

平成30年度

播磨圏域の将来の労働力需給に関する調査

2019年（平成31年） 3月

姫路商工会議所 姫路経済研究所

（姫路市 委託調査事業）



## 播磨圏域の将来の労働力需給に関する調査

## 目次

1. 推計方法 .....	- 1 -
(1) 需要推計 .....	- 1 -
(2) 供給推計 .....	- 2 -
2. 労働力需給ギャップ .....	- 3 -
3. 施策の検討 .....	- 5 -
4. 需給ギャップ解消シミュレーション .....	- 6 -
5. 項目別施策の方向性 .....	- 8 -
【施策1】働く女性を増やす .....	- 8 -
【施策2】働く高齢者を増やす .....	- 13 -
【施策3】働く外国人を増やす .....	- 18 -
【施策4】労働生産性を高める .....	- 22 -
【施策5】播磨圏域の魅力を向上させる .....	- 27 -
6. まとめ .....	- 28 -

## はじめに

地域における労働力需給の推計に当たっては、労働力が一つの自治体内にとどまらず広く移動することから、一定規模の経済圏を対象とすることが適当と考えられる。また、経済情勢や産業構造の変動といった将来の不確定要因が推計に大きな影響を及ぼすことになる。これらを踏まえて、本調査では、2025年における、姫路市を含む播磨圏域（播磨連携中枢都市圏に含まれる8市8町<sup>1</sup>）を分析の対象に、足元のトレンドなどを参考とした値を用いて、労働力需給の推計を行う。

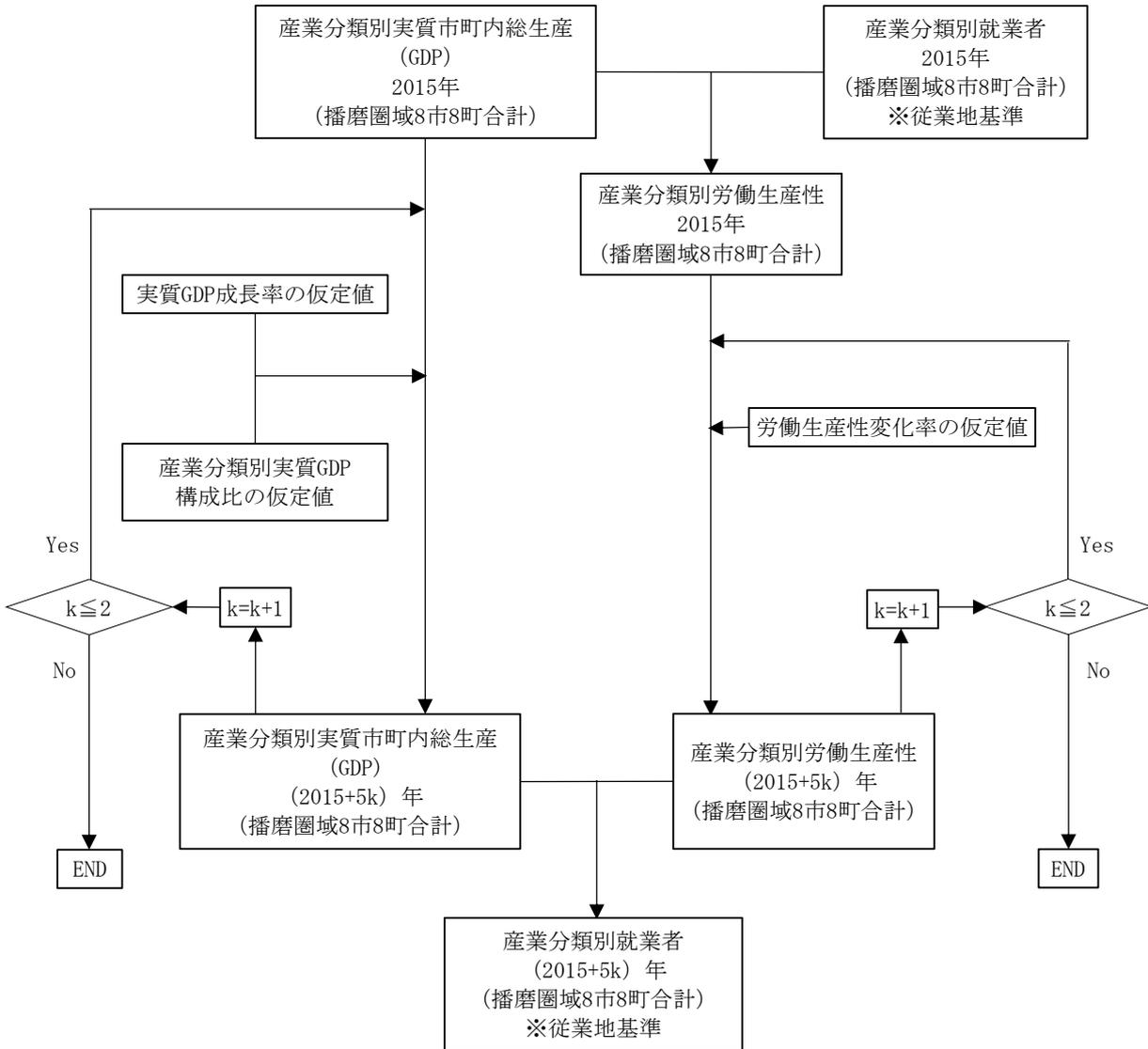
本調査の主な目的は、播磨圏域の人口動態、産業構造、労働力需給についての現状分析を行った上で、将来の産業分類別労働力需給ギャップ（過不足数）を算出することにあるが、これに加えて、播磨圏域における労働力確保に向けた課題や必要な施策について、現状や論点を整理、確認しつつ考察する。

---

<sup>1</sup> 姫路市、相生市、加古川市、赤穂市、高砂市、宍粟市、加西市、たつの市、稲美町、播磨町、福崎町、市川町、神河町、太子町、上郡町、佐用町

# 1. 推計方法

図1-1 労働力需要推計フローチャート

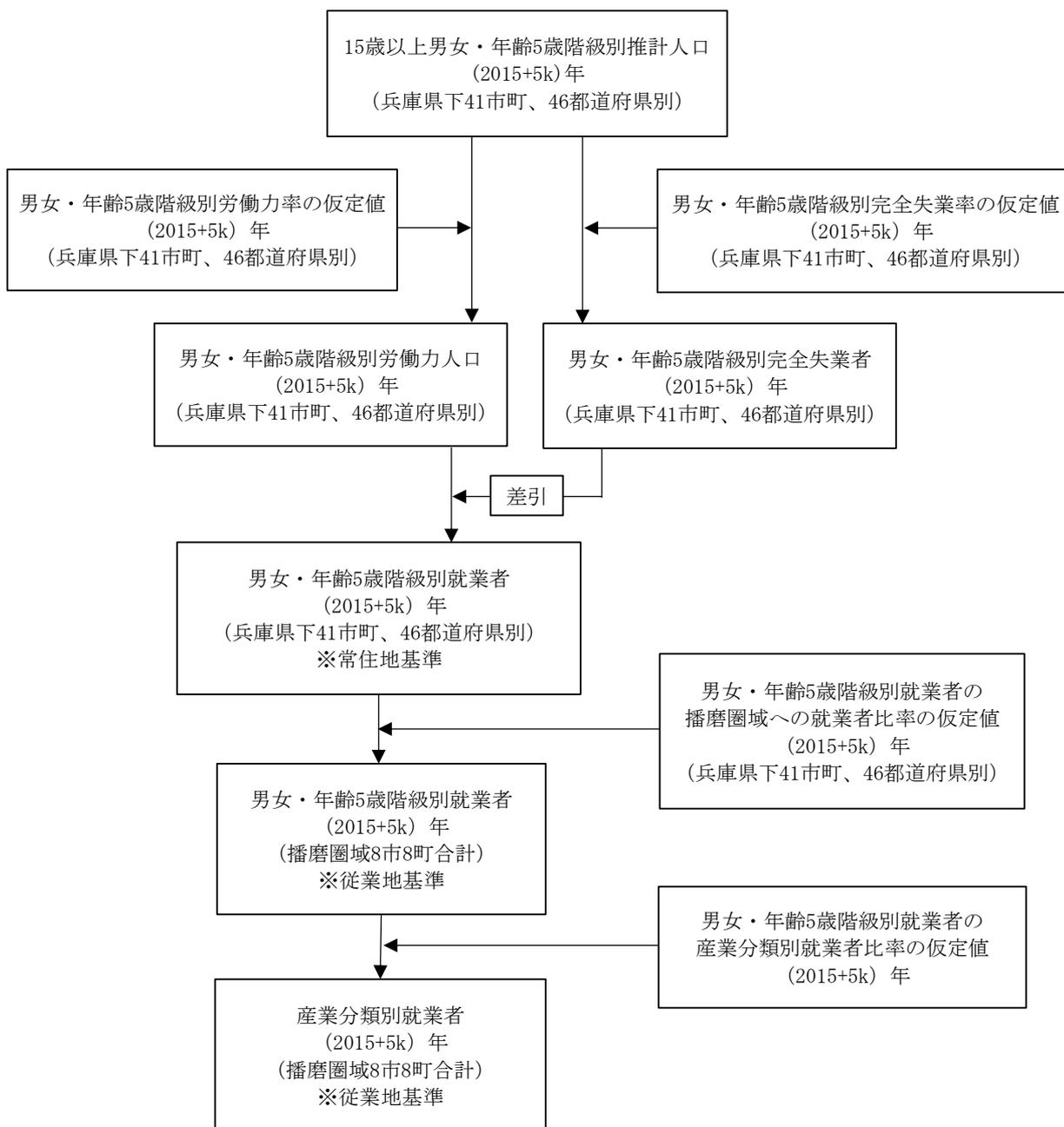


## (1) 需要推計

需要面の推計は、推計対象となる年度の実質域内総生産（播磨圏域合計）を求め、それを実現するために必要な就業者数を推計するという方法を用いた。具体的には、実質域内総生産の推計は、その成長率と産業分類別構成比について足元トレンドから算出される仮定値を設定し、推計対象年における播磨圏域全体での産業分類別実質総生産を計算する。一方、産業分類別の実質域内総生産と域内就業者数より産業分類別労働生産性を算出し、その変化率については足元トレンドから算出される仮定値を設定し、推計対象年度における産業分類別労働生産性を計算する。以上により算出された実質域内総生産を労働生産性で除することで産業分類別の就業者が推計される。

以上の手法は、パーソル総合研究所「労働市場の未来推計」（2016.11. 1改訂版）を参考とした。

図 1-2 労働力供給推計のフローチャート



## (2) 供給推計

供給面の推計は、推計対象となる年の将来推計人口を基準として、そこに労働力に関する仮定値をあてはめて将来の就業者数を計算するという方法を用いた。これは、神戸大学地域政策統計研究会が兵庫県の地域別 GDP の将来予測を行う過程で、就業者数を推計する手順を参考としている。

具体的にはまず、常住地基準の労働力率と完全失業率の仮定値を設定し、常住地基準の就業者を計算する。次に各自治体から播磨圏域への就業者比率と産業分類別就業者比率の仮定値を設定し、従業地基準の就業者の計算と産業分類別への振り分けをおこない、産業分類別の就業者を推計する。

## 2. 労働力需給ギャップ

2015 から 2025 年にかけて、需要量が増加する一方で供給量は減少するため、播磨圏域において全体では 44,000 人の供給不足となる見込みである。

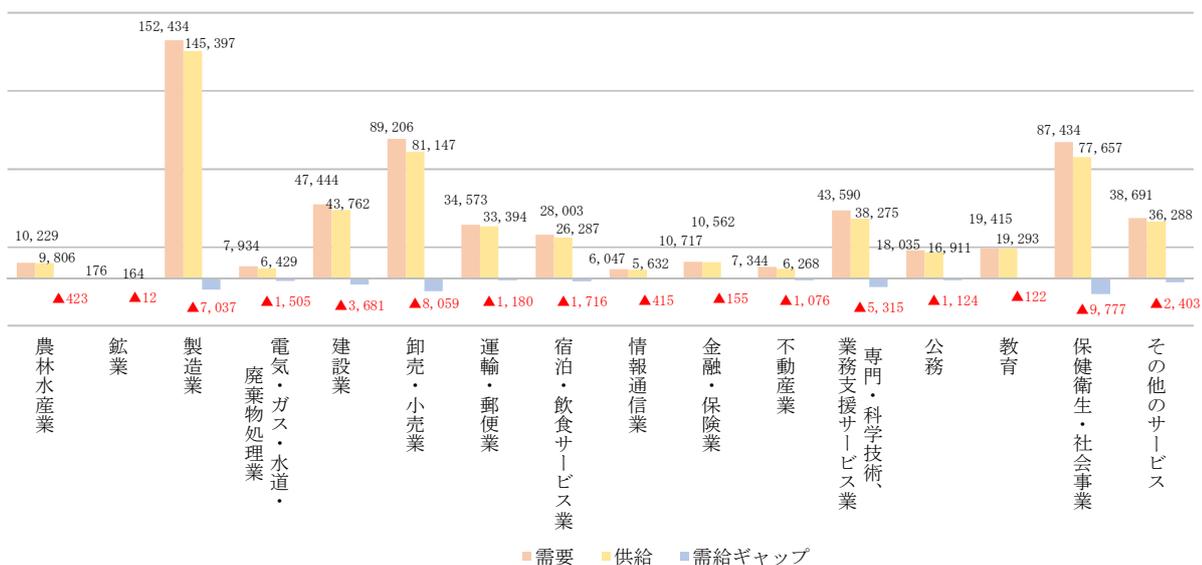
業種別では、2025 年に全ての業種で需給ギャップがマイナスとなる。マイナス幅が最も大きいのは、「15 保健衛生・社会事業」で、供給量の増加以上に需要量が増えることで 9,777 人の不足となる。次点の「6 卸売・小売業」は、需要量がやや増加する一方で、供給量は減少傾向が続くので 8,059 人の不足が見込まれる。

表 2-1 労働力需給ギャップ

(単位：人)

