

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)。

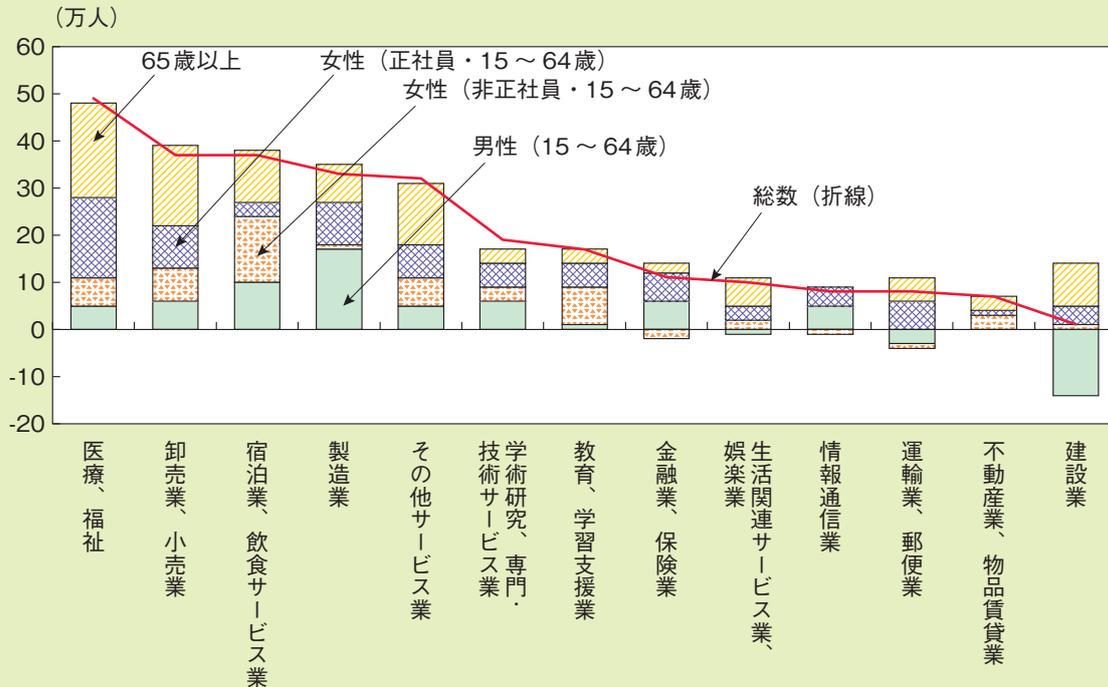
たと思われるが、それ以外の雇用者（特に正社員女性や65歳以上の雇用者）の労働参加がどの程度進んだのかを確認しよう。2015～18年の3年間の雇用者数の変化をみると（第2-1-2図（1））、すべての産業で15～64歳の正社員の女性と65歳以上の雇用者が増加していることがわかる。女性正社員数の増加が大きい産業として、医療・福祉（+17万人）、製造業（+9万人）、卸売業・小売業（+9万人）、65歳以上の雇用者数の増加が大きい産業として、医療・福祉（+20万人）、卸売業・小売業（+17万人）、サービス業（+13万人）が指摘できる。特に、高齢化により需要が高まっている医療・福祉において、女性正社員・65歳以上の雇用者の増加数がともに高いことが特徴である。

ただし、すべての産業において全体の雇用者数も伸びているため、多様性が高まっているのかを考える上ではシェアの変化に注目することも重要である。産業別に女性正社員や65歳以上雇用者のシェアの変化を確認すると（第2-1-2図（2））、情報通信業を除くすべての産業において65歳以上の雇用者シェアは増加していることが確認できる。また、女性正社員は13産業中10産業でシェアが拡大している。65歳以上のシェアが特に拡大している産業として、生活関連サービス業・娯楽業、建設業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉、女性正社員のシェアが特に拡大している産業として、運輸業・郵便業、金融業・保険業、情報通信業、建設業が確認できる。マクロからみた多様性の増加という観点からは、幅広い産業でその傾向は確認することができ、特に65歳以上の高齢者が多様性の増加をけん引していることが指摘できる。

