

調査

県内非正社員の現状と課題について ～性別・年齢別の動向に着目して～

<要 旨>

1. 県内非正社員の動向

(1) 正社員・非正社員別にみた雇用者数の動向

2017年の県内雇用者数は15歳以上の県内人口が減少していることなどを背景に、2007年と比較して△24,200人となっている中、非正社員の構成比は上昇している。

(2) 男性非正社員の動向

2017年における60歳以上の男性非正社員数は、「改正高年齢者雇用安定法」の影響などから2007年比で増加し、非正社員全体の過半数を占めている。

(3) 女性非正社員の動向

女性は30歳代前半で結婚や出産などで一旦離職するものの、「40～44歳」で非正社員を中心に再就職しているものとみられる。また、男性と同様に、2017年の60歳以上の女性非正社員数は2007年と比較して増加している。

2. 県内非正社員の課題

(1) 高齢者の更なる就業促進

本県では65歳以上の定年退職者などが増加しているが、65歳を過ぎても働きたい高齢者は少ないものと考えられ、生産年齢人口の減少に伴う労働力不足を補っていくためには、65歳超の継続雇用制度を持つ県内企業を増やすなど、65歳を過ぎた高齢者の更なる就業促進が課題となっている。

(2) 30代女性の就業継続

多くの女性非正社員が結婚・出産などを理由に30代で退職するのは、企業の育児休業等制度の未整備に加え、女性の仕事と家庭の両立に対する職場や家庭での理解や意識改革が未だ途上にあるためと考えられる。

3. 県内非正社員の展望

(1) 「高年齢者雇用安定法」の再改正

65歳を過ぎても勤労意欲のある高齢者は少なくないことから、「高年齢者雇用安定法」を再度改正し、70歳までの雇用確保措置を企業に義務づけることも今後検討されるべきと思われる。

(2) 企業の子育て支援策

「子育てサポート企業」の認定率が上昇するなど、企業の子育て支援に対する意識が広まれば、出産後も就業を継続する女性非正社員が増えることが期待される。

正社員・非正社員別に本県の雇用形態をみると、総体では非正社員の構成比が上昇する傾向が続いている。そこで、非正社員を選択した時期を確認してみると、男性は定年時に再雇用制度を適用した時、女性は結婚・出産で離職した後に再就職した時にそれぞれ選択することが多いなど、男女や年齢により特徴的な違いがみられる。

そこで本稿では、性別・年齢別にみた非正社員の動向を分析するとともに、非正社員の課題や展望についても考察してみた。

1. 県内非正社員の動向

(1) 正社員・非正社員別にみた雇用者数の動向

2017年の県内雇用者数は789,700人となり、15歳以上の県内人口が減少していることなどを背景に、2007年と比較して△24,200人となっており、正社員を中心に減少している（図表1）。また、2017年の雇用者に対する正社員、非正社員の構成比をみると、正社員が65.0%（2007年比△1.0ポイント）、非正社員が35.0%（同+1.0ポイント）となり、非正社員の割合が若干上昇している。なお、2017年における15歳以上の県内人口に占める雇用者数の割合は48.2%で、2007年と比較して+2.2ポイントとなっている。

(2) 男性非正社員の動向

A. 増減率

2017年の男性雇用者数は443,300人と2007年比で1.6%減少しているが、男性非正社員数は合計で92,400人と2007年と比較して12.1%増加している（図表2）。一方、2017年の男性正社員数は合計350,900人と2007年と比較して4.7%減少している。

また、年齢別にみると、2017年において非正社員数が2007年を上回ったのは、40～44歳が+72.2%、60～64歳が+54.2%、65～69歳が+129.6%、70～74歳が+74.2%、75歳以上が+312.5%と、60歳以上が合計で86.1%増加しており、全体の非正社員数を押し上げている。なお、40～44歳の増加率が高いのは団塊ジュニア世代^{注1)}で、人口そのものが多いためとみられる。

注1) 団塊ジュニア世代とは、団塊の世代の子供世代で、1971年から1975年生まれの第二次ベビーブームの世代であり、団塊の世代と同様に人口が多い。

B. 構成比

年齢別に2017年の正社員・非正社員の構成比をみると、生産年齢人口とされる15～64歳のうち、60～64歳を除くすべての年齢階層で正社員が過半を占めている（図表2）。特に大学等新卒者が就職する「20～24歳」以降59歳までの年齢階層では

図表1 正社員・非正社員別にみた県内雇用者数の動向

(単位：人、%、ポイント)

	2007年	2012年	2017年	2007～2017年
県内人口（15歳以上）	1,771,467	1,709,192	1,639,238	△ 132,229
正社員	536,900	509,900	513,300	△ 23,600
	66.0	65.3	65.0	△ 1.0
非正社員	277,000	271,500	276,400	△ 600
	34.0	34.7	35.0	1.0
雇用者	813,900	781,400	789,700	△ 24,200
	45.9	45.7	48.2	2.2

