

# 女性が活躍する地域社会の実現に向けて

## 【はじめに】

奈良県女性の労働力率は43.4%で全国最下位となっている。本稿では、同女性の就業意識・行動や低労働力率の要因・背景、及び地域社会における女性の活躍機会の増大について考察していく。

## ポイント

### ■第1部:奈良県女性の就業実態、就業意識・行動等

- ・M字の深さは全国2位、右頂点の回復が鈍い。
- ・有業者に占める女性割合は42.7%で全国並み。
- ・高等教育修了者が多く、その無業者も多い。
- ・働く女性の所得が二極化（50万円未満は全国1位）。
- ・「働く」目的は、「家計の維持」77.5%が最多。
- ・希望の雇用形態は、「正社員・職員」49.8%が最多、「短時間のパート・アルバイト」30.2%。
- ・非正規雇用の働き方を選んだ主な理由は、「正社員として働ける仕事がないから」が25.6%。
- ・仕事を選ぶ際に重視することは、「給料の条件が良い」が53.3%。

### ■第2部:奈良県女性の低労働力の要因・背景

- ・女性（特に未婚女性）の単独世帯が少ない。
- ・若い有配偶女性が少ない。
- ・働く意欲の高い女性が転出しがち？
- ・共働き意識の低い女性が奈良県に転入しがち？
- ・雇用吸引力の高い大規模事業所が少ない。
- ・奈良県に本社を置く大企業が少ない。
- ・就業未経験者等が多い。
- ・「夫・妻とも非就業」の世帯割合が高い。
- ・世帯主の所得が比較的高い世帯が多い。
- ・25～29歳の女性は、3人に1人が県外で就業。
- ・県外で働く理由は、「雇用条件・労働環境が良いため」26.6%、「賃金が高いため」21.0%。
- ・仕事を探していない理由は、「自分が働かなくても経済的に困らないため」30.3%が最多。
- ・離職理由は、「結婚のため」43.6%が最多。

### ■第3部:地域社会における女性の活躍機会の増大を

- ・「結婚による離職」を減らすことが重要課題。
- ・6割弱の女性が「社会のために役立ちたい」。
- ・今後、参加したい活動分野は「まちづくりなど地域の活性化に関する活動」36.2%が最多。
- ・就業環境整備に関する行政への要望は、「女性が働き続けることができる職場づくり」68.8%が最多。
- ・女性の活躍に熱心な企業を積極的に誘致し、県内企業の成長を促して優良企業を増やしていく。
- ・女性の活躍推進のための制度整備などに取り組むことは、企業の競争力を高めることにも貢献。

### ----- 【注意】 -----

- 特に断りのない限り、奈良県女性の数値を記載。
- 就業状態を把握する主要な統計調査には、「国勢調査報告」（2010年）と「就業構造基本調査」（2012年）の二つがある。後者は標本調査であり、分析結果を詳細に見ると推定値の信頼性が低下する（大きさ別標準誤差率<sup>(\*)</sup>が大きくなる）ため、本稿では基本的には国勢調査のデータを使用している。  
\*標準誤差は、無作為標本調査による推計結果値が真の値からどのくらい離れているかの幅を示す数値。  
標準誤差率＝標準誤差／推計値×100。奈良県は推定値10,000人で標準誤差率が7.02%、5,000人で10.31%となっており、信頼性が大きく低下する。
- 主要な二つの統計は、次のように省略して記載。
  - ・総務省統計局「国勢調査報告」→国調
  - ・総務省統計局「就業構造基本調査」→就調
- 「就業構造基本調査」の調査対象は「15歳以上」の男女（本稿では女性のデータのみ使用）であるが、当研究所「奈良県女性の就業等に関する意識・行動調査」（ネット調査）は年齢階層別労働力が50%以上の「20歳～59歳」の女性を対象にしている。

### 「奈良県女性の就業等に関する意識・行動調査」結果の留意点

- ①「n」はサンプル数（有効回答数）、あるいは各質問の該当者数【特に断りのない限り「n=800」】。
- ②四捨五入の関係で、比率の合計が100%にならない場合がある。
- ③複数回答の質問では、回答者総数を分母に構成比を算出しているため、百分率の合計が100%を超える場合がある。

# 女性が活躍する地域社会の実現に向けて

## 第1部: 奈良県女性の就業実態、就業意識・行動等

### 1 女性の雇用状況と女性の活躍に期待

#### 1. 日本の女性の雇用状況

女性の雇用者数及び雇用者に占める女性の割合は年々上昇傾向にあり、2014年の女性の雇用者数は1985年から約1.6倍に増加した。女性就業者に占める雇用者割合は89.3%となっている。

1990年に881万人だった非正規雇用者数は、2014年に1,962万人と2倍以上に増加。女性雇用者（役員を除く）のうち非正規雇用者の割合は56.7%〔1985年：32.1%〕で非正規雇用者が過半数を占めている〔男性：1985年7.4%→2014年21.8%〕。現在、正規雇用者の約7割を男性が占め、非正規雇用者の約7割を女性が占めている。

2012年就調により女性の生産年齢人口（15～64歳人口）に占める有業者<sup>(\*)</sup>の割合（有業率：全国平均63.1%）を都道府県別に見ると、71.3%（福井県）から56.8%（奈良県）まで約15ポイントの乖離がある。有業率が7割を超えているのは福井県、石川県、山形県及び富山県であり、北陸地方に多い。反対に女性の有業率が6割を下回るのは、奈良県、兵庫県及び大阪府であり、

いずれも大阪圏である。

\* 普段の状態として収入を目的とした仕事を持っている者。  
女性の15～64歳有業者に占める正規雇用の割合は、49.2%（富山県）から35.0%（埼玉県）まで大きな乖離がある〔奈良県：37.3%〕。女性有業者に占める正規雇用割合が高い都道府県で有業率も高くなる傾向が見られる。

2014年の男性一般労働者の給与水準を100とした時、女性一般労働者の給与水準は72.2、女性の短時間労働者（1時間当たり平均所定内給与額）は50.4となっている。

#### 2. 中長期的に働き手が大幅に減少

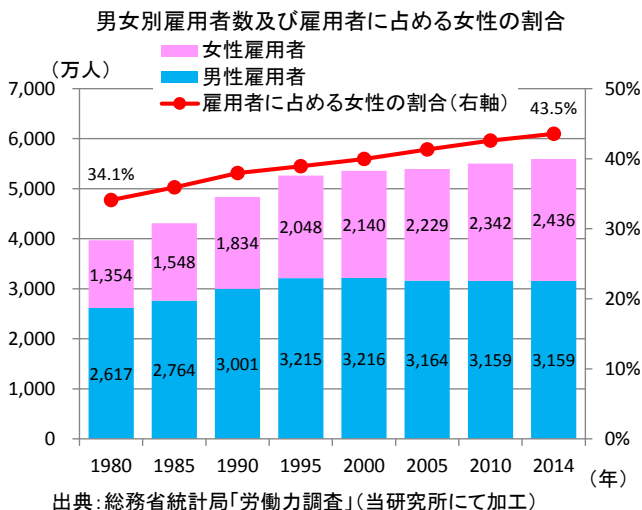
2014年3月、内閣府は2060年に向けた長期労働力人口予測をまとめた。これによると、①労働力人口は出生率が回復し（2030年に合計特殊出生率が2.07まで上昇）、かつ②女性がスウェーデン並みに働き、③高齢者が現在よりも5年長く働いた<sup>(\*)</sup>としても、2060年には5,400万人程度まで減少（2013年比1,170万人減）する。また、①②③が進展しない場合、減少幅は2,782万人に拡大すると予測されている。中長期的に高齢化や人口減少の進展により、働き手の減少は避けられない。

\* 30～49歳の女性の労働力率をスウェーデン並み（90%）に、60歳以上の男女の労働力率を5歳ずつ繰り上げる。

#### 3. 潜在力の大きい女性の活躍に期待

現在、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り組みを実施しており、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いる。

総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2014年）によると、女性の非労働力人口のうち就業希望者は303万人にのぼり、女性の潜在力は大きい。



## 2 統計から見た奈良県女性の就業実態

### 1. 女性労働力率は全国最下位(詳細分析)

#### (1) 女性労働力率は全国最下位の43.4%

女性の労働力率(\*:2010年国調)は奈良県が43.4%(47位)で、全国49.6%より6.2ポイント低い。関西では滋賀県50.0%、京都府49.7%が全国より高い。兵庫県44位:46.6%と和歌山県46位:45.9%は下位に位置しているが、奈良県より約3ポイント高い[1位:石川県53.4%]。

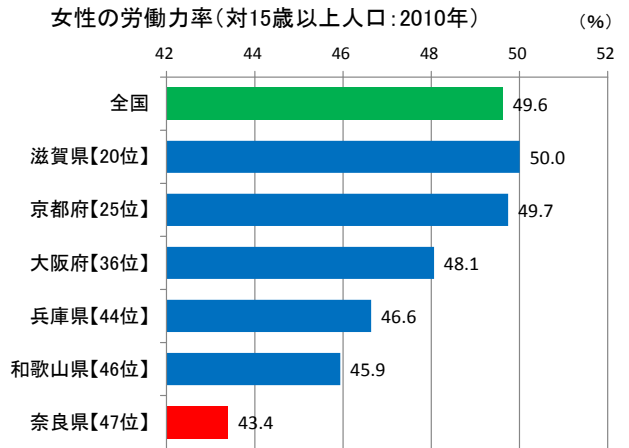
\*15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

#### (2) M字の深さは全国2位、右頂点の回復が鈍い

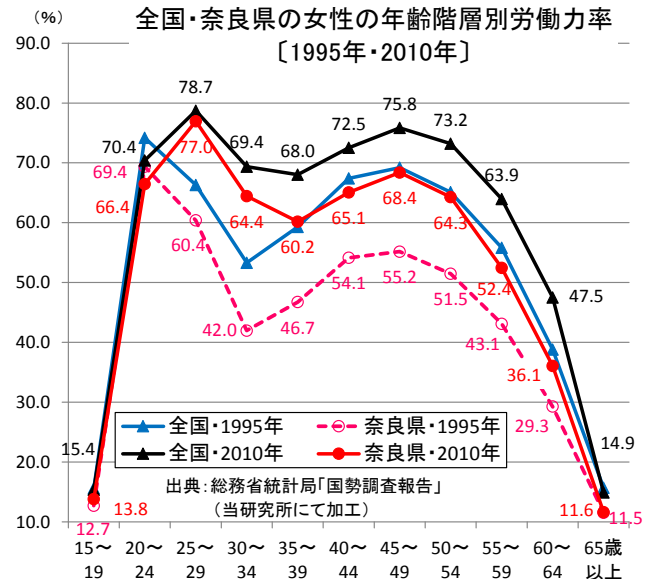
女性の年齢階層別労働力率をみると、いわゆる「M字カーブ」(25~29歳と45~49歳の2つのピークを持つ)を描く。これは、結婚・出産・育児等によって就業を中断し、育児が一段落したら再就職するライフスタイルの女性が多いことを意味している。近年はM字の谷底が上昇するとともに、M字の左頂点の年齢が20~24歳から25~29歳に、M字の底の年齢が30~34歳から35~39歳にシフトしてきている。このシフトの要因は、非婚化・晩婚化による未婚有業者の増加などが考えられる。

奈良県女性は、全年齢階級で全国平均を下回っている。ただ、1995年時点には30~60歳未満の各年齢階級で全国より10ポイント以上下回っていたが、2010年はその差がやや縮小している。

「M字の深さ(左頂点と谷底の差)」は、奈良県が16.8ポイント、大阪府が14.3ポイントで、いずれも全国10.7ポイントを上回り、結婚・出産等による就業中断が多いM字の深い地域であることが伺える。M字の深さ上位10都府県には、大都市とその周辺地域(関西5府県と首都圏4都府県、愛知県)が入っている。



出典:総務省統計局「国勢調査報告」(当研究所にて加工)



出典:総務省統計局「国勢調査報告」(当研究所にて加工)

#### M字の深さ(2010年:上位10都府県及び関西2府4県)

(a・b・c:%、その他:ポイント)

順位	府県	M字左頂点(a)	M字谷底(b)	M字の深さ(a-b)	M字右頂点(c)	頂点の乖離(a-c)	谷底からの回復(c-b)
1	神奈川県	79.0	61.0	18.0	70.7	8.3	9.7
2	奈良県	77.0	60.2	16.8	68.4	8.6	8.2
3	東京都	83.5	67.9	15.6	72.7	10.8	4.8
4	千葉県	78.0	63.1	14.9	73.3	4.7	10.2
5	大阪府	77.8	63.5	14.3	71.5	6.3	8.0
6	埼玉県	78.0	64.3	13.8	73.3	4.7	9.0
7	兵庫県	76.9	63.2	13.7	72.6	4.3	9.4
8	京都府	79.5	67.2	12.4	74.5	5.0	7.3
9	滋賀県	77.3	65.4	11.9	77.6	-0.3	12.2
10	愛知県	76.3	64.9	11.4	75.8	0.5	10.9
15	和歌山県	75.3	66.5	8.8	74.6	0.7	8.1
	全国	78.7	68.0	10.7	75.8	2.9	7.8

出典:総務省統計局「国勢調査報告」(当研究所にて加工)

M字の左頂点と右頂点の乖離を比較すると、全国は2.9ポイントの差であるが、奈良県は40歳以上の再就職等があまり進まず、8.6ポイントの差（1995年：11.2ポイント差）がある。

奈良県の左頂点（25～29歳）は37位で全国との乖離は-1.7ポイントにとどまる水準だが、谷底（35～39歳）では全国比-7.8ポイントに拡大。右頂点（45～49歳）は47位で乖離は-7.4ポイントだが、55～59歳は-11.5ポイントまでに拡大。

### (3) 二つの共働き率の違いに注意

共働き率（夫・妻とも就業している世帯の割合）の算出には、計算時の分母が「夫婦のいる世帯」の場合と、「一般世帯」の場合がある。

国調で夫婦のいる世帯数を分母にして計算した共働き率（2010年）をみると、奈良県は35.5%（47位）で全国43.5%より8.0ポイント低く、大阪府36.8%（46位）と兵庫県39.0%（44位）も奈良県と同様に低い。

一方、一般世帯数を分母として計算した共働き率（2010年）をみると、奈良県は23.0%（39位）で全国24.5%より1.5ポイント低い順位が若干上がり、大阪府19.1%より約4ポイント高い。

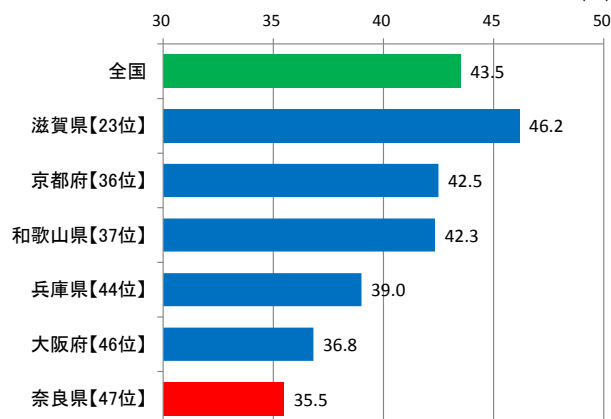
\* 共働き率のみを比較する場合は前者の数値が適切であるが、一般的に議論される女性労働力率は、既婚・未婚に係わらず全ての15歳以上の女性が計算の対象であることから、女性の労働力率への影響を考える場合は後者の数値にも注目する必要がある。

### (4) 25～44歳の育児女性の有業率は42位

25～44歳の育児をしている女性の有業率は、奈良県が46.8%（42位）で全国52.4%より5.6ポイント低く、滋賀県50.1%より約3ポイント低い。ただ、大阪府46.7%と同水準であり、兵庫県43.2%より3.6ポイント高い。

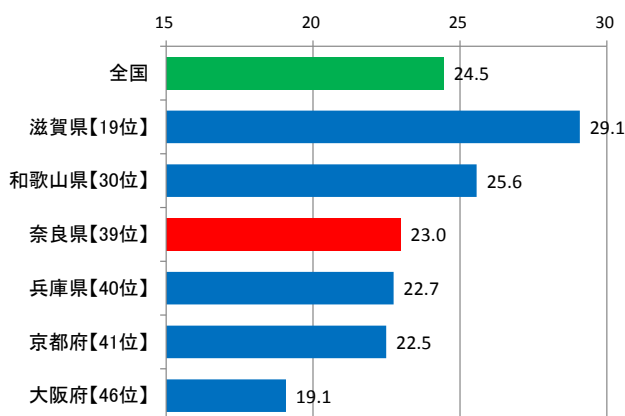
なお、最高は島根県74.8%、最低は神奈川県41.1%。〔2012年就調〕

共働き率(対夫婦のいる世帯数:2010年) (%)



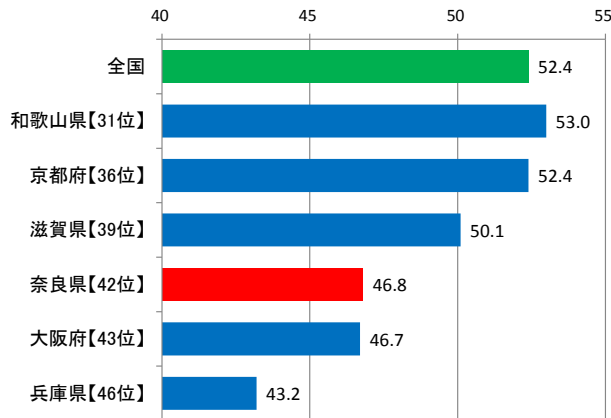
出典：総務省統計局「国勢調査報告」(当研究所にて加工)

共働き率(対一般世帯数:2010年) (%)



出典：総務省統計局「国勢調査報告」(当研究所にて加工)

25～44歳の育児をしている女性の有業率(2012年) (%)



出典：総務省統計局「2012年就業構造基本調査」(当研究所にて加工)

### (5) 有業者に占める女性の割合は全国並み

有業者に占める女性の割合をみると、奈良県は42.7%で全国43.0%とほぼ同水準、兵庫県や滋賀県を上回る。これは、奈良県の人口性比（女性100人に対する男性の数）が90.0で、全国94.8より低い（男性が少ない）ことがやや影響している。

〔参考・人口性比：滋賀県97.6、大阪府93.6、京都府92.3、兵庫県91.7、和歌山県88.8〕

管理的職業従事者に占める女性割合をみると、奈良県は12.1%で全国13.4%より1.3ポイント低いが、ほぼ全国並みの水準にあり、労働力率の高い滋賀県8.0%より約4ポイント高い。

会社などの役員の起業者に占める女性割合をみると、奈良県は11.4%（29位）で全国12.1%より若干低いが、滋賀県9.3%、大阪府10.2%よりやや高い。なお、1位は高知県・佐賀県18.2%、47位は長野県6.3%。

