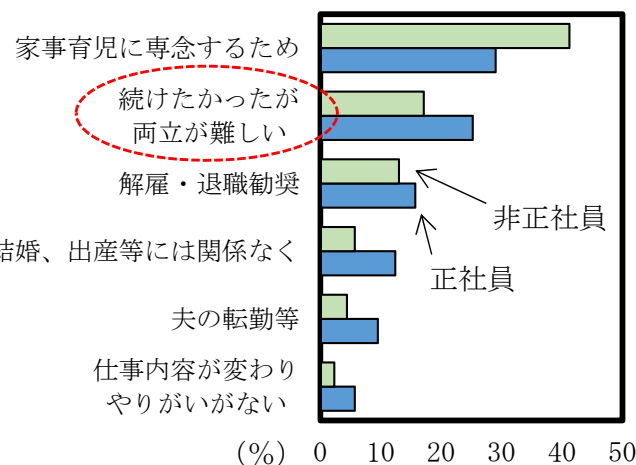


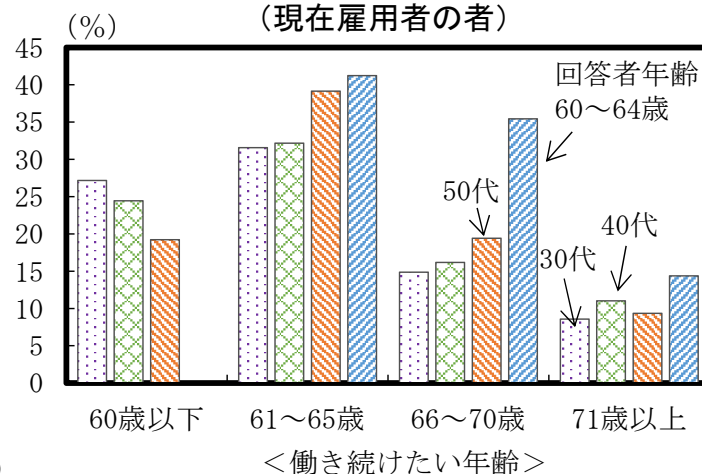
第2章 労働市場の多様化とその課題

- 多様な人材が働ける環境を整備することは、雇用者の観点からは、働く意欲のある女性や高齢者の活躍を促すとともに、価値観の多様化に対応するために重要。
- 多くの企業において、女性、高齢者、外国人、障害者等の多様な人材の活躍が進んでいる。多様な人材の活躍が進む背景として、企業側の観点からは、人手不足が深刻になっているとともに、新しい発想や専門的知識を持った人材等が求められていることがあるが、労務管理の複雑化などに対する懸念もみられる。

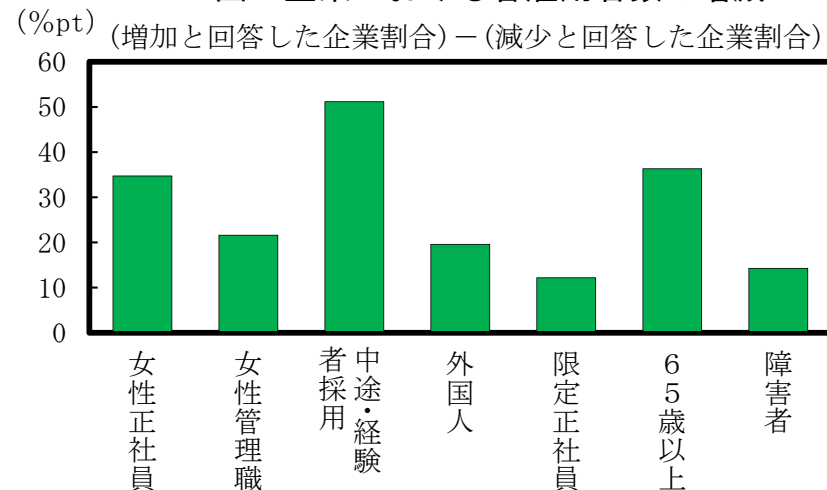
33図 妊娠・出産を機に退職した理由



34図 何歳まで働きたいか (現在雇用者の者)

