

# 基礎資料② (女性活躍関係)

令和3年6月

富山県成長戦略会議事務局

# 女性の就業環境をめぐる状況（富山県）

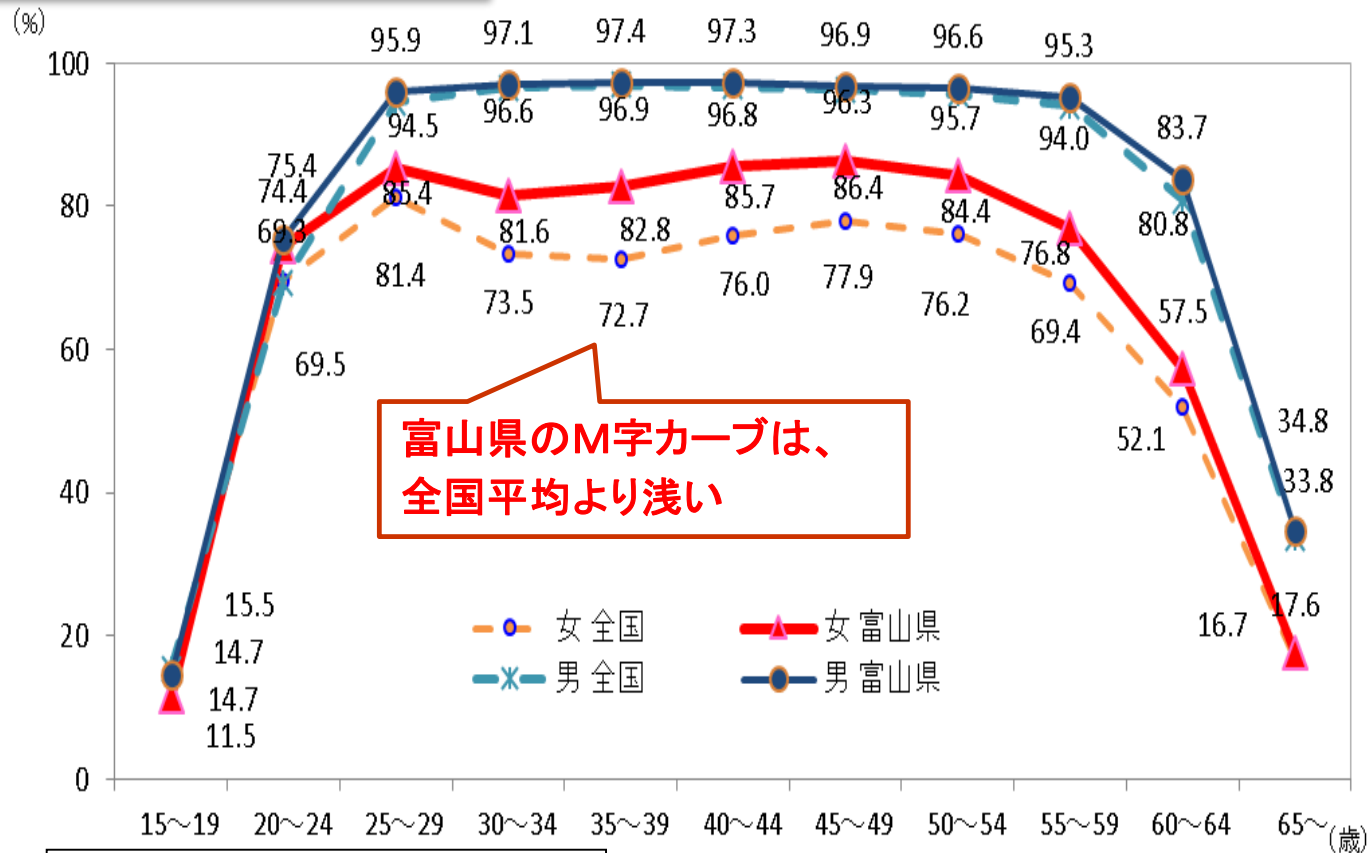
☞ 早くから工業化が進み就業機会に恵まれたことや、世帯規模が大きく、女性が育児や家事を家族に任せられたことが要因となって、女性の就業率が高い。

