

第4章 まとめ

4-1 第2章 分析テーマⅠ 滋賀県はなぜ女性の非正規雇用率が高いのか～都道府県別分析～ から

第2章の分析からは以下の結論を得た。

- 滋賀県が含まれる⑤広域都市圏エリアは**非正規雇用率が高い**と言える。

さらに、⑤広域都市圏エリアの特徴について、デンドログラムで近接しており特徴が類似しているが非正規雇用率が低い④大都市圏エリア、および最も非正規雇用率が低い①北日本エリアとの比較に基づき、以下のことが言える。

④大都市圏エリアと比べて、

- 管理職や専門的・技術的職業の女性の割合が低く、生産工程職に従事する女性の割合が高い
- 金融・保険業等や教育学習業に従事する女性の割合が低い
- 大卒以上の女性の割合が低い
- 育児時間が短い男性の割合が低い、年収が高い男性の割合が低い

①北日本エリアと比べて、

- 卸小売業に従事する女性の割合が高く、医療福祉業に従事する女性の割合が低い
- 就業時間が長い男性の割合が高い、育児時間が短い男性の割合が高い
- 年収が高い男性の割合が高い

滋賀県が含まれる⑤広域都市圏エリアは、これらの変数を用いたクラスター分析により分類された5つのクラスターの中で最も非正規雇用率が高いことを踏まえると、上記の特徴が⑤広域都市圏エリアにおける非正規雇用率の高さに影響を与えている可能性が示唆される。

そこで、滋賀県がもつ特徴について、公表資料等から見ていく。

■令和5年版 滋賀県の商工業（滋賀県商工観光労働部商工政策課）

次の産業構造上の特徴がある。

- 就業者数について、第2次産業および第3次産業の就業者割合が高く、産業大分類別にみると、「製造業」が26.2%、「卸売業、小売業」が13.9%、「医療、福祉」が12.7%となっており、これら3業種で全体の過半数を占めている。
- 民営事業所の従業者について、産業大分類別にみると、「製造業」が27.3%、「卸売業、小売業」が17.7%、「医療、福祉」が13.2%、「宿泊業、飲食サービス業」が7.8%となっている。
- 県内総生産について、産業大分類別に構成比をみると、製造業が44.4%を占めており、国の25.9%(令和2暦年値)と比較して、本県は第二次産業の構成比が極めて高いことがうかがえる。

■令和2年国勢調査 就業状態等基本集計結果 結果の概要（総務省統計局）

- 「製造業」に従事する者の割合は滋賀県が27.1%と最も高い
「製造業」は滋賀県が27.1%と最も高く、次いで愛知県（25.6%）、静岡県（25.4%）などとなっている。
- 「生産工程従事者」は三重県が21.2%と最も高く、次いで滋賀県（20.9%）、富山県（20.8%）などとなっている。

また、滋賀県を含むクラスターがもつ特徴である「金融保険業等従事率が低い」について、以下の資料が示す。

■令和2年国勢調査 就業状態等基本集計結果 結果の概要（総務省統計局）

「正規の職員・従業員」の割合が最も高いのは、男性は「公務（他に分類されるものを除く）」、女性は「金融業、保険業」

女性の「正規の職員・従業員」は「金融業、保険業」で70.5%と最も高い。

■まとめ

「2-1 現状把握」のとおり、属性等を調整して、滋賀県の有配偶女性の非正規雇用率をみた場合、全ての年齢階級において、全国で一番非正規雇用率が高いわけではないことがわかっているが、ほとんどの年齢階級において全国値より高い状況にある。

調査結果から、女性の非正規雇用率に、産業構造や地域の特性が一定、関連しているという解釈ができる。その特徴的な部分へのアプローチを検討する必要があるのではないだろうか。

また、女性の活躍が進みやすい土壌づくりとして、女性の正規の職員・従業員の割合が高い産業等が根付くような取組や、専門的・技術的職業等に従事する女性が育成されるような取組等が求められるかもしれない。

4-2 第3章 分析テーマⅡ 滋賀県の女性は働き方に満足しているのか～県民意識調査分析～ から

第3章の分析からは以下の結論を得た。

分析テーマⅡ-1：子育て開始時における仕事と子育ての状況に係る満足度

- 全体として、65.0%の人が、第一子子育て開始後の仕事と子育ての状況に満足していた。
- 第一子出産時（前）と子育て開始後の雇用形態の変化によって満足度に有意な差はなかった。
- 第一子出産時（前）に正規就労していた人について、継続したか辞職したかによって満足度に有意な差はなかった。
- 第一子出産時（前）に正規就労していた人を年齢や学歴別に区分したとき、どの年齢階級・学歴においても、正規就労を続けたか辞めたかによって満足度に有意な差はなかった。
- 第1子出産時（前）に仕事を辞めた人のうち、辞職理由として「家事・育児に専念したい」を選択した人は、選択していない人に比べて満足度が有意に高かった。

