

秋田県内の「働き方」に関する論点・課題について

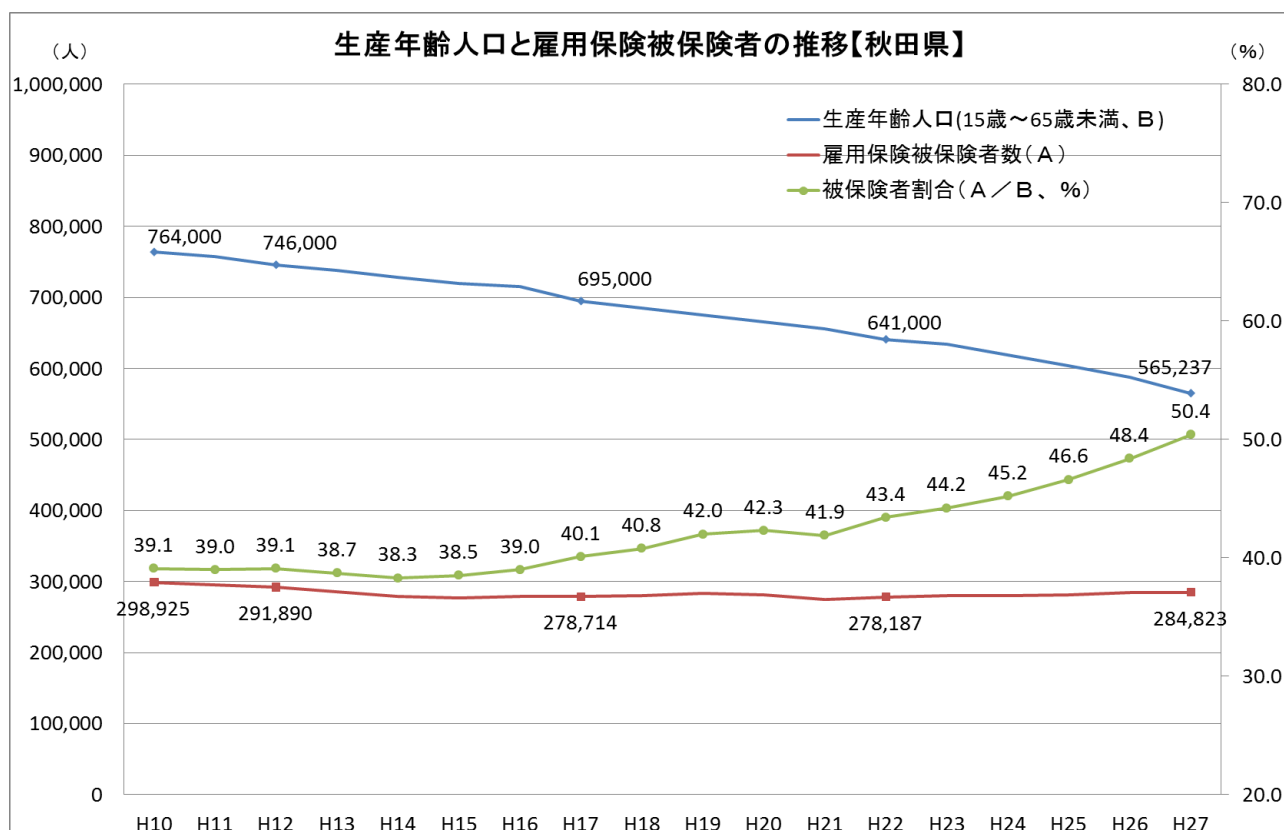
秋田いきいきワーク推進会議

平成 29 年 2 月

I 秋田県内の「働き方」をめぐる現状・変化

1 秋田県内における人口と労働者の年齢・性別構成等の現状・変化

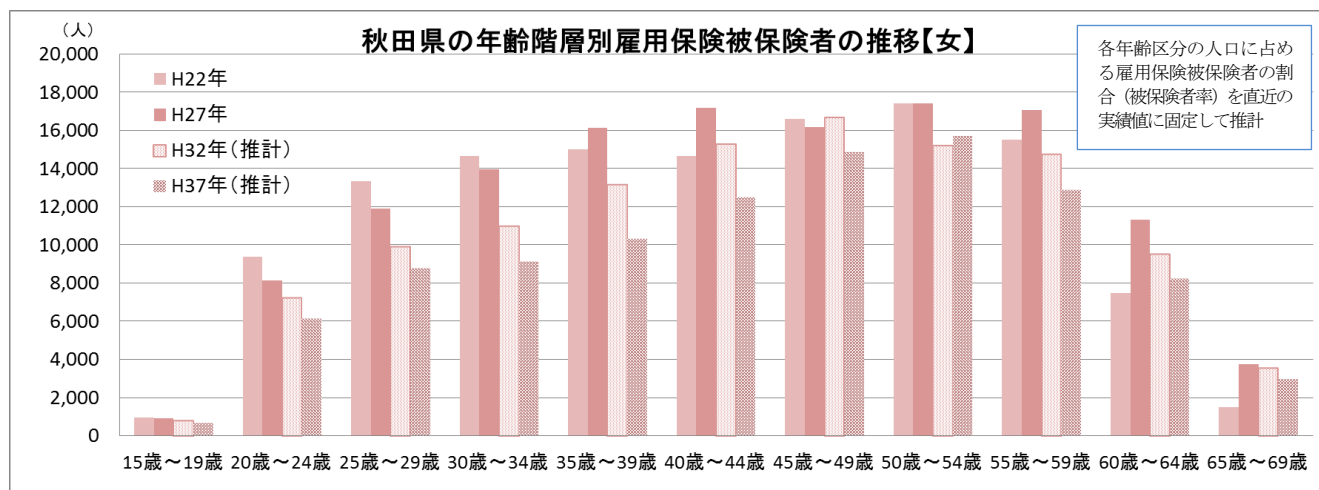
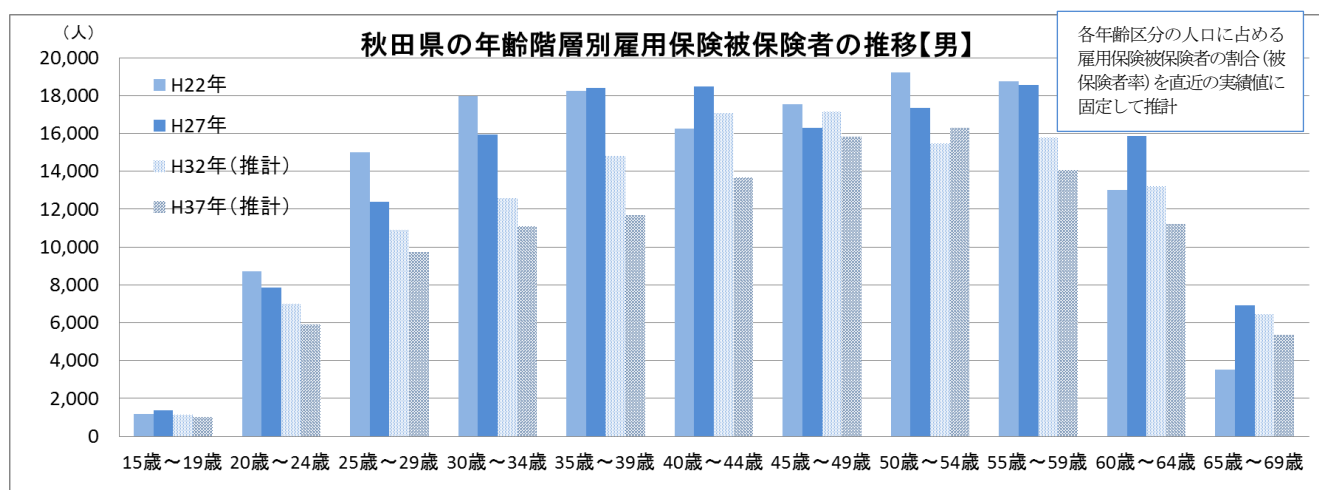
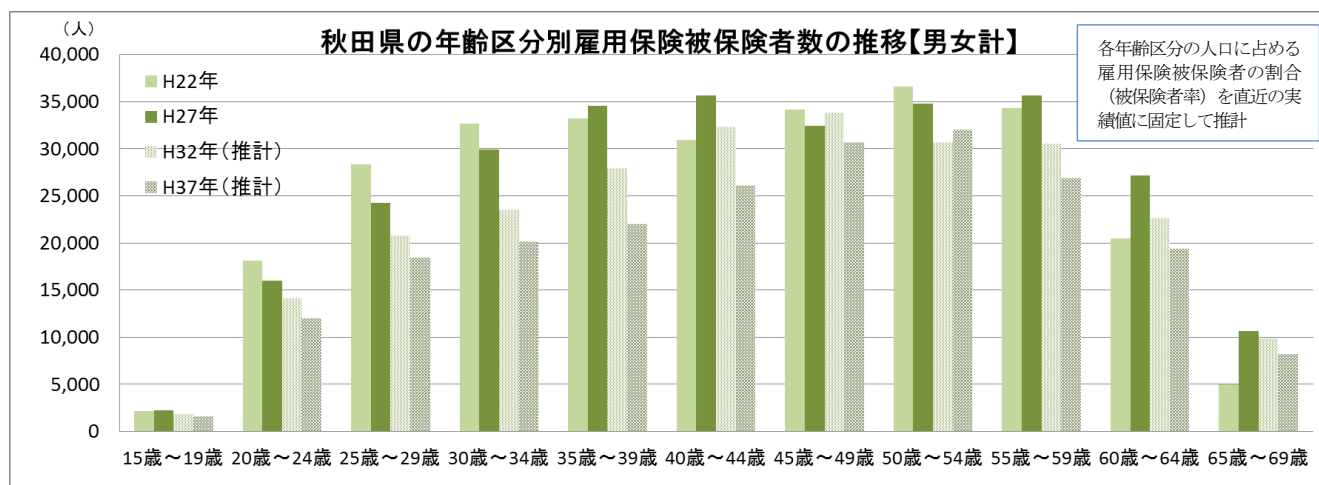
- (1) 平成 10 年と 27 年を比べると県内の生産年齢人口は約 25%減少したが、県内の雇用保険被保険者数はほとんど減少していない。このため、県内の生産年齢人口に占める雇用保険被保険者の割合は 50.4%に高まっているが、同じ割合の全国平均は既に 53.6%にまでなっており、今後も県内の就労率をさらに高める余地はあると考えられる。



