

2016年12月26日 全9頁

企業の人手不足と女性活躍推進に向けた課題 (上)

企業の深刻な人手不足と女性雇用

パブリック・ポリシー・チーム
研究員 神尾 篤史

[要約]

- 企業の人手不足感が強まっている。しかし、労働市場の構造を仔細に見ると、日本全体で労働力不足に陥っているとは言えない。育児や介護に携わる必要があるといった事情で働くことができない人など、働くことを希望しているにもかかわらず労働条件や労働環境が希望に合わない人が多い。
- そのような状況にあるのは、男性よりも女性の方が多い。日本では結婚、出産、育児などで女性が労働市場から退出するケースが見られ、女性の年齢別の労働力率を折れ線グラフで描くとM字型（M字カーブ）になることが知られている。労働者の希望する条件や環境を整えていくことが企業の人手不足を解消させる鍵となろう。
- 2015年8月に施行された女性活躍推進法（事業主行動計画の策定については、2016年4月施行）は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定や女性の活躍状況に関する情報の公表を義務付けている。そこで、本稿では女性の就業状況や女性活躍推進法について概観する。また、本稿の後編（下）では、女性活躍推進法に基づいて公開された情報に基づいて、業種別の女性活躍の状況とその課題を分析する。

1. はじめに

日本の生産年齢人口は 1995 年に、総人口は 2008 年をピークに減少し、労働力人口も減少が続いている。企業では人手不足感が強まっており、企業間で優秀な人材の獲得競争が繰り広げられている。ただし、労働条件や労働環境が希望と合わないために仕事をしていない人が一定程度いることから考えれば、日本全体で人手が足りない状態が限界に達したわけではない。就労を希望する人が残されているのであれば、企業が職場を労働者の希望に沿うものにしていくことで状況を改善させることができる。

このような問題意識の下、本稿と本稿に続く後編（下）では、十分な就労を量と質の両面で実現できていない女性の雇用に焦点を絞り、企業での女性活躍の現状や女性活躍を推進する取組みを調査し、求められる施策を考えてみたい。はじめに前編である本稿で企業の人手不足の状況と労働市場の構造を概観し、安倍政権下で施行された女性活躍推進法の概要を述べる。後編では、女性活躍推進法によって公開された情報に基づいて、女性活躍の現状や取組みを業種別に分析する¹。

2. 企業の人手不足と女性の就業状況

(1) 企業に対するサーベイ調査にみる人手不足の状況

企業の人手不足の状況を、日銀短観（全国企業短期経済観測調査）と労働経済動向調査で確認してみよう。

図表 1 は雇用者の過不足状況を示す日銀短観（2016 年 12 月）の雇用人員判断 DI（過剰と回答した企業の割合から不足と回答した企業の割合を差し引いた値）を示したもので、マイナスの値が大きいほど人員不足が深刻であることを示す。左図から明らかなように、特に非製造業での人員不足が顕著である。非製造業の内訳を示した右図を見ると、全ての業種で雇用人員判断 DI はマイナスである。日銀短観では先行きの人員判断も調査されているが、全規模ベースで見た非製造業では 2017 年 3 月までの予測が 12 月の実績から改善する業種は一つもなく、人手不足が継続する見込みである。

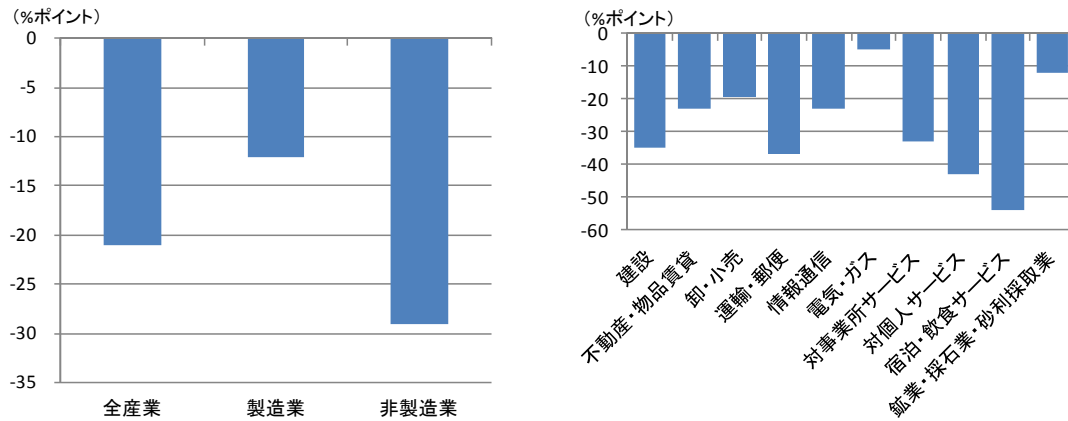
図表 2 は正社員等労働者（左図）とパートタイム労働者（右図）の過不足状況について、労働経済動向調査（2016 年 11 月）の判断 DI（不足と回答した企業の割合から過剰と回答した企業の割合を差し引いた値）を産業別に示したものである。日銀短観と異なり、プラスの値が大きいほど人員が不足していることを示すが、正社員等労働者とパートタイム労働者がともに全ての業種で人手不足に陥っている。正社員等労働者は「医療、福祉」「運輸業、郵便業」「建設業」などで、パートタイム労働者では「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類され

