

データでみる 滋賀の男女共同参画の現状と課題

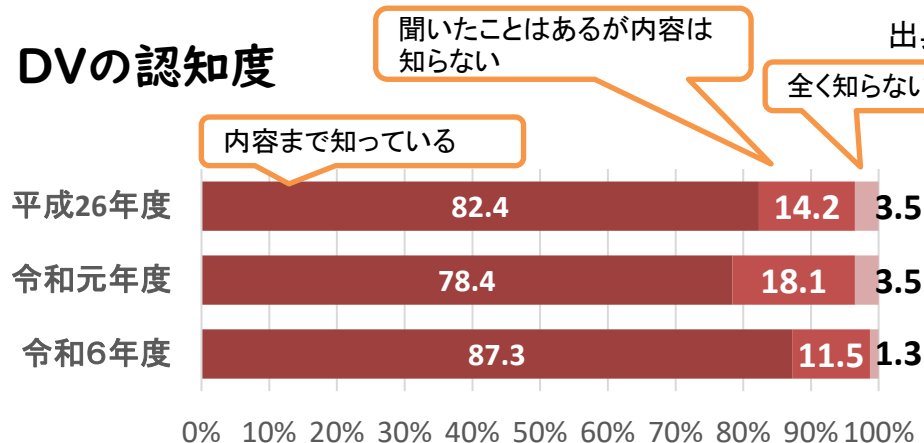
滋賀県 商工観光労働部 女性活躍推進課

1 男女間の暴力や困難を抱える人々

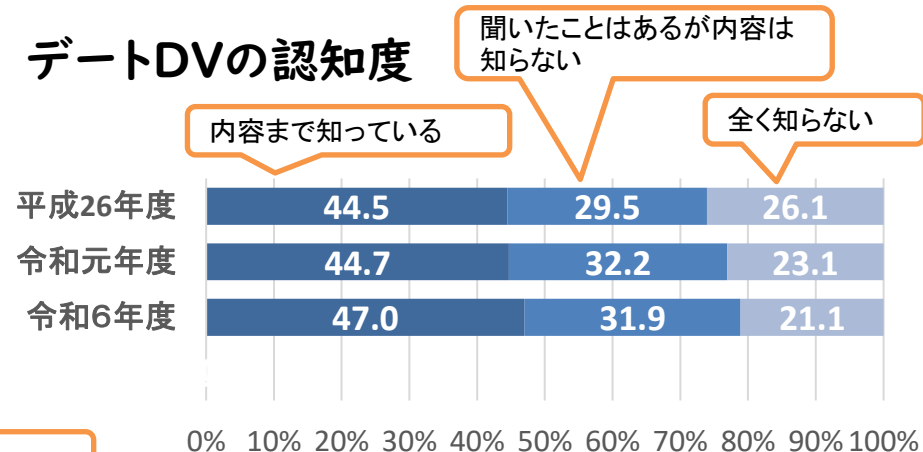
DV・デートDV・相談先の認知度

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%。

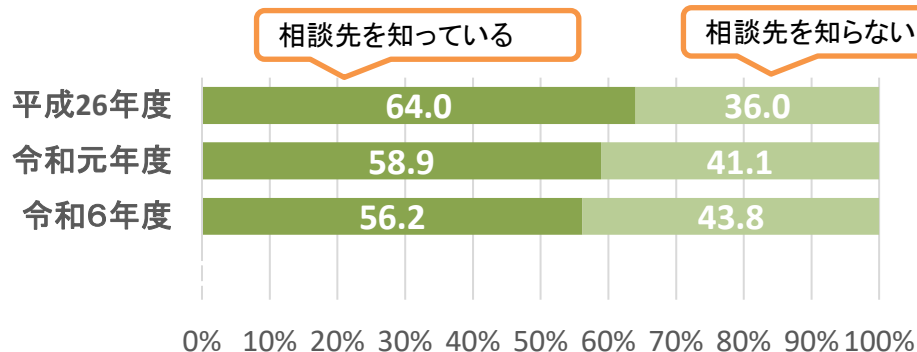
DVの認知度



デートDVの認知度



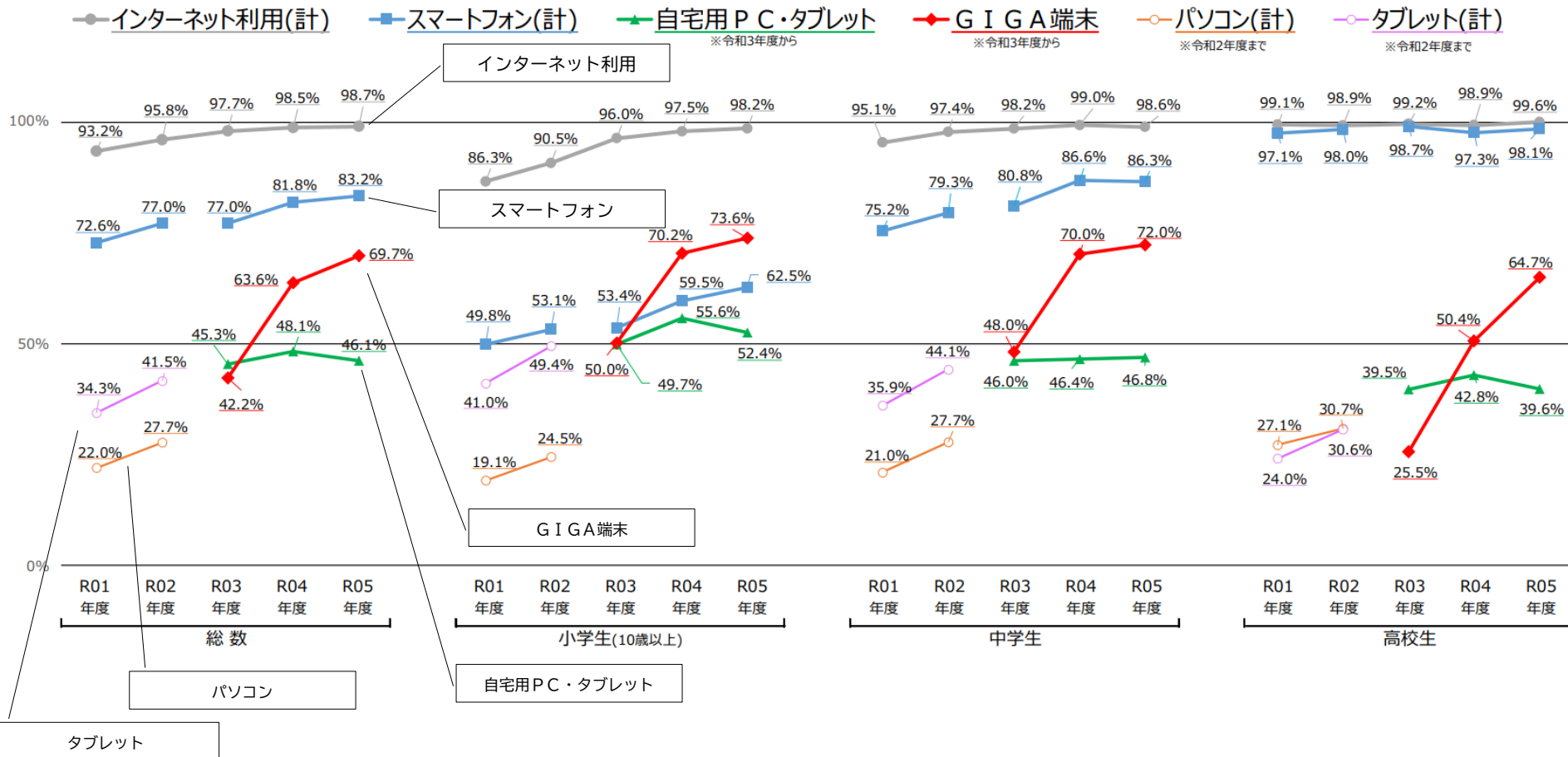
相談先の認知度



子ども・若者の9割以上がインターネット利用

子ども・若者の9割以上がインターネットを利用。どの学年でもインターネットの利用状況は増加傾向である。

青少年の機器ごとのインターネット利用状況（令和元年度から令和5年度）



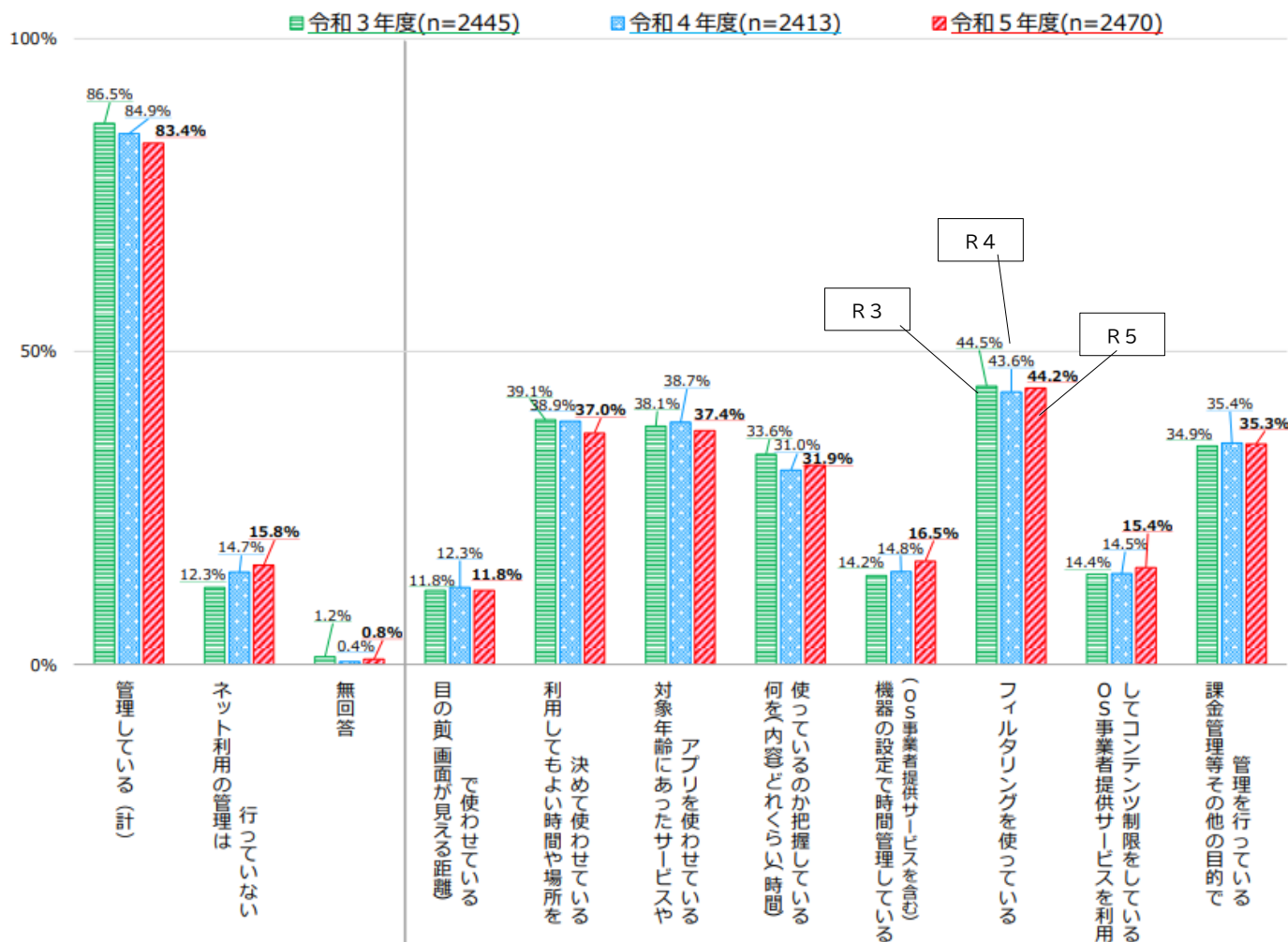
出典: 令和5年度 青少年のインターネット利用環境実態調査 こども家庭庁

フィルタリングを使っている保護者の割合

フィルタリングを使っている保護者の割合は44.2%にとどまる。

青少年の保護者の取組の経年比較
(スマートフォン/令和3年度から令和5年度)

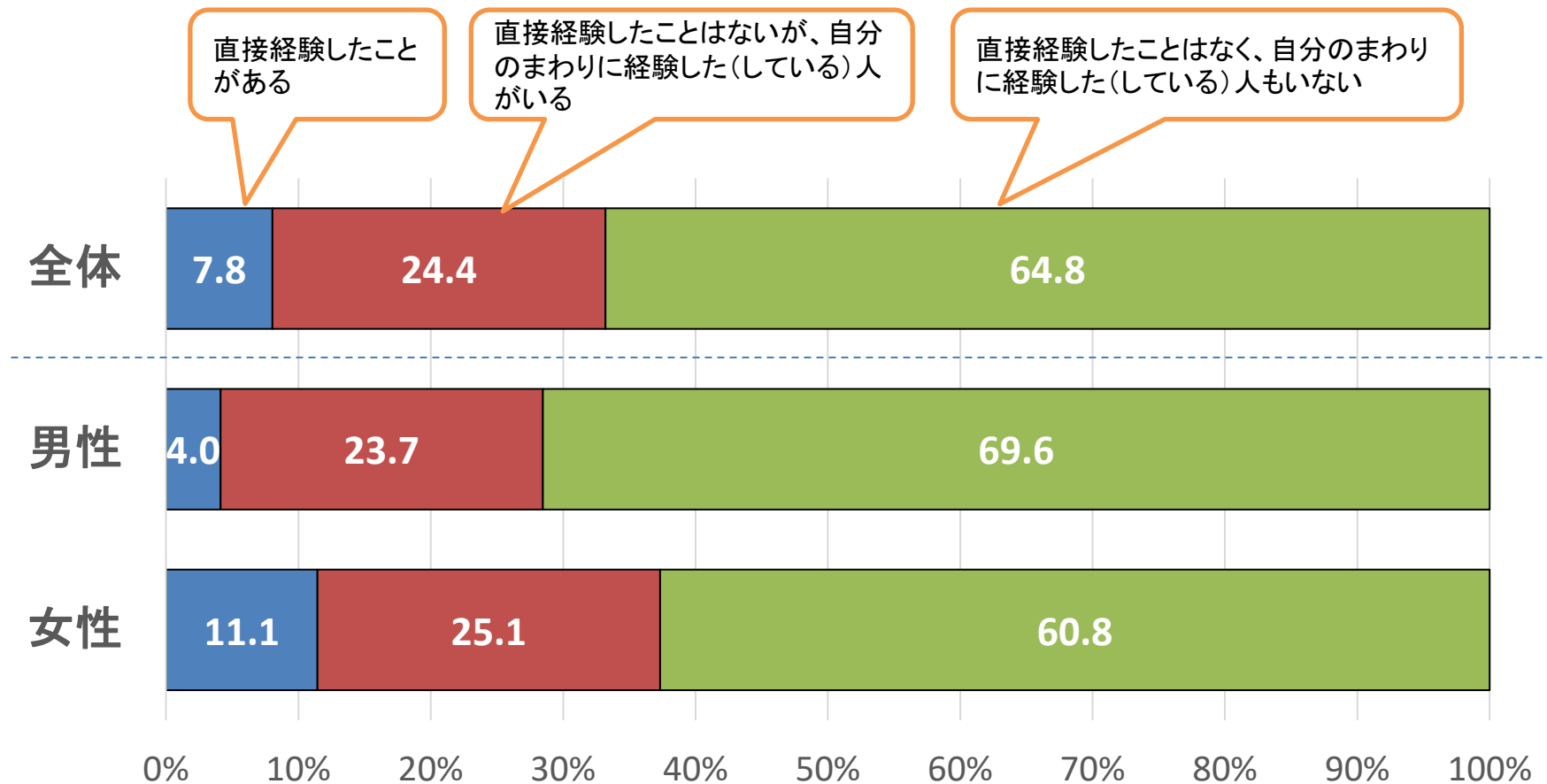
出典: 令和5年度 青少年の
インターネット利用環境実態
調査 こども家庭庁



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。

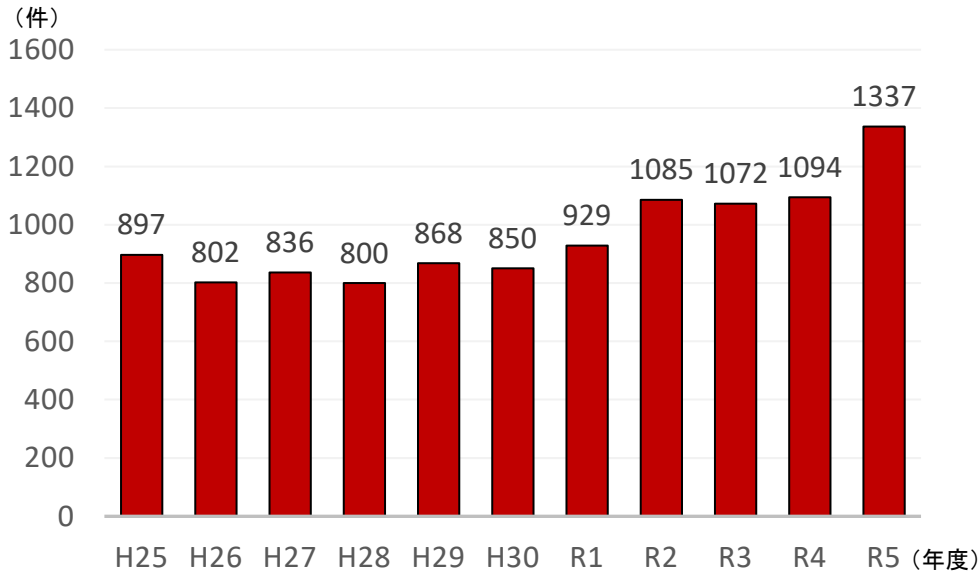
夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力の経験（滋賀県）



