

# 富山県民男女共同参画計画〈第4次〉

(答申案)

平成30年2月

富山県男女共同参画審議会

# 目 次

## 第1章 計画の基本的な考え方

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

## 第2章 計画策定の背景

- 1 国等の動き . . . 5
- 2 社会情勢の変化 . . . 6
- 3 労働環境をめぐる状況 . . . 9
- 4 女性の活躍に関する状況 . . . 16
- 5 男女の健康をめぐる状況 . . . 20
- 6 男女間の暴力に関する状況 . . . 21
- 7 県民等の意識 . . . 22

## 第3章 計画の目標と体系

- 1 計画の視点 . . . 33
- 2 目指す男女共同参画社会とやまのイメージ . . . 34
- 3 計画の目標 . . . 34
- 4 計画の体系 . . . 35

## 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 . . . 36
- 【基本目標Ⅱ】 安全・安心な暮らしの実現 . . . 52
- 【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 . . . 62
- 【基本目標Ⅳ】 推進体制の整備・強化 . . . 66

## 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

# 第1章 計画の基本的な考え方

## 1 計画策定の趣旨

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（昭和56年）」、「21世紀をめざすとやま女性プラン（昭和62年）」、「新とやま女性プラン（平成4年）」、「とやま男女共同参画プラン（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。

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、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～」、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% H27 全国3位）や平均勤続年数（11.2年 H28 全国2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、女性は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、依然として高い状態にあり、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。

男女問わずすべての人が、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、元氣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。）（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」（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」（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、「とやま未来創生戦略2017」（平成29年3月）や新たな富山県総合計画（平成30年3月策定予定）とも整合性を図りつつ、本計画を策定するものです。

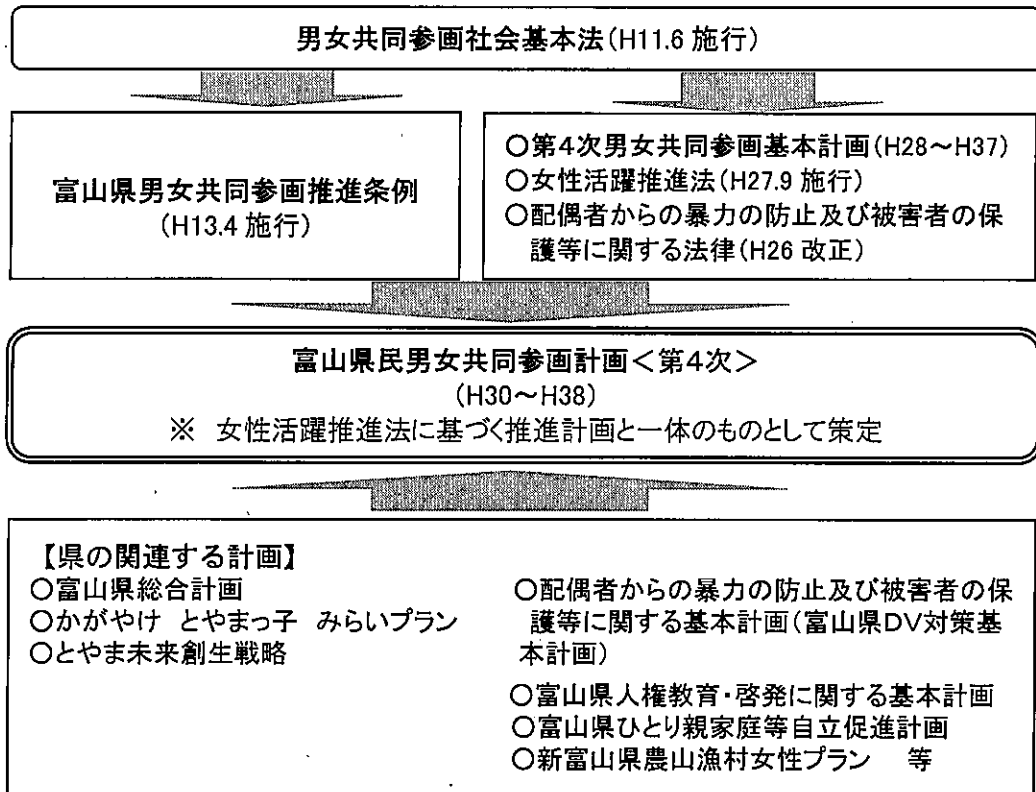
\*性別による固定的な役割分担意識(固定的性別役割分担意識)…男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

## 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

富山県総合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

平成30年度から平成38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 国等の動き

#### (1) 世界の動き

国連は昭和50(1975)年を国際婦人年とし、それに続く昭和60(1985)年までを「国際婦人の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。

昭和54(1979)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、昭和60(1985)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、平成7(1995)年に、第4回世界女性会議(北京会議)が開催され、平成12(2000)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。

平成12(2000)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。

平成17(2005)年の「第49回国際婦人の地位委員会(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、平成22(2010)年「第54回国連婦人の地位委員会(北京+15)」、平成27年(2015)年に「第59回国連婦人の地位委員会(北京+20)」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、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。

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、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。

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、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、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、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。

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等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、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。

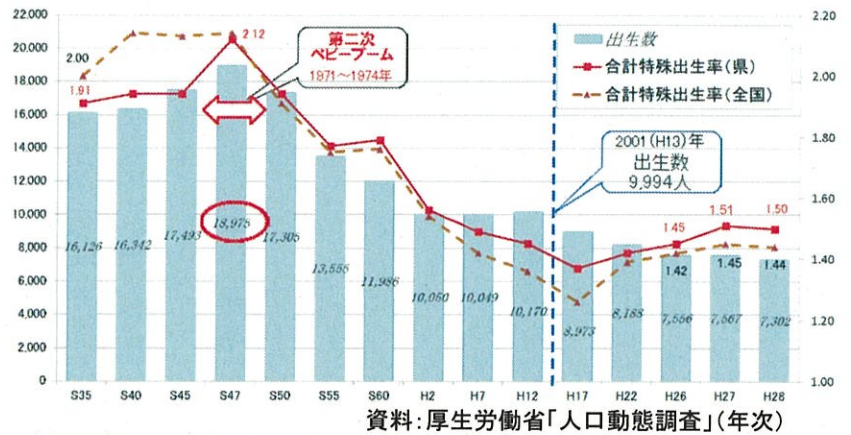
## 2 社会情勢の変化

### (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、昭和47年をピークに減少傾向にあり、平成13年に1万人を割り込み、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、平成28年で1.50（全国1.44）となっており、改善傾向にあるものの引き続き少子化傾向が続いています。なお、県民希望出生率（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。