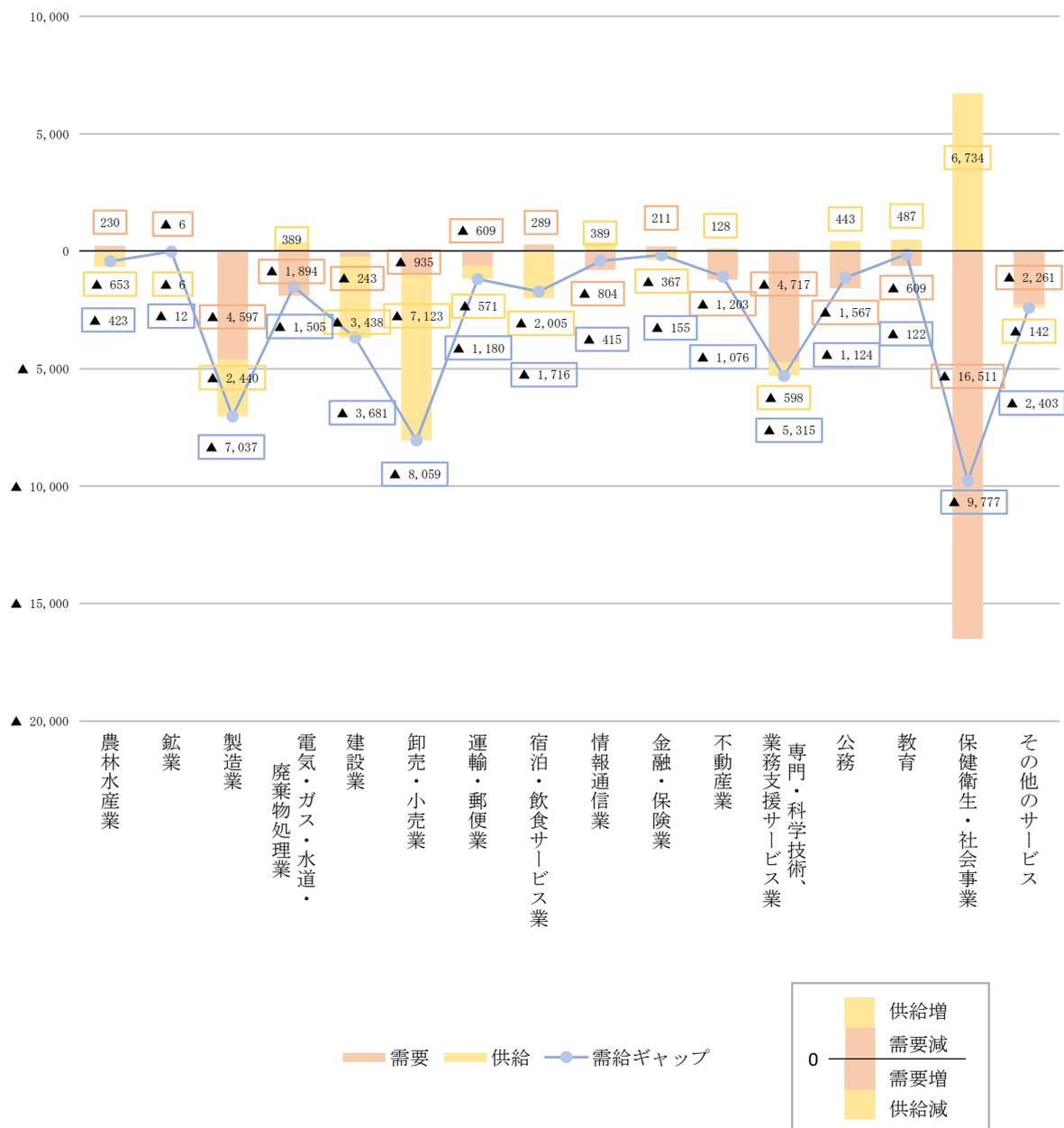
	2015年	2025年		
		需要	供給	需給ギャップ
<b>総数</b>	<b>566,044</b>	<b>601,271</b>	<b>557,271</b>	<b>▲ 44,000</b>
1 農林水産業	10,459	10,229	9,806	▲ 423
2 鉱業	169	176	164	▲ 12
3 製造業	147,837	152,434	145,397	▲ 7,037
4 電気・ガス・水道・廃棄物処理業	6,039	7,934	6,429	▲ 1,505
5 建設業	47,200	47,444	43,762	▲ 3,681
6 卸売・小売業	88,270	89,206	81,147	▲ 8,059
7 運輸・郵便業	33,964	34,573	33,394	▲ 1,180
8 宿泊・飲食サービス業	28,292	28,003	26,287	▲ 1,716
9 情報通信業	5,243	6,047	5,632	▲ 415
10 金融・保険業	10,929	10,717	10,562	▲ 155
11 不動産業	6,141	7,344	6,268	▲ 1,076
12 専門・科学技術、業務支援サービス業	38,873	43,590	38,275	▲ 5,315
13 公務	16,468	18,035	16,911	▲ 1,124
14 教育	18,806	19,415	19,293	▲ 122
15 保健衛生・社会事業	70,924	87,434	77,657	▲ 9,777
16 その他のサービス	36,430	38,691	36,288	▲ 2,403

図 2-1 産業別労働力需給ギャップ (2025 年)



2025年における労働力需給ギャップは、2015年から2025年にかけての需要増減と供給増減から成り立っている。需要の増加はマイナス要因で減少はプラス要因、供給の増加はプラス要因で減少はマイナス要因となる。この産業分類別労働力需給ギャップ要因分析を見ると、全ての業種で需給ギャップがマイナスとなっているが、その要因構成は業種によって違う事がわかる。

図2-2 産業分類別労働力需給ギャップ要因分析



### 3. 施策の検討

ここでは、労働力需給予測で示した需給ギャップ（労働力不足）解消のために、供給面と需要面から施策を検討する。まず、供給面については、労働力率の分析結果から供給余力があると考えられる「女性」と「高齢者」、また、新たな在留資格の創設等の影響により増加が見込まれる「外国人」という3つの視点が考えられる。次に、需要面では、需要推計手法を応用すると、「生産性の向上」により需要が抑制されることとなる。加えて、「播磨圏域の魅力向上」を図ることにより播磨圏域における就業者の流出抑制と流入増加が見込まれる。これらを整理した以下5つの項目別に施策の方向性を検討していく。なお、労働力の確保に向けては、「働く若者の増加」も重要なテーマである。今回の調査では、常住者の労働参加を促すことに主眼を置いた施策を論点とするため、進学や就職に伴う社会移動の影響を受けやすい「若年層」については分析対象項目より除外した。

1. 働く女性の増加
2. 働く高齢者の増加
3. 働く外国人の増加
4. 生産性の向上
5. 播磨圏域の魅力向上

労働力需給ギャップ解消シミュレーションは、基本的に全体の労働力の供給増加と需要抑制が、産業分類のギャップ解消に波及することを想定しており、個別の産業分類における需給ギャップ解消は分析対象としていない。しかしながら、需給推計で大幅な不足が見込まれる、「保健衛生・社会事業」（医療・福祉）、「卸売・小売業」、「製造業」は、国勢調査における女性、高齢者、外国人の就労割合が比較的高い分野となっており、これらの分野についても上記1～3の施策が有効と考えられる。

#### 4. 需給ギャップ解消シミュレーション

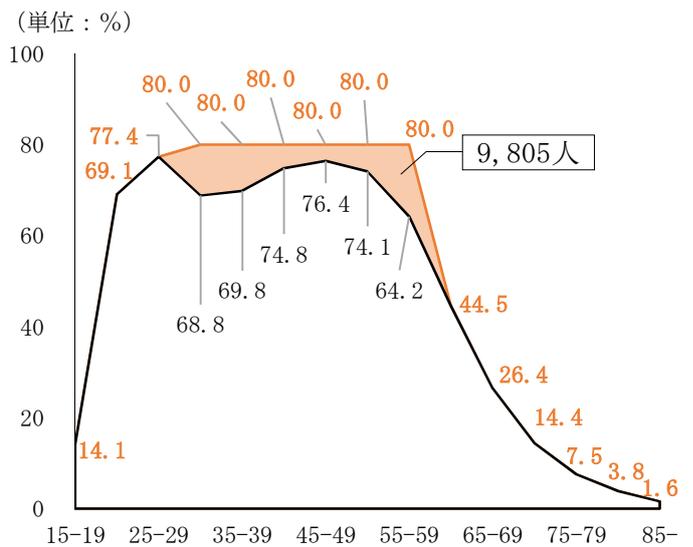
まず、就労条件や労働環境の改善による諸条件の変化を上記 5 つの項目別に想定することで、将来の労働力需給ギャップが具体的にどの程度解消されるのかというシミュレーションを行う。なお、以下に示すシミュレーション結果は、無数にある仮定値の組み合わせの中の一例であり、労働力率等の変化による需給ギャップ解消の可能性を例示するものである。

##### (1) シミュレーション条件の選定

###### 【施策 1】働く女性を増やす

働く女性の増加については、女性の労働力率上昇に置き換えてシミュレーションをおこなう。女性の労働力率に見られる M 字カーブは解消の方向に進んでおり、今後、更なる労働力率の上昇が期待される。また、M 字カーブで谷となっている 30 代と 40 代だけでなく、50 代についても労働力率の上昇余地があると思われる。2015 年における女性の労働力率のピークが、播磨圏域は 25～29 歳で 77.4%、全国も同年齢層で 81.4%となっていることを参考に、30～59 歳の女性労働力率が 80%に高まると想定する。

図 4-1 女性シミュレーション



###### 【施策 2】働く高齢者を増やす

高齢者についても、女性と同じく労働力率上昇によるシミュレーションをおこなう。播磨圏域における 2015 年の労働力率は、男性は 60～64 歳で 79.0%、65～69 歳で 49.6%、女性は 60～64 歳で 44.5%、65～69 歳で 26.4%となっている。改正高年齢者雇用安定法の施行といった高齢者雇用制度の整備が進み、経済的要因から高年齢で就労を希望する人も多いことから、今後も高齢者の労働力率の上昇基調は継続するものと考えられるので、男性の労働力率は 60～64 歳が 85.0%、65～69 歳が 60.0%、女性の労働力率は 60～64 歳が 65.0%、65～69 歳が 50.0%まで高まると想定する。

図 4-2 男性高齢者シミュレーション

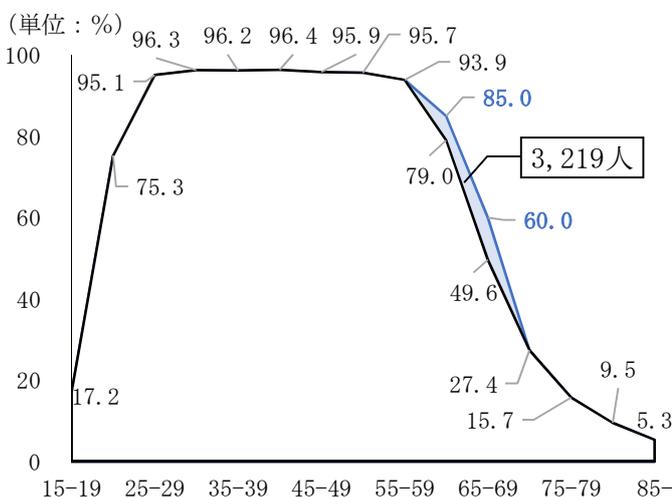
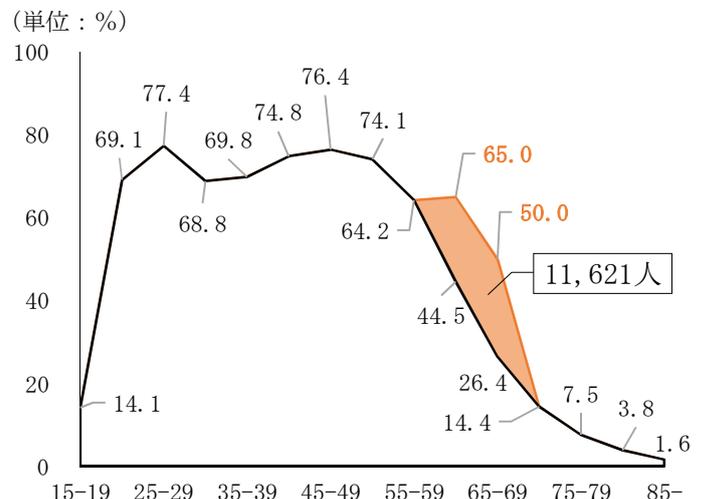


図 4-3 女性高齢者シミュレーション



### 【施策3】働く外国人を増やす

2015年国勢調査における、全国に占める播磨圏域の外国人人口の割合は0.85%で、当所推計をもとにした労働力人口の割合は1.21%である。2019年4月から始まる新たな在留資格「特定技能1号」では、5年間で累計345,150人の受け入れを想定しており、そのうち1%程度の3,000人が播磨圏域における外国人就業者の増加数と想定する。

### 【施策4】労働生産性を高める

日本における近年の労働生産性（一人あたり）成長率が0.2～0.3%程度であることを参考として、シミュレーションにおける労働生産性が需要推計に用いた数値から2.0%高まると想定する。

### 【施策5】播磨圏域の魅力を向上させる

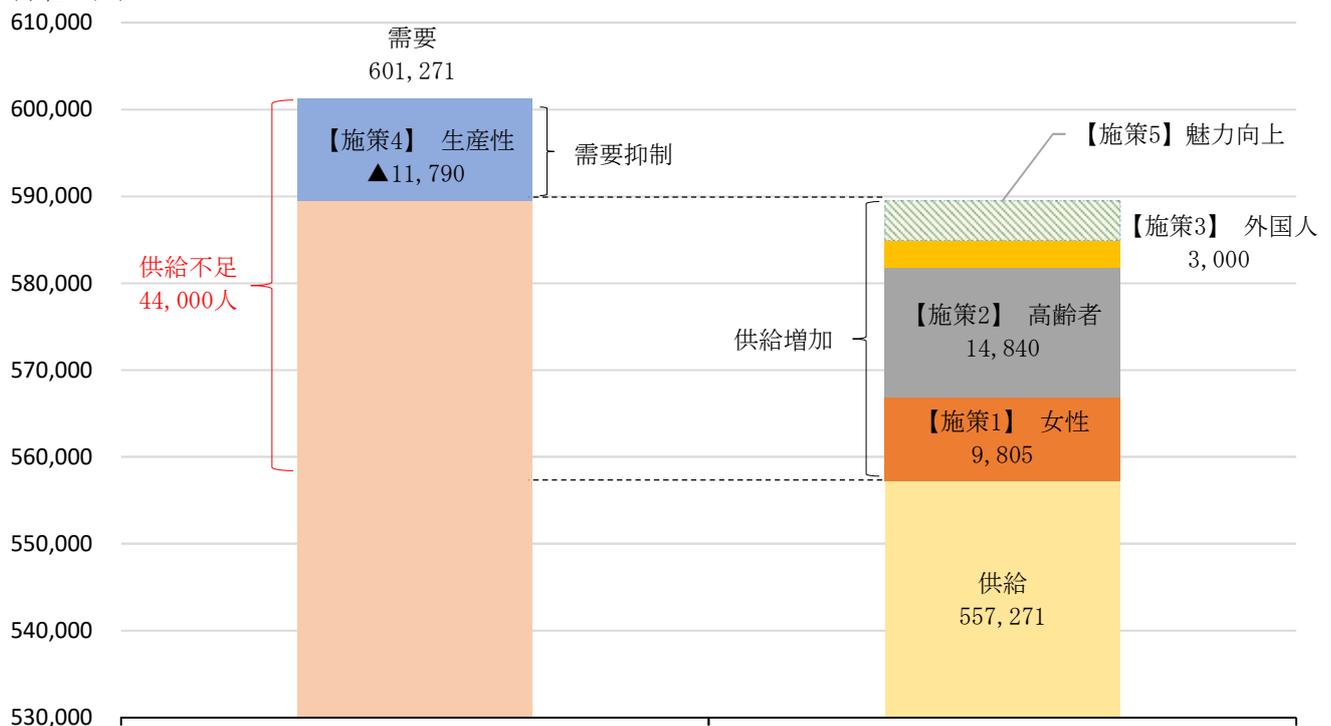
播磨圏域の魅力向上は総合的な施策であり、特定の指標に置き換えて就業者の増加を想定することが難しい。そこで、本施策は上記1～4の施策を補完する余力として捉え、シミュレーションにおける実数は想定しない。

