

# グラフで見る 富山県の女性労働





# 目次

## 1 女性労働者を取り巻く状況

- 図1 合計特殊出生率の推移（富山県・全国）……………1
- 図2 人口推計と高齢人口比率の推移（富山県）……………1

## 2 富山県における女性労働の実情

- 図3 女性の労働力状態（富山県）……………2
- 図4 労働力率の推移（富山県・全国）……………2
- 図5 年齢階層別女性労働力率（富山県・全国）……………3
- 図6 雇用者数の推移と雇用者総数に占める女性の割合（富山県）…3
- 図7 夫婦の就業状態別割合～共働き率～（富山県・全国）…4
- 図8 女性雇用者の年齢階層別割合（富山県・全国）……………4
- 図9 女性雇用者の職業別割合（富山県・全国）……………5
- 図10 女性雇用者の産業別割合（富山県・全国）……………5
- 図11 女性雇用者に占める正社員の割合（富山県・全国）……6
- 図12 産業別の女性比率（富山県）……………6
- 図13 平均年齢の推移（富山県・全国）……………7
- 図14 平均勤続年数の推移（富山県・全国）……………7
- 図15 所定内給与額の男女格差の推移（富山県・全国）……8
- 図16 平均月間実労働時間数の推移（富山県・全国）……………8

## 3 女性の能力発揮の状況

- 図17 管理的職業従事者に占める女性の割合の推移（富山県・全国）…9
- 図18 役職別管理職に女性が占める割合の推移（全国）……9
- 図19 企業におけるポジティブ・アクションの取組状況の推移（全国）…10
- 図20 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における既に行っている取組事項別企業割合（複数回答）(全国)…10

## 4 パートタイム労働者の状況

- 図21 常用労働者中に占めるパートタイム労働者比率の推移（富山県・全国）…11
- 図22 産業別のパートタイム労働者の割合（富山県）……11
- 図23 パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移（富山県）…12
- 図24 パートタイム労働者数の推移（富山県・全国）……12

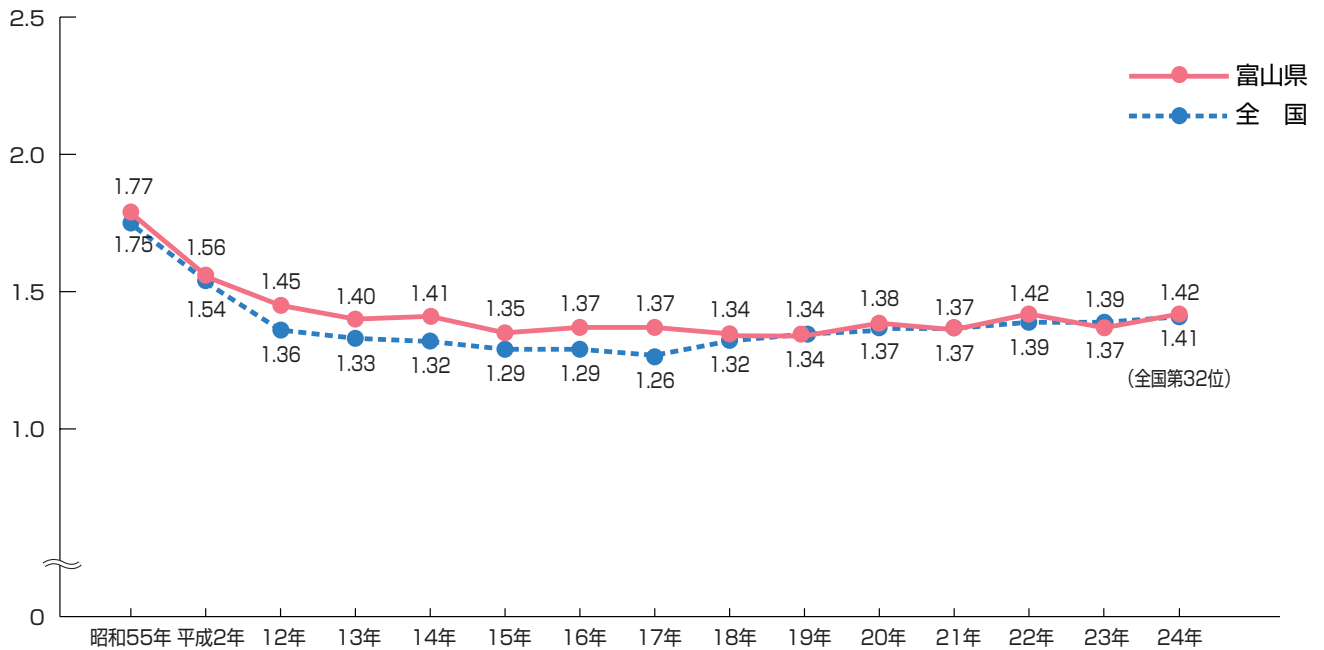
## 5 職業生活と家庭生活の両立の状況

- 図25 第1子出産前後の女性の就業状況の変化（富山県）…13
- 図26 仕事と生活の調和についての考え方（富山県）……13
- 図27 育児休業取得率の推移（富山県・全国）……………14
- 図28 事業所規模別の女性の育児休業取得率（富山県）……14

