

第 3 章
計画の目標と体系

1 計画の視点

第5次計画に掲げる取組みはもちろん、本計画に記述のない男女共同参画社会を実現するために必要な全ての取組みについて、次の視点を持って推進します。

(1) 持続可能な開発目標（SDGs）に掲げられたジェンダー平等の達成

2015(平成27)年9月、国連サミットで持続可能な開発目標(SDGs：Sustainable Development Goals)を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が全会一致で採択されました。SDGsは、「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標で、2030(令和12)年を達成年限とし、17のゴールと169のターゲットから構成されています。

アジェンダの前文には、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」とあります。そして、ゴール5として「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」を掲げるとともに「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とされています。ジェンダー平等の実現はSDGs全体の目的であり、すべてのゴールに関わっています。

様々な取組みを実施するとき、性別による区別を設けていなくても、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見等を反映して、結果的に男女に平等に届かない場合があります。ジェンダーの視点を持ち、それぞれの取組みや行動を点検していくことが求められます。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



(2) ダイバーシティ（多様性）＆インクルージョン（包摂性）の推進

性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会と言います。少子高齢化や価値観の多様化が進む中、多様な視点の確保は、豊かで活力ある持続可能な社会の実現に欠かせません。意思決定過程への女性の活躍推進などジェンダー平等の達成は、ダイバーシティ社会への第一歩と言えます。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）を解消し、男女共同参画の取組を進め、男女にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）^{※6}に関する事等も含め、幅広く多様な人々が尊重され受け入れられる、インクルーシブ（包摂）な社会を実現することが重要です。

また、出発点からの不公平が存在している場合、同じ機会を平等に提供しても不平等が解決されないことがあります。近年、その不平等な出発点を認識し、不均衡を是正し、対処する「エクイティ（公平性）」の概念も重要視されています。

(3) 県民のウェルビーイングの向上

2022(令和4)年2月に策定された「富山県成長戦略」は「真の幸せ（ウェルビーイング）中心の成長戦略」となっており、収入や健康といった外形的な価値だけでなく、キャリアなど社会的な立場、周囲の人間関係や地域社会とのつながりなども含めて、自分らしくいきいきと生きられること、主観的な幸福度を重視しています。

本県では若い女性の転出超過に歯止めがかからず、少子高齢化による経済収縮、人材の多様性の欠如による経営革新の遅れなどが懸念されています。そこで、本戦略では、特に若い女性のウェルビーイング向上のため、女性の多様性を認め、女性を取り巻く環境を改善することで、若い女性をはじめとした全ての県民が生き生きと自分らしく暮らせる、ウェルビーイングの高い富山を目指しています。

2 計画の目標

男女共同参画とは、男女が、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、社会の対等な構成員として、自らの意思によって活動に参画し、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受し、かつ、共に責任を担うことを言います。（条例第2条第1号）
この計画においては、次の目標を掲げ、すべての県民の連携・協力のもと施策を推進していきます。

「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」

すべての人が、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）にとらわれず、個性と能力を発揮でき、自分らしくいきいきと幸せを感じて暮らすことができる富山県を目指します。

※6 性的指向(Sexual Orientation)とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念。性自認(gender Identity)とは、自分の性をどのように認識しているか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。

また、少子高齢化が進む中、若者や女性の転出超過は、地域経済の縮小、地域の魅力の減退を引き起こすだけでなく、少子化の進行をも加速させます。

本県の持続可能な発展、県民のウェルビーイングの実現のためには、若者や女性の転出超過を食い止めることが不可欠です。

このため、本計画の副題として「**若者や女性からも選ばれる富山県を目指して**」を掲げ、特に、若者や女性を取り巻く課題の解決に積極的に取り組むこととします。

3 計画の体系

基本目標	重点課題	基本施策
<p>I</p> <p>基本目標</p> <p>意識と行動のアップデート (更新)</p>	<p>固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消</p>	<p>(1) 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取組の推進</p> <p>(2) 多様な選択を可能とする教育・学習の充実</p> <p>(3) 人権の尊重と多様性への理解促進</p>
	<p>若者や女性から選ばれる職場環境づくり</p>	<p>(4) 就職期の若者や女性から選ばれるための対策(転入促進・定着)</p> <p>(5) 働き方改革の推進とテレワークなど多様で柔軟な働き方の実現</p> <p>(6) 仕事と妊娠・子育て・介護との両立支援</p> <p>(7) 男性の育児休業取得の促進</p> <p>(8) 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保</p> <p>(9) 女性のヘルスリテラシーの向上</p>
	<p>家庭生活における男性の活躍促進</p>	<p>(10) 男性の家事・育児・介護参画の促進</p> <p>(11) 男性が参画しやすい環境の整備</p>
	<p>地域社会における男女共同参画の推進</p>	<p>(12) 地域活動における男女共同参画の推進</p> <p>(13) 男女共同参画意識の地域への浸透</p>
<p>II</p> <p>基本目標</p> <p>職場における女性の活躍拡大</p>	<p>企業に経営方針決定過程への女性の参画拡大</p>	<p>(14) 役員・管理職への女性の登用促進</p> <p>(15) 女性のキャリアアップやネットワーク形成への支援の充実</p>
	<p>政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p>	<p>(16) 行政における女性の参画拡大</p> <p>(17) 農林水産業や商工自営業における女性の参画拡大</p> <p>(18) 様々な分野における女性の参画拡大</p>
	<p>女性のチャレンジ拡大</p>	<p>(19) 起業等を志す女性のチャレンジ支援</p> <p>(20) 女性デジタル人材の育成</p> <p>(21) 女性の能力開発・再就職、リカレント・リスキング教育への支援</p>
	<p>理工系・ものづくり分野への女性の活躍促進</p>	<p>(22) 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進と理工系人材の育成</p> <p>(23) ものづくり分野等での女性の活躍促進</p>
<p>III</p> <p>基本目標</p> <p>男女共同参画社会の基盤づくり</p>	<p>女性等に対するあらゆる暴力の根絶と生活上の困難への支援</p>	<p>(24) DV・ストーカー対策の推進</p> <p>(25) 性犯罪・性暴力への対策の推進</p> <p>(26) ハラスメント防止対策の推進</p> <p>(27) 生活上の困難を抱えた女性等への支援</p>
	<p>ライフステージに応じた健康づくりへの支援</p>	<p>(28) 人生100年時代を見据えた健康づくり</p> <p>(29) 妊娠・出産への支援</p>
	<p>男女共同参画の視点に立った防災対策</p>	<p>(30) 防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>(31) 男女共同参画の視点に立った防災の取組強化</p>

※ I 及び II は女性活躍推進法に基づく推進計画



第4章

基本目標と施策の方向

意識と行動のアップデート(更新)

重点課題 1 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消

《現状と課題》

これまで国や県、市町村において、男女共同参画を推進する様々な取組が進められ、法制度の整備も進んできたものの、男女共同参画社会が実現したとは残念ながら言えません。

令和の現在、家族と個々の人生は多様化しており、本県の夫婦のいる一般世帯においては、共働き世帯が58.3%、夫の片働き世帯が16.5%、妻の片働き世帯が5.2%となっています^{※7}。一方で、内閣府の性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査^{※8}からは、「男性は仕事をして家計を支えるべき」「女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い」という夫の片働き世帯が多かった昭和時代の意識が男女ともに残っていることがうかがえます。社会全体におけるこのような固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の存在が、男女共同参画の推進が未だ十分でない要因の1つとして指摘されています。

また、このような意識や固定観念は、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されることから、次代を担う子どもたちに固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、押し付けず、多様な選択を可能にする教育や学習機会を提供していく必要があります。合わせて、子どもたちの意識形成に大きな影響力がある学校教育における意思決定過程への女性の参画を促進することも重要です。

そして、少子高齢化や価値観の多様化が進む中、多様な視点の確保は、豊かで活力ある持続可能な社会の実現に欠かせません。すべての人が互いの人権を尊重するよう啓発し、多様性を尊重する社会づくりを進めることが必要です。しかしながら、高齢者であること、障害があること、外国人であること、性的少数者であることから、差別や社会的孤立、貧困などの様々な困難を抱えることがあります。さらに、女性であることで、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、複合的に困難な状況に置かれている場合もあります。

男女共同参画の取組を進めることは、多様性ある社会実現への第一歩です。これまで当たり前と思っていた意識や行動をアップデートし、男女にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認(性同一性)に関すること等も含め、多様な個性が力を発揮し、尊重され受け入れられる社会を実現しなければなりません。

施策の方向

無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の認知度を高め、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取組を進めるとともに、男女共同参画の視点に立った学校教育の充実を図ります。

また、互いの人権を尊重しあい、多様性が尊重され包摂性のある社会づくりに取り組みます。

※7 総務省「令和2年国勢調査」※労働力状況「不詳」を除く

※8 内閣府「令和4年度性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究」によると、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人は男性48.7%、女性44.9%。「女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い」について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人は男性28.6%、女性27.2%。

(1) 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取組の推進

〈主な取組み〉

- ◇家庭、職場、地域、学校においてジェンダーに基づく「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」への気づきと解消を促し、性別による固定的役割分担意識に基づく意識や制度、慣行について、男女共同参画の視点に立った見直しを推進します。
- ◇県民共生センターにおける各種講座や研修等を充実し、性別による固定的役割分担意識の解消に向けた意識啓発を推進します。また、市町村が設置する男女共同参画センターに対して情報提供やその他必要な支援を行います。
- ◇男女共同参画に関する調査研究を実施し公表します。

(2) 多様な選択を可能とする教育・学習の充実

〈主な取組み〉

- ◇学校教育全体を通じて、児童生徒の発達の段階に応じて、人権の尊重等、男女平等に関する指導の充実を図ります。
- ◇「幼・小・中学校教育指導の重点」に生命と人権を大切にすることを基本事項と位置付け、児童生徒に対し男女平等の指導の充実を図ります。
- ◇指導資料「人権教育指導のために」において、男女平等に関する資料を一層充実し、教員の意識啓発を図ります。また、教職員に対する各段階での研修において、男女共同参画に関するテーマを取り入れます。
- ◇県内全公立中学校の2年生が、5日間、学校外の事業所等で職場体験活動や福祉・ボランティア活動などに参加する「社会に学ぶ『14歳の挑戦』」事業を通じ、男女共同参画の視点も含めた将来の生き方を考える機会を提供します。
- ◇高校生の就職支援やインターンシップ等を推進することで、個性や能力を発揮できる社会の実現や、主体的に進路を選択する能力・態度を育てるキャリア教育の充実を図ります。
- ◇富山で働き子育てする良さと自らの生き方に関する冊子の活用や、乳幼児ふれあい体験、産婦人科医等の特別授業を支援することにより、ライフプラン教育の普及・充実を図ります。
- ◇選挙に関する出前授業等を通じ、女性の政治参画の必要性や政界への女性の進出状況について情報提供を行い、女性の政治参画意識を高めます。

(3) 人権の尊重と多様性への理解促進

〈主な取組み〉

- ◇「富山県人権教育・啓発に関する基本計画」に基づき、人権教育・啓発の強化などの取組みを推進します。
- ◇人権啓発講演会の開催や人権週間(12月4日～10日)にあわせたラジオCMの放送などを通じ、幅広い人権教育・啓発を行います。
- ◇高齢者虐待の防止や権利擁護のための適切な支援体制を整備します。
- ◇高齢者がこれまで培ってきた知識や経験、技能等を活かし、意欲や能力に応じて生涯活躍できる「エイジレス社会(生涯現役社会)」の実現に向け、地域社会の担い手となる元気な高齢者を養成・支援します。
- ◇定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保を推進するほか、高齢者が就業し活躍できる環境づくりを進めます。