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」(年次)

#### ○少子高齢化の進行

本県の年少人口（0～14歳）の割合は、平成22年13.0%（全国13.2%）、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、平成22年26.2%（全国23.0%）、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。

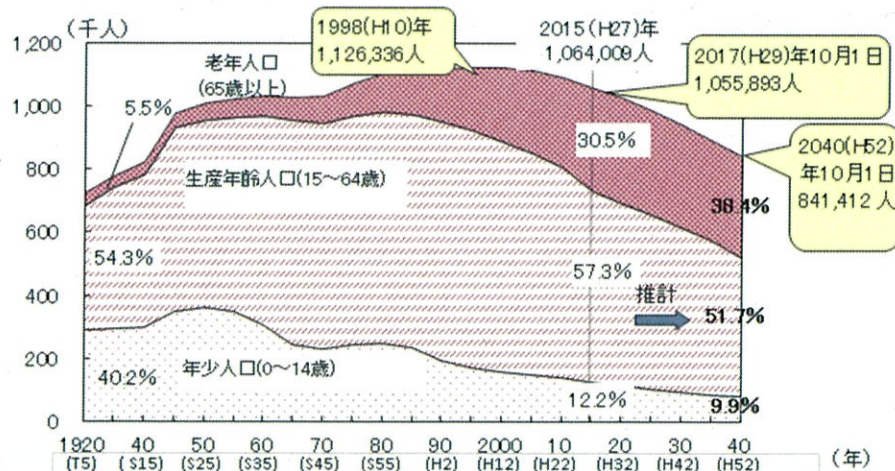
#### ○人口の減少

平成29（2017）年10月1日現在の本県の人口は1,055,893人で、平成10（1998）年の1,126,336人（ともに人口移動調査）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（平成25年3月推計）によると、本県の総人口は、平成27（2015）年の106.4万人から、平成52年（2040年）には84.1万人（平成22（2010）年を100%とした場合77.0%）へと減少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）



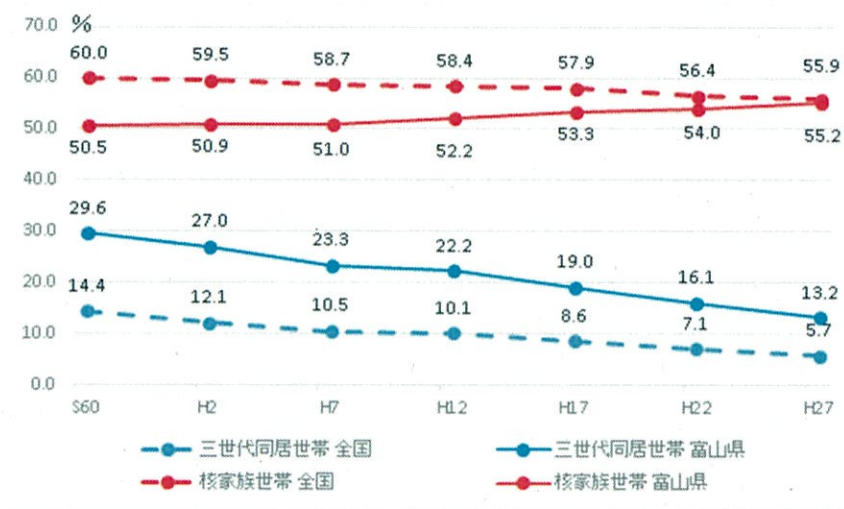
平成 22(2010)年までは総務省統計局「国勢調査」、平成 32(2020)年以降は国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口(平成 25(2013)年3月推計)、平成 27(2015)年、29(2017)年は「富山県人口移動調査」