- 分析テーマⅡ-2：現在非正規就労をしている女性の正規就労の希望現在非正規で就労している女性のうち、81.9%の人が、現在、正規就労を希望している。
- 5歳階級別では44歳までは年齢が高くなるほど正規就労を希望する人の割合が高くなっていることが読み取れるものの、年齢階級間の差は有意ではなかった。
- 大学・大学院卒の人はそれ以外の人と比べて正規就労を希望する割合が高いが、その差は有意でなかった。
- 第一子の子育て開始前後に正規で就労していたかどうかは、現在、正規就労を希望するかどうかに関係があるとは言えない。

■女性がどのような働き方を望んでいるか

「全体として、65.0%の人が、第一子子育て開始後の仕事と子育ての状況に満足していた。」という結果から、出産・育児期において、多くの女性が望む働き方ができていたと解釈することができる。

■家事・育児を女性が担う傾向

「第1子出産時（前）に仕事を辞めた人のうち、辞職理由として『家事・育児に専念したい』を選択した人は、選択していない人に比べて満足度が有意に高かった。」という結果から、女性たちが望んで仕事を辞めて、家事・育児を主体的に担っていることがうかがえる。

本人の希望に応じた選択がされていることは望ましいことである。しかし、家庭における役割分担の実態を見ると、必ずしも男女が平等に分担しているわけではない。令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査によると、次の結果も出ている。

- 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に『同感しない』は 74.1%
- 「男性も積極的に家事をするほうがよい」が 62.0%で最多
- 家庭生活における配偶者（パートナー）との役割分担の理想は、どの分野においても、男性、女性ともに「自分と配偶者（パートナー）が同程度に分担」の割合が高いが、現実には、男性の役割分担の割合が高い（女性の割合を上回った）項目は、【ゴミ出し】と【自治会等の地域活動への参加】のみである。女性の役割分担の割合が特に高い項目は、【掃除】、【洗濯】、【日常の買い物】、【食事のしたく】および【食事の後かたづけ】であり、『主に自分』の回答が9割を超えている。

■正規就労の希望

「現在、非正規で就労している女性のうち、81.9%の人が、現在、正規就労を希望している。」という結果から、正規雇用を求める人が多い実態も明らかになった。

連合（日本労働組合総連合会）が2022年に実施した全国の非正規雇用で働く女性を対象とした調査¹⁸結果によると、初職が正規雇用か非正規雇用かにより、配偶者・子どもの有無に大きな差があることが示されている。また、非正規雇用という雇用形態では、フルタイム（週40時間以上）で働いている人でも年収が250.6万円にとどまり、経済的なゆとりが「ない」と回答した割合は66.9%に上る、という結果となっている。

■まとめ

出産・育児期において、多くの女性が子育てと仕事の状況に満足していたという結果からは、女性たちが希望に応じた選択をできていたと解釈することができるが、一方で、非正規雇用という形態を女性が望むのは、短時間労働や時間の融通にメリットを感じた結果であるという側面も強い（芳崎 2018¹⁹）。

さらに、配偶者（パートナー）と同程度に家事・育児等を分担することが理想でありながら、実態は女性が担う割合が依然として高い。

また、今回の分析結果から、正規雇用の経験や学歴等が「満足度」や「正規雇用の希望」に対して影響するという、有意な結果は示されなかったが、サンプルサイズの小ささが影響している可能性もある。今回、分析に使用した「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」については、県内在住の18歳以上の個人3,000人を対象としたものであり、有効回答率は42.4%であった。その母集団から、さらに、非正規雇用の女性等を抽出して分析したところであり、サンプルサイズが限られたことは否めない。

したがって、継続就労支援等をはじめとする女性のエンパワーメントや企業における柔軟な働き方の導入、男女共同参画意識の定着に向けた啓発等に、引き続き取り組む必要があると考える。

¹⁸ 非正規雇用で働く女性に関する調査2022（連合（日本労働組合総連合会）2022年3月31日プレスリリース）

¹⁹ 芳崎文香, 2018, 『女性はなぜ非正規雇用労働を選択するのか—諸外国との比較を通して—』, 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要 No.19,035-042.

