

### 3 労働需要側（企業）の要因

次に企業側からみて、多様な人材の活躍を促進することが必要となっている背景を整理する。多様な人材の活躍により、企業業績・生産性の向上や人手不足の緩和等の効果が期待されるが、現状ではどのような点が課題となっているのか等について考察を行う。

#### ●背景その1－多様な人材の活躍による生産性の向上が必要

まず、多様な人材が活躍することで企業の競争力の強化、収益・生産性の向上等につなげていくことが期待されている。多様な人材の活躍が企業に対してどのような影響を与えるのかという点については、詳しくは本章の3節で分析を行うが、ここでは多様な人材が企業で働くことがどのようなメカニズムにより、企業に対してポジティブな効果をもたらす可能性があるのかについて理論的な背景を整理する<sup>12</sup>。

まず、同じ能力を持っている者であるにもかかわらず、企業がその登用に際して区別や差別を行っている場合、その区別・差別をやめることで企業業績が高くなることが指摘できる。この論点は女性活躍の文脈で論じられることが多いが<sup>13</sup>、自由で競争的な市場であれば同じ生産性を持つ人材の価値（賃金）は、性別・国籍・年齢等によらず同じであるはずである。ところが、組織が特定のグループの雇用をあえて優先した場合、限られたグループの中から適任の人材を採用・登用しないとイケないため、本来の生産性よりも高い余分なコストを払う必要がでてくる。また、その限られたグループの絶対数が少子高齢化で減少すれば、企業の人手不足感は非常に高いものになる。個々の労働者の生産性に基づいて人材を登用していくことで、企業業績の改善（余分な生産コストの削減）や人手不足の緩和が実現できることが考えられる。

また、多様性の高い組織においては、同質性の高い組織と比較して、より豊富な情報を保有していると考えられるため、そのような多様なアイデアが存在する組織においては、イノベーションの促進や生産性の向上等につながりやすいことが指摘できる。例えば、既存の概念にとらわれない新しい商品・サービスの開発が可能となった等、ダイバーシティが生産性向上につながった事例が実際に報告されている（経済同友会、2018）。また、経済産業省（2012）でも、女性の活躍の推進が多面的な経営効果をもつことを指摘している。

ただし、多様性が組織にとって必ずしもポジティブな効果のみをもたらすわけではない。事実、多様性が高い集団において、メンバー間のコミュニケーションの齟齬が生じることで組織のパフォーマンスが低下する可能性についても指摘されている<sup>14</sup>。多様性が高い組織においては、複数のサブグループが形成され、それが集団のまとまりを低下させるとともに、他のサブ

注 (12) 以下の議論については正木（2019）、尾崎（2017）を参考に整理している。

(13) Becker（1971）による差別仮説。

(14) 例えば、谷口（2014）を参照。

グループに対してネガティブな感情を抱くことにつながる可能性がある（正木、2019）。人材の多様化においては、適切なマネジメント等によりこうした負の側面を抑制し、企業の競争力の強化につなげていくことが非常に重要となってくる。

### ●背景その2－少子高齢化の進展もあり人手不足が国際的にみても深刻に

また、多様な人材の活躍が必要となっている背景として、少子高齢化による生産年齢人口の減少と、緩やかな景気回復が長く続いていることもあって日本企業における人手不足が深刻化していることが指摘できる。

主要国の人口の年齢構成について、2015年における生産年齢人口（15～64歳）に対する高齢者人口（65歳～）の割合を確認すると（第2-1-7図（1））、日本は43%と他のG7諸国やOECD平均と比較して最も高い値になっている。また、この高齢化のトレンドは今後も続くことが見込まれており、2040年における同割合は64%と、2015年と比較して21%ポイント増加することが予想されている。OECD平均における2015年～2040年の増加幅は17%ポイントであるので、日本の高齢化は、現時点でも既に高いだけでなく、今後もより速く進展していく可能性が指摘できる。高齢化によって、生産年齢人口が減少することは、労働市場における人材不足の加速に一定程度寄与していると考えられる。

こうした少子高齢化の構造的な要因と、景気回復の影響もあり、日本経済における人手不足は深刻さを増している。以下では、国際比較の観点から日本の人手不足の状況を整理する（第2-1-7図（2））。まず、日本、アメリカ、ドイツ、英国の4か国における欠員率（欠員数／（欠員数＋雇用者数））<sup>15</sup>をみると、ドイツと英国が3%前後でおおむね同水準である中、日本は4%台でアメリカに次いで高い水準となっている。ただし、日本の欠員率については、ハローワークにおける有効求人数のみを対象に算出したものである点には留意が必要である<sup>16</sup>。

また、民間調査会社が各国企業に対して行ったアンケート調査によると<sup>17</sup>、日本では人材確保が困難であると回答した企業の割合が9割近くに達し、調査対象国の中で最も高い水準であり、アメリカの2倍程度となっている。同調査では人材確保が難しい理由も調査しているが、日本は応募者不足を理由にあげる企業の割合が42%と、アメリカ（26%）や英国（30%）と比較して高くなっており、労働市場における流動性やマッチング等が課題となっている可能性が考えられる。

このようにわが国の人材不足の状況は国際的にみても非常に深刻なものとなっている可能性が高い。内閣府が従業員数10人以上の企業を対象に2019年2月に行った「多様化する働き手

注 (15) 欠員数（未充足求人数）＝人手不足と考えられる。日本はハローワークの行政データだが、他国はサンプル調査（事業所調査）である等の違いがあり、数値はある程度の幅を持つてみる必要がある。

(16) ハローワークから計算した欠員率の留意点として、ハローワークを通じた求人数しか含まれないこと、別のルートにて充足された求人等が職業安定所に届けられたままになっていること、充足の必要性が必ずしも高くない求人が職業安定業所の求人数に含まれている可能性があること等の指摘されている（北浦他、2002）。なお、中小企業庁（2015）によると、中途・経験者採用の手段としてハローワークを利用した中小企業の割合は69%である。

(17) Manpower Group（2018）。調査対象は43の国と地域における6産業の雇用主39,195人。

に関する企業の意識調査」(有効回答数は2,147社。以下、内閣府企業意識調査と呼ぶ)<sup>18</sup>では、正社員として中途・経験者採用の募集を開始して入社が決まるまでの期間について過去と比較した傾向を尋ねているが、長くなったと回答した企業の割合は3割強で、短くなったと回答した企業の割合が2割強であったことと比べると多くなっており、人材確保が企業にとって一層難しくなっている可能性が指摘できる。こうした現状を踏まえると、働く意欲のある人材であれば、個々の事情や能力を踏まえつつ、性別・国籍・年齢等の属性によらず積極的に雇用していくことが日本経済に強く求められており、社会的にも望ましいと考えられる。