## (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（全国順位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。

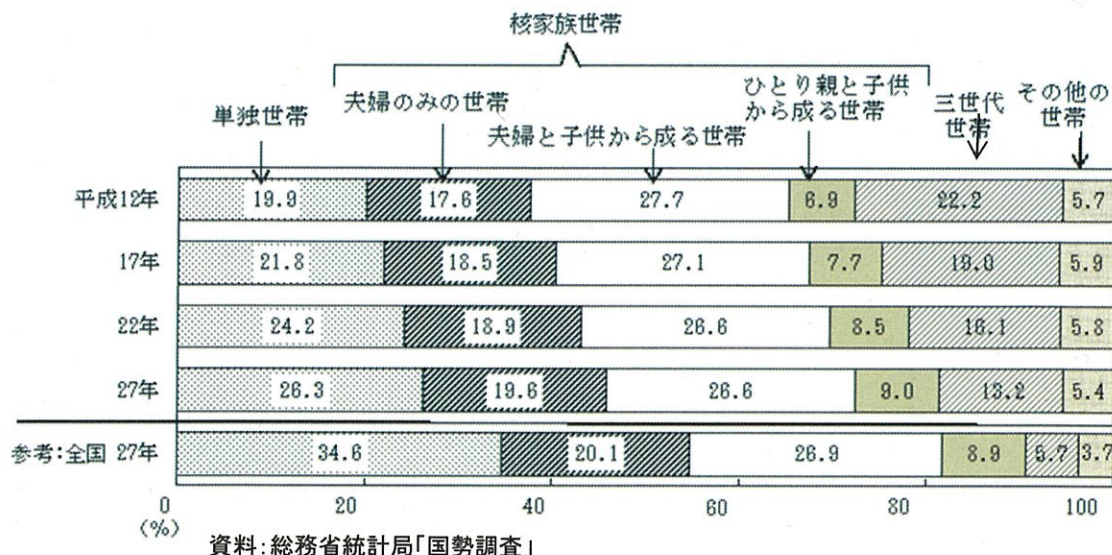
### ○三世帯同居率及び核家族世帯比率の推移（富山県・全国）



資料：総務省統計局「国勢調査」

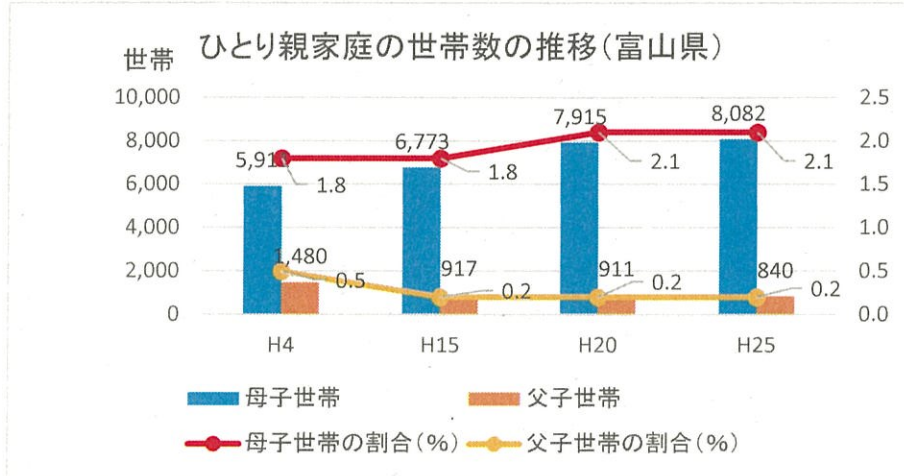
注 「三世帯世帯」の割合：平成7年までは「夫婦、子どもと両親」「夫婦、子どもとひとり親」「夫婦、子ども、親と他の親族」を合わせたもので算出、平成12年からは国勢調査の定義により算出したもの。

### ○一般世帯の家族類型別割合の推移（富山県・全国）



### (3) ひとり親家庭の状況（富山県）

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。



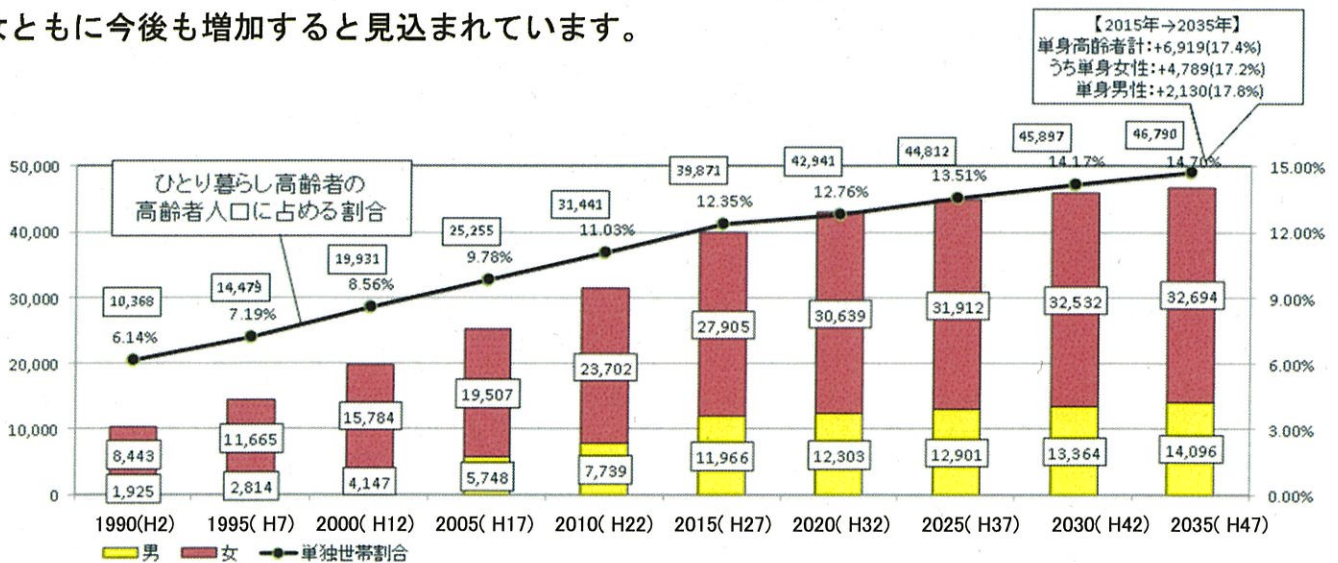
資料：富山県子ども支援課

	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：富山県子ども支援課「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（富山県）

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。



【2015年→2035年】  
 単身高齢者計：+6,919(17.4%)  
 うち単身女性：+4,789(17.2%)  
 単身男性：+2,130(17.8%)

【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 H25.3 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 H26.4 公表「日本の世帯数の将来推計(都道府県別推計)」より抜粋。

