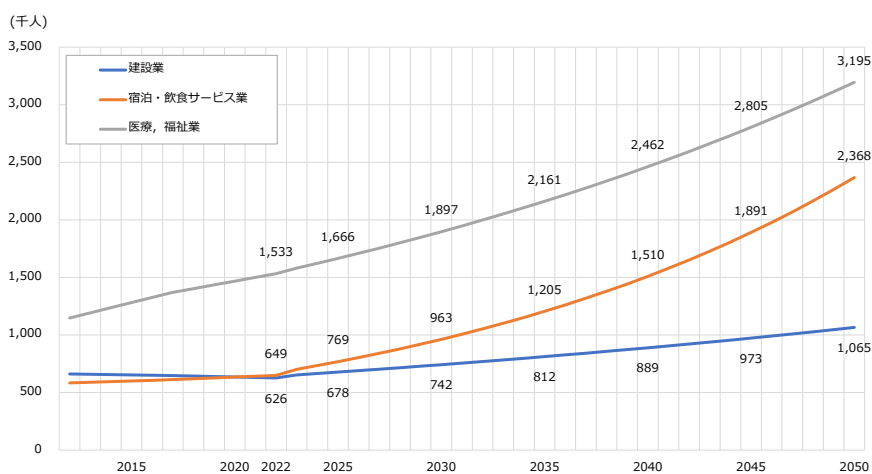


図 2-2-4 就業者数の推計[需要サイド]：関西

注) 2023 年以降は推計値

出所) 総務省統計局『就業構造基本調査』、内閣府『県民経済計算』

生産性の伸びをゼロと仮定していることに注意が必要ではあるが、2050 年には 22 年比で「医療、福祉業」で 2.1 倍(1,533 千人→3,195 千人)、「宿

泊、飲食サービス業」で 3.7 倍(649 千人→2,368 千人)、「建設業」で 1.7 倍(626 千人→1,065 千人)の就業者が必要との推計になる。

(3) 需給ギャップの推計

(1) および(2)から生じる需給ギャップを確認する。

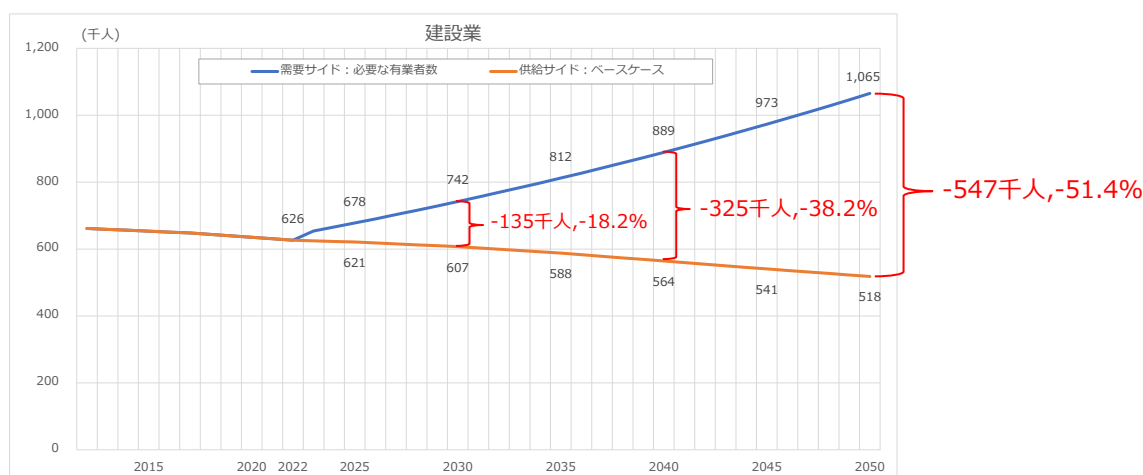


図 2-2-5 需給ギャップの推計：関西：建設業

出所) 総務省統計局『就業構造基本調査』、内閣府『県民経済計算』

図 2-2-5 は関西の建設業における労働需要と労働供給の推移を示したものである。2030 年においては、関西の建設業の成長を支えるために必要な有業者数 742 千人に対し、推定就業者数が 607 千人と 135 千人(需要の 18.2%)の労働供給が不足する。40 年には需要 889 千人に対し供給 564 千人となり、需給ギャップは 325 千人(38.2%)と推計される。50 年には需要 1,065 千人に対し供給 518 千人で、その需給ギャップは 547 千人(51.4%)と拡大する。

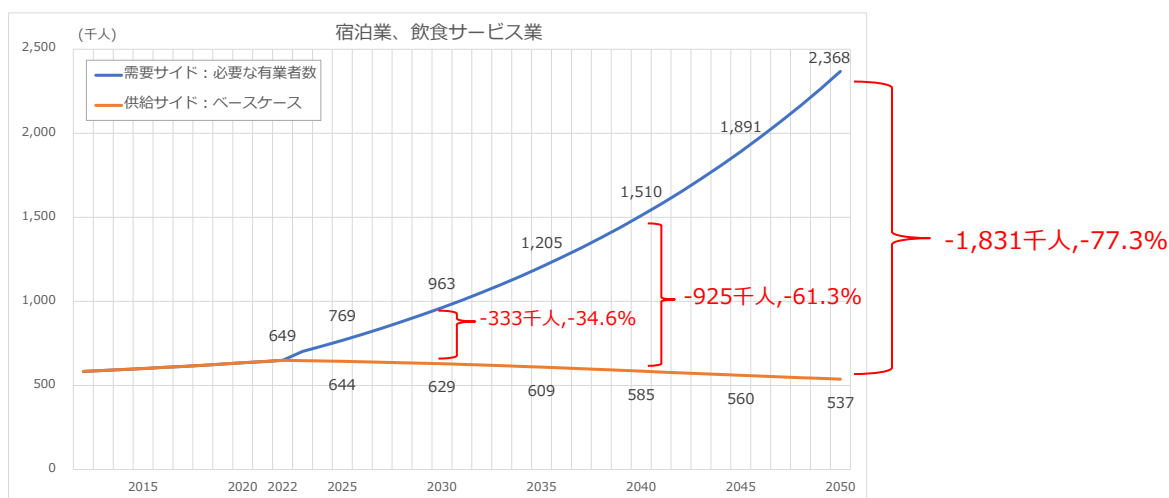


図 2-2-6 需給ギャップの推計：関西：宿泊、飲食サービス業

出所) 総務省統計局『就業構造基本調査』、内閣府『県民経済計算』

次に宿泊・飲食サービス業(図 2-2-6)をみれば、2030 年には需要 963 千人に対し供給 629 千人となり、需給ギャップは 333 千人(需要の 34.6%)、40 年には需要 1,510 千人に対し供給 585 千人となり、需給ギャップは 925 千人(61.3%)と推計される。50 年には需要 2,368 千人に対し供給 537 千人と、その需給ギャップは 1,831 千人(77.3%)と大幅拡大する。

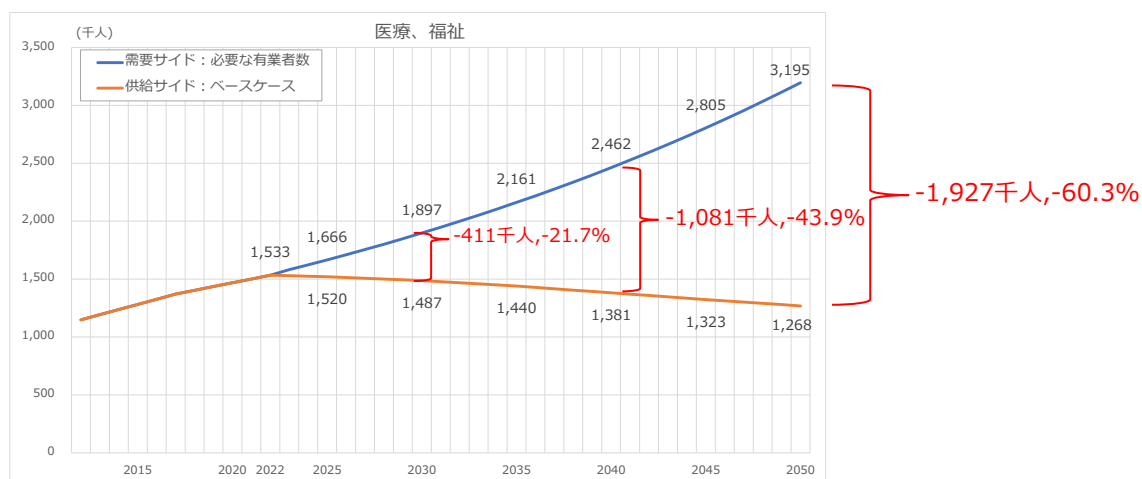


図 2-2-7 需給ギャップの推計：関西：医療、福祉

出所) 総務省統計局『就業構造基本調査』、内閣府『県民経済計算』

最後に医療、福祉業(図 2-2-7)をみれば、2030 年には需要 1,897 千人に対し供給 1,487 千人となり、需給ギャップは 411 千人(需要の 21.7%)、40 年には需要 2,462 千人に対し供給 1,381 千人となり、需給ギャップは 1,081 千

人(43.9%)と推計される。50年には需要3,195千人に対し供給1,268千人と、その需給ギャップは1,927千人(60.3%)となる。

以上のように、建設業、宿泊、飲食サービス業、医療、福祉業の3業種とも2050年には労働需給には大きなギャップが存在する。人口減少により発生する産業の成長に必要な労働力不足を、いかにして補うかを議論する必要がある。人口減少下における日本においては、外国人労働者をいかに受け入れるかが重要となる。以降では、外国人労働者の現状を整理し、その特徴をみよう。

3. 関西における外国人労働者数の現状と見通し

2.では、関西の主要な3業種における2050年までの労働需給ギャップを確認した。3業種ともに大きなギャップが発生し、産業の成長に必要な労働力不足をどう補うかが論点となることを述べた。3.では、関西における外国人労働者に注目し、その特徴を整理していこう。

なお、全国の総人口の純増減の推移をみると(図2-3-1)、2022年以降社会増が自然減を補い、純減を幾分緩和している。社会増減は日本人および外国人の出入国と国籍異動の差の合計値であり、近年は外国人の入国超過が社会増のほとんどを説明している(表2-3-1)。

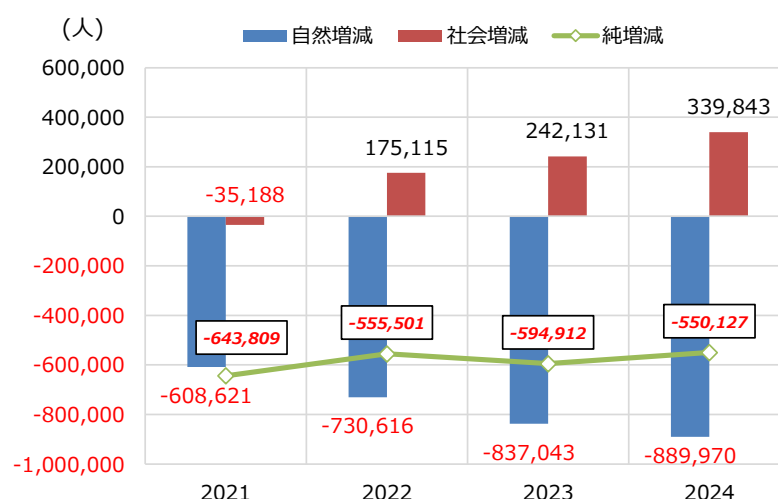


図 2-3-1 総人口純増減と、うち自然増減および社会増減の推移

出所) 総務省統計局『人口推計』

表 2-3-1 社会増減の内訳

		2021	2022	2023	2024
日本人	入国超過	-6,707	-15,550	1,926	-2,341
	国籍異動	7,308	4,932	7,951	7,538
外国人	入国超過	-28,481	190,665	240,205	342,184
	国籍異動	-7,308	-4,932	-7,951	-7,538
社会増減		-35,188	175,115	242,131	339,843