資料：総務省「就業構造基本調査」、福島県「福島県現住人口調査」

注：県内人口は各年10月1日時点。雇用者に役員は含まない。

正社員、非正社員の下段の数値は雇用者に対する構成比。

雇用者の下段の数値は15歳以上の県内人口に占める割合。

図表2 年齢別にみた県内の男性雇用者数

(単位：人、%)

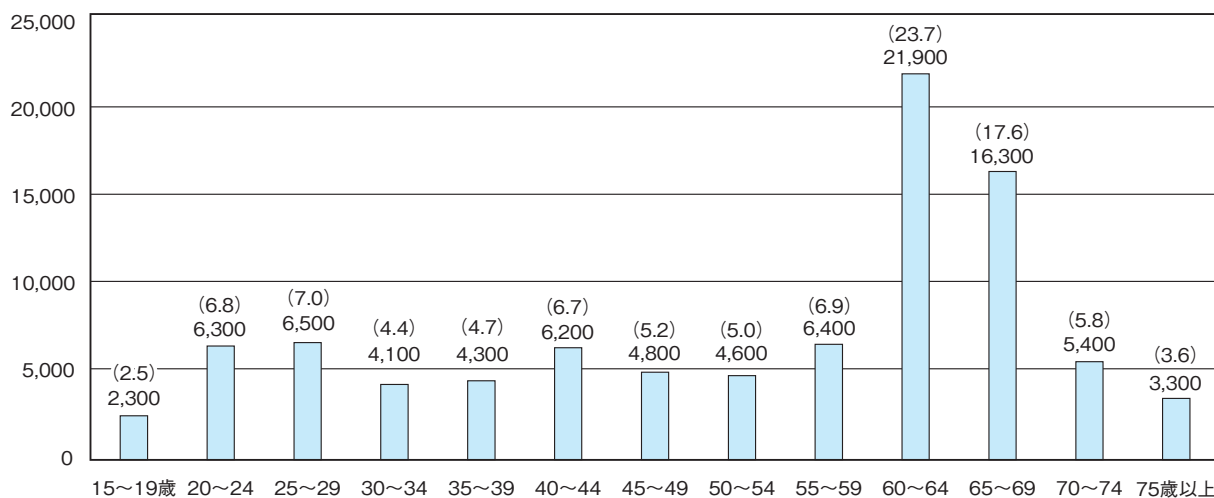
	2007年			2012年			2017年			2007～2017年		
	雇用者	正社員	非正社員	雇用者	正社員	非正社員	雇用者	正社員	非正社員	雇用者	正社員	非正社員
15～19歳	7,800	4,200	3,600	6,200	4,300	1,900	6,100	3,800	2,300	△ 21.8	△ 9.5	△ 36.1
		53.8	46.2		69.4	30.6		62.3	37.7		8.4	△ 8.4
20～24	33,000	23,800	9,200	25,300	17,100	8,200	28,600	22,300	6,300	△ 13.3	△ 6.3	△ 31.5
		72.1	27.9		67.6	32.4		78.0	22.0		5.9	△ 5.9
25～29	49,600	39,500	10,100	43,700	34,700	9,000	38,600	32,100	6,500	△ 22.2	△ 18.7	△ 35.6
		79.6	20.4		79.4	20.6		83.2	16.8		3.5	△ 3.5
30～34	56,700	50,900	5,800	47,000	40,400	6,600	44,100	40,000	4,100	△ 22.2	△ 21.4	△ 29.3
		89.8	10.2		86.0	14.0		90.7	9.3		0.9	△ 0.9
35～39	53,600	48,200	5,400	53,500	48,200	5,300	45,800	41,500	4,300	△ 14.6	△ 13.9	△ 20.4
		89.9	10.1		90.1	9.9		90.6	9.4		0.7	△ 0.7
40～44	49,600	46,000	3,600	50,500	46,100	4,400	53,700	47,500	6,200	8.3	3.3	72.2
		92.7	7.3		91.3	8.7		88.5	11.5		△ 4.3	4.3
45～49	52,000	47,100	4,900	48,300	44,600	3,700	51,500	46,700	4,800	△ 1.0	△ 0.8	△ 2.0
		90.6	9.4		92.3	7.7		90.7	9.3		0.1	△ 0.1
50～54	52,900	47,100	5,800	48,100	43,400	4,700	46,800	42,200	4,600	△ 11.5	△ 10.4	△ 20.7
		89.0	11.0		90.2	9.8		90.2	9.8		1.1	△ 1.1
55～59	55,000	46,200	8,800	49,900	41,400	8,500	49,100	42,700	6,400	△ 10.7	△ 7.6	△ 27.3
		84.0	16.0		83.0	17.0		87.0	13.0		3.0	△ 3.0
60～64	26,300	12,100	14,200	40,400	17,600	22,800	42,800	20,900	21,900	62.7	72.7	54.2
		46.0	54.0		43.6	56.4		48.8	51.2		2.8	△ 2.8
65～69	9,100	2,000	7,100	12,900	4,200	8,700	25,100	8,800	16,300	175.8	340.0	129.6
		22.0	78.0		32.6	67.4		35.1	64.9		13.1	△ 13.1
70～74	3,600	500	3,100	5,000	1,300	3,700	7,000	1,600	5,400	94.4	220.0	74.2
		13.9	86.1		26.0	74.0		22.9	77.1		9.0	△ 9.0
75歳以上	1,300	500	800	2,200	800	1,400	4,100	800	3,300	215.4	60.0	312.5
		38.5	61.5		36.4	63.6		19.5	80.5		△ 18.9	18.9
合計	450,500	368,100	82,400	433,000	344,100	88,900	443,300	350,900	92,400	△ 1.6	△ 4.7	12.1
		81.7	18.3		79.5	20.5		79.2	20.8		△ 2.6	2.6