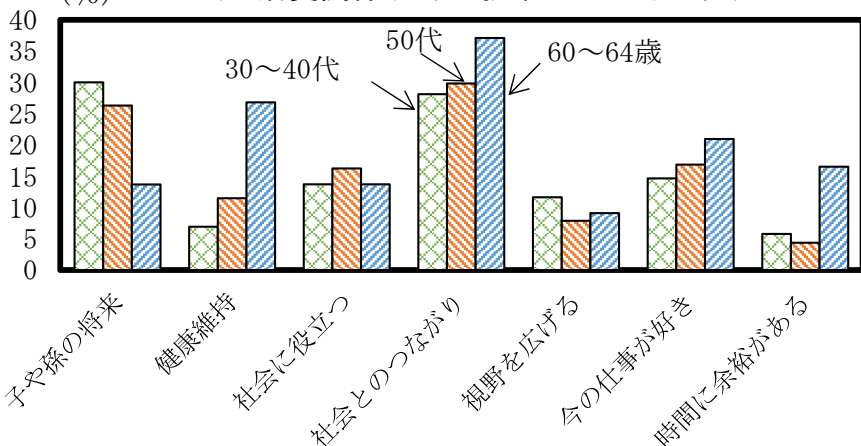


36図 企業における各雇用者数の増減

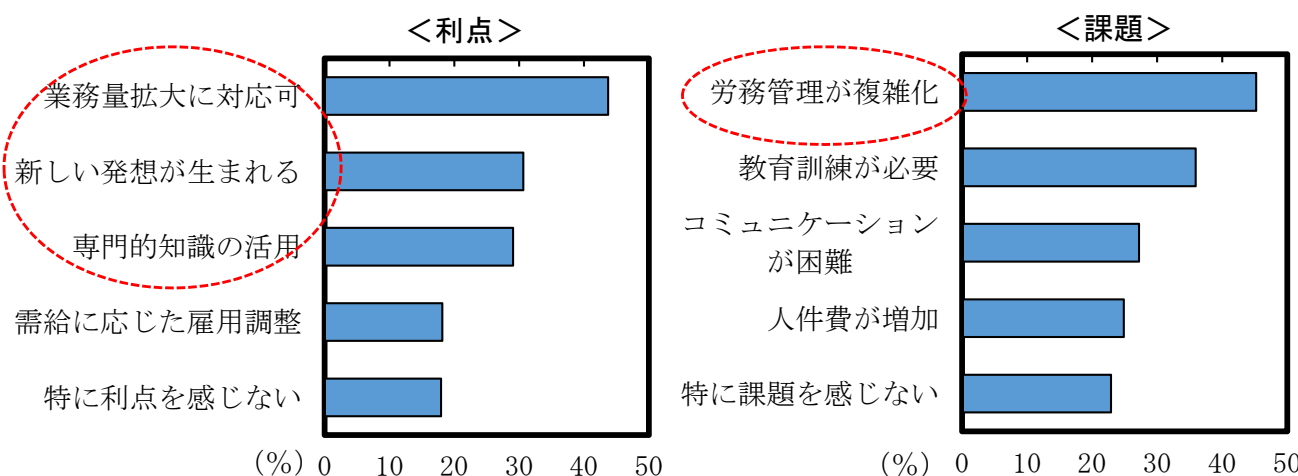


35図 価値観の多様化

(生活費関係以外の就業している理由)

