第 2 章

人手不足への対応

第1章で示したように、現在、多くの企業において人手不足が生じている状況にある。人手不足については、①人口減少による我が国全体の労働力のひっ追といったマクロの問題と、②特定の産業や職業等に人手が集まらないというミクロの問題に大別される¹。

第2章では、第1節において、我が国全体での潜在的な労働力の現状を確認するとともに、近年就業者の増加が著しい女性、高齢者、外国人について現状を分析しつつ、多様な人材の労働参加に向けた課題を示す²。第2節、第3節においては、深刻な人手不足に直面する産業のうち、社会生活機能の維持に重要であるエッセンシャルワーカーを含む介護分野と小売・サービス分野について分析する。分析にあたっては、(公財)介護労働安定センター³や、(独)労働政策研究・研修機構が実施した事業所向けのアンケート調査等を用いた。これらの分野において、企業が、人手不足の現状に対してどのように対処しているのか等を分析するとともに、人手不足の緩和に効果的な取組について、コラムにおいて事例の紹介も行いながら示していく。

第1節 誰もが活躍できる社会の実現

1 潜在労働力の状況について

●人手不足にあたっては潜在的な労働力の労働参加だけではなく、一人当たりのアウトプット (労働生産性)を上昇させることが欠かせない

我が国では、長期的な人口減少が見込まれる中で、持続的な賃上げを実現するためには、少ない人数で付加価値を得られるよう、一人当たりのアウトプットである労働生産性の上昇が欠かせない。社会全体としてのサービスを維持するためには、誰もが参加しやすい労働市場の実現等を通じて、総労働力供給を増やすことが重要である。

まず、我が国の労働生産性について、国際的に比較してみよう。第2-(2)-1図(1)が示すように、我が国の時間当たりの実質労働生産性は、OECD諸国37か国の中でもおおむね中位程度となっている。同図(2)により、2013年時点で労働生産性が高い20か国(日本を含む。)をみると、うち11か国は、2013~2022年までの労働生産性の年平均成長率が我が国よりも高く、成長率の高い国と我が国の差が更に開いていることがうかがえる 4 。仮に労働生

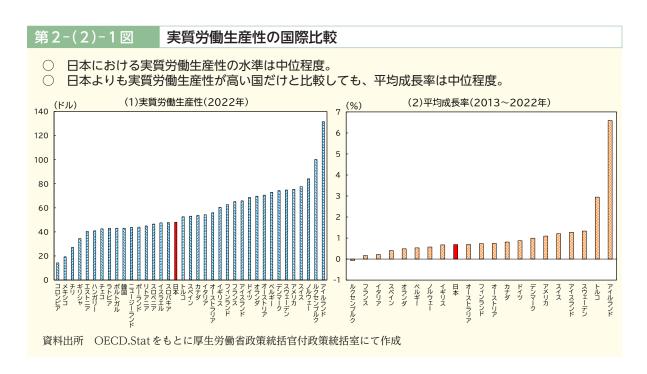
¹ 地域での人手不足に関連した分析については、コラム2-4を参照。

² このほか、障害者雇用に関する分析については、コラム1-1を参照。

^{3 (}公財)介護労働安定センターは、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成4年法律第63号)に基づく指定を受けた法人である。

⁴ アイルランドの労働生産性が飛び抜けている背景には、アイルランドにおける多国籍企業が生産性を引き上げていることがある。アイルランドにおける多国籍企業と国内企業における時間当たりの付加価値額をみると、多国籍企業では414ユーロである一方で、国内企業では55ユーロにとどまり、極めて大きな差があることが分かる。詳細はコラム2-7を参照。

産性が十分あがらない状況において、労働力供給の増加だけが実現すれば、賃金を据え置いたまま雇用を増やすことで収益をあげることにより、結果として賃金の下押し要因となってしまう可能性がある。持続的な賃上げと人手不足への対応に同時に取り組むためには、労働生産性の着実な上昇が不可欠である。生産性の向上に向けては、人手で行っていた作業でのロボット・AI・ICT等の技術などの活用⁵、現場の知見をいかしたデータ分析の活用による高付加価値の商品・サービスの提供⁶等を進めていく必要があり、こうした生産性向上への企業の取組や人材育成が欠かせない。また、厚生労働省としても、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業への業務改善助成金の給付を行う⁷とともに、人材開発支援助成金や教育訓練給付の拡充⁸などによるリ・スキリング支援を行っており、引き続き、生産性向上に向けた必要な支援を行っていく必要がある。



⁵ 厚生労働省(2022b)においては、ICTによる妊産婦・胎児の遠隔での集中的なモニタリング、障害福祉分野でのロボットの活用、AIによるケアプランの作成等を取り上げ、ロボット・AI・ICT等は、医療・福祉分野における業務効率化及び安全性の向上や労働環境の改善に寄与する可能性がある旨を指摘している。

⁶ 厚生労働省(2023)では、データを活用した商品づくりやサービスの提供を行っている例として、 株式会社ワークマン、有限会社ゑびや・株式会社 EBILAB を紹介している。

⁷ 厚生労働省では、「働き方改革推進支援助成金」及び「業務改善助成金」を活用して生産性を向上させ、労働時間の削減や賃金上昇につながった好事例として、「生産性向上のヒント集」を公表している。

⁸ 人材開発支援助成金とは、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び 技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の 一部等を助成する制度である。また、教育訓練給付制度とは、働く方々の主体的な能力開発やキャリア 形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を 修了した際に、受講費用の一部が支給される仕組みである。

●就業希望のない無業者は3,000万人。理由は病気・けが・高齢のためが多く、59歳以下の 女性では出産・育児・介護・看護・家事のためが多い

次に、労働力供給の増加についてみてみる。既にみたように、我が国において長期かつ粘着的な人手不足が生じており、広範な産業、職業、地域において労働力の供給不足が生じている。それでは我が国において労働力供給増加の余地はどれほどあるのだろうか。就業していない層を、①就業希望のない無業者、②求職活動はしていないが就業希望のある無業者、③求職者に大別して確認しよう⁹。

まず、最も人数の多い①就業希望のない無業者(在学者を除く。)についてみてみる。第2-(2)-2図で確認すると、2022年時点で約3,000万人近くが無業者であり、年齢に限らず総じて女性が多い。年齢別にみると、男女合わせて、60~69歳が440万人、70歳以上が2,100万人と大半を占めているが、59歳以下でも350万人ほどとなっている。就業を希望しない理由としては、「病気・けが・高齢のため」が、男女ともに60~69歳の5割弱、70歳以上の8割強と最も多い。無業者が就業を希望しない理由は、病気・けがや年齢が多いが、単に高齢であるからといって就業の希望をあきらめることとなっているのであれば、高齢化が進む我が国社会においては大きな損失である。作業内容の工夫や機器の活用を促す10など、年齢にかかわらず働くことができる社会づくりを進めていく必要がある。

一方で59歳以下の女性の約4割に当たる約100万人¹¹が、「出産・育児・介護・看護・家事のため」に無業かつ就業希望なしとなっているが、同年代の男性は僅かにとどまる。育児や家事、介護の負担が女性に偏っていることが、女性の就労への希望を失わせている可能性が示唆される。育児・介護などの負担の軽減に向けた社会的支援を進めるとともに、男性が家庭内での責任を果たせるよう、柔軟な労働時間や休暇の取得促進など職場における環境づくりも重要となる¹²。

また、男女ともに「仕事をする自信がない」とする者が男女合わせて約70万人となっている。就労に関して自信が持てない無業者に対しては、地域若者サポートステーション¹³における支援やアウトリーチ型の自立支援等も重要であろう。こうした様々な支援を着実に実施していくことで、社会全体として、就労を阻害する要因を取り除くことが重要である。

⁹ 第Ⅱ部第1章では、労働力や労働時間の状況について、主に総務省「労働力調査」を用いて分析したが、第2章第1節「1. 潜在労働力の状況について」では、主に総務省「就業構造基本調査」を用いている。雇用関係統計の主な違い等については付注4を参照。

¹⁰ 厚生労働省においては、令和2 (2020) 年度から、高年齢労働者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消する取組等に対し、エイジフレンドリー補助金として最大100万円の補助を行っている。

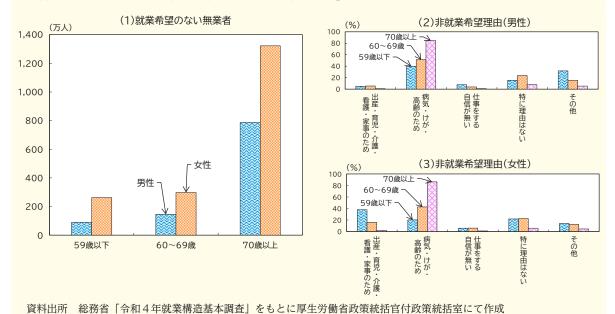
¹¹ 就業を希望しない59歳以下の女性は約260万人おり、この4割に相当する約100万人が、非就業希望理由として、「出産・育児・介護・看護・家事のため」をあげている。

¹² 例えば社会的規範 (Social Norms) が女性の労働参加に影響を与えているという研究もある。詳細はコラム2-8を参照。

¹³ 地域若者サポートステーション (愛称:「サポステ」) は、働くことに悩みを抱えている15~49歳までの者を対象に、就労に向けた支援を行う機関であり、厚生労働省が委託した全国の若者支援の実績やノウハウがある民間団体などが運営している。

第2-(2)-2図 就業希望のない無業者を取り巻く状況

- 就業希望のない無業者(在学者は除く。)は高齢者を中心に約3,000万人存在。 ○ 非就業希望の理由は、「病気・けが・高齢のため」が大半を占めるが、59歳以下の女性の約40%、
- 約100万人が「出産・育児・介護・看護・家事のため」に就業希望がない。

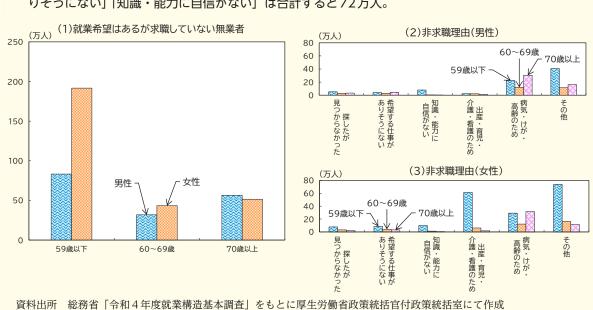


●就業希望はあるが求職活動をしていない無業者は460万人。59歳以下の女性は出産・育児・介護・看護のためが多い

次に、就業希望はあるが求職活動を行っていない無業者についてみてみる。第2-(2)-3図をみると、就業希望があるものの求職活動を行っていない無業者は約460万人となっている。年齢別にみると、59歳以下が多く、女性は200万人近くに及ぶ。求職活動を行っていない理由をみると、「病気・けが・高齢のため」が、高年齢層を中心に多く、男性では60万人程度、女性では70万人程度である。「出産・育児・介護・看護のため」は59歳以下の女性が60万人程度と最も多い。また、これらに比べると数は少ないものの、「仕事を探したが見つからなかった」「希望する仕事がありそうにない」「知識・能力に自信がない」と回答した者も男女・年齢階級別にそれぞれ数万人程度となっている。ハローワークでのマッチングにおける丁寧な相談支援、公的職業訓練などのリ・スキリングの支援を通じて、就業希望を求職活動につなげていくことが重要となるだろう。

第2-(2)-3図 就業希望はあるが求職していない無業者を取り巻く状況

- 就業希望はあるが求職していない無業者は59歳以下を中心に約460万人存在。
- 男女ともに、高年齢層を中心に「病気・けが・高齢のため」が多く、59歳以下の女性では「出産・育児・介護・看護のため」が最も多い。「仕事を探したが見つからなかった」「希望する仕事がありそうにない」「知識・能力に自信がない」は合計すると72万人。



●求職期間が1年超に及ぶ長期無業者は約100万人。求職者(約320万人)の約3割を占める

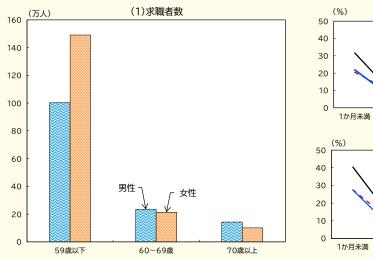
最後に、求職者の状況についてみてみよう。第2-(2)-4図によると、無業の求職者は約320万人であり、59歳以下は約8割と、就業希望のない無業者と比較して若い層が多くを占めている。求職期間別にみると、59歳以下では、求職期間が1年以上の男性が約3割、女性でも約2割に達しており、失業期間が長期にわたる求職者が100万人近くいる一方で、求職期間が1か月未満の短期の求職者も男性で約3割、女性で約4割を占めており、求職の状況が二極化している可能性がある。長期の求職者の割合は60~69歳、70歳以上では高い水準にあり、第2-(1)-28図でもみたとおり、年齢が高いと就業が難しい状況がうかがえる。

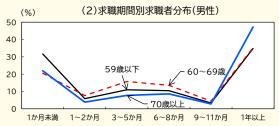
求職活動が長期となる事情は様々であることから、個々人の事情に応じた支援が必要となる。長期求職者については、ハローワークでの担当者制などによるきめ細かなマッチング支援¹⁴をするとともに、雇用保険を受給していない場合等には、求職者支援制度の活用を促す等の取組を進めることが重要である。

