

2017年12月28日 全7頁

女性活躍に積極的な地域はどこか（前編）

都市部より地方圏で目立つ女性の有業率の高さ

政策調査部 研究員 菅原 佑香

[要約]

- 女性活躍は、女性一人ひとりが自らの意欲や能力に応じて活躍できる社会を目指すものであり、働き方改革でも、最重要課題の一つとして位置づけられている。
- 本稿では、女性活躍について「第4次男女共同参画基本計画」で地域の実情や特性に応じた取組みが求められている点に着目し、都道府県ごとの女性の有業率と管理職比率を整理した。その上で、次稿とセットである本稿では、女性の有業率が高い地域やその要因を探った。
- 女性の有業率が高い地域ではM字カーブの凹みが浅く、女性が就業継続しやすい状況になっている。また、女性の有業率には、地域の賃金水準や保育所の待機問題が関連していると考えられることに加え、正規雇用比率が高い地域で女性の有業率が高いという傾向が強まっている。企業は最近になるほど女性の就業継続に前向きに取り組むようになってきていると考えられ、女性の就業を拡大させるには企業のサポートも重要である。

1. はじめに

女性活躍は、女性一人ひとりが自らの意欲や能力に応じて活躍できる社会を目指すものである。政府が進める「働き方改革」では、「女性が輝く社会」をつくることが最重要課題の一つとして位置づけられ、2016年4月に女性活躍推進法が全面施行される等、女性活躍に向けての動きが活発化している。

政府は2017年6月に「子育て安心プラン」を公表し、25～44歳女性の就業率を80%に引き上げることに対応できるよう、2018年度から2022年度末までの5年間で約32万人分の保育の受け皿を整備するとした。さらに、「新しい経済政策パッケージ」（2017年12月8日閣議決定）において、同プランは2020年度末までに前倒しされることになった。また、以前から政府が掲げてきた指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度にすることは、女性活躍のKPIとして、直近では「未来投資戦略2017」の中でも示されている。総務省の「労働力調査」によれば、女性全体の就業率は48.9%（2016年）と半数近い女性が就業していない現実にある（図表1）。ただし、生産年齢人口（15～64歳）の女性の就業率で見ると、53.4%（1968年）から66.0%（2016年）にまで上昇してきており、女性が仕事と家庭を両立できるようにな

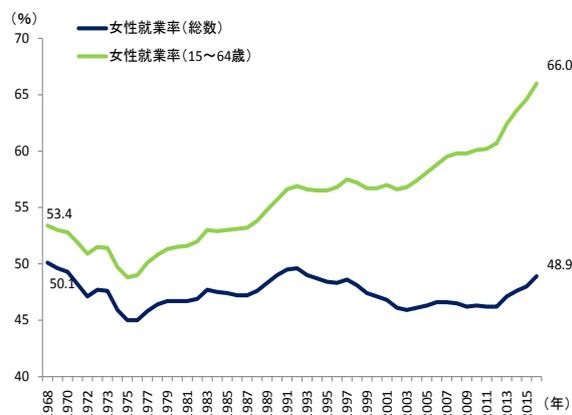
ってきたことを示唆する。

しかし、当然ながら、女性活躍とは単に就業率の上昇だけを目的にしているものではない。性別を問わず仕事と家庭の両立を図ることができるようになることに加えて、意欲と能力に応じて女性が就業上の地位を高めていくことも求められる。この点、厚生労働省の「雇用均等基本調査」によれば、女性管理職や女性役員の割合は、全体的に上昇してきてはいるものの、いまだ1割前後と低い水準にとどまっている（企業規模30人以上、図表2）。

内閣府の「第4次男女共同参画基本計画（2015年12月25日閣議決定）」では、「更に踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じた積極的な女性採用・登用のための取組や、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組を進める」とともに「地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、地域における推進体制の強化」が強調されている。