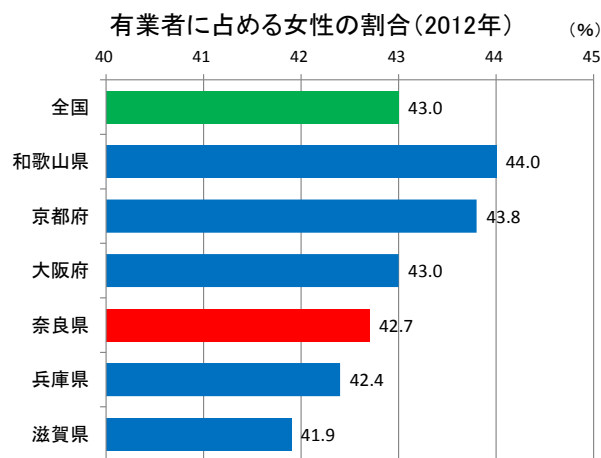
自営業の起業者に占める女性割合は、奈良県が18.4%（37位）で全国20.1%よりやや低い。なお、1位は秋田県26.6%、47位は福岡県15.7%。

### 2. 無業者は多いが、求職者比率等は全国並み

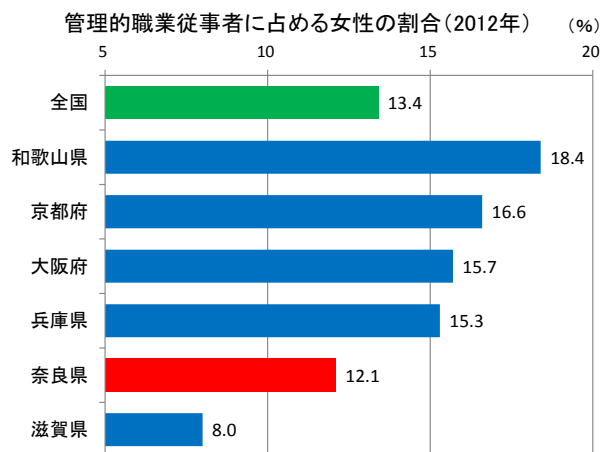
雇用形態をみると、奈良県女性は非正規の割合が59.6%で全国57.5%より2.1ポイント高い。非正規割合が最低の富山県48.1%、2番目に低い福井県48.7%は、それぞれ女性労働力率が52.6%（5位）、53.5%（1位）と高い。〔就調〕

有業者のうち「家事が主な者」の割合は、奈良県が37.3%で全国30.5%より6.8ポイント高い。

奈良県の無業者(\*)比率は57.5%（1位）で全国51.8%より5.7ポイント高いが、就業希望者比率23.1%（全国22.9%）、求職者比率8.3%（同8.8%）はほぼ全国と同水準。奈良県は女性無業者が全国より多いが、就業意欲が弱く求職活動を行うにまでは至らない女性が特に多い訳ではない。



出典：総務省統計局「2012年就業構造基本調査」(当研究所にて加工)



出典：総務省統計局「2012年就業構造基本調査」(当研究所にて加工)

\* 普段まったく仕事をしていない者及び時々臨時的にしか仕事をしていない者。

### 3. 産業別女性就業者数は上位3産業で約5割

女性就業者数は常住地（県内居住）が251,455人、従業地（県内で従業）が216,880人で、この差の34,575人分の職場を県内で提供できていない（供給不足）とみることができる。〔国調〕

常住地・従業地ともに産業別就業者数の上位3業種は「医療、福祉」「卸売業、小売業」「製造業」で、全体の約53%を占める。産業別就業者数の特化係数(\*)をみると、常住地は「教育、学習支援業」1.34、「金融業、保険業」1.19が特に

高い。従業地は「教育、学習支援業」1.32、「医療、福祉」1.19、「公務（他に分類されるものを除く）」1.11が特に高い。

\*産業の業種構成等を比較した係数〔〇〇県の□□産業構成比÷全国の同構成比〕。特化係数が「1」よりも大きい産業は当該部門のウェイトが全国水準を上回っていることを意味する。

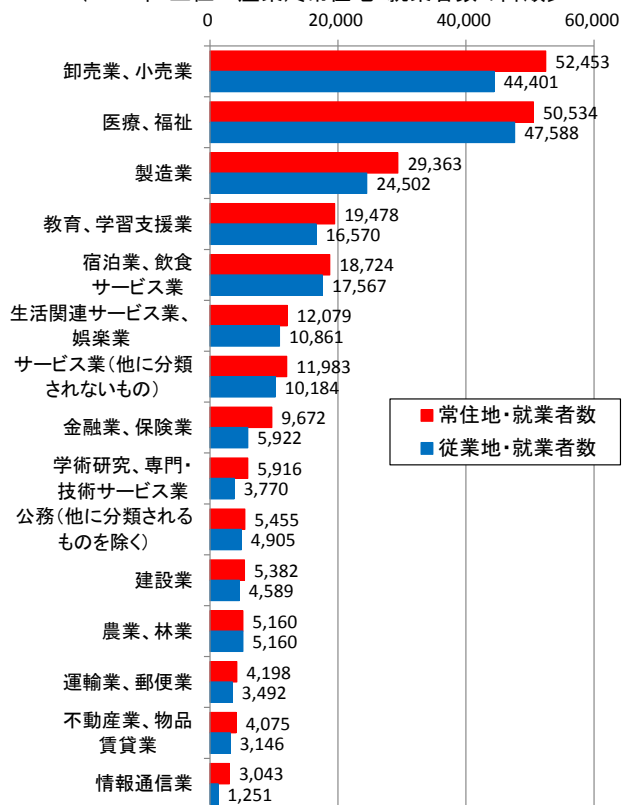
女性比率（産業別就業者に占める女性の比率）を全国と比べると、従業地は「卸売業、小売業」「情報通信業」が約4ポイント高く、「農業、林業」が約7ポイント低い。

常住地と従業地の就業者数を比較して従業地の供給不足数を算出すると、「卸売業、小売業」8,052人、「製造業」4,861人、「医療、福祉」2,946人となっている〔3産業計15,859人：全体の45.9%〕。常住地と従業地の特化係数の乖離が大きい産業での供給不足数は「金融業、保険業」3,750人、「学術研究、専門・技術サービス業」2,146人、「情報通信業」1,792人〔上位3産業計7,688人：同22.2%〕。「教育、学習支援業」

2,908人、「サービス業（他に分類されないもの）」1,799人でも供給不足が大きい。

視点を変えると、県外の産業が奈良県内の供給不足を補填し、奈良県女性に就業機会を提供していると言える。

奈良県女性の常住地・従業地別産業別就業者数（2010年：上位15産業）〔常住地・就業者数の降順〕



出典：総務省統計局「国勢調査報告」(当研究所にて加工)

奈良県女性の常住地・従業地別産業別就業者数構成比・特化係数(2010年)

産業〔従業地就業者数の降順〕	常住地・就業者数(人)	従業地・就業者数(人)	就業者数の構成比(%)			特化係数		女性比率(%)		
			常住地(a)	従業地(b)	全国(c)	常住地(a/c)	従業地(b/c)	従業地(d)	全国(e)	(d-e)(ポイント)
産業全体	251,455	216,880	100.0	100.0	100.0	-	-	46.1	42.8	3.3
医療、福祉	50,534	47,588	20.1	21.9	18.4	1.09	1.19	75.4	76.5	-1.1
卸売業、小売業	52,453	44,401	20.9	20.5	19.4	1.07	1.05	54.8	50.6	4.2
製造業	29,363	24,502	11.7	11.3	11.7	1.00	0.97	33.4	31.0	2.5
宿泊業、飲食サービス業	18,724	17,567	7.4	8.1	8.3	0.90	0.98	63.4	61.5	1.9
教育、学習支援業	19,478	16,570	7.7	7.6	5.8	1.34	1.32	57.2	55.9	1.3
分類不能の産業	11,888	11,074	4.7	5.1	5.8	0.82	0.89	48.7	42.5	6.2
生活関連サービス業、娯楽業	12,079	10,861	4.8	5.0	5.1	0.94	0.98	58.2	59.5	-1.3
サービス業(他に分類されないもの)	11,983	10,184	4.8	4.7	5.0	0.96	0.94	35.3	37.4	-2.1
金融業、保険業	9,672	5,922	3.8	2.7	3.2	1.19	0.84	55.6	54.5	1.1
農業、林業	5,160	5,160	2.1	2.4	3.5	0.59	0.68	33.2	40.5	-7.3
公務(他に分類されるものを除く)	5,455	4,905	2.2	2.3	2.0	1.06	1.11	26.3	25.9	0.4
建設業	5,382	4,589	2.1	2.1	2.7	0.81	0.80	15.1	15.1	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	5,916	3,770	2.4	1.7	2.4	0.97	0.72	32.2	32.5	-0.3
運輸業、郵便業	4,198	3,492	1.7	1.6	2.4	0.71	0.68	16.6	18.7	-2.1
不動産業、物品賃貸業	4,075	3,146	1.6	1.5	1.7	0.96	0.86	37.9	38.7	-0.8
複合サービス事業	1,566	1,519	0.6	0.7	0.6	0.99	1.11	42.2	42.8	-0.6
情報通信業	3,043	1,251	1.2	0.6	1.8	0.69	0.33	32.1	27.5	4.5
電気・ガス・熱供給・水道業	445	338	0.2	0.2	0.2	1.13	1.00	13.2	14.0	-0.7

出典：総務省統計局「国勢調査報告」(当研究所にて加工) \* 女性比率は、各産業別就業者に占める女性の比率。

\*「漁業」及び「鉱業、採石業、砂利採取業」は、就業者数が41人未満と少ないため、記載を省略。

#### 4. 職業別就業者数は上位3職種で約6割

常住地・従業地ともに職業別（12職種）就業者数の上位3職種は「事務従事者」「サービス職業従事者」「専門的・技術的職業従事者」で、全体の約6割を占める。〔国調〕

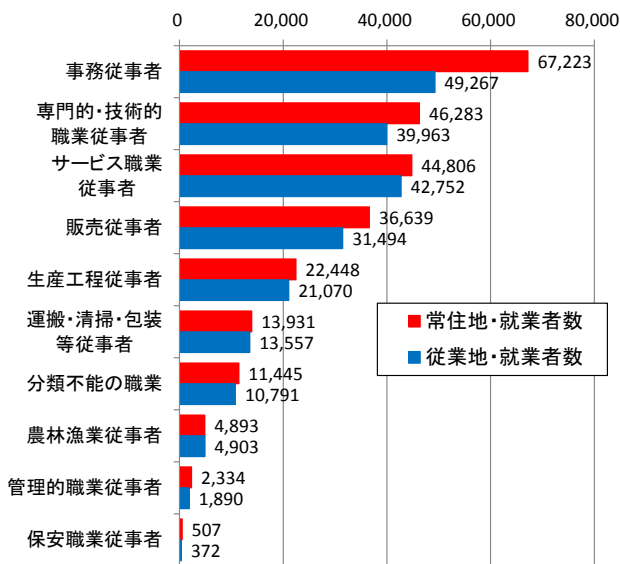
職業別就業者数の特化係数をみると、常住地は「管理的職業従事者」1.19、「専門的・技術的職業従事者」1.16、「販売従事者」1.10が特に高く、

「農林漁業従事者」は常住地・従業地ともに0.6前後と低い。従業地は「専門的・技術的職業従事者」1.16、「管理的職業従事者」1.12、「販売従事者」1.10、「サービス職業従事者」1.09が特に高く、「事務従事者」0.88が低い。

従業地の女性比率を全国と比べると「専門的・技術的職業従事者」「販売従事者」が約6ポイント高く、「農業林業従事者」が6.4ポイント低い。

常住地と従業地の上位3職種の就業者数を比較して従業地の供給不足数を算出すると、「事務従事者」17,956人（全体の51.9%）、「専門的・技術的職業従事者」6,320人、「サービス職業従事者」2,054人となる〔上位3職種計26,330人：76.2%〕。このほか供給不足の大きい職種は、「販売従事者」5,145人、「生産工程従事者」1,378人で、2職種で6,523人の不足〔同18.9%〕。

奈良県女性の常住地・従業地別職業別就業者数  
(2010年:上位10職種)〔常住地・就業者数の降順〕 (人)



出典：総務省統計局「国勢調査報告」(当研究所にて加工)

#### 5. 高等教育修了者が多く、就業者に占める割合も高い

2012年3月の女性高卒者の大学・短大等への進学率は、奈良県が61.5%（4位）で全国55.5%より6ポイント高い〔男性56.0%：10位、全国51.5%〕。また、女性15歳以上人口（2010年：644,449人）に占める高等教育修了者（短大・高専、大学・大学院の卒業者の割合をみると、奈良県は35.9%（3位：全国30.3%）で、東京都45.3%、神奈川県40.9%に次いで高い水準にある。〔国調〕

専、大学・大学院の卒業者の割合をみると、奈良県は35.9%（3位：全国30.3%）で、東京都45.3%、神奈川県40.9%に次いで高い水準にある。〔国調〕

奈良県女性の常住地・従業地別職業別就業者数構成比・特化係数(2010年)

職業〔従業地・就業者数の降順〕	常住地・就業者数 (人)	従業地・就業者数 (人)	就業者数の構成比(%)			特化係数		女性比率(%)		
			常住地 (a)	従業地 (b)	全国 (c)	常住地 (a/c)	従業地 (b/c)	従業地 (d)	全国 (e)	(d-e) (ポイント)
産業全体	251,455	216,880	100.0	100.0	100.0	-	-	46.1	42.8	3.3
事務従事者	67,223	49,267	26.7	22.7	25.7	1.04	0.88	61.1	59.8	1.3
サービス職業従事者	44,806	42,752	17.8	19.7	18.1	0.98	1.09	67.7	67.5	0.3
専門的・技術的職業従事者	46,283	39,963	18.4	18.4	15.9	1.16	1.16	53.4	47.1	6.3
販売従事者	36,639	31,494	14.6	14.5	13.2	1.10	1.10	48.1	42.1	6.0
生産工程従事者	22,448	21,070	8.9	9.7	9.7	0.92	1.00	32.0	29.1	2.9
運搬・清掃・包装等従事者	13,931	13,557	5.5	6.3	6.9	0.81	0.91	45.2	47.3	-2.1
分類不能の職業	11,445	10,791	4.6	5.0	5.6	0.82	0.89	48.4	42.0	6.4
農林漁業従事者	4,893	4,903	1.9	2.3	3.4	0.57	0.66	31.2	37.7	-6.4
管理的職業従事者	2,334	1,890	0.9	0.9	0.8	1.19	1.12	16.9	14.0	2.9
建設・採掘従事者	465	427	0.2	0.2	0.2	0.85	0.91	2.1	2.1	0.1
輸送・機械運転従事者	481	394	0.2	0.2	0.2	0.80	0.76	2.9	2.9	-0.1
保安職業従事者	507	372	0.2	0.2	0.2	0.86	0.73	4.7	5.6	-0.9

出典：総務省統計局「国勢調査報告」(当研究所にて加工) \* 女性比率は、各職業別就業者に占める女性の比率。

就業者に占める最終卒業学校の割合をみると、「短大・高専、大学・大学院」の卒業者は、奈良県が51.5%で全国42.1%より9.4ポイント高い。「大学・大学院」卒業者だけでみると、奈良県が20.9%で全国16.0%より4.9ポイント高い。

産業別に「短大・高専、大学・大学院」の卒業者の割合をみると、「教育、学習支援業」84.1%、「情報通信業」78.0%、「学術研究、専門・技術サービス業」73.0%、「公務（他に分類されるものを除く）」69.6%、「金融業、保険業」65.9%などが特に高い。一方、「農業、林業」21.0%（全国10.1%）、「宿泊業、飲食サービス業」30.5%（同23.1%）は低いものの、全国より割合が高く高学歴女性の進出がやや進んでいる。

### 6. 高等教育修了者の無業者も多い

女性15歳以上人口（2012年）に占める無業者の割合は57.5%（全国51.8%）、無業者に占める大学卒業者は8.2%（同6.5%）、短大・高専卒業者は13.8%（同9.3%）となっている。〔就調〕

奈良県は、大学卒業者に占める無業者割合が36.2%（全国30.2%）、短大・高専卒業者に占める同割合が44.7%（同38.0%）で全国より約6ポイント高く、その潜在能力を發揮できていないケースが多いと言える。また、高校・旧制中学卒業者に占める同割合は60.0%（同49.4%）で、全国より約10ポイント高く、無業者が多い。

### 7. 働く女性の所得が二極化

所得別有業者数の割合は、奈良県は50万円未満が10.3%で1位（全国7.5%）、50～99万円が22.9%で5位（同20.8%：1位は北海道24.4%）となっており、所得の少ない女性が全国よりやや多い。一方、400万円以上は13.1%で4位（同12.4%：1位は東京都21.4%）と所得の高い女性も多く、所得の二極化がみられる。〔就調〕

## 3 ネット調査から見た奈良県女性の就業意識等

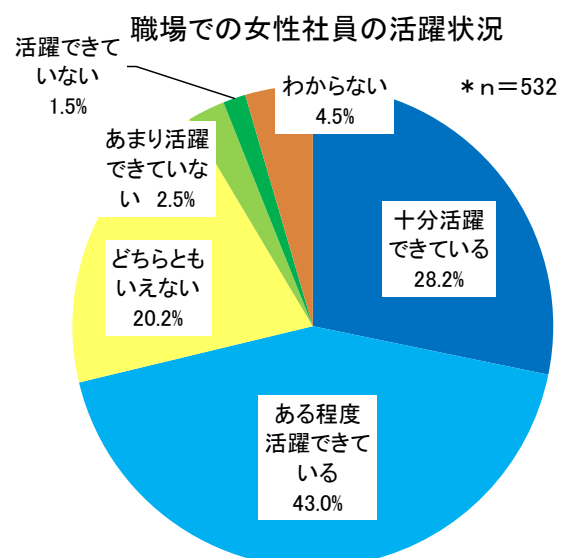
\*当研究所「奈良県女性の就業等に関する意識・行動調査」（以下「就業意識調査」）：2015年6月下旬、奈良県在住の20歳～59歳の女性を対象にインターネット調査を実施（回収サンプル数「n=800」）。

### 1. 職場での女性社員（パート等を含む）の活躍状況

就業女性（n=532）に職場での女性社員（パート等を含む）の活躍状況を聞いた結果、「活躍できている」は71.2%（十分28.2%+ある程度43.0%）、「どちらともいえない」は20.2%、「（あまり）活躍できていない」は4.0%。

従業員規模別に「活躍できている」割合を見ると、1,000人以上で80.6%、20～49人で79.2%と高く、4人以下で61.3%、100～299人で64.2%と低い。年齢階層別に「十分活躍できている」割合をみると、30～34歳で38.1%、25～29歳で33.8%と高く、50～54歳で19.7%、55～59歳で21.7%と低い。

