

# 2024年度 関西の女性活躍を巡る現状分析

## マクロとミクロ分析から

関西女性活躍推進フォーラム  
住んで、働いて、子育てしやすい関西を目指して

2025年 3月 19日

# 関西の女性活躍を巡る状況分析 マクロデータとミクロ分析から

## はじめに－関西女性活躍推進フォーラムとは

関西女性活躍推進フォーラムは、「働きたい・働く女性が日本で最も活躍できる地域・関西」の実現を目指し、経済団体や地域団体、有識者、報道機関、府県市自治体が、垣根を越えて関西全体の女性活躍の推進に向けて取り組むためのプラットフォームとして、2017年12月に設置されたものです。

## 研究目的

今回の研究は2025年に開催される大阪・関西万博での公表を予定しており、関西の女性活躍の現状や課題を把握するための基礎的なデータや情報を提供することを目指しています。より関西がすべての人にとって「住んで、働いて、子育てしやすい関西」になるために役立つと思われます。

# 研究の概要

今回の研究は、マクロのミクロの2つの研究から成り立っています。

- ①第1に国勢調査などの公的データから関西の特徴を見いだすマクロデータ分析 及び 日本の縮図といわれる兵庫県内の地域データ分析
- ②第2に関西広域地域内の企業と従業員の両方を調査し、女性が活躍できるだけでなく、すべての従業員の満足度の高い職場づくりに何が必要かをさぐるミクロデータ分析

# 研究結果の概要 マクロ分析その1

## 「関西女性活躍マップ」仕事編

- ・ 仕事、家庭・地域社会における活躍・活動を多面的に見える化・既存の統計に基づき、
- ・ 「仕事編」、「家庭・地域社会編」に分けて指数化し、都道府県別の特徴を把握するもの

各县の女性の就業の特徴は—

### ◆滋賀

「15歳以上の労働力率（総数、有配偶）」が高い

→ 就業した女性のキャリアアップが課題（正規雇用、管理職比率を高める等）

### ◆京都・大阪・兵庫・奈良

「15歳以上の労働力率（総数、有配偶）」「正規雇用比率」は、全国平均より低いが、

「管理的職業従事者比」「決まって支給する現金給与額」は高い

→ 就業者を増やすこと、および正規雇用比率を高める必要がある

### ◆和歌山

全国平均より高いのは、「管理的職業従事者比」

→ 就業者を増やすこと、正規雇用比率、決まって支給する現金給与額を高めることが課題

### ◆徳島・鳥取

「15歳以上の労働力率（有配偶）」「正規雇用比率」「管理的職業従事者比」が全国平均より高く、男女均等度は高い

→ 「決まって支給する現金給与額」が全国平均より低く、この点が課題

# 研究結果の概要 マクロ分析その2

国勢調査のデータによる府県別女性の就業状況の把握や兵庫県内の市町村分析も実施

北には日本海、南は瀬戸内海、太平洋に接する兵庫県は、「日本の縮図」（農山村から都市まで）と言われる。兵庫県の就業の分析は地域差のある関西広域連合域内の分析にも有効



これらの分析から分かったことは：以下が関西に必要

- ・若者・女性の流出、地域・業種の特性に応じた具体的な施策
- ・潜在的な労働力（女性、高齢者、障がい者など）が活躍できる環境整備
- ・高校卒業時の就活支援、高卒者の就業継続の支援
- ・非正規雇用の待遇改善（正規との賃金格差は大きい）
- ・格差の大きい業種（産業）で、女性の就業を支援
- ・スキルアップによる生産性の向上
- ・地域・業種におけるジェンダー・ギャップの解消

# 研究結果の概要 ミクロ分析その1

女性活躍には意義があるのか？

女性活躍に力を入れると企業の業績は高くなるともいわれるが、企業の業績と女性の活躍は相関関係に過ぎないという説もある。

それでは女性の活躍は企業にとって意義があることなのだろうか。



そこで、関西広域連合に所属する府県の企業とその従業員を対象に調査を実施し、女性活躍はどうすればできるのか、女性活躍はよりよい職場づくりや企業業績に貢献するのか？の検証を試みた。

調査実施期間：2024年7月～8月

147社依頼 110社回収（回収率74.8%）

1,880人依頼 1,394回収（回収率74.1%）

# 研究結果の概要 ミクロ分析その2

女性活躍の風土は職場にポジティブな効果をもたらす

- ・チーム業績、チーム革新成果など、組織の業績に寄与している。
- ・手続的公正、分配的公正など、組織の公平な運営の知覚に寄与している。
- ・信頼などのソーシャルキャピタルの形成に寄与している。  
→チームの業績、組織の業績に対してプラスとされる要因にポジティブな影響を与える。
- 会社へのエンゲージメントにつながる要因にもポジティブ

女性活躍の風土作りに寄与する取り組みは

- ・企業の働き方改革は、従業員の女性活躍の風土にプラスの影響を与える。
- ・DXを生産性を高めるために活用している企業の従業員は女性活躍の風土が高い。
- ・性別役割分業意識は、女性活躍の風土にマイナスの影響を与えている。

# 研究結果の概要 ミクロ分析その3

分析から分かったことは

真の女性活躍推進に取り組む価値は高い

- ・ステレオタイプに基づいた女性活躍、過剰な配慮はかえって女性活躍を妨げる。
- ・女性の登用が目的ではなく、女性が活躍できる組織を目指すことが重要。
- ・採用、教育、評価・配置、働き方などを多様性を前提としたものにすることが、女性活躍の基盤を作る。
- ・女性活躍ができる組織のパフォーマンスは、少なくともチームレベルでは高い傾向がある。
- ・女性活躍ができる組織では、公平感やソーシャルキャピタルが高くなるといった効果もあり組織を活性化する。



# 目次

## マクロ分析

「女性活躍の現状と関西経済の活性化」 …P11

- 1. 関西の男女共同参画の現状 …… P13
- 2. マクロ統計からみる男女共同参画 …… P24
- 3. 兵庫県の分析事例から …… P47
- 4. 関西経済活性化への課題 …… P55
- 5. 「女性活躍関連データ集」の概要 …… P57

## ミクロ分析

「企業における女性活躍への取り組みと組織の活性化」 …P59

- 1. 女性活躍と企業業績に関する先行研究 …… P61
- 2. 調査の概要 …… P65
- 3. 女性活躍への取り組みと現状 …… P68
- 4. 女性活躍の風土 …… P72
- 5. 企業の取り組みと女性活躍の風土 …… P89
- 6. 女性活躍の風土の効果 …… P94

# 女性活躍の現状と関西経済の活性化

## 関西経済活性化への課題

マクロ分析チーム

# マクロチームメンバー

前田 正子

甲南大学マネジメント創造学部教授

芦谷 恒憲

兵庫県、兵庫県立大学社会価値創造機構特任教授

入江 啓彰

近畿大学短期大学部商経科教授

長町理恵子

追手門学院大学経済学部准教授

# 1. 関西の男女共同参画の現状

## 経済・社会の状況

経済の成熟化

少子高齢社会

人口減少

地域格差

人手不足

SDGs  
CSR  
(企業の社会的責任)

多様な価値観

どのような取り組みが必要か

### 政策課題への対応

女性活躍推進、多様社会、地方創生

女性、高齢者、障がい者などが、潜在的な労働力として期待

【人口に占める割合】

女性（51.4%）、高齢者（28.6%）、障がい者（9.2%）  
外国人（2.2%）、LGBTQ（8～10%）

（資料）総務省「国勢調査2020年」、  
厚生労働省・こども家庭庁「障害福祉分野の最近の動向」、電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査」など

# 関西の男女共同参画のイメージは？

## 関西では

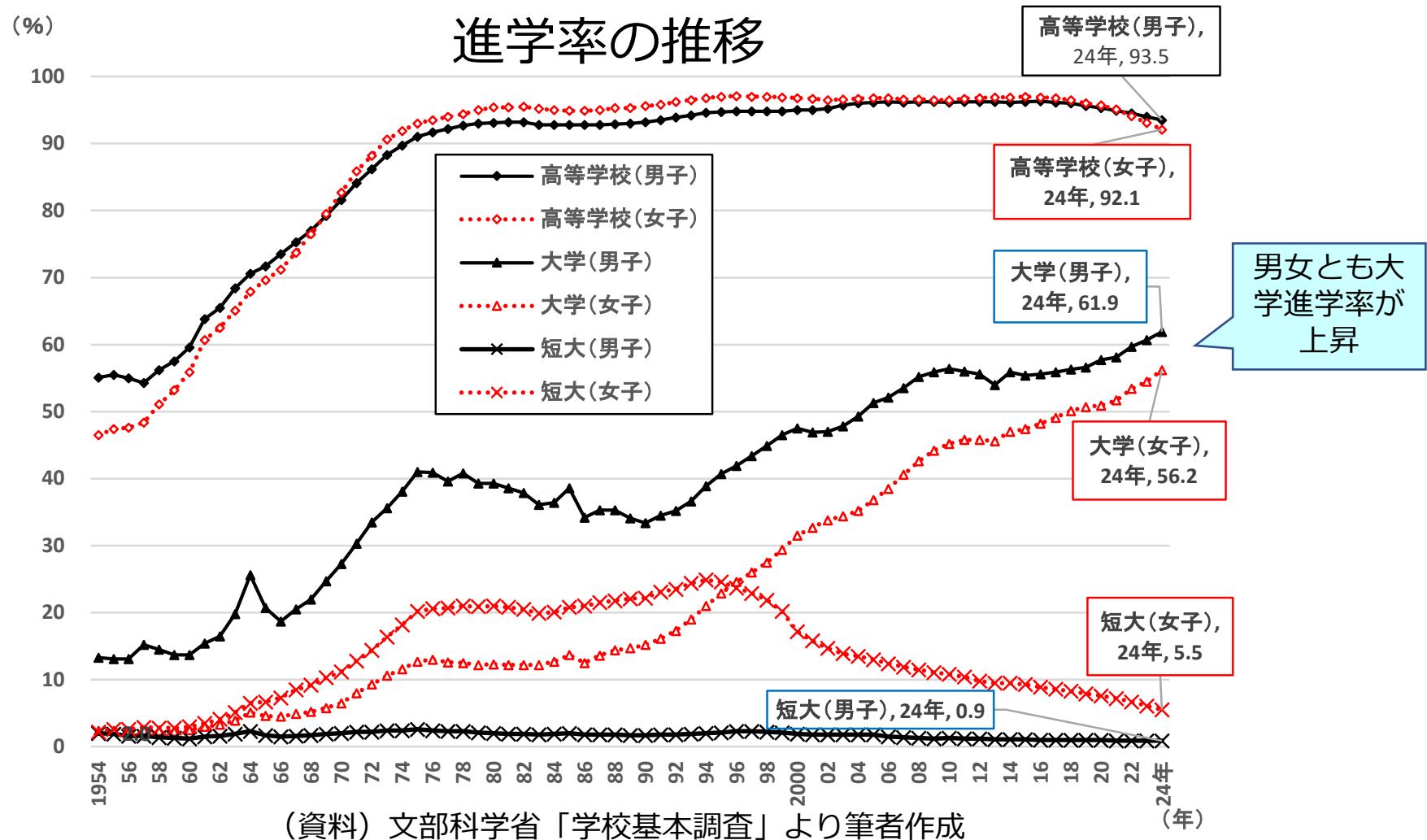
- ・関西広域連合の域内総生産（名目）は、全国の16.3%
- ・2025年は、大阪・関西万博が開催
- ・少子高齢化により、高齢化比率の高まり

## 関西の男女共同参画は

全国に比べて

- ・男女の大学進学率は高水準。大学が多い
- ・近年、女性の就業率が大幅に上昇
- ・女性の非正規雇用の割合が高い
- ・関西は性別役割分担意識が強い傾向がある  
(「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方賛成の割合が全国より高い)

# 進学率（1）：男女とも約6割が大学・短大に進学

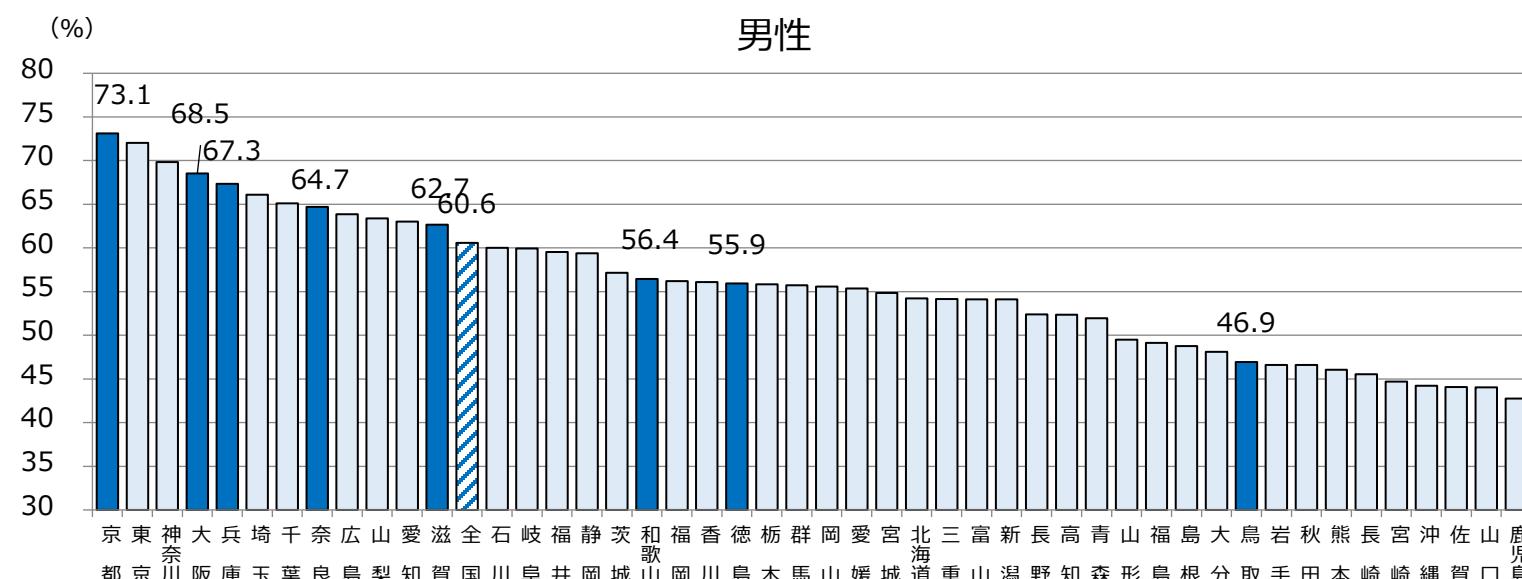
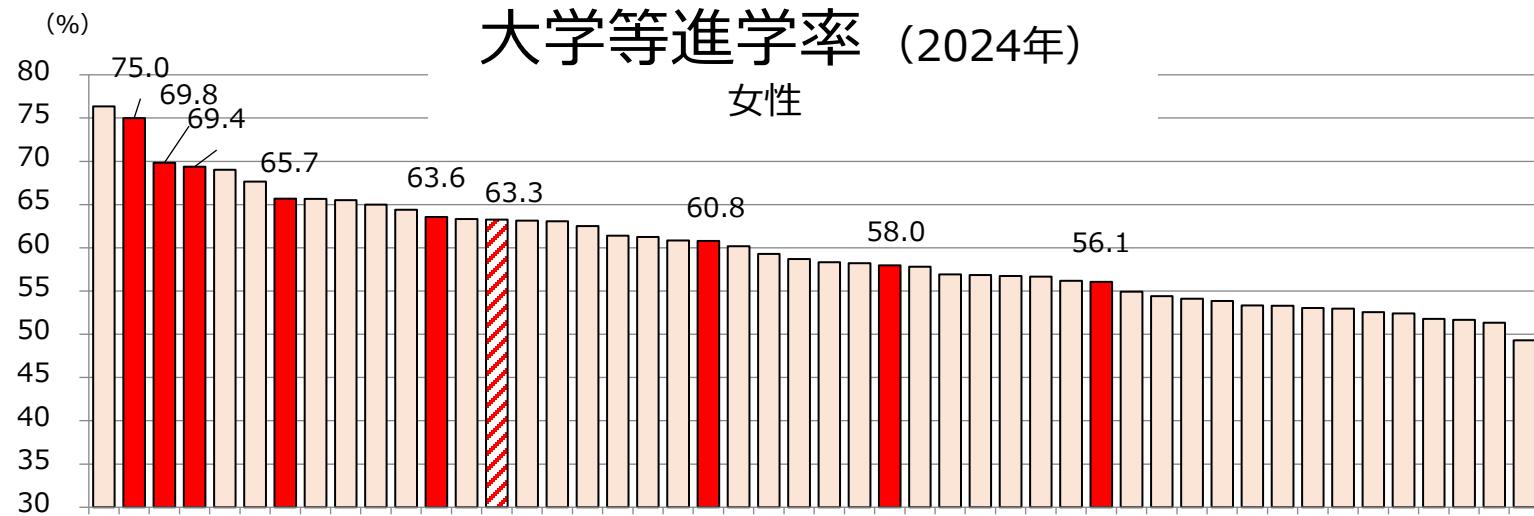


「出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所）

子どもを大学に行かせたい夫婦の割合：男の子に対して、1992年73.9%→2015年76.4%

女の子に対して、1992年34.3%→2015年59.2%

# 進学率（2）：関西の大学等進学率は高水準

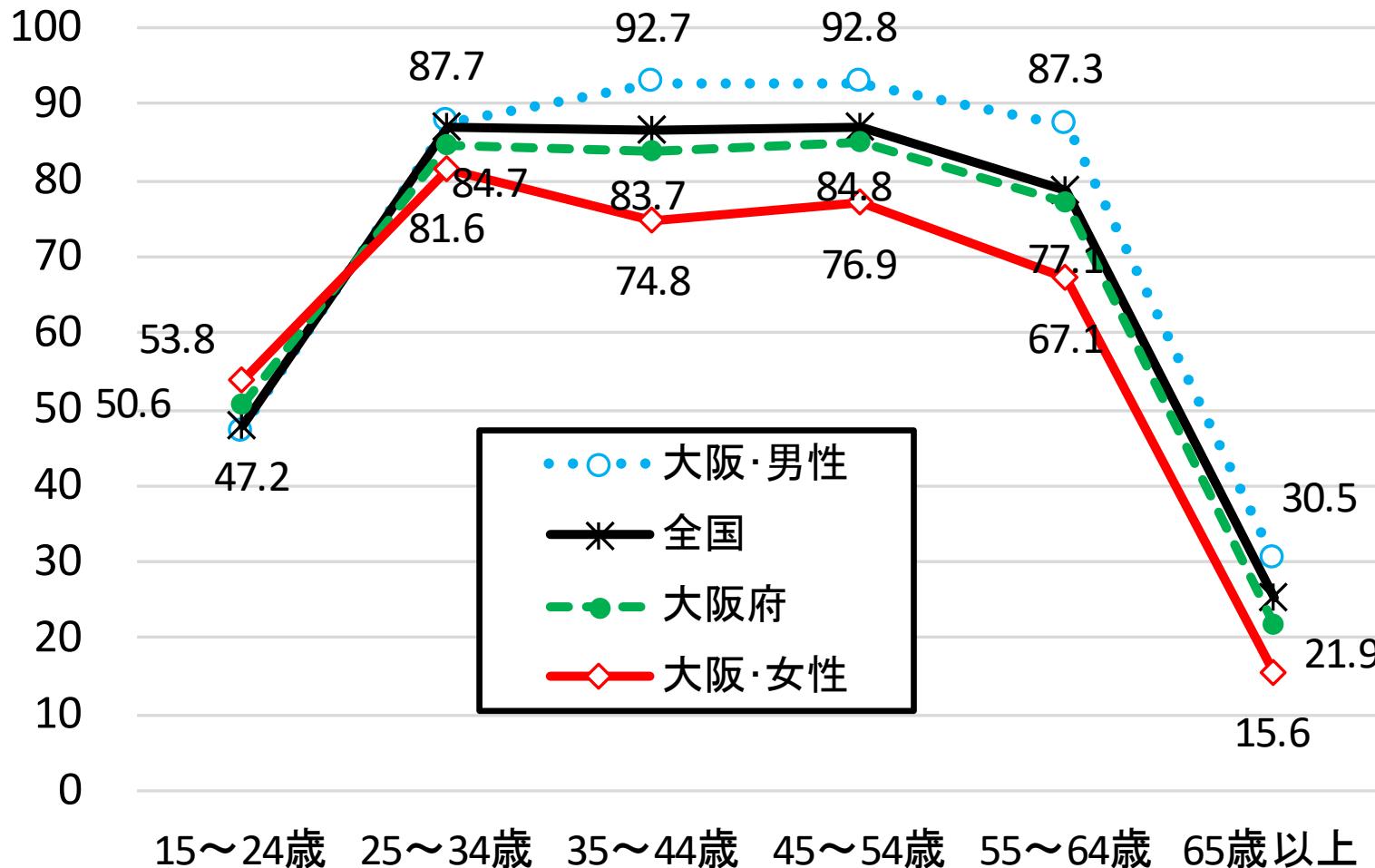


(注) 短大進学率を含む

(資料) 文部科学省「令和6年度学校基本調査（確報）」より筆者作成

# 女性の就業率（全国、大阪）

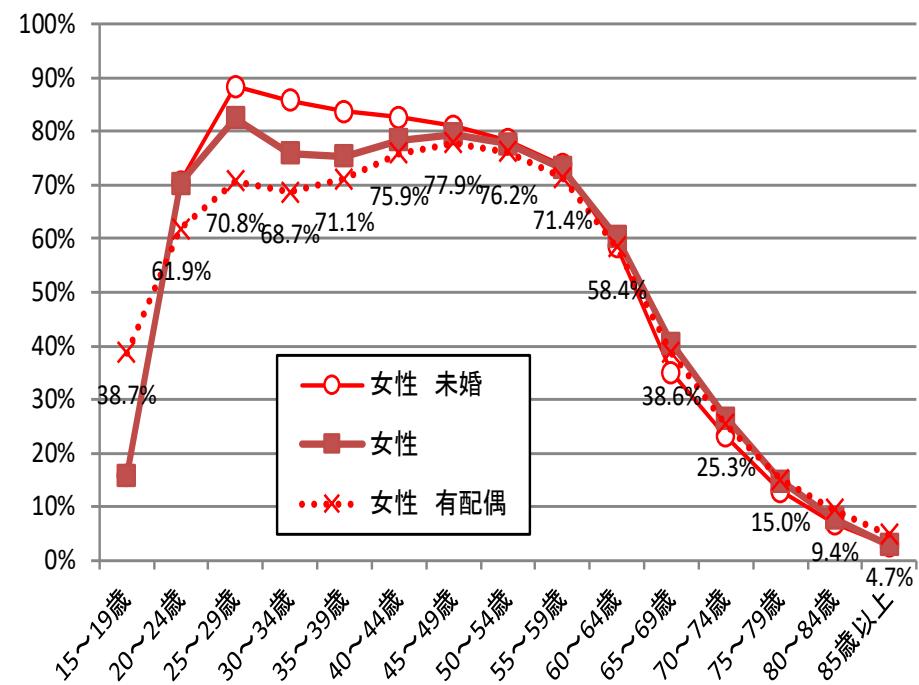
年齢階級別就業率（2023年、全国、大阪府男女、%）



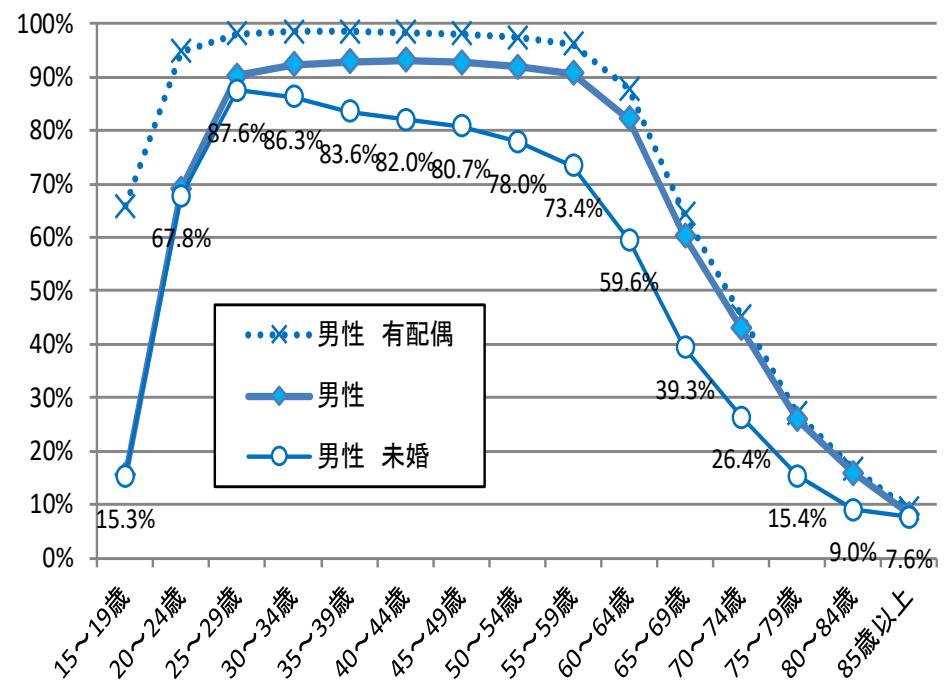
女性の就業率大阪府は全国より若干低い（全国61.2%、大阪府60.1%）

# 配偶関係別にみた男女の就業率

配偶関係別就業率(女)2020年



配偶関係別就業率(男)2020年



就業率【女性】未婚者の方が高い

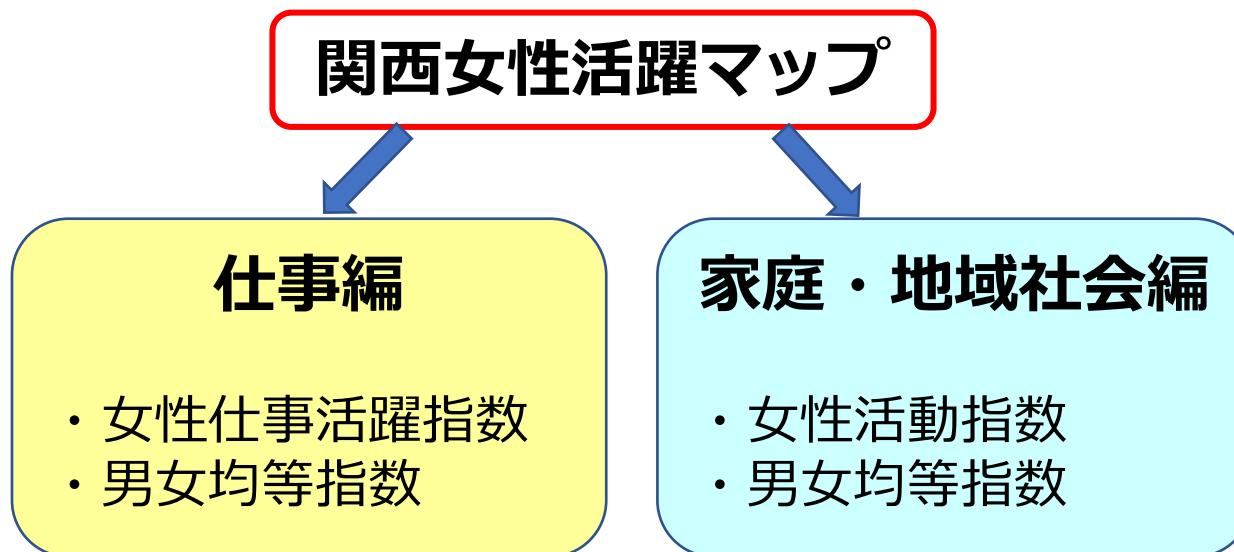
【男性】有配偶者の方が高い

(資料) 総務省「令和2年国勢調査」抽出詳細集計（公表値）から筆者作成

# 関西女性活躍マップ(関西女性活躍推進フォーラム)

## ◆ 「関西女性活躍マップ」とは

- ・**仕事、家庭・地域社会**における活躍・活動を**多面的に見える化**
- ・既存の統計に基づき、「**仕事編**」、「**家庭・地域社会編**」に分けて**指数化**し、全国的な位置づけをとりまとめたもの
- ・**都道府県別の特徴を把握**できる
- ・「女性活躍」の定義付けや都道府県別の優劣を付けるものではない



# 「仕事編」のマップに用いた個別指標（2025年更新版）

個別指標		データ出所
仕 事 編	①-1 15歳以上の労働力率(総数) ①-2 15歳以上の労働力率（有配偶）	2020年国勢調査（総務省）
	② 正規雇用比率	2022年就業構造基本調査（総務省） (会社などの役員を除く雇用者に占める割合)
	③ 管理的職業従事者比	2020年国勢調査（総務省） (総数に占める管理的職業従事者の割合)
	④ 決まって支給する現金給与額	賃金構造基本調査(2019～23年平均)（厚生労働省）

## 【仕事編】算出方法

### 〈女性仕事活躍指数〉

①-1～④の仕事に関する都道府県別の個別指標（女性）について、都道府県のばらつきを考慮した全国平均を50とする指数に変換。

①-1～④の5つの指数の平均値を算出

### 〈男女均等指数〉

①～③の都道府県別の個別指標の男女差（女性－男性）、④の男女比（女性／男性）について、都道府県のばらつきを考慮した全国平均を50とする指数に変換。

①-1～④の5つの指数の平均値を算出

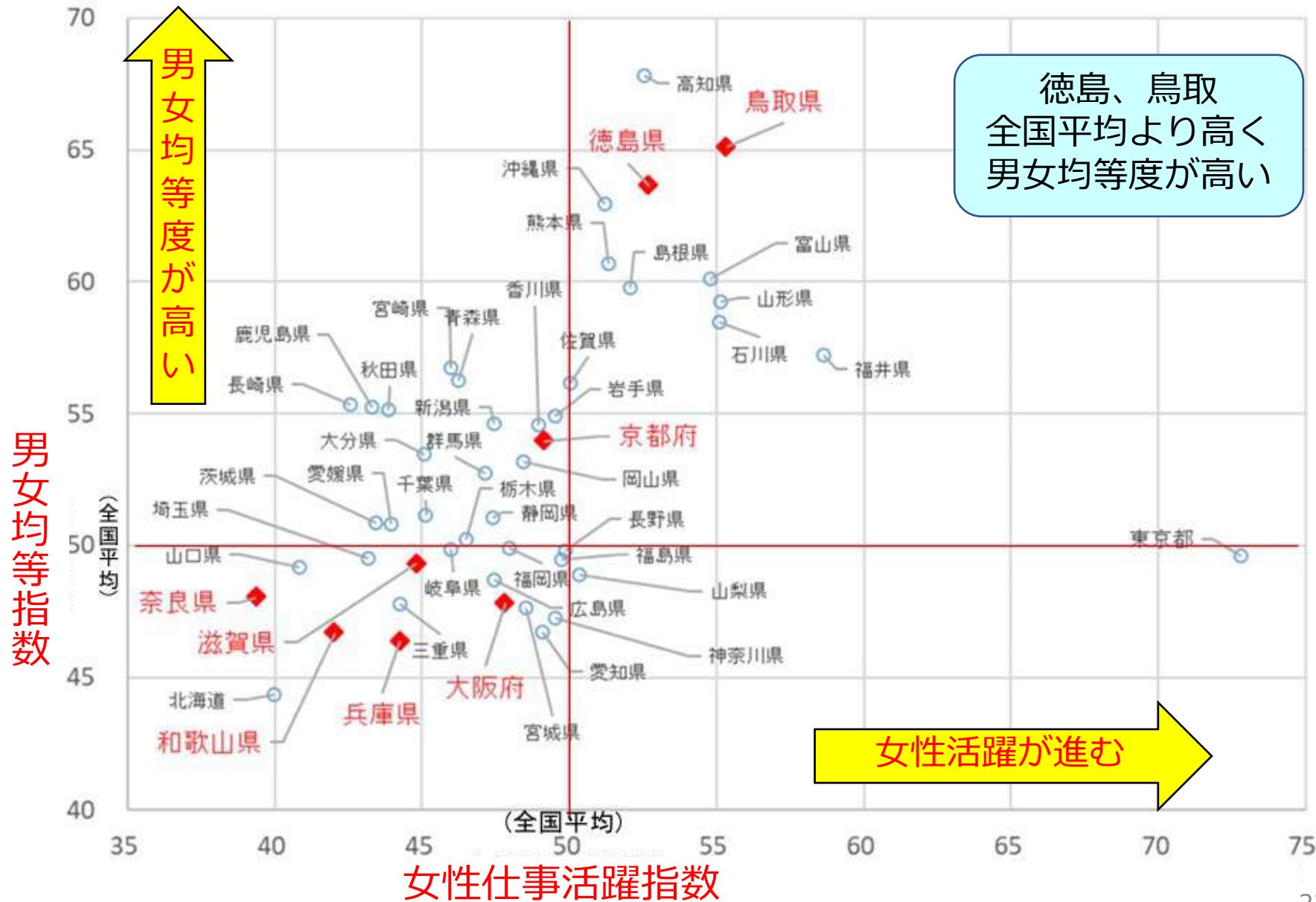
# 「仕事編」：全国平均との比較（2023年更新版）

個別指標		滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山	鳥取	徳島
女性 仕事活躍 指標	①-1 15歳以上の労働力率（総数）	○						○	
	①-2 15歳以上の労働力率（有配偶）	○						○	○
	② 正規雇用比率							○	○
	③ 管理的職業従事者比		○	○	○	○	○	○	○
	④ 決まって支給する現金給与額		○	○	○	○			
男女 均等 指標	①-1 15歳以上の労働力率（総数）	○	○					○	○
	①-2 15歳以上の労働力率（有配偶）	○					○	○	○
	② 正規雇用比率		○					○	○
	③ 管理的職業従事者比	○	○	○	○		○		○
	④ 決まって支給する現金給与額		○	○	○	○	○	○	○

(注) ○印は、全国平均より高いもの

(資料) 関西女性活躍推進フォーラム「関西女性活躍マップ(令和5年度更新版)」、公式統計より筆者作成

# 「仕事編」マップ



# 関西女性活躍マップからみる特徴

## 「関西女性活躍マップ」からみる地域別の女性就業の特徴

### ◆滋賀

「15歳以上の労働力率（総数、有配偶）」が高い

→ 就業した女性のキャリアアップが課題（正規雇用、管理職比率を高める等）

### ◆京都・大阪・兵庫・奈良

「15歳以上の労働力率（総数、有配偶）」「正規雇用比率」は、全国平均より低いが、「管理的職業従事者比」「決まって支給する現金給与額」は高い

→ 就業者を増やすこと、および正規雇用比率を高める必要がある

### ◆和歌山

全国平均より高いのは、「管理的職業従事者比」

→ 就業者を増やすこと、正規雇用比率、決まって支給する現金給与額を高めることが課題

### ◆徳島・鳥取

「15歳以上の労働力率（有配偶）」「正規雇用比率」「管理的職業従事者比」が全国平均より高く、男女均等度も高い

→ 「決まって支給する現金給与額」が全国平均より低く、この点が課題

## 2. マクロ統計からみる男女共同参画

都道府県別の県内総生産（2021年）

	県内総生産		1人当たり県内総生産	
	(名目、兆円)	シェア (%)	(万円)	順位 (位)
全国	577.4	—	333.0	—
東京	113.7	19.7%	811.5	1
愛知	40.6	7.0%	540.0	2
滋賀	6.9	1.2%	486.6	4
京都	10.9	1.9%	425.8	17
大阪	41.3	7.2%	469.2	12
兵庫	22.5	3.9%	414.3	22
奈良	3.8	0.7%	286.4	47
和歌山	3.8	0.7%	412.1	24
鳥取	1.9	0.3%	351.1	41
徳島	3.3	0.6%	469.1	13

