

平成 28・29 年度

兵庫県女性が活躍する社会づくりのための
環境整備のあり方について（最終報告）

兵庫県女性が活躍する社会づくりのための
環境整備のあり方研究会

平成 30 年 3 月

平成 29 年度 女性が活躍する社会づくりのための環境整備
のあり方について（最終報告）目次

	ページ
はじめに	1
1 調査目的	2
2 兵庫県の女性の就業状況	2
(1) 国勢調査からみた就業状況	2
(2) 兵庫県産業連関表からみた就業状況	1 0
3 兵庫県の女性の就業に対する意識	1 5
(1) 大学生・子育て世代向けライフコース等に関するアンケート調査	1 5
(2) インターネット調査	2 3
(3) 多様な立場の女性へのヒアリング	3 2
4 兵庫県の女性就業に関する課題	3 8
(1) 既婚女性の就業	3 8
(2) 地域での就業	4 8
(3) 次世代の仕事と家庭に対する考え方	5 0
5 兵庫県の女性の多様な働き方、生き方に向けて	5 2
(1) 女性が活躍できる環境づくり	5 2
(2) 女性雇用の創出	6 0
(3) 次世代向けライフプラン教育の強化	6 2
6 最後に	6 4

平成 29 年度 女性が活躍する社会づくりのための環境整備 のあり方について（最終報告）

はじめに

わが国では 1985 年に男女雇用機会均等法が制定され、30 年以上が経過している。当時と比較すると、女性の就業機会は広がり、就業の継続や再開ができる社会となりつつあるものの、男性と同等の機会があるとは言い難い。また、帝国データバンクの『女性登用に対する企業の意識調査（2017 年）』によると、女性管理職割合は年々増加しつつあるものの平均 6.9% であり、政府が目標としている「指導的地位に占める女性の割合を 30% 程度」とは程遠いのが現状である。

このような現状を踏まえ、政府は平成 27 年 6 月に「女性活躍加速のための重点方針」を打ち出し、同年 8 月「女性活躍推進法」を制定した。「女性活躍推進法」は、女性管理職比率や労働時間、女性採用比率、男女の勤続年数差といった数値目標の設定と、その数値を達成するための行動計画策定などを 301 人以上の労働者を雇用する事業主に義務付ける制度となっている。

近年、女性活躍推進が叫ばれる背景の 1 つとして、少子高齢化の進展による労働力不足がある。労働力不足を女性活躍の推進力とすることの是非については議論の余地があるものの、1987 年に発表されたハドソン研究所の報告書である「Workforce 2000」がアメリカのダイバーシティの推進に大きな影響を与えたことを考えると、日本においても労働力不足のインパクトは大きいと考えられる。なお、「Workforce 2000」とは、1985 年から 2000 年までの新規労働力のうち、米国生まれの白人男性はわずか 15% にすぎず、女性・マイノリティ・移民が主たる労働力となることから、白人男性中心のマネジメントではやっていけないことを示した報告書である。近年では、多様性を重視するダイバーシティマネジメントは、労働力不足を補うという受動的な意味ではなく、創造性の基盤として受け入れられ、積極的に推進すべきこととして捉えられている。

兵庫県の現状に目を向けると、女性の労働力率、就業率等は年々上昇傾向にあるものの、平成 27 年国勢調査では女性就業率は全国ワースト 3 であり、全国と比較すると低い。東京一極化が進み、関西の経済が衰退し、兵庫県も人口減少が進んでいるなかで、経済を活性化し、住みやすい兵庫県を実現するためには、女性活躍推進は欠かせない。

本研究会の趣旨は、労働力が不足しているから女性に働いてもらわないと困るというものではない。働きたいと希望しているにも関わらず、働けない。希望する働き方で働けない。女性を雇用したいのに雇えない。女性活躍を推進しているのにうまくいかない。これらのギャップがどのような原因で生じているのか。どうすればうまくいくのか。このような問題意識のもと、女性活躍推進について、兵庫県独自の背景も踏まえて、調査分析をすることを目的としている。

本研究は多くの皆様のご協力によって実施することができた。ご協力いただいた皆様に、この場を借りて感謝申し上げたい。

イ 労働力率の状況

(ア) 女性の労働力率

兵庫県の平成27年女性労働力率は、46.9%で平成22年と比べ0.3ポイント上昇したが、全国と比べ▲3.1ポイント低い。

平成27年の年齢5歳区分別を見ると、25～29歳（79.6%）の後、30～39歳で低下した後、40～54歳で上昇しており、いわゆるM字カーブがみられる。本県は、M字カーブが緩やかになり、改善されつつあるものの、全国と比べ35～39歳（68.1%）が▲4.7ポイント低く、60～64歳（46.9%）が▲5.2ポイント低い。

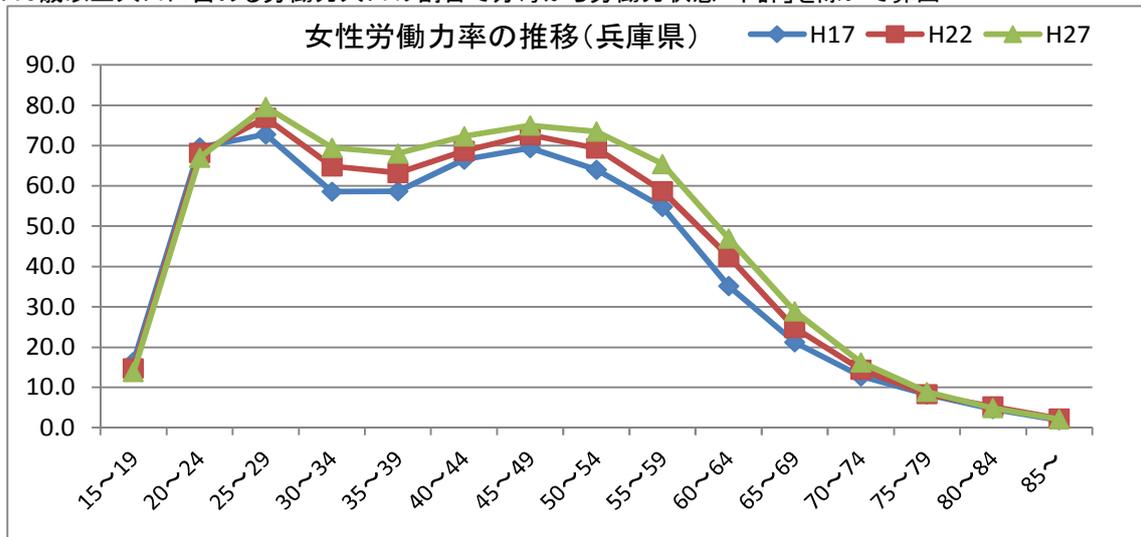
表 女性労働力率の状況(全国・兵庫県)

(単位:%)

項目	全国			兵庫県			兵庫県-全国		
	平成17年	平成22年	平成27年	平成17年	平成22年	平成27年	平成17年	平成22年	平成27年
総数	48.8	49.6	50.0	45.3	46.6	46.9	▲3.5	▲3.0	▲3.1
15～19歳	17.1	15.4	14.7	16.3	14.8	13.9	▲0.8	▲0.6	▲0.9
20～24歳	71.2	70.4	69.5	69.5	68.2	67.0	▲1.7	▲2.2	▲2.5
25～29歳	74.9	78.7	81.4	72.8	76.9	79.6	▲2.1	▲1.8	▲1.8
30～34歳	63.4	69.4	73.5	58.6	64.9	69.5	▲4.8	▲4.5	▲4.0
35～39歳	63.7	68.0	72.7	58.6	63.2	68.1	▲5.1	▲4.8	▲4.7
40～44歳	70.7	72.5	76.0	66.5	68.7	72.3	▲4.2	▲3.8	▲3.6
45～49歳	73.7	75.8	77.9	69.4	72.6	75.0	▲4.3	▲3.2	▲2.9
50～54歳	69.1	73.2	76.2	64.0	69.3	73.5	▲5.1	▲3.9	▲2.8
55～59歳	60.4	63.9	69.4	54.8	58.7	65.5	▲5.6	▲5.2	▲3.9
60～64歳	40.8	47.5	52.1	35.1	42.4	46.9	▲5.7	▲5.1	▲5.2
65～69歳	26.2	29.2	33.8	21.2	24.8	28.9	▲5.0	▲4.4	▲4.9
70～74歳	16.5	17.7	19.9	12.7	14.4	16.3	▲3.8	▲3.3	▲3.6
75～79歳	10.5	10.5	11.6	8.2	8.3	8.9	▲2.3	▲2.1	▲2.7
80～84歳	5.7	6.3	6.2	4.7	5.3	4.9	▲1.0	▲1.0	▲1.3
85歳以上	2.2	2.6	2.5	1.8	2.2	2.1	▲0.4	▲0.3	▲0.4
(再掲)65歳以上	14.2	14.9	16.7	11.4	12.7	14.1	▲2.8	▲2.2	▲2.6
(再掲)75歳以上	6.7	6.7	6.8	5.3	5.5	5.3	▲1.3	▲1.2	▲1.4

(出所)総務省「国勢調査」

労働力率:15歳以上人口に占める労働力人口の割合で分母から労働力状態「不詳」を除いて算出



(イ) 男女別労働力率

兵庫県における平成27年の15歳以上人口（4,761,858人）の労働力率は57.3%となっている。平成22年と比べると、1.5ポイント低下しており、12年以降低下が続いている。

平成27年の労働力率を男女別にみると、男性が69.1%、女性が46.9%で、平成22年と比べると、男性は3.5ポイント低下しているのに対し、女性は0.3ポイント上昇している。

表 兵庫県の労働力状態、男女別15歳以上人口の推移(平成2年～平成27年)

男女、年次	実数(人)					労働力率(%) ²⁾		完全失業率(%)		
	15歳以上人口 ¹⁾	労働力人口	就業者		非労働力人口	前回比(ポイント差)	前回比(ポイント差)			
			完全失業者							
総数	平成2年	4,395,281	2,631,087	2,543,402	87,685	1,730,951	60.3	—	3.3	—
	7年	4,519,252	2,745,351	2,604,791	140,560	1,751,433	61.1	0.7	5.1	1.8
	12年	4,716,433	2,745,772	2,598,880	146,892	1,884,464	59.3	▲1.8	5.3	0.2
	17年	4,776,039	2,732,392	2,553,965	178,427	1,922,276	58.7	▲0.6	6.5	1.2
	22年	4,796,928	2,663,902	2,489,617	174,285	1,865,610	58.8	0.1	6.5	0.0
	27年	4,761,858	2,562,450	2,443,786	118,664	1,912,012	57.3	▲1.5	4.6	▲1.9
男	平成2年	2,100,524	1,638,938	1,579,189	59,749	441,998	78.8	—	3.6	—
	7年	2,160,237	1,699,584	1,609,223	90,361	445,861	79.2	0.5	5.3	1.7
	12年	2,247,033	1,658,215	1,562,392	95,823	532,053	75.7	▲3.5	5.8	0.5
	17年	2,261,505	1,610,643	1,493,393	117,250	569,784	73.9	▲1.8	7.3	1.5
	22年	2,266,454	1,543,788	1,427,596	116,192	584,024	72.6	▲1.3	7.5	0.2
	27年	2,242,613	1,444,687	1,367,401	77,286	647,523	69.1	▲3.5	5.3	▲2.2
女	平成2年	2,294,757	992,149	964,213	27,936	1,288,953	43.5	—	2.8	—
	7年	2,359,015	1,045,767	995,568	50,199	1,305,572	44.5	1.0	4.8	2.0
	12年	2,469,400	1,087,557	1,036,488	51,069	1,352,411	44.6	0.1	4.7	▲0.1
	17年	2,514,534	1,121,749	1,060,572	61,177	1,352,492	45.3	0.8	5.5	0.8
	22年	2,530,474	1,120,114	1,062,021	58,093	1,281,586	46.6	1.3	5.2	▲0.3
	27年	2,519,245	1,117,763	1,076,385	41,378	1,264,489	46.9	0.3	3.7	▲1.5

1)労働力状態不詳を含む

2)15歳以上人口に占める労働力人口の割合。分母から労働力状態「不詳」を除いて算出。

(ウ) 地域別女性の労働力率

地域別の女性の労働力率・就業率の状況をみると、丹波地域(50.2%)、淡路地域(49.9%)が高く、阪神北地域(43.4%)、西播磨地域(43.8%)が低い。

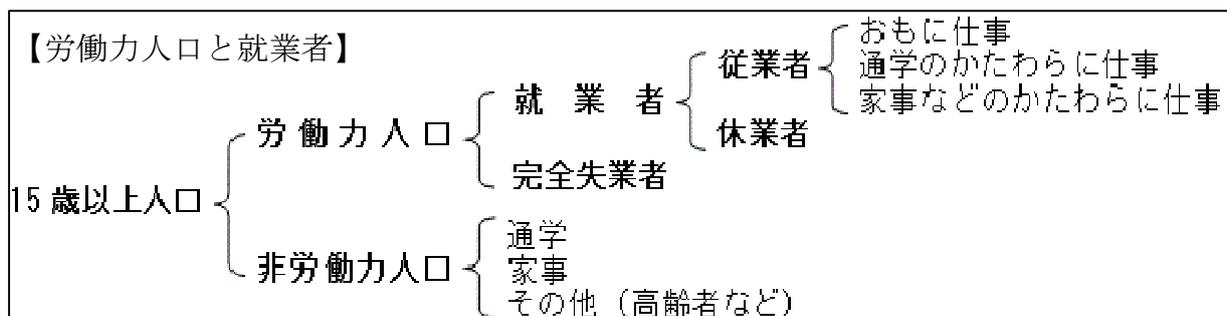
表1-1 平成27年労働力状態別状態の状況

(単位:人、%)

項目	女				県=100			
	総数(労働力状態)	労働力人口	就業者	労働力率(%)	就業率(%)	労働力率	就業率	
兵庫県	2,519,245	1,117,763	1,076,385	46.9	45.2	100.0	100.0	
神戸市	712,107	309,269	296,280	46.8	44.8	99.7	99.2	
阪神南地域	465,925	201,625	193,789	47.2	45.3	100.5	100.3	
阪神北地域	329,439	140,628	135,416	45.1	43.4	96.1	96.1	
東播磨地域	319,296	140,153	134,716	46.1	44.3	98.2	98.0	
北播磨地域	123,701	59,541	57,856	49.2	47.8	104.9	105.8	
中播磨地域	259,687	119,350	114,885	47.5	45.8	101.3	101.3	
西播磨地域	118,858	53,137	51,538	45.1	43.8	96.2	96.9	
但馬地域	78,257	37,793	36,889	48.7	47.5	103.7	105.2	
丹波地域	49,013	24,757	24,203	51.3	50.2	109.4	111.0	
淡路地域	62,962	31,510	30,813	51.0	49.9	108.7	110.4	

(参考)

全国	56,874,386	26,751,183	25,841,333	50.0	48.3	100.0	100.0
東京都	5,989,897	2,654,734	2,567,360	53.4	51.6	106.8	106.9
神奈川県	3,976,467	1,785,588	1,727,316	49.4	47.8	98.8	99.0
福井県	350,574	185,947	181,255	53.9	52.6	107.8	108.8
大阪府	3,993,350	1,743,509	1,668,734	48.3	46.3	96.6	95.7
兵庫県	2,519,245	1,117,763	1,076,385	46.9	45.2	93.8	93.5



ウ 従業上の地位

平成27年の雇用者の内訳を男女別にみると、男性は「正規の職員・従業員」が81.4%と最も高く、女性は「パート・アルバイト・その他」が53.1%と最も高くなっており、男女間で大きく異なる傾向がみられた。

さらに、女性就業者について、雇用者の内訳をみると、正規の職員・従業員が15歳以上就業者の42.6%、非正規雇用率は57.4%で、内訳は、労働者派遣事業所の派遣社員が4.3%、パート・アルバイト・その他が53.1%となっている。

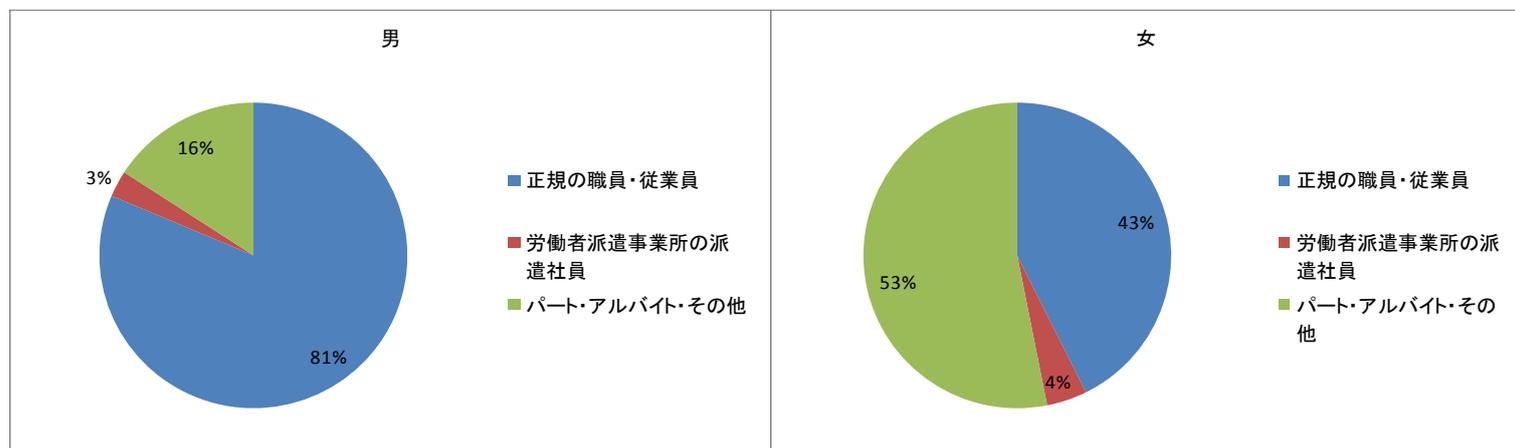


表 従業上の地位、男女別15歳以上雇用者数

従業上の地位(雇用者)	実数(人)			割合(%)		
	総数	性別		総数	性別	
		男	女		男	女
平成22年						
雇用者	1,987,601	1,098,691	888,910	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	1,278,726	899,020	379,706	64.3	81.8	42.7
労働者派遣事業所の派遣社員	71,673	30,713	40,960	3.6	2.8	4.6
パート・アルバイト・その他	637,202	168,958	468,244	32.1	15.4	52.7
平成27年						
雇用者	2,001,002	1,076,156	924,846	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	1,269,871	875,611	394,260	63.5	81.4	42.6
労働者派遣事業所の派遣社員	69,453	29,949	39,504	3.5	2.8	4.3
パート・アルバイト・その他	661,678	170,596	491,082	33.1	15.9	53.1
増減						
雇用者	▲ 13,401	22,535	▲ 35,936	0.0	0.0	0.0
正規の職員・従業員	8,855	23,409	▲ 14,554	0.9	0.5	0.1
労働者派遣事業所の派遣社員	2,220	764	1,456	0.1	0.0	0.3
パート・アルバイト・その他	▲ 24,476	▲ 1,638	▲ 22,838	▲ 1.0	▲ 0.5	▲ 0.4

地域別では、雇用率は、東播磨地域（90.8%）、阪神北地域（90.0%）が高く、淡路地域（71.8%）、但馬地域（80.1%）が低い。正規雇用率は、但馬地域（46.2%）、淡路地域（43.9%）が高い。

表2-1 平成27年就業者従業上の地位別状況

(単位:人、%)

構成比	女											県=100				
	項目	総数(従業上の地位)	雇用者	(雇用者) 正規の職員・従業員	(雇用者) 労働者派遣事業所の派遣社員	(雇用者) パート・アルバイト・その他	役員	雇人のあ る業主	雇人のな い業主	家族従業者	家庭内職者	雇用率 (%)	正規雇用率 (%)	非正規等雇用率 (%)	雇用率	正規雇用率
兵庫県	100.0	85.9	36.6	3.7	45.6	2.6	0.8	3.4	4.7	0.3	87.9	42.6	57.4	100.0	100.0	100.0
神戸市	100.0	86.4	37.3	4.0	45.0	2.6	0.9	3.4	3.7	0.2	89.0	43.2	56.8	101.2	101.4	99.0
阪神南地域	100.0	85.8	37.4	4.4	44.0	3.1	0.9	3.6	3.2	0.2	88.7	43.6	56.4	100.9	102.2	98.4
阪神北地域	100.0	88.4	35.3	4.0	49.1	2.3	0.8	3.3	3.3	0.2	90.0	39.9	60.1	102.4	93.6	104.8
東播磨地域	100.0	89.0	37.0	3.9	48.1	1.9	0.7	2.9	3.3	0.2	90.8	41.6	58.4	103.3	97.5	101.8
北播磨地域	100.0	84.7	35.5	3.7	45.5	2.7	0.7	3.1	6.8	0.8	85.7	41.9	58.1	97.5	98.4	101.2
中播磨地域	100.0	86.4	36.8	2.9	46.8	2.8	0.9	3.1	4.5	0.3	88.2	42.5	57.5	100.3	99.7	100.2
西播磨地域	100.0	85.6	37.2	2.5	45.9	2.5	0.9	3.3	6.6	0.4	86.2	43.5	56.5	98.1	102.0	98.5
但馬地域	100.0	79.7	36.8	1.7	41.2	2.7	0.9	4.8	10.3	1.0	80.1	46.2	53.8	91.2	108.3	93.8
丹波地域	100.0	79.7	34.9	2.4	42.4	2.3	0.6	4.5	10.6	1.1	80.7	43.8	56.2	91.8	102.7	98.0
淡路地域	100.0	70.8	31.1	1.4	38.3	2.7	1.1	5.1	18.5	0.4	71.8	43.9	56.1	81.7	103.0	97.8

エ 職業別従業者

職業大分類別に男性の割合をみると、「建設・採掘従事者」が98.0%と最も高く、次いで「輸送・機械運転従事者」(96.8%)、「保安職業従事者」(94.0%)などとなっている。

一方、女性の割合は「サービス職業従事者」が68.4%と最も高く、次いで「事務従事者」(59.6%)、「専門的・技術的職業従事者」(48.5%)などとなっている。職業大分類別でみると、構成比では事務従事者(26.6%)、サービス職業従事者(18.5%)、専門的・技術的職業従事者(18.5%)が高い。

以上のことからわかるように、管理的職業、輸送・機械運転、建設・採掘等の領域で女性比率が低く、サービス職業において高いなど、活躍する領域に偏りがある。

表 H27年職業大分類、男女別就業者構成比(%)

総数	男	女
A管理的職業従事者	83.0	17.0
B専門的・技術的職業従事者	51.5	48.5
C事務従事者	40.4	59.6
D販売従事者	56.3	43.7
Eサービス職業従事者	31.6	68.4
F保安職業従事者	94.0	6.0
G農林漁業従事者	68.9	31.1
H生産工程従事者	72.5	27.5
I輸送・機械運転従事者	96.8	3.2
J建設・採掘従事者	98.0	2.0
K運搬・清掃・包装等従事者	53.0	47.0
L分類不能の職業	55.1	44.9

地域別に見ると、神戸市や阪神地域は、事務従事者や専門的・技術的職業従事者の割合が高く、丹波地域、北播磨地域、但馬地域は、生産工程従事者の割合が高い。淡路地域は、農林漁業従事者の割合が高い。このことから、兵庫県においては地域ごとに産業構造が異なり、地域に合わせた雇用施策が必要であることが分かる。

表4-1 平成27年就業者職業分類別状況

(単位:人、%)

項目	女 総数(職業大分類)	割合(%)								県=100				
		A 管理的職業従事者	B 専門的・技術的職業従事者	C 事務従事者	D 販売従事者	E サービス職業従事者	G 農林漁業従事者	H 生産工程従事者	K 運搬・清掃・包装等従事者	B 専門的・技術的職業従事者	C 事務従事者	E サービス職業従事者	G 農林漁業従事者	H 生産工程従事者
兵庫県	1,076,385	1.0	18.5	26.6	13.3	18.5	1.4	8.9	7.2	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
神戸市	296,280	1.0	19.6	27.7	13.8	18.4	0.6	6.2	7.0	105.6	104.0	99.6	40.8	69.0
阪神南地域	193,789	1.3	19.2	29.8	13.7	17.2	0.2	6.1	6.8	103.4	111.7	93.3	13.3	68.7
阪神北地域	135,416	0.9	20.0	27.8	14.4	18.8	0.8	6.6	6.4	107.8	104.3	102.0	54.7	74.1
東播磨地域	134,716	0.6	18.0	26.2	14.0	18.5	0.6	10.5	7.3	97.0	98.2	100.2	45.4	117.1
北播磨地域	57,856	0.7	15.8	24.0	10.1	17.8	2.4	17.4	9.0	85.5	90.1	96.2	168.8	194.5
中播磨地域	114,885	1.0	17.4	25.2	13.8	18.7	0.6	11.2	7.8	94.0	94.4	101.1	43.4	125.5
西播磨地域	51,538	0.7	18.0	23.4	11.9	19.8	1.9	14.3	7.8	97.0	87.9	107.4	138.2	159.8
但馬地域	36,889	1.0	16.7	21.4	10.8	21.5	4.9	15.4	6.7	90.3	80.4	116.5	348.2	172.2
丹波地域	24,203	0.8	16.6	20.3	9.4	18.5	7.4	17.3	7.2	89.7	76.2	99.9	527.5	194.1
淡路地域	30,813	0.8	14.5	21.0	10.7	19.8	14.5	9.1	6.8	78.1	78.7	107.2	1,037.8	101.3
(参考)														
全国	25,841,333	0.9	17.5	26.0	12.6	18.1	3.1	9.0	7.2	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
東京都	2,567,360	1.2	18.4	31.4	12.2	14.9	0.2	4.6	5.2	105.3	120.7	82.3	7.7	51.5
神奈川県	1,727,316	0.9	18.6	29.1	14.2	17.9	0.6	5.9	6.8	106.5	111.6	98.8	20.5	65.4
福井県	181,255	0.8	17.7	25.9	11.0	18.3	2.6	14.9	6.7	101.2	99.4	101.2	82.9	165.1
大阪府	1,668,734	1.0	17.2	28.3	12.6	17.7	0.3	7.3	7.2	98.5	108.6	97.7	9.4	80.7
兵庫県	1,076,385	1.0	18.5	26.6	13.3	18.5	1.4	8.9	7.2	106.1	102.3	102.0	45.3	99.2

オ 夫婦の労働力状態

夫婦のいる一般世帯（1,290,667世帯）を、夫婦の就業・非就業別にみると、夫婦共に「就業者」である世帯は530,679世帯となっており、夫婦のいる一般世帯に占める割合は、41.1%となっている。また、夫婦とも「就業者」の世帯は530,769世帯（夫婦のいる一般世帯の28.7%）となっており、平成22年に比べると3.6%、そのなかで子どもがいる家庭の割合も3.7%と増えている。

表 夫婦の労働力状態(就業状況)

(単位:組、%)

区分	平成17年		平成22年		平成27年		H27-H22	
	実数(組)	構成比	実数(組)	構成比	実数(組)	構成比	実数(組)	構成比
夫婦のいる一般世帯	1,328,424	100.0	1,313,534	100.0	1,290,667	100.0	▲ 22,867	▲ 1.7
夫婦ともに就業者	518,334	39.0	512,316	39.0	530,769	41.1	18,453	3.6
子どもがいて夫・婦ともに就業者	367,375	27.7	356,449	27.1	369,791	28.7	13,342	3.7
夫が就業者で妻が非就業者	485,599	36.6	426,161	32.4	359,903	27.9	▲ 66,258	▲ 15.5
妻が就業者で夫が非就業者	44,934	3.4	47,360	3.6	48,696	3.8	1,336	0.1
夫と妻がともに非就業者	258,011	19.4	271,033	20.6	296,298	23.0	25,265	1.9
不詳	21,546	1.6	56,664	4.3	52,087	4.0	▲ 4,577	▲ 0.3

神戸・阪神南・阪神北地域では、平成27年を平成22年と比較すると、夫婦ともに就業者の割合は増加し、夫が就業者で妻が非就業者の割合が低下している。しかし、これらの地域ではまだ40%を切る一方で、但馬地域では、夫婦とも就業者の割合が5割を超え、夫が就業者で妻が非就業者の割合は20%を切っていることから、都市部と地方との違いが大きいことがわかる。

表 夫婦の労働力状態(就業状況)

