

# I 平成26年度 男女共同参画社会の形成の状況

我が国では近年、「すべての女性が輝く社会」の実現を成長戦略の中核に据えて集中的に施策を講じてきている。こうした中、女性が置かれている状況や女性の活躍に関する意識は地域により一様ではないことから、国に限らず、地方や企業等においても、それぞれの立場で主体的に取り組を進めるとともに、相互に連携することが重要である。

そこで、本特集では、政府が近年進めてきた取組を概観するとともに、女性の活躍の現状や男女の仕事と暮らしについて、都道府県別の状況を明らかにしながら、各地域が女性の活躍を通じて活力を高めていくための課題等を整理する<sup>1</sup>。

## 特集のポイント

### 第1節 すべての女性が輝く社会づくりに向けた政府の動き

- 成長戦略等に基づき、政府は「すべての女性が輝く社会」の実現に向けた様々な取組を実施。
- 平成24年から26年にかけて、女性の就業者数及び就業率は大幅に増加。

### 第2節 地方の政治・行政・経済分野における女性の活躍

(政治分野)

- 女性議員割合が高い地方議会は、東京圏や近畿地方で多い傾向。
- 平成23年統一地方選挙では、女性の立候補者割合が高い都道府県で、女性の当選人割合が高い傾向が見られた。

(行政分野)

- 都道府県や市区町村の管理職に占める女性の割合は、地方公共団体による差が大きい。
- 管理職に占める女性の割合が少ない都道府県でも、近年の女性の採用割合が多いところもあり、将来の伸びが期待される。

(経済分野)

- 管理的職業従事者に占める女性の割合が高い都道府県は、近畿地方以西に多い傾向。
- 女性の昇進意欲は、昇進制度や昇進の条件により高まる可能性がある。
- 女性の有業者に占める起業家割合が高い都道府県は、中国・四国・九州地方に多い。
- 女性の起業家は、前職が非正規雇用の者や主婦も多く、起業は自己実現の場としても重要。

<sup>1</sup> 本特集では、国内の地方及び圏域について、以下の区分により記述している。

東北地方：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県  
 関東地方：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、長野県  
 北陸地方：新潟県、富山県、石川県、福井県  
 東海地方：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県  
 近畿地方：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県  
 中国地方：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県  
 四国地方：徳島県、香川県、愛媛県、高知県  
 九州地方：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県  
 東京圏：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県  
 大阪圏：京都府、大阪府、兵庫県、奈良県

### 第3節 地域における男女の仕事と暮らし

(就業・労働時間)

- 女性の有業率は地域差が大きいですが、就業意欲は実際の有業率よりも差が少ない。また、女性の有業率が高い地域では正規雇用も多い傾向。
- 東京圏、大阪圏等では、男性の長時間労働者の割合が高く、かつ女性の有業率が低い傾向。男性の長時間労働者の割合が少ない島根県、秋田県、鳥取県、岩手県、北陸地方、東海地方等では、女性の有業率が高い。
- 性別役割分担意識の強い都道府県で、男性の長時間労働者の割合が高く、かつ女性の有業率が低くなる傾向。

(子育て・地域活動)

- 合計特殊出生率は、東京圏、大阪圏等で低い。
- 理想の子供数を実現するために必要なこととして、経済的な負担の問題のほか、女性は周囲からのサポートを男性よりも重視する傾向。
- ボランティア活動の行動者数は女性の方が多い。男性は、長時間労働者の割合が少ない地域でボランティア行動者率が高い傾向。

(人口移動)

- 東京圏への転入超過数は、近年、女性が男性を上回る傾向。また、男女とも若年層が中心。
- 生産年齢人口（15～64歳人口）の女性の就業の場の拡大は、東京圏に集中。
- 都市部か地方かにかかわらず、地域とのつながりが女性の居住意向に影響している可能性。

### 第4節 まとめと今後の展望

- 政治分野では、地方政治そのものを活性化させていく過程で、女性の立候補者を増やしていくことが期待される。
- 行政・経済分野では、女性の採用・登用等に関する総合的な取組を計画的に進めていくことが重要。
- 女性はその希望に応じた就業を実現できるよう、男性の家事や育児への参画意識を高め、男性の長時間労働の是正を図ることが重要。
- 子育てを女性だけの負担にせず、家庭や職場、社会が支えることで、理想の子供数の実現につなげていくことが重要。
- 地域のつながりを生かしつつ、地方で女性の就業の場の拡大が進めば、地方は女性にとってより魅力のある場所になると考えられる。

## 第1節 すべての女性が輝く社会 づくりに向けた政府の動き

(女性の力は我が国最大の潜在力)

我が国では、少子高齢化による人口減少社会への突入という大きな課題に対応しつつ、経済を安定的な成長軌道にのせ、国民一人一

人が豊かさを実感できる社会を実現するために、経済社会構造の抜本的な変革を進めることが求められている。

こうした中、平成24年12月に発足した第2次安倍内閣では、女性の力を「我が国最大の潜在力」と捉え、その力の発揮を持続的な経済成長のためにも不可欠なものとして、我が

国の成長戦略の中核に位置づけた。

### （日本再興戦略から新たな成長戦略へ）

「日本再興戦略」（平成25年6月閣議決定）では、「女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブの付与等」、「女性のライフステージに応じた支援」及び「男女が共に仕事と子育て・生活等を両立できる環境の整備」の3つの柱により、女性の出産・子育て等による離職の減少や、指導的地位に占める女性の割合の増加に向けた施策を盛り込んだ。これに基づき、待機児童解消のための保育所等の整備や保育士確保、育児休業給付の拡充等が進められた。

さらに、翌年の「『日本再興戦略』改訂2014」（平成26年6月閣議決定）では、我が国最大の潜在力である「女性の力」は、人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家族や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えるものと位置づけ、女性の更なる活躍推進に向けた施策を、「育児・家事支援環境の拡充」、「企業等における女性の登用を促進するための環境整備」及び「働き方に中立的な税・社会保障等への見直し」の大きく3つの柱で示した。

これに基づき、小学校入学後に女性が仕事をやめざるを得ない状況となる、いわゆる「小1の壁」を打破するための「放課後子ども総合プラン」の策定（平成26年7月）や、「子育て支援員」の創設（27年4月）、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるための新たな法的枠組みの検討、働き方に中立的な税制や社会保障制度等への見直しに向けた検討等が進められた。

### （女性の活躍推進に向けた全国的なムーブメントの創出）

女性が輝く社会の実現に向けた全国的なムーブメントを創出するため、平成26年3月

に首相官邸で「輝く女性応援会議」を開催するとともに、同年6月に活躍する女性とその応援者のリレー投稿による「輝く女性応援会議オフィシャルブログ」を開設、同年7月からは全国6か所で地域版「輝く女性応援会議」を開催した（コラム1参照）。

また、同年9月には、「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」（World Assembly for Women in Tokyo, 略称：WAW!）が開催された。世界各国及び日本各地のトップリーダーが出席し、日本及び世界における女性の活躍促進のための取組について議論が行われ、その成果を国内外に発信した。

### （「すべての女性が輝く社会づくり本部」の設置）

平成26年10月、政府は、全閣僚を構成員とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置した。また、27年春頃までに早急に実施すべき施策を「すべての女性が輝く政策パッケージ」（以下「政策パッケージ」という。）として取りまとめた。

政策パッケージでは、「安心して妊娠・出産・子育て・介護をしたい」、「職場で活躍したい」、「地域で活躍したい、起業したい」、「健康で安定した生活をしたい」、「安全・安心な暮らしをしたい」及び「人や情報とつながりたい」の6つの柱により、女性が家庭・職場・地域でそれぞれの希望に応じて輝くための施策を提示し、着実に実施してきている。

### （「暮らしの質」向上検討会）

すべての女性が輝くためには、家庭や地域、職場といったそれぞれの場において、女性の「暮らしの質」を高めることが不可欠である。こうした取組の結果、女性だけでなく、男性を含めた社会全体の「暮らしの質」も高まるものと考えられる。

このため、政策パッケージを踏まえ、女性の「暮らしの質」を高める財・サービスを見出し、その実現化を進めるための方策の検討に資するよう、女性活躍担当大臣の下に「暮

## 地域版 輝く女性応援会議

平成26年7月から、全国6府県（高知県、山形県、三重県、石川県、佐賀県及び京都府）で「地域版 輝く女性応援会議」が開催された。この会議は、安倍内閣総理大臣主導の下、首相官邸で同年3月に開催された「輝く女性応援会議」を受けて、すべての女性が輝く社会づくりの全国的な拡大を目指して展開したものである。

会議では、各地域で活躍する女性と、女性たちを応援する各界のリーダーが登壇した。働く女性、主婦、学生、農業従事者、スポーツ選手等、様々な分野の女性から、自身が経験してきた苦労や喜び、女性の活躍のために必要と考えること等の発言があった。また企業や行政等各界のリーダーから、女性の活躍を応援するための取組等が紹介された。各会場に集まった数百名の参加者にも、地元の女性活躍に関する情報が共有された。

地域で女性が活躍するためには、女性本人が頑張るだけでなく、地域の行政、経済団体、農林水産団体、金融機関、NPO、教育機関等の多様な団体の連携による地域ぐるみでの応援の仕組みを作ること、そしてそのネットワークをもって地域に根ざした応援の工夫、開発をし、活動を継続していくことが必要である。この会議が、各地のネットワーク作りのきっかけとなり、女性活躍を地域ぐるみで応援する気運がますます高まること、全国的なムーブメントへとつながっていくことが期待される。