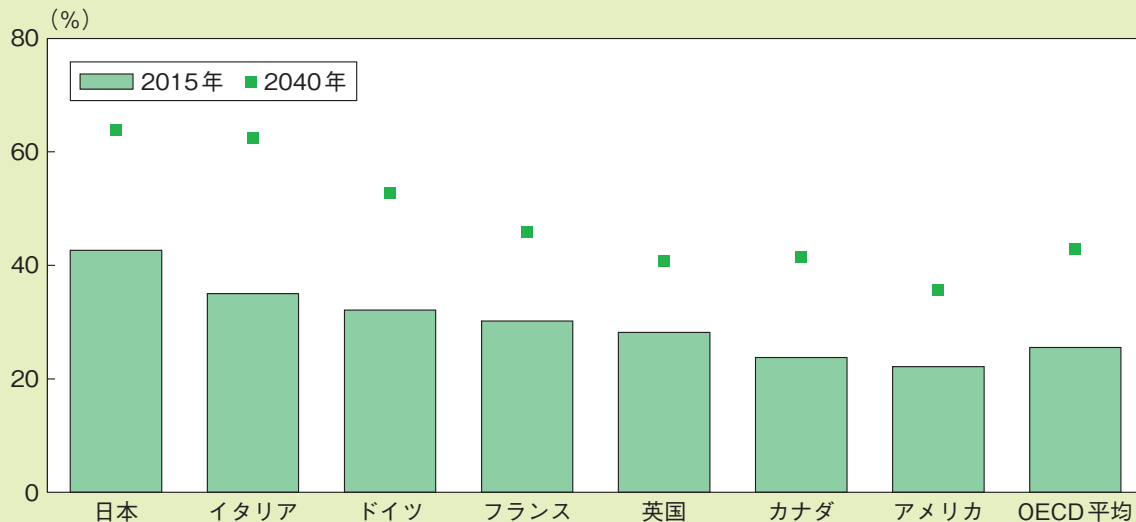
注 (18) 調査の概要は付注1-5を参照

第2-1-7図 人手不足の国際比較

少子高齢化等を背景に、人手不足は深刻化

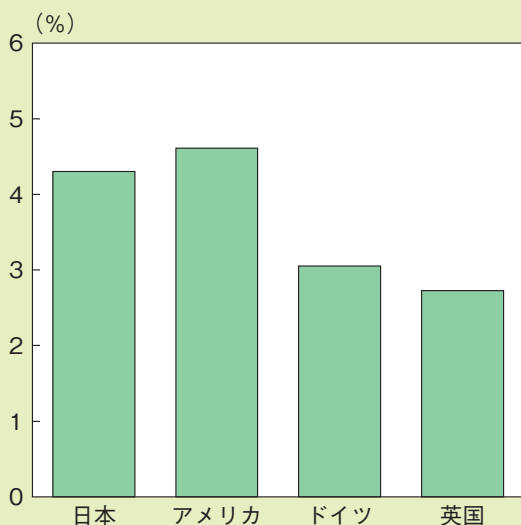
(1) 高齢化の現状と予測

生産年齢人口（15～64歳）に対する高齢者人口（65歳～）の割合

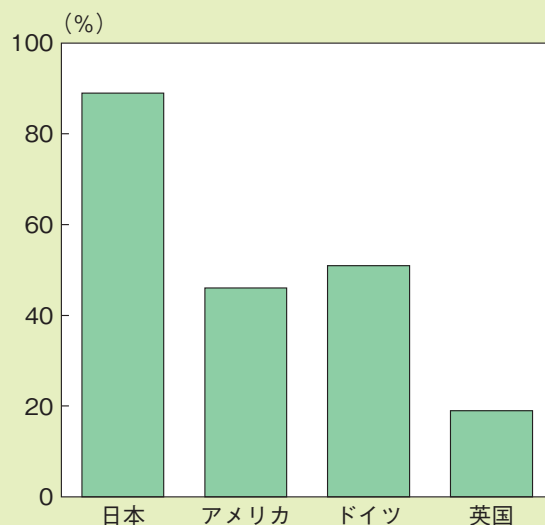


(2) 人手不足の国際比較

欠員率（2018年平均）



人材確保が困難と回答した企業の割合（2018年）



(備考) 1. (1) は、UN “World Population Prospects: The 2017 Revision”、(2) は、総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「一般職業紹介状況」、Bureau of Labor Statistics “Current Employment Statistics”、“Job Openings and Labor Turnover Survey”、Eurostat、Manpower “2018 Talent Shortage Survey”、により作成。  
 2. (2) の欠員率は、日本について、  

$$\frac{(\text{有効求人数} - \text{就職件数})}{(\text{非農林業雇用者} + \text{有効求人数} - \text{就職件数})} \times 100$$
、  
 アメリカについて、  

$$\frac{\text{求人数（農業除く）}}{(\text{雇用者（農業除く）} + \text{求人数（農業除く）})} \times 100$$
 により計算。ドイツ、英国の欠員率の定義は、  

$$\frac{\text{未充足求人}}{(\text{充足ポスト} + \text{未充足求人})} \times 100$$
。

**経済学解説③：労働市場において男女間の格差はなぜ起こるのか**

多様な人材が活躍するためには、性別・年齢・国籍等によらない、個々人の能力やスキルに応じた人材の登用が求められます。純粹に経済学的な観点からは、利潤の最大化を目的とする企業は、性別・年齢・国籍等の属性にかかわらず、個々人の能力や生産性に応じて人材の採用・登用を決定します。しかし、実際には管理職は男性が多いなど、男女間の格差が観察されています。このような格差が発生する背景としてはどのようなことが考えられるでしょうか<sup>19</sup>。



例えば、ある企業内で、管理職比率などで男女間の格差が存在しており、その背景として自社の過去のデータにおいて女性は男性より離職する確率が高いことから女性が管理職になっても離職してしまうのではないかという考え方が残っているような場合、その企業で働く女性は、仕事に対する意欲が低下し、実際の離職率がより高くなり得ます。こうした企業では、女性の離職率が高いというデータの傾向がますます顕著になるため、男女間の格差が根強く残る原因となってしまいます。これは経済学で「統計的差別」と言われる問題です。ただし、そもそも女性の離職率の高さの原因は、育児等との両立ができない等の職場環境の問題等があると考えられることから、その原因を男女の差に求めようとするこうした考え方自体を変えていく必要があります。

