

女性の就業に関する奈良労働局および奈良県の取り組みについて

日本は少子高齢化が進み人口が減少し続けており、生産年齢人口（15～64歳）は将来大幅に減少し、人手不足が深刻化することが見込まれる。今後、労働力を確保していくには、女性、高齢者、外国人をいかに活用していくかが喫緊の課題となっている。

本稿では、女性に焦点をあて、女性の活躍推進、就業率の上昇に向けた奈良労働局や奈良県の取り組みを中心に紹介する。

1. はじめに

日本は人口が減少し続けており、いかに労働力人口を維持するかが全国的な課題となっている。奈良県も例外ではなく人手不足は深刻であり、この課題を解決するには女性の活躍が重要となる。

女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、2016年4月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」いわゆる「女性活躍推進法」が全面施行され、国及び地方公共団体、民間企業等に対し、女性の活躍に関する状況の把握・課題分析・行動計画策定・情報公表を義務付けることとなった（対象：従業員301人以上企業）。

そこで本稿では国勢調査等のデータをもとに全国、奈良県を中心に女性の就業状況を把握し、女性の活躍推進、就業率の上昇に向け、奈良労働局、奈良県等がどのような取り組みを行っているかを紹介する。

2. 女性の就業状況の現状

15歳以上の女性の労働力率(*)の全国平均は67.3%。全国1位は島根県の74.6%で、近畿2府4県をみると、全ての府県で全国平均を下回っており特に奈良県は61.1%で最下位である(図表1)。

労働力率はその対象年齢が15歳以上であるため、高校、大学への進学率が高くなれば、労働力率は低くなる。

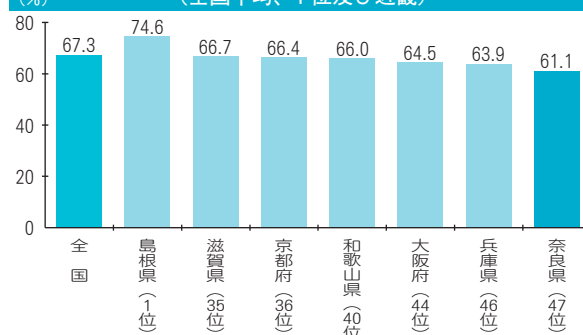
そこで就学する人が少なく、子育て世代でもある25～44歳の女性の就業状況についてみると、全国平均は75.6%。全国1位は同じく島根県の85.3%

。奈良県は71.1%で、全国平均を4.5ポイント下回り、最下位である。他の府県をみると、京都府は75.7%でわずかながら全国平均を上回っているものの、それ以外は全国平均を下回っている(図表2)。

つまり、15歳以上の労働力率をみても、就学する人が少ない25～44歳の労働力率をみても、奈良県が全国最下位であり、近畿の他府県についても、全国平均と比べると低い傾向がみられる。

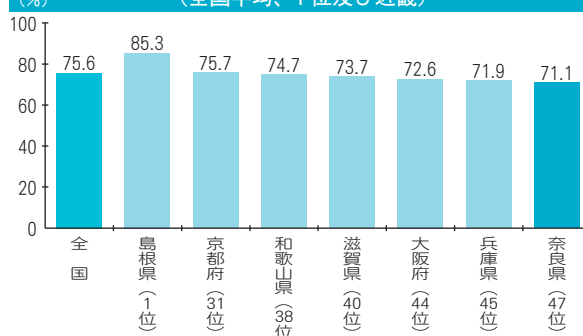
(*)労働力率とは、就業者と完全失業者の合計数を15歳以上人口で除したもので、就業率(就業者数を15歳以上人口で除したもの)とは異なる。

図表1 15歳以上の女性労働力率
(全国平均、1位及び近畿)



