

山口県の女性就労特性と活躍推進施策についての考察

Consideration of the Characteristics of Women's Employment in Yamaguchi Prefecture and Measures to Promote Women in the Workforce

鍋山 祥子
Shoko Nabeyama

山口大学 経済学部
Faculty of Economics, Yamaguchi University

要旨

現在、政府が掲げている「女性活躍」は、2012年の第2次安倍内閣以来、女性の労働力化を意図した経済政策として強力に押し進められてきた。一方、少子高齢化とともに急速な人口減少に直面している地方では、女性の労働力化は喫緊の課題であるのと同時に、地域の人口水準の維持という意味でも、地域で暮らし、定着する女性の増加を目指している。

そうした地方都市のなかで、女性の県内定着を政策課題に掲げる山口県をとりあげ、女性労働の特性を分析した。その結果、若年女性の労働力率の低さと壮年女性の旺盛な労働市場への再参入という2つの特性が明らかになった。山口県において、これら2つの特性に応じた女性活躍施策を取ることが有効であると指摘するとともに、具体的な方策について考察した。

1. はじめに

現在、「女性活躍」という言葉は一般社会に広く流通している。本稿では、まず日本の政策における女性活躍のねらいを整理する。そのうえで、少子高齢化とともに人口減少が進む、ほぼすべての都道府県において、現在、喫緊の課題となっている実効性のある女性活躍促進策について、特に山口県を取り上げて考察する。

2. 政策としての女性活躍

「女性活躍」という名の下に、女性の労働力化が促されるようになったのは、いつ頃からだろうか。法律としては、2016年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以後、女性活躍推進法と略す)が施行され、労働者数301人以上の事業主に対して、女性の就労状況や労働条件の改善などに関する行動計画の策定と公表が義務づけられた。その後、2022年4月には法律の適用が拡大され、労働者数が101~300人の事業主にも行動計画の策定と公表が義務化された。また2020年6月から、労働者数301人以上の事業主に

ついて、公表する具体的な項目(採用比率、管理職割合、勤続年数などにおける男女格差が判断できるものが多い)が設定され、さらに2022年7月には、「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられた。

このように、現在、数値目標というある程度の強制力をもって進められている女性活躍だが、政策として女性の労働力化の具体的な数値目標が示されたのは、2007年の「ワーク・ライフ・バランス元年」にさかのぼる。日本においてワーク・ライフ・バランスつまり仕事と生活の調和が目指されたのは、少子化対策として、女性労働者が仕事と育児の両立をしやすい労働環境をつくる、という狙いからである(鍋山2007、山田2007)。同年、政府が策定した「ワーク・ライフ・バランス憲章」の「行動指針」では、国全体として25~44歳の女性就業率を66%から73%に、そして第1子出産前後の女性就業率を38%から55%に上昇させるという女性の労働力化について目標値が設定されている。

しかし、女性活躍が大きな社会的なインパクトとして、一般国民に届いたのは、やはり第2次安倍内閣(2012年12月26日発足)で掲げられたアベノミクスの3本目の矢「成長戦略」以降の展開である。その具体的な内容を示した「日本再興戦略」(2013年6月閣議決定)では、「女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す」という項目において「特に、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である『女性の力』を最大限発揮できるようにする」と明記されている(日本経済再生本部2013)。その後、2013年の参議院議員選挙でのマニフェストには、「女性が輝く日本へ」という項目において、指導的立場の女性を2020年までに30%にするとされた。この「202030(にいまるにいまるさんまる)」と呼ばれる目標値は、実は、小泉政権であった2003年6月に内閣府・男女共同参画推進本部が設定したものである。しかし、最初の「202030」目標設定からの9年間(2003年~2012年)と第2次安倍内閣発足後の2年間(2013年~2014年)における

「女性活躍」について記載された新聞記事数¹⁾の年平均を比較すると、約20件から約380件へと急増していることから、その影響力の大きさがわかるだろう。

以上のように、政府が主導するかたちでの女性の労働力化は2012年の第2次安倍内閣発足以降、圧力を高めながら進められてきた。しかし、ここで注意が必要なのは、既に多くの議論が交わされているように、安倍内閣において推し進められてきた女性活躍は、あくまでも経済政策としてのものであり、社会政策としてではないという点である(堀江, 2017)。本稿において、ここから検討する地方都市における女性活躍は、もちろん地域の企業における人材確保を含む経済政策としての面もあるが、同時に人口減少に直面する地域社会の存続及びジェンダー規範への異議申し立ても含むものである。