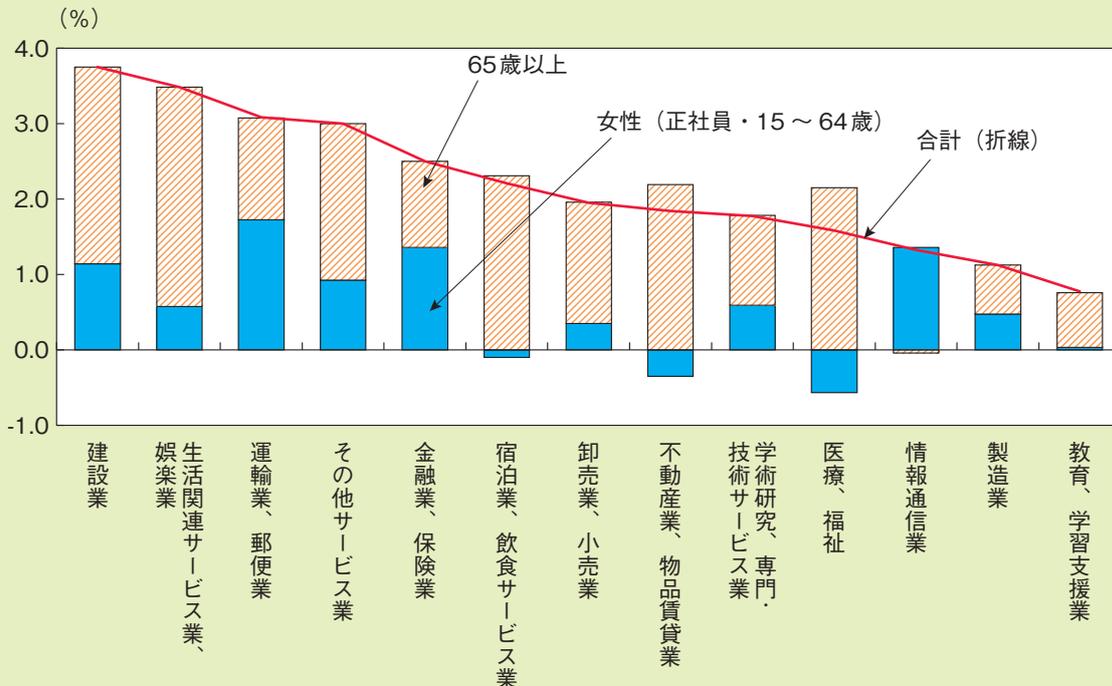
第2-1-2図 マクロでみた産業別雇用者の多様性

幅広い産業において多様性の増加がみられる

(1) 雇用者数の伸び (2015年→2018年)



(2) 雇用者数のシェアの変化 (2015年→2018年)



(備考) 1. 総務省「労働力調査 (基本集計)」により作成。
 2. 雇用者数は、役員を除く雇用者数。
 3. (2) は、各産業における役員を除く雇用者数に占めるシェア。

●女性活躍：仕事を続けたい女性が労働市場から退出することを防ぐ必要

多様な人材の労働参加は企業だけでなく、労働供給側にとっても必要とされる。特に女性労働者にとっては、結婚や出産・育児等を契機に自らのキャリアを中断せざるを得ない傾向があるためである。2012年10月～2017年9月の期間に仕事（前職）を辞めた者のうち、離職理由が結婚・出産・育児であると回答した女性の割合を年齢階級別にみると（第2-1-3図(1)）⁴、30代女性で正社員の前職を辞めたもののうち40%近くの者は結婚・出産・育児が理由であったと回答している。前職が非正社員であった30～34歳の女性についても、離職理由の約33%が結婚・出産・育児である。