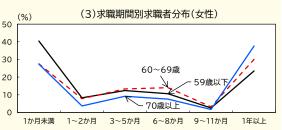
¹⁴ ハローワークにおいては、専門のキャリアコンサルタントによる相談・助言を通じたジョブ・カードの作成支援も行っている。ジョブ・カードは、本人の関心事項、強み、将来取り組みたい仕事等や、これまでの職務経験・資格等をまとめたものであり、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用できるものである。ハローワークでは、職業相談・紹介を行う際に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行っている。

第2-(2)-4図 求職者を取り巻く状況

- 求職者は約320万人存在しているが、そのうち約250万人は59歳以下の男女であり、若い層が多くを占める。
- 同じ求職者の中であっても、就業のしやすさが二極化している可能性。







資料出所 総務省「令和4年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) 求職者は、無業の求職者を指す。

●正規雇用労働者では労働時間を減らしたい者が、非正規雇用労働者は労働時間を増やしたい 者が多い

ここまでは労働者数に着目したが、労働力供給を考える上では、労働時間も重要である。第 2-(2)-5 図 (1) から、継続就業希望者 ¹⁵ の労働時間の希望を正規・非正規雇用労働者別に みると、正規雇用労働者では、労働時間を「増やしたい」が約 100万人、「減らしたい」が約 650万人と減少希望が多い。非正規雇用労働者では様相が異なり、労働時間を「増やしたい」が約 190万人に対し、「減らしたい」は約 110万人となっている。

また、同図(2)から、追加就業希望者¹⁶についてみると、正規雇用労働者では約280万人、非正規雇用労働者では約180万人と、その合計は約460万人である。副業・兼業については、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版(令和5年6月16日閣議決定)」においても指摘されているとおり、追加的な就業の希望の実現だけではなく、成長分野への円滑な労働移動を図る端緒としても重要である。また、個別の企業の中にも、副業・兼業を労働者が社内では得られない経験を得ることができる成長の場として捉え、積極的に支援をしている例もみられる¹⁷。厚生労働省においても、「副業・兼業の促進に関するガイドライン(令和4年7月8日改定)」を策定し、企業や労働者が、安心して副業・兼業に取り組めるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示しているところである。

¹⁵ 現在就いている仕事を今後も続けていきたいと思っている者のうち、「追加就業希望者」に該当しない者をいう。

¹⁶ 現在就いている仕事を続けながら、別の仕事もしたいとしている者をいう。

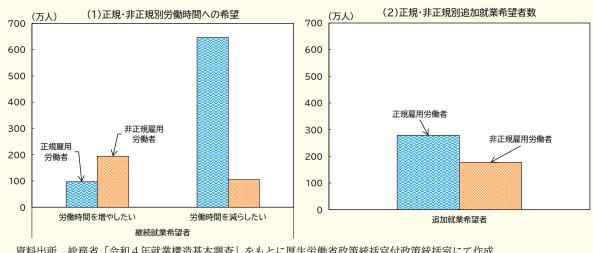
¹⁷ 石山 (2023) は、自らの組織や職場に当たるホームと、これまでの経験が通用しない分野に当たるアウェイの境界を越境して学ぶことを「越境学習」と定義しており、越境学習をすることは、①意義のある目的を見つけやすくなる、②アウェイの場で多世代かつ多様な人材と対話をすることで、年齢・地位・役職にとらわれないコミュニケーションができるようになる、③アウェイで葛藤を経験し自己調整できるというメリットがあることから、シニアにとっても有益であるとしている。

総じてみると、正規雇用労働者については、引き続き、働き方改革や、仕事と家庭の両立支援 などを着実に進める一方で、追加的な就業の希望には、副業・兼業への支援も含めて、心身と もに無理のない範囲で生き生きと働けるような環境づくりに取り組む必要があるだろう。

また、労働時間の増加を希望する非正規雇用労働者には、労働時間が短時間にとどまらざる をえない障害を取り除いていく必要がある。短時間労働者が労働時間を抑制する要因の一つと しては、いわゆる「年収の壁¹⁸」の存在があげられる。「年収の壁」を意識せずに働けるように することで、労働時間又は年収が一定の水準を超えた場合には、厚生年金保険等の被保険者と なり、将来的に受け取れる年金額が増加するほか、扶養にとどまるように労働時間を短くする 就業調整が行われなくなることで、人手不足の緩和にも一定の効果があるものと考えられる。 このため、パート・アルバイトで働く方の厚生年金保険や健康保険加入に併せて、手取り収入 を減らさない取組として、手当等の支給や労働時間の延長を行うなどの収入を増加させる取組 を行った事業主に対し、労働者一人当たり最大50万円の支援を行う¹⁹とともに、パート・ア ルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的にあがったとして も、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作る等の 支援を講じているところである。引き続き、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意 識せずに働ける環境づくりを後押ししていくことが重要である²⁰。

第2-(2)-5図 希望労働時間別正規・非正規雇用労働者数

- 正規雇用労働者では約100万人が労働時間を「増やしたい」一方で、約650万人が「減らしたい」 と回答。
- 非正規雇用労働者では、労働時間を「増やしたい」者が「減らしたい」者よりも多い。



資料出所 総務省「令和4年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

¹⁸ 国民年金第3号被保険者及び健康保険の被扶養者として社会保険料負担がなかった者が、社会保険 への加入や被扶養者でなくなることで社会保険料負担が発生すること等により、手取り収入が減少する 年収の基準をいう。具体的には、年収106万円以上で厚生年金保険・健康保険に加入し、年収130万円 以上で国民年金第1号被保険者への種別変更や国民健康保険への加入することがあげられる。この際の 手取り収入の減少を避けるため、就業調整を行っている労働者が一定程度存在する。

^{19 2026}年3月31日までの時限措置として、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コー ス」が創設された。なお、同コースは、2023年10月よりキャリアアップ計画届の受付を開始している。

²⁰ 一方で、厚生労働省(2023)のコラム2-11においては、最低賃金の着実な引上げにより時給が上 昇する中で、「年収の壁」を超えて働く者が増加していることを指摘している。

2 女性の活躍推進について

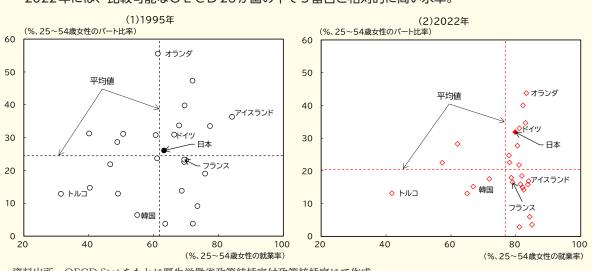
●女性の就業率は国際的にも遜色ない水準だが、パート比率が高い

我が国における女性の労働参加の状況について確認しよう。第2-(2)-6図(1)(2)は、 $25\sim54$ 歳女性の就業率を横軸に、同年齢の女性のパート比率を縦軸にとり、OECD26か国における 1995年のデータと 2022年のデータをプロットしたものである 21 。

同図(1)により1995年についてみると、我が国における25~54歳女性の就業率もパート比率のどちらもおおむね平均程度で、日本の女性の就業率は63.2%と、当時高かったノルウェー(77.4%)、デンマーク(75.9%)、フィンランド(73.5%)等の北欧と比較して10%ポイント以上低い状況であった 22 。同図(2)により、2022年についてみると、世界的に女性活躍が進む中で、我が国の女性の就業率は79.8%と、ノルウェー(81.9%)、デンマーク(82.4%)、フィンランド(82.1%)等の北欧とほぼ遜色ない水準まで上昇している。一方で、パート比率については、世界的な低下と対照的に我が国は30%を超える水準にまで上昇し、OECD 26か国中5番目に高い国となっている 23 。

第2-(2)-6図 女性の就業率とパート比率の国際比較

○ 女性の就業率は約30年間で諸外国に遜色ない水準まで上昇したが、パート比率も上昇した結果、 2022年には、比較可能なOECD26か国の中で5番目と相対的に高い水準。



資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

²¹ 付 2-(2)-1 図では、1995~2022年までの就業率とパート比率それぞれの各国における変化を散布図として示している。

^{22 1995}年当時、OECD 26 か国の中で最も女性の就業率が高かったのはアイスランド (84.2%) であった。

²³ 日本においてパート比率が上昇した背景としては、例えばAsano et al. (2011) は、産業構造の変化が影響した可能性を指摘している。また、Mizobata (2024) は、正規雇用と非正規雇用間の移行が遅いことが、高い非正規雇用比率の背景にあることを指摘している。一方で、Gaston and Kishi (2007) が、女性が労働参加するにあたって柔軟な働き方を望んだことが、非正規比率上昇の背景にあることを指摘している。このように、日本におけるパート比率の上昇には、複合的な要因が寄与したものと考えられる。

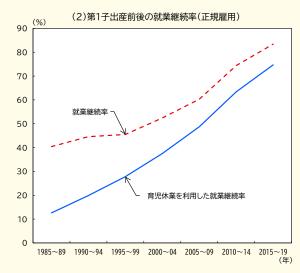
●我が国の女性の正規雇用は年齢があがるほど比率が下がる

第2-(2)-7図(1)から、年齢別に女性の正規雇用比率をみると2023年においては全ての年齢階級で上昇している。若い世代において特にその傾向がみられるものの、年齢があがると正規雇用比率が低下する傾向が引き続き見受けられる 24 。年齢と正規雇用比率の関係の背景には、2000年代頃までは出産等を機に退職した正規雇用の女性の多くが、復職にあたって家事・育児等への負担等から、パート・アルバイトを選ぶことも多いことが考えられる 25 。同図(2)から正社員の就業継続率をみると、2000年代では就業を継続した正規雇用の女性の割合は $50\sim60\%$ 程度と半分程度であり、多くの正規雇用で働いていた女性が就業を断念したことが確認できる 26 。一方、2015~2019年に第1子を出生した正規雇用の女性では、80%超が出産後も就業継続し、このうち多くが育児休業を取得している 27 。

第2-(2)-7図 女性を取り巻く就業の状況

- 女性の正規雇用比率は若年層を中心に上昇。
- 2000年代には多くの女性が就業を断念していたが、育児休業制度の普及などにより、正規雇用の 就業継続率はいずれの年齢階級でも上昇。



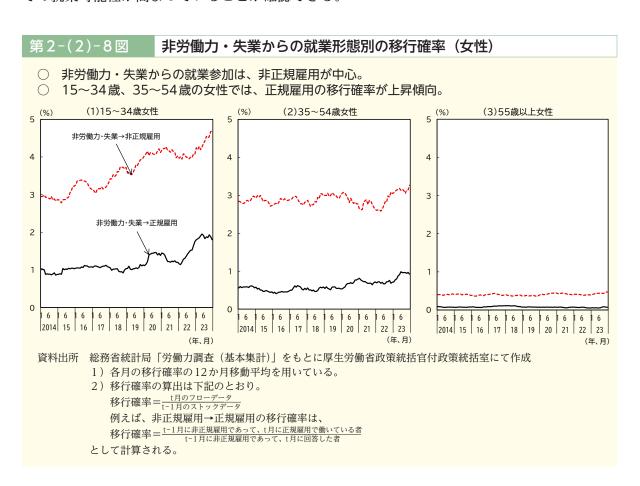


資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」、国立社会保障・人口問題研究所「現代日本の結婚と出産―第16回出 生動向基本調査 (独身者調査ならびに夫婦調査)報告書」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- 24 2023年時点において、非正規雇用労働者の72%は週35時間以下の労働時間であり、パートタイム 労働者に該当すると考えられる。
- 25 家庭内での家事・育児負担が女性に過度に偏っていることも、子育て中の女性がパートタイム労働を選ぶ一因であると考えられる。付2-(2)-2図により、子どもの有無別に、夫と妻の家事・育児時間をみると、共働きであっても、家事・育児に費やす時間は、1日当たり、妻の方が、子どもがいない場合には150分程度、いる場合には230分程度長い。家事・育児時間の差の多くは労働時間の違いによるものであり、子どもがいない場合には120分程度、いる場合には210分程度、夫の労働時間(通勤時間等を含む)が長いが、余暇時間も夫の方が30~40分程度長く、相対的に女性の方が自らの余暇を削って家事・育児や仕事に時間を割いている傾向があることがうかがえる。
- 26 なお、付 2-(2)-3 図 (1) が示すように、 $2013\sim2023$ 年にかけて、末子の年齢が 3 歳以下の世帯であっても、母親の就業率は70% 程度まで上昇している。ただし、同図 (2) から、パートタイム労働者比率をみると、子育て世帯ほど比率が高く、特に 3 歳までの子がいる世帯でこの傾向が顕著である。
- 27 育児休業を利用した就業継続の割合は、1985~1989年には10%程度であったものが、2000年代には30~40%、2010~2014年には63%と大きく上昇しており、育児休業を利用した就業継続率と並行して就業継続率が上昇していることを踏まえれば、育児休業制度の普及が、特に正規雇用の女性の就業継続に大きな効果を発揮していることがうかがえる。

