寄稿

# 福井県の事例から考える地域における女性雇用

金井　郁
（埼玉大学大学院人文社会科学研究科准教授）

## 1.　はじめに

本稿では、女性の労働力率が高いだけでなく正社員比率も高い福井県の事例を取り上げ、地域における女性雇用をめぐる課題を検討する。

日本における女性の年齢階級別労働力率は、女性が結婚や出産等を機に仕事を中断し、子育て期が終わると再び仕事に就くといういわゆるM字カーブとなっているのに対し、福井県全体では30歳代での落ち込みが小さく、女性が子育て期にも働き続ける割合が高いといえる。福井県の出生率は、2014年の合計特殊出生率が1.55と全国平均の1.42を上回っている。

2006年に内閣府男女共同参画会議が、「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」を発表した。この報告書によれば、日本の県には、「出生率の減少率が小さく、出生率・女性有業率ともに比較的高い」タイプ1と、「女性有業率が低く、合計特殊出生率も低い」タイプ7がある。福井県が含まれるタイプ1の特徴は、「（仕事と出産の）両立を支える社会環境」が相対的に整っており、出生率の低下が緩やかになっている可能性を指摘する。

一方、東北大学が開発した男女平等度指数[1]では、47都道府県の中で福井県は16位である。労働分野における男女平等度指数は他県よりも高いスコアを得ているものの、高等教育における女性比率や女性議員の割合などで他県よりスコアが低く、全体では16位という結果になっている。また、管理職の女性比率は、2010年国勢調査で全国平均が14％の中、福井では11.7％で、都道府県順位が41位と全国的にもっとも低い県のグループとなっている。

こうした状況を考えると、福井県は男女共同参画が最も進んでいるから女性労働力率が高いというわけではなさそうである。労働分野においても男女平等度の高い項目と低い項目が混在している。そこで、本稿では国勢調査などのマクロ統計および東京大学社会科学研究所が2014年3月に実施した『福井の希望と社会生活調査』[2]から、福井県における女性労働の実態と管理職における女性比率が低いのはなぜかについて検討し、福井県における女性雇用の課題を明らかにする。

## 2.　マクロ統計からみた福井県の女性労働

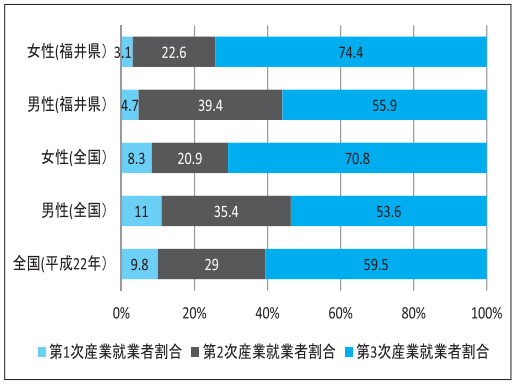
まず、マクロ統計から日本全体と福井県における女性労働の実態を概観しよう。

総務省「国勢調査」によると、全国における女性の労働力率は2010年で49.6％であるが、福井県では53％と全国を3ポイント以上上回っている。しかし、90年代以降、全国の女性労働力率はほぼ横ばい傾向にあるものの、福井県女性の労働力率は低下傾向にあり全国との差は縮小している。

また、同年の国勢調査から全国と福井県における産業別就業者割合をみると、男女ともに福井県では第1次産業従事者の割合は全国平均より低く、第2次産業、第3次産業の割合が高い（**図1**）。全国平均と比べると第2次産業従事者の割合が高いのも特徴といえる。さらに、福井県の就業者に占める雇用者の割合は78.5％（全国77.6％）、雇用者に占める女性割合は47.1％（全国44.9％）、女性就業者に占める雇用者比率は82.6％（全国81.3％）となっている。

以上から、福井県では女性労働力率が高く、その内訳を就業者についてみると、農林業を中心とする1次産業ではなく、製造業やサービス産業の雇用者であることが指摘できる。

図１　産業別就業者割合（全国・福井県）




（資料出所：総務省 2010 年『国勢調査』より筆者作成）

次に、2010年国勢調査から全国および福井県における女性の年齢階級別労働力率をみると、福井県については、30代での落ち込みが浅く、逆U字に近く子育て期と考えられる30～40代女性の労働力率の落ち込みがほとんどみられない。配偶関係別にみても、既婚女性の労働力率の落ち込みがほとんどない。ただし、福井県内でのM字カーブの形の差は大きく、例えば、高浜町の女性の労働力率は、全国と同程度のM字の深さ、美浜町においてはM字の底が全国より深い一方で、大野市ではほぼ逆U字の形をしている。

