

福岡市の女性の活躍推進に関する研究 — 労働参加率と労働の質向上を中心に —

中村 由美 Yumi NAKAMURA

(公財) 福岡アジア都市研究所 研究員

■要旨：近年、国内では女性の活躍推進に対する関心が高まっている。生産年齢人口が減少している中で、女性は主要な働き手であるのみならず、経済成長のための重要な手立てと考えられている。福岡市は女性の生産年齢人口の割合が高い都市である。都市の成長のためにも、女性人材をいかに活かすのかが問われている。そこで本稿は、福岡市における女性の活躍推進に着目する。福岡市の女性の労働参加率は、国際的に見れば高いとはいえないものの、潜在的な女性人材の数は多い。女性人材を活かすためには、出産や育児で中断しがちなキャリアアップのための支援や労働の質の向上に向けた施策を通じて、女性の働く意欲を支えることが必要である。

■キーワード：女性の活躍推進、女性の労働参加率向上、労働の質の向上

1. はじめに

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少は、日本全体が抱える課題であり、経済成長のためにも対策が必要である。日本再興戦略2016では「成長制約打破のための雇用環境整備、多様な働き手の参画」が掲げられており、鍵となる施策の一つに女性の活躍推進が挙げられている¹⁾。男女共同参画会議(2012)の試算では、就業希望者である342万人の女性が働き手として参入することで、現在よりも5%労働力が増加し、これにより「約7兆円、GDP比では約1.5%の新たな付加価値が創造される」としている²⁾。中野(2016)も、女性の労働参加の進展が実質GDPにプラスの影響を与えることを指摘した³⁾。世界銀行(2002)は、男女格差があることで生産性や効率が低下し、経済成長が妨げられ、経済的活力が失われる点を指摘した⁴⁾。

女性の活躍については、1985年の男女雇用機会均等法制定以降、国内で議論が重ねられている。とくに、2015年以降は、女性の働き方に関する取り組みに加えて、女性人材の育成や暮らしに至るまで、広範な分野における取り組みが加速化している。2015年8月に「女性の職業生活における活躍の推

進に関する法律(女性活躍推進法)の国会成立、2015年12月の「第4次男女共同参画基本計画」策定、2016年5月の「女性活躍加速のための重点方針2016」策定が次々に行われ、女性の活躍を推進する機運がますます高まっている。

女性の活躍をいかに促すか、という課題は、福岡市ではより切実な都市の課題である。なぜなら、福岡市は女性人口が多い都市であり、今後も女性の生産年齢人口が男性よりも多い傾向が続くと推定されるためである⁵⁾。女性人材を活用できるか否かで、福岡市の都市の経済成長や生活の質の向上は大きく変わってくるといえる。そこで、本稿は福岡市における女性の活躍に着目する。

2. 本研究の位置づけ

女性の活躍というテーマは、それ自体が多くの論点を含むものである。内閣府男女共同参画局(2016)は、男性中心型労働慣行等の変革、政策・方針決定過程への女性の参画拡大、雇用、地域・農山漁村、環境分野、科学技術・学術分野など多岐の分野にわたる女性の参画について取り上げ、各項目の現状と施策を広く紹介している。つまり、女性の活躍につ

いて論じる場合には、関心に応じて論点を定めていく必要がある。

こうした多くの論点について、男女格差をより整理した形で示したものが、世界経済フォーラムが2006年以降、毎年公表している「世界ジェンダーギャップ報告」である。同報告書は、経済参画分野、政治参画分野、健康分野、教育分野という4つの分野を設け、各分野中の数項目ごとに各国の男女格差を数値化し（ジェンダーギャップ指数）、世界的なランク付けを行っている。ただし、ランク付けそのものよりもむしろ、各国のリソースや機会を男女格差という観点から見ることで、「男女格差がある」という気付きを与えることが目的とされている⁶⁾。ゆえに、同報告書から、各国が重点的に取り組むべき課題を把握することができる。日本は、4つの分野の中でも経済参画分野のランクが最も低い。その結果は、管理的職業従事者や専門家・技術者の数、同一賃金、労働参加率に男女格差があることに起因している。

経済参画分野の項目の一つでもある、女性の雇用に着目したのが井上(2015)である。井上(2015)は、女性労働者がおかれた現状として、社会や職場における性的役割意識の存在、保育行政の脆弱さ、家事・育児の非共同化があることを整理した。そのうえで、これらの現状に対していかなる施策を実践し、人的資本投資を行うかが、女性の活躍推進に向けた課題であると述べた。同研究は、女性の雇用を取り巻く環境に視点を置いているものの、こうした課題を克服した先に、経済成長が達成される点については議論の余地が残されている。

以上はすべて、日本や世界を対象とした女性の活躍に関する調査や研究である。これらの研究で示された課題や論点は、福岡市における女性の活躍を論じる場合にも有用である。福岡市に住む男女を対象とした実態調査としては、まず、福岡市市民局男女共同参画課(2014)がある。同調査では、家庭や職場における男女の平等感について、「平等」よりも「女性よりも男性の方が優遇されている」と考える人の割合が高いことや、女性と男性がともに働き、仕事と家庭を両立させていく環境をつくるため、企業に

対して望むことが「仕事や家事・育児・介護に男女が共に参加できるような職場の意識改革の促進」と考える人が最も多いなど、福岡市でも日本全国と同様の傾向を見て取ることができる⁷⁾。