また、勤務地別に「十分活躍できている」割合をみると、奈良県は31.3%で大阪府・京都府計19.8%より11.5ポイント高い。



出典：当研究所「奈良県女性の就業等に関する意識・行動調査」（2015年6月下旬実施：以下同様）



## 2. 職場での女性社員の活躍促進の取組み

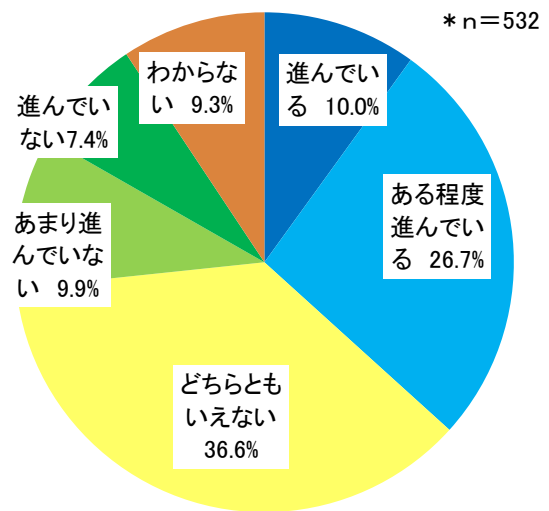
女性社員の活躍促進の取組みを聞いた結果、「(ある程度) 進んでいる」36.7% (進んでいる10.0%+ある程度進んでいる26.7%) と「どちらともいえない」36.6%がともに多く、「(あまり) 進んでいない」17.3% (進んでいない7.4%+あまり進んでいない9.9%) は2割弱である。「進んでいる」は従業員数1,000人以上で58.1%と高いが、100~299人では25.9%と低い。

「(あまり) 進んでいない」と回答した女性(n=92)に女性社員の活躍促進の取組みが進んでいない理由(複数回答:主なもの5つ以内)を聞いた結果、「トップや役員の意識・理解が不十分であるから」44.6%が最も多く、以下「社内に取り組みのノウハウがないから」37.0%、「男性社員や管理者の意識・理解が不十分であるから」28.9%、「正社員に占める女性の割合が低いから」24.8%、「結婚・出産等で退職する女性が多いから」19.8%、などが続く。

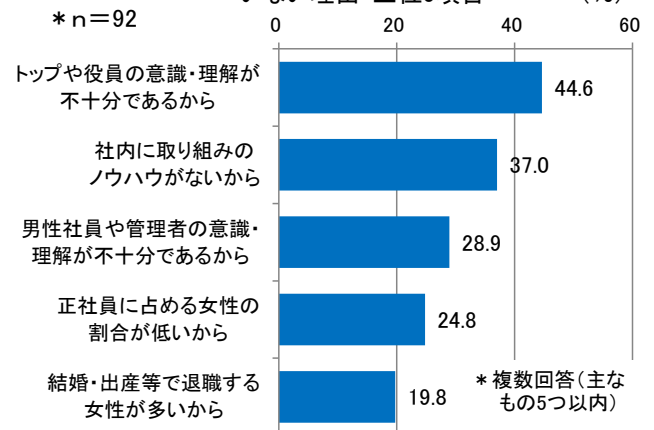
勤務地別に見ると「トップや役員の意識・理解が不十分であるから」は奈良県が40.5%、隣接2府県が55.3%、「女性の人材育成ができていないから」は奈良県が11.2%、隣接2府県が25.9%で、ともに奈良県が約15ポイント低い。

一方、「社内に取り組みのノウハウがないから」は奈良県が39.2%、隣接2府県が30.4%、「女性の意識が伴わないから(昇進等を望む女性が少ない等)」は奈良県が13.7%、隣接2府県が5.1%で、ともに奈良県が約9ポイント高い。

職場での女性社員の活躍促進の取組み



女性社員の活躍促進の取組みが進んでいない理由・上位5項目 (%)



女性社員の活躍促進の取組みが進んでいない理由【勤務地別】

\*「(あまり) 進んでいない」と回答した女性/n=奈良県勤務: 66、隣接2府県勤務: 25 (%, ポイント)

理由(主なもの5つ以内) *奈良県勤務の降順	奈良県勤務 (%)	隣接2府県勤務 (%)	乖離 (ポイント)
トップや役員の意識・理解が不十分であるから	40.5	55.3	-14.8
社内に取り組みのノウハウがないから	39.2	30.4	8.8
男性社員や管理者の意識・理解が不十分であるから	27.7	30.9	-3.2
正社員に占める女性の割合が低いから	24.1	28.3	-4.2
働きやすい職場環境を整備する負担が重いから	17.4	20.4	-3.0
結婚・出産等で退職する女性が多いから	15.9	24.6	-8.7
家事や育児など家庭生活を考慮する必要があるから	14.5	20.9	-6.5
育児等で長期休業した時に代替要員の確保が困難であるから	14.1	16.2	-2.1
女性が働いている職種・部門等が限られているから	13.9	8.7	5.2
女性の意識が伴わないから(昇進等を望む女性が少ないなど)	13.7	5.1	8.7
昇進・昇格要件を満たす女性が少ないから	13.6	10.1	3.5
業績に直接貢献しないから	13.5	3.3	10.1
女性の人材育成ができていないから	11.2	25.9	-14.6

### 3. 一般的に女性が職業をもつことに対する意識

「①女性は職業をもたない方がよい」1.1% (全国<sup>(\*)</sup>1.9%) は最も少なく、ほかは「②結婚するまでは職業をもつ方がよい」5.7% (5.6%)、「③子供ができるまでは、職業をもつ方がよい」9.0% (11.6%)、「④子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」39.9% (45.8%)、「⑤子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」27.0% (32.4%) となっており、④・⑤は全国より5~6ポイント低い。

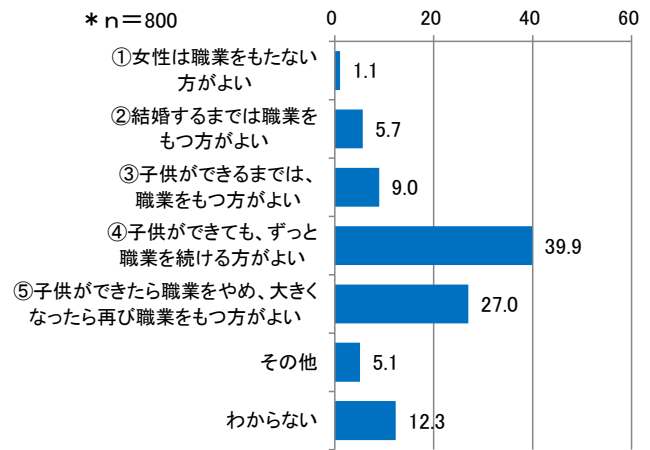
「わからない」12.3%は全国 (1.1%) より11ポイント高く、職業観が明確でない女性がやや多いと思われる。最終学歴でみると、⑤は中学・高校卒が33.3%と高く、大学・大学院卒が26.9%と低い。

\* 内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査」(2014年8~9月実施)の結果より。

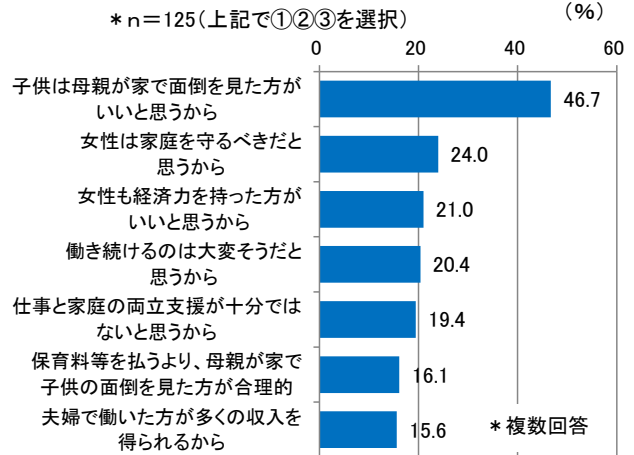
①②③の回答理由(複数回答)は「子供は母親が家で面倒を見た方がよいと思うから」46.7% (全国54.8%) が最多、以下「女性は家庭を守るべきだと思うから」24.0% (26.0%)、「女性も経済力を持った方がよいと思うから」21.0% (19.2%)、「働き続けるのは大変そうだと思うから」20.4% (14.2%)、「仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから」19.4% (14.9%) が続く。

④⑤の回答理由(同)は、「女性も経済力を持った方がよいと思うから」56.9% (52.6%) が最多、以下「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」44.5% (53.5%)、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから」37.1% (33.9%)、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」30.4% [就業者35.2%、非就業者19.3%] (28.9%) などが続く。

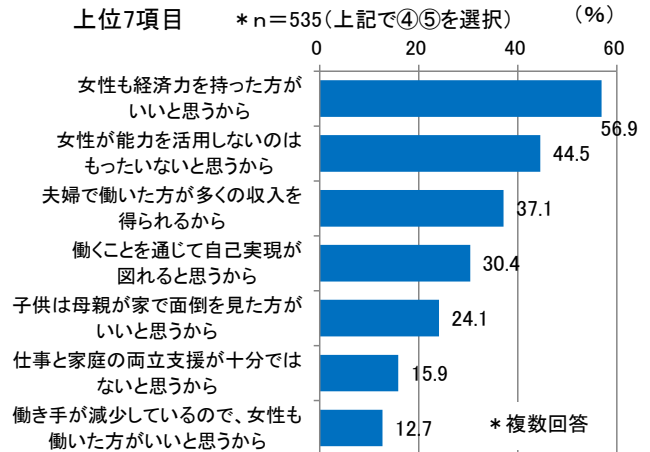
一般的に女性が職業をもつことに対する意識 (%)



女性は職業をもたない方がよいとする理由 (%)

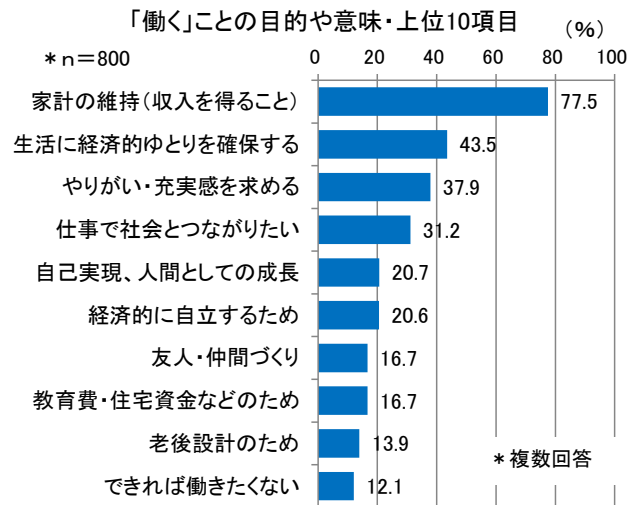


女性は職業をもった方がよいとする理由・上位7項目 (%)



#### 4. 「働く」ことの目的や意味(複数回答:5つ以内)

「家計の維持」77.5%が最多、以下「生活に経済的ゆとりを確保する」43.5%、「やりがい・充実感を求める」37.9%〔中学・高校卒33.0%、大学・大学院卒45.1%〕、「仕事で社会とつながりたい」31.2%、「自己実現、人間としての成長」20.7%、「経済的に自立するため」20.6%などが続く。「できれば働きたくない」12.1%〔正社員16.8%、フルタイムパート19.9%〕、「働くことが好きだから」10.8%、「働くことは当然のことだから」9.6%などの回答もやや多い。

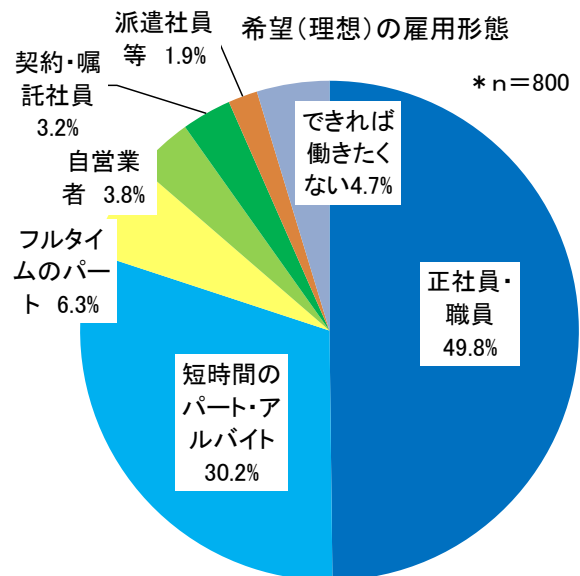


#### 5. 希望(理想)の雇用形態

「正社員・職員」49.8%が最多、以下「短時間のパート・アルバイト」30.2%、「フルタイムのパート」6.3%、「自営業者」3.8%などが続く。

「正社員・職員」は、20代前半の71.0%から同後半は54.0%に低下。就業者は58.9%と高いが、非就業者は31.5%と低い。また、大学・大学院卒は57.9%と高い。

「短時間のパート・アルバイト」は、20代後半が31.0%、40代後半が40.0%と高い。就業者は20.6%と低い、非就業者は49.3%と高い。

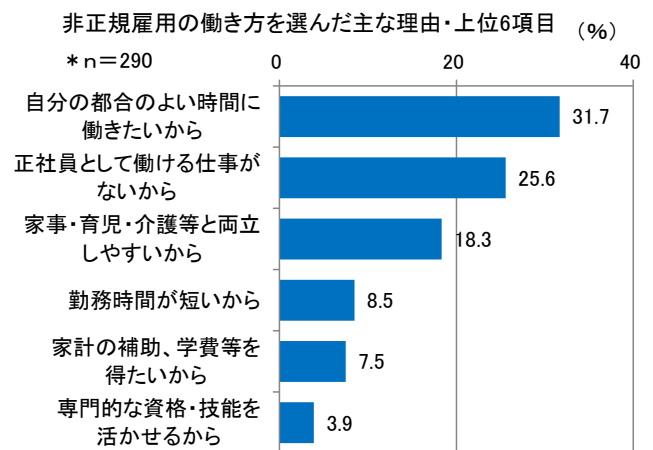


#### 6. 非正規雇用の働き方を選んだ主な理由

非正規雇用者 (n=290) による非正規選択の理由は「自分の都合のよい時間に働きたいから」31.7% (全国<sup>(\*)</sup>26.3%) が最多。「正社員として働ける仕事がないから」25.6%は全国13.6%より12ポイント高く、県内での正社員の求人拡大が期待される。「家計の補助、学費等を得たいから」7.5%は全国25.5%より18ポイント低い。

「家事・育児・介護等と両立しやすいから」18.3% (16.3%)、「専門的な資格・技能を活かせるから」3.9% (6.0%) は全国並みの水準。

\* 総務省統計局「2014年 労働力調査年報」より。

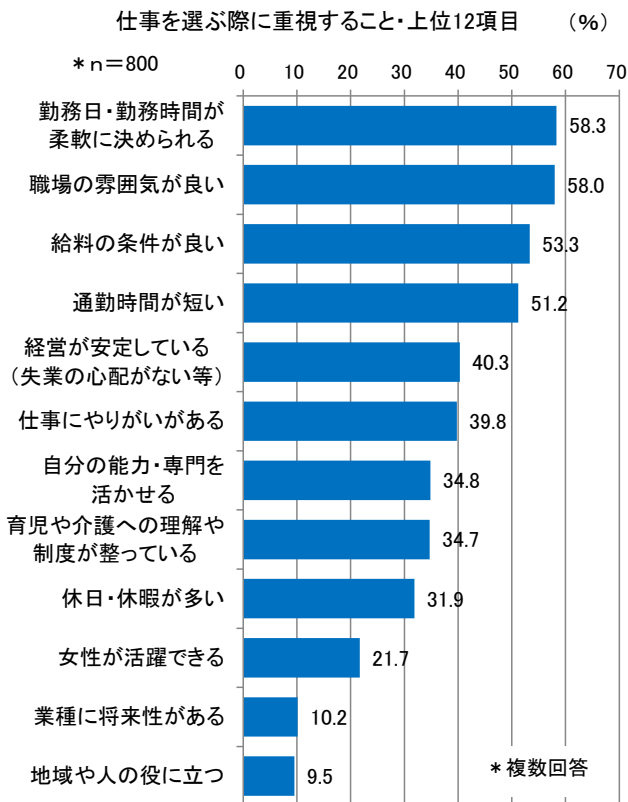


## 7. 仕事を選ぶ際に重視すること

仕事を選ぶ際に重視すること（複数回答）を聞いた結果、「勤務日・勤務時間が柔軟に決められる（家事・育児等と両立しやすい）」58.3%（全国<sup>（\*同上）</sup>57.7%）が最多で、全国並みの水準。

「通勤時間が短い」51.2%、「経営が安定している（失業の心配がない（少ない）、規模が大きい等）」40.3%〔最終学歴が大学・大学院卒は49.4%〕、「休日・休暇が多い」31.9%等も高い。

全国との乖離の大きい項目は、「給料の条件が良い」53.3%は全国38.6%より14.7ポイント高く、「職場の雰囲気が良い」58.0%は全国51.4%より6.6ポイント高い。一方、「仕事にやりがいがある」39.8%は全国58.8%より19ポイント低い。「自分の能力・専門を活かせる」34.8%は全国37.8%とほぼ同水準。



## 「奈良県女性の就業等に関する意識・行動調査」の概要

### 【調査要領】

- ①調査時期：2015年6月下旬
- ②調査対象：奈良県在住の女性800人（有効回答数）
- ③調査方法：㈱インテージ（市場調査会社）に登録しているネットモニター（20～59歳）に対してインターネット上での回答を依頼。

\*年代（5歳刻み）で各100サンプル回収し、2010年国勢調査の母集団の構成に準じて集計〔ウエイトバック集計〕。

### 【回答者の概要】

- ①年齢：「40～44歳」15.6%が最多、以下「45～49歳」14.1%、「35～39歳」13.1%が続く。
- ②居住地：「奈良市」26.5%、「橿原市」11.4%、「生駒市」8.4%、「大和郡山市」6.4%など。
- ③同居家族構成：「2世代同居」59.2%が最多、以下「夫婦のみ」16.6%、「3世代以上の同居」12.7%、「ひとり暮らし」9.1%が続く。
- ④同居子供の有無（n=595）：「いない」36.8%が最多、以下「末子が高校生以上」26.0%、「同0～3歳代」15.6%、「同小学生」10.8%。
- ⑤就業の有無：「就業」66.5%、「非就業」33.5%。
- ⑥本人以外の就業者数（n=727）：「1人（配偶者）」48.5%、「2人」14.6%、「無し」12.3%。
- ⑦最終学歴・在学中の学校：「高専・短大・専修学校」37.6%、「大学・大学院」33.0%、「中学校・高等学校」27.7%。
- ⑧就業先の従業員規模（n=532）：「1千人以上」22.2%、「5～19人」14.5%、「100～299人」11.5%。
- ⑨雇用形態（n=532）：「正社員・職員」37.0%、「短時間のパート・アルバイト」30.1%、「フルタイムのパート」11.5%。
- ⑩勤務地（n=532）：「奈良県内」73.1%、「大阪府」22.5%、「京都府」3.1%。