# 1 女性労働者を取り巻く状況



## 合計特殊出生率の推移（富山県・全国）

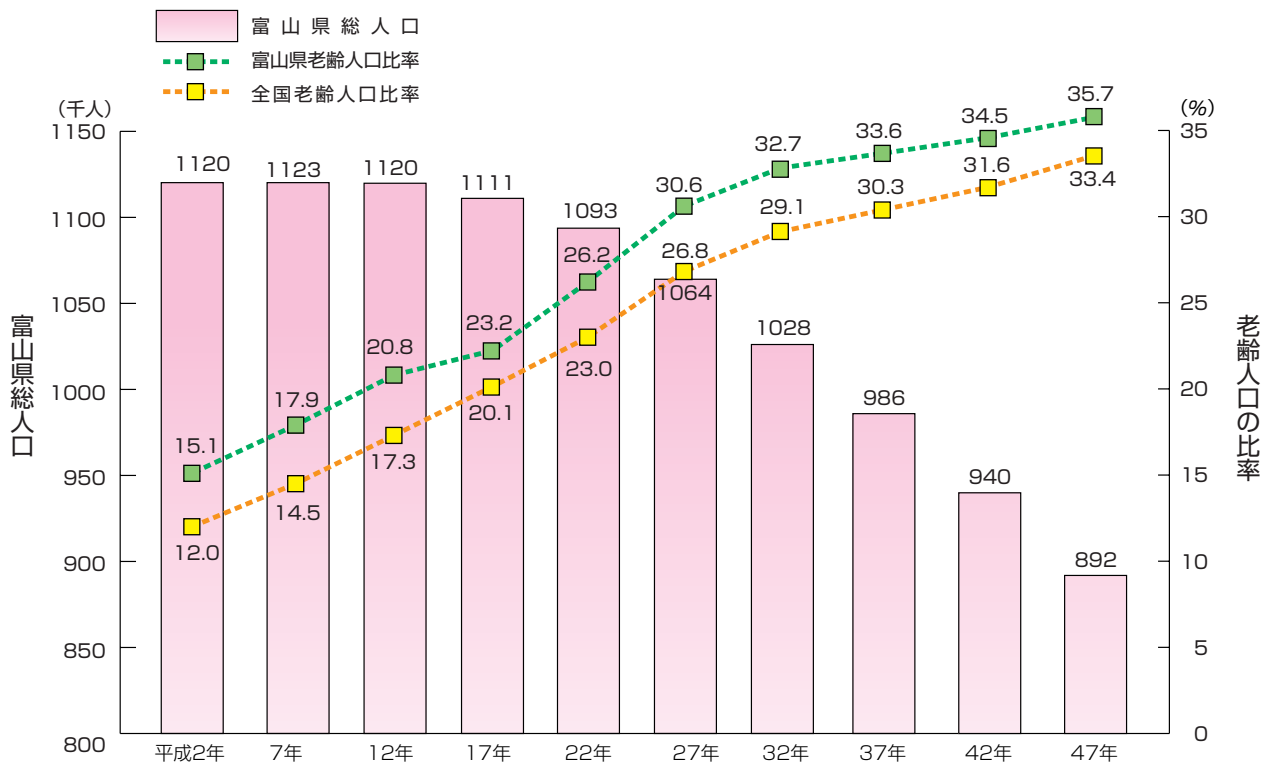


注) 合計特殊出生率とは、15歳～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

資料出所：「人口動態統計」



## 人口推計と高齢人口比率の推移（富山県）



資料出所：平成2年～22年「国勢調査」

上記以外は国立社会保障・人口問題研究所「都道府県別将来推計人口」

全国の数値は平成24年1月推計

富山の数値は平成25年3月推計

## 2 富山県における女性労働の実情

図3 女性の労働力状態（富山県）

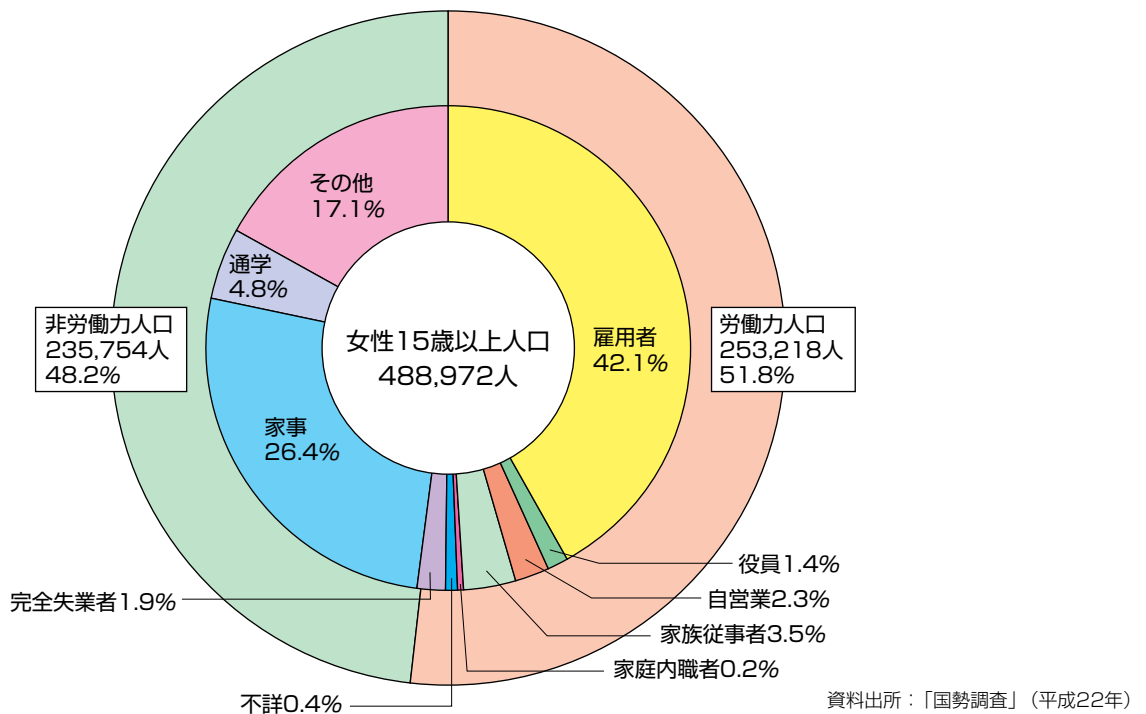
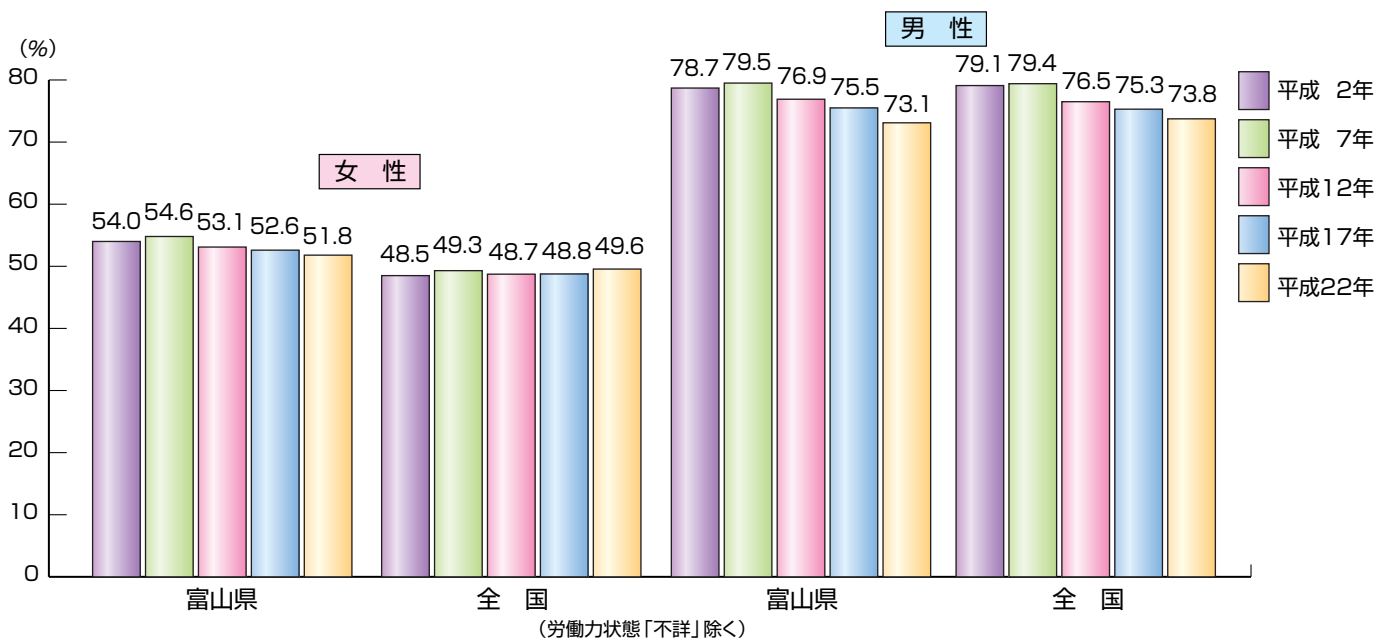


図4 労働力率の推移（富山県・全国）

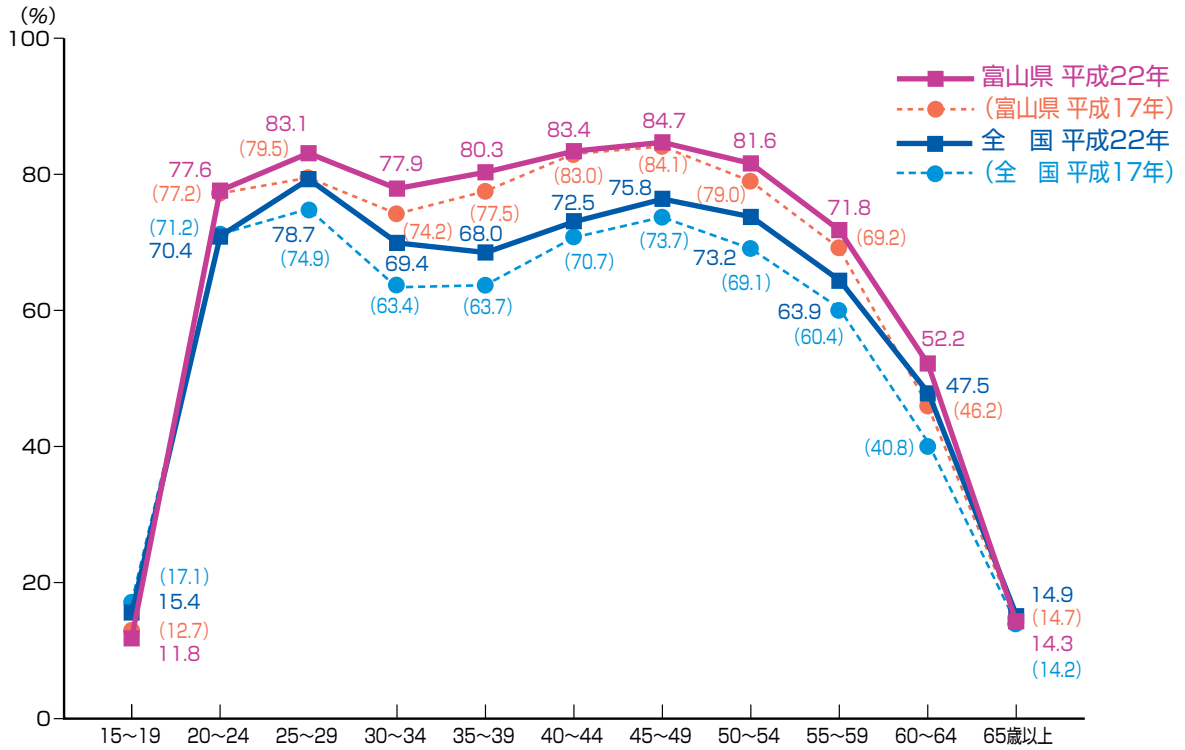


※労働力率 = (労働力人口(就業者数+完全失業者数) / 15歳以上人口) × 100  
 就業者：調査週間中、収入（現物収入を含む）になる仕事を少しでもした人  
 なお、収入になる仕事を持っているが、調査週間中、少しでも仕事をしなかった人のうち、次のいずれかに該当する場合  
 ①勤め先のある人で、休み始めてから30日未満の場合、又は30日以上休んでも賃金や給料をもらったか、もらうことになっている場合  
 ②個人経営の事業を営んでいる人で、休業してから30日未満の場合、また、家族の人が自家営業の手伝いをした場合  
 完全失業者：満15歳以上で、仕事がなく、仕事を探していた人で、仕事があればすぐに就ける人

