

2019 年 3 月 25 日

調査「静岡県の就労構造の現状と課題」

～女性と高齢者の労働参加の底上げがカギ～

- 全国の有業者数は、2012 年から 17 年にかけて増加に転じたが、静岡県は、男性有業者数の減少が響き、減少傾向が続いている。有業率は、本県は 60.7%で全国平均 59.7%をわずかに上回り、全国順位は 10 位となっている。ただし、1997 年に 1 位だったことを勘案すると、その位置づけは大幅に低下しているといえる。
- 静岡県の有業率は、25～29 歳の女性で大幅に上昇しており、若い女性の労働参加が進んでいることがうかがわれる。また、60 歳以上についても概ね有業率が上昇しており、高齢者の労働参加も進んでいるとみられる。一方、30～34 歳の女性有業率は全国 40 位と低く、本県は育児期における離職が全国と比べて多い様子がみてとれる。
- 65 歳以上の労働者は、12 年から 17 年にかけて大幅に増加しているが、非正規社員が多い。高齢労働者の増減を産業別に寄与度でみると、本県の男性は「製造業」、女性は「医療、福祉」の分野で高くなっている。また、全国と比べると男女ともに「製造業」が突出している。
- 女性のさらなる労働参加については、M字カーブの谷の落込みをなくしていくことが喫緊の課題であり、保育施設の整備、企業や職場での両立支援の取組み、さらには性別役割分担意識の払拭が欠かせない。また、65 歳以上の労働者については、高齢者の能力を活かす発想と工夫が必要となるほか、柔軟な働き方を進めていくことが重要となる。

＜連携企画＞

《女性異業種交流会～私スタイルの働き方をみつけよう～》開催(主催:㈱静岡銀行、共催:当所)

2019 年2月 20 日、「【産官学連携】女性異業種交流会～私スタイルの働き方をみつけよう」が開催され、女性の会社員、公務員、大学生が参加し、「女性活躍とは何か?」「女性が働きやすい・働きがいのある職場とは?」についてパネルディスカッションおよびワークショップが行われた。

本県では、20 歳代女性の労働参加が進む一方、30 歳代の育児期になると離職や非正規社員になる女性が多い。こうした課題に対して、交流会では、就業継続のためには「配偶者の協力や周囲のサポート」や「理想とするロールモデルをみつける」ことの重要性が指摘され、女性活躍をさらに進めていくためには「性別意識をなくす」「女性管理職を増やしていく」ことなどが議論された。また、働きやすい職場にしていくなめには「トップの意思表示」や「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の推進」が必要となるなど、課題解決に向けた方策が示された。(内容の詳細については、8～11 頁に掲載)

担当:主任研究員 岩間 晴美

I. 静岡県の有業率は全国 1 位から 10 位に大幅低下

少子高齢化や今後のさらなる人口減少を見据え、わが国では、女性や高齢者、外国人などの活躍を促すための法改正や制度の整備が進められている。

日本の総人口が減少する中、就労構造はどのように変化しているのか。本稿では、総務省「就業構造基本調査」による統計分析を中心に、全国と静岡県の就労構造の違いや特徴をあぶりだし、本県の雇用問題を考察するとともに、当所が共催した女性異業種交流会の報告を交えて、対応すべき課題をまとめてみたい。

有業率は全国をわずかに上回るが、有業者数は減少傾向にある静岡県

まず、労働力のベースとなる 15 歳以上人口をみると、全国では、この 20 年間、緩やかな上昇が続いているものの、本県は 2012 年、17 年とマイナスが続いている（図表 1）。

そのうち、有業者数については、全国は 12 年

から 17 年にかけて増加に転じたが、本県は、男性有業者数の減少が続いたことが響き、全体で減少となった。女性は 12 年から 17 年にかけて、増加に転じたとはいえ、増加幅は全国よりも低い。

そして、有業率をみると、本県は 60.7%（17 年）で全国平均 59.7% をわずかに上回り、全国順位は 10 位となっている。ただし、1997 年には 66.9% で全国 1 位だったことを勘案すると、その位置づけは大幅に低下しているといえる。男性も 97 年には 79.0% だったものが 17 年には 69.7% で 9 位、女性も 97 年には 55.3% だったものが 17 年は 52.1% で 9 位と、過去 20 年間で最も低い順位となっている。

本県の 30～34 歳の女性有業率は全国 40 位、結婚・出産で離職傾向が高い

有業率を年齢別にみると、男性は台形、女性は谷間の緩やかな M 字を描く（次頁図表 2）。17 年の全国と本県を比較すると、男性は、20～59 歳、

図表 1 有業者数と有業率の推移（全国、静岡県）

年		15 歳以上人口				有業者数				有業率※		
		全国		静岡県		全国		静岡県		全国	静岡県	静岡県の 全国順位
		実数 (人)	前回比 (%)	実数 (人)	前回比 (%)	実数 (人)	前回比 (%)	実数 (人)	前回比 (%)	(%)	(%)	
総 数	1997	106,653,000	3.6	3,165,000	3.9	67,003,000	1.9	2,117,000	1.1	62.8	66.9	1 位
	2002	109,174,500	2.4	3,233,600	2.2	65,009,300	▲ 3.0	2,042,800	▲ 3.5	59.5	63.2	2 位
	2007	110,301,500	1.0	3,271,900	1.2	65,977,500	1.5	2,081,000	1.9	59.8	63.6	2 位
	2012	110,815,100	0.5	3,228,200	▲ 1.3	64,420,700	▲ 2.4	1,947,100	▲ 6.4	58.1	60.3	4 位
	2017	110,976,700	0.1	3,205,600	▲ 0.7	66,213,000	2.8	1,945,400	▲ 0.1	59.7	60.7	10 位
男 性	1997	51,746,000	3.5	1,544,000	3.8	39,508,000	1.9	1,221,000	1.8	76.3	79.0	2 位
	2002	52,826,300	2.1	1,579,700	2.3	38,034,100	▲ 3.7	1,175,900	▲ 3.7	72.0	74.4	3 位
	2007	53,282,500	0.9	1,600,100	1.3	38,174,800	0.4	1,190,700	1.3	71.6	74.4	4 位
	2012	53,413,200	0.2	1,576,700	▲ 1.5	36,744,500	▲ 3.7	1,107,800	▲ 7.0	68.8	70.3	7 位
	2017	53,542,900	0.2	1,566,370	▲ 0.7	37,074,100	0.9	1,091,500	▲ 1.5	69.2	69.7	9 位
女 性	1997	54,907,000	3.7	1,621,000	4.0	27,495,000	1.9	896,000	0.2	50.1	55.3	5 位
	2002	56,348,200	2.6	1,653,900	2.0	26,975,300	▲ 1.9	866,900	▲ 3.2	47.9	52.4	4 位
	2007	57,018,900	1.2	1,671,800	1.1	27,802,700	3.1	890,300	2.7	48.8	53.3	2 位
	2012	57,401,900	0.7	1,651,500	▲ 1.2	27,676,200	▲ 0.5	839,400	▲ 5.7	48.2	50.8	7 位
	2017	57,433,900	0.1	1,639,200	▲ 0.7	29,138,900	5.3	853,900	1.7	50.7	52.1	9 位