次に、福岡市市民局男女共同参画課(2015)は、市内の事業所、正規従業員、パートタイム労働者への調査や事業所・従業員へのヒアリング調査を通じて、女性の就業の実態と課題を明確にした⁸⁾。しかしながら、実態調査以外には、福岡市に特化した女性活躍推進に関する調査・研究はほぼ皆無である。

そこで、本稿は、福岡市の都市の特性に着目したうえで、福岡市の女性の活躍について考察する。福岡市の都市の特性とは、市外からの流入人口が多く、主に生産年齢人口を中心に女性が多いことである。それゆえに、福岡市にとっては、働く女性、言い換えれば女性人材をいかに活かすかが、女性の活躍推進の柱となる。女性に対する施策は、女性の人口が多い分インパクトが大きく、都市の成長に与える影響も大きいと考えられる。

本稿は、まず、女性の活躍に関する国の取り組みや方針を整理したうえで、ジェンダーギャップ報告にもとづき、女性の活躍に関する課題を整理する。それらを踏まえ、福岡市に焦点を当てて、働く女性の現状の把握と課題を明確にする。最後に、福岡市の成長に向けた女性人材の確保および質の向上のための施策につき考察を行う。

3. 日本における「女性の活躍」を取り巻く環境

3.1 女性活躍に向けた国の取り組み

日本国内では、1985年の男女雇用機会均等法制定以降、女性の活躍についての議論が重ねられている。1999年には男女共同参画社会基本法が制定され、2003年には男女共同参画推進本部によって「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標設定がなされた。この目標は、2010年の「第3次男女共同参画基本計画」にも、達成に向けて取り組みを強化する必要がある旨が定められた⁹⁾。

女性の活躍については、2015年以降、社会進出

や生活という広範な内容にわたって、取り組みが強化されている。2015年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が国会で成立し、2016年4月から施行されている。本法律は、国および地方公共団体、民間事業主が女性の活躍に関する情報収集や改善点の分析、取り組みの策定、情報公開を行うことを定めている。

2015年12月の「第4次男女共同参画基本計画」では、あらゆる分野における女性の活躍、安全・安心な暮らしの実現、男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備、推進体制の整備・強化を強調し、12分野での具体的な取り組みと2020年までの成果目標が定められた。

2016年5月の「女性活躍加速のための重点方針2016」では、女性の活躍を加速化するために、重点的に取り組むべき事項が取りまとめられた。具体的な事項は、内閣府男女共同参画局（2016）で述べられている。男性中心型労働慣行等の変革、政策・方針決定過程への女性の参画拡大、雇用、地域・農山漁村、環境分野、科学技術・学術分野などの多岐の分野にわたる女性の参画が取り上げられている。

日本国内では、一連の法律や方針の制定により、女性の活躍推進の機運が増してきている。しかしながら、現状として、男女の格差はあらゆる場面で見られ、男女共同参画の実現に向けて取り組まなければならない課題が多く残されている。

3.2 ジェンダーギャップ指数による、世界における日本の位置づけ

日本の男女格差の現状は、世界における位置づけを確認することで明確になる。2006年以降、世界経済フォーラムは毎年「世界ジェンダーギャップ報告」を公表している。本報告書では、経済参画分野、政治参画分野、健康分野、教育分野という4つの分野における男女格差を表す、ジェンダーギャップ指数が示されている¹⁰⁾。

4つの分野のジェンダーギャップ指数を総合してランク付けを行うと、2016年の日本の順位は144カ国中111位とかなり低い。特に経済参画分野(118位/144カ国)および政治参画分野(103位/144カ国)

における男女格差の大きさが、日本の総合順位の低さに繋がった。ランク付けの結果は、日本では女性が活躍できる社会の実現に向けて、取り組むべき課題が多いことを示している。

日本の結果を見ると、ランク付けの上位国と対照的である。それらの諸国では、4つの分野の順位が一律に高く、社会のあらゆる場面で女性の参画が進んでいることが明らかになる(図1)。例えば第2位のノルウェーでは、女性の社会進出の支援とともに、父親の育児休暇制度も整備されるなど¹¹⁾、男女ともに家庭と仕事の役割を分担する社会を目指して取り組みが進められている。

さて、最も男女格差が多いとされる経済参画分野について具体的に見てみると、日本は管理職に占める男女の比率が113位、専門職に占める男女の比率が101位、所得の推定値の男女比率が100位、労働参加率が79位、同じ仕事における賃金の同等性が58位であった。この結果の背景には、井上(2015)が指摘するように、社会や職場における性的役割意識の存在、保育行政の脆弱さ、家事・育児の非共同化の現状がある¹²⁾。これらの課題を踏まえつつ、福岡市の女性の労働の現状を整理する。