資料出所：「国勢調査」

# 図5

## 年齢階層別女性労働力率 (富山県・全国)

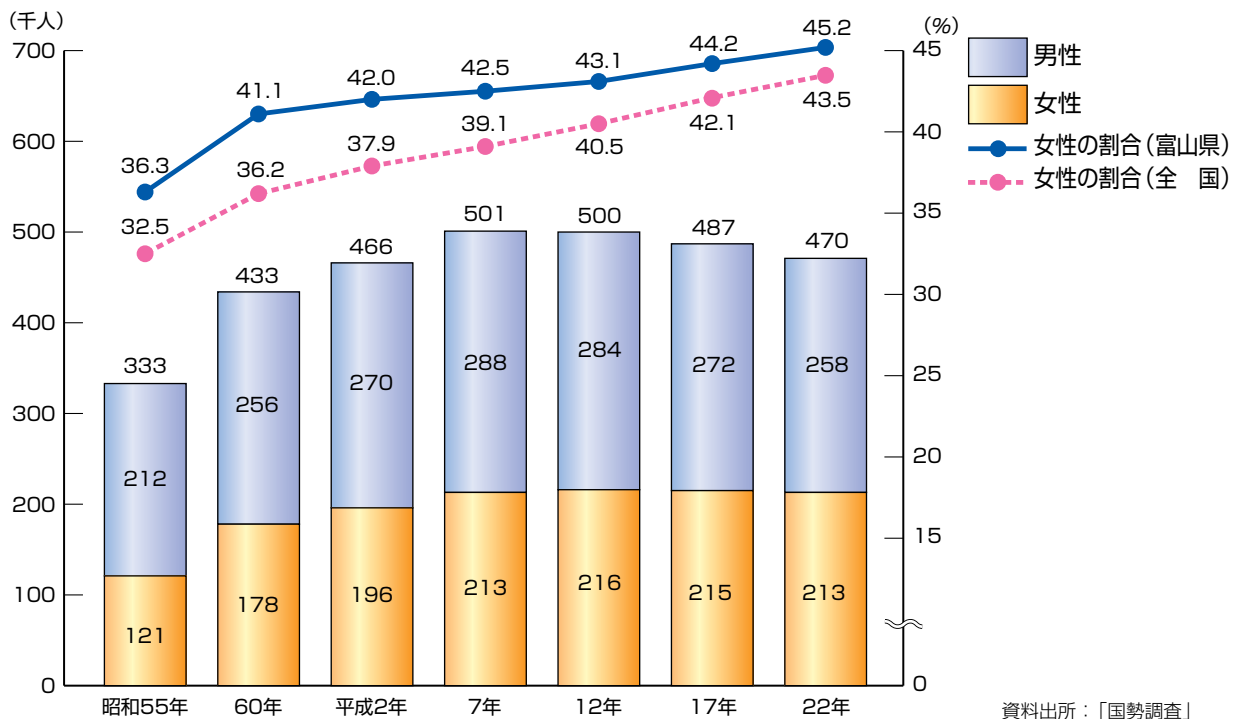


注) 労働力率とは 15歳以上人口に占める労働力人口(就業者数と完全失業者数の合計)の割合をいう

資料出所:「国勢調査」

# 図6

## 雇用者数の推移と雇用者総数に占める女性の割合 (富山県)

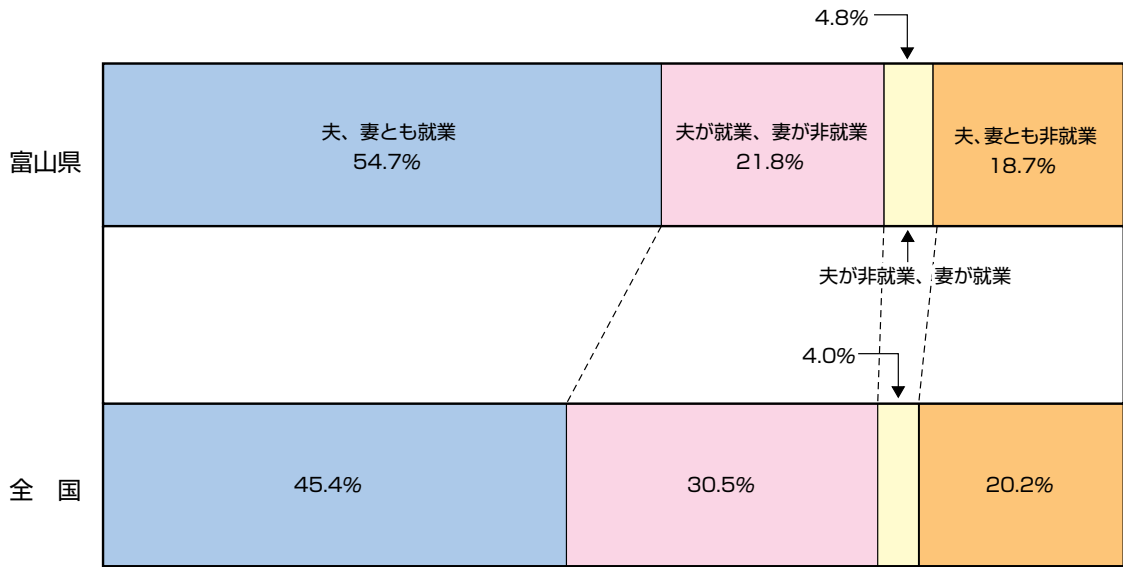


注) 雇用者は「役員」含む。

資料出所:「国勢調査」

# 図7

## 夫婦の就業状態別割合～共働き率～（富山県・全国）

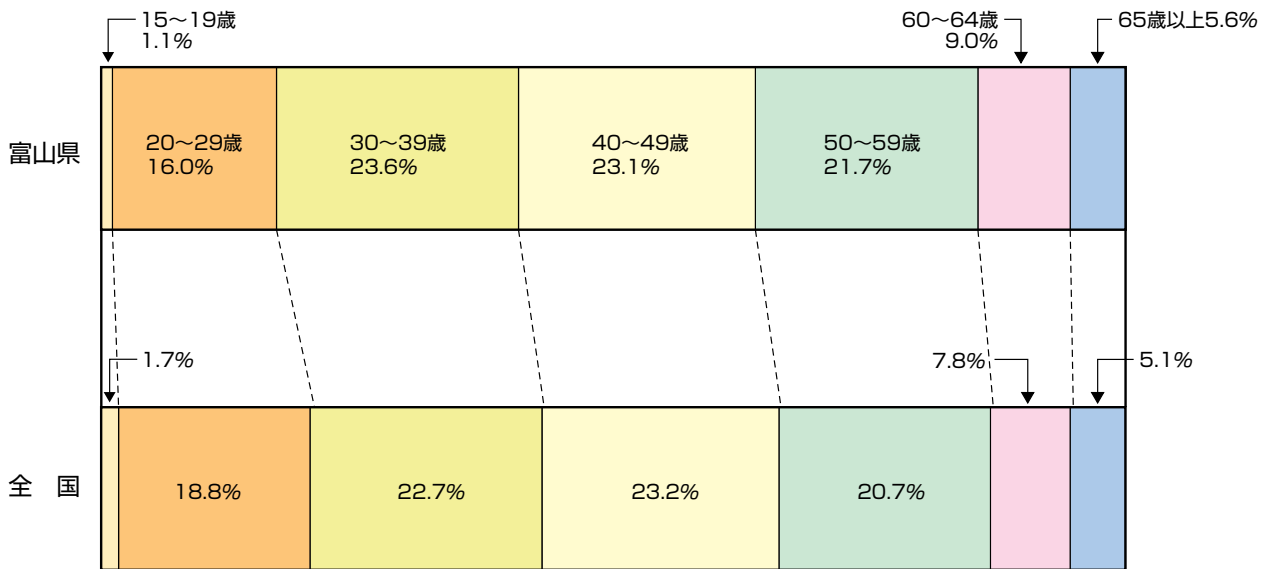


※夫、妻の労働力状態「不詳」世帯を除く。

資料出所：「国勢調査」（平成22年）

# 図8

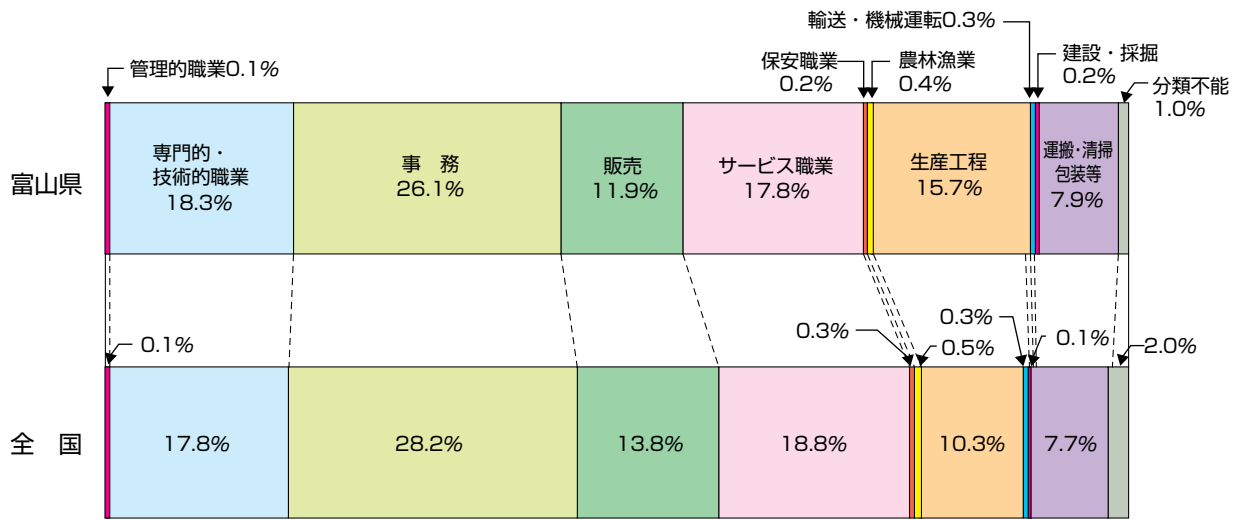
## 女性雇用者の年齢階層別割合（富山県・全国）



資料出所：「国勢調査」（平成22年）

# 図9

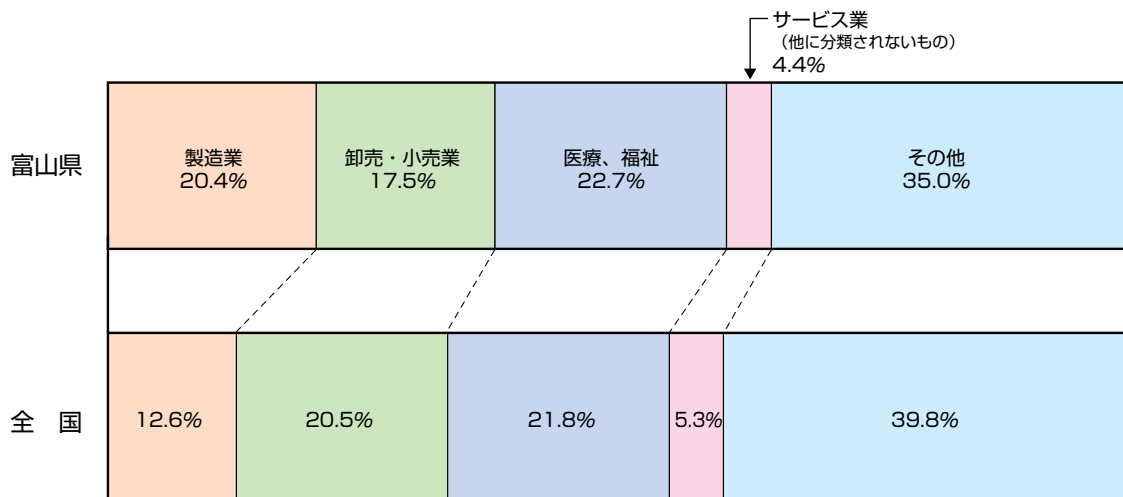
