

# 本県の女性活躍推進の取組

令和5年8月30日  
福岡県女性の活躍応援協議会



## トピック 1 女性版骨太の方針2023

### 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」（令和5年6月決定）

「女性活躍の機運醸成」と「男女ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくり」を両輪で進める。

- ▶女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進
- ▶女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化 など



- プライム上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等
  - ・「2025年をめどに、女性役員を1名以上選任」に努める
  - ・「2030年までに女性役員をの比率を30%以上」を目指す
- J-Startupにおいて、女性起業家の割合20%以上を目指す
- 多様で柔軟な働き方の推進、男性の育児休業の取得促進
- 男女間賃金格差の開示に伴うさらなる対応  
常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大を検討
- 女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討

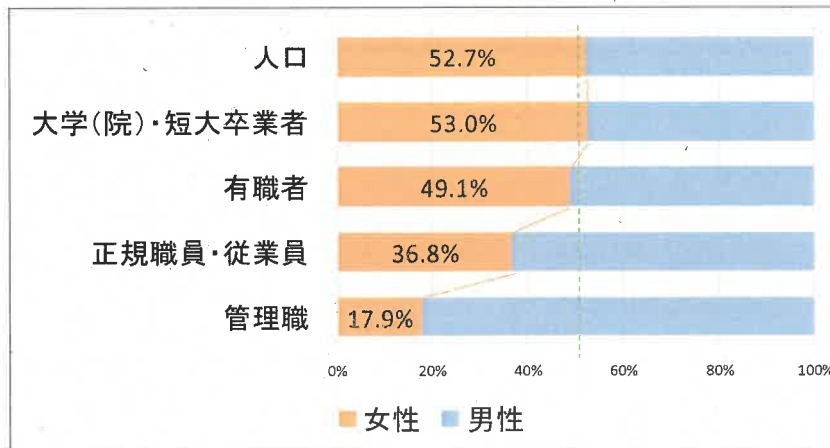
〔日光声明：G7 栃木県・日光 男女共同参画・女性活躍担当大臣会合（令和5年6月25日）  
女性のリーダーシップ向上、柔軟な働き方や公平で透明な給与制度、性別に基づく役割分担意識などの変革〕

## トピック2 女性の就業継続とキャリアアップ

### ○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。

福岡県における男女の構成比



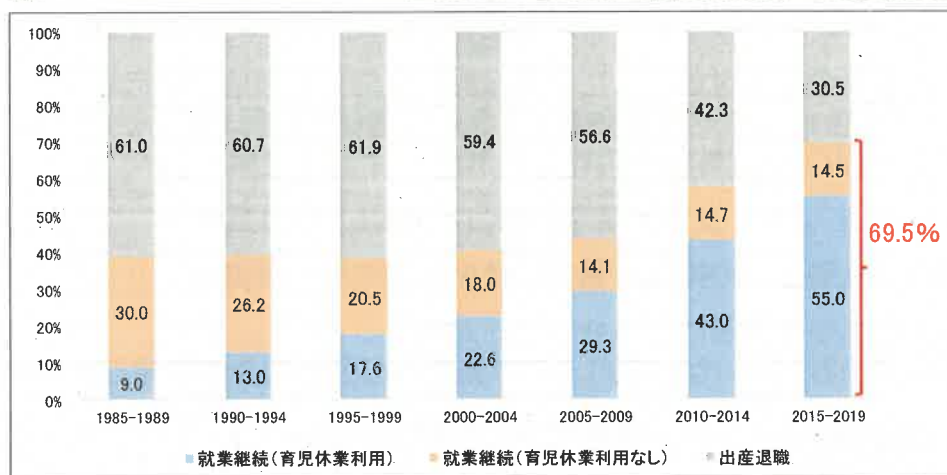
(出典) 管理職比率は総務省「就業構造基本調査（令和4年）」、  
その他の比率は総務省「国勢調査（令和2年）」をもとに作成