## (2) シミュレーション結果

設定した条件にて、シミュレーションを行った結果、供給面では①女性の就業者が9,805人増加、②高齢者（60～69歳）の就業者が14,839人増加、③外国人就業者が3,000人増加、合計27,644人の供給増加、需要面では④労働生産性の改善により11,790人の需要抑制が見込まれる。シミュレーションの結果においてなお不足が見込まれる4,566人については、⑤播磨圏域の魅力を向上により、就業者の播磨圏域外への流出を抑制し、播磨圏域外から流入を促進することで補完されると考えられる。

図4-4 需給ギャップ改善シミュレーション結果

(単位：人)



## 5. 項目別施策の方向性

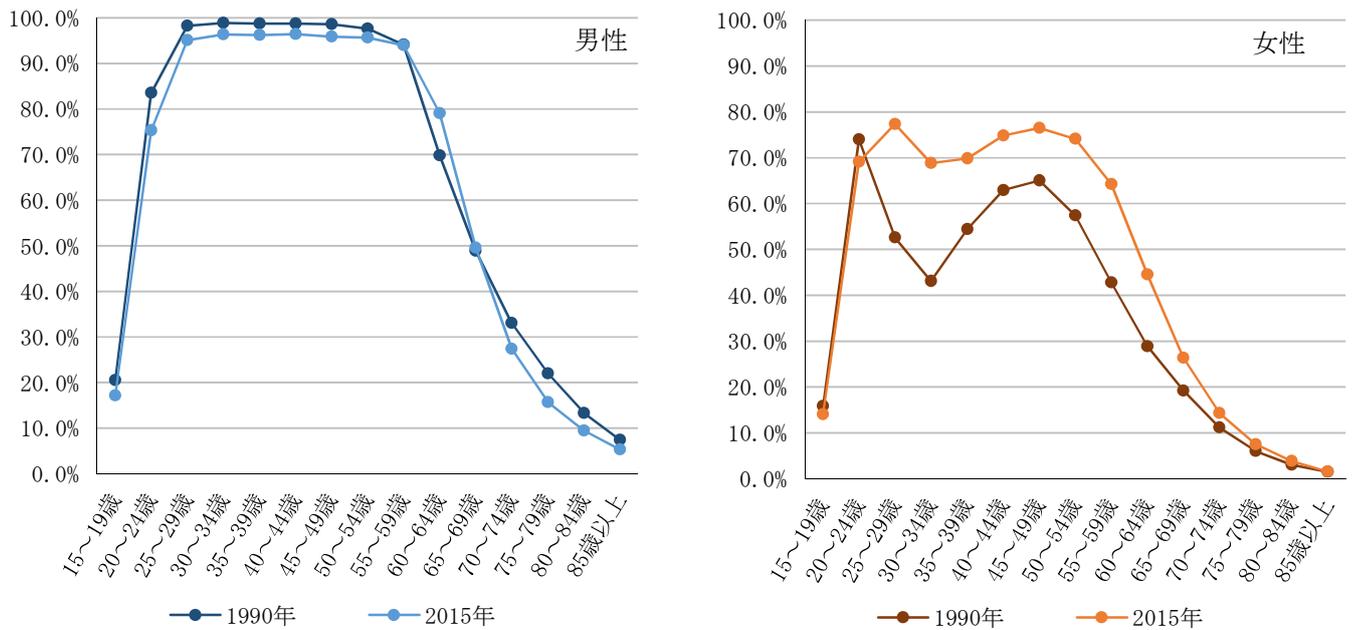
### 【施策1】働く女性を増やす

#### (1) 現状分析

##### ①男女別播磨圏域の労働力率「女性の労働力率のM字カーブは解消に向かう」

播磨圏域の年齢層別労働力率を1990年と2015年で比較すると、男性の労働力率は概ね同様の形状を示しているが、女性の労働力率については、M字カーブの谷が緩やかになり、女性の社会進出が顕著に表れる結果となった。

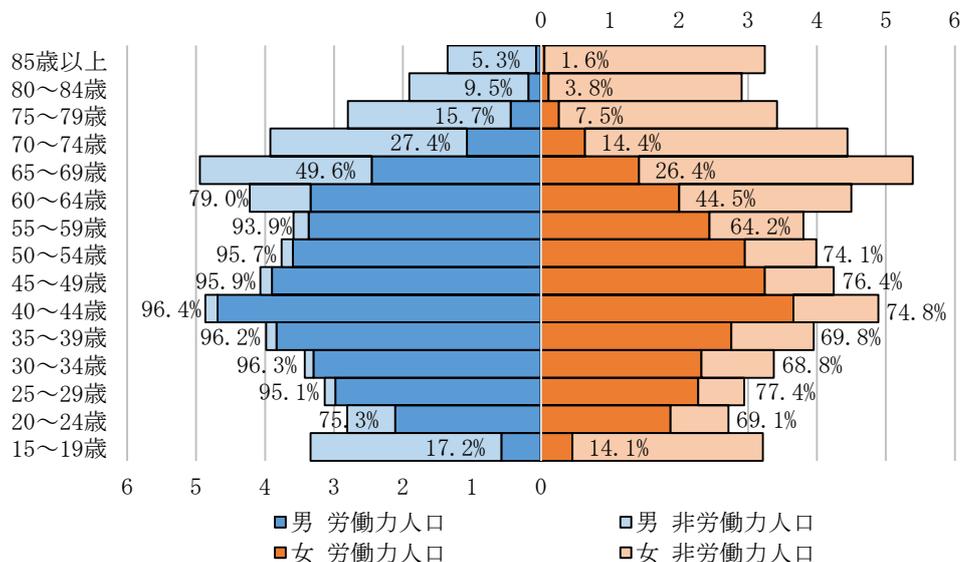
図5-1-1 男女別播磨圏域の労働力率



##### ②播磨圏域における女性の労働力人口の状況「男性に比べ女性の労働力率は全階層で低い」

播磨圏域の男女別の労働力人口と非労働力人口の割合を見ると、女性の労働力人口比率は全年齢階層で男性を下回っている状況である。男女間の労働力人口比率の格差は依然大きく、今後、男性並みに労働参加が進めば、労働力不足を補うだけの余力は女性を中心に十分に残されている。

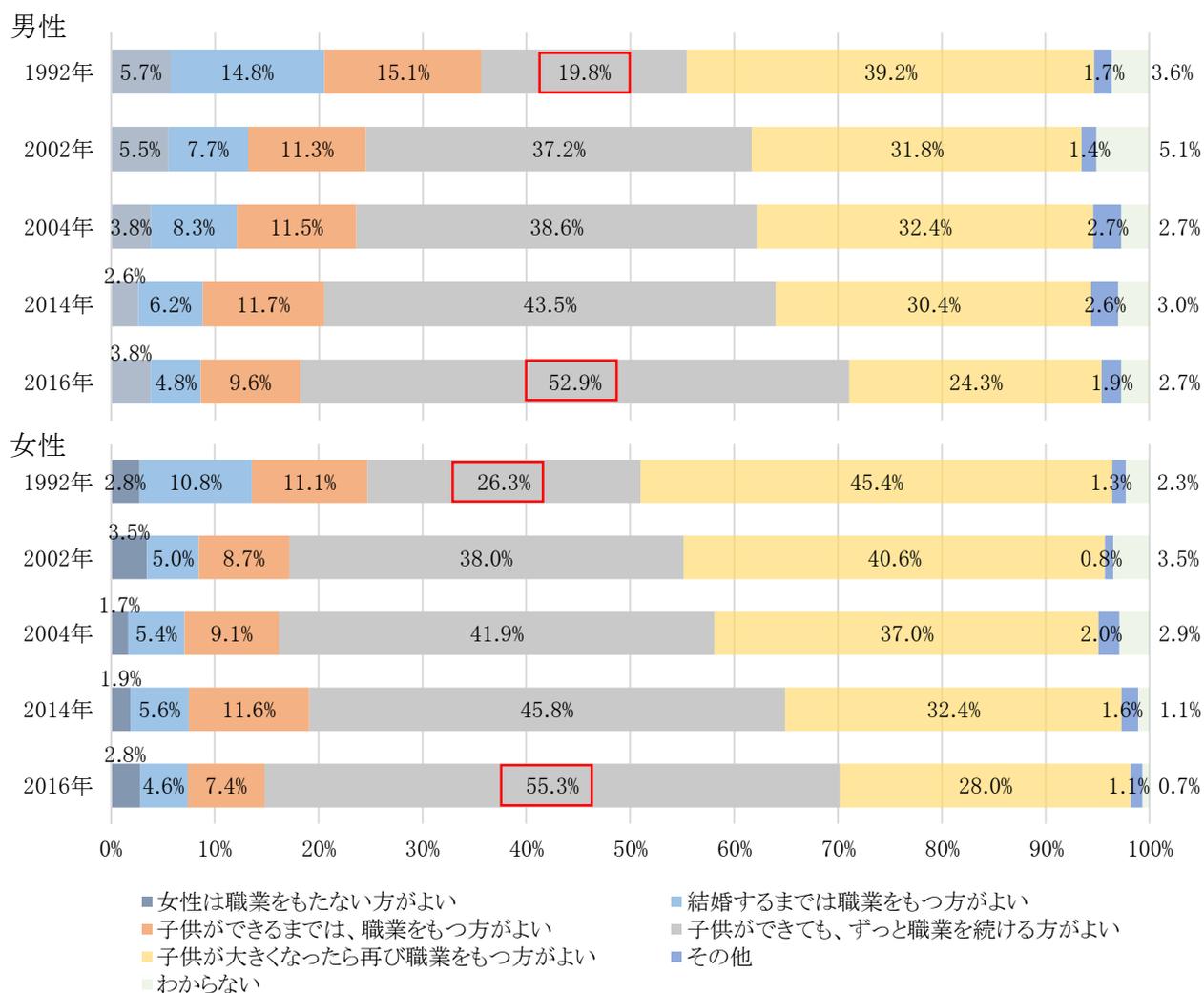
図5-1-2 播磨圏域の労働力人口比率 (2015年)



### ③女性の就業拡大の背景「男性を含めた社会全体としての意識の変化」

近年、保育所等の育児基盤や育児休業制度の整備・充実等、仕事と育児との両立支援策が拡大され、女性を取り巻く環境は大きく変化してきている。また、内閣府男女共同参画局「平成 29 年版 男女共同参画白書『女性が職業を持つことに対する意識の変化』」では、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した男性の割合について、1992 年の 19.8%に対し、2016 年に 52.9%と、この 24 年間で 33.1 ポイント上昇していることがわかる。また女性の意識も同様の期間で 29.0 ポイント上昇する結果となっている。このように、女性が職業を持つことに対する意識が男性を含め社会全体として大きく変化してきていることも、女性の就業拡大に繋がっている要因と考えられる。

図 5-1-3 女性が職業をもつことに対する意識の変化



出典：「平成 30 年版 男女共同参画白書」（内閣府男女共同参画局）

#### ④女性の非求職理由について

総務省「平成 29 年就業構造基本調査」では、「女性の就業希望の有無、求職活動の有無、非求職理由等」を調査しており、女性の主な非求職の理由は「出産・育児のため求職活動をしていない」とする者が、全体の 24.8%を占めており、年齢別では「25～44 歳」の女性に集中する結果となっている。また、「介護・看護のためとする者」も多く「45 歳以上」で、全体の約 89%を占めている。

図 5-1-4 女性の就業希望の有無、求職活動の有無、非求職理由別無業者数及び割合 (単位：千人)

	総数	就業希望者	求職者	非求職者	探したが見つからなかった	希望する仕事がない	知識・能力に自信がない	出産・育児のため	介護・看護のため	病気・けがのため	高齢のため	通学のため	学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている	急いで仕事につく必要がない	その他
					143	165	111	854	226	436	366	92	59	520	453
無業者数(千人)	28,295	5,458	1,969	3,448	143	165	111	854	226	436	366	92	59	520	453
非求職者に占める割合(%)	-	-	-	100.0%	4.1%	4.8%	3.2%	24.8%	6.6%	12.7%	10.6%	2.7%	1.7%	15.1%	13.1%

図 5-1-5 非求職理由が「出産・育児・介護・看護のため」である非求職者(女性) (単位：千人)

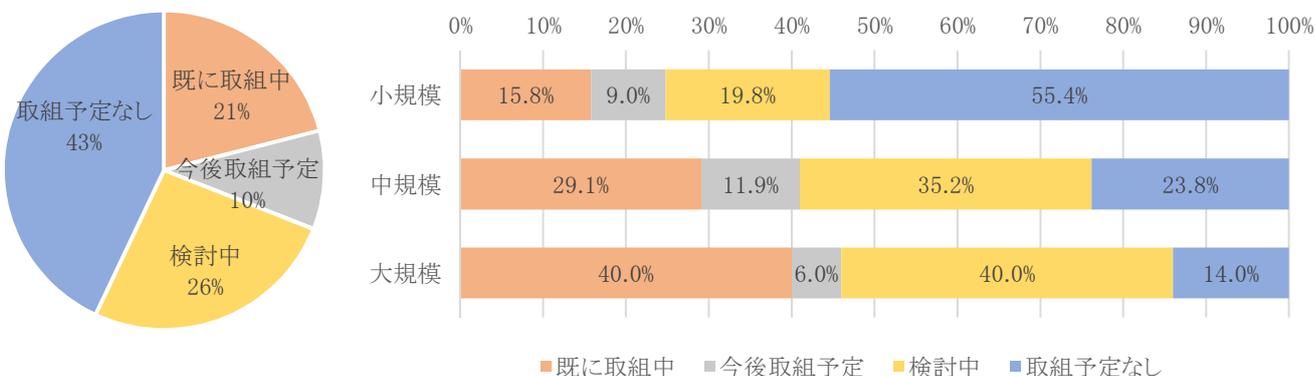
	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
非求職者総数	3,448	131	119	200	365	418	376	309	237	228	245	820
出産・育児のため	854	4	38	124	255	250	142	33	4	1	1	1
	100.0%	0.4%	4.4%	14.5%	29.9%	29.3%	16.6%	3.9%	0.5%	0.1%	0.1%	0.1%
介護・看護のため	226	0	1	1	4	5	14	30	36	47	42	47
	100.0%	0.1%	0.5%	0.5%	1.5%	2.4%	6.0%	13.2%	15.7%	20.8%	18.4%	20.9%