出所) 総務省統計局『人口推計』

(1) 在留外国人に関する基礎統計の整理と比較

日本における外国人に関する基礎統計は、主として『国勢調査¹⁴』、『在留外国人統計¹⁵(旧登録外国人統計)』、『外国人雇用状況の届出状況¹⁶』がある。ここでは、これらの基礎統計を整理し、在留外国人および外国人労働者の状況について確認しよう。

① 国勢調査

国勢調査では、一部¹⁷を除き日本国内に常住する外国人を調査対象としている。2010 年、2015 年および足下 2020 年の時系列推移から、関西の特徴をみよう。なお、ここで取り上げる外国人雇用者とは、外国人就業者のうち事業主や役員を除く者をいう。

¹⁴ 総務省統計局

¹⁵ 法務省出入国在留管理庁

¹⁶ 厚生労働省職業安定局

¹⁷ ①外国政府の外交使節団・領事機関の構成員（随員を含む。）及びその家族 ②外国軍隊の軍人・軍属及びその家族

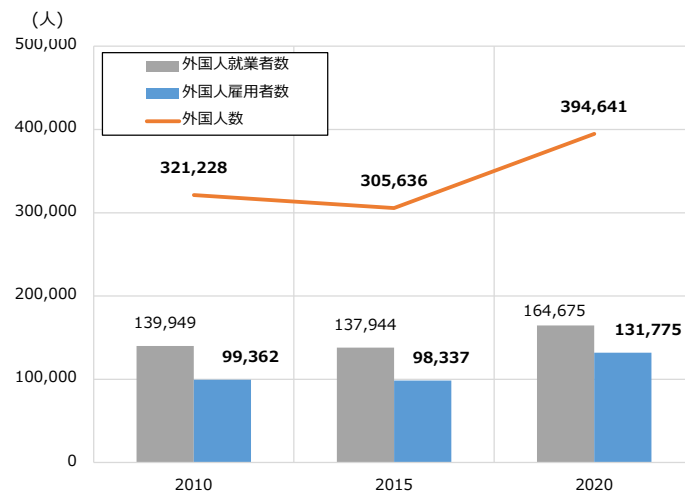


図 2-3-2 外国人数と外国人就業者数等の推移：関西

出所) 総務省統計局『国勢調査』

表 2-3-2 外国人に占める就業者と雇用者のシェア：関西

%		
関西	外国人就業者	外国人雇用者
2010	43.6	30.9
2015	45.1	32.2
2020	41.7	33.4

出所) 総務省統計局『国勢調査』

図 2-3-2 をみれば、外国人数、就業者数および雇用者数ともに 10 年から 15 年にかけて微減したものの、15 年から 20 年では増加している。外国人数では 15 年比+29.1% (15 年：31 万人、20 年：39 万人)、外国人雇用者数では同+34.0% (15 年：9.8 万人、20 年：13 万人)、それぞれ増加した。

外国人に占める就業者および雇用者のシェアの推移をみれば(表 2-3-2)、就業者のシェアは縮小しているものの、雇用者のシェアは拡大している。

②在留外国人統計

在留外国人統計では、中長期在留者¹⁸及び在留資格「特別永住者」をもつ

¹⁸ 出入国管理及び難民認定法上の在留資格をもって我が国に在留する外国人のうち、次の①から④までのいずれにもあてはまらない者である。なお、次の⑤及び⑥の者も中長期在留者ではない。

① 「3 月」以下の在留期間が決定された者

外国人を調査対象としている。2010 年末から 2023 年末の時系列推移から在留外国人の特徴をみよう。

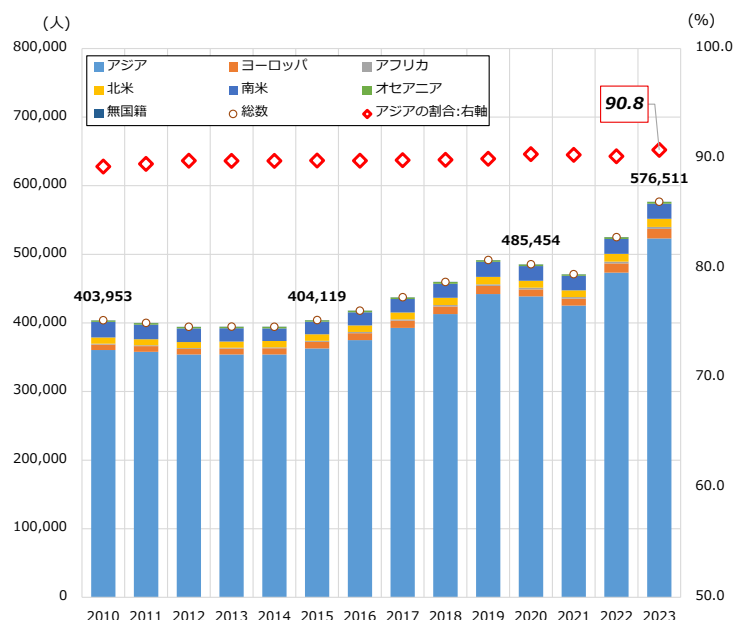


図 2-3-3 国・地域別在留外国人数とアジアのシェアの推移：関西

出所) 法務省出入国在留管理庁『在留外国人統計』

図 2-3-3 は国・地域別に在留外国人数の推移を示しており、2020 年および 21 年のコロナ禍を除き、堅調な増加傾向を示している。

国籍別にみれば、アジアがそのほとんどを占めており、2023 年では関西が 90.8% と高い。

③外国人雇用状況の届出状況

外国人雇用状況の届出制度は、厚生労働省がすべての事業主を対象に届出を義務付けており、届出対象となるのは、事業主に雇用される外国人労働者¹⁹である。取得可能な 2008 年から足下 2024 年の時系列推移から特徴

② 「短期滞在」の在留資格が決定された者

③ 「外交」又は「公用」の在留資格が決定された者

④ ①から③までに準じるものとして法務省令で定める者（「特定活動」の在留資格が決定された、台湾日本関係協会の本邦の事務所若しくは駐日パレスチナ総代表部の職員又はその家族）

⑤ 特別永住者

⑥ 在留資格を有しない者

¹⁹ 特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く

をみよう²⁰。

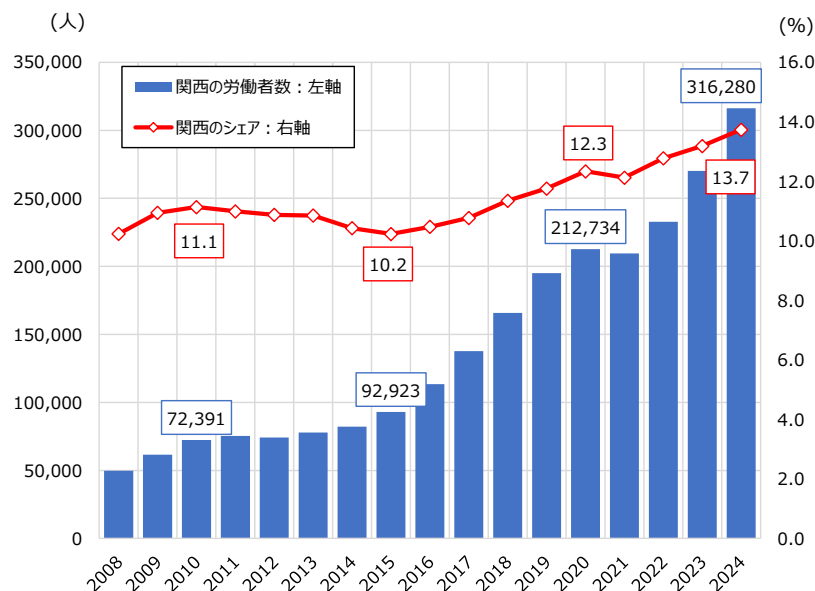


図 2-3-4 外国人労働者数と関西のシェアの推移：関西

出所）厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況』

図 2-3-4 は 2008 年から足下 24 年までの外国人労働者数の推移を、また全国に占める関西のシェアの推移を示す。外国人労働者数の推移をみれば、21 年のコロナ禍を除き堅調な増加傾向を示している。関西のシェアの推移をみると、15 年以降、コロナ禍を除き拡大傾向となっている。足下 24 年の外国人労働者数は 31.6 万人でシェアは 13.7%となっている。

以上の 3 つの統計データを比較すると、同一項目（外国人数や外国人労働者数等）で若干の差異がみられる。以下、項目別に差異を確認するとともに、差が生まれる理由を検証する。

④外国人数：国勢調査と在留外国人統計との比較

表 2-3-3 は外国人数について、国勢調査と在留外国人統計を比較したものである。比較対象年次は国勢調査に合わせ、2010 年、15 年、20 年とした。各年次の差分をみると、3 か年共通して在留外国人統計の数値が大き

²⁰ なお、本統計は事業所ごとの届出であることから、1 人の外国人労働者が複数の事業所に雇用されている場合はダブルカウントとなっていることに注意を要する。

い。上記 2 調査はともに全数調査であるものの、国勢調査が低い値を示す要因として、回答票の未提出による国籍不詳が一定数存在することが考えられる。なお、外国人数については 15 年調査および 20 年調査で不詳補完値が公表されており、表 2-3-4 によると、20 年調査においてその差は縮小したものの、依然として在留外国人統計の値が高い。

表 2-3-3 外国人数の比較：関西：国勢調査 vs. 在留外国人統計

	国勢調査：人(A)		在留外国人統計：人(B)		差(A-B)
		前回差：%		前回差：%	
2010	321,228	-	403,953	-	-82,725
2015	305,636	-4.9	404,119	0.0	-98,483
2020	394,641	29.1	485,454	20.1	-90,813

出所) 総務省統計局『国勢調査』、法務省出入国在留管理庁『在留外国人統計』

表 2-3-4 外国人数の比較：関西：国勢調査(不詳補完) vs. 在留外国人統計

	国勢調査：人(A)		在留外国人統計：人(B)		差(A-B)
	不詳補完値(2015,20のみ)	前回差：%		前回差：%	
2010	-	-	403,953	-	-
2015	312,480	-	404,119	0.0	-91,639
2020	460,903	47.5	485,454	20.1	-24,551

出所) 総務省統計局『国勢調査』、法務省出入国在留管理庁『在留外国人統計』

⑤外国人労働者数：国勢調査と外国人雇用状況の届出状況

表 2-3-5 は外国人労働者数について、国勢調査と外国人雇用状況の届出状況を比較したものである。比較対象年次は国勢調査に合わせ、2010 年、15 年、20 年とした。各年次において差分をみれば、10 年、15 年は国勢調査の値が大きいとその差は縮小している。20 年には逆転し、外国人雇用状況の届出状況の値が大きくなった。この要因として、先述した通り外国人雇用状況の届出状況は延べ労働者数であることから、外国人労働者数の増加に加えて、複数の事業所で雇用される傾向が高くなったことが考えられる(特に小売業や飲食サービス業など)。また、国勢調査には労働力不詳が一定数あることにも留意する必要がある。加えて、国勢調査には外国人雇

用状況の届出状況では除外されている「特別永住者」資格の外国人労働者が含まれており、特に関西は全国に比して上記資格の外国人が多いことから、注意を要する。

表 2-3-5 外国人労働者数の比較：関西：国勢調査 vs. 「外国人雇用状況」届出状況

	国勢調査：人(A)		外国人雇用状況：人(B)		差(A-B)
		前回差：%		前回差：%	
2010	99,362	-	72,391	-	26,971
2015	98,337	-1.0	92,923	28.4	5,414
2020	131,775	34.0	212,734	128.9	-80,959

