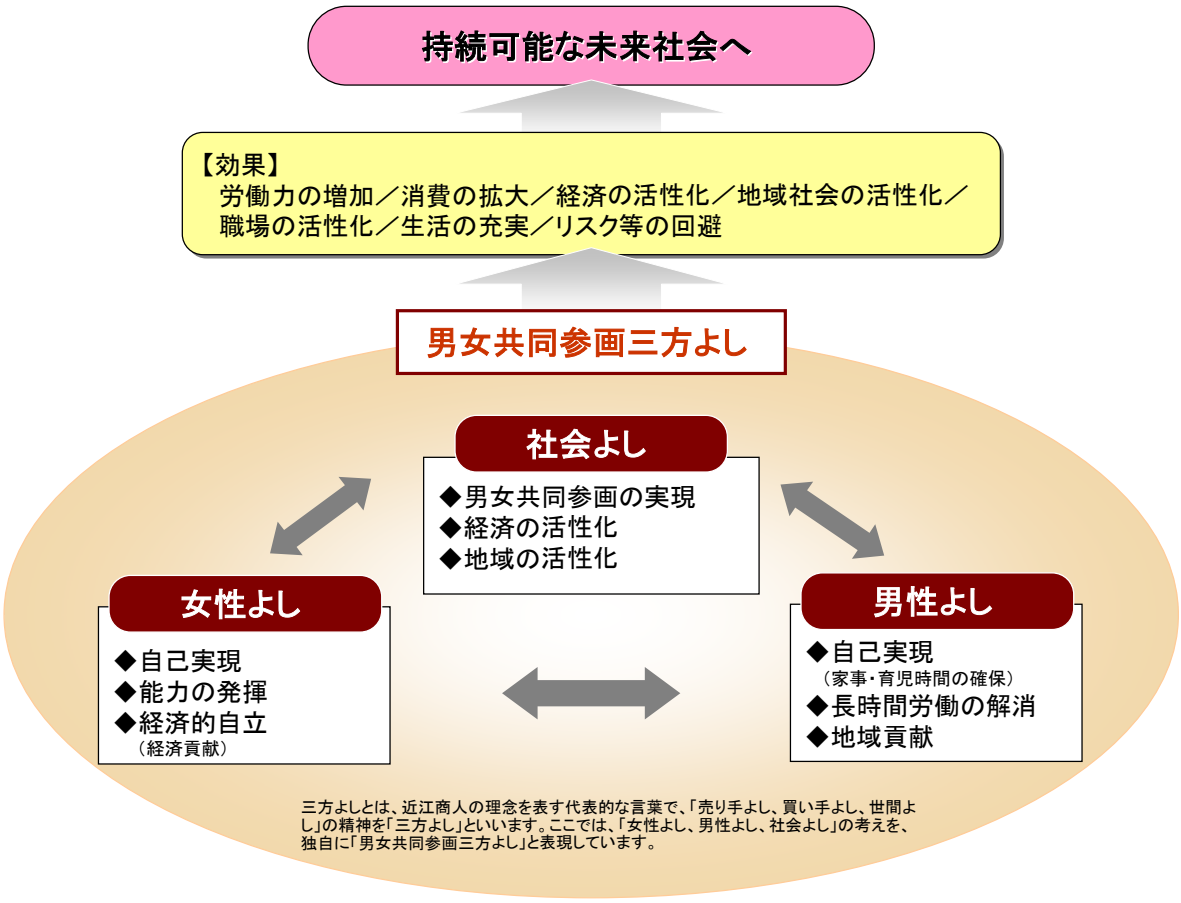
～女性よし　男性よし　社会よし　「男女共同参画三方よし」のススメ～

女性の活躍の場の拡大による経済活性化のための提言

-M字カーブの解消に向けて-



平成24年　7月

全 国 知 事 会

【目次】

提言にあたって ･･･ 1

提言項目 ･･･ 2

女性労働力率のM字カーブの解消イメージ ･･･ 3

目指すべき社会のシナリオ ･･･ 3

提言Ⅰ「就業希望者が仕事と家庭を両立して働くために」

1．女性の再チャレンジが可能な仕組みづくり ･･･ 4
2．女性の就労の総合的・一体的支援 ･･･ 5
3．ニーズにあった多様な子育て・介護支援 ･･･ 5

提言Ⅱ「仕事と子育てを両立して就労を継続するために」

1．「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」の国家戦略化･･･ 7
2．ロールモデル（パパ・ママ）やメンターの発掘・育成 ･･･ 8
3．「ダブルインカム・スリーキッズ（男女が共に働き、望むだけの子どもをもてる社会）」キャンペーンの展開 ･･･ 9

提言Ⅲ「女性の就労意欲を高めるために」

1．「女性の活躍」を推進するための現行制度・法の抜本的見直し ･･･１０
2．男女共同参画を推進し、多様な選択を可能にする教育の充実 ･･･１１

提言Ⅳ「地域課題に対応した実効ある施策を展開するために」

1．都道府県自慢政策の水平展開 ･･･１２
2．「（仮称）女性活躍推進交付金」の創設 ･･･１３

現状と課題

1．女性を取り巻く環境 ･･･１４
2．都道府県の状況 ･･･２２
3．M字カーブ解消が社会に与える影響 ･･･２７
4．M字カーブ解消による効果 ･･･２９

【提言にあたって】

男性も女性も一人ひとりがその存在を大切にされ、性別によって活動を制約されることなく、社会のあらゆる分野で可能性を広げ、個性と能力を十分に発揮できる、人生の段階に応じて生き方の選択肢が広がり自己実現ができる、そのような男女共同参画社会は、今を生きる私たちの世代はもとより、未来を生きる子どもたちが幸せに生まれ育つための大切な社会の姿である。

我が国は、人口減少が継続的に進み、半世紀後の 2060 年には、人口が現在の約３分の２の 8,674 万人、また、15～64 歳の生産年齢人口は、4,418 万人まで落ち込むと見込まれている。少子高齢化やグローバル化の一層の進展、また、東日本大震災の発生により、人々のライフスタイルや価値観などにも変化の兆しがみられる中で、働き方や考え方の「多様化」や新たな社会システムの構築が求められている。今後、我が国の活力を維持していくためには、経済活動をはじめ、あらゆる分野において男女が共に担い手として社会を支え、責任を果たしていくことが一層求められている。

しかし、社会全体として片働き・長時間労働を前提とした働き方の見直しが十分に進んでいないことから、男性は、仕事を優先し、自ら望んでいても家庭や地域活動への参画が困難となっている。一方、女性は、出産・子育て期に一旦仕事を辞め、育児が終了した後、非正規で再就職する人が多いという現状があり、労働力率は 30 歳代を谷とする、いわゆる「M字カーブ」を描いている。出産・子育てと仕事との二者択一により、社会的投資やそれによって培われた女性の知識や経験、キャリアが活かされていないことは、個人にとっても、社会にとっても重大な損失である。また、商品やサービスの開発に女性の視点が加わることは、新たな需要や価値を創出し、経済社会の活性化につながると期待される。

全国知事会男女共同参画特別委員会（以下「知事会」という。）では、M字カーブを生み出している様々な課題の解決に道筋をつけ、女性の力を活かし、自らの希望に沿った豊かな人生を送ることを可能にすることこそが、地域経済の活性化、ひいては我が国の持続可能な未来社会につながるという視点から、「女性の活躍の場の拡大による経済活性化～M字カーブの解消に向けて～」をテーマに調査（以下「知事会調査」という。）を実施した。その結果、M字カーブの要因は、男性・女性・社会の意識、雇用状況、保育環境、家族環境など多種多様であり、地域によって異なっていることがわかった。

知事会においては、知事会調査および各種データをもとに、現状と課題、M字カーブの解消による効果等を明らかにし、先進国の中で我が国に固有の現象である女性のM字カーブの解消に向けて、国・地方自治体・企業等が何をすべきなのか、以下のとおり提言する。

【提言項目】

提言Ⅰ　就業希望者が仕事と家庭を両立して働くために

1．女性の再チャレンジが可能な仕組みづくり
2．女性の就労の総合的・一体的支援
3．ニーズにあった多様な子育て・介護支援

【取組の方向】
出産・子育て期にあたる 25 歳～44 歳の約 552 万人の無職の女性のうち、就業希望者は約 320 万人となっている。就業を希望する女性が、それぞれの望む働き方で就労ができる環境づくりに向けて、取組を進めていく必要がある。

提言Ⅱ　仕事と子育てを両立して就労を継続するために

1．「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」の国家戦略化
2．ロールモデル（パパ・ママ）やメンターの発掘・育成
3．「ダブルインカム・スリーキッズ（男女が共に働き、望むだけの子どもをもてる社会）」キャンペーンの展開

【取組の方向】
女性が出産や子育てで仕事を辞める理由の一つとして、仕事と子育ての両立が困難であることが挙げられる。働き続けたいと希望する女性が、仕事と子育てを両立し、働き続けられるための環境づくりに向けて、取組を進めていく必要がある。

提言Ⅲ　女性の就労意欲を高めるために

1．「女性の活躍」を推進するための現行制度・法の抜本的見直し
2．男女共同参画を推進し、多様な選択を可能にする教育の充実

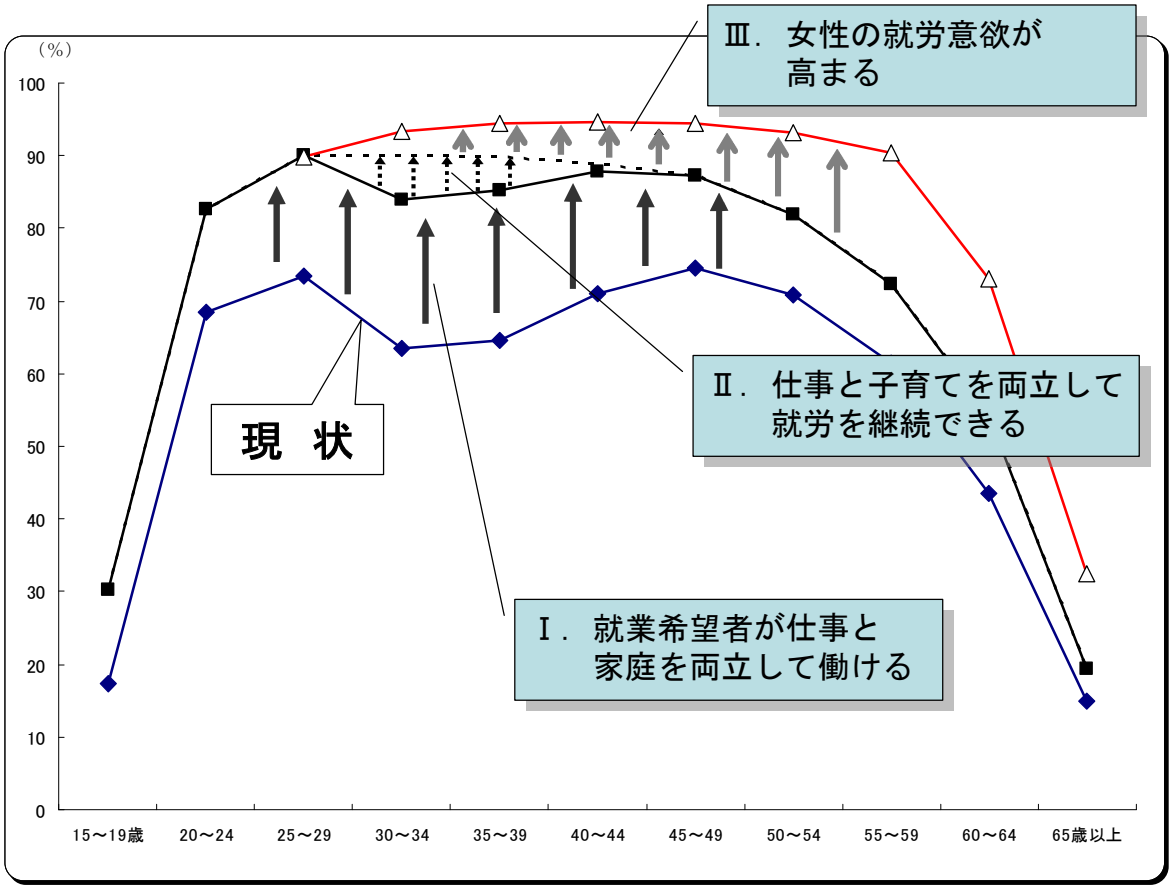
【取組の方向】
知事会調査では、M字カーブの要因として「意識」の問題が多く取り上げられている。こうした意識の課題等を克服し、女性の就労意欲を高めることで、男女が共に働き、仕事も家庭も両立するという男女共同参画意識の浸透に向け、取組を進めていく必要がある。

提言Ⅳ　地域課題に対応した実効ある施策を展開するために

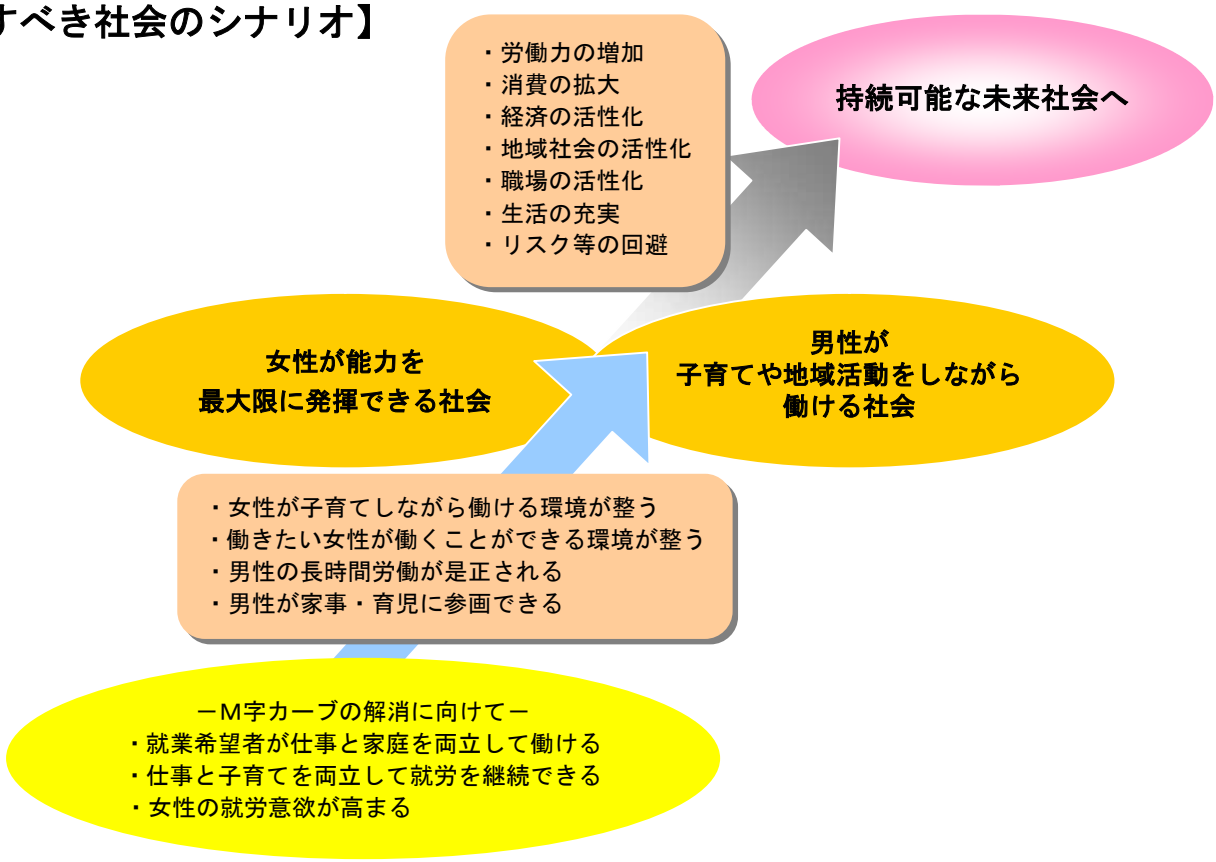
1．都道府県自慢政策の水平展開
2．「（仮称）女性活躍推進交付金」の創設

【取組の方向】
都道府県ごとにM字カーブの状況や要因は様々であり、それぞれの地域課題に対応した効果的な取組を展開する必要がある。

【女性労働力率のM字カーブの解消イメージ】



【目指すべき社会のシナリオ】



【提言Ⅰ】　就業希望者が仕事と家庭を両立して働くために

1．女性の再チャレンジが可能な仕組みづくり
2．女性の就労の総合的・一体的支援
3．ニーズにあった多様な子育て・介護支援

1．女性の再チャレンジが可能な仕組みづくり

誰もが就業や起業等に何度でも再挑戦でき、主体的に人生を切り拓ける社会が求められている。子育て等で離職したことがキャリア形成の障害になることなく、仕事と家庭とをバランスよく両立しながら、ライフステージに応じて柔軟に活動を選択し、自分が希望する働き方・人生設計ができるとともに、能力を十分に発揮できる社会を構築することが必要である。