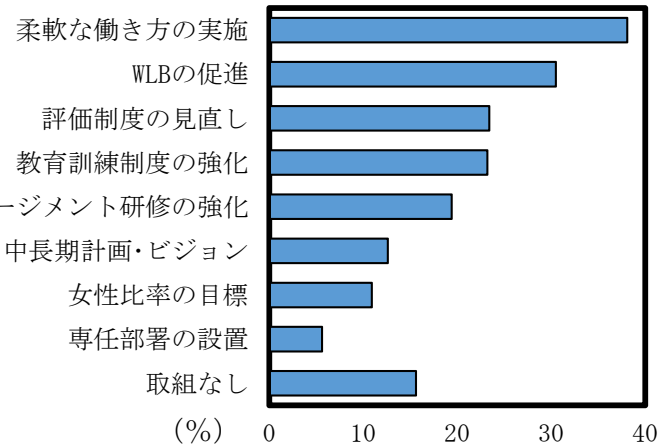


37図 多様な人材の雇用に関する利点と課題



- 企業による多様な人材の活躍を推進するためには、柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランスの改善等の働き方を変革すること、長期雇用と年功序列等を特徴とする日本的な雇用慣行を見直すこと、職場において管理職が適切にマネジメントを行うこと等が特に重要である。
- 多様な人材がいる職場で働く際に雇用者が必要と思う制度として、柔軟に働ける制度、仕事範囲の明確化等を求める声が多く、企業側でも必要と考えられる改革とおおむね一致。
- 多様な人材の活躍には、新卒の通年採用の導入等、企業における採用制度の見直しも求められる。

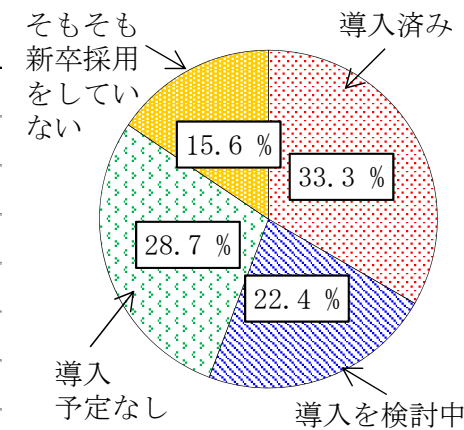
38図 多様な人材の活躍のために実施していること（企業）



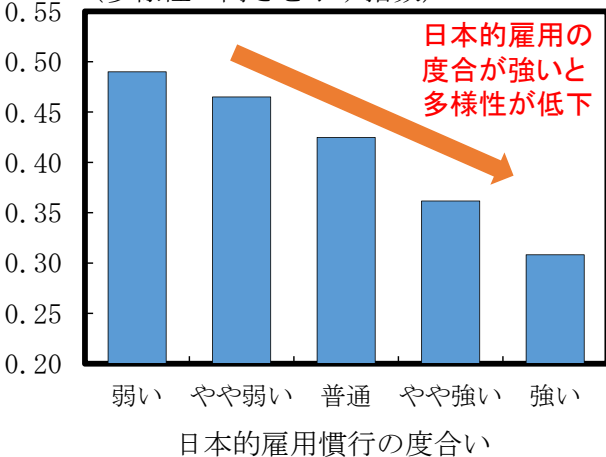
39図 取組内容別にみた多様性との関係性
(多様性との関係性が統計的にみられたものに○)