また、制度や市場構造が雇用における男女の処遇の違いをもたらし、結果として男女間の格差が生まれることもあります（こうした問題は、「制度による差別」と言われます）。日本的雇用慣行に代表されるように、組織内での経験や評価を基に内部の人材から昇進させていく企業の場合、なるべく同質の労働者で構成されるグループで運営した方が効率的という考え方も生じ得ます。特に、出産や育児によるキャリアの中断が女性多い場合に、より多くの男性が管理職に登用されるなど格差が生じます。また、内部登用の傾向が強ければ、離職した女性は、再就職の機会が少なく、同じ能力を持つ男性よりも低い労働条件で働くことを余儀なくされることも考えられます。

多様な人材の労働参加を促し、日本経済の成長につなげるためには、性別等の属性によらず、個々人の生産性や能力に応じて人材を活用していくことが求められます。人々の意識改革や雇用・人事制度等の変革を強力に進めていくことが非常に重要となります。

注 (19) 本コラムは原(2017)を参考に議論を整理した。



**●多様な人材の雇用に関しては、利点を感じる企業が多い**

では、実際に企業は人材の多様化に対する利点や課題に関してどのように考えているのだろうか。内閣府企業意識調査によると、女性、外国人労働者、65歳以上の高齢者、障害者など多様な人材を雇用することに対して、65%の企業は利点と課題の双方が存在すると考えており、大多数の企業は多様化がプラスとマイナスの両方の側面をもっていると考えていることがわかる（第2-1-8図（1））。また、利点のみがあると感じている企業は17%、課題のみがあると考えている企業は12%であり、若干ではあるが利点のみを感じている企業の割合の方が高くなっている。

では、具体的に企業はどのような点を利点や課題と考えているのか（複数回答）についてみてみよう（第2-1-8図（2）・（3））。利点については、回答割合が多い順に、業務量拡大の対応が可能（43.7%）、新しい発想が生まれる（30.6%）、専門知識が活用できる（29.1%）となっている。一方、課題については、回答割合が多い順に、労務管理が複雑化する（45.2%）、教育訓練の必要性がある（35.9%）、コミュニケーションがとりにくい（27.2%）となっている。

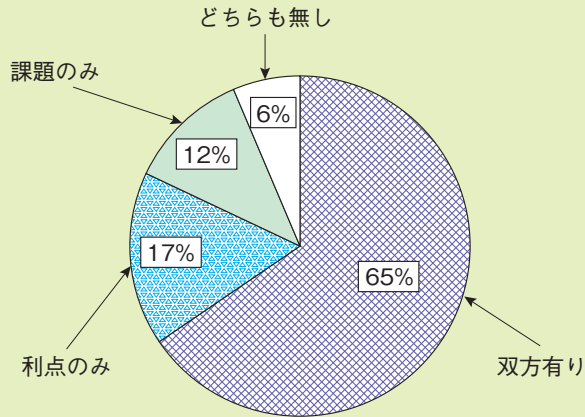
正社員の規模別にみると、正社員が多い企業では利点を感じている企業が多く、100人未満の企業では利点を感じないとの回答割合が約23%である一方、100人以上の企業では約11%であり両者には2倍程度の差が存在している。また、両者の差は新しい発想が生まれるとの項目で大きく異なっており、正社員が多い企業においては多様化により新しい発想が生まれるとの意見が強い。一方、課題についても、正社員の多い企業で課題に対する意識が強い傾向にあるが、両者の差は利点の項目ほどは存在していない。

多様な人材の雇用に対する企業の意見としては、人手不足の中で業務拡大に対応するための人材であり、新しいアイデアによる生産性の向上等が期待できる一方、多様化によるきめ細やかな労務管理や教育訓練等の必要性が意識されている。また、規模が大きい企業においては、多様化に対する利点をより意識している傾向があることが指摘できる。

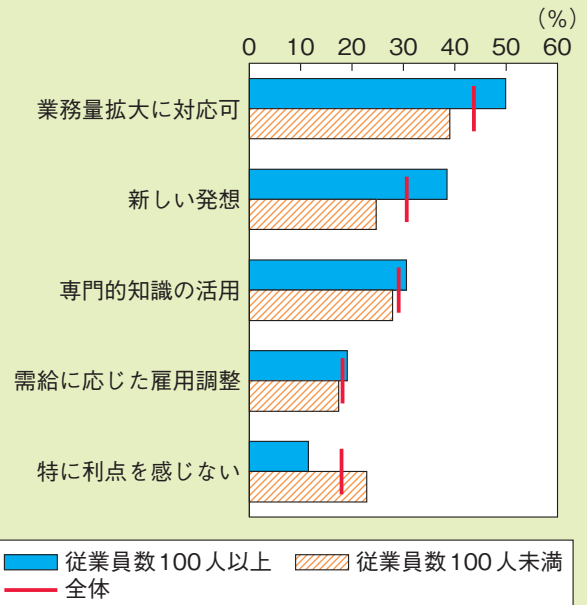
第2-1-8図 企業の多様化に対する意識

多様化は人手不足対応や新しい発想等が期待される一方、労務管理の複雑化等は懸念

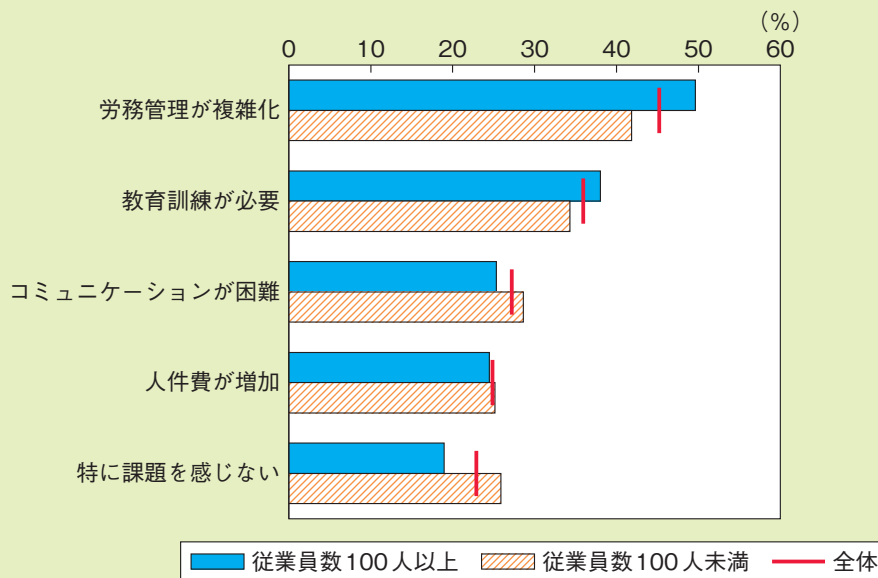
(1) 多様な人材の雇用に関する企業意識



(2) 多様な人材の雇用に関する利点 (従業員数別)



(3) 多様な人材の雇用に関する課題 (従業員数別)