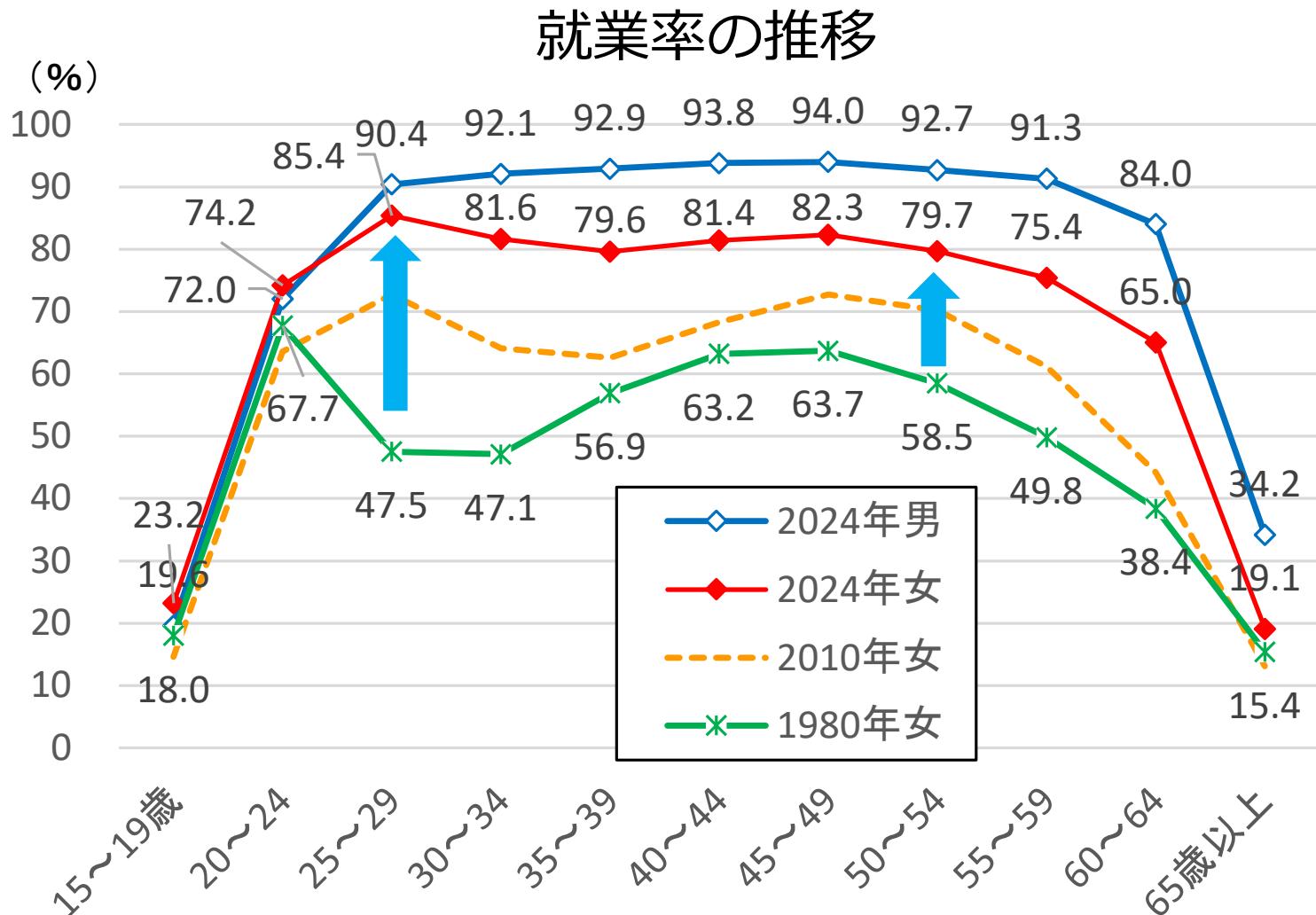
全国に占める  
関西広域連合のシェアは、**16.3%**

(注1) 1人当たり県内総生産 = 県内総生産 / 県内総人口

(注2) 赤字は、全国と主要3都府県（東京、愛知、大阪）

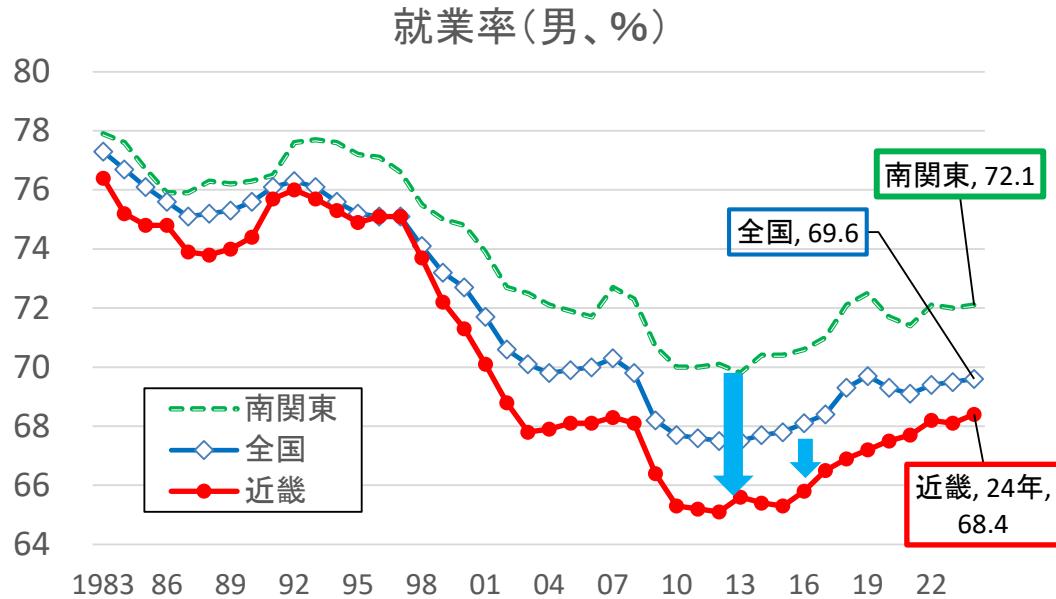
(資料) 内閣府「県民経済計算」より筆者作成

# 女性の就業率（全国）

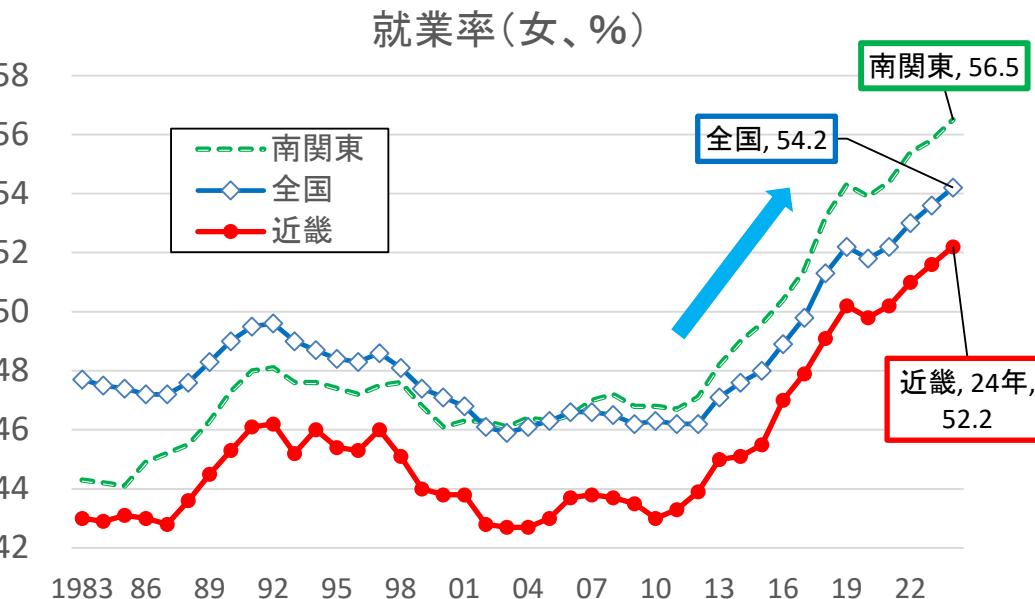


女性の就業率が上昇し、約45年間でM字カーブ脱却へ  
M字カーブは、男性同様に台形へ

# 地域別にみた就業率（男女）



近畿、全国・南関東より、  
男女とも水準低い



## 全国・女性就業者数（就業率）

1985年2263万人（47.7%）



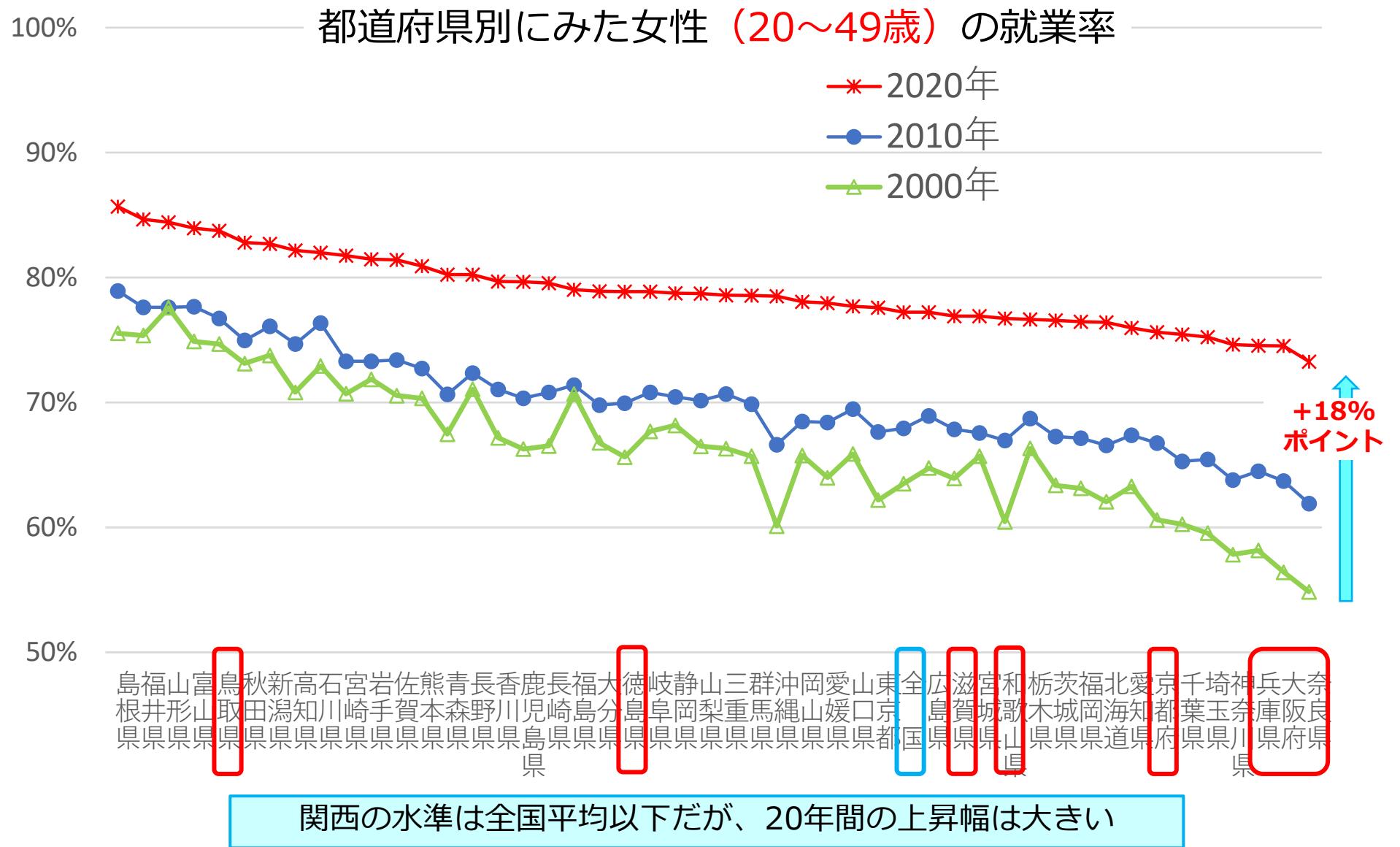
2024年3082万人（54.2%）

(注1) 就業率(%) = 就業者数 / 15歳以上人口 \* 100

(注2) <南関東> 埼玉、千葉、東京、神奈川  
<近畿> 滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山

(資料) 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成

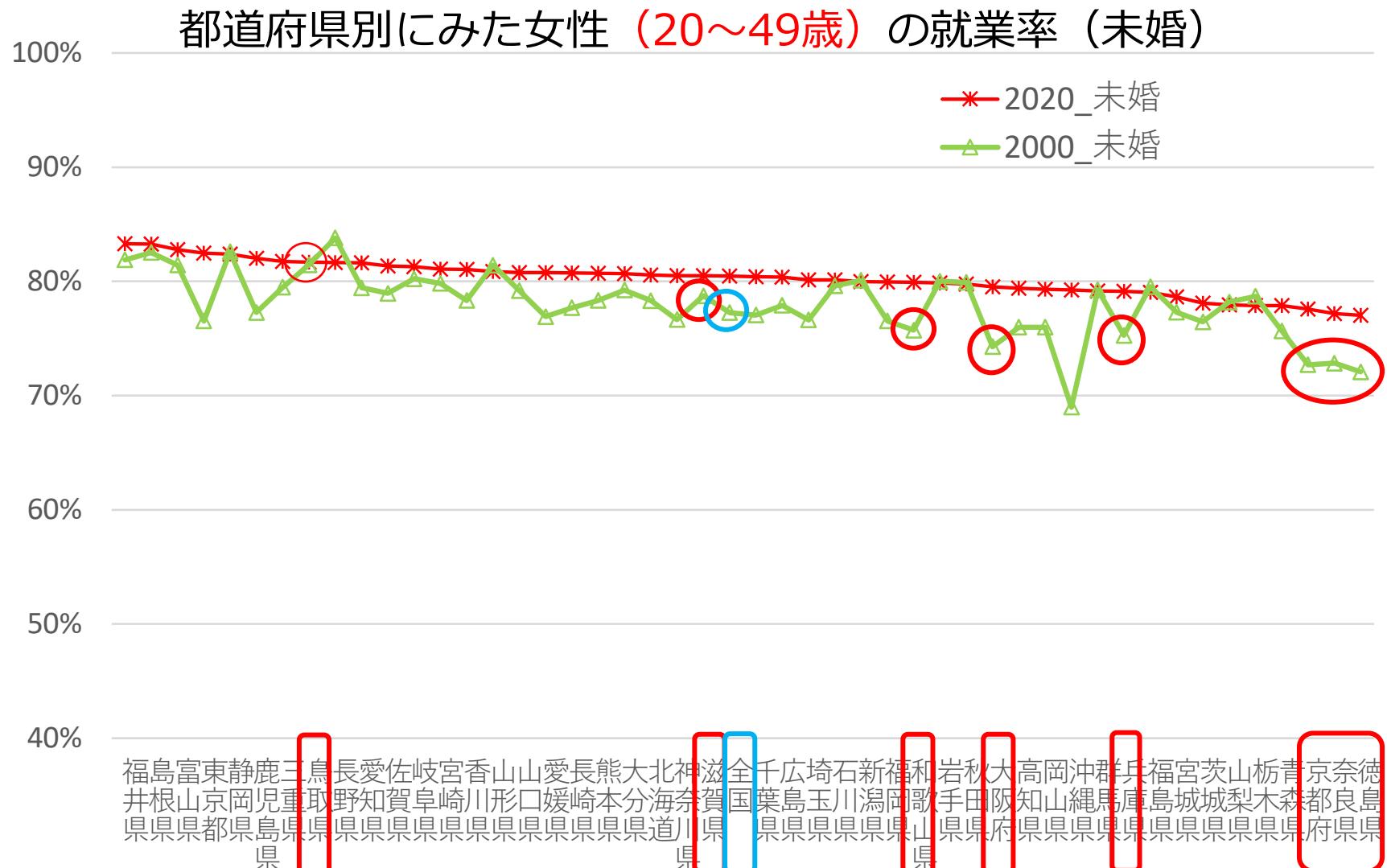
# 都道府県別就業率（1）：関西女性の上昇幅は大



(注) 労働力状態「不詳」を除く不詳を総数から差し引いた就業率を算出

(資料) 総務省「国勢調査」（公表値）から作成

## 都道府県別就業率（2）：未婚女性、地域差小さい

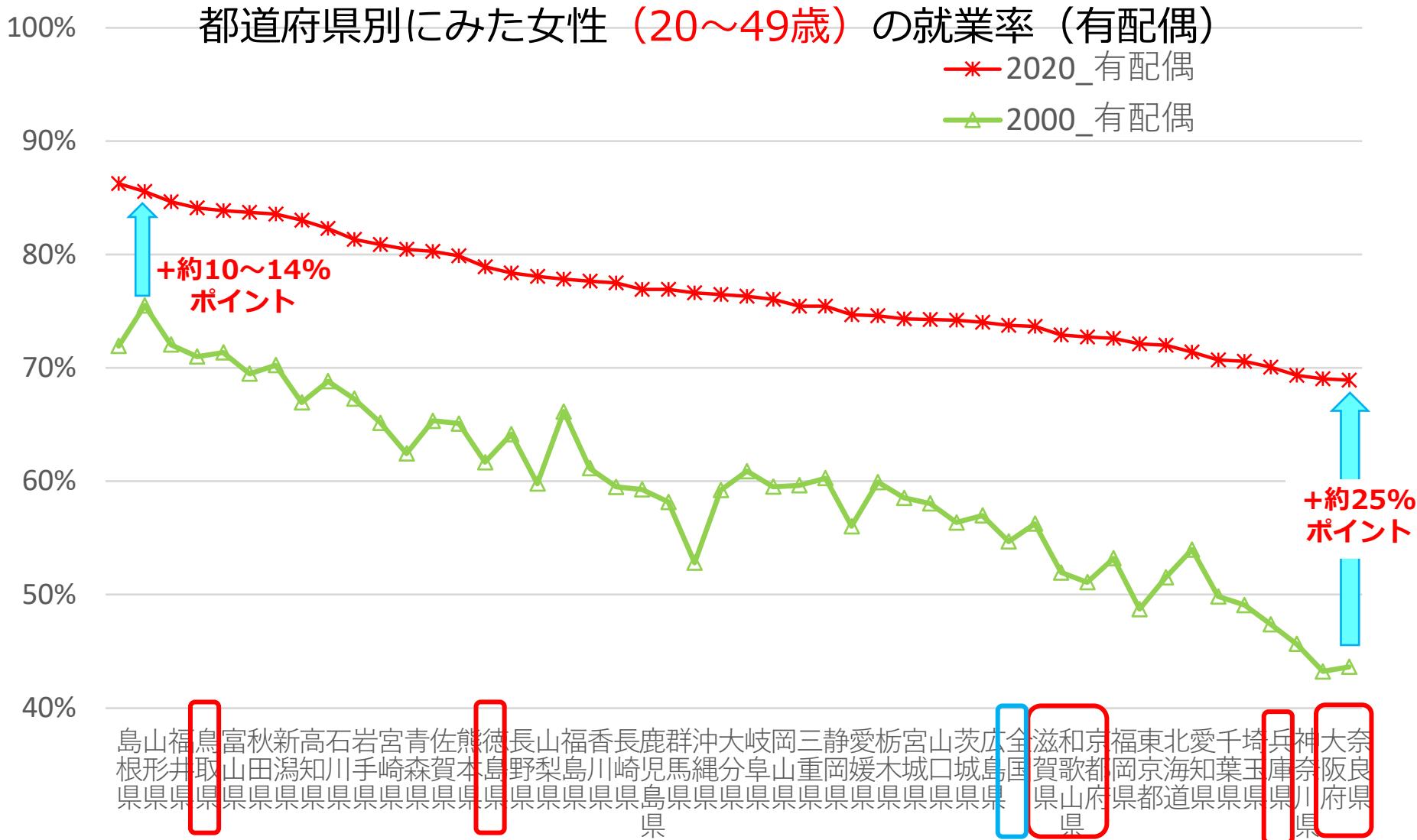


未婚女性、関西の水準は全国平均以下だが、都道府県別の格差は大きくない

(注) 労働力状態「不詳」を除く不詳を総数から差し引いた就業率を算出

(資料) 総務省「国勢調査」(公表値) から作成

## 都道府県別就業率（3）：有配偶女性、関西大きく上昇



有配偶女性、関西の水準は全国平均以下だが、20年間の上昇幅は大きい

(注) 労働力状態「不詳」を除く不詳を総数から差し引いた就業率を算出

(資料) 総務省「国勢調査」(公表値)から作成

# 女性雇用者の内訳（1）：大阪圏（国勢調査から）

## 女性の雇用者の内訳（学歴別・地域別、2020年）大阪圏

雇用者の内訳

大阪圏

		高卒	短大卒	大学卒	大学院卒	合計
未婚	正規	5.6%	7.4%	10.7%	0.8%	24.4%
	非正規	4.6%	2.9%	2.3%	0.2%	10.1%
	役員	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	0.4%
有配偶	正規	6.6%	7.5%	8.2%	0.9%	23.2%
	非正規	17.6%	14.1%	7.1%	0.4%	39.1%
	役員	1.1%	0.9%	0.8%	0.0%	2.8%
合計		35.6%	32.9%	29.2%	2.3%	2,438,820 人
						100.0%

大阪圏  
未婚  
34.9%  
有配偶  
65.1%

- ・大阪圏の雇用者は、高卒割合が高く、大卒割合が低い
- ・大卒は、未婚・有配偶とも正規雇用が多い
- ・高卒・短大卒は、有配偶は非正規が多い

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術研究費24K05825（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

(注2) 大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

# 女性雇用者の内訳（2）：東京圏（国勢調査から）

## 女性の雇用者の内訳（学歴別・地域別、2020年）東京圏

雇用者の内訳

東京圏

		高卒	短大卒	大学卒	大学院卒	合計
未婚	正規	4.8%	7.2%	12.7%	1.0%	25.7%
	非正規	4.1%	2.8%	2.3%	0.2%	9.4%
	役員	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	0.5%
有配偶	正規	5.9%	7.5%	10.7%	1.3%	25.5%
	非正規	15.7%	12.7%	7.6%	0.4%	36.3%
	役員	1.0%	0.8%	0.8%	0.1%	2.6%
合計		31.6%	31.2%	34.2%	3.0%	5,300,700 人

100.0%

・東京圏の雇用者、大卒が最も多い

東京圏  
未婚  
35.5%  
有配偶  
64.5%

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術費24K05825（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉

(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

# 女性雇用者の内訳（3）：中京圏（国勢調査から）

## 女性の雇用者の内訳（学歴別・地域別、2020年）中京圏

雇用者の内訳

中京圏

		高卒	短大卒	大学卒	大学院卒	合計
未婚	正規	7.0%	5.8%	8.4%	0.5%	21.6%
	非正規	4.1%	1.9%	1.5%	0.1%	7.5%
	役員	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.3%
有配偶	正規	8.8%	7.5%	7.6%	0.7%	24.5%
	非正規	22.4%	14.0%	6.7%	0.3%	43.4%
	役員	1.2%	1.0%	0.5%	0.0%	2.7%
合計		43.5%	30.2%	24.7%	1.7%	1,673,320 人
						100.0%

・中京圏の雇用者は、高卒割合が高く、大卒割合が低い

中京圏  
未婚  
29.4%  
有配偶  
70.6%

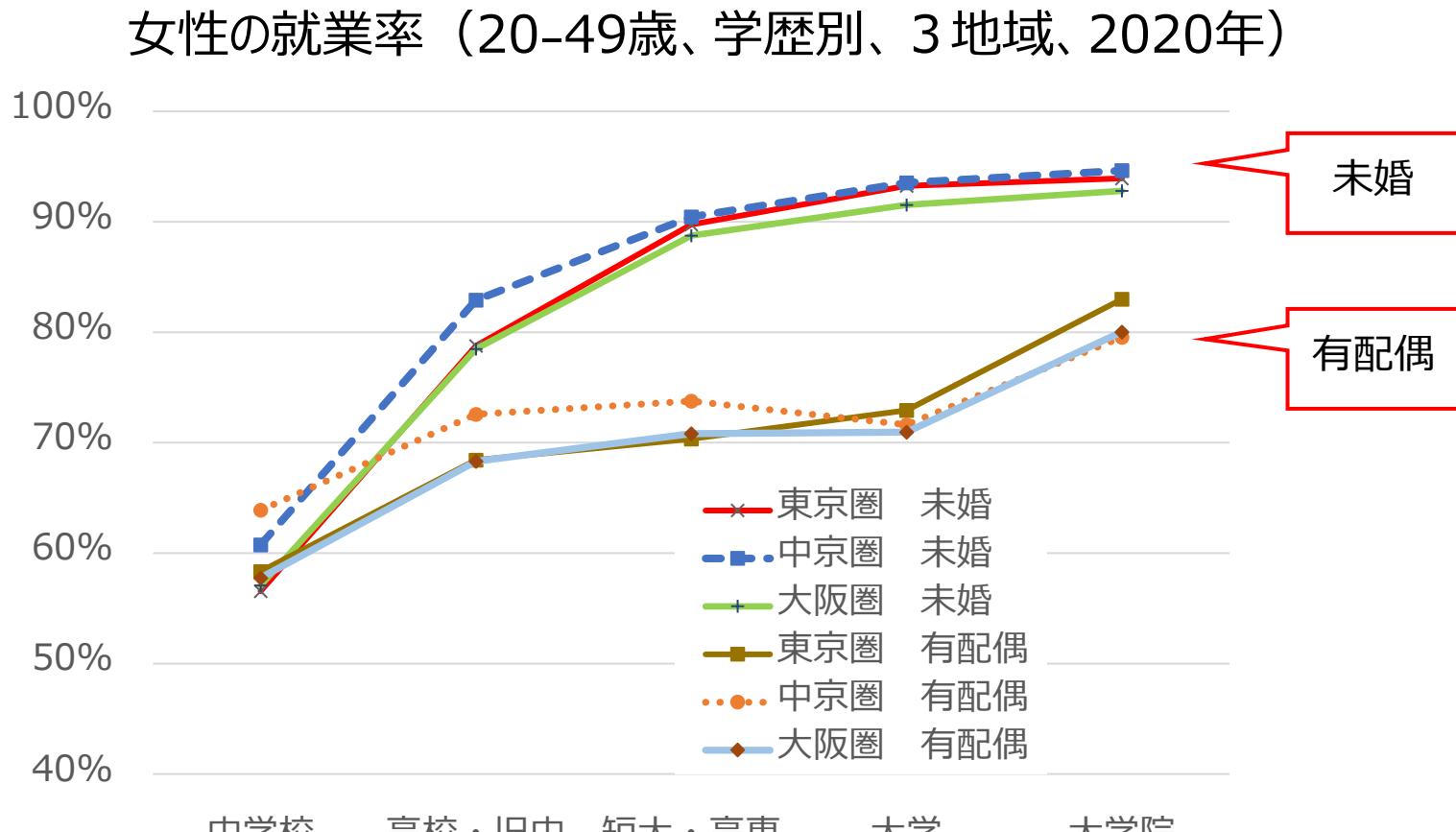
（注1）統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術費24K05825（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

（注2）中部圏：愛知、三重、岐阜

（注3）本集計は、離・死別を除いている

（資料）国勢調査オーダーメイド集計より作成

# 学歴・地域別就業率（1）：3地域



- ・中京圏、有配偶の就業率、短大・高卒・中卒で高い
- ・東京圏、有配偶の就業率、大卒以上で高い
- ・大阪圏、就業率、未婚、有配偶、どの学歴でも3地域で一番低い

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術振興機構（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

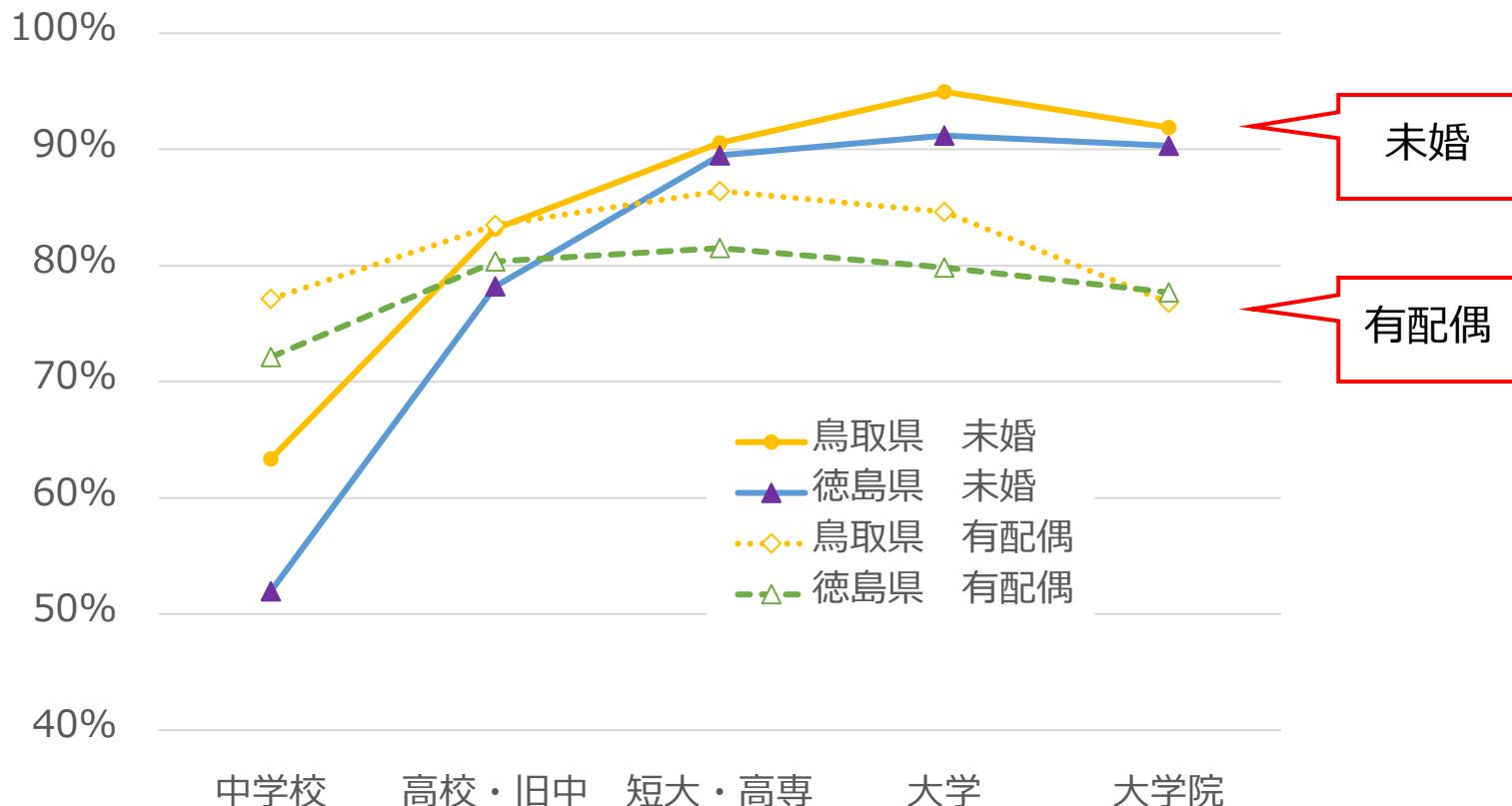
(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉／中部圏：愛知、三重、岐阜／大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

# 学歴・地域別就業率（2）：徳島・鳥取

女性の就業率（20-49歳、学歴別、徳島・鳥取、2020年）



- ・鳥取、徳島の有配偶女性の就業率は高い
- ・鳥取、徳島の就業率、高卒では配偶関係であまり差がない

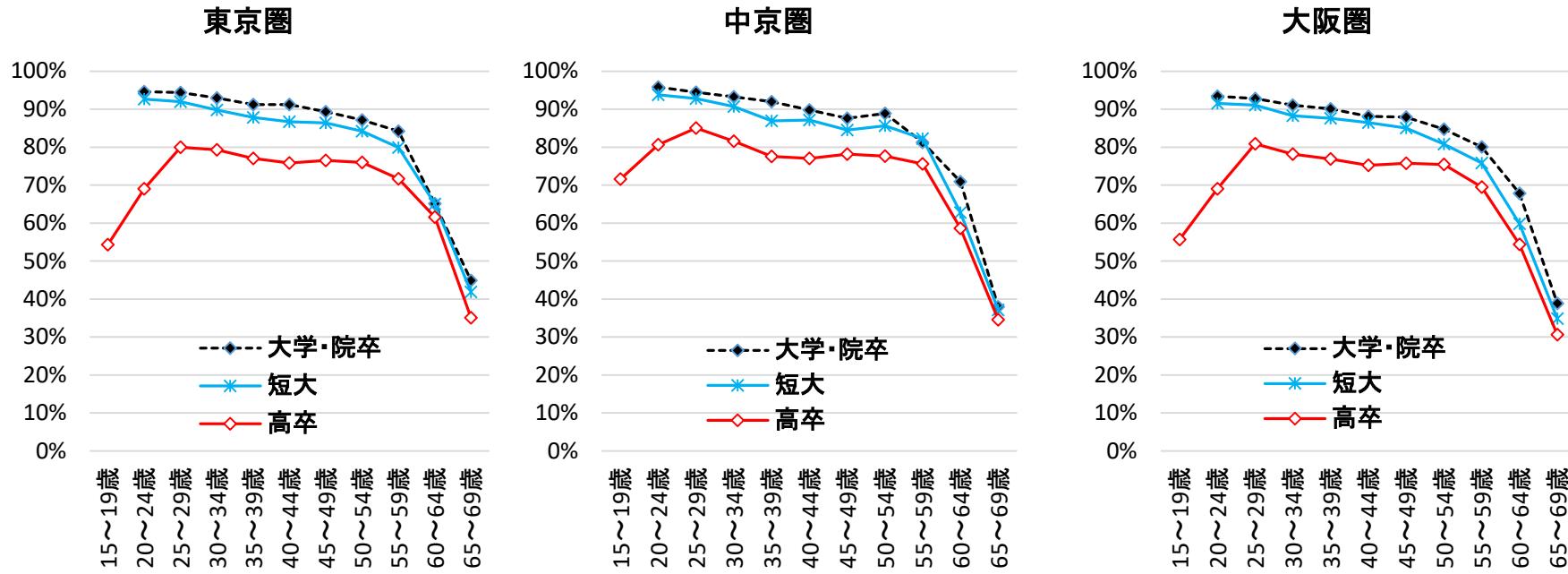
(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学研究費24K05825（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

(注2) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

# 学歴・年齢階級別就業率（1）：3地域・未婚

## 女性の就業率（3地域、未婚、2020年）



・大・院卒と短大卒の格差は大きくないが、高卒の就業率は低い

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術振興機構（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

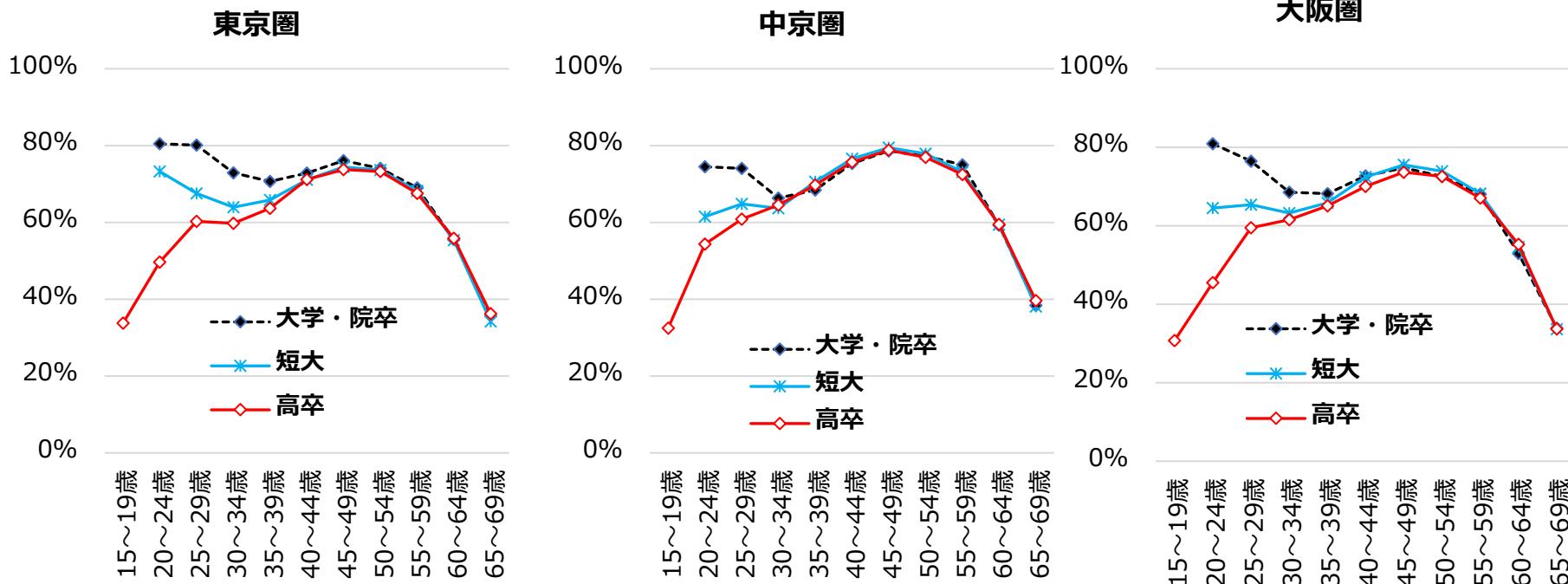
(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉／中京圏：愛知、三重、岐阜／大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