らしの質」向上検討会を立ち上げ、女性が安全で快適に暮らせる空間づくりや、女性の暮らしのネットワーク、女性が活動しやすくする工夫等、女性の暮らしの質を向上するための官民の取組について検討を行った。同検討会は、平成27年5月に提言を取りまとめた。

### （新たな法的枠組みの構築）

「『日本再興戦略』改訂2014」において女性活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築の検討が盛り込まれたことを受け、政府は、労働政策審議会における議論等を経て、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を国

会に提出した<sup>2</sup>。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案（以下「女性活躍推進法案」という。）では、働くことを希望する女性が、職業生活において、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国及び地方公共団体が必要な施策を策定し、実施することに加え、活躍の場の提供主体となる事業主が、女性の採用や教育訓練、昇進等の職業生活に関する機会の積極的な提供、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等の取組を自ら実施することを促すための新たな枠組みを設けている。具体的には、政府による基本方針の策定、地方公共団体によ

<sup>2</sup> 同法案は、平成26年10月17日に閣議決定、第187回臨時国会に提出されたが、審議未了により廃案となった。その後、27年2月20日に再度閣議決定、第189回通常国会に再提出された。

る推進計画の策定、事業主<sup>3</sup>による自らの事業における女性の活躍状況の把握、改善すべき事情の分析、数値目標の設定を含む行動計画の策定・公表、女性の職業選択に資する情報の公表等を求めている<sup>4</sup>。

このほか、優れた取組を行う一般事業主の認定や、国や地方公共団体による支援措置、地域における協議会の設置等についても規定し、女性本人の意思を尊重しつつ、希望する全ての女性が職業生活において活躍できるようにすることを目指している（I-特-1図）。

### （地域の取組の重要性）

ここまで見てきたような政府の取組の影響もあり、経済界において、大企業を中心に、役員への女性登用や女性の活躍状況の自主的な情報開示の動きが進むなど、女性の活躍推

進に向けた社会の気運は大きく高まってきた。

また、女性の就業者数及び生産年齢人口（15～64歳人口）に占める就業率（年平均）は、平成20年のリーマンショック以降、伸びが停滞していたが、24年から26年にかけては、経済の好転とも相まって、就業者数は75万人、就業率は2.9%ポイントの伸びとなった（I-特-2 a, b図）。

一方で、総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成26年）によると、女性の非労働力人口のうち就業を希望する者は303万人にのぼり、潜在力としての女性の力はまだ大きいと言える。

今後、人口減少や高齢化といった大きな課題に対応しつつ、政府が掲げる「すべての女性が輝く社会」の実現を確かなものにしていくためには、女性が家庭、地域、職場等あらゆる場で能力を発揮できる環境整備を進める

## I-特-1図 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。

そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

### 基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

### 事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）。
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析  
【参考】状況把握する事項：  
①女性採用比率 ②勤続年数男女差  
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容等を内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- 女性の活躍に関する情報の公表（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）

### 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。

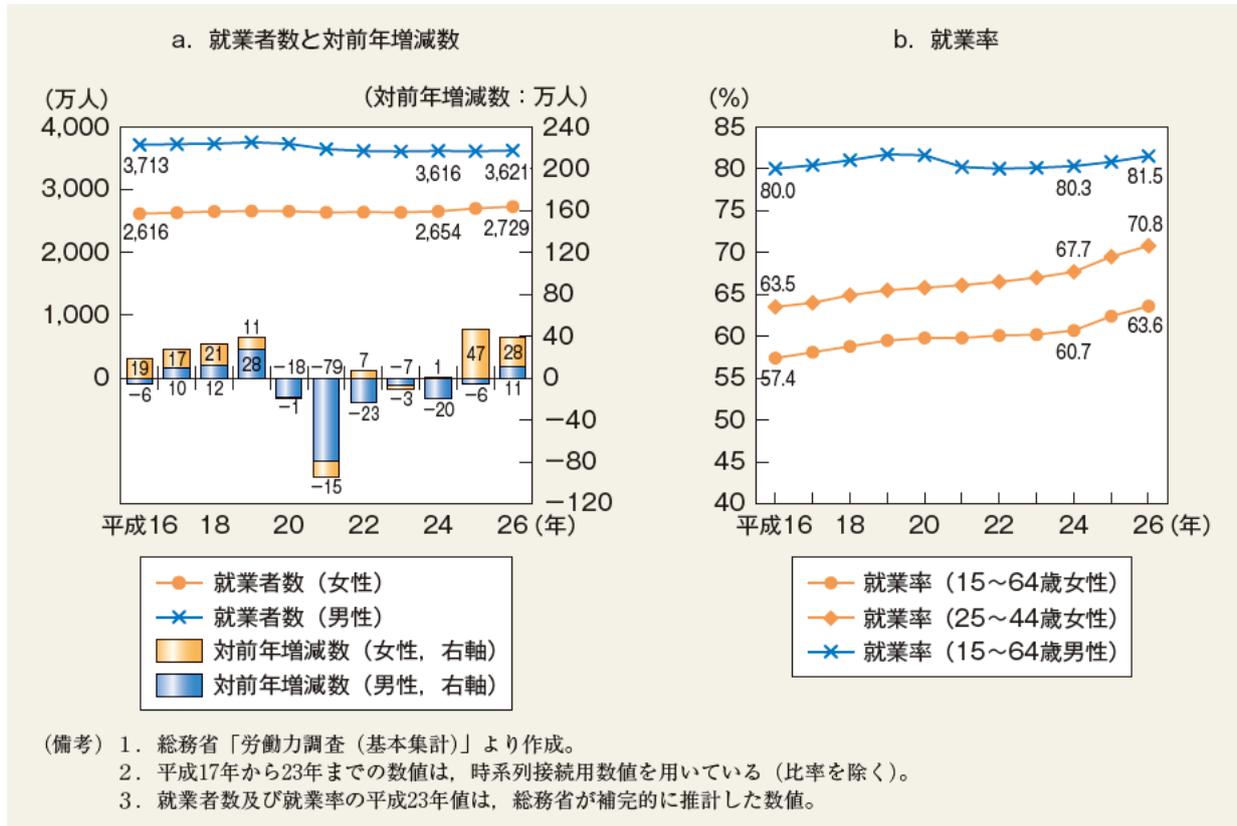
### その他

- 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- 10年間の時限立法。

<sup>3</sup> 国及び地方公共団体（特定事業主）、民間事業主（一般事業主）を指す。

<sup>4</sup> 常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主については義務、常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主については、事務負担への配慮の観点から、努力義務としている。

## I-特-2図 男女別の就業者数及び就業率（平成16→26年）



ことが必要である。

こうした中、女性が置かれている状況や女性の活躍に関する意識は、地域により大きく異なることから、各地域がその実情に応じて主体的な取組を進めていくことが一層重要になってくると考えられる。

そこで、次節以降では、都道府県別に見た女性の活躍の現状や、仕事と暮らしの実態を概観し、今後の課題等を明らかにしていく。

### 第2節

## 地方の政治・行政・経済分野における女性の活躍

### 1. 地方の政治分野における女性の活躍 (地方議会の女性議員割合は緩やかに増加)

地方議会における女性議員の割合を見ると、都道府県議会、市議会、町村議会及び特別区議会のいずれにおいても長期的に上昇し

ているが、昭和51年の調査開始以降の伸びは、年平均0.2%ポイント（都道府県議会及び町村議会）～0.5%ポイント（特別区議会）にとどまっている（I-1-7図参照）。