(備考) 1. 内閣府 (2019) 「多様化する働き手に関する企業の意識調査」により作成。  
 2. (1) の「双方有り」は、多様な人材の雇用について利点と課題両方があると回答した企業の割合。「どちらも無し」は、利点と課題いずれについても感じないと回答した企業の割合。

### ●多様な人材の労働参加が進展

以下では、多様な人材の労働参加の現状について整理する。まず、内閣府企業意識調査を用いて、過去5年程度における雇用者数の変化の方向性について確認する。第2-1-9図(1)は、女性正社員、女性管理職、中途・経験者採用、外国人、限定正社員、65歳以上、障害者それぞれの雇用者数について増加したと回答した企業割合から、減少したと回答した企業割合を引いてDIを作成したものである。これをみるとすべての雇用者カテゴリーにおいて、増加と回答した企業の割合が減少と回答した企業割合を上回っており、多様な人材の労働参加が進んでいることがうかがえる。

多様化を考える上では各企業の雇用者数全体の変化との関係も重要であるため<sup>20</sup>、過去5年間程度における雇用者数全体の変化別に同じ要領でDIの作成も行った。なお、全体の雇用者数が増加した企業が50%程度、変化なし・減少したと回答した企業がそれぞれ25%程度である。分析結果をみると(第2-1-9図(2))、全体の雇用者数が減少したと回答した企業における女性正社員のDIのみがマイナスとなっているが、それ以外のすべてのDIはプラスとなっている。全体の雇用者数が増加した企業だけでなく、変化なし、減少したと回答した企業においても、多様な人材の雇用は増加しており、各企業における多様性は増加していることがうかがえる。

また、どのような雇用者が増加傾向にあるのかを確認すると、特に中途・経験者採用、65歳以上雇用者、女性正社員等において増加がみられている。また、中途・経験者採用や女性正社員は、雇用者全体が伸びている企業において特にDIがプラスになっている。中途・経験者採用や女性正社員と比較すると、それ以外の雇用者では雇用者全体の動向による影響は小さく、特に65歳以上の雇用者数のDIにおいてその傾向が顕著である。各企業における雇用者数は女性正社員や中途・経験者採用を中心に増加していることや、幅広い企業において65歳以上の雇用が進んでいること等が示唆される。

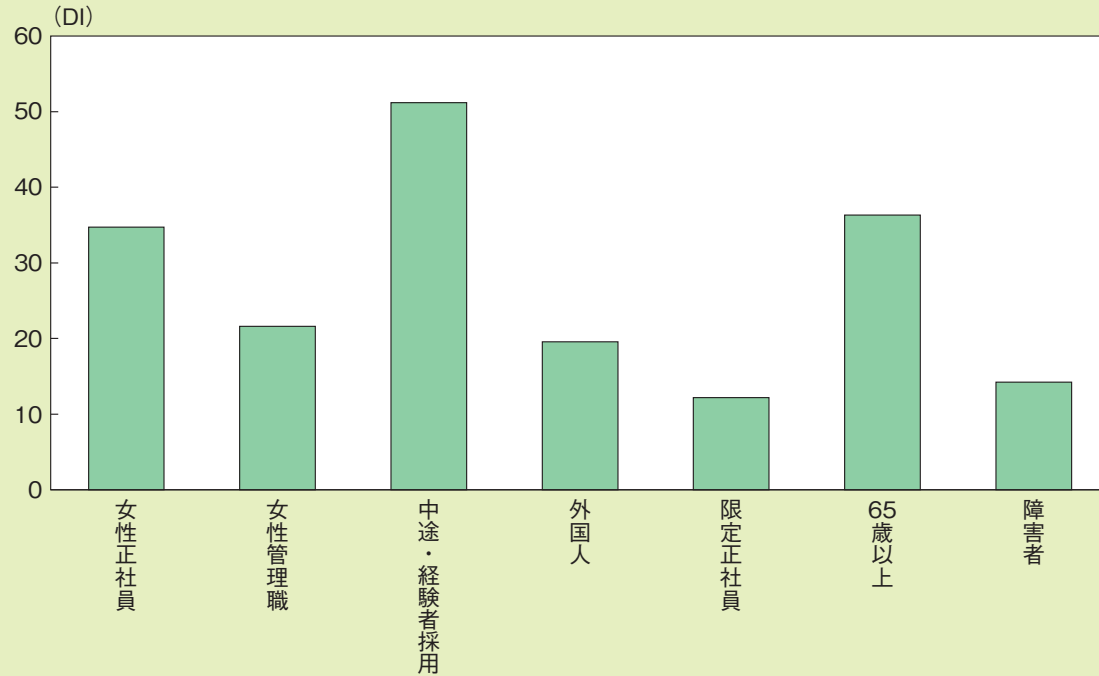
注 (20) ここでは人数ベースの方向感を聞いているため、正確にはわからないが、各企業の多様性を考える上では、「割合」に注目することが重要である。例えば、女性の雇用者数が2倍になったとしても、全体の雇用者数が4倍になっていれば、企業に占める女性の割合は半分になり、性別の多様性は低下する。



