

第1章 女性の活躍推進に関する分析・研究事業について

1-1 事業の目的について

近年女性の就業が進み、女性役員数なども増加しているものの、年代が高いほど正規雇用率が低いことを示すいわゆる「L字カーブ¹」がみられるなど、女性が仕事と生活を両立することは困難な状況にあり、働き方の選択において女性が希望を実現できていない可能性がある。

こうした状況のなか、令和4年就業構造基本調査によると、本県の女性の有業者に占める「非正規の職員・従業員」の割合は53.1%で、属性などの構成比の違いを考慮していない単純比較ではあるが、47都道府県中最も高い割合となった。

また、本年度は「男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」の5年に1度の実施年度であり、この機会を活用して、今後の施策の方向性を検討することが求められている。

本事業では、本県の女性の非正規雇用の割合が高い要因を分析し、解決策や今後の課題を明らかにすることにより、次期滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画の策定に向け、一人ひとりの多様な生き方・働き方を実現するための必要な施策展開につなげる。

¹ 日本の女性の正規雇用比率を年齢階級別にグラフ化したとき、20歳代を頂点に正規雇用比率が右肩下がりに低下しアルファベットのLのような形になることを「L字カーブ」と呼ぶ。

1-2 (参考) EBPMとは

EBPMは、Evidence Based Policy Making の略で、「証拠に基づく政策立案」と訳されている。

もともとは、1990年代に、「欧米において、医師の個人的経験や慣習などに依存するのではなく、科学的に検証された最新の研究成果に基づいて医療を実践するために提唱」²されたEBM (Evidence Based Medicine : 証拠に基づく医療) という考え方が、政策立案の分野でも導入されたものである。

EBPMにおいて、「エビデンス (証拠)」の定義は、必ずしも明確にはなっていない。学術的には、政策とアウトカムの因果関係を示す狭義的なエビデンスを指す場合もあるが、実際の政策形成の現場においては因果関係を明確に示すことは困難な場合が多い。よって、実務的には、政策効果の評価に関するエビデンス以外にも調査統計や行政記録といったものも幅広くエビデンスととらえることが通常となっている。³

本分析では滋賀県の女性の非正規雇用率が全国で最も高いという事実に対し、その要因や女性の働き方に関する課題を明確にするため、既存の統計データや「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」結果を活用し、客観的な分析を行う。その結果を次期滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画の策定に活かし、実効性のある施策の立案につなげる。

² 「秋の年次公開検証「秋のレビュー」(2日目)EBPMの試行的検証(I)モデル事業(ICTの活用)議事録」平成29年11月 内閣官房行政改革推進本部事務局

³ 大橋 弘(2020)『EBPMの経済学 エビデンスを重視した政策立案』東京大学出版会

1-3 本県の男女共同参画、女性活躍推進の現状

まず、世界から見た日本の状況について、世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数 2024」によると、日本は、146カ国中 118位という状況にある。