- ・女性の就業率(15～64歳) [H27]72.0% (全国64.9%:**3位**)
- ・女性平均勤続年数 [R1]11.2年 (全国 9.8年:**6位**)
- ・女性雇用者に占める正社員の割合  
[H29]50.1% (全国42.0%:**3位**)
- ・管理的職業従事者(会社役員等含む)に占める女性の割合  
[H27]14.4% (全国16.4%:**41位**)
- ・三世帯同居率 [H27]13.2% (全国 5.7%:**5位**)
- ・共働き率 [H27]55.9% (全国47.6%:**4位**)

# 女性の労働力の状況

女性は、出産、子育てを機に就業を中断する機会が多いことから、年齢階級別労働力率は30歳代を底としたM字カーブを描く。富山県のM字カーブの底は全国平均より浅い。

年齢階級別労働力率(全国・富山県)

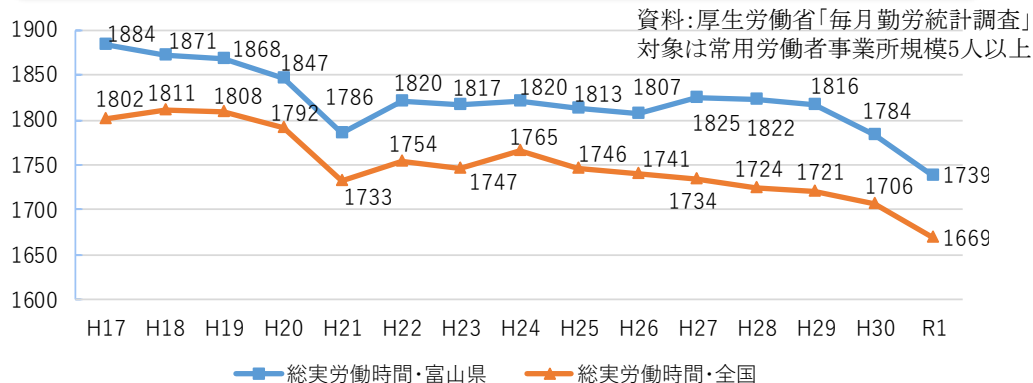


資料:総務省「平成27年国勢調査」

# 労働時間の状況

- ポイント①** 本県の労働者1人当たりの年間総実労働時間は、全国平均よりも長くなっている。  
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い。女性は20代が多い。
- ポイント②** 本県の年次有給休暇の取得率は伸びている(全国平均を上回っている)ものの、5割程度である。(国の目標:70%)

労働者1人平均年間総実労働時間の推移(全国・富山県)

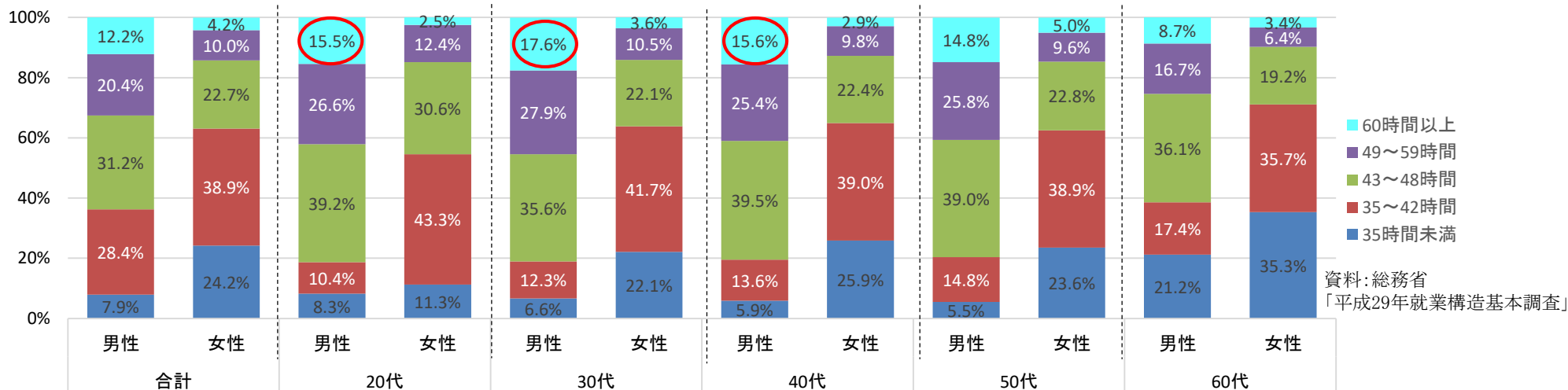


年次有給休暇の取得率の推移(全国・富山県)

