

データでみる 滋賀の男女共同参画の現状と課題

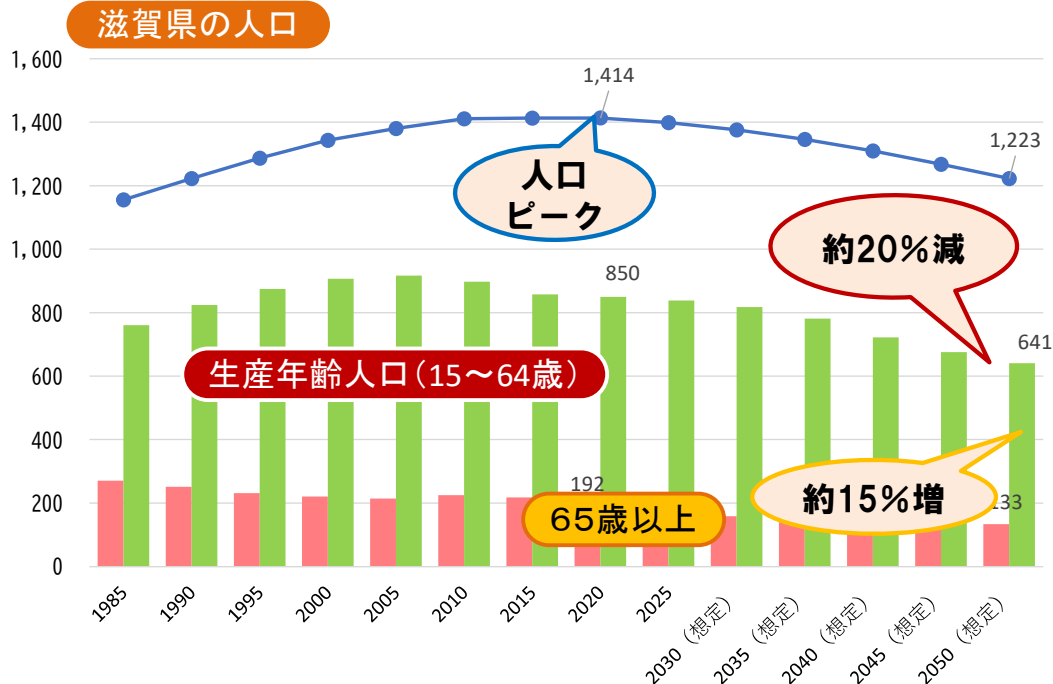
滋賀県 商工労働部 女性活躍推進課

1 社会の変化

高齢化の急速な進行と生産年齢人口の減少

生産年齢人口は、2050年には2020年から約20%減少。65歳以上人口は約15%増。
経済力の低下、社会保障の担い手不足などが懸念。

人口推移と将来推計(滋賀県)

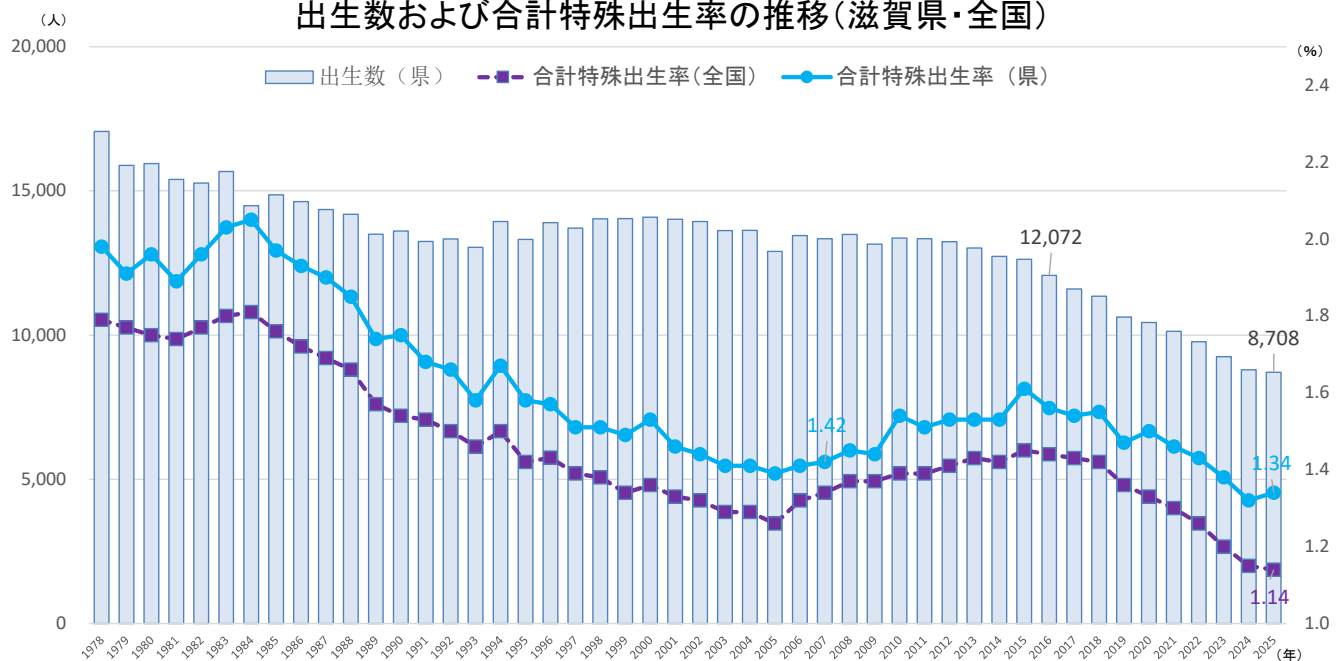


出典:総務省統計局「国勢調査時系列データ」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5(2023)年推計)」²

高齢化の急速な進行と生産年齢人口の減少

合計特殊出生率は、2005年に1.39となり、近年は1.5前後で推移していたものの**2024年は1.32と最低値になる**。全国平均は上回るが、人口規模を維持できる2.07人を大きく下回る。出生数は、2014年に13,000人を下回ってから右肩下がり減少傾向。

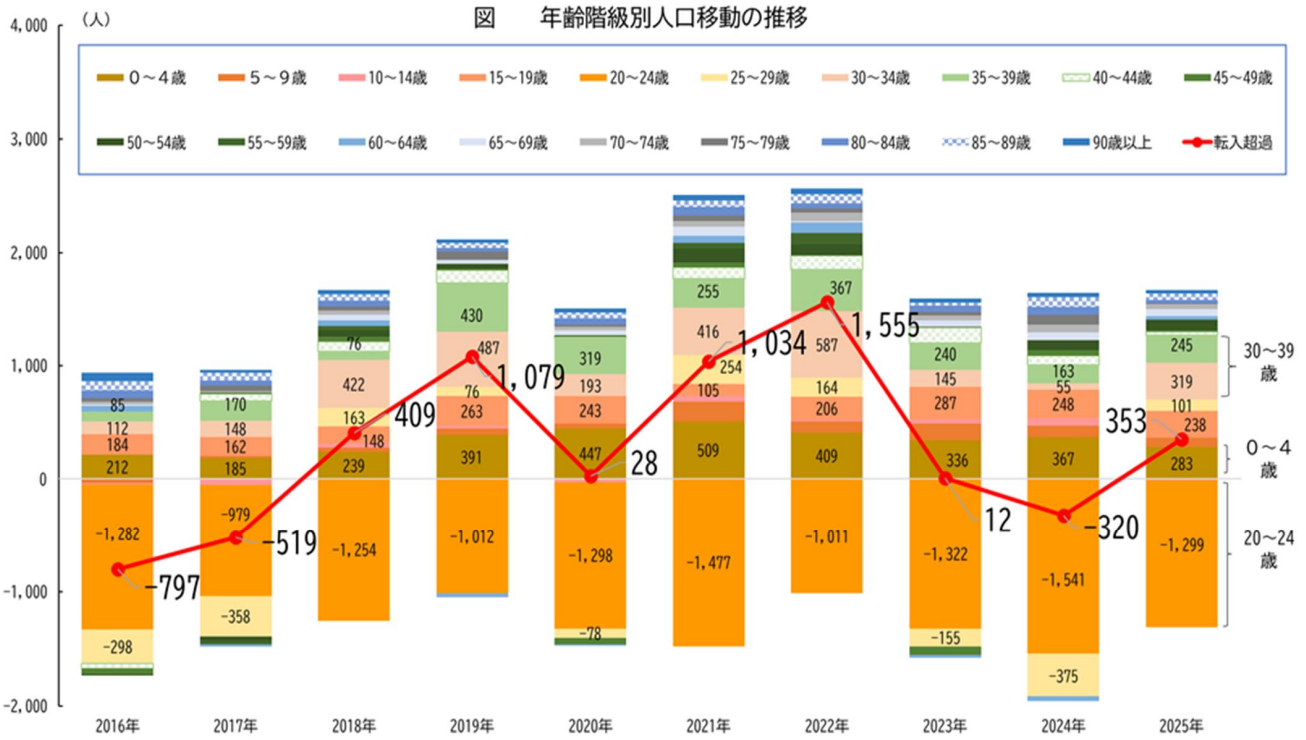
出生数および合計特殊出生率の推移(滋賀県・全国)



出典:厚生労働省「人口動態統計」³

若年女性の転出超過

滋賀県への社会移動は2021年、2022年と転入超過となったが、2023年には転出超過に転じた。特に若い世代の転出超過の拡大が続いている。2017年以降は2021年を除き、20～24歳の女性の転出超過が男性の転出超過を上回っている。



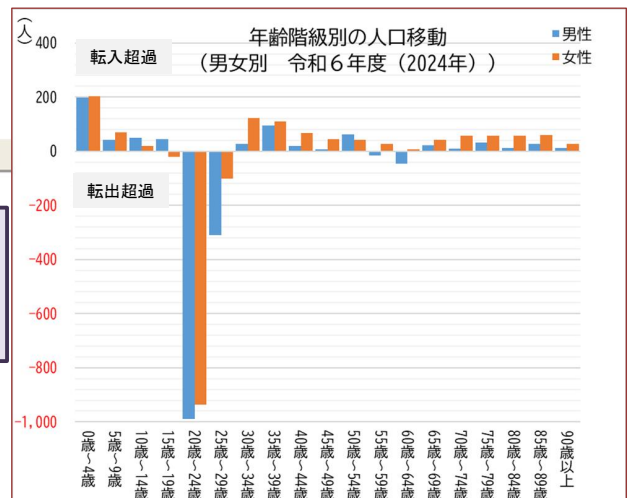
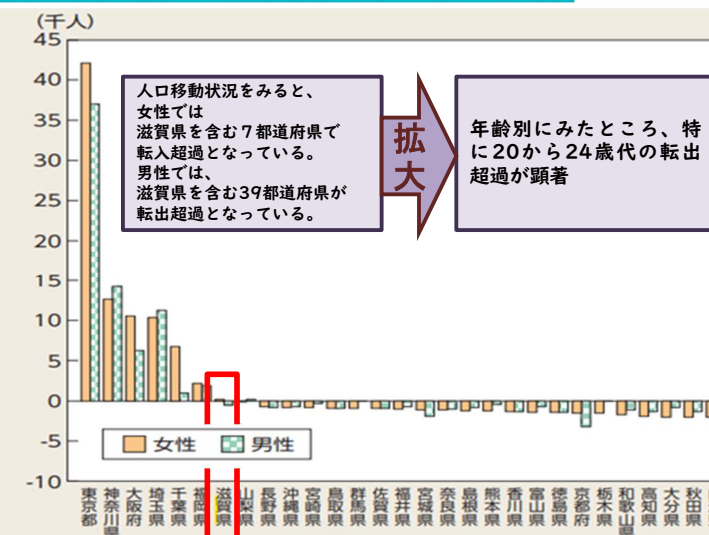
資料：住民基本台帳人口移動報告（総務省） 4

滋賀県の人口移動の現状

滋賀県への社会移動は2021年、2022年と転入超過となったが、2023年には転出超過に転じた。特に若い世代の転出超過の拡大が続いている。2017年以降は2021年を除き、20～24歳の女性の転出超過が男性の転出超過を上回っている。

■若い女性が地方から都市へ転出する背景：
希望する進学先や就職先の少なさが理由に挙げられており、地方では固定的な性別役割分担意識が地方から都市への転出につながり、地元に戻ることに心理的障壁になっている可能性があることが指摘されている。