妊娠・出産を機に退職した理由について尋ねたアンケート調査によると（第2-1-3図(2)）、家事・育児に専念するために自発的に辞めた、仕事を続けたかったが両立が難しいとの回答割合が高い。正社員女性に注目すると29%が家事・育児に専念するため、25%が両立できないと回答している。また、次に回答割合が多い項目は、解雇・退職勧奨されたであり、正社員女性の16%、非正社員女性の13%が該当している。妊娠・出産等により、仕事を辞めざるを得なかった女性が一定割合の割合で存在していることが確認できる。

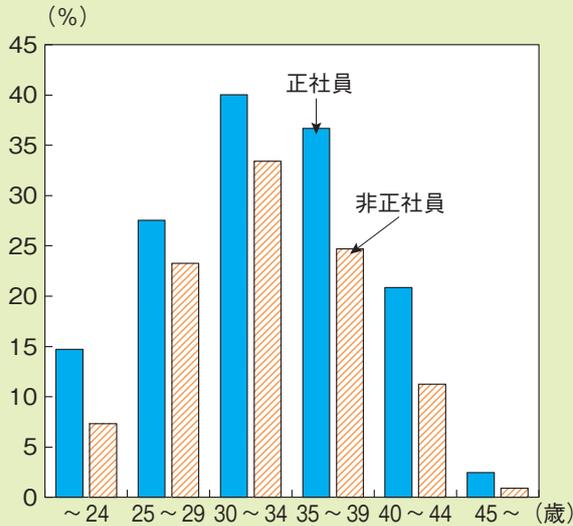
上記のように女性にとって両立可能性は依然として大きな課題であるが、近年における両立可能性は改善していることが指摘できる。第2-1-3図(3)は、先行研究（宇南山、2018）を参考に、保育所の利用のしやすさを示す潜在的保育所定員率（25～44歳の女性人口に対する保育所定員の割合）の推移をみたものであるが、2015年以降伸びが急速に拡大していることがわかる。グラフでは25～44歳女性の労働参加率をプロットしているが、両者の相関係数は0.9であり、保育所の整備と女性の労働参加には高い相関がみられていることが確認できる。事実、保育所の整備は、育児をしている女性の就業率を高めることを示した実証研究も存在している（Nishitateno and Shikata、2017）。仕事を続けたい女性が労働市場から退出しないための環境を整備することが非常に重要である。