- ◇とやまシニア専門人材バンクの活用やシルバー人材センターの活動等への支援など、高齢者人材の活躍や高齢者の多様な就業機会の確保に努めます。
- ◇「障害のある人の人権を尊重し県民皆が共にいきいきと輝く富山県づくり条例」等に基づき、障害を理由とする差別の解消や虐待防止など、障害者の権利擁護の取組みを推進します。
- ◇「富山県手話言語条例」に基づき、手話に対する県民の理解やその普及、手話を使用しやすい環境整備の促進に努めます。
- ◇思いやりと助け合いの心の醸成や障害に対する理解を促進するとともに、心理、制度、建物などソフト・ハード両面にわたるバリアフリー化を推進します。
- ◇身近な地域で障害者自らが福祉サービスを選択し利用できるよう支援するとともに、ライフサイクルの全段階を通じて、障害の特性を踏まえた質の高い福祉サービスを受けることができる体制の整備を推進します。
- ◇障害者が自立して豊かな生活を営むことができるように、一人ひとりの可能性を引き出すよう支援するとともに、経済的自立や自己実現のための様々な社会活動への参加を支援します。
- ◇発達障害、高次脳機能障害、難病など様々な障害に対し、身近な地域においてライフステージに対応したきめ細やかな支援の充実を努めます。
- ◇障害者が意欲と能力に応じて働き、職場に定着できるよう、関係機関と連携して、民間企業等への就労を支援します。
- ◇「障害者就業・生活支援センター」での取組みをはじめとした障害者の一層の就業者増、職場定着を促進します。
- ◇外国人については、滞在の長期化、定住化が顕著になっており、外国人住民を一時的滞在者ではなく地域の生活者、地域住民としてしっかり受け入れ、日本人にも外国人にも暮らしやすく温もりのある地域づくりを推進します。特に母親世代に当たる20～40代の年齢の女性の割合が高いことから、保護者が身近で学べる日本語教室の整備や、外国ルーツの子どもたちの学習支援など、地域で外国人住民を支援する取組みを進めます。
- ◇性的指向や性自認などを理由として困難な状況に置かれている人々に対する理解を深めるため、自治体職員、人権擁護委員、男女共同参画推進員への研修等の開催を通じて、啓発活動や人権教育を推進します。
- ◇富山県パートナーシップ宣誓制度を導入し、性的少数者等の方々の心理的な安全性を高め、生活の具体的な場面での不都合の解消に取り組めます。
- ◇パートナーシップ宣誓制度や性の多様性を啓発するリーフレットやガイドブック等を県内の学校、民間企業等へ配布するとともに、HPやSNS等も活用して県民への性の多様性の啓発を進めます。また、民間企業等のパートナーシップ宣誓制度への協力を働き掛けていきます。
- ◇学校においては、性的指向や性自認などを理由として悩む児童生徒の小さな兆候や変化を見逃さず、複数の視点で見守るとともに、学校生活での各場面において、きめ細やかな対応を行えるよう教職員への人権教育、啓発を行います。

《 現状 と 課題 》

本県では、人口減少が続く中、若者、特に若い女性の転出超過に歯止めがかかっていません。若者や女性にとって魅力的な仕事の間をつくり、希望やライフステージに応じて仕事と家庭を両立しながら、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりが求められています。

しかしながら、職場に依然としてある長時間労働や転勤を当然とする男性中心の労働慣行、固定的な性別役割分担意識が、雇用の場における女性の活躍を困難にし、男性の家事・育児・介護等への参画を阻害しています。働きたい全ての人々が自分の希望に沿った仕事と生活のバランスを取りながら、その能力を十分に発揮し、「いきいきと働く」ことができる環境づくりは、ダイバーシティの推進やイノベーション^{※9}の創出につながり、職場や地域の活力向上の観点からも極めて重要です。

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、テレワークやオンラインの活用が急拡大しました。テレワークは育児や介護等のライフステージや生活スタイルに応じた柔軟な働き方を可能とします。また、在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児・介護等への参画を促す好機です。さらに、「産後パパ育休」の創設などを内容とする改正育児・介護休業法が2022（令和4）年4月から順次施行されました。男性が育児休業の取得等により主体的に育児を担うことは、母親の孤立を防ぐだけでなく、職場においても働き方やマネジメントの在り方を見直す契機となります。引き続き、子育てや介護等を社会全体で支える仕組みづくりに取り組むとともに、ライフステージや個別の事情等に応じて多様で柔軟な働き方が実現できる環境の整備に積極的に取り組む必要があります。そして、家事や育児に対する「こうあるべき」ととらわれず、家事代行など外部サービスや便利家電を活用することも家庭負担を軽減し、仕事と家庭生活を両立する方策の1つになります。

一方で、雇用の場においては、依然として昇進や賃金、配属などの面で男女間の格差が残っています。性別を理由とする決めつけや差別的取扱い、ハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の解消は、性別に関わらず活躍できる社会の実現に不可欠です。

特に、人生100年時代を迎え、女性の人生と家族の在り方が多様化しているなか、男女間の賃金格差につながる社内における職務・職責などの男女間格差、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差、サービス業や看護・介護・保育など女性が多く働く業種の低賃金などを改善し、女性が経済的に自立できる環境を整えていくことは喫緊の課題となっています。

さらに、多くの女性が人生の長期に渡り就業する昨今、生理や妊娠・出産、更年期など女性の健康課題への注目が高まっています。これらの健康課題が就労継続やキャリア向上の妨げとならないよう、働く女性自身はもとより、男性も含めて、職場や社会全体が、年代ごとの女性の健康課題等への理解・関心を深め、ヘルスリテラシー^{※10}を高めていくことが重要です。

※9 これまでにない新商品やサービスの開発など

※10 医学的・科学的な知識・情報を入手・理解・活用する能力

施策の方向

長時間労働の是正やテレワークの普及など柔軟で多様な働き方を推進するとともに、職場における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消し、若者や女性をはじめ働く全ての人々が自分らしく生活しながら働ける魅力的な職場環境の整備に取り組みます。

職場における男女の均等な機会と待遇の確保と、フェムテック等を活用した仕事と女性の健康課題との両立支援により、職業生活における従業員のウェルビーイングの向上に取り組みます。

基本施策

(4) 就職期の若者や女性から選ばれるための対策（転入促進・定着）

〈主な取り組み〉

- ◇就活女子応援カフェの実施などにより、県外女子学生のUターン就職を後押しする取り組みを推進します。
- ◇若者のUターン・Tターン就職を促進するため、県内外の大学生等に対し、県内企業や就職支援に係る情報発信を強化します。
- ◇県外学生に対し、県内で開催される合同企業説明会等に参加するための交通費を支援します。
- ◇企業立地助成制度の拡充などにより、女性にとって魅力的な企業の誘致を促進します。
- ◇女子中高生と企業の女性管理職による交流会を実施し、進学・就学前に自身のライフプランやキャリア形成について考える機会を提供します。

(5) 働き方改革の推進とテレワークなど柔軟で多様な働き方の実現

〈主な取り組み〉

- ◇長時間労働の是正や柔軟で多様な働き方、男性の育児休業取得などを推進するため、県内企業の先進的な働き方改革の事例を掘り起こすとともに、「働き方改革サポーター」登録制度、「イクボス企業同盟とやま」、デジタル広告等を通じて県内企業にその事例が横展開されるよう取り組みます。
- ◇官民協働で働き方改革を推進するため、民間企業間や行政とのつながりをつくる「働き方改革コミュニティ」の運営に取り組みます。
- ◇企業における働き方改革や女性活躍の取り組みを促進するため、開催時期やテーマなど企業や団体の希望に応じて専門の講師を派遣し、業界全体での取り組みを支援します。
- ◇女性の家事・育児の負担感を解消し、こどもを産み育てやすい環境づくりを促進するため、男性の育児休業取得者とその事業主に対し補助金を交付し、男性の育児休業取得を促進します。
- ◇IoTやAIなどのデジタル技術を活用し、人手不足克服のための労働生産性の向上と新たな付加価値の創出を促進するとともに、IoT、AI、5G等の新技術の導入促進を図ります。
- ◇従業員の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実施する「健康経営」の普及を図ります。
- ◇富山県がん総合相談支援センターや富山県難病相談・支援センターにおける相談体制の充実を図り、病気の治療と仕事の両立のための環境整備を推進します。

(6) 仕事と妊娠・子育て・介護との両立支援

〈主な取り組み〉

- ◇女性が出産・子育て・介護などにより中断することなく就業を継続できるよう、企業等に対し、人事慣行の見直しや職場環境の整備を働きかけるとともに、キャリア継続のために必要な情報を提供します。

- ◇結婚・出産等による離職や産休・育休等によりキャリアにブランク（空白期間）がある女性の復帰を支援するための講座等を実施します。
- ◇男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の制度を周知し、妊娠・出産、育児休業や介護休業等を理由とする不利益取扱いや職場におけるハラスメントの防止を図ります。
- ◇企業訪問や研修会などを通じて、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及び実効性のある取組みを促進します。また、仕事と子育ての両立支援に積極的な企業等を支援するため、一般事業主行動計画を策定した企業に対し、県の入札参加資格の優遇措置を実施します。
- ◇企業における従業員への家事代行サービスの利用や便利家電の購入への支援など、先駆的・意欲的な取組みを支援します。
- ◇保護者の働き方の多様化等に伴う様々な保育ニーズに対応するため、延長保育、休日保育、病児・病後児保育など多様な保育サービスの充実を図ります。
- ◇共働き家庭の幼児教育に対するニーズに応じるため、幼稚園における保育機能を向上させる預かり保育の充実を促進します。
- ◇共働き家庭の小学校児童が、授業終了後に過ごす放課後児童クラブの整備や運営を支援するとともに、放課後児童クラブの開設日数や開所時間の延長を図り、運営改善を支援します。
- ◇地域の子育て情報の提供、子育て親子の交流、育児相談・指導に応じる子育て支援センター等の設置促進と地域における子育て支援機能の充実に努めます。
- ◇企業主導型保育事業や事業所内保育施設の整備や運営にかかる国や県の支援策の周知を図り、活用を促進します。
- ◇県庁内保育所の利用を促進し、子育て期の職員の活躍を支援します。
- ◇看護職員や医師が育児をしながら働くことができるよう、病院内保育所の運営や施設整備を支援します。
- ◇女性医師が出産や育児等を経ても働き続けることができる体制整備を支援します。
- ◇臨時的な保育ニーズに対応するため、地域の会員同士で育児の援助を行うファミリー・サポート・センターの普及と充実に努めます。
- ◇高齢者ができる限り健康で活動的な生活を送ることができるよう、市町村の自立支援、介護予防・重度化防止に向けた取組みを促進します。
- ◇市町村が実施する認知症高齢者見守り等のほか、福祉用具・住宅改修についての助言等を支援します。
- ◇市町村と連携・協力し、家族負担の軽減に資するよう、必要な支援を適切につなげる相談支援体制の整備や、在宅ケアにおける医療・介護連携を推進するため、地域密着型サービスの充実を図ります。
- ◇認知症の正しい知識の普及や予防対策を進めるとともに、認知症高齢者等に対する適切な医療や保健、介護サービスを提供できる体制の整備を推進します。
- ◇ふれあいコミュニティ・ケアネット21事業や、住民主体のきめ細かな個別援助活動を支援することなどを通じて、地域住民自らが支える地域福祉を推進します。

(7) 男性の育児休業取得の促進

〈主な取組み〉

- ◇企業訪問や研修会などを通じて、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及び実効性のある取組みを促進します。また、仕事と子育ての両立支援に積極的な企業等を支援するため、一般事業主行動計画を策定した企業に対し、県の入札参加資格の優遇措置を実施します。(再掲)
- ◇県のホームページにおいて、経営トップの「子育て応援宣言」や一般事業主行動計画の内容等を登録・公表し、子育て支援の取組みを広くPRします。

- ◇女性の家事・育児の負担感を解消し、こどもを産み育てやすい環境づくりを促進するため、男性の育児休業取得者とその事業主に対し補助金を交付し、男性の育児休業取得を促進します。(再掲)
- ◇男性の育児休業の取得促進を支援するため、国の両立支援等助成金の周知を図り、活用を促進します。
- ◇県庁においては、男性職員の育児参画関係休暇の取得促進に努めます。
- ◇県庁においては、育児・介護を行う職員のための早出遅出勤務制度、テレワークの試行、男性職員による妻の出産休暇や育児休業の取得促進などの取組みを推進します。
- ◇県庁においては、ワーク・ライフ・バランスの理解を深めるため、多様な生活背景や価値観を持つ職員の能力や意欲を最大限に引き出すリーダーシップを習得する研修を実施します。

