

進化する企業へ

～今こそ、「多様性を認めあい、人を活かす経営」の実践を～

データ集（提言書 付属資料 1）

福岡県女性活躍実践会議

福岡県人づくり・県民生活部
男女共同参画推進課 女性活躍推進室

令和5年6月作成（令和5年8月更新）

目次

1.働き手の減少とライフスタイルの変化

- (1) 生産年齢人口の減少 …P1
- (2) 20代日本人女性の東京圏への流出 …P2
- (3) 年齢や性別にかかわらず、仕事と家庭の両立が課題に
 - ① 増え続ける共働き世帯 …P3
 - ② 出産後も就業を継続する女性は増加 …P4
 - ③ 仕事をしながら介護を行う人は今後増加 …P5

2.仕事と働き方に対する価値観の変化

- (1) 若者の企業選びのキーワード「やりがい」 …P6
- (2) 若者の企業選びのキーワード「安定性」 …P7
- (3) 未婚者が求めるのは結婚と仕事の両立 …P8
- (4) 若年層の昇進意欲は高いが環境整備が前提…P9

3.女性活躍の現状・女性活躍が進まない要因

- (1) 福岡県における男女の構成比 …P10
- (2) 根強く残る男女の役割分担意識…P11
- (3) 女性に負担が偏ったままの家事・育児分担 …P12
- (4) 30代を境に下がる女性の正規雇用比率 …P13
- (5) 女性はキャリアアップにつながる経験の機会が少ない …P14
- (6) 出産後もキャリアを維持することの難しさ
 - ① マミートラックからの脱出は容易ではない …P15
 - ② 復職後のキャリア形成は上司の関わりがカギ …P16

4.女性活躍・D&I経営が注目される理由

- (1) 投資において企業の女性活躍情報が注目されている …P17
- (2) 役員に女性がいる企業のパフォーマンスは高くなる傾向…P18
- (3) 「人材の多様性」×「多様な人材の活躍に向けた取組」が生産性向上のカギ …P19

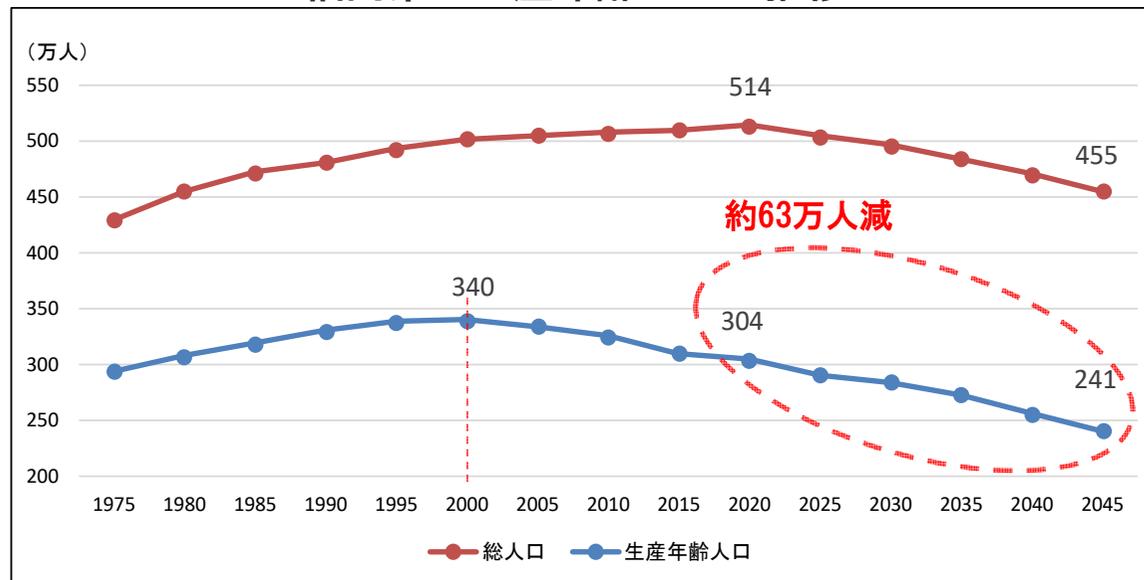
○女性活躍・男女共同参画に関連する法整備 …P20

1 働き手の減少とライフスタイルの変化

(1) 生産年齢人口の減少

福岡県の生産年齢人口は2000年をピークとして減少傾向にあります。
2045年までの25年間で、約21%（約63万人）減少することが予測されています。

福岡県の生産年齢人口の推移



(出典) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所
「日本の地域別将来推計人口（平成30年3月推計）」をもとに作成

(2) 20代日本人女性の東京圏への流出

福岡県の20代の日本人女性の人口動態（2018～2022年）の総数を見ると、20代前半は一貫して「転入超過」となっています。一方、20代後半は「転出超過」が年々縮小し、2021年以降は「転入超過」に転じています。

地域別では、対九州・沖縄では、20代前半・後半ともに「転入超過」となるものの、対東京圏では、いずれも「転出超過」が顕著です。

福岡県の20代日本人女性の転出入状況（2018～22年）

福岡県の転入超過数の推移【20～24歳、日本人女性】

	2018	2019	2020	2021	2022
総数(全国)	392	623	659	856	732
東京圏 (東京、神奈川県、千葉県、埼玉県)	▲ 2,084	▲ 2,095	▲ 1,926	▲ 1,731	▲ 1,928
大阪圏 (大阪府、兵庫県、京都府、奈良県)	▲ 416	▲ 475	▲ 346	▲ 266	▲ 223
山口県	358	408	418	385	334
九州・沖縄	2,554	2,723	2,460	2,370	2,373

福岡県の転入超過数の推移【25～29歳、日本人女性】

	2018	2019	2020	2021	2022
総数(全国)	▲ 320	▲ 205	▲ 79	27	166
東京圏 (東京、神奈川県、千葉県、埼玉県)	▲ 699	▲ 752	▲ 484	▲ 344	▲ 457
大阪圏 (大阪府、兵庫県、京都府、奈良県)	▲ 66	▲ 56	▲ 89	▲ 8	▲ 27
山口県	53	82	84	64	132
九州・沖縄	387	553	389	260	406

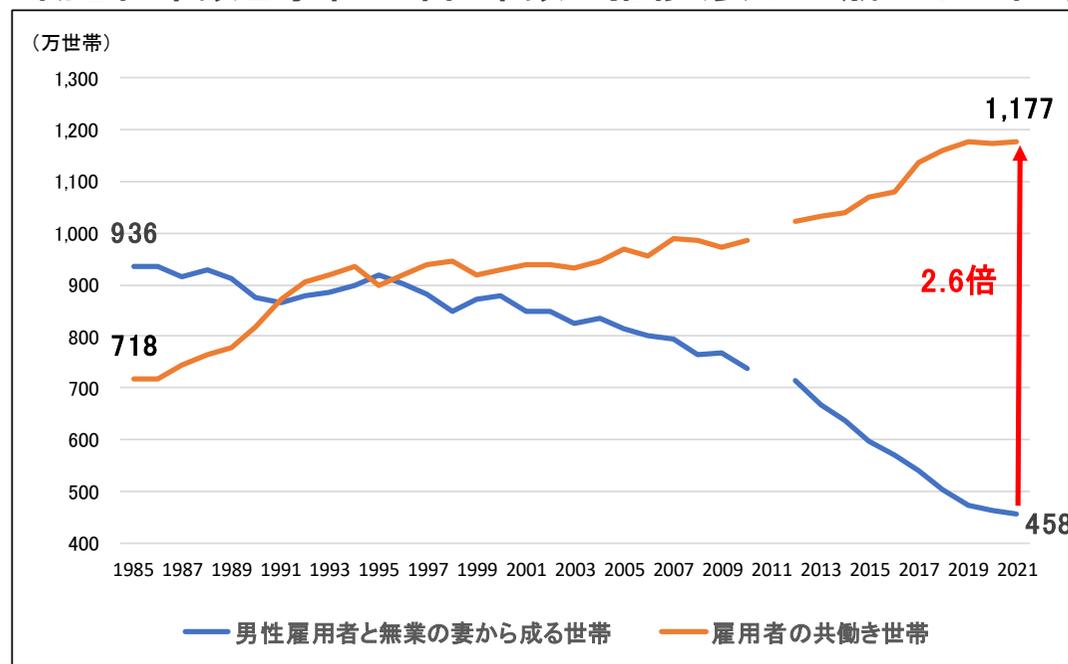
(出典) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」をもとに作成