## 女性雇用者の職業別割合（富山県・全国）



資料出所：「国勢調査」（平成22年）

# 図10

## 女性雇用者の産業別割合（富山県・全国）

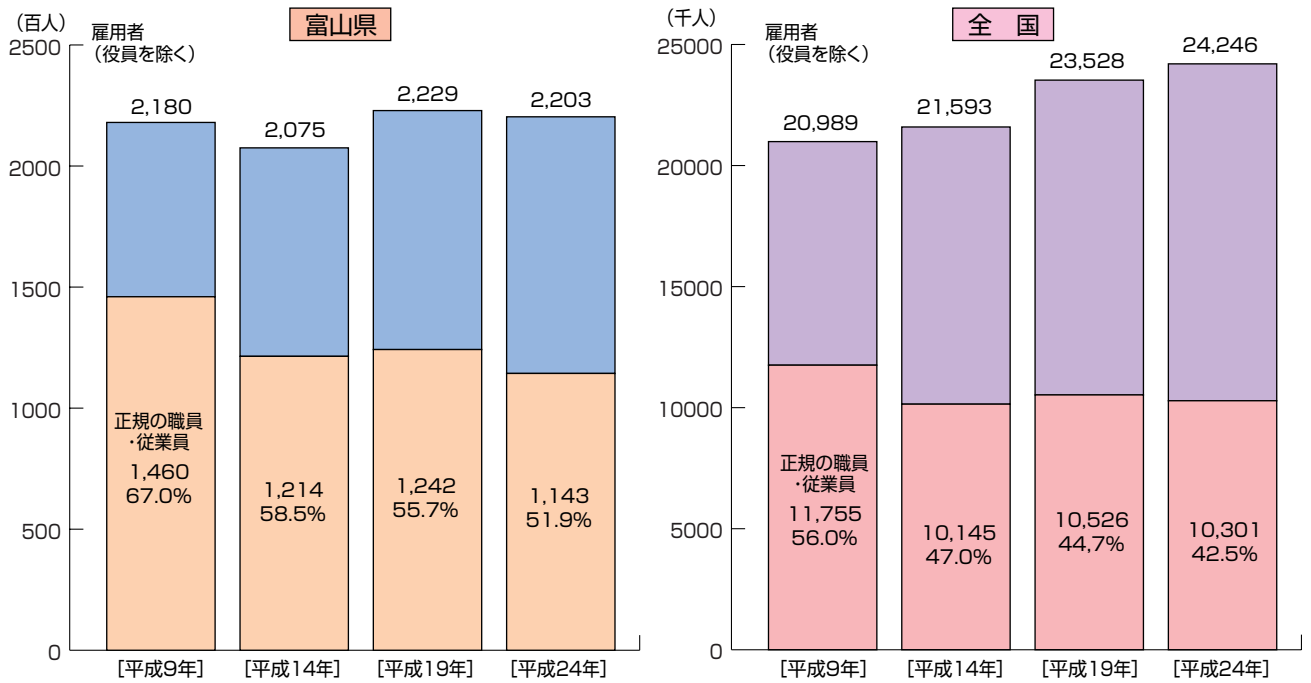


資料出所：「国勢調査」（平成22年）



# 図 11

## 女性雇用者に占める正社員の割合（富山県・全国）



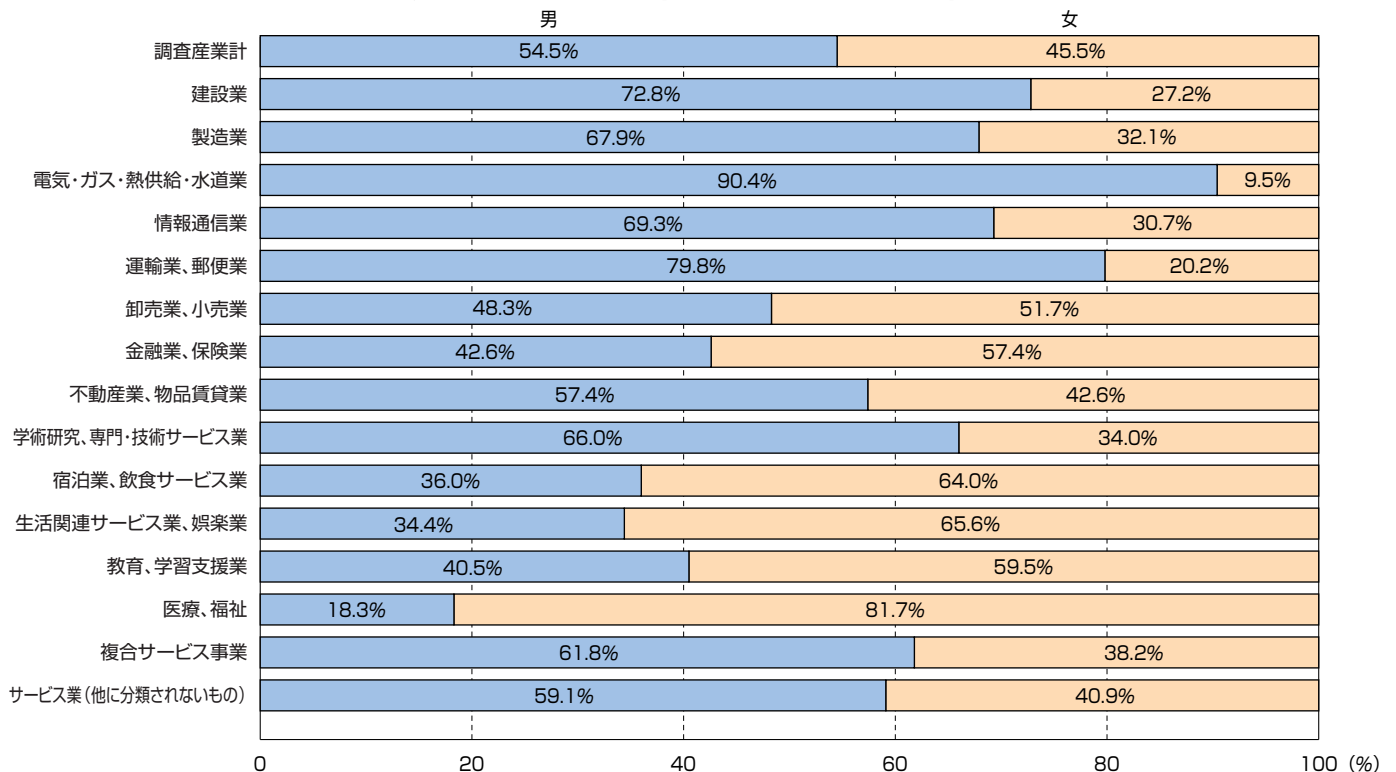
注) 正規の職員・従業員：一般職員又は正社員などと呼ばれている者

資料出所：「就業構造基本調査」

# 図 12

## 産業別の女性比率（富山県）

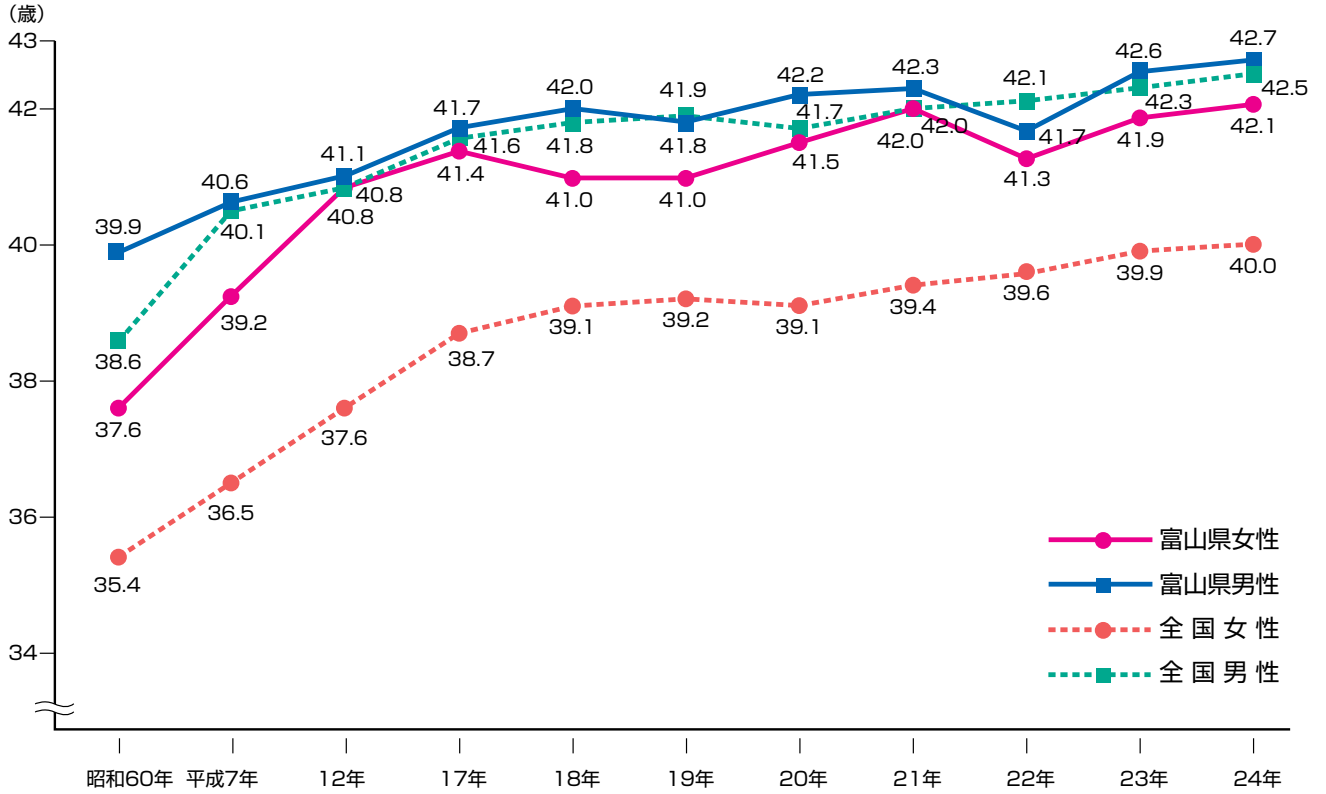
### 常用労働者数の男女別割合（事業所規模5人以上）



資料出所：「毎月勤労統計調査年報」（平成23年）

# 図13

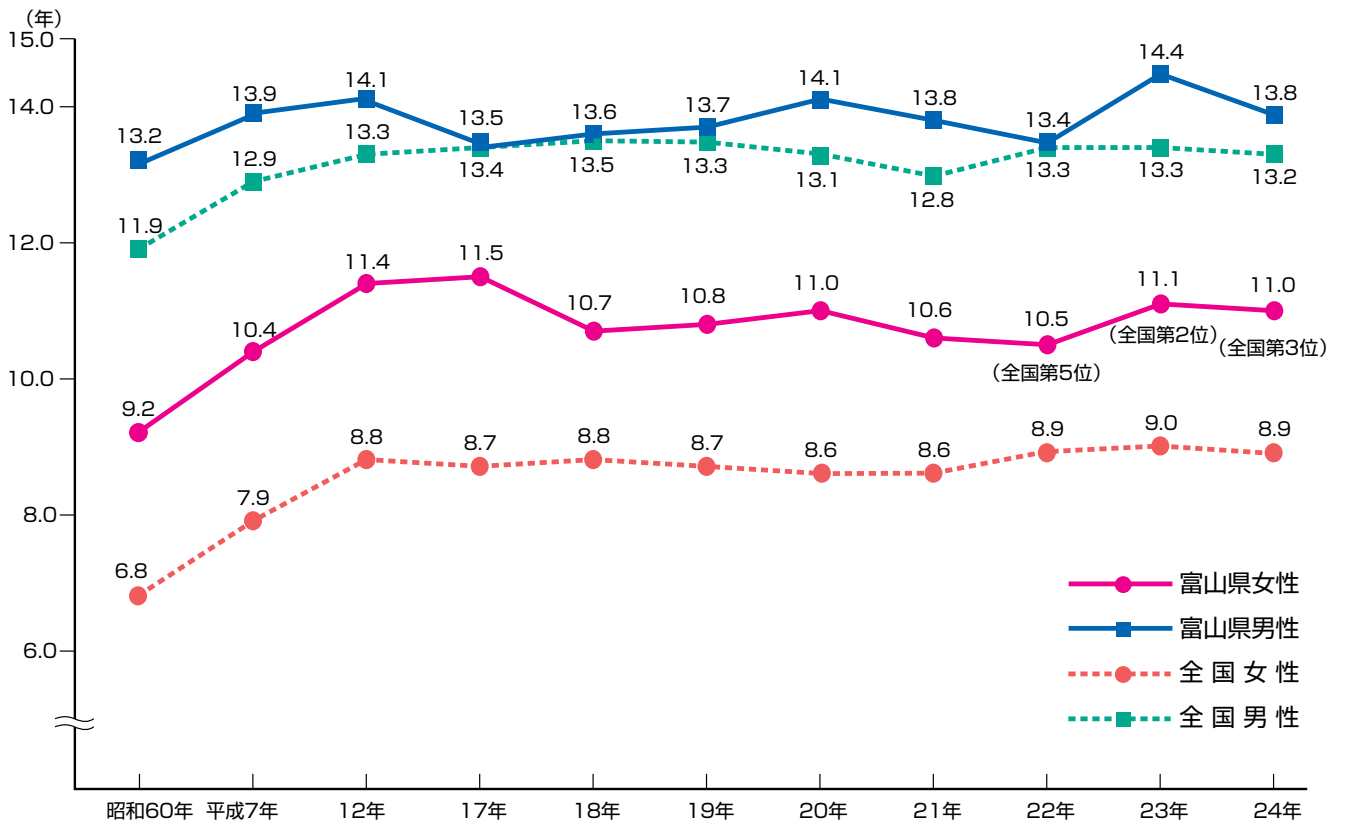
## 平均年齢の推移 (富山県・全国)



資料出所：「賃金構造基本統計調査」

# 図14

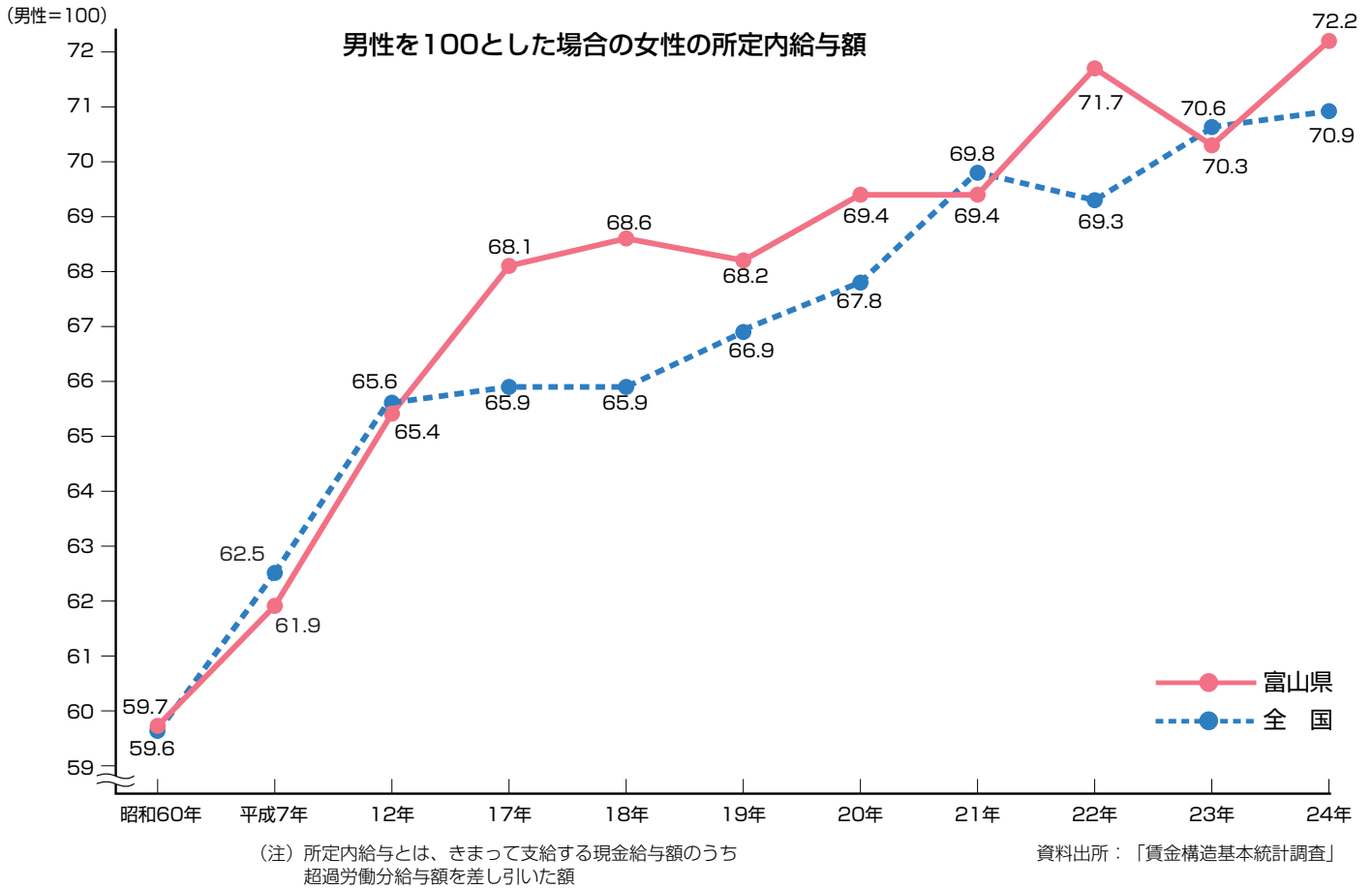
## 平均勤続年数の推移 (富山県・全国)



