



日本政策投資銀行
Development Bank of Japan

2016 年 9 月
株式会社日本政策投資銀行
新潟支店

新潟県における女性登用の現状とその将来

<要旨>

女性の労働参加で非労働力人口が減少、一方で将来的な課題も ～ 女性が働きやすい環境づくりにICTやAI、ロボットの活用を ～

1. 日本の生産年齢人口の将来的な減少に伴う経済成長の低迷が懸念される中、女性の労働参加率の向上が謳われている。しかしながら、日本における女性の就業については、結婚・出産・子育てによって一時的な離職を余儀なくされるいわゆるM字カーブ現象や復職後の非正規雇用への切り替え、管理職登用の遅れなどの課題が指摘されている。
2. 新潟県における女性の就業状況については、①M字カーブの谷が比較的浅い、②女性の管理職登用が遅れている、③製造業の就業割合が高い、④小規模事業所の就業割合が高い、⑤3世代同居や夫婦共働きの割合が高いといった特徴がみられた。
3. また、新潟県における女性の有業率は長らく全国平均を上回り、特に育児をしながら働く女性の割合が全国平均よりも高く、高齢化を主因に増加し続けてきた非労働力人口が、近年、女性の労働参加が急速に進展したことで減少に転じたことが分かった。
4. 他方で、出産・育児を契機に子育て世代（25～44歳）のうち、若い世代を中心に就業人口の実数が減少に転じており、①女性有業率が高く、M字カーブの谷が浅くなっている理由が未婚者の増加によるものであること、②企業側が全国に比べて女性の活用や管理職への登用に消極的であり、特に小規模事業所ほどその傾向が強く、管理職については女性側も管理職を希望しない傾向が全国よりも強くなっていること、③一般事務の求職が求人を超過する一方、建設、土木、生産工程、自動車運転といった職種で人手不足となっており、新潟県における製造業の就業割合の高さは、一般事務に次ぐセカンドベストの選択の結果である可能性があること、④核家族化の進展によって3世代同居のメリットが失われる可能性があるといった点である。
5. これら将来に亘っての課題に対しては、①保育園や企業内託児所などのハードの充実、②出産・育児に関するよりきめ細かな制度設計、③より制度を使いやすくするための職場の雰囲気づくりや管理職の柔軟な働き方の許容などが必要である。また、④女性が生産工程の職種に就業したいと思う魅力的な労働条件や諸制度の設定、⑤ICTを活用した在宅ワークの拡充、⑥建設、土木、自動車運転などの分野における自動運転システムやアシストロボットの活用による女性の就労環境の整備などが、今後、重要性をさらに増していくものと考えられる。

●はじめに

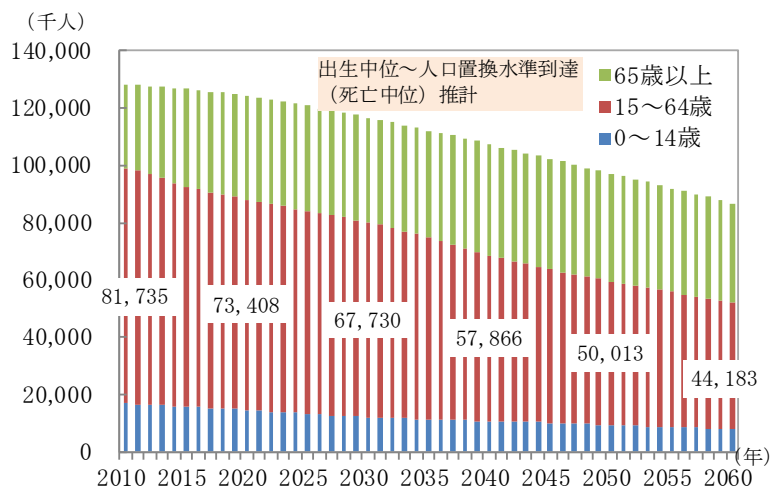
日本の生産年齢人口は将来的に減少する見通しにあり（図表 1）、その結果、国力の低下や経済成長を押し下げる懸念がある。このため、政府も 1 億総活躍社会の実現を標榜し、先進国の中では相対的に低位にある女性の労働参加率（図表 2）や生産性の向上を目指すとしている。

日本における女性の就業については、結婚・出産・子育てなどのライフイベントによって一時的に離職せざるを得ない状況が問題視されている。年齢階層別の労働力率（注 1）を表すグラフの形状から“M 字カーブ”と呼ばれる現象（図表 3）である。近年、女性の労働参加率の上昇に伴い、この M 字カーブの谷は浅くなりつつあるが、その理由として晩婚化等によって無配偶者の割合が高まっているほか、復職後の雇用形態が非正規雇用に傾いているなど、質的には解消されていない問題点をはらんでいる。

また、女性の管理職登用の割合は諸外国に比して低く（図表 4）、雇用者である企業側の意識が必ずしも高くないだけでなく、女性の側も管理職を望まない傾向が指摘されている（図表 5）。このため、本来の意味での女性の活用機会が確保されていないと言われている。

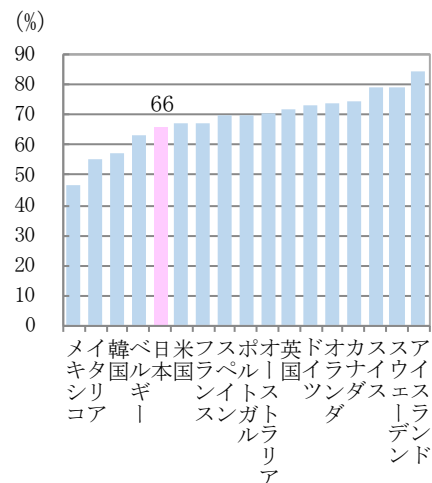
以上が日本における女性の就業上の一般的な課題の主な内容であるが、本稿では 2016 年 4 月に当行地域企画部が作成したレポート「女性が能力を発揮して働ける地域経済・社会実現に向けた地域企業の取り組み」のデータをもとに、新潟県における女性の就業状況に関する現状を俯瞰したうえで、その特徴を浮き彫りにし、データから推察される課題とその将来像を探るとともに、今後の対応策を検討することとしたい。