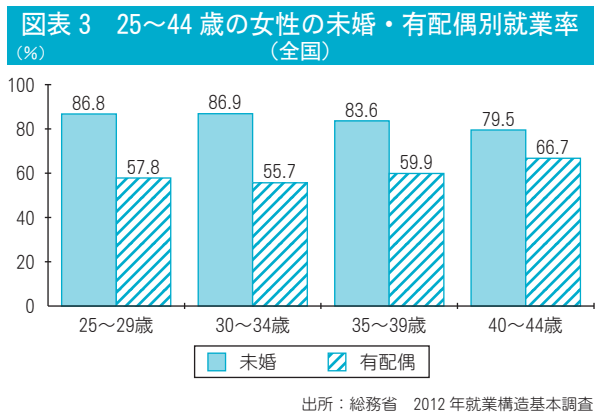
出所：総務省 国勢調査 (2015年)

図表2 25～44歳の女性の労働力率
(全国平均、1位及び近畿)



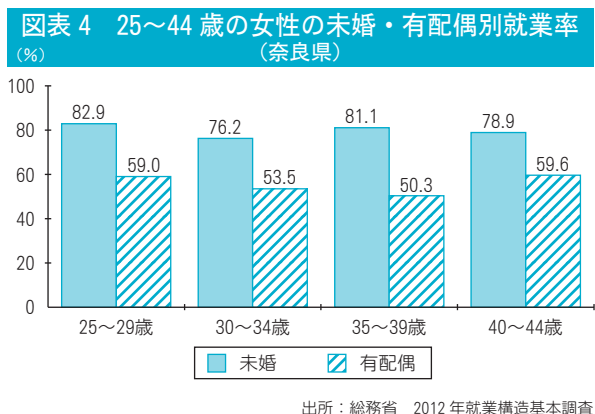
出所：総務省 国勢調査 (2015年)

続いて、25～44歳の女性の未婚・有配偶別の就業状況についてみる。まず、全国の上業率はそれぞれ、25～29歳で86.8%、57.8%、30～34歳で86.9%、55.7%、35～39歳で83.6%、59.9%、40～44歳で79.5%、66.7%となっている(図表3)。



一方、奈良県の上業率は25～29歳で82.9%、59.0%、30～34歳で76.2%、53.5%、35～39歳で81.1%、50.3%、40～44歳で78.9%、59.6%となっている(図表4)。

以上のことから、25～29歳の有配偶女性を除いて、奈良県の女性の就業率は全国平均より低い。



3. 既婚女性の就業に影響を与える要因について

既婚女性が働く際には、家事や育児を手伝うなど夫の協力や理解が必要である。

調査年が異なるが、2016年10月内閣府政府広

報室が公表した「男女共同参画社会に関する世論調査」と、2015年2月に奈良県が公表した「女性の社会参加に関する意識調査」により、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する違いについて、男女別に全国と奈良県を比較してみる。

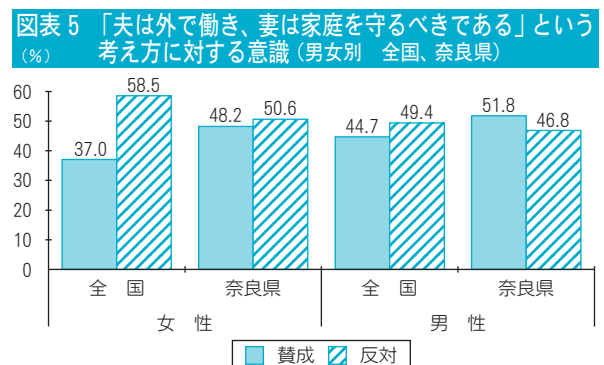
全国の男性は「賛成またはどちらかといえば賛成」の割合が44.7%に対し「反対またはどちらかといえば反対」が49.4%で「賛成またはどちらかといえば賛成」が4.7ポイント低い。

一方、奈良県の男性は「賛成またはどちらかといえば賛成」の割合が51.8%に対し「反対またはどちらかといえば反対」が46.8%で「賛成またはどちらかといえば賛成」が5.0ポイント高い。

全国の女性は「賛成またはどちらかといえば賛成」の割合が37.0%に対し「反対またはどちらかといえば反対」が58.5%で「反対またはどちらかといえば反対」の割合が21.5ポイント高い。

一方、奈良県の女性は「賛成またはどちらかといえば賛成」の割合が48.2%に対し「反対またはどちらかといえば反対」の割合が50.6%で「反対またはどちらかといえば反対」の割合が2.4ポイント高い。