【国は】

① 短時間正社員制度、在宅就業やテレワークなど多様な働き方を促進するため、好事例の収集・提供を行うとともに、積極的に取り組む企業等に対してインセンティブを付与すること。
② 子育て・介護による離職がキャリアの形成に不利とならないよう、本人が希望する職場、職種に復帰しやすい制度・環境の整備を促進すること。また、専門的な知識や技術を高め、長期的な将来設計をもって活躍できるよう、職業訓練・職業経験等の支援を充実させること。
③ 起業等に対し、低利融資資金支援やノウハウの提供等、多面的な支援を行うこと。
④ 子育て、医療・介護等社会的課題の解決を図る分野や生活者視点を活かす分野等に新たな需要の創造が期待されることから、市場拡大を促進し、新たな雇用の場を創出する仕組みを構築すること。

【都道府県は】

① 就職相談、起業支援など、再チャレンジを希望する女性に対する支援の充実を図るとともに、企業等に対する意識啓発に努める。
　＜実施例[1]＞ママたちの再デビュー支援事業（富山県）
② 資格や経験を活かした再就職を支援するための復帰訓練を行う。
　＜実施例＞Ｌフェニックス重点成長分野有資格者等復帰訓練事業（大阪府）
③ 地域で新たな雇用の場を創出するため、産業の育成・企業誘致を行う。
　＜実施例＞キャリア女性活用ビジネス推進事業（岐阜県）

【企業等[2]は】

① 男女が共に働きやすい雇用・職場環境整備に努められたい。
② 短時間正社員雇用、テレワークなど、個人の置かれた状況に応じた多様な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土づくりを進められたい。
③ 個人の希望や能力を存分に活かせる職場や役職に復帰できる制度の整備に努められたい。

---

[1] 「女性の活躍の場の拡大による経済活性化：M字カーブの解消に向けての調査」取りまとめ結果（全国知事会男女共同参画特別委員会）の「特徴的な事例」を参照。
[2] 法人・個人事業主（経営者）のこと。企業を組織する経済団体等も含む。また、国や地方公共団体等の特定事業主も含む。

２．女性の就労の総合的・一体的支援

子育て・介護中の女性は、再就職にあたって、「働きたいが、子どもを預ける保育所がない。」「仕事と子育て・介護を両立して働ける就職先があるのかわからない。」等、様々な悩みを抱えている。そういった個別の相談にきめ細かく対応できるよう、仕事と子育て・介護の両立に向けたアドバイスや保育情報の提供、就労相談、求人情報の提供がワンストップで提供できるシステムの整備が求められている。

【国は】

① 都道府県・市町村と連携して、就労に至るまでの個別相談やアドバイス、保育情報の提供など、きめ細かな対応を総合的・一体的に行う取組を積極的に進めること。また、モデル事業の実施、事業効果の分析等を行い、導入にあたっての支援を行うこと。

【都道府県は】

① 地域の実情をふまえ、就労に至るまでの個別相談やアドバイス、保育情報の提供など、きめ細かな対応を総合的・一体的に行う取組を国と連携して進める。

＜実施例＞マザーズジョブカフェの設置運営（京都府）
マザーズジョブステーションの設置運営（滋賀県）
子育て女性就職支援センター事業（福岡県）
女性就業相談室の設置（兵庫県）

【企業等は】

① 意欲と能力のある女性を積極的に採用されたい。

３．ニーズにあった多様な子育て・介護支援

知事会調査では、M字カーブが比較的深いとされる都道府県の主要な要因として、自分の親や配偶者の親に子どもを預けられないことや依然として保育所の待機児童が解消されないことなどがあげられている。また、「国民生活基礎調査（平成 22 年）」によると、同居の主な介護者のうち、介護時間が「ほとんど終日」の者を性別にみると、男 27.2%、女 72.8%となっており、介護のほとんどを女性が担っている状況にある。

仕事と家庭を両立していくためには、ニーズにあった様々な子育て・介護支援が重要である。

【国は】

① 「子ども・子育て新システム」の詳細な制度設計にあたっては、多様な働き方に対応するなど、女性の再チャレンジを支援するものとなるよう検討を進めること。

② 今後、増え続ける多様な介護ニーズを踏まえ、介護者に配慮した介護保険制度の確立を図ること。

③ 子育て・介護支援を充実するにあたっては、子ども等当事者にも配慮した制度・設計であること。また、諸外国で効果のあった取組について、十分に検証し、導入を検討すること。

【都道府県は】

① 地域の実情に応じて、地域における子育て・介護の重要な担い手として、多様な主体を育成・支援するとともに、サービスの拡充などに努める。

＜実施例＞待機児童解消区市町村支援事業（東京都）
事業所内託児所設置推進モデル事業（新潟県）
ファミリー・サポート・センターの広域設置促進（徳島県）

② 子育て・介護と仕事の両立に向けた取組を先進的行うモデル企業等の育成・普及を図るとともに、イクメン[1]やケアメン[2]を育成し、取組が広がるよう事業を展開する。

＜実施例＞「子育て応援ナビ」の作成（茨城県）
父子手帳の作成配布（栃木県）
ファザーリング全国フォーラムｉｎしがの開催（滋賀県）

③ 市町村と連携し、地域全体で高齢者を見守り、お互いに支え合う社会づくりに努める。

【企業等は】

① ニーズにあった制度・雇用環境が整備されるよう、雇用主と従業員で十分な話し合いに努められたい。

② 仕事と子育て・介護の両立に向けた取組の好事例や実施効果等を広く発信されたい。

---

[1] 育児を積極的にする男性のこと。

[2] 高齢者の介護を積極的に行う男性のこと。育児を積極的に行う男性を「イクメン」とよぶことが定着してきて、次の段階として、これまで家庭にいる女性にまかせがちだった介護を、働いている男性も受けもとうということから提唱されている。

【提言Ⅱ】　仕事と子育てを両立して就労を継続するために

1．「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」の国家戦略化
2．ロールモデル（パパ・ママ）やメンターの発掘・育成
3．「ダブルインカム・スリーキッズ（男女が共に働き、望むだけの子どもをもてる社会）」キャンペーンの展開

1．「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」の国家戦略化

仕事と子育てを両立して就労を継続するためには、人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が不可欠である。

政労使で合意された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（以下「憲章」という。）」や「仕事と生活の調和推進のための行動指針（以下「行動指針」という。）」に基づく取組、雇用機会均等法、育児・介護休業法等による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組が進められている。しかし、依然として家事・育児の負担が女性に集中しているなど大きな改善が見られない。

長時間労働等を前提とした従来の働き方を見直し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の必要性を国家戦略として捉え、日本経済の持続性・発展、国際的競争力を高めるためにも実効性のある取組を国、地方公共団体、労使が連携して加速的に進める必要がある。

【国は】

① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が社会的イノベーションにつながることを周知・徹底し、国家戦略として推進すること。特に長時間労働の是正に向けた取組を強化すること。
　（例）労働時間規制の導入検討、長時間労働コスト（残業代、光熱費）の見える化、
　　時間あたり労働生産性による評価の導入　など

② 「憲章」に基づく「行動指針」に定められた数値目標を達成するために、都道府県・企業等の責務を明確にし、取組を強力に進めること。

③ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）施策の導入による企業等の経済効果調査を継続的に行い、必要な情報を提供すること。

【都道府県は】

① 国の施策と連動し、地域の実情に応じた取組を進める。
　＜実施例＞ワーク・ライフ・バランス導入マニュアル作成（香川県）
　　ワーク・ライフ・バランス推進事業（山形県、茨城県　ほか）
　　男性育休奨励金支給事業（山形県、滋賀県、広島県　ほか）

② 国が定めている数値目標を踏まえ、都道府県独自の具体的な数値目標などを設定し、実効性のある取組を進める。

【企業等は】

① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を経営戦略の一つと認識し、国と協定した「憲章」や「行動指針」に基づく取組を積極的に進められたい。

② 限られたエネルギーで、効率良く経済を活性化させるためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組が重要であるという認識のもと、トップ自らが積極的に推進されたい。

２．ロールモデル[1]（パパ・ママ）やメンター[2]の発掘・育成

女性の継続就労および男性の家事・育児参画に向けては、仕事と子育てを両立し、人生を楽しんでいる“パパ”や“ママ”が身近にいることが重要であり、そうした人材（ロールモデル・メンター）の育成・情報提供の場の整備が求められている。

【国は】

① 企業等がロールモデルを育成できるよう、職業別・家族構成別などの両立支援モデルを構築し、都道府県・企業等・国民への情報提示を行うこと。

② 企業等におけるロールモデルやメンターの育成に対して必要な支援を行うこと。

③ 固定的な性別役割分担意識を解消するよう、仕事と家庭の両立を楽しみながら実施している人材の情報を収集し、その情報を都道府県や企業等、そして地域社会へ積極的に情報を提供すること。

【都道府県は】

① ロールモデル・メンターバンクの整備など、企業等で働く先輩の“パパ”や“ママ”の情報の提供や管理職育成のための取組を推進する。

＜実施例＞さくや姫プロジェクト（静岡県）

② 男性の意識改革に向け、仕事と子育てを両立し、活躍する男性のロールモデルを掘り起こし、企業等の取組が促進されるよう、情報を提供する。

＜実施例＞父親支援ファシリテーター養成講座（北海道）

ロールモデル（パパ・ママ）・メンターバンクのイメージ

【企業等は】

① ロールモデルやメンターを育成するとともに、企業間でのロールモデル情報の共有を図られたい。

---

[1] 将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考とする役割モデルのこと。

[2] 仕事上（人生）の頼れる相談相手のこと。

３．「ダブルインカム・スリーキッズ[1]（男女が共に働き、望むだけの子どもをもてる社会）」キャンペーンの展開

女性の継続就労および男性の家事・育児参画を推進するためには、社会において、男女が共に仕事と子育てを両立するライフスタイルが定着することが必要であり、そのためには、国をあげての効果的なイメージ戦略の展開が求められる。

働き方や子どものもち方は、個人の選択により多様であるべきと考えられるが、内閣府が実施した調査[2]によると、「欲しい子どもの人数」は、51.8%の人が２人、32.5%の人が３人と回答し、平均 2.3 人となっているが、実際の子どもの人数は 1.2 人である。また、希望する子どもの数まで実際の子どもの数を増やさない、増やせない理由として、４割以上の人が経済的な理由をあげている。

このことから、仕事と子育てを両立するライフスタイルの効果的なイメージ戦略として、また、人口減少社会への処方箋の一つとして、例えば「ダブルインカム・スリーキッズ」という言葉を象徴的に打ち出し、意識改革を促すことが必要である。それが、男女が共に働き、共に家事・育児を担い、希望する人数の子どもがもて、災害・不況等に伴うリスクを回避し、安心して育てられる社会づくりにつながるものであると考えられる。

【国は】

① 仕事と子育てをいきいきと両立するライフスタイルについて、マスメディア等様々な媒体を活用したイメージ戦略「ダブルインカム・スリーキッズ（男女が共に働き、望むだけの子どもをもてる社会）」キャンペーンを展開すること。

（例）男女が共に働き、共に子育てをする「働くお母さんはステキ」「イクメンパパ」をベースとしたドラマ、大衆向けアニメの放映など

② 子どもは将来の年金制度を支えるという観点から、安心して子どもを産み・育てられる社会制度の整備や財政支援を充実すること。

（例）子どもの人数による手当の傾斜配分・税金控除、教育費の無償化等

【都道府県は】

① 「ダブルインカム・スリーキッズ（男女が共に働き、望むだけの子どもをもてる社会）」キャンペーンに参画するとともに、都道府県連携等、広域的な啓発で効果的・効率的な情報を発信する。

② 子育て家庭へ「家族カード」や「地域パスポート」等を交付し、地域で子育てを支える仕組みを構築する。

＜実施例＞プレミアムパスポート事業（石川県）
紀州３人っこ施策（和歌山県）
ふくい３人っ子応援プロジェクト（福井県）

【企業等は】

① 国・都道府県が実施する「ダブルインカム・スリーキッズ（男女が共に働き、望むだけの子どもをもてる社会）」キャンペーンに積極的に参加されたい。

---

[1] 男女が共に働き、共に家事・育児を担い、希望する人数の子どもがもてる社会をイメージしたもの。仕事と子育てを両立するライフスタイルのイメージの一つ。「ダブルインカム」は１世帯での収入を捉えるのではなく、男女が共に経済活動を担い、社会全体での収入を増やすことを意味している。

[2] 平成 23 年 5 月 19 日発表「少子化社会に関する国際意識調査」

【提言Ⅲ】　女性の就労意欲を高めるために

１．「女性の活躍」を推進するための現行制度・法の抜本的見直し
２．男女共同参画を推進し、多様な選択を可能にする教育の充実

１．「女性の活躍」を推進するための現行制度・法の抜本的見直し

現在、我が国では、女性の活躍推進については、男女共同参画社会基本法をはじめ、雇用機会均等法、育児・介護休業法等の労働法規や次世代育成支援対策推進法等により進められている。これらの法・制度の整備により、女性の社会進出に一定の成果が認められるが、性別による固定的役割分担意識や、それに基づく慣習・慣行などが依然として残っており、女性が主体的に生きるための多様な選択や能力発揮の妨げになっている。また、女性の活躍は、先進諸国に比して十分とはいえず、このことはジェンダーギャップ指数[1]に現れている。

国では、平成 24 年６月の「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」において、女性の活躍による経済活性化を目指した行動計画を決定し、今夏にまとめられる日本再生戦略に位置付けることとされたが、女性の経済社会での活躍が日本の経済社会を活性化し、国際競争力の向上や消費拡大に不可欠であるという認識のもと、女性の活躍を積極的に推進するため、男女共同参画社会基本法改正による明確な位置付けや、「（仮称）女性活躍推進法」といった新たな法の制定の検討など、女性の活躍の場の拡大に向けた確固たる取組を早急に進める必要がある。

さらに、男女が共に、仕事と家庭の責任を担える社会を構築するためには、旧来の「サラリーマンと専業主婦」家族モデルを基本とした社会制度を見直し、個人単位の制度・慣行への移行等、中立的制度への抜本的見直しが必要である。

【国は】

①　日本再生戦略の策定にあたっては、自治体や女性をはじめとした関係者からの幅広い意見を反映させること。

②　クオータ制等ポジティブ・アクションの義務付けなど、女性の活躍の場を拡大するための法の整備を積極的に検討すること。また、法の整備にあたっては、産業政策としても位置づけることとし、経済産業省、内閣府、厚生労働省、文部科学省が連携し、推進力かつ強制力のあるものにすること。

（検討内容）
- ◆国・都道府県・企業等の責務の明確化
- ◆数値目標の設定、進捗管理、適正な支援・指導
- ◆税制度等へのインセンティブの付与
- ◆優良企業等の評価（表彰等）
- ◆罰則規定の制定
- ◆財政的支援

③　男性の片働きを前提とした世帯単位の制度・慣行から個人単位の制度・慣行への移行等、種々の見直しを早急に実施すること。

（例）国民年金の第３号被保険者制度や所得税・住民税の配偶者特別控除・課税対象上限額の見直し、「育児・介護休業」の取得を促進するための名称変更[2]　など

---

[1] 2011 年度版「ジェンダーギャップ指数」では、日本は、135 カ国中 98 位と先進国の中で最低レベルである。特に管理職比率は、113 位と意思決定への女性の参画が著しく遅れている。

[2] 「育児・介護休業」には、「仕事を休む」という後ろ向きなイメージがあり、男性が休暇を取りにくいという指摘がある。「育児・介護休業」は単なる休暇ではなく、社会生活に必要で人間的成長に資する活動に従事するものであるとのメッセージを打ち出すことにより、育児・介護休業の取得に抵抗感のある男性の取得を促進するため、例えば「育児・介護参画」などへ改称をおこなうもの。

④　男女雇用機会均等法の男女間賃金格差の解消、雇用処遇体系の見直しなど、企業等に対し、機会均等に向けた法令等を遵守させること。また、守られていない企業等へペナルティーを課すなど規制を強化すること。

⑤　男女間や、正規・非正規間の賃金格差を解消し、働きに見合った公正な評価により賃金が支払われるよう、ＩＬＯ勧告を真摯に受け止め、企業等に対し、同一価値労働同一賃金の徹底を図るとともに、こうした国の取組を監視する第三者機関を整備すること。

【都道府県は】

①　女性の活躍に向けた取組を率先垂範する。

②　企業等の取組を加速するために、インセンティブ付与等の積極的支援を行う。

【企業等は】

①　女性の就業意欲の向上や女性の活躍の拡大に向けた取組を、経営戦略として推進されたい。

２．男女共同参画を推進し、多様な選択を可能にする教育の充実

女性も男性も、一人ひとりが持てる個性や能力を存分に発揮して、様々な課題に柔軟に対応し、自立していくことが必要である。男女が共に「働くこと」、「社会的責任を果たすこと」は、将来の経済的安定と社会保障制度の財政的持続可能性の確保にもつながる。