(8) 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保

〈主な取組み〉

- ◇企業のトップや役員クラスに男女共同参画チーフ・オフィサーを委嘱し、企業における積極的な女性管理職の登用や能力開発、職域拡大の取組みを推進するとともに、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の取組みを促進します。
- ◇男女共同参画に積極的に取り組む男女共同参画推進事業所の認証制度等の普及を図ります。
- ◇職場における性別による固定的役割分担意識の解消に向けた啓発活動を推進するとともに、男女の均等な機会と待遇の確保、正規・非正規といった雇用形態に関わらない均等な処遇の実現、ハラスメントの防止を図るため、男女雇用機会均等法やパートタイム・有期雇用労働法等の労働関係法・制度の周知を図ります。
- ◇看護師・保健師・助産師が安心して働き続けられるよう、働きやすい職場環境の整備・充実に向けた支援、離職の防止や再就業を支援します。
- ◇医療勤務環境改善支援センターにおけるアドバイザーの派遣、講習会の開催などにより、医療機関の勤務環境改善を推進します。
- ◇保育士の処遇改善のため、キャリアアップにつながる研修を実施します。
- ◇介護職員の確保・定着を図るため、介護職場への就業支援を行うとともに、キャリアパスの整備や介護ロボットの導入など処遇・職場環境を改善する取組みを支援します。

(9) 女性のヘルスリテラシーの向上

〈主な取組み〉

- ◇企業におけるフェムテックの導入など女性の健康課題に対応する先駆的・意欲的な取組みを支援します。
- ◇フェムテックについて、県民への発信や浸透を図り、女性はもとより男性も含めて関心や理解を高めていきます。
- ◇とやまヘルスケア商品化サンドボックスのヘルスケア製品開発特別枠において、女性の社会活動や健康増進に貢献するフェムテックに関する製品開発を支援します。

《 現状 と 課題 》

男性中心型労働慣行や固定的な性別役割分担意識を背景に、依然として、家事・子育て・介護等の多くを女性が担っている実態があります。

本県の6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連時間は、1時間44分で全国平均の1時間54分を下回っています^{※11}。一方、本県では、いわゆる「M字カーブ」の低下の度合いは低く、三世代同居率の高さがその要因だと言われています。

しかしながら、富山県における三世代同居率は全国平均を上回るものの、年々減少し、現在では一般世帯の約1割程度となっています^{※12}。また、人生100年時代を迎え、職業人生は長くなり、祖母世代も職業を持つようになってきました。家族形態の変化や女性の就業率の上昇により、さらなる妻への育児負担の偏りが懸念されます。

また、男性も女性も若いうちから、仕事と家事・子育て・介護といったケアワークに主体的に関わることが、生涯にわたって自立した生活を維持するために必要です。そして、仕事以外に活動の場や役割を持つことは、生涯にわたり豊かな人生をもたらすことにもつながります。

施策の方向

男性が主体的に家事・育児・介護に参画できるよう、女性だけが家事・子育て・介護を担うことを前提とした意識や制度、慣行の見直しに取り組みます。

基本施策

(10) 男性の家事・育児・介護参画の促進

〈主な取り組み〉

- ◇男性が職場優先の意識や長時間労働の働き方を見直し、家庭・地域生活へ参画できるよう働きかけます。
- ◇男女共同参画推進員の企画・運営により、男女共同参画の視点に立った家事・育児・介護をテーマとした講座や研修会等を開催します。
- ◇男性が家事・育児を担うことに対する社会全体の理解の醸成や意識改革のため、県民共生センターにおいて男性向けの家事・育児能力の向上を図るための講座等を積極的に開催するとともに、ホームページ等を活用した情報提供を行います。
- ◇県議会議員が議員活動と育児・介護等を両立できるよう、利用可能な欠席制度等必要な情報提供を行うとともに、ハラスメントの防止及び適切な解決を図るため、研修の実施や相談体制の整備に取り組みます。

※11 総務省「令和3年社会生活基本調査」

※12 2020(令和2)年：富山県10.2%、全国4.2%、2010(平成22)年：富山県16.1%、全国7.1%、2000(平成12)年：富山県22.2%、全国10.1%(総務省「国勢調査」)

(11) 男性が参画しやすい環境の整備

〈主な取組み〉

- ◇男女がともに子育てをすることへの啓発を行うとともに、育児休業等の取得など、男性の育児参画を促進します。
- ◇企業や商店などの協力を得て実施する「とやま子育て応援団」により、社会全体で子育て家庭を応援していく気運の醸成に努めます。
- ◇子育て家庭がお出かけしやすい環境づくりに向けて、子育て家庭に配慮したサービスの提供や設備の整備などを支援します。
- ◇「とやま県民家庭の日（毎月第3日曜日）」の推進など、明るく楽しい家庭づくりに向けた社会的機運の醸成に努めます。
- ◇「とやま家族ふれあいウィーク」の普及を図るとともに、企業におけるノー残業デー（ウィーク）の啓発を行います。
- ◇家庭教育に関する悩みや不安を抱く親が、いつでも気軽に相談できる体制の充実により、家庭の教育力の向上を図ります。
- ◇SNSを活用して、子育て・家庭教育に関する情報を動画で提供するなど、親の学びや成長を支援する環境を整備し、家庭の教育力の向上を図ります。

重点課題 4 地域社会における男女共同参画の推進

《 現 状 と 課 題 》

人口の流出や少子高齢化、単身世帯の増加等により、地域の課題やニーズは多様になっています。多様化する課題やニーズに対応していくためには、地域活動の担い手が、性別や年齢等で多様であることが求められます。

女性は自治会・町内会、PTAなど身近な地域での活動において大きな役割を担っていますが、これらの組織の長や役員に占める女性の割合は低く、地域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大が求められます。また、多様な住民が参加しやすい活動の在り方を考えることも重要です。

2022(令和4)年5月に富山県男女共同参画推進員を対象に実施したアンケートで、男女共同参画社会を実現するための必要な取組を聞いたところ、約4割の方が「自治会など地域活動における男女の役割に対する固定的な意識の解消」と回答しました^{※13}。活力があり、持続可能な地域社会をつくるには、地域活動や地域づくりに性別に関わらず誰もが参画できる環境をつくる必要があります。行政・男女共同参画推進員・住民・NPO等が連携・協力し、地域への男女共同参画意識の浸透を図っていくことが求められます。

施策の方向

持続可能な地域社会をつくるため、リーダーとしての女性の参画を拡大し、誰もが活躍できる地域づくりを促します。

※13 アンケートでは、「女性に偏る家事・育児・介護負担の是正」が49.7%と最も多く、次いで「長時間労働の是正など仕事と家庭が両立できる職場環境づくり」41.9%、「自治会など地域活動における男女の役割に対する固定的な意識の解消」40.8%、「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消」35.6%の順。

(12) 地域活動における男女共同参画の推進

〈主な取組み〉

- ◇持続可能な地域社会を構築するため、リーダーとしての女性の参画を拡大し、地域活動における男女共同参画の推進を図ります。
- ◇PTA、自治会・町内会等、地域における多様な政策・方針決定過程への女性の参画拡大を働きかけます。
- ◇地域の女性リーダーを養成するため、市町村への出前講座を行います。
- ◇地域での女性の参画に関する取組の好事例や課題を調査し、地域活動における男女共同参画の取組みを推進します。

(13) 男女共同参画意識の地域への浸透

〈主な取組み〉

- ◇男女共同参画推進員が、地域の研修会や各種会合等において、男女共同参画計画等の普及啓発を行うなど、地域活動における男女共同参画を推進します。
- ◇男女共同参画推進員の経験レベルに応じ、適切な研修機会を設けるとともに、活動内容を紹介した冊子等により推進員制度の広報啓発を図ります。
- ◇男女共同参画に関して地域において活動する民間団体に対し、講師派遣、情報誌の送付、情報提供等の支援を行います。
- ◇民間団体や企業等が考える男女共同参画の課題に、官民連携で取り組むことで、地域における男女共同参画の機運醸成と取組みの促進を図ります。

職場における女性の活躍拡大

重点課題 5 企業の経営方針決定過程への女性の参画拡大

《現状と課題》

少子高齢化や価値観の多様化が進む中、企業における女性の活躍は、企業の成長だけでなく、地域社会の持続可能な成長にとっても不可欠となっています。

本県では、女性の就業率（15歳～64歳）が75.9%（全国3位）^{※14}、女性雇用者に占める正社員の割合が50.1%（全国3位）^{※15}と全国平均より高い一方で、会社役員等を含む女性の管理職比率は13.3%（全国44位）^{※16}となっており、働く女性の個性と能力が十分に活かされているとは言えません。この状況が若い女性にとって働く場としての魅力を感じにくい環境となり、県外転出の一因となっていると考えられます。

若い女性の転出超過は、企業にとっての働き手の不足や顧客の減少につながるだけでなく、県民にとっての様々なサービスの縮小につながり、地域経済の縮小、地域の魅力の減退を引き起こします。また、結婚できない男性が増え、少子化の進行をも加速させます。

県では、この状況を打破するため、「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～」を2022（令和4）年3月に策定し、県と県内企業が連携し、女性が働きやすく、生活しやすく、活躍できる環境整備を進めているところです。

施策の方向

富山県女性活躍推進戦略に基づき、女性が働きやすく、生活しやすく、活躍できる環境整備を進めます。

基本施策

(14) 役員・管理職への女性の登用促進

〈主な取組み〉

- ◇企業のトップや役員クラスに男女共同参画チーフ・オフィサーを委嘱し、企業における積極的な女性管理職の登用や能力開発、職域拡大の取組みを推進するとともに、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の取組みを促進します。（再掲）
- ◇男女共同参画に積極的に取り組む男女共同参画推進事業所の認証制度等の普及を図ります。（再掲）
- ◇管理職比率が産業ごとの全国平均値以上など認定要件を満たす企業をとやま女性活躍企業として認定し、「選ばれる企業」としてのブランド力向上と優秀な人材確保を支援し、さらなる企業成長への好循環を推進します。
- ◇女性活躍の推進に資する企業の先駆的・意欲的な取組みに対する支援を実施します。

※14 総務省「令和2年国勢調査」、全国平均70.6%

※15 総務省「平成29年就業構造基本調査」、全国平均42.0%

※16 総務省「令和2年国勢調査」、全国平均15.7%

- ◇社労士等による企業訪問や研修会などを通じて、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援します。また、女性の採用・登用促進に積極的な企業等を支援するため、一般事業主行動計画を策定した企業に対し、県の建設工事等入札参加資格の優遇措置を実施します。
- ◇中小企業における女性の活躍を推進するため、業界・業種ごとに実施する研修会等にアドバイザーを派遣し、業界全体での取組みを支援します。

(15) 女性のキャリアアップやネットワーク形成への支援の充実

〈主な取組み〉

- ◇企業等における女性の活躍を一層推進するため、煌めく女性リーダー塾を開催し、リーダーをめざす女性社員の相互交流と自己研鑽を図り、業種・職種の枠を超えたネットワークを構築します。
- ◇若手女性社員を対象に、将来のキャリアへの不安の解消と、チャンスをつかむための無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に関する講座等を実施します。

重点課題 6 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

《 現 状 と 課 題 》

政策・方針決定過程への女性の参画を拡大することは、社会の多様性を確保する観点や本県が将来にわたり活力ある経済・社会を維持していく観点、男女間の実質的な機会の平等を担保していく観点などから、極めて重要です。

すでに多くの女性職員が採用されている地方公共団体においては、女性職員の出産・育児・介護とキャリアアップの両立を積極的・計画的に支援し、政策・方針決定過程に参画する人材へと育成することが求められます。

また、女性は、農林水産業や商工自営業の分野においても重要な担い手です。農林水産業や商工自営業における女性の経営参画を推進するとともに、地域のリーダーとなる女性を育成し、政策・方針決定過程への参画を進めていくことが求められます。

そして、政治分野における男女共同参画の推進は、政治に多様な民意を反映させる観点から特に重要です。2018（平成30）年には議会議員の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、2021（令和3）年には、政党の取組を促進するとともに、国・地方公共団体の施策を強化するための改正法が施行されました。本県における女性議員の比率は全国平均を下回っています^{※17}。そうした状況の中、県の意識調査では、女性が増えると思う職業や職種として、「国会議員、都道府県議会議員、市町村議会議員」と回答した人が54.5%、「閣僚（国務大臣）、都道府県・市町村の首長」と回答した人が48.3%となっており、多くの県民が政治分野における女性の参画に期待しています。そして、地方公共団体においても、議員活動と家庭生活との両立支援のための体制整備やハラスメント対応など女性の政治参画への障壁を取り除く取組みが求められています。

さらに、経済団体、労働組合、職能団体、NPO等においても、各団体の実情に応じて役員などの意思決定過程への女性の参画を促進するための取組が、主体的かつ積極的に進められることが望まれます。

