

当資料は当店 web サイトに掲載しています

<http://www3.boj.or.jp/shimonoseki/>



BOJ Shimonoseki

やまぐち さくらレポート

山口県における女性の活躍促進に向けた

企業等の取り組み

NO. 4

2017年7月

日本銀行下関支店

日本銀行では、本支店等が、日頃、企業ヒアリング等を通じて行っている各地域の経済金融情勢に関する調査の結果を、「地域経済報告（さくらレポート）」（<http://www.boj.or.jp/research/brp/rer/index.htm/>）として、四半期ごとに作成・公表しています。

また、足もとの景気情勢に焦点を当てている「地域経済報告（さくらレポート）」を補完するため、地域経済の構造問題に重点を置いたテーマを中心とした調査を行い、「地域経済報告（さくらレポート）」別冊として、年2回公表することとしています。「やまぐち さくらレポート」は、そのテーマに関して本店が本店に報告した内容を基に、個別企業が特定できないようにするなど一定の修正を加えて作成したものです。

本ペーパーは、中村結香が作成しました。

内容に関する照会は、日本銀行下関支店総務課

(Tel : 083-233-3113、E-mail : shimonoseki@boj.or.jp)までお寄せ下さい。



山口県における女性の活躍促進に向けた企業等の取り組み

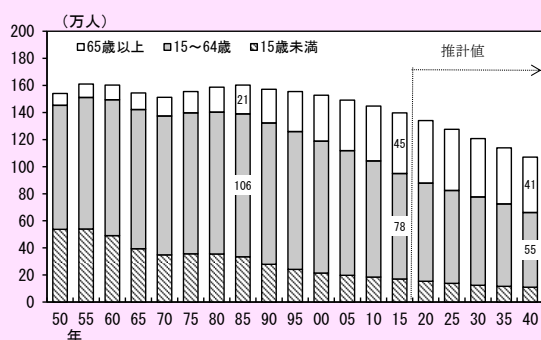
山口県では、少子高齢化を背景に労働力人口が減少傾向で推移しており、幅広い業種で人手不足感が強まっている。こうした中、男性に比べ働く人の割合が低い女性の労働参加に向けた期待が高まっており、企業や行政サイドでも、様々な促進策を講じてきている。その結果、女性の働きやすい環境づくりは、着実に広がりを見せている。その一方で、女性サイドを中心に、改善すべき課題を指摘する声も聞かれている。

女性の活躍は、人手不足対策にとどまらず、商品開発や販売体制の強化、多様性を尊重する柔軟な組織運営など、経営的な観点からもメリットがあると考えられる。今後も、山口県の企業が持続的に成長・発展するためには、女性が働きやすい職場環境をさらに整備、浸透させていくことが必要であり、それに向けた企業や行政の継続的な取り組み、働く人々の意識改革が期待される。

1. 山口県における労働市場

山口県の総人口は、1985年に160万人台に回復したが、その後は減少を続け、2015年は約140万人となった。この間、生産年齢人口（15～64歳）も、ピーク時（1985年）の約106万人から▲28万人減少し、約78万人（2015年）となった。2040年には約55万人とピーク時から半減すると推計されている。（図表1）。

（図表1）山口県の総人口推移

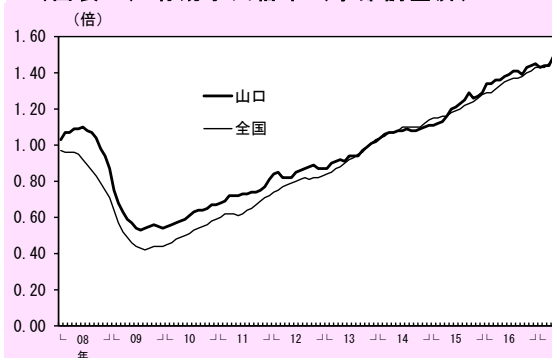


（出所）総務省、国立社会保障・人口問題研究所

こうした状況下、県内では人手不足感が強まっている。労働需給を示す有効求人倍率（季節調整済）は1.4倍を超え（図表2）、山口県短観の雇用判断DIは、2013年9月調査で「不足超」に転じて以降、「不足超」幅は拡大基調が続いている。

