

# 男女共同参画の推進による 「ウェルビーイング先進地域、富山」の実現

～若者や女性からも選ばれる富山県を目指して～

## 富山県民男女共同参画計画 第5次



計画期間2023年～2030年



# ごあいさつ

富山県知事 新田 八朗

本県の持続可能な発展、県民の「ウェルビーイング」の向上には、性別にかかわらず、すべての人が互いに人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、その個性と能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」の実現が極めて重要です。

このため、県では「富山県男女共同参画推進条例」と「富山県民男女共同参画計画（第1次～第4次）」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策を推進してまいりました。

これまでの取組みにより、本県では、女性の就業率、平均勤続年数、共働き率は全国トップクラスの状況にあります。しかしながら、女性の管理職比率は依然として低い水準に留まっており、家事関連時間の男女差も大きい状況です。長時間労働や転勤を当然とした男性中心型労働慣行、性別による決めつけや無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づき、見直していくことが不可欠です。

また、少子高齢化が進む中、若者、特に就職期の女性の転出超過は、地域経済の縮小や地域の魅力の減退だけでなく、少子化の進行を加速させることから、個性と能力を十分に発揮できる若者や女性にとって魅力的な職場環境づくりが求められています。

こうした課題や近年の社会経済情勢の変化等に対応するため、このたび、2030年度までを計画期間とした「富山県民男女共同参画計画（第5次）」を策定いたしました。

この計画においては、「意識と行動のアップデート（更新）」、「職場における女性の活躍拡大」、「男女共同参画社会の基盤づくり」の3つの基本目標を柱に、11の重点課題、施策の進捗状況を表す23の数値目標を掲げ、各般の施策に総合的に取り組むこととしており、すべての県民が生き生きと自分らしく暮らせる「ウェルビーイング先進地域、富山」の実現を目指します。

施策の推進にあたっては、企業や関係団体、行政、そして県民の皆様が「ワンチーム」となって取り組んでいくことが何よりも重要です。皆様の一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

終わりに、この計画の策定にあたり、熱心にご審議いただきました富山県男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、貴重なご意見、ご提言をいただきました多くの県民の皆様、ご協力をいただきました関係各位に心から感謝申し上げます。

2023(令和5)年3月

# 目次

## 第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨	2
2 計画の位置づけと役割	3
3 計画の期間	4
4 基本理念	4

## 第2章 計画策定の背景

1 国等の動き	8
2 社会情勢の変化	10
3 労働環境をめぐる状況	14
4 女性の活躍に関する状況	20
5 女性等に対する暴力に関する状況	24
6 男女の健康をめぐる状況	25
7 県民等の意識	27
8 若い世代の意識	44

## 第3章 計画の目標と体系

1 計画の視点	52
2 計画の目標	53
3 計画の体系	55

## 第4章 基本目標と施策の方向

【基本目標Ⅰ】意識と行動のアップデート(更新)	58
【基本目標Ⅱ】職場における女性の活躍拡大	68
【基本目標Ⅲ】男女共同参画社会の基盤づくり	74
目標指標一覧	80

## 第5章 計画の推進体制

1 県における推進体制	84
2 男女共同参画推進員を中核とした地域への浸透	84
3 市町村、関係団体、企業との連携	85

## 資料編

用語解説	86
男女共同参画に関する国内外の動き	88
富山県男女共同参画審議会委員名簿	91
計画策定までの審議経過	92
富山県男女共同参画推進条例	93
富山県男女共同参画推進条例施行規則	97



# 第 1 章

## 計画の基本的な考え方



# 1 計画策定の趣旨

富山県では、これまで、「婦人の明日をひらく富山県行動計画（1981（昭和56）年）」、「21世紀をめざすとやま女性プラン（1987（昭和62）年）」、「新とやま女性プラン（1992（平成4）年）」、「とやま男女共同参画プラン（1997（平成9）年）」を策定し、各種女性施策に総合的かつ計画的に取り組んできました。

2001（平成13）年には、「富山県男女共同参画推進条例」を制定して男女共同参画の推進に関する基本理念や施策の方向性を定めるとともに、「富山県民男女共同参画計画」を策定し、様々な施策を進めてきました。

その後、2007（平成19）年2月に第2次計画、2012（平成24）年3月に第3次計画、2018（平成30）年3月に第4次計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを着実に進めているところです。

条例の施行から20年以上が経過し、本県においては、女性の就業率、平均勤続年数、共働き率は全国トップクラスの状況にあります。しかしながら、女性の管理職比率は依然として低い水準に留まっており、また、家事関連時間の男女差は依然として大きい状況です。

世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数<sup>\*1</sup>」（2022年）によれば、我が国は146か国中116位となっています。また2020（令和2）年からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、男女間の格差や男女共同参画の遅れを顕在化させました。

性別にかかわらず、すべての人が、その個性と能力を十分発揮し、喜びも責任も共に分かち合う男女共同参画社会の実現は、個性と多様性を尊重する社会の実現、経済社会の持続可能な発展にとって不可欠です。

固定的な性別役割分担意識<sup>\*2</sup>や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）<sup>\*3</sup>を解消し、男女共同参画を強力に推進していかなければなりません。

現行計画策定から5年が経過し、その間、国においては、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（候補者男女均等法）」（2018（平成30）年5月）、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」（2018（平成30）年6月）が成立したほか、「第5次男女共同参画基本計画」（2020（令和2）年12月）が策定されました。本県においても、関連する計画等として、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（富山県DV対策基本計画（第4次））」（2021（令和3）年3月）、「富山県女性活躍推進戦略～企業の成長とウェルビーイングの実現に向けて～」（2022（令和4）年3月）等を策定しています。

※1 世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたものの。ジェンダー（gender）とは、「社会的・文化的に形成された性別」のこと。

※2 男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

※3 誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

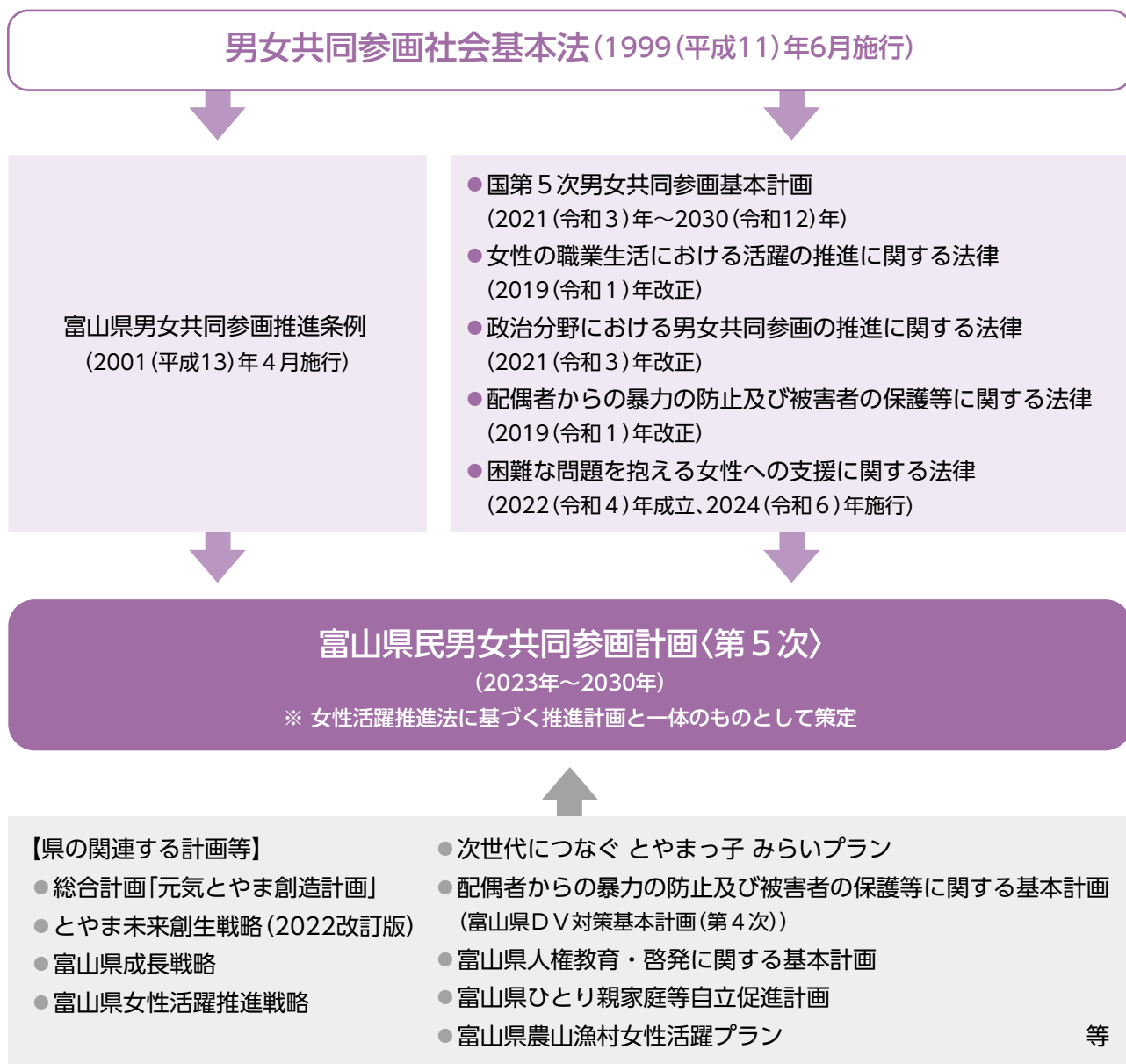
こうした動きや県民意識の変化など近年の経済社会情勢の変化に対応し、これまでの取組みの成果と課題を踏まえたうえで、今後の男女共同参画社会の実現に向けた関係施策を総合的かつ効果的に展開していくため、総合計画「元気とやま創造計画」(2018(平成30)年3月策定)や「富山県成長戦略」(2022(令和4)年2月)、「とやま未来創生戦略(2022改訂版)」(2022(令和4)年5月策定)とも整合性を図りつつ、本計画を策定するものです。

## 2 計画の位置づけと役割

### (1) 県の基本的な計画

この計画は、男女共同参画社会基本法第14条及び富山県男女共同参画推進条例(以下「条例」といいます。)第13条に基づいて定めるものであり、男女共同参画社会の形成を促進するための県の基本的な計画です。

また、基本目標Ⅰ及びⅡを女性活躍推進法第6条第1項に基づく推進計画とします。



## (2) 県民計画

総合計画「元気とやま創造計画」や各種関連計画・戦略との整合性を図りつつ、男女共同参画を推進するための県民計画です。

## (3) 県民の取組みのよりどころ（条例第10条）

県民は、男女共同参画の推進に寄与するよう努める責務があるとされており、この計画は、県民の自主的かつ積極的な取組みのよりどころとなる計画です。

## (4) 事業者の取組みのよりどころ（条例第11条）

事業者は、男女共同参画の推進と県の男女共同参画推進施策への協力に努める責務があるとされており、この計画は、事業者の取組みのよりどころとなる計画です。

## (5) 市町村・民間団体の取組みの方向（条例第19条）

県は、市町村及び民間団体の男女共同参画推進に向けた活動に対する支援を行うこととされており、この計画は、市町村及び民間団体の取組みのよりどころとなる計画です。

# 3 計画の期間

2023（令和5）年度から2030（令和12）年度までの8年間を計画期間とします。

ただし、男女共同参画をめぐる状況の変化により、新たに計画に盛り込むべき事項が生じた場合などには、必要に応じて見直しを行います。

# 4 基本理念

男女共同参画の推進にあたっては、条例に掲げられた次の6つを基本理念とします。

この基本理念は、男女共同参画を推進する全ての取組みについて、必ず考慮されなければならない重要な視点です。

## ①男女の人権の尊重（条例第3条）

男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女は平等であり性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

## ②性別による固定的な役割分担等を反映した制度又は慣行の見直し（条例第4条）

男女共同参画の推進は、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の自由な選択を妨げないようにすることを旨として、行われなければならない。

### ③政策又は方針の立案及び決定への男女の共同参画（条例第5条）

男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県その他の団体における政策又は方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

### ④家庭生活における活動と社会における活動の両立（条例第6条）

男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、職場、学校、地域その他の社会における活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

### ⑤男女の生涯にわたる健康の確保（条例第7条）

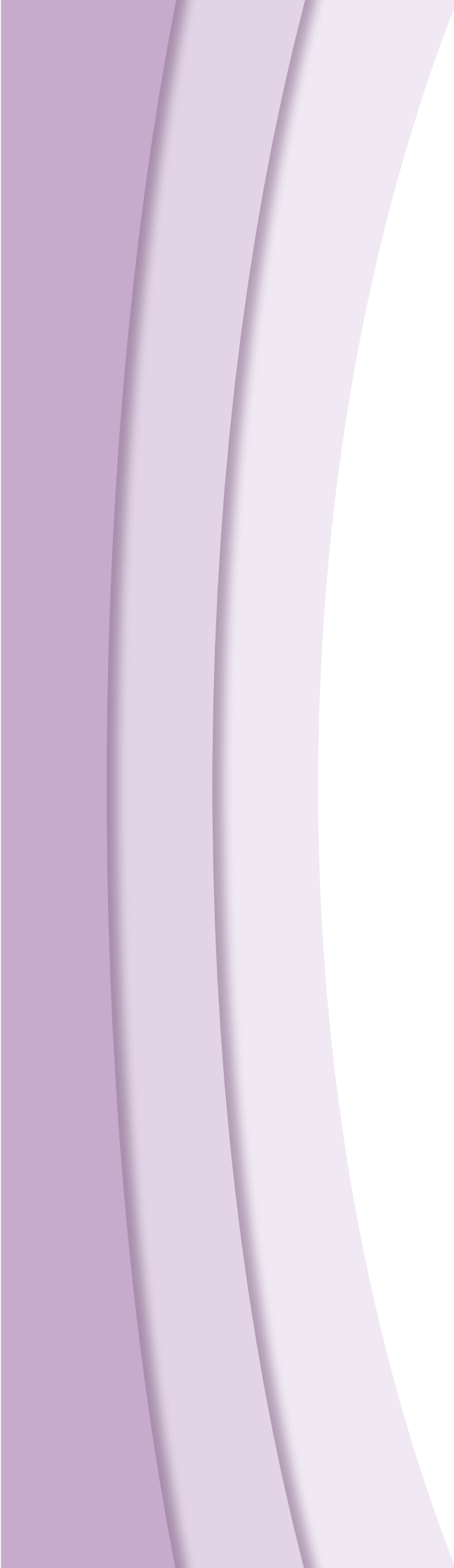
男女共同参画の推進は、男女が生涯を通じて健康（身体的、精神的及び社会的に良好な状態にあることをいう。）であって、それぞれの身体の特徴について互いに理解を深めることにより、安全な妊娠及び出産が快適な環境の下にできるようにすることを旨として、行われなければならない。

### ⑥国際的協調（条例第8条）

男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していること及び富山県の地域特性にかんがみ、男女共同参画の推進は、環日本海地域における取組を重視しつつ、国際的協調の下に行われなければならない。







**第2章**  
**計画策定の背景**

# 1 国等の動き

## (1) 世界の動き

国連は1975（昭和50）年を国際婦人年とし、それに続く1985（昭和60）年までを「国連婦人の10年」と定めて、以後女性の地位向上のための取組みを本格的に開始しました。

1979（昭和54）年の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の採択、1985（昭和60）年の「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」等を経て、1995（平成7）年に第4回世界女性会議（北京会議）が開催され、2000（平成12）年までの行動指針である「北京宣言及び行動綱領」が採択され女性のエンパワーメント<sup>※4</sup>を図るための課題が提示されました。

2000（平成12）年の「女性2000年会議」（ニューヨーク）では、北京宣言及び行動綱領の目的と目標の達成に向け、「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」が採択されました。

2015（平成27）年9月の国連サミットでは、持続可能な開発目標（SDGs）を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。ゴール5として「ジェンダー平等<sup>※注</sup>とすべての女性・女児のエンパワーメント」が掲げられています。

2020（令和2）年から世界規模で感染が拡大している新型コロナは、人々の生命や生活に大きな影響を及ぼしており、とりわけ女性への影響が深刻です。2020（令和2）年4月、国連のアントニオ・グテーレス事務総長は、新型コロナの感染拡大が既存の不平等を強め、社会的・政治的・経済的システムにおける女性・女児のぜい弱性を露呈させ、新型コロナの影響を増幅させた<sup>※注</sup>と述べ、新型コロナの影響からの回復においては、女性・女児を対応の中心に据えるよう、各国政府に要請しました。

## (2) 国の動き

国においては、1977（昭和52）年に「国内行動計画」が策定され、以後計画的な取組みが推進されています。

1994（平成6）年には、内閣総理大臣を本部長とする男女共同参画推進本部が設置され、1996（平成8）年には「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。

1999（平成11）年には、男女の人権の尊重などを基本理念とした「男女共同参画社会基本法」が制定され、男女共同参画社会の実現が21世紀の最重要課題と位置づけられました。また、男女共同参画社会基本法に基づいて、2000（平成12）年には「男女共同参画基本計画」が策定されました。

その後、2001（平成13）年に内閣府に男女共同参画会議が設置され、また、同年「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が制定され、配偶者からの暴力の防止や被害者の保護に取り組むことになりました。さらに、2003（平成15）年には、「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が制定されました。

※4 自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。

※注 男女共同参画の英訳はGender Equality（ジェンダー平等）

2015（平成27）年には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を目指す「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立、2018（平成30）年には、政治分野における男女共同参画を推進するため「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（候補者男女均等法）」が成立しました。同じく2018（平成30）年には、働く人がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しています。

2020（令和2）年4月、新型コロナの感染拡大を受け、1回目の緊急事態宣言が発出されました。ステイホーム、在宅ワーク、学校休業等の影響は、サービス業、とりわけ飲食・宿泊業を直撃し、女性が多い非正規雇用者を中心に雇用情勢が悪化しました。同時に、経済的・精神的DV、ひとり親世帯や経済的な理由で生理用品を購入できない「生理の貧困」など女性・女児の窮状が可視化され、男女共同参画の遅れを改めて顕在化させています。こうしたなか、2020（令和2）年12月、「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

さらに、2022（令和4）年5月には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立しています。

このような動きと連動する形で、本県においても、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを進めています。

## 2 社会情勢の変化

### (1) 人口減少社会の本格化と若い女性の転出超過の拡大

#### ● 富山県の人口の推移

2020(令和2)年10月1日現在の総人口(統計値)は1,034,814人。男性が502,637人、女性が532,177人で、女性が29,540人多くなっています。5年ごとの人口及び人口増減率の推移をみると、1995(平成7)年には最多となりましたが、その後は減少に転じ、減少率も徐々に大きくなってきています。

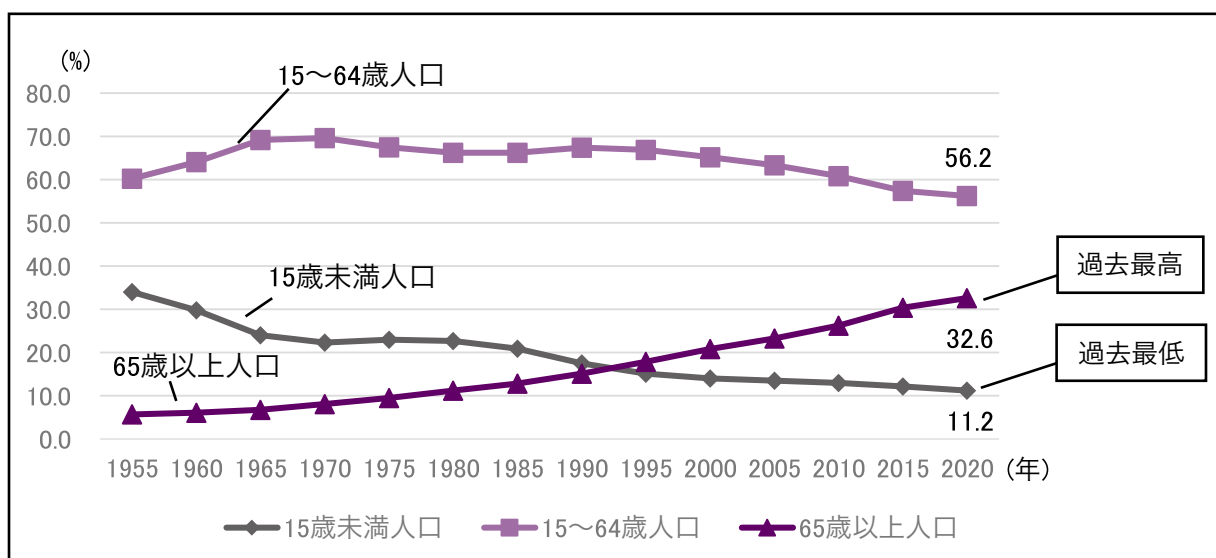
年次	人 口			対前回増減率		
	総数	男	女	総数	男	女
	人	人	人	%	%	%
1955年	1,021,121	494,109	527,012	1.2	1.1	1.4
1960年	1,032,614	500,545	532,069	1.1	1.3	1.0
1965年	1,025,465	491,662	533,803	△0.7	△1.8	0.3
1970年	1,029,695	492,492	537,203	0.4	0.2	0.6
1975年	1,070,791	514,991	555,800	4.0	4.6	3.5
1980年	1,103,459	532,686	570,773	3.1	3.4	2.7
1985年	1,118,369	538,955	579,414	1.4	1.2	1.5
1990年	1,120,161	538,640	581,521	0.2	△0.1	0.4
1995年	1,123,125	540,921	582,204	0.3	0.4	0.1
2000年	1,120,851	540,212	580,639	△0.2	△0.1	△0.3
2005年	1,111,729	535,617	576,112	△0.8	△0.9	△0.8
2010年	1,093,247	526,605	566,642	△1.7	△1.7	△1.6
2015年	1,066,328	515,147	551,181	△2.5	△2.2	△2.7
2020年	1,034,814	502,637	532,177	△3.0	△2.4	△3.4

資料：総務省「国勢調査」

#### ● 生産年齢人口(15歳～64歳)の減少(富山県)

2020(令和2)年の人口を年齢3区分別の割合で見ると、15歳未満人口は11.2%と過去最低(116,346人、全国40位)、15歳～64歳人口は56.2%(581,617人、全国27位)、65歳以上人口は32.6%と過去最高(336,851人、全国15位)となっています。

富山県の年齢3区分別人口の推移



注) H27、R2は不詳補完値により算出

資料：総務省「国勢調査」

### 全国の年齢3区分別人口の状況

順位	15歳未満人口割合		15～64歳人口割合		65歳以上人口割合	
	都道府県	%	都道府県	%	都道府県	%
1	沖縄県	16.6	東京都	66.1	秋田県	37.5
2	滋賀県	13.6	神奈川県	62.7	高知県	35.5
3	佐賀県	13.5	愛知県	61.7	山口県	34.6
4	熊本県	13.2	埼玉県	61.1	島根県	34.2
	富山県 40位	11.2	富山県 27位	56.2	富山県 15位	32.6
45	北海道	10.7	高知県	53.6	愛知県	25.3
46	青森県	10.5	島根県	53.6	東京都	22.7
47	秋田県	9.7	秋田県	52.8	沖縄県	22.6
全国		11.9		59.5		28.6

注) 不詳補完値により算出

資料：総務省「国勢調査」

#### ● 若い女性の転出超過の拡大(富山県)

2021(令和3)年10月1日現在(推計値)の20歳～34歳の男性の人口は68,434人、女性の人口は60,106人で女性のほうが約8,000人少なくなっています。

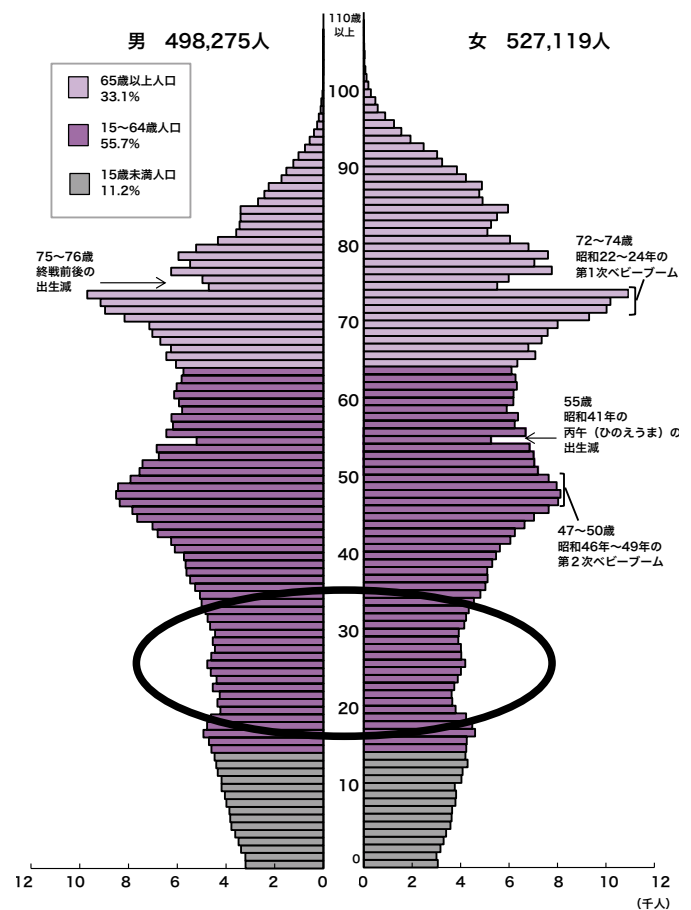
本県の年齢(5歳階級)別社会動態(転入-転出)の特徴は若年世代(15歳～34歳)の転出の超過で、特に20～24歳の女性の転出超過が顕著となっています。

