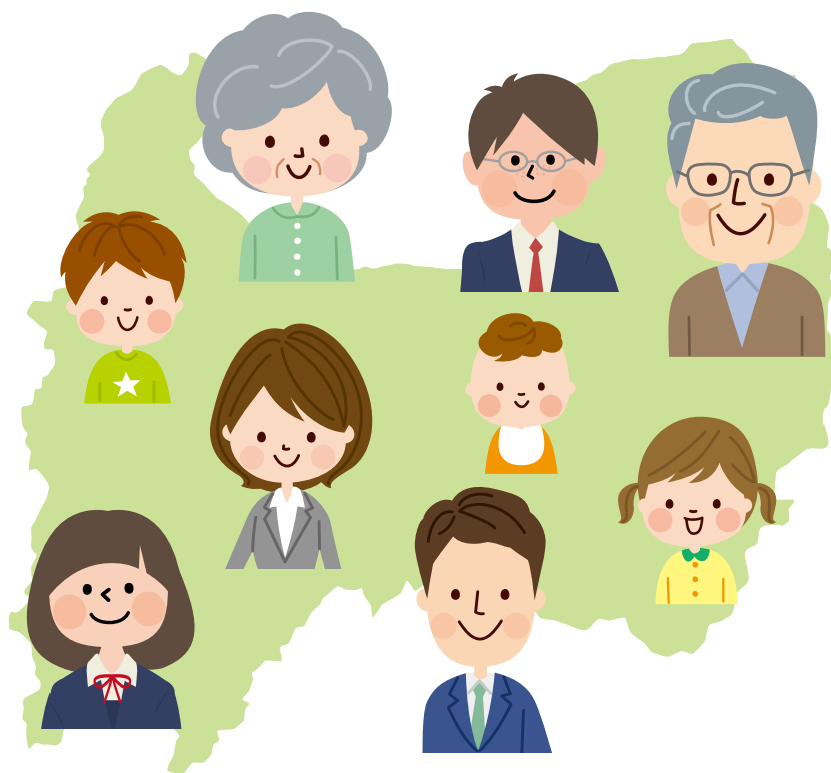


# 富山県民男女共同参画計画

第4次

～男女がともに輝く 未来とやま～



## ごあいさつ



県民一人ひとりがいきいきと働き暮らせる「元気な富山県」を創るためには、男性も女性もすべての人が、互いに人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、その個性と能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」の実現が極めて重要です。

このため、県では、「富山県男女共同参画推進条例」と「富山県民男女共同参画計画（第1次～第3次）」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策を推進してまいりました。

これまでの取組みにより、女性の各分野への参画は着実に進んでおり、特に、女性の就業率や平均勤続年数、女性雇用者に占める正社員の割合は、全国トップクラスとなっています。しかしながら、女性の管理職比率は低い水準に留まっており、性別による固定的な役割分担意識も残っているなど、依然として解決すべき課題があります。

また、近年、少子高齢化が進行し生産年齢人口が減少するなか、社会の多様性と活力を高めるためにも、女性はその個性と能力を十分に発揮できる環境づくりが一層重要になっています。国においても、2015年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、女性の活躍を促進する気運が高まっているところです。

こうした課題や経済社会情勢の変化等を踏まえ、このたび、2026年度までを計画期間とした「富山県民男女共同参画計画（第4次）」を策定いたしました。

この計画においては、「あらゆる分野における女性の活躍」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「推進体制の整備・強化」の4つの基本目標を柱に、12の重点課題を盛り込むとともに、施策の進捗状況を表す40の数値目標を掲げ、各般の施策に総合的に取り組むこととしています。

計画の推進にあたっては、企業や関係団体、行政、そして県民の皆様が連携を図りながら取り組んでいくことが、何よりも重要です。皆様の一層のご理解とご協力を心からお願い申し上げます。

終わりに、この計画の策定にあたり、熱心にご審議いただきました富山県男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、貴重なご意見、ご提言をいただきました県民の皆様、ご協力をいただきました関係各位に心から感謝申し上げます。

2018（平成30）年3月

富山県知事 石井 隆一

# 目次

## 第1章 計画の基本的な考え方

|            |   |
|------------|---|
| 1 計画策定の趣旨  | 2 |
| 2 計画の性格と役割 | 3 |
| 3 計画の期間    | 4 |
| 4 基本理念     | 4 |

## 第2章 計画策定の背景

|                |    |
|----------------|----|
| 1 国等の動き        | 8  |
| 2 社会情勢の変化      | 9  |
| 3 労働環境をめぐる状況   | 12 |
| 4 女性の活躍に関する状況  | 19 |
| 5 男女の健康をめぐる状況  | 23 |
| 6 男女間の暴力に関する状況 | 24 |
| 7 県民等の意識       | 25 |

## 第3章 計画の目標と体系

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 1 計画の視点               | 38 |
| 2 目指す男女共同参画社会とやまのイメージ | 39 |
| 3 計画の目標               | 39 |
| 4 計画の体系               | 40 |

## 第4章 基本目標と施策の方向

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 【基本目標Ⅰ】あらゆる分野における女性の活躍      | 42 |
| 【基本目標Ⅱ】安全・安心な暮らしの実現         | 55 |
| 【基本目標Ⅲ】男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備 | 64 |
| 【基本目標Ⅳ】推進体制の整備・強化           | 67 |

## 資料編

|                   |    |
|-------------------|----|
| 目標指標一覧            | 70 |
| 用語解説              | 72 |
| 男女共同参画に関する国内外の動き  | 75 |
| 富山県男女共同参画審議会委員名簿  | 78 |
| 計画策定までの審議経過       | 79 |
| 富山県男女共同参画推進条例     | 80 |
| 富山県男女共同参画推進条例施行規則 | 84 |

# 第1章

## 計画の基本的な考え方



富山県では、これまで、「婦人の明日をひらく富山県行動計画(1981(昭和56)年)」、「21世紀をめざすとやま女性プラン(1987(昭和62)年)」、「新とやま女性プラン(1992(平成4)年)」、「とやま男女共同参画プラン(1997(平成9)年)」を策定し、各種女性施策に総合的かつ計画的に取り組んできました。

2001(平成13)年には、「富山県男女共同参画推進条例」を制定して男女共同参画の推進に関する基本理念や施策の方向性を定めるとともに、「富山県民男女共同参画計画」を策定し、様々な施策を進めてきました。

その後、2007(平成19)年2月に「富山県民男女共同参画計画(第2次)～ともに築き輝く男女共同参画社会の実現～」、2012(平成24)年3月に「富山県民男女共同参画計画(第3次)～男女がともにつくる未来とやま～」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを着実に進めているところです。

こうした取組みにより、県内の女性の就業状況については、15歳から64歳までの就業率(72.0%：2015(平成27)年、全国3位)や平均勤続年数(10.8年：2017(平成29)年、全国6位)が全国トップクラスであるほか、県職員や教員における女性管理職の割合は、全国上位で推移しているなど、富山県内の女性の各分野への参画は着実に進んでいます。

しかしながら、本県においては、民間事業所を含めた女性の管理職比率が依然低い水準に留まっており、性別による固定的な役割分担意識\*も残っているなど、女性とその能力を十分に発揮するにあたって解決すべき課題が残っています。また、配偶者やパートナーからの暴力(DV)に関する相談件数は、依然として多い状態にあり、その根絶が男女共同参画社会をつくる上での課題となっています。

性別にかかわらず、すべての人が、その個性と能力を十分発揮し、喜びも責任も共に分かち合う男女共同参画社会を実現することは、私たち一人ひとりがいきいきと暮らしていくためにも、元気な富山県を築いていくためにも必要不可欠です。

現行計画策定から6年が経過し、その間、国においては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」といいます。)(2015(平成27)年9月)が制定されたほか、「第4次男女共同参画基本計画」(2015(平成27)年12月)が策定されました。本県においても、関連する計画として、「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(富山県DV対策基本計画(第3次))」(2016(平成28)年3月)等を策定しています。

こうした動きや県民意識の変化など近年の経済社会情勢の変化に対応し、これまでの取組みの成果と課題を踏まえたうえで、今後の男女共同参画社会の実現に向けた関係施策を総合的かつ効果的に展開していくため、新総合計画「元気とやま創造計画」(2018(平成30)年3月策定)や「とやま未来創生戦略2018(改訂版)」(2018(平成30)年3月策定)とも整合性を図りつつ、本計画を策定するものです。

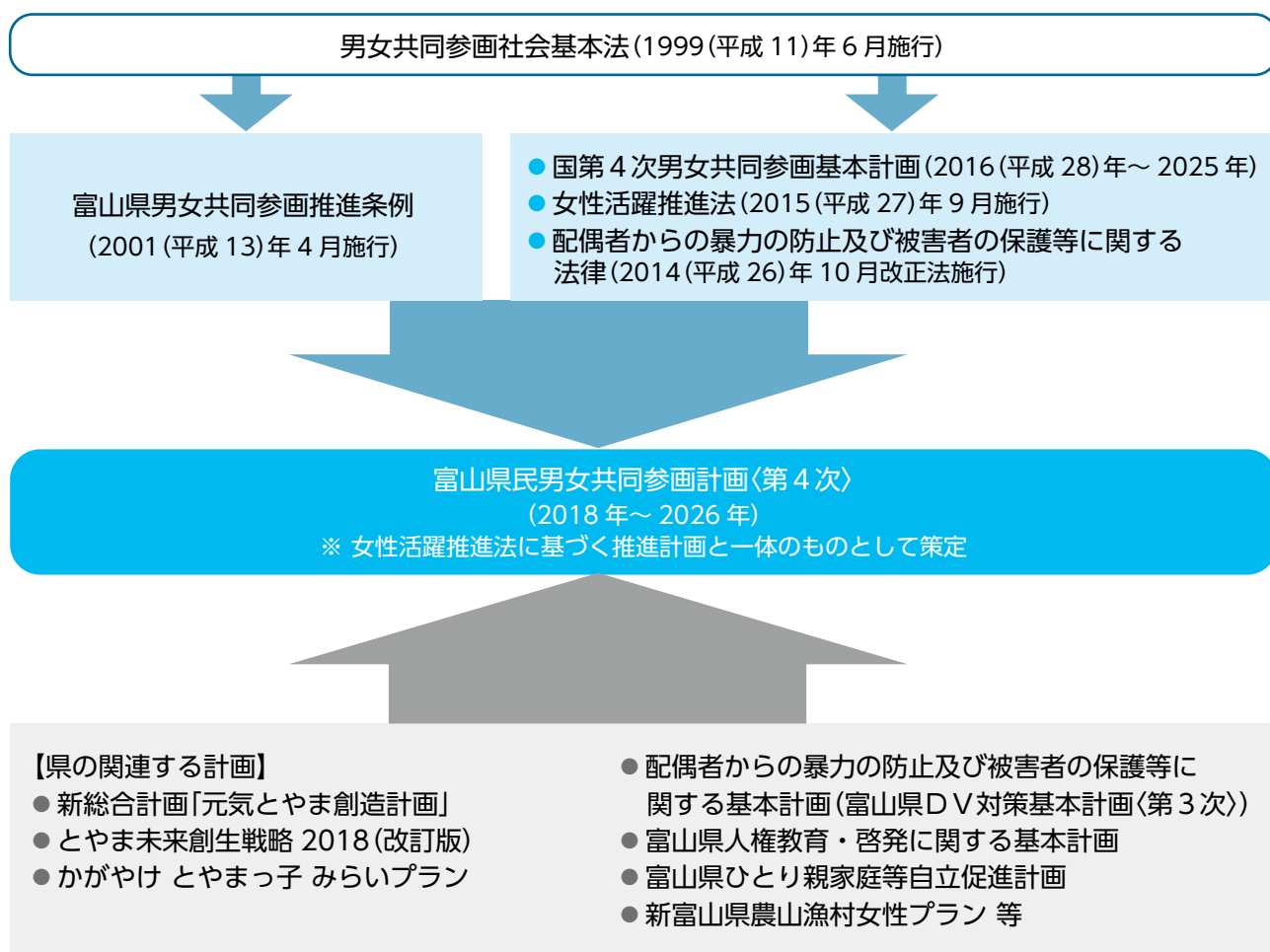
\*性別による固定的な役割分担意識(固定的性別役割分担意識)…性別にかかわらず、個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

## 2 計画の性格と役割

### (1) 県の基本的な計画

この計画は、男女共同参画社会基本法第14条及び富山県男女共同参画推進条例（以下「条例」といいます。）第13条に基づいて定めるものであり、男女共同参画社会の形成を促進するための県の基本的な計画です。

また、基本目標Ⅰ及びⅣを女性活躍推進法第6条第1項に基づく推進計画とします。



### (2) 県民計画

新総合計画「元気とやま創造計画」との整合性を図りつつ、男女共同参画を推進するための県民計画です。

### (3) 県民の取組みのよりどころ（条例第10条）

県民は、男女共同参画の推進に寄与するよう努める責務があるとされており、この計画は、県民の自主的かつ積極的な取組みのよりどころとなる計画です。

### (4) 事業者の取組みのよりどころ（条例第11条）

事業者は、男女共同参画の推進と県の男女共同参画推進施策への協力に努める責務があるとされており、この計画は、事業者の取組みのよりどころとなる計画です。

## (5) 市町村・民間団体の取組みの方向(条例第 19 条)

県は、市町村及び民間団体の男女共同参画推進に向けた活動に対する支援を行うこととされており、この計画は、市町村及び民間団体の取組みのよりどころとなる計画です。

### 3 計画の期間

2018 年度から 2026 年度までの概ね 10 年間を計画期間とします。また、計画の円滑な推進のために、5 年を目途に内容を見直します。それ以前でも、男女共同参画をめぐる状況に大きな変化が生じた場合には、速やかに見直しを行います。

### 4 基本理念

男女共同参画の推進にあたっては、条例に掲げられた次の 6 つを基本理念とします。

この基本理念は、男女共同参画を推進する全ての取組みについて、必ず考慮されなければならない重要な視点です。

#### ① 男女の人権の尊重(条例第 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。

#### 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(条例第 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。

#### ③ 政策又は方針の立案及び決定への男女の共同参画(条例第 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。

#### ④ 家庭生活における活動と社会における活動の両立(条例第 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。

**⑤ 男女の生涯にわたる健康の確保(条例第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。

**⑥ 国際的協調(条例第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。



## 第2章

### 計画策定の背景

## (1) 世界の動き

国連は 1975 (昭和 50) 年を国際婦人年とし、それに続く 1985 (昭和 60) 年までを「国連婦人の 10 年」と定めて、以後女性の地位向上のための取組みを本格的に開始しました。

1979 (昭和 54) 年の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の採択、1985 (昭和 60) 年の「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」等を経て、1995 (平成 7) 年に第 4 回世界女性会議 (北京会議) が開催され、2000 (平成 12) 年までの行動指針である「北京宣言及び行動綱領」が採択され女性のエンパワーメント\*を図るための課題が提示されました。

2000 (平成 12) 年の「女性 2000 年会議」(ニューヨーク) では、北京宣言及び行動綱領の目的と目標の達成に向け、「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」が採択されました。

2005 (平成 17) 年の「第 49 回国連婦人の地位委員会 (北京+10)」(ニューヨーク) では、北京宣言と行動綱領の完全実施に向けて、取組みの必要性を再確認する宣言を採択しました。

その後、2010 (平成 22) 年「第 54 回国連婦人の地位委員会 (北京+15)」(ニューヨーク)、2015 (平成 27) 年に「第 59 回国連婦人の地位委員会 (北京+20)」(ニューヨーク) が開催され、北京宣言と行動綱領の実施の確認等が協議されました。

## (2) 国の動き

国においては、1977 (昭和 52) 年に「国内行動計画」が策定され、以後計画的な取組みが推進されています。

1994 (平成 6) 年には、内閣総理大臣を本部長とする男女共同参画推進本部が設置され、1996 (平成 8) 年には「男女共同参画 2000 年プラン」が策定されました。

1999 (平成 11) 年には、男女の人権の尊重などを基本理念とした「男女共同参画社会基本法」が制定され、男女共同参画社会の実現が 21 世紀の最重要課題と位置づけられました。また、男女共同参画社会基本法に基づいて、2000 (平成 12) 年には「男女共同参画基本計画」が策定されました。

その後、2001 (平成 13) 年に内閣府に男女共同参画会議が設置され、また、同年「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」が制定され、配偶者からの暴力の防止や被害者の保護に取り組むことになりました。さらに、2003 (平成 15) 年には、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た「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」といいます。)が制定されました。

2015 (平成 27) 年には、「女性活躍推進法」が成立するとともに、同年 12 月には、男性中心型労働慣行の変革等を強調した「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

また、2017 (平成 29) 年 3 月には、長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者が活躍しやすい環境整備など 9 の柱立てからなる「働き方改革実行計画」が働き方改革実現会議において決定されました。こうした動きと連動する形で、本県においても、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを進めています。

\*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。

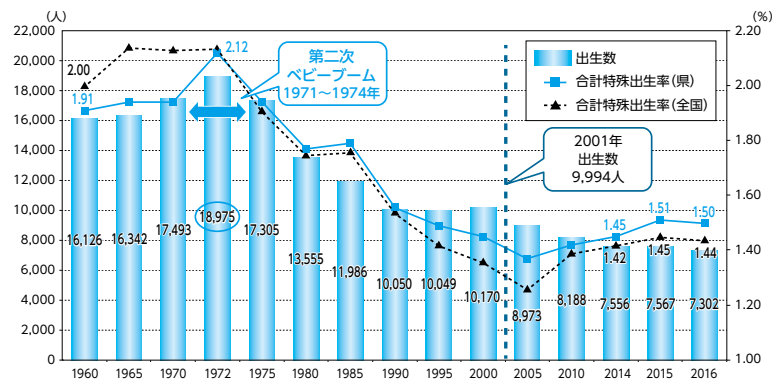
## 2 社会情勢の変化

### (1) 少子高齢化の進行と人口減少社会の到来

#### ● 出生の動向

出生数は、1972(昭和47)年をピークに減少傾向にあり、2001(平成13)年に1万人を割り込み、2011(平成23)年以降8千人を割り込んでいます。また、女性が生涯に生む子どもの数(合計特殊出生率)は、2016(平成28)年で1.50(全国1.44)となっており、引き続き少子化傾向が続いています。

#### 出生数・合計特殊出生率の推移



資料：厚生労働省「人口動態調査」

なお、県民の希望出生率(県民の結婚や子育ての希望が叶った場合の出生率)は1.9となっており、ギャップが生じています。

#### ● 少子高齢化の進行

本県の年少人口(0～14歳)の割合は、2010(平成22)年13.0%(全国13.2%)、2015(平成27)年12.2%(全国12.6%)と年々低下しており、全国と比較しても低い水準で推移しています。

一方、老年人口(65歳以上)の割合は、2010(平成22)年26.2%(全国23.0%)、2015(平成27)年30.5%(全国26.6%)と全国と比較して高い水準で推移しています。

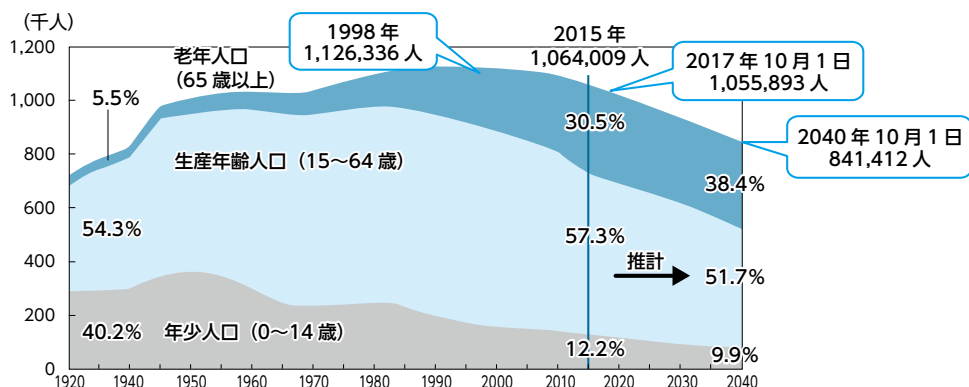
#### ● 人口の減少

2017(平成29)年10月1日現在の本県の人口は1,055,893人で、1998(平成10)年の1,126,336人(ともに富山県人口移動調査)をピークに減少傾向が続いています。

国立社会保障・人口問題研究所の推計(2013(平成25)年3月推計)によると、本県の総人口は、2015(平成27)年の106.4万人から、2040年には84.1万人(2010(平成22)年を100%とした場合77.0%)へと減少することが見込まれています。

人口の変化(減少)は、労働力の減少や消費需要の減少、地域コミュニティの衰退などにつながり、将来の県民生活や地域経済、行財政運営に様々な影響を及ぼすことが懸念されます。

#### 年齢3区分別人口の推移(富山県)



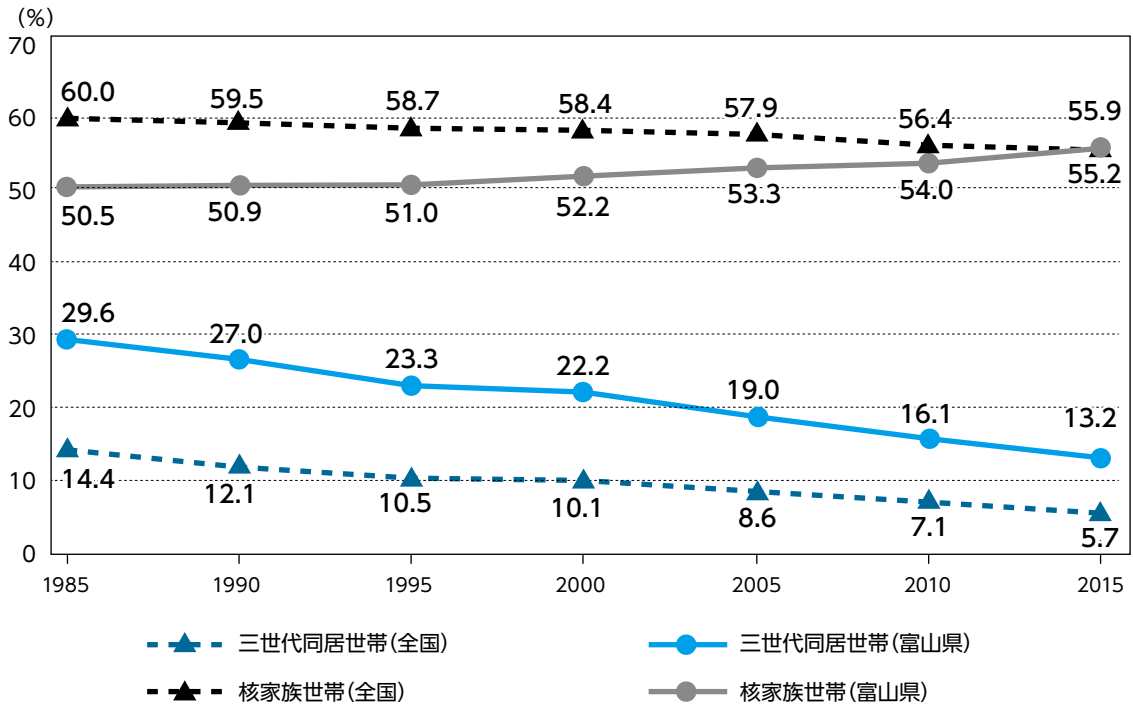
資料：2010(平成22)年までは総務省統計局「国勢調査」、2020(平成32)年以降は国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口(2013(平成25)年3月推計)、2015(平成27)年、2017(平成29)年は「富山県人口移動調査」



## (2) 家族形態の変化

本県の三世帯同居率は、13.2%と全国に比べ高い割合(全国5位)となっているものの、一世帯あたりの人員は減少しており、核家族世帯の割合が年々増加し、全国平均に近づいています。

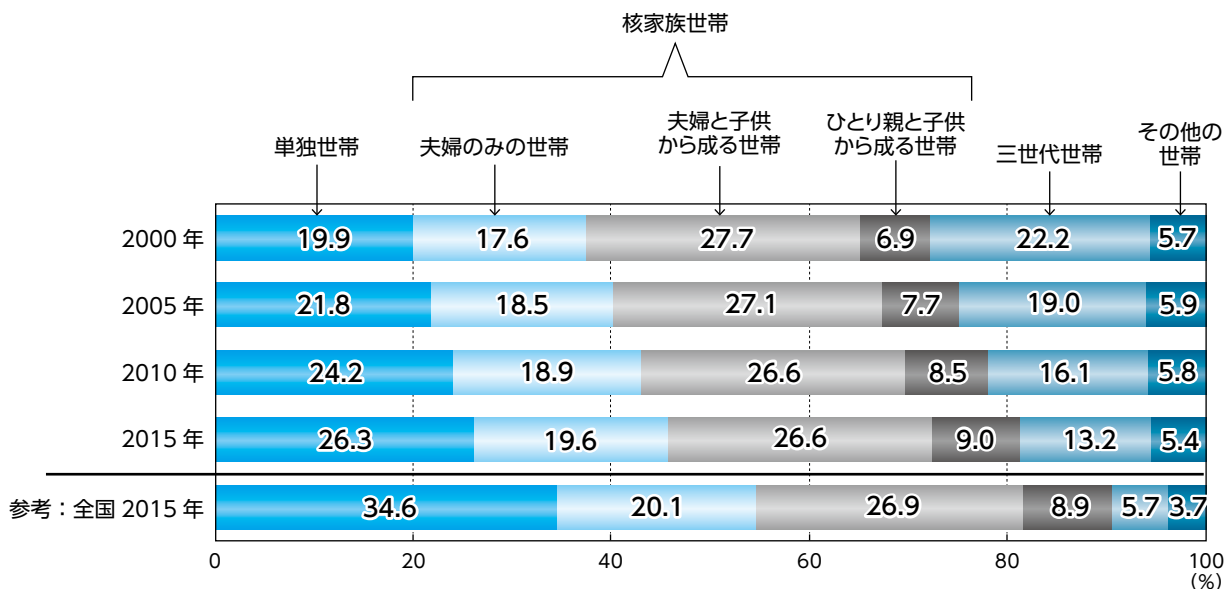
### 三世帯同居率及び核家族世帯比率の推移(全国・富山県)



資料：総務省統計局「国勢調査」

注 「三世帯世帯」の割合：1995(平成7)年までは「夫婦、子どもと両親」「夫婦、子どもとひとり親」「夫婦、子ども、親と他の親族」を合わせたもので算出、2000(平成12)年からは国勢調査の定義により算出したもの。

### 一般世帯の家族類型別割合の推移(全国・富山県)

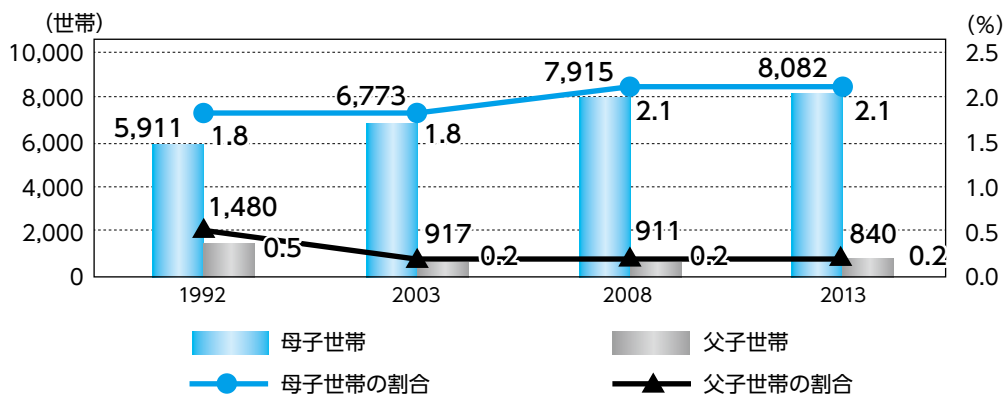


資料：総務省統計局「国勢調査」

### (3) ひとり親家庭の状況

2013(平成25)年5月31日現在、母子家庭は8,082世帯、父子家庭は840世帯となっています。特に母子家庭では、一般世帯に比べ収入が低い傾向にあり、生活費が最も大きな悩みとなっています。

