

女性の活躍が未来を拓く一鹿児島の現状と取組について—

日 高 照 子

1 はじめに

女性も男性も全ての個人が、互いに人権を尊重し、喜びと責任を分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した今、多様性を高め、社会経済を支える観点から、社会全体で取り組むべき最重要課題となっています。

我が国においては、男女共同参画社会の実現に向け、国際社会における取組とも連動しながら、平成11年の「男女共同参画社会基本法」の制定に始まり、平成27年8月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける、「女性の職業生活における女性の活躍の推進に関する法律」が成立し、男女共同参画社会の実現に向けた取組は新たな段階に入りました。

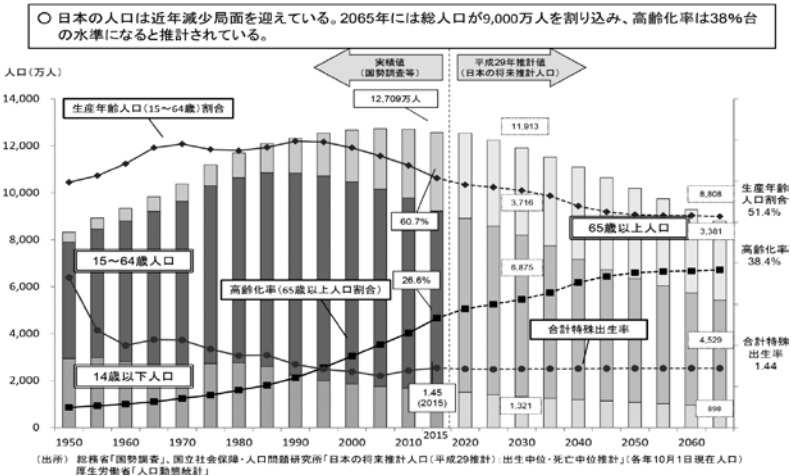
2 なぜ女性の活躍が重要か

我が国は、世界に先駆け、人口減少社会に突入し、いかにして労働力人口を維持し、また生産性やイノベーション力を引き上げていけるかが、持続的成長の最大の課題であるとされています。この課題を解決するには、働くことを希望する女性が仕事を持つようになるだけでなく、働く女性はその希望に応じ能力を十分に発揮できる働き方を実現できるかが鍵となるとされています。

(人口減少・少子高齢化の進行)

日本の人口の推移を見ると、急速な人口減少局面を迎えており、国立社会保障・人口問題研究所によりますと、2065年には日本の総人口は9000万人を割り込み（2015年12709万人）、生産年齢人口（15～64歳）割

資料1 日本の人口の推移



合は51.4% (2015年60.7%) まで減少するものと推計されており、将来の労働力不足が懸念されています。(資料1)

鹿児島県の人口を見ると、1955年の204万人をピークに、減少に転じ、2045年には120万人程度になると推計されており (2015年165万人)、今後人口減少は加速的に進むことが予想されています。また、生産年齢人口は47.6% (2015年57.0%) と減少する一方、老年人口 (65歳以上) は40.8% (2015年29.4%) と増加すると見込まれています。(資料2)

(女性の就業希望者)

一方、総務省「労働力調査 (詳細集計)」によると、平成29年における女性の非労働力人口2803万人のうち、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない就業希望者は262万人に上っています。前年の274万人より減少していますが、それでも多くの女性が就業を希望しています。

我が国では、依然として出産・育児を理由に離職する女性が多い状況ですが、就業希望者のうち、その子育て期 (25歳~44歳) の131万人の女性が働くことを希望しており、このため、女性は大きな潜在的な労働力と考えられています。(資料3)

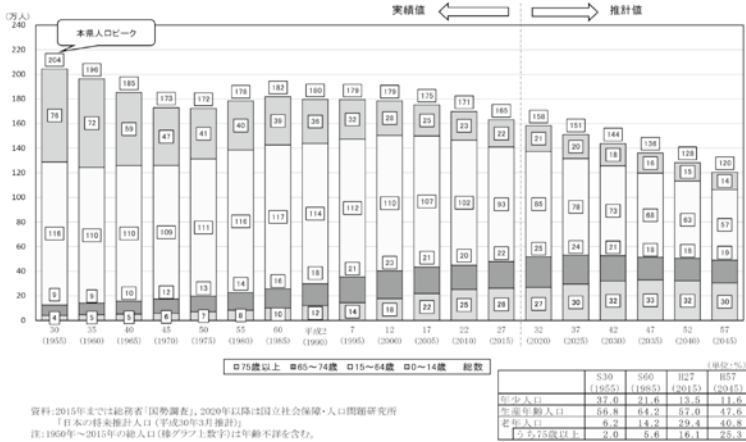
(女性の活躍の意義)

「女性の活躍を推進すべき理由」としては、まずは、「職場における男

女性の活躍が未来を拓く一鹿児島県の現状と取組について

資料2 鹿児島県の人口の推移

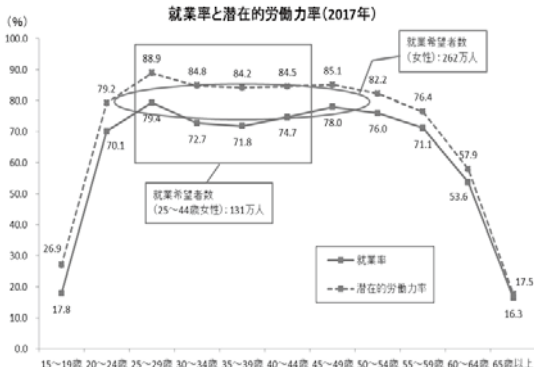
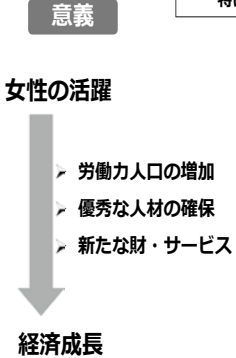
○本県の総人口は、昭和30年の204万人をピークに減少に転じ、平成27年には165万人となっている。
 ○年少人口（0～14歳）や生産年齢人口（15～64歳）は減少する一方、老年人口（65歳以上）は増加している。



資料3 女性の活躍の意義

なぜ女性の活躍が重要か

○日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い（M字カーブ）。特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。



注) 潜在的労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口 (15歳以上)}}$

資料出所：総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」（平成29年）

女平等」の実現はもちろんですが、女性の活躍は、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性とその思いを叶えることができることにより、今後の労働力不足に対応する労働力人口の増加や、優秀な人材の確保、多様な価値の創造から創出される新たな財やサービスにつながるものとして、経済成長の重要な柱の一つとなっています。

この場合において、女性を単なる労働力としてみるのではなく、女性活躍の場が広がることで、多様性を生み、付加価値を生み出す原動力となるとという認識を持つことが不可欠とされています。

(日本の女性の状況)

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム (World Economic Forum)」は各国における男女格差を測る指数である GGI (ジェンダー・ギャップ指数) を発表しています。この指数は、「世界経済フォーラム」が独自に算定したもので、4つの分野 (経済、教育、健康、政治) のデータから構成され .0が完全不平等 .1が完全平等を意味しています。

「The Global Gender Gap Report2017」において、2017年の日本の指数は0.657で、順位は144か国中114位で、前年 (111位) から3つ順位を下げています。日本は、健康寿命などの健康分野や識字率、基礎教育等の在学率といった教育分野では高い水準ですが、政治参画や企業の女性管理職比率の点で男女の格差が大きく、こうした項目の指数が好転しないことで、結果として総合順位は諸外国と比べて低くなっています。

日本は教育を受けた女性がたくさんいますが、その力が十分に発揮できていない状況となっています。(資料4)