これは、就職期にある若い女性が就職先として富山県を選ばないため、転入より転出が大きくなっていることが考えられます。

#### 富山県の人口ピラミッド

令和3年10月1日現在(推計値)

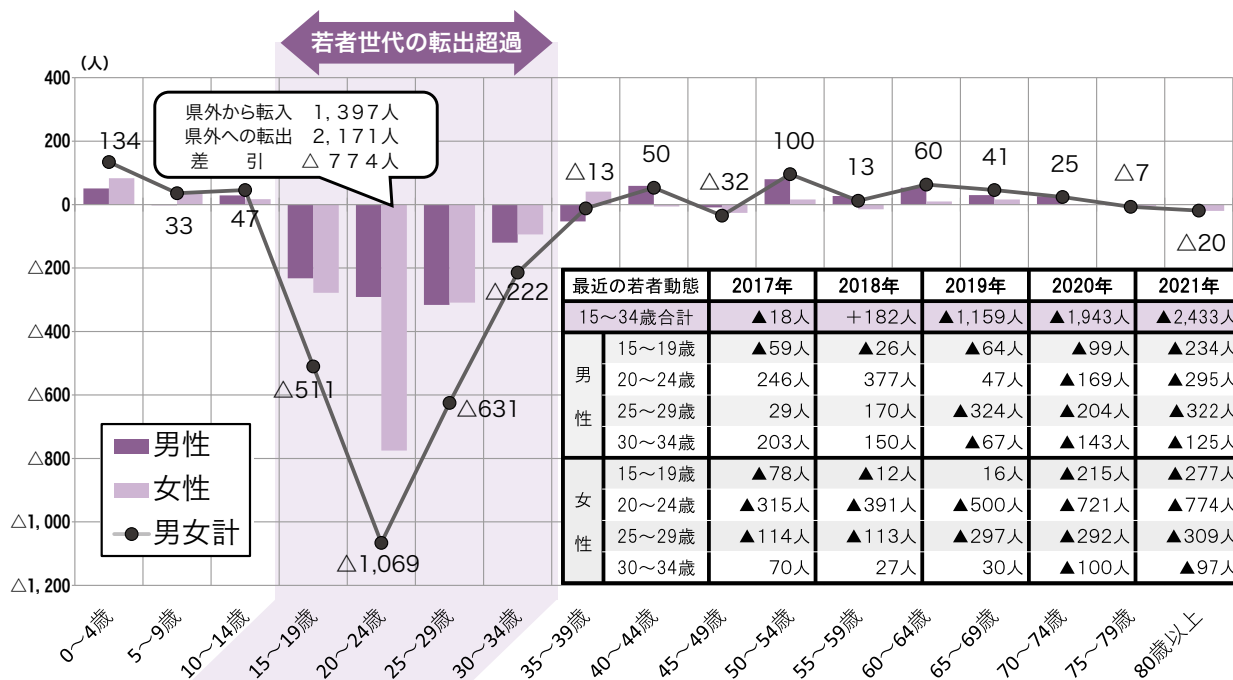
総数 1,025,394人



資料：富山県「令和3年人口移動調査」  
(令和2年10月1日～令和3年9月30日)



## ● 年齢（5歳階級）別の社会動態（転入－転出）の状況

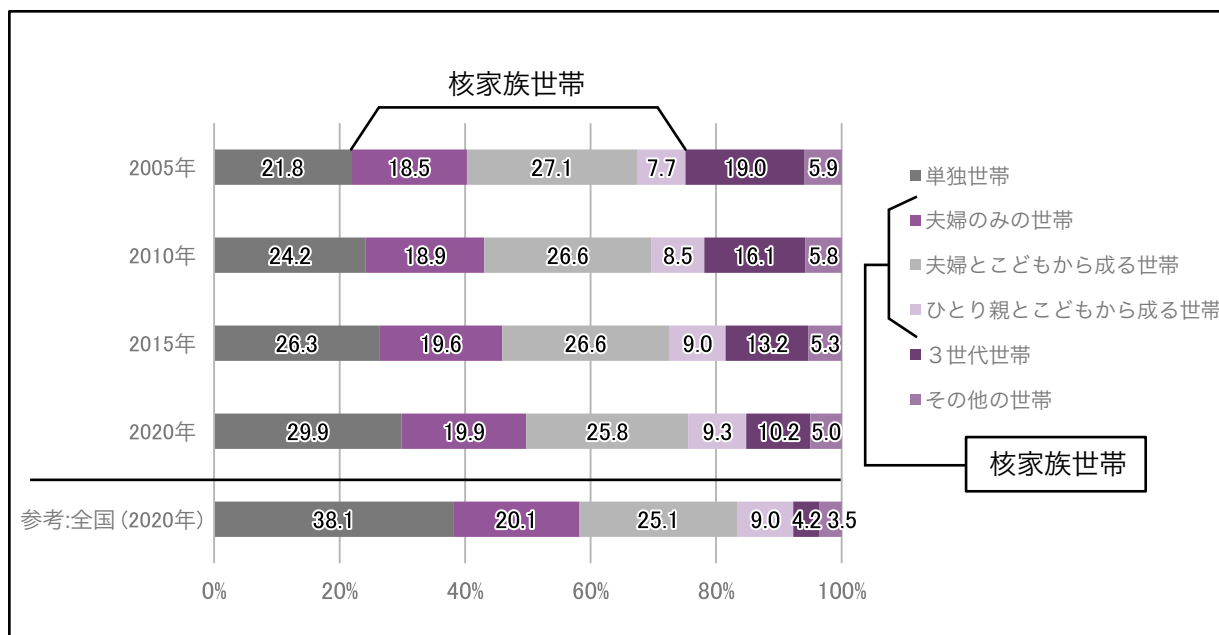


資料：富山県「令和3年人口移動調査」（令和2年10月1日～令和3年9月30日）

## (2) 家族の姿の変化と人生の多様化

### ● 一般世帯の家族類型別割合の推移（富山県・全国）

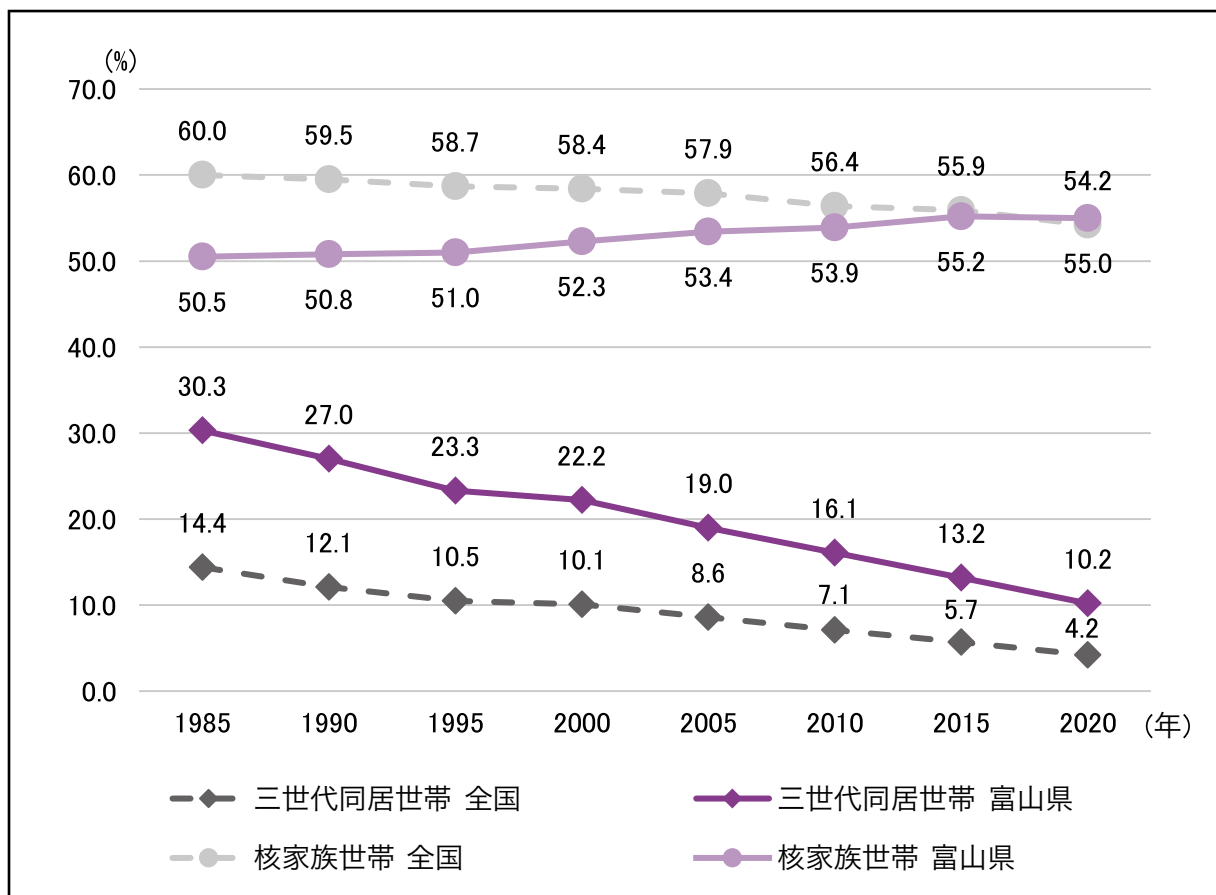
一般世帯を家族類型別にみると、「単独世帯」（一人暮らし世帯）が全体の29.9%と最も多く、次いで「夫婦と子どもからなる世帯」25.8%となっています。



資料：総務省「国勢調査」

● 三世帯同居率及び核家族世帯比率の推移（富山県・全国）

三世帯同居率は全国平均を上回っているものの、年々減少しています。



資料：総務省「国勢調査」

注「三世帯世帯」の割合：1995（平成7）年までは「夫婦、子どもと両親」「夫婦、子どもとひとり親」「夫婦、子ども、親と他の親族」を合わせたもので算出、2000（平成12）年からは国勢調査の定義により算出したもの。

● 高齢者（65歳以上）の家族形態別割合の推移（富山県・全国）

単独世帯や夫婦のみの世帯の高齢者は、今後も増加すると見込まれます。

	都道府県	単独世帯	夫婦のみの世帯	子どもと同居	子どもと同居		その他の親族と同居	非親族と同居
					子ども夫婦と同居	配偶者のいない子どもと同居		
2010年	富山	10.7	27.9	56.2	33.1	23.1	5.2	0.0
	全国	16.9	37.2	42.3	17.5	24.8	3.6	0.1
2019年	富山	13.2	28.9	52.3	24.3	28.1	5.6	0.0
	全国	19.6	40.4	35.9	10.0	26.0	4.0	0.1

厚生労働省統計情報部『国民生活基礎調査』による。

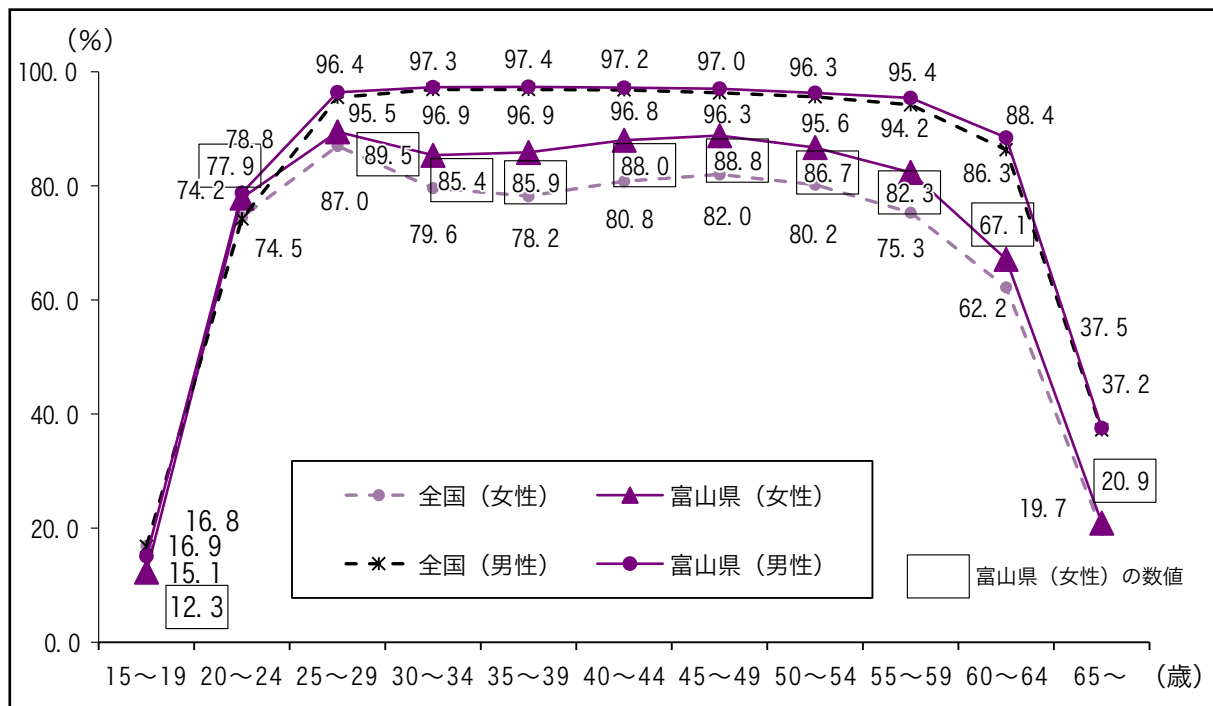
資料：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」

### 3 労働環境をめぐる状況

#### (1) 女性の労働力の状況

女性の労働力率は、結婚、出産、子育て期に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆるM字カーブの形状となりますが、本県の低下の度合いは全国値に比べて低くなっています。また、近年はM字の谷の部分は浅くなっており、M字カーブは解消に向かっていきます。

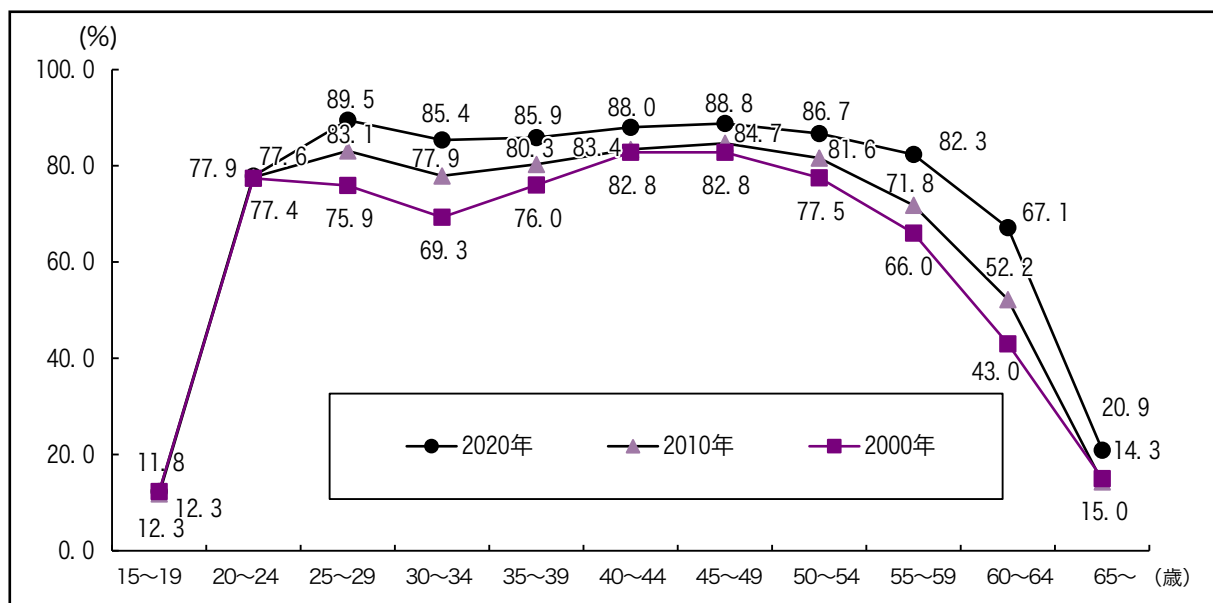
#### ● 年齢階級別労働力率（富山県・全国）



注 不詳補完値により算出

資料：総務省「令和2年国勢調査」

#### ● 女性の年齢階級別労働力率の経年変化（富山県）



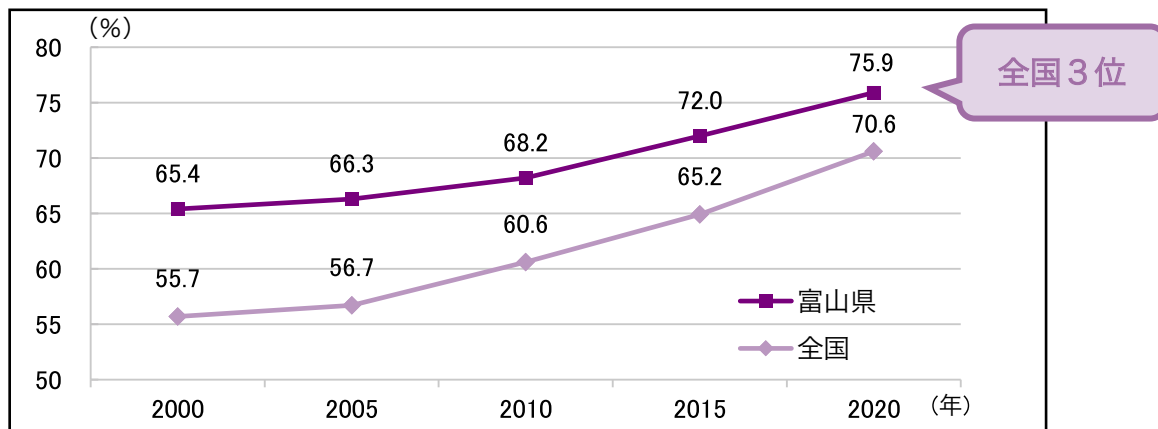
注 2020年は不詳補完値により算出

資料：総務省「国勢調査」

## (2) 女性の就業状況

女性の就業率、女性の平均勤続年数、女性雇用者に占める正社員の割合、共働き率はいずれも全国トップレベルにあります。

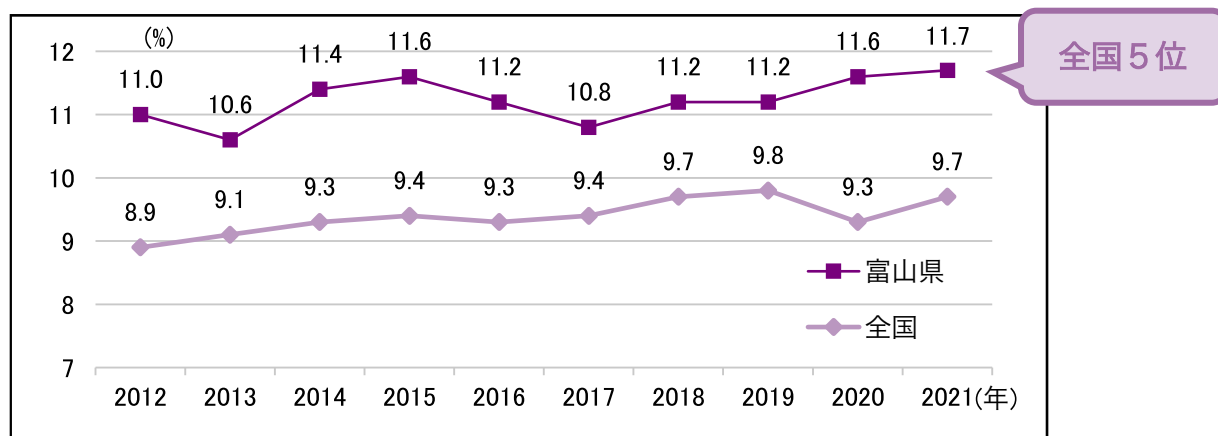
### ● 女性の就業率（15歳～64歳）（富山県・全国）



注 2015年、2020年は不詳補完値により算出

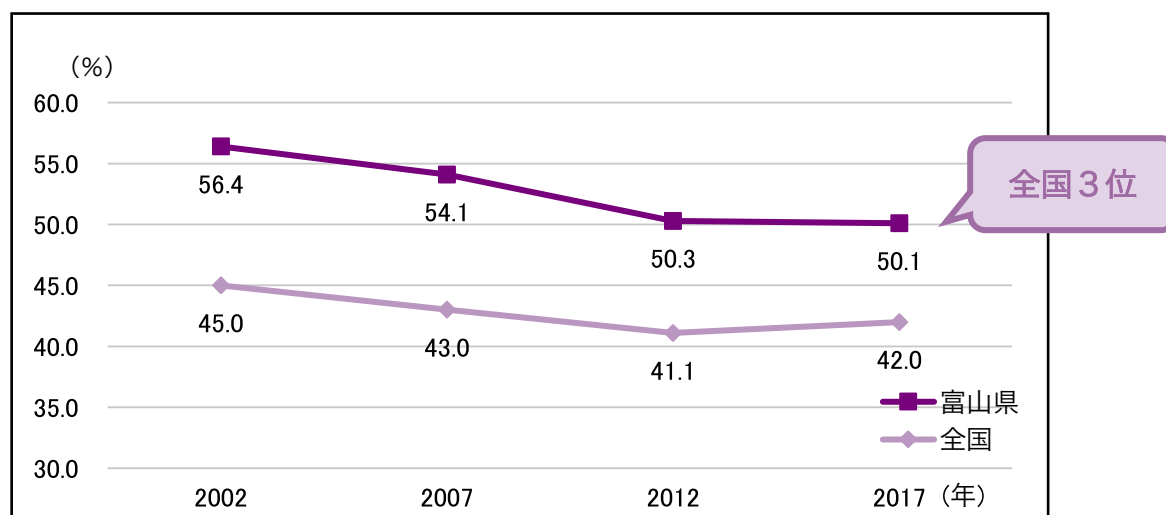
資料：総務省「国勢調査」

### ● 女性の平均勤続年数（富山県・全国）



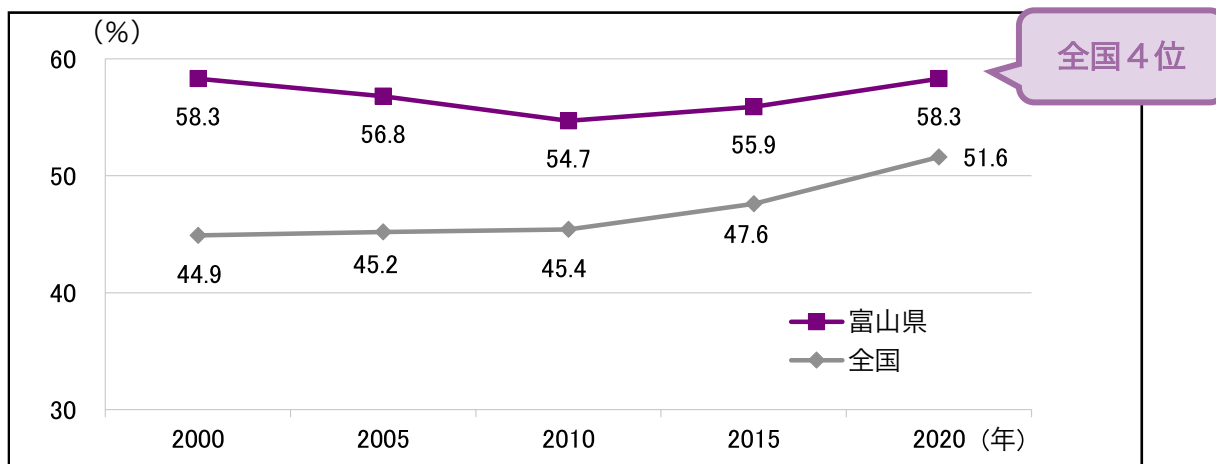
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

### ● 女性雇用者に占める正社員の割合（富山県・全国）



資料：総務省「就業構造基本調査」

● 共働き率（富山県・全国）



資料：総務省「国勢調査」

夫婦の就業・非就業者別 夫婦のいる一般世帯数(富山県)