#### ひとり親家庭の世帯数の推移(富山県)



資料：富山県子ども支援課

#### 県内のひとり親家庭の年間就労収入(富山県)

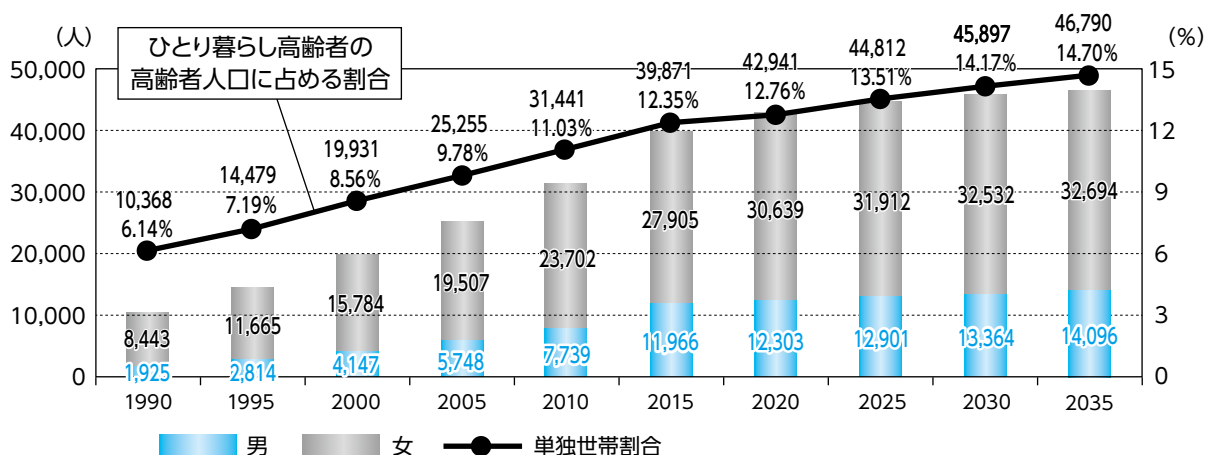
|         | 100万円未満 | 100~200万円未満 | 200~300万円未満 | 300~400万円未満 | 400万円以上 | 無回答  |
|---------|---------|-------------|-------------|-------------|---------|------|
| 母子世帯(%) | 12.1    | 27.7        | 19.3        | 7.6         | 4.9     | 28.5 |
| 父子世帯(%) | 1.6     | 5.6         | 21.4        | 15.9        | 19.8    | 35.7 |

資料：富山県「2013(平成25)年度富山県ひとり親家庭等実態調査」

### (4) ひとり暮らしの高齢者の動向

ひとり暮らしの高齢者の高齢者人口に占める割合は、男性より女性が高くなっており、男女ともに今後も増加すると見込まれています。

#### ひとり暮らし高齢者の高齢者人口に占める割合(富山県)



資料：実績値：総務省統計局「国勢調査」

推計値：国立社会保障・人口問題研究所 2013(平成25)年3月公表「日本の地域別将来推計人口」

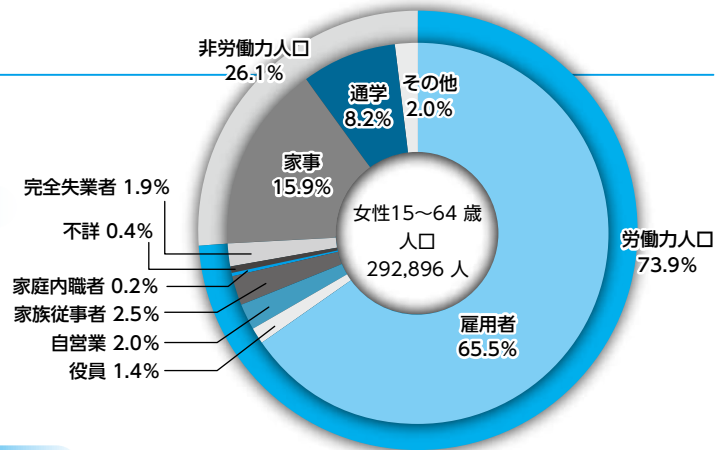
国立社会保障・人口問題研究所 2014(平成26)年4月公表「日本の世帯数の将来推計(都道府県別推計)」

### 3 労働環境をめぐる状況

#### (1) 女性の労働力の状況

##### 女性の労働力状態(富山県)

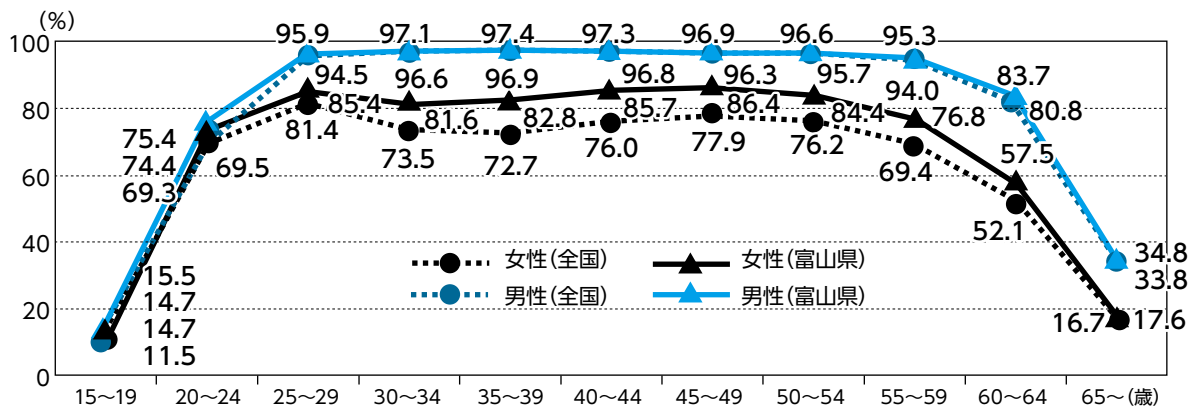
15～64歳の女性のうち、約4分の3は就業している状態にあります。



##### 年齢階級別労働力率(全国・富山県)

資料：総務省統計局「国勢調査」2015(平成27)年

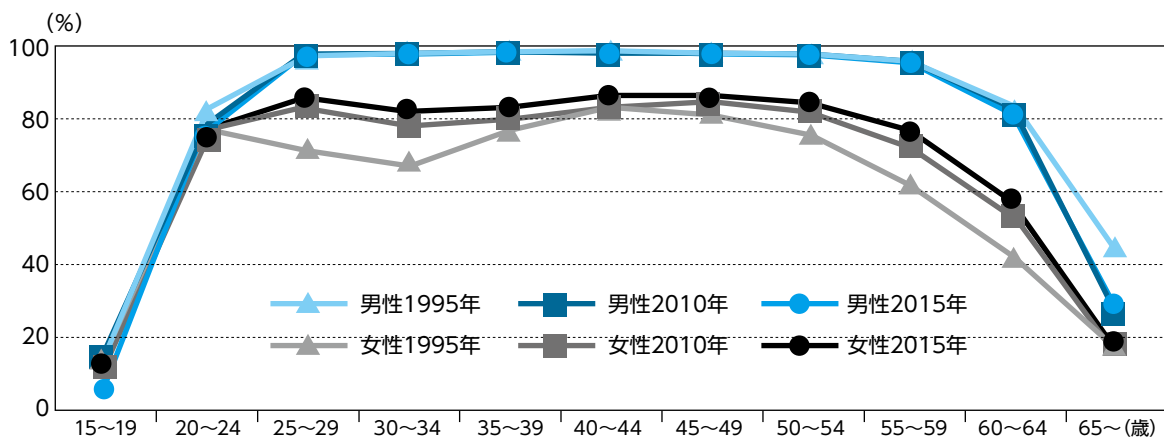
労働力率を年齢階級別にグラフ化すると、女性は、結婚、出産、子育て期に一旦低下し、その後再就職により増加することからM字型となっています。本県の女性の労働力率は、全国平均を大きく上回っており、M字カーブ\*の底は浅くなっています。



資料：総務省統計局「国勢調査」2015(平成27)年 注 労働力状態「不詳」を除く

##### 〈参考〉年齢階級別労働力率の経年比較(富山県)

女性の年齢階級別労働力率を経年比較すると、20年前に比べM字の解消が進んでおり、20歳代後半から65歳以上の全ての年齢階級で上昇傾向がみられます。



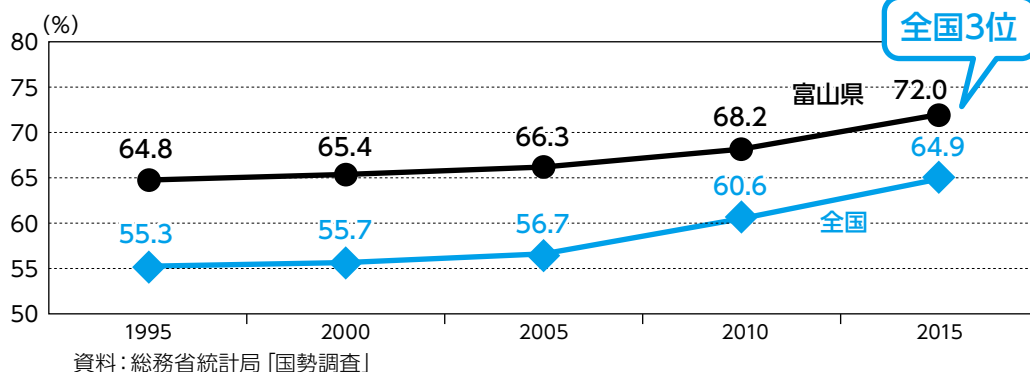
資料：総務省統計局「国勢調査」 注 2010(平成22)年、2015(平成27)年は労働力状態「不詳」を除く

\*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。

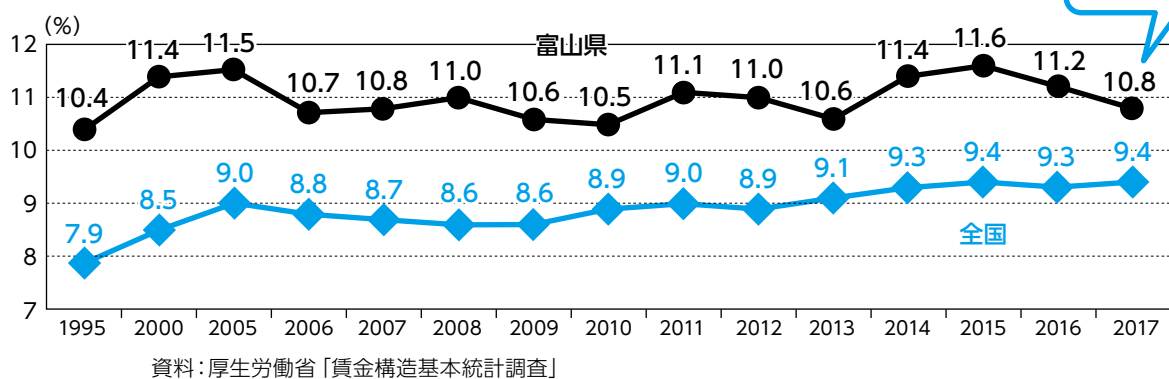
## (2) 女性の就業状況

本県の女性の就業をめぐる状況を見ると、就業率、平均勤続年数、共働き率はいずれも全国トップレベルにあり、女性雇用者に占める正社員の割合も高い状況にあります。

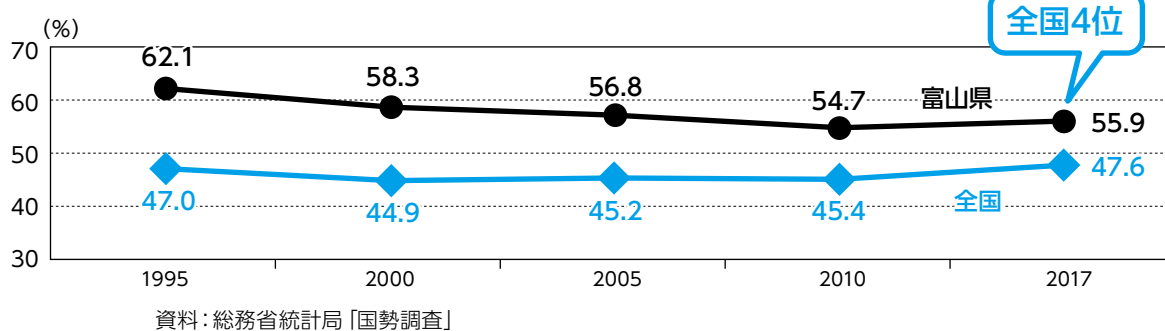
### 女性の就業率(15～64歳)(全国・富山県)



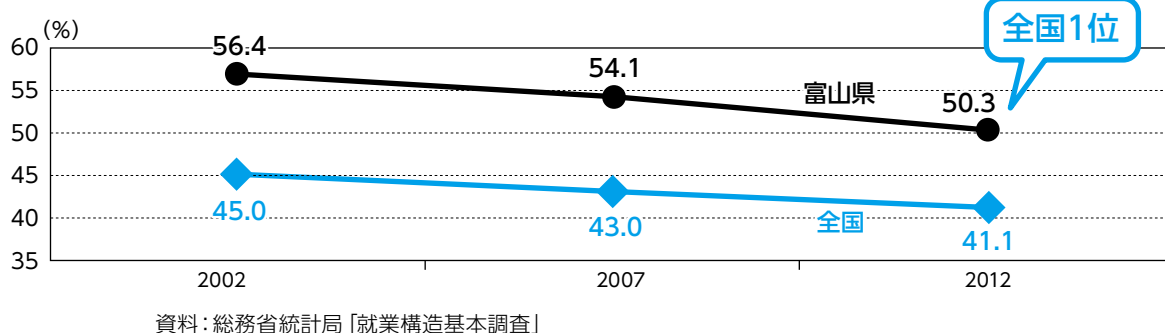
### 女性の平均勤続年数(全国・富山県)



### 共働き率(全国・富山県)



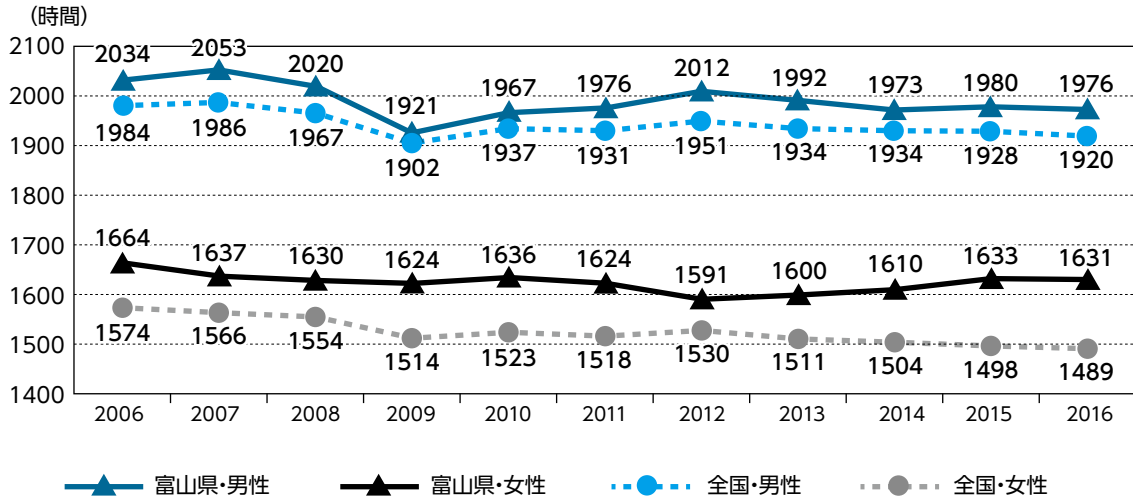
### 女性雇用者に占める正社員の割合(全国・富山県)



### (3) 労働時間等をめぐる状況

#### 労働者一人平均年間総実労働時間の推移(全国・富山県)

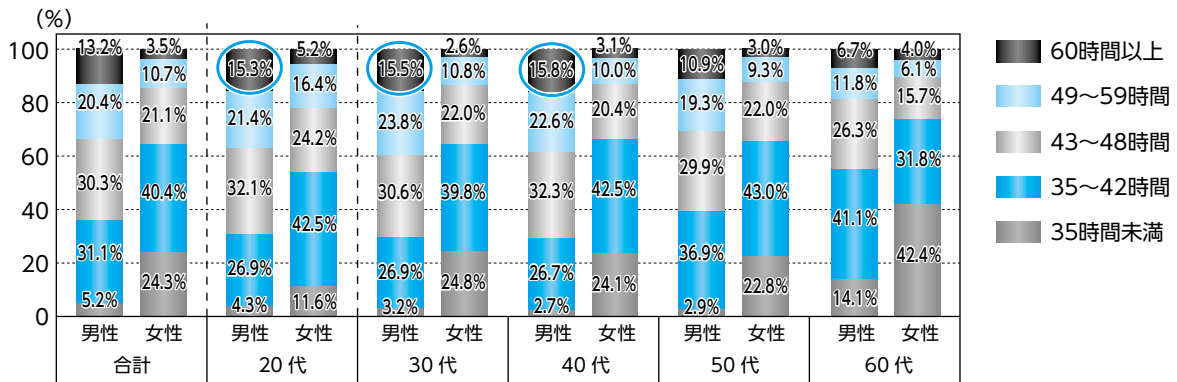
本県は、正社員の比率が高いことや比較的労働時間が長い製造業や建設業の割合が高いことなどから、所定内労働時間が全国に比べ長く、労働者一人当たりの年間総実労働時間は全国平均より長くなっています。



資料:厚生労働省「毎月勤労統計調査(従業員規模5人以上)」

#### 年齢階級別1週間の就業時間(富山県)

1週間の就業時間を年代別に見ると、男性は20～40代で週60時間以上働いている人が多くなっています。



資料:総務省統計局「就業構造基本調査(2012(平成24)年)」

#### 年次有給休暇の取得率の推移(全国・富山県)

本県の年次有給休暇の取得率は伸びているものの、5割以下となっています。

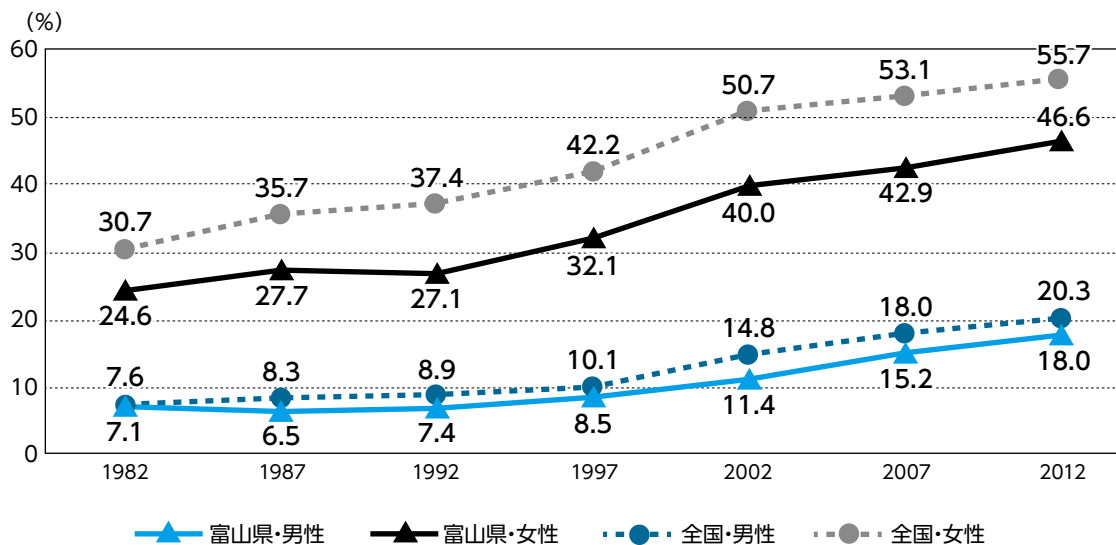
(単位:日、%)

| 年度   | 富山県  |      |      | 全国   |      |      |
|------|------|------|------|------|------|------|
|      | 付与日数 | 取得日数 | 取得率  | 付与日数 | 取得日数 | 取得率  |
| 2016 | 17.9 | 8.9  | 49.5 | 18.1 | 8.8  | 48.7 |
| 2011 | 18.1 | 7.9  | 43.9 | 18.1 | 8.9  | 49.3 |
| 2006 | 17.1 | 7.5  | 43.9 | 17.9 | 8.4  | 47.1 |

資料:(富山県)「賃金等労働条件実態調査」  
(全国)厚生労働省「就労条件総合調査」

### 非正規就業者の割合の推移(全国・富山県)

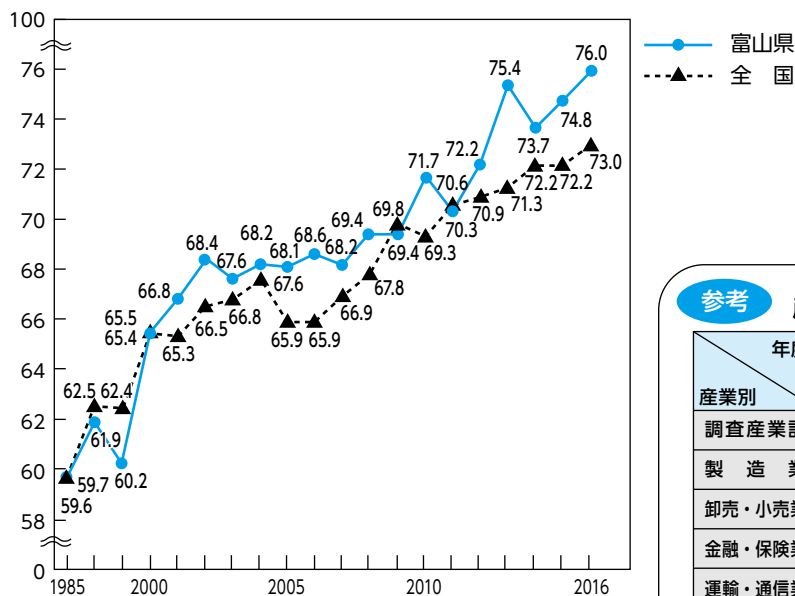
本県の非正規就業者の割合は増加傾向にあります。全国より低く、特に女性は約9ポイントの差があります。



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

### 男性を100とした女性の所定内給与額の推移(全国・富山県)

男女の賃金格差は、全産業で見ると小さくなってきているものの、依然として女性の賃金は男性の7割程度となっています。



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注 対象は一般労働者(短時間労働者以外の労働者)。  
所定内給与とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額。

#### 参考 産業別男女の賃金格差(富山県)

| 産業別    | 男性を100とした女性の賃金 |      |      |      |      |
|--------|----------------|------|------|------|------|
|        | 2012           | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 調査産業計  | 67.0           | 68.7 | 67.4 | 69.0 | 63.8 |
| 製造業    | 66.0           | 70.5 | 67.8 | 68.9 | 69.6 |
| 卸売・小売業 | 79.7           | 78.1 | 73.9 | 67.1 | 76.6 |
| 金融・保険業 | 50.8           | 53.4 | 52.0 | 62.2 | 62.9 |
| 運輸・通信業 | 81.1           | 92.2 | 87.3 | 69.9 | 94.9 |
| サービス業  | 85.0           | 73.7 | 73.2 | 89.7 | 55.3 |

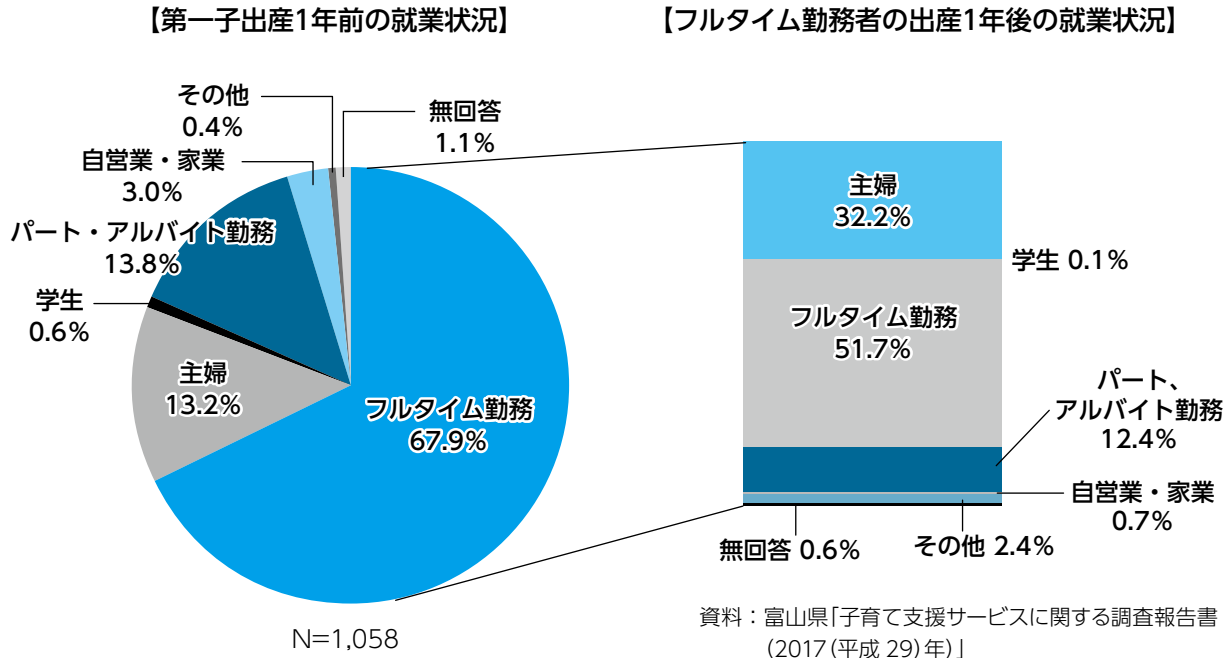
資料：富山県「賃金等労働条件実態調査」

注 企業規模=300人以上

#### (4)仕事と子育て・介護の両立をめぐる状況

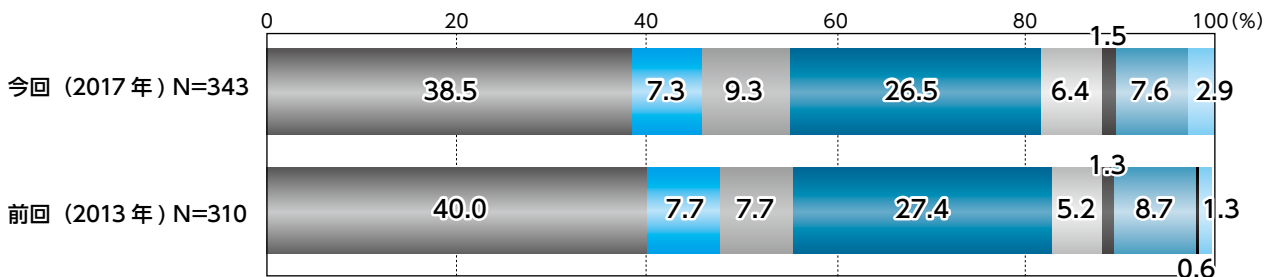
##### 第一子出産前後の就業状況(富山県)