このことから、奈良県の男性は「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えが全国に比べ強い傾向にあるといえる。



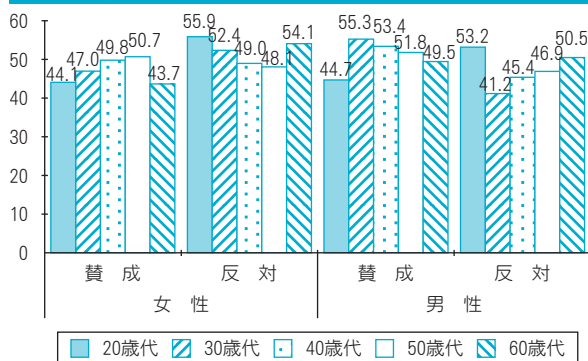
出所：内閣府政府広報室「2016年男女共同参画社会に関する世論調査」及び奈良県「2015年女性の社会参加に関する意識調査」

奈良県の女性は「賛成またはどちらかといえば賛成」の割合が全国に比べ11.2ポイント高く、女性についても「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と考えている割合が全国に比べ高い傾向にある（図表5）。

次に奈良県について年齢別にみると、女性は20～50歳代では年齢が上がるにつれ「賛成またはどちらかといえば賛成」の割合が増え、50歳代が50.7%と最も高い。60歳代では反対が多い。一方、男性は、20歳代では「反対またはどちらかといえば反対」が53.2%だが、30歳代では41.2%に減少する。以降60歳代まで年齢が上がるにつれ「反対またはどちらかといえば反対」が増える（図表6）。

男性は、結婚、子育て時期には女性には「家庭を守ってほしい」との意識が強いと考えられる。この傾向が女性の就業率が低い要因の1つと想定される。

図表6 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識（男女、年齢別、奈良県）（%）



出所：奈良県 2015年女性の社会参加に関する意識調査

4. 国、奈良労働局、奈良県等の取り組みについて

前述したように、奈良県における15歳以上の女性の労働力率は全国で最も低い。さらには合計特殊出生率が1.36と全国（1.44）に比して低いことや、他に比べ女性が結婚、子育て期以降に離職する傾向が強いこと、非正規労働者の比率が高い

ことが奈良県の特徴として上げられる。また、県外就業率が28.8%で全国2位（2015年国勢調査）であり、通勤時間も長いことも特徴の1つ。

こういった中、国、奈良労働局、奈良県等では女性の就業促進について様々な取り組みを行っており、以下に一部を紹介する。

（1）女性活躍推進法について

同法は、女性が職業生活でその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に制定された。これにより従業員301人以上の企業は、女性管理職の登用の数値目標を含む女性活躍推進に向けた行動計画の策定および公表が義務付けられ、その実行を迫られることになった。なお、300人以下の企業には努力義務が課せられている。

（2）「短時間正社員導入制度」について

「短時間正社員導入制度」は仕事と子育ての両立や、仕事と介護の両立の実現を通じ、少子高齢化、労働力人口の減少といった社会的問題を改善するために厚生労働省が推奨しているものである。これまで、勤務時間の長さがネックとなり就業できなかった意欲・能力の高い人材を新たに正社員として確保・活用する制度であり、パートではなく正社員として働くことで女性の働く意欲も高まると考えられる。この制度の導入により、意欲、能力の高い女性の確保ができ、企業イメージの向上といったメリットも期待される。

しかしながら、フルタイム正社員で働いている人たちが不公平感を感じない「明確な評価基準」が必要とされることや、パートに比べての賃金の上昇や社会保険料負担の増加という企業の負担も伴う。

（3）奈良労働局の取り組みについて

働き方改革関連法が2019年4月1日から施行される。

主な内容としては、労働者がそれぞれの事情

に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、年次休暇の取得、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講ずるというものである。

男女を問わずこの政策は履行され、労働条件の改定に伴い男性の長時間労働の是正や年次休暇の取得率の向上がはかられ、時間に余裕ができる。男性が家事、育児等に協力することで女性の負担が軽減され、女性の就業促進にもつながることが期待される。また、長時間労働の是正は「えるぼし認定」（後述）の加点項目となっており、奈良労働局は施行前から企業に対し働き方改革の促進を強く勧奨している。