3. 山口県における女性労働力の分析

山口県では2022年度から2026年度までを計画期間とする県の総合計画「やまぐち未来維新プラン」を策定している。山口県の現状として人口減少について分析するなかで、特に「若年層の女性の減少に歯止めがかからない」という問題意識を表明し、「若年層の女性の減少とその要因」を見出しとして言及している。そして、施策を具体化するにあたっての目指すべき県の将来像として、「若者・女性の県内定着」を項目として掲げ、「若者や女性に魅力のある雇用の場の創出やゆとりを感じられる環境づくり等が進み、県内外の大学等から県内に就職する学生が増加するなど、若者や女性の県内定着が進んでいる(山口県:2022, 61)」という地域の姿を示している。

3.1. 山口県の女性労働の特徴

では、山口県の女性労働には、どのような特徴があるのだろうか。図1は2020年の山口県と全国の年齢層別の男女の労働力率を示したものである。男性は20～24歳の労働力率が全国よりも高くなっている他は、全国とほぼ同じ傾向である。一方、女性については2つの特徴を指摘することができる。1つは若年女性(25～34歳)の労働力率の低さで、2つめは壮年女性(40～54歳)の労働力率の高さである。

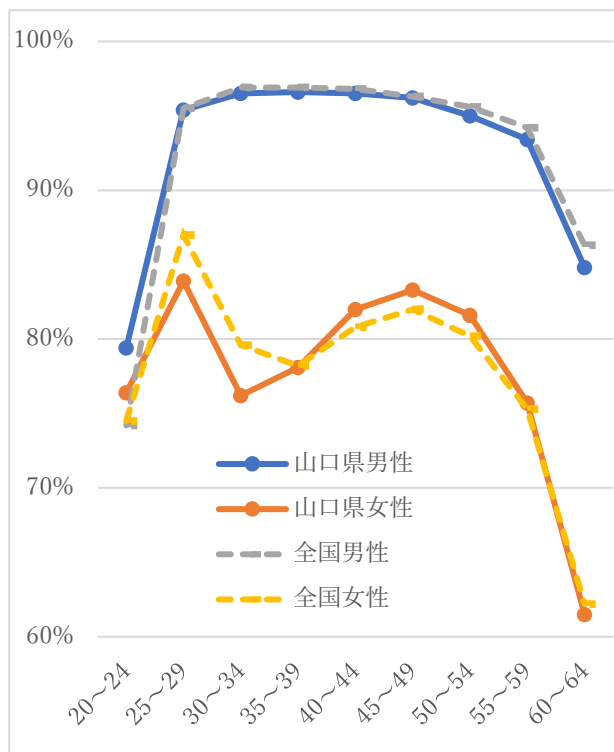


図1 年齢層別労働力率(「令和2年国勢調査に関する不詳補完結果」より作成)

ここでは1つめの特徴である低い若年女性の労働力率に焦点をあてて、その要因を分析する。図1で、若年女性の労働力率の推移を詳細にみると、すべての年齢層において労働力率が低い訳ではなく、25～34歳の時点での落ち込みが激しいことがわかる。その要因を探るにあたって、図2で山口県と全国における25～34歳の女性の生活状況を比較する。

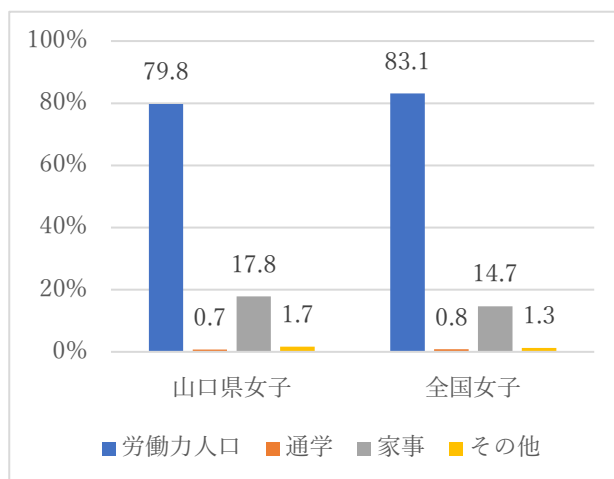


図2 若年層の生活状況(「令和2年国勢調査に関する不詳補完結果」より作成)

