

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5次計画の主なポイント

① 「女性は〇〇」「男性は〇〇」意識を解消

- ◆ 家庭、職場、地域、学校における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）」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
- ◆ パートナースhip宣誓制度

② 従来の制度や慣行、行動をアップデート

- ◆ 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し、女性の転入・定着を促進
- ◆ 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・働き方改革を支援し、男女ともに働きやすく、活躍できる環境を創る
- ◆ 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
- ◆ 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
- ◆ 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

③ 遠くからも見える「煌めく女性」の活躍

- ◆ 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
- ◆ 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
- ◆ 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

④ 女性が安心して暮らせる地域づくり

- ◆ 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  
※第4次DV対策基本計画(R3.3)を反映
- ◆ 性暴力被害者等の支援に携わる人材(ボランティア団体や教職員など)を育成
- ◆ 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

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%

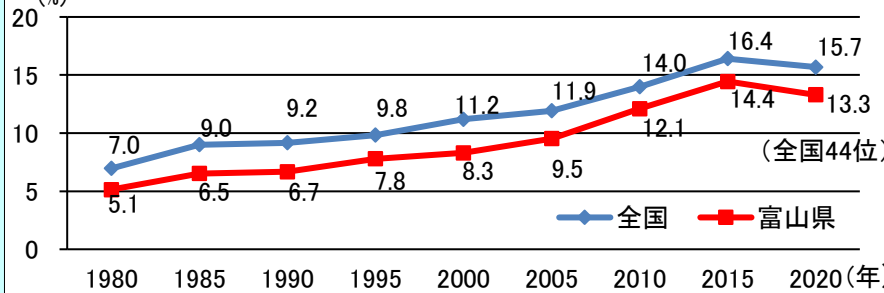
③ 男女ともに活躍しにくさを生む性別による「決めつけ」や「思い込み」と男性中心型労働慣行

- <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%

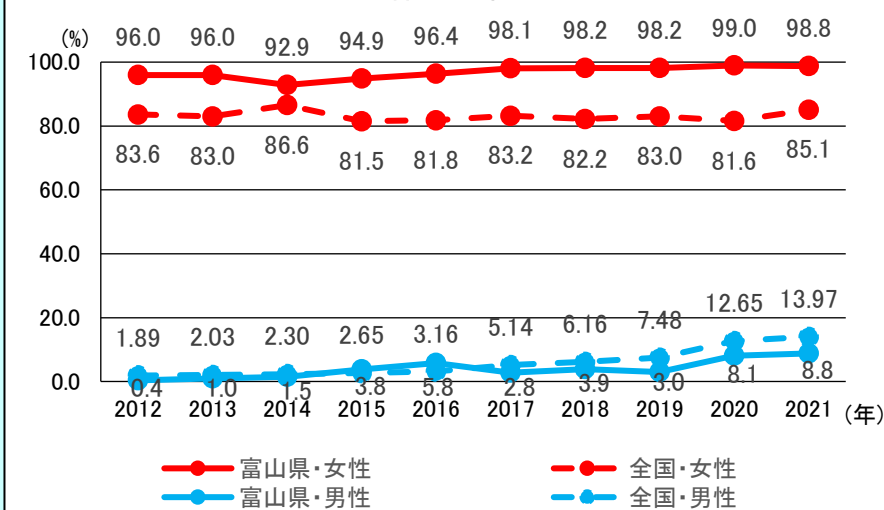
社会動態(転入－転出)の状況

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	
15～34歳合計	▲18人	+182人	▲1,159人	▲1,943人	▲2,433人	
男	15～19歳	▲59人	▲26人	▲64人	▲99人	▲234人
	20～24歳	246人	377人	47人	▲169人	▲295人
	25～29歳	29人	170人	▲324人	▲204人	▲322人
	30～34歳	203人	150人	▲67人	▲143人	▲125人
女	15～19歳	▲78人	▲12人	16人	▲215人	▲277人
	20～24歳	▲315人	▲391人	▲500人	▲721人	▲774人
	25～29歳	▲114人	▲113人	▲297人	▲292人	▲309人
	30～34歳	70人	27人	30人	▲100人	▲97人