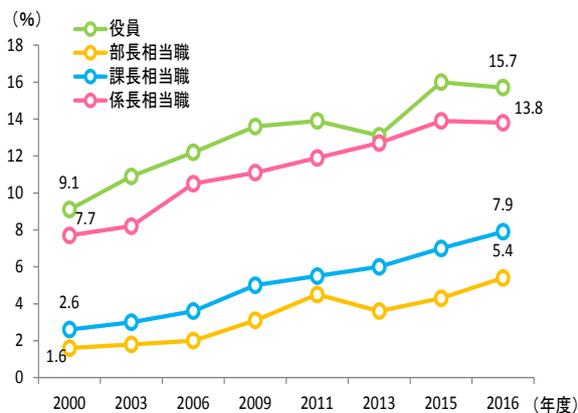
そこで本稿とこれに続く次稿では、地域の実情や特性に応じた取組みが求められているという点に着目し、都道府県ごとの女性の有業率や管理職比率の状況を整理し、地域ごとの女性活躍の現状を明らかにしたい。具体的には、女性の有業率が高い地域におけるその要因や、女性活躍が進みつつある地域はどこなのかを探る。

図表1 女性全体の就業率と生産年齢人口の女性の就業率



(出所) 総務省統計局「労働力調査」より大和総研作成

図表2 企業規模30人以上における役職別女性管理職割合の推移



(出所) 厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査(確報)(企業調査 結果概要)」より大和総研作成