労働力人口とみなされない非労働力人口の内訳は、通学、家事、その他という3つに分類される。アルバイトやパートタイマーとして、通学や家事をしながら

も働いている場合は、労働力人口に入る。図2をみると、山口県で労働力人口として換算されていない女性の多くが「家事」というカテゴリーに吸収されていることがわかる。ここでの家事には育児も含まれるため、山口県の女性労働力率が低い直接的な要因は、若年女性が仕事と両立することなく、家事や育児に専念することにあると判断できる。一般によく誤解されることだが、育児休業を取得して雇用者が一定期間育児に専念することは、ここでの家事専念には該当しない。

なぜ、山口県の女性は仕事と家事・育児の両立ではなく、仕事を辞めてしまうのだろうか。

3.2. 要因分析

ここで、その要因として4つの可能性を挙げ、データを紐解きながら分析していく。それらは、大学進学率の低さ、婚姻年齢の低さ、出産時期の早さ、県民意識である。順にみていく。

教育社会学者の舞田の分析によると2020年春の大学進学率は、全国平均が男子57.8%、女子51.0%のところ、山口県では男子が42.3%、女子が38.1%である。男女ともに全国平均と比較すると低い値になっており、女子は47都道府県では40位（最下位は鹿児島県の34.2%）である（舞田, 2020）。

それに呼応するように、女性の初婚年齢は低く、2022年の人口動態調査によると全国の都道府県のなかでもっとも若い28.7歳となっている。同時に、初産年齢も低く、同調査によると全国平均が30.9歳のところ、山口県では29.6歳であり、初産年齢をみても全国でもっとも低いという結果になっている。図3は、第1子出産時の母親の年齢階級別割合を全国と山口県で比較したものである。山口県においては、女性が若い頃に出産を始める様子がよくわかる。

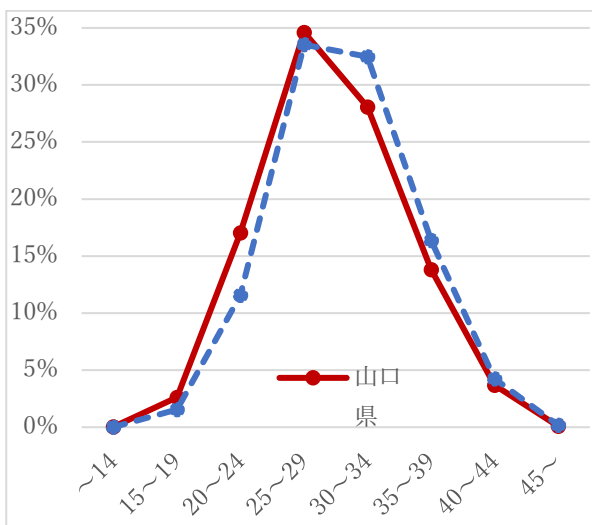


図3 第1子出生時の母親年齢階級別割合（「令和2年人口動態統計（確定数）」より作成）

このように、山口県の女性は全国と比較して大学進学率が低く、全国でもっとも若い年齢で結婚と出産を経験する。こうした年齢的な特徴と若年女性が仕事を辞めて家事・育児に専念するという選択をつなぐものとして、次に、県民意識を取り上げる。

図4と図5で示しているのは、住民の意識と女性の労働力率との関連を表したグラフである。住民意識としては、内閣府が2015年におこなった「地域における女性の活躍に関する意識調査」の結果が使用されている。図4は、妻には「子どもができてからもずっと職業を持って欲しい」と思う男性の割合を縦軸に、女性労働力率（25～44歳）を横軸にとり、県別にプロットしたものである。山口県の数値には○を付した。ここでは、子どもを持ってなお妻には仕事をして欲しいという夫の意識と女性労働力率の間に強い相関関係があることがわかる。それに加えて、ここで指摘すべきは、山口県の男性の意識が全国でもっとも低いということである。こうした意識が、出産をすれば、仕事を辞めて子育てに専念するという女性の選択に影響を与えているとみることができる。