出産1年前に「フルタイム勤務」だった人のうち、継続して「フルタイム勤務」しているのは、51.7%と約半数となっており、仕事を辞め、「主婦」となった人が32.2%、「パート、アルバイト勤務」となった人が12.4%となっています。



##### フルタイム勤務をやめた理由(富山県)

「家事・育児に専念するため自発的にやめた」が38.5%と最も割合が高くなっており、次いで「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」が26.5%となっています。



- 家事・育児に専念するため自発的にやめた
- 結婚、出産、育児を機に辞めたが、理由は結婚、出産等に直接関係ない
- 夫の勤務地や夫の転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった
- 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた
- 解雇された、退職勧奨された
- 子を持つ前と仕事の内容や責任等が変わってしまい、やりがいを感ぜられなくなった(なりそうだった)
- その他
- 特になし
- 無回答

注 対象は、出産1年前に「フルタイム勤務」を選んだ方で、  
出産1年後は「フルタイム勤務」以外を選んだ人

資料：富山県「子育て支援サービスに関する調査報告書  
(2017(平成29)年)」



## 育児支援制度の状況(富山県)

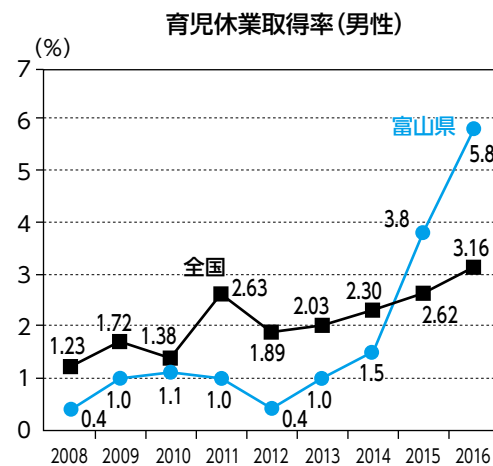
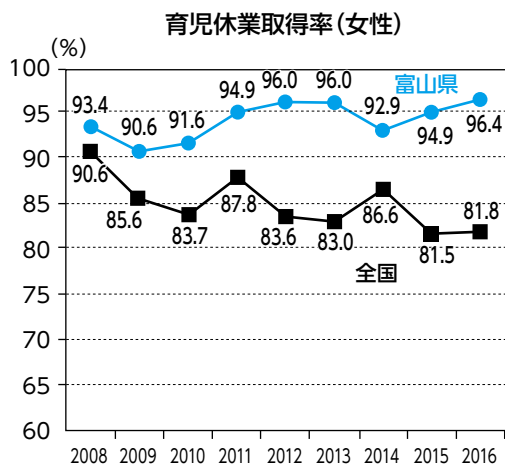
(単位: %, ( )内は複数回答)

|      | 育児休業制度  |     |      | 計    | 育児休業以外の短時間勤務制度を実施 |          |          |        |        |       | 実施していない |
|------|---------|-----|------|------|-------------------|----------|----------|--------|--------|-------|---------|
|      | 就業規則に規定 | 取得率 |      |      | 短時間勤務             | 所定外労働の免除 | フレックスタイム | 時差出勤   | 事業所内保育 | その他   |         |
|      |         | 男性  | 女性   |      |                   |          |          |        |        |       |         |
| 2016 | 88.9    | 5.8 | 96.4 | 85.3 | (93.3)            | (81.5)   | (8.5)    | (14.6) | (1.0)  | (4.8) | 14.7    |
| 2011 | 84.5    | 1.0 | 94.9 | 81.3 | (90.0)            | (65.5)   | (7.0)    | (11.1) | (0.2)  | (4.8) | 18.7    |
| 2006 | 79.9    | 0.2 | 87.8 | 72.9 | (82.3)            | (38.5)   | (17.7)   | —      | —      | (9.9) | 27.1    |

資料: 富山県「賃金等労働条件実態調査」

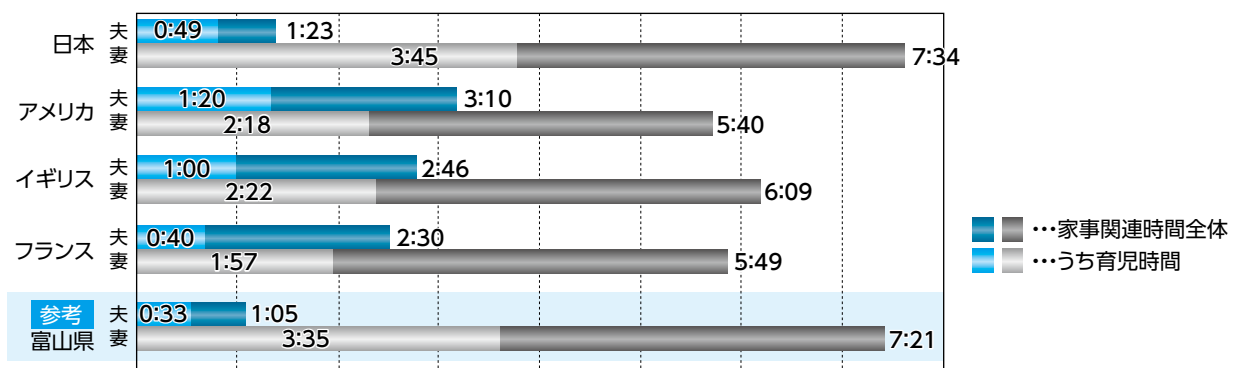
## 育児休業の取得状況(全国・富山県)

女性の育児休業取得率は、全国平均を上回っています。男性の育児休業取得率は、上昇傾向にあるものの、依然として女性に比べると低い状況にあります。



資料: (富山県)「賃金等労働条件実態調査」  
(全国)厚生労働省「雇用均等基本調査」

## 6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日あたり)の国際比較



資料: Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004 (平成16)年)  
Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2016 (平成28)年)  
総務省統計局「社会生活基本調査(2016 (平成28)年)」

注 日本の数値は、6歳未満の子どもを持つ夫婦と子どもの世帯に限定した1日あたりの「家事」「介護・看護」「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)



## 介護支援制度の状況(富山県)

(単位：％、( )内は複数回答)

|      | 介護休業<br>取得者 | 介護休業制度以外の支援制度 |           |              |                 |            |        | 実施<br>していない |
|------|-------------|---------------|-----------|--------------|-----------------|------------|--------|-------------|
|      |             | 計             | 短時間<br>勤務 | フレックス<br>タイム | 介護サービスの<br>費用助成 | 介護休暇<br>制度 | その他    |             |
| 2016 | 38          | 72.0          | (84.4)    | (16.9)       | (0.5)           | (63.5)     | (8.2)  | 28.0        |
| 2011 | 15          | 64.2          | (85.7)    | (14.3)       | (1.1)           | (45.6)     | (8.0)  | 35.8        |
| 2006 | 26          | 53.4          | (85.5)    | (21.7)       | (1.8)           | —          | (18.1) | 46.6        |

資料：富山県「賃金等労働条件実態調査」

## 介護・看護・出産・育児を理由とした離職者数(富山県)

(人)

|      | 離職者総数               |                    |                    | 介護・看護のため         |                   |                  | 出産・育児のため         |                    |               |
|------|---------------------|--------------------|--------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|--------------------|---------------|
|      |                     | 女性                 | 男性                 |                  | 女性                | 男性               |                  | 女性                 | 男性            |
| 2002 | 525,300<br>(100.0%) | 283,300<br>(53.9%) | 242,000<br>(46.1%) | 13,600<br>(2.6%) | 12,100<br>(89.0%) | 1,500<br>(11.0%) | 33,200<br>(6.3%) | 33,200<br>(100.0%) | —<br>(—%)     |
| 2007 | 525,200<br>(100.0%) | 288,100<br>(54.9%) | 237,100<br>(45.1%) | 15,800<br>(3.0%) | 13,800<br>(87.3%) | 2,000<br>(12.7%) | 31,500<br>(6.0%) | 31,200<br>(99.0%)  | 200<br>(0.6%) |
| 2012 | 562,800<br>(100.0%) | 310,200<br>(55.1%) | 252,600<br>(44.9%) | 14,700<br>(2.6%) | 12,400<br>(84.4%) | 2,200<br>(15.0%) | 29,800<br>(5.3%) | 29,600<br>(99.3%)  | 200<br>(0.7%) |

資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

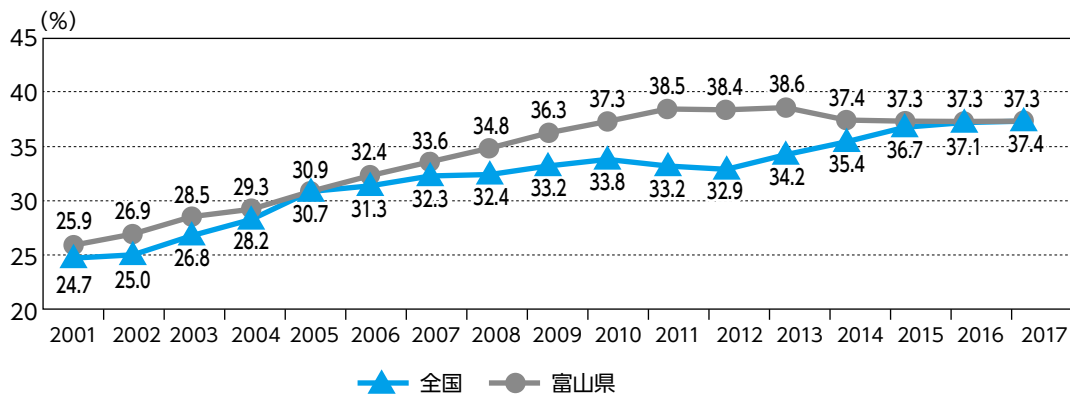
注 前職の離職理由が「介護・看護のため」「出産・育児のため」と回答した転職就業者および離職非就業者数

統計表の数値は、総数に分類不能・不詳等の数値を含むため、また、単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。

## 4 女性の活躍に関する状況

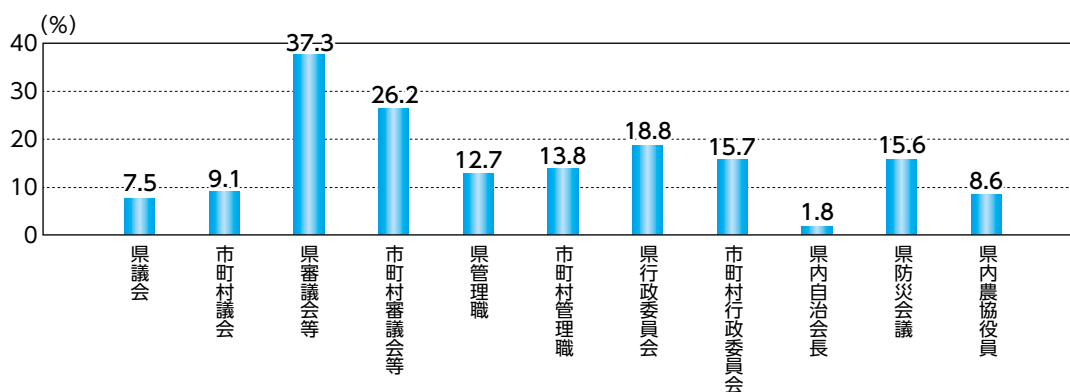
### (1) 政策・方針決定過程における女性の参画の状況

#### 審議会等における女性委員の割合(全国・富山県)



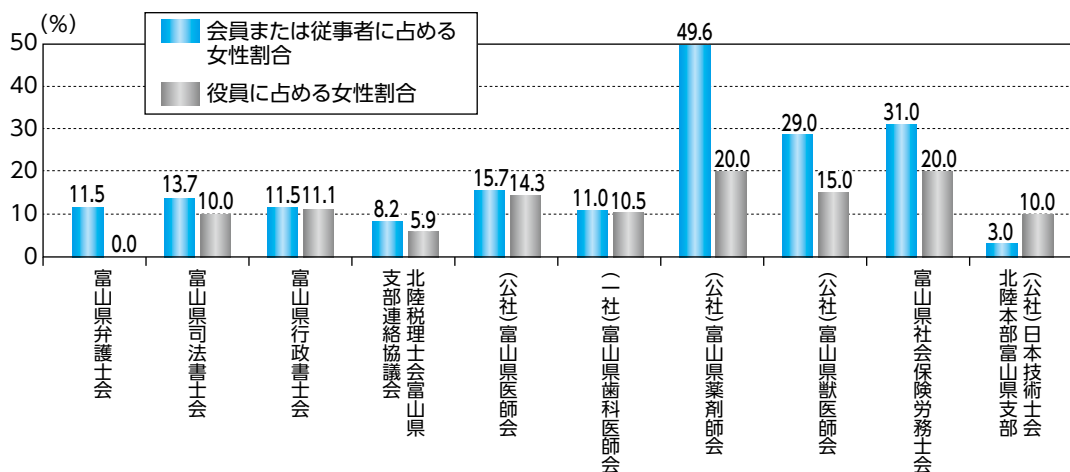
資料：(富山県) 少子化対策・県民活躍課調べ(各年6月1日現在)  
 (全国) 内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」(各年9月30日現在)

#### 様々な分野における女性の参画状況(富山県)



資料：富山県少子化対策・県民活躍課調べ(県内農協役員は2016(平成28)年、それ以外は2017(平成29)年)

#### 各種団体・機関における女性の参画状況(富山県)

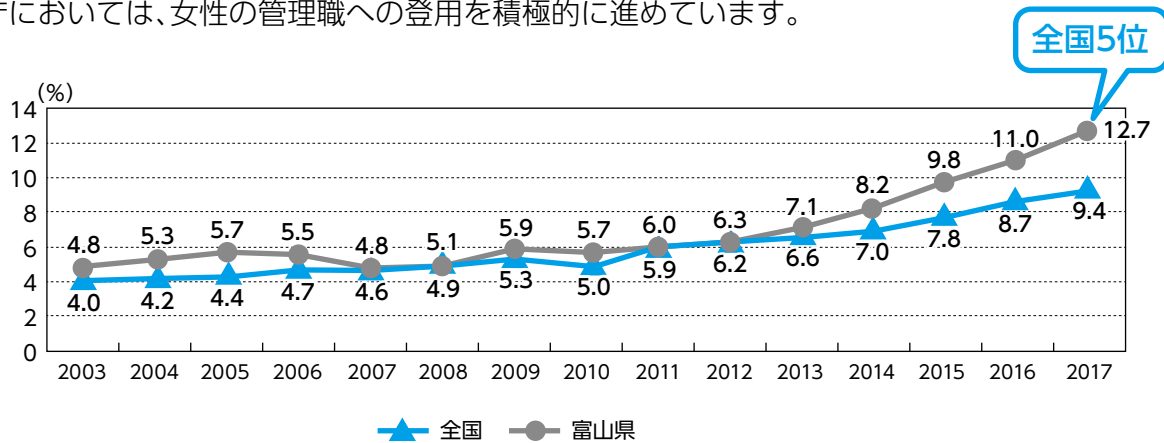


資料：富山県少子化対策・県民活躍課調べ(2017(平成29)年)

## (2) 働く場における女性の活躍の状況

### 県庁の管理職や校長に占める女性の割合(全国・富山県)

県庁においては、女性の管理職への登用を積極的に進めています。



注 知事部局における課長級以上の役職者(公立病院の医師・看護師等、派遣者を除く)

小・中・高・特別支援学校の校長に占める女性の割合も全国上位となっています。

|      | 小学校長のうち女性の割合 | 中学校長のうち女性の割合 | 高等学校長のうち女性の割合 | 特別支援学校長のうち女性の割合 |
|------|--------------|--------------|---------------|-----------------|
| 2016 | 24.5%(6位)    | 11.3%(3位)    | 7.3%(19位)     | 76.9%(1位)       |
| 2017 | 25.0%(6位)    | 8.9%(10位)    | 7.3%(19位)     | 76.9%(1位)       |

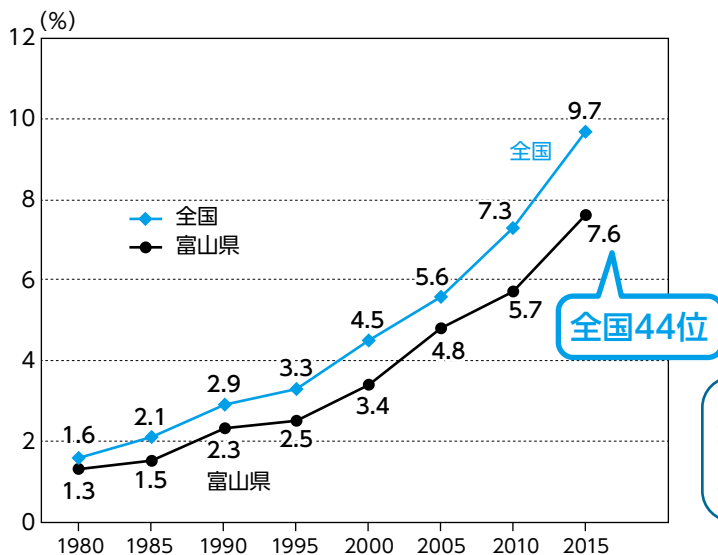
注 国立及び公立の校長

(各年5月1日現在)

### 管理的職業従事者に占める女性の割合の推移(全国・富山県)

女性の就業率や女性雇用者に占める正社員の割合は高い一方で、民間事業所を含めた管理職に就く女性の割合は、着実に増加しているものの、依然低い水準にあります。

その背景として、男性中心の労働慣行が残っていること、家事・育児の大半を女性が担っている実態があることなどが考えられます。



[参考]  
第2次産業就業者の割合 33.1%  
(全国 23.6% : 1位)  
資料: 総務省統計局「国勢調査 2015(平成 27)年」

総務省統計局「国勢調査」

## 日本のGGI (ジェンダー・ギャップ指数\*)の状況

日本は、144 か国中 114 位となっており、依然として政治・経済分野の値が低い状況です。

| 順位  | 国名     | GGI値  |
|-----|--------|-------|
| 1   | アイスランド | 0.878 |
| 2   | ノルウェー  | 0.830 |
| 3   | フィンランド | 0.823 |
| 4   | ルワンダ   | 0.822 |
| 5   | スウェーデン | 0.816 |
| 6   | ニカラグア  | 0.814 |
| 7   | スロベニア  | 0.805 |
| 8   | アイルランド | 0.794 |
| ⋮   | ⋮      | ⋮     |
| 114 | 日本     | 0.657 |

| 分野ごとの順位(日本) |                       |
|-------------|-----------------------|
| 経済          | 114位/144か国(GGI値0.580) |
| 教育          | 74位/144か国(GGI値0.991)  |
| 保健          | 1位/144か国(GGI値0.980)   |
| 政治          | 123位/144か国(GGI値0.078) |

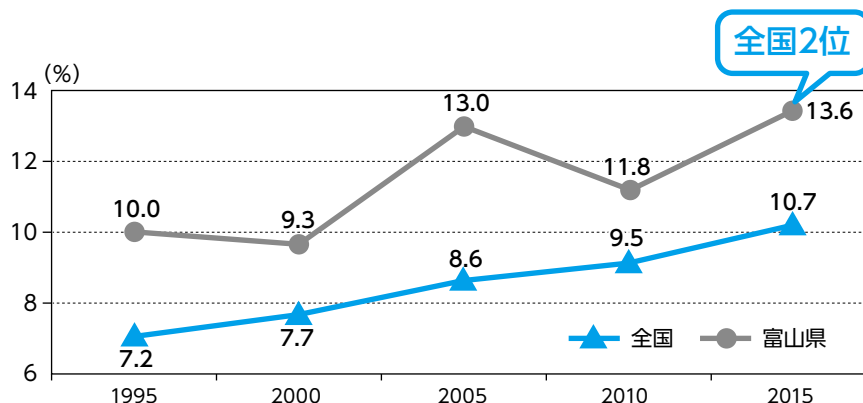
GGIは、以下のデータから算出されている。  
 経済分野：労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率  
 教育分野：識字率、初等・中等・高等教育の各在学率  
 保健分野：新生児の男女比率、健康寿命  
 政治分野：国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の国家元首の在任日数

資料：世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2017」

### (3) 理工系分野における女性の活躍の状況

#### 専門的・技術的職業従事者のうち研究者及び技術者の女性割合(全国・富山県)

本県の専門的・技術的職業従事者のうち研究者及び技術者の女性割合は、2015(平成27)年には13.6%と全国2位となっています。今後も、次代を担う女性研究者等の育成を進めていく必要があります。



資料：総務省統計局「国勢調査」

### (4) 進路選択の状況

女性の学部専攻分野をみると、人文科学、社会科学、教育で57.6%を占め、理学、工学分野では8.3%にとどまっています。

#### 男女別大学学部・短大本科の学部系統別進学状況(富山県)

| 区分 | 人文科学  | 社会科学  | 理学   | 工学    | 農学   | 保健    | 家政   | 教育    | その他   |
|----|-------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|-------|
| 女性 | 16.0% | 24.5% | 2.1% | 6.2%  | 1.5% | 11.1% | 9.3% | 17.1% | 12.3% |
| 男性 | 6.7%  | 36.0% | 5.8% | 32.3% | 2.0% | 5.1%  | 0.4% | 5.4%  | 6.2%  |

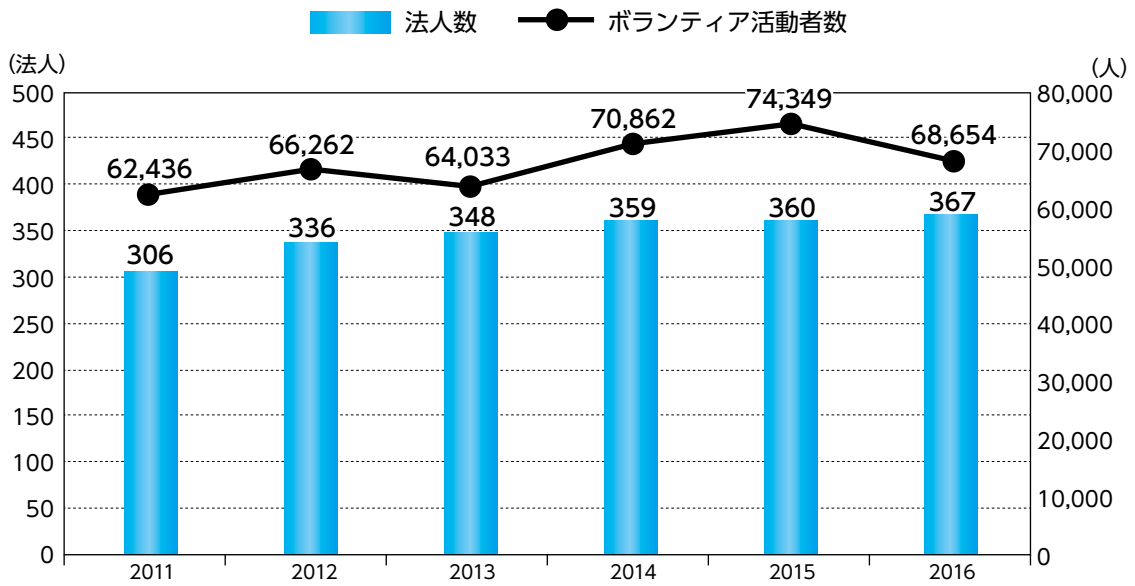
資料：富山県教育委員会「県内高等学校卒業生進路状況調査」(2017(平成29)年3月卒)

注 「農学」：農学、水産学、「保健」：医学、歯学、薬学、看護学、医療衛生学

\* 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

## (5) 地域活動の状況

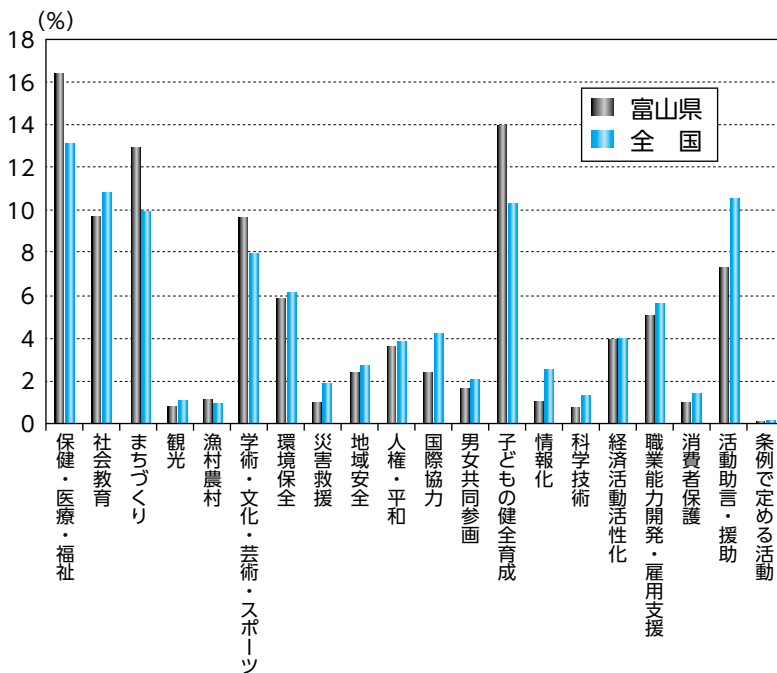
### NPO法人数及びボランティア活動者数の推移(富山県)



資料：富山県少子化対策・県民活躍課、富山県社会福祉協議会調べ

### NPO 法人の活動分野別構成比及び法人数(全国・富山県)

「保健・医療・福祉」、「まちづくり」、「学術・文化・芸術・スポーツ」、「子どもの健全育成」の比率が全国よりも高く、法人数も多くなっています。



| NPO 法人数       | 富山県  |
|---------------|------|
| 保健・医療・福祉      | 193  |
| 社会教育          | 114  |
| まちづくり         | 152  |
| 観光            | 9    |
| 漁村農村          | 13   |
| 学術・文化・芸術・スポーツ | 114  |
| 環境保全          | 69   |
| 災害救援          | 11   |
| 地域安全          | 28   |
| 人権・平和         | 42   |
| 国際協力          | 28   |
| 男女共同参画        | 19   |
| 子どもの健全育成      | 164  |
| 情報化           | 12   |
| 科学技術          | 8    |
| 経済活動活性化       | 46   |
| 職業能力開発・雇用支援   | 59   |
| 消費者保護         | 11   |
| 活動助言・援助       | 86   |
| 条例で定める活動      | 1    |
| 計             | 1179 |

資料：(富山県)少子化対策・県民活躍課調べ(2017(平成29)年3月31日現在)

(全国)内閣府調べ(2017(平成29)年3月31日現在)