出所）総務省統計局『国勢調査』、厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況』

(2) 産業別外国人労働者数とシェアの推移、および外国人比率

① 産業別外国人労働者数とシェアの時系列推移

ここでは、外国人雇用状況の届出状況を用い、産業別外国人労働者数とシェアの時系列推移を整理し、その特徴をみよう。

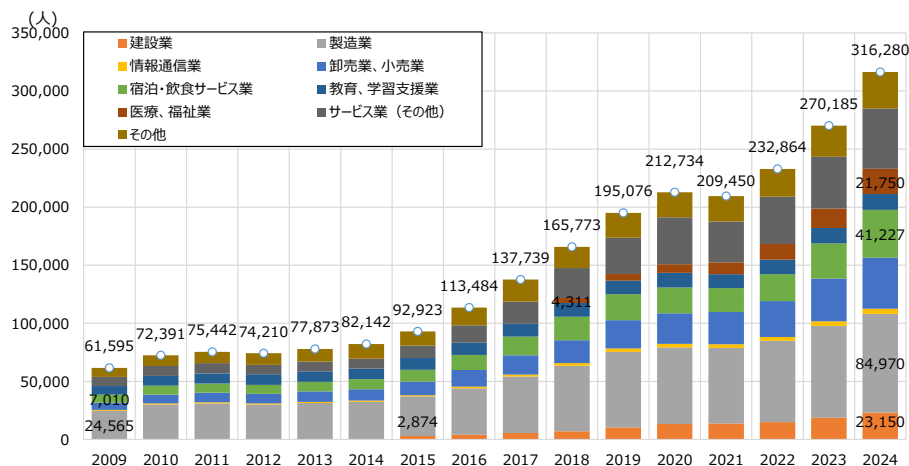


図 2-3-5 産業別外国人労働者数の推移：関西

出所）厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況』

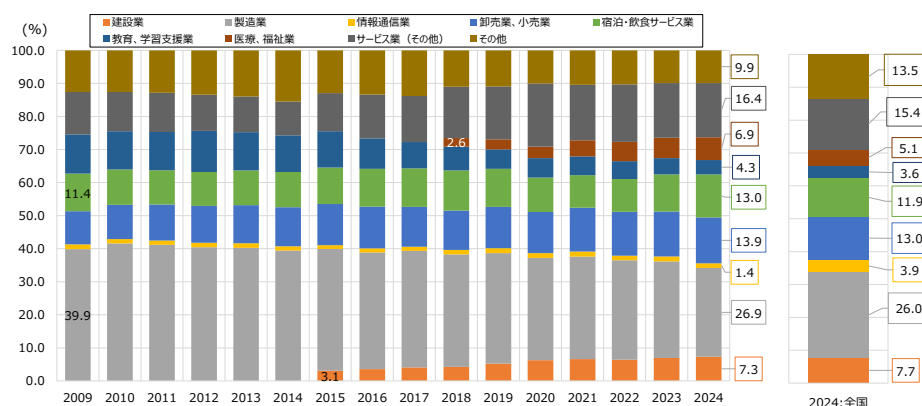


図 2-3-6 産業別外国人労働者のシェアの推移：関西

出所）厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況』

図 2-3-5 は産業別外国人労働者数の時系列推移(2009 年から 24 年)を、図 2-3-6 は産業別シェアの時系列推移をそれぞれ示す。製造業をみれば外国人労働者数は 2009 年以降、堅調な増加傾向を示しているが(09 年：2.5 万人、24 年：8.5 万人)、一方そのシェアをみると、2009 年の 39.9%から 24 年には 26.9%と 13.0%ポイント低下した。建設業はデータ取得可能な 15 年以降、労働者数、シェアともに緩やかな増加傾向で推移している(15 年：0.3 万人：3.1%、24 年：2.3 万人：7.3%)。宿泊・飲食サービス業をみると、労働者数は増加傾向となっており、特に 23 年以降はコロナ禍からの回復の影響もあり増加幅が拡大した(09 年：0.7 万人 24 年：4.1 万人)。一方、シェアは 2009 年以降おおむね 11%程度で推移しており、足下 24 年には微増し、13.0%となっている。医療・福祉業はデータ取得可能な 18 年以降、コロナ禍においても堅調に推移している(18 年：0.4 万人、24 年：2.2 万人)。また、シェアをみても拡大傾向を示しており、足下 24 年には 6.9%となっている。

最後に足下 2024 年の産業別シェアを全国と比較してみよう。全国に比して関西のシェアが高い産業は、医療、福祉業(関西：6.9%、全国：5.1%)、宿泊業、飲食サービス業(関西：13.0%、全国：11.9%)、サービス業(その他)(関西：16.4%、全国：15.4%)、卸売業、小売業(関西：13.9%、全国：13.0%)、製造業(関西：26.9%、全国：26.0%)、教育、学習支援業(関西：4.3%、全国：3.6%)となっている。一方、全国に比して関西のシェアが低い産業は、情報通信業(関西：1.4%、全国：3.9%)、建設業(関西：7.3%、

全国：7.7%)の2産業である。

②各産業における外国人比率

ここまで、外国人労働者に焦点を絞り、関西の特徴をみてきた。では、各産業の外国人比率に特徴があるかを確認しよう。

図 2-3-7 は、国勢調査から、産業別外国人雇用者のシェアを時系列(2010年、15年、20年)にみたものである。主要な産業別に特徴をみていくと、製造業では10年：2.2%、15年：2.2%、20年：3.6%と推移している。次に建設業をみれば10年：1.4%、15年：1.4%、20年：2.2%と推移している。宿泊業、飲食サービス業は10年：2.2%、15年：2.0%、20年：2.6%と推移している。最後に医療、福祉業をみると10年：0.8%、15年：0.8%、20年：1.0%と推移している。各産業における外国人比率は製造業でも3%台と低く、その他の産業においても2%台を下回っていることがわかる。

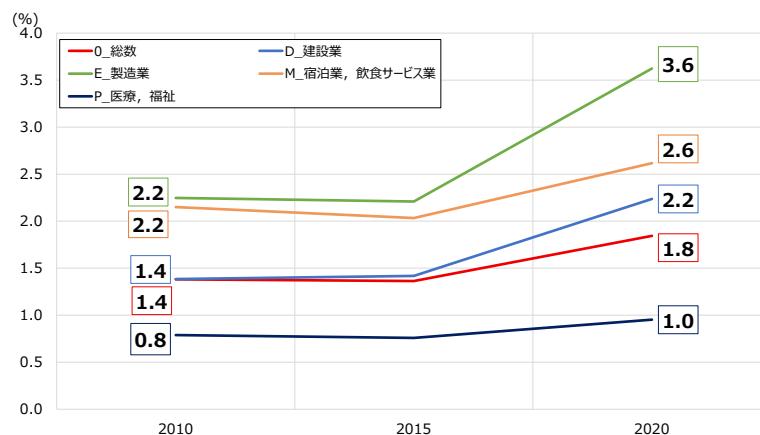


図 2-3-7 産業別外国人労働者のシェアの推移：関西

出所) 総務省統計局『国勢調査』

(4) 関西における外国人労働者数の将来推計

(3)では関西における外国人労働者の現状を整理し、その特徴をみた。近年、外国人の入国超過が、減少する日本の人口を一定程度下支えしている。また、外国人労働者は労働供給制約を受ける各産業の労働力不足の解消に幾分貢献している。(4)では国立社会保障・人口問題研究所の『将来推計人口』

と厚生労働省の『外国人雇用業況の届出状況』のデータを基に、関西の外国人労働者数の将来推計を行い、2-2. で明らかにした労働需給ギャップがどの程度解消できるかを検討する。なお、外国人労働者数の推計の手順は図 2-3-8 で示す通りである。

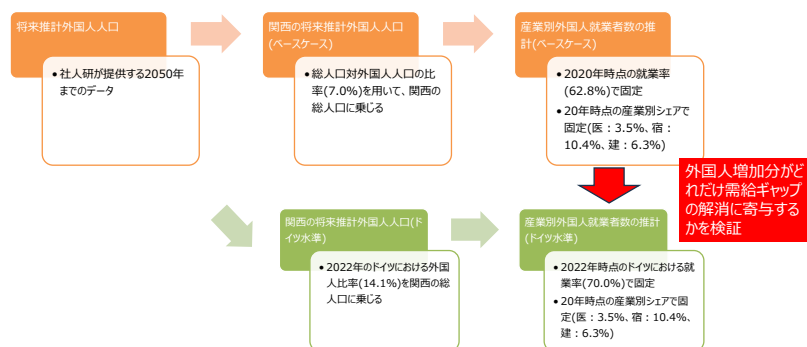


図 2-3-8 関西の外国人労働者推計フロー図

出所) APIR 作成

- 1) 全国の外国人人口の将来推計人口データを入手
- 2) 1) で入手した外国人の将来推計人口に全国に占める関西の総人口比を乗じて関西の外国人の将来人口を推計
- 3) 厚生労働省『外国人雇用状況の届出状況』より 2020 年時点の外国人就業者数を入手し、同年の外国人人口で除して外国人の就業率（62.8%）を算出
- 4) 3) で算出した就業率を一定とし、2) で求めた外国人人口に乘じることで、将来の外国人就業者数（供給側）を推計（ベースケース）。
- 5) また、ベースケースに比して外国人比率をドイツ水準にまで引き上げた将来の外国人就業者数を推計（ドイツ水準ベース）。その際、外国人就業率はドイツの事例を参考に 70.0%として推計した。

推計した外国人労働者を加えた有業者数（労働供給）と 2-2. でみた成長率を維持するのに必要な有業者数（労働需要）との需給ギャップがどの程度あるかを、「建設業」、「宿泊、飲食サービス業」と「医療、福祉業」にそれぞれ分けて確認しよう。

建設業における必要な有業者数と外国人労働者を考慮した有業者数（ベ-

スペース)との需給ギャップは、2030年に13.5万人、40年に32.5万人、50年には54.7万人と推計される。一方、外国人比率をドイツ水準までに引き上げたケースでみれば、需給ギャップは2030年に11.6万人、40年に28.4万人、2050年には48.2万人となり、ベースケースに比してそれぞれ-1.9万人、-4.1万人、-6.5万人縮小する(図2-3-9)。

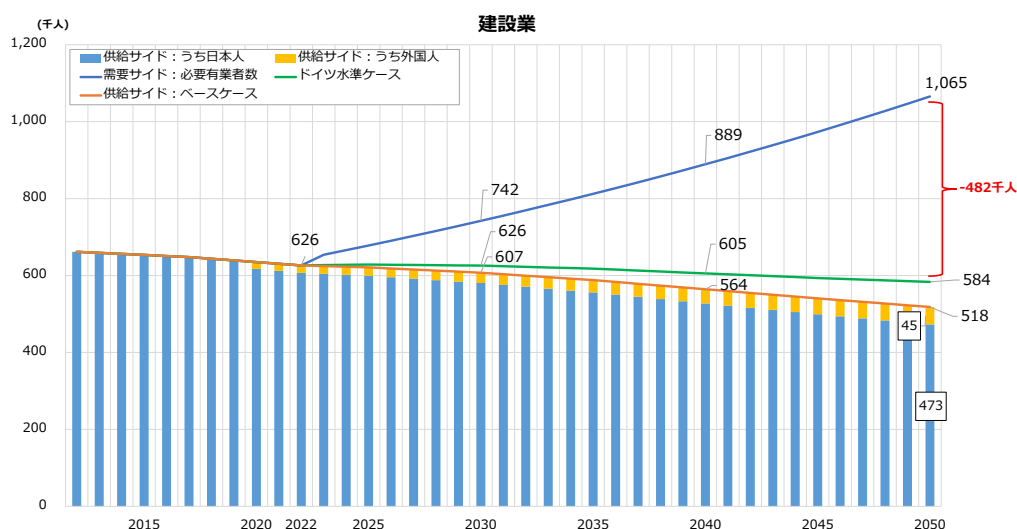


図2-3-9 産業別外国人労働者の将来推計：関西：建設業

出所) 総務省統計局『就業構造基本調査』、内閣府『県民経済計算』

宿泊業、飲食サービス業の需給ギャップをみれば、2030年に33.3万人、40年に92.5万人、50年には183.1万人と推計される。一方、外国人比率をドイツ水準までに引き上げたケースでみれば、需給ギャップは2030年に30.2万人、40年に85.7万人、2050年には172.2万人となり、ベースケースに比してそれぞれ-3.1万人、-6.8万人、-10.9万人縮小する(図2-3-10)。しかし、前述の建設業と異なり、外国人労働者を積極的に受け入れたとしても、依然として大幅なギャップが存在する。ギャップを解消するためには外国人労働者の受入れのみならず、DX化を促進することで生産性を向上させる必要があると考えられる²¹。