次に就業形態について見てみよう。全国と福井県の女性を比べると、どの年齢階層でも10ポイント以上福井県の正社員比率が高い。さらに、全国の女性の正社員比率は年齢が高くなるほど低下する傾向にあるが、福井県では40代で若干正社員比率が高まる。そのため、40歳～54歳では、全国平均よりも15ポイント程度、福井県女性の正社員比率が高くなっている。日本の平均的な女性の労働市場では、女性が正社員職を一度退職し離職期間が長くなると、正社員での再就職が難しいとされる。子育て等が一段落した後に再就職する際は、パート・アルバイトなどの非正社員としての再就職となるため、中高年層での正社員比率は低下する。しかし、福井県では40代で正社員比率が若干高くなっており、再就職の際に正社員となる者や中高年層で非正規から正社員へと移動する者が一定層いるといえる。ただし、福井県における女性の正社員比率が高いといっても、男女間での雇用形態のギャップは大きく、福井県男性では雇用者のうち約85%が正社員である一方、女性では約55%と30ポイントの差がある。

福井県では女性の正社員比率が高いことに加え、平均勤続年数も全国の女性平均よりも長い。2014年賃金構造基本統計調査によると、全国平均（民営＋公営産業計、10人以上企業）は男性13.5年、女性9.3年で、男性1に対して女性0.69である。福井県では、男性13.7年、女性11年で、男性1に対して女性0.8と、福井県における男性と女性の勤続年数の差は小さい。

また、専門職の女性割合は、福井県では52.8%と全国平均の47.1%よりも高い（2010年国勢調査）。専門職は、仕事の範囲が特定され、評価が目に見えやすい、出産や育児で一時退職しても仕事上不利になることが少ない、男女の賃金格差も少ないなどの理由から、女性が就業するのに利点があるという見方がある。例えば、東京女性財団の調査によると、大卒女性の就業継続している者の職種では、専門・技術職が31%と高い比率を占めていることがわかっている。こうしたことから、専門職における女性比率は女性の社会進出の指標の一つとみなされることもあり、この指標においても福井県の男女平等度は高いことを示している。

しかし福井県は、労働分野においても全国平均より男女平等度が高い項目ばかりでない。2010年国勢調査によれば、管理職の女性比率は、全国平均が14%である一方、福井では11.7%で、都道府県別順位も41位と、全国的に最も低いグループに入る。また、一般労働者の所定内給与も男性を100とした場合の女性の割合は、2014年賃金構造基本統計調査でみると、全国では72.2%だが福井県では70.8%と、福井県の男女間賃金格差は全国平均よりも大きい。ただし、全国・福井県ともに一般労働者の男女間賃金格差は縮小傾向にあり、その縮小幅は全国と福井県でほぼ同様の傾向となっている。

日本の男女間賃金格差は、雇用形態や勤続年数の分布が男女間で異なるために大きいと説明されることが多いが、福井県の女性は全国平均と比べて正社員比率が高く、勤続年数も男性との差が小さく、専門職の女性比率も高いといったことを合わせて考えると、福井県における女性は職場で差別的に扱われているなど、女性労働者を取り巻く環境は他県より

もむしろより厳しい可能性がある。

### 3. 正社員の昇進・昇格構造を考える

上述したように、福井県の雇用者に占める正社員の割合は全国平均を上回り、勤続年数の男女間格差も全国平均よりも少ない。にもかかわらず、なぜ福井県では女性の管理職比率が全国的にみて低いのだろうか。本節では、2014年3月に東京大学社会科学研究所が実施した『福井の希望と社会生活調査』のデータを用いて検討する。

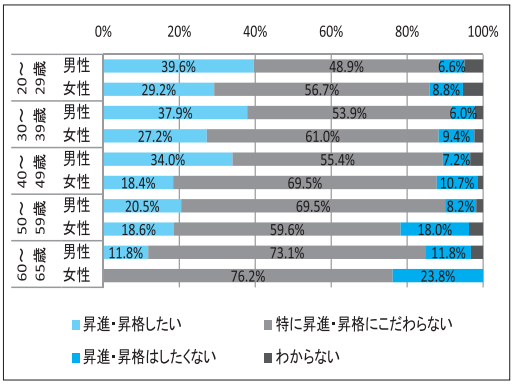
正社員に関して、昇進・昇格についての考え方を男女別にみると、昇進・昇格したいと回答した者は男性で30.7%、女性22.4%と男性が8ポイント程度高い。一方、昇進・昇格はしたくないと回答した者は男性で7.4%、女性11.8%と女性が4ポイント程度高く、意識の面では男性正社員の方が昇進・昇格への意欲は高いことが伺える。