3 鹿児島県の女性活躍の現状

鹿児島県では、働く女性が多い一方で、結婚、出産・育児を理由に就業を中断する女性も多く、また、管理的地位に占める女性の割合は低い水準に留まっています。

これは、女性の管理職登用に消極的な経営者が多いことや、子育て期における就業の中断が女性のキャリア形成の妨げとなっていること、仕事と家庭生活の両立の困難等が女性自身の昇進意欲の低下につながっていることが原因と考えられます。

女性の活躍が未来を拓く一鹿児島の現状と取組について

資料4 GGI (ジェンダー・ギャップ指数)

GGI : スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が独自に算定したもので、4分野のデータから構成された男女格差を測る指数。

我が国は、144か国中114位で、昨年(111位)から順位を下げており、特に政治・経済分野の値が低い。(「The Global Gender Gap Report 2017」より)

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.878
2	ノルウェー	0.830
3	フィンランド	0.823
4	ルワンダ	0.822
5	スウェーデン	0.816
6	ニカラグア	0.814
7	スロベニア	0.805
8	アイルランド	0.794
9	ニュージーランド	0.791
10	フィリピン	0.790
...
114	日本	0.657

ジェンダー・ギャップ指数(2017)各分野の日本の順位

分野	日本の順位
経済参画	114/144
教育	74/144
健康	1/144
政治参画	123/144

【経済分野】労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率
 【教育分野】識字率、初等、中等、高等教育の各在学率
 【健康分野】新生児の男女比率、健康寿命
 【政治分野】国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の国家元首の在任年数

(有業者、管理的職業従事者に占める女性の割合)

厚生労働省「平成29年就業構造基本調査」によりますと、鹿児島県の有業者に占める女性の割合は46.7%と、全国平均の44.0%を上回り、全国第4位と上位となっています。しかし、管理的職業従事者に占める女性の割合は12.3%で、全国平均の14.8%を下回り、全国第38位と低い水準に留まっています。

また、国際比較を見ますと、日本の働く女性の割合は43.8%で、各国と差がありませんが、管理的職業従事者に占める女性の割合は13.2%と、国際的に見て低い水準にとどまっています。欧米だけではなく、フィリピンやシンガポール、マレーシアなどアジアの中で比べても低い現状となっています。(資料5)

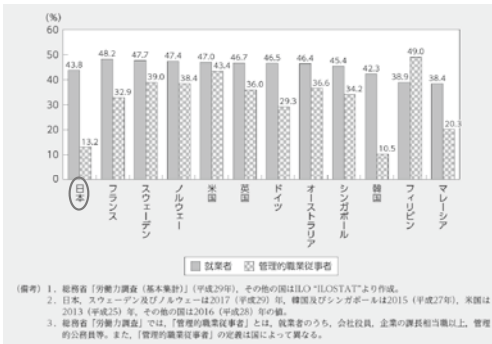
(労働時間の状況)

年平均労働時間の国際比較を見ますと、日本はヨーロッパ諸国と比較して労働時間が長くなっており、鹿児島県と全国の年平均労働時間を比較しますと、鹿児島県は全国より55時間長い1776時間となっています。

週に49時間以上働いている労働者の割合は、日本は20.1%とドイツ、

資料5 有業者等に占める女性割合
有業者，管理的職業従事者に占める女性割合
 〔本県・全国・国際比較〕

本県では働く女性が多いが，管理的職業従事者に占める女性の割合は低い。



有業者・管理職に占める女性の割合

区分	就業率	管理職
本県	46.7%	12.3%
全国	44.0%	14.8%

（資料出所）
 厚生労働省「平成29年就業構造基本調査」

フランスの約2倍となっており，韓国を別にすると日本の長時間労働者の割合は国際的に高い状況にあります。（資料6）

（女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の状況）

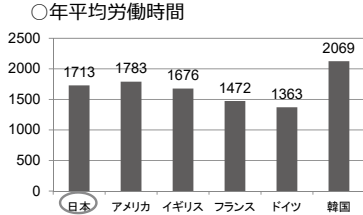
総務省「平成27年国勢調査」によりますと，鹿児島県の男性の年齢階級別労働力率は台形の形となっていますが，女性については「M字カーブ」を描いており，各年代を通じて全国平均より高い傾向にあり，働く女性が多い県となっています。

この「M字カーブ」は，日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき，30歳代を谷とし，20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは結婚や出産を機に仕事を辞め，子育てが一段落すると，再び働くという特徴があるためです。なお，国際的に見ると，アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では，子育て期に労働力率が低下することはなく，「M字カーブ」は見られないところです。（資料7）

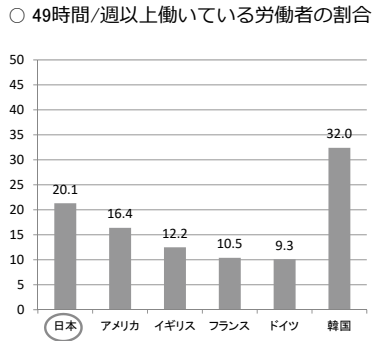
この労働力率の推移について，昭和50年からの変化を見ますと，現在も「M字カーブ」を描いているものの，ほとんどの年齢階級で上昇しています。特に，出産・育児期は，上昇の割合が大きくなっています。今

資料6 労働時間の状況

年平均労働時間と長時間労働者の各国比較



<事務局注>
 ※ 年平均労働時間は、2016年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間を示す。
 (資料出所) 労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較2018」



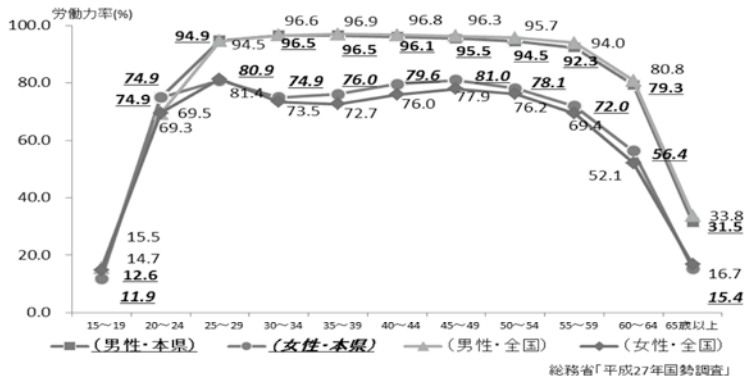
<事務局注>
 ※ 2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間が49時間以上の割合を示す(韓国のみ2015年)。
 (資料出所) 労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較2018」

区分	年平均労働時間
本県	1776
全国	1721

(資料出所) 厚生労働省「平成28年毎月勤労統計調査」

資料7 労働力率

男女別年齢階級別労働力率(平成27年)〔本県・全国〕



M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。

から約40年前の昭和50年では、25歳から34歳にかけて大きな窪みがみられますが、平成7年には窪みの年齢が、30歳から34歳に移り、窪みが浅くなっています。最近の40年間に「M字カーブ」の底は大幅に上昇し、窪みが浅くなるとともに、全体的に大きく上方にシフトして、働く女性が増えていることがわかります。(資料8)

子育て期(25歳から44歳)の女性の就業率は上昇を続けており、昭和55年から平成27年の35年間で、53.3%から71.4%と約18ポイントの上昇となっています。(資料9)

このように、働く女性が多くなった一方で、平成28年度に鹿児島県が行いました「女性活躍推進に関する企業の実態調査」において、出産・子育てに伴って退職した女性に、退職のきっかけを聞いたところ、「子育てに専念したいから」(36.4%)、「仕事と子育ての両立に自信が無かったから」(30.3%)と続き、依然として、仕事と育児の両立の困難さが退職する理由となっています。(資料10)

(各分野における女性の参画状況)