資料：総務省「就業構造基本調査」

注：正社員、非正社員の下の数値は構成比。

図表3 年齢別にみた県内の男性非正社員数（2017年）

(人)



資料：総務省「就業構造基本調査」

注：カッコ内の数値は構成比。

正社員の割合がほぼ8割以上となり、雇用者の大半が正社員であることが確認できる。一方、「60～64歳」以降では非正社員の割合が過半を占めるようになり、「70～74歳」以上の雇用者は8割程度が非正社員となっている。

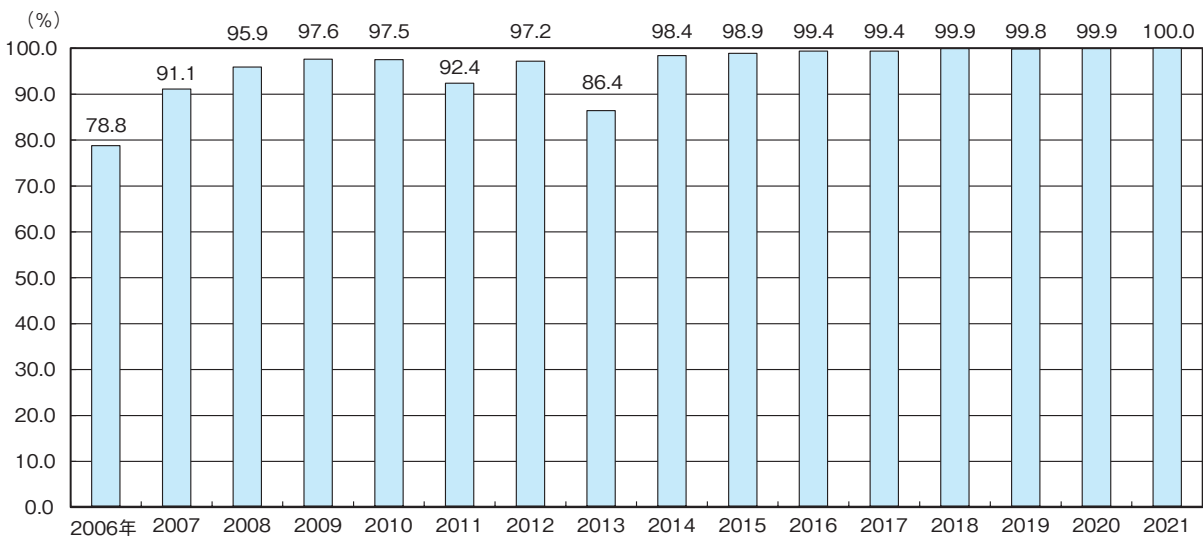
次に、2017年における県内の男性非正社員92,400人の年齢別構成比が高い順にみると、「60～64歳」が23.7%、「65～69歳」が17.6%などとなり、60歳以上が50.7%で過半を占めている。一方、50歳代以下は、いずれの年齢層も10%未満にとどまっている（図表3）。

C. 特徴

男性非正社員の特徴をみると、60歳以上の非正

社員数が2007年と比較して増加しており、全体の過半数を占めているということである。この背景には、高齢化の進展と2006年に施行された「改正高年齢者雇用安定法」^{注2)}による影響が考えられる。福島労働局の調べによると、同法の施行により県内企業が高年齢者雇用確保措置を実施した割合は2017年が99.4%、直近2021年が100.0%となっている（図表4）。この結果から、回答したすべての県内企業は60歳を過ぎても雇用を継続しており、特に非正社員等としての継続雇用制度を導入している企業の割合が65.9%と高いため、60歳以降の非正社員が増えているものとみられる（図表5）。なお、県内企業における雇用確保措置の実

