

## 富山県内における女性・高齢者の活躍推進に向けた取り組み<sup>1</sup>

富山県は、共働き率が高く、早くから女性の就業が積極的な土地です。そうした中、人口減少に伴う労働力の減少、政府の「働き方改革」の動きに伴い、女性や高齢者の一層の活躍が求められているほか、足許の景気回復による人手不足が強まっていることを踏まえ、企業、行政機関では女性・高齢者の更なる活躍に向け取り組んでいます。

—— 「平成27年国勢調査 就業状態等基本集計結果の概要」（平成29年4月富山県）によると、富山県の共働き率は55.9%（平成22年：54.7%）で全国（47.6%）と比較すると、8.3%ポイント高く全国順位は4位。

以下では、女性・高齢者の活躍推進に向けた県内各企業等の取り組みについて紹介するとともに、今後の課題について考えてみます<sup>2</sup>。

### 1. 全体評価

平成27年の国勢調査によると、富山県においては、女性の就業率、正規就業者比率、勤続年数が軒並み全国トップクラスにあります。一方、女性管理者比率は低いという特徴がみられます。

また、高齢者についても、人口減少を眺めた行政機関の早期の取り組みが奏功し、就業率や高齢者の一般労働者における割合は高いと言えます。

【図表1】女性・高齢者の就業状況等の県別比較

	女性就業率		女性正規就業者比率		女性勤続年数		女性管理職比率	
	率	順位	率	順位	年数	順位	率	順位
富山県	50.8%	6位	51.9%	1位	11.2年	2位	14.4%	41位
石川県	51.8%	2位	48.0%	12位	10.8年	5位	14.7%	38位
福井県	52.6%	1位	51.2%	2位	10.6年	8位	13.6%	46位
全国	48.3%	—	42.5%	—	10.1年	—	16.4%	—

	高齢者就業率		高齢一般労働者割合	
	率	順位	率	順位
富山県	24.2%	14位	2.2%	5位
石川県	24.9%	10位	2.2%	4位
福井県	25.8%	5位	1.9%	11位
全国	23.3%	—	1.8%	—

出所：日本銀行金沢支店

<sup>1</sup> 本稿で示された意見等は筆者のものであり、日本銀行の公式見解ではありません。

<sup>2</sup> 各企業、行政機関の取り組みについては、日本銀行金沢支店の調査を基にしています。

このように女性、高齢者の活躍がみられる背景としては、富山県においては、①3世代同居比率や保育所普及率が相対的に高く、恵まれた子育て環境が整っていること、②「女性は家事、男性は仕事」との性別による役割分担意識が相対的に低く、女性の就業率に前向きな気質であること、③各企業や行政機関が早くから女性の活躍に注力して来たことが背景にあると考えられます。

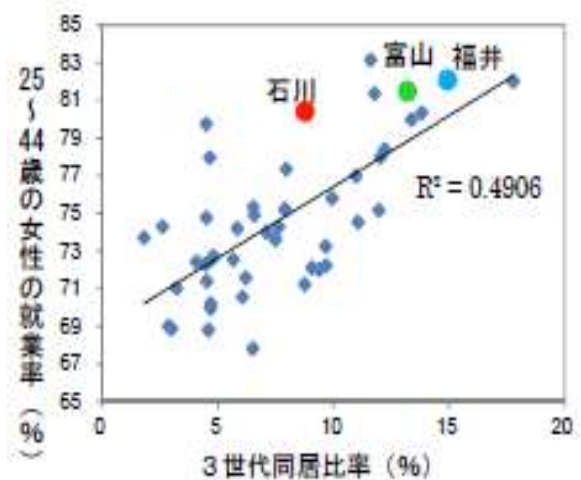
—— 上記傾向は、富山県のみならず、北陸地域全般にみられることで、地域別にみた女性および高齢者の就業率は、全国でトップです。

【図表2】地域別就業率

(%)				
	女性		高齢者	
1位	北陸	51.6	北陸	24.9
2位	東海	50.2	関東・甲信越	24.7
3位	関東・甲信越	49.3	東海	24.6
4位	九州・沖縄	47.9	中国	23.2
5位	中国	47.8	東北	22.8
6位	東北	47.6	四国	22.7
7位	四国	47.0	近畿	21.9
8位	近畿	46.1	九州・沖縄	21.4
9位	北海道	45.3	北海道	20.0