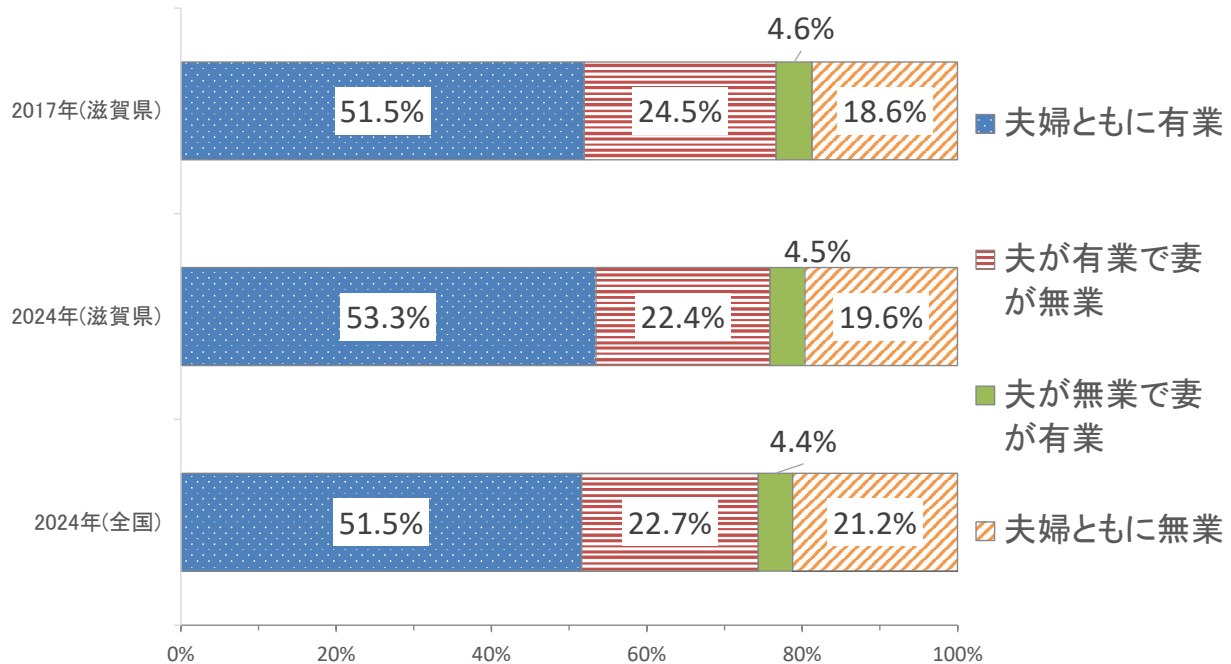
転入超過数（男女、都道府県別・令和6（2024）年）



出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

共働き世帯の増加

夫婦共に雇用者の共働き世帯は年々増加しており、共働き世帯の割合は、5割を超える。



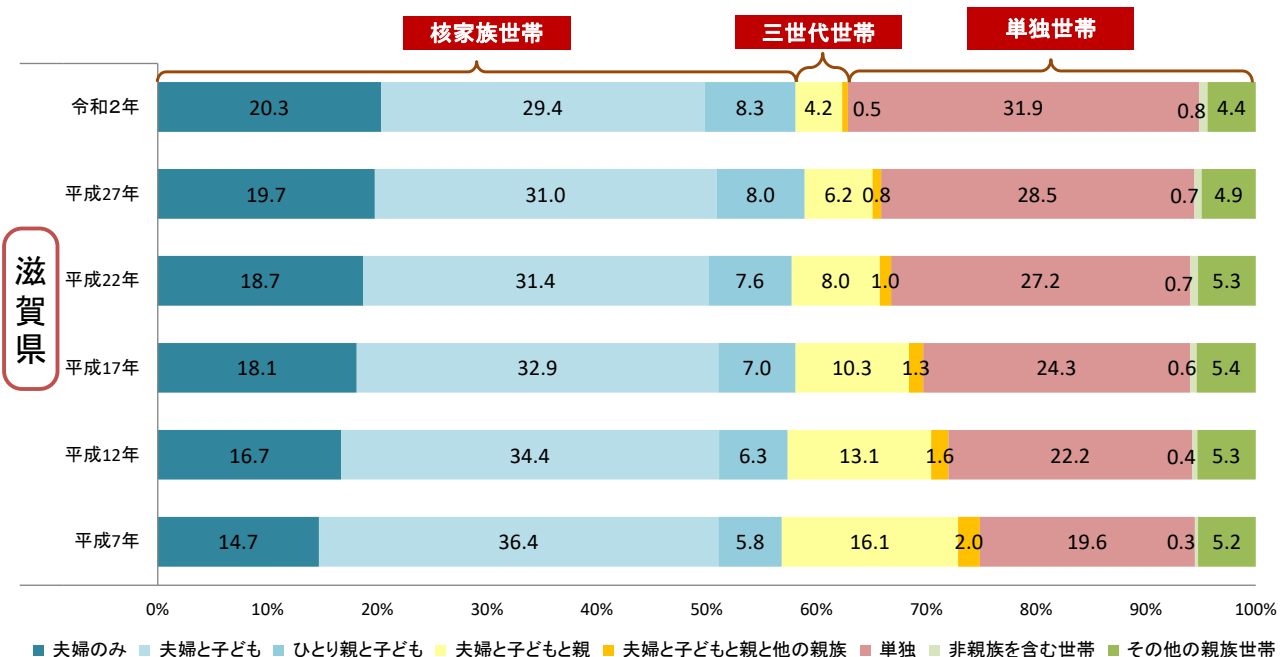
出展: 令和2年度国勢調査(総務省)

6

世帯構成の変化

三世代で同居する世帯の割合が減少し、単独世帯の割合が増加している。

世帯構成の推移(滋賀県)



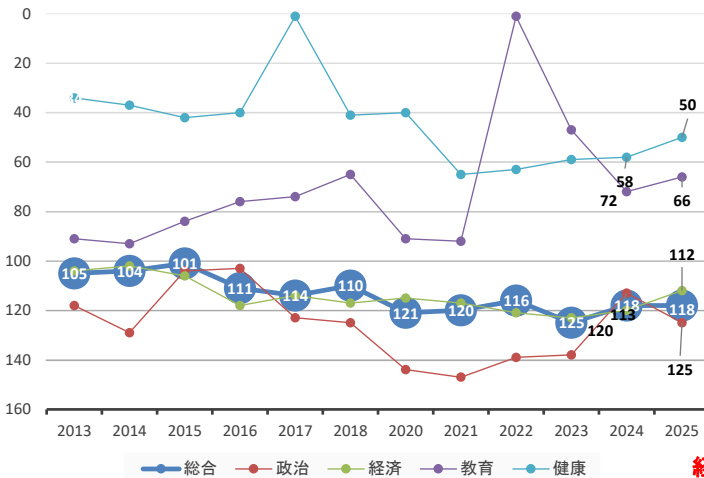
出典: 総務省統計局「国勢調査時系列データ」、「国勢調査」

7

ジェンダーギャップの国際順位の低迷

2025年、日本は146カ国中118位と前年と同順位。
しかし、主要7カ国(G7)の中では最下位。

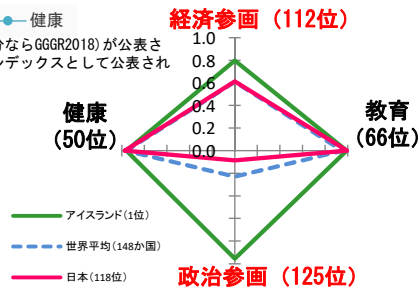
ジェンダーギャップ指数の日本の国際順位の推移



(備考) 平成30(2018)年公表までは、公表年のレポート(平成30(2018)年公表分ならGGGR2018)が公表されていたが、令和元(2019)年公表分はGGGR2020となり、令和2(2020)年のインデックスとして公表されたため、年の数字が連続していない。

【ジェンダー・ギャップ指数】

経済教育、保健、政治の各分野毎に各使用データをウェイト付けして総合値を算出。
 その分野毎総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。
 0が完全不平等、1が完全平等



順位	国名	指数
1	アイスランド	0.926
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.863
4	イギリス	0.838
5	ニュージーランド	0.827
6	スウェーデン	0.817
7	モルドバ	0.813
8	ナミビア	0.811
9	ドイツ	0.803
10	アイルランド	0.801
14	デンマーク	0.791
32	カナダ	0.767
35	フランス	0.765
42	アメリカ	0.756
85	イタリア	0.704
101	韓国	0.687
103	中国	0.686
118	日本	0.666

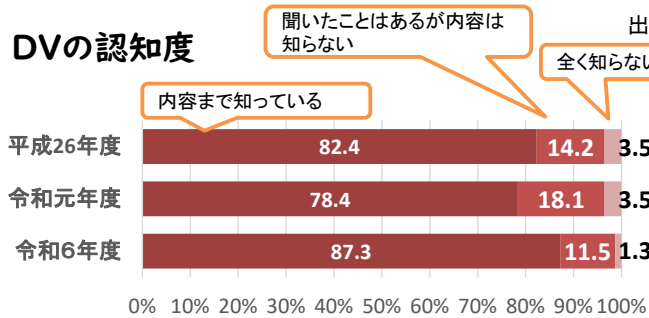
出典: 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より作成

2 男女間の暴力や困難を抱える人々

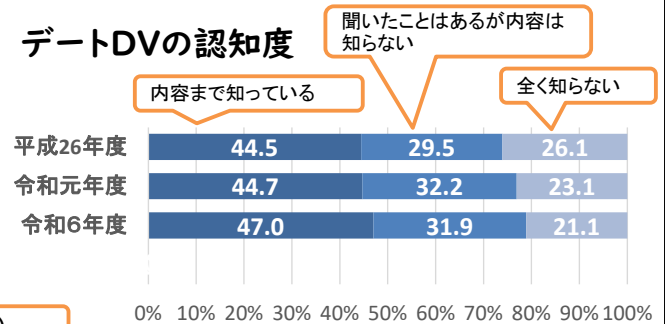
DV・デートDV・相談先の認知度

DV・デートDVの認知度は前回調査よりも増加しているが、デートDVの内容まで知っている人の割合は47.0%にとどまる。
またDVの相談先を知っている人の割合は56.2%。

