



日銀おかやま 金融経済レポート

2018年2月

岡山県内企業の女性の活躍推進に向けた取り組み

日本銀行岡山支店

本稿は、岡山支店総務課 清水 諒右 が執筆を担当しました。
本稿に関するお問い合わせは、日本銀行岡山支店総務課（電話 086-227-5111）までお願い致します。
なお、本稿は日本銀行岡山支店のホームページ（<http://www3.boj.or.jp/okayama/>）でもご覧頂けます。
本稿の内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め日本銀行岡山支店までご相談ください。
転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。

■要 旨■

県内景気の回復を背景に、岡山県では、全国対比労働需給の引き締まりが顕著になっている。こうした中で、これまで男性に比べると労働参加率が低位に止まっている女性を新たな労働力として取り込み、活躍の場を広げていくことの重要性が増している。

この点、岡山県は、労働需給の引き締まりの強さなどに比して、女性雇用者数の伸び率が全国並みに止まるなど、現状では女性の活用に改善余地が大きいように窺われる。

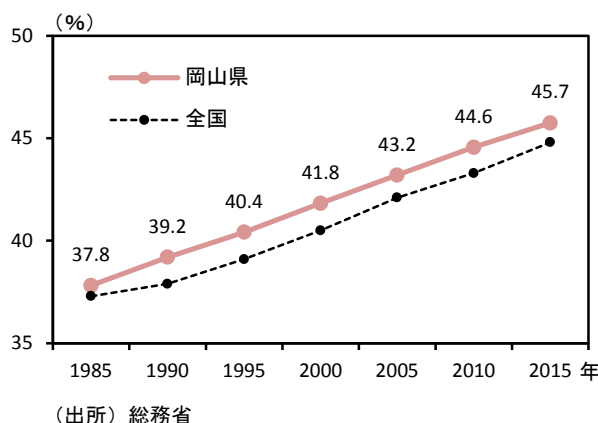
もっとも、深刻化している人手不足への対応や将来の人口減少を見据え、県内企業では、(1) 女性が働きやすい職場環境の整備や、(2) 育児と仕事の両立支援制度の導入、(3) 女性のキャリアアップを支える取り組みが目立ち始めている。また、こうした動きをサポートするための(4) 行政による取り組みも、足もと本格化している。

こうした取り組みが奏功し、女性の活躍を推進する職場環境が整備されれば、人手不足の緩和に繋がるほか、当地経済全体として労働生産性の向上や新たな付加価値創造といった果実をもたらすことが期待される。

1. 岡山県の雇用情勢

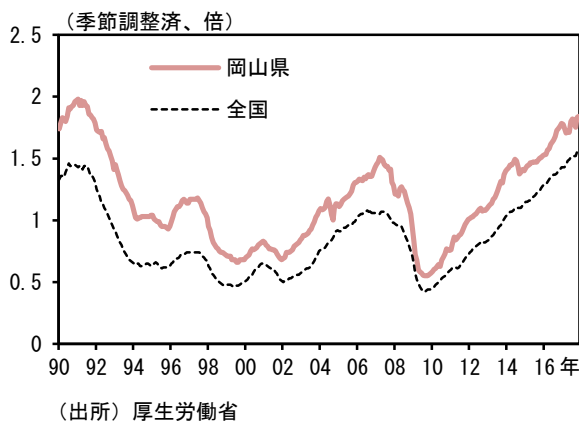
岡山県では、全国と同様に、雇用者に占める女性の割合が趨勢的に高まってきている（図表1）。これは、企業が女性の視点を活かして新たな付加価値を創出したり、働き手としての女性自身が自己実現を図るなど、様々な観点から望ましい動きと考えられるが、特に近年においては、県内企業の人手不足感が強まる中、その緩和に役立つ点で注目される。そこでまず、県内の雇用情勢を概観した後、岡山県における女性活躍の現状について整理する。

