

第94回熊本県内企業業況判断調査特別テーマ「女性とシニアの活用調査（要約）」

**女性とシニアの活躍促進に向けて、
回答企業の約6割が「取り組んでいる」**

アベノミクスの成長戦略の目玉として注目されている“女性”の活用、そして急速な高齢化から65歳までの延長雇用等が推進されている“シニア”の活用について、県内主要企業の取り組み状況等を探るため、「第94回熊本県内企業業況判断調査」の特別テーマとして調査を行った。以下は、その結果概要である。

【調査結果のポイント】

- 女性社員の定着・活躍に「取り組んでいる」と回答したのは63.5%
- 女性社員の定着・活躍に向けた具体的な取り組みについては、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」が30.7%と最も高く、「時短・在宅勤務などの勤務形態の多様化」が19.5%、「再雇用制度」が18.3%と続いた。
- シニア社員の活躍に向けて「取り組んでいる」と回答したのは63.0%
- シニア社員を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況については、「再雇用制度の導入」が63.0%と最も多く、「定年を65歳まで引き上げ」が19.0%、「定年制の廃止」が3.7%と続いた。

【調査概要】 ※第94回熊本県内企業業況判断調査と同じ

- ・ 調査対象：県内主要企業670社
(第94回業況判断調査の特別テーマとして実施)
- ・ 調査方法：郵送法
- ・ 調査時期：2015年2月12日～3月5日
- ・ 有効回答：216社（回答率32.2%）

(回答企業の属性)

業種	企業数 (社)	構成比 (%)	業種	企業数 (社)	構成比 (%)
食料品製造業	14	6.5	小売業	37	17.1
食料品以外の製造業	43	19.9	事業所サービス業	29	13.4
建設業	30	13.9	個人サービス業	17	7.9
生産財卸売業	15	6.9	運輸	12	5.6
消費財卸売業	16	7.4	不明先	3	1.4
			合計	216	100.0

1. 女性社員の定着・活躍に向けて

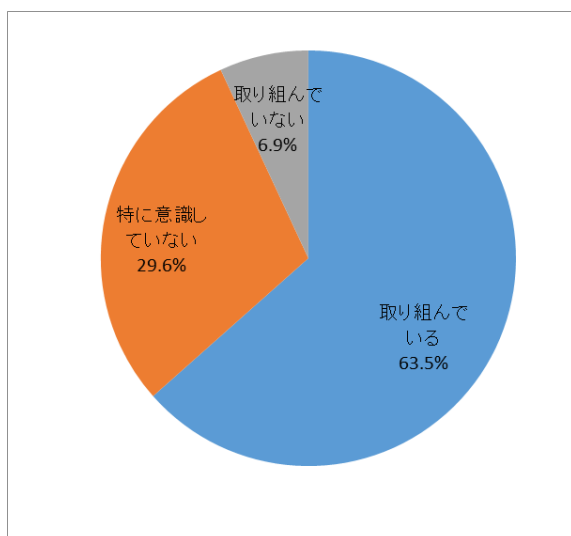
(1) 取り組みの有無

まず、女性社員の定着・活躍に向けて取り組んでいるかを尋ねたところ、「取り組んでいる」が63.5%と最も高く、「特に意識していない」が29.6%、「取り組んでいない」が6.9%と続いた。「特に意識していない」との回答は、業種別では「建設業」で多くみられ、建設業30社のうち14社がこれに該当した。同回答の補足事項として“職場に女性がいない”といったコメントもあり、業種あるいは企業によっては、女性社員の数自体がそもそも少ないことから、このような取り組みを意識しづらいという状況もうかがえる(図表1)。