	区分	平成22年		平成27年		H27-H22	
		実数(組)	構成比	実数(組)	構成比	実数(組)	構成比
兵庫県	夫婦のいる一般世帯	1,313,534	100.0	1,290,667	100.0	▲ 22,867	▲ 1.7
	夫婦ともに就業者	512,316	39.0	530,769	41.1	18,453	3.6
	子どもがいて夫・婦ともに就業者	356,449	27.1	369,791	28.7	13,342	3.7
	夫が就業者で妻が非就業者	426,161	32.4	359,903	27.9	▲ 66,258	▲ 15.5
	妻が就業者で夫が非就業者	47,360	3.6	48,696	3.8	1,336	0.1
	夫と妻がともに非就業者	271,033	20.6	296,298	23.0	25,265	1.9
	不詳	56,664	4.3	52,087	4.0	▲ 4,577	▲ 0.3
神戸市	夫婦のいる一般世帯	352,980	100.0	346,792	100.0	▲ 6,188	▲ 1.8
	夫婦ともに就業者	128,552	36.4	134,879	38.9	6,327	4.9
	子どもがいて夫・婦ともに就業者	87,107	24.7	91,929	26.5	4,822	5.5
	夫が就業者で妻が非就業者	117,008	33.1	99,852	28.8	▲ 17,156	▲ 14.7
	妻が就業者で夫が非就業者	12,855	3.6	13,017	3.8	162	0.0
	夫と妻がともに非就業者	77,616	22.0	80,981	23.4	3,365	1.0
	不詳	16,949	4.8	18,063	5.2	1,114	0.3
阪神南地域	夫婦のいる一般世帯	236,929	100.0	233,537	100.0	▲ 3,392	▲ 1.4
	夫婦ともに就業者	88,306	37.3	89,932	38.5	1,626	1.8
	子どもがいて夫・婦ともに就業者	57,857	24.4	61,026	26.1	3,169	5.5
	夫が就業者で妻が非就業者	82,293	34.7	69,478	29.8	▲ 12,815	▲ 15.6
	妻が就業者で夫が非就業者	7,910	3.3	8,284	3.5	374	0.2
	夫と妻がともに非就業者	40,555	17.1	50,262	21.5	9,707	4.1
	不詳	17,865	7.5	15,581	6.7	▲ 2,284	▲ 1.0
阪神北地域	夫婦のいる一般世帯	181,424	100.0	180,285	100.0	▲ 1,139	▲ 0.6
	夫婦ともに就業者	64,061	35.3	68,285	37.9	4,224	6.6
	子どもがいて夫・婦ともに就業者	45,532	25.1	48,762	27.0	3,230	7.1
	夫が就業者で妻が非就業者	64,814	35.7	53,902	29.9	▲ 10,912	▲ 16.8
	妻が就業者で夫が非就業者	6,019	3.3	6,252	3.5	233	0.1
	夫と妻がともに非就業者	38,848	21.4	43,217	24.0	4,369	2.4
	不詳	7,682	4.2	8,629	4.8	947	0.5
東播磨地域	夫婦のいる一般世帯	174,817	100.0	174,410	100.0	▲ 407	▲ 0.2
	夫婦ともに就業者	64,458	36.9	68,367	39.2	3,909	6.1
	子どもがいて夫・婦ともに就業者	47,229	27.0	49,987	28.7	2,758	5.8
	夫が就業者で妻が非就業者	58,672	33.6	50,516	29.0	▲ 8,156	▲ 13.9
	妻が就業者で夫が非就業者	5,950	3.4	6,175	3.5	225	0.1
	夫と妻がともに非就業者	37,986	21.7	42,676	24.5	4,690	2.7
	不詳	7,751	4.4	6,676	3.8	▲ 1,075	▲ 0.6
北播磨地域	夫婦のいる一般世帯	66,110	100.0	63,694	100.0	▲ 2,416	▲ 3.7
	夫婦ともに就業者	31,801	48.1	31,515	49.5	▲ 286	▲ 0.9
	子どもがいて夫・婦ともに就業者	23,413	35.4	22,546	35.4	▲ 867	▲ 3.7
	夫が就業者で妻が非就業者	17,618	26.6	14,316	22.5	▲ 3,302	▲ 18.7
	妻が就業者で夫が非就業者	2,769	4.2	2,771	4.4	2	0.0
	夫と妻がともに非就業者	12,853	19.4	13,942	21.9	1,089	1.6
	不詳	1,069	1.6	1,150	1.8	81	0.1
中播磨地域	夫婦のいる一般世帯	135,255	100.0	133,971	100.0	▲ 1,284	▲ 0.9
	夫婦ともに就業者	55,717	41.2	58,295	43.5	2,578	4.6
	子どもがいて夫・婦ともに就業者	40,744	30.1	42,312	31.6	1,568	3.8
	夫が就業者で妻が非就業者	43,006	31.8	37,448	28.0	▲ 5,558	▲ 12.9
	妻が就業者で夫が非就業者	4,776	3.5	4,978	3.7	202	0.1
	夫と妻がともに非就業者	27,888	20.6	29,889	22.3	2,001	1.5
	不詳	3,868	2.9	3,361	2.5	▲ 507	▲ 0.4
西播磨地域	夫婦のいる一般世帯	64,627	100.0	61,937	100.0	▲ 2,690	▲ 4.2
	夫婦ともに就業者	27,420	42.4	27,581	44.5	161	0.6
	子どもがいて夫・婦ともに就業者	19,836	30.7	19,678	31.8	▲ 158	▲ 0.8
	夫が就業者で妻が非就業者	18,599	28.8	15,198	24.5	▲ 3,401	▲ 18.3
	妻が就業者で夫が非就業者	2,751	4.3	2,719	4.4	▲ 32	▲ 0.0
	夫と妻がともに非就業者	15,359	23.8	15,970	25.8	611	0.9
	不詳	498	0.8	469	0.8	▲ 29	▲ 0.0
但馬地域	夫婦のいる一般世帯	41,889	100.0	39,424	100.0	▲ 2,465	▲ 5.9
	夫婦ともに就業者	21,055	50.3	21,075	53.5	20	0.1
	子どもがいて夫・婦ともに就業者	14,214	33.9	13,768	34.9	▲ 446	▲ 3.1
	夫が就業者で妻が非就業者	9,901	23.6	7,686	19.5	▲ 2,215	▲ 22.4
	妻が就業者で夫が非就業者	1,904	4.5	1,943	4.9	39	0.1
	夫と妻がともに非就業者	8,783	21.0	8,480	21.5	▲ 303	▲ 0.7
	不詳	246	0.6	240	0.6	▲ 6	▲ 0.0
丹波地域	夫婦のいる一般世帯	25,796	100.0	24,922	100.0	▲ 874	▲ 3.4
	夫婦ともに就業者	13,613	52.8	13,754	55.2	141	1.0
	子どもがいて夫・婦ともに就業者	9,233	35.8	9,078	36.4	▲ 155	▲ 1.7
	夫が就業者で妻が非就業者	6,203	24.0	5,075	20.4	▲ 1,128	▲ 18.2
	妻が就業者で夫が非就業者	1,043	4.0	1,162	4.7	119	0.5
	夫と妻がともに非就業者	4,495	17.4	4,578	18.4	83	0.3
	不詳	442	1.7	353	1.4	▲ 89	▲ 0.3
淡路地域	夫婦のいる一般世帯	33,707	100.0	31,695	100.0	▲ 2,012	▲ 6.0
	夫婦ともに就業者	17,333	51.4	17,086	53.9	▲ 247	▲ 1.4
	子どもがいて夫・婦ともに就業者	11,284	33.5	10,705	33.8	▲ 579	▲ 5.1
	夫が就業者で妻が非就業者	8,047	23.9	6,432	20.3	▲ 1,615	▲ 20.1
	妻が就業者で夫が非就業者	1,383	4.1	1,395	4.4	12	0.0
	夫と妻がともに非就業者	6,650	19.7	6,303	19.9	▲ 347	▲ 1.0
	不詳	294	0.9	479	1.5	185	0.5

カ 国勢調査からみた状況のまとめ

以下の兵庫県の現状がわかった。

① 就業率・労働率

前回の平成 22 年調査と比較すると、女性の就業率・労働力率はともに増加しており、M字カーブも上方にシフトしているものの、全国の他府県と比較すると依然として低い。地域別では、丹波や淡路といった地方では高く、都市部では低い傾向にある。

② 職業別従業者

全体としてみると、サービス・事務・専門・技術職などで女性の就業者が多い。地域別に見ると、神戸市や阪神地域は事務や専門・技術職、丹波・北播磨・但馬地域は生産工程、淡路地域は農林漁業において女性の割合が高い。このことから、女性活躍推進の施策は、産業構造などの地域特性を考慮して実施する必要があることが分かる。

(2) 兵庫県産業連関表(雇用表)から見た就業状況

ア 平成23年雇用表(全国・兵庫県)推計による統合大分類(39部門)表推計

兵庫県が作成した雇用表は、男女別内訳が推計されていないため、本研究会において次の方法により推計した。従業者総数、雇用者及び臨時雇用者について総務省「平成24年経済センサスー活動調査(民営)」、「平成22年国勢調査(従業地ベース)」、総務省「平成21年経済センサスー基礎調査(民営+公営)」の男女比率を用いて、「平成23年兵庫県雇用表」データを男女別に分割した。平成23年兵庫県雇用表(男女別試算、39部門)は次のとおりである。

(ア) 男女比率の状況

従業者総数男女比では、①医療・福祉(女性比75.7%)、②個人サービス(同61.5%)、③繊維製品(同57.6%)の順で女性比率が高く、雇用者では、①医療・福祉(同78.3%)、②繊維製品(同62.8%)、③対個人サービス(同62.7%)の順で女性比率が高い。その一方で、水道や鉄鋼、電力・ガス・熱供給などの女性比率は10%を切っており、産業ごとに大きく偏りがあることがわかる。

平成23年兵庫県雇用表

H28.11.15

統合大分類(39部門)	従業者総数男女比(%)		雇用者男女比(%)		臨時雇用者男女比(%)	
	男	女	男	女	男	女
1 農業	64.8	35.2	62.5	37.5	55.1	44.9
2 林業	87.3	12.7	89.5	10.5	88.3	11.7
3 漁業	75.0	25.0	76.6	23.4	61.2	38.8
4 鉱業	84.5	15.5	87.2	12.8	87.5	12.5
5 飲食料品	46.9	53.1	46.1	53.9	38.0	62.0
6 繊維製品	42.4	57.6	37.2	62.8	24.9	75.1
7 パルプ・紙・木製品	73.7	26.3	74.1	25.9	49.4	50.6
8 化学製品	76.7	23.3	62.4	37.6	52.0	48.0
9 石油・石炭製品	92.5	7.5	76.7	23.3	85.7	14.3
10 プラスチック・ゴム	66.7	33.3	67.4	32.6	41.6	58.4
11 窯業・土石製品	81.2	18.8	81.1	18.9	79.2	20.8
12 鉄鋼	92.6	7.4	91.5	8.5	83.7	16.3
13 非鉄金属	79.0	21.0	80.5	19.5	60.5	39.5
14 金属製品	74.2	25.8	76.6	23.4	62.8	37.2
15 はん用機械	84.8	15.2	85.4	14.6	67.1	32.9
16 生産用機械	85.0	15.0	86.1	13.9	74.4	25.6
17 業務用機械	73.9	26.1	70.9	29.1	43.6	56.4
18 電子部品	73.5	26.5	78.6	21.4	55.8	44.2
19 電気機械	73.9	26.1	71.7	28.3	32.2	67.8
20 情報・通信機器	75.1	24.9	75.0	25.0	44.4	55.6
21 輸送機械	86.6	13.4	87.1	12.9	75.7	24.3
22 その他の製造工業製品	60.5	39.5	60.3	39.7	51.5	48.5
23 建設	78.8	21.2	76.3	23.7	84.0	16.0
24 電力・ガス・熱供給	90.1	9.9	90.0	10.0	60.0	40.0
25 水道	93.4	6.6	94.0	6.0	58.3	41.7
26 廃棄物処理	83.5	16.5	86.0	14.0	78.7	21.3
27 商業	47.1	52.9	44.4	55.6	36.6	63.4
28 金融・保険	44.0	56.0	42.3	57.7	35.8	64.2
29 不動産	57.8	42.2	60.1	39.9	45.8	54.2
30 運輸、郵便	84.6	15.4	84.9	15.1	72.6	27.4
31 情報通信	75.8	24.2	67.1	32.9	45.0	55.0
32 公務	76.7	23.3	72.5	27.5	31.6	68.4
33 教育・研究	52.1	47.9	52.7	47.3	50.4	49.6
34 医療・福祉	24.3	75.7	21.7	78.3	23.8	76.2
35 その他の非営利団体サービス	54.4	45.6	47.5	52.5	43.0	57.0
36 対事業所サービス	62.9	37.1	59.1	40.9	57.2	42.8
37 対個人サービス	38.5	61.5	37.3	62.7	32.7	67.3
38 事務用品	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
39 分類不明	54.3	45.7	53.6	46.4	40.0	60.0
合計	55.4	44.6	53.2	46.8	42.6	57.4

(出所)兵庫県統計課「平成23年(2011年)兵庫県雇用表」

(出所)男女別内訳:女性が活躍する社会づくりのための環境整備のあり方研究会試算(2016)

また、女性従業者数の多いものでは、①小売②飲食サービス③医療の順が多い。

平成23年兵庫県雇用表(女性従業者上位50部門)

H28.11.15

基本分類(188部門)		従業者数(人)			従業者総数男女比(%)	
		総数	男	女	男	女
1	5112 小売	352,802	145,546	207,256	41.3	58.7
2	6721 飲食サービス	211,224	79,285	131,939	37.5	62.5
3	6411 医療	155,496	41,820	113,676	26.9	73.1
4	6441 介護	82,403	16,980	65,423	20.6	79.4
5	6699 その他の対事業所サービス	150,720	91,202	59,518	60.5	39.5
6	6311 学校教育	90,122	41,837	48,285	46.4	53.6
7	5111 卸売	112,846	73,699	39,147	65.3	34.7
8	6431 社会保険・社会福祉	42,834	8,826	34,008	20.6	79.4
9	6799 その他の対個人サービス	48,714	19,205	29,509	39.4	60.6
10	6731 洗濯・理容・美容・浴場業	38,141	12,820	25,321	33.6	66.4
11	6741 娯楽サービス	32,416	15,882	16,534	49.0	51.0
12	5312 保険	22,942	7,732	15,210	33.7	66.3
13	4111 住宅建築	57,601	43,272	14,329	75.1	24.9
14	1119 その他の食料品	21,445	9,135	12,310	42.6	57.4
15	6312 社会教育・その他の教育	22,496	10,275	12,221	45.7	54.3
16	6711 宿泊業	19,241	7,341	11,900	38.2	61.8
17	6112 公務(地方)	47,674	35,929	11,745	75.4	24.6
18	1115 めん・パン・菓子類	18,706	7,063	11,643	37.8	62.2
19	6599 その他の非営利団体サービス	25,203	13,721	11,482	54.4	45.6
20	5311 金融	23,620	12,756	10,864	54.0	46.0
21	5521 住宅賃貸料	24,973	14,422	10,551	57.8	42.2
22	0111 穀類	29,068	18,580	10,488	63.9	36.1
23	5511 不動産仲介及び賃貸	22,927	13,241	9,686	57.8	42.2
24	5722 道路貨物輸送(自家輸送を除く。)	70,447	60,845	9,602	86.4	13.6
25	3311 産業用電気機器	33,824	25,483	8,341	75.3	24.7
26	2899 その他の金属製品	30,608	22,355	8,253	73.0	27.0
27	4112 非住宅建築	27,898	20,958	6,940	75.1	24.9
28	6322 企業内研究開発	25,801	19,309	6,492	74.8	25.2
29	2211 プラスチック製品	18,717	12,578	6,139	67.2	32.8
30	5931 情報サービス	19,073	14,067	5,006	73.8	26.2
31	4131 公共事業	28,589	24,072	4,517	84.2	15.8
32	6421 保健衛生	5,790	1,881	3,909	32.5	67.5
33	4121 建設補修	20,286	16,447	3,839	81.1	18.9
34	6631 自動車整備	16,219	12,682	3,537	78.2	21.8
35	4191 その他の土木建設	22,167	18,664	3,503	84.2	15.8
36	0113 野菜	9,261	5,919	3,342	63.9	36.1
37	1521 衣服	4,440	1,136	3,304	25.6	74.4
38	6111 公務(中央)	16,253	13,118	3,135	80.7	19.3
39	3211 電子デバイス	11,881	9,012	2,869	75.9	24.1
40	1113 水産食料品	4,978	2,192	2,786	44.0	56.0
41	6611 物品賃貸業(貸自動車業を除く。)	7,394	4,654	2,740	62.9	37.1
42	2229 その他のゴム製品	7,512	4,859	2,653	64.7	35.3
43	5791 郵便・信書便	8,998	6,418	2,580	71.3	28.7
44	2071 医薬品	6,018	3,637	2,381	60.4	39.6
45	5789 その他の運輸附帯サービス	13,282	10,980	2,302	82.7	17.3
46	5771 倉庫	5,225	3,050	2,175	58.4	41.6
47	1112 畜産食料品	4,741	2,582	2,159	54.5	45.5
48	0112 いも・豆類	5,602	3,581	2,021	63.9	36.1
49	1529 その他の繊維既製品	3,198	1,250	1,948	39.1	60.9
50	5721 道路旅客輸送	26,034	24,121	1,913	92.7	7.3
	7000 合計	2,450,550	1,357,393	1,093,157	55.4	44.6

(出所) 兵庫県統計課「平成23年(2011年)兵庫県雇用表」

(出所) 男女別内訳: 女性が活躍する社会づくりのための環境整備のあり方研究会試算(2016)

(イ) 地域ブロック別状況

地域ブロック別に見ると製造業を中心にばらつきが見られる。

平成23年市町雇用表(男女別比率)

(単位:%)

従業者 統合大分類(39部門)	兵庫県			神戸市			阪神北地域			阪神南地域			東播磨地域			北播磨地域		
	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女
1 農業	100.0	64.8	35.2	100.0	62.6	37.4	100.0	80.4	19.6	100.0	67.0	33.0	100.0	68.1	31.9	100.0	70.5	29.5
2 林業	100.0	87.3	12.7	100.0	73.1	26.9	100.0	76.0	24.0	100.0	93.1	6.9	100.0	82.5	17.5	100.0	87.9	12.1
3 漁業	100.0	75.0	25.0	100.0	73.9	26.1	100.0	66.7	33.3	100.0	100.0	0.0	100.0	78.7	21.3	100.0	100.0	0.0
4 鉱業	100.0	84.5	15.5	100.0	84.8	15.2	100.0	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0	100.0	75.0	25.0	100.0	88.5	11.5
5 飲食料品	100.0	46.9	53.1	100.0	49.8	50.2	100.0	53.7	46.3	100.0	45.1	54.9	100.0	44.7	55.3	100.0	43.3	56.7
6 繊維製品	100.0	42.4	57.6	100.0	41.4	58.6	100.0	38.4	61.6	100.0	61.4	38.6	100.0	44.3	55.7	100.0	49.1	50.9
7 パルプ・紙・木製品	100.0	73.7	26.3	100.0	73.8	26.2	100.0	69.8	30.2	100.0	83.1	16.9	100.0	77.8	22.2	100.0	72.7	27.3
8 化学製品	100.0	76.7	23.3	100.0	68.0	32.0	100.0	78.3	21.7	100.0	73.5	26.5	100.0	82.3	17.7	100.0	79.5	20.5
9 石油・石炭製品	100.0	92.5	7.5	100.0	89.3	10.7	100.0	92.7	7.3	100.0	63.5	36.5	100.0	97.5	2.5	100.0	88.4	11.6
10 プラスチック・ゴム	100.0	66.7	33.3	100.0	64.2	35.8	100.0	71.9	28.1	100.0	74.5	25.5	100.0	63.5	36.5	100.0	61.5	38.5
11 窯業・土石製品	100.0	81.2	18.8	100.0	80.3	19.7	100.0	80.8	19.2	100.0	77.1	22.9	100.0	88.6	11.4	100.0	80.9	19.1
12 鉄鋼	100.0	92.6	7.4	100.0	93.8	6.2	100.0	97.7	2.3	100.0	73.9	26.1	100.0	96.6	3.4	100.0	84.2	15.8
13 非鉄金属	100.0	79.0	21.0	100.0	80.1	19.9	100.0	81.8	18.2	100.0	69.0	31.0	100.0	81.3	18.7	100.0	67.1	32.9
14 金属製品	100.0	74.2	25.8	100.0	77.3	22.7	100.0	77.4	22.6	100.0	79.6	20.4	100.0	72.4	27.6	100.0	71.1	28.9
15 はん用機械	100.0	84.8	15.2	100.0	84.8	15.2	100.0	80.9	19.1	100.0	79.7	20.3	100.0	89.7	10.3	100.0	77.1	22.9
16 生産用機械	100.0	85.0	15.0	100.0	85.0	15.0	100.0	86.7	13.3	100.0	84.2	15.8	100.0	87.4	12.6	100.0	80.9	19.1
17 業務用機械	100.0	73.9	26.1	100.0	77.6	22.4	100.0	75.8	24.2	100.0	81.8	18.2	100.0	69.0	31.0	100.0	68.9	31.1
18 電子部品	100.0	73.5	26.5	100.0	66.8	33.2	100.0	66.6	33.4	100.0	75.4	24.6	100.0	54.8	45.2	100.0	77.1	22.9
19 電気機械	100.0	73.9	26.1	100.0	79.6	20.4	100.0	77.6	22.4	100.0	73.6	26.4	100.0	45.5	54.5	100.0	67.6	32.4
20 情報・通信機器	100.0	75.1	24.9	100.0	71.6	28.4	100.0	79.5	20.5	100.0	76.5	23.5	100.0	59.8	40.2	100.0	60.5	39.5
21 輸送機械	100.0	86.6	13.4	100.0	90.7	9.3	100.0	88.1	11.9	100.0	82.9	17.1	100.0	90.5	9.5	100.0	77.0	23.0
22 その他の製造工業製品	100.0	60.5	39.5	100.0	59.0	41.0	100.0	69.0	31.0	100.0	68.3	31.7	100.0	50.6	49.4	100.0	64.5	35.5
23 建設	100.0	78.8	21.2	100.0	79.8	20.2	100.0	78.3	21.7	100.0	77.4	22.6	100.0	77.0	23.0	100.0	77.9	22.1
24 電力・ガス・熱供給	100.0	90.1	9.9	100.0	85.4	14.6	100.0	92.7	7.3	100.0	92.7	7.3	100.0	90.7	9.3	100.0	92.7	7.3
25 水道	100.0	93.4	6.6	100.0	94.4	5.6	100.0	94.9	5.1	100.0	91.9	8.1	100.0	91.7	8.3	100.0	91.1	8.9
26 廃棄物処理	100.0	83.5	16.5	100.0	85.1	14.9	100.0	85.1	14.9	100.0	83.9	16.1	100.0	81.6	18.4	100.0	76.7	23.3
27 商業	100.0	47.1	52.9	100.0	49.1	50.9	100.0	45.8	54.2	100.0	42.0	58.0	100.0	42.9	57.1	100.0	47.2	52.8
28 金融・保険	100.0	44.0	56.0	100.0	47.6	52.4	100.0	41.6	58.4	100.0	35.6	64.4	100.0	39.2	60.8	100.0	41.1	58.9
29 不動産	100.0	57.8	42.2	100.0	59.8	40.2	100.0	57.7	42.3	100.0	52.8	47.2	100.0	54.9	45.1	100.0	57.6	42.4
30 運輸・郵便	100.0	84.6	15.4	100.0	84.2	15.8	100.0	81.9	18.1	100.0	85.7	14.3	100.0	87.3	12.7	100.0	84.6	15.4
31 情報通信	100.0	75.8	24.2	100.0	76.3	23.7	100.0	77.2	22.8	100.0	78.1	21.9	100.0	76.1	23.9	100.0	68.6	31.4
32 公務	100.0	76.7	23.3	100.0	76.3	23.7	100.0	71.8	28.2	100.0	80.0	20.0	100.0	77.0	23.0	100.0	78.7	21.3
33 教育・研究	100.0	52.1	47.9	100.0	52.4	47.6	100.0	53.8	46.2	100.0	49.9	50.1	100.0	54.9	45.1	100.0	51.5	48.5
34 医療・福祉	100.0	24.3	75.7	100.0	25.1	74.9	100.0	24.8	75.2	100.0	22.8	77.2	100.0	22.3	77.7	100.0	24.9	75.1
35 その他の非営利団体サービス	100.0	54.4	45.6	100.0	55.7	44.3	100.0	47.4	52.6	100.0	47.0	53.0	100.0	52.2	47.8	100.0	55.0	45.0
36 対事業所サービス	100.0	62.9	37.1	100.0	63.8	36.2	100.0	60.6	39.4	100.0	64.2	35.8	100.0	65.5	34.5	100.0	57.5	42.5
37 対個人サービス	100.0	38.5	61.5	100.0	39.9	60.1	100.0	39.0	61.0	100.0	38.9	61.1	100.0	35.9	64.1	100.0	36.5	63.5
38 事務用品	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
39 分類不明	100.0	54.3	45.7	100.0	53.9	46.1	100.0	52.9	47.1	100.0	50.5	49.5	100.0	55.0	45.0	100.0	56.8	43.2
合計	100.0	55.4	44.6	100.0	55.3	44.7	100.0	54.8	45.2	100.0	52.6	47.4	100.0	55.8	44.2	100.0	56.4	43.6

平成23年市町雇用表(男女別比率)

従業者

(単位:%)