注 (4) 年齢は2017年9月末時点。また、回答者の女性が現在働いているかは問わない。

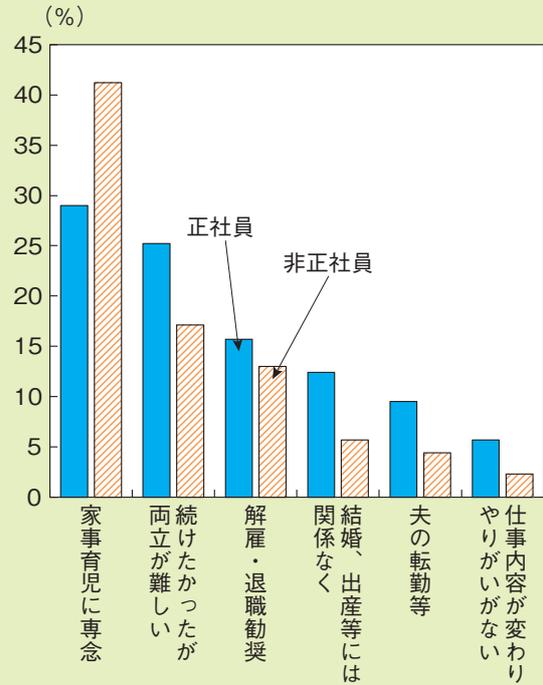
第2-1-3図 女性雇用者と結婚・出産・育児

仕事を続けたい女性が労働市場から退出することを防ぐ必要

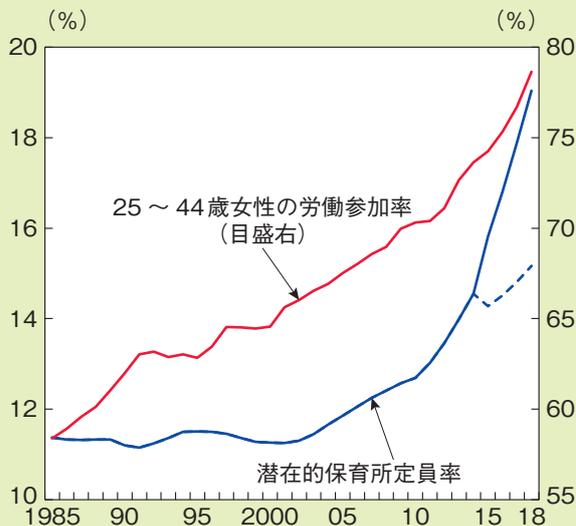
(1) 結婚、出産・育児による離職割合



(2) 妊娠・出産を機に退職した理由



(3) 潜在的保育所定員率と労働参加率



- (備考)
- 総務省「就業構造基本調査」、「人口推計」、「労働力調査 (基本集計)」、厚生労働省「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書・労働者アンケート調査結果」、「保育所等関連状況とりまとめ」により作成。
 - (1) は女性雇用者のうち、平成24年10月以降に前職を辞めた者の中で、離職理由が結婚、出産・育児である者の割合 (調査時点は平成29年10月1日)。
 - (2) は「特になし」、「その他」の回答は省略した。複数回答。
 - 潜在的保育所定員率 = 保育所定員 / 25~44歳女性人口。
点線は保育所のみ。実線は認定子ども園、地域型保育事業の定員を含んだ値。

●高齢者：年齢によらず働くことができる環境整備

65歳以上の高齢者の労働参加はすべての産業で進んでいるが、実際に雇用者にとっても長く働くことに対する需要はどの程度あるのだろうか。ここでは内閣府が2019年3月に行った個人意識調査「就業期間の長期化に関する意識調査」（以下、内閣府個人意識調査と呼ぶ）⁵を基に雇用者が何歳まで働きたいと考えているかについて詳しくみていこう。なお、調査の対象は30～64歳の正社員と60～64歳の非正社員であり、有効回答数は10,283件である。

年齢階級別に調査結果を確認すると（第2-1-4図（1））、どの年代も61～65歳という回答割合が3～4割程度と最も高くなっている。30～40代では、60歳以下との回答割合と65歳超との回答割合がそれぞれ25%程度と同程度であり、早期に退職したいと考える人と長期間働きたいと考える人との2分されている。ただし、30～40代ではわからないとの回答割合が17%程度と他の年代と比較して多くなっており、高齢期の働き方についてイメージできてない雇用者が多いと考えられる。50代では、60歳以下との回答割合が19.2%であるのに対し、65歳超を希望する割合は28.8%であり、長く働くことに対する意欲が高いことが確認できる。60～64歳の雇用者では、65歳を超えて働きたいと考えている人は約50%あり、約14%は71歳以上を希望している。こうして年代別に就業期間に対する意識をみると、比較的若い層でも65歳を超えて働くことを希望する者が4分の1程度存在するほか、年齢が高くなるにつれてその割合が高くなっていることが確認できる。つまり、年齢によらず希望すれば働くことができる環境の構築は労働供給側からみても望ましいことが指摘できる。

また、65歳を超えて働くことを希望している雇用者にはどのような特徴があるのかについても確認しておこう。第2-1-4図（2）は、同じ個人意識調査を利用して、性別・年齢・学歴・産業等の個人属性をコントロールした上で、30～64歳の雇用者において、どのような属性の人が65歳超の就業に対して積極的になる傾向があるのかについて推計（プロビット分析）を行った結果を表にしたものである。表中の（）内は比較基準になるベースラインであり、それぞれの項目についてベースラインと比較して65歳超の就業を希望する確率が統計的に有意にプラス（マイナス）であれば、表中には+（-）と記載されている⁶。