● 15~34歳の女性では、非労働力・失業からの正規雇用へ移行しやすくなっている

出産・育児によるキャリアの中断があったとしても、育児が一段落したときに正規雇用として復帰することができれば、年齢があがっても正規雇用の割合は下がらないと考えられる。第2-(2)-8図により年齢別に非労働力・失業から正規雇用、または非正規雇用への女性の移行確率²⁸を比較すると、どの年齢層であっても、非労働力・失業から非正規雇用への移行確率が、正規雇用への移行確率よりも高く、非労働力・失業からの就業参加は、主に非正規雇用が中心であることが分かる²⁹。特に15~34歳女性においてみられる非労働力・失業から非正規雇用への移行確率の大幅な上昇は、女性の就業率の上昇に寄与したものと考えられる。加えて、15~34歳、35~54歳の女性では、非労働力・失業から正規雇用への移行確率も上昇傾向を示しており、近年では、正規雇用へ移行しやすくなっていることがうかがえる。非労働力・失業からの就業の受皿の中心は依然として非正規雇用であるが、特に若い世代においては、正規雇用での就業可能性が高まっていることが確認できる。



²⁸ 総務省「労働力調査(基本集計)」が2か月連続で同一サンプルを調査していることを利用して、1 か月目から2か月目への雇用形態が変化する割合を「移行確率」と定義している。

²⁹ 非労働力・失業から正規雇用への移行確率は $2014\sim2021$ 年までほぼ横ばいであるが、同期間において、 $15\sim24$ 歳(在学中を除く)女性の正規雇用者数は18万人(111万人→129万人)増加している。この背景には、付2-(2)-4図が示すように、正規雇用から非正規雇用への移行確率が低下した(正規雇用を辞めなくなった)ことがある。

●女性フルタイム労働者のキャリア中断による賃金等の差は40代以降顕著になる

一般的に、日本の正社員の雇用慣行においては、勤続年数に応じて、社内で昇給・昇進を重ねていく 30 ことから、正社員として勤務した企業を退職することは、社内でのキャリアアップの機会を手放すことにつながるものと考えられる。第2-(2)-9図(1)は、企業規模(1,000人以上、100~999人、10~99人)別に、女性の①標準労働者(新卒から同一企業に勤め続けている者) 31 かつフルタイム労働者の賃金カーブと、②標準労働者以外のフルタイム労働者の2種類を示したものである。可能な限り条件を合わせて、大卒に限って比較すると、特に40歳以降において、標準労働者とそれ以外の労働者の間で賃金差がみられ始め、おおむね55~59歳で最大となっていることが分かる。日本型雇用慣行の下で特に大企業における年功賃金がみられる我が国では、同じ企業に勤め続けた方が、転職又は一時的なキャリアの中断後の再就職よりも、賃金が高くなる傾向にある。

同図(2)により、男女別に年齢階級別の標準労働者の割合をみると、総じてどの企業規模においても年齢があがるにつれて、その割合が下がっており、特に、30歳以降において、男女の差が大きくなっている。30代前後に結婚・出産等のライフイベントがあることが多いが、それにより離職するケースは女性の方が多いことが、標準労働者割合の差にも現れているものと考えられる³²。

³⁰ 日本型雇用慣行の特徴等については、濱口(2021)を参照。

³¹ 標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者であり、具体的には、年齢から勤続年数を引いた数が、最終学歴「中学」の場合は15、「高校」の場合は18、「専門学校」「高専・短大」の場合は20、「大学」の場合は22又は23、「大学院」の場合は24又は25となる者をいう。

³² 一方で、付2-(2)-5 図が示すように、同じ標準労働者に限ってみても、男女間の賃金差は存在している。男女間の賃金格差の詳細については、内閣府(2023)や厚生労働省(2022c)を参照。なお、この背景には、山口(2021)で指摘されているように、長時間労働等への対応等が明らかに出世のしやすさに影響していることや、コース別人事管理の存在等があると考えられる。

第2-(2)-9図 女性を取り巻く賃金等の状況

(注) 全て大卒に限る。

- 標準労働者とそれ以外で比較すると、特に40歳以降において、賃金差が生じている。
- 30歳以降において、男性と比較しても女性の標準労働者割合が低下。 (1)女性フルタイム労働者の賃金カーブ 1,000人以上 100~999人 10~99人 600 600 600 標準労働者 500 500 500 400 400 400 300 300 300 それ以外 200 200 200 100 100 100 0 50 ASTAS 50-54 AS-AS 50-5A AO-AA 36-30 AOLAA 35 55 જુર્ડ 20 N 50 (告) (歳) (2)男女別年齢階級別標準労働者の割合 1,000人以上 100~999人 10~99人 100 100 100 80 80 80 60 60 60 40 40 40 20 20 20 50-5A SP TOO 25-20 36 30 30-34 80 KY KO KA 資料出所 厚生労働省「令和5年賃金構造統計基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

この30年において女性の労働参加は顕著に進んだが、パートタイム等の非正規雇用に偏る傾向が依然としてみられる。この背景には、2000年代頃までは出産を機に多くの女性が正規雇用としての就業を断念していたこと³³、また、女性が再就職する場合には、家事・育児の負担等も踏まえて非正規雇用を選択せざるをえない環境にあることが考えられる。非正規雇用としての就業は、働く時間を柔軟に選択できる等のメリットがある反面、正規雇用との職責等の違いにより賃金が低く、教育訓練を受ける機会が乏しい等のデメリット³⁴もある。さらに、正規雇用から一度退職してしまうと、いわゆる日本型雇用慣行のある中で、時間外労働を伴うことがある正規雇用として可就職するのは容易ではない可能性も示唆される。就業の「量」の面では、女性の就業率は着実に上昇してきたが、「質」の面では、パートタイム比率が引き続き高い状況にある。希望すれば正規雇用として就業できる環境整備が重要である。

引き続き、育児休業制度等の充実により、希望すれば正規雇用としての就業を継続できる環境を整備するとともに、キャリアの一時的な中断が女性の職業人生の選択肢を狭めないよう、正規雇用として復帰できる環境整備やハローワークでのマッチング支援を充実していく必要がある。あわせて、マッチング機能を強化するため、労働市場の見える化を図るとともに、有期

³³ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。 以下「育児・介護休業法」という。)に基づく育児短時間勤務制度の整備が事業主の義務となったのは 2009年からである。

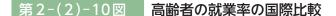
³⁴ 厚生労働省(2023)においては、非正規雇用労働者では、正社員と比べて、手当や教育訓練を受けられる割合が低いことを示している。

雇用労働者等の正社員転換を促すため、キャリアアップ助成金³⁵等を通じた支援を着実に講じていくことも重要である³⁶。

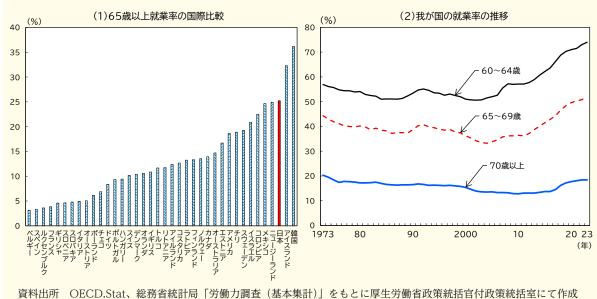
3 高齢者の活躍推進について

●我が国の高齢者の就業率は既に国際的にはかなり高い水準にある

次に、高齢者の労働参加の現状について確認しよう。第 2 - (2) - 10 図により、65 歳以上の高齢者の就業率について、他のOECD諸国と比較すると、我が国は韓国・アイスランドに次いで高い水準にあり、国際的にみても高齢者の就業は進んでいることが確認できる 37 。同図 (2) により長期的な高齢者の就業率の推移をみると、1970 年代 ~ 2000 年代までは低下傾向だったが、高年齢者雇用安定法 38 の改正による定年年齢の引上げ等もあり、2000 年代後半で反転している。2023 年には、 $60\sim 64$ 歳の就業率は 70% を超え、 $65\sim 69$ 歳の就業率も 50% 超で、この半世紀で最高水準となった。70 歳以上の就業率についても、2013 年の 13% から 2023 年には 18% と、5% ポイント上昇している。



- 我が国の65歳以上の高齢者の就業率は、○ECD諸国の中でも韓国・アイスランドに次いで高い水準。
- 2013年以降、高齢者の就業率は、特に60~64歳、65~69歳において大きく上昇。



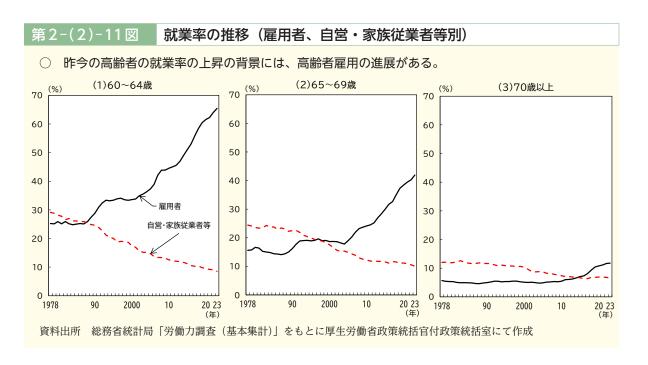
³⁵ キャリアアップ助成金とは、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するものである。

³⁶ 妊娠前にパートタイム労働者だった者の就業継続率は2015~2019年において40%程度(育児休業を利用した就業継続率は約20%)と正社員と比べると30%ポイント以上低く、パートタイム労働者については、特に希望に応じて就業継続が可能な環境整備が重要である。なお、2022年4月1日より、育児・介護休業法における有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件が廃止されている。

³⁷ なお、付 2 -(2) - 6 図により、60~64歳、65~69歳、70~74歳の 3 区分ごとに就業率を比較すると、どの年齢区分においても、我が国は最も高い国のグループに位置している。

³⁸ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)。

第2-(2)-11図により、 $60\sim64$ 歳、 $65\sim69$ 歳、70歳以上の三つの年齢層の雇用者と自営業者等 39 での就業率をみると、どの年齢層も雇用者での就業率が大きく上昇している。特に、高年齢者雇用安定法により雇用確保措置等が図られている $^{40}60\sim64$ 歳については大きく上昇しており、足下では60%を超える水準に達している。一方で、自営・家族従業者等については、どの年齢層も一貫して減少しており 41 、近年の高齢者の就業は雇用者が占める割合が中心となってきていることがうかがえる。



●高齢者のいわゆる「就業率の崖」の年齢は60歳から65歳へあがった

我が国の高齢者雇用の重要性は今後ますます高まってくる。総労働力の10%は65歳以上の高齢者が担っており⁴²、今後高齢化とともに高まっていくことが予想される。高齢者雇用を考える上では、引退の契機となる企業の定年制度も重要である。ここでは、近藤(2014)を踏まえつつ、高年齢層の労働力供給の状況について子細に確認していこう。

近藤(2014)では、月単位で定義した55~64歳の年齢別就業率に対して、2006年の改正高年齢者雇用安定法⁴³施行による高年齢者雇用確保措置の義務化が与えた影響を分析しており、施行前後において、定年の定めをする場合における下限とされた60歳近傍における就業率が上昇したことを示している。この研究と同様に第2-(2)-12図で、2004~2006年と2007~2009年の年齢別の就業率を比較した。同図(1)をみると、60歳前後における就業率が全体的に上昇していることが確認できる。ただし、2004~2006年、2007~2009年のいずれも、60歳0か月を境にして就業率が大きく低下しており、多くの企業が定年年齢として定める60歳を機に離職している状況がみてとれる。これらは、近藤(2014)でも指摘されたとお

³⁹ 自営業主に加え家族従業者等を含む。

⁴⁰ 高年齢者雇用安定法の過去の改正については付2-(2)-7表を参照。

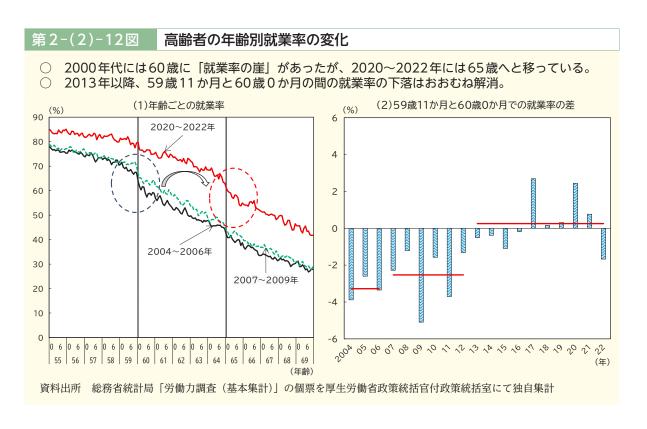
⁴¹ 付 2-(2)-8 図が示すように、自営業者の方が働き方や働く時間が比較的柔軟であるため、高齢者にとっては就業しやすい一面がある。このため、自営業比率が高かった 1970 年代における就業率は、2023年と比較しても高い水準にあったものと考えられる。

⁴² 総労働力供給に占める65歳以上割合の推移は付2-(2)-9図を参照。

⁴³ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成16年法律第103号)。

りの結果となっている。同図に示す2020~2022年の就業率をみると、55~69歳までのいずれの年齢においても就業率は総じて上昇しており、60歳0か月を境にした「就業率の崖」も解消されている。一方、新たな「就業率の崖」が65歳0か月を境に生じており、「崖」が60歳から65歳まで上昇してきたことが確認できる。