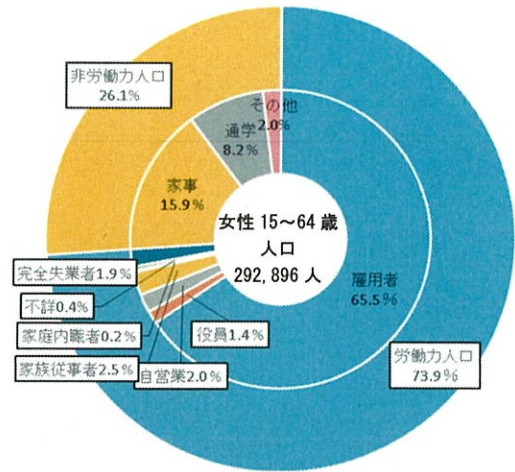


### 3 労働環境をめぐる状況

#### (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。

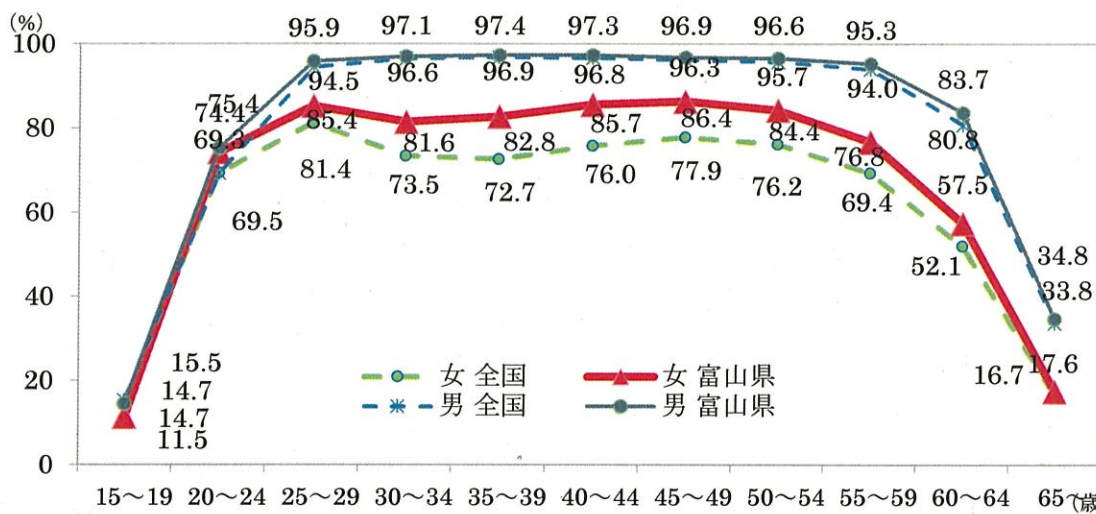


資料：総務省統計局「国勢調査」

##### ○年齢階級別労働力率（富山県・全国）

女性の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。

##### <年齢階級別男女別労働力率>（労働力状態「不詳」を除く）

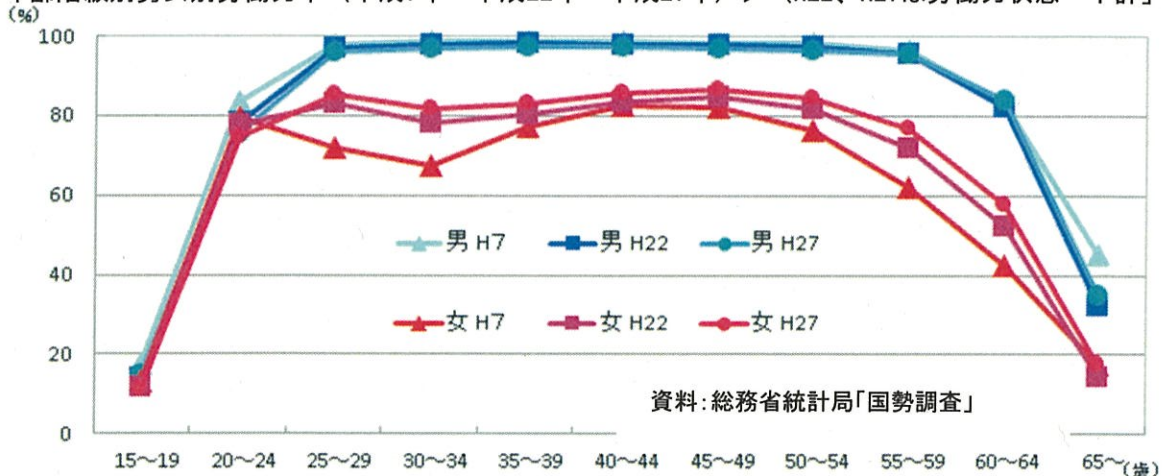


資料：総務省統計局「国勢調査」

##### <参考>年齢階級別労働力率の経年比較

女性の年齢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ています。

##### <年齢階級別男女別労働力率（平成7年・平成22年・平成27年）>（H22、H27は労働力状態「不詳」を除く）



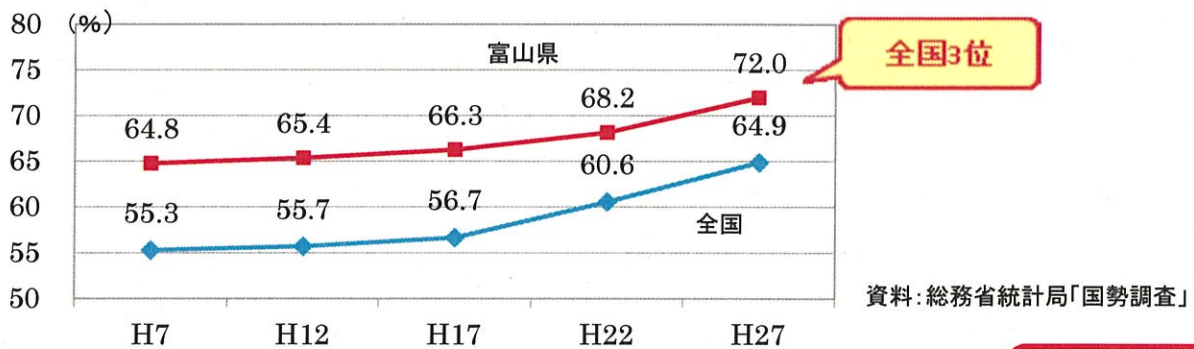
資料：総務省統計局「国勢調査」

\*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、女性の就業率、女性の平均勤続年数、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。