鹿児島県の政治や行政、企業など各分野における女性の参画状況については、県職員、市町村職員の管理職に占める女性の割合や県議会、市町村議会の議員に占める女性の割合など多くの分野で全国と比較して女性の参画が低い状況です。(資料11)

また、産業別に係長相当職以上の管理職等に占める女性の割合を見ると、「医療、福祉」(38.0%)が最も多く、次いで「教育、学習支援業」(25.3%)と続いており、業種によってバラツキがあります。(資料12)

(共働き世帯の増加)

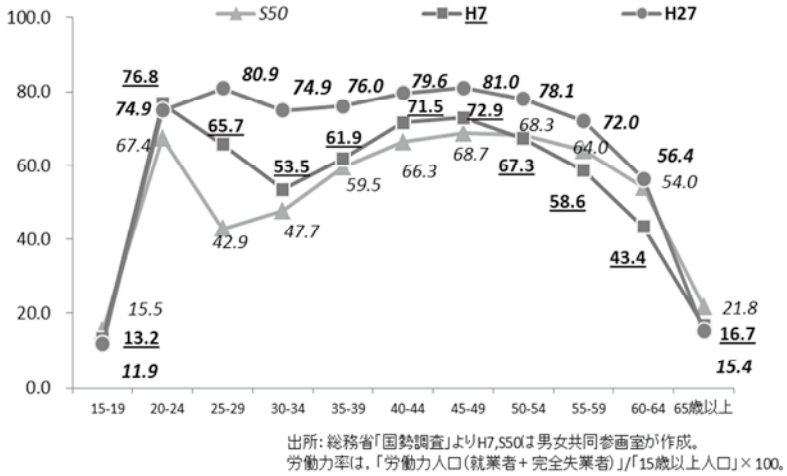
全国の共働き等世帯数の推移を見ますと、昭和55年以降、夫婦共に雇用の共働きの世帯数は年々増加し、平成9年以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる世帯数を上回っています。平成29年には雇用の共働き世帯が1188万世帯となり、男性雇用者と無業の妻からなる世帯の641世帯の約1.9倍となっています。(資料13)

(子育て期にある男性の家事・育児時間)

総務省「平成28年社会生活基本調査」によりますと、鹿児島県の子育て期にある男性の家事・育児時間について、6歳未満の子供がいる、共働き世帯の、家事関連時間の状況を見ますと、育児については、週全体

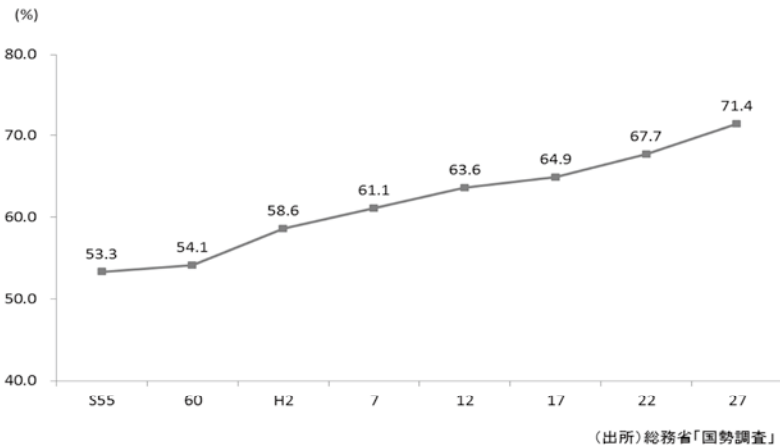
女性の活躍が未来を拓く一鹿児島の現状と取組について—

資料8 労働力率の推移 [本県・女性]



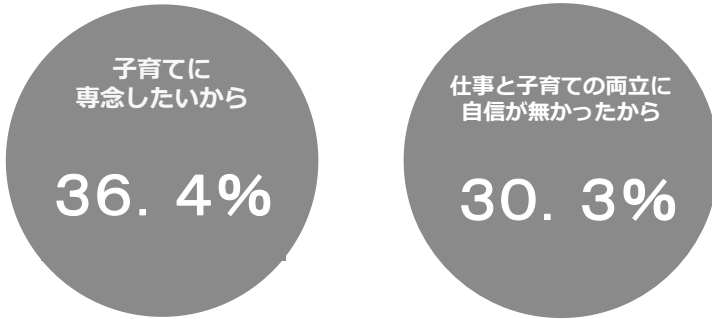
資料9 子育て期の女性の就業率の推移 [本県]

本県の子育て期(25~44歳)の女性の就業率は上昇している。



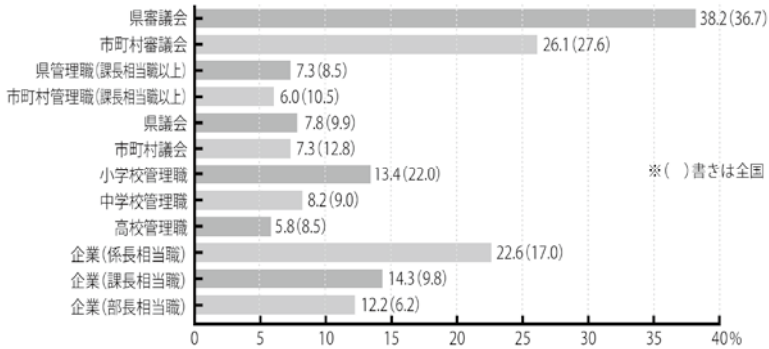
資料10 退職する理由

退職のきっかけ・・・〔本県・女性〕



出所：県男女共同参画室「H28年度女性活躍推進に関する企業実態調査」

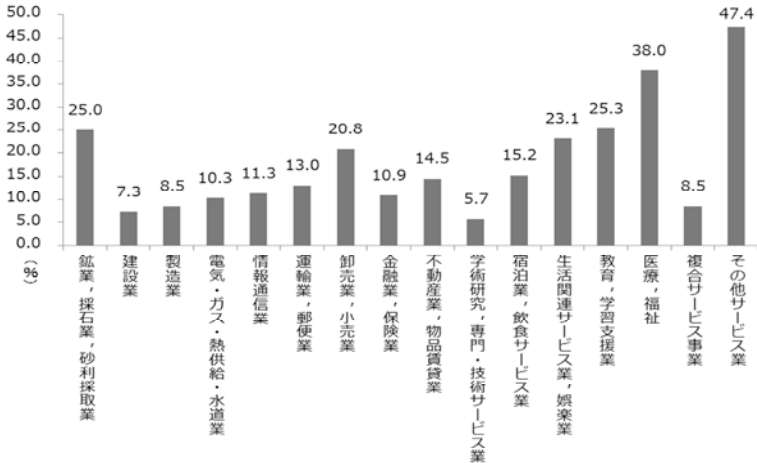
資料11 各分野における女性の参画状況〔本県・全国〕



出所：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(H29)」
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べ等(H28)」
文部科学省「学校基本調査(H29) (私立学校含む)」
県雇用労政課「平成28年度労働条件実態調査」(5名以上)
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(100名以上)

女性の活躍が未来を拓く一鹿児島県の現状と取組について

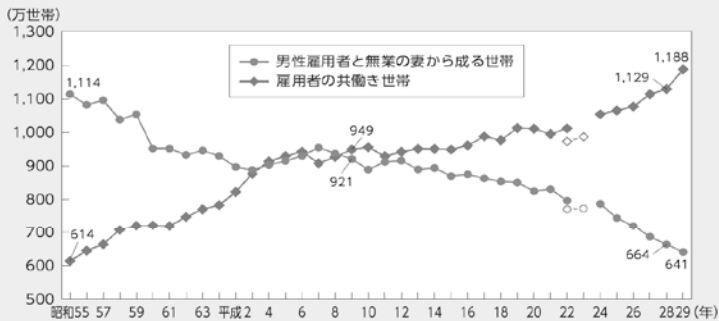
資料12 産業別管理職等の女性割合 [本県]