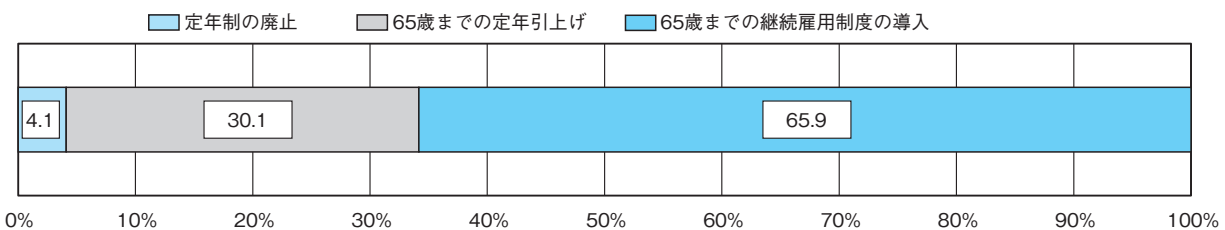
図表4 県内企業の高年齢者雇用確保措置の実施割合



資料：福島労働局「高年齢者雇用状況の概要」

注：従業員数51人以上の県内企業。

図表5 県内企業の高年齢者雇用確保措置の内訳



資料：福島労働局

注：高年齢者雇用確保措置を採っている県内企業3,670社の回答結果。調査時期2021年6月1日。

施割合が2013年に下降したのは、2013年から雇用継続希望者全員の再雇用が企業に義務づけられたものの、すぐに法改正に対応できなかった企業もあったためと考えられる。

注2) 2006年に施行され、雇用確保措置希望者を対象として、定年が65歳未満の企業では、定年の65歳までの引き上げ、定年制の廃止、65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を採らなければならない。また、70歳までの雇用確保は努力義務となっている。なお、希望者全員を対象としない制度も可能としていたが、法改正により2013年から希望者全員の再雇用を企業に義務づけることとなった。

(3) 女性非正社員の動向

A. 増減率

2017年の女性非正社員数は合計で184,100人と2007年と比較して5.5%減少している(図表6)。

また、2017年の女性正社員数は合計162,600人と2007年と比較して3.6%減少しており、女性雇用者数も346,700人と2007年比で4.6%減少している。

年齢別にみると、2017年において非正社員数が2007年を上回ったのは、60～64歳が+107.5%、65～69歳が+248.8%、70～74歳が+254.5%、75歳以上が+77.8%と、60歳以上が合計で151.2%増加したものの、60歳未満で2007年を上回った年代

図表6 年齢別にみた県内の女性雇用者数

(単位：人、%)

	2007年			2012年			2017年			2007～2017年		
	雇用者	正社員	非正社員	雇用者	正社員	非正社員	雇用者	正社員	非正社員	雇用者	正社員	非正社員
15～19歳	8,600	3,800	4,800	5,600	2,700	2,900	5,200	1,900	3,300	△ 39.5	△ 50.0	△ 31.3
		44.2	55.8		48.2	51.8		36.5	63.5		△ 7.6	7.6
20～24	32,600	16,700	15,900	27,100	15,700	11,400	21,800	13,300	8,500	△ 33.1	△ 20.4	△ 46.5
		51.2	48.8		57.9	42.1		61.0	39.0		9.8	△ 9.8
25～29	40,400	22,500	17,900	33,500	18,600	14,900	30,700	19,700	11,000	△ 24.0	△ 12.4	△ 38.5
		55.7	44.3		55.5	44.5		64.2	35.8		8.5	△ 8.5
30～34	43,300	22,800	20,500	35,300	20,400	14,900	31,800	19,000	12,800	△ 26.6	△ 16.7	△ 37.6
		52.7	47.3		57.8	42.2		59.7	40.3		7.1	△ 7.1
35～39	38,800	17,700	21,100	41,900	21,000	20,900	36,900	20,300	16,600	△ 4.9	14.7	△ 21.3
		45.6	54.4		50.1	49.9		55.0	45.0		9.4	△ 9.4
40～44	41,400	17,700	23,700	41,700	18,400	23,300	44,200	22,000	22,200	6.8	24.3	△ 6.3
		42.8	57.2		44.1	55.9		49.8	50.2		7.0	△ 7.0
45～49	46,600	21,200	25,400	41,300	18,700	22,600	41,700	19,600	22,100	△ 10.5	△ 7.5	△ 13.0
		45.5	54.5		45.3	54.7		47.0	53.0		1.5	△ 1.5
50～54	45,500	21,500	24,000	41,900	19,300	22,600	40,400	18,800	21,600	△ 11.2	△ 12.6	△ 10.0
		47.3	52.7		46.1	53.9		46.5	53.5		△ 0.7	0.7
55～59	41,800	17,200	24,600	39,900	16,500	23,400	39,900	16,600	23,300	△ 4.5	△ 3.5	△ 5.3
		41.1	58.9		41.4	58.6		41.6	58.4		0.5	△ 0.5
60～64	15,500	4,800	10,700	26,500	8,700	17,800	29,200	7,000	22,200	88.4	45.8	107.5
		31.0	69.0		32.8	67.2		24.0	76.0		△ 7.0	7.0
65～69	6,200	1,900	4,300	8,000	2,700	5,300	17,600	2,600	15,000	183.9	36.8	248.8
		30.6	69.4		33.8	66.3		14.8	85.2		△ 15.9	15.9
70～74	1,600	500	1,100	4,000	1,500	2,500	5,000	1,100	3,900	212.5	120.0	254.5
		31.3	68.8		37.5	62.5		22.0	78.0		△ 9.3	9.3
75歳以上	1,200	300	900	1,900	1,300	600	2,300	700	1,600	91.7	133.3	77.8
		25.0	75.0		68.4	31.6		30.4	69.6		5.4	△ 5.4
合計	363,500	168,600	194,900	348,600	165,500	183,100	346,700	162,600	184,100	△ 4.6	△ 3.6	△ 5.5
		46.4	53.6		47.5	52.5		46.9	53.1		0.5	△ 0.5

