



2024年6月27日

都道府県別「子育て世代の女性の働きやすさ指標」

神奈川県は全都道府県中 37 番目、子供の預けやすさが課題

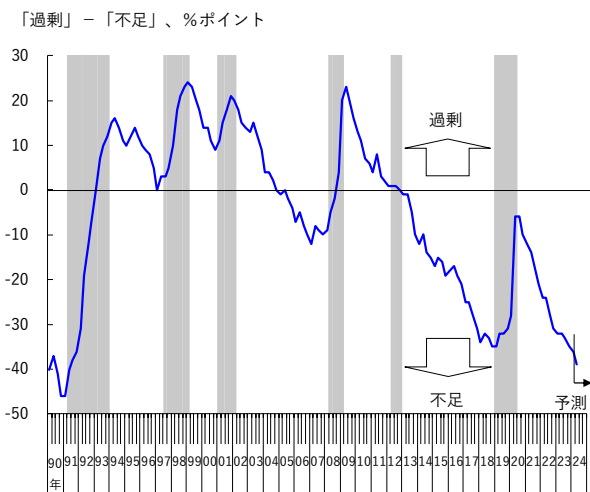
- 浜銀総合研究所では、都道府県別「子育て世代の女性の働きやすさ指標」を作成した¹。同指標は子育て世代の女性の働きやすさと相関があるとみられる、「保育所定員率」や「三世帯同居率」、「男性の家事負担率」など9つの指標について合成したものである。
- 神奈川県の数値は全都道府県中 37 番目である。神奈川県では、「学童保育登録率」、「保育所定員率」が同指標の下押し要因となっている。子育て世代の女性の働きやすさを考えた場合、神奈川県では子供の預けやすさが全国比での課題と考えることができる。
- 県内の子育て世代の女性の働きやすさをさらに改善するためには、これまでと同様に公的な保育サービスの拡充を進めていくことが必要であろう。加えて、男女間賃金格差の是正を通じて、性別役割分業意識の見直しを図っていくことも重要である。

1. 都道府県別でみると女性の労働参加の状況には未だばらつきがみられる

目下、全国的に企業の人手不足感が強まっている。日本銀行『短観』で、企業の雇用人員の過不足感を示す雇用人員判断 DI（「過剰」－「不足」、%ポイント）をみると、2024年3月調査時点で▲36となっており、先行き（3か月先）も▲39とさらに「不足」超幅が拡大する見込みである（図表1）。同DIが最もマイナス（▲46）となったのが1990年から1991年にかけてであり、足元の企業の人手不足感は平成バブル期に迫るものとなっている。

2010年代までは、女性の労働参加が進み、この点が少子化に伴う人手不足をいくぶんか抑えていたとみられる²。実際、わが国の女性の有業率³を年齢階級別にプロットし、過去

図表1 バブル期に迫る企業の人手不足感
雇用人員判断 DI



注：全規模・全産業ベース。シャドウは景気後退局面。

出所：日本銀行『短観』

¹ 本研究は井町淳哉（浜銀総合研究所）との共同研究である。

² この点の詳細については、白須光樹（2023）「コロナ禍前水準を回復できない就業者数」、浜銀総合研究所、Economic View No.64 を参照されたい。

³ 15 歳以上人口に占める有業者の割合。有業者とは、ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日（各調査年の10月1日）以降もしていくことになっている者である。

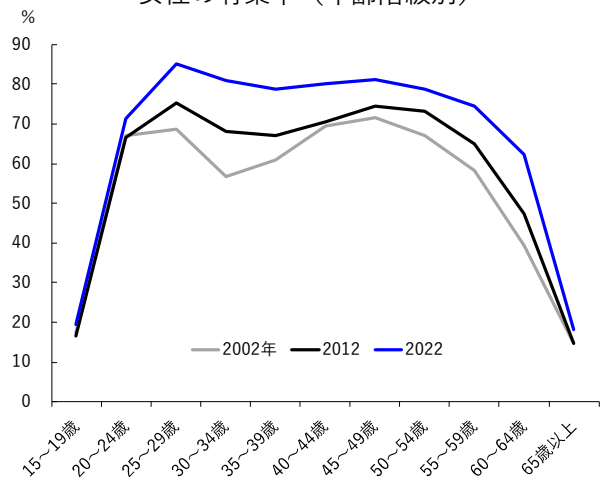
と比較してみると、子育て世代（便宜的に 25～49 歳を子育て世代として議論を進める）の有業率が上昇し、M 字のくぼみ（いわゆる、M 字カーブ）部分がかなり解消していることが分かる（図表 2）。この点から考えると、今後、女性の労働参加をさらに促すことで、人手不足に対処することは難しいようにみえる。