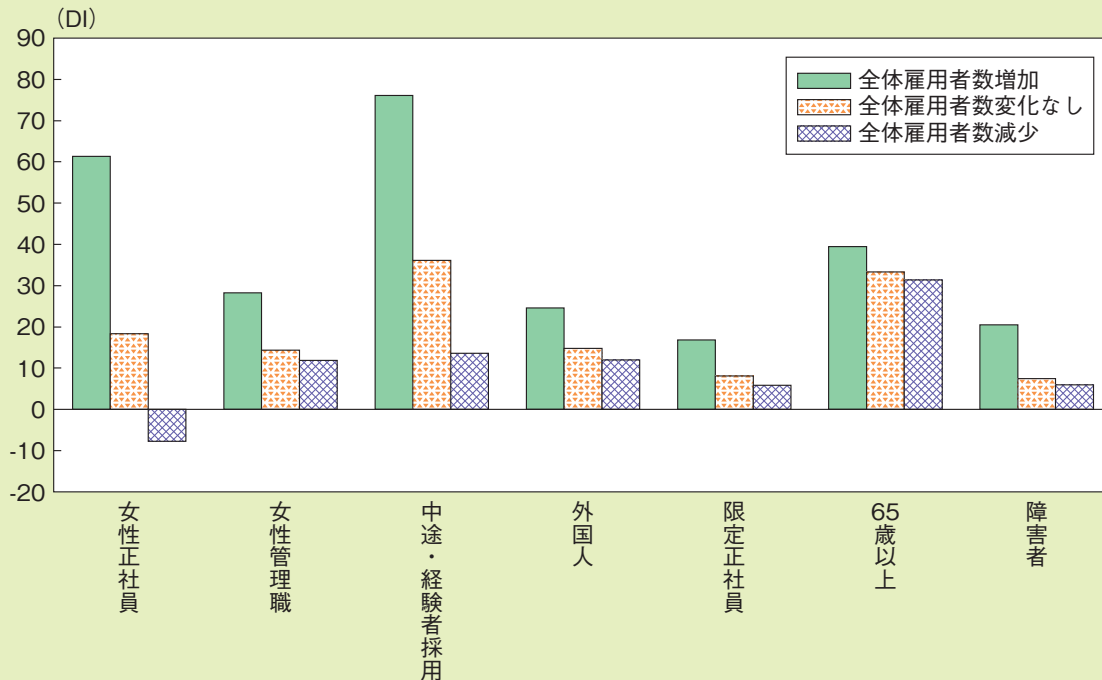
第2-1-9図 各企業における多様性の進展

企業における多様な人材は増加

(1) 属性別にみた雇用者数増減割合



(2) 属性別にみた雇用者数増減割合（全体雇用者数増減別）



- (備考) 1. 内閣府(2019)「多様化する働き手に関する企業の意識調査」により作成。  
 2. (1)は、過去5年程度における企業の各属性の雇用者数が「非常に増加」または「増加」と回答した企業割合から、「非常に減少」または「減少」と回答した企業割合を引いた値。  
 3. (2)は、過去5年程度における企業全体の雇用者数の増減別に、(1)と同様の方法で各属性の雇用者数増減割合を算出したもの。

### ●多様な人材の活躍に向けては、適材適所の人事配置が重要

多様な人材の活躍とは、単に多様な属性の雇用者を登用することにとどまらず、異なる能力・スキルを持つ人材がそれらを十分に発揮できるような適材適所の人事配置がなされていることも意味する。現状では、企業における多様な人材は増加していると思われるものの、雇用している人材を適切適所に配置することが十分にできていない企業が一定数存在している可能性が指摘できる。

内閣府企業意識調査より、全般的に人手不足感を感じている企業に限定して、個別職種や年齢層の過不足感をみると（第2-1-10図（1））、職種別では専門・技術職や営業・販売職、年齢別では若年層の人材ニーズが高い一方、事務職や中高年層で過剰と回答した企業が一定数いることが確認できる。仮に企業が適材適所に人材を配置し、能力を活用できていれば、特定の層が過剰と感じることはないと考えられるが、人手不足であると回答した企業でも、内部では十分に活躍できていない層が存在することから、企業内部でミスマッチが一定程度存在していることがわかる。

内閣府企業意識調査より、全体の人手不足感によらず、特定の年齢や職種が「不足」と回答する一方、特定の年齢や職業では「過剰」と回答している企業（以降、このような企業を「内部ミスマッチ企業」という）が全体に占める割合を計算すると約36%となり、内部ミスマッチ企業が一定数いることが確認できる<sup>21</sup>。次に、内部ミスマッチ企業とそうでない企業に2分し、各グループにおける雇用制度の割合をみると（第2-1-10図（2））、内部ミスマッチを抱える企業では、長期雇用や年功序列の賃金体系等の特徴とする日本的雇用慣行の度合いが強い企業の割合が高くなっていることが確認できる<sup>22</sup>。また、雇用制度として職務が明確に規定されていると回答した企業は、内部ミスマッチ企業で低く、そうでない企業で高くなっていることも確認できる。いわゆる日本的雇用慣行を重視している企業では、人材を適材適所に配置し活用することが不十分であり、人手が不足しているにもかかわらず、一部の層が過剰と認識されてしまっている可能性が考えられる。

多様な人材は増えていると考えられるが、多様な属性の雇用者を単純に増やすだけでなく、個々人が得意とする能力等に応じて、適切に人材を配置していく（多様な人材が活躍する）ことで内部ミスマッチを減少させていくことが重要である。特に、日本的雇用慣行では、年功により人材の管理を行う傾向にあるため、内部ミスマッチが生じる可能性が高くなっており、多様な人材の活躍について課題を抱えていると思われる。

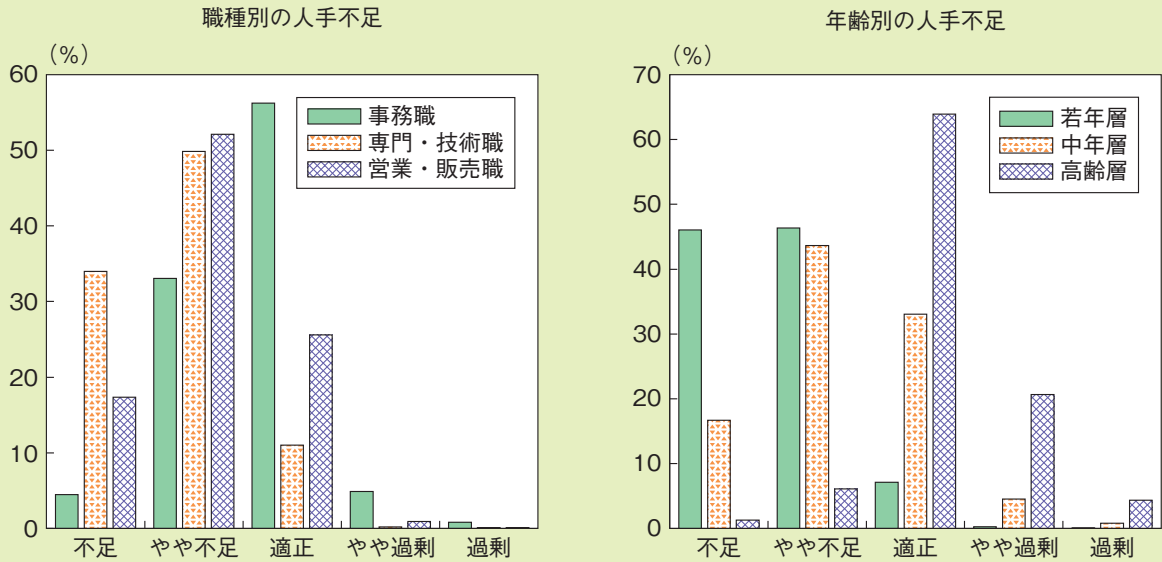
注 (21) 職種区分（事務職、専門・技術職、営業・販売職、それ以外）と年齢区分（若年層、中年層、高齢層）を合わせた合計7種類のうち、少なくとも一つで「過剰」と回答するとともに、少なくとも一つで「不足」と回答した企業を、内部ミスマッチ企業とした。

(22) 日本的雇用慣行の度合いについては、①平均勤続年数、②離職率、③賃金に年功が大きく考慮される、の3変数を用いて、K平均法により5分類に分割するクラスター分析を行った。詳細は付注2-3を参照。