統合大分類(39部門)	中播磨地域			西播磨地域			但馬地域			丹波地域			淡路地域		
	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女
1 農業	100.0	66.2	33.8	100.0	68.0	32.0	100.0	69.2	30.8	100.0	63.3	36.7	100.0	55.7	44.3
2 林業	100.0	88.1	11.9	100.0	86.8	13.2	100.0	91.5	8.5	100.0	87.3	12.7	100.0	75.0	25.0
3 漁業	100.0	83.8	16.2	100.0	53.0	47.0	100.0	80.9	19.1	100.0	100.0	0.0	100.0	73.1	26.9
4 鉱業	100.0	85.4	14.6	100.0	85.7	14.3	100.0	83.3	16.7	100.0	100.0	0.0	100.0	90.9	9.1
5 飲食料品	100.0	45.1	54.9	100.0	36.9	63.1	100.0	42.9	57.1	100.0	54.0	46.0	100.0	52.0	48.0
6 繊維製品	100.0	55.4	44.6	100.0	33.6	66.4	100.0	26.7	73.3	100.0	30.0	70.0	100.0	34.2	65.8
7 パルプ・紙・木製品	100.0	67.7	32.3	100.0	74.6	25.4	100.0	71.9	28.1	100.0	75.4	24.6	100.0	74.0	26.0
8 化学製品	100.0	80.8	19.2	100.0	81.8	18.2	100.0	86.8	13.2	100.0	62.8	37.2	100.0	62.0	38.0
9 石油・石炭製品	100.0	92.2	7.8	100.0	94.0	6.0	100.0	84.6	15.4	100.0	68.2	31.8	100.0	91.7	8.3
10 プラスチック・ゴム	100.0	64.6	35.4	100.0	77.4	22.6	100.0	69.7	30.3	100.0	62.3	37.7	100.0	59.7	40.3
11 窯業・土石製品	100.0	77.0	23.0	100.0	84.2	15.8	100.0	82.8	17.2	100.0	67.6	32.4	100.0	70.6	29.4
12 鉄鋼	100.0	89.9	10.1	100.0	93.7	6.3	100.0	98.2	1.8	100.0	88.4	11.6	100.0	78.6	21.4
13 非鉄金属	100.0	80.4	19.6	100.0	83.9	16.1	100.0	80.0	20.0	100.0	80.1	19.9	100.0	87.5	12.5
14 金属製品	100.0	72.9	27.1	100.0	81.5	18.5	100.0	66.5	33.5	100.0	73.3	26.7	100.0	82.1	17.9
15 はん用機械	100.0	77.7	22.3	100.0	88.7	11.3	100.0	82.3	17.7	100.0	76.4	23.6	100.0	87.4	12.6
16 生産用機械	100.0	83.5	16.5	100.0	78.7	21.3	100.0	83.2	16.8	100.0	76.7	23.3	100.0	77.7	22.3
17 業務用機械	100.0	72.4	27.6	100.0	68.3	31.7	100.0	63.4	36.6	100.0	50.0	50.0	100.0	63.8	36.2
18 電子部品	100.0	76.1	23.9	100.0	76.7	23.3	100.0	63.6	36.4	100.0	63.8	36.2	100.0	37.1	62.9
19 電気機械	100.0	79.5	20.5	100.0	62.1	37.9	100.0	49.1	50.9	100.0	53.9	46.1	100.0	67.0	33.0
20 情報・通信機器	100.0	74.5	25.5	100.0	50.0	50.0	100.0	30.0	70.0	100.0	75.0	25.0	100.0	80.5	19.5
21 輸送機械	100.0	72.9	27.1	100.0	84.3	15.7	100.0	61.3	38.7	100.0	70.6	29.4	100.0	85.4	14.6
22 その他の製造工業製品	100.0	64.1	35.9	100.0	65.9	34.1	100.0	47.6	52.4	100.0	59.8	40.2	100.0	44.6	55.4
23 建設	100.0	79.5	20.5	100.0	77.1	22.9	100.0	82.8	17.2	100.0	80.1	19.9	100.0	79.3	20.7
24 電力・ガス・熱供給	100.0	93.2	6.8	100.0	97.0	3.0	100.0	95.9	4.1	100.0	100.0	0.0	100.0	86.8	13.2
25 水道	100.0	94.5	5.5	100.0	91.9	8.1	100.0	96.2	3.8	100.0	91.3	8.7	100.0	93.9	6.1
26 廃棄物処理	100.0	83.8	16.2	100.0	85.3	14.7	100.0	78.1	21.9	100.0	75.2	24.8	100.0	88.3	11.7
27 商業	100.0	48.9	51.1	100.0	46.0	54.0	100.0	52.5	47.5	100.0	49.5	50.5	100.0	50.7	49.3
28 金融・保険	100.0	45.0	55.0	100.0	40.1	59.9	100.0	50.3	49.7	100.0	42.6	57.4	100.0	46.6	53.4
29 不動産	100.0	56.0	44.0	100.0	56.6	43.4	100.0	62.5	37.5	100.0	52.1	47.9	100.0	60.7	39.3
30 運輸・郵便	100.0	86.2	13.8	100.0	85.5	14.5	100.0	85.0	15.0	100.0	84.3	15.7	100.0	85.7	14.3
31 情報通信	100.0	70.5	29.5	100.0	71.1	28.9	100.0	81.2	18.8	100.0	69.9	30.1	100.0	61.5	38.5
32 公務	100.0	78.4	21.6	100.0	75.9	24.1	100.0	81.5	18.5	100.0	76.1	23.9	100.0	72.7	27.3
33 教育・研究	100.0	49.4	50.6	100.0	51.5	48.5	100.0	50.2	49.8	100.0	48.8	51.2	100.0	45.7	54.3
34 医療・福祉	100.0	23.4	76.6	100.0	23.8	76.2	100.0	25.2	74.8	100.0	24.5	75.5	100.0	27.5	72.5
35 その他の非営利団体サービス	100.0	54.3	45.7	100.0	56.7	43.3	100.0	58.2	41.8	100.0	62.6	37.4	100.0	60.8	39.2
36 対事業所サービス	100.0	60.5	39.5	100.0	65.2	34.8	100.0	64.0	36.0	100.0	62.2	37.8	100.0	59.5	40.5
37 対個人サービス	100.0	35.5	64.5	100.0	36.0	64.0	100.0	40.4	59.6	100.0	38.1	61.9	100.0	39.8	60.2
38 事務用品	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
39 分類不明	100.0	56.6	43.4	100.0	55.6	44.4	100.0	56.3	43.8	100.0	55.2	44.8	100.0	55.0	45.0
合計	100.0	57.5	42.5	100.0	56.5	43.5	100.0	57.5	42.5	100.0	55.8	44.2	100.0	54.5	45.5

3 兵庫県の女性の就業に対する意識

(1) 大学生・子育て世代向けライフコース等に関するアンケート調査

本研究会では、就業に関する意識に着目し、仕事と家事・育児の両立など課題が多い子育て世代と次世代を担う学生を中心に「女性の活躍に関するアンケート」を実施し、ライフコースに対する考え方、女性の就業の妨げになっていると考えられる男女の役割や仕事に対する意識、就業するために必要な支援について分析を実施した（平成28年度調査）。

ア 内容

次の項目についてアンケート調査し、ライフコースや役割分担意識についての考えが就業状況に影響を与えているか等について分析等を行った。（調査票別添）

(ア) 調査項目

- ①就職の継続等のライフコースについての考え方
- ②夫婦の役割分担意識、仕事に対する意識
- ③女性の就業に必要な支援等

イ 対象等

(ア) 大学生等

【大学生】

兵庫県立大学、大手前大学、甲南女子大学、神戸市外国語大学、神戸親和女子大学、神戸薬科大学組合、兵庫県立大学、関西学院大学、甲南大学、神戸大学、園田学園女子大学

【専門学校】 県立総合衛生専門学校等

(イ) 子育て世代

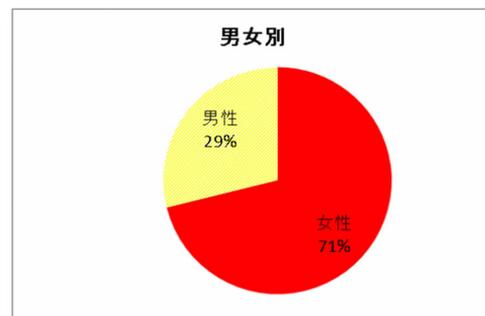
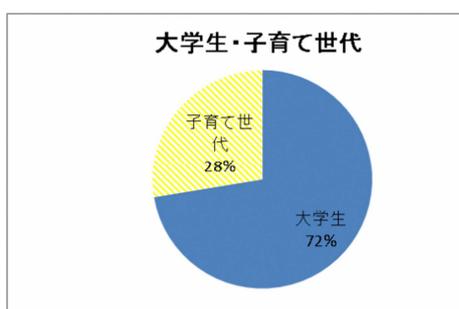
子育て支援拠点に集まる子育て世代等の女性を中心にアンケート調査（拠点で活動する中高年齢層も含む）

ウ 調査結果

アンケートの回答数は総数では1,722件で、そのうち大学生等が72%、子育て世代は28%、男女の割合は女性71%、男性29%であった。

回答数

	人数
大学生等	1247
子育て世代	435
合計	1682



(ア) 就職の継続等のライフコースについての考え方の結果

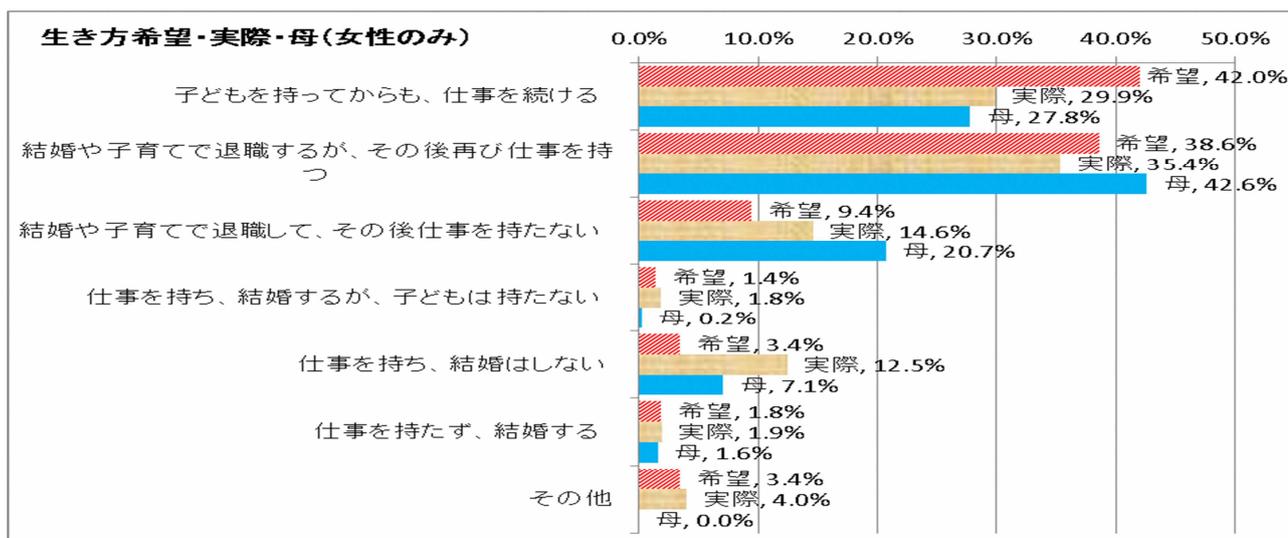
① 希望(※1)・実際(※2)と母親のライフコース(女性のみ)

回答者の母親のライフコースでは、「子どもを持ってからも、仕事を続ける」もしくは「結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持つ」という、何らかの形で仕事を持つ割合は、70.4%であるのに対して、学生・子育て世代の希望は80.6%であり、就業に対する意識は全体として高まっているといえる。またその内訳も、「子どもを持ってからも、仕事を続ける」というキャリアの中断を希望しない割合が42.0%と高くなっている。

一方で、実際の生き方は「子どもを持ってからも、仕事を続ける」もしくは「結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持つ」という何らかの形で仕事を持つ人の割合は65.3%であり、また、「子どもを持ってからも、仕事を続ける」割合は29.9%と希望よりも低くなっている。したがって、現役世代は母親のころよりも就業意識が高まっている一方で、実際は必ずしも希望通りにはなっていないことが分かる。

※1 希望・・・選びたい ※2 実際・・・実際、又は、なりそうな生き方

生き方(全体)	希望	実際	母
子どもを持ってからも、仕事を続ける	42.0%	29.9%	27.8%
結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持つ	38.6%	35.4%	42.6%
結婚や子育てで退職して、その後仕事を持たない	9.4%	14.6%	20.7%
仕事を持ち、結婚するが、子どもは持たない	1.4%	1.8%	0.2%
仕事を持ち、結婚はしない	3.4%	12.5%	7.1%
仕事を持たず、結婚する	1.8%	1.9%	1.6%
その他	3.4%	4.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

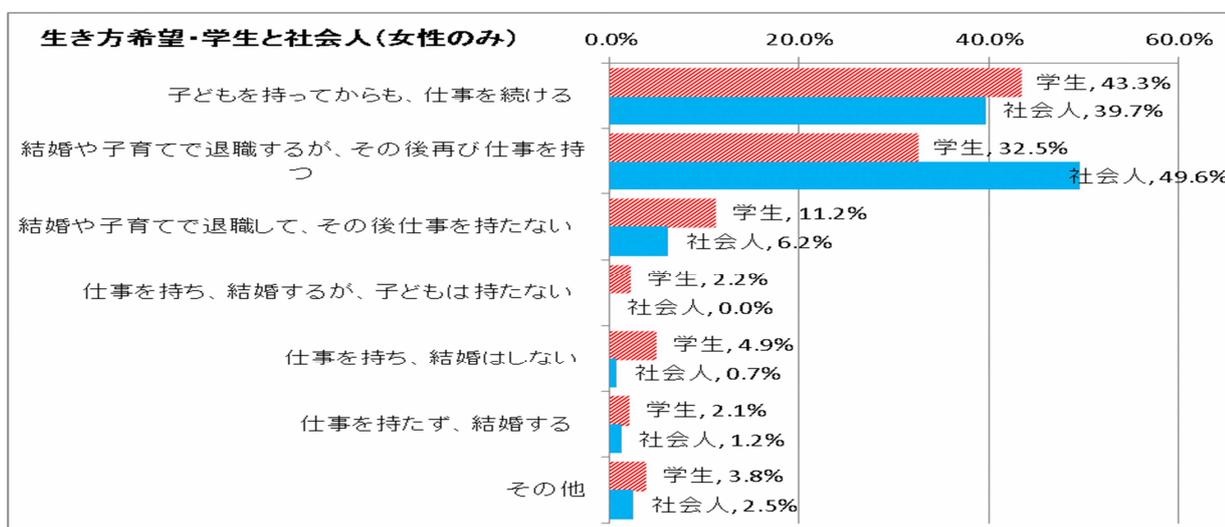


② 学生と子育て世代の比較（女性のみ）

自身の生き方希望を比較すると、「子どもを持ってからも、仕事を続ける」を希望する割合は、学生の方が高く、「結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持つ」では子育て世代の方が高い割合を示した。また、これらの合計は、子育て世代の方が89.3%であるのに対して、学生は75.8%であった。結婚や子育てで退職して、「その後仕事を持たない」については、学生の方が高い。

このように、子育て世代と比較すると、学生は仕事を中断したくない層が多い一方、専業主婦を希望する層の割合が高く、仕事を継続することへの不安・抵抗がある層がいることが分かった。

生き方希望	学生	子育て
子どもを持ってからも、仕事を続ける	43.3%	39.7%
結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持つ	32.5%	49.6%
結婚や子育てで退職して、その後仕事を持たない	11.2%	6.2%
仕事を持ち、結婚するが、子どもは持たない	2.2%	0.0%
仕事を持ち、結婚はしない	4.9%	0.7%
仕事を持たず、結婚する	2.1%	1.2%
その他	3.8%	2.5%
合計	100.0%	100.0%



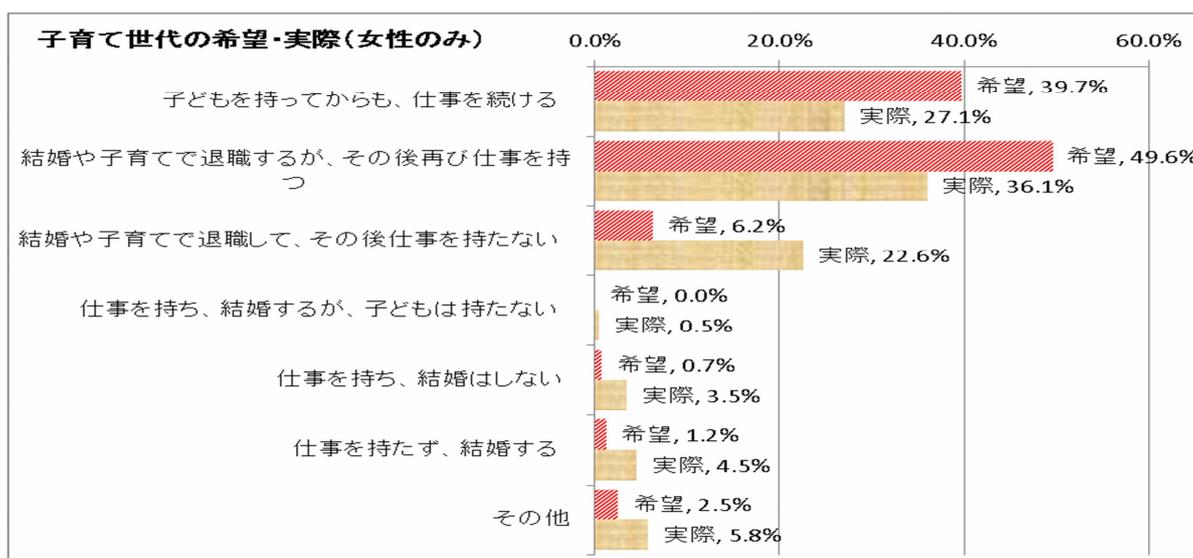
③子育て世代の希望と実際（女性のみ）

続いて、子育て世代の女性のデータを用いて、希望と実際の比較を行った。

「子どもを持ってからも、仕事を続ける」、「結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持つ」のいずれにおいても実際は希望を下回っており、「結婚や子育てで退職して、その後仕事を持たない」では、希望を上回っている。

このように、結婚・出産後の就業には何らかの困難が伴い、仕事を継続できない現状が確認できた。

	希望	実際
子どもを持ってからも、仕事を続ける	39.7%	27.1%
結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持つ	49.6%	36.1%
結婚や子育てで退職して、その後仕事を持たない	6.2%	22.6%
仕事を持ち、結婚するが、子どもは持たない	0.0%	0.5%
仕事を持ち、結婚はしない	0.7%	3.5%
仕事を持たず、結婚する	1.2%	4.5%
その他	2.5%	5.8%
合計	100.0%	100.0%



④ 母親のライフコースの影響

次に、母親のライフコースの影響を確認するために、生き方の希望と母親のライフコースをクロス集計した。母親のライフコースが「子どもを持ってからも、仕事を続ける」だった家庭で育った娘は、同様のライフコースを希望する割合が最も高く、「結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持つ」の場合も同様であった。ただし、「結婚や子育てで退職して、その後仕事を持たない」については、母親のライフコースとは異なり、「結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持つ」が最も高くなっている。

このように、現役世代の就業意識は高まっているものの、母親のライフコースに少なからず影響を受けていることが示され、地域の文化的な背景の影響が確認できた。

母の生き方 \ 生き方希望	A	B	C	D	E	F	G
A 仕事をもち、子どもを持ってからも、仕事を続ける	54.4%	28.2%	6.1%	2.3%	3.6%	1.3%	4.2%
B 仕事をもち、結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事をもち	41.3%	44.2%	8.0%	1.1%	2.5%	1.7%	1.3%
C 仕事をもち、結婚や子育てで退職して、その後仕事をもちたない	32.2%	40.8%	17.6%	1.3%	3.0%	0.9%	4.3%
D 仕事をもち、結婚するが、子どもはもちたない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
E 仕事をもち、結婚はしない	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
F 仕事をもちたず、結婚する	34.9%	37.3%	6.0%	1.2%	8.4%	7.2%	4.8%
G その他	20.0%	46.7%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%

(イ) 夫婦の役割分担意識、仕事に対する意識の結果

夫婦間の役割分担意識について確認するために、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」「生活に困らなければ、特に女性が働く必要はない」という考え方にどの程度賛成できるかを聞いた（1 賛成・2 どちらかといえば賛成・3 どちらかといえば反対・4 反対）。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」については、いずれも中央値である 2.5 を超えた（反対である）が、学生の方が得点が低く、保守的な傾向がみられた。「生活に困らなければ、特に女性が働く必要はない」についても、同様の傾向が確認された。

また、男女間で比較すると、学生においても子育て世代においても、男性の方が役割分担意識が強い。

	夫は外で働き、 妻は家庭を守る	生活に困らなければ女性が 働く必要はない
学生女性	2.79	2.61
学生男性	2.71	2.52
学生平均	2.76	2.58
子育て世代女性	3.01	2.88
子育て世代男性	2.93	2.75
子育て世代平均	3.00	2.88

賛成（低い） ←————→ 反対（高い）

(ウ) 女性の活躍推進に必要な支援

女性の活躍推進に必要な支援策等について、カテゴリごとに平均値を算出し比較した（5点尺度で点が高いほど必要）。

① 女性の就業に必要な支援

女性の就業に必要な支援については、すべての項目で3点以上を示したが、特に、「保育の施設・サービスの充実」「高齢者や病人の施設・介護サービスの充実」「やりがいのある仕事、働きやすい職場」などの得点が高かった。

また、ほとんどすべての項目において、女性の得点が男性の得点よりも高い傾向がみられた。

「男性の積極的な家事・育児・介護への参加」「夫以外の家族や地域による家事・育児・介護支援」「高齢者や病人の施設・介護サービスの充実」など、家事・育児・介護などに関する項目で、大学生よりも子育て世代の得点が高い傾向が確認された。

	学生	子育て世代
男性の積極的な家事・育児・介護への参加	4.31	4.51
夫以外の家族や地域による家事・育児・介護支援	3.96	4.16
保育の施設・サービスの充実	4.5	4.59
高齢者や病人の施設・介護サービスの充実	4.27	4.42
やりがいのある仕事、働きやすい職場	4.42	4.48
スキルアップ研修や就職相談など再就職しやすい環境整備	4.29	4.31
起業を希望する際の資金調達やノウハウの取得	3.75	3.82

	大学生		専門学校		子育て世代	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
男性の積極的な家事・育児・介護への参加	4.39	4.16	4.40	4.14	4.52	4.37
夫以外の家族や地域による家事・育児・介護支援	3.99	3.85	4.12	3.89	4.17	4.00
保育の施設・サービスの充実	4.58	4.32	4.67	4.39	4.62	4.21
高齢者や病人の施設・介護サービスの充実	4.40	4.01	4.47	4.25	4.43	4.16
やりがいのある仕事、働きやすい職場	4.50	4.22	4.65	4.39	4.50	4.21
スキルアップ研修や就職相談など再就職しやすい環境整備	4.39	4.09	4.49	4.36	4.33	4.00
起業を希望する際の資金調達やノウハウの取得	3.79	3.61	3.93	3.96	3.84	3.83

②仕事・職場環境における支援

仕事・職場環境における支援では、すべての項目で3点以上を示したが、特に、「上司・同僚が、女性が働くことに理解がある」「育児・介護との両立に職場の支援制度が整っている」「長時間労働の必要がないことや、勤務時間が柔軟である」などの得点が高かった。

また、ほとんどの項目で、男女間の得点差が大きい傾向が確認された。

このほか、①と同様に、「育児・介護との両立に職場の支援制度が整っている」という育児・介護に関する項目で、大学生と子育て世代の得点差がみられた。このほか、「長時間労働の必要がないことや、勤務時間が柔軟である」「身近に活躍している女性(ロールモデル)がいる」などについては、子育て世代・専門学校生の得点が高く、「仕事が適正に評価される」については、大学生・専門学校生の得点が高い傾向がみられた。

	学生	子育て世代
職場のトップが女性の活躍の促進に積極的である	4.09	4.18
上司・同僚が、女性が働くことに理解がある	4.5	4.56
育児・介護との両立に職場の支援制度が整っている	4.51	4.64
長時間労働の必要がないことや、勤務時間が柔軟である	4.3	4.51
身近に活躍している女性(ロールモデル)がいる	3.85	4.05
仕事が適正に評価される	4.44	4.37
仕事の内容にやりがいがある	4.24	4.29

	大学生		専門学校		子育て世代	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
職場のトップが女性の活躍の促進に積極的である	4.18	3.95	4.21	3.86	4.19	3.95
上司・同僚が、女性が働くことに理解がある	4.60	4.35	4.60	4.46	4.59	4.26
育児・介護との両立に職場の支援制度が整っている	4.57	4.37	4.66	4.46	4.67	4.26
長時間労働の必要がないことや、勤務時間が柔軟である	4.36	4.09	4.55	4.39	4.53	4.11
身近に活躍している女性(ロールモデル)がいる	3.87	3.67	4.09	4.18	4.05	3.74
仕事が適正に評価される	4.49	4.37	4.52	4.39	4.37	4.16
仕事の内容にやりがいがある	4.34	3.99	4.50	4.39	4.31	3.79

③仕事と育児・介護との両立に必要な制度

仕事と育児・介護との両立に必要な制度等でもすべての項目で3点以上を示したが、特に、「充実した育児休業・介護休業制度」「育児短時間勤務やフレックスタイム・在宅勤務制度」の得点が高かった。また、ほとんどの項目で男女間の得点差がみられたが、「配偶者の出産休暇」については、子育て世代で男性の方が得点が高かった。

「育児短時間勤務やフレックスタイム・在宅勤務制度」については、学生よりも子育て世代の得点が高く、「配偶者の出産休暇」「子育て等を理由に退職した従業員の再雇用制度」については、学生の方が得点が高い傾向がみられた（特に女性）。

	学生	子育て世代
充実した育児休業・介護休業制度	4.5	4.53
育児短時間勤務やフレックスタイム・在宅勤務制度	4.32	4.51
残業をさせない制度	4.16	4.22
配偶者の出産休暇	4.26	4.11
事業所内保育所	4.04	4.1
子育て等を理由に退職した従業員の再雇用制度	4.3	4.25
希望する業務や勤務地を選択できる制度	4.2	4.26

	大学生		専門学校		子育て世代	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
充実した育児休業・介護休業制度	4.58	4.37	4.59	4.30	4.55	4.26
育児短時間勤務やフレックスタイム・在宅勤務制度	4.39	4.16	4.48	4.19	4.53	4.21
残業をさせない制度	4.26	3.93	4.39	4.15	4.24	4.11
配偶者の出産休暇	4.30	4.25	4.22	4.19	4.10	4.16
事業所内保育所	4.08	3.87	4.27	4.22	4.11	3.89
子育て等を理由に退職した従業員の再雇用制度	4.37	4.15	4.40	4.33	4.25	4.21
希望する業務や勤務地を選択できる制度	4.29	4.01	4.40	4.15	4.28	3.89

(エ) 役割分担意識と希望するライフコース

①ライフコースごとの役割分担意識の得点

希望するライフコースごとに、役割分担意識の平均点を比較したところ、「仕事を持ち、子どもを持ってからも、仕事を続ける」「仕事を持ち、結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持つ」「仕事を持ち、結婚や子育てで退職して、その後仕事を持たない」の順で、得点が下がっていくことから、キャリアへの意識が強いほど、夫婦間の役割分担意識に否定的になることが分かる。

	夫は外で働き、妻は家庭を守る	生活に困らなければ女性が働く必要はない
仕事を持ち、子どもを持ってからも、仕事を続ける	2.98	2.83
仕事を持ち、結婚や子育てで退職するが、その後再び仕事を持つ	2.69	2.57
仕事を持ち、結婚や子育てで退職して、その後仕事を持たない	2.28	1.88
仕事を持ち、結婚するが、子どもは持たない	2.78	2.41
仕事を持ち、結婚はしない	2.87	2.61
仕事を持たず、結婚する	2.43	2.00

賛成（低い） ←————→ 反対（高い）

(オ) 学生・子育て世代向けアンケート結果のまとめ

今回の調査で明らかになったことを要約すると以下ようになる。

①就職の継続等のライフコースについての考え方について

母親世代と比較して、学生・子育て世代は、就業に対する意欲が高くなっている。また、希望するライフコースと実際のライフコースでは、若干のギャップがあり、就業に関しても必ずしも希望通りになっていない層が存在する。

学生は、子育て世代と比較して、仕事を続けたいとする割合と専業主婦になりたいとする割合が高く、分散がみられる。

娘のライフコースは、母親のライフコースの影響を受けている傾向が確認された。

②夫婦の役割分担意識、妻の就業に関する意識について

全体として夫婦の役割分担意識は薄まっているものの、生活に困らなければ女性が働く必要はないと考える層も一定程度存在している。

子育て世代よりも、学生の方が役割分担意識がある。

役割分担意識が高いほど、ライフコースにおいて就業に関する意識が低い。

③女性の就業に必要な支援について

調査したすべての項目で3点以上をしめした(3が基準点)。中でも、子育て世代では、保育や介護に関するサービスの充実など、いわばインフラとも呼ぶべき項目の重要性が高かった。

職場における支援では、上司や同僚の理解や両立支援、長時間労働が必要でないことなど、働きやすさが必要であることが示された。

仕事と育児・介護ごとの両立では、休業制度や短時間勤務など、休業や勤務時間に関する制度が求められている。

以上のように、必要な支援等では従来の調査の傾向と概ね同様の内容が確認された。また、女性の就業率が低い原因として、母親の影響や夫婦における役割分担意識が高いことなど、文化的な背景が影響している可能性が示された。また、男性と女性、学生と子育て世代との間には、様々なギャップが存在していることが示された。

(2) インターネット調査

就業状況、就業希望、就業に関する意識等について、県内在住の約 5,000 人にアンケート調査を行った。

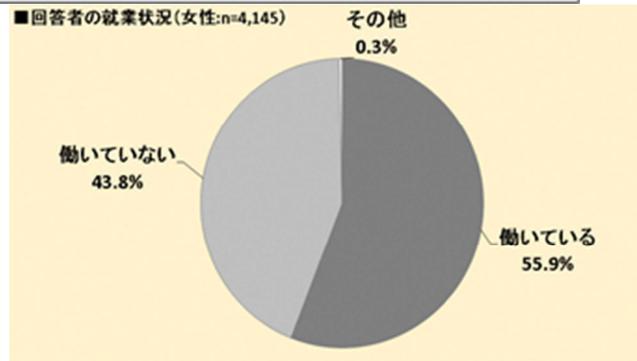
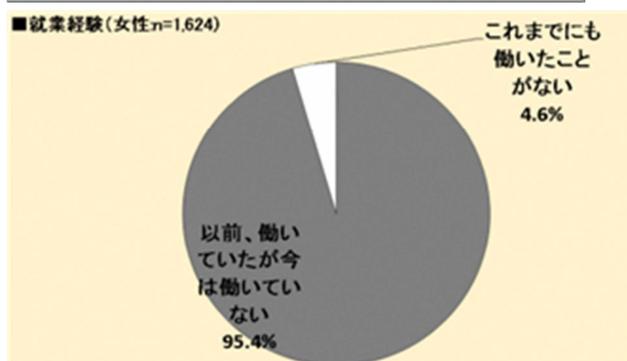
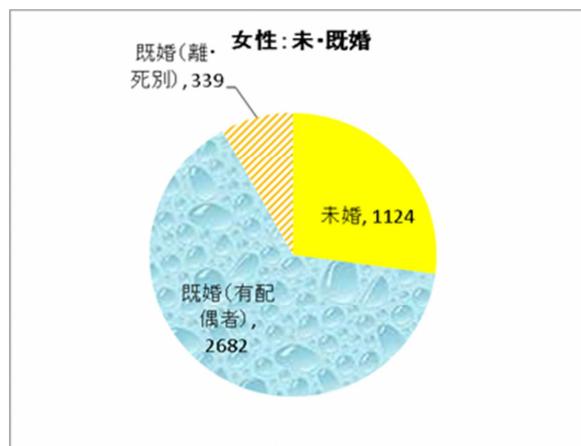
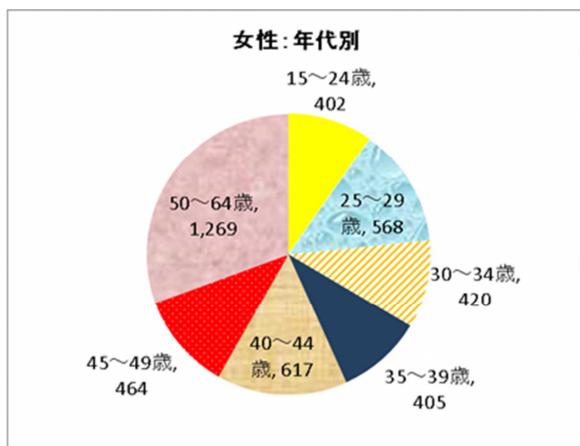
ア 調査項目 別添 調査項目