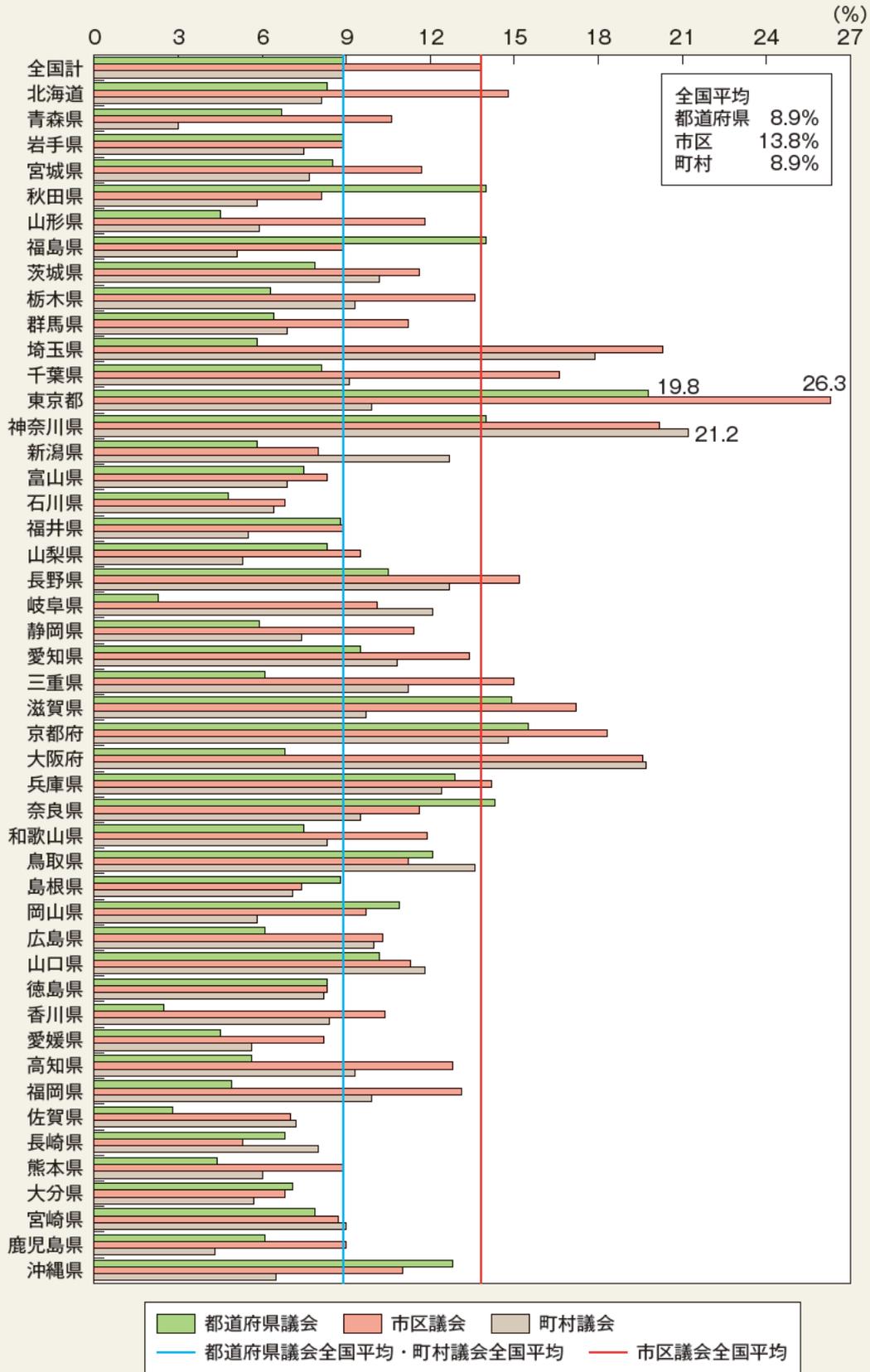
特に町村議会では、4割近い議会で、依然として女性議員がゼロとなっている（第1章第2節参照）。

(女性議員の割合が高い地方議会は、東京圏や近畿地方に多い)

都道府県議会、市区議会及び町村議会の女性議員の割合を都道府県別に見ると<sup>5</sup>、平成26年12月31日現在、これらのいずれも全国平均以上である都道府県は、東京都、神奈川県、長野県、滋賀県、京都府及び兵庫県の6都府県となっている（I-特-3図）。これに、市区議会及び町村議会で全国平均以上である都道府県<sup>6</sup>を含めて見ると、一部に例外はあ

<sup>5</sup> 市区議会及び町村議会における女性議員の割合は、各都道府県の全市区議会及び全町村議会の女性議員数が各都道府県の全市区議会及び全町村議会の議員数に占める割合。

I-特-3図 地方議会における女性議員の割合（都道府県別、平成26年）



(備考) 1. 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」(平成26年12月31日現在)より作成。  
 2. 調査時点は、平成26年12月31日現在。  
 3. 市区議会には政令指定都市が含まれる。  
 4. 市区議会及び町村議会における女性議員の割合は、各都道府県内の全ての市区議会及び町村議会の女性議員数が全議員数に占める割合。

るものの、女性議員の割合が高い地方議会は、東京圏や近畿地方に多い傾向があると言える。一方、東北地方、北陸地方、四国地方及び九州地方では、女性議員割合が全国平均を下回る地方議会が多く見られる。

(女性の当選人割合は立候補者割合に比例して増加)

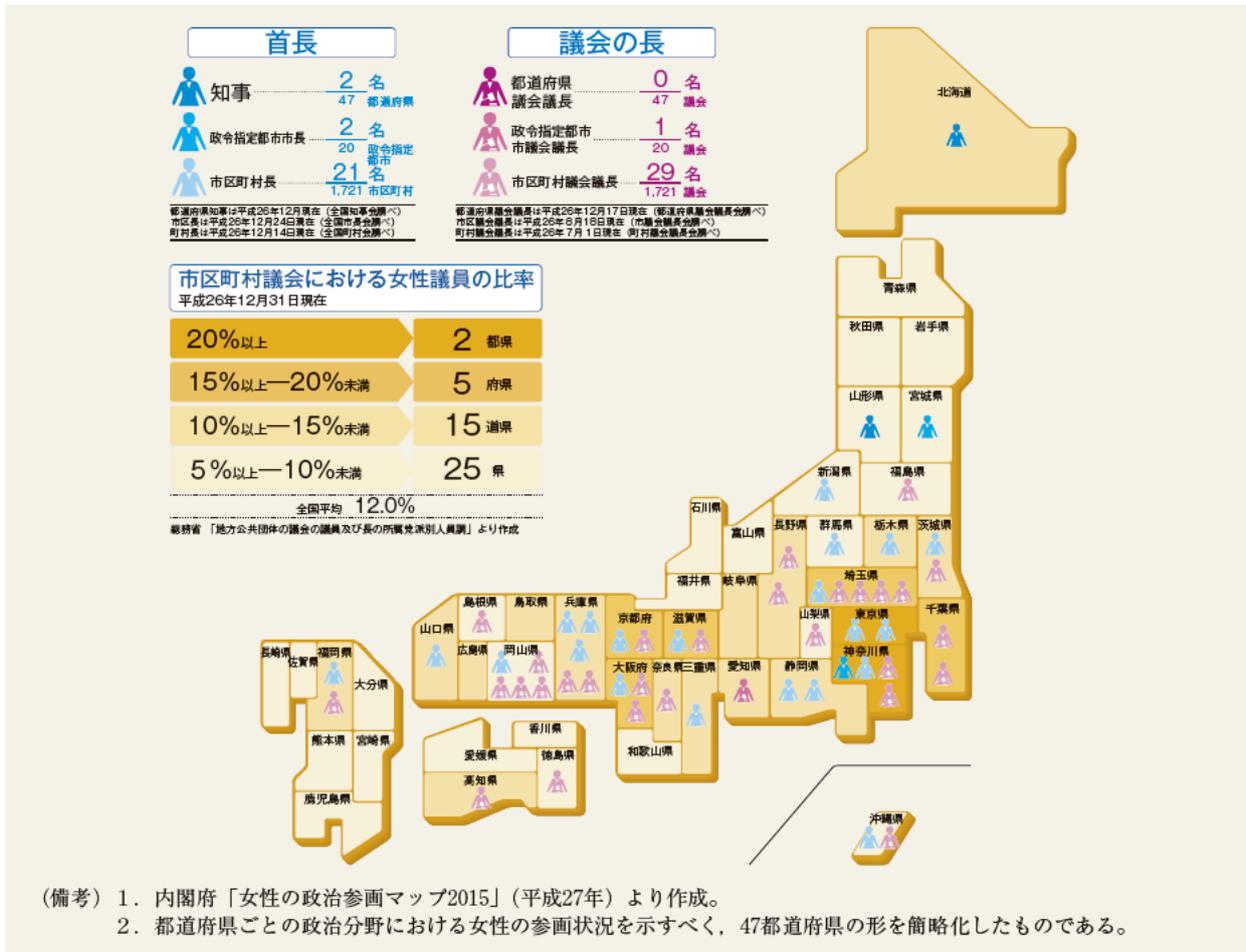
平成23年統一地方選挙における地方議会の立候補者と当選人の女性割合<sup>7</sup>を都道府県別に見ると、女性の立候補者割合が高い都道府県で、女性の当選人割合が高く、おおむね比例関係にある（I-特-5a図）。なお、東京都、埼玉県、京都府、秋田県、鹿児島県等では、立候補者の女性割合よりも当選人の女

性割合が上回っている。

また、内閣府男女共同参画局「地域における女性の活躍に関する意識調査」（平成27年。以下「女性活躍意識調査」という。）において、地方の首長や議員に女性と男性の双方が立候補した場合、どちらに投票するか聞いたところ、都道府県平均では68.8%、都道府県別に見ても65.4%（富山県）～73.0%（高知県）の者が、性別にかかわらず立候補者の届出政党や主張する政策内容により判断するとしている。

政治分野における女性の活躍を進めるには、これまで女性の立候補者が少なかった地域も含め、まずは女性の立候補者を増やすことが重要である。

### I-特-4図 政治分野における女性の参画状況マップ



<sup>6</sup> 市区議会及び町村議会で女性議員割合が全国平均以上であるのは、本文で記載した6都府県のほか、埼玉県、千葉県、三重県及び大阪府。

<sup>7</sup> 平成23年4月の統一地方選挙において、各都道府県内で実施した全ての議会議員選挙を合算した数値を用いている。

(若年の立候補者割合が高いと女性の立候補者割合も高い)

次に、平成23年統一地方選挙における地方議会での25歳以上45歳未満の立候補者が全立候補者に占める割合（男女計）と全立候補者に占める女性割合の関係を都道府県別に見ると、25歳以上45歳未満の立候補者割合が高い都道府県で、立候補者の女性割合が高い傾向が見られる（I-特-5b図）。