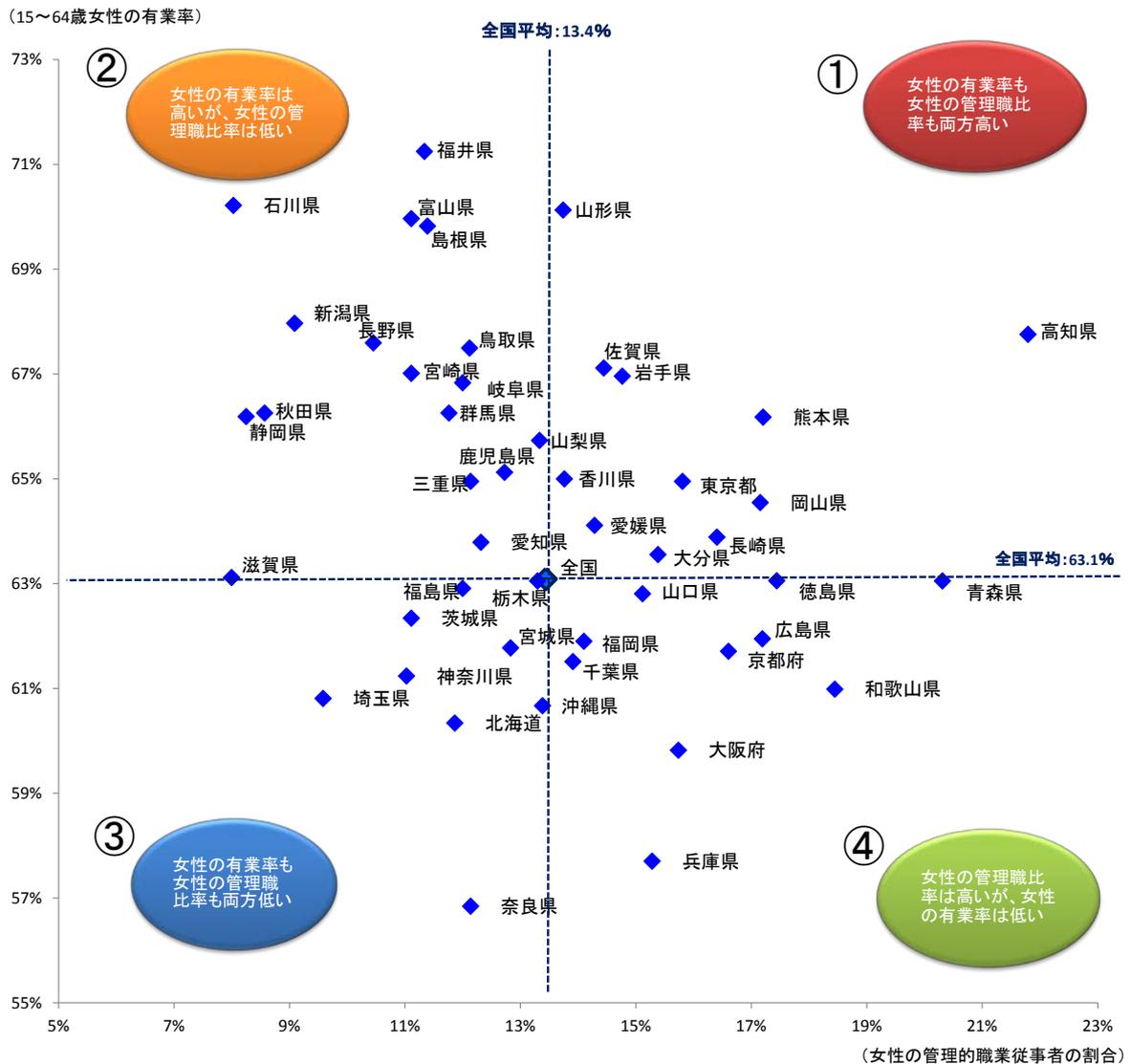
2. 地域ごとに異なる女性活躍の現状

(1) 女性の有業率も管理職比率も高い地域はどこか

総務省の「就業構造基本調査」(2012年)を用いて、生産年齢人口(15~64歳の女性)に占める女性有業者の割合(以下、女性の有業率とする)と管理的職業に従事する男女合計に占める女性の割合(以下、女性の管理職比率とする)を都道府県別に見た(図表3)。同図表は、縦軸に女性の有業率を、横軸に女性の管理職比率を取り、女性の有業率の全国平均(63.1%)、女性の管理職比率の全国平均(13.4%)を基準に、女性活躍の現状を4象限に区分している。

図表 3 で 4 象限に区分した都道府県を整理したのが図表 4 である。第 1 象限である①は、女性の有業率も管理職比率も全国平均よりも高く、女性活躍の進んでいる地域と言える。その対極にある第 3 象限である③は、女性の有業率も女性の管理職比率も低いことから、女性活躍が相対的に進んでいない地域であると捉えられる。

図表 3 都道府県別の 15～64 歳の女性の有業率、女性の管理職比率（2012 年）



(注) 管理的職業従事者とは、管理的公務員（議会議員、管理的国家公務員、管理的地方公務員）、法人・団体役員（独立行政法人等役員、その他の法人・団体役員）、法人・団体管理職員（会社管理職職員、独立行政法人等管理職員、その他の法人・団体管理職員）、その他の管理的職業従事者のことである。

(出所) 総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」より大和総研作成

図表 4 都道府県別の有業率と管理職比率のパターン

	女性の有業率	女性の管理職比率	都道府県
①	○	○	高知県、熊本県、岡山県、 東京都 、長崎県、大分県、愛媛県、香川県、佐賀県、岩手県、山形県
②	○	×	福井県、石川県、富山県、島根県、長野県、新潟県、鳥取県、宮崎県、 岐阜県 、群馬県、山梨県、鹿児島県、 三重県 、 愛知県 、滋賀県、秋田県、静岡県
③	×	×	福島県、茨城県、宮城県、 神奈川県 、北海道、 埼玉県 、 奈良県 、栃木県、沖縄県
④	×	○	和歌山県、 兵庫県 、 大阪府 、 京都府 、広島県、山口県、福岡県、 千葉県 、青森県、徳島県

(注 1) 図中の、女性の有業率と女性の管理職比率で全国平均より高い割合の場合は「○」、全国平均より低い場合は「×」としている。

(注 2) 図中の、青太字は、3 大都市圏を示している。3 大都市圏とは、「東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）、名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）、大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）」である。

(出所) 総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」より大和総研作成

(2) 女性の有業率の水準や伸びが高い地域はどこか

女性の管理職比率を高めるためには、女性有業者の人材プールを厚くしていくことが必要である。その意味では、まずは一般的な意味で女性の就労を拡大させる必要があると考えられることから、次稿とセットである本稿では、主に女性の有業率について考える。