【図表1】雇用者に占める女性割合

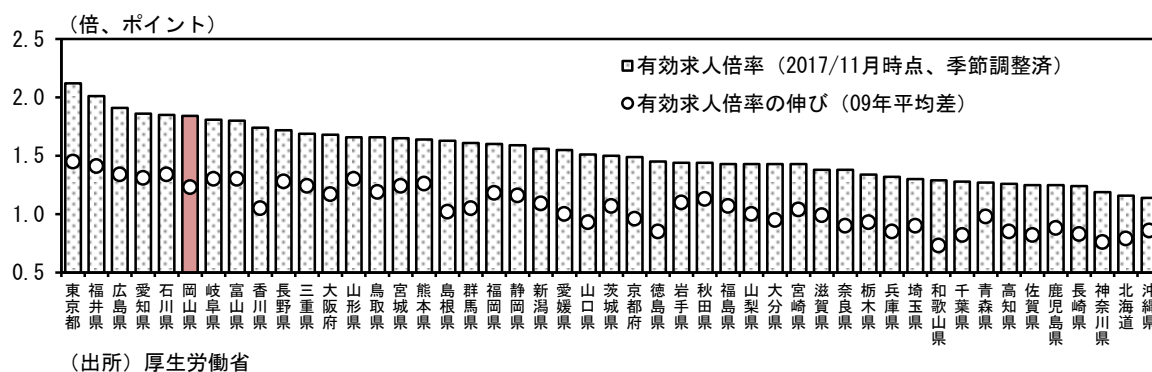


県内景気の回復を背景に、当地の労働需給は引き締まっており、有効求人倍率は、全国6位の1.84倍（2017/11月）と1991/9月以来の極めて高い水準となっている（図表2、3）。

【図表2】有効求人倍率

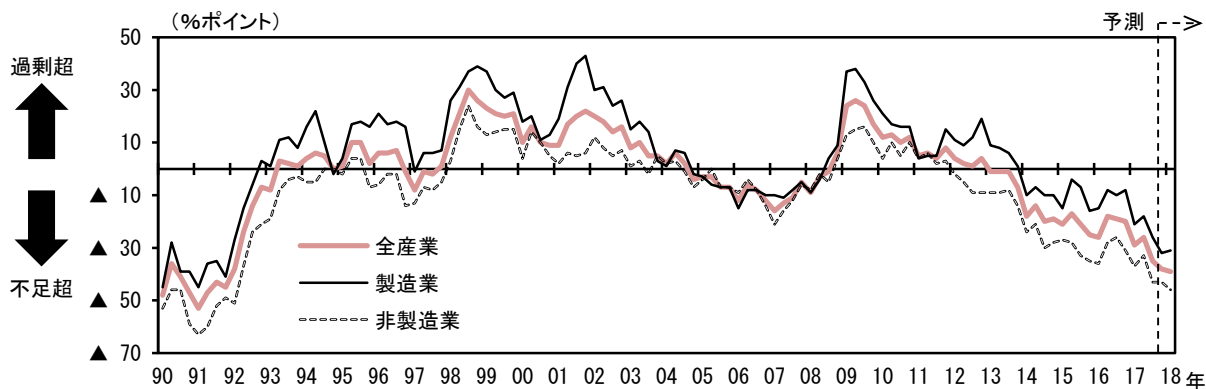


【図表3】有効求人倍率の水準



こうした中で、県内企業からは人手不足を訴える声が幅広く聞かれており、「岡山県企業短期経済観測調査」の雇用判断 DI をみると、製造業・非製造業ともに、足もとでは「不足」超幅が一段と拡大している（図表 4）。