さきに見たように、女性の立候補者割合が高い都道府県で女性の当選人割合が高い傾向があることを合わせて考えると、男女にかわりなく若年層の立候補者を増やし、若年層の政治参画を通じた地方政治の活性化を進めることで、結果的に女性議員割合が高まっていく可能性も示唆される。

2. 地方の行政分野における女性の活躍  
(地方公共団体の管理職の女性割合は緩やかに増加)

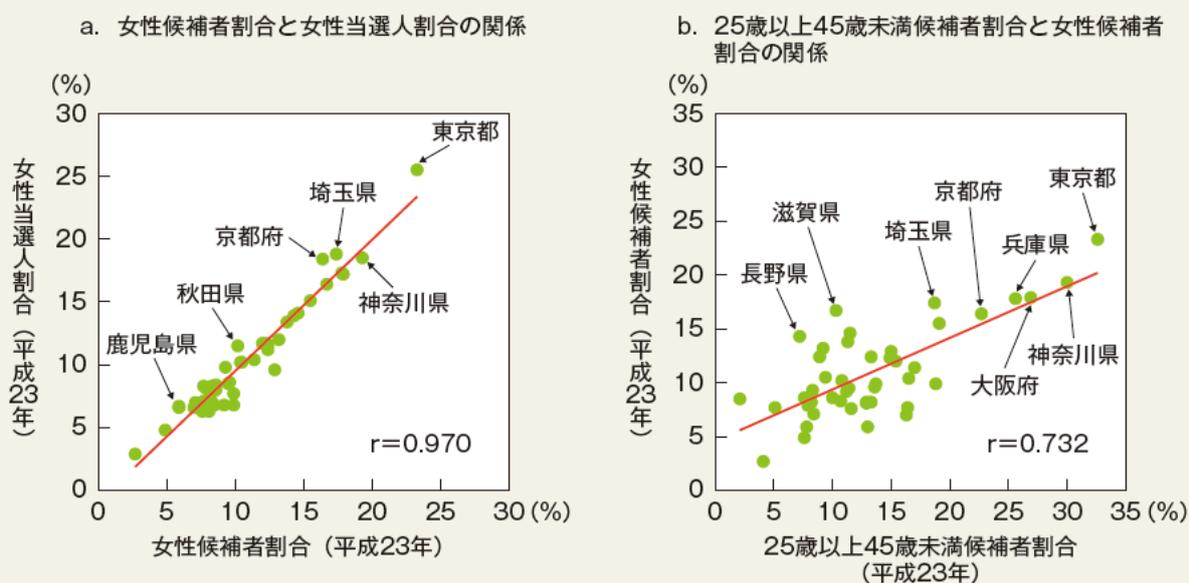
地方公共団体の管理職<sup>8</sup>に占める女性の割合を見ると、都道府県、政令指定都市、市区及び町村のいずれにおいても、長期的には着実に増加しているが、平成16年から26年までの伸びは、年平均0.2%ポイント（都道府県）～0.6%ポイント（市区）にとどまっている（I-1-9図参照）。

(都道府県管理職の女性割合は地方公共団体により様々)

平成26年4月1日現在で、都道府県における管理職の女性割合を地方公共団体別に見ると、東京都が14.9%、鳥取県が12.0%となる一方、依然として5%に満たない県も見られるなど、都道府県により様々である（I-特-6図）。

平成16年から26年までの変化を見ると、鳥

I-特-5図 平成23年統一地方選挙における女性候補者割合、若年候補者割合、女性当選人割合の関係



(備考) 1. 総務省自治行政局選挙部「地方選挙結果調（平成23年4月執行）」（平成24年）より作成。  
2. 「候補者割合」及び「当選人割合」は、平成23年4月に実施された統一地方選挙において、都道府県議員・市区議員・町村議員選挙のいずれか1つ以上を実施した都道府県（宮城県と沖縄県以外の45都道府県）を対象に、各都道府県内で実施した全ての議会議員選挙を合算して算出。

<sup>8</sup> 地方公共団体の「管理職」とは、本特集においては、本庁の課長相当職以上をいう。ただし、内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」では、平成25年以降、地方公共団体の管理職を「管理職手当を支給されている職員（管理又は監督の地位にある職員）のうち条例等で指定する役職」と定義して調査している。

取県，宮城県，山梨県，神奈川県，徳島県等で大幅に増加した一方で，女性割合が減少しているところも6府県あるなど，進捗状況にも差が見られる。

(市区町村管理職ではさらに団体間の差が大きい)

市区町村の管理職の女性割合は，都道府県以上に団体間の差が大きい。内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」によると，平成26年4月1日現在，管理職の女性割合が30%以上の市区町村は28都道府県に計61団体(全市区町村の3.5%)あり，最も割合が高いのは徳島県板野町(54.1%)となっている。その一方で，女性管理職がゼロの市区町村も42都道府県に307団体(全市区町村の17.6%)ある。

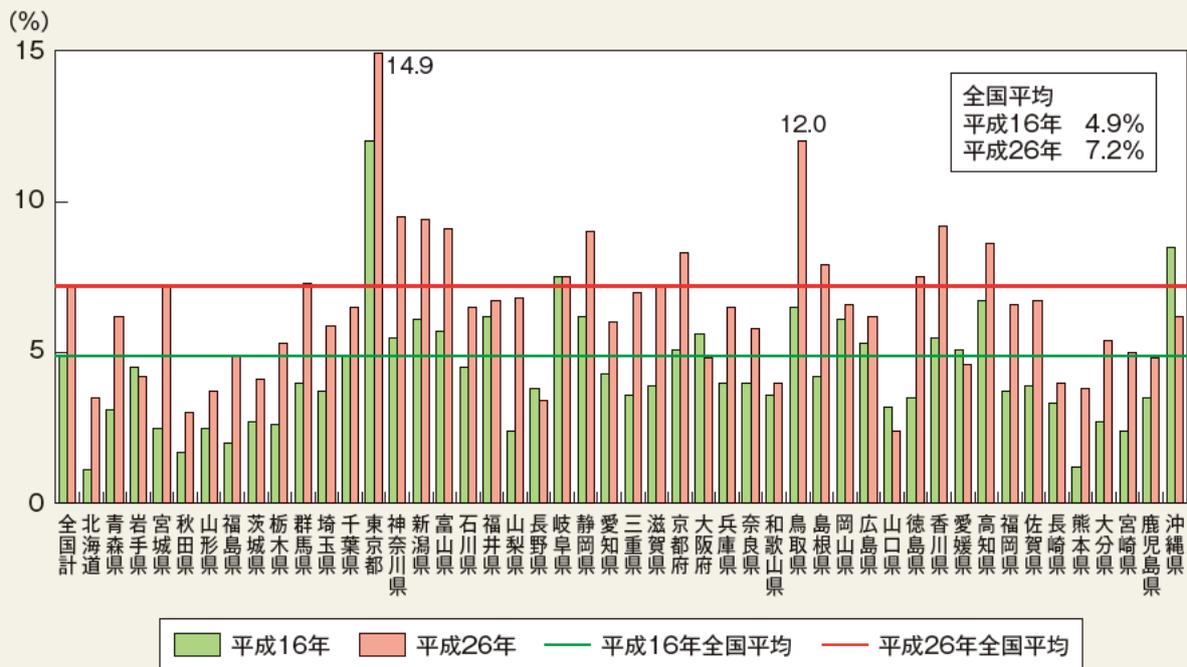
都道府県別に，管理職の女性割合が30%以上の市区町村数の割合について，平成16年か

ら26年までの変化を見ると，特に香川県，徳島県，滋賀県，大阪府，和歌山県等で大きく増加している(Ⅰ-特-7図)。一方，女性管理職がゼロの市区町村数は，16年には全都道府県に計1,169団体(全市区町村の37.4%)あったことに比べると，各都道府県とも減少しており，滋賀県，大阪府，広島県，徳島県及び香川県では，女性管理職がゼロの市区町村はなくなっている。

(都道府県上級職の女性採用割合は2割を超える)

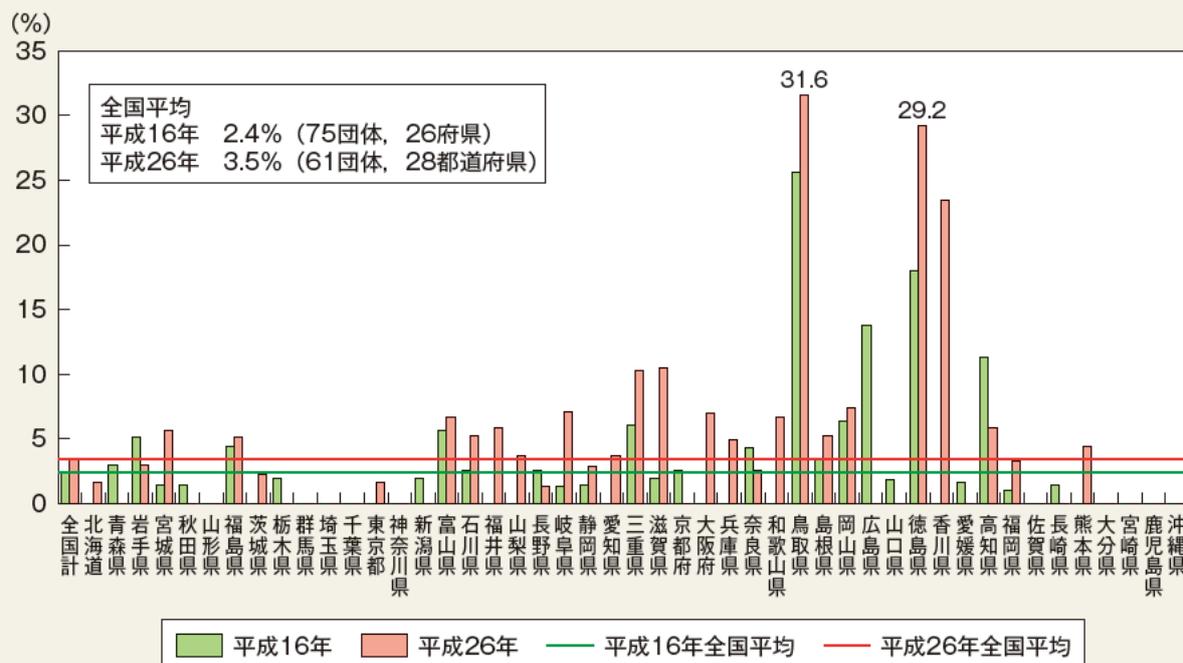
地方公共団体の管理職の女性割合を高めていくには，まずは職員全体に占める女性割合を高めることが必要である。そこで，地方公務員採用試験合格者に占める女性割合の推移を全国平均で見ると，平成7年以降は，都道府県がおおむね2～3割の間，市区が5割前後で推移している(Ⅰ-1-8図参照)。