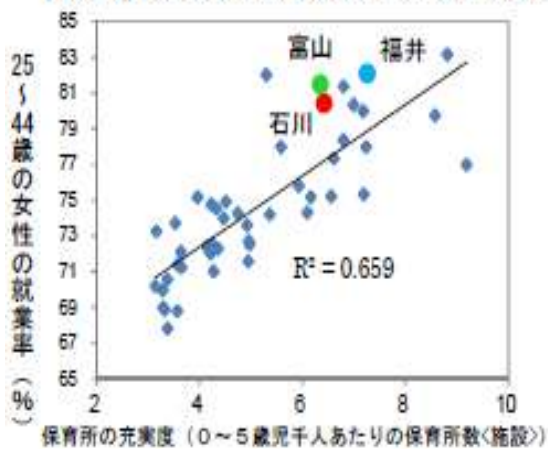
出所：日本銀行金沢支店

【図表3】3世代同居比率と女性就業率の関係



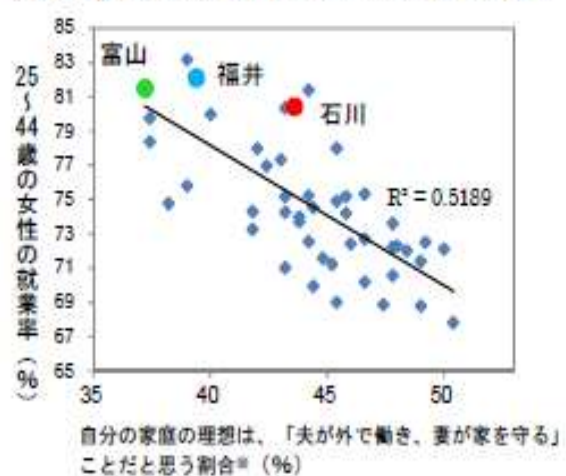
出所：日本銀行金沢支店

【図表4】保育所の充実度と女性就業率の関係



出所：日本銀行金沢支店

【図表5】家庭の役割分担意識と女性就業率の関係



出所：日本銀行金沢支店

## 2. 女性・高齢者の活躍推進に向けた企業の取り組み

### (女性の活躍推進に向けた取り組み)

政府による「働き方改革」の動き等を背景に、当県企業では、女性の働きやすい環境を整備し、労働参加を促す動きが幅広くみられています。

具体的には、採用時に女子学生へ安心感を持ってもらうための女性主体の採用活動を行う先、資格が必要となる職種でのパートタイム採用やその資格取得時の費用負担の肩代わりを行う先があります。

また、採用後の就業継続に向けて、出産・育児のみならず親の介護といったライフイベントに応じた勤務制度の導入を図る先、育児休暇中に派遣社員を活用して周囲の負担増加に配慮する先、育児休業取得のキャリア形成上の障害を排除する人事評価制度を導入する先、治安不安地区への海外出張の際は2名体制とする先がみられています。

この間、就業後の一層の女性の活躍、管理職への登用促進を目的とした対応としては、商品開発等企画段階から女性を登用する先、経営幹部による女性管理職候補者との定期的な勉強会を実施する先、地元企業との異業種交流の場や技術系女性のより良い働き方や職場作りを目的とした技術部門の女性による懇談の場を設ける先がみられます。

### (高齢者の雇用促進に向けた具体的な取り組み)

高齢者については、法律により雇用確保措置が義務化される中で、再雇用制度の導入や定年年齢を引き上げる先のほか、個々人の健康状態等に応じ退職時期を弾力化する先がみられています。

その上で、これまでの経験・知識を活かしてもらうため、高齢者に応じた勤務シフトを設ける先、専門的な技術を持つ者を対象とした人事制度や若手・中堅層への技能の伝承役としてのポジションを導入する先がみられています。