減らないDV相談

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、令和2年度に1,000件を超えてから、高止まりの状態。

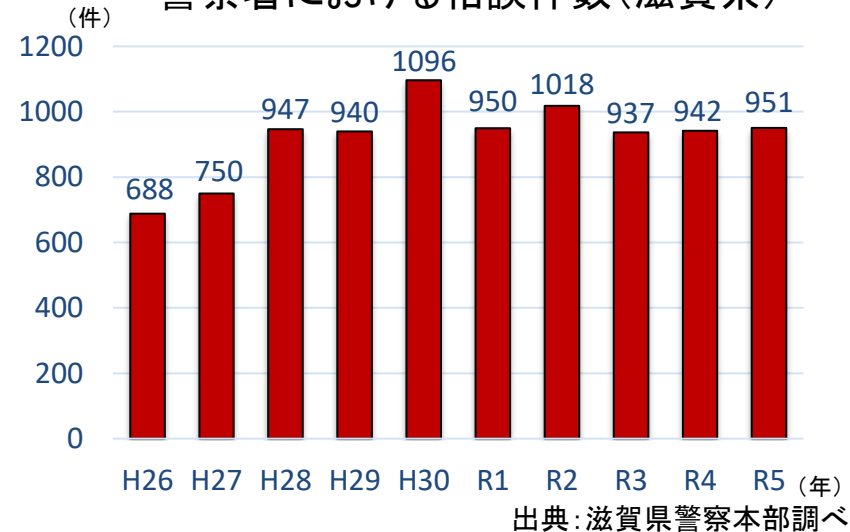
配偶者暴力相談支援センターにおける
DV相談件数の推移(滋賀県)



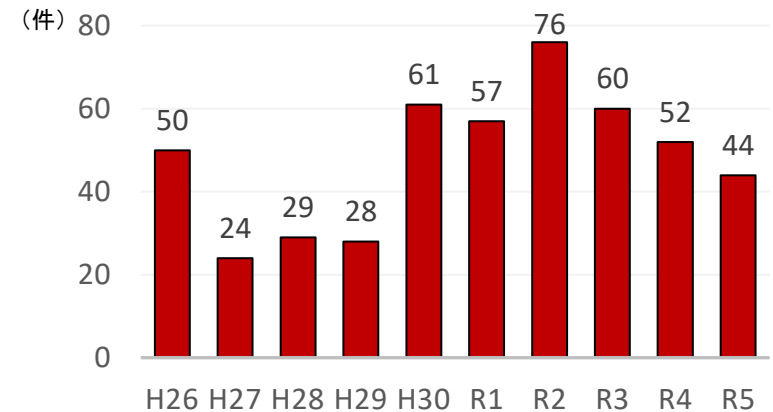
相談受理件数(令和5年度)	計
滋賀県中央子ども家庭相談センター	300
滋賀県彦根子ども家庭相談センター	193
県立男女共同参画センター	844
計	1337

出典: 滋賀県子ども若者部 子ども家庭支援課

警察署における相談件数(滋賀県)

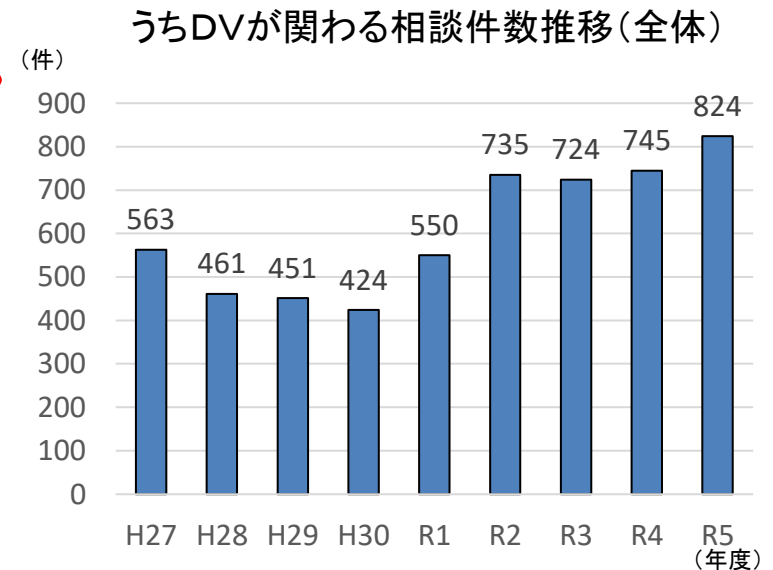
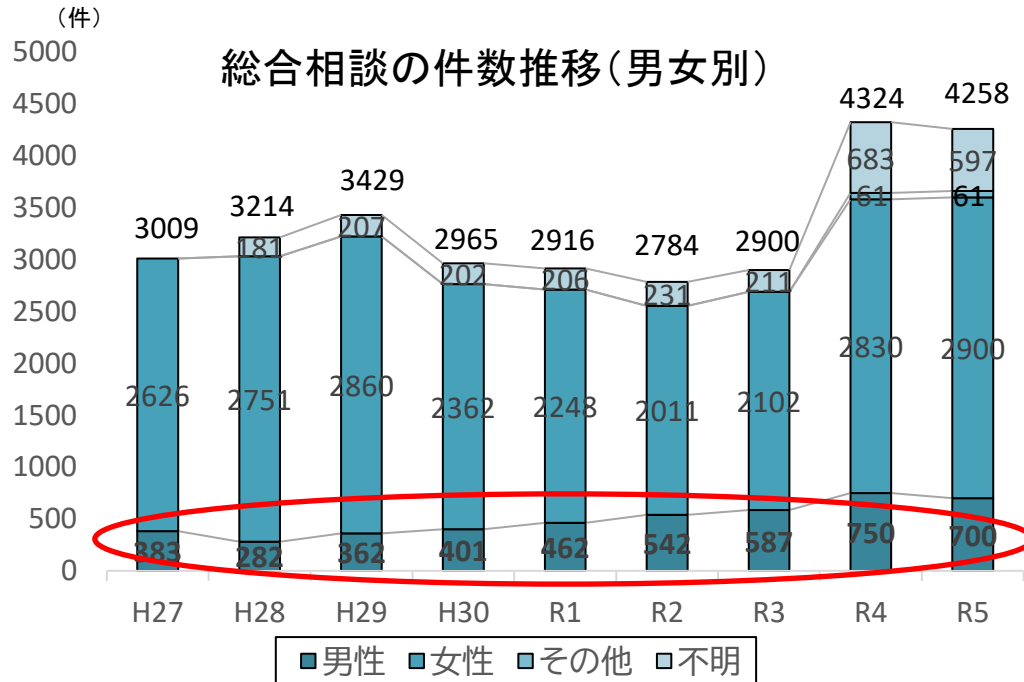


DV防止法第6条による通報を受けた件数(滋賀県)



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。

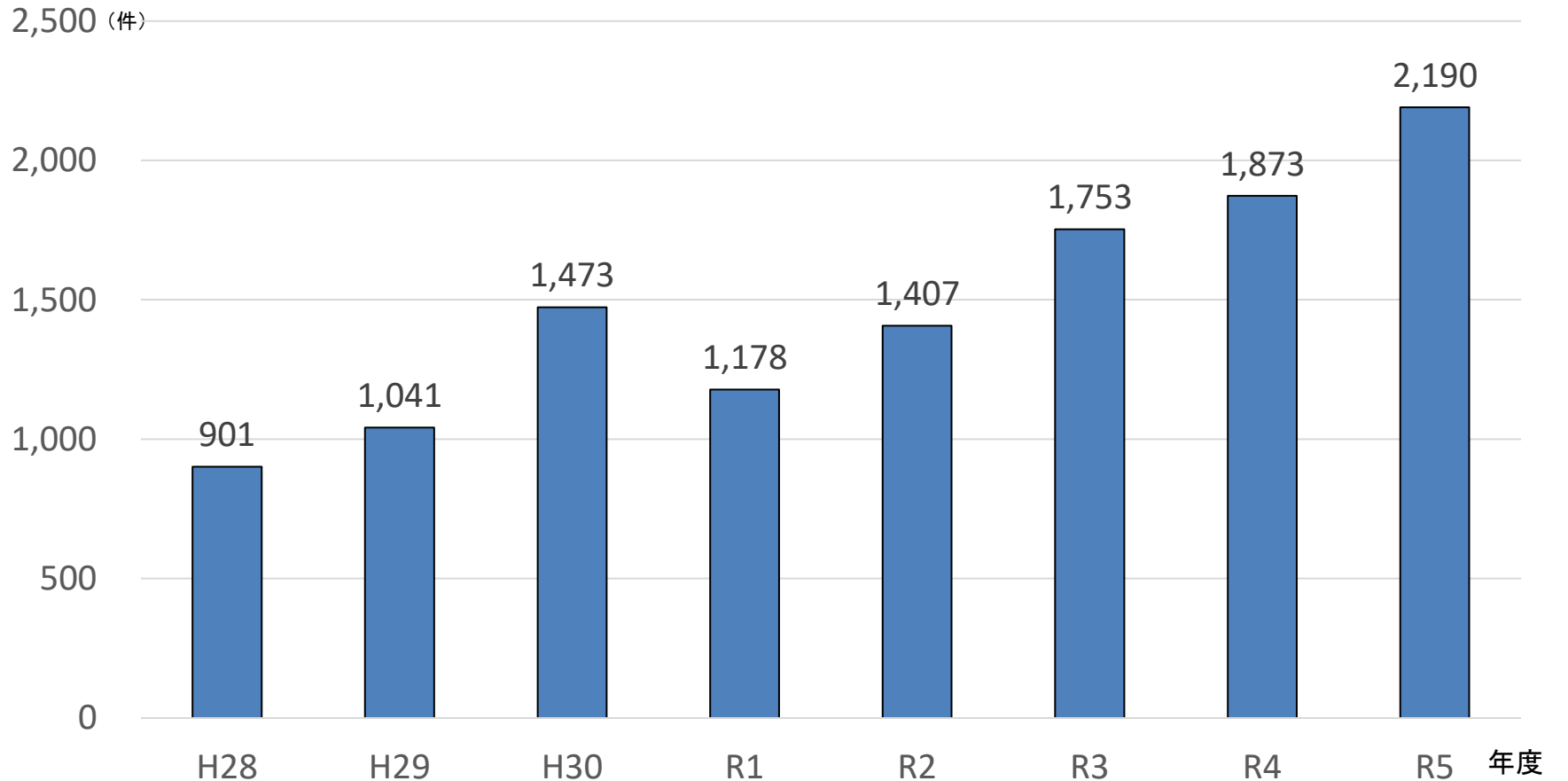


出典: 女性活躍推進課調べ

性暴力被害の相談支援の増加

性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖SATOCOにおける相談支援件数は増加傾向

性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖SATOCOにおける相談支援件数

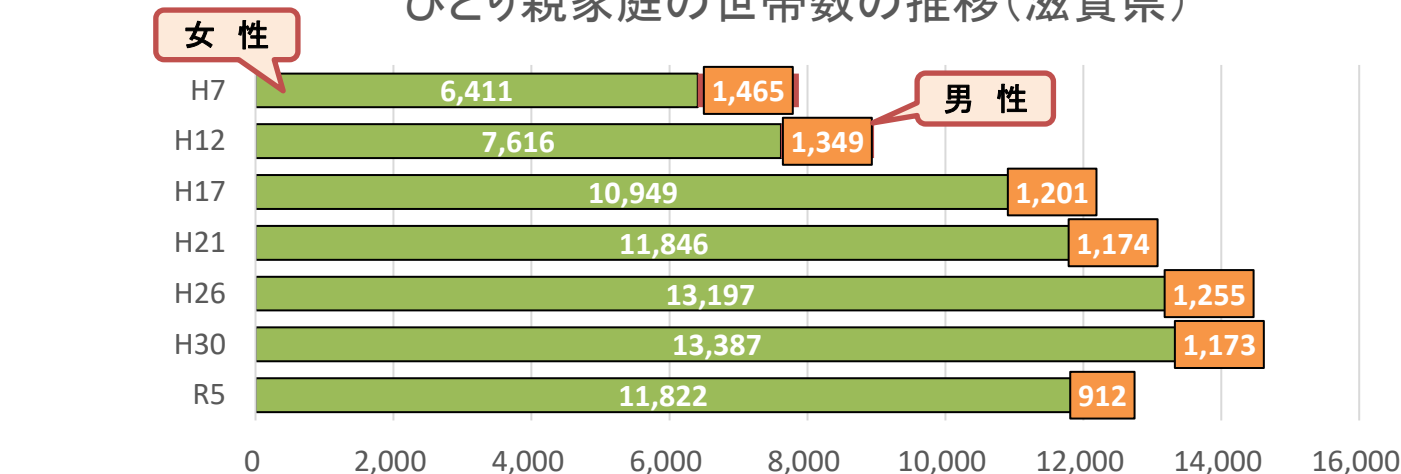


出典：県民活動生活課調べ

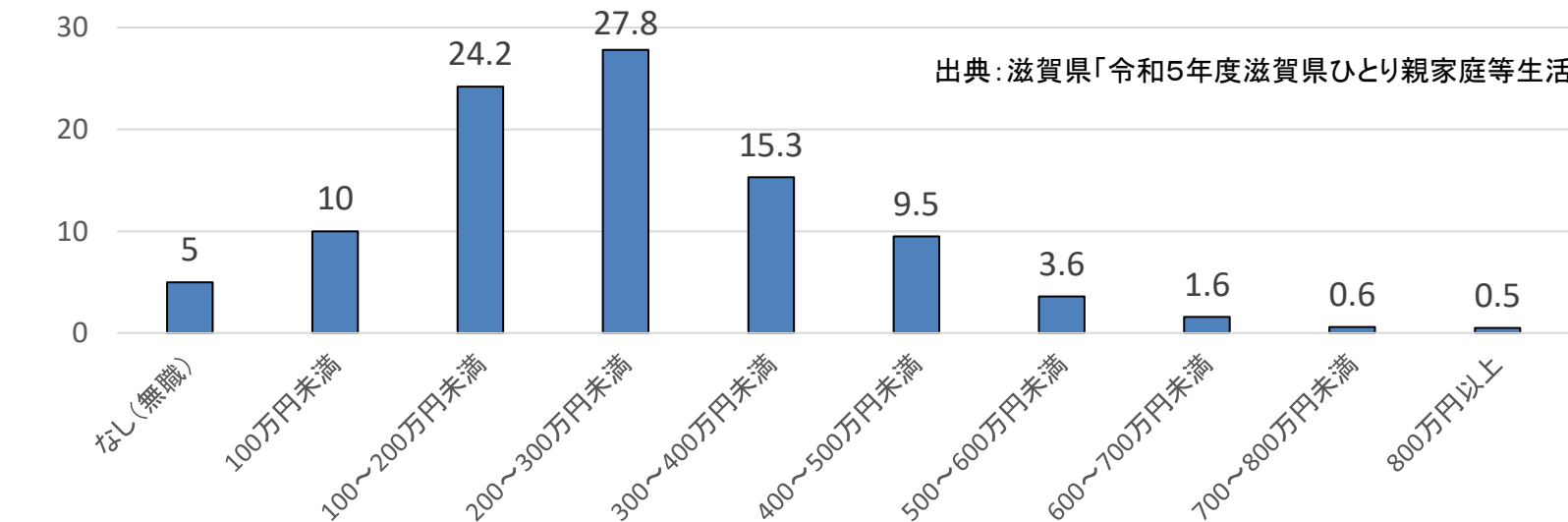
就労収入200万円未満の母子世帯が4割弱

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。

ひとり親家庭の世帯数の推移(滋賀県)



母子家庭の母の年間就労収入(滋賀県)