図表 1 生産年齢人口の将来予測



（出所）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」

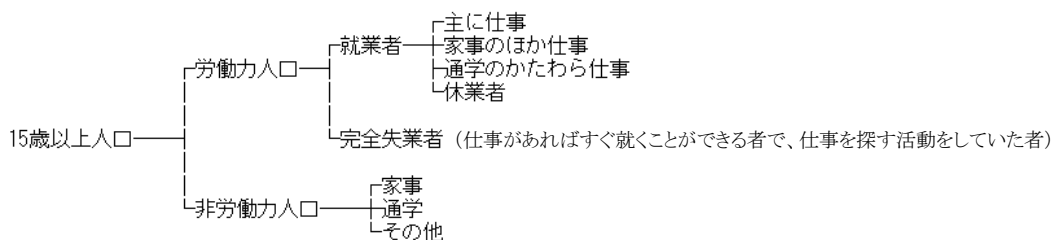
図表 2 主要国の女性労働力率



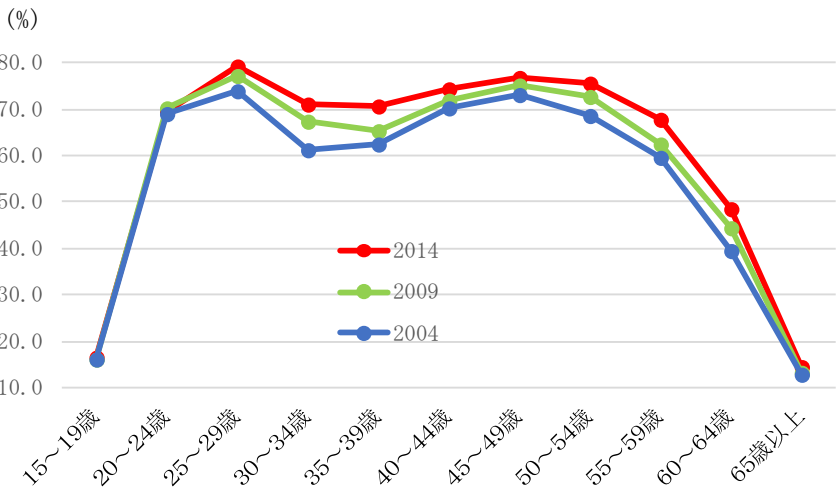
（出所）OECD.Stat Extracts（2014年）

（注 1）「労働力率」とは、15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合をいう。

<参考：労働力状態>

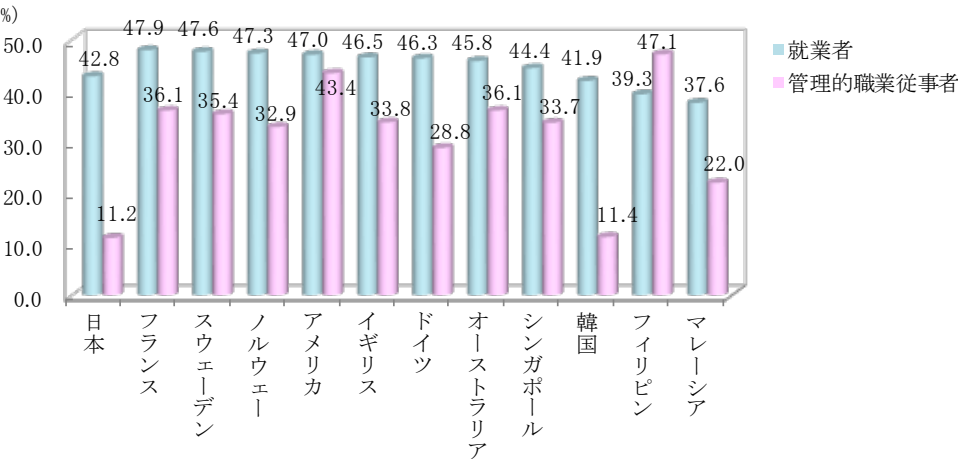


図表 3 年齢階級別女性労働力率の推移



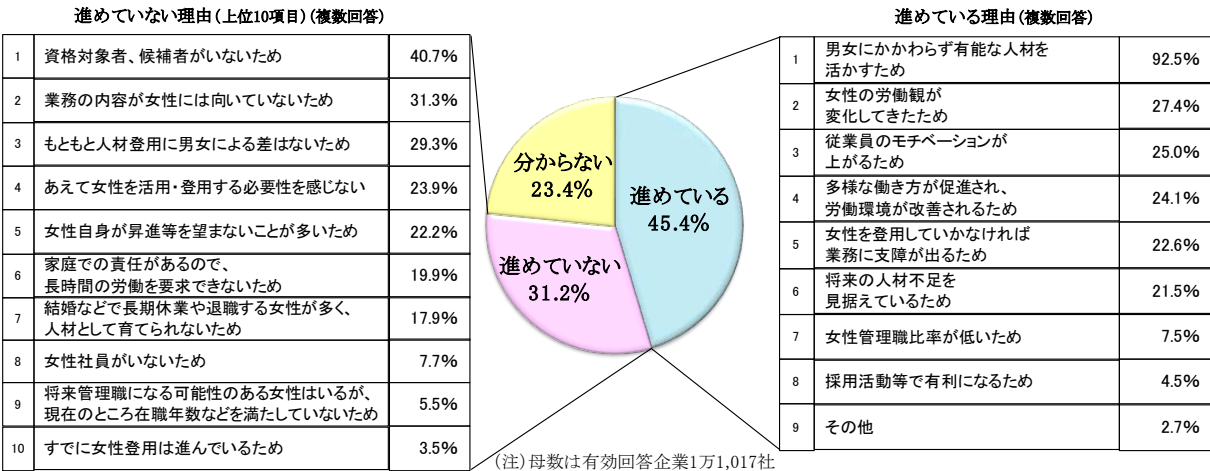
(出所) 総務省「労働力調査」

図表 4 就業者及び管理的職業従事者における女性割合



(出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」

図表 5 就業者及び管理的職業従事者における女性割合

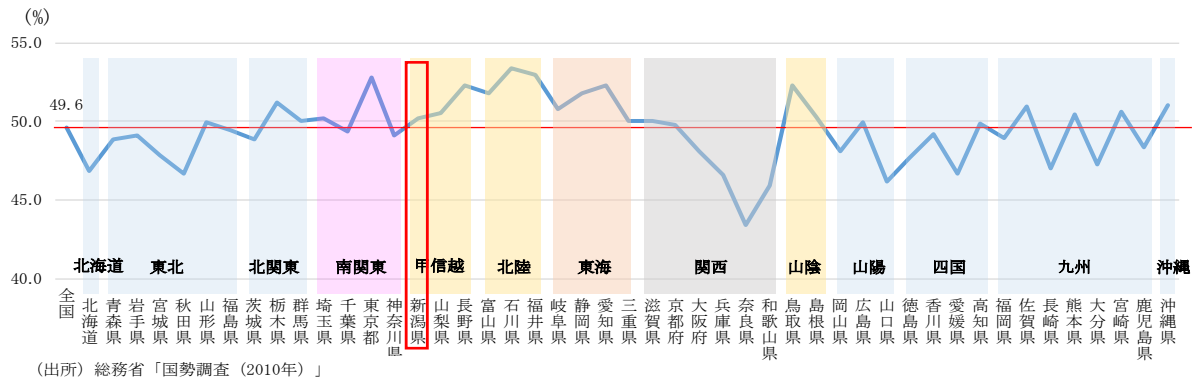


●新潟県における女性の就業状況の特徴

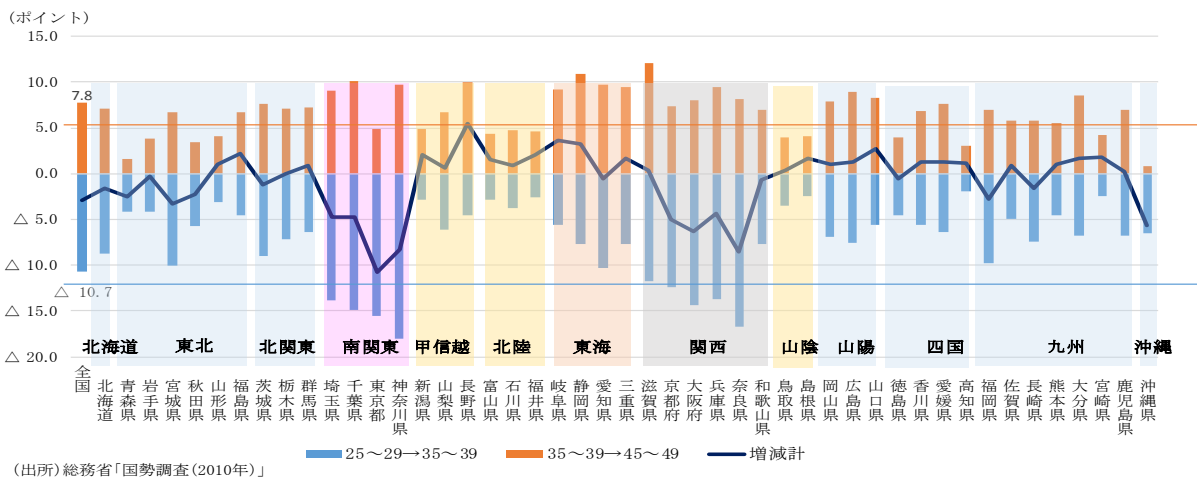
新潟県は他の都道府県と比べて、女性の労働力率は全国平均並である（図表 6）ものの、①M字カーブの谷が浅い（図表 7）、②女性の管理職登用率が低い（図表 8）、③業種別では製造業の就業割合が高い（図表 9）、⑤事業所規模別では、小事業所（10 人未満）の就業割合が高い（図表 10）、⑥3 世代同居や夫婦共働きの割合が高い（図表 11）といった特徴がみられる。

他方、例えば東京都は、女性の労働力率は全国トップクラスであるものの、①M字カーブの谷が深い、②女性の管理職登用率が全国トップクラス、③業種別では製造業の割合が低く、情報通信や金融、保険などのその他が最も高い、④事業所規模別では、大規模事業所（100 人以上）の割合が最も高いといった特徴を示しており、対照的な内容となっている。

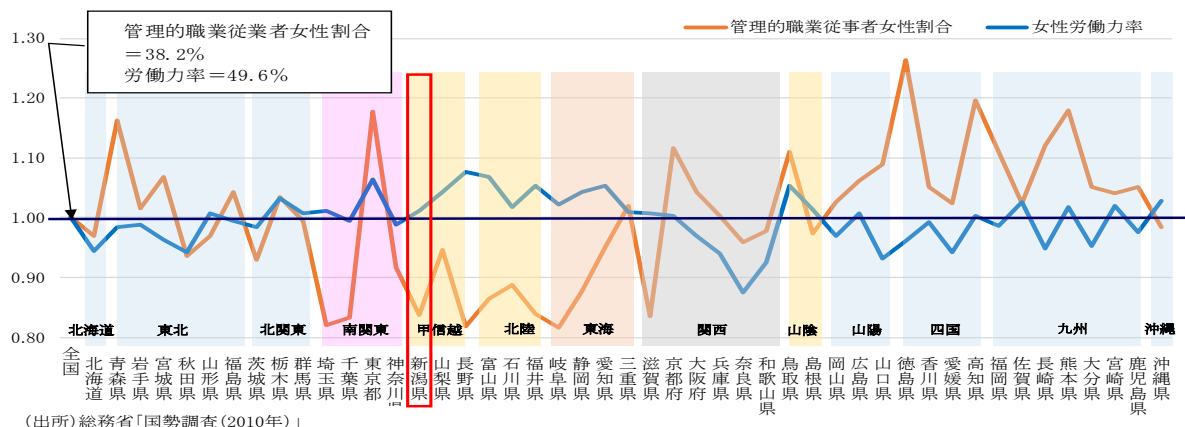
図表 6 都道府県別女性労働力率



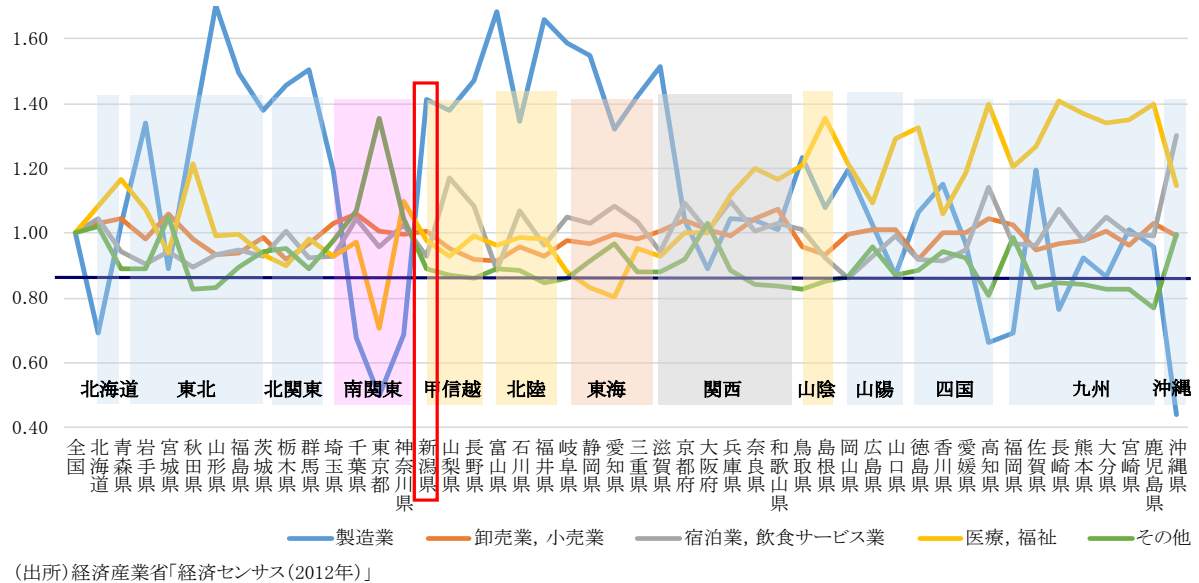
図表 7 女性労働力率増減(M字の谷の深さ)