ただ、少し視点を変えて、子育て世代の有業率を都道府県別にみると、地域間でばらつきがある。2022 年時点で子育て世代の有業率が、最も高いのが鳥取県（88.3%）で、次いで福井県（88.2%）、山形県（87.6%）、島根県（87.3%）、新潟県（87.2%）の順番となっている（図表 3）。子育て世代の有業率が高い地域は日本海側に集中している。その一方で、最も低いのが奈良県（76.3%）であり、その上に兵庫県（77.8%）、大阪府（78.1%）、埼玉県（78.4%）、愛知県（78.7%）がきており、大都市圏に属する府県で有業率の低さが目立つ結果となった。なお、神奈川県は 79.8%と、全都道府県中で 41 番目となっている。このように地域という視点でみれば、神奈川県は子育て世代の女性の有業率が相対的に低く、女性の労働参加を促す余地があると考えられる。そこで、本稿では、こうした都道府県間の有業率の差を可視化する指標を作成し、それに基づき神奈川県で子育て世代の女性の労働参加を促すための方策を検討したいと思う。

2. 浜銀総合研究所では、都道府県別「女性の働きやすさ指標」を作成

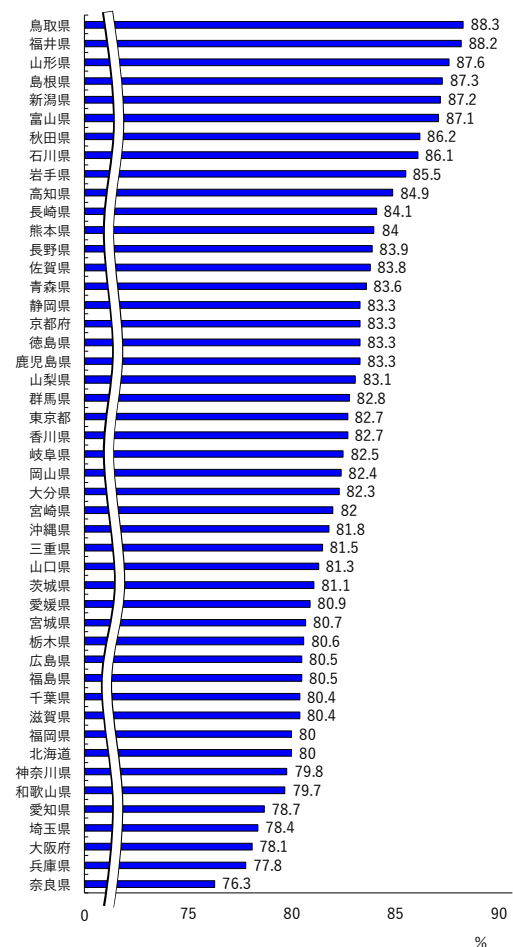
都道府県間の有業率の差を可視化する指標について解説する。女性が働くかどうかを決定する際には、様々な要因が影響するが、ここでは、単純化して、以下の 3 つの要因を考える⁴。まず、

