

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

国や県の動き、県民意識の変化など経済社会情勢の変化に対応し、関係施策を総合的かつ効果的に展開し、男女共同参画社会の実現をめざすもの

2 計画の位置づけと役割

- (1) 男女共同参画社会基本法に基づく法定計画
- (2) 男女共同参画推進条例に基づく県の基本計画
- (3) 女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画

3 計画の期間

2023(令和5)年度～2030(令和12)年度まで

4 基本理念

- ① 男女の人権の尊重
- ② 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
- ③ 政策又は方針の立案及び決定への男女の共同参画
- ④ 家庭生活における活動と社会における活動の両立
- ⑤ 男女の生涯にわたる健康の確保
- ⑥ 国際的協調

第2章 計画策定の背景

① 若い女性の転出超過

- ★20歳～34歳の人口(R3) 【富山県】男性:68,434人 女性:60,106人 ※女性が約8,000人少ない
- ★15歳～34歳の社会動態(転入－転出)(R3) 【富山県】男性:▲976人 女性:▲1,457人
- ★富山県成長戦略(R4.2策定)
 - ・ウェルビーイング中心の成長戦略
 - ・特に、若い女性のウェルビーイングの向上に取り組む

② 解消されない「男女間格差(ジェンダー・ギャップ)」

- ★管理的職業従事者に占める女性の割合(R2) 【富山県】13.3%(全国44位)
- ★育児休業取得率(R3) 【富山県】男性:8.8% 女性:98.8%
- ★非正規就業者の割合(H29) 【富山県】男性:19.1% 女性:48.5%
- ★新型コロナの働き方への影響<県の意識調査>
 - ・テレワーク等多様な働き方が認められた 【男性】28.2% 【女性】9.8%
 - ・解雇(雇止め)を言い渡された 【男性】1.6% 【女性】4.2%
 - ・子どもの面倒を見なければいけなかった 【男性】3.2% 【女性】13.3%

③ 男女ともに活躍しにくさを生む性別による「決めつけ」や「思い込み」と男性中心型労働慣行

- <県の意識調査>
- ★女性リーダーを増やすときの障害(女性の回答)
 - ・保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分でない 56.7%
 - ・上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しない 45.8%
 - ★男性の家事、子育て、介護、地域活動への参加に必要なこと(男性の回答)
 - ・男性自身の抵抗感をなくす 54.0%
 - ・職場における上司や周囲の理解を進める 45.5%

第3章 計画の目標と体系

計画の目標

「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
 ～若者や女性からも選ばれる富山県を目指して～
 また、若者や女性の転出超過対策として、特に、若者や女性を取り巻く課題に積極的に取り組む

計画の視点

- 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
- 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
- ③ 県民のウェルビーイングの向上

3つの基本目標(11の重点課題)

第4章 基本目標と施策の方向

※基本目標Ⅰ及びⅡは女性活躍推進法に基づく推進計画

基本目標	重点課題	基本施策	主な取組み
Ⅰ 意識と行動のアップデート(更新)	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) 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 (2) 多様な選択を可能とする教育・学習の充実 (3) 人権の尊重と多様性への理解促進	・アンコンシャス・バイアスへの気づきと解消を促すアクションを募集し、横展開を図る ・パートナーシップ宣誓制度
	2 若者や女性から選ばれる職場環境づくり	(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) (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 (6) 仕事と妊娠・子育て・介護との両立支援 (7) 男性の育児休業取得の促進 (8) 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保 (9) 女性のヘルスリテラシーの向上	・就職期の女性に選ばれるため、富山の企業情報や活躍する女性の情報発信を強化 ・女子中高生と女性管理職との双方向の交流を促進し、キャリアデザインへの意識を高める ・企業経営者の意識改革・働き方改革を促進し、男女ともに働きやすく、活躍できる環境を創る
	3 家庭生活における男性の活躍促進	(10) 男性の家事・育児・介護参画の促進 (11) 男性が参画しやすい環境の整備	・男性の育児休業取得者とその事業主を支援し、男性の育児休業取得を促進
	4 地域社会における男女共同参画の推進	(12) 地域活動における男女共同参画の推進 (13) 男女共同参画意識の地域への浸透	・フェムテックの導入など企業における女性の健康課題への取組みを支援
Ⅱ 職場における女性の活躍拡大	5 企業の経営方針決定過程への女性の参画拡大	(14) 役員・管理職への女性の登用促進 (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	・地域での男女共同参画に関する好事例や課題を調査 ・公募したプロジェクトを官民連携で取り組み、地域での男女共同参画の取組みを促進
	6 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	(16) 行政における女性の参画拡大 (17) 農林水産業や商工自営業における女性の参画拡大 (18) 様々な分野における女性の参画拡大	・女性の段階的なキャリア育成とネットワークを強化し、役員・管理職への女性の登用を促進 ・専門コンサルタントの派遣など「とやま女性活躍企業」の認定に向けた支援の実施
	7 女性のチャレンジ拡大	(19) 起業等を志す女性のチャレンジ支援 (20) 女性デジタル人材の育成 (21) 女性の能力開発・再就職、リカレント・リスキリング教育への支援	・女性活躍の推進に資する企業の先進的な取組みに対する補助の拡充
	8 理工系・ものづくり分野への女性の活躍促進	(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 (23) ものづくり分野等での女性の活躍推進	・女性のデジタルスキルの習得を支援し、成長分野である「デジタル分野」への女性の就労機会を創出
Ⅲ 男女共同参画社会の基盤づくり	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	(24) DV・ストーカー対策の推進 (25) 性犯罪・性暴力への対策の推進 (26) ハラスメント防止対策の推進 (27) 生活上の困難を抱えた女性等への支援	・民間シェルターと連携した被害者の支援やSNSを活用した啓発などDV対策を推進
	10 ライフステージに応じた健康づくりへの支援	(28) 人生100年時代を見据えた健康づくり (29) 妊娠・出産への支援	・性暴力被害者等の支援に携わる(ボランティア団体や教職員など)を育成
	11 男女共同参画の視点に立った防災対策	(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 (31) 男女共同参画の視点に立った防災の取組強化	・男女共同参画の視点(女性の視点)に立った防災対策の推進

現状と課題に対応