出典：「平成 29 年就業構造基本調査」(総務省)

#### ⑤育児・介護等と仕事の両立に関する事業所の取り組み状況

下図は、姫路商工会議所が実施した「働き方改革に関する調査『病気・育児・介護等と仕事の両立推進』」についての調査結果である。既に「病気・育児・介護等と仕事の両立推進」について「何らかの取り組みをしている」と回答した事業所は全体の 21%に留まっている。また、事業所の規模別で見ると大規模事業所(301人以上)では全体の 40.0%、中規模事業所(21～300人)では 29.1%、小規模事業所(1～20人)では 15.8%と小規模事業所ほど、仕事と育児・介護等の両立が難しい状況となっている。

図 5-1-6 病気・育児・介護等と仕事の両立推進取り組み状況 n=1,171

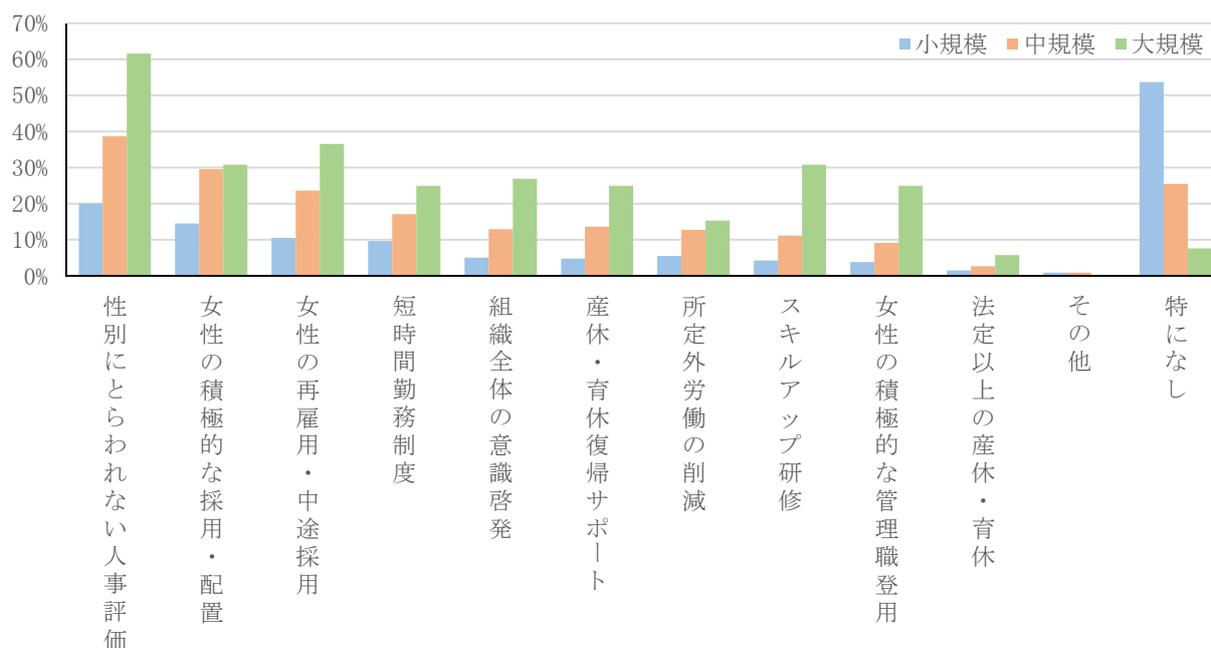


出典：「働き方改革に関する調査」(姫路商工会議所 2017年6月)

## ⑥中小企業における女性労働力確保のための取り組み

姫路商工会議所で実施した「女性の活躍推進に関する調査」で、「女性活躍のために実施している取り組み」について質問したところ、事業所の規模によりバラツキはあるものの「性別にとらわれない人事評価」「女性の積極的な採用・配置」「女性の再雇用・中途採用」等が上位を占める結果となった。また「短時間勤務制度」をはじめ「産休・育休復帰サポート」「所定外労働の削減」などの取り組みも見られ、柔軟な働き方を推進する事業所も表れている。但し、小規模事業所ほど、「女性活躍のための取り組み」には消極的で、「特に対策を講じていない」と回答する事業所も半数を超える結果となった。

図5-1-7 女性活躍のために実施している取り組み n=1,213 ※複数回答



出典：「女性の活躍に関する調査」（姫路商工会議所 2016年9月）

## (2) 女性労働力確保に向けた施策の方向性

女性の社会進出に関する意識は、男性を含め大きく変化しているものの、出産・子育てを機に離職、または非求職の状態に陥る傾向は依然強い状況にある。しかし、「育児と仕事」「介護と仕事」等、両立のニーズが高まる中、女性がより活躍するためには、一人ひとりの事情に応じて、就労が可能となるよう、多様で柔軟な働き方の選択肢を増やすことが重要である。

女性の労働力確保に向けては、現在の日本における女性の一般的なライフステージ（就職・結婚・妊娠・出産・育児・介護・復職等）を想定して、下記のような視点で労働環境を整備することが必要である。また、これらの環境整備については企業の自助努力を基本とするが、経営資源の乏しい中小・小規模事業者等に対しては、行政や経済団体等が側面支援し女性労働力確保に向けての対策を講じていかなければならない。

### ライフステージ上で想定される労働に対する女性の不安要因

- 【就職期】将来的なキャリア形成を阻む可能性のある要因の解消
- 【結婚・出産・育児期】出産前後、育児と仕事の両立不安の解消
- 【介護期】介護と仕事の両立不安の解消
- 【復職期】育児・介護中のキャリアブランクの解消

### **①女性が職業を持つことに対する社会全体の意識改革と支援**

「育児・介護と仕事の両立」を目指す女性に関しては、家族間の協力が不可欠である。育児や介護等に対する男性の意識改革や積極参加をはじめ、男性の育児に割く時間の増加や育児休業の取得促進等、事業所における柔軟な就労環境の整備も必要となってくる。さらに男性の積極参加だけでなく、祖父母等の協力を得られやすい三世帯同居の推進も働く女性の負担軽減に繋がるものと思われる。

### **②将来的なキャリア形成を阻む可能性のある要因の解消**

一般的に女性は、結婚や出産、育児・介護等のライフステージごとに、従前の働き方を見直さざるを得ない機会に直面し、将来的なキャリアを形成しづらい課題がある。事業主には、働きながらも育児やキャリアアップを目指せる柔軟な就労環境の整備や周りの従業員がサポートできる体制を構築し、女性の将来想定される不安要因を解消する取り組みが求められる。

### **③育児・介護のサービスの充実**

女性の「育児・介護と仕事の両立」においては、育児や介護のサービス（保育施設・介護施設等）が充実しており、安心して子や親を預けることができる環境整備が前提となってくる。行政においても保育サービスの充実や、就学児の学童保育や放課後クラブ、デイサービスや老人ホーム等、今後より一層の支援が望まれる。また、それぞれの施設に従事する保育士や学童保育指導員、介護士等の育成をはじめ、結婚や子育てで一旦これらの職を離れた者でも、都合の良い時間帯に柔軟に勤務できるしくみづくり等も忘れてはならない。これらの対策により、保育や介護の質・量の問題が解決し「育児・介護と仕事の両立」に繋がるものと考えられる。

### **④柔軟な労働形態の確立**

事業主においても、意識改革が必要となってくる。「育児・介護と仕事の両立」を目指す上で、画一的な労働時間や転勤の受入れを条件とする働き方は、労働市場への参加を妨げる要因の一つになると考えられる。事業主は、弾力的な労働時間（フレックスタイム制等）の設定や、転勤の免除、自宅でも仕事ができるテレワークの導入といった柔軟な労働形態を認めることで、就業者の離職を防ぎ、非就業者の労働参加を促す可能性も高まるだろう。

これらの課題を解決するために、行政や経済界等は、社会の意識改革や柔軟な就労環境の整備普及に向けて、セミナーの実施や就業規則変更のための専門家の派遣、それらに取り組む事業所に対する補助メニューの創設等、積極的に取組んでいかなければならない。また、「柔軟な働き方を実践する事業所の紹介」や「積極的な取組みを行う事業所への表彰や支援助成金の支給」、さらに家族間協力を促す「三世帯同居推進のための助成金の充実」等、側面支援を行うことも重要となってくる。

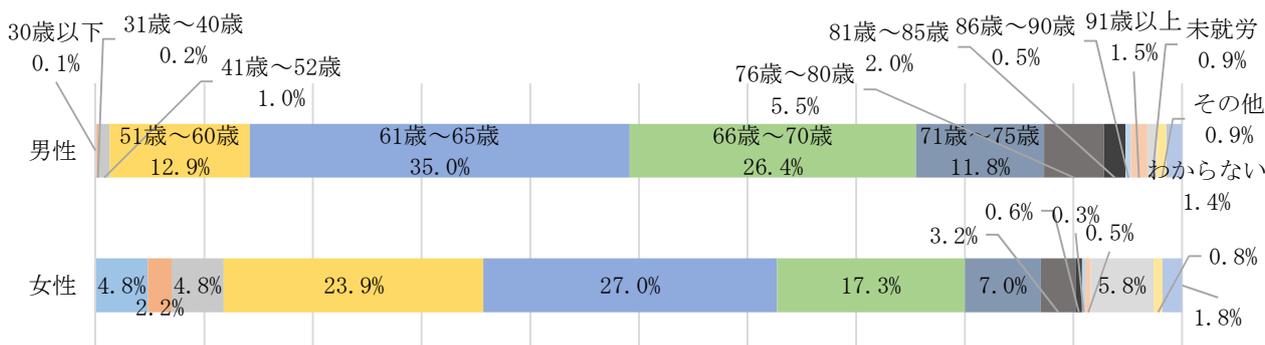
## 【施策2】働く高齢者を増やす

### (1) 現状分析

#### ①就労希望年齢

「老後の生活設計と公的年金に関する世論調査」(内閣府) から、高齢者の就労意欲について、「何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいか(したか)」の回答をみると、男性は「61歳～65歳」の回答割合が35.0%で最も高く、次点は「66歳～70歳」の26.4%となっている。女性も「61歳～65歳」が27.0%で最も高いが、次点は「51歳～60歳」の23.9%となっている。また、男性の約半数、女性の約3割が66歳以降も仕事をしたい(した)と回答している。

図5-2-1 就業希望年齢

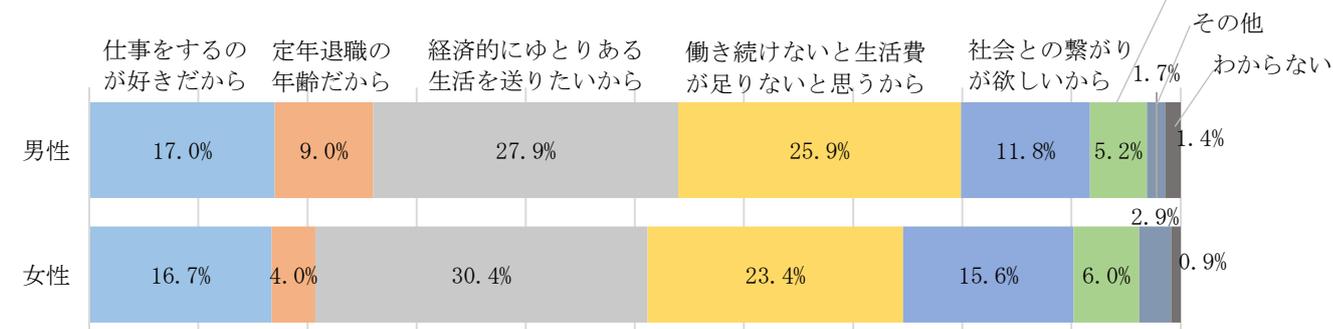


出典：「老後の生活設計と公的年金に関する世論調査」(内閣府 2019年1月)

#### ②高年齢まで働きたい理由

収入を伴う仕事を「66歳～70歳」、「71歳～75歳」、「76歳～80歳」、「81歳～85歳」、「86歳～90歳」、「91歳以上」までしたい(した)と答えた人(n=1,100人)に、「その年齢まで働きたい(いた)理由」を聞いたところ、男女とも「経済的にゆとりある生活を送りたいから」の回答割合が最も高く、次点は「働き続けないと生活費が足りないと思うから」となった。「ゆとり」と「生活費不足」ではやや意味合いが違うものの、経済的要因に分類される二つの回答割合の合計が男女とも過半数を得た。

図5-2-2 高齢まで働きたい理由



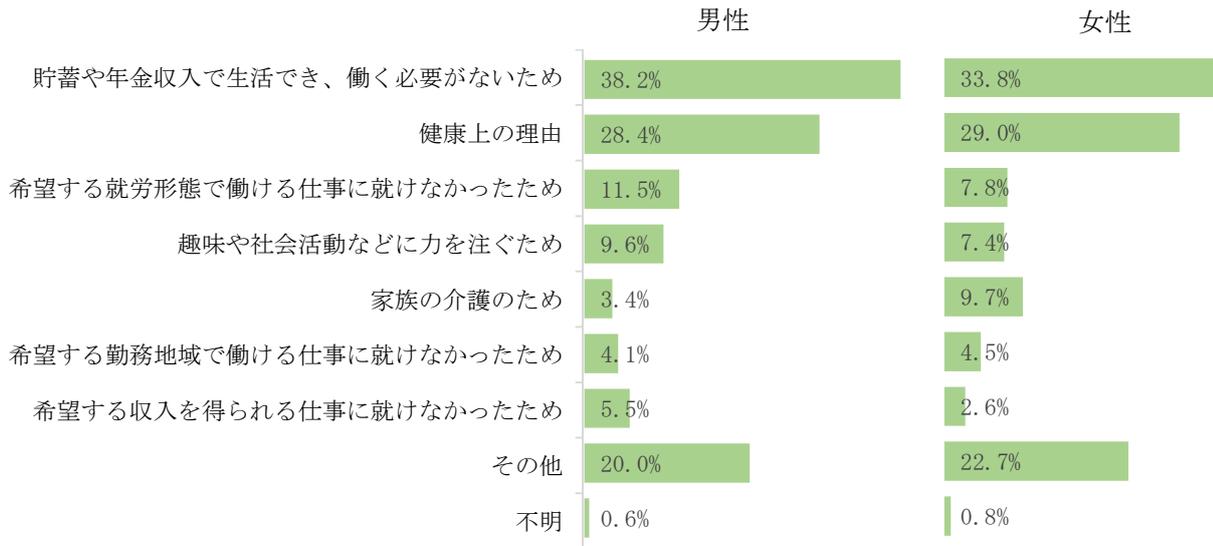
出典：「老後の生活設計と公的年金に関する世論調査」(内閣府 2019年1月)