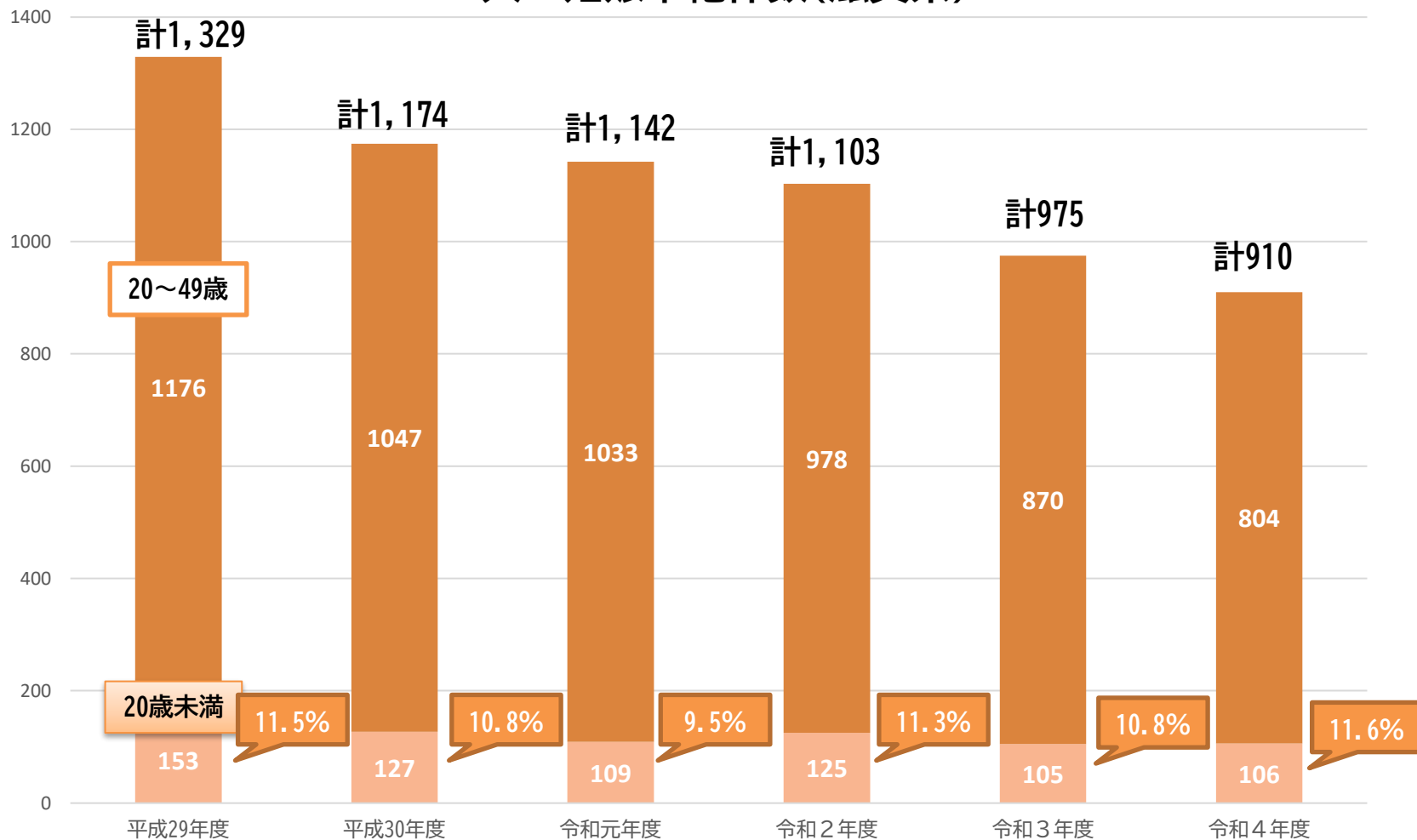


出典: 滋賀県「令和5年度滋賀県ひとり親家庭等生活実態調査」

20歳未満の人工妊娠中絶件数は全体の1割程度

人工妊娠の中絶件数は減少傾向であるが20歳未満の件数は全体の1割程度を占める。

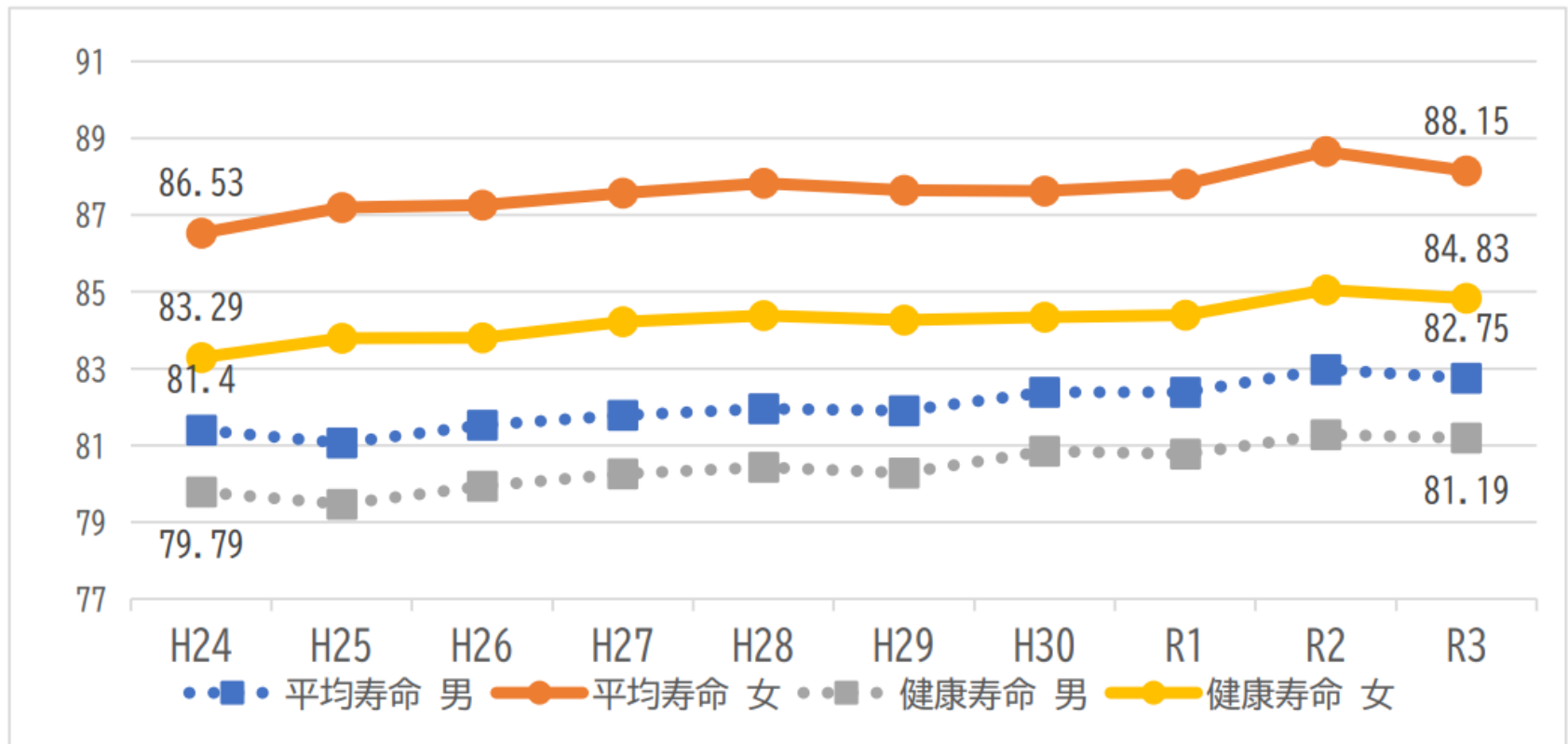
人工妊娠中絶件数(滋賀県)



平均寿命と健康寿命には差がある

男女ともに平均寿命と健康寿命に差がある。

滋賀県の平均寿命および健康寿命（平均自立期間）の推移



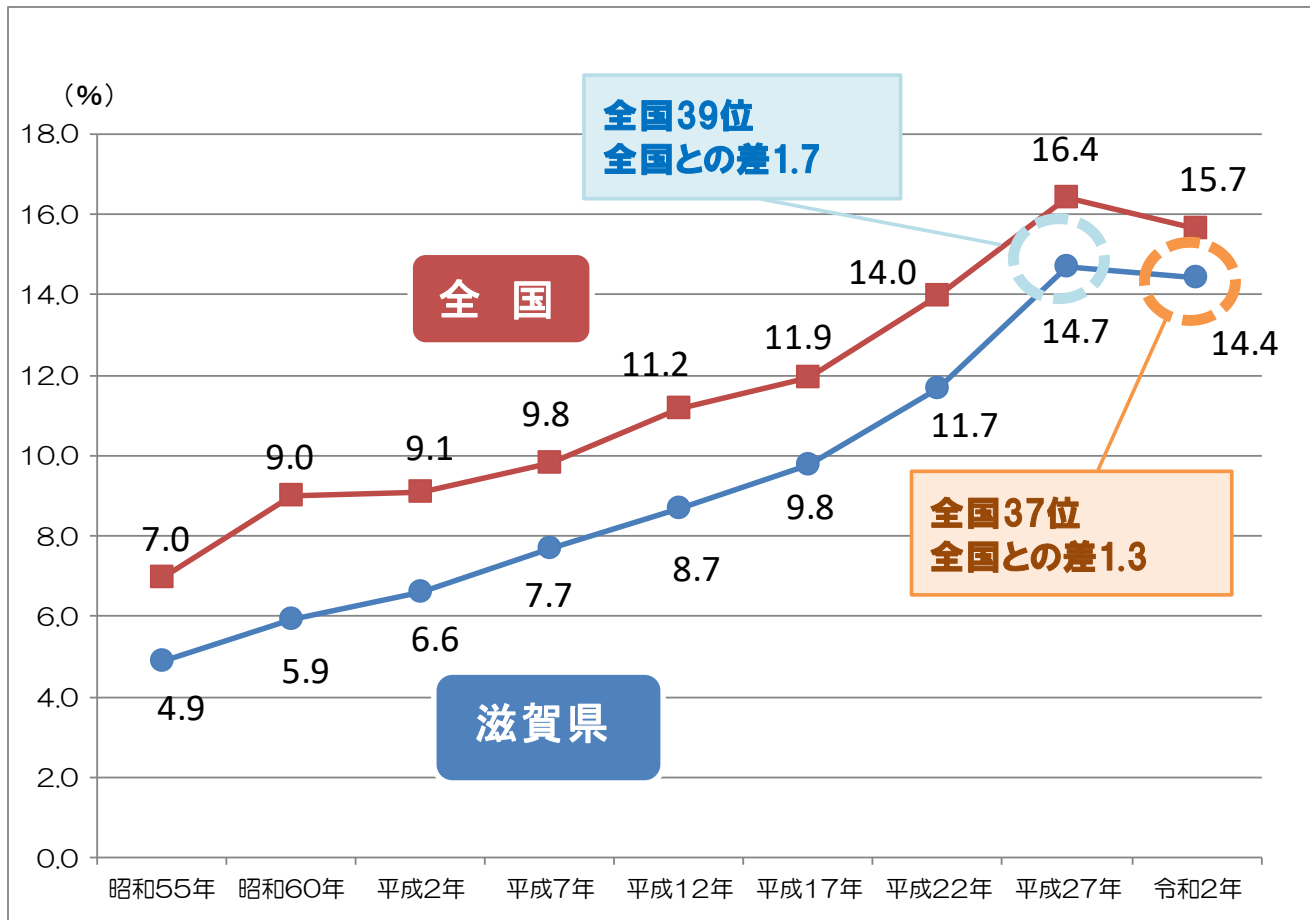
(出典)：健康づくり支援資料集（県衛生科学センター）

2 政策・方針決定過程への女性の参画

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)



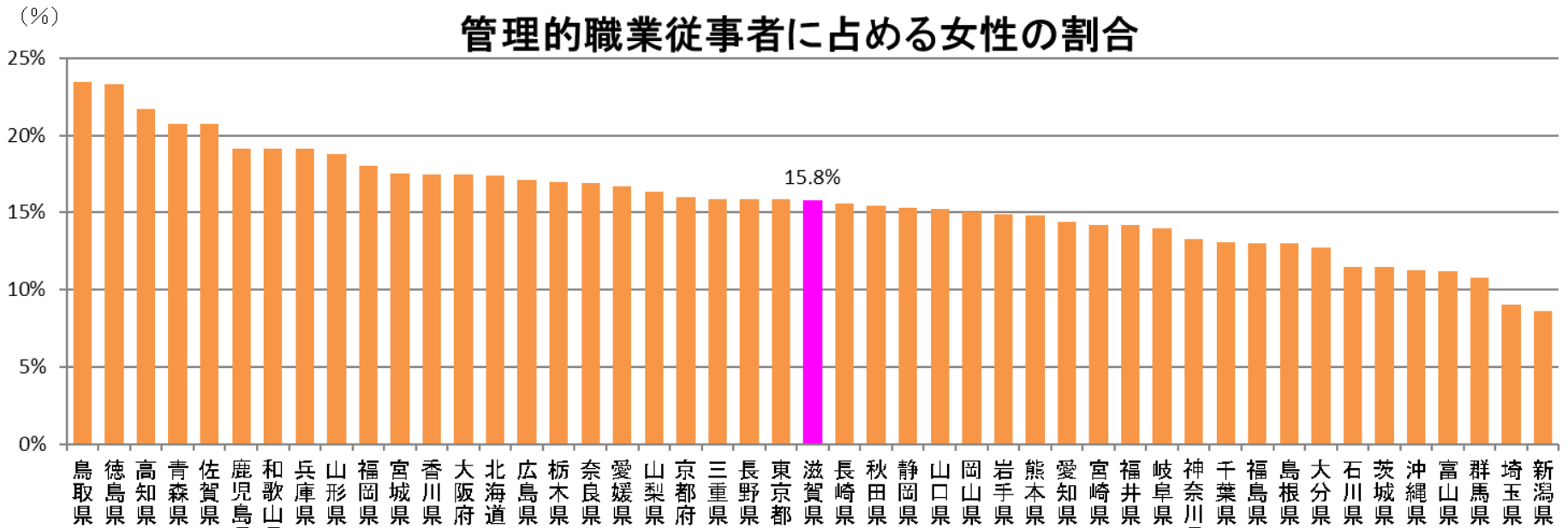
順位	都道府県名	割合
1	徳島県	19.6%
2	高知県	18.0%
3	青森県	18.0%
4	東京都	17.9%
5	京都府	17.7%
6	福岡県	17.7%
7	熊本県	17.6%
8	大阪府	17.0%
9	鳥取県	17.0%