2

## 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%）に達している。
- その一方で、約3割（30.5%）は、出産を機に退職している。

第1子の出生年別に見た、出産前後の妻(出産前は就業)の就業変化



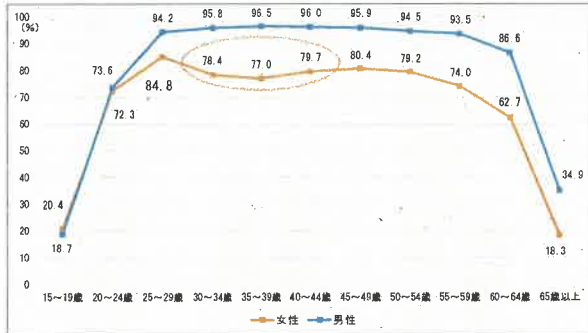
(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」（夫婦調査）をもとに作成

3

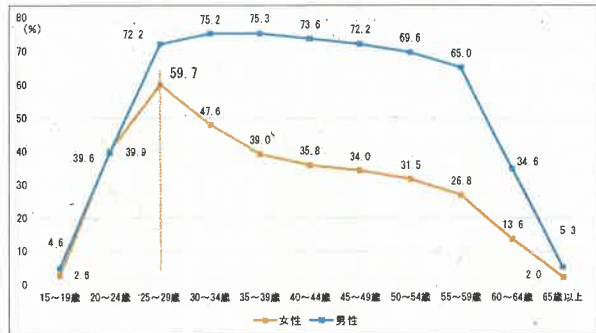
## 30代を境に下がる女性の正規雇用比率

- 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）は解消しつつあるが、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る（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る。

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」

女性の就業率(15～64歳)

2022年	72.4%	➡ 11.7%増
2012年	60.7%	

女性の正規雇用比率(15～64歳)

2022年	33.0%	➡ 7.7%増
2013年	25.3%	

(出典) 総務省「令和4年労働力調査」

4

## 男性の育児休業取得促進

〔令和3年6月9日 育児・介護休業法 改正〕

- 従業員1,001人以上の企業は男性の育休取得率の公表が義務化(令和5年4月～)
- ・対象企業は、自社のホームページや『両立支援のひろば』（厚生労働省運営のウェブサイト）等で、一般の方が閲覧できるように育児休業の状況を年1回公表

### 〔今後の動き〕

○国は、民間の男性の育休取得率の目標を2025年までに50%に引き上げる方針。

【男性の育児休業取得率の新たな目標】 ※こども未来戦略方針（令和5年6月）  
2025年：公務員85%、民間50% ➡ 2030年：公務員85%、民間85%

○国は、公表対象企業を301人以上に拡大することを検討中。

### 〔男性の育児休業取得率（全国）〕



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（事業所調査）

### 〔育児休業の取得期間（全国）〕

女性：9割以上（95.3%）が6月以上取得  
男性：約5割（51.5%）が2週間未満

出典：厚生労働省「R3雇用均等基本調査」

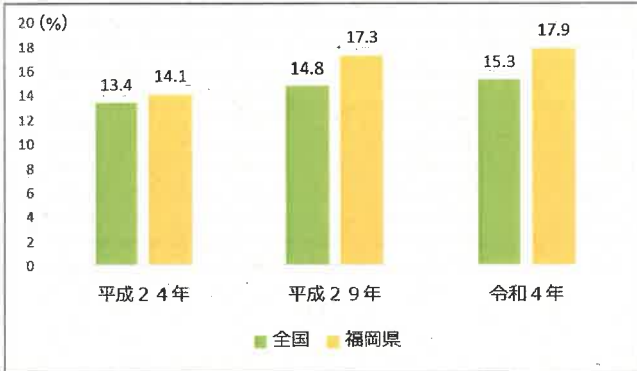
【参考】福岡県「子育て応援宣言企業」の男性従業員の育児休業取得率  
令和4年度実績 **48.4%**

5

## 女性の管理職比率・役員比率

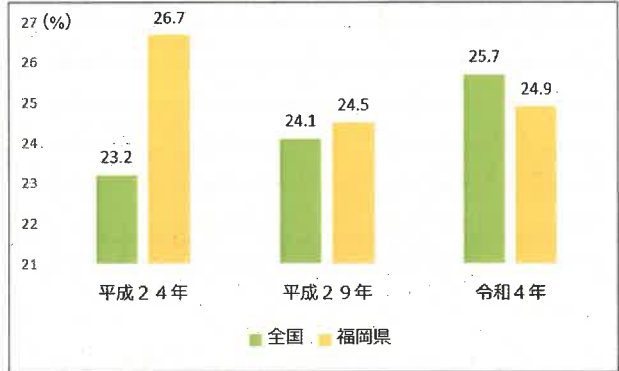
- 男女間の役職の違い（管理職比率）は、賃金格差が生じる要因の一つである。
- 管理職比率はわずかに増加傾向にあるが、2割弱にとどまる。
- 役員に占める女性の割合も3割弱にとどまる。