年度	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
R1	17.6	10.4	58.8	18.0	9.4	52.4
H30	18.1	9.5	52.5	18.2	9.3	51.1
H29	18.0	9.0	50.0	18.2	9.0	49.4
H24	17.4	8.1	46.6	18.3	9.0	49.3
H19	17.6	8.0	45.3	17.7	8.3	46.6

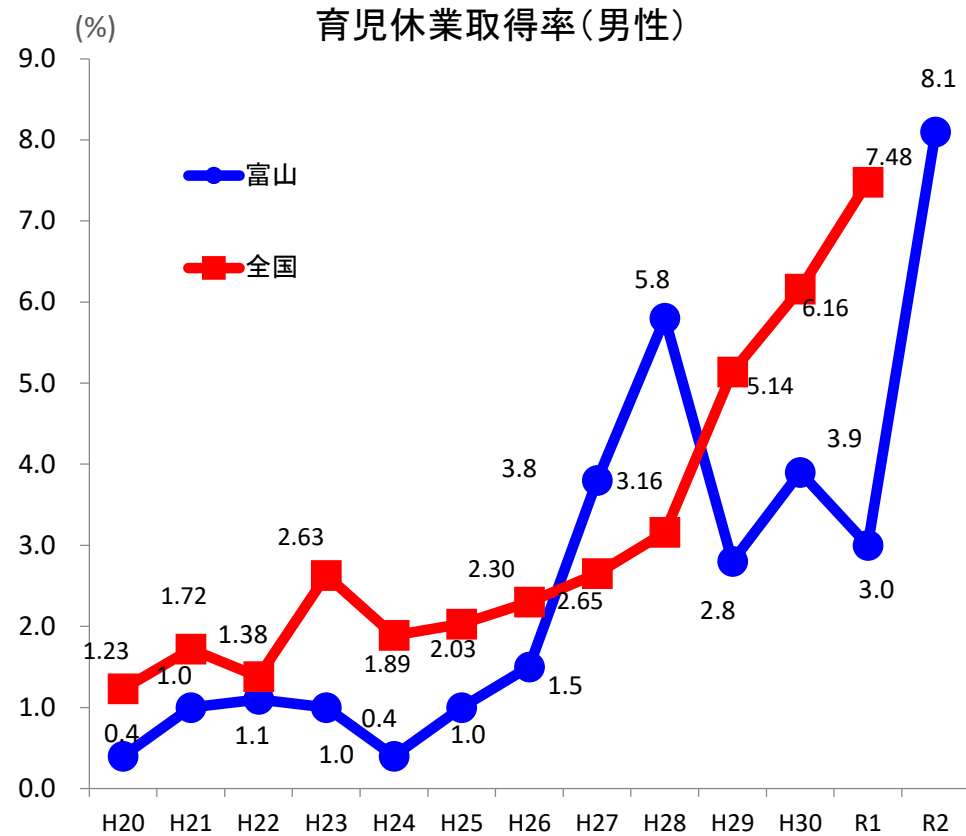
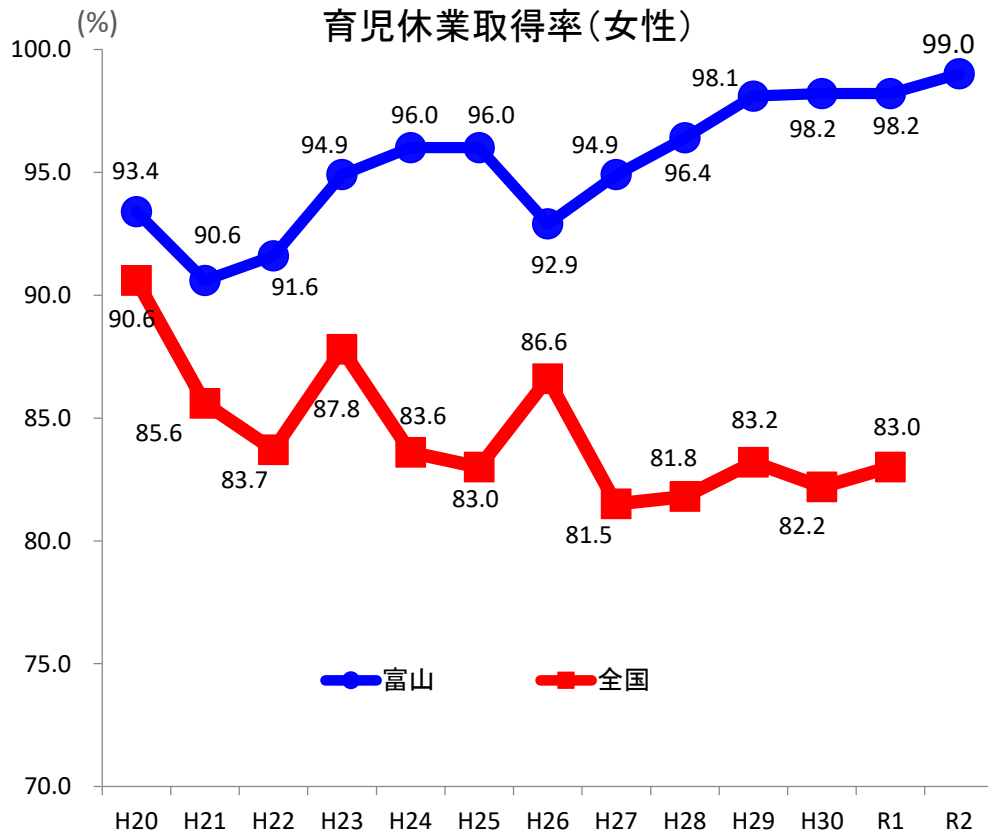
資料:(全 国)厚生労働省「就労条件総合調査」  
(富山県)「賃金等労働条件実態調査」