(3) 年齢や性別にかかわらず、仕事と家庭の両立が課題に

① 増え続ける共働き世帯

共働き世帯は年々増加しています。いわゆる専業主婦世帯を大きく上回り、現在は、共働き世帯が主流となっています。

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移(妻が64歳以下の世帯)



(注)

・1985年から2001年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、2002年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」。「労働力調査特別調査」と「労働力調査」とでは、調査方法、調査月等が相違する。

・「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、2017年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)かつ妻が64歳以下世帯。2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。

・「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)かつ妻が64歳以下の世帯。

・2011年は、岩手県、宮城県及び福島県のデータが欠損しているため、グラフから省く。

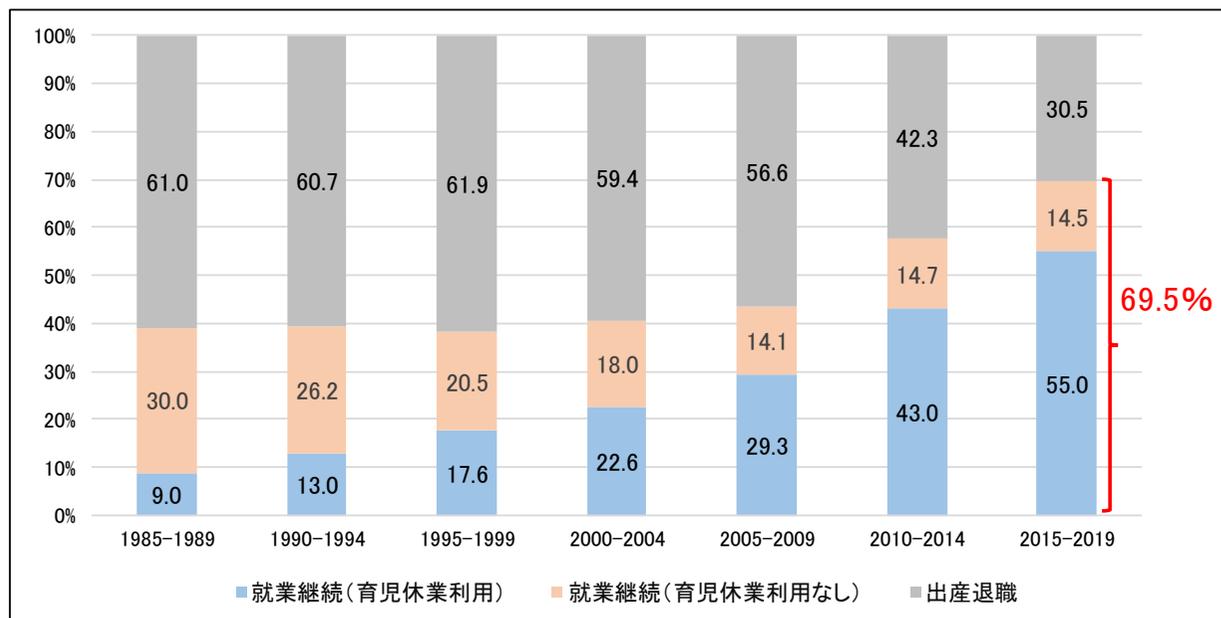
(出典) 内閣府「男女共同参画白書 令和4年版」をもとに作成

(3) 年齢や性別にかかわらず、仕事と家庭の両立が課題に

② 出産後も就業を継続する女性は増加

第一子出産後も就業を継続する女性は年々増加し、2015～2019年は、約7割（69.5%）に達しています。その一方で、約3割（30.5%）は、出産を機に退職しています。

第1子の出生年別にみた、出産前後の妻(出産前は就業)の就業変化



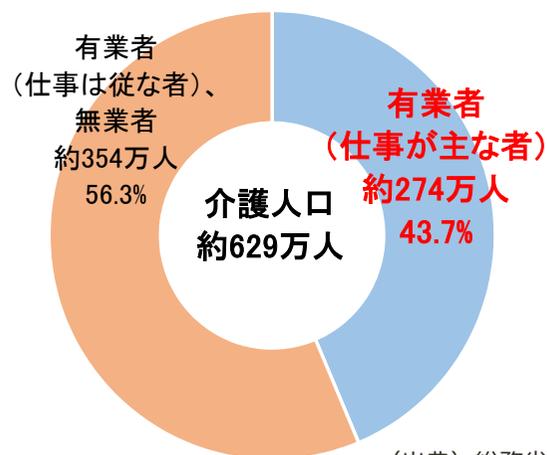
(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」(夫婦調査)をもとに作成

(3) 年齢や性別にかかわらず、仕事と家庭の両立が課題に

③仕事をしながら介護を行う人は今後増加

家族等の介護をしている人は、全国に約629万人います。このうち、有業者（中でも「仕事が主な者」）は、約274万人にのぼります。高齢化に伴い、2030年には318万人にまで増えると試算されています。