県、県内市町村及び民間企業における管理的職業従事者に占める女性の割合



出典：就業構造基本調査（総務省）

企業等における役員に占める女性比率

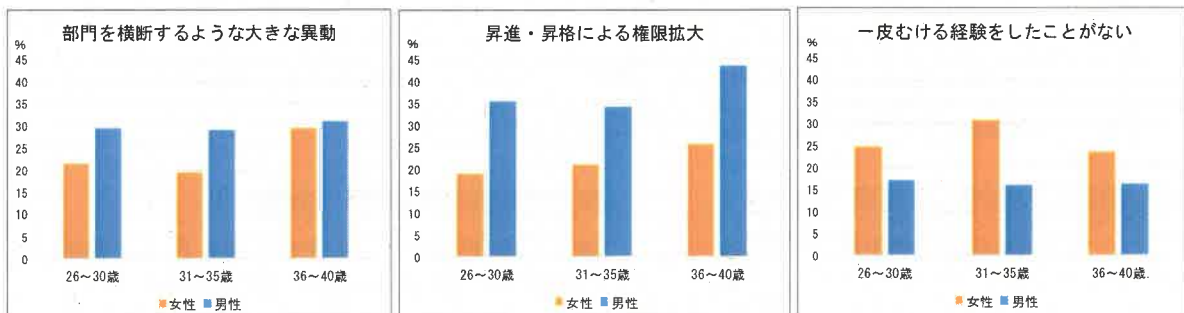


出典：就業構造基本調査（総務省）

6

## 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る。
- 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(2022年)」をもとに作成

7

## トピック3 男女間の賃金格差の現状

- 福岡県における所定内給与額（令和4年）は、女性253,400円、男性323,700円となっている。
- 県内の女性の給与水準は、男性を100とした場合78.3（全国平均75.7）
- 長期的にみると、上昇傾向だが、男性との差は依然として大きい。



出典：賃金構造基本統計調査結果（厚生労働省）

8

### 「男女の賃金の差異」の公表状況（福岡県）①

〔令和4年7月8日 女性活躍推進法 厚生労働省令改正〕

○常時雇用労働者が301人以上の企業は「男女の賃金の差異」の公表が義務化

- ・「全労働者」、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」の3区分で公表
- ・数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、より詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能（任意）※説明欄を有効活用することが望ましい
- ・令和4年7月8日以降、最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表

➡ 今後、「常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大」が検討される予定

〔公表の状況〕 ※厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」で情報公表している企業（令和5年7月末時点）

○対象企業654社のうち、賃金の差異を公表しているのは265社（約4割）。

○公表企業のうち、差異の理由説明をしているのは、60社。

（単位：社）

企業規模	企業数	一般事業主行動計画届出企業数	男女の賃金の差異の公表企業数	差異の理由を説明している企業数
301人以上	654	651 (99.5%)	265 (40.5%)	60 (9.2%)
101人以上300人以下	1,188	1,187 (99.9%)	23 (1.9%)	6 (0.5%)
100人以下	-	202 -	5 -	0 -

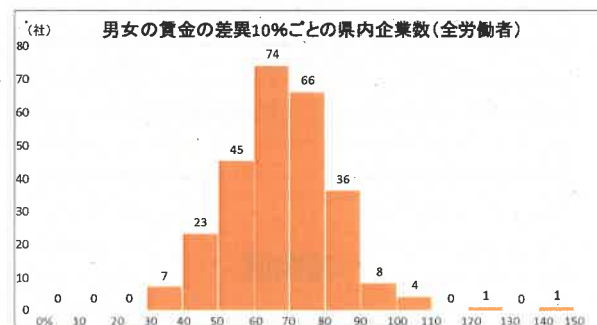
出典：女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出状況（厚生労働省、令和5年6月末時点）及び女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省）からの抽出データをもとに福岡県が作成

9

## 「男女の賃金の差異」の公表状況（福岡県）②

### 〔男女の賃金の差異の状況〕

- ・女性の賃金は、「全労働者」の区分では、男性の賃金の60%台の企業が最も多く、次いで70%台が多い。
- ・公表企業（265社）のうち、約半数（140社）が60～70%台を占める。