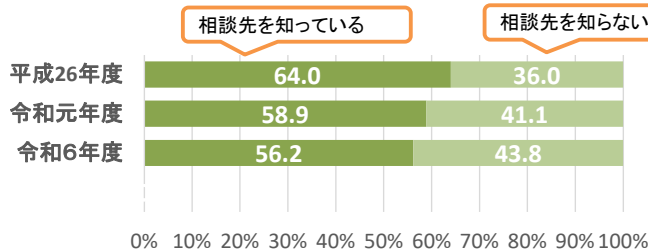
DVの認知度



デートDVの認知度



相談先の認知度

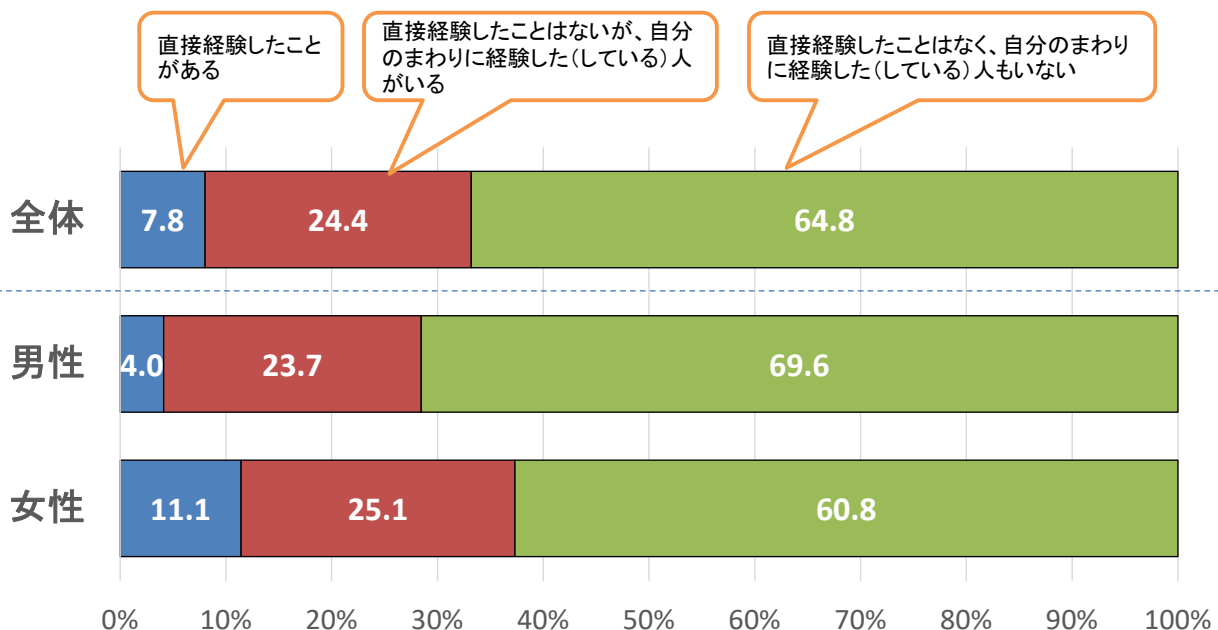


10

1割を超える女性がDVを直接経験

女性で「直接経験したことがある」が11.1%と、男性より多くなっている。

夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力の経験（滋賀県）

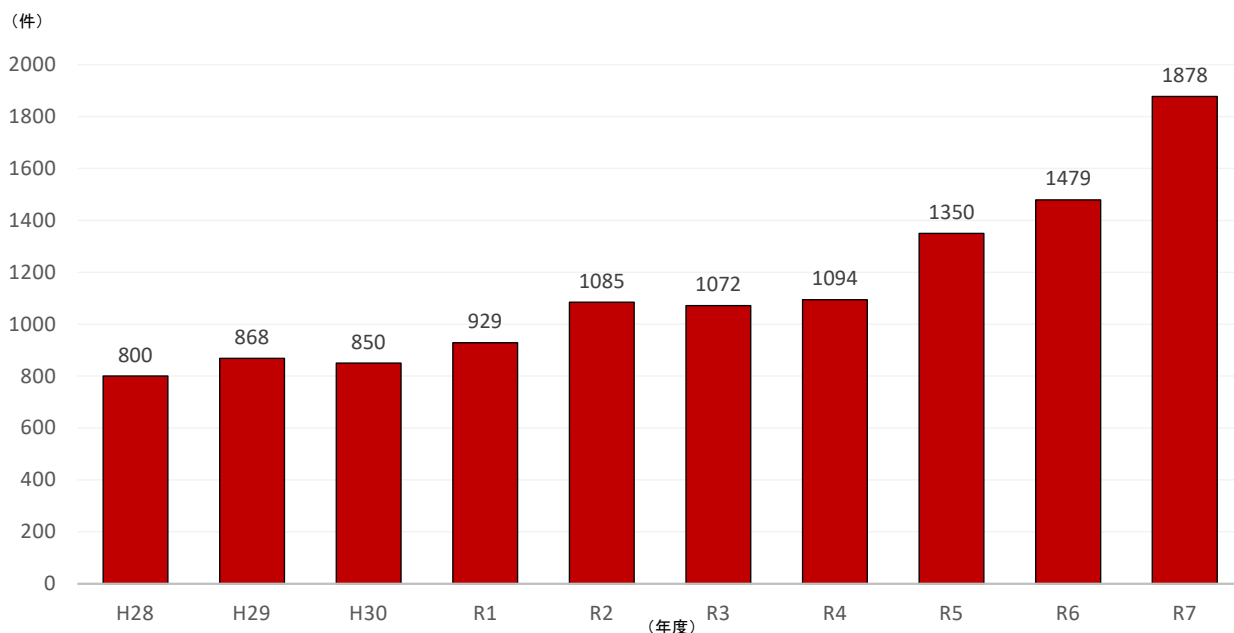


出典：滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」 11

D V 相談件数は増加傾向

DVに関する配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は、増加傾向にある。

配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数の推移（滋賀県）



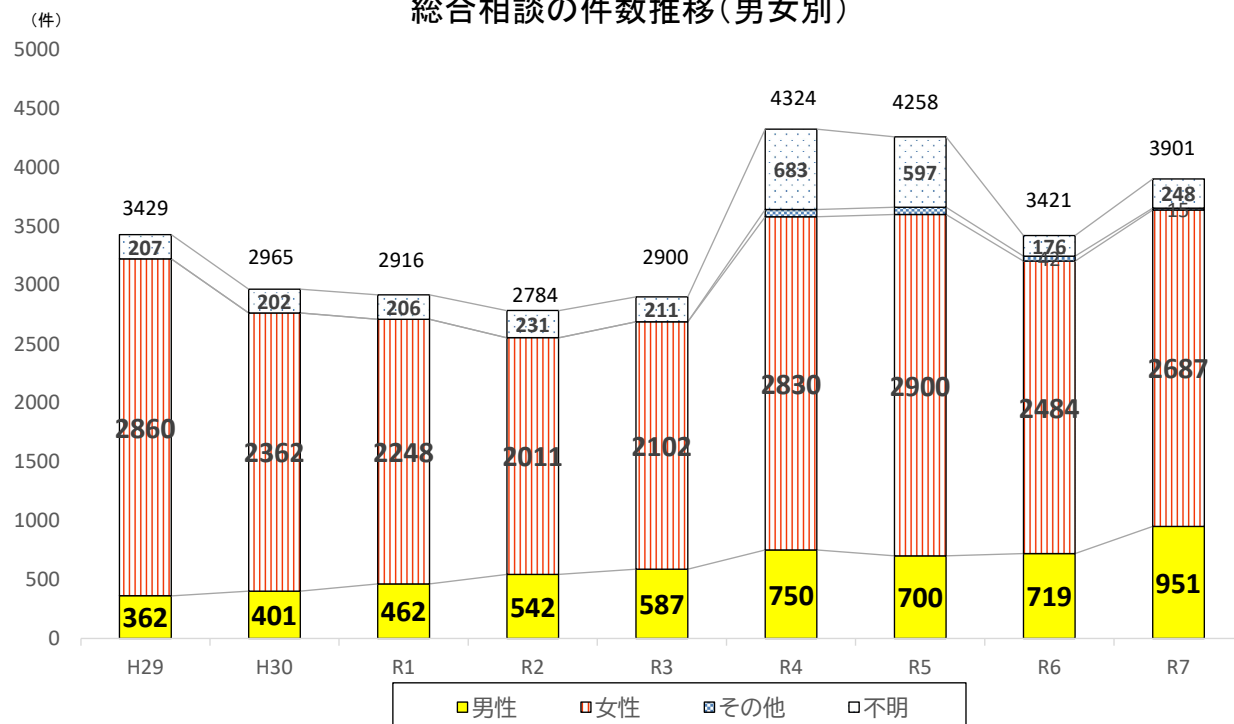
出典：滋賀県子ども若者部 子ども家庭支援課

12

男女共同参画相談の男性からの相談は増加傾向

男女共同参画センターの男女共同参画相談において、男性の相談件数は増加傾向にある。

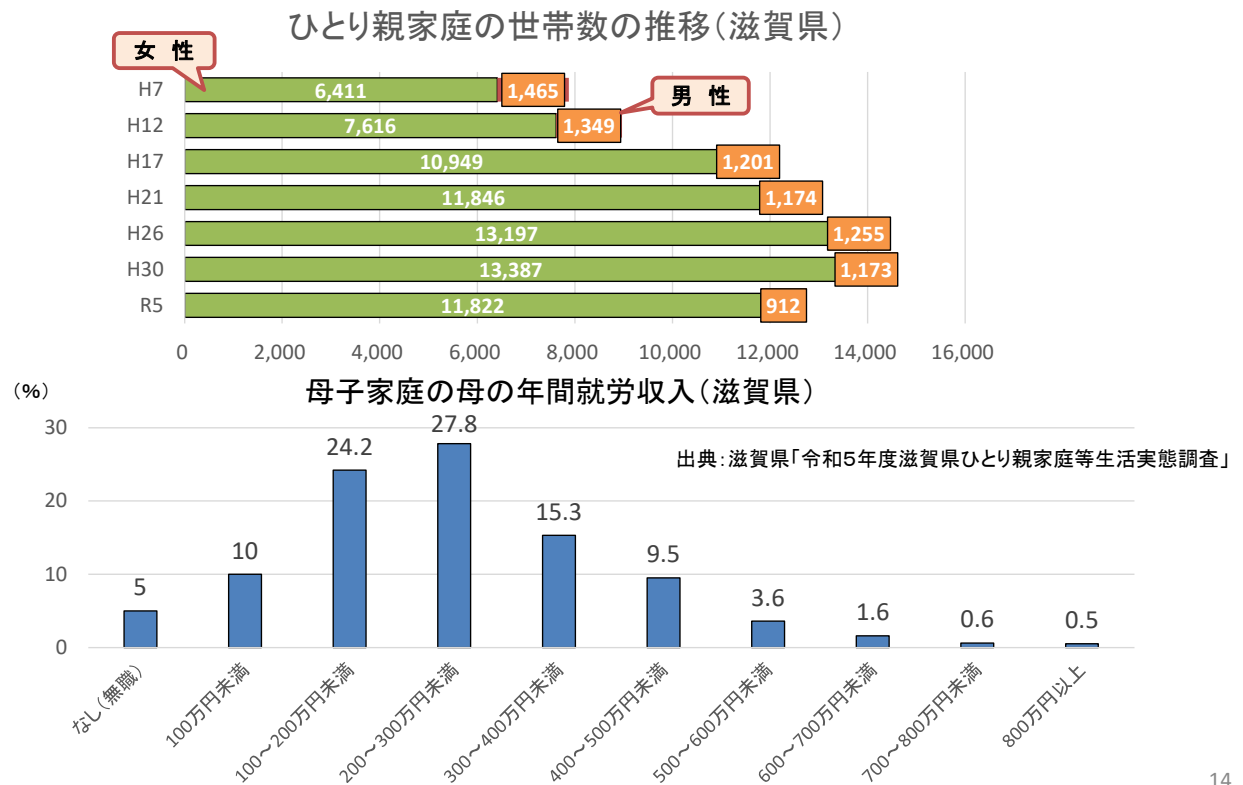
総合相談の件数推移（男女別）



13

就労収入200万円未満の母子世帯が4割弱

母子家庭数は平成30年までは増加傾向にあったが、令和5年度は平成30年から1,565世帯の減少。母子家庭の母の年間就労収入の平均は令和5年度調査で平均250万円であり、200万円未満の世帯が母子家庭全体の39.2%を占める。



14

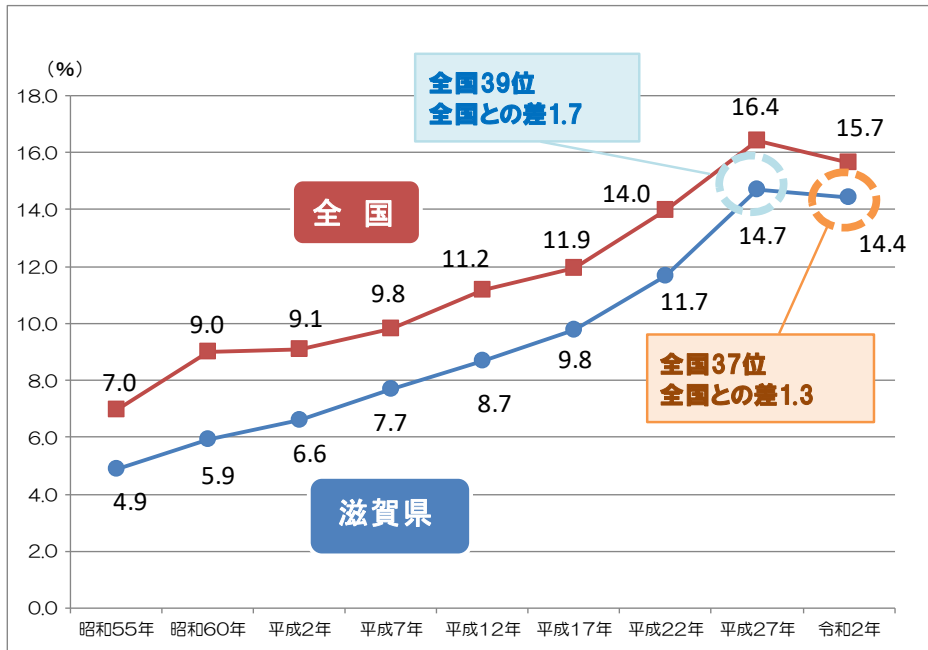
3 政策・方針決定過程への女性の参画

15

まだ少ない女性管理職

滋賀県の管理職に占める女性の割合は、14.4%で全国37位

管理職(会社役員、管理的公務員等)に占める女性の割合
(全国・滋賀県)



順位	都道府県名	割合
1	徳島県	19.6%
2	高知県	18.0%
3	青森県	18.0%
4	東京都	17.9%
5	京都府	17.7%
6	福岡県	17.7%
7	熊本県	17.6%
8	大阪府	17.0%
9	鳥取県	17.0%