Ⅰ-特-6図 地方公務員(都道府県)管理職に占める女性の割合(都道府県別，平成16，26年)



(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成16，26年度)より作成。  
 2. 調査時点は，原則として各年4月1日現在であるが，各地方自治体の事情により異なる場合がある。  
 3. 「管理職」の定義は以下の通り。平成16年と26年では定義が異なるため，時系列比較には留意を要する。  
 平成16年：本庁の課長相当職以上に相当する役職  
 平成26年：管理職手当を支給されている職員(管理又は監督の地位にある職員)のうち条例等で指定する役職  
 4. 全国平均は，「全都道府県の女性管理職数」/「全都道府県の管理職数」×100により算出。

I-特-7図 管理職の女性割合が30%以上の市区町村割合（都道府県別，平成16，26年）



(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成16, 26年度)より作成。  
 2. 調査時点は、原則として各年4月1日現在であるが、各地方自治体の事情により異なる場合がある。  
 3. 「管理職」の定義は以下の通り。平成16年と26年では定義が異なるため、時系列比較には留意を要する。  
 平成16年：本庁の課長相当職以上に該当する役職  
 平成26年：管理職手当を支給されている職員（管理又は監督の地位にある職員）のうち条例等で指定する役職  
 4. 都道府県別の割合は、「女性管理職割合が30%以上の市区町村数」/「都道府県内の市区町村数」×100により算出。また、全国平均は、「女性管理職割合が30%以上の市区町村数」/「全国の市区町村数(平成16年3,123団体, 26年1,741団体)」×100により算出。

都道府県の上級職に限って見ると、平成16～25年度の各年度の採用者に占める女性割合の平均値は、全国平均で21.2%となっている。特に、沖縄県及び千葉県では30%を超えているほか、香川県、岩手県、山梨県、高知県及び鳥取県でも25%を超えるなど、女性の上級職を多く採用している（I-特-8図）。これらの県の中には、現時点では管理職の女性の割合が必ずしも高くないところもあるが、将来的には女性の管理職が大きく増加することが期待される。

ただし、女性の採用拡大の取組だけでなく、女性が就業を継続でき、管理職を目指すことができるような環境整備を進めていくことも

重要である。また、その際、単発的な取組でなく、様々な取組を組み合わせ、総合的・計画的に進めていくことが有効<sup>9</sup>と考えられる。

3. 地方の経済分野における女性の活躍  
 (管理的職業従事者の女性割合は増加傾向)

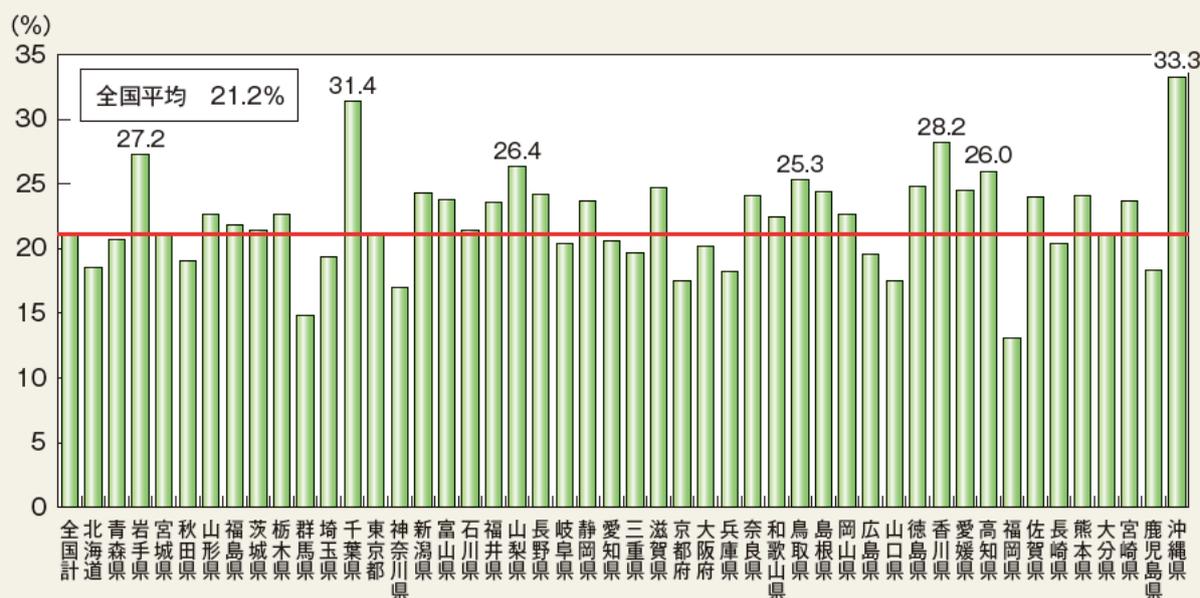
総務省「労働力調査(基本集計)」によれば、平成26年における女性の管理的職業従事者は16万人であり、8年の22万人をピークに緩やかな減少傾向にある。男性の管理的職業従事者は、5年以降大きく減少していることから、管理的職業従事者に占める女性の割合は、相対的に増加傾向にあり、26年は11.3%となっている（I-特-9図）。

<sup>9</sup> 内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成21～26年度)により、平成21～25年度の5年間、「採用目標の設定」、「管理職登用目標の設定」、「計画の策定」、「採用・登用担当者の設置」及び「庁内意見交換会を実施」の5つの取組のうちいずれも実施しなかったか、または1つだけ取り組んだ都道府県と、その他の都道府県に分けて、21～26年度にかけての管理職の女性割合の伸び(26年度の管理職の女性割合と21年度の管理職の女性割合のポイント差)を見たところ、前者(0.4%ポイント増加)より後者(1.6%ポイント増加)の方が伸びが大きかった。

ただし、国際的に見ると、我が国における  
 管理的職業従事者に占める女性の割合は、依

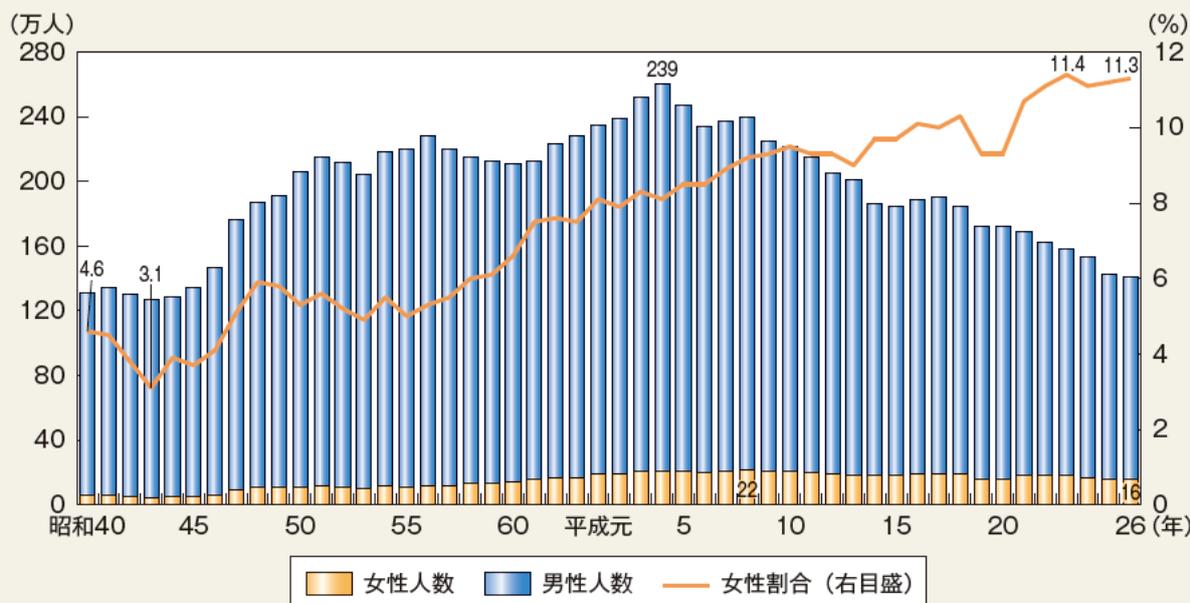
然として低い水準にある（I-2-11図参照）。

I-特-8図 地方公務員（都道府県）上級職採用者に占める女性の割合（都道府県別、平成16～25年度平均）



- (備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（平成17～26年度）より作成。  
 2. 「上級職採用者」とは、各年度の4月1日～翌年3月31日までの1年間に採用された大学卒業程度の者。  
 3. 各都道府県の割合は、平成16～25年度の各年度の採用者に占める女性割合の単純平均。  
 4. 全国平均は、各年度の全都道府県の採用者に占める女性割合の単純平均。