そのためにも、社会全体の意識醸成に向けて、学校での教育をはじめ家庭、地域、職場における多様な機会を捉えて、あらゆる世代に対し、男女共同参画を推進する教育等の充実を図るとともに、若年層からのキャリア教育を推進する必要がある。

【国は】

①　男女共同参画の意識や就業への意欲を高めるため、学校の教育課程において男女共同参画の視点に立った教育を義務付けるとともに、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において男女共同参画を推進する教育・啓発の充実を図ること。

②　社会の変化に対応し、主体的に進路を選択・決定できる能力や勤労観・職業観を身につけ、自立した社会の担い手として育つよう、子どもの発達段階に応じたキャリア教育の更なる充実を図ること。

【都道府県は】

①　人権尊重を基盤とした男女共同参画についての理解と認識が深まるよう、学校教育全体を通じた指導を充実するとともに、社会教育を推進する。

②　「働くこと」「社会的責任を果たすこと」の必要性の意識が深まるよう、男女共同参画社会の形成に向けた取組を進める。

＜実施例＞キャリア教育推進事業（愛知県）

ワーク・ライフ・バランス推進事業（大学との連携講座）（福島県）

③　教育や保育に携わる者が男女共同参画の理念を正しく理解し、男女共同参画意識を高めることができるよう、教員に対する研修と保育関係者の意識啓発の充実を図る。

【企業等は】

①　男女共同参画社会の実現に向け、男女の分け隔てなく、あらゆる世代に対し、継続した研修を実施するなど社員教育の充実を図られたい。

【提言Ⅳ】　地域課題に対応した実効ある施策を展開するために

１．都道府県自慢政策の水平展開
２．「（仮称）女性活躍推進交付金」の創設

１．都道府県自慢政策の水平展開[1]

都道府県においては、それぞれ「M字カーブ」を課題とし、その解消に向けた取組を男女共同参画計画に位置付けているところである。知事会調査からもわかるように、M字カーブの要因は都道府県によって異なることから、その課題解決に向けて、有効な施策を都道府県の実情に応じた「自慢政策」として展開していく必要がある。

また、都道府県において実施した効果的な取組について情報やノウハウを共有しながら、全国的に水平展開していくことも重要である。

さらに、現在、「M字が浅い」とされている都道府県であっても、今後の日本の加速的な少子高齢社会の到来や労働力人口の不足の観点から「M字カーブの解消の取組」は重要であると認識し、全ての都道府県が取組の方向Ⅰ～Ⅲの実現に向けて取り組む必要がある。

【都道府県は】

① 都道府県ごとにM字カーブの要因は異なっていることから、それぞれの実情に応じた効果的な施策を推進する。

施策の例（分野）	施策の例（方向性）
子育て支援	子育て支援ネットワークづくり、待機児童解消、病児・病後児保育等の多種多様な保育サービスおよび放課後児童クラブの充実　等
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	仕事と生活の調和（ﾜｰｸ・ﾗｲﾌ・ﾊﾞﾗﾝｽ）および働き方の見直しに関する意識啓発、理解・普及の促進、各種支援制度の普及の促進、インセンティブの付与、育児・介護を行う労働者の継続就労支援　等
職場環境整備	女性就業支援、ポジティブ・アクションの普及啓発、男女イキイキ職場推進拡大協定の拡大、子育てモデル企業等の普及　等
男性の意識改革	イクメンプロジェクト、パパクラブによる父親同士の交流事業、イクジィ応援事業、トップの意識改革・理解促進セミナー　等
雇用環境整備	企業等の子育て支援の取組の促進、育児休業制度等の規定の整備、職場における男性の家事・育児参画への理解の促進　等
女性のチャレンジ支援	再就職を目指す女性のニーズに対応した就業支援、女性の起業家への財政的支援、学生等若年層に対する働きかけ　等
女性の意識改革	男女共同参画を推進する教育・キャリア教育の充実、仕事と子育ての両立に関するポジティブキャンペーンの展開、就労への総合的支援　等
社会の意識改革等	政策方針決定過程への女性の参画促進、制度・慣行の見直しと意識改革、男女共同参画を推進する教育の充実と学習機会の提供　等

[1] すでにある価値、技術やノウハウを周囲に広げていくこと。

② 企業やＮＰＯ等との連携など、地域資源を活かしたネットワークを構築し、地域の実情に応じた取組を促進する。

＜取組例[1]＞

・様々な主体とのネットワークによる女性の継続就労、キャリアアップ等の支援
（山形県：山形女性医師ネットワーク、兵庫県：ひょうご女性未来会議　ほか）

・ファザーリング・ジャパンとの連携による地域に根ざした父親の家事・育児参画支援
（千葉県、滋賀県、鳥取県、福岡県　ほか）

③ 都道府県間で好事例の情報共有を図り、相乗効果による施策推進を図る。また、近隣や課題を共有する都道府県間の広域的な連携による広報・普及啓発事業や研修事業等の実施など効率的・効果的な施策を展開する。

④ 首長自らが、M字カーブの解消を政策目標に掲げ、数値目標を設定する等、地域の実情に応じた取組を積極的に展開する。

＜実施例＞ウーマノミクスの推進（埼玉県）

２．「（仮称）女性活躍推進交付金」の創設

「M字カーブの解消」は、日本の将来を担う最重要課題であり、M字カーブの解消に取り組む組織体制、予算などを重点的に強化し、保育サービスの充実、企業等の誘致や働く場の創出、地域資源を活用した両立支援、柔軟な働き方の仕組みづくり、男性の家事・育児参画の促進など、地域の実情に合わせた取組が加速されるような支援が必要である。

【国は】

① 地域課題に対応した施策が独自に展開できるよう、都道府県に対して時限的（５年間を目途）に「（仮称）女性活躍推進交付金」を創設するなど財政的な支援を行うこと。

② 都道府県別のM字カーブの要因を国の責任において調査・分析し、都道府県に情報を提供するとともに効果的・効率的施策が推進されるよう支援を行うこと。

[1] 「女性の活躍の場の拡大による経済活性化：M字カーブの解消に向けての調査」取りまとめ結果（全国知事会男女共同参画特別委員会）の「ＮＰＯ等による先進的な取組等」を参照。

【現状と課題】

1．女性を取り巻く環境

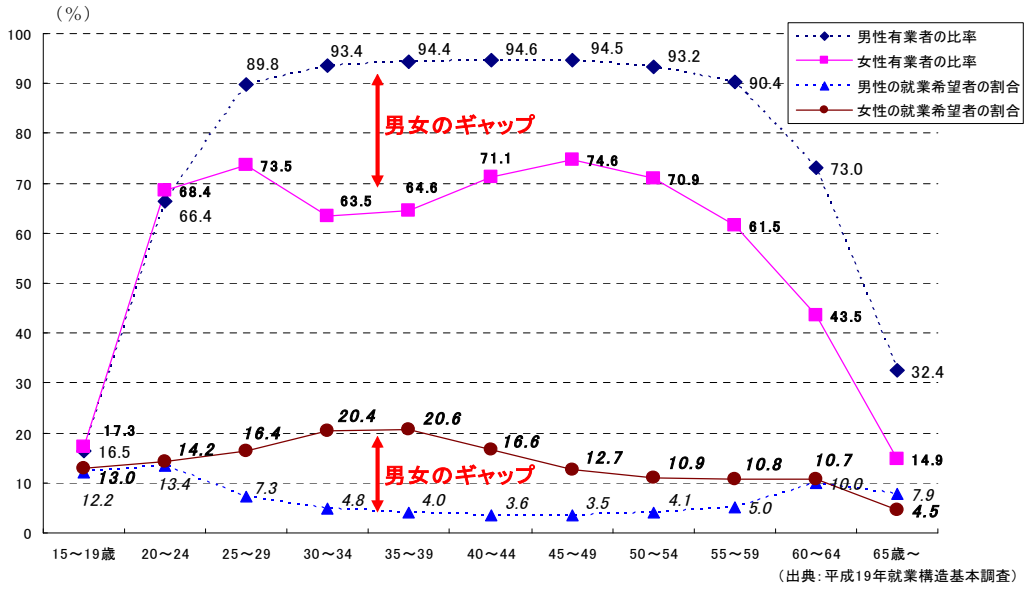
（1）女性の労働力率について

・男性の労働力率[1]のグラフは台形であるのに対し、女性は結婚、子育て期を迎える 30 歳代にかけて労働力率が下がる「M字」となっている。

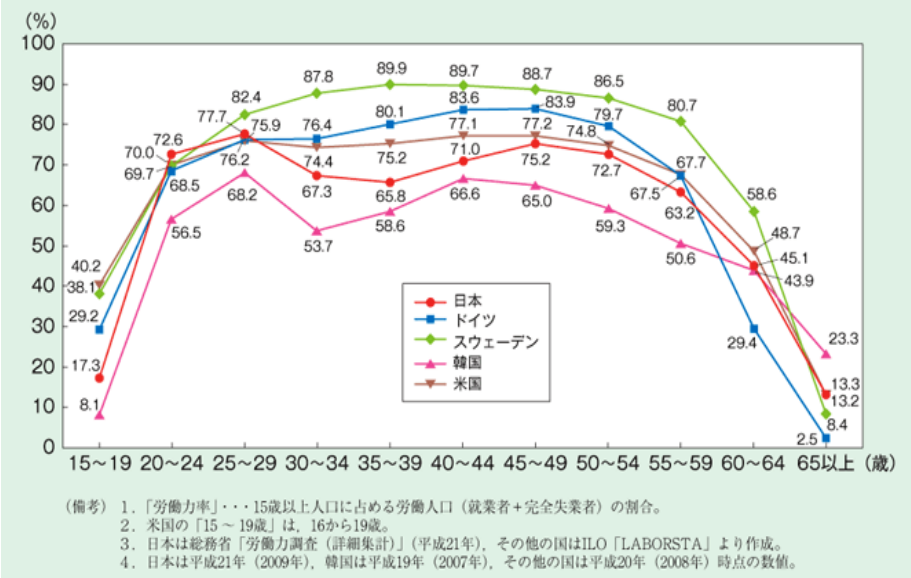
（2）女性の就業希望について

・出産、子育て期にあたる 25 歳～44 歳の女性では、就業希望者が約 320 万人となっている。これは男性の就業希望者約 85 万人の 3.7 倍であり、女性は男性に比べて潜在的な労働力が高くなっている。

図表1：年齢階級別・男女別有業率と就業希望割合（全国）



図表2：女性の年齢階級別労働力率（国際比較）



（出典：平成 23 年男女共同参画白書）

[1] 「労働力率」は、労働力調査や国勢調査における労働力人口（過去 1 週間仕事をしたか（あるいは仕事を探していたか）を人口で割り算出するものであるが、本提言では、就業構造基本調査による「有業率」（普段仕事をしている者（有業者）を人口で割ったもの）についても、便宜上、「労働力率」として用いているところがある。

（３）離職の理由

・30 歳代女性は、「結婚のため」「育児のため」などを理由として離職することが多い。

図表３：年齢階級別離職理由

	人員整理・勧奨退職のため	会社倒産・事業所閉鎖のため	事業不振や先行き不安	一時的についた仕事だから	収入が少なかった	労働条件が悪かった	自分に向かない仕事だった	家族の転職・転勤又は事業所の移転のため	定年のため	雇用契約の満了のため	病気・高齢のため	結婚のため	育児のため	家族の介護・看護のため	その他
15-19歳	0.2%	2.8%	1.1%	27.4%	4.6%	10.1%	8.6%	0.3%	－	3.0%	2.9%	3.0%	2.6%	0.1%	33.2%
20-24	1.1%	2.5%	0.9%	10.7%	2.7%	7.6%	8.7%	0.9%	－	3.0%	4.4%	18.3%	15.2%	0.4%	23.6%
25-29	1.3%	1.5%	0.6%	2.4%	1.5%	5.0%	3.6%	1.7%	－	3.8%	4.1%	28.2%	30.0%	1.0%	15.2%
30-34	1.3%	1.5%	0.8%	2.1%	1.1%	3.8%	2.7%	2.9%	0.0%	3.6%	4.5%	19.6%	41.5%	1.1%	13.1%
35-39	2.9%	2.9%	1.1%	3.6%	1.8%	5.0%	3.1%	3.6%	－	5.0%	7.2%	12.6%	32.8%	2.4%	15.7%
40-44	3.6%	5.5%	1.5%	4.8%	2.1%	7.7%	4.9%	3.3%	－	6.0%	11.8%	6.8%	15.4%	6.0%	20.3%
45-49	5.2%	7.2%	1.5%	4.9%	2.6%	8.2%	4.6%	2.9%	－	6.9%	16.7%	1.5%	2.8%	11.9%	22.7%
50-54	5.4%	8.3%	1.5%	2.7%	2.4%	6.0%	3.9%	2.4%	0.4%	4.6%	20.7%	0.7%	1.4%	16.3%	23.2%
55-59	7.2%	10.2%	2.1%	2.4%	1.1%	4.5%	2.6%	1.4%	2.0%	4.0%	19.2%	0.5%	1.3%	15.8%	25.2%
60-64	4.5%	7.5%	1.6%	2.2%	0.8%	1.7%	0.9%	0.9%	34.8%	4.7%	16.9%	0.1%	0.9%	7.9%	13.9%
65-69歳	3.2%	7.8%	2.4%	1.7%	1.2%	1.1%	0.6%	0.5%	25.9%	5.2%	29.6%	0.0%	0.4%	6.9%	12.9%

（出典：平成 19 年就業構造基本調査）

（４）生涯所得の違い

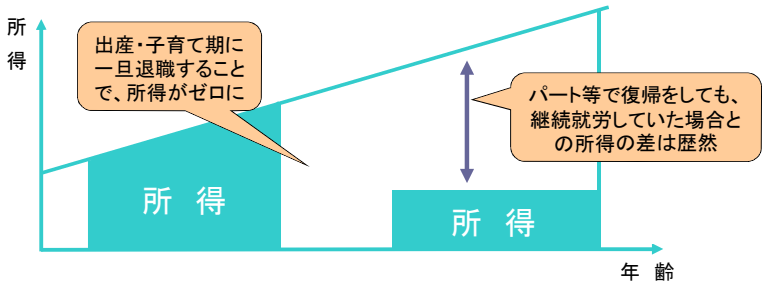
・出産退職後、パート・アルバイトとして子どもが６歳で再就職した場合、就業を継続した場合と比べ、生涯所得で見た逸失額は、2 億 2,732 万円となっている。

図表４：女性の生涯所得の違い

	大卒女性 生涯所得（退職金含む）	逸失額
就業を継続した場合	2億7,645万円	
育児休業を１年間利用した場合（従前の給与の４割が支給と仮定）	2億5,737万円	1,908万円
出産退職後他企業に正社員として子どもが６歳で再就職した場合	1億7,709万円	9,936万円
出産退職後パート・アルバイトとして子どもが６歳で再就職した場合	4,913万円	2億2,732万円

（出典：平成 17 年国民生活白書）

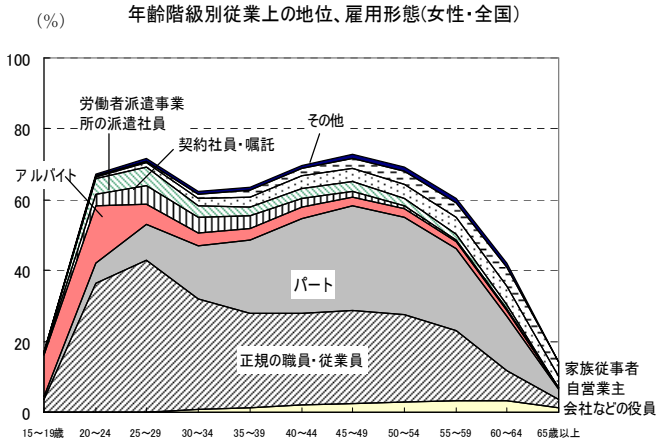
図表５：パート等で復帰した場合の生涯所得イメージ

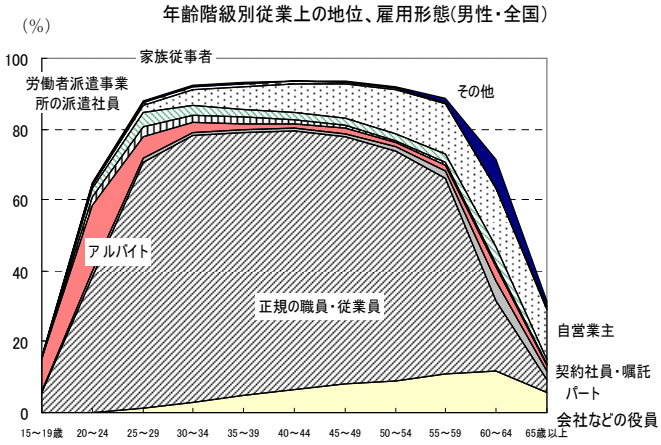


（５）雇用形態について

・女性の労働力率のM字カーブは 40 歳代から回復するものの、正規の職員よりもパートタイム労働者の割合が高くなっている。

図表６：男女別雇用形態（男女別）





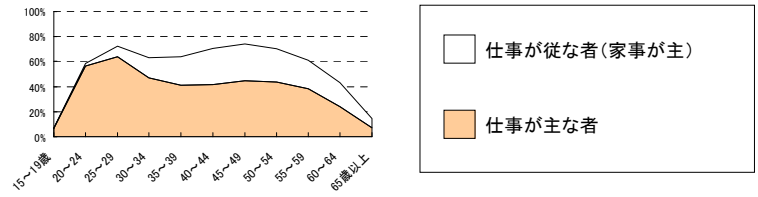
（出典：平成 19 年 就業構造基本調査）

図表7：女性の年齢別労働の状況（都道府県比較）

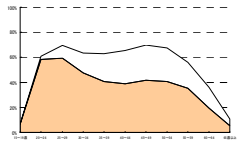
女性の労働の状況を都道府県別に比較したものである。同じような「M字カーブ」を描いていても、その内容には違いがある。