年齢階級別1週間の就業時間(富山県)



# 仕事と子育ての両立の状況

## 育児休業の取得率(全国・富山県)

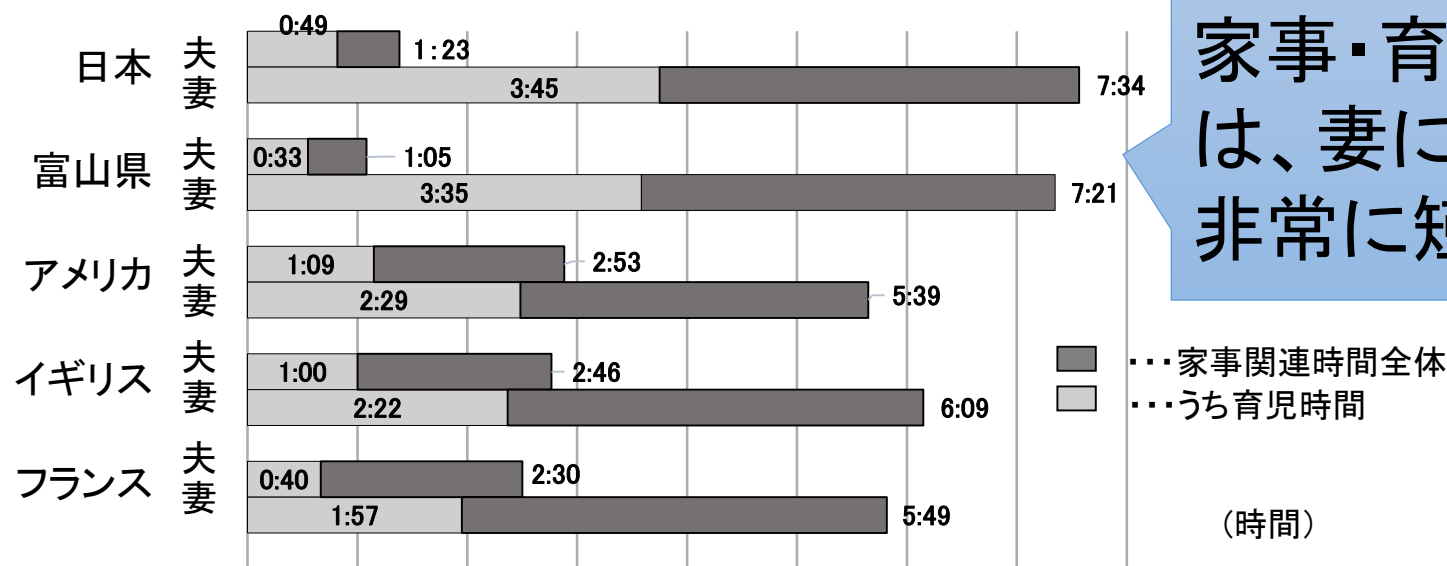


資料(全国)厚生労働省「雇用均等基本調査」  
(富山県)「賃金等労働条件実態調査」

- ・近年、女性の育児休業取得率は全国平均を大きく上回っている。
- ・R2は女性の育児休業取得率が99.0%であるのに対し、男性は8.1%

# 男性の家事・育児参画について

## 6歳未満児のいる夫婦の家事・育児時間 (1日あたり)の国際比較

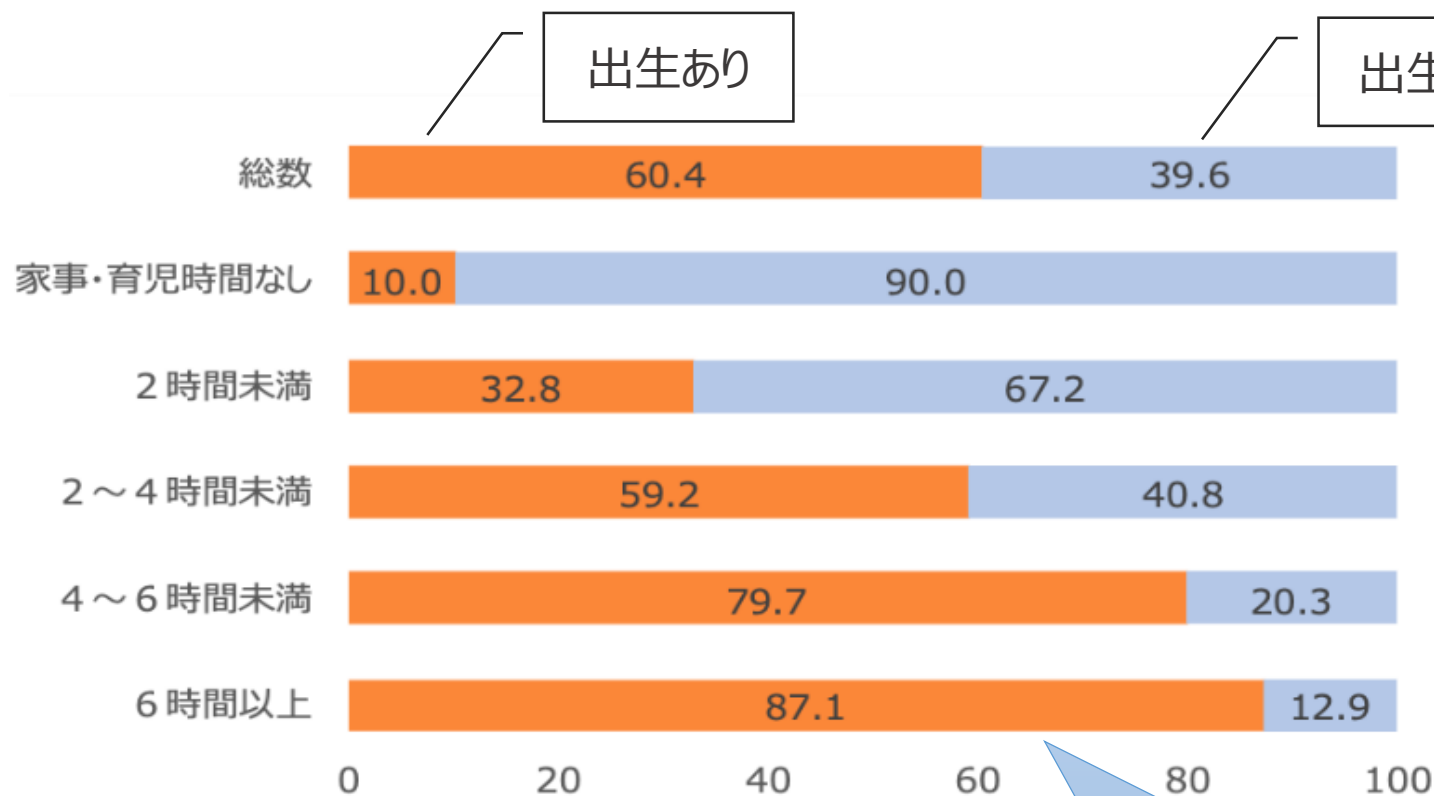


富山県の夫の  
家事・育児時間  