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%

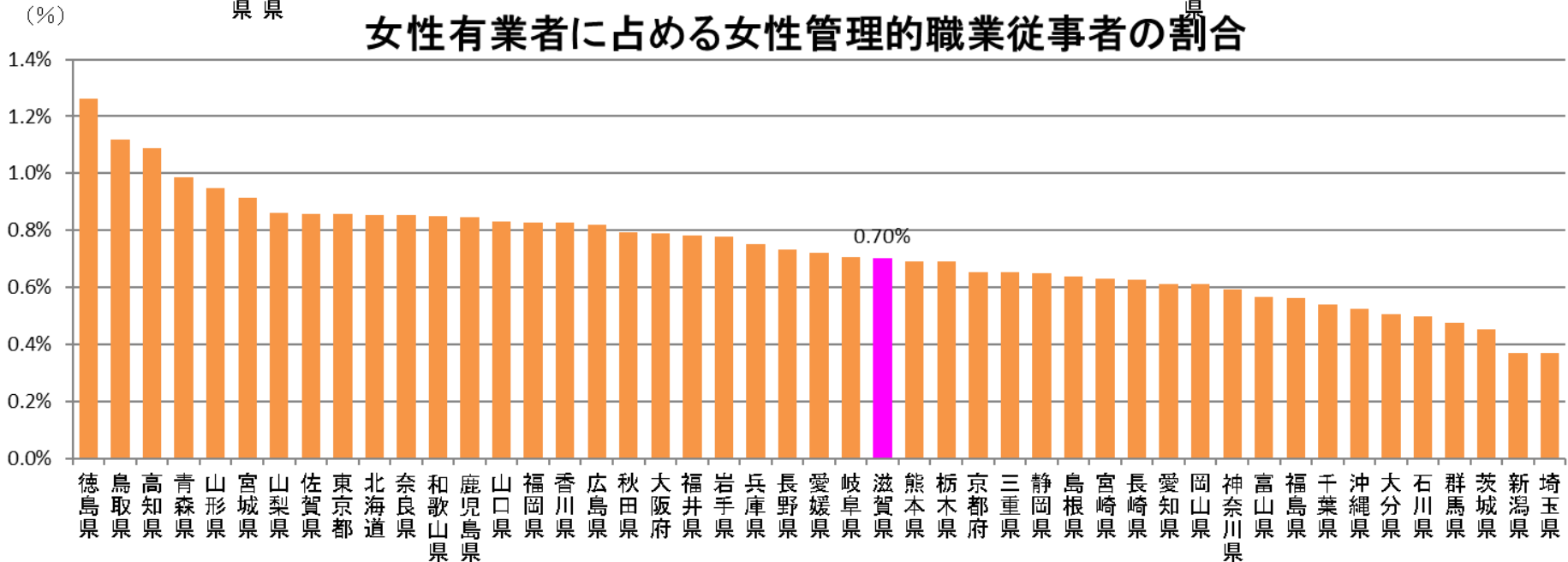
出典:総務省統計局「国勢調査時系列データ」、「国勢調査」

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



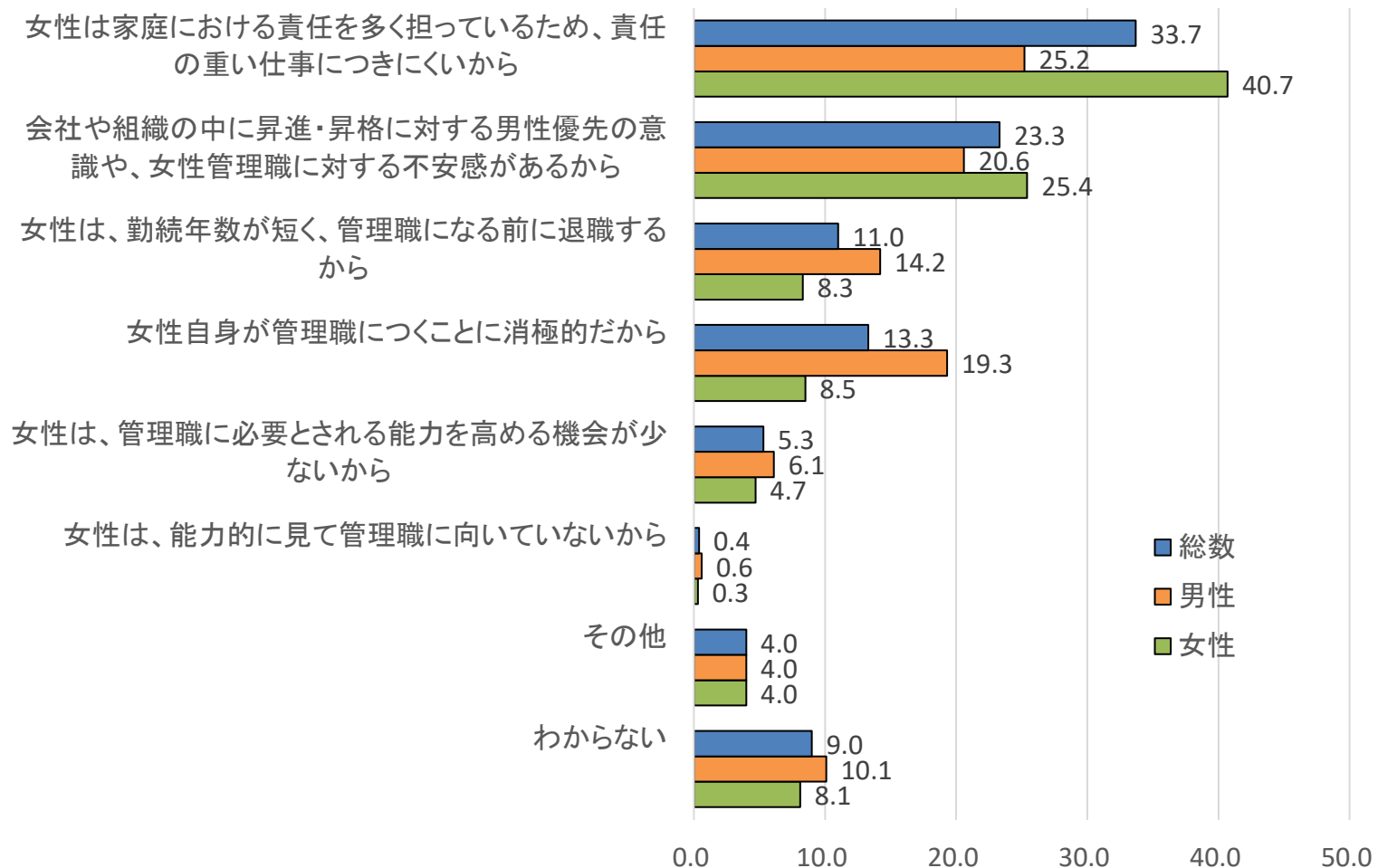
女性有業者に占める女性管理的職業従事者の割合



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。

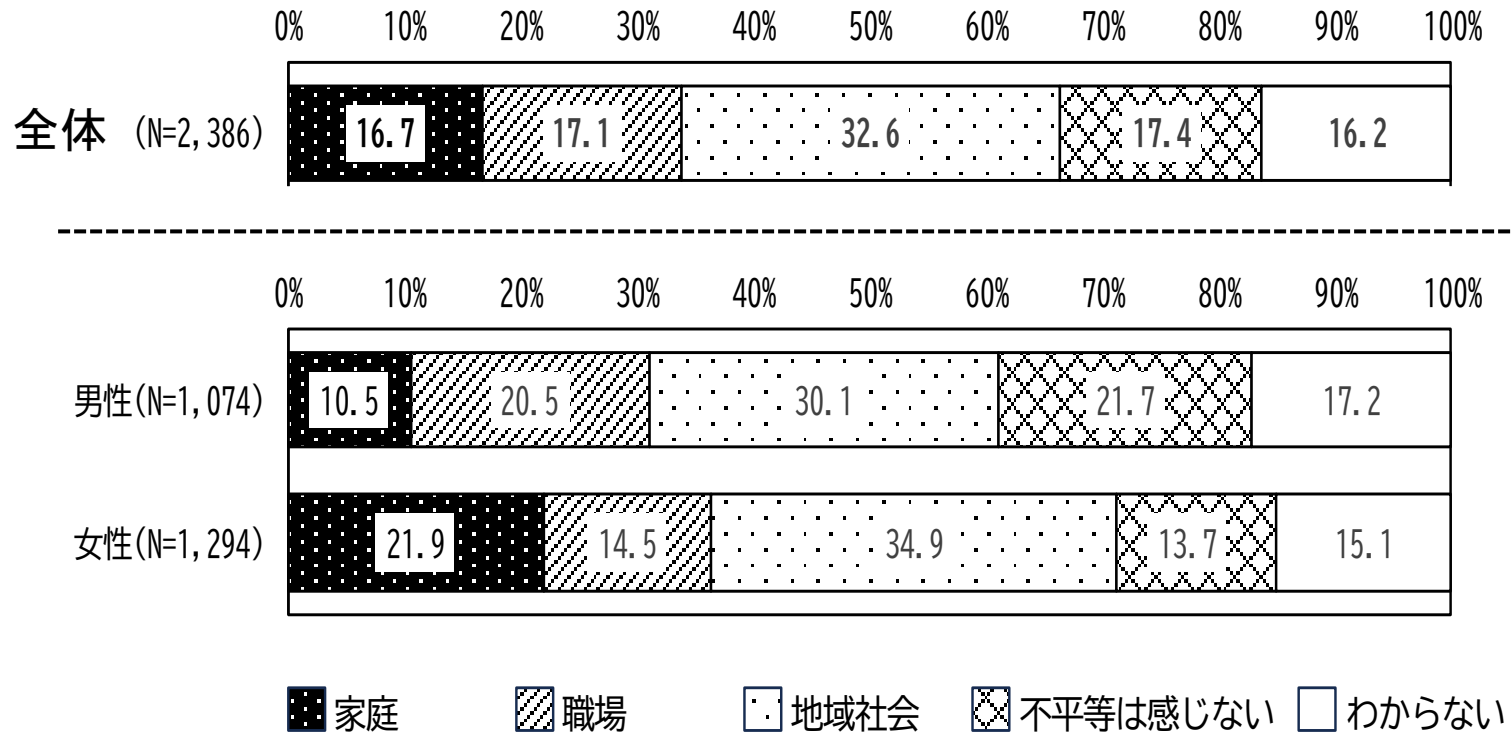
管理職につく女性が少ない最も大きな理由（滋賀県）



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。

日常生活で男女の不平等を一番感じるところ(滋賀県)

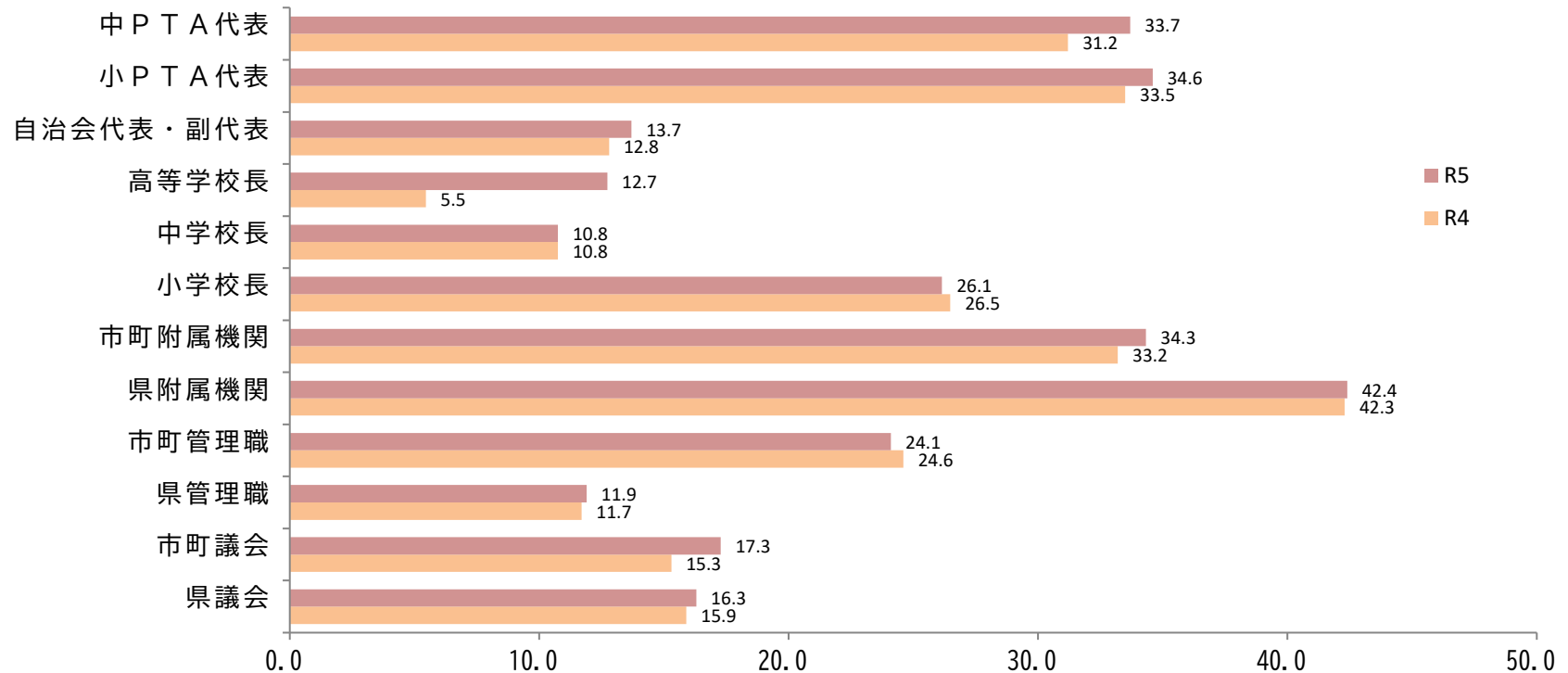


様々な分野での女性の参画状況

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

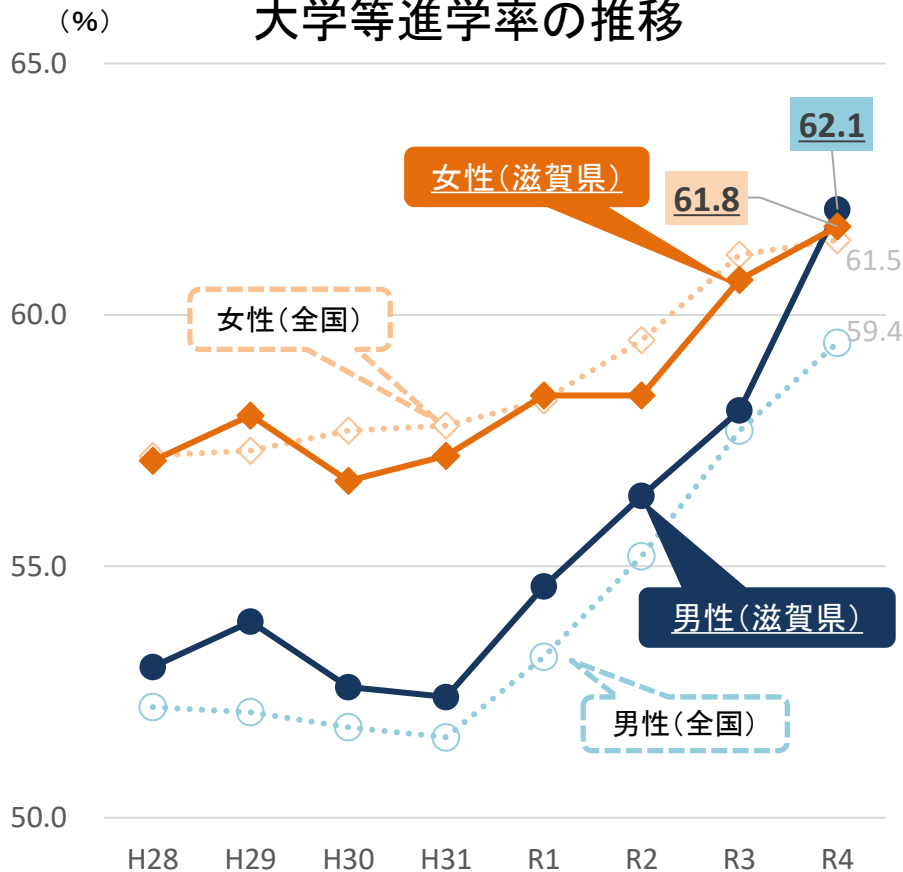
県管理職、県附属機関
令和5年年度
地方公共団体における男女共同参画社会の
形成又は女性に関する施策の推進状況より

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

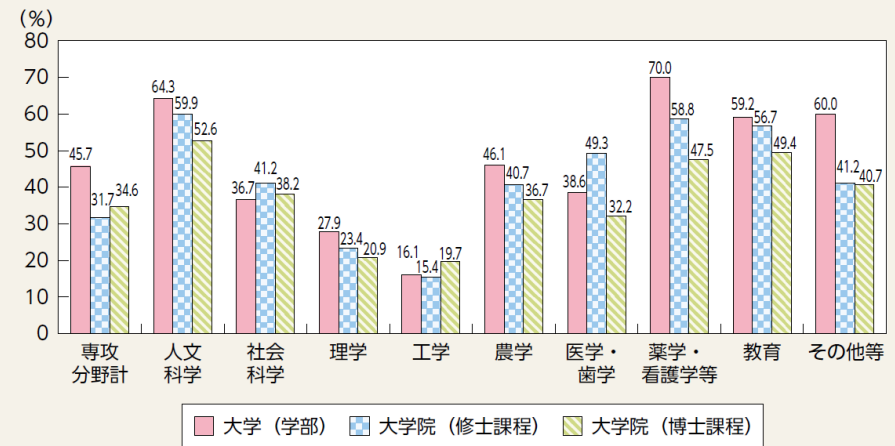
県内の男女の大学進学率はほぼ同じであるものの、女子学生が理学・工学を専攻している割合は他分野と比較して低い。

大学等進学率の推移



出典: 文部科学省「学校基本調査」

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)



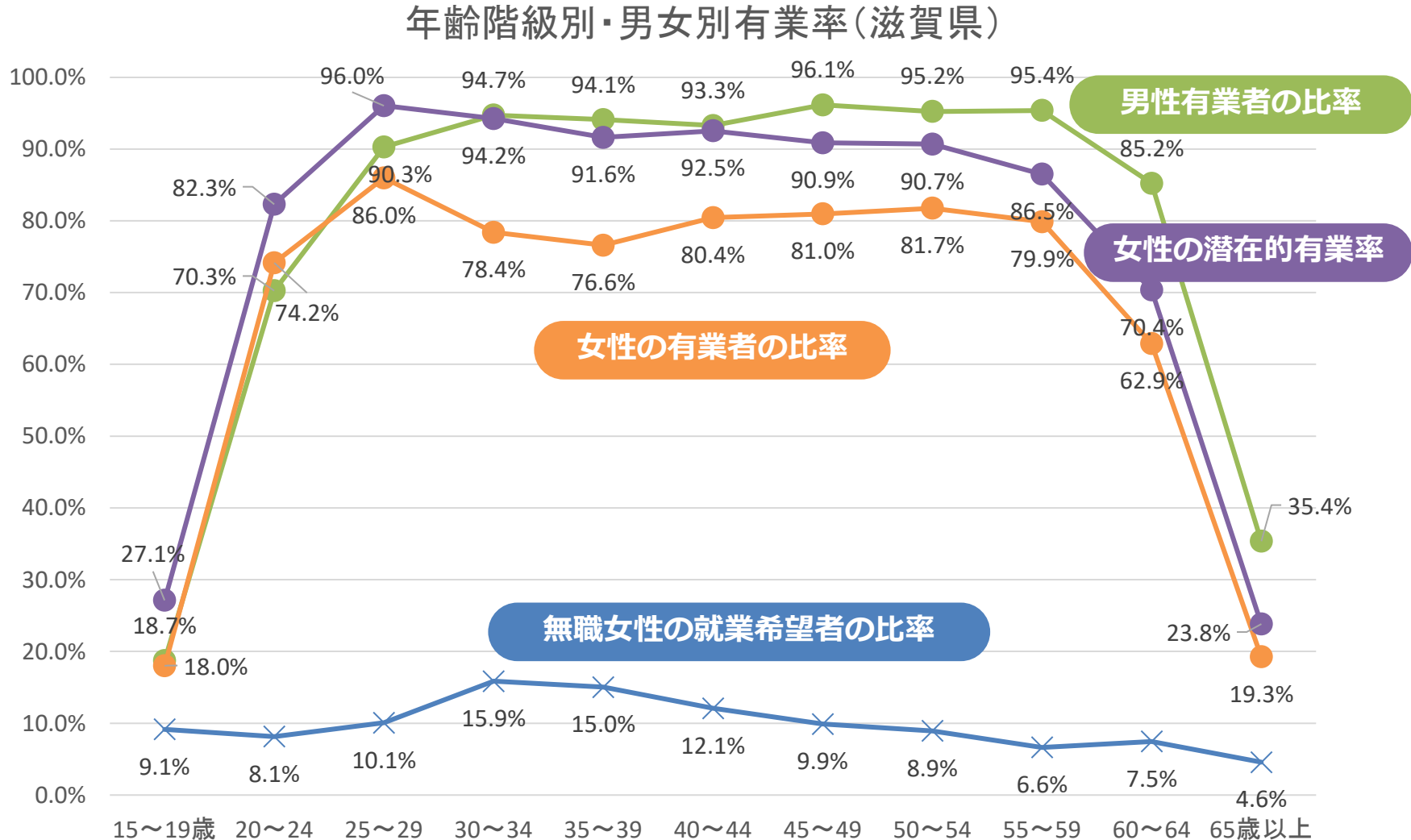
- (備考) 1. 文部科学省「学校基本統計」(令和5(2023)年度)より作成。
 2. その他等は、大学(学部)及び大学院(修士課程)は、「商船」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。大学院(博士課程)は、商船の学生がいないため、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。
 3. 大学(学部)の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」、「看護学」及び「その他」の合計。大学院(修士課程、博士課程)の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」及び「その他」の合計。