## 女性が活躍する地域社会の実現に向けて 第2部: 奈良県女性の低労働力の要因・背景

第1部では、全国で最も低い奈良県女性の労働力率の分析と奈良県女性の就業意識・行動等の分析を行った。

第2部では、奈良県女性の労働力が低い要因・背景を多面的に考察していく。

### 1 人口・世帯構造に関する要因

#### 1. 女性(特に未婚女性)の単独世帯が少ない

女性の未婚者割合は、奈良県が32.2%で全国32.4%と同水準であるが、未婚女性に占める単独世帯割合は9.0%で全国14.7%より5.7ポイント低い。年齢階層別に未婚女性の単独世帯割合をみると、奈良県は25～29歳が12.3%（全国24.6%）、30～34歳が13.4%（同26.6%）など、20～49歳の各年齢階層において全国より10ポイント前後低い。〔2010年国調〕

単独世帯は、年金収入に依存する高齢者や学生の場合を除き、通常は生活費等の収入を得るために就業するケースが多くなると想定されることから、単独世帯の相対的な少なさが労働力率の低さの要因の一つになっていると考えられる。

奈良県は単独で暮らす未婚女性が少なく、親などと同居する未婚女性が多い。実際、核家族世帯割合は、奈良県が64.0%（1位）で全国56.3%より7.7ポイント高い。内訳をみると「夫婦のみの世帯」22.3%が全国19.8%より2.5ポイント高く、「夫婦と子供から成る世帯」32.5%が全国27.9%より4.6ポイント高い。

親と同居する3世代世帯では、育児支援などがある程度期待できるが、核家族世帯では相対的に負担が増えるため、共働きがやや困難になると考えられる。

なお、核家族世帯割合が高い兵庫県60.5%（4位）と和歌山県60.1%（7位）も、女性労働力率

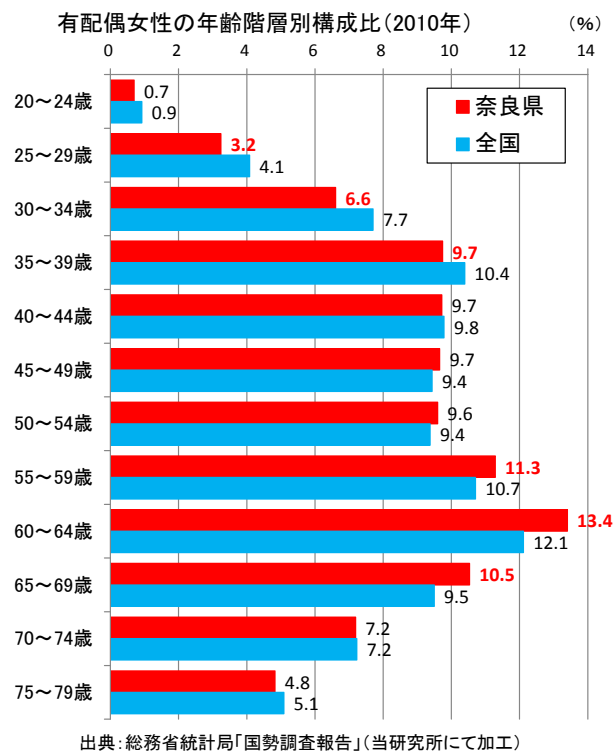
はそれぞれ46.6%（44位）、45.9%（46位）と全国より3～4ポイント程度低い。

#### 2. 若い有配偶女性が少ない、若い女性の転出超過

女性15歳以上の配偶関係別構成比をみると、未婚女性は奈良県・全国ともに22.9%、有配偶女性は奈良県57.2%が全国55.9%より1.3ポイント高い。一方、未婚男性は奈良県28.3%が全国31.3%より3.0ポイント低く、有配偶男性は奈良県64.4%が全国59.9%より4.5ポイント高い。

年齢階層別構成比をみると、奈良県の未婚女性は全国とほぼ同水準であるが、有配偶女性は25～39歳で全国より低く〔-0.7～-1.1ポイント〕、55～69歳で高い〔0.6～1.3ポイント〕。25～39歳の有配偶女性が少ない要因の一つとして、同世代の県外への転出超過が考えられる。

実際、2014年の転入・転出の移動状況を見ると、未婚・有配偶の区別は不明であるが、奈良県女性は20～24歳で751人の転出超過〔転出2,253



人)、25～29歳で673人の転出超過〔同2,573人〕、30～34歳で201人の転出超過〔同1,790人〕となっている。

### 3. 働く意欲の高い女性が転出しがち？

2014年の転出者の性比（女性100人につき男性の比率）をみると、奈良県109.4は全国125.6の中で最も低く、奈良県女性の転出が全国と比べて多いことを意味している。

#### 【奈良県の転出者の年齢階層別性比】

○25～29歳：102.9（全国116.7）

○30～34歳：97.2（全国114.5）ともに1位

25～29歳の奈良県女性は県外就業率が34.0%と高く（全国10.0%）、県外の男性と結婚し転出する確率が高いと思われる。この為、奈良県は結婚前に県外で働く女性のうち、結婚後も継続就業する女性（現役の労働力）や、一旦仕事は辞めるが再度就業したいという希望を持つ女性（30代後半以後の潜在的労働力）が、結婚をきっかけに県外に転出しやすい構造にあると考えられる。

### 4. 共働き意識の低い女性が奈良県に転入しがち？

転入者の性比をみると、奈良県105.9（1998年：111.8）は全国125.4の中で最も低く（女性の転入が多い）、次いで東京都113.4が低い。その他38府県の性比は130～150未満と高い。

#### 【奈良県の転入者の年齢階層別性比】

○25～29歳：101.0（全国117.6）

○30～34歳：97.2（全国115.3）ともに1位

県外で常住・就業する女性が、奈良県男性との結婚を機に、また優良な居住環境を求めて奈良県内に住む場合、県外への通勤が不便になり、就業を諦め、又は敬遠しがちになると推測される。

あくまでも私見であるが、共働きのしやすさを犠牲にした（居住環境を優先した）女性が、奈良県に転入する傾向がやや強いために、労働力率の引き下げに作用していると推察する。

## 2

## 産業構造に関する要因

### 1. 雇用吸引力の高い大規模事業所が少ない

総務省統計局・経済産業省「2012年経済センサス-活動調査」によると、奈良県は46,711事業所<sup>(\*)</sup>で全国シェア0.9%、従業者数は427,579人で同0.8%。滋賀県は人口が奈良県と同規模だが、55,469事業所で奈良県より約2割多い。

\* 農林漁家の個人経営の事業所、家事サービス業、外国公務、国及び地方公共団体に属する事業所を除く。

\* 事業所に関する集計は、事業所が所在する県単位で集計しており、県外資本の支社・支店等の事業所で働く従業者を含む。

従業者数300人以上の事業所数は、奈良県が70事業所（全体の0.15%：全国シェア0.6%）。同300人以上の事業所の女性従業者割合は、奈良県が8.5%で全国12.3%より3.8ポイント低い。製造業で同割合をみると、奈良県は300人以上が8.3%で全国17.7%より9.4ポイント低く、滋賀県21.4%は全国より3.7ポイント高い。

一方、隣接する大阪府（事業所数7.7%、従業者数7.8%）と京都府（同2.2%、同2.0%）の事

従業者規模別事業所数・女性従業者数の構成比(2012年)

従業者規模	事業所			女性従業者		
	全国	奈良県	滋賀県	全国	奈良県	滋賀県
全産業(公務を除く)	100.00%	100.00%	100.00%	100.0%	100.0%	100.0%
1～4人	58.60%	59.46%	58.83%	13.7%	14.1%	12.8%
5～9人	19.77%	19.99%	19.28%	13.7%	15.0%	13.6%
10～29人	15.59%	15.06%	15.64%	25.0%	27.1%	25.7%
30～49人	2.77%	2.59%	2.75%	10.2%	10.8%	10.3%
50～99人	1.77%	1.65%	1.83%	11.8%	12.1%	12.1%
100～299人	0.89%	0.75%	1.06%	13.3%	12.4%	15.0%
300人以上	0.22%	0.15%	0.25%	12.3%	8.5%	10.5%
製造業	100.00%	100.00%	100.00%	100.0%	100.0%	100.0%
1～4人	47.79%	49.42%	43.63%	7.3%	9.5%	5.3%
5～9人	21.51%	22.47%	19.33%	9.6%	13.3%	7.3%
10～29人	19.65%	19.32%	20.83%	21.2%	26.6%	18.4%
30～49人	4.49%	3.94%	5.31%	10.6%	11.2%	9.3%
50～99人	3.52%	2.92%	5.33%	14.6%	14.9%	15.7%
100～299人	2.19%	1.56%	4.13%	19.0%	16.2%	22.6%
300人以上	0.68%	0.35%	1.31%	17.7%	8.3%	21.4%

出所：総務省・経済産業省「2012年経済センサス-活動調査(事業所に関する集計産業横断的集計)」(当研究所にて加工) \* 出向・派遣従業者のみの事業所は記載を省略。

業所数等は2府合計で奈良県の10倍の規模に達する。隣接2府と比較すると奈良県内での就業機会は極めて少なく、県民が就職先や転職先を検討する際、奈良県内で自分の希望にあった企業・仕事を見つけるのが相対的に困難であり、奈良県女性の低労働力率の一因になっているのではないかと考えられる。

## 2. 奈良県に本社を置く大企業が少ない

従業者規模別企業数の割合をみると、奈良県は0～19人が約95%を占め、全国より約1ポイント高い。1千人以上の企業は全国に3,940社あるが、奈良県は14社（全国シェア0.36%）と少ない。

\*企業等に関する集計は、企業等の本社が所在する県において、県外に所在する事業所の常用雇用者も含めている。このため、全国に事業所を展開している企業の本社がある県の数値が高くなる。県内の事業所で働いていても、県外資本の場合は除外される。

また、従業者規模別女性常用雇用者(\*)数の割合をみると、300～999人は奈良県が12.3%で全国12.8%と同水準であるが、1千人以上は8.6%で全国29.3%より20.7ポイント低い。

従業者規模別企業数(2012年)

地域	総数	0～19人	20～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	うち5千人以上
全国	4,128,215	3,850,969	223,715	37,636	11,955	3,940	582
構成比	100.00%	93.28%	5.42%	0.91%	0.29%	0.10%	0.01%
奈良県	36,495	34,478	1,686	260	57	14	-
構成比	100.00%	94.47%	4.62%	0.71%	0.16%	0.04%	-
滋賀県	41,568	38,890	2,193	371	99	15	2
京都府	93,952	88,407	4,548	696	231	70	8
大阪府	314,145	291,771	17,591	3,269	1,126	388	55
兵庫県	165,588	155,364	8,298	1,403	417	106	16
和歌山県	40,640	38,670	1,657	255	49	9	1

出典：総務省・経済産業省「2012年経済センサス-活動調査(企業等に関する集計 産業横断的集計)」(当研究所にて加工)

従業者規模別企業女性常用雇用者数の構成比(2012年:1,000人以上構成比の降順)

地域	総数	0～19人	20～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	うち5千人以上
全国	19,281,504	24.7%	19.6%	13.5%	12.8%	29.3%	15.8%
大阪府	1,590,692	22.9%	17.9%	13.2%	14.0%	32.0%	16.0%
京都府	375,336	28.4%	20.8%	12.7%	14.0%	24.1%	11.6%
兵庫県	673,328	30.2%	21.3%	15.3%	13.3%	19.8%	8.9%
滋賀県	158,971	30.0%	24.9%	16.1%	12.3%	16.7%	10.5%
和歌山県	122,721	34.9%	24.4%	15.7%	8.9%	16.0%	9.6%
奈良県	122,008	36.2%	25.6%	17.4%	12.3%	8.6%	-

出典：同上(当研究所にて加工)

\*①期間を定めずに雇用されている人、②1か月を超える期間を定めて雇用されている人など。

一方、就調

により企業で働く女性雇用者(県外就業者を含む)の従業者規模別割合をみると、奈良県は300

従業者規模別女性雇用者の構成比(2012年)

	300人以上の企業で働く雇用者の割合		1,000人以上の企業で働く雇用者の割合	
	順位	構成比(%)	順位	構成比(%)
全国	-	24.8	-	16.8
滋賀県	8	26.0	7	18.3
京都府	20	20.7	21	13.4
大阪府	5	28.1	5	18.9
兵庫県	6	27.0	6	18.8
奈良県	12	24.4	9	17.9
和歌山県	41	16.4	34	11.9

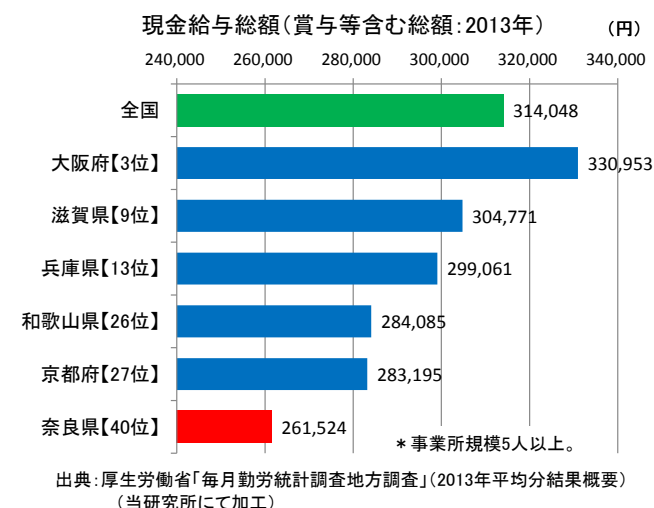
出典：総務省統計局「2012年就業構造基本調査」(当研究所にて加工)

人以上が24.4%(12位)で全国24.8%並みの水準であり、1千人以上も17.9%(9位)で全国16.8%をやや上回っている。

前者の経済センサスは従業地ベースの集計であるが、後者の就調は常住地ベースで県外就業者を含むために結果は異なる。二つの統計データから、奈良県内で働く女性は比較的小規模の事業所で働いている割合が多いが、奈良県女性という視点で見ると、大企業で働いている女性が多い(全国並み)ことが伺える。なお、官公庁等の雇用者割合は10.4%で全国8.7%をやや上回る。

## 3. 大企業・製造業等が少ないことによる賃金格差

厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査」(2013年平均分結果概要、事業所規模5人以上)



により関西2府4県の現金給与総額（従業者1人当たり賃金・賞与等含む総額）をみると、奈良県は26.1万円（40位）で全国31.4万円より16.7%少なく、関西で最下位。奈良県は大阪府より2割少なく（大阪府は奈良県より3割弱高く）、雇用環境面で奈良県は劣勢にあると言える。

厚生労働省「毎月勤労統計調査」（2014年）により規模や業種の違いによる全国の現金給与総額の差異を見ると、事業所規模5人以上の産業全般は31.6万円であるが、事業所規模30人以上は36.3万円です。5人以上より14.8%高い。

製造業に限ると事業所規模5人以上は38.2万円で産業全般より20.7%高い。製造業の同30人以上は41.8万円で産業全般より15.0%高い。女性のみではなく男女合計の数値であるが、規模や業種により現金給与総額に大きな乖離がみられる。

前述のとおり、奈良県女性は高等教育修了者が多い。また、従業地ベースでは大企業で働く人が少ないが、居住地ベースでは全国とほぼ同水準にある。若年女性の県外就業率が高く（詳細は後述）、給与水準の高い県外資本の大企業や上場企業に就職している女性も多いと考えられる。このような就業経験のある女性は、給与水準の低い県内企業への就業の動機づけが働きにくいと考える。

#### 4. 第1次産業（農業、林業、漁業）就業者が少ない

第1次産業就業者比率（2010年）は、奈良県が2.6%（40位）で全国4.0%より1.4ポイント低い。関西では和歌山県9.3%が特に高く、滋賀県2.8%（39位）や京都府2.1%（42位）等は奈良県とほぼ同水準で、大阪府は僅か0.5%と低い。

第1次産業は企業・団体等でない限り定年がなく、中高年でも比較的継続就業しやすいといえる。同産業が少ないことは年配女性の労働力率の引き下げに作用すると考えられる。〔国調〕

## 3

## 就業意識・行動に関する要因

### 1. 就業未経験者等が多い

就業未経験者の割合は、奈良県が18.8%（3位）で全国15.1%より3.7ポイント高い。離職非就業者（離職後に就業していない人）の割合も、奈良県が38.2%（3位）で全国35.9%より2.3ポイント高い。〔2012年就調〕

\*参考：入職就業者（前職がない有業者）は奈良県18.5%（42位）と全国19.4%が同水準であるが、転職就業者（前職がある有業者）は奈良県23.6%（47位）が全国28.2%より4.6ポイント低い。

また、奈良県女性の非就業希望者（無業者：284,200人）の非就業希望理由をみると、「高齢のため」46.6%（全国50.3%）が1位。2位は「特に理由はない」14.0%（同10.3%）で、同割合は全国で最も高い。〔就調〕

### 2. 「夫・妻とも非就業」の世帯割合が高い

「夫・妻とも非就業」の世帯割合（対夫婦のいる世帯数）は、奈良県が22.6%（10位）で全国19.3%より3.3ポイント高い。〔2010年国調〕

また、2012年就調で「夫婦ともに無業」の世帯の割合（対夫婦のいる世帯数）をみると、奈良県は24.1%で3位（全国20.5%）。夫婦のみの世帯（全体の約4割）に限って同割合をみると、奈良県は43.7%で2位（同37.5%）となっている。

奈良県は、共働き率（対夫婦のいる世帯数）が全国最下位の35.5%（全国43.5%）であるが、働かない妻・女性が単純に多いという訳でなく、夫婦ともに働いていない世帯も比較的多い。

### 3. 世帯主の所得が比較的高い世帯が多い

2012年就調で世帯主（有業者）の所得の分布状況をみると、600万円以上は奈良県が25.1%（6位：全国22.2%）で、関西では兵庫県26.0%（4位）に次いで多く、世帯主の所得が高い（家



計に余裕があり共働きの必要性が無い・低い)世帯が全国よりやや多い。上位15都府県に前述のM字の深さ上位10都府県の全てが入っており、世帯主の所得の高さとM字の深さは一定の関係があると言える。

\*参考：20～25%未満は7県、17～20%未満は13県、17%未満が21道県。

なお、世帯所得の分布状況を見ると、600万円以上は奈良県が29.6%（13位：全国27.7%）で、関西では滋賀県33.8%（3位）に次いで多い。

\*参考：30%以上が12都県、20～25%未満は11府県、13～20%未満は7道県。

世帯主(有業者)の所得が600万円以上の割合(2012年)及び女性労働力率(2010年) (%)