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	○	○	○	○	○		○

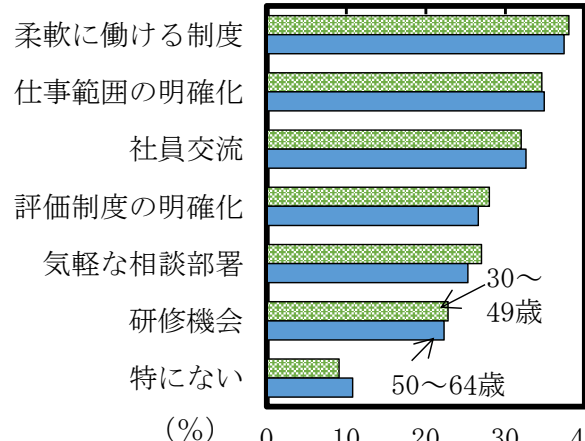
42図 新卒の通年採用の導入状況



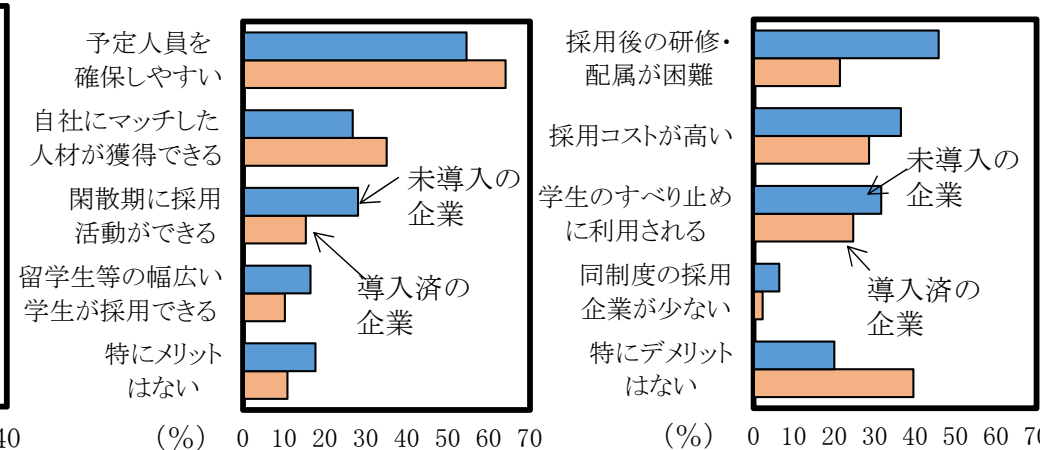
40図 日本的雇用慣行と多様性
(多様性の高さを示す指数)



41図 多様な人材と働く際に必要と思う制度（雇用者）



43図 通年採用のメリット・デメリット

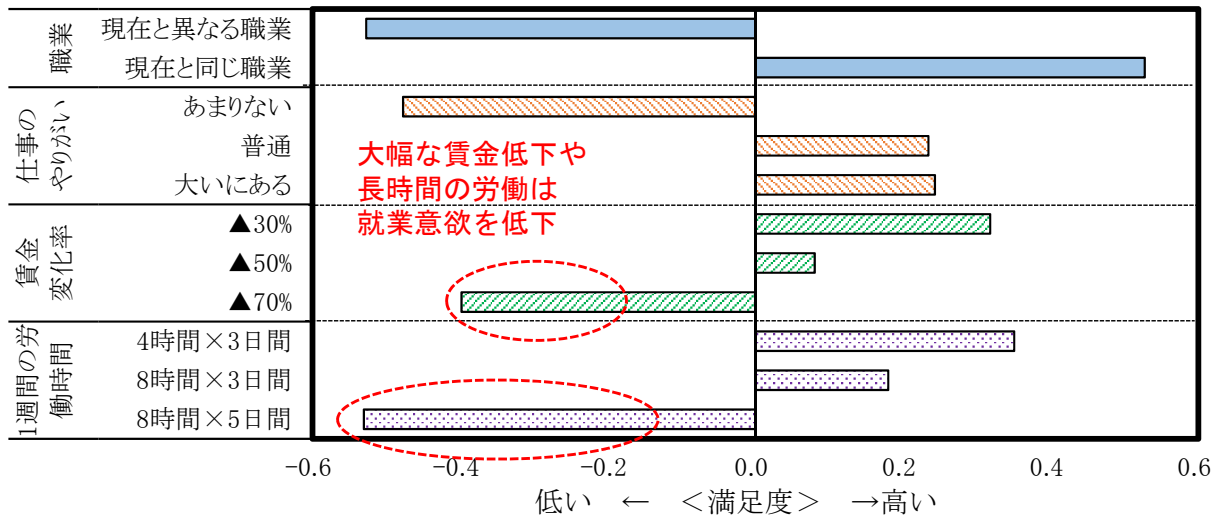


(備考) 内閣府「多様化する働き方に関する企業の意識調査」、「就業期間の長期化に関する意識調査」により作成。

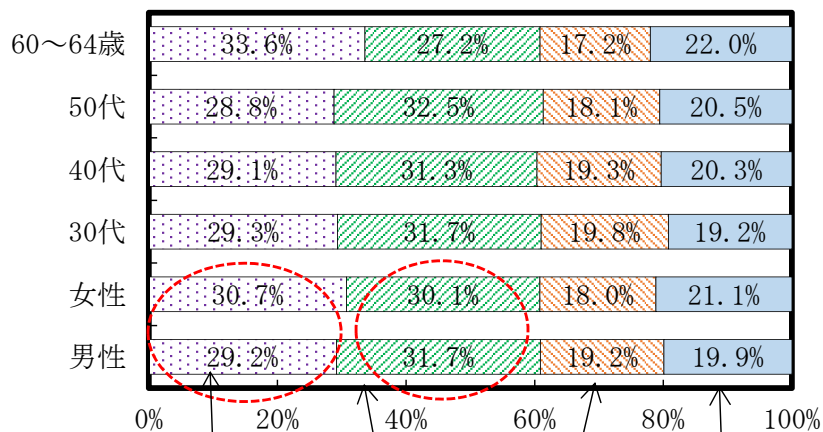
- 65歳以上の雇用者の活躍については、定年年齢や継続雇用制度のあり方についての見直しが必要。特に、賃金の大幅低下や長い労働時間は高齢者の就業に対する意欲を大きく低下させる可能性が高い。
- 企業側としても、高い専門性を持つ者、健康で働く意欲が高い者等は65歳以降も雇用したいと考えている。また、必要な取組として、柔軟な働き方、職務の明確化、キャリアモデルの再構築等を挙げる企業が多い。

