

テーマ 女性が地域に定着して働き続けるための自治体の取組み

大都市近郊における女性就労支援のあり方 ～埼玉県戸田市の取組みからの示唆～

野村総合研究所 西野 潤

戸田市 経済政策課長 内山敏哉

近年、我が国でも「同一労働・同一賃金」「ワークライフバランス」「ダイバーシティ」等、様々な「ポリティカル・コレクティブネス」（社会的に公正中立な考え方）が周知され、「子育ては女性だけの仕事ではない」「職場では男女や正規・非正規雇用の垣根なく働き、報酬を得られる環境が整えられるべき」という考え方も「建前」としては受け入れられるようになってきている。一方、就労における賃金格差や待遇格差、家事・子育てにおける性別役割分業等で、女性の立場が「建前」のように改善されているとはいえない状況が続いている。本稿では、2016年6月に実施された、埼玉県戸田市女性再就職応援事業における「女性の育児と就労に関するアンケート」の分析等から、大都市近郊における子育て世帯の女性の考え方や就労実態を読み解き、戸田市の実践的な取組みを紹介しつつ、今後の女性就労支援のあり方について論考する。

はじめに

我が国は、長期的な出生率低下、欧米の一部の国々が行ってきたような移民政策を採らなかった等の影響によって、2009年以降、いわゆる「人口減少社会」に突入した。一方、首都圏をはじめとする大都市近郊では、地方からの転入によって人口減少が食い止められている。総務省が毎年発表している、住民基本台帳に基づく2018年1月1日時点の人口動態によると、出生率の高い沖縄県及び首都圏4都県（東京都・千葉県・埼玉県・神奈川県）、製造業と商業の集積のバランスが取れている愛知県は人口増加が続いており、福岡県・滋賀県は前年の微減から微増に転じ、大阪府は人口減少が続いているものの、全国平均（対前年増減率▲0.12%）以下に留まっている。

これら大都市近郊に共通する社会的課題として、核家族化と共働き世帯の増加に伴う待機児童問題や女性の就労継続問題等が挙げられる。大都市近郊の自治体としては、様々な地域から転入してくる（ある意味、出入りの激しい流動的な）住民のニーズに、機動的に対応しながら、地域の持続的調和（定住化や年代バランスの維持、雇用創出等）に努めていく必要がある。

埼玉県戸田市が平成28年度に実施した「女性再就職応援事業」では、こうした大都市近郊の子育て世帯における女性の就労ニーズに関して、できる限り詳細に把握し、施策効果を高める上で、住民向けにアンケートを実施した。

1 アンケート実施概要

当該アンケートは「女性の育児と就労に関するアンケート」と題して、平成 28 年 6 月に実施した。送付対象は戸田市内に在住の 22 歳以上 49 歳以下の女性 3000 名（戸田市在住の対象人口の約 10%）とし、実施にあたっては、厚生労働省による「母親 100 万人アンケート（平成 26 年）」の結果を参考に、年齢区別に子育て中の女性の比率を推定し、戸田市の女性の年齢区分別人口に乗じることによって、子育て世帯の構成比率を求めた上で、無作為に抽出した年齢区分別サンプルを割り付けた。

総設問数は 50 問を超える、比較的大掛かりなアンケートであったが、有効回答数は 1259 件（42.0%）に達し、戸田市在住の女性の方々（特に子育て世帯の方々）の間でも「育児」「就労」に対する社会的課題としての関心の高さを伺わせた。

2 アンケートから見える戸田市在住女性の実像

(1) これまでの働き方

回答者の 99% 以上が就労経験者であり、アンケート内容が就労に関するものであることが影響している面もあるが、同時に、大都市近郊において、それだけ女性の就労が一般化していることの証左とも考えられる。また、回答者の 80% 以上が離職・転職等を経験していた。

離職・転職等を経験した女性の約 7 割が当時の就労形態が正規雇用であったが、そのうち約 6 割は一般職であった（表 1）。独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2018」における女性の短時間労働者の割合は 2005～2016 年にかけて 31～37%（年々高まっている）であり、概ね同水準であったといえる。

表 1 当時の就労形態

	N	%
1. フルタイム（正規雇用）	733	69.9%
2. 定時または時短（正規雇用）	31	3.0%
3. 契約・嘱託・非常勤・派遣等（非正規雇用）	118	11.3%
4. パートタイム・アルバイト（非正規雇用）	148	14.1%
5. 会社役員	3	0.3%
6. 起業家・フリーランス・自営業	11	1.0%
7. その他	2	0.2%
無回答	2	0.2%
計	1,048	100.0%