【出典】 生産年齢人口は総務省「人口推計」による各年 10 月 1 日の推計値(国勢調査実施年は国勢調査値に修正済み)
雇用保険被保険者数は厚生労働省「雇用保険業務統計」による各年 10 月末の値(全被保険者種別合計)
被保険者割合は「雇用保険被保険者数/生産年齢人口」である。

- (2) 平成 22 年から 27 年にかけての雇用保険被保険者の年齢別構成の変化を見ると、労働者の中での年齢・性別構造の変化(高齢層へのシフトと 30 代後半から 40 代を中心とした女性の増加)が相当なスピードで進行していることがわかる。

次ページのグラフでは、県内の年齢区分別の雇用保険被保険者数の推計値を含めた推移を示しているが、その推計値(平成 32 年、37 年)を計算する際には、各年齢層人口の中での雇用保険被保険者の割合(被保険者率)として平成 27 年度の実績値を使っている。しかし、今後は労働力の供給制約が強まる中で、人口における就労者(雇用保険被保険者)の割合は高齢者や女性を中心としてさらに高まることが予想され、また、若年者の県内定着・還流策とあわせて高齢者、女性などの就労促進努力の必要性もさらに高まっていくと考えられる。



※ 上図における平成 32 年及び 37 年の推計は次の式による。

ただし、 $A_{m \cdot n}$ は m 年における年齢区分 n の雇用保険被保険者数、 $B_{m \cdot n}$ は m 年における年齢区分 n の人口、 α_n は平成 27 年における年齢区分 n の A/B 、 β_n は平成 22 年の年齢区分 $n-1$ の人口が平成 27 年の年齢区分 n の人口に変化した際の増減率。

$$A_{m \cdot n} = B_{m \cdot n-1} \times \alpha_n \times \beta_n$$

したがって、上図の推計部分においては、平成 29 年 1 月施行の 65 歳以上の者に係る雇用保険の適用拡大の影響は除外して計算している。

※※ 上図の「65～69 歳」の年齢区分における雇用保険被保険者数の実績値（推計計算における場合も含む）としては便宜的に「65 歳～」を使用している（「65～69 歳」と「70 歳～」を分離した数値がなかったため）。

- (2) 秋田県の常用雇用者に占める非正規雇用者（正社員・正職員以外の雇用者）の割合は男女とも高まってきたが、最近は頭打ちの傾向もみられる。また、全国平均に比べると男女とも低い水準にある。

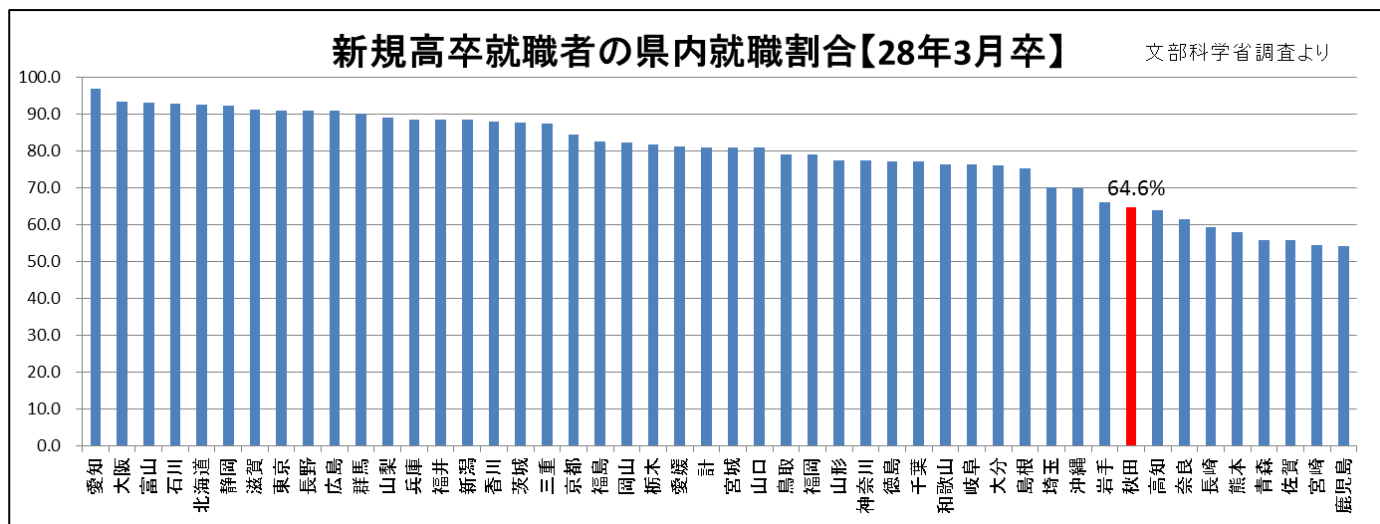
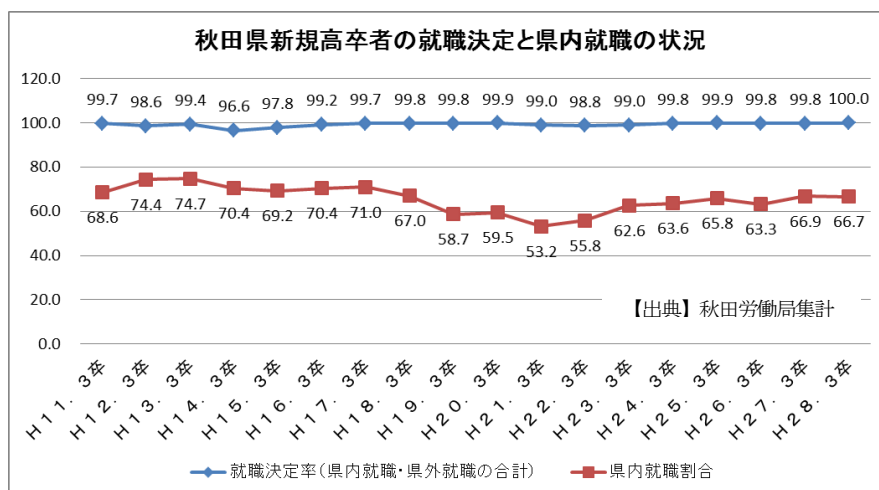
常用雇用者に占める非正規雇用者の割合（秋田県・全国、男女別）

【出典】総務省経済センサス （単位：%）

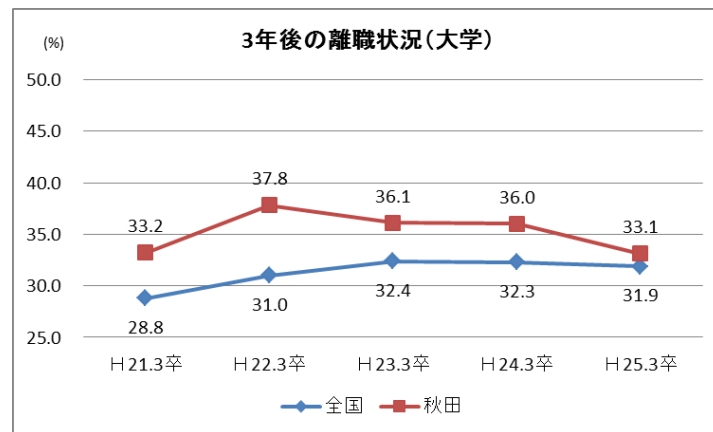
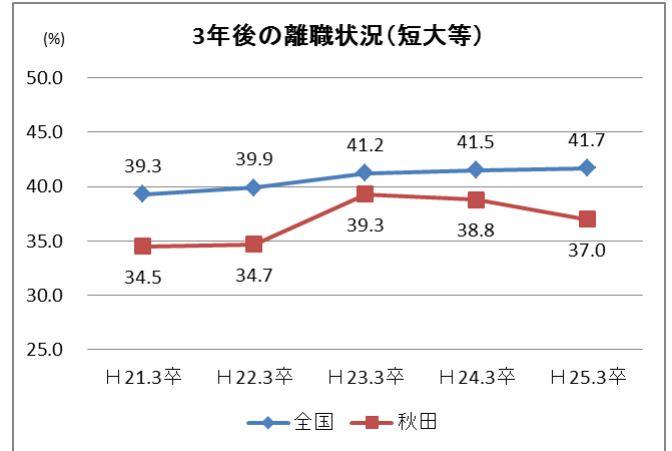
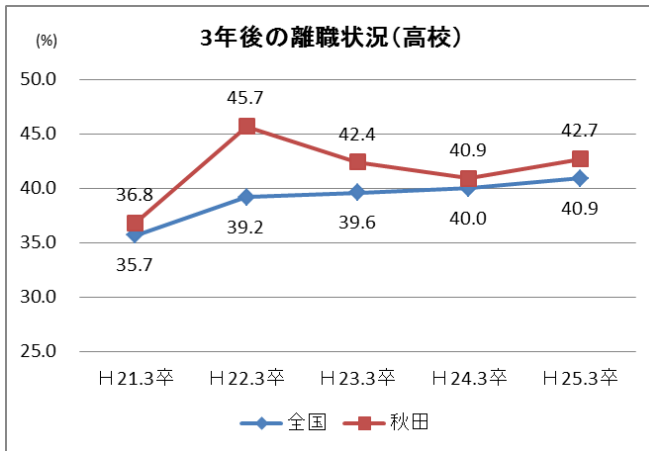
	秋田県		全国	
	男性	女性	男性	女性
平成 13 年	13.7	39.3	17.7	50.4
平成 16 年	14.6	44.1	19.1	52.9
平成 18 年	16.9	45.5	21.0	54.0
平成 21 年	17.7	47.1	20.9	53.0
平成 24 年	20.1	49.1	22.9	55.9
平成 26 年	20.0	49.2	23.3	54.8