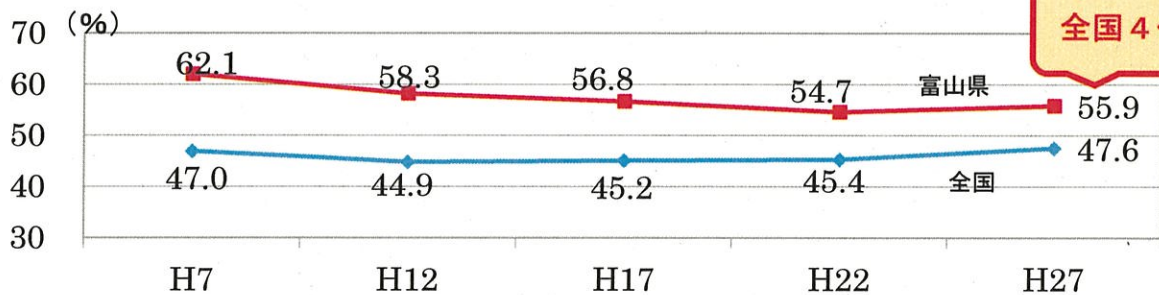
### ○女性の就業率（15歳～64歳）（富山県・全国）



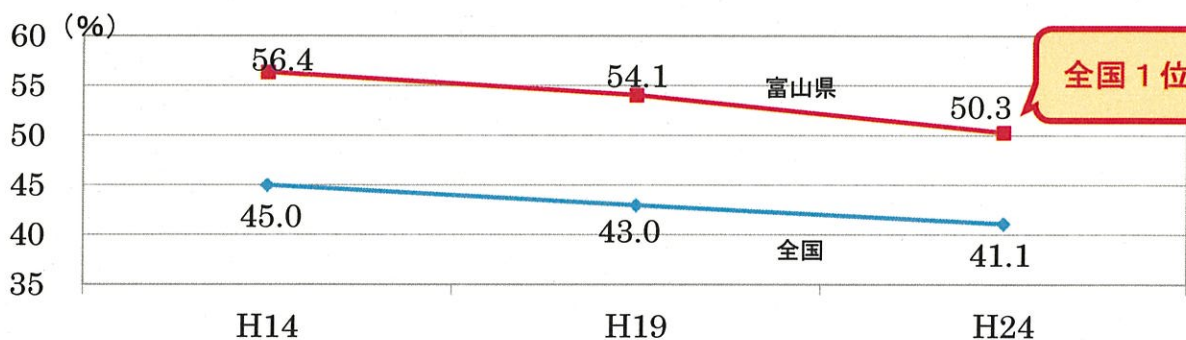
### ○女性の平均勤続年数（富山県・全国）



### ○共働き率（富山県・全国）



### ○女性雇用者に占める正社員の割合（富山県・全国）

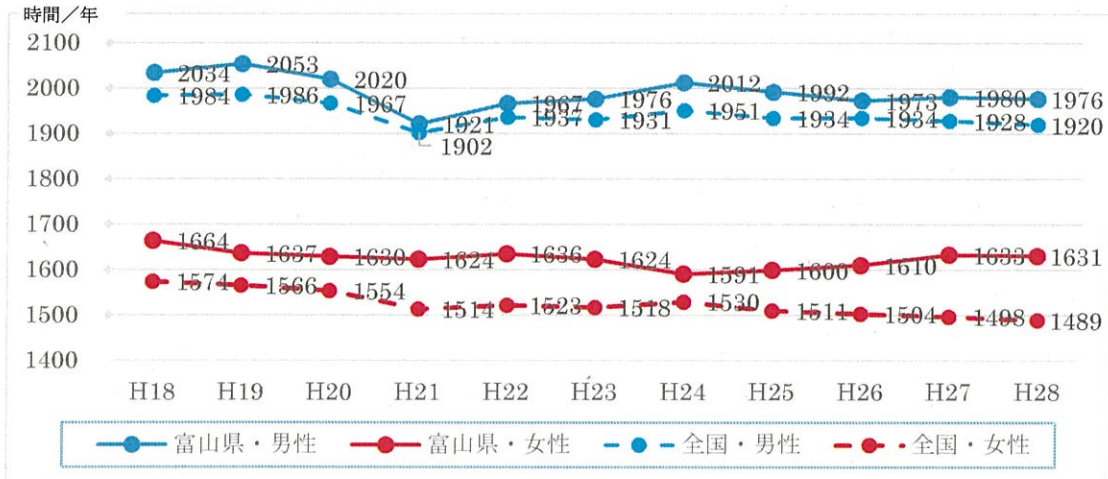




### (3) 労働時間等をめぐる状況

#### ○労働者一人平均年間総実労働時間の推移（富山県・全国）

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「平成24年就業構造基本調査」

#### ○年次有給休暇の取得率の推移（富山県・全国）

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
平成28年	17.9	8.9	49.5	18.1	8.8	48.7
平成23年	18.1	7.9	43.9	18.1	8.9	49.3
平成18年	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（富山県・全国）

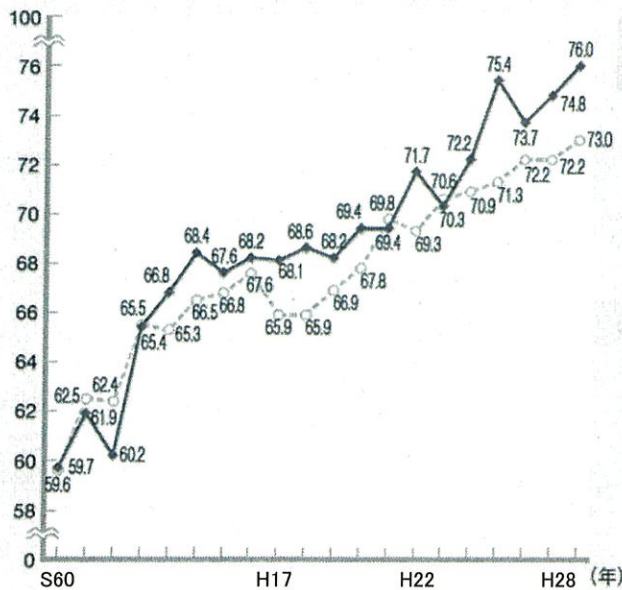
本県の非正規就業者の割合は増加傾向にあります。全国より低く、特に女性は約9ポイントの差があります。