(資料出所) 県雇用労政課 「平成28年度労働条件実態調査」

資料13 共働き等世帯数の推移 [全国]

昭和55年以降、夫婦共雇用者の共働き世帯は年々増加
平成9年以降は、共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる世帯数を上回る



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)の世帯。
4. 平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料:内閣府「平成30年版男女共同参画白書」

での1日当たりの平均で、妻は137分、夫は24分となっています。平日では、妻は128分ですが、夫は6分となっており、平日の夫の家事・育児に関わる時間がさらに少ないことがわかります。

鹿児島県では、働く女性は多いですが、労働時間が長く、男性の家事・育児時間は短いことから、家庭責任の多くを女性が担っているという現状となっています。(資料14)

子育て期の男性の家事・育児時間が少ない背景には、子育て期と重なる30歳代や40歳代の男性の長時間労働の割合が高いという状況があります。男女共に家庭生活における役割を果たしつつ、職場においても貢献できる、働き方改革・意識改革を社会全体で広げていく必要があります。

(変わる意識と変わらない男女の地位の不平等感)

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的性別役割分担意識(男女を問わず、個人の能力などで役割の分担を決めるのが適当ですが、男性、女性という「性別」で役割を固定的に分ける考え方)について、平成28年度に鹿児島県が行いました「男女共同参画に関する県民意識調査」によりますと、「否定」(48.3%)する人の割合が、「肯定」(45.8%)する人の割合を今回初めて上回りました。(資料15)

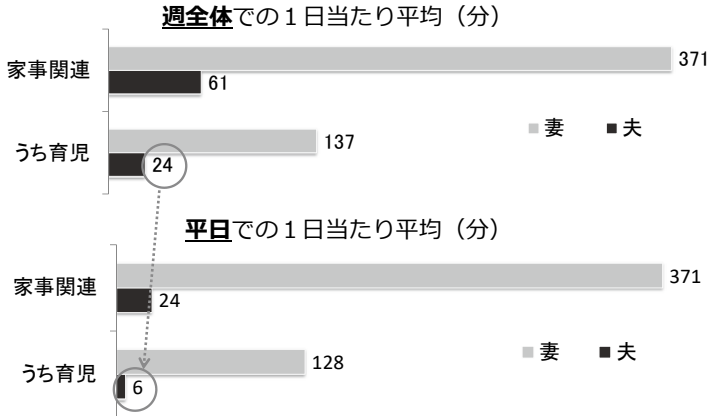
推移を見ますと、「否定」する人の割合は、平成19年度から、平成23年度、平成28年度と毎回約4ポイントずつ増加しています。一方、「肯定」する人の割合は、平成19年度から平成23年度に約3ポイントの減少であったのが、平成23年度から平成28年度には、約7ポイントの減少と減少幅が大きくなっており、今回逆転する結果になりました。(資料16)

また、「女性の就労に関する意識」についても同様に意識が変化しています。今回、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が41.4%と、最も高くなり、初めて「子どもができたなら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」の39.5%をわずかですが、上回りました。なお、回答者には男性も含まれています。全国と比較すると依然として差はありますが、固定的性別役割分担意識について、県民の意識は変わりつつあります。(資料17)

一方で、「男女の地位の平等感」について6つの分野について聞いたところ、「社会通念、慣習・しきたりなどで」で約7割、「家庭の中で」、「職場の中で」、「地域社会の中で」で約5割の人が、「男性の方が優遇さ

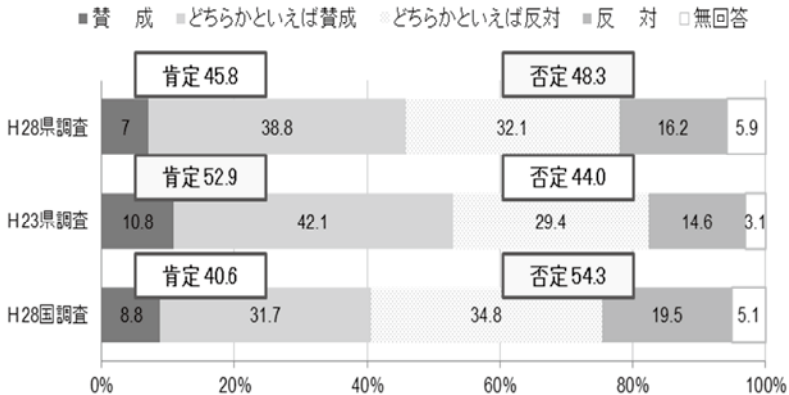
資料14 子育て期にある男性の家事・育児時間 [本県]

- 6歳未満の子どもがおり、共働き、夫婦と子どもからなる世帯
- 家事関連：一日当たりの「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」の合計時間



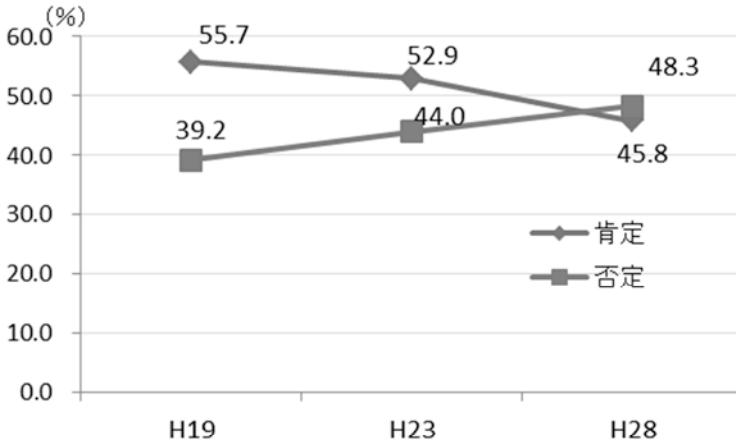
資料：総務省「平成28年社会生活基本調査」

資料15 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方 [本県・全国]



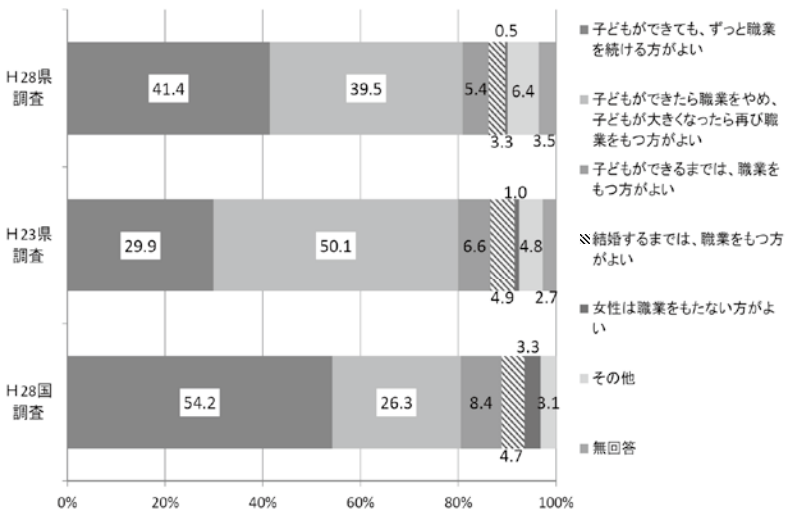
(出所) 男女共同参画室「平成28年度男女共同参画に関する県民意識調査」,
内閣府「平成28年度男女共同参画に関する世論調査」

資料16 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方の推移
[本県]



(出所) 男女共同参画室「男女共同参画に関する県民意識調査」(各年)