#### ③就労していない(できない)要因

ここでは、就労していない(できない)高齢者に焦点をあてる。全国の55歳以上の男女を調査対象とした「高齢者の健康に関する調査」(内閣府) から、「収入のある仕事をしていない人に対してその理由(複数回答)」を聞いたところ、男女とも「貯蓄や年金収入で生活でき、働く必要がないため」の回答割合が最も高いが、「健康上の理由」も高い回答割合となっている。また、全体では「家族の介護のため」の回答割合が7.3%と、特に女性の回答割合が高く「希望勤務地」や「希望収入」を満たす仕事につけないとの回答を上回っている。

### 図5-2-3 未就労理由

※複数回答

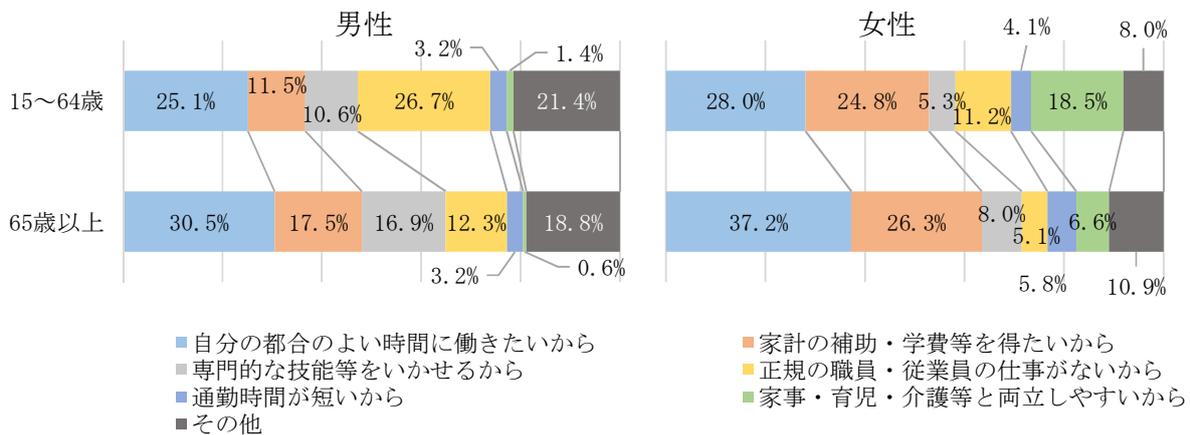


出典：「高齢者の健康に関する調査」（内閣府 2018年3月）

#### ④非正規雇用の理由

高齢者の雇用形態に注目し、非正規の高齢雇用者（65歳以上）について、「現在の雇用形態についての主な理由」を男女別にみると、男女とも「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多く、男性は30.5%、女性は37.2%となっている。なお、女性は「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が6.6%となっているが、男性は0.6%と低い。65歳以上の雇用者は15～64歳の年齢層に比べて、男女とも「自分の都合のよい時間に働きたいから」の比率が高いことがわかる。

### 図5-2-4 非正規雇用選択理由

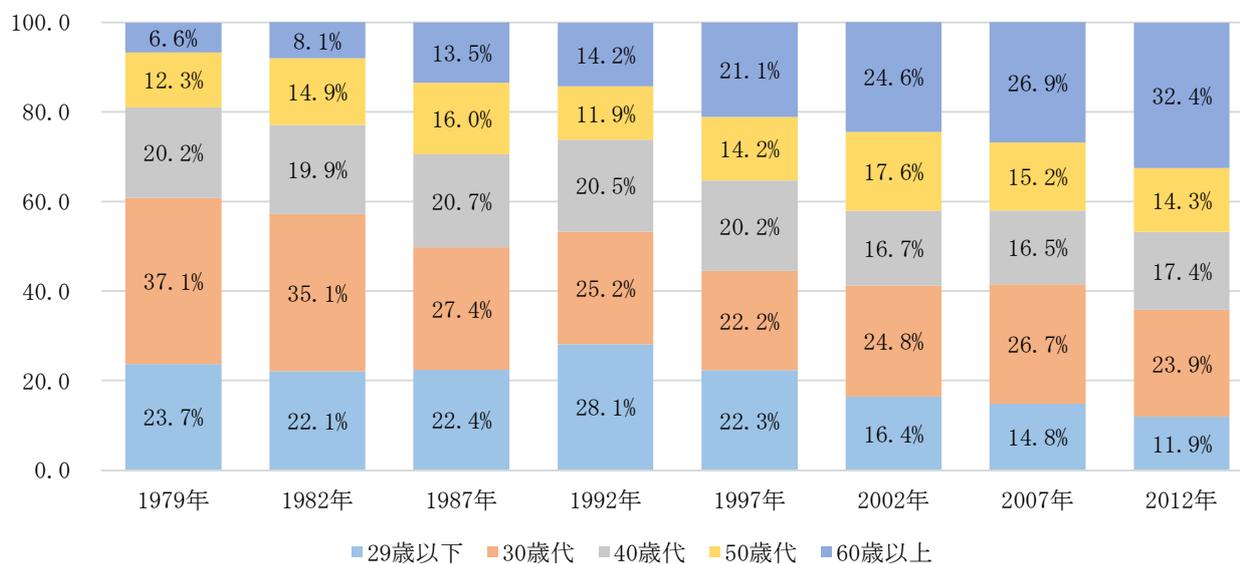


出典：「労働力調査」（総務省 2017年）

### ⑤起業者の年齢構成

高齢者が雇用以外に活躍できる一つの形態として、起業が考えられる。「就業構造基本調査」(総務省)から、起業者の年齢別構成の推移をみると、1979年に6.6%であった60歳以上の起業割合が、2012年には32.4%にまで上昇しており、起業者のほぼ3人に1人は60歳以上となっている。

図5-2-5 起業者の年齢構成推移



出典：「就業構造基本調査」(総務省) (内閣府平成30年版高齢社会白書を参考に作成)

### ⑥姫路における高齢者の雇用環境 (対事業所調査)

ここまでは就業者視点から高齢者雇用を見てきたが、本項では、姫路商工会議所が会員企業に対して2018年3月に実施した「高齢者雇用に関する調査」から、雇用者視点での高齢者雇用の状況を見る。なお、小規模事業所では家族経営や従業員を雇用していない等、「定年」の概念がない事業所も多い。そこで、本報告書においては、小規模事業所を除いて回答を再集計した結果を以下に示す。

正社員の定年年齢についての回答は、「64歳以下」59.0%、「65歳以上」28.1%、「定年なし」12.9%となった。定年後の雇用延長や再雇用の上限年齢については、「65歳」36.8%、「66歳～69歳」16.0%、「70歳以上(定年のない事業所含む)」44.0%となった。ちなみに、厚生労働省による平成29年「高齢者の雇用状況」の調査結果から全国の状況を見ると、姫路商工会議所の調査とほぼ同じ規模となる従業員30人以上の企業の定年年齢は、「64歳以下」80.4%、「65歳以上」17.0%、「定年なし」2.6%となっており、また、「70歳以上(定年のない事業所含む)」まで働ける事業所は22.6%である。以上の結果を見る限り、定年年齢及び定年後の働き方について、制度上では姫路市は全国より高齢者雇用の水準が高いと思われる。

図5-2-6 定年年齢

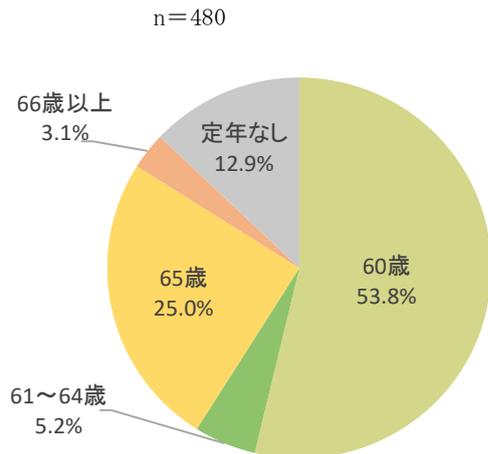
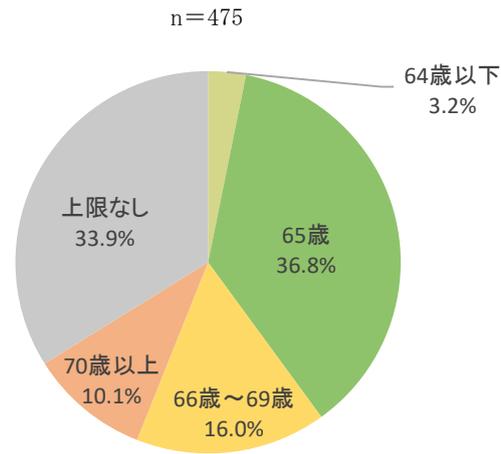


図5-2-7 定年後の雇用上限年齢



また、同調査における「高齢者を雇用する目的（複数回答）」への回答では、「労働力確保」56.2%、「能力・知識活用」41.5%の回答数が多く、高齢者を戦力として雇用していることがうかがえる。一方、13.6%の企業が「高齢者雇用なし」と回答している。

「高齢者を雇用するうえでの課題（複数回答）」への回答では、「本人のやる気維持」48.7%、「健康管理」37.2%の回答数が多く、心身のな面を課題として捉えている企業が多い。

図5-2-8 高齢者を雇用する目的

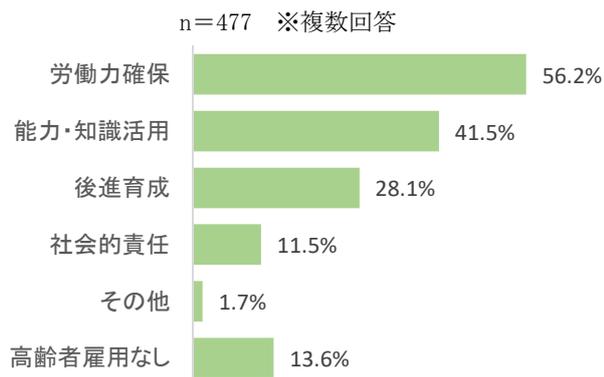
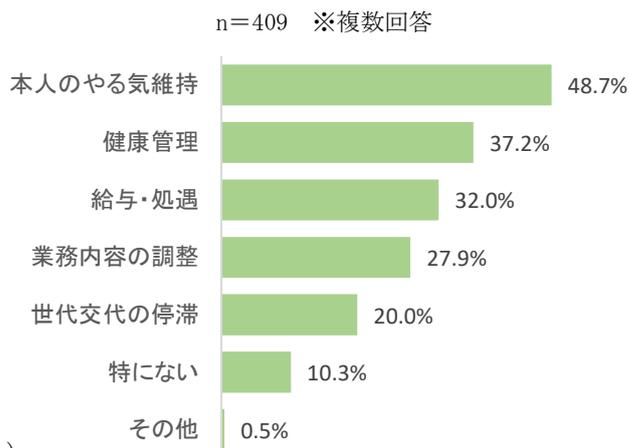


図5-2-9 高齢者を雇用するうえでの課題



出典：「高齢者雇用に関する調査」（姫路商工会議所 2018年3月）

## （2）高齢者労働力確保施策の方向性

以上の分析結果から、高齢者雇用施策の方向性を検討するにあたっては、改正高年齢者雇用安定法により、雇用義務化の対象となっている①65歳以下と、それ以降の②66歳以上の二つの年齢層に分けて考える必要がある。そこに、雇用ではない③高齢者の社会的な活躍という視点を加え、3つの論点から施策の方向性を検討する。

### ①65歳以下の年齢層

65歳以下の年齢層における労働力率の推移から、継続雇用は維持されつつあると思われるが、賃金や雇用形態など働き方の面で課題が残る。65歳までの雇用を前提とした、労働者のやる気を維持し生産性の向上が期待できる雇用制度の導入を支援することが、課題の抜本的解決に向けての重要な施策となる。また、介護離職などで定年前に退職を余儀なくされた人や、自身の生産性と賃金が乖離していると感じる高齢雇用者と企業を結ぶ外部労働市場を整備することで、高齢者雇用における生産性と賃金のバランスを適正な水準に導くことも必要である。

## ②66歳以上の年齢層

66歳以上の年齢層についても、労働力率は上昇傾向にあるものの、65歳以下に比べると20%ポイント以上低い状況にある。66歳以降も経済面等の理由から働く意向を示している人も多く、この年齢層においても安定した雇用の確保が求められる。具体的には、まず、高齢労働者が知識や経験を生かして就労するために、65歳を超えての継続雇用制度の普及が望まれる。そのためには、労働者本人の健康維持に加えて、家族の介護等へのサポート体制を充実させる必要がある。また、年齢を重ねるにつれてワークライフバランスを意識した短時間就業ニーズが高まるといった点に配慮し、個人の能力や要望に応じた柔軟な働き方が認められる体制の整備が求められる。

このほか就業を希望しているが就業していない人や、就業態度未確定者を労働市場に参加させることも、働く高齢者を増やすための重要な課題となる。この高齢者の中途採用においては、ハローワークの果たす役割が高いと思われる。ハローワークがこれまでに培った、求職者のニーズに合った求人開拓のノウハウをいかして高齢者雇用のマッチングにつなげるとともに、キャリアカウンセリングや職業訓練を通じて高齢者が新分野への挑戦することを推奨するといった取り組みが期待される。

## ③高齢者の社会的な活躍

雇用形態以外での高齢者の社会的な活躍については、シルバー人材センターやボランティア活動などが挙げられる。シルバー人材センターは人手不足を補う役割も果たしており、その取り組みを広く周知していくことも重要で、ボランティア活動などと併せて地域単位で情報を収集・発信する取り組みも高齢者の活躍の幅を広げることとなる。また、高齢者の知識や技能を活用するという観点では、起業も一つの選択肢となる。起業者に占める高齢者の割合が上昇傾向にあるので、高齢者起業支援窓口の設置も検討対象となるだろう。

姫路市の中小企業における高齢者雇用の制度上の水準は高く、高齢者を必要な労働力として捉えている企業が多い一方、姫路市を含む播磨圏域の60代（60～64歳、65～69歳）の労働力率は男女とも全国に比べて低い水準にとどまっている。これは、高齢者の労働市場への参入余力が全国よりも大きいと考えることもでき、有効な施策の実施による労働力不足解消への効果が期待される。