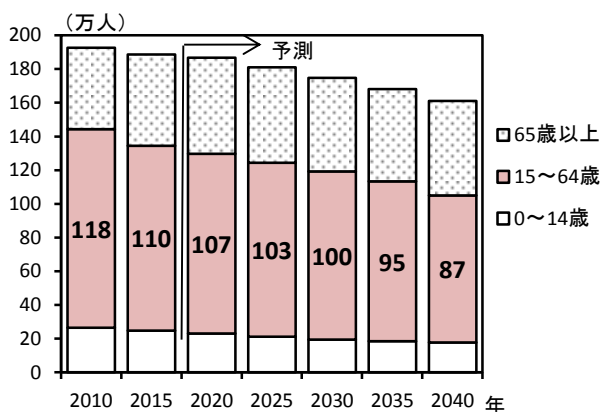
【図表 4】岡山県の雇用人員判断 DI



(出所) 日本銀行岡山支店

将来的には、生産年齢人口の更なる減少が見込まれており（図表 5）、県内企業からは人手不足が一層深刻化することを懸念する声が多く聞かれている。

【図表 5】岡山県の人口



(出所) 総務省、国立社会保障・人口問題研究所

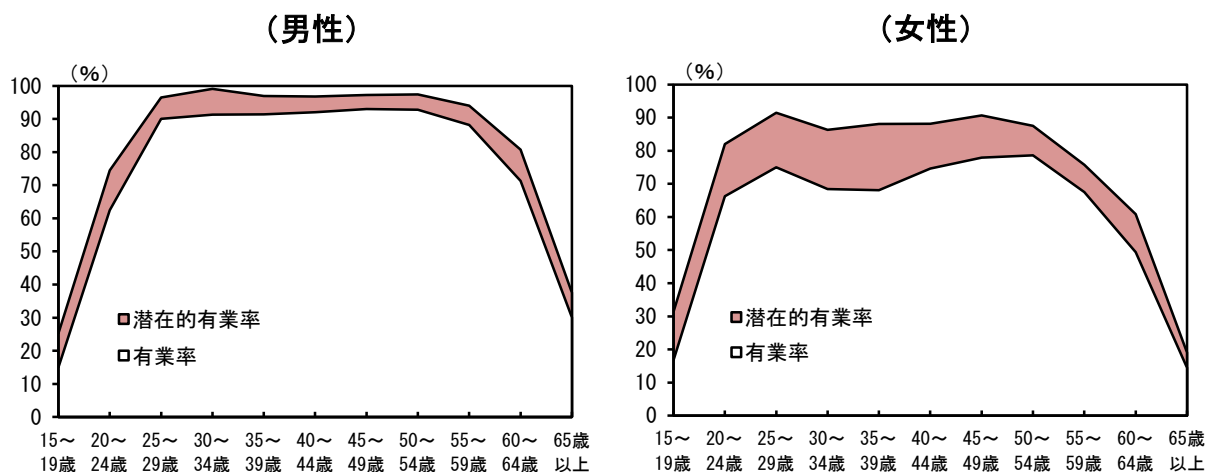
こうしたもとで、男性に比べると、これまで労働参加率が低位に止まっている女性を新たな労働力として取り込み、活躍の場を広げていくことの重要性が増してきている。

すなわち、岡山県における労働市場への参加状況を男女別にみると、男性は、25 歳から 60 歳未満の有業者¹の割合（有業率）が既に 90%近くに達しており、労働力としての更なる活用余地は相対的に小さい。一方、女性は、男性に比べて有業率が低位に止まる中で、子育て期間にあたる 30 歳代を中心に、「現在働いていないが就職を希望

¹ 普段収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日（2012 年 10 月 1 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。

している人々」(潜在的有業者²)の層が厚めとなっており、新たな働き手の供給先としてより期待ができる(図表6)。

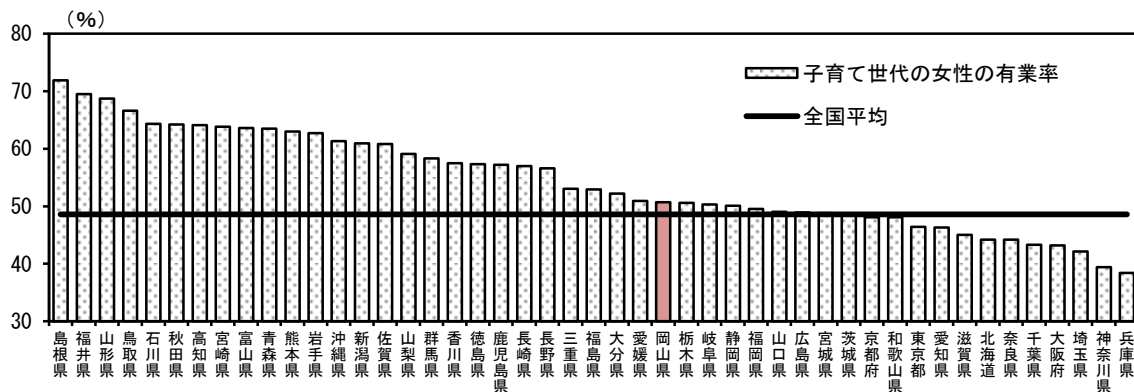
【図表6】岡山県の有業率と潜在的有業率³(2012年)



(出所) 総務省

なお、岡山県の子育て世代の女性有業率を全国との比較でみると概ね平均並みであり、他の都道府県対比で見劣りする訳ではない(図表7)。しかしながら、①労働需給の引き締まりが全国屈指である一方で、女性雇用者数の伸びが全国並みに止まっていること(図表8)、②世帯主の平均収入がさほど高くない割に子育て世代の有業率が低いこと(図表9、10)などを踏まえると、女性の労働参加を更に促す潜在的なニーズは、需給両面で高いように思われる。

【図表7】子育て世代の有業率(2012年)