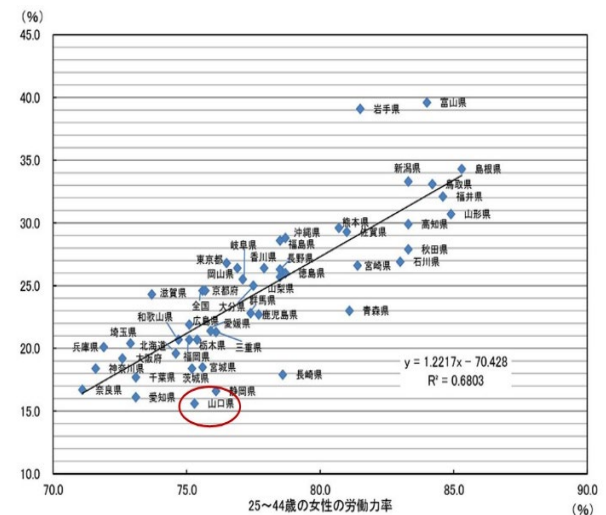


図4 妻には「子どもができてからもずっと職業を持って欲しい」と思う男性の割合と女性労働力率（25～44歳）（厚生労働省「平成28年版働く女性の実情」）

また、女性を含めた男女の意識として「子どもが小さいうちは、母親は外で働かない方がよい」という意識について、同様の方法によってグラフを作成すると図5のようになる。こちらのグラフにおいても、母親が子育てに専念した方が好ましいという男女の意識と女性の労働力率との間の相関関係は明らかである。図4では、男性のみの意識であったが、図5でわかるように、山口県は男女とも意識として、母親の育児役割を重視する傾向が強く、都道府県別にみると、埼玉県に次いで2番目に賛同する割合が高くなっている。

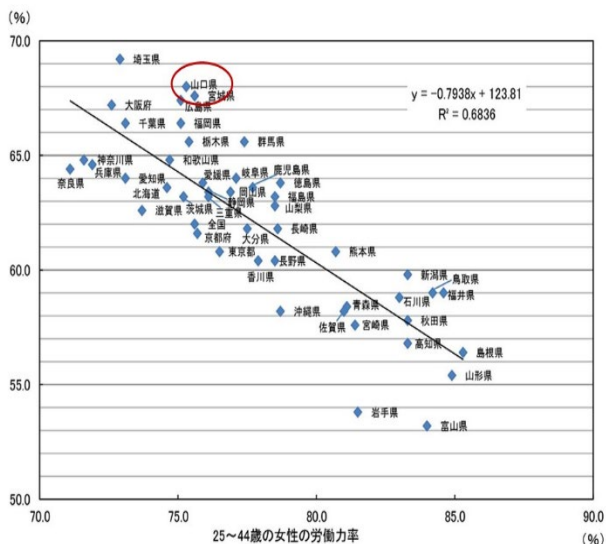


図5 「子どもが小さいうちは、母親は外で働かない方がよい」と思う男女の割合と女性労働力率（25～44歳）（厚生労働省「平成28年版働く女性の実情」）

さらに、内閣府「地域における女性の活躍に関する意識調査」(2015)には、直接的に性別役割分業意識（男は仕事、女は家事・育児という社会的にふさわしい役割があるという考え方）をたずねる項目もある。「自分の家庭の理想は、『夫が外で働き、妻が家を守る』ことだ」という設問に対して、「そう思う」「ややそう思う」と回答した男女の割合をみると、奈良県が50.4%で最も高く、次いで宮城県50.0%、山口県49.2%と続いている。このように、山口県では男女ともに性別役割分業意識が強く、特に、母親による育児を重視する傾向がある。この男女とも意識が若年女性の労働市場からの撤退を後押ししているものと判断できる。

以上、山口県の若年女性が仕事と家事・育児の両立ではなく、仕事を辞めてしまう傾向が強い要因について、4つの可能性から分析を進めてきた。いずれもデータが示す通り、山口県においては顕著な特徴がみられ、それぞれの要因が関連することで、若年女性が家事、特に子育てへの専念を理由として仕事を辞めるという決断をしやすい傾向にあることがわかった。

