

多様な人材活用を考える時代

人口減少社会の雇用 女性・高齢者・障害者・外国人の活用ポイント



株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス

日本は少子高齢化に伴って人口が減少に転じ、その流れは加速度的に進行しています(図1)。このような人口減少は、深刻な労働力不足をもたらし、何らかのかたちで補わなければ経済が成り立たない時代に入ったといえます。

これからは女性、高齢者、障害者、外国人など、働くことを希望するすべての人が意欲と能力を発揮できる「全員参加型社会」が求められています。平成28年4月には女性活躍推進法や障害者差別解消法、改正障害者雇用推進法の施行など法整備も伴い、企業には人材活用において新たな義務も課せられることになります。

しかし、これまでと異なる人材の導入にはリスクがつきものです。今回は、これらの

人材活用をどのように行っていくべきかを、総括的に解説します。

女性の活用 女性活躍推進法の施行と企業の義務

政府は、女性の力を「わが国最大の潜在力」として成長戦略の中心に位置づけ、企業の女性登用のための法整備を進めてきました。

平成28年4月1日施行の女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)では、常時雇用する労働者が301人以上の企業で、数値目標を盛り込んだ行動計画の策定や女性の職業選択に資する情報の公表などが義務づけられています。注意しなければならないのは、常

時雇用する労働者の数には、正社員だけでなく、契約社員やパート・アルバイトも含まれることです(図2)。

常時雇用労働者が300人以下の企業では、現状努力義務にとどまっています。しかし、人手不足解消のためにいざ女性を活用しようと思っても、中小企業ほど人材確保が難しいのが現状です。この状況を改善するため政府では助成金を用意しています。中小企業が、自社の女性従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組む場合、大企業よりも有利な額を受け取れる場合があります。ぜひこの機会に女性の登用について積極的に考えてみてください。

なお、企業が行うべき対応の流れは以下のとおりです。

企業が行うべき対応

1 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析

以下の4項目は必須
①女性採用比率 ②勤続年数の男女差
③労働時間の状況 ④管理職の女性比率
※そのほか任意項目について検討

2 行動計画の策定・届出・社内周知・外部への公表

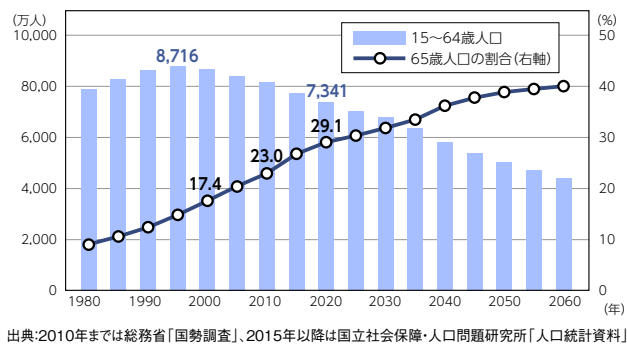
以下の4項目は行動計画の必須記載事項
①計画期間 ②数値目標
③取組内容 ④取組の実施時期
※事業所を管轄する都道府県労働局に届出

3 自社の女性の活躍に関する状況の情報を公表

以下の4項目などから1つ以上選択
①計画期間 ②数値目標
③取組内容 ④取組の実施時期
※インターネットなどで求職者等が閲覧できるように公表

女性活用推進法は、日本の女性管理職比率の低さ等を国際社会から問題視されたことを受けて成立したものです。そのため政府からの企業に対する女性リーダー登用の要請は強くなると思われます。しかし、女性リーダーの登用だけでは、労働力人口の劇的な増加につながるものではありません。今後の対応としては、他の労働力の活用もあわせて考えるべきでしょう。

(図3)生産年齢人口と高齢化率の推移



高齢者の活用

65歳定年時代から65歳継続雇用時代へ

女性の活用とともに注目されているのが、高齢者の活用です。少子高齢化は、労働力となる15歳から64歳の生産年齢人口と65歳以上の高齢者の人口の割合を大きく変え、このままでは50年ほど後には生産年齢人口は半減し、高齢者は倍増すると予測されています(図3)。

厚生年金の支給開始年齢の引上げに対応して、60歳の定年後も希望者全員を継続雇用することを義務づける、いわゆる65歳定年時代にすでに入っています。今後は、さらに進めて、定年の引き上げだけでなく、高齢者の定義そのものを65歳から70歳、あるいはそれ以上に引き上げることで、労働力人口を増やしていく施策がとられるかもしれません。

高齢者の継続雇用は、労働力不足の解消だけでなく、年金や医療・介護の費用負担を減らすことにもつながるため、今後は政府の企業への要請もますます高まっていくことが予想されます。会社の福利厚生や就業規則の見直しを含めて、早めに検討を進める必要があります。