順位	都道府県	600万円以上の割合	女性労働力率	同左順位
1	神奈川県	31.1	49.1	30
2	東京都	30.2	52.8	3
3	千葉県	27.7	49.4	27
4	兵庫県	26.0	46.6	44
5	埼玉県	25.3	50.2	17
6	奈良県	25.1	43.4	47
7	愛知県	24.9	52.3	4
8	滋賀県	23.9	50.0	20
9	茨城県	22.2	48.9	32
10	三重県	22.0	50.1	19
11	静岡県	21.3	51.8	8
12	栃木県	21.3	51.2	9
13	大阪府	21.1	48.1	36
14	京都府	19.8	49.7	25
15	群馬県	18.7	50.0	21
	全国	22.2	49.6	

出典：所得600万円以上の割合は総務省統計局「2012年就業構造基本調査」、女性労働力率は同「国勢調査報告」（当研究所にて加工）

\*赤字は「M字の深さ」上位10都府県。

#### 4. 若い女性の県外就業率が高い

奈良県の県外就業率（2010年）は全国1位で、男性の3人に1人（35.0%）、女性の5人に1人（19.3%）が県外で就業している。〔国調〕

男女別年齢階層別県外就業率をみると、30歳代以降は男性が女性を上回っているが、20～24

歳、25～29歳では女性が男性を上回っている。25～29歳の女性は、男性全体と同様に3人に1人（34.0%）が県外で就業している。この若年女性の県外就業率の高さが、同一勤務先での結婚後の継続就業や子育て終了後の再就職を困難にし、低労働力率の間接的要因にもなっていると言える。

#### 【奈良県の男女別年齢階層別県外就業率】

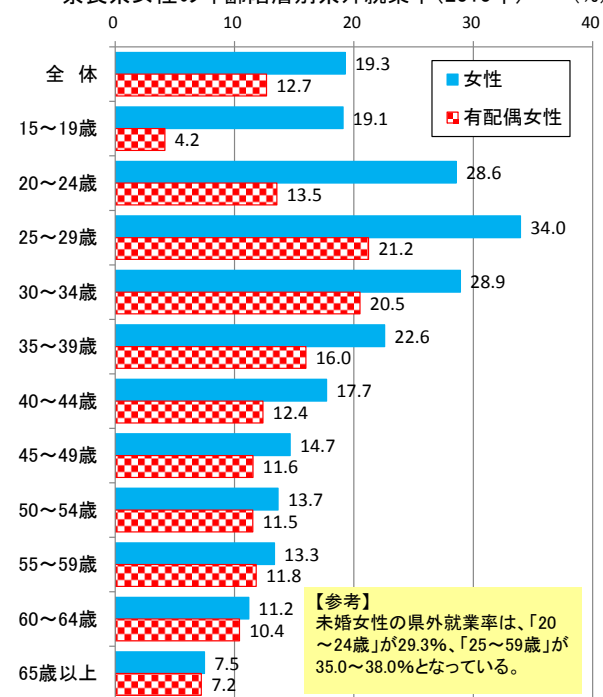
○20～24歳：男性26.9%、女性28.6%

○25～29歳：男性30.3%、女性34.0%

未婚、有配偶に区分して県外就業率をみると、未婚女性が34.2%、有配偶女性が12.7%となっている。年齢階層別でみると未婚女性は20～24歳が29.3%、25～59歳が35.0～38.0%。

一方、有配偶女性は25～29歳・30～34歳が約21%で高く、出産・育児の時期と重なるケースが増える35～39歳が16.0%、40歳以降が10%台前半と低下している。

奈良県女性の年齢階層別県外就業率(2010年) (%)



出典：総務省統計局「国勢調査報告」（当研究所にて加工）

【参考】未婚女性の県外就業率は、「20～24歳」が29.3%、「25～59歳」が35.0～38.0%となっている。

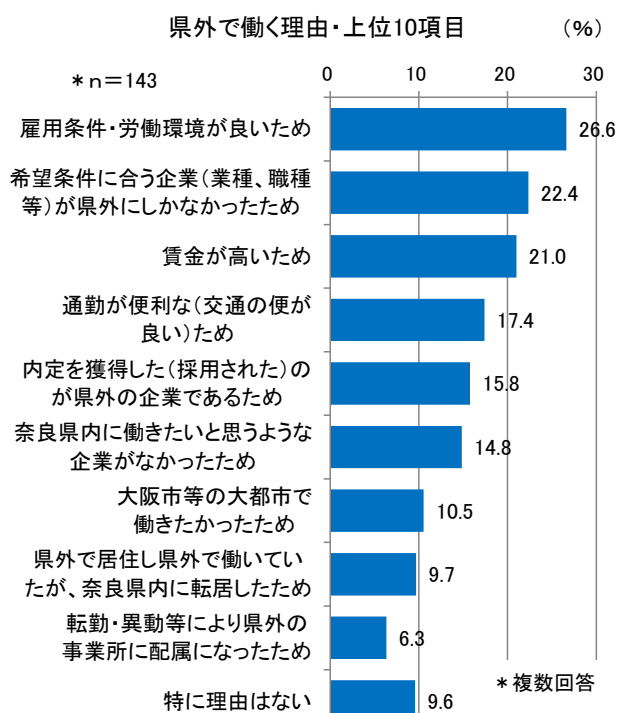
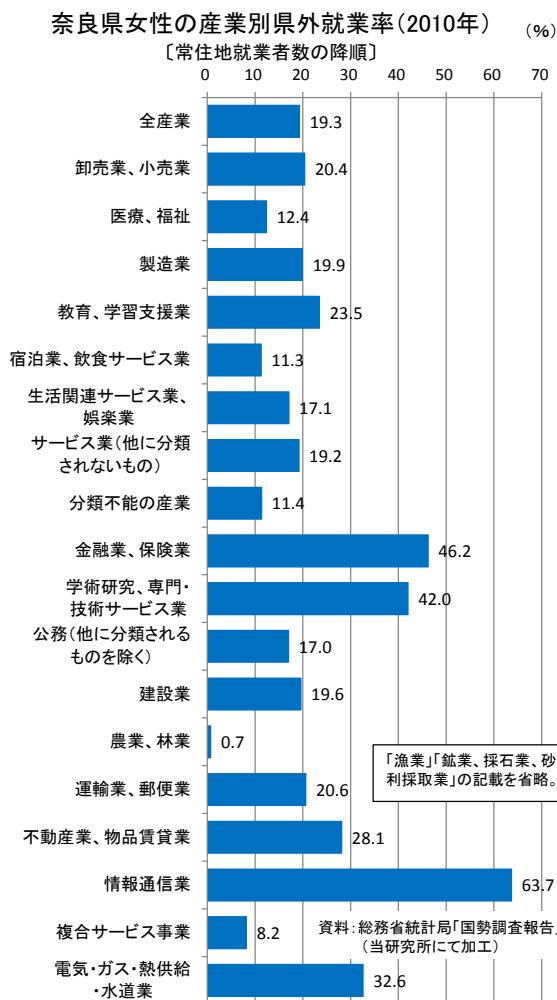
産業別県外就業率をみると、「情報通信業」63.7%、「金融、保険業」46.2%、「学術研究、専門・技術サービス業」42.0%等で同率が高い。また、「製造業」「卸売業、小売業」の同率は、男性が4割に対して女性が2割と低い。

【参考：県外就業女性が県外で働く理由】

当研究所「就業意識調査」において県外で働いている女性（n=143）に県外で働く理由を聞いた結果、「雇用条件・労働環境が良いため」26.6%が最も多く、以下「希望条件に合う企業（業種、職種等）が県外にしかなかったため」22.4%、「賃金が高いため」21.0%、「通勤が便利のため」17.4%、「内定を獲得した（採用され

た）のが県外の企業であるため」15.8%、「奈良県内に働きたいと思うような企業がなかったため」14.8%、「大阪市等の大都市で働きたかったため」10.5%などが続く。

また、「もともと県外で居住し県外で働いていたが、奈良県内に転居したため」9.7%、「特に理由はない」9.6%も約1割と多い。



出典：当研究所「奈良県女性の就業等に関する意識・行動調査」(以下同様)

5. 有配偶女性の労働力率が大きく低下

前述のとおり奈良県女性の労働力率は43.4% (47位) で、全国49.6%より6.2ポイント低い。未婚、有配偶に区分して労働力率をみると、奈良県は未婚女性が61.4%で全国64.3%より2.9ポイント低く、有配偶女性が41.3%で全国50.0%より8.7ポイント低い。

有配偶女性の年齢階層別労働力率をみると、奈良県・全国とも45～49歳の階級が最も高くなっている [奈良県64.4%、全国72.5%]。

## 6. 当研究所「就業意識調査」結果から

### (1) 非就業女性の就業に関する今の状況

就業していない女性（n=268）に就業に関する今の状況を聞いた結果、「今は仕事を探していないが、しばらくしたら仕事を探したい」32.6%が最も多く、「仕事を探している」は19.9%。

一方、「以前は仕事を探していたが、今は仕事を探していない（就職をあきらめた）」は12.3%、「ずっと以前から仕事を探していない（今も仕事を探していない）」は30.6%と多い。

### (2) 非就業女性が仕事を探していない理由

\*対象：前述の設定で「今は仕事を探していない（就職をあきらめた）」「ずっと以前から仕事を探していない」と回答した女性（n=115）。

非就業女性が仕事を探していない理由（複数回答：主なもの5つ以内）は、「自分が働かなくても経済的に困らないため」30.3%が最も多く、以下「家庭生活とのバランスや両立が難しいため」21.7%、「自身の健康上の理由」20.0%、「出産予定、育児・子育て中のため」14.7%が続く。

「希望の勤務日・勤務時間帯等で仕事が見つからないため」12.8%、「希望の職種の仕事が見つからないため」9.9%、「希望の待遇（賃金・時給、福利厚生等）の仕事が見つからないため」8.4%など、1割前後の女性が希望条件に適する仕事が見つからず仕事探しをあきらめている。

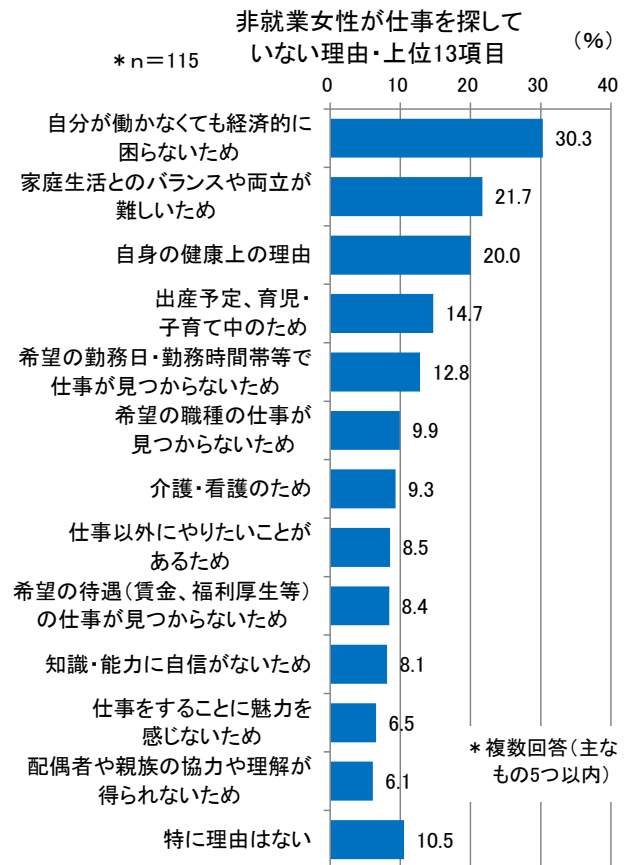
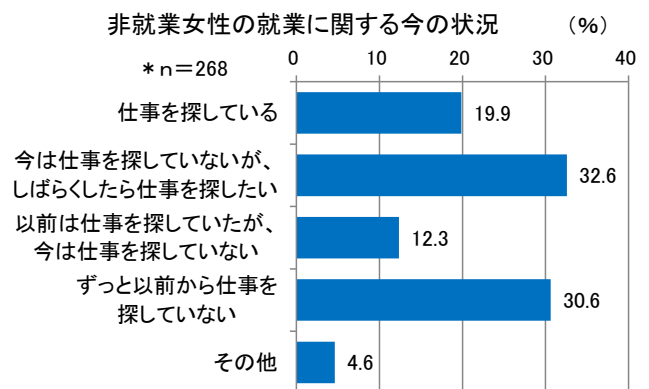
「介護・看護のため」9.3%、「仕事以外にやりたいことがあるため」8.5%、「知識・能力に自信がないため」8.1%という理由も1割弱ある。

「特に理由はない」が10.5%あり、「自分が働かなくても経済的に困らないため」30.3%の2項目で全体の4割を占める。「子どもを預かってくれる保育所等がないため」は2.4%と少なく、約15人に1人（6.5%）が「仕事をするに魅力を感じないため」と回答している。

を感じないため」と回答している。

### (3) 非就業女性の過去の就業経験

非就業女性（n=268）に過去の就業経験を聞いた結果、就業経験が「ない」は13.2%（7.6人に1人）で、非就業の大学・大学院卒に限定すると23.0%（約4人に1人）と高い（図表は次頁）。



一方、就業経験有りは、「1社のみ」32.1%、「2社」23.2%、「3社」14.1%、「4社」3.9%、「5社以上」13.4%で、非就業女性の約半分の人（54.6%）が2社以上の就業経験がある。

#### (4) 就業経験のある女性の過去の就業実態

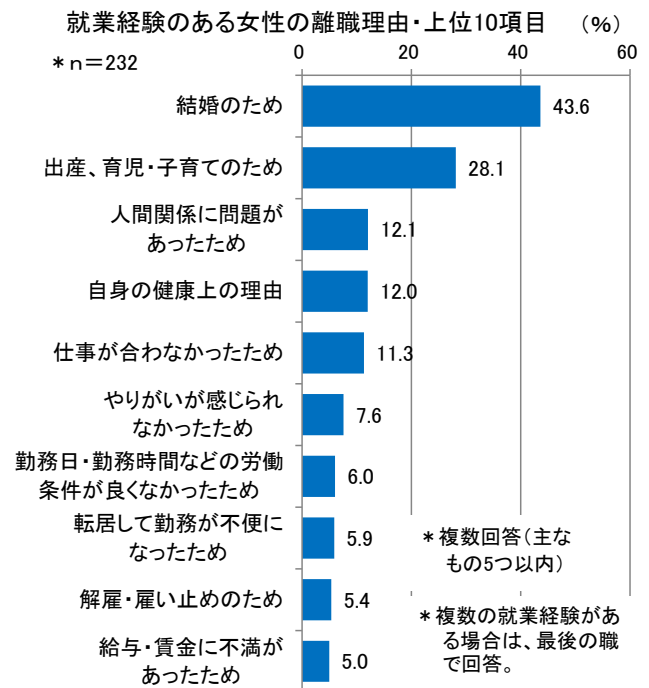
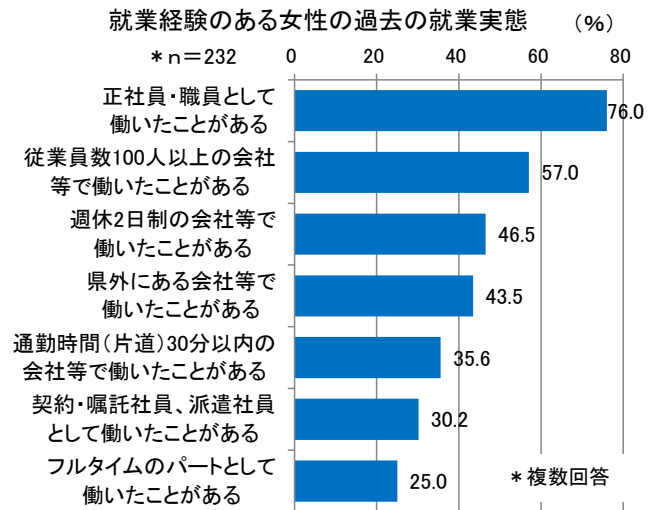
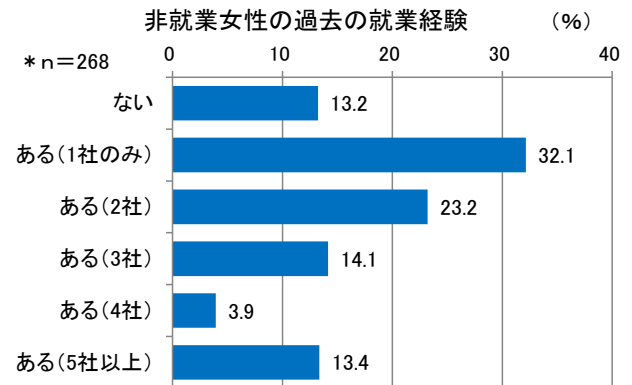
就業していない女性のうち就業経験のある女性（n=232）に過去の就業実態を聞いた結果、「正社員・職員として働いたことがある」76.0%が最も多い〔大学・大学院卒に限定すると82.5%〕。

以下「従業員数100人以上の会社・行政・団体等で働いた」57.0%、「週休2日制の会社・行政・団体等で働いた」46.5%〔同61.3%〕、「大阪府など県外にある会社・行政・団体等で働いた」43.5%、「通勤時間（片道）30分以内の会社・行政・団体等で働いた」35.6%、「契約・嘱託社員、派遣社員として働いた」30.2%、「フルタイムのパートとして働いた」25.0%が続く。

#### (5) 就業経験のある女性の離職理由

就業経験のある女性（n=232）に過去に就業した会社等の離職理由（複数回答：主なもの5つ以内）を聞いた結果、「結婚のため」43.6%が最も多く、以下「出産、育児・子育てのため」28.1%、「人間関係に問題があったため」12.1%、「自身の健康上の理由」12.0%、「仕事が合わなかったため」11.3%、「やりがいを感じられなかったため」7.6%、「勤務日・勤務時間などの労働条件が良くなかったため」6.0%などが続く。

「結婚のため」の離職には、奈良県への転入を伴う結婚で県外への通勤が困難になる、結婚に伴い世帯主の所得だけで暮らしていける、などの要因も含まれていると推察される。



## 女性が活躍する地域社会の実現に向けて 第3部: 地域社会における女性の活躍機会の増大を

第1部では奈良県女性の就業実態、就業意識・行動等の分析、第2部では低労働力率の要因・背景の考察を行った。第3部では地域社会における女性の活躍機会の増大について考察していく。

### 1 低労働力率の改善に向けて

#### 1. 奈良県のM字カーブの特徴を踏まえた対策を

第1部でみたように、奈良県女性の労働力率は43.4%（47位：全国49.6%）、年齢階層別労働力率は全国と同様の「M字カーブ」を描いている。

女性労働力率の引き上げには、「M字カーブ」の形状から、①M字左頂点（25～29歳）を高くする、②谷底（35～39歳）の落込みを緩和する、③右頂点（45～49歳）を高くする、④右頂点以降の低下を緩和するなど、女性の年代やライフイベントに応じた対策が考えられる。

奈良県女性は、①左頂点が全国とほぼ同水準（全国比-1.7ポイント）であり、更に高めることは容易ではない。ただ、非就業女性のうち7.6人に1人は就業経験がなく、非就業の大学・大学院卒の女性に限定すると約4人に1人は就業経験がない。このような女性の就業促進も課題である。