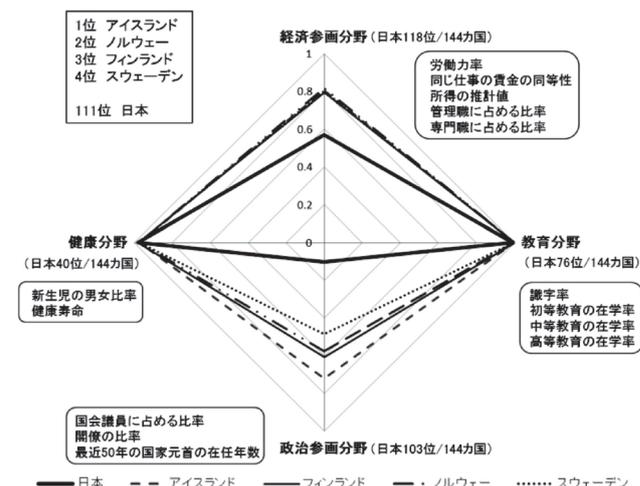


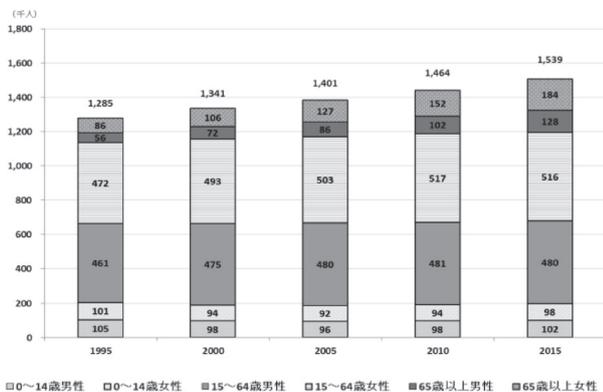
図1 ジェンダーギャップ指数の上位4か国および日本
出所：The Global Gender Gap Report 2016 をもとに筆者作成

4. 福岡市における女性の労働の現状

4.1 生産年齢人口と働く女性が多い福岡市

福岡市は、女性の人口が多い都市である。2015年の福岡市の人口の男女比は男性47.2% (726,666

人)、女性 52.8% (812,015 人) である¹³⁾。とりわけ生産年齢人口は、男性よりも女性の数が上回る傾向が続いている (図 2)。



注：総数には年齢不詳かつ外国人を含む

図 2 福岡市の人口の推移 1995-2015 (男女別)

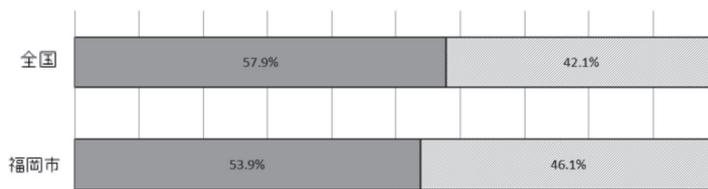
出所：総務省統計局「国勢調査」各年度版をもとに筆者作成

その背景に、九州地域一帯から福岡市へ転入する女性が多いことが挙げられる¹⁴⁾。福岡市内外の転出入数を男女別および年齢別に見てみよう。図 3 に示しているとおり、男女ともに 20～24 歳は大幅な転入超過となっており、次いで 15～19 歳の転入超過も大きくなっている。どちらの年齢層でも、女性の数は男性の数を上回っていることが特徴的である。福岡市には、専門学校、短期大学や大学への進学、高校や専門学校卒業後の就職を機に多くの若者が転入してきていることがわかる。

また、20 代後半 (25～29 歳) では、女性が転入

超過であるのに対して、男性は転出超過になっている。大学卒業後に、男性は福岡市外で就職する人が多いのに対し、女性の場合は就職のために市外からやってくる人がいることがわかる。30 代では、男女ともに転出超過になるものの、それまでの転入数に比べると少ない転出数にとどまる。進学や就職のために福岡市に転入してきた女性の多くが、そのまま福岡市に住み続けている構造が明らかになる。

ここで、働く女性の数に着目しよう。2016 年の雇用保険被保険者数の男女比を見ると、福岡市は女性の割合が 46.1% と、全国平均の 42.1% よりも 4 ポイント高い (図 4)。



注：福岡市を含む職業安定所の合計であり、福岡市以外も一部含まれる

図 4 福岡市と全国の雇用保険被保険者 (男女比、2016)

出所：厚生労働省提供のデータをもとに筆者作成

女性の雇用は男性に比べても伸び率が高い。2012 年と 2016 年の従業者数の伸び率を見ると、男性が 4.8% 増、女性が 8.0% 増となり、女性の伸び率は男性の約 2 倍のペースで増加した¹⁵⁾。