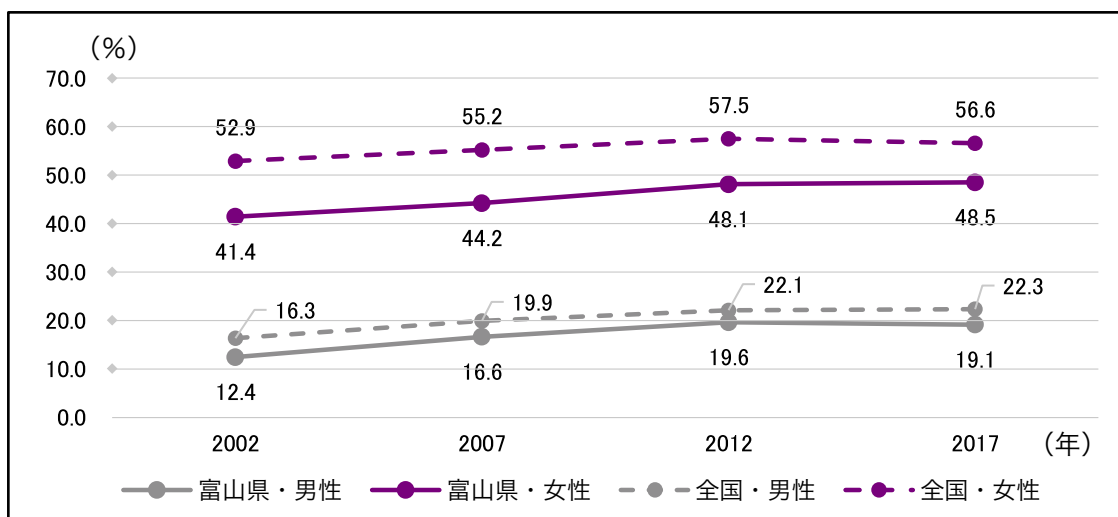
(単位：世帯、%)

		総数	夫・妻ともに就業	夫が就業、妻が非就業	夫が非就業、妻が就業	夫・妻とも非就業
2020年	夫婦のいる一般世帯	226,874	132,323	37,533	11,830	45,188
	割合 (%)	100.0	58.3	16.5	5.2	19.9
2000年	夫婦のいる一般世帯	253,309	147,668	66,043	9,132	30,466
	割合 (%)	100.0	58.3	26.1	3.6	12.0
増減	夫婦のいる一般世帯	△ 26,435	△ 15,345	△ 28,510	2,698	14,722
	(%)		0.0	△ 9.6	1.6	7.9

資料：総務省「国勢調査」注労働力状態「不詳」を除く

● 非正規就業者の割合の推移（富山県・全国）

非正規就業者の割合は増加傾向にあります。全国平均と比べると低くなっています。女性の非正規就業者は男性より29.4ポイント多くなっています。

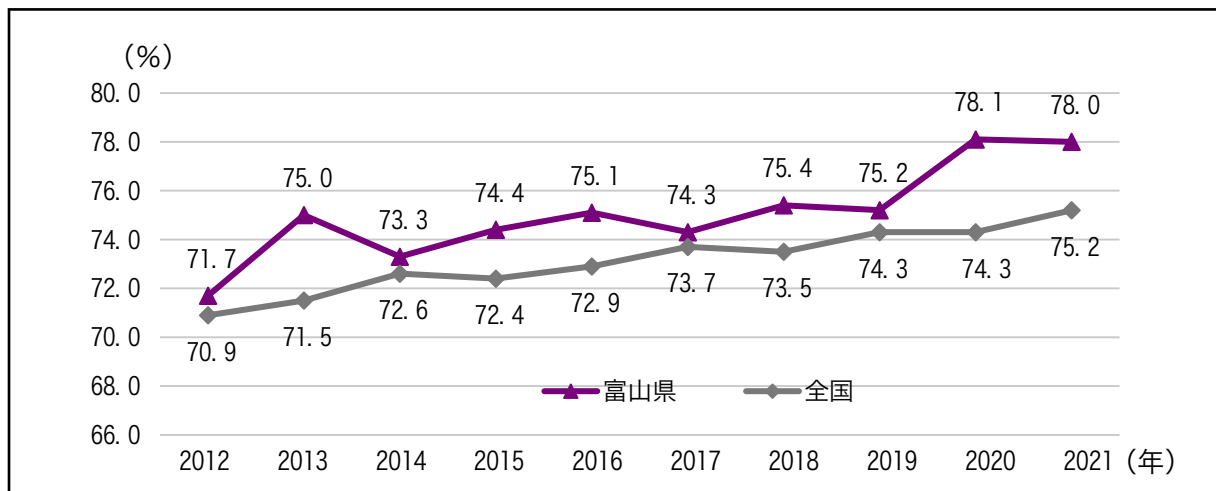


資料：総務省「就業構造基本調査」



● 男性を100とした女性の所定内給与額の推移（富山県・全国）

男女の賃金格差は、全産業で見ると小さくなってきているものの、依然として女性と男性で格差があります。

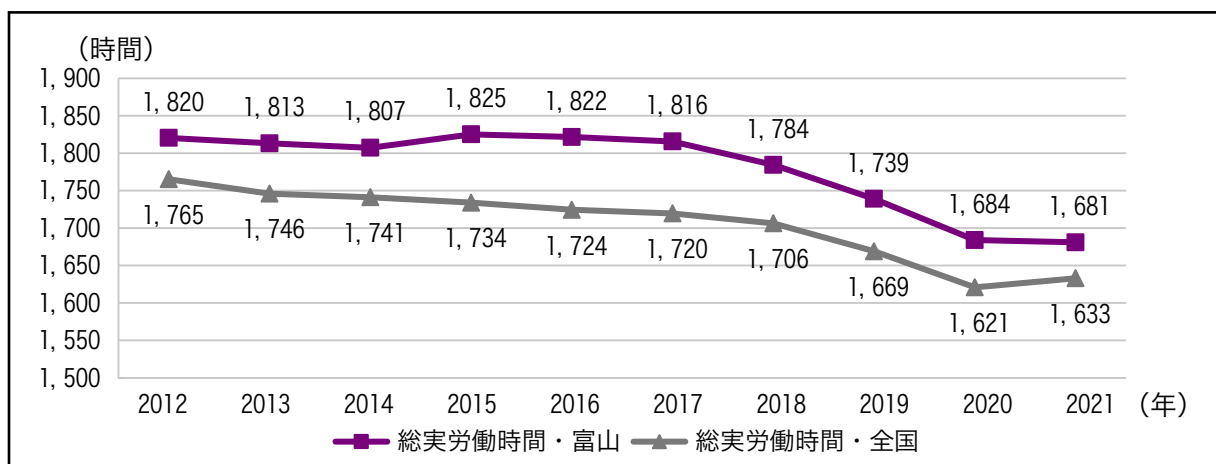


資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(3) 労働時間等をめぐる状況

● 労働者一人平均年間総実労働時間の推移（富山県・全国）

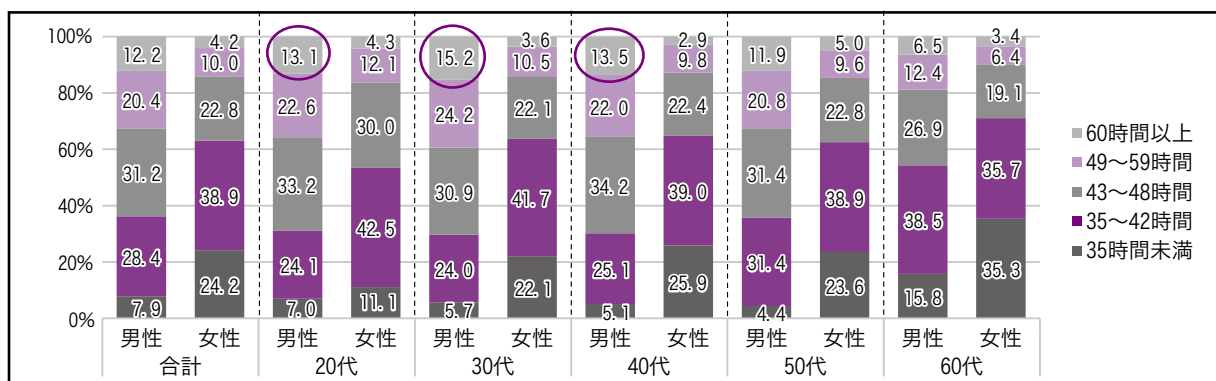
労働者一人当たりの年間総実労働時間は全国平均より長くなっていますが、近年、減少傾向にあります。



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査（従業員規模5人以上）」

● 年齢階級別1週間の就業時間（富山県）

1週間の就業時間を年代別に見ると、男性は20～40代で週60時間以上働いている人が多くなっています。



資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」

● 年次有給休暇の取得率の推移（富山県・全国）

年次有給休暇の取得率は伸びており、全国平均を上回っています。

（単位：日、％）

	富山県			全国		
	付与日数	取得日数	取得率	付与日数	取得日数	取得率
2016年	17.9	8.9	49.5	18.2	9.0	49.4
2018年	18.1	9.5	52.5	18.0	9.4	52.4
2021年	17.7	10.4	59.1	17.6	10.3	58.3

資料：（富山県）「賃金等労働条件実態調査」  
（全国）厚生労働省「就労条件総合調査」

(4) 仕事と子育て・介護の両立をめぐる状況

● 育児休業の取得状況（富山県・全国）

女性の育児休業取得率は、全国平均を上回っています。男性の育児休業取得率は、上昇傾向にあるものの、依然として全国平均を下回っています。

<女性>

（単位：％）

区分	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
富山県	96.0	96.0	92.9	94.9	96.4	98.1	98.2	98.2	99.0	98.8
全国	83.6	83.0	86.6	81.5	81.8	83.2	82.2	83.0	81.6	85.1

<男性>

（単位：％）

区分	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
富山県	0.4	1.0	1.5	3.8	5.8	2.8	3.9	3.0	8.1	8.8
全国	1.89	2.03	2.30	2.65	3.16	5.14	6.16	7.48	12.65	13.97

資料：（富山県）「賃金等労働条件実態調査」  
（全国）厚生労働省「雇用均等基本調査」

● 6歳未満の子どもを持つ夫・妻の家事関連時間（1日あたり（富山県・全国））

2021(令和3)年の6歳未満の子どもがいる夫婦の家事関連時間は、夫が1時間44分、妻が6時間15分であり、2016（平成28）年から夫と妻の時間差は縮まったものの、依然として大きな差があります。夫の家事関連時間は家事時間が10分、育児時間が27分増加しています。

※（ ）は H28の値

項目	富山県						全国		
	夫	妻	夫と妻の時間差 (夫-妻)	全国順位 (夫)	全国順位 (妻)	夫と妻の時間差 (夫-妻)	夫	妻	夫と妻の時間差 (夫-妻)
家事関連	(時間分) 1.44 (1.05)	(時間分) 6.15 (7.21)	(時間分) △4.31 (△6.16)	(位) 29 (40)	(位) 41 (18)	(時間分) △5.34 (△6.11)	(時間分) 1.54 (1.23)	(時間分) 7.28 (7.34)	(時間分) △5.74 (△6.11)
家事	0.29 (0.19)	3.12 (3.15)	△2.43 (△2.56)	21 (17)	10 (15)	△2.28 (△2.50)	0.30 (0.17)	2.58 (3.07)	△2.28 (△2.50)
介護・看護	0.00 (0.02)	0.01 (0.03)	△0.01 (△0.01)	20 (7)	27 (29)	△0.02 (△0.05)	0.01 (0.01)	0.03 (0.06)	△0.02 (△0.05)
育児	1.00 (0.33)	2.38 (3.35)	△1.38 (△3.02)	26 (38)	47 (15)	△2.49 (△2.56)	1.05 (0.49)	3.54 (3.45)	△2.49 (△2.56)
買い物	0.15 (0.11)	0.24 (0.28)	△0.09 (△0.17)	31 (45)	43 (43)	△0.15 (△0.20)	0.18 (0.16)	0.33 (0.36)	△0.15 (△0.20)

資料：総務省「令和3年社会生活基本調査」

● 共働きか否か別生活時間（1日あたり）（富山県・全国）

こどもがいる世帯のうち、共働き世帯及び夫が有業で妻が無業の世帯について、夫と妻の生活時間をみると、共働き世帯の夫は、1次活動<sup>※1</sup>が10時間35分、2次活動<sup>※2</sup>が8時間47分、3次活動<sup>※3</sup>は4時間38分で、夫が有業で妻が無業の世帯の夫に比べ、1次活動は33分短く、2次活動は58分長く、3次活動は25分短くなっています。

共働き世帯の妻は1次活動が10時間15分、2次活動が9時間54分、3次活動は3時間50分で、共働き世帯の夫より1次活動は20分短く、2次活動は1時間7分長く、3次活動は48分短くなっています。

※1：睡眠、食事など生理的に必要な活動

※2：仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動

※3：1次活動、2次活動以外で各人が自由に使える時間における活動

(時間.分)

	共働き世帯							夫が有業で妻が無業の世帯						
	1次活動	2次活動	仕事等※		家事関連	うち育児	3次活動	1次活動	2次活動	仕事等※		家事関連	うち育児	3次活動
			仕事等※	家事関連						仕事等※	家事関連			
2021年	富山県	夫	10.35	8.47	7.51	0.56	0.15	4.38	11.08	7.49	6.51	0.58	0.22	5.03
		妻	10.15	9.54	5.44	4.09	0.41	3.50	10.18	8.26	0.11	8.15	1.06	5.16
	全国	夫	10.21	9.05	8.06	0.59	0.19	4.33	10.28	8.45	7.42	1.02	0.25	4.47
		妻	10.20	9.35	4.40	4.56	1.01	4.05	10.38	7.44	0.04	7.40	1.53	5.39
2016年	富山県	夫	10.11	8.45	8.07	0.38	0.10	5.04	10.31	8.43	7.49	0.54	0.26	4.46
		妻	9.59	10.03	5.46	4.18	0.36	3.57	10.10	7.57	0.05	7.52	2.23	5.52
	全国	夫	10.01	9.14	8.32	0.43	0.14	4.45	10.07	9.07	8.17	0.49	0.20	4.46
		妻	9.59	9.40	4.50	4.51	0.53	4.20	10.17	8.00	0.06	7.55	2.20	5.42
増減	富山県	夫	0.24	0.02	△ 0.16	0.18	0.05	△ 0.26	0.37	△ 0.54	△ 0.58	0.04	△ 0.04	0.17
		妻	0.16	△ 0.09	△ 0.02	△ 0.09	0.05	△ 0.07	0.08	0.29	0.06	0.23	△ 1.17	△ 0.36
	全国	夫	0.20	△ 0.09	△ 0.26	0.16	0.05	△ 0.12	0.21	△ 0.22	△ 0.35	0.13	0.05	0.01
		妻	0.21	△ 0.05	△ 0.10	0.05	0.08	△ 0.15	0.21	△ 0.16	△ 0.02	△ 0.15	△ 0.27	△ 0.03

※「仕事等」とは「通勤・通学」、「仕事」及び「学業」をいう。

資料：総務省「令和3年社会生活基本調査」

# 4 女性の活躍に関する状況

## (1) ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2022年の状況

日本は、146か国中116位となっており、政治・経済分野の値が低い状況です。

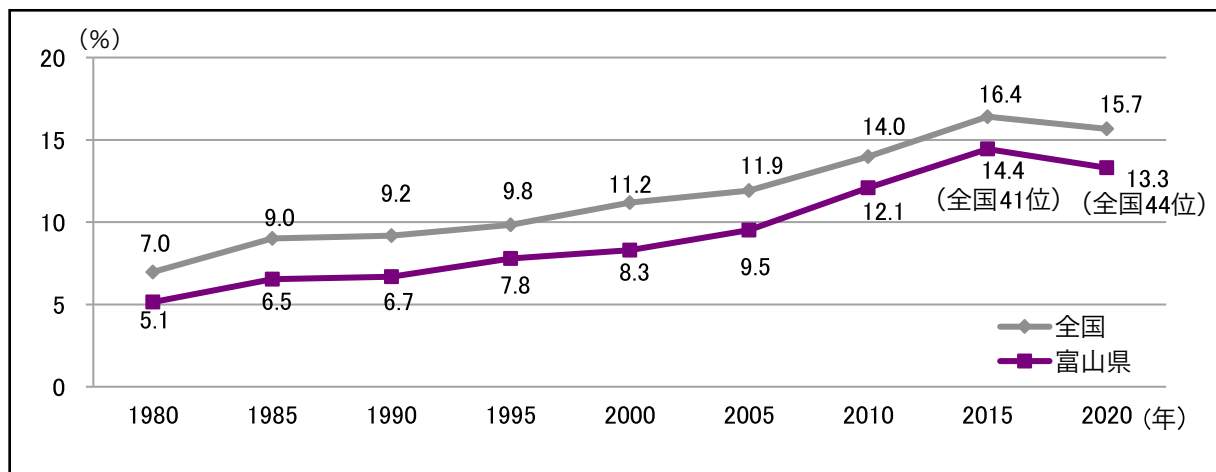
順位	国名	GGI値	分野ごとの順位 (日本)	
1	アイスランド	0.908	経済	121位 (GGI値: 0.564)
2	フィンランド	0.860	政治	139位 (GGI値: 0.061)
3	ノルウェー	0.845	健康	63位 (GGI値: 0.973)
4	ニュージーランド	0.841	教育	1位 (GGI値: 1.000)
5	スウェーデン	0.822	GGIは、以下のデータから算出 経済:労働参加率の男女比、同一労働における賃金の男女格差、 推定勤労所得の男女比、管理的職業従事者の男女比、 専門・技術者の男女比 政治:国会議員の男女比、閣僚の男女比、 最近50年における行政府の長の在任年数の男女比 健康:出生児性比、健康寿命の男女比 教育:識字率の男女比、初等・中等・高等教育就学率の男女比	
115	ブルキナファソ	0.659		
116	日本	0.650		
117	モルディブ	0.648		

資料: 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2022)」

## (2) 経済分野における女性の活躍の状況

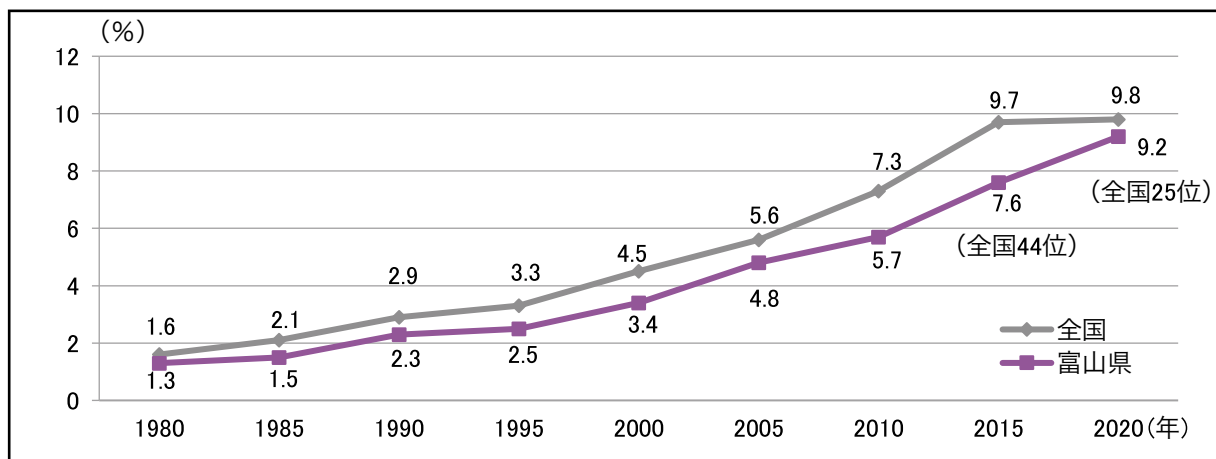
女性の就業率や女性雇用者に占める正社員の割合は高い一方で、民間事業所を含めた管理職に就く女性の割合は、依然低い水準にあります。

### ● 管理的職業従事者 (役員等含む) に占める女性の割合の推移 (富山県・全国)



資料: 総務省「国勢調査」

● 管理的職業従事者（雇用者のみ）に占める女性の割合の推移（富山県・全国）

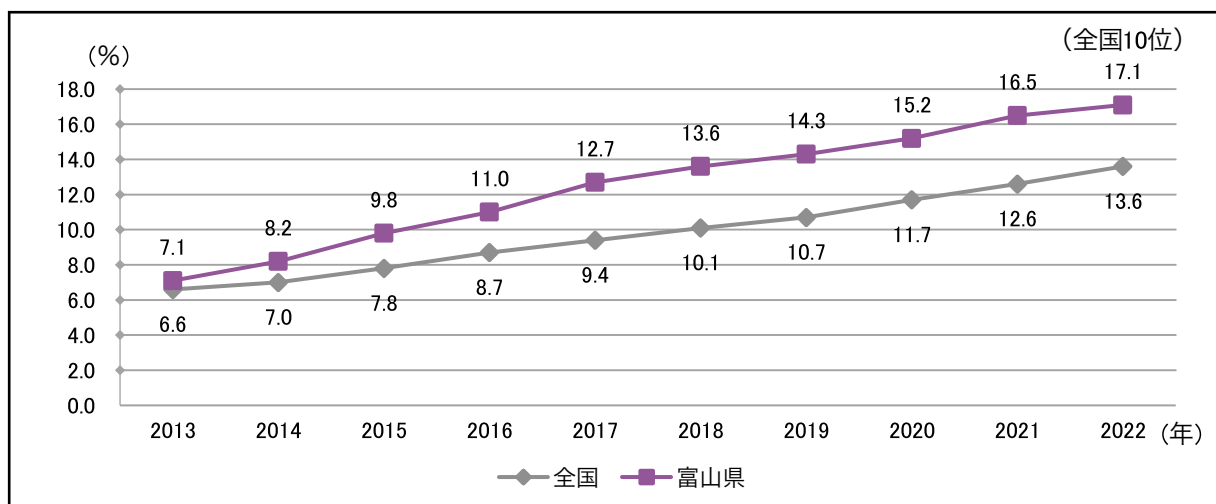


資料：総務省「国勢調査」

(3) 政策・方針決定過程における女性の参画の状況

行政における政策・方針決定過程への女性の参画状況については、全国平均を上回っていますが、政治への女性の参画状況は全国平均を下回っています。

● 県庁の管理職に占める女性の割合（富山県・全国）



注：知事部局における課長級以上の役職者（公立病院の医師・看護師等を除く）

（各年4月1日現在）

● 小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校の校長に占める女性の割合（富山県）

（富山県）

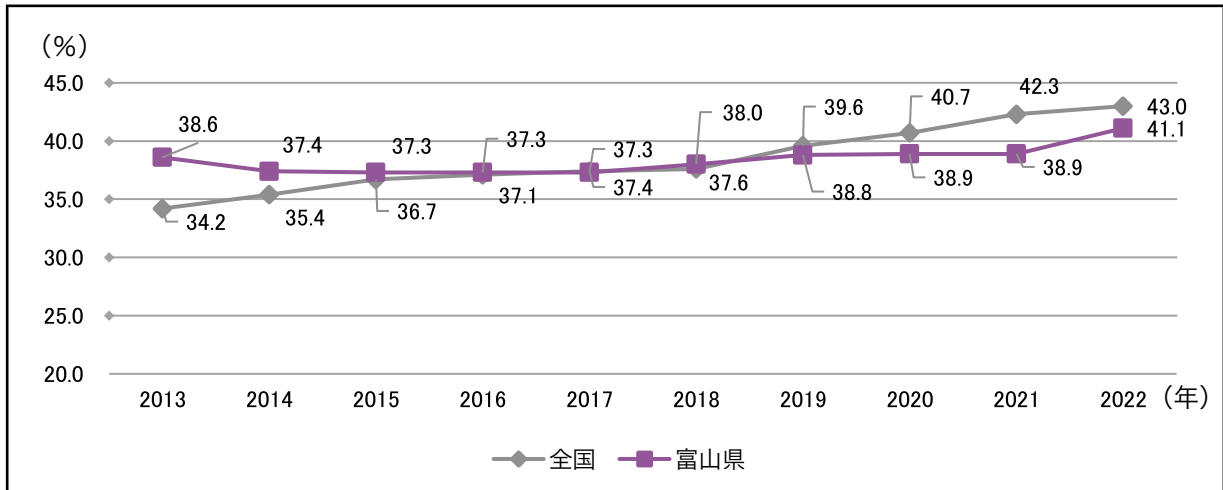
	小学校	中学校	義務教育学校	高等学校	特別支援学校	計
2017年	25.0%	8.9%	—	7.3%	76.9%	20.9%
2022年	37.9%	12.3%	33.3%	10.8%	69.2%	29.7% (全国4位)

注：公立のみ

（各年5月1日現在）



● 審議会等における女性委員の割合（富山県・全国）



資料：（富山県）女性活躍推進課調べ（～2020年6月1日現在、2021年～4月1日現在）  
 ※2014年調査から対象となる機関を一部変更。  
 （全国）内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」（各年9月30日現在）