### 〔男女の賃金の差異が生じる主な理由〕

理由	企業数
女性の管理職が少ない	22社
女性の勤続年数が男性より短い	16社
女性は男性に比べて非正規社員の割合が高い	15社
女性の勤務時間が男性より短い	13社
職種（医師等）によって給与体系が異なり、かつ男女の構成比が異なる	11社
女性は男性に比べて夜間勤務手当等の受給者が少ない	8社
女性は給与が減額される育児休業や育児短時間勤務の取得率が高い	5社
非正規社員のほとんどが配偶者の扶養内での勤務を希望	2社

※対象は前頁の301人以上の企業のうち、差異の理由を説明している60社（複数の理由が掲載されている場合があるため合計は一致しない）

出典：女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省）からの抽出データをもとに福岡県が作成

10

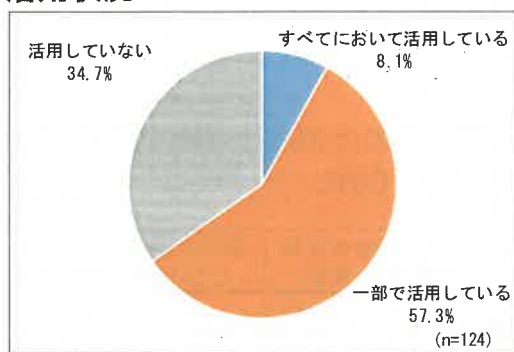
## トピック4 女性活躍と経済成長の好循環

### ○投資において企業の女性活躍情報が注目されている

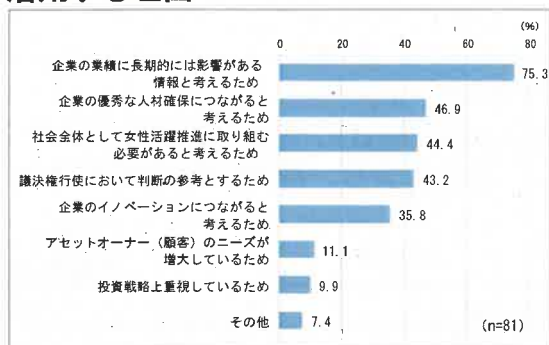
投資判断において、半数を超える機関投資家が女性活躍情報（女性役員や管理職比率、女性活躍に関する取組方針等）を活用している。

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られるため」と回答。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る。

#### 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



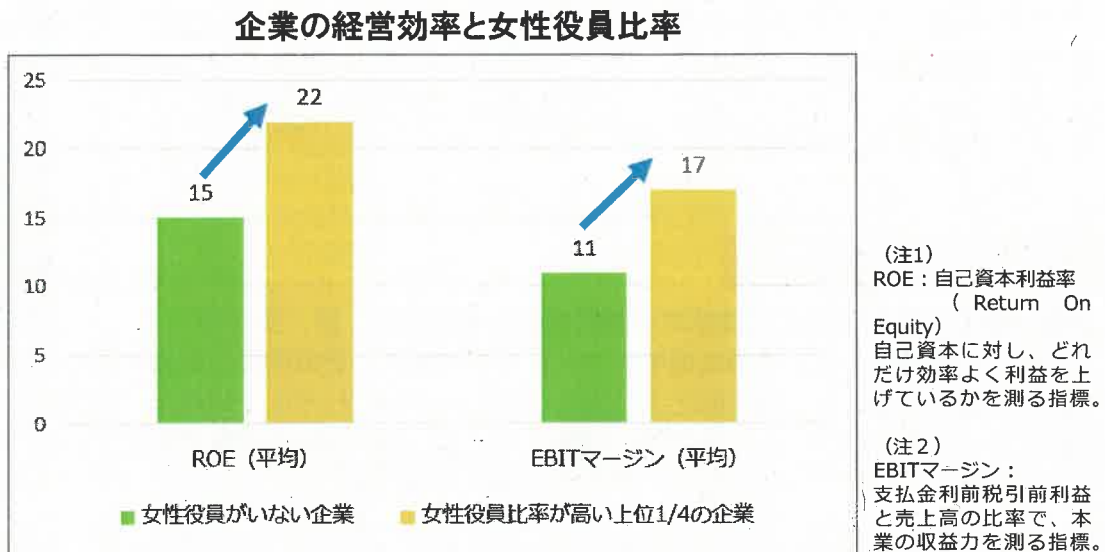
（注）調査対象は、『「責任ある機関投資家」の諸原則』に賛同する機関投資家など255機関