管理的職業従事者に占める女性の割合



育児休業取得率



現状と課題に対応

# 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～若者や女性からも選ばれる富山県を目指して～

## 富山県民男女共同参画計画〈第5次〉の概要

### 第3章 計画の目標と体系

#### 「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

計画の目標

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(予定)	主な目標指標																																				
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	新 ジェンダー平等推進プロジェクト2030事業 ・とやまの高校生ライフプラン教育充実事業 新 パートナーシップ宣誓制度 新 UIJターン促進情報発信事業	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標名</th> <th>現在</th> <th>2026年度目標</th> <th>2030年度目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男女の地位の平等感(家庭)</td> <td>[2021] 33.8%</td> <td>60%</td> <td>ほぼ100%</td> </tr> <tr> <td>男女の地位の平等感(慣習等)</td> <td>[2021] 10.4%</td> <td>30%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>20～24歳の女性の転出超過人数</td> <td>[2021] △774人</td> <td>減少</td> <td>さらに減少</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>[2022] 2.996</td> <td>向上</td> <td>さらに向上</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>[2021] 25.8%</td> <td>15%以下</td> <td>ほぼ0%</td> </tr> <tr> <td>男性の育児休業取得率</td> <td>[2021] 8.8%</td> <td>80%</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td>県における男性職員の育児休業取得率</td> <td>[2021] 41.7%</td> <td>[2025] 80%以上</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td>男女の地位の平等感(職場)</td> <td>[2021] 26.9%</td> <td>60%</td> <td>ほぼ100%</td> </tr> </tbody> </table>	指標名	現在	2026年度目標	2030年度目標	男女の地位の平等感(家庭)	[2021] 33.8%	60%	ほぼ100%	男女の地位の平等感(慣習等)	[2021] 10.4%	30%	60%	20～24歳の女性の転出超過人数	[2021] △774人	減少	さらに減少	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	[2022] 2.996	向上	さらに向上	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	[2021] 25.8%	15%以下	ほぼ0%	男性の育児休業取得率	[2021] 8.8%	80%	増加	県における男性職員の育児休業取得率	[2021] 41.7%	[2025] 80%以上	増加	男女の地位の平等感(職場)	[2021] 26.9%	60%	ほぼ100%
	指標名	現在	2026年度目標	2030年度目標																																				
	男女の地位の平等感(家庭)	[2021] 33.8%	60%	ほぼ100%																																				
	男女の地位の平等感(慣習等)	[2021] 10.4%	30%	60%																																				
20～24歳の女性の転出超過人数	[2021] △774人	減少	さらに減少																																					
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	[2022] 2.996	向上	さらに向上																																					
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	[2021] 25.8%	15%以下	ほぼ0%																																					
男性の育児休業取得率	[2021] 8.8%	80%	増加																																					
県における男性職員の育児休業取得率	[2021] 41.7%	[2025] 80%以上	増加																																					
男女の地位の平等感(職場)	[2021] 26.9%	60%	ほぼ100%																																					
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	新 女子中高生×女性管理職交流促進事業 拡 帰ってこられ！就職応援助成事業 拡 企業立地助成金(IT・オフィス系企業立地助成金) 新 男性の育児休業取得緊急促進事業	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>男性の育児休業取得率</td> <td>[2021] 8.8%</td> <td>80%</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td>県における男性職員の育児休業取得率</td> <td>[2021] 41.7%</td> <td>[2025] 80%以上</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td>男女の地位の平等感(職場)</td> <td>[2021] 26.9%</td> <td>60%</td> <td>ほぼ100%</td> </tr> <tr> <td>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)</td> <td>[2021] 73.9%</td> <td>格差縮小</td> <td>さらに格差縮小</td> </tr> <tr> <td>6歳未満の子どもを持つ男性の家事・育児関連時間</td> <td>[2021] 104分</td> <td>170分</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>[2022] 2.282</td> <td>向上</td> <td>さらに向上</td> </tr> <tr> <td>自治会長に占める女性の割合</td> <td>[2021] 2.7%</td> <td>6%</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	男性の育児休業取得率	[2021] 8.8%	80%	増加	県における男性職員の育児休業取得率	[2021] 41.7%	[2025] 80%以上	増加	男女の地位の平等感(職場)	[2021] 26.9%	60%	ほぼ100%	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)	[2021] 73.9%	格差縮小	さらに格差縮小	6歳未満の子どもを持つ男性の家事・育児関連時間	[2021] 104分	170分	増加	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	[2022] 2.282	向上	さらに向上	自治会長に占める女性の割合	[2021] 2.7%	6%	10%									
