

白書の注目点③：多様な人材の活躍に向けて

●多様な人材の活躍が進む背景

◇近年、育児と仕事の両立支援策の充実や在留資格制度の整備もあって、女性や外国人材の労働参加が増えるとともに、人生100年時代を迎え、より長く働く意欲を持つ高齢者も増えています。企業にとっても多様な人材の活用を促進することはSociety 5.0に向けた技術革新に対応し、創造性を高めることや人手不足の緩和につながることを期待されます。こうしたことを踏まえると、多様な人材が、個々の事情に応じて柔軟な働き方を選択でき、より多くの人が意欲や能力に応じてより長く活躍できる環境を整備することが重要であると考えられます。

●多様な人材を活かすための働き方や雇用制度の見直し

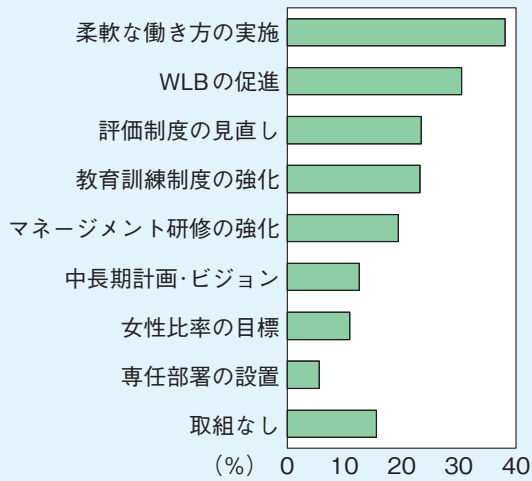
◇女性、高齢者、外国人材など多様な人材が企業で活躍できる環境を整備するためには、働き方や雇用制度の見直しが不可欠です。特に、働く時間や場所等に関して柔軟な働き方を導入することは、女性、高齢者、外国人材、中途採用者、限定正社員など幅広く多様な人材の活用に寄与すると考えられます。ワークライフバランスの改善や人事評価制度の見直しも、女性の活躍や限定正社員の活躍に寄与すると考えられます（右ページ図1）。

◇多様な人材を確保するためには、採用についても、新卒一括採用を中心にしたやり方を見直す必要があります。内閣府企業意識調査によると、通年採用を導入している企業は3割程度、導入を検討している企業は2割程度あります。通年採用のメリットとしては、「予定人員を確保しやすい」、「より自社にマッチした人材が獲得できる」といった点が挙げられています。他方、「採用後の研修・配属が困難」などのデメリットを指摘する企業もありますが、実際に通年採用を導入している企業では、そうした指摘は少ないので、工夫次第で通年採用に伴う問題は対応可能と考えられます。（図2）

●65歳以上の高齢者の就業に向けた課題

◇人生100年時代を迎え、65歳を超えても働き続ける人が増えています。内閣府個人意識調査によると、現状で30代から50代の人半数は65歳を超えて働く意思がないとしていますが、その多くは条件次第では働く可能性もあるとみられます。65歳を超えて働く際に、どの労働条件をどの程度重視するかを推計すると、「賃金の変化」が最も重視され、次いで、「労働時間の長さ」、「職業が現在と同じかどうか」、「仕事のやりがい」という順番になっています。65歳を超えて就業する意欲を高めるには、特に、賃金水準が能力に比して低くならないようにすることや、労働時間面で配慮することが必要と考えられます。（図3）

図1 多様な人材の活躍のための取組



(多様性との関係性が統計的にみられたものに○)

実施内容	全般的な多様性	女性正社員	女性管理職	中途採用	外国人材	限定正社員	高齢者
柔軟な働き方の実施	○	○	○	○	○	○	○
WLBの促進	○	○	○			○	
評価制度の見直し	○		○			○	
教育訓練制度の強化							○
マネージメント研修の強化	○	○	○				
中長期計画・ビジョン	○			○	○	○	
女性比率の目標	○	○	○	○	○		
専任部署の設置	○	○	○	○	○		○

図2 新卒の通年採用のメリット・デメリット

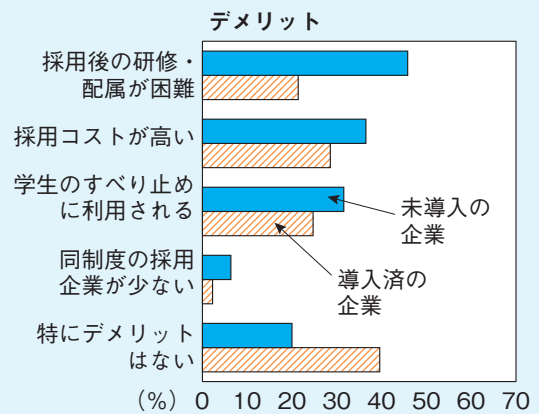
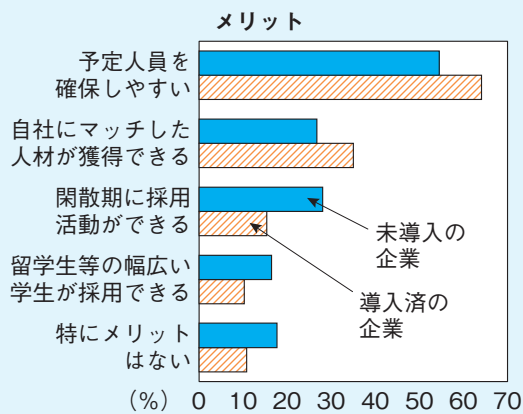
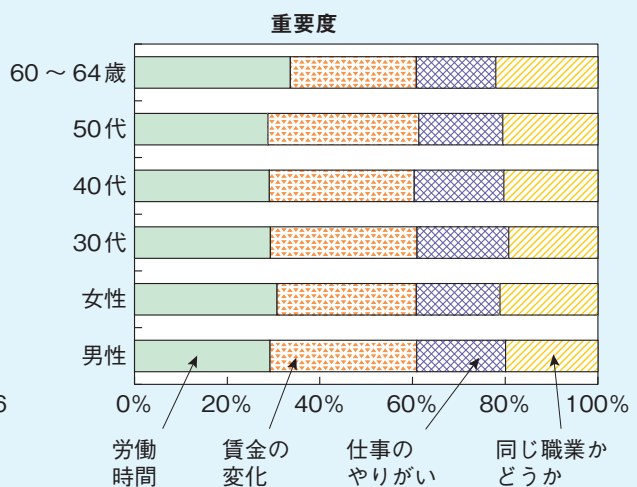
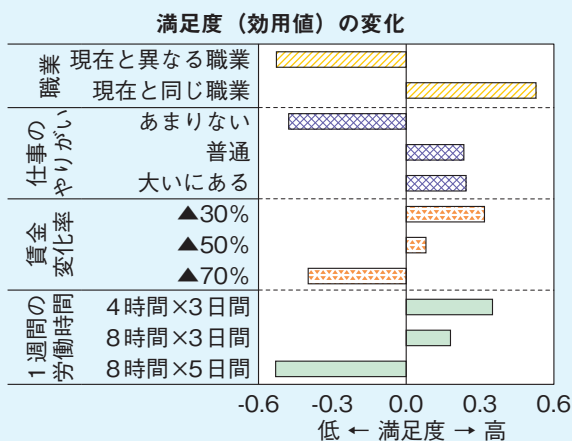


図4 65歳以降で就業する場合に重視する条件



(備考) 図1：第2-2-1図を基に作成。
 図2：第2-2-6図(3)を基に作成。
 図3：第2-2-8図を基に作成。