出典：戸田市「女性の育児と就労に関するアンケート」（平成 28 年 6 月）、以下同様

また、当時の個人年収は、単身世帯であれば自活可能な水準である 300 万円以上が約 45% を占める一方、100～300 万円も 47% となっていた。

アンケートでは当時の居所、残業時間、通勤時間も調査している。当時の居所については戸田市内に在住していた方は 3 割程度に留まり、多くは他自治体からの流入であった。企業勤めをしていた方の残業時間は 6 割以上が月 20 時間以下であり、一般職の比率の高さと合わせて、残業を前提としない就労が主となっていた。また、通勤時間は約 3/4 が 60 分以下であり、首都圏の感覚でいえば、職住近接を志向していたといえよう。

当時の職種については、事務系一般職が 3 割超と最も多く、次いで販売サービス系、専門系（看護師等）が多かった。

勤続年数は 5 年未満が 5 割を超え、5 年以上 10 年未満を加えると 9 割弱となっており、大都市近郊においても、女性の就労継続の難しさを物語っている。なお、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、平成 29 年における女性の平均勤続年数は一般労働者で 9.4 年（男性の約 7 割）、短時間労働者で 6.1 年（男性より勤続年数は長い）、前述の「デー

タブック国際労働比較 2018」によると、男性と比べて女性は短時間労働者の割合は3倍以上高く、女性全体の平均勤続年数を引き下げている）となっており、本アンケート調査は、これに近い結果となった。

アンケートでは離職・転職当時の世帯情報や離職原因等についても調査している。当時のパートナーの有無では、約半数がパートナーを有していた。パートナーの就労形態は約9割が正規雇用となっており、前述の「データブック国際労働比較 2018」の結果（男性の短時間労働者の割合は2010年～2016年にかけて10～12%程度）とほぼ同じであった。

パートナーの残業時間は、回答者とは対照的に、約3/4が月20時間以上となっており、長時間労働の目安である月40時間を超える割合も4割弱に達した。総務省「労働力調査」における労働時間週49時間以上（残業時間に換算して概ね月40時間以上）の割合が、2005～2017年にかけて男性3～4割程度、女性1割程度（年々減少傾向にある）であるのと比較し、概ね同水準であった。

離職・転職等の理由については、「結婚」が最も多く、次が僅差で「出産・育児」であった。

また、「出産・育児」を選択した回答者の詳細な理由を伺った設問では、育児に専念し

たいという回答が最も多かったが、それに匹敵して勤務先の労働環境に対する不満が大きいたことが明らかとなった。

(2) 子育ての現状

次に、アンケートでは回答者のご家庭の子育ての現状について、子どもの年齢帯別に調査した。まず、現役子育て世代の意見を調査する上で、中学生以下の子どもの人数について伺った。回答者の8割以上に中学生以下の子どもがおり、そのほとんどは1人ないしは2人であった。また、子どもの年齢は3～5歳（いわゆる未就学時年齢帯）が最も多く、ほぼ正規分布していた。

平日日中の養育について、全ての子どもの年齢帯において、回答者（母親）が圧倒的に担っている（図1）。これは半世紀前のパラダイムである性別役割分業が根強く残っている一方、夫婦の両親による養育支援が希薄化しているという、大都市近郊に共通する、女性の厳しい子育て環境を反映した結果といえる。その他の特徴として、①パートナーの養育参画は子どもの年齢が3歳以上になると希薄化する、②幼稚園の利用率が高い（幼稚園の設置状況は地域性があるため、これは戸田市の特徴といえる）、③小学校低学年から塾や習い事の利用率が高まる、④中学校からは