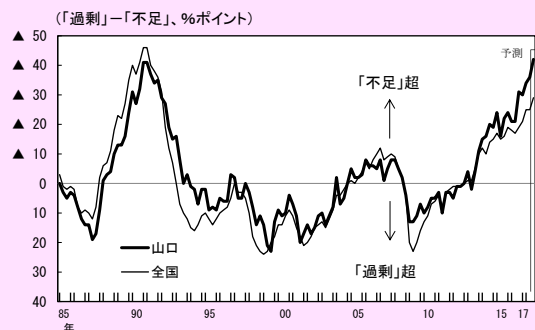
直近（2017年6月調査）では、▲36とバブル期並みの水準である（図表3）。

（図表2）有効求人倍率（季節調整済）



（出所）厚生労働省

（図表3）山口県短観の雇用判断DI



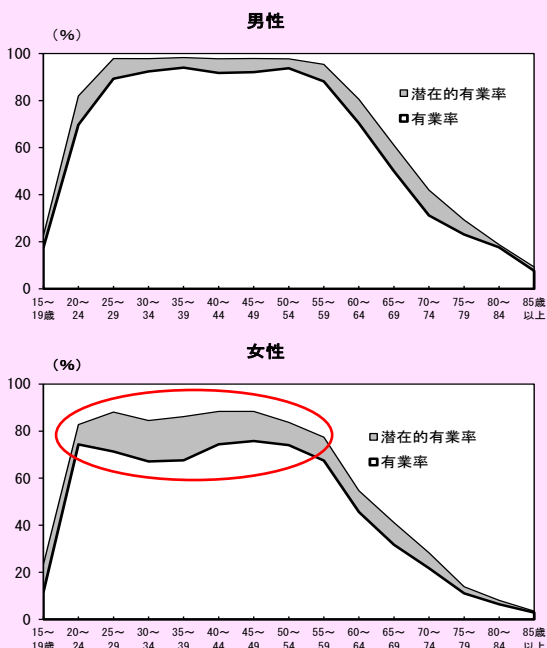
（出所）日本銀行下関支店

人手不足を解消するためには、現在働いていないが就職を希望している潜在的有業者を活用することが有力な手段となり得るが、20～60歳の男性で働

いている人の割合(2012年有業率¹)は、90%近くに達しており、さらなる引き上げ余地は小さい²。一方、同年齢の女性の有業率は約70%にとどまっている。その中でも、出産・育児の時期に当たる20歳後半～30歳後半にかけて有業率が低下している(図表4)。こうした男女差の背景には、社会的慣習を含む様々な理由や、「出産・育児をしながら仕事を続けるのは、肉体的にも精神的にも厳しい」、「長期休暇後、復職して仕事ができる自信がない」といった女性からの声が多いことが挙げられる。

しかしながら、その年齢層の女性でも潜在的な就職希望者は多く、出産・育児を巡る障壁が低下すれば有業率の上昇に繋がる可能性は高い。その他の年齢層でも、潜在的有業者の割合(図表4の灰色の部分)が相応に高いことからすると、女性の労働市場においてミスマッチが生じている可能性がある。仮に20～60歳の女性の有業率を潜在的有業率³まで引き上げることができれば、2015年の県内全体の就業者(64.5万人)の6%強に相当する4.3万人の雇用が新たに生み出されることになる。

(図表4) 山口県の有業率と潜在的有業率



(出所) 総務省 (2012年)

¹ 有業率 = 有業者 / 15歳以上人口

² 65歳以上の高齢者も人手不足の緩和策として有効である。高齢者の活躍促進の取り組みについてはBOX参照。

³ 潜在的有業率 (無業者のうち就職希望者数 + 有業者数) / 15歳以上人口

2. 女性の活躍促進に向けた具体的な取り組みと成果

企業サイドでは、女性の高い能力を評価する声は多く、教育コストを含む経営効率的な観点からも、出産・育児による中途退職をマイナスと捉えている。そのため、山口県内でもここ数年、①出産・育児と仕事の両立を支援するための環境整備、②育児休業後の復職への抵抗感の軽減、③キャリアアップ支援、に向けて取り組む動きが広がっている。