※17 県議会10.5%（全国11.8%）、市議会10.8%（全国17.5%）、町村議会7.0%（全国11.7%）（2021（令和3）年12月31日現在）

施策の方向

県の審議会等への女性のさらなる参画や女性の管理職への登用を促進するとともに、市町村に情報提供などの支援を行います。

農林水産業や商工自営業における女性の活躍を推進するとともに、政治分野など、女性の参画が進んでいない分野においても女性の活躍を後押しし、社会の様々な分野における男女共同参画を推進します。

基本施策

(16) 行政における女性の参画拡大

〈主な取組み〉

- ◇県の知事部局における管理職の女性職員の割合を2025年4月までに25%以上とする目標を設定するなど女性管理職の登用促進と職域の拡大に努めるとともに、女性職員が自分の将来を見据え、リーダーとしてのスキルを習得する研修を実施するなど、女性職員の一層の能力開発に努めます。
- ◇教育委員会における学校の校長・教頭の女性職員の割合を2025年4月までに35%以上とする目標を設定するなど女性管理職の登用促進に努めます。
- ◇警察における職場環境の整備及び女性警察官の採用・登用促進に努めます。

(17) 農林水産業や商工自営業における女性の活躍推進

〈主な取組み〉

- ◇技術・経営能力の習得のための研修等を実施することにより、農林水産業経営への女性の参画を促進します。
- ◇農村女性の農産加工品開発・販売等の起業活動に必要な知識・技術の習得、機材等の整備の支援とともに、女性組織の継続に向けての話し合い等も促進します。
- ◇就農した女性の定着を図るため、農業経営者への女性活躍の理解促進を図るとともに、女性が働きやすい就業環境づくりを支援します。
- ◇農山漁村女性リーダー育成研修会の開催やネットワーク化の推進等により地域社会への女性の参画を促進します。
- ◇農業協同組合の役員や農業委員会の委員等への女性の登用促進に努めます。
- ◇商工会、商工会議所等の経済団体における女性部の活動を支援するなど、商工業における女性の経営への参画促進に努めます。

(18) 様々な分野における女性の参画拡大

〈主な取組み〉

- ◇県の審議会等における女性委員の割合が県全体で4割を超え、さらに個々の審議会等において男女のいずれか一方が4割を下回らない状況（女性委員の割合が40%以上60%以下）を目指します。
- ◇個々の審議会等において女性委員の割合を高めるため、委員の選任について男女共同参画担当課への事前協議制を徹底するとともに、職務指定の緩和や撤廃、関係団体に対する女性人材の掘り起こし、育成の働きかけを行います。
- ◇市町村の審議会等や行政委員会への女性委員の参画促進や、女性管理職の登用が進むよう働きかけや情報提供を行います。

- ◇県議会議員が議員活動と育児・介護等を両立できるよう、利用可能な欠席制度等必要な情報提供を行うとともに、ハラスメントの防止及び適切な解決を図るため、研修の実施や相談体制の整備に取り組めます。(再掲)
- ◇政治分野をはじめとした様々な分野における男女共同参画の視点に立った地域リーダー育成のため、専門性を高めるためのセミナーを実施します。

重点課題 7 女性のチャレンジ拡大

《 現状 と 課題 》

本県の女性の高い就業意欲と能力を地域経済や社会の活性化に活かすため、起業、子育て・介護等により離職した方の再就職、NPO・ボランティア活動など、様々な分野で女性が活躍できる環境を整備し、女性のチャレンジを拡大していくことが必要です。

特に、デジタル分野は、コロナ禍において需要が高まっている成長産業の一つであり、情報通信業だけでなく、様々な業種においても、デジタル人材への需要が高まっています。こうした中、デジタル分野への業種転換、または職種転換による労働移動に強い期待が寄せられており、女性の就業獲得や所得向上に向けて、デジタルスキルの向上と就労支援が重要になっています。

施策の方向

女性の就業や再就職、起業に必要な能力を高めるための支援を行います。また、女性デジタル人材の育成に取り組めます。

基本施策

(19) 起業等を志す女性のチャレンジ支援

〈主な取組み〉

- ◇県創業支援センター（SCOP TOYAMA）や県民共生センターなどにおいて起業に関するセミナー等を開催するとともに、起業の際の資金調達などの情報提供を行い、円滑な事業開始を支援します。
- ◇中小企業支援センターの相談・助言機能や情報提供を充実します。
- ◇若者・女性・シニアのアイデア等を活かした新製品の開発や新サービスの提供を行う事業の創業等を支援します。
- ◇中小企業の経営者、管理者等を対象に経営管理に関する研修を実施し、経営環境の変化に適切に対応できる人材を養成します。
- ◇女性によるNPO法人等の設立や女性の地域活動への参画等に対して相談・情報提供の充実に努めます。
- ◇県民共生センターに設置するチャレンジ支援コーナーにおいて、再就職、起業、NPO活動、職場内でのキャリアアップなど、女性の様々なチャレンジにかかる相談にきめ細かく対応するとともに、パソコン講座等の開催により就業を支援します。

(20) 女性デジタル人材の育成

〈主な取り組み〉

- ◇女性の能力と意欲に応じた柔軟な働き方を推進するため、在宅ワークの基礎知識などを学ぶセミナーの開催やスキルトレーニング、実践機会を提供し、デジタルスキルの習得を支援します。
- ◇内閣府が2022（令和4）年4月に策定した「女性デジタル人材育成プラン」を受け、就労に直結するデジタルスキルを身につけた女性人材育成を行うための講座を実施します。

(21) 女性の能力開発・再就職、リカレント・リスキリング^{※18}教育への支援

〈主な取り組み〉

- ◇女性の就業に関する相談をワンストップで受け付けるセンターを運営し、セミナーや職場体験など企業と未就業者とのマッチングを実施し、就業に向けた支援を行います。
- ◇県が実施する職業訓練において、託児サービスの実施や短時間コース、eラーニングコースの設置などを行い、育児等の両立に配慮を行います。
- ◇県内企業が生産性向上のために行う従業員のリスキリングに対し、経費の一部を補助します。
- ◇国が設置している「マザーズコーナー」と連携し、再就職、起業等、それぞれが希望する働き方に応じた相談・情報提供を推進します。
- ◇県民共生センター等において、女性のエンパワーメント促進のための講座や研修を開催し、女性の人材育成を行います。
- ◇県民共生センターを利用するグループ・団体のネットワーク促進を図ります。
- ◇インバウンド向けの新たな観光商品の企画・造成に向けた取り組みなどを通じて、多様な知見を持った女性の活躍を促進します。
- ◇青年海外協力隊やシニア海外ボランティアへの女性の参画を促進します。

重点課題 8 理工系・ものづくり分野への女性の活躍促進

《 現 状 と 課 題 》

これまで主に（男性研究者・技術者を中心に）男性の視点で行われてきた研究や開発プロセスを経た研究成果は、女性には必ずしも当てはまらない場合があることから、男女の心身の違いやニーズなど、性差を考慮した研究・技術開発が求められてきています。多様な視点や発想を取り入れていくためには、女性研究者・技術者がその能力を最大限に発揮し、活躍できる環境を整備することが必要です。そして、研究・技術開発に多様な視点を取り入れていくことは、ジェンダード・イノベーション^{※19}の創出にもつながります。

特に、本県は、就業人口における第2次産業の割合が高く、県民一人あたりの製造品出荷額等や付加価値額が全国平均を大きく上回るなど、日本海側屈指の工業集積を誇るものづくり県です。本県の持続可能な発展にとって、理工系・ものづくり分野における女性の活躍促進は不可欠と言えるでしょう。

また、将来において理工系分野に進む女性を増やすには、女子学生・生徒が科学技術について興味を持つ機会を増やすだけでなく、保護者、教員等の「女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない」という無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に取り組む必要があります。

※18 スキルを再び習得すること。学び直し。新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること

※19 科学や技術に性差の視点を取り込むことによって創出されるイノベーション

施策の方向

女子学生・生徒の理工系分野への進路選択促進に取り組むとともに、理工系・ものづくり分野における女性の活躍を促進します。

基本施策

(22) 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進と理工系人材の育成

〈主な取組み〉

- ◇とやま科学技術週間（7月21日～8月10日）に開催される科学技術関連イベントのPRや夏休み子ども科学研究室の実施、小中学校や高等学校での出前科学授業の実施などにより、児童生徒の理科に対する関心を高め、科学技術教育の振興を図ります。
- ◇とやま科学オリンピックの開催や県立高校の探究科学科のカリキュラムの充実など、科学に対する関心を高め、科学的な才能などを伸ばす教育を推進します。
- ◇スーパーサイエンスハイスクール事業等を推進し、科学的・論理的な思考力を備えた人材の育成に努めます。
- ◇県立大学における学部学科の拡充・新設による教育研究分野の充実などにより、次代を担う女性技術者・研究者の育成を促進します。
- ◇県立大学の大学案内パンフレット等で女子学生の活躍を紹介するなど、女子生徒や保護者に対し、理工系分野の進路選択に向けた積極的な情報提供を行います。
- ◇女子学生・生徒、保護者、教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事やキャリアに対する理解を促すとともに、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に取り組みます。
- ◇女子医学生等を対象とした講演会等の開催を支援し、女性医師の育成に努めます。
- ◇女性医師のキャリアの維持、向上を支援するとともに、女子医学生の県内定着を支援します。
- ◇奨学金返還助成制度により、理工系学部生・大学院生及び薬学部生の県内企業へのU・Iターン就職を促進します。

(23) ものづくり分野等での女性の活躍推進

〈主な取組み〉

- ◇県が実施する職業訓練において、女性も受講しやすいカリキュラムや託児サービスの導入により、ものづくり分野への進出を支援します。
- ◇建設業への女性の入職・定着の促進を図るため、女性の働き方に配慮した取組みや労働環境の改善に寄与する取組みに対し支援します。
- ◇女子大学生と女性技術者等が参加する現場見学会・座談会を開催し、建設企業における女性活躍推進を図ります。

男女共同参画社会の基盤づくり

重点課題 9 女性等に対するあらゆる暴力の根絶と生活上の困難への支援

《現状と課題》

暴力は、被害者の人権を著しく侵害する行為であり、けっして許されるものではありません。

配偶者・パートナーからの暴力（DV）、ストーカー行為、性犯罪・性暴力、ハラスメントは、男性も被害者となりますが、多くは女性であり、その背景には、男女の社会的地位や経済力の格差、根深い偏見等が存在していることから、男女共同参画社会の実現を目指す上で克服すべき重要な課題です。また、このような暴力は心への影響も大きく、就労を困難にするなど、その後の人生に大きな支障を与え、貧困や様々な困難につながることもあります。

こどもがDVのある家庭で育ち、DVを目撃すること（いわゆる面前DV）は児童虐待です。また、家族をはじめとする身近な人からの被害は潜在化・深刻化しやすいという特徴があります。こどもや若年層がDVや性暴力を認識し、加害者にならず、被害にあった場合は、被害を認知し訴えることができるよう低年齢からの教育が必要です。

さらに、SNSなどインターネット上の新たなコミュニケーションツールの普及に伴い、女性等に対する暴力の被害は多様化しています。特に若年層が新たな形の暴力の被害者にならないよう取組を進めていく必要があります。

また、女性は、非正規労働者が多いことや、男女間の賃金格差、固定的な性別役割分担意識等を背景として、貧困等生活上の困難に陥りやすい状況にあります。ひとり親家庭では、経済的に厳しい世帯の割合も高く、親世代の貧困が、こどもの教育格差、不利な就職を経て、次の世代の貧困につながる「貧困の連鎖」の防止を図っていく必要があります。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、精神的DVを含めたDV相談件数の増加、女性が多い非正規雇用者を中心とした雇用情勢の悪化、いわゆる「生理の貧困」など、社会的に弱い立場におかれている女性の存在を改めて可視化しました。男女共同参画の視点に立ち、多様な困難を抱える女性等に対するきめ細やかな支援を実施し、誰もが安心して暮らせる環境を整備していかなければなりません。

施策の方向

DVや性犯罪・性暴力、ハラスメント等の暴力は重大な人権侵害であることから、暴力の当事者とならないための教育、暴力を容認しない社会環境の整備に向けた啓発を強力に推進するとともに、相談体制の整備や被害者の自立等に向けた支援の充実を図ります。