4-3 今後の施策に向けて

まず、令和6年度に本県が行う主な事業を説明する。

■ 令和6年度事業（予算公表資料から）

滋賀の経済活動を担うひとづくり
女性活躍推進に向けた取組 [予算額 2.0千万円]

一人ひとりの多様な働き方の実現による 更なる女性の活躍推進に向けて

商工観光労働部 女性活躍推進課 (内3770)

明日のおうみ女性リーダー育成プロジェクト 女性管理職登用UP

- 女性管理職の不安軽減・スキルアップ!
- 企業トップ層の意識改革!

企業トップ層 女性従業員

女性の起業トータルサポート事業 女性起業家応援

- 女性の起業応援事業
- 起業支援セミナーにリスキリングコースを新設

challenge!!

女性の活躍推進に関する調査研究 EBPMへの取組

男性正規雇用比率
女性正規雇用比率

20代 30代 40代 50代 60代

本県の女性の有業者に占める非正規雇用の割合は全国1位
→大学との連携による要因分析

北の近江女性活躍応援事業 北部振興就労支援

- 女性IT基礎スキル向上事業
ITスキルの不安払拭により再就労を後押し!
- 女性活躍加速化事業
女性および企業のためのセミナー開催により、更なる女性の活躍を目指す!

32

図4-3-1 令和6年度 滋賀県の予算公表資料（抜粋）

滋賀の経済活動を担うひとづくり
滋賀の産業を担うひとづくりの推進 [予算額 3.4億円]

多様な人材の活躍を支援し、新たな事業展開に対応するための企業の人材育成を促す

商工観光労働部 中小企業支援課 (内3733)
モノづくり振興課 (内3794)
労働雇用政策課 (内3750)
女性活躍推進課 (内3770)

滋賀の産業ひとづくり推進プロジェクト 令和6年度～令和8年度

課題

①産業人材不足の解消（喫緊の課題） ②県内企業の持続的な発展による魅力ある雇用の場の確保（中長期的な課題）

外国人材の活躍・定着促進（多文化共生施策とも連動）
多様な人材確保の促進（若者・女性・中高年）

企業の人事戦略の再構築支援（リスキリング、働き方改革）
今後の産業ひとづくりの方向性、施策や取組について多くのプレイヤーと議論

滋賀県産業ひとづくり協議会（新設）
検討項目：企業内リスキリングの推進、高度外国人材の定着促進、若年層の早期離職防止 など

人材確保

- しがジョブパーク等を通じて、若者・女性・中高年など企業の多様な人材確保を促進
- 外国人材（高度技術人材）の活躍促進・確保支援の強化
- 専門人材のマッチング支援（プロフェッショナル人材戦略拠点 北部サテライト設置）

ベトナムでの日本語教室の風景

人材育成

- 中小企業のDX人材の育成支援
- 専門人材の活用等によるリスキリング支援
- 地場産業等体験を通じて次世代人材の育成
- 小中学生を対象としたものづくり体験
- 女性管理職の登用促進や育成支援
- <北の近江振興プロジェクト関連>
- 社会課題解決を目指す起業家育成支援
- 女性の再就労・キャリアアップ支援