(注1) 「子育て世代」は末子が5歳以下の20~49歳層。

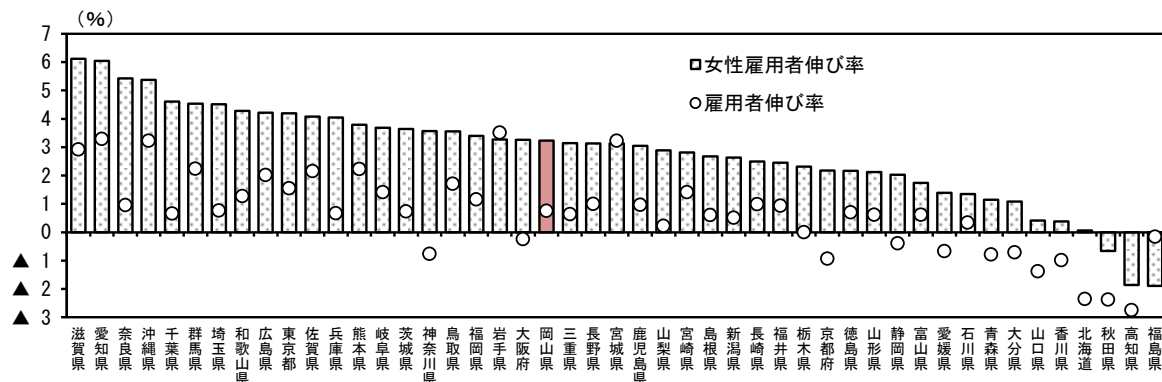
(注2) 子育て世代の女性の有業率は、子育て世代のうち、「夫婦と子供から成る世帯」「夫婦、子供と両親から成る世帯」「夫婦、子供とひとり親から成る世帯」「母子世帯」のいずれかに属する女性の有業率。

(出所) 厚生労働省

² 無業者は、普段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。ここでは、無業者のうち就業希望者を、潜在的有業者として定義した。

³ (有業者数+潜在的有業者数[無業者のうち就業希望者数]) / 総数 × 100 で算出。

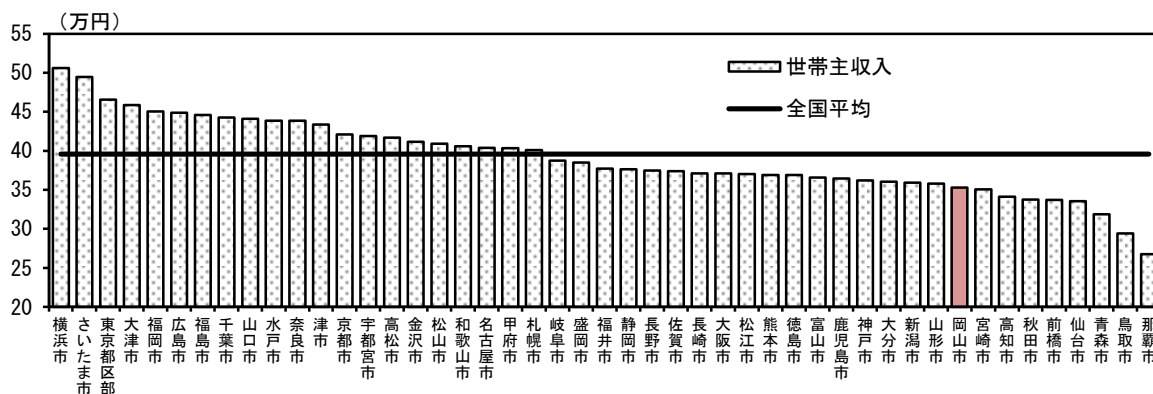
【図表 8】女性雇用者伸び率



(注) 2010年と2015年の国勢調査における雇用者数を比較。

(出所) 総務省

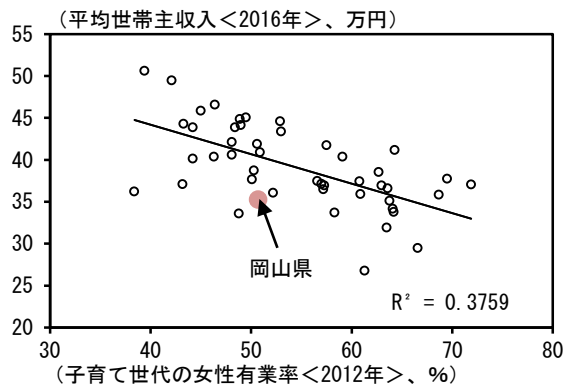
【図表 9】平均世帯主収入 (2016年、男性、月額)



(出所) 総務省

—— 世帯主収入と子育て世代の女性有業率には、「世帯主収入を配偶者収入で補う」ニーズの強さを背景に、「世帯主収入が高(低)いほど女性有業率が低(高)い」との相関がみられるが、そうした中でも、岡山県は、同程度の世帯主収入の他地域と比べて、子育て世代の女性有業率が低いように窺われる(図表10)。