女性と並んで高齢者の活用は、大きな労働力となりますが、「全員参加型社会」を目指す、これからの社会では、雇用はさらに多様化しています。

障害者の活用

障害者差別解消法と 改正障害者雇用促進法の施行

政府は障害者に対する差別をなくすとともに、障害者が職業を通じて、自立した生活を送ることができるよう施策を進めています。平成28年4月1日施行の障害者差別解消法(障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律)と改正障害者雇用促進法では、行政機関や民間企業に新たな対応を義務づけました(図4)。

主に「雇用以外」の分野での差別解消を図るのが障害者差別解消法です。行政

(図4)障害者差別解消法のポイント

本法のポイント		
※民間事業者における合理的配慮の提供は、努力義務となります。		
国・行政機関・地方公共団体等	不当な差別的取扱い	障害者への合理的配慮
	禁止 不当な差別的取扱いが禁止されます。	法的義務 障害者に対し、合理的配慮を行わなければなりません。
民間事業者 ^(※) ※民間事業者には、個人事業者、NPO等の非営利事業者も含まれます。	不当な差別的取扱いが禁止されます。	努力義務 障害者に対し、合理的配慮を行うよう努めなければなりません。

機関と異なり、民間の企業は法的義務を負いませんが、企業には、事業を所管する省庁が定める「対応指針(ガイドライン)」を参考にして、障害者差別の解消に向けて自主的に取り組むことが期待されています。また必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言・指導または勧告を実施できることになっています。

これに対し、「雇用」の分野で差別をなくそうとするのが障害者雇用促進法です。改正によって新たに障害を理由とする差別の禁止が明記されたほか、障害者への合理的配慮が努力義務でなく義務となったことに注意が必要です(図5)。ただし、企業にとって過度の負担を及ぼす場合は義務を負わないとされています。

労働力としての障害者の雇用は未だ発展途上の段階ですが、地域の障害者職業センターなどの支援機関や障害者雇用促進に関する助成制度を利用しながら進めていけば、大企業以外でも大きな負担を感じずに取り組むことができると考えられます。

外国人の活用

単なる労働力ではなく人材として

最後に、日本の労働力不足を補う新たな人材として、外国人の雇用があります。

近年、コンビニエンスストアや飲食店で外国人労働者を目にするのは珍しくなくなり、介護サービスや建設業でも国内の若年労働者に代わる戦力として、その数は増えています(図6)。

しかし、外国人労働者の受け入れは大企業による国際業務、技術分野での留学生の新卒採用などを除いて、一時的な採用との認識が一般的です。また、日本人労働者と比べて、低賃金で社会保険の加入割合も低くなっています。

このことは企業にとってトラブルの原因になりやすいだけでなく、長期的にみると、優秀な外国の人材が日本に魅力を感じなくなり、外国人労働者の確保、特に優れた技術・才能を持った労働者の確保を困難にするおそれがあります。

今後も、国内の人口減少に伴って外国人労働者のニーズがさらに高まることは間違いありません。しかし、外国人を雇用する場合は、日本人とは違った配慮も必要です。まず、外国人を雇用する際には以下の点に注意する必要があります。

- ①在留資格や外国人登録証明書の確認をしっかりとすること
- ②最低賃金を下回らないようにし、労働時間に応じて社会保険に加入すること
- ③日本語でのコミュニケーションがとれるか事前に確認しておくこと

人口減少時代の人材活用として女性、高齢者、障害者、外国人のカテゴリーに分けて解説しましたが、企業にとっては、これまでにない人材を獲得できるチャンスでもあります。情報を幅広く収集し、時には専門家に相談して、優れた人材の確保を通じて自社の成長につなげていきましょう。

(図5)差別と合理的配慮の具体例

差別の主な具体例	
募集・採用の機会	身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること など
賃金・教育訓練・福利厚生など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○賃金の引き下げ、低賃金の設定、昇給させない ○研修・現場実習をうけさせない ○食堂や休憩室の利用を認めない など
合理的配慮の主な具体例	
募集・採用	○問題用紙の点訳・音訳、拡大読書器の利用 ○試験の回答時間の延長、回答方法の工夫 など
施設の整備・援助者の配置など	○車いすを利用する方に合わせた机や作業台の高さ調整 ○文字だけでなく口頭での説明、文書・絵図を用いた説明・筆談 ○手話通訳者を配置・派遣すること、相談員を置くこと ○通勤時のラッシュを避けるため勤務時間の変更 など

(図6)日本で働く外国人