● 政治への女性の参画の状況（富山県・全国）

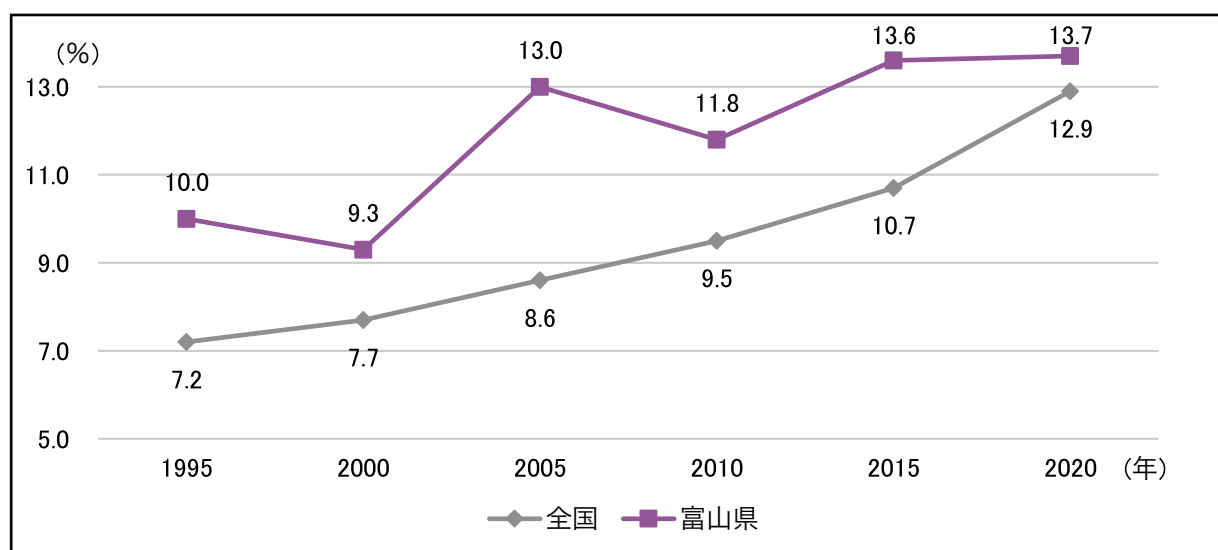
		議員総数	女性議員数	女性議員の割合	全国平均
2017年	県	40人	3人	7.5%	10.1%
	市	208人	20人	9.6%	14.9%
	町村	57人	3人	5.3%	9.9%
2021年	県	38人	4人	10.5% (全国23位)	11.8%
	市	204人	22人	10.8% (全国41位)	17.5%
	町村	57人	4人	7% (全国44位)	11.7%

資料：総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」（各年12月31日現在）

#### (4) 理工系分野における女性の活躍の状況

##### ● 専門的・技術的職業従事者のうち研究者及び技術者の女性割合（富山県・全国）

本県の専門的・技術的職業従事者のうち研究者及び技術者の女性割合は、2020（令和2）年には13.7%と全国4位となっています。



資料：総務省「国勢調査」

#### (5) 進路選択の状況

##### ● 男女別大学学部・短大本科の学部系統別進学状況（富山県）

女性の学部専攻分野をみると、社会科学、保健、教育で57.4%を占め、理学、工学分野では8.3%にとどまっています。

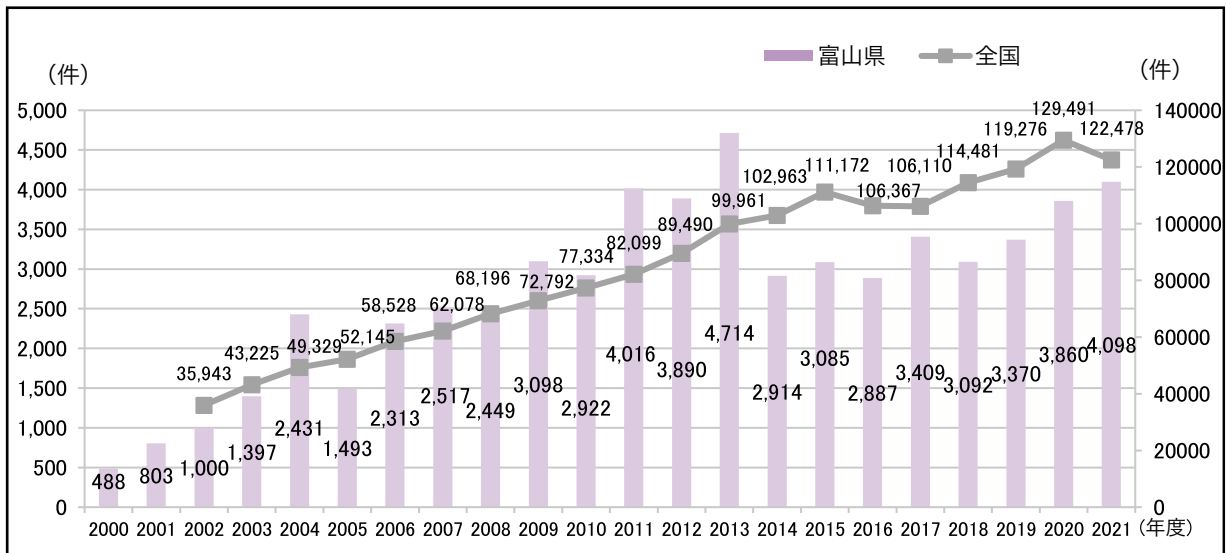
区分	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	家政	教育	その他
女性	15.3%	25.4%	2.1%	6.2%	1.9%	16.5%	7.3%	15.5%	9.8%
男性	7.3%	35.3%	6.2%	30.6%	1.8%	7.0%	0.9%	6.0%	5.0%

資料：富山県教育委員会「県内高等学校卒業生進路状況調査」（2022（令和4）年3月卒）  
注「農学」：農学、水産学、「保健」：医学、歯学、薬学、看護学、医療衛生学

# 5 女性等に対する暴力に関する状況

## ● DV相談件数の推移

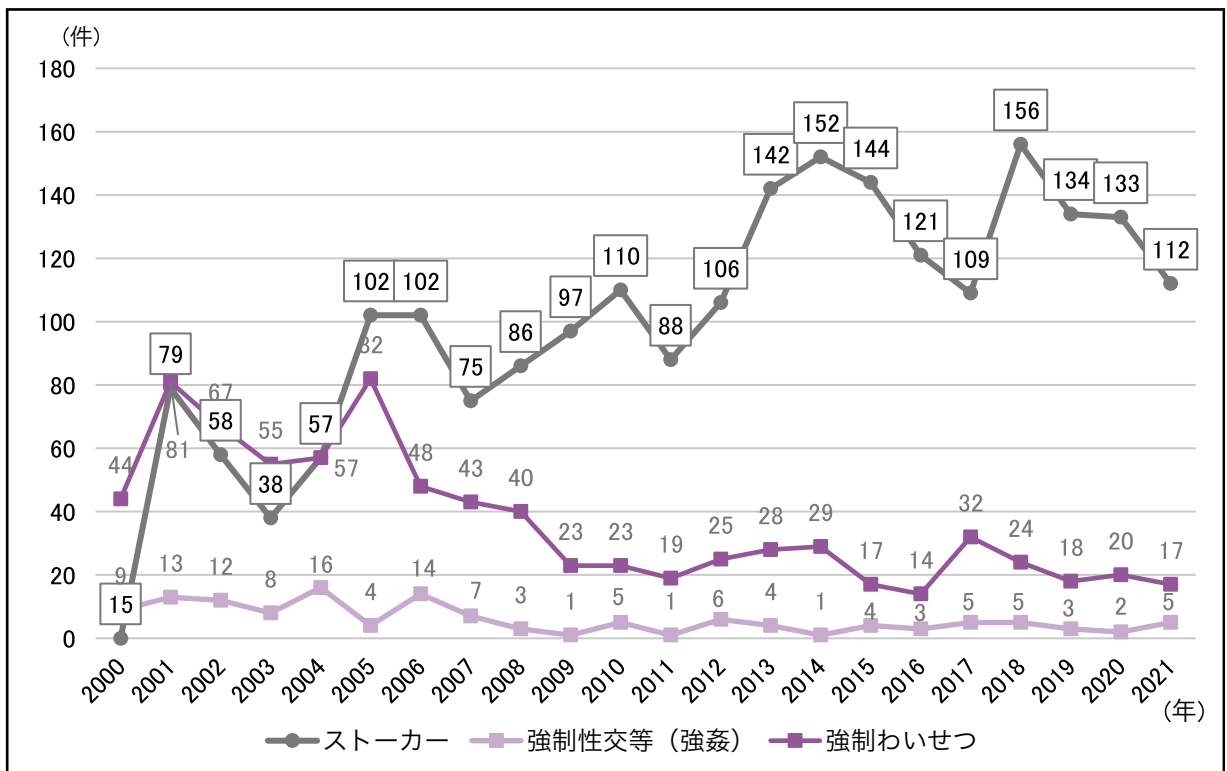
DVの相談件数は、ピーク時である2013（平成25）年度と比べると減少しているものの、近年、高い水準で推移しています。



富山県：富山県女性相談センター（配偶者暴力相談支援センター）、富山県民生センター、富山市、高岡市、南砺市（2010（平成22）年～）及び黒部市（2014（平成26）年～）の各女性相談員が受付・処理した件数  
 全 国：配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数

資料：富山県こども未来課調べ

## ● ストーカー、性犯罪の認知件数の推移（富山県）



資料：富山県警察本部調べ

注「強姦罪」は「強制性交等罪」に名称変更（2017（平成29）年～）

## 6 男女の健康をめぐる状況

### (1) 富山県の平均寿命と健康寿命<sup>※5</sup>

本県の平均寿命（2020（令和2）年）は、男性81.74歳（全国15位）、女性87.97歳（全国10位）、健康寿命（2019（令和元）年）は、男性72.71歳（全国19位）、女性76.18歳（全国10位）となっています。

#### ● 平均寿命

	(年)							
	1970年	1980年	1990年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
男性	69.18	73.27	76.14	78.03	79.07	79.71	80.61	81.74
女性	74.78	78.93	82.35	85.24	86.32	86.75	87.42	87.97

資料：厚生労働省「令和2年都道府県別生命表の概況」

#### ● 健康寿命

	(年)			
	2010年	2013年	2016年	2019年
男性	70.63	70.95	72.58	72.71
女性	74.36	74.76	75.77	76.18

#### ● 日常生活に制限のある期間の平均

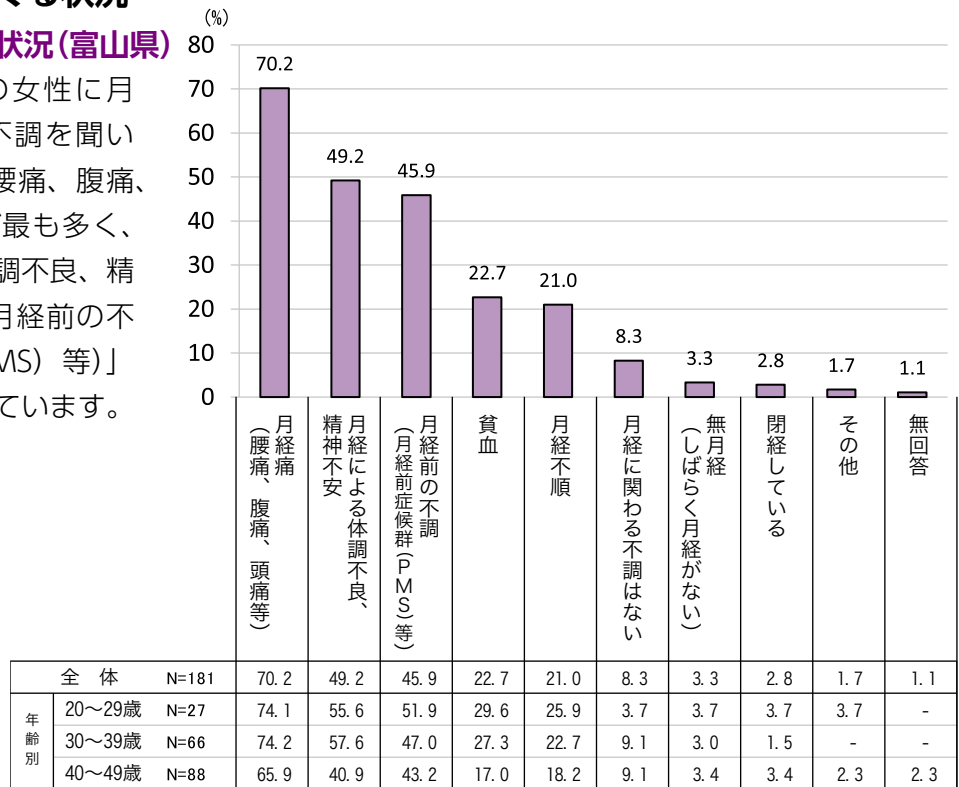
	(年)			
	2010年	2013年	2016年	2019年
男性	9.10	9.20	8.36	8.84
女性	12.41	12.31	11.65	11.65

資料：厚生労働省「健康寿命の令和元年値について」

### (2) 女性の健康をめぐる状況

#### ● 月経に関わる不調の状況(富山県)

20歳代から40歳代の女性に月経に関わる身体的な不調を聞いたところ、「月経痛（腰痛、腹痛、頭痛等）」(70.2%)が最も多く、次いで「月経による体調不良、精神不安」(49.2%)、「月経前の不調（月経前症候群(PMS)等）」(45.9%)の順となっています。



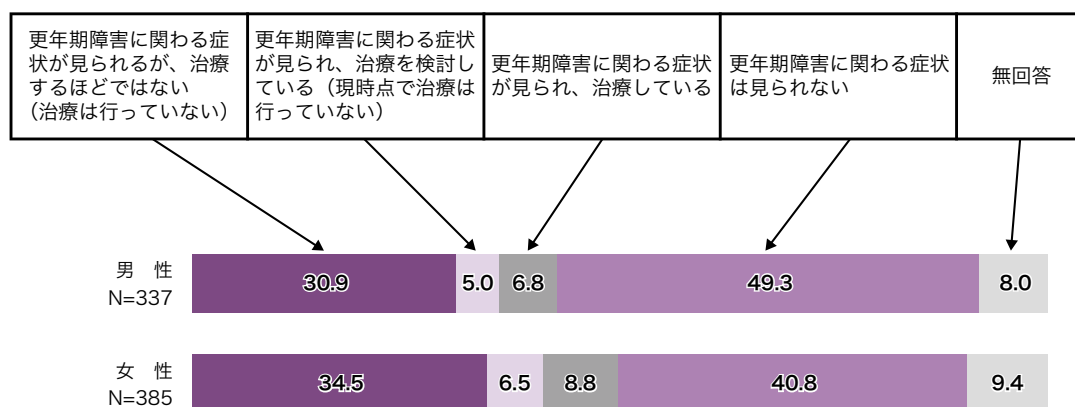
資料：令和3年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査

※5 日常生活に制限のない期間の平均

## ● 更年期障害に関する症状

40歳以上の方に肩こり、ほてり、発汗等の更年期障害に関わる症状を聞いたところ、女性の約5割が更年期障害に関わる症状が見られる（「症状が見られるが、治療するほどではない（治療は行っていない）」（34.5%）＋「症状が見られ、治療を検討している（現時点で治療は行っていない）」（6.5%）＋「症状が見られ、治療している」（8.8%））と答えています。特に、50歳代の女性では約6割が更年期障害に関わる症状が見られる（「症状が見られるが、治療するほどではない（現時点で治療は行っていない）」（53.6%）＋「症状が見られ、治療を検討している（現時点で治療は行っていない）」（4.5%）＋「症状が見られ、治療している」（8.2%））と答えています。

また、男性も約4割が更年期障害に関わる症状が見られる（「症状が見られるが、治療するほどではない（治療は行っていない）」（30.9%）＋「症状が見られ、治療を検討している（現時点で治療は行っていない）」（5.0%）＋「症状が見られ、治療している」（6.8%））と答えています。



### 【男性・年齢別】



### 【女性・年齢別】



資料：令和3年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査

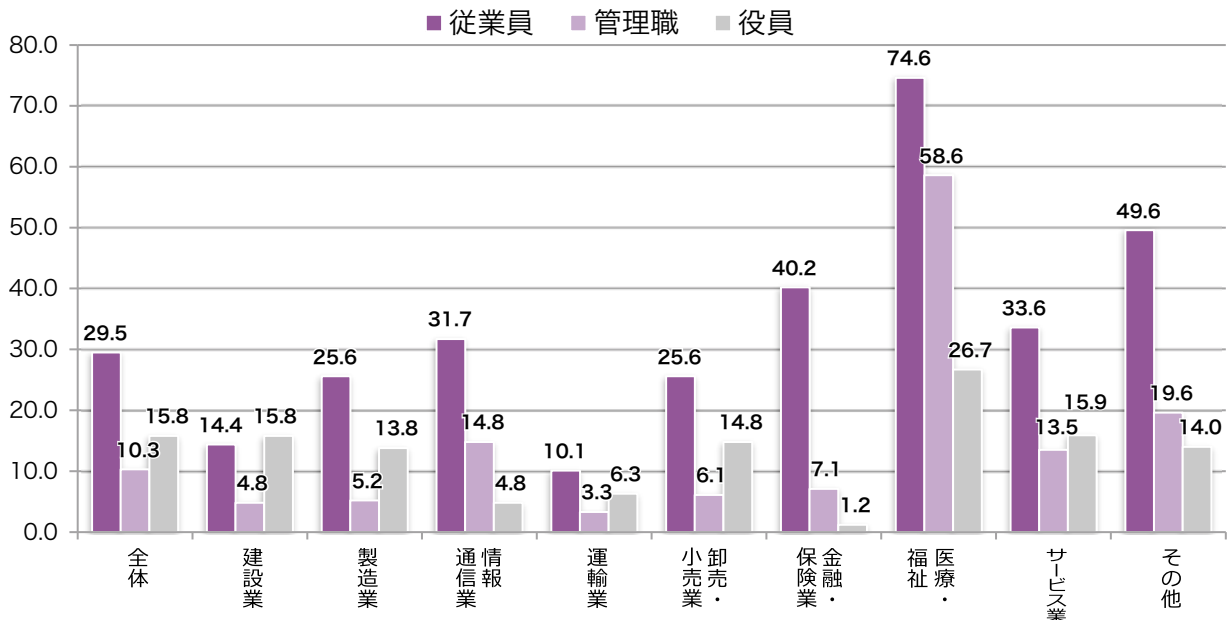
# 7 県民等の意識

## 令和3年度女性活躍推進調査結果

調査時期：2021（令和3）年7月30日～9月3日  
 調査対象：県内企業1,000社、調査対象企業の従業員3,000人  
 回収数：県内企業551社 回収率55.1%、従業員1,515人 回収率50.5%  
 調査方法：郵送およびWEB調査

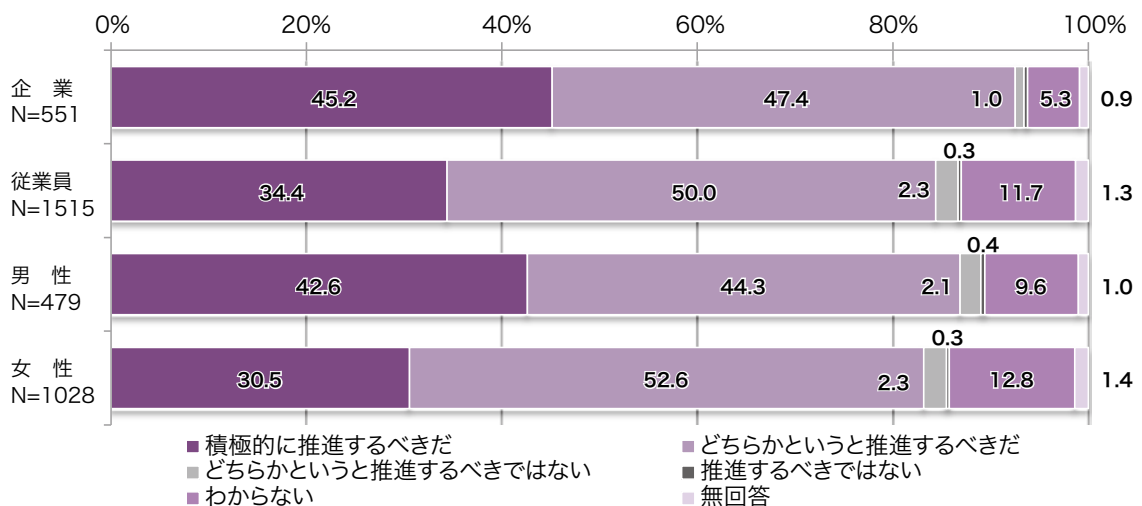
### (1) 管理職に占める女性の割合 <企業>

役員・管理職に占める女性の割合について、全体では役員15.8%、管理職10.3%となっています。業種別にみると、「医療・福祉」が役員26.7%、管理職58.6%で最も高く、次いで役員は「サービス業」（15.9%）、「建設業」（15.8%）、管理職は「その他」（19.6%）、「情報通信業」（14.8%）となっています。最も低いのは、役員は「金融・保険業」（1.2%）で、次いで「運輸業」（6.3%）、管理職は「運輸業」（3.3%）、次いで「建設業」（4.8%）となっています。



### (2) 職場での女性活躍の推進 <企業・従業員>

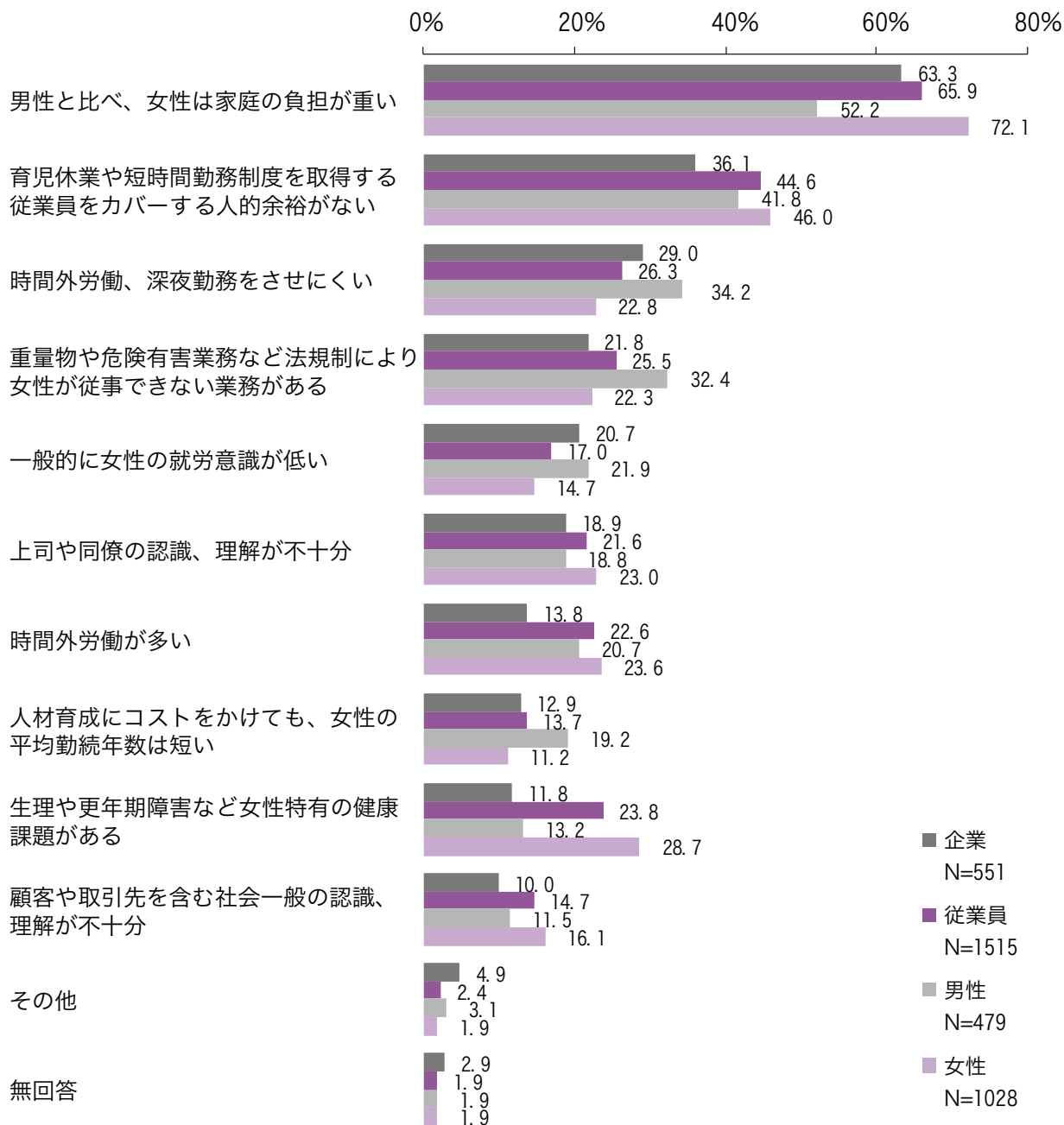
職場で女性活躍を推進することについて、「積極的に推進するべきだ」と「どちらかというと推進するべきだ」を合わせると、企業では92.6%、従業員では84.4%となっています。