※有業率：15 歳以上人口に占める有業者の割合

資料：総務省「就業構造基本調査」

注）本稿では、小数点第 2 位を四捨五入して表記しているため、合計が 100%にならない場合がある

65～74歳で全国を上回っている。女性は、20～29歳、40歳以上で全国よりも高い水準にある。とくに20～24歳では76.3%で全国2位、60～64歳では61.2%で5位と健闘している。

また、全国と本県の12年から17年の変化を比べると、男性は、20～24歳で全国は+4.3ポイント上昇しているのに対し、本県は水準自体は高いものの▲3.4ポイント下降している。60～74歳では、全国も本県も上昇しているが、本県の上昇幅は全国を下回っている。

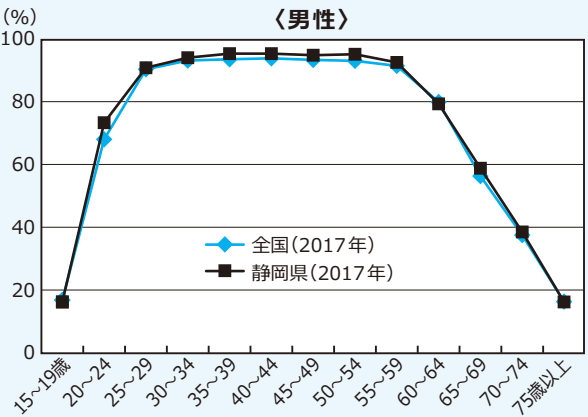
女性は、15～19歳で全国が+1.6ポイント上昇しているのに対し、本県は▲3.8ポイント下降。一方、25～29歳では、全国が+5.9ポイント上昇しているのに対し、本県が+10.3ポイントと大幅に上昇しており、20歳代後半の女性の労働参

加が進んでいる様子うかがわれる。

一方、30歳代の女性の有業率を全国と本県で比較すると、12年から17年にかけて、全国は+5.8ポイント上昇しているのに対し、本県は30～34歳が+3.6ポイント、35～39歳が+1.6ポイントと上昇は小幅で、水準自体も本県のほうが低い。こうしたことから、30歳代の女性の労働参加について、本県では動きが鈍いとみられる。

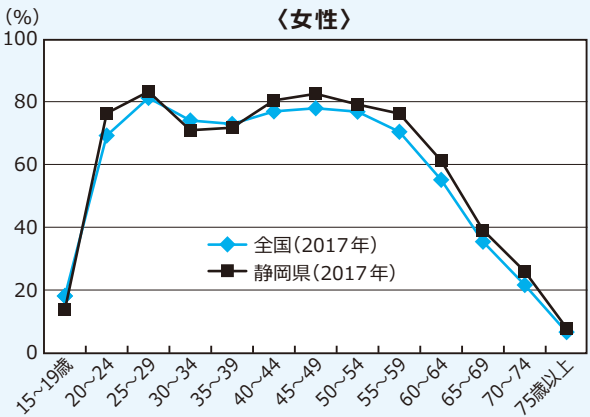
また、本県の特徴として、30～34歳で男性の有業率が全国13位（94.0%）と上位にあるのに対し女性は40位（70.9%）と低く、同様に35～39歳は男性が6位（95.3%）、女性が39位（71.7%）と男女で順位に大きな差がある。こうした背景には、本県では、依然として結婚や出産で仕事を辞める女性が多いことがうかがわれる。

図表2 年齢階級別にみた有業率



《男性／有業率》

	全 国			静岡県			
	2012年 (%)	2017年 (%)	12→17 増減 (ポイント)	2012年 (%)	2017年 (%)	全国 順位	12→17 増減 (ポイント)
15～19歳	14.6	16.8	2.2	13.6	16.2	19位	2.6
20～24	63.7	68.0	4.3	76.7	73.3	12位	▲ 3.4
25～29	88.5	90.3	1.8	89.6	90.8	16位	1.2
30～34	92.3	93.1	0.8	93.3	94.0	13位	0.7
35～39	93.5	93.5	0.0	94.4	95.3	6位	0.9
40～44	93.3	93.8	0.5	94.4	95.3	10位	0.9
45～49	93.2	93.3	0.1	94.2	94.8	9位	0.6
50～54	92.8	93.0	0.2	93.2	95.1	6位	1.9
55～59	89.7	91.4	1.7	89.9	92.5	15位	2.6
60～64	72.7	79.9	7.2	74.1	79.3	29位	5.2
65～69	49.0	56.3	7.3	52.0	58.8	12位	6.8
70～74	32.4	37.5	5.1	35.8	38.5	18位	2.7
75歳以上	16.1	16.3	0.2	18.3	16.2	28位	▲ 2.1