また、ひとり親家庭など生活上の困難を抱えた女性等への支援に取り組みます。

基本施策

(24) DV・ストーカー対策の推進

〈主な取組み〉

◇国における「女性に対する暴力をなくす運動」（11月12日～25日）と呼応し、「とやまパープルリボンキャンペーン」を展開するとともに、企業等と連携し、多くの県民にDVに関する情報が届くよう啓発に努めます。

- ◇普及・啓発にあたっては、DVには、身体的暴力のみならず、精神的暴力及び性的暴力も含まれることや、こどもの目の前でDVが行われることは、児童虐待にあたることなど、正しいDV理解の促進に努めます。
- ◇教育関係者に対する研修を充実するとともに、小学校・中学校・高等学校等における予防啓発セミナーの開催や、リーフレットの作成・配布などにより、デートDVの防止や、加害者と被害者を生まないための若年層への教育・啓発の充実を図ります。
- ◇医療関係者への周知や民生委員・児童委員、人権擁護委員、富山県男女共同参画推進員との連携を図り、DV被害者の早期発見・通報等に関する体制を整備します。
- ◇男性相談員による男性のための電話相談や特別面接相談を実施するなど、DVに悩む男性からの相談に対応しやすい環境づくりに努めます。
- ◇新型コロナウイルス感染予防のため、人との接触を減らした結果、被害者の孤立が懸念されます。被害者が支援等の情報を入手できるよう、相談窓口の周知を強化します。
- ◇警察や配偶者暴力相談支援センター等の関係機関が緊密に連携し、状況に応じた迅速・的確な対応を行います。
- ◇女性相談センターが、配偶者暴力相談支援センターとして県の中核となって総合調整機能を担うとともに、市町村などの地域の相談窓口・民間団体等関係機関との連携強化を図ります。
- ◇民間シェルターと連携し、被害者への居場所の提供や自立を支援する取組を実施します。
- ◇合同カンファレンスの実施、一時保護・措置解除の際の取り決めの策定、事案に応じた合同チームの結成等、配偶者暴力相談支援センターと児童相談所が連携して事案に対応できる体制を整備します。
- ◇富山県DV対策連絡協議会において、新たなDV施策の提案、問題点や課題の提起、情報の交換等を行い、関係機関が共通認識を持ち、相談、保護、自立支援などの切れ目のない支援が行われるよう関係機関の連携を強化します。
- ◇国の「ストーカー総合対策」を踏まえ、ストーカー事案の根絶のため、各種対策を推進します。

(25) 性犯罪・性暴力への対策の推進

〈主な取組み〉

- ◇性犯罪・性暴力被害者支援に関する関係法令等を厳正に運用します。
- ◇「性暴力被害ワンストップ支援センターとやま」において、関係機関団体等との連携の下、性暴力被害者等に対する総合的な支援（相談、医療費等の公費負担、同行支援等）の充実を図ります。
- ◇性暴力被害者等の被害の早期回復、軽減を図るため、性暴力被害者等に携わるボランティア団体、教職員や県民等を対象とした研修会「性暴力被害者等支援カレッジ」を開催し、適切な支援ができる人材を育成します。
- ◇被害者の手引き、被害相談窓口パンフレットなどにより被害者への情報提供を行うとともに、民間支援団体による被害者からの相談対応、付添い活動などを支援します。
- ◇性犯罪の前兆となり得るつきまとい等の行為に対する捜査・警告を的確に実施します。
- ◇サイバーパトロール用資器材の活用やボランティアへのインターネット上の違法有害情報に関する通報等の依頼等の取締り環境の整備を行い、わいせつ情報等のインターネット上の違法有害情報に対する取締りを推進します。
- ◇青少年健全育成条例に基づき、青少年にとって有害な図書、興行、広告物等を規制し、環境の浄化を推進します。
- ◇いわゆるアダルトビデオ出演強要問題に関する被害防止のための広報啓発活動や同問題に係る相談窓口の周知及び同問題に係る相談や被害申告、情報提供等を受理した際の各種法令の適用を視野に入れた取締りを推進します。

(26) ハラスメント防止対策の推進

〈主な取組み〉

- ◇男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の制度を周知し、妊娠・出産、育児休業や介護休業等を理由とする不利益取扱いやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、性的指向・性自認（性同一性）に関するハラスメントなど、職場におけるハラスメントの防止を図ります。
- ◇県議会議員が議員活動と育児・介護等を両立できるよう、利用可能な欠席制度等必要な情報提供を行うとともに、ハラスメントの防止及び適切な解決を図るため、研修の実施や相談体制の整備に取り組みます。（再掲）

(27) 生活上の困難を抱えた女性等への支援

〈主な取組み〉

- ◇「富山県ひとり親家庭等自立促進計画」に基づき、就労支援や生活支援、こどもたちに対する学習支援、経済的支援などの施策を総合的に推進します。
- ◇教員OB等のボランティアがひとり親家庭の児童の学習を支援します。
- ◇ひとり親家庭の児童の放課後児童クラブやファミリー・サポート・センターの利用料を助成するなど、ひとり親家庭の就業・自立を支援し、児童の健全育成を図ります。
- ◇ひとり親等に対する求人情報の提供や就業支援講習会等の実施により就業を支援します。
- ◇児童扶養手当の支給や母子父子寡婦福祉資金の貸付を行います。
- ◇離婚した家庭における養育費確保や面会交流に関する情報提供・啓発や養育費の取り決めやその履行担保など法律に関する問題について、弁護士等による特別相談の充実を図ります。
- ◇こども食堂等のこどもの居場所づくり活動を行う民間団体に対し支援します。
- ◇ヤングケアラーが抱える不安やケア負担を軽減・解消し、本来、こどもが有している権利を守るため、関係機関等が連携して早期発見し、適切な支援につなげる取組みを進めます。
- ◇複合的な課題を抱える生活困窮者のそれぞれの状況に応じ、包括的な支援を行い、その自立を促進するため、生活困窮者自立支援法に基づく相談支援、就労支援、多様な就労機会の提供、住居確保支援、家計改善支援等を行います。
- ◇コロナ禍のなか、孤独・孤立の状態にあり不安を抱える女性に対し、NPO法人等民間団体の知見やネットワークを活用しながら、きめ細かな支援を届けます。
- ◇「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、県の支援体制の整備等を進めます。
- ◇DV被害者の自立を支援するため、自信回復、自己肯定感を高めることができるよう、心のケアや就業支援を実施する講座を、県民共生センターのチャレンジ支援コーナーにて実施します。

《 現状 と 課題 》

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たって大前提となるものです。

女性の心身の状態は、妊娠・出産、更年期障害や特有の疾病等、年代によって大きく変化するという特徴があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)^{※20}の視点が特に重要です。

妊娠・出産は、女性の健康にとっての大きな節目であり、地域において安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、妊娠から子育てにわたり、切れ目のない支援が必要です。また、不妊治療を希望する男女が増えており、経済的負担の軽減や、仕事との両立支援、心のケアが求められています。

更年期の女性は、職場や地域において多くの役割を担う年代であり、その活躍が妨げられないよう、更年期に関する理解や治療の普及を促進することが求められます。

一方、男性は、生活習慣病のリスクを持つ人の割合が高いことや、更年期障害が見られるほか、根強い固定的な性別役割分担意識などからの孤立のリスクを抱えています。

さらに、10代～20代前半の若年層に対しては、健康教育を充実させ、月経等に対するヘルスリテラシーを向上させるとともに、予期せぬ妊娠や性感染症の予防など性に関する教育の充実に取り組む必要があります。

人生100年時代を見据え、更なる活躍や健康寿命の延伸を目指し、男女ともに若い時期からのヘルスリテラシーの向上を図るとともに、性差や年代に応じた生涯にわたる健康づくりへの支援が求められます。

施策の方向

すべての人が生涯を通じて心身ともに健康に暮らせるよう、性差や年代に応じた健康づくりを支援するとともに、女性の妊娠・出産等における保健医療対策を充実します。

基本施策

(28) 人生100年時代を見据えた健康づくり

〈主な取り組み〉

- ◇職場や地域、家庭、学校など社会全体で生涯にわたる健康を支援する環境づくりを推進します。
- ◇男女の身体的性差や生活習慣の違いに配慮し、性差を踏まえた生活習慣病の予防や、心の健康に関する相談体制の充実に努めます。また、女性が身体的問題のみならず心の悩みも含め安心して相談できる体制づくりを推進します。
- ◇県民共生センターにおいて、女性の心と体セミナーの開催など健康づくりを支援します。

※20 リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりではなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」。
リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)とは、「全てのカップルと個人が自分たちの子ども数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」。

- ◇女性が健康状態に応じて的確に自己管理を行うことができるよう、女性健康相談センターにおいて、女性の健康と妊娠・出産に関する情報発信や、健康教育を実施するとともに、不妊や不育症も含めた健康相談に対応できる体制を確立することにより、ライフステージに応じた女性の健康保持増進を図ります。
- ◇H I V / エイズ、性感染症、薬物乱用、喫煙など健康をおびやかす問題についての対策を推進します。
- ◇定期健康診断の受診を促進するとともに、ライフステージに応じた適切な健康の保持増進ができるよう対策の推進を図ります。
- ◇女性特有の乳がんや子宮頸がんについて、予防に関する正しい情報と早期発見・早期治療の必要性について普及啓発を強化するとともに、検診受診率の向上に向けた市町村の取組みを支援します。
- ◇富山県がん総合相談支援センター等における相談体制の充実を図るなど、家庭、育児や就労等に関する様々な課題を抱えている働く世代の女性のがん患者の支援等を強化します。
- ◇県民の健康づくりを推進するウォーキングイベントや富山マラソン、湾岸サイクリングなど、県民参加型のイベントや競技大会を開催することにより、年齢や性別、障害の有無等に関わらず気軽にスポーツ活動に参加できる機会づくりを推進し、健康寿命の延伸を図ります。
- ◇女性の視点を活かした企画・運営により、運動習慣の提案・啓発を目的としたイベントを実施するなど、男女が気軽に、生涯にわたってスポーツに親しむとともに交流を深めることができる環境づくりを推進します。
- ◇企業におけるフェムテックの導入など女性の健康課題に対応する先駆的・意欲的な取組みを支援します。(再掲)
- ◇フェムテックについて、県民への発信や浸透を図り、女性はもとより男性も含めて関心や理解を高めていきます。(再掲)
- ◇一般的に悩みや問題を相談しない傾向にあると言われる男性が相談につながるよう、男性のための相談体制の充実を図ります。

(29) 妊娠・出産への支援

〈主な取組み〉

- ◇安心して子どもを産み育てることができるよう、総合的な周産期保健医療体制を整備します。
- ◇早産や低出生体重児の出産などのリスクの減少を図るため、県内大学生等が主体となった高校生等へのライフプランの普及啓発など妊娠、出産、女性の健康に関する正しい理解の促進に努めます。
- ◇妊娠期から子育て期にわたる切れ目ない支援の充実を図るため、市町村の子育て世代包括支援センターにおける職員の人材育成や、相談支援体制の整備などの取組みを支援します。
- ◇市町村による妊娠、出産に関する情報提供の推進や、妊産婦の支援体制の充実に努めます。
- ◇不妊治療や不育症治療に対する経済的・精神的負担を軽減するため、治療費の助成を行うとともに、不妊専門相談センターや厚生センターにおける不妊や不育症などについての相談体制の充実に努めます。また、治療のための休暇を取得しやすい職場環境づくりや、職場での不妊治療に関する正しい理解の促進に努めます。
- ◇母性保護に配慮した職場環境の整備のため、事業主に対し、妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理について必要な情報を提供します。
- ◇妊娠・出産に影響する疾患の早期発見・治療に繋げるため、市町村と連携し、将来子どもを望む夫婦を対象とした「プレ妊活健診」を順次実施します。
- ◇安心して安全に妊娠、出産が行えるよう、関係大学等に対する働きかけや修学資金貸与制度などを活用し産婦人科医の確保に努めます。

《 現 状 と 課 題 》

近年、気候変動による気象災害のリスクが増大しています。

大規模災害の発生は、すべての人の生活に甚大な影響をもたらしますが、特に、女性や子ども、高齢者など弱い状況にある人がより多くの影響を受けることが指摘されています。本県の人口の半数以上は女性です。女性に十分に配慮された男女共同参画の視点からの災害対応が不可欠です。