男性の育児休業取得率	[2021] 8.8%	80%	増加																																					
県における男性職員の育児休業取得率	[2021] 41.7%	[2025] 80%以上	増加																																					
男女の地位の平等感(職場)	[2021] 26.9%	60%	ほぼ100%																																					
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)	[2021] 73.9%	格差縮小	さらに格差縮小																																					
6歳未満の子どもを持つ男性の家事・育児関連時間	[2021] 104分	170分	増加																																					
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	[2022] 2.282	向上	さらに向上																																					
自治会長に占める女性の割合	[2021] 2.7%	6%	10%																																					
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	拡 女性活躍「ファーストペンギン企業」パイロット事業 拡 ヘルスケア産業育成創出事業	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>女性の管理職比率(役員、個人事業主等含む)</td> <td>[2020] 13.3%</td> <td>[2025] 30%</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td>とやま女性活躍企業認定数</td> <td>[2022] 32社</td> <td>300社</td> <td>600社</td> </tr> <tr> <td>県の審議会等における女性委員の割合</td> <td>[2022] 41.1%</td> <td>40%以上60%以下</td> <td>40%以上60%以下</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>[2022] 2.567</td> <td>向上</td> <td>さらに向上</td> </tr> </tbody> </table>	女性の管理職比率(役員、個人事業主等含む)	[2020] 13.3%	[2025] 30%	増加	とやま女性活躍企業認定数	[2022] 32社	300社	600社	県の審議会等における女性委員の割合	[2022] 41.1%	40%以上60%以下	40%以上60%以下	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	[2022] 2.567	向上	さらに向上																					
女性の管理職比率(役員、個人事業主等含む)	[2020] 13.3%	[2025] 30%	増加																																					
とやま女性活躍企業認定数	[2022] 32社	300社	600社																																					
県の審議会等における女性委員の割合	[2022] 41.1%	40%以上60%以下	40%以上60%以下																																					
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	[2022] 2.567	向上	さらに向上																																					
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	・富山県男女共同参画推進員による普及啓発 ・富山県民共生センターの運営管理	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標名</th> <th>現在</th> <th>2026年度目標</th> <th>2030年度目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DV相談できる窓口を知らない人の割合</td> <td>[2019] 36.6%</td> <td>引き下げる</td> <td>さらに引き下げる</td> </tr> <tr> <td>県防災会議における女性委員の割合</td> <td>[2022] 16.4%</td> <td>30%</td> <td>増加</td> </tr> </tbody> </table>	指標名	現在	2026年度目標	2030年度目標	DV相談できる窓口を知らない人の割合	[2019] 36.6%	引き下げる	さらに引き下げる	県防災会議における女性委員の割合	[2022] 16.4%	30%	増加																									
指標名	現在	2026年度目標	2030年度目標																																					
DV相談できる窓口を知らない人の割合	[2019] 36.6%	引き下げる	さらに引き下げる																																					
県防災会議における女性委員の割合	[2022] 16.4%	30%	増加																																					
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	拡 企業成長×女性活躍プロジェクト推進事業 拡 煌めく女性ネットワークブラッシュアップ事業																																					
	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	・仕事と子育て両立支援&女性活躍・中小企業支援事業 拡 女性が変わる未来の農業推進事業 ・政治分野など女性の地域リーダー育成セミナーの開催 拡 デジタルも学べる！女性のキャリアデザイン応援事業																																					
	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	新 とやま人材リスキリング補助金 ・女性未就業者等活躍促進事業																																					
	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	・女性の多様な働き方支援事業 ・とやま建設女子's 魅力ある職場づくり支援事業 ・「もっと女性が活躍できる建設業」支援事業																																					
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	・配偶者暴力相談支援センター(女性相談センター)の運営管理 ・性暴力被害ワンストップ支援センターとやまの運営管理																																					
	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	新 性暴力被害者等支援カレッジ事業 新 困難な問題を抱える女性支援推進等事業 ・コロナ禍における女性のつながりサポート事業																																					
	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	新 プレ妊活検診スタートアップ事業 拡 防災士養成事業																																					