《女性／有業率》

	全 国			静岡県			
	2012年 (%)	2017年 (%)	12→17 増減 (ポイント)	2012年 (%)	2017年 (%)	全国 順位	12→17 増減 (ポイント)
15～19歳	16.5	18.1	1.6	17.6	13.8	29位	▲ 3.8
20～24	66.6	69.2	2.6	73.5	76.3	2位	2.8
25～29	75.3	81.2	5.9	72.9	83.2	14位	10.3
30～34	68.2	74.0	5.8	67.3	70.9	40位	3.6
35～39	67.1	72.9	5.8	70.1	71.7	39位	1.6
40～44	70.7	76.9	6.2	74.7	80.4	22位	5.7
45～49	74.6	77.9	3.3	80.1	82.5	13位	2.4
50～54	73.2	76.8	3.6	76.7	79.1	22位	2.4
55～59	65.0	70.4	5.4	68.9	76.2	11位	7.3
60～64	47.3	55.1	7.8	54.6	61.2	5位	6.6
65～69	29.8	35.4	5.6	37.8	39.1	10位	1.3
70～74	18.0	21.6	3.6	21.0	25.9	5位	4.9
75歳以上	6.3	6.6	0.3	7.7	7.9	7位	0.2

資料：図表1に同じ

産業別では「製造業」、職業別では「生産工程従事者」の割合が高い静岡県

有業者数を産業別にみると、本県は全国に比べて男女ともに「製造業」の割合が高いことが特徴である（図表3）。12年から17年にかけて男女とも構成比が拡大、とくに男性の製造業の割合が高くなっている。また、女性は「医療、福祉」の割合が、12年：16.2%→17年：18.7%で+2.5ポイントと大幅に上昇、製造業を上回って最も女性有業者が多い産業となっている。

一方、有業者数を職業別にみると、本県の男性は「生産工程従事者」（25.3%）の割合が最も高く、女性は「事務従事者」（24.2%）が最も高い（図表4）。全国と本県を比べると、産業構造を反映して、男女ともに「生産工程従事者」の割合が高くなっている。また、12年から17年の変化をみると、男女とも、全国も本県も「専門的・技術的職業従事者」の構成比が拡大している。とくに本県の女性は、12年：13.5%→17年：15.8%と+2.3ポイント上昇しており、専門的職業への女性参加が着実に進んでいるといえる。

図表3 産業別にみた有業者数の構成比（全国、静岡県、2012年→2017年）

（単位：%）

	男				女			
	全 国		静岡県		全 国		静岡県	
	2012年	2017年	2012年	2017年	2012年	2017年	2012年	2017年
農業、林業、漁業	4.1	3.7	5.0	3.5	3.4	2.8	3.9	3.0
建設業	11.3	11.0	10.7	10.1	2.9	2.9	3.6	2.9
製造業	20.6	19.8	29.9	32.2	11.8	11.0	17.3	17.6
電気・ガス・水道業、情報通信業	4.6	5.3	2.6	2.7	1.9	2.3	1.1	0.9
運輸業、郵便業	7.6	7.4	7.3	6.9	2.4	2.4	2.9	2.7
卸売業、小売業	13.4	13.2	13.0	11.6	18.4	18.0	19.9	18.0
金融・不動産・専門サービス業	8.3	8.6	5.9	7.0	7.6	8.0	5.7	6.2
宿泊業、飲食サービス業	3.9	3.8	4.3	3.7	8.4	7.9	9.2	9.0
生活関連サービス業、娯楽業	2.6	2.6	2.3	2.5	5.1	4.8	4.8	5.3
教育、学習支援業	3.6	3.7	3.1	3.1	6.0	6.3	5.1	5.8
医療、福祉	4.6	5.4	3.9	4.6	19.6	21.1	16.2	18.7
その他サービス業他	11.1	11.0	9.1	8.6	10.4	10.4	8.4	8.2
公務（他に分類されるものを除く）	4.3	4.5	3.0	3.4	2.1	2.4	1.8	1.6
合計	100	100	100	100	100	100	100	100

注）建設業には、鉱業、採石業、砂利採取業を含む。金融・不動産・専門サービス業には、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業を含む。その他サービス業他には、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）、分類不能の産業を含む。

資料：図表1に同じ

図表4 職業別にみた有業者数の構成比（全国、静岡県、2012年→2017年）

（単位：%）

	男				女			
	全 国		静岡県		全 国		静岡県	
	2012年	2017年	2012年	2017年	2012年	2017年	2012年	2017年
管理的職業従事者	3.4	3.5	3.4	3.2	0.7	0.8	0.4	0.9
専門的・技術的職業従事者	14.9	16.2	13.5	14.4	16.8	18.4	13.5	15.8
事務従事者	13.6	15.1	11.2	13.1	26.8	27.7	24.8	24.2
販売従事者	13.5	12.3	11.2	9.9	13.0	12.3	13.1	11.9
サービス職業従事者	6.8	6.9	6.5	6.1	18.8	18.6	18.6	18.6
保安職業従事者	2.9	2.9	2.1	2.4	0.2	0.3	0.3	0.2
農林漁業従事者	4.1	3.7	5.0	3.6	3.1	2.5	3.7	2.7
生産工程従事者	17.8	16.8	25.5	25.3	9.4	9.0	13.9	13.8
輸送・機械運転従事者	6.1	5.9	6.1	5.8	0.2	0.2	0.5	0.2
建設・採掘従事者	7.6	7.6	7.6	7.4	0.2	0.2	0.3	0.2
運搬・清掃・包装等従事者	5.8	6.3	5.4	6.8	7.1	7.2	9.0	9.4
分類不能の職業	3.4	2.9	2.4	1.9	3.5	2.9	1.9	2.0
合計	100	100	100	100	100	100	100	100

資料：図表1に同じ

Ⅱ. 非正規割合が高い女性、65歳以上も非正規が増加

＜正規・非正規社員＞ 育児期に非正規社員となる女性が多い静岡県

女性の労働参加が高まっていますが、その多くが非正規労働であるとの指摘が多い。そこで、有業者のうち、男女別に正規社員と非正規社員の割合をみると、全国、本県ともに男性の正規社員が8割近いのに対し、女性の正規社員は4割にとどまる（図表5）。とくに本県の女性の正規社員の割合は41.4%と、全国と比べてやや低い。