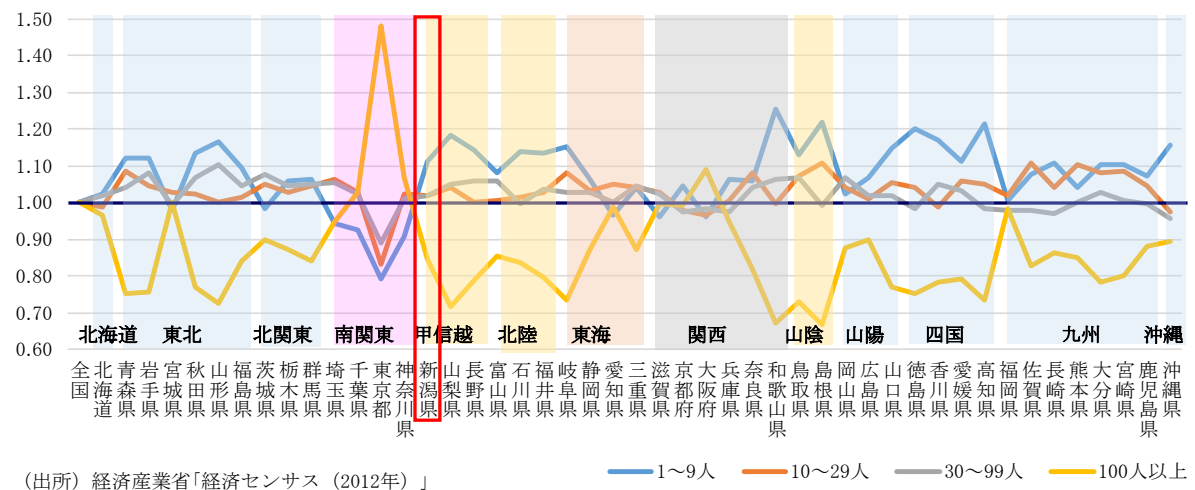
図表 8 管理的職業従事者に占める女性の割合と女性労働力率特化係数(全国の水準=1とした指数)



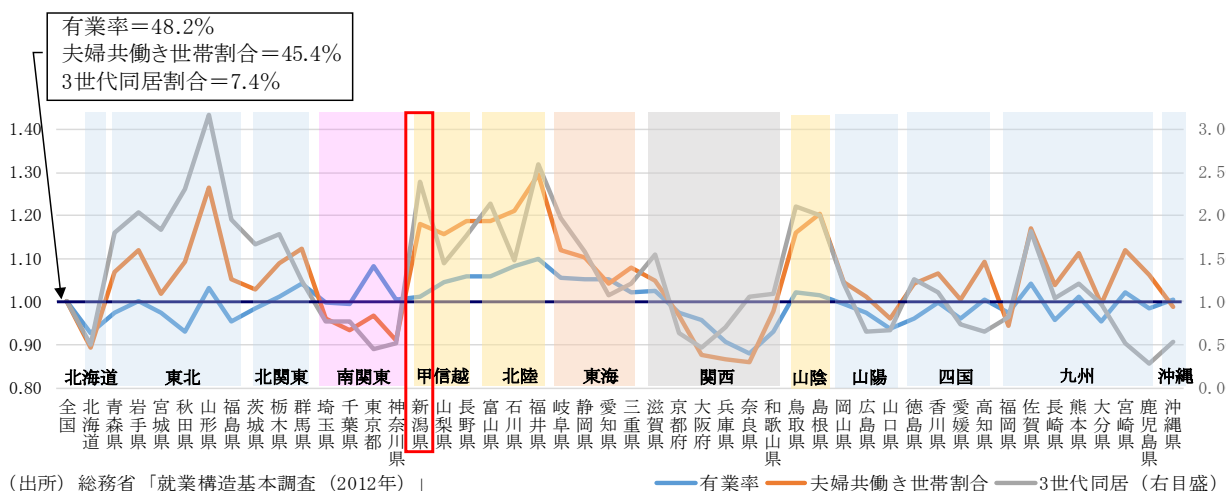
図表 9 女性従業者数業種別構成分特化係数(全国の水準=1とした指数)



図表 10 女性従業者数規模別構成分特化係数(全国の水準=1とした指数)



図表 11 女性有業率、夫婦共働き世帯割合、3世代同居割合特化係数(全国の水準=1とした指数)



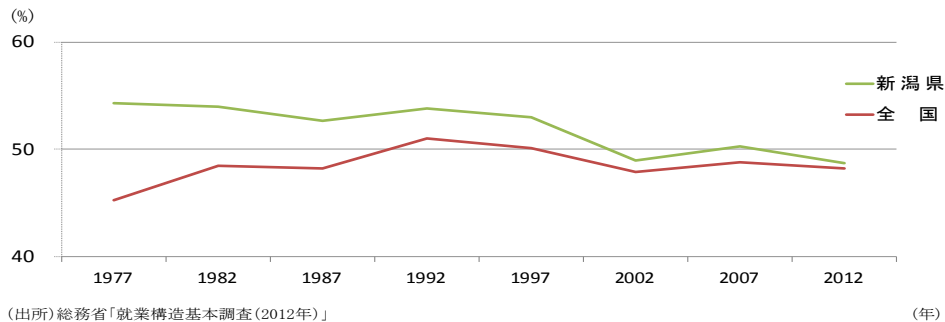
●女性の労働参加が県全体の労働力人口（注 2）の回復に大きく貢献

女性の有業率（注 3）は従来から全国平均よりも高い水準で推移しており（図表 12）、とりわけ、25～44 歳の育児をしている女性の有業率は全国平均を上回っている（図表 13）。新潟県では子育てを続けながら働き続けている女性が多いことがわかる。新潟県における製造業の集積度は全国平均に比べて突出して高い訳ではないが、関係先へヒアリングした結果では、新潟県においては食品加工工場の集積度が比較的高く、他の工場に比べて特殊な技術や資格を必要としないことが多く就業しやすいことが、その理由として挙げられている。同じ製造業の中でも新潟県の特徴である食品関連の工場集積が女性の就業状況に好影響を与えているものと考えられる。

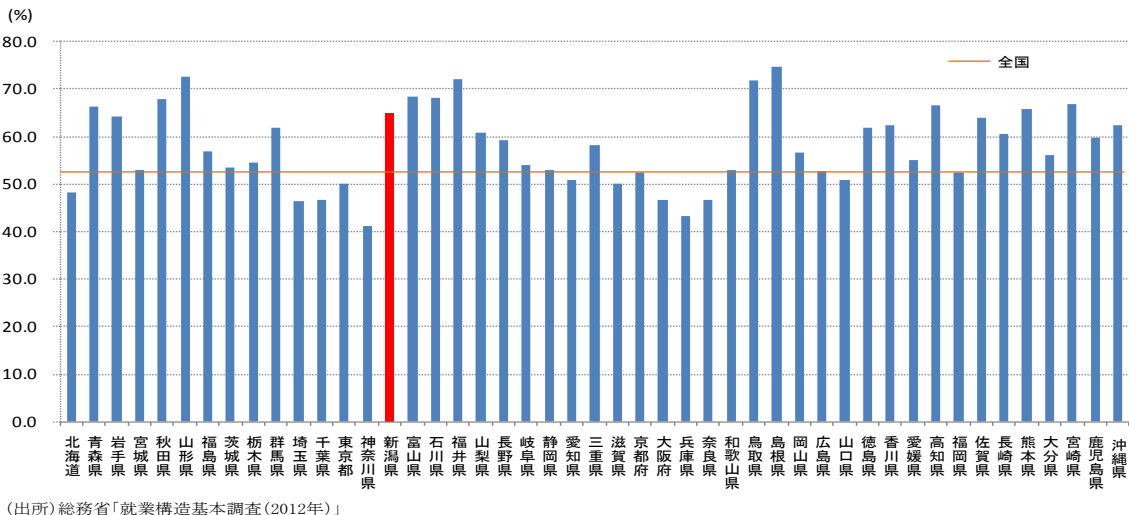
これまで、新潟県における非労働力人口（注 4）は高齢化を主な要因として増え続けてきたが、近年、女性の急速な労働参加が進んだ結果、直近では減少に転じている。県全体の労働力人口が増加するまでには至らなかったものの、男性の非労働力人口が増加し続ける中、生産年齢（15～64 歳）に属する女性の労働参加が急速に進んだことに加え、65～74 歳の高齢世代の女性の労働参加も進んだことによって、県全体の非労働力人口が減少に転じたことは特筆すべき点である（図表 14）。

こういった動きには、①3 世代同居の割合が比較的高く子供を親に預けやすい、②女性の平均年齢が全国 5 位であるなど、社会的要因が背景にあるためと考えられる。

図表 12 女性有業率の推移(全国・新潟)



図表 13 25～44 歳の育児をしている女性の都道府県別有業率



(注 2)「労働力人口」とは、15 歳以上人口のうち「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいう。(P.1(注 1)<参考:労働力状態>図参照)