- ・就業状況（就業形態、仕事の内容、通勤時間、働いている理由等）
- ・非就業者の状況（就業経験、ブランクの期間、仕事をやめた理由等）
- ・就業の希望（働いていない理由、就業を希望する理由、働くことが可能となる条件等）
- ・女性の就業に関する意識（家庭での女性の役割に対する考え方、女性が仕事をも持つことに対する考え方等）

イ 対象等

県内に居住する満 15～64 歳（中学生除く）5,202 人（女性 4,145 人 男性 1,057 人）

県民局	女性	男性	合計
神戸	1,135	259	1,394
阪神南	775	209	984
阪神北	569	105	674
東播磨	518	105	623
北播磨	210	55	265
中播磨	414	105	519
西播磨	209	55	264
但馬	105	55	160
丹波	105	54	159
淡路	105	55	160
合計	4,145	1,057	5,202



ウ 実施方法 インターネットによるアンケート調査

エ 調査時期 平成 29 年 2 月 10 日～2 月 17 日

オ 調査結果

(ア) 就業形態

回答者では「専業主婦・主婦」が最も多く 34.7%となっており、約3分の1を占め、次いで「パートタイマー・アルバイト」が 25.6%、「正規の職員・従業員」が 18.7%、「非正規の職員・従業員」が 6.2%となっている。全体の 55.9%が何らかの仕事をもち働いており、43.8%が就業していない。

地域別に見て「専業主婦」の割合が高いのは、阪神北で 40.9%、東播磨で 38.8%とおおよそ4割を占めている。北播磨では、「パート・アルバイト」が 36.2%と最も高く、但馬、丹波は「正規の職員・従業員」「非正規の職員・従業員」が比較的多くみられる。

年齢やライフステージ別にみると、15～19歳は「学生・無職・他」が8割以上を占めているが、20～24歳では 36.7%まで少なくなっており、その他の「正規の職員・従業員」や「パート・アルバイト」、「専業主婦」などに分かれている。20代後半から40代前半にかけて子育て世代の「専業主婦」の割合が高く、とりわけ30代前半では4割を超えている。

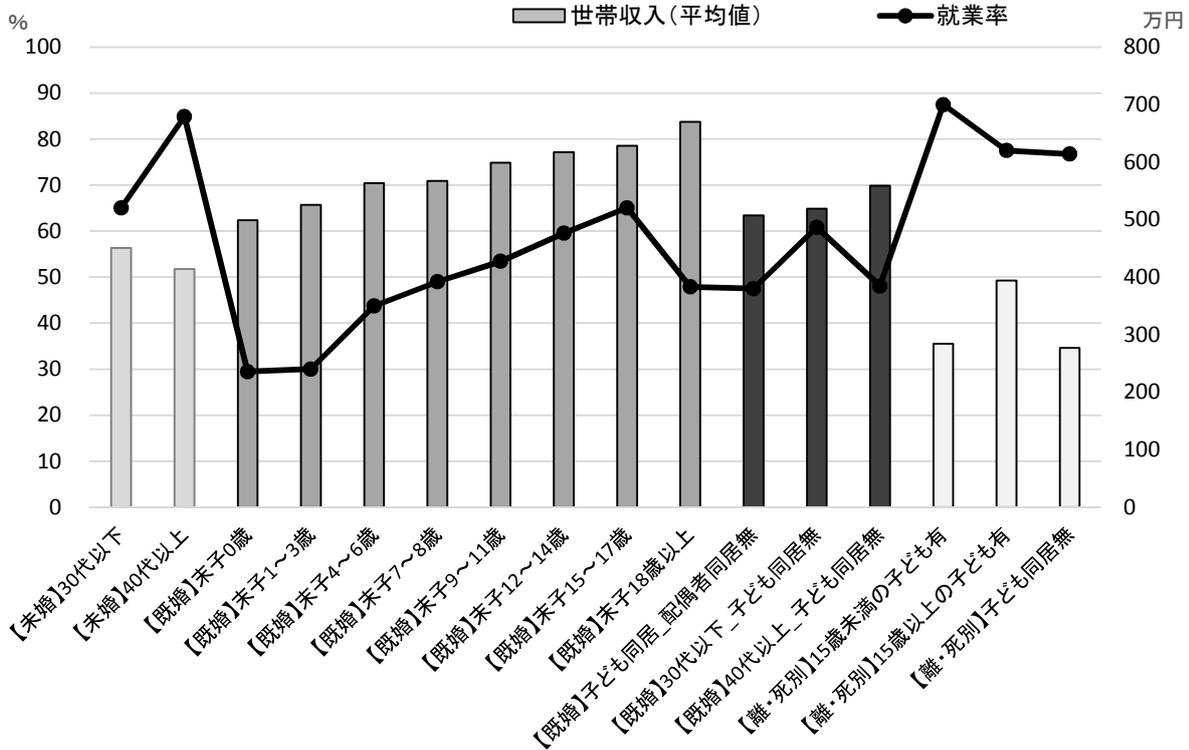
末子が0歳、1～3歳の層では、「専業主婦」が7割近くにまで多くなっているが、4歳を超えると50%台に、9歳を超えると40%台にまで下がり、かわって「パート・アルバイト」の割合が増加している。ただ、年齢が55歳以上になると、また「専業主婦」の割合が高くなっており、60歳を超えると50%を超えている。

■就業形態							(%)	
	合計	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	その他の就業形態	専業主婦	学生・無職・他	
全体	4145	18.7	6.2	25.6	5.3	34.7	9.4	
地域	神戸	1135	20.0	6.7	24.9	4.5	33.7	10.2
	阪神南	775	19.4	6.3	22.2	5.5	35.7	10.8
	阪神北	569	14.1	5.3	28.6	3.5	40.9	7.6
	東播磨	518	16.4	6.4	23.6	4.1	38.8	10.8
	北播磨	210	20.0	4.8	36.2	6.7	27.1	5.2
	中播磨	414	17.6	4.3	28.0	6.0	34.3	9.7
	西播磨	209	21.1	7.2	23.9	5.3	33.0	9.6
	但馬	105	23.8	9.5	24.8	13.3	21.0	7.6
	丹波	105	24.8	9.5	27.6	9.5	23.8	4.8
	淡路	105	22.9	5.7	24.8	11.4	29.5	5.7
年齢	15～19歳	127	0.0	0.0	11.0	0.8	1.6	86.6
	20～24歳	275	22.5	3.3	22.2	1.5	13.8	36.7
	25～29歳	568	30.1	6.9	18.7	4.2	34.3	5.8
	30～34歳	420	24.3	5.7	19.8	3.3	42.9	4.0
	35～39歳	405	21.5	9.6	24.2	5.2	35.1	4.4
	40～44歳	617	18.8	8.3	28.0	6.2	35.2	3.6
	45～49歳	464	19.8	6.7	34.5	5.0	29.7	4.3
	50～54歳	499	15.4	5.6	32.9	6.6	34.9	4.6
	55～59歳	352	13.4	6.0	28.1	8.5	40.6	3.4
	60～64歳	418	5.3	3.6	25.1	7.9	50.2	7.9
ライフステージ	【未婚】30代以下	792	31.8	9.1	20.1	4.0	0.9	34.1
	【未婚】40代以上	332	36.4	17.2	21.1	10.2	0.0	15.1
	【既婚】末子0歳	207	15.9	3.4	7.2	2.9	68.1	2.4
	【既婚】末子1～3歳	373	9.7	2.4	14.5	3.5	69.7	0.3
	【既婚】末子4～6歳	183	10.4	0.5	27.9	4.9	55.7	0.5
	【既婚】末子7～8歳	102	3.9	3.9	34.3	6.9	51.0	0.0
	【既婚】末子9～11歳	131	4.6	3.8	43.5	1.5	46.6	0.0
	【既婚】末子12～14歳	141	9.9	5.0	36.9	7.8	40.4	0.0
	【既婚】末子15～17歳	126	11.1	1.6	48.4	4.0	34.1	0.8
	【既婚】末子18歳以上	501	6.4	4.4	33.3	3.8	51.5	0.6
同居状況	既婚・一人暮らし	19	21.1	5.3	15.8	0.0	47.4	10.5
	既婚・夫婦のみ	794	14.9	4.2	26.6	5.8	47.4	1.3
	既婚・夫婦・子	1591	8.4	3.3	27.4	3.5	56.8	0.7
	既婚・夫婦・子・孫	11	9.1	9.1	27.3	9.1	45.5	0.0
	既婚・夫婦・子・親	162	14.8	2.5	32.7	9.3	40.7	0.0
	既婚・夫婦・親	56	10.7	5.4	30.4	10.7	37.5	5.4
既婚・配偶者以外の家族と	49	6.1	8.2	32.7	0.0	51.0	2.0	

(イ) 世帯年収と就業率

世帯年収と就業率をライフステージ別にみると、概ね末子年齢が高くなるにつれて世帯年収も高くなっている。ただし、配偶者と離別・死別のグループでは、就業率は高いものの世帯収入は低くなっており、配偶者の収入がなく、生計維持・補助のために働いている様子が見られる。

■就業率と世帯収入の関係(ライフステージ別)



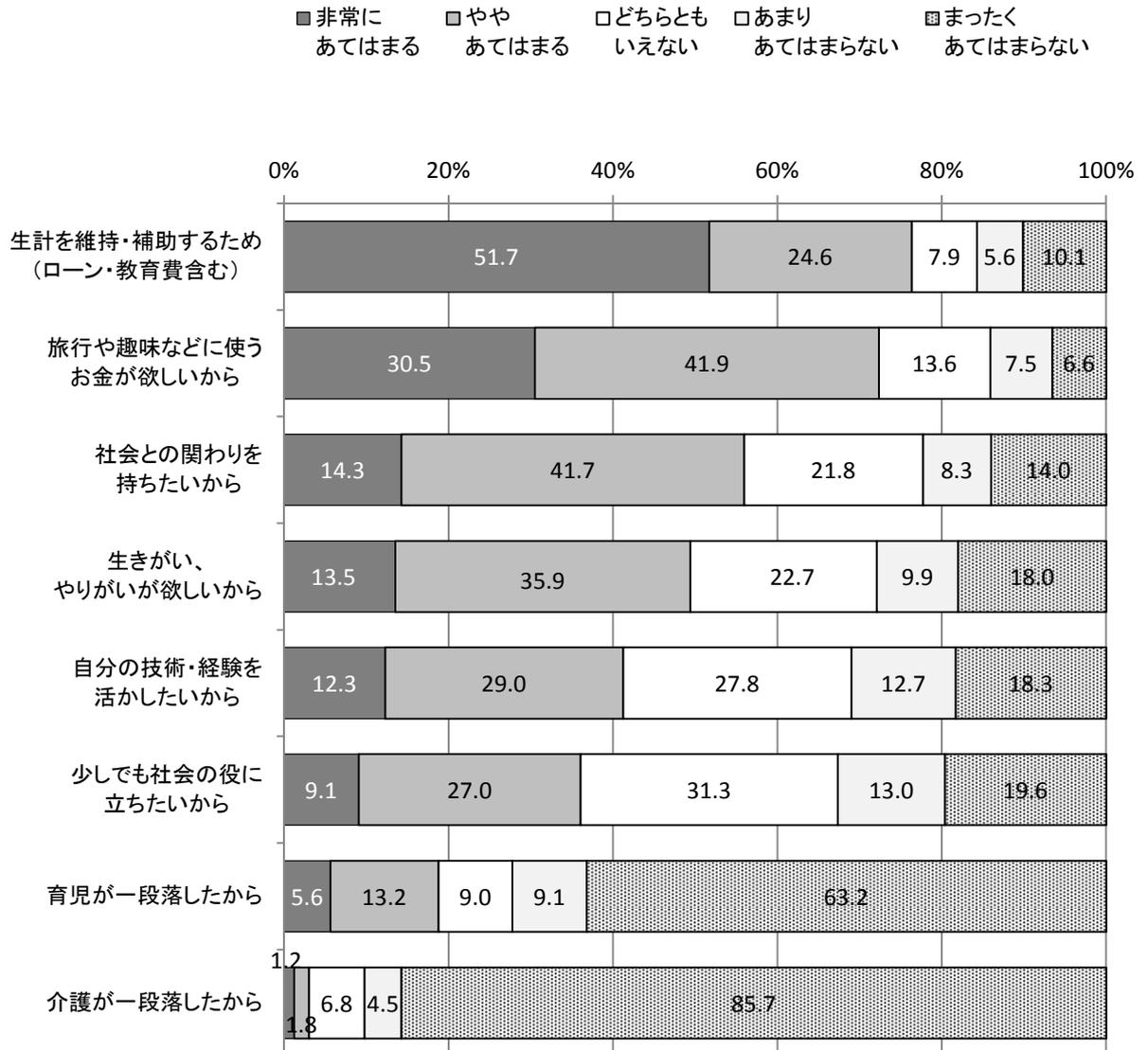
就業希望は、世帯総収入別では、100万円未満の低い層では8割を超え、900万円以上の高い層では5割かそれを下回っているが、必ずしも就業希望と世帯総収入が連動しているという傾向はみられない。

	合計	(%)		
		働きたい	働かない	
全体	1624	69.8	30.2	
世帯総収入	100万円未満	54	83.3	16.7
	100~200万円未満	66	75.8	24.2
	200~300万円未満	112	58.9	41.1
	300~400万円未満	183	73.2	26.8
	400~500万円未満	196	78.6	21.4
	500~600万円未満	172	76.2	23.8
	600~700万円未満	115	72.2	27.8
	700~800万円未満	94	70.2	29.8
	800~900万円未満	57	73.7	26.3
	900~1000万円未満	43	51.2	48.8
1000万円以上	103	47.6	52.4	

(ウ) 働いている理由

「非常にあてはまる」、「ややあてはまる」と回答した割合が多くみられたのは、「生計を維持・補助するため（ローン・教育費含む）」と「旅行や趣味などに使うお金が欲しいから」の2項目で、「あてはまる」という回答が全体の7割以上を占める。とりわけ、「生計を維持・補助するため」については半数以上が「非常にあてはまる」と回答しており、経済的な必要性が最も重視されている。

■働いている理由(女性:n=2,317)

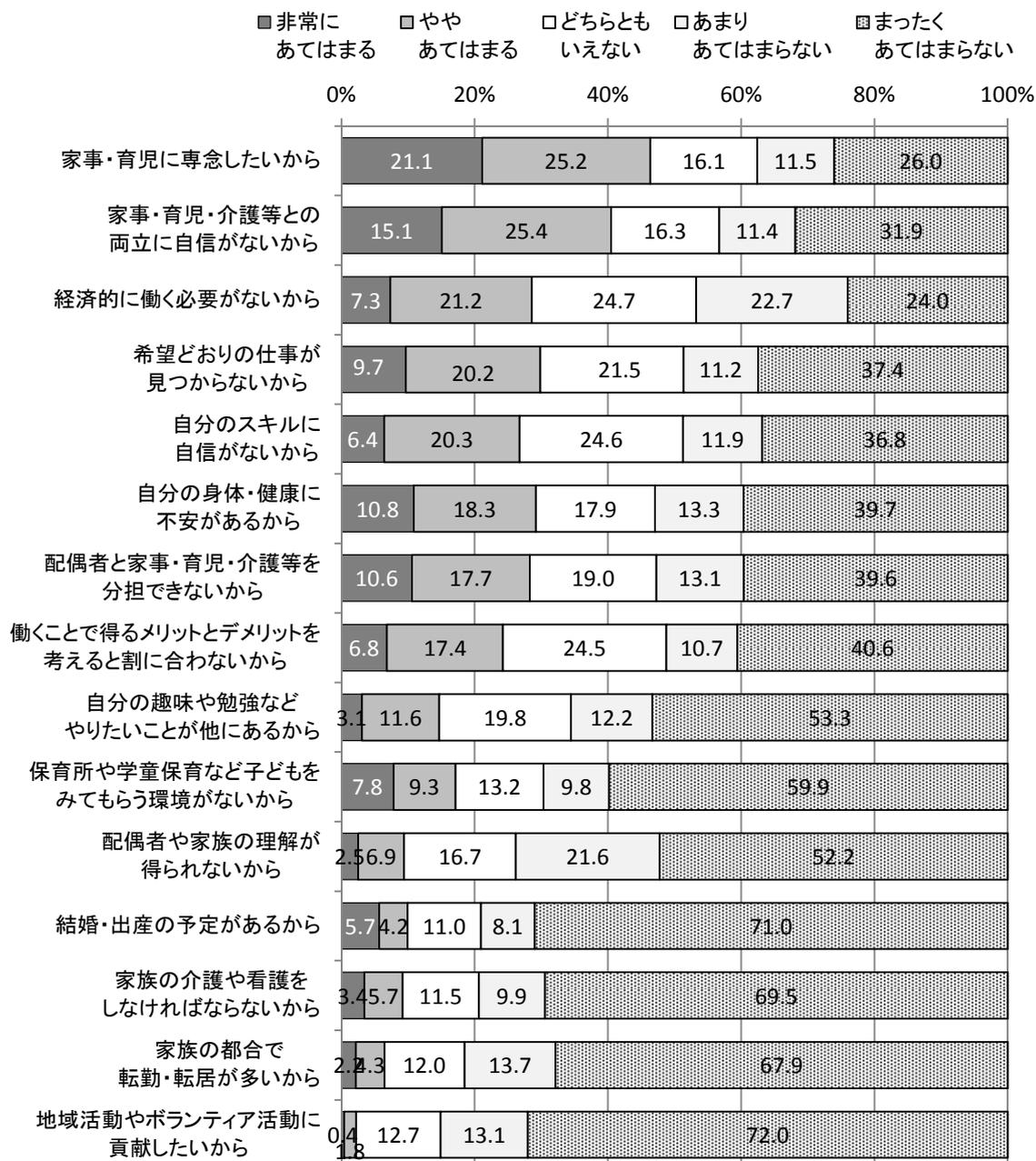


(エ) 働いていない理由

働いていない理由として、最もあてはまる人が多かったのは「家事・育児に専念したいから」(46.3%)で、半数近くとなった。次いで、「家事・育児・介護等との両立に自信がないから」(40.5%)となっており、仕事よりも家庭を優先したいという理由がトップにあがっている。

3番目に多かったのは、「希望どおりの仕事が見つからないから」(29.9%)で、以下、「自分の身体・健康に不安があるから」(29.1%)、「経済的に働く必要がないから」(28.5%)、「配偶者と家事・育児・介護等を分担できないから」(28.3%)、「自分のスキルに自信がないから」(26.7%)が続いている。

■現在働いていない理由(女性:n=1,624)



地域別にみると、「家事・育児に専念したいから」がプラス値となっているのは神戸、阪神北、東播磨、西播磨、丹波で、西播磨は「家事・育児・介護等との両立に自信がないから」もプラス値となっている。

年齢でみると、40代以下の層ほど「家事・育児に専念したいから」が多く、30～34歳で最も多い。30～40代では「家事・育児・介護等との両立に自信がないから」もプラス値となり、高くなっている。

その他、「自分の身体・健康に不安があるから」は40代後半以降に、「配偶者と家事・育児・介護等を分担できないから」は20代後半から40代にかけて比較的スコアが高い。

「保育所や学童保育など子どもをみてもらう環境がないから」という理由は25～39歳まで、「結婚・出産の予定があるから」は20代以下の若い層にみられる。

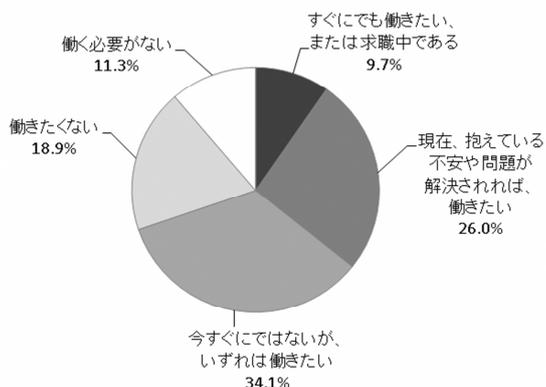
世帯総収入別では、「家事・育児に専念したいから」、「家事・育児・介護等との両立に自信がないから」という理由は300万円から900万円未満までの幅広い層でプラス値となっており、最も高いのは「700～800万円未満」の層である。「経済的に働く必要がないから」は、800万円を超えて初めてプラス値に転じている。

	合計	家事・育児に専念したいから	家事・育児・介護等との両立に自信がないから	経済的に働く必要がないから	希望どおりの仕事が見つからないから	自分のスキルに自信がないから	自分の身体・健康に不安があるから	配偶者と家事・育児・介護等を分担できないから	配偶者と家事・育児・介護等を考えるときに合わないから	働くことで得るメリットとデメリット	やりたいことが他にあるから	自分の趣味や勉強など	保育所や学童保育など子どもをみてもらう環境がないから	配偶者や家族の理解が得られないから	結婚・出産の予定があるから	家族の介護や看護をしなければならぬから	家族の都合で転勤・転居が多いから	地域活動やボランティア活動に貢献したいから
全体	1624	0.04	-0.20	-0.35	-0.47	-0.52	-0.53	-0.53	-0.61	-1.01	-1.05	-1.14	-1.34	-1.36	-1.41	-1.41	-1.54	
地域	神戸	435	0.05	-0.19	-0.32	-0.45	-0.47	-0.46	-0.51	-0.92	-1.01	-1.18	-1.33	-1.37	-1.42	-1.52		
	阪神南	320	-0.05	-0.31	-0.15	-0.50	-0.55	-0.58	-0.58	-0.94	-1.03	-0.99	-1.33	-1.38	-1.24	-1.53		
	阪神北	252	0.12	-0.15	-0.28	-0.47	-0.52	-0.63	-0.36	-0.63	-1.10	-1.00	-1.20	-1.43	-1.29	-1.37	-1.56	
	東播磨	226	0.11	-0.04	-0.42	-0.42	-0.36	-0.33	-0.52	-0.50	-1.01	-1.04	-1.18	-1.44	-1.41	-1.56	-1.55	
	北播磨	62	-0.02	-0.13	-0.76	-0.03	-0.60	-0.18	-0.63	-0.63	-1.06	-1.03	-1.37	-1.27	-1.45	-1.42	-1.61	
	中播磨	159	-0.01	-0.27	-0.38	-0.50	-0.57	-0.69	-0.68	-0.79	-1.13	-1.13	-1.00	-1.20	-1.36	-1.49	-1.53	
	西播磨	79	0.18	0.09	-0.38	-0.43	-0.66	-0.77	-0.39	-0.59	-1.04	-1.01	-1.01	-1.18	-1.23	-1.44	-1.65	
	但馬	27	-0.30	-0.74	-0.85	-0.96	-1.04	-0.44	-0.85	-1.19	-1.22	-1.52	-1.33	-1.67	-1.48	-1.70	-1.48	
	丹波	28	0.21	-0.36	-0.71	-0.75	-0.96	-0.54	-0.61	-1.04	-1.29	-1.14	-1.43	-1.50	-1.43	-1.32	-1.64	
	淡路	36	-0.14	-0.47	-0.89	-0.69	-0.61	-0.75	-1.03	-0.92	-1.11	-1.25	-1.44	-1.28	-1.39	-1.44	-1.50	
年齢	15～19歳	5	0.60	-1.00	-1.00	-1.20	-0.60	-1.20	-2.00	-2.00	-1.40	-2.00	-2.00	-0.40	-1.20	-2.00	-2.00	
	20～24歳	50	0.22	-0.38	-0.94	-0.40	-0.54	-0.64	-1.10	-0.82	-0.94	-0.72	-1.14	-0.44	-1.64	-1.66	-1.64	
	25～29歳	224	0.59	-0.02	-0.72	-0.73	-0.70	-0.88	-0.49	-0.81	-1.31	-0.50	-1.20	-0.59	-1.63	-1.44	-1.66	
	30～34歳	196	0.77	0.18	-0.80	-0.61	-0.59	-1.02	-0.22	-0.80	-1.39	-0.49	-1.17	-0.96	-1.71	-1.46	-1.78	
	35～39歳	160	0.52	0.17	-0.50	-0.32	-0.53	-0.81	-0.17	-0.50	-1.19	-0.25	-0.98	-1.23	-1.61	-1.21	-1.53	
	40～44歳	237	0.47	0.20	-0.30	-0.04	-0.11	-0.45	-0.19	-0.31	-0.92	-0.79	-1.03	-1.54	-1.41	-1.30	-1.45	
	45～49歳	158	0.01	0.00	-0.20	-0.14	-0.25	0.01	-0.35	-0.42	-0.72	-1.20	-0.90	-1.56	-1.22	-1.20	-1.44	
	50～54歳	197	-0.46	-0.29	-0.14	-0.22	-0.43	-0.08	-0.57	-0.47	-0.84	-1.71	-1.09	-1.74	-0.98	-1.36	-1.47	
	55～59歳	155	-0.73	-0.55	-0.03	-0.51	-0.55	-0.26	-0.89	-0.50	-0.75	-1.67	-1.24	-1.66	-0.94	-1.48	-1.49	
	60～64歳	242	-0.94	-1.06	0.09	-0.99	-0.95	-0.55	-1.13	-0.85	-0.90	-1.79	-1.40	-1.79	-1.24	-1.64	-1.50	
世帯総収入	100万円未満	54	-0.89	-0.76	-1.04	-0.19	-0.24	-0.52	-1.19	-0.93	-1.00	-1.43	-1.41	-1.65	-1.41	-1.65	-1.69	
	100～200万円未満	66	-0.64	-0.77	-0.94	-0.59	-0.52	-0.30	-1.30	-1.08	-1.14	-1.32	-1.45	-1.32	-1.26	-1.70	-1.53	
	200～300万円未満	112	-0.35	-0.42	-0.81	-0.66	-0.66	-0.34	-0.71	-0.77	-1.04	-1.00	-1.29	-1.29	-1.46	-1.63	-1.61	
	300～400万円未満	183	0.20	-0.09	-0.71	-0.53	-0.45	-0.59	-0.42	-0.66	-1.22	-0.93	-1.21	-1.26	-1.55	-1.66	-1.72	
	400～500万円未満	196	0.23	0.01	-0.63	-0.61	-0.61	-0.73	-0.44	-0.60	-1.21	-0.76	-1.19	-1.17	-1.52	-1.56	-1.64	
	500～600万円未満	172	0.48	0.12	-0.28	-0.46	-0.61	-0.76	-0.34	-0.66	-1.13	-0.77	-1.17	-1.28	-1.55	-1.38	-1.65	
	600～700万円未満	115	0.24	-0.03	-0.10	-0.41	-0.48	-0.70	-0.30	-0.40	-0.92	-1.02	-1.03	-1.51	-1.39	-1.39	-1.56	
	700～800万円未満	94	0.50	0.33	-0.04	-0.43	-0.38	-0.24	-0.15	-0.45	-1.02	-1.01	-0.91	-1.32	-1.19	-0.90	-1.47	
	800～900万円未満	57	0.32	0.19	0.19	0.21	-0.12	-0.19	-0.05	-0.18	-0.42	-0.79	-0.82	-1.46	-1.19	-0.95	-1.21	
	900～1000万円未満	43	0.09	-0.14	0.47	-0.49	-0.79	-0.53	-0.42	-0.81	-0.47	-1.37	-1.28	-1.63	-1.14	-1.07	-1.40	
1000万円以上	103	-0.23	-0.35	0.74	-0.49	-0.73	-0.67	-0.44	-0.43	-0.63	-1.41	-1.02	-1.61	-1.04	-1.06	-1.50		