2 若者の「働き方」の現状・変化

- (1) 県内の新規高卒者の就職決定率（平成 28 年 3 月卒）は 100%を達成し、県内大学の卒業者についても過去最高（99.3%）となった。しかし、就職決定者のうちの県内での就職決定者の割合（県内就職割合）については、リーマンショック後に落ち込んでから回復しきれておらず、新規高卒者で 66.7%、県内大学の新規卒業者については 34.1%、短大で 79.3%にとどまっている。



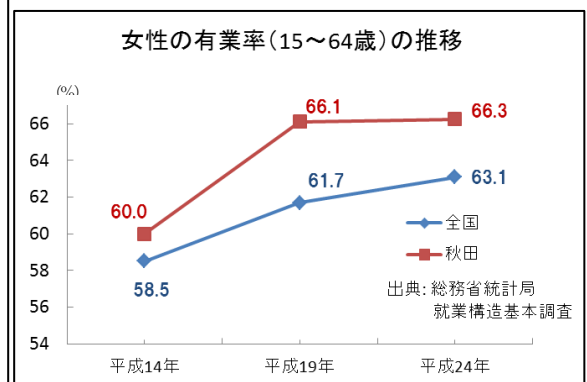
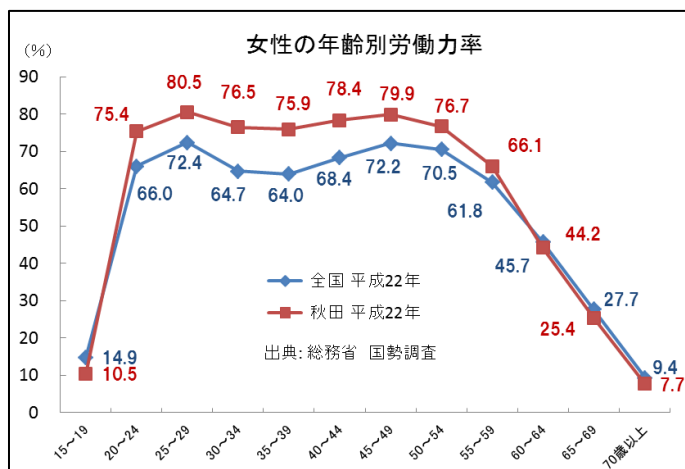
- (2) 新卒後3年以内の離職率は、以前は全国で「(中学) 7 : (高校) 5 : (大学) 3」と言われていたが今は「6 : 4 : 3」。秋田県は短大等を除き全国より若干高い。



【出典】秋田労働局集計

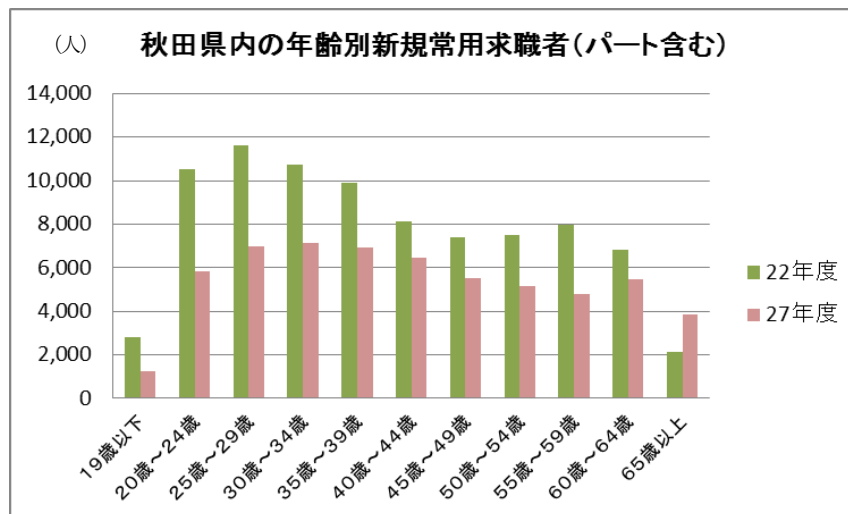
3 女性の「働き方」の現状・変化

- 女性の労働力率(就業者+完全失業者/人口)や有業率(有業者/人口)は、総じて秋田県の方が全国平均よりも高い。



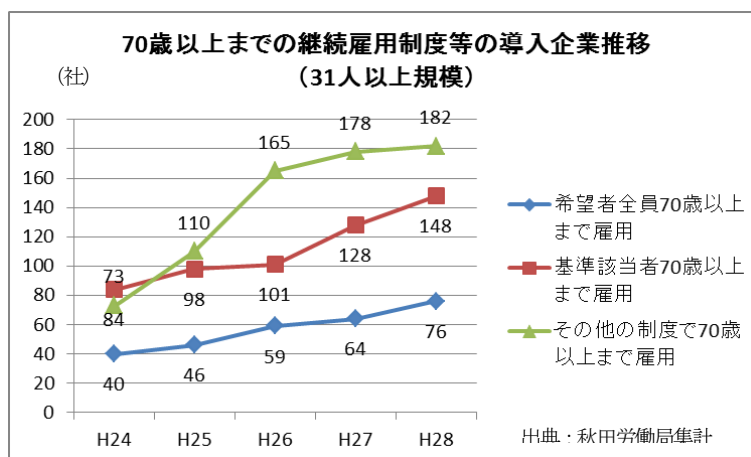
4 高齢者の「働き方」の現状・変化

- (1) 平成22年度と27年度で比べると、秋田県内の年齢別新規求職者数は65歳以上の高齢者層のみで増加している。



【出典】秋田労働局ハローワーク業務統計

- (2) 秋田県は「70歳以上まで働ける企業割合」(31人以上規模)が32.9%で全国1位。希望者全員が70歳以上まで雇用される企業も着実に増加している。しかしながら、秋田県の高齢者の有業率は全国と比べて必ずしも高くない。



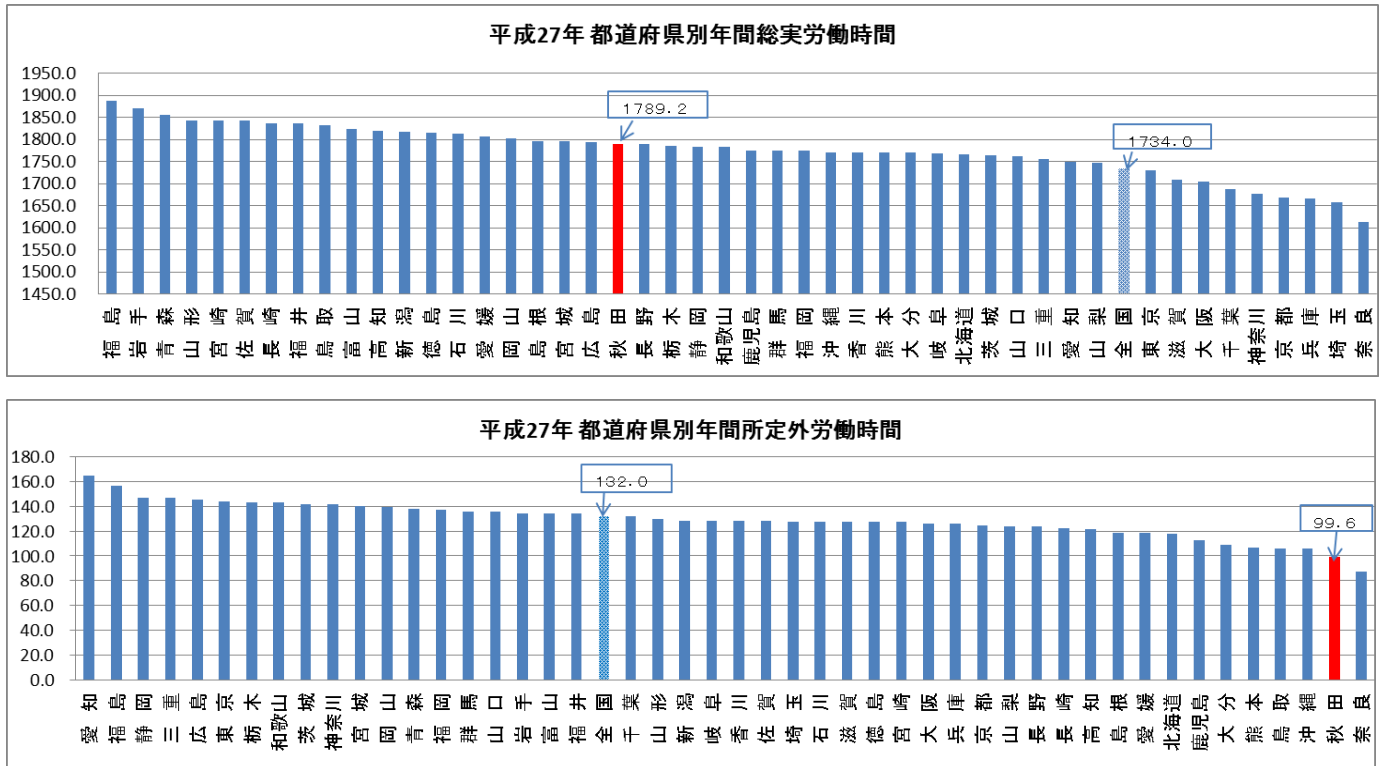
高齢者の有業率比較

	秋田県	全国
60～64歳	60.4	59.8
65～69歳	35.9	39
70～74歳	22.7	24.7

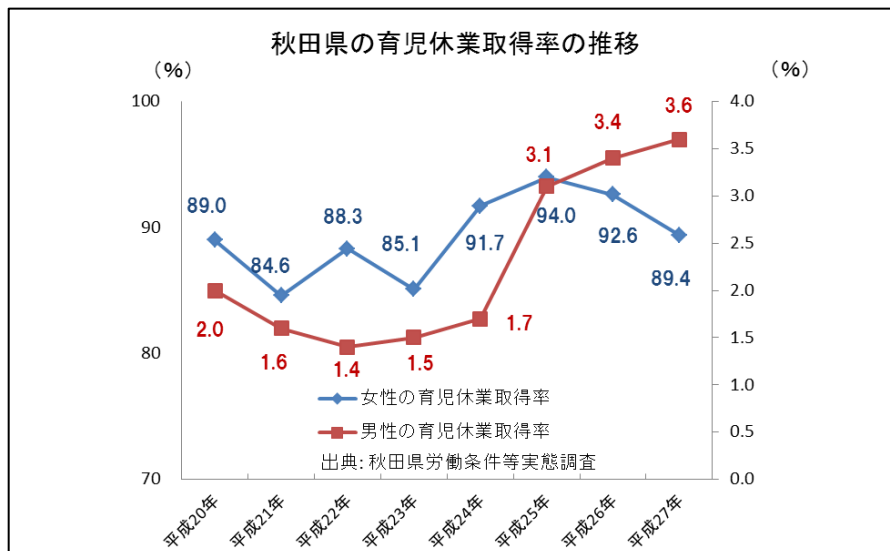
出典：就業構造基本調査(平成24年)

