

第1節 多様な人材が労働参加する背景

本節では、日本の労働市場において多様な人材の労働参加が必要となっている背景について分析を行う。労働供給側（雇用者）の要因としては、女性が結婚・育児等によりキャリアを中断してしまうことの問題や、65歳を超えて長く働きたいと考えている者が一定割合いること、日本で働きたい外国人の労働参加が進んでいることを指摘する。また、性別や国籍等の多様化だけではなく、個々人の就業に対する価値観も多様になっていることについても指摘を行う。他方、労働需要側（企業）の要因として、多様な人材の活躍により競争力の強化を目指す必要があること、人手不足が深刻になっていることを指摘する。また、多様な人材の就労に対し、企業はどのような点を利点や課題と考えているのか、現状では多様な労働参加はどの程度進んでいるのか、についても整理を行う。

1 多様な人材の活躍とは何か

●労働市場における多様な人材

まず、「多様な人材（ダイバーシティ）」とはそもそも何を指すのかについて整理すると、広義の多様性には、性別や国籍、雇用形態等の統計等で表されるものだけではなく、個々人の価値観など統計では表されない深層的なものも含まれる¹。ただし、本章では、基本的には前者の統計等で表される多様性、つまり性別、国籍（外国人労働者）、年齢（65歳以上の雇用者等）、働き方（限定正社員等）、キャリア（中途・経験者採用）、障害者といった属性について対象とする。また、多様性をみる尺度としては、企業などにおける従業員や役員に占める多様な構成員の割合や人数の変化を用いる。

2018年において、こうした多様な人材がどの程度の規模で労働市場に存在しているのかについてみると（第2-1-1図）、雇用者全体としては5,936万人であり、その内訳としては、役員330万人、生産年齢人口（15～64歳）における男性正社員2,275万人、女性正社員1,099万人、男性非正社員480万人、女性非正社員1,283万人、65歳以上の雇用者469万人である。また、男性管理職111万人・女性管理職18万人、転職者315万人、外国人労働者146万人、障害者48万人となっている。

ただし、多様な人材の活躍については、人数や割合等だけで判断することには限界があることにも注意する必要がある。それは、ダイバーシティが存在すること（一定割合の多様性が存在すること）と、その多様な人材がそれぞれの能力を活かして活躍できている状態（インクルージョン）とは必ずしも一致しないためである²。例えば、女性割合が50%である企業であっ

注

(1) 多様性の分類に関する議論の詳細についてはIshikawa (2014) 等を参照。

(2) ダイバーシティ (diversity) は、集団内における多様な属性の分散で定義できる概念だが、その多様性がどのように扱われているかとの点は、インクルージョン (inclusion) の概念に含まれる。

でも、男女が平等に扱われていない企業や、適材適所でない人事配置を行っている企業などでは、多様な人材が活躍しているとは言えない。本章においては、多様性を表す指標だけでなく、多様な人材を活かすための企業の取組についても焦点を当てて分析を行う³⁾。

以下では、日本経済においてこのような多様な人材の活躍が求められるようになった背景やその労働参加の現状について、雇用者と企業側の双方の観点からより詳細にみていくこととしたい。

第2-1-1 図 雇用者数の概要

労働市場には多様な人材が存在

(上段：万人、下段：%)

| | 雇用者数 合計 | 男性 (正社員) (15~64歳) | 男性 (非正社員) (15~64歳) | 女性 (正社員) (15~64歳) | 女性 (非正社員) (15~64歳) | 65歳以上 (役員を除く) |
|-------|------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------|
| 2018年 | 5,936 | 2,275 | 480 | 1,099 | 1,283 | 469 |
| | (100.0) | (38.3) | (8.1) | (18.5) | (21.6) | (7.9) |

| | 男性管理職 | 女性管理職 | 転職者 | 外国人 労働者 | 障害者雇用 |
|-------|-------|-------|-------|------------|-------|
| 2018年 | 111 | 18 | 315 | 146 | 48 |
| | (1.9) | (0.3) | (5.3) | (2.5) | (0.8) |

- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」、「労働力調査(詳細集計)」、厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、「障害者雇用状況の集計結果」により作成。
 2. 男性管理職、女性管理職は、雇用者のうち、法人・団体における課長相当職以上の者、法人・団体役員及び管理的公務員を示す。
 3. 転職者は、雇用者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者。
 4. 外国人労働者は、10月末現在。
 5. 障害者雇用は、6月1日現在。
 6. 括弧内は雇用者数に占める割合。

2 労働供給側(雇用者)の要因

まず、多様な人材の活躍の促進が、雇用者にとって望ましい背景を整理する。ここでは就業意欲の高まりや価値観の多様化等を踏まえると、性別・年齢・国籍等によらず、個々人が望むキャリア形成が実現できる労働市場の環境整備が求められていることを指摘する。

●マクロ・産業別にみた雇用者数の増加

1990年代以降の労働市場における典型的な雇用者は15~64歳の男性や非正社員の女性であっ

注 (3) 経済産業省が毎年選定している「ダイバーシティ経営企業100選」では、ダイバーシティ経営とは、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義されており、ここでの「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障害の有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含んでいる。その上で、多様な人材の能力発揮により、イノベーション創出や生産性向上等の成果を上げている企業の事例が多数紹介されている(経済産業省、2018)。