ここで、改めて山口県の女性労働の特徴の2つめとして指摘した壮年女性の労働力率の高さを思い出して欲しい（図1）。その要因としては、これまでの分析から、子育てを早めに終えた壮年期の女性が、教育費の獲得や、母親役割以外の新たな自己実現を目指して労働市場に戻ろうとする意欲が、全国平均よりも強く表れている、と推察することができる。しかし、それを直接的に裏付けるデータはない。そこで、壮年女性の高い労働力率については、次の考察において、山口県における効果的な女性活躍推進施策のなかで検討する。

4. 考察

今後、さらなる人口減少のなかで、女性の労働力化や希望する働き方を実現するために、どのような方策が効果的であろうか。これまで検討してきた山口県の女性労働の特徴を踏まえて、施策の方向性を考えると以下ようになる。1つめは、労働力率が落ち込む若年層に対して、労働継続を促すという方向での施策である。そしてもう1つが、中途採用者として労働市場に入ってくる壮年層に対する、即戦力化と公平性の担保である。それぞれについて具体的にみていく。

4.1. 若年層への労働継続施策

まず、若年層への労働継続施策として、①キャリア教育 ②雇用方法の見直し ③仕事とケアの両立支援の3つを挙げる。

①キャリア教育

キャリア教育は1999年の中央教育審議会答申によって、学校教育と職業生活との接続を改善するという目的で、小学校から実施する必要があるとされた。しかし、そこでは若者の親からの自立としての職業生活は視野に入っているものの、ジェンダー視点（つまりは、性別役割分業による女性の貧困化問題やワーク・ライフ・バランスの必要性など）は含まれてはいない（中央教育審議会, 1999）。男女での働き方の違いが未だに大きく、その違いが生賃賃金やライフスタイルの選択の幅に大きな影響を与えている現状を考慮すると、男女ともに家事や育児・介護、つまりはケア責任も含めたうえで働き方を考えるという、キャリア教育をおこなうべきである。

②雇用方法の見直し

雇用方法の見直しとは、コース別雇用管理制度（総合職と一般職のように採用の時点で異なるコースを設け、配置・昇進、教育など、コースによって異なる雇用管理をする制度）に代表されるような、採用時点で男か女かという性別によって雇用方法を変えるというシステムをとらない、ということである。もっとも、コース別雇用管理制度を採用している多くは大企業であり、近年ではコース別ではあるものの性別については限定しない、という運用に変更されている。しかし、コース別雇用管理制度をとっている118社への調査（2014年度）によると、総合職採用者に占める女性割合は22.2%、一般職採用者に占める女性割合は82.1%と、歴然とした格差がある（厚生労働省, 2015）。また、筆者が山口県内の企業に調査を実施した結果として、明示された制度はないものの、女性はすべて総務（事務）職に配属しているなど、男女で異なる雇用管理を実施している企

業がほとんどであった（鍋山, 2018）。

女性が結婚や出産をきっかけに仕事を辞めてしまう理由については、これまでに多くの検証がなされてきた（池田, 2010）。③で検討する仕事とケアの両立支援策の充実などはもちろんのこと、自分が従事している仕事によって感じる「面白さ」や「達成感」など、結婚や出産というライフイベントを迎える前の職業生活から得られる充実感もまた重要なファクターである。性別を理由に最初から働かせ方を固定するのではなく、男女ともに「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」に従事する機会を与えることは、労働者にとっても企業にとっても有益である。

③仕事とケアの両立支援

最後に、休日の適切な取得や柔軟な働き方を推進するワーク・ライフ・バランスの徹底など、働きながらも家事・育児時間を取ることでできる働き方の実現を目指すということである。そして、ここで重要なのは、こうした両立支援策を女性だけではなく、男性にも等しく適用することである。企業内部と同時に家庭における性別役割分業が変わらなければ、仕事かケアかの二者択一を免れるのは難しい。要するに、女性ばかりに「女らしい」生き方を迫りながら、同時に労働力化を推進するのは、そもそも無理な要求である。

ここまで、結婚や育児を機に仕事を辞めてしまう若年女性に対する、仕事を継続するための施策について述べてきた。しかし、教育のしくみや企業の制度を直ちに変更するのは難しく、その効果が実感できるのにも時間がかかる。それにともなって「仕事を辞めて育児に専念したい」という若年層の意識そのものも、すぐには変わらないであろう。そこで、現時点ですでに旺盛な壮年女性の労働市場への参入意欲をさらに高め、企業にとっても有効な戦力となり、また女性にとっても働きがいのある雇用施策について、考察をすすめる。