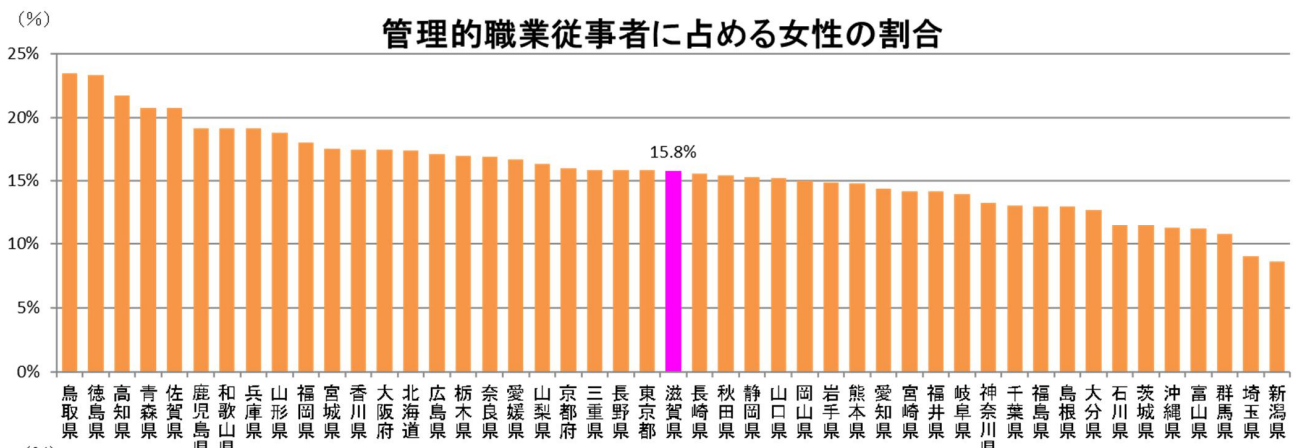
36	北海道	14.4%
37	滋賀県	14.4%
38	石川県	14.3%
39	静岡県	14.1%
40	福井県	13.7%
41	千葉県	13.7%
42	秋田県	13.5%
43	埼玉県	13.5%
44	富山県	13.3%
45	岐阜県	13.2%
46	新潟県	13.1%
47	長野県	12.7%

出典:総務省統計局「国勢調査時系列データ」、「国勢調査」

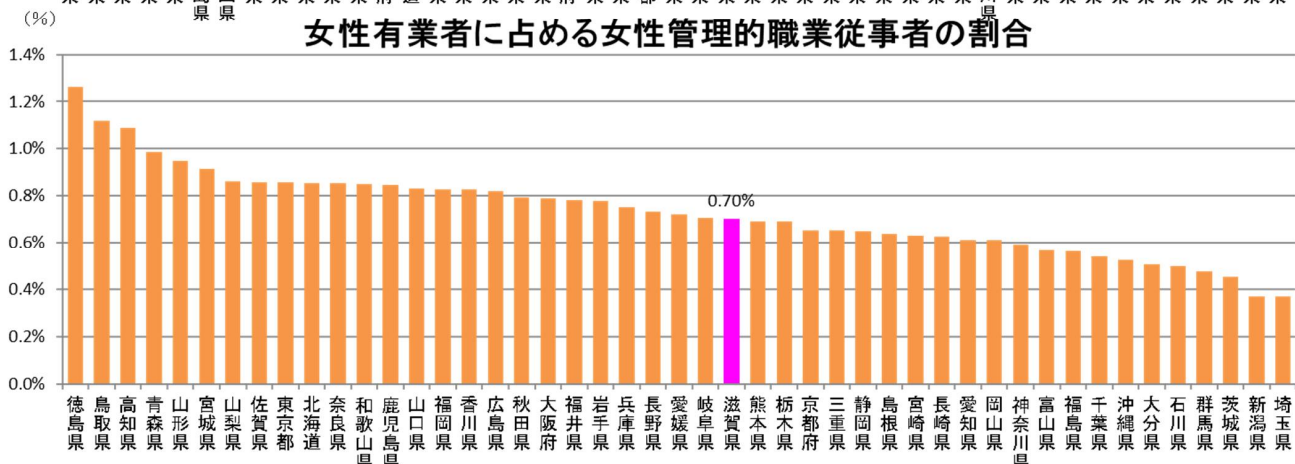
16

まだ少ない女性管理職

管理的職業従事者に占める女性の割合



女性有業者に占める女性管理的職業従事者の割合



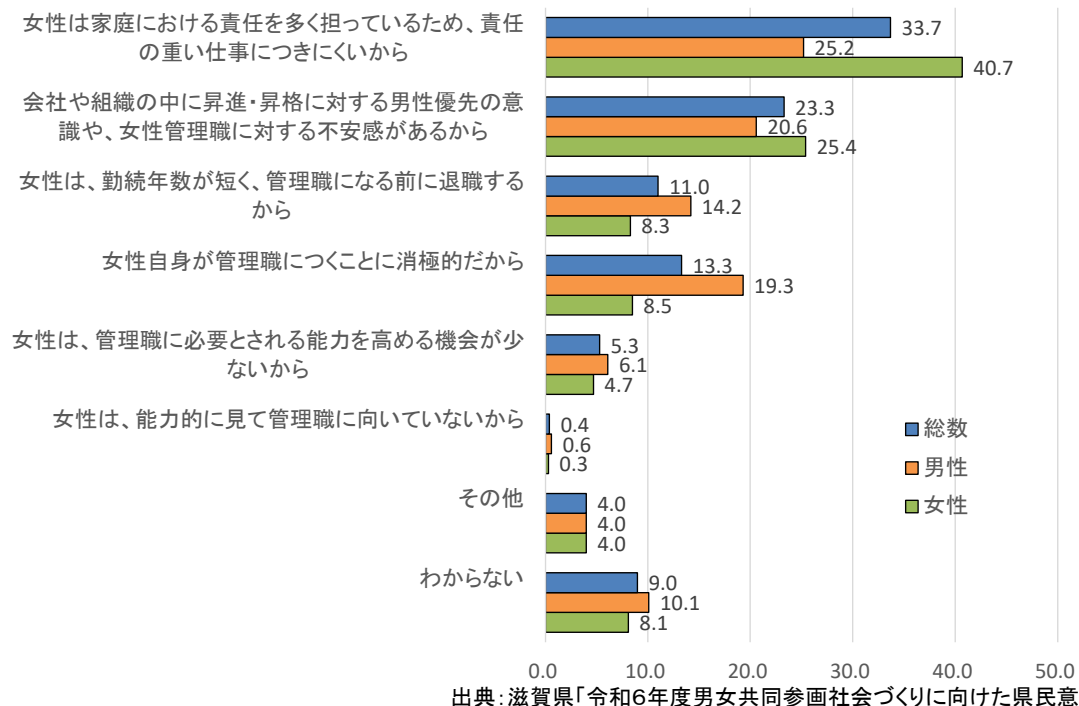
出典:総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」

17

管理職につく女性が増えない背景

管理職につく女性が少ない理由としては、仕事と家庭の両立の困難さや、男性優位の意識などが多く挙げられている。

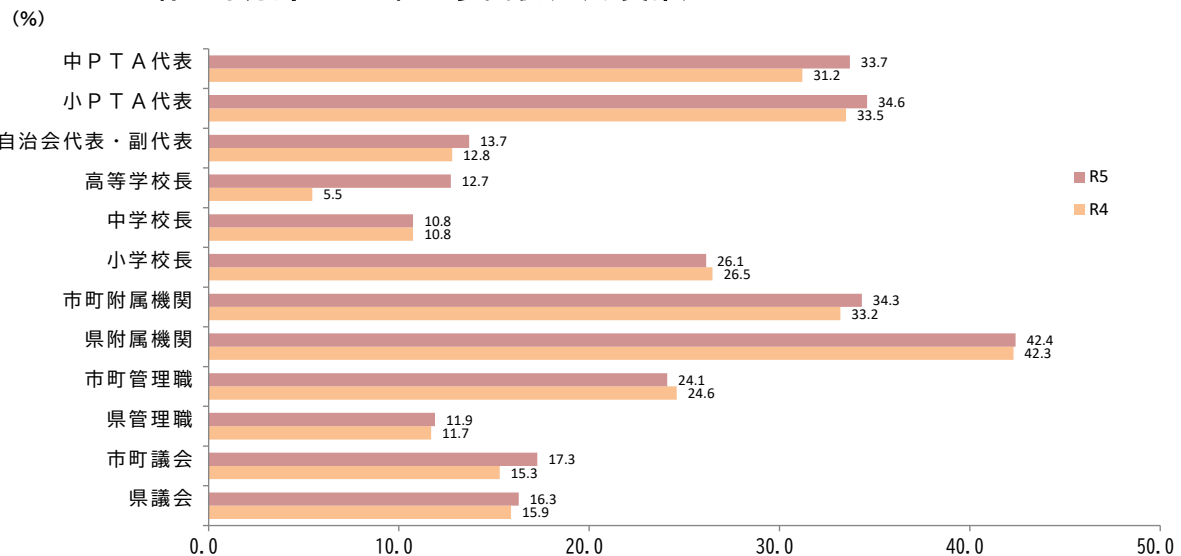
管理職につく女性が少ない最も大きな理由（滋賀県）



様々な分野での女性の参画状況

様々な分野における女性の参画が少しずつ進んでいるが、まだ十分な状況となっていない。

様々な分野での女性の参画状況（滋賀県）



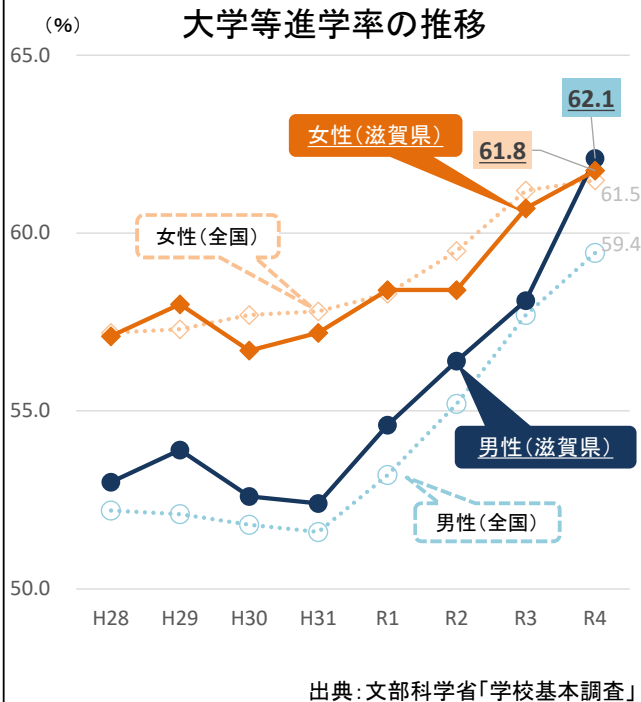
出典：
市町議会、市町管理職、市町附属機関、自治会長、
小PTA代表、中PTA代表は
令和5年9月時点
市町における男女共同参画推進状況より

県管理職、県附属機関
令和5年年度
地方公共団体における男女共同参画社会の
形成又は女性に関する施策の推進状況より

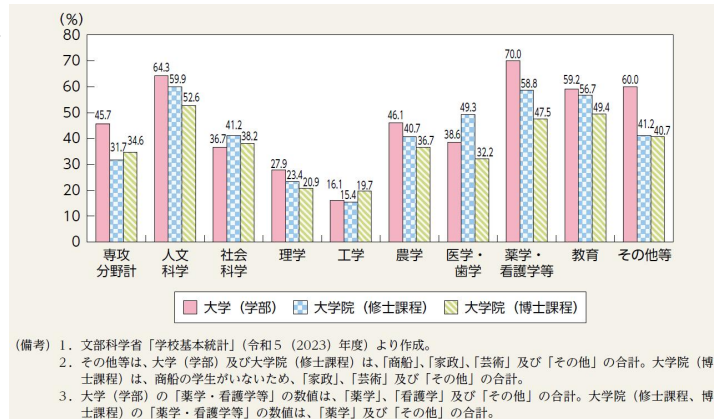
小学校長、中学校長、高等学校長は
令和5年5月時点 令和5年度学校基本調査より

性別による進路選択の偏り

県内の男女の大学進学率はほぼ同じであるものの、女子学生が理学・工学を専攻している割合は他分野と比較して低い。



大学(学部)及び大学院(修士課程、博士課程)学生に占める女子学生の割合(専攻分野別、令和5(2023)年度)