これを年齢別にみると、20～30代の女性の3割近くは昇進・昇格したいと考えているが、40代以降でその割合が10ポイント近く落ち込み2割を切る（**図2**）。一方、男性では昇進・昇格したいと回答する者の割合は40代での大きな落ち込みはなく、50代になって10ポイント以上下がる。

つぎに「今の仕事は上の地位に昇進する見通しがあるのか」を年齢別にみると、女性の20代と30代では、3割近くが昇進する見通しがある仕事（ある程度あてはまるを含む）についており、この比率は同年代で昇進・昇格意欲をもつ女性の比率と合致する。同時に、「当てはまらない」とする割合は40代でも40%超で、最も高くなっている。一方男性では、20代とくらべて30代で昇進見通しのある仕事についている割合が大きく上昇し、反面で「当てはまらない」とする割合は、20代の35%から30代の18%へとほぼ半減する。30代の女性で、昇進する見通しがある仕事に配置される割合がもっと高くなれば、昇進・昇格に意欲的になり管理職女性が増える可能性がある（**図3参照**）。

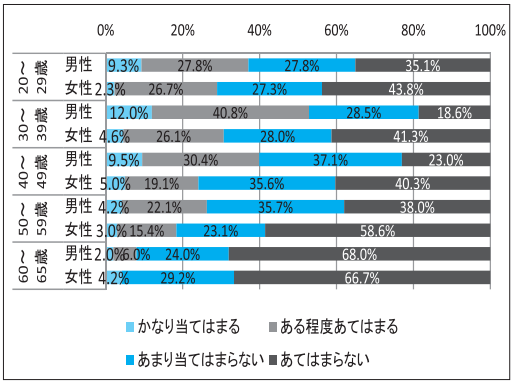
さらに、女性は結婚や子供を持つことによって昇進・昇格意欲が減少すると言われることが多いが、福井県の正社員女性では18歳以下の子供がいる人といない人の昇進・昇格意欲の分布はほぼ同じである。しかし、婚姻状況によって分布が異なり既婚女性の昇進・昇格意欲が18.8%と未婚・離別女性に比べて10ポイント以上低くなっている。

**図2　年齢階級別昇進に対する考え方**




（資料出所：2014年『福井の希望と社会生活調査』より筆者作成）

**図3　年齢階級別今の仕事の昇進見通し**

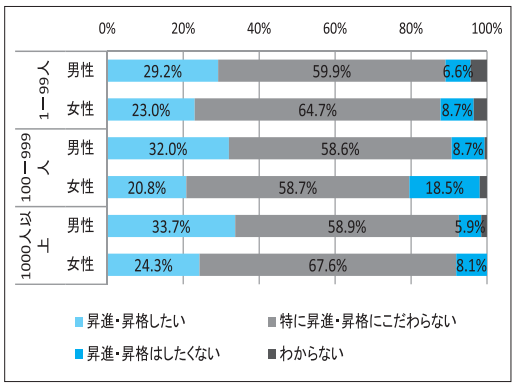



（資料出所：2014年『福井の希望と社会生活調査』より筆者作成）

企業規模別に昇進・昇格に対する考え方をみると、1−99人の小企業では男女に大きな違いはない。しかし「今の仕事は上の地位に昇進する見通しがあるのか」では「あてはまらない」と回答する女性の割合が男性よりも14.8ポイント高くなっている。100−999人の中企業では、昇進昇格したくないと回答する女性の割合が同規模企業に勤める男性、および他の企業規模の女性より10ポイント近く高く、「今の仕事は上の地位に昇進する見通しがあるのか」では「あてはまらない」とする男女差が18ポイントと最も高くなっている（**図4、図5**）。福井県では、特に中小企業の女性の昇進へのモチベーションを高めることや仕事配置の問題を見直すことが女性管理職を増やすためのカギとなる可能性がある。