（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）

11

## 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）が高くなっている。



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

12

## 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書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)

13

## 福岡県女性の活躍応援協議会の今年度の取組

### <今年度の重点テーマ>

#### 若手社員の活躍につながるキャリア形成の促進に向けた取組

生涯を通じたキャリア形成を考える上で、入社後の初期段階は、人材育成の観点から重要なステージであり、早い段階から社員に対する能力開発や意欲向上につながる働きかけを行うよう、企業の理解や取組の促進を図っていく必要があるため、重点テーマに設定。



しま なおこ

#### 応援協議会での講演

講師 独立行政法人国立女性教育会館研究国際室研究員 島直子氏

〈テーマ〉初期キャリア期男女のモチベーションの変化とその背景：新入社員の追跡調査より

新入社員を対象にした5年間の追跡調査のデータを交えながら、初期キャリア期の実態と課題について明らかにし、企業が早い段階から社員に対する能力開発や意欲向上につながる働きかけを行う必要があることについて問題提起する内容。

#### 【関連する県の取組】

- 変化の時代をリードする女性人材育成強化事業（Women's Business Camp）
- 働く女性とロールモデルとの交流の場「福岡キャリア・カフェ」

14

## 福岡県の主要施策①

### 変化の時代をリードする女性人材育成強化事業 WOMEN'S BUSINESS CAMP (WBC)

新型コロナを契機とした企業の新しい働き方・ビジネスモデルの変革に合わせて、デジタル化など新たな経営課題にも対応できる実践的なスキル・マインドを備えた女性人材を育成。

#### POINT1 階層別&上司巻き込み型研修

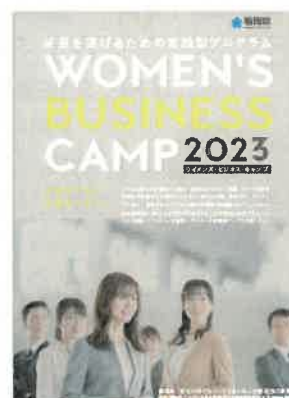
- ◆課長相当、係長相当、若手ごとの階層別研修で、成長課題にマッチしたスキルとマインドの習得を目指す総合的な研修（約5カ月）
- ◆受講者の所属企業の上司も参加できる講座や上司向け研修の実施

#### POINT2 充実のカリキュラム

- ◆実践的な課題解決型のカリキュラム
- ◆デジタルリテラシーなどニューノーマル時代に求められるビジネストレンドをアップデート

#### POINT3 メンター制の実施

- ◆県内の女性経営者や管理職がメンターとなり、受講生の学びを伴走支援



募集締め切り9月26日(火)まで!

15



## 福岡県の主要施策②

### 働く女性とロールモデルとの交流の場「福岡キャリア・カフェ」

県内の働く女性が、所属する企業等の垣根を越えて、女性管理職や経営者、専門分野をもって活躍しているロールモデル（お手本となる人物）と出会い、交流できる場（福岡キャリア・カフェ）を提供することで、働く場における女性活躍を推進する。

#### 「福岡キャリア・カフェ」の概要

- (1) 開設日 毎週水曜日 18時30分～20時30分
- (2) 場所 コワーキングスペースQ  
(JR博多シティ アミュプラザ博多 地下1階)
- (3) 対象 県内の働く女性（要会員登録／登録無料）
- (4) 会員が参加（利用）できるメニュー
  - ・ロールモデルとの交流イベントやセミナー
  - ・少人数での座談会等への参加
  - ・会員専用のSNS「福岡キャリア・カフェnet」での交流
  - ・希望するロールモデルとの個別マッチング
- (5) 専用ホームページ <https://fukuoka-careercafe.net>

※会員登録者数 241名（8月22日時点）

▶キックオフイベント  
トークセッション  
(7月30日)



◀キックオフイベント  
ワールドキャリアカフェ  
(7月30日)



▲キックオフイベント 集合写真（約100名が参加）



▲オープニングセレモニー（8月23日、約30名が参加） 16



## 福岡県の主要施策③

### 女性活躍イノベーションワークショップ

経済分野におけるジェンダーギャップの解消を図るため、様々な分野において、女性活躍推進を阻む障壁や潜在的な課題、女性活躍の推進に必要なことを、官民連携のワークショップで共に考え、施策化へつなげる。