### (3) 女性活躍を推進するうえでの課題について <企業・従業員>

企業、従業員とも、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」が最も多くなっています。特に、従業員の女性では、72.1%となっています。

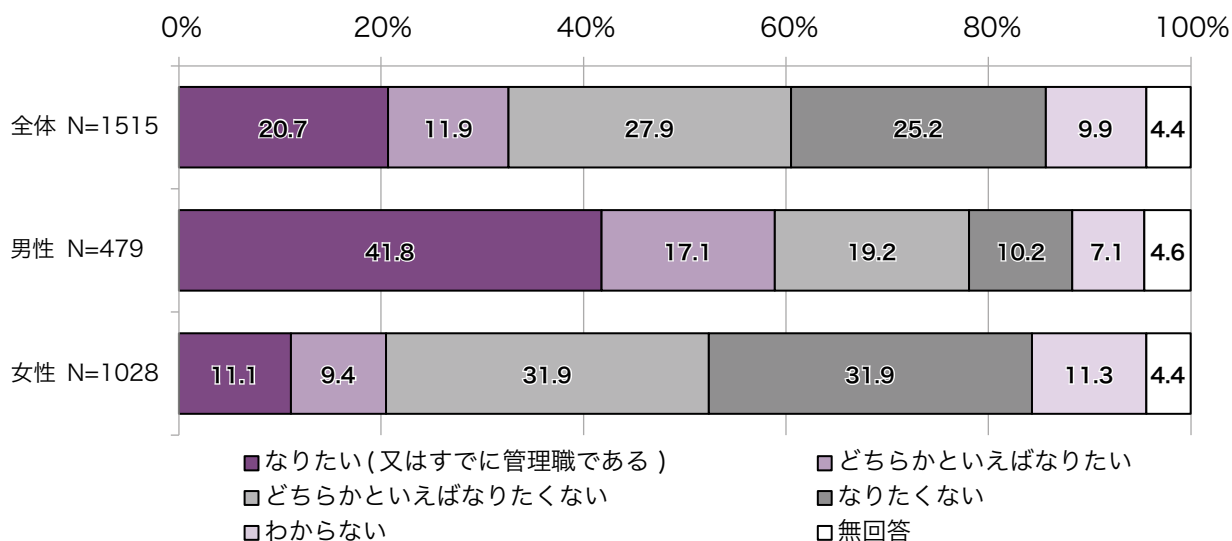
また、従業員の女性の28.7%が「生理や更年期障害など女性特有の健康課題がある」としており、企業（11.8%）や従業員の男性（13.2%）との差があります。





#### (4) 管理職登用への意欲 <従業員>

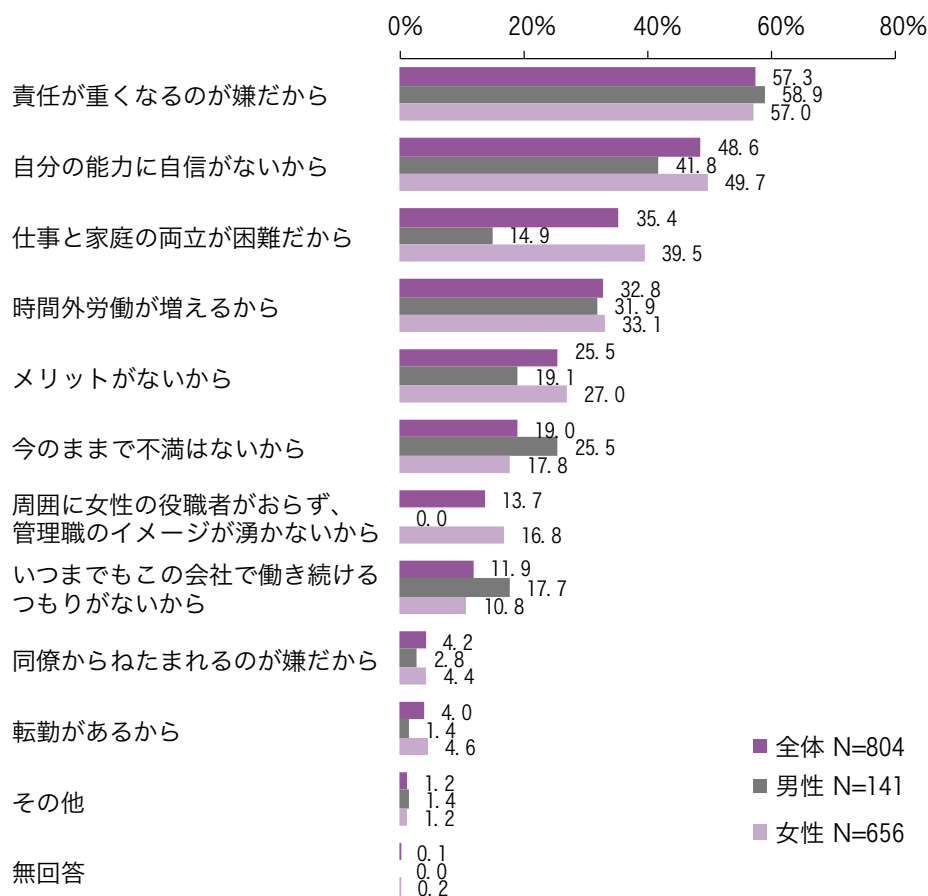
性別にみると、男性は「管理職になりたい（又はすでに管理職である）」（41.8%）と「どちらかといえばになりたい」（17.1%）の合計が58.9%となっているのに対し、女性は「管理職になりたい（又はすでに管理職である）」（11.1%）と「どちらかといえばになりたい」（9.4%）の合計が20.5%となっています。



#### (5) 管理職になりたくない理由 <従業員>

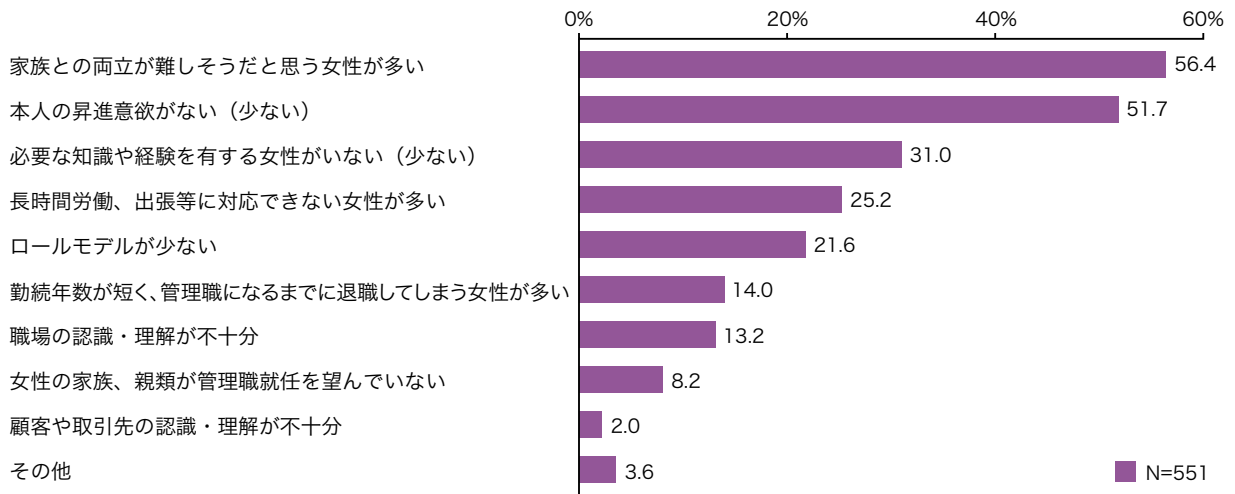
「責任が重くなるのが嫌だから」が57.3%で最も多く、次いで「自分の能力に自信がないから」（48.6%）、「仕事と家庭の両立が困難だから」（35.4%）の順となっています。

性別にみると、「自分の能力に自信がないから」は男性41.8%、女性49.7%、「仕事と家庭の両立が困難だから」男性14.9%、女性39.5%と、女性の割合が高くなっています。



## (6) 女性管理職登用への障害 <企業>

企業は「家庭との両立が難しそうだと思う女性が多い」(56.4%)が最も多く、次いで「本人の昇進意欲がない(少ない)」(51.7%)、「必要な知識や経験を有する女性が少ない(少ない)」(31.0%)となっています。

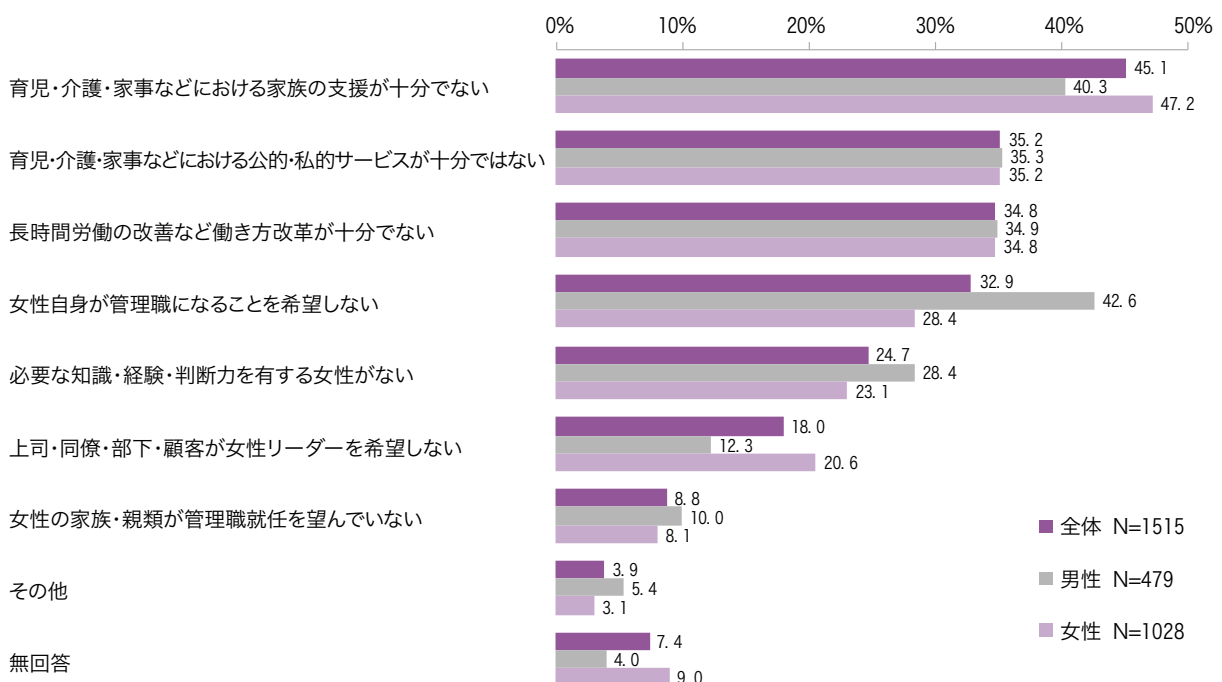


## (7) 女性管理職登用への障害 <従業員>

従業員の男性は「女性自身が管理職になることを希望しない」が42.6%で最も多く、次いで「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」(40.3%)、「育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分でない」(35.3%)の順となっています。

従業員の女性は「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」が47.2%で最も多く、「育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分でない」(35.2%)、「長時間労働の改善など働き方改革が十分でない」(34.8%)の順となっています。

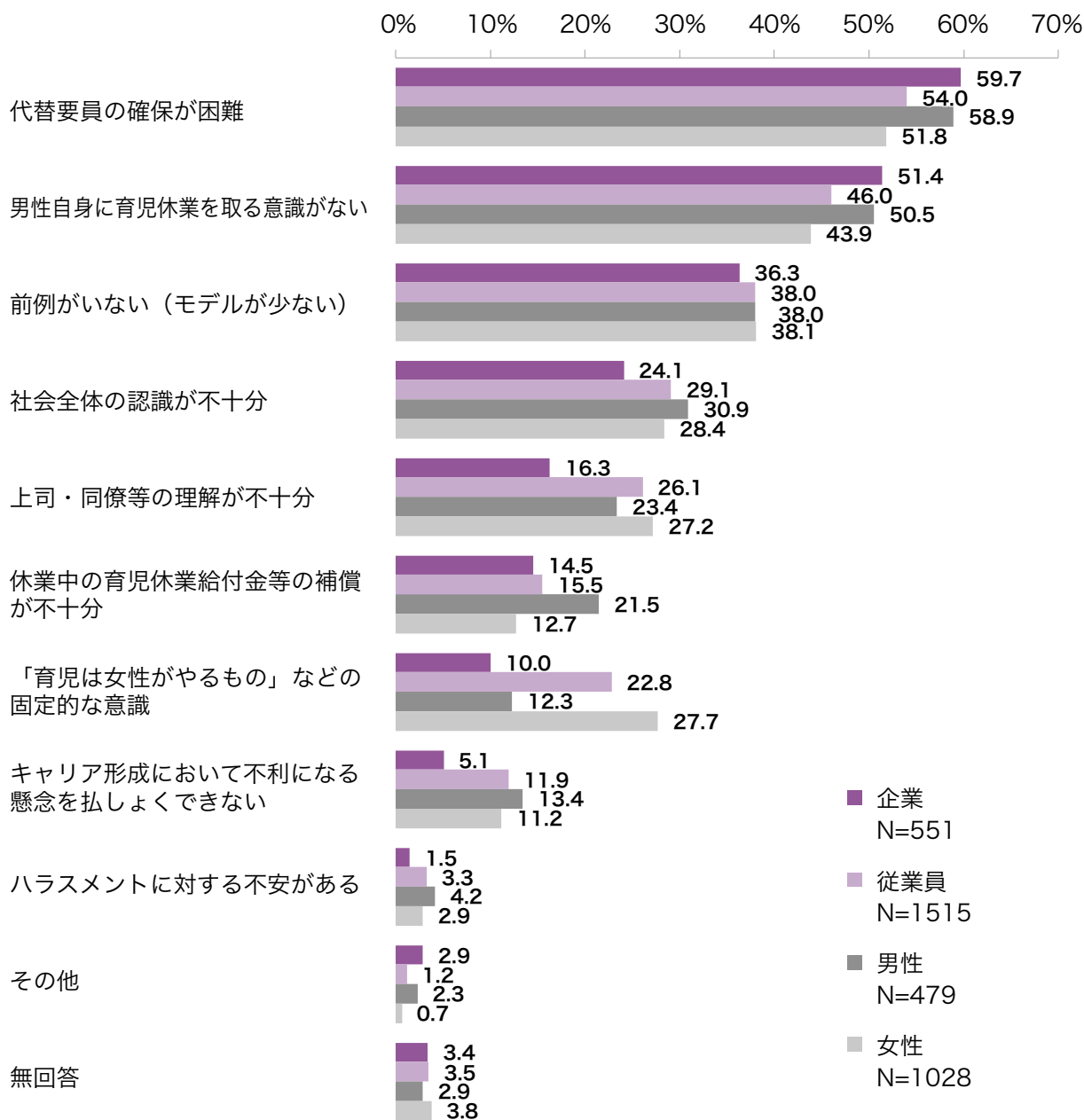
また、女性は「上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない」が20.6%のところ、男性は12.3%となっています。



## (8) 男性の育児休業取得に対する課題 <企業・従業員>

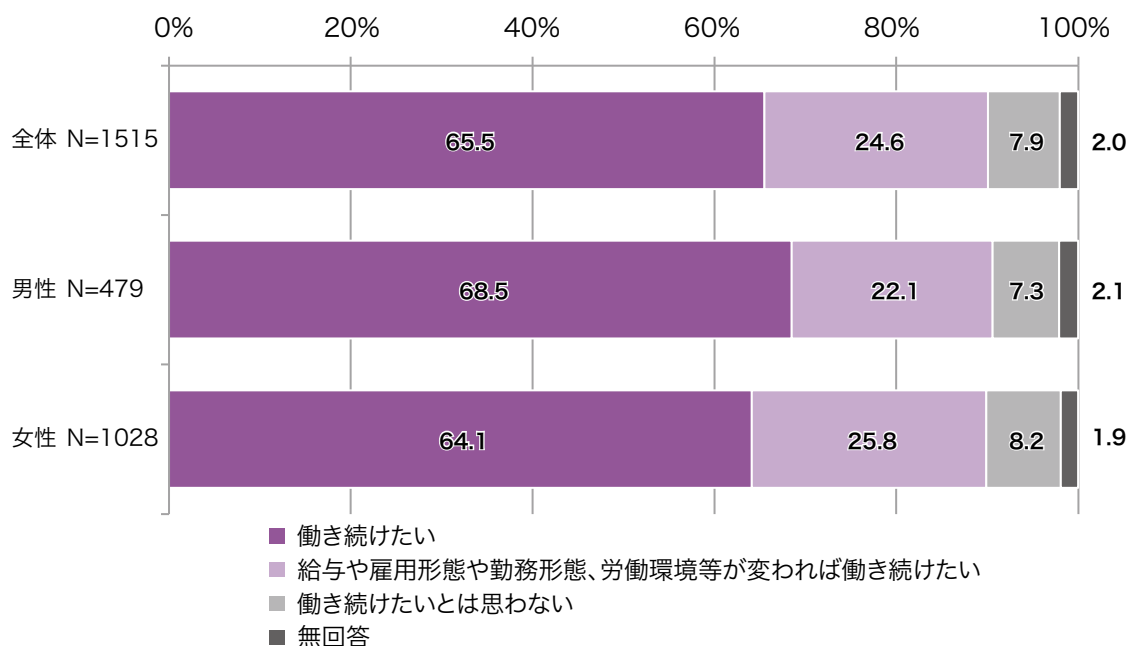
企業・従業員とも「代替要員の確保が困難」が5割を超え最も多く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」、「前例がない（モデルが少ない）」の順となっています。

また、「育児は女性がやるものなどの固定的な意識」は企業10.0%、従業員の男性12.3%のところ、従業員の女性は27.7%となっています。



## (9) 今の会社で働き続けたいと思うか <従業員>

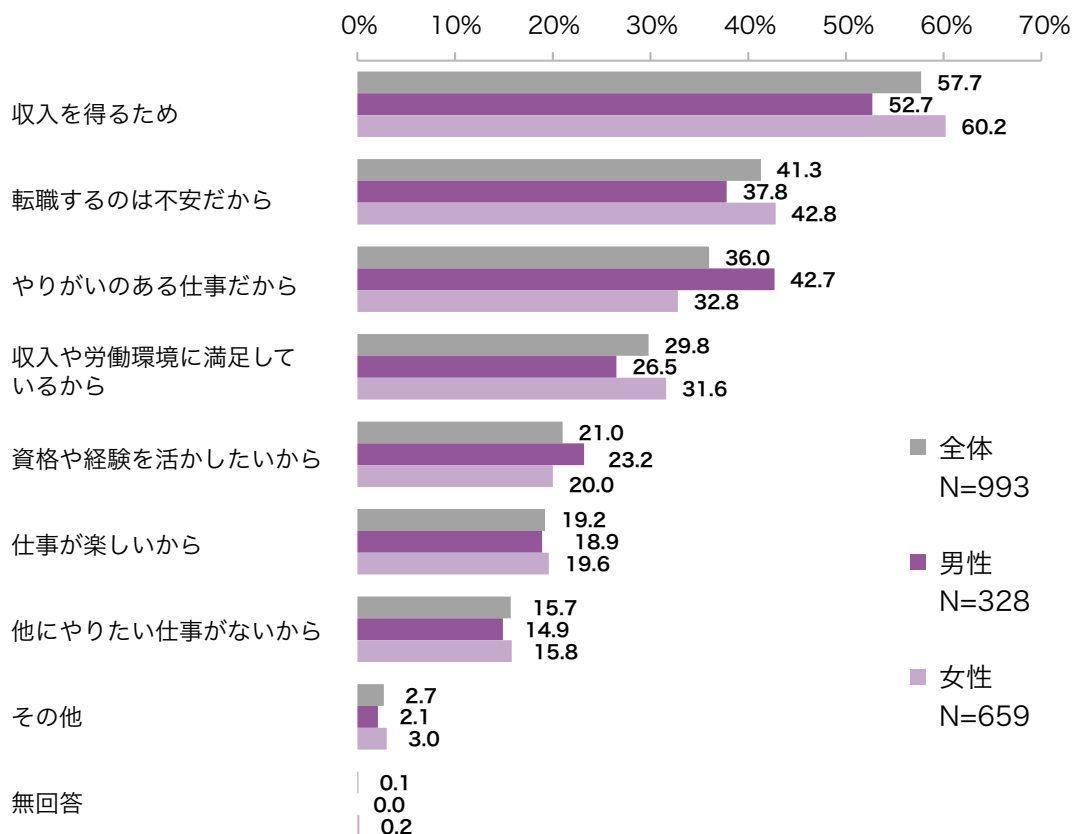
性別にみると、「働き続けたい」は男性68.5%、女性64.1%と最も多くなっています。



## (10) 働き続けたい理由 <従業員>

「収入を得るため」が57.7%と最も多く、次いで「転職するのは不安だから」(41.3%)、「やりがいのある仕事だから」(36.0%)の順となっています。

性別にみると、「収入を得るため」は男性52.7%、女性60.2%、「転職するのは不安だから」は男性37.8%、女性42.8%と、男性に比べ女性の割合が多くなっています。一方、「やりがいのある仕事だから」は男性42.7%、女性32.8%と、女性に比べ男性の割合が多くなっています。

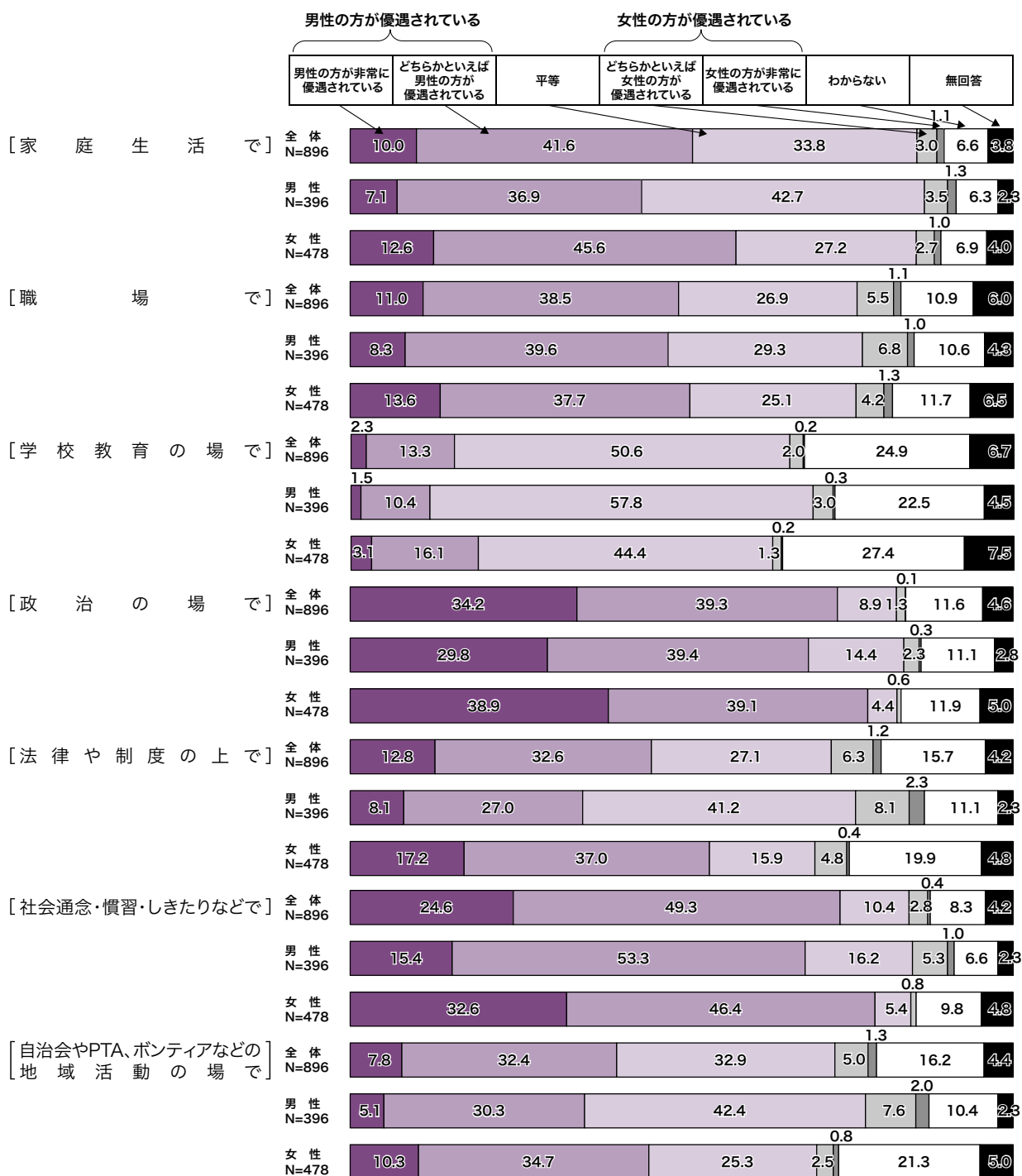


# 令和3年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査結果

調査時期：2021（令和3）年11月17日～11月30日  
 調査対象：2,500人 県内在住の満20歳以上の男女  
 回収数：896人 回収率35.8%  
 調査方法：郵送調査