① 出産・育児と仕事の両立を支援するための環境整備

- ・法定を超える出産・育児休業期間の設定、短時間勤務取得基準の緩和(化学ほか)
- ・事業所内保育施設の設置(輸送用機械ほか)、夜間保育や病児保育の導入(医療・福祉)
- ・子供の保育時間に合わせた勤務シフトの調整(運輸ほか)

② 育児休業後の復職への抵抗感の軽減

- ・離職期間の制限のない復職制度の導入(広告サービス)
- ・休業中の職場情報(会社の規程変更や異動情報等)を自宅のインターネットで閲覧できるよう整備(化学ほか)
- ・結婚を機に転居した場合、転居先に業務提携先の拠点があれば、転籍できる制度を導入(金融機関)
- ・復職後の配属部署に関する本人意向の配慮(食料品ほか)

③ キャリアアップ支援

- ・性別によらない人事評価の徹底(金融機関ほか)
- ・パート社員の正社員登用(個人サービスほか)
- ・清掃等の女性が担っていた雑務の外部委託(情報サービス)

また、行政サイドでも、企業の取り組みを後押しする各種施策を講じている。

① 女性の活躍促進に積極的な企業の表彰

- ・「やまぐち子育て応援優良企業」、「やまぐちイクメン応援優良企業」、「やまぐちイクボス」等の表彰を行い、取り組み内容を紹介

② 職場体験研修

- ・育児中の女性を対象に、座学研修・職場実習をセットにして、再就職に向けた実践的な短期研修を実施

③ 就職活動の支援

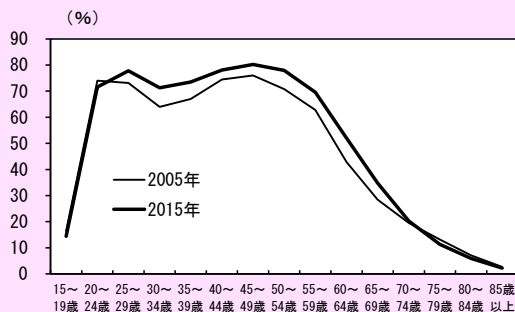
- ・ハローワーク内に「マザーズコーナー」を設置し、育児中の就職活動を支援
- ・育児中の女性の早期再就職実現のため、「託児サービス付き再就職準備セミナー」を開催

④ 男性の育児参加を促進する啓発活動

- ・知事による妊婦体験「知事が妊婦に。」の動画を公開し、男性の育児参加の促進を図る

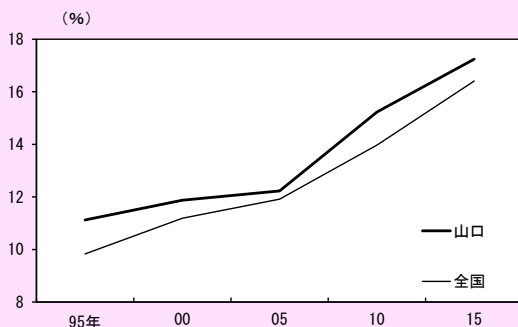
こうした関係者の取り組みの成果は着実に現れている。例えば、子育て世代である20～40歳の労働力率⁴を2005年と2015年で比べると、上昇していることが確認できる(図表5)。また、女性の管理的職業従事者割合についても、20年前と比較して+6%P上昇しており、全国と比較しても高い水準となっている(図表6)。

(図表5) 山口県の女性の労働力率



(出所) 総務省

(図表6) 女性の管理的職業従事者割合



(出所) 総務省

各企業からは、女性の活躍促進に向けた取り組みの成果として、単なる人手不足対策を越えて、「女性のキャリアアップの促進を図った結果、男性従業員もやる気を出すという相乗効果が生まれ、会社全体が活性化した」、「女性従業員の意見を取り入れ、職場環境を改善した結果、従業員間のコミュニケーションがスムーズになり、仕事における創造性が向上した」といった経営効率改善の声も聞かれている。