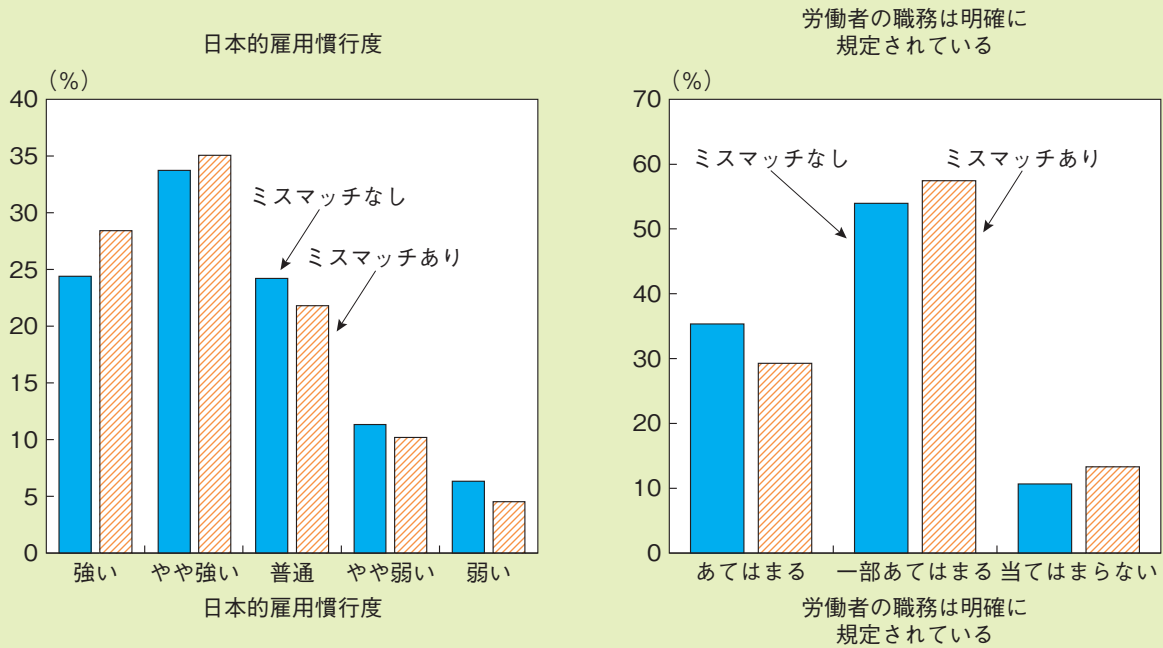
第2-1-10図 内部ミスマッチの現状

一部の企業においては、企業内でのミスマッチがみられる

(1) 職種・年齢別の人手不足（全般的に人手不足の企業が対象）



(2) 内部ミスマッチと雇用・人事制度



(備考) 1. 内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」により作成。  
 2. (2) は、内部ミスマッチがある企業と内部ミスマッチがない企業の中で、それぞれの雇用制度に該当する割合を算出したもの。  
 3. 日本の雇用慣行度については、平均勤続年数、離職率、賃金に年功が大きく考慮される度合いの3変数を用いて、K平均法により5分類に分類するクラスター分析を行ったもの。詳細は付注2-3を参照。

### ●企業における女性の活躍は進んでいるが、女性管理職比率は依然として低い

本章で扱う多様性は女性に限定したものではないが、日本における多様化への取組は女性活躍推進を中心に進展してきたことが指摘されている<sup>23</sup>。ここでは上場企業等における女性活躍の現状についてより詳しくみていくこととしたい。上場企業等を対象にした調査（以下CSR調査と呼ぶ）<sup>24</sup>において、2012年度と2017年度の両年に回答した企業における女性従業員比率、女性管理職比率の変化をみたのが第2-1-11図（1）・（2）である。両年を比較すると、回答企業の分布の中央値で女性従業員比率は16.9%から19.4%、管理職比率は2.0%から3.7%に上昇している。また、分布の下位にある25%地点や上位にある75%地点でも同様に増加がみられていることから、各企業における性別の多様性は増加している。

この背景の一つには企業において子育てや介護等と仕事の両立支援制度の導入が進んでいることが指摘できる。上場企業等における支援制度の導入割合について2012年度と17年度を比較すると（第2-1-11図（3））、すべての制度について導入企業の割合が6~10%ポイント程度増加していることが確認できる。なお、導入割合が多い制度として、短時間勤務制度、所定外労働なし、勤務時間の繰上げ・繰下げ、フレックスタイム制度等があり、労働時間を柔軟に調整することで社員が離職せずに働ける環境を整備しようとしていることがうかがえる。また、女性の復職のためには保育所の整備等の制度を整えることも重要であることが指摘されているが、保育設備・手当の制度についても2012年度と2017年度を比較すると導入割合が増加している<sup>25</sup>。

ただし、2017年度においても、回答企業分布の上位にある75%地点でも女性従業員比率は28.9%、女性管理職比率は8%である等、管理職を中心に依然として女性比率の水準は低い。第2-1-11図（4）は、各企業における女性従業員比率（横軸）と女性管理職比率（縦軸）をプロットしたものであるが、男女による差がなければ、管理職に占める女性割合と従業員に占める女性割合がおおむね等しくなる（おおむね45度線上にプロットされる）はずである。分布を把握しやすくするため、45度線の半分（22.5度線）についてもグラフ上にプロットしたが、全体の企業のうち、45度線以上の企業は1.1%、22.5度線以上45度線未満の企業は11.8%であり、87.1%の企業は22.5度線未満に位置している。つまり、ほとんどの企業において男女間の格差が生じており、性別による役割分業が強く残っているなど女性が十分に活躍できていない可能性が高いことが指摘できる。女性活躍は進んではいるものの、一層の推進が必要であると言える。

注 (23) 例えば、中村（2018）を参照。

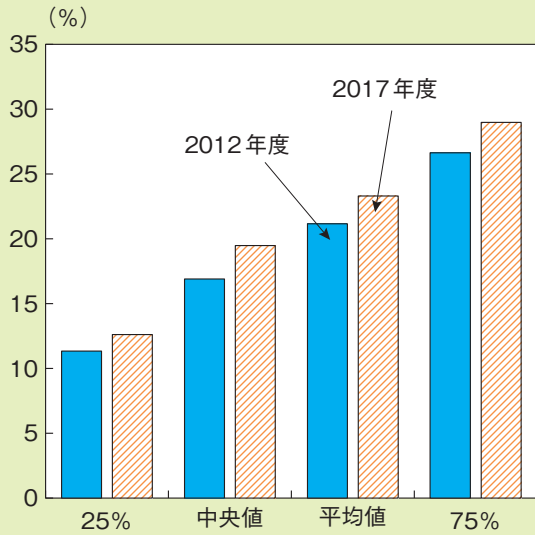
(24) データは東洋経済「CSR企業総覧（雇用・人材活用編）」の2014年版と2019年版。調査対象は、上場企業全社および主要未上場企業。2019年版の調査は2018年6月~10月に実施されており、有効回答企業1,297社及び個別調査による192社、公開情報のみから掲載した12社の計1,501社（上場1,456社、未上場45社）のデータが収録されている。