²¹ こうしたDX化の取組については、官民を挙げて促進しており、詳細な事例については3章で詳述されている。

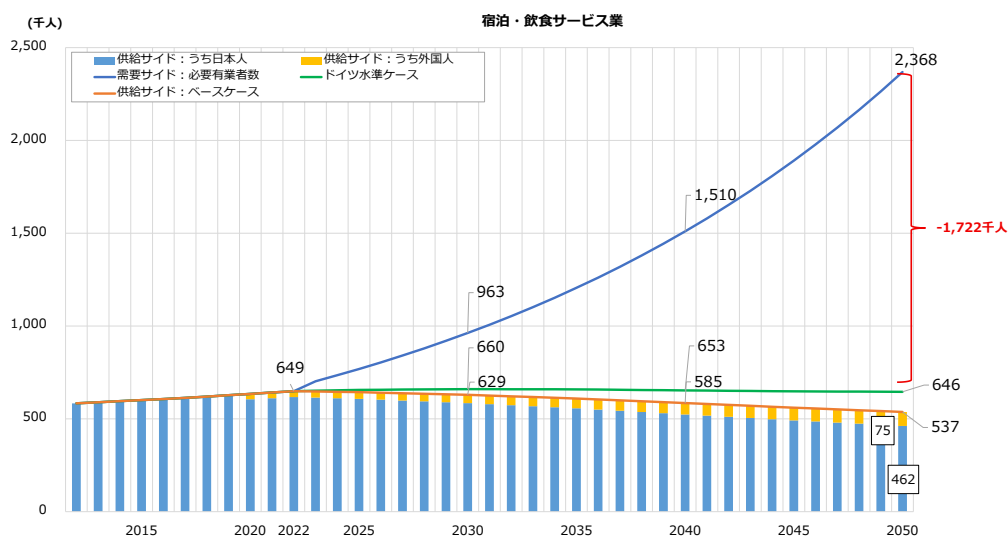


図 2-3-10 産業別外国人労働者の将来推計：関西：宿泊業・飲食サービス業

出所) 総務省統計局『就業構造基本調査』、内閣府『県民経済計算』

医療、福祉業における需給ギャップを確認すると、2030 年に 41.0 万人、40 年に 108.1 万人、50 年には 192.1 万人と推計される。一方、外国人比率をドイツ水準までに引き上げたケースでみれば、需給ギャップは 2030 年に 40.1 万人、40 年に 105.8 万人 2050 年には 189.1 万人となり、ベースケースに比してそれぞれ-1.0 万人、-2.3 万人、-3.7 万人縮小する(図 2-3-11)。

宿泊業、飲食サービス業と同様に、外国人労働者を積極的に受け入れたとしても、依然として大幅なギャップが存在する。

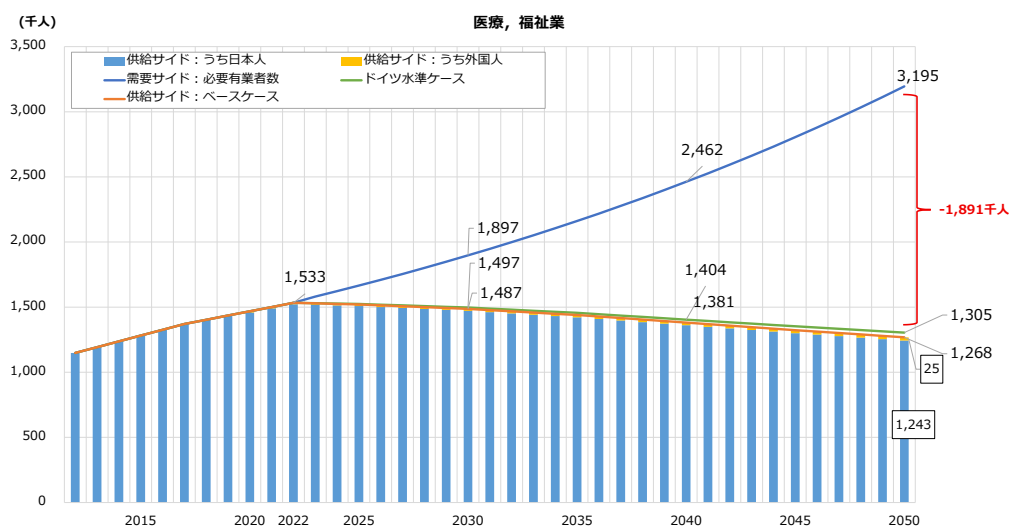


図 2-3-11 産業別外国人労働者の将来推計：関西：医療・福祉業

4. 需給ギャップを埋めるために必要な生産性向上

3. では外国人労働者を受け入れた場合、どの程度需給ギャップが縮小するかを確認した。4. では外国人労働者を受け入れた場合、1人当たりの生産性がどの程度向上するかを確認する。なお、産業別1人当たり付加価値額の算出の手順は、図2-4-1に示す。

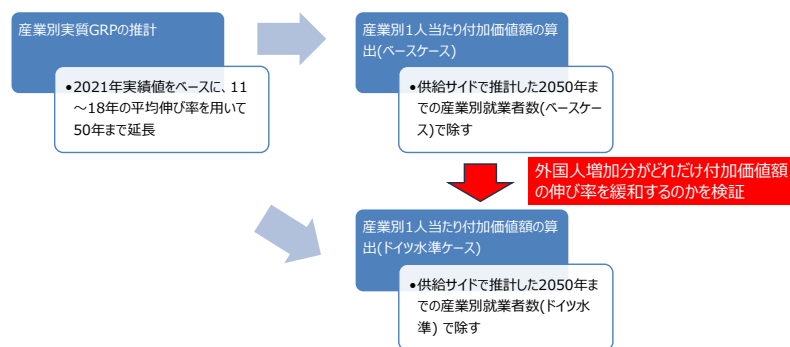


図2-4-1 関西の1人当たり付加価値額推計フロー図

出所) APIR 作成

- 1) 需要サイドで推計した2050年までの産業別実質GRPをベースケースで推計した就業者数で除す。
- 2) 需要サイドで推計した50年までの産業別実質GRPをドイツ水準ケースで推計した就業者数で除す。
- 3) 1)と2)を比較し、1人当たり付加価値額の年平均成長率がどの程度緩和するかを確認する。

図2-4-2は2-2.で示した各産業の平均成長率で延長推計した実質GRPと推計有業者数(ベースケース)で除した1人当たり生産性(GRP/有業者数)の推移を示している²²。

2050年の目標値を達成するためには、22年以降、年平均成長率が建設業で2.5%、医療、福祉で3.3%、宿泊業、飲食サービス業で5.3%それぞれ

²² ここでの生産性とは1人当たり付加価値額を指す。

必要となる(後掲表 2-4-1 参照)。各産業において、自動化や ICT の活用を一層促進しなければ、目標を達成するのは厳しい状況といえよう。また、2-3. で述べた外国人労働者の受入れを積極的に行うかも目標を達成するのに重要なポイントとなる。以降では、外国人労働者をドイツ並みに受け入れた場合、どの程度 2050 年の目標値を達成するのに必要な生産性が改善されるかをみよう。

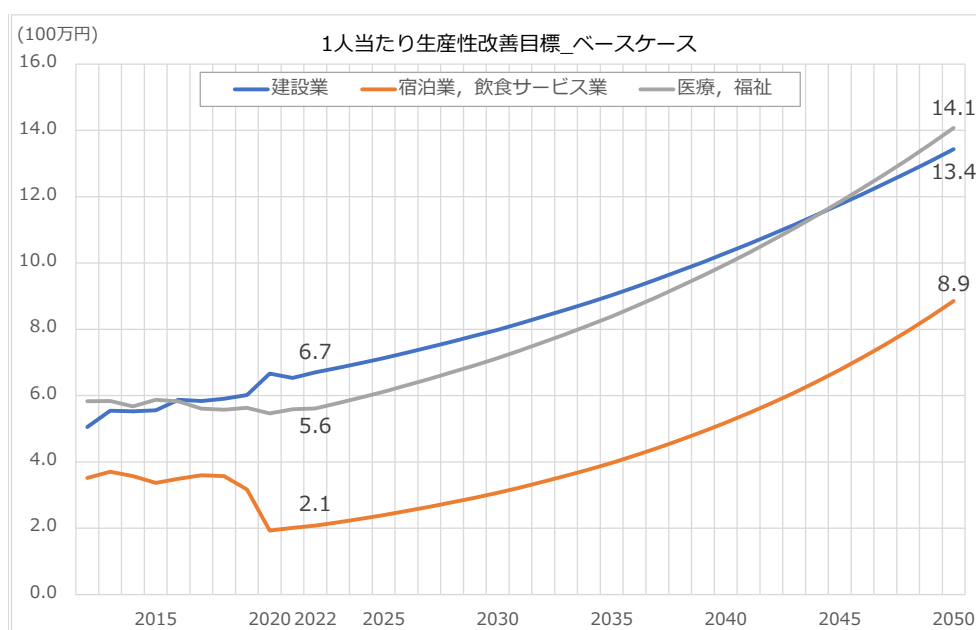


図 2-4-2 1 人当たり生産性改善目標：関西：ベースケース
出所) 総務省統計局『就業構造基本調査』、内閣府『県民経済計算』

図 2-4-3 は、各産業の実質 GRP をドイツ水準ケースの推計有業者数で除した 1 人当たり生産性の推移を示している。ベースケースに比して「建設業」は 1,506 万円(-11.2%)、「宿泊業・飲食サービス業」は 1,488 万円(-16.8%)、「医療、福祉」は 391 万円(-2.8%)とそれぞれ必要な生産性が縮小する。また、年平均成長率は「建設業」で 2.1%、「宿泊業、飲食サービス業」で 4.6%、「医療、福祉」で 3.2%となる(表 2-4-1)。「建設業」は持続的に生産性の向上を進めることができれば、2050 年の目標を達成できる可能性がある。しかし、「宿泊業、飲食サービス業」や「医療、福祉」では外国人労働者を積極的に受け入れたとしても、生産性の改善幅は小幅にとどまっており、目標値を達成するには依然として厳しい状況にある。

このように外国人労働者比率を仮にドイツ水準まで高めた場合、一定程度生産性は改善するものの、需給ギャップを解消するまでには至らない状況である。外国人労働者を受け入れつつ、いかに生産性を向上させられるかが課題であり、そのためにもDXの促進が重要となる。