5 労働時間・休暇・休業の現状・変化

- (1) 秋田県は、全国平均より年間総実労働時間が長く所定外労働時間は短い。これには秋田県のパートタイム労働者比率の低さ（平成27年毎月勤労統計調査では、秋田県：26.0%、全国平均：30.5%）も影響していると考えられる。

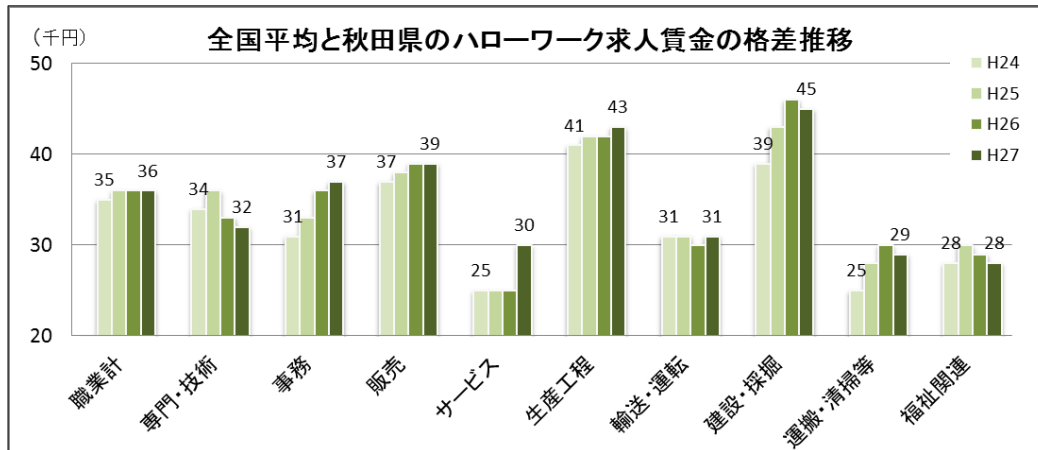


- (2) 秋田県の男性の育児休業取得率は向上しているものの、まだ3%台にとどまっている。



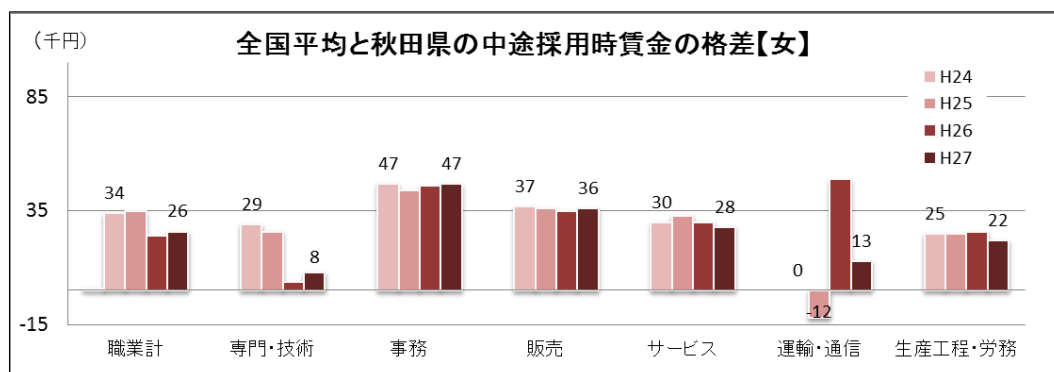
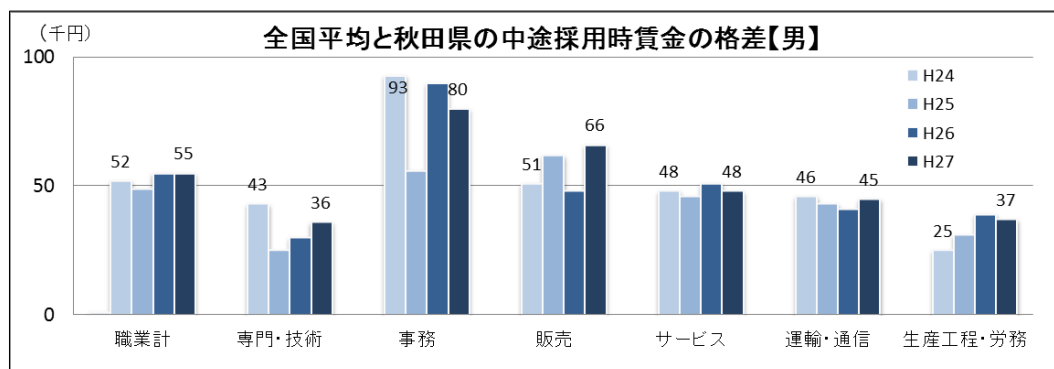
6 賃金の現状・変化

- (1) ハローワークの求人票に記載された賃金（月給額）について、全国平均と秋田県の格差（「全国平均」－「秋田県」）の最近の推移を職種別に見ると、専門・技術の仕事では格差が縮小傾向にあるが、事務、建設、運搬・清掃などの仕事を中心に格差が拡大していることがわかる。



【出典】秋田労働局集計（パート除く常用）。

- (2) 中途採用時賃金（中途採用時の雇用保険関係届に記載された賃金月額）について同様に見ると、男性の場合に生産工程・労務の仕事などを中心として全国との格差が若干広がっているが、女性については総じて格差が縮小している。



【出典】秋田労働局集計

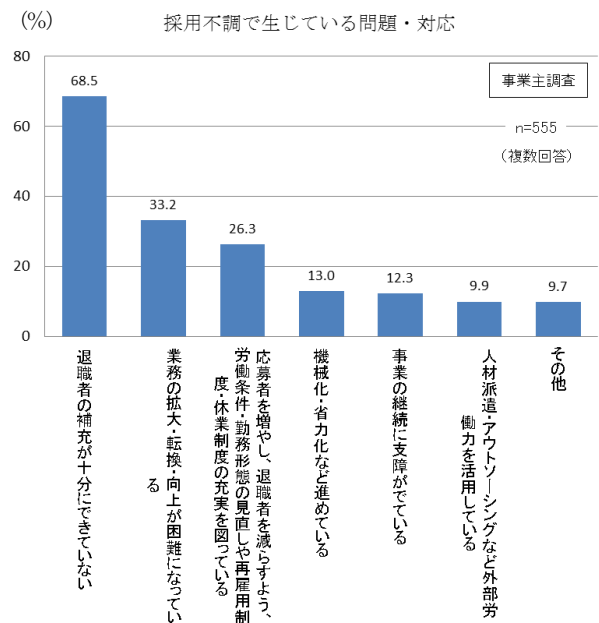
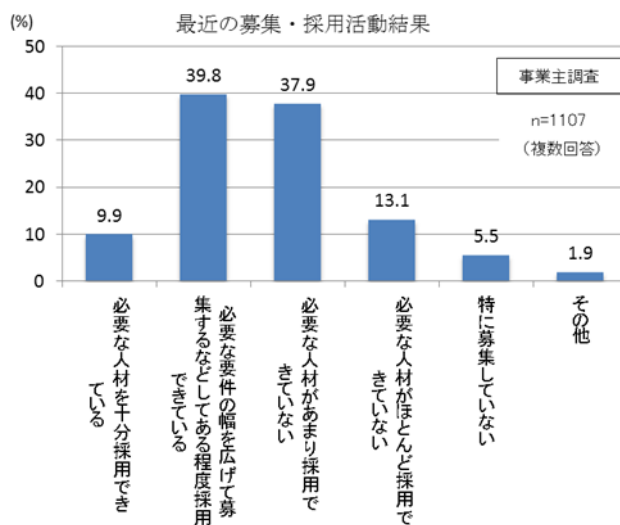
Ⅱ 当会議が平成 28 年 8 月に実施した「秋田県内の労働実態に関する調査（事業主調査・労働者調査）」結果より

【事業主調査】

※ 県内に本社機能を置く従業員 31 人以上企業すべて（1354 社）を対象とし 1117 社から回答を得た（回収率：82.5%）。

1 最近の募集・採用活動

- 必要な人材を十分採用できている企業は約 1 割であり、要件緩和等によりある程度採用できている企業（40%）と必要な人材があまり採用できていない企業（38%）が多くを占めている。必要な人材がほとんど採用できていない企業も約 1 割あった。
- 必要な人材が「あまり」又は「ほとんど」採用できていない企業は「退職者の補充ができない」、「業務の拡大等が困難」、「事業の継続に支障」などの問題を抱えていると回答。
- これら企業の採用不調への対応として、労働条件等の人事労務面の対応を挙げた企業が 3 割弱、機械化・省力化と人材派遣・アウトソーシングの活用がそれぞれ約 1 割。