44図 65歳以降で就業する場合に重視する条件

<コンジョイント分析による満足度(効用値)の変化>

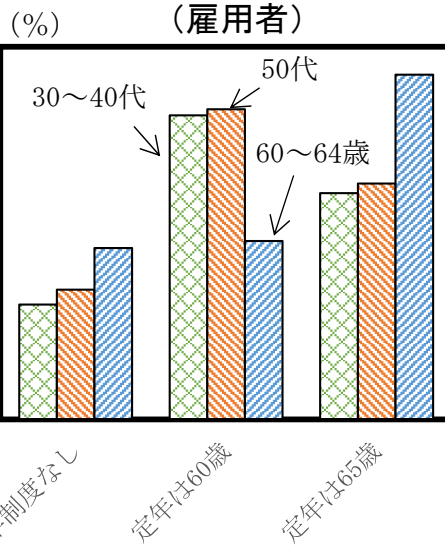


<重要度>

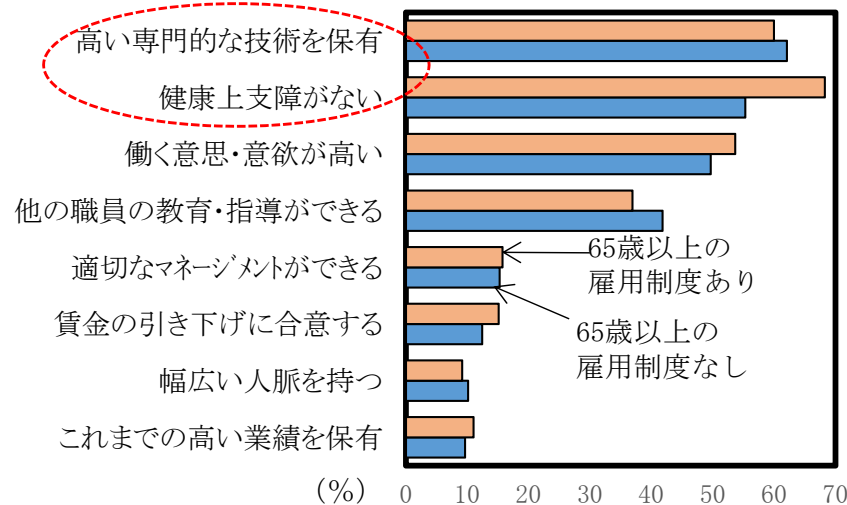


労働時間、賃金を相対的に重視

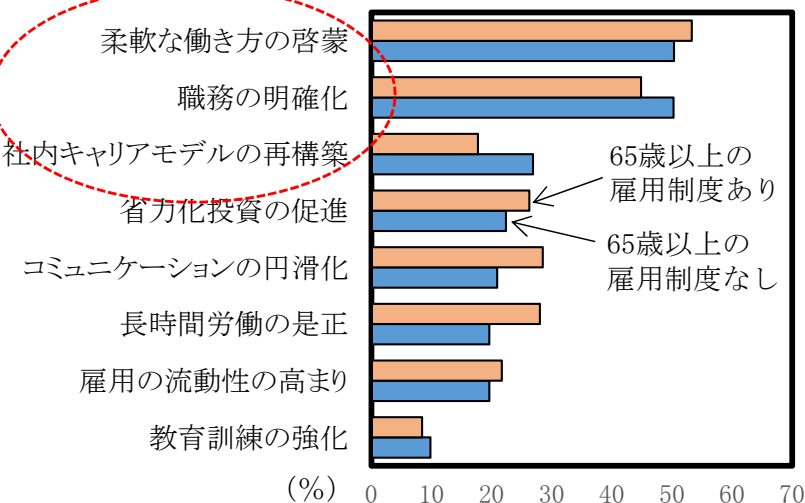
45図 望ましい定年制度(雇用者)