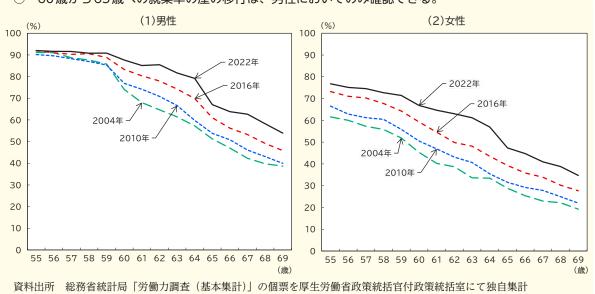
同図(2)により、2004~2022年までの59歳11か月と60歳0か月の就業率の差を比較すると、2004~2006年、2007~2012年、2013年以降で、差が徐々に解消され、2013年以降では、就業率の差がほぼみられなくなっていることが確認できる。2006年の改正高年齢者雇用安定法施行により、雇用確保措置の義務となる対象者の年齢が、2006~2013年度にかけて、65歳まで段階的に引き上げられてきたことや、2014年度以降に人手不足が深刻になっていったこともあいまって、高齢者の労働参加が進展したことが寄与したものと考えられる。



就業率の変化について、男女別にも確認しよう。第2-(2)-13図により、2004年、2010年、2016年、2022年の男女別に年齢ごとの就業率をみると、第2-(2)-12図で指摘した60歳から65歳への「就業率の崖」の移行は、男性のみ確認できる。女性については、2004年においても、60歳における就業率の低下はみられず、2004~2022年まで、ほぼ全ての年齢において大きく就業率が上昇しており、特に2010年以降に顕著である。こうしてみると、60歳で定年を迎える男性については、改正高年齢者雇用安定法による雇用確保措置の義務化が労働参加を促してきたことが分かる。一方で、女性については、出産・育児によるキャリアの中断後に非正規雇用として就業することが多いため、無期雇用を前提とする定年年齢の影響は、男性に比べると限定的だったことも分かる。

第2-(2)-13図 高齢者の年齢別就業率(男女別)

○ 60歳から65歳への就業率の崖の移行は、男性においてのみ確認できる。



第2-(2)-14図では、2018~2022年における就業率を年齢ごとに正規雇用、非正規雇用、 その他(自営業等)の三つに分解した。60歳を境に、男女ともに正規雇用での就業率が低下 し、非正規雇用での就業率が大きく上昇している。

第2-(2)-15図(1)(2)から、連続する2か月間について、正規雇用から正規雇用への移行確率(正規雇用の継続確率)、正規雇用から非正規雇用への移行確率を年齢別に確認すると、60歳を境にして、正規雇用の継続確率が低下する一方で、正規雇用から非正規雇用への移行確率が高まっている。60歳を境にした就業率の差はみられなくなったが、雇用の「質」には差があることがうかがえる。

さらに、同図(3)(4)により、正規雇用、非正規雇用それぞれからの失業・非労働力への移行確率をみると、正規雇用から失業・非労働力への移行確率は65歳を境に大きく上昇している。非正規雇用から失業・非労働力への移行確率については、正規雇用よりも高い傾向があり、65歳以上は一段と高くなっている。

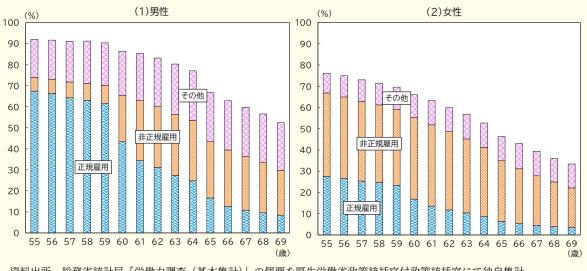
年齢と雇用形態によって整理すると、以下のようになる。

- ① 正規雇用で働く高年齢者は、60代前半から徐々に非正規雇用へと移行していく。
- ② 非正規雇用として就労している高年齢者は失業・非労働力へと移行しやすく、65歳を境に大きく移行確率が上昇する。
- ③ 65歳以上は、正規雇用も非正規雇用も失業・非労働力への移行確率が上昇し、非正規雇用から失業・非労働力への移行確率の上昇が特に顕著である。

このように、雇用の「質」の変化が60歳以降で徐々に生じている中で、雇用の「量」の変化も65歳以上において現れはじめ、結果として65歳前後において「就業率の崖」が生じているものと考えられる。

第2-(2)-14図 年齢別就業率の内訳(正規雇用・非正規雇用・その他)

○ 59歳と60歳では、就業率の差はみられないが、非正規雇用の占める割合が60歳以降は高くなっており、この傾向は男性において顕著。

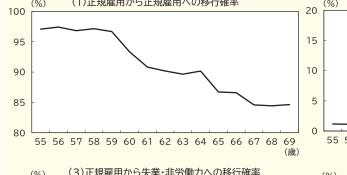


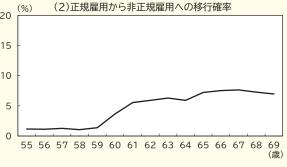
資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

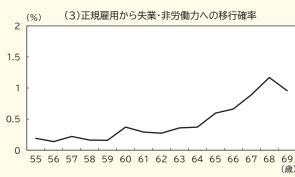
第2-(2)-15図 年齢別正規・非正規雇用からの移行確率

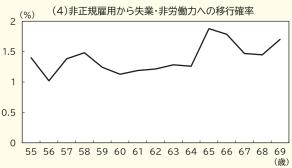
○ 60歳を境に、正規雇用の継続率は低下し、正規雇用から非正規雇用への移行確率が上昇。 ○ 65歳を境に、正規雇用や非正規雇用から、失業・非労働力への移行確率が上昇。











資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

この20年間で、男性において顕著に生じていた60歳における「就業率の崖」をおおむね解消できたが、足下では、65歳を境に新たな「崖」が生じている。男女ともに健康寿命が70歳を超えていること 44 や、65歳を超えた高齢者の就労希望が他国と比較しても高いこと 45 、中高年層の賃金のフラット化が進んでいること 46 等を踏まえれば、65歳を超えても意欲のある高齢者が、能力を十分発揮して、適切な待遇において生き生きと就労できるよう、必要な支援等を講じていく必要がある 47 。

特に、高齢者の体力や身体機能は個人差があり、疾病やけがのリスクだけではなく、若年層に比べて、転倒や墜落・転落などの労働災害のリスクが高く、休業も長期化しやすいことも知られている。働く高齢者の特性や業務の内容等の実情に応じた施設・装置の導入や作業内容の見直しなどの配慮により、全ての労働者が働きやすい職場環境づくりにも積極的に取り組むことも重要となる 48。人生100年とも言われる時代を迎え、雇用・労働の面においても、希望する高齢者が年齢にかかわりなく生き生きと働ける環境の整備が今後も求められるだろう。

4 国際化する我が国の労働市場

●OECD諸国では外国人の流入が続いている

OECD諸国がどの国も急速な高齢化に直面している 49 中、多くの国で労働力不足は大きな課題となりつつある。例えば、第 2 - (2) - 16 図(1)により、OECD諸国の失業率を長期的にみると、リーマンショックや感染症の拡大による影響で一時的には上昇しているものの、就業率が高い世代が減少していること等を背景に長期的には低下傾向で推移している。失業率の低下は、企業にとっては労働力確保が難しくなっていることを示しており、人手不足が長期的な課題となりつつあることを示している。こうした中で、多くのOECD諸国において外国人の流入が増加している。同図(2)は、2013 年と 2019 年 50 における人口に占める外国人の流入率であるが、外国人の流入は多くの国で増加している 51 。我が国で働く外国人の数は、OECD諸国の中では低い水準にあるが、第 1 - (2) - 13 図のとおり近年大きく増加し、人口に占める割合も上昇している。

⁴⁴ 厚生労働省 (2022b) によれば、2019年における男性の健康寿命は72.68歳、女性は75.38歳となっている。

⁴⁵ 他国と比較した高齢者の就業意欲については、付 2-(2)-10図を参照。日本では、「収入の伴う仕事をしたい」と回答している高齢者の割合が、 $65\sim69$ 歳では50%程度、 $70\sim74$ 歳でも40%程度であり、アメリカ、ドイツ、スウェーデンと比較しても高い。

⁴⁶ 勤続年齢別の賃金カーブについては厚生労働省(2023)を参照。

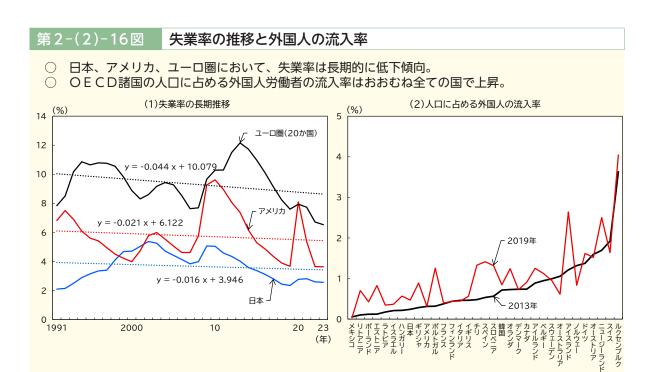
⁴⁷ なお、2021年4月1日以降、高年齢者雇用安定法に基づき、70歳までの就業確保措置の努力義務 化が講じられたところである。

⁴⁸ 厚生労働省では、2020年3月に「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)を策定し、高齢者を雇用する事業者や労働者に求められる取組を具体的に示すとともに、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入等に対して補助を行うエイジフレンドリー補助金を設けている。また、中小規模事業場に対し、労働災害防止団体が安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣し、高年齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料で行っている。

^{49 ○}ECD諸国における65歳以上が人口に占める割合の変化は付2-(2)-11図を参照。

⁵⁰ 感染症の影響で一部の国においては外国人労働者の入国が制限されたことから、ここでは感染拡大前の2019年のデータを用いた。

⁵¹ OECD (2023) においては、人手不足をうけ、外国人労働者の永住者がOECD諸国で増加していることを指摘している。



●我が国の専門的人材の受入れは進展している

資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

我が国の政府は外国人労働者についてどのように考えてきたのであろうか。1999年に閣議決定された第9次雇用対策基本計画(平成11年8月13日閣議決定)においては、「我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れをより積極的に推進する」としている一方で、単純労働者の受入れについては、「国内の労働市場に関わる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送り出し国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠」としている。外国人労働者の受入れについての基本的な考え方は、「単に少子・高齢化に伴う労働力不足への対応として外国人労働者の受入れを考えることは適当でなく、まず高齢者、女性等が活躍できるような雇用環境の改善、省力化、効率化、雇用管理の改善等を推進していくことが重要」とされている52。

我が国では、こうした考え方に基づき、これまでも専門的人材の受入れを積極的に進めてき

⁵² さらに、出入国在留管理基本計画(平成31年4月法務省)においても、我が国の経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人については、「積極的に受け入れていく必要があり、引き続き、在留資格の決定に係る運用の明確化や手続負担の軽減により、円滑な受入れを図っていく。」とされている。また、同計画においては、専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人の受入れについて、「ニーズの把握や受入れが与える経済的効果の検証はもちろんのこと、教育、社会保障等の社会的コスト、労働条件など雇用全体に及ぼす影響、日本人労働者の確保のための努力の状況、受入れによる産業構造への影響、受け入れる場合の適切な仕組み、受入れに伴う環境整備、治安など、幅広い観点からの検討が必須であり、この検討は国民的コンセンサスを踏まえつつ行われなければならない。」とされている。

た⁵³。例えば、2012年から、高度外国人材の受入れを促進するため、高度外国人材に対しポイント制を活用した出入国在留管理上の優遇措置を講ずる制度を創設している。さらに、2018年には、深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」が創設⁵⁴され、2019年4月から運用が開始されている。第2-(2)-17図は、特定技能1号・2号の在留者の推移を国籍別にみたものであるが、2019年に創設されて以降、ベトナムを中心として、フィリピン、中国、インドネシア等から多く来日し、2023年12月には約20万人が特定技能1号・2号として就業⁵⁵している。

このほか、我が国で培われた技能、技術又は知識の移転による「人づくり」に寄与することを目的とする「技能実習制度」が1993年に創設されているが、本制度は、2024年の法改正により発展的に解消され、新たに人材育成及び人材確保を目的とする「育成就労制度」が創設されることとなった。

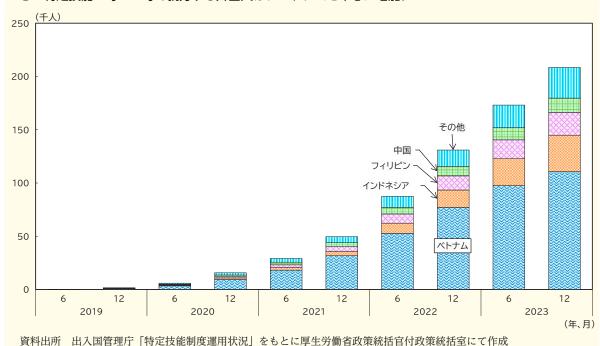
⁵³ 高度人材受入れの経緯等については、大石(2018)を参照。なお、大石(2018)は日本における高度人材が少ないことや流出していることを指摘しているが、是川(2022)は、日本の高度人材外国人の受入れ規模はOECD加盟国中最も高い水準であること、日本での受入れ規模が小さく見えるのは家族、人道分野での受入れが少ないことに起因すること、留学生の卒業後の滞在率でみると日本は高い水準にあること等を指摘し、日本が高度人材外国人に「選ばれない国」であるという主張は必ずしも適当ではないとしている。