図表 2 M 字カーブは解消しつつある
女性の有業率（年齢階級別）



出所：総務省「就業構造基本調査」

図表 3 有業率には地域間でばらつき
都道府県別子育て世代の有業率（2022 年）



出所：総務省「就業構造基本調査」

⁴ これは標準的な労働供給理論（消費と余暇の選択の理論）で言えば、子育て世代の女性の留保賃金率の引き下げに効くと考えられる要因である。

①公的な保育サービス要因である。

保育所や学童の利用がしやすければ、当然、女性の働きやすさも高まることになる。他方で、公的な保育サービスが利用できなかったとしても、代替の方法があれば、同様に女性は働くという選択をしやすくなる。例えば、自身や配偶者の親を頼ることができるかどうかといった点などである。これが②私的な保育要因となる。最後に3つ目であるが、働く上で男女間に格差（賃金や昇進の機会についての格差）があった場合、男性が外で働き、女性が家の中での仕事を担うという分業が合理的な選択となるケースがありうる⁵。こうした、③男女間格差要因も女性の就業決定に大きな影響を及ぼすと考えられる。

以上の3つの要因に関わる9つの指標を合成し、「子育て世代の女性の働きやすさ指標」とした。合成した指標は、まず①に関連して、保育所定員率と学童保育登録率を採用した（図表4）。また、②に関連して、三世帯同居率を採用するとともに、男性の家事育児参加も重要と考えられることから、男性の家事育児負担率、男性の長時間労働者比率、男性の育児休業等利用率も用いることにした。加えて、③との関連で女性の正規雇用比率、女性管理職比率、男女間賃金比率（女性の所定内給与額/男性の所定内給与額）を採用した。

合成の方法は、各指標の47都道府県の平均値と標準偏差を計算し、9つの指標について「（都道府県ごとの数値－平均値）÷標準偏差」を算出し、それを単純に平均したものとなっている。なお、男性の長時間労働者比率については全国平均よりも値が低い地域ほど、女性の働きやすさ指標にプラスになるように符号を調整している。

作成した「子育て世代の女性の働きやすさ指標」⁶をみると、最も数値が高いのが、高知県で、次いで、鳥取県、島根県、秋田県、青森県、福井県、富山県、山形県、新潟県の順番となっている（図表5）。前述の子育て世代の有業率と同様に日本海側の地域で同指標が高くなっていることが確認できる。また、同様に大都市圏に属する府県では、同指標が低い傾向にある。なお、都道

図表4 「子育て世代の女性の働きやすさ指標」では9つの指標を採用

指標名	調査年	出所	説明
学童保育登録率	2022	文部科学省「学校基本調査」、厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況」	学童保育登録率=放課後児童クラブ登録者数/小学校児童数
保育所定員率	2020	総務省「国勢調査」、厚生労働省「社会福祉施設等調査」	保育所定員率=保育所等定員数/0~5歳人口 保育所等とは、幼保連携型認定こども園、保育所型認定こども園、保育所のこと。
三世帯同居率	2020	総務省「国勢調査」	三世帯同居率=三世帯世帯数/総世帯数
男性の家事育児負担率	2021	総務省「社会生活基本調査」	家事負担率=夫の家事・育児の総平均時間/（夫の家事・育児の総平均時間+妻の家事・育児の総平均時間）（※未子年齢5歳以下）
男性の長時間労働者比率	2022	総務省「就業構造基本調査」	長時間労働者比率=子育て世代(25-49歳)の男性有業者数（60時間以上かつ年間200日以上就業）/子育て世代(25-49歳)の男性有業者数(年間200日以上就業)
男性の育児休業等利用率	2022	総務省「就業構造基本調査」	育児休業等利用率=この1年間に育児休業等の制度を利用した男性有業者/子（未就学児）の育児をしている男性有業者
女性の正規雇用比率	2022	総務省「就業構造基本調査」	正規雇用率=子育て世代(25-49歳)の女性正規雇用者数/子育て世代(25-49歳)の女性雇用者数
女性管理職比率	2022	総務省「就業構造基本調査」	女性管理職比率=女性の管理的職業従事者数/（男性の管理的職業従事者数+女性の管理的職業従事者数）
男女間賃金比率	2022	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	男女間賃金比率=女性の所定内給与額/男性の所定内給与額

出所：浜銀総研作成

⁵ この点についての詳細は、Becker, Gary S.の家庭内分業モデルを参照されたい。

⁶ 子育て世代の女性の労働供給についての、都道府県間での相対的な位置感を示すものであり、絶対的な水準を示すものではない（特定の数値以上であれば良いなどを示すものではない）点に注意を要する。