(注 3)「有業率」とは、15 歳以上人口に占める有業者の割合をいう。

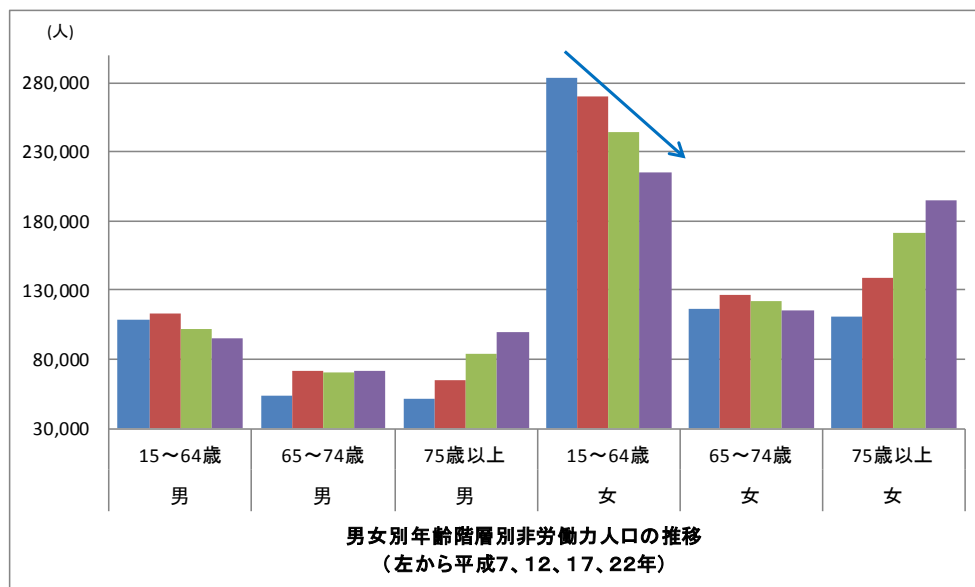
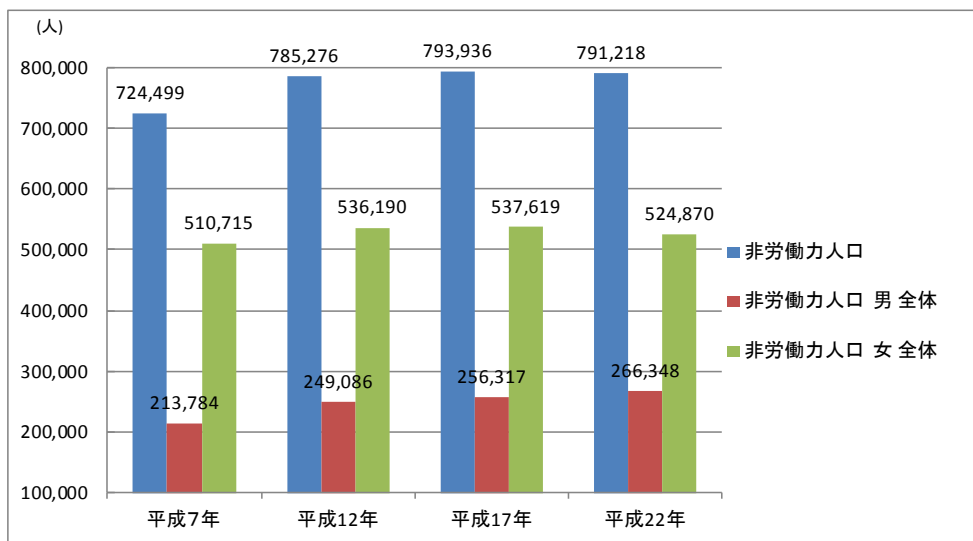
「有業者」とは、ふだん収入を得ることを目的として仕事をしている者で、おおむね 1 年間に 30 日以上仕事をしている場合をいう。

(注 4)「非労働力人口」とは、15 歳以上人口のうち「就業者」と「完全失業者」以外の者をいう。(P.1(注 1)<参考:労働力状態>図参照)

図表 14 新潟県非労働力人口推移

(単位:人)

	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年
労働力人口	1,354,184	1,316,614	1,287,546	1,223,129
非労働力人口	724,499	785,276	793,936	791,218
男 全体	213,784	249,086	256,317	266,348
男 15～64歳	108,711	112,976	101,978	94,837
男 65～74歳	53,625	71,598	70,859	72,129
男 75歳以上	51,448	64,512	83,480	99,382
女 全体	510,715	536,190	537,619	524,870
女 15～64歳	283,578	269,918	243,945	214,771
女 65～74歳	116,432	126,827	122,010	115,071
女 75歳以上	110,705	139,445	171,664	195,028



(出所)総務省「国勢調査(2010年)」

●出産・育児を理由に就業を希望しないケースも

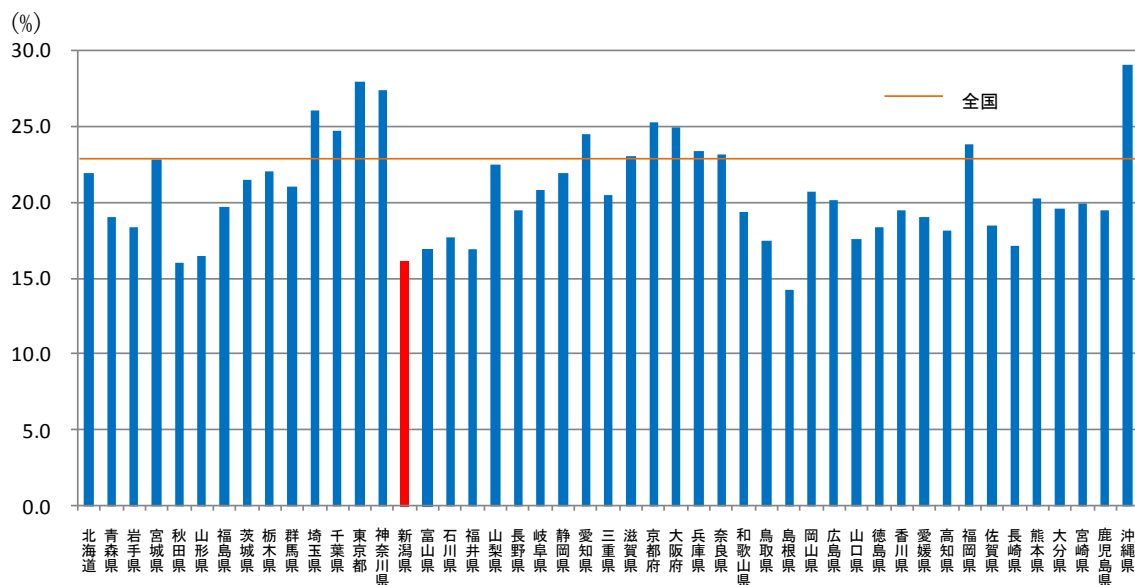
前述のとおり、新潟県における女性の労働参加が進んだことによって、県全体の非労働力人口は減少したが、依然として非労働力人口に占める女性の絶対数と割合はトップであり、さらなる女性の労働参加が期待される場所である。

新潟県において就業していない女性のうち、就業を希望する人の割合は全国平均を下回っており（図表 15）、非求職理由としてもっとも多いのは、「出産・育児」となっている（図表 16）。25～44 歳の女性で家事のほかに仕事をしている配偶者を有する人の推移をみても、平成 12 年から 17 年にかけて増加傾向にあったものが 22 年には減少に転じている（図表 17）。さらに、同じ世代の女性の有業率を 25～34 歳と 35 歳～44 歳に分けて過去と比較すると、かつては 25～34 歳の女性が就業率を押し上げていたのが、最近になって反対に有業率を押し下げ始めている（図表 18）。これらの内容を踏まえると、比較的若い世代を中心に出産や育児を契機に何らかの理由で就業を希望しない傾向が現れ始めた可能性が考えられる。

関係先へヒアリングした結果では、求職段階で「子供が小学校を卒業するまで面倒をみたい」と発言する人が多く、「休日が明確になっていること」、「勤務時間が固定していること」を条件にする傾向があるという。こういった傾向は、家族を優先する女性側の意識に起因するという見方がある一方で、その背景には、勤務先に育児休暇の制度は用意されているものの、育休を取得したあと復職した結果、非正規雇用になり切り替えられたなど不利益な待遇を受けた事例もあることから、雇用者側の制度運用の実態が女性の就業意識に影響を与えているとの指摘があった。また、保育園の途中入園や遠距離での保育園の送り迎えが困難なために、やむを得ず育児休暇を取得しているケースなどいわゆる潜在的な待機児童の問題が女性の就業意識に影響を与えているとの指摘もあった。さらに、新潟県においては、全国に比べて女性が育児にあたる時間が男性よりも長い傾向があり、男性の育児に対する姿勢が女性の就業意識に影響しているとの指摘もなされている。

いずれにせよ、足下の傾向が続くと現時点では子育て世代の女性有業率が全国に比べて高い水準にあるものの、将来的には低下することも念頭に置く必要があろう。

図表 15 女性就業希望者率

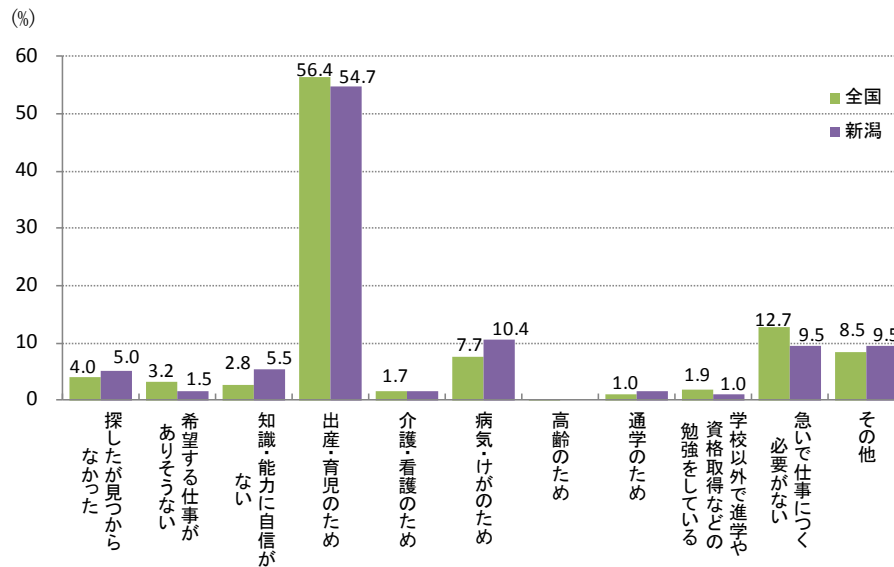


（出所）総務省「就業構造基本調査（2012年）」

（注 5）「潜在的な待機児童」とは、保育所へ入所を希望しながら保育所に入所することができずにいるにもかかわらず、「待機児童」の定義から外れているために集計上の待機児童数には含まれない児童をいう。