非常時には、平常時の固定的な性別役割分担意識を反映し、増大する家事・育児・介護負担の女性への集中や、DVや性被害・性暴力の発生など、男女共同参画の課題が拡大・強化されます。そのため、平常時から防災対策の中に男女共同参画の視点を取り入れることが重要であり、意思決定過程への女性の参画を拡大していく必要があります。

また、防災の現場での女性の参画を推進していくためにも、性別に関わらず、育児・介護等を担う人が安心して防災業務に従事できる環境を模索していかなければなりません。

施策の方向

男女共同参画の視点に立った防災対策を推進するため、防災分野における女性の参画を促進します。

基本施策

(30) 防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

〈主な取組み〉

- ◇自主防災組織などのリーダーに複数の女性が含まれるよう女性防災士の養成を推進し、女性リーダーの育成に努めるとともに、防災に関する政策・方針決定過程や、防災の現場における女性の参画拡大に努めます。

(31) 男女共同参画の視点に立った防災の取組強化

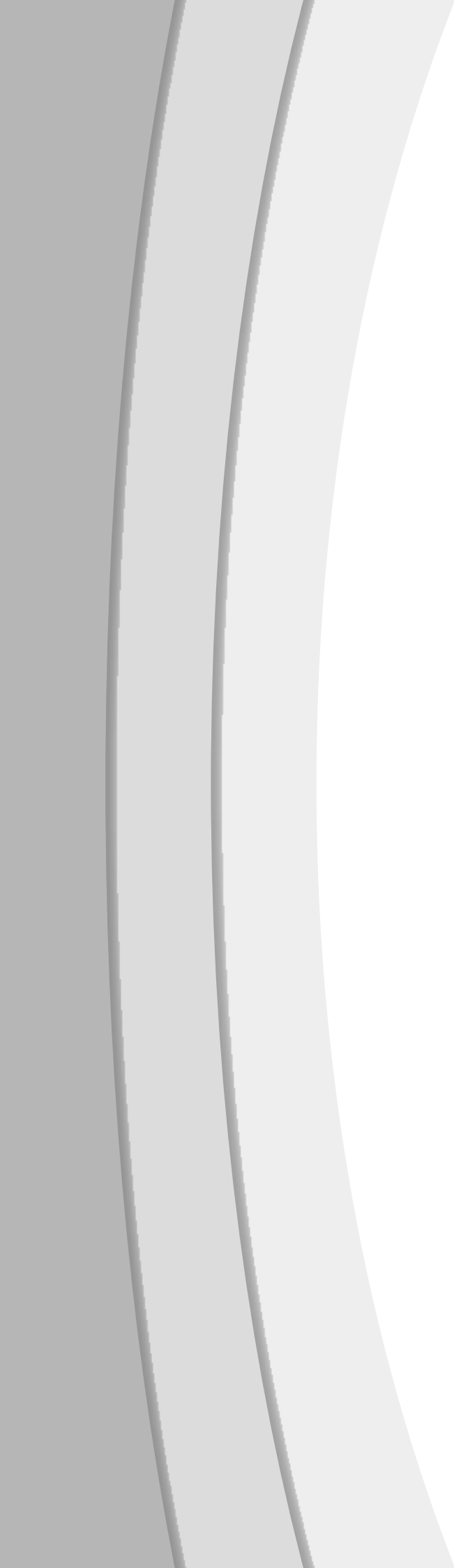
〈主な取組み〉

- ◇国の「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」等を踏まえ、平時からの備え、避難所運営、市町村等を対象とした研修会、被災者支援などの防災・復興の取組みを男女共同参画の視点から推進します。
- ◇地域防災力の向上のため、女性消防団員や機能別団員の入団促進等に対して支援を行い、団員の確保や消防団の活性化に努めます。
- ◇男女共同参画推進員の企画・運営により、男女共同参画の視点に立った防災対策をテーマとした講座や研修会等を開催します。

目標指標一覧

指標名	指標の説明	現在	基準	2026年度 目標	2030年度 目標
基本目標Ⅰ 意識と行動のアップデート（更新）					
重点課題1 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消					
1	男女の地位の平等感（家庭や慣習等の分野で平等になっていると感じている人の割合） 家庭：まず学校教育の場における平等感（2015：60%）と同程度を目指し、将来的には不平等感の解消を目指す。 慣習：他の分野より平等感が低いため、2026年に向けては約20%増を目指し、2030年に向けては倍増を目指す。	家庭 3.8% 慣習等 10.4%	2021	家庭 60% 慣習等 30%	家庭 ほぼ100% 慣習等 60%
重点課題2 若者や女性に選ばれる職場環境づくり					
2	20～24歳の女性の転出超過人数 県外から転入した人数と県外へ転出した人数の差引 △774人	2021	減少	さらに減少	
県内企業において女性が働きやすく活躍できる環境づくり、女性が活躍している企業の情報発信や就活の段階に応じた情報提供、若い女性が魅力を感じる企業の誘致、創業をはじめ新たなチャレンジへの支援等により、就職期の女性の転入・定着を促進し、転出超過を減少させる。					
3	18～19歳の女性の富山県とのつながり実感 ウェルビーイング指標の「富山県とのつながり」（4段階評価）における18～19歳の女性の平均値	女性 2.9% 男性 3.0%	2022	向上	さらに向上
特に転出超過が続いている20～24歳の手前の年齢である18～19歳の女性の「富山県とのつながり実感」を高め、県内定着やUターンにつなげる。					
4	希望していないが、現実として「仕事を優先」せざるを得ない男性の割合 現実として「仕事を優先」していると答えた人の割合から「仕事を優先」することを希望していると答えた人の割合を引いた数	25.8% 希望 7.3% 現実 33.1%	2021	15%以下	ほぼ0%
希望の生活として「仕事を優先」と答えた男性（7.3%）と、現実として「仕事を優先」させていると答えた男性（33.1%）の差（25.8%）を前回調査（2015年）の差（希望7.4%、現実39.1%で31.7%）と比較すると、6年間で約6%減少。働き方改革を促進し、各4年間（2023～2026、2027～2030）で2倍の12%程度ずつの減少を目指す。					
5	男性の育児休業取得率 4月1日から3月31日までの1年間で育児休業の対象となった男性労働者（配偶者が出産した労働者）のうち育児休業を取得した人の割合	8.8%	2021	80%	増加
育児休業取得について、2022年に職場における制度の個別周知や取得意向の確認が義務化されたことから、現状の女性の全国平均値（約80%）並を目指す。					
6	県における男性職員の育児休業取得率 県の知事事務局等における男性職員のうち育児休業を取得した人の割合	41.7%	2021	[2025年] 80%以上	増加
「5 男性の育児休業取得率」の「2026年度までに80%」を1年前倒し、「2025年度までに80%以上」を目指す。					
7	男女の地位の平等感（職場が平等になっていると感じている人の割合） 職場が平等になっていると感じている人の割合	26.9%	2021	[2027年] 60%	ほぼ100%
まず学校教育の場における平等感（2015：60%）と同程度を目指し、将来的には不平等感の解消を目指す。					
8	賃金の男女格差（男性の賃金を100とした場合の女性の賃金の割合） 男性の一般労働者の年間給与（きまって支給する現金給与（12月分）+年間賞与その他特別給与額）を100とした場合の女性の一般労働者の年間給与の割合	73.9%	2021	格差縮小	さらに格差縮小
国に先駆け、女性の経済的自立を表す指標として設定（国の第5次男女共同参画基本計画では、参考指標として設定）。					
重点課題3 家庭生活における男性の活躍促進					
9	6歳未満の子どもを持つ男性の家事・育児関連時間 社会生活基本調査において、本県の夫が「家事、介護・看護、育児、買い物を行った」と答えた時間を合算したもの	104分	2021	170分	増加
第4次計画の目標（2021：140分、2026：170分）は達成されなかったものの、男性中心の労働慣行や固定的な性別役割分担意識の解消を図り、2026年の目標達成を目指す。					
10	子どもがいる20～40代の女性の自分時間の充実実感 ウェルビーイング指標の「自分時間の充実実感」（4段階評価）における、子どもがいる20～49歳の女性の平均値	2.282	2022	向上	さらに向上
男性の家事・育児関連時間の増加により、女性の家事・育児負担を軽減し、自分時間の充実実感を高める。					
重点課題4 地域社会における男女共同参画の推進					
11	自治x会長に占める女性の割合 自治会長に占める女性の割合	2.7%	2021	6%	10%
近年の平均は1年で約0.2%の増加（2018：2.0%、2019：2.4%、2020：2.2%）。国の第5次計画の目標値は〔現状（2020）〕6.1%→〔成果目標（2025）〕10%。2026年度に向けて、まずは全国平均の6.1%を目指し、2030年度に向けては国の目標値の10%を目指す。					
基本目標Ⅱ 職場における女性の活躍拡大					
重点課題5 企業の経営方針決定過程への女性の参画拡大					
12	女性の管理職比率（役員、個人事業主等含む） 管理的職業従事者に占める女性の割合	13.3%	2020	[2025年] 30%	増加
毎年、産業ごとの「管理職に占める女性の割合」の目標（全国平均値越え）を示して企業の取組みを集中的に促進することにより、2025年に向け、経済界と連携し、国が目指す「指導的地位に女性が占める割合30%」を目指す。					
13	とやま女性活躍企業認定数 とやま女性活躍企業の認定を受けている企業数	32社	2022	300社	600社
女性管理職比率向上のため、2022年度に創設した「とやま女性活躍企業」認定制度については、人材確保のメリットを全面に打ち出し、経済界と連携して2030年までに600社の認定を目指す。					

指標名	指標の説明	現在	基準	2026年度 目標	2030年度 目標
重点課題6 政策・方針決定過程への女性の参画拡大					
14 県における管理職に占める女性の割合	県の知事部局における管理職（課長級以上の役職者（中央病院の医療職を除く））に占める女性職員の割合	17.1%	2022	[2025年] 25%以上	増加
特定事業主行動計画に基づき設定。					
15 学校の校長・教頭の女性割合	公立の小・中・高校・義務教育学校・特別支援学校の校長・教頭の女性割合	35.1%	2022	[2025年] 35%以上	増加
特定事業主行動計画に基づき設定。					
16 県警察における女性警察官の割合	県警察における育児休業者を含めた女性警察官	11.1%	2022	[2026年] 12%程度	
特定事業主行動計画に基づき設定。					
17 農業委員に占める女性の割合	農業委員に占める女性の割合	10.1%	2020	[2025年度] 30%	増加
「富山県農山漁村女性活躍プラン」に基づき設定。					
18 県の審議会等における女性委員の割合	県の審議会等における女性委員の割合	41.1%	2022	40%以上 60%以下	40%以上 60%以下
男女のいずれか一方の委員の数が委員総数の40%未満とならないよう、女性委員の登用を促進。					
重点課題7 女性のチャレンジ拡大					
19 20～40代の女性の生きがい・希望実感	ウェルビーイング指標の「生きがい・希望実感」（4段階評価）における20～49歳の女性の平均値	2.567	2022	向上	さらに向上
様々な分野で女性がチャレンジできる環境を整備し、女性の生きがい・希望実感を高める。					
重点課題8 理工系・ものづくり分野への女性の活躍促進					
20 専門的・技術的職業従事者のうち研究者及び技術者における女性の割合	専門的・技術的職業従事者のうち研究者及び技術者における女性の割合	13.7%	2020	[2025年] 20%	30%
全国平均の伸びを勘案し、2025年までに約6%増の20%、2030年には30%を目指す。					
基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の基盤づくり					
重点課題9 女性等に対するあらゆる暴力の根絶と生活上の困難への支援					
21 DV相談ができる窓口を知らない人の割合	配偶者等からの暴力について相談できる窓口について、相談できる窓口として知っているものはないと答えた人の割合	36.6%	2019	引き下げる	さらに 引き下げる
富山県DV対策基本計画（第4次）に基づき設定。					
重点課題10 ライフステージに応じた健康づくりへの支援					
22 健康寿命	日常生活に制限のない期間の平均	男72.71歳 女76.18歳	2019	延伸	さらに延伸
さらなる延伸を目指す。具体的な数値目標は次期「健康増進計画（令和5年度策定予定）」を踏まえて設定。					
重点課題11 男女共同参画の視点に立った防災対策					
23 県防災会議における女性委員の割合	県の防災会議における女性委員の割合	16.4%	2022	30%	増加
国の計画の目標値【現状(2020)】16.1%→【成果目標(2025)】30%に基づき設定。					