資料：総務省「就業構造基本調査」

注：正社員、非正社員の下段の数値は構成比。

はなかった。

B. 構成比

年齢別に2017年の正社員・非正社員の構成比をみると、正社員の割合は、大学等新卒者が就職する「20～24歳」が61.0%、「25～29歳」が64.2%と高い割合となり、「35～39歳」まで過半を占めている（図表7）。一方、「40～44歳」以降は非正社員の割合が正社員を上回り、高齢になるほど非正

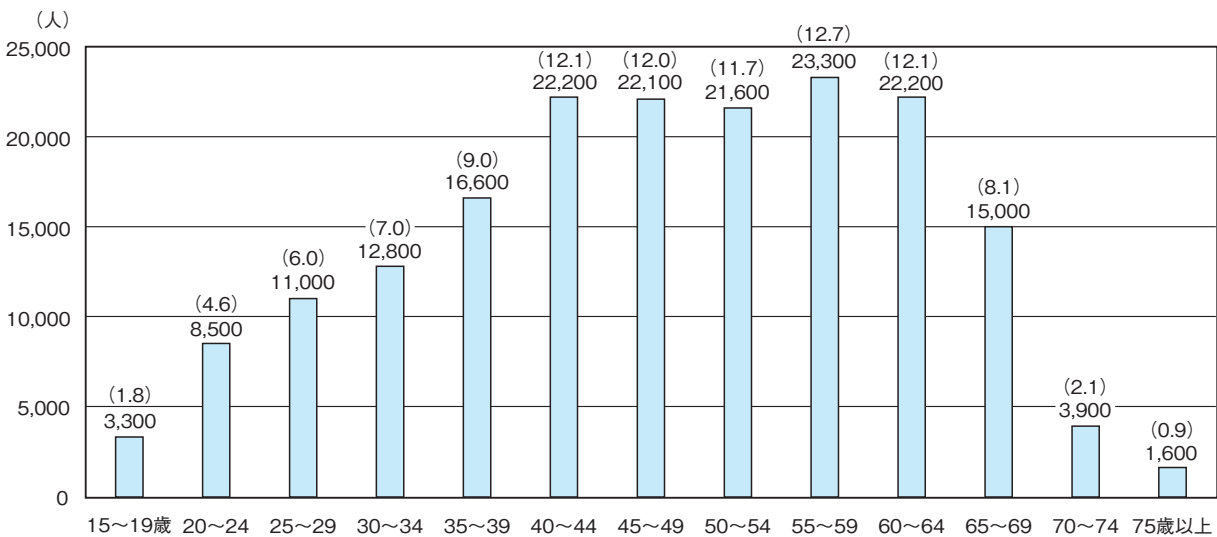
社員の割合が高くなっている。

次に、2017年における県内の女性非正社員184,100人の年齢別構成比をみると、「40～64歳」までの年齢階層が12%前後で推移しており、合計で60.6%と過半を占めている。

C. 特徴

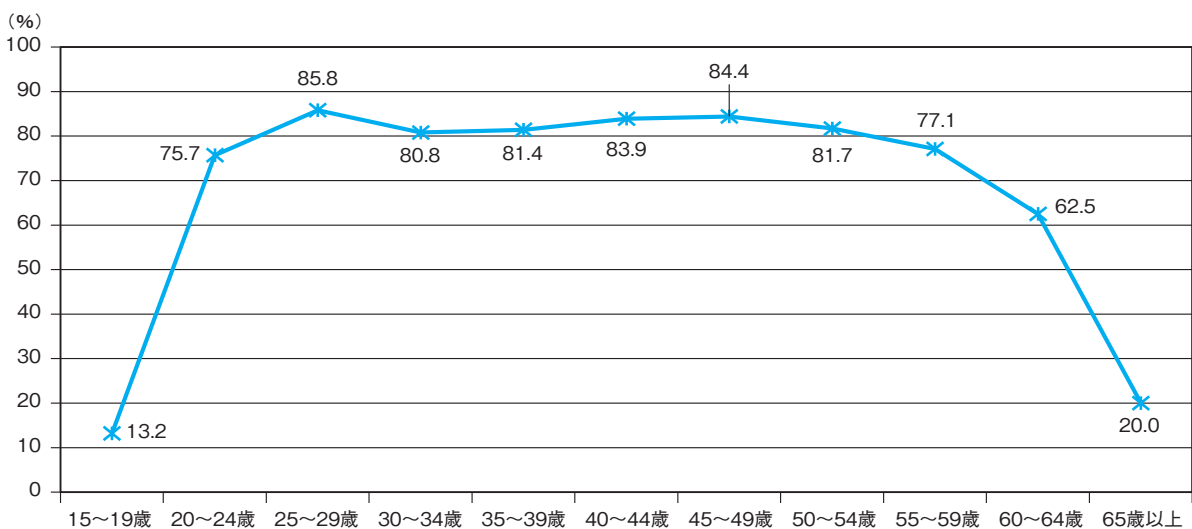
女性非正社員の特徴をみると、1点目は「40～44歳」から「60～64歳」までの年齢階層で非正社