# 学歴・年齢階級別就業率（2）：3地域・有配偶

## 女性の就業率（3地域、有配偶、2020年）



・若年層は大・院卒の就業率が高いが、40歳代になると、学歴差が縮小していく

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術振興機構（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

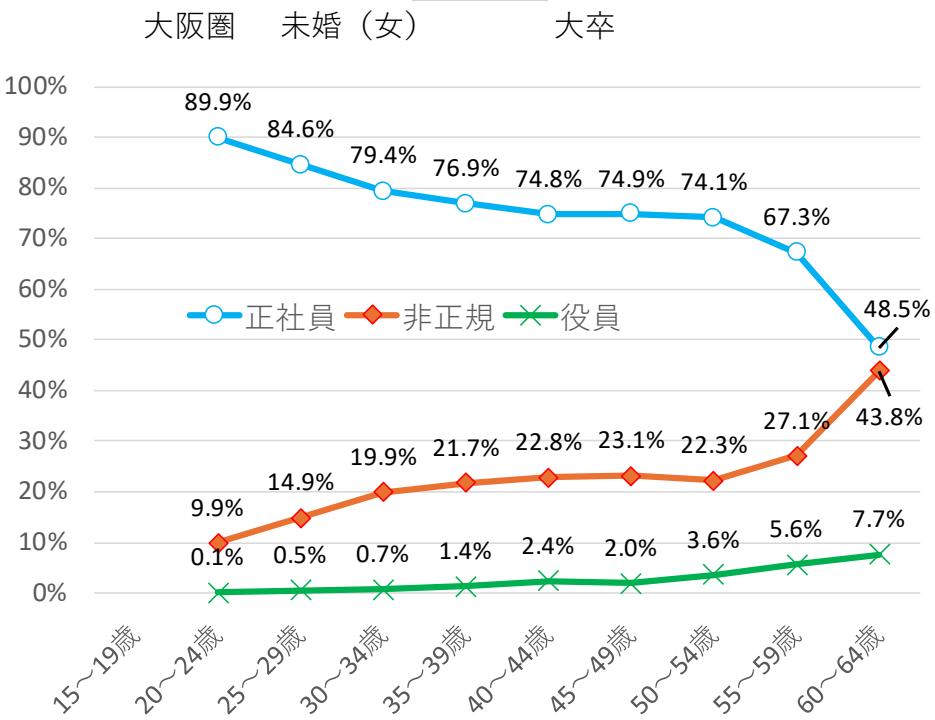
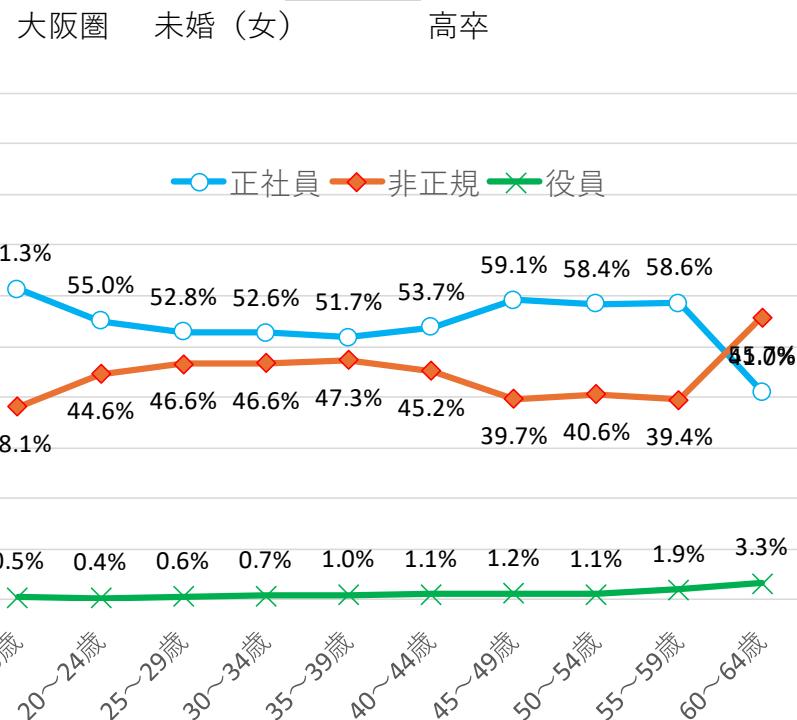
(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉／中京圏：愛知、三重、岐阜／大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

# 雇用者に占める割合（1）：大阪圏・未婚

## 女性の雇用者に占める割合（大阪圏、未婚、2020年）



大卒・未婚は、雇用者に占める正社員の割合が高い  
高卒・未婚は、大卒に比べて正社員の割合が低い

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術振興機構（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉／中京圏：愛知、三重、岐阜／大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

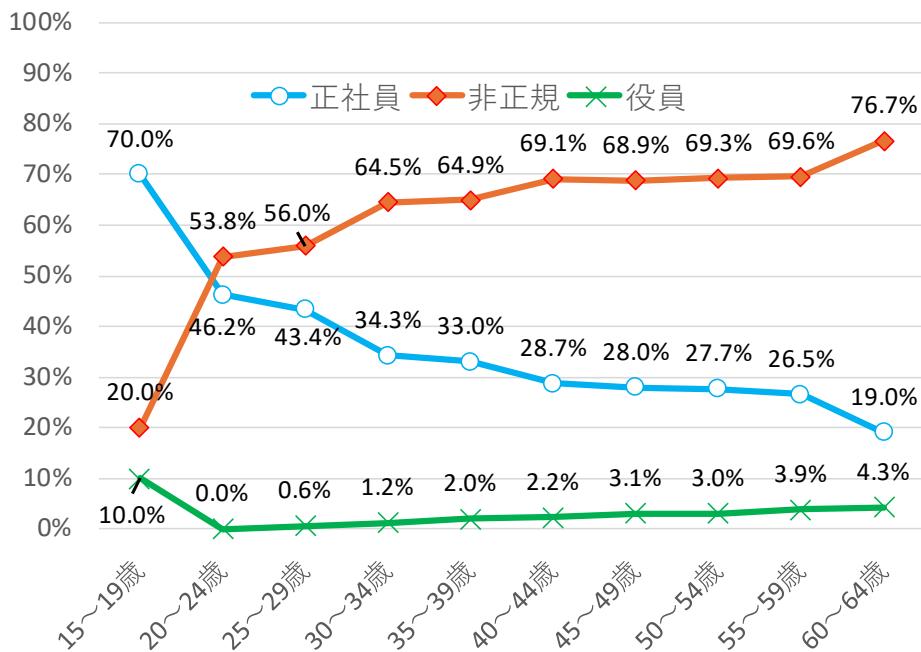
(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

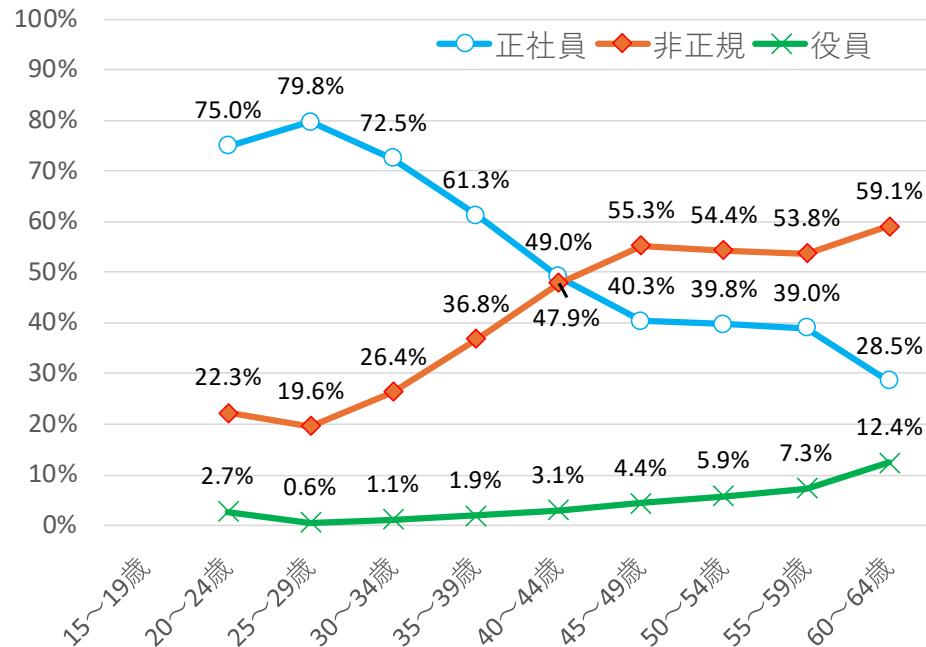
# 雇用者に占める割合（2）：大阪圏・有配偶

## 女性の雇用者に占める割合（大阪圏、有配偶、2020年）

大阪圏 有配偶(女) 高卒



大阪圏 有配偶(女) 大卒



- 年齢に応じて、雇用者に占める正社員の割合が低下（非正規の割合が上昇）
- 高卒、雇用者の大半が非正規雇用
- 大卒、40歳代で、雇用者に占める正社員の割合が非正規を下回る

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術振興機構（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉／中京圏：愛知、三重、岐阜／大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

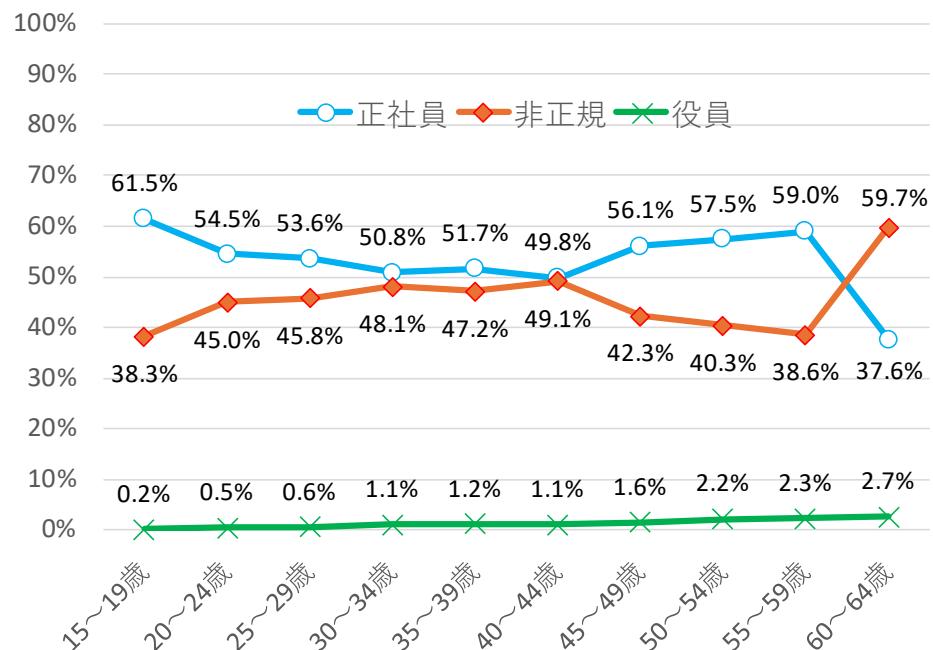
(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

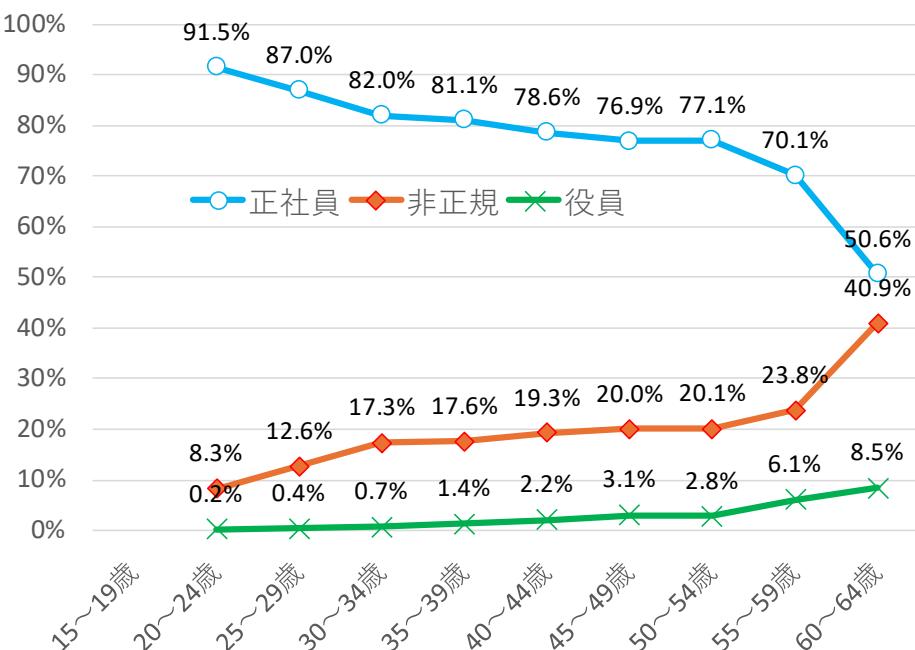
# 雇用者に占める割合（3）：東京圏・未婚

## 女性の雇用者に占める割合（東京圏、未婚、2020年）

東京圏 未婚（女） 高卒



東京圏 未婚（女） 大卒



大卒・未婚は、雇用者に占める正社員の割合が高い  
高卒・未婚は、大卒に比べて正社員の割合が低い

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術振興機構（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉／中京圏：愛知、三重、岐阜／大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

(注3) 本集計は、離・死別を除いている

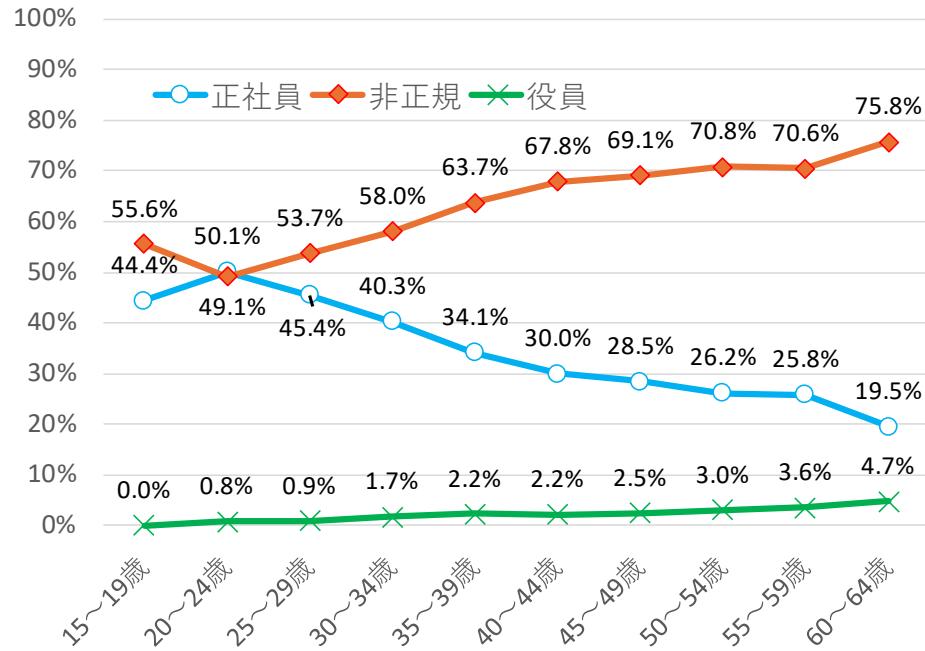
(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

# 雇用者に占める割合（4）：東京圏・有配偶

## 女性の雇用者に占める割合（東京圏、有配偶、2020年）

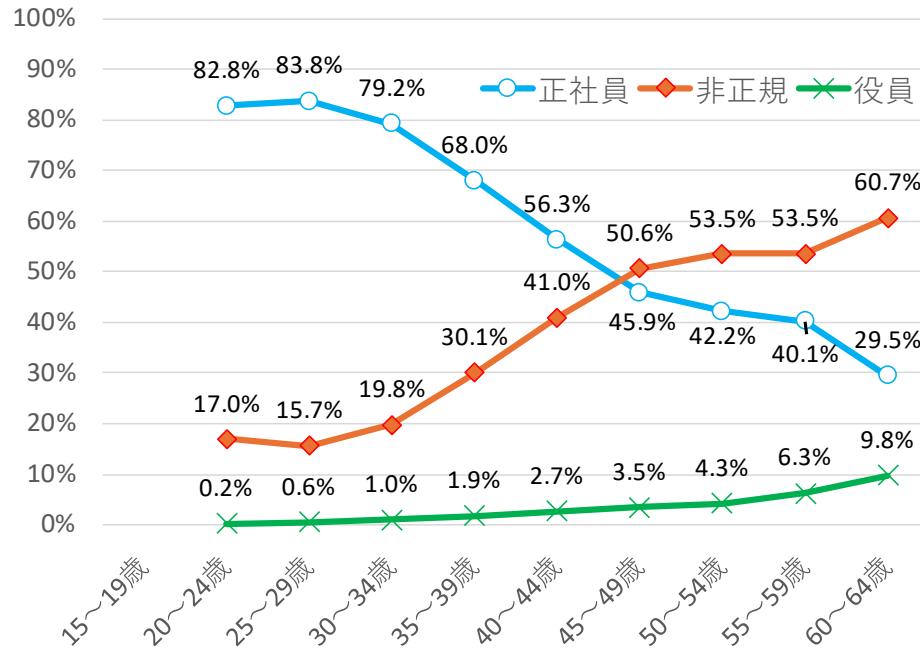
東京圏 有配偶(女)

高卒



東京圏 有配偶(女)

大卒



- 年齢に応じて、雇用者に占める正社員の割合が低下（非正規の割合が上昇）
- 大卒、40歳代後半で、雇用者に占める正社員の割合が低下

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術振興機構（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉／中京圏：愛知、三重、岐阜／大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

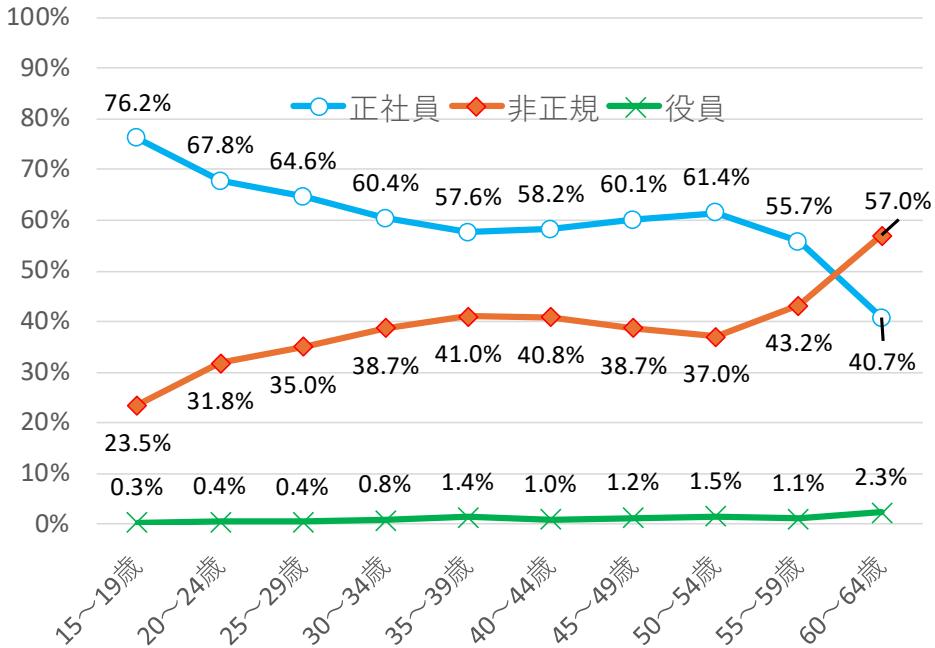
(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

# 雇用者に占める割合（5）：中京圏・未婚

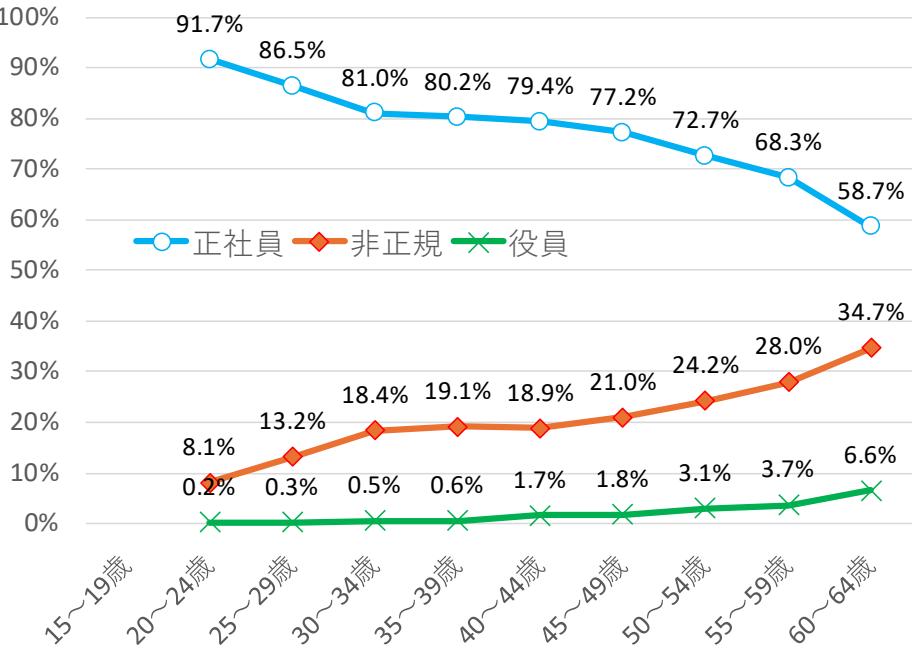
## 女性の雇用者に占める割合（中京圏、未婚、2020年）

中京圏 未婚（女）



高卒

中京圏 未婚（女）



高卒・大卒とも雇用者に占める正社員の割合が高いが、水準は大卒の方が高い

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術振興機構（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉／中京圏：愛知、三重、岐阜／大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

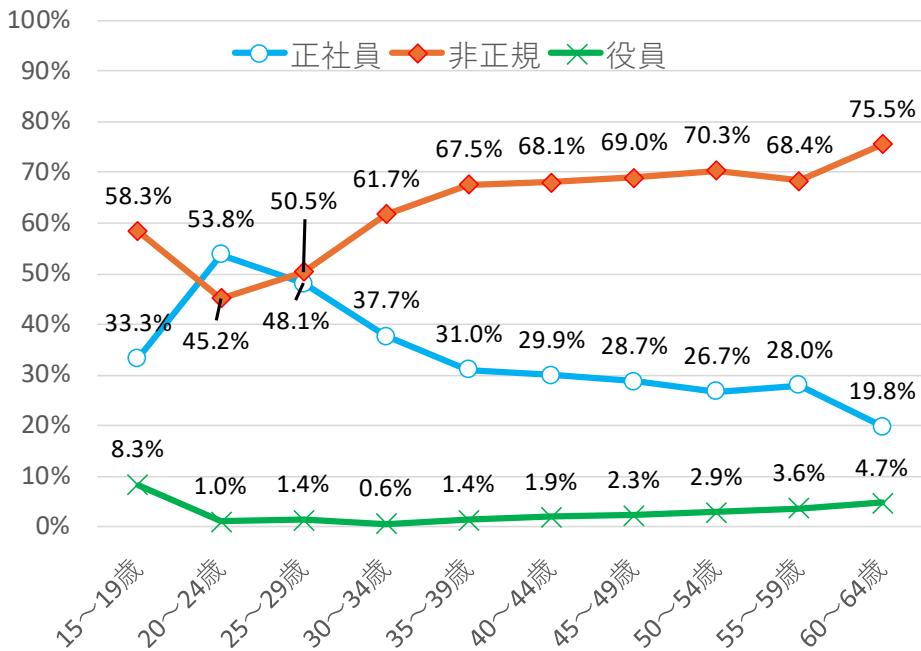
(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

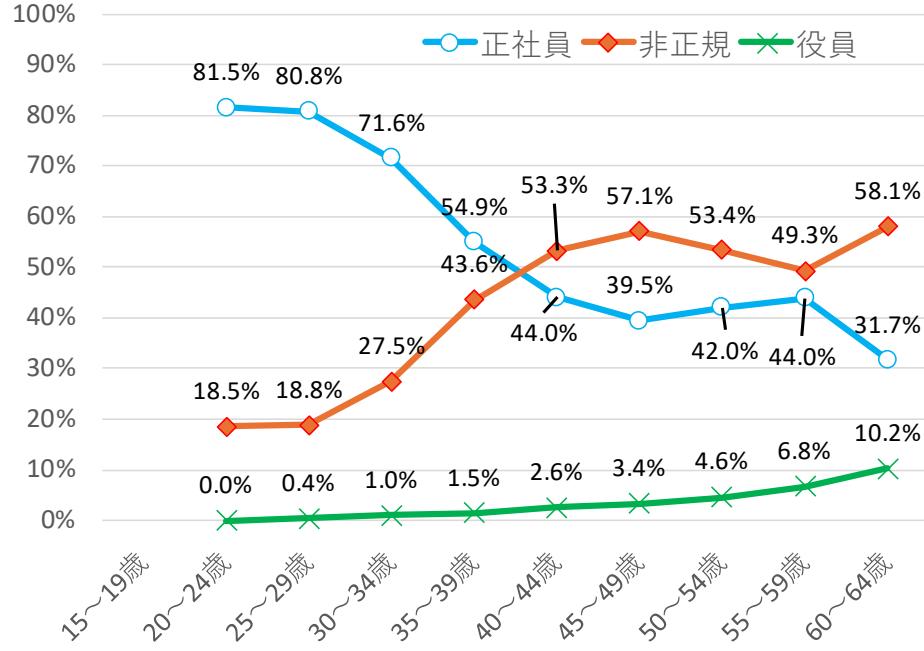
# 雇用者に占める割合（6）：中京圏・有配偶

## 女性の雇用者に占める割合（中京圏、有配偶、2020年）

中京圏 有配偶(女) 高卒



中京圏 有配偶(女) 大卒



- 年齢に応じて、雇用者に占める正社員の割合が低下（非正規の割合が上昇）
- 大卒、40歳代で、雇用者に占める正社員の割合が低下し、非正規と逆転

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術振興機構（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

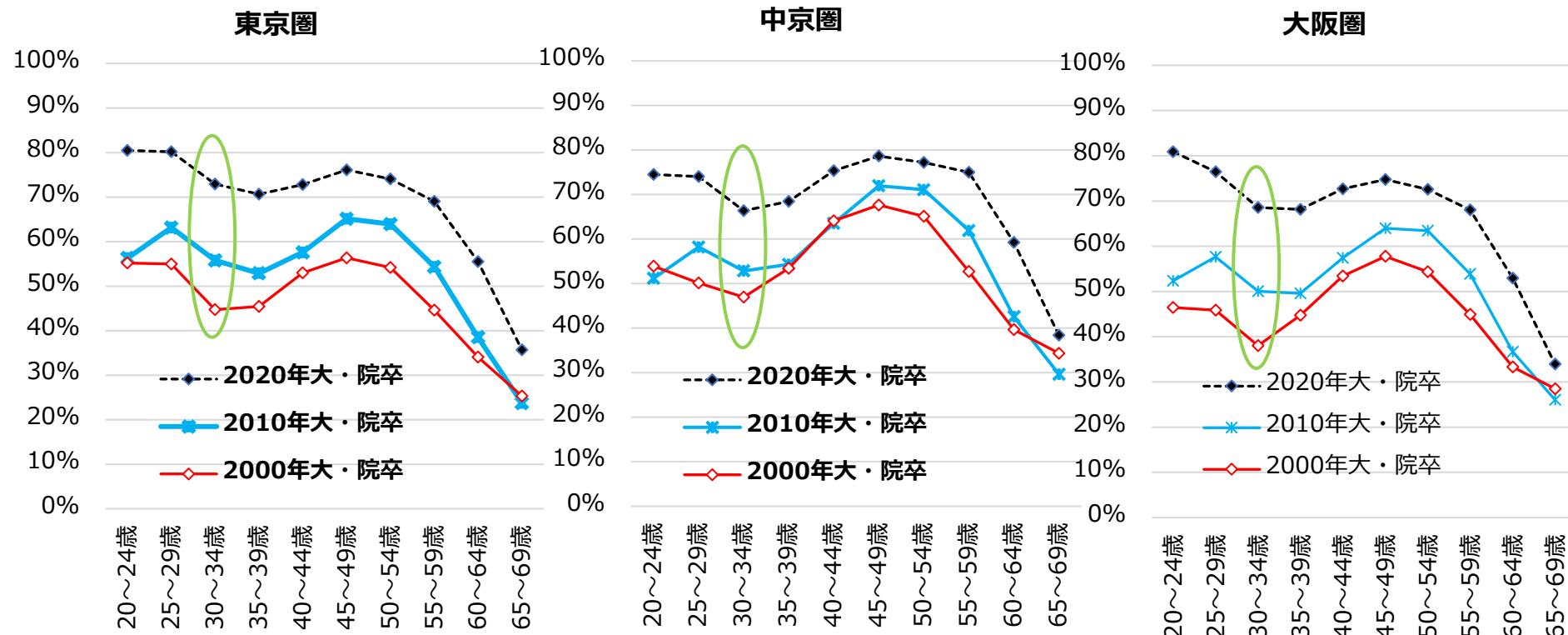
(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉／中京圏：愛知、三重、岐阜／大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

# 地域別就業率の推移（1）：大・院卒・有配偶

地域別の就業率：大・院卒有配偶女性 時系列比較  
(2000、2010、2020年)



・大・院卒の女性、とくに30~34歳の就業率は20年間で大きく上昇

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学研究費24K05825（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉／中京圏：愛知、三重、岐阜／大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

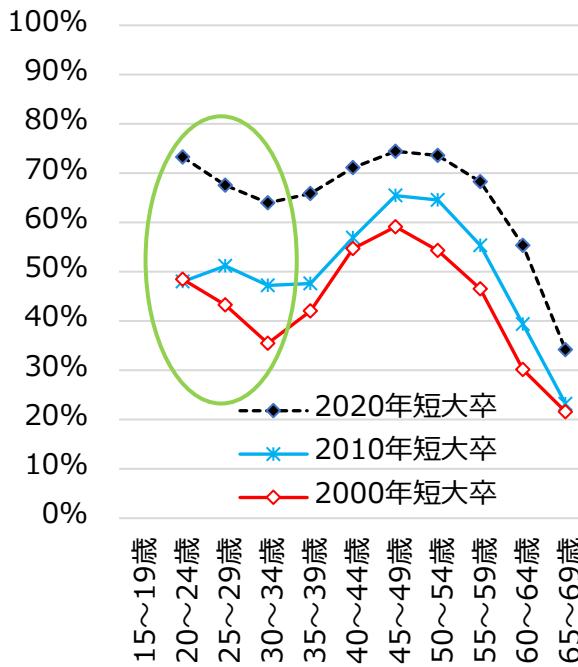
(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

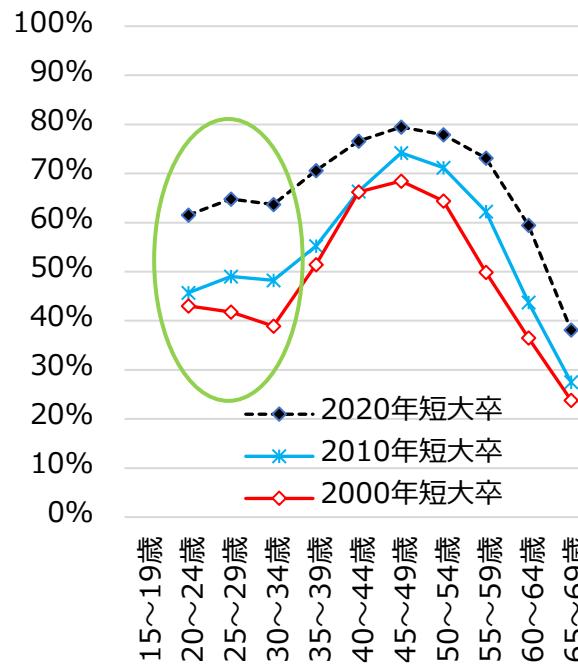
# 地域別就業率の推移（2）：短大専門卒・有配偶

地域別の就業率：短大専門卒有配偶女性 時系列比較  
(2000、2010、2020年)

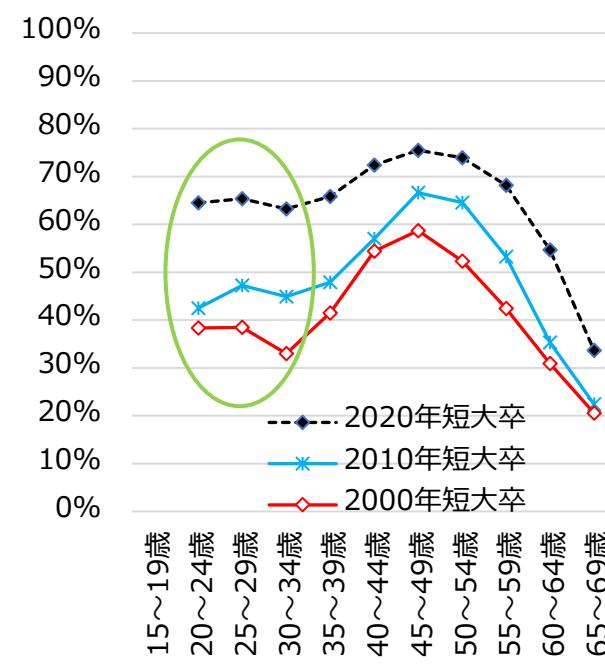
東京圏



中京圏



大阪圏



・短大専門卒の女性、とくに若年層の就業率は20年間で大きく上昇

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術振興機構（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉／中京圏：愛知、三重、岐阜／大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

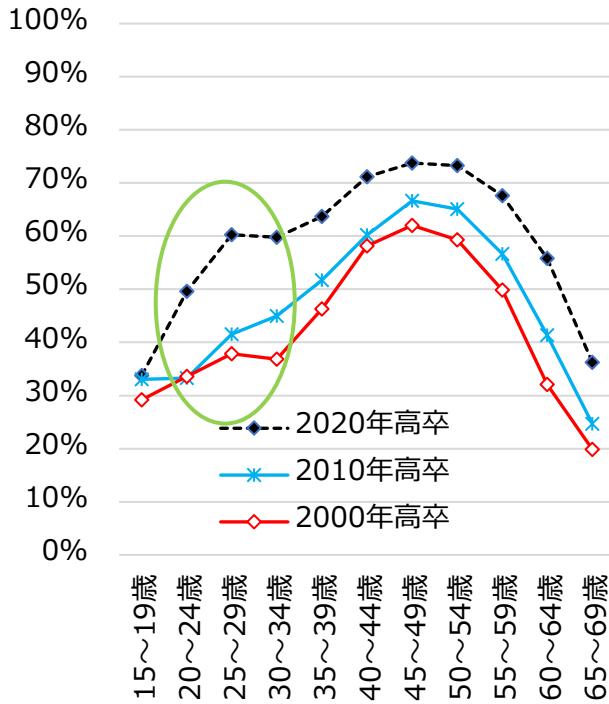
(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