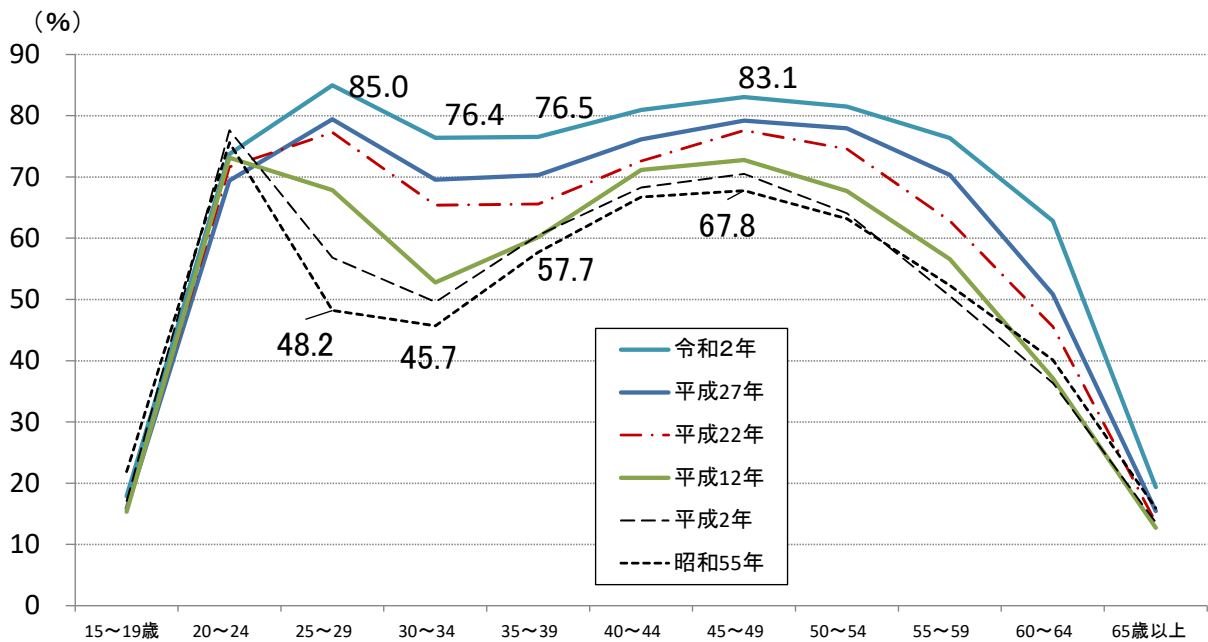


4 女性の働き方や就労形態

M字カーブの経年推移

近年働く女性が増加し、子育てに関わる人が多くなる25～44歳の世代に労働力率が落ち込む「M字カーブ」の谷が以前と比べると浅くなってきている。

年齢階級別女性労働力率の推移（滋賀県）



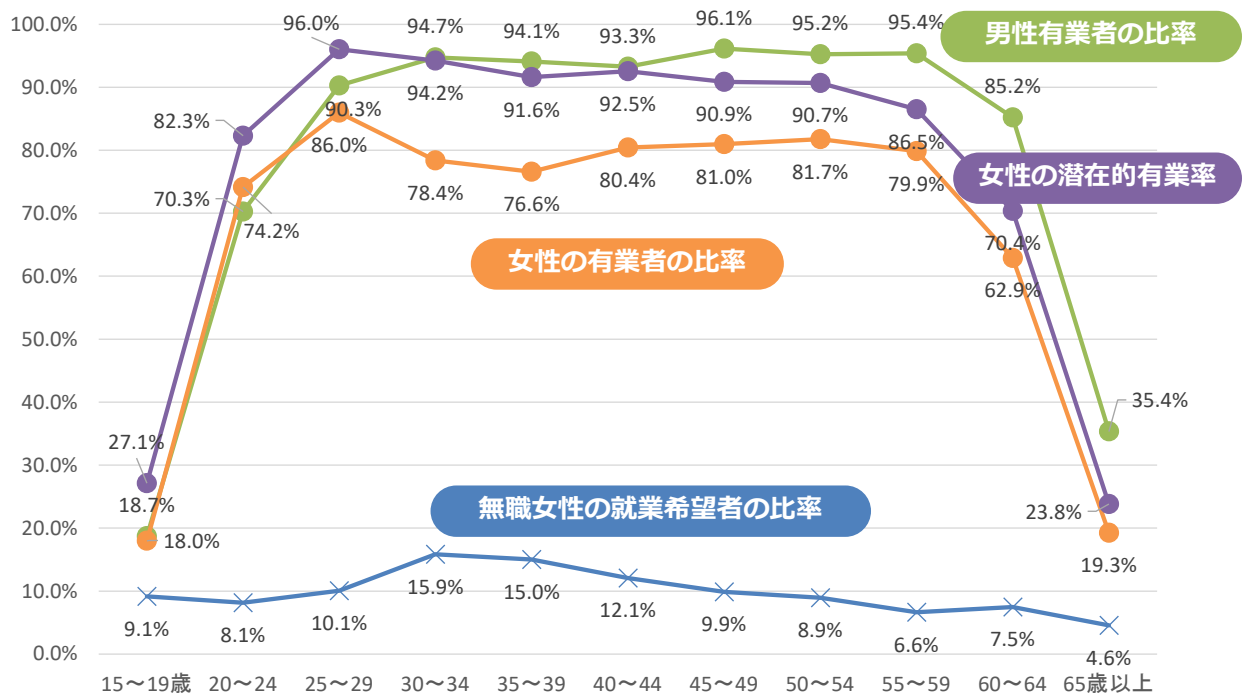
出展：令和2年度国勢調査（総務省）

22

女性の潜在的な就労希望

滋賀県の無職女性のうち約5万人、25～44歳では無職女性の約67%の約2万人が就労を希望している。

年齢階級別・男女別有業率（滋賀県）



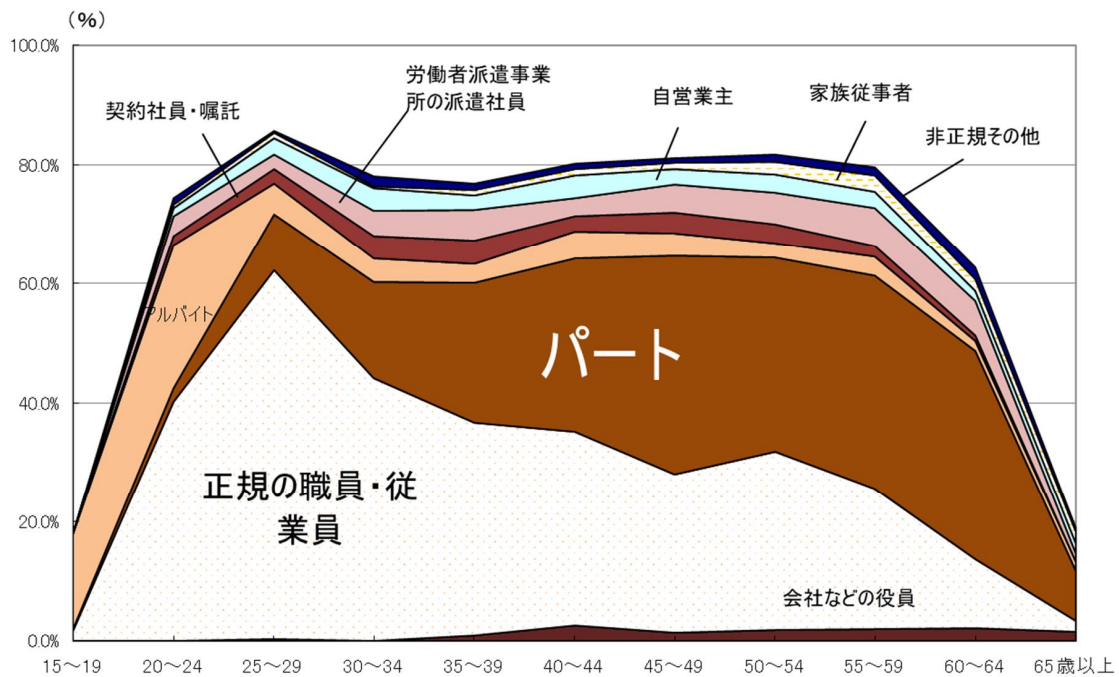
出典：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」