46図 65歳以降の者を雇用する際に求める資質・条件(企業)



47図 65歳以降の雇用促進に必要な取組(企業)

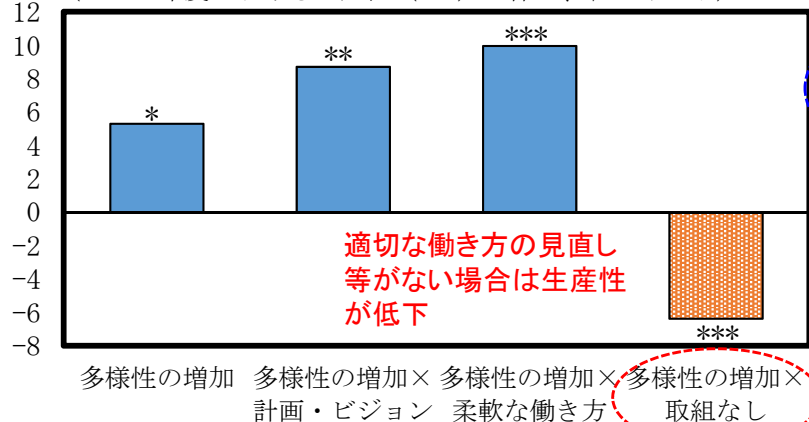


(備考) 内閣府「多様化する働き方に関する企業の意識調査」、「就業期間の長期化に関する意識調査」により作成。

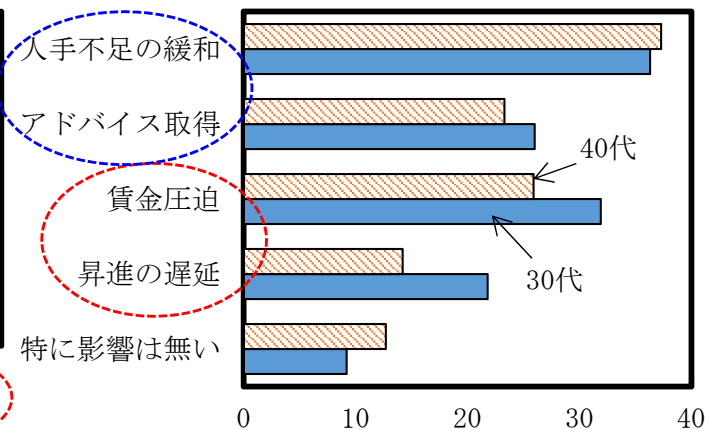
- 多様な人材の増加は、生産性の向上、人手不足の解消等の効果が期待できる。ただし、多様な人材の活躍に向けた取組とセットで行うことが非常に重要であり、多様な人材はいるが、それに対応した取組を行っていない企業は、多様な人材がいない企業よりも生産性が低くなる可能性。
- 高齢者の増加については、他の世代から人手不足の緩和や助言が得られるといった評価する声がある一方、賃金や昇進に影響があるとの指摘もある。ただし、分析結果をみると、高齢層の増加が若年層の賃金や雇用(採用)を抑制するとの関係性は確認されない。
- 全体として雇用者が伸びる中で外国人労働者も増加している。

48図 多様性の増加が生産性に与える効果

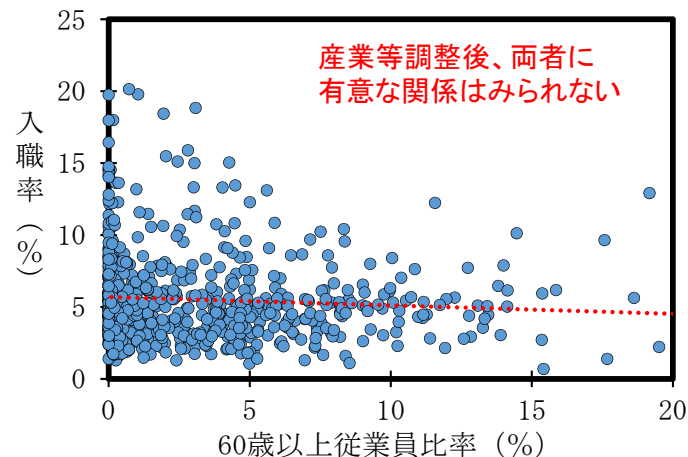
(13~17年度における生産性 (TFP) の伸び、%ポイント)