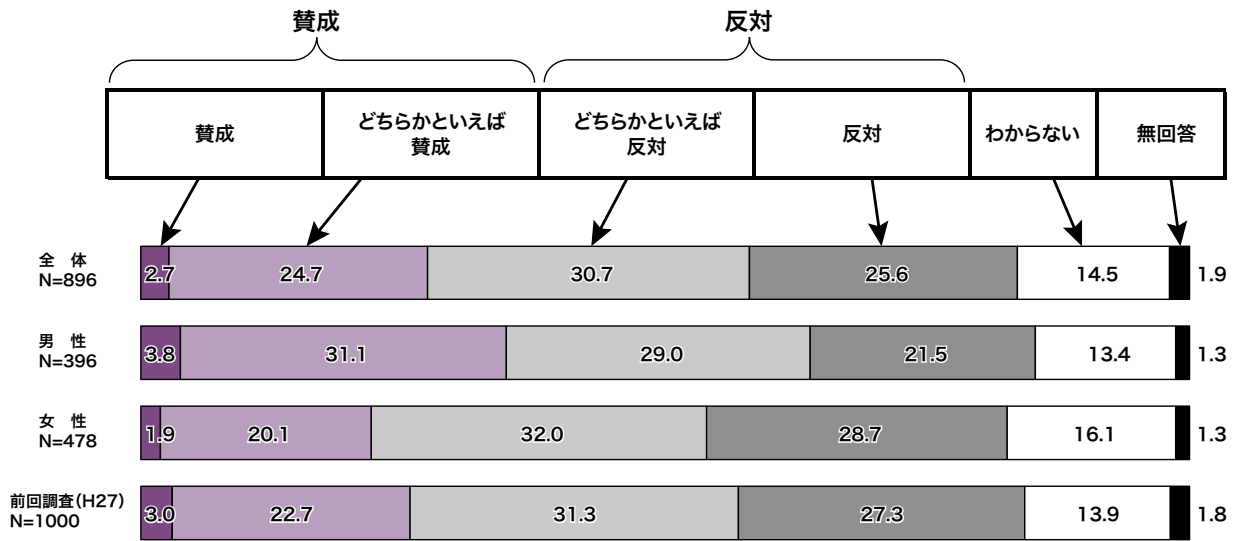
## (1) 男女の地位の平等感

男女の地位の平等感について、全体では「男性の方が優遇されている」とした人の割合は、「社会通念・慣習・しきたりなど」（73.9%）が最も高く、次いで「政治の場」（73.5%）、「家庭生活」（51.6%）、「職場」（49.5%）の順となっています。

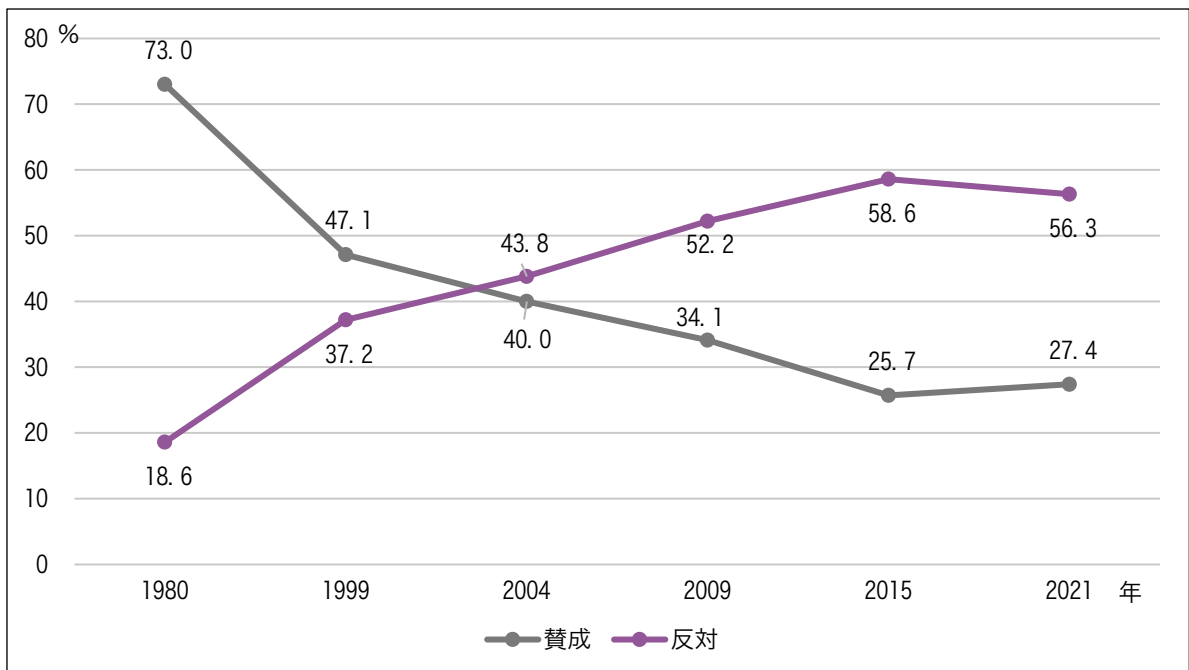


## (2) 性別による固定的役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、全体で「賛成」とする人の割合が27.4%、「反対」とする人の割合が56.3%と、「反対」が「賛成」を28.9ポイント上回っています。



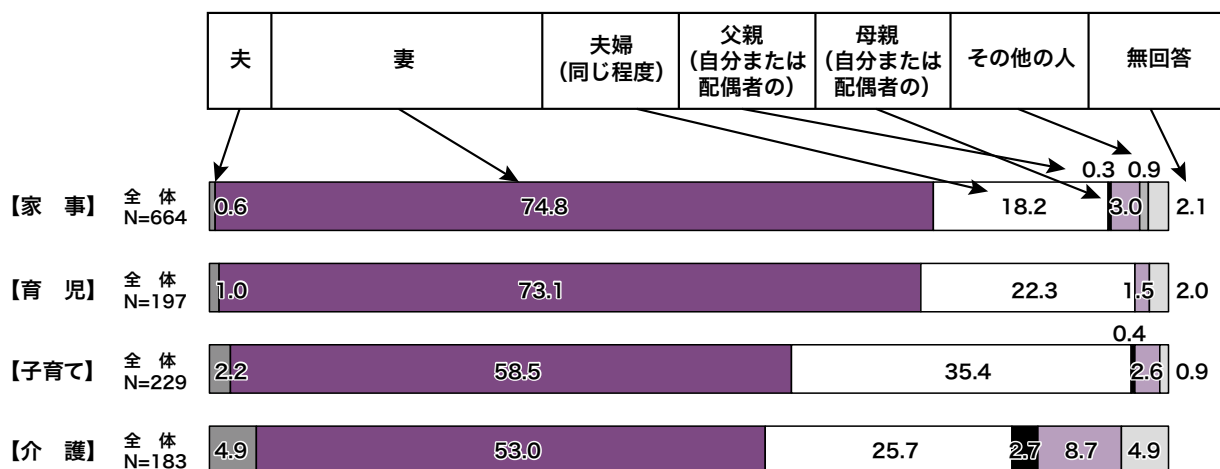
### ◆「賛成」（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」と「反対」（「反対」＋「どちらかといえば反対」）と答えた人の割合の推移



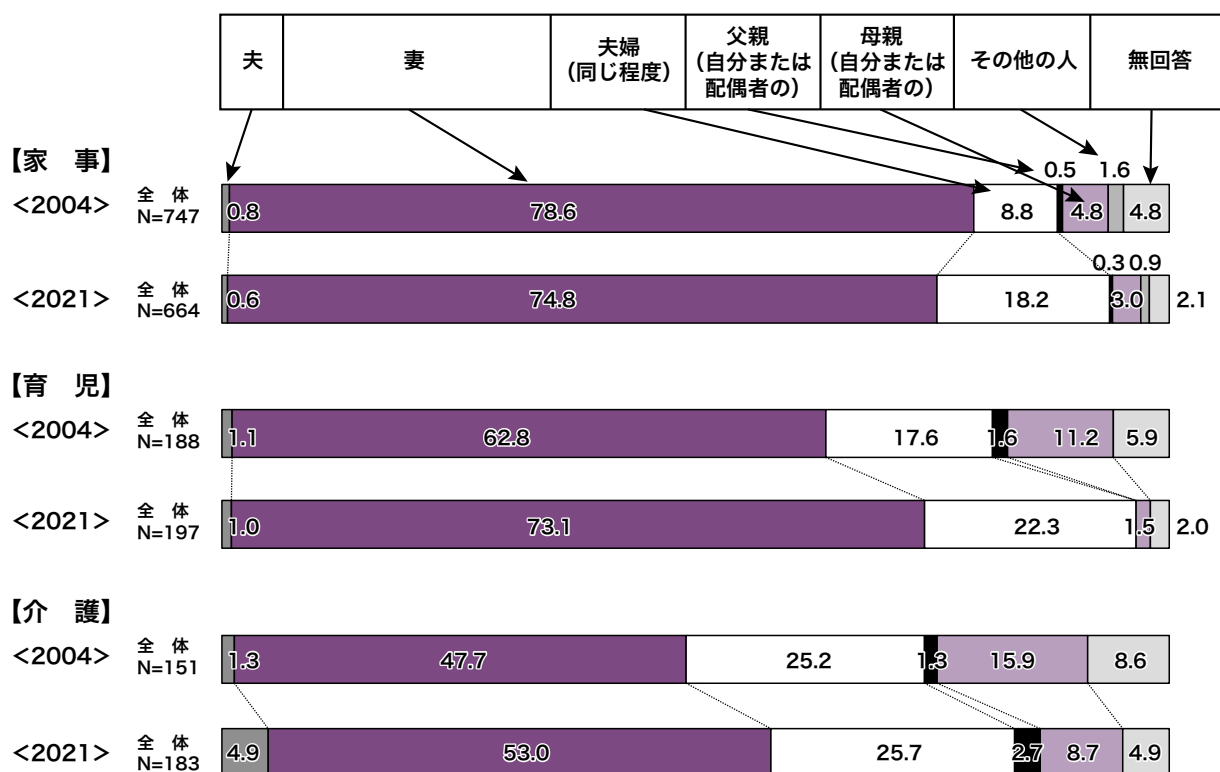
参照：富山県婦人の意識と生活（昭和55年10月）  
 平成11年度富山県男女協同社会に関する意識調査  
 平成16年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査  
 平成21年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査  
 平成27年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査

### (3) 家庭での役割分担の状況

家庭における家事等の役割分担については、「夫婦〔同じ程度〕」が、「炊事、洗濯、掃除などの家事」(18.2%)、「育児(乳幼児の世話)」(22.3%)、「子育て(7～18歳未満のこどもの世話)」(35.4%)、「お年寄りの介護」(25.7%) となっています。家事・育児の約7割は妻が主に担っています。



#### ◆ 「家庭での役割分担の状況」の2004(平成16)年度と2021(令和3)年度の比較

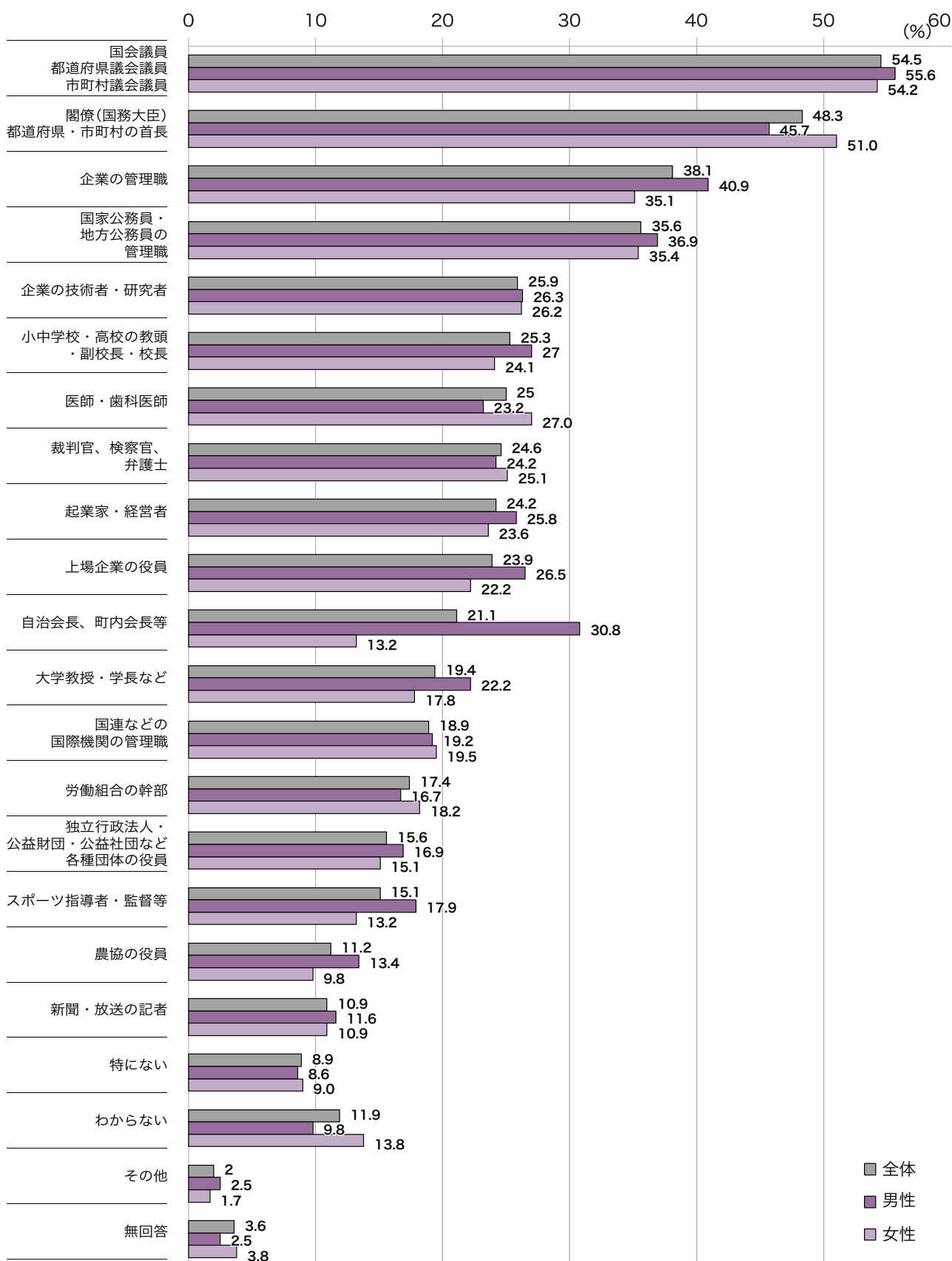


参照：平成16年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査



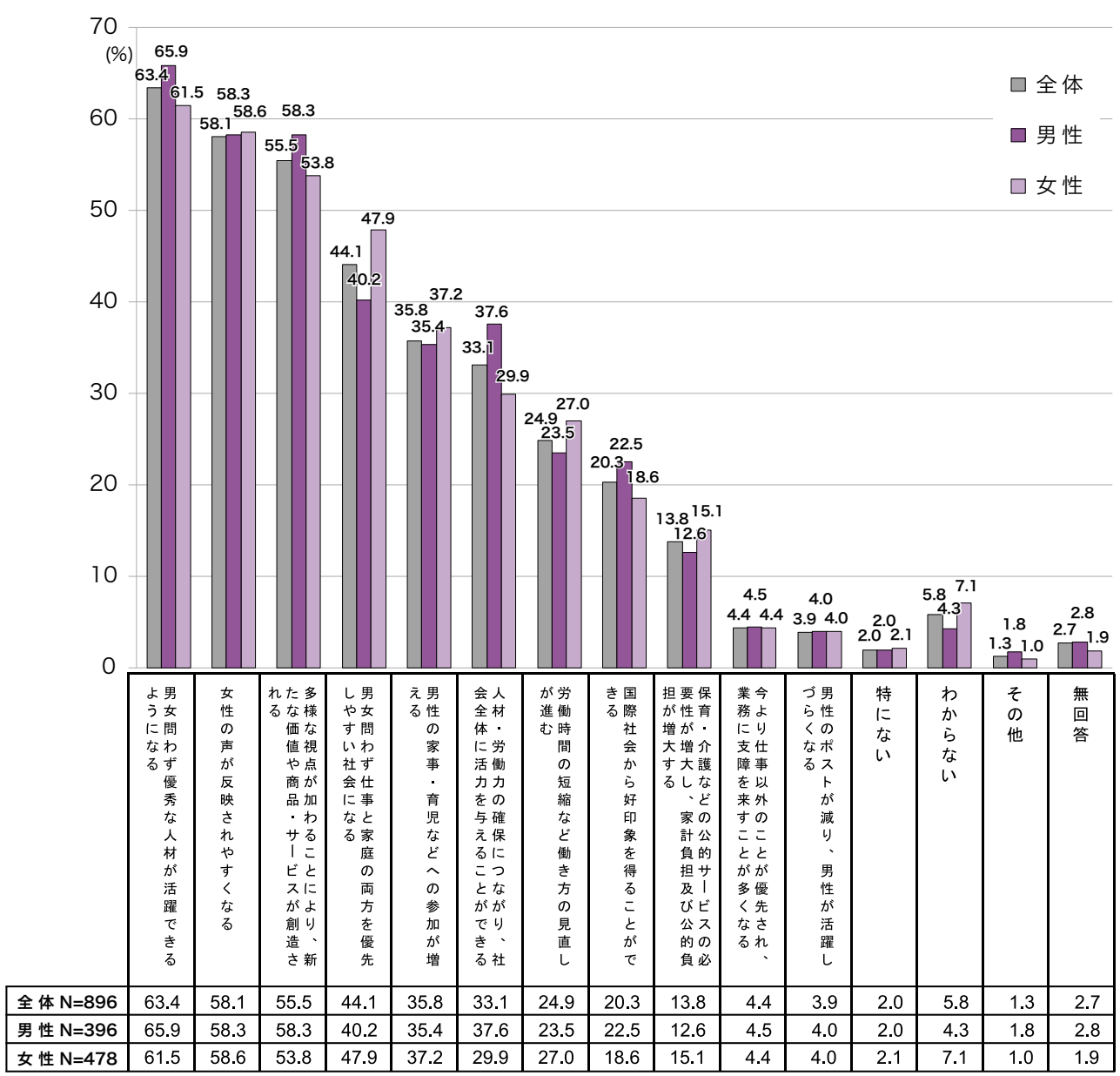
#### (4) 女性が増える方がよいと思う職業や役職

今後女性が増える方がよいと思う職業や役職については、「国会議員、都道府県議会議員、市町村議会議員」(54.5%) が最も多く、次いで「閣僚(国務大臣)、都道府県・市町村の首長」(48.3%)、「企業の管理職」(38.1%) の順となっています。



### (5) 女性のリーダーが増えた社会・組織等の姿

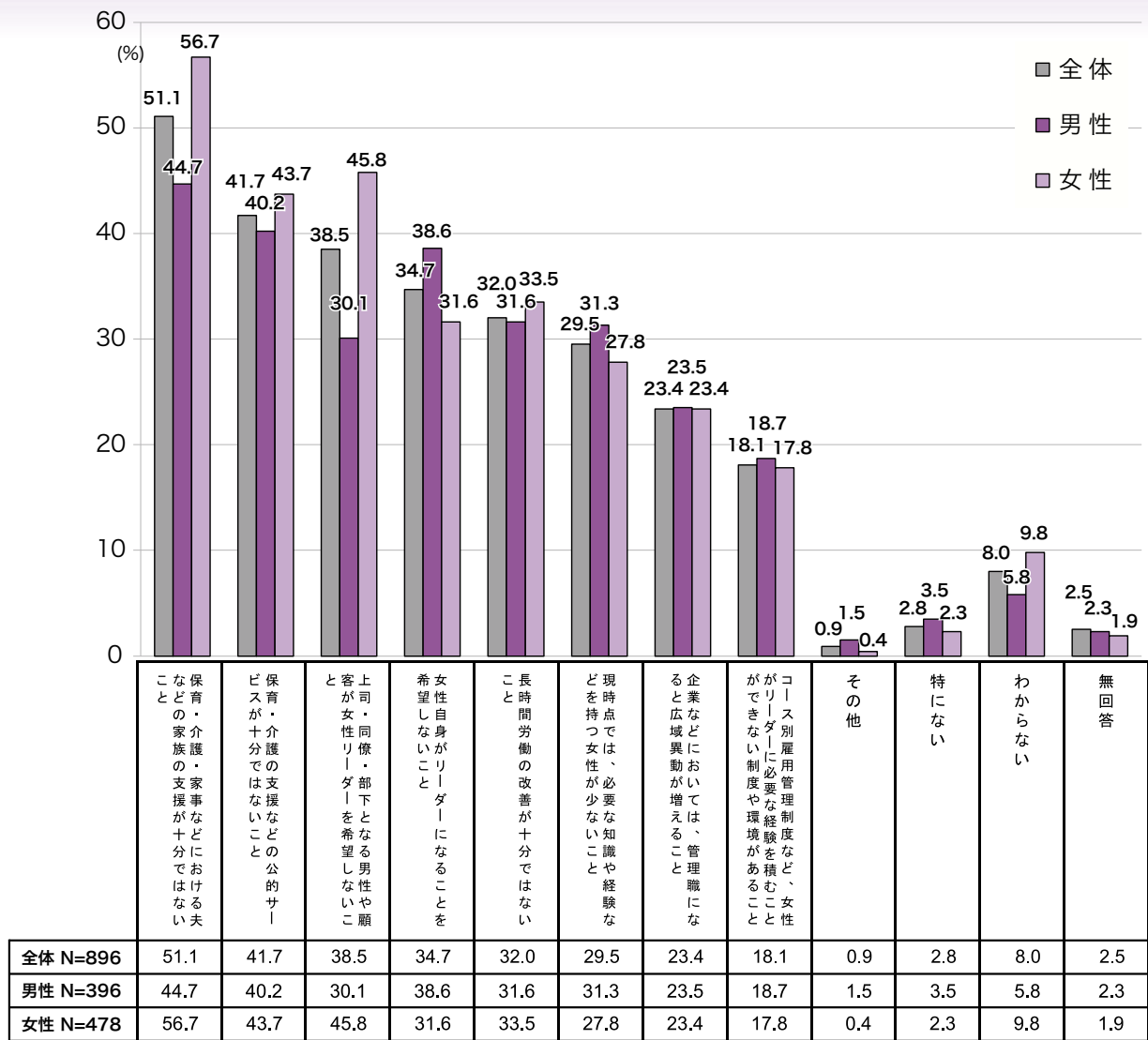
政治・経済・地域などの各分野で、女性のリーダーが増えた社会・組織等の姿については、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(63.4%)が最も多く、「女性の声が反映されやすくなる」(58.1%)、「多様な視点加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」(55.5%)の順となっています。



### (6) 女性リーダーを増やすときの障害

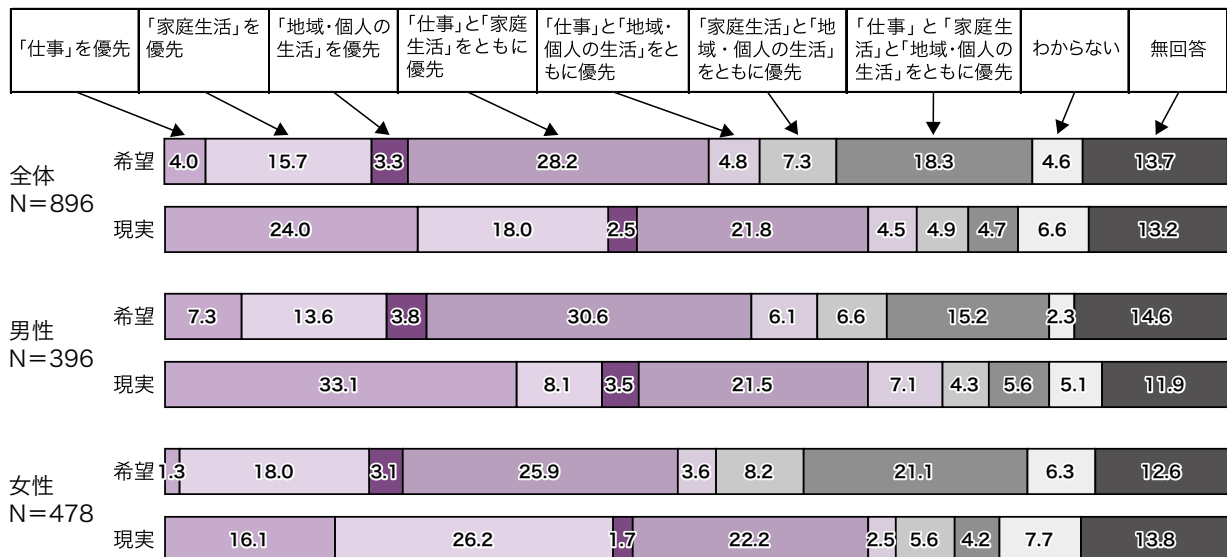
政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときの障害については、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」(51.1%)が最も多く、次いで「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」(41.7%)、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」(38.5%)の順となっています。