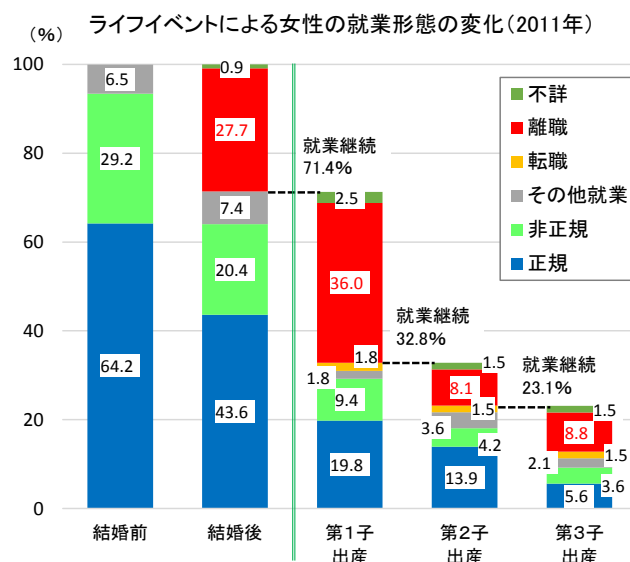
一方、②谷底や③右頂点（47位）は全国との乖離が大きく、④55～59歳は更に乖離幅が拡大しており、改善に向けた対策が求められる。

#### 2. 谷底（35～39歳）～落込みを緩和する～

##### (1)「結婚による離職」を減らすことが重要課題

内閣府男女共同参画局「2013年版男女共同参画白書」に記載の厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」（2011年）によると、結婚前に仕事ありの女性（農林漁業を除く）のうち、仕事ありの女性の27.7%が結婚後に離職し、36.0%が、第1子出産を機に離職している。第1子出産後も就業を継続している（転職を含む）割合は

32.8%である。同結果によると、第1子出産が離職の最大の契機となっている。



出典:内閣府男女共同参画局「2013年版男女共同参画白書」  
\*厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」(2011年)より作成(結婚前に仕事ありの女性を100としている。2002年～2011年までの9年間に結婚した結婚前に仕事ありの女性、同期間に子供が生まれた出産前に妻に仕事ありの夫婦を対象にしている。)

また、国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2010年）によると、出産前に就業していた女性の約6割が出産後に離職している。

一方、奈良県女性の場合、前述のとおり当研究所「就業意識調査」によると、非就業の奈良県女性の離職理由の第1位は「結婚のため」43.6%で、2位の「出産、育児・子育てのため」28.1%を約15ポイント上回っており、結婚が離職の最大の理由となっている。調査手法は異なるものの、全国的な傾向とは異なり、奈良県では結婚による女性の離職をいかに減らすかが重要課題と言える。

##### (2)なぜ、「結婚による離職」が多いのか

第2部で見たとおり、左頂点（25～29歳）の奈良県女性は3人に1人（34.0%：全国10.0%）が県外就業している。この女性たちの一定割合は結婚をきっかけに転出してしているとみられ、実際に若年有配偶女性の比率が全国よりやや低い。

この県外就業率の高さと、転出者の性比が全国で最も低く（奈良県女性の転出が全国比で多く）、若い有配偶女性（25～39歳）が少ないという統計データから、奈良県では結婚をきっかけに結婚後も継続就業する女性や、離職後の再就業のしやすさを優先する女性が県外に転出しやすい構造にあると考えられる。また、転入者の性比の低さから、共働きのしやすさを犠牲にした女性が、奈良県に転入する傾向がやや強いものと推察される。

県外で働く女性のうち、4人に1人が①「雇用条件・労働環境が良いため」、5人に1人が②「希望条件に合う企業（業種、職種等）が県外にしかなかったため」、③「賃金が高いため」に県外で働いていると回答している。若年女性の県外就業率が高止まりする限り、働く意欲の高い女性の県外流出を抑制することは難しいと思われる。

### （3）若年女性の県内就業の機会増大を図る

奈良県女性が奈良県内で働きたいと思っても、希望に沿う受け入れ枠が奈良県には不足している。

第1部で見たとおり、常住地と従業地を比較すると、産業別では「卸売業、小売業」「製造業」「金融業、保険業」の3産業で約1.7万人の供給不足になっている（県外で就業機会を得ている）。また、職業別では「事務従事者」「専門的・技術的職業従事者」「サービス職業従事者」の3職種で約2.6万人の供給不足になっている。

女性の継続就業を高めるには、若年女性の県内就業を増大することが重要であり、そのためには上記の産業や職業での就業機会を増やすとともに、女性の採用・活躍促進に熱心な企業の誘致・育成を図っていく必要がある。また、女性が継続就業しやすい、離職後に復帰しやすい企業・職業を奈良県内に増やしていく努力が欠かせない。

結婚による転出・離職を減らすには、奈良県女

性が新卒時の就職先候補に県内企業を選択する機会を増やす（県内での就職活動の支援）ことが重要であり、県内企業の魅力発信のサポートも行っていく必要がある。

### 3. 右頂点（45～49歳）～頂点を高くする～

#### （1）過去の就業経験から県内での再就業を躊躇？

大企業や中堅企業は、中小企業や小規模企業と比べて出産・育児などの休暇が比較的取得しやすく、継続就業や離職後の職場復帰も相対的に容易である。また、大企業では、組織のダイバーシティ（多様性）や女性の働きやすい環境づくりについて積極的な取り組みも増えてきている。

一方、第2部でみたとおり、奈良県は①雇用吸引力の高い大規模事業所が少ない、②本社を置く大企業が少ない、③大企業・製造業等が少ないことによる賃金格差が大きいなど、隣接2府県と比較して産業基盤が弱いことが県内就業の伸び悩みの要因の一つになっていると考える。

就業経験のある非就業女性の4割強が「県外にある会社等で働いた」、約5割が「週休2日制の会社・行政・団体等で働いた」、6割弱が「従業員数100人以上の会社・行政・団体等で働いた」ことがあると回答している。

これらの経験をしている女性は、再就職を考える際に過去の就業先の労働環境と同程度の水準を求められるが、その水準に適合するような事業所が奈良県内に少ないため、就業を躊躇しているケースも多いのではないかと考えられる。

#### （2）共働きの必要性の低い女性が多い

世帯主の所得だけでの生活が困難な場合、結婚による離職は少ないと考えられるが、世帯主の所得の高さなどが影響し、結婚を機に離職する女性が多く、育児等が落ち着いた段階になっても再就業をしない女性が多いと思われる。

非就業女性の4割が仕事を探しておらず、仕事を探していない理由は「自分が働かなくても経済的に困らないため」30.3%が最も多く、「特に理由はない」も10.5%あった。

第2部で見たとおり、世帯主（有業者）の所得が高い世帯が全国よりやや多く（600万円以上25.1%：6位）、奈良県女性の労働力率の低下に作用していると思われる。実際、大阪府の賃金水準は奈良県よりも3割弱高く、奈良県男性の3人に1人が大阪府などの県外で就業している。

また、奈良県女性に高等教育修了者が多く、特に若年女性の県外就業率が高いことが、所得の高い男性と結婚する確率を高くし、共働きの必要性を低くしている面もあると思われる。

国の調べによると、高等教育修了者の女性は、高等教育修了者の男性と結婚する割合が高い。また、高等教育修了者の男性の平均年収は、高等教育を受けていない男性よりも一般的に高く、共働きの必要性が低くなる。

#### 【参考】 受けた教育と平均年収の関係について

夫婦が受けた教育の組み合わせは、中学・高校卒の女性の夫の66.7%が同じく中学・高校卒である一方、大学・大学院卒の女性の夫の79.7%が同じく大学・大学院卒となっており、到達した教育段階の近い男女が結婚する傾向がうかがわれる。

男性の平均年収を教育別に見ると、（中略）45～54歳の年齢階級では高校卒と大学・大学院卒の年収の差は300万円弱に達する。男性の教育別の年収の違いを考えると、平均値で見た場合、高校卒同士の共働き夫婦の年収の合計は、大学・大学院卒の男性の平均年収とほぼ同水準となる。

\* 出典：内閣府男女共同参画局「2013年版男女共同参画白書」より引用

### (3) やりがいのある仕事の創造・提供を

経済的に働く必要性のない女性に対しては、働くことでやりがいや生きがいを感じることができるよう活躍の場の創造・提供が期待される。

県内企業において、労働環境・就業条件等の改善に努めるとともに、女性に活躍の場を提供し、その活躍事例を積極的に発信することが望まれる。

### 4. 右頂点以降 ～低下を緩和する～

定年まで正社員・パート等として継続就業できる企業を増やすとともに、過去の仕事や家事・育児などの経験を活かした起業支援も有効である。

また、中高年になっても比較的継続就業しやすい第1次産業（農林水産業）への就業機会を増やしていくべきであり、特に女性の感性や気配りなどの特性を活用し、6次産業化<sup>(\*)</sup>を意識した第1次産業の活性化が期待される。

\* 農林水産業が、農林水産物の生産のみならず、それを原材料とした加工食品の製造・販売や観光農園・レストラン等のような地域資源を生かしたサービスなど、第2次産業や第3次産業にまで踏み込むこと。

### 5. その他

第1部で見たとおり、非就業者の希望（理想）の雇用形態は「短時間のパート・アルバイト」が5割と最も多く、「正社員・職員」は3割と少ない。一方、非正規雇用者のうち4人に1人（25.6%：全国13.6%）が「正社員として働ける仕事がないから」非正規の仕事を選択しており、全国と比較して正社員の求人が少ないのが現状だ。同割合を全国並みに引き下げるには、概算で最低17千人分<sup>(\*)</sup>の正規雇用の仕事を県内に創出する必要がある。

\* 非正規雇用者143千人×(25.6%－13.6%)＝17千人。

県内企業の成長・拡大を支援し、非正規雇用から正規雇用への転換や、正規雇用の増大に結びつけていかなければならない。

## 2

## 企業での女性の活躍促進を

### 1. 同じ職場で働き続けるために必要なこと

当研究所「就業意識調査」において、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、職場・家庭・社会において必要なこと（複数回答）を聞いた結果、以下のことが明らかになった。

#### (1) 企業・職場での対応

「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」57.0%（全国<sup>(\*)</sup>46.3%）、「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」44.7%（同33.5%）の2項目は、全国より回答割合が10ポイント程度高い。

\* 内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査」（2014年8～9月実施）の女性の集計結果より。

また、約3割の女性が「育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止」31.8%（同24.6%）、「男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革」26.7%（同27.1%）を必要としている。

保育費の補助や事業所内託児所の設置、勤務日・勤務時間の柔軟性の向上など、女性が働きやすい職場づくりに取り組む県内企業に対して、各種情報提供や資金面の支援などの充実が望まれる。

#### (2) 家庭・社会での対応

全体を通して「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」72.1%が最も多く、全国74.8%とほぼ同割合となっている。ただ、非就業女性の4割は仕事を探しておらず、仕事を探していない理由として「子どもを預かってくれる保育所等がないため」は2.4%と少ない。

このため、待機児童を無くせば女性労働力が上昇するという単純なものではなく、これまで見てきたような奈良県女性に特有の要因を踏まえた対

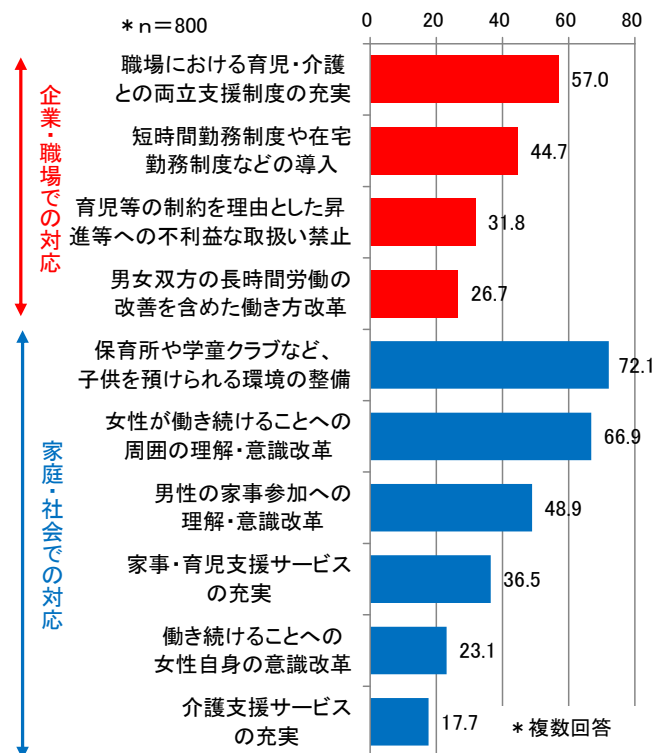
策が重要である。

2番目に多いのは「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」66.9%（全国51.6%）で、全国より回答割合が15ポイント高い。裏返すと、周囲の理解があまり無いということであり、多様な機会での啓蒙活動が必要だ。また、「男性の家事参加への理解・意識改革」も48.9%（同51.5%）と多い。男性や家族、地域の理解・意識改革に向けた啓蒙活動が望まれる。

一方、「家事・育児支援サービスの充実」36.5%（同47.9%）、「介護支援サービスの充実」17.7%（同37.8%）の2項目は、全国より回答割合が約10ポイント低い。

なお、奈良県女性の4人に1人（23.1%）が「働き続けることへの女性自身の意識改革」をあげていることは興味深い点である。

女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこと・上位10項目（%）





## 2. 企業に求められる更なる「女性の活躍促進」

第1部で見たとおり、約7割の就業女性は職場において女性社員（パート等を含む）が「活躍できている」と回答。「（あまり）活躍できていない」は4.0%。また、県内就業女性（n=389）の3割が「十分活躍できている」と考えている。

一方、当研究所「第164回地元企業動向調査付帯調査」（2015年6月実施、n=264、以下「付帯調査」という：南都銀行からの受託事業）で女性社員の活躍状況を聞いた結果、県内企業の85.2%が「活躍できている」と回答〔十分活躍できている：40.5%、ある程度活躍できている：44.7%〕。

この二つの調査結果をみると、大半の女性、大半の企業が「女性は活躍できている」との結果になっており、女性の活躍促進に向けた取組みはあまり必要がないよううかがえる。ただ、男性社員と同等に活躍や成長の機会提供を受けているのか、また家庭と仕事の両立支援などが十分になされているかなどの点は明確ではない。

一方、職場での女性社員の活躍促進の取組みが「進んでいる」と考えている県内就業女性は3割強にとどまり〔進んでいる：10.0%、ある程度進んでいる：25.0%〕、2割弱の女性は「（あまり）進んでいない」17.0%と考えている。

後者の女性（n=66）に取組みが進んでいない理由を聞いた結果、4割の女性が「トップや役員を意識・理解が不十分であるから」、同3割が「男性社員や管理者の意識・理解が不十分であるから」を理由としてあげており、意識改革が求められる。3割の女性が「社内に取り組みのノウハウがないから」としており、情報提供も必要だ。

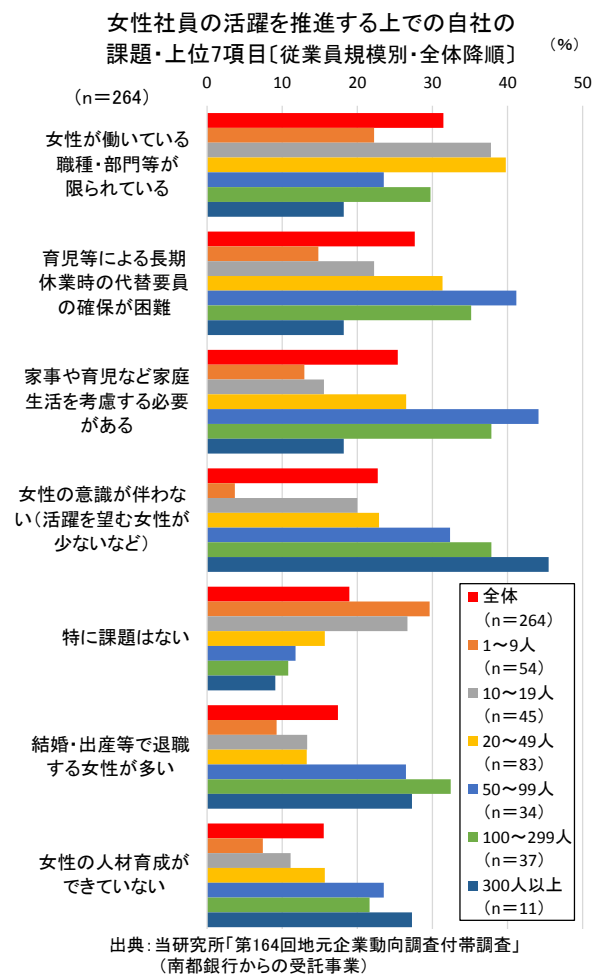
県内企業は現状に満足せず、更なる「女性の活躍促進」に取り組んでいただくことが、結果的に企業の成長・発展につながると考える。

## 3. 女性社員の活躍を推進する上での自社の課題

「付帯調査」により、県内企業が女性社員の活躍を推進する上でどのような課題（複数回答）を抱えているかみると、全体（n=264）では「女性が働いている職種・部門等が限られている」31.4%が最多となっているが、従業員規模により抱える課題に大きな差が見られる。

従業員規模の小さい企業は「特に課題はない」が多い（20人未満で約3割）。10～19人、20～49人では「女性が働いている職種・部門等が限られている」がそれぞれ37.8%、39.8%で最多。

従業員規模が大きくなるほど、「女性の意識が伴わない（活躍を望む女性が少ないなど）」が多くなり、300人以上では約5割（最多）と多い。



20～99人では「家事や育児など家庭生活を考慮する必要がある」「育児等による長期休業時の代替要員の確保が困難」が3～4割と多く、人練りが大きな課題となっている。

一方、50人以上では「女性の人材育成ができていない」「結婚・出産等で退職する女性が多い」が2～3割と多く、中長期的な人材の育成・確保が課題となっている。

300人以上では「昇進・昇格要件を満たす女性が少ない」36.4%も多く、女性リーダーの育成に困っている。規模により主要課題が異なり、各企業の課題に応じたきめ細かな支援が求められる。

#### 4. 女性社員の活躍を推進する取組みの状況

「付帯調査」により、県内企業において女性社員の活躍を推進する上で取組みが必要と考える活動（複数回答）をみると、「女性のモチベーション（やる気・熱意）や能力を高めるための教育訓練の実施」42.8%（20人未満：約3割、100人以上：約6割）が最も多いが、実際に取り組んでいる企業は17.4%と少ない。

また、実際に取り組んでいる活動は「仕事と家庭生活の両立に向けた支援制度の拡充（勤務時間の短縮・柔軟化、残業の減免等）」35.2%が最多、以下「パート等の処遇改善、正社員への積極的登用」27.3%、「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事制度、能力評価制度の導入」24.6%、「働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備の設置など）」21.2%が続く。