¹ 企業規模別の女性活躍の現状や女性活躍を推進する取組みについては、神尾篤史「企業における女性活躍の状況と取り巻く環境」大和総研レポート（2016 年 8 月 12 日、http://www.dir.co.jp/research/report/japan/ml_others/20160812_011155.html）を参照。

ないもの)」「卸売業、小売業」などで人員不足の度合いが大きい。

以上のように、企業活動の実態に関するビジネス・サーベイでは人手不足が広がっていることが示されており、労働需給が構造的にタイト化していることが強くうかがわれる状況である。

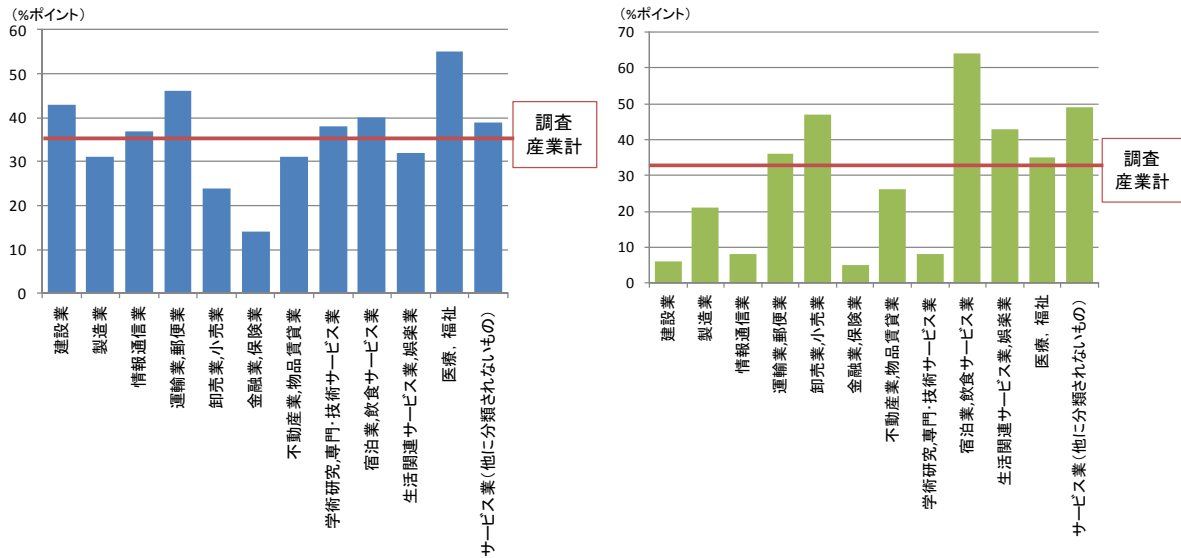
図表 1 製造業・非製造業別（左図）と非製造業の業種別（右図）の雇用人員判断DI



(注) 2016年12月、全規模の値。

(出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より大和総研作成

図表 2 産業別の正社員等労働者（左図）とパートタイム労働者（右図）の判断DI



(注) 1. 正社員等とは雇用期間を定めずに雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムを除く。