資料出所：「賃金構造基本統計調査」

# 図15

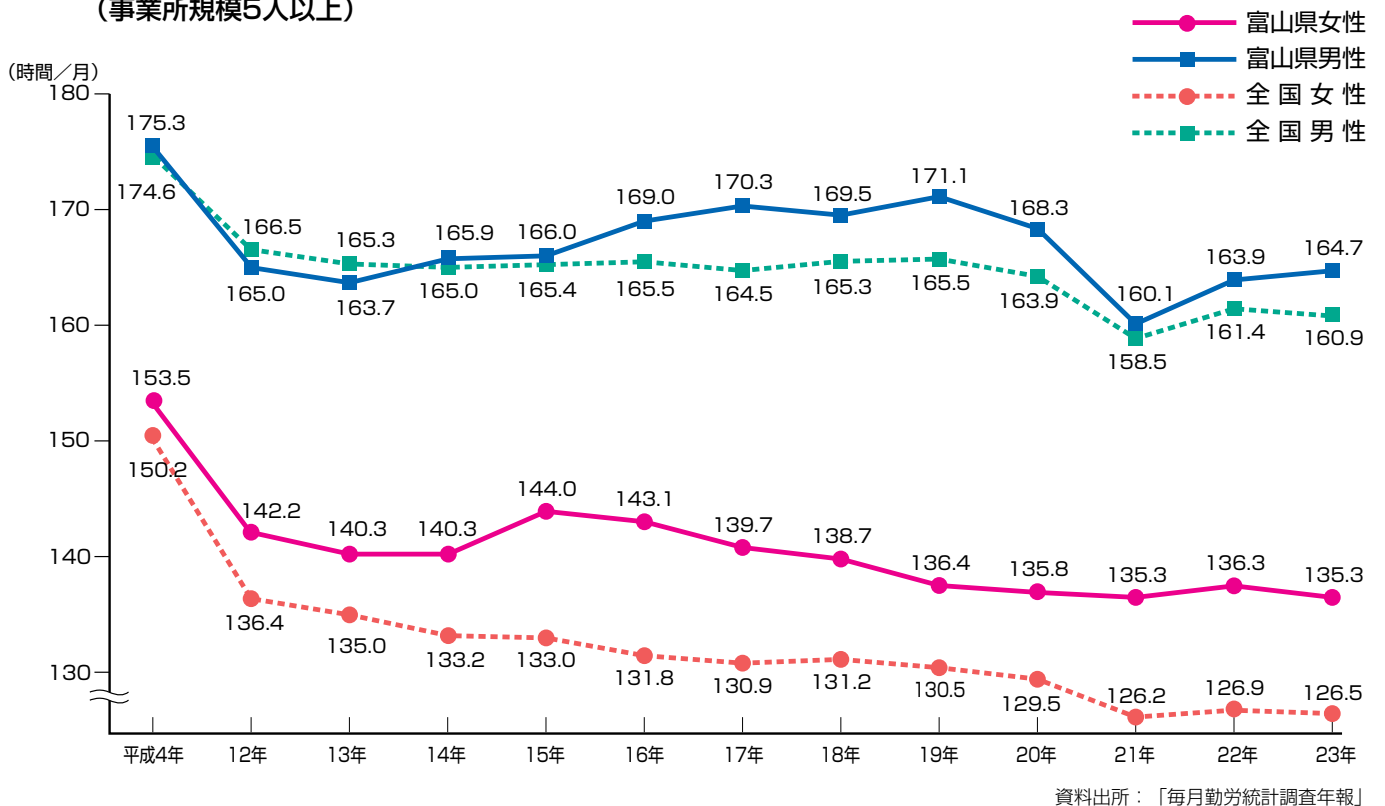
## 所定内給与額の男女格差の推移 (富山県・全国)



# 図16

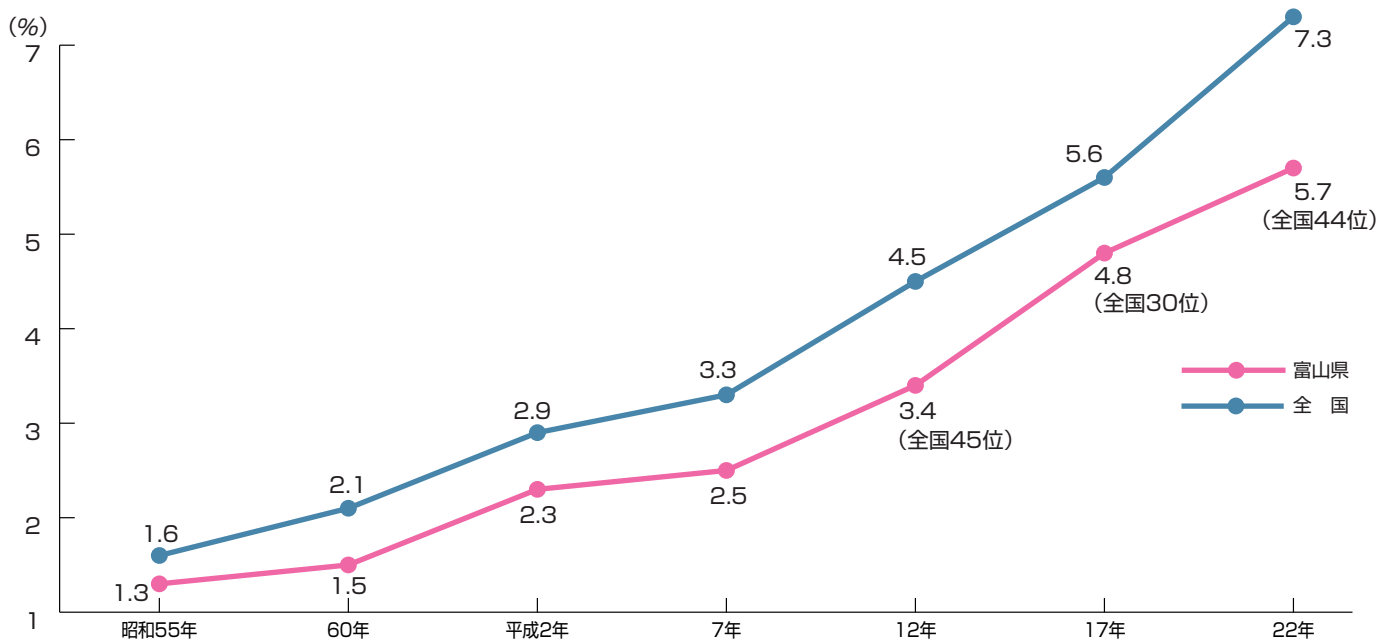
## 平均月間実労働時間数の推移 (富山県・全国)

(事業所規模5人以上)



### 3 女性の能力発揮の状況

図17 管理的職業従事者に占める女性の割合の推移 (富山県・全国)

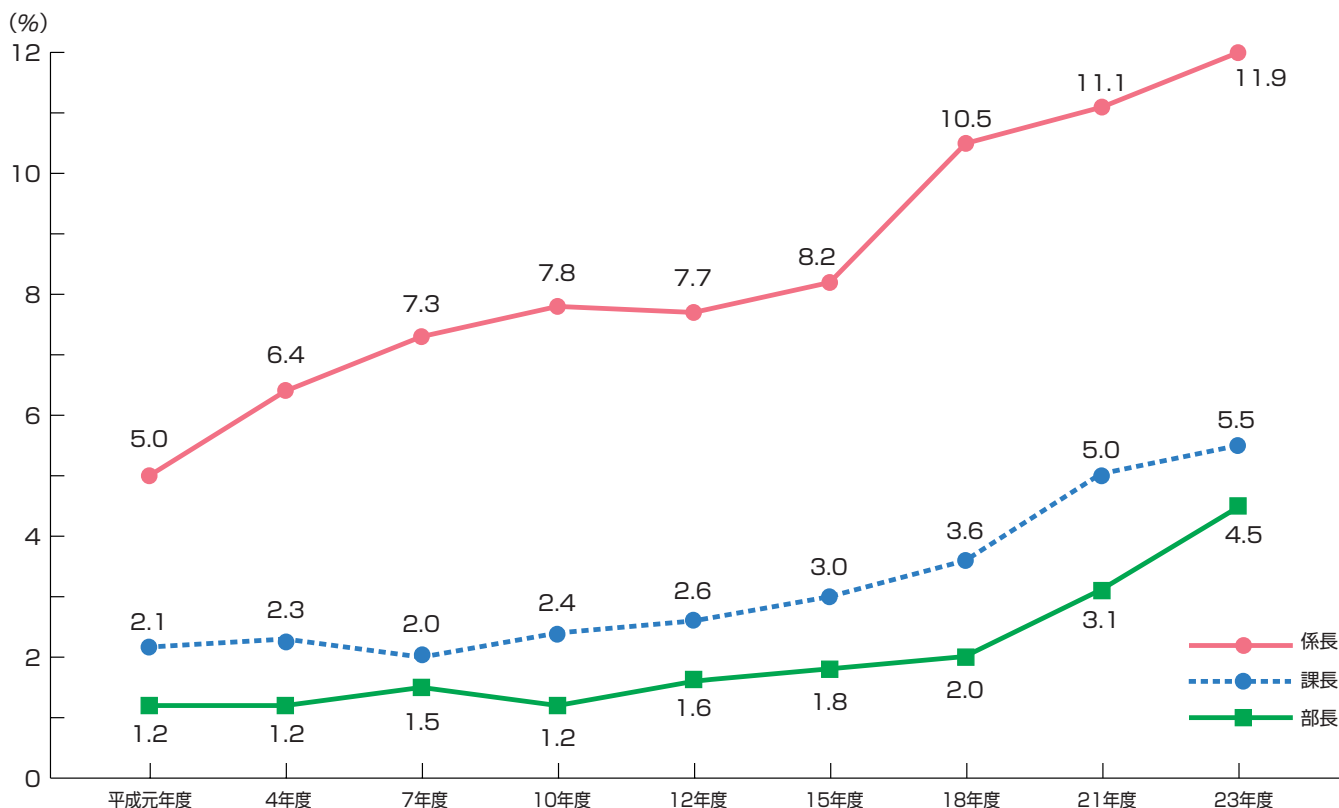


管理的職業従事者：

事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行関係の樹立・作業の監督・統制など、専ら経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営管理に従事するものをいうが、ここでは事業主や役員を除いた。管理的な公務員や議会議員を含む。校長や病院長などは「専門的・技術的職業従事者」に分類されるため、含まない。