介護をしている人のうち、有業者(仕事が主な者)の割合



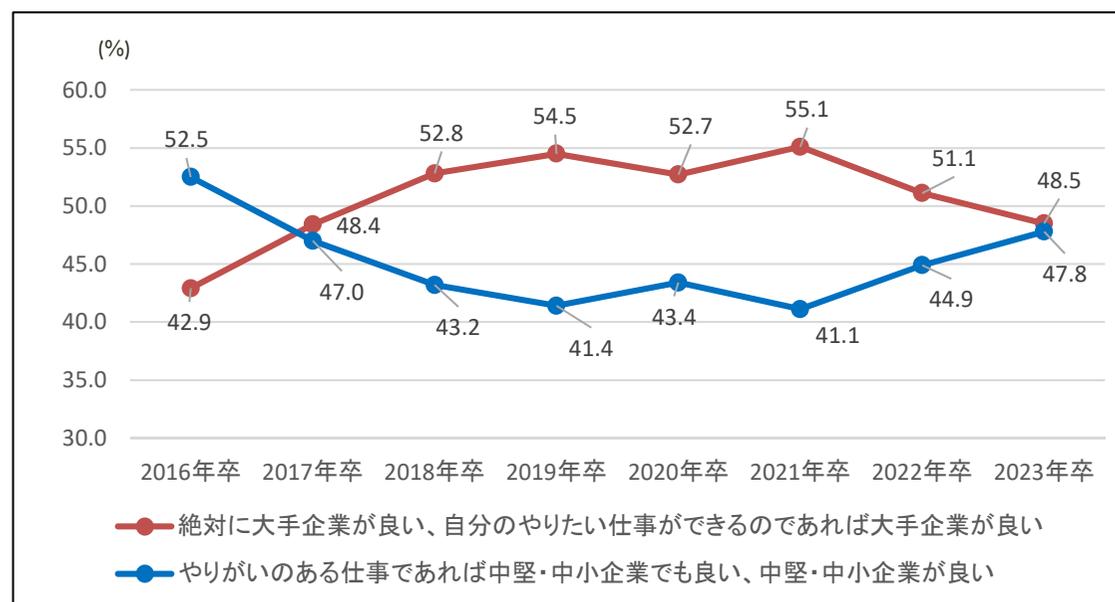
(出典) 総務省「令和4年度就業基本調査」をもとに作成

2 仕事と働き方に対する価値観の変化

(1) 若者の企業選びのキーワード「やりがい」

就職活動を行っている学生が企業を選ぶ際、「やりがいのある仕事であれば、中堅・中小企業を志向する」という割合が、近年高まっています。

大手企業志向か中堅・中小企業志向か



(出典) マイナビ2023年卒大学生就職意識調査より作成

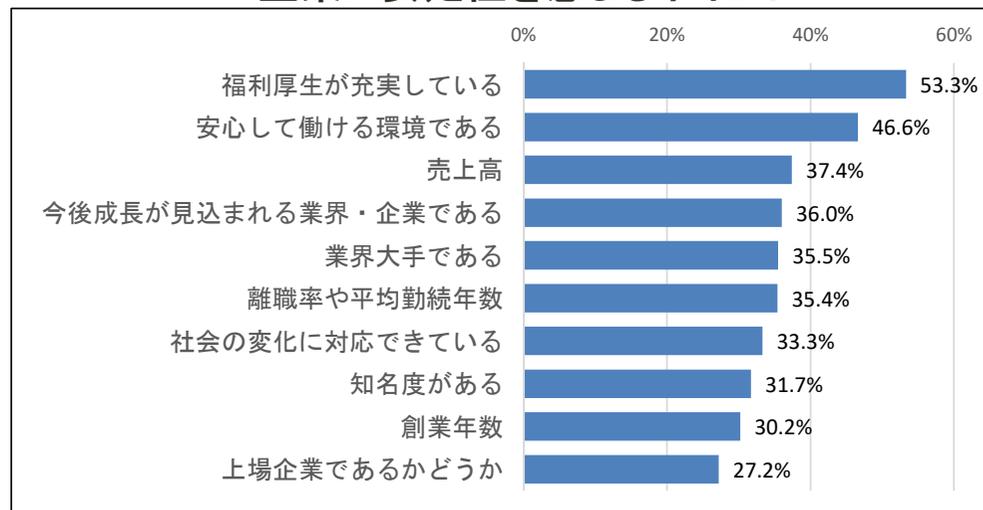
(2) 若者の企業選びのキーワード「安定性」

就職活動を行っている学生が企業を選ぶ際のポイントとして、43.9%の学生が「安定している会社」と回答しています。「安定性」とは、業界大手や上場企業であるといった事業規模の大きさやそれに伴う給与水準などをイメージしますが、学生が「企業に安定性を感じるポイント」をみると、「福利厚生が充実」や人間関係をはじめとして「安心して働ける環境である」の割合が高くなっています。精神的な安らぎや豊かさを確保して働けるかどうかが強意識されていることがうかがえます。