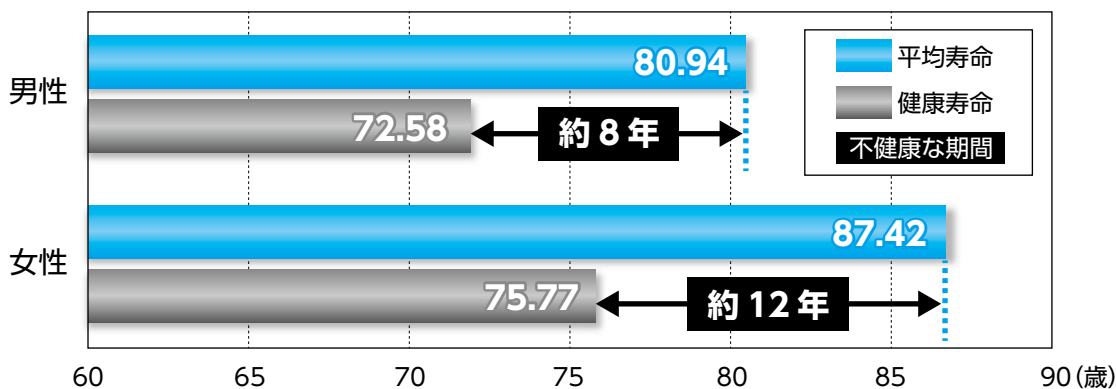
注 1つの法人が複数の分野の活動を行う場合があり、合計は認証法人数と一致しない

## 5 男女の健康をめぐる状況

### (1) 富山県の平均寿命と健康寿命\*

本県の健康寿命は、男性 72.58 歳(全国 8 位)、女性 75.77 歳(全国 4 位)で全国上位となっていますが、平均寿命との間に男性で 8 年、女性で 12 年ほどの差があります。

#### 平均寿命と健康寿命の差(2016(平成 28)年)(富山県)

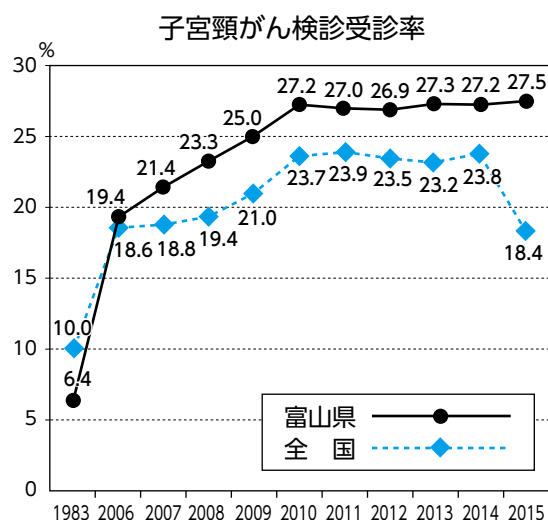
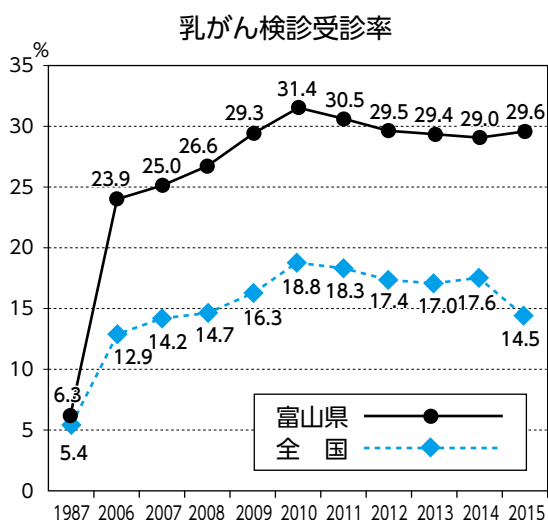


資料：厚生労働科学研究費補助金「健康寿命及び地域格差の分析と健康増進対策の効果検証に関する研究」による推計値

### (2) 女性の健康

#### 乳がん、子宮頸がん検診受診率の推移(全国・富山県)

県内の乳がん・子宮頸がん検診の受診率は、全国平均を上回っているものの、3割程度にとどまっています。



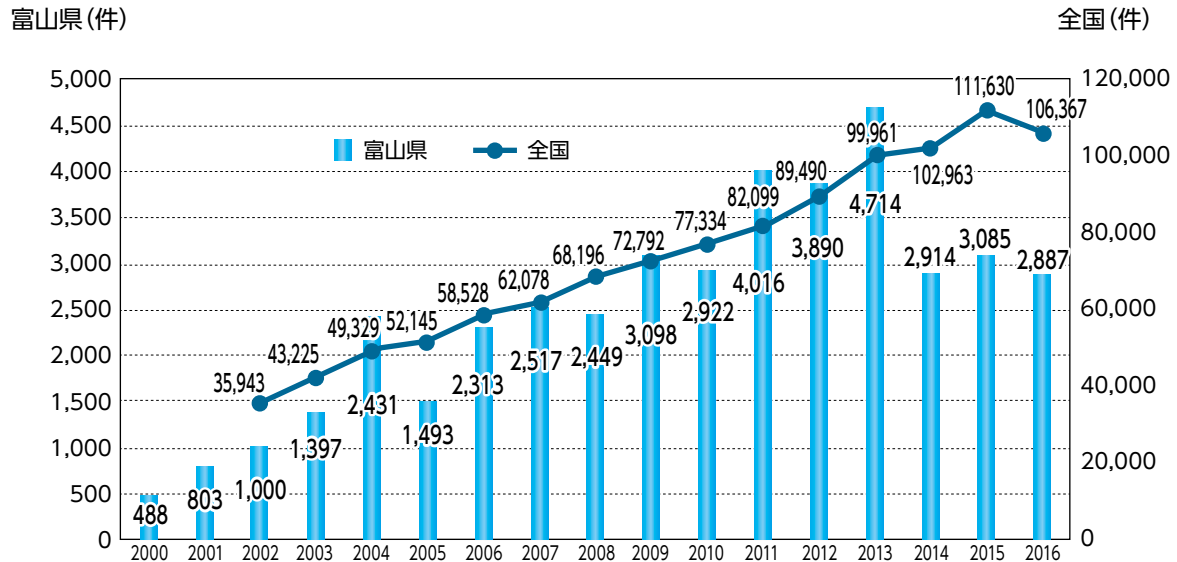
資料：厚生労働省「地域保健・健康増進事業報告」

\*健康寿命…日常生活に制限のない期間の平均

## 6 男女間の暴力に関する状況

### DV相談件数の推移(全国・富山県)

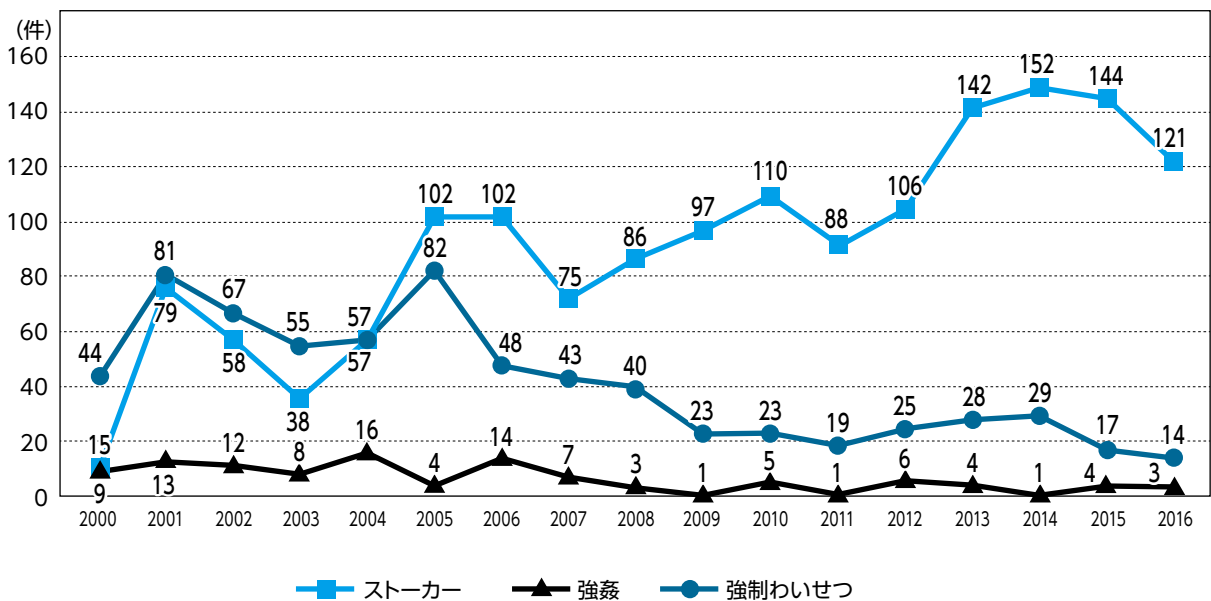
DVの相談件数は、2002(平成14)年のDV防止法全面施行時と比べると、依然として高い状態となっています。



富山県：富山県女性相談センター、富山県民共生センター並びに富山市、高岡市、南砺市(2010(平成22)年～)及び黒部市(2014(平成26)年～)の各女性相談員が受付・処理した件数  
 全 国：配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数

資料：富山県少子化対策・県民活躍課調べ

### ストーカー、性犯罪の認知件数の推移(富山県)



資料：富山県警察本部調べ

注 「強姦罪」は「強制性交等罪」に名称変更(2017(平成29)年～)

## 平成 29 年度女性活躍推進調査結果

調査時期：2017(平成 29)年 8 月

調査対象：県内企業 1,000 社、調査対象企業の従業員 3,000 人

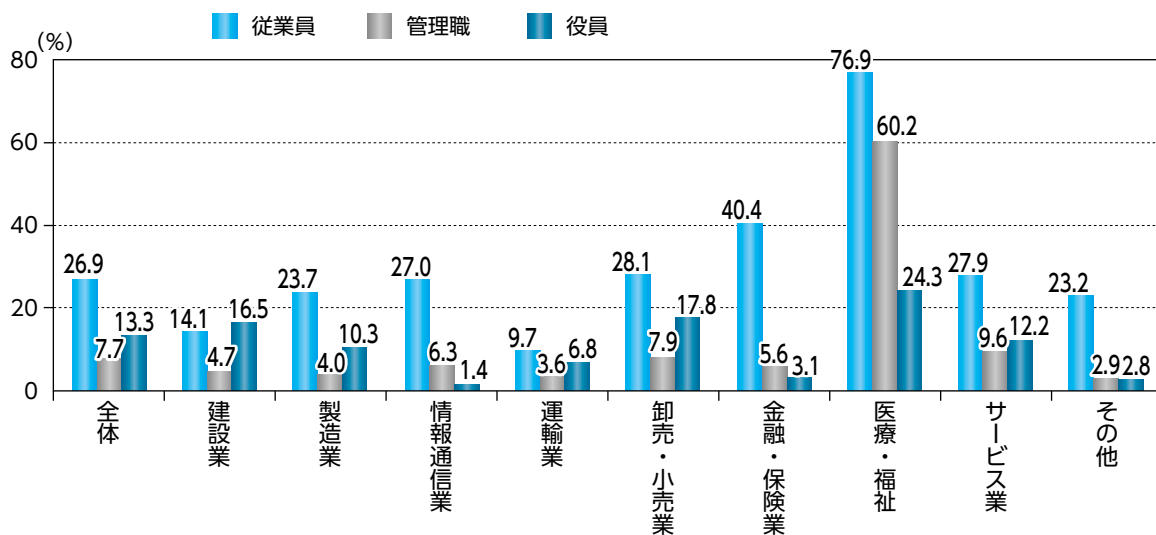
回収数：県内企業 508 社 回収率 50.8%、従業員 1,310 人 回収率 43.7%

調査方法：郵送返送方式

### (1) 管理職に占める女性の割合〈企業〉

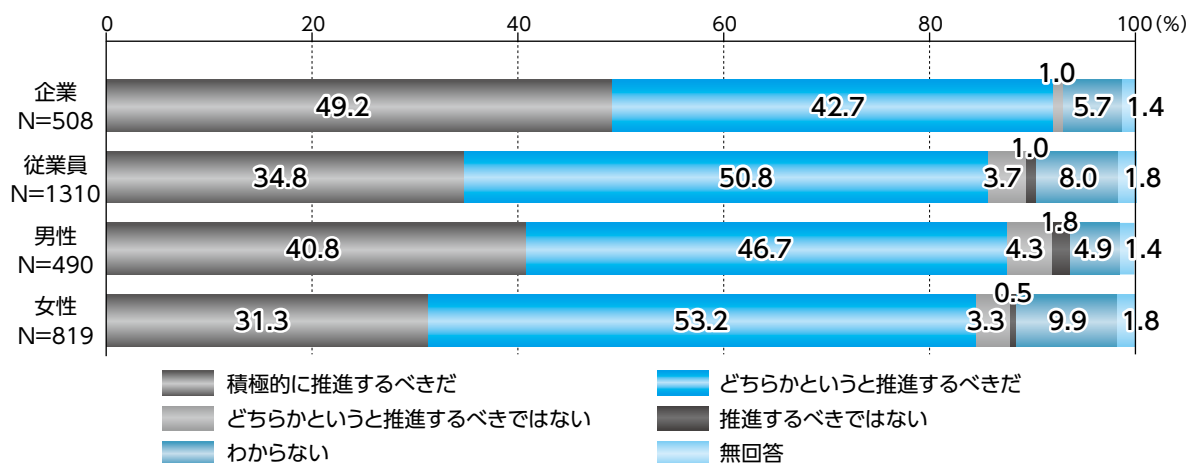
管理職に占める女性の割合について、全体では 7.7% となっています。

業種別にみると、「医療・福祉」が 60.2% で最も高く、次いで「サービス業」(9.6%) となっています。最も低いのは「運輸業」(3.6%) で、次いで「製造業」(4.0%)、「建設業」(4.7%) となっています。



### (2) 職場での女性活躍の推進〈企業・従業員〉

職場で女性活躍を推進することについて、「積極的に推進するべきだ」と「どちらかというと推進するべきだ」を合わせると、企業では 91.9%、従業員では 85.6% となっています。

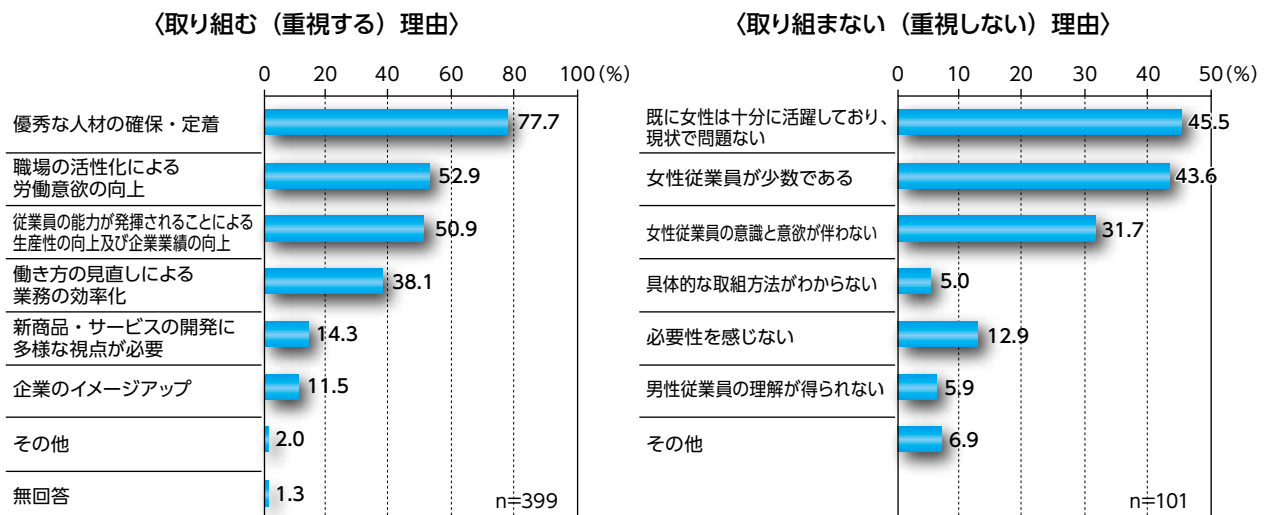




### (3) 女性活躍に取り組む(重視する)理由、取り組まない(重視しない)理由〈企業〉

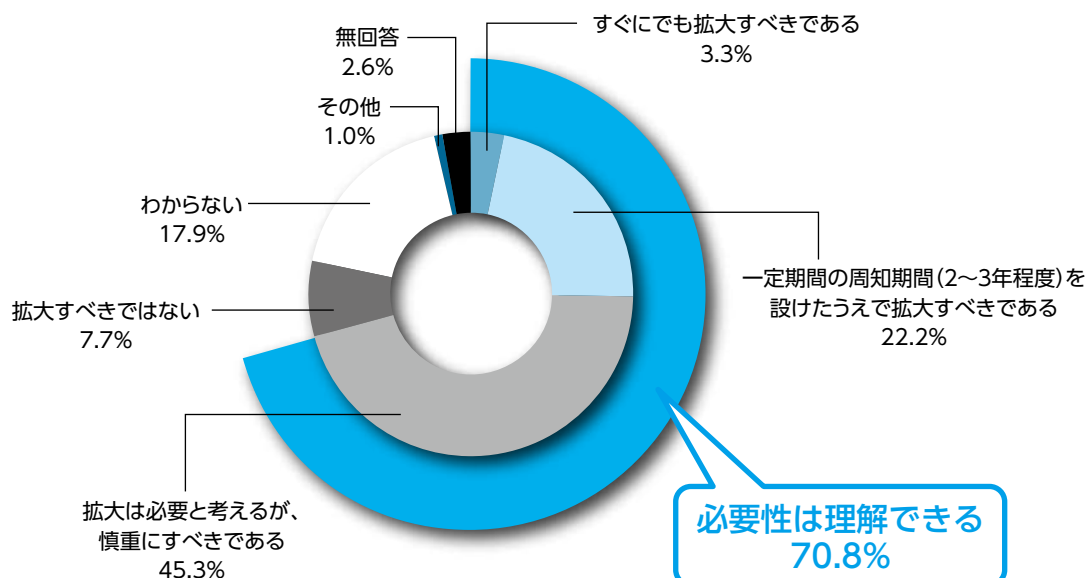
取り組む(重視する)理由は、「優秀な人材の確保・定着」が77.7%で最も多く、次いで「職場の活性化による労働意欲の向上」(52.9%)、「従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」(50.9%)の順となっています。

取り組まない(重視しない)理由は、「既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ない」が45.5%で最も多く、次いで「女性従業員が少数である」(43.6%)、「女性従業員の意識と意欲が伴わない」(31.7%)の順となっています。



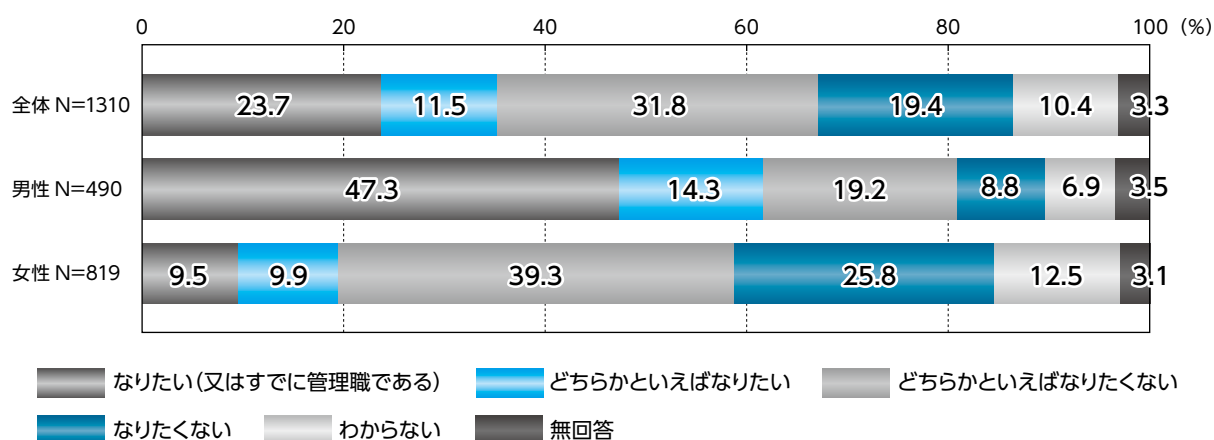
### (4) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務付けの拡大〈企業〉

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が努力義務となっている300人以下の企業にも策定の義務付けを拡大することについて、「拡大は必要と考えるが、慎重にすべきである」が45.3%と最も多く、次いで「一定期間(2~3年程度)の周知期間を設けたうえで拡大すべきである」(22.2%)となっています。なお、「すぐにでも拡大すべきである」(3.3%)を加えた70.8%が、必要性を理解していると考えられます。



### (5) 管理職登用への意欲 〈従業員〉

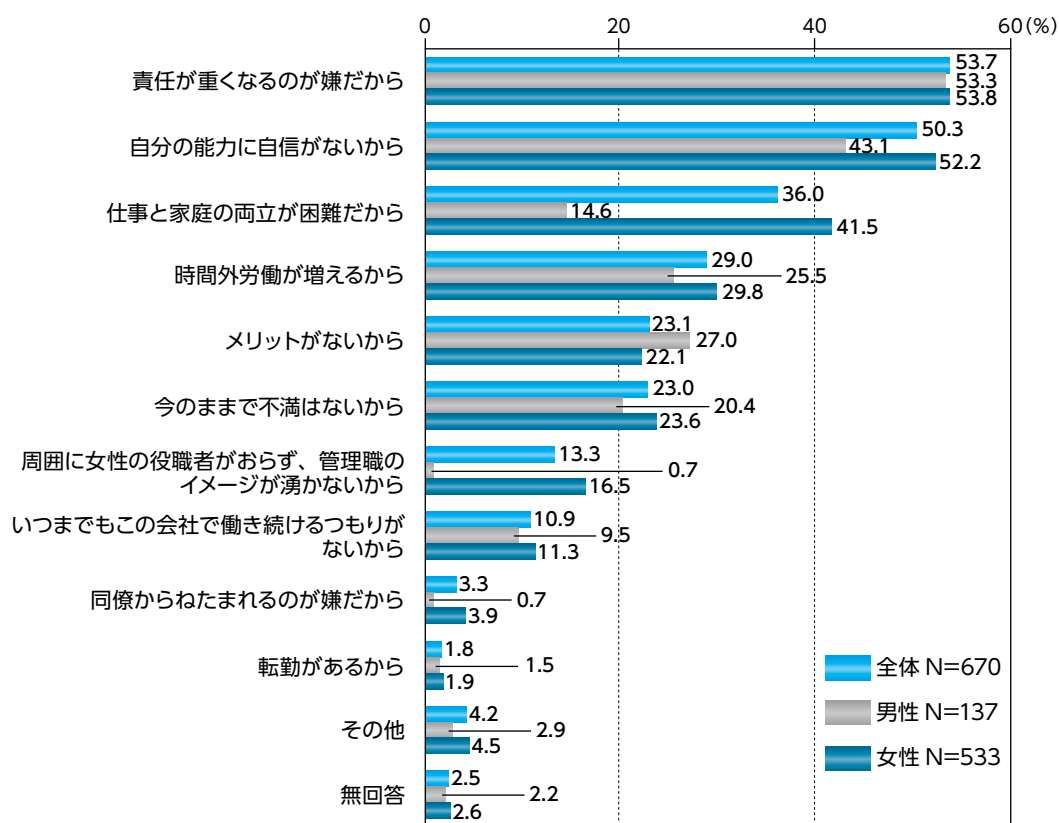
性別にみると、男性は「管理職になりたい(又はすでに管理職である)」(47.3%)と「どちらかといえばなりたい」(14.3%)の合計が61.6%となっているのに対し、女性は「どちらかといえばなりたくない」(39.3%)と「なりたくない」(25.8%)の合計が65.1%となっています。



### (6) 管理職になりたくない理由 〈従業員〉

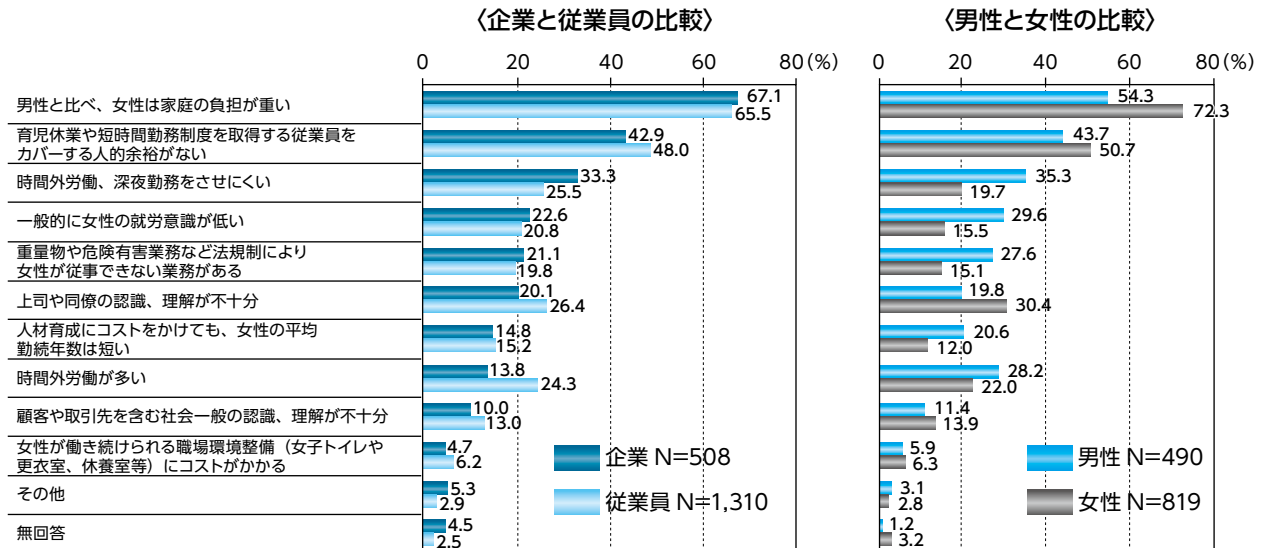
「責任が重くなるのが嫌だから」が53.7%で最も多く、次いで「自分の能力に自信がないから」(50.3%)、「仕事と家庭の両立が困難だから」(36.0%)の順となっています。