資料出所：「国勢調査」

図18 役職別管理職に女性が占める割合の推移 (全国)



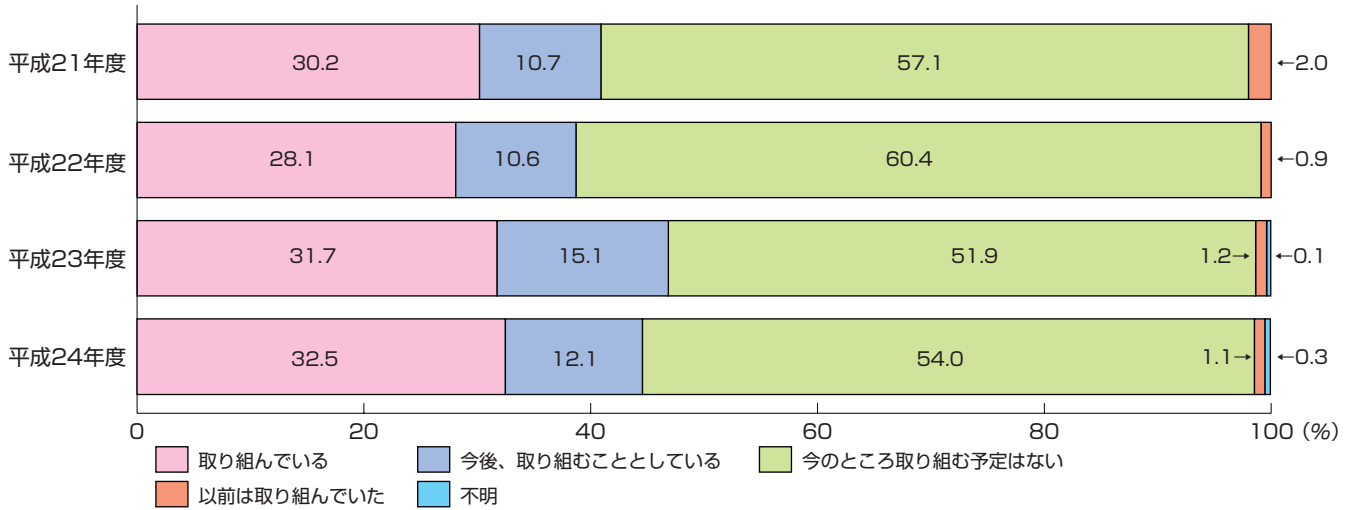
※当該役職がある企業に占める割合である。

注) 平成23年度の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

資料出所：「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」(全国)

# 図19 企業におけるポジティブ・アクションの取組状況の推移(全国)

(企業規模30人以上)

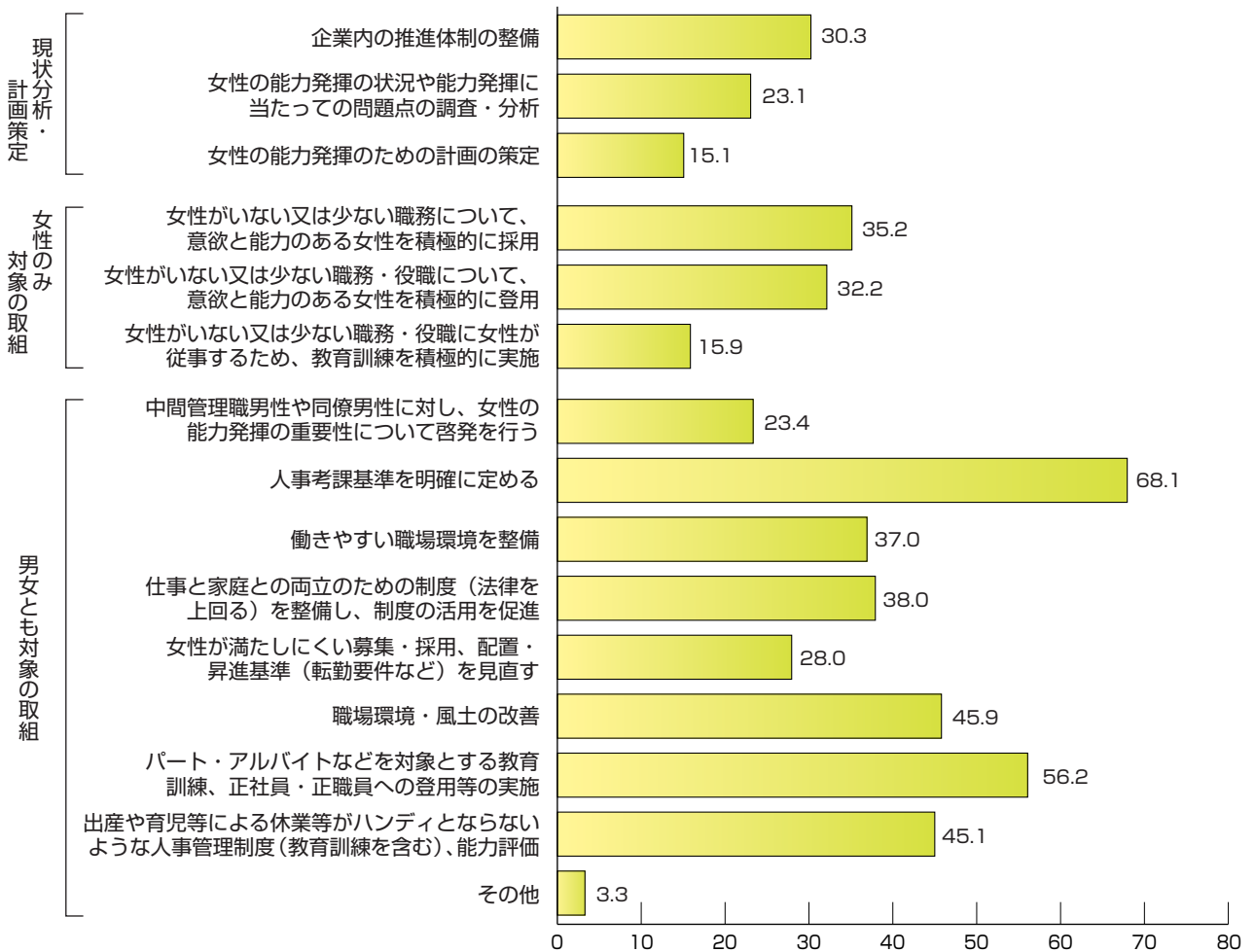


注) ポジティブ・アクションとは、過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の解消に向けた女性の活躍推進のための取組