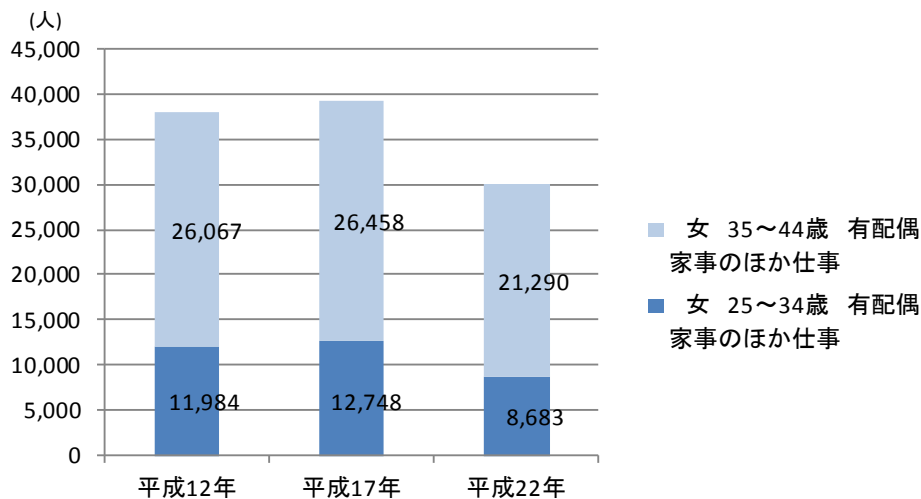
「待機児童」の数え方が自治体により異なるため、厚生労働省では 2016 年度内に定義を見直し全国統一の基準を設ける方針。

図表 16 女性の非求職理由(25～44 歳)



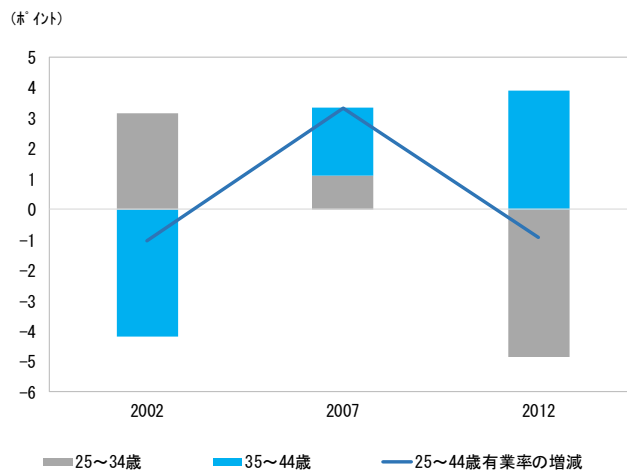
(出所) 総務省「就業構造基本調査(2012年)」

図表 17 新潟県における有配偶の女性(25～44 歳)で家事のほかに仕事をしている人の推移



(出所) 総務省「国勢調査」

図表 18 新潟県における女性(25～44 歳)の年代別有業率増減の要因分析



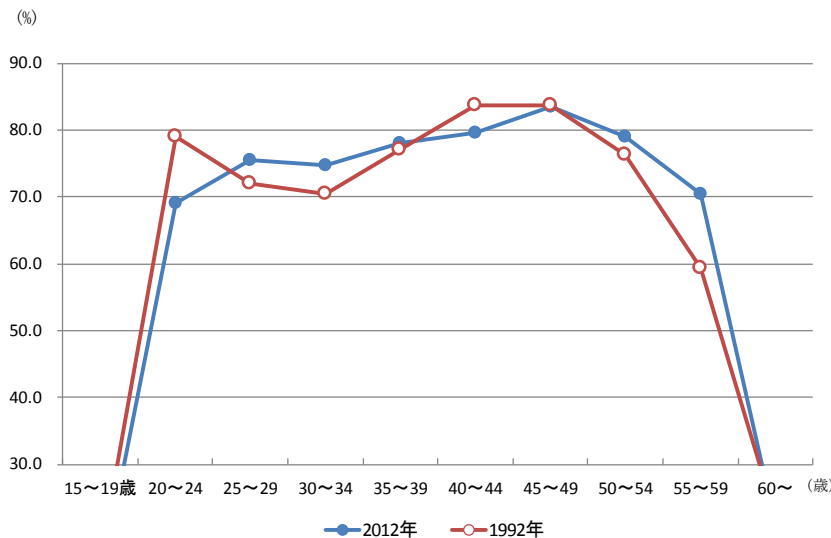
(出所) 総務省「就業構造基本調査」

●未婚者の増加が M 字カーブの谷を浅くしている

新潟県における女性の年代別就業率を過去と比較すると、25～44 歳の子育て期の女性の就業率が上昇し M 字カーブの谷は浅くなっている（図表 19）。しかしながら、その内容を未婚、有配偶別に分けてみると、谷を浅くしているのは、その年代における未婚者の増加が主な要因となっており（図表 20）、実際に子育てをしている有配偶者の女性就業者の多くは出産、育児で一時的に離職している状況は変わっていないと考えられる。全国的にもこういった傾向はみられるが、新潟県においてもその例外ではないことがわかる。

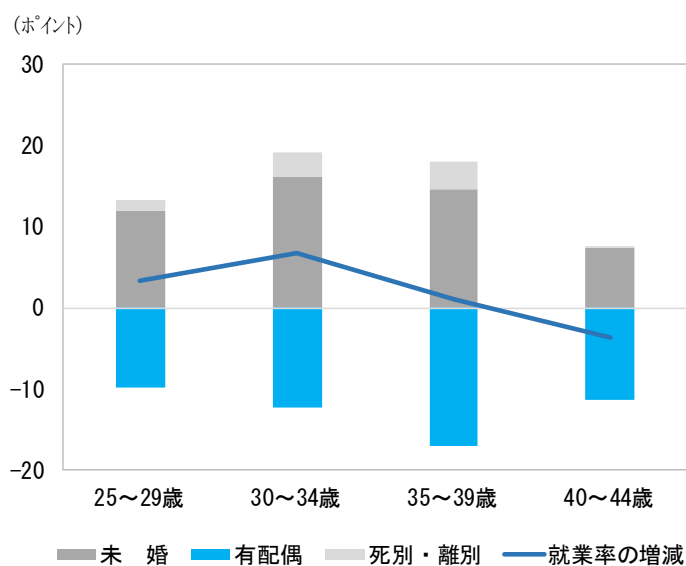
先に触れたとおり、潜在的な待機児童（注 5）を抱える女性が子どもを預けられる環境をさらに充実させ復職を促さなければ、M 字カーブの谷が深くなる可能性もある。女性の労働参加が全体として進むのは好ましいことではあるが、他方で未婚率の上昇がその背景にあるとすれば、少子化やその後の就業構造への影響が懸念される。

図表 19 新潟県内における女性の年代別有業率の推移



（出所）総務省「就業構造基本調査（2012年）」

図表 20 新潟県における女性（25～44 歳）の配偶関係別有業率増減の要因分析（1992-2012 年）



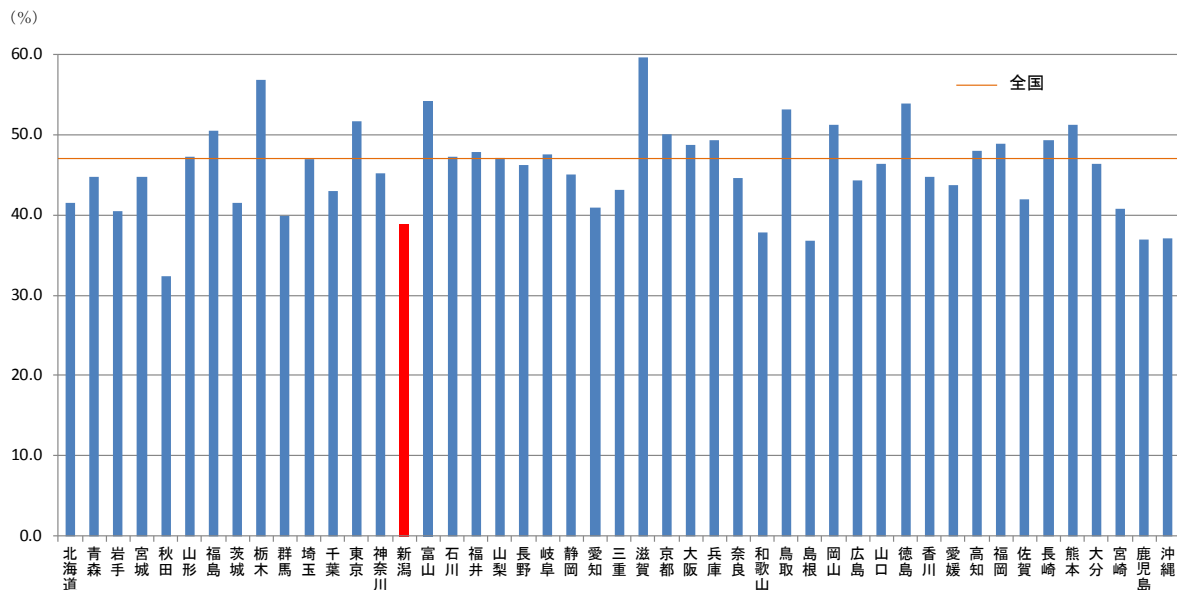
（出所）総務省「就業構造基本調査」

●受け入れ先企業の体制整備や意識改革も必要

企業に対する帝国データバンクの調査結果によると、「自社における女性の活用・登用を進めている」と答えた企業の割合は全国平均を下回っており（図表 21）、特に事業所の規模が小さいほど女性雇用を進めるいわゆるポジティブ・アクション（注 6）の取組が遅れている（図表 22）。関係先へのヒアリングでは、育児休暇や介護休暇など制度の導入は進んでいるものの、職場の雰囲気によって取得しづらかったり、実際に制度を利用した結果、不利益な扱いを受けたりする例があり、こういった傾向が小規模事業所においては、より強いという指摘もなされている。