23

女性の雇用形態の偏り

M字カーブは40歳代で回復するが、正規の職員・従業員の割合より、パートタイム労働者の割合が高くなっている。

女性の年齢階級別従業上の地位、雇用形態（滋賀県）

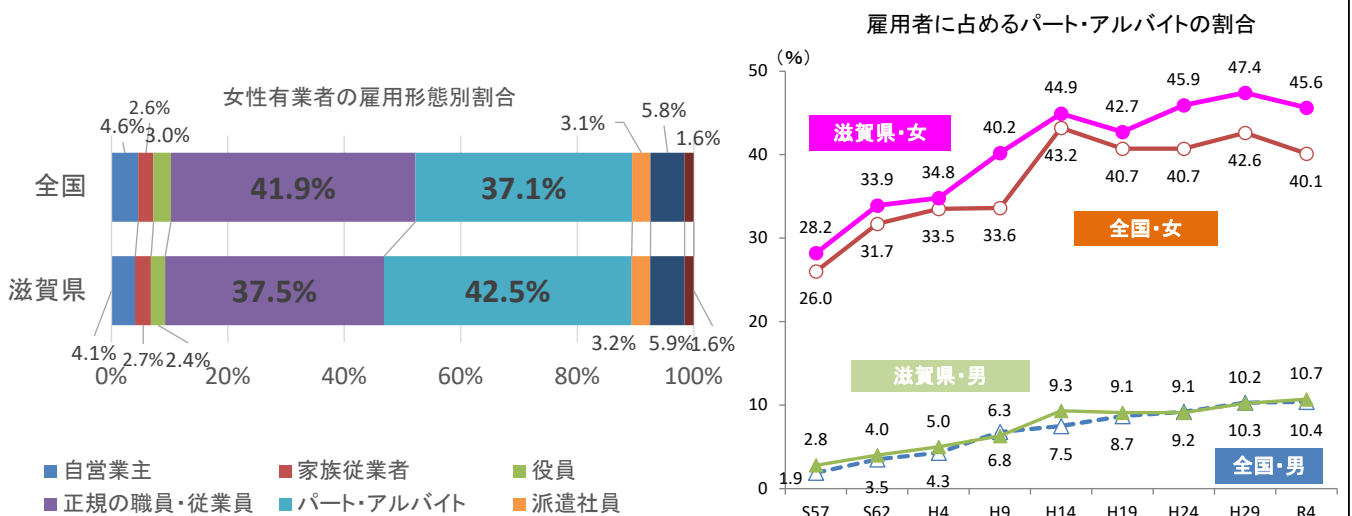


資料：令和4年就業構造基本調査（総務省）

24

女性の非正規雇用の多さ

女性の有業者に占める正規の職員・従業員の割合は全国より低く、パート・アルバイトの割合は全国よりも高い。



出典：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」

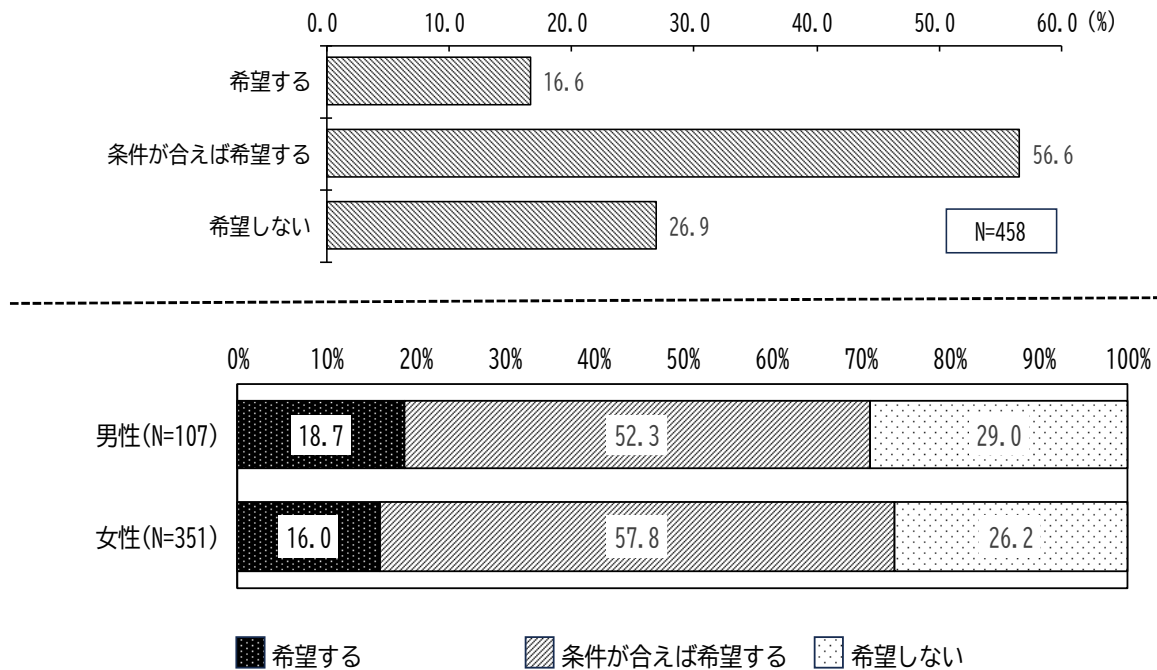
出典：総務省統計局「就業構造基本調査」

25

正規雇用を希望する割合

「条件が合えば希望する」と「希望する」をあわせた『希望する』が73.2%。男女ともに7割を超える。

非正規の職員等のうち正規の会社員・職員・従業員として働く意向について



出典：滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」 26

非正規雇用で働く理由

女性では、「妊娠・家事・育児・介護等家庭の事情で、フルタイムや残業、休日出勤などの働き方が難しいため」が最も多く48.0%。

※太字は上位3つ（「その他」を除く）、下線は最上位

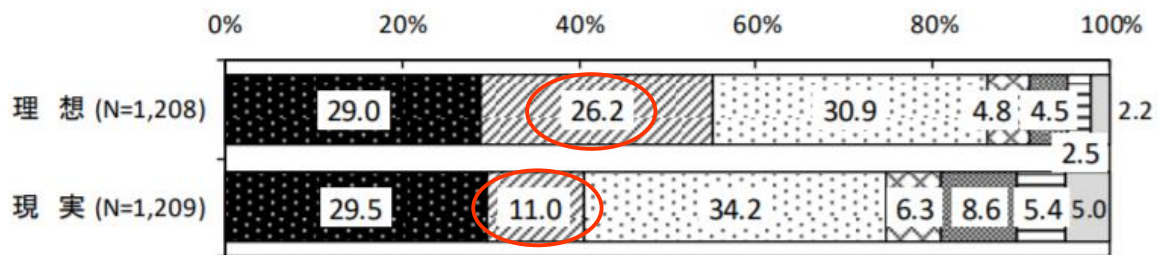
〔複数回答〕	県全体 (N=328)	男性 (N=74)	女性 (N=254)
妊娠・家事・育児・介護等家庭の事情で、フルタイムや残業、休日出勤などの働き方が難しいため	39.6	10.8	48.0
家庭の事情以外の理由で、フルタイムや残業、休日出勤などの働き方が難しいため	20.1	14.9	21.7
正規の会社員・職員・従業員の仕事に自分でもできる仕事があるか自信がないため	15.5	12.2	16.5
社会保険料や配偶者控除を考えて収入を抑えたいため（扶養の範囲内で働きたいため）	13.1	8.1	14.6
働いている（または働いていた）職場で正規の会社員・職員・従業員になりたかったが、制度がなかった、または断られたため	12.2	18.9	10.2
家事、育児や介護・看護について、配偶者（パートナー）等家族の協力が得られないため	10.7	0.0	13.8
転職活動をしたが採用されなかったため、または採用されなさそうであるため	8.8	17.6	6.3
子どもが放課後過ごす場所が確保できないため	6.4	0.0	8.3
配偶者（パートナー）等家族が正社員で働くことに肯定的でないため	4.3	0.0	5.5
介護・看護の施設やサービスが利用できないため	1.8	2.7	1.6
正規の会社員・職員・従業員での就職に向け、現在転職活動中である	0.1	0.3	0.0
保育施設や保育サービスが利用できないため	0.0	0.0	0.0
その他	0.1	0.3	0.1

出典：滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」

単位：%

女性の働き方の理想と現実

女性自身の考える働き方の理想と現実では、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」働き方が《理想》では 26.2%《現実》では 11.0%となっており、理想と現実の差が15.2ポイントと最も大きい。



- 仕事を続ける
- ▨ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- ▤ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ▩ 子どもができるまで仕事をもち、子どもができたらず仕事をもちない
- ▬ 結婚するまで仕事をもち、結婚後は仕事をもちない
- 仕事をもちない
- その他

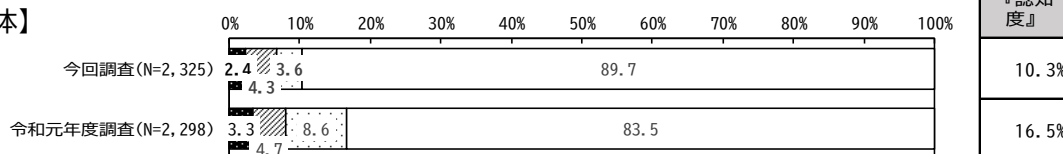
出典：滋賀県「令和元年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」28

マザーズジョブステーションの認知度

マザーズジョブステーションの認知度は低い。

出典：滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」

【全体】

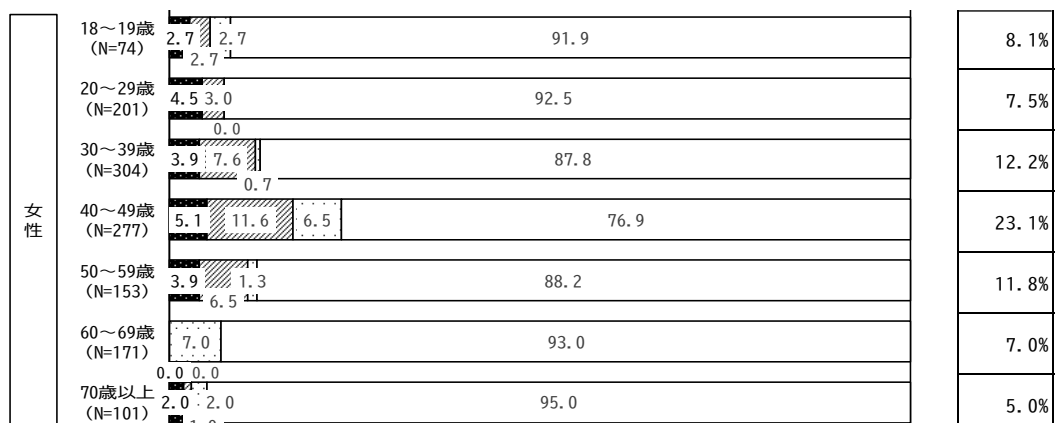


『認知度』

10.3%

16.5%

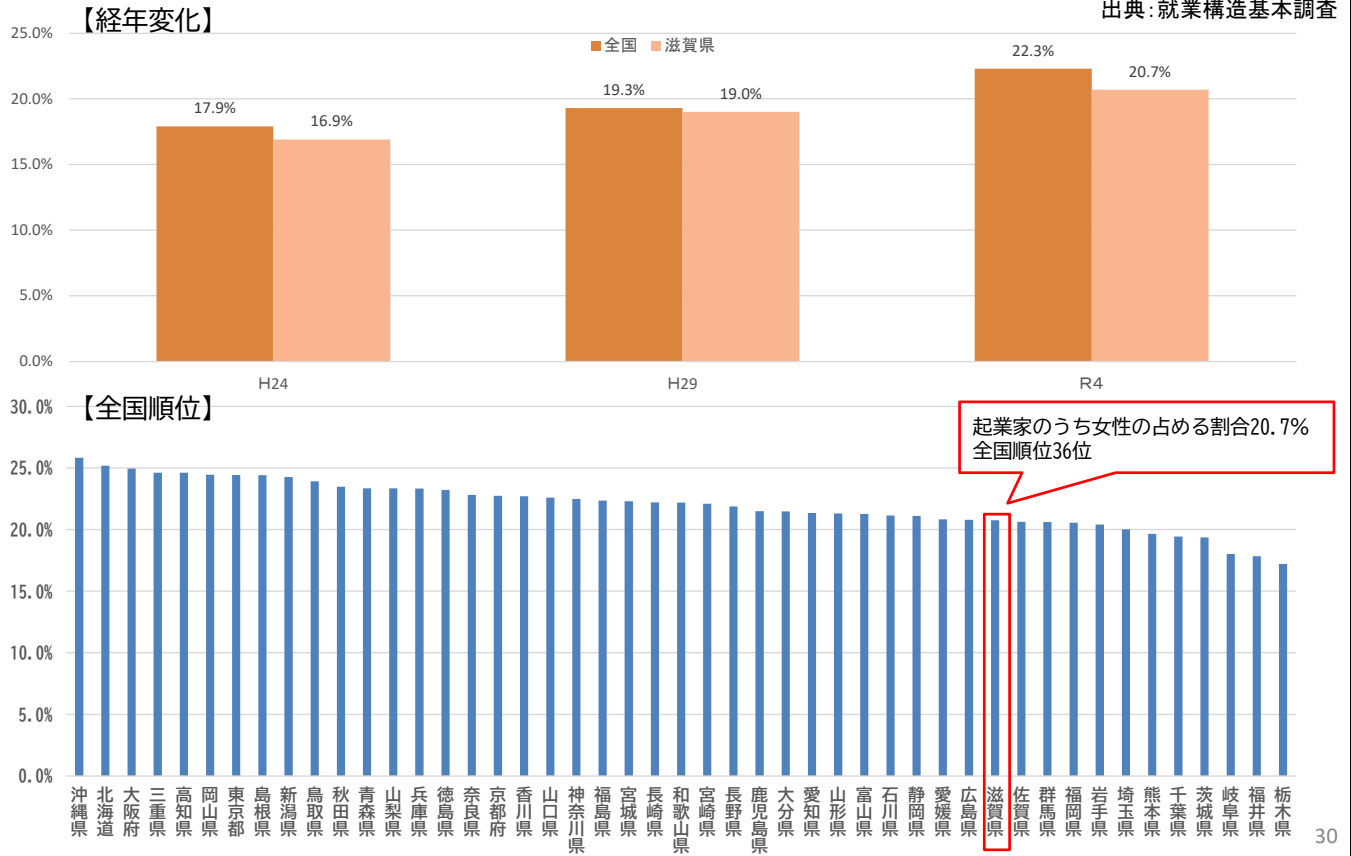
【女性の年齢層ごと】



起業家のうち女性の占める割合

起業家のうち女性の占める割合は全国平均より低い。

出典：就業構造基本調査



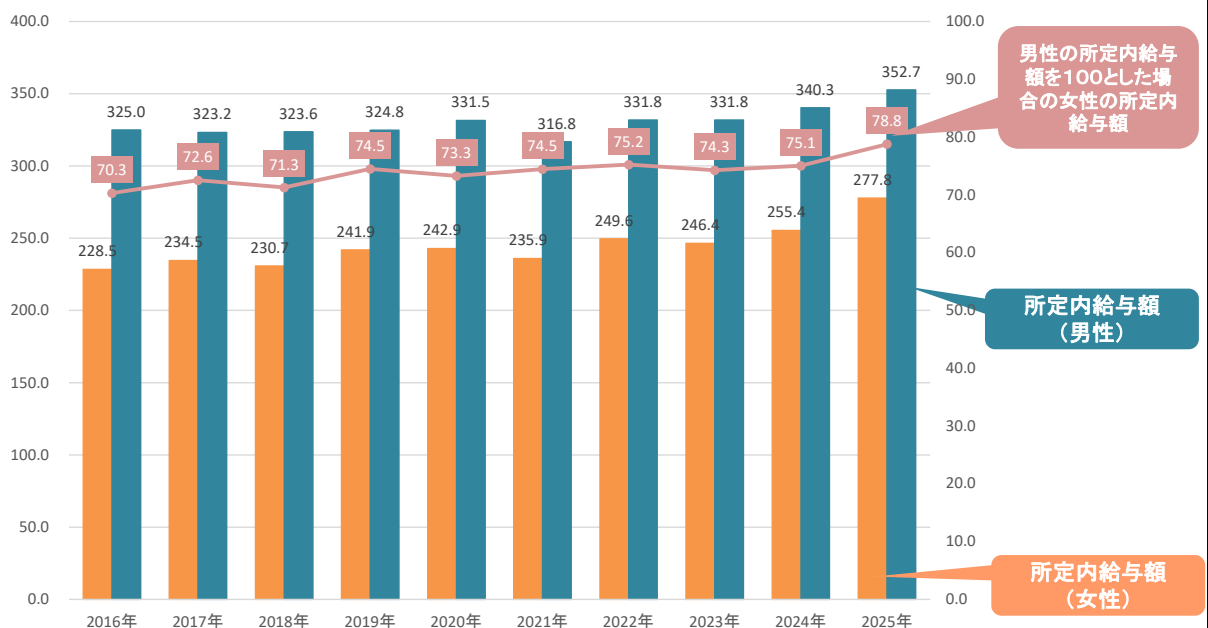
男女の給与格差

女性の所定内給与額は令和7年で男性の78.8%となっている。(全国76.6%)

(単位：千円)

男女の所定内給与額と男女比の推移(滋賀県)

(%)



※所定内給与額とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により支給された現金給与額(きまって支給する現金給与額)のうち、時間外勤務手当等を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいう。