### 【施策3】働く外国人を増やす

一国における外国人材の受入数の増減については、政府の政策に拠るところが大きい。そこでまず、全国における外国人労働者の推移や受け入れ政策等から現状を整理したうえで、自治体による施策の方向性を検討する。

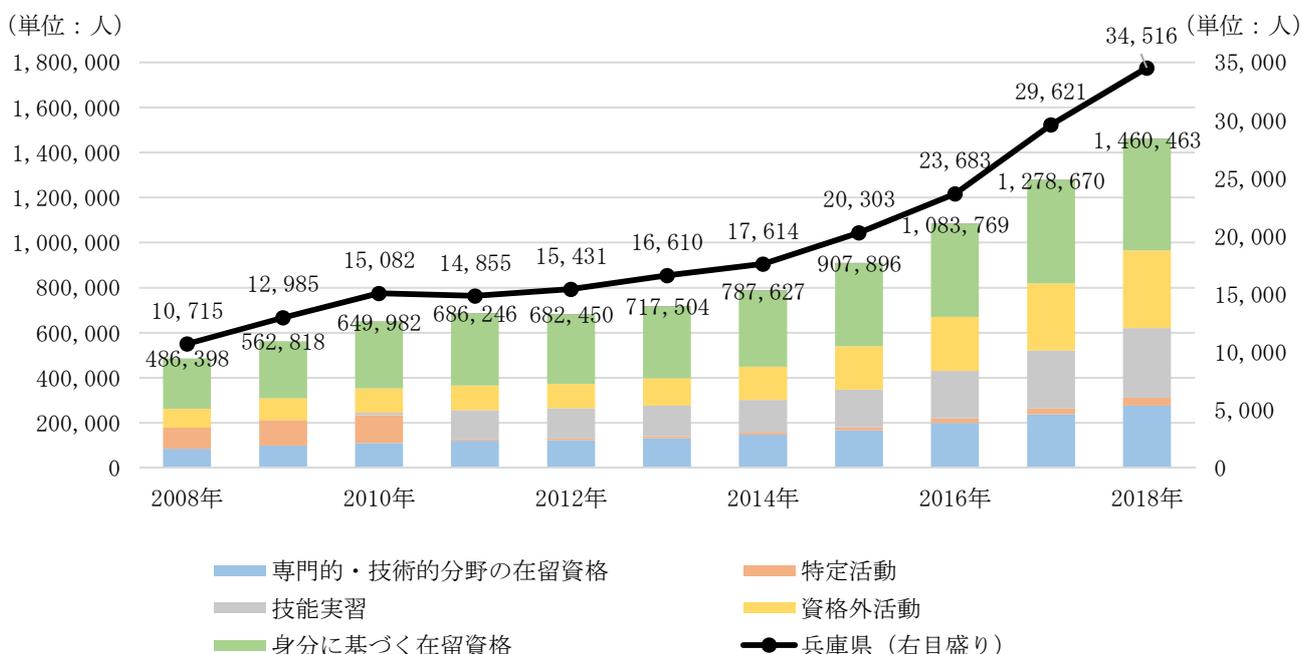
#### (1) 現状分析

##### ①外国人労働者の推移と現状

###### i) 外国人労働者数の長期推移

2018年10月末時点での日本における外国人労働者数は1,460,463人で、前年から181,793人(14.2%)の増加となった。2008年の外国人労働者数は486,398人であったので、10年間で974,065人増と約3倍にも増加していることが見て取れる。また、兵庫県における2018年10月末時点の外国人労働者数は34,516人で、前年比4,895人(16.5%)増加しており、全国と同じく増加傾向にある。

図5-3-1 外国人労働者推移



出典：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成30年10月末現在）（厚生労働省）

###### ii) 属性別外国人労働者数（在留資格、国籍、産業、事業所規模）

日本における外国人労働者の属性別構成をみると、在留資格別では、「身分に基づく在留資格」が34%で最も多く、「資格外活動」、「技能実習」、「専門的・技術的分野の在留資格」がそれぞれ20%前後となっている（在留資格については次項で説明）。国籍別では、「中国（香港等を含む）」（27%）と「ベトナム」（22%）の2カ国で約5割を占めており、残りは国籍が分散している。産業別は、全体的に分散しているが、「製造業」が21%で最も多く、「卸売業、小売業」の17%、「宿泊業、飲食サービス業」の14%が続く。事業所規模別では、最も規模が小さい従業員「30人未満」が35%で最も多く、さらに「30～99人」とあわせて99人以下の事業所が過半数を占めている。

## ②日本における就労可能な在留資格

現在、特別永住者以外の在留資格は出入国管理及び難民認定法（入管法）で定められており、厚生労働省は、外国人就労の観点から在留資格を5つのカテゴリーに分類している。

表5-3-1 日本で就労する外国人のカテゴリー

	在留資格	特徴
① 身分に基づき在留する者	定住者（主に日系人）、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等	これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能
② 専門的・技術的分野	教授、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転籍、介護、技能	いわゆる「専門的・技術的分野」 一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている
③ 技能実習	技能実習	技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的
④ 特定活動	特定活動	EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー等 「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定される
⑤ 資格外活動	留学、家族滞在等	本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週28時間以内等）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可される

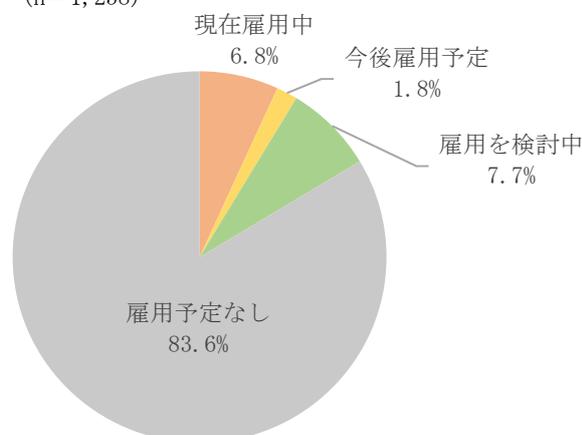
出典：厚生労働省 HP「日本で就労する外国人のカテゴリー」を加工して作成

2018年12月に成立した改正出入国管理法により、2019年4月から新制度がスタートする。新たな在留資格「特定技能」をもった外国人労働者の受け入れ数について、政府試算によると、14業種に限定した「特定技能1号」は2019年度からの5年間で累計34万5150人を想定している。今回の改正入管法は外国人の単純労働者を正面から受け入れる在留資格の創設という大きな政策転換であり、今後の政府の運用方針に注目が集まる。

## ③姫路市における外国人材の雇用

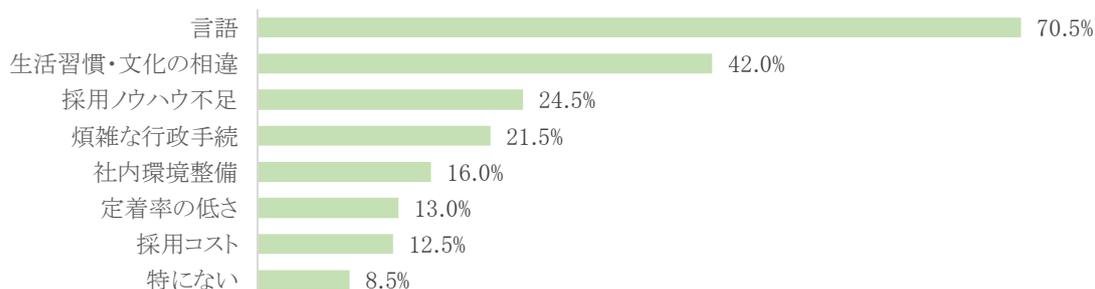
姫路商工会議所が2018年6月に会員事業所に対して実施した「外国人材の雇用に関する調査」から、外国人の雇用状況をみると、「現在雇用中」6.8%、「今後雇用予定」1.8%、「雇用を検討中」7.7%と外国人材の雇用に前向きな事業所は合計16.3%となっている。

表5-3-2 外国人の雇用状況 (n=1,258)



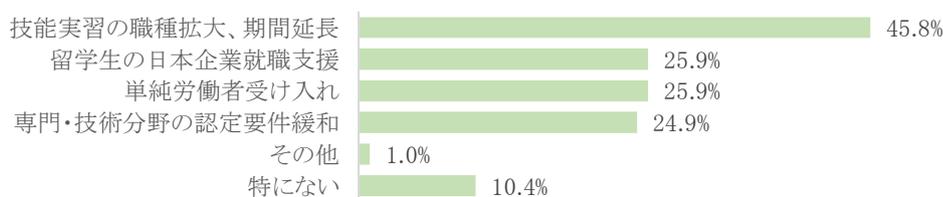
また、前述の外国人材の雇用に前向きな事業所に対する「外国人材を雇用するうえでの課題（複数回答）」に対する回答では、「言語」70.5%、「生活習慣・文化の相違」42.0%が上位となり、受入制度面よりも社会統合（多文化共生）政策に関連する課題の回答割合が高くなっている。

表5-3-3 外国人材雇用の課題 (n=200) ※複数回答



「今後の外国人の受入方針」に関する質問で、「受入の促進が望ましい」と回答した事業所 (n=201) に対して「望ましい政策 (複数回答)」を質問したところ、「技能実習の職種拡大、期間延長」45.8%、「留学生の日本人企業就業支援」と「単純労働者受け入れ」がともに 25.9%となった。「技能実習」と「単純労働」という非高度人材への関心が高い傾向にある。

表5-3-4 外国人受入促進の政策 (n=201) ※複数回答



出典：「外国人材の雇用に関する調査」(姫路商工会議所 2018年6月)

## (2) 自治体による外国人受け入れ施策の方向性

初めに述べたように、日本における外国人材の受入数の増減については、政府の政策に拠るところが大きい。しかしながら、外国人の生活にかかわる行政サービスの多くは自治体が担っているのが実態であり、自治体による施策の違いは、外国人材の流入数や定着率に影響を与えるものと考えられる。そこで、各種研究機関による地方自治体に対するアンケート調査結果から、地方自治体における多文化共生政策の取り組み状況を分析し、外国人受け入れ施策の方向性を検討する。

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2013)<sup>2</sup>によると、「外国人住民が増えることによる課題 (複数回答)」への回答は、「文書・案内などの多言語化が必要になる」(82.6%) が最も多く、「災害時の対応が困難になる」(57.0%)、「地域住民とコミュニケーションがとれずトラブルになる」(49.0%) と続く。「外国人住民施策に関する庁内体制 (複数回答)」について、「外国人施策に関する専門部署・担当を設置している」自治体は 28.2%で、「特に設置していない」自治体が 61.9%と多く、人口規模が小さい自治体ほど「設置していない」の回答割合が高い傾向にある。「外国人住民施策の取り組み内容 (複数回答)」については、「各種文書・表示・案内の多言語化」(44.7%)、「日本語の習得支援」(43.7%) の回答割合が高い。その一方で「特にない」(27.7%) の回答割合も高く、特に人口規模が 5 万人未満の自治体においては 4 割以上が特設施策を行っていない。「外国人児童・生徒に対する自治体の支援活動 (複数回答)」では、「日本語の学習支援」に取り組む自治体が 63.7%で最も多く、次いで「教科指導の支援」(52.1%) と

<sup>2</sup> 「基礎自治体の外国人政策に関するアンケート調査結果」(三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 2013年5月21日)

なっている。人口規模が10万人以上の自治体では約9割の自治体が「日本語の学習支援」に取り組んでいるが、人口規模が少ないほど「特に行っていない」の回答割合が高い傾向がある。一方、「外国人児童・生徒の保護者に対する自治体の支援活動」は児童・生徒に対する支援活動と異なり、48.0%の自治体が「特に行っていない」と回答している。特に、人口規模が5万人未満の自治体においては6割以上が「特に行っていない」と回答している。

次に、労働政策研究・研修機構（2011）<sup>3</sup>においては、「政策課題としての外国人の生活・就労支援の対応の緊急度の高さ」について、都道府県は「高い」（13.6%）、「どちらかといえば高い」（31.8%）、「低い」（9.1%）、「どちらかといえば低い」（36.4%）で回答傾向が分かれた。市区町村は「低い」（40.3%）、「どちらかといえば低い」（45.8%）の合計が9割弱となっている。これに対して、外国人集住都市<sup>4</sup>では「高い」（5.3%）、「どちらかといえば高い」（73.7%）と8割近い自治体で緊急度が高いと回答している。「外国人居住者の声を行政に反映させるための仕組みがある」自治体は、都道府県の68.0%に対し市町村は21.4%であるが、外国人集住都市は72.2%となっている。

上記の調査はやや古いものであるが、この結果から、人口規模が大きな自治体や外国人比率が高い自治体は、外国人関連の施策を重要性の高い課題として捉え、既に取り組を推進している。一方、人口規模が小さい自治体や、外国人比率が低い自治体は、重要性の低い課題としており、具体的な取り組みを行う自治体も少ない傾向にあるといった事がわかる。つまり、外国人住民からすれば、常住する自治体によって受けられる住民サービス水準が異なるということになる。多くの自治体において今後外国人材の流入を促進していくのであれば、外国人に就業地及び常住地として選ばれるように、日本人と同程度の行政サービスを提供し、外国人が住みやすいまちづくりを推進していくことが求められる。

播磨圏域においても、自治体ごとの人口規模や産業構造によって常住者や就業者に占める外国人比率は異なることから、外国人に対する行政サービスの需要も一定ではないと思われる。これが先に述べた自治体間の行政サービス格差が発生する一つの要因であろう。このように需要が少ない自治体においても同水準のサービスを提供するためには、連携中枢都市圏の枠組みを利用する事が有効と思われる。具体的には、「コンパクト化とネットワーク化」により、各自治体が連携して外国人に対する行政サービスを提供することで、人的資源の共有やノウハウの蓄積が進み、均一かつ持続的な取り組みが可能となるだろう。例えば、届出書式や対応マニュアルの統一といったものから、ワンストップ窓口やオンライン相談窓口の開設、外国人への情報提供に特化した共同運行ホームページの開設、といった事も考えられる。また、姫路商工会議所のアンケート調査からは、外国人材受け入れ企業においても、言語や生活習慣といった面を外国人雇用の課題として捉えており、行政サービスの向上だけでなく、日本語や日本文化学習機会の提供、日本人と外国人の交流促進といった多文化共生に向けた社会統合政策を着実に進めなければならない。