4.2. 中途採用者への施策

現状では、結婚や育児によって一旦労働市場から撤退し、子育てが一段落した後に再び働き始める女性の主な働き方は「パートタイム労働」である。2021年の全国データを示した図6をみても、M字型を描いている年齢層別の女性の就業率と比較して、正規雇用者を示すグラフはL字型をしている。つまり、労働市場に再登場した壮年女性は正規雇用者として働いている訳ではないということがわかる。

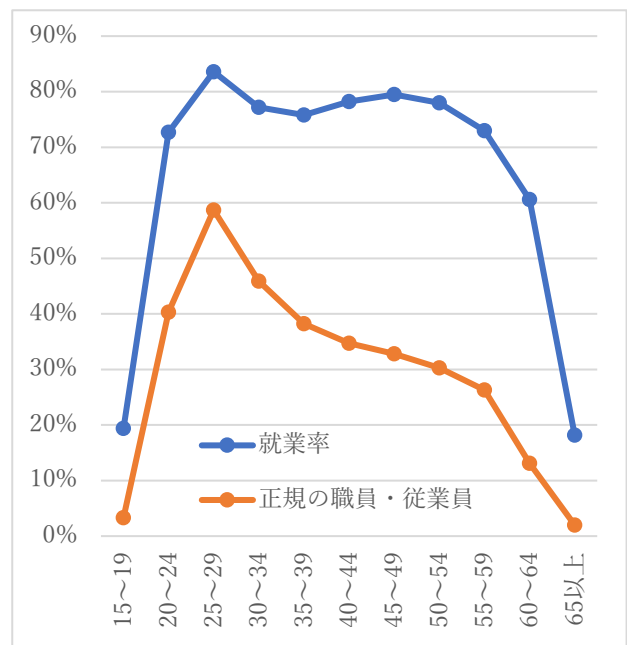


図6 女性の年齢階級別正規雇用比率（「男女共同参画白書 令和4年版」より作成）

しかし、急速に人口が減少する地域にあって、現在、人手不足の打開策として多くの企業がDX（デジタルトランスフォーメーション）による業務の効率化を進めようとしている。それは、低賃金のパートタイム労働者を多数雇うのであれば、少人数のDX人材を活用した業務改善を進めるという動きにつながる。そこで、労働者の働きがいと雇用環境の向上も考え合わせて、以下のような2つの施策を挙げる。①即戦力化に向けたリスキリング ②中途採用者が不利にならない評価制度 である。

①即戦力化に向けたリスキリング

リスキリングとは、新たな知識や技能を学び、身につけることを意味する。これまでも「学び直し」を指す言葉として「生涯学習」や「リカレント教育」という言葉があったが、リスキリングは、経済産業省が推進していることもあり、特にDX人材（デジタルスキルを持った人材）の育成のため、という文脈で使用されることが多い。

このリスキリングについて、好事例を1つ挙げる。2023年度に山口県が着手した事業に「女性デジタル人材を育成するためのリスキリング（再教育）と就労支援」というものがある。そのしくみを説明する。まず、デジタル人材を求めている企業と教育機関である大学などが「やまぐち女性デジタル人材育成コンソーシアム」を設立する。同時に、デジタル人材としての就労を希望する女性に対して専門的な教育をおこない、技能を習得した後に、コンソーシアムの企業との

マッチングをおこない、就労にまで結びつけるというものである。産学公の連携によって、県内女性のリスクリングおよび就労支援をおこない、企業にとっても専門人材を獲得することができるという、今後に期待が繋がる取り組みである。このような、就職という出口を見据えたリスクリングの要請は今後ますます強まるであろう。