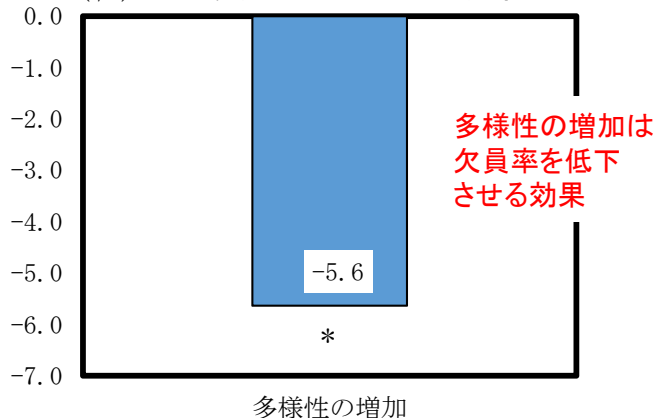
50図 65歳以上の雇用者の増加に対する意見 (正社員)



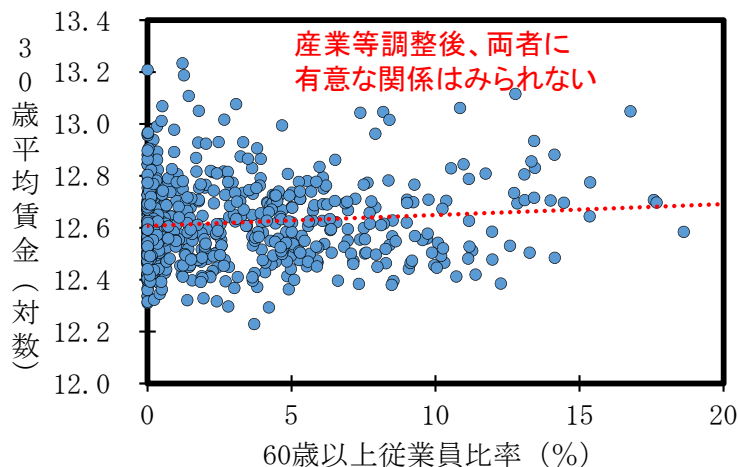
52図 60歳以上従業員比率と入職率



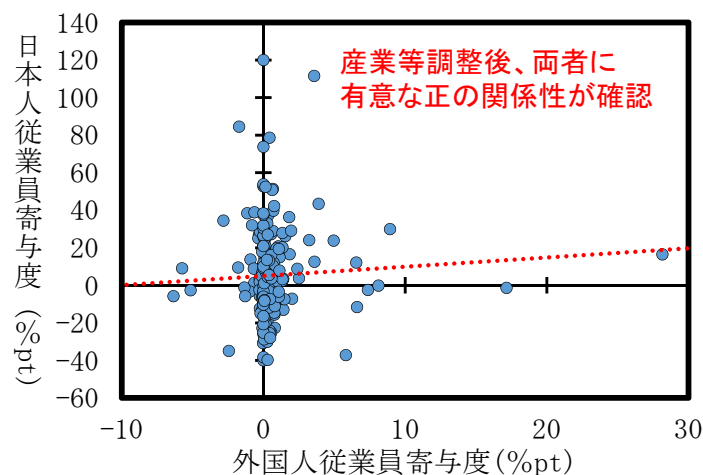
49図 多様性の増加が未充足求人比率 (欠員率) に与える効果



51図 60歳以上従業員比率と30歳平均賃金



53図 日本人と外国人雇用



(備考) 内閣府「多様化する働き方に関する企業の意識調査」、就業期間の長期化に関する意識調査、東洋経済「CSR調査」により作成。