I-特-9図 管理的職業従事者数（男女別）及び女性割合の推移（昭和40→平成26年）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。  
 2. 「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。  
 3. 平成23年調査より21年基準の日本標準職業分類が適用されているため、時系列比較には注意を要する。  
 4. 昭和40年から47年までの数値は、沖縄県を除く。  
 5. 平成21年から22年までの数値は、時系列接続用数値（21年基準の日本標準職業分類による遡及結果）を用いている。  
 6. 平成23年値は、総務省が補完的に推計した数値。

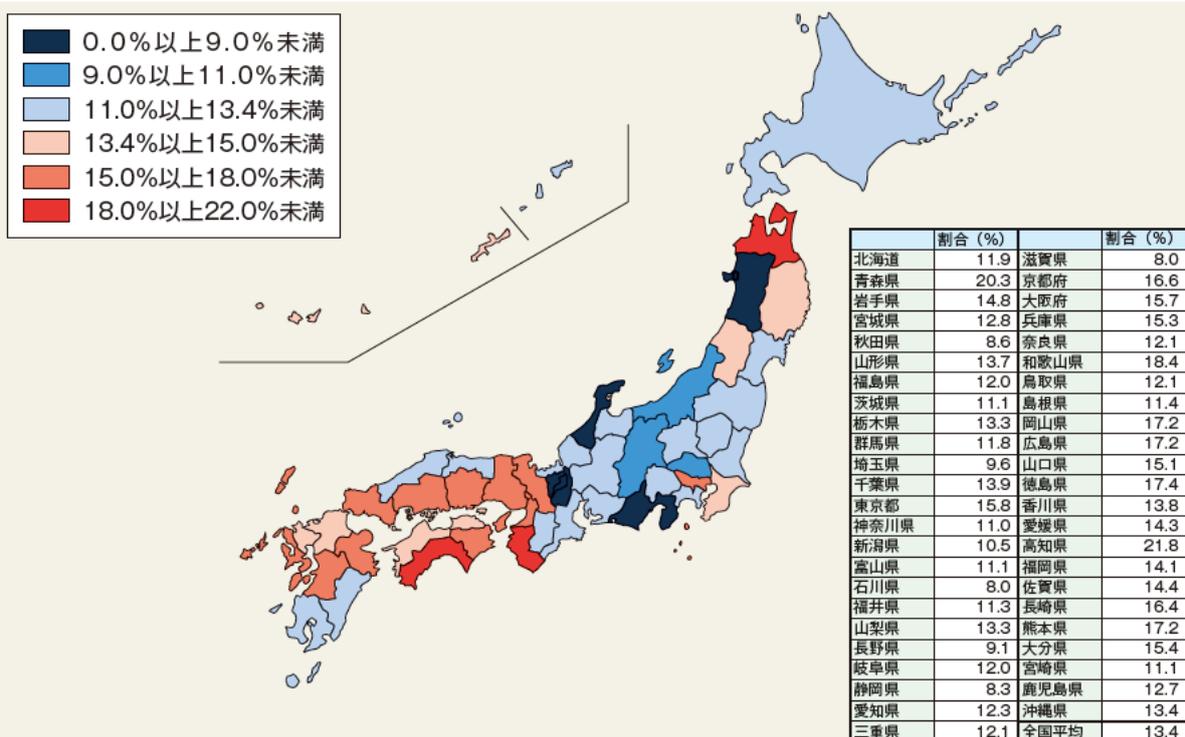
(管理的職業従事者の女性割合は近畿地方以西で高い傾向)

総務省「就業構造基本調査」(平成24年)により、管理的職業従事者に占める女性の割合を都道府県別に見ると<sup>10</sup>、高知県、青森県及び和歌山県の順に高くなっている(I-特-10図)。地域別に見ると、一部に例外はあるが、近畿地方以西では全国平均(13.4%)以上のところが多く、特に四国地方は全県で全国平均以上となっている。一方、近畿地方より東では全国平均を下回るところが多く、特に北陸地方と東海地方は全県で全国平均未満となっている。なお、近畿地方の中でも東側(滋賀県及び奈良県)は、全国平均未満となっている。

(女性の昇進意欲は制度や条件により高まる可能性)

「女性活躍意識調査」により、働く男女の昇進<sup>11</sup>に対する意識を見ると<sup>12</sup>、正社員及び非正社員のいずれにおいても、「昇進したい」とする者の割合は、男性より女性の方が低く、「そもそも昇進したいとは思わない」とする者の割合は、女性の方が高い(I-特-11図)。ただし、それ以外の回答として、女性では「昇進制度や昇進するポストがない」とする者の割合が男性よりも高く、また、正社員の女性では、「一定の条件が変われば昇進したい」とする者の割合が男性よりもやや高くなっていることを考慮すると、昇進制度や昇進の条件によっては、女性の昇進意識も高まる可能性がある。

I-特-10図 管理的職業従事者に占める女性割合(都道府県別, 平成24年)



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より作成。  
 2. 「管理的職業従事者」とは、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制等、経営体の全般又は課(課相当を含む)以上の内部組織の経営・管理に従事するものをいう。公務員も含まれる。  
 3. データ表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

<sup>10</sup> 総務省「労働力調査」では都道府県別データが示されていないため、総務省「就業構造基本調査」によるデータを示しているが、「労働力調査」とは調査方法等が異なることに留意が必要である。

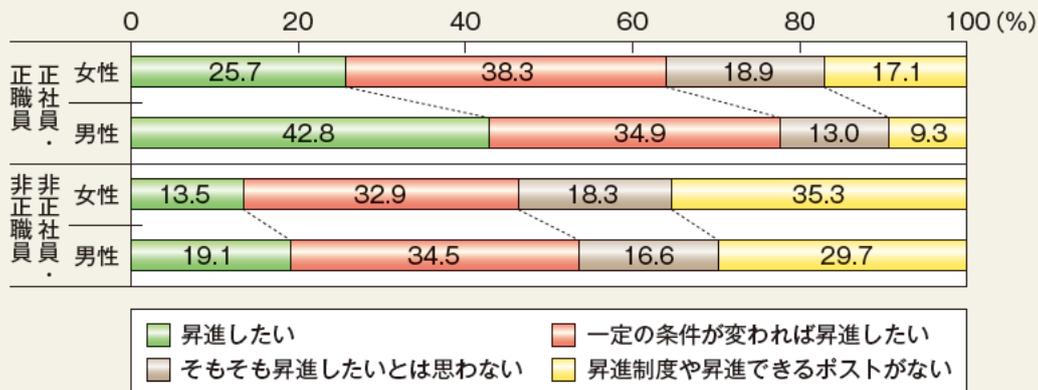
<sup>11</sup> この調査で「昇進」とは、現在の職場で、権限や責任がより大きい仕事につくこととしている。

<sup>12</sup> 「女性活躍意識調査」は、各都道府県500人の男女に対して調査をしているため、その集計結果は各都道府県の単純平均値であり、各都道府県の人口比に応じて調査した全国集計とは異なる点に留意が必要である。

なお、「一定の条件が変われば昇進したい」とする者について、どのような条件が変われば昇進したいのかを見ると、男女とも給与面を挙げる者が最も多いが、そのほか、女性は労働時間や休暇取得が自分の希望に合うこと

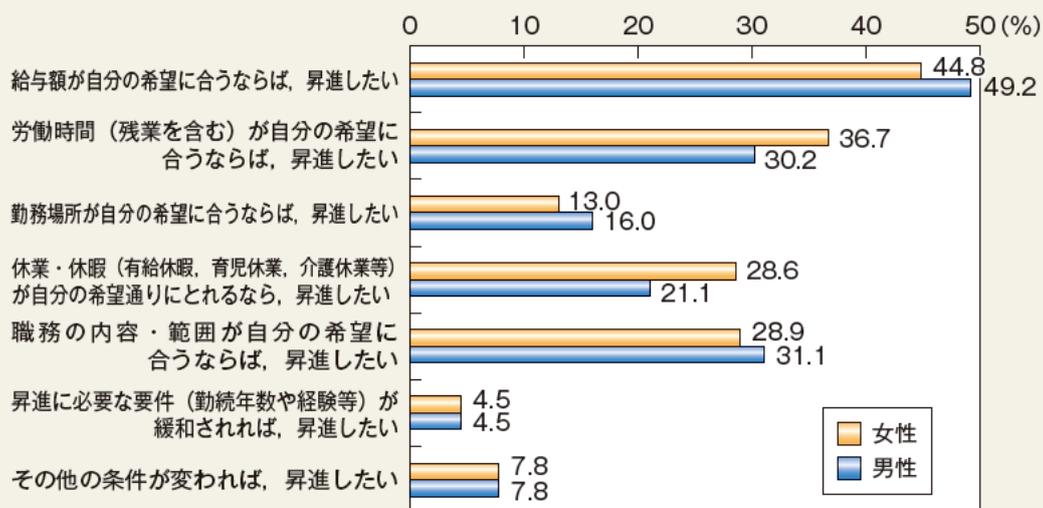
を挙げる者が男性より多くなっている（I-特-12図）。働き方の柔軟性を高めることにより、特に女性の昇進意欲、すなわち、より責任や権限が大きい仕事への意欲を高めることができる可能性がある。