#### ワークショップの概要

- (1) 構成  
ファシリテーター、民間企業等の若手経営者・管理職、県職員
- (2) 対象分野  
今年度は、IT、スタートアップ、運輸業、宿泊業、伝統産業を中心とするものづくりの5分野で開催中。
- (3) 各分野の実施状況  
ITについては、IT企業の管理職等、スタートアップについては女性起業家をメンバーにワークショップを開催。
  - ①IT 第1回（5/15）、第2回（8/18）
  - ②スタートアップ 第1回（6/21）、第2回（8/24）※運輸業、宿泊業、ものづくりは、9月から開催予定。

## 福岡県の主要施策（男性の育児休業取得促進）

「子育て応援宣言企業」登録制度（平成15年度～）

■ 宣言企業育児休業取得率（令和4年度）

■ 子育て応援社会の意識の定着



子育て応援宣言企業

**8000社達成！**



女性	98.8%
男性	48.4%

取得率は、男女間で依然として大きな差

### 情報番組及び動画作成による先進的な取組紹介事業

男性が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを推進するため、子育て応援宣言企業における先進的な実践例について情報番組等で紹介。

(1) テレビ番組

- ・ 企業の取組概要、企業代表者、男性の育児休業取得者の声を紹介
- ・ 11月に計12回（12企業が出演）放送予定

(2) 動画作成

- ・ 企業の人事労務管理制度及び運用上の工夫等を紹介
- ・ 10月下旬以降、Youtube・Instagramで配信予定

## 福岡県の主な取組（働く場における女性の活躍推進）

### 女性活躍実践会議

福岡県で活躍する女性経営者等が集まり、本県の女性活躍を後押しする組織として、「女性活躍実践会議」を設け、誰もが自分らしく活躍できる社会風土づくりに向け、各種取組を展開。

<内容>

- 第一線で活躍する女性経営者等による社会課題解決に向けた討論会の開催
- 経済団体・企業トップとの対談の実施
- 誰もが自分らしく活躍できる社会の実現へ向け、「ダイバーシティ&インクルージョン」をテーマとしたフォーラムの開催



福岡県商工会議所連合会とのトップ対談  
(令和5年1月17日実施)

### 企業の女性活躍を後押しする専門家派遣

- 中小企業診断士や社会保険労務士などの専門家を企業に派遣
- 企業の実情に応じて女性活躍に資する取組を支援
- 支援内容
  - ・ 一般事業主行動計画の策定
  - ・ 人材育成計画の作成
  - ・ 就業規則の整備 など
- 支援方法
  - ・ 訪問、オンライン、電話によるサポート



### 経済団体・業界団体等を通じた女性活躍の取組支援

#### 福岡県企業における女性の活躍推進補助金

県内の経済団体、業界団体等において、固有の課題解決を目指す取組に対し助成

- ※ 補助額 200千円/団体
- ※ 補助団体数 4団体程度

## 福岡県の主な取組（働く場における女性の活躍推進）

### 変化の時代をリードする女性人材育成強化事業

新型コロナウイルス感染症を契機とした企業の新しい働き方・ビジネスモデルの変革に合わせて、デジタル化など新たな経営課題にも対応できるよう実践的なスキル・マインドを備えた女性人材育成に取り組み、県内における女性活躍を加速する。

#### <特徴>

- 課長相当、係長相当、若手といった**職務階層に分けた人材育成**
- 課題解決力を磨く実践重視の講座、経営者や上司を巻き込んだ講座の開講
- 県内の女性社長・管理職などによるメンター制の導入
- 定員 課長相当／20名 係長相当30名 若手／30名 計80名程度
- 開催時期 10月～2月

### 働く女性とロールモデルとの交流の場「福岡キャリア・カフェ」

県内の働く女性が、所属する企業等の垣根を越えて、女性管理職や経営者、専門分野をもって活躍しているロールモデル（お手本となる人）と出会い、交流できる場（福岡キャリア・カフェ）を提供することで、働く場における女性活躍を推進する。