府県別の「子育て世代の女性の働きやすさ指標」と子育て世代の有業率の相関係数を計算すると、0.73 と高い相関が確認できる。ただ、「子育て世代の女性の働きやすさ指標」で都道府県間の子

図表5 神奈川県「子育て世代の女性の働きやすさ指標」は全国で37番目

順位	都道府県	働きやすさ 指標	学童保育 登録率	保育所 定員率	三世帯 同居率	男性の家事 育児負担率	男性の長時 間労働者 比率	男性の育児 休業等利用 比率	女性の正規 雇用比率	女性管理職 比率	男女間賃金 比率	子育て世代 の女性の有 業率(%)、 参考)
			順位 (47都道府県中)									
1	高知県	1.16	31	1	36	2	6	23	5	3	3	84.9
2	鳥取県	1.06	4	8	7	23	8	22	10	1	5	88.3
3	島根県	0.93	11	6	9	3	4	12	9	39	10	87.3
4	秋田県	0.87	3	2	4	13	3	36	4	26	24	86.2
5	青森県	0.86	6	9	11	18	13	19	24	4	1	83.6
6	福井県	0.84	16	3	2	5	7	11	7	34	35	88.2
7	富山県	0.76	15	5	5	30	2	4	3	44	17	87.1
8	山形県	0.68	1	18	1	38	19	33	2	9	40	87.6
9	新潟県	0.63	17	4	3	4	5	31	17	47	9	87.2
10	徳島県	0.48	29	14	22	33	23	29	6	2	6	83.3
11	佐賀県	0.44	20	16	10	12	29	45	22	5	7	83.8
12	岩手県	0.41	7	12	6	21	30	21	13	30	13	85.5
13	奈良県	0.14	22	35	28	1	43	14	42	17	4	76.3
14	東京都	0.10	41	37	47	36	35	1	1	23	33	82.7
15	福島県	0.05	5	39	8	15	18	42	12	38	25	80.5
16	石川県	-0.02	18	7	18	47	28	18	8	41	19	86.1
17	長野県	-0.03	10	11	13	16	40	32	35	22	31	83.9
18	沖縄県	-0.03	30	20	41	42	1	37	28	43	2	81.8
19	山梨県	-0.04	9	10	21	11	33	46	37	19	30	83.1
20	長崎県	-0.05	14	19	26	40	14	34	23	25	22	84.1
21	岡山県	-0.07	28	24	25	37	12	8	20	29	29	82.4
22	大分県	-0.08	21	25	31	31	11	26	16	40	16	82.3
23	栃木県	-0.09	8	30	15	24	24	13	39	16	45	80.6
24	和歌山県	-0.09	34	17	30	6	27	43	47	7	14	79.7
25	鹿児島県	-0.10	12	26	46	7	16	47	32	6	18	83.3
26	宮崎県	-0.12	36	13	35	8	36	40	19	33	12	82.0
27	宮城県	-0.13	13	44	16	35	32	25	18	11	28	80.7
28	茨城県	-0.17	2	31	17	19	20	20	33	42	44	81.1
29	千葉県	-0.19	38	42	34	10	38	3	14	37	23	80.4
30	山口県	-0.21	23	36	32	46	9	35	26	28	8	81.3
31	広島県	-0.22	32	28	38	25	15	27	30	15	26	80.5
32	愛媛県	-0.25	35	34	33	39	10	28	25	18	21	80.9
33	香川県	-0.26	24	22	27	32	41	9	21	12	47	82.7
34	京都府	-0.29	26	29	42	9	47	16	34	20	20	83.3
35	滋賀県	-0.31	27	32	19	20	31	15	44	24	34	80.4
36	福岡県	-0.35	33	38	39	22	42	30	27	10	11	80.0
37	神奈川県	-0.36	44	46	44	14	34	2	15	36	32	79.8
38	熊本県	-0.41	39	15	20	45	25	41	11	31	39	84.0
39	群馬県	-0.45	19	23	23	27	17	44	36	45	38	82.8
40	静岡県	-0.52	43	41	14	34	26	24	29	27	41	83.3
41	兵庫県	-0.52	40	43	40	41	21	17	41	8	37	77.8
42	北海道	-0.57	25	45	43	17	46	10	43	14	36	80.0
43	愛知県	-0.58	47	33	29	26	22	7	38	32	42	78.7
44	大阪府	-0.69	46	40	45	44	45	6	31	13	27	78.1
45	岐阜県	-0.72	45	27	12	28	37	38	45	35	43	82.5
46	埼玉県	-0.73	37	47	37	29	44	5	40	46	15	78.4
47	三重県	-0.78	42	21	24	43	39	39	46	21	46	81.5