性別にみると、特に「仕事と家庭の両立が困難だから」「自分の能力に自信がないから」は女性の割合が高くなっています。



## (7) 女性活躍を推進するうえでの課題について〈企業・従業員〉

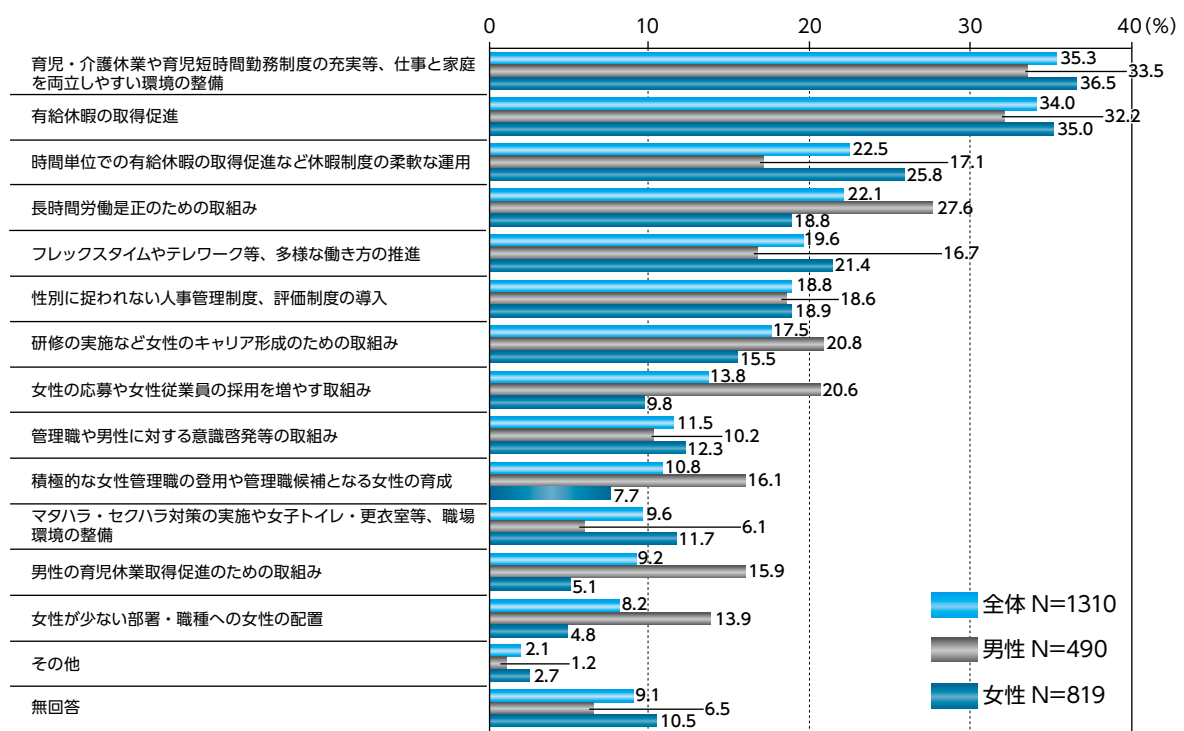
企業、従業員とも、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」が最も多くなっています。性別にみると、男性は、「(女性に)時間外労働、深夜勤務をさせにくい」、「一般的に女性の就労意識が低い」の割合が高くなっており、女性は、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」、「上司や同僚の意識、理解が不十分」の割合が高くなっています。



## (8) 会社に特に進めてほしいと思う取組みについて〈従業員〉

「育児・介護休業や育児短時間勤務制度の充実等、仕事と家庭を両立しやすい環境」が35.3%で最も多く、次いで「有給休暇の取得促進」(34.0%)、「時間単位での有給休暇の取得促進など休暇制度の柔軟な運用」(22.5%)の順となっています。

性別にみると、「長時間労働是正の取組み」は男性の割合が高くなっており、「時間単位での有給休暇の取得促進など休暇制度の柔軟な運用」は女性の割合が高くなっています。



# 平成 27 年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査結果

調査時期：2015(平成 27)年 10 月～ 11 月

調査対象：1,200 人 県内在住の満 20 歳以上の男女

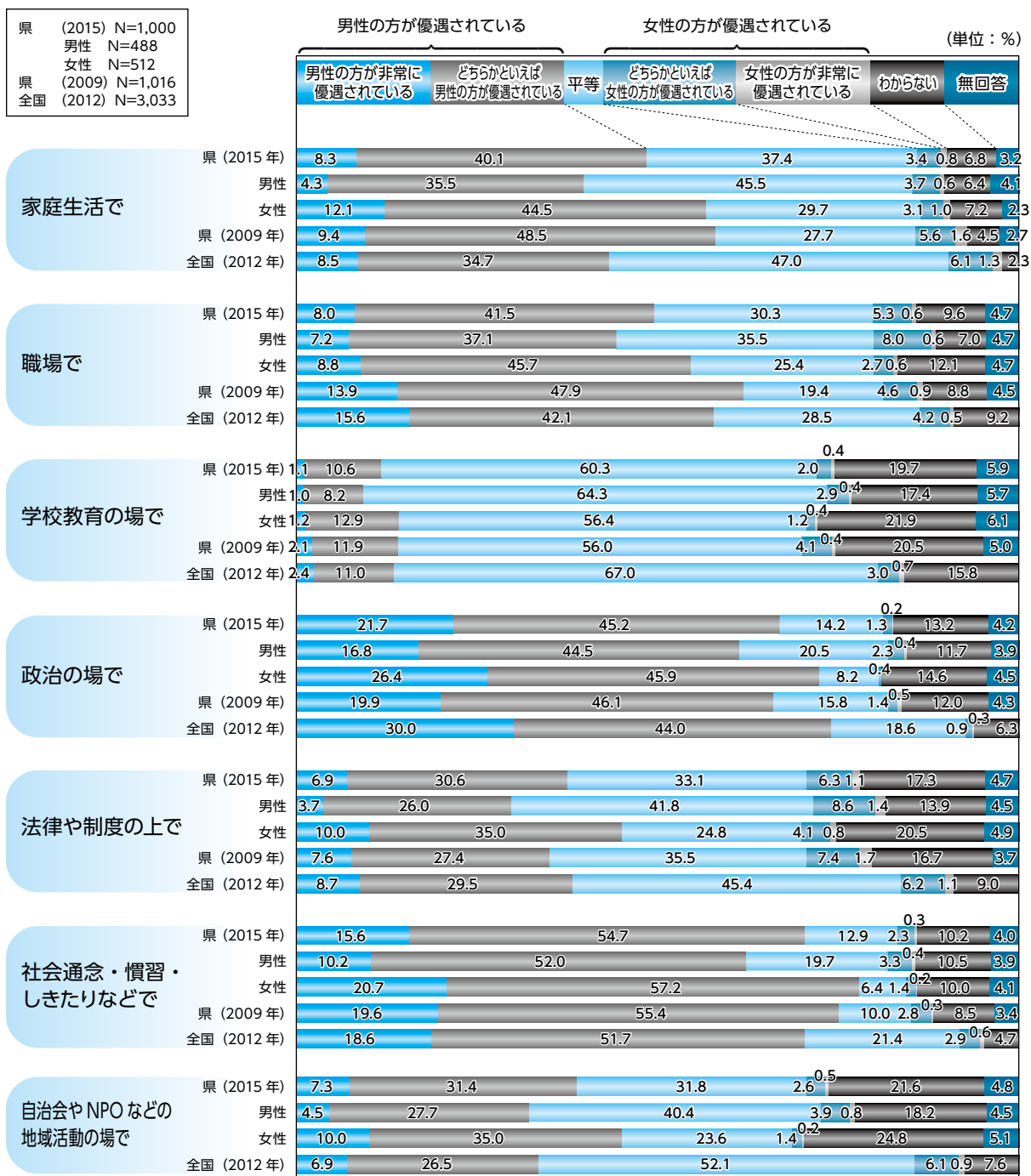
回収数：1,000 人 回収率 83.3%

調査方法：調査員による留置調査

## (1) 男女の地位の平等感

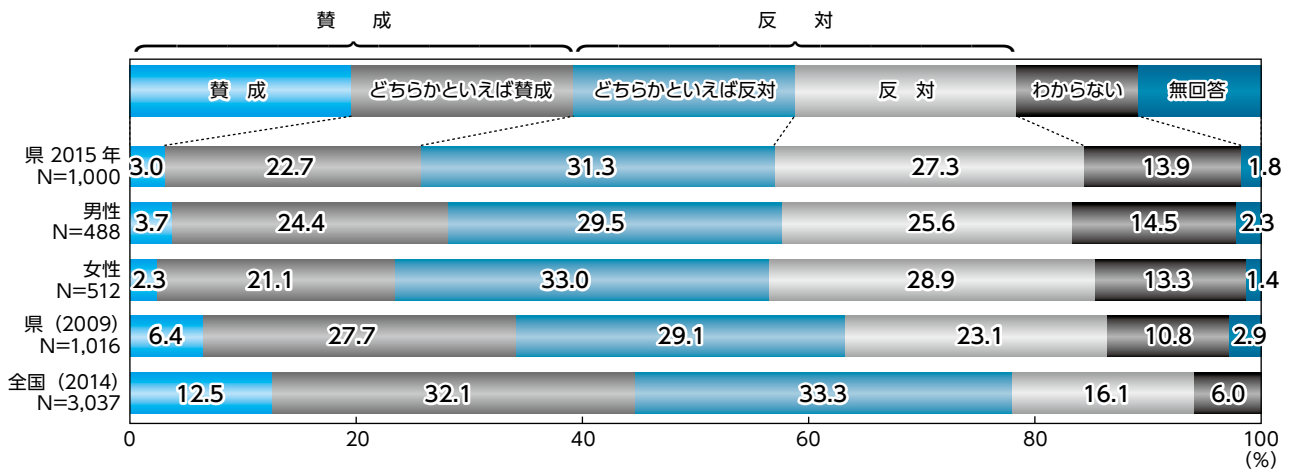
男女の地位の平等感について、全体では「男性の方が優遇されている」とした人の割合は、「社会通念・慣習・しきたりなど」(70.3%)が最も高く、次いで「政治の場」(66.9%)、「職場」(49.5%)、「家庭生活」(48.4%)の順となっています。

「学校教育」では、「平等」と感じている人の割合は、60.3%となっています。

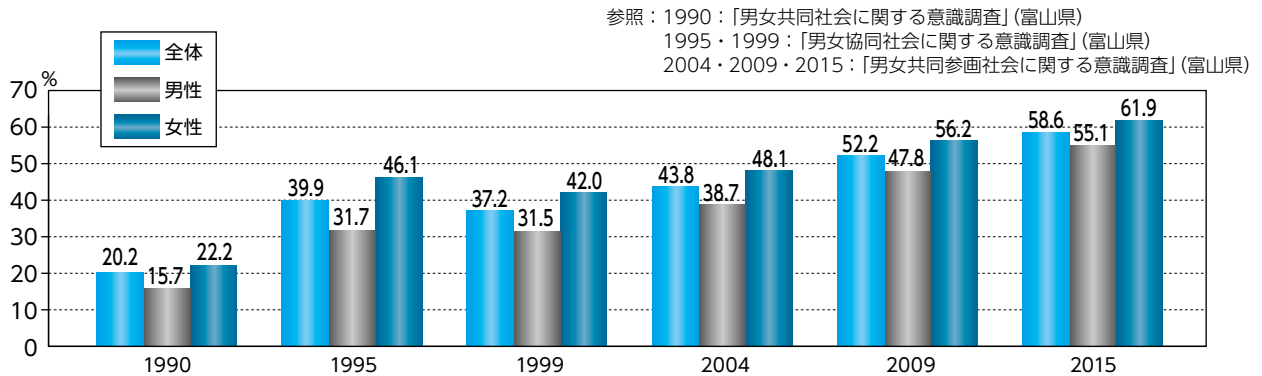


## (2) 性別による固定的役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、全体で「賛成」とする人の割合が 25.7%、「反対」とする人の割合が 58.6%と、「反対」が「賛成」を 32.9 ポイント上回っています。また、今回調査で初めて男性の「反対」が 5 割を超えました。

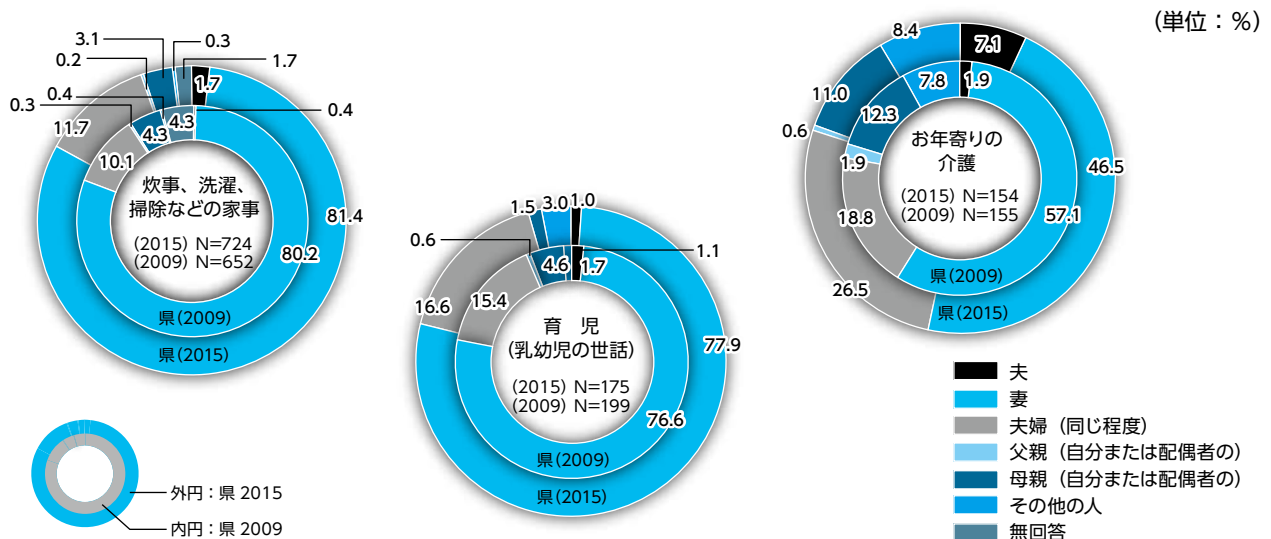


### ◆「反対」(「反対」+「どちらかといえば反対」と答えた人の割合の推移(1990～2015年度)



## (3) 家庭での役割分担の状況

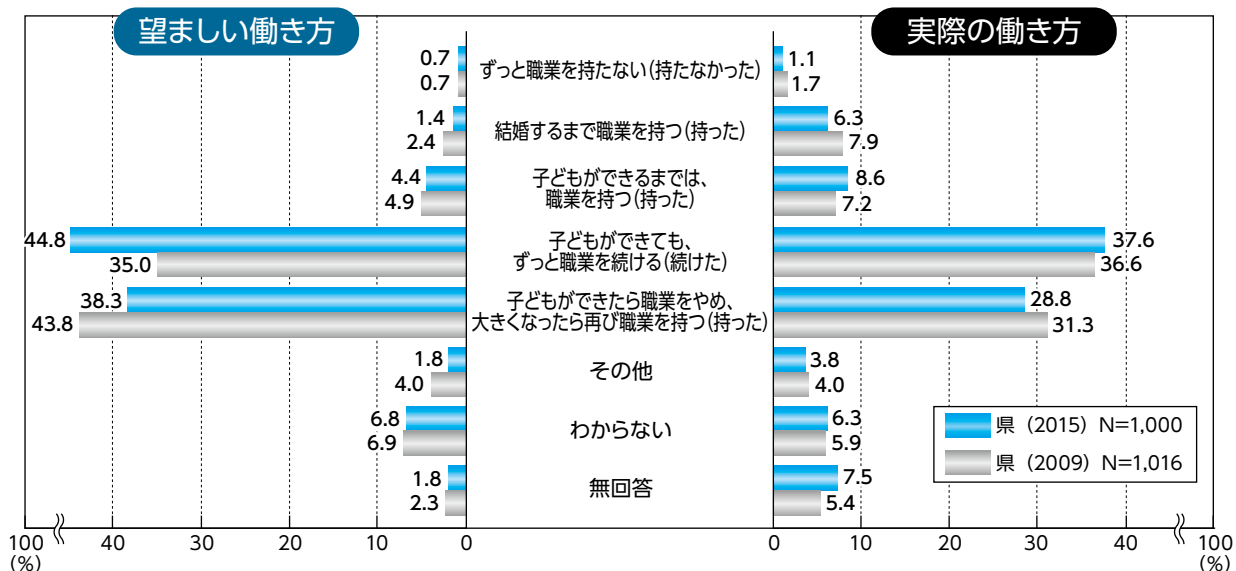
家庭における家事等の役割分担については、「夫婦(同じ程度)」が、「炊事、洗濯、掃除などの家事」(11.7%)、「育児(乳幼児の世話)」(16.6%)、「お年寄りの介護」(26.5%)がいずれも前回調査(2009(平成21)年度)より増加していますが、家事・育児の約8割は依然として妻が主に担っています。



#### (4) 女性の理想と実際の就業形態

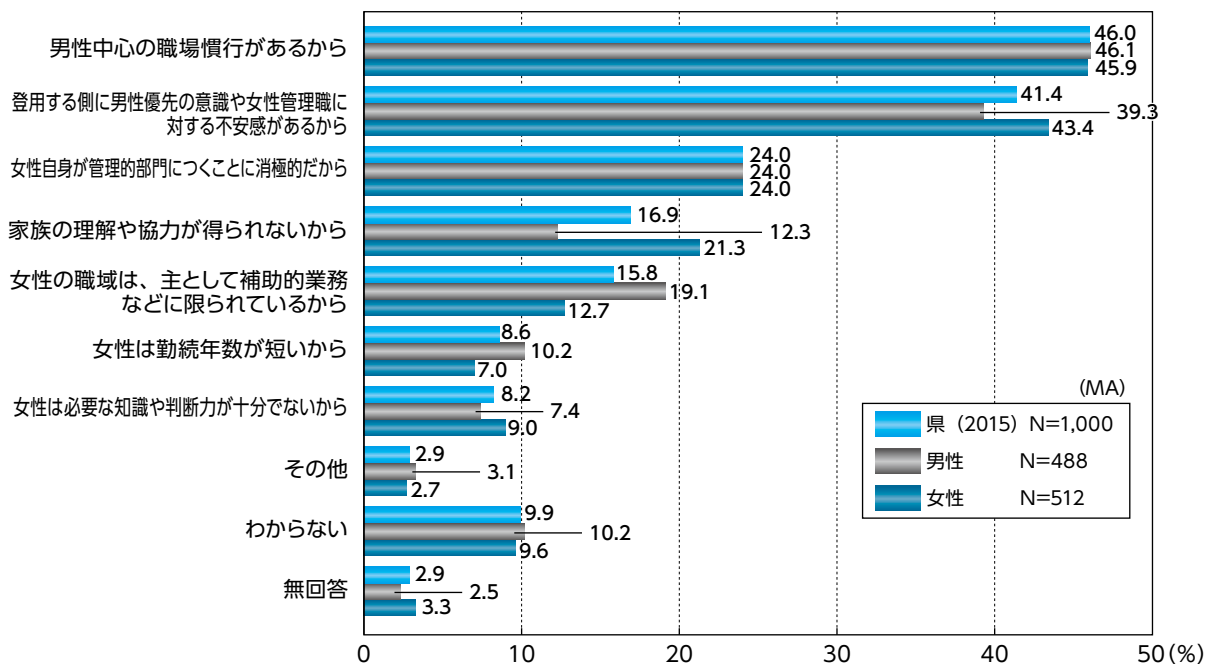
女性の働き方について望ましいと思うものについては、理想は、「子どもができて、ずっと職業を続ける」(44.8%)が最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ」(38.3%)となっています。

実際は、「子どもができてずっと仕事を続ける(続けた)」(37.6%)が最も高くなっています。



#### (5) 女性の管理的部門等への登用が少ない理由

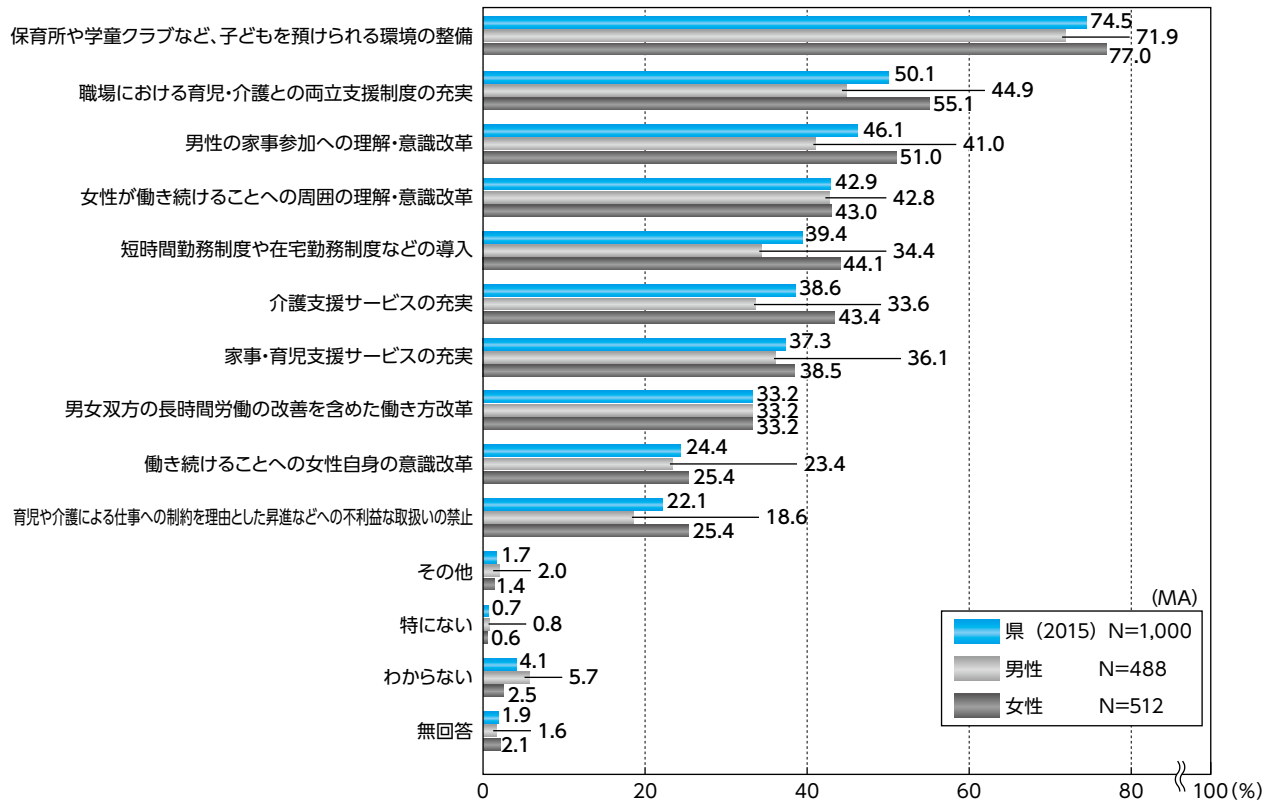
本県では、女性の管理職比率が低く、管理的部門や指導的地位への登用が進んでいない実態がありますが、その理由については、「男性中心の職場慣行があるから」(46.0%)が最も多く、次いで「登用する側に男性優先の意識や女性管理職に対する不安感があるから」(41.4%)、「女性自身が管理的部門につくことに消極的だから」(24.0%)となっています。





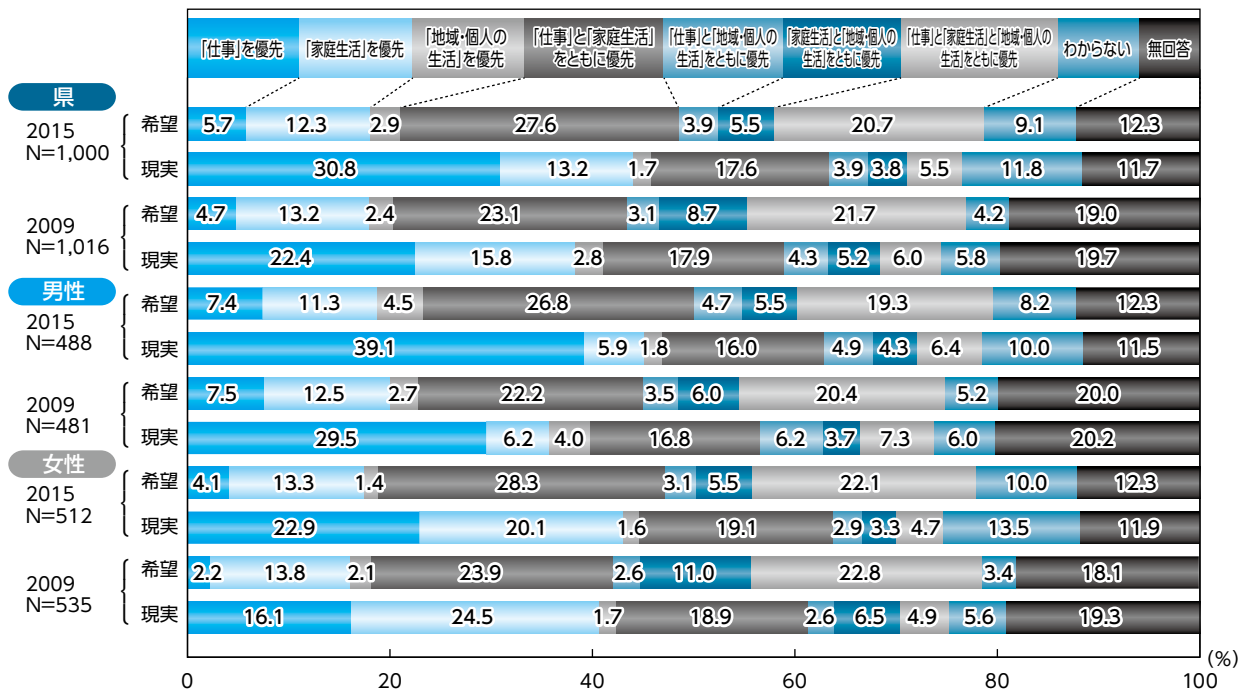
## (6) 女性が働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なこと

女性が働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは「保育所や学童クラブなどの環境の整備」(74.5%)が最も多く、次いで「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」(50.1%)、「男性の家事参加への理解・意識改革」(46.1%)となっています。



## (7) 仕事と生活の優先度(希望と現実)

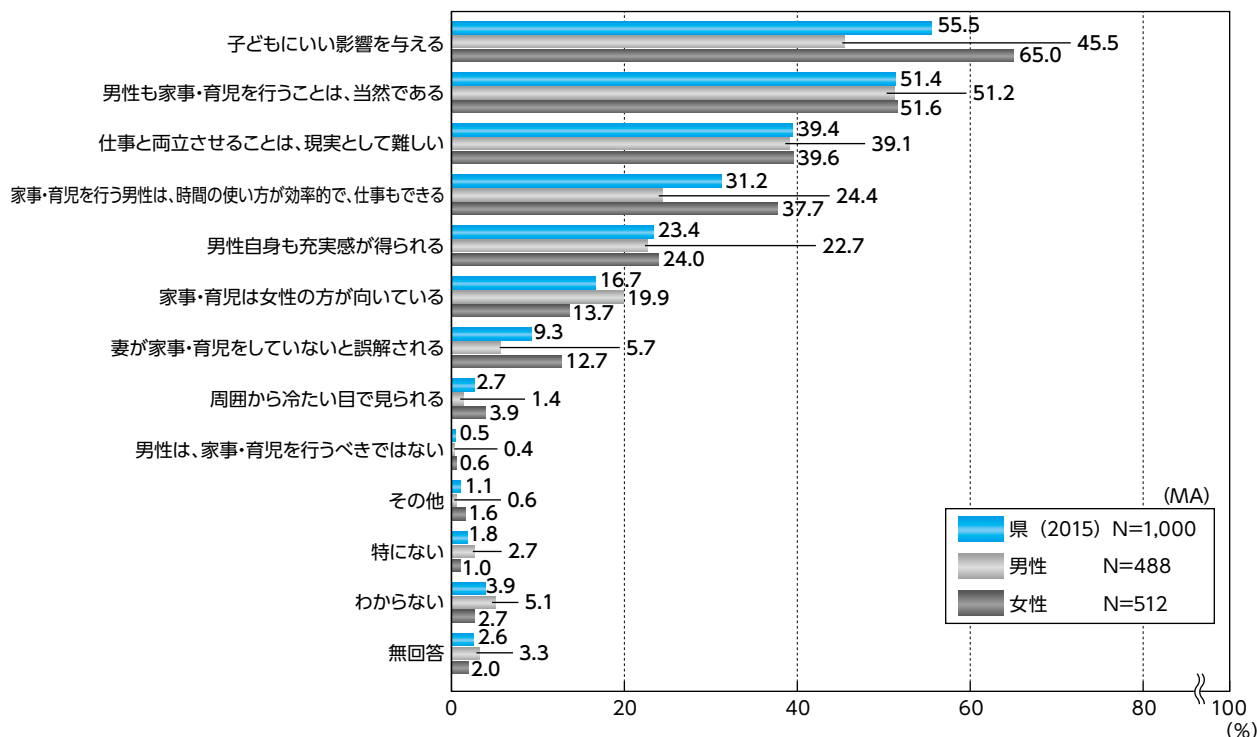
生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度については、男女ともに『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』したい人の割合が高くなっていますが、現実には、「仕事を優先」している人の割合が最も高くなっています。