図表7 年齢別にみた県内の女性非正社員数（2017年）



資料：総務省「就業構造基本調査」
注：カッコ内の数値は構成比。

図表8 本県女性の年齢別労働力率（2020年）



資料：総務省「国勢調査」

員数が22,000人前後とほぼ横ばいで推移している点である。本県女性の年齢別労働力率をみると、「30～34歳」が80.8%と「25～29歳」の85.8%から5ポイント下降する一方、「40～44歳」が83.9%と「35～39歳」の81.4%から2.5ポイント上昇しており、本県女性は30歳代前半で結婚や出産などの理由で一旦離職するが、「40～44歳」で非正社員を中心に再就職しているものとみられる（図表8）。2020年に大阪経済大学が実施したアンケート調査によると、既婚女性が非正社員として就職した理由は、第1位が「家事・介護と両立しやすいから」、第4位が「家計の補助・学費等を得たいから」との結果が出ており、本県においても40歳代前半で家庭生活と両立させながら、学費等に充てる収入を得るのに非正社員として再就職する女性が多いものとみられる（図表9）。2点目の特徴は、男性と同様に60歳以上の非正社員数が

2007年と比較して増加しているが、男性と比べて非正社員の構成比が高くなっている点である。

2. 県内非正社員の課題

本県では若年層の転出超過が問題となっており、今後は雇用の確保がさらに困難になる見通しであることから、高齢者の更なる就業促進や女性の就業継続が雇用における重要な課題となっている。

(1) 高齢者の更なる就業促進

前章で確認した通り、2006年施行の「改正高年齢者雇用安定法」により、60歳を過ぎても雇用を継続する県内企業が増えたことなどから、60～64歳における非正社員の構成比は男性では23.7%、女性では12.1%をそれぞれ占めているが、65～69歳における非正社員の構成比は男性では17.6%、

図表9 既婚・未婚別にみた女性が非正社員に就いた主な理由

(単位：%)

順位	1位	2位	3位	4位	5位
既婚	家事・介護と両立しやすいから	自分の都合の良い時間に働きたいから	勤務時間・日数が短いから	家計の補助・学費等を得たいから	年収の調整などができるから
	14.1	13.8	9.3	8.6	5.2
未婚	正社員の募集が見つからなかったから	自分の都合の良い時間に働きたいから	正社員として採用されなかったから	やりたい仕事为非正規だったから	健康上の理由で正社員で働けないから
	14.8	13.2	11.3	8.4	7.4

資料：大阪経済大学

注：調査対象：大阪市、福岡市、札幌市在住の女性非正社員600人。調査時期：2020年11月。

図表10 本県の65歳以上の労働力状態（2020年）

(単位：人、%、ポイント)

	総人口	就業者数	完全失業者数	非労働力人口	非労働力率
男性	250,414	89,767	3,477	144,888	57.9
	20.0	52.6	△15.2	6.8	△7.2
女性	322,411	60,920	900	245,496	76.1
	9.0	55.8	11.8	1.1	△6.0
合計	572,825	150,687	4,377	390,384	68.2
	13.6	53.8	△10.8	3.1	△6.9

資料：総務省「国勢調査」

注：下段の数値は2010年との比較。就業者は雇用者、役員、自営業者、家族従業者の合計。総人口は労働力状態が不詳を含むため、就業者数、完全失業者数、非労働力人口の合計と一致しない。

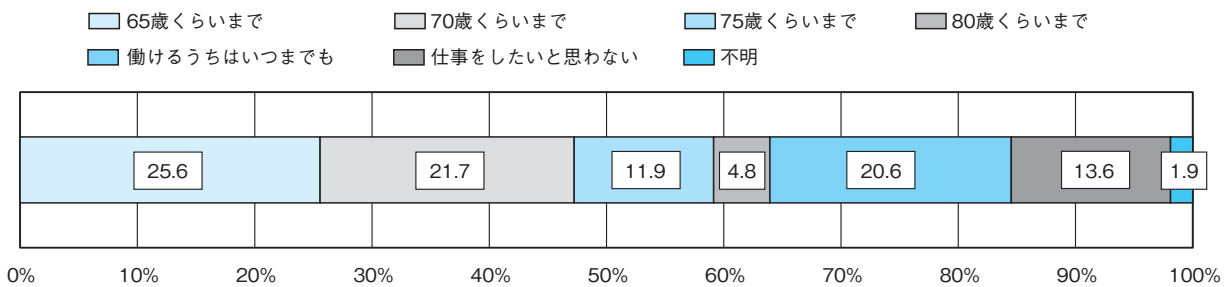
女性では8.1%となり、60～64歳と比較して男性が△6.1ポイント、女性が△4.0ポイントと下降している（図表3、7）。一方で、2020年における本県の65歳以上の非労働力人口^{注3)}をみると、男性が144,888人（2010年比+6.8%）、女性が245,496人（同+1.1%）、合計が390,384人（同+3.1%）となり、2010年と比較すると、非労働力率が下降しているものの、65歳以上の人口増を背景に非労働力人口は増加している（図表10）。また、内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」で全国の60歳以上の高齢者に尋ねたところ、6割程度の人が70歳くらいまで又はそれ以上の年齢まで働きたいと