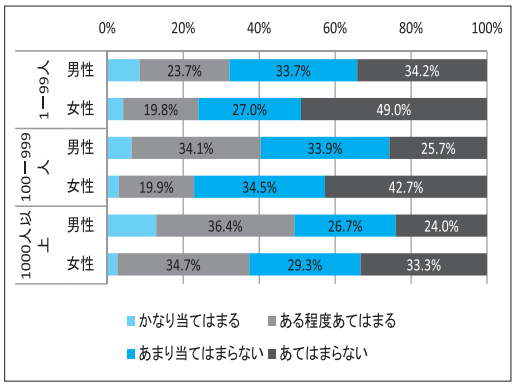
2015年度男女共同参画白書では、内閣府が2015年に実施した「地域における女性の活躍に関する意識調査」から働く男女の昇進に対する意識を掲載している。それによると、正社員及び非正社員のいずれにおいても「昇進したい」とする者の割合は、男性より女性

図４　企業規模別昇進・昇格に対する考え方




（資料出所:2014 年『福井の希望と社会生活調査』より筆者作成）

図５　企業規模別今の仕事の昇進見通し




（資料出所:2014 年『福井の希望と社会生活調査』より筆者作成）

の方が低く「そもそも昇進したいとは思わない」とする者の割合は、女性の方が高い。ただし、それ以外の回答として、女性では「昇進制度や昇進するポストがない」とする者の割合が男性よりも高く、正社員の女性では「一定の条件が変われば昇進したい」とする者の割合が男性よりもやや高くなっている。そのため、昇進制度や昇進の条件によっては、女性の昇進意識も高まる可能性があることを指摘している。

2014年『福井の希望と社会生活調査』の結果を合わせて考えてみると、会社の中での仕事配置も女性の昇進・昇格意欲に影響を与え、女性管理職比率に影響を与えている可能性があるといえる。

## 4.　終わりに

本稿では、マクロ統計から福井県における女性労働の実態と福井県で実施した2014年『福井の希望と社会生活調査』を用いて、正社員の昇進・昇格意欲の男女差と今の仕事の昇進見通しの男女差について検討した。その結果、正社員女性の昇進・昇格意欲が男性に比べて低いという以上に、女性に何の仕事を割り当てるのか、という仕事配置の問題が管理職比率の低さに影響している可能性が明らかとなった。

福井県では、女性に働く場があり、また保育環境などを含めて他の都道府県に比べて多くの女性が収入を伴う仕事を持つ環境にある。雇用形態においても正社員比率が高く勤続年数も長い。その意味では、女性が働く・働き続けることについて「先進的な」地域という側面を持つ。一方で、その雇用の中身を女性管理職比率という側面から検討すると、正社員で働いている女性・働き続けている女性が多いにもかかわらず、昇進見込みのない仕事に多くの女性が配置されている状況が浮かび上がった。

1990年代以降、全国の女性労働力率はほぼ横ばいに推移している一方、福井県における女性労働力率は低下傾向にあり、現時点では福井の女性労働力率は全国平均を上回るものの、その差は縮小傾向にある。こうした状況を踏まえると、福井県において高い女性労働力率を支えてきた基盤は失われつつあるのかもしれない。仕事、家事・育児、地域活動等の役割分担意識を見直し[3]、新たな女性労働を支える基盤を再構築していくことが、福井県の今後を左右する重要なテーマだといえる。その際、昇進・昇格意欲と仕事配置のあり方に焦点を当てた本稿の分析からは、男女でのキャリア形成の格差につながる仕事配置の格差の実態を各職場が認識し、その解消に向けた取り組みを進めていくことが必要だといえる。

1　同指数は、義務教育前教育修了率、高等教育（女性／男性）、女性の高等教育卒業者率、人口性比（15～64歳）、労働参加率（女性／男性）、女性労働参加率、相対給与（女性／男性）、女性給与額、女性議員の割合の6つの指標を全都道府県別に収集し、ノルウェー統計局が公表している男女平等指数の推計手法に基づきスコアを求めている。

2　東京大学社会科学研究所が2011年3月にも第1回『福井の希望と社会生活調査』を実施している。なお、本研究は平成25～27年度科学研究費補助金・基盤研究（A）「社会的脆弱性／レジリエンスの比較ジェンダー分析－生活保障システム論の新展開」（研究代表：大沢真理）により遂行された研究成果の一部である。

3　不破（2014）によると、福井県の既婚回答者のうち夫の家事負担割合は平均で14％と高くなく、特に三世代同居世帯においては夫の家事負担割合はより低いレベルにとどまっている。また、2011年・2014年『福井の希望と社会生活調査』からは、地域活動（町内会・老人会・婦人会など）の参加状況においても男性の方が高く女性が低くなるなど男女で分布に偏りがある。

【参考文献】
金井郁（2014）「福井県における女性労働の実態とその意識」『社會科學研究』第65巻第1号
不破麻紀子（2014）「世帯に見る家事分担」『社會科學研究』第65巻第1号