非正規社員を雇用形態別にみると、男性は多様な働き方がみられるのに対して、女性はパートが圧倒的に多くなっている。

女性の年齢別に正規社員と非正規社員の割合を詳しくみると、35～49歳で全国と本県で違いがみられる（図表6）。全国は正規社員が40%を超えているのに対し、本県の正規社員は30%台と明らかに低い。特に35～39歳では、本県38.7%に対して、全国49.4%とギャップが大きい。この

世代の女性が正規社員として働くことができていないという本県の実態があり、有業率の水準こそ全国と差がないものの、出産や育児期に非正規社員として働く女性が多いことがうかがわれる。

図表6 女性の年齢別にみた正規・非正規従業員の構成比（2017年）
（単位：％）

	全国		静岡県	
	正規の 職員・従業員	非正規の 職員・従業員	正規の 職員・従業員	非正規の 職員・従業員
総数	43.4	56.6	41.4	58.6
15～19歳	18.1	81.9	35.0	65.0
20～24歳	56.2	43.8	65.4	34.6
25～29歳	66.4	33.6	65.0	35.2
30～34歳	56.6	43.4	55.7	44.3
35～39歳	49.4	50.6	38.7	61.3
40～44歳	43.5	56.5	38.3	61.7
45～49歳	40.3	59.7	36.9	63.2
50～54歳	40.2	59.8	38.1	61.9
55～59歳	37.6	62.4	36.3	63.7
60～64歳	22.4	77.6	26.0	74.0
65～69歳	17.7	82.3	20.3	79.5
70～74歳	20.8	79.2	31.6	68.4
75歳以上	33.2	66.8	51.9	47.2

資料：図表1に同じ

図表5 雇用形態別にみた正規従業員、非正規従業員の実数と構成比（全国、静岡県、2017年）

（単位：人、％）

			合計 (正規＋ 非正規)	正規の 職員・従業員	非正規の 職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員	嘱託	その他
実 数	全 国	総数	55,839,400	34,513,700	21,325,700	10,324,000	4,393,300	1,418,900	3,032,200	1,193,200	964,100
		男	29,979,900	23,302,300	6,677,600	1,157,100	2,189,000	539,600	1,628,200	729,200	434,600
		女	25,859,400	11,211,400	14,648,000	9,166,900	2,204,300	879,300	1,404,000	464,000	529,500
	静 岡 県	総数	1,646,400	1,005,400	641,000	338,000	117,000	51,100	76,800	34,100	23,900
		男	885,000	690,400	194,600	46,800	51,800	20,600	44,500	20,900	10,100
		女	761,300	315,000	446,300	291,300	65,200	30,500	32,300	13,200	13,800
構 成 比	全 国	総数	100	61.8	38.2	18.5	7.9	2.5	5.4	2.1	1.7
		男	100	77.7	22.3	3.9	7.3	1.8	5.4	2.4	1.4
		女	100	43.4	56.6	35.4	8.5	3.4	5.4	1.8	2.0
	静 岡 県	総数	100	61.1	38.9	20.5	7.1	3.1	4.7	2.1	1.5
		男	100	78.0	22.0	5.3	5.9	2.3	5.0	2.4	1.1
		女	100	41.4	58.6	38.3	8.6	4.0	4.2	1.7	1.8

資料：図表1に同じ

図表7 65歳以上の労働者の増減（全国、静岡県、2012年→2017年）

		65歳以上の労働者の総数※			
		2012年	2017年	12年→17年 実数（人）	前回比（%）
全国	総数	3,836,100	5,654,900	1,818,800	47.4
	男	2,266,400	3,278,300	1,011,900	44.6
	女	1,569,600	2,376,600	807,000	51.4
静岡県	総数	129,800	190,300	60,500	46.6
	男	71,300	102,500	31,200	43.8
	女	58,600	87,800	29,200	49.8

		65歳以上の正規の職員・従業員			
		2012年	2017年	12年→17年 実数（人）	前回比（%）
全国	総数	756,100	1,068,900	312,800	41.4
	男	410,500	644,600	234,100	57.0
	女	345,300	424,300	79,000	22.9
静岡県	総数	26,600	37,100	10,500	39.5
	男	12,300	15,600	3,300	26.8
	女	14,400	21,400	7,000	48.6

		65歳以上の非正規の職員・従業員			
		2012年	2017年	12年→17年 実数（人）	前回比（%）
全国	総数	2,147,800	3,472,000	1,324,200	61.7
	男	1,159,800	1,812,300	652,500	56.3
	女	988,000	1,659,500	671,500	68.0
静岡県	総数	74,900	118,400	43,500	58.1
	男	38,300	62,600	24,300	63.4
	女	36,700	55,600	18,900	51.5

※総数には会社などの役員を含む

<高齢労働者> 65歳以上の労働者数は2ケタ増 静岡県は「製造業」で寄与度が高い

一方、人口減少が進む中、高齢労働者の活躍にも期待がかかる。ここで有業者のうち、65歳以上の労働者についてみると、17年における全国の総数は565万人で12年からの5年間で182万人（＋47.4%）増加した（図表7）。本県でも6.1万人（＋46.6%）増加しており、このうち、正規社員は1.1万人増（＋39.5%）、非正規社員は4.4万人増（＋58.1%）と、数、増加率とも非正規社員のほうが大きい。

非正規社員の内訳をみると、実数ベースで最も増加しているのがパート（全国：73万人、本県：2.4万人）、次いでアルバイト（同：24万人、同：1.4万人）となっている。また、全国では、男性の契約社員も16万人増加している。

		うちパート			
		2012年	2017年	12年→17年 実数（人）	前回比（%）
全国	総数	977,300	1,707,400	730,100	74.7
	男	313,300	524,800	211,500	67.5
	女	664,200	1,182,600	518,400	78.0
静岡県	総数	38,200	62,000	23,800	62.3
	男	12,000	22,300	10,300	85.8
	女	26,200	39,700	13,500	51.5