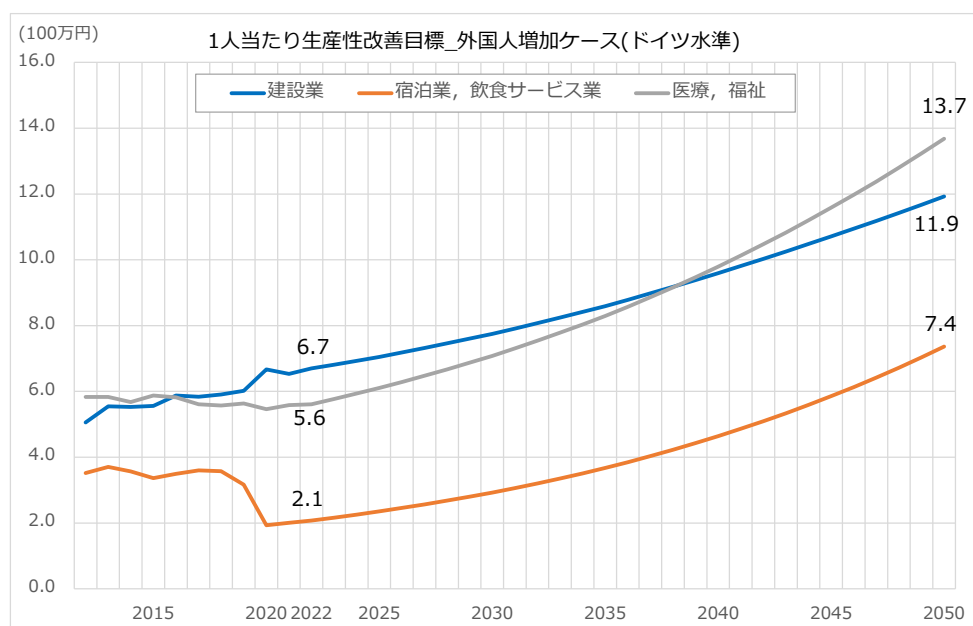


図 2-4-3 1人当たり生産性改善目標：関西：OECD 平均水準ケース
出所）総務省統計局『就業構造基本調査』、内閣府『県民経済計算』

表 2-4-1 各ケースの年平均成長率の比較：2023-50 年

単位：％

	2023-50年	2023-50年	2012-22年
	ドイツ水準	ベースケース	年平均成長率
建設業	2.1	2.5	2.9
宿泊業, 飲食サービス業	4.6	5.3	0.3
医療, 福祉	3.2	3.3	-0.5

出所：総務省統計局『就業構造基本調査』、内閣府『県民経済計算』及び国立社会保障・人口問題研究所『将来推計人口』を基に作成

5. 小括

本章では基礎統計を用いて関西における労働需給ギャップがどの程度生じるかを「建設業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉業」に注目し

て推計した。結果、3 業種とも 2050 年まで平均成長率を維持するために必要な労働需要に対して労働供給が追いつかず、大きなギャップが生じることがわかった。人口減少によって労働供給制約が厳しくなる中、各産業において成長に必要な労働需要をいかにして補うかが喫緊の課題である。そのためにも、外国人労働者を今後、どの程度受け入れていくかを真摯に検討する必要がある。ただし、2-4. で示したように、仮にドイツと同水準まで外国人労働者を積極的に受け入れたとしても、各産業の労働需給ギャップの解消はわずかにとどまる。このため、外国人労働者の受入れのみならず、DX 化の促進による 1 人当たりの生産性をいかに向上させていくかも必要となる。次章では、労働供給制約に対して、各産業が行っている人手不足対応や人材の育成・確保について、官民の取組事例を取り上げる。

第3章 人材確保と生産性向上に向けた制度と現場の取組－介護、観光、建設分野の事例から－

稲田義久、井上建治、野村亮輔、古山健大、新田洋介

第2章では、将来の労働需給ギャップを推計し、外国人労働者の受け入れを拡大した場合の効果を検証した。たとえドイツ並みに積極的な受け入れを行ったとしても、その効果は限定的であり、持続的な成長の実現には生産性の向上が不可欠であることが示された。

第3章では、関西の地域経済や生活を支える基幹産業である介護、観光、建設の3分野に焦点を当て、これらの分野における人材確保と生産性向上に関する国や業界の取組みを整理する。あわせて、直面する課題を明らかにし、今後の展望を考えることで、人口減少下における労働力制約への対応策を探るための基礎的な材料を提供する。

1. 人材確保に向けた制度・政策と関西での実践

(1) 介護分野の人手不足をめぐる政府・行政の取組み

＜介護人材不足の現状と構造的課題＞

介護分野では人材不足が深刻化しており、複数の構造的課題が指摘されている。2024年度の『介護従事者処遇状況等調査』によれば、介護職員の平均給与は前年比で4.3%（約1.4万円）増加し、報酬改定等の施策が一定の効果を上げているものの、依然として他産業との賃金格差は大きく、待遇改善は喫緊の課題である。第1章で確認したように、産業別に所定内給与の推移を比較した結果、「医療・福祉」分野の給与水準は関西を含め全国的に低く、近年は上昇傾向がみられるものの、他産業との格差は依然として埋まっていない。

さらに、介護人材の中核を担う介護福祉士養成施設の規模縮小も深刻な課題である。表3-1-1に示すとおり、2009年から24年にかけて、全国の介護福祉士養成施設における入学定員は22,761人から11,139人へと半減し、入学者数も12,548人から6,546人へと大幅に減少している。とりわけ日本人の入学者数は24年で3,492人と、09年(12,548人)の約3割にまで落ち込んでいる。他方で、2014年以降に増加した外国人留学生は24年には入学者の47%を占めるまでに至っており、外国人受入れに積極的な施設は一定

の入学者数を維持している。一方、受入れに消極的な施設では入学者の確保が困難となり、閉校を余儀なくされるケースもみられる。こうした状況が続けば、日本の介護制度の持続可能性が損なわれかねない。

表 3-1-1 介護福祉士養成施設の入学者の推移(2009-24 年)

年	定員数 (人)	充足率 (%)	入学者数 (人)	日本人	割合 (%)	外国人	割合 (%)
2009年	22,761	55.1	12,548	12,548	100	0	0
2014年	18,041	57.6	10,392	10,375	99.8	17	0.2
2019年	14,387	48.6	6,982	4,945	70.8	2,037	29.2
2024年	11,139	58.8	6,546	3,492	53.3	3,054	46.7

出所) (公社) 日本介護福祉士養成施設協会データより筆者作成

＜制度・政策による人材確保の取組＞

こうした状況を受けて、政府は人材確保に向けた制度・政策面での対応を強化している。たとえば、賃金引上げ支援の一環として、処遇改善加算の要件緩和や補正予算による現場支援が実施されている。また、介護業への「特定最低賃金制度」の適用についても検討が進められており、一定水準以上の賃金を制度的に担保することで、他産業との賃金格差の是正と人材確保を図ることが期待されている。

さらに、介護福祉士等を目指す学生に対しては、厚生労働省と都道府県社会福祉協議会が連携して運営する「介護福祉士等修学資金貸付制度」が展開されている。この制度では、指定の養成施設を卒業し、資格を取得した後、都道府県内の指定施設で一定期間(通常 5 年間)就業することで、貸与された修学資金の返済が全額免除される仕組みとなっている。これにより、学費負担の軽減を通じて、介護人材の確保と定着が促進されている。ここでは、外国人介護人材受け入れ制度と介護福祉士等修学資金の貸付制度を中心に整理していく。

1) 外国人介護人材受け入れ制度と在留資格「介護」への切り替え

外国人介護人材の受け入れ制度は、大きく「若年者養成ルート」と「成人実務経験ルート」の二つに分類される。前者においては、「留学制度」または「経済連携協定(EPA)」に基づき来日した外国人が、介護福祉士養成施設

において所定の教育課程を修了した後、国家資格を取得し、在留資格を「介護」へと変更することで、我が国における長期的な就労および定住が可能となる。本ルートは、制度設計上、介護に関する体系的な知識と技能を修得する過程を通じて、当該分野における職業適性を確認できる点に特徴がある。(図 3-1-1)。

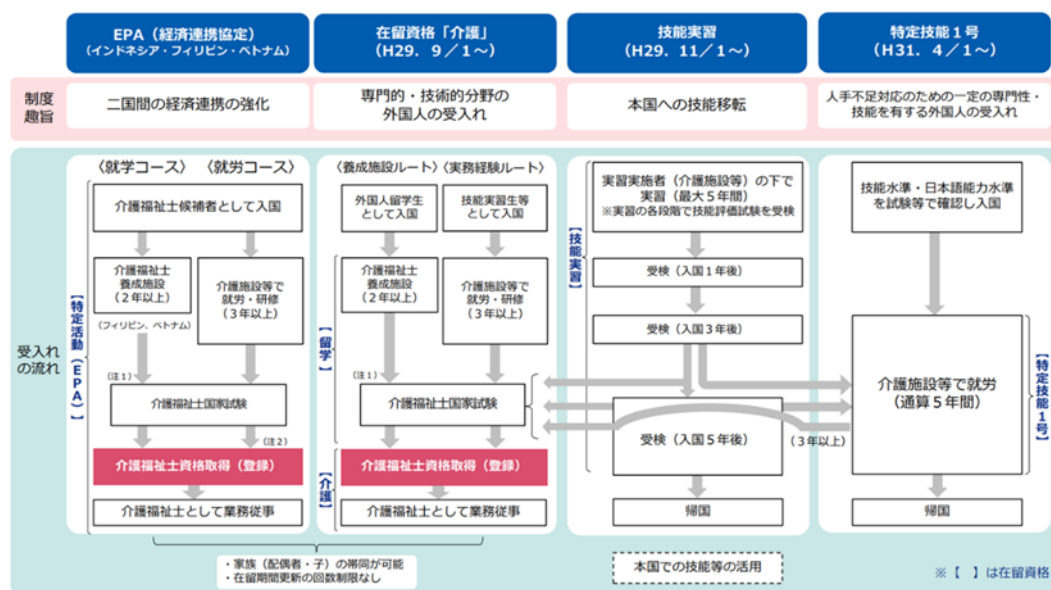


図 3-1-1 外国人介護人材受け入れ制度

出所)厚生労働省社会・援護局 福祉基盤課

一方、成人実務経験ルートでは、「技能実習」あるいは「特定技能」制度のもとで一定期間(通常 5 年間)介護業務に従事した者が、介護福祉士国家試験の受験資格を取得し、合格後に在留資格を「介護」へと切り替えることが可能である。在留資格「介護」を得た場合には、家族の帯同が認められるほか、在留期間の更新に制限が設けられないなど、日本国内においてより安定した在留環境を整えることができる。

この両ルートを比較すると、若年者養成ルートは、来日前後を通じた日本語教育や専門的教育を受ける機会が確保されるため、言語的・文化的障壁が相対的に低く、また、送金負担が限定的である点から、本人の生活基盤が日本国内に形成されやすいと考えられる。加えて、就学・就労期間中における結婚・出産といったライフイベントを契機として、本人およびその家族が日本社会に定着する可能性も指摘されている。

介護分野においては、国籍を問わず職能に基づいた評価が制度的に担保されており、外国人労働者が労働市場の中核的構成員として長期的に定住し、税・社会保障制度への参加を通じて地域社会に貢献する道筋が示されている。

2) 介護福祉士等修学資金の貸付制度について

介護福祉士や社会福祉士を志望する学生に対する経済的支援策として、厚生労働省が主導し、各都道府県の社会福祉協議会が実施主体となって運営する「介護福祉士等修学資金貸付制度」が設けられている(図 3-1-2)。本制度は、将来的に福祉人材として地域社会に貢献することが見込まれる学生に対し、修学に要する資金を無利子で貸与するものであり、介護分野の人材育成と定着促進を目的としている。



図 3-1-2 介護福祉士等修学資金の貸付制度

出所) 東京都社会福祉協議会

制度の対象となるのは、厚生労働大臣が指定する介護福祉士または社会福祉士の養成施設、あるいは実務者研修養成施設に在籍する学生である。貸付を受けた学生は、①当該施設を卒業後 1 年以内に介護福祉士または社会福祉士の国家試験に合格し、資格登録を行い、②その後、貸付を受けた都道府県内の指定施設において、通常 5 年間(ただし、過疎地域等での勤務または中高年離職者に該当する場合は 3 年間)継続して対象業務に従事した場合に限り、貸付金の返還が全額免除される。

一般的な二年制の介護福祉士養成専門学校における学費および関連費用の総額は約 200 万円とされているが、本制度における貸付金額(168 万円)はその約 84%をカバーしており、経済的負担の大幅な軽減が図られている。