推計結果をみると、65歳超の就業意欲と関係性がみられる要素として、経済的な側面、健康維持・社会貢献等の就業理由、自己管理的なキャリア形成、ワーク・ライフ・バランス等が観察されている。経済的な側面としては、現在の個人年収の水準が働く意欲に対して影響を与えていることが確認できる。また、就業している理由について、健康維持、社会貢献、社会とのつながり、視野を広げる、仕事が好きと回答した者ほど、65歳超も働きたいと考える傾向がある。転職回数が多い者、将来独立の意思がある者、自主学習を行っている者も、プラスとなっており、自身のキャリア形成を自主的に行おうとしている者ほど、長期就業に対して積極

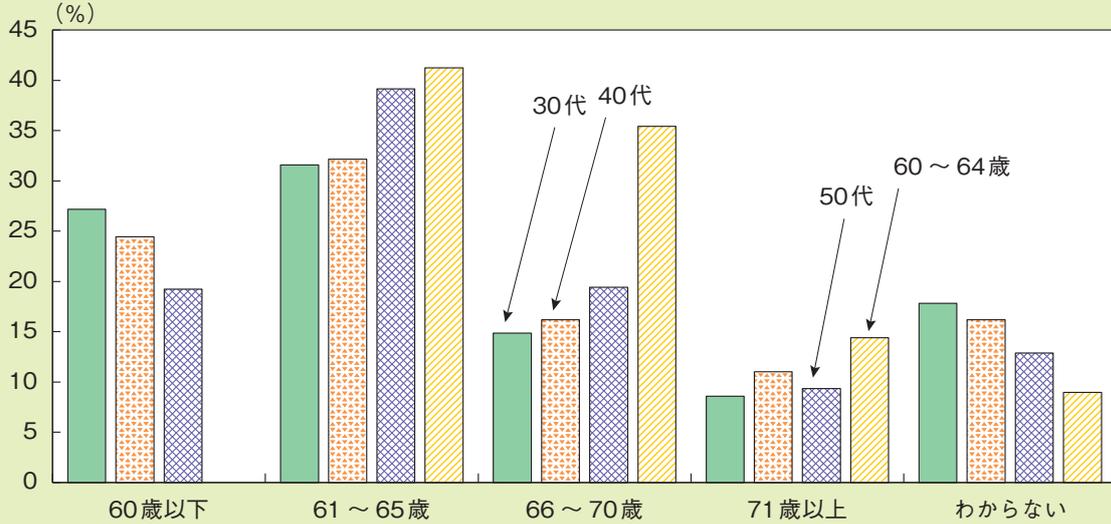
注 (5) 調査の概要は付注2-1を参照。

(6) 例えば、表の左上の健康状態では、健康状態が良いと回答した人は、健康状態が普通・悪いと回答した人と比較して65歳超の就業を希望する確率が有意にプラスであることを示す。なお、有意水準は10%を基準としている。推計結果の詳細は付注2-2を参照。

第2-1-4図 長期就業を希望する人の特徴

働き続けたい年齢も多様化

(1) 何歳まで働きたいか



(2) 65歳超の就業に対するプロビット分析の結果

個人年収 (400~800万円未満)	200万円未満	+	転職回数 (0回)	1回	+
	200万円~400万円未満	+		2回	+
	800万円~1000万円未満	-		3回	+
	1000万円以上	-		4回	+
就労している理由 (右掲以外)	生活費のため			5回	+
	子や孫の将来のため		キャリアパス (一企業)	転職を行い複数の企業で働きたい	
	健康を維持するため	+		企業で働いた後に独立したい	+
	社会に役立つため	+	自主学习 (なし)	大学・大学院等への通学	+
	社会とのつながりのため	+		通信教育	+
	視野を広げるため	+		オンライン学習	
	今の仕事が好きだから	+		書籍等での勉強	+
	時間に余裕があるから		仕事と私生活の両立 (できていない)	できている	+