^{54 「}特定技能1号」とは、特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、在留期間は1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新(通算で上限5年まで)とされている。一方で、「特定技能2号」は、特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、在留期間は3年、1年又は6か月ごとの更新であるが、更新回数に制限はない。また、「特定技能2号」では、要件を満たせば家族(配偶者、子)の帯同も可能である。在留資格「特定技能」については、2024年3月、受入れ対象分野として新たに自動車運送業や鉄道などの4分野を追加等すること、当該4分野を含む各受入れ対象分野の2024年度から向こう5年間の特定技能1号の受入れ見込数を閣議決定した。受入れ見込数の総数は、2023年度末までの5年間の受入れ見込数(34万5,150人)の約2.4倍となる82万人となった。

^{55 2023}年12月末時点での受入れのほとんどは特定技能1号であり、特定技能2号による在留者数は同月時点で37人である。



○ 特定技能 1号・2号で就労する外国人は、ベトナムを中心に増加。



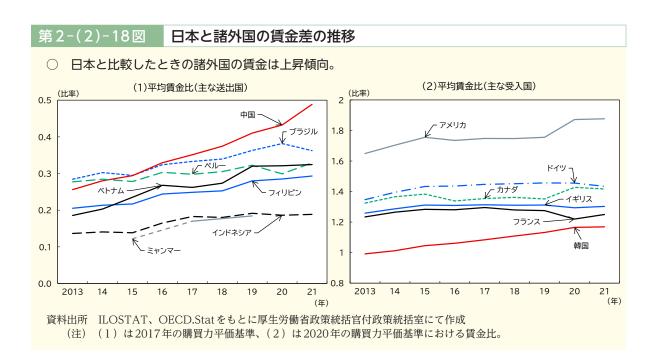
●我が国と送出国との賃金差は縮小、他の受入国との賃金差は拡大

我が国で就労する外国人数は増加する一方で、送出国である東南アジアの国々との賃金差は縮小傾向にある。第2-(2)-18図(1)は、日本への主な送出国であるブラジル、中国、インドネシア、ミャンマー、ネパール⁵⁶、ペルー、フィリピン、ベトナムと日本の平均賃金の比率の推移を示している。ここでは、他国との賃金水準を比較するため、購買力平価(PPP)を用いてドル換算した賃金を用いている⁵⁷。同図(1)から、送出国についてみると、送出国の平均賃金が上昇する一方で、我が国ではおおむね横ばいであった結果、我が国に対する各国の平均賃金の比率は2013~2021年にかけて、どの国においても上昇している。加えて、同図(2)から、他の受入国である、アメリカ、イギリス、カナダ、フランス、ドイツ、韓国と日本の平均賃金比をみると、長期的には差が拡大傾向にある。我が国において長期的に賃金上昇が停滞した結果、諸外国との賃金差が拡大しているため、外国人労働者にとって、我が国の賃金が相対的に見劣りしてしまう可能性がある。

送出国との賃金水準の差が縮まり、受入国との賃金水準の差が広がる中、我が国の賃金を しっかりと増加させていくことは、外国人労働者に「選ばれる国」であるためにも重要な要素 の一つであると考えられる。

⁵⁶ ネパールのみILOSTATにおいて平均賃金のデータが取得できない。

⁵⁷ なお、実際には、外国人労働者が日本で得た賃金を送出国へ送金する場合、その時点における為替の影響を受けることから、送出国と日本間における為替、あるいは、他の受入国と送出国間の為替によっても、外国人労働者にとって就業する場所の選択に影響を与える可能性があることに留意が必要。

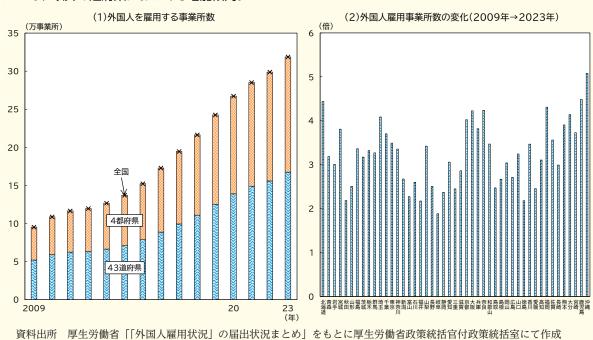


●外国人を雇用する事業所は増加傾向、沖縄県では2009~2023年の間に5倍に増加

我が国において外国人を雇用している事業所数は大きく増加している。第2-(2)-19図(1)により、外国人を雇用する事業所(以下「外国人雇用事業所」という。)数の推移をみると、2023年には30万事業所を超えており、東京都・神奈川県・愛知県・大阪府以外の43道府県でも、2009年と比べて3倍程度まで増加している。同図(2)において、2009年から2023年までの外国人雇用事業所数の変化を都道府県別にみると、秋田県や岐阜県でも2倍程度、沖縄県では5倍程度まで事業所数が増加している。都道府県間の違いはありつつも、全国的に外国人雇用事業所数が大きく増加していることが確認できる。

第2-(2)-19図 外国人を雇用する事業所数の推移

○ 外国人を雇用する事業所数は、東京都・神奈川県・愛知県・大阪府でおおむね半分を占めるが、 それ以外の道府県においても増加傾向。



●外国人の応募を増やす最も大きな要素は募集賃金、120日以上の休日日数も応募を増やす 可能性

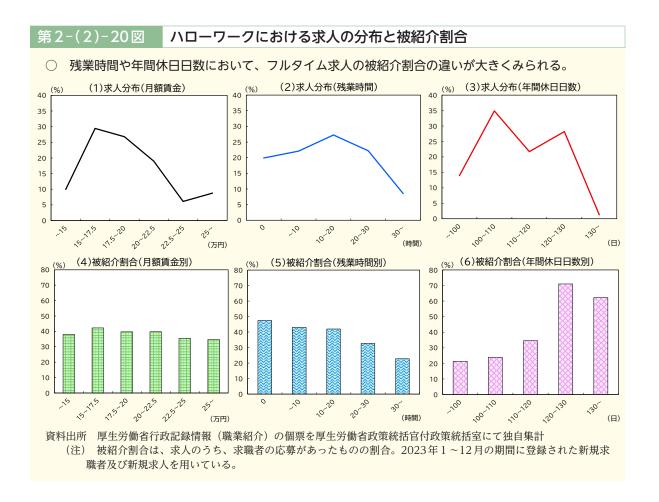
最後に、ハローワークのデータを用いて、外国人労働者が応募しやすい求人等について分析 しよう。ここでは、2023年中に登録された新規求職者及び新規求人の行政記録情報を用いて、 外国人の求人の紹介⁵⁸や求職の状況について確認する。

まずハローワークにおいて受け付けられた求人や紹介について、第 2 - (2) - 20 図から、フルタイム求人 59 の月額賃金(下限)、残業時間、年間休日日数の分布と被紹介割合を確認する。同図(1)~(3)により、求人の分布をみると、月額賃金については 15 ~ 17.5 万円を提示する求人の割合が 30 %程度と最も高く、15 ~ 20 万円が過半を占めている。また、残業については月当たり 10 ~ 20 時間、休日日数については年間 100 ~ 110 日と 120 ~ 130 日としている求人の割合が高い。同図(4)~(6)により、求人の被紹介割合をみると、まず、月額賃金が高いほど被紹介割合が高くなるわけではないことが分かる。これは、厚生労働省(2023)で指摘したように、求職者はそれぞれのライフステージ等に応じて、休日や残業等の賃金以外の要素も考慮しながら、求職活動を行っていることが背景にあると考えられる。一方で、残業時間については、10 ~ 20 時間であれば 40 %程度である被紹介割合が、20 ~ 30 時間では 30 %程度、30 時間以上では 20 %程度まで低下しており、残業時間が 20 時間を超えると、求職者に応募されにくい傾向がみてとれる。休日日数については、年間 120 ~ 130 日、130 日以上で

⁵⁸ ハローワークに受け付けられた求人は、備え付けられた端末やハローワークインターネットサービス等を通じて本人が検索して見つけるか、本人の希望条件等を踏まえつつ、ハローワークより求職者が企業に「紹介」され、企業における書類選考や面接等の手続きに移る。今回の分析は、ハローワークにおいて記録された「紹介」の情報を活用することで行っている。なお、同じく「紹介」の状況を分析したものとしては、厚生労働省(2023)がある。

⁵⁹ パートタイム求人の結果については、付2-(2)-12図を参照。

は被紹介割合が60~70%程度となっており、休日日数が多いと、求人に多くの求職者が応募 している傾向が確認できる。



次に、第2-(2)-21図では、フルタイム求人の月額賃金(下限)、残業時間、年間休日日数のそれぞれについて、応募した求職者 60 の分布を表したものであり、求職者全体及び外国人が、それぞれどのような条件の求人に応募しているかを示している。

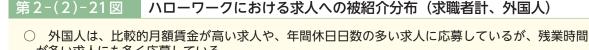
同図(1)をみると、求職者全体が応募した求人のうち、月額賃金が15~17.5万円の求人の被紹介件数は30%程度、15~20万円では過半を占めていることが分かる。一方で、外国人については、月額賃金が20~22.5万円、22.5~25万円、25万円以上の求人に応募した求職者の割合が求職者全体の傾向と比べても高く、外国人は他の求職者と比較しても、賃金を重視して求職活動を行っている者が多い⁶¹ことが確認できる⁶²。同図(2)は月の残業時間について

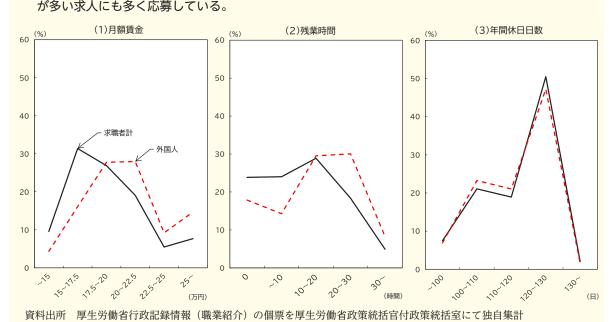
⁶⁰ 求職者は複数の求人に応募しうるため、重複を含む。

⁶¹ 是川(2021)においては、全体としてみると、外国人労働者の賃金水準は日本人よりも低い傾向がみられるが、その程度は在留資格によって異なっていることを示している。特に、「定住者」「永住者」については、日本での居住期間の長期化に伴い、「緩やかな経済的同化」を経験していると指摘している。また、永吉(2022)は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票データを用いて、①「専門・技術」の外国人労働者と日本人労働者の賃金格差は、年齢と勤続年数の違いから生じていること、②他の在留資格の外国人労働者と日本人労働者の格差は、外国人が、非正規雇用や中小企業など相対的に賃金の低い立場で雇用されていることと強く関連していることを指摘している。

⁶² 女性、高齢者(2023年中に65歳の誕生日を迎える1958年生まれと、それ以前に生まれた者を「高齢者」と定義している。)の被紹介分布については付2-(2)-13図を参照。これをみると、女性では、高齢者と比較しても、15~17.5万円の求人の被紹介件数の割合が高い等の特徴がある。

みたものである。求職者全体では、総じて、残業なしや20時間未満の求人への応募が多く、20時間超は応募が少ない傾向がみられるが、外国人については20時間超の比較的長い残業時間の求人でも応募している割合が高い 63 。ただし、同図(3)の休日日数についてみると、求職者全体と外国人の両方において、休日日数が $120\sim130$ 日の求人では応募する求職者の割合が50%程度と最も高くなっており、外国人もその多くが、120日以上の水準を求めていることがうかがえる 64 。





⁶³ 出入国在留管理庁が2023年に委託事業として実施した「令和4年度 在留外国人に対する基礎調査」によると、「現在仕事をしている」外国人の仕事における困りごととして、「労働時間が長い」(9.8%)や「休みが取りにくい」(9.7%)ことがあげられており、必ずしも外国人が長時間労働をいとわないわけではない。なお、同調査においては「給料が低い」が35.7%と「特にない」(42.7%)の次に高い。

⁶⁴ 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」によると、令和4 (2022) 年1年間の1企業当たり平均年間休日総数は110.7日であり、前年より増加している。また、企業規模別にみると、「1,000人以上」が116.3日、「30~999人」が115.7日、「100~299人」が111.6日、「30~99人」が109.8日となっている。

このように、被紹介(応募)割合は、賃金や残業、休日日数等様々な求人条件によって影響を受けることがうかがえる。ただし、一つひとつの求人条件をみただけでは、それがどの程度求職者の応募等に影響を与えるのか、確たることはいえない。このため、「それぞれの求人条件が、労働者の応募確率をどの程度上昇させるか」をロジスティック回帰分析により推計した⁶⁵。第2-(2)-22図は、フルタイム・パートタイム別の推計の結果を、求職者計、外国人別にグラフで示したもの⁶⁶である。なお、外国人については、求職者に占める割合が全体の求職者の3%弱であることから、仮に労働条件を変更したとしても、実際に外国人が応募する確率は小さいため、効果を示す値は小さくなっている。