(オ) 今後の就業希望と働くことが可能になるための条件

現在働いていない人に、今後、働くことを希望するかどうかをたずねたところ、「すぐにも働きたい、または求職中である」が9.7%、「現在、抱えている不安や問題が解決されれば働きたい」が26.0%、「今すぐにはではないが、いずれは働きたい」が34.1%となり、就業の希望を持っている人が全体の約7割を占めた。

■今後の就業希望(女性n=1,624)

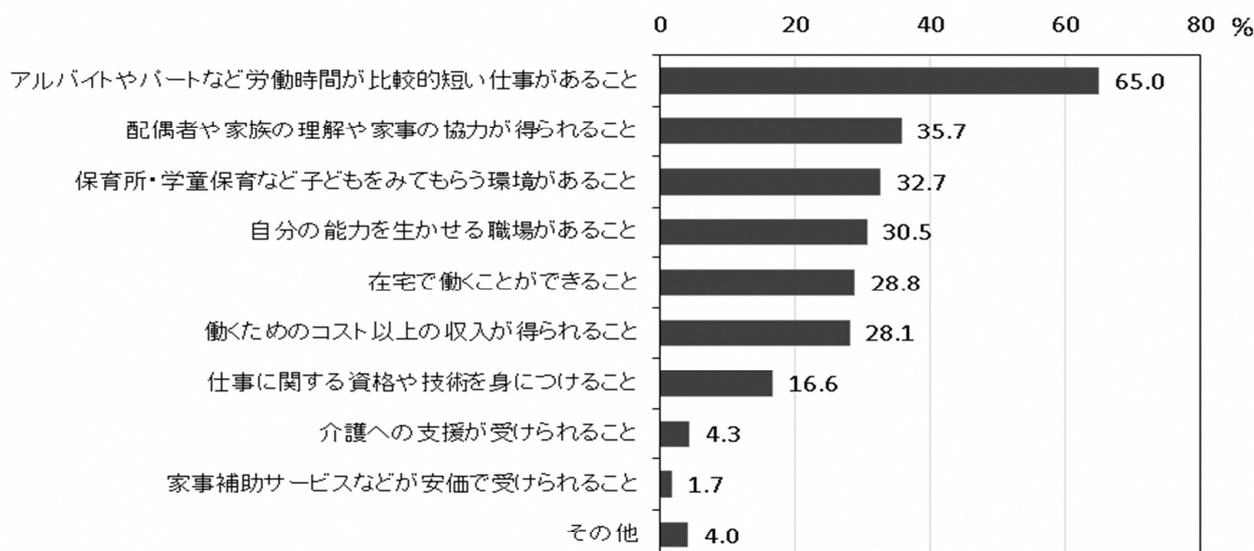


■今後の就業希望の有無			世帯総収入			
	合計	働きたい (%)	働かない (%)	合計	働きたい (%)	働かない (%)
全体	1624	69.8	30.2	54	83.3	16.7
15～19歳	5	80.0	20.0	66	75.8	24.2
20～24歳	50	94.0	6.0	112	58.9	41.1
25～29歳	224	87.5	12.5	183	73.2	26.8
30～34歳	196	88.8	11.2	196	78.6	21.4
35～39歳	160	85.0	15.0	172	76.2	23.8
40～44歳	237	77.2	22.8	115	72.2	27.8
45～49歳	158	70.9	29.1	94	70.2	29.8
50～54歳	197	62.9	37.1	57	73.7	26.3
55～59歳	155	45.8	54.2	43	51.2	48.8
60～64歳	242	35.5	64.5	103	47.6	52.4

就業を希望している人が、働くことを可能にするための条件としては、「アルバイトやパートなど労働時間が比較的短い仕事があること」をあげる人が最も多く65.0%となっている。およそ3人に2人は「労働時間の短い仕事」を希望している。

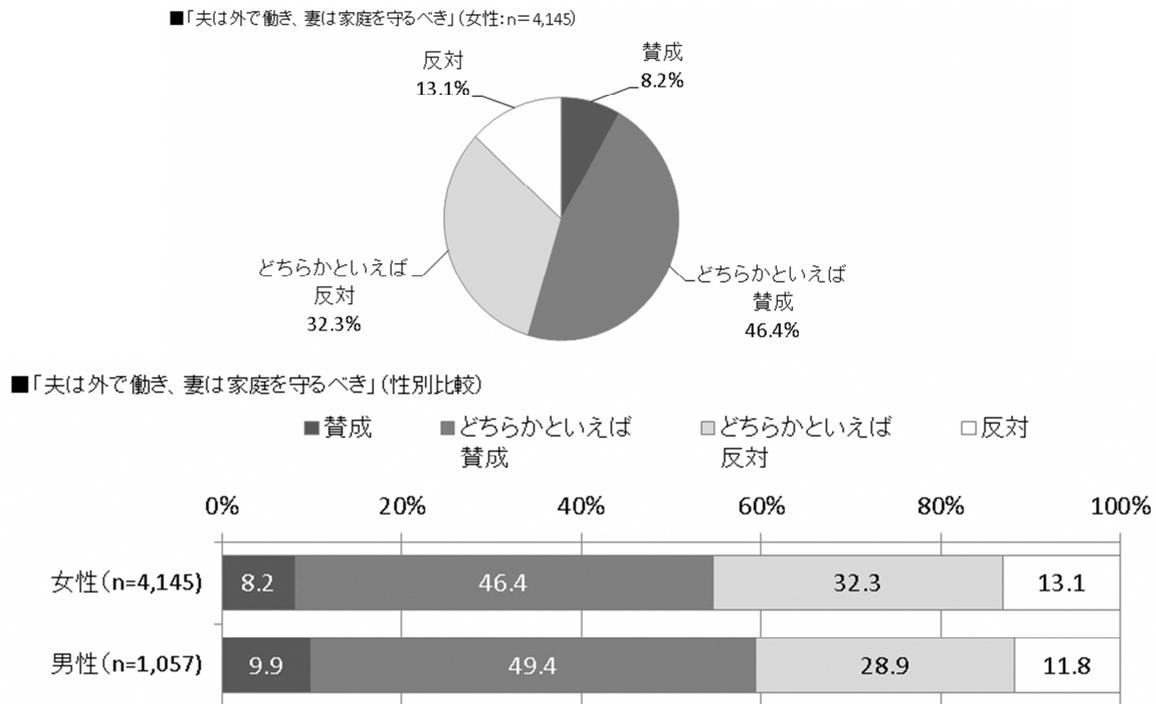
次いで、「配偶者や家族の理解や協力が得られること」が35.7%となっており、働くためには家族の協力が必要と考えている。以下、「保育所・学童保育など子どもを見てもらう環境があること」(32.7%)、「自分の能力を生かせる職場があること」(30.5%)、「在宅で働くことができること」(28.8%)、「働くためのコスト以上の収入が得られること」(28.1%)が3割前後で続く。

■働くことが可能になるための条件(女性n=1,133)

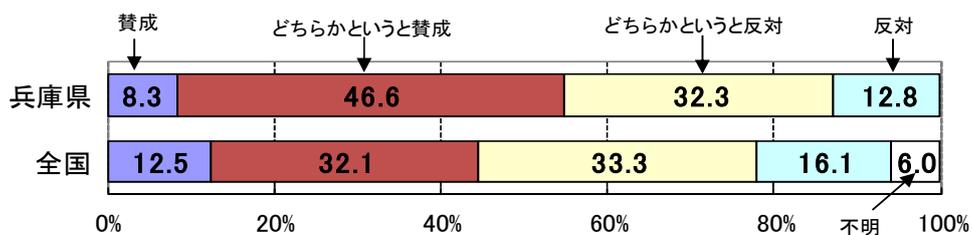


(カ) 役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対して、女性は「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせて半数以上の54.6%が賛成と考えている。男女で比較すると、男性にはやや賛成が多く、女性を4.7ポイント上回っている。



兵庫県は、全国に比べて、賛成及びどちらかといえば賛成の割合（兵庫県 54.9%、全国 44.6%）が10%以上多く、保守的な傾向が見られる。



(キ) インターネット調査まとめ

兵庫県の女性の意識として、次のような傾向がみられた。

①家事・家庭に専念

調査のなかでは、「専業主婦等」が約3分の1を占め、特に子を持つ人のなかで、末子の年齢が3歳以下の層では、7割近くを占める。働いていない理由で、最もあてはまる人が多かったのは「家事・育児に専念したいから」となっており、家庭を優先したい傾向にある。

②働く理由は生計の維持

働く理由としては、「生計の維持」が多く、経済的な必要性が最も重視されているが、ライフステージにより、社会とのつながりや働きがいも約5割となっている。

③短時間労働で就業希望

今後の就業希望を持っている人が約7割と多いが、そのうち、3人に2人は「労働時間の短い仕事」を希望している。次いで就業条件としては、「家族の理解や協力」や「保育所等子どもを見てもらう環境」となっており、働くうえでのハードルとなっていると考えられる。就業希望と収入との関係では、必ずしも世帯総収入が連動しているという傾向にはない。

④男女とも役割分担意識が強い傾向

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対して、男女とも「賛成」は半数を超えており、全国と比較しても高い。

(3) 多様な立場の女性へのヒアリング

子育て中、大学生、就業している女性に、家庭と仕事の両立等について、以下のヒアリングを行った。

ア 対象・質問項目

対象	ヒアリング項目	参加者
①育休中で仕事を持つ女性	1. 仕事と育児の両立に向けて不安に思っていること 2. どうしたら「できる」ようになるか（必要なこと）	20名
②子育て中の女性	1. 働きたいと思うかどうか 2. 働きたい場合、なぜ今働いていないのか 3. 働きたい場合、何が課題になるか 4. 何が必要か（自分に・組織に・社会に）	14名
③女子大生	1. 将来、どんな働き方を選びたいか 2. 仕事と家庭の両立について 3. 女性活躍に必要なこと	共学校 10名 女子大 10名
④女性活躍を推進中の企業に勤務する女性	1. 自社の女性活躍にどんな課題を感じていますか？ 2. 女性活躍に必要なこと	10名

イ 実施方法 ワークショップ形式又は個別ヒアリング

ウ 実施時期 平成30年1月

エ ヒアリング結果

(ア) 育休中で仕事を持つ女性 20名

順位	項目	結果
	1. 仕事と育児の両立に向けて不安に思っていること（複数回答あり）	2. どうしたら「できない」ではなく「できる」ようになるか、何が必要か
1位	復帰後、家事や育児がちゃんとできるか（9名 37%）	「時間の使い方」を見直す ・家事の工夫（早朝に家事をする～ ・宅配を使う・下準備済の調理セットを買う ・ワンプレートの料理・洗濯は乾燥機を使う ・たたまない・そうじはロボットも活用） ・助け合えるママ友を作っておく
2位	復帰後の仕事についての不安（5名 21%）	「強い意志」「サポーターを見つける」「夫の巻き込み」 ・時間が来たら帰るという強い意志!! ・両親など身近な人やファミリーサポートの活用 ・復帰前に（夫と）家族会議
3位	子供の発熱など急な休みに対する不安（3名 13%） ----- 職場でのコミュニケーションについての不安（3名 13%）	支援サービスの活用 ・病児保育・ファミリーサポート ----- 自分から歩み寄る、良い関係を構築する ・「助かります」と伝える・距離感をつかむ・自分のことを話す・相手のことを聞く
4位	制度利用についての不安（2名 8%）	メンター、相談できる身近な先輩がいるとよい
5位	その他（2名 8%） ・体力をつけたい・自分で自分のご機嫌取りをする方法をたくさん見つける	



《まとめ》

- ・復帰後に家事・育児と両立できるか不安を感じている人が多い。解決方法として「時短術」などをあげる人が多かった。
- ・自分自身の努力だけで解決しなければならないと考えている傾向にある。
- ・育休中の今と同じレベルの家事育児ができるか、不安に思っている。
- ・仕事に対し、ついていけるかどうか心配だが、気軽に相談できる相手が身近にいない

(イ)子育て中の女性（育休中女性含む）14名

1. 働きたいと思うか

○働きたい（13名）の理由

- ・教育費の足しにしたい
- ・子供が幼稚園に入園したら手が空き時間ができるから
- ・資格を生かしたい
- ・社会とつながってほしい・いろいろな人と出会える・自分の世界が広がる
- ・一旦やめると正社員で再就職するのは難しい

○働きたくない（1名）の理由

- ・自分の親も専業主婦、子供が小さいうちは家にいたい
- ・今の暮らしに満足している

2. 働きたいと思いつながら、現在働いていない理由

- ・職場に妊娠しても母性保護がなかった
- ・長時間労働が多く、また、有給休暇の取得がしにくい職場環境だった。
- ・子どもが病気になったときにどうするかを考えると働けない
- ・短時間勤務（パート）、家から通いやすい職場、柔軟な雇用形態が希望
- ・ブランクがあるので自信がない
- ・復帰後のイメージがつかめない
- ・家事・育児は、妻の役割という意識
- ・夫は仕事のため夜遅く、育児の協力者がいない
- ・次の子供がほしい
- ・保育園に入れる優先順位が低く、預け先がないから

3. 必要なこと

【自分に必要なこと】

1位	スキルアップ	：資格を取る	起業の準備
2位	夫や周囲との協力体制	：夫婦の会話、夫と家事分担	
3位	時間の使い方や体力	：効率よく家事を行う	体力をつける

【組織に必要なこと】

1位 柔軟な働き方 : 多様な正社員 家の近くで働ける 時間休や短時間勤務制度
2位 子供の病気などで休んだりする時の雰囲気: お互い様の意識 フォロー体制
その他: 会社の人員配置: 夫の会社が休みやすくなること

【社会に必要なこと】

1位 保育所・託児所などの整備
2位 考え方や風潮: 休むのは普通という考え方・雰囲気が当たり前 履歴書に子育て期を反映し、評価する
その他: 子どもがいても正社員として転職できる社会 一人の収入で家計の安心が得られる経済的余裕 どの選択でもよいと認め合う (働く・働かないで子育て)



《まとめ》

- ・現在専業主婦の人は、妊娠を機に退職又は子供が欲しいために退職し子育てに専念している。
- ・一度退職すると、再就職のハードルが高くなると感じ、短時間勤務（パート）を希望。理由は、長時間労働やブランク等で不安を感じているため。
- ・両立する際の不安は「子どもが病気になったときにどうするか」をあげた。
- ・再就職は職場に両立している先輩がいること、お互い様と思ってもらえる雰囲気の職場を望んでいる。
- ・家事・育児は、妻の役割という意識、夫は夜遅く、あてにならないと感じている。
- ・専業主婦の期間にスキルアップや資格等を取得して再就職に備えたいと思っている人もいた。
- ・復帰後のイメージがつかめないと不安を感じている。

(ウ) 女子大学生 (共学校) 10名

1. 将来どんな働き方を選びたいか (複数回答あり)

1位 結婚しても子どもができてもずっと働き続ける (5名 39%)
2位 結婚しても、子どもができれば退職して何年かしたら非正規社員で再就職 (4名 31%)
3位 結婚しても、子どもができれば退職して何年かしたら正社員で再就職 (2名 15%)
その他 (2名 15%): 結婚したとして出産願望はない・子育てできる自信がない・働き続けたいから自分の時間を大切にしたい

2. あなたが仕事と家庭の両立について持っているイメージ

○ポジティブなイメージ (期待、願い)

- ・日々が充実する・家族との関係充実・やりがいのある日々を送る・収入の安定

○ネガティブなイメージ (不安・課題)

- ・時間がない・家族との関係が不安・家事の役割分担が難しい・自分の自由がなくなる
- ・ストレスがたまりそう・生活が大変になりそう・仕事で周りに迷惑をかける
- ・自分が稼いだお金な分、生活について考えすぎてしんどそう

3. 必要なこと

【自分に必要なこと】

1位	自分の気持ち・能力：	ストレスに強くなる 自分の器量を知ること 女性だからと言う甘えをなくす
2位	コミュニケーションをとる：	会社やパートナーに設計を伝え話し合うこと
3位	将来の見通しを考える：	自分の将来設計を考えながら生活すること 自分でWLBが実現できる会社を見つける

【組織に必要なこと】

1位	両立があたり前の雰囲気・環境づくり：	制度を活用できるような支援 育休をとるのがあたり前にする（雰囲気づくり） 出産を祝福し、産休・育休をとるときに「待っているよ」という環境 組織と家庭のつながりイベント 復帰しやすい環境の整備
2位	両立のための制度・取組：	個人に合った両立のしくみをつくること 大切なこととフレックスな部分を明確化 短時間労働 休暇制度 少子化を食い止める取組

【社会に必要なこと】

1位	多様性の尊重・性別役割分担意識を変える：	人は人、自分のイメージを押し付けない 男は仕事、女は家庭という考えの撤廃 育休産休を男女ともに特別扱いしない 外国のラフさを見習う 多様性
2位	育児支援・家事支援サービスの充実：	育休・産休だけじゃない制度をつくる 家事代行のサービスの整備 需要に合わせた保育所の整備（待機児童をなくす） 一人一人の働き方に合わせた社会サービスを提供してほしい
その他	女性管理職を無理やり増やすのではなく、自然と女性が管理職になる環境	「女性活躍」というワードに違和感

《まとめ》

- ・将来の働き方について、正社員の仕事と子育ての両立は、非常に難しいと考えている。子どもが小さい頃は、落ち着いて面倒を見たいという意見が多い一方、子供がある程度大きくなればより長く働く等、柔軟に働き方を変えたいという人も多い。
- ・一度退職してしまうと、正社員として再就職するのが難しいなどの生活防衛的な理由はもちろん、「能力を生かしたい」「両方充実させたい」等の意見もあった。
- ・仕事と家庭の両立については、ネガティブイメージで、長時間労働で大変そう、働いている母が苦勞しているのを見ている、周りに両立している人がいないなど、両立の大変さが先にあり、その後の自己実現（夢の実現）を望む声までには至っていない。
- ・男女平等意識や多様性の重要性についての意識は強く、実際の社会とのギャップに問題意識を持っている。
- ・制度だけでなく、実際に進めるための意識や雰囲気が必要、という意識が強い。女性だけでなく男性も制度利用できる環境整備を望む声が多い。

(エ)働いている女性 10名

1. 自社の女性活躍にどんな課題を感じていますか？

1位 男性の意識改革、参画： 男性は女性社員をアシスタントだと思っている トップの意識改革、本気のメッセージが必要 女性だけでなく、若手の男性も巻き込む 職場には浸透していない
2位 柔軟な対応： 主要プロジェクトを時短のまま担当できるか 勤務地（結婚・出産後）各本支店で横並びに進めようとしすぎている・テレワークの早期実現
3位 女性の意識と将来像： 女性活躍を自分のこととして具体的にみえてこない 女性の積極性が必要 回りに相談できる人がいない、将来像がみえない
その他 女性活躍が数字目標としてとらえられ、実態をみていない 女性参加プロジェクトについて、女性視点を活かすよう求められることに違和感

2. 女性活躍に必要なこと

【自分に必要なこと】

1位 自分の能力・立場・マインド： スキルを磨く 知識を習得 タスクの優先順位を決めて仕事を行う 上の立場に立てるようになる 野心 強い意志 向上心 目標値をあげる 女性だから～を理由にしない 周りを気にせずチャレンジする気持ち 家族を支える覚悟（夫に頼らない）
2位 周囲との関係： 必要なことは主張する勇気（柔軟性を求める、時短できる部分は主張） 周りを気にしすぎない わからないことを聞ける人脈づくり
3位 将来の見通しを考える： 将来をしっかりと考えて働くこと・自分のなりたい姿を見つける

【組織に必要なこと】

1位 取組の進め方を見直す： トップの理解やトップからの声かけが必要 数値目標にしばられず、長期的な視点をもって進める 腹をわって話して進めていくべき 机上の空論でなく行動を
2位 両立があたり前の雰囲気・環境づくり： ライフイベントで会社を辞めないのがあたり前になるような雰囲気・環境 新しいことを受け入れる気持ち 全員が働きやすい制度、雰囲気作り 長時間労働をなくす
その他 若い人が増えることが必要 多様性の実現

【社会に必要なこと】

1位	多様性の尊重・性別役割分担意識を変える： 女性が家事育児を行うことが当たり前という固定観念をなくす オフィスカジュアルの統一（逆差別の撤廃）数字目標だけを見ずに実態を理解
2位	育児支援・家事支援サービスの充実： 保育園・学童等子育て支援の充実 介護問題の解決 保育園はポイント制（親の支援があるか、正社員か）にしてほしい 働きたい人皆が保育園に入れるようにすべき
その他	業界全体で取り組まないと進まない



《まとめ》

- ・男性中心の業種・職場であり、男性の意識改革・参画・理解を求める声が全員からでた。
- ・トップの方針・本気度が職場まで浸透していない。
- ・女性活躍という言葉、数値目標が独り歩きしている。個々に合わせた柔軟な対応を求める声が多数あがった。
- ・ステップアップへの意欲の高さを感じた。仕事を任されることで仕事への満足度が高まるので、個々に応じて、仕事の任せ方を考える必要がある。キャリアを引き上げる意識をもってチャンスを与えていくことが必要。
- ・制度整備だけでなく、職場環境づくり、柔軟性を求める声が多く出た。
- ・社内で身近にロールモデルがない。自社内に限らず、他社でも同じ職種や同じ年代の人との交流、組織を超えてロールモデルと話す機会をもつことが求められる

オ ヒアリングまとめ

どの立場の女性も決して「働きたくない」のではなく、「育児だけでも大変なのに、みんなと同じように働けるのか」「家事・育児が十分できなくなるのではないか」ということに不安を抱えている。その不安が大きいため、働き続ける勇気が持てず、いったん仕事をやめ、今は働かないという選択をしている人が多かった。その背景には、夫の長時間労働や性別役割意識の根強さがあり、一人で頑張る、完璧に頑張るとの思いが強い。

女子学生のヒアリングでは、働き続ける選択をしたいという意見も多いにも関わらず、実際はパートナーによるという不安の声があった。職場復帰を予定している女性も、夫をどう巻き込むのかに悩んでいる声があったことから、パートナーとどうやって協力しあえる関係を築いていくかが重要である。

また、自分のスキルアップ、能力を高めたいという意欲を持つ人は多いが、メンターやロールモデルが周囲におらず、そういった人との出会いや交流がほしいという声もあった。

4 兵庫県の女性就業に関する課題

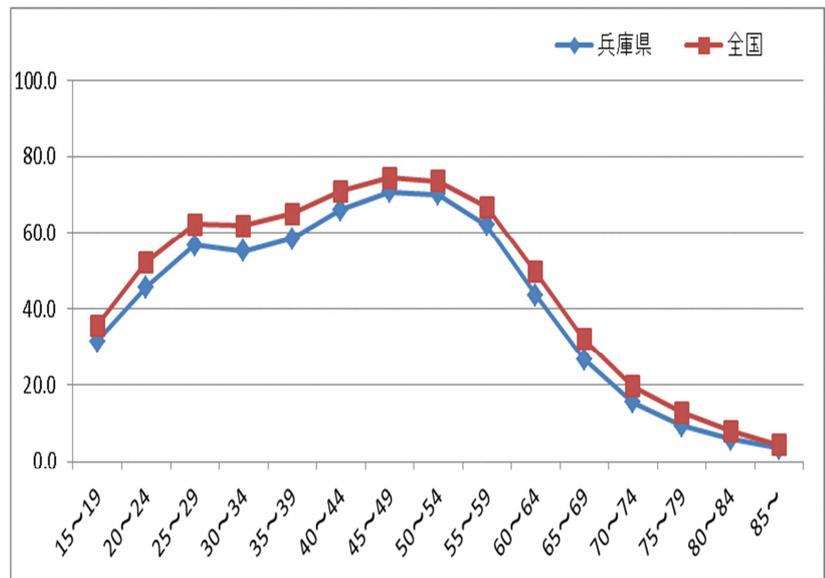
(1) 既婚女性の就業

ア 全国平均より低い就業率

兵庫県の女性就業率・労働力率は、全国と比較する低い傾向にある。しかし、未婚者の労働力率を全国と比較すると、ほとんどの年齢区分で1%以下の差であり、それほど大きな違いはないことが分かる。一方で、配偶者有りの区分では、全国との差が大きく、特に30歳～39歳（M字カーブの底）では6%後半の差が生じている。（H27 国勢調査）

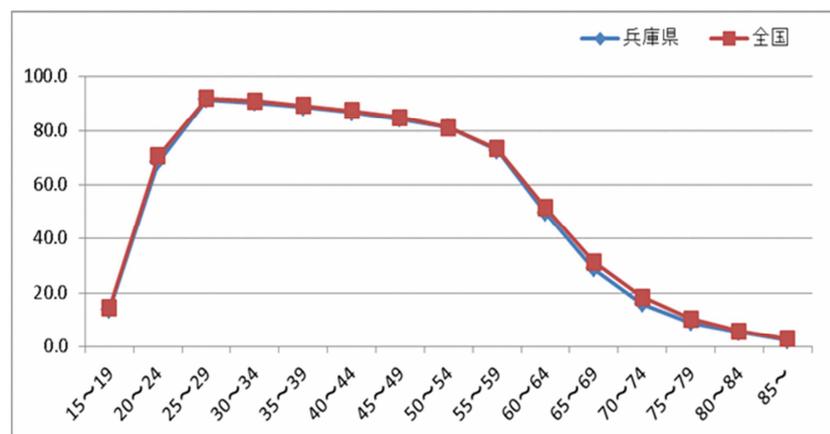
女性 有配偶 H27

年齢	兵庫県	全国	県－全国
15～19	31.4	35.7	▲ 4.3
20～24	45.7	52.3	▲ 6.6
25～29	56.8	62.2	▲ 5.4
30～34	55.3	62.0	▲ 6.7
35～39	58.5	65.1	▲ 6.6
40～44	66.2	70.9	▲ 4.7
45～49	70.7	74.4	▲ 3.6
50～54	70.0	73.6	▲ 3.5
55～59	62.2	66.8	▲ 4.7
60～64	43.7	49.6	▲ 5.9
65～69	26.6	32.0	▲ 5.4
70～74	15.4	19.6	▲ 4.1
75～79	9.3	12.7	▲ 3.4
80～84	5.8	7.9	▲ 2.0
85～	3.3	4.2	▲ 0.9



女性 未婚 H27

年齢	兵庫県	全国	県－全国
15～19	13.8	14.6	▲ 0.8
20～24	68.4	70.6	▲ 2.3
25～29	91.6	92.0	▲ 0.4
30～34	90.5	91.0	▲ 0.5
35～39	88.7	89.3	▲ 0.6
40～44	86.7	87.4	▲ 0.6
45～49	84.3	85.0	▲ 0.7
50～54	81.1	81.0	0.1
55～59	72.6	73.2	▲ 0.6
60～64	49.7	51.7	▲ 2.0
65～69	28.8	31.4	▲ 2.6
70～74	16.0	18.4	▲ 2.4
75～79	9.1	10.3	▲ 1.2
80～84	5.3	5.7	▲ 0.4
85～	2.4	2.8	▲ 0.4