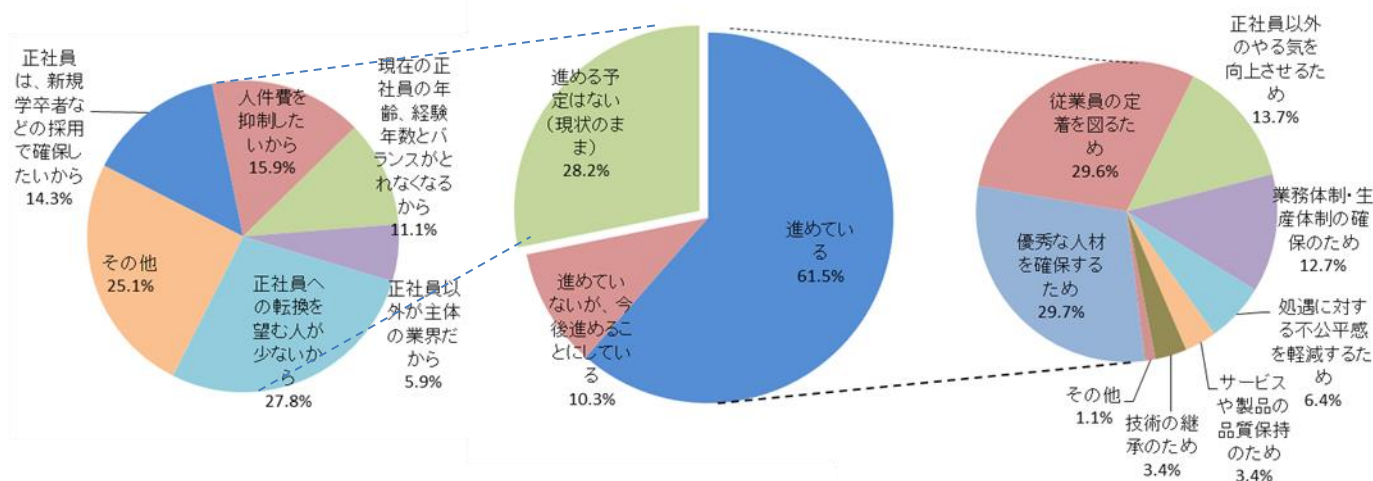


2 雇用・就業の形態（勤務形態）

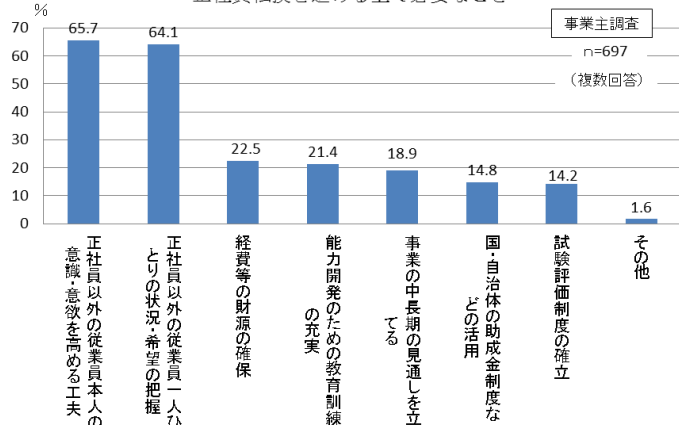
- 約 9 割の企業では正社員以外のパート・アルバイト、契約社員等が雇用されているが、全労働者に占める非正社員の割合は業種によって大きく異なる。非正社員割合が高い業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「生活関連サービス業、娯楽業」などだった。
- 非正社員の正社員転換を進めている企業の割合は 6 割を超え、今後進める予定の企業をあわせると 7 割を超えている。
- 正社員転換を進めるうえで必要なことについては、6 割を超える企業が「正社員以外の従業員本人の意識・意欲を高める工夫」と「正社員以外の従業員一人ひとりの状況・希望の把握」を選択。ただし、試験・評価制度や能力開発制度、財源確保や公的助成措置を挙げた企業割合が高い業種・規模もあった。

- ・ 正社員の多様化を進めている企業は約 1 割であり、今後進める予定の企業も含めると約 2 割となっている。進めている（進めることとしている）企業の具体的な内容は、業種によっても異なるが、全体としては職務限定正社員、短時間正社員、勤務地限定正社員の順に多く、「在宅勤務・テレワーク」と回答した企業はまだ極めて少なかった。
- ・ 平成 30 年 4 月から該当者がでてくる「無期転換ルールへの対応」については、約半数が「現在検討中又はこれから検討」と回答。

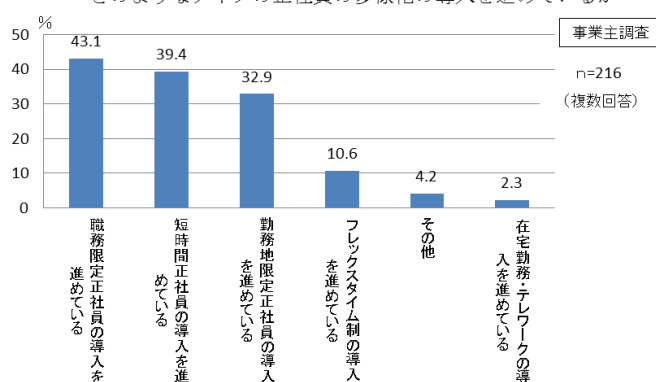
正社員転換を進めているか（進めない理由、進めている理由）



正社員転換を進める上で必要なこと



どのようなタイプの正社員の多様化の導入を進めているか

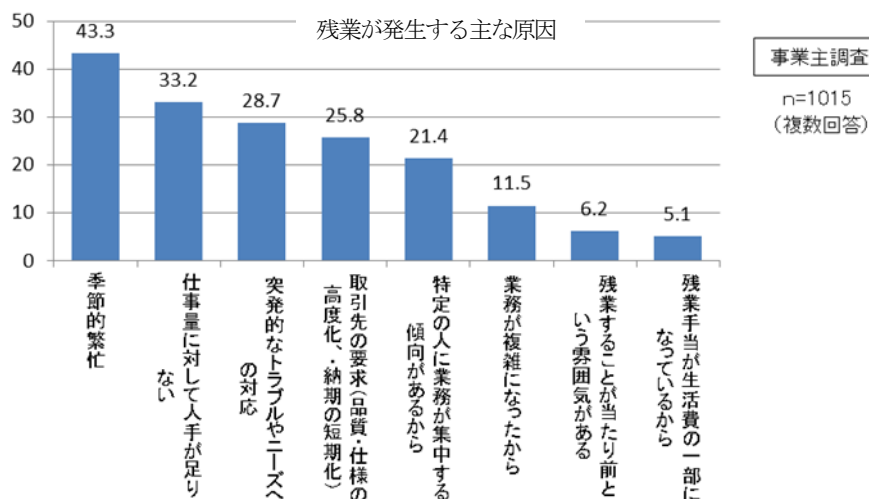
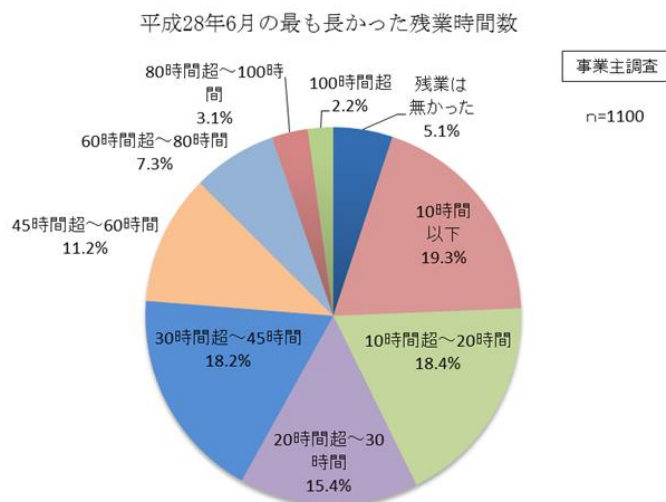


3 超過勤務（長時間労働対策）と年次有給休暇

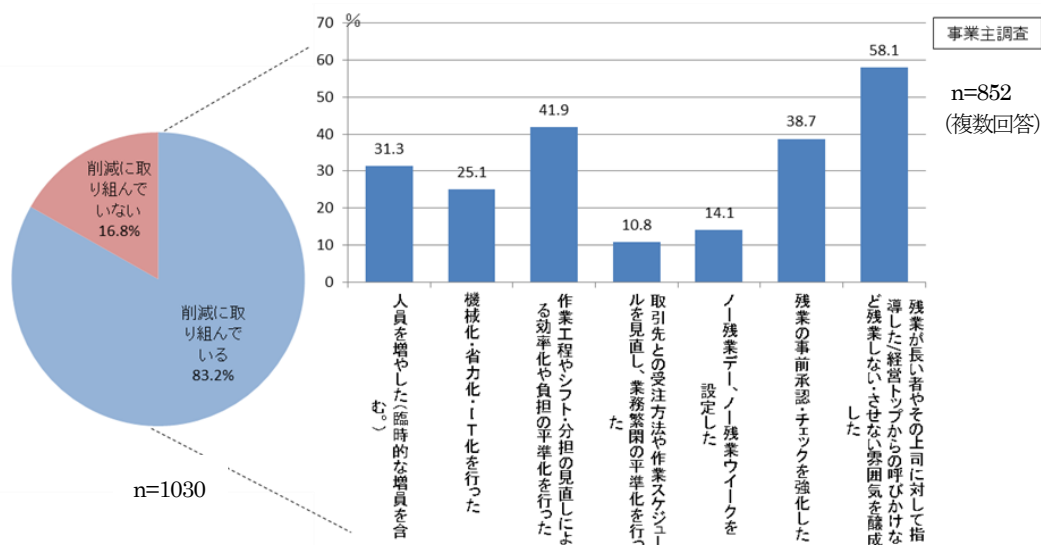
- ・ 28 年 6 月の最も残業時間が長かった職員の残業時間数を聞いたところ、過重労働の目安となっている 80 時間超だった企業が 5%、このうち 100 時間超だった企業は 2%。
- ・ 残業が発生する原因を聞いたところ、季節的繁忙が約 4 割、人手不足や突発的なトラブル・ニーズ対応がそれぞれ約 3 割だった。取引先の要求に関する回答がこれらに続いていたが、この要因は小規模な企業や建設・製造・情報通信等の業種において比較的多くなっていた。特定の部署・労働者への業務の集中に関する回答も約 2 割あった。
- ・ 残業削減の取組は 83%の企業が取り組んでいた。取り組んでいる内容について、6 割近くの企業が労働者・上司への指導やトップからの呼びかけ等を行っており、工程・シフト・分担の見直しや残業の事前承認強化がそれぞれ約 4 割、人員増が約 3 割となっていた。
- ・ また、削減に取り組んでいる理由は、社員の健康管理や業務の効率化、コスト削減がそれぞれ約 5