3番目の人事制度、4番目の職場環境整備は、従業員規模の小さい企業での取組みが遅れており、ノウハウの提供や資金面の支援等を強化していく必要がある。

#### 5. 企業での女性の活躍促進を図るポイント

経営者が企業の経営方針として「女性の活躍促進に取り組む」という姿勢を明確に発信するとともに、経営者自らが女性の活躍の目的や意義を理解し、全社員に訴え続けることが必要である。

厚生労働省がポジティブ・アクション（女性社員の活躍推進）について、①女性の採用拡大、②女性の職域拡大、③女性の管理職の増加、④女性の勤続年数の伸長、⑤職場環境・風土の改善、の5つの取組みを掲げており、企業が対策を検討する上で参考になる。以下、ポイントを若干述べる。

「①女性の採用拡大」では、Webサイトや会社案内等で女性社員が活躍している姿を掲載する、地域の高校や大学等に女性の採用に積極的である旨をアピールするなどの取組みが必要。

「③女性の管理職の増加」では、管理職への登用基準が女性に不利にならないように見直したり、グループリーダーのような管理職の一步手前の職に就ける仕組みを採用し、管理職候補の育成を図ったりする取組みが求められる。

「④女性の勤続年数の伸長」「⑤職場環境・風土の改善」では、男女の区分なく積極的に研修を実施するとともに、家庭との両立や職場復帰を支援する。また、多能工化、業務の見直し・効率化により生産性を高めて残業を削減し、社員が家事や育児の時間を確保できるようにすることも重要。

企業が女性の活躍促進に取り組む際は、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」のほか、同省Webサイトで公開されている次の参考資料等が役立つ。

- 「育児・介護休業法のあらまし」
- 「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集（改訂版）」
- 「ポジティブ・アクション実践的導入マニュアル～中堅・中小企業の経営者のための女性社員の戦力化～」など。

## 6. 県内企業における女性活躍の取組み事例

「女性の活躍推進」「ワーク・ライフ・バランス推進」に取り組む県内企業を紹介する。

### ● 共同精版印刷株式会社

【企業データ：2015年9月末現在】

事業内容：印刷業、ホームページ、AR、ポータルサイト運営、奈良ぶら事業部

従業員数：97人（うち女性23人）

所在地：奈良市三条大路2丁目2-6

\* 2002年：均等推進企業表彰（奈良労働局長賞）、  
2009年：奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業表彰、2012年：第1回奈良市ならの子育てほっと企業表彰を受賞。

### ◎ 取組みの背景・経緯

香港の子会社で働く現地の女性社員の活躍ぶりを見た前社長（故人）が、日本でも更に女性が活躍する時代が来ると確信し、1993年から四大卒の女性を営業職として積極採用した結果、会社の営業成績が向上するようになったため、女性に働き続けてもらえる職場づくりに取り組みました。当時から全ての職種に女性が配置されています。

2015年度は男女1人ずつを採用しました。性別に関わらず優秀な人材を採用するという方針なのですが、応募してくる学生は女性が多いです。

### ◎ 主な取組みの概要

2006年の労働基準法改正を受けて社内に委員会を設置し、残業の削減や年間の休日増大、有給休暇の取得促進（半日有給休暇制度の創設）に取り組みました。今は前日までに申請すれば、有給休暇を1時間単位で取得することも可能で、時々男性社員も利用しています。

2005年4月に小学校入学までの子を養育する女性社員を対象に育児短時間勤務制度を導入。9時～16時までの6時間勤務（休憩1時間）で、給与は正社員の給与を時間給換算して支給します。今は就業開始時間を本人の都合に合わせて協議のうえ、

9時30分や10時など柔軟に変更可能です。23人の女性社員のうち、営業職4人を含む計7人が利用しています。モチベーションも上がり、限られた時間内で集中して効率よく働いてくれています。

当社の方針として就業規則に定めていないケースでも柔軟に対応していくようにしています。

2014年6月、主に自宅で働くテレワーク制度を導入しました。同制度は50歳代の優秀な女性社員から、親の介護を理由に退職の申し出があった際、辞めずに働き続けてもらえる方法がないか検討した結果、導入に至ったものです。

月1回、部署単位で早帰り日を設定し、残業削減に取り組んでいます。また、社内F A制度<sup>(\*)</sup>を導入し、3人の女性が利用しました。経理担当の1年目の女性が新規開拓の部署へ異動して成果をあげるなど、社員のやる気を大切にしています。

\*社員が行きたい部署・ポストへの異動を自由に希望できる制度。同社では所属部署の部長の承認が必要。

### ◎ 制度の周知・徹底

社内に「ワーク・ライフ・バランス」のポスターを掲示したほか、育児取得に関するQ & Aを集めた冊子を作成・配付し、社内報・社外報に育児休暇の取得経験のある女性社員3人の記事を掲載し、他の女性社員への周知に努めました。

### ◎ 効果

これまでの取組みは、会社への愛着を持ってもらうことにつながっていると思います。また、会社のイメージアップにもつながり、営業活動や採用活動にも良い影響を与えていると感じています。



## ●株式会社呉竹

### 【企業データ：2015年9月末現在】

事業内容：墨等書道用品、絵てがみ、筆ペン、スクラップブック用品の製造、及び販売、輸出入

従業員数：261人（うち女性151人）

所在地：：奈良市南京終町7丁目576

\*2009年：奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業表彰、2010年：均等・両立推進企業表彰均等推進企業部門（奈良労働局長優良賞）、2012年：均等・両立推進企業表彰 ファミリー・フレンドリー企業部門（奈良労働局長奨励賞）を受賞。

### ◎女性社員の活躍の現状

女性社員は全体の6割で20歳代の女性が多く、勤続年数は男性が14年、女性が9年。毎年7人前後を採用していますが、応募される学生の女性比率も上昇しています。企画マーケティング部は16人中13人が女性、総務部は11人中10人が女性。また、マネージャー8人のうち2人が女性です。

### ◎女性社員の活躍推進の取組み

取扱商品の多くは、女性ユーザーにご利用いただいております。女性の視点を活かした商品開発につなげるために女性営業職の育成等、女性活躍に向けた取組みを推進。

2002年より業績に貢献した社員を年齢や性別に関係なく公平に評価するために成績評価制度・年俸制を導入し、企画部門や開発部門に女性を配属する。女性のリーダーを多く登用。

中堅の女性社員が結婚・出産という局面に接し、仕事を継続することに不安の声が上がったことを契機に、2008年3月に従業員向け事業所内託児所「たけのこ園」を開園し、働き続けら



れる環境を整備。現在、定員20名に対して10名が利用しています。また、個人が設定したチャレンジ目標（自己啓発のための資格取得など）を応援するため社内補助金制度（半額補助）を創設しました。

子育てなどの家庭の事情による急な休暇にも対応できるよう、総務部では約1年毎に担当替えを行い、同一業務を2人以上が対応できる体制づくりに努めています。他部署でも数年単位でジョブローテーションを行うように努めています。また、誰もが気兼ねなく、育児休業を含め、年次有給休暇が取れる仕組みづくりを常に考え、業務改善などに取り組んでいます。

### ◎ワーク・ライフ・バランスの推進

リーマンショックの時は残業が大幅に増え、忙しく働くものの利益はあまり出ず、皆が徒労感を抱いていました。「何とかしなければならない」という意識が高まり、2009年6月から本気で残業削減に取り組むようになり、業務効率化の促進により徹底したノー残業の実施に取り組みました。

残業が発生する場合、事前の申請時に残業の発生理由とともに改善策を幹部が記入し、都度、CEOへ報告をあげる仕組みを採用。定期的に幹部が集まって改善策を検討し、水平展開を図っています。また、時短勤務制度・シフト勤務制を導入。例えば、8時30分始業時から準備に取り掛かるよりは、グループの中で1人が就業時間を1時間早く出社し、仕事の準備をしておくようにシフトを組んだおかげで、時間的なロスが無くなり、効率化を図ることができました。

2015年6月から2時間単位の時間有給休暇制度を導入。有給休暇の取得を奨励しており、早期の完全消化を目指しています。

### 3

## 女性活躍の多様な選択肢を

### 1. 企業外の様々な場面における女性の活躍を期待

「女性の活躍」は、正社員、パート等として働くこと、管理職になることだけではない。家事や育児に専念したり、就業経験や主婦・子育ての経験を生かして起業したりすることも活躍である。また、地域の文化・観光、福祉などの地域活動に貢献することも活躍である。

男性と異なり、結婚・出産などによる離職が多い女性にとって、企業で正社員、パート等として働くという選択肢だけでなく、企業内外での様々な場面での活躍を期待したい。

### 2. 離職した女性が再び社会で活躍する仕方

当研究所の「就業意識調査」によると、出産などで一旦離職した女性が、再び社会で活動する仕方として良いと思うもの（複数回答）は、「これまでの知識・経験を生かして働けることを重視し、正社員として再就職する」36.5%及び「仕事と家事・育児・介護の両立しやすさを重視し、正社員として再就職する」44.6%が全国(\*)より9～16ポイント低く、奈良県女性は正社員として

離職した女性が再び社会で活動する仕方として良いと思うもの(%)

*n=800	活躍の仕方(複数回答)	奈良県	全国	乖離
	家事・育児・介護の経験を生かした仕事により地域に貢献する(ヘルパー、家事代行など)	16.7	20.0	-3.3
	これまでの経験を生かしてボランティアやNPO(非営利組織)活動で地域に貢献する(育児・介護ボランティア、PTAなど)	8.2	12.4	-4.2
	これまでの経験を生かして起業又はNPOの立ち上げを行う(小売店経営、ボランティア団体設立など)	5.5	8.0	-2.5
	これまでの知識・経験を生かして働けることを重視し、	36.5	52.7	-16.2
	仕事と家事・育児・介護の両立しやすさを重視し、			
	これまでの知識・経験を生かして働けることと、働く時間や場所の両方を重視して、	39.5	39.9	-0.4
	働く時間や場所を最も重視して、			
	その他	1.8	0.4	1.4
	家事以外で活動する必要はない	4.2	1.1	3.1

再就職する意識がやや低い。なお、「パート・アルバイトなどで再就職する」は全国並みの水準。

\*内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査」(2014年8～9月実施)の女性の集計結果より。

一方、全国よりやや割合が低いものの「家事・育児・介護の経験を生かした仕事により地域に貢献する(ヘルパー、家事代行など)」は16.7%、「これまでの経験を生かしてボランティアやNPO(非営利組織)活動で地域に貢献する(育児・介護ボランティア、PTAなど)」は8.2%(12人に1人)となっている。

後者の割合は従業員規模1000人以上で働く女性で19.1%と高い。勤務先でボランティア活動等を体験済みの女性が多いと思われ、今後の地域貢献活動の新たな担い手として期待したい。

「これまでの経験を生かして起業又はNPO(非営利組織)の立ち上げを行う(小売店経営、ボランティア団体設立など)」は5.5%(18人に1人)で他の活躍の仕方よりも低い。ただ、別の質問で「自分で起業・商売をしたい」かどうか聞いた結果、14.2%(7人に1人)が「(やや)そう思う」と回答。特に従業員規模4人以下で働く女性が33.4%と高く、同5～19人も22.0%、同1000人以上も15.7%と比較的高い。起業意識の高い女性を発掘し、夢の実現を支援していく環境整備(低金利融資制度や税制面の優遇、専門家等による助言・指導等)が重要である。

起業は地域経済の活性化に貢献するだけでなく。奈良県女性は、高等教育修了者や県外企業での就業経験者が多いことから、多様な知識や経験・能力などの発揮や自己実現につながる意義も大きい。

なお「家事以外で活動する必要はない」4.2%は全国1.1%より約3ポイント高い。同割合の高さは、労働力の低下に直結していると思われる。

### 3. 奈良県内で活躍する女性

起業や地域活動などで活躍する女性を紹介する。

#### ■ 起業

##### ● 天平楽座 代表 加藤陽香

(特定非営利活動法人 観光ガイド・添乗員育成研究所 理事長)

##### 【データ：活動開始2011年春】

事業内容：天平ガイド、天平衣装の婚礼用貸出、天平衣装なりきり体験（撮影）など

スタッフ：約50人（9割が女性、2/3は子供ありの世帯）

所在地：奈良市下三条町2-1 Si-Ro三条2F

TEL：0742-23-7777/FAX：0742-22-6666

##### ◎ 起業されるまでのお仕事、起業のきっかけは？

短大卒業後、4年間、東証1部上場企業の事務職として勤務（営業も経験）。その後、自分探しのために1年半、3か月毎に色々な職種のアルバイトを体験。その中でバスガイドの仕事にやりがいを感じ、26歳の新人として非正規のバスガイドに採用されました。正社員には負けたくないとの思いから1998年から8年間、一生懸命働きました。ガイドの仕事が少ない時期はホテルの和食レストランの店長も兼務し、店の切り盛りやホール人材の育成など色んなことを体験し、学びました。

バスガイドの収入だけでは生活が大変でしたから、同時期に「YKプロダクション」を設立し、県内の中小バス会社からバスガイドの仕事を請け負ったり、イベントの司会を行ったりしました。自分が稼がないと、スタッフの給料を支払えませんかから大変でした。

2008年1月、バスガイドの紹介を主に厚生労働省の認可を取得して「有料職業紹介所レオ（ガイドクラブレオ）」と社名変更し、同年8月に「特定非営利活動法人 観光ガイド・添乗員育成研究所」を設立しました。レオの事業は2009年から2012年が最盛期でしたが、コスト削減でガイドのニーズが減少し、儲けるよりも人を育てることが大事だと痛感しました。

2010年の平城遷都1300年祭をきっかけに天平衣装と出会い、その普及に一役買うことができればと思い、「天平楽座」を立ち上げました。

##### ◎ 起業されてのご苦労・喜びは？

OL時代よりも収入が減り不安定な状態ですが、組織にとらわれずに行動できるようになりました。私は「サービス業は自分を殺してすることではない」と考えています。今はエンドユーザー様と直に接する仕事をしていますので、「こうしてあげたい」という思いを少しでも実現できるようになりました。



私どもでは、1時間30分の現地ガイドもあり、子育て中の女性でも合間を見て少しだけ働くことができます。私の所で働く女性たちは、少しでも人や地域の役に立ちたい、自分の人生のために仕事をしたいという思いで働いています。

##### ◎ 今後の活動について

地域の商店街様とのご縁があり、2015年9月にこちらの春日参道三条通りの一角に事務所を移転しました。周辺の商店街を盛り上げ、個店の活動を線として繋ぎ、立体化させることにご協力できたらと考えています。

奈良独自のものをPRされる際に、天平楽座がお役に立てればと思っています。

##### ◎ 女性へのメッセージ

最近の若い子は、何かあると「ムリ！」が口癖のようになっています。出産・子育てがあり大変ですが、その時期以外は自分に可能性を見出し、勇気を持って挑戦して欲しいです。

また、自分を見出してくれる人を見つけるためにも、多くの人と出会い、色んな話を聞くようにしていただけたらと思います。

## ●プティ・マルシェ&ぷちまるカフェ～

店主 中島智加

【データ：活動開始2010年1月】

事業内容：洋菓子の製造・販売

所在地：奈良市東寺林町22

### ◎起業されるまでのお仕事、起業のきっかけは？

7年程正社員として総務経理の仕事をしました。パリ旅行でパンの美味しさに感動し、OLをやりながらパン教室とお菓子教室に各2年通いました。

会社を辞めて製菓技術専門学校に1年間通いながら、バターや砂糖の使用量を抑えた美味しい洋菓子を独自に開発し、知人の紹介で月1回の朝市で約4年間販売していました。

朝市の終了に伴い、「お店をやらないの？」というお客さんの声に後押しされて起業しました。

### ◎起業時のご苦労は？

洋菓子店で働いた経験が無く、また経営や厨房のレイアウト・設備等の知識も無く、何もかも初めてで苦労しました。築80年の

町家を改装したレトロな洋風の雰囲気ので、



通り庭（表から裏口まで続く土間）を改装して厨房として利用しています。

最初の3年間は食材ロスを減らすために土・日に限ってカフェを営業。平日はお菓子作りだけを行っていたのですが、ご来店され販売してほしいという要望も強く、水曜から金曜まではお菓子の販売のみ実施するようになりました。お客さんの反応を直接見ながら工夫を重ねています。

### ◎お店の特徴は？

砂糖や油脂を減らしたヘルシーなお菓子や卵や乳製品を使わないお菓子なども作っています。

通常は10種類程の焼き菓子とシフォンケーキ・ロールケーキを販売しています。夏場はかき氷も扱っています。人手が足りず電話応対も難しいので、オーダーメイドのデコレーションケーキはネットでのみ申し込みを受け付けています。

今人気のある古墳型ケーキは、知人のお店の開店記念にプレゼントし、それが評判になって本格的に作り始めました。

2014年6月、おたくま経済新聞さんのネット記事が好評でTwitter等でどんどん広まり、全国放送の「めざましテレビ」でもご紹介いただき、その後も色んなメディアで取り上げてもらいました。

古墳型ケーキは手間がかかるので予約販売に限定していたのですが、予約無しにご来店される方が多かったので、今は数量限定でカフェ営業日に小型前方後円墳ケーキを販売しています。



小型前方後円墳ケーキ



特別版・古墳型ケーキ

観光客が来店客全体の9割を占め、土日は遠方の方も多いです。奈良に来たからと、寄っていただけのリピーターの方も多く、感謝しています。

今後は、販売ルートを増やし、いずれは自店以外でも販売したいと考えています。

### ◎女性へのメッセージ

きれいごととは言いません。趣味は趣味でおいでおく方が良いです。実際、色んなことを諦めないとやっていけないです。夢の実現は簡単ではなく、現実は厳しいです。家族にも迷惑がかかり、色んな人の理解・協力が必要です。覚悟を持って頑張ってください。

## ■地域活動【文化・観光等】

●特定非営利活動法人なら燈花会の会 会長 中野聖子  
(株)ホテルサンルート奈良 代表取締役社長)

\*活動開始：1999年夏、会員：約260人

### ◎活動のきっかけ、活動内容は？

1999年、県旅館・ホテル生活衛生同業組合の青年部から新イベントの手伝いを頼まれたのがきっかけです。初年度は駅でのチラシ配布を担当しただけですが、行政や企業経営者の方々が、様々な障害を克服して奈良公園内でのイベント実現に向けて取り組まれている姿を間近に見て感動し、活動に深く関わるようになりました。燈花会の活動を通して、行政やホテル以外の方々とお知り合いになることができ、人的資源が広がりました。

毎年8月5日～14日の10日間（19:00～21:45）、奈良公園で蠟燭ろうそくを使用したイベントを開催しています。また、奈良市内に宿泊する修学旅行生に体験燈花会（2014年：13校・1336人）を実施したり、市内のイベントに出張して燈花会を開催したりしています。ありがたいことに、時折、明治神宮のイベントにお呼びいただいたりしています。