資料17 女性の就労に関する意識 [本県・全国]



資料：県「男女共同参画に関する県民意識調査」、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

れている」と感じています。いわゆる男社会が根強く残っており、これらの分野では、依然として、男女の地位の不平等感が解消されていない状況にあります。(資料18)

女性の就業率と出生率についての国際比較を見ますと、1980年では、女性の就業率が高いと出生率が低いという負の関係が見られましたが、2005年になりますと出産後も女性が働く国ほど、出生率も高い傾向にあります。(資料19)

また、女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係をみますと、日本の夫(6歳未満の子供を持つ場合)の家事・育児関連時間の国際比較では、日本の夫の育児時間は1時間程度と低水準となっています。一方で、夫の家事・育児時間が長いほど、第1子出産後も妻が仕事を続ける割合が高いこと、また、第2子を出産する割合も高いという結果が出ています。男性の家事・育児への参画は少子化に歯止めをかけるとともに、女性の活躍につながることから、女性が活躍する日本の未来は男性の家事・育児参画が大きな鍵と言われています。(資料20)

4 女性の活躍の「壁」

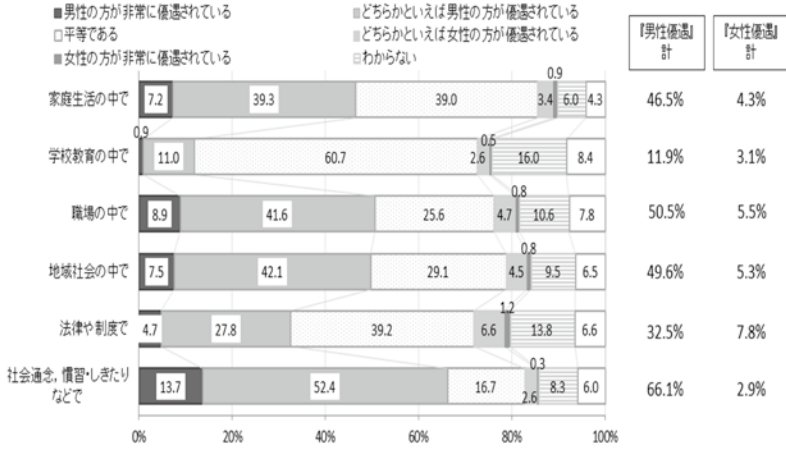
(女性活躍の4つの壁)

女性の側から見て、女性の活躍を阻害する「4つの壁」があると言われています。1つ目は、採用について、4割弱の企業は女性の採用なしの状況です。2つ目は、育成について、将来的な育成に向けた教育訓練を受けている率は男性よりも女性が低い状況にあります。3つ目は、継続就業について、仕事と育児の両立が困難、勤務時間があわない、職場が両立を支援する雰囲気がないといった理由で退職している状況があります。4つ目は、昇進について、仕事と家庭の両立が困難になるという理由などから、昇進に対する心理的なハードルがあり、昇進希望を持つ割合は少ない状況となっています。

この「4つの壁」となっている、女性のことを、「採っていない」、「育てていない」、女性にとって、「続けられない・続けたくない」、「昇進できない・昇進したいと思えない」の根底にあるのは、「長時間労働」と「男は仕事 女は家庭」などの「性別役割分担意識」とされています。

この「性別役割分担意識」につきまして、女性は重いものが持てない、

資料18 男女の地位の平等感 [本県]

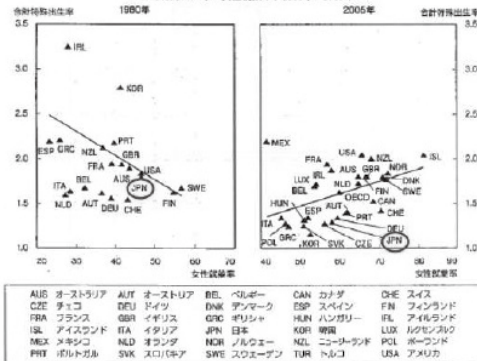


(出所) 男女共同参画室「平成28年度男女共同参画に関する県民意識調査」

資料19 女性の就業率と合計特殊出生率

- 1980年頃は、諸外国の女性の就業と出生率には明らかな負の相関が見られた。
 - 一方、2005年になると、就業率の高い国は、同時に出生率も高い傾向にある。
- (※OECDの報告書の中では仕事と子育ての両立困難の程度は縮小傾向にあるが各国間に差がかなりあり、最も両立困難な国として、日本、韓国等が指摘されている。)

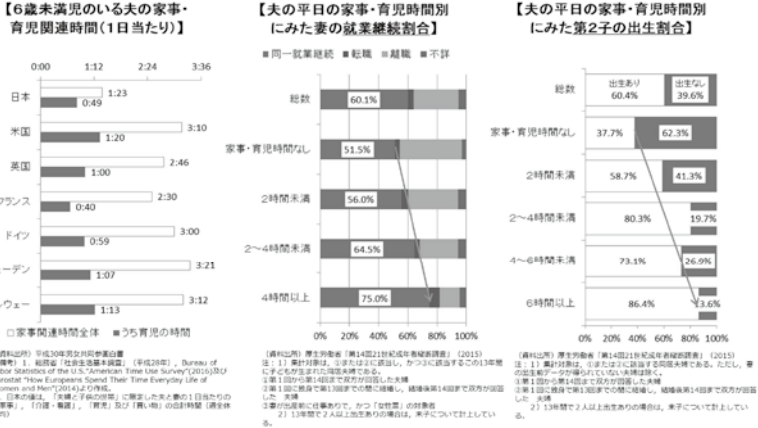
図2.3 女性就業率の高い国は、現在では出生率水準ももともと高い
合計特殊出生率と女性就業率、1980年と2005年



資料出所:「国際比較:仕事と家庭生活の両立 OECD「i-8」総合報告書」

資料20 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、第1子出産前後の妻の就業継続割合が高い。また、第2子出生割合も高い傾向にある。



厳しい環境が苦手等と決めつけ、男女それぞれに向く仕事、向かない仕事があるという根強い考え方が影響しています。これにより、配置や仕事の配分に男女で差があることや、また、女性職員は家事・育児等で時間制約があると考え、仕事の与え方が男性とは異なっている場合があります。

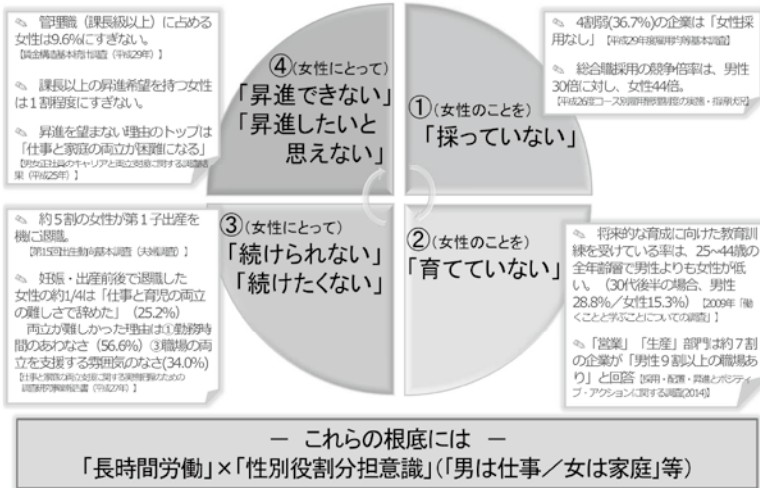
この結果、女性が管理職になるために必要な経験や能力開発の不足や、経験や能力的には要件を満たしているにもかかわらず、上司から期待や評価を得られてこなかった、そのようなことが想定されます。(資料21)

(経営者における女性の管理職登用の考え方)