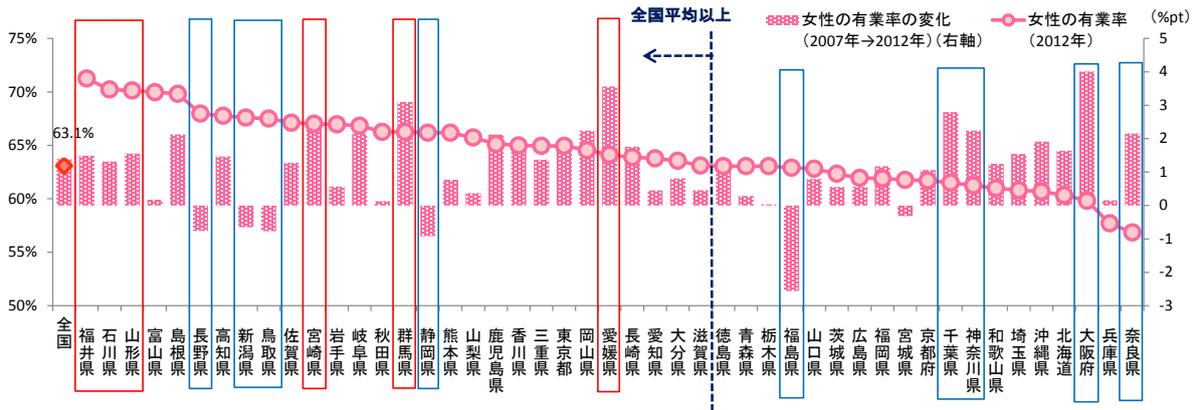
分類された都道府県を見ると、女性の有業率が高い地域（図表 3～4 の①や②）は、総じて 3 大都市圏以外の地方圏が中心である。第 4 象限である④にある兵庫県や大阪府、京都府、千葉県といった都市圏では、女性の管理職比率は高いが有業率が低い。神奈川県や埼玉県、奈良県といった都市圏がより多く含まれる③は、女性の有業率が低く、女性の管理職比率も低い。つまり、地方圏の方が相対的に女性の有業率が高く、一般的に働くという意味において、仕事と家庭の両立を図ることができるのは地方圏と言えそうである。

現在の水準だけではなく、女性活躍の取組みが進んでいる地域がどこであるかを探るために、総務省の「就業構造基本調査」で 2007 年と 2012 年のデータを比較してみよう。すなわち、図表 3 で示した女性の有業率とその 5 年間に上昇した地域はどこなのか、逆に低下した地域はどこなのか見てみよう。

まず、その水準が高い福井県や石川県、山形県は、2007 年比で見ても一定の上昇を見せている（図表 5）。有業率の水準が平均より高く、特に上昇している地域には、宮崎県や群馬県、愛媛県がある。図表 5 で青枠で示した長野県や新潟県、鳥取県、静岡県は、有業率は平均より高いが 2007 年比では低下している。福島県は、有業率の水準が低い上に 2007 年比でかなり低下しているが、これは東日本大震災という特殊事情があるためだろう。

また、有業率の水準はまだ低い、大阪府や千葉県、神奈川県、奈良県では、その上昇がある程度見られている。一般に、発射台が低ければその引上げ余地は大きいと考えられ、女性の有業率が低い地域ではそれを引き上げる工夫が進みつつあるということかもしれない。

図表5 女性の有業率（2012年）と女性の有業率の上昇幅（2007年→2012年）



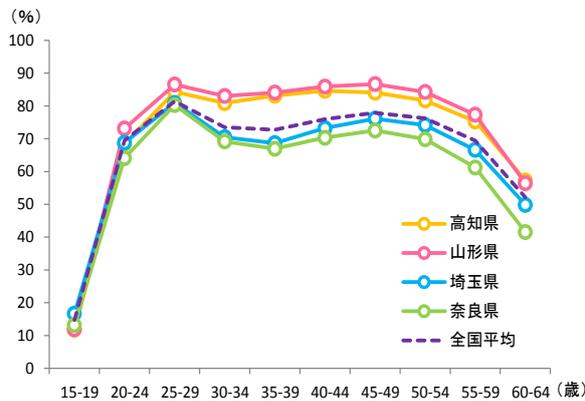
(出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」より大和総研作成