新入社員の希望する職場の傾向



企業に安定性を感じるポイント

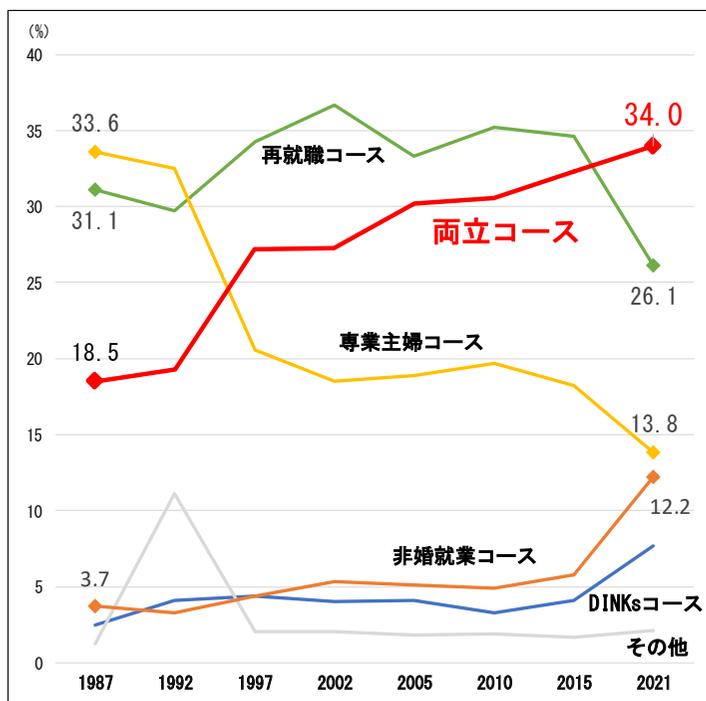


(出典) マイナビ2023年卒大学生生活実態調査(3月)より作成

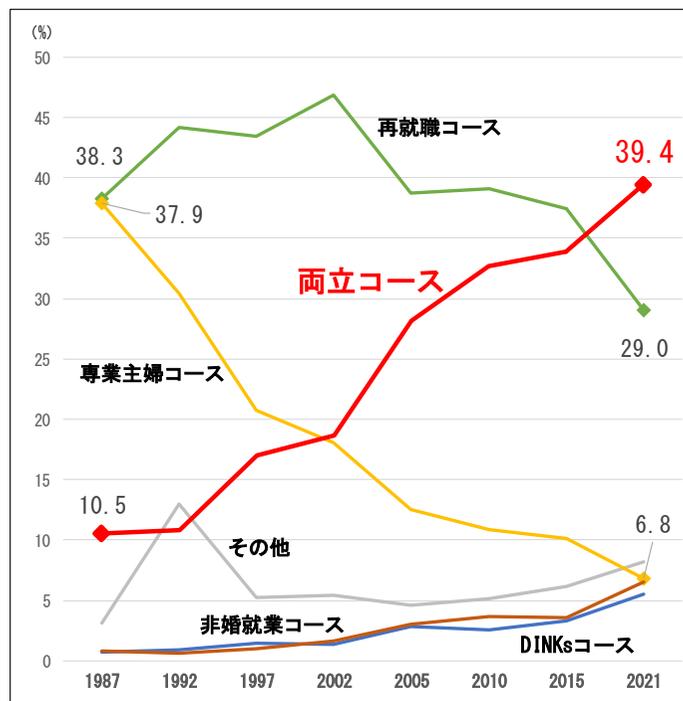
(3) 未婚者が求めるのは結婚と仕事の両立

未婚の女性の理想とするライフコースは、「結婚と仕事の両立」が最も多く、全体の1/3を占めます。未婚の男性も同様で、約4割がパートナーに両立コースを望んでいます。

女性の理想とするライフコース



男性がパートナーに望むライフコース



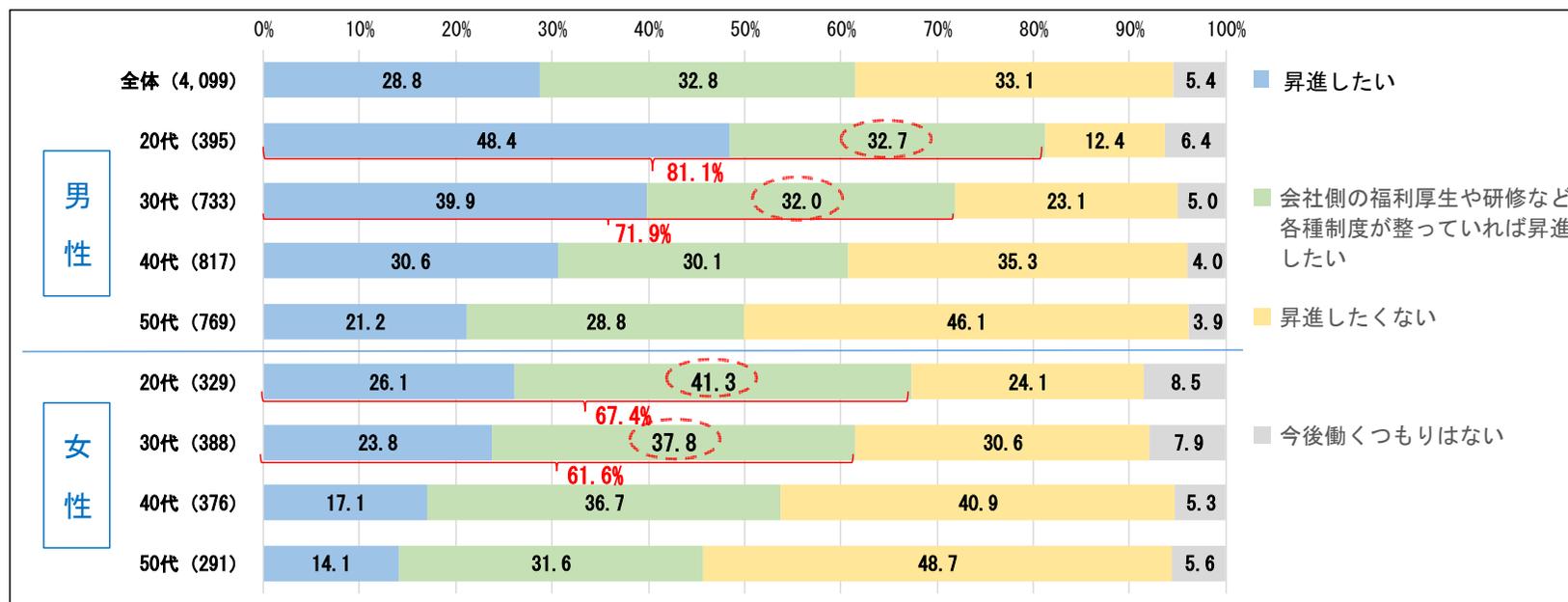
- (注) ライフコースの詳細は以下のとおり
- ・専業主婦コース (黄色)
結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
 - ・再就職コース (緑色)
結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ
 - ・両立コース (赤色)
結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける
 - ・非婚就業コース (茶色)
結婚せず、仕事を一生続ける
 - ・DINKsコース (青色)
結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける
 - ・その他 (灰色)

(出典) 厚生労働省「出生動向基本調査」

(4) 若年層の昇進意欲は高いが環境整備が前提

昇進意欲は、若年層（20～30代）ほど高く、男性は20代で約8割（81.1%）、30代で約7割（71.9%）、女性は20代で7割弱（67.4%）、30代で約6割（61.6%）が「昇進したい」（「昇進したい」と「各種制度が整っていれば昇進したい」の合計）と回答しています。このうち、「各種制度が整っていれば昇進したい」と回答した割合は、男性よりも女性の方が高くなっています。

現在の職場での昇進意欲



(注) カッコ内はサンプル数

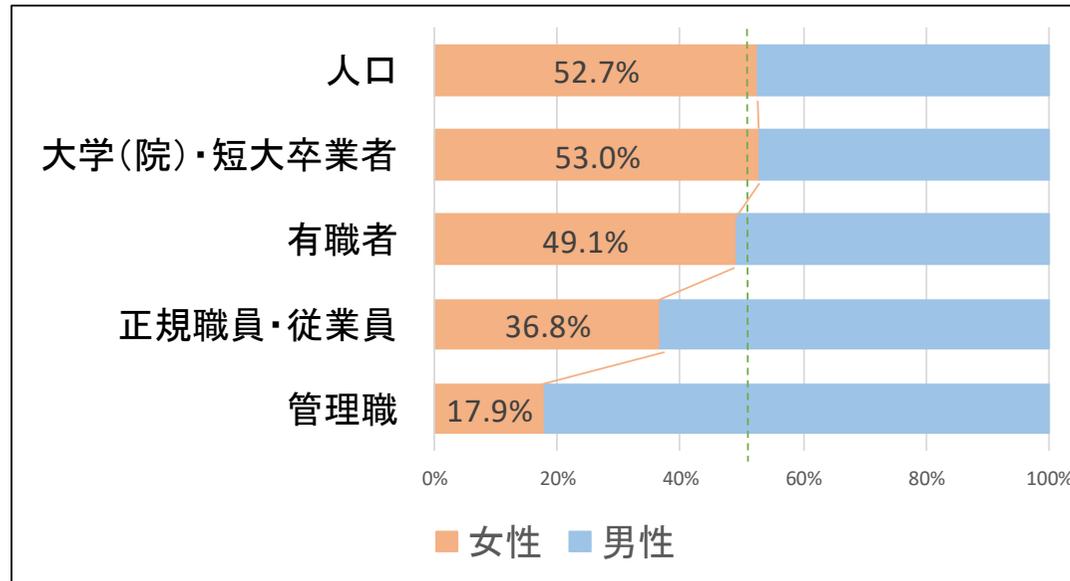
(出典) マイナビ「ライフキャリア実態調査 (2022年度版)」

3 女性活躍の現状・女性活躍が進まない要因

(1) 福岡県における男女の構成比

「人口」や「大学（院）・短大卒業者」、「有職者」に占める女性の割合は、それぞれ50%前後であるのに対し、「正規職員・従業員」として働いている女性の割合は4割弱（36.8%）に減少し、さらに管理職の割合では、2割弱（17.9%）にまで減少します。