第 5 章
計画の推進体制

1 県における推進体制

(1) 富山県男女共同参画審議会

◇男女共同参画推進条例に基づき、有識者や公募委員等で構成する富山県男女共同参画審議会を設置・開催し、幅広い意見の反映に努めます。

(2) 庁内推進体制

◇副知事を座長とし、県の関係部局で組織する「男女共同参画推進会議」において、総合的な企画調整を行い、諸施策を着実に推進するとともに、あらゆる分野の政策、施策において男女共同参画の視点に立った施策の立案に努めます。

◇計画の円滑な推進を図るため、策定後の情勢の変化を適切に把握するとともに、進捗状況を点検・評価することにより、適正な計画の進行管理を行います。

(3) 年次報告書の作成

◇男女共同参画推進条例に基づき、毎年、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画施策の実施の状況についての報告書（年次報告書）を作成し、公表します。

(4) 男女共同参画に関する調査・研究

◇男女共同参画に関する社会の情勢や問題点を把握し、県民の意識や男女共同参画を取り巻く課題についての調査・研究を実施します。

(5) 富山県民共生センター（愛称：サンフォルテ）

◇男女共同参画推進拠点施設として、県民からの相談や申し出への対応、情報の収集・提供、調査研究、講演会・講座など各種啓発事業の展開、人材育成、男女共同参画を推進する個人や団体相互の連携促進という機能の充実を図るとともに、これらの機能の総合的な展開に努めます。

◇男女共同参画にかかる県内唯一の専門図書館機能を充実させ、男女共同参画にかかるレファレンス機能の一層の発揮に努めます。

◇登録グループ・団体、関係機関、企業等との協働を推進します。

◇県内の男女共同参画情報等の受信・発信基地としての機能を拡充するため、県内男女共同参画センター・市町村・各地域の女性団体等とのネットワーク化を図ります。

◇講座など各種啓発事業の展開にあたっては、浸透しにくかった若者や男性等にも参加しやすいものとなるよう、引き続き工夫します。

2 男女共同参画推進員を中核とした地域への浸透

◇地域における男女共同参画の普及推進のため、県内各地域に配置している男女共同参画推進員によるきめ細かな普及啓発活動を展開します。

◇各市町村において、推進員連絡会と地域の各種団体との連携を強化します。

◇推進員に対する研修等を充実し、地域活動における積極的な参画や地域リーダーとしての活動を担えるよう支援します。

3 市町村、関係団体、企業との連携

(1) 市町村との連携

- ◇市町村と連携して男女共同参画社会の形成のための施策を推進するとともに、県内各市町村における男女共同参画施策の一層の推進が図られるよう、各種情報の提供や市町村担当者会議等を通じた働きかけと支援に努めます。
- ◇市町村の実施する男女共同参画諸施策については、男女共同参画推進員市町村連絡会との連携により、推進員の地域での活動を通じ、効果的に実施されるよう支援します。

(2) 関係団体、企業との連携

- ◇経済団体、労働団体、有識者等で構成する「女性の活躍推進委員会」において、仕事と家庭の両立支援やキャリアアップ等の推進に向けた取組みを検討し、女性の活躍推進に向けた総合的な施策の展開を図ります。
- ◇企業、NPO、各種団体などの多様な主体が、それぞれの特性を活かし主体的な取組みを行えるよう情報提供、情報交換に努めるとともに、行政も含め相互の連携・協働の取組みを促進します。
- ◇女性団体等の自主的な取組みを尊重するとともに、行政とのパートナーシップの確立に努め、連携した取組みを進めることにより、男女共同参画社会づくりに向けた効果的な事業の推進を図ります。
- ◇性別にかかわらず、すべての人が能力を発揮しつつ仕事と生活の調和のとれた生活を送るとともに、男女共同参画社会の必要性・重要性を認識し、主体的に取り組めるよう、企業等への各種情報、資料の提供に努めます。
- ◇配偶者・パートナーからの暴力（DV）については、被害者が地域社会のなかで自立した生活を送ることができるよう、関係機関と連絡調整し、各種制度の情報提供や手続きについての助言など被害者の自立に向けた切れ目のない支援体制を強化します。

No	用語	説明
1	アンコンシャス・バイアス	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関心され、既成概念、固定観念となっていく。
2	育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）	育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られることを目的に、平成4年に施行された法律。労働者が退職せずに育児や介護を行うことができるよう、休業、時間外労働の制限、勤務時間短縮制度等の措置について定めている。産後パパ育休の創設など柔軟に育児休業を取得できるように令和3年改正され、男女とも主体的に育児を行うことが期待されている。
3	イノベーション	これまでにない新商品やサービスの開発など
4	M字カーブ	女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。
5	エンパワーメント	力をつけること。また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のこと。
6	健康寿命	日常生活に制限のない期間の平均
7	合計特殊出生率	15～49歳の女性の年齢別出生率を合計したもの。1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間の生むとしたときの子どもの数に相当する。
8	産後パパ育休	父親が通常の育児休業とは別に、子の出生時に取得できる育児休業のこと。子の出生後8週間以内に4週間取得することができ、分割して2回取得することが可能。
9	GGI（ジェンダー・ギャップ指数）	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で、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできる。なお、ジェンダー（gender）とは、「社会的・文化的に形成された性別」のことをいう。
10	ジェンダード・イノベーション	科学や技術に性差の視点を取り込むことによって創出されるイノベーション
11	次世代育成支援対策推進法	次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成を目的とし、平成15年7月に施行された法律。平成27年3月までの時限立法だったが、平成37年3月まで延長されている。地方公共団体及び労働者101人以上の事業主に対し、国の指針に基づく行動計画の策定を義務づけている。
12	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	次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等について事業主が策定する計画で、101人以上の労働者を雇用する事業主については策定・届出等が義務づけられている。県では、「子育て支援・少子化対策条例」に基づき、平成23年4月から、51人以上100人以下の労働者を雇用する事業主に対し策定を義務づけ、さらに平成29年4月から、30人以上100人以下に拡大している。
13	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、事業主が自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析（女性採用比率、勤続年数男女比、労働時間の状況、女性管理職比率など）を踏まえ策定する計画で、101人以上の労働者を雇用する事業主については策定・届出等が義務づけられている。
14	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めている。平成27年に平成38年3月末までの時限立法として制定。地方公共団体及び労働者101人以上の事業主に対し、国の指針に基づく行動計画の策定を義務づけている。
15	性自認	自分がどの性別であるかの認識。この認識については、自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいる。性自認が生物学的な性別と一致しない人をトランスジェンダー、一致する人をシスジェンダーと呼ぶ。また「私はどちらの性別でもない」「私はどちらの性別なのかわからない」などの認識を持つ人もいる。
16	性的指向	恋愛感情や性的な関心・興味が向かう方向性。例えば性的指向が同性に向いている人は同性愛（レズビアン、ゲイ）、同性にも異性にも向いている人は両性愛（バイセクシュアル）、異性のみに向いている人は異性愛（ヘテロセクシュアル）等と呼ばれる。また、恋愛感情や性的な関心・興味が生じない人もいる。

No	用語	説明
17	性暴力被害ワンストップ支援センターとやま	早期に被害者の心身の負担を軽減し、健康の回復を図るとともに、警察への届出の促進と被害の潜在化防止を目的として、性犯罪・性暴力被害の直後から、相談・カウンセリング等の心理的支援、産婦人科医療、捜査関連・司法支援等への同行など総合的な支援を可能な限り1箇所で提供するもの。
18	固定的な性別役割分担意識	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関わらず、「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。
19	ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること（男女共同参画社会基本法第2条第2項）
20	男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成に関し、基本理念、国・地方公共団体・国民の責務を明らかにするとともに、施策の基本となる事項を定めたもの。平成11年6月公布、施行。この中で国の計画を勘案して都道府県計画を定めなければならないことが規定されている。
21	男女共同参画推進事業所	男女共同参画チーフ・オフィサーを設置し、女性の管理職への登用促進、仕事と家庭の両立支援など、職場における男女共同参画を推進している事業所として知事が認証したもの。
22	男女雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保等を目的として、昭和61年4月に施行。労働者の募集や採用、配置、昇進などにおいて男女間の差別の禁止などが規定されている。
23	富山県パートナーシップ宣誓制度	お互いをかけがえのないパートナーであることを約束する二人が、知事に対し、パートナーと共同して、パートナーシップにあることを宣誓するもの。県は、お二人の関係性を証明する「受領証」を交付する。
24	とやま子育て応援団	企業や店舗などの協力を得て、とやま県民家庭の日から始まる1週間（とやま家族ふれあいウィーク）を中心に、子ども連れの家族が協賛店舗や施設等を利用した場合に割引や特典を受けられる制度。
25	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 (DV防止法)	DVを防止し被害者を保護するために平成13年に制定されたもの。これまでに3回の改正が行われている。平成25年7月の改正では、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、DV防止法の適用対象となった。
26	配偶者暴力相談支援センター	DV防止法により、被害者の相談やカウンセリング、被害者及びその同伴家族の一時保護、各種情報の提供等を行う施設。都道府県において婦人相談所等がその機能を果たすこととされている。
27	配偶者やパートナーからの暴力(DV)	配偶者や恋人など、親密な関係にある人からの「暴力」を指す。殴る、蹴るといった身体的な暴力だけでなく、交友関係の監視(精神的暴力)や性行為の強要(性的暴力)、必要な生活費を渡さない(経済的暴力)などもDVにあたる。若い恋人間で起こるDVを特に「デートDV」と呼ぶ。
28	フェムテック	「Female(女性)」と「Technology(技術)」を掛け合わせた造語。女性が抱える健康の課題を、テクノロジーで解決する製品やサービスのこと。
29	ヘルスリテラシー	医学的・科学的な知識・情報を入手、理解、活用する能力
30	ヤングケアラー	本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っているこどものこと。
31	リカレント・リスティング教育	スキルを再び習得すること。学び直し。新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適應するために、必要なスキルを獲得する/させること。
32	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)	個人、特に女性が自らの身体について自己決定を行い、健康を享受する権利をいう。いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれる。

男女共同参画に関する国内外の動き

年	世界	国	富山県
1945(昭和20)	◆「国際連合憲章」採択 ◆「国際連合(国連)」発足		
1946(昭和21)	◆国連「婦人の地位委員会」 発足	◆日本初の婦人参政権行使 ◆「日本国憲法」公布 (昭和22年施行)	
1948(昭和23)	◆「世界人権宣言」採択		
1967(昭和42)	◆「婦人に対する差別撤廃宣言」採択		
1975(昭和50)	◆国際婦人年 ◆国際婦人年世界会議(第1回 世界女性会議)開催(メキシ コシティ) 「世界行動計画」採択	◆婦人問題企画推進本部設置 ◆婦人問題企画推進会議開催	
1976(昭和51)	◆国連婦人の十年(~1985)		
1977(昭和52)		◆「国内行動計画」策定	
1979(昭和54)	◆「女子差別撤廃条約」採択		
1980(昭和55)	◆「『国連婦人の十年』中間年世 界会議(第2回世界女性会 議)開催(コペンハーゲン) 「国連婦人の十年後半期行動 プログラム」採択		◆機構改革により、青少年課か ら婦人青少年課に名称変更、 婦人係設置 ◆「富山県婦人問題懇話会」設 置
1981(昭和56)			◆「婦人の明日をひらく富山県 行動計画」策定
1985(昭和60)	◆「『国連婦人の十年』ナイロ ビ世界会議(第3回世界女 性会議)開催 (ナイロビ) 「婦人の地位向上のためのナ イロビ将来戦略」採択	◆「男女雇用機会均等法」公布 (昭和61年施行) ◆「女子差別撤廃条約」批准	
1987(昭和62)		◆「西暦2000年に向けての新国 内行動計画」策定	◆「21世紀をめざすとやま女性 プラン」策定
1990(平成2)	◆国連経済社会理事会「婦人の 地位向上のためのナイロビ 将来戦略に関する第1回見 直しと評価に伴う勧告及び 結論」採択		
1991(平成3)		◆「西暦2000年に向けての新国 内行動計画(第一次改定)」 策定 ◆「育児休業法」公布 (平成4年施行)	◆「富山県女性問題懇話会」設 置
1992(平成4)		◆初代婦人問題担当大臣の設 置	◆「新とやま女性プラン」策定
1993(平成5)	◆第48回国連総会「女性に対す る暴力の撤廃に関する宣言」 採択		
1994(平成6)	◆男女共同参画室設置 ◆男女共同参画審議会設置 (政令) ◆男女共同参画推進本部設置	◆機構改革により、婦人青少 年課から女性青少年課に名 称変更	
1995(平成7)	◆第4回世界女性会議開催 (北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択	◆育児休業法の改正(介護休業 制度の法制化)	
1996(平成8)		◆「男女共同参画2000年プラ ン」策定	