回答するなど、県内でも65歳を超えても働きたいとする高齢者は少なくないものとみられる（図表11）。

こうしたことから、本県では65歳以上の非労働力人口が増加しているが、65歳を過ぎても働きたい高齢者は少なくないものと考えられ、65歳超の継続雇用制度を持つ県内企業を増やすなど、65歳以上の高齢者の更なる就業促進が課題となっている。

注3) 非労働力人口とは、15歳以上の人口のうち、専業主婦や定年退職した高齢者など就業しておらず、就業の意思のない者の人口。

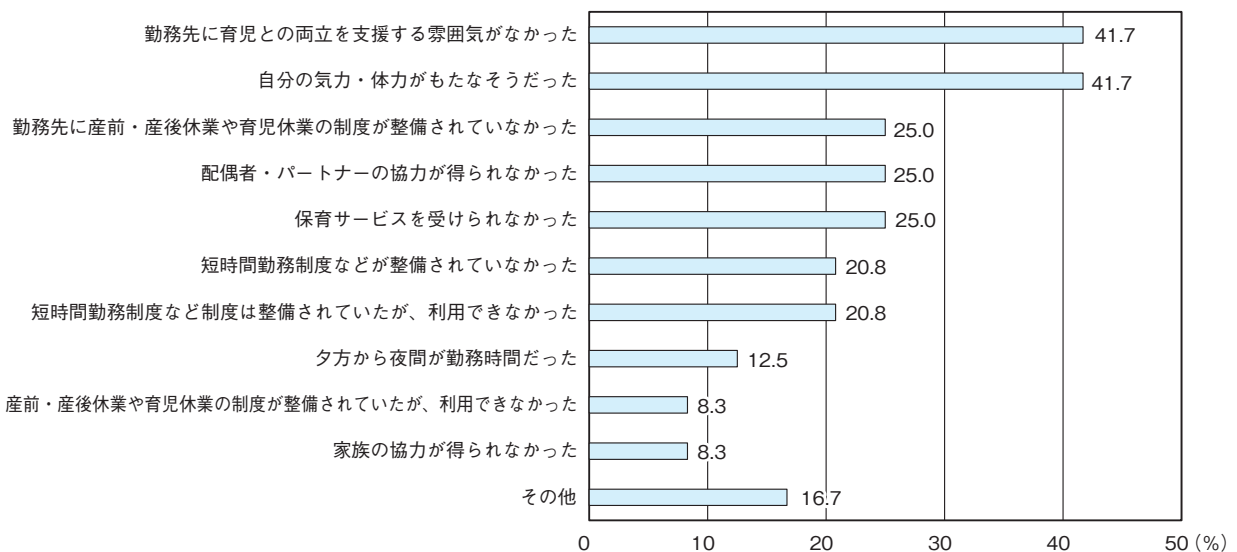
図表11 高齢者の勤労意欲について



資料：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」

注：調査対象者：全国の60歳以上男女3,000人。調査時期：2020年1月9日～1月26日。

図表12 女性非正社員が仕事と育児の両立の難しさで退職した理由（複数回答）



資料：日本能率協会総合研究所「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」報告書

注：調査対象：20～40歳代で3歳未満の子どもを持つ全国の女性非正社員1,000人。調査時期：2021年1月20日～2月3日。

(2) 30代女性の就業継続

2020年における本県女性の年齢別労働力率をみると、30～34歳が80.8%、35～39歳が81.4%と、25～29歳の85.8%から下降し、25～29歳とほぼ同水準に戻るのには40～44歳とほぼ10年の期間を要している（図表8）。すでに述べた通り、女性が非正社員として働いているのは、経済的な理由などもあるため、子育てなどの家庭生活との両立が図れるのであれば、就業の継続を望んでいたものと考えられる。そこで、日本能率協会総合研究所「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」報告書により、仕事と育児の両立が難しく仕事を辞めた女性非正社員に両立が難しかった理由を確認したところ、「勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった」が41.7%で「自分の気力・体力がもたなそうだった」とともに最も高く、次いで「勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった」および「配偶者・パートナーの協力が得られなかった」が25.0%で高かった（図表12）。

この結果から、女性の非正社員が出産後に退職したのは、仕事と育児を両立させる自分の気力・体力がなかったことだけではなく、育児休業等制度の未整備や、職場および配偶者の支援不足など、女性の仕事と家庭の両立に対する理解や意識改革