②中途採用者が不利にならない評価制度

中途採用者だけでなく、今後さらにニーズが高まる「多様な働き方の実現」にとっても必要なのが、ここで挙げる公正な人事評価制度の導入である。正規雇用のほとんどが男性で、妻を持ち、内助の功に支えられながら定年まで同じ企業で働いていた時代には、一律の雇用管理制度でも問題が顕在化することはなかった。しかし、50歳時未婚率（旧「生涯未婚率」）が男性で28.25%、女性で17.81%となった2020年には（男女共同参画局2022）、個人で仕事とケアの両立をしなくてはならない労働者は増加し、迫り来る高齢化のなかで、老親の介護を含めた労働者のケア役割は重くなる一方である。決められた就業時間に、評価者である上司のもと、同じ職場で一緒に働くというワークスタイルが難しくなれば、その労働者の成果をいかにして公正に評価をするのか、という重大な問題が生じる。

中途採用者の場合、上記に加えて、採用時点での本人のスキルやそれまでのキャリアなどをどう考慮するのかという問題も生じる。中途採用者本人にとっても既存社員にとっても納得感がある評価をする必要がある。目標値の可視化や共有化、そして評価についての適切なフィードバックを含めて、丁寧な対応が求められる。今後ますます複雑化する一方の人事労務管理をアウトソーシングする企業が増加するのも、納得できる傾向であろう。

そして、①②の施策は、もちろん前述の4.1節の③と同時に起こさなければならない。女性にとっての働きやすさを追求することが、男性を含めた労働者のワーク・ライフ・バランスを推進することになり、性別のみならず、年齢や文化・習慣など、多様な背景を持つ労働者の能力を発揮してもらえる職場づくりにつながるからである。

5. まとめ

現在、政府が掲げている「女性活躍」は、女性の労働力化を目的とするものであるが、人口減少に直面している地方都市においては、女性が労働者として活躍するだけでなく、地域で生活をし、子どもを育み、地域の人とつながり、老いていくという「暮らし」をトータルで捉える必要がある。本稿では山口県の女性の就労特

性を明らかにしたうえで、その特性に応じた労働力化策を考察したが、忘れてはならないのは、「働きがいのある仕事」に従事し、「満足して暮らす」ことができる地域をつくる、という大前提である。地域で暮らす人々の声を聞きながら、それぞれの地域特性を分析し、その地域で暮らすことの満足度を高める、まさにこれが「地域 well-being」である。

今回は、山口県という大きな範囲での分析となったが、都道府県のなかにも、またさまざまな地域性がある。地域の特徴を丁寧に把握することで、より有効性の高い施策を立てることができるだろう。

【注】

1) 朝日、読売、毎日、日本経済新聞、4社の新聞記事検索の結果である。

【引用・参考文献】

- 池田心豪, 2010, 「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題—仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して」, 『日本労働研究雑誌』, vol. 52, no. 6, pp. 20-31
- 厚生労働省, 2015, 「平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況（確報版）を公表します」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101661.html>（最終アクセス：2023年2月28日）
- 厚生労働省, 2016, 「平成28年版働く女性の実情」
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/16.html>（最終アクセス：2023年2月28日）
- 男女共同参画局, 2015, 「地域における女性の活躍に関する意識調査」
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/chiiki_ishiki.html（最終アクセス：2023年2月28日）
- 男女共同参画局, 2022, 「男女共同参画白書令和4年版」
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/index.html（最終アクセス：2023年2月28日）
- 中央教育審議会, 1999, 「初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/991201.htm（最終アクセス：2023年2月28日）
- 鍋山祥子, 2007, 「未婚化が家族ケアに与えるインパクト—いま、なぜ、ワーク・ライフ・バランスが求められるのか—」『時間学研究』, 第1巻, pp. 63-76.
- 鍋山祥子, 2018, 「中国地方の企業における女性活用の現状と課題—女性の雇用区分と管理職登用に着目して—」『山口経済学雑誌』, 第66巻, 第5号, pp. 113-130
- 日本経済再生本部, 2013, 「日本再興戦略」

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf (最終アクセス: 2023年2月28日)

堀江孝司, 2017, 「安倍政権の女性政策」『大原社会問題研究所雑誌』 No. 700, pp. 38-44

舞田敏彦, 2020, 「都道府県別の大学進学率(2020年春)」
<http://tmaita77.blogspot.com/2020/12/2020.html>

山口県, 2022, 「やまぐち未来維新プラン」
<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/soshiki/19/185791.html> (最終アクセス: 2023年2月28日)

山田久, 2007, 「『ワーク・ライフ・バランス』で経済・社会両面での活性化を目指せ」『Business & Economic Review』, 2007年12月号, pp. 2-8