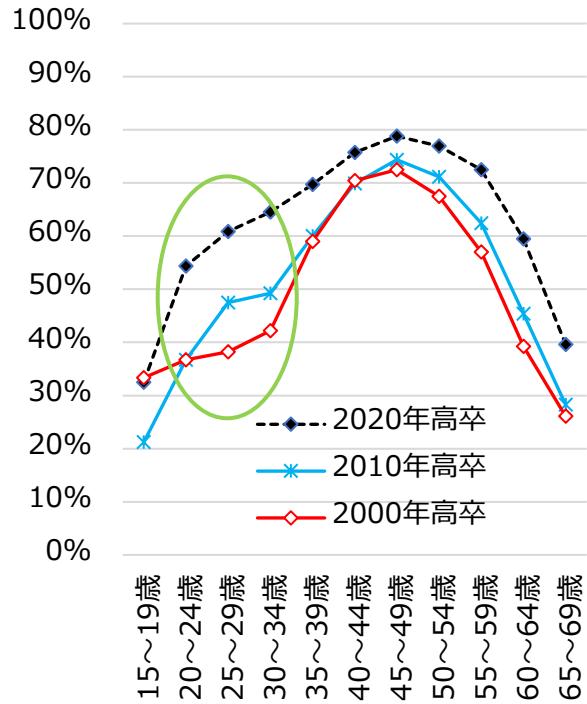
# 地域別就業率の推移（3）：高卒・有配偶

地域別の就業率：高卒有配偶女性 時系列比較  
(2000、2010、2020年)

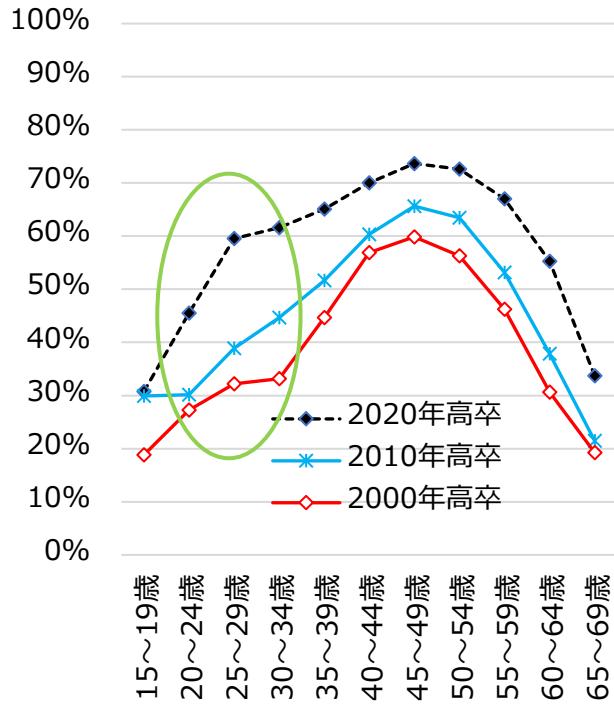
東京圏



中京圏



大阪圏



・高卒女性、20年間で就業率は上昇しているが、若年層の就業率は低い

(注1) 統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学技術振興機構（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

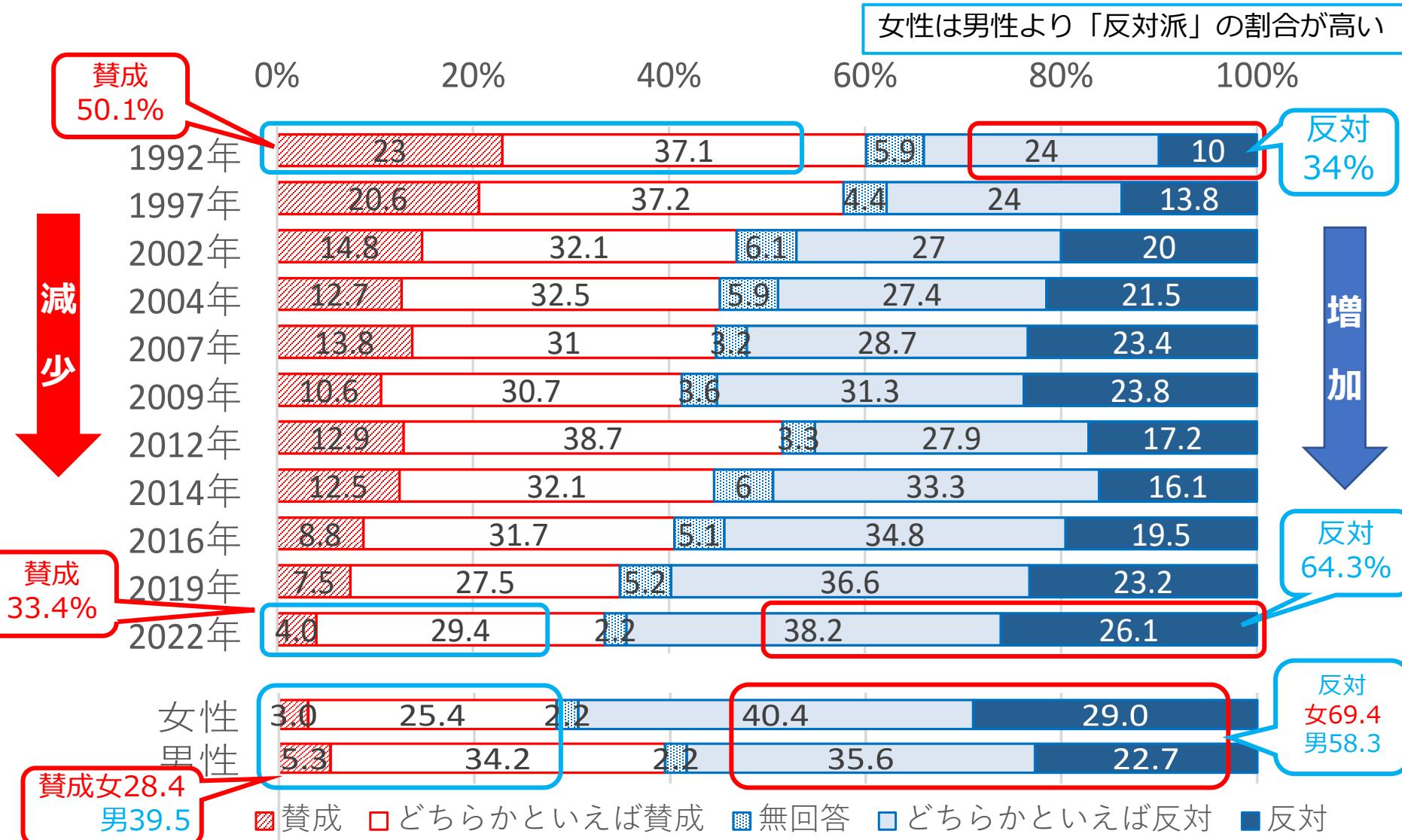
(注2) 東京圏：東京、神奈川、千葉、埼玉／中京圏：愛知、三重、岐阜／大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良

(注3) 本集計は、離・死別を除いている

(資料) 国勢調査オーダーメイド集計より作成

# 性別役割分業意識の変化：30年で「反対派」増加

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識



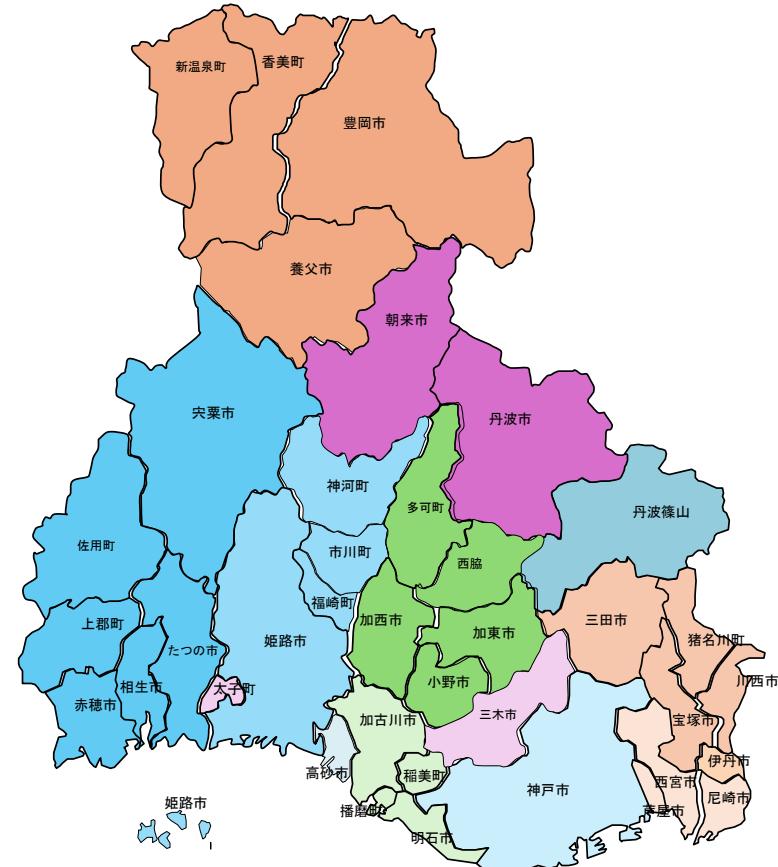
(資料) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（令和4年11月調査）」

### 3. 兵庫県の分析事例から

#### 兵庫県は「日本の縮図」

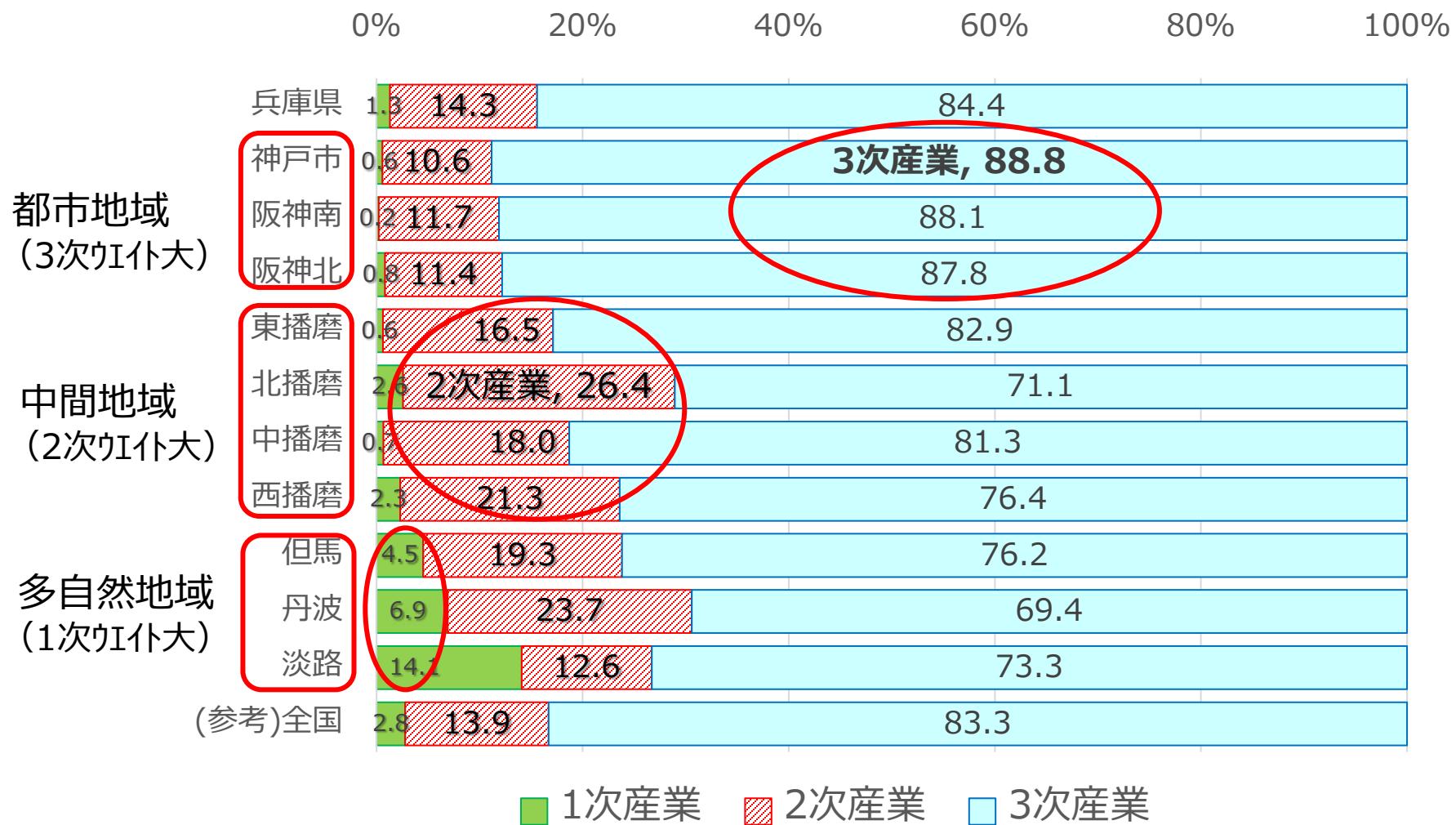
- 北には日本海、南は瀬戸内海、太平洋に接する兵庫県は、多様な気候と風土、多彩な地形から「日本の縮図」と言われる
- 兵庫県41市町（29市、12町）

兵庫県の就業の分析は  
地域差のある  
関西広域連合域内の分析にも有効



(資料) 兵庫県「兵庫県の概要について」  
総務省「国勢調査」

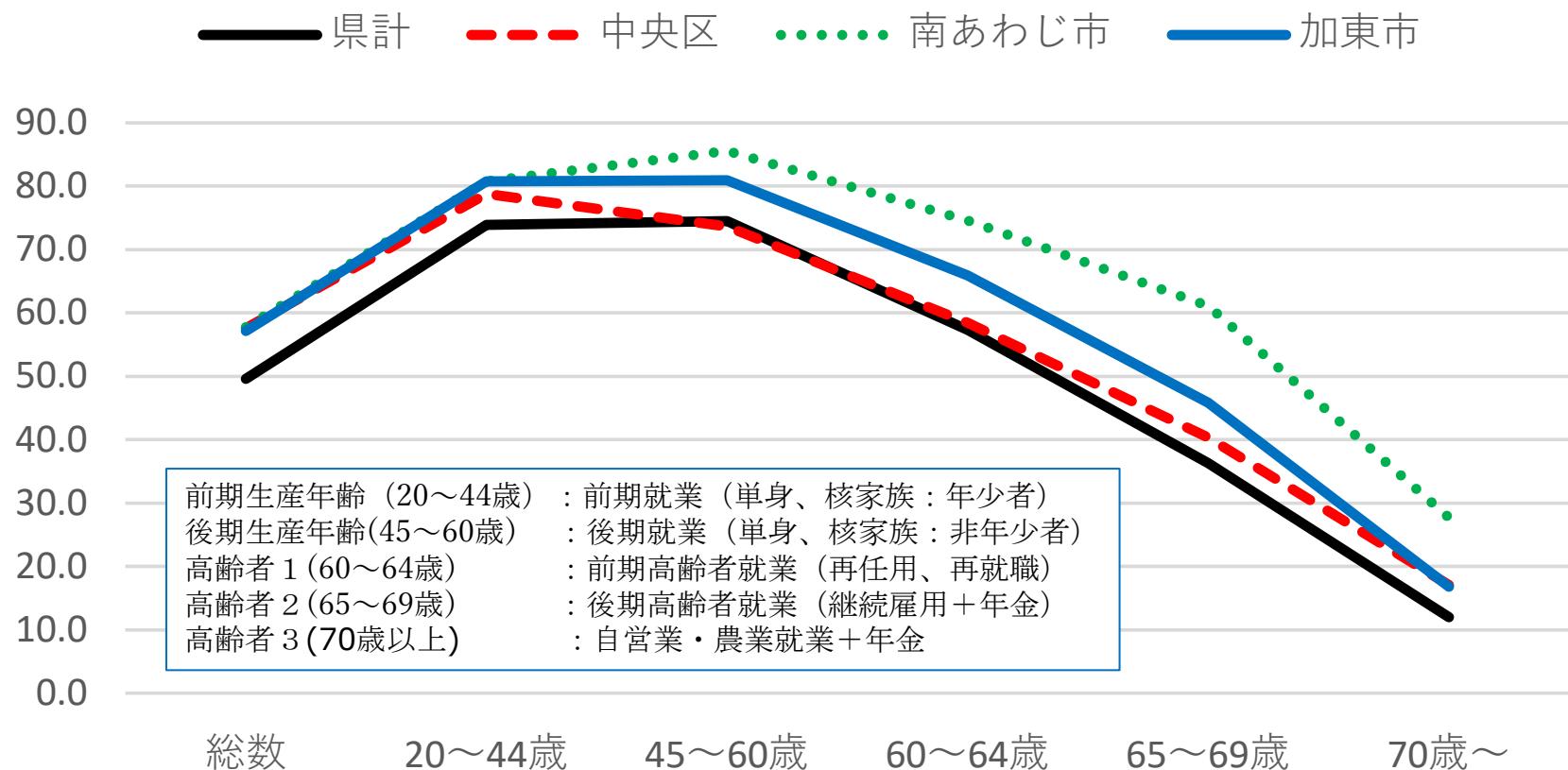
# 兵庫県の女性就業者割合 (2020年、%)



- ・兵庫県内の地域によって、産業構造の違いが明確
- ・農村地域から都市部になるにつれ、サービス経済化している

# 兵庫県・女性就業率（1）：上位市町

## 兵庫県の女性の就業率（年齢区分別、上位市町、2020年）

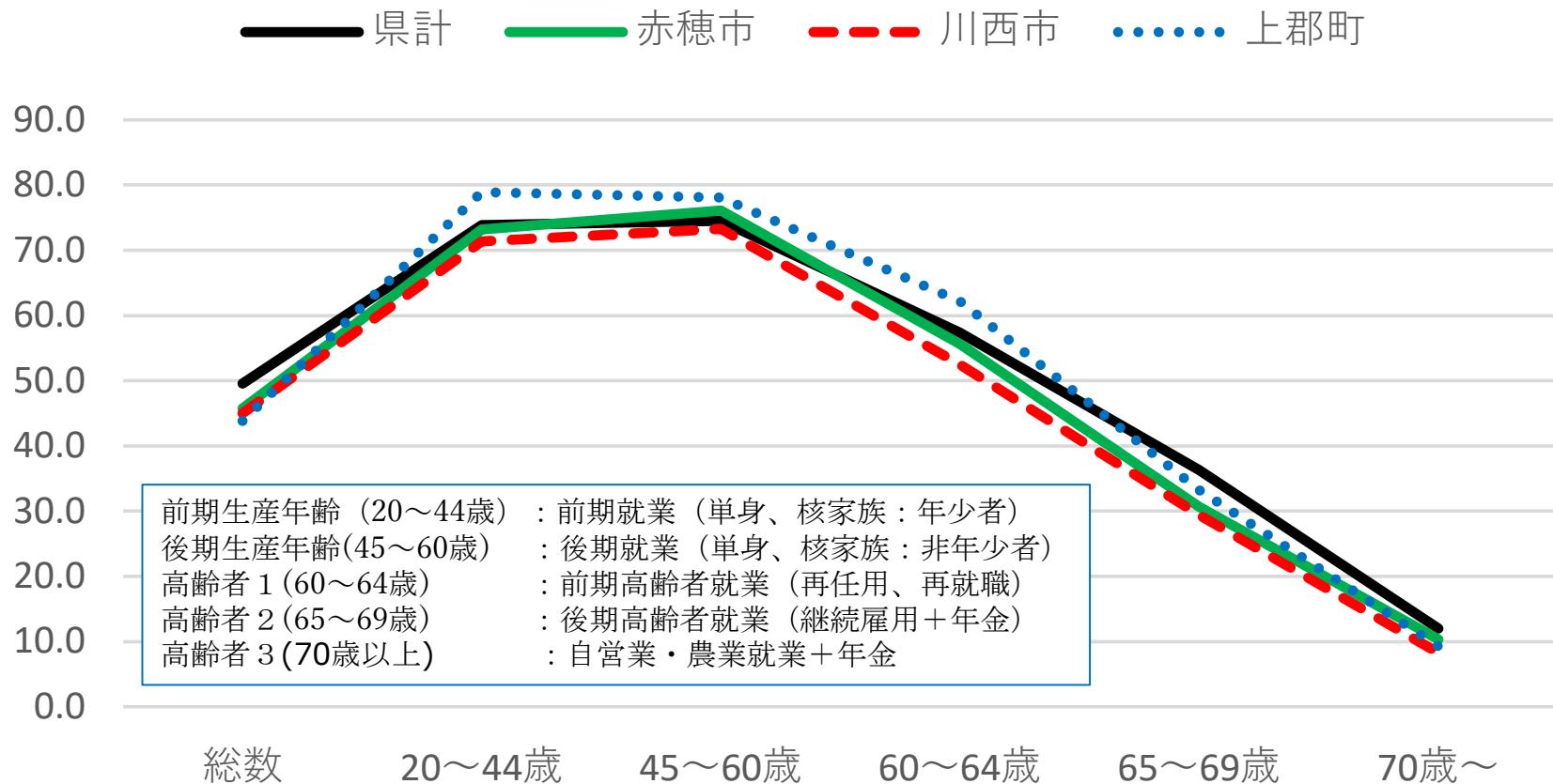


前期生産年齢（20～44歳）：前期就業（単身、核家族：年少者）  
後期生産年齢（45～60歳）：後期就業（単身、核家族：非年少者）  
高齢者1（60～64歳）：前期高齢者就業（再任用、再就職）  
高齢者2（65～69歳）：後期高齢者就業（継続雇用十年金）  
高齢者3（70歳以上）：自営業・農業就業十年金

- ・南あわじ市（農村地域）の高齢者の就業率が高い
- ・加東市、製造業により就業率高い

# 兵庫県・女性就業率（2）：下位市町

兵庫県の女性の就業率（年齢区分別、下位市町、2020年）



- 前期生産年齢（20～44歳）：前期就業（単身、核家族：年少者）
- 後期生産年齢（45～60歳）：後期就業（単身、核家族：非年少者）
- 高齢者1（60～64歳）：前期高齢者就業（再任用、再就職）
- 高齢者2（65～69歳）：後期高齢者就業（継続雇用十年金）
- 高齢者3（70歳以上）：自営業・農業就業十年金

・低いシニア層の就業率（高齢者引退無職）

# 兵庫県の概要（2020年）

## 兵庫県内41市町における女性の比率

項目	総数	女性	女性比率
県内生産額 (内生部門計)	39兆2,735億円	9兆1,698億円	23.3%
製造業	14兆2,398億円	2兆1,727億円	15.3%
非製造業	25兆 337億円	6兆9,971億円	28.0%
従業者数 (内生部門計)	263万3,586人	97万7,224人	37.1%
製造業	44万 437人	11万6,139人	26.4%
非製造業	219万3,149人	86万1,085人	39.3%

- 「従業者数の女性比率」よりも「生産額の女性比率」が低い  
→ 女性の賃金が低い（男女差がある）か、女性の労働時間が短い（非正規雇用等）可能性が考えられる（男性より女性の1人当たりの生産額が低い可能性）
- 女性は、非製造業に従事する割合が多い

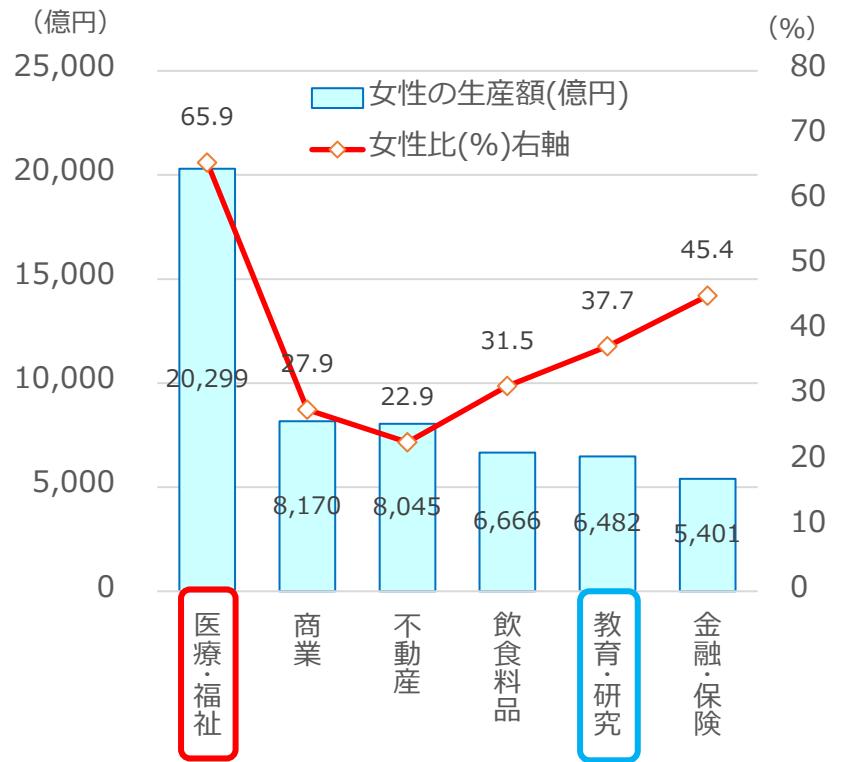
（注1）2020年兵庫県雇用表（39部門）から産業別、男女別に、生産額および生産に対する従業者（雇用者）数をみている

（注2）産業連関表の県内生産額は、中間生産物の取引など中間投入を含めた概念（県内生産額 = 中間投入額 + 付加価値額）である。県民経済計算の県内総生産とは概念が異なる。

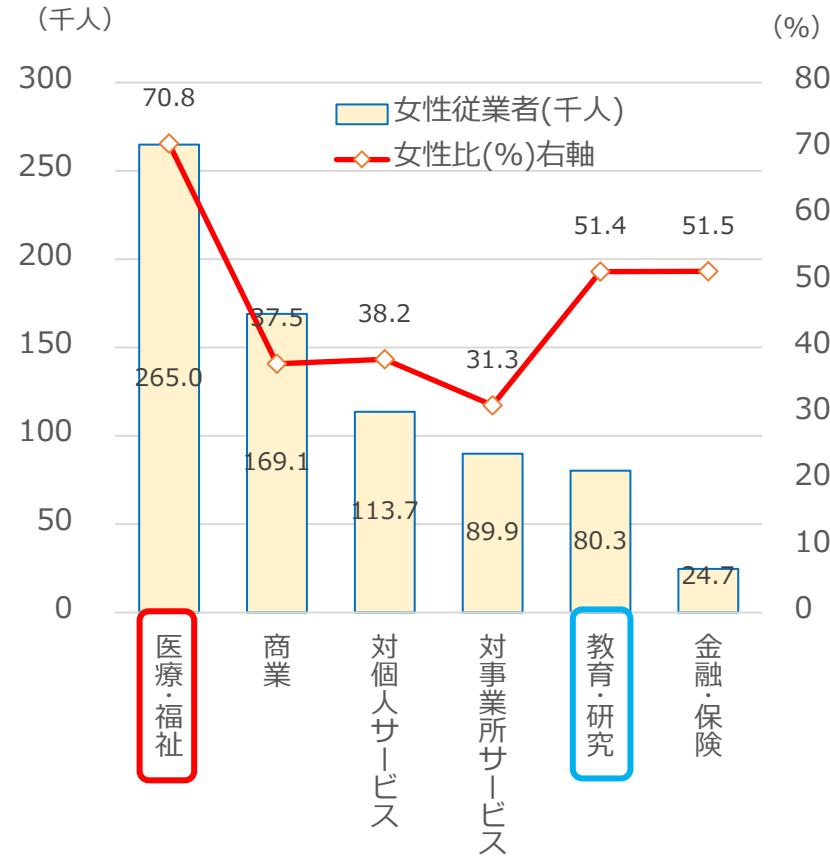
（資料）兵庫県立大学地域経済指標研究会「2020年兵庫県男女別雇用表」

# 兵庫県・女性の生産額、従業者数上位部門

女性の生産額 (2020年)



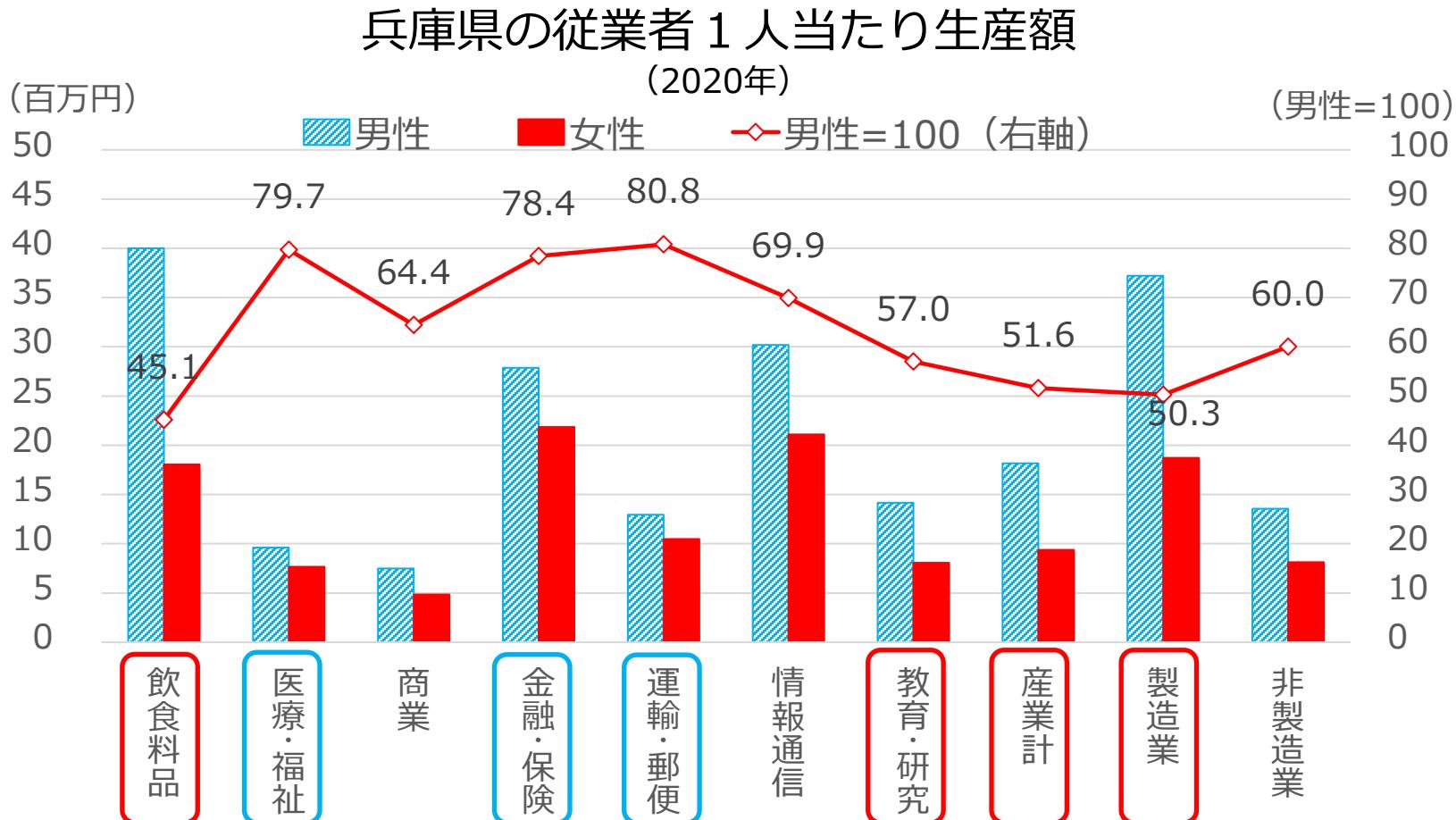
女性の従業者数 (2020年)



- ・ 医療・福祉部門：従業者数の女性比率（70.8%）≒ 生産額（65.9%）（ほぼ同割合）
- ・ 教育・研究部門：従業者数の女性比率（50.5%）> 生産額（31.5%）の場合、  
→ 「従業者数の女性比率」よりも「生産額の女性比率」が低いということは、  
女性の賃金が低い（男女格差がある）か、  
女性の労働時間が短い（非正規雇用など）可能性が考えられる

(資料) 兵庫県立大学地域経済指標研究会「2020年兵庫県男女別雇用表」

# 兵庫県・従業者1人当たり生産額



- ・従業者1人当たりの生産額 : 男性 **製造業** > 女性 **非製造業**
- ・男女格差(従業者1人当たり)
  - 格差・小(男性=70以上) → 医療・福祉、運輸・郵便、金融・保険
  - 格差・大(男性=70未満) → 製造業(女性は男性の約半分の生産額)、飲食料品、教育・研究

(注) 従業者当たり生産額(39部門)=県内生産額／従業者数 ※従業者1人当たり生産額

(資料) 兵庫県立大学地域経済指標研究会「2020年兵庫県男女別雇用表」

# 兵庫県・従業者係数

兵庫県の従業者係数  
(2020年、単位：人／百万円)

部門	従業者係数=従業者数／県内生産額	男性	女性	男性=100
飲食料品	0.03458	0.02500	0.05537	221.5
医療・福祉	0.12149	0.10405	0.13053	125.4
商業	0.15389	0.13333	0.20699	155.2
金融・保険	0.04036	0.03588	0.04575	127.5
運輸・郵便	0.07920	0.07719	0.09553	123.8
情報通信	0.03559	0.03313	0.04740	143.1
教育・研究	0.09070	0.07063	0.12393	175.5
産業計	0.06706	0.05502	0.10657	193.7
製造業	0.03093	0.02687	0.05345	198.9
非製造業	0.08761	0.07385	0.12306	166.6

- 1単位の生産を行うために投入される労働 : 男性 < 女性  
製造業 < 非製造業
- 男女格差（生産1単位当たり）
  - 格差・小 → 医療・福祉、金融・保険、運輸・郵便
  - 格差・大 → 飲食料品、教育・研究

(注) 従業者係数(39部門)=従業者数／県内生産額 ※県内生産額当たり従業者  
(資料) 兵庫県立大学地域経済指標研究会「2020年兵庫県男女別雇用表」

# 4. 関西経済活性化への課題

## ◆マクロ統計から

### 国勢調査等の分析から

- ・関西の女性の就業率は、他地域よりも上昇幅が大きい（とくに、**有配偶女性**）
- ・地域による特性がある。**非正規雇用が多い**
- ・高卒・中卒の就業率が低く、安定した雇用が見込めない
- ・関西の大学進学率は高いにもかかわらず、**雇用者に占める大卒割合が低い**
- ・就業率が高まっただけでは、ジェンダー・ギャップは解消しない

## ◆兵庫県の地域分析から

- ・「日本の縮図」として、**産業部門**の違い、**男女の就業状況**の違いが明確に
- ・農村部（淡路など）ほど、高齢者の就業率が高い
- ・従業者1人当たりの生産額 → **男性の方が多く生産できる**  
(1単位のものをつくるのに、**男性より女性の方が多くの人手が必要**)
- ・県内生産額への影響は、**産業間**の格差も顕著  
→ 特に格差の大きい業種（産業）で、女性就業者の増加、生産性向上が課題

# 女性も男性も誰もが活躍する関西を目指して

- ・若者・女性の流出、地域・業種の特性に応じた具体的な施策
- ・潜在的な労働力（女性、高齢者、障がい者など）が活躍できる環境整備
- ・高校卒業時の就活支援、高卒者の就業継続の支援
- ・非正規雇用の待遇改善（正規との賃金格差は大きい）
- ・格差の大きい業種（産業）で、女性の就業を支援
- ・スキルアップによる生産性の向上
- ・地域・業種におけるジェンダー・ギャップの解消



関西経済の活性化へ

男女とも多様な働き方の選択肢を

潜在的な労働力（女性、高齢者、障がい者）を活かす

※この分析の一部は、統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、この研究は科学研究費課題番号24K05825（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。データの提供および研究助成に感謝申し上げる。

# 5. 「女性活躍関連データ集」の概要

マクロチームの本報告に関連し、参考資料「女性活躍関連データ集」を作成した。既存の公表統計について、男女別、都道府県別、地域別に集計した主な統計表である。下記および参考資料を参照いただきたい。