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（富山県・全国）

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				
	H24	H25	H26	H27	H28
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

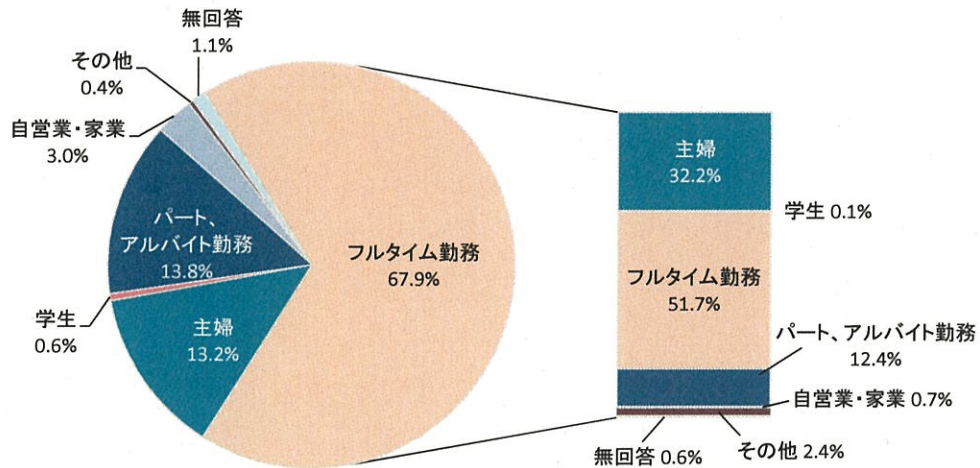


(4) 仕事と子育て・介護の両立をめぐる状況

○第一子出産前後の就業状況（フルタイム勤務の状況）（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。

【第一子出産1年前の就業状況】 【フルタイム勤務者の出産1年後の就業状況】

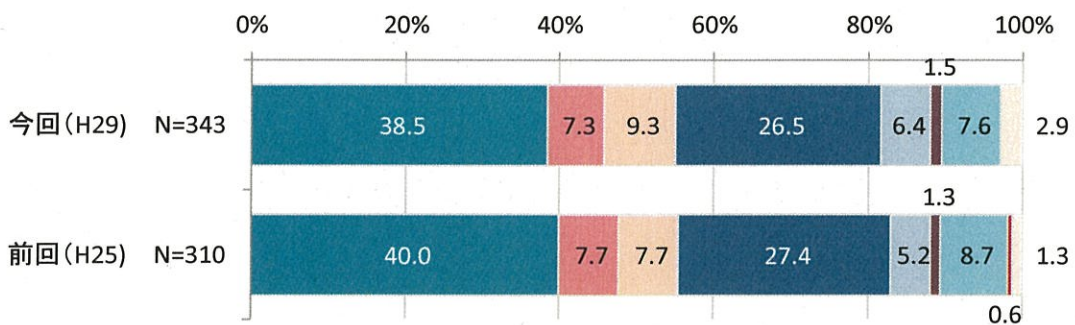


N=1058

資料: 富山県「平成29年度子育て支援サービスに関する調査報告書」

○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、やりがいを感じられなくなった(なりそうだった)
- その他
- 特になし
- 無回答

注) 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「平成29年度子育て支援サービスに関する調査報告書」

### ○育児支援制度の状況（富山県）

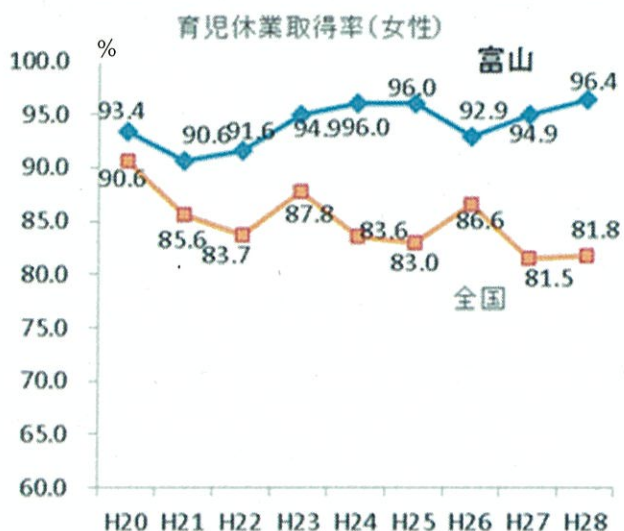
（単位：％、（ ）内は複数回答）

	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								
平成28年	88.9	5.8	96.4	85.3	(93.3)	(81.5)	(8.5)	(14.6)	(1.0)	(4.8)	14.7
平成23年	84.5	1.0	94.9	81.3	(90.0)	(65.5)	(7.0)	(11.1)	(0.2)	(4.8)	18.7
平成18年	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」

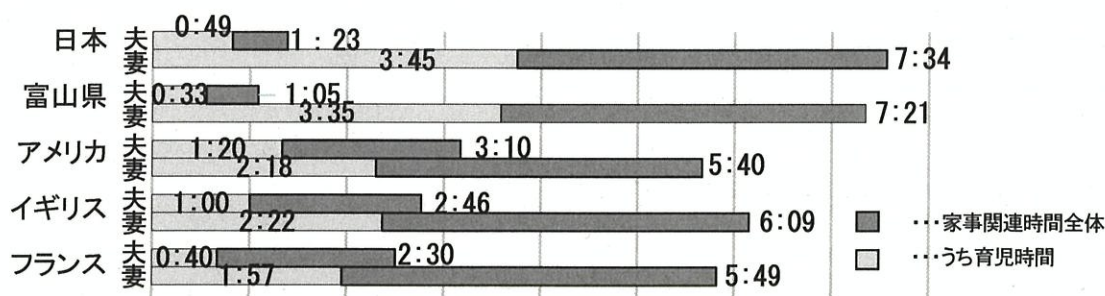
### ○育児休業の取得状況（富山県・全国）

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)  
Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey”(2016)  
平成28年社会生活基本調査(総務省)