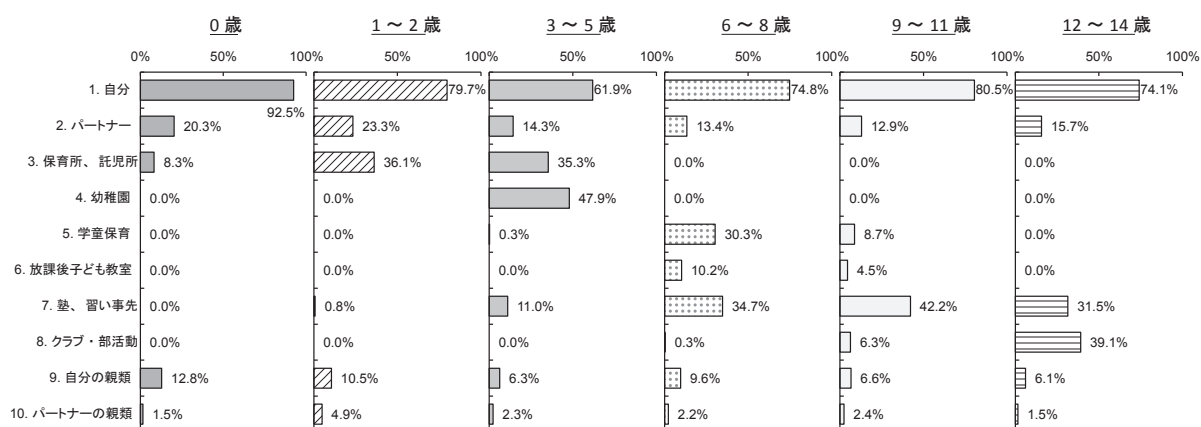


図1 平日日中の養育環境・養育者（複数回答）

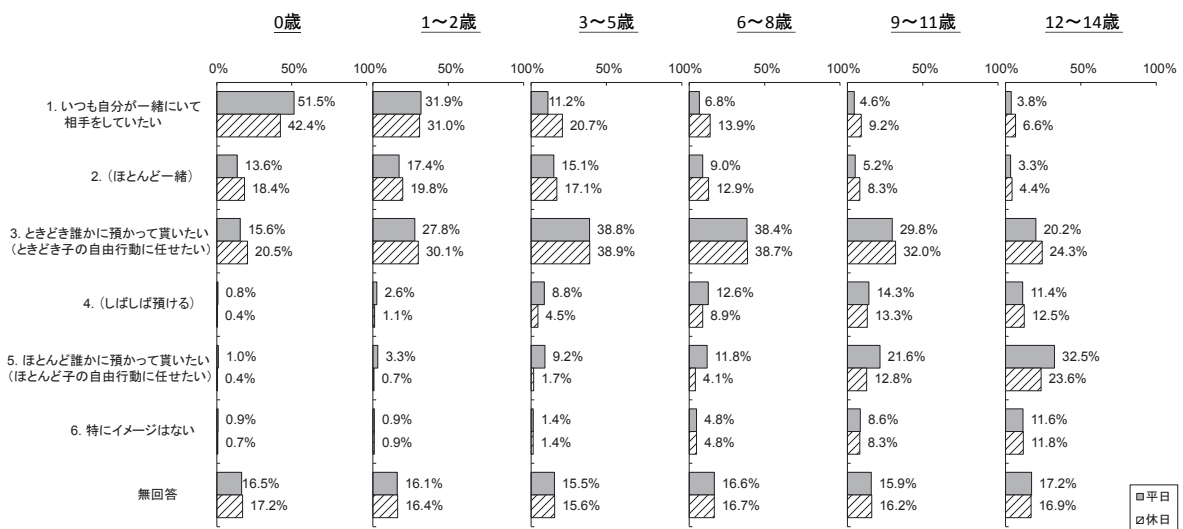


図2 就学時間以外の子どもの理想的な関わり方

部活動が母親に次ぐ養育環境になる等が挙げられる。

また、保育所利用率の高い3～5歳で育児・教育学習費の負担額が大きく、保育所が、母親たちにとって育児・家事という性別役割分業による負担に対する(両親の支援に代わる)安全弁になっているのと同時に、家計に対する経済的ストレスにもなっているという、矛盾した側面があることを示している。

子どもとの理想的な関わり方についても調査している。子どもが0歳であっても、「いつも一緒にいたい」という回答は半数程度に過ぎず、1～2歳の段階で既に「いつも一緒に」と「ときどき誰かに預かって貰いたい」が拮抗していることがわかった(図2)。すなわち、母親側の立場になって考えれば、子どもが生まれた段階から母親に育児の負担を集中させ過ぎないことが必要であるといえよう。

(3) 今後の就労意向

続いて、アンケートでは今後(1～2年後を想定)の就労意向について調査した。まず、現時点の就労状況・就労意向については、半数弱が現在就労しており、現在の仕事を続けたいとしている一方、ほぼ同数が今後就労し

たいとしていた。

就労を希望する職種は、就労経験の割合の多い職種に集中する傾向があった。また、就労形態は約45%が非正規雇用を希望しており、正規雇用を大幅に上回った。これは、現実問題として母親たちが子育てと就労の両立を強いられていることや、我が国において男性でさえ難しい、キャリア中断後、かつ、30代半ば以降の再就労の難しさを受け止めた上での回答であると考えられる。

就労条件についても細かく調査したが、希望する所定労働時間は6時間未満が半数近くを占め、希望する出勤日数は週3～4日が半数以上を占め、6割以上が残業なしを求めた。希望する職種(事務系一般職、販売サービス系等)と合わせて考えると、多くの回答者は、そもそも、正規雇用の需要がない就労形態を希望しているといえよう。