## (8) 男性が、家事・育児を行うことについてのイメージ

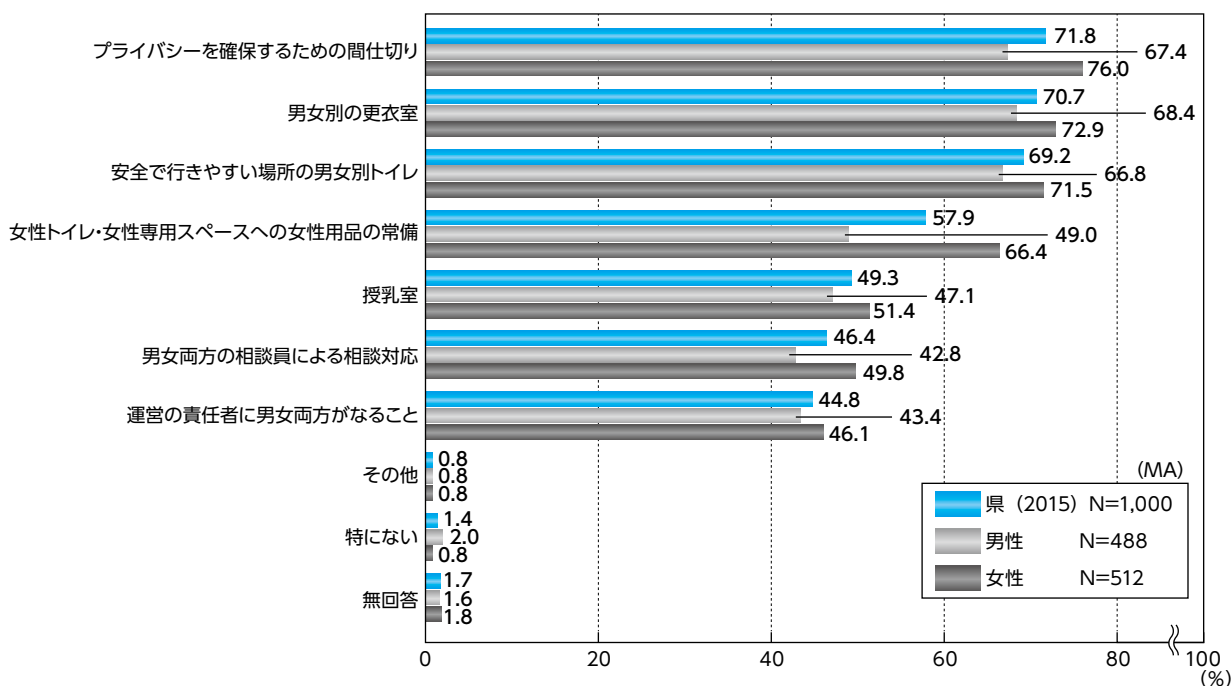
男性が、家事・育児を行うことについてのイメージは、「子どもにいい影響を与える」(55.5%)が最も多く、次いで「男性も家事・育児を行うことは、当然である」(51.4%)「仕事と両立させることは、現実として難しい」(39.4%)となっています。

「男性も家事・育児を行うことは、当然である」は男女ともに5割を超えています。



## (9) 災害が起きたとき、避難所に必要なこと

災害が起きたとき、避難所に必要なことは、「プライバシーを確保するための間仕切り」(71.8%)が最も多く、次いで「男女別の更衣室」(70.7%)、「安全で行きやすい場所の男女別トイレ」(69.2%)となっています。





## 平成 26 年度男女間における暴力に関する調査

調査時期：2014(平成 26)年 10 月～ 11 月

調査対象：1,200 人 県内在住の満 20 歳～満 79 歳までの男女

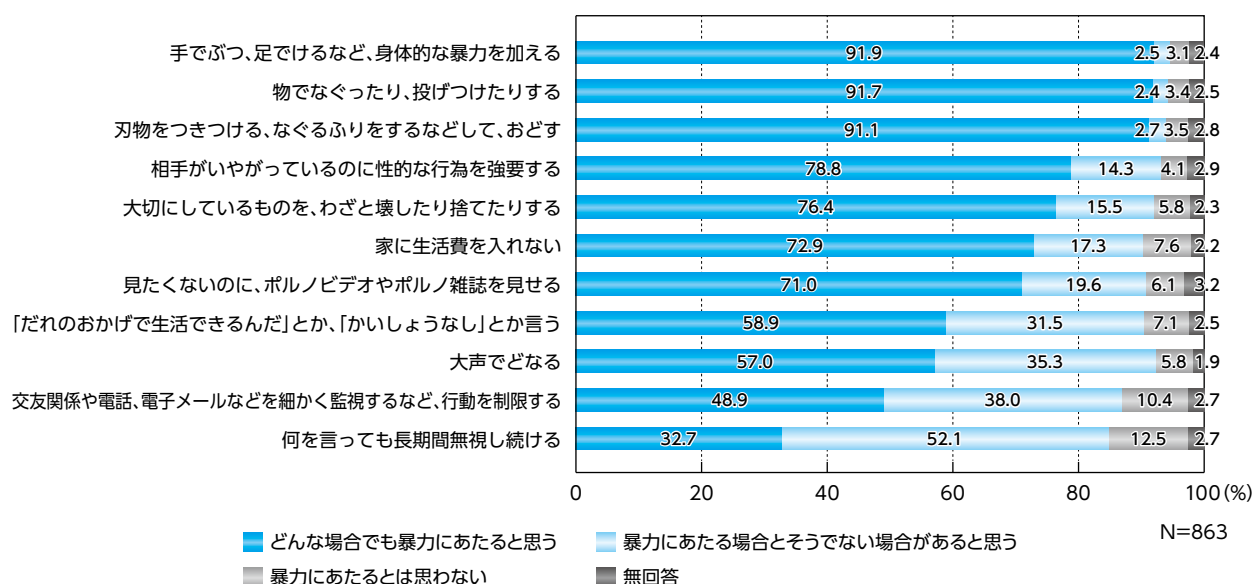
回収数：863 人 回収率 71.9%

調査方法：郵送により調査票を配布のうえ、後日調査員により直接回収

### (1) 夫婦間等における暴力(DV)の認識状況

「手でぶつ、足でけるなど、身体的な暴力を加える」(91.9%)、「物でなぐったり、投げつけたりする」(91.7%)などの身体的な暴力行為は、夫婦間等であっても暴力にあたる割合が 9 割を超えています。

「暴力」であるとの認識が低い行為は、「何を言っても長期間無視し続ける」(32.7%)、「交友関係や電話、電子メールなどを細かく監視するなど、行動を制限する」(48.9%)、「大声でどなる」(57.0%)となっています。

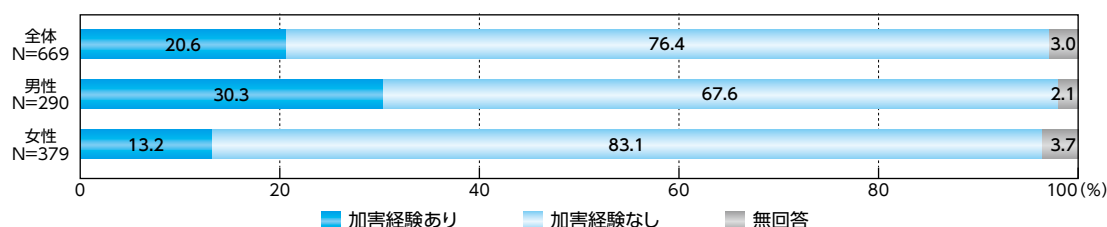


### (2) DVの加害経験及び被害経験

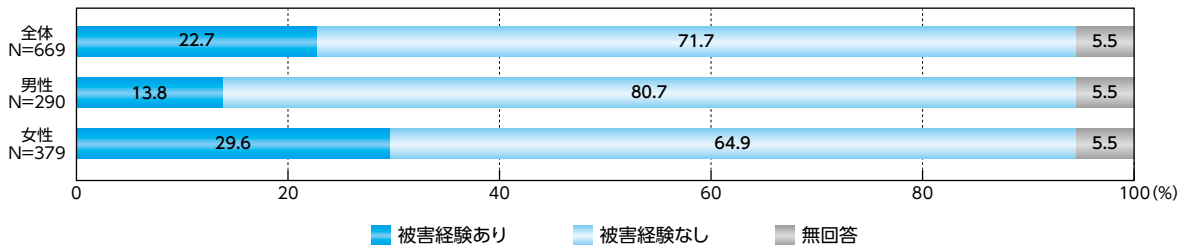
配偶者・パートナーへ何らかの加害経験がある人は、全体で20.6%（男性30.3%、女性13.2%）となっています。

過去において、配偶者・パートナーから何らかの暴力(身体的、精神的、経済的、性的)を「一、二度された」あるいは「何度もされた」とする「被害経験あり」の人は、22.7%(男性 13.8%、女性 29.6%)となっています。

#### 配偶者・パートナーへの加害経験

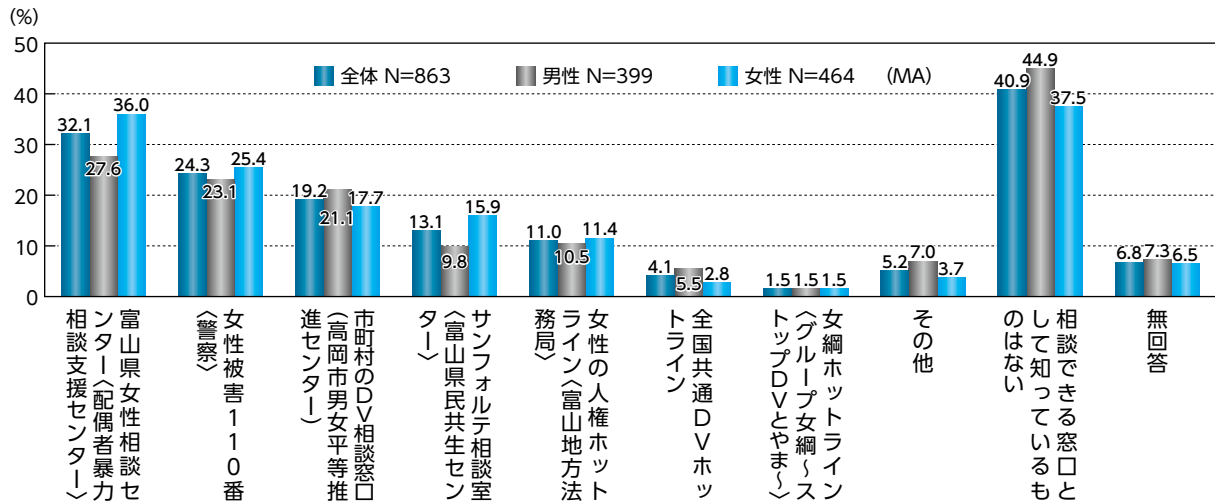


## 配偶者・パートナーからの被害経験



### (3) 相談できる窓口の認知状況

相談できる窓口として知っているのは、「富山県女性相談センター」(32.1%)が最も多く、次いで「女性被害110番(警察)」(24.3%)、「市町村のDV相談窓口」(19.2%)、「サンフォルテ相談室」(13.1%)の順となっています。





# 第3章

## 計画の目標と体系

## 1 計画の視点

第4次計画において、次の視点を掲げ、取り組みます。

### 横断的視点 ～男女共同参画社会実現のための意識改革～

本県が2015(平成27)年に実施した「男女共同参画社会に関する意識調査」によると、固定的な性別役割分担意識の改善が概ねみられるものの、男女の地位の不平等感は依然として根強いものがあります。

家庭においては、家事や子育て、家族の介護は女性の役割という意識が存在し、女性に対し過重な負担がかかるケースも多く見受けられます。

また、職場においては、富山県では、女性の就業率の高さや平均勤続年数の長さが全国トップクラスである一方、管理職への登用が十分に進んでいないなど、女性の意欲と能力を十分に活かしきつていないといえます。

さらに、地域においては、実際の活動では女性が多くを担いながらも、組織の役員等に占める割合が低いことや、社会通念・慣習・しきたりなどで不平等と感じる女性の割合が高いなど、地域での男女共同参画は進んでいない状況にあります。

政策・方針決定過程への女性の参画を進めることや、これまで一方の性や特定の年齢層で主に担われてきた活動への男女双方の幅広い参画を進めることが必要です。

性別にかかわらず、すべての人が多様な選択ができ、その個性と能力を存分に発揮できる社会を実現するためには、子どもから大人にいたるまで、あらゆる立場や世代において、男女共同参画に関する認識や理解が深まるよう意識改革を進めることが大変重要です。

このため、「男女共同参画社会実現のための意識改革」をこの計画に掲げる全ての取組みに共通する視点として掲げます。

### 特に重要な視点

#### (1) あらゆる分野における女性の活躍

人口減少や人口構成の変化が進む中、あらゆる分野において女性が活躍することは、社会の多様性と活力を高め、本県が力強く発展していく観点からも極めて重要です。

特に、長時間労働を前提にした働き方を見直し、仕事と生活の調和を実現することは、女性の経済社会への参画拡大を進める上で不可欠であると同時に、業務の効率化による生産性の向上等を通して、企業や経済社会の活性化につながるという観点からも重要です。

また、女性の活躍が進むことは、女性だけでなく、男性にとっても仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながるものであり、男女共同参画社会の実現のため、あらゆる分野における女性の活躍を推進していく必要があります。

## (2)安全・安心な暮らしの実現

男女の性差に応じた生涯にわたる健康づくりの推進や、誰もが安全で安心して暮らせる環境づくりが大切です。

また、DVの根絶は、男女共同参画社会を実現する上で克服すべき重要な課題であり、被害者の早期発見から自立にいたるまでの切れ目のない総合的な施策を着実に展開していくことが必要です。

## (3)男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

社会における活動や生き方が多様化する中において、男女が互いの人権を尊重するよう教育・啓発を強化することが必要です。また、次代を担う子どもたちが、将来を見通した自己形成ができるよう、男女共同参画を推進する教育・学習の充実が重要です。

## (4)推進体制の整備・強化

男女共同参画社会の実現には、幅広く多岐にわたる具体的な取組みを展開することが必要です。そのため、県における推進体制の整備や適正な計画の進行管理を行うとともに、市町村における推進体制の整備への支援を行うほか、企業、経済団体、関係機関等との連携を強化し、県民の理解と協力を得ながら、総合的かつ効果的に取り組む必要があります。

## 2 目指す男女共同参画社会とやまのイメージ

この計画を推進することにより富山県が目指す男女共同参画社会は、次のような社会です。

- 性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を最大限発揮できる活力ある社会
- 仕事と生活の調和が図られ、職場・家庭生活が充実した社会
- 人権が尊重され、心身ともに健康で安心して暮らせる社会

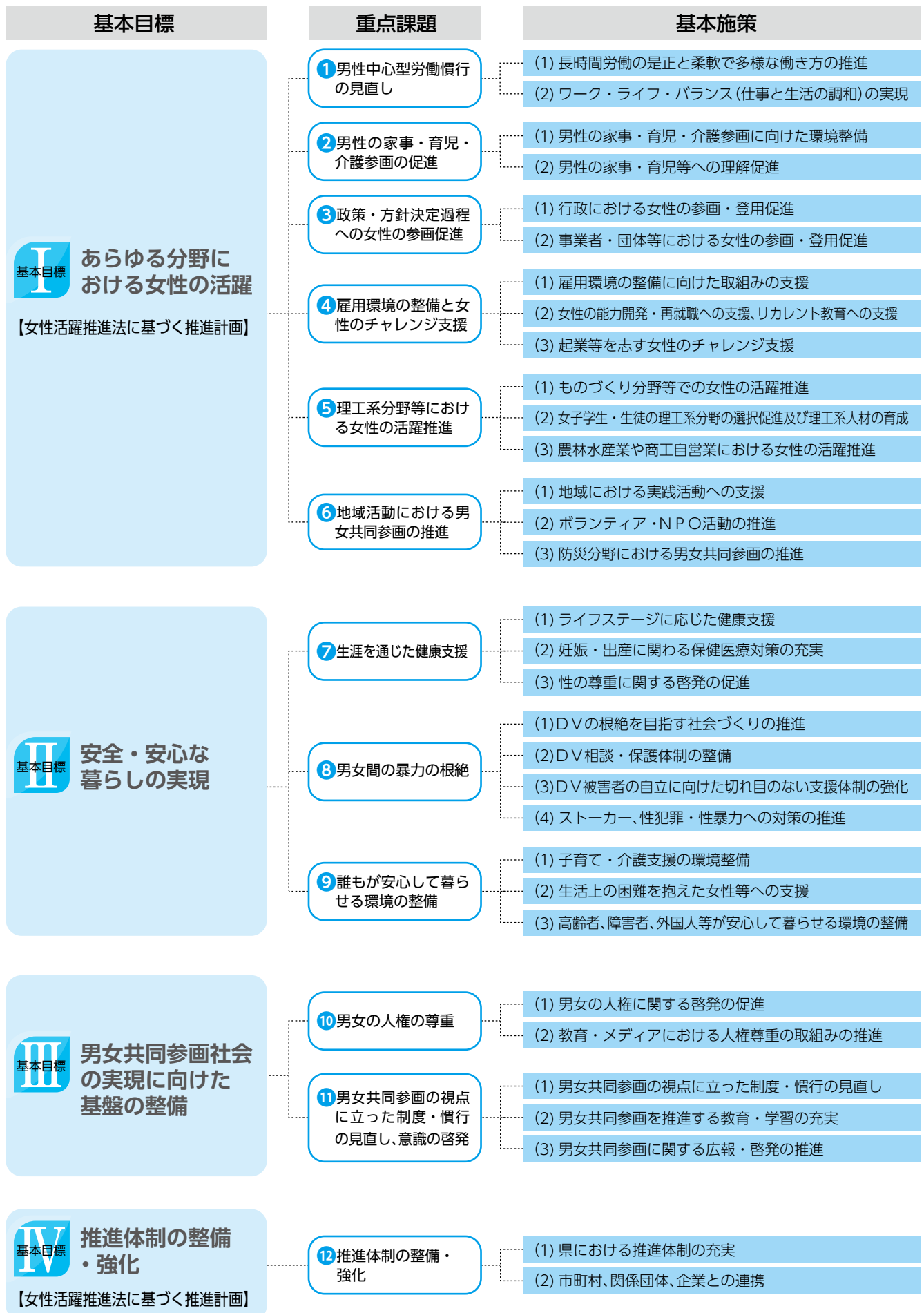
## 3 計画の目標

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。

**目標「男女がともに輝く 未来とやま」**

## 4 計画の体系



## 第4章

### 基本目標と施策の方向



# I あらゆる分野における女性の活躍

## 重点課題 1 男性中心型労働慣行の見直し

### 《現状と課題》

職場においては、年功的な処遇の下、長時間労働や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行(男性中心型労働慣行)が依然として根付いており、育児・介護等と両立しつつ能力を十分に発揮して働きたい女性が思うように活躍できない背景があります。

女性の活躍を推進するためにも、長時間労働の是正等の働き方の見直しやワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現などの働き方改革に取り組むことが重要です。

### 施策の方向

男性中心型労働慣行等を見直すことにより、長時間労働の是正や柔軟で多様な働き方、仕事と生活の調和、女性の活躍推進に取り組みます。

### 基本施策

#### (1) 長時間労働の是正と柔軟で多様な働き方の推進

##### 《主な取り組み》

- 長時間労働の是正や柔軟で多様な働き方など働き方改革を推進するため、経済団体、関係機関等と連携して県民運動を展開し、企業・取引先・従業員・消費者など様々な立場での働き方改革の気運の醸成に取り組みます。また、運動に参加し優れた取り組みを行った企業を顕彰し、その事例が他企業に波及するよう啓発します。
- 中小企業における働き方改革を進めるため、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、業界全体での取り組みを支援します。
- 働き方改革の推進とともに生産性の向上を実現した先進企業等による講演や専門家による実践講座などにより、企業経営者等の意識啓発に取り組みます。
- 仕事と家庭の両立が可能な職場環境づくりを推進するため、企業や自治体等で構成する「イクボス企業同盟とやま」のネットワークの拡大を図ります。
- イクボス実践講座の実施などにより、企業等における実効性のある具体的な取り組みを支援します。
- 企業におけるノー残業デーの実施や年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバルの普及促進など企業経営者向け広報誌や各種説明会の開催等を通じて労働時間の短縮等を推進します。
- 「とやま家族ふれあいウィーク」(「とやま県民家庭の日」(毎月第3日曜日)を初日とする1週間)期間中のノー残業デーの設定など、労働時間の短縮に向けた取り組みの啓発を行います。
- 企業における育児休業制度を定着させるとともに、短時間勤務やフレックスタイム制、テレワーク、時間単位の年次有給休暇制度の導入など働く人の希望に応じた柔軟な働き方の普及啓発に努めます。

- IoT や AI などの第4次産業革命による技術を活用し、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、ロボット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。
- 県庁においては、働き方改革に関する庁内チームを設置し、時間外勤務縮減などの取組みを推進します。

#### 《数値目標》

| 項 目                | 現 在           | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|--------------------|---------------|----------|----------|
| イクボス企業同盟とやま加盟団体数   | 114団体 (2017年) | 150団体    | 200団体    |
| 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 | 10.0% (2012年) | 9.0%以下   | 8.1%以下   |

## (2) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現

### 《主な取組み》

- 「仕事と家庭の両立支援ハンドブック」を作成し配布するなど、企業における仕事と子育てが両立しやすい職場環境づくりやワーク・ライフ・バランスを促進します。
- 仕事と子育て両立支援推進員による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、県の建設工事入札参加資格の優遇措置を実施します。
- 企業子宝率調査等を活用し、仕事と子育ての両立支援や働き方改革等で優れた取組みを行っている企業を顕彰するとともに、優良事例の他企業への普及啓発に取り組みます。
- 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。
- 企業や雇用の地方への流れを促進し、地方でも都市部と同じように働ける環境を実現する「ふるさとテレワーク」の取組みを推進します。
- 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。
- 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、在宅型テレワークの試行、男性職員の配偶者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・バランスへ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やマネジメント力を習得する研修を実施します。

#### 《数値目標》

| 項 目   | 現在(2016年)          | 2021年の目標           | 2026年の目標           |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| 次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出済みの県内企業<br>(うち従業員100人以下の企業数)(累計) | 1,891社<br>(1,343社) | 2,200社<br>(1,650社) | 2,300社<br>(1,750社) |
| 年次有給休暇取得率   | 49.5%              | 60%以上              | 65%以上              |
| 女性の育児休業取得率  | 96.4%              | 98%以上              | 98%以上              |

## 重点課題 2 男性の家事・育児・介護参画の促進

### 《現状と課題》

本県の常用労働者の労働時間が男女とも全国平均を上回っており、特に子育て期にある男性の労働時間が長いなど、男性の育児への参画が難しい状況にあります。

男性が働き方を見直し、現在、女性が多くを担っている家事・育児・介護を男女が協力して分担し支え合うことが必要であり、男性が家事・育児等を自らのことと捉え、主体的に参画するような取組みを推進することが重要です。

### 施策の方向

男性が主体的に家事・育児・介護に参画できる環境づくりを推進します。

### 基本施策

#### (1) 男性の家事・育児・介護参画に向けた環境整備

##### 《主な取組み》

- 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。
- 中小企業における男性の働き方の見直しや家事・育児・介護参画を推進するため、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。
- 「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」(以下「育児・介護休業法」といいます。)に基づく男性の育児休業取得促進策(パパ・ママ育休プラス)等を周知し、男性の育児参加を促進します。
- 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。

#### (2) 男性の家事・育児等への理解促進

##### 《主な取組み》

- 男性が家事・育児・介護の活動に前向きに参画できるよう、啓発活動の充実を図ります。
- 男性の主体的な家事・育児参画を促すため、県内大学等で出前講座を実施します。
- 男女共同参画推進員により、地域の子育て期の男性やその親世代などに対し、仕事と家庭の両立などの学習・啓発活動を推進します。
- 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。

## 《数値目標》

| 項 目                     | 現在(2016年) | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|-------------------------|-----------|----------|----------|
| 6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間 | 65分       | 140分     | 170分     |
| 男性の育児休業取得率              | 5.8%      | 13%      | 13%      |

## 重点課題3 政策・方針決定過程への女性の参画促進

### 《現状と課題》

本県が将来にわたり活力ある経済・社会を創造していくためには、政策・方針決定過程に多様な視点を導入し、新たな発想を取り入れていくことが必要であり、そのためには、まず県や市町村が率先して政策・方針決定過程への女性の参画を促進することが重要です。

また、「女性活躍推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」の趣旨を踏まえ、県内の事業者・団体等における女性の参画・登用を促進するため、企業や経済団体、関係機関等と連携し、女性が活躍できる環境づくりを推進することが必要です。

### 施策の方向

県における審議会等への女性の参画や、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。

事業者・団体等に対しては、積極的な女性の採用・登用促進に向けた働きかけを行うとともに、必要な支援を行います。

## 基本施策

### (1) 行政における女性の参画・登用促進

#### 《主な取り組み》

- 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、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起し、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の参画促進や、女性職員の管理職への登用が進むよう働きかけや情報提供を行います。
- 県の知事部局における管理職の女性職員の割合を2023年4月までに15%以上とする目標を設定するなど女性職員の管理職へ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女性職員の管理職への登用促進に努めます。
- 警察における職場環境を整備し、女性警察官の採用、登用促進に努めます。

## 《数値目標》

| 項 目               | 現在(2017年) | 2021年の目標        | 2026年の目標   |
|-------------------|-----------|-----------------|------------|
| 県の審議会等における女性委員の割合 | 37.3%     | 40%以上60%以下      | 40%以上60%以下 |
| 県における管理職に占める女性の割合 | 12.7%     | 2023年4月までに15%以上 |            |
| 学校の校長・教頭の女性割合     | 26.9%     | 30%に近づける        | 30%以上      |
| 県警察における女性警察官の割合   | 8.5%      | 10%を維持          | 10%を維持     |

## (2) 事業者・団体等における女性の参画・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の管理職への登用や能力開発、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。
- 県内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。
- 女性の登用や能力開発等に積極的に取り組んでいる企業に「女性が輝く元気企業とやま賞」を授与し、優良事例の他企業への普及啓発に取り組めます。
- 女性活躍・働き方改革推進員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。
- 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。
- 女性の採用・登用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する県の建設工事入札参加資格の優遇措置を検討します。

## 《数値目標》

| 項 目                                    | 現 在           | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|--|---------------|----------|----------|
| 男女共同参画チーフ・オフィサー設置事業所数                  | 213事業所(2017年) | 260事業所   | 310事業所   |
| 女性の管理職比率<br>(管理的職業従事者に占める女性の割合)        | 7.6%(2015年)   | 10.5%    | 14%      |
| 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出済みの中小企業数(累計) | 28社(2017年)    | 200社程度   | 450社程度   |

\* 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号)

\* 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。県の建設工事入札参加資格審査及び県の物品等の調達における優遇措置がある。