#### <福岡キャリア・カフェの概要>

- (1) 開設日 毎週水曜日 18時30分～20時30分
- (2) 場所 コワーキングスペースQ (JR博多シティアミュプラザ博多 地下1階)
- (3) 会員が参加（利用）できるメニュー
  - ・ロールモデルとの交流イベントやセミナー
  - ・少人数での座談会等への参加
  - ・会員専用SNS「福岡キャリア・カフェnet」での交流
  - ・希望するロールモデルとの個別マッチング



### 女性活躍推進ポータルサイト

#### 福岡県女性の活躍推進ポータルサイト

##### 「女性がリードするフクオカのミライー D&I and youー」

女性の活躍推進に取り組む企業の参考とするため、県内企業の取組内容など様々な情報をホームページで積極的に発信

20

## 福岡県の主な取組（働く場における女性の活躍推進）

### IT分野における女性人材育成及び企業におけるITを活用した女性活躍推進

女性がITスキルを身に付け、企業で活躍し、また業務のデジタル化と就業環境の整備に一体的に取り組む企業を支援することで、経済分野におけるジェンダーギャップの解消を図り、女性をはじめとした多様な人材の活躍を推進する。

#### <事業内容1>IT分野における女性人材育成

離職中や非正規で働く女性を対象に、IT技術を身に付け企業で活躍できるよう、「研修」、「就職支援（マッチング）」、「就業継続、キャリアアップ支援」までをパッケージ化して提供。※募集を終了

#### <事業内容2>企業におけるITを活用した女性活躍推進

1で育成した女性を雇用する企業のうち、ITを活用した職場環境づくりに取り組む企業を対象に、業務のデジタル化や職場環境等の整備に対する支援を行う。

- ・IT導入等の経費に対する補助  
[補助率] 1/2 [補助上限]2,000千円
- ・中小企業診断士等の専門家による伴奏支援



### 女性イノベーションワークショップ

経済分野におけるジェンダーギャップの解消を図るため、様々な分野において、女性活躍推進を阻む障壁や潜在的な課題、女性活躍の推進に必要なことを、官民連携のワークショップで共に考え、施策化へつなげる。

#### <事業内容>

女性活躍推進の課題や必要な取組等について、各分野で女性活躍を推進する若手経営者等から幅広く意見を聴くワークショップを開催する。

令和5年度は、IT、ものづくり、運輸業、宿泊業、スタートアップの5分野で開催中。

21

## 福岡県の主な取組（働き方改革、仕事と生活の両立）

### 子育て応援宣言

企業や事業所の代表者が、従業員の仕事と子育ての両立を応援する具体的な取組を自主的に宣言し、それを県が登録する「子育て応援宣言企業」の登録拡大と、男性の育児参加やテレワークの導入促進など取組内容の充実を図り、仕事と子育てが両立できる職場づくりを推進します。

子育て応援宣言企業の登録数 8,298社（令和4年度末）

### 介護応援宣言

企業や事業所の代表者が、従業員の仕事と介護の両立を応援する具体的な取組を自主的に宣言し、それを県が登録する「介護応援宣言企業登録制度」の登録拡大を図り、仕事と介護が両立を支援します。

介護応援宣言企業の登録数 2,247社（令和4年度末）

### 男性の育児休業取得促進

「産後パパ育休」の創設など男性の育児休業取得を促進するための改正育児・介護休業法の施行を受け、育児休業が取得しやすい職場環境づくりを推進することを目的に、子育て応援宣言企業における先進的な実践例について情報番組等を通じた情報発信を行います。

#### （1）テレビ番組

- ・企業の取組概要、企業代表者、男性の育児休業取得者の声を紹介
- ・11月、計12回（12企業が出演）放送予定

#### （2）動画作成

- ・企業の人事労務管理制度及び運用上の工夫等を紹介
- ・10月下旬以降、Youtube・Instagramで配信予定

22

## 福岡県の主な取組（各分野での取組）

### 農林漁業 女性ベンチャー 育成事業

事業拡大を目指す女性農林漁業者と応援企業をつなぐ場を設け、起業した女性農林漁業者の経営発展を促進する。

### 福岡県建設業 魅力発信事業

女性を含めた若者に対し、将来の職業候補の一つとして建設産業を認知してもらうため、業界団体と連携し、男女が等しく働ける場としての建設産業の魅力を発信していく。

女性や今後女性の登用を検討している経営者等が交流する場を設け、キャリアアップや技術・技能の向上に繋げる。

23