2. パートタイムとは1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。

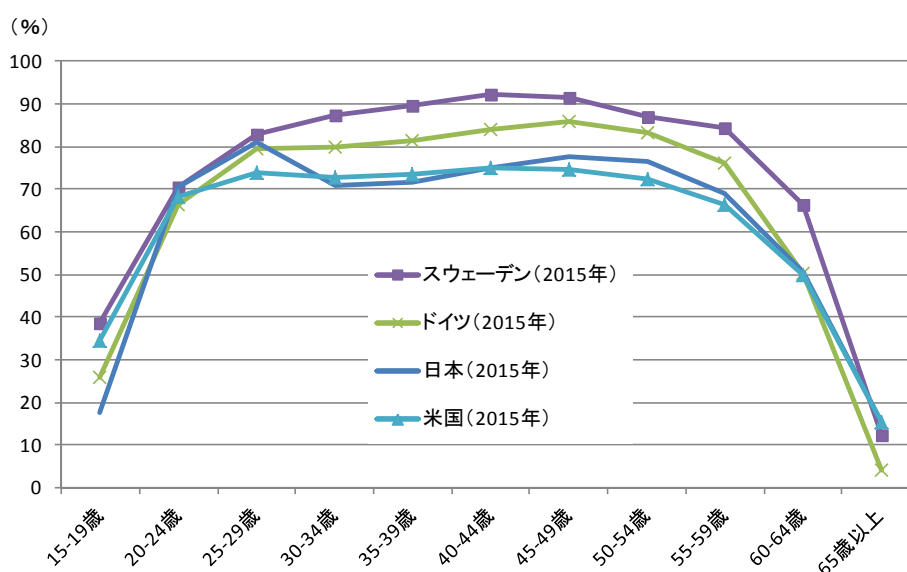
(出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」(2016年11月)より大和総研作成

(2) 家計に対する調査にみる労働市場全体の状況

(1) では労働需要側の認識を確認したわけだが、労働供給側はどうかだろうか。先に結論を述べれば、労働力が量と質の両面で十分に供給され、最大限活用された上で人手不足が生じているとは言い難い。すなわち、労働力調査(2015年)によれば、失業者(就業するために求職活動等を行っており、仕事があればすぐに就ける者)が222万人、求職していない就業希望者(非労働力人口の中の就業希望者)が412万人いる(後出図表4参照)。さらに、正規の職員・従業員の仕事がないからという理由で非正規の職員・従業員に就いている不本意非正規が315万人存在する。育児や介護などに携わる必要があるといった事情で働くことができない人、税制や社会保障制度を理由に労働時間を制限する人、労働条件や労働環境が希望に合わない人が多い状況にある。労働者の働きたいという希望が実現するように、各種の条件や環境を整えていくことが企業の人手不足を解消させる鍵となろう。

現状の労働市場の構造を見れば、特に女性について課題が大きい。日本では結婚、出産、育児などで女性が労働市場から退出するケースが見られ、女性の年齢別の労働力率を折れ線グラフで描くとM字型(M字カーブ)になることが知られている。女性労働力率の国際比較を示した図表3を見ると、諸外国にはM字カーブが存在しないが、日本ではその存在を確認できる。すなわち、諸外国の女性労働力率カーブは逆U字の山型になっているが、日本では結婚、出産、育児を経験する人が多い30~44歳で凹みが見られている。また、子育てを終えた40歳代後半以降の労働力率は30~44歳より高いが、そこでの就労形態はパート労働などが多い。20歳代に正規雇用で働いていても労働市場からひとたび退出した場合には、後になってから元のプロファイルには戻ることが難しいという現実もM字カーブは含意している。こうしたことを踏まえれば、出産・育児と就業の両立を進めることが企業の人手不足に対する一つの処方箋となる。

図表3 女性の労働力率の国際比較



(出所) 総務省「労働力調査」、ILO Database より大和総研作成

また、図表 4 は労働市場の構造を示している。非労働力人口の中の就業希望者のうち出産・育児のために求職活動をしていない女性が 95 万人、介護・看護のために求職していない女性が 18 万人いる。失業者のうち、結婚・出産・育児を理由とした失業も女性で 3 万人いる。これらの項目は男性ではゼロかわずかであり、育児や介護などの負担が著しく女性に偏っている。

さらに、労働市場に参入できてはいるが、正規の職員・従業員の仕事がないためという理由で非正規の職員・従業員である女性が 158 万人いる。

このように、労働供給側から見れば、労働力が量と質の両面で完全に活用されている状況とは言えない。

図表 4 労働市場の構造

(万人)	合計		
	男性	女性	
15歳以上人口	11,056	5,328	5,728
就業者	6,367	3,614	2,754
うち非正規職員・従業員	1,980	634	1,345
うち正規の職員・従業員の仕事がないために非正規就業	315	157	158
失業者	222	134	88
結婚・出産・育児のため前職を離職	4	0	3
介護・看護のため前職を離職	4	2	2
家事・通学・健康上の理由のため前職を離職	22	12	10
非労働力人口	4,467	1,580	2,887
うち就業希望者	412	112	301
うち出産・育児のため非求職	95	0	95
うち介護・看護のため非求職	21	3	18