- (備考) 1. 内閣府「就業期間の長期化に関する意識調査」により作成。
 2. (2) はプロビット分析の結果。() 内はベース。表中「+ (-)」は、ベースと比較して、65歳超の就業に対し有意(10%水準以下)にプラス(マイナス)となっていることを示す。
 3. 詳細な推計結果については、付注2-2を参照。

的になっていると考えられる。さらに、仕事と私生活の両立が取れていることと、65歳超の就業を希望する確率にも正の関係性が確認できることから、働き方改革等によりワーク・ライフ・バランスを改善させることが、長期就業に対しても重要な要素であることを示唆している。

●外国人労働者：様々な在留資格の労働者が増加

外国人についても日本での就業意欲が高まっていることが指摘できる。日本で働く外国人労働者は、2012年68万人、2015年91万人、2018年146万人と年々増加が続いており、2018年の雇用者全体に占める割合は2.5%程度となっている。内訳を在留資格別にみると（第2-1-5図（1））、2018年時点では身分に基づく在留資格（定住者・永住者・日本人の配偶者等）が50万人と最も多く、続いて資格外活動（留学生のアルバイト等）が34万人、技能実習⁷が31万人、専門的・技術的分野の在留資格⁸が28万人、特定活動⁹が4万人となっている。直近3年間（2015年～2018年）における外国人労働者全体の増加に対する寄与度を資格別にみると、資格外活動（17%ポイント）、技能実習（15%ポイント）、身分に基づく在留資格（14%ポイント）、専門的・技術的分野の在留資格（12%ポイント）、特定活動（3%ポイント）となっている。資格外活動の寄与がやや高いが、すべての在留資格において外国人労働者の増加に寄与している。

また、産業別に在留資格の動向をみると（第2-1-5図（2））、違いが顕著にみられる。資格外活動は飲食サービス業・宿泊業、卸売・小売業で多く、日本に留学している外国人がアルバイトとして従事している傾向がみられる。専門的・技術的分野の在留資格は、情報通信業で非常に割合が高く、その次に教育・学習支援業となっており、高度なスキルの発揮が期待されていることが考えられる。なお、在留の目的がはっきりしている技能実習や特定活動は、それぞれ建設業・製造業、医療・福祉などで割合が高くなっている。

外国人労働者や留学生を対象にしたアンケート調査によると、日本で就職した理由・就職したい理由の上位項目として、日本企業の海外拠点で働きたい、日本語で仕事をしたい、技術力が高い、人材育成が充実している等が挙げられている¹⁰。このような動機を背景に、今後も日本で就業したい外国人が増加していく可能性が高く、外国人材が活躍できるような環境構築はますます重要となってきている。