<sup>3</sup> 「地方自治体における外国人の定住・就労支援への取り組みに関する調査」（労働政策研究・研修機構 2011年8月）

<sup>4</sup> 外国人集住都市会議会員である28都市（伊勢崎市、太田市、大泉町、上田市、飯田市、大垣市、美濃加茂市、可児市、浜松市、富士市、磐田市、掛川市、袋井市、湖西市、菊川市、豊橋市、豊田市、小牧市、知立市、津市、四日市市、鈴鹿市、亀山市、伊賀市、長浜市、甲賀市、湖南市、総社市）

## 【施策4】労働生産性を高める

労働力不足に関する労働力供給側の対応としては、前述のとおり、女性、高齢者、外国人の活用があるが、需要側（企業求人側）による労働生産性の向上を通じた必要労働力の削減も重要な対策になる。

### （1）現状分析

#### ①労働生産性の推移

「労働生産性」という用語については種々の定義があるが、国際比較を含め一般的に用いられているのは、1人当たり又は時間当たりの付加価値額であり、以下の式で表される。

$$\text{労働生産性} = \frac{\text{GDP}}{\text{就業者数}} \text{ または } \frac{\text{GDP}}{\text{就業者数} \times \text{労働時間}}$$

また、労働生産性上昇率と実質経済成長率の関係については以下の式が成り立つ。

$$\text{実質経済成長率} = \text{実質労働生産性上昇率} + \text{就業者増加率}$$

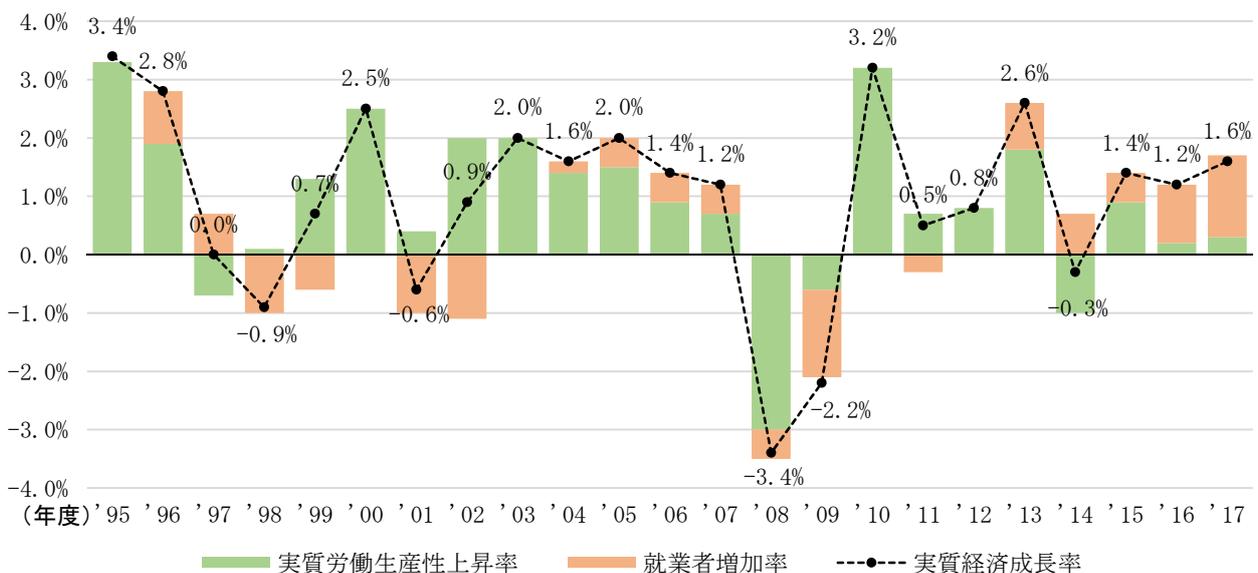
または

$$= \text{時間当たり実質労働生産性上昇率} + \text{就業者増加率} + \text{労働時間増加率}$$

上記の関係式から労働生産性の向上を通じて、一定の経済成長率を達成するために必要な労働力（労働需要）を削減できることが解る。第二章では、この考え方を組み入れて労働力需要推計を行っているが、労働時間に関する市町別データがないことから、就業者1人当たりの労働生産性を用いて推計している。

（公財）日本生産性本部「日本の労働生産性の動向 2018」等を参考に情報を整理すると、近年、日本の1人当たりの実質労働生産性は、概ね非常に緩やかな上昇傾向にあり（2016年度+0.2%、17年度+0.3%）、その要因の一つとして、就業者の増加が生産性を下押ししていることが挙げられる。具体的には、人手不足感が強い中で介護や育児など諸々の事情で短時間労働を志向する女性や高齢者などの雇用が着実に増加したことなどが背景にあるとみられる。また、実質経済成長率を要因別にみても、2016、2017年度の経済成長を牽引したのは、1人当たりの労働生産性上昇よりも、むしろ就業者の増加であったことが解る。

図5-4-1 要因別にみた日本の実質経済成長率の推移



出典：「日本の労働生産性の動向 2018」（日本生産性本部）

本調査における推計には、一定の経済成長を前提に推計された将来の GDP を産出するために必要な労働需要を、実質労働生産性の向上により削減し、投入可能と考えられる労働供給に近づけるという視点がある。今後、幅広い分野で人手不足が一層進むと予想されるが、働き方改革が本格化する中で長時間労働に対する考え方が厳しくなることから、単純な労働投入増加により事業の維持・拡大を図ることには限界が来るであろう。このような流れの中で経済成長を維持していくためには、例えば、AI や IoT、ロボットなどの先端技術を活用した無人化、省力化投資、あるいはキャッシュレス化や RPA (Robotic Process Automation) 導入などによる業務効率化の動きを通じて生産性を向上させることへの期待が高まると考えられる。

また、生産性をマクロレベルで考えると、生産性の高い企業の参入とそうでない企業の退出といった新陳代謝の促進が経済全体の生産性向上に資することになるが、日本ではそういった市場機能による活性化は有効に機能しておらず、むしろ企業内での高生産性分野へのシフトによる新陳代謝が主体であった、との指摘 (宮川務(2018)) があるように、生産性向上については、創業、事業承継を含む産業や企業あるいは企業内での新陳代謝をいかに図っていくかも重要なポイントとなる。

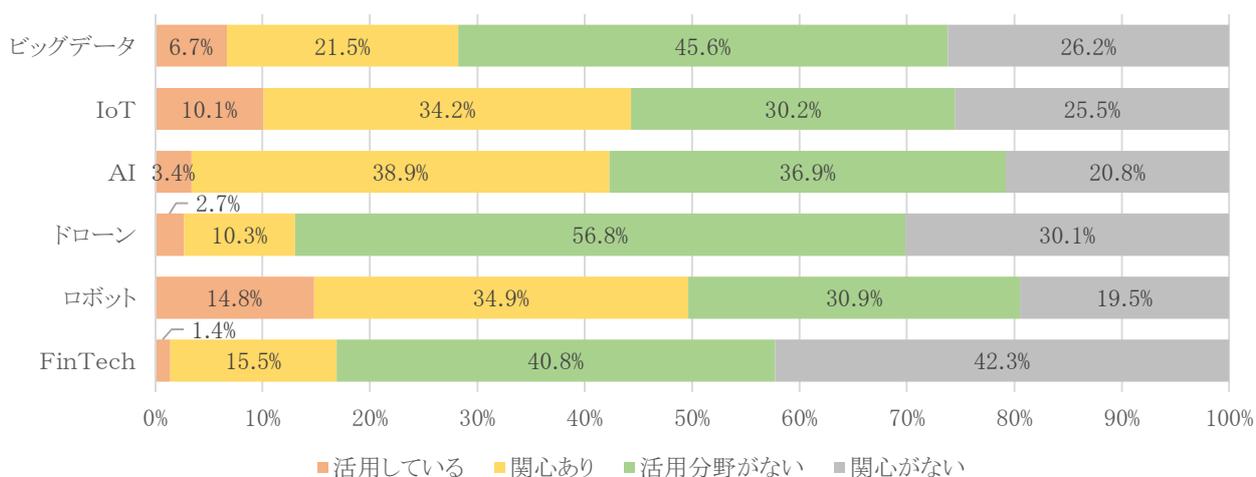
## ②姫路市における企業の生産性向上への取り組み状況

姫路商工会議所が実施したアンケート調査から、会員企業が IT 化への対応を通じて行っている生産性向上への取り組み状況や、企業の新陳代謝に関係する項目として事業承継に関する調査を紹介する。

### i) IT 活用状況に関する調査

姫路商工会議所が 2017 年 11 月に製造業会員向けに実施した「IT 活用状況に関する調査」によると、「最新の IT 技術の活用状況」についての質問に対して「活用している」の回答割合は、「ロボット」14.8%、「IoT」10.1%、「ビッグデータ」6.7%、「AI」3.4%、「ドローン」2.7%、「FinTech」1.4%となっている。例えば、「IoT」、「AI」、「ロボット」については、活用している事業所の割合は小さいものの、3~4 割の企業が「関心を持っている」と回答している。しかしながら、質問項目全ての IT 技術において「活用分野がない」と「関心がない」を合わせた回答割合は 5 割を超えている。

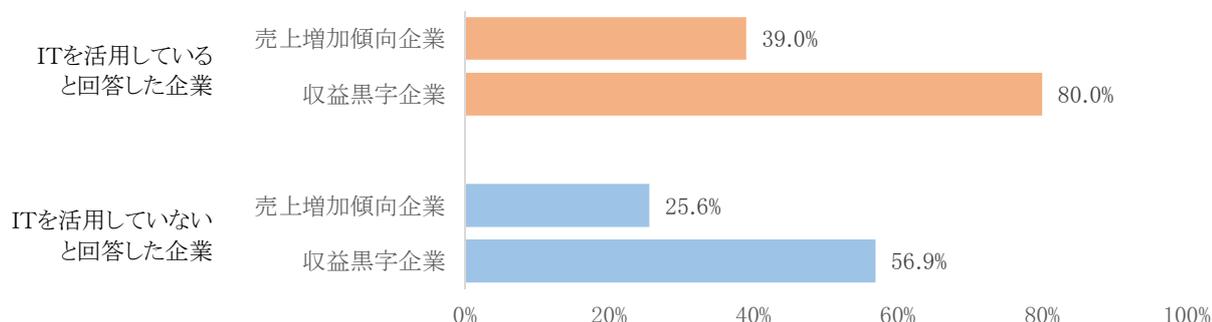
図 5-4-2 最新 IT 技術の取り組み状況 (n=153)



出典：「2017 年度 姫路市内企業の生産性及び IT 活用状況に関する調査」(姫路商工会議所)

次に、「最新 IT 技術の活用状況」と「売上傾向」、「収益状況」の関係についてクロス集計した結果、IT 技術を活用している企業の方が、売上、収益とも高い傾向にあるという結果になった。

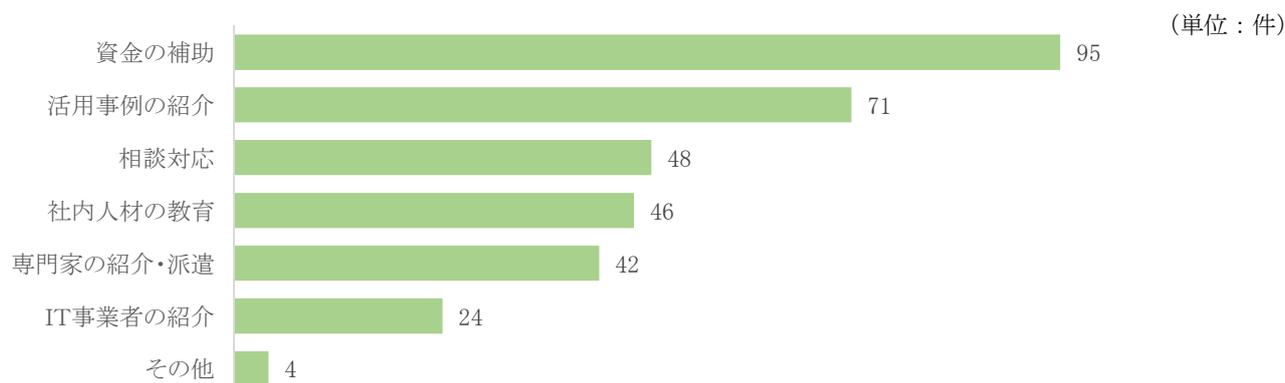
図 5-4-3 最新の IT 技術の活用と売上傾向・収益状況の関係 (n=156)



出典：「2017 年度 姫路市内企業の生産性及び IT 活用状況に関する調査」(姫路商工会議所)

「IT 活用の取り組みに行政・支援機関へ望むこと」への回答では、「資金の補助」の回答割合が最も高いが、次点の「活用事例の紹介」の回答割合も 5 割弱となっている。

図 5-4-4 IT 活用の取り組みに行政や支援機関へ望むこと (n=151) ※複数回答



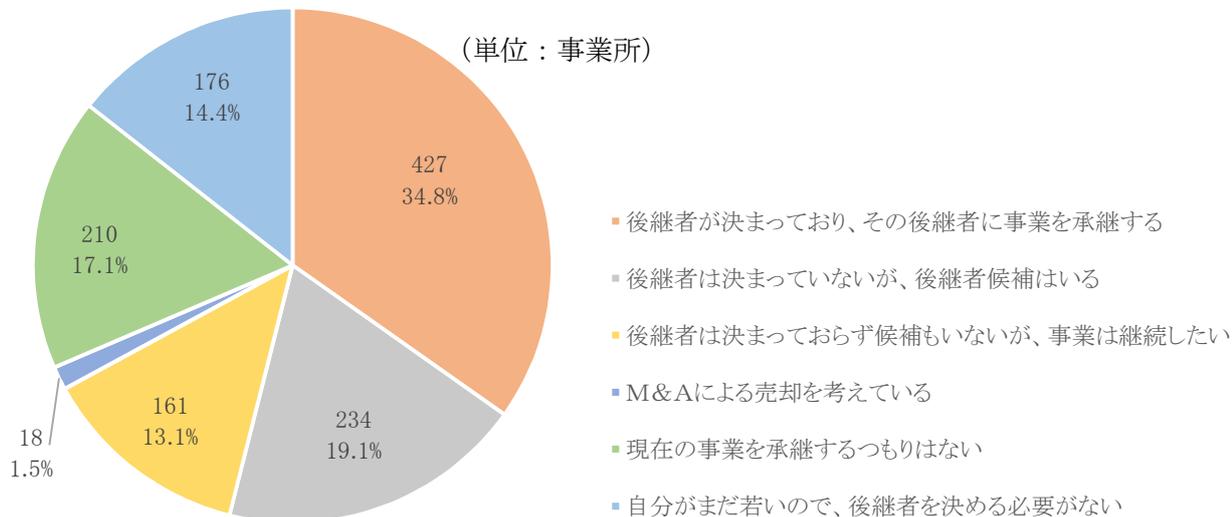
出典：「2017 年度 姫路市内企業の生産性及び IT 活用状況に関する調査」(姫路商工会議所)