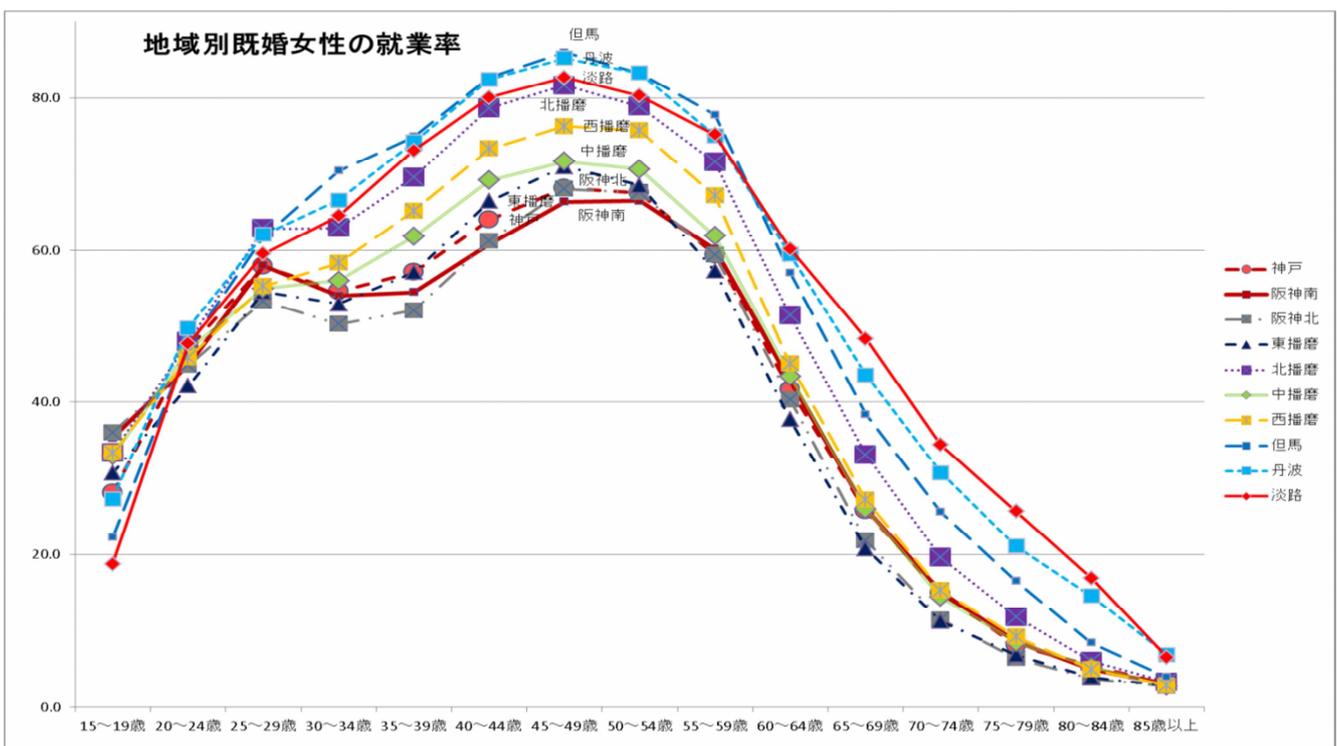


また、兵庫県内の地域別に見ると、未婚女性では就業率に大きな差は生じていない。一方で、配偶者ありの場合、但馬・丹波・淡路は高く、都市部は比較的低いなど、差が生じている。

このことから、地域による就業率の差は、主に配偶者ありの区分の差が影響していることが分かった。

有配偶	神戸	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路
15～19歳	28.1	35.3	36.0	30.7	33.3	33.0	33.3	22.2	27.3	18.8
20～24歳	47.0	44.9	44.9	42.1	47.9	46.9	45.8	47.3	49.7	47.7
25～29歳	57.9	57.9	53.3	54.5	62.9	54.9	55.2	61.8	62.1	59.5
30～34歳	54.5	53.9	50.2	52.9	63.0	56.0	58.3	70.4	66.6	64.6
35～39歳	57.1	54.5	52.0	57.1	69.6	61.8	65.2	75.0	74.2	73.1
40～44歳	64.1	60.8	61.2	66.5	78.7	69.2	73.4	82.8	82.5	80.1
45～49歳	68.2	66.4	68.1	71.0	81.7	71.7	76.3	86.0	85.3	82.7
50～54歳	67.6	66.5	67.7	68.6	78.9	70.7	75.8	83.3	83.3	80.3
55～59歳	59.4	60.2	59.4	57.3	71.6	61.9	67.2	77.8	75.1	75.2
60～64歳	41.7	42.8	40.3	37.7	51.4	43.4	45.0	57.0	59.5	60.2
65～69歳	25.8	26.0	21.8	20.8	33.1	26.0	27.1	38.4	43.6	48.3
70～74歳	14.9	15.1	11.4	11.2	19.6	14.4	15.3	25.6	30.7	34.4
75～79歳	8.1	8.5	6.4	6.8	11.8	8.5	9.2	16.5	21.1	25.7
80～84歳	5.4	5.0	3.8	3.9	6.0	5.3	5.0	8.4	14.6	16.9
85歳以上	3.0	3.1	2.7	2.8	3.3	2.8	2.8	3.9	6.9	6.5

未婚	神戸	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路
15～19歳	62.6	62.8	60.5	62.4	60.0	60.8	57.8	57.5	60.0	58.7
20～24歳	14.6	14.1	13.0	14.4	13.7	14.7	11.7	8.2	13.3	11.0
25～29歳	66.3	65.6	66.2	71.0	71.5	72.1	70.5	80.8	78.0	74.4
30～34歳	90.7	91.3	92.5	92.2	91.9	91.5	92.6	91.7	93.5	92.2
35～39歳	90.5	91.4	89.9	90.2	90.2	90.4	90.1	89.7	90.0	89.8
40～44歳	89.0	89.4	88.0	89.2	87.8	88.2	85.7	87.9	90.1	87.7
45～49歳	87.3	87.6	86.9	86.0	85.5	86.1	83.1	84.6	84.8	88.3
50～54歳	85.2	85.5	83.6	85.5	80.4	82.8	79.1	79.9	82.9	83.3
55～59歳	82.5	82.7	81.3	79.9	77.5	79.3	72.8	79.5	78.0	76.4
60～64歳	75.1	76.6	72.3	71.3	63.3	67.1	60.3	64.4	68.9	67.3
65～69歳	52.7	50.5	48.7	45.6	45.1	48.6	40.3	53.8	43.1	42.6
70～74歳	29.9	29.4	27.3	24.4	24.2	31.6	23.3	29.9	33.1	32.0
75～79歳	15.7	18.1	13.3	13.8	12.1	18.6	10.0	25.7	12.7	15.7
80～84歳	9.8	9.3	8.2	6.2	7.4	10.1	7.2	13.8	11.1	5.2
85歳以上	5.3	5.5	4.7	5.0	4.3	8.0	2.3	3.7	3.7	7.8
85歳以上	2.9	2.0	1.5	2.3	4.2	1.5	4.2	0.7	0.0	1.9



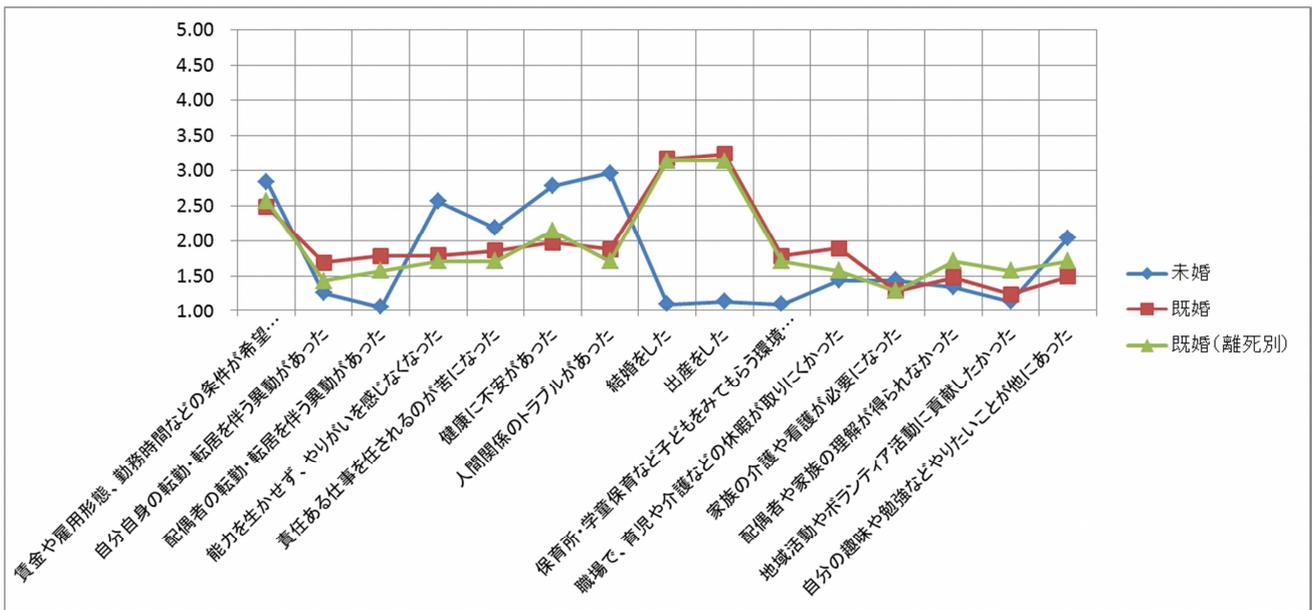
イ 既婚女性が仕事を辞めた理由

そこで、特にM字カーブにあたる年齢層の就業が低いということで、25歳～44歳の女性を対象に「既婚・未婚別」で、就業に関する意識について分析した。

① 仕事を辞めた理由

未婚者は人間関係のトラブルなどが原因として多く、既婚者は、結婚・出産が主な原因となっている。M字カーブの原因に、既婚者の結婚・出産が影響していることが再確認できる結果であったといえる。

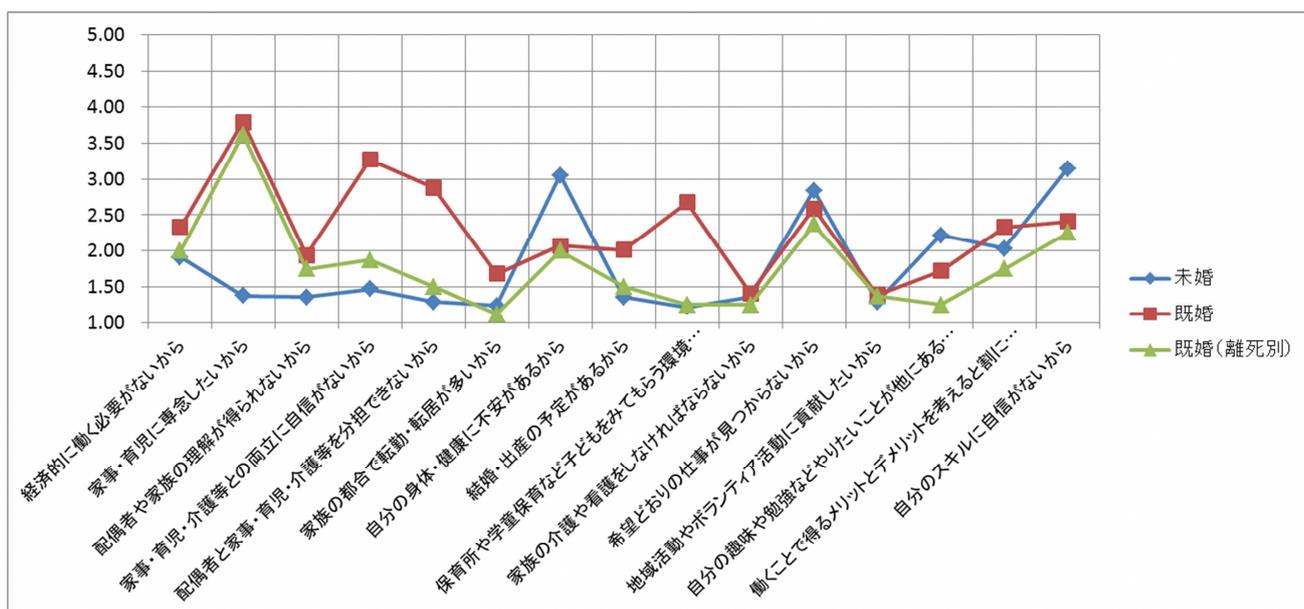
	未婚		既婚		既婚(離死別)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
賃金や雇用形態、勤務時間などの条件が希望に合わなくなった	2.84	1.52	2.49	1.44	2.57	1.27
自分自身の転勤・転居を伴う異動があった	1.26	0.72	1.69	1.22	1.43	0.79
配偶者の転勤・転居を伴う異動があった	1.06	0.31	1.78	1.34	1.57	1.13
能力を生かせず、やりがいを感じなくなった	2.56	1.39	1.79	1.08	1.71	1.11
責任ある仕事を任されるのが苦になった	2.18	1.24	1.86	1.14	1.71	1.50
健康に不安があった	2.78	1.48	1.97	1.31	2.14	1.46
人間関係のトラブルがあった	2.96	1.59	1.88	1.23	1.71	0.76
結婚をした	1.10	0.42	3.17	1.76	3.14	2.04
出産をした	1.14	0.64	3.24	1.85	3.14	2.04
保育所・学童保育など子どもをみてもらう環境が整わなかった	1.10	0.42	1.78	1.28	1.71	1.25
職場で、育児や介護などの休暇が取りにくかった	1.44	0.97	1.89	1.37	1.57	1.13
家族の介護や看護が必要になった	1.44	1.03	1.29	0.75	1.29	0.49
配偶者や家族の理解が得られなかった	1.34	0.90	1.48	0.94	1.71	1.11
地域活動やボランティア活動に貢献したかった	1.14	0.45	1.24	0.62	1.57	0.79
自分の趣味や勉強などやりたいことが他にあった	2.04	1.32	1.49	0.97	1.71	0.76



② 現在働いていない理由

未婚者は健康不安・スキルへの不安が主な原因となっており、既婚者では、家事・育児・介護などが原因として多い。インターネット調査の分析でも確認されたように、兵庫県では妻は家庭を守るという保守的な傾向が強いが、本調査でも同様の傾向が確認された。

	未婚		既婚		既婚(離死別)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
経済的に働く必要がないから	1.91	1.13	2.33	1.13	2.00	1.20
家事・育児に専念したいから	1.38	0.79	3.79	1.22	3.62	1.69
配偶者や家族の理解が得られないから	1.36	0.69	1.94	1.12	1.75	0.89
家事・育児・介護等の両立に自信がないから	1.47	0.88	3.27	1.39	1.87	1.36
配偶者と家事・育児・介護等を分担できないから	1.29	0.77	2.88	1.40	1.50	1.07
家族の都合で転勤・転居が多いから	1.24	0.60	1.68	1.07	1.12	0.35
自分の身体・健康に不安があるから	3.05	1.57	2.07	1.28	2.00	1.41
結婚・出産の予定があるから	1.36	0.79	2.01	1.41	1.50	0.76
保育所や学童保育など子どもをみてもらう環境がないから	1.22	0.62	2.67	1.51	1.25	0.46
家族の介護や看護をしなければならぬから	1.36	0.83	1.41	0.85	1.25	0.46
希望どおりの仕事が見つからないから	2.84	1.50	2.59	1.42	2.37	1.19
地域活動やボランティア活動に貢献したいから	1.29	0.73	1.39	0.74	1.37	0.74
自分の趣味や勉強などやりたいことが他にあるから	2.22	1.30	1.72	1.03	1.25	0.46
働くことで得るメリットとデメリットを考えると割に合わないから	2.03	1.14	2.33	1.35	1.75	1.17
自分のスキルに自信がないから	3.14	1.32	2.41	1.33	2.25	1.58

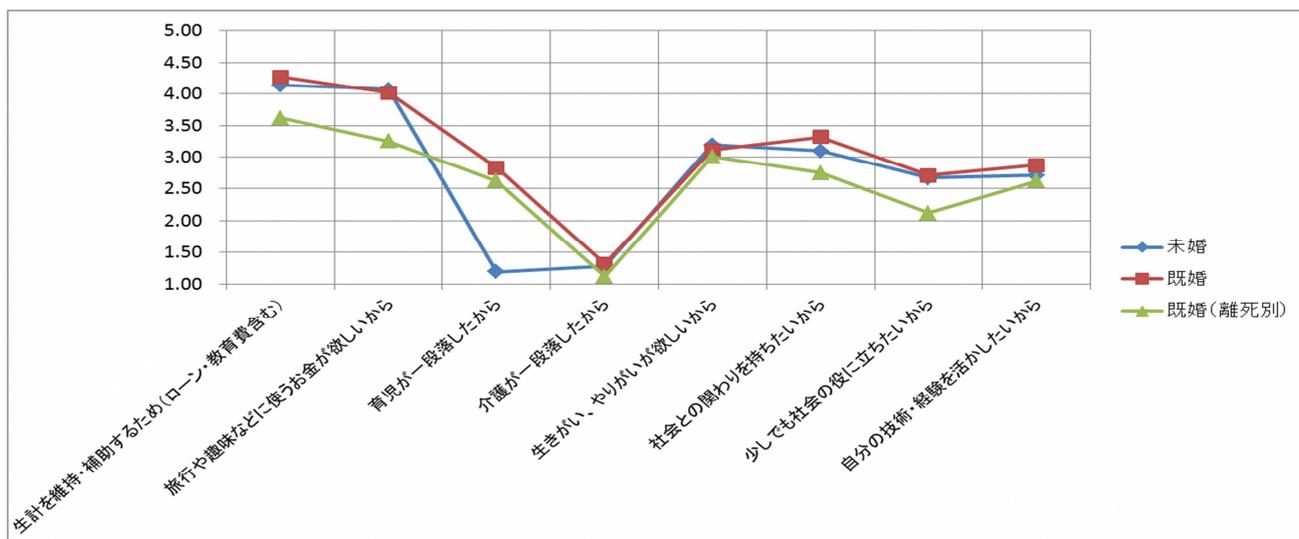


③ 働くことを希望する理由

未婚・既婚を問わず生計の維持・旅行や趣味など金銭的な目的が最も強い動機となっている。

そのほか、生きがいや社会とのかかわりなども共通して高い得点を示している。

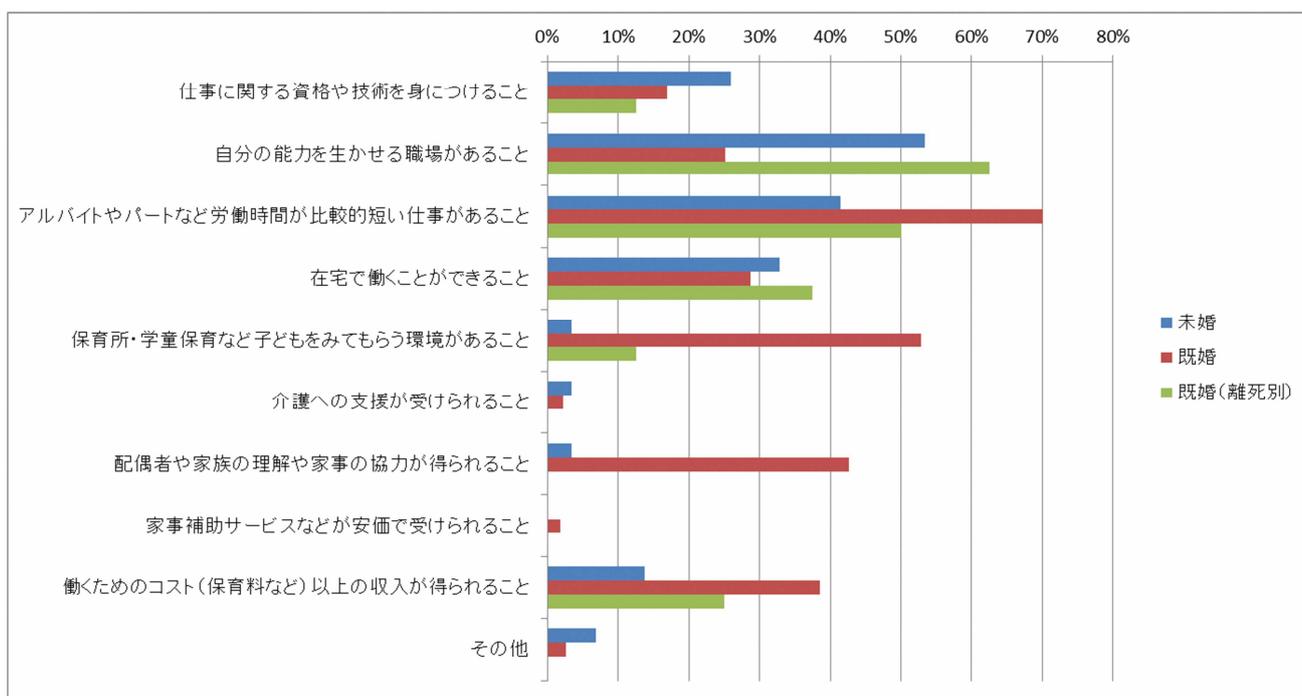
	未婚		既婚		既婚(離死別)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
生計を維持・補助するため(ローン・教育費含む)	4.14	1.22	4.27	0.97	3.62	1.69
旅行や趣味などに使うお金が欲しいから	4.07	1.24	4.02	0.96	3.25	1.39
育児が一段落したから	1.19	0.58	2.83	1.41	2.62	1.19
介護が一段落したから	1.28	0.81	1.32	0.75	1.12	0.35
生きがい、やりがいがあるから	3.19	1.36	3.11	1.28	3.00	1.41
社会との関わりを持ちたいから	3.10	1.37	3.32	1.19	2.75	1.67
少しでも社会の役に立ちたいから	2.67	1.32	2.71	1.21	2.12	1.64
自分の技術・経験を活かしたいから	2.71	1.33	2.87	1.22	2.62	1.85



③ 働くことが可能になる条件（複数回答）

未婚では能力を活かせることが最も多い。既婚では短時間であることが最も多く、保育所などの条件も多い。既婚の離死別では自分の能力を活かせることも条件となっている。この点で、既婚女性の就労は、家事や育児などの制約条件が大きいことが分かる。

	未婚	既婚	既婚(離死別)
仕事に関する資格や技術を身につけること	25.90%	16.90%	12.50%
自分の能力を生かせる職場があること	53.40%	25.20%	62.50%
アルバイトやパートなど労働時間が比較的短い仕事があること	41.40%	70.10%	50.00%
在宅で働くことができること	32.80%	28.70%	37.50%
保育所・学童保育など子どもをみてもらう環境があること	3.40%	52.80%	12.50%
介護への支援が受けられること	3.40%	2.20%	0.00%
配偶者や家族の理解や家事の協力が得られること	3.40%	42.70%	0.00%
家事補助サービスなどが安価で受けられること	0.00%	1.80%	0.00%
働くためのコスト(保育料など)以上の収入が得られること	13.80%	38.50%	25.00%
その他	6.90%	2.60%	0.00%
合計	184.50%	281.50%	200.00%



【参考】兵庫県の保育施設などの整備状況

現在の保育施設の整備状況は以下のとおりで、待機児童解消までには至っていない。

【保育所の設備等】

▲保育所等の待機児童数（兵庫県の計画と実績）

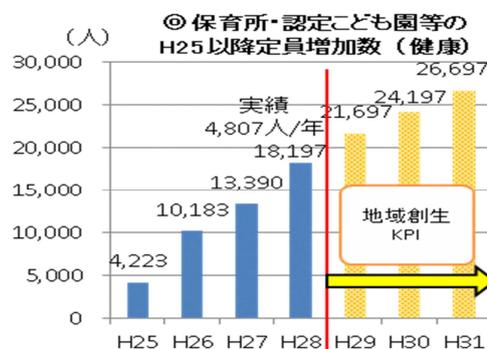
計画 100 人→実績 1,572 人→㊦0 人

○病児・病後児保育の実施箇所数

計画 66 箇所→実績 54 箇所→㊦85 箇所

◎乳幼児子育て応援事業実施幼稚園・保育所数

計画 723 園→実績 698 園



●待機児童数（保育所）（兵庫県調べ）

区分	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1
待機児童数（人）	1,071	927	802	552	942	1,050	1,572

●保育所等の定員（兵庫県調べ）

区分	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1
保育所等の定員（人）	83,941	85,805	93,644	96,851	101,658

●放課後児童クラブの利用児童数・待機児童数（兵庫県調べ）

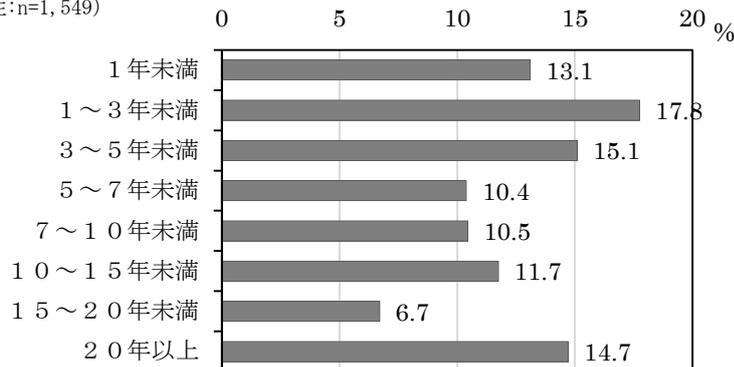
区分	H24.5.1	H25.5.1	H26.5.1	H27.5.1	H28.5.1
利用児童数（人）	33,246	34,665	36,777	40,745	44,412
待機児童数（人）	189	339	552	805	735

ウ ブランク期間

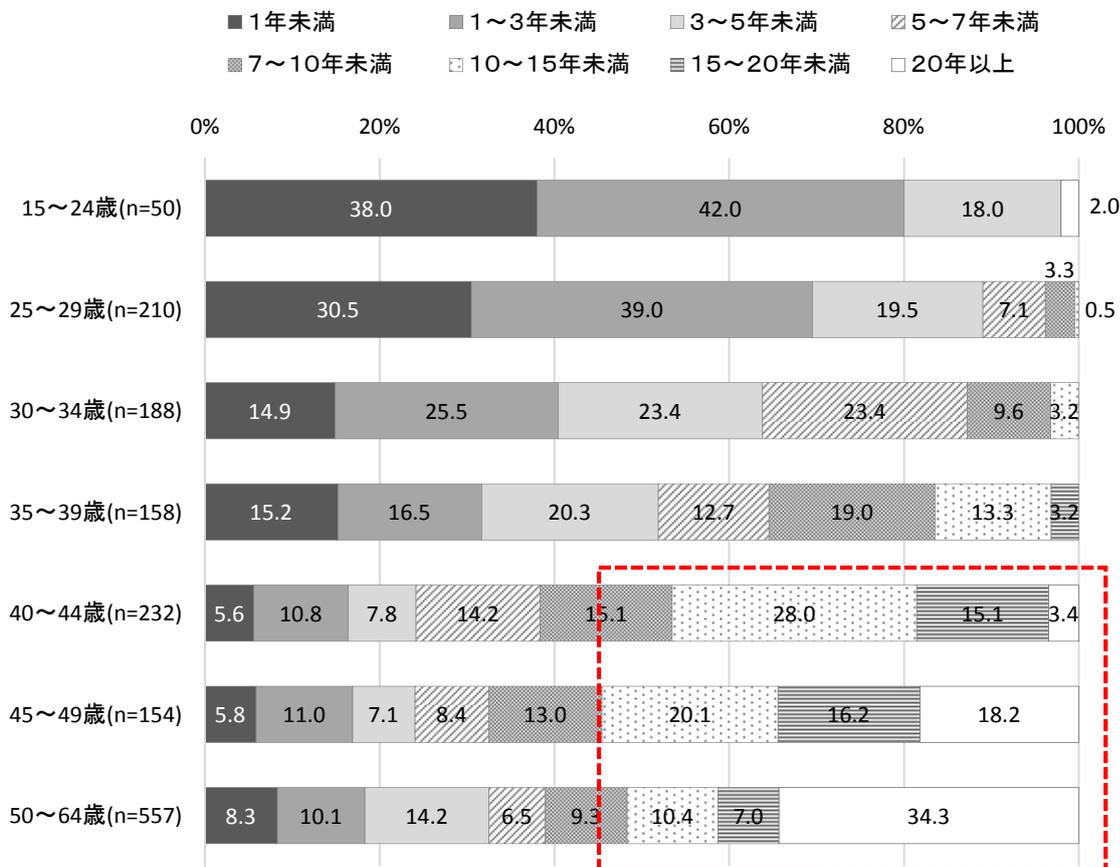
直近の仕事を辞めてから、現在までのブランクの期間をたずねると、最も多かったのは「1～3年未満」で17.8%、次いで「3～5年未満」の15.1%、「1年未満」が13.1%となっており、ブランクがまだ5年未満の比較的短い人が46.0%だった。一方で、「20年以上」のブランクがある人は14.7%であり、「10～15年未満」が11.7%、「15～20年未満」が6.7%など、合わせて、およそ3人に1人が10年以上のブランク期間となっている。

10年以上のブランクは、40代以上で半数以上を占め、長いブランク期間を持つ人が多くなっている。

■ブランクの期間（女性:n=1,549）



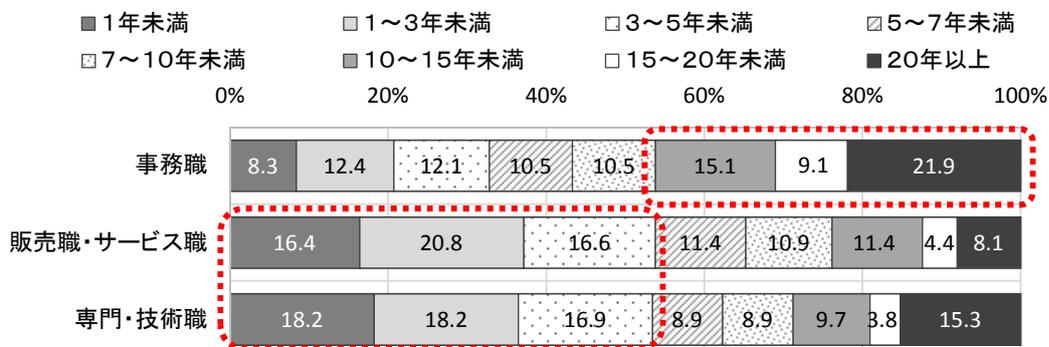
■ブランクの期間（年代別）



10年以上のブランク期間

直近の仕事として多くみられた「事務職」と「販売職・サービス職」、「専門・技術職」の3つの職種についてブランク期間との関係を見ると、「事務職」ではブランク期間の長くなっている人が多いことがわかる。他の2つの職種では、半数以上が5年未満のブランクであるのに対し、「事務職」では5年未満は約3割で、10年以上のブランク期間が半数近い46.1%となっている。