兵庫県地域経済指標研究会（兵庫県立大学）の協力により作成した。

## 参考資料「女性活躍関連データ集」

### 1 女性活躍関連データ（都道府県別）

表1-1 女性活躍関連データ 個別指標（仕事）

表1-2 女性活躍関連データ 個別指標（家庭生活）

表1-3 女性活躍関連データ 個別指標（地域社会）

表1-4 女性活躍関連データ 個別指標（環境）

### 2 地域別就業者データ（都道府県、兵庫県市町）

表2-1 2020年女性就業率

表2-2 2015年女性就業率

表2-3 2020年男性就業率

表2-4 2015年男性就業率

表2-5 女性就業率の変化（2020年－2015年）

表2-6 男性就業率の変化（2020年－2015年）

表2-7 兵庫県10地域別統計表

# 参考資料「女性活躍関連データ集」

## 3 兵庫県・県内41市町(2020年)の就業誘発数男女別試算

表3-1 男女別市町別雇用表(2020年)の個別指標

表3-2 2020年兵庫県雇用表

表3-3-1 2020年兵庫県従業者係数

表3-3-2 2020年兵庫県従業者男女別比率

表3-4 2020年兵庫県雇用表内訳試算（補正）

# 企業における女性活躍への取り組み と組織の活性化

ミクロ分析チーム

# ミクロチームメンバー

三崎秀央

兵庫県立大学国際商経学部教授

千田直毅

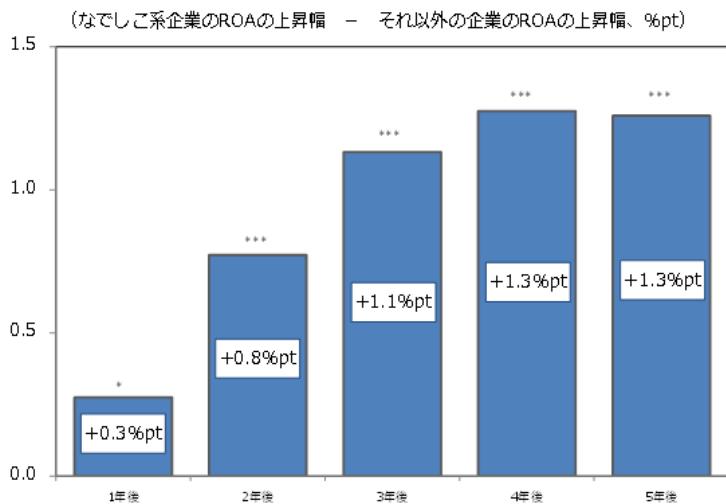
神戸学院大学経営学部教授

庭本佳子

神戸大学経営学研究科准教授

# 1. 女性活躍と企業業績に関する先行研究

図表2：女性活躍を支援する企業ほどROAは高くなる  
(傾向スコアに基づくIPW(逆確率重み付け)推定量(成果指標: ROAの上昇幅))



(注1) なでしこ系企業には両立支援企業（出所レポートの本文を参照）も含まれる。

(注2) \*\*\*は1%有意水準、\*は10%有意水準を満たす。

(出所) 新田亮之、中田理恵「因果推論による『なでしこ系企業』の真の実力～女性が活躍できると  
利益率は高く、両立支援があればさらに高まる～」（大和総研レポート、2019年12月5日）

出所：大和総研「女性管理職を増やせば本当に業績は上がる？」

- ▶ 女性活躍→企業業績 という関係を示す論文や記事は多い。
- ▶ 例えば、Mishra & Jhunjhunwala (2013) は、取締役会の多様性は、複眼的な意思決定、人材プールの拡大、様々な市場や企業内の労働者の要請に対応可能といったメリットがあるとしている。

# 女性活躍推進の効果 日経Xwomanの対談記事では

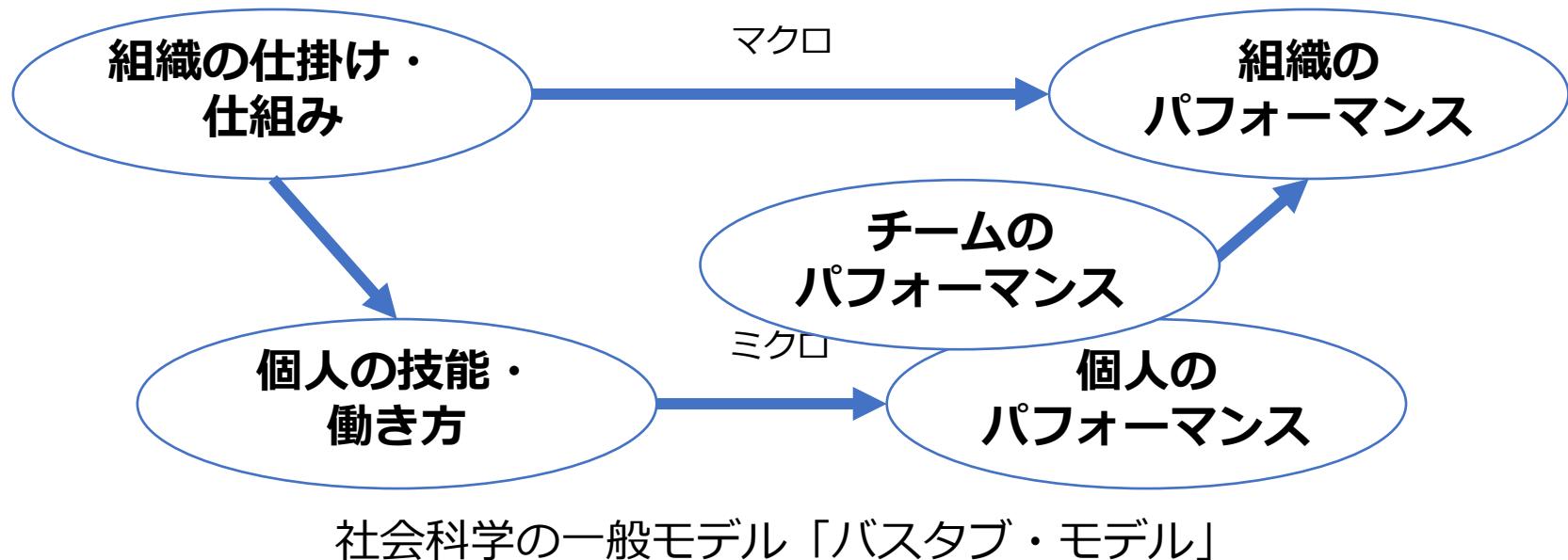
関西学院大学経営戦略研究科教授大内章子さんと、  
DE&I領域のコンサルタント塚原月子さんの対談記事  
(2025.01.07)

- 大内氏：「女性活躍に力を入れる企業の業績は高い」「女性役員がいる企業の業績はよい」など、**女性活躍推進が企業の業績にプラスに働くことを示唆するデータはさまざまあります。**でも、これらはすべて相関関係があるに過ぎず、**因果関係は証明されていない**のです。
- 塚原氏：がっかりさせるようですが、**女性活躍推進が企業の業績を向上させるという直接的な因果関係を示すデータはまだどこにもない**のです。

# 女性活躍と企業業績の相関（因果ではない）の原因

- 差別仮説：男女間の賃金格差が大きければ大きいほど、男女の生産性を同一とした場合、企業は相対的に低賃金で雇用できる女性を積極的に雇用した方が、低成本戦略となり利益率が向上する（Becker,1971）。日本でも同様の実証研究あり。
- アメニティ仮説・社会的責任仮説：業績が良いから、利益が出ているから女性を雇用できる（児玉,2004）。
- ネガティブショック仮説：業績悪化の際に、一般に離職率が高い傾向にある女性が退職することで、女性比率の低い会社の業績が悪いという関係が成り立つ（児玉他,2005）。

# 組織現象は複雑：バスタブモデルを念頭に調査を実施



Felin, T., Foss, N. J. and Ployhart, R. E. (2015) "The Microfoundations Movement in Strategy and Organization Theory," *Academy of Management Annals* 9 (1), 575-632に加筆

## 2. 調査の概要

- ・ 関西広域連合に所属する府県の企業とその従業員
- ・ 調査実施期間：2024年7月～8月
- ・ 147社依頼 110社回収（回収率74.8%）
- ・ 1,880人依頼 1,394回収（回収率74.1%）

→数値や有無以外の項目は基本的に6点尺度。  
→施策や取り組みは会社回答のデータを用いる。  
→個人の実感や行動は個人回答のデータを用いる。  
これによってコモンメソッドバイアスを回避する。

# 企業調査サンプルの特徴

	N	%
滋賀県	14	12.70%
大阪府	16	14.50%
京都府	14	12.70%
兵庫県	15	13.60%
奈良県	9	8.20%
和歌山県	16	14.50%
鳥取県	17	15.50%
徳島県	9	8.20%

	N	%
漁業	1	0.90%
建設業	7	6.40%
製造業	42	38.20%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.90%
情報通信業	5	4.50%
運輸業、郵便業	2	1.80%
卸売業、小売業	14	12.70%
金融業、保険業	6	5.50%
学術研究・専門・技術サービス業	2	1.80%
生活関連サービス業、娯楽業	2	1.80%
教育、学習支援業	2	1.80%
医療、福祉	16	14.50%
サービス業（他に分類されないもの）	9	8.20%
分類不能	1	0.90%

	度数	平均値	標準偏差
従業員数（正社員）	110	454.6	828.5
従業員数（正社員の“女性”）	109	137.2	237.1
従業員数（正社員の“外国人”）	110	8.7	32.5
平均勤続年数（正社員・“男性”）	107	13.3	8.0
平均勤続年数（正社員・“女性”）	109	10.2	5.6
管理職比率	110	17.1	13.8
女性管理職比率	110	20.3	24.7
女性役員比率	110	17.3	23.8
直近3年間（会計年度）の“新卒正社員”的採用数	110	42.6	85.3
直近3年間（会計年度）の“中途正社員”的採用数	110	44.4	112.4
直近3年間（会計年度）の離職者数（正社員）	109	64.2	120.1
2023年度の1か月あたりの所定内労働時間（正社員ひとりあたり）	110	162.3	10.7
2023年度の1か月あたりの平均残業時間（正社員ひとりあたり）	109	11.7	8.5
2019年度（コロナ禍前）の1か月あたりの平均残業時間（正社員ひとりあたり）	110	13.8	16.2
2023年度の年次有給休暇の取得率（正社員）	110	62.3	26.8
年間休日日数（正社員）	110	116.6	10.3
男性従業員の育児休業制度の利用率	108	32.6	37.7
育児休業制度利用後の職場復帰率（正社員“女性”）	108	77.9	39.4
育児休業制度利用後の職場復帰率（正社員“男性”）	107	68.3	46.6

# 従業員調査のサンプルの特徴

	N	%
男性	660	47.30%
女性	716	51.40%
その他	1	0.10%
回答しない	17	1.20%

	N	%
中卒・高卒	316	22.70%
短大・高専	199	14.30%
大学	673	48.30%
修士	134	9.60%
博士	13	0.90%
その他	59	4.20%

	N	%
管理職	381	27.3
監督職	207	14.8
一般	806	57.8

	N	%
事務職	510	36.6
営業職	162	11.6
製造職	123	8.8
専門職	133	9.5
専門職（技術）	301	21.6
サービス・接客	84	6
その他	81	5.8

	N	%
0	699	50.10%
1	255	18.30%
2	158	11.30%
3	141	10.10%
4	67	4.80%
5	46	3.30%
6	11	0.80%
7	7	0.50%
8	1	0.10%
9	1	0.10%
10	6	0.40%
11	1	0.10%
19	1	0.10%

配偶者の有無	N	%
なし	552	39.60%
あり	842	60.40%

子供	N	%
なし	637	45.70%
あり	757	54.30%

介護の有無	N	%
なし	1306	93.70%
あり	88	6.30%

	平均値	標準偏差
年齢	41.23	10.69
勤続年数	13.02	10.16
通勤時間（分）	33.03	24.10
残業時間（1か月平均）	13.85	16.24
転職回数	1.23	1.74
有給取得日数	11.67	6.71
リモート実施日数（1ヶ月）	1.52	4.00

### 3. 女性活躍への取り組みと現状

女性活躍・D&I専門部署の設置

	N	%
なし	89	80. 90%
あり	21	19. 10%

女性活躍・D&I制度を本格的に導入した時期

	N	%
直近3年以内に導入されている	6	5. 50%
直近3年より以前に導入されている	15	13. 60%
導入されていない	89	80. 90%

- 女性活躍・D&I専門部署の設置は少数派。
- 女性活躍・D&I制度を本格的に導入した企業のうち、多くは3年以上経過している。
- 女性の方が勤続年数が短い傾向。
- 女性管理職比率は20.3%、女性役員比率は17.3%。

	度数	平均値	標準偏差
平均勤続年数(正社員・“男性”)	107	13. 3	8. 0
平均勤続年数(正社員・“女性”)	109	10. 2	5. 6
女性管理職比率	110	20. 3	24. 7
女性役員比率	110	17. 3	23. 8

# 女性活躍への取り組みと男性の育休取得への取り組み

- ・ 女性活躍への取り組みは、4.41点。
- ・ これに対して男性の育休に関する取り組みは3.44点とあまり高くない。
- ・ 男性育休の職場支援、従業員の意識変化も、中央値の3.5点は超えていることから、弱いながらもポジティブだといえる。

	平均値	標準偏差
女性活躍推進	4.41	0.94
男性育休促進ルール	3.44	1.23
男性育休職場の支援	4.01	1.42
男性育休意識変化	3.94	1.54

## 質問項目

女性活躍推進	女性従業員の職域(職種や仕事の内容)の拡大に取り組んでいる
	女性管理職を増やすために数値目標を設けている
	男女の区別なく、従業員が仕事と子育てが両立できるように支援している
	これまでよりも女性従業員の能力開発に取り組んでいる(研修機会の付与等)
促進ルール	男女の区別なく部下を育成・評価するように、管理職に対する支援(研修等)に取り組んでいる
	男性の育児休業取得の義務化や数値目標の設定をしている
	経営幹部が男性の育児休業に関するポジティブなメッセージを発信している
職場の支援	管理職に対して、男性の育児休業に関する教育研修を実施している
	育児休業を取得する男性の業務に関連して、職場全体の業務を調整している
従業員の意識変化	社内において男性の育児休業も当たり前という意識が浸透している

# 企業の女性活躍への取り組みは営業利益率とは無関係

営業利益率 3年	
切片	-1.523
京阪神ダミー	.779
従業員log	.222
建設業ダミー	.279
製造業ダミー	.696
情報通信業ダミー	.581
卸・小売業ダミー	.198
金融・保険業ダミー	.112
医療・福祉ダミー	.192
サービス業ダミー	.171
女性活躍推進	.046
$R^2$	.056

下記の変数で統制したうえで企業の女性活躍推進への取り組み度合いが営業利益率の3年平均に与える影響を分析。

- 立地（政令指定都市+中核都市）
- 企業規模（従業員数）
- 業種

# 県別集計

- 各府県のサンプル数が9から17であり、それほど多くないことから参考値として掲載している。この得点をもって、各府県の女性活躍の水準を示すものではない。

	滋賀県	大阪府	京都府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	徳島県
女性活躍推進	4.20	4.35	4.50	4.56	4.33	4.36	4.65	4.11
男性育休促進ルール	3.55	3.35	3.50	3.58	3.26	3.20	3.73	3.15
男性育休職場の支援	4.36	3.94	4.14	4.60	3.56	3.13	4.06	4.33
男性育休意識変化	4.36	3.69	4.21	4.27	4.00	3.33	3.59	4.33

## 4. 女性活躍の風土

	平均値	標準偏差
女性活躍の風土	4.09	1.16

京阪神ダミー	非京阪神	京阪神
女性活躍の風土	3.97	4.31

- 女性活躍の風土は、4.09であり、企業による女性活躍への取り組みは、4.41点であったのと比べると、低い得点となっている。
- 都心部に立地している企業の得点が高い傾向がある。
- 以降の重回帰分析の従属変数はこれをもちいる。

女性活躍の風土  
(職場における女性活躍に関する認知)

私の職場では、女性を積極的に登用するための育成・管理がされていると思う  
私の職場では、意思決定に必要な地位に女性がつくことが出来る  
私の職場では、女性従業員の意見を積極的に取り入れている

# HPWS

- ・近年の人的資源管理は、Delery and Doty (1996)などに代表されるHigh Performance Work Systems（高業績ワークシステム）を前提に捉えられることが多い。
- ・HPWSとは、企業業績の向上に資するとされる相互に関連しあうHRM施策を指している。
- ・HPWSは、能力開発、意思決定への参加、職務設計を通じて従業員が能力を発揮し、モチベーションを高めることで業績に寄与すると考えられている。
- ・大湾（2017）では、男女間育成格差なども指摘されており、HPWSの実施が女性活躍につながる可能性がある。
- ・今回の調査では、従業員が能力を発揮できるHRMは、女性活躍の前提となりうるという仮説の元、HPWSを測定した。

# HPWSの測定尺度

社内でのキャリアの機会		従業員の組織内のキャリアパスが明確である 従業員の社内でのキャリア志向は直属の上司が把握している 昇進を望む従業員には、昇進できる可能性のあるポジションが複数ある
		従業員には、幅広い能力開発プログラムが提供されている 従業員は、定期的に研修を受けている 従業員のキャリア開発のために提供される公式の研修プログラムがある
トレーニング		従業員の評価は、複数の情報源からの情報に基づいている 業績評価は、客観的で定量化可能な(測定可能な)結果に基づいて行われる 従業員の評価は、チームでの業績に基づいている
		従業員の評価には、能力開発に関するフィードバックが含まれている 従業員の評価では、従業員の学習とその結果が重視されている
評価	業績志向	従業員の評価には、能力開発に関するフィードバックが含まれている 従業員の評価では、従業員の学習とその結果が重視されている
	学習志向	従業員の評価には、能力開発に関するフィードバックが含まれている 従業員の評価では、従業員の学習とその結果が重視されている
	時間志向	長労働時間をすることが高く評価されている (R) 残業する従業員が評価される (R)
雇用保障		従業員は希望する限り、基本的に解雇されることはない 従業員を解雇することは非常に難しい
		従業員には雇用の安定がほぼ保証されている 従業員には多くの決定を下すことが許されている
参加		従業員は上司から意思決定に参加するよう求められることが多い 従業員には、物事の進め方の改善を提案する機会が与えられている
		上司は部下とオープンなコミュニケーションを実践している
		職務内容は明確に定義されている 職務定義は内容に合うようにアップデートされている
職務設計		実際の職務は、特定の職務記述書よりも職場や従業員の実情に即して決められる (R)
	Task Interdependence	従業員は、チームの他のメンバーからの情報や資料がなければ、自分の仕事を遂行することができない 当社では、チームメンバーが行う仕事は互いに関連している

# HPWSの現状

	平均値	標準偏差
社内でのキャリアの機会	3. 90	0. 96
トレーニング	4. 25	1. 12
業績志向	3. 94	1. 03
学習志向	4. 09	0. 89
時間志向	1. 99	0. 98
複数ソース	3. 90	1. 15
雇用保障	5. 55	0. 51
参加	4. 12	0. 87
職務設計	3. 67	0. 72
Task Interdependence	3. 73	0. 73

全体としてHPWSに基づくHRMが行われているとは言えない状況。

- ・従業員のキャリアパスに関する見通しはそれほど高くない。
- ・トレーニングの機会はある程度あるが高くはない。
- ・長時間労働は評価されない（逆点尺度調整済）。
- ・業績志向・学習志向の得点は3.5は超えているもののそれほど高くない。
- ・雇用保障は高い。
- ・意思決定への参加はある程度認められているが高くはない。
- ・職務設計の得点も高くはない。

# HPWSが女性活躍の風土に与える影響

	B
切片	3.257 **
女性ダミー	-.157 *
大卒ダミー	.176 *
院卒ダミー	.181
管理職ダミー	.183 *
監督職ダミー	-.046
事務職ダミー	-.255 +
営業職ダミー	-.181
製造職ダミー	-.553 **
専門職（技術以外）ダミー	-.075
専門職（技術）ダミー	-.336 *
サービス・接客職ダミー	-.107
従業員log	-.062 *
F社内でのキャリアの機会	-.028
Fトレーニング	.042
F業績志向	-.053
F学習志向	.156 **
F時間志向	-.119 **
F複数ソース	.102 *
F雇用保障	.019
F参加	.098 +
F職務設計	.055
FTaskInterdependence	-.011
<i>R</i> <sup>2</sup>	.131 **

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , +  $p < .10$

注：表中のFは企業調査で作成した尺度

- 回答者の属性を統制変数として投入した上で、従業員の女性活躍の風土の知覚を従属変数とした回帰分析を実施した。
- 学習志向の評価がプラスの影響、時間志向の評価がマイナスの影響を与えていた。
- 複数ソースによる評価もプラスであり、評価の納得感が重要であった。
- 意思決定への参加もプラスの影響を与えていた。

# HRテック

- ・近年、企業における人事管理の領域でもDXが進んでいる。HRテックとは「人に関するさまざまなパラメータにおいてデータ化する」→「データを分析する」→「分析結果を表示し経営に生かす」という三つのレイヤーで構成される（岩本・池見, 2018）。
- ・HRテックの利用によって、性別その他のバイアスが排除され、公平なHRMにつながるという仮説のもと、Zhou, Liu, Chang, Wang (2020)の尺度を用いて測定した。

	平均値	標準偏差
HRテックの便益	3.62	1.10
HRテックの利用	3.38	1.19

## HRテックの測定尺度

HRテックの利用は、3.5を下回っており、普及が進んでいるとは言えない。

HRテックを利用することにより、人事管理のプロセスそのものを変革できるようになる

HRテックの便益      HRテックを利用することにより、人事管理プロセスを迅速かつ低コストで実現できるようになる

HRテックを利用することにより、外部環境における様々な変化／課題に対応できるようになる

HRテックの利用      HRM（人事管理）データは分析され利用されている  
デジタルHRM（人事管理）ツール（HRテック：人事業務を効率化・最適化するために情報技術を活用する手法やツールの総称）は利用されている

# HRテックが女性活躍の風土に与える影響

	B
切片	3.968 **
女性ダミー	-.138 *
大卒ダミー	.169 *
院卒ダミー	.065
管理職ダミー	.165 *
監督職ダミー	-.061
事務職ダミー	-.392 **
営業職ダミー	-.368 *
製造職ダミー	-.548 **
専門職（技術以外）ダミー	-.147
専門職（技術）ダミー	-.534 **
サービス・接客職ダミー	-.231
従業員log	-.131 **
FHRテックの便益	.102 *
FHRテックの利用	.208 **
$R^2$	.092 **

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , +  $p < .10$

- 回答者の属性を統制変数として投入した上で、従業員の女性活躍の風土の知覚を従属変数とした回帰分析を実施した。
- HRテックの便益を感じることは、従業員の感じる女性活躍推進の風土にプラスの影響を与える。
- HRテックの利用は、従業員の感じる女性活躍推進の風土にプラスの影響を与える。

注：表中のFは企業調査で作成した尺度

# 働き方改革とWLB

- ・ 大湾（2017）では働き方改革が出生率と女性の就労率を高めるとしている。この点で、女性だけではなく男性も射程に入れた働き方改革は、女性活躍の基盤となると考えられる。
- ・ 岩本・鈴木（2022）では、WLBと女性活躍との関係について、残業時間削減策や在宅勤務等のWLB施策が従業員女性比率や管理職比率にプラスであることが示されている。
- ・ 働き方改革や、それによるWLBの実現は、女性活躍において重要な要素の1つであると考えられる。
- ・ 従業員のWLBの知覚については、Brough et al.(2014)を用いた。
- ・ 企業の働き方改革への取り組みは、中央大学大学院経営戦略研究科ワーク・ライフ・バランス＆多様性推進・研究プロジェクト（2020）を用いた。

# 働き方改革とWLBの測定尺度と現状

	平均値	標準偏差
働き方改革	4.75	0.79

	平均値	標準偏差
WLB実現度	3.70	1.14

- ・中央大学大学院経営戦略研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト「ダイバーシティ経営に適合的な人事管理システムのあり方に関する提言(2020)」の調査報告書から、項目を抜粋した。
- ・企業調査における働き方改革への取り組みは、4.75と比較的高い得点となっている。
- ・一方で、従業員調査におけるWLB実現度は、必ずしも高い得点とは言えない。

労働時間管理 (働き方改革)	長時間労働の是正に取り組んでいる 有給休暇取得促進に取り組んでいる 時間生産性を高めるための業務改革に取り組んでいる 長時間労働が評価されることがないように、組織風土改革に取り組んでいる
WLB実現度	私は現在、仕事に費やす時間と仕事以外の活動に使える時間のバランスがとれている 仕事と仕事以外の活動のバランスを取るのが難しい 仕事の負荷と仕事以外の活動のバランスは、今のところちょうどいいと感じている 全体として、仕事と仕事以外の生活はバランスが取れていると思う

# 働き方改革とWLBが与える影響

	B
切片	2.965 **
女性ダミー	-.164 *
院卒ダミー	.098
大卒以上ダミー	-.027 **
管理職ダミー	.124 **
監督職ダミー	-.064
事務職ダミー	-.366 *
営業職ダミー	-.400 *
製造職ダミー	-.502 **
専門職（技術以外）ダミー	-.086
専門職（技術）ダミー	-.406 **
サービス・接客職ダミー	-.081
従業員log	-.100 **
F働き方改革	.003 **
WLB実現度	-.032 **
<i>R</i> <sup>2</sup>	.160 **

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , +  $p < .10$

- 回答者の属性を統制変数として投入した上で、従業員の女性活躍の風土の知覚を従属変数とした回帰分析を実施した。
- 企業の働き方改革の取り組みは、女性活躍に正の影響を与える。
- 従業員のWLB実現度は、女性活躍に負の影響を与えており、両立はできない状況にある。

注：表中のFは企業調査で作成した尺度

# DX

- ・ 総務省（2021）の『デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究』では、DXの目的として業務効率化・コスト削減、既存製品・サービスの高付加価値化に続いて、企業文化・働き方の改革があげられており、働き方改革においてDXが重要であることが示されている。
- ・ 企業調査では、DX推進指標（IPA）のキークエスチョンを用いた。
- ・ 従業員調査では、DXによって働き方にどのような影響があるのかを、Ninaus, Diehl and Terlutter (2021) と Tarafdar, Tu and Ragu-Nathan (2010) の尺度を使用して測定した。

# DXの測定尺度（上：企業 下：従業員）

	ビジョン	データとデジタル技術を使って、変化に迅速に対応しつつ、顧客視点でどのような価値を創出するのか、社内でビジョンを共有できている 将来における破壊的な変革に対する危機感と、なぜビジョンの実現が必要かについて、社内で共有できている
	経営層のコミットメント	ビジョンの実現に向けて、ビジネスモデルや業務プロセス、企業文化を変革するために、組織整備、人材・予算の配分、プロジェクト管理や人事評価の見直し等の仕組みが、経営のリーダーシップの下、明確化され、実践されている DXを通じた顧客視点での価値創出に向け、ビジネスモデルや業務プロセス、企業文化の改革に対して、（現場の抵抗を抑えつつ）経営者自らがリーダーシップを発揮して取り組んでいる
	推進/サポート体制	DX推進がミッションとなっている部署や人員があり、その役割が明確かつ必要な権限は与えられている ビジョン実現（価値の創出）のために、既存のITシステムにどのような見直しが必要であるかを認識し、対応策が講じられている
ICT stress	overload	ICTを使用することが原因で、私はしばしば仕事に追い立てられるような、時間的プレッシャーを感じる ICTによって常に職場や仕事とアクセス可能になることに、私はストレスを感じる テキストメッセージ、Eメールなどの連絡によって、私の仕事のプロセスは中断される
		新しいICTに適応するために、自分の仕事の習慣を変えざるを得ない
		ICT（情報通信技術）により、休暇中も仕事の連絡を取らなければならない ICTにより、私生活が仕事に侵されていると感じる
ICT resources	productivity	ICTは業務プロセスの調整とコミュニケーションを簡素化する ICTにより、短時間でより多くの仕事をこなすことができる ICTにより、仕事の生産性が向上する
		ICTにより、私は革新的な仕事のやり方を見つけることができる
		ICTにより、私は革新的なアイデアを試すことができる ICTにより、いつでも最新の情報にアクセスできる

# DXの現状

	平均値	標準偏差
DXビジョン	3. 61	1. 13
DX経営層コミット	4. 00	1. 15
DX推進体制	3. 59	1. 19
DX人材	3. 58	1. 40

	平均値	標準偏差
DXover load	2. 99	1. 13
DXinvasion	2. 93	1. 01
DXproductivity	4. 02	0. 98
DXinnovation	3. 67	0. 96

- 企業回答では、経営層のコミットメントは一定程度あるものの、それ以外は十分ではないことが示された。

- 従業員回答では、DXによる生産性の向上はある程度実感できている。
- また、ICTの利用によるストレスもそれほど高くない。
- ただし、DXによってイノベーションが促進されているという状態までは進んでいない。

# DXが女性活躍の風土に与える影響

	B
切片	2.965 **
女性ダミー	-.164 *
大卒ダミー	.098
院卒ダミー	-.027
管理職ダミー	.124 +
監督職ダミー	-.064
事務職ダミー	-.366 **
営業職ダミー	-.400 **
製造職ダミー	-.502 **
専門職（技術以外）ダミー	-.086
専門職（技術）ダミー	-.406 **
サービス・接客職ダミー	-.081
従業員log	-.100 **
FDXビジョン	.003
FDX経営層コミット	-.032 *
FDX推進体制	.219 **
FDX人材	.004
DXoverload	-.066 *
DXinvasion	-.037
DXproductivity	.259 **
DXinnovation	.149 **
<i>R</i> <sup>2</sup>	.216 **

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , +  $p < .10$

- 回答者の属性を統制変数として投入した上で、従業員の女性活躍の風土の知覚を従属変数とした回帰分析を実施した。
- DXに対する経営層のコミットは負の影響、推進体制の整備は正の影響があった。
- DXのネガティブな側面（時間的プレッシャーなど）は負の影響を与え、生産性向上やイノベーションなどプラスの効果は、女性活躍に正の影響を与えていた。

注：表中のFは企業調査で作成した尺度

# 性別役割分業意識と男性の育休

- ・パク・スックチャ（2021）は、アンコンシャス・バイアス（性別による無意識の思い込み）によって女性活躍が妨げられることがあるとしている。
- ・近年、男性の育休の取得が注目されているが、性別役割分業の見直しの一環ともいえる。
- ・この点で、従業員の性別役割分業への考え方や企業の男性育休への取り組みは、女性活躍に影響を与えると考えられる。
- ・企業調査では、尾野（2022）から男性の育休支援に関する項目を抜粋した。
- ・従業員調査では、内閣府男女共同参画局（2022）の、アンコンシャス・バイアスに関する調査から抜粋した。

# 性別役割分業意識と男性の育休の測定尺度

男性らしさ	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ 男性は育児休業を取るべきでない 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い 女性の上司には抵抗がある
女性は補助的	育児中の女性は重要な仕事を担当すべきでない 職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ
女性の二重負担	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ 実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ 家事・育児は女性がするべきだ
女性らしさへの偏見	女性はか弱い存在なので、守られなければならない 女性は感情的になりやすい 女性には女性らしい感性があるものだ
促進ルール	男性の育児休業取得の義務化や数値目標の設定をしている 経営幹部が男性の育児休業に関するポジティブなメッセージを発信している 管理職に対して、男性の育児休業に関する教育研修を実施している
職場の支援	育児休業を取得する男性の業務に関連して、職場全体の業務を調整している 育児休業で職場を離れるメンバーがいることを念頭に、職場のメンバーが助け合える協働体制をつくっている
従業員の意識変化	社内において男性の育児休業も当たり前という意識が浸透している

# 性別役割分業意識と男性の育休現状の重回帰分析

	平均値	標準偏差
男性中心	1.74	0.76
女性補助	1.81	0.70
二重負担	1.63	0.77
女性への偏見	3.30	0.89

	平均値	標準偏差
男性育休促進ルール	3.44	1.23
男性育休職場の支援	4.01	1.42
男性育休意識変化	3.94	1.54

	B
切片	2.965 **
女性ダミー	-.164 **
院卒ダミー	.098 *
大卒以上ダミー	-.027
管理職ダミー	.124
監督職ダミー	-.064
事務職ダミー	-.366 +
営業職ダミー	-.400
製造職ダミー	-.502 **
専門職（技術以外）ダミー	-.086
専門職（技術）ダミー	-.406 **
サービス・接客職ダミー	-.081
従業員log	-.100 **
男性中心	-.129 **
女性補助	-.319 **
二重負担	.104
女性への偏見	.156 *
<i>R</i> <sup>2</sup>	.144 **

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , +  $p < .10$

- 回答者の属性を統制変数として投入した上で、従業員の女性活躍の風土の知覚を従属変数とした回帰分析を実施した。
- 従業員の性別役割分業意識は、全体として低い。
- 企業の男性の育休への取り組みは高いとは言えないものの、一定程度進んでいる。
- 男性は仕事中心であるべき、女性は仕事では補助的であるべきという意識が低いほど女性活躍が進んでいる。
- 女性らしさへの配慮が女性活躍の風土につながっている。

# 5. 企業の取り組みと女性活躍の風土

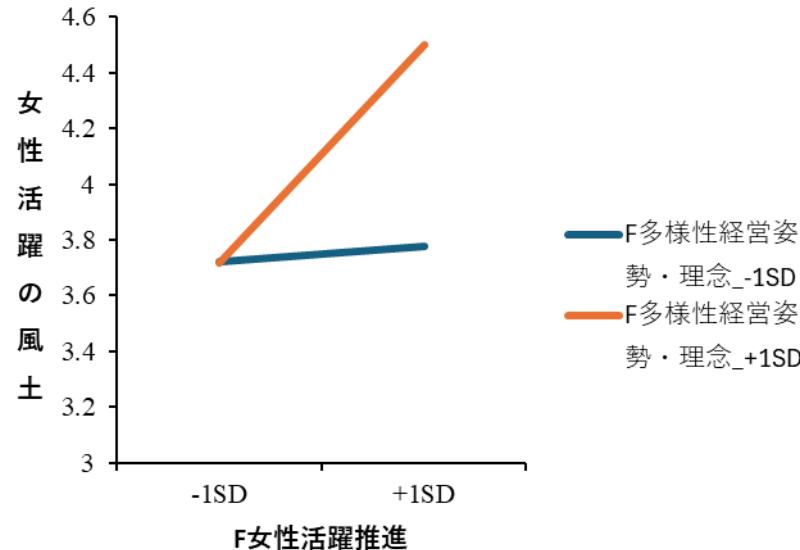
	Step1	Step2	Step3	Step4	Step5
切片	4.064 **	4.064 **	3.931 **	4.003 **	3.981 **
勤続年数	-.005	-.004	-.004	-.004	-.004
女性ダミー	-.179 **	-.161 *	-.171 **	-.170 *	-.171 *
大卒以上ダミー	.171 **	.159 *	.174 **	.158 *	.161 *
管理職ダミー	.269 **	.296 **	.292 **	.293 **	.298 **
配偶者フルタイムダミー	.086	.077	.076	.081	.078
配偶者パートダミー	-.197 +	-.204 +	-.206 +	-.208 +	-.201 +
従業員数log	-.130 **	-.147 **	-.173 **	-.165 **	-.161 **
F女性活躍推進	.378 **	.072	.220 **	.114 +	.157 *
F多様性経営姿勢・理念		.194 **	.179 **	.213 **	.207 **
F多様な人材HRM		.275 **	.333 **	.334 **	.275 **
F多様な人材職場管理		-.069	-.193 *	-.149 +	-.142 +
F多様性経営姿勢・理念*F女性活躍推進			.190 **		
F多様な人材HRM*F女性活躍推進				.085 **	
F多様な人材職場管理*F女性活躍推進					.128 **
R <sup>2</sup>	.094 **	.124 **	.150 **	.129 **	.134 **

\*\* p < .01, \* p < .05, + p < .10

- ▶ 男性、大卒以上、管理職、企業規模が小さい方が、女性活躍していると感じている。
- ▶ 会社が女性活躍推進に力を入れている、多様性を前提にした経営姿勢・理念、人材HRMがプラスの影響。
- ▶ しかし、女性活躍推進の影響は多様性を前提にした諸施策を投入すると効果が弱くなるので、疑似的な相関もしくは媒介効果である可能性がある。