## 女性活躍推進法に定められている三つの基本原則

### (1) 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供・活用と、性別による固定的な役割分担等を反映した職場慣行の影響への配慮が行われること

女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮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。(法第2条第1項)

### (2) 必要な環境整備により、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能にすること

女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、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つつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。(法第2条第2項)

### (3) 本人の意思が尊重されること

女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。(法第2条第3項)

## 重点課題 4 雇用環境の整備と女性のチャレンジ支援

### 《現状と課題》

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下「男女雇用機会均等法」といいます。)の改正により、職場における男女差別禁止の範囲が拡大されてきましたが、依然として昇進や賃金、配置などの面で男女間の格差が残っています。また、女性の労働者が多い保健・医療・福祉の分野や女性の労働者が少ない建設業等の分野などにおける処遇・職場環境の改善も求められており、職場における男女の均等な機会と待遇の確保を図っていく必要があります。

さらに、妊娠、出産、育児、介護、看護等を理由に離職する女性は多く、子育てや介護等を社会全体で支える仕組みづくりが重要です。

また、本県女性の高い就業意欲と行動力を社会の活性化に活かすためには、起業・社会貢献活動など、様々な分野への女性のチャレンジを支援していくことが必要です。

## 施策の方向

職場における男女の均等な機会と待遇を確保し、性別にかかわらず、すべての人が意欲と能力に応じて活躍できる雇用環境の整備を推進します。また、女性が安心して働き続けられる環境づくりを推進するとともに、女性の就業や起業に必要な能力を高めるための支援等を行います。

## 基本施策

### (1) 雇用環境の整備に向けた取組みの支援

#### 《主な取組み》

- 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します。
- 男女の均等な機会と待遇の確保を図るため、事業所向けの研修会や、事業所への出前講座の開催などを通じ、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等の労働関係法令や制度の周知を図ります。
- 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の禁止及び防止措置に関する男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の制度を周知し、職場におけるハラスメントの防止を図ります。
- 女性が妊娠、出産、育児、介護等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。
- 男女間の格差を解消し、女性の能力発揮を推進するため、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）を企業に働きかけます。
- 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などについて、事業所向け広報誌や各種説明会の開催等を通じて企業に働きかけます。
- 女性の入職・定着の促進を図るため、建設企業等が行う労働環境や労働条件の改善に寄与する取組みに対し支援します。
- 建設企業の女性技術者や経営者等を対象とした研修を開催するなど、女性が建設業で活躍するための職場環境を整備します。
- 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よるアドバイザーの派遣、講習会の開催等により、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や職場環境を改善する取組みを支援します。

#### 《数値目標》

| 項目                                  | 現在           | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|-------------------------------------|--------------|----------|----------|
| 女性の平均勤続年数                           | 10.8年（2017年） | 11.6年    | 11.8年    |
| 男女の地位の平等感（職場の分野で平等になっていると感じている人の割合） | 30.3%（2015年） | 33%      | 36%      |
| 女性の就業率（30～34歳）                      | 79.0%（2015年） | 83.1%    | 87.2%    |

## (2) 女性の能力開発・再就職への支援、リカレント教育への支援

### 《主な取り組み》

- 女性の職業生活におけるキャリア形成を支援するため、大学等への出前講座や若手女性社員向けの講座を実施するほか、結婚・出産等による離職からの再就職を目指す女性や、産休・育休中のスキルアップを目指す女性を支援する講座を実施するなど、女性のライフイベントに応じたキャリア形成を支援します。
- 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化の促進を図ります。
- 女性の人材及び男女共同参画に関する人材及び女性の登用・参画に関する優良事例について、個人情報の保護に配慮しつつ、幅広く情報を収集・提供します。
- 国際感覚を持った幅広い層の女性の人材育成を推進します。
- 環日本海地域や県・市町村の友好提携先との間で、男女共同参画に関する国際交流・協力を促進します。
- 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。
- 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の設置などを行い、育児等との両立に配慮を行います。
- 就活女子応援カフェの実施等により、県外女子学生のUターン就職や県内女子学生の県内就職を後押しする取り組みを推進します。

## (3) 起業等を志す女性のチャレンジ支援

### 《主な取り組み》

- とやま起業未来塾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。
- 地域の金融機関や産業・創業支援機関等を中心とした全国的な起業支援ネットワークと連携し、経営的な知識に触れる機会が少ないなど、女性特有の課題に対応したきめ細やかな起業支援を行います。
- 若者や女性、U・I・Jターン者のまちなかでの開業を促進するため、潜在的起業家発掘セミナー等の開催や、遊休資産を活用したシェア・オフィス等の整備をモデル的に支援します。
- 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。
- 廉価なインキュベート施設の提供を行うとともに、インキュベーションマネージャーが施設入居企業を訪問し、専門的できめ細かな支援を行います。
- 商店等の独立開業等を推進するため、商店街等が実施するチャレンジショップ事業への支援を行います。



- 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。

#### 《数値目標》

| 項 目               | 現在(2016年) | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|-------------------|-----------|----------|----------|
| 職業訓練修了者における女性の就職率 | 82.3%     | 80%以上    | 80%以上    |

## 重点課題 5 理工系分野等における女性の活躍推進

### 《現状と課題》

本県の産業構造は、全国と比べて生産額、就業人口とも第2次産業の割合が高く、医薬品などの化学、アルミなどの金属、機械、電子部品を中心に日本海側屈指の工業集積を形成しています。

今後、世界を視野に本県のものづくり産業の競争力を一層強化するためには、世界の技術開発をリードする高度なものづくり人材の育成が重要な課題です。

そのため、ものづくり分野等における女性の活躍を推進するとともに、次代を担う女性の研究者・技術者を育成し、多様な視点や発想を確保していくことが必要です。

さらに、女性は、農林水産業や商工自営業においても重要な担い手であることから、女性農業者や女性商業者の経営参画を進めていくことが求められています。

### 施策の方向

女子学生・生徒の理工系分野の選択を促進し、次代を担う女性の研究者・技術者を育成するとともに、農林水産業や商工自営業における女性の活躍推進に取り組みます。

### 基本施策

#### (1)ものづくり分野等での女性の活躍推進

##### 《主な取り組み》

- 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。
- ものづくり産業に従事する女性に対する研修や交流会を開催し、女性技能者等の定着・育成を図ります。
- ものづくり研究開発センターの最先端設備を活用した高度なものづくり人材の育成に努めます。
- 建設業への女性や若手技術者等の入職・定着・育成を支援します。

## (2) 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

### 《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等により、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。
- 女子高校生等に対するものづくり産業の魅力のアピールなどに重点的に取り組み、ものづくり産業への女性の参画を促進します。
- 県立大学における工学部の学科拡充・新設による教育研究分野の充実等により、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。
- 女性医師が出産や育児等を経ても働き続けることができる体制を整備します。
- 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・Jターン就職を促進します。

### 《数値目標》

| 項目                               | 現在(2015年) | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|----------------------------------|-----------|----------|----------|
| 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 | 13.6%     | 15%      | 16.4%以上  |

## (3) 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》

- 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。
- 農山漁村女性リーダーの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。
- 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。
- 地域農業における女性農業者の参画を促進するため、女性による青年農業士の認定取得を推進し、女性リーダーの育成を図ります。
- 女性農業者の起業活動に必要な知識・技術の習得、機材等の整備を支援します。
- 農村女性の農産加工品開発・販売等の活動の継続を図るため、子育て期の女性等の加入・定着につながる働きやすい職場づくりを支援します。

- 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。
- 若手・女性商業者グループ等が主導的に企画・実施する先進的・実験的な商店街活動を支援します。

#### 《数値目標》

| 項目                | 現在（2017年） | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|-------------------|-----------|----------|----------|
| 農業協同組合における女性の役員数  | 32人       | 32人      | 32人      |
| 農業委員会における女性の委員数   | 32人       | 40人      | 50人      |
| 農村女性起業件数          | 183件      | 200件     | 220件     |
| うち売上高1,000万円以上の件数 | 38人       | 45件      | 50件      |

## 重点課題 6 地域活動における男女共同参画の推進

### 《現状と課題》

少子高齢化の進行や単身世帯の増加等により、地域における課題やニーズが多様化する中で、活力ある地域社会を築くためには、行政だけではなく、住民、NPOなどさまざまな主体の地域活動への幅広い参画を促すとともに、男女がともに支えあう地域づくりを推進することが重要です。

また、女性は自治会・町内会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全国的に低い水準にあり、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図ることが必要です。

また、東日本大震災や熊本地震において、避難所などで女性の視点に配慮した対応が不十分であったなどの課題もみられたことから、平常時から、男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組みを進める必要があります。

### 施策の方向

活力ある地域づくりのため、男女の別を問わず、地域への参画を促すとともに、地域を支えるボランティア・NPO活動や男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組みを推進します。

### 基本施策

#### (1) 地域における実践活動への支援

##### 《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。

- 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。
- 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。
- 地域おこし、まちづくり、観光分野での女性の参画を促進します。
- 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。

#### 《数値目標》

| 項 目             | 現在(2017年) | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|-----------------|-----------|----------|----------|
| 地域活動に参加している人の割合 | 55.0%     | 70%      | 70%以上    |

## 富山県男女共同参画推進員

富山県男女共同参画推進員制度は、富山県男女共同参画推進条例第15条に規定されており、男女共同参画計画の地域での実践の核として位置付けられています。

1980(昭和55)年に「富山県婦人地域活動推進員」として、地域社会における婦人の連携を深め、婦人問題についての啓発や社会参画活動の推進を図ることを目指し、女性だけでスタートしました。

その後、1994(平成6)年には「女性プラン推進員」、1997(平成9)年には「男女共同参画推進員」と名称を変え、1998(平成10)年から男性にも推進員を依頼するようになり、今に至っています。

### ○推進員の役割

- ・ 男女共同参画計画の普及啓発
- ・ 男女がともに協力して実施する地域活動の推進
- ・ 男女共同参画に関する施策推進への協力
- ・ 男女平等に関する相談及び相談機関の紹介



推進員による寸劇の様子

## (2) ボランティア・NPO活動の推進

### 《主な取組み》

- 富山県民ボランティア総合支援センターにおいてボランティア・NPO活動の推進を図り、性別にかかわらず、すべての人が各種の地域活動へ積極的に参画できる環境整備を進めます。
- ボランティア・NPOとの協働による、男女共同参画の推進に寄与する事業を支援します。
- 児童生徒等のボランティア体験学習や、ボランティア・NPO活動への参加を目的とした講座の開催等により、幅広い県民のボランティア活動への参加を促進します。
- 入門からリーダー育成までの体系的な研修や分野別の専門研修などを通して、ボランティア活動を担う人材を育成します。
- 東日本大震災や熊本地震での教訓を踏まえ、災害救援ボランティアコーディネーターの養成研修や実地訓練の充実など、災害救援ボランティア活動の強化を進めます。
- NPOを対象とした会計税務研修の開催や専門相談員の派遣等により、NPOのマネジメント力の強化を支援します。
- 寄附募集や資金調達の円滑化、情報発信力の強化など、NPOの組織・財政基盤の充実を図る活動を支援します。
- NPO、企業、行政等の多様な担い手が、それぞれの利点・特性を活かして県民の多様なニーズにきめ細かく応えるサービスが提供される環境づくりや協働の取組みを推進します。

### 《数値目標》

| 項 目                   | 現在(2016年) | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|-----------------------|-----------|----------|----------|
| ボランティア活動者数(人口10万人当たり) | 6,438人    | 6,700人   | 7,000人   |
| NPO法人認証数(累計)          | 367法人     | 420法人    | 470法人    |

## (3) 防災分野における男女共同参画の推進

### 《主な取組み》

- 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るとともに、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リーダーの育成に努めます。
- 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。
- 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、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。



## 重点課題 7 生涯を通じた健康支援

## 《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前提となるものです。

女性は、妊娠、出産だけでなく、更年期障害や特有の疾病等、生涯を通じて男性と異なる健康上の問題に直面します。このため、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など人生の各段階に応じた適切な健康の保持増進対策が必要です。

一方、男性は女性に比べ肥満者の割合が高く、喫煙・飲酒の機会が多いこと、さらに、20代から40代を中心に長時間労働者が多い状況にあることから、生活習慣病の予防など生涯を通じた健康づくりの支援が必要です。

また、若年層の望まない妊娠や性感染症が増加しており、「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)\*の視点に立って、男女がともに性に関する正しい知識を持ち、自ら判断できる能力を養うことが重要になってきています。

## 施策の方向

男女が互いの性差を理解し合い、生涯を通じて心身ともに健康に暮らせるよう、健康支援や女性の妊娠・出産等における保健医療対策を充実するとともに、青少年期における教育等を通じた啓発を推進します。

## 基本施策

## (1) ライフステージに応じた健康支援

## 《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。
- 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。

\*「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。

- 公的病院等における性差を考慮した診断、治療の普及に努めます。
- HIV／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。

#### 《数値目標》

| 項 目                       | 現 在                            | 2021年の目標               | 2026年の目標               |
|---------------------------|--------------------------------|------------------------|------------------------|
| 健康寿命<br>(日常生活に制限のない期間の平均) | 男 72.58 歳(2016 年)<br>女 75.77 歳 | 男性73.40歳<br>女性76.55歳   | 男性74.21歳<br>女性77.32歳   |
| 乳がん、子宮頸がん検診受診率            | 乳がん29.6% (2015年)<br>子宮頸がん27.5% | 乳がん50%以上<br>子宮頸がん50%以上 | 乳がん50%以上<br>子宮頸がん50%以上 |

## (2) 妊娠・出産に関わる保健医療対策の充実

### 《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。
- 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。

- 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。

#### 《数値目標》

| 項 目                | 現在(2016年) | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|--------------------|-----------|----------|----------|
| 産婦人科・産科医数(出生千人当たり) | 14.0人     | 14人以上    | 14人以上    |

### (3) 性の尊重に関する啓発の促進

#### 《主な取組み》

- 学校における性に関する指導については、心のつながりや命の尊厳も重視し、学習指導要領にのっとり、児童生徒の発達段階を踏まえて、保護者や地域の理解を得ながら適切に推進します。
- 思春期の児童生徒を対象とした相談体制を強化するなど、思春期保健対策を充実します。

## 重点課題 8 男女間の暴力の根絶

#### 《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。しかし、男女間の暴力は、配偶者・パートナーからの暴力(DV)、ストーカー行為、性犯罪・性暴力など様々な形で存在しています。また、近年、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広がりに伴い、これを利用した交際相手からの暴力も新たな問題となってきています。

DVについては、外部からその発見が困難な家庭内において行われるため潜在化しやすいことに加え、加害者に罪の意識が薄い傾向があり、被害が深刻化しやすいという特性があります。

とりわけ、DV被害者は多くの場合女性であり、DVは、性別による固定的役割分担意識、社会的地位や経済力の格差など、男女が置かれている状況等に根ざした社会的・構造的問題であると言われていいます。また、子どもが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、子どもに大きな心の傷を与え、子どもの心身の発達や生活に大きな影響をもたらします。

このため、配偶者暴力相談支援センター\*である女性相談センターを中心として、関係機関・団体が連携して、相談体制の充実や被害者の保護、自立支援などに取り組む必要があります。

#### 施策の方向

平成28年3月に策定した「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(富山県DV対策基本計画<第3次>)」に基づき、男女間の暴力の根絶を目指す社会づくりを推進するとともに、相談体制の整備や被害者の自立に向けた支援の充実を図ります。

\* 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。



## 基本施策

### (1) DVの根絶を目指す社会づくりの推進

#### 《主な取組み》

- 暴力の根絶を目指す社会の実現に向け、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）と呼応した「とやまパープルリボンキャンペーン」を展開し、DV理解のための広報・啓発を実施します。
- 学校や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講座の開催や、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。
- DV防止に向けた取組みの充実や、より適切な被害者支援を行うため、DVの実態や県民の意識を定期的・継続的に調査研究します。

#### 《数値目標》

| 項目                 | 現在(2014年) | 2021年の目標 | 2026年の目標  |
|--------------------|-----------|----------|-----------|
| 配偶者等からの暴力の相談窓口の認知度 | 52.3%     | 70%      | 100%に近い水準 |

### (2) DV相談・保護体制の整備

#### 《主な取組み》

- 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。
- 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。
- 被害者に最も身近な行政主体である市町村に対し、相談体制の充実を支援するとともに、緊急時における安全確保や、市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置について働きかけます。
- 市町村の相談窓口等に訪れた精神的ケアが必要と思われる被害者のため、DV相談窓口と精神科医療機関等によるネットワークを整備し、心身のケアを充実します。
- 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。また、他県との情報交換等、県域を越えた広域連携を図り、保護体制を充実します。
- 被害者の相談や支援に携わる職員への研修を実施し、被害者への適切な対応ができるよう能力の向上を図るとともに、相談員のメンタルヘルスケアの充実を図ります。
- 被害者が高齢者・障害者や日本語を十分に理解できない外国人等の場合に、市町村や施設等の関係機関との連携や通訳の確保など支援体制の充実をめめます。
- 一時保護施設退所後も支援を必要とする被害者について、女性相談センターへの来所相談に応じることや市町村等の関係窓口を引き継ぐなど、心身の健康回復に向けた支援が途切れることがないように努めます。

- 刑罰法令に抵触する場合には被害女性の意思を踏まえて、検挙その他の適切な措置を講じ、刑罰法令に抵触しない場合においても、事案に応じて防犯指導、他機関への紹介を行うなど、適切な措置を講じます。
- 被害者の子どもを支援するため、教育関係者や保育関係者に対して、DVの特性、子ども・被害者に配慮すべき事項等について、周知徹底を図るとともに、子どもの心のケアを行います。
- 同伴児童の保護や心のケアとともに、保育の機会や適切な学習機会を提供するよう努めます。
- 要保護児童対策地域協議会などと連携し、面前DVがある家庭の子どものケアの充実に努めます。

#### 《数値目標》

| 項 目               | 現在(2017年) | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|-------------------|-----------|----------|----------|
| 配偶者暴力相談支援センターの設置数 | 2箇所       | 3箇所      | 4箇所      |

### (3) DV被害者の自立に向けた切れ目のない支援体制の強化

#### 《主な取組み》

- 市町村における被害者の自立支援のための関係部局の連携を促進するとともに、被害者がワンストップで手続きを進めることができるような体制づくりを働きかけます。
- 就業支援や各種法制度の情報提供や関係機関との連絡調整など、経済的自立に向けた支援体制を充実するとともに自立を支援する講座などを実施します。
- 配偶者暴力相談支援センターと教育委員会、学校、市町村等が連携し、被害者に対して子どもの就学や保育に関する情報提供を行います。
- 公営住宅の優先入居についての情報提供など、被害者の住宅の確保に向けた支援に努めます。
- 被害者と同伴家族のニーズに沿った、心身の健康回復に向けた支援を行います。
- 市町村に対して基本計画の策定と配偶者暴力相談支援センターの設置を働きかけるとともに、情報提供や研修等、必要な支援を行います。
- 医療関係者向け研修会の開催などにより、医療現場でのDV被害者の支援体制の充実に図ります。
- 相談、広報・啓発、被害者同行支援等自立支援、研修・講座等について、行政機関と民間団体等のそれぞれの特性を活かしつつ協働してDV対策を推進します。

### (4) ストーカー、性犯罪・性暴力への対策の推進

#### 《主な取組み》

- 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。
- 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、民間支援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、同行支援等)の充実に図ります。

- 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。

### 富山県女性相談センター (TEL 076-465-6722)

女性が抱えているさまざまな問題や悩みについて相談を受け付けている県の機関で、問題解決のために必要な助言や援助及び一時保護などを行います。センターの受け付ける相談のなかで最も大きな割合を占めるDV被害者からの相談に対応し、DV防止法の「配偶者暴力相談支援センター」として、県のDV被害者支援の中核的役割を担っています。

利用者に安心感を与える構造や、県産材を多用した建物は、家庭的で温かみのある空間となっています。



#### ○業務内容

- (1) 相談 (夫等からの暴力、家族の問題、結婚・離婚問題、経済問題等 様々な問題に対応)
  - ・ 女性相談員による面接・電話・巡回相談・医療相談・弁護士相談
  - ・ 配偶者等からの暴力(DV)に関する電話相談
- (2) 一時保護
  - ・ 女性の安全保護のための一時保護
  - ・ 相談、生活指導、健康管理及び就職活動等の支援も実施
- (3) 啓発活動等
  - ・ 関係機関等との連絡会議、啓発講演会、広報紙・リーフレット等による啓発

## 重点課題 9 誰もが安心して暮らせる環境の整備

### 《現状と課題》

子育てや介護等は、家庭だけではなく、行政、地域住民、事業者などすべての県民がそれぞれの役割において分かち合うことが必要であり、社会全体で支援する仕組みづくりが必要です。

また、非正規就業者は増加しており、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、子どもの教育格差、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。

さらに、高齢であること、障害があること、日本で生活する外国人であること等に加え、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている場合があります。

このため、男女共同参画の視点に立ち、誰もが安心して暮らせる環境を整備する必要があります。

### 施策の方向

身近で重要な生活の場である家庭や地域において、子育てや介護等を社会全体で支える体制づくりを推進するとともに、ひとり親家庭等の親子、高齢者、障害者、外国人等誰もが家庭や地域で安心して暮らせる環境を整備します。

### 基本施策

#### (1) 子育て・介護支援の環境整備

##### 《主な取組み》

- 「かがやけ とやまっ子 みらいプラン」に基づき、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。
- 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。
- 団塊の世代など経験者の知識やノウハウを活用し、保育施設等でボランティア活動を実施できる人材を子育てシニアサポーターとして、市町村と連携して育成します。
- 地域住民等が、保護者の就業状況や子どもの年齢等にとらわれず、多様な形で自主的に子どもの居場所づくりに取り組む「とやまっ子さんさん広場」を市町村と連携しながら推進します。
- 「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気運の醸成に努めます。



- 「とやま家族ふれあいウィーク（「とやま県民家庭の日」を初日とする 1 週間）」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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 生活機能の低下が軽度である早い時期からの「介護予防」を推進するとともに、介護予防知識の普及やボランティア等の育成を進めます。
- 市町村が実施する家族介護教室、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。
- 地域密着型サービスを充実し、住み慣れた地域での生活の継続や復帰を支援するとともに、医療と介護の連携を推進するなど、地域ケア体制の充実に努めます。
- 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 事業などにより高齢者や家族を地域住民自らが支える地域総合福祉を推進するとともに、地域ケアの中核機関である地域包括支援センターにおいて高齢者の包括的・継続的なケアを実施します。
- 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介護をテーマとした研修会を開催します。

#### 《数値目標》

| 項 目             | 現在(2016年) | 2021年の目標 | 2026年の目標     |
|-----------------|-----------|----------|--------------|
| 放課後児童クラブ実施箇所数   | 253 箇所    | 274箇所    | 279箇所        |
| 病児・病後児保育事業実施箇所数 | 124 箇所    | 140箇所    | 150箇所        |
| 小規模多機能型居宅介護事業所数 | 81 箇所     | 140箇所    | 160箇所        |
| 特別養護老人ホーム待機者数   | 1,813 人   | 減少させる    | ゼロを目指して減少させる |

## (2) 生活上の困難を抱えた女性等への支援

### 《主な取り組み》

- 「かがやけ とやまっ子 みらいプラン」、「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、子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。
- こども食堂等の子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。
- 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・啓発や弁護士等による相談の充実に努めます。
- 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、居

住確保支援、家計相談支援等を行います。

### (3) 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

#### 《主な取組み》

- 高齢者虐待の防止や権利擁護のための体制整備を行います。
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年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。
- 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。
- 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。
- 高齢者のボランティア・NPO活動への参加促進を図る講座の開催や相談窓口の設置等により、元気な高齢者が、地域の幅広い分野で一層活躍できる環境づくりに努めます。
- 「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」の制定を機に、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。
- 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。
- 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に努めます。
- 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、外国籍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。

#### 《数値目標》

| 項目           | 現在(2016年) | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|--------------|-----------|----------|----------|
| 障害者雇用率達成企業割合 | 57.5%     | 57.5%以上  | 57.5%以上  |

## 重点課題 10 男女の人権の尊重

### 《現状と課題》

「富山県人権教育・啓発に関する基本計画」に基づき、人権教育と啓発を総合的に推進する中で、男女の差別的な取扱いや職場におけるセクシュアル・ハラスメントなど、今なお、人権の確立をめぐるさまざまな課題が残されています。

また、LGBT(Lesbian レズビアン、Gay ゲイ、Bisexual バイセクシュアル、Transgender トランスジェンダー)などの性的少数者は、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ことから、人権尊重の観点からの取組みが必要です。

このため、関係機関が連携し、性別にかかわらず、すべての人が互いの人権を尊重するよう啓発していく必要があります。また、県の広報等については、女性の人権を尊重した表現に配慮していくことが求められます。

### 施策の方向

性別にかかわらず、すべての人が互いの人権を尊重するよう教育・啓発を強化するとともに、多様なメディア等による情報発信が人権に配慮し、適切な表現となるよう働きかけます。

### 基本施策

#### (1) 男女の人権に関する啓発の促進

##### 《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。
- 職場や学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止のための啓発に努めます。
- さまざまな分野における人権の尊重を確保するため、県民に対して、男女共同参画の視点で情報やデータを読み解き、活用する能力の向上を支援します。
- 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、自治体職員や人権擁護委員、男女共同参画推進員への研修等を通じて、啓発活動や人権教育を推進します。
- 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。

\* 性的指向…恋愛感情や性的な関心・興味が向かう方向性。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。

\* 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。

\* 性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとったSOGI(ソジ)との表現もある。

## (2)教育・メディアにおける人権尊重の取組みの推進

### 《主な取組み》

- メディアが女性の人権を尊重した自主的な取組みを行うよう促します。
- 県の広報・出版物については、男女共同参画の視点から適切な表現となるよう配慮します。
- サイバー空間におけるわいせつ情報等に対して、関係機関やボランティア等と連携した指導取締りを強化します。
- 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・『JKビジネス』問題\*等、若年層を対象とした性的な暴力の根絶に向け、教育・啓発の強化、相談体制の充実、被害者の保護や継続的な支援等の対策を推進します。

## 重点課題 11 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識の啓発

### 《現状と課題》

性別にかかわらず、すべての人がライフスタイルを柔軟に選択でき、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するためには、その阻害要因となっている性別による固定的役割分担意識を解消していくことが必要です。

このため、男女共同参画の視点に立ち、社会的な合意を得ながら制度や慣行を見直していくことや、性別を問わずあらゆる世代において、固定的役割分担意識を見直していくことが重要です。

また、次代を担う子どもたちが、将来を見通した自己形成ができるよう、男女共同参画を推進する教育・学習を充実することが重要です。

### 施策の方向

性別による固定的役割分担意識の解消を図るため、男女共同参画の視点に立った効果的な啓発や学校教育の充実を図ります。

### 基本施策

#### (1)男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し

### 《主な取組み》

- 家庭・職場・地域において性別による固定的役割分担意識に基づく社会制度や慣行(社会通念、習慣、しきたり)について、社会的な合意を得ながら、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。

\*「JKビジネス」問題…児童の性を売り物とする営業の一つで、主として「JK」、すなわち「女子高校生」などの児童を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、性的なサービスを客に提供させるもの。



### 《数値目標》

| 項 目                                     | 現在(2015年)           | 2021年の目標        | 2026年の目標        |
|---|---------------------|-----------------|-----------------|
| 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37.4%<br>慣習等12.9% | 家庭43%<br>慣習等21% | 家庭47%<br>慣習等22% |