働く女性の割合が高く、伸び率も高い福岡市は、女性が活躍できる都市として、全国においても主要

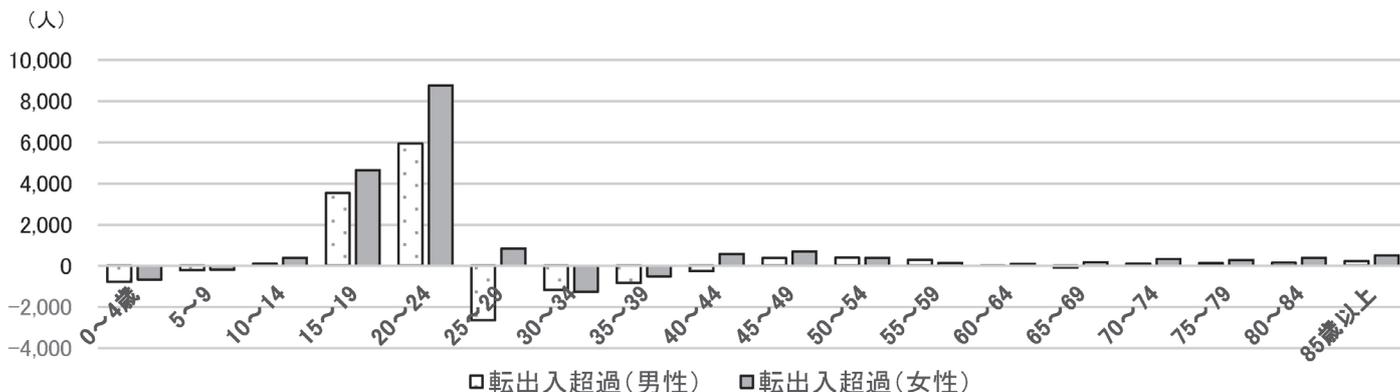


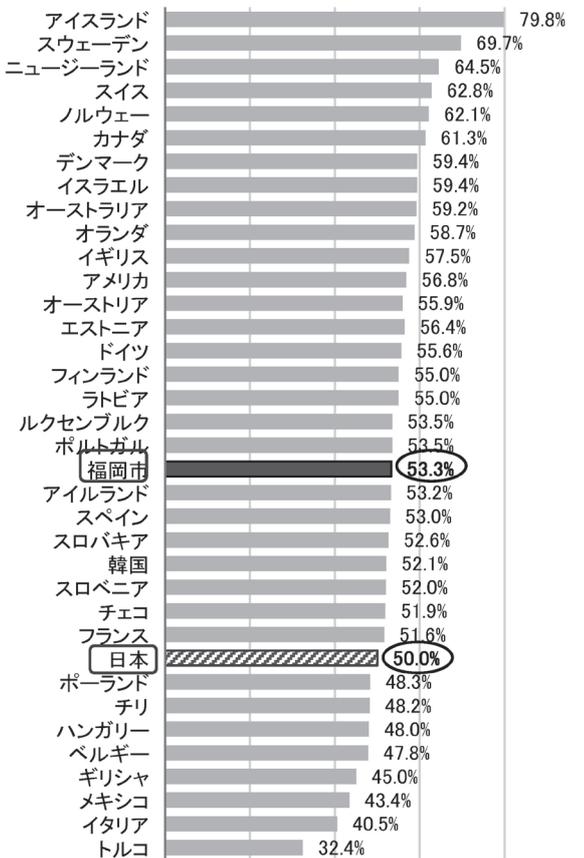
図 3 福岡市内外の人口移動 2010-2015 (男女別、5 歳階級)

出所：総務省統計局「平成 27 年国勢調査結果 (移動人口の男女・年齢等集計)」をもとに筆者作成

な役割を果たすことが期待される。

4.2 福岡市の女性の労働参加率と潜在的な女性人材の多さ

女性の労働参加率（労働力率）については、全国が50.0%、福岡市は3.3ポイント高い53.3%となっている。しかしながら、OECD諸国と比較すると、OECD35カ国の中でも高い比率とはいえない。労働参加率が最も高いアイスランド（79.8%）に比べると26.5%も開きがあり、順位でいえば福岡市は20位という結果になっている（図5）。国際レベルで見れば、福岡市は女性が働きやすく活躍できる都市としては、まだ途上にあるといえる。



注：日本と福岡市は2015年、各国は2016年の数値

図5 女性の労働力率の国際比較（15歳以上、OECD35カ国および福岡市）

出所：総務省統計局「平成27年国勢調査結果（就業状態等基本調査）」（日本および福岡市）、ILO「ILO STAT」（各国）をもとに筆者作成

だが、福岡市の女性の生産年齢人口数からすれば、潜在的には多くの女性人材がいると考えられる。2012年のデータによれば、福岡市における女性非

就業者に占める就業希望者の割合は、25歳～54歳の間で高く、53.8%～66.0%と半数以上を占める¹⁶⁾（図6）。都市の成長のためには、こうした働きたい希望を持った人材を有効活用することが必要である。

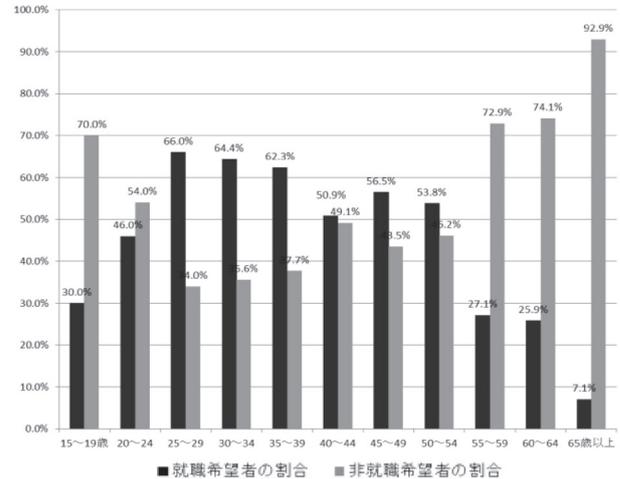


図6 福岡市の女性の無業者に占める就職希望者および非就職希望者の割合（5歳階級）

出所：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに筆者作成

しかしながら、半数以上の女性が就業希望としながらも非就業である主たる理由としては、出産・育児による一時的な仕事の中断が挙げられる。女性の就業率は、30歳代で一度低下し、40歳代で再び上昇する傾向にある。これは、30歳代で妊娠や出産を機に離職する女性が多く、40歳代で育児を終えた女性が再就職するためである¹⁷⁾。

福岡市の「平成25年度男女共同参画社会に関する意識調査」によれば、「子どもができたなら職業を中断し、子供に手がかからなくなって再びもつ方がよい」と回答した女性の割合は全体の51.0%と半数を超え、「ずっと職業を持っている方がよい」では37.5%を超えている¹⁸⁾。つまり、本調査からは、出産・育児で一時的な仕事の中断はあるものの、「働きたい」という意欲を持ち続けている女性が多いという傾向が読み取れる。