(注) 2015 年平均。

(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

3. 女性活躍推進法とは

このような状況に鑑み、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、2015 年 8 月に女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が施行された（事業主行動計画の策定については、2016 年 4 月施行）。この法律によって、労働者 301 人以上の事業主（企業）には女性の活躍推進に向けた行動計画（事業主行動計画）の策定や女性の活躍状況に関する情報の公表などが 2016 年 4 月から義務付けられた。

(1) 法律制定の背景

法律という強制性を伴う積極的な方法で女性活躍を進めようという背景には、急速な人口減

少局面を迎えたことによる将来における真の労働力不足への懸念に加えて、グローバル化等に対応するために人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠と考えられたことがある。また、雇用の現場において女性の力が十分に発揮されていないことや、働くことを希望する女性が希望に応じた働き方を実現できていない状況に対する問題意識が、新法制定を求めらるるほどに多くの人々の間に広がったということもあるだろう。

（２）基本原則

女性活躍推進法では以下の３つの基本原則が定められている。

- ①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ②職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ③女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

同法は就業を希望する人が希望に応じて働くことができる、また不本意なままに非正規従業員となっている人が正規従業員になることができる環境などを整備することが念頭に置かれている。同法成立の背景には労働者不足という問題意識があるものの、女性労働者の頭数を増やすことで労働力不足を補おうという時代錯誤的なものではないことに留意が必要である。

（３）企業が行うこと

企業は女性の活躍推進に向けた行動計画（事業主行動計画）の策定・公開を以下のステップⅠ～Ⅳに基づいて行い、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）というPDCAサイクルを確立することが求められる（図表５）。さらに、図表６に挙げた職場での女性活躍に関する情報１３項目から１つ以上を選択し公開することが求められる。行動計画や女性活躍に関する情報は厚生労働省の関連サイト「女性の活躍推進企業データベース」²や自社のウェブサイトなどで公表されている。

ステップⅠ：自社の女性の活躍状況の把握・課題分析

- ・ 必ず把握すべき４つの基礎項目³と、必要に応じて把握すべき２１の選択項目⁴を分析する。

² <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

³ 採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の平均継続勤務年数の差異、労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況、管理職に占める女性労働者の割合。

⁴ 例えば、男女別の採用における競争倍率、労働者に占める女性労働者の割合、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績などである。詳細は厚生労働省作成のパンフレット (http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku_jouh)

ステップⅡ：事業主行動計画の策定・社内周知・公表

- ・ ステップⅠでの分析を踏まえて、計画期間・数値目標・取組み内容、取組みの実施時期で構成される事業主行動計画を策定し、社内への周知、外部への公表を行う。
- ・ 会社の状況に応じて、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を1つ以上定める。