I-特-11図 現在の職場で昇進したいか（男女別、雇用形態別）



- (備考) 1. 内閣府男女共同参画局「地域における女性の活躍に関する意識調査」(平成27年)より作成。  
 2. 調査対象者(20~69歳の男女、各都道府県500人)のうち、主な職業が「正社員・正職員」又は「非正社員・非正職員(パート、派遣、契約社員など)」である者を抽出して集計。  
 3. 調査では、現在の職場での昇進意向について、「①昇進したい」、「②昇進したくない」、「③現在の職場で昇進することは難しい」、「④昇進制度や昇進できるポストがない」、「⑤わからない」という選択肢の中から回答を求めているが、②と回答する者の中には、現在の勤務条件を前提に昇進したくないと回答している場合があること、さらには③と回答する者の中には、条件によっては昇進を希望する場合がある。このため、②又は③を選択した者に対し、さらに、給与額、労働時間、勤務場所等の条件によって昇進を希望するかどうかを質問し、「そもそも昇進したいとは思わない」と者と「一定の条件が変われば昇進したい」者に整理して集計している。  
 4. なお、昇進意向について⑤と回答した者を除いており、その結果、集計対象者は、「正社員・正職員」が女性2,412人、男性5,391人、「非正社員・非正職員(パート、派遣、契約社員など)」が女性2,565人、男性1,040人となっている。  
 5. 「昇進」は、本調査では「現在の職場で、権限や責任がより大きい仕事につくこと」としている。

I-特-12図 どのような条件が変われば昇進したいか（男女別）



- (備考) 1. 内閣府男女共同参画局「地域における女性の活躍に関する意識調査」(平成27年)より作成。  
 2. 主な職業が、「正社員・正職員」又は「非正社員・非正職員(パート、派遣、契約社員など)」であり、現在の職場で「昇進したくない」又は「現在の職場で昇進することが難しい」と回答した者について集計(女性1,767人、男性2,238人)。ただし、「そもそも昇進したいとは思わない(現在の仕事を続けたい)」とする者を除く。  
 3. 2つまでの複数回答。

## 「地域発」女性の活躍推進を目指す地域連携の動き

平成25年5月、福岡県で「女性の大活躍推進福岡県会議」が発足した。県内20の経済団体等からなる支援団体を中心に、県知事や政令指定都市の北九州市、福岡市の市長も顧問となり、産学官民一体となって女性の活躍推進に向けた取組を進めている。27年3月現在、支援団体の所属企業や地方自治体、大学等、276の企業・団体・個人が会員となっている。



この会議の中心的な活動は、企業等に、女性の管理職比率や管理職数の目標を自主決定し、自主宣言するよう働きかけることである。平成27年3月までに、県内170以上の企業・団体が宣言登録をした。また、人事担当者向けの女性活躍推進に関するセミナーの開催や、女性管理職ネットワーク「We-Net福岡」の立ち上げ等、相互研鑽や交流の場を提供する取組も広がりを見せ始めている。

会議事務局の一般財団法人九州地域産業活性化センターによると、この運動が開始されてから、女性の活躍推進に関する県内企業の関心は明らかに高まり、また女性の意識も変わり始めたという。

女性の活躍を推進する地域発の動きは、各地に広がっている。平成26年1月には、佐賀県で「女性の大活躍推進佐賀県会議」が発足、その後27年3月までに、愛知県、徳島県、広島県、栃木県、東京都、岩手県、山形県、鳥取県、愛媛県、熊本県、三重県、香川県、和歌山県、北海道、長崎県及び京都府で同様の会議が発足、又は体制が構築された。例えば京都府の「輝く女性応援京都会議」では、会議の構成団体である京都労働局、京都府、京都市及び経済団体等のオール京都体制で、自主的な行動計画の策定、人材育成、働き方改革及び起業・創業支援に率先して取り組む「行動宣言」を採択するなど、各地とも意欲的な活動を展開している。

（女性の起業は中国・四国・九州地方で多い傾向）

総務省「就業構造基本調査」（平成24年）により、有業者に占める起業者の割合を男女別に見ると、男性は11.5%であるのに対し、女性は3.3%にとどまっている。

都道府県別に女性の起業者割合を見ると、沖縄県、高知県、秋田県、山口県、東京都等でやや高くなっている。地域別に見ると、一部に例外はあるが、四国地方や九州地方で、男女共に起業者割合が全国平均以上の県が多く、また女性については中国地方でも、起業者割

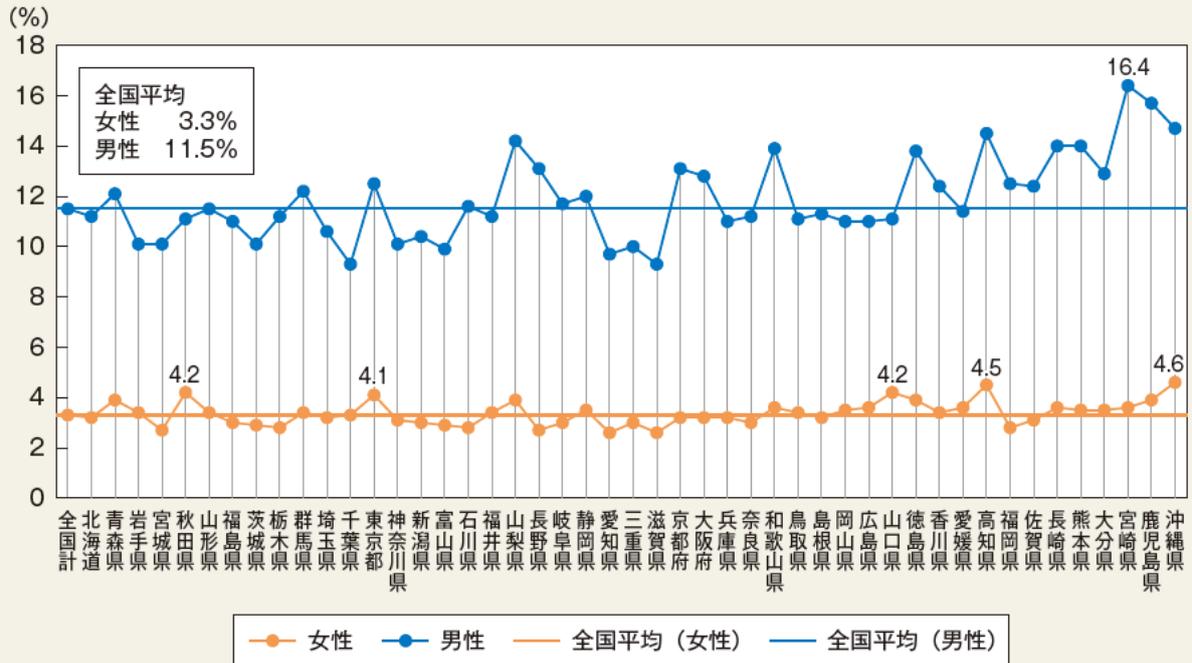
合が全国平均以上の県が多い（I-特-13図）。

（女性の起業は能力発揮・自己実現の場として重要）

起業者の産業を男女別に見ると、女性は男性と比較して、「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」及び「教育、学習支援業」等、生活と密接した分野で起業する者の割合が高い（I-特-14図）。

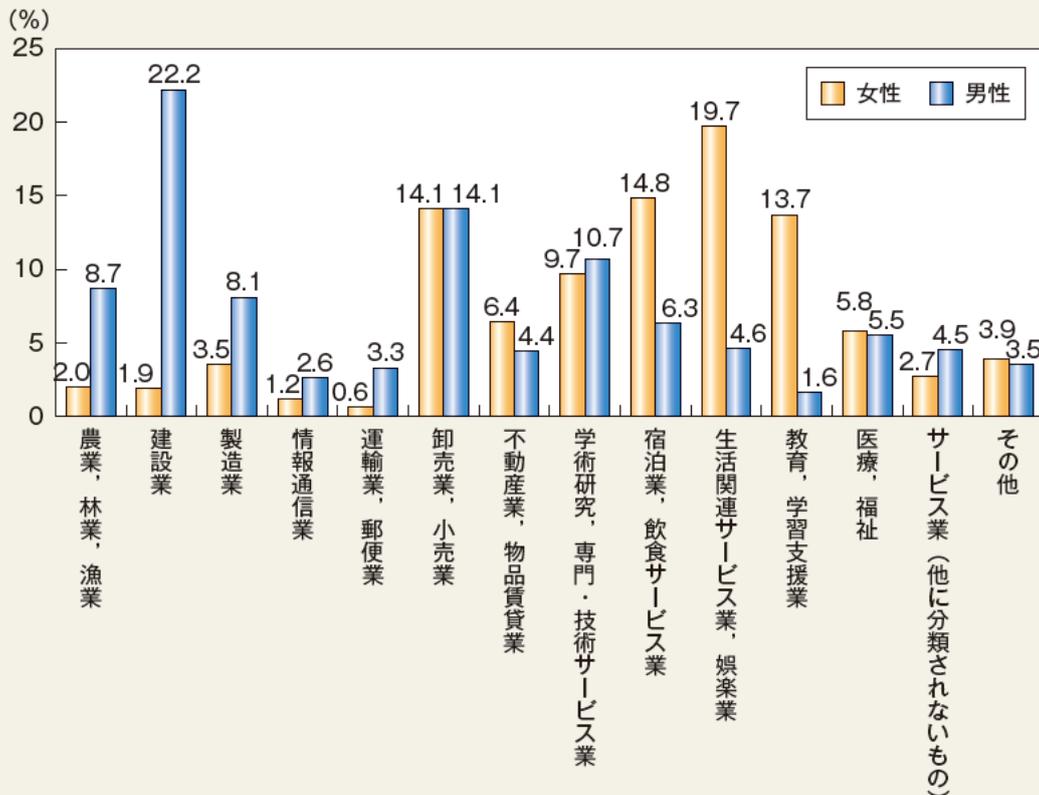
次に、株式会社日本政策金融公庫が融資をした企業を対象とした調査により、起業者の開業直前の職業を男女別に見ると、男性は前