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 取得者	介護休業制度以外の支援制度						実施して いない
		計	短時間勤務	フレックス タイム	介護サービス の費用助成	介護休暇 制度	その他	
平成28年	38	72.0	(84.4)	(16.9)	(0.5)	(63.5)	(8.2)	28.0
平成23年	15	64.2	(85.7)	(14.3)	(1.1)	(45.6)	(8.0)	35.8
平成18年	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)

年	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
H14	525,300 (100.0%)	283,300 (53.9%)	242,000 (46.1%)	13,600 (2.6%)	12,100 (89.0%)	1,500 (11.0%)	33,200 (6.3%)	33,200 (100.0%)	— (—%)
H19	525,200 (100.0%)	288,100 (54.9%)	237,100 (45.1%)	15,800 (3.0%)	13,800 (87.3%)	2,000 (12.7%)	31,500 (6.0%)	31,200 (99.0%)	200 (0.6%)
H24	562,800 (100.0%)	310,200 (55.1%)	252,600 (44.9%)	14,700 (2.6%)	12,400 (84.4%)	2,200 (15.0%)	29,800 (5.3%)	29,600 (99.3%)	200 (0.7%)

資料 総務省統計局「就業構造基本調査」

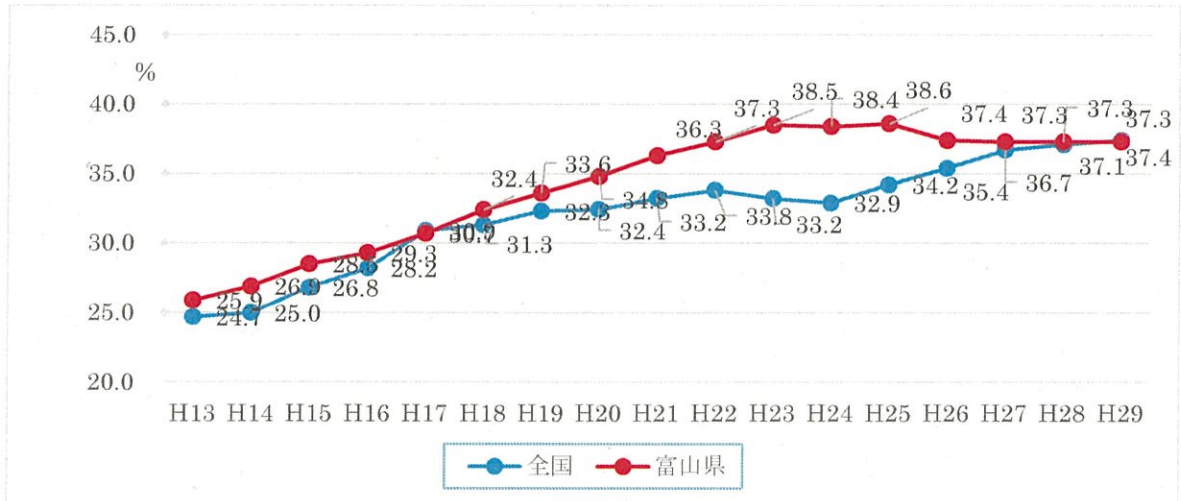
注 前職の離職理由が「介護・看護のため」「出産・育児のため」と回答した転職就業者および離職非就業者数

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

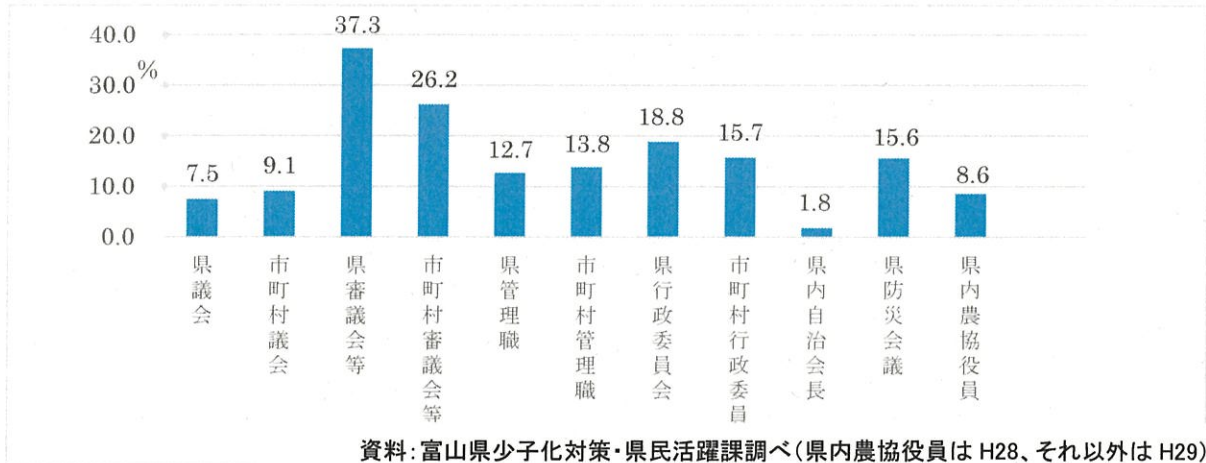
#### ○審議会等における女性委員の割合



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)