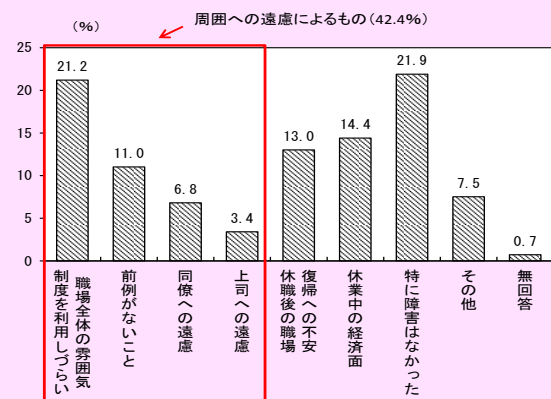
3. 課題

もっとも、依然として課題も残されており、今後、以下の点についての改善を期待する声が聞かれる。

① 育児休業等に対する理解向上

育児休業、子どもの看病に伴う休暇、短時間勤務は制度上、認められている。もっとも、実際には、制度を利用できる人のうち4割超の人が、周囲への遠慮のため制度を利用していない(図表7)。こうした状況を改善するには、「経営者等が会社の方針として出産や育児について支援することを積極的に発信していく」、「必要に応じて臨時要員を手当てする」等の対応が期待されている。

(図表7) 育児休業制度を利用していない理由



(出所) 山口県 (2013年度)

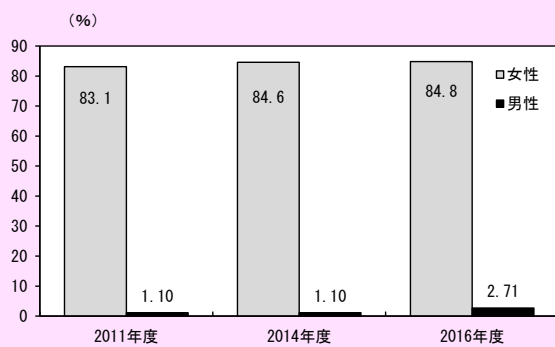
② 男性の育児参加に対する意識改革

男性が育児に参加することへの理解は、以前に比べれば着実に高まっているが、男性の育児休業取得率は依然として低

⁴ 労働力率 = 労働力人口 / 15歳以上人口

水準にとどまっている(図表8)。特に山口県では、「夫が外で働き、妻が家を守る」ことが理想の家庭である」と考える人の割合が49.2%と全国で3番目に高い(図表9)。女性サイドからは、こうした状況の改善には、「学校教育段階で男性の育児参加の必要性を意識付けすること」や、「会社や社会が、男性の育児休業・休暇を当然と考える風潮が早期に浸透してほしい」との声が聞かれる。

(図表8) 山口県の育児休業取得率



(出所) 山口県

(図表9) 「夫が外で働き、妻が家を守る」ことが理想の家庭である」と考える人の割合

全国順位	都道府県名	割合 (%)	全国順位	都道府県名	割合 (%)
1	奈良県	50.4	42	長野県	39.0
2	宮城県	50.0	43	島根県	
3	山口県	49.2	44	沖縄県	38.2
4	兵庫県	49.0	45	岩手県	37.4
	福岡県	49.0	46	高知県	37.4
			47	富山県	37.2
全国平均		44.2			

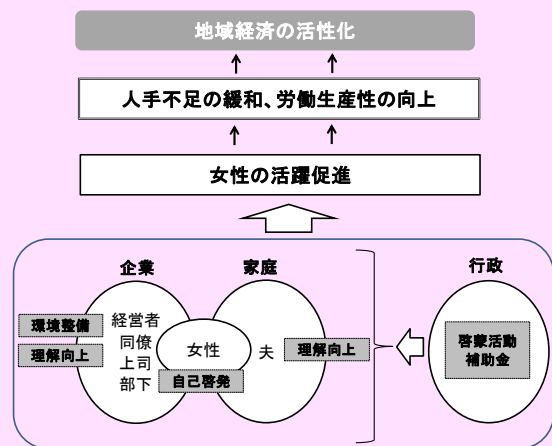
(出所) 内閣府 (2015年)