性別にみると、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」は女性(56.7%)が男性(44.7%)を12ポイント上回り、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」は女性(45.8%)が男性(30.1%)を15.7ポイント上回っています。「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」は男性(38.6%)が女性(31.6%)を7ポイント上回っています。



### (7) 仕事と生活の優先度（希望と現実）

生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度については、「仕事と家庭生活をともに優先」したい人の割合が最も多くなっていますが、現実には、「仕事を優先」している人の割合が最も多くなっています。

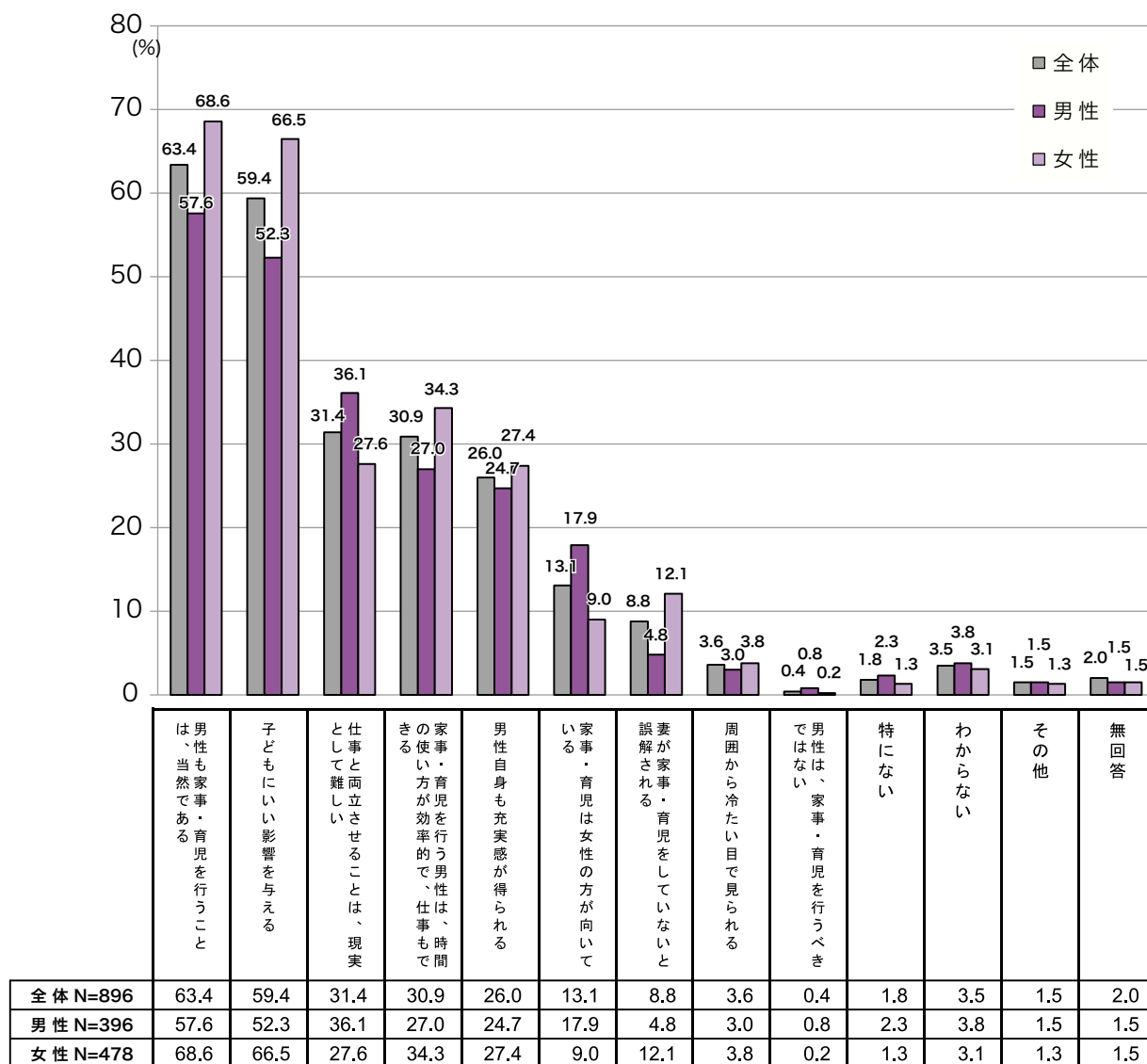


### (8) 男性が、家事・育児を行うことについてのイメージ

男性が、家事・育児を行うことについてのイメージは、「男性も家事・育児を行うことは、当然である」(63.4%) が最も多く、次いで「子どもにいい影響を与える」(59.4%)、「仕事と両立させることは、現実として難しい」(31.4%) となっています。

「男性も家事・育児を行うことは、当然である」は男女ともに5割を超えています。女性は男性に比べて11.0ポイント多くなっています。また、女性は「子どもにいい影響を与える」が14.2ポイント、「家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる」が7.3ポイント男性に比べて多くなっています。

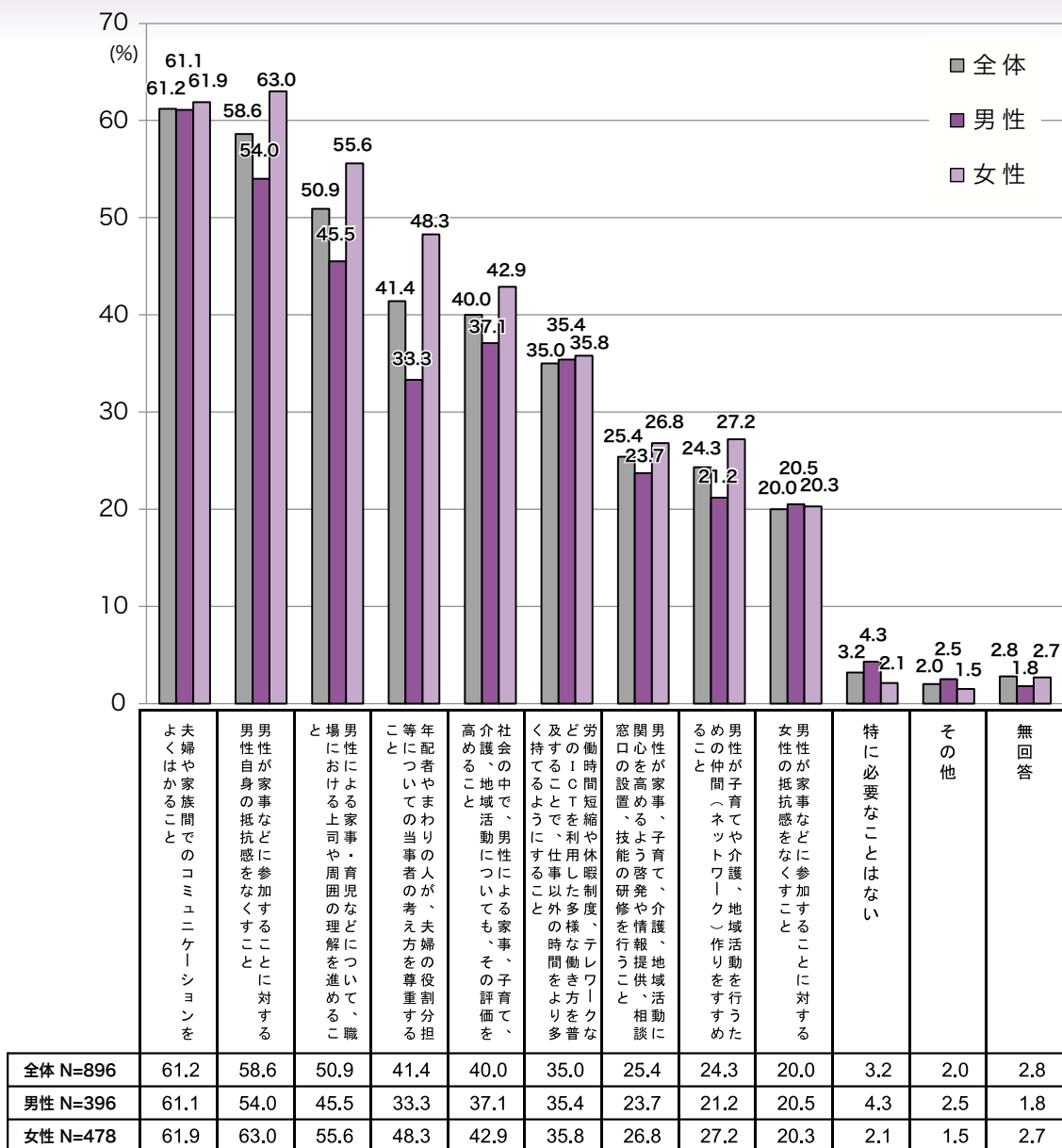
一方、男性は「仕事と両立させることは、現実として難しい」が8.5ポイント女性に比べて多くなっています。



### (9) 男性が家事、子育て、地域活動に参加するために必要なこと

男性が家事、子育て、地域活動に参加するために必要なことは、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」(61.2%) が最も多く、次いで「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」(58.6%)、「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」(50.9%) の順となっています。

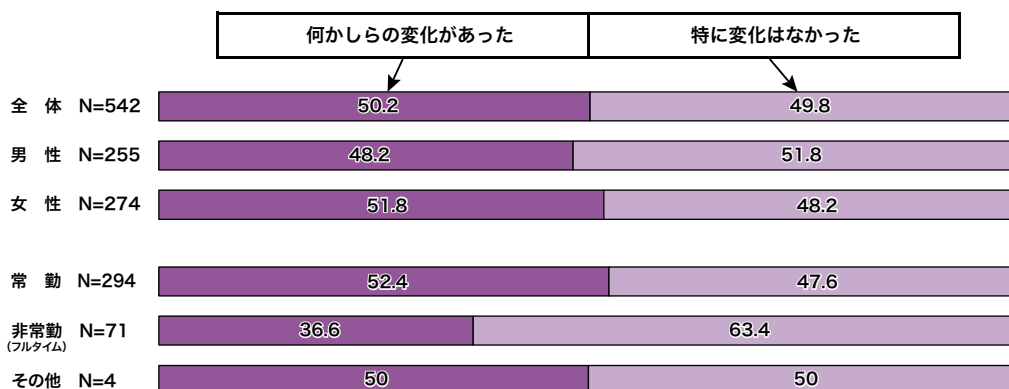
「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること」は女性(48.3%) が男性(33.3%) を15ポイント上回っています。



### (10) 新型コロナウイルス感染症拡大による働き方の変化

現在、仕事をしている、または2020年4月～5月の緊急事態宣言前は働いていたが、現在は働いていない方を対象に、新型コロナウイルス感染症の影響による働き方や仕事内容の変化について聞いたところ、「何かしらの変化があった」が50.2%、「特に変化はなかった」が49.8%となっています。

雇用形態別をみると、「何かしらの変化があった」は常勤（フルタイム）52.4%、非常勤36.6%となっています。

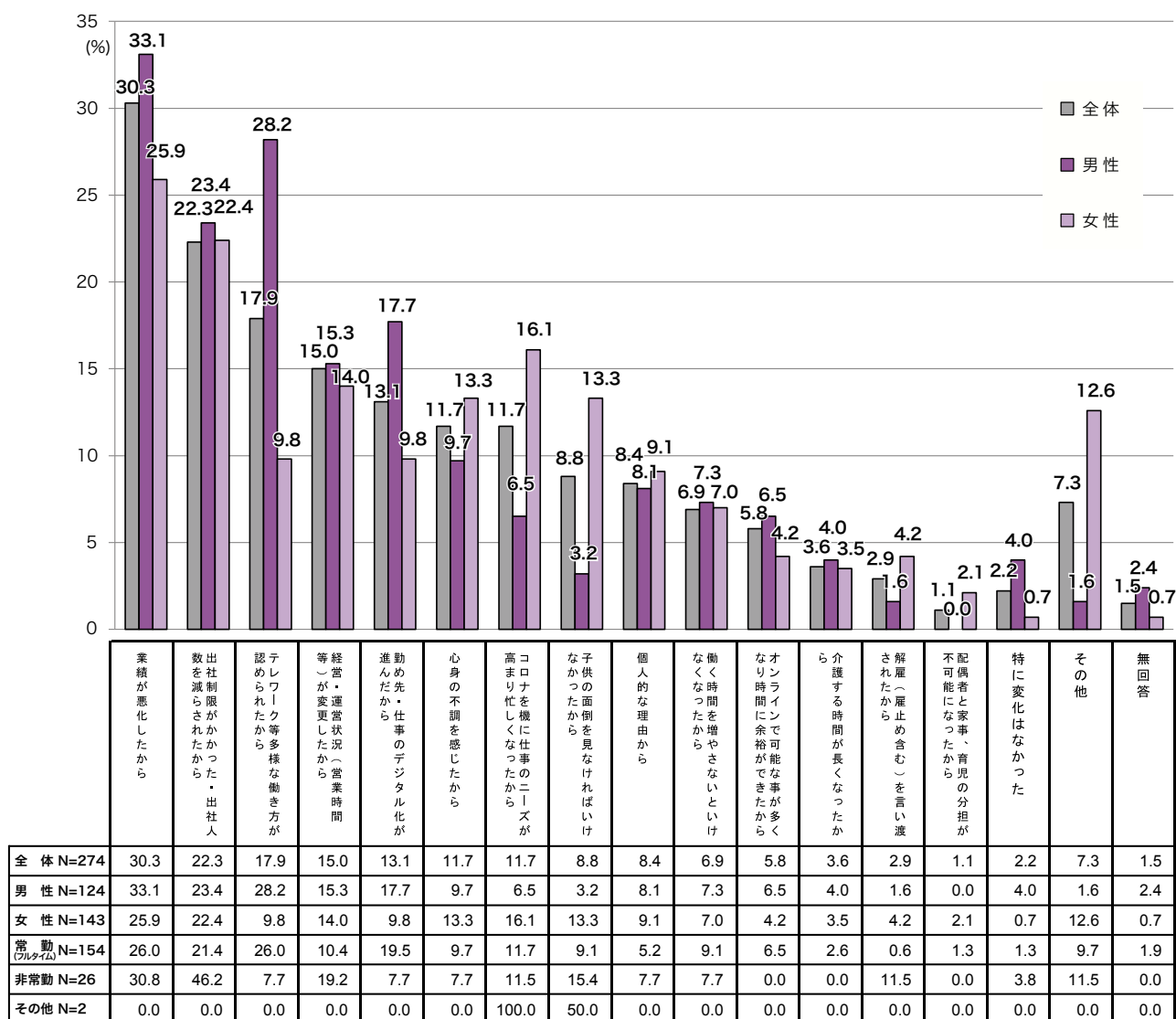


## (11) 新型コロナウイルス感染症拡大による働き方の変化の理由

(10) で「何かしらの変化があった」と答えた方に、変化があった理由を聞いたところ、「業績が悪化したから」(30.3%)が最も多く、次いで「出社制限がかかった・出社人数を減らされたから」(22.3%)、「テレワーク等多様な働き方が認められたから」(17.9%)の順となっています。

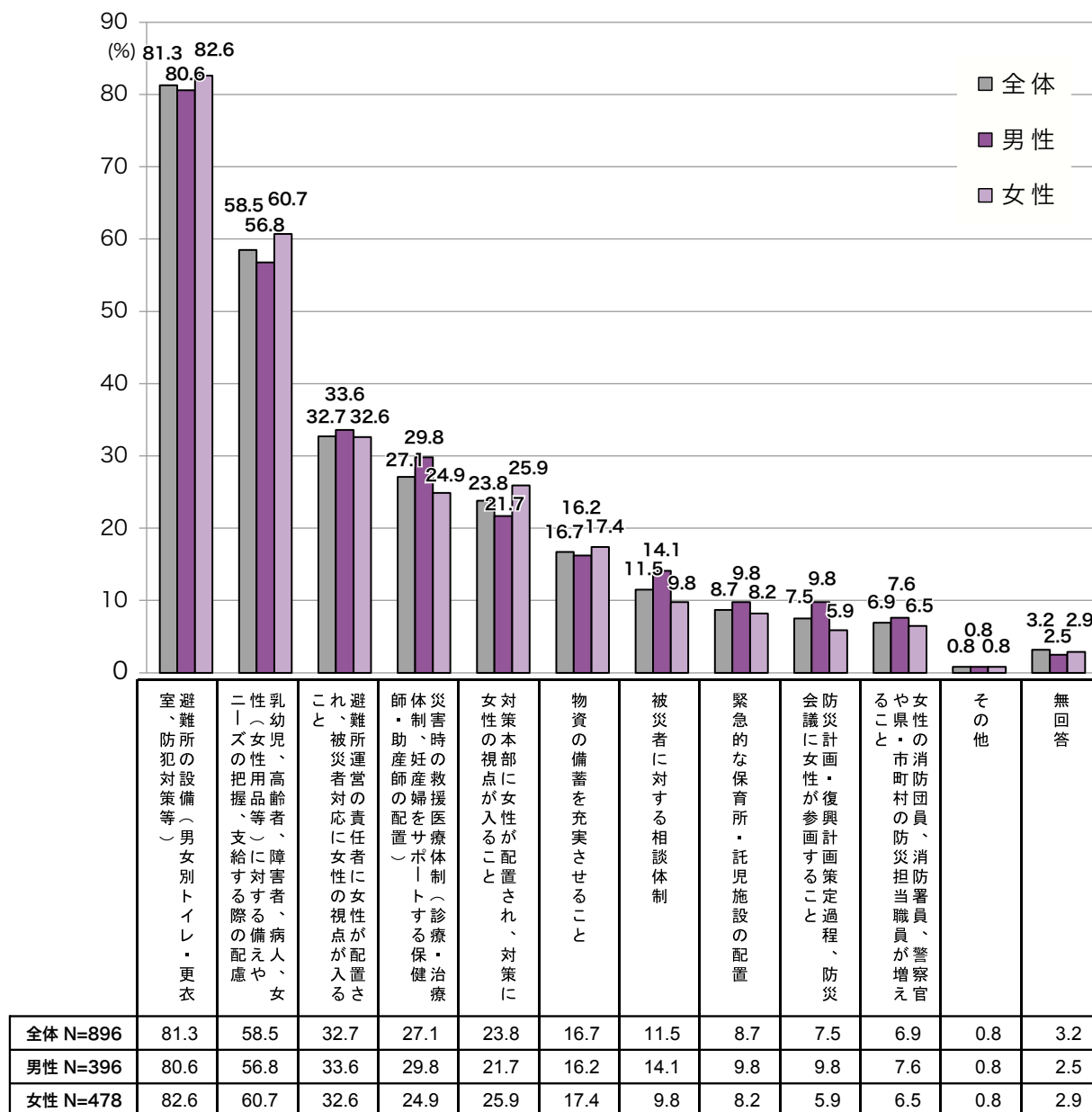
性別にみると、「業績が悪化したから」は男性33.1%、女性25.9%と7.2ポイント、「テレワーク等多様な働き方が認められたから」は男性28.2%、女性9.8%と18.4ポイント、「勤め先・仕事のデジタル化が進んだから」は男性17.7%、女性9.8%で7.9ポイント男性が女性を上回っています。「心身の不調を感じたから」は男性9.7%、女性13.3%と3.6ポイント、「コロナを機に仕事のニーズが高まり忙しくなったから」は男性6.5%、女性16.1%と9.6ポイント、「子供の面倒を見なければいけなかったから」は男性3.2%、女性13.3%と10.1ポイント、女性が男性を上回っています。

雇用形態別をみると、「出社制限がかかった・出社人数を減らされたから」は常勤(フルタイム)21.4%、非常勤46.2%で24.8ポイント、「経営・運営状況(営業時間等)が変更したから」は常勤(フルタイム)10.4%、非常勤19.2%と8.8ポイント、「子供の面倒を見なければいけなかったから」は常勤(フルタイム)9.1%、非常勤15.4%と6.3ポイント、非常勤が常勤(フルタイム)を上回っています。「テレワーク等多様な働き方が認められたから」は常勤(フルタイム)26.0%、非常勤7.7%と18.3ポイント、「勤め先・仕事のデジタル化が進んだから」は常勤(フルタイム)19.5%、非常勤7.7%と11.8ポイント、常勤(フルタイム)が非常勤を上回っています。



## (12) 災害時に必要な「性別の違い」に気を配った対応

災害時に「性別の違い」に気を配った対応が必要なものは、「避難所の設備（男女別トイレ・更衣室、防犯対策等）」(81.3%)が最も多く、次いで「乳幼児、高齢者、障害者、病人、女性（女性用品等）に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」(58.5%)、「避難所運営の責任者に女性が配置され、被災者対応に女性の視点が入ること」(32.7%)の順となっています。



## (13) 女性の社会参加（参画）の促進に関する要望や意見（自由記載）

### ● 職場・働き方に関して

- ・長時間労働のため疲労困憊で家事をする気力、余裕がない男性の働き方をまず改善することが一番大事なことである。これができるから次のことを考えるのが筋。（男性40歳代）
- ・女性が管理職をこばむ理由は男性管理職の姿を想像することも大きな要因だと思う。価値観が違うのに、違う価値観に合わせなくてはならないのではないかと思う心配から。（女性 50歳代）
- ・男女間の賃金格差（女性は同じような労働をしても低すぎる）を無くしてほしい。仕事を最優先に頑張る女性も多くいる中で働き損、不公平。しっかりと仕事ができる女性が職場にいた際も中



途で入ってきた男性がすぐ上司として上にあがっていった。女性からしたら、がんばっても意味がないように感じる。意識改革を大いに進めてほしい。(女性20歳代)

- ・男性の多い職場にいるが、女性だから現場に行かなくても良かったり、夜間の呼び出しのメンバーに入っていなかったりと女性という理由で優遇されていると感じることもある。女性だから優遇されている面についても考えなければいけないと思う。(女性20歳代)

### ● 社会通念・慣習や地域活動に関して

- ・男はこうあるべき、女はこうあるべきという社会通念を変えていかなければ前に進まないと思う。性別に関係なく人間らしく生きていけるような社会が実現するとういいなと思う。まずは、それぞれの意識改革が必要だと思う。(女性20歳代)
- ・富山は地域によって子育て・家事は女性が担うという意識が強く根付いていると思う。仕事で男女平等となると、ただただ女性の仕事が増えるのが苦しい。(女性40歳代)
- ・小学校の時点で応援団などのリーダーは当たり前のように男子と決まっていて、そのことに教師、こども共に疑問に思っていない。それでは男女平等社会が実現するわけがない。出産、育児、夫の転勤などで女性が長く勤められず、キャリアアップできず、男性と同じ時間働いていても同じ給料をもらうことができない。だからますます男が仕事、女は家庭という考えが根付いていくと思う。(女性30歳代)
- ・地域での最小単位である町内会や自治振興会などの役員には女性がほとんどいないので、女性の登用を促進できる方法を考えてほしい。(男性60歳代)
- ・自治会などでも女性の意見を尊重する動きもみられ、少しずついい社会になりつつある。しかし、いろいろな準備は女性の仕事となっているため、準備の時も男性の協力も必要。平等になるようにしていけたらと思い自治会活動にも参加している。(女性40歳代)

### ● 女性自身の意識について

- ・職場では男性と同じように出世を目指す女性と女性だからと難しい仕事や昇格を拒む女性の二通りがあり、後者の割合が多く、この意識の差が女性の社会参加の壁と感じている。労働人口が減る将来に向けて、この部分に行政の支援が必要だと思う。(男性30歳代)
- ・社会的地位の向上を望まない女性もいるので、なぜ望まないのかの原因も考えたら良いのではないかな。制度ばかり作っても弊害があるから参画が促進していない。(女性50歳代)

### ● 行政等への要望など

- ・女性の活躍推進は大いに進めていくべきだと思う。ただ、同時に男性に対する逆差別が生じないようにすべきだとも感じている。また、アンケートでは、女性は働くか専業主婦かの選択をするという前提がある一方、男性が働くか家庭に入るかという選択を持つ前提は全くないように思えた。男女平等をどのように定義するのか、社会でもう一度見つめ直す必要があるように思える。(男性20歳代)
- ・Uターンして富山県で働いているが、富山は家庭内の男女の役割(男は働き、女は家事)が望むかどうかに関わらず固定化している反面、女性は出産後も外に働きに出る自立した方が多いと感じる。女性の負担ばかりが多い現状を変えるためにも、職場の環境を整え、(男女とも産休、育休が取りやすい制度等)法整備をすることによって県民の意識を変えていく取り組みをしてほしい。保守王国と言われる富山だからこそ男女平等の先進的な取り組みをする意義、社会に与えるインパクトは大きいと思う。(女性20歳代)