出典: 内閣府「令和6年版男女共同参画白書」

3 女性の働き方や就労形態

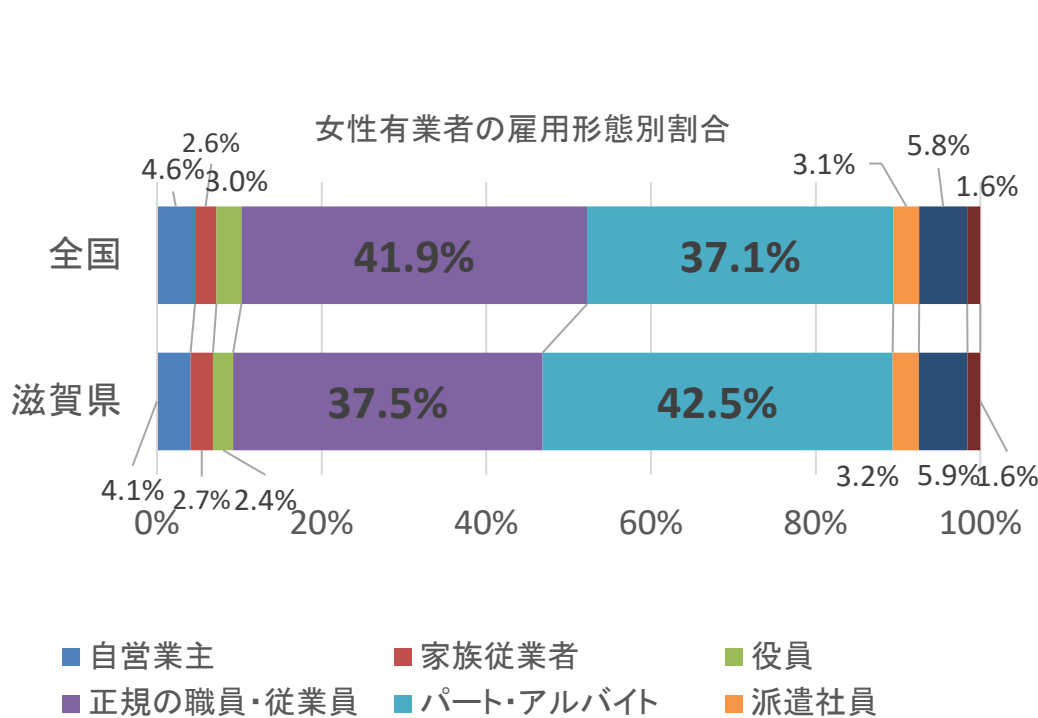
女性の潜在的な就労希望

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。

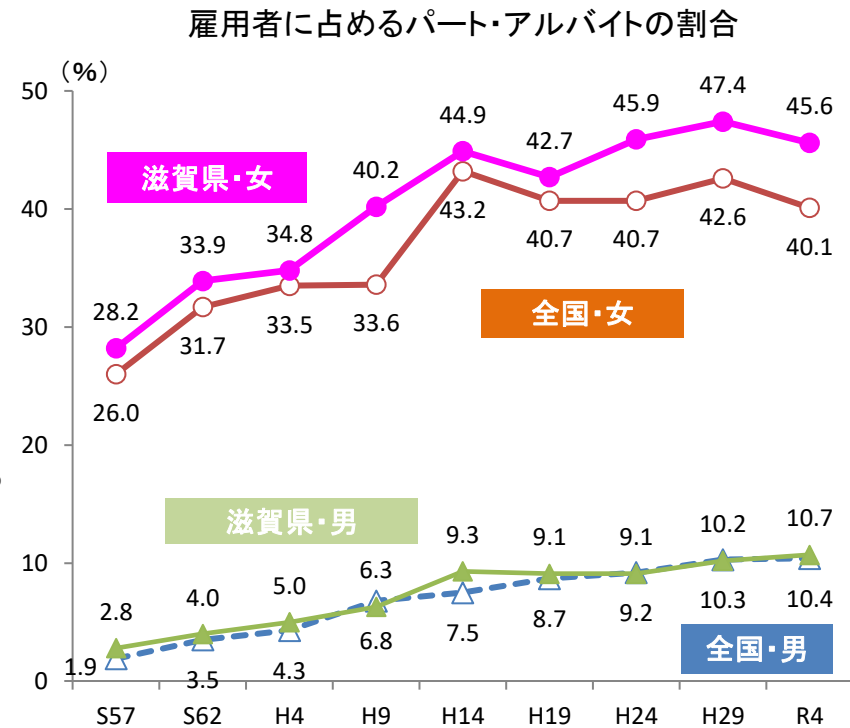


女性の非正規雇用の多さ

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」

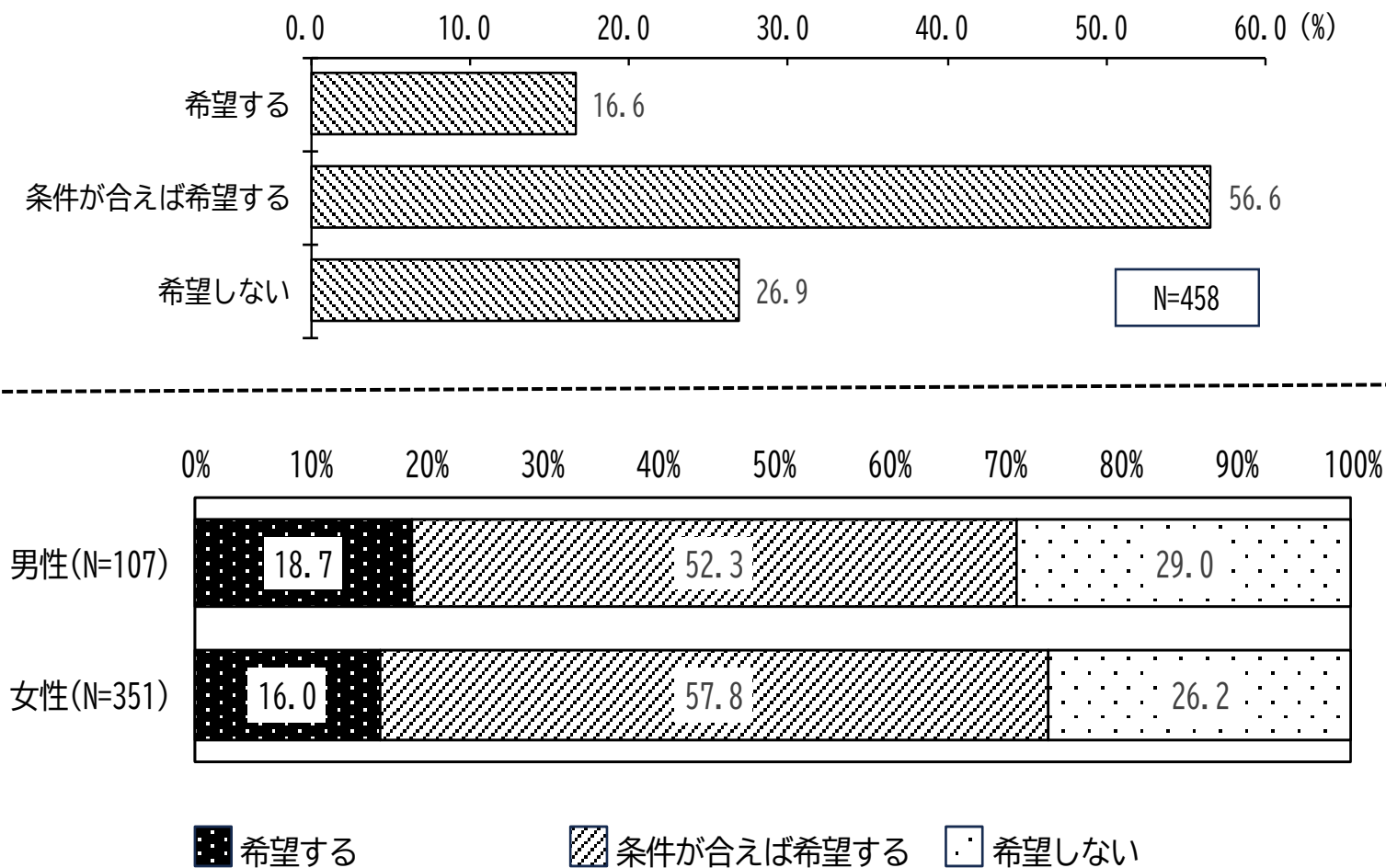


出典:総務省統計局「就業構造基本調査」

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



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」

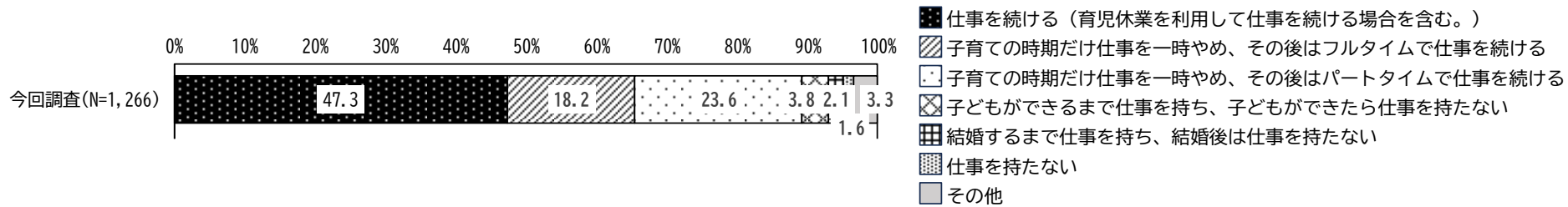
単位：%

女性の就労継続 理想と現実の乖離

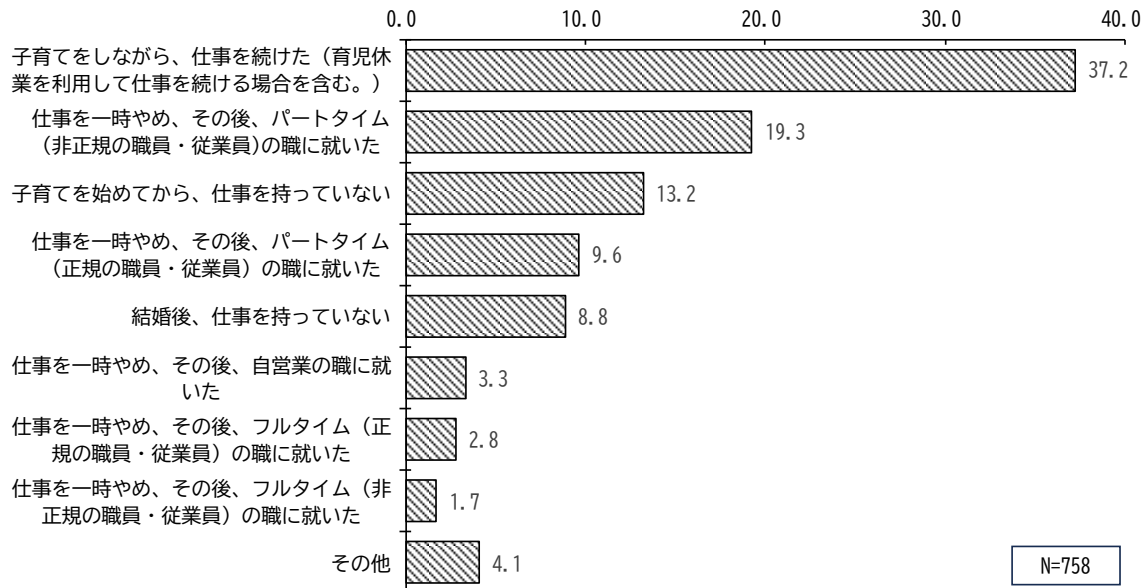
子が出生しても47.3%の女性が働き続けることを理想としているが、実現した女性は37.2%。