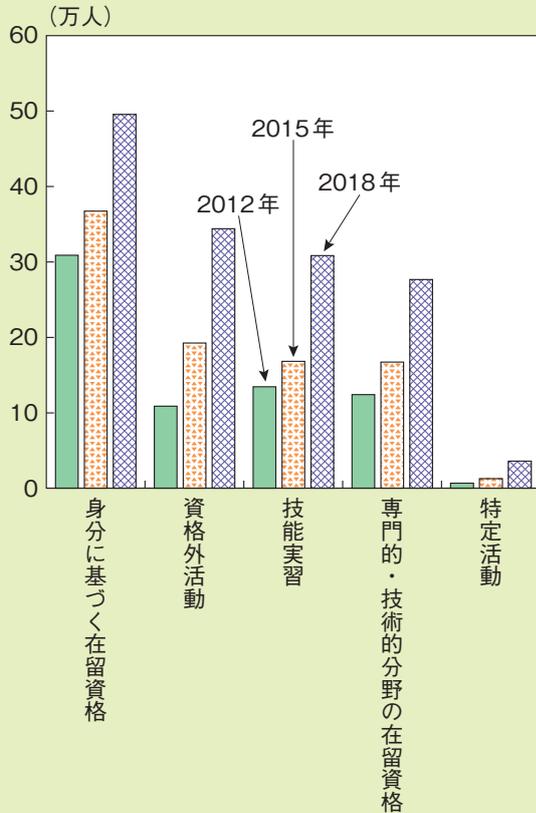
注

- (7) 技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
- (8) 内訳として、「高度に専門的な職業」、「大卒ホワイトカラー、技術者」「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」に大別される
- (9) 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、外国人建設就労者、外国人造船就労者等
- (10) 経済産業省（2015）。外国人社員の上位項目は、将来日本企業の海外拠点で働きたい（45.3%）、日本企業の技術力が高い（41.4%）、日本語を使って仕事をしたい（30.0%）。留学生の上位項目は、将来日本企業の海外拠点で働きたい（43.0%）、日本企業の人材育成は充実している（39.2%）、日本語を使って仕事をしたい（36.3%）、衣食住などの環境が良い（34.2%）、日本の文化が好き（32.5%）。

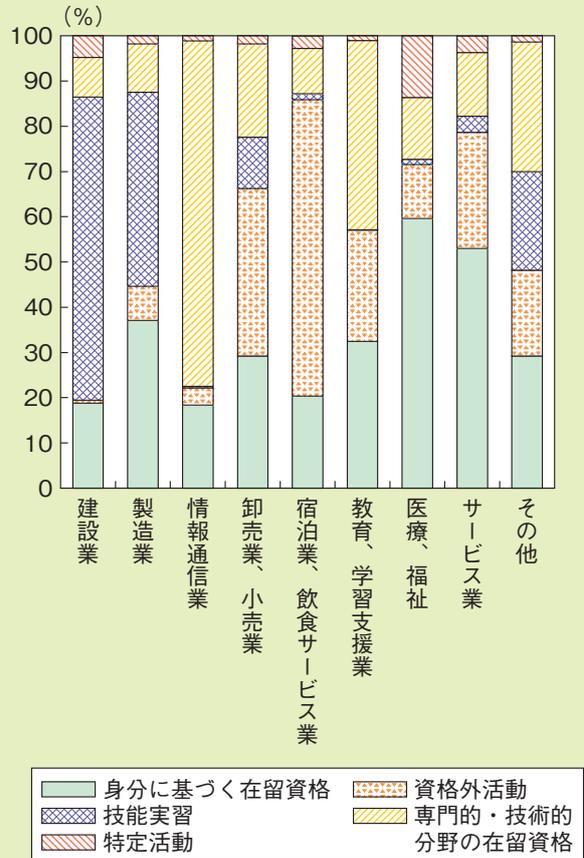
第2-1-5図 在留資格別にみた外国人労働者

すべての在留資格において外国人労働者は増加

(1) 在留資格別の外国人労働者数



(2) 在留資格別・産業別の外国人労働者数



(備考) 1. 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」により作成。
 2. 在留資格のうち、「不明」の回答は省略した。
 3. (2)の「その他」は、全体から各産業別の人数を引き、算出したもの。

●価値観：就業に対する価値観も多様

これまでみてきた多様性は統計的に把握しやすいものであったが、前述の通り本来の多様性の概念には深層的なものも含まれる。そこで、内閣府個人意識調査により、就業に対する価値観の多様性についてみていこう。

就労している理由について上位3つを選択してもらった結果をみたのが第2-1-6図である。各年代とも「現在・将来の生活費」との回答割合が最も高く、生活費との関連性が高い選択肢である「生活水準を上げる」との回答割合も高いが、60～64歳はこれらの割合が比較的低くなっている。代わりに「社会とのつながり」や「健康維持」、「時間に余裕がある」といった生計目的以外の側面も重視する姿勢がみられる。また、「子や孫の将来」については30～50代の回答割合が高く、こうした層では育児や教育のための資金を充実させるためという意識が強いと考えられる。「自分のお小遣い」については60代非正社員の回答割合が高く、この年代