見があり、公的補助金による支援や大企業など納入先との取引条件改善を要望する声が少なくない。

4. 先行きの展望

多くの企業では、業種等によって程度の差はあれ、職場における女性の活躍が、人手不足対策にとどまらず、商品開発や販売体制の強化、多様性を尊重する柔軟な組織運営など、経営面でのメリットがあると認識されている。こうした中、行政や経済団体等も、女性活躍に向けた啓蒙活動や女性の能力開発、スキルアップなど積極的な後押しを続けるとみられ、女性が働きやすい職場づくりに積極的に取り組む動きが広がることが予想される。経営者、同僚・上司、そして、働く女性や夫の意識も変化していけば、幅広い分野での労働生産性が向上し、ひいては山口県経済の活性化にも繋がることが期待される(図表10)。

(図表10) 地域経済の活性化に向けたイメージ



(作成) 日本銀行下関支店

③ 中小企業の負担軽減に向けた支援

中小企業の中には、女性の活躍促進に向けた環境整備を行いたくても、費用負担が大きく、個社で対応することが難しい場合がある。例えば、「女子寮を設置したいが、費用負担を考えると難しい」(運輸)、「事業所内保育施設の設置や短時間勤務などは会社や他の従業員の負担が大きく、費用対効果を考えると、対応できない」(卸売)という企業サイドからの意

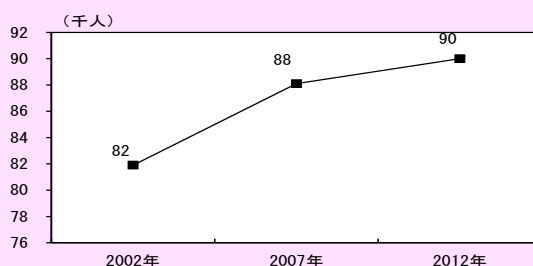
以上

BOX 高齢者の活躍促進に向けた企業等の取り組み

山口県では、直近の人口ピーク時（1985年）の65歳以上人口は21万人であったが、2015年には45万人と倍増している（前掲図表1）。また、65歳以上の有業者数も年々増加している（BOX図表1）。本文では、人手不足への対応策として潜在的な女性労働力の重要性を取り上げたが、高齢者の活躍促進に向けても、働きやすさや働く意欲の維持・向上に取り組む企業が、中小企業を中心に多くみられている。

こうした中、高齢者雇用を実施している先からは、「新卒採用が難しい中でも、シニア層の活躍で人手不足に何とか対応できている」（建設）、「高齢者は技術やノウハウを継承する教育係として大いに活躍している」（化学）、「高齢社員の方が利用者と年齢が近いこともあって、円滑にコミュニケーションをとったり、豊富な人生経験を活かして、苦情・相談等にも上手く対応してくれている」（介護・福祉業）といった声が聞かれている。

（BOX図表1） 山口県の65歳以上の有業者数



（出所）総務省

取り組み	内容
働きやすさの改善	<ul style="list-style-type: none"> ・定年を60歳から70歳にまで引き上げ(多数) ・定年を廃止し、健康面に問題ない限り雇用継続(多数) ・1日2～3時間の短時間勤務等の勤務時間の柔軟化(医療・福祉ほか) ・技術伝承のため、若手育成のポジションを新たに用意(卸売ほか)
働く意欲の維持・向上	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所内保育施設の利用を孫にも認める(医療・福祉) ・定年後の給与減少を緩和する(電気機械ほか)

【用語の解説】

ー総務省「国勢調査」、「就業構造基本調査」から引用

○国勢調査(労働力状態)・・・調査週間(調査年の9月24日～30日までの1週間)に「仕事をしたかどうかの別」を調査。

15 歳 以 上 人 口	労働力人口	就業者及び完全失業者
	就業者	調査週間中、賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入(現物収入を含む。)を伴う仕事を少しでもした者
	完全失業者	調査週間中、収入を伴う仕事を少しもしなかった者のうち、仕事に就くことが可能であって、かつ、ハローワーク(公共職業安定所)に申し込むなどして積極的に仕事を探していた者
	非労働力人口	調査週間中、収入を伴う仕事を少しもしなかった者のうち、休業者及び完全失業者以外の者
	労働力状態「不詳」	未回答などにより労働力状態が判定できない場合

○就業構造基本調査(就業状態)・・・ふだんの就業・不就業を把握するための調査。

15 歳 以 上 の 者	有業者	ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者
	無業者	ふだん仕事をしていない者、すなわち、ふだん全く仕事をしていない者及び臨時的にしか仕事をしていない者