女性が考える働き方の理想

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」



子育てを始めた女性の働き方の現実

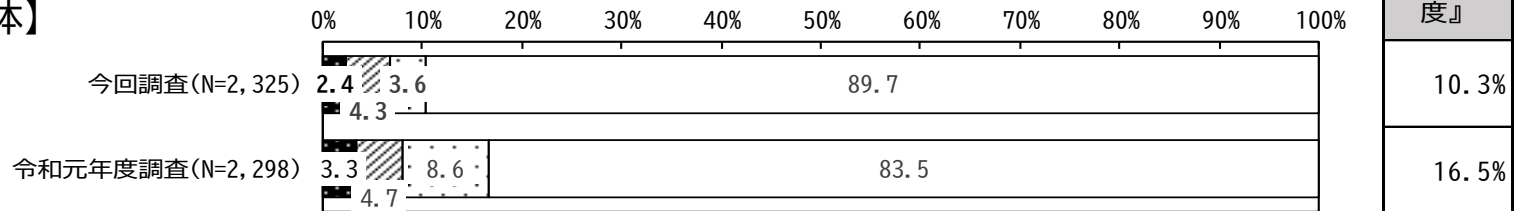


マザーズジョブステーションの認知度

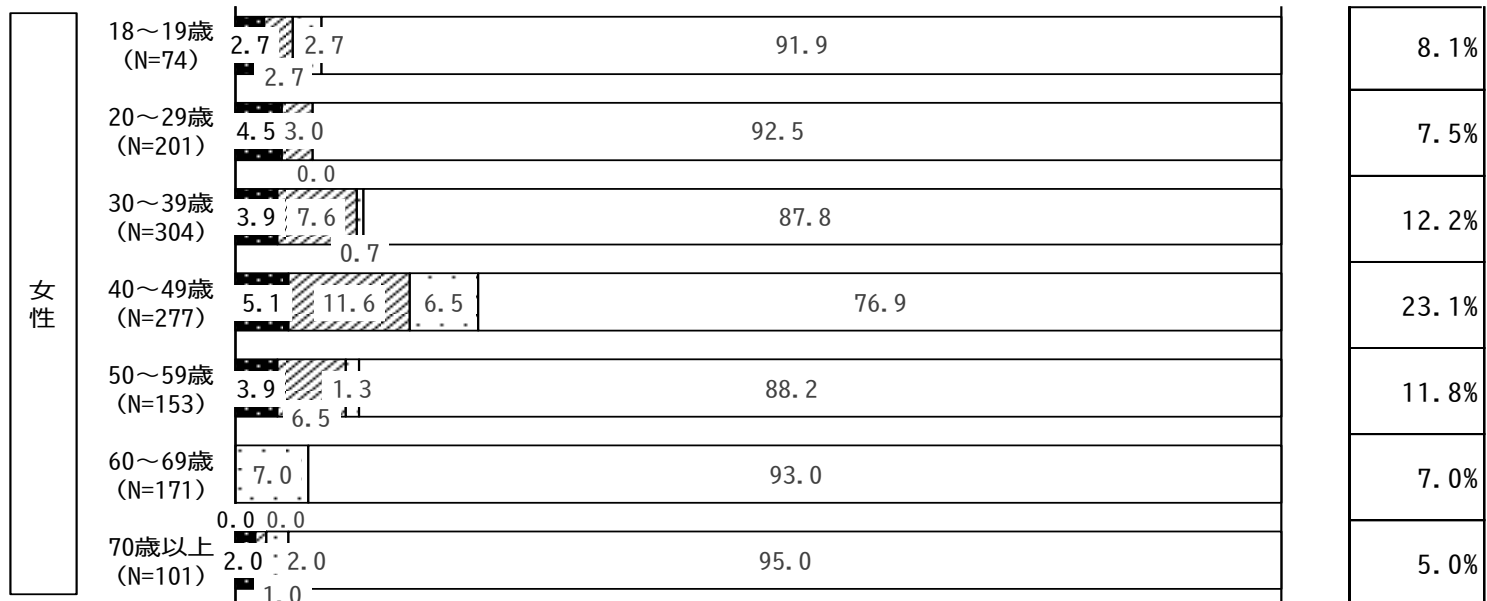
マザーズジョブステーションの認知度は低い。

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】



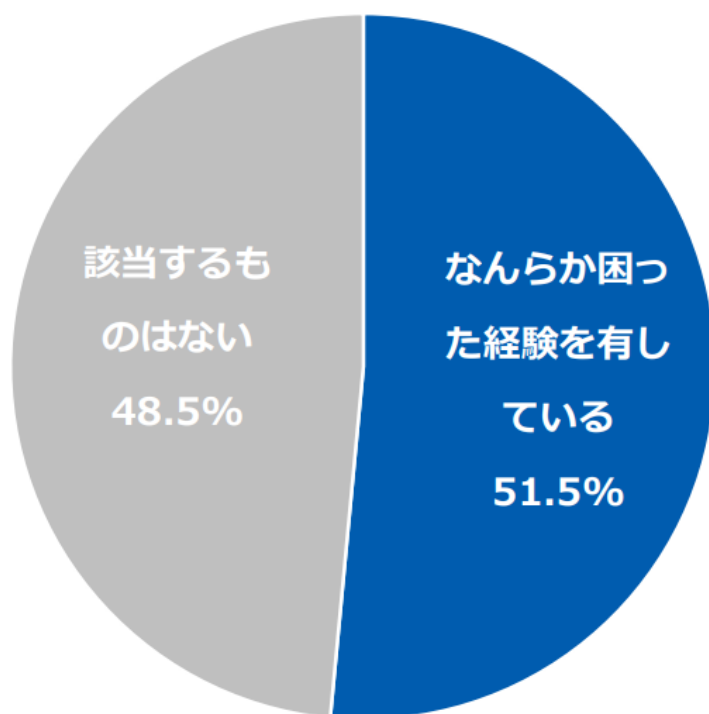
【女性の年齢層ごと】



女性特有の健康課題により職場で困った経験の有無

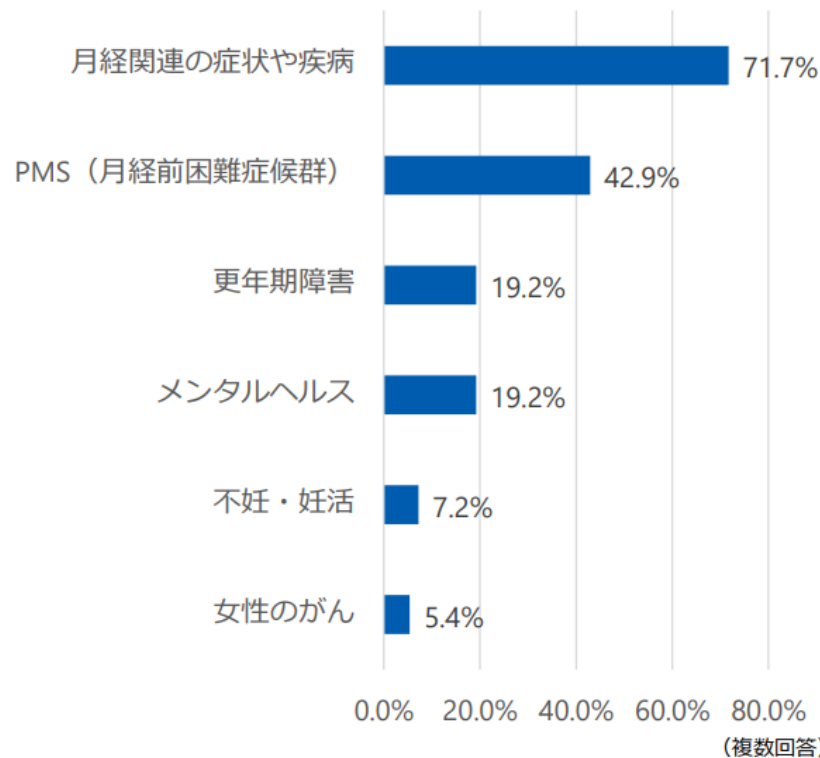
- 勤務先で女性特有の健康課題や症状で困った経験の有無について、困った経験があるという回答比率は51.5%であり、半数以上の女性が何らかの困った経験を有している。具体的な健康課題・症状としては、「月経関連の症状や疾病」、「PMS（月経前症候群）」、「更年期障害」、「メンタルヘルス」が主である。

女性特有の健康課題や症状により職場で困った経験の有無



※調査対象：全回答者（n=2,400）

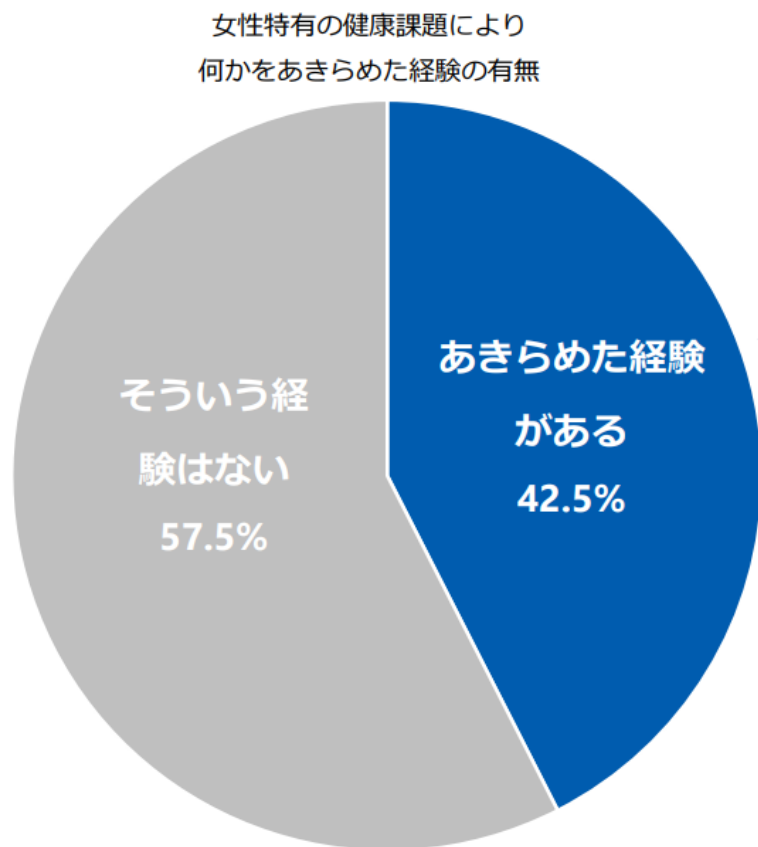
職場で困った具体的な健康課題・症状



（資料出所）経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成 42

女性特有の健康課題が仕事に与える影響

- 女性従業員の約4割が女性特有の健康課題により「職場で何かをあきらめた経験」がある。具体的な内容としては、「正社員として働くこと」「昇進や責任の重い仕事につくこと」が多い。



あきらめたことの内容

- ・「正社員として働くこと」 57.9%
- ・「昇進や責任の重い仕事につくこと」 48.0%
- ・「希望の職種を続けること」 38.1%
- ・「管理職となること」 32.5%
- ・「研修や留学、赴任などのキャリアアップにつなげること」 27.1%

(複数回答)

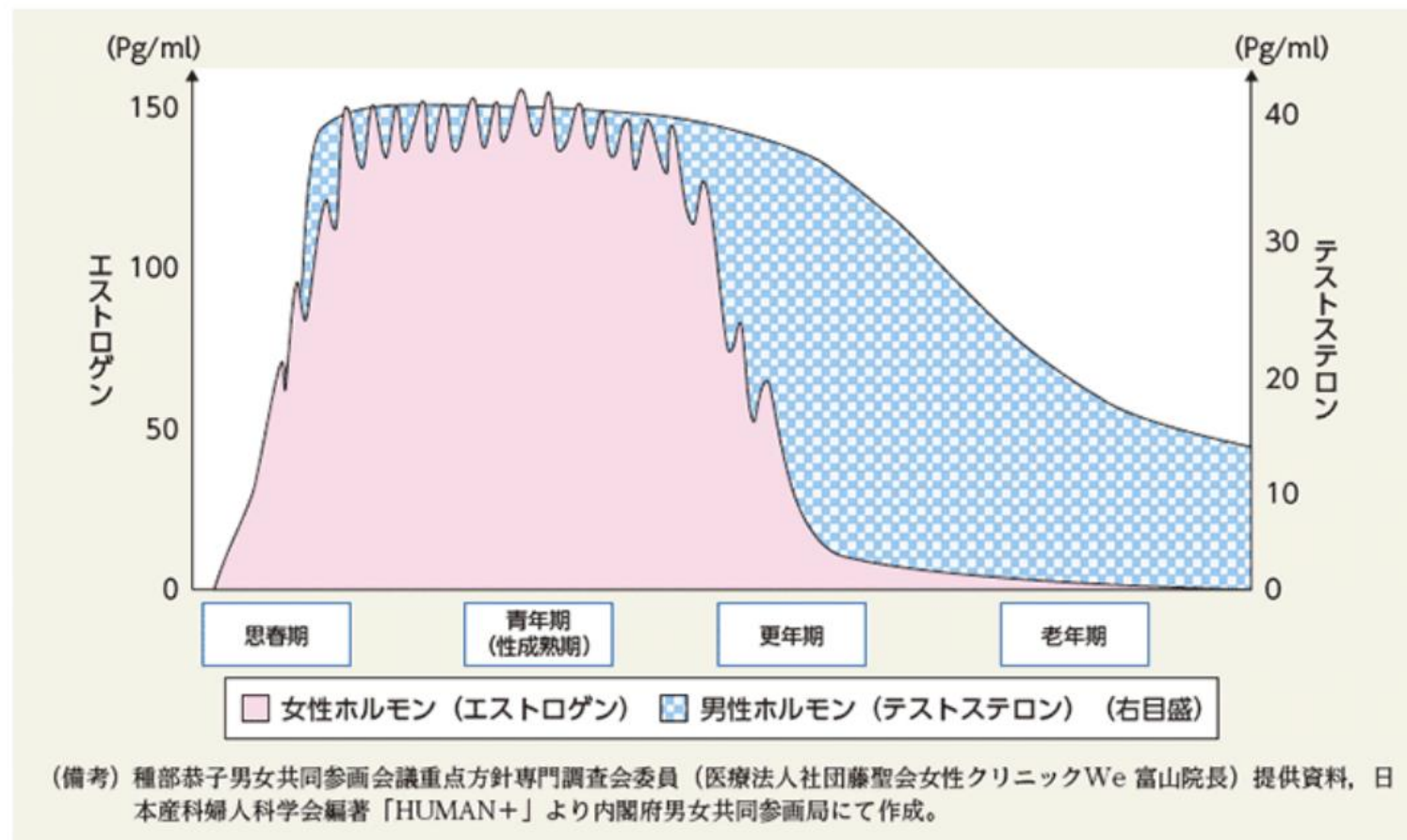
※調査対象：全回答者 (n=2,400)

(資料出所) 経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

女性ホルモン・男性ホルモンの生涯の変化

- 女性の場合、女性ホルモンは更年期に急激に減少するが、男性の場合、男性ホルモンは加齢により緩やかに減少する。

女性・男性ホルモンの推移



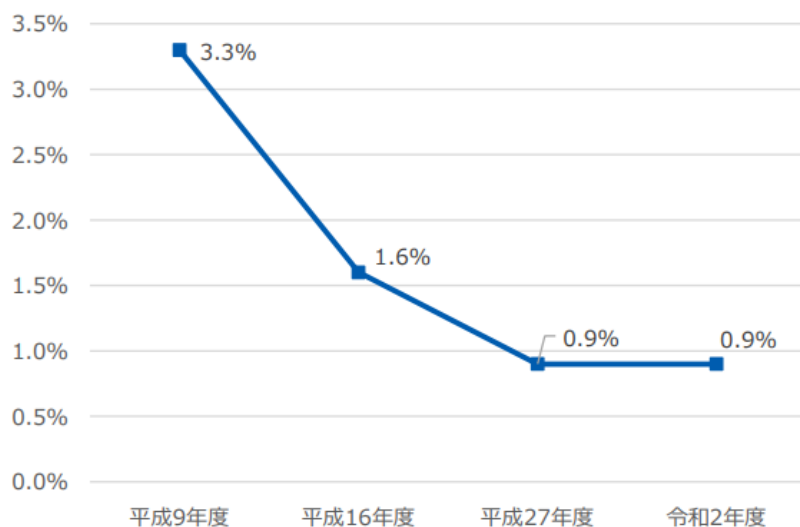
（資料出所）内閣府「男女共同参画白書」（平成30年版）

生理休暇の利用状況

女性労働者のうち、令和2年度中に生理休暇を請求した者の割合は0.9%。

→ 制度があるが、労働者は生理休暇をほとんど利用していない。

女性労働者のうち、生理休暇を請求した者の割合

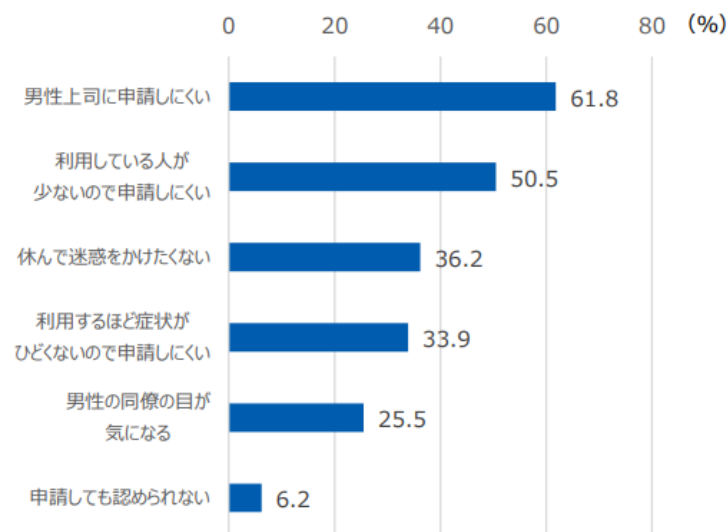


(資料出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査」(令和2年度)

生理休暇を利用しにくい要因として、「男性上司に申請しにくい」が61.8%、「利用している人が少ないので申請しにくい」が50.5%と高い割合になっている。

→ 申請先が男性上司であることや、利用している人が少ないこと、同僚の目が気になること等により、申請しづらい。

「生理休暇の利用しにくさ」で当てはまるのは？



(資料出所) 日経BP「20～40代働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活調査」(令和3年)

不妊治療におけるプライバシー保護

- 不妊治療をしていることを職場で一切伝えていない（伝えない予定の）人は47.1%。
- 職場でオープンにしていない理由は「伝えなくても支障がないから」、「周囲に気遣いをしてほしくないから」が3割を超えている。

図 36 職場への共有状況(M.A.)

(n=289)

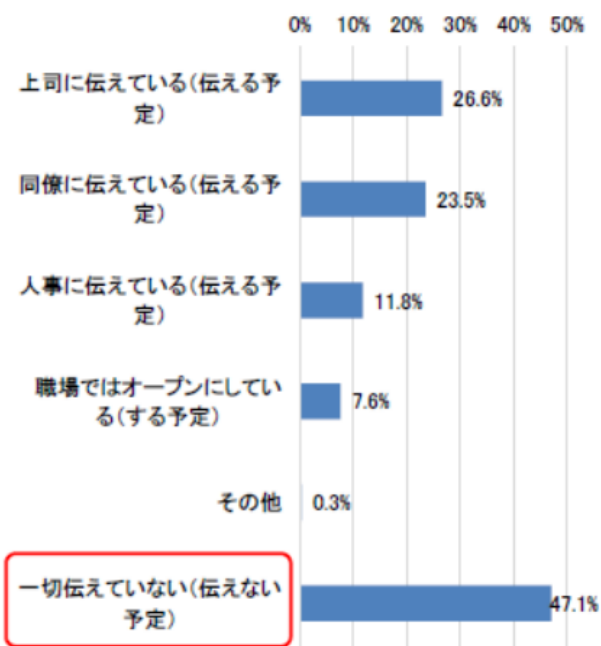
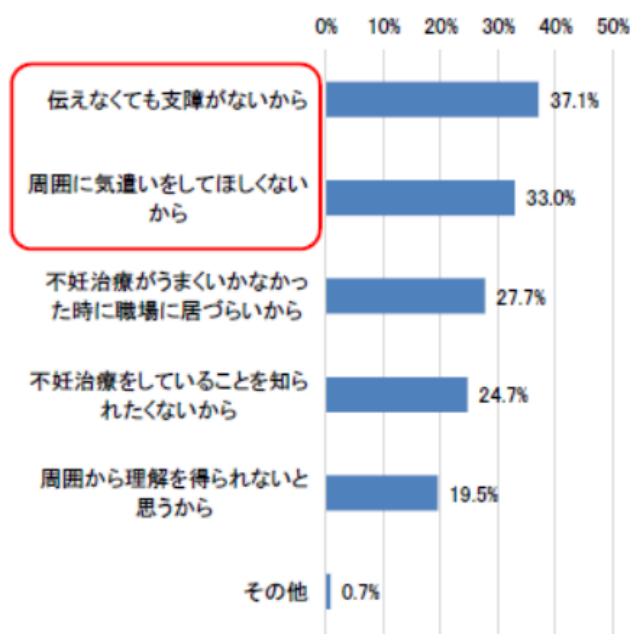


図 38 職場で伝えていない理由(職場ではオープンにしている(する予定)者を除く)(M.A.)