注：表中のFは企業調査で作成した尺度

# 多様性に関する変数の交互作用：経営姿勢・理念



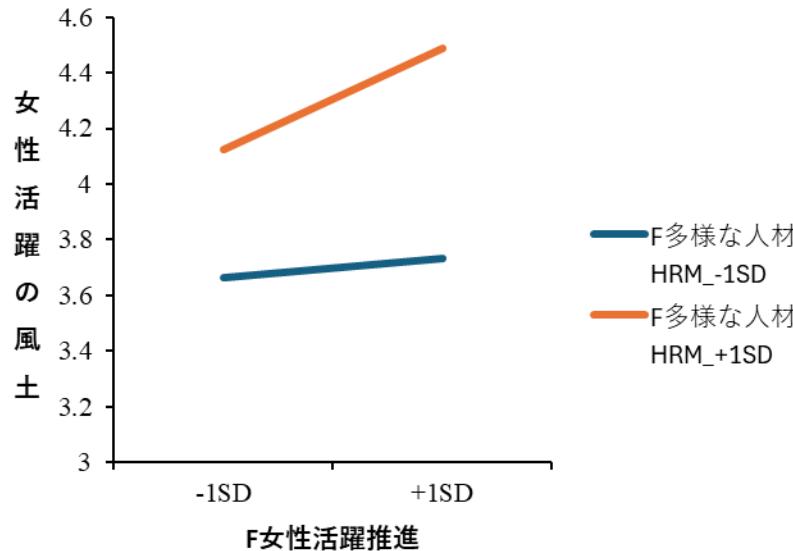
多様な人材の活躍を目指す経営姿勢・理念が女性活躍推進のベースになる

多様性に対する経営姿勢・理念が低い場合、会社が女性活躍推進を進めても従業員の知覚は高まらない。

## 多様性経営姿勢・理念の質問項目

- ▶ 多様な人材（属性、キャリア・経験、働き方など）が活躍することを経営理念として位置づけている
- ▶ 多様な人材（属性、キャリア・経験、働き方など）が活躍する組織を目指すことが、属性や働き方等に関わらず全ての従業員に浸透している
- ▶ 経営者（経営幹部）は、多様な役割、階層、職能から提供された情報を考慮することが、よりよい問題解決に繋がることを理解し実践している

# 多様性に関する変数の交互作用：HRM



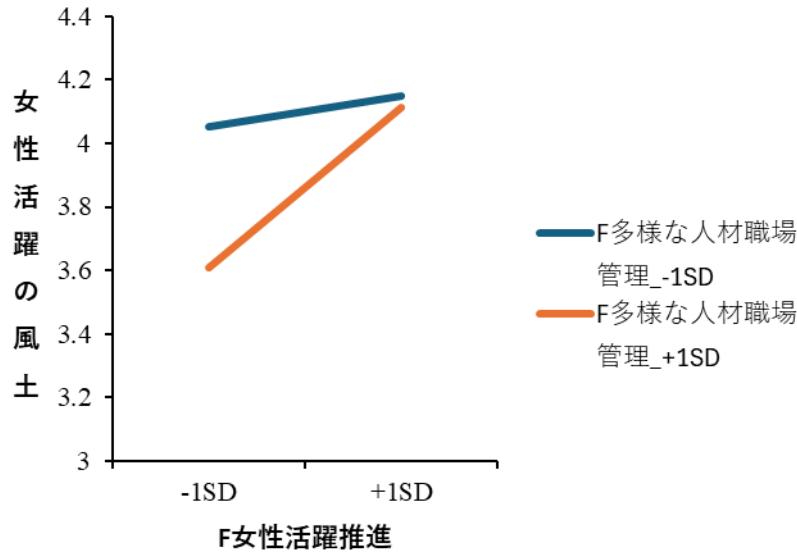
多様性を前提としたHRMが低い場合、会社が女性活躍推進を進めても従業員の知覚は高まらない。

## 多様な人材HRMの質問項目

- ▶ 各業務のマニュアル作成などを通して、業務情報を共有できる体制を整えている
- ▶ 多様な人材（属性、キャリア・経験、働き方など）の採用を積極的に行っている
- ▶ 従業員の働き方の柔軟性（多様性）を高めるための制度が整備されている
- ▶ 昇進・昇格の基準が明確になっている
- ▶ 従業員の今後の仕事やキャリアの希望などを踏まえ、能力開発に投資（時間、予算等）している

多様な人材の活躍を可能にするHRMが女性活躍推進のベースになる

# 多様性に関する変数の交互作用：職場管理



会社の女性活躍推進の取り組みが低く、多様性な人材の活躍に資する職場管理が高いと女性活躍の風土の知覚が低い

## 多様な人材職場管理の質問項目

- ▶ 従業員に各自が担当する仕事の目標と位置づけを組織目標と紐づけ、わかりやすく説明している
- ▶ 従業員の残業時間の長短や勤務形態にかかわらず、その能力にあった仕事を割り振っている
- ▶ 従業員のキャリアの希望を理解したうえで、その実現に資する仕事を提供している
- ▶ 従業員の業務の進捗状況を個々に把握している
- ▶ 時間や場所にとらわれない柔軟なワークスタイルが実現できる職場づくりをしている
- ▶ 従業員の属性にとらわれない公正な人事評価を行っている

従業員の勤務形態やキャリアに対する配慮がマイナスに作用している可能性？

# ステレオタイプの女性活躍と偏った配慮

- ・「女子力」など、TVや雑誌などで、女性ならではの視点を活かした製品開発などが注目されているが。。。
- ・男性らしさを活かした製品開発などとはあまり言わない。
- ・ステレオタイプの女性ならではという発想自体が、女性の活躍を制限している？
- ・ひとりひとりの個性や長所を活かす発想がなく、性別で括る

- ・女性らしさ・女性ならでは、女性の働きやすさに配慮することで活躍の場が限定されている（4R）という課題
  - ・人事 (HR)
  - ・広告宣伝 (PR)
  - ・経理財務 (IR)
  - ・お客様相談室 (CR)

→受付 (Reception) と秘書 (Secretary) を含めて「6R」、調査 (Research) も入れて「7R」
- ・職域（活躍できる領域）や業界（生活用品）が限定
- ・ダイバーシティマネジメントの考え方方が古い

分析結果はアンコンシャスバイアスによって、女性への偏った配慮を行いかえって女性活躍の領域を狭めてしまっている可能性を示唆している。

# 6. 女性活躍の風土の効果

	チーム業績	チーム革新成果WLB実現度	手続的公正	分配的公正	信頼・互酬性
切片	1.742	1.234	2.481	1.002	0.936
勤続年数	.004	.009 **	.002	-.004	.006 +
女性ダミー	.089 +	.123 *	.080	-.117 *	.033
大卒以上ダミー	-.032	.133 *	-.045	-.055	.146 *
管理職ダミー	-.048	.081	-.221 **	.095	.237 **
配偶者フルタイムダミー	.088 +	.114 *	.021	.096 +	.135 *
配偶者パートダミー	.003	.078	-.007	.130	.118
従業員数log	.042 **	.014	.026	.037 *	.087 **
女性活躍の風土	.407 **	.500 **	.266 **	.560 **	.428 **
<i>R</i> <sup>2</sup>	.268 **	.322 **	.079 **	.358 **	.344 **

- ・チーム業績、チーム革新成果など、組織の業績に寄与している。
- ・手続的公正、分配的公正など、組織の公平な運営の知覚に寄与している。
- ・信頼などのソーシャルキャピタルの形成に寄与している。  
→チームの業績、組織の業績に対してプラスとされる要因にポジティブな影響を与える  
→会社へのエンゲージメントにつながる要因にもポジティブ

# 女性活躍推進に寄与する取り組み

- HPWSなどで主張されているように、育成志向の人事施策が従業員の感じる女性活躍の風土にプラスの影響を与えている。一方、長時間志向の評価はマイナス。意思決定への参加など、多様な人材がいるメリットもプラスの影響を与えている。
- HRテックによって客観的な人材マネジメントをすることも、プラスの影響。
- 企業の働き方改革は、従業員の女性活躍の風土にプラスの影響を与える。
- DXを生産性を高めるために活用している企業の従業員は女性活躍の風土が高い。
- 性別役割分業意識は、女性活躍の風土にマイナスの影響を与えている。

# 眞の女性活躍推進に取り組む価値は高い

- ・ステレオタイプに基づいた女性活躍、過剰な配慮はかえって女性活躍を妨げる。
- ・女性の登用が目的ではなく、女性が活躍できる組織を目指すことが重要。
- ・採用、教育、評価・配置、働き方などを多様性を前提としたものにすることが、女性活躍の基盤を作る。
- ・女性活躍ができる組織のパフォーマンスは、少なくともチームレベルでは高い傾向がある。
- ・女性活躍ができる組織では、公平感やソーシャルキャピタルが高くなるといった効果もあり組織を活性化する。

# 巻末資料1

	平均値	標準偏差
働き方改革	4.75	0.79
女性活躍推進	4.41	0.94
社内でのキャリアの機会	3.90	0.96
トレーニング	4.25	1.12
業績志向	3.94	1.03
学習志向	4.09	0.89
時間志向	1.99	0.98
複数ソース	3.90	1.15
雇用保障	5.55	0.51
参加	4.12	0.87
職務設計	3.67	0.72
Task Interdependence	3.73	0.73
経営姿勢・理念	4.16	0.99
多様な人材HRM	4.28	0.88
多様な人材職場管理	4.05	0.81
DXビジョン	3.61	1.13
DX経営層コミット	4.00	1.15
DX推進体制	3.59	1.19
DX人材	3.58	1.40
HRテックの便益	3.62	1.10
HRテックの利用	3.38	1.19
男性育休促進ルール	3.44	1.23
男性育休職場の支援	4.01	1.42
男性育休意識変化	3.94	1.54

# 巻末資料2

prefecture	滋賀県	大阪府	京都府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	徳島県
働き方改革	4.88	4.70	4.73	4.95	4.92	4.77	4.51	4.56
女性活躍推進	4.20	4.35	4.50	4.56	4.33	4.36	4.65	4.11
社内でのキャリアの機会	4.05	3.79	4.00	4.02	3.48	3.96	3.71	4.15
トレーニング	4.36	4.04	4.71	3.98	4.63	4.19	4.35	3.78
業績志向	3.93	3.97	3.71	3.83	3.50	4.23	3.88	4.44
学習志向	4.18	4.16	3.96	4.33	3.56	4.33	3.88	4.17
時間志向	2.25	2.22	2.00	1.80	1.44	2.03	1.91	2.06
複数ソース	3.79	4.00	3.71	4.33	3.33	4.07	3.59	4.33
雇用保障	5.40	5.46	5.52	5.58	5.52	5.50	5.63	5.85
参加	4.16	4.02	4.34	4.30	4.31	3.90	3.81	4.36
職務設計	3.52	3.71	3.86	3.82	3.48	3.80	3.55	3.44
Task Interdependence	3.96	3.78	3.64	3.80	3.78	3.60	3.68	3.61
経営姿勢・理念	4.57	4.04	4.45	4.29	4.04	3.87	3.96	4.07
多様な人材HRM	4.31	4.15	4.63	4.32	4.00	4.21	4.31	4.22
多様な人材職場管理	4.01	3.99	4.17	4.18	4.02	4.10	3.90	4.04
DXビジョン	3.46	3.38	4.07	3.90	3.17	3.63	3.44	3.72
DX経営層コミット	3.82	4.06	4.18	4.10	4.11	3.97	3.85	3.94
DX推進体制	3.50	3.66	3.79	3.67	3.28	3.47	3.50	3.89
DX人材	3.79	3.38	4.00	4.00	2.89	3.33	3.53	3.44
HRテックの便益	3.83	3.46	3.93	3.42	3.37	3.62	3.67	3.56
HRテックの利用	3.11	2.97	3.64	3.50	3.33	3.22	3.76	3.50
男性育休促進ルール	3.55	3.35	3.50	3.58	3.26	3.20	3.73	3.15
男性育休職場の支援	4.36	3.94	4.14	4.60	3.56	3.13	4.06	4.33
男性育休意識変化支援	4.36	3.69	4.21	4.27	4.00	3.33	3.59	4.33

# 巻末資料3

	平均値	標準偏差
WLB実現度	3.70	1.14
ネガティブW⇒L	2.96	1.19
ネガティブL⇒W	2.16	0.91
ポジティブW⇒L	3.43	1.24
ポジティブL⇒W	3.71	1.11
エンゲージメント活力	3.25	1.15
エンゲージメント没頭	3.45	1.13
エンゲージメント熱心	3.94	1.04
DXoverload	2.99	1.13
DXinvasion	2.93	1.01
DXproductivity	4.02	0.98
DXinnovation	3.67	0.96
男性中心	1.74	0.76
女性補助	1.81	0.70
二重負担	1.63	0.77
女性への偏見	3.30	0.89
昇進可能性認知	3.54	1.30
就業継続意思	4.18	1.34
individualCrafting	4.05	0.88
CollaborativeCrafting	3.94	0.96
手続的公正	3.44	1.11
分配的公正	3.49	1.26
チーム業績	3.74	0.93
チーム革新成果	3.69	1.06
信頼・互酬性	4.04	0.90
女性活躍の風土	4.09	1.16

女性ダミー	男性	女性
WLB実現度	3.65	3.75
ネガティブW⇒L	2.99	2.93
ネガティブL⇒W	2.21	2.11
ポジティブW⇒L	3.38	3.48
ポジティブL⇒W	3.66	3.75
エンゲージメント活力	3.26	3.24
エンゲージメント没頭	3.44	3.47
エンゲージメント熱心	3.92	3.97
DXoverload	3.04	2.94
DXinvasion	3.13	2.74
DXproductivity	4.07	3.98
DXinnovation	3.74	3.61
男性中心	1.85	1.63
女性補助	1.84	1.78
二重負担	1.66	1.60
女性への偏見	3.38	3.23
昇進可能性認知	3.63	3.45
就業継続意思	4.32	4.06
individualCrafting	4.05	4.05
CollaborativeCrafting	3.90	3.98
手續的公正	3.54	3.34
分配的公正	3.54	3.44
チーム業績	3.71	3.77
チーム革新成果	3.68	3.70
信頼・互酬性	4.01	4.08
女性活躍の風土	4.13	4.04

# 巻末資料4

大卒以上ダミー	大卒未満	大卒以上
WLB実現度	3. 69	3. 71
ネガティブW⇒L	2. 87	3. 02
ネガティブL⇒W	2. 18	2. 15
ポジティブW⇒L	3. 37	3. 47
ポジティブL⇒W	3. 60	3. 79
エンゲージメント活力	3. 17	3. 30
エンゲージメント没頭	3. 32	3. 55
エンゲージメント熱心	3. 87	4. 00
DXoverload	2. 95	3. 01
DXinvasion	2. 88	2. 96
DXproductivity	3. 80	4. 18
DXinnovation	3. 47	3. 81
男性中心	1. 80	1. 70
女性補助	1. 90	1. 75
二重負担	1. 71	1. 57
女性への偏見	3. 39	3. 24
昇進可能性認知	3. 24	3. 75
就業継続意思	4. 14	4. 21
individualCrafting	3. 97	4. 11
CollaborativeCrafting	3. 87	3. 99
手続的公正	3. 38	3. 48
分配的公正	3. 32	3. 60
チーム業績	3. 71	3. 76
チーム革新成果	3. 57	3. 77
信頼・互酬性	3. 96	4. 11
女性活躍の風土	3. 98	4. 16

管理職ダミー	非管理職	管理職
WLB実現度	3. 74	3. 59
ネガティブW⇒L	2. 93	3. 03
ネガティブL⇒W	2. 17	2. 12
ポジティブW⇒L	3. 34	3. 66
ポジティブL⇒W	3. 66	3. 84
エンゲージメント活力	3. 13	3. 58
エンゲージメント没頭	3. 37	3. 69
エンゲージメント熱心	3. 83	4. 24
DXoverload	2. 90	3. 22
DXinvasion	2. 78	3. 31
DXproductivity	3. 96	4. 18
DXinnovation	3. 59	3. 87
男性中心	1. 72	1. 77
女性補助	1. 86	1. 67
二重負担	1. 63	1. 61
女性への偏見	3. 28	3. 35
昇進可能性認知	3. 49	3. 67
就業継続意思	4. 05	4. 53
individualCrafting	3. 97	4. 27
CollaborativeCrafting	3. 85	4. 20
手続的公正	3. 37	3. 62
分配的公正	3. 37	3. 81
チーム業績	3. 72	3. 79
チーム革新成果	3. 61	3. 90
信頼・互酬性	4. 00	4. 17
女性活躍の風土	4. 02	4. 27

# 巻末資料5

職種	事務職	営業職	製造職	専門職	専門職(+)サービス	その他
WLB実現度	3.82	3.78	3.60	3.70	3.63	3.39
ネガティブW⇒L	2.80	2.86	3.02	2.92	3.10	3.37
ネガティブL⇒W	2.06	2.04	2.27	2.13	2.31	2.20
ポジティブW⇒L	3.47	3.71	3.25	3.50	3.31	3.41
ポジティブL⇒W	3.75	3.97	3.50	3.66	3.64	3.74
エンゲージメント活力	3.22	3.47	3.02	3.34	3.19	3.38
エンゲージメント没頭	3.36	3.68	3.32	3.51	3.52	3.54
エンゲージメント熱心	3.88	4.20	3.75	4.06	3.90	4.09
DXoverload	2.79	3.35	3.11	2.93	3.04	3.40
DXinvasion	2.70	3.42	2.83	2.93	2.95	3.46
DXproductivity	4.05	4.24	3.70	3.92	4.10	3.97
DXinnovation	3.67	3.90	3.30	3.58	3.74	3.73
男性中心	1.70	1.86	2.02	1.61	1.68	1.73
女性補助	1.78	1.88	2.07	1.65	1.82	1.81
二重負担	1.60	1.73	1.77	1.59	1.61	1.55
女性への偏見	3.24	3.45	3.52	3.16	3.26	3.44
昇進可能性認知	3.54	3.98	3.20	3.32	3.60	3.25
就業継続意思	4.19	4.41	4.20	4.11	4.15	3.97
individualCrafting	4.10	4.11	3.92	4.03	4.01	4.07
CollaborativeCrafting	4.00	3.89	3.90	4.05	3.80	4.11
手続的公正	3.43	3.55	3.44	3.43	3.41	3.20
分配的公正	3.49	3.68	3.52	3.45	3.54	3.14
チーム業績	3.79	3.74	3.71	3.86	3.64	3.67
チーム革新成果	3.68	3.81	3.66	3.67	3.65	3.72
信頼・互酬性	4.03	4.14	3.84	4.08	4.03	4.21
女性活躍の風土	4.05	4.23	3.80	4.32	3.96	4.26

# 巻末資料6

配偶者の有無	なし	あり
WLB実現度	3. 72	3. 69
ネガティブW⇒L	2. 96	2. 96
ネガティブL⇒W	2. 09	2. 20
ポジティブW⇒L	3. 19	3. 59
ポジティブL⇒W	3. 55	3. 81
エンゲージメント活力	3. 02	3. 40
エンゲージメント没頭	3. 29	3. 56
エンゲージメント熱心	3. 73	4. 09
DXoverload	2. 98	2. 99
DXinvasion	2. 82	3. 00
DXproductivity	3. 95	4. 07
DXinnovation	3. 61	3. 71
男性中心	1. 66	1. 79
女性補助	1. 84	1. 79
二重負担	1. 58	1. 66
女性への偏見	3. 29	3. 31
昇進可能性認知	3. 52	3. 55
就業継続意思	3. 88	4. 39
individualCrafting	3. 97	4. 10
CollaborativeCrafting	3. 84	4. 02
手続的公正	3. 35	3. 50
分配的公正	3. 33	3. 59
チーム業績	3. 67	3. 79
チーム革新成果	3. 56	3. 77
信頼・互酬性	3. 99	4. 08
女性活躍の風土	4. 05	4. 11

子供の有無	なし	あり
WLB実現度	3. 70	3. 70
ネガティブW⇒L	2. 99	2. 94
ネガティブL⇒W	2. 08	2. 23
ポジティブW⇒L	3. 20	3. 63
ポジティブL⇒W	3. 57	3. 83
エンゲージメント活力	3. 00	3. 46
エンゲージメント没頭	3. 30	3. 59
エンゲージメント熱心	3. 73	4. 12
DXoverload	2. 98	2. 99
DXinvasion	2. 80	3. 04
DXproductivity	3. 98	4. 06
DXinnovation	3. 63	3. 70
男性中心	1. 68	1. 79
女性補助	1. 85	1. 78
二重負担	1. 57	1. 67
女性への偏見	3. 26	3. 33
昇進可能性認知	3. 56	3. 52
就業継続意思	3. 89	4. 44
individualCrafting	3. 96	4. 12
CollaborativeCrafting	3. 80	4. 07
手続的公正	3. 38	3. 49
分配的公正	3. 39	3. 57
チーム業績	3. 68	3. 80
チーム革新成果	3. 58	3. 78
信頼・互酬性	3. 98	4. 10
女性活躍の風土	4. 01	4. 15

# 参考文献

- Becker, G.S. (1971) *The Economics of Discrimination* (2nd Edition), University of Chicago Press.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., et al. (2014) "Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers," *International Journal of Human Resource Management*, 25, 2724-2744.
- Delery, J. E. and Doty, D.H. (1996) "Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions," *The Academy of Management Journal*, 39 (4), 802-835.
- Felin, T. Foss, N. J. Ployhart, R. E. (2015) The Microfoundations Movement in Strategy and Organization Theory, *Academy of Management Annals*, 9 (1), 575-632.
- Mishra, R. K. and Jhunjhunwala, S. (2013) *Diversity and the Effective Corporate Board*, Academic Press.
- Ninaus, K., Diehl, S., and Terlutter, R. (2021) "Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance, *Journal of Business Research*," 136, 652-666.
- Tarafdar, M., Tu, Q., and Ragu-Nathan, T. S. (2010). Impact of Technostress on End-User Satisfaction and Performance, *Journal of Management Information Systems*, 27(3), 303-334.
- Zhou, Y., Liu, G., Chang, X. and Wang, L. (2020) "The impact of HRM digitalization on firm performance: investigating three-way interactions," *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59 (1), 20-43.

# 参考文献

IPA独立行政法人情報処理推進機構（2023）「「DX 推進指標」とそのガイダンス」

<https://www.ipa.go.jp/digital/dx-suishin/ug65p90000001j8i-att/dx-suishin-guidance.pdf>

岩本大輝・鈴木秀男（2022）「ワーク・ライフ・バランス支援と女性活躍の関係性—ベイジアンネットワークによる施策間関係分析—」『情報経営学会誌』30（4），245-258.

岩本隆・池見幸浩（2018）「HRtechの変遷」『人工知能』33（3），265-272.

大湾秀雄（2017）「働き方改革と女性活躍支援における課題—人事経済学の視点から」RIETI Policy Discussion Paper Series 17-P-006.

尾野裕美（2022）「企業における男性の育児休業取得推進策とその成果に関する研究」『明星大学心理学研究紀要』，40，1-9.

児玉直美（2014）「女性活用は企業業績を高めるか」『日本労働研究雑誌』525，38-41.

児玉直美・小滝一彦・高橋陽子（2005）「女性雇用と企業業績」『日本経済研究』52，1-18.

総務省（2021）『デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究』。

[https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/linkdata/r03\\_02\\_houkoku.pdf](https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/linkdata/r03_02_houkoku.pdf)

中央大学大学院経営戦略研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト（2020）「ダイバーシティ経営に適合的な人事管理システムのあり方に関する提言」。

<https://wlb.r.chuo-u.ac.jp/material/pdf/diversity2020appendix1.pdf>

内閣府男女共同参画局（2022）「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究 調査結果」。

[https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu\\_r04/02.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_r04/02.pdf)

パク・スックチャ（2021）『アンコンシャス・バイアスー無意識の偏見ーとは何か』インプレス.

大和総研（2019）「女性管理職を増やせば本当に業績は上がる？」

[https://www.dir.co.jp/report/column/20191223\\_010373.html](https://www.dir.co.jp/report/column/20191223_010373.html)

## 参考資料「女性活躍関連データ集」

兵庫県地域経済指標研究会

マクロチームの本報告に関連し、参考資料「女性活躍関連データ集」を作成した。既存の公表統計について、男女別、都道府県別、地域別にみた2015年と2020年の主な統計表である。

兵庫県地域経済指標研究会（兵庫県立大学）の協力により作成した。

### 1 女性活躍関連データ（都道府県別）

「女性活躍関連データ」の各統計表は、「仕事」「家庭生活」「地域社会」「環境」の各分野にわけ、都道府県別に各指標の女性の値および男女のギャップを示したものである。

- 表 1-1 女性活躍関連データ 個別指標（仕事）
- 表 1-2 女性活躍関連データ 個別指標（家庭生活）
- 表 1-3 女性活躍関連データ 個別指標（地域・社会活動）
- 表 1-4 女性活躍関連データ 個別指標（環境）

### 2 地域別就業者データ（都道府県、兵庫県市町）

男女の就業率について、年齢階級区分別、および都道府県別、兵庫県10地域別に集計した。

- 表 2-1 2020年女性就業率
- 表 2-2 2015年女性就業率
- 表 2-3 2020年男性就業率
- 表 2-4 2015年男性就業率
- 表 2-5 女性就業率の変化（2020年－2015年）
- 表 2-6 男性就業率の変化（2020年－2015年）
- 表 2-7 兵庫県10地域別統計表

### 3 兵庫県・県内41市町(2020年)の就業誘発数男女別試算

2020年の兵庫県雇用表（39部門）試算表から就業者総数、雇用者数を推計した。

- 表 3-1 男女別市町別雇用表（2020年）の個別指標
- 表 3-2 2020年兵庫県雇用表
- 表 3-3-1 2020年兵庫県従業者係数
- 表 3-3-2 2020年兵庫県従業者男女別比率
- 表 3-4 2020年兵庫県雇用表内訳試算（補正）

## 1 女性活躍関連データ（都道府県別）

「女性活躍関連データ」の各統計表は、「仕事」「家庭生活」「地域社会」「環境」の各分野にわけ、都道府県別に各指標の女性の値および男女のギャップを示したものである。

### (1) 仕事

仕事に関する女性活躍関連データの個別指標は下記の通りである（統計表は表 1-1）。

(1) 仕事								統計名	
① 15歳以上の女性労働力率(総数)								総務省「国勢調査」(不詳補完)	
② 15歳以上の労働力率(総数)男女差※								総務省「国勢調査」(不詳補完)	
③ 女性の非正規雇用比率								総務省「就業構造基本調査」	
④ 非正規雇用比率男女差※								総務省「就業構造基本調査」	
⑤ 女性管理的職業従事者比								総務省「国勢調査」	
⑥ 管理的職業従事者比男女差※								総務省「国勢調査」	
⑦ 女性給与(現金給与額:きまって支給する現金給与額)								厚生労働省「賃金構造基本調査」	
⑧ 給与の男女差(女性／男性)※								厚生労働省「賃金構造基本調査」	

（注）※は、男女間ギャップ

表 1-1 女性活躍関連データ 個別指標(仕事)

都道府県	仕事① 2015 労働力率(%)		仕事② 2020 労働力率		仕事③ 2015 非正規雇用率(%)		仕事④ 2020 非正規雇用率		仕事⑤ 2015 管理的職業比率(%)		仕事⑥ 2020 管理的職業比率		仕事⑦ 2015 現金給与額(千円)		仕事⑧ 2020 現金給与額	
	女	女	女－男	女－男	女	女	女－男	女－男	女	女	女－男	女－男	2015 決まって支給する現金給与額 女性 平均	2020 決まって支給する現金給与額 女性 平均	女／男	女／男
	2015	2020	ギャップ	2020	2017	ギャップ	2022	ギャップ	2015	2020	ギャップ	2020	ギャップ	2020	ギャップ	2015
全国	50.7	54.2	▲ 21	▲ 18	54.9	51.5	34.4	31.2	0.89	0.72	▲ 2.64	▲ 2.45	262	271	71	72
1 北海道	47.8	50.7	▲ 21	▲ 19	58.7	54.9	38.0	32.6	0.93	0.71	▲ 3.03	▲ 2.86	234	245	73	74
2 青森県	49.7	51.6	▲ 20	▲ 18	50.0	49.9	30.8	30.9	0.84	0.73	▲ 2.28	▲ 2.20	208	222	72	75
3 岩手県	50.5	52.5	▲ 21	▲ 19	50.7	48.6	30.7	28.1	0.85	0.76	▲ 2.75	▲ 2.71	210	226	73	75
4 宮城県	49.0	52.5	▲ 22	▲ 19	53.2	49.3	33.5	29.6	0.94	0.75	▲ 2.71	▲ 2.53	242	249	70	72
5 秋田県	47.3	52.9	▲ 21	▲ 19	50.5	46.6	30.4	25.7	0.75	0.63	▲ 3.06	▲ 2.83	217	225	75	75
6 山形県	51.5	49.7	▲ 19	▲ 19	45.5	42.9	27.6	23.2	0.84	0.72	▲ 2.98	▲ 2.91	219	225	74	74
7 福島県	49.9	54.1	▲ 22	▲ 17	50.9	47.7	31.7	28.9	0.89	0.79	▲ 2.43	▲ 2.55	224	236	69	72
8 茨城県	49.8	52.4	▲ 22	▲ 19	58.0	53.8	37.9	32.9	0.72	0.57	▲ 2.09	▲ 1.96	252	259	68	71
9 栃木県	51.3	52.8	▲ 21	▲ 19	57.2	53.7	36.7	34.8	0.78	0.62	▲ 2.22	▲ 2.14	248	258	69	71
10 群馬県	51.1	53.8	▲ 20	▲ 19	57.2	53.5	35.9	32.5	0.79	0.62	▲ 2.42	▲ 2.25	242	251	69	72
11 埼玉県	50.7	54.0	▲ 22	▲ 18	59.0	55.4	37.1	34.4	0.70	0.53	▲ 2.37	▲ 2.12	261	271	72	74
12 千葉県	50.3	54.2	▲ 22	▲ 19	58.1	52.7	36.0	31.9	0.73	0.57	▲ 2.59	▲ 2.25	270	273	73	74
13 東京都	55.5	53.8	▲ 21	▲ 19	48.7	43.5	29.1	24.6	1.23	1.09	▲ 3.12	▲ 2.96	322	325	72	73
14 神奈川県	50.5	60.1	▲ 23	▲ 18	58.7	52.6	36.6	32.5	0.86	0.65	▲ 2.62	▲ 2.26	289	299	72	73
15 新潟県	51.0	54.4	▲ 19	▲ 20	49.8	49.9	30.8	32.2	0.77	0.61	▲ 2.99	▲ 2.81	230	240	74	75
16 富山県	52.3	53.0	▲ 19	▲ 17	47.1	44.7	29.6	26.5	0.74	0.59	▲ 2.87	▲ 2.70	240	253	72	74
17 石川県	53.4	54.7	▲ 18	▲ 17	49.0	46.5	30.0	27.6	0.73	0.61	▲ 2.77	▲ 2.59	240	251	71	73
18 福井県	54.2	55.8	▲ 18	▲ 16	48.0	45.7	28.9	27.2	0.76	0.67	▲ 3.22	▲ 2.98	235	245	70	73
19 山梨県	51.8	57.0	▲ 20	▲ 16	57.8	54.4	35.3	33.8	0.83	0.71	▲ 2.83	▲ 2.61	245	246	71	71
20 長野県	52.9	54.9	▲ 19	▲ 17	54.2	52.3	35.2	33.3	0.75	0.58	▲ 3.09	▲ 2.80	241	247	71	72
21 岐阜県	51.9	55.4	▲ 19	▲ 17	56.4	55.3	37.0	35.7	0.74	0.56	▲ 2.78	▲ 2.57	237	251	69	71
22 静岡県	52.0	54.5	▲ 20	▲ 17	56.9	53.2	36.5	32.5	0.79	0.60	▲ 2.59	▲ 2.36	244	255	68	71
23 愛知県	52.5	54.7	▲ 22	▲ 18	57.7	54.4	39.5	35.4	0.83	0.60	▲ 2.24	▲ 2.02	268	272	69	70
24 三重県	50.5	55.8	▲ 20	▲ 19	57.7	56.1	37.5	35.9	0.76	0.58	▲ 2.19	▲ 2.03	250	257	68	69
25 滋賀県	51.1	53.7	▲ 21	▲ 18	60.4	57.1	38.8	34.6	0.72	0.55	▲ 2.42	▲ 2.10	250	259	69	70
26 京都府	50.2	54.8	▲ 20	▲ 18	58.0	54.4	33.3	31.1	0.99	0.82	▲ 2.53	▲ 2.40	275	278	73	75
27 大阪府	49.2	53.2	▲ 21	▲ 17	56.8	54.0	34.6	31.5	0.97	0.78	▲ 2.60	▲ 2.41	287	288	73	73
28 兵庫県	47.5	53.6	▲ 22	▲ 18	57.1	55.1	36.2	33.7	0.95	0.74	▲ 2.70	▲ 2.45	264	274	72	73
29 奈良県	44.5	51.4	▲ 22	▲ 19	59.2	55.9	37.5	33.4	1.04	0.80	▲ 3.13	▲ 2.74	266	276	75	77
30 和歌山県	47.5	48.3	▲ 21	▲ 19	56.1	54.2	35.6	34.5	0.86	0.70	▲ 2.60	▲ 2.33	246	254	72	74
31 鳥取県	52.7	50.8	▲ 17	▲ 19	49.0	46.9	29.7	26.7	0.89	0.78	▲ 2.64	▲ 2.61	225	235	76	77
32 島根県	51.4	54.8	▲ 18	▲ 16	49.9	48.9	29.9	28.0	0.82	0.70	▲ 2.87	▲ 2.81	226	237	74	75
33 岡山県	49.5	53.9	▲ 20	▲ 16	50.5	50.1	32.2	31.5	0.90	0.72	▲ 2.44	▲ 2.38	246	252	73	73
34 広島県	49.9	52.7	▲ 21	▲ 18	55.0	52.3	36.4	33.5	0.96	0.70	▲ 2.55	▲ 2.36	252	261	71	73
35 山口県	46.9	53.0	▲ 21	▲ 19	53.9	51.5	34.0	33.1	0.93	0.65	▲ 2.68	▲ 2.34	239	251	72	73
36 徳島県	48.3	49.4	▲ 18	▲ 19	45.0	44.4	27.3	26.3	1.01	0.85	▲ 2.38	▲ 2.27	225	246	76	75
37 香川県	49.5	50.9	▲ 19	▲ 16	50.8	48.8	33.7	31.5	0.98	0.72	▲ 2.57	▲ 2.42	240	247	72	73
38 愛媛県	48.1	52.6	▲ 20	▲ 17	52.5	49.9	35.3	32.4	0.86	0.70	▲ 2.51	▲ 2.48	222	233	69	72
39 高知県	50.6	51.0	▲ 16	▲ 18	46.9	46.8	26.8	26.6	0.94	0.78	▲ 2.74	▲ 2.52	235	245	76	78
40 福岡県	50.0	52.7	▲ 20	▲ 15	56.3	53.3	34.2	30.7	0.96	0.79	▲ 2.61	▲ 2.47	242	256	70	73
41 佐賀県	52.2	53.7	▲ 19	▲ 18	49.3	50.4	29.5	30.6	0.73	0.64	▲ 2.56	▲ 2.41	214	230	70	73
42 長崎県	48.4	55.1	▲ 20	▲ 16	52.2	52.2	31.9	31.5	0.84	0.64	▲ 2.53	▲ 2.31	226	234	72	74
43 熊本県	51.1	51.3	▲ 18	▲ 17	50.2	48.2	30.2	27.6	0.92	0.73	▲ 2.54	▲ 2.40	228	236	72	73
44 大分県	48.5	53.9	▲ 20	▲ 16	51.2	48.6	33.3	29.5	0.92	0.70	▲ 2.73	▲ 2.51	226	235	72	73
45 宮崎県	51.3	51.1	▲ 17	▲ 18	51.9	50.7	31.8	31.2	0.82	0.66	▲ 2.84	▲ 2.65	212	220	74	74
46 鹿児島県	49.3	53.8	▲ 19	▲ 15	56.3	52.3	35.3	31.7	0.83	0.62	▲ 2.58	▲ 2.39	220	229	71	73
47 沖縄県	53.6	52.4	▲ 17	▲ 16	58.5	52.5	32.8	27.9	0.71	0.74	▲ 2.42	▲ 2.58	222	233	78	78

（注）労働力率＝労働力人口／15歳以上人口

総務省「就業構造基本調査」の調査年は、2017 年

## (2)家庭生活

家庭生活に関する女性活躍関連データの個別指標は下記の通りである（統計表は表 1-2）。

(2)家庭生活							統計名
① 出生率(合計特殊出生率)							厚生労働省「人口動態調査」
② 女性の家事時間							総務省「社会生活基本調査」
③ 家事時間男女差※							総務省「社会生活基本調査」
④ 女性の育児時間							総務省「社会生活基本調査」
⑤ 育児時間男女差※							総務省「社会生活基本調査」
⑥ 女性の介護時間							総務省「社会生活基本調査」
⑦ 介護時間男女差※							総務省「社会生活基本調査」