(25) 作道（2018）は同じCSR調査を利用し、保育設備・手当がある企業の平均勤続年数が統計的に有意に長くなっていることを指摘している。また、保育設備・手当の導入割合については付図2-3を参照。

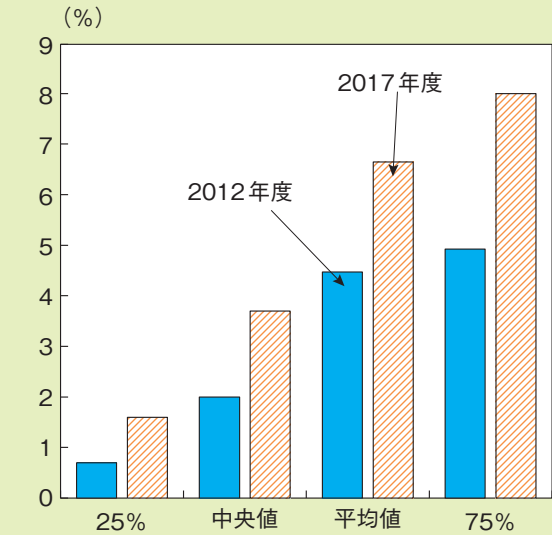
第2-1-11図 企業における女性雇用

女性の活躍は進んでいるが、女性管理職比率は依然として低い

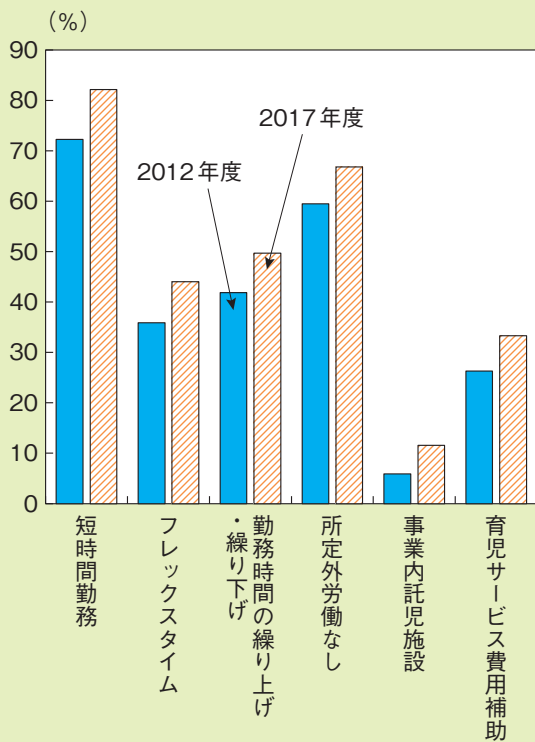
(1) 女性従業員比率



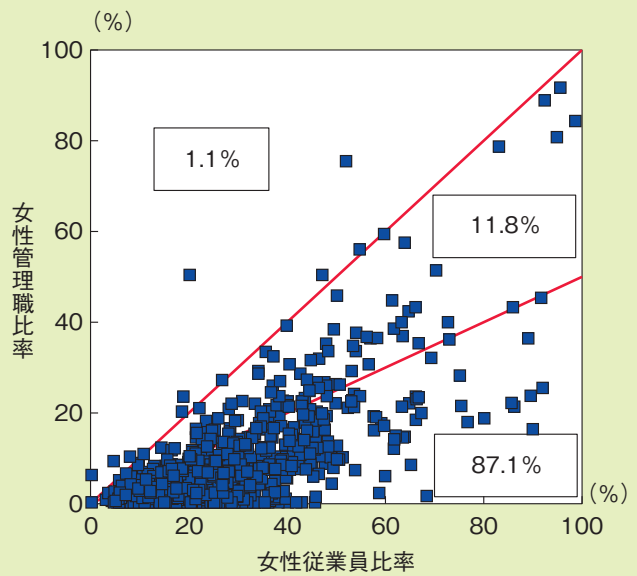
(2) 女性管理職比率



(3) 両立支援制度の導入割合



(4) 従業員、管理職比率の分布 (2017年度)



- (備考) 1. 東洋経済「CSR調査」により作成。  
 2. (1)、(2)、(3)は各項目が未記入の企業を除いた上で、2012年度と2017年度の両方に回答した企業を抽出し算出している。(4)は、女性従業員比率、女性管理職比率ともに記入した企業を対象とした。  
 3. (3)の両立支援制度は、3歳から小学校就学前の子を持つ社員が利用できる制度。



### ●人手不足等を背景に外国人労働者の雇用が進む

少子高齢化・人手不足の中、企業における外国人労働者の雇用も進んでいる。外国人労働者を雇用している事業所数の推移をみると（第2-1-12図（1））、2008年には7.7万事業所であったが、2018年では21.6万事業所と約2.8倍となっている。それに伴い労働者数も増加しており、2008年は49万人であったが2018年は146万人となっている。

同様の傾向はCSR調査からも確認が可能であり、2012年度と2017年度の両年に回答した企業における外国人従業員比率と外国人管理職比率を比較すると（第2-1-12図（2））、平均値では両比率ともに増加している。ただし、中央値でみると2017年度の従業員比率は0.6%、管理職比率は両年とも0%であることから、一部の企業における外国人比率の高まりが平均値を押し上げていることがわかる。現状では外国人従業員の雇用は企業による差がみられ、管理職として雇用されている外国人材はごく一部の企業に限られていることが指摘できる。

次に、2018年10月において外国人を雇用している事業所の割合を産業別に確認する（第2-1-12図（3））。産業別の事業所総数に占める外国人雇用事業所の割合をみると、農林漁業が約30%と最も高くなっているが、この背景には農林漁業に従事する者の減少や高齢化を背景に人材不足が深刻となっていることから、アジアからの技能実習生を中心に外国人労働者が増加していることが考えられる<sup>26</sup>。その他の割合の高い産業として、情報通信業（約15%）、製造業（約10%）があり、それ以外の産業においては2~4%とおおむね同程度の割合となっている。なお、外国人を雇用している事業所数を対象に産業別の構成比をみると、上位3産業は製造業（約21%）、卸売業・小売業（約17%）、宿泊業・飲食サービス業（約15%）であり、産業別では割合が高いが事業所数は少ない農林漁業は約4%、情報通信業は約5%となっている<sup>27</sup>。