このため、現在、介護福祉士養成施設に在籍する学生の過半数が本制度を活用しているとの報告がある。

とりわけ、外国人留学生に対する支援体制として注目されるのが「法人連帯保証人制度」である。この制度の下では、介護事業者などの法人が保証人となり、留学生に対して学習期間(2～3 年間)から就業期間(5 年間)にわたり、教育・生活支援を一体的に提供することが可能となる。これにより、外国人介護人材を計画的かつ安定的に育成・雇用する基盤が整備される点は、制度の大きな利点である。

2022 年度時点での全国の制度利用者は 3,303 人であり、入学者全体(7,183 人)の約 46%が同制度を活用している。とりわけ外国人学生の利用率は 69%に達しており(表 3-1-2)、制度の持続性は外国人材の受け入れ促進と密接に結びついている。

表 3-1-2 介護福祉士等修学資金の貸付制度の利用状況(2022 年度)

	入学者数 (人)	利用率 (%)	利用者数 (人)				
				日本人	割合(%)	外国人	割合(%)
全国	7,183	46.0	3,303	1,785	35.7	1,518	69.3

出所)日本介護福祉士養成施設協会データより筆者作成

しかしながら、制度運用上の課題も顕在化している。最大の懸念は、「代払いリスク」に伴う経済的負担である。すなわち、対象学生がやむを得ない事情等により指定施設での 5 年間の就労義務を果たせなかった場合、連帯保証人たる法人に対して貸付金の全額(最大 168 万円)の返済義務が生じる。このようなリスクは、制度利用の抑制要因となっている。

さらに、民法上の規定により、連帯保証人は「催告の抗弁権(まず本人に請求すべき)」や「検索の抗弁権(まず本人の財産から回収すべき)」を行使できない。加えて、連帯保証人が保証契約の条件として、学生に対し就学後の雇用契約締結を義務付けることや、特定の事業所での就労を強制することは認められていない。これは学生の職業選択の自由を尊重する趣旨であるが、同時に、保証人側のリスク管理を困難にしている。

こうした状況に対応するため、2025 年度より「介護福祉士修学資金保証制度」が全国で新たに導入された(図 3-1-3)。

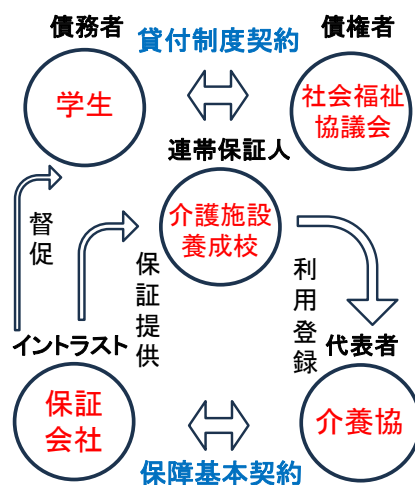


図 3-1-3 介護福祉士修学資金保証制度スキーム

出所) 日本介護福祉士養成施設協会、制度説明会 (2025. 3. 5 開催)
資料を参考に筆者作成

保証制度は現時点では任意加入であるが、今後は介護福祉士等修学資金の貸付制度利用者の全員が強制的に加入する制度に変更し、加入者規模を拡大させることが肝要である。規模拡大により制度の持続性が保証され、また、法人連帯保証人の「代払いリスク」の分散が図られる。

2024 年度の傾向を見ると、全国の介護福祉士養成施設の入学者数は募集定員の 50% 台に低迷しており、今後も日本人学生の減少と外国人学生への置き換えが進むと予想される。このような状況を受け、外国人学生の受入れ促進に向けては、貸付制度の定員枠拡大と保証制度の安定的運用が不可欠である。

こうした制度設計の整備に加え、現場を担う介護福祉士養成施設および介護事業者が、制度を十分に理解し、積極的に参入する姿勢が求められている。特に、保証会社や関係団体との連携を強化し、外国人学生の教育・就労支援体制を包括的に整備することで、地域の介護人材の持続可能な供給体制の構築が可能となる。これは、単に個別法人の経営安定化に留まらず、日本の介護制度全体の制度的安定性の確保にも資するものである。

< 関西における介護福祉士教育の現状と課題 >

近年、関西地域における介護人材の育成体制は大きな構造的変化に直面し

ている。とりわけ大阪府においては、外国人学生の比率が 8 割程度と急激に上昇しており、養成施設における人材供給の中心的担い手が日本人から外国人へと移行しつつある。

こうした背景のもと、「介護福祉士等修学資金貸付制度」の活用が、外国人学生の受入促進において重要な役割を果たしている。本制度は厚生労働省が設置し、資金の 90%を国、10%を都道府県が負担する形で運用されている。制度運営の実務は都道府県社会福祉協議会が主体となって担っており、大阪府においても同様の体制が敷かれている。

大阪府社会福祉協議会へのヒアリングによれば、2024 年度における制度利用者数は 524 人に達しており、府においても多くの外国人留学生が本制度を活用して来日している。

また、大阪府下では連帯保証人による「代払いリスク」について、2024 年度の実績では、代払い事案の発生割合は比較的低い水準にとどまっている。前述の新しい「介護福祉士修学資金保証制度」が、今後大阪府下で広く活用され、外国人留学生の更なる増加につながっていくのかを注目して行きたい。

(2) 観光業の人材育成をめぐる取組み

<観光人材確保・育成に関する政府の基本方針>

2019 年の新型コロナウイルス感染拡大を契機に、観光業は大きな打撃を受けたが、2022 年以降、訪日外国人観光客の回復を背景に、観光産業の再構築と人材育成の重要性が改めて認識されるようになった。観光庁は、観光人材について①トップ人材、②中核人材、③実務人材の三層に分類しており（図 3-1-4）、それぞれに必要な能力と育成方針を整理している²³。単なる人手不足の解消ではなく、観光地経営や観光事業戦略に取り組む、より高度かつ専門的な知識を有する人材の育成が喫緊の課題となっている。

²³ 「トップ人材」とは、観光事業の経営者・経営層として、地域経済の支柱となり、人口減少・高齢化など課題を支える基幹産業として、観光産業を持続可能に導く人材である。「中核人材」とは、観光事業の経営者・経営層の支援と将来のトップ人材になることも見据え、トップ人材と実務人材の連携を高め、高付加価値で持続可能な観光産業の実現に向けて、組織内で経営者・経営層が示すビジョンとミッションを実現することができる人材である。「実務人材」とは、観光産業の即戦力となる実践的な人材である。

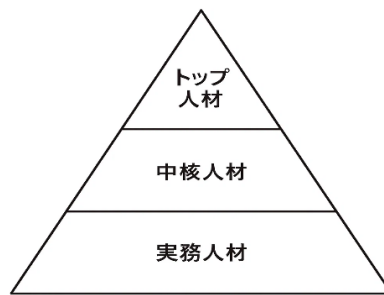


図 3-1-4 観光業の人材区分

出所)観光庁資料より筆者作成

＜観光人材育成をめぐる政府の支援策＞

観光庁は、ポストコロナ時代における観光産業の持続可能な発展に向け、2023 年 3 月に『ポストコロナ時代における観光人材育成ガイドライン』を作成し、観光業の人材確保・育成に取り組んでいる。同ガイドラインは、「持続可能な観光」の実現の必要性を踏まえ、観光地経営の視点を持った「観光地経営人材」と、観光サービスを担う「観光産業人材」の 2 類型に分け、それぞれに必要な能力要件を整理したものである。特に、観光地マネジメントにおいては、観光資源の発掘・磨き上げや、データに基づく戦略的な誘客施策を担うトップ人材および中核人材の育成が重視されている。

2023 年度には、これらの人材を育成するため、産官学コンソーシアムによるカリキュラム開発事業が全国で複数展開され、2024 年 3 月には初期的な教育プログラムの開発支援を行った²⁴。また、観光庁は 2024 年度に「観光地・観光産業における人材不足対策事業」を補助金事業として実施し、特に宿泊業の生産性向上を目的とした設備投資支援を中心に、現場人材(実務人材)の業務効率化を促進している。

(3) 建設業の人手不足をめぐる政府の取り組み

＜労働者の処遇改善と働き方改革に向けた建設業法改正＞

建設業は、「3K(きつい・汚い・危険)」といわれるように、労働条件などを背景に就業者の減少が続いており、人手確保に向けた取組強化が喫緊の課題となっている。また、昨今の資材価格高騰の影響により、労務費等がしわ寄せを受けないよう、適切な価格転嫁が求められている。

²⁴ 2023 年で開発された当プログラムの詳細については観光庁(2024)を参照のこと。

こうした状況を受け、国土交通省は2024年6月、①労働者の処遇改善、②資材高騰による労務費へのしわ寄せ防止、③働き方改革と生産性向上を大きな柱に、建設業法の改正を行った(同年12月施行)。改正のポイントについて、以下で解説する(図3-1-5)。



図3-1-5 建設業法改正の概要

出所)国土交通省(2024)

1)労働者の処遇改善

本改正において、建設業者には労働者の処遇確保が努力義務として課されることとなった。中央建設業審議会が労務費の基準単価を作成・勧告し、受発注者双方に対して総価での原価割れ契約を禁止する措置が取られる。この規定により、適正な賃金水準の確保が図られ、建設業に従事する労働者の待遇改善が期待される。

2)資材高騰による労務費へのしわ寄せ防止

契約の透明性を高めるため、契約書の法定記載事項として「請負代金の変更方法」を明記することが義務付けられた。さらに、受注者には資材高騰の「おそれ情報」の通知義務が課され、注文者には誠実に協議に応じる努力義務が課された。

務が設けられる。特に公共発注者に関しては、この努力義務が法的義務となり、適正な価格交渉が行われることが求められる。

3)働き方改革と生産性向上

労働環境の改善と生産性向上の観点から、受発注者双方に対して「工期ダンプینگ」が禁止される。本改正では、中央建設業審議会が定める通常必要な工期よりも著しく短い工期での契約を締結することを防止する。また、受注者には資材入手困難等の「おそれ情報」の通知義務が課され、注文者には誠実に協議に応じる努力義務が求められる。加えて、専任技術者の要件緩和と兼任可能な条件が設定され、柔軟な人材運用が可能となる。

本改正は、建設業界における適正な契約と公正な取引環境の確保を目的とし、労働者の処遇改善や業界全体の持続的な発展を促進するものである。今後は、施行後の実務運用や法改正の効果についても注視し、さらなる改善の可能性を探る必要がある。

＜「建設キャリアアップシステム(CCUS)」によるキャリア形成＞

建設技能者は、異なる事業者の様々な作業所で日々従事している。これまで、個人の能力を評価する業界横断的な統一の仕組みが存在せず、本人のスキルアップが処遇改善につながっていないという課題があった。

こうした状況を受け、2015年8月、技能労働者の経験が蓄積されるシステム構築に向けて官民コンソーシアムが立ち上がり、2016年4月に「建設キャリアアップシステム基本計画書」がまとめられ、2019年4月より一般財団法人建設業振興基金が運営主体となって、本システムの運用が開始された。



図 3-1-6 建設キャリアアップシステムの概要

出所) 建設キャリアアップシステムシステム概要リーフレット

CCUS は、技能労働者の保有資格や就業実績をデータベース化し、建設業界全体で活用できるシステムである(図 3-1-6)。蓄積したデータをもとに、「能力評価制度」により技能労働者はレベルが 4 段階で評価される(図 3-1-7)。これにより、技能労働者はどの事業者のどこの作業所でも就業履歴が蓄積され、自身の技能や就業履歴の証明に使うことができる。また、事業者は技能労働者の能力や企業評価が見える化されることで、受注機会の拡大が期待できることに加え、入退場管理や作業員名簿の作成などの事務作業がデジタル化され生産性向上にもつながる。