## (2) 男女共同参画を推進する教育・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教育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「人権教育推進のために」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』」事業を通し、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。
- 若年層を対象に、さまざまな仕事について学ぶセミナーを開催するなど、男女共同参画の視点から幅広い職業観、人生観の醸成を推進します。
- 親の役割や家庭教育について学習する機会を充実し、情報を提供するとともに、子育てに悩みや不安を抱える親に対する相談体制の充実を図ります。
- 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。
- 教育・学習の場において、性別を問わず、政治、行政、企業、研究機関その他の専門分野や指導的地位に就く生き方・働き方があること、職業選択においてあらゆる可能性があることを伝えていきます。

### 《数値目標》

| 項 目                | 現在(2016年) | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|--------------------|-----------|----------|----------|
| 県立高校生のインターンシップ等体験率 | 72.9%     | 75%      | 80%      |

## (3) 男女共同参画に関する広報・啓発の推進

### 《主な取組み》

- 男女共同参画週間(毎年6月23日～29日)において、男女共同参画に関する集中的な広報・啓発活動を実施します。
- サンフォルテフェスティバル・男女共同参画週間Duoのつどいを開催し、さまざまな分野において活動しているグループ・団体・個人の交流と学びの場を提供します。
- 富山県男女共同参画推進員の企画・運営による講演会等を開催し、地域の実情を踏まえた、県民一人ひとりへの、よりきめ細やかな普及啓発を図ります。

## 重点課題 12 推進体制の整備・強化

## 《現状と課題》

現在、女性関係団体やNPO等においても、富山県民共生センター(サンフォルテ)を活動拠点に男女共同参画を目指した活発な活動が展開されています。

県においても、男女共同参画計画に基づき各種施策を推進するとともに、職員研修の充実、女性の採用・登用を進めています。

今後、経済・社会環境の変化など新しい動きにも対応しながら、施策を総合的かつ効果的に推進するためには、県における連絡調整機能や情報収集・発信機能を充実し、男女共同参画推進員や市町村、経済団体、関係団体等との連携を強化していく必要があります。

## 施策の方向

県における男女共同参画の推進体制を強化するとともに、富山県男女共同参画推進員による地域における普及啓発活動や、推進の核となる富山県民共生センターの施設、活動内容の充実を図ります。また、市町村との連携を強化し、地域に根ざした総合的な男女共同参画の推進体制のより一層の充実を図るとともに、経済団体、企業、関係団体との連携により働く場における女性の活躍推進に向けた環境づくりを推進します。

## 基本施策

## (1) 県における推進体制の充実

## 《主な取組み》

- 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 庁内推進体制の強化
  - 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 県における率先行動

- 県庁においては、職員研修の充実、女性の登用・職域拡大など、男女共同参画の推進に率先して取り組みます。また、仕事と生活の調和が図れる職場づくりを目指します。

#### ⑥ 男女共同参画推進員の設置

- 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。

#### ⑦ 富山県民共生センター(サンフォルテ)の機能充実

- 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、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、従来、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工夫します。

## (2) 市町村、関係団体、企業との連携

### 《主な取組み》

#### 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課長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、金融機関、有識者等で構成する「とやま県民活躍・働き方改革推進会議」において、長時間労働の是正や柔軟で多様な働き方、女性の活躍推進、生産性の向上など働き方改革の推進に向けた取組みを検討し、総合的な施策の展開を図ります。

- 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。
- DV相談窓口と精神科医療機関等とのネットワークにより、被害者の心身の健康回復を支援します。

《数値目標》

| 項目                    | 現在(2017年) | 2021年の目標 | 2026年の目標 |
|-----------------------|-----------|----------|----------|
| 女性活躍推進法に基づく推進計画策定市町村数 | 10市町      | 全(15)市町村 | 全(15)市町村 |
| DV対策基本計画策定市町村数        | 11市町      | 全(15)市町村 | 全(15)市町村 |

### 富山県民共生センター(サンフォルテ)

1997(平成9)年4月の開館以来、男女共同参画を推進するための拠点として、男女共同参画に関する様々な事業を展開しています。

【施設概要】

所在地：富山市湊入船町6番7号

TEL：076-432-4500

主な施設：図書室・研修室・ホール・相談室

○業務内容

- ・相談・カウンセリング
- ・情報収集・提供
- ・調査研究
- ・講演会・講習会・研究会等開催
- ・人材育成
- ・個人・団体相互連携促進
- ・就業支援



県民共生センターメンズプラスセミナー  
ぱぱ★kidsランチ



チャレンジ支援コーナー



# 目標指標一覧

| 指標名   | 指標の説明  | 現在                   | 基準   | 2021年<br>目標             | 2026年<br>目標          |
|---|--|----------------------|------|-------------------------|----------------------|
| <b>基本目標 I あらゆる分野における女性の活躍</b>                           |  |                      |      |                         |                      |
| <b>重点課題 1 男性中心型労働慣行の見直し</b>                             |  |                      |      |                         |                      |
| 1 「イクボス企業同盟とやま」加盟団体数                                    | 同盟に加盟した事業所、団体、自治体数                                     | 114 団体               | 2017 | 150 団体                  | 200 団体               |
| 2 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合                                  | 200 日以上就業している雇用者のうち週の労働時間が 60 時間以上の雇用者の割合              | 10.0%                | 2012 | 9.0%以下                  | 8.1%以下               |
| 3 次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出済みの県内企業(うち従業員 100 人以下の企業数)(累計) | 従業員 100 人以下の企業のうち一般事業主行動計画を策定し、国に届け出た企業数               | 1,891 社<br>(1,343 社) | 2016 | 2,200 社<br>(1,650 社)    | 2,300 社<br>(1,750 社) |
| 4 年次有給休暇取得率   | 付与された年休のうち、取得した日数の割合                                   | 49.5%                | 2016 | 60% 以上                  | 65% 以上               |
| 5 女性の育児休業取得率  | 育児休業の対象となった女性労働者のうち、育児休業を取得した人の割合                      | 96.4%                | 2016 | 98% 以上                  | 98% 以上               |
| <b>重点課題 2 男性の家事・育児・介護参画の促進</b>                          |  |                      |      |                         |                      |
| 6 6 歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間                              | 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」と回答した時間を合算したものの | 65 分                 | 2016 | 140 分                   | 170 分                |
| 7 男性の育児休業取得率  | 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         | 5.8%                 | 2016 | 13%                     | 13%                  |
| <b>重点課題 3 政策・方針決定過程への女性の参画促進</b>                        |  |                      |      |                         |                      |
| 8 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                                      | 37.3%                | 2017 | 40% 以上<br>60% 以下        | 40% 以上<br>60% 以下     |
| 9 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       | 12.7%                | 2017 | 2023 年 4 月までに<br>15% 以上 |                      |
| 10 学校の校長・教頭の女性割合  | 公立の小・中・高校・特別支援学校の校長・教頭の女性割合                            | 26.9%                | 2017 | 30% に<br>近づける           | 30% 以上               |
| 11 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の割合                               | 8.5%                 | 2017 | 10% を維持                 | 10% を維持              |
| 12 男女共同参画チーフ・オフィサー設置事業所数                                | 男女共同参画チーフ・オフィサーを設置している事業所数                             | 213 事業               | 2017 | 260 事業所                 | 310 事業所              |
| 13 女性の管理職比率   | 管理的職業従事者に占める女性の割合                                      | 7.6%                 | 2015 | 10.5%                   | 14%                  |
| 14 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出済みの中小企業数(累計)               | 従業員 300 人以下の企業のうち一般事業主行動計画を策定し、国に届け出た企業数               | 28 社                 | 2017 | 200 社程度                 | 450 社程度              |
| <b>重点課題 4 雇用環境の整備と女性のチャレンジ支援</b>                        |  |                      |      |                         |                      |
| 15 女性の平均勤続年数  | 本県の女性労働者が現に就業している企業で勤続している年数の平均                        | 10.8 年               | 2017 | 11.6 年                  | 11.8 年               |
| 16 男女の地位の平等感(職場の分野で平等に<br>なっていると感じている人の割合)              | 職場の分野で平等になっていると感じている人の割合                               | 30.3%                | 2015 | 33%                     | 36%                  |
| 17 女性の就業率(30～34 歳)                                      | 30 歳から 34 歳の女性の人口に占める就業者の割合                            | 79.0%                | 2015 | 83.1%                   | 87.2%                |
| 18 職業訓練修了者における女性の就職率                                    | 女性の職業訓練修了者のうち、訓練修了後 3 ヶ月後までに就職した者の割合                   | 82.3%                | 2016 | 80% 以上                  | 80% 以上               |
| <b>重点課題 5 理工系分野における女性活躍・女性のチャレンジ支援</b>                  |  |                      |      |                         |                      |
| 19 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                       | 13.6%                | 2015 | 15%                     | 16.4%                |
| 20 農業協同組合における女性の役員数                                     | 農業協同組合における女性の役員数                                       | 32 人                 | 2017 | 32 人                    | 32 人                 |
| 21 農業委員会における女性の委員数                                      | 農業委員会における女性の委員数(農業委員・農地利用最適化推進委員)                      | 32 人                 | 2017 | 40 人                    | 50 人                 |
| 22 農村女性起業件数   | 県内農村女性が主体の直売・加工等の個人・グループ数(年間売上高 50 万円以上)               | 183 件                | 2017 | 200 件                   | 220 件                |
| 23 うち売上高 1,000 万円以上の件数                                  | 農村女性起業のうち、年間売上高 1,000 万円以上の件数                          | 38 件                 | 2017 | 45 件                    | 50 件                 |

| 指標名  | 指標の説明  | 現在                       | 基準   | 2021年<br>目標              | 2026年<br>目標              |
|--|--|--------------------------|------|--------------------------|--------------------------|
| <b>重点課題6 地域活動における男女共同参画の推進</b>             |  |                          |      |                          |                          |
| 24 地域活動に参加している人の割合                         | 県政世論調査において、地域活動に「積極的に参加している」又は「ときどき参加している」と答えた人の割合   | 55.0%                    | 2017 | 70%                      | 70%以上                    |
| 25 ボランティア活動者数                              | 県・市町村社会福祉協議会ボランティアセンターにおいて把握しているボランティア数              | 人口10万人当たり<br>6,438人      | 2016 | 人口10万人当たり<br>6,700人      | 人口10万人当たり<br>7,000人      |
| 26 NPO法人認証数(累計)                            | 富山県知事認証のNPO法人数累計(解散、合併したものを除く)                       | 367法人                    | 2016 | 420法人                    | 470法人                    |
| <b>基本目標Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現</b>                  |  |                          |      |                          |                          |
| <b>重点課題7 生涯を通じた健康支援</b>                    |  |                          |      |                          |                          |
| 27 健康寿命                                    | 日常生活に制限のない期間の平均                                      | 男 72.58歳<br>女 75.77歳     | 2016 | 男 73.40歳<br>女 76.55歳     | 男 74.21歳<br>女 77.32歳     |
| 28 乳がん、子宮頸がん検診受診率                          | 市町村におけるがん検診受診率(受診者数/検診対象者数)                          | 乳がん 29.6%<br>子宮頸がん 27.5% | 2015 | 乳がん 50%以上<br>子宮頸がん 50%以上 | 乳がん 50%以上<br>子宮頸がん 50%以上 |
| 29 産婦人科・産科医数(出生千人当たり)                      | 医師・歯科医師・薬剤師調査における医療施設従事医師数の「産婦人科医・産科医」の出生千対の数値       | 14.0人                    | 2016 | 14人以上                    | 14人以上                    |
| <b>重点課題8 男女間の暴力の根絶</b>                     |  |                          |      |                          |                          |
| 30 配偶者等からの暴力の相談窓口の認知度                      | 配偶者等からの暴力について相談できる窓口について、なんらかの窓口を知っていると回答した者の割合      | 52.3%                    | 2014 | 70%                      | 100%に近い水準                |
| 31 配偶者暴力相談支援センターの設置数                       | 県内の配偶者暴力相談支援センターの設置数                                 | 2箇所                      | 2017 | 3箇所                      | 4箇所                      |
| <b>重点課題9 誰もが安心して暮らせる環境の整備</b>              |  |                          |      |                          |                          |
| 32 放課後児童クラブ実施箇所数                           | 保護者が昼間家庭にいない児童に対し、適切な遊び及び生活の場を提供するクラブ数               | 253箇所                    | 2016 | 274箇所                    | 279箇所                    |
| 33 病児・病後児保育事業実施箇所数                         | 病児保育事業(病児対応型、病後児対応型、体調不良児対応型)を実施している施設数              | 124箇所                    | 2016 | 140箇所                    | 150箇所                    |
| 34 小規模多機能型居宅介護事業所数                         | 県の小規模多機能型居宅介護事業所の数(指定数ベース)                           | 81箇所                     | 2016 | 140箇所                    | 160箇所                    |
| 35 特別養護老人ホーム待機者数                           | 介護保険施設等以外からの要介護3以上の申込者で、介護支援専門員など第三者が入所の必要性を認めている者の数 | 1,813人                   | 2016 | 減少させる                    | ゼロを目指して減少させる             |
| 36 障害者雇用率達成企業割合                            | 障害者雇用促進法において定めている障害者雇用率を達成している企業の割合                  | 57.5%                    | 2016 | 57.5%以上                  | 57.5%以上                  |
| <b>基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備</b>          |  |                          |      |                          |                          |
| <b>重点課題11 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識の啓発</b> |  |                          |      |                          |                          |
| 37 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 37.4%<br>慣習等 12.9%    | 2015 | 家庭 43%<br>慣習等 21%        | 家庭 47%<br>慣習等 22%        |
| 38 県立高校生のインターンシップ等体験率                      | 全日制県立高校3年生のうち、3年間で就業体験または保育・介護体験をした生徒の割合             | 72.9%                    | 2016 | 75%                      | 80%                      |
| <b>基本目標Ⅳ 推進体制の充実</b>                       |  |                          |      |                          |                          |
| <b>重点課題12 推進体制の充実</b>                      |  |                          |      |                          |                          |
| 39 女性活躍推進法に基づく推進計画策定市町村数                   | 女性活躍推進法に基づく推進計画を策定した市町村数                             | 10市町                     | 2017 | 全(15)市町村                 | 全(15)市町村                 |
| 40 DV対策基本計画策定市町村数                          | DV防止法に基づく基本計画を策定している市町村数                             | 11市町                     | 2017 | 全(15)市町村                 | 全(15)市町村                 |

## 用語解説

(五十音順)

| 用語  | 説明   |
|---|--|
| <b>ア行</b>                                       |  |
| 育児・介護休業法<br>(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。保育所等に入れない場合、最長2歳まで育児休業の取得が可能となるなどの内容が盛り込まれた改正育児・介護休業法が平成29年に施行されている。   |
| イクボス  | 職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス(仕事と育児や介護等を含む生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のこと。  |
| 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。   |
| 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。   |
| <b>カ行</b>                                       |  |
| 企業子宝率   | 従業員(男女を問わず)が企業に在職中にもつことが見込まれる子どもの数のことで、企業の子育てのしやすさが分かりやすく示される指標  |
| キャリア教育  | 学校の場合、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育のこと。  |
| 健康寿命  | 日常生活に制限のない期間の平均  |
| 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。   |
| こども食堂   | 食事その他の生活環境が十分でない子どもたちに、無料又は材料費の実費程度の定額により、栄養バランスのとれた食事の提供を行うもの。  |
| <b>サ行</b>                                       |  |
| サンフォルテフェスティバル                                   | 男女共同参画社会の実現を目指して活動するグループ・団体が、県民とともに学びあい交流する場として、毎年、富山県民共生センター(サンフォルテ)で開催されている。   |
| JKビジネス  | 児童の性を売り物とする営業の一つで、主として「JK」、すなわち「女子高校生」などの児童を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、性的なサービスを客に提供させるもの。   |
| 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。  |
| 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。   |
| 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、「とやまの未来をつくる子育て支援その他の少子化対策の推進に関する条例(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付け、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。 |
| 周産期   | 妊娠満22週以降、出生後7日未満の期間であり、出産を中心として妊娠後期から新生児早期までの時期をいう。  |

| 用語   | 説明   |
|--|--|
| 女性活躍推進法<br>(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301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。 |
| 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画                           | 女性活躍推進法に基づき、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、301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。  |
| 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。  |
| 性的指向   | 恋愛感情や性的な関心・興味が向かう方向性。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。   |
| 性別による固定的役割分担意識<br>(固定的性別役割分担意識)                | 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かかわらず、「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。   |
| 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、医療支援、関係機関への同行支援など総合的な支援を可能な限り1箇所で提供する施設。   |
| <b>タ行</b>                                      |  |
| 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。  |
| 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。県の建設工事入札参加資格審査及び県の物品等の調達における優遇措置がある。  |
| 男女雇用機会均等法<br>(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律) | 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、1986(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。  |
| DV防止法<br>(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)          | 配偶者やパートナーからの暴力(DV)を防止し被害者を保護するために2001(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。2013(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。  |
| デュオ<br>Duoのつどい                                 | 「男女共同参画週間Duoのつどい」。男女共同参画社会の実現をめざして、毎年、男女共同参画週間(毎年6月23日～29日)に合わせて開催。「Duo」とは、二重奏の意味。男性、女性が協力して「男女共同参画社会」を築いていこうとの願いが込められている。   |
| テレワーク  | 情報通信技術(ICT=Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとられない柔軟な働き方のこと。  |
| 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。   |



| 用語                              | 説明  |
|---------------------------------|---|
| <b>ハ行</b>                       |   |
| 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。   |
| 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。   |
| パパ・ママ育休プラス                      | 2009(平成21)年7月の育児・介護休業法の改正により、父母がともに育児休業を取得する場合には、取得できる期間が子が1歳2カ月になるまでに延長されるもの。(通常は1歳になるまで)  |
| ハラスメント                          | 職場においては、セクシャルハラスメント(職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなること)、パワーハラスメント(同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為)、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント(妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと)などがある。 |
| フレックスタイム制                       | 最長1ヶ月間の所定労働時間の範囲内で、労働者が各自で毎日の出勤と退社の時間及び、1日の労働時間の長さを自主的に決めることができる勤務制度。   |
| 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号)   |
| <b>ラ行</b>                       |   |
| 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) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「国際連合憲章」採択</li> <li>●「国際連合(国連)」発足</li> </ul>                                      |   |   |
| 1946(昭和21) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●国連「婦人の地位委員会」発足</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●日本初の婦人参政権行使</li> <li>●「日本国憲法」公布(1947(昭和22)年施行)</li> </ul>                     |   |
| 1948(昭和23) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「世界人権宣言」採択</li> </ul>   |   |   |
| 1967(昭和42) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「婦人に対する差別撤廃宣言」採択</li> </ul>   |   |   |
| 1975(昭和50) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●国際婦人年</li> <li>●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)</li> <li>「世界行動計画」採択</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>●婦人問題企画推進本部設置</li> <li>●婦人問題企画推進会議開催</li> </ul>                                |   |
| 1976(昭和51) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●国連婦人の十年(~1985)</li> </ul>   |   |   |
| 1977(昭和52) |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「国内行動計画」策定</li> </ul>   |   |
| 1979(昭和54) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「女子差別撤廃条約」採択</li> </ul>   |   |   |
| 1980(昭和55) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「『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)</li> <li>「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択</li> </ul> |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●「富山県婦人問題懇話会」設置</li> </ul> |
| 1981(昭和56) |   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「婦人の明日をひらく富山県行動計画」策定</li> </ul>                                     |
| 1985(昭和60) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「『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)</li> <li>「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「男女雇用機会均等法」公布(1986(昭和61)年施行)</li> <li>●「女子差別撤廃条約」批准</li> </ul>                |   |
| 1987(昭和62) |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」策定</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「21世紀をめざすとやま女性プラン」策定</li> </ul>                                     |
| 1990(平成2)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>                 |   |   |
| 1991(平成3)  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画(第一次改定)」策定</li> <li>●「育児休業法」公布(1992(平成4)年施行)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「富山県女性問題懇話会」設置</li> </ul>   |
| 1992(平成4)  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●初代婦人問題担当大臣の設置</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「新とやま女性プラン」策定</li> </ul>  |
| 1993(平成5)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>  |   |   |

| 年          | 世界   | 国  | 富山県   |
|------------|--|--|---|
| 1994(平成6)  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画室設置</li> <li>●男女共同参画審議会設置(政令)</li> <li>●男女共同参画推進本部設置</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>  |
| 1995(平成7)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●第4回世界女性会議開催(北京)<br/>「北京宣言及び行動綱領」採択</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>●育児休業法の改正(介護休業制度の法制化)</li> </ul>  |   |
| 1996(平成8)  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「男女共同参画2000年プラン」策定</li> </ul>  |   |
| 1997(平成9)  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画審議会設置(法律)</li> <li>●「男女雇用機会均等法」改正(1999(平成11)年施行)</li> <li>●「介護保険法」公布(2000(平成12)年施行)</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「富山県男女共同参画懇話会」設置</li> <li>●「とやま男女共同参画プラン」策定</li> <li>●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</li> </ul> |
| 1999(平成11) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「男女共同参画社会基本法」公布、施行</li> <li>●「食料・農業・農村基本法」公布、施行</li> </ul>   |   |
| 2000(平成12) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>  |   |
| 2001(平成13) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画会議設置</li> <li>●男女共同参画局設置</li> <li>●「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</li> <li>●「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「富山県男女共同参画推進条例」公布、施行</li> <li>●「富山県男女共同参画審議会」設置</li> <li>●「富山県民男女共同参画計画」策定</li> </ul>           |
| 2002(平成14) |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>  |
| 2003(平成15) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「次世代育成支援対策推進法」公布、施行</li> <li>●「少子化社会対策基本法」公布、施行</li> </ul>   |   |
| 2004(平成16) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「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</li> </ul>  |   |
| 2005(平成17) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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)</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定</li> <li>●「女性の再チャレンジ支援プラン」策定</li> </ul>  |   |
| 2006(平成18) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「男女雇用機会均等法」改正(2007(平成19)年施行)</li> <li>●「女性の再チャレンジ支援プラン」改定</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「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</li> </ul>  |

| 年          | 世界   | 国  | 富山県   |
|------------|--|--|---|
| 2007(平成19) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「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(2008(平成20)年施行)</li> <li>●「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</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「富山県民男女共同参画計画(第2次)」策定</li> </ul>  |
| 2008(平成20) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定</li> <li>●「次世代育成支援対策推進法」改正(2009(平成21)年施行)</li> </ul>                                      |   |
| 2009(平成21) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「育児・介護休業法」改正(2010(平成22)年施行)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「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</li> </ul>                             |
| 2010(平成22) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「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</li> <li>●「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>                          |   |
| 2012(平成24) |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「富山県民男女共同参画計画(第3次)」策定</li> </ul>  |
| 2013(平成25) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「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)年施行)</li> </ul>   |   |
| 2014(平成26) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●すべての女性が輝く社会づくり本部設置</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>                            |
| 2015(平成27) | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布、一部施行</li> <li>●「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>   |   |
| 2016(平成28) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「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</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「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</li> </ul>                            |
| 2017(平成29) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「働き方改革実行計画」策定</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul> |
| 2018(平成30) |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「富山県民男女共同参画計画(第4次)」策定</li> </ul>  |

# 富山県男女共同参画審議会委員名簿

五十音順・敬称略  
(2016(平成28)年3月23日～)

( )内は前任者の氏名及び所属

| 氏 名                        | 所 属   |
|----------------------------|---|
| 荒井 直子<br>(光永 圭子)           | 厚生労働省富山労働局雇用環境・均等室長                                     |
| 岩本 聡                       | 北日本新聞社論説委員長   |
| 碓井 哲也<br>(西森 正憲)<br>(今村 健) | (公社)日本青年会議所富山ブロック協議会会長                                  |
| 岡野 絹枝                      | 金城大学短期大学部副学長  |
| 尾畑 納子                      | 富山県消費者協会会長  |
| 金森 達雄<br>(佐々木 外志)          | (公財)とやま国際センター専務理事                                       |
| ◎神川 康子<br>(◎菘口 勝美)         | 富山大学理事・副学長<br>(元南砺市教育委員長)                               |
| 彼谷 環<br>(市田 路子)            | 富山国際大学子ども育成学部教授<br>(富山大学男女共同参画推進室長)                     |
| 久保田 真砂美<br>(藪 道子)          | 富山県PTA連合会副会長  |
| 國分 輝美<br>(中島 るみ子)          | 公募  |
| 近藤 裕世<br>(梅田 ひろ美)          | 富山県商工会議所女性会連合会長   |
| 齊藤 慎<br>(樋口 貞勝)            | 公募  |
| 高木 悦朗                      | 富山県中小企業団体中央会理事  |
| 谷井 悦子<br>(岩田 繁子)           | 富山県女性団体連絡協議会副会長<br>(富山県女性団体連絡協議会長)                      |
| 種部 恭子                      | (公社)富山県医師会常任理事  |
| 中村 真由美                     | 富山大学経済学部准教授   |
| 松本 智子<br>(小橋 博美)           | 日本労働組合総連合会富山県連合会女性委員会委員長<br>(日本労働組合総連合会富山県連合会女性委員会副委員長) |
| 三井 和弥<br>(中村 昭雄)           | 砺波市男女共同参画推進員連絡会長<br>(男女共同参画推進員魚津連絡会代表)                  |
| 宮崎 友之<br>(佐藤 登)            | (一社)富山県経営者協会専務理事  |
| ○山田 博<br>(○佐伯 康博)          | 法テラス富山地方事務所長<br>(富山県人権擁護委員連合会長)                         |

◎会長、○会長職務代理者

## 計画策定までの審議経過

| 年 月 日                      | 経 過 等                     | 検討内容等       |
|----------------------------|---------------------------|-------------|
| 2016(平成28)年<br>3月23日       | 平成27年度第2回<br>富山県男女共同参画審議会 | 計画改定の諮問     |
| 2017(平成29)年<br>2月24日       | 平成28年度<br>富山県男女共同参画審議会    | 計画骨子案       |
| 2017(平成29)年<br>10月26日      | 平成29年度第1回<br>富山県男女共同参画審議会 | 計画答申検討案     |
| 2017(平成29)年<br>11月19日      | 計画改定についての意見を聴く会           | (69名参加)     |
| 2018(平成30)年<br>1月26日～2月16日 | パブリックコメントの実施              | (意見数:延べ37件) |
| 2018(平成30)年<br>2月20日       | 平成29年度第2回<br>富山県男女共同参画審議会 | 計画答申案       |
| 2018(平成30)年<br>3月13日       | 計画(案)の答申                  |             |

## 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

(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、総合政策局少子化対策・県民活躍課において処理する。

(平14規則18・平18規則72・平26規則30・平29規則24・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

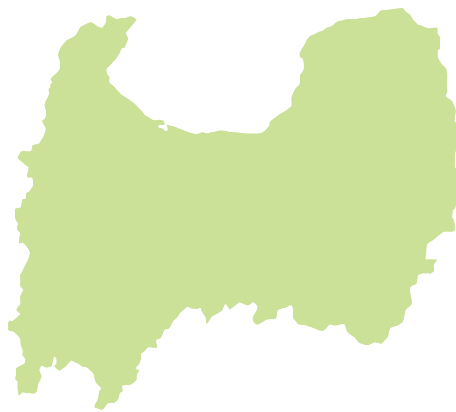
(施行期日)

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。



富山県民男女共同参画計画（第4次）2018年3月策定  
富山県総合政策局 少子化対策・県民活躍課  
〒930-8501 富山市新総曲輪1番7号  
TEL 076-444-3137 FAX 076-444-3479  
[http://www.pref.toyama.jp/cms\\_sec/1017/index.html](http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1017/index.html)