福岡県における男女の構成比

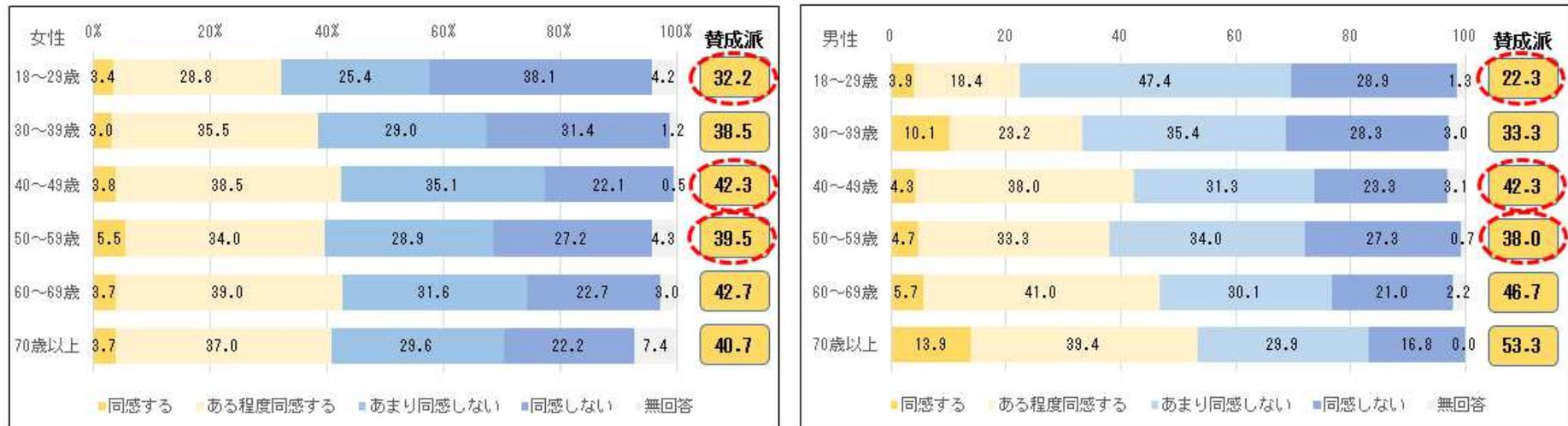


(出典) 管理職比率は総務省「就業構造基本調査（令和4年）」、
その他の比率は総務省「国勢調査（令和2年）」をもとに作成

(2) 根強く残る男女の役割分担意識

職場で管理職になることが多い40代、50代では、「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成する人が、男女ともに、いまだ4割前後を占めています。一方、若年層（18～29歳）は、他の年代に比べて、賛成派の割合が男女ともに少なくなっています。特に男性は22.3%と、同年代の女性に比べて約10ポイント低くなっています。

「男は仕事、女は家庭」という意見への賛否(福岡県)

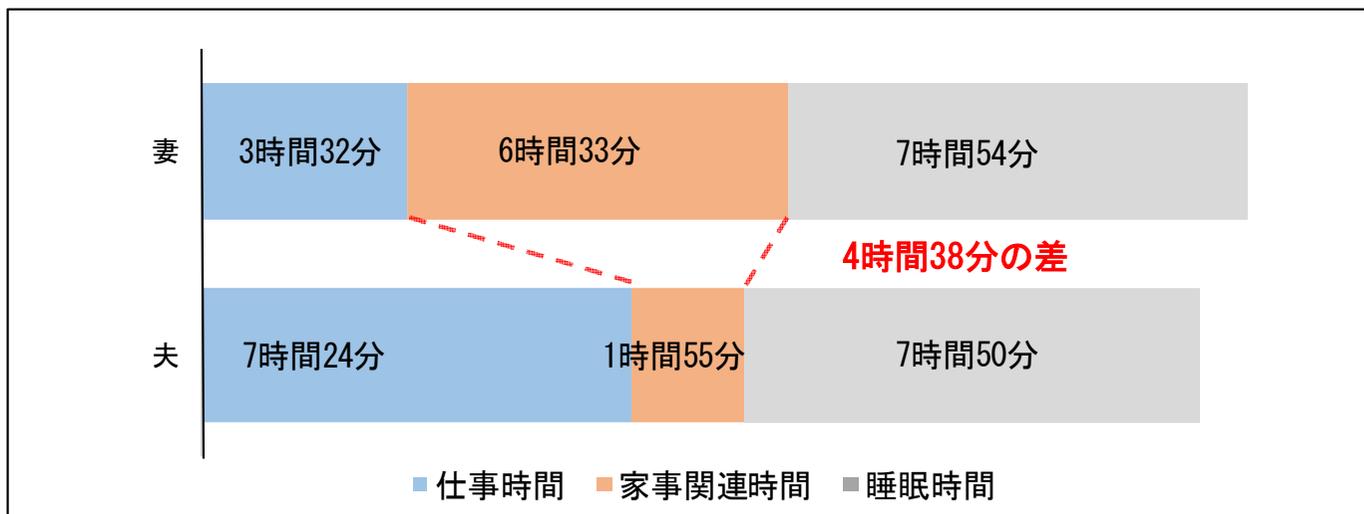


(注) 「男は仕事、女は家庭」という考え方に「同感する」「ある程度同感する」を「賛成」、「あまり同感しない」「同感しない」を「反対」として集計
 (資料) 福岡県「令和元年度 男女共同参画社会に向けての意識調査結果」

(3) 女性に負担が偏ったままの家事・育児分担

6歳未満の子どもがいる共働き世帯における女性の家事・育児時間は6時間33分で、男性の1時間55分と比べて4時間38分も長くなっています。前回調査（平成29年）でも、女性は6時間5分、男性は1時間22分、その差は4時間43分という結果であり、ほとんど差は縮まっていません。

一日の時間の使い方（6歳未満の子どもがいる共働き世帯）



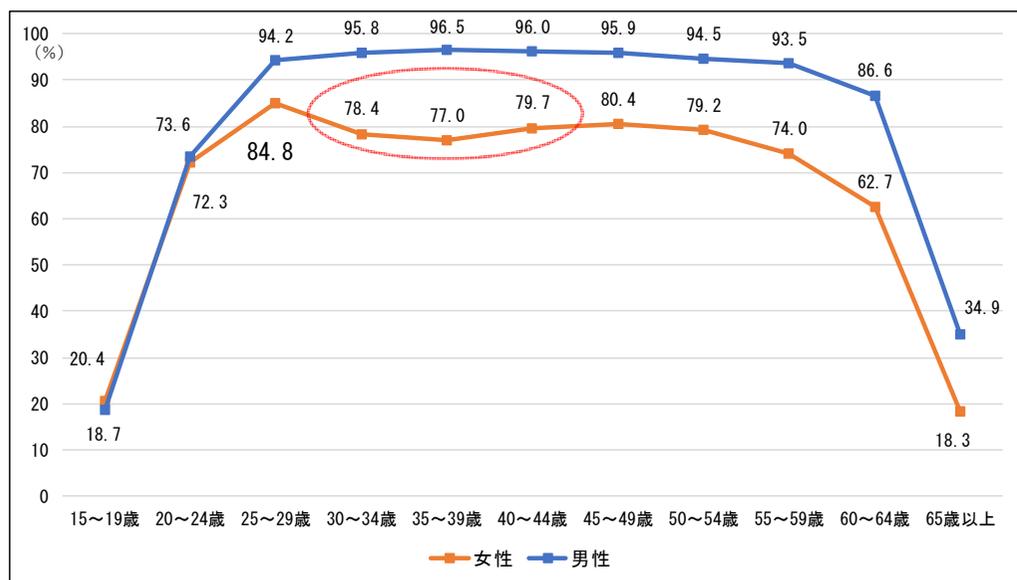
(注)
家事関連時間には、家事、介護・看護、育児、買い物を含む。仕事時間には、通勤時間を含まない食事や休養の時間等があるため、24時間にはならない。