		うちアルバイト			
		2012年	2017年	12年→17年 実数（人）	前回比（%）
全国	総数	415,100	658,300	243,200	58.6
	男	312,200	475,600	163,400	52.3
	女	102,900	182,700	79,800	77.6
静岡県	総数	13,400	27,500	14,100	105.2
	男	10,000	19,800	9,800	98.0
	女	3,300	7,500	4,200	127.3

		うち労働者派遣事業所の派遣社員			
		2012年	2017年	12年→17年 実数（人）	前回比（%）
全国	総数	57,700	111,700	54,000	93.6
	男	37,900	71,100	33,200	87.6
	女	19,800	40,400	20,600	104.0
静岡県	総数	2,400	2,800	400	16.7
	男	1,900	2,000	100	5.3
	女	500	700	200	40.0

		うち契約社員			
		2012年	2017年	12年→17年 実数（人）	前回比（%）
全国	総数	209,800	405,700	195,900	93.4
	男	172,400	334,400	162,000	94.0
	女	37,400	71,200	33,800	90.4
静岡県	総数	5,200	9,500	4,300	82.7
	男	4,500	7,900	3,400	75.6
	女	600	1,700	1,100	183.3

		うち嘱託			
		2012年	2017年	12年→17年 実数（人）	前回比（%）
全国	総数	237,800	315,300	77,500	32.6
	男	202,400	262,500	60,100	29.7
	女	35,300	52,700	17,400	49.3
静岡県	総数	5,800	7,600	1,800	31.0
	男	5,100	6,300	1,200	23.5
	女	700	1,200	500	71.4

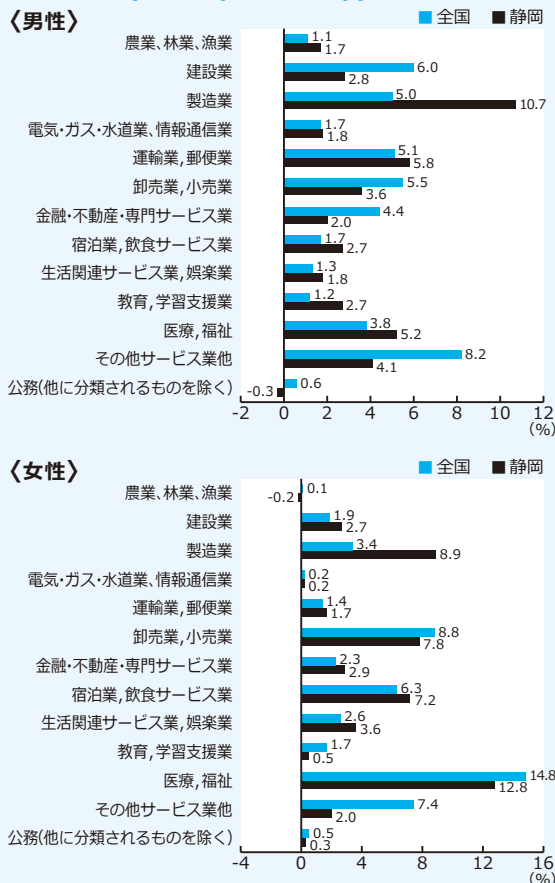
		その他			
		2012年	2017年	12年→17年 実数（人）	前回比（%）
全国	総数	249,900	273,600	23,700	9.5
	男	121,500	143,700	22,200	18.3
	女	128,400	129,900	1,500	1.2
静岡県	総数	9,800	9,000	▲ 800	▲ 8.2
	男	4,600	4,100	▲ 500	▲ 10.9
	女	5,300	4,800	▲ 500	▲ 9.4

資料：図表1に同じ

また、65歳以上の労働者の増減を産業別に寄与度でみると、本県の男性は、「製造業」（10.7%）、「運輸業、郵便業」（5.8%）、「医療、福祉」（5.2%）などが高くなっている（図表8）。一方、女性は、「医療、福祉」（12.8%）、「製造業」（8.9%）、「卸売業、小売業」（7.8%）などが高い。全国と比べると、男女ともに「製造業」が突出しており、本県の産業構造を反映している。

このように本県では、65歳以上の高齢者の労働者数は50%近い増加率となっているが、製造業や医療・福祉の分野で、非正規雇用で働いている人が多いといえる。

図表8 65歳以上の雇用者の産業別寄与度※（2012年→2017年）



※寄与度：全体の変化に対して、内訳部分の変化がどの程度貢献（寄与）したかを示す指標。寄与度＝当該内訳項目の増減／前期の全体値

注）建設業には、鉱業、採石業、砂利採取業を含む。金融・不動産・専門サービス業には、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業を含む。その他サービス業他には、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）、分類不能の産業を含む。

資料：図表1に同じ

＜外国人労働者＞

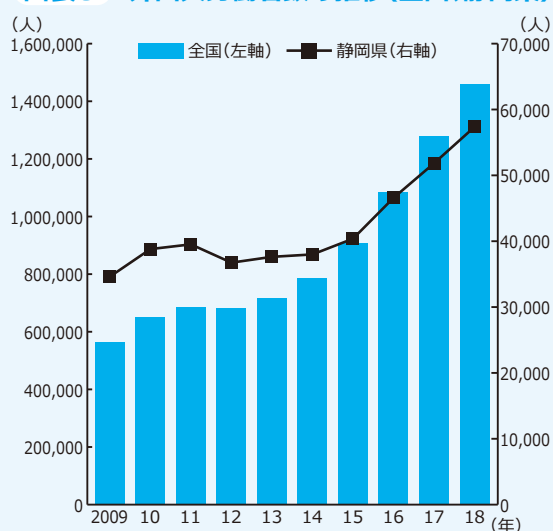
外国人労働者は全国的に増加傾向

静岡県は「製造業」や「サービス業」で多い

一方、外国人労働者については、全国、本県ともに2015年から伸びが大きくなっている（図表9）。産業別にみると、本県では、集積の厚い「製造業」で働く外国人労働者が全体の43.5%を占めるほか、「サービス業（他に分類されないもの）」が28.9%と多いことが特徴である（図表10）。