同図 (1)(2)により、フルタイム求人において、求人条件等が被紹介確率に与える影響をみると、求職者計については、下限賃金(月給)が高く、ボーナスあり、完全週休二日という条件があると、被紹介確率にプラスに寄与している一方で、残業があると被紹介確率は低下している ⁶⁷。外国人については、求職者計と比較して、賃金が与える影響が他の要素と比較して大きくなっており、様々な要素を考慮してもなお、賃金がその応募を促すモチベーションとなっていることが分かる ⁶⁸。

同図(3)(4)から、パートタイム求人についてみると、求職者計では下限賃金(時給)がマイナスに寄与しており、賃金以外の要素として、ボーナスありや完全週休二日といった条件が影響を及ぼしている⁶⁹ことが分かる。ただし、こうした中にあっても、外国人については、下限賃金(時給)が他の要素と比較して大きくプラスとなっており、パートタイム求人についても、フルタイム求人と同様の結果であることが分かる⁷⁰。

こうしたハローワークのデータによる分析を踏まえると、外国人については、賃金が求人に 応募する重要な要素の一つとなっており、休日日数についても応募を増やす要素となっている ことが確認できる。外国人労働者に「選ばれる」観点から、賃金はもとより休日日数などを含めた総合的な処遇の向上が重要といえよう。

⁶⁵ ここでは、求人に対して「少なくとも1件以上応募がある確率」を推計している。このため、1件の求人において、募集する人数が多ければ応募がある確率も上昇するが、この点については、募集人数のダミー変数を設定することでコントロールしている。

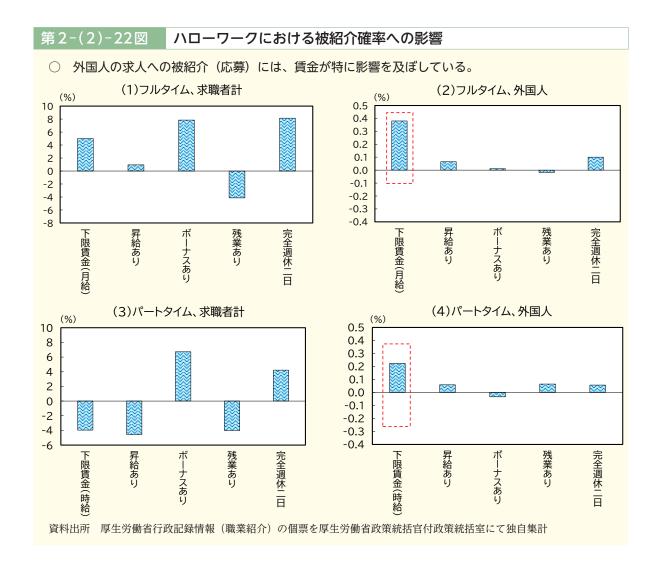
⁶⁶ 詳細な推計結果については付2-(2)-14表を参照。

⁶⁷ ただし、付2-(2)-15図が示すように、こうした効果は求職者の属性によって異なっている。例えば、下限賃金(月給)が高いと、女性による当該求人への被紹介確率が低下してしまっている。また、高齢者については、女性と比べると、残業や完全週休二日よりも比較的賃金が大きな要素となっている。女性において、賃金が高いほど被紹介割合が低下する背景としては、厚生労働省(2023)で指摘しているとおり、女性の多くが比較的求人賃金が低い事務職を希望しており、実際に観測される女性の希望賃金も低い水準となっていることが影響している可能性がある。

⁶⁸ 外国人について、ボーナスの効果が小さい背景には、各国においてボーナスの在り方が異なっていることが影響している可能性がある。例えば、フィリピンでは13か月給与として、1か月分の給与を支給することが法定されているほか、インドでは、月額賃金が一定以下の場合に、従業員に対して賞与の支払い義務があるなど、国によって取扱いが大きく異なっている。詳細は、日本貿易振興機構(JETRO)のHPを参照。

⁶⁹ パートタイムにおける賃金と被紹介確率の逆相関の関係は、厚生労働省(2023)においても示されている。なお、同白書においては、パートタイムで賃金がプラスに寄与していない背景としては、パートタイムを志向する労働者の働きやすさへの希望と高賃金の求人の間におけるミスマッチが存在している可能性が考えられることを指摘している。

⁷⁰ 中村ほか(2009)では、外国人を雇用している事業所とそれ以外の事業所を比較し、外国人を雇用 している事業所において、高卒の労働者の初任給が高くなる傾向を示している。



●日本企業が採用の際に外国人労働者の能力で重視するのは「日本語能力」

外国人が日本で就労するにあたって、最も企業に重要視されているのが日本語能力である。2012年度に経済産業省委託事業として行われた「日本企業における高度外国人材の採用・活用に関する調査」によると、採用の際に重視することとして、70%の企業が「語学力(日本語)」をあげている。また、2019年に日本総合研究所が行った「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」においても、「採用にあたって考慮すること」として、「人物、人柄」(69.3%)に並んで、「日本語能力」(68.6%)があげられている。このように、企業が外国人を雇用するにあたって、「日本語能力」を重視していることがうかがえる。

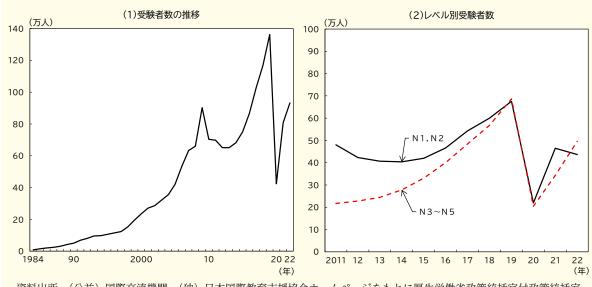
「日本語能力」を測る試験としては、国際交流基金と日本国際教育支援協会によって行われている日本語能力試験(JLPT)がある 71 。第2-(2)-23図(1)により、日本語能力試験の受験者数の推移をみると、感染拡大前の $2017\sim2019$ 年は100万人を上回り、<math>2020年には感染症の拡大により第1回試験が世界的に行えなくなったこと等から大きく落ち込んだもの

の、2022年では90万人程度となるなど、長期的に大きく増加傾向にある。ただし、同図(2)から、多くの企業が求める水準 72 であるN 1、N 2 と、それ以外のN 3~N 5 に分けて受験者数の推移をみると、N 1、N 2 は長期的にはそれほど増加しておらず 2022年において 2011年の水準よりも低くなっているが、N 3~N 5 は感染拡大により減少したものの、2022年において 2011年の 2 倍超となっている。日本語学習者の裾野が広がっていることがうかがえる一方で、企業が求める日本語能力の水準に達する者の数が、長期的にはそれほど増加していないことを示している。ただし、最近では、各自の専門性を評価して、必ずしも日本語能力にとらわれない採用活動を行い、多くの優秀な人材採用を行っている事例もみられる 73 。企業側が求める日本語能力について、業務の性質などに応じて柔軟に検討することにより、採用できる人材の幅も広がることが考えられる。

また、外国人への日本語習得支援として、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策 (令和5年度改訂)⁷⁴」においてまとめられているとおり、都道府県等が行う日本語教育を強化 するための総合的な体制づくりの推進や、ICT技術等を活用した日本語教育の充実等に引き 続き取り組んでいくことも重要である。

第2-(2)-23図 日本語能力試験受験者数の推移

- 日本語能力試験受験者数は増加傾向。
- レベル別にみると、特に、比較的敷居が低いN3~N5の受験者数が長期的に増加傾向。



資料出所 (公益) 国際交流機関・(独) 日本国際教育支援協会ホームページをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室 にて作成

⁷² 東北大学が2020年に行った「グローバル人材の育成・採用に関する調査2020」によると、「外国人留学生の採用にあたって求める日本語能力」について、「日常会話レベル」「業務上の文書・会話レベル」がそれぞれ35%、38.5%と高くなっている。また、2023年に(株)リクルートの研究機関である就職みらい研究所が公表した「外国人学生の採用状況等について」によれば、外国人学生に求める「採用する際に最低限必要な日本語能力」として、N1相当をあげる企業が56.5%、N2相当をあげる企業が31.4%となっている(ここでいう企業は外国人学生採用実施企業である)。

⁷³ 経済産業省は、外国人材の採用や登用で得られるメリットを紹介しており、その中で「高度外国人材活躍企業50社」の好事例を公開している。

⁷⁴ 令和5 (2023) 年6月9日「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」決定。

●外国人労働者に「選ばれる国」に向けて

これまで指摘したように、我が国と送出国の賃金差は縮小傾向で推移している一方で、外国人労働者を受け入れている他国においては賃金の伸びが大きい。このことを踏まえれば、賃金等の基本的な労働条件を整えることは、我が国が外国人労働者に「選ばれる国」となるために重要な要素の一つであると考えられる。ただし、ハローワークのデータから明らかとなったように、外国人は賃金のみで就職先を決定しているわけではなく、労働者としての権利や人権が適正に保護されることや、外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みなど、外国人の処遇が総合的に確保され、働きがいのある国となっていくことが必要である。

2024年の法改正により、技能実習制度を発展的に解消して、新たに人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度を創設することとしたが、育成就労制度は、特定技能1号水準の人材を育成するための制度として、受入れ対象分野を特定技能制度と原則一致させるとともに、転籍制限の緩和、受入れや送出しを適正化するための施策を講じることとしており、我が国が外国人労働者に「選ばれる国」となることに貢献することが期待される。

また、近年日本で留学する外国人⁷⁵が大きく増加しており、特に、大学等の高等教育機関への留学も増加している。留学生の卒業後の日本での滞在率は他国と比べても高い水準にあり⁷⁶、留学生にとって、日本は言葉や生活文化が異なっていても、最も身近な国の一つであるといえるだろう。企業にとって新卒採用での人材確保が難しくなる中、留学生は高度に専門・技術的な外国人材のいわば「候補者」ともいえる存在である。留学生にとって日本企業が卒業後の有力な選択肢の一つとなるよう、企業は、仕事の特性や専門性を踏まえながら、外国人に求める日本語能力についても再検討するとともに、外国人への日本語習得支援の取組も引き続き推進し、「日本語能力」に関する企業と外国人労働者のギャップを解消していくことも必要であろう。

⁷⁵ 我が国における外国人留学生の推移については、付2-(2)-16図を参照。

⁷⁶ 是川 (2022) によると、OECD [International Migration Outlook] で示す2019年の日本の 留学生の卒業後の滞在率は36.9%であり、国際的に高い水準にあるとしている (2008年、2009年において最も高かったカナダの水準よりも高い水準にある)。

コラ<u>ム2-7</u>

アイルランドにおける労働生産性について

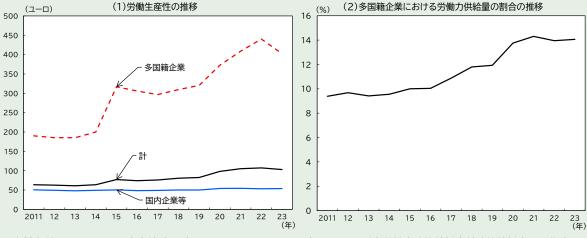
第2-(2)-1図でみたとおり、アイルランドにおける労働生産性(生産性)⁷⁷の水準は他のOECD諸国と比較しても飛び抜けて高く、またその成長率も年平均6%強と極めて高い水準となっている。なぜアイルランドは、これほど生産性の水準や成長率が高いのであろうか。

この背景には、アイルランドにおける多国籍企業の生産性が高く、近年大きく成長していることがある。コラム 2-7-①図(1) から、生産性を国内企業等 78 と、多国籍企業 79 に分解してその推移をみる 80 と、国内企業等における生産性はおおむね 50 ユーロ程度であり、2011~2023年にかけてほとんど成長していない。一方で、多国籍企業における生産性は、2011年時点でも 200 ユーロ弱、2022年には 450 ユーロ近くまで上昇し、アイルランド全体の生産性をけん引していることが分かる。

さらに、同図(2)から、アイルランド国内の多国籍企業における労働力供給量の占める割合をみると、2011年の10%弱から、2023年には14%程度まで上昇している。生産性の高い多国籍企業に属する労働力の増加の構成効果も、生産性の向上に寄与しているものと考えられる。

【コラム2-7-①図 アイルランドの労働生産性の推移】

- アイルランドでは、多国籍企業の労働生産性が飛び抜けて高く、かつ成長している。
- 多国籍企業に対する労働力供給量の割合は上昇傾向。



資料出所 アイルランド中央統計局 (Central Statistics Office) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

⁷⁷ アイルランド中央統計局 (Central Statistics Office) においては、労働生産性 (Labour Productivity) は、総付加価値 (Gross Value Added) を総労働投入 (Labour Hours Worked) で除したものと定義されている。

⁷⁸ Economic sectors dominated by domestic and other enterprises.

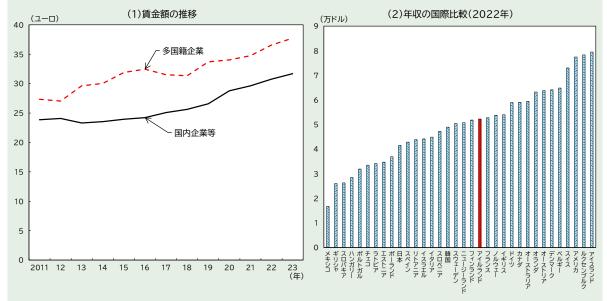
⁷⁹ Economic sectors dominated by foreign-owned multinational enterprises.