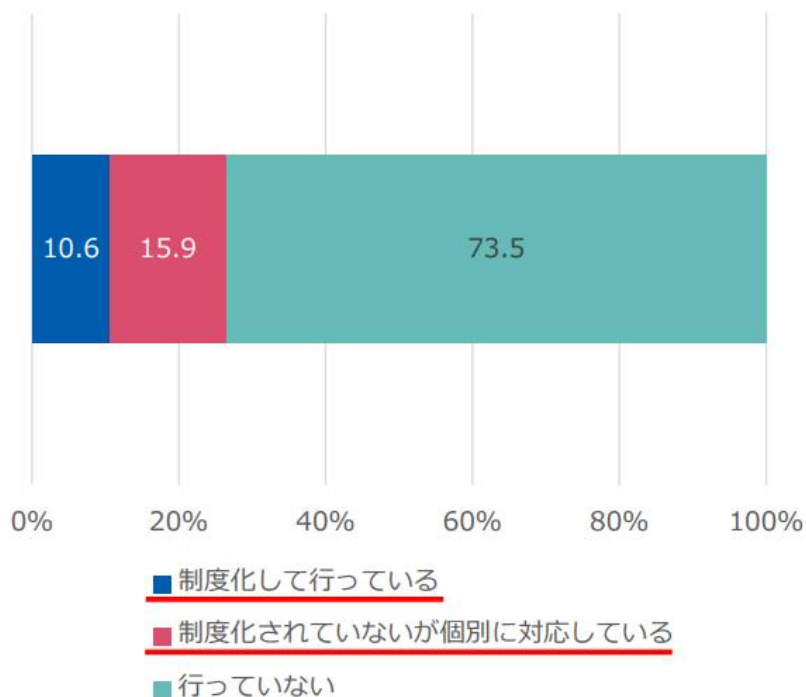
(n=267)



企業における不妊治療の制度導入状況

- 不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況について、「制度化して行っている」企業は10.6%、「制度化されていないが個別に対応している」企業は15.9%となっており、これらの企業のうち47.8%が、不妊治療のための制度として、「不妊治療に利用可能な休暇制度」を挙げている。

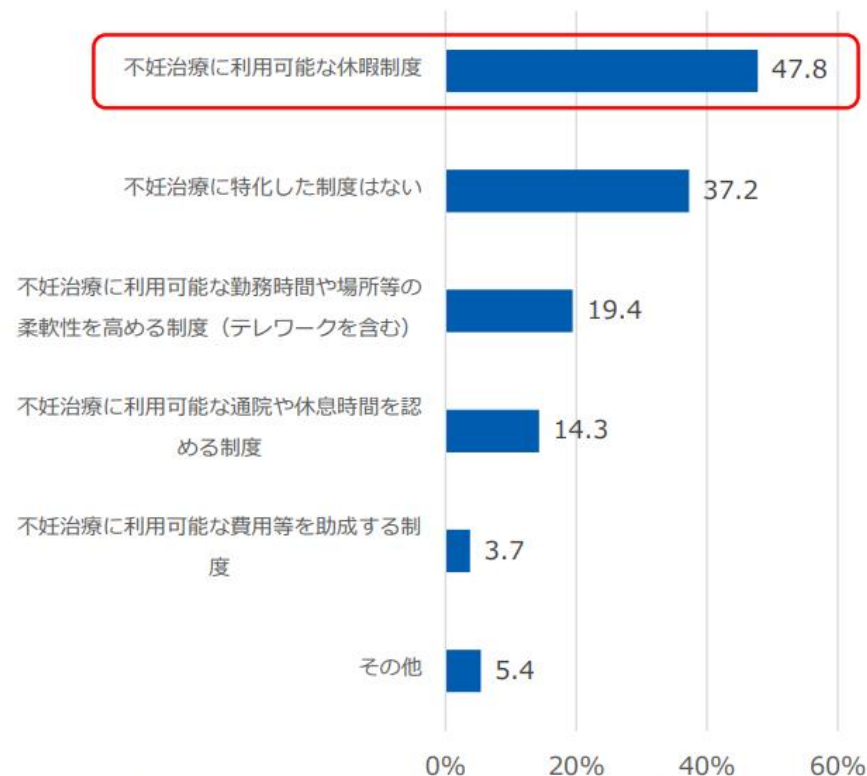
不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況



※調査対象：全ての回答企業（無回答を除く）（n=1,852）

（資料出所）厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（令和5年度）

不妊治療のための制度（複数回答）

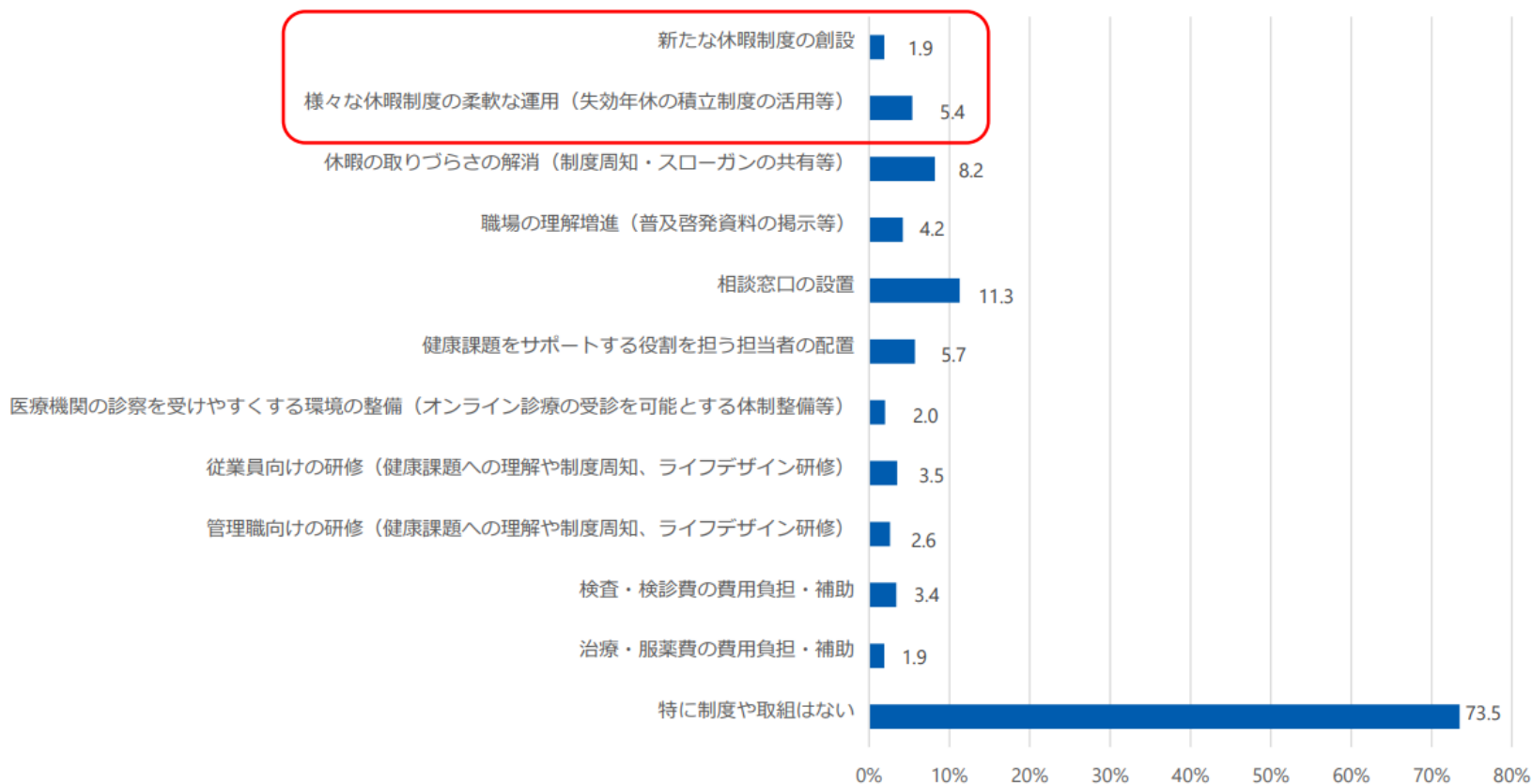


※調査対象：不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度の運用や取組を「制度化して行っている」「制度化されていないが個別に対応している」と回答した企業（無回答を除く）（n=427）

企業における更年期に関する制度や取組の状況

- 更年期に関する企業の取組として、新たな休暇制度の創設に取り組んでいる企業は1.9%、様々な休暇制度の柔軟な運用を行っている企業は5.4%となっている。

更年期に関して行っている制度や取組



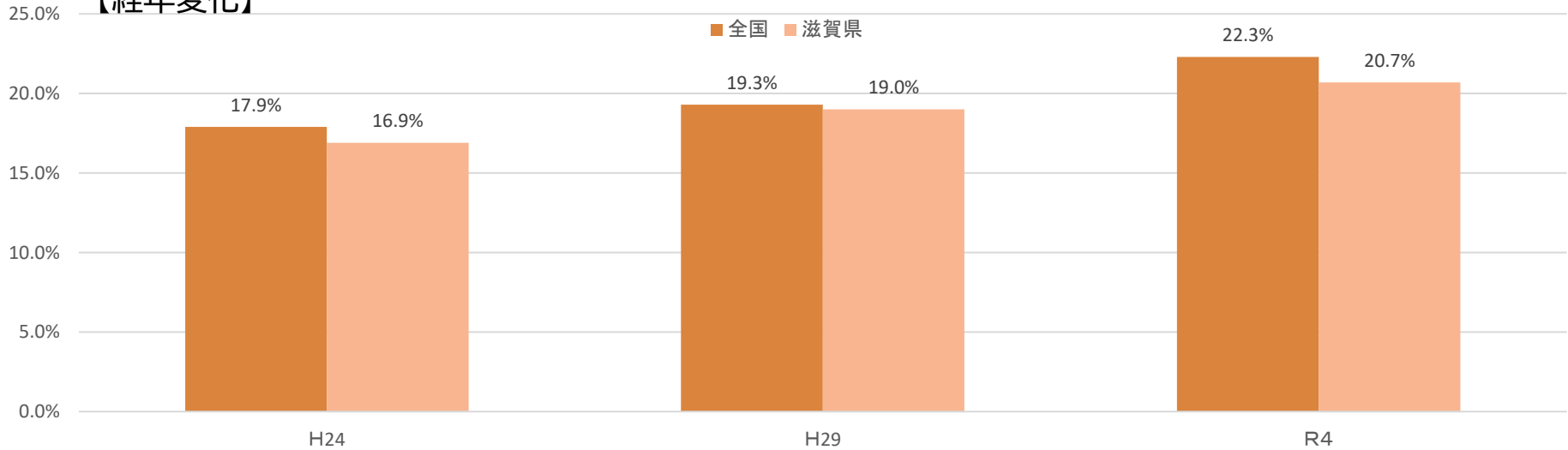
※調査対象：全企業（企業規模30人以上）（n=2,738）
（資料出所）厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）