【図表 10】世帯主収入と子育て世代の有業率



(注1) 「子育て世代」は末子が5歳以下の20~49歳層。

(注2) 子育て世代の女性の有業率は、子育て世代のうち、「夫婦と子供から成る世帯」「夫婦、子供と両親から成る世帯」「夫婦、子供とひとり親から成る世帯」「母子世帯」のいずれかに属する女性の有業率。

(注3) 平均世帯主収入は都道府県庁所在都市。

(出所) 厚生労働省、総務省

2. 当地における女性の活躍推進に向けた取り組み

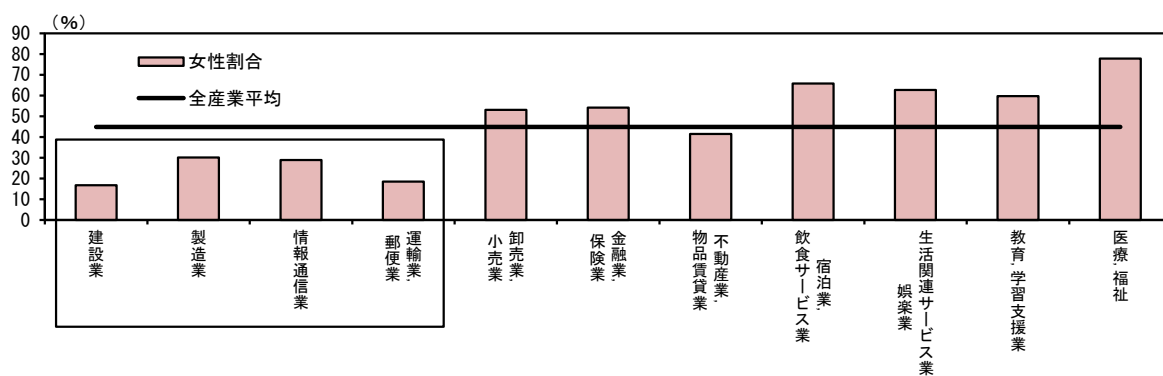
このように、労働需給の逼迫などから女性の一層の活躍が期待される中、県内企業や自治体では、女性の労働参加を促すための取り組みに着手する先が目立ち始めている。

そこで以下では、岡山県における女性の活躍推進に向けた取り組みを整理する。

(1) 女性が働きやすい職場環境の整備

製造業や建設業などの一部業種では、女性が従事しやすい仕事が限られていることなどから、女性活用の難しさを指摘する先がなお少なくなく、これらの業種では雇用者に占める女性の割合が、他の業種に比べて低位に止まっている（図表 11）。

【図表 11】岡山県の職業別雇用者に占める女性割合（2015 年）

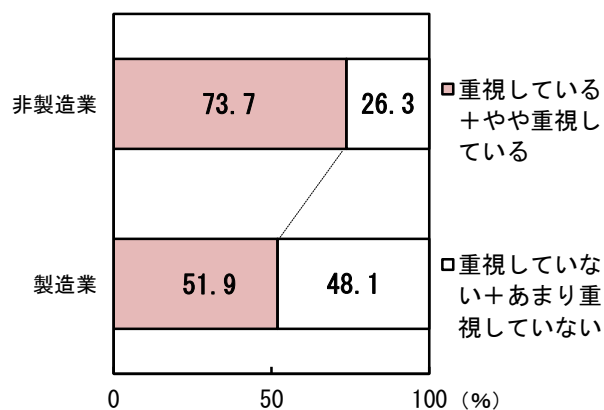


(注) 主要な業種を抜粋。

(出所) 総務省

—— 意識面の調査をみても、製造業は、非製造業に比べると女性の雇用を重視している先が少ない（図表 12）。

【図表 12】女性の雇用の重視度



(出所) 岡山市女性が輝くまちづくり調査実行委員会（2015 年）

女性の活用が遅れている背景についての声	
建設	・建設現場では力仕事が多いほか、女性用トイレが整備されていないなど、女性が働きやすい職場環境整備が遅れているため、現状では女性の採用は難しい。
運輸	・長距離運転など体力が必要な運輸業界は、未だ男性中心の職場慣行が残っているため、女性の活用を検討している企業は少ない。
化学	・生産現場は勤務時間が不規則なシフト勤務であるため、職場として女性に敬遠される傾向が強い。このため、生産現場の女性登用には未だ踏み込めていない。
石油	・現場勤務では全国転勤を余儀なくされるため、女性の就業希望者は少ない。