これらのアンケート調査結果からも、最新の IT 技術の活用は、企業の生産性を高め、売上や収益を増加させる一つの要因になる可能性が高いと考えられる。IT 技術の活用に関心がある事業所に対しては最新 IT 技術に関する活用事例の紹介等の具体的な情報提供、また IT 技術の活用に消極的な事業所に対してもそのハードルを下げるべく、基礎的な技術の導入部分から啓発活動に努めることが重要である。

## ii) 事業承継に関する調査

姫路商工会議所が2018年12月に実施した「事業承継に関するアンケート」では、「事業承継の予定について」への回答では、「後継者が決まっており、その後継者に事業を承継する」が427件(34.8%)で最も多い一方で、「現在の事業を承継するつもりはない」との回答も210件(17.1%)あった。

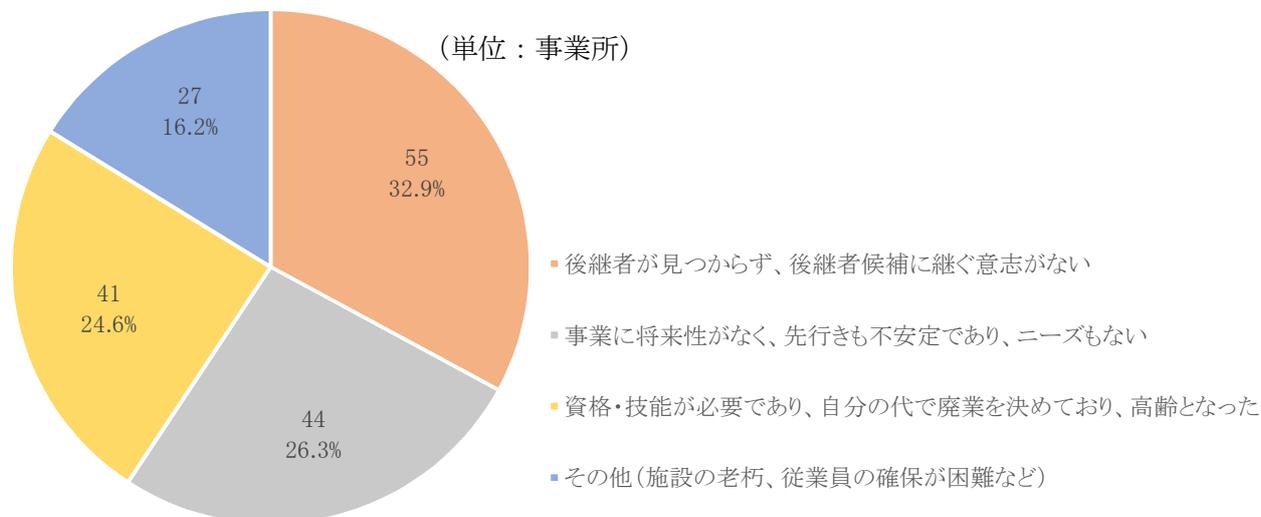
図5-4-5 事業承継の予定について (n=1,226)



出典：「2018年度 姫路市内企業の事業承継に関する調査」(姫路商工会議所)

「現在の事業を承継するつもりはない」と回答した事業所に対して、その理由を質問したところ、「事業に将来性がなく、先行きも不安定であり、ニーズもない」(26.3%)といった後ろ向き要因以外に、「後継者が見つからない」32.9%、「属人的な要素(技術・資格)」24.6%、「設備の老朽化、従業員の確保」16.2%となっており、外部支援により事業継続の可能性が高まる事業所が半数以上存在すると推測される。また「事業承継の相談相手」についての質問したところ、全事業所の18.9%が「相談相手はいない」との回答している。

図5-4-6 事業承継しない理由 (n=167)



出典：「2018年度 姫路市内企業の事業承継に関する調査」(姫路商工会議所)

## (2) 生産性向上に向けた施策の方向性

本調査では 1 人当たりの労働生産性の上昇が労働需要の削減につながるという点に着目しているが、生産性を評価する指標の一つとして、経済成長率を「資本」（機械、設備など）投入の伸び率、「労働」（労働力）投入の伸び率のほか、技術進歩や業務効率改善などに代表される全ての生産要素を考慮した「全要素生産性」（Total Factor Productivity : TFP）の伸び率に分解するという手法がある。

**GDP の伸び率 = 資本分配率 × 資本投入の伸び率 + 労働分配率 × 労働投入の伸び率  
+ 全要素生産性(TFP)の伸び率**

すなわち、設備投資（資本投入）又は技術革新や業務効率改善など（TFP の向上）を進めることにより、労働投入を抑えつつ一定の GDP 成長が確保できることを意味する。

一般的には、地域経済の成長には、生産性の高い企業（産業）の参入（誘致）が有効な施策と考えられているが、以上の生産性に関する定義や分析からは、労働投入に制限がある条件下での地域における生産性向上に繋がる現実的施策として、以下の項目に沿った取り組みが求められる。

### ①設備投資の促進

設備投資の促進により生産力の向上及び必要労働力の減少が期待される。厚生労働省「平成 29 年度労働経済の分析」は、我が国の設備の平均年齢（ヴィンテージ）は急速に上昇しており、イノベーションを阻害する要因となっている可能性があり、また人材を有効に活用する観点からは合理化・省力化投資が重要、と指摘している。

ただし、労働生産性向上のために機械や IT 投資を行ったとして、生産量が変わらなければ労働生産性が向上する一方で資本生産性は低下したことになることに注意すべきである。

### ②先端技術の活用

前項のアンケート調査結果のとおり、当地企業の IT 技術導入の余地は大きく、IoT、AI、ロボット化などによる効率化やキャッシュレス化、RPA 導入などによる業務効率改善、及びそれに並行した企業内での継続的な事業構成見直しは、生産性向上を通じた必要労働力の減少に繋がる可能性がある。

### ③創業・事業承継の支援

新規創業の増加は、より生産性の高い事業所の増加に繋がる可能性があり、事業承継（M&A 含む）による生産性の高い企業に対する存続支援の強化も生産性向上への有効な手段と考えられる。また、これらの環境整備として、企業設立時のコストと手間の削減、例えばワンストップセンターは海外からの直接投資のみならず国内起業者や誘致にも有効と考えられる。

### ④社会資本の整備

道路や上下水道、電力網といった社会資本の整備は、主に政府が整備を担い地域の生産性向上を支える役割を果たしてきた。今後は、限られた財源の中で社会資本の生産力向上効果の低下を避けるためには、現在の社会資本の維持管理に向けた投資が重要となる。

### ⑤人的資源の活用に向けた環境整備

我が国企業での人材育成の中心であった OJT だけでなく、IT などの技術革新に対応するための OFF-JT や社会人経験後のリカレント教育などの機会を充実させる施策も重要であり、兵庫県立大学などの地域の教育機関との連携強化は有効である。また、労働生産性の高い人材が年齢・性別にかかわらず流動的に職を得られ、企業側も良い人材を確保できるための労働市場の環境整備が必要になる。

なお、生産性向上の主役はあくまで民間であり、官の役割は民間の取り組みを側面支援することにある点にも留意すべきである。

## 【施策5】播磨圏域の魅力を向上させる

以上、播磨圏域における就業者の需給ギャップ（労働力不足）を解消するための施策として、①働く女性の増加、②働く高齢者の増加、③働く外国人の増加、に加えて④労働生産性の向上、という労働需給に直接かかわる4つの施策についての方向性を示したが、これに加えて、播磨圏域内での就業率を高める（⑦播磨圏域内の常住者が同圏域内で就業する比率を高める、⑧播磨圏域外の常住者が播磨圏域内で就業する比率を高める）という施策が考えられる。これを実現するためには、企業による就労条件の改善だけでなく、地域の産業構造から生活環境、教育・文化などに至る幅広い分野において播磨圏域の魅力を向上させることが求められる。また、この取り組みは最終的には播磨圏域内の常住者増加に繋がるものでもある。

労働力の都市間移動分析によると、播磨圏域からは約3万人の就業者が通勤により圏外へネットで流出している（平成27年国勢調査）。また、2010年から2015年までの5年間における播磨圏域の就業者の増減を要因分析した結果から「播磨圏域での就業率」要因をみると、男性がプラスであるのに対して、女性は若干のマイナスという結果となっており、自治体別にみると姫路市からの圏外への流出が大きい。

また、従業上の地位別構成の分析によると、播磨圏域では製造業を中心とした男性の正規雇用比率が全国比で相対的に高いのに対して、女性の正規雇用比率が相対的に低くなっている。

この他、姫路市の就業者移動の状況を従事している産業分類別にみると、姫路市から労働力がネットで市外に流出（通勤による流出超過）している産業は、製造業、公務、学術研究・技術専門サービス、情報通信などとなっている。特に、姫路市から播磨圏域外の神戸市と大阪府へのネット流出（5,087人）のうち上位にあるのが卸売・小売（937人）、情報通信（601人）となっており、これらの状況は、近年低下傾向が続いていた姫路市の商業人口の動向や、特化係数などから示された情報通信業の弱さなど、産業構造も反映していると考えられる。

これらのことから、播磨圏域での就業状況に関しての課題として想定されるのは、女性にとって魅力的な就業先が十分に確保されていないのではないか、姫路市の播磨圏域中枢都市としての雇用吸収力が弱まっているのではないか、といった点である。

この課題の解決に向けた施策の方向性の一つとして考えられるのは、従来からの強みである製造業の競争力強化、特に研究開発機能の充実に加えて、新たな成長産業として「観光関連産業」を強化することであろう（姫路経済研究所（2018）「姫路市の産業構造に関する基礎調査報告書」参照）。観光に直接関係する産業としては、卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業などが挙げられるが、これらは今後新たに増加する労働力として期待される女性や高齢者の就業構成比が比較的高い産業でもある。また、観光関連産業は、自治体の枠組みを超えて広域での取り組みが必須となる産業であり、播磨圏域内の各自治体が持つ多様な資源を活用して、より魅力的な地域づくりが求められるという、まさに連携中枢都市圏の真価が問われる分野でもある。

なお、今回は分析の対象外となったが、魅力ある播磨圏域で働くという観点からは、男女を問わず若年層全体の地域での就労促進も引き続き重要なテーマであり、仕事面だけではない播磨圏域の魅力をこの地で育つ若年層に教育、発信し続けることや、播磨圏域でかつて育った中高年齢層の首都圏などからのUターン促進も忘れてはならない。

## 6. まとめ

日本の景気拡大期間が戦後最長を超えようとしている中で、姫路地域の有効求人倍率は 2.0 前後まで上昇し、播磨圏域においても労働力不足を訴える企業の声はさらに強まりつつある。こうした背景の下、本調査では、播磨圏域 8 市 8 町を対象に、就業構造の現状分析と将来の労働力需給予測を行い、需給ギャップ（供給不足）に対する施策の方向性について検討した。一地域に限定した労働需給の予測には、データ面の制約に加えて、将来の景気変動や地域における個別産業・企業の盛衰による影響など様々な課題があるが、本調査では播磨圏域の産業構造や就労構造を踏まえながら、2025 年に想定される播磨圏域における労働需給の姿を出来るだけ明らかにするよう努めた。

その結果、足元のペースで経済成長が続くとすれば、2025 年においては、人口減少やさらなる高齢化進展などを背景に、労働力需要が供給を 4.4 万人上回る（供給不足）と推計された。そして、かかる推計結果に対して、女性、高齢者、外国人の潜在的労働力の活用による労働力供給の増加施策、労働生産性向上による労働力需要の抑制施策という 2 つの側面に加えて、播磨圏域の魅力向上施策を展開することにより需給ギャップを解消し、地域の経済成長に必要な労働力が確保できる可能性を示した。

最後に、播磨圏域が他地域に対する優位性を保ちつつ、経済・社会の健全な発展を維持し続けるためには、「働く場所」と「働く人」という需給両面での資源確保が必要となる。労働力の確保は全国的にも大きな課題となっており、政府による働き方改革の推進や新たな外国人労働者受け入制度導入など、労働政策は現在大きな転換点を迎えつつある。そのような環境下においては、労働力不足への多面的且つきめ細かな取り組みが、行政や企業、地域社会、個人それぞれの立場で求められることになろう。その際に重要となるのは、播磨圏域 8 市 8 町を一つの地域経済圏として捉え、広域での多面的な魅力の向上を図るために、自治体の垣根を越えた施策を実行し、連携を深めていくことではないだろうか。

## 参考文献

- パーソル総合研究所・中央大学『労働市場の未来推計 2030』
- パーソル総合研究所『労働市場の未来推計 2025年、このままいくと何万人足りなくなるのか?』
- 神戸大学地域政策統計研究会 (2017)『地域経済圏の産業構造の推計と将来予測に関する研究』
- 内閣府男女共同参画局『平成 29・30年版男女共同参画白書』
- 内閣府『平成 30年版高齢社会白書』
- 内閣府 (2019)『中長期の経済財政に関する試算 (平成 31年 1月 30日 経済財政諮問会議提出)』
- 厚生労働省 (2017)『平成 29年版労働経済の分析 イノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題』
- 労働政策研究・研修機構 (2016)『労働力不足時代における高年齢者雇用』(労働政策研究報告書 No.186)
- 労働政策研究・研修機構 (2018)『諸外国における外国人材受入制度 ―非高度人材の位置づけ―』
- 労働政策研究・研修機構 (2011)『地方自治体における外国人の定住・就労支援への取組みに関する調査』
- 日本生産性本部『日本の労働生産性の動向 2018』
- 日本生産性本部『労働生産性の国際比較 2018』
- 総務省 (2014)『連携中枢都市圏構想推進要綱』
- 姫路市 (2015)『連携中枢都市宣言』
- 島根県 しまね統計情報データベース (2011)『シフト・シェア分析からみた島根県経済』
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2013)『基礎自治体の外国人政策に関するアンケート調査報告書』
- 大和総研 (2015)『高齢者雇用グローバルレポート』
- チャド・スタインバーグ、中根誠人 (2012)『女性は日本を救えるか?』(IMF Working Paper)
- 岡村美保子 (2018)「我が国の外国人労働者」『レファレンス』804号 pp.29~53.
- 上藤一郎・山下隆之・高瀬浩二・塚本高士・片岡達也・勝山敏司 (2015)『地域別経済指標に基づく静岡 SD モデルの開発とその拡張 ―静岡県内各市町における基盤産業の分析―』
- 山下隆之 (2016)『地域経済分析ハンドブック ―静岡モデルから学ぶ地方創生―』(晃洋書房)
- 宮川努 (2018)『生産性とは何か―日本経済の活力を問いなおす』(筑摩書房)