起業家のうち女性の占める割合

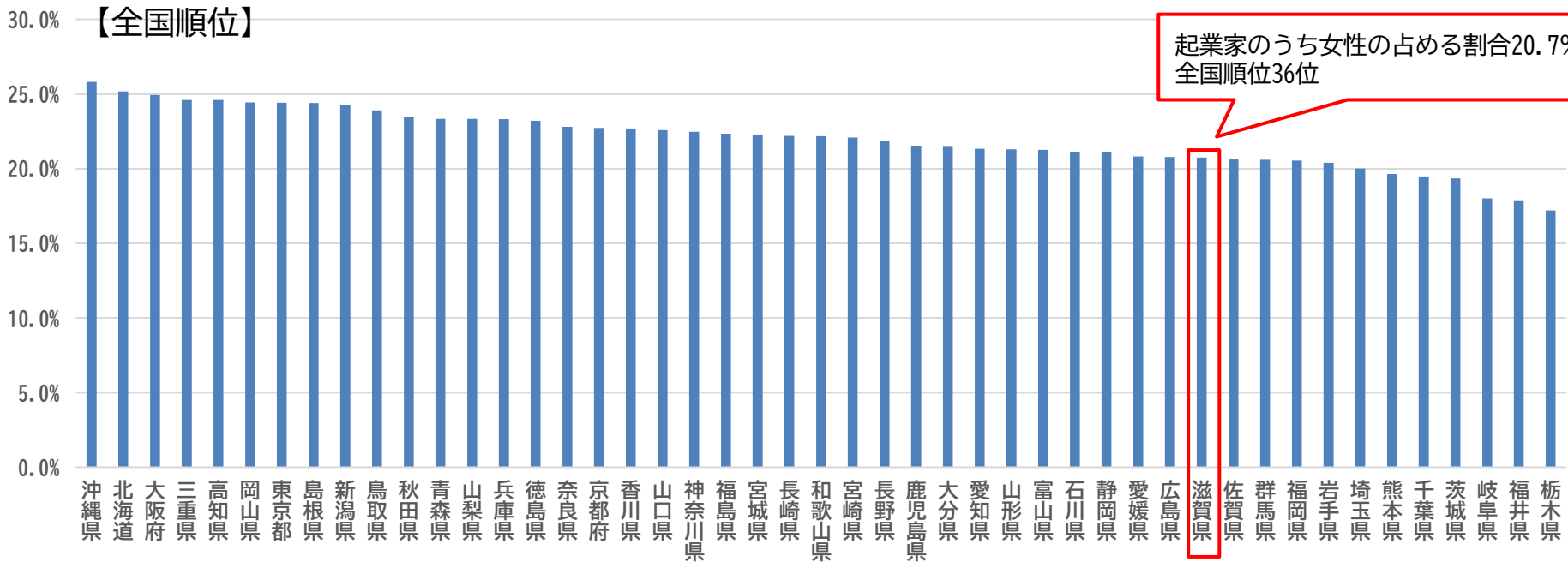
マザーズジョブステーションの認知度は低い。

出典: 就業構造基本調査

【経年変化】



【全国順位】



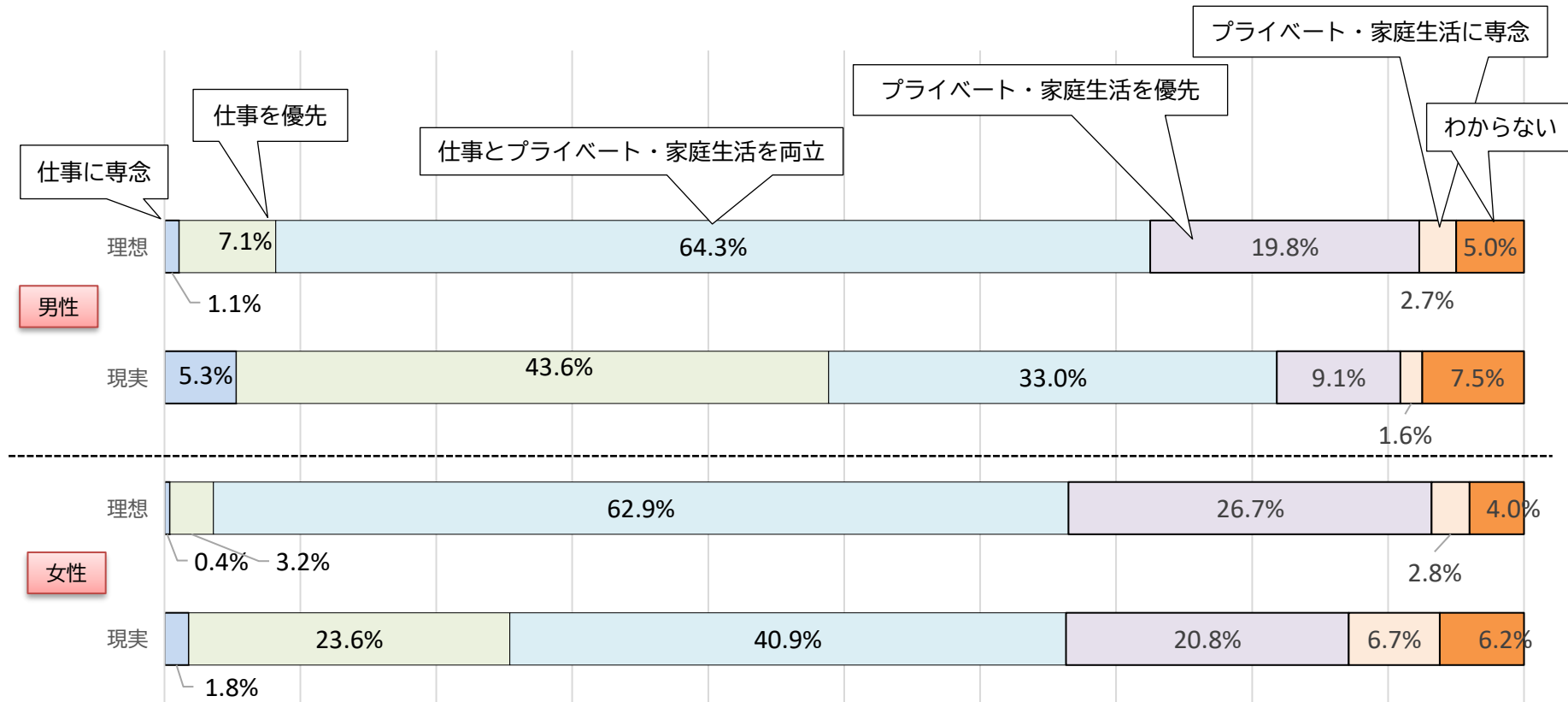
起業家のうち女性の占める割合20.7%
全国順位36位

4 男女のワーク・ライフ・バランス

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

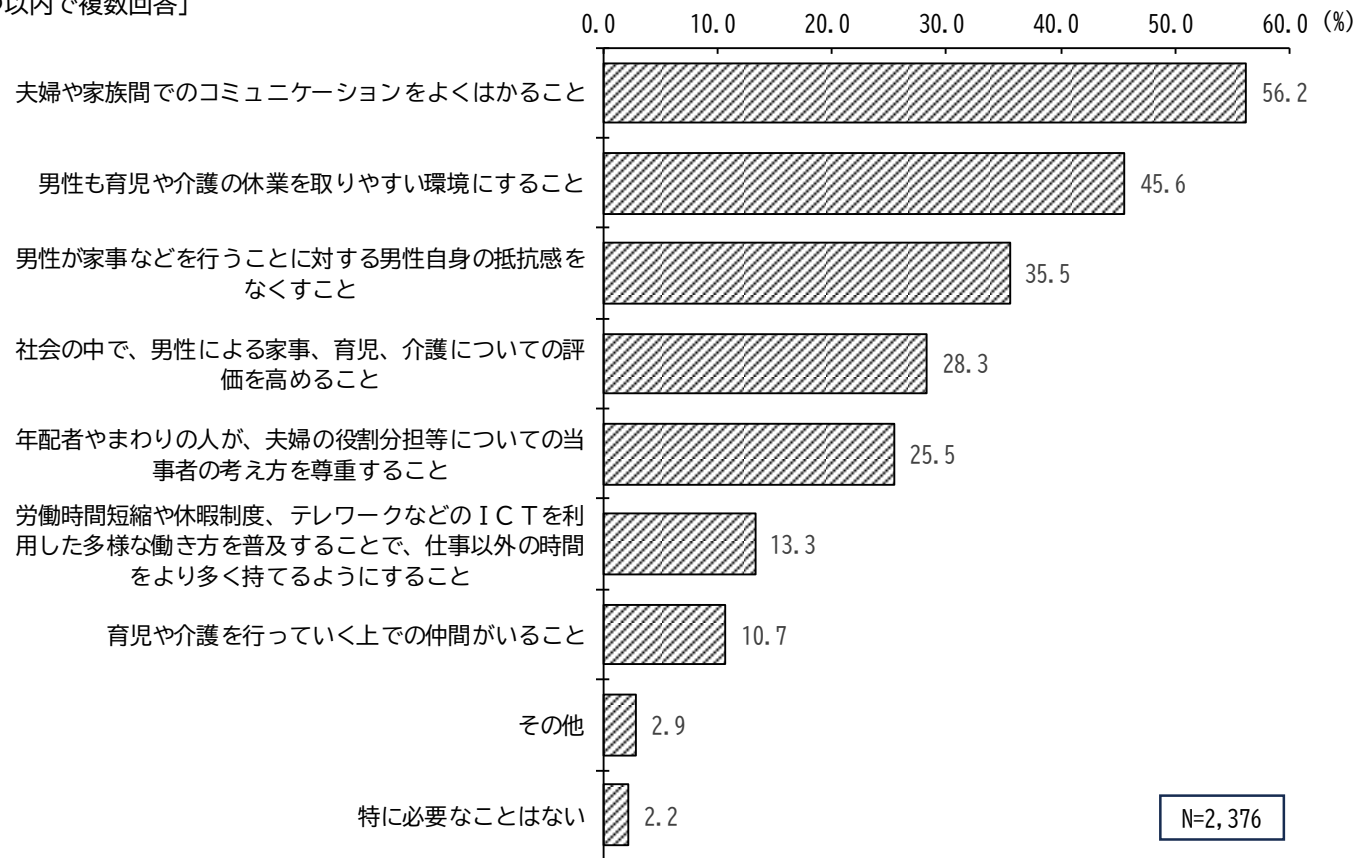


男性の家事・育児・介護等の参画に必要なこと

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

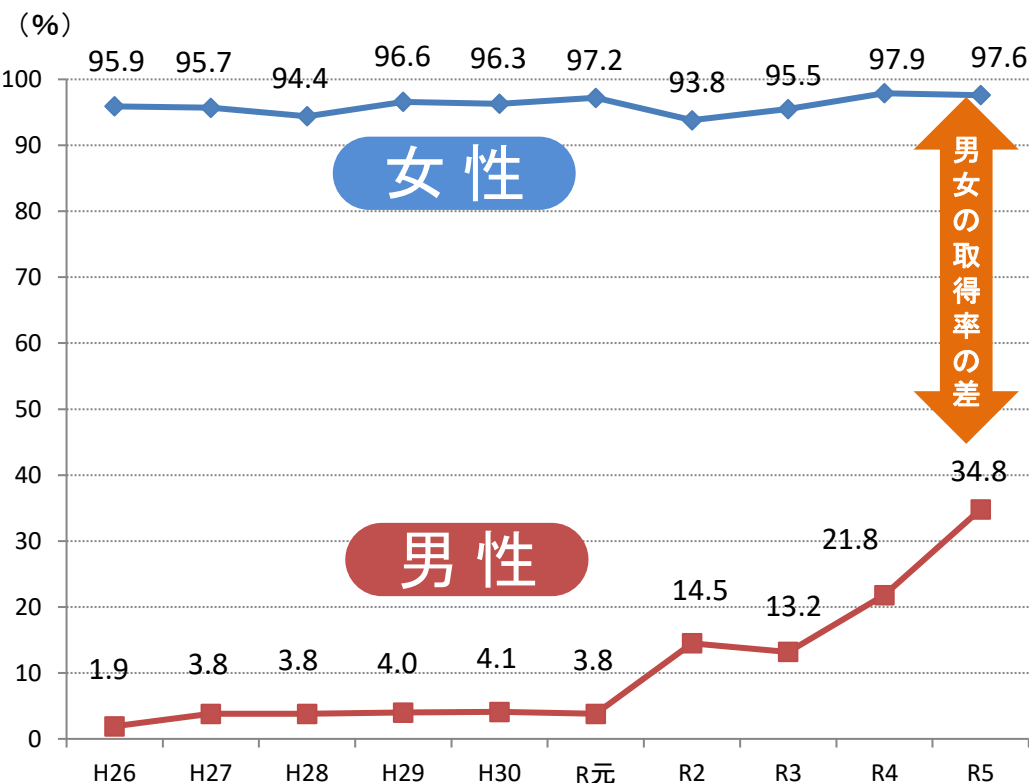
[3つ以内で複数回答]



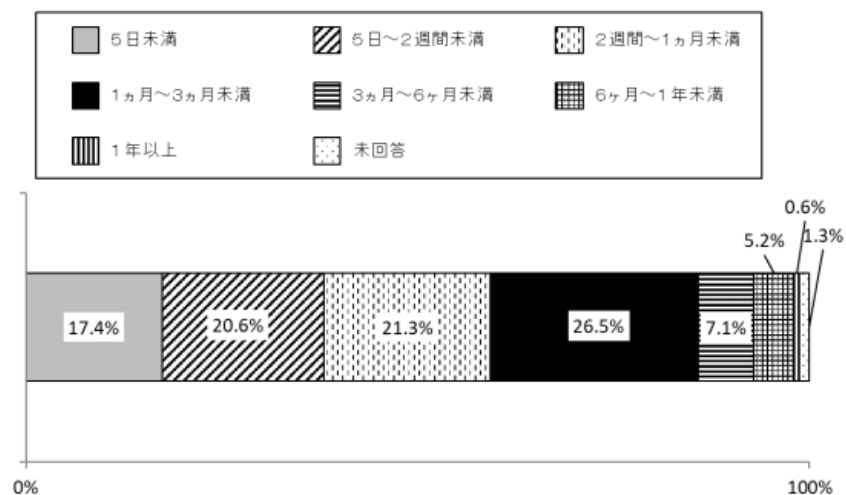
まだまだ少ない男性の育児休業取得

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10～30%台と増加してきたが、依然として男女差が大きい。
2週間未満の取得者数が4割弱。

育児休業取得率(滋賀県)



育児休業日数の内訳

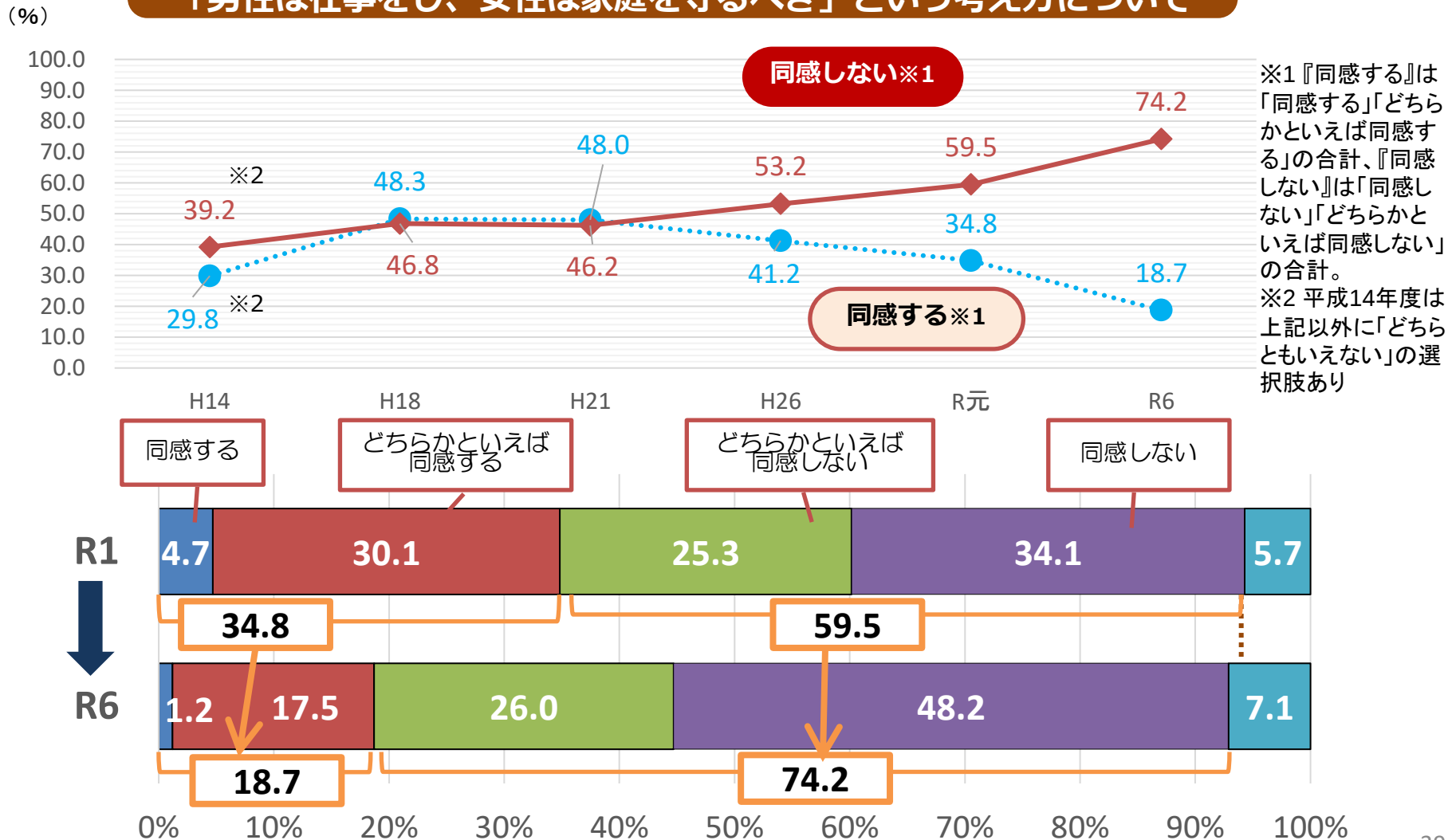


5 男女共同参画意識の定着

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。

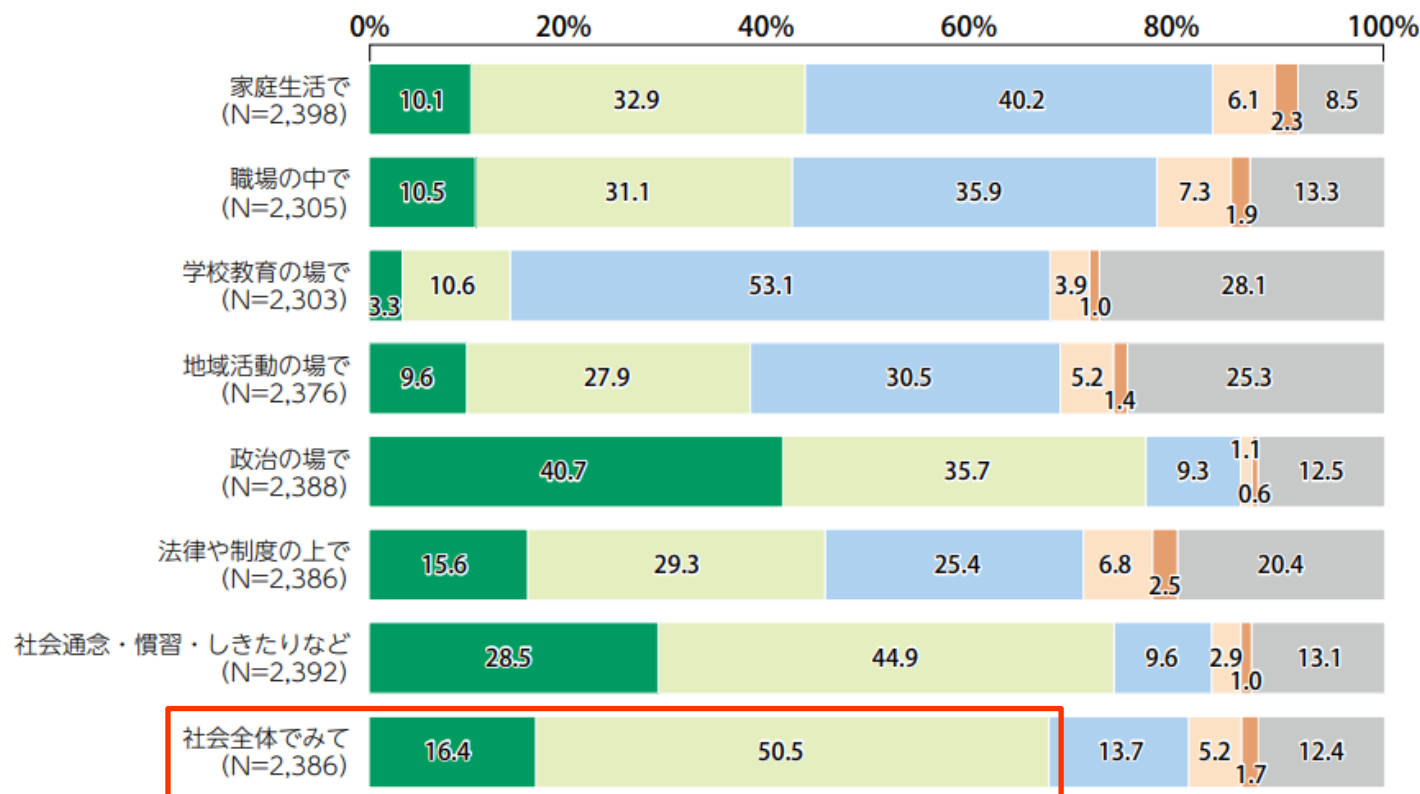
「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について



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」

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%



『男性が優遇』	『女性が優遇』
42.9%	8.4%
41.6%	9.2%
13.9%	4.9%
37.5%	6.6%
76.5%	1.7%
44.9%	9.3%
73.3%	3.9%
66.9%	6.9%