もともと、足もとでは、製造業や建設業などのこれまで女性の登用が遅れていた業種でも、近年の人手不足の深刻化を受けて、女性の活躍推進に向けた対応が進み始めている。

具体的には、女性用のトイレや更衣室など女性が働きやすいインフラを整備したり、身体的な負担を軽減する道具や装置を導入することによって、女性が働きやすい職場環境の整備に取り組んでいる。これにより、女性の就業希望者の増加が期待される。

女性が働きやすい職場環境の整備に向けた取り組み	
運輸	・長距離運転は身体的な負担が重いこと女性活用余地は少ないが、営業職では女性の活用余地が大きいため、足もとでは女性採用を積極的に増やしている。
建設	・女性用トイレや更衣室などのインフラ整備を進めているほか、土日勤務を減らすなど、女性が働きやすい職場環境作りに注力している。
化学	・女性用トイレの整備に着手したほか、近隣企業と共同で託児所の設置を検討中。
鉄鋼	・女性が働きやすい現場環境を整えるために、ハンマーなどの工具の軽量化やハンドル操作の省力化などに取り組む中。

(2) 育児と仕事の両立支援制度の導入

女性の労働参加を進めるためには、育児負担による女性の離職を防ぐことが重要と思われるが、岡山市の待機児童数は、過去最高の水準（849人、2017/4月時点）にある。また、岡山県では「子どもを預けたいと思うことはあるが、預けにくい」との回答割合が全国3位（38.6%）の高水準となっている（図表13）。

このほか、30歳代の未就労の女性が現在就労していない理由として、「子育てのため」「仕事と家庭生活の両立が難しいため」との回答が上位を占めていることから、育児中に働く意欲のある潜在的な就業希望者を取り込めていないように窺われる（図表14）。

【図表13】 子供を預けにくいと感じる人の割合

順位	都道府県	割合(%)
1	東京都	43.5
2	神奈川県	40.8
3	岡山県	38.6
～		
45	青森県	17.6
46	山形県	16.9
47	福井県	14.0

(出所) 内閣府男女共同参画局(2015年)

【図表14】 現在就労していない理由(30歳代)

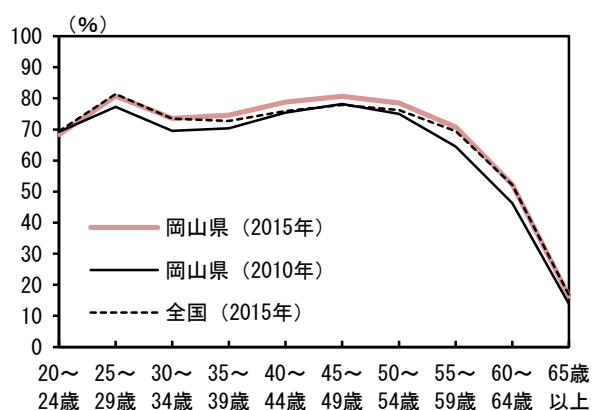
現在就労していない理由	割合(%)
子育てのため	62.8
仕事と家庭生活の両立が難しいため	27.9
希望する労働条件に合った仕事がないため	16.3
希望する勤務時間に合った仕事がないため	14.0
出産のため	9.3
自身の健康上の理由	9.3

(注) 上位の理由を掲載。

(出所) 岡山市女性が輝くまちづくり調査実行委員会(2015年)

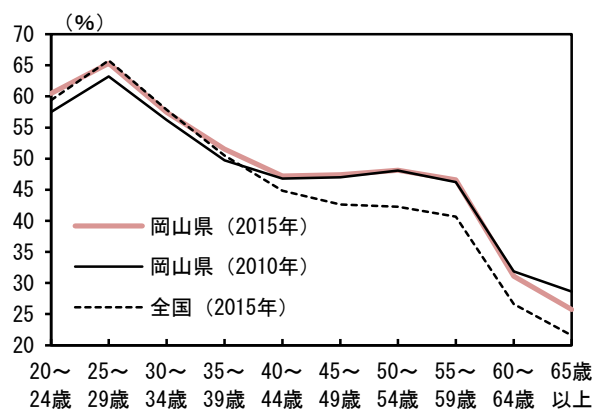
年代別に女性の労働力率や正社員割合をみても、30歳代でそれぞれ低下する傾向は大きく改善していない(図表15、16)。なお、全国との比較では、40歳代以降の水準は、それぞれ概ね全国平均を上回っている。この点でも、当地では、30歳代での離職や正社員割合の低下を防ぐための取り組みに注力することが、女性の労働参加を高め、また働き方の質を高めていく上で効果的といえる。