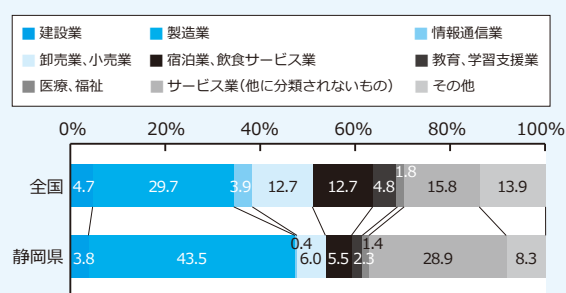
企業にとって人手不足が課題となる中、外国人労働者は貴重な人材として今後も増加していくことが見込まれる。県内の詳細については、当所「S E R I Monthly」2019年2月号「静岡県における外国人労働者の実態」をご参照いただきたい。

図表9 外国人労働者数の推移(全国、静岡県)



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、静岡県労働局「静岡県の外国人雇用届出状況」

図表10 産業別にみた外国人労働者数の割合(全国、静岡県、2018年)



資料：図表9に同じ

Ⅲ. 女性と高齢者の労働参加の底上げがカギ

以上、就業構造基本調査をもとに県内の就業状況を分析してきたが、年齢別の有業率をみると、男性は、全国、本県ともに25～59歳まで90%以上を超えている一方、女性は80%前後で推移しており、とくに30歳代は70%程度と低い。この子育て世代を中心に女性の労働参加の底上げを図ることが労働力確保につながる。

また、60歳を過ぎると男女ともに有業率は低下するが、12年から17年の有業率の増減をみると、60～64歳は+5～7%と大きく上昇しており、65～74歳の水準も上がっている。政府も、人生100年時代に向けて意欲のある高齢者の就労環境を整備する目的のもと、65歳以上への継続雇用年齢の引上げを検討していることもあり、今後、高齢者の活用が労働力確保のカギとなる。

30歳代有業率の全国順位で男女に差、M字カーブの改善が課題

女性の労働参加については、“M字カーブ”の谷の落込みをなくしていくことが喫緊の課題である。共働きが増加しているとはいえ、本県においては育児期の30歳代で有業率は全国水準を下回り、全国順位も下位に位置する。こうした課題の解決には、保育施設の整備、企業や職場での両立支援の取組みが求められるが、抜本的には性別役割分担意識の払拭が欠かせない。内閣府の「地域における女性の活躍に関する意識調査（平成27年）」によると、「子どもが小さいうちは、母親は外で働かない方がよい」に対して、「そう思う＋ややそう思う」と回答した本県の男性は71.5%に上り全国1位だった。また、配偶者に対して「子どもができてからもずっと職業を持ってほしい」と思う本県の男性は16.6%で全国45位と劣位にあり、こうした男性の意識も課題の背景にあると推察される。

また、育児期に非正規社員の割合が増加することも本県の特徴である。女性活躍推進法（2016年施行）では、301人以上の事業所に対して管理

職に占める女性労働者の割合の数値目標を掲げている。しかし、非正規社員になると管理職への登用は難しく、これが本県における女性管理職が少ない要因の一つになっていると考えられる。

こうした中、女性同士が集まり、女性が働きやすい・働きがいのある職場などについて考える異業種交流会が開催された【次頁＜連携企画＞参照】。こうした議論の場で課題を明らかにするとともに、女性自身も、悩みを共有したり、自身の働き方に対する気づきを得ることがキャリアを考える上で有効と考えられる。

高齢労働者は非正規で大幅に増加、65歳以上の柔軟な働き方の検討を

一方、高齢者の労働参加については、現在65歳までの安定した雇用を確保するため、企業において「定年制の廃止」「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じるよう義務付けられており、厚生労働省によると、65歳まで働くことができる企業は99.8%に上る。一方、66歳以上で働くことができる制度のある企業の割合は27.6%（本県は29.9%）と3割にとどまる。

65歳以上については、安価な労働力として雇用するのか、人材を活用する目的のもと正規社員として雇用するのか、企業によって対応は分かれるだろう。65歳以上の雇用を一般化させていくためには、企業は人件費の増加に対応した生産性の向上が不可欠であり、高齢者の能力を活かす発想と工夫が必要となる。たとえば、本県は「製造業」の有業者数が多く、65歳以上の労働者の産業別寄与度も「製造業」が高い。現場での生産性向上と、高齢労働者がこれまで培った技術力や知識を活かすことで、企業に貢献する人材として活躍することが望まれる。また、勤務時間などニーズに応じた柔軟な働き方を進めていくことも重要である。働き方の柔軟性は、高齢者だけでなく若者や女性などの就業促進にも寄与する。県内企業における取組みの広がりが期待される。

<連携企画>【産官学連携】女性異業種交流会〈主催：(株)静岡銀行、共催：(一財)静岡経済研究所〉

～私スタイルの働き方を見つけよう～

国が女性の活躍推進を進める中、女性の働き方や仕事に対する価値観は変わってきている。こうした中、今年2月、企業で働く会社員、行政で働く公務員、これから社会人となる大学生など異業種による女性交流会が開催された。本稿では、これからの女性活躍とは何か、女性が働きやすい・働きがいのある職場とは何かをテーマとしたディスカッションの様子を報告する。

司会



野田 万起子 氏
Human Delight(株)
代表取締役社長

静岡市出身。
大学卒業後、1993年(株)ベンチャー・リンク入社、2010年Human Delight(株)を起業。現在、国立大学法人静岡大学経営協議会委員や(株)富士銀行社外取締役など幅広く活躍。

パネラー



森本 千賀子 氏
(株)morich
代表取締役兼
オールラウンダーエージェント

1993年(株)リクルート人材センター(現(株)リクルートキャリア)入社。2017年(株)morich設立。転職エージェントとして、企業の人材戦略コンサルティング、採用支援サポート全般を手がける。



鳥居 祥子 氏
(株)エイワンススポーツプラザ
取締役

1985年生まれ、富士市出身。大学卒業後、父親の経営する(株)エイワンススポーツプラザに入社。一年後父親が逝去した後、本格的に経営に携わり、現在、新規事業や店舗開発を手がける。