働き方改革の推進

- 多様な主体（社労士会・労働団体・経済団体等）と連携した中小企業の働き方改革推進
- 在宅ワーク等、女性の多様な働き方への支援

31

図4-3-2 令和6年度 滋賀県の予算公表資料（抜粋）

社会全体で子育てを応援



官民連携で子育てを応援し、子どもと子どもに関わる人の笑顔があふれる社会をつくる【予算額 6.8千万円】

子ども・子育てに
やさしい滋賀県とは？

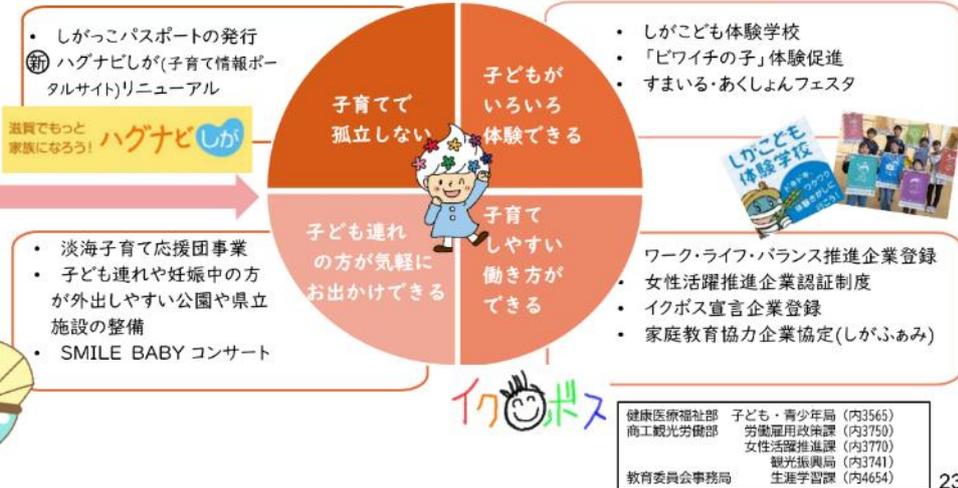


図4-3-3 令和6年度 滋賀県の予算公表資料 (抜粋)

続いて、令和7年度の主な事業を説明する。

■ 令和7年度事業（予算公表資料から）

ジェンダー平等の推進・ダイバーシティへの取組
ジェンダー平等の推進

【予算額 1.2千万円】
(その他関連事業除く)

ジェンダー平等に取り組むことで、ダイバーシティが確保された社会を目指す

ジェンダー平等のための

「大人の学び、やりませんか？」事業

「ジェンダー平等」をテーマに社会人向けのオンライン講座等を開催

働く場でのジェンダー・ギャップ解消

明日のおうみ女性リーダー育成プロジェクト

- 企業トップ層の意識改革を進める
- マネジメント力等のスキルアップを図る

若い世代からの

ジェンダー平等推進事業

若い世代が主体的に学び・発信する場を提供

女性の起業トータルサポート事業

女性の起業チャレンジを応援

女性起業家によるマルシェを開催

パートナーしがプラン2025改定

- 多様な主体や若い世代との対話
- より実効性のあるプランへ

ジェンダー平等債も一緒に議論

プランで掲げる目標を踏まえて、地方自治体初の発行を目指して検討・準備

あらゆる分野でのジェンダー平等の取組

パートナーしがプラン2025その他関連事業：142事業

- 女性の参画による防犯力向上
- プレコンセプションケアの推進
- 農業における「女性活躍」応援
- 建設産業における女性技術者の表彰

など

商工観光労働部
女性活躍推進課（内3770）

図4-3-4 令和7年度 滋賀県の予算公表資料（抜粋）

安心・安全な子育て環境の整備 淡海子ども・若者プラン基本施策⑦
若者が子育てしやすく、働きやすい社会づくり

【予算額 0.5億円】

子ども・子育てにやさしい社会、若者が働きやすい職場づくりの気運を醸成する。

- 子ども・子育てにやさしい社会づくりに向けた気運醸成
- 子ども連れや妊娠中の方へ配慮する取組を行う民間事業者等に対し費用の一部を補助

すまいる・あくしょんフェスタ

補助により整備された授乳室・子ども用便座

ライフ

ワーク

- 新** 奨学金返還支援等による若年層等の確保・定着【再掲】
- 新** 地場産業後継者への実践的なインターンシップ支援【再掲】
- 新** 魅力ある職場づくりに取り組む中小企業の支援【再掲】
- 新** 在宅ワークを希望する人に向けたデジタルスキル習得と発注企業とのマッチング支援【再掲】

子ども若者部子ども若者政策・私学振興課（内3587） 商工観光労働部労働雇用政策課（内3751）・女性活躍推進課（内3770） 31

図4-3-5 令和7年度 滋賀県の予算公表資料（抜粋）

滋賀の経済活動を担うひとりづくり
滋賀の産業を担うひとりづくり





多様な人材が活躍できる、魅力ある雇用の場を作るにより、「選ばれる滋賀」を目指す 【予算額 1.2億円】

奨学金返還支援など若年層等への支援

新 若年層等確保・定着支援事業 **補助制度を創設!**

県内企業とともに奨学金返還支援やスキルアップ支援に取り組み、若者の滋賀での活躍を支援

奨学金返還支援
【魅力】 経済的負担軽減


両面からの支援

スキルアップ支援
(D・X・G・K関連資格の取得)
【魅力】 自身の成長

● 若年層に向けた技能振興の取組

- ・若年技能者の技能研鑽意欲や子どもたちのものづくりへの興味関心の向上
- ・技能五輪出場に向けた気運醸成の促進



新 地場産業後継者インターンシップ事業

「住む・働く」ことを中心としたインターンシップ支援を実施



リスキリング・多様で柔軟な働き方

新 人的資本経営に向けた経営層のマインドチェンジ促進事業

人材戦略の変革やリスキリング等に向け、経営層のマインドチェンジを促進



新 高等技術専門校の再編(デジタル人材育成)