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

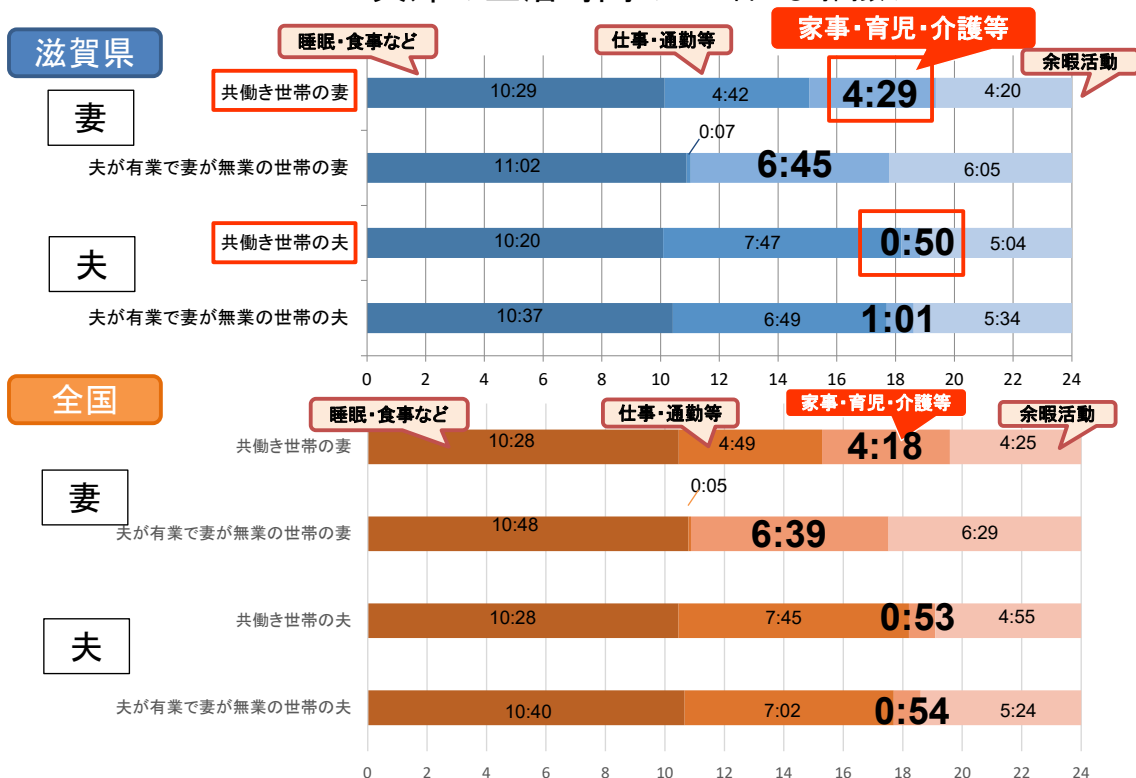
5 男女のワーク・ライフ・バランス

32

夫婦間での家事育児負担の不平等

男性の家事・育児等の時間は増加傾向にあるが、共働きかどうかに関わらず1時間程度。

夫婦の生活時間＜1日に占める時間数＞



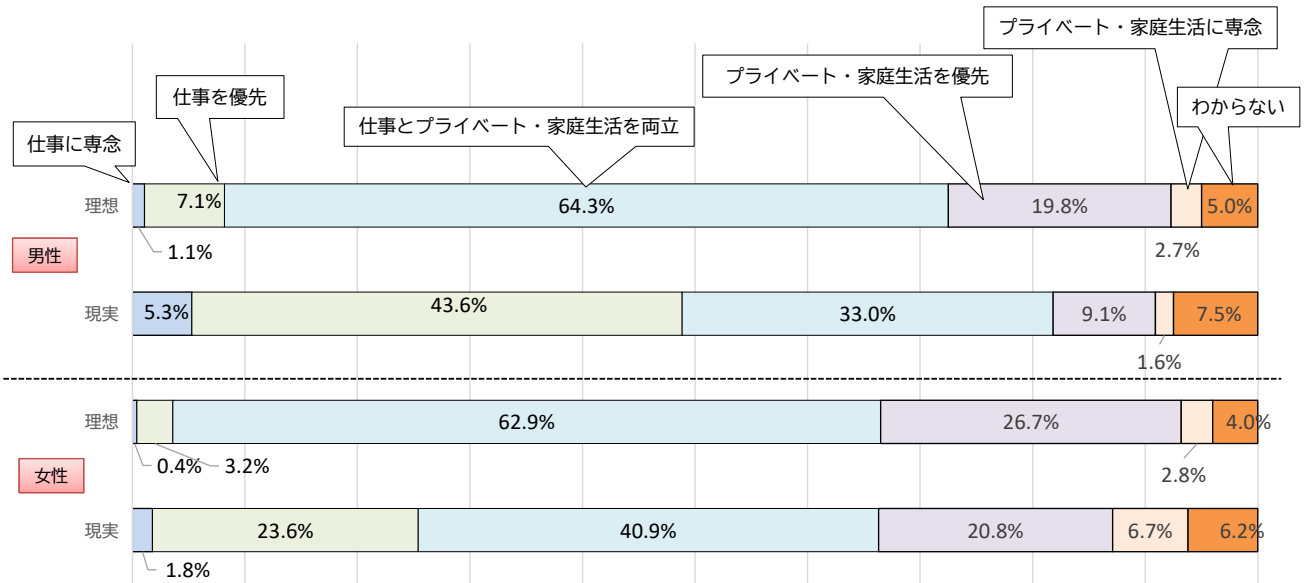
※端数処理の関係上、構成比の合計が24時間とまらない場合があります。出典：総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」

33

働き方の理想と現実

男女ともに「仕事とプライベート・家庭生活を両立」することを理想としているが、現実には多くの男性が「仕事に専念・仕事を優先」している。

生活の中での「仕事」と「プライベート・家庭生活」のバランス



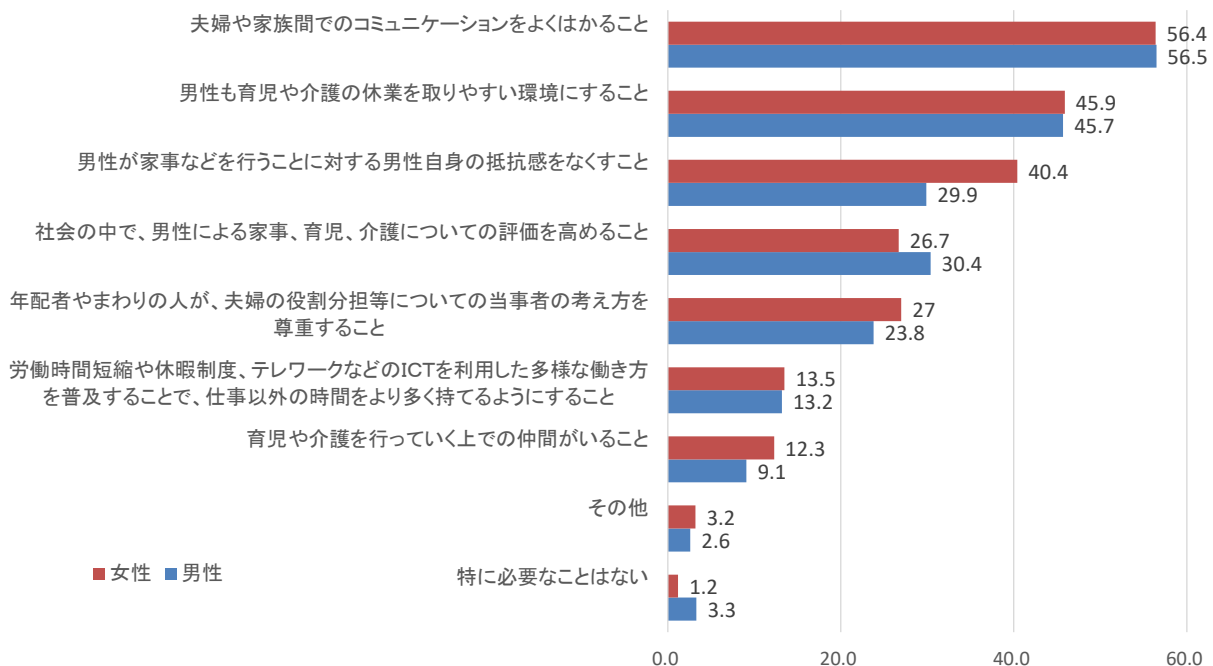
出典: 滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」 34