平成28年度「女性活躍推進に関する企業実態調査」によりますと、昇進について、経営者に対して、女性の管理職登用の考え方について、「今後、女性を管理職に積極的に登用しようと考えていますか。」と聞いたところ、約半数の経営者が「特に増やしていく考えはない」と女性の登用に消極的です。(資料22)

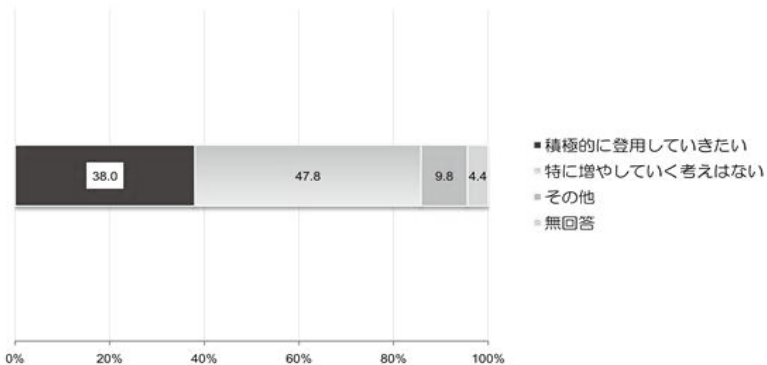
その理由について聞いたところ、6割近くが「女性従業員が少数だから」と回答しています。次いで、「必要な知識・経験・判断力を有する

資料21 女性の活躍の「壁」



資料22 管理職への登用状況 [本県] (1)

経営者における女性の管理職登用の考え方



◇資料：男女共同参画室「平成 28年度女性活躍推進に関する企業実態調査(経営者)」

適任者がいないから」、「女性従業員は勤務年数が短いから」と続いています。(資料23)

(女性が管理職登用を望まない理由)

管理職への女性の登用について、女性従業員に聞いたところ、管理職に就くのを希望しない女性従業員が半数を占める結果となりました。その理由については、「自分の能力に自信がないから」、「責任が重くなるのが嫌だから」と続いており、半数の人が自分の能力への自信のなさや、責任の重さを理由に管理職に就きたくないと感じているなど、女性従業員に対するキャリア形成が充分でない様子も窺えます。(資料24)

この女性従業員の「管理職になりたくない」という認識について、男性に比べて女性は能力があっても昇進意欲が低い傾向にあると言われてます。何故、女性従業員が「管理職になりたくない」「ならなくてもいい」と考えるに至ったのか、その理由を把握する必要があります。

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の制定)

このような、女性の活躍の「壁」をなくし、「最大の潜在力」として期待される女性の力を最大限に発揮できるよう、平成27年9月に、「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制定され、平成28年4月に完全施行されました。

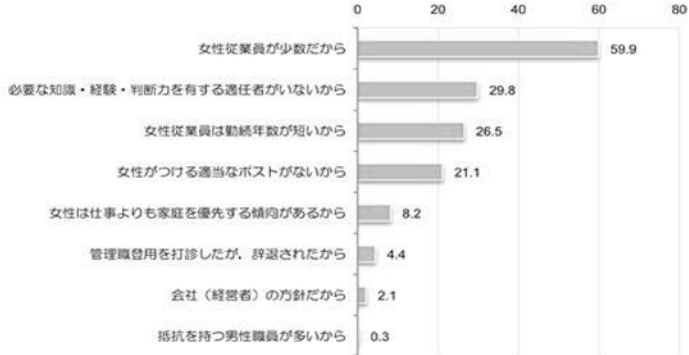
なお、女性の職業生活における活躍に当たっては、男女共同参画社会の形成の趣旨を踏まえる必要があることから、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり旨が明記されています。(※男女共同参画社会基本法において、男女の人権の尊重、社会における制度又は慣行についての配慮、政策等の立案及び決定への共同参画、家庭生活における活動と他の活動の両立、国際的協調を男女共同参画社会の形成についての基本理念として定めています。)

この法律において、「女性の職業生活における活躍」とは、「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はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」としています。

また、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性を法律の対象にしています。

資料23 管理職への登用状況 [本県] (2)

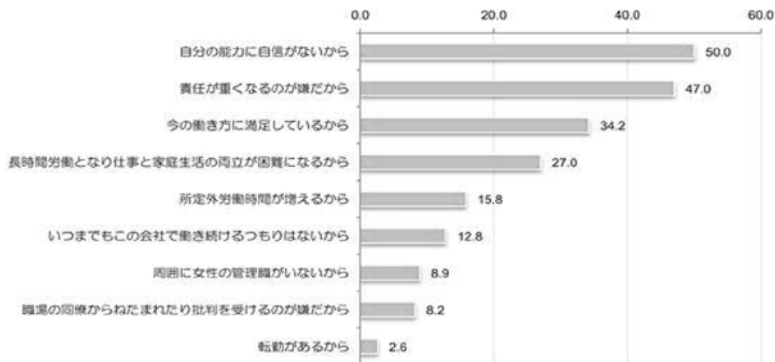
管理職を登用していない又は登用が少ない理由



◇資料：男女共同参画画「平成 28年度女性活躍推進に関する企業実態調査（経営者）」

資料24 管理職への登用状況(3)

女性が管理職登用を望まない理由（正規従業員）



◇資料：男女共同参画画「平成 28年度女性活躍推進に関する企業実態調査（従業員）」

女性の活躍が未来を拓く―鹿児島県の現状と取組について―

事業主に対して、女性にただ機会を与えればよい、差別しなければいいというだけではなく、きちんと長く勤めているか、管理職になれているかなど、結果を問い、問題があれば改善計画を立て、それを実施することを義務付ける法律になります。

国や県・市町村などの地方公共団体、労働者が301人以上の民間事業主は、女性の採用比率、勤続年数の男女差など、女性の活躍に関する状況を把握、分析して、それを踏まえて、定量的目標や取組を内容とする「事業主行動計画」を策定し、公表しなければならないとされています。なお、300人以下の民間事業主は努力義務になっています。まずは、女性の採用、登用、能力開発等の状況を事業所としてしっかり把握してほしいということです。

また、地方公共団体（都道府県、市町村）において、国が定める「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」を勘案して、区域内における女性の職業生活における活躍に関する施策についての推進計画を定めるように努めるものとされました。（資料25）

鹿児島県では、これまで鹿児島県男女共同参画センターを中心に、セミナー開催等により女性や企業に対する支援を行ってきましたが、女性活躍推進法の制定を踏まえ、取組をさらに加速化するため、平成29年3月に「鹿児島県女性活躍推進計画」（計画期間：2016年度から2025年度）を策定しました。

5 未来に向けた取組

（鹿児島県女性活躍推進計画）

鹿児島県における女性活躍の現状を踏まえ、「鹿児島県女性活躍推進計画」では、「自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮し、男女がともに安心していきいきと働くことができる『鹿児島』の実現」を目指して、「働く女性が能力を發揮していきいきと活躍できる環境づくり」と「男女がともに働きやすい環境づくり」の2つの重点目標を設定し、その達成に向けて積極的に取り組んでいます。

具体的な取組として、平成30年度には、「女性の活躍」の場の拡大のため、企業を対象としたフォーラムの開催や様々な立場にある女性を支

資料25 女性活躍推進法の概要

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

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。このため、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し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 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と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 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、民間事業主は下記の事項を実施（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などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等（取組実施・目標達成は努力義務）
- 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）

接するセミナーの開催、女性起業家への支援や女性農業者の育成、支援を行います。また、女性の活躍推進と密接不可分の「働き方改革」を推進する事業や「仕事と家庭生活の両立」のため、待機児童対策や男性の家事・育児への参画を進める講座等も行います。（資料26）