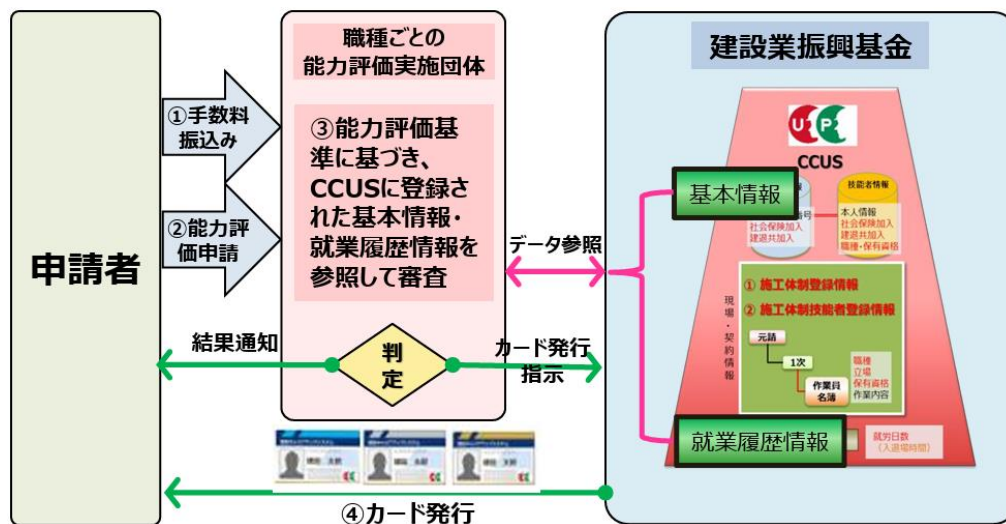


図 3-1-7 建設キャリアアップシステムの能力評価制度

出所）一般財団法人建設業振興基金（2024）

CCUS の活用事例として、実際に一部の企業では、技能労働者の保有資格や就業履歴をもとに「能力評価制度」によりレベルを評価し、これに応じた手当の導入など、処遇改善の取組が進められている。

技能労働者の技能や経験が客観的に評価されることで、能力や経験に応じた適正な処遇改善、技能労働者を育成する企業が成長できる環境の整備、若手がキャリアパスの見通しを持てる業界の実現が期待されており、建設業団体と国土交通省が連携し、官民一体となって普及を促進している。

しかし、その普及率を見れば、2024 年 11 月末時点での登録者数は 156 万人で、これは国内の技能労働者数 302 万人の約 50%程度にとどまっている。一定の普及は進んでいるものの、業界全体への浸透はまだ道半ばである。

CCUS の更なる普及と活用促進に向けては、国土交通省や建設業団体だけでなく、地方自治体や教育機関との連携も不可欠である。例えば、職業訓練校と連携し、若年層に CCUS を周知する施策が考えられる。若年層が就職する段階で導入する、あるいは導入している企業を積極的に選ぶようになれば、業界全体で導入し、若手を育成していく意識が生まれるという好循環が実現できると考える。

建設キャリアアップシステムは、技能者のキャリアパスの明確化や業界の健全な成長に寄与する重要な仕組みである。今後は、CCUS の導入促進策の強化と運用改善を進めることで、建設業界全体の発展につなげることが求め

られる。

2. 企業における人材確保・生産性向上に向けた取組と関西の実践事例

本節では、関西地域において深刻化する労働力不足に対応するため、民間企業が主導して取り組んでいる事例を取り上げる。特に、慢性的な人手不足が指摘されている観光業および建設業の分野に焦点を当て、それぞれの業界における人材確保・育成の工夫、人手不足への対応策、さらには生産性向上に資する取り組みの実態を整理する。上記の国や自治体といった公的制度・政策的支援とあわせて、現場に即した民間主導の取り組みを把握することで、関西における持続可能な労働供給体制の構築に向けた示唆を得ることを目的とする。なお、介護分野における現場での DX の取り組みについては、アジア太平洋研究所（2024）で詳細に解説されている。

(1) 観光業の人材確保や育成及び人手不足への対応—民間宿泊事業者を事例に—

観光業は、関西経済において地域活性化や国際交流の観点から重要な役割を担ってきたが、近年では慢性的な人手不足に直面している。特に新型コロナウイルス感染症の影響による雇用の流動化や離職の増加により、宿泊業を中心とする観光関連事業者の労働力確保が喫緊の課題となっている。2025年の大阪・関西万博を控え、宿泊施設の新規開業が相次ぐなか、各事業者は従来の採用・育成方針を見直し、多様な人材の活用や業務効率化を通じた持続可能な運営体制の構築に取り組んでいる。

以下では、万博開催を見据えて新たに開業した 3 つの宿泊施設に対するヒアリング調査をもとに、民間事業者が実践する人材確保・育成および人手不足への対応策の特徴を整理し、関西観光業における課題と今後の方向性を検討する。

<新都市型ホテルの事例>

1) 人材の確保と育成

都心かつターミナル駅直結の高層タワー「新都市型」ホテルを運営する A 社からのヒアリングによれば、同ホテルは 2024 年に開業し、オープンニングスタッフの大半を自社の人員で賄った。なお、同社が運営している西日本

最大の 2,000 超の客室を有するホテルの従業員数は約 150 人で、運營業務に約 10%、フロント業務に約 80%、レストラン業務に約 10%の構成でホテルを運営している(2025 年 3 月時点)。その他に業務委託をしている清掃スタッフは 400 名程度であり、ネパール、ベトナムや韓国などの外国人(育成就労生含む)が雇用され、ホテルへ派遣されている。

A 社では、人材確保については、積極的に大学新卒者の雇用を進めている。2024 年度には 600 名程度を雇用し、初任給については 27 万円と同業他社に比して高めの給与を提示している。アルバイトの雇用に関しては、ホテルが立地している都市の中でも高めの時給を設定し、運営に必要な人数の確保に努めている。また、人材育成については、入社 5 年程度で支配人へ昇格させることを目標に教育を進めている。

2) 人手不足への対応

同社は 1971 年の創業時から同業他社に先行して自動チェックイン機を導入している。2012 年頃からは自社の IT 事業部で業務効率化を図るための宿泊システムを構築し、常に DX 化に努めている。具体的には同社が提供している宿泊アプリにて予約時に事前決裁を済ますことで、フロント業務をほぼ無人化している。また、大阪府の条例によりチェックインの確定を職員が承認することが義務付けられていることもあり、遠隔カメラを使用して別室でチェックイン承認作業をしている。エリアの大型ホテルを中核とし、周辺の複数物件でブロックを組み、オンライン映像で結ぶことにより、無人でもチェックイン承認を一括管理できるようにしている。これらの取組によりフロント業務の人数が削減でき、業務効率の更なる向上につながっている。

また、客室の清掃スタッフについては、スマートフォンのアプリにて、各客室の作業情報を入力、共有させている。従来は電話連絡で作業指示を出していたが、アプリの導入により作業に関わる人数を減らせるとともに、効率的に業務管理が可能となっている。

< 地方郊外型ホテルの事例 >

1) 人材の確保と育成

地方郊外で交通の結節点である道の駅に近接する外資系ブランドホテルを運営する S 社は、2022 年から 2023 年にかけて全国で同ブランドホテルを

29 件開業させた。同社へのヒアリングによれば、新卒採用よりも中途採用を中心に人材の確保を行っている。特徴的なのは、基本的に各ホテルが立地している地域在住者を最優先に採用していることである。この背景には、同社が手掛ける地方創生プロジェクトが地元への貢献を目標に事業展開していることもあり、ホテル開業によって得た利益を地域へ還元する取り組みが大きく影響していることにある。

同社が兵庫県で運営しているホテルの事例では、客室数は 80 室程度、運営体制は 10 名程度であり、一部のホテルを除き清掃業務なども業務委託は行わず、現地の従業員が行っている。これは、受付業務のみならず接客、清掃や運営管理などの業務をこなせるオールラウンダーな人材を育成するという同社の方針が影響している。また、英語対応が可能なスタッフが最低でも 1 名は配置されている。同社は海外ブランドホテルと共同で事業を行っていることもあり、足下増加している外国人宿泊客へ対応したものと考えられる。

2) 人手不足への対応>

ホテルのスタッフが足りていない地域に対しては、充足している他地域からのスタッフを派遣することで、従業員の稼働率を平準化し、最小人数で運営できるよう取り組んでいる。また、客室管理システムを用い DX にも取り組んでいる。具体的には、部屋の清掃が完了しているかどうかをリアルタイムで把握し、客室管理を効率的に行い、省人化を図っている。加えて、上述したようにインバウンド需要の回復に伴い、外国人客の宿泊が増加していることもあり、英語のみならず、中国語、韓国語など多言語に対応するため、AI や自動翻訳機の導入も検討している。このように DX を行いながら、生産性を向上させ、最小人数で運営を行っているのは特徴的な事例といえよう。

<ラグジュアリーブランドホテルの事例>

1) 人材の確保と育成

都心かつ観光地に隣接する「トランスフォーマティブ・ラグジュアリー」ホテルを運営する C 社は、2025 年春に同社として日本初出店で 200 超の客室数のホテルを関西にて開業した。同社からのヒアリングによれば、オープニングスタッフの大半（目標人数 200 名）を日本国内の同業他社でキャリア

を積んだ人材を正社員として確保した。加えて、新卒採用も行い、多くの新卒を起用している。その際、同社の理念に沿った人材を確保するために、独自の説明会を設けるなど、より良い人材の獲得に努めている。

また、同社は質の高いサービスを提供するために、さらに人材育成にも取り組んでいる。例えば、業務委託している清掃スタッフに対しては、同社がとりまとめているガイドラインにて部屋のベッドメイキングなど作法を教育し、業務に従事させている。このように質の高いサービスを宿泊客に提供することで付加価値を高める取り組みを行っている。

2) 人手不足への対応

人手不足の中ではあるものの、今のところ運用しているスタッフでいかに質の高いサービスを提供することができるかを目標としている。このため、現時点で DX の導入はブランドのコンセプトにはない。あくまでも人ならではのアイデアを活かした宿泊プログラムを造成し、高付加価値な宿泊サービスの提供を行っている。

(2) 建設業における新技術や DX を活用した省人化による生産性の向上

第 2 章でも示したように、建設業における生産性は、過去比較的高い水準で推移してきた。これは、東日本大震災の発生や南海トラフ地震、首都直下地震が懸念され、国土強靱化に向けた動きを本格化させるなか、生産年齢人口の減少および高齢化や建設業における就業者数の減少が進んでいることをうけ、国や業界が危機感を持って様々な取組を推進してきた結果であろう。しかし継続的かつ安定的に人材を確保・育成するためには、さらなる生産性の向上が必要不可欠となる。

ここでは、新技術や DX を活用した省人化による生産性向上の取組として、建設業界全体で技術連携に取り組むことを目的とした「建設 RX コンソーシアム」と、2025 年大阪・関西万博のパビリオン建設でも採用され大きな注目を得た西尾レントオール株式会社の新技術「木造モジュール」工法を紹介する。

< 建設 RX コンソーシアム >

建設業では、これまで、ゼネコン各社をはじめ様々な企業が、施工ロボッ

トや IoT アプリ等の開発を個別で推進してきた。これにより、就業者が減少していくなか、一定程度の生産性や安全性の向上が実現し、今日まで成長してきた。しかし、それらの施工関連技術の開発には膨大なコストと時間がかかる。また、実際にその技術を使う協力会社にとってみれば、それぞれの現場毎で仕様が違うロボットや IoT アプリを使いこなすことが必要になり、非常に非効率であることが課題であった。