年	世 界	国	富 山 県
1997(平成9)		<ul style="list-style-type: none"> ◆男女共同参画審議会設置(法律) ◆「男女雇用機会均等法」改正(平成11年施行) ◆「介護保険法」公布(平成12年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「富山県男女共同参画懇話会」設置 ◆「とやま男女共同参画プラン」策定 ◆女性総合センター(現：県民共生センター「サンフォルテ」)開館
1999(平成11)		<ul style="list-style-type: none"> ◆「男女共同参画社会基本法」公布、施行 ◆「食料・農業・農村基本法」公布、施行 	
2000(平成12)	◆国連特別総会「女性2000年会議：21世紀に向けての男女平等・開発・平和」(ニューヨーク)	◆「男女共同参画基本計画」閣議決定	
2001(平成13)	<ul style="list-style-type: none"> ◆男女共同参画会議設置 ◆男女共同参画局設置 ◆「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」公布、施行 ◆「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「富山県男女共同参画推進条例」公布、施行 ◆「富山県男女共同参画審議会」設置 ◆「富山県民男女共同参画計画」策定 	
2002(平成14)			◆機構改革により、女性青少年課が再編され、男女参画・ボランティア課を設置
2003(平成15)		<ul style="list-style-type: none"> ◆「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 ◆「少子化社会対策基本法」公布、施行 	
2004(平成16)		◆「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」改正、施行	
2005(平成17)	◆第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)(ニューヨーク)	<ul style="list-style-type: none"> ◆「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 ◆「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 	
2006(平成18)		<ul style="list-style-type: none"> ◆「男女雇用機会均等法」改正(平成19年施行) ◆「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 	◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定
2007(平成19)		<ul style="list-style-type: none"> ◆「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」改正(平成20年施行) ◆「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 	◆「富山県民男女共同参画計画(第2次)」策定
2008(平成20)		<ul style="list-style-type: none"> ◆「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 ◆「次世代育成支援対策推進法」改正(平成21年施行) 	
2009(平成21)		◆「育児・介護休業法」改正(平成22年施行)	◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第2次)」策定
2010(平成22)	◆第54回国連婦人の地位委員会(国連「北京+15」記念会合)(ニューヨーク)	<ul style="list-style-type: none"> ◆「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ◆「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定 	

年	世 界	国	富 山 県
2012(平成24)			◆「富山県民男女共同参画計画(第3次)」策定
2013(平成25)		◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正	
2014(平成26)		◆すべての女性が輝く社会づくり本部設置	◆機構改革により、男女参画・ボランティア課から男女参画・県民協働課に名称変更
2015(平成27)	◆第59回国連婦人の地位委員会(国連「北京+20」記念会合)(ニューヨーク) ◆「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択(ゴール5:ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント)	◆「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布、施行 ◆「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定	
2016(平成28)		◆「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行	◆「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(第3次)」策定
2017(平成29)			◆機構改革により、男女参画・県民協働課、地方創生推進室、労働雇用課を再編した少子化対策・県民活躍課が設置され、総合政策局所属となる
2018(平成30)		◆「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正(令和2年施行)	◆「富山県民男女共同参画計画(第4次)」策定
2019(令和元)		◆「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正(令和2年一部、令和4年完全施行)	
2020(令和2)	◆新型コロナウイルスの世界的蔓延 ◆第75回国連総会「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」開催(ニューヨーク)	◆「第5次男女共同参画計画」閣議決定	
2021(令和3)		◆「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正、施行	◆「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(第4次)策定」 ◆機構改革により、総合政策局少子化対策・県民政策課から知事政策局働き方改革・女性活躍推進室女性活躍推進課となる。
2022(令和4)		◆男女共同参画会議「女性デジタル人材育成プラン」策定 ◆「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立(令和6年施行)	◆「富山県女性活躍推進戦略」の策定
2022(令和5)			◆「富山県民男女共同参画計画(第5次)」策定

富山県男女共同参画審議会委員名簿

五十音順・敬称略（令和4年3月25日～）

氏名	所属
石川 勝 康	富山県中小企業団体中央会理事
稲場 幸 彦	男女共同参画推進員滑川市連絡会代表
魚津 悟 司 (奥田 裕之)	北日本新聞社・論説委員長
○ 岡野 絹 枝	金城大学短期大学部名誉教授 NPO法人 キャリアネットワーク北陸理事長
尾畑 納 子	富山県消費者協会会長
◎ 神川 康 子	富山大学顧問・名誉教授
彼谷 環	富山国際大学子ども育成学部教授
河内 誠	(公財)とやま国際センター専務理事
瀬川 信 子	公募
寺山 収	(一社) 富山県経営者協会専務理事
中川 理	公募
中村 真由美	富山大学経済学部教授
原 正 美 (氷見 三佐子)	連合富山女性委員会幹事 (連合富山女性委員会副委員長)
牧野 信 子	富山県人権擁護委員連合会長
松浦 憲 秀 (米田 大樹)	(公社) 日本青年会議所富山ブロック協議会会長
村上 美也子	(公社) 富山県医師会副会長
村田 美知子 (谷井 悦子)	富山県女性団体連絡協議会副会長
本島 直 美	富山県PTA連合会副会長
吉田 勉 (山口 覚史)	厚生労働省富山労働局雇用環境・均等室長
綿谷 雅 代	富山県商工会議所女性会連合会長

◎会長 ○会長職務代理者

() 内は前任者の氏名及び所属

計画策定までの審議経過

年 月 日	経 過 等	検討内容等
2022(令和4年)年 3月25日	令和3年度第2回 富山県男女共同参画審議会	計画改定の諮問
2022(令和4年)年 9月27日、10月4日	女性のウェルビーイング推進のための座談会	(計53名参加)
2022(令和4年)年 12月1日	令和4年度第1回 富山県男女共同参画審議会	計画答申検討案
2022(令和4年)年 12月18日	男女共同参画計画改定説明会	(65名参加)
2023(令和5年)年 2月20日	令和4年度第2回 富山県男女共同参画審議会	計画答申案
2023(令和5年)年 3月2日～3月17日	パブリックコメント実施	(意見数：延べ70件)
2023(令和5年)年 3月30日	計画(案)の答申	

富山県男女共同参画推進条例

平成13年3月26日

富山県条例第4号

目次

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第13条—第19条）

第3章 富山県男女共同参画審議会（第20条・第21条）

第4章 財政措置等（第22条—第24条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画社会の形成を促進するため、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、豊かで活力ある社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、社会の対等な構成員として、自らの意思によって活動に参画し、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受し、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

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。

（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）

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。

（政策又は方針の立案及び決定への男女の共同参画）

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。

（家庭生活における活動と社会における活動の両立）

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。

(男女の生涯にわたる健康の確保)

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。
(国際的協調)

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。
(県の責務)

第9条 県は、第3条から前条までに定める男女共同参画の推進についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女共同参画推進施策」という。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、男女共同参画の推進に当たり、国、市町村、県民及び事業者と連携して取り組むものとする。
(県民の責務)

第10条 県民は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 県民は、県が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。
(事業者の責務)

第11条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 事業者は、県が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。
(男女の人権侵害の防止)

第12条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他社会のあらゆる場において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント（性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。）、男女間における暴力的行為（身体的又は精神的な苦痛を著しく与える行為をいう。）その他の行為により男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画計画の策定)

第13条 知事は、男女共同参画推進施策の総合的かつ計画的な実施を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を策定するものとする。

2 男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画推進施策の大綱
- (2) 前号の大綱に基づき実施すべき具体的な男女共同参画推進施策
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

3 知事は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ富山県男女共同参画審議会の意見を聴くとともに県民及び事業者の意見を反映することができるよう適切な措置を講ずるものとする。

4 知事は、男女共同参画計画を策定したときは、これを公表するものとする。

5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(県民及び事業者の理解を深めるための措置)

第14条 県は、広報活動等を通じて、男女共同参画に関する県民及び事業者の理解を深めるとともに、学校教育、社会教育その他の教育及び県民の学習活動において男女共同参画に関する教育及び学習の促進のための適切な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画推進員制度)

第15条 県は、県民の協力を得て男女共同参画の推進を図るため、男女共同参画計画の啓発及び普及その他の活動を行う男女共同参画推進員の制度を設けるものとする。

(拠点施設の設置)

第16条 県は、男女共同参画を推進するための拠点となる施設を設置するものとする。

(県民及び事業者の申出)

第17条 知事は、県が実施する男女共同参画推進施策について、県民及び事業者から申出があった場合は、当該申出の適切な処理に努めるものとする。

2 知事は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する行為による男女の人権の侵害に関し、県民からの相談の申出があった場合は、当該申出の適切な処理を行うものとする。

(調査研究)

第18条 県は、男女共同参画推進施策の策定に必要な調査研究を行うものとする。

(市町村及び民間の団体に対する支援等)

第19条 県は、市町村が実施する男女共同参画推進施策及び民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

2 県は、個人及び民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する取組の奨励に努めるものとする。

第3章 富山県男女共同参画審議会

(設置及び所掌事務)

第20条 知事の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査審議するため、富山県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

- (1) 男女共同参画の推進に関する基本的事項及びこの条例の規定によりその権限に属させられた事項
- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関し必要な事項

2 審議会は、前項各号に規定する事項に関し、知事に意見を述べることができる。

(組織等)

第21条 審議会は、委員20人以内で組織する。

2 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

3 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから、知事が任命する。

4 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 委員は、再任されることができる。

6 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。

7 審議会に、会長を置き、委員の互選によってこれを定める。

8 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

9 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

第4章 財政措置等

(財政上の措置等)

第22条 県は、男女共同参画推進施策を実施するため必要な財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

(年次報告)

第23条 知事は、毎年、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画推進施策の実施の状況についての報告書を作成し、公表するものとする。

(規則への委任)

第24条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成13年4月1日から施行する。

富山県男女共同参画推進条例施行規則

平成13年3月26日
富山県規則第8号

富山県男女共同参画推進条例施行規則を次のように定め、公布する。

富山県男女共同参画推進条例施行規則

(趣旨)

第1条 この規則は、富山県男女共同参画推進条例（平成13年富山県条例第4号）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(富山県男女共同参画審議会)

第2条 富山県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(部会)

第3条 審議会に、特定の事項を調査審議させるため、部会を置くことができる。

2 部会の設置、組織及び調査審議すべき事項は、会長が審議会に諮って定める。

(庶務)

第4条 審議会の庶務は、知事政策局働き方改革・女性活躍推進室において処理する。

(平14規則18・平18規則72・平26規則30・平29規則24・令3規則26・一部改正)

(細則)

第5条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この規則は、平成13年4月1日から施行する。

附 則（平成14年規則第18号）抄

(施行期日)

1 この規則は、平成14年4月1日から施行する。

附 則（平成18年規則第72号）抄

(施行期日)

1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成26年規則第30号）抄

(施行期日)

1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成29年規則第24号）抄

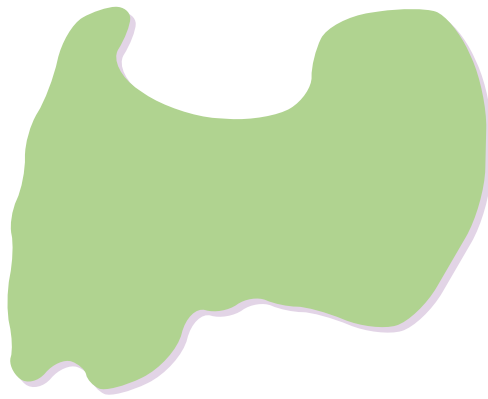
(施行期日)

1 この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（令和3年規則第26号）抄

(施行期日)

1 この規則は、令和3年4月1日から施行する。



富山県民男女共同参画計画(第5次) 2023(令和5)年3月策定

富山県知事政策局 女性活躍推進課 〒930-0874 富山市新総曲輪1番7号
TEL 076-444-3257 FAX 076-444-3479

<https://www.pref.toyama.jp/101703/kurashi/kyousei/jinken/20230626.html>