■直近の仕事×ブランクの期間



現在、働いていない理由は、「家事・育児に専念したいから」が、唯一プラス値となった。中でも「専門・技術職」のグループで高く、「事務職」では「家事・育児・介護等との両立に自信がないから」のスコアが比較的高くなっている。ブランクの期間でみると、1年未満の短い期間ではプラス値となった項目はなく、ブランクが「1~3年未満」、「3~5年未満」、「5~7年未満」で「家事・育児に専念したいから」のスコアが高くなっている。

■現在働いていない理由(直近の仕事、ブランクの期間:スコア比較)

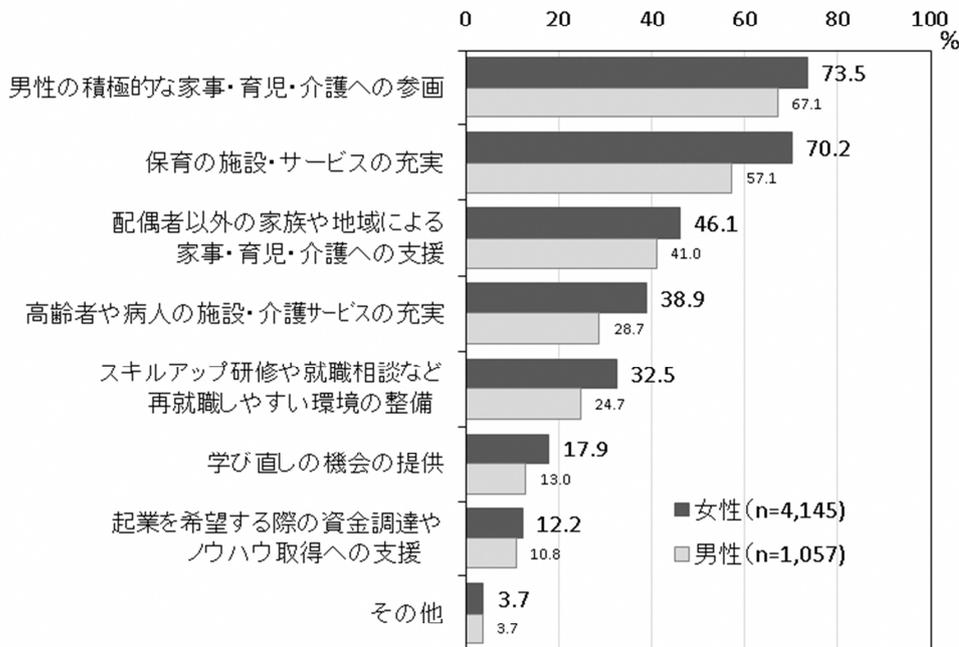
	合計	家事・育児に専念したいから	家事・育児・介護等との両立に自信がないから	経済的に働く必要がないから	いから	希望どおりの仕事が見つからないから	自分のスキルに自信がないから	から	自分の身体・健康に不安がある	配偶者と家事・育児・介護等を	を考えると割に合わないから	働くことで得るメリットとデメリット	自分の趣味や勉強などやりたい	自分の他にあるから	保育所や学童保育など子どもを	みてもらう環境がないから	配偶者や家族の理解が得られないから	配偶者や家族の理解が得られないから	結婚・出産の予定があるから	家族の介護や看護をしなければ	ならぬから	家族の都合で転勤・転居が多い	から	家族の都合で転勤・転居が多い	貢献したいから	地域活動やボランティア活動に	
全体	1624	0.04	-0.20	-0.35	-0.47	-0.52	-0.53	-0.53	-0.61	-1.01	-1.05	-1.14	-1.34	-1.36	-1.41	-1.54											
直近仕事																											
事務職	647	0.09	-0.02	-0.20	-0.31	-0.38	-0.49	-0.40	-0.44	-0.98	-1.09	-1.06	-1.40	-1.27	-1.29	-1.48											
販売職・サービス職	385	0.07	-0.24	-0.61	-0.48	-0.57	-0.54	-0.59	-0.73	-1.04	-0.95	-1.19	-1.31	-1.38	-1.55	-1.65											
専門・技術職	236	0.22	-0.29	-0.32	-0.69	-0.78	-0.60	-0.47	-0.68	-1.01	-1.00	-1.17	-1.09	-1.39	-1.38	-1.50											
ブランクの期間																											
1年未満	203	-0.22	-0.66	-0.89	-0.43	-0.91	-0.80	-1.09	-0.94	-1.16	-1.21	-1.48	-1.01	-1.57	-1.59	-1.69											
1~3年未満	275	0.19	-0.32	-0.55	-0.49	-0.89	-0.75	-0.69	-0.87	-1.27	-0.80	-1.31	-1.01	-1.48	-1.54	-1.65											
3~5年未満	234	0.22	-0.17	-0.45	-0.60	-0.70	-0.58	-0.49	-0.74	-1.19	-0.89	-1.19	-1.25	-1.33	-1.38	-1.64											
5~7年未満	161	0.40	0.17	-0.61	-0.42	-0.40	-0.55	-0.20	-0.55	-1.11	-0.63	-1.02	-1.34	-1.25	-1.30	-1.57											
7~10年未満	162	-0.01	-0.10	-0.27	-0.46	-0.25	-0.41	-0.38	-0.43	-1.00	-0.94	-0.98	-1.52	-1.29	-1.40	-1.45											
10~15年未満	182	-0.03	-0.05	-0.13	-0.14	-0.29	-0.34	-0.28	-0.28	-0.81	-0.96	-1.04	-1.57	-1.38	-1.22	-1.45											
15~20年未満	104	0.08	-0.01	-0.26	-0.18	-0.09	-0.15	-0.32	-0.16	-0.69	-1.29	-0.94	-1.52	-1.20	-1.40	-1.38											
20年以上	228	-0.17	-0.07	0.23	-0.62	-0.32	-0.36	-0.45	-0.50	-0.79	-1.63	-0.97	-1.68	-1.19	-1.36	-1.43											

年齢が高くなるほどブランクが長いことから、ブランクが長いほど就業しない傾向にあり、ブランクが7年未満までは、育児・家事に専念したいという人が多い。また、前職が事務職ではブランクが長く、販売職・サービス職、専門・技術職では短いことから、早く再就職する傾向にあることが伺われる。

エ 家事・育児等の分担

インターネットによる意識調査では、女性の活躍が進むために必要だと思う社会的支援についてたずねたところ、最も多かったのは「男性の積極的な家事・育児・介護への参画」(73.5%)で、次の「保育の施設・サービスの充実」(70.2%)と並んで上位にあげられた。

■女性の活躍推進のために必要な社会的支援(性別比較)(複数回答)

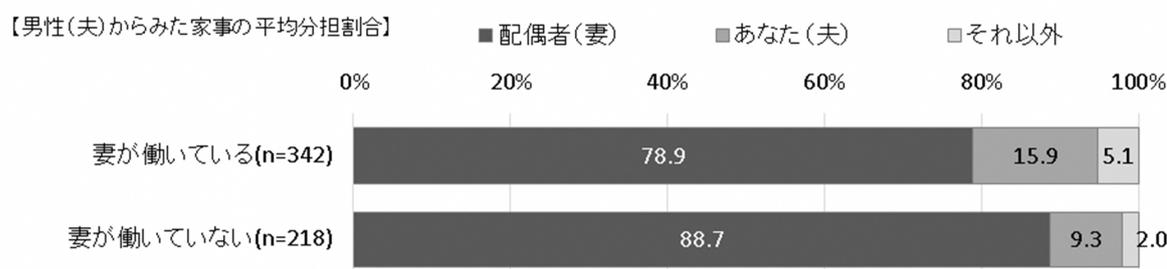
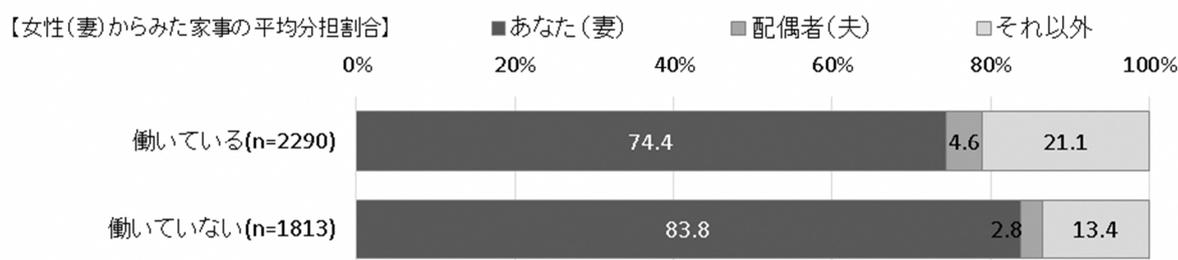


家事を担っている人をライフステージ別にみると、既婚の場合は、末子が3歳までは「配偶者」が家事を担う割合が3割と比較的高いものの、4歳以降では下がる傾向がみられ、7歳以降では2割未満となっている。

【家事等の負担割合】

■家事を担っている人(複数回答、ライフステージ別)	合計	あなた	(%)											
			あなたの配偶者	自分の親	配偶者の親	自分の子ども	自分の祖父・祖母	兄弟・姉妹	その他の親族・親戚	友人	近所の人	外部サービス	その他	担う必要はない、
全体	4145	87.6	13.4	19.3	1.2	1.8	1.0	1.4	0.1	0.1	0.0	0.1	0.2	1.0
【未婚】30代以下	792	55.7	0.0	69.4	0.0	0.5	4.5	5.4	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	1.6
【未婚】40代以上	332	71.4	0.0	49.4	0.0	0.0	0.6	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	3.6
【既婚】末子0歳	207	99.5	30.4	2.9	4.8	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【既婚】末子1～3歳	373	98.1	29.2	1.1	2.4	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
【既婚】末子4～6歳	183	98.9	21.9	2.2	3.8	0.5	0.5	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0
【既婚】末子7～8歳	102	99.0	17.6	2.0	1.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【既婚】末子9～11歳	131	98.5	16.8	0.8	2.3	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8
【既婚】末子12～14歳	141	98.6	17.0	2.1	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【既婚】末子15～17歳	126	100.0	15.1	1.6	2.4	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【既婚】末子18歳以上	501	98.4	13.2	1.0	1.4	6.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2
【既婚】子ども同居 配偶者同居無	40	97.5	2.5	2.5	0.0	7.5	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【既婚】30代以下_子ども同居無	235	98.3	34.9	1.7	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0
【既婚】40代以上_子ども同居無	643	97.7	17.1	0.5	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
【離・死別】15歳未満の子ども有	80	86.3	0.0	30.0	0.0	7.5	1.3	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	1.3
【離・死別】15歳以上の子ども有	147	94.6	0.0	11.6	0.7	9.5	0.7	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.7	0.7
【離・死別】子ども同居無	112	93.8	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	4.5

平均分担割合を女性（妻）の側から見ると、自分が働いている場合の負担割合は74.4%であるのに対し、働いていない場合は83.8%とやや高い。一方、男性の側からみると、自分（夫）の負担分は、女性の側からの評価を大きく上回っており、妻が働いている場合は15.9%、働いていない場合でも9.3%と高くなっている。男性（夫）と女性（妻）の家事の手配に認識の差がみられる。



以上のことから、家事・育児分担は女性に負担が大きく、また、夫婦の家事等の分担について、男性（夫）と女性（妻）では大きく認識の差がある。

オ 既婚女性の就業を阻む要因

兵庫県の既婚女性は、結婚・出産を機に、家事・子育てに専念する傾向にあることがわかったが、意識調査では、無職女性に、今後の就業を聞くと7割が就業希望している。

しかし、配偶者の長時間労働や性別役割意識の根強さ等があり、育児・家事等をこなしながら、働けるのかという不安を持つ。そのため、就業する際の条件として、短時間労働が65%と一番高くなっているが、ライフステージによって、子どもをあずけられる環境、配偶者や家族の家事への理解・協力などのニーズが出ている。こうしたニーズに応え、仕事と家庭の両立への不安を解消し、就業を希望する既婚女性を支援することが特に重要である。

(2) 地域での就業

ア 地域産業により就業に差異

各地域において、女性就業者がどの産業で就業しているのかについて、女性の労働力率の高い、あるいは、低い地域でみると、各地域によって、女性就業者が多い産業が異なっていることがわかる。たとえば、女性の労働力率の高い地域に注目すると、南あわじ市は農業、神戸市中央区は飲食業やサービス業、篠山市、加東市、小野市は製造業の割合が高い。ここからは、農業が盛んな南あわじ市、都心の中央区、地場産業を抱える篠山市・加東市・小野市など、地域の特色が読み取れる。このことから、女性の就業は地域の産業と密接に関連していることが推測される。

産業別特徴

表5-2 産業別状況

産業別	農業	D 建設業	E 製造業	H 運輸業、郵便業	I 卸売業、小売業	J 金融業、保険業	K 不動産業、物品賃貸業	L 学術研究、専門・技術サービス業	M 宿泊業、飲食サービス業	N 生活関連サービス業、娯楽業	O 教育、学習支援業	P 医療、福祉	R サービス業(他に分類されないもの)	S 公務(他に分類されるものを除く)	T 分類不能の産業
兵庫県	1.4	2.3	12.0	2.5	19.4	3.0	2.0	2.5	7.9	4.8	6.5	22.1	5.2	2.0	4.3
1 南あわじ市	22.8	2.3	11.4	1.1	16.0	2.2	0.7	1.0	8.1	3.7	4.1	17.1	2.8	1.9	1.9
2 中央区	0.1	1.4	6.8	3.1	18.5	2.6	3.2	3.6	10.8	4.7	5.7	19.3	6.1	2.2	9.3
3 篠山市	9.8	1.7	17.2	1.5	16.2	1.3	0.7	1.1	7.4	4.4	5.9	20.1	4.1	2.1	4.7
4 加東市	3.2	1.7	24.6	2.1	14.1	1.5	0.7	1.4	7.3	6.1	6.6	19.6	4.0	2.6	2.7
5 小野市	1.9	1.8	24.0	2.9	18.8	2.0	0.6	1.5	6.9	5.3	4.5	19.4	4.0	2.1	3.1
45 宝塚市	0.6	2.2	7.5	1.5	19.2	4.1	3.0	3.3	7.2	5.8	9.0	23.0	5.5	2.1	3.5
46 赤穂市	1.5	2.4	13.8	1.6	19.6	2.2	0.9	1.5	9.4	4.4	5.8	27.1	4.7	1.9	1.3
47 上郡町	3.4	3.0	14.0	1.5	17.3	1.6	0.6	2.4	5.4	5.2	8.2	27.4	3.8	3.1	0.4
48 川西市	0.6	2.2	8.1	1.9	20.6	4.1	2.3	2.9	7.3	5.7	7.6	24.4	4.9	2.0	2.8
49 相生市	1.0	2.9	13.7	1.8	18.4	1.8	1.1	1.9	8.0	5.4	7.8	25.2	3.7	3.0	1.7

イ 職域の偏り

各地域において、女性就業者がどのような職業で就業しているのかについて、都市部では、サービス、事務、専門・技術などが多く、農村部では農林漁業の従事者が多い。労働力率が高い市町区に注目すると、南あわじ市は、農林業、中央区は専門的・技術、篠山市、加東市、小野市は生産工程の従事者が多いことがわかる。この点で、前述の産業別特徴と同様に、女性の就業は地域産業と関連した職域に従事する傾向にあることがわかる。

職業別特徴

表5-3 職業別状況

職業別	A 管理的職業従事者	B 専門的・技術的職業従事者	C 事務従事者	D 販売従事者	E サービス職業従事者	F 保安職業従事者	G 農林漁業従事者	H 生産工程従事者	I 輸送・機械運転従事者	J 建設・採掘従事者	K 運搬・清掃・包装等従事者	L 分類不能の職業
兵庫県	1.0	18.5	26.6	13.3	18.5	0.2	1.4	8.9	0.2	0.2	7.2	4.0
1 南あわじ市	0.7	12.4	20.5	9.1	15.7	0.1	23.0	9.8	0.1	0.2	6.6	1.8
2 中央区	1.6	21.3	26.9	13.0	17.5	0.3	0.1	4.6	0.2	0.1	5.6	8.8
3 篠山市	0.7	15.0	18.4	10.3	18.6	0.1	9.7	14.3	0.2	0.1	8.1	4.7
4 加東市	0.8	16.6	22.5	8.9	17.7	0.1	3.1	18.0	0.2	0.2	9.4	2.4
5 小野市	0.4	15.0	25.7	10.3	17.0	0.4	1.8	17.0	0.3	0.2	9.1	3.0
45 宝塚市	1.3	21.9	29.2	14.1	18.6	0.3	0.5	5.6	0.1	0.2	5.1	3.1
46 赤穂市	0.9	18.7	22.8	13.2	21.9	0.1	1.3	10.2	0.4	0.1	9.3	1.1
47 上郡町	0.6	19.3	23.3	11.8	21.0	0.3	2.9	12.4	0.2	0.1	7.9	0.3
48 川西市	0.8	20.9	29.2	15.2	19.7	0.4	0.6	4.9	0.2	0.2	5.5	2.4
49 相生市	0.5	19.1	25.8	12.8	21.3	0.2	1.1	9.9	0.3	0.1	7.4	1.5

ウ 通勤時間の影響

女性就業者の通勤時間を地域別にみると、最も割合が高いのは、15分以内（阪神南を除くすべての地域）であり、次いで15～30分以内であった（阪神南では最も多い）。但馬、丹波、淡路では半数を超えているのに対し、一方、神戸・阪神南・阪神北では「1時間以上」が10%を超えている。

また、就業形態別でみると、パート・アルバイト・その他では15分以内が最も多く、正規の職員従業員と非正規の職員・従業員では、15～30分以内が最も多かった。

これらの結果を女性の就業率と合わせて考えてみると、但馬・丹波・淡路などの就業率の高い地域では通勤時間が短い傾向にあり、神戸・阪神北などの就業率の低い地域では通勤時間が長くなる傾向がある。

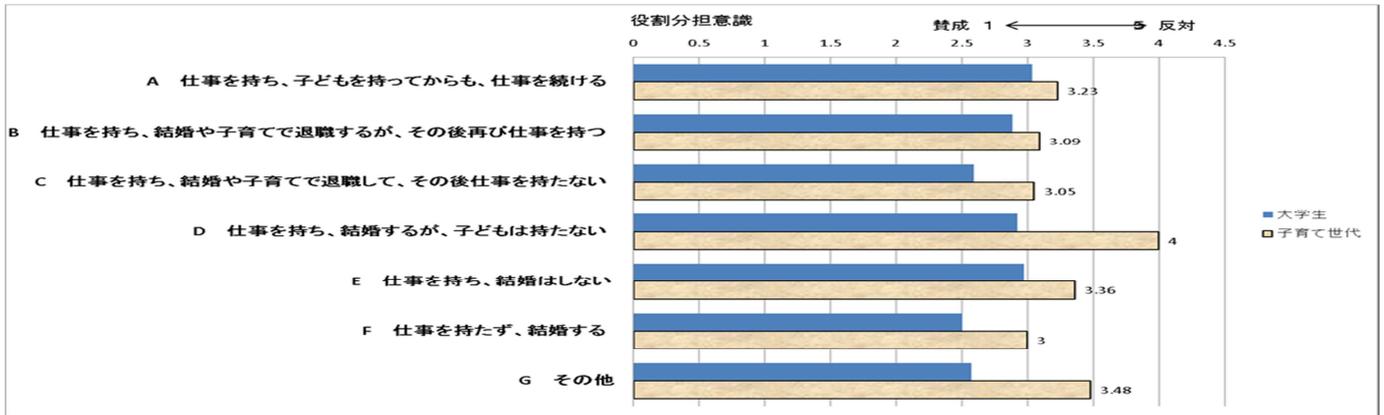
また、パートなどの短時間労働である場合は、通勤時間も短い傾向がみられることから、身近な地域に働く場があることが、就業率と関係していることがわかる。

■片道通勤時間										(%)
	合計	15分以内	15～30分以内	30～45分以内	45分～1時間以内	1時間～1時間半以内	1時間半～2時間以内	2時間以上		
全体	2317	34.1	27.6	16.0	12.5	7.7	1.8	0.3		
地域	神戸	637	24.0	26.5	20.7	15.4	10.2	2.7	0.5	
	阪神南	414	27.8	22.2	19.1	19.6	10.4	1.0	0.0	
	阪神北	293	30.4	24.2	16.0	15.4	10.9	2.4	0.7	
	東播磨	261	35.2	31.8	13.0	11.9	6.5	1.1	0.4	
	北播磨	142	45.8	31.7	10.6	4.9	5.6	0.7	0.7	
	中播磨	232	47.0	34.1	8.6	5.2	3.4	1.7	0.0	
	西播磨	120	42.5	33.3	15.8	5.8	1.7	0.8	0.0	
	但馬	75	54.7	32.0	12.0	0.0	0.0	1.3	0.0	
	丹波	75	50.7	25.3	5.3	8.0	4.0	5.3	1.3	
	淡路	68	52.9	25.0	16.2	4.4	1.5	0.0	0.0	
就業形態	正規の職員・従業員	776	20.0	25.5	20.5	17.8	12.0	3.7	0.5	
	非正規の職員・従業員	257	17.5	31.1	20.2	19.5	9.7	1.9	0.0	
	パート・アルバイト	1063	42.0	31.4	12.8	8.3	4.8	0.6	0.2	
	その他の就業形態	221	64.7	12.2	10.4	6.3	4.5	0.9	0.9	
■就業形態										(%)
	合計	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	その他の就業形態	専業主婦	学生・無職・他			
全体	4145	18.7	6.2	25.6	5.3	34.7	9.4			
地域	神戸	1135	20.0	6.7	24.9	4.5	33.7	10.2		
	阪神南	775	19.4	6.3	22.2	5.5	35.7	10.8		
	阪神北	569	14.1	5.3	28.6	3.5	40.9	7.6		
	東播磨	518	16.4	6.4	23.6	4.1	38.8	10.8		
	北播磨	210	20.0	4.8	36.2	6.7	27.1	5.2		
	中播磨	414	17.6	4.3	28.0	6.0	34.3	9.7		
	西播磨	209	21.1	7.2	23.9	5.3	33.0	9.6		
	但馬	105	23.8	9.5	24.8	13.3	21.0	7.6		
	丹波	105	24.8	9.5	27.6	9.5	23.8	4.8		
	淡路	105	22.9	5.7	24.8	11.4	29.5	5.7		

(3) 次世代の仕事と家庭に対する考え方

ア 役割分担意識 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」

学生・子育て世代向けアンケートでも、子育て世代よりも学生の方が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という役割分担意識は強い傾向にあるが、希望のライフコース別の役割分担意識も、就業継続を希望している場合でも、学生は子育て世代より「賛成」の傾向が強い。



インターネットによる意識調査では、25歳以降から54歳までで「賛成」が「反対」を上回っており、ライフステージ別でも、既婚者でかつ子どもと同居している人に賛成が多くみられる。

このように、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という役割分担意識については、次世代、そして子どもを育てる世代でも「賛成」している人が多く、結婚・出産して、家庭で家事・育児等に専念している傾向が見られる。

	合計	賛成				反対		平均スコア
		賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	反対		
全体	4145	8.2	46.4	32.3	13.1	0.04		
年齢	15～19歳	127	3.9	40.2	34.6	21.3	-0.29	
	20～24歳	275	8.0	44.4	34.2	13.5	-0.01	
	25～29歳	568	10.6	47.5	31.3	10.6	0.16	
	30～34歳	420	9.8	48.8	29.5	11.9	0.15	
	35～39歳	405	7.9	48.1	30.9	13.1	0.07	
	40～44歳	617	9.1	48.5	31.1	11.3	0.13	
	45～49歳	464	9.3	47.4	28.7	14.7	0.08	
	50～54歳	499	7.8	44.7	35.7	11.8	0.01	
	55～59歳	352	4.3	42.6	36.9	16.2	-0.18	
60～64歳	418	6.5	45.0	34.0	14.6	-0.05		

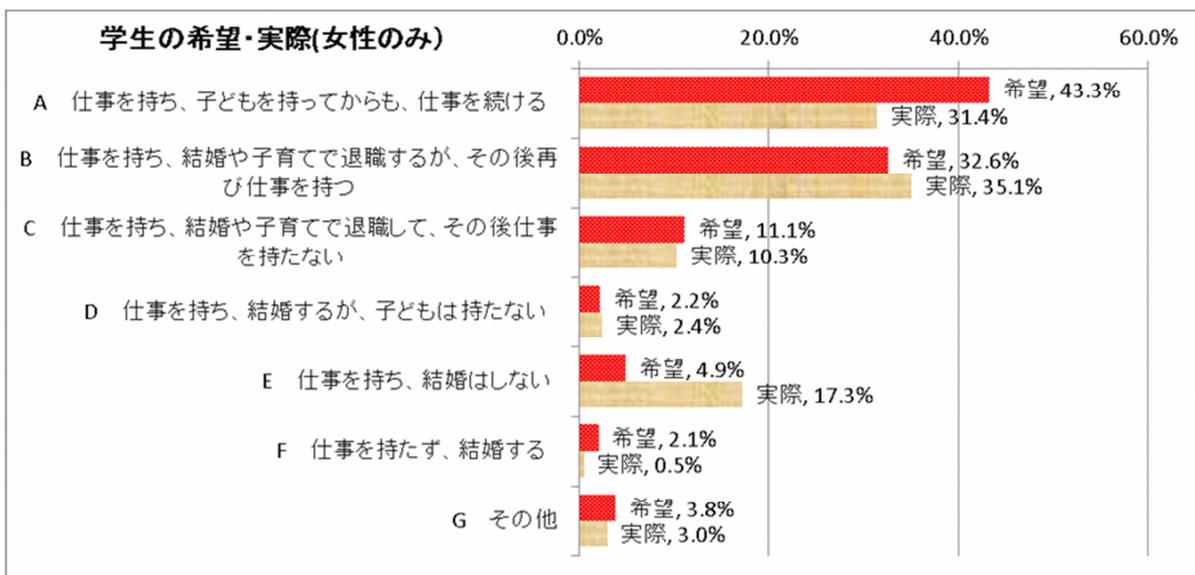
※「賛成」・・・2点、「どちらかといえば賛成」・・・1点、「どちらかといえば反対」・・・1点、「反対」・・・2点として加重平均した値。

	合計	賛成				反対		平均スコア
		賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	反対		
ライフステージ	【未婚】30代以下	792	8.2	41.0	35.5	15.3	-0.09	
	【未婚】40代以上	332	5.4	37.7	38.9	18.1	-0.27	
	【既婚】末子0歳	207	10.1	49.8	29.5	10.6	0.19	
	【既婚】末子1～3歳	373	8.8	57.1	27.1	7.0	0.34	
	【既婚】末子4～6歳	183	7.7	59.0	24.6	8.7	0.32	
	【既婚】末子7～8歳	102	14.7	51.0	23.5	10.8	0.35	
	【既婚】末子9～11歳	131	13.0	48.9	27.5	10.7	0.26	
	【既婚】末子12～14歳	141	8.5	49.6	29.1	12.8	0.12	
	【既婚】末子15～17歳	126	12.7	50.0	26.2	11.1	0.27	
	【既婚】末子18歳以上	501	8.2	48.1	34.1	9.6	0.11	

イ 仕事と家庭の両立

学生は、子育て世代よりも、学生は仕事を中断したくない層と、専業主婦になりたい層の割合が高い傾向がみられた。さらに、希望と実際になりそうな生き方を比較すると、学生の希望では「子どもを持ってからも、仕事を続ける」が多いが、実際になりそうは10%以上減っている。「仕事を持ち、結婚はしない」は希望では少ないが、実際はそうなりそうだと考える割合が多くなっている。