また、通勤手段についても調査したが、「自転車」「徒歩」「公共交通機関(30分未満)」の希望が多く、以前の就労時以上に職住近接を志向していることが分かった。

次に、仕事と育児等との両立を考える際に、不安や不満に感じていることについても調査した。「育児等と仕事を両立しながら安定し

「雇用・収入を得る／維持するのが難しい」「子育てや教育にお金がかかりすぎる」「家賃や住宅ローンなど、都市部（首都圏）における生活費がかかりすぎる」など収入面や育児コスト等の経済的理由、「長時間残業を前提とした就労は、体力的・精神的に無理がある」「現在のパートナーの就労環境では、パートナーが育児等を十分に分担するのが難しい」など（パートナーの就労環境を含めた）長時間労働に対する不満・不安が大きく、加えて、「保育所など子どもの預け先が十分でない」「実家が遠い・疎遠・高齢等の理由で頼れない」など保育所不足や実家からのサポート不足に回答が集まった。総じて、回答者（戸田市在住の主に母親たち）の多くが求めているのは、柔軟な就労環境と育児分担であるといえよう。

（4）就労支援・育児支援への期待

最後に、就労支援・育児支援に関する意向について調査した。まず、利用経験のある就労支援制度としては、いわゆる「フレックスタイム制度」（勤務時間・勤務日数などを柔軟に選択できる）の利用割合が比較的高かったが、それでも2割に留まった。少なくとも2016年当時では、こうした制度は十分浸透していない状況であったといえよう。また、利用経験のある育児支援サービスの中では「一時保育」の利用割合が比較的高かったが、多くの回答者はこれらの（実在する）サービスを経験したことがなかった。

次に、利用意向を調査したが、就労支援制度の中では、「フレックスタイム制度」の利用意向が6割以上と圧倒的に高く、次いで「在宅勤務」「復職制度」「企業内保育所」となった。育児支援サービスでは「必ず入園できる認可保育所」が3割強と最も利用意向が高く、次いで「学習機能重視型保育」「送迎付き延

長保育」となった。総じて、これまでの回答内容を反映した結果をとったが、「安心して育児を分担してくれる仕組みがリーズナブルに提供されれば、もっと働きたい」という回答者の声が聞こえてくる結果といえよう。

3 末子年齢帯別の分析

（1）分析手法

今回のアンケート結果について、子育てのステージ別に母親たちの考え方やニーズに違いがあるのではないかという仮説に基づき、子どもがいる、もしくは妊娠中の回答者について、（妊娠中を含む）末子年齢帯別にアンケート結果のクロス集計を試みた。紙面の関係上、一部について紹介する。

（2）これまでの働き方

まず、離職・転職等の経験について、正規雇用だった方の職制をみると、妊娠中の方の総合職の割合が3割以上と突出して高く、末子年齢が0～5歳の回答者で総合職の割合が全体平均（18.5%）を超えた。これは近年、女性の就労環境が、従来「正規雇用・一般職」中心であったのが、「正規雇用・総合職」から「非正規雇用」まで分散してきている傾向を反映したものと考えられる。

離職・転職等の理由では、現在妊娠中の回答者を除くと、末子の年齢が低いほど（≡女性の年齢が低いほど）、結婚理由の離職の比率が低くなる傾向にあった。これは女性の中で「結婚したら退職」という価値観が近年薄れつつあることや、価値観そのものの多様化（＝離職理由も多様化）を反映したものと考えられる。また、末子年齢が低いほど「仕事の辛さ」を理由に挙げる割合が高く、女性の社会的役割が高まる中で、仕事のプレッシャーも高まっていることがうかがわれる。その裏返しとして、末子年齢が高い層では「他

にやりたいことがあった」という離職理由が極端に少なく、母親たちの中で価値観の世代間格差が広がっていることも示唆している。

そのことは、出産・育児理由を選択した方の離職等の詳細理由をみるとより明白である。妊娠中を除くと、末子の年齢が低い層ほど「育児に専念したい」という回答の割合が低く、また妊娠中を含めてパートナーの協力も得られやすい（パートナーが非協力的とする回答の割合が低い）傾向がみられた。これは「性別役割分業」という価値観が（若い夫婦の間で）近年薄れつつあることを示唆している。一方、勤務先から（暗に）退職勧奨を受けたとする回答は末子の年齢が低い層でも高く、「性別役割分業」に固執する就労先（の経営層）の価値観が変わっていないこと（＝世代間における価値観の対立）が懸念される。

（3）今後の就労意向

末子年齢帯別の就労状況では、妊娠中及び末子年齢が9歳以上の層で「今の仕事を続けたい」とする回答の割合が半数（≒全体平均）を上回っており、逆にいうと、末子年齢が0～8歳の層では「復職したいが、育児等の理