^{80 2023}年は2023年第Ⅰ四半期~第Ⅲ四半期の平均値。

一方で、コラム 2 - 7 - ②図(1)から、国内企業等と多国籍企業における時間当たり賃金の推移をみると、多国籍企業における賃金水準が総じて 2 ~ 3 割ほど高く、また大きく上昇している。国内企業等についても、生産性はそれほど伸びていないが多国籍企業の賃金水準にけん引される形で、賃金水準は上昇している 81 。ただし、多国籍企業の時間当たりの生産性が、国内企業等の約 8 倍であることを踏まえると、賃金水準の差は生産性の差ほどではない。この結果として、アイルランドの生産性は他国に比べ飛び抜けて高い一方で、同図(2)が示すように、年収については、アイルランドは〇ECD諸国の中でおおむね中の上程度の水準にとどまっている。

【コラム2-7-②図 アイルランドの賃金の状況】

- 多国籍企業における賃金水準は、国内企業等よりも高いが、労働生産性ほどの差はない。
 - アイルランドの年収水準はOECD諸国でも中位程度。



資料出所 アイルランド中央統計局 (Central Statistics Office)、OECD.Stat をもとに厚生労働省政策統括官付政策統 括室にて作成

アイルランドにおける生産性がOECD諸国の中でも飛び抜けて高い背景には、製薬やIT関連産業などの極めて高い生産性を誇る多国籍企業が集積するというアイルランド特有の事情があることがうかがえる。このため、必ずしも日本に直接的に参考となるものではないと考えられるが、アイルランドにおける多国籍企業の高い生産性に伴う(生産性の水準ほどではないものの)高賃金が、国内労働力の変化を通じて与える国内企業の賃金への影響は、賃金上昇のメカニズムの一つとして、重要な事例であると考えられる。

⁸¹ この結果、GVAに占める総報酬(Labour Compensation)の割合は、国内企業等においては、 $2011\sim2023$ 年にかけて、47%から59%まで上昇している。一方で、多国籍企業における同割合については、同期間で14%から9%まで低下している。

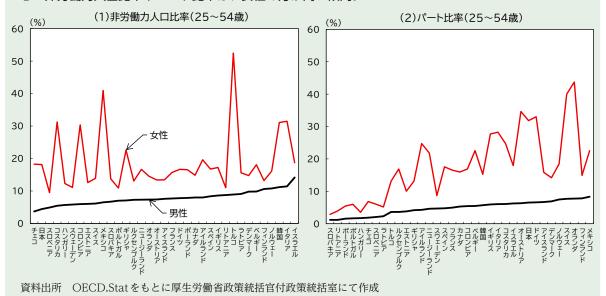
コラム2-8

社会的規範(Social Norms)と女性の労働参加について

第2-(2)-6図でみたように、OECD諸国における女性の労働参加率は、日本も含めて大きく上昇している。ただし、コラム2-8-①図にあるように、25~54歳では、非労働力人口比率やパート比率は全ての国で女性の方が高くなっており、女性の労働参加が進む中にあっても、依然として労働参加や働き方には男女差がみられる。

【コラム2-8-①図 非労働力率とパート比率の男女差(国際比較)】

○ 非労働力人口比率やパート比率は、女性の方が高い傾向。



男女間における労働参加の違いの背景には、出産・育児の負担の在り方等、様々な要因があるものと考えられるが、そのうちの一つとして、社会的規範(Social Norms)⁸²が影響しているのではないかという指摘がある。例えば、Goussé、Jacquemet and Robin(2017)は、イギリスのデータを用いて、「母親が就労することで就学時に悪影響がある」「夫は稼ぐべき、妻は家にいるべきである」といった質問事項から、本来把握することが難しい社会的通念を指数化し、本指数を用いて女性の就労等への影響を分析している。本研究によれば、指数の水準が比較的高い(比較的「保守的な」考え方を持つ)夫婦においては、妻の就業時間が短く、家事等の無償労働時間が長いことを紹介している⁸³。さらに、Bertrand、Kamenica and Pan(2015)は、アメリカにおける夫婦間の賃金分布から、夫が妻よりも収入が高い家計の割合と比べて、その逆の家計の割合は圧倒的に低いこと等のデータを示した⁸⁴上で、「妻が夫よりも高い収入を得ること」に対して不快に思うような社会的通念の存在を指摘し、これが、結婚率の低下や、女性の就業抑制等に影響している可能性があることを指摘している⁸⁵。

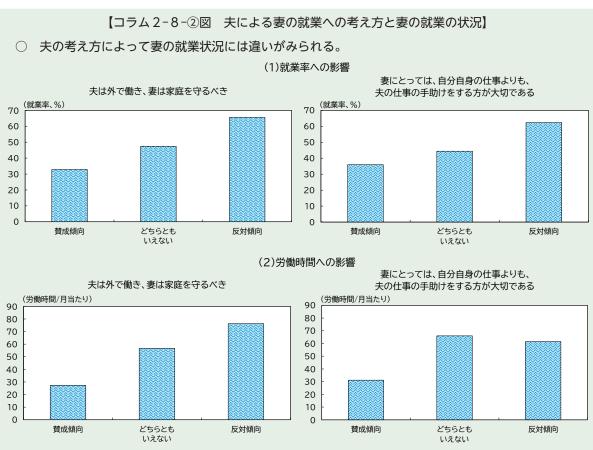
我が国においても、このような社会的通念が女性の就業に影響を与えているのであろうか。大阪商業大学が2017年、2018年に行った「「第11回生活と意識についての国際比較調査」特別調査「文化と国際化についての調査」」(JGSS)を用いて、夫による妻の就業への考え方と妻の就業状態の関係をみたものが、コラム2-8-②図である。これによると、夫が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えに賛成であるほど、妻の就業率が低く、労働時間も短くなっている。また、夫が「妻にとっては、自分自身の仕事よりも、夫の仕事の手助けをする方が大切である」という考えに賛成であるほど、妻の就業割合が低く、労働時間が短くなる傾向もみてとれる。

⁸² 本コラムでいう社会的規範とは、いわば、女性が働くことに対して社会的に共有された通念を指す。

⁸³ 本研究では、指数化された社会的規範(Social Norms)をモデルに組み込むことで、男女間の賃金差がない場合等の様々な仮想的な条件が、女性の労働参加等に及ぼす影響等を分析している。これによると、仮に全ての世帯が「革新的」な考えを持つ場合には、特に女性の労働時間と男性の家事時間を大きく増加させることから、本研究では、社会的規範(Social Norms)は女性の労働参加等に大きな影響を及ぼしている可能性を指摘している。

⁸⁴ なお、同様の事象はイギリスでも観測されることが、Goussé, Jacquemet and Robin (2017) において指摘されている。

⁸⁵ さらに、妻が夫よりも稼ぐ家計においては、夫の不快感を軽減するために妻がより多くの家事を担う傾向にあること、そうした家計では離婚しやすい傾向があること等も指摘している。



資料出所 大阪商業大学「「第11回 生活と意識についての国際比較調査」特別調査「文化と国際化についての調査」」の 個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1)「賛成傾向」とは「強く賛成」「賛成」「どちらかといえば賛成」のどれか、「反対傾向」とは「強く反対」「反対」「じちらかといえば反対」のどれかを選んだ場合にカウントしている。
 - 2)(2)については、就業している妻のみを集計している。

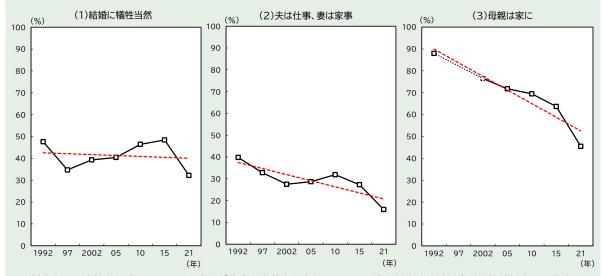
妻の就業に与える影響は、夫の考え方によってのみ生じるわけではないため、同調査を用いて、夫の年齢、同居する子どもの有無、夫の収入、居住地、妻の学歴等をコントロールした上で、夫の考え方が妻の就業に与える影響について推計した。これによると、夫が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」「妻にとっては、自分自身の仕事よりも、夫の仕事の手助けをする方が大切である」のどちらかに、「どちらかといえば賛成」又は「賛成」と回答している場合には、妻の就業確率が有意に低下している。また、この場合、仮に妻が就業していても、労働時間が有意に減少することが確認された⁸⁶。

この結果を踏まえると、我が国においても、女性の就労に関して否定的な考えを夫が持つ場合、妻の労働参加の低下や、労働時間の縮減が生じている可能性が示唆される。

一方、結婚や女性の就労に対する社会の意識も変化している⁸⁷。55歳未満の既婚女性に対して国立社会保障・人口問題研究所が定期的に行っている「出生動向基本調査」では、「結婚したら、家庭のためには自分の個性や生き方を半分犠牲にするのは当然だ」「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」「少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たず家にいるのが望ましい」といった質問に対して、「全く賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した割合をみると、いずれの項目についても、1992年から長期的に低下傾向を示しており、直近の2021年は最低水準となっている。

【コラム2-8-③図 結婚等に対する妻の意識の変化】

○ 結婚している女性の意識には長期的に変化が見られる。



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) それぞれ具体的な質問事項は以下のとおり。

「結婚に犠牲当然」:結婚したら、家庭のためには自分の個性や生き方を半分犠牲にするのは当然だ「夫は仕事、妻は家事」:結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ 「母親は家に」:少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たず家にいるのが望ましい

2)「母親は家に」の項目は1997年には調査されていない。

⁸⁷ Goussé, Jacquemet, and Robin (2017) においては、推計した指数が経年的に低下していることから、イギリスにおいて、比較的「保守的」ではなく「革新的」な考え方が広がっていることを示している。また、アメリカにおいても、Fernández (2013) は、女性の労働力率が「仮に夫が妻をサポートできる場合には、結婚している女性が仕事をしてお金を稼ぐことに賛成か」という質問に対して、「賛成」と回答している割合が高まるとともに、女性の就業率が上昇している傾向がみられることを紹介している。

これまでみたように、本来、就労は本人の希望によって選択されるべきものであるものの、実際には、本人だけではなく、夫の「働くこと」に対する考え方や意向等が、実際に妻の選択に影響を及ぼしている可能性がある。このような異性に対して期待する役割については、性別に関する無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス⁸⁸)から生じている可能性があり、こうしたバイアスによって女性のみが就労の機会を失うことは、個人だけではなく、我が国にとっての社会的損失でもある。このため、厚生労働省としても、アンコンシャス・バイアスの解消に向けて、企業の経営者や人事労務担当者に対するセミナー等を実施している。多様性と公平性と包摂性を持った活力ある我が国の経済・社会を実現するため、引き続き、女性の自由な就業を阻むような意識を解消する粘り強い取組が必要だろう⁸⁹。

コラム2-9

地方の中小企業におけるDX推進の取組について

人手不足の解消に向けた対策の一つである生産性の向上にあたっては、DXの推進が重要となる。本コラムでは、地方の中小企業において、自社人材でDXを推進している株式会社フジワラテクノアートの取組について紹介していく。

【株式会社フジワラテクノアート】

株式会社フジワラテクノアートは、2023年に創業90周年を迎えた醸造機械・プラントメーカーである(従業員数150名(2024年4月時点)、本社:岡山市北区)。これまでも経済産業省の「DXセレクション2023%」でグランプリを受賞するなど、DX推進の取組で注目されている。

⁸⁸ アンコンシャス・バイアスの概略については、牧野(2023)を参照。

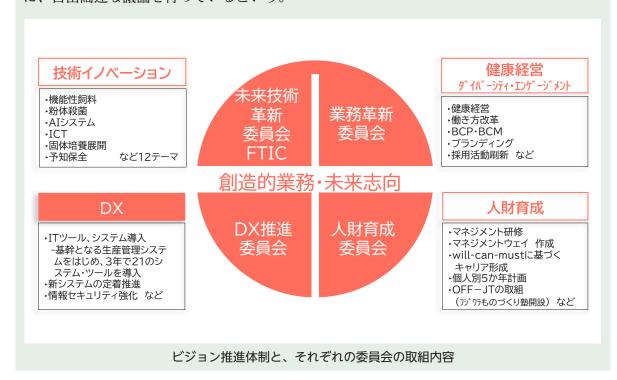
⁸⁹ 社会的規範(Social Norms)は、特にアジアの高所得国における少子化に強く影響を及ぼしているのではないかという指摘もある。例えば、Anderson and Kohler(2013)は、出生率が1.0を下回り、少子化が急速に進んでいる韓国に着目して、女性が家事や育児を多く担うべきという社会的規範と、1997年の経済危機を契機とした「妻も働く方が良い」という考えの広がりから、女性が家事負担と子育ての負担、さらに、仕事の負担を負うこととなった結果、結婚への忌避や、こどもを多く持つことへの抵抗が強まっていることを指摘している。さらに、同論文では韓国における教育費(塾等への投資)が大きいことが出生率に悪影響を与えている可能性を指摘しているが、この点について、Kim, Tertilt, and Yum(forthcoming)は、heterogeneous-agent modelを用いた分析により、(周りの親よりも高い教育を施したいと親が考える傾向がある)韓国における教育費の高さが、本来の水準よりも28%程度出生を押し下げている可能性があることを指摘している。