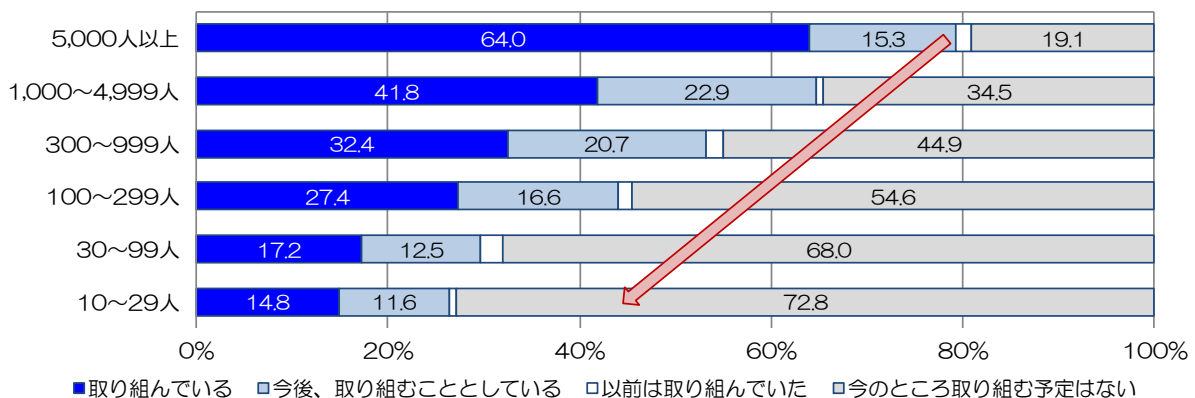
この点、小規模事業所における女性就業率が高い新潟県においては、特に留意すべき問題であろう。

図表 21 自社における女性の活用・登用状況



(出所) (株)帝国データバンク「女性の登用に関する企業の意識調査」(2015年)「

図表 22 ポジティブ・アクションの取り組み状況(事業所規模別)



(出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査(2013年)」

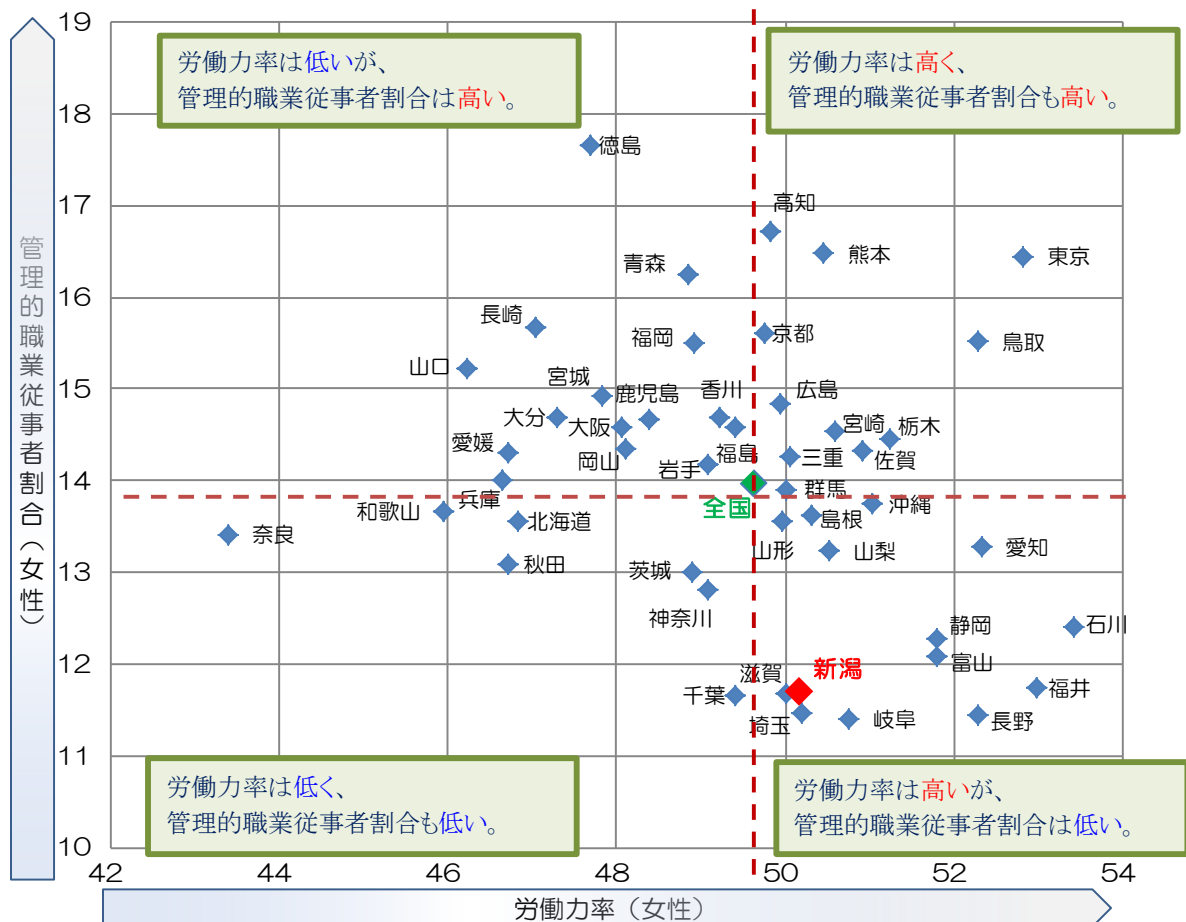
(注 6)「ポジティブ・アクション」とは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に生じている差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいう。

●進まない女性管理職の登用

新潟県における管理職の登用率は全国では下位に位置しており、女性の労働力率が高い割に管理職としての登用率が低くなっている（図表 23）。帝国データバンクの調査でも、現在と比べた今後の女性管理職の割合について「増加する」と回答した企業の割合が全国で下位に位置しており、企業側が女性の管理職登用に積極的ではない姿勢がうかがわれる（図表 24）だけではなく、女性側も管理職に就きたくないと思っている傾向が全国に比べてより強く出ている（図表 25）。関係先へのヒアリングでは、管理職は残業が多く長時間労働というイメージが強く、フレキシブルな働き方がしづらいという印象を抱かれており、働きやすさを重視する傾向のある女性からは敬遠されているとの指摘がなされている。また、女性がそれまで管理職としての教育を受けた経験がなく、ロールモデルとなる人材もいないなどの事情が背景にあるとの指摘もあった。

企業側も女性側も管理職を望んでいない傾向を踏まえると、今後、女性管理職を増やすためには何らかの手立てを講じる必要がある。

図表 23 女性の労働力率と管理的職業従事者



（出所）総務省「国勢調査（2010年）」

図表 24 現在と比べた今後の女性管理職割合

(構成比%, カッコ内社数)