由で仕事ができない」というのが戸田市在住の母親たちの現状であるといえる。

4 補助事業の実施

（1）補助事業に向けた考え方

戸田市では、こうした戸田市在住の女性に対するアンケート結果や戸田市内企業へのヒアリング結果から、就労を希望する母親たちと企業側の間で、大きなミスマッチがあることを把握した（図3）。現在の、いわゆる「プレママ世代」は正規雇用志向が強く、出産しても男性と同じような働き方を望む人が増えていると考えられるが、多くの「現役ママ世代」は、一般職としての就労経験が中心かつ育児によるキャリアブランクもあり、育児と両立可能な柔軟な働き方を伴う非正規雇用を望んでいる。一方で、企業側が望んでいるのは、男性と同じように働く正規雇用の女性か、非正規雇用でも現場（物流センターや工場等）で長時間肉体労働してくれる女性であった。

戸田市が平成29年度に実施した補助事業では、こうした「ママと企業のニーズのミスマッチ」を穴埋めする事業者を戸田市内に誘致し、戸田市内の女性に雇用を提供する

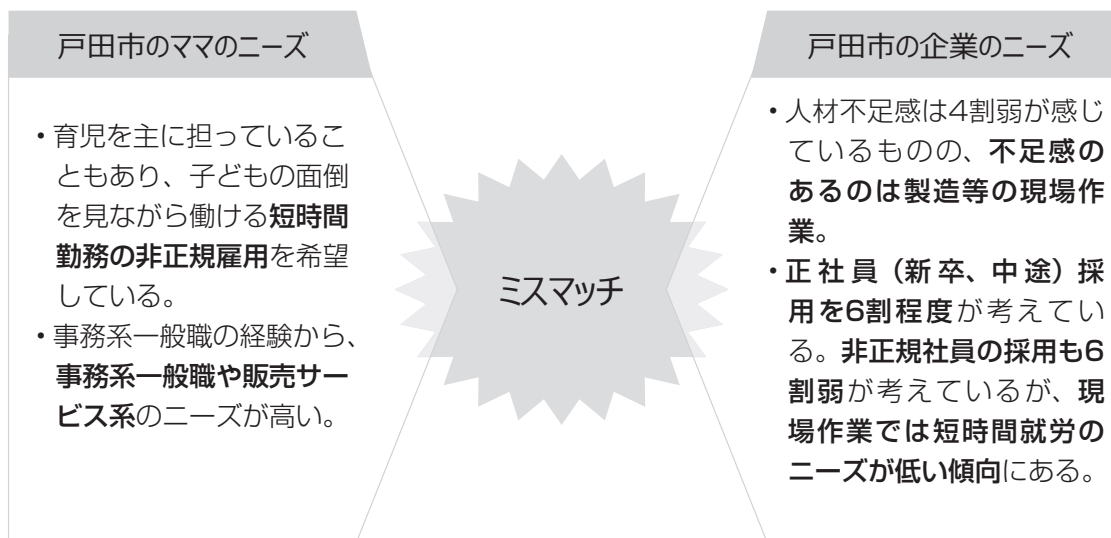


図3 戸田市のママと企業のニーズのミスマッチ

ことを目的とした。

(2) 支援対象となる女性のイメージ

戸田市在住の女性に対するアンケート結果を用いて、約1万4千人いると考えられる、戸田市在住の「現役ママ」(49歳以下の子どもがいる女性)のうち、正規雇用の職を得ている方を除いて就労意向があると考えられる割合(37.1%)から、約5200人を支援対象となる女性の母数と定義した。

次に、1～2年以内に正規雇用、もしくは非正規雇用で就労を希望している割合から支援対象を絞り込むと、正規雇用等を希望する方が約1450人、非正規雇用を希望する方が約2320人、合計3770人と推計された。また、非正規雇用を希望される方と、正規雇用を希望される方の保育ニーズを比較すると、前者が「一時保育志向」(回答率34.4%)、後者が「認可保育所志向」(回答率50.5%)であった。