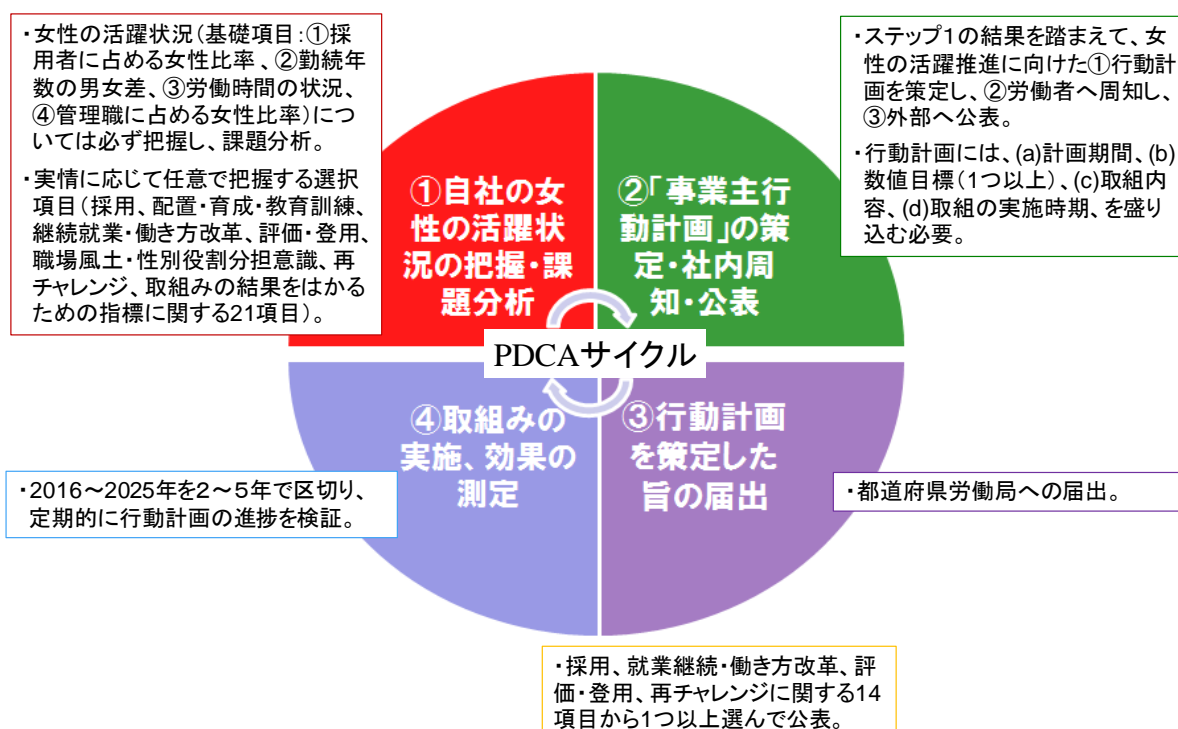
ステップⅢ：行動計画を策定した旨の届出

- ・ 策定した事業主行動計画について、その旨を都道府県労働局へ届け出る。

ステップⅣ：取組みの実施、効果の測定

- ・ 2016～2025 年度を2～5年で区切り、定期的に数値目標の達成状況や行動計画の進捗を点検・評価する。

図表5 女性活躍推進法で求められるPDCAサイクル



(出所) 厚生労働省「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう!!」より大和総研作成

図表6 女性活躍に関する情報公開項目

1. 採用（3項目）	
①採用した労働者に占める女性労働者の割合（％）	②-2採用における競争倍率の男女比（倍）
②-1採用における男女別の競争倍率（倍）	③労働者に占める女性労働者の割合（％）
2. 継続就業・働き方改革（5項目）	
④-1男女の平均継続勤務年数（年）	⑥一月当たりの労働者の平均残業時間（時間）
④-2男女別の採用10年前後の継続雇用割合（％）	⑦雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間（時間）
⑤男女別の育児休業取得率（％）	⑧年次有給休暇の取得率（％）
3. 評価・登用（3項目）	
⑨係長級にある者に占める女性労働者の割合（％）	⑩役員に占める女性の割合（％）
⑩管理職に占める女性労働者の割合（％）	
4. 再チャレンジ（多様なキャリアコース）（2項目）	
⑫男女別の職種又は雇用形態の転換実績	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績

（出所）厚生労働省「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！！」、女性の活躍・両立支援総合サイトより大和総研作成

（4）行動計画策定届出状況

行動計画を策定し、都道府県労働局への届出を義務付けられた事業主（企業）の届出数は2016年4月1日時点で全体に占める届出割合は71.5%にとどまっていたが、直近の11月30日時点では99.7%とほぼ全ての企業が届出を行った。また、行動計画の届出が努力義務とされる従業員300人以下の企業の届出も11月30日時点で1,964社と4月1日時点の724社から倍増した。人手不足に直面している企業が女性活躍の推進に積極的に取り組んでいる姿がうかがえる。

（5）「えるぼし」認定企業

女性活躍推進法では、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つの評価項目について一定の基準を満たした企業は、「えるぼし」の認定を厚生労働大臣から受けることができる。評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階は3段階に分かれており、認定段階1～3の企業の合計は2016年5月時点の74社から11月30日時点で210社へと大幅に増加した。

「えるぼし」認定企業になると公共調達において加点評価⁵され、企業は各府省等での入札における評価が高くなる。また、日本政策金融公庫により低利融資を受けることができる。政府はこのようなインセンティブを企業に与えることで企業の意識を変え、社会全体で女性活躍推進に向けた取組み意識を高めようとしている。

※後編（下）では、業種別の女性活躍の状況や行動計画の内容を分析し、課題を検討する。

⁵ 公共調達のうち、国が価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行うときは、契約内容に応じて、「えるぼし」認定企業は加点評価される。なお、公共調達における加点評価は契約内容に応じて、公共調達を行う各府省等において定められる。