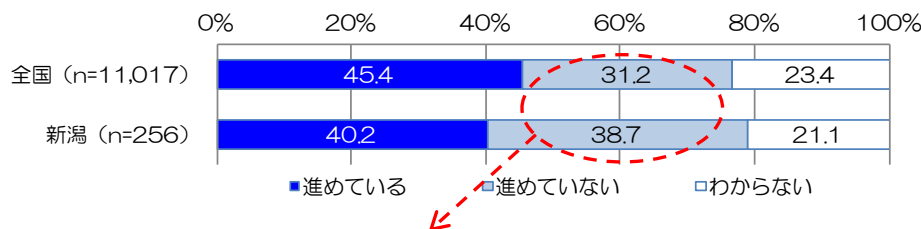
都道府県	増加する	変わらない	減少する	分らない	合計	都道府県	増加する	変わらない	減少する	分らない	合計
全体	22.3 (2,455)	59.6 (6,562)	1.6 (178)	16.5 (1,813)	100.0 (11,008)	三重	20.0 (23)	53.0 (61)	3.5 (4)	23.5 (27)	100.0 (115)
北海道	17.5 (100)	62.3 (355)	2.3 (13)	17.9 (102)	100.0 (570)	滋賀	21.4 (22)	64.1 (66)	2.9 (3)	11.7 (12)	100.0 (103)
青森	22.3 (21)	64.9 (61)	2.1 (2)	10.6 (10)	100.0 (94)	京都	23.8 (50)	58.6 (123)	1.0 (2)	16.7 (35)	100.0 (210)
岩手	24.4 (21)	57.0 (49)	3.5 (3)	15.1 (13)	100.0 (86)	大阪	22.6 (243)	58.0 (624)	1.5 (16)	17.9 (192)	100.0 (1,075)
宮城	19.6 (32)	60.7 (99)	0.0 (0)	19.6 (32)	100.0 (163)	兵庫	24.7 (89)	59.3 (214)	0.3 (1)	15.8 (57)	100.0 (361)
秋田	10.5 (8)	75.0 (57)	0.0 (0)	14.5 (11)	100.0 (76)	奈良	30.0 (18)	58.3 (35)	0.0 (0)	11.7 (7)	100.0 (60)
山形	19.2 (24)	67.2 (84)	0.8 (1)	12.8 (16)	100.0 (125)	和歌山	17.0 (9)	62.3 (33)	1.9 (1)	18.9 (10)	100.0 (53)
福島	25.2 (37)	58.5 (86)	1.4 (2)	15.0 (22)	100.0 (147)	鳥取	28.3 (15)	45.3 (24)	0.0 (0)	26.4 (14)	100.0 (53)
茨城	21.7 (34)	54.8 (86)	3.2 (5)	20.4 (32)	100.0 (157)	島根	12.8 (6)	63.8 (30)	2.1 (1)	21.3 (10)	100.0 (47)
栃木	30.5 (36)	55.1 (65)	1.7 (2)	12.7 (15)	100.0 (118)	岡山	22.8 (38)	62.3 (104)	1.8 (3)	13.2 (22)	100.0 (167)
群馬	17.8 (27)	65.8 (100)	2.0 (3)	14.5 (22)	100.0 (152)	広島	18.1 (43)	63.3 (150)	2.1 (5)	16.5 (39)	100.0 (237)
埼玉	20.2 (83)	64.1 (263)	1.7 (7)	13.9 (57)	100.0 (410)	山口	21.6 (21)	66.0 (64)	0.0 (0)	12.4 (12)	100.0 (97)
千葉	19.5 (48)	63.0 (155)	1.2 (3)	16.3 (40)	100.0 (246)	徳島	19.0 (8)	64.3 (27)	4.8 (2)	11.9 (5)	100.0 (42)
東京	26.9 (660)	54.1 (1,327)	1.4 (34)	17.6 (433)	100.0 (2,454)	香川	20.3 (25)	54.5 (67)	4.1 (5)	21.1 (26)	100.0 (123)
神奈川	21.9 (104)	59.7 (283)	1.9 (9)	16.5 (78)	100.0 (474)	愛媛	21.7 (26)	59.2 (71)	1.7 (2)	17.5 (21)	100.0 (120)
新潟	17.0 (45)	62.1 (164)	1.5 (4)	19.3 (51)	100.0 (264)	高知	17.2 (10)	65.5 (38)	1.7 (1)	15.5 (9)	100.0 (58)
富山	21.4 (22)	62.1 (64)	1.0 (1)	15.5 (16)	100.0 (103)	福岡	27.2 (87)	55.6 (178)	1.6 (5)	15.6 (50)	100.0 (320)
石川	23.1 (27)	59.8 (70)	1.7 (2)	15.4 (18)	100.0 (117)	佐賀	10.9 (5)	78.3 (36)	2.2 (1)	8.7 (4)	100.0 (46)
福井	14.8 (16)	68.5 (74)	1.9 (2)	14.8 (16)	100.0 (108)	長崎	14.8 (12)	69.1 (56)	3.7 (3)	12.3 (10)	100.0 (81)
山梨	20.7 (19)	60.9 (56)	3.3 (3)	15.2 (14)	100.0 (92)	熊本	20.6 (20)	62.9 (61)	3.1 (3)	13.4 (13)	100.0 (97)
長野	22.7 (52)	58.5 (134)	2.6 (6)	16.2 (37)	100.0 (229)	大分	17.6 (13)	64.9 (48)	1.4 (1)	16.2 (12)	100.0 (74)
岐阜	23.1 (37)	63.8 (102)	3.1 (5)	10.0 (16)	100.0 (160)	宮崎	17.0 (8)	68.1 (32)	2.1 (1)	12.8 (6)	100.0 (47)
静岡	24.1 (71)	61.2 (180)	0.0 (0)	14.6 (43)	100.0 (294)	鹿児島	19.2 (15)	65.4 (51)	0.0 (0)	15.4 (12)	100.0 (78)
愛知	18.0 (118)	64.1 (419)	1.5 (10)	16.4 (107)	100.0 (654)	沖縄	13.7 (7)	70.6 (36)	2.0 (1)	13.7 (7)	100.0 (51)

(注1) 網掛けは、全体以上を表す

(注2) 母数は有効回答企業1万1,008社

(出所) (株)帝国データバンク「女性登用に對する企業の意識調査 (2015年)」

図表 25 自社において女性の活用や登用を進めているか



<進めていない理由：複数回答・上位5項目>

順位	全国	新潟
①	資格対象者、候補者がいない 40.7%	資格対象者、候補者がいない 42.4%
②	業務の内容が女性には向いていない 31.3%	あえて女性を活用・登用する必要性を感じない 34.3%
③	もともと人材登用に男女による差はない 29.3%	業務の内容が女性には向いていない 32.3%
④	あえて女性を活用・登用する必要性を感じない 23.9%	女性自身が昇進等を望まないことが多い 31.3%
⑤	女性自身が昇進等を望まないことが多い 22.2%	家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない 26.3%
参考	家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない 19.9%	もともと人材登用に男女による差はない 23.2%

(出所) (株)帝国データバンク「女性登用に對する企業の意識調査 (2014年)」

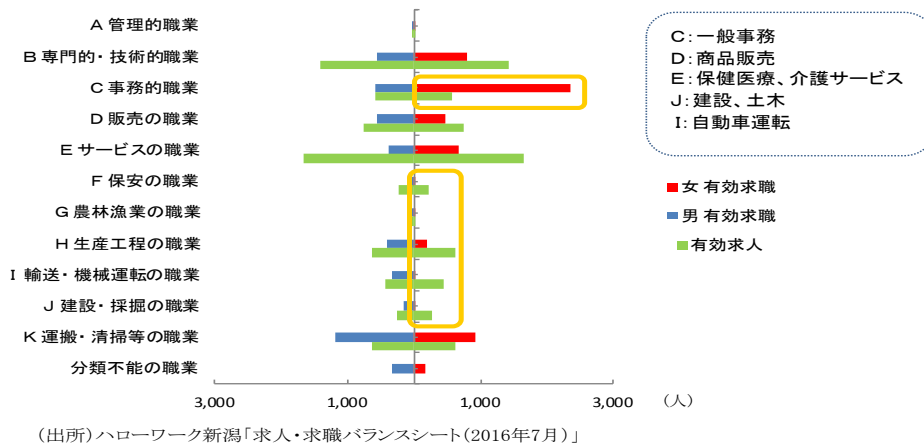
●職種による求人・求職のミスマッチも

ハローワークの「求人・求職バランスシート」によると、女性求職者が希望する職種は、若い世代を中心に「一般事務」に集中しているほか、「保健医療」、「介護サービス」、「商品販売」といった職種に人気が集まっている。他方、求人数に比して女性の求職割合が低いのが、「建設」、「土木」、「保安」、「生産工程」、「自動車（建設機械含む）運転」といった職種である（図表 26）。これらの職種は昨今の景気回復やオリンピックなどの需要増加に伴い人手不足となっており、これら職種にも女性が求職する環境を整えることが、課題解決に資することになると考えられる。

しかしながら、建設業や製造業では、女性の雇用を受け入れる取組に対して消極的な傾向がみられ（図表 27）、現状のままでは、働きたい女性がいるにも関わらず、特定の職種で人手不足が続くという求人・求職のミスマッチが常態化する懸念がある。

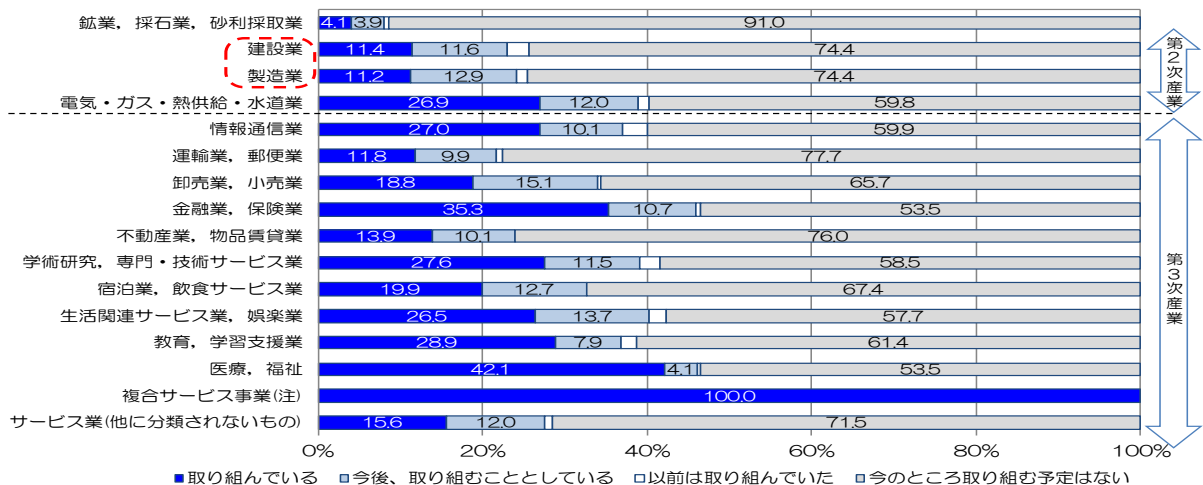
また、生産工程の職業において求人・求職のミスマッチが生じているのに対し、先述のとおり、新潟県においては製造業への女性の就業割合が高くなっていることを考え合わせると、求職の段階では必ずしも生産工程の職業を希望していた訳ではなく、セカンドベストの選択として生産工程の職業を選んでいる可能性が考えられる。関係先へのヒアリングでも、当初、一般事務を希望しながら、条件が合わずに生産工程の職業へ就く傾向があるという指摘がなされている。

図表 26 求人・求職バランス(新潟、常用＋常用的パート)



（出所）ハローワーク新潟「求人・求職バランスシート（2016年7月）」

図表 27 ポジティブ・アクションの取り組み状況(業種別)