増田 晴美 氏
富士市 市民部
多文化・男女共同参画課 課長

1966年生まれ、富士市出身。大学卒業後、富士市役所に入庁。病院事務部・人事課、児童課、国民健康保険課、市民課などを経て、現在に至る。私生活では、子育て、在宅看護・介護等を経験。

野田：2014年、政府の成長戦略に「女性の活躍推進」が盛り込まれ、女性の就業率や企業などで指導的地位を占める女性の割合について具体的な数値目標が宣言されました。翌年には、「女性活躍推進法」が成立するなど、この数年間で女性の活躍推進の流れが一気に加速したように思います。

こうした中、最近は、共働き世帯が増え、企業も仕事と育児の両立支援を積極的に進めています。これからは介護の問題なども出てくると思いますが、そうすると“私スタイルの働き方”というのは女性だけではなく、男性にとっても等しく生じる問題になってきます。

就業継続に欠かせない配偶者の協力意識
理想とするロールモデルを周囲にみつける

森本：私は大学卒業後、1993年に(株)リクルート人材センター(現(株)リクルートキャリア)に入社し

ました。30歳で結婚し、33歳で第一子を出産しましたが、幸運にも夫が家事や育児に協力的でしたので、私は仕事に打ち込むことができました。ただ、仕事は大変やりがいがあったのですが、二人目をなかなか授からず、不妊治療と2回の流産を経験しました。それでも何とかあきらめずに39歳のとき第二子を出産しました。

育休から復帰し、現場で営業の仕事をするうちに、徐々に外向けの活動が増え、本の執筆やメディアへの出演、講演の依頼など、気がつけばそうした仕事が半分以上を占めるようになっていました。そこで、職場にフリーランス(個人事業主)の申請を出し、自分の会社を立ち上げました。今でいうパラレルワークです。そうした流れの中で2017年3月に(株)morichという会社を完全独立させました。現在、「転職エージェント」という転職を考え

る人たちのサポートを本業としています。

鳥居：私は、現在33歳、社会人10年目になります。私が大学生の時、会社を経営していた父が病気になる、もう治らない病だとわかっていたので、大学卒業と同時に実家に戻ってきました。

そして、私が25歳の時、父が亡くなりました。経営のことなど何も教えてもらっていなかったため、その時は本当にどうしていいかわからない状況でした。母が社長に就き、事業を引き継ぎましたが、私も経営に携わらなくてはいけないということが現実となり、追い込まれた後、やっと決心がつきました。

それから本格的に会社の経営に参画し、これまでグループ会社の再編や新店舗のオープンなどを手がけてきました。経営者としては、まだまだ勉強中で、今に至っています。

増田：2019年3月末で公務員人生、ちょうど30年になりました。現在、52歳です。これまでを振り返ると、私の場合、“ワーク”よりも“ライフ”の出来事が多いように思います。私が41歳のとき、実母が脳溢血で倒れ、その後アルツハイマーになり、それから約10年間、介護が続きました。実父もALS（筋萎縮性側索硬化症）という難病で、両親2人の入退院を合わせると15回以上にのぼります。生死にかかわる局面も多々あり、自分ではどうしてもできないことをたくさん経験しました。その中で「今、自分は何をすべきか」を常に自問自答し、「目の前のことに集中しよう」という習慣がついたように思います。

私生活は本当に大変だったのですが、なぜ30年も仕事を続けられたのかを考えると、まず、公務員は定年前に退職する人がほとんどいないということがあります。ハードな状況でも仕事を続けるというロールモデルが周囲にたくさんおり、私も仕事は辞めないという意識が常にありました。また、周囲のサポートもありました。苦しい時は同僚や上司に包み隠さず話して、その中でみなさんが私の状況を理解し、協力してくれたことが大き

いと思います。さらに、自分の中に仕事に入るスイッチとプライベートに入るスイッチが2つあり、それを使い分けられたこともよかったと思います。

性別意識をなくすことが女性活躍につながる
求められる「サーバント型リーダーシップ」

野田：では、ご自身が考える「女性活躍」とは具体的にどういうものなのか、お話しいただけますか。

鳥居：今の時代、女性が就けない職業はないと思います。しかし、私自身、経営に携わる中で周りの経営者をみると、実際は男性がほとんどです。男性の経営者と話をしていると「本当に女性で大丈夫なの？」とみられることも少なくありません。ただし、そこでひるまずに、自分の主張をはっきり伝え、良好な人間関係が構築できると、相手も「女性だから」というようなことをあまり気にしなくなってくるように思います。ですから、女性自身が「自分は女性だから」ということをあまり気にしないで仕事をしていくことが、女性活躍には大切なのではないかと思います。

野田：女性も性別意識をなくすことが大事ですね。これからは男女関係なく、みんなが働き方や働きがいをもとにどのようにみつけていくのかが重要になってくると思います。

森本：女性活躍は、第二章を迎えたと思っています。両立支援が充実し、出産後も復職する人が増えましたが、多くが短時間勤務制度を利用しています。子どもが小学校に上がるまで、あるいは小学校低学年くらいまで短時間勤務制度を取れる場合もあるので、それはそれで良いと思いますが、その間、キャリアが停滞しています。すごくもったいないと感じています。

女性の強みを活かすキャリアパスの一つにマネジメントがあります。自分の実体験からも思うのですが、子育てはまさにマネジメントに活かされます。一昔前のリーダーシップは、支配型のリーダーシップで「俺についてこい」というタイプでした。今これをやったら若い人はついてきません。今は「サーバント型リーダーシップ」といって、

奉仕や支援を通じ、周囲から信頼を得て、協力してもらえ、状況を主体的に作り出していくことがリーダーに求められています。サポーター役としてのリーダーシップこそ、女性に合っていると思うのです。

しかし、多くの女性は管理職になりたがりません。ワーキングマザーになったら、仕事と育児の両立でさえ大変なのに、管理職なんてとても無理だと思っている女性が多いのは非常に残念です。私は、女性活躍の第二章として、そうした意識をもっと変えたいと考えています。

