

# 高知県於ける女性活躍のメカニズムに関する研究

123550 山岡伶奈

指導教員 坂本泰祥

## 研究背景

中里(2018)は、女性就業者率と女性正規雇用者率が高ければ女性管理職率も高くなると言われているが、北陸三県は女性就業者率と女性正規雇用者率が高いにも関わらず女性管理職率が低いことに着目し、就業産業・就業職種・就業意識・女性支援の4つの側面から、地域ならではの要因があることを明らかにした。しかし、現象が起こるメカニズムについては明らかにできていなかった。そこで女性就業者率73.7%(全国8位)、女性の正規雇用者率55.1%(全国3位)、管理職に占める女性の割合18.0%(全国2位)がそれぞれ全国上位にある高知県においても、地域ならではの要因やメカニズムがあると考えられる。

## 研究目的

そこで、本研究は高知県において管理職に占める女性の割合が高い理由や、高知県で女性活躍が進むメカニズムを明らかにすることを目的とする。

## 研究方法

本研究では中里(2018)のフレームワークを参考に、就業産業・就業職種・就業意識・支援制度の4つの側面から調査を行う。しかし、中里(2018)は企業の意識調査を行っておらず、企業が女性管理職率の登用を行う要因の検討が不十分であるため、本研究では企業と女性就業者の意識調査を行う。まず就業産業・就業職種の調査として、 $(\text{高知県の平均女性管理職率} - \text{全国の平均女性管理職率}) + (\text{全国の平均女性就業者率} - \text{高知県の平均女性就業者率})$ の式を用いてポイントに換算し、女性が活躍している産業の特定を行う。そして、就業意識の調査として、その産業に属する企業2社と女性就業者に対して登用制度や就業意識を問うアンケート調査を行う。また高知県の支援制度の調査として、高知県庁が取り組む支援制度の目的や効果についてインタビュー調査を行う。

## 調査結果

就業産業・就業職種の調査の結果、運輸業・郵便業が、女性が活躍している産業であることが分かった。そしてアンケート調査の結果、企業は女性活躍に対する取り組みを積極的に行っていないが、労働力不足の解消のために女性の積極的な登用を行っていた。また女性就業者は「結婚・出産後も働きたい」と考える人が70%を占める結果となった。さらにインタビュー調査より、高知県庁の取り組みは女性管理職率に特化したものなく、人材確保や働き方改革が中心であった。

## 考察・結論

女性就業者の「結婚・出産後も働きたい」という考え方が勤続年数を長期化させることにより、管理職の要件を満たす女性が高知県では多いと考える。しかし、石井(2015)によると管理職登用には雇用継続と両立支援が必須であるとしているが、調査結果より企業が両立支援や制度に取り組んでいるとは言えない。また、行政も女性管理職率を高めるために特化した取り組みは行っていない。よって、労働力不足により女性を登用せざるを得ない状況にあり、結果的に女性管理職率が高まっていると考える。以上の研究より、高知県に於いて女性が活躍するメカニズムを明らかにすることができたと考えられる。