（働き方改革関連法の具体的内容）

- 時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度に設定する（ただし、中小企業は 2020 年 4 月 1 日施行）。
- 使用者は、10 日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する。つまり、同一企業内において正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差を禁止する（ただし、施行期日は 2020 年 4 月 1 日（中小企業は 2021 年 4 月 1 日））というものである。

また、奈良労働局は女性の活躍推進に向け「平成 30 年度奈良労働局行政運営方針」を策定し、

重点施策として以下のことをあげている。

①女性活躍推進法の履行

国で定めた法の実効性確保のため、301 人以上の企業について、行動計画の策定・届出等の履行を図るとともに、課題の改善に必要な助言などを行う。

また、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、申請を行うことにより厚生労働大臣（労働局長へ委任）の認定、いわゆる「えるぼし認定」を受けることができる。

企業に対し「公共調達による加点評価」、「日本政策金融公庫からの低利融資」や「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」等「えるぼし認定」のメリットを広く周知し、スマートフォン対応の「女性の活躍推進企業データベース」に自社の取組情報や行動計画を公表し申請に向けた取組をすることを促す。また情報公表により企業イメージが向上し、優秀な女性人材の確保につながるというメリットもアピールし、企業の女性採用の促進を図っていく。

努力義務とされている 300 人以下の企業についてもあらゆる機会を通じて効果的な周知・啓発を徹底し取り組みを支援する。

②マザーズコーナーによる支援

「マザーズコーナー」（ハローワーク奈良・大和高田・桜井）では、子育てしながら働きたい方をサポートしている。個々の求職者に応じた就職実現プランを作成し、個別求人開拓や就職支援セミナーの実施など担当者制によるきめ細かな就職相談、支援を行う。また、保育所や子育て支援サービスに関する情報を提供している。

③関係機関との連携による支援

地方公共団体や子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会の開催を通じ、就職支援

や子育て支援に関する各種情報を共有し、具体的な連携の在り方を協議し、関係機関と連携による支援を行う。その1つが奈良県が立ちあげた「なら女性活躍推進倶楽部」（後述）との連携である。

（4）奈良県の取り組みについて

奈良県では女性活躍推進課を中心に、結婚、出産、子育てなどのライフサイクルの中で女性が意欲と能力を十分に発揮し、様々な分野で働ける「女性の活躍推進」に取り組んでいる。

主な内容は以下の通りである。

●子育て女性の就労支援

子育て女性就職相談窓口を設け、子育て中の女性の育児と仕事の両立を目指した就職相談を実施する。

●新卒女子大学生の就労支援

女子大学生向けのイベント、講座、県内企業魅力体験DAY等の開催により、奈良県内での就職を支援する。

●県内関係機関との連携

県内の企業・事業所、関係団体、行政等の連携により、女性が活躍できる環境整備に取り組む。

また奈良県では、男女ともに働きがいを感じいきいきと働き続けることができる職場づくりに、県内企業・事業所が行政等と協力しながら主体的に取り組むことを目的に、2017年12月に「なら女性活躍推進倶楽部」を立ち上げた。

「なら女性活躍推進倶楽部」を創設するにあたり、荒井奈良県知事が県内の経済・労働団体等21の支援団体の代表者とともに、女性活躍推進の取り組みを連携して行っていく決意の表れとして「奈良県女性活躍推進宣言」を行うなど、女性就労促進に向け注力している。

同倶楽部では、各種経済団体、同業者団体の研修会や交流会等に、県が選定した社会保険労務士、

キャリアコンサルタント等の専門講師を派遣し、女性活躍推進に取り組む際の課題等についてアドバイスをを行う。

女性の採用と職場定着、女性のキャリア形成、管理職登用、女性活躍推進のための規則・制度の整備等について、成功事例を伝え相談にのることで女性の活躍推進に努めている。また女性のための再就職支援セミナーや相談会も定期的に開催している。例えば、大型商業施設等を利用して企業が行うイベントは女性が参加しやすく働きやすい企業を見つけやすくなり、企業は優秀な女性人材を確保する機会が生まれるというメリットがある。