(出典) 総務省「令和3年社会生活基本調査」

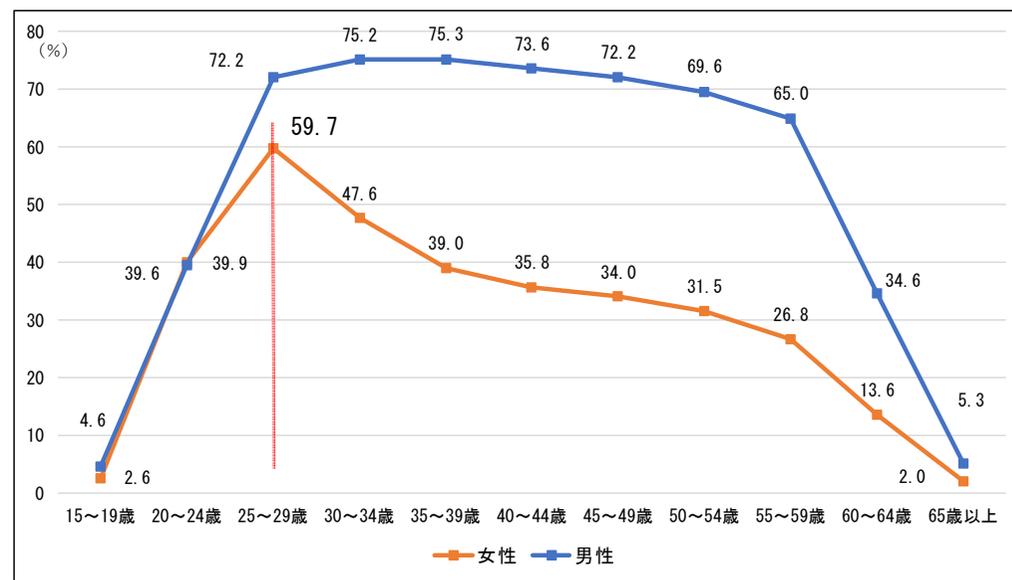
(4) 30代を境に下がる女性の正規雇用比率

女性のM字カーブ問題（結婚・育児期に就業率が大きく低下）は解消しつつありますが、25～29歳をピークに正規雇用比率が低下し、30代以降は非正規雇用が中心となる状況が見られます（L字カーブ問題）。出産・育児を機に非正規雇用へと働き方を変えているケースが多いことがうかがえます。

年齢階級別就業率(全国)



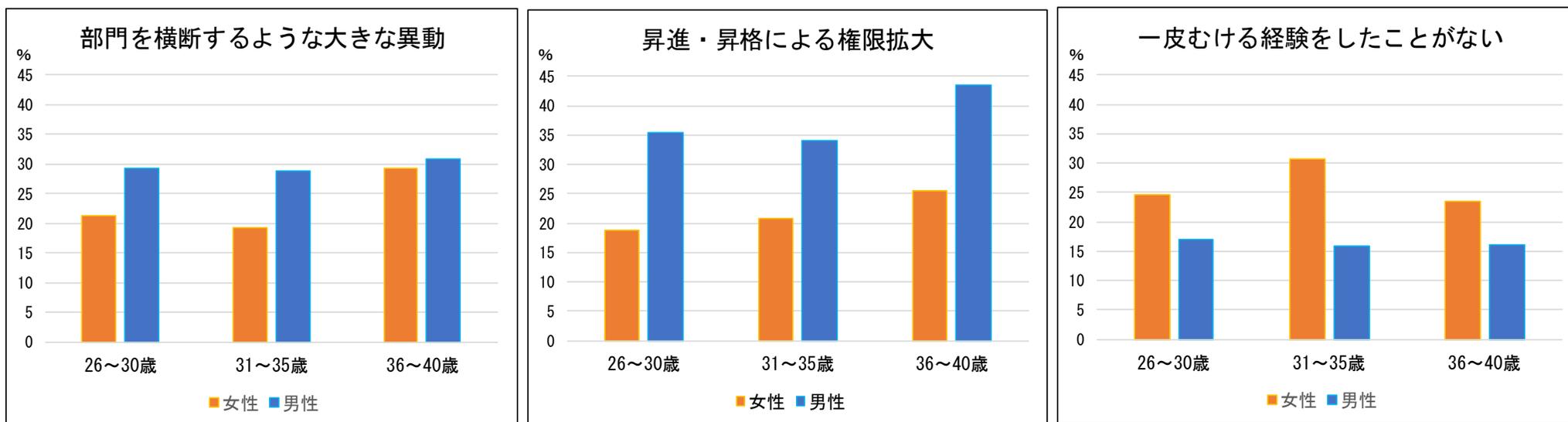
年齢階級別正規雇用比率(全国)



(出典) 総務省「令和4年労働力調査」

(5) 女性はキャリアアップにつながる経験の機会が少ない

女性は、「部門を横断するような大きな異動」や「昇進・昇格による権限拡大」などを経験した割合が男性よりも少なくなっています。また、仕事の能力が大きく伸びたり、自信を持ったりした「一皮むける経験をしたことがない」と回答する割合は、女性の方が高く、男性と比べると7～15ポイントの差があります。



(出典) (公財) 21世紀職業財団「子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究 (2022年)」をもとに作成

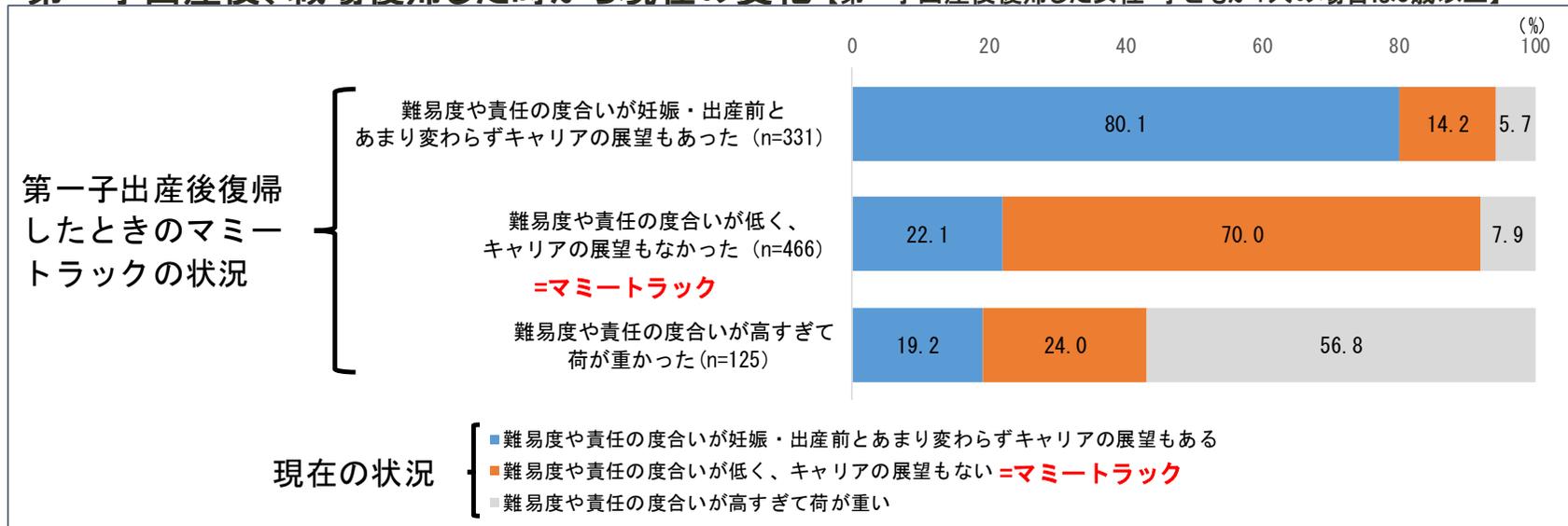
(6) 出産後もキャリアを維持することの難しさ

① マミートラックからの脱出は容易ではない

第一子出産・復帰時にキャリアの展望があった女性は、その後も約8割が「キャリアの展望がある」と回答しています。一方、復帰時にマミートラックにいた女性のうちの7割は、その後もマミートラックにいと回答しており、そこから抜け出せていない状況がうかがえます。