が未だ途上にあるためと考えられる。

3. 県内非正社員の展望

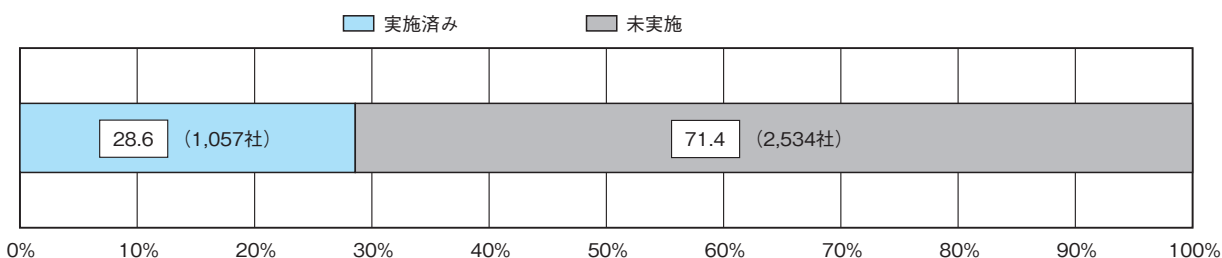
(1) 「高年齢者雇用安定法」の再改正

厚生労働省は2021年4月1日から定年制廃止や定年の引き上げ、継続雇用制度の導入といった雇用措置により、雇用者が70歳まで働ける環境整備を講じるように努めることを企業に義務づけている。このような状況下で、福島労働局「令和3年高年齢者雇用状況等報告」によると、2021年6月1日時点で70歳までの雇用確保措置を実施している県内企業の割合は28.6%となり、実施していない企業の割合71.4%を40ポイント以上下回り、勤労意欲のある65歳過ぎの高齢者を雇用する県内企業はまだ少ない（図表13）。このため、「高年齢者雇用安定法」の再度改正により、70歳までの雇用を企業に義務づけるなどして、高齢化の進行で増加傾向にある非労働者の就業を促す体制づくりが望まれる。

(2) 企業の子育て支援策

「次世代育成支援対策推進法」では、常時雇用労働者101人以上の企業に対して、仕事と子育てを両立させる雇用環境や労働条件の整備に関わる「一般事業主行動計画」を策定・公表し、従業員

図表13 県内企業における70歳までの雇用確保措置の実施割合



資料：福島労働局「令和3年高年齢者雇用状況等報告」

注：調査対象：従業員数21人以上の県内企業3,697社。調査時期：2021年6月1日。

図表14 本県の「子育てサポート企業」認定状況

(単位：社、%)

	行動計画届出企業数	子育てサポート企業認定企業数	
			認定率
常時雇用労働者301人以上の企業	168	21	12.5
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	414	21	5.1
常時雇用労働者100人以下の企業	649	8	1.2
合計	1,231	50	4.1

資料：福島労働局ホームページより当研究所で作成
注：2021年9月末現在。

への周知を実施した上で、都道府県労働局へ届け出ることを義務づけている。さらに、「一般事業主行動計画」を届け出た企業のうち、同計画で定めた目標を達成するなど、一定の要件を満たした企業は「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることとなる。そこで、本県の「子育てサポート企業」認定状況をみると、「一般事業主行動計画」届出企業1,231社のうち、「子育てサポート企業」認定企業は50社で認定率4.1%となっている（図表14）。

前章で確認した通り、女性の非正社員が出産後に退職したのは、企業における育児休業等制度の未整備や職場の支援が足りなかったなどの理由が上位を占めていた。このため、県内企業では「ワーク・ライフ・バランス」や育児休業の取得などに積極的に取り組み、「子育てサポート企業」の認定率が上昇するなど、子育て支援に対する意識が広まり、出産後も就業を継続する女性の非正社員が増えることが期待される。

4. まとめ

本稿では、性別・年齢別に本県の非正社員の動向や特徴を分析し、非正社員の課題と展望について考察した。この結果、改正された「高年齢者雇用安定法」により60歳以降、非正社員として雇用

されることは、年金だけでは不安な収入を下支えする効果が期待されるなど、望ましいものと考えられる。また、アンケート調査の結果をみると、65歳を過ぎても勤労意欲のある高齢者は少なくないことから、「高年齢者雇用安定法」を再度改正し、70歳までの雇用確保措置を企業に義務づけることも今後検討されるべきと思われる。

一方、女性の場合は、結婚・出産などを理由に離職した後、学費等に充てる収入を得るために、家庭生活と両立できる非正社員を自ら選択しており、自分のライフサイクルに合わせて非正社員という雇用形態を上手に活用しているものと考えられる。但し、出産後も離職せず、就業継続を希望する女性非正社員もいることから、企業における育児休業等制度の整備に加え、職場や配偶者などの意識改革によるさらなる下支えが求められる。

本県では、今後も15歳以上の人口が減少するとともに、高齢化の進行による65歳以上の定年退職者などの非労働力人口が増加することが予想され、県内企業の雇用確保は困難な状況が続くものとみられる。このため、県内企業の雇用確保を下支えするには、法改正や企業の職場環境づくりなど、官民一体となった就業支援策が不可欠になるものと考えられる。

(担当：和田賢一)