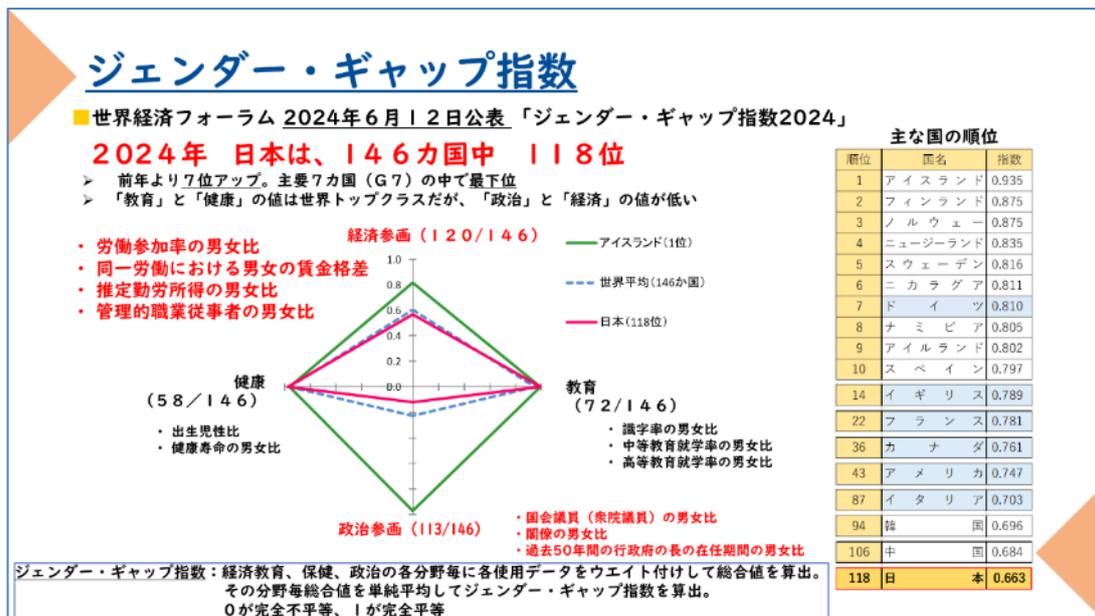


図 1-3-1 ジェンダー・ギャップ指数

特に、政治や経済の分野において、世界から大きな後れを取っている。

その日本の中での滋賀県の位置を見ていく。

属性などの構成比の違いを考慮していない単純比較ではあるが、令和2年国勢調査（総務省）結果によると、M字カーブ⁴の谷の深さは以前と比べて⁵浅くなってきたものの、全国38位という状況である。

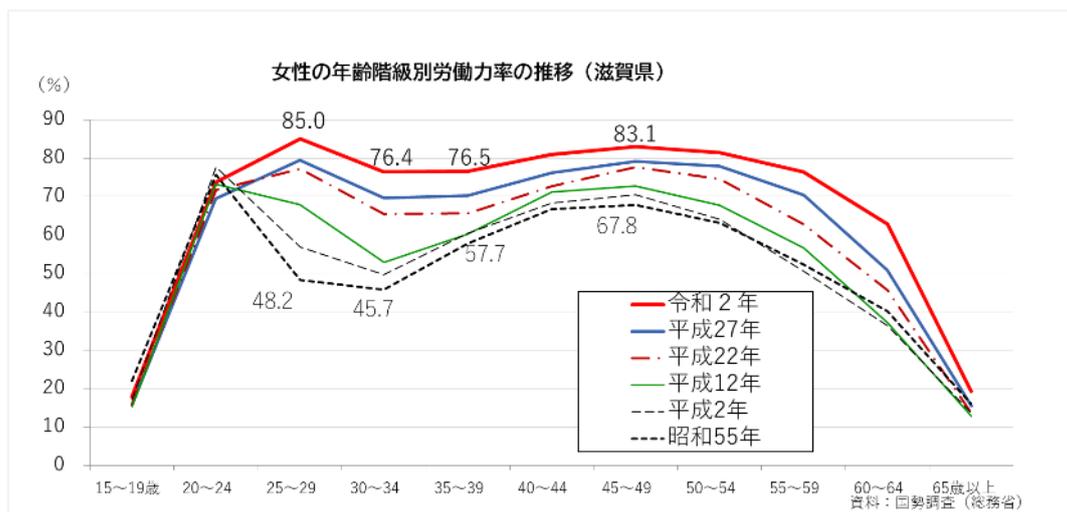


図 1-3-2 女性の年齢階級別労働力率の推移—滋賀県

令和2年国勢調査における管理的職業に従事する者に占める女性の割合は14.4%で47都道府県中11番目に低いという状況である。



図 1-3-3 管理職（会社役員、管理的公務員等）に占める女性の割合—滋賀県、全国、徳島県

⁴ M字カーブと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歳代後半が山となるアルファベットのMのような形になることを「M字カーブ」と呼ぶ。