(注) ※は、男女間ギャップ

表 1-2 女性活躍関連データ 個別指標(家庭生活)

都道府県	生活①		生活②		生活③		生活④		生活⑤		生活⑥		生活⑦	
	2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020
	出生率 平均 2014~16 18~22平均	行動者時間(分) 家事 妻 妻	ギャップ 家事 妻一夫 妻一夫	行動者時間(分) 育児 妻 妻	ギャップ 育児 妻一夫 妻一夫	行動者時間(分) 介護・看護 妻 妻	ギャップ 介護・看護 妻一夫 妻一夫							
全国	1.44	1.33	243	246	155	150	235	242	97	102	117	124	5	▲ 2
1 北海道	1.30	1.21	247	245	166	147	221	235	118	80	103	137	33	73
2 青森県	1.45	1.34	227	230	152	147	201	221	48	61	78	68	▲ 54	0
3 岩手県	1.47	1.32	224	221	128	122	223	239	97	84	164	113	136	11
4 宮城县	1.34	1.19	236	223	167	127	206	236	54	108	99	82	▲ 71	1
5 秋田県	1.36	1.26	227	239	151	129	205	192	50	38	86	110	27	43
6 山形県	1.47	1.38	224	202	157	93	218	224	111	93	68	130	▲ 128	▲ 18
7 福島県	1.58	1.40	217	231	135	139	191	219	89	87	104	151	55	29
8 茨城県	1.48	1.35	247	234	176	135	184	246	79	98	95	136	▲ 162	65
9 栃木県	1.47	1.34	230	247	134	168	264	196	127	53	110	103	9	▲ 109
10 群馬県	1.48	1.39	236	235	164	133	279	257	140	123	124	156	47	54
11 埼玉県	1.37	1.25	253	260	177	165	236	249	108	99	101	165	▲ 73	10
12 千葉県	1.36	1.26	249	244	142	148	252	246	134	104	115	168	51	▲ 15
13 東京都	1.23	1.12	241	251	116	156	231	254	35	138	106	100	▲ 20	16
14 神奈川県	1.36	1.25	249	262	159	164	245	242	122	101	140	101	43	13
15 新潟県	1.43	1.34	212	219	125	131	169	203	31	52	113	101	40	▲ 1
16 富山県	1.52	1.47	223	230	130	122	220	188	97	65	93	98	33	▲ 68
17 石川県	1.54	1.45	234	218	157	149	200	281	79	173	96	62	▲ 4	▲ 257
18 福井県	1.63	1.57	227	236	124	119	181	250	87	93	137	104	15	▲ 17
19 山梨県	1.51	1.46	249	251	144	143	206	202	88	44	124	145	▲ 82	76
20 長野県	1.58	1.49	228	239	165	133	216	268	59	122	92	170	▲ 3	38
21 岐阜県	1.54	1.43	239	247	157	134	226	231	133	112	114	177	33	▲ 210
22 静岡県	1.54	1.40	231	257	138	174	226	248	79	124	85	68	▲ 27	▲ 155
23 愛知県	1.56	1.44	241	245	155	157	260	247	139	123	140	106	57	▲ 25
24 三重県	1.52	1.45	257	260	182	155	231	279	116	136	80	89	6	▲ 83
25 滋賀県	1.57	1.48	241	249	157	159	216	226	75	80	107	152	17	83
26 京都府	1.33	1.24	240	241	143	127	319	259	189	123	111	190	5	▲ 71
27 大阪府	1.37	1.29	265	255	206	169	227	251	64	117	132	116	▲ 22	30
28 兵庫県	1.48	1.38	260	258	173	179	250	230	130	70	135	137	41	66
29 奈良県	1.36	1.30	266	279	188	177	219	234	85	25	122	93	▲ 54	▲ 21
30 和歌山县	1.52	1.44	258	245	162	144	239	202	122	60	123	134	▲ 54	▲ 6
31 鳥取県	1.64	1.57	225	233	132	136	228	197	96	50	110	142	▲ 38	25
32 島根県	1.75	1.64	235	214	170	105	211	211	120	87	134	67	28	1
33 岡山県	1.55	1.46	241	254	171	164	212	248	118	116	90	127	29	▲ 246
34 広島県	1.58	1.47	235	243	145	151	272	232	131	69	129	105	46	▲ 40
35 山口県	1.58	1.51	245	241	176	146	204	259	49	145	77	227	▲ 41	158
36 徳島県	1.52	1.46	234	228	178	144	251	187	95	69	78	150	▲ 36	32
37 香川県	1.64	1.53	243	230	167	111	182	269	76	136	114	89	▲ 14	▲ 2
38 愛媛県	1.54	1.44	227	258	137	153	203	228	104	90	209	114	116	▲ 1
39 高知県	1.51	1.44	225	228	169	98	228	233	112	72	151	97	▲ 6	19
40 福岡県	1.51	1.41	238	240	158	146	262	241	137	92	167	109	50	39
41 佐賀県	1.64	1.59	237	229	60	138	229	215	98	92	74	83	▲ 37	4
42 長崎県	1.69	1.62	234	244	153	149	212	226	75	72	113	161	▲ 97	▲ 2
43 熊本県	1.67	1.60	239	239	149	140	222	213	102	83	74	102	▲ 39	0
44 大分県	1.62	1.54	244	224	152	116	226	214	94	64	146	102	38	13
45 宮崎県	1.72	1.67	223	228	110	135	193	209	66	43	105	82	33	▲ 28
46 鹿児島県	1.69	1.63	236	243	176	142	210	218	96	93	170	131	42	48
47 沖縄県	1.95	1.81	239	224	157	124	223	280	96	153	120	138	56	▲ 12

(注) 総務省「社会生活基本調査」の調査年は、2016 年、2021 年

### (3)地域・社会活動

地域・社会活動に関する女性活躍関連データの個別指標は下記の通りである（統計表は表1-3）。

(3)地域・社会活動				統計名	
① 女性のボランティア活動行動者率				総務省「社会生活基本調査」	
② ボランティア活動行動者率男女差※				総務省「社会生活基本調査」	
③ 女性ボランティア・社会参加活動時間				総務省「社会生活基本調査」	
④ ボランティア・社会参加活動時間男女差※				総務省「社会生活基本調査」	

（注）※は、男女間ギャップ

表1-3 女性活躍関連データ 個別指標(地域・社会活動)

都道府県	社会①		社会②		社会③		社会④	
	2015		2020		2015		2020	
	行動者率(%)	ギャップ	行動者率(%)	ギャップ	行動者時間(分)	ギャップ	行動者時間(分)	ギャップ
都道府県	ボランティア行動者率	ボランティア行動者率	ボランティア行動者率	ボランティア行動者率	ボランティア活動・社会参加活動時間	ボランティア活動・社会参加活動時間	ボランティア活動・社会参加活動時間	ボランティア活動・社会参加活動時間
女	女	女-男	女-男	妻	妻	妻	妻	妻
全国	26.9	17.5	2	5	150	117	▲13	▲17
1 北海道	23.0	15.6	1	4	120	120	▲25	▲74
2 青森県	22.3	12.5	▲0	2	148	93	19	▲36
3 岩手県	31.0	24.7	2	6	149	120	▲59	▲35
4 宮城県	28.9	20.4	5	4	120	93	26	▲85
5 秋田県	24.2	18.2	▲6	0	155	137	▲64	▲36
6 山形県	29.7	19.1	▲5	▲4	141	89	▲58	▲27
7 福島県	27.3	17.2	▲2	▲0	104	109	▲58	▲55
8 茨城県	25.9	16.5	▲1	4	151	79	4	▲181
9 栃木県	27.3	16.2	2	5	144	70	▲23	▲91
10 群馬県	29.3	17.7	2	3	133	180	▲26	78
11 埼玉県	26.6	15.9	5	6	174	148	39	40
12 千葉県	26.2	16.0	2	7	162	99	3	▲20
13 東京都	24.2	16.5	5	8	153	139	▲33	▲20
14 神奈川県	29.9	17.8	9	7	160	109	17	▲19
15 新潟県	21.8	17.1	▲6	1	102	119	▲89	▲34
16 富山県	31.6	18.1	▲2	2	94	107	▲69	▲16
17 石川県	30.6	19.7	▲2	2	149	59	18	▲115
18 福井県	30.9	18.7	▲3	▲2	131	136	▲71	41
19 山梨県	27.8	18.7	▲4	0	149	97	▲12	▲1
20 長野県	30.8	19.9	▲3	1	214	128	95	▲9
21 岐阜県	33.7	20.0	1	2	122	110	▲80	▲54
22 静岡県	28.0	16.9	▲3	1	180	71	▲35	▲96
23 愛知県	26.3	16.8	3	5	109	138	▲31	25
24 三重県	28.2	17.9	▲2	2	142	113	2	22
25 滋賀県	31.8	22.7	▲4	2	151	84	21	▲66
26 京都府	26.2	16.4	3	5	107	167	▲23	▲30
27 大阪府	22.6	15.1	4	7	197	158	▲73	59
28 兵庫県	27.0	18.2	2	7	128	179	▲37	13
29 奈良県	27.1	19.0	1	6	152	175	11	▲68
30 和歌山県	24.4	16.5	0	3	212	163	▲35	28
31 鳥取県	30.7	21.2	▲3	0	116	174	▲26	18
32 島根県	29.0	21.6	▲9	▲2	120	117	▲35	▲4
33 岡山県	29.5	22.1	▲3	4	179	116	14	▲43
34 広島県	25.5	17.7	▲0	4	157	262	▲2	145
35 山口県	28.3	19.6	1	5	186	65	▲26	▲104
36 徳島県	26.2	17.3	0	5	166	151	23	18
37 香川県	29.2	17.1	2	3	201	64	▲67	▲66
38 愛媛県	28.0	19.4	1	5	152	104	63	▲64
39 高知県	21.0	17.7	▲3	5	147	144	▲25	▲12
40 福岡県	29.5	18.8	3	5	207	84	99	▲5
41 佐賀県	33.0	22.0	1	2	185	169	▲17	6
42 長崎県	27.1	20.0	▲1	4	118	112	▲12	14
43 熊本県	31.9	19.3	▲2	2	124	110	▲80	▲75
44 大分県	29.2	19.0	▲1	4	121	106	▲43	▲3
45 宮崎県	28.8	19.6	▲1	6	161	147	▲44	▲111
46 鹿児島県	30.5	20.6	▲5	4	110	114	▲84	▲53
47 沖縄県	24.5	16.9	▲1	7	119	134	▲67	▲17

（注）総務省「社会生活基本調査」の調査年は、2016年、2021年

#### (4)環境

環境に関する女性活躍関連データの個別指標は下記の通りである（統計表は表1-4）。

(4)環境				統計名	
① 家庭の夫の家事・育児時間				総務省「社会生活基本調査」	
② 3世代同居率				総務省「国勢調査」	
③ 0～5歳人口に対する保育所在所者数の比				厚生労働省「社会福祉施設等調査」	
④ 65歳以上人口に対する老人福祉施設在所者数の比				厚生労働省「社会福祉施設等調査」	

表1-4 女性活躍関連データ 個別指標(環境)

都道府県	環境①		環境②		環境③		環境④	
	2015		2020		2015		2020	
	行動者時間(分)	同居率(%)	家事+育児	3世代同居率	保育所	老人福祉施設		
	夫	夫			0～5歳千人当たり在所者数	65歳以上千人当たり在所者数	2014～16年平均	2014～22年平均
			2015	2020	2015	2020	2014～16年平均	2014～22年平均
全国	226	236	6	4	378	468	4	4
1 北海道	184	253	3	2	309	391	6	6
2 青森県	228	243	11	8	632	687	4	3
3 岩手県	222	254	12	10	508	622	4	4
4 宮城県	221	224	9	7	296	396	3	3
5 秋田県	231	264	13	10	631	731	6	6
6 山形県	174	240	18	14	452	585	4	4
7 福島県	184	224	12	9	317	426	4	4
8 茨城県	176	247	9	7	373	482	3	3
9 栃木県	233	222	10	7	359	486	3	3
10 群馬県	211	236	8	5	464	562	5	4
11 埼玉県	204	245	5	3	270	358	2	2
12 千葉県	225	238	5	3	296	377	3	3
13 東京都	321	211	2	1	322	438	2	2
14 神奈川県	213	239	3	2	272	381	1	1
15 新潟県	225	239	14	10	594	692	5	5
16 富山県	216	231	13	10	629	701	5	4
17 石川県	198	177	9	7	620	681	7	7
18 福井県	197	274	15	11	655	731	6	6
19 山梨県	223	266	8	6	527	589	5	4
20 長野県	220	252	10	8	506	567	5	5
21 岐阜県	175	232	11	8	403	444	4	3
22 静岡県	240	207	10	7	314	407	3	4
23 愛知県	207	212	6	5	366	421	3	3
24 三重県	190	248	8	5	442	526	5	5
25 滋賀県	225	236	9	6	374	486	3	3
26 京都府	227	250	4	3	430	521	4	4
27 大阪府	222	220	3	2	334	424	3	3
28 兵庫県	207	239	5	3	326	428	4	4
29 奈良県	212	311	7	5	367	468	5	5
30 和歌山県	213	243	6	4	460	512	5	5
31 鳥取県	225	244	12	9	606	674	8	8
32 島根県	156	233	12	9	668	723	9	9
33 岡山県	164	222	7	5	439	539	7	6
34 広島県	231	255	4	3	421	492	5	5
35 山口県	224	209	5	3	386	452	8	8
36 徳島県	212	202	8	6	470	573	9	9
37 香川県	182	252	7	5	441	543	8	7
38 愛媛県	189	243	5	3	380	454	6	6
39 高知県	172	291	5	3	630	715	8	8
40 福岡県	205	243	5	3	387	457	6	5
41 佐賀県	308	214	12	9	486	582	7	7
42 長崎県	218	249	7	5	510	607	8	7
43 熊本県	210	229	8	6	525	627	6	6
44 大分県	224	258	6	4	422	519	5	5
45 宮崎県	240	259	5	3	535	622	7	7
46 鹿児島県	174	226	3	2	446	547	7	6
47 沖縄県	209	227	5	3	377	569	2	2

(注) 総務省「社会生活基本調査」の調査年は、2016年、2021年

## 2 地域別就業者データ(都道府県、兵庫県 10 地域)

男女の就業率について、年齢階級区分別、および都道府県別、兵庫県 10 地域別に集計した（表 2-1～表 2-7）。年齢階級の区分は下記の通りである。

### 年齢階級の区分

- ・総務省「国勢調査」(年齢不詳補完値)の男女別データから就業率を作成
  - ・労働力人口(15歳以上)のうち20歳以上人口を5つの年齢階級に区分した。学生(高校・大学生)が多い15～19歳については除いて集計している。
- ヤング：前期生産年齢(20～44歳) 前期就業(単身、核家族：年少者)  
 ミドル：後期生産年齢(45～60歳) 後期就業(単身、核家族：非年少者)  
 シニア1：高齢者1(60～64歳) 前期高齢者就業(再任用、再就職)  
 シニア2：高齢者2(65～69歳) 後期高齢者就業(継続雇用十年金)  
 シニア3：高齢者3(70歳以上) 自営業・農業就業十年金

表 2-1 2020 年女性就業率

2020 年女性就業率(%)

区分 2020女性	1 総数	女性就業率(全国=100)				
		2 20～44歳	3 45～59歳	4 60～64歳	5 65～69歳	6 70歳～
全国	52.4	76.8	77.0	60.4	40.5	8.4
1 北海道	48.8	75.9	75.3	57.2	37.8	6.2
2 青森県	49.7	79.7	78.0	59.2	40.3	8.8
3 岩手県	50.9	80.9	80.6	63.5	43.2	8.8
4 宮城県	50.9	76.4	76.1	57.5	37.0	6.0
5 秋田県	48.2	82.5	80.7	62.6	42.1	6.3
6 山形県	52.6	83.7	84.0	65.8	44.9	8.1
7 福島県	50.6	78.3	78.7	60.7	41.0	8.3
8 茨城県	51.1	75.8	77.0	59.8	39.8	8.3
9 栃木県	52.0	75.8	77.1	60.8	41.5	8.9
10 群馬県	52.3	77.7	79.4	62.4	42.2	8.9
11 埼玉県	52.4	74.8	75.4	58.1	38.1	8.4
12 千葉県	52.1	75.1	75.4	58.8	38.3	8.1
13 東京都	58.1	78.5	75.7	60.8	42.8	11.3
14 神奈川県	52.6	74.8	73.9	57.6	37.6	7.9
15 新潟県	51.5	81.8	82.8	62.0	39.8	7.1
16 富山県	53.4	83.1	84.3	65.5	44.7	8.1
17 石川県	54.1	80.8	83.1	64.9	44.8	7.7
18 福井県	55.6	83.9	85.0	67.5	46.9	8.8
19 山梨県	53.2	77.6	80.4	65.5	46.7	11.0
20 長野県	53.9	78.8	82.7	68.4	48.3	11.9
21 岐阜県	53.0	77.4	81.2	65.2	44.8	8.5
22 静岡県	53.0	77.8	80.1	64.3	44.1	9.0
23 愛知県	54.1	75.3	76.8	61.1	41.9	9.5
24 三重県	52.3	77.7	79.3	62.2	42.3	8.5
25 滋賀県	53.2	75.8	78.5	61.2	39.4	7.5
26 京都府	51.3	75.0	76.2	60.4	40.0	9.1
27 大阪府	51.5	74.7	73.9	57.7	37.5	8.0
28 兵庫県	49.6	73.9	74.5	57.3	36.3	7.2
29 奈良県	46.7	72.6	72.9	53.8	33.1	6.5
30 和歌山县	49.2	75.8	76.4	59.1	40.9	9.1
31 鳥取県	53.3	83.0	83.3	65.5	44.7	9.8
32 島根県	52.8	85.0	85.0	67.6	46.5	8.8
33 岡山県	51.1	77.0	79.1	61.2	40.9	8.2
34 広島県	51.4	76.4	77.9	60.6	39.8	8.6
35 山口県	48.1	76.7	78.2	59.8	40.3	7.5
36 徳島県	49.2	78.3	77.7	58.6	39.8	8.6
37 香川県	51.1	79.0	79.3	60.3	40.2	8.6
38 愛媛県	49.4	77.1	77.8	60.5	40.5	8.3
39 高知県	51.1	81.4	81.5	63.6	45.2	9.9
40 福岡県	51.6	76.0	76.4	58.9	39.4	7.0
41 佐賀県	53.5	80.6	81.8	66.2	46.0	8.3
42 長崎県	49.7	79.0	78.7	61.2	40.9	6.7
43 熊本県	52.2	80.3	80.3	63.3	43.9	7.9
44 大分県	49.4	78.3	78.7	61.3	41.7	6.9
45 宮崎県	52.0	81.1	80.8	64.0	45.1	7.8
46 鹿児島県	50.7	78.9	79.0	62.9	44.3	7.0
47 沖縄県	54.9	78.3	75.7	58.9	39.3	5.6
備考	平均	ヤング	ミドル	シニア1	シニア2	シニア3

(資料)総務省「国勢調査」(年齢不詳補完)

(資料)総務省「国勢調査」(年齢不詳補完)

表 2-2 2015 年女性就業率

2015 年女性就業率(%)

区分 2015女性	総数	1	2	3	4	5	6
		20~44歳	45~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳~	
全国	49.0	71.8	72.6	50.8	33.2	6.7	
1 北海道	45.8	70.7	70.4	48.3	29.7	4.8	
2 青森県	47.6	75.4	73.1	51.0	33.5	7.9	
3 岩手県	48.9	77.0	76.9	55.0	36.6	8.0	
4 宮城県	47.0	70.8	71.0	46.8	28.5	4.5	
5 秋田県	45.8	78.5	76.7	52.2	32.7	5.3	
6 山形県	50.1	80.1	80.6	55.2	37.0	6.7	
7 福島県	48.2	74.4	75.0	51.4	34.3	7.1	
8 茨城県	48.1	70.8	72.4	49.9	31.8	6.8	
9 栃木県	49.6	71.3	73.3	51.9	35.0	7.5	
10 群馬県	49.4	73.0	75.5	53.2	34.6	7.2	
11 埼玉県	49.0	69.4	70.8	48.7	30.8	6.5	
12 千葉県	48.6	69.8	71.1	48.9	30.9	6.5	
13 東京都	53.7	73.3	71.0	53.1	37.1	9.2	
14 神奈川県	48.8	68.9	69.0	47.8	30.6	6.1	
15 新潟県	49.5	78.4	79.4	52.8	33.4	6.2	
16 富山県	51.0	80.1	81.1	56.3	38.2	5.7	
17 石川県	52.0	78.4	79.7	56.0	37.8	5.7	
18 福井県	52.8	80.6	81.2	58.0	40.4	6.6	
19 山梨県	50.0	73.0	76.2	56.5	39.3	9.2	
20 長野県	51.4	75.0	80.1	59.6	41.9	10.1	
21 岐阜県	50.5	73.8	77.7	56.0	37.9	6.5	
22 静岡県	50.4	73.0	76.5	55.6	37.5	7.6	
23 愛知県	50.9	70.6	73.0	52.3	34.8	7.6	
24 三重県	49.2	73.1	75.3	52.2	34.7	6.4	
25 滋賀県	49.7	70.6	74.5	49.8	31.4	5.5	
26 京都府	48.4	70.4	71.7	50.2	33.7	7.7	
27 大阪府	47.0	68.6	68.4	46.5	29.6	6.2	
28 兵庫県	45.8	68.2	69.5	45.6	28.3	5.3	
29 奈良県	42.8	66.7	66.2	40.5	24.3	5.2	
30 和歌山県	45.9	71.0	71.5	48.6	33.8	7.4	
31 鳥取県	51.2	79.8	79.4	55.4	37.6	8.9	
32 島根県	50.3	81.9	81.5	58.4	40.3	7.9	
33 岡山県	47.9	72.5	74.7	51.1	33.2	6.7	
34 広島県	48.3	71.5	73.8	50.8	33.3	6.9	
35 山口県	45.4	72.0	74.0	50.8	34.2	6.2	
36 徳島県	46.5	73.2	73.3	49.4	32.8	7.3	
37 香川県	48.0	74.0	74.7	50.9	34.8	6.8	
38 愛媛県	46.5	72.1	73.7	51.0	33.6	6.8	
39 高知県	48.8	77.5	77.8	55.6	39.1	8.3	
40 福岡県	47.8	70.7	71.3	49.1	31.8	5.3	
41 佐賀県	50.6	76.6	77.6	56.0	38.1	7.0	
42 長崎県	46.7	74.0	74.2	51.4	32.7	5.3	
43 熊本県	49.3	75.6	76.6	54.5	36.4	6.5	
44 大分県	46.7	73.3	74.7	52.3	34.3	5.6	
45 宮崎県	49.4	76.7	76.7	55.9	37.1	6.6	
46 鹿児島県	47.5	73.8	74.3	54.6	35.1	6.0	
47 沖縄県	51.0	72.9	70.3	47.8	30.8	4.7	

(資料)総務省「国勢調査」(年齢不詳補完)

女性就業率(全国=100)

区分 2015女性	総数	1	2	3	4	5	6
		20~44歳	45~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳~	
全国	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1 北海道	93.6	98.5	97.0	95.0	89.4	70.8	
2 青森県	97.1	105.0	100.7	100.3	100.8	117.5	
3 岩手県	99.9	107.2	105.9	108.3	110.1	119.4	
4 宮城県	96.0	98.7	97.7	92.0	85.7	67.0	
5 秋田県	93.6	109.4	105.6	102.8	98.4	78.6	
6 山形県	102.3	111.6	111.1	108.7	111.5	99.8	
7 福島県	98.4	103.6	103.3	101.2	103.3	106.2	
8 茨城県	98.2	98.7	99.7	98.3	95.7	101.2	
9 栃木県	101.2	99.4	100.9	102.2	105.5	110.9	
10 群馬県	100.9	101.7	103.9	104.7	104.1	107.1	
11 埼玉県	100.1	96.7	97.5	95.8	92.8	96.5	
12 千葉県	99.3	97.2	97.9	96.2	93.0	96.6	
13 東京都	109.6	102.1	97.8	104.6	111.6	137.5	
14 神奈川県	99.7	96.0	95.0	94.0	92.2	90.8	
15 新潟県	101.1	109.3	109.4	103.9	100.4	91.8	
16 富山県	104.2	111.6	111.7	110.9	115.1	84.5	
17 石川県	106.2	109.3	109.8	110.2	113.9	84.2	
18 福井県	107.9	112.3	111.8	114.2	121.7	98.1	
19 山梨県	102.2	101.6	105.0	111.1	118.2	136.1	
20 長野県	105.1	104.5	110.3	117.2	126.1	150.4	
21 岐阜県	103.2	102.8	106.9	110.3	114.0	97.2	
22 静岡県	102.9	101.7	105.4	109.5	112.9	113.1	
23 愛知県	104.0	98.3	100.5	103.0	104.7	113.1	
24 三重県	100.5	101.8	103.7	102.7	104.3	94.6	
25 滋賀県	101.5	98.4	102.6	98.1	94.4	81.3	
26 京都府	98.8	98.1	98.7	98.8	101.4	114.3	
27 大阪府	96.0	95.6	94.2	91.4	89.1	91.7	
28 兵庫県	93.4	95.1	95.7	89.8	85.2	78.2	
29 奈良県	87.4	92.9	91.1	79.7	73.2	77.4	
30 和歌山県	93.8	98.8	98.5	95.7	101.9	110.4	
31 鳥取県	104.5	111.2	109.4	109.1	113.2	132.7	
32 島根県	102.8	114.1	112.2	114.9	121.4	117.0	
33 岡山県	97.9	101.0	102.9	100.6	99.8	99.2	
34 広島県	98.7	99.6	101.7	100.0	100.3	102.1	
35 山口県	92.8	100.3	101.9	99.9	103.0	92.7	
36 徳島県	95.1	101.9	100.9	97.2	98.9	108.4	
37 香川県	97.9	103.1	102.8	100.2	104.6	100.7	
38 愛媛県	94.9	100.4	101.5	100.3	101.2	101.4	
39 高知県	99.7	108.0	107.2	109.4	117.6	124.1	
40 福岡県	97.7	98.5	98.2	96.5	95.6	79.4	
41 佐賀県	103.4	106.8	106.9	110.2	114.8	103.9	
42 長崎県	95.4	103.1	102.2	101.2	98.5	79.5	
43 熊本県	100.7	105.3	105.5	107.3	109.5	96.7	
44 大分県	95.4	102.1	102.9	103.0	103.3	83.5	
45 宮崎県	101.0	106.8	105.6	110.1	111.6	98.1	
46 鹿児島県	97.0	102.9	102.3	107.5	105.8	88.7	
47 沖縄県	104.1	101.6	96.8	94.2	92.7	69.9	

(資料)総務省「国勢調査」(年齢不詳補完)

表 2-3 2020 年男性就業率

2020 年男性就業率(%)

区分 2020男性	1 総数	2 20~44歳	3 45~59歳	4 60~64歳	5 65~69歳	6 70歳~
全国	69.2	88.4	91.7	82.0	60.1	18.2
1 北海道	66.8	87.6	90.7	82.2	60.4	14.4
2 青森県	66.0	87.5	89.5	78.9	57.6	18.9
3 岩手県	67.8	89.0	91.2	81.5	63.0	19.5
4 宮城県	68.6	86.8	91.6	82.1	61.4	15.7
5 秋田県	65.4	88.4	90.7	80.9	61.1	17.0
6 山形県	67.9	89.5	92.2	82.9	63.3	19.4
7 福島県	68.2	88.7	91.3	81.0	60.3	18.5
8 茨城県	68.3	88.5	91.8	81.6	58.4	17.2
9 栃木県	69.2	88.7	91.7	81.1	58.3	18.5
10 群馬県	68.5	88.9	92.0	81.9	59.6	19.1
11 埼玉県	70.0	88.1	92.0	82.4	59.2	18.4
12 千葉県	69.5	88.1	91.9	82.5	59.2	17.1
13 東京都	74.6	88.3	92.1	83.1	63.7	24.1
14 神奈川県	71.0	88.2	92.3	82.5	59.4	16.6
15 新潟県	67.1	88.6	92.1	81.7	59.8	16.9
16 富山県	68.8	90.5	93.3	84.7	62.4	17.5
17 石川県	68.8	87.8	93.1	83.6	63.2	17.9
18 福井県	70.6	90.8	94.3	85.0	65.7	20.1
19 山梨県	68.9	87.5	92.0	83.0	64.3	23.7
20 長野県	69.8	89.9	92.8	84.0	65.3	24.9
21 岐阜県	69.1	89.9	93.0	85.2	63.9	18.4
22 静岡県	69.3	90.8	92.3	82.2	60.3	17.6
23 愛知県	72.1	90.7	93.2	83.5	60.2	18.3
24 三重県	69.3	90.7	93.4	82.7	60.1	17.7
25 滋賀県	70.2	88.9	93.6	83.7	60.9	17.5
26 京都府	67.4	84.5	91.3	82.9	61.9	20.2
27 大阪府	68.2	86.5	90.2	81.1	58.2	17.8
28 兵庫県	67.2	87.5	91.5	82.2	58.5	16.1
29 奈良県	64.1	84.9	91.1	81.8	57.5	16.0
30 和歌山県	66.4	88.6	91.0	81.1	58.8	19.8
31 鳥取県	67.5	89.0	91.5	81.2	60.5	20.0
32 島根県	67.9	90.2	92.4	82.9	64.0	20.4
33 岡山県	67.3	88.5	91.6	81.7	59.2	18.2
34 広島県	69.0	89.8	92.2	82.6	60.0	18.0
35 山口県	65.6	89.6	91.4	80.6	57.7	16.4
36 徳島県	63.7	86.7	89.4	76.7	53.9	17.8
37 香川県	66.9	89.8	91.6	81.0	57.6	17.8
38 愛媛県	65.9	89.3	90.8	80.0	57.0	18.5
39 高知県	64.0	87.0	89.3	77.3	57.4	19.2
40 福岡県	67.8	86.9	90.6	81.0	58.6	15.4
41 佐賀県	68.5	89.6	92.1	82.6	63.4	18.4
42 長崎県	65.6	89.3	90.3	80.1	58.0	15.3
43 熊本県	66.6	88.7	91.1	80.4	59.5	17.6
44 大分県	65.7	88.9	90.8	81.4	59.3	16.3
45 宮崎県	65.9	89.7	90.8	80.8	59.1	16.5
46 鹿児島県	65.4	89.1	90.3	80.5	59.5	16.4
47 沖縄県	67.7	86.8	87.6	75.0	54.4	14.4
備考	平均	ヤング	ミドル	シニア1	シニア2	

(資料)総務省「国勢調査」(年齢不詳補完)

## 男性就業率(全国=100)

区分 2020男性	1 総数	2 20~44歳	3 45~59歳	4 60~64歳	5 65~69歳	6 70歳~
全国	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1 北海道	96.5	99.2	98.9	100.2	100.6	79.2
2 青森県	95.4	99.1	97.6	96.2	95.8	103.8
3 岩手県	97.9	100.7	99.5	99.4	104.8	107.5
4 宮城県	99.2	98.3	99.9	100.1	102.2	86.2
5 秋田県	94.5	100.0	98.9	98.7	101.8	93.7
6 山形県	98.1	101.3	100.5	101.0	105.4	106.8
7 福島県	98.5	100.4	99.5	98.8	100.4	101.6
8 茨城県	98.7	100.1	100.1	99.5	97.2	94.6
9 栃木県	99.9	100.4	100.0	98.8	97.1	102.1
10 群馬県	98.9	100.6	100.3	99.9	99.2	104.9
11 埼玉県	101.2	99.7	100.3	100.5	98.6	101.2
12 千葉県	100.4	99.7	100.2	100.6	98.6	93.8
13 東京都	107.8	100.0	100.4	101.4	106.0	132.6
14 神奈川県	102.5	99.8	100.7	100.6	98.9	91.4
15 新潟県	96.9	100.3	100.4	99.6	99.6	92.8
16 富山県	99.4	102.4	101.7	103.3	103.9	96.5
17 石川県	99.4	99.4	101.5	102.0	105.3	98.3
18 福井県	102.0	102.7	102.8	103.6	109.3	110.4
19 山梨県	99.6	99.0	100.3	101.2	107.0	130.2
20 長野県	100.8	101.8	101.1	102.5	108.8	137.2
21 岐阜県	99.8	101.7	101.4	103.9	106.3	101.0
22 静岡県	100.1	102.8	100.6	100.2	100.4	96.9
23 愛知県	104.1	102.6	101.6	101.8	100.2	100.9
24 三重県	100.1	102.6	101.8	100.8	100.1	97.6
25 滋賀県	101.4	100.6	102.1	102.0	101.5	96.2
26 京都府	97.4	95.6	99.5	101.1	103.0	111.4
27 大阪府	98.5	97.8	98.3	98.8	96.9	97.7
28 兵庫県	97.1	99.0	99.8	100.2	97.5	88.5
29 奈良県	92.6	96.1	99.4	99.7	95.8	87.9
30 和歌山県	96.0	100.3	99.2	98.9	97.8	109.0
31 鳥取県	97.6	100.7	99.7	99.0	100.7	109.9
32 島根県	98.0	102.1	100.8	101.1	106.6	112.1
33 岡山県	97.2	100.1	99.9	99.6	98.5	100.1
34 広島県	99.6	101.6	100.5	100.7	99.9	98.8
35 山口県	94.7	101.4	99.7	98.2	96.1	90.5
36 徳島県	92.1	98.2	97.5	93.5	89.7	97.8
37 香川県	96.6	101.6	99.8	98.8	95.8	97.7
38 愛媛県	95.2	101.1	99.0	97.5	95.0	101.7
39 高知県	92.4	98.4	97.3	94.3	95.5	105.5
40 福岡県	98.0	98.4	98.8	98.8	97.6	84.9
41 佐賀県	99.0	101.4	100.4	100.7	105.6	101.1
42 長崎県	94.7	101.1	98.5	97.7	96.6	84.3
43 熊本県	96.2	100.3	99.4	98.0	99.0	96.7
44 大分県	94.9	100.6	99.0	99.3	98.7	89.7
45 宮崎県	95.2	101.5	99.0	98.5	98.5	90.6
46 鹿児島県	94.5	100.8	98.5	98.1	99.0	90.2
47 沖縄県	97.8	98.3	95.5	91.5	90.6	79.5
備考	平均	ヤング	ミドル	シニア1	シニア2	

(資料)総務省「国勢調査」(年齢不詳補完)

表 2-4 2015 年男性就業率(%)

2015 年男性就業率(%)

区分 2015男性	1	2	3	4	5	6
	総数	20~44歳	45~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳~
全国	68.0	87.2	91.3	76.1	53.3	15.8
1 北海道	65.4	86.2	90.2	76.5	52.1	11.6
2 青森県	65.3	86.4	88.9	72.4	51.7	18.0
3 岩手県	67.8	88.6	91.1	78.2	58.2	18.9
4 宮城県	67.4	85.6	91.4	76.9	55.3	12.8
5 秋田県	64.6	87.5	90.4	75.6	54.2	15.7
6 山形県	67.3	89.0	92.1	77.8	58.2	17.4
7 福島県	67.9	88.4	91.1	76.3	55.9	17.0
8 茨城県	67.6	87.6	91.3	75.5	52.0	15.5
9 栃木県	69.1	88.3	91.3	74.8	52.8	16.8
10 群馬県	67.7	88.2	91.4	75.7	52.8	16.9
11 埼玉県	69.2	86.9	92.0	76.9	53.5	15.3
12 千葉県	68.4	87.2	91.9	77.2	52.4	14.6
13 東京都	72.8	86.9	91.8	78.6	58.6	20.6
14 神奈川県	70.0	87.4	92.3	77.1	52.6	13.8
15 新潟県	67.0	88.2	91.9	77.0	54.8	16.1
16 富山県	68.3	90.0	93.3	80.0	56.7	14.6
17 石川県	68.2	87.4	92.8	78.8	57.4	14.9
18 福井県	69.0	89.7	93.4	79.7	59.6	16.8
19 山梨県	67.7	86.2	91.2	77.5	57.9	21.7
20 長野県	69.2	89.7	92.7	79.5	60.6	23.1
21 岐阜県	68.5	89.4	93.1	80.0	57.7	15.7
22 静岡県	68.9	90.4	92.1	76.9	54.6	16.0
23 愛知県	71.3	90.0	93.1	78.4	53.4	15.9
24 三重県	68.1	89.9	92.7	76.2	53.0	15.2
25 滋賀県	69.3	88.3	93.5	77.3	52.3	14.5
26 京都府	66.2	82.9	91.0	77.1	55.6	18.1
27 大阪府	66.0	84.9	89.4	73.3	50.4	14.5
28 兵庫県	65.8	86.2	90.8	75.5	49.7	13.2
29 奈良県	62.9	83.2	91.0	74.2	48.5	14.2
30 和歌山県	64.9	87.4	90.4	73.0	51.9	17.8
31 鳥取県	66.6	87.7	90.4	74.8	53.7	19.2
32 島根県	67.1	89.2	91.7	77.8	59.4	19.5
33 岡山県	65.9	87.3	91.0	74.6	51.7	16.1
34 広島県	67.7	88.6	91.7	76.6	52.0	15.3
35 山口県	64.6	88.2	90.5	73.9	51.4	14.8
36 徳島県	62.5	85.0	88.0	68.2	47.1	16.0
37 香川県	65.6	88.4	90.7	74.1	51.0	16.0
38 愛媛県	64.6	87.8	89.7	72.4	49.8	16.4
39 高知県	62.3	85.3	87.7	69.4	49.8	17.5
40 福岡県	65.7	84.7	89.4	73.7	50.5	12.8
41 佐賀県	67.3	88.4	90.9	77.0	55.1	17.2
42 長崎県	64.6	87.9	89.3	73.4	50.8	13.7
43 熊本県	65.1	86.9	90.0	73.8	51.9	15.8
44 大分県	64.9	87.6	90.2	74.5	51.6	14.8
45 宮崎県	64.8	88.3	89.7	73.9	51.3	15.5
46 鹿児島県	64.4	87.6	89.0	73.6	51.3	15.3
47 沖縄県	65.6	84.6	85.3	66.5	45.9	12.7