⁹⁰ 経済産業省は、中堅・中小企業等のDXのモデルケースとなるような優良事例の選定・公表を通じて、中堅・中小企業等におけるDXの推進並びに各地域での取組の活性化につなげていくことを目的として、「DXセレクション」を実施している。



回転式自動製麹培養装置を製作する様子

同社は2017年に、2050年を見据えた「開発ビジョン2050(「醸造を原点に、世界で『微生物インダストリー⁹¹』を共創する企業」)」を策定した。ビジョン策定の背景には、全自動製麹装置において国内シェア8割を達成しているものの、現状に満足し、技術イノベーションの努力を怠れば、すぐさま衰退してしまうとの経営陣の危機感があったという。同社は2019年より、ビジョン実現のために、これまで「個人の経験やノウハウ」に頼っていた業務について、そのプロセスや生産管理の状況を可視化するとともに、営業や生産に関するデータの収集・抽出・分析を通じて、業務の効率化と高度化を実現することが不可欠として、全社でDXを推進している。DX推進の中心を担う「DX推進委員会」は部門横断で役員も参加しており、毎月定例会を実施している。定例会では「全社最適」を合言葉に、自由闊達な議論を行っているという。



^{91 「}微生物インダストリー」とは、麹菌等の微生物の潜在能力を引き出して高度に応用利用する産業分野を指す。

DX推進委員会は各部門へのヒアリングによる現状業務の把握と可視化から着手し、あるべき姿に照らして抽出した約100項目の課題について、開発ビジョンに向けたDXの観点から優先順位付けを行った後、デジタル化計画の策定を行った。同取組を進める前は紙や表計算ソフトでの管理を主としていたが、デジタル化計画に基づき、2019~2023年までに21個のITツール・システムを導入・活用してきた。基幹システム等の刷新にあたっては、各システムの連携やアップデートへの対応を容易にするため、カスタマイズは極力行わずパッケージに業務を合わせる方針とし、提案依頼書の作成からシステム選定・導入までを自社主導で行った。基幹システム等の刷新により、業務プロセスや原価、進捗の可視化を実現し、効率的な製造につながっている。

仕入先への発注方法を従来のFAX・郵送等からオンラインに切り替えたことで、月400時間の工数削減やペーパーレスを実現した。発注方法のオンライン化にあたっては、これまでの発注方法を変えることに難色を示す会社もあるのではないかという懸念があったが、協力会社の9割以上から賛同を得た。また、社内だけでなく協力会社に対しても情報セキュリティセミナー等を実施しており、協力会社とのセキュリティ協力体制を構築している。さらに、社員自らが必要性を感じ自主的に学習した結果、2018年には1名だったデジタル人材 92 が2023年には延べ21名まで増加し、DXの内製化に成功している。DX推進委員長によると、「基幹システム等の刷新にあたり、メンバーは現状把握と課題検討、システム選定時から委員会に参加していたため、DXを自分事として捉えることができていた。そして、システム構築を最後まで成し遂げたことで、スキル向上につながった」と語っている。

DX推進にあたっては、その必要性を疑問視する声も社内にあったが、DXは開発ビジョン2050を達成するために必要な手段であることを説明し、理解が深まった側面もあったという。また、ベテラン社員の疑問に答える際には、きめ細やかなサポートを行った。そして、同社では人事制度等様々な取組について積極的に社内アンケートを実施してきたが、DXにおいても新システム導入及び運用について社内アンケートを行い、結果を公開した上で対応を決定していったという。

加えて、同社は働きやすい環境整備や、働きがいのある職場づくりにも力を入れており、新卒3年以内の離職率ゼロを実現している。例えば、社員の関係性の質を高めるための取組として、メンター制度や社内懇親会、社員の家族も参加する祭り等を実施している。また、エンゲイジメント向上の取組として、毎月全社員で集まって顧客案件等を共有しているほか、社員食堂では取引先企業の製品である日本酒や焼酎の瓶をディスプレイしたり、味噌や醤油等を使ったメニューを提供したりすることで、仕事の成果を実感・共有できる空間を提供している。

⁹² ここでいう「デジタル人材」は、経済産業省「情報処理技術者試験」の資格を持っている、又は学習している、若しくは社内でサーバー運営等の実践をしている人と定義している。





取引先企業の日本酒や焼酎の瓶が飾られた社員食堂「フジワラ食堂」の様子

同社のDX推進委員長は、「製品製作・メンテナンスや新規開発等では、社員一人ひとりが持つ知識やノウハウが重要となる。より良いサービスを提供できるよう、個々の経験を組織の資源とするナレッジマネジメントを進めていきたい」と述べている。

同社は経営にDXを組み込み、ビジョン実現に向けて、各部署の「あるべき姿」を明確にしてきた。さらに、社員一人ひとりが5か年ビジョンを設定して自分事として捉えることで、社内人材でスピード感を持ってDXを推進し、業務を効率化することに成功した。こうした成功の背景には、お互いの仕事や顔の見える関係の中で培われてきた社員同士の密な関係や、DXの推進にあたって部門横断的に丁寧な議論を重ねたことがあると考えられる。同社の事例は、今後、同様にDXを推進しようとしている地方の中小企業にも参考となる取組であるといえよう 93 。

⁹³ 厚生労働省では、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン特設サイト(https://manabinaoshi.mhlw.go.jp/jirei/)」において、同社の取組事例を紹介しているほか、その他の中小企業におけるDX推進の取組など、労使一体となった学び・学び直しの取組事例を多数紹介している。

コラム 2-10 職場のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに向けて ~20 か国以上の国籍のドライバーが活躍するタクシー会社での取組について~

タクシー業界では、新型コロナウイルス感染症(以下、本コラムにおいて「感染症」という。)の5類感染症への移行により、外出機会やインバウンドが増加したことから、感染拡大期に減少していた客足も回復しつつある。また、高齢化が進む中、福祉タクシーといった要介護・要支援高齢者等の公共交通機関の利用が困難な方への移動サービスとしての需要も増えており、タクシー運転手の人材確保が社会的にも重要性を増している⁹⁴。

こうした中で、外国人ドライバーの活用を進める動きがある⁹⁵。本コラムでは、人種、国籍、宗教等の多様な属性や個性を尊重する中で、外国人ドライバーについても、定着・活躍へとつなげている、日の丸交通株式会社の取組を紹介していく。

【日の丸交通株式会社】

日の丸交通株式会社は、1950年に創業した「日の丸自動車株式会社」に端を発し、タクシー事業をメインとしつつ、バス事業や教習所事業等も行っていたが、1991年に事業ごとに分離独立し、「日の丸交通株式会社」がタクシー事業を受け継いだ(連結従業員数2,341名(2024年4月時点)、本社:東京都文京区)。

同社は「GO DRIVERSITY. (ゴー・ドライバーシティ)」⁹⁶を社是に掲げ、ダイバーシティ施策を進めている。これまでに女性・外国人・性的マイノリティ・夢追人⁹⁷ドライバーの積極的な採用を進めてきたという。さらに、2022年からは障害者ドライバーの採用も始めている。

同社は、2014年から人手不足への対応と多様性を推進するため女性活躍を進めてきたが⁹⁸、2020年の東京オリンピック・パラリンピックによるインバウンド等の需要増加により、人手不足が一層深刻になっていくという当時の見通しの中で、外国人の採用にも積極的に取り組むようになった。外国人の雇用が進むきっかけとなったのは、2017年にあるエジプト人を採用したことだったという。当該社員は、こどもの頃から日本の漫画が好きで、独学で日本語を勉強しており、日本語での会話も特段差し支えなかった。また、一緒に働いてみて、勤務態度や人柄が良好だったこともあり、社内で外国人雇用に対する理解を得るきっかけになったという。その後、外国人ドライバーの採用や育成を積極的に行った結果、

^{94 2024}年4月より、適用を猶予されていた働き方改革推進法に基づく時間外労働の上限規制がタクシーの運転手にも適用されている(コラム1-2の脚注参照)。

⁹⁵ これまでタクシーやバスの運転に必要な二種免許の試験においては、日本語での受験しか認められておらず、言葉の壁が外国人採用のハードルとなっていたが、2024年春より、一部地域において外国語での受験が可能となるなど、外国人が二種免許取得に挑戦しやすい環境の整備が進んできており、今後外国人の人材確保が進むことが期待されている。

⁹⁶ DRIVERSITY は、Drive「運転」とDiversity「多様性」を合わせた造語。2019年6月から同社是を掲げている。

^{97 「}夢追人(ゆめおいびと)採用」とは、日の丸交通株式会社のホームページ(中途採用サイト「夢追人募集」)によると、週休三日制や長期休暇の取得を可能とするなど、シフトや就業時間を考慮した働き方ができる採用枠をいう。同社によると、タクシー業務と夢をかなえるための業務以外の活動とを両立しやすくしているという。

⁹⁸ 同社の女性ドライバーの人数は、1992年に一けただったところ、その後から急増し、1996~2006年までの間には80~90名台を維持していたが、2006年より減少し2014年には40名台となった。2014年より本格的に女性採用に力を入れ始めてからは再び増加に転じ、2024年4月時点で164名が在籍している。

同社には29か国116名もの外国人が在籍している(2024年4月時点)。こうした外国人ドライバーを多く雇用しているという同社の強みをいかし、いずれは、観光客と同じ国のドライバーが案内するといった、乗客のニーズに幅広く応えるサービスへとつなげていきたいと、同社の採用部部長は展望を語る。

実際に外国人の活用を進めるにあたって、様々な工夫を行ってきており、例えば、募集において多様なツールを使っている。ハローワークへの相談をきっかけに、自社ホームページでの会社のアピールを始めたほか、外国人向けの求職活動フェアやWEBサイト(Gaijin Pot)、SNSも活用している。SNSで知り合った同じ国籍同士のつながりから採用に至った例もあるという。また、最近では、同社の外国人ドライバーの活躍について、TVや新聞記事でも取り上げられるようになり、それを見て応募する人も少なくないという。国籍・人種等様々な方が所属していることが伝わり、安心して応募してもらえているのではないかと、同社の採用部部長は語る。

採用後の働きやすい環境づくりにも力を入れる。それぞれの個性に会社が合わせていくことも大切だとする同社では、文化や個性を尊重すべく、例えば、ムスリムの従業員が一日に複数回行う礼拝に対応できるよう、従業員にも相談しながら、研修所に礼拝の場所を確保している。そのほか、同社では、社内規定において身だしなみに関する規定が多くあったが、例えば、国によっては、宗教的・文化的に生活規範とされる男性の髭について、マスクで隠せる範囲であれば可とするなど、文化の尊重と接客業における規則とをすりあわせる努力を重ねている。また、個人のファッションを認める観点から、日本人社員も対象に含めて、髪色の自由化を試験的に始めたところであるが、髪色よりも言葉遣いや接客態度が重視されているようであり、今のところ、乗客からのクレーム等も特段無いという。99。

外国人の雇用においては、「言葉の壁」を無くしていくことも重要であり、同社ではそのために、営業所内の掲示物(重要な通達等)に英語を併記することで、できる限り、支障なく正確に情報が伝わるように配慮している。また、免許取得の試験対策¹⁰⁰においては、乗務経験のある外国籍研修教官による英語での説明を受けられるようにした。日本語の説明だけでは十分に伝わりづらかった、問題文や交通法規で使われる言葉の意味¹⁰¹やニュアンス等も、英語を母語とする従業員に伝わりやすくなり、外国人が間違えやすい問題への対策もできるようになった。

同社は感染症を契機に普及した配車アプリを活用して、乗客のニーズを見える化することで、実車率を向上させている。アプリを使うことで、経験の少ない若手や外国人のドライバーでも、多くの乗客を乗せて走ることができ、より高い収入を望めるようになることで、人材の定着や新卒等若手の採用にも貢献しているという。

⁹⁹ 外国人の中には瞳のメラニン色素が薄く、光に弱く眩しさを感じやすかったり目のダメージを受けやすかったりする場合があるため、目を守る観点から、サングラス(会社で許可したものに限る)の着用も認めている。

¹⁰⁰ ここでの試験とは、二種免許学科試験と地理試験を指している。ただし、地理試験は2024年3月に廃止となっている。

¹⁰¹ 運転免許の学科試験では、短い文章について○×式で正誤を回答する形式となっており、実地での 指導とは異なり、短い問題文から文意を正確に理解して交通法規と照らし合わせることが必要となる。 例えば、同社の担当者は「交通法規では「青信号は進むことができる」とされているため、「青信号は 進まなければならない」という問題文がある場合、「必ず進む」という意味になるため×となる」こと をあげている。

採用部部長は、「実際に一緒に働いてみて、相手の文化や価値観の違いに気づくことも多い。この先も、皆が働きやすいように、それぞれの個性に合わせた取組を続けていきたい」と述べている。

外国人ドライバーを受け入れてきた同社は、従業員それぞれの多様性を認め、従業員が働きやすくなるような取組を柔軟に講じている。外国人労働者の受入れにあたっては、同社の事例のように、一人ひとりの文化的な背景や個性を尊重して丁寧に対話を進め、固定観念にとらわれず、現状に合わせて規則等を変えていくことが求められてくるだろう。









国籍や性別等が多様なドライバー