注) 平成23年度の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

資料出所：「雇用均等基本調査」

# 図20 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における既に行っている取組事項別企業割合(複数回答)(全国)

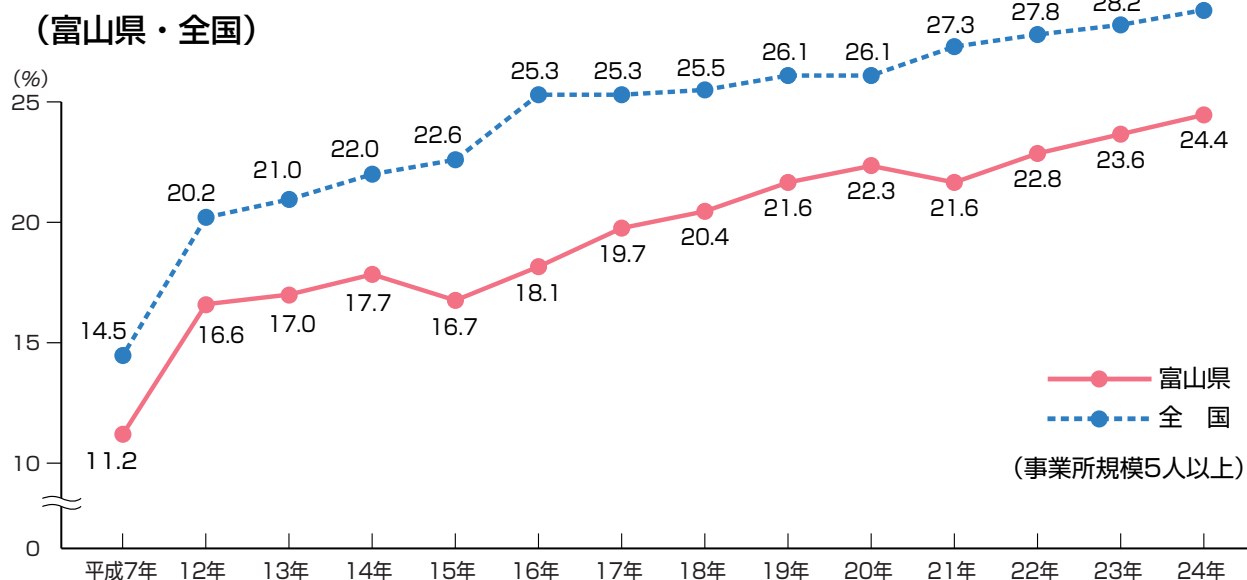


注) 岩手県、宮城県及び福島県を除く。

資料出所：「平成23年度 雇用均等基本調査」

## 4 パートタイム労働者の状況

図21 常用労働者中に占めるパートタイム労働者比率の推移



注) ここでいう「常用労働者」とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、

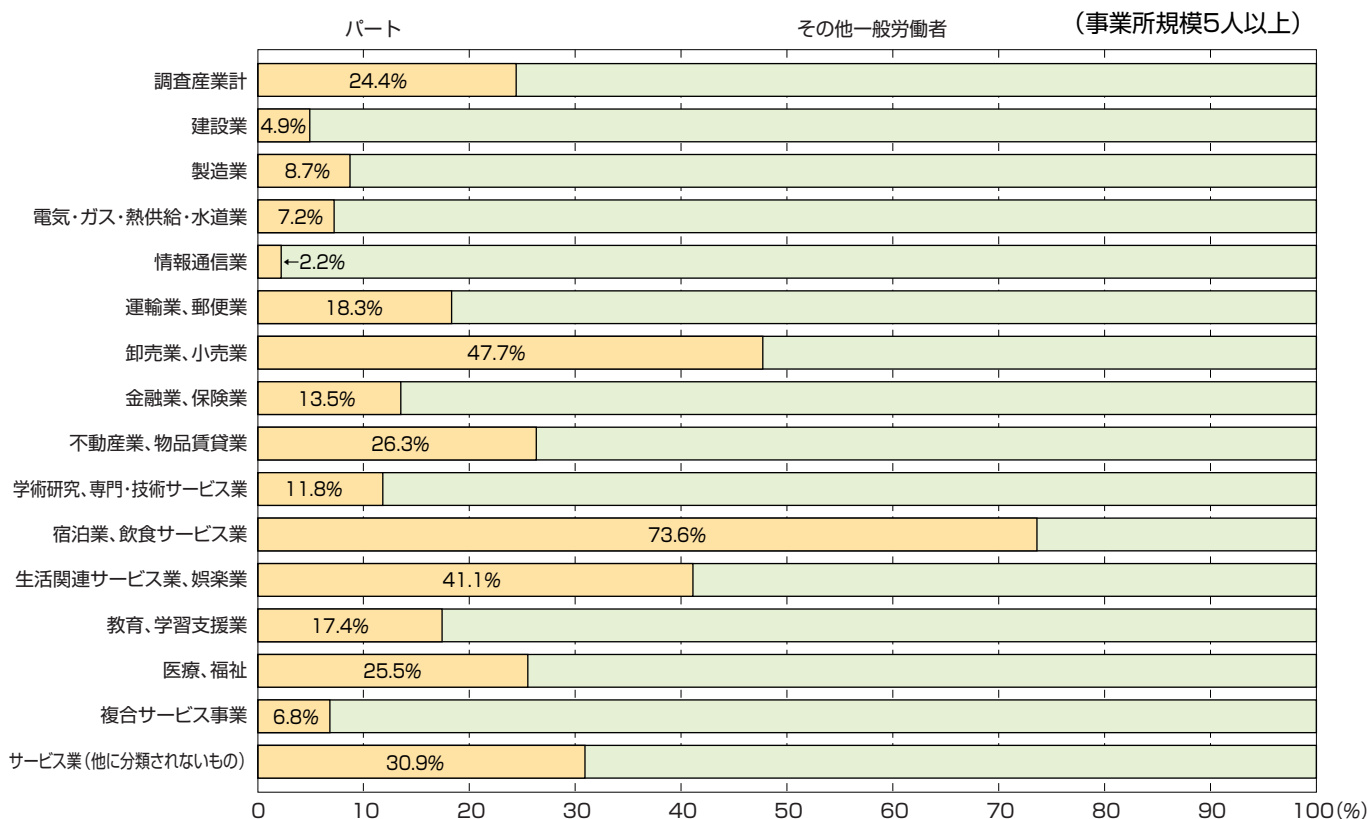
- ① 期間を定めずに、又は1カ月を超える期間を定めて雇われている者
- ② 日々又は1カ月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2カ月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者のいずれかに該当する者のことをいう。

「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち、

- ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
- ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれかに該当する者のことをいう。

資料出所：  
「毎月勤労統計調査年報」

図22 産業別のパートタイム労働者の割合 (富山県)

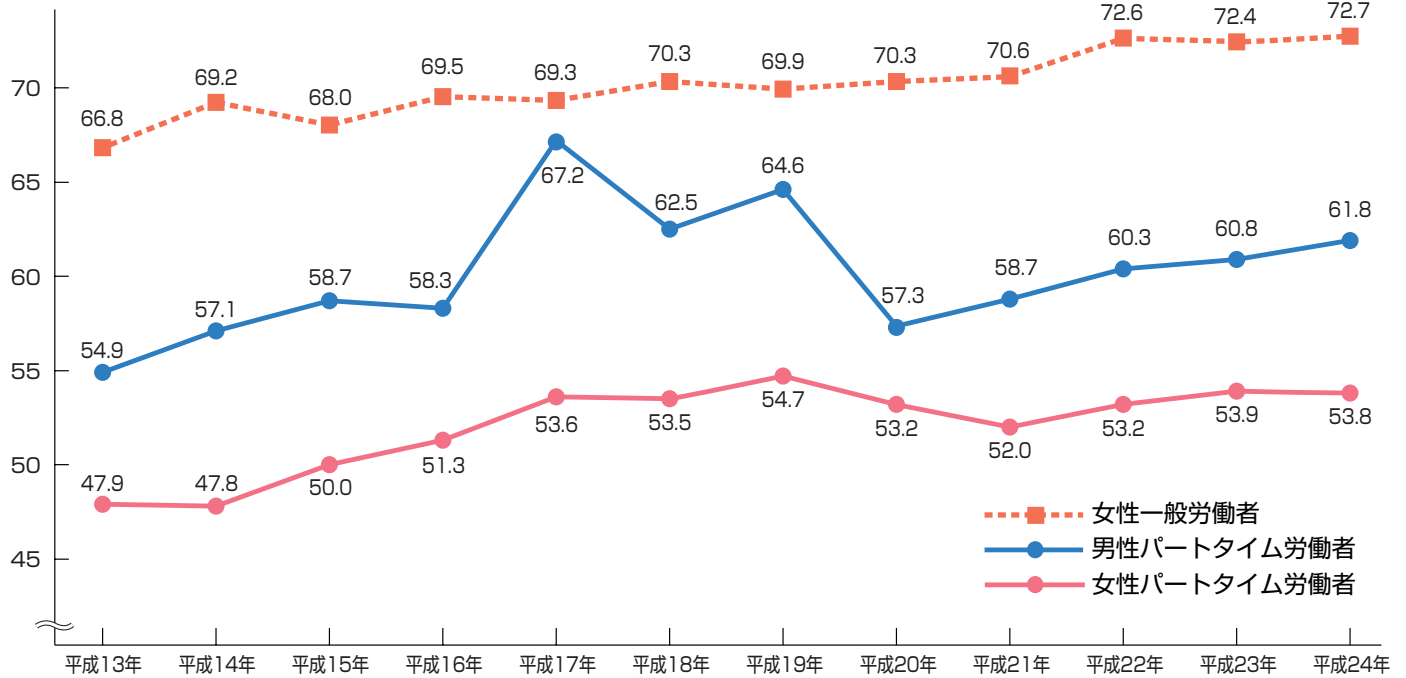


資料出所：「毎月勤労統計調査年報」(平成24年)

# 図23 パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移

(男性一般労働者=100)

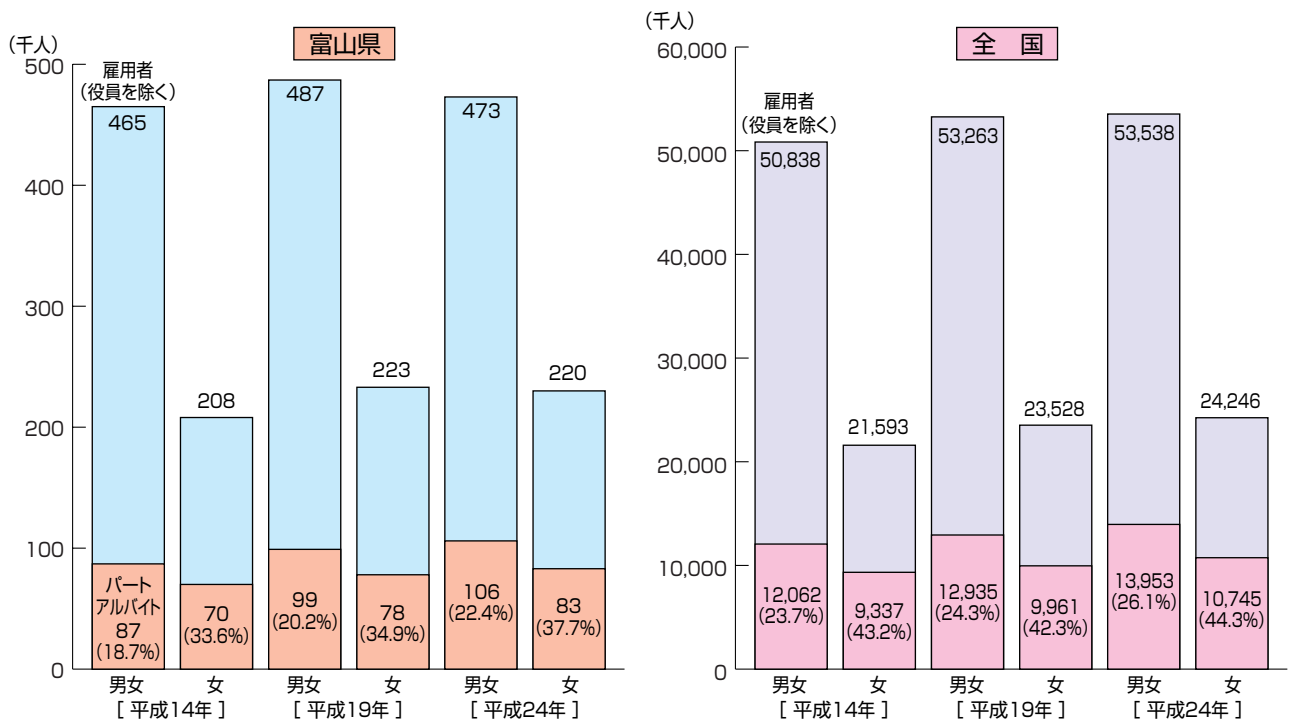
(富山県)



注) ここでいう「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

資料出所: 「賃金構造基本統計調査」

# 図24 パートタイム労働者数の推移 (富山県・全国)

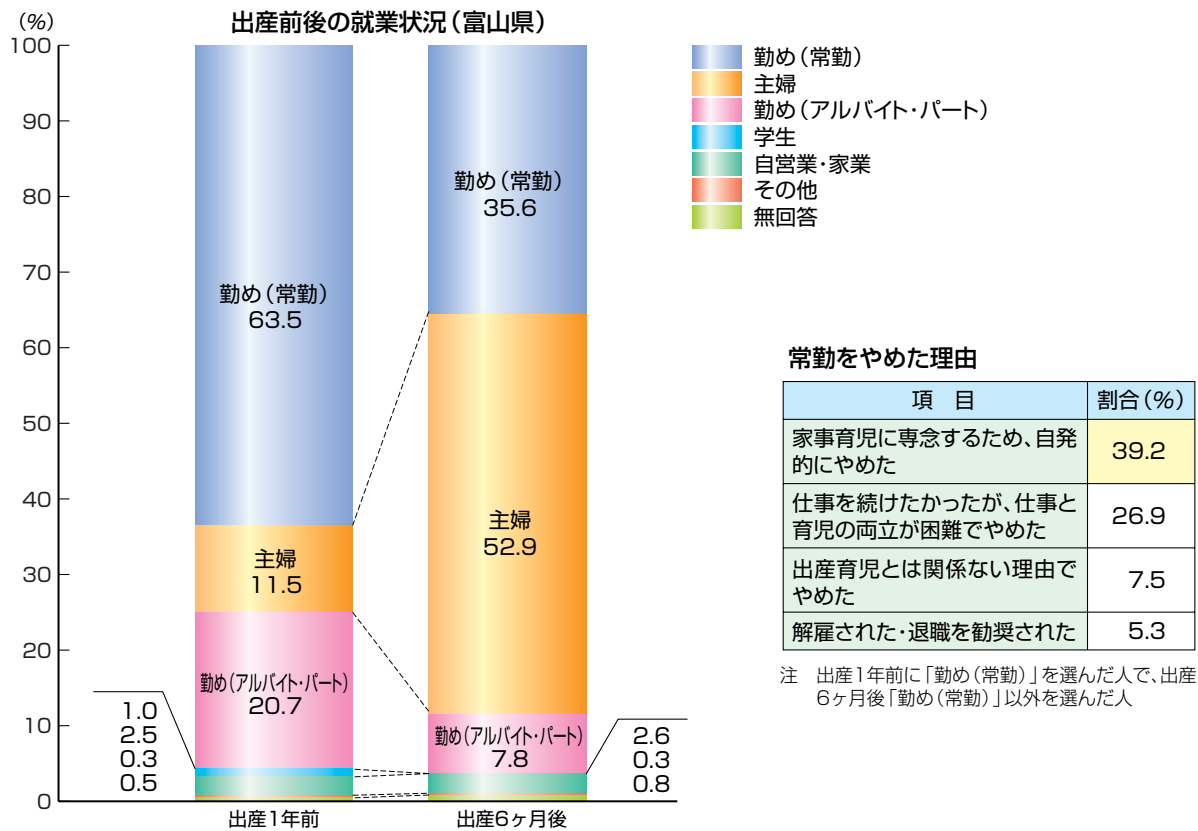


注) ここでいう「パート」とは、就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」又はそれらに近い名称で呼ばれている者  
「アルバイト」とは、就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている者