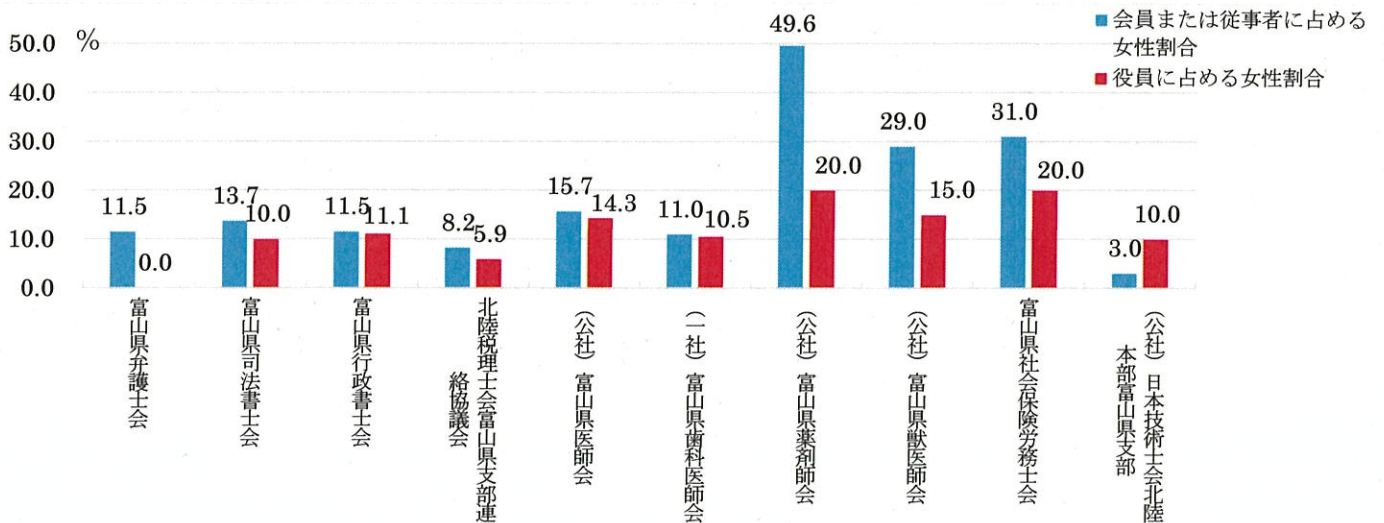
(全 国)内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」(各年9月30日現在)

#### ○様々な分野における女性の参画状況



資料：富山県少子化対策・県民活躍課調べ(県内農協役員はH28、それ以外はH29)

#### ○各種団体・機関における女性の参画状況 (富山県)

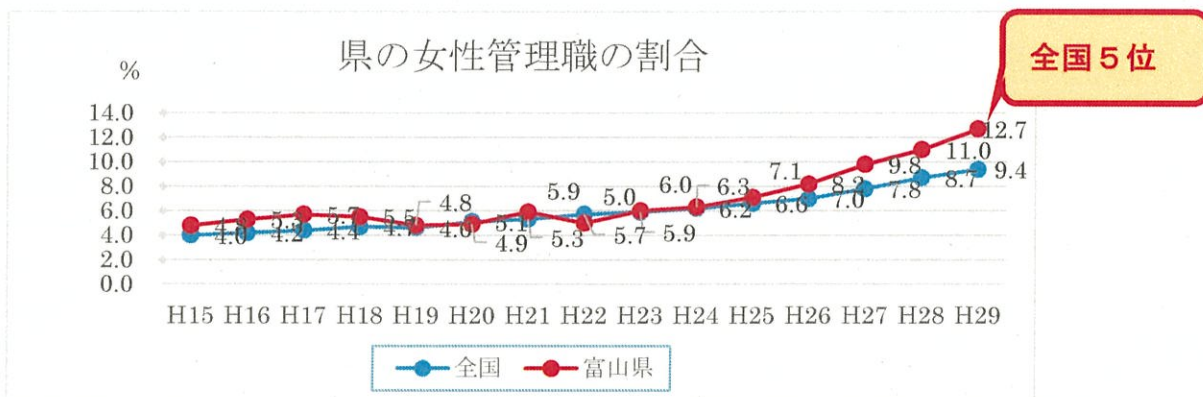


資料：富山県少子化対策・県民活躍課調べ(H29)

## (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

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。



※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
H28	24.5% (6位)	11.3% (3位)	7.3% (19位)	76.9% (1位)
H29	25.0% (6位)	8.9% (10位)	7.3% (19位)	76.9% (1位)

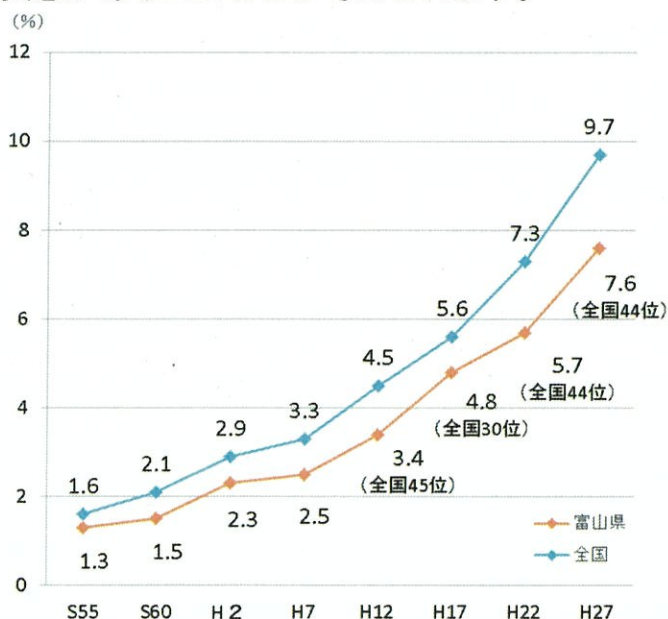
※国立及び公立の校長

(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

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」

資料 総務省「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）