出産後・育児中の女性は、就業の希望はあるが、まだ育児に手がかかるので働くことが困難、あるいは復帰を考えているものの、子供の預け先の確保の困難などの理由が考えられる。他方、育児を終えた

女性では、希望に叶う就職先が無く、求職中の状態にあると考えられる。こうした働く意欲を持った女性をいかに支援し、人材として活かすのが、女性の労働参加率を向上させるためには不可欠である。

4.3 女性の非正規雇用率は男性よりも高い

しかしながら、労働参加率の上昇を考える場合、労働形態にも注意を払う必要がある。全国的に男性よりも女性の非正規雇用率が高い傾向にあるが、福岡市でも同様の傾向が見られる¹⁹⁾。正規雇用率と非正規雇用率を5階級別にグラフで示すと、年代に応じて、男女で異なった形状が見られる(図7)。

男性は、定年退職を機に(65~69歳)正規雇用と非正規雇用が入れ替わるのに対して、女性は2つのポイントがある。①25~29歳をピークに正規雇用率が低下し、非正規雇用率が増加する。②35~39歳で正規雇用率と非正規雇用率が逆転し、その後は同じ形態で働く人が多く、非正規雇用率が高い状態にある。女性の場合、卒業後に正規の職に就いた後、結婚を機に非正規労働への転職や、出産退職後、非正規雇用として再就職することが背景にある²⁰⁾。

もちろん、個人のライフスタイルに応じてパートタイム労働を選択する人も多い。福岡市の「平成26年度福岡市女性労働実態調査」では、パートタ

イム労働者に対して、パートタイム労働を選んだ理由について調査を行っているが、30~50歳未満の年齢層で、「仕事と家事・育児・看護を両立させたから」と回答した女性が60~70%と高い割合を占めた²¹⁾。

しかしながら、雇用形態が異なれば賃金格差が生じやすい。「H28年賃金構造基本統計調査」によれば、全国の数値で、女性の賃金は正社員・正職員(262千円)と正社員・正職員以外(188.6千円)の間で73.4万円の差がある²²⁾。それに対して、男性の賃金は正社員・正職員(359.0千円)、正社員・正職員以外(235.4千円)となっており、雇用形態に関らず、女性の賃金が男性の賃金を下回っている(表1)。

表1 男女別、5階級別雇用形態別賃金(H28)

	男性		女性	
	正社員・正職員	正社員・正職員以外	正社員・正職員	正社員・正職員以外
年齢計	349.0	235.4	262.0	188.6
20~24歳	211.9	188.6	203.6	177.0
25~29歳	250.3	209.2	231.9	192.2
30~34歳	293.2	225.8	255.5	196.6
35~39歳	331.9	233.1	268.4	197.7
40~44歳	369.5	237.3	281.5	194.0
45~49歳	412.3	241.3	294.1	190.5
50~54歳	440.5	247.0	298.7	187.2
55~59歳	431.2	246.7	289.9	181.7
60~64歳	323.1	255.2	255.6	183.0
65~69歳	307.5	232.6	255.6	172.4

出所：厚生労働省「H28年賃金構造基本統計調査」第6表をもとに筆者作成

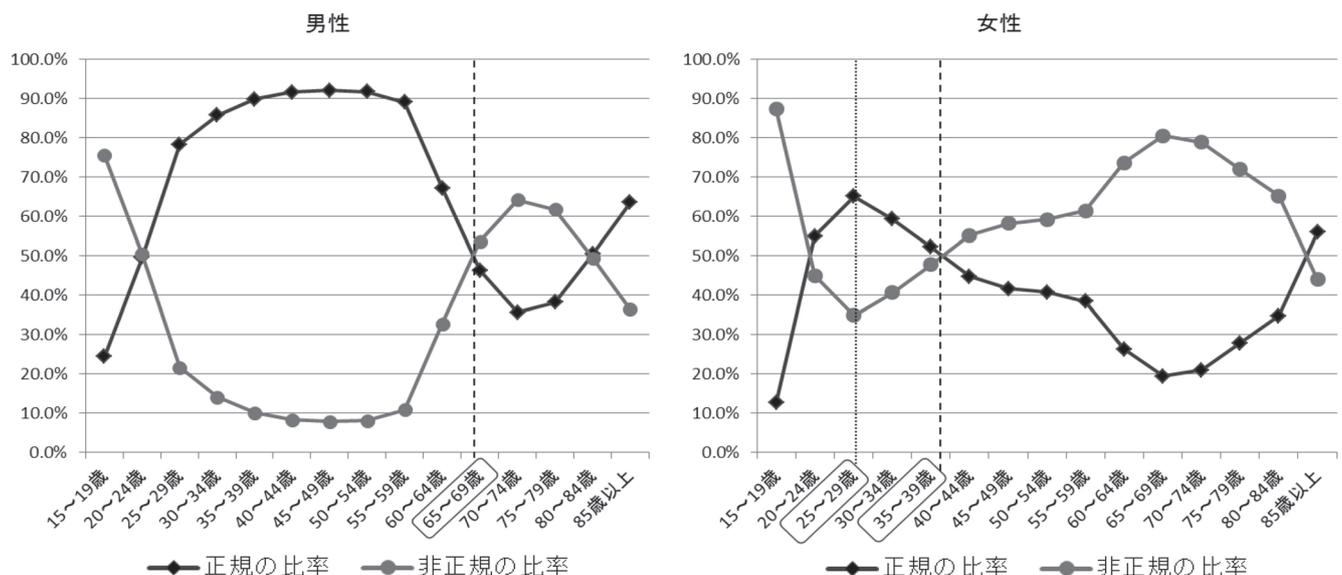


図7 福岡市の正規雇用と非正規雇用の比率(5歳階級、男女別)