資料出所: 「就業構造基本調査」

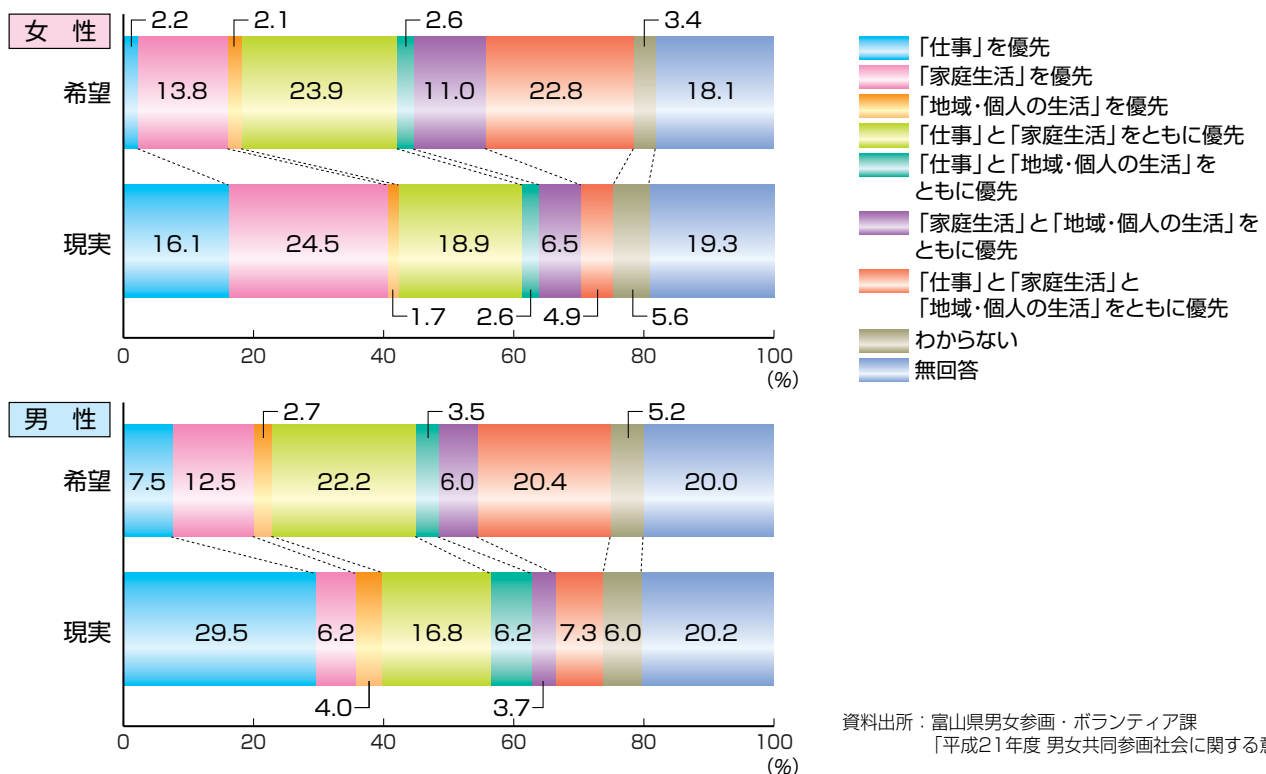
# 5 職業生活と家庭生活の両立の状況

図25 第1子出産前後の女性の就業状況の変化（富山県）



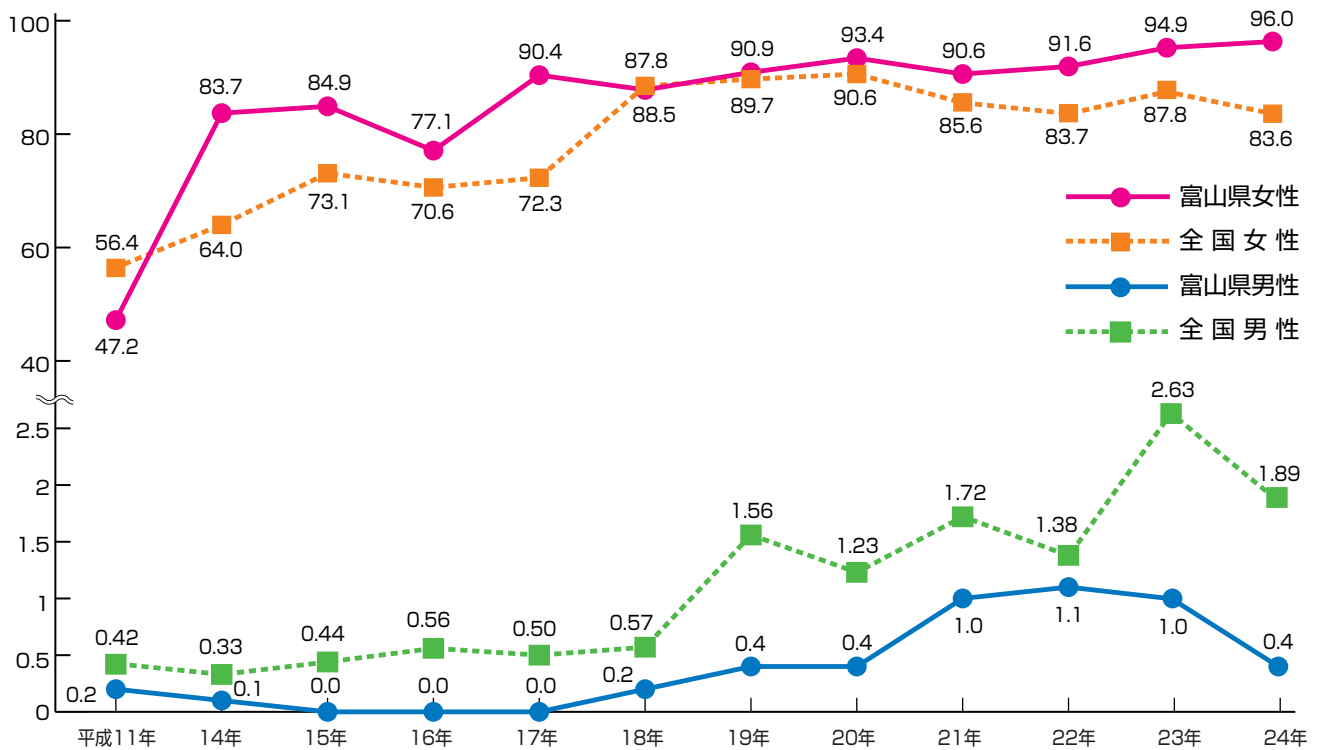
資料出所：富山県知事政策室「平成25年子育て支援サービスに関する調査」中間報告

図26 仕事と生活の調和についての考え方（富山県）





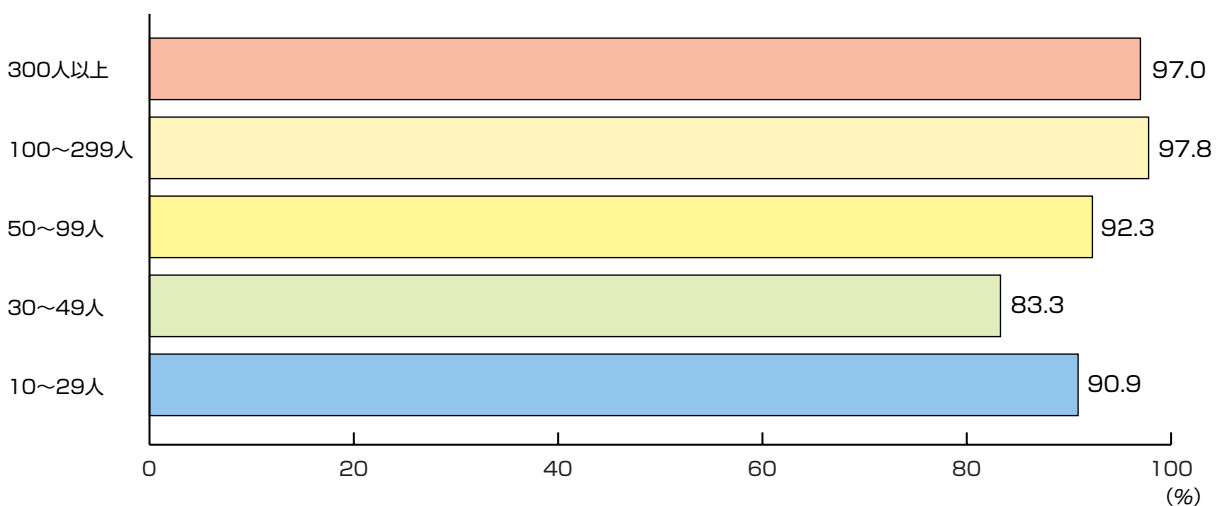
## 図27 育児休業取得率の推移（富山県・全国）



注) 平成23年 全国の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

資料出所：富山県商工労働部労働雇用課  
賃金等労働条件実態調査報告書  
厚生労働省「雇用均等基本調査」「女性雇用管理基本調査」

## 図28 事業所規模別の女性の育児休業取得率（富山県）



資料出所：富山県商工労働部労働雇用課  
賃金等労働条件実態調査報告書（平成24年7月）

MEMO

---

---

MEMO

---

---

# Do! ポジティブ・アクション



ポジティブ・アクション  
普及促進のための  
シンボルマーク  
「きらら」

## ポジティブ・アクションとは

固定的な男女の役割分担意識や過去の経験から、「総合職に女性がいない」「課長以上は男性ばかり」など、事実上男女労働者に格差が生じている場合に、その差を解消するために企業が自主的・積極的に行う取り組みをいいます。

ポジティブ・アクションは、単に「女性だから」という理由だけで女性を優遇するための取り組みではなく、女性の意欲・能力を発揮しにくい社内の問題点を発見し改善することにより、男女すべての人にとって働きやすい環境を実現するためのものであり、幅広い高い質の労働力の確保や生産性の向上等、企業にも様々なメリットがあります。

★ポジティブ・アクション情報ポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp>) をご覧ください。

### 富山労働局雇用均等室では

- 男女の均等な機会と待遇の確保が実現されるよう、男女雇用機会均等法に基づいて、男女労働者や企業からの相談に応じるとともに、必要な指導、援助を行っています。
- 育児休業制度や介護休業制度の普及・定着を図り、育児・介護休業法が円滑に施行されるように、相談・援助を行っています。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や認定に係る相談に応じています。
- パートタイム労働法及び指針に基づいて、パートタイム労働者がその能力を有効に発揮できるよう、雇用管理の改善を図っています。

### 富山労働局雇用均等室

〒930-8509  
富山市神通本町1丁目5番5号  
富山労働総合庁舎5階  
TEL 076-432-2740  
FAX 076-432-3959

### 富山労働局ホームページ

<http://www.toyama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>