※マミートラック…仕事と子育てを両立している女性が、責任が重くやりがいのある基幹的な業務ではなく、補助的な業務を割り当てられ、キャリア形成ができない状態

第一子出産後、職場復帰した時から現在の変化【第一子出産後復帰した女性・子どもが1人の場合は3歳以上】



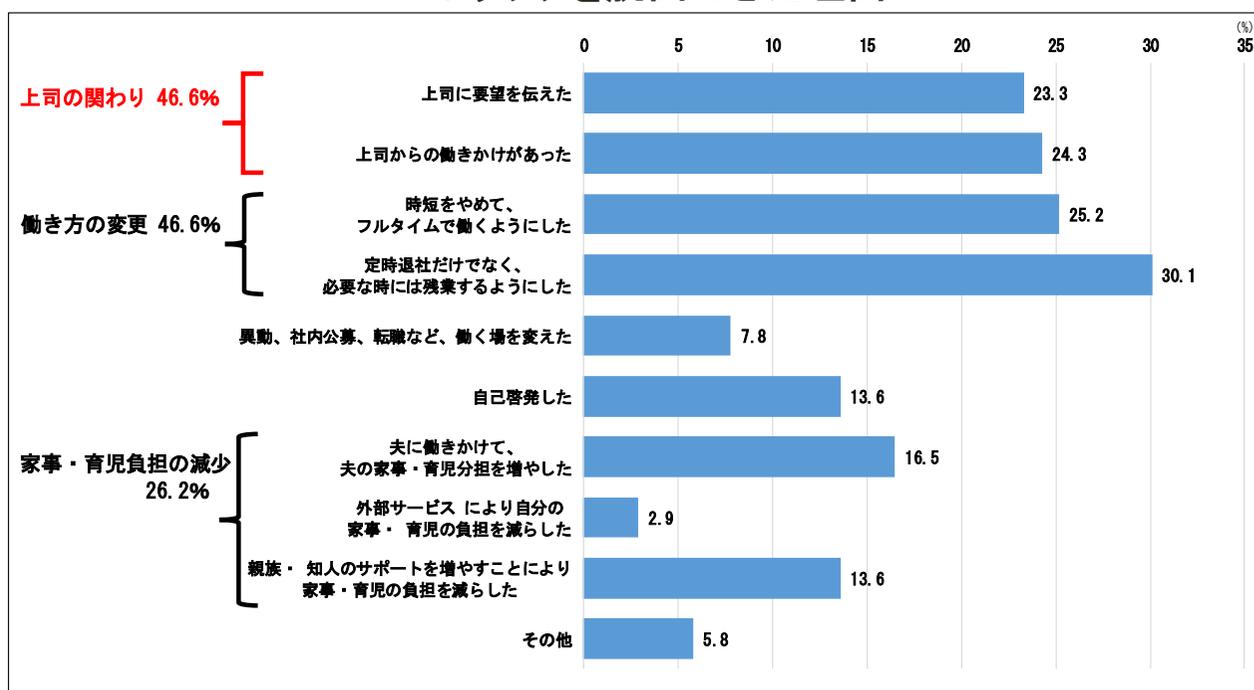
(出典)
(公財) 21世紀職業財団「子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究(2022年)」

(6) 出産後もキャリアを維持することの難しさ

② 復職後のキャリア形成は上司の関わりがカギ

マミートラックから脱出するには、上司の関わりが大きく影響しているという結果が出ています。

マミートラックを脱出できた理由



(注)
・アンケート対象は、第一子出産後復帰した時は「マミートラック」にいると感じ、現在は「キャリア展望がある」女性
・選択肢は複数回答。回答の割合を加算するにあたっては、両方に回答した割合を差し引いている。

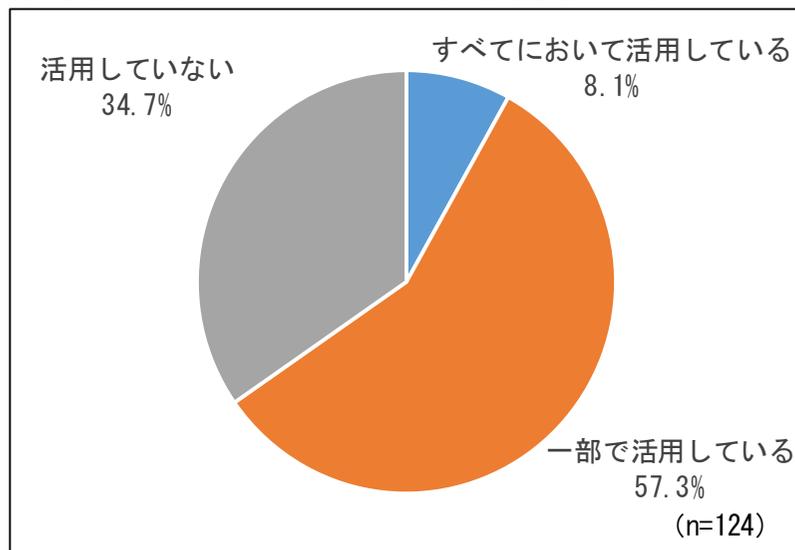
(出典) (公財) 21世紀職業財団「子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」

4 女性活躍・D&I経営が注目される理由

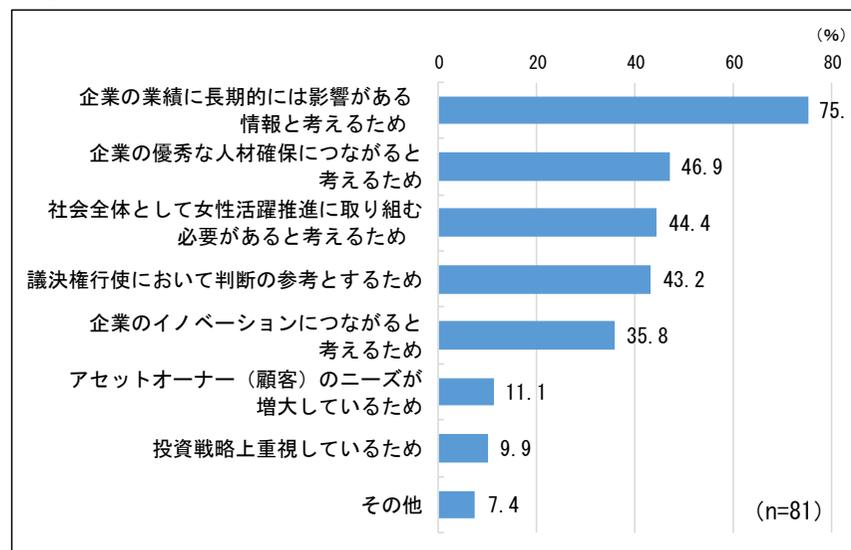
(1) 投資において企業の女性活躍情報が注目されている

投資判断において、半数を超える機関投資家が女性活躍情報（女性役員や管理職比率、女性活躍に関する取組方針等）を活用しています。投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家のうち、約8割が活用する理由として「企業の業績に長期的に影響があると考えるため」と回答しています。多くの機関投資家が女性活躍の推進が長期的に企業の成長につながると考えています。