出所：総務省統計局「平成27年国勢調査結果(就業状態等基本調査)」をもとに筆者作成

川口（2013）は、正規雇用や非正規雇用に関らず、男性よりも女性の賃金が低いことの要因として、技能や知識を取得する機会の有無を指摘している²³⁾。女性では、こうした機会が男性よりも少ないのは、ライフイベントによる退職が想定されていることが一因と考えられる。勤続年数の平均で見ても、正社員・正職員（男性13.9年、女性10.1年）と正社員・正職員以外（男性8.8年、女性6.7年）ともに、女性の勤続年数は男性よりも短い傾向にある²⁴⁾。

さらに、出産・育児を機に雇用形態が変わる場合には、キャリアが継続しないために実務上の経験の積み重ねが行われず、結果として、能力が賃金に反映されていかない。女性のキャリアの継続が困難であるという現状が今後も改善しなければ、国が掲げているような、「2020年までに女性の指導者を少なくとも30%にする」という目標達成も容易ではない。女性の労働参加率を向上させるためには、単に労働者の数を増やすというだけではなく、研修などを通じた女性人材の育成による労働の質の向上も欠かすことができない。

5. 福岡市における女性の活躍推進に向けて

福岡市では、2016年3月に「福岡市男女共同参画基本計画（第3次）」が策定された。誰もが思いやりをもちすべての人にやさしいまち「ユニバーサ

ル都市・福岡」に向けて、男女共同参画社会を目指し取り組みが進められている。

基本計画では、6つの基本目標が掲げられている。6つの目標のうち、女性と仕事に関する目標について、「基本目標3 仕事と生活の調和を実現できる社会を目指します」と「基本目標4 働く場において男女が対等に参画し、女性が活躍できる社会を目指します」の2つが示されている。これら2つの基本目標は、女性活躍推進法に基づく市町村推進計画（第6条第2項）である、「福岡市働く女性の活躍推進計画」として位置づけられていることから²⁵⁾、福岡市では、基本計画を通じて、働く女性に関する取り組みが強化されていることがわかる。

具体的には、「基本目標3」では、女性が子育て・介護と仕事の二者択一を迫られることなく、それぞれを調和させて働き続けることや、男性も家事や育児介護に参加しやすい社会づくりに向けて、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「男性の家庭・地域の参画促進」、「子育て・介護支援の充実」が施策として盛り込まれた²⁶⁾。

また、「基本目標4」では、講座や研修の開催や起業支援などを通じた女性人材の育成や、男女がともに働きやすい職場環境づくりに向けて、「企業における女性活躍推進の支援」、「働く女性への支援」、「女性の就業・起業支援」が施策として盛り込まれ

表2 福岡市が取り組んでいる主な女性活躍推進のための施策

施策	主な取り組み
(1) 企業・事業所で輝く	男女共同参画センターアミカスにおける、働く女性や働きたい女性を応援するための施策の実施 <ul style="list-style-type: none"> ●女性リーダー育成研修 ●再就職支援セミナー ●パソコン講座 ●法律や税務相談や様々な講座の実施
(2) 起業・創業して輝く	「福岡市グローバル創業・雇用創出特区」のもとで、女性の創業への関心を高め、本格的な創業につながるような支援の実施 <ul style="list-style-type: none"> ●女性のための起業カフェ（セミナー&交流会等） ●女性の起業支援セミナー ●IT活用セミナー ●アミカスHAPPY女子マーケット
(3) 社員が輝くと会社も輝く（企業向け）	企業向けの情報提供や研修の開催 <ul style="list-style-type: none"> ●福岡市内企業の女性活躍や働き方改革の取り組みがひと目でわかる「ふくおか女性活躍NEXT企業見える化サイト」 ●女性活躍推進法 行動計画策定セミナー&相談会 ●27年度の「企業向けワーク・ライフ・バランス出前セミナー」受講企業のご紹介 ●社会貢献優良企業優遇制度 ●女性リーダー育成研修 ●「い〜な」ふくおか・子ども週間〇（賛同企業募集） ●テレワーク
(4) 地域で輝く	地域の意思決定過程への女性の参画を促進 <ul style="list-style-type: none"> ●地域諸団体への意識啓発の働きかけ ●女性自らが地域で力をつける取組みに対する支援 ●女性に対するリーダーとしての資質向上の機会提供

出所：福岡市ホームページ（http://danjokyodo.city.fukuoka.lg.jp/woman/page_05）をもとに、筆者作成

た²⁷⁾。

基本計画にもとづいて実施されている具体的な取り組みは、表2のとおりである。取り組みは、「企業・事業所で輝く」「起業・創業して輝く」「社員が輝くと会社も輝く」「地域で輝く」の4つに分けられている。

取り組みの主な特徴は、第1に、働く女性や働きたい女性向けのスキルアップや再就職を支援するセミナーが開催されていることである。前節でも述べたように、女性は出産や育児といったライフイベントを機にキャリアが中断することが少なくない。上記のような支援策は、女性がキャリア中断中であっても、スキルアップやキャリアアップのための機会が得られる方法として有効である。女性の労働力の質の向上のためには、こうした支援策が継続的に行われることが重要である。