割～8割で上位を占めていたが、人材確保や離職低減もそれぞれ3割程度の回答率となっていた。

- ・ 年次有給休暇の取得促進の取組を行っている企業は5割を超えており、取組を行っている場合の方法については半日・時間単位等の細切れの取得を可能にすると回答した企業が6割以上、連続取得や計画的取得の推進もそれぞれ2割以上だった。

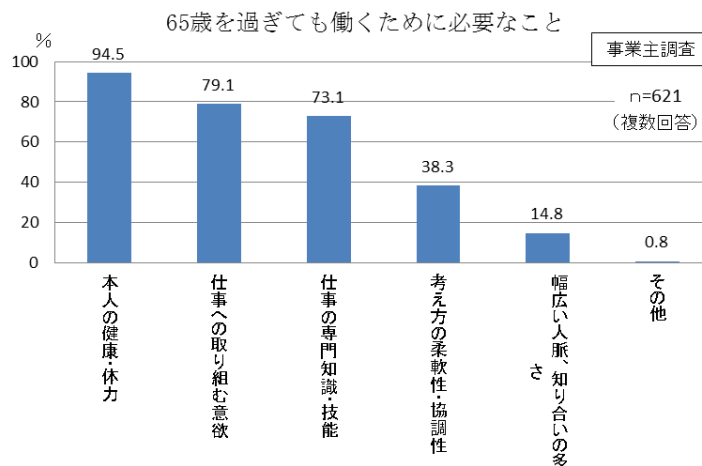
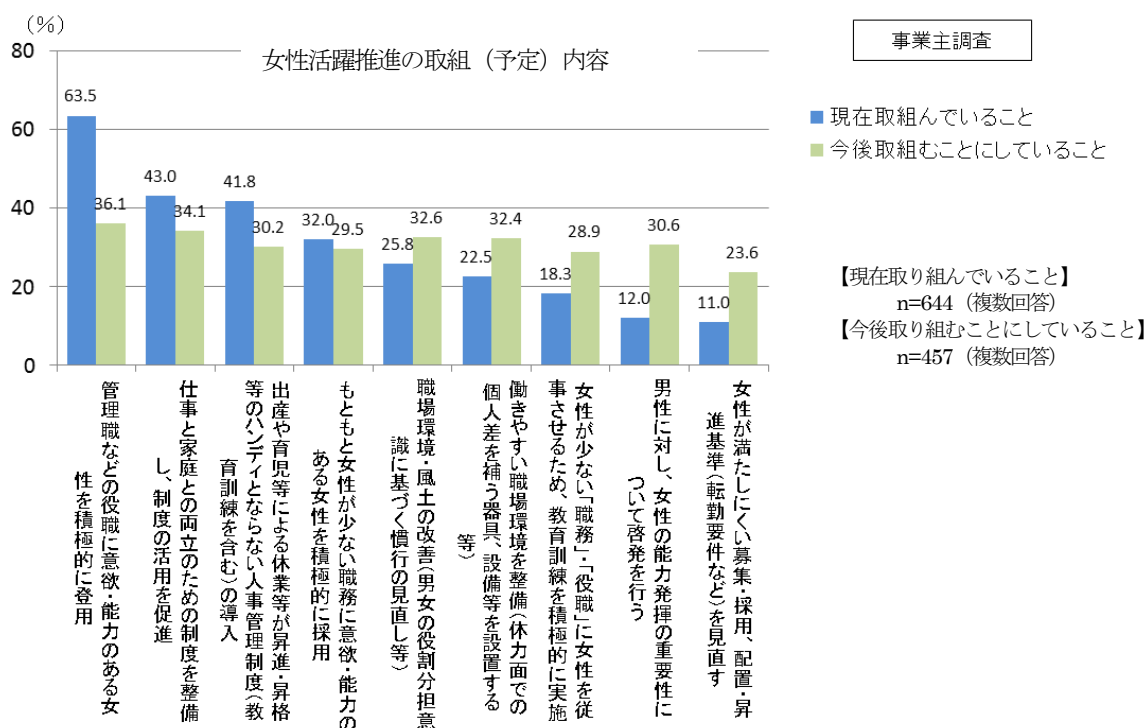


残業削減への取組状況及びその主な内容



4 女性・高齢者の活躍推進

- ・ 労働者に占める女性比率が高い業種は「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」などだった。
- ・ 人事労務管理や人材の育成・登用等において女性の活躍推進に取り組んでいる企業は6割弱で、今後取り組む予定の企業をあわせると7割以上。現在取り組んでいる場合の取組内容は、管理職等への女性登用が約6割と最も多く、ワークライフバランス関係の制度整備や女性採用がこれに次いでいる。女性活躍の推進に比較的消極的な業種として「建設業」、「製造業」、「運輸業、郵便業」が挙げられる。また、規模的には小規模な企業ほど女性活躍推進に消極的な割合が高くなる傾向がある。
- ・ 65歳以上の労働者がいる企業の割合は75%だったが、「建設業」、「宿泊、飲食サービス業」、「医療、福祉」で特に高かった。
- ・ 65歳以上の活用を進めている企業割合は6割弱であり、活用の形態はほとんどが短時間雇用を含む再雇用である。事業主から見た場合の65歳を過ぎても働き続けるために必要なこととして健康・体力や意欲を9割～7割の企業が挙げていたが、仕事の専門知識・技能も7割以上が挙げていた。



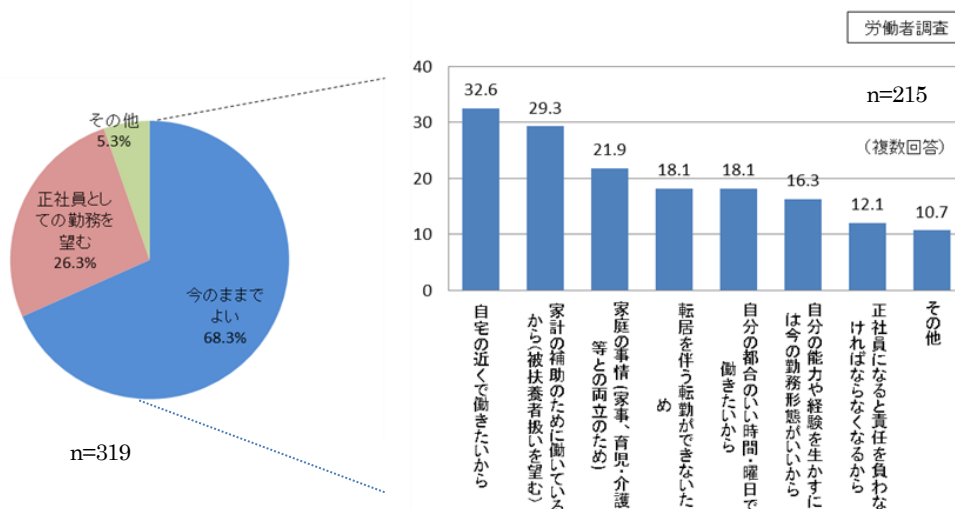
【労働者調査】

※ 連合秋田傘下の労働組合経由で配付。回収数は1970（回収率：64.1%）だが、性別割合、勤務先の業種・規模別割合、正社員・非正社員割合等に偏りあり。

1 勤務形態の変更希望（正社員への転換希望）

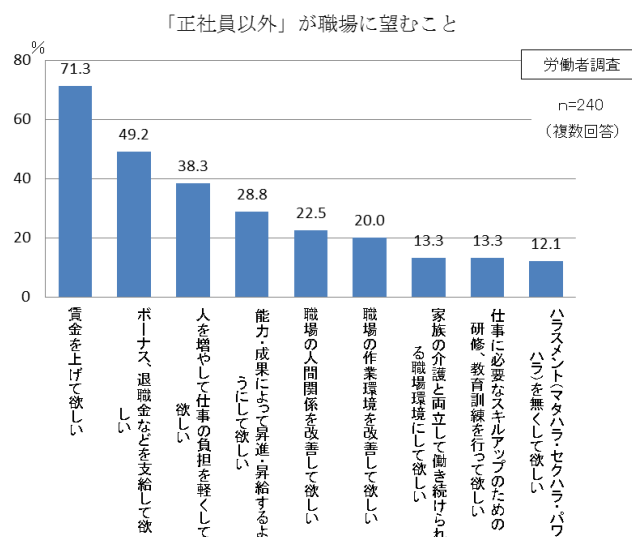
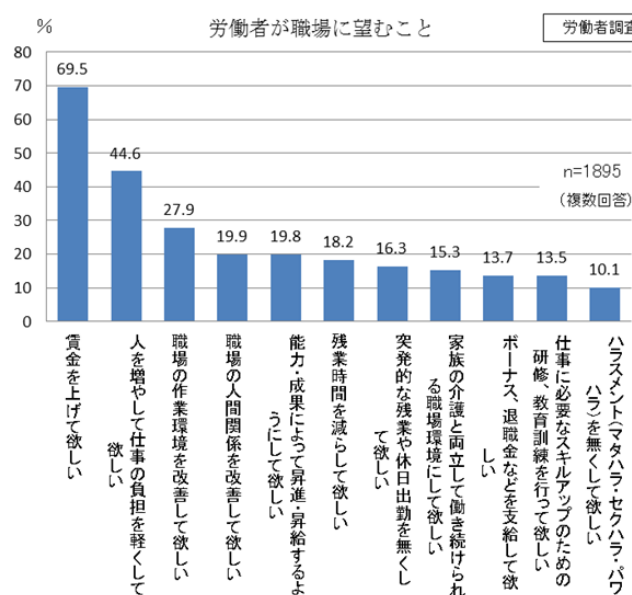
- 正社員以外の回答労働者のうち、正社員としての勤務を望んでいる者は3割弱であり、約7割は今のままでよいと回答した。今のままでよい理由としては、自宅近くの勤務希望、家計補助目的の就労であること、家庭の事情等が上位を占めた。
- 正社員としての勤務を希望する理由として、収入増、雇用の安定、賞与・退職金が支給されることが、それぞれ5割以上の正社員希望者に選択されていた。