これらの分析結果から、「正規雇用を希望するママ」は認可保育所の設置を中心とした既存の支援の範疇と考え、補助事業の支援対象となる女性を「非正規雇用での就労を希望

するママ」と定義した(図4)。

(3) 補助事業の対象事業者

こうした検討を踏まえ、戸田市では平成29年度の補助事業の対象事業者として、「株式会社ママスクエア」を選定した。同社は「ママたちが、子どものそばで働ける世の中を当たり前にすること」をキーコンセプトとし、コールセンターや一般事務等、キャリアブランクのあるママでも復職しやすい業務のアウトプレースサービスを行う「ワーキングスペース」に、元保育士を中心としたスタッフが子どもの見守りを行う「キッズスペース」をガラス越しに併設し、擬似的に「子連れOKな職場」を実現するという事業モデルを推進する、同様の事業を行う事業者の中ではパイオニア的な存在である。同社に登録したママは、週3～4日、4～6時間程度、子連れでも子連れでなくても、自宅から概ね30分以内で通勤できるオフィスで仕事を行うことができる。まさしく、戸田市のような首都圏に在住するママの大多数のニーズに的確に応えた事業を展開しているといえよう。同社

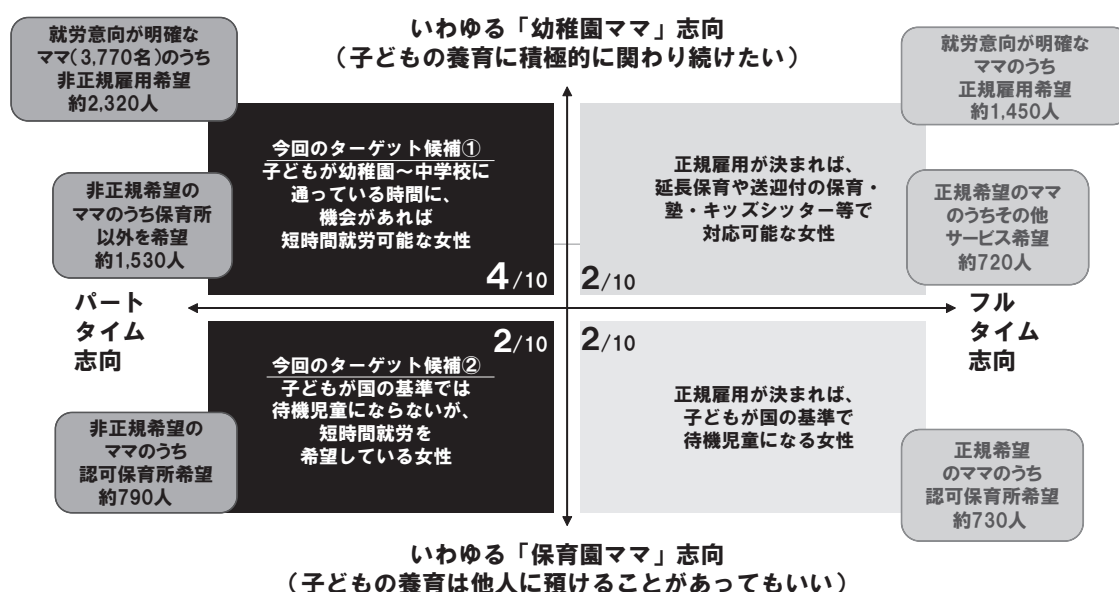


図4 補助事業の支援対象となる女性のイメージ

は本補助事業に基づき、平成29年10月5日、戸田市内に事業所を開設した（図5）。



図5 ママスクエア北戸田店の様子

出典：株式会社ママスクエア ホームページ

戸田市では、ママたちの切実なニーズに対して、こうした実践的な補助事業を展開していくことで、女性の就労支援を今後も強化していく方針である。

5 今後の女性就労支援のあり方

本稿を締めくくるにあたり、今後の女性就労支援における課題や取り組むべき方向性について触れたい。

(1) 就労環境や価値観の変化

今回のアンケート調査で明らかになった、ママの就労環境や価値観の「世代間格差」は、様々な示唆に富んでいる。すなわち、現在子どもが生まれたばかりの世代（2016年時点で妊娠中～末子年齢が2歳程度）は、正規雇用の志向が高まり、性別役割分業のパラダイムに未だ苦しみながらも、パートナーの理解、就労継続のための各種制度の支援等を得つつ徐々にではあるが、ワークライフバランスを実現できる環境が整いつつある。

一方、数年前に子どもが生まれた世代（2016年時点で末子が3歳以上）では、正社員でも一般職の経験が多く、就労環境も柔軟性に乏

しかったことから、多くは離職によるキャリアブランクを抱えている。彼女らの世代は、性別役割分業のパラダイムに疑問を持ちながらも、現実問題として父母による養育支援の希薄化や就労環境の変化（一般事務職の需要減等）から、再就労の機会を得難くなっている。