また、数値目標として、女性の活躍を最も顕著に示す指標として、管理的地位に占める女性の割合や鹿児島県の基幹産業である農業分野から女性農業経営士の認定者数、男性の積極的な家事・育児への参画の指標として事業所における男性の育児休業取得率、仕事と家庭生活の両立支援に係る行政の支援策として保育所待機児童数などの7つの数値目標を設定しています。（資料27）

（多様な主体による連携体制）

女性活躍の推進に向けて、多様な主体による連携体制を構築するため、「鹿児島県女性活躍推進会議」を平成28年6月に設立するとともに、キックオフ宣言を行いました。（※キックオフ宣言 私たちは、女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍し、男女がともに安心して生き生きと働くことができる「鹿児島」の実現を目指し、率先して取り組むこ

女性の活躍が未来を拓く一鹿児島県の現状と取組について

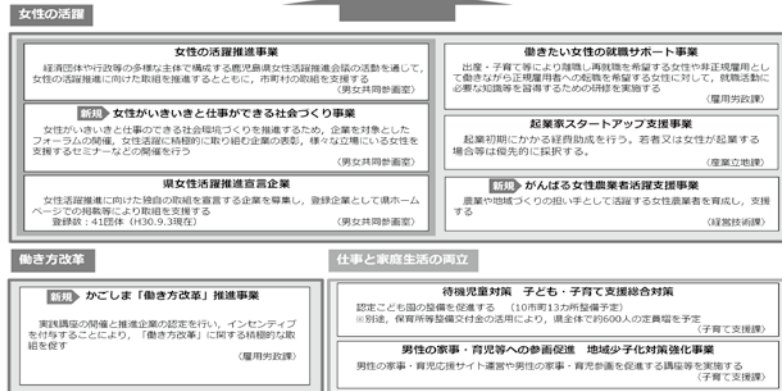
資料26 鹿児島県女性活躍推進計画①

平成29年3月末に策定した「鹿児島県女性活躍推進計画」において2つの目標を設定し、その達成に向けて積極的に取り組んでいます

①働く女性が能力を発揮していきいきと活躍できる環境づくり ②男女がともに働きやすい環境づくり

女性がその個性と能力を発揮し、男女がともに安心していきいきと働くことができる「鹿児島」の実現

(平成30年度 事業計画)



資料27 鹿児島県女性活躍推進計画②

数値目標

設定項目	策定時 (年度)	直近値	目標 (年度)
鹿児島県女性活躍推進宣言企業制度登録数	0社 (H28年度)	41社 (H30.9.3)	225社 (H37年度) H29年度以降 各年度25社
県の管理的地位（課長相当職以上）に占める女性の割合	6.3% (H28年度)	6.5% (H29年度)	15% (H37年度)
事業所の管理的地位（課長相当職）に占める女性の割合	11.9% (H25年度)	14.3% (H28年度)	15% (H32年度)
女性農業経営士の認定者数	392人 (H27年度)	424人 (H29年度)	400人 (H29年度)
事業所における男性の育児休業取得率	2% (H27年度)	2.3% (H29年度)	13% (H37年度)
ワーク・ライフ・バランスの推進を行っている企業の割合	46.7% (H27年度)	48.3% (H29年度)	70% (H31年度)
保育所等待機児童数	295人 (H28年度)	354人 (H29年度)	0人 (H29年度末)

とを宣言します。)

構成団体は、経済団体として農林水産団体を含む8団体と、関係機関として鹿児島大学、鹿児島労働局の2団体、行政機関として、市長会、町村会、県の3団体、合わせて13団体となっています。委員は、これらの代表と「女性ワーキンググループ」の代表を加えた15人で構成され、女性活躍の気運醸成や女性が働き続けられる環境整備等の取組についての協議や意見交換を行っています。(資料28)

(女性ワーキンググループの活動)

鹿児島県独自の取組として、鹿児島県内企業の30代・40代の各分野で働く女性を中心としたメンバーからなる「女性ワーキンググループ」を「鹿児島県女性活躍推進会議」の下に設置し、働く女性のリアルな声、意見を「鹿児島県女性活躍推進計画」や女性活躍を推進する事業に反映させています。

平成29年度には、働く女性のニーズを反映するため、「女性ワーキンググループ」が企画段階から参画して、鹿児島県男女共同参画センターとの協働により、ロールモデル提供セミナー「私の働き方を考える～教えて先輩 聞かせて先輩」を実施しました。(資料29)

(鹿児島県女性活躍推進宣言企業)

「鹿児島県女性活躍推進会議」では、キックオフ宣言に賛同して、女性が働きやすい職場づくり、環境整備、制度の導入、登用や採用目標などについて、それぞれの状況に応じた取組を宣言する企業を募集し、登録企業として県のホームページへの掲載等により取組を支援しています。(募集開始 平成29年6月)

※登録企業 平成30年12月1日現在48社 (資料30)

(鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰)

また、平成29年度に、女性活躍に向けて積極的に取り組む企業の表彰制度を創設しました。鹿児島県内企業の優れた取組を情報発信し、取組の拡大を目指しています。(資料31)

※表彰企業 (50音順)

平成29年度 3社 城山観光株式会社、株式会社新日本科学、株式会社トヨタ車体研究所

平成30年度 2社 国立大学法人鹿児島大学、町田酒造株式会社

女性の活躍が未来を拓く一鹿児島県の現状と取組について

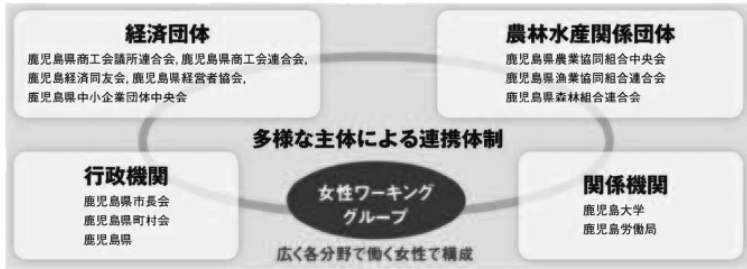
資料28 鹿児島県女性活躍推進会議

女性の活躍推進に向けて、経済団体や行政など多様な主体による連携体制を構築するため、平成28年6月24日、「鹿児島県女性活躍推進会議」を設立しました。

設立の趣旨

女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍し、男女がともに安心して生き生きと働くことができる「鹿児島」の実現を目指し、多様な主体が連携して本県における女性活躍の取組を加速化する。

- 企業、団体、行政が一体となった取組の推進
- 女性の活躍推進の気運醸成
 - 女性の能力が十分に発揮でき、活躍できる環境整備
 - 女性が働き続けられるための環境整備



資料29 女性ワーキンググループ

本県独自の取組

県内企業の30代・40代の働く女性を中心とした女性ワーキンググループにおいて、女性活躍推進に係る地域の実情に応じた効果的な取り組みについて意見交換を行い、女性活躍推進の事業に反映させる。

【構成企業】
 (株)鹿児島銀行、(株)唐船映食品、南風病院、鹿児島製茶(株)、康正産業(株)、J A鹿児島県女性組織協議会、城山観光(株)、(株)タイヨー、中江報徳園、富士ゼロックス鹿児島(株)、測上印刷(株)、(株)山形屋

平成29年度の活動

- 第1回目 (H29.4.28)
 - ・小林副知事による講話「女性活躍に向けて」、グループ毎の意見交換
 - ・29年度事業計画についての意見交換
- 第2回目 (H29.5.26)
 - ・ロールモデル提供セミナーの具体的な内容について協議
- 第3回目 (H29.9.14)
 - ・オフィスビュー ワークショップデザイナーの高崎恵さんによる多様性について考えるワークショップ
 - ・ロールモデル提供セミナーにおいて女性ワーキンググループのメンバーにより行うトークセッションの具体的な内容について協議
- ロールモデル提供セミナー「私の働き方を考える～教えて先輩 聞かせて先輩～」の実施
 - ・オフィス藤田(有)取締役 古城順子氏による講演 (H29.9.27)
 - 「互いの幸のために、一人ひとりの尊厳に気づき向き合おう」
 - ・女性ワーキンググループのメンバーによるトークセッション、フリートーク



