

1. 女性参画の現状

全国的に女性就業者は増加している中、特に北陸地域においては女性の有業率が高く、女性が積極的に労働市場に参画している。一方、管理職に占める女性の割合は北陸は全国に比べて低水準となっており、女性の能力を十分に生かできていない状況が窺える。



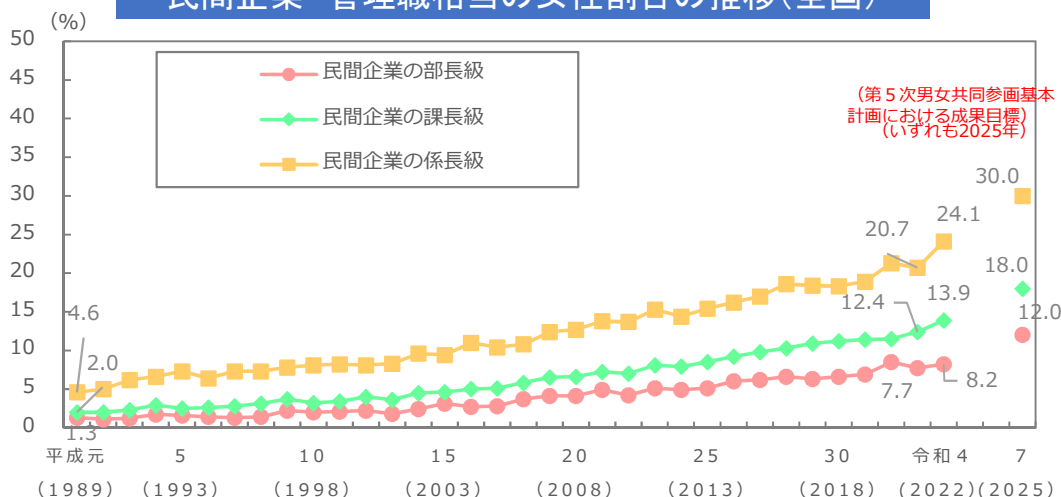
【備考】1. 第26回北陸地域連携プラットフォーム 内閣府男女共同参画局資料「男女共同参画の現状と女性版骨太の方針2023について」より抜粋
2. 総務省「労働力調査(基本集計)」より内閣府男女共同参画局作成
3. 平成23年値は、総務省が補完的に推計した値

女性有業率(15歳以上)

有業率の高い方からの順位	都道府県	有業率(%)
1	東京都	58.96
2	福井県	56.47
3	滋賀県	54.98
4	石川県	54.93
5	長野県	54.92
6	沖縄県	54.56
7	愛知県	54.46
8	静岡県	54.39
9	岐阜県	54.39
10	神奈川県	54.27
-	全国	53.20
17	富山県	52.95

【備考】総務省「令和4年就業構造基本調査(地域結果)」より当局作成

民間企業 管理職相当の女性割合の推移(全国)



【備考】1. 第26回北陸地域連携プラットフォーム 内閣府男女共同参画局資料「男女共同参画の現状と女性版骨太の方針2023について」より抜粋
2. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より内閣府男女共同参画局作成

管理的職業従事者に占める女性の割合(15歳以上)

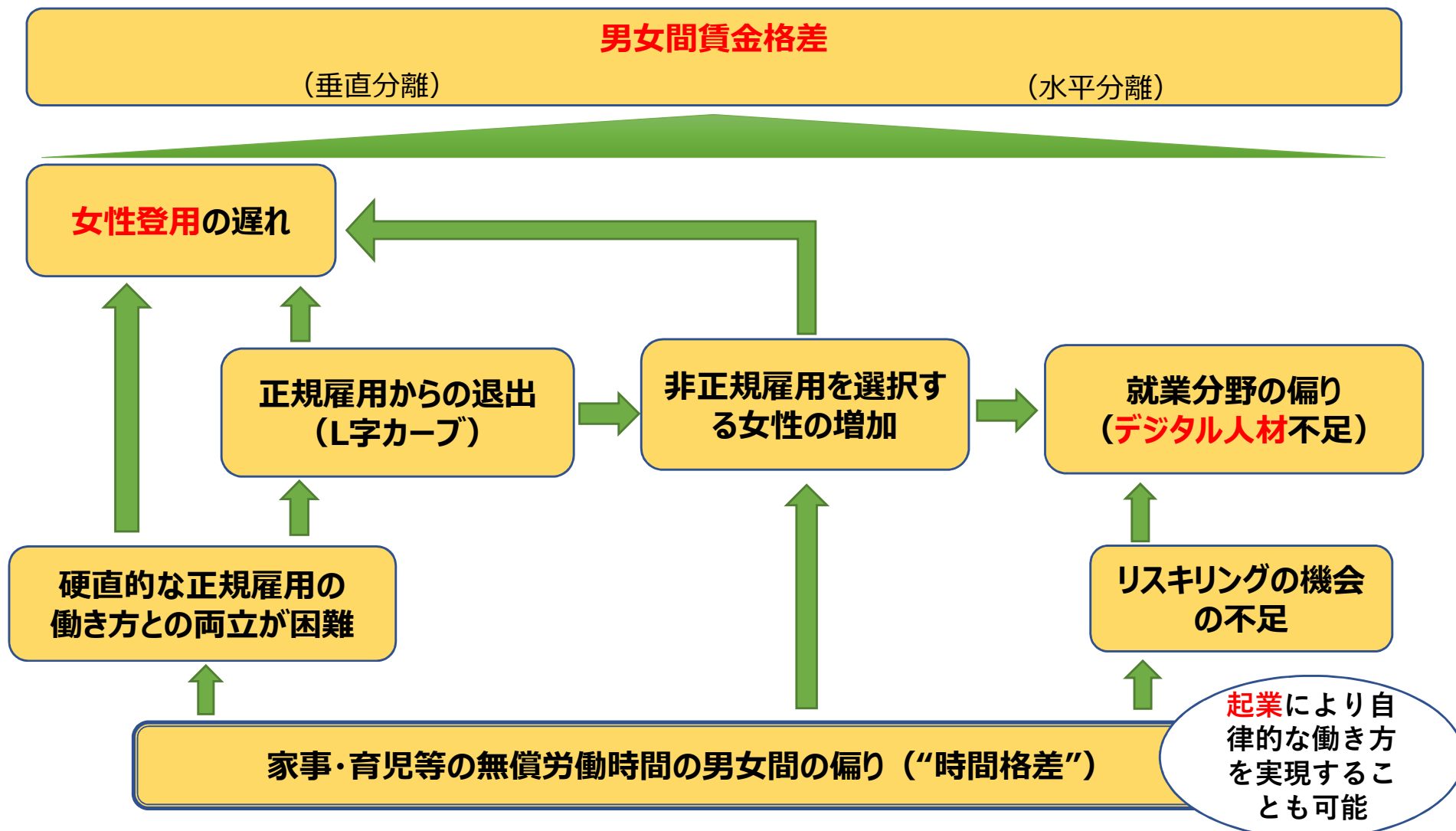
女性の割合の高い方からの順位	都道府県	管理的職業従事者(人)	
		女性(人)	女性の割合(%)
1	鳥取県	6,400	23.4
2	徳島県	9,000	23.3
3	高知県	8,300	21.7
4	青森県	13,500	20.7
5	佐賀県	8,200	20.7
6	鹿児島県	16,700	19.2
7	和歌山県	9,400	19.1
-	全国	1,388,700	15.3
34	福井県	10,600	14.2
41	石川県	12,200	11.5
44	富山県	12,500	11.2