(3) 女性の有業率が高い地域の要因は何か

(i) 女性のM字カーブの違い

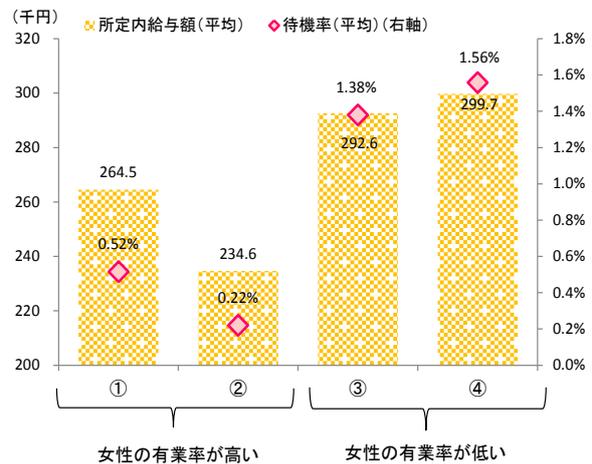
次に、図表3~4で見た①の地域（女性の管理職比率も女性の有業率も高い女性活躍が進んでいる地域）と、③の地域（女性の管理職比率も女性の有業率も低い地域）の傾向を比較したい。両極と言えるそれぞれのグループから、2つの都道府県をサンプルとして取り上げ、その傾向を見る¹。具体的には、①のタイプからは高知県と山形県を、③のタイプからは埼玉県と奈良県を取り上げる。

図表6 都道府県別、年齢別の女性の労働力率（M字カーブ）（2015年）



(出所) 総務省統計局「平成27年国勢調査」より大和総研作成

図表7 女性の有業率の割合別、所定内給与額と待機率の平均値（2017年）



(注1) 前掲の図表4に記載の①~④に分類されている都道府県の所定内給与額（男女計）と待機率の平均値を算出した。

(注2) 待機率=待機児童数/定員の割合

(出所) 厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（平成29年4月1日）」「平成29年賃金構造基本統計調査」より大和総研作成

¹ 女性の有業率と女性の管理職比率の都道府県別データの平均値を求め、これらの偏差値を算出した。その値の上位2つと下位2つの都道府県を図表7のサンプルとして抽出した。

まず、これらのタイプの年齢別の女性の有業率を見ると、M字カーブの凹みの深さが、①と③のタイプで異なっている（図表 6）。高知県や山形県のように女性の有業率が高い都道府県においては、25～44 歳層における有業率の落ち込みは全国平均より小さく、M字カーブの凹みが極めて浅い。つまり、女性が出産や育児といった家庭と仕事の両立に困難を抱えるであろう年齢に差し掛かっても、有業率の低下がほとんど見られない。女性の有業率が高い地域では、出産や育児といった家庭と仕事の両立の壁に直面する年齢になったとしても、仕事と家庭の両立をしながら就業の継続が可能であり、キャリアの断絶が生じにくい地域である可能性が高い。

一方で、③の埼玉県や奈良県の女性の M 字カーブの凹みが大きく、これらの地域では出産や育児のタイミングで就業が継続しにくい要因があると考えられる。一度、出産や育児のタイミングで離職しキャリアが断絶してしまうと、育児が一段落してからの希望通りの再就職が難しい。仮に、労働市場に復帰するとしても、不本意に非正規雇用となり、これまで形成してきたキャリアの蓄積がリセットされてしまうケースは多いだろう。この点、子育て期も働き続けることができれば、人的資本の蓄積もそれだけ大きくなり、管理職になる可能性も高まる。

（ii）賃金水準や保育所の問題

①のタイプで女性の有業率が高い背景には、地域の賃金水準や子育てのしやすさといった要因が考えられる。例えば、その地域の賃金水準が低く世帯所得が低いために、必要に迫られて共働きで働かざるを得ない現実があるかもしれない。また、子育てと就業を両立させる上で、保育施設が整っているといったことも要因の一つである。

実際、①や②の地域のタイプのように、女性の有業率が高い地域においては、所定内給与額（男女計）の平均値は、相対的に水準が低く、③や④の地域では、大都市圏が多く含まれていることから、水準が高い（図表 7）。また、保育所入所の待機率を見ると、①の地域の場合は東京都が平均値を上げているが、それでも①と②の双方とも③や④と比較すると低い。③や④のような大都市圏が多い地域の待機率は高い。