は、妻に比べて  
非常に短い。

出典:平成29年版男女共同参画白書(内閣府)  
Eurostat“How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”(2004)  
Bureau of Labor Statistics of the U.S.“ American Time Use Survey”(2015)  
平成28年社会生活基本調査(総務省)

# 男性の家事・育児時間と第2子以降の出生率

## 夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生の状況



出典：厚生労働省「第14回21世紀青年社横断調査  
(平成14年成年者)」(調査年月：平成27年11月)

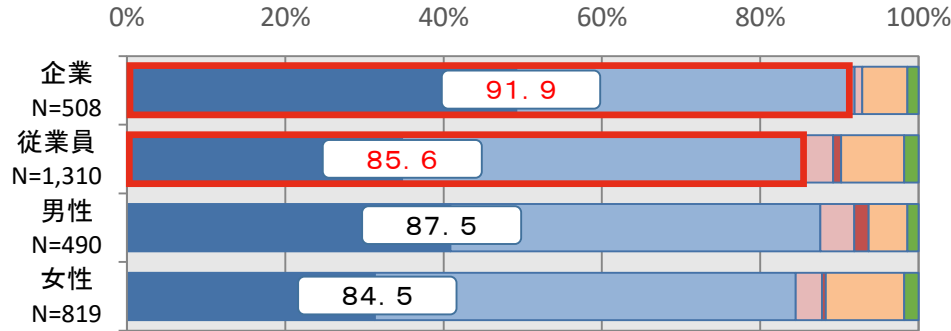
夫の家事・育児時間が長くなるほど、  
第2子以降の生まれる割合が高い。

# 平成29年度 女性活躍推進調査の結果①

## Q 職場での女性活躍推進

「積極的に推進すべき」+「どちらかというと推進すべき」

企業 91.9% 従業員 85.6%

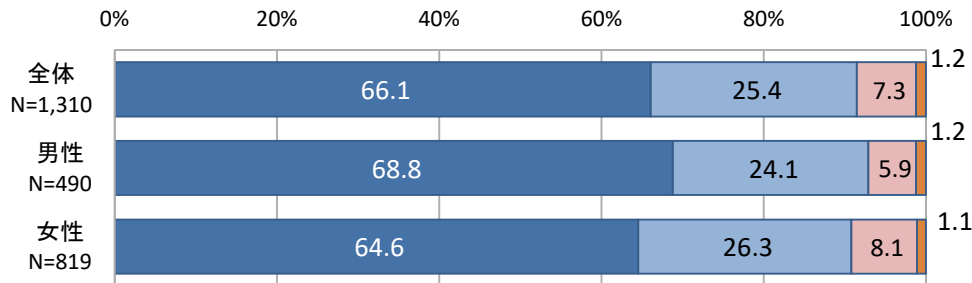


■ 積極的に推進すべきだ  
 ■ どちらかというと推進すべきだ  
 ■ どちらかというと推進すべきではない  
 ■ 推進すべきではない  
 ■ わからない  
 ■ 無回答