投資判断における女性活躍情報の活用状況



投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由



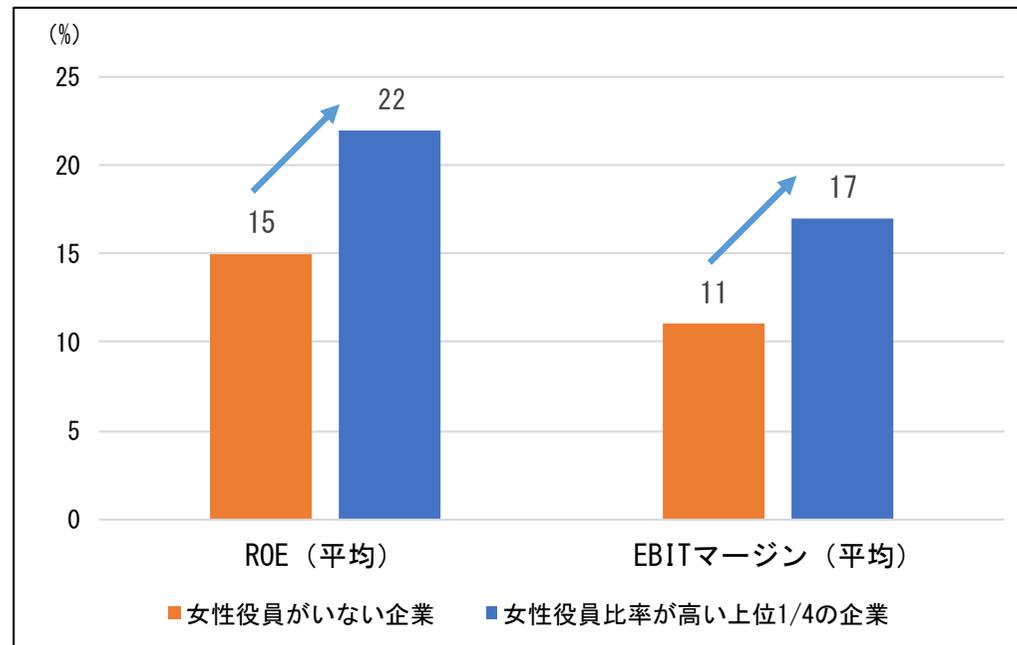
(注) 調査対象は、『「責任ある機関投資家」の諸原則』に賛同する機関投資家など255機関

(出典) 内閣府男女共同参画局「ジェンダー投資に関する調査研究報告書」(令和5年)

(2) 役員に女性がいる企業のパフォーマンスは高くなる傾向

女性役員比率が高い企業の方が、女性役員がいない企業よりも、ROE（自己資本利益率）
(注1) やEBITマージン (注2) が高くなっています。

企業の経営効率と女性役員比率



(注1)
ROE：自己資本利益率
(Return On Equity)
自己資本に対し、どれだけ効率よく利益を上げているかを測る指標。

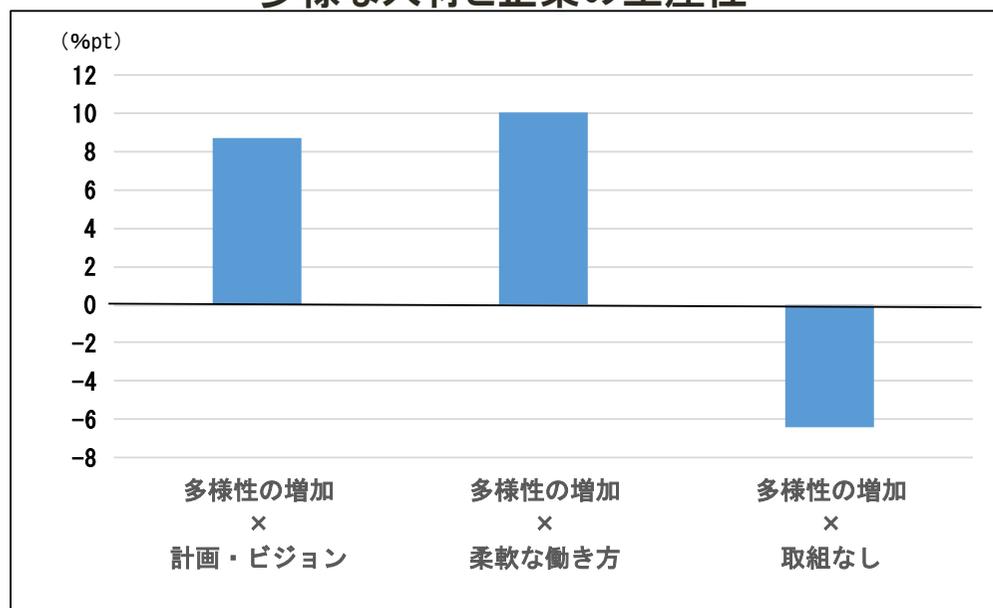
(注2)
EBITマージン：
支払金利前税引前利益と売上高の比率で、本業の収益力を測る指標。

(出典) Mckinsey & Company 「Women Matter: Time to accelerate: Ten Years of Insight into Gender Diversity」 (2017)をもとに作成

(3) 「人材の多様性」×「多様な人材の活躍に向けた取組」が生産性向上のカギ

人材の多様性に加え、多様性を企業風土に根付かせるための制度変革や取組（計画・ビジョンの策定や柔軟な働き方の実施）をセットで行った場合は、技術進歩や生産の効率化など「生産性の向上」にプラスの影響をもたらされるという調査結果が示されています。一方で、人材の多様性が高まって、何ら取組を行わない場合は、労務管理の複雑化やコミュニケーションの齟齬などのデメリットの方が大きくなり、企業の生産性にマイナスの影響を与える可能性があることが示唆されています。

多様な人材と企業の生産性



※生産性とは、質的な成長要因のことで、生産性が向上すると同じ量の生産要素（資本、労働）でも生産量の増加や商品単価の向上等により、業績向上につながる付加価値額が増加します。

(注)

・グラフは同じ企業属性（産業・規模等）を持ち、多様性変化の大小ある企業同士を比較し、両企業における2013年度から2017年度の生産性（TFP：Total Factor Productivity）の伸びの差を算出したもの。

(出典) 内閣府「経済財政白書（令和元年版）」をもとに作成

女性活躍・男女共同参画に関連する法整備

- 1985（昭和60） 5月 男女雇用機会均等法 公布（1986年（昭和61）年4月 施行）
- 1991（平成3） 5月 育児休業法 公布（1992（平成4）年4月施行）
- 1999（平成11） 4月 育児・介護休業法 全面施行
- 6月 男女共同参画社会基本法 公布・施行
- 2015（平成27） 9月 女性活躍推進法 公布・一部施行
- 2016（平成28） 4月 女性活躍推進法 全面施行
- 2018（平成30） 5月 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 施行
- 2019（令和元） 6月 改正「女性活躍推進法」公布
- 2022（令和4） 4月 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大（従業員数300人超→100人超の企業）
改正「育児・介護休業法」施行
- 7月 女性活躍推進法 厚生労働省令 公布・施行
- ※男女の賃金の差異に関する情報公表の義務付け（従業員数300人超の企業）
- 10月 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得
- 2023（令和5） 1月 改正「企業内容等の開示に関する内閣府令」等 公布・施行
- ※多様性に関する情報（女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女の賃金の差異）
等について、23年3月期の有価証券報告から記載を義務付け
- 4月 育児休業取得状況の公表の義務化
- ※男性の育児休業等の取得率を年1回公表（従業員数1,000人超の企業）