第2に、個人のみならず、企業向けの支援も行っていることである。企業を対象とした情報提供や講座の開設、研修が実施されている。こうした支援を通じて、職場における女性人材育成に向けた環境整備が行われ、「仕事や家事・育児・介護に男女が共に参加できるような職場の意識改革の促進」²⁸⁾が進んでいくことが期待される。

第3に、福岡市ならではの特徴として、「福岡市グローバル創業・雇用創出特区」のもとで、女性の起業を支援していることが挙げられる。福岡市の重要な成長戦略の展開とともに、働く意欲を持つ女性が、従来の雇用形態に捕らわれない新たな働き方に従事し、個々人の能力を発揮していくことが期待される。

以上の取り組みを通じて、福岡市は働く女性の活躍を支援している。さらに、福岡市の成長という観点からも、女性人材をどのように活かせるかは重要な課題の一つである。福岡市は、今後の都市の成長のためにも、スタートアップをはじめとするイノベーション創出に向けた取り組みを進めている。スタートアップを志す多様・多才なプレーヤーに、女性が加わることによって、女性ならではの発想や経験が活かされ、新たなスタートアップが生まれる可能性も高い²⁹⁾。

近年、福岡市では、イノベーティブな産業に従事する女性の数が増加傾向にある。総従業者数は多くはないものの、2012年から2016年の伸び率を見ると、学術研究・専門・技術サービス業（男性24.9%、女性31.7%増）、情報通信業（男性4.9%、女性15.3%増）での女性の増加率は男性を上回っている³⁰⁾。今後は、施策によって、こうした専門的な知識や技術を持った女性人材の育成を進めて行くことがさらに必要である。

6. おわりに

近年、女性の活躍についての関心が高まる中で、国内では、女性の働き方から女性人材の育成や暮らしに至るまで、広範な分野における取り組みが加速化している。福岡市は、進学や就職を機に市外から女性が流入してきていることから、女性の生産年齢人口が多い都市となっている。こうした女性の人口が多い福岡市では、女性の生活や働きやすさへの支援策が一つ実現するだけでも、女性の数の分だけ効果があり、何倍ものインパクトとなって都市の活性化を促すといえる。

福岡市は働く女性の数が多いものの、国際的に見れば労働参加率は決して高いとはいえない。また、出産や育児といったライフイベントを機に正規雇用から非正規雇用へと雇用形態が変わることにより、キャリアが中断するという問題点もある。

しかしながら、福岡市には、潜在的には多くの女性人材がいると考えられ、働く意欲のある女性の数も多い。現在、福岡市では、女性の活躍推進のための施策として、そうした女性人材のキャリアアップや、労働の質の向上を支援する取り組みが進められている。今後も支援策を継続して実施することで、女性の働く意欲を支えていくことが必要である。

さらに、本稿では詳細に議論することはできなかったが、今後、企業とも連携しながら取り組むことで、福岡市における女性の支援策は一層強固なものになるであろう³¹⁾。これらの施策を進めることで、福岡市における女性の活躍が一層進むことが期待される。

注釈

- 1) 内閣府 (2016)、pp.24-26 参照。
- 2) 男女共同参画会議 (2012)、p.22 参照。
- 3) 中野 (2016)、pp.41-42 参照。ただし、中野 (2016) は、女性の労働参加が実質 GDP に与える影響に関し、スタインバーク・中根 (2012) をはじめとする先行研究の試算よりは少ない値にとどまることを指摘している。
- 4) 世界銀行 (2002)、P.53 参照。
- 5) 福岡市総務企画局企画調整部 (2012) 参照。
- 6) World Economic Forum (2016)、pp.4-5 参照。なお、ランク付けは毎年変動する。本稿では、執筆時に公表されている中では最新の 2016 年のジェンダーギャップ指数を取りあげる。
- 7) 本調査は、福岡市内に居住する満 20 歳以上の男女 4,500 人に対する郵送調査である。うち、有効回答数は 1,948 件である。
- 8) 本調査は、福岡市全域の 2000 件の事業所へ調査票を配布し、その事業所に勤務する女性と男性の正規従業員それぞれ 4,000 人、パートタイム労働者 2,000 人を対象に実施された調査である。うち、有効回答数は 617 事業所、正規従業員 (女性) 1,171 人、正規従業員 (男性) 1,051 人、パートタイム労働者 317 人である。
- 9) 内閣府男女共同参画局 (2010)、p.3 参照。
- 10) ジェンダーギャップ指数に関し、具体的には 4 つの分野中の各項目のスコアを算出したうえで、それをもとにランク付けが行われている。スコアは男女比が対等である場合を 1 とし、1 から遠ざかる (小さくなる) ほど男女格差が大きいとみなされる。
- 11) 在ノルウェー日本国大使館 (2010) 参照。
- 12) 井上 (2015)、p.151 参照。
- 13) 「平成 27 年度国勢調査」より算出。男女それぞれの総数は、年齢不詳かつ外国人を含む。
- 14) 公益財団法人福岡アジア都市研究所 (2016)、p.87 参照。
- 15) 「平成 24 年経済センサス活動調査」、「平成 28 年経済センサス活動調査(速報集計)」より算出。男性は 456,783 人 (2012 年) から 478,729 人 (2016