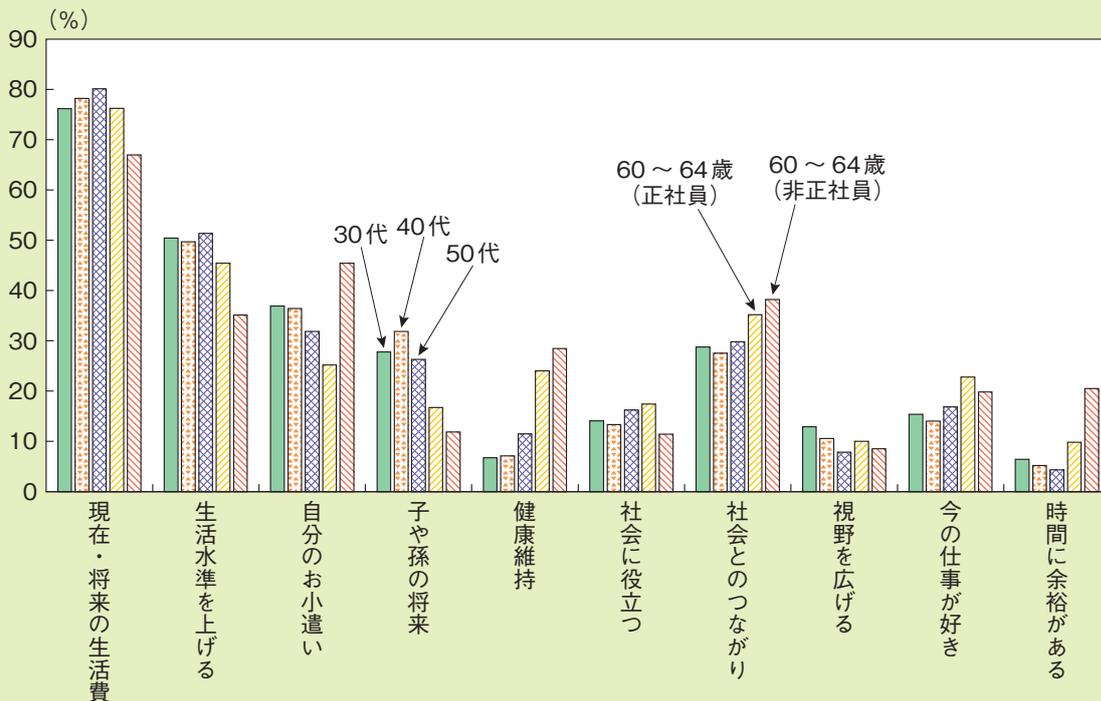
では「時間に余裕がある」との回答割合も高いことから、余暇を楽しむために、空いている時間を利用して働きに出ている可能性がある。「今の仕事が好き」、「社会に役立つ」、「視野を広げる」等の選択肢については、比較的年代によらず一定程度の回答割合が存在していることが確認できる。なお、この10項目から3項目を選ぶ組合せは全部で120通りあるが、実際の回答の組合せにおいても120通りすべてが観察されており、就業に対する考え方の多様化を確認することができる¹¹⁾。

就業に対する価値観は年齢による大まかな傾向もみられるが、同じ年代であっても生計が主な目的となる者や、仕事にやりがいや社会とのつながりを求める者等、就業に対する考え方は様々であることが示唆される。多様な人材の活躍に向けては、性別・年齢・国籍等の属性上の多様性だけではなく、こうした価値観の多様性も尊重できる環境の構築も重要であると考えられる。

第2-1-6図 就労に対する価値観の多様化

就業に対する様々な価値観が存在

就労している理由



(備考) 1. 内閣府「就業期間の長期化に関する意識調査」により作成。
2. 複数の選択肢から該当するものを上位3つ選択する形式。

注 (11) なお、組合せの多い上位3つは、①現在・将来の生活費、生活水準を上げる、自分のお小遣い、②現在・将来の生活費、生活水準を上げる、子や孫の将来、③現在・将来の生活費、生活水準を上げる、社会とのつながり、である。