全訓練科にデジタルリテラシーに関するカリキュラムの導入



新 魅力ある職場づくり事業

「魅力ある職場づくり」に取り組む中小企業を支援



新 在宅ワーク促進事業

在宅ワークを希望する女性を支援



選ばれる滋賀

ダイバーシティ

新 外国人材活躍促進事業

県内企業と外国人材の双方に対して、外国人材の活躍促進に向けた支援を展開し、地域における外国人材雇用の好循環を創出



日本語

商工観光労働部
 イノベーション推進課 (内3793)
 労働雇用政策課 (内3751)
 女性活躍推進課 (内3771)

43

図 4 - 3 - 6 令和 7 年度 滋賀県の予算公表資料 (抜粋)

今後の施策展開

本章の4-1および4-2から得られた知見から、以下の施策を展開していく。

■滋賀の女性・元気・応援プロジェクト

県では、令和3年に滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画（パートナーしがプラン2025）を策定し、「一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ～男女共同参画で変わる 誰一人取り残さない、持続可能な未来を目指して～」を基本理念に取り組んでいるところである。

その中で、部局横断により「滋賀の女性・元気・応援プロジェクト」を実施している。

今後も、本プロジェクトを中心に、一人ひとりの女性の働き方や生き方、ライフステージに応じたきめ細やかな支援に取り組んでいく。

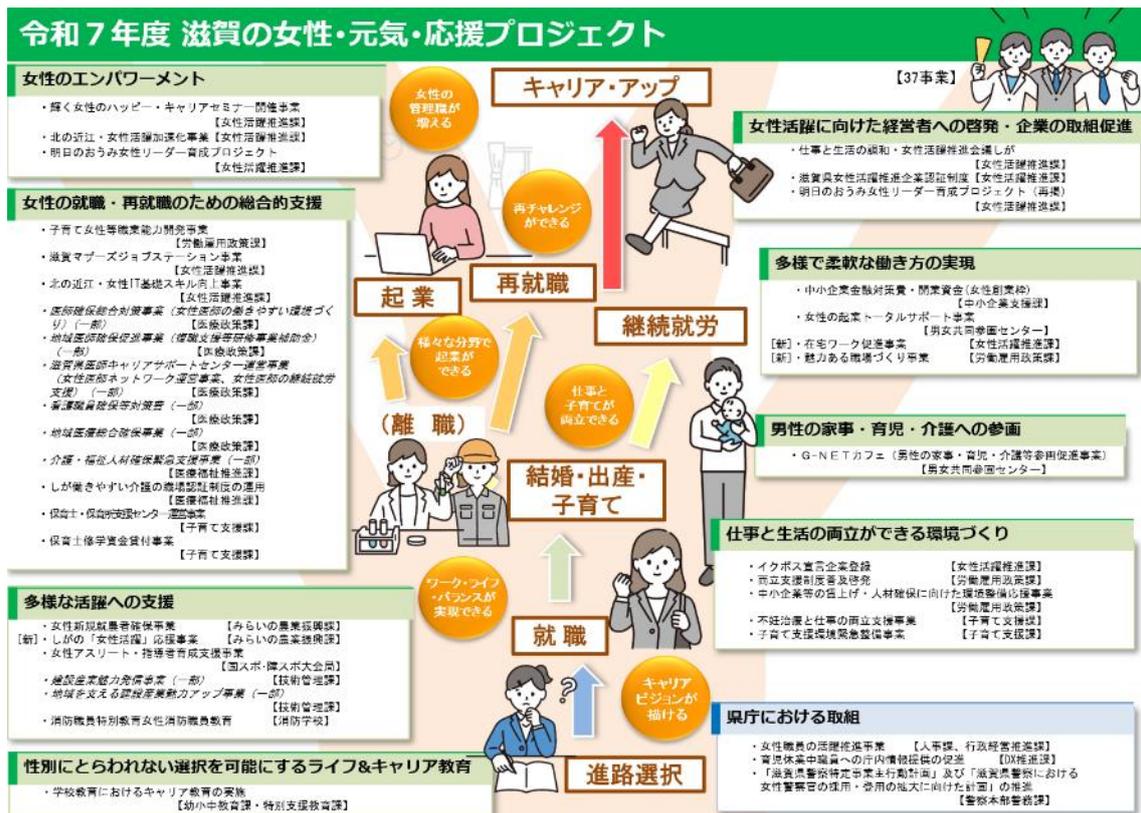


図4-3-7 令和7年度 滋賀の女性・元気・応援プロジェクト

■ 県内企業等への働きかけ

産業構造や地域の特徴が理由と対策を諦めず、粘り強く、県内企業等に対して、以下の事業等を通して、社内制度の整備促進や、トップ層の意識改革ならびに働く人自身の意識改革等について、働きかけを行っていく必要があると考える。