（例）山形県はM字カーブにおいて「仕事が主」が多いが、滋賀県や兵庫県は「仕事が従（家事が主）」が多いことがわかる。

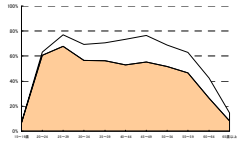
全　国



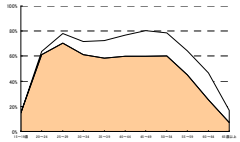
北海道



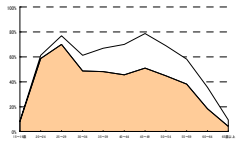
青森県



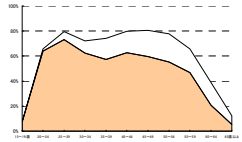
岩手県



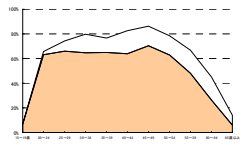
宮城県



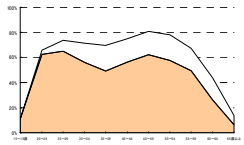
秋田県



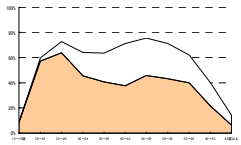
山形県



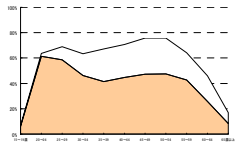
福島県



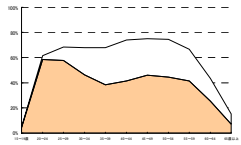
茨城県



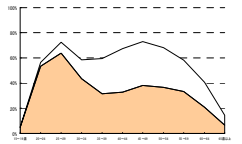
栃木県



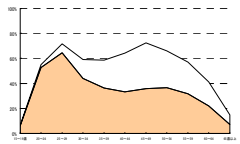
群馬県



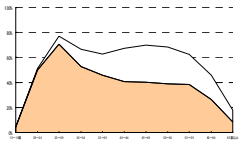
埼玉県



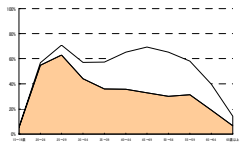
千葉県



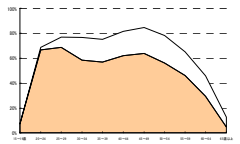
東京都



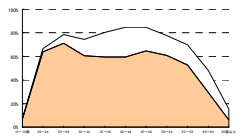
神奈川県



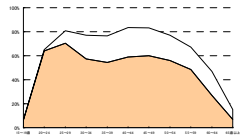
新潟県



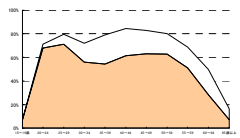
富山県



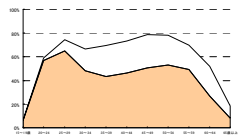
石川県



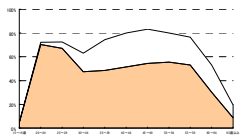
福井県



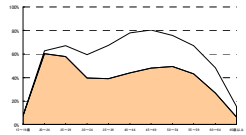
山梨県



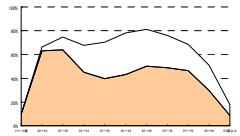
長野県



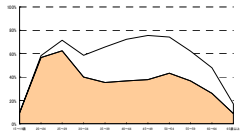
岐阜県



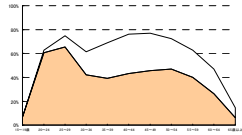
静岡県



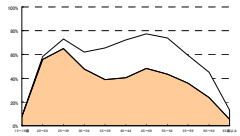
愛知県



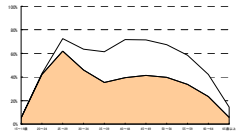
三重県



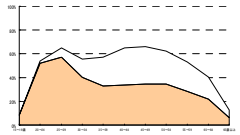
滋賀県



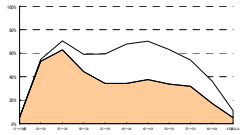
京都府



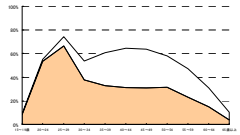
大阪府



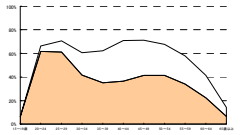
兵庫県



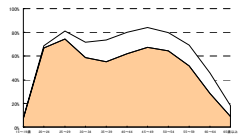
奈良県



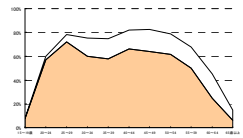
和歌山県



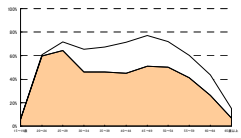
鳥取県



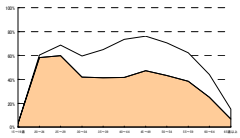
島根県



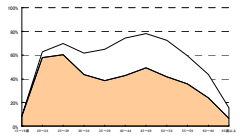
岡山県



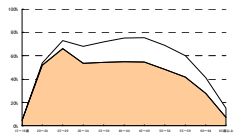
広島県



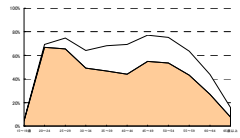
山口県



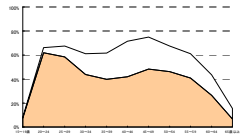
徳島県



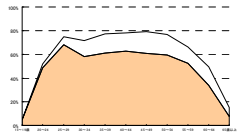
香川県



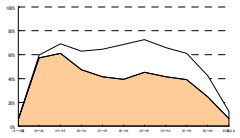
愛媛県



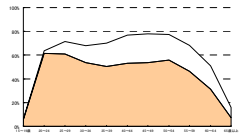
高知県



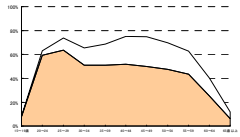
福岡県



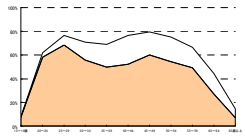
佐賀県



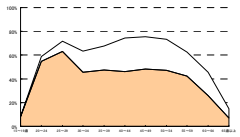
長崎県



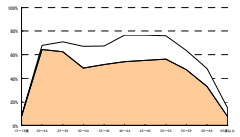
熊本県



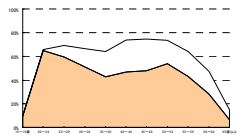
大分県



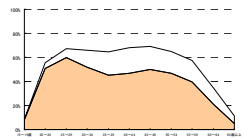
宮崎県



鹿児島県



沖縄県

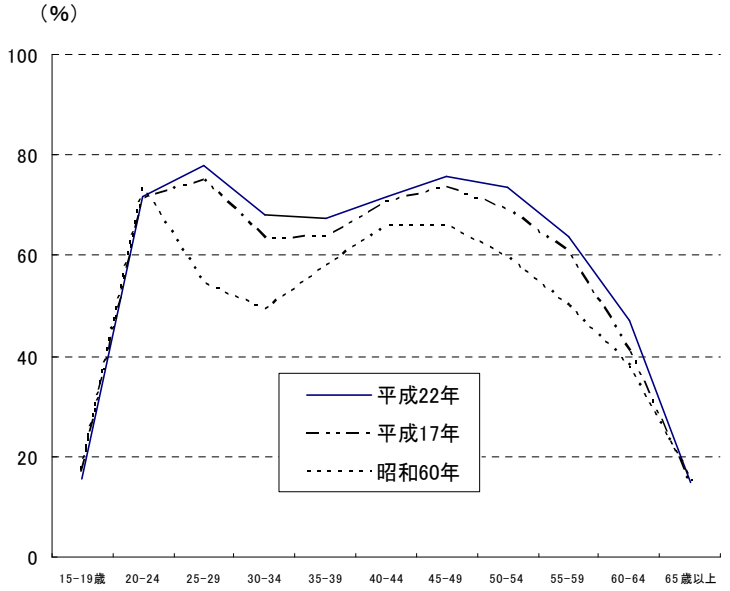


（出典：平成 19 年　就業構造基本調査）

（６）Ｍ字カーブの経年変化について

・女性の労働力率のM字カーブは、M字の底が近年上昇するとともに、M字の底の年齢階級が 30～34 歳から 35～39 歳へシフトしている。

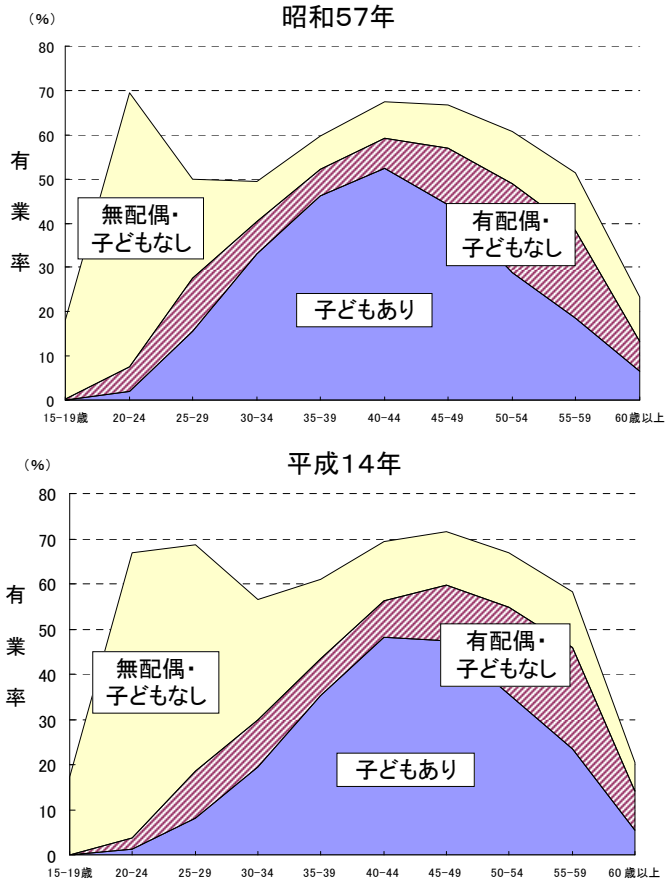
図表８：女性の年齢階級別労働力率の推移



出典：平成22年国勢調査抽出速報集計結果
平成17年国勢調査
昭和60年国勢調査

・「女性の家族関係別に見た有業率」を見てみると、M字カーブの底は浅くなる傾向にあるものの、その要因は晩婚化によって未婚有業者が増えていることによるものであり、結婚・出産した女性が継続就業あるいは再就業できる環境が整ってきたことによるものとはいえない状況にある。

図表９：女性の家族関係別に見た有業率

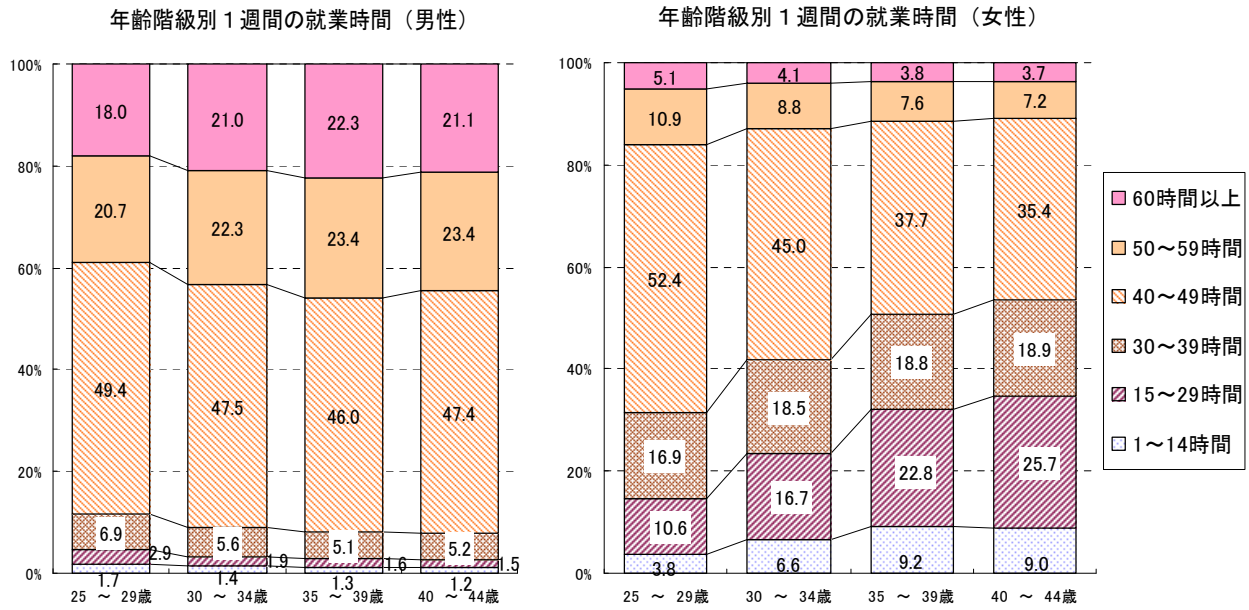


（出典：平成 19 年男女共同参画白書）

（７）就業時間について

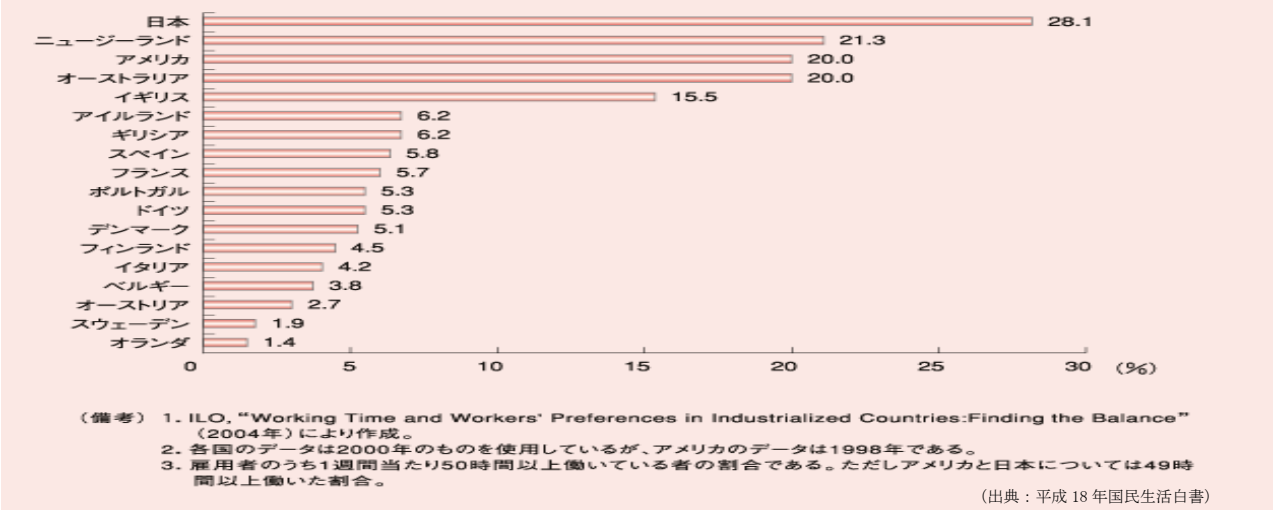
・25 歳から 44 歳の男女の１週間の就業時間を見ると、男性では、週 50 時間以上が 40%以上、60 時間以上が 20%を超えるなど長時間労働の現状にある。