正社員以外の勤務形態の変更希望の有無及び今のままで良いとした主な理由



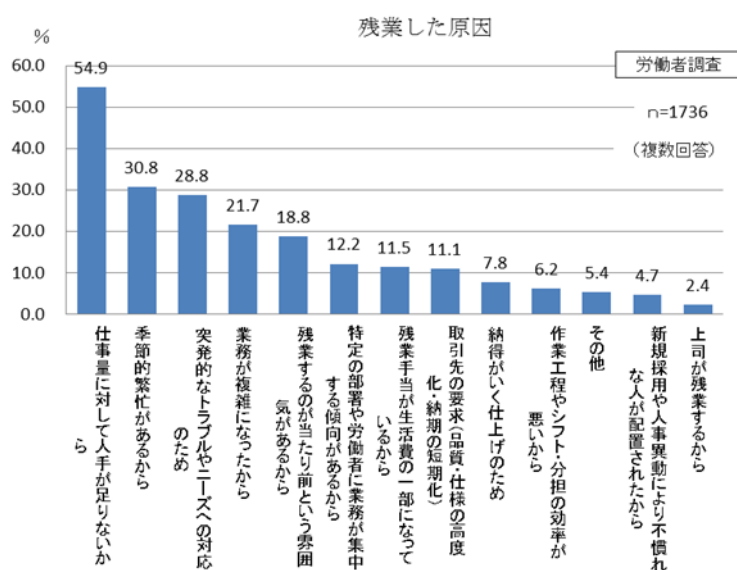
2 職場に望むこと

- 労働者が職場に望むことは、賃金アップが最も多く約7割の者が選択しており、人員増による負担軽減、職場の作業環境改善、能力・成果による処遇、職場の人間関係改善、残業削減と続いていた。
- 正社員以外の者に限って集計すると、賃金アップの次にボーナス・退職金支給が続き、その後に人員増による負担軽減、能力・成果による処遇、職場の人間関係改善と続いていた。

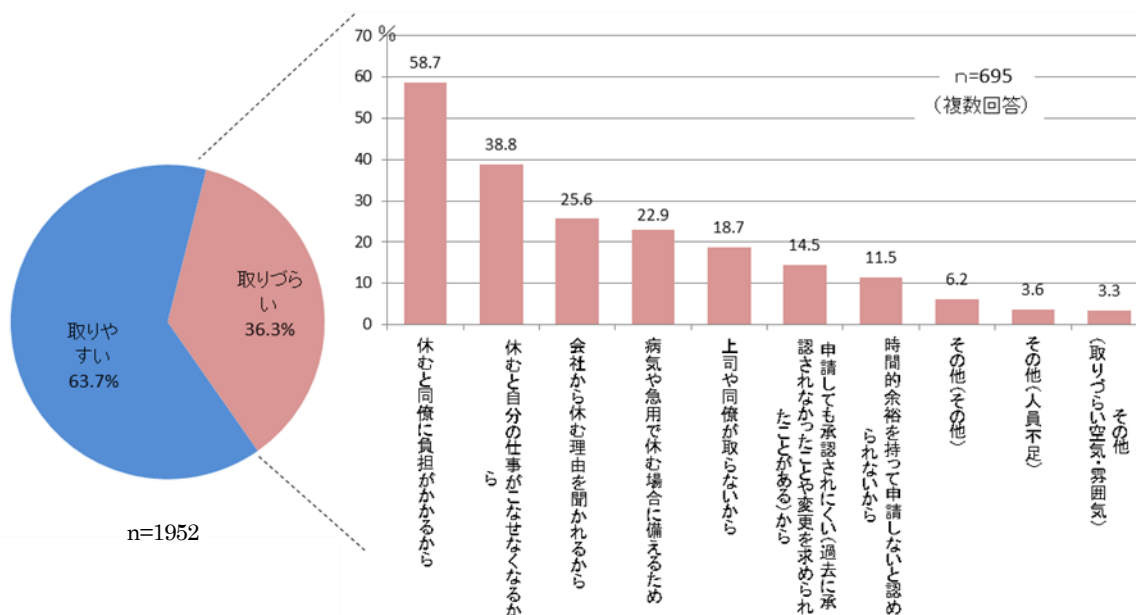


3 超過勤務（長時間労働対策）と年次有給休暇

- ・ 残業発生の原因としては人手不足を挙げた者が5割以上であり、季節的繁忙や突発的なトラブル・ニーズ対応を挙げた者がそれぞれ約3割、業務の複雑化や残業を当たり前とする雰囲気を挙げた者がそれぞれ約2割となっていた。
- ・ 職場が残業削減に取り組んでいると思う者の割合は約7割であり、取組の内容については、指導・呼びかけ、ノー残業デー（ウィーク）設定、事前承認・チェックの強化などの回答が多かった。
- ・ 回答労働者の平成27年度における年次有給休暇の平均取得日数は10.4日だった。取りやすさについては「取りやすい」が6割以上だったが、「取りづらい」と答えた者の理由としては、「休むと同僚に負担がかかるから」という周囲への配慮要因を挙げた割合が5割以上と最も多く、「上司や同僚が取らないから」という周囲の状況と関連する要因も約2割あった。「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」が約4割、「休む理由を聞かれるから」、「病気や急用で休む場合に備えるため」もそれぞれ2割以上だった。

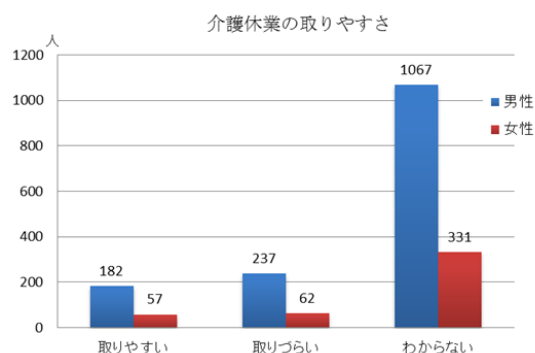
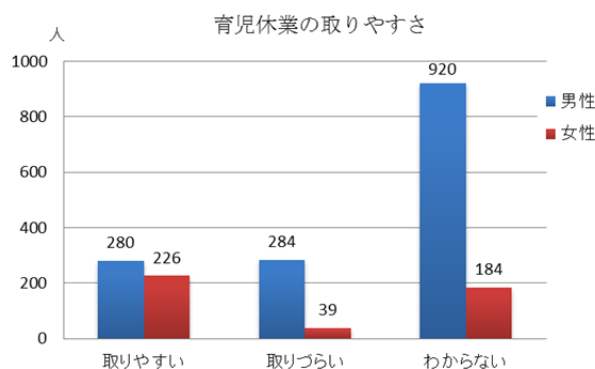


年次有給休暇の取りやすさ及び「とりづらい」理由



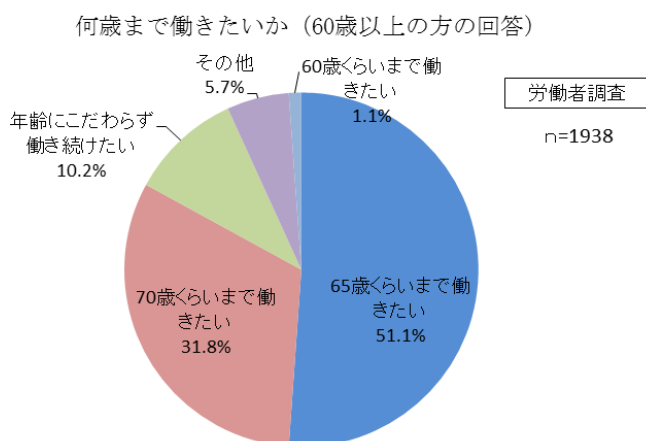
4 育児休業と介護休業

- ・ 育児休業の取りやすさについては、約6割が「わからない」と答えたが、「取りやすい」と「取りづらい」はそれぞれ26%と17%だった。女性労働者だけに限ってみると「取りやすい」が全体5割を超えていた。ただし、当事者になりやすい年代では他の年代よりも「取りづらい」が高くなる傾向もみられる。
- ・ 介護休業の取りやすさについては、約7割が「わからない」と回答し、「取りやすい」と「取りづらい」はそれぞれ12%と15%だった。育児休業の場合と同様に当事者になりやすい年齢で「取りづらい」が多くなる傾向もうかがえる。
- ・ これら休業が「取りづらい」理由としては、「休むと同僚に負担がかかるから」が最も多く、「上司や同僚が取らないから」、「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」や「休むと自分の評価にかかわると思うから」、「収入が減るから」などが続いていた。



5 職場における女性活躍の推進状況、高齢者就業についての認識

- ・ 勤務先における女性活用に関しては、女性の採用について「積極的」と評価する回答が最も多く「どちらかといえば積極的」と合わせると約6割だった。女性の管理職登用や職域拡大についてはこれらを合わせても約4割であり、男性の育児休業取得についてはこれらを合わせて約15%だった。
- ・ 自分は何歳まで働きたいかについては、回答者全体では「60歳くらいまで」が最も多いものの、60歳以上の回答者に限定すると「65歳くらいまで」が過半数となり「70歳くらいまで」も3割になっている。60歳以上の回答者について65歳以上まで働きたい理由を見ると、年金以外の収入確保が7割以上だが、時間的余裕があることが約3割、やりがい・生きがいを感じたいことが約2割となっていた。また、60歳以上の回答者が持つ65歳以降の働き方に関する希望としては、体力的に楽な仕事・条件、自分の好きな時間（日）、通勤が便利な場所など、体力の制約等にかかわるものが上位を占めていた。