【図表15】 女性の労働力率



(出所) 総務省

【図表16】 女性の正社員割合



(注) 女性の雇用者に占める、正規の職員・従業員(女性)の割合。

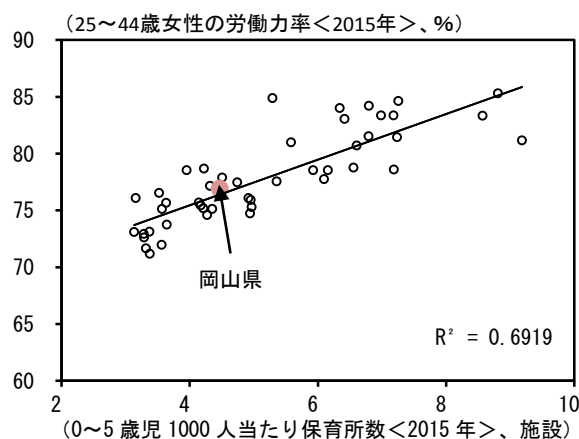
(出所) 総務省

こうした課題に対して、足もと県内企業や自治体では、勤務体系の柔軟化や託児施設の整備など、育児と仕事の両立を支援するための取り組みに着手する先がみられ始めている。

—— 両立支援の取り組みのうち、女性の労働力率と保育所の整備状況には相応の相関がみられる。このため、企業や自治体による託児施設の整備が進展すれば、当地の女性の労働参加率も高まることが期待される（図表 17）。

勤務体系の柔軟化	
小売	・通常の8時間勤務のほかに6時間勤務を選択できる短時間勤務制度を導入。
小売	・4時間や5時間の短時間勤務を可能としたほか、産前休暇を出産予定日の12週前から取得可能とするなど（法定では6週前から）、女性の継続就労を支援する取り組みを実施。
人材派遣	・短時間勤務制度や有休の取得最小単位の細分化（0.5日→0.25日）、完全土日休暇制度を導入し、育児中でも仕事をしやすい環境を整備。
託児施設の整備	
小売	・2017年に、従業員向けの託児施設を一部店舗で開設。将来的には、これを他店舗にも広げる方針であり、利用対象者を顧客にまで拡充することを展望。
鉄鋼	・生産現場で働く女性社員の増加に対応し、会社敷地内に保育所を開設。子育て中も夜勤ができるよう、早朝や深夜まで保育時間を延長することも検討中。
岡山市	・私立の認可保育所の新設を促すために補助金制度を設けており、18年春までに定員を800人以上増やす方針。

【図表 17】 都道府県別の保育所数と女性の労働力率



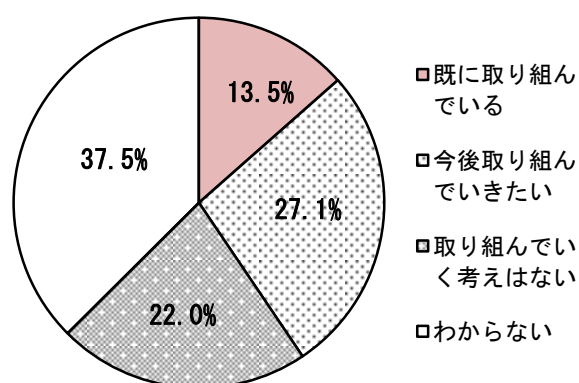
(出所) 総務省、厚生労働省

(3) 女性のキャリアアップを支える取り組み

女性が職場において活躍の場を広げていける環境を整えることは、女性の持続的な就業意欲を高めることに加え、女性ならではの感性や視点を経営に反映していく観点からも重要と思われる。

この点、岡山市が2015年に行った調査において、女性管理職を増やすための取り組みについて「既に取り組んでいる」と回答した企業が13.5%に止まっている(図表18)ほか、2015年の調査において、岡山県では「女性を積極的に企業の管理職、団体の役職者などに登用すべきだ」と考える人の割合が64.4%と全国平均を下回っている(図表19)など、当地では、これまでのところ女性のキャリアアップを積極的に促す素地が十分とはいえない状況にある。

【図表18】女性管理職を増やすための取り組み



(注) 調査結果は小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計が100%にならない。

(出所) 岡山市女性が輝くまちづくり調査実行委員会(2015年)

【図表19】女性を積極的に管理職などに登用すべきと考える人の割合

順位	都道府県	割合 (%)
1	長野県	73.4
2	山梨県	70.8
3	宮崎県	70.0
～		
37	岡山県	64.4
～		
45	広島県	61.8
46	石川県	60.0
	長崎県	
全国平均		66.1