図表10：年齢階級別1週間の就業時間（男女別）



（出典：平成17年国勢調査）

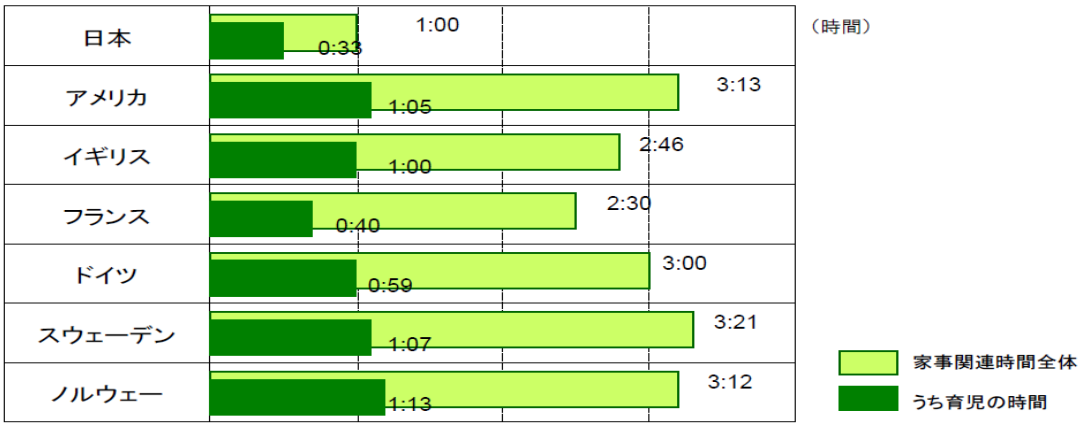
図表11：1週間当たりの労働時間が 50 時間以上の労働者割合（国際比較）



（備考） 1. ILO, "Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries:Finding the Balance"（2004年）により作成。
2. 各国のデータは2000年のものを使用しているが、アメリカのデータは1998年である。
3. 雇用者のうち1週間当たり50時間以上働いている者の割合である。ただしアメリカと日本については49時間以上働いた割合。

（出典：平成 18 年国民生活白書）

図表12：6 歳未満児のいる夫婦の夫の1日当たりの家事・育児時間（国際比較）

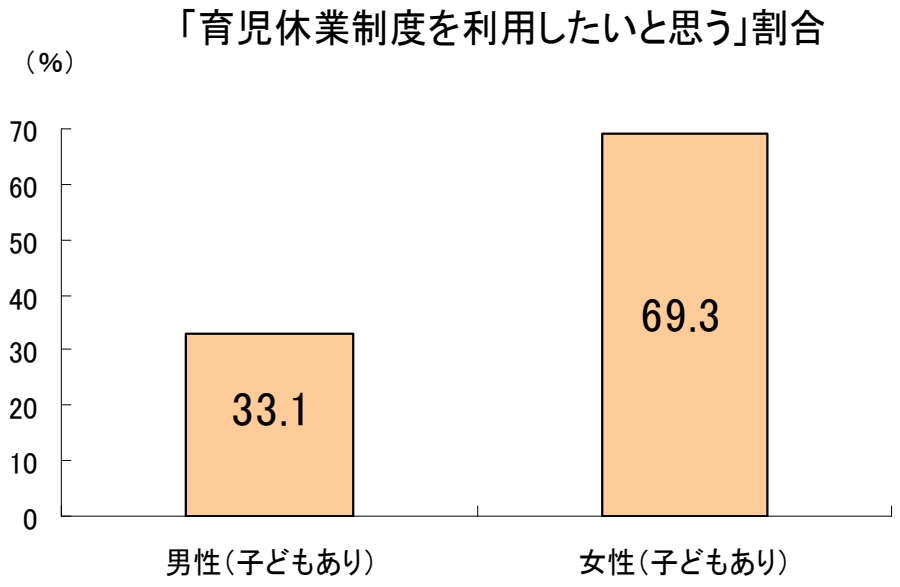


出典）出典：Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men"（2004）、
Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Survey Summary"（2006）、
総務省「社会生活基本調査」（平成18年）

（８）育児休業取得率について

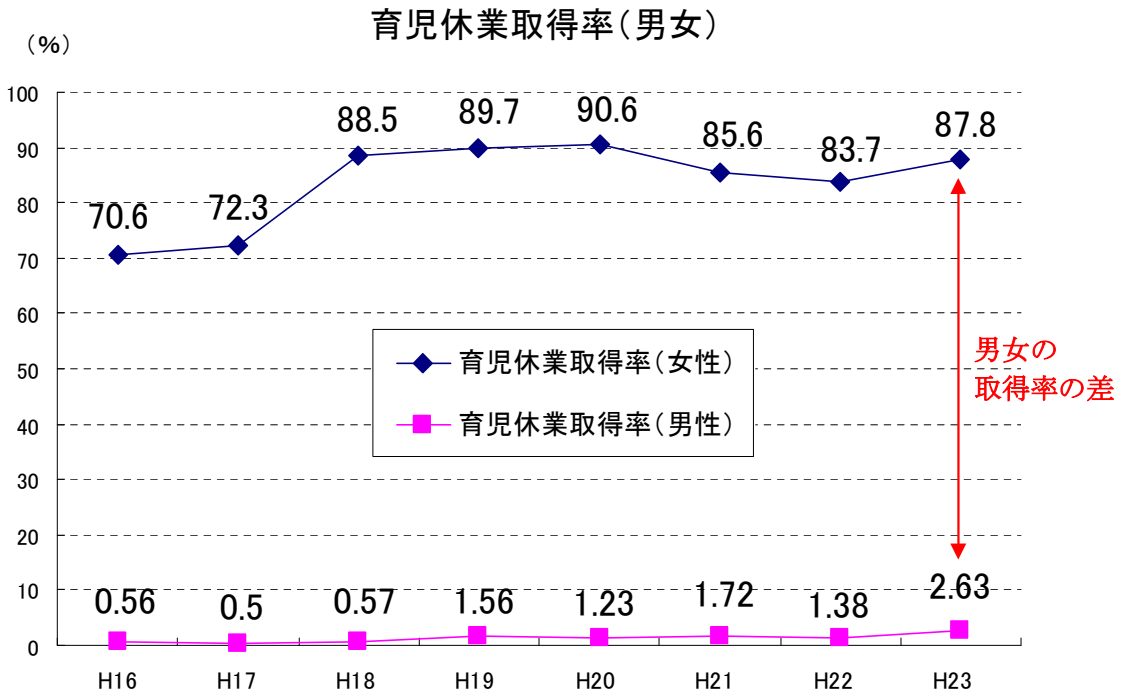
・男性の約３割が育児休業を取得したいと考えているが、取得率は 2.63%（H23）となっており、取得が進んでいない状況にある。

図表13：育児休業制度の利用希望（男女別）



（出典：平成20年今後の仕事と家庭の両立に関する調査（厚生労働省））

図表14：育児休業取得状況（男女別）

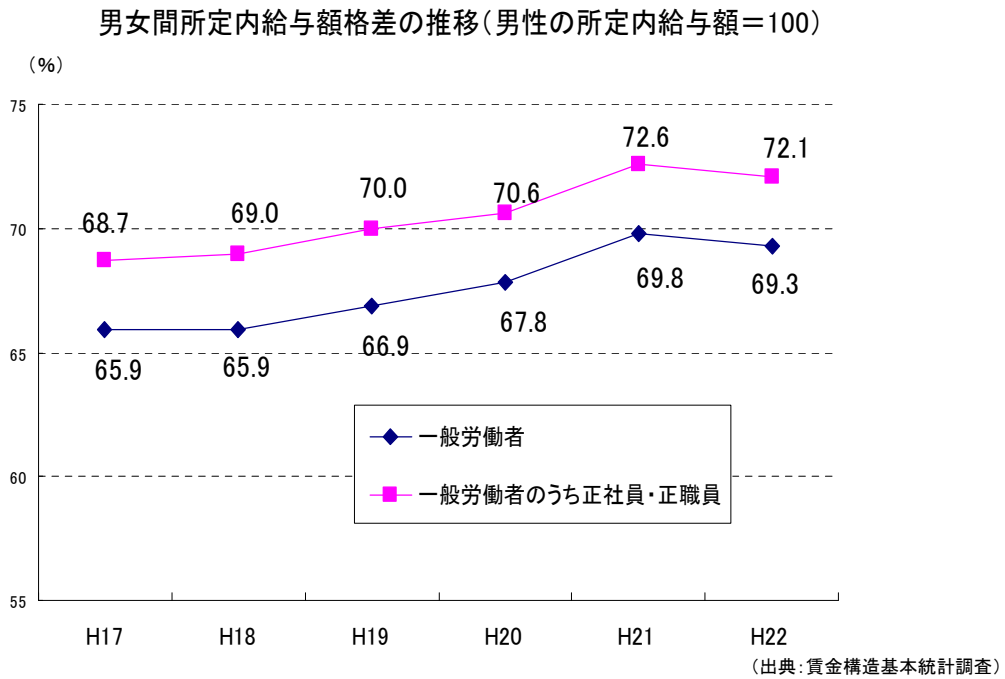


（出典：雇用均等基本調査）

（９）男女間の賃金格差について

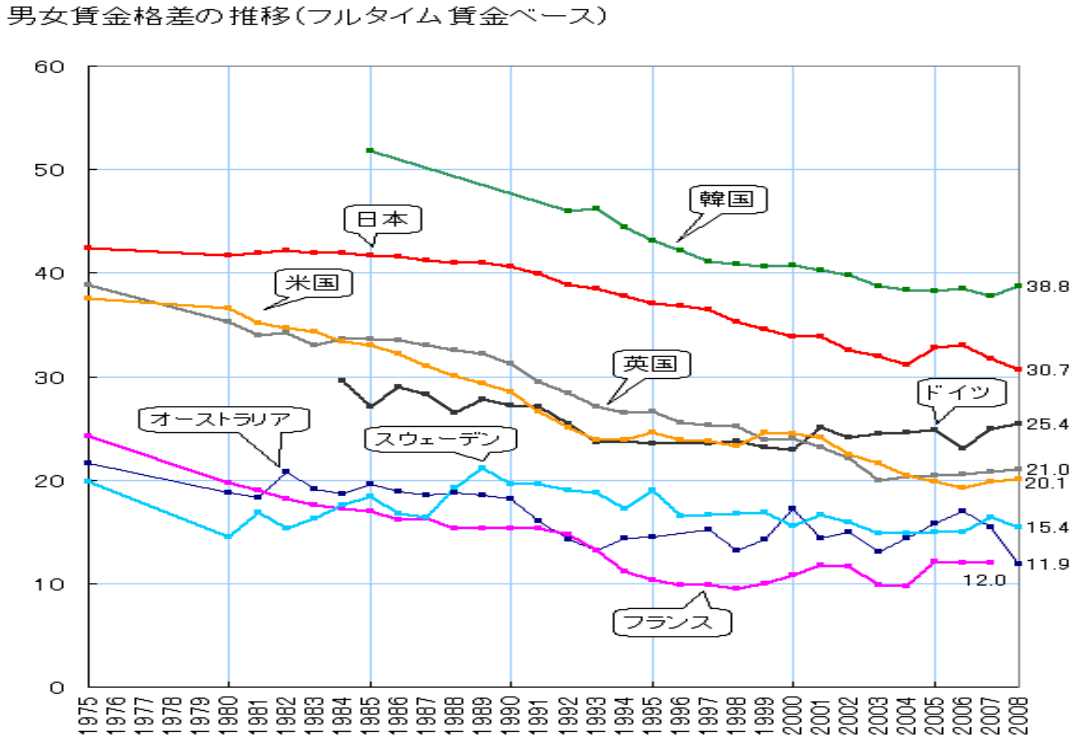
・女性の所定内給与額は、男性の７割程度となっている。

図表15：所定内給与額の格差の推移（男女別）



（出典：賃金構造基本統計調査）

図表16：男女平均賃金格差（国際比較）



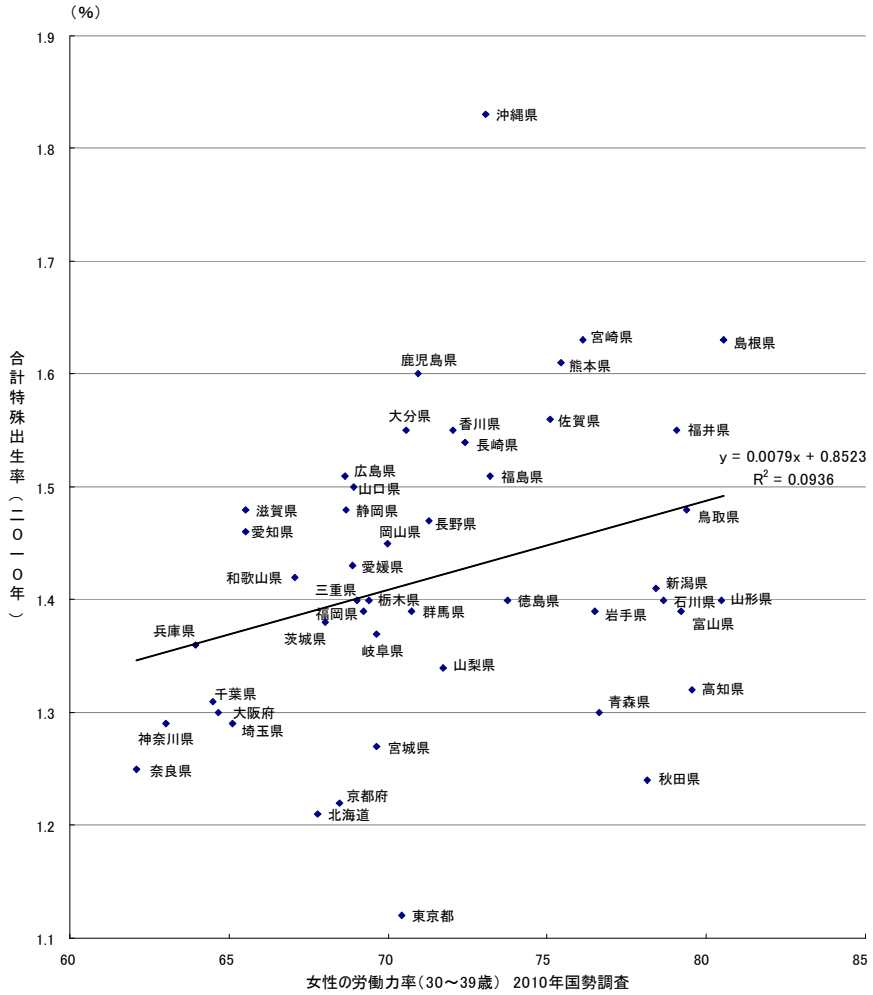
（注）男女平均賃金の格差を男平均賃金で割った数字（平均はメジアン）
（資料）OECD Employment Database, March 2010（75年はSociety at a Glance 2002）

（出典：社会実情データ図録ＨＰ）

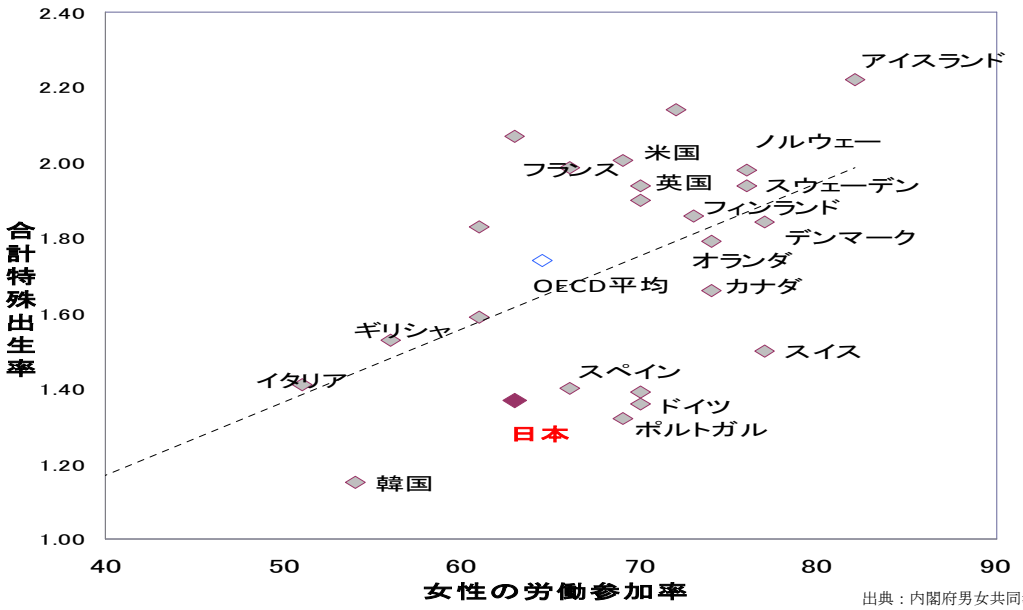
（10）女性の労働参加の状況と合計特殊出生率について

・女性の労働参加の状況と出生率には一定の正の相関が見られ、女性が働くほど出生率が下がるという傾向はみられない。

図表17：女性の労働参加の状況と合計特殊出生率



図表18：OECD 加盟 24 カ国における女性労働力率と合計特殊出生率（2009 年）

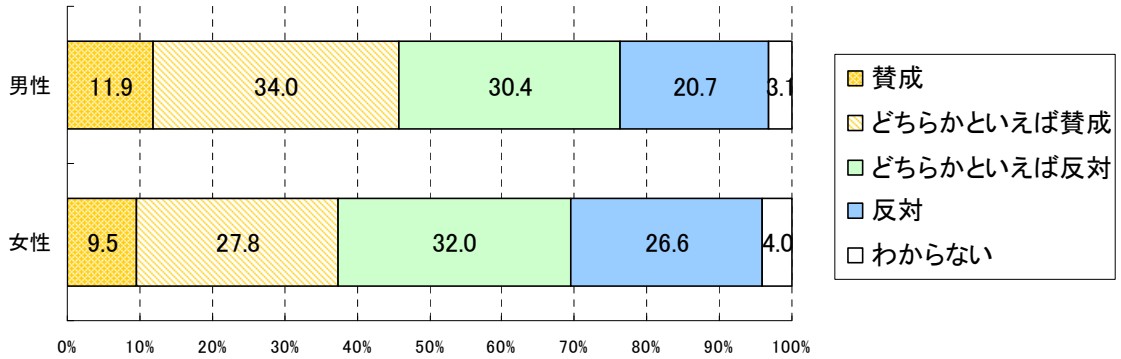


出典：内閣府男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書　参考資料図表１より
2009 年女性労働参加率：OECD ジェンダーイニシアチブレポート P58、2009 年出生率：ＯＥＣＤデータベースを基に、内閣府男女共同参画局で作成