I-特-13図 都道府県別有業者に占める起業者の割合（男女別，平成24年）



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より作成。  
 2. 起業者の割合は、「自営業主」のうち「起業者」+「会社などの役員」のうち「起業者」/「有業者数」×100により算出。

I-特-14図 起業者の産業別分布（男女別，平成24年）



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より作成。  
 2. 割合は、「産業別起業者数」/「起業者総数」×100により算出。  
 3. 「その他」は、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、「複合サービス業」、「公務（他に分類されるもの除く）」及び「分類不能の産業」の合計。

職が「会社や団体の常勤役員」や「正社員・職員（管理職）」である者が全体の約6割を占めている。一方、女性では、それらは約3割にとどまっており、前職が「非正社員」や「専業主婦」といった、事業運営の経験が少ないと考えられる者が3割近くを占めている（I-特-15a図）。

また、同調査により、開業の動機を男女別に見ると、男女とも「自由に仕事がしたかった」が最も多くなっているが、そのほかでは、女性の起業者は男性と比較して、「年齢や性別に関係なく仕事がしたかった」、「趣味や特技を生かしたかった」等の割合が特に高くなっている（I-特-15b図）。

こうしたことから、女性の起業は、地域経済の活性化につながるとともに、女性の能力発揮や自己実現の場としても重要と考えられる。

なお、同調査によれば、開業時にあったらよかったと思う支援策として、男女とも「低金利融資制度や税制面の優遇措置」が最も多くなっているが、そのほかでは、女性は男性よりも「先輩起業家や専門家による助言・指導」、「経営コンサルタントの紹介」、「保育施設や家事・介護支援等のサービス」等を挙げる割合が高くなっている（I-特-15c図）。これらの支援を利用しやすい環境を整えていくことも、女性の起業促進のためには重要である。

## COLUMN 3

### 地域に笑顔と賑わいをもたらす女性たちの起業の事例

山口県萩市三見は、日本海に面する人口約1,300人の小さな町だ。人口減少が進み、高齢化率は46%を超える。

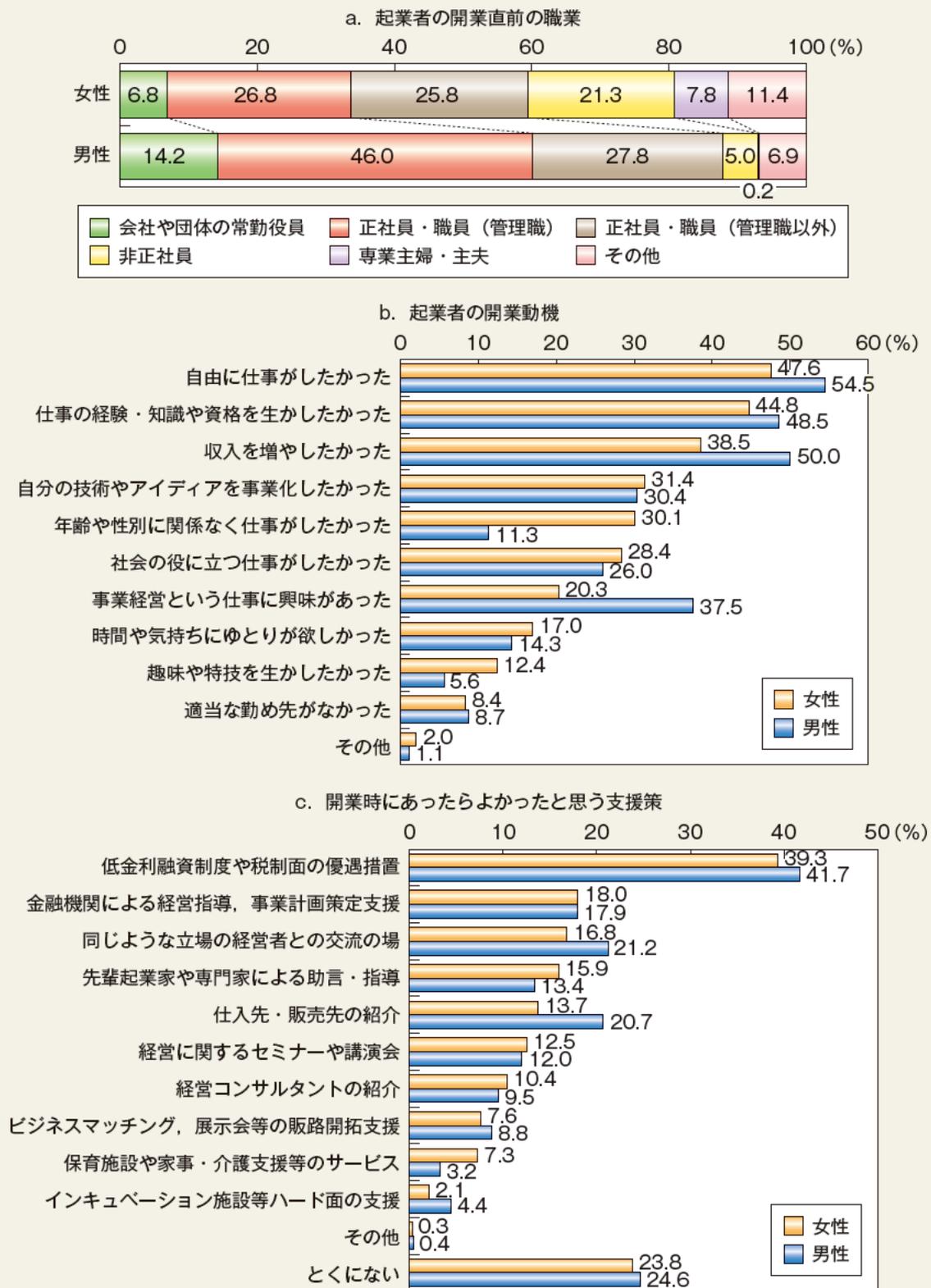
山口県漁業協同組合三見支店女性部では、20年近く前から、毎月、高齢者とふれあうイベントを行っているが、その中で、高齢者の方々が、「足が不自由で買い物が大変」、「独り身だから食事作りが面倒」等、毎日の食事にとっても不自由していることを知った。

そこで目をつけたのが、地元の雑魚だった。サイズや種類のそろわない魚等、市場価値のほとんどない魚を加工して弁当や惣菜を作り、地域で販売したり高齢者の方々に配達したりすれば、漁業者の収入の足しになる上、地域福祉にも貢献できると考え、出資者を募って、平成18年に「三見シーマザーズ」を立ち上げた。

当初、高齢者9名への弁当の宅配や、事業所への弁当・惣菜の販売を行っていたが、地元の魚を活かして漁協の女性が腕を振るう料理は評判を呼び、しばらくして、三见到道の駅ができる際、「レストランを出店しないか」という話が舞い込んだ。地域活性化につながるならと引き受け、接客研修や調理機器の準備等を経て、平成22年にレストランをオープンし、組織も法人化した。レストランは新鮮な地元の魚の刺身がメインの定食が看板メニューで、レストランを目当てに遠方から来る客も現れるようになり、今では年間約1万7,000人に利用されている。従業員15人は全員三見から採用し、地元の貴重な雇用機会となっている。



I-特-15図 起業者の開業直前の職業、開業動機、開業時の支援ニーズ（男女別、平成24年度）



- (備考) 1. 株式会社日本政策金融公庫総合研究所「女性起業家の開業～平成25年度新規開業実態調査(特別調査)の結果から～」(平成25年)より作成。
2. 日本政策金融公庫国民生活事業及び中小企業事業で平成24年4月から25年3月にかけて融資した企業のうち、融資時点で開業5年以内の企業(開業前の企業を含む)12,813社を対象とした調査。調査は25年8月実施。
3. 回答者数は、a及びbが女性395人、男性2,575人。cは、女性328人、男性2,148人。
4. (aについて)「非正社員」は、「パートタイマー・アルバイト」、「派遣社員・契約社員」。「その他」は、「自営業主」、「家族従業員」、「学生」を含む。
5. (b, cについて) 3つまでの複数回答。