加えて、高年層となってからの給与の減額を抑えるように給与体系を見直す先、行政の助成金を活用した給与補填・従業員への還元を行う先もあります。

## 3. 企業の取り組みをサポートする動き

行政機関では、女性や高齢者の活躍推進を重要な課題として位置付け早期から取り組んでおり、イベントやセミナーの開催、人材バンクの設立によるマッチング機会の創出、助成金支給制度の普及を進めています。女性の活躍推進に当っては、男性の意識改革も必要として、男性向けの働き方改革をテーマとしたセミナーも実施しています。金融機関においても、シニア人材の

合同マッチングイベントを開催し、地元企業をサポートしています。

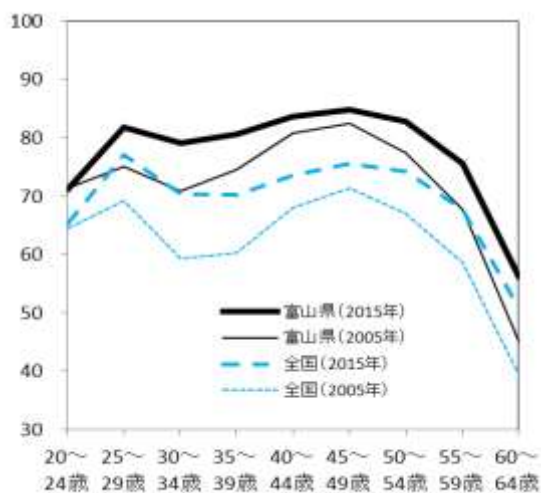
この間、一部企業では働く女性の増加をビジネスチャンスとして捉え、調理時間短縮を可能とする半調理品食材の充実を図る先や、買い物中に利用できるコインランドリーをスーパー駐車場へ設置する先があるほか、共働き世帯の家事負担を軽減する間取りの住宅を提案する取り組みもみられています。

#### 4. 今後の課題

このように、富山県内各企業や行政機関では、既に女性や高齢者の活躍促進に向けた対応が進められていますが、女性、高齢者の一層の活躍推進に向けては、それぞれの就業率を更に高めること、女性管理職を増やすことの2点について検討する必要があるでしょう。

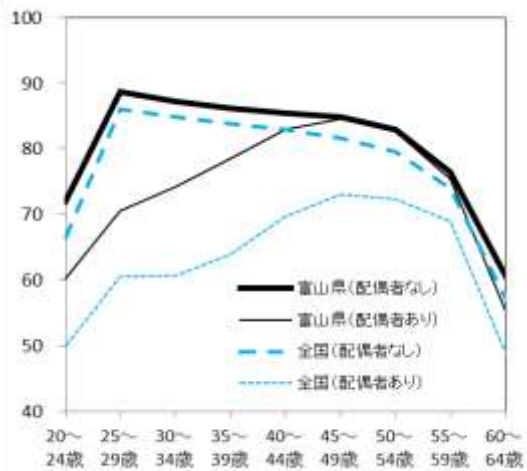
すなわち、女性の就業率を高めるためには、「配偶者なし」の女性との比較で乖離が大きい「配偶者あり」の女性、その中でも40歳未満の比較的若い子育て世代の就業率を高めていくことが不可避と考えます（図表7参照）。このためには、家庭と仕事の両立を促す制度の拡充や制度を利用しやすい雰囲気作りのほか、人事・勤務制度面の対応だけではなく省力化・自動化投資を合わせた形で職場の負担感を軽減する取り組みが必要と考えます。また、地元において理工系女子学生が少ないことを踏まえ、理工系の女子学生増加に向けた中長期的な取り組みも重要と考えます。

【図表6】年齢階層別女性就業率



出所：総務省「国勢調査(2005年、2015年)」

【図表7】配偶者の有無別女性就業率



出所：総務省「国勢調査(2015年)」

高齢者の就業率を高めるためには、外国人労働者との棲み分けを図るべく長年の経験を活かせる専門分野で活躍できる高齢者を増やすこと、省力化・自動化投資を通じて肉体作業の負担を軽減し、高齢者でも従事しやすい業務分野を増やすことが必要と考えます。

女性管理者の増加に向けては、管理職においても家庭と仕事の両立が可能となる柔軟な勤務時間の構築や長時間勤務の解消が必要であるほか、管理職を目指す意欲の掘り起しに向けた早い段階からの意識改革を図る取り組みも求められるでしょう。

以 上