幅広い産業で外国人労働者の参加が進んでいる背景には、人手不足による影響が大きいことが考えられる。企業アンケート（東京商工リサーチによる調査）から人手不足感の程度別に外国人を雇用している企業と、雇用を検討している企業の割合をみると（第2-1-12図（4））、大企業・中小企業ともに人手不足を感じている企業では両割合が高くなっている。特に、外国人の雇用を検討している企業割合は、人手不足を感じている企業とそうでない企業との間で3倍程度の差が生じている。なお、2018年12月の入管法・設置法の改正により、新たな在留資格（特定技能1号、特定技能2号）が創設され、人材の確保が困難な状況にある産業に対し、相当程度の知識・経験、または熟練した技能を要する業務に従事する外国人の在留資格が整備された<sup>28</sup>。今後、人手不足等を背景に企業が外国人の雇用を進めていく可能性が考えられる。

注 (26) 内閣官房「第2回 専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォース幹事会」（平成30年3月7日）資料1

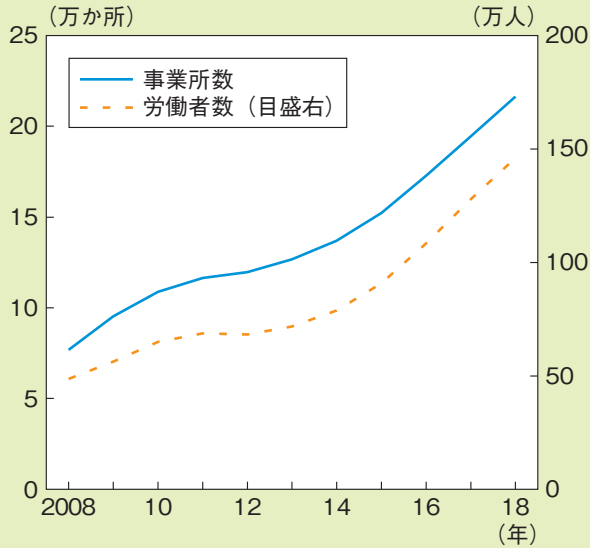
(27) 詳細は厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」を参照。

(28) 詳細は法務省HP「新たな外国人材受入れ（在留資格「特定技能」の創設等）」、鈴木・宅見（2019）等を参照。

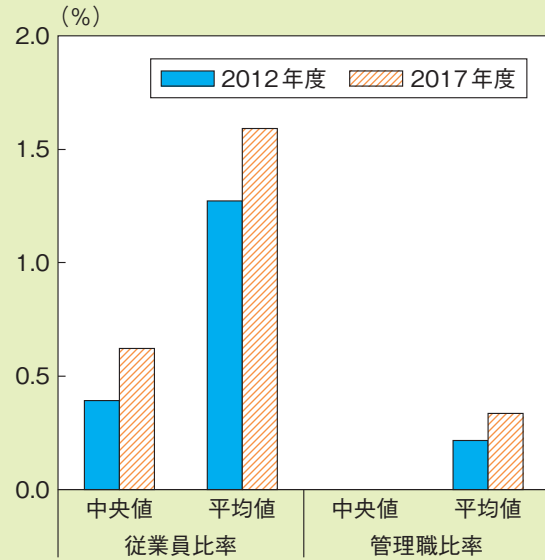
第2-1-12図 企業における外国人雇用

人手不足等を背景に外国人労働者の雇用が進む

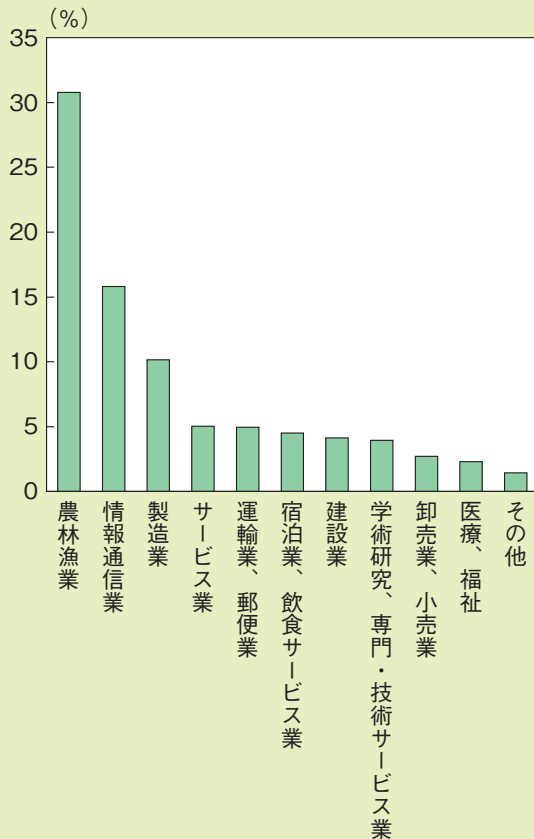
(1) 外国人労働者数・事業所数の推移



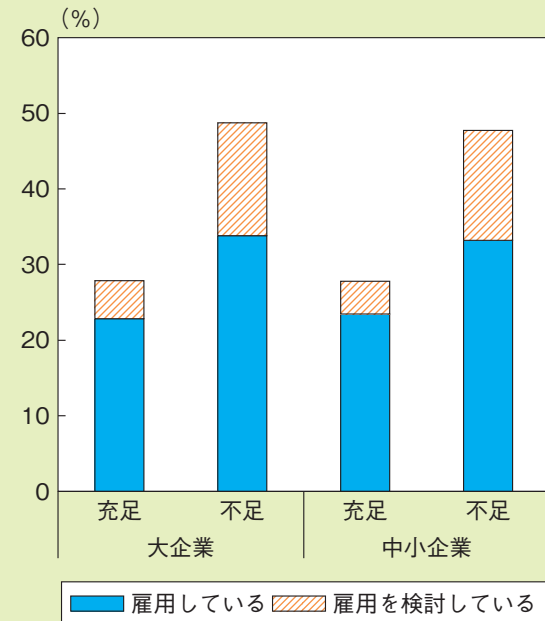
(2) 外国人の雇用割合



(3) 産業別外国人雇用事業所割合



(4) 人手不足感と外国人雇用に対する意識



(備考) 1. 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、総務省・経済産業省「平成28年経済センサス活動調査」、東洋経済「CSR調査」、東京商工リサーチ(2018)「外国人雇用に関するアンケート」調査により作成。  
 2. (2)の従業員数については、当該年度の数値がない場合、当該前年度の数値を用いている。  
 3. (3)の事業所割合については、2018年10月の外国人雇用事業所数を、2016年6月の事業所数で除した数値。