Ⅲ 秋田県内の「働き方」に関する論点・課題

－「働きやすさ」と「働きがい」の向上を目指して－

【基本的な認識】

- 1 全国で最も早いスピードで進行している人口減少や「働き手」の年齢構成等の変化の中で、今後も秋田県内の「働く場」を維持・発展させていくためには、人口面での対策や産業振興とともに、①若者の県内定着・還流、②女性の活躍促進、③高齢者の活躍促進等による労働力確保が必要であり、そのためにも、あらゆる「働き手」にとって働きやすい職場づくりが重要。
- 2 「働きやすい職場づくり」のためには、各企業がその必要性・重要性に関する認識を高め、実状にあわせた方法を工夫していくことが重要であり、関係団体や行政はそれをサポートしていく必要がある。
- 3 また、どのような職場が「働きやすく」かつ「生産性が高い」かについて、各企業の経営者・人事労務管理者と労働者とがコミュニケーションを図り、共通認識を形成していくことが重要である。

【共通的な論点・課題】

- 各職場を働き手にとってより「働きやすい職場」とするために必要な事項を、経営者や人事労務管理者を含めて共有化するための社内・業界内コミュニケーション（そのためのシステム）の必要性
- 「働きやすい職場づくり」の取組みに必要・有益な情報の収集・提供システムの必要性（個別企業のヒアリング等により情報の蓄積を進め、ポータルサイト、シンポジウム等を活用し提供するなど）
- 公的助成制度（キャリアアップ助成金（正社員転換コース、処遇改善コース、多様な正社員コース、人材育成コース等）や業務改善助成金など）の充実・活用を通して地域の企業へアプローチを図り、実効性を高める必要性

【個別の論点・課題】

1 正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善

非正社員の割合は業種によっても大きく異なっているが、今回の事業主調査結果では約 6 割の企業が正社員以外の従業員を正社員に転換する取組を進めており、さらに約 1 割の企業が今後進めることにしている。進める理由の多くは人材の「確保」と「定着」である（労働者数が少ない企業ほど人材の「確保」より「定着」の方に比重が置かれている）。他方で正社員転換を進めない理由は、それを希望する人が少ないことや、コスト、全体の処遇バランスなどであり、正社員転換を進めるために必要なこととしては、正社員

以外の意識・意欲を高める工夫や個々人の状況・希望の把握を挙げる企業が多く、財源確保、教育訓練等が続いている。国・自治体等の助成金制度の活用を挙げる企業も中小規模の企業を中心に15%あった。

今回の労働者調査においては、正社員以外の労働者で正社員転換希望がある者は3割弱だった。正社員転換を希望する理由の多くは収入面（賞与・退職金含む）と雇用の安定であり、希望しない理由の多くは家庭事情との両立と家計補助目的に関係している。また、「正社員以外」の従業員が職場に望むことのうち処遇関係で多かった回答は、賃金アップ（約7割）、ボーナス・退職金等の支給（約5割）、能力・成果による昇進・昇給（約3割）だった。

今後も人口減少が継続し、人材確保が困難な状況が続くと見られる中で、各企業における正社員転換を進める動きはさらに広がりを見せると考えられる。その際にまず重要なことは、多くの企業が回答しているように、正社員以外の従業員との一層のコミュニケーションと個々人の希望の把握であると考えられるが、個々人に対するキャリア・コンサルティングを行っているケースを含めた具体的な取組状況・課題等については、企業に対するヒアリング調査で把握・整理する必要がある。また、勤務地限定正社員、短時間正社員等の「多様な正社員」制度やテレワーク、在宅勤務等の「多様な働き方」についてもヒアリング調査で事例の収集・整理を行う必要がある。なお、中小規模の企業を中心に公的助成を活用するニーズが一定あることも踏まえて、現行助成制度の更なる充実等について検討することも有意義であると考えられる。

2 長時間労働の削減

今回の事業主調査・労働者調査の結果でも示されているように、超過勤務については種々の発生原因があり、各企業において各部署の残業発生原因に応じた取組を推進することがまず重要であると考えられる。

超過勤務の種々の発生原因の中で、次のような社内的・労務管理的な要因については、比較的社内での取組が進めやすいと考えられる。

- 特定の部署・労働者への業務集中や短い周期での時季的な繁忙に対する人員の再配置や工程・シフト・分担等の見直し
- 残業をすることが当たり前という雰囲気に対する経営トップからの呼びかけ、上司からの指導・チェック

他方で、季節的な繁忙、突発的なトラブルやニーズへの対応、取引先等の要求のような社外的な要因については、臨時的な増員や仕事内容の共有化（複数の人が対応できるようにする）等の対応の余地はあるものの、社内的な努力のみでは限界を迎える場合もあると考えられる。

また、今後も人口減少傾向が続く中で恒常的な人手不足要因が拡大する恐れがあり、機械化・OA化等を含む労働生産性向上の方向での対応の必要性も増大すると考えられる。

これらの点については、今後のヒアリング調査等により、企業における超過勤務の発生要因や実施中・検討中の対処方法について具体的な状況を把握し、原因・状況に応じた効果的な予防・対処方法についてさらに整理・検討する必要があると考えられる。

3 年次有給休暇の取得促進

今回の事業主調査では、年次有給休暇の取得促進の取組をしている企業は5割を超えていた。取得方法に係る取組については半日単位や時間単位での「細切れ取得」の他、「連続取得」、「計画的取得」の促進があり、取得促進の基盤づくりの方法としては仕事内容の共有化やトップからの呼びかけ、雰囲気醸成などがある。

他方、労働者調査では36%が年次有給休暇が「とりづらい」と回答しており、その理由としては、自分が休むことでの周囲の負担増に対する配慮や、自らの仕事・評価への跳ね返りの心配、取得手続き上のハードル、職場内の雰囲気・慣行などが挙げられている。業種によっても「とりづらい」と回答した者の割合は異なっており、職場内でのコミュニケーションの円滑化を基盤とした取得しやすい雰囲気醸成や慣行の見直し、仕事内容の共有化などの他、業種や業務の実情にあった取得促進の工夫が必要といえる。

4 育児・介護休業の取得促進

今回の労働者調査で育児休業・介護休業の「とりやすさ」について聞いたところ、いずれの休業についても「わからない」が6割以上を占めていた。また、育児休業については「とりやすい」との回答が「とりづらい」を上回っており、特に女性の場合は5割以上が「とりやすい」と回答していたが、介護休業についてはこれらがほぼ拮抗していた。いずれの休業でも「とりづらい」理由としては自分が休むことでの周囲の負担増に対する配慮や職場内の雰囲気・慣行、自らの仕事への跳ね返りの心配、評価・収入への不安などが挙げられている。

男性の育児休業も含めこれらの休業は、すべての労働者が常時意識する制度ではないことが大きな特徴であり、このことが「とりやすさ」について「わからない」との回答が多くなっている原因と思われる。しかしながら、このような全体としての意識の薄さや理解の不足が、当事者になった場合の周囲への気兼ねなどの原因にもなっていると考えられる。

したがって、各企業ではまず、これら休業についてどのような制度内容・手続きになっており、いざ当事者になった時にどうすればよいか、周囲はどのように対応すべきかを従業員全員によく周知することが重要であり、こうした日常の取組が自ら当事者になった場合の円滑な取得や取得希望者に対する周囲の理解・協力の基盤になると考えられる。

5 女性活躍の推進

今回の事業主調査・労働者調査結果から、労働者に占める女性比率は業種によって大きく異なっており、女性活躍の推進の積極性も業種による特徴がある。また、規模的には小規模な企業ほど女性活躍推進に消極的な割合が高くなる傾向がある。

男女の区別ない採用・キャリアという視点も重要であるが、今後も県内の人口減少傾向が続くと見込まれる中で、現に女性活躍が進んでおらず、かつ、消極的な企業においては、ますます人材確保が困難になることが懸念される。また、女性活躍推進に取り組んでいる企業は、女性の能力発揮による組織強化や生産性向上以外に、男女とも職務遂行能力で評価されるという意識の高まりや職場全体としてのモラル（やる気）の向上等種々のメリットを感じている。

これらを踏まえ、女性活躍推進に消極的な業種・規模の企業については、今後のヒアリング調査等により女性活躍推進に消極的となる要因を具体的に明確にし、その要因に応じた方策についての検討を行う必要がある

6 高齢者の活躍推進

秋田県は人口の高齢化率も70歳以上まで働ける企業割合も全国1位であるが、今回の事業主調査で65歳以上の高齢者の活用を進めている企業は5割を超えた程度だった。また、秋田県における高齢者の有業率は全国と比べて必ずしも高くない。しかしながら、人口減少や人口構成の高齢化が急速に進む中で、多くの企業が就業可能な高齢者を再雇用等の形で可能な限りつなぎとめている状況が既にあることは、雇用保険被保険者の年齢構成の変化等からも明らかである。今後とも人口の減少・高齢化がさらに進むと見込まれる中、高齢者活用の必要性はますます高まると考えられる。

今回の労働者調査で60歳以上の労働者の希望を見ると、「65歳くらいまで働きたい」が約5割、「70歳くらいまで働きたい」が約3割、「年齢にこだわらずに働きたい」が約1割と高い就労意欲を示している。ただし、多くの高齢者が体力の制約等に配慮した働き方を求めているので、各企業ではこれらの点を踏まえて、労働者の希望に沿った多様な雇用形態の導入や作業環境の整備など工夫を凝らした高齢者活用を進めることが求められる。また、シルバー人材センター等に対するヒアリング調査を通じて、県内の就業希望高齢者をとりまく状況をより多角的に明らかにし、それに応じた対策を検討することも重要と考えられる。