- 女性活躍推進企業認証制度²⁰
- ジェンダー平等のための「大人の学び・やりませんか？」事業
- 明日のおうみ女性リーダー育成プロジェクト
【湖国のリーダーの会トップセミナー】 等

なお、滋賀県男女共同参画審議会から「企業に求めるものが多すぎる」という意見があったことも踏まえ、企業側の事情も考慮しながら、丁寧に進める必要がある。



図 4-3-8 女性活躍推進企業認証制度チラシ

■ 再就労支援

「滋賀マザーズジョブステーション」は、出産や子育てによる離職後、再就職を希望する女性や、仕事と子育ての両立に悩む女性、社会へ一歩踏み出したい女性などを対象に、就労にいたるまでの個別相談やアドバイスを、仕事と子育てを両立するための保育等の情報の提供、託児の実施、求人情報の提供や職業紹介などをワンストップで実施し、一貫した就労支援を行うことを目的として、平成 23 年 10 月に開設された。

「お仕事探し応援ウィーク」とし、出産や子育てによる離職後、再就職を希望される子育て期の方を対象とした応援イベントも集中的に開催している



図 4-3-9 滋賀マザーズジョブステーション

²⁰ 滋賀県が実施する、女性活躍推進に取り組む企業・団体等を認証するとともに、その取組状況について公表することにより、女性活躍に取り組んでいる企業・団体等を「見える化」し、企業・団体等における女性活躍の促進を図ることを目的とする制度。

ころである。

正規就労を望む女性のために、引き続き支援を行っていく。

■正規就労支援

「北の近江女性活躍応援事業」により、主に県北部地域の女性等を対象として、以下の事業を実施することにより、就業につなげていく。

➤ 北の近江・女性IT基礎スキル向上事業

就労につながるIT基礎スキル向上事業を実施することにより、県北部地域で将来にわたり活躍することを目指す女性の増加につなげる。

➤ 北の近江・女性活躍加速化事業

人事担当者等を対象に、女性活躍のために企業として必要な税・社会保障制度の基礎知識について理解を深めるための講座や、働きやすい職場環境や制度の導入、女性の継続就労や正規雇用へのステップアップの推進等、職場の女性活躍推進について考える講座を開催し、県北部地域の企業における女性の活躍推進を図る。

■継続就労支援

企業で働く女性等を対象に、継続就労、仕事と家庭の両立の実現、資質向上ならびに意欲高揚を目的として、以下の事業を実施する。

➤ 働く女性のハッピー・キャリアセミナー

➤ 明日のおうみ女性リーダー育成プロジェクト【女性管理職および管理職予備層のための異業種交流会、女性管理職および管理職予備層のためのリーダー研修会】



図4-3-10 働く女性のハッピー・キャリアセミナー、明日のおうみ女性リーダー育成プロジェクト

■意識啓発、意識改革

「男性は仕事、女性は家庭」や「女性に政策決定・意思決定過程への参画は難しい」などの固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けて、以下の事業により取り組んでいく。

- ジェンダー平等のための「大人の学び・やりませんか？」事業
- 男性の家事・育児・介護への参画促進【G-NETカフェ】
- 児童・生徒向け意識啓発事業【男女共同参画社会づくり副読本】



図4-3-11 男女共同参画社会づくり副読本

■復職支援

滋賀県男女共同参画審議会からは、子育てが落ち着いた女性等が再び働けるよう支援する必要性が指摘されるとともに、企業における、いわゆる「出戻り制度」の整備等が有効であるという意見が出された。

すでに、女性活躍推進企業認証制度の審査項目に「22 結婚、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者で再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしたものについて再雇用する制度がある。」を定め、企業における取組を進めているところであるが、制度の一層の周知に努める必要等があると考えます。

■その他女性のエンパワーメント

県立男女共同参画センター“G-NETしが”を拠点に女性のエンパワーメントを進めていく。