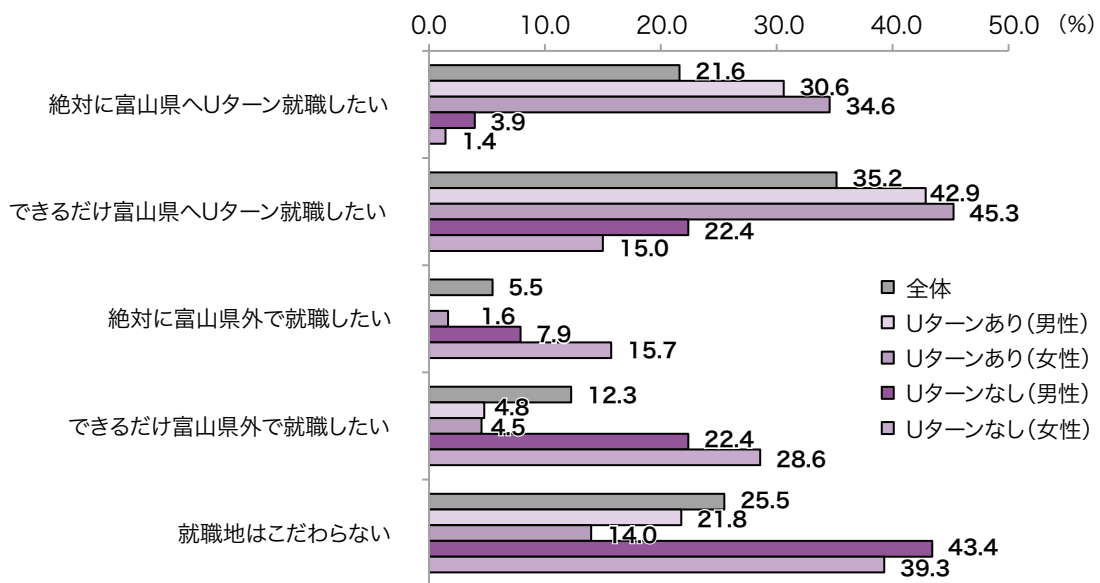
## 8 若い世代の意識

### (1) Uターン就職に関する意識

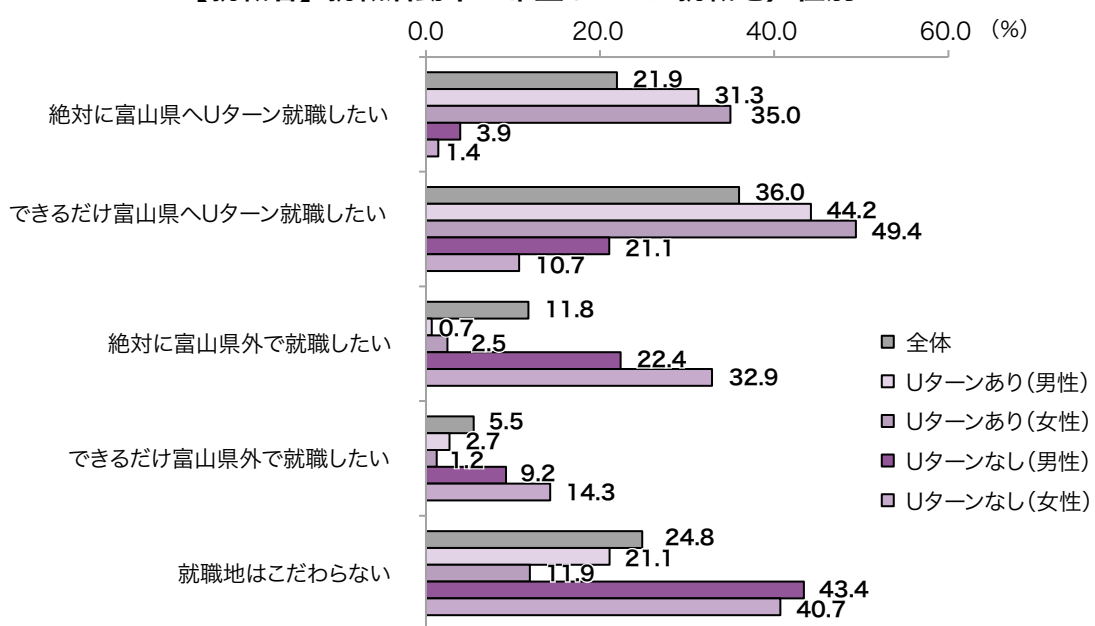
本県の社会動態（転入－転出）の特徴は若年世代（15歳～34歳）の転出の超過で、特に20～24歳の女性の転出超過が顕著となっています。

本県出身の県外大学等へ進学した学生（令和4年3月卒業年次の者）にUターン就職に関するアンケート調査を実施したところ、Uターン就職しなかった学生の約4割が、就職を意識し始めた時点や就職活動時においては、Uターン就職や県外就職などの就職地に対する意向はまだ定まっていないと答えています。

【就職者】 就職を意識し始めたとき、希望していた就職地／性別



【就職者】 就職活動中に希望していた就職地／性別

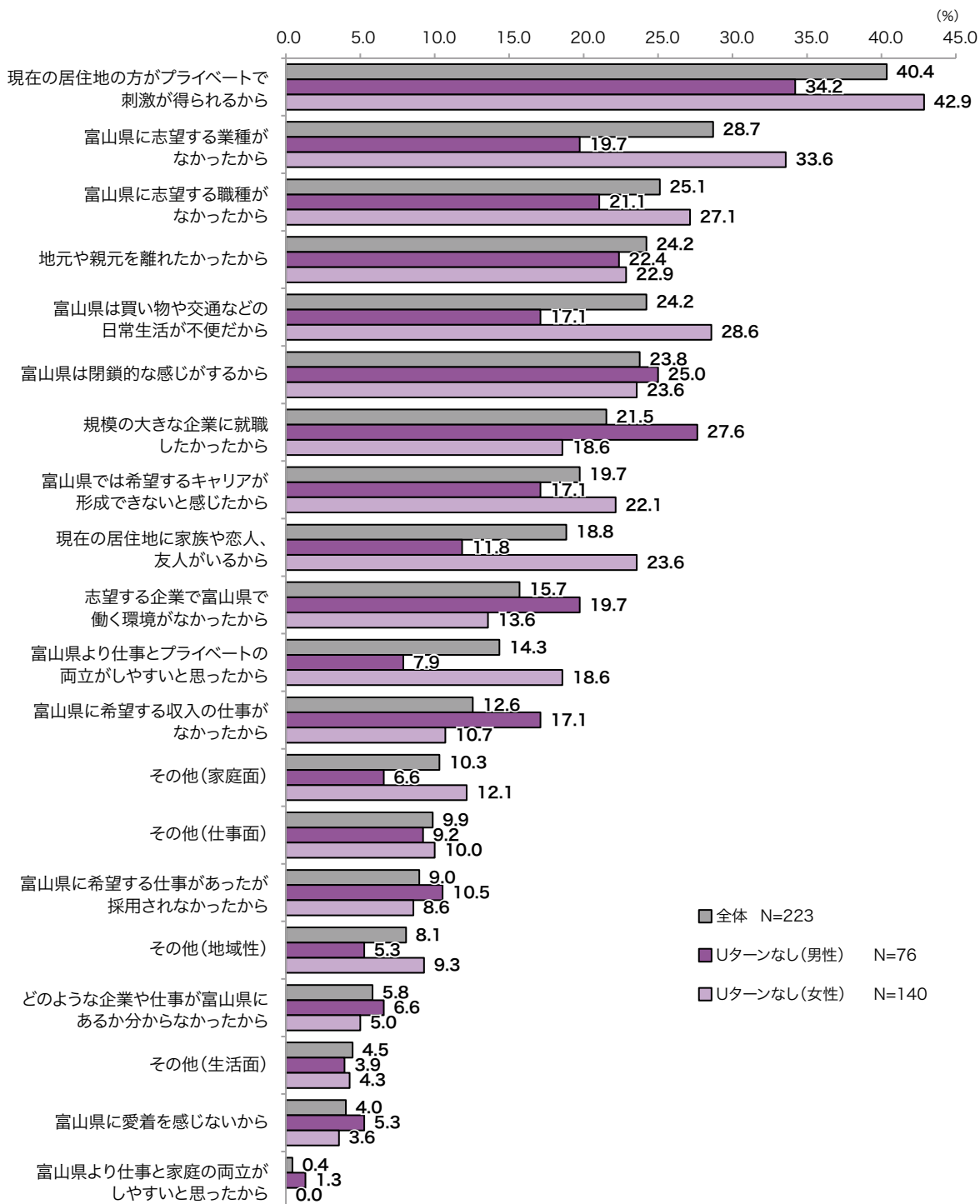


参照：令和4年度「Uターン就職に関するアンケート調査」（富山県労働政策課）

## (2) Uターン就職しなかった理由

富山県へUターン就職しなかった理由を聞いたところ、「現在の居住地の方がプライベートで刺激が得られる」(40.4%)が最も多く、次いで「富山県に志望する業種がなかった」(28.7%)、「富山県に志望する職種がなかった」(25.1%)の順になっています。

【就職者】富山県へUターン就職しなかった理由(全体降順)



参照: 令和4年度「Uターン就職に関するアンケート調査」(富山県労働政策課)

● **富山県で暮らすことの不安や不満（上位3項目）＜県外在住者＞**

他の調査においても、富山県出身で現在県外に在住する18～39歳の男女に「富山県で暮らすことに不安や不満を感じる点」を聞いたところ、性別や年齢に関わらず「仕事の業種・職種が乏しい」の割合が最も高くなっています。また、女性は「古い考え方や風習がある」と答えた方の割合が男性に比べて高くなっています。

**【男性】**

(18～29歳 n=17)

仕事の業種・職種が乏しい	35.3%
通勤	35.3%
仕事の待遇(給与、福利厚生等)	29.4%

参考：「古い考え方や風習がある」は5.9%

(30～39歳 n=42)

仕事の業種・職種が乏しい	31.0%
仕事の待遇(給与、福利厚生等)	23.8%
通勤	16.7%

参考：「古い考え方や風習がある」は9.5%

**【女性】**

(18～29歳 n=48)

仕事の業種・職種が乏しい	27.1%
通勤	18.8%
古い考え方や風習がある	16.7%

参考：「仕事の待遇(給与、福利厚生等)」は14.6%

(30～39歳 n=50)

仕事の業種・職種が乏しい	24.0%
仕事の待遇(給与、福利厚生等)	14.0%
古い考え方や風習がある	14.0%

● **就職する際に重視すること（上位5項目）＜県外在住者＞**

富山県出身で現在県外に在住する18～39歳の男女のうち、現在仕事をしている方に、就職する際に重視することを聞いたところ、全ての属性で「やりがい」「給料が高い」と答えた方の割合が高く、「やりがい」と答えた方が「給料が高い」と答えた方より多くなっています。また、18～29歳では男女ともに「よい人間関係を持てる」が上位に入っています。

**【男性】**

(18～29歳 n=14)

やりがい	35.7%
給料が高い	28.6%
よい人間関係を持てる	28.6%
自分が成長できる	21.4%
テレワークや時差出勤など多様な働き方ができる	21.4%

(30～39歳 n=37)

自分が成長できる	35.1%
やりがい	32.4%
自分の能力が発揮できる	32.4%
給料が高い	29.7%
休暇が多い	27.0%

参考：「よい人間関係を持てる」は13.5%

**【女性】**

(18～29歳 n=33)

やりがい	27.3%
プライベートを充実できる	27.3%
よい人間関係を持てる	27.3%
給料が高い	24.2%
自分の能力が発揮できる	24.2%

(30～39歳 n=44)

自分が成長できる	22.7%
自分の能力が発揮できる	20.5%
やりがい	18.2%
会社の規模	18.2%
給料が高い	18.2%

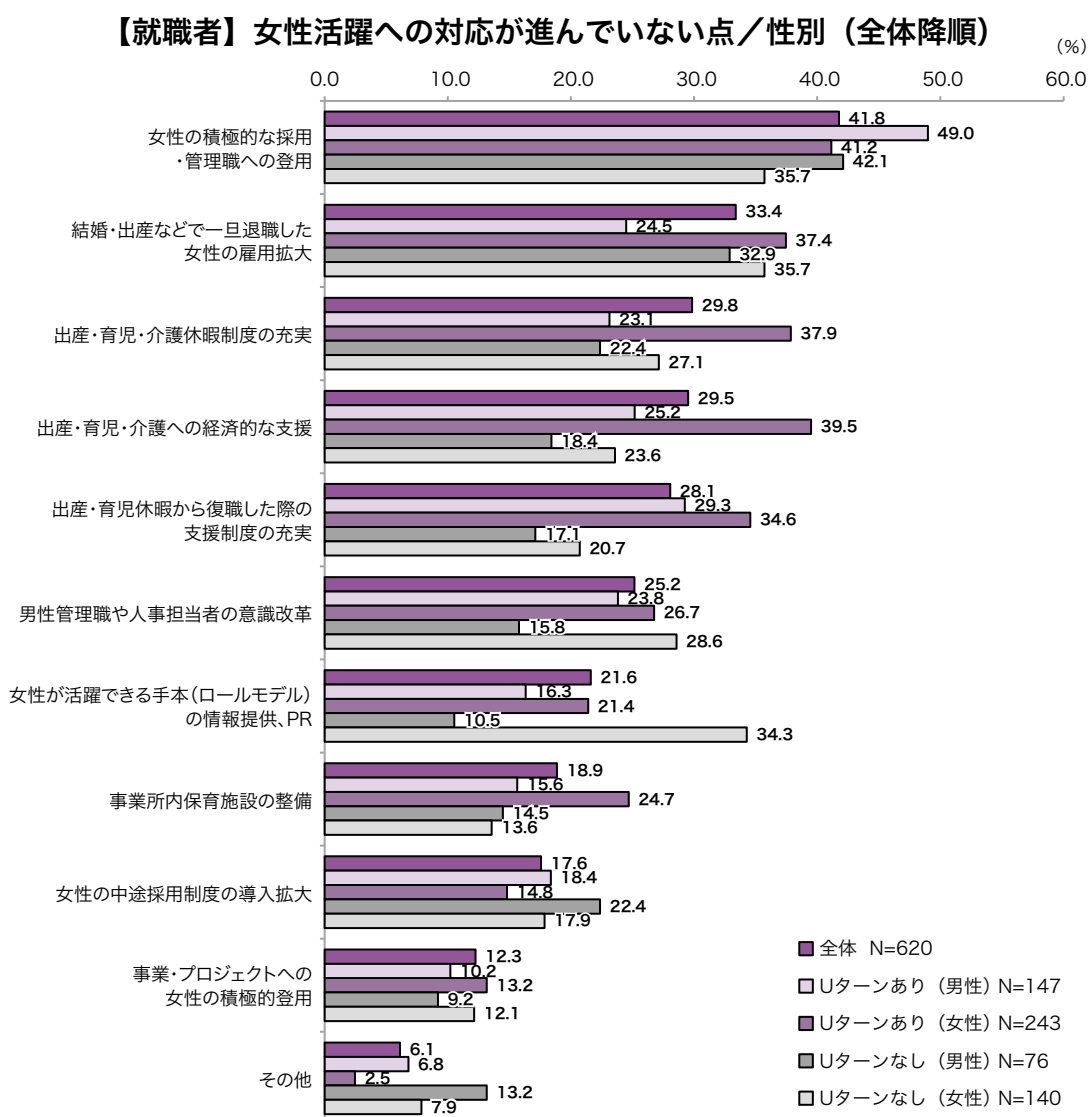
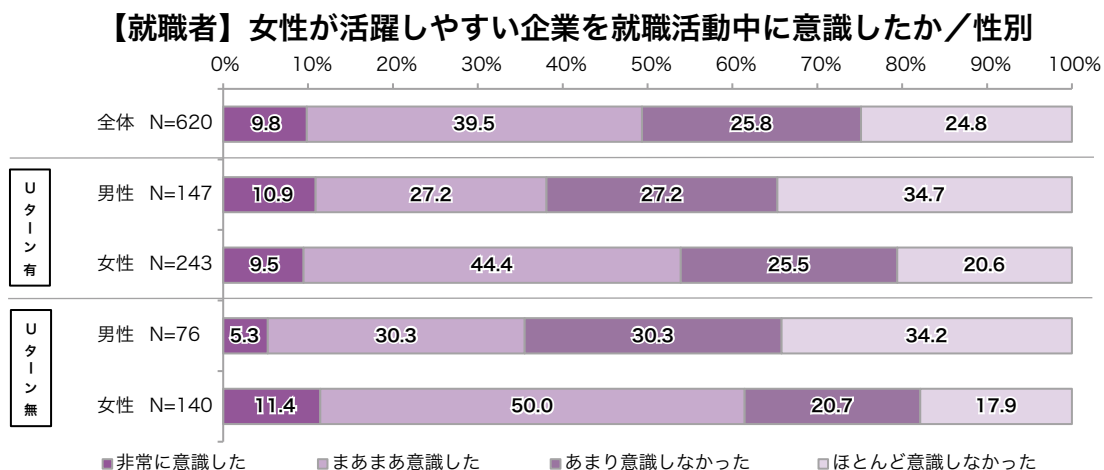
参考：「よい人間関係を持てる」は15.9%

参照：令和4年度「富山県に居住または居住経験のある若年代等の生活実感（ウェルビーイング）に関する調査」（富山県ウェルビーイング推進課）

### (3) 女性が活躍する企業への意識

女性が活躍しやすい企業を就職活動中に意識したかを聞いたところ、Uターン就職しなかった女性の61.4%、Uターン就職した女性の53.9%が、就職活動において女性が活躍しやすい企業を意識したと回答しています。

また、Uターン就職しなかった女性は、女性活躍への対応が進んでいない点として、「女性の積極的な採用・管理職への登用」(35.7%)、「結婚・出産などで一旦退職した女性の雇用拡大」(35.7%)、「女性が活躍できる手本(ロールモデル)の情報提供、PR」(34.3%)を挙げています。



参照: 令和4年度「Uターン就職に関するアンケート調査」(富山県労働政策課)

#### (4) 県内在住の若い女性の意

2022(令和4)年9～10月に県内在住の20～30代の女性を対象に2回の座談会を開催しました。また、アンケートでは「女性がもっと働きやすく、暮らしやすく、活躍しやすい富山県になるために何が(どのような変化が)必要か」、ご意見をいただきました。

若い女性の生の声をご紹介します。

- 第1回 開催日 2022(令和4)年9月27日(火)  
場 所 株式会社プレスステージ・インターナショナル富山BPOタウン  
参加者 20代～30代の県内在住の女性 28名
- 第2回 開催日 2022(令和4)年10月4日(火)  
場 所 株式会社能作  
参加者 20代～30代の理工系・ものづくり分野で働く女性 25名

#### ★若い女性は職場の人間関係を重視

第1回目の座談会では“理想の職場”についてグループに分かれて話し合っていました。参加者からは「上司や同僚とコミュニケーションが取りやすい」「自分の意見を伝えやすい」「対等に意見が言える」「相談できる仲間がいる」など、職場における人間関係を重視する意見が多くありました。

また、第2回目の座談会では“自分の職場の良い点”を話し合っていたところ、「社員同士が話しやすい」「上司へ意見を言いやすい」「チームが団結している」などの項目が挙がりました。

#### ★女性も活躍できる職場で「やりがい」を持って働きたい

“理想の職場”については「キャリアアップしやすい」「新人にもチャンスを与える」「キャリアの選択肢が多い」「社内副業ができる」など自身のやりがいやキャリア形成を重視する意見も多くありました。“自分の職場の良い点”については「男女の差がなくチャンスがある」「開発技術部門に女性が増えている」「(こどもがいる)女性社員が多い」など、女性が活躍できる環境が職場の良い点として挙げられました。

#### 《アンケートから》

- ・女性活躍の多様なロールモデルを共有できる機会があれば、一人で悩んだり諦めたりせず、不安を解消できる場面もあると思う。
- ・昇進など活躍する女性への風当たりの少ない職場。また、結婚せずにバリバリ働いている女性への理解(が必要)。
- ・男女の格差の解消。男女の賃金格差を減らす。
- ・製造現場で主となって作業するのは男性だという、全員(特に年配の方)に根付いている考え方をなくすこと(が必要)。

### ★ 人生のウェルビーイングに欠かせない「プライベートの充実」

「休暇が取りやすい」「育休や産休が取りやすい（周りの理解がある）」「子育ての制度が整っている」「残業がない」など、プライベートの時間が取りやすいことも“理想の職場”としても“自分の職場の良い点”としても挙がっており、重視されています。また、「男女ともに育児休業しやすい」「男性の育休」といった意見もあり、男性が育児休業を取得できる職場は若い女性にとっても魅力的な職場と言えそうです。

### ★ 働きがいとプライベートの両立に必須「柔軟な働き方」の実現

さらに、「働き方・働く時間・働く場所が自由」「テレワークの普及」「フレックスタイム制の浸透」「時短勤務が小学3年生まで取れる」など、柔軟な働き方に関する項目も多く挙がりました。

### ★ 「女性が」ではなく「男女共に」

アンケートでは「男女共に〇〇」「男女問わず〇〇」というご意見が多くありました。若い女性にとって「『女性が』働きやすく、暮らしやすく、活躍しやすい富山県」とは「『男女共に』働きやすく、暮らしやすく、活躍しやすい富山県」なのかもしれません。

### 《アンケートから》

- ・ 女性だけでなく男性も含め全体的に働きやすい環境に整えることが必要。
- ・ 女性の働き方だけでなく男性の働き方についても社会全体として考えていかなければならない。
- ・ 男性も家庭にいる時間を増やせること。
- ・ 男女問わず、お互いの立場への理解とその共有が必要。
- ・ 女性自身の考え方も変化が必要だと感じた。

### ● 就職する際に重視すること（上位5項目）＜富山県在住者＞

現在富山県に在住する18～39歳の男女のうち、現在仕事をしている方に、就職する際に重視することを聞いたところ、全ての属性で「やりがい」「給料が高い」と答えた方の割合が高い傾向にあります。

18～29歳では男女ともに「よい人間関係を持てる」が上位に入っています。

子育てとの両立に関する「育児休業が取りやすい」「子どもを育てやすい」の項目をみると、30代の女性が特に重視する傾向がみられます。育児負担の女性への偏りが就職する際の女性の意識に影響している可能性があります。

**【男性】**

(18～29歳 n=34)

やりがい	35.3%
自分が成長できる	35.3%
よい人間関係を持てる	32.4%
経済的に困らない	29.4%
給料が高い	26.5%

(30～39歳 n=42)

給料が高い	50.0%
やりがい	42.9%
休暇が多い	42.9%
経済的に困らない	31.0%
自分の能力が発揮できる	28.6%

参考：「よい人間関係を持てる」は21.4%

**【女性】**

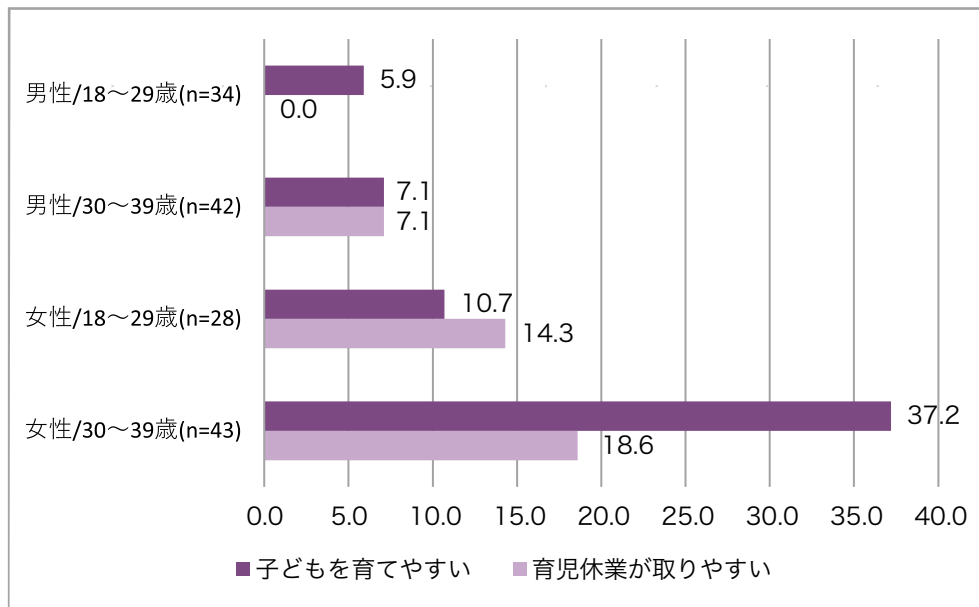
(18～29歳 n=28)

休暇が多い	53.6%
やりがい	46.4%
給料が高い	42.9%
よい人間関係を持てる	25.0%
残業が少ない	21.4%
プライベートを充実できる	21.4%

(30～39歳 n=43)

休暇が多い	51.2%
給料が高い	41.9%
残業が少ない	39.5%
子どもを育てやすい	37.2%
やりがい	30.2%
職種	30.2%
プライベートを充実できる	30.2%

参考：「よい人間関係を持てる」は25.6%



参照：令和4年度「富山県に居住または居住経験のある若年世代等の生活実感（ウェルビーイング）に関する調査」（富山県ウェルビーイング推進課）