備考 平均 ヤング ミドル シニア1 シニア2 シニア3

男性就業率(全国=100)

区分 2015男性	1	2	3	4	5	6
	総数	20~44歳	45~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳~
全国	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1 北海道	96.1	98.8	98.9	100.5	97.6	73.8
2 青森県	96.0	99.0	97.4	95.1	96.9	114.2
3 岩手県	99.7	101.6	99.9	102.9	109.2	119.8
4 宮城県	99.1	98.1	100.1	101.1	103.6	81.1
5 秋田県	95.0	100.4	99.0	99.4	101.6	99.2
6 山形県	99.0	102.0	100.9	102.2	109.1	110.5
7 福島県	99.8	101.3	99.9	100.3	104.8	107.8
8 茨城県	99.4	100.4	100.0	99.3	97.4	98.0
9 栃木県	101.7	101.2	100.0	98.3	99.0	106.3
10 群馬県	99.6	101.1	100.1	99.5	98.9	106.9
11 埼玉県	101.7	99.6	100.8	101.0	100.3	96.9
12 千葉県	100.6	99.9	100.7	101.4	98.2	92.8
13 東京都	107.1	99.7	100.6	103.3	109.9	130.2
14 神奈川県	103.0	100.2	101.2	101.3	98.7	87.2
15 新潟県	98.5	101.1	100.7	101.2	102.7	101.8
16 富山県	100.4	103.2	102.2	105.1	106.2	92.4
17 石川県	100.2	100.2	101.7	103.5	107.6	94.2
18 福井県	101.5	102.8	102.3	104.8	111.7	106.6
19 山梨県	99.6	98.9	99.9	101.9	108.5	137.2
20 長野県	101.8	102.9	101.6	104.5	113.6	146.4
21 岐阜県	100.8	102.5	102.0	105.1	108.2	99.2
22 静岡県	101.3	103.6	100.9	101.0	102.4	101.1
23 愛知県	104.9	103.2	102.0	103.1	100.2	100.7
24 三重県	100.1	103.0	101.6	100.2	99.4	96.5
25 滋賀県	101.9	101.2	102.5	101.6	98.0	92.1
26 京都府	97.3	95.1	99.7	101.4	104.2	114.8
27 大阪府	97.0	97.3	97.9	96.3	94.4	92.2
28 兵庫県	96.7	98.8	99.5	99.2	93.2	83.4
29 奈良県	92.5	95.4	99.7	97.6	90.9	89.9
30 和歌山県	95.4	100.2	99.0	95.9	97.3	112.8
31 鳥取県	97.9	100.5	99.0	98.3	100.6	121.3
32 島根県	98.7	102.3	100.4	102.3	111.3	123.5
33 岡山県	96.9	100.1	99.7	98.1	96.9	101.7
34 広島県	99.6	101.5	100.5	100.7	97.4	97.2
35 山口県	95.0	101.1	99.2	97.2	96.3	93.9
36 徳島県	91.9	97.4	96.4	89.7	88.3	101.1
37 香川県	96.4	101.3	99.4	97.4	95.6	101.0
38 愛媛県	95.0	100.6	98.3	95.2	93.4	103.8
39 高知県	91.7	97.8	96.1	91.2	93.4	110.5
40 福岡県	96.7	97.2	98.0	96.8	94.6	80.9
41 佐賀県	99.0	101.3	99.6	101.2	103.3	109.0
42 長崎県	95.0	100.8	97.8	96.4	95.3	86.6
43 熊本県	95.7	99.6	98.7	97.0	97.4	100.4
44 大分県	95.4	100.4	98.8	97.9	96.8	93.6
45 宮崎県	95.3	101.2	98.3	97.1	96.2	98.0
46 鹿児島県	94.6	100.4	97.5	96.8	96.1	97.1
47 沖縄県	96.4	97.0	93.5	87.4	86.1	80.7

備考 平均 ヤング ミドル シニア1 シニア2 シニア3

(資料)総務省「国勢調査」(年齢不詳補完)

表2-5 女性就業率の変化(2020年-2015年)

区分 2020-15女性	総数	1	2	3	4	5	6
		20~44歳	45~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳~	
全国	3.4	5.0	4.3	9.6	7.3	1.6	
1 北海道	3.0	5.2	4.9	8.9	8.1	1.5	
2 青森県	2.1	4.3	4.8	8.2	6.8	0.9	
3 岩手県	2.0	3.9	3.7	8.5	6.6	0.8	
4 宮城県	3.9	5.5	5.1	10.7	8.5	1.5	
5 秋田県	2.3	4.0	4.0	10.3	9.4	1.0	
6 山形県	2.5	3.6	3.4	10.5	7.8	1.4	
7 福島県	2.5	3.9	3.7	9.3	6.7	1.1	
8 茨城県	3.0	5.0	4.6	9.9	8.0	1.5	
9 栃木県	2.5	4.5	3.9	8.9	6.5	1.5	
10 群馬県	2.9	4.7	3.9	9.3	7.6	1.7	
11 埼玉県	3.4	5.4	4.7	9.4	7.3	1.9	
12 千葉県	3.5	5.3	4.3	10.0	7.4	1.6	
13 東京都	4.4	5.2	4.6	7.6	5.7	2.1	
14 神奈川県	3.8	5.8	4.8	9.9	6.9	1.8	
15 新潟県	2.0	3.4	3.4	9.2	6.4	0.9	
16 富山県	2.3	3.0	3.2	9.1	6.5	2.5	
17 石川県	2.2	2.4	3.4	8.9	7.0	2.0	
18 福井県	2.8	3.2	3.8	9.5	6.5	2.3	
19 山梨県	3.2	4.6	4.1	9.0	7.4	1.9	
20 長野県	2.5	3.8	2.6	8.8	6.4	1.8	
21 岐阜県	2.5	3.7	3.6	9.2	6.9	2.0	
22 静岡県	2.7	4.8	3.6	8.6	6.6	1.4	
23 愛知県	3.2	4.7	3.8	8.7	7.1	1.8	
24 三重県	3.1	4.6	4.0	10.0	7.7	2.2	
25 滋賀県	3.5	5.1	4.0	11.4	8.1	2.1	
26 京都府	2.9	4.6	4.5	10.2	6.3	1.4	
27 大阪府	4.5	6.1	5.5	11.2	7.9	1.9	
28 兵庫県	3.8	5.6	5.0	11.7	8.0	1.9	
29 奈良県	3.9	5.9	6.7	13.3	8.8	1.3	
30 和歌山県	3.3	4.9	4.8	10.4	7.1	1.6	
31 鳥取県	2.2	3.2	3.9	10.1	7.0	0.9	
32 島根県	2.4	3.1	3.5	9.3	6.2	0.9	
33 岡山県	3.2	4.5	4.4	10.1	7.7	1.5	
34 広島県	3.1	4.9	4.0	9.8	6.5	1.7	
35 山口県	2.6	4.8	4.2	9.1	6.1	1.3	
36 徳島県	2.7	5.2	4.4	9.2	6.9	1.3	
37 香川県	3.2	5.0	4.6	9.4	5.5	1.8	
38 愛媛県	2.9	5.0	4.0	9.5	6.9	1.5	
39 高知県	2.2	3.9	3.7	8.0	6.2	1.5	
40 福岡県	3.7	5.3	5.1	9.9	7.6	1.6	
41 佐賀県	2.9	4.0	4.1	10.2	7.8	1.4	
42 長崎県	3.0	5.0	4.5	9.7	8.2	1.3	
43 熊本県	2.9	4.7	3.7	8.8	7.5	1.4	
44 大分県	2.6	5.1	4.0	9.0	7.3	1.3	
45 宮崎県	2.5	4.4	4.1	8.1	8.0	1.2	
46 鹿児島県	3.2	5.1	4.7	8.3	9.2	1.0	
47 沖縄県	3.9	5.4	5.4	11.0	8.5	0.9	
備考	平均	ヤング	ミドル	シニア1	シニア2	シニア3	

(資料)(資料)総務省「国勢調査」(年齢不詳補完)

表2-6 男性就業率の変化(2020年-2015年)

区分 2020-15男	総数	1	2	3	4	5	6
		20~44歳	45~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳~	
全国	1.2	1.1	0.5	6.0	6.7	2.4	
1 北海道	1.5	1.4	0.5	5.7	8.4	2.7	
2 青森県	0.8	1.1	0.6	6.6	5.9	0.8	
3 岩手県	▲ 0.0	0.4	0.1	3.3	4.7	0.6	
4 宮城県	1.2	1.2	0.2	5.2	6.1	2.9	
5 秋田県	0.8	0.8	0.3	5.3	6.9	1.4	
6 山形県	0.6	0.6	0.1	5.1	5.1	2.0	
7 福島県	0.3	0.3	0.2	4.7	4.4	1.4	
8 茨城県	0.7	0.9	0.6	6.1	6.4	1.7	
9 栃木県	0.0	0.4	0.4	6.3	5.5	1.8	
10 群馬県	0.7	0.6	0.6	6.2	6.8	2.2	
11 埼玉県	0.8	1.2	▲ 0.0	5.6	5.7	3.1	
12 千葉県	1.1	0.9	▲ 0.0	5.4	6.8	2.4	
13 東京都	1.8	1.4	0.3	4.6	5.1	3.5	
14 神奈川県	0.9	0.8	▲ 0.0	5.4	6.7	2.8	
15 新潟県	0.1	0.4	0.2	4.7	5.1	0.8	
16 富山県	0.5	0.5	▲ 0.0	4.7	5.7	3.0	
17 石川県	0.7	0.4	0.3	4.9	5.8	3.0	
18 福井県	1.5	1.1	0.9	5.3	6.1	3.2	
19 山梨県	1.2	1.3	0.8	5.4	6.4	2.0	
20 長野県	0.5	0.2	0.1	4.6	4.8	1.8	
21 岐阜県	0.6	0.4	▲ 0.0	5.2	6.1	2.7	
22 静岡県	0.4	0.5	0.2	5.3	5.7	1.7	
23 愛知県	0.8	0.6	0.1	5.1	6.7	2.4	
24 三重県	1.2	0.8	0.7	6.4	7.1	2.5	
25 滋賀県	0.9	0.6	0.1	6.4	8.7	2.9	
26 京都府	1.2	1.6	0.3	5.8	6.3	2.1	
27 大阪府	2.2	1.6	0.8	7.8	7.8	3.2	
28 兵庫県	1.4	1.3	0.7	6.7	8.8	2.9	
29 奈良県	1.1	1.7	0.2	7.6	9.0	1.8	
30 和歌山県	1.5	1.2	0.6	8.1	6.9	2.0	
31 鳥取県	0.9	1.3	1.1	6.4	6.8	0.8	
32 島根県	0.8	1.0	0.8	5.1	4.7	0.9	
33 岡山県	1.3	1.2	0.6	7.1	7.5	2.1	
34 広島県	1.2	1.2	0.5	6.0	8.0	2.6	
35 山口県	0.9	1.4	0.9	6.7	6.3	1.6	
36 徳島県	1.2	1.8	1.5	8.5	6.7	1.8	
37 香川県	1.3	1.4	0.8	7.0	6.5	1.8	
38 愛媛県	1.3	1.5	1.1	7.5	7.2	2.1	
39 高知県	1.6	1.7	1.6	8.0	7.5	1.7	
40 福岡県	2.1	2.2	1.3	7.4	8.1	2.7	
41 佐賀県	1.2	1.3	1.2	5.7	8.3	1.2	
42 長崎県	1.0	1.4	1.1	6.7	7.2	1.6	
43 熊本県	1.5	1.7	1.1	6.6	7.5	1.7	
44 大分県	0.8	1.3	0.6	7.0	7.7	1.5	
45 宮崎県	1.1	1.4	1.1	6.9	7.8	1.0	
46 鹿児島県	1.0	1.5	1.3	6.8	8.2	1.1	
47 沖縄県	2.1	2.2	2.2	8.5	8.5	1.7	
備考	平均	ヤング	ミドル	シニア1	シニア2	シニア3	

(資料)(資料)総務省「国勢調査」(年齢不詳補完)

表2-7 兵庫県10地域別統計表

市区町	2015 就業率(%)		2020 就業率(%)		2015 就業率(県=100)		2020 就業率(県=100)		2015年から2020年への変化	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
兵庫県	65.6	45.7	67.2	49.6	100.0	100.0	100.0	100.0	1.6	3.9
神戸市	65.0	45.6	66.9	49.6	99.0	99.8	99.5	100.1	1.9	4.0
阪神南地域	66.7	45.8	68.7	50.7	101.7	100.2	102.2	102.3	2.0	4.9
阪神北地域	66.3	45.3	66.3	48.0	101.1	99.0	98.7	96.7	0.0	2.7
東播磨地域	65.5	47.0	67.1	48.8	99.8	102.8	99.9	98.5	1.6	1.8
北播磨地域	64.2	43.4	66.9	51.3	97.9	95.0	99.6	103.4	2.7	7.8
中播磨地域	65.0	45.7	68.1	49.5	99.0	99.8	101.4	99.9	3.2	3.9
西播磨地域	66.4	45.5	63.7	46.9	101.2	99.5	94.8	94.6	▲ 2.6	1.4
但馬地域	66.8	48.8	66.2	49.8	101.8	106.8	98.4	100.5	▲ 0.6	1.0
丹波地域	64.1	45.3	69.6	52.9	97.6	99.1	103.6	106.7	5.6	7.6
淡路地域	67.6	46.8	67.6	52.3	103.0	102.3	100.5	105.6	▲ 0.0	5.6

(資料)総務省「国勢調査」(不詳補完)  
 (注)神戸市 : 東灘区、灘区、中央区、兵庫区、北区、長田区、須磨区、垂水区、西区  
 阪神南地域 : 尼崎市、西宮市、芦屋市  
 阪神北地域 : 伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町  
 東播磨地域 : 明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町  
 北播磨地域 : 西脇市、三木市、小野市、加西市、加東市、多可町  
 中播磨地域 : 姫路市、市川町、福崎町、神河町  
 西播磨地域 : 相生市、赤穂市、宍粟市、たつの市、太子町、上郡町、佐用町  
 但馬地域 : 豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町  
 丹波地域 : 丹波篠山市、丹波市  
 淡路地域 : 洲本市、南あわじ市、淡路市

### 3 兵庫県（2020年）の就業誘発数男女別試算

男女別雇用表の推計方法は、2020年兵庫県雇用表（39部門）試算表から就業者総数、雇用者数を推計した。雇用表の内訳については、「国勢調査」従業上の地位別（不詳補完）の割合を用いて試算している。

- ・男女別雇用者所得＝業種別平均賃金×業種別就業者数
- ・従業者係数＝従業者数／県内生産額
- ・従業者当たり生産額＝県内生産額／従業者数

表 3-1 男女別市町別雇用表(2020年)の個別指標

項目	指標	資料	備考
1 従業者数等	39部門別従業者数等	総務省「産業連関表」取引基本表、雇用表	
2 男女別比率 個人業主 家族従業者 有給役員 常用雇用者 臨時雇用者 製造業中分類	男女別比率(産業大分類) 男女別比率(産業大分類) 男女別比率(産業大分類) 男女別比率(産業大分類) 男女別比率(産業大分類) 男女別比率(産業中分類)	総務省「国勢調査」2020年 総務省「国勢調査」2020年 総務省「国勢調査」2020年 総務省「国勢調査」2020年 総務省「国勢調査」2020年 総務省「経済センサス－活動調査」2021年	従業上の地位別 不詳補完  補正率＝中分類比率 ／製造業計比率
3 従業者係数	従業者数/県内生産額 男性従業者係数 女性従業者係数	総務省「産業連関表」取引基本表、雇用表	生産額当たり従業者
4 労働生産性	県内生産額/従業者数 男性労働生産性 女性労働生産性	総務省「産業連関表」取引基本表、雇用表	従業者当たり生産額
5 男女別県内生産額	年間収入額×労働者数 男性雇用者所得 女性雇用者所得	総務省「産業連関表」取引基本表、雇用表	企業規模10人以上

表 3-2 2020 年兵庫県雇用表(男女別県内生産額・従業者数部門別従業者数)

統合大分類(39部門)	県内生産額	39部門別推計値 (単位:百万円)			従業者数 (単位:人)			
		男性	女性	女性比	男性	女性	女性比	
1 農業	162,585	116,079	46,506	28.6	52,513	35,597	16,916	32.2
2 林業	9,519	6,796	2,723	28.6	2,815	2,405	410	14.6
3 漁業	50,923	36,357	14,566	28.6	4,840	4,468	372	7.7
4 鉱業	6,571	5,987	584	8.9	268	236	32	11.9
5 飲食料品	2,113,018	1,446,423	666,595	31.5	73,064	36,155	36,909	50.5
6 繊維製品	83,179	55,944	27,235	32.7	10,581	4,839	5,742	54.3
7 パルプ・紙・木製品	373,531	343,304	30,227	8.1	16,373	12,567	3,806	23.2
8 化学製品	1,708,086	1,252,084	456,002	26.7	26,780	20,703	6,077	22.7
9 石油・石炭製品	137,242	109,003	28,239	20.6	1,419	1,240	179	12.6
10 プラスチック・ゴム製品	511,051	434,642	76,409	15.0	26,350	18,654	7,696	29.2
11 烹業・土石製品	280,563	253,683	26,880	9.6	10,820	9,042	1,778	16.4
12 鉄鋼	2,164,853	2,047,361	117,492	5.4	27,572	25,664	1,908	6.9
13 非鉄金属	249,727	223,166	26,561	10.6	7,691	6,340	1,351	17.6
14 金属製品	648,514	580,601	67,913	10.5	38,812	30,655	8,157	21.0
15 はん用機械	1,314,904	1,203,093	111,811	8.5	30,162	26,491	3,671	12.2
16 生産用機械	908,187	830,932	77,255	8.5	34,303	29,995	4,308	12.6
17 業務用機械	221,397	162,744	58,653	26.5	8,703	6,573	2,130	24.5
18 電子部品	275,323	258,497	16,826	6.1	11,795	8,403	3,392	28.8
19 電気機械	1,214,333	1,043,955	170,378	14.0	41,202	30,548	10,654	25.9
20 情報通信機器	417,477	377,916	39,561	9.5	8,528	6,199	2,329	27.3
21 輸送機械	1,194,881	1,097,897	96,984	8.1	36,505	31,992	4,513	12.4
22 その他の製造工業製品	369,710	303,117	66,593	18.0	29,777	18,238	11,539	38.8
23 建設	2,192,496	1,962,141	230,355	10.5	161,860	135,579	26,281	16.2
24 電気・ガス・熱供給	1,384,451	1,295,640	88,811	6.4	4,035	3,639	396	9.8
25 水道	189,914	177,731	12,183	6.4	4,011	3,631	380	9.5
26 廃棄物処理	223,083	183,822	39,261	17.6	19,565	17,433	2,132	10.9
27 商業	2,927,063	2,110,061	817,002	27.9	450,446	281,335	169,111	37.5
28 金融・保険	1,188,433	648,299	540,134	45.4	47,969	23,259	24,710	51.5
29 不動産	3,511,652	2,707,162	804,490	22.9	55,394	34,691	20,703	37.4
30 運輸・郵便	1,799,155	1,601,873	197,282	11.0	142,494	123,647	18,847	13.2
31 情報通信	1,066,005	881,981	184,024	17.3	37,940	29,217	8,723	23.0
32 公務	1,438,652	1,027,136	411,516	28.6	69,095	53,160	15,935	23.1
33 教育・研究	1,721,482	1,073,330	648,152	37.7	156,134	75,811	80,323	51.4
34 医療・福祉	3,081,031	1,051,152	2,029,879	65.9	374,325	109,375	264,950	70.8
35 他に分類されない会員制団体	190,143	139,477	50,666	26.6	23,838	16,817	7,021	29.5
36 対事業所サービス	2,201,698	1,744,334	457,364	20.8	287,281	197,384	89,897	31.3
37 対個人サービス	1,500,408	1,132,747	367,661	24.5	297,626	183,921	113,705	38.2
38 事務用品	53,866	42,782	11,084	20.6	0	0	0	0.0
39 分類不明	188,430	134,531	53,899	28.6	700	459	241	34.4
40 内生部門計	39,273,536	30,103,780	9,169,756	23.3	2,633,586	1,656,362	977,224	37.1
製造業	14,239,842	12,067,144	2,172,698	15.3	440,437	324,298	116,139	26.4
非製造業	25,033,694	18,036,636	6,997,058	28.0	2,193,149	1,332,064	861,085	39.3

表 3-3-1 2020 年兵庫県従業者係数

統合大分類(39部門)	従業者係数=従業者数／県内生産額			従業者当たり生産額=県内生産額／従業者数			(単位:千円)
	男性	女性	男性=100	男性	女性	男性=100	
1 農業	0.323	0.307	0.364	118.6	3,096	3,261	2,749 84.3
2 林業	0.296	0.354	0.151	42.5	3,382	2,826	6,641 235.0
3 漁業	0.095	0.123	0.026	20.8	10,521	8,137	39,156 481.2
4 鉱業	0.041	0.039	0.055	139.0	24,519	25,369	18,250 71.9
5 飲食料品	0.035	0.025	0.055	221.5	28,920	40,006	18,061 45.1
6 繊維製品	0.127	0.086	0.211	243.7	7,861	11,561	4,743 41.0
7 パルプ・紙・木製品	0.044	0.037	0.126	344.0	22,814	27,318	7,942 29.1
8 化学製品	0.016	0.017	0.013	80.6	63,782	60,478	75,037 124.1
9 石油・石炭製品	0.010	0.011	0.006	55.7	96,717	87,906	157,760 179.5
10 プラスチック・ゴム製品	0.052	0.043	0.101	234.7	19,395	23,300	9,928 42.6
11 烟業・土石製品	0.039	0.036	0.066	185.6	25,930	28,056	15,118 53.9
12 鉄鋼	0.013	0.013	0.016	129.6	78,516	79,776	61,579 77.2
13 非鉄金属	0.031	0.028	0.051	179.0	32,470	35,200	19,660 55.9
14 金属製品	0.060	0.053	0.120	227.5	16,709	18,940	8,326 44.0
15 はん用機械	0.023	0.022	0.033	149.1	43,595	45,415	30,458 67.1
16 生産用機械	0.038	0.036	0.056	154.5	26,475	27,702	17,933 64.7
17 業務用機械	0.039	0.040	0.036	89.9	25,439	24,759	27,537 111.2
18 電子部品	0.043	0.033	0.202	620.1	23,342	30,762	4,960 16.1
19 電気機械	0.034	0.029	0.063	213.7	29,473	34,174	15,992 46.8
20 情報通信機器	0.020	0.016	0.059	358.9	48,954	60,964	16,986 27.9
21 輸送機械	0.031	0.029	0.047	159.7	32,732	34,318	21,490 62.6
22 その他の製造工業製品	0.081	0.060	0.173	288.0	12,416	16,620	5,771 34.7
23 建設	0.074	0.069	0.114	165.1	13,546	14,472	8,765 60.6
24 電気・ガス・熱供給	0.003	0.003	0.004	158.8	343,111	356,043	224,270 63.0
25 水道	0.021	0.020	0.031	152.7	47,348	48,948	32,061 65.5
26 廃棄物処理	0.088	0.095	0.054	57.3	11,402	10,544	18,415 174.6
27 商業	0.154	0.133	0.207	155.2	6,498	7,500	4,831 64.4
28 金融・保険	0.040	0.036	0.046	127.5	24,775	27,873	21,859 78.4
29 不動産	0.016	0.013	0.026	200.8	63,394	78,036	38,859 49.8
30 運輸・郵便	0.079	0.077	0.096	123.8	12,626	12,955	10,468 80.8
31 情報通信	0.036	0.033	0.047	143.1	28,097	30,187	21,096 69.9
32 公務	0.048	0.052	0.039	74.8	20,821	19,322	25,825 133.7
33 教育・研究	0.091	0.071	0.124	175.5	11,026	14,158	8,069 57.0
34 医療・福祉	0.121	0.104	0.131	125.4	8,231	9,611	7,661 79.7
35 他に分類されない会員制団体	0.125	0.121	0.139	114.9	7,976	8,294	7,216 87.0
36 対事業所サービス	0.130	0.113	0.197	173.7	7,664	8,837	5,088 57.6
37 対個人サービス	0.198	0.162	0.309	190.5	5,041	6,159	3,233 52.5
40 合計	0.067	0.055	0.107	193.7	14,913	18,175	9,383 51.6
製造業	0.031	0.027	0.053	198.9	32,331	37,210	18,708 50.3
非製造業	0.088	0.074	0.123	166.6	11,414	13,540	8,126 60.0

表 3-3-2 2020 年兵庫県従業者男女別比率

	常用雇用者数 男性	常用雇用者数 女性	県内生産額(男女比)		従業者数(男女比)		雇用者数(男女比)		(単位: %)
			男性	女性	男性	女性	男性	女性	
1 農業	9,048	6,912	2,136	100.0	71.4	28.6	100.0	67.8	32.2 100.0 64.2 35.8
2 林業	1,389	1,282	107	100.0	71.4	28.6	100.0	85.4	14.6 100.0 86.1 13.9
3 漁業	1,772	1,602	170	100.0	71.4	28.6	100.0	92.3	7.7 100.0 86.9 13.1
4 鉱業	218	196	22	100.0	91.1	8.9	100.0	88.1	11.9 100.0 88.0 12.0
5 飲食料品	66,770	33,401	33,369	100.0	68.5	31.5	100.0	49.5	50.5 100.0 49.7 50.3
6 繊維製品	6,941	3,290	3,651	100.0	67.3	32.7	100.0	45.7	54.3 100.0 47.3 52.7
7 パルプ・紙・木製品	13,146	10,236	2,910	100.0	91.9	8.1	100.0	76.8	23.2 100.0 78.0 22.0
8 化学製品	25,894	20,048	5,846	100.0	73.3	26.7	100.0	77.3	22.7 100.0 77.3 22.7
9 石油・石炭製品	1,355	1,182	173	100.0	79.4	20.6	100.0	87.4	12.6 100.0 87.4 12.6
10 プラスチック・ゴム製品	23,494	16,782	6,712	100.0	85.0	15.0	100.0	70.8	29.2 100.0 71.3 28.7
11 烟業・土石製品	9,158	7,757	1,401	100.0	90.4	9.6	100.0	83.6	16.4 100.0 84.1 15.9
12 鉄鋼	26,252	24,515	1,737	100.0	94.6	5.4	100.0	93.1	6.9 100.0 93.3 6.7
13 非鉄金属	7,085	5,873	1,212	100.0	89.4	10.6	100.0	82.4	17.6 100.0 82.8 17.2
14 金属製品	31,642	25,306	6,336	100.0	89.5	10.5	100.0	79.0	21.0 100.0 80.1 19.9
15 はん用機械	27,795	24,499	3,296	100.0	91.5	8.5	100.0	87.8	12.2 100.0 88.3 11.7
16 生産用機械	30,722	26,980	3,742	100.0	91.5	8.5	100.0	87.4	12.6 100.0 87.9 12.1
17 業務用機械	8,171	6,178	1,993	100.0	73.5	26.5	100.0	75.5	24.5 100.0 75.7 24.3
18 電子部品	11,369	8,109	3,260	100.0	93.9	6.1	100.0	71.2	28.8 100.0 71.3 28.7
19 電気機械	39,311	29,212	10,099	100.0	86.0	14.0	100.0	74.1	25.9 100.0 74.3 25.7
20 情報通信機器	7,980	5,941	2,039	100.0	90.5	9.5	100.0	72.7	27.3 100.0 72.7 27.3
21 輸送機械	34,454	30,307	4,147	100.0	91.9	8.1	100.0	87.6	12.4 100.0 87.8 12.2
22 その他の製造工業製品	22,025	13,806	8,219	100.0	82.0	18.0	100.0	61.2	38.8 100.0 62.8 37.2
23 建設	96,491	81,657	14,834	100.0	89.5	10.5	100.0	83.8	16.2 100.0 83.0 17.0
24 電気・ガス・熱供給	3,910	3,540	370	100.0	93.6	6.4	100.0	90.2	9.8 100.0 90.2 9.8
25 水道	4,004	3,625	379	100.0	93.6	6.4	100.0	90.5	9.5 100.0 90.5 9.5
26 廃棄物処理	17,566	15,905	1,661	100.0	82.4	17.6	100.0	89.1	10.9 100.0 89.8 10.2
27 商業	382,537	241,009	141,528	100.0	72.1	27.9	100.0	62.5	37.5 100.0 63.2 36.8
28 金融・保険	44,584	20,969	23,615	100.0	54.6	45.4	100.0	48.5	51.5 100.0 48.2 51.8
29 不動産	29,520	19,338	10,182	100.0	77.1	22.9	100.0	62.6	37.4 100.0 64.2 35.8
30 運輸・郵便	124,745	109,595	15,150	100.0	89.0	11.0	100.0	86.8	13.2 100.0 87.0 13.0
31 情報通信	29,642	23,012	6,630	100.0	82.7	17.3	100.0	77.0	23.0 100.0 78.0 22.0
32 公務	68,762	53,070	15,692	100.0	71.4	28.6	100.0	76.9	23.1 100.0 76.9 23.1
33 教育・研究	151,212	73,973	77,239	100.0	62.3	37.7	100.0	48.6	51.4 100.0 48.6 51.4
34 医療・福祉	340,769	95,106	245,663	100.0	34.1	65.9	100.0	29.2	70.8 100.0 28.6 71.4
35 他に分類されない会員制団体	15,217	9,986	5,231	100.0	73.4	26.6	100.0	70.5	29.5 100.0 72.0 28.0
36 対事業所サービス	223,730	157,167	66,563	100.0	79.2	20.8	100.0	68.7	31.3 100.0 69.0 31.0
37 対個人サービス	221,817	145,964	75,853	100.0	75.5	24.5	100.0	61.8	38.2 100.0 64.3 35.7
40 合計	2,161,152	1,357,764	803,388	100.0	76.7	23.3	100.0	62.9	37.1 100.0 62.8 37.2
製造業	393,564	293,422	100,142	100.0	84.7	15.3	100.0	73.6	26.4 100.0 74.4 25.6
非製造業	1,767,588	1,064,342	703,246	100.0	72.0	28.0	100.0	60.7	39.3 100.0 60.3 39.7

表 3-4 2020 年兵庫県雇用表内訳試算(補正)

(単位:人)

統合大分類(39部門)	従業者数	個人業主		家族従業者		有給役員		常用雇用者		臨時雇用者	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1 農業	52,513	35,597	16,916	23,352	21,248	2,104	9,219	1,542	7,677	2,038	1,651
2 林業	2,815	2,405	410	183	179	4	75	24	51	597	508
3 漁業	4,840	4,468	372	2,542	2,534	8	145	62	83	281	204
4 鉱業	268	236	32	7	7	0	3	2	1	38	30
5 飲食料品	73,064	36,155	36,909	1,835	744	1,091	749	379	370	2,485	1,325
6 織維製品	10,581	4,839	5,742	1,944	746	1,198	694	332	362	872	440
7 ハルフ・紙・木製品	16,373	12,567	3,806	1,416	893	523	480	378	102	1,230	1,021
8 化学製品	26,780	20,703	6,077	54	34	20	21	16	5	665	549
9 石油・石炭製品	1,419	1,240	179	0	0	0	0	0	0	61	57
10 プラスチック・ゴム製品	26,350	18,654	7,696	948	549	399	356	257	99	1,267	964
11 烟業・土石製品	10,820	9,042	1,778	410	281	129	148	127	21	854	771
12 鉄鋼	27,572	25,664	1,908	391	296	95	69	65	4	732	728
13 非鉄金属	7,691	6,340	1,351	162	109	53	44	37	7	331	292
14 金属製品	38,812	30,655	8,157	2,797	1,812	985	488	394	94	3,516	2,996
15 はん用機械	30,162	26,491	3,671	775	553	222	218	194	24	1,283	1,205
16 生産用機械	34,303	29,995	4,308	995	708	287	156	138	18	2,220	2,077
17 業務用機械	8,703	6,573	2,130	132	81	51	36	28	8	347	280
18 電子部品	11,795	8,403	3,392	84	49	35	10	7	3	298	226
19 電気機械	41,202	30,548	10,654	409	246	163	74	56	18	1,218	964
20 情報通信機器	8,528	6,199	2,329	25	15	10	7	5	2	110	87
21 輸送機械	36,505	31,992	4,513	340	242	98	98	87	11	1,299	1,218
22 その他の製造工業製品	29,777	18,238	11,539	3,799	1,929	1,870	1,183	749	434	2,498	1,669
23 建設	161,860	135,579	26,281	30,337	30,008	329	6,662	1,977	4,685	24,377	19,608
24 電気・ガス・熱供給	4,035	3,639	396	0	0	0	0	0	0	111	91
25 水道	4,011	3,631	380	0	0	0	0	0	0	6	5
26 廃棄物処理	19,565	17,433	2,132	581	500	81	170	43	127	1,085	890
27 商業	450,446	281,335	169,111	22,473	14,802	7,671	8,431	1,563	6,868	30,504	22,587
28 金融・保険	47,969	23,259	24,710	1,298	821	477	139	21	118	1,834	1,433
29 不動産	55,394	34,691	20,703	6,975	4,492	2,483	1,961	356	1,605	16,091	10,093
30 連輸・郵便	142,494	123,647	18,847	8,628	8,180	448	1,447	269	1,178	5,324	4,424
31 情報通信	37,940	29,217	8,723	4,696	3,370	1,326	134	15	119	3,271	2,744
32 公務	69,095	53,160	15,935	0	0	0	0	0	0	0	0
33 教育・研究	156,134	75,811	80,323	194	55	139	38	6	32	1,338	826
34 医療・福祉	374,325	109,375	264,950	8,877	5,650	3,227	3,243	196	3,047	12,758	7,492
35 他に分類されない会員制団体	23,838	16,817	7,021	793	441	352	665	253	412	6,574	5,954
36 対事業所サービス	287,281	197,384	89,897	34,908	25,513	9,395	3,777	451	3,326	14,103	11,230
37 対個人サービス	297,626	183,921	113,705	43,392	25,519	17,873	10,713	1,866	8,847	9,133	6,788
38 事務用品	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
39 分類不明	700	459	241	14	10	4	2	0	2	15	11
40 内生部門計	2,633,586	1,656,362	977,224	205,766	152,616	53,150	51,655	11,895	39,760	150,764	113,438
製造業	440,437	324,298	116,139	16,516	9,287	7,229	4,831	3,249	1,582	21,286	16,869
非製造業	2,193,149	1,332,064	861,085	189,250	143,329	45,921	46,824	8,646	38,178	129,478	96,569
										32,909	1,767,588
										1,064,342	703,246
										60,009	19,178
										40,831	

※雇用表の内訳については、「国勢調査」従業上の地位別（不詳補完）の割合を用いて試算している