【備考】総務省「令和4年就業構造基本調査(地域結果)」より当局作成

2. 男女の“時間格差”から派生する構造的課題（イメージ図）

男女格差の要因は複合的かつ重疊的であるが、男女間での無償労働時間の大きな偏りを起点にして、そこから派生する課題を簡略化して図示すると以下のようなになる。

我が国における無償労働時間の偏りは、国際的にみても大きな課題であり、それを克服し、また克服する途上で女性活躍を実現する方策について検討する必要がある。



3. 女性が活躍してくれる10の方法

様々な課題解消に取り組み、男女間における無償労働時間の偏り（時間格差）の解消に向けた意識改革や役員・管理職への登用など、女性が活躍できる環境を構築していくことが必要。

時間格差の解消に向けた意識改革

いいパートナーが必要
〔 家事・育児の能力や姿勢を重視 〕

自分の幸せは自分が決める
〔 「好意的な差別」の解消 〕

仕事の質は時間ではない
〔 DX化と「意識の变革」 〕

子育ては、女性だけの仕事ではない
〔 社会が次世代の消費者と労働者を育てる 〕

役割分担主義から決別
〔 どちらかが欠けたら何もできない 〕

役員・管理職への登用

多様性が社会を発展させる
〔 世の中の多様な考え方を理解 〕

評価方法の見直し
〔 上司は、部下と同じ目線 〕

どんな管理職にならなれるか？
〔 管理職の魅力を一緒に考える 〕

組織の目標を出すだけではダメ
〔 「組織は自分に何を与えてくれるのか」 〕

心理的安全性の確保
〔 「〇〇したら、よくなる」を議論する 〕



4. 女性活躍推進に関するメンバーからの主な意見

意識改革に対する意見

- 北陸地域では、「重要な仕事は男性」といった性別的役割の意識が首都圏よりも強いといった背景もあるのではないかな。
- 子育ては女性だけの仕事ではなく、社会全体で支えていくことが必要。
- 子どもの頃から男女共に同じ役割を果たすといった教育を行うことで、男性が家事や育児を抵抗なく行うようになるのではないかな。
- 経験年数に応じ昇進させていく雇用システムの構図だけでは優秀な人材を登用しにくくなっている。多様な働き方を積極的に受け入れ、「管理職にしたい者を選ぶ」から「どうやったら管理職になってもらえるか」という発想の転換を経営サイドも行って行くべき。
- 女性職員の活躍自体が目的ではなく、男女問わず活躍、活性化することが重要であることを、みんなが理解することが大切。



管理職の登用に対する意見

- 女性就業率が高いのに管理職比率が低いのは、特に福井県では三世代同居が多く夫がメインで妻がサブという古い意識が残っているので、その意識を変えていく必要があるのではないかな。
- 女性管理職を増やすためには、優秀であっても「自信がない」と発言する女性に対して、粘り強く声掛けするなどして、ロールモデルを作り出すことも必要。
- 北陸は男性の育児休業取得率が低い。女性管理職を増やすためには夫の育児参加や家事分担が非常に重要。
- 女性はファーストペンギンになることを厭う。ただし、同期など同じレベルの女性職員の管理職への登用が進むと、自身の昇進意欲が高まるのではないかな。
- 管理職の魅力は「自分で考えて効率的に仕事を楽しむことができる」こと。それを共有することで管理職に対する意識変革につなげることができる。



5. 女性活躍と経済成長（イメージ図）

女性活躍の基盤となる女性の経済的自立の実現に向けたこれまでの取組を更に進めるとともに、企業による女性登用の拡大を後押しする取組を強化することによって、希望する女性すべてが社会で活躍できるようになり、企業を中心にその能力を十分に発揮することで、多様な視点によるイノベーションの創出が起こり、資本市場からの資金供給が増加して、日本経済の持続的な成長につながる。