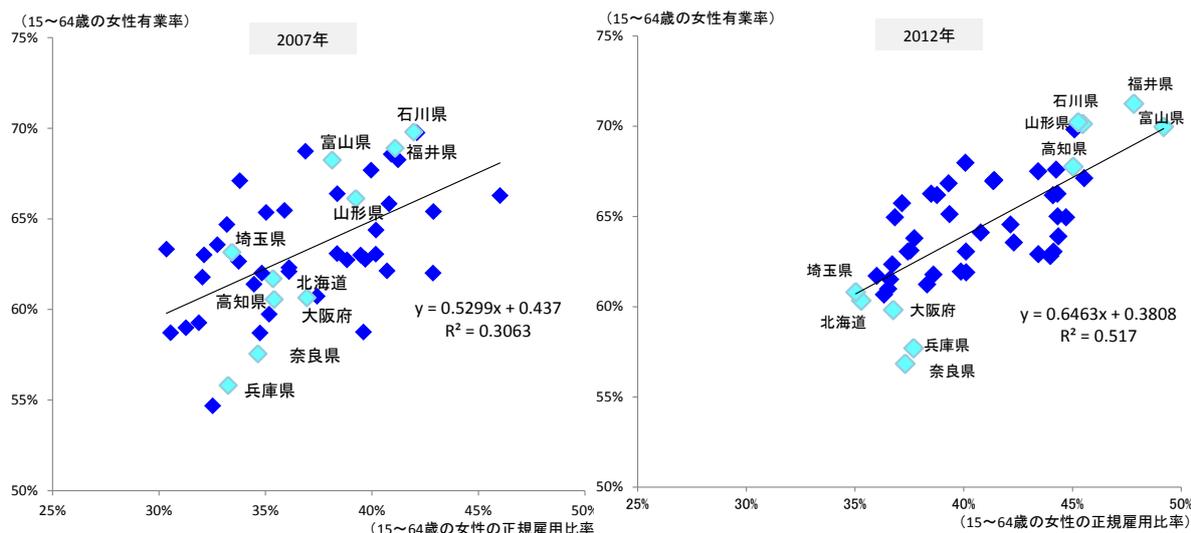
（iii）勤め先企業からのサポート

女性が家庭と仕事の両立をする上で必要な点としては、仕事と家庭を両立させるためのサポートを勤め先の企業から受けられる環境にあるかという点も影響していると考えられる。そうした観点から、一般的に、非正規雇用と比較して、雇用の安定性が確保され福利厚生が充実している正規雇用の女性比率が高い地域では、女性の有業率が高いかどうかや、2007 年と 2012 年の二時点でもう変化しているかを確認した。

図表 8 がそれであり、15～64 歳女性の正規雇用割合が高い都道府県では、女性の有業率も高い傾向が存在している。もちろん、正規雇用で就業継続が可能な要因には、子育て期に親のサポートを受けやすいといった地域の特性や世帯構成等も影響していると考えられ、企業からのサポート要因だけでこの構図が説明できるわけではないだろう。ただ、2007 年に比較して 2012 年では、正規雇用比率に対する有業率の回帰線の傾きが大きくなっており、正規雇用比率の説

明力（図表 9 中の決定係数）も高くなっている。正規雇用の場合、労働時間や業務内容の制約により、仕事と家庭の両立をむしろ困難にさせる側面もあるが、一方では、出産や育児期における育児休暇を中心とした企業からのサポートを受けられるケースが多い。人手不足に直面していることもあり、最近の企業は女性の就業継続に前向きに取り組むようになってきているとも考えられるだろう。

図表 8 15～64 歳女性の有業率と正規雇用比率（右図：2012 年、左図：2007 年）



（出所）総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」より大和総研作成

3. おわりに

女性活躍の課題は、女性の意欲と能力に応じて、その個人のライフスタイルに合わせて、仕事と家庭の両立を図りながら働き続け、キャリア形成を可能にしていくということである。女性も男性も働く人すべてが性別にかかわらず、仕事と家庭の両立を図りながら働き続けられる社会の構築は、社会の多様性を高めるだけではなく、企業の活力やイノベーションの向上にもつながるであろう。

本稿では、女性の有業率と管理職比率が高い地域とそうでない地域がどこであるのかを示し、M 字カーブや賃金、待機児童問題、企業のサポートなどそれに関連しているであろういくつかの要素を考察した。図表 3 で示したように、現在の女性の有業率が高いからと言って、女性の管理職比率が高い傾向は見られない。それは女性の人材プールを厚くしていくプロセスにあり、女性有業率の高い地域は将来に女性管理職比率が高まるということかもしれない。いずれにせよ、国や自治体は、地域の実情に合わせて、両立支援策を行って女性の有業率をさらに高めるとともに、女性の管理職比率を高めるための取り組みを行うことが求められるだろう。次稿では、管理職比率が高い地域の企業にはどのような特性があるのかその要因を探り、今後、女性活躍をさらに推進していくための示唆を検討する。