元々は観光振興のイベントとしてスタートしましたが、今は、奈良で暮らす人が良い所に住んで幸せだと感じてもらえることに少しでも貢献できたらと思っています。



### ◎活動でのご苦労・喜びは？

協賛金集めに苦労していますが、来場者の方から「わっ、きれい！」と喜んでいただけることが励みになっています。現在、ホテル経営のほか、あゆみ会（女将の会）、なら国際映画祭実行委員会理事、奈良ロータリークラブ副幹事としても活動しており、毎日が充実しています。

### ◎なら燈花会の会の活動成果、今後の展望は？

2015年は906千人の来場がありました。会員も毎日交代で100人程が設営等に参加し、延べ2500人の登録サポーターも参加してくれました。会員の約3割が女性で、学生会員は女性が多いです。

奈良の年中行事としての定着を図り、地域の飲食店などとの連携を図っていきます。2018年に20周年を迎えますが、それ以降のメンバーの若返り、世代交代を考えていかなければなりません。

### ◎なら国際映画祭実行委員会理事としての活動は？

実行委員長と理事を務めています。同委員会では、2年に1回の「なら国際映画祭」と毎月の「シネマテーク」（上映会）の開催、奈良と世界をつなぐ映画製作プロジェクト「NARActive」<sup>ナラティブ</sup>などを行っています。



### ◎女性の参画が多いそうですね。

映画祭は約140人のボランティアが参加し、そのうち2014年なら国際映画祭受付の約7割を占める女性はみんな活躍しています。平均約300の方が鑑賞される上映会では、毎回10人程（7割が女性）のボランティアが応援に参加し、おにぎりやお菓子をもち寄ってくれて、みんなで楽しくやっています。事務局員は3人とも女性（2人はママさん）で委員会から映画祭開催まで女性の活躍が大きなパワーになっています。

### ◎同実行委員会の活動成果、今後の展望は？

NARActive2016は東吉野村で撮影を予定しています。NARActiveは外国人の監督が県内の市町村を訪れ、地域の人々と触れ合いながらロケハンから撮影までを行います。活動中は婦人会の方が炊き出しなどでもてなしてくれています。映画製作の応援を通して、地域住民の方は地元の良さを再認識し、地域愛・誇りを醸成されているようです。



## 4 地域活動・ボランティア活動への参加を期待

### 1. 社会貢献の意向(社会のために役立ちたいか)

当研究所「就業意識調査」で、日頃、何か社会のために役立ちたいと思っているか聞いた結果、「役立ちたいと思っている」15.6%、「できれば役立ちたいと思っている」41.0%で6割弱の女性が社会のために役立ちたいと考えている。

\*一方、「あまり考えていない」は30.2%、「考えていない(考えたことがない)」は8.0%。

一方、総務省統計局「社会生活基本調査」(2011年)により全国で1年間にボランティア活動(\*)に従事した者の数(行動者数)を見ると、女性が1,634万人、男性が1,361万人で男性より女性が多い。女性のボランティア行動者の半数以上は、ふだん主に家事を行っている者が占めている。また、女性は、子供や高齢者、障害者等を対象とする活動での行動者率が高い。

\*報酬を目的としないで、自分の労力、技術、時間を提供して地域社会や個人・団体の福祉増進のために行う活動(交通費程度の実費は報酬とみなさない)。

### 2. 過去1年間の地域活動・ボランティア活動への参加状況

当研究所「就業意識調査」(以下同様)で、過去1年間に「地域活動・ボランティア活動」に参加したか聞いた結果、「参加していない」75.2%が最も多く、「参加した(1回だけ)」8.5%、「同(2~3回)」9.6%、「同(4~5回)」1.6%、「同(6回以上)」5.1%で、2回以上参加は全体の16.2%(6人に1人)。

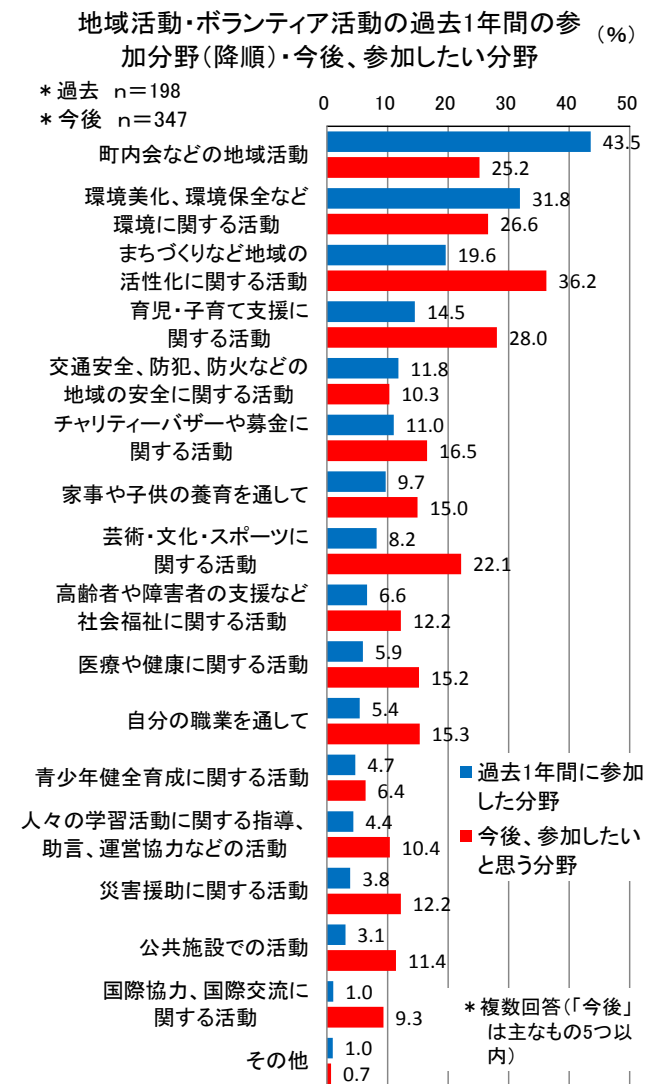
### 3. 地域活動やボランティア活動への今後の参加意向

今後、地域活動やボランティア活動に参加したいと思うか聞いた結果、「参加したい」5.8%、「機会があれば参加したい」37.5%で4割強の女性が参加したいと考えている。なお、「参加できない」は5.0%、「あまり参加したくない」

14.0%、「参加したくない」12.1%。

### 4. 過去1年間に参加した分野、参加したい分野

過去1年間に地域活動・ボランティア活動に参加経験のある女性(n=198)に過去1年間に参加した活動分野(複数回答:主なもの5つ以内)を聞いた結果、「町内会などの地域活動」43.5%が最多、以下「環境美化、環境保全など環境に関する活動」31.8%、「まちづくりなど地域の活性化に関する活動」19.6%、「育児・子育て支援に関する活動」14.5%、「交通安全、防犯、防火などの地域の安全に関する活動」11.8%などが続く。



今後、地域活動やボランティア活動に「(機会があれば)参加したい」という女性(n=347)に参加したい活動分野を聞いた結果、「まちづくりなど地域の活性化に関する活動」36.2%が最多、以下「育児・子育て支援に関する活動」28.0%、「環境美化、環境保全など環境に関する活動」26.6%、「町内会などの地域活動」25.2%、「芸術・文化・スポーツに関する活動」22.1%、「チャリティーバザーや募金に関する活動」16.5%、「自分の職業を通して」15.3%が続く。

「国際協力、国際交流に関する活動」も9.3%あり、インバウンド促進への貢献にも期待したい。

## 5. 地域活動等での活躍促進に向けて

### (1) 地域活動等に参加する際の不安や障壁

地域活動等に参加するに際して不安や障壁になると思うこと(複数回答:主なもの5つ以内)は、「参加する時間がない(忙しい)」44.3%が最多、以下「一緒に参加する仲間がいない」22.1%、「自分の生活にゆとりがない」20.4%が続く。

「どこから情報を得たらよいかわからない」20.0%、「参加するきっかけがない」17.4%、「自分に適した活動がわからない」17.3%、「気軽に参加できない」15.5%、「身近に活動する場がない」12.5%、「参加する方法がわからない」9.5%という意見も1~2割程度と多い。

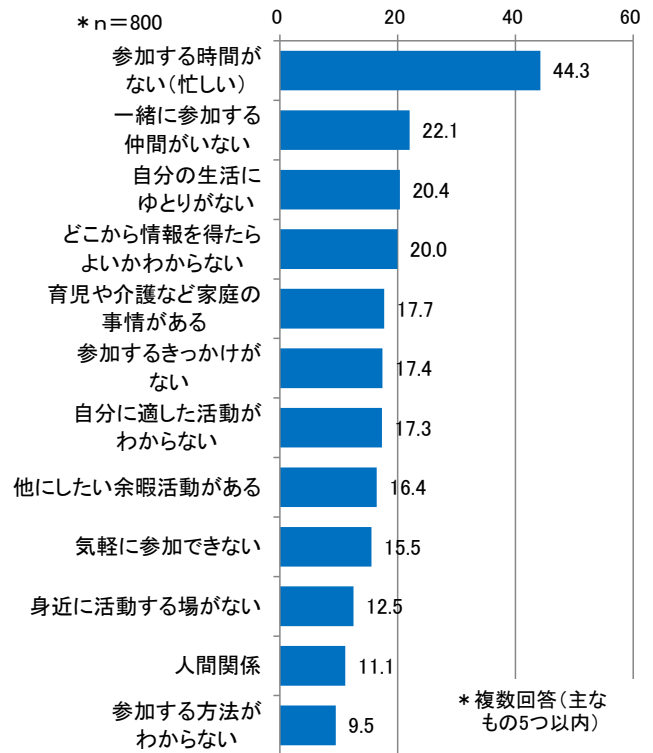
### (2) 地域活動等の参加に際して必要な情報

地域活動等に参加するに際してどのような情報(複数回答)が必要か聞いた結果、「自分に合った活動かどうか知りたい」44.6%が最も多く、以下「団体や組織の雰囲気が知りたい」35.8%、「団体や組織の活動内容や実績がわかる情報が欲しい」35.4%、「相談できる窓口の情報が欲しい」19.5%、「講座や研修の情報が欲しい」18.4%、「自分の知識や特技などが生かせる場かどうか知りたい」17.1%、「特にない」26.0%が続く。

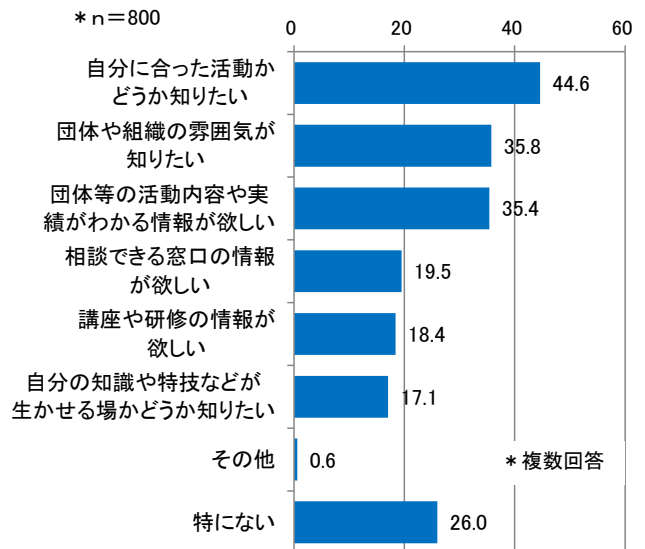
「参加する方法がわからない」17.1%が続く。

女性の不安や障壁の軽減に役立つ情報提供の充実等により、地域活動への参加促進が期待される。

地域活動・ボランティア活動に参加するに際して、不安や障壁になると思うこと・上位12項目 (%)



地域活動・ボランティア活動に参加するに際して必要な情報 (%)



## 5 女性が活躍する地域社会の実現に向けて

### 1. 「女性活躍推進法」の制定を契機として

女性が職業生活で希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定された。これにより2016年4月1日から、大企業（常時雇用の従業員301人以上）、国、地方公共団体は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定等が義務づけられ〔2026年3月末迄の時限法〕、女性の活躍推進が期待される。

大企業等は、①女性の活躍状況の把握・課題分析、②数値目標<sup>(\*)</sup>を含む行動計画の策定・届出、③情報公表等を行う必要がある。なお、行動計画の未作成や数値目標の未達成に対する罰則は無い。

\*採用者や管理職に占める女性比率、勤続年数や労働時間の男女差は必須項目。

女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が優良な企業は、申請により厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定マークを商品などに付することができる。

数値等を公表することで、女性の活躍推進に取り組む企業姿勢や実績が対外的に認識され、優秀な女性の就職志望者の増加が見込まれる。また、女性の活躍推進に向けて企業間で良い意味での競争が起きることが期待される。

中小企業の行動計画策定は努力義務にとどまるが、女性の活躍推進に積極的な企業は行動計画の策定・実行に是非取り組んでいただきたい。両立支援制度の充実などにより女性の定着率が高まり、長期的な観点からの人材育成が可能となり、人員補充の採用コストも低減が見込まれる。

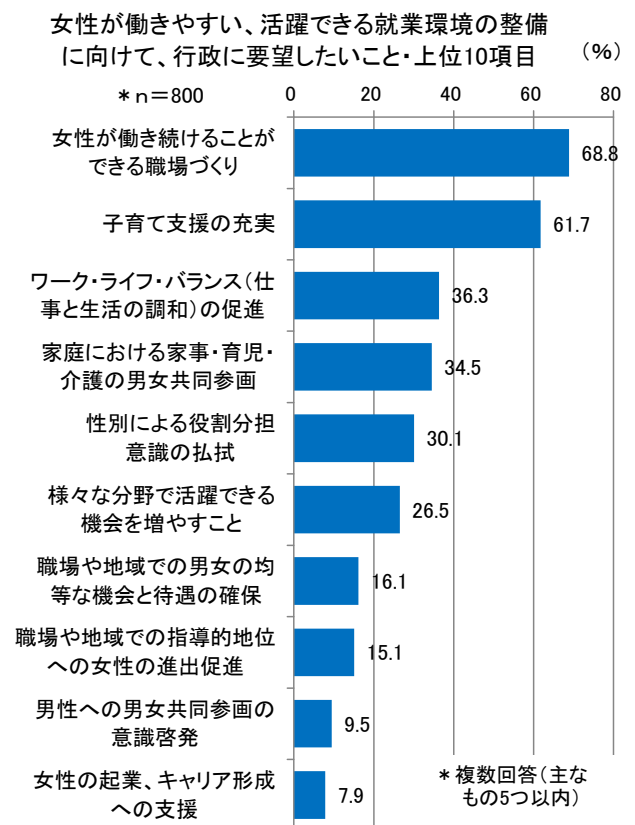
ただ、数値目標ありきで女性の活躍を推進すると、組織内で女性の孤立を招いたり、男女の不要

な対立を生み出したりする懸念がある。これを防ぐには制度面の整備のみならず、幹部・管理者、男性社員の意識改革を促すとともに、パート等を含む女性の社内研修を充実することが必要だ。

### 2. 就業環境の整備に向けて行政に要望したいこと

当研究所の「就業意識調査」で、女性が活躍できる就業環境の整備に向けて、行政に要望したいこと（複数回答：主なもの5つ以内）を聞いた結果、「女性が働き続けることができる職場づくり」68.8%が最も多く、以下「子育て支援の充実」61.7%、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の促進」36.3%、「家庭における家事・育児・介護の男女共同参画」34.5%、「男は仕事、女は家庭といった、性別による役割分担意識の払拭」30.1%が続く。

「女性が働き続けることができる職場づくり」



については、前述の女性活躍推進法の実効性を高めるために、女性の活躍推進に積極的な企業に対する支援の充実を期待したい。

就業継続を望む女性が出産・育児等で離職することを最小限にするよう、更なる法整備や企業制度の充実が期待される。また、一度離職した女性がスムーズに再就職できるような支援策も必要だ。

「子育て支援の充実」については、待機児童の削減に取り組むだけではなく、税制面での優遇や金銭的な補助など、人口減少時代における子育て世帯の支援強化が求められる。

3～5位の項目について、総務省統計局「社会生活基本調査」(2011年)によると、共働き家庭で育児や家事に充てる時間は夫が39分、妻は4時間53分(夫の7.5倍)で、男性による家事・育児への参加が進んでいない。女性の活躍を支えるためには、女性に多様かつ柔軟な働き方を提供するだけでなく、男性の長時間労働の是正による家事・育児等への参加を後押しする制度づくりも欠かせない。

企業や行政、地域などがそれぞれ意識改革・行動改革を行うことが必要であり、学校教育も含め、日頃からの積極的な議論・啓発が期待される。

6位以下は、「職場や地域などさまざまな分野で活躍できる機会を増やすこと」26.5%、「職場や地域などにおける男女の均等な機会と待遇の確保」16.1%、「職場や地域などにおける指導的地位(役員や管理職など)への女性の進出促進」15.1%が続く。

前述のとおり、女性の活躍の場は企業内だけではない。人口減少・高齢化が進展し、単身世帯や介護の必要な高齢者の大幅な増加が待ち受ける中、男性とは異なる女性の感性や視点、きめ細かな仕事ぶりなどが増えることで、企業や地域活動などの活性化につながるが大いに期待される。

### 3. おわりに

第1部で見たとおり、女性の非正規雇用者の4人に1人(25.6%：全国13.6%)が「正社員として働ける仕事がないから」非正規の仕事に就いている。女性の活躍は、正規・非正規の区別なく、労働力が高まれば良いというようなものではない。本来的には正社員として働き続けることができる女性を増やしていくことが必要だ。

第2部で見たとおり、奈良県女性が働きたいと思うような企業が県内に少なく、県内では「事務従事者」や「専門的・技術的職業従事者」などの職業が大幅に不足している。このような就業環境が、若年女性の県外就業率の高止まりを招き、結果的に女性の結婚・出産等による離職を増やし、M字カーブの谷底を深くしている。

県内での女性の活躍機会を増やすには、若年女性が働きたいと思うような企業・職業を県内に増やし、県内就業率を高めることが、正社員として働き続ける女性を増やすことにつながる。また、労働力率を高めるには、女性の活躍に熱心な企業を積極的に誘致するとともに、県内企業の成長を促して優良企業を増やしていく努力が欠かせない。

県内企業の事例でも見たように、女性の活躍推進のための制度整備や職場環境の改善、業務効率化・生産性向上等による残業の削減などに取り組むことは、女性の活躍推進につながるだけでなく、企業の競争力を高めることにも貢献するものであり、県内企業の積極的な取組みが期待される。

また、奈良県女性は高等教育修了者が多く、県外大企業での勤務経験者も多い。6割弱の女性が社会のために役立ちたいと考えており、まちづくりや文化・観光などの地域活動に女性の能力や経験、センスなどを活かしていく機会を増やしていく努力が重要と考える。(島田清彦)