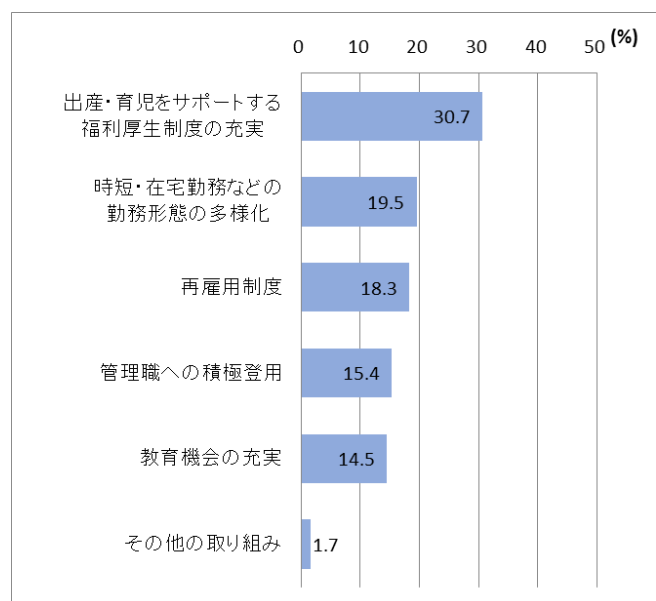
(2) 具体的な取り組み

図表1で女性社員の定着・活躍に向けて「取り組んでいる」と回答した137社に対し、具体的な取り組みについて尋ねた結果(複数回答)を図表2に示している。これを見ると、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」が30.7%と最も高かった。次いで、「時短・在宅勤務などの勤務形態の多様化」が19.5%となり、「再雇用制度」が18.3%と続いた。また、「その他の取り組み」としては、“時間外労働の原則禁止”や、“女性視点を活かした活動チームを編成”、“性別に関係なく、能力のある社員に責任ある仕事を任せる”など独自の取り組みが挙げられた。アベノミクスの女性活躍推進の流れを受けて、制度づくりに力を入れる企業も増えていると思われる。制度面の整備が広がる中で、今後は制度の有無だけでなく、その活用状況等がより問われていくだろう。

図表1 女性の活躍に取り組んでいるか (n=216)



図表2 女性社員の定着・活躍に向けた具体的な取り組み (複数回答 n=137)



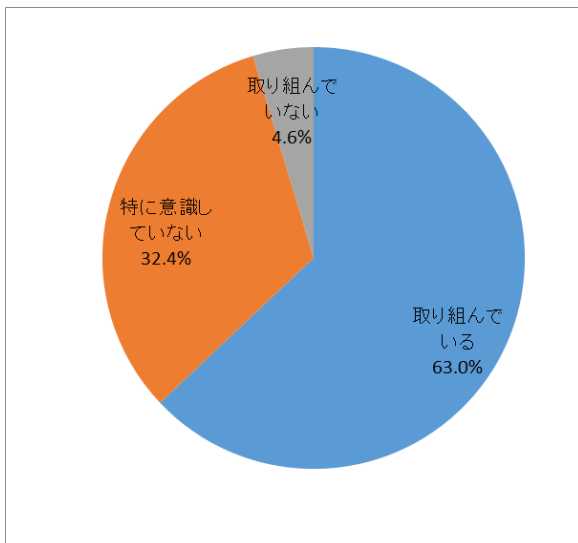
3. シニア社員の活躍に向けて

次に、シニア社員の活躍に向けて取り組んでいるかを尋ねたところ、「取り組んでいる」が63.0%と最も多く、「特に意識していない」が32.4%、「取り組んでいない」が4.6%と続いた。補足コメントとして“60歳で定年を迎えた後も、就業希望者は同じ労働条件で再雇用している”という回答もあり、シニア社員を主戦力と捉えモチベーション向上に取り組む姿がうかがえた。

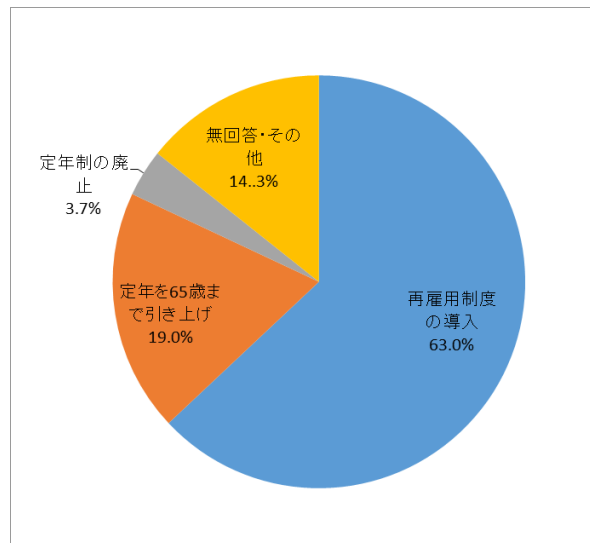
また、今回は“高年齢者雇用確保措置”※の実施状況についても尋ねている。この措置は、急速に高齢化が進行する中で、65歳までの安定した雇用の確保を目的としたものである。図表4をみると、同措置として「再雇用制度の導入」が63.0%と最も多く、「定年を65歳まで引き上げ」が19.0%、「定年制の廃止」が3.7%と続いている。今後生産年齢人口（15～64歳）が減少していく中、働き手としてのシニア層への期待もますます高くなっていると思われる。

以上

図表3 シニア社員の活躍に取り組んでいるか(n=216)



図表4 65歳までの雇用確保措置の状況(n=216)



※高年齢者雇用確保措置…厚生労働省が定めている「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の中で、65歳までの安定した雇用を確保するため企業に義務付けている措置。企業は希望者全員に「定年性の廃止」、「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じて65歳まで継続雇用をすることとされている。