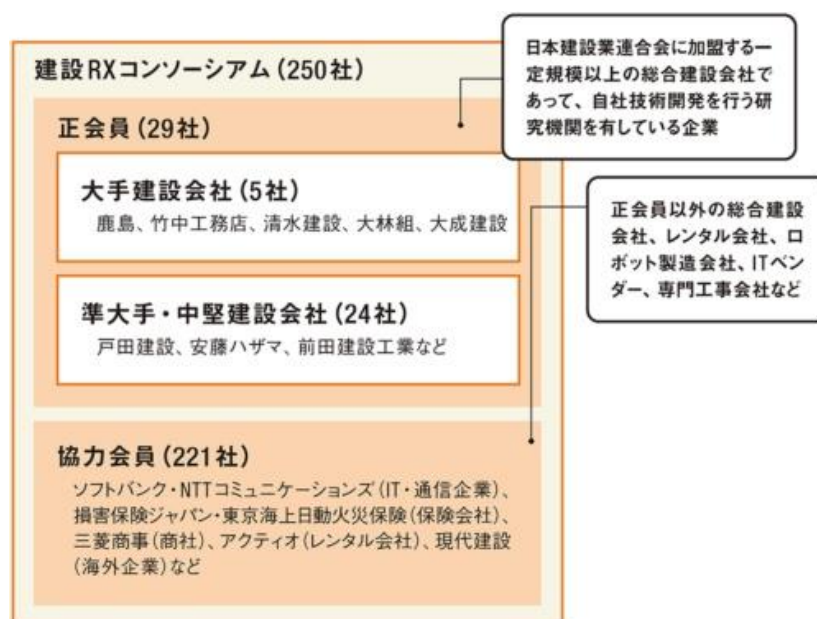


図 3-2-1 建設 RX コンソーシアムの構成会社

出所) 日経クロステック (2024)

(注) 協力会員は 2025 年 1 月 23 日現在 255 社 (建設 RX コンソーシアム HP)

そこで、建設業界全体の生産性及び魅力向上をより強力に推進することを目的として、2021 年 9 月にゼネコン 16 社による「建設 RX コンソーシアム」が発足し、施工段階で必要となるロボット技術や IoT 関連アプリケーション等における技術連携や共同開発、既開発技術の相互利用を推進する取組が始まった。現在は、建設会社をはじめレンタル会社やロボット製造会社、IT ベンダー等様々な業界の協力会員から構成されている (図 3-2-1)。共同研究開発を実施することで、建築物の安全性を確保しつつ、技術開発のコスト削減、リスクの分散及び開発期間の短縮を図る。また、施工ロボット・IoT アプリ等の価格帯を下げることで協力会社による導入を促進する。

「建設 RX コンソーシアム」では、「資材の自動搬送システム分科会」や「作業所廃棄物対応技術分科会」など現在 12 の分科会で共同開発が進められている。

その中でも実用化が進んでいる例としては、「タワークレーン遠隔操作分科会」の活動の一環としてゼネコンの竹中工務店、鹿島建設、レンタル会社のアクティオ、カナモトにより共同開発されたタワークレーン遠隔操作システム「Tawa Remo（タワリモ）」がある（図 3-2-2）。このシステムを用いて地上にコックピットを配置すれば、遠隔地からのタワークレーンの操作が可能となる。従来、タワークレーンのオペレーターは、最大約 50m 上の運転席へ梯子を使って昇り、狭い空間で一日中従事することになる。運転席と地上との行き来は、肉体的にも時間的にも大きな負担になっていた。こうした作業環境下から、従事できる人に一定の限りがあったが、当該技術が普及することで、作業環境が大きく改善し、女性など従事者の拡大にも期待されている。



図 3-2-2 タワークレーン遠隔操作システム

「TawaRemo（タワリモ）」

出所）建設 RX コンソーシアム紹介リーフレット

こうした取組から、各社はライバルという存在でありながらも、人手不足に対して危機感を持って、業界として対応しようとしていることがわかる。特に、既開発技術においても、会員企業で相互利用しその技術を改善していく取組は、他の業界ではあまり見られない好事例と言っていいだろう。「建設 RX コンソーシアム」のような取組を今後もより一層推進していくことが、

建設業界の持続的成長につながると考える。

＜西尾レントオールの木造モジュール工法による省人化＞

2023 年 6 月、大阪・関西万博の開幕まで 2 年を切っていたが、経済産業省大臣官房より、国土交通省宛てに「海外パビリオン(タイプ A)建設に関する建設業界への協力要請」が発せられた。参加国のパビリオン建設の遅延に対し、協会と監督省庁が対応を強化、施工事業者の懸念に対処しつつ、工事受注を促す通知であった。協力要請に応じ 2025 年 4 月の開幕に向け、海外パビリオンの建設に全国の様々な規模の企業が携わったが、特筆すべきは、イタリア、フィリピン、インドネシアの 3 カ国のパビリオンの大空間を完成させた、西尾レントオールと同社の木造モジュール技術である(図 3-2-3)。



イタリア館



インドネシア館



フィリピン館

図 3-2-3 西尾レントオール(株)が建設に参加した海外パビリオン

出所)2025 年日本国際博覧会協会公式HP より

同社は建設機械やプレハブハウス等、機材の総合レンタル事業を全国展開しており、2021 年には木造モジュールの設計・施工を担う ATA をグループ化し、同社と、移設・転用が可能な木造建築工法を開発した。この建築工法は一般流通木材と鉄(金物と張弦材)の規格部品の組み合わせによる独自技術「ATA ハイブリッド構法」を用い、柱のない大空間を実現させた(図 3-2-4)。リース部材やリサイクルが可能な軽量の資材を用いるため、従来の建築物と比べ環境負荷が少なく、万博で掲げられているテーマやコンセプトに合致した。

同工法では、現地での加工作業の工程が無く、クレーンのオペレーターと数名の建方作業員で組立が可能で、とび技能士等の技能職人の配置は必要とされない。また、建設材料は、同社の工場で一括し加工・出荷される木材パ

ネルと鉄(金物と張弦材)の規格部品で統一されているため、運搬トラックへの積載効率もよく、積み下ろし作業も容易である。解体や搬出も同様となる。建設作業が規格部材の組立が主であるため、大きく省人化が図られ、工期も一般的な建築工法と比べ短縮された。今後、こうした新技術等による省人化がより一層進められることで、建設業全体の生産性向上に大きく期待される。

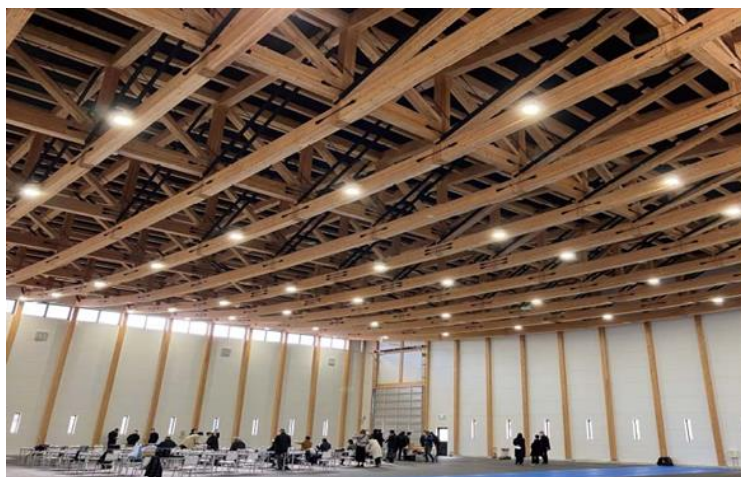


図 3-2-4 咲洲モリーナ(木造モジュール技術-国内最大級の無柱空間)

出所)西尾レントオール(株)HP より

3. 人口減少下における関西の持続可能な発展に向けて

本章では、介護、観光、建設という関西経済を支える三つの基幹産業に焦点を当て、人口減少が進行する中での人材確保・育成、生産性向上に向けた制度・政策、民間事業者の取組、さらには今後の方向性について検討してきた。

第一に、人材確保に関しては、三分野すべてにおいて、若年層の労働供給の減少と、他産業との人材獲得競争が激化する中、これまでのような採用手法や労働条件だけでは人材を確保することが難しくなっている。とりわけ介護分野では、養成施設の定員割れが続き、日本人の入学者数が大きく減少する一方で、外国人留学生への依存が高まっている。観光業では、ポストコロナ期において需要が急回復する中、サービス提供を担う実務人材の不足が深刻化しており、建設業においても技能者の高齢化が進行している。

第二に、生産性向上については、各分野で ICT や DX の導入を通じた業務効率化の動きがみられる。観光分野では宿泊施設における自動チェックインや厨房設備の近代化、建設業では新技術や DX を活用した省人化が進んでおり、一定の成果が得られつつある。特に中小事業者においては、技術導入や設備投資を後押しする補助制度や研修支援の拡充が重要となっている。

第三に、各分野における地域実践の蓄積も注目される。例えば、大阪府では介護福祉士修学資金貸付制度の積極的な活用が外国人介護人材の育成につながっている。また観光分野では自治体と大学・企業が連携した高度人材育成プログラムの構築が進んでいる。こうした地域単位での施策の展開は、関西の構造的課題への実効的な対応策として今後一層重視されるべきである。

以上を踏まえれば、関西が持続可能な地域社会として発展していくためには、産業ごとの個別課題に対応するだけでなく、外国人材・女性・高齢者を含む多様な人材の活用、生産性向上と技術革新の推進、そして地域・産業を超えた横断的な政策の連動が不可欠である。「人を呼び込み、育て、定着させる」地域構造への転換を図るとともに、将来を見据えた中長期的な視野に立った戦略的取組の深化が求められる。

参考文献

- 一般財団法人アジア太平洋研究所(2024),『アジア太平洋と関西 関西経済白書 2024』, Chapter 4 Section 2, 日経印刷株式会社, 2024年10月1日。
- 一般財団法人建設業振興基金(2024),「建設キャリアアップシステム(CCUS)サテライト説明会【初級編】」,
(https://www.ccus.jp/attachments/show/satellite_explanation_beginnerlevel 2025年7月4日最終閲覧), 2024年5月
- 観光庁(2023),『ポストコロナ時代における観光人材育成ガイドライン』, (<https://www.mlit.go.jp/kankocho/content/001595695.pdf>, 2025年7月4日最終閲覧), 2023年3月
- 観光庁(2024),『ポストコロナ時代における観光人材育成に関する業務事業実施報告書』,
(<https://www.mlit.go.jp/kankocho/content/001740972.pdf>, 最終閲覧日: 2025年7月4日)
- 国土交通省(2024),「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律(概要)」,
(https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/content/001760837.pdf 2025年7月4日最終閲覧)
- 日経クロステック(2024),「建設RX コンソ設立から2年半、今が「仲良し集団」脱却のとき」,
(<https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/mag/na/18/00236/041700005/> 2025年7月5日最終閲覧), 2024年4月25日

研究会記録

2024 年 10 月 4 日(金) 第 1 回研究会

議題：(1)基礎データの整理・分析内容と今後の研究方針について

- ・人口減少下における労働市場の変化：就業者数と賃金動向

(2)講演会

- ・講師：加藤 久和 氏(明治大学 政治経済学部 教授)

- ・テーマ：人口減少下での労働供給と地域偏在の課題

(3)フリーディスカッション

2024 年 12 月 26 日(木) 第 2 回研究会

議題：(1)はじめに：産業別有業者数の推計に向けて

(2)基礎データの整理・分析内容について

- ・有業者数の将来推計と需給ギャップ

- ・基礎統計からみた在留外国人の現状

- ・観光業における需給ギャップの推計

(3)フリーディスカッション

2024 年度「人口減少下における活力ある関西を目指して～2050 年を見据えて～」報告書

発 行 日	2025(令和 7)年 7 月
発 行 所	〒530-0011 大阪市北区大深町 3 番 1 号 グランフロント大阪 ナレッジキャピタル タワー C 7 階 一般財団法人 アジア太平洋研究所 Asia Pacific Institute of Research (APIR) TEL (06)6485-7690(代表) FAX (06)6485-7689
発 行 者	小 浪 明

ISBN 978-4-87769-712-9