5. 女性活躍推進の取り組みの好事例の紹介

厚生労働省が公表している「～中小企業の優秀な人材確保のために～女性活躍推進の取組好事例集」から事例を1つ紹介する。

A社はスポーツウェア、産業資材各種、合成繊維の染色加工を行っている。

同社は「中小企業ならではのアットホームで働きやすい環境での安定雇用」を目指しており、ベテラン社員の継続就業のための定年者再雇用制度や育児・介護休業規定の改定等も行ってきた。人手不足の中、女性が結婚や出産を経ても働きやすく、活躍できる「女性が一生懸命働ける職場づくり」に力を入れることとした。

（1）課題

- 有能な女性リーダーは活躍しているが、その上の課長などの管理職となると、女性自身が昇進に躊躇することが多かった。
- 検査部門に女性社員が集中するなど女性の職域に偏りがあり、生産現場、特に交替勤務のある職場に女性がいなかった。

（2）取り組み内容

- 多能工化を図りキャリアアップにつなげるため、

今まで男性ばかりであった生産現場に、原材料運搬用の電気自動車を導入する等、男女の体力格差への対策を講じて二交替勤務の現場に女性を配置した。

- 新たな女性リーダー、課長の育成に力を入れるため、教育訓練体系図を作成してキャリアアップのための研修プログラムを作成した。
- 育児休業等の欠員対応をきっかけに、担当部署以外を手伝うことで職域を拡大させようと取り組み、多能工化を推進してキャリアアップに努めた。

(3) 取り組み効果

- 行動計画を策定し「えるぼし認定」を取得したことにより、女性の応募が増え優秀な女性人材を確保。
- 職域拡大により、営業職で初めて女性が活躍。
- 男性がほとんどだった職域に女性を登用したことで男女双方の意識が変化した。

様々な取り組みにより、女性の活躍の場が増えた事例である。

6. まとめ

昨今の労働力不足の状況では、長時間働ける労働者を確保するだけでは必要な労働力の確保は難しく、短時間しか働けない労働者をいかにうまく活用していくかが重要となっている。

そのためには多様な働き方を構築することが必要となる。社会のニーズが多様化し技術の進歩が速い現代では、新しいモノを次々と生み出していく必要がある。これまでの企業内での男性中心の固定的な役割分担や職場慣行が改善され、男性のみの部署に女性が配属され女性の異なった考え方や感性が反映されるようになれば、企業、社会全体に良い効果をもたらすのではないだろうか。

女性の就業率が低い要因として「男性は外で働

き、女性は家庭を守る」という考え方が奈良県では強い。しかしながら、2年前の調査と比較すると、全国ではすでにこうした考え方は変化しており、今後、全国同様、奈良県においても考え方が変化していくことが望まれる。

奈良労働局は「女性活躍推進法」の遵守を促すことで「えるぼし認定」の認知度を高め、企業内で女性が活躍できる環境の整備に努めている。

また、2019年4月より施行される働き方改革関連法の周知徹底を図ることで長時間労働等の是正に努めていく。男性が家事や子育てに時間を使う余裕ができれば女性の負担が軽減され、女性の就業に結びつくと考える。

現在、奈良県では県内への企業誘致に注力している。企業が増えることにより、女性就業の機会が増加することで県外就業率の抑制効果が期待できよう。

また、「なら女性活躍推進倶楽部」の参加企業を増やすことで、女性の活躍、勤労継続、管理職登用等につながる制度の構築を企業に促していく。

奈良県の女性は大学等進学率が64.2%で全国3位（平成27年学校基本調査）など、優秀な女性が多くいる。奈良県による各種セミナーの開催等を通じた新卒女子大学生の県内就職支援や、結婚、子育て期の就労継続支援、子育て支援拠点を活用した再就職支援等による女性の就業促進にも引き続き注力していくことで、優秀な女性が活躍できる機会が増えることが望まれる。

奈良労働局、奈良県とも、様々な施策により女性活躍推進に向け尽力している。これらの取り組みが功奏し働きやすい職場環境の整備が進み、女性が一層活躍できる社会が実現することを期待する。

(中井正人)