（11）固定的性別役割分担意識について

・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に「賛成」または「どちらかといえば賛成」の男性の割合は 45.9%、女性の割合は 37.3%となっている。

図表19:「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方の割合



（出典：平成21年男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府））

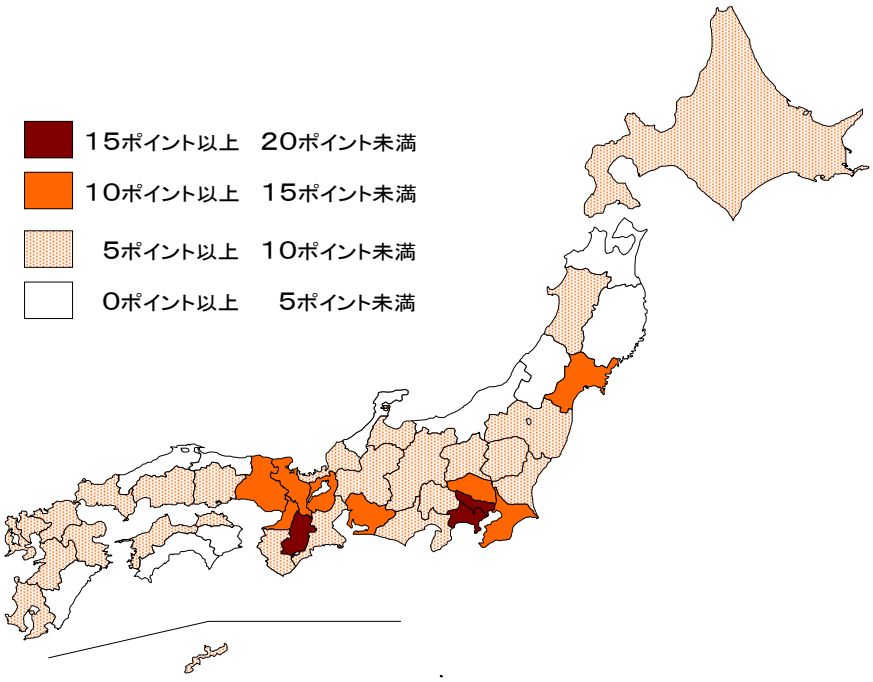
２．都道府県の状況

（１）M字カーブの深さ

・都道府県のM字カーブの深さ（M字左頂点とM字谷底との差：H22 国勢調査）の状況をみると、最も深いのは神奈川県の 18.0 ポイント、最も浅いのは高知県の 2.5 ポイントとなっており、都道府県によってM字の谷の状況は様々である。

図表20:M 字カーブの深さ（都道府県別）

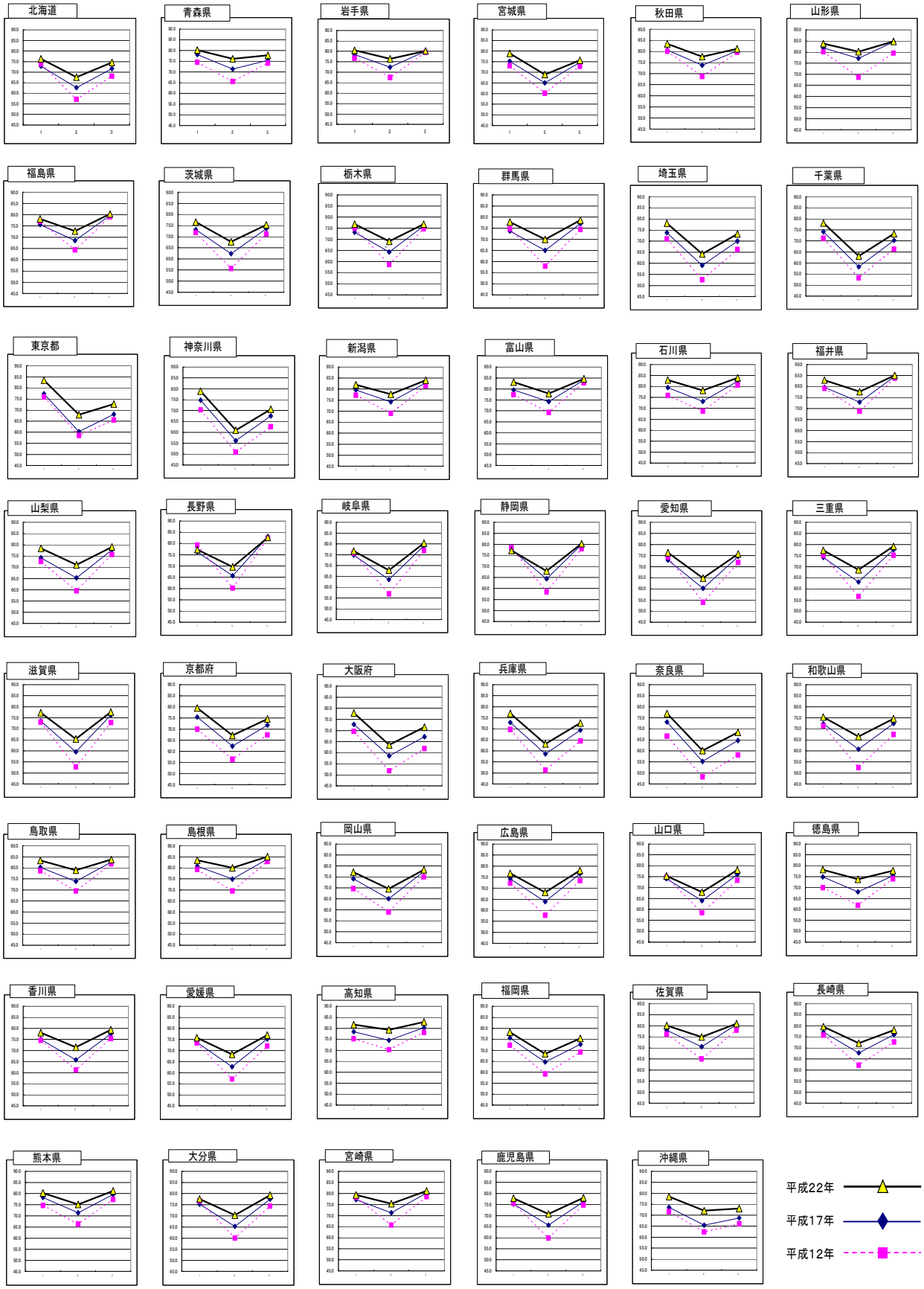
	M字左頂点	M字谷底	M字深さ
北海道	76.3	67.6	8.7
青森県	80.3	76.2	4.1
岩手県	80.6	76.4	4.2
宮城県	79.0	68.9	10.0
秋田県	83.4	77.7	5.8
山形県	83.8	80.2	3.6
福島県	78.2	72.7	5.4
茨城県	76.6	67.7	8.9
栃木県	76.8	69.1	7.7
群馬県	77.8	70.0	7.8
埼玉県	78.0	64.3	13.8
千葉県	78.0	63.1	14.9
東京都	83.5	67.9	15.6
神奈川県	79.0	61.0	18.0
新潟県	82.0	77.6	4.4
富山県	83.1	77.9	5.2
石川県	82.9	78.1	4.8
福井県	82.9	77.7	5.2
山梨県	78.4	71.1	7.3
長野県	77.3	69.6	7.7
岐阜県	76.7	67.8	8.8
静岡県	77.2	67.9	9.3
愛知県	76.3	64.9	11.4
三重県	77.4	68.6	8.8
滋賀県	77.3	65.4	11.9
京都府	79.5	67.2	12.4
大阪府	77.8	63.5	14.3
兵庫県	76.9	63.2	13.7
奈良県	77.0	60.2	16.8
和歌山県	75.3	66.5	8.8
鳥取県	83.3	78.9	4.5
島根県	83.5	80.0	3.5
岡山県	77.2	69.6	7.7
広島県	76.7	68.1	8.6
山口県	75.3	67.9	7.4
徳島県	78.3	73.8	4.5
香川県	78.1	71.5	6.5
愛媛県	75.8	68.2	7.6
高知県	81.7	79.2	2.5
福岡県	78.2	68.4	9.8
佐賀県	80.1	75.0	5.1
長崎県	79.6	72.2	7.4
熊本県	80.3	75.2	5.1
大分県	77.6	70.3	7.3
宮崎県	79.4	75.3	4.1
鹿児島県	77.9	70.8	7.1
沖縄県	78.5	72.1	6.5



（出典：平成22年国勢調査）

図表21：M字の谷山一覧（12－17－22 年度比較）

本資料は、都道府県別のM字の深さの変化を「見える化」するため、調査年ごとのM字左頂点～M字谷底～M字右頂点をつないだものである。
（Ｘ軸：５歳ごとの年齢、Ｙ軸：女性の労働力率）
したがって、同一都道府県であっても、調査年ごとのＸ軸の値に違いが生じている場合がある。
（北海道の場合：平成 17 年のM字左頂点のＸ軸の値は 20 歳～24 歳、谷底のＸ軸の値は 30 歳～34 歳、M字右頂点のＸ軸の値は 45 歳～49 歳であるが、平成 22 年のM字左頂点のＸ軸の値は 25 歳～29 歳、谷底のＸ軸の値は 35 歳～39 歳、M字右頂点のＸ軸の値は 45 歳～49 歳となっている。）

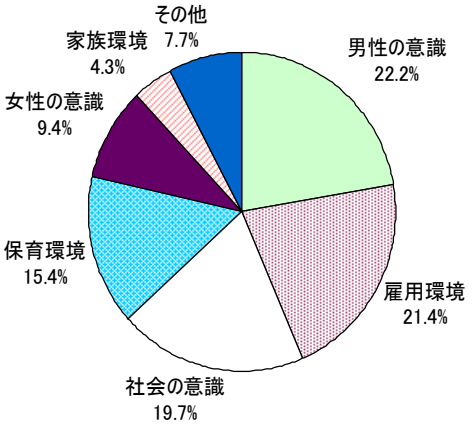


（出典：国勢調査（平成 12 年、平成 17 年、平成 22 年））

（２）Ｍ字カーブの深さの要因

・知事会調査結果では、Ｍ字カーブの要因として、「男性の意識」「雇用環境」「社会の意識」「保育環境」「女性の意識」等が挙げられている。そこで、これらの項目（「雇用環境」は男女別）を、それぞれに設定した指標からポイント化を行い、平均値を算出した。その結果、Ｍ字カーブの深さと６つの項目の平均値との間には相関関係がみられた。なお、各都道府県によって６つの項目のポイントに片寄りがある。

図表22:M字カーブの要因（知事会調査より）



図表23:M字カーブの要因のポイント化指標

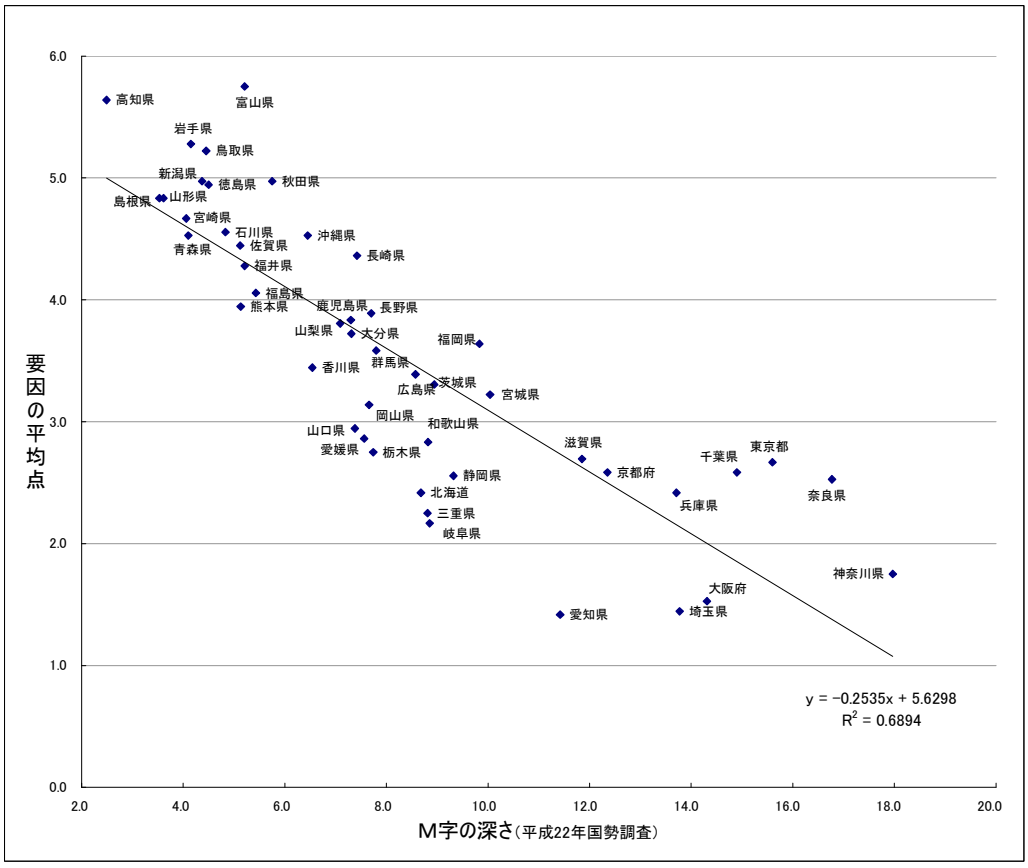
項目		指標	出典
1	雇用環境（男性）	フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合	H19就業構造基本調査
		通勤時間（男性）	H18社会生活基本調査
2	雇用環境（女性）	雇用者に占める正規職員割合（女性）	H19就業構造基本調査
		女性の給与水準（対男性）	H22賃金構造基本調査
3	保育環境	三世代同居率	H22国勢調査
		保育所利用児童の割合	H22厚生労働省資料
		放課後児童クラブ登録児童数割合（小1～3）	H20学校基本調査等
4	社会の意識	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に同意する割合	H18内閣府意識調査
		「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」に同意する割合	H18内閣府意識調査
5	女性の意識	30歳代女性就業希望割合	H19就業構造基本調査
6	男性の意識	家事育児等の時間割合（男性）	H18社会生活基本調査