男性の家事・育児・介護等の参画に必要なこと

男性が家事、育児、介護等に参画するためには、夫婦間でのコミュニケーションや休業の取りやすい環境整備などが求められている。

男性が家事、育児、介護等に積極的に参加するために必要なこと

【3つ以内で複数回答】

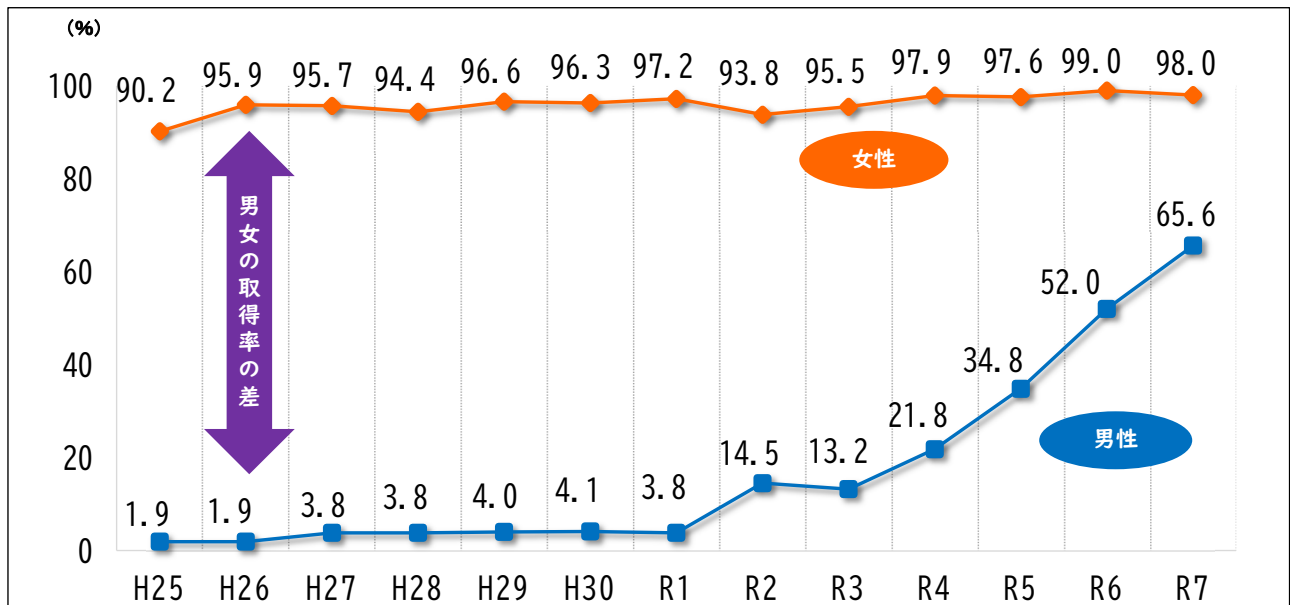


出典: 滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」 35

まだ課題が残る男性の育児休業取得

女性の育児休業取得率は90%台で推移、男性の育児休業取得率は近年60%台まで増加してきたが、依然男女差がある。

育児休業取得率（滋賀県）



出典：労働条件実態調査（滋賀県）

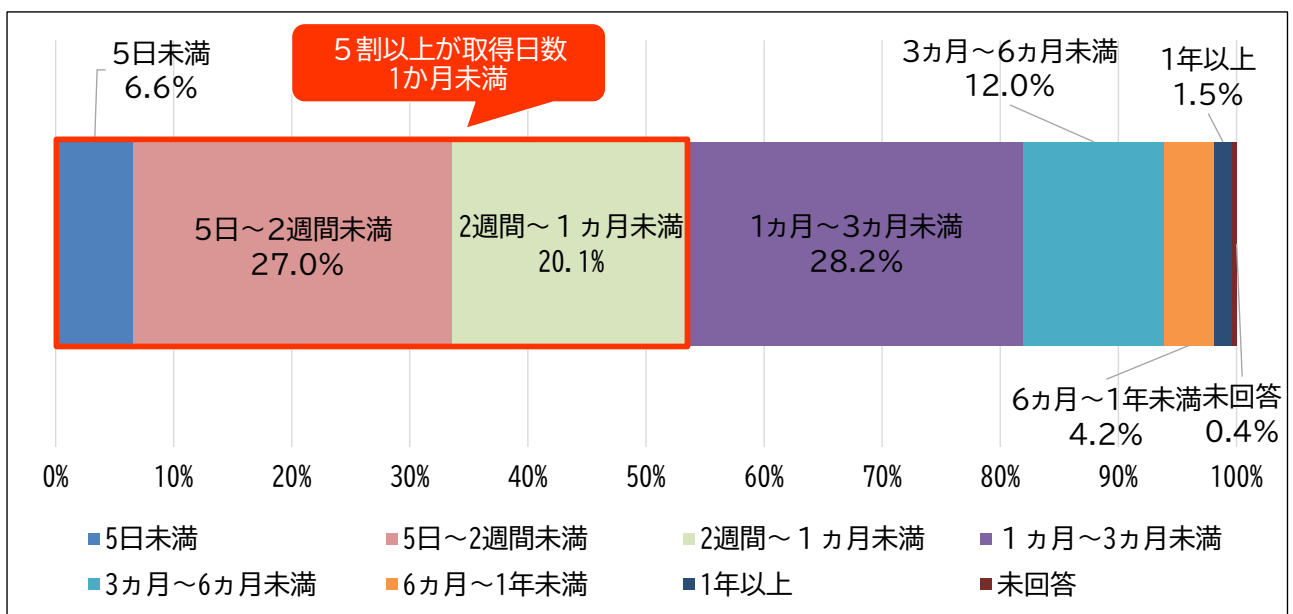
※調査結果に大きな影響を与える回答を除いた場合の参考値は、6.7%

36

まだ課題が残る男性の育児休業取得

取得者のうち、取得日数が2週間未満は3割、1ヵ月未満は5割と今後は質の向上も課題。

男性が取得した育児休業日数の内訳（滋賀県）



出典：R7労働条件実態調査（滋賀県）

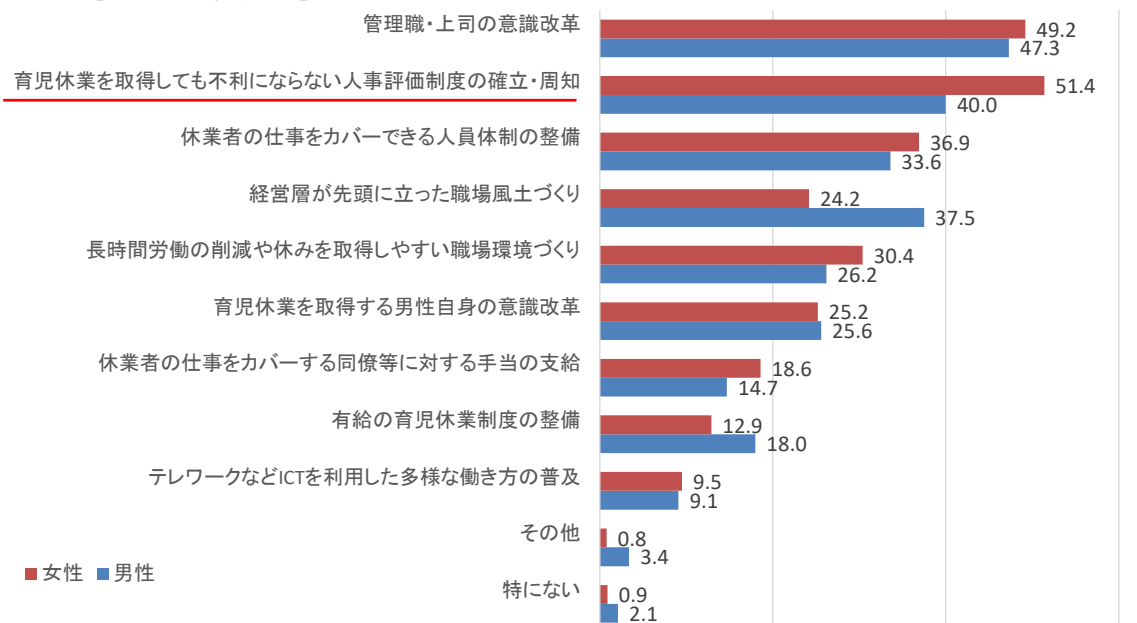
37

男性の育児休業の取得を進めるために職場で必要な取組

男性の育児休業の取得を進めるためには、「管理職・上司の意識改革」や「育児休業を取得しても不利にならない人事評価制度の確立・周知」などが求められている。

男性の育児休業の取得を進めるために職場で必要な取組

【3つ以内で複数回答】

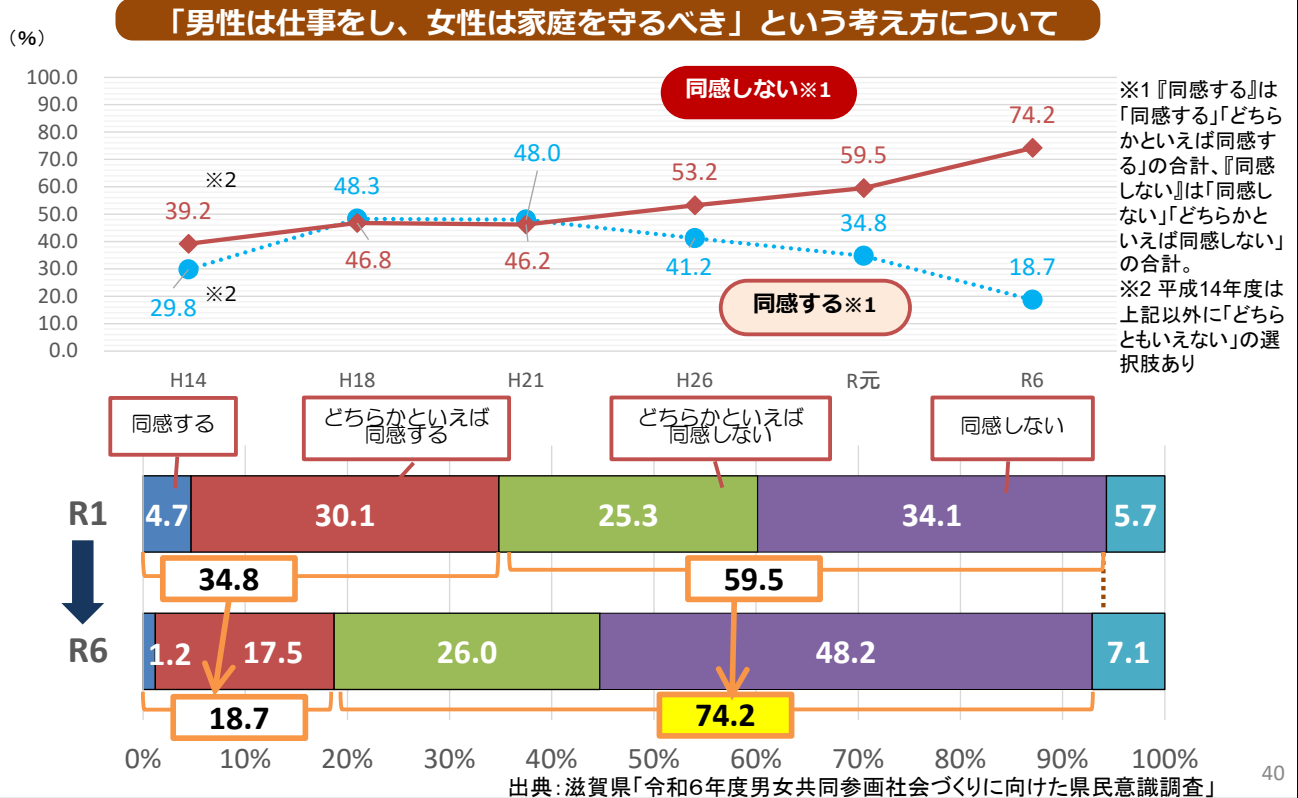


出典：滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」 38

6 男女共同参画意識の定着

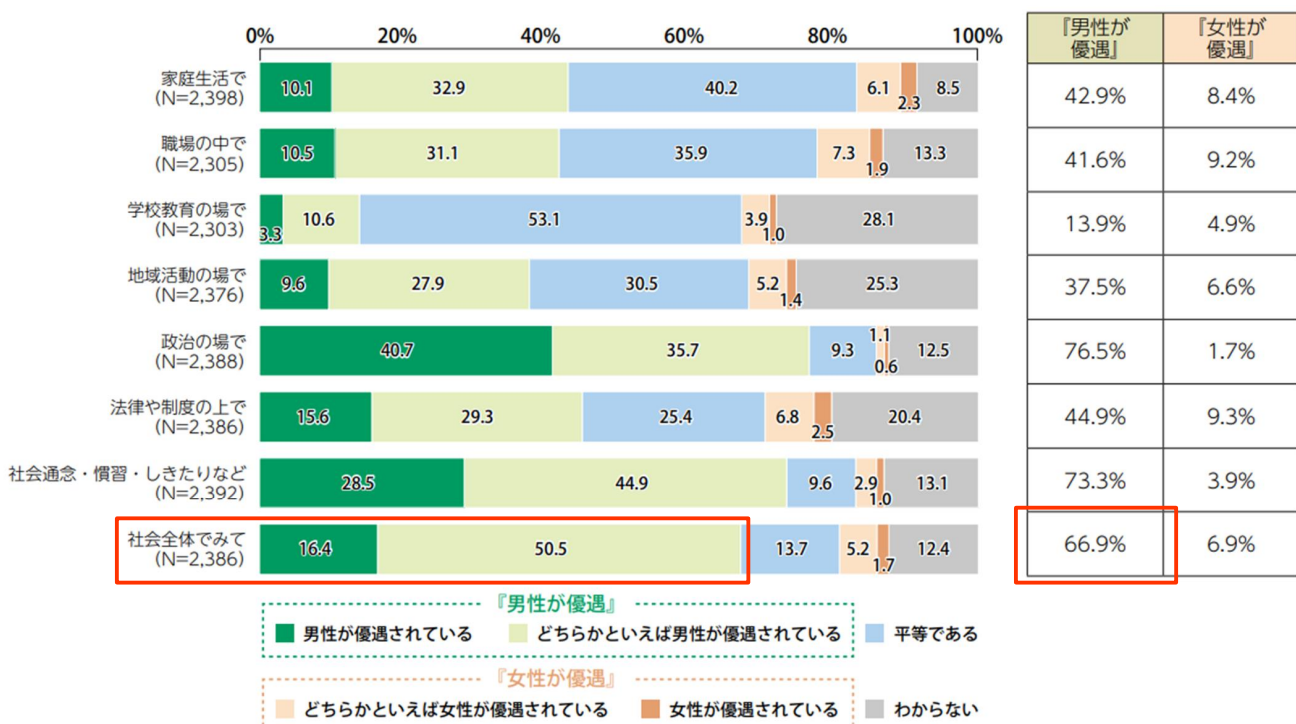
固定的性別役割分担意識の状況

「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない割合は74.2%と増加傾向。明確に同感しない割合は10%以上増加した。また、同感する割合は、前回調査より減少し、2割を切った。



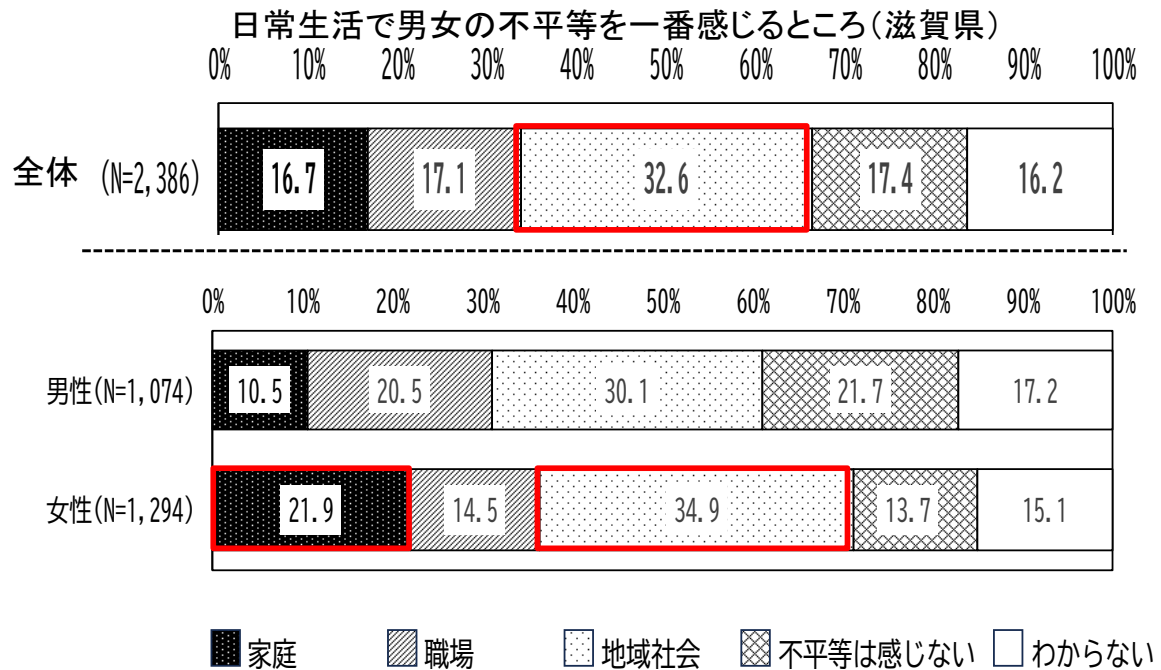
男女の地位の平等感

社会全体で見ると「男性が優遇」されていると感じる人は66.9%



日常生活での男女の不平等

全体では、「地域社会」が不平等を一番感じるところになっている。



出典: 滋賀県「令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」 42