メディアによって差はあるが、2015～2017年は「働き方改革元年」といわれており、ちょうどそのタイミングで行われた今回のアンケートは、働くママたちの価値観が大きく変わる「潮目」を明らかにしたといえよう。そして、戸田市が行った平成29年度の補助事業は、「正規雇用・総合職」の女性に向けた新しい就労支援の枠組みから取り残された、主に後者のママたちを支援するためのものであった。今後は「同一労働・同一賃金」「ワークライフバランス」「ダイバーシティ」等の新しい価値観が浸透し、「建前」が「現実」に変わっていく中で、取り組むべき支援の内容を改めて検討していく必要があるだろう。例えば、新しく開かれた価値観の浸透を阻害する古いパラダイムを持つ世代の啓蒙や、ママたちのパートナーであるパパたちの働き方改革など、取り組むべき課題は多い。

(2) 社会的ニーズの変化

少々、議論の視点を広げるが、近年、女性を中心が担っていた一般事務職の需要が減り、非正規雇用化が進んでいる背景にあるのは、長期化するデフレ経済を背景とした、経営合理化の流れである。昨今、メガバンク等で数万人規模の「事務職削減」を打ち出したように、今後は書類の電子化等を通じたいわゆるRPA（Robotic Process Automation；AI等を用いた業務の自動化）により、これまで一般事務職が行ってきた定型的事務作業を人間が行う機会は大幅に減っ

ていくといわれている。また、EC (Electronic Commerce；電子商取引) 化や店舗の無人化が進むことで、販売サービスの雇用も減っていくと考えられている。

これらの業務は、日本において、これまで正規雇用・一般職または非正規雇用の女性たちが主に担ってきたものであり、今回のアンケートに回答した、戸田市在住のママたちの大多数のキャリアを占めるものである。既に一般事務や販売サービスのキャリアを積み、キャリアブランクを抱えた多くのママたちにとって、自らのキャリアを直接活かす再就労の機会は急速に失われようとしているのである。こうした現実を踏まえ、行政としても、支援のあり方を今後変化させていく必要があるといえよう。

(3)「働く」という概念の変化

最後に、「働く」という概念の変化について触れたい。近年、IoT (Internet of Things；モノのインターネット) 化や、プラットフォーム（個人間取引を電子的に仲介する企業）によるシェアリングエコノミーの発展等を通じて、個人の経済活動の自由度は急速に高まった。

こうした個人間取引について具体的な例を挙げると、日本では花見や大きなお祭りの時期に、家の軒先を駐車場として貸し出すということが細々と行われてきた。今では、「民泊」の代名詞である Airbnb 等のプラットフォームが同様のビジネスを仲介し、広がりを見せている。

元々、こうしたビジネスの担い手は、普段自宅にいた高齢者や主婦であった。つまり、今の時代、個人間取引のプラットフォームを活用すれば、キャリアブランクのあるママたちでも、自宅に居ながら一定の生活費を稼ぐことは（コツさえつかめば）容易になりつつある。いわゆる「プチ起業」である。

実際に、自治体でも「プチ起業」を支援する動きがある。東京都西東京市では、「ハンサムママ」と銘打って、就労意欲のあるママたちに、プチ起業のための情報や交流の場を提供している。

戸田市でも、戸田市起業支援センターで起業支援アドバイザーを務めている中小企業診断士の女性がファシリテーターを務める「女性チャレンジショップ」を開催し、趣味や特技などで起業したい女性たちのために、手作りした品々を販売する場を年4回程度提供している（図6）。同じ出店者は10回まで出店可能であり、回数を重ねる毎に、出店者同士の交流も広がり、お互いに情報交換し、助け合いながら、起業に向けて取り組んでいけるようになっている。

図6 女性チャレンジショップのチラシ

出典：戸田市ホームページ

私たちは、これまで「経済的弱者」といわれてきた、キャリアブランクを抱えるママたちが、「働く」という概念を変えるような「プチ起業」にチャレンジし、自活していくことが、（企業の就労することに代わる）一つの新しい道になることを期待したい。基礎自治体においても、こうしたプチ起業を促す「自助・共助」の場を提供しつつ、より良い支援が行えるよう、地域内の様々なリソース（都道府県や国の出先機関、地域金融機関や地元の弁護士、公認会計士、税理士等の専門家、NPO など）と連携しながら、試行錯誤していくことが求められる。

最後に

我が国における価値観や就労環境の変化に関して、最後に世界経済フォーラムが毎年発表している「ジェンダーギャップ指数」につ

いて触れておきたい。「ジェンダーギャップ指数」とは、経済、教育、政治、保健の4つの分野について、男性に対する女性の社会参画の割合を指数化したものであり、この割合が低いほど、ギャップが大きい（女性の社会参画が遅れている）ことを示している。

最新版である2017年11月発表の「The Global Gender Gap Report 2017」において、日本は調査対象である144か国中114位（前年は111位）であり、女性の社会参画が進んできたとはいえ、国際的にみれば、その歩みは遅れているといわざるを得ない（図7）。