出所：各種資料より浜銀総研作成

育て世代の有業率の差をすべて説明できるわけではない。例えば、奈良県は、有業率で見れば、全都道府県中で最も低い値となるが、「子育て世代の女性の働きやすさ指標」の高さは全国で13番目となっている。この場合、同指標では捉えられていない要因が影響していると考えられ、こうした要因を地域内で丹念に確認していく必要がある。加えて、同指標で見れば、奈良県では、男性の長時間労働者比率や女性の正規雇用比率が子育て世代の女性の労働参加にとってネックになっている可能性が指摘できる。こうした点を改善していくことも重要であろう⁷。

3. 神奈川県では子供の預けやすさが全国比で課題

さて、神奈川県の「子育て世代の女性の働きやすさ指標」は全国で37番目となっている。各構成指標をみると、神奈川県については、保育所定員率や学童保育登録率、三世代同居比率が他の都道府県と比べて特に低い値となっていることが分かる。すなわち、公的にせよ、私的にせよ、子供の預けやすさが相対的に課題となっているようである。埼玉県、千葉県、東京都においても同様の傾向がみられる。一方で、1都3県において「子育て世代の女性の働きやすさ指標」へのプラス寄与が大きいのが男性の育児休業等利用率である。これは大企業（大企業に所属する働き手）の多さを反映したものと考えられる。「子育て世代の女性の働きやすさ指標」が相対的に低い大阪府や愛知県においても男性の育児休業等利用率は他地域と比べて高い値となっている。都道府県ごとの男性の育児休業の取得のしやすさは、女性の働きやすさとも関係していると考えられるが、地域における大企業の多寡がその背景にあると考えられる点には注意を要する。

神奈川県について、他の構成指標もみると、女性管理職比率や男女間賃金比率も他都道府県と比べて低い。また、男性の長時間労働者比率も相対的に高いことが確認できる。これらの点⁸も神奈川県における、子育て世代の女性の労働参加にとってのネックになっていると考えられる。ただ、こうした諸指標は過去との比較で言えば改善しており、この点が神奈川県の子育て世代の有業率の上昇（2012年：65.5%→2022年：79.8%、改善幅は全国で1番目）に寄与していると考えられる。

ここからさらに神奈川県の子育て世代の有業率を改善させ、全国での相対的な位置を高めるためには、これまでと同様に公的な保育サービスの拡充を進めていくことが必要である。と同時に、自治体レベルで男女間格差要因（女性の正規雇用比率、女性管理職比率、男女間賃金比率）の改善に注力することも重要になるだろう。この際に手掛かりになるのが「賃金プレミアム」の解消かもしれない。2023年にノーベル経済学賞を受賞したクラウドディア・ゴールドフィン教授の研究⁹によれば、年齢や学歴など様々な要因をコントロールした上でも、男女間の賃金には格差が残り、この背景に長時間労働の賃金プレミアムがあるという。この賃金プレミアムとは、代替要員が確保しづらく、そのため時間の融通がきかず（深夜や休日の勤務などが必要で）、顧客などの対応

⁷ なお、奈良県の有業率の改善幅（2012年→2022年）は12.7%ポイントで全都道府県中3番目の伸びとなっている。同地域の努力により10年間で女性の労働参加が進んでいることが分かる。筆者は、さらなる有業率の上昇の一助となることを期待して「子育て世代の女性の働きやすさ指標」を作成した。