【参加者の意見】
 ・今までで一番生の声が聞けた
 ・世代も職種も異なる人たちとお話できてとてもよかった



資料30 鹿児島県女性活躍推進宣言企業

鹿児島県女性活躍推進会議では、キックオフ宣言※に賛同して、女性が働きやすい職場づくり、環境整備、制度の導入、登用や採用目標などについて、それぞれの状況に応じた取組を宣言する企業を募集しています。
(募集開始 平成29年6月)

※キックオフ宣言

私たちは、女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍し、男女がともに安心していきいきと働くことができる「鹿児島」の実現を目指し、率先して取り組むことを宣言します。
平成28年6月24日

対象

鹿児島県内に本社又は、事業所があり、各職場の実態、実情等を踏まえ、女性の活躍に資する内容の取組を選定し、宣言を行う企業、事業所、法人、団体等。

宣言すると

- 県のホームページや広報誌等に企業名等を掲載します。
- ハローワークの求人票に登録企業である旨掲載していただけます。
- 県主催のセミナー等で、宣言企業のPRをします。
- 県等が実施する「女性の活躍」に関する各種セミナー、講演会等の情報を提供します。
- 宣言企業として登録され、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を行った場合には、県中小企業融資制度の一部資金において、信用保証料率を通常より、さらに0.1%引き下げます。

登録企業 (平成30年12月1日現在 48社)

(株)新日本技術コンサルタント、(株)田島組、(株)東条設計、(株)山形屋、町田酒造(株)、末重建設(株)、西南水産(株)、佐川急便(株)鹿児島営業所、(株)新日本科学、大和リース(株)鹿児島支店、(株)トヨタ車体研究所、城山観光(株)、東京海上日動火災保険(株)、(株)フォーエバー、福地建設(株)、国立大学法人鹿児島大学、(株)日本政策金融公庫鹿児島支店、第一生命保険(株)鹿児島支社、鎌田建設(株)、(株)オーリック、損害保険ジャパン日本興亜(株)、(株)システムメディア、(株)鹿児島銀行、(有)リック、(株)コルテス、(株)森建設、(株)ブライトハウス六本木、(株)プロゴワス、山佐産業(株)、(株)九州タブチ、九州ハーネス(株)、鹿児島相互信用金庫、(株)研文堂、(有)河内園本舗、富士ゼロックス鹿児島(株)、鹿児島製茶(株)、(株)東郷、(株)ホーミング、南日本地質調査(株)、シチズン時計鹿児島(株)、アロン電機(株) 他

資料31 鹿児島県女性活躍推進優良企業表彰

鹿児島県では、県内企業の優れた取組を情報発信することで、県内全体の取組を拡大するために、女性活躍に向けて積極的に取り組む企業を表彰しています。(制度創設 平成29年度)

対象

表彰の対象は次のすべてを満たす企業となります。

- (1) 県内に本社又は、事業所があり、常時雇用する労働者を有して事業活動を行う企業、事業所、法人、団体等(国及び地方公共団体を除く)で、女性の能力の発揮と、男女がともに働きやすい職場づくりに係る取組などが顕著であること
- (2) 一般事業主行動計画(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年64号)第8条に規定する一般事業主行動計画をいう。)を策定した旨を都道府県労働局に届け出ていること
- (3) 鹿児島県女性活躍推進宣言企業として登録されていること

表彰企業の選考

表彰は3企業程度とし、次のような取組を総合的に勘案して、鹿児島県女性活躍推進会議において候補者を選考した上で、決定します。

- (1) トップの意思表明のもと女性活躍に向けた職場づくりに取り組んでいること
- (2) 女性の採用や管理職への登用を推進していること
- (3) 女性の能力開発や職域拡大に取り組んでいること
- (4) 働きやすい職場環境づくりを推進していること
- (5) 特に優れた取組を実施していること

平成30年度表彰企業 (50音順)

- 国立大学法人鹿児島大学
- 町田酒造株式会社



女性の活躍が未来を拓く―鹿児島県の現状と取組について―

（どんどん鹿児島女性の活躍応援団）

女性が十分に力を発揮していない状況の中、女性活躍を加速するためには、組織トップのコミットメントが重要です。このため、平成30年7月30日に「どんどん鹿児島女性の活躍応援団」を結成し、知事と経済5団体（鹿児島県商工会議所連合会、鹿児島県商工会連合会、鹿児島県中小企業団体中央会、鹿児島経済同友会、鹿児島経営者協会）の代表者が一丸となって女性活躍を推進することを表明しました。これを契機に、女性活躍の取組を進め、活躍状況の「見える化」を図り、県内全体へ拡大するよう取組を展開していくこととしています。（資料32）

資料32 どんどん鹿児島女性の活躍応援団

三反園訓知事と鹿児島県女性活躍推進会議の経済5団体の代表者との間で「どんどん鹿児島女性の活躍応援団」が結団の運びとなり、平成30年7月30日に結団式を開催しました。

設立の趣旨

女性活躍を加速するためには、組織トップのコミットメントが重要であり、知事と経済5団体の代表者が一緒になって女性活躍の推進を表明することで、女性がいきいきと働くことができる鹿児島を一丸となって目指すものです。

本応援団の結団を契機に、女性活躍の取組を進め、活躍状況の「見える化」を図り、県内全体に拡大するよう取組を展開してまいります。

応援団メンバー（敬称略）

三反園 訓（鹿児島県知事）
岩崎 芳太郎（鹿児島県商工会議所連合会会長）
森 義久（鹿児島県商工会連合会会長）
小正 芳史（鹿児島県中小企業団体中央会会長）
津曲 貞利（鹿児島経済同友会代表幹事）
諏訪 健彦（鹿児島経営者協会会長）



平成30年7月30日		
鹿児島県知事	鹿児島県商工会議所連合会会長	鹿児島県商工会連合会会長
小正 芳史	岩崎 芳太郎	森 義久
鹿児島県中小企業団体中央会代表幹事	鹿児島経済同友会代表幹事	鹿児島経営者協会会長
津曲 貞利	岩崎 芳太郎	諏訪 健彦

6 おわりに

鹿児島県では、「鹿児島県女性活躍推進計画」を策定し、それを踏まえて、平成30年3月に「第3次鹿児島県男女共同参画基本計画」（計画期間：2018年度から2022年度）を定め、女性活躍推進優良企業表彰や「どんどん鹿児島女性の活躍応援団」など様々な取組を積極的に展開してま

いりました。

平成30年3月策定の「かごしま未来創造ビジョン」におきましても、「鹿児島を目指す姿」に、「ひとが輝く鹿児島～地域に誇りを持ち多彩な個性と能力を発揮～」を位置付け、「女性がいきいきと活躍できる社会の形成」を施策展開の基本方向の1つとしています。

女性が新しい可能性を拓いて、その力を発揮できる社会を創ることは、鹿児島県の一層の発展にも、また、「鹿児島に生まれてよかった。鹿児島に住んでよかった。」の実現にもつながります。

「女性の活躍が未来の力」になります。女性が個性と能力を発揮し、男性も女性もともに安心していきいきと働くことができる鹿児島の実現を目指して、さらに取組を進めてまいりますので、皆様の御協力と御理解をお願いいたします。

(鹿児島県総務部県民生活局青少年男女共同参画課男女共同参画室室長)