（出所）厚生労働省「雇用均等基本調査（2013年）」

●核家族化の進展による影響も

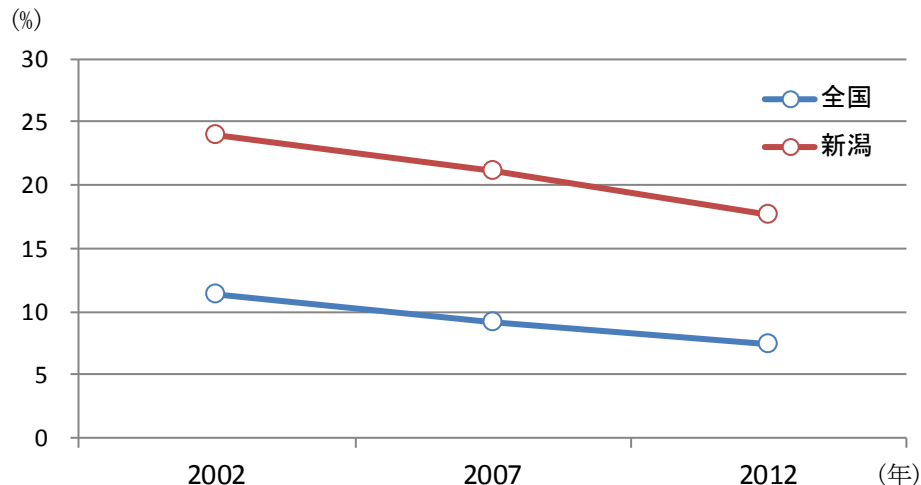
新潟県においても過去 10 年の間に核家族化が進んでいる（図表 28）。これまでは 3 世代同居の割合が高く、子供を親に預けやすいという環境が子育て期の女性にとっては追い風となっていた面があったと思われるが、将来的にはこういった面が徐々に失われていく可能性がある。

今後は、就業者の親世代の高齢化により介護が必要となることも考えられ、介護を理由とする離職が増える可能性がある。今のところ、統計上そういった傾向はみられないが、労働関係の相談事例では介護に起因する相談件数が増加傾向にあり、将来的には介護を理由とした離職が数字となって表面化することも否定できない。

また、来年 1 月の雇用保険法改正により、65 歳以上も雇用保険の適用対象となることから、高齢世代の労働参加が進むことによって、3 世代同居が必ずしも女性の就業にとって有利となり得なくなる可能性もある。

関係先へのヒアリングでは、新潟県においては親の家の傍に子ども夫婦が住居を構えることが比較的多く、データに現れているほど核家族化の影響は受けていないとの指摘もあるが、他方で、近隣に親がいても子どもを終日預けるのは現実には困難との見方もあり、実際には核家族化の進展によって潜在的な待機児童数が増加している可能性も指摘されている。

図表 28 夫婦、子供と親から成る世帯割合の推移



(出所)総務省「就業構造基本調査(2012年)」

●さいごに～将来へのインプリケーション

先に触れたとおり、新潟県においては、若い世代の子育て期の女性が自発的に就業を希望しない傾向が現れ始めた可能性があり、その背景として、女性の活用・登用に対する企業側の意識の低さや育児休暇などの制度を使いやすくするための環境づくりの必要性といった問題や保育園の途中入園や遠距離での保育園の送り迎えが困難なために、やむを得ず育児休暇を取得しているなど潜在的な待機児童の問題、そして、男性による育児参加のさらなる向上の問題などが女性の就業意識に影響を与えているとの指摘がなされている。

いずれの理由にせよ、就業を希望しない女性が増えることが、労働力人口の回復を妨げる要因となりかねず、M字カーブの谷を深めてしまう懸念すらある。また、これまで女性の就業に有利に働いていたと思われる3世代同居も核家族化の進展によって解消されつつあり、雇用保険の高齢者への適用拡大によって親の労働参加が進むことで核家族化に拍車がかかると、さらなる潜在待機児童の増加を招き、女性の就業意識を弱めてしまいかねない。さらに、将来的には親の介護が発生することで介護離職が顕在化する可能性も否めない。加えて、女性の求職が医療、介護など特定の職種に集中し、他方で求人の多い建設、土木などの職種との間でミスマッチが常態化すると、働きたい女性がいるにも関わらず、特定の職種で人手不足が続くという問題もはらんでいる。

では、このような将来予想される状況に備え、女性のさらなる労働参加を促すにはどういった対策が考えられるであろうか。

まず、保育園の拡充や企業内託児所の設置など子育て施設の充実だけでなく、ベビーシッター代に対する手当の支給などフロー面での支援も必要であろう。また、出産・育児休暇などの制度的手当については、より使い勝手の良さを高める必要がある。制度の使い勝手については、「短時間勤務制度」や「子の看護休暇制度」の導入に加え、「勤務時間の繰り上げ・繰り下げ」、「フレックスタイム制度」といったよりきめ細かな制度設計を進めることが有効であろう。施設の充実やフロー面の支援については、国も企業内保育所の整備に対する助成制度を設けているほか、平成29年度税制改正において、企業内託児所の設置に関する固定資産税等の減免措置の拡充、ベビーシッター代の税制優遇を要望している。加えて、待機児童の解消について、待機児童の定義を明確化し、その実態を把握したうえで、保育園の「入園予約制」の導入を促す方針を示しているほか、企業に対する支援として、女性活躍推進法に基づく女性活躍加速化助成金制度など助成制度の充実を図っている。さらに、こういった外部の施設充実に加えて、ICTを活用し、子育てをしながら在宅で働ける環境を整えることで“自宅を就業兼子育ての場”に引き上げることやそのための支援も今後はその重要性を増すであろう。

次に、こういったハード面や経済的な支援、制度的手当に加えて、関係者へのヒアリングでは、個々人の事情に合わせたきめ細かな制度の運用や職場全体で女性がフレキシブルに働ける雰囲気づくりなど、“施設”や“金銭”、“仕組み”よりも“職場の雰囲気づくり”をより重視する必要があるとの指摘が多かった。特に新潟県においては小規模事業所で働く女性の割合が高く、規模の小さい事業所ほど女性の登用に対する意識や制度的な手当が相対的に遅れていることから、小規模事業所に対する女性登用に関する啓蒙や政策的な支援が有効であろう。他方で小規模事業所の場合、大規模事業所に比べて機動的な対応が可能な面もあることから、トップの意識が変わることによって大規模事業所よりもより柔軟で迅速な女性活用が進むことが期待される。また、管理職の登用については、女性側、企業側ともに望んでいない傾向を踏まえると、女性管理職の登用による効用を今一度整理し、啓蒙する必要があるが、管理職においてもフレキシブルな働き方を許容し、長時間労働というイメージを払拭するなど、管理職の在り方そのものを見直すことや管理職としての教育の充実、ロールモデルとなる人材の育成を進める必要がある。女性管理職の登用が進めば、女性の活躍の場が今以上に広がるだけでなく、本人のモチベーション向上や職場の活性化など周囲への波及効果も期待できよう。

さらに、求人・求職のミスマッチを解消することも女性の労働参加を促すものと期待できる。すなわち、女性の求職が相対的に少ない建設、土木、自動車運転などの職種における積極的な女性採用の促進である。それを実現するためには、女性専用の休憩室や更衣室の設置などハード面での環境整備はもとより、肉体労働や深夜勤務、不規則な勤務を必要とされることについて、①健康経営の推進による業界イメージの刷新、②建機や自動車への自動運転システムの導入、③ロボットスーツなどのアシスト装置の実用化が解決の一助となるであろう。さらに言えば、雇用を

前提とせず、女性による起業を促すためのアントレプレナーシップの醸成やそのための支援も重要であろう。関係先へのヒアリングでも建設や土木などのフィールドにおいて、「女性の細やかな感性や女性ならではの視点を活かせる場面が多い」との指摘があり、かかる分野での女性の労働参加が進むことで、イノベーションが起こることも期待される。

加えて、製造業においても女性が求職段階から生産工程の仕事に就きたいと思うような労働条件や受入体制を今まで以上に充実させていくことが望まれるほか、仕事の内容についても職域を広げるいわゆる多能工化を図ることで、よりフレキシブルで働きやすい環境を整える取組をより深化させることが必要であろう。

当行も健康経営を推進する企業に対する格付認証を行っているほか、女性起業家のビジネスプランコンテストを実施し、アントレプレナーシップの醸成を後押ししているが、働く女性本人だけでなく、女性を取り巻く行政や民間企業などが一体となって働きやすい環境づくりを後押しすることで、新潟県の女性がより働きやすく、より生き甲斐を感じられる社会へ発展していくことを祈念してやまない。

最後に、本レポートを作成するにあたり、多くの関係機関の皆様にヒアリングにご協力いただき一方ならぬご協力を賜ったことを、この場を借りて厚く御礼申し上げたい。

以 上



日本政策投資銀行
Development Bank of Japan

Copyright © Development Bank of Japan Inc. 2016

This material is created by Development Bank of Japan Inc. (DBJ)

This material has been prepared solely for the purposes of providing information. This material is not intended as a solicitation or an offer to buy or sell any financial instrument, product, service or investment or for any other transaction.

This material is prepared based on current generally held views of the economy, society and so forth, as well as certain assumptions reasonably made by DBJ. However, the information and content are not warranted as to completeness or accuracy and are subject to change without notice, due to change in the business environment or other reasons.

Please note that DBJ is not responsible for any action taken based on this material.

Also please note that it is strictly prohibited to copy, extract or disclose all or any part of this material (including any attachments hereof) without prior written consent from DBJ.

©Development Bank of Japan Inc. 2016

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引等を勧誘するものではありません。本資料は当行が信頼に足ると判断した情報に基づいて作成されていますが、当行はその正確性・確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しましては、ご自身のご判断でなされますようお願い致します。本資料は著作物であり、著作権法に基づき保護されています。本資料の全文または一部を転載・複製する際は、著作権者の許諾が必要です。当行までご連絡下さい。著作権法の定めに従い引用・転載・複製する際には、必ず、『出所：日本政策投資銀行』と明記して下さい。

(お問い合わせ先)

□株式会社日本政策投資銀行 新潟支店 企画調査課

〒951-8066 新潟市中央区東堀前通 6-1058-1 中央ビルディング 7 階

TEL : 025-229-0711 FAX : 025-224-5986