(出所) 内閣府男女共同参画局(2015年)

もっとも、足もとでは、女性の活用に積極的な企業が増加する中で、県内企業でも女性の活躍の場を広げるための具体的な取り組みを進める動きがみられている。具体的には、①女性のキャリア職採用の増加、②女性の管理職への登用目標の設定が挙げられる。

①については、業種や規模に関わらず、足もと多くの企業が女性のキャリア職採用を大幅に増やしているほか、営業職などこれまで女性が少なかった職種においても、女性採用を積極化している企業が少なくない。

②の登用目標の策定は、大企業で先行しているのが実情ながら、足もとでは、一部の中小企業でも女性の管理職への登用拡大を検討する先がみられ始めている。

また、女性の管理職への登用を拡大していく上では、働く女性の意識改革が必要との声が少ない。この背景には、現状、女性管理職のロールモデルが少ないことがあるため、管理職への登用目標を掲げる先の多くでは、「女性の幹部候補生を集めた勉

強会を開催する」など、意識改革を促す取り組みが広がっている。

女性のキャリア職採用の拡大	
小売	・当社の営業職は、5年前までは男性のみを採用していたが、人材確保の困難化を背景に、最近では女性の営業職採用を積極的に行っている。
工作機械	・当社社員の女性比率は現状1割程度だが、現在は女性の採用数を増やしているほか、一般事務に従事している既存の女性社員も、能力や希望に応じて営業職への登用を進めていく方針。
鉄鋼	・今年度採用した総合職の女性比率は4割強と過去最高。現場社員の採用でも、1割を女性とするよう定めている。
女性の積極的な登用	
飲食	・管理職への女性登用を進めた結果、現在は店長の3分の2を女性が占めている。
化学	・3年後を目途に、女性管理職を現在の4倍に引き上げる計画を策定。もっとも、女性管理職のロールモデルが少ないため、候補となり得る女性向けの研修を実施して意識改革を促している。
金融	・女性の登用を進めた結果、女性管理職の数は2014年からの3年間で+3割以上増加。
運輸	・女性自らに、キャリアアップの意欲を持ってもらうため、ミドルクラスの女性幹部候補生を集めて勉強会を開催している。

(4) 行政による取り組み

上述のような女性の活躍推進に向けた企業の取り組みが、より広がっていくためには、行政によるサポートも重要である。この点、県内の行政機関では、全国的に高い水準にある待機児童の解消に積極的に取り組んでいるほか、女性の活躍推進に積極的な企業に対する独自の認定制度を設けて、その普及にも力を入れている。こうした行政によるサポートも、女性の活躍推進に取り組む企業にとっては、大きな追い風になると思われる。

行政による取り組み	
岡山市	・待機児童の解消に向けて、17年度からの3年間で保育の受け入れ枠を3,400人拡大し、19年度末までに待機児童を解消する目標を策定。
岡山労働局	・国による子育てサポート企業の認定制度（「くるみん」）の周知を進めており、認定企業を紹介している。 ・子育てをしながら仕事を探す人向けのハローワークを設置し、仕事と子育てが両立しやすい求人をまとめて紹介するなど、育児中の女性の就労支援に取り組み。
岡山県	・待機児童の解消に向け、保育ニーズが高い1、2歳児の受け入れを前年度より増やした民間保育所に対し、受け入れ児童1人当たり20万円を支給する制度を創設。 ・子育てしやすい環境づくりに取り組む企業を「おかやま子育て応援宣言企業」として登録・紹介している。 ・男性の育児や家事への参加を促すため、知事自らが「イクボス」を宣言。また、企業経営者や人事担当者向けに、県主催の「イクボス養成講座」を定期的に開催している。

3. おわりに

本稿では、岡山県における女性の労働参加の現状を、当地における労働需給の状況も踏まえながら整理した後に、女性が一層活躍していく上での課題と、それに対する企業や行政の取り組みを紹介した。

本稿2. で指摘したように、当地においては、①製造業や建設業など、女性が従事しにくい現場作業を持つ業種において、女性の労働参加を促す工夫、②「子育て世代」に当たる女性の労働参加・就業継続を支える環境づくり、③女性のキャリアアップをサポートする取り組みなど、「就業サイクル」の各段階において課題はあるが、企業や行政はそうした課題を認識し、様々な取り組みが始められている。

こうした取り組みが奏功し、人手不足の緩和——景気循環による需給逼迫のみならず、中長期的な生産年齢人口減への対応も含む——、当地経済全体としての労働生産性の向上や新たな付加価値創造といった果実をもたらすことを期待したい。

以上