⁵ 平成30年度にEBPMモデル研究事業において、M字カーブの要因分析を行った。

令和4年就業構造基本調査結果における女性の有業者に占める非正規の職員・従業員の割合は、47都道府県中最も高いことがわかった。

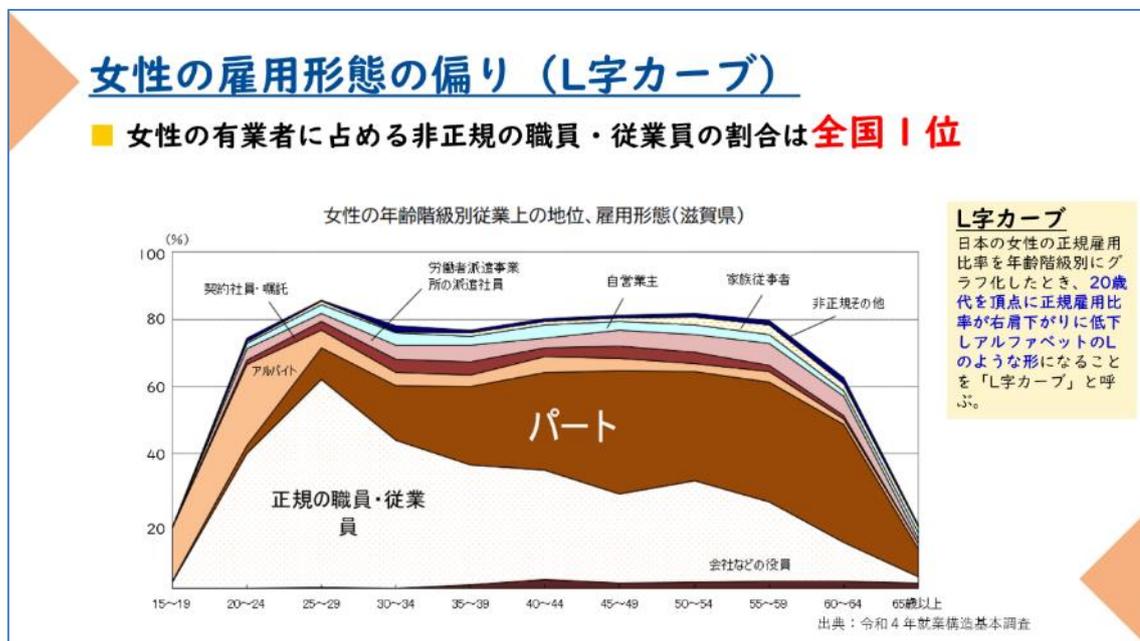


図 1-3-4 女性の有業者に占める非正規の職員・従業員の割合—滋賀県

本県の男女共同参画、女性活躍推進における課題の中で、とりわけ女性の非正規雇用における現状に大きな問題意識を持つに至った。

なお、図1-3-1から図1-3-4、ならびに、ここに掲載した見解については、属性などの構成比の違いを考慮していない単純比較であり、第1回ワーキンググループにおいて、女性活躍推進課が示したものである。

るため、県内の女性が自身の働き方に満足しているかどうかについて分析を行う。

また、正規就労をしていた女性が非正規就労になる大きな要因として、出産・子育てが考えられる。そのため、本分析で着目するのは、出産・子育てをする年代や子育ての経験がある年代の女性、出産・子育ての影響を受ける有配偶の女性とする。

(2) 分析テーマの設定

(1) で述べた課題認識から、2つの分析テーマを設定した。

◎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

滋賀県と他の都道府県を比較することにより、滋賀県の非正規雇用率が高い要因を明らかにする。なお、都道府県間を比較する際、可能な限り都道府県間の人口構成の違い等を調整した上で分析を行った。

分析には令和2年国勢調査および令和4年就業構造基本調査を主に利用し、結果については第2章に掲載する。

◎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

滋賀県に居住する女性を対象として、出産・子育てを機に正規雇用を辞めた女性や非正規雇用等になった女性が「仕事と育児の状況に満足していたか」、また、現在、非正規雇用の女性が「正規雇用を希望しているか」という2つの視点から、滋賀県の女性が働き方に満足しているかを分析する。

分析には、令和6年度に女性活躍推進課が実施した「男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」の結果を利用し、結果については第3章に掲載する。(県民意識調査の概要については5-2に掲載。)