## Q 今の会社で働き続けたいと思うかについて

「働き続けたい」 66.1%

「給与や雇用形態、勤務形態、労働環境等が  
 変われば働き続けたい」 25.4%

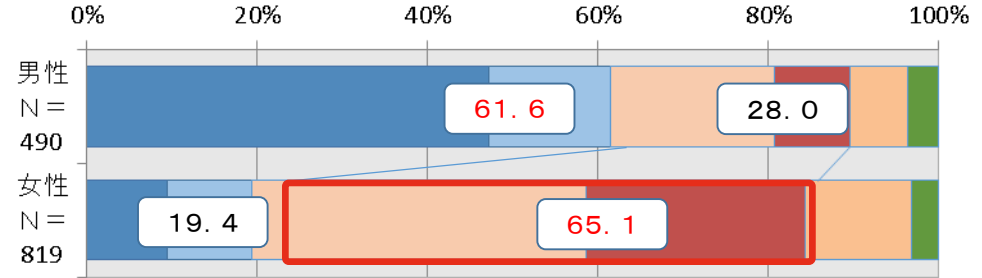


■ 働き続けたい  
 ■ 給与や雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働き続けたい  
 ■ 働き続けたいとは思わない  
 ■ 無回答

## Q 管理職への登用意欲

女性 「なりたくない」 25.8%

「どちらかといえばなりたくない」 39.3%

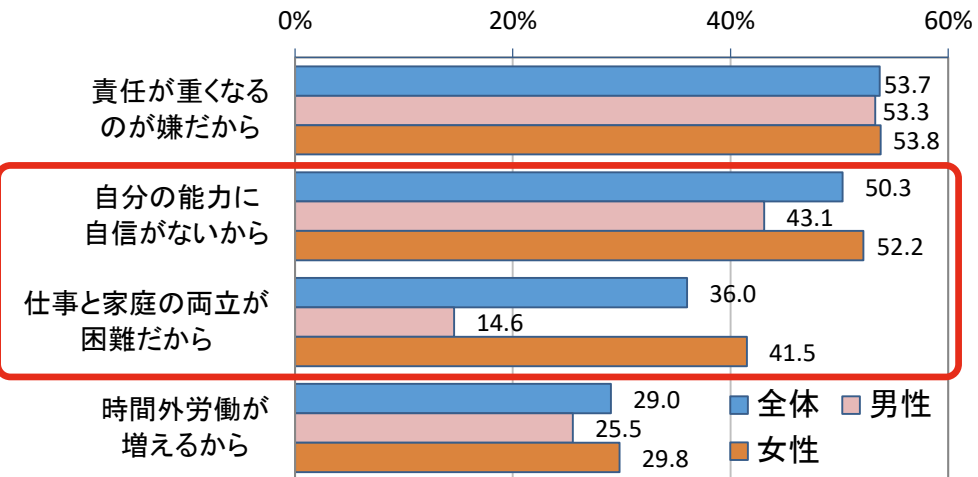


■ なりたい(又は既に管理職)  
 ■ どちらかといえばなりたい  
 ■ どちらかといえばなりたくない  
 ■ なりたくない  
 ■ 分からない  
 ■ 無回答

## Q 管理職になりたくない理由

女性 「自分の能力に自信がないから」 52.2%

「仕事と家庭の両立が困難だから」 41.5%





# 平成29年度 女性活躍推進調査の結果②

## Q 管理職登用意欲と就業継続意欲との関係

### 「管理職になりたい」人の働き続けたい理由

順位	男性 N=178	女性 N=56
1位	やりがいのある仕事だから(50.0%)	やりがいのある仕事だから(58.9%)
2位	収入を得るため(42.7%)	収入を得るため(41.1%)
3位	転職するのは不安だから(28.1%)	・仕事が楽しいから ・資格や経験を活かしたいから(32.1%)

### 「管理職になりたくない」人の働き続けたい理由

順位	男性 N=16	女性 N=125
1位	収入を得るため(50.0%)	収入を得るため(66.4%)
2位	転職するのは不安だから(43.8%)	転職するのは不安だから(49.6%)
3位	やりがいのある仕事だから(25.0%)	収入や職場環境に満足しているから(29.6%)

## Q 女性活躍を推進するうえでの課題

### 【企業と従業員比較】

### 【男性と女性比較】