［都道府県順位によるポイント］

１位～８位	… ６点	２５位～３２位	… ３点
９位～１６位	… ５点	３３位～４０位	… ２点
１７位～２４位	… ４点	４１位～４７位	… １点

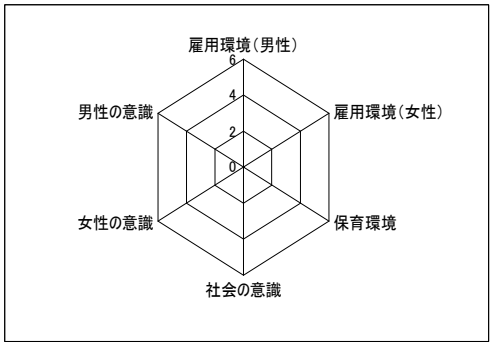
図表24：M 字カーブの深さと要因の平均点との関係

	M字の深さ	総平均点
北海道	8.7	2.42
青森県	4.1	4.53
岩手県	4.2	5.28
宮城県	10.0	3.22
秋田県	5.8	4.97
山形県	3.6	4.83
福島県	5.4	4.06
茨城県	8.9	3.31
栃木県	7.7	2.75
群馬県	7.8	3.58
埼玉県	13.8	1.44
千葉県	14.9	2.58
東京都	15.6	2.67
神奈川県	18.0	1.75
新潟県	4.4	4.97
富山県	5.2	5.75
石川県	4.8	4.56
福井県	5.2	4.28
山梨県	7.3	3.83
長野県	7.7	3.89
岐阜県	8.8	2.17
静岡県	9.3	2.56
愛知県	11.4	1.42
三重県	8.8	2.25
滋賀県	11.9	2.69
京都府	12.4	2.58
大阪府	14.3	1.53
兵庫県	13.7	2.42
奈良県	16.8	2.53
和歌山県	8.8	2.83
鳥取県	4.5	5.22
島根県	3.5	4.83
岡山県	7.7	3.14
広島県	8.6	3.39
山口県	7.4	2.94
徳島県	4.5	4.94
香川県	6.5	3.44
愛媛県	7.6	2.86
高知県	2.5	5.64
福岡県	9.8	3.64
佐賀県	5.1	4.44
長崎県	7.4	4.36
熊本県	5.1	3.94
大分県	7.3	3.72
宮崎県	4.1	4.67
鹿児島県	7.1	3.81
沖縄県	6.5	4.53

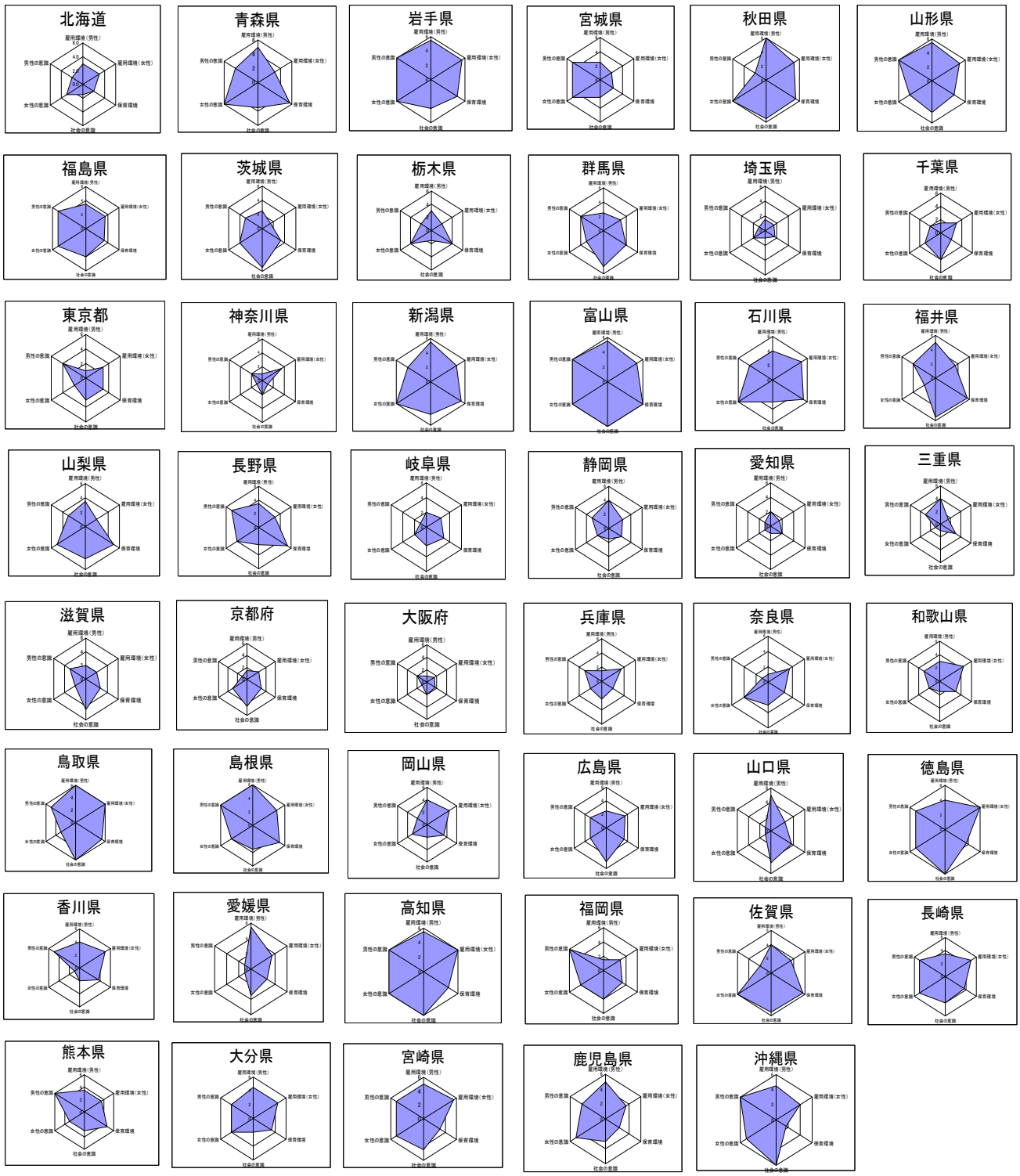


（出典：全国知事会男女共同参画特別委員会作成）

図表25：M字カーブの要因のレーダーチャート（都道府県別）



・本資料は、各都道府県によってM字カーブの要因が異なることを「見える化」したものであり、知事会において独自に設定した指標およびポイント化により作成したものである。



（出典：全国知事会男女共同参画特別委員会作成）

（３）将来の生産年齢人口

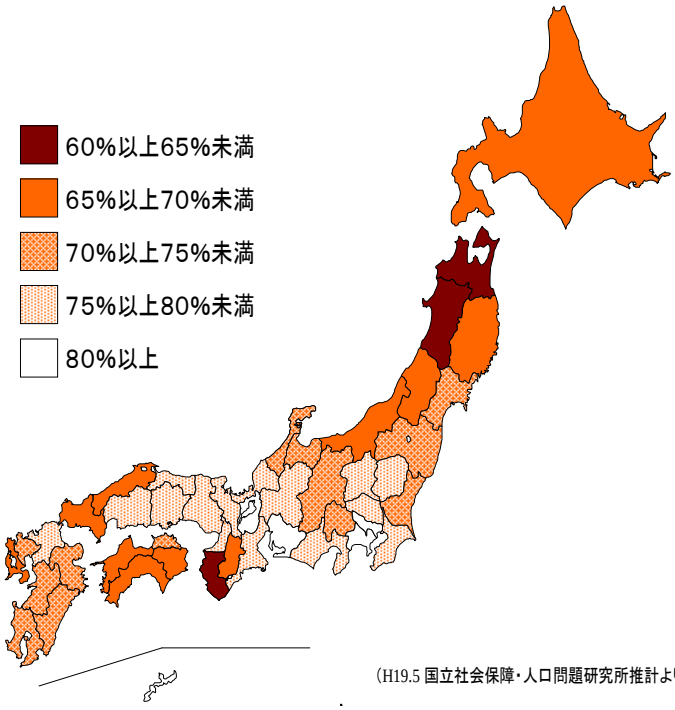
・将来の人口推計では、生産年齢人口の減少が予測されており、多くの都道府県において、平成47年の生産年齢人口（対22年比）が60%～70%となるなど、労働力の減少が懸念される。

図表26：平成47年の生産年齢人口割合（対平成22年）（都道府県別）

将来の生産年齢人口（平成19年5月　国立社会保障・人口問題研究所推計）

（1,000人）

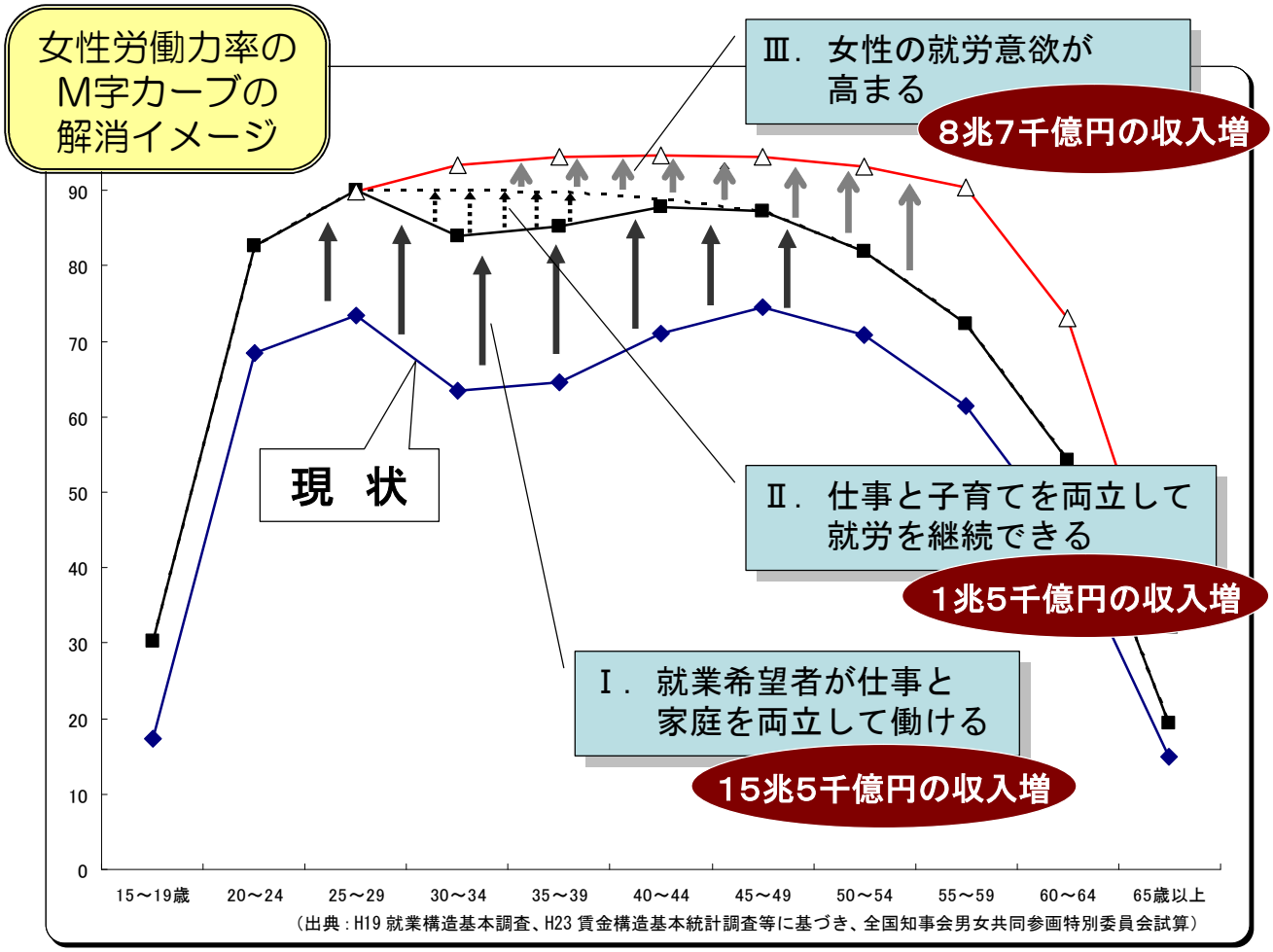
地域	平成17年(2005)	平成22年(2010)	平成27年(2015)	平成32年(2020)	平成37年(2025)	平成42年(2030)	平成47年(2035)	H47/H22
全国	84,422	81,285	76,807	73,635	70,960	67,404	62,919	77.4
北海道	3,701	3,515	3,241	3,007	2,819	2,615	2,400	68.3
青森県	911	860	789	721	661	605	552	64.2
岩手県	853	810	750	691	640	592	548	67.7
宮城県	1,562	1,509	1,424	1,341	1,272	1,202	1,124	74.5
秋田県	695	650	587	526	475	432	394	60.6
山形県	739	707	657	607	565	528	494	69.9
福島県	1,309	1,258	1,179	1,094	1,021	954	891	70.8
茨城県	1,975	1,884	1,758	1,648	1,559	1,465	1,356	72.0
栃木県	1,339	1,299	1,223	1,158	1,107	1,053	987	76.0
群馬県	1,315	1,260	1,181	1,121	1,075	1,019	948	75.2
埼玉県	4,905	4,694	4,426	4,252	4,106	3,884	3,580	76.3
千葉県	4,170	4,002	3,779	3,642	3,534	3,364	3,120	78.0
東京都	8,809	8,737	8,538	8,515	8,489	8,243	7,790	89.2
神奈川県	6,115	5,983	5,786	5,707	5,628	5,399	5,036	84.2
新潟県	1,518	1,449	1,342	1,244	1,167	1,090	1,008	69.6
富山県	704	665	612	579	552	519	480	72.2
石川県	762	726	674	641	611	576	535	73.7
福井県	515	494	464	439	418	395	371	75.1
山梨県	563	544	515	488	463	435	403	74.1
長野県	1,357	1,294	1,213	1,152	1,098	1,032	956	73.9
岐阜県	1,359	1,299	1,219	1,163	1,116	1,056	986	75.9
静岡県	2,475	2,373	2,233	2,131	2,042	1,933	1,800	75.9
愛知県	4,925	4,826	4,673	4,621	4,570	4,421	4,189	86.8
三重県	1,199	1,156	1,094	1,051	1,013	961	902	78.0
滋賀県	917	907	879	863	850	826	793	87.4
京都府	1,767	1,683	1,575	1,520	1,478	1,411	1,322	78.6
大阪府	5,953	5,600	5,247	5,049	4,881	4,597	4,219	75.3
兵庫県	3,681	3,519	3,313	3,180	3,062	2,895	2,687	76.4
奈良県	940	877	807	754	708	655	598	68.2
和歌山県	643	596	544	502	464	423	384	64.4
鳥取県	376	363	340	319	303	288	273	75.2
島根県	440	418	383	354	331	311	291	69.6
岡山県	1,241	1,192	1,123	1,080	1,041	998	945	79.3
広島県	1,868	1,781	1,663	1,585	1,517	1,437	1,336	75.0
山口県	922	860	781	723	678	634	585	68.0
徳島県	507	483	444	412	386	362	337	69.8
香川県	637	605	556	524	496	468	435	71.9
愛媛県	915	868	800	745	699	652	604	69.6
高知県	487	460	420	390	366	342	318	69.1
福岡県	3,343	3,243	3,066	2,929	2,824	2,707	2,558	78.9
佐賀県	538	521	490	459	434	411	389	74.7
長崎県	914	870	804	738	683	634	586	67.4
熊本県	1,140	1,103	1,035	969	913	862	814	73.8
大分県	751	719	668	625	591	560	528	73.4
宮崎県	713	684	634	586	545	511	480	70.2
鹿児島県	1,066	1,031	968	898	837	788	742	72.0
沖縄県	888	910	910	892	876	860	838	92.1



（H19.5 国立社会保障・人口問題研究所推計より作成）

３．Ｍ字カーブ解消が社会に与える影響

図表27：女性労働力率のＭ字カーブ解消イメージ



●取組の方向Ⅰによる影響

・取組の方向Ⅰを進めることで、就労を希望する**約 567 万人**[1]の女性が新たに就労できる。
・約 567 万人の女性が就労した場合、年収の合計は年間**約 15 兆 5 千億円**[2]と試算される。

●取組の方向Ⅱによる影響

・取組の方向Ⅱを進めることで、**約 55 万人**の女性が就労を継続することができる。
・約 55 万人の女性が就労した場合、年収の合計は年間**約 1 兆 5 千億円**と試算される。

●取組の方向Ⅲによる影響

・取組の方向Ⅲを進めることで、新たに**約 316 万人**の女性が就労できる。
・約 316 万人の女性が就労した場合、年収の合計は年間**約 8 兆 7 千億円**と試算される。

---

[1] ・本試算では、平成 19 年就業構造基本調査に基づき就業希望者数を算出している。
・国の試算では労働力調査に基づき就業希望者 342 万人とされているが、求職者は含まれていない。本試算では求職者も含めて、就業希望者（20 歳～64 歳）を算出している。
・取組の方向Ⅲについては、女性の労働力率が男性と同じと仮定して算出している。

[2] ・年収の試算では、平成 23 年賃金構造基本統計調査に基づき、仕事を主とする者については、「きまって支給する現金給与額」「年間賞与その他特別給与額」、仕事を従とする者は、「短時間労働者の 1 時間当たり所定内給与額および年間賞与その他特別給与額」をもとに、都道府県ごとに積算している。