大学生のヒアリングでも、仕事と家庭の両立について持っているイメージは、全般的に、仕事については「長時間労働」「大変そう」というイメージで、ネガティブイメージで多く意見が出るのに対し、ポジティブイメージについては少ない。正社員で共働きの母が苦勞しているのを見て、両立は大変そうだというイメージを持ってしまっている学生もいた。身近に両立している人がいない等、イメージを描くのが難しい傾向にある。



【大学生のヒアリング】

1. あなたが仕事と家庭の両立について持っているイメージを教えてください

- ポジティブなイメージ (期待、願い)
 - ・ 仕事の楽しさと家事・子育ての楽しさの両方を味わえる
 - ・ 家族との関係充実
 - ・ やりがいのある日々を送る
 - ・ 収入の安定・自由に使えるお金

- ネガティブなイメージ (不安・課題)
 - ・ 家庭との両立が不安
 - ・ 家族との関係が不安
 - ・ 自分の自由・時間がなくなる
 - ・ 仕事で評価されないのではないか

5 兵庫県の女性の多様な働き方、生き方に向けて

これまでに示したとおり、本研究を通じて、兵庫県の女性就業においては、次のような課題があることがわかった。

① 既婚女性の就業支援

兵庫県の女性は、伝統的に家事・子育てに専念する傾向が強いが、そのような人も、将来的には就業を希望している人も多い。しかし、家事・育児との両立に対する不安が大きい現状。

② 地域の産業分野や職域における場の拡大

兵庫県の女性は時間的な制約もあり、居住地の近隣に就業する傾向にあるために、職種もその地域の産業分野に関連ある職種に限定されがちである。女性の就業を促すためには、居住地に近い立地の企業とのマッチングや、テレワークの推進など、長時間の通勤を必要としない就業の場を広げていくことが求められる。

③ 次世代の具体的なライフプランの設計の促進

大学生は、仕事と家庭の両立が具体的なイメージを持つことができず、両立は難しいと思っており、また、家族、特に母親の影響が強い傾向にあることから、将来のキャリアプランを具体的に描けることができるようにすることが必要である。

こういった課題に対応し、兵庫県の女性活躍を推進するためには、

○家事・育児・介護等と両立でき、自分の能力等を生かし、楽しんで仕事ができる「働きやすい・働きがいのある職場」など“女性が活躍できる環境づくり”

○地域文化や特性等に影響を受けていると思われる「女性の就業分野」の拡大

○若い世代に明確なライフプラン設計ができるよう「次世代のライフデザインへの支援」

が重要であることから、以下の提案を行う。

(1) 女性が活躍できる環境づくり

ア 働きやすい職場づくり

就業への意欲はあるが、様々な制約があり、テレワークや短時間労働をはじめ、子どもを預けられる環境や、配偶者や家族の家事・育児等への理解・協力など、就業可能になるための働きやすい環境を整えていく必要がある。

(ア) 支援制度等

育児・介護休暇制度や子育て休暇など両立の支援制度の充実、テレワークや勤務時間の柔軟性が求められる。

【例】兵庫県の主な制度

(現行の主な支援制度)

制度	概要
育児休業	3歳に達するまでの子を養育する場合
育児短時間勤務	小学校就学前の子を養育する場合(1日の勤務時間を短縮)
フレックスタイム制	小学校修了前の子を養育する場合及び要介護者である家族を介護する場合
在宅勤務	小学校修了前の子を養育する場合
子育て支援休暇	小学校修了前の子の看護等を行う場合(年5日)
配偶者の出産補助休暇	妻の出産時(3日)
男性の育児参加休暇	妻の出産にともない、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合(5日)
介護休暇	要介護者である家族を介護する場合(最長6ヶ月)

(イ) 柔軟な働き方

最近注目されている子ども連れで働けるというワークスタイルや、短時間の仕事を分け合うワークシェアリングなどを進めることが必要である。

先進企業事例① 株式会社チャイルドハート

【所在地】神戸市西区

【事業内容】保育サービス

【従業員数】150人(平成29年2月末時点)

「女性が働き続けられる職場」を実現するため、「社員の幸せ追求」を方針として掲げ、社長が毎日保育園を巡り一人ひとりのスタッフと面談を行うほか、きめ細かにアンケートを行うことにより、スタッフそれぞれの思いや悩みに寄り添っています。

スタッフの要望を元に、「社内保育所の整備」「給食の無料支給」「正社員・短時間正社員・パートの転換制度」等、両立支援のための柔軟な働き方の制度を充実するとともに、気兼ねなく利用できるようチームワークを重視、パートも含め有給取得率100%を達成するなど、ストレスや不公平感なく働ける職場づくりを進め、ハードワークのイメージの強い業界で職場定着を果たしています(平成29年(第2回)「ひょうご女性の活躍企業表彰」受賞)。

先進企業事例② 株式会社ママスクエア関西支社

【所在地】神戸市中央区（本社は東京都）

【事業内容】託児付ワーキングスペースの運営・展開

「ママが子どものそばで働ける、保育園でもない在宅でもない新しいワーキングスペース」をコンセプトとして、育児のため仕事から離れていた女性の復職支援を、全国で約 20 店舗を展開しています。

各店舗では、コール業務やデータの入出力業務等を、スタッフが分担して行っています。職場に隣接して保育士が対応するキッズスペースがあるため、保育所を探す必要はなく、職場から子どもが遊んでいる様子が見えるので、安心して仕事ができます。勤務はシフト制で、自身や子どもの状況に応じて仕事量をコントロールでき、また仕事の後には、併設されたカフェスペースで他のママさんスタッフと情報交換や交流を図ることもでき、無理なく仕事への意欲や自信を向上できる場となっています。

先進企業事例③ 株式会社エス・アイ

【所在地】姫路市

【事業内容】データ入力集計等のアウトソーシング業務

【従業員数】49 人（平成 28 年 9 月末時点）

会社設立当初から「残業をしない」方針を掲げ、正社員、パートタイマーの雇用の枠組を廃止し、全従業員の正社員化・時給制を実施しました。また、自由に出退勤を繰り返すことができる「自由出退勤制度」や、業務を複数の社員で担う「多様就業型ワークシェアリング」を導入し、社員の 8 割以上を占める女性が、ライフスタイルに応じ働ける職場環境が整備されています。

充実した制度を背景に女性管理職も多く、パートとして入社した女性専務は、現在もフルタイムではなく、働けるときに働くスタイルを継続しながら社のナンバー 2 として活躍中です。管理職になっても勤務体制は変更しないので、昇任を断る女性はいません。定年制を廃止し、障害者の採用も積極的に行うなど、「誰もが活躍できる職場づくり」は更に進化しています。

（ウ）良好な人間関係の構築

社員それぞれの子育てや介護など家族等の状況を理解し、協力しあう「おたがいさま」の職場風土への気運醸成や、管理職と社員、また、社員同士のコミュニケーションの促進を図り、風通しのよい職場づくりを進める。

先進企業例④ 株式会社基陽

【所在地】三木市

【事業内容】安全保護具等の製造・販売

【従業員数】32人（平成30年3月末時点）

「社員第一主義」を掲げ、誰もが働きやすく働き甲斐のある職場づくりを追求しています。社内では、製品開発や改善、社員の親睦を深める企画などに取り組む七つの委員会に加え、パートを含む社員が思考パターンの似た者同士で部署を越えて集まる「きょうだい会」を結成。各会が定期的に集まり、成長や改善のアイデアを出し合いながら、顧客ニーズの探求に基づく製品開発に取り組んでいます（「じゃばら安全带」でグッドデザイン賞金賞（農林経済大臣賞）を受賞）。

また、休暇取得に積極的で、3年勤続以上の社員が毎年取得できる7日間連続の「リフレッシュ休暇」、「メモリアル休暇」、「ファミリー休暇」等様々な制度を設け、社員の助け合いによる「お互い様」の精神で高い取得率を実現しています。

イ 働きがいの創出

女性が働きたいと思えるよう意欲の向上や働きがいがある制度や仕組みづくりが重要である。

（ア）効果的な業務の推進

業務の見える化などを図り、実際の成果が誰にでもわかるシステム構築や業務に関する情報共有等により、効果的な業務の遂行を図り、適正に評価されることにより働きがいを育てる。

先進企業例⑤ 株式会社ユーシステム（神戸市）

【所在地】神戸市中央区

【事業内容】ソフトウェア業

【従業員数】20人（平成30年3月現在）

社長が起業前に、当時はまだ事例の少なかったフルタイムによる在宅勤務の経験を元に、創業時から在宅勤務やフレックスタイム制度などを取り入れ、出産・育児を機に離職せざるを得なかった有能な女性社員も、多様な働き方で能力が発揮できるような環境を整備しています。

また、IT業界に共通の課題である長時間労働については、業務を見直し、IT活用により社内情報を共有して見える化をすすめ、徹底した業務改善で大幅に長時間労働を解消、将来的には残業ゼロを目指しています。

職場環境のさらなる改善と経営品質の向上のため、マネジメント強化プログラムに取り組み、制度初の「上級」認証されています。経営改善に向けた様々なアクションプラン（行動目標や成果目標を設定）を設定し、社員全員で取り組み、女性社員をプランのリーダーに登用するなど、女性のリーダー育成や働きやすい職場づくりを進めています。（平成28年度「女性が輝く先進企業表彰」内閣府特命担当大臣賞を受賞）

イ) ネットワークづくり

女性の就業継続には、仕事の悩みや家庭との両立などが気軽に相談できるメンターやロールモデルの存在、情報交換の場が大切であることから、社内、あるいは社外でのネットワークの構築を進める。

企業間の連携取組事例① 女性産業人懇話会（愛称：VAL21）

【所在地】神戸市中央区

【組織】兵庫県経営者協会 専門部会

【会員数】36人（平成30年3月末日時点）

【設立趣旨】

ゼロサム社会への対応や、少子、高齢化がもたらす社会システムの変化を背景に男女協働の時代を迎える今、働く女性産業人による、産業人のための以下の場づくりを行い、女性産業人を支援していく。

- ①意見交換、情報の入手・発信、提案、共同研究の場
- ②企業経営や仕事にプラスになる環境づくりの場
- ③会員相互の人的ネットワークづくりの場

【組織の特徴・目的】

企業から参加する企業会員と市や県など行政から参加する行政会員で構成
企業及び行政の両視点に立って施策を立案・実行、県下の女性活躍推進を目指す

【主な活動】

- ☆参加女性のスキルアップ（実務的なセミナー、先進企業見学会など）
- ☆女性活躍推進に向けた公開セミナー・講演会の実施（企業トップ層へのメッセージ発信）
- ☆経営者協会理事会での企業トップ層への働きかけ
- ☆行政への提言

(ウ) リカレント教育の推進

家事や子育て等で、離職した女性が多いことから、再就業を進めるため、ライフステージに対応したスキルアップ講座や起業セミナー等リカレント教育を推進する。

自治体等における取組事例① 「兵庫県立男女共同参画センター」

【実施主体】 兵庫県

【設置趣旨】 出産や育児等で離職し、再就業を希望する女性を、相談・情報提供から各種セミナーの開催、職業紹介までワンストップで支援する。

【取組概要】

①チャレンジ相談

女性の再就職や起業、在宅ワークなどへのチャレンジに関する相談

②女性のための働き方セミナー

再就業への第一歩を踏み出すきっかけづくりや仲間づくりのセミナー

③再就職応援セミナー

- ・再就職セミナー 就職活動を進める上で、効果的に実践できる面接対策等
- ・短期・中期・長期パソコン講座

④起業・在宅ワーク応援セミナー

⑤ハローワークと連携した合同面接会



自治体等における取組事例② 「京都ウィメンズベースアカデミー」

【実施主体】

京都府、京都市、京都労働局と経済団体等の連携による「女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」(平成28年8月開設)が運営

【取組概要】

①女性活躍推進の人材育成

一般女性社員・女性管理職予備層・管理職・人事担当者等企業の女性活躍推進のあらゆるステークホルダーを対象とした研修を実施

②メンター×メンティマッチング支援

企業の枠を超えた女性社員間のメンター・メンティ関係の構築を支援

③京都ウィメンズベースラボ

企業の女性活躍推進に係る新たな課題の解決のため、企業の検討チームが具体的な事業や制度を立案・実践(29年度検討テーマ:在宅勤務制度の導入・労働生産性による人事評価制度の構築・パート社員の戦略化)

ウ 社会的支援・気運醸成

社会や地域全体で女性活躍を進めるための支援や気運醸成が求められる。

(ア) トップ・管理職の意識改革

実際に働く企業のトップや管理職の意識啓発などの気運醸成を図る。

自治体等における取組事例③ 「ひょうご女性の活躍推進事業」

【実施主体】

兵庫県内において、様々な分野で活躍する女性、経済・労働団体等の代表者等 16 名の委員で構成する「ひょうご女性の活躍推進会議」（平成 27 年 7 月発足）が運営

【主な取組】

①職場における意識改革に向けた取組

- ・ひょうご女性の活躍企業表彰の実施
- ・専用ホームページの開設による情報発信
- ・女性活躍推進専門員の設置による企業への出前相談、専門講師派遣

②女性自身の能力開発・意識改革に向けた取組

- ・育休復帰セミナー等女性活躍を応援する多様なセミナーの開催
- ・女性ロールモデル等の情報発信
- ・女子学生向けキャリアデザイン形成支援 等

自治体等における取組事例④ 「男女共同参画社会づくり協定」

【実施主体】兵庫県

【取組概要】男女共同参画社会づくりに向けた自主的な取組を促進するため、兵庫県と事業者が協定を締結。協定締結事業所の取組内容を広く P R するとともに、必要な情報提供等を通じて取組を支援

【協定事業所の取組例】（協定締結：1,290 事業所[平成 30 年 3 月末時点]）

- ・仕事と家庭、地域活動との両立に向けた職場環境づくり
例) 法定を超える育児休業制度・事業所内託児施設の設置・育児・介護サービス利用料の援助・フレックスタイム制、在宅勤務制度 等
- ・セクシュアル・ハラスメントの防止のための取組
例) セクハラについて相談や苦情のための特別の窓口又はカウンセラーの設置 等
- ・男女が共同して方針の立案・決定に参画する機会の確保
例) 性別により評価することがないよう人事考課基準を明確化・ポジティブアクションプログラムの作成 等

(イ) 男性の家事・育児等への参画

ワンオペ育児が問題となっているが、女性の家事・育児等の負担が大きい現状から、男性の家事・育児・介護の参画への意識啓発や気運醸成、家族間の相互理解等が求められる。

自治体等における取組事例⑤ 「みえの育児男子プロジェクト」

【実施主体】三重県

【取組概要】

①普及啓発の実施

- ・ファザー・オブ・ザ・イヤーin みえ（家庭や地域でステキな子育てをしている男性や、こうした部下を応援する上司などを表彰）
- ・みえの育児男子倶楽部（男性同士が会社等の垣根を越えて、子育てに関する楽しみや悩み、経験談等について情報交換を楽しむ集まり）

②仕事と育児を両立できる職場環境づくり

- ・三重県知事との「イクボス」推進トーク（「イクボス」の推進をテーマに、企業等の管理職の方々と知事が意見交換を実施）
- ・みえの育児男子アドバイザーとの連携取組（セミナー修了者を「みえの育児男子アドバイザー」として委嘱し、職場環境づくりを推進）
- ・アドバイザーや企業・団体等による関連事業

(ウ) 保育、一時預かりサービスの充実

保育所なども含め、地域で子どもを預ける環境づくりを進めるとともに、地域で子どもを見てもらえる仕組みづくり等を進める、

自治体等における取組事例⑥ 「地域祖父母モデル事業」

【実施主体】兵庫県

【取組概要】

都市部を中心とする三世代同居率が低い地域で継続的な交流事業等を通じて信頼関係を構築、子育て支援に携わりたい「シニア世帯」と、支援を受けたい「子育て世帯」をマッチングし、シニア世帯が日常的な見守りや相談、緊急時の一時預かりなどを行い、地域における三世代家族の育成を実施

【平成 28 年度事業実績】

14 団体 40 地区で実施

- ・会員数：シニア世帯 508 世帯、子育て世帯 667 世帯
- ・マッチング数：398 組

[1 対 1（在宅）5 組、1 対 1（拠点）17 組、複数（拠点）376 組]

(2) 女性雇用の創出

ア 雇用増加が見込める産業分野

地域産業において女性の就業状況に差異があることから、女性の就業を広げる可能性のある産業等を地域で育てていく必要がある。

そこで、雇用表から、就業（雇用）係数、就業（雇用）誘発係数等が計算し、男女別に推計した雇用表により、各部門の最終需要の変化がもたらす雇用への波及効果分析を行った。

女性雇用者増加部門では、①商業、②対個人サービス、③医療・福祉の順に増加する。

事例 兵庫県産業連関分析(39部門別ワークシート)

各部門(39部門)の生産額(最終需要額)が増加した場合の域内への経済波及効果

部門別最終需要額(39部門別)

(百万円、人)

統合大分類(39部門)	経済波及効果(まとめ)					
	生産誘発額	付加価値誘発額	就業者誘発数	雇用者誘発数	雇用者(男)	雇用者(女)
1 農業	114.4	53.9	32	4	2	2
2 林業	104.9	79.8	13	9	8	1
3 漁業	103.5	49.8	12	2	2	0
4 鉱業	102.6	31.3	3	2	2	0
5 飲食料品	143.2	48.6	4	3	1	2
6 繊維製品	102.6	30.4	16	12	4	8
7 ハルブ・紙・木製品	143.2	38.7	3	3	2	1
8 化学製品	125.0	30.3	2	2	1	1
9 石油・石炭製品	120.5	23.7	1	1	1	0
10 プラスチック・ゴム	111.4	33.6	5	4	3	1
11 窯業・土石製品	114.5	47.8	4	3	2	1
12 鉄鋼	254.3	44.5	1	1	1	0
13 非鉄金属	113.8	21.5	3	3	2	1
14 金属製品	117.8	40.1	7	6	5	1
15 はん用機械	103.2	38.5	3	3	3	0
16 生産用機械	102.7	38.7	4	4	3	1
17 業務用機械	105.9	28.7	6	6	4	2
18 電子部品	113.5	29.9	5	5	4	1
19 電気機械	107.5	29.4	4	3	2	1
20 情報・通信機器	106.4	25.8	2	2	2	0
21 輸送機械	110.7	30.0	3	3	3	0
22 その他の製造工業製品	129.9	50.9	3	2	1	1
23 建設	134.0	56.8	10	6	5	1
24 電力・ガス・熱供給	206.8	53.3	1	1	1	0
25 水道	132.1	63.1	1	1	1	0
26 廃棄物処理	112.4	77.9	7	6	5	1
27 商業	225.2	147.4	39	25	6	19
28 金融・保険	222.2	140.3	5	5	2	3
29 不動産	335.3	277.5	2	1	1	0
30 運輸・郵便	199.6	127.3	10	9	8	1
31 情報通信	175.0	90.1	4	4	3	1
32 公務	132.6	91.7	6	6	5	1
33 教育・研究	194.2	148.1	15	13	9	4
34 医療・福祉	145.3	84.0	12	11	2	9
35 その他の非営利団体サービス	122.0	68.8	12	8	4	4
36 対事業所サービス	330.8	203.7	40	25	21	4
37 対個人サービス	208.0	110.4	26	19	5	14
38 事務用品	107.7	0.0	0	0	0	0
39 分類不明	130.7	50.2	1	1	1	0
40 合計	5,765.6	2,636.3	327	224	137	87

(資料:兵庫県統計課「平成23年兵庫県産業連関表」)

(出所)男女別内訳:女性が活躍する社会づくりのための環境整備のあり方研究会試算(2016)

イ 職域の拡大

労働力を必要とし、従来女性の従事が少なかった地域企業等と女性とのマッチングの強化を図るなど、地域で女性を雇用する企業や職域を増やす。

先進企業事例⑥ メック株式会社

【所在地】 尼崎市

【事業内容】 製造業（化学）

【従業員数】 205人（平成29年12月末時点）

昭和44年の創業以来、電子基板・部品製造用薬品の開発、販売を行っている研究開発型企業です。創業当時から「男女とも機会は均等にあるべき」と考え、男女問わず必要な人材を採用し、社員一人一人が能力を存分に発揮できるような環境づくりを進めてきました。その結果、製造業という業種・従業員200人を超える規模の企業でありながら、女性管理職比率は18.2%と、製造業平均（7.1%、総務省「労働力調査（基本集計）」（平成28年）より）と比較して極めて高い水準です。

また、出産・育児等の休暇制度等を設け、育児休業制度利用後の職場復帰率は100%、男性社員も配偶者出産休暇や育児短時間勤務を利用しているほか、平均勤続年数では男性12.5年、女性13.2年と差が無いなど、男女問わず働きやすい職場を実現しています（平成28年（第1回）「ひょうご女性の活躍企業表彰」受賞）。

自治体等における取組事例⑦

「子育て女性のための合同会社説明会&就職支援セミナー」

【実施主体】 福岡県

【取組概要】

「自宅周辺で仕事をしたい」という声に応え、平成29年度に、県内8箇所で開催、子育て中の女性が働きやすい地元企業が多数出展。

- ・ 合同会社説明会（地元の女性が働きやすい企業が多数出展）
- ・ 子育て女性のための就職支援セミナー（「ママキャリア」を活かした働き方、育児との両立等をテーマにしたセミナーを開催）。

【特長】

- ・ 参加無料、無料託児を実施
- ・ 履歴書不要、服装自由
- ・ 企業担当者と直接話せる
- ・ 地元を中心とした優良企業で子育てに理解のある企業が多数参加

(3) 次世代向けライフプラン教育の強化

現実の仕事と家庭について考える機会の提供が必要であり、ワークとライフのインターンなど幅広いライフデザイン教育の充実が求められる。

ア 仕事と家庭の両立に向けた具体的なイメージづくりの推進

大学生は仕事継続の希望は多いが、仕事と家庭の両立について具体的なイメージを持っていない人も多いことから、実際の体験や両立しているロールモデルとの意見交換等を通じて、両立についての具体的なキャリアデザインを持ってもらう。

自治体等における取組事例⑧ 「キャリアデザインセミナー」

【実施主体】兵庫県

【取組概要】

平成 29 年度から就業と女性特有の結婚・妊娠・出産といったライフイベントも含めた「キャリアデザイン」を描くきっかけづくりとして開催。

【実施状況】

ワールドカフェ方式でグループワークを実施。学生が不安に感じていた、会社選びや仕事と生活の両立、ステップアップ等について先輩女性社員に直接尋ねる機会となり、参加した学生からは、「疑問が解消した」「視野が広がった」といった感想が寄せられた。



自治体等における取組事例⑨ 「仕事と育児の両立体験プログラム」

【実施主体】京都府

【取組概要】

平成 29 年度から若い世代に、仕事だけではなく、結婚や家庭、子育て等を含めた人生設計を具体的にイメージしてもらい「京都で働きながら子どもを生み育てる」ことを体験的に学んでもらうため実施

- ・ 事前学習（ライフデザインセミナー、両立キャリア講座、将来のキャリアイメージを具体的にするワークショップ、子どもとの関わり方を学ぶ子育て講座など）
- ・ 体験学習（受入企業先でのインターンシップ実習終了後、共働き社員の家庭で育児の手伝い、子どもとの触れ合い、社員への両立に関するインタビュー）
- ・ 事後学習（体験を通じた学びを振り返り、自分自身のキャリアや、両立の実現に向けた課題・提案をプレゼンテーション）

イ 多様な働き方情報の発信

女性が働きやすい企業の紹介や利用できる育児・介護制度、保育・家事サービス等、それぞれの女性のニーズに応じたきめ細やかな情報を発信することで、働く女性を応援する。

自治体等における取組事例⑩ 「ひょうご女性の活躍推進会議HP」

【実施主体】ひょうご女性の活躍推進会議

【取組概要】

様々な立場にある女性や企業関係者など、多様なニーズに対し一元的に情報発信を行うため、推進会議専用ホームページを開設し、推進会議による情報発信をはじめ、国や関係機関・団体等の取組や支援策、様々な女性活躍の先進事例や女性のロールモデル等の情報など、女性活躍推進のための情報を幅広く発信

【掲載情報】

- ・「ひょうご女性の活躍推進会議」の取組の状況
- ・国や県等の事業、助成金の情報
- ・セミナーや研修会等イベントの開催情報
- ・先進企業情報
- ・女性ロールモデルインタビュー 等

保育・支援サービス

- 保育園よりも入りやすい託児所の整備、時間・場所に制約があっても働けるように多様な働き方の推進

子連れで勤務できるサテライトオフィス整備
 備用しやすい託児所の整備、ベビーシッター代補助

短い時間や日数でも柔軟に預けることができる保育所

- 支援サービスの情報提供



参考 復帰に向けて働きやすい環境を整えよう

保育園探しが一段落しても、「子どもが熱を出した」「突然残業になりお迎えに間に合わない」などの緊急事態に備えた準備をしておくことをおすすめします。地域にどのような公的・民間の育児支援サービスがあるのかを調べ、もしもの時に活用できるよう準備しておきましょう。

公的・民間の育児支援サービスの代表例

代表例	概要
ファミリーサポートセンター	会員登録した子どもを預けたい人と預かりたい人の中から、自治体が条件にあう人をマッチングするサービス
トワイライトステイ	残業などで帰宅が遅くなる場合、児童福祉施設などで17時～22時頃まで預かってもらえるサービス
ベビーシッター	利用者の自宅で子どもの様々な面倒をみてもらえるサービス
病児保育	子どもが病気になったときに、働く両親の代わりに看病してもらえるサービス
緊急サポートネットワーク	病児保育と同様に、病児もしくは病後児（回復期）の面倒を見てもらえるサービス

サービス内容や料金などの詳細は、運営元に確認してください。

6 最後に

本研究会は、兵庫県の女性の就業率・労働力率はなぜ低いのか、どのようなことが原因なのか、どうすれば就労を希望する女性が働けるという選択肢を持つことができるのか、どうすれば女性が活躍できる環境を作ることができるのか、といった問題意識に基づいて進めた。そして、国勢調査等の分析、アンケート調査、ヒアリング、企業への訪問調査など、様々な調査・分析を実施したことにより、従来の各種調査と比べても、現状をより立体的に示すことができた。

例えば、従来の調査でも、兵庫県では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という保守的な意見が強いことは指摘されてきたが、なぜそのような考え方が強いのかについては、あまり言及されてこなかった。本研究では、母親のライフコースと本人の希望するライフコースとの関係を見たり、学生に対するヒアリングを実施することで、母親の影響を確認することができた。「母親がそうしているので、それが当たり前」と受け取られたり、「母親の苦勞を知っているので、仕事と育児の両立は難しい」と考えられている現状があったのである。

女性活躍推進という言葉には、多様な価値観が含まれており一義的に進めることは難しい。保守的な層からは、女性が専業主婦であることの価値を認めるべきだという声も聞かれる。また、家庭生活との両立が困難な中で、管理職等への昇進に躊躇する方もいるなかで、女性管理職比率を高めることだけに注力することは、単に女性の負担を増やすだけだという意見もある。一方で、女性活躍推進は待ったなしで進めるべき最優先事項であるという考え方もある。このような多様な価値観がある中で、本研究会が常に意識したのは、選択肢を持つことの重要性である。就業を中断したくないのに、しなければならぬ。管理職として活躍したいのに、できない。本当はフルタイムを希望しているが、制約があるために短時間労働を希望している。仕事と家庭生活の両立ができるというイメージがないために、一步を踏み出せない。選択肢がない・選択肢があることを知らないのに、これを選ばざるを得ないというのではなく、沢山の選択肢の中から、自分が望むものを選択できることが女性活躍推進の前提条件であるという認識のもと、研究を進めてきた。

時間的・資源的な制約もあり、兵庫県の女性活躍に関するすべての現状・原因を解明できたわけではないが、本研究が女性のキャリアをより豊かにする一助となれば幸いである。

最後に、調査・研究にご協力いただいた関係各位に心から感謝申し上げます。

研究会メンバー

役職	氏名	分野	所属
委員長	三崎 秀央	経営	兵庫県立大学 政策科学研究所 教授
委員	加納 郁也	経営	兵庫県立大学 経営学部 准教授
委員	林 直樹	経営	経営者協会 総括参与
委員	松浦 貴子	労働	兵庫労働局雇用環境・均等部長
委員	藤島 一篤	ワークライフバランス	NPO ワーク・ライフ・コンサルタント代表理事
委員	柳瀬 厚子	行政	県理事（地域創生・女性担当）
委員	芦谷 恒憲	統計	県統計課参事

オブザーバー

委員	梅谷 順子	行政	(公財)兵庫県青少年本部理事長
----	-------	----	-----------------

事務局メンバー

所属・役職	氏名
県女性青少年局長	有本 方子
県立男女共同参画センター所長	野澤 素子
県男女家庭課長	一幡 孝明