⁸ 女性管理職比率や男女間賃金比率、男性の長時間労働者比率の地域間での差は、単に都道府県間での産業構成の差を反映したものである可能性もあり、この点を明らかにするためには、追加での調査が必要である。

⁹ 詳しくは、クラウドディア・ゴールドフィン著、鹿田昌美訳（2023）『なぜ男女の賃金に格差があるのか 女性の生き方の経済学』、慶應義塾大学出版会を参照されたい。

を随時求められる職務ほど、長く働いた際の時間当たり賃金上昇率が高まる（長時間労働のリターンが大きくなる）現象のことである。また、こうした職務を担う者の方が、昇進もしやすい。その一方で、代替要員が確保しやすく、労働時間の予測のしやすい柔軟性の高い職務の場合、賃金プレミアムは生じない¹⁰。

ここで子供を持つ夫婦が、どのような役割分担をするのかを考えてみよう。2人とも柔軟な働き方を選択するケースも考えられるが、賃金プレミアムが大きい場合、夫婦のどちらかが長時間労働を行い、もう片方が家事育児を担当することで、賃金プレミアムを享受する方が、世帯収入を最大化できると考えられる（また昇進による収入増も期待できる）。日本の場合、出産を機に夫が賃金プレミアムのために長時間労働を、妻が家事育児を選択するという形で、性別役割分業が発生していると考えられる。

こうした性別役割分業を見直すためには長時間労働による賃金プレミアムの解消を図っていくことが求められる。日本企業では、仕事が属人化している（このため代替要員がみつけにくい）場合が多く、賃金プレミアムが発生しやすい。仕事の属人化を解消するためには、仕事の標準化を進めていくことが大切である。標準化が進めば、顧客対応が深夜や休日であっても同一の人物が対応する必要はなくなる。その結果として、賃金プレミアムが解消すれば、男女間の賃金格差も小さくなり、夫婦がともに柔軟な働き方を選択することも可能となる。また、長時間労働の必要性が低下すれば、それによって昇進が左右されることもなくなり、女性の管理職も増えていくだろう。

ただ、こうした取り組みは一企業だけでは進めづらい。自治体がこうした取り組みを後押ししていくことも必要である。例えば、スイスでは、男女間賃金格差を可視化するツールを企業に提供しており、男女間賃金格差が大きかった場合、政府調達への参加や補助金の受給に制限がかかる仕組みがあるという¹¹。このように企業が男女間賃金格差を意識するような施策を、自治体レベルで模索していくことも意味があるのではないだろうか。

¹⁰ 日本の場合、日本型雇用慣行の特性から、職務ではなく、個人の働き方が賃金プレミアムに影響しているようである。詳しくは、山本高大他（2022）「男女間賃金格差の国際比較と日本における要因分析」、財務総合政策研究所、「仕事・働き方・賃金に関する研究会——一人ひとりが能力を発揮できる社会の実現に向けて」報告書第7章を参照されたい。

¹¹ この点については早稲田大学大湾秀雄教授のコラム「意味のある形での男女賃金差の開示を求める」（RIETI、2022年6月6日掲載）に記述がある。

執筆者紹介



遠藤 裕基（えんどう ゆうき）

浜銀総合研究所 調査部 上席主任研究員

神奈川県経済及び労働・雇用関連の調査業務を担当。

浜銀総合研究所では、景気動向に関するレポートなどの発行情報をメールにてお知らせしています。ご関心のある方は、下記のサイトより、「レポート更新情報お知らせメール」（無料）にご登録ください。

【URL】 https://www.yokohama-ri.co.jp/html/inquiry/inquiry_repo.html?nno=5

本レポートの目的は情報提供であり、売買の勧誘ではありません。本レポートに記載した内容は、レポート執筆時の情報に基づく浜銀総合研究所・調査部の見解であり、レポート発行後に予告なく変更することがあります。また、本レポートに記載されている情報は、浜銀総合研究所・調査部が信頼できると考える情報源に基づいたものですが、その正確性、完全性を保証するものではありません。ご利用に際しては、お客さまご自身の判断にてお取り扱いいただきますようお願いいたします。