「ジェンダーギャップ指数」が毎年、マスコミに取り上げられる度に、日本の女性の社会参画割合の低さ、特に政治参加率の低さに注目が集まる。率先垂範の観点でいえば、女性議員（あるいは男性議員）が産休・育休をとると「税金泥棒」など時代錯誤な批判が罷

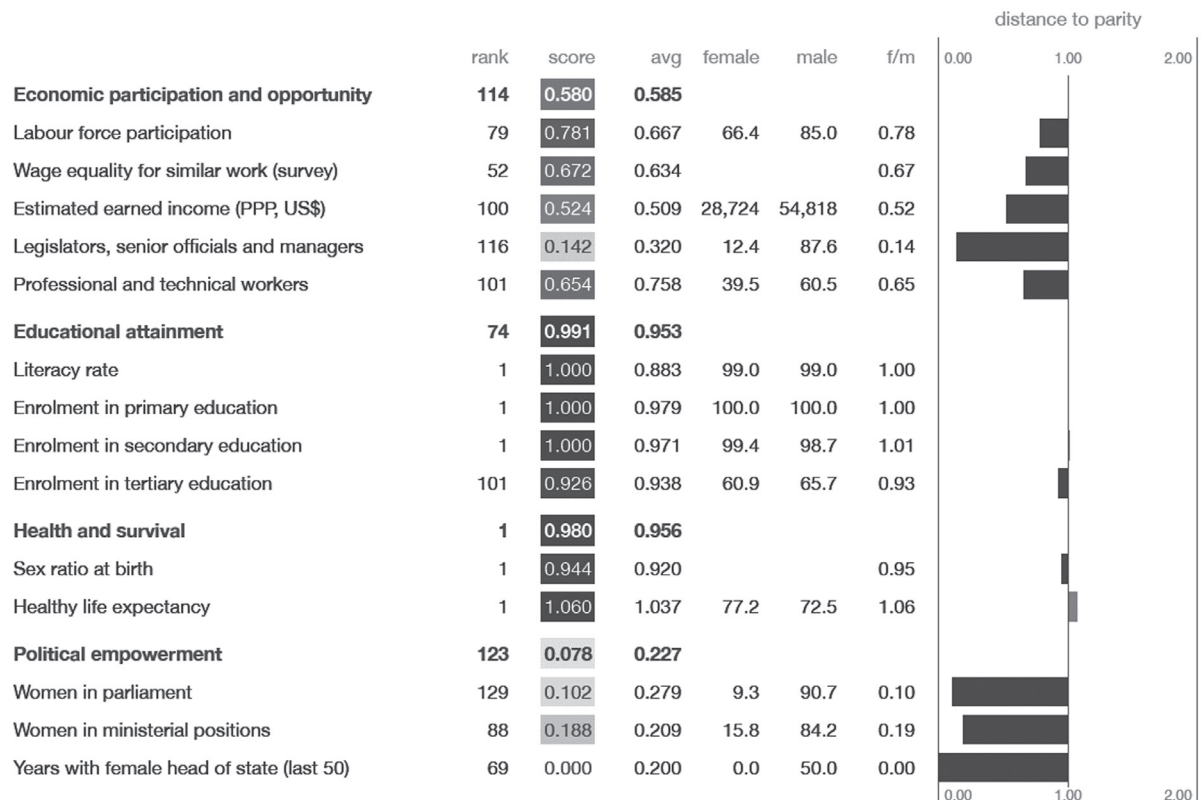


図7 日本のジェンダーギャップ指数

出典：世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2017」

り通る日本の現状を変え、ニュージーランド（ジェンダーギャップ指数9位）で女性の首相が産休をとり、議場で授乳可能であるという事例が示すような政治における意識改革を行うことの大切さは、多くの指摘を受けるところである。一方、最近、注目を集めているのは「小さいけれど大きなギャップ」といわれる「tertiary education（高等教育、いわゆる4年制大学）」の進学率である。日本における大学進学率の男女差は諸外国と同様に一見目立たないが、国際順位は101位であり、女性の社会進出の遅れを如実に示している。

初等教育を担う基礎自治体においても、男女平等教育を一層推し進め、幼少の頃から進学・就労や家事・育児などにおいて男女が等しく分かち合い支え合うという、（性別役割分業に代わる）健全な価値観が醸成されるように、地道な啓蒙を続けていくことが求められる。そうした努力の結果として、日本国憲法第13条に規定される「生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利」（いわゆる幸福追求権）が全うされ、日本の男女に等しく明るい未来が築かれていくことを願いたい。