図表28：M字カーブの解消が経済社会に及ぼす影響について（都道府県別）

	現状		＜取組の方向Ⅰ＞		＜取組の方向Ⅱ＞		＜取組の方向Ⅲ＞		＜取組の方向Ⅰ～Ⅲ＞	
	女性の就業者数（万人）	年間収入額（億円）	女性就業者増加数（万人）	年間収入増加額（億円）	女性就業者増加数（万人）	年間収入増加額（億円）	女性就業者増加数（万人）	年間収入増加額（億円）	女性就業者増加数（万人）	年間収入増加額（億円）
北海道	106.4	25,501	28.1	6,733	1.3	310	16.0	3,837	45.4	10,881
青森県	28.0	6,263	6.6	1,483	0.3	77	1.9	433	8.9	1,993
岩手県	27.0	6,494	5.3	1,268	0.3	65	1.7	406	7.2	1,739
宮城県	46.4	12,823	10.7	2,952	1.0	265	5.7	1,570	17.3	4,787
秋田県	22.1	5,447	4.3	1,066	0.2	53	1.4	353	6.0	1,472
山形県	24.3	5,837	3.8	906	0.1	16	1.6	387	5.4	1,309
福島県	40.4	10,956	7.5	2,037	0.1	20	3.9	1,049	11.5	3,106
茨城県	57.0	15,250	12.2	3,249	0.6	170	8.6	2,308	21.4	5,726
栃木県	39.5	10,033	8.7	2,206	0.3	89	4.6	1,181	13.7	3,476
群馬県	39.3	10,113	8.5	2,183	0.1	14	4.1	1,051	12.6	3,249
埼玉県	135.6	36,013	34.9	9,270	6.9	1,822	19.2	5,110	61.0	16,202
千葉県	115.1	30,634	30.1	8,010	4.6	1,212	18.0	4,780	52.6	14,001
東京都	262.8	92,964	58.5	20,709	8.1	2,878	31.1	11,011	97.8	34,598
神奈川県	166.9	48,591	43.8	12,755	6.3	1,845	29.1	8,470	79.3	23,070
新潟県	49.2	13,224	7.6	2,041	0.2	61	4.7	1,249	12.5	3,351
富山県	23.6	6,448	3.3	898	0.0	8	2.3	639	5.6	1,546
石川県	25.3	6,709	3.9	1,021	0.1	39	2.1	549	6.1	1,608
福井県	17.2	4,645	2.4	654	0.2	46	1.3	363	3.9	1,063
山梨県	17.4	4,473	3.4	868	0.1	22	1.5	379	4.9	1,268
長野県	44.6	11,760	7.8	2,063	0.3	80	3.4	902	11.6	3,046
岐阜県	42.6	10,597	8.0	1,979	0.3	81	5.9	1,463	14.2	3,523
静岡県	78.9	20,055	13.8	3,509	0.9	232	7.8	1,975	22.5	5,716
愛知県	146.1	38,955	30.0	8,000	3.1	833	22.3	5,958	55.5	14,790
三重県	36.9	9,495	7.0	1,793	0.7	176	5.4	1,384	13.0	3,352
滋賀県	27.6	7,614	5.8	1,605	0.3	73	4.3	1,177	10.4	2,855
京都府	51.3	14,561	12.7	3,602	1.4	388	6.0	1,708	20.1	5,697
大阪府	159.5	46,300	48.0	13,944	4.8	1,403	27.3	7,911	80.1	23,258
兵庫県	104.0	27,084	27.1	7,063	3.2	830	18.3	4,761	48.6	12,654
奈良県	25.1	6,766	7.2	1,933	0.4	110	6.3	1,703	13.9	3,745
和歌山県	18.8	4,671	4.2	1,050	0.3	74	2.8	698	7.3	1,822
鳥取県	12.3	3,138	2.0	520	0.2	59	0.5	115	2.7	694
島根県	14.2	3,785	2.3	622	0.2	55	1.1	282	3.6	960
岡山県	37.6	10,330	7.8	2,135	0.5	128	4.6	1,277	12.9	3,539
広島県	55.4	14,285	12.2	3,133	1.7	432	6.9	1,772	20.7	5,337
山口県	27.6	6,364	5.8	1,332	0.4	92	3.6	833	9.8	2,257
徳島県	15.3	4,345	3.2	915	0.1	27	1.2	337	4.5	1,279
香川県	19.5	5,266	3.6	984	0.4	103	2.2	583	6.2	1,670
愛媛県	27.2	6,590	6.2	1,503	0.6	144	3.4	818	10.2	2,465
高知県	15.7	4,224	3.0	794	0.0	0	0.5	125	3.4	919
福岡県	100.5	25,262	25.1	6,318	2.4	603	9.8	2,462	37.3	9,383
佐賀県	17.5	4,291	3.3	810	0.1	15	1.2	305	4.6	1,131
長崎県	28.1	6,521	6.1	1,406	0.5	120	2.2	501	8.7	2,027
熊本県	36.8	9,748	6.8	1,810	0.8	203	2.3	615	9.9	2,628
大分県	23.1	5,656	4.8	1,165	0.3	68	2.9	704	7.9	1,936
宮崎県	22.8	5,486	4.8	1,162	0.2	38	1.7	408	6.7	1,607
鹿児島県	33.1	7,677	7.4	1,721	0.1	31	2.5	577	10.0	2,329
沖縄県	25.4	5,762	7.6	1,721	0.3	76	0.9	194	8.8	1,991
合計	2,490.9	679,005	567.1	154,901	55.2	15,484	315.9	86,673	938.2	257,059

・「現状の女性の就業者数」　：H19就業構造基本調査に基づく女性の有業者数
・「現状の年間収入額」　：H19就業構造基本調査およびH23賃金構造基本統計調査に基づき積算
・＜取組の方向Ⅰ＞「女性就業者増加数」：H19就業構造基本調査における「就業希望者数」
・＜取組の方向Ⅰ＞「年間収入増加額」　：「現状の年間収入額」／「女性の就業者数」×「女性就業者増加数」
・＜取組の方向Ⅱ＞「女性就業者増加数」：＜取組の方向Ⅰ＞におけるM字の左の山の割合が右の山まで継続したと仮定し、積算
・＜取組の方向Ⅱ＞「年間収入増加額」　：「現状の年間収入額」／「女性の就業者数」×「女性就業者増加数」
・＜取組の方向Ⅲ＞「女性就業者増加数」：「＜取組の方向Ⅰ・Ⅱ＞で増加した女性有業率と男性有業率の差」×「現在の女性の就業者数」
・＜取組の方向Ⅲ＞「年間収入増加額」　：「現状の年間収入額」／「女性の就業者数」×「女性就業者増加数」

４．Ｍ字カーブ解消による効果

女性にとって

●自らが望む生き方ができる。

●継続就労による生涯所得を逸失することなく、様々なリスクに対応が可能となる。

●様々な場面で、自らの能力を活かすことが可能となる。

など

男性にとって

●女性にとって働きやすい職場環境は、男性にとっても働きやすく、長時間労働の解消など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能となる。

●夫婦で収入が確保でき、経済的なリスクに対応が可能となる。

など

企業にとって

●社内の業務改革が進展する。

●社員の定着率の向上による採用・教育コストの減少が図れる。

●社内全体が活性化する。

●女性の視点による商品開発などによる業績アップが可能となる。

など

社会にとって

●男女とも仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図られ、地域活動が活性化される。

●女性の就労により内需が拡大し、地域経済が活性化する。

など

〈地域にとっての効果について〉

（１）有業者減少への効果

・今後、生産年齢人口の減少に伴い、有業者の減少が予測される。現在の人口減少に伴い有業者が減少すると仮定すると、平成 22 年時点に比べ平成 47 年度の有業者（男女合計）は、多くの都道府県で６割から７割まで落ち込んでしまう。

・しかしながら、M字カーブ解消に向けた取組の方向Ⅰ～Ⅲが実現されることで、有業者の落ち込みにブレーキをかけることが可能となり、**現状の有業者の９割程度の労働力**が確保できる。

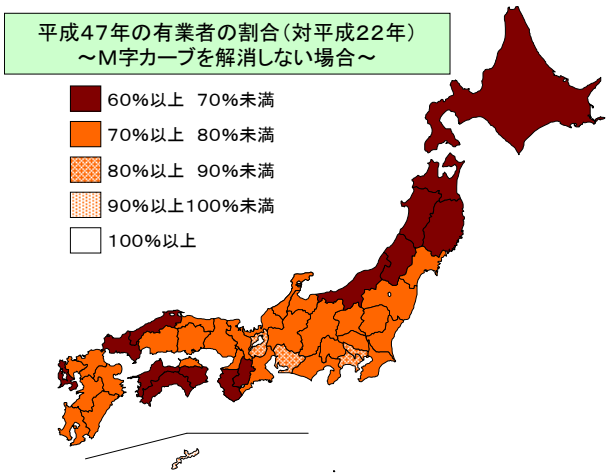
・ただし、取組の方向Ⅰ～Ⅲをすべて実現したとしても、有業者の減少を完全に押しとどめることはできず、多くの都道府県で有業者が減少する状況にある。

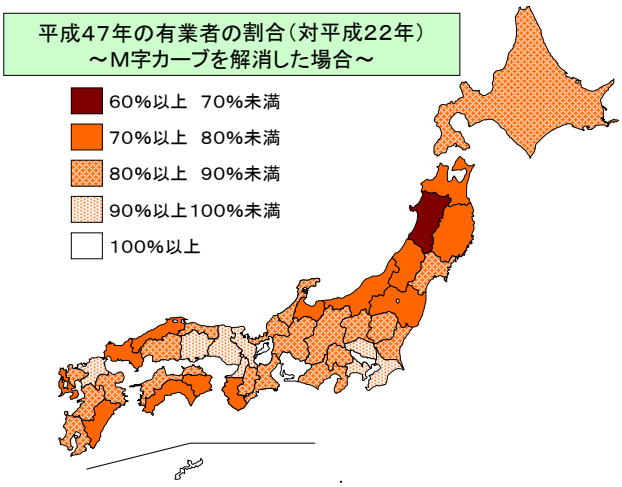
図表29：M 字カーブ解消が及ぼす有業者減少への効果（都道府県別）

	有業者合計（①）	生産年齢人口 H47/H22（②）	有業者 H47推計（③）	M字解消 女性労働力（Ⅰ～Ⅲ合計）	M字解消 女性労働力 H47推計（④）	③+④（⑤）	⑤/①
北海道	2,438,500	68.3	1,664,979	453,781	309,836	1,974,815	81.0
青森県	618,300	64.2	396,862	88,951	57,094	453,957	73.4
岩手県	604,100	67.7	408,700	72,262	48,888	457,588	75.7
宮城県	1,077,400	74.5	802,517	173,358	129,128	931,645	86.5
秋田県	492,900	60.6	298,773	59,782	36,237	335,010	68.0
山形県	540,600	69.9	377,732	54,495	38,077	415,809	76.9
福島県	929,700	70.8	658,476	114,653	81,205	739,681	79.6
茨城県	1,387,200	72.0	998,431	214,149	154,133	1,152,563	83.1
栃木県	954,800	76.0	725,472	136,770	103,920	829,391	86.9
群馬県	927,400	75.2	697,758	126,350	95,063	792,821	85.5
埼玉県	3,370,300	76.3	2,570,446	609,816	465,092	3,035,538	90.1
千葉県	2,862,000	78.0	2,231,244	526,147	410,189	2,641,434	92.3
東京都	6,364,000	89.2	5,674,209	977,852	871,863	6,546,072	102.9
神奈川県	4,265,100	84.2	3,590,012	792,547	667,101	4,257,114	99.8
新潟県	1,111,000	69.6	772,870	124,782	86,805	859,675	77.4
富山県	528,500	72.2	381,474	56,452	40,748	422,221	79.9
石川県	555,300	73.7	409,209	60,652	44,696	453,904	81.7
福井県	381,000	75.1	286,136	39,357	29,557	315,693	82.9
山梨県	402,200	74.1	297,953	49,393	36,591	334,544	83.2
長野県	1,012,500	73.9	748,029	115,594	85,400	833,430	82.3
岐阜県	979,200	75.9	743,257	141,544	107,438	850,696	86.9
静岡県	1,832,500	75.9	1,390,013	224,812	170,528	1,560,540	85.2
愛知県	3,590,600	86.8	3,116,665	554,670	481,457	3,598,122	100.2
三重県	864,600	78.0	674,627	130,144	101,549	776,176	89.8
滋賀県	656,800	87.4	574,247	103,515	90,504	664,751	101.2
京都府	1,173,300	78.6	921,630	200,716	157,663	1,079,292	92.0
大阪府	3,881,400	75.3	2,924,219	801,126	603,562	3,527,781	90.9
兵庫県	2,455,100	76.4	1,874,639	485,859	370,987	2,245,626	91.5
奈良県	597,800	68.2	407,622	138,947	94,744	502,366	84.0
和歌山県	428,200	64.4	275,887	73,227	47,180	323,067	75.4
鳥取県	269,800	75.2	202,907	27,225	20,475	223,382	82.8
島根県	319,900	69.6	222,706	36,104	25,135	247,840	77.5
岡山県	861,800	79.3	683,222	128,658	101,998	785,220	91.1
広島県	1,292,700	75.0	969,706	207,143	155,387	1,125,093	87.0
山口県	627,900	68.0	427,118	97,791	66,521	493,639	78.6
徳島県	338,800	69.8	236,388	45,010	31,405	267,793	79.0
香川県	442,100	71.9	317,874	61,762	44,408	362,281	81.9
愛媛県	622,000	69.6	432,820	101,867	70,884	503,704	81.0
高知県	336,000	69.1	232,278	34,136	23,598	255,877	76.2
福岡県	2,264,900	78.9	1,786,498	373,348	294,488	2,080,986	91.9
佐賀県	381,600	74.7	284,918	46,203	34,497	319,415	83.7
長崎県	614,900	67.4	414,174	87,344	58,831	473,005	76.9
熊本県	796,000	73.8	587,438	99,163	73,181	660,619	83.0
大分県	521,100	73.4	382,671	79,138	58,115	440,787	84.6
宮崎県	497,400	70.2	349,053	66,681	46,794	395,846	79.6
鹿児島県	728,500	72.0	524,294	100,402	72,258	596,552	81.9
沖縄県	582,300	92.1	536,228	87,908	80,953	617,181	106.0
合計	58,780,000	77.4	45,498,909	9,381,588	7,261,858	52,760,767	89.8

「H19.5 日本の都道府県別将来推計人口（国立社会保障・人口問題研究所）」および平成 19 年就業構造基本調査をもとに積算。

図表30：M 字カーブ解消が将来の有業者割合に及ぼす影響





（２）地域経済への効果

・M字カーブの解消に向け取組の方向Ⅰ、Ⅱ、Ⅲすべて進めることで、新たに就労できる女性は全国で**約 938 万人**、それに伴う年収の増加額は**約 25 兆 7 千億円**と推計される。

・都道府県ごとに、M字カーブの解消に伴う女性の年収増加額が各県内総生産に占める割合を見てみると、全国平均は 5.3%となっており、最も高い割合は奈良県の 10.9%、最も低い割合は福井県の 3.4%である。

図表31：M 字カーブの解消に伴う地域経済への効果（都道府県別）

都道府県	県内総生産（名目、10億円）（ア）	M字カーブ解消による年収増加額（10億円）（イ）	（イ）／（ア）（%）
北海道	18,053	1,088	6.0
青森県	4,417	199	4.5
岩手県	4,255	174	4.1
宮城県	8,007	479	6.0
秋田県	3,697	147	4.0
山形県	3,691	131	3.5
福島県	7,228	311	4.3
茨城県	10,312	573	5.6
栃木県	7,894	348	4.4
群馬県	7,043	325	4.6
埼玉県	20,431	1,620	7.9
千葉県	19,209	1,400	7.3
東京都	85,202	3,460	4.1
神奈川県	29,748	2,307	7.8
新潟県	8,423	335	4.0
富山県	4,097	155	3.8
石川県	4,250	161	3.8
福井県	3,113	106	3.4
山梨県	2,906	127	4.4
長野県	7,919	305	3.8
岐阜県	6,906	352	5.1
静岡県	15,113	572	3.8
愛知県	31,891	1,479	4.6
三重県	7,155	335	4.7
滋賀県	5,702	285	5.0
京都府	9,554	570	6.0
大阪府	35,827	2,326	6.5
兵庫県	17,826	1,265	7.1
奈良県	3,438	375	10.9
和歌山県	3,122	182	5.8
鳥取県	1,888	69	3.7
島根県	2,334	96	4.1
岡山県	6,929	354	5.1
広島県	10,815	534	4.9
山口県	5,477	226	4.1
徳島県	2,643	128	4.8
香川県	3,588	167	4.7
愛媛県	4,632	247	5.3
高知県	2,141	92	4.3
福岡県	17,565	938	5.3
佐賀県	2,724	113	4.2
長崎県	4,320	203	4.7
熊本県	5,366	263	4.9
大分県	4,044	194	4.8
宮崎県	3,470	161	4.6
鹿児島県	5,133	233	4.5
沖縄県	3,721	199	5.4
合計	483,219	25,706	5.3

（出典：「県内総生産額」は、平成 21 年度県民経済計算（内閣府）のデータを使用）