年)、女性は 364,838 人 (2012 年) から 394,128 人 (2016 年) へと増加した。

- 16) 「平成 24 年就業構造基本調査」より算出。
- 17) 川口 (2013)、p.153 参照。
- 18) 福岡市市民局男女共同参画課 (2014)、p.34 参照。
- 19) 「平成 27 年度国勢調査」に基づき算出。なお、正規雇用は統計中の「正規の職員・従業員」、非正規雇用は「労働者派遣事業所の派遣社員」と「パート・アルバイト・その他」の合計とした。
- 20) 川口 (2013)、p.154 参照。
- 21) 福岡市市民局男女共同参画課 (2015)、p.12 参照。
- 22) 厚生労働省 (2016) 参照。
- 23) 川口 (2013)、p.146 参照。
- 24) 「H28 年賃金構造基本統計調査」、第 6 表参照。
- 25) 福岡市 (2016)、p.13、p.15、p.108 参照。
- 26) 福岡市 (2016)、pp.50-56 参照。
- 27) 福岡市 (2016)、pp.58-63 参照。
- 28) 福岡市市民局男女共同参画課 (2014)、p.54 参照。
- 29) 福岡市のスタートアップと女性人材の活躍については、中村 (2017b) 参照。
- 30) 「平成 24 年経済センサス活動調査」、「平成 28 年経済センサス活動調査(速報集計)」より算出。
- 31) 中村 (2017a) 参照。

参考文献

- (1) 井上仁志：女性の活躍推進に向けた雇用の現状と課題—女性雇用の実態からの考察—, 大阪産業大学経営論集, 第 16 巻第 2・3 合併号, pp.133-154, 2015.
- (2) 川口章：日本のジェンダーを考える, 有斐閣, 2013.
- (3) 経済産業省：平成 24 年経済センサス活動調査, 2012.
- (4) 経済産業省：平成 28 年経済センサス活動調査(速報集計), 2014.
- (5) 公益財団法人福岡アジア都市研究所：発展する都市・衰退する都市, 2016.
- (6) 厚生労働省：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法), 平成 27 年 8 月 28 日国会成立 (<http://www.mhlw.go.jp/>

- file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000095827.pdf), 2015, 2017年9月25日閲覧.
- (7) 厚生労働省: H28年賃金構造基本統計調査, 2016.
- (8) 在ノルウェー日本国大使館: ノルウェーにおける男女平等政策, 2010 (http://www.no.emb-japan.go.jp/Japanese/Nikokukan/nikokukan_files/danjyobyoudou.pdf), 2017年9月25日閲覧.
- (9) スタインバーク, チャド・中根誠人: 女性は日本を救えるか?, IMF Working Paper WP/12/248, International Monetary Fund, 2012 (<https://www.imf.org/external/japanese/pubs/ft/wp/2012/wp12248j.pdf>) 2017年10月23日閲覧.
- (10) すべての女性が輝く社会づくり本部: 女性活躍加速のための重点方針, 平成28年5月20日 (http://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant_women/pdf/20160520honbun.pdf), 2016, 2017年9月25日閲覧.
- (11) 世界銀行(関本勘次ほか訳): 男女平等と経済発展—世界銀行政策リサーチレポート—, シュプリンガーフェアラーク東京, 2002.
- (12) 総務省統計局: 平成24年就業構造基本調査, 2012.
- (13) 総務省統計局: 平成27年度国勢調査, 2015.
- (14) 男女共同参画会議: 男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書, 2012.
- (15) 内閣府: 日本再興戦略2016.
- (16) 内閣府男女共同参画局: 第3次男女共同参画基本計画, 平成22年12月17日決定, 2010 (http://www.kantei.go.jp/jp/kakugikettei/2010/1217dai3danjo_kihonkeikkaku.pdf), 2017年9月25日閲覧.
- (17) 内閣府男女共同参画局: 第4次男女共同参画基本計画, 平成27年12月25日決定, 2015 (http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/print.pdf), 2017年9月25日閲覧.
- (18) 内閣府男女共同参画局: 男女共同参画白書平成29年版, 2016 (http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/index.html), 2017年9月25日閲覧.
- (19) 中野論: 女性の労働参加の進展がマクロ経済に与える影響—マクロ経済モデルによる試算—, JILPT Discussion Paper 16-04, 2016.
- (20) 中村由美: 福岡市の女性の活躍, Fukuoka Growth 2017-2018:003, 公益財団法人福岡アジア都市研究所 (<http://urc.or.jp/fukuoka-growth-2017-post03>), 2017a.
- (21) 中村由美: 福岡市のスタートアップ, Fukuoka Growth 2017-2018:004, 公益財団法人福岡アジア都市研究所 (<http://urc.or.jp/fukuoka-growth-2017-post04>), 2017b.
- (22) 福岡市: 男女共同参画基本計画(第3次), 2016.
- (23) 福岡市市民局男女共同参画課: 平成25年度福岡市男女共同参画社会に関する意識調査, 2014.
- (24) 福岡市市民局男女共同参画課: 平成26年度福岡市女性労働実態調査, 2015.
- (25) 福岡市総務企画局企画調整部: 福岡市の将来人口推計(基礎資料), 2012 (<http://www.city.fukuoka.lg.jp/data/open/cnt/3/33886/1/kisosiryou.pdf>), 2017年10月23日閲覧.
- (26) 福岡市男女共同参画推進センター・アミカス: 男女共同参画 Year Book 2016-2017, 2017.
- (27) World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2016 (<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>), 2017年9月25日閲覧.