野田：そうですね。これから管理職を目指していく女性を増やしていきたいですね。

森本：日本では、女性の役員がまだまだ少ないですね。以前、彼女たちにインタビューしたことがあります。何かものすごい才能があってその地位にいるのかというと、必ずしもそうではありません。たまたま、あるタイミングで上司からやってみないかと打診され、背中を押されて、やってみたら「私にもできる、思ったより面白い」という場合が多いのです。

ですから、みなさんには、目の前にチャンスがきたら、ぜひそれをつかんでください。その上で、自分には合わないと思ったら戻ればいいのです。今は、まだ手を上げる人が少ないので、逆に言うと、今こそチャンスなのです。

**トップの強い意思表示が現場を変える
働きやすい職場のカギは「柔軟性」**

野田：では、次に「女性が働きやすい職場」「やりがいのある職場」には何が大切なのでしょう。

増田：やりがいのある職場について、私が常に心掛けていることは、自分の個性や持ち味に磨きをかけるということです。私が初めて部下を持ったのは43歳のときですが、それまでの経験は男性に比べると圧倒的に劣りました。しかし、管理職になるとマネジメントを求められます。経験がない中で自分には何ができるのかを問いかけた時、経験がない分、自分の意見を押しつけるのではなく、いろいろな意見

を聞いて、それを調整するほうに回ろうと考えました。私の性格的にそうしたマネジメントのやり方がとても合っていたように感じます。

現在の部署が多文化・男女共同参画課ということもあり、市民や職員向けに女性が働きやすい職場づくりの啓発に取り組んでいます。また、役所内において、性別に偏った配属の見直しを呼び掛けたり、育休中の職員にスムーズに復帰してもらおうと、先輩と語る研修や、保育園や福利厚生に関する説明会を設けています。一方、男性職員には、育児休業制度について、20代、30代の階層別研修の中で周知し、取得を促しています。

また、内閣府の「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」というのがありますが、それに富士市長が率先して手を挙げてくれました。その中で女性管理職の登用を推進する、男性が安心して子育てできる環境を整えるなど、トップが意思表示をしてくれているので、推進する立場としても後押しをしてもらっているという実感があります。

野田：やはりトップが強い意思表示をしないと、現場は変わっていきません。

鳥居：当社は、スポーツクラブやスイミングスクールを展開しており、社員は女性のほうが多いのですが、管理職となると女性はぐっと少なくなってしまう。ですからマネジメントの楽しさをどのように感じてもらえるのか、伝えられるのかは、まだまだ課題だと思っています。

現在、結婚や出産で辞める人はほぼいない状況になりました。以前、当社は、出勤時間や勤務時間など全員均一な働き方をしていましたが、それだと続けていくことは難しいですし、個々の価値観も違います。自分が仕事にどう向き合っていくかという考え方にも良くない影響があります。当社は、それほど大きな会社ではないのでやりやすいという面がありますが、社員の希望を一人ずつ聞き、話し合いながら柔軟に対応しています。労働時間についても、短時間勤務は何時から何時までと決めつけるのではなく、話し合いの中で決めることにし、個別にフレ

キシブルな対応を取っています。

そうすると、女性だけではなく、男性にも事情のあるスタッフがいるので、協力する空気ができるようになり、男性も働きやすい環境になっていくと思います。いろいろな価値観の社員がいる中で、女性目線で考えていくと、結果的にみんなにとって良い制度になっていくのではないのでしょうか。

野田：みんなが活躍できる企業モデルの好事例ですね。

森本：働きやすい会社について、柔軟性という意味では、働く場所や時間に関係なく、どこでも働けるリモートワークやテレワークの制度があるとありがたいです。たとえば、小学校だと保護者会が平日の昼間にありますが、半日休むのが難しいケースもあります。その場合、保護者会が終わったら仕事に戻るとか、近くのカフェで仕事ができるとか、仕事とプライベートをはっきり分けるのではなく、自分が働ける時間、集中できる場所などを選ぶ仕組みがあると、ものすごく生産性が上がると思います。

それから、トップや上司に理解があるかどうかはとても重要です。ぜひ、みなさんの意見を草の根的に上に伝えてください。個人の意見ではなく、みんなの意見としてトップに届けていけば、大きく変わっていくはずですよ。

チャンスは期待されているからこそ与えられる
一歩踏み出し、積極的にチャレンジを

野田：それでは、最後になりますが、みなさんから一言メッセージをお願いします。

増田：2017年度に富士市の職員向けにアンケート調査を実施したところ、「昇進を望むか」との問いに女性の46.3%が「望まない」「あまり望まない」と回答しました。理由は、「自信がない」が67.0%、「仕事と子育ての両立が困難になる」が31.1%でした。現在、富士市役所で課長以上の女性管理職は7.4%です。その一人として私が感じることは、女性管理職がもっとたくさんいたら、男性管理職中心に物事が決められている現状を変える力になる

ということです。ですから、管理職になって一緒に頑張りましょうということを発信するのが、今の私の役回りだと思っています。

鳥居：みなさん、これからいろいろなチャンスが巡ってくると思いますので、そのチャンスをつかんでください。「チャンスの女神は後ろ髪がない」とよく言われますが、一度到来したチャンスがまたくるとは限りません。

私自身、最初は経営についてまったくわかりませんでしたでしたが、やっていくとその中に楽しさ、やりがい、多くの人との出会いがあります。そうした中でチャンスは巡ってきます。チャンスが与えられるということは、期待されているからこそです。仕事でもプライベートでも、ぜひ幸せをつかんでほしいと思います。

森本：今、女性のみなさんには、ものすごい追い風が吹いています。国も企業経営者も女性の活躍を本気で考えています。その追い風にのらない手はありません。やらないで後悔するよりは、やったことで成功、失敗する経験値のほうがはるかに価値はあります。ぜひ一歩前に踏み出しましょう。そうすると、見える視界が違ってきますし、会える人も変わるし、世界が変わります。また、そうした親の姿を子どもは見ています。将来、子どもたちが、こんな大人になりたいと思うかどうかは、みなさんの背中にかかっているのです。仕事もプライベートも頑張してほしいと思います。



※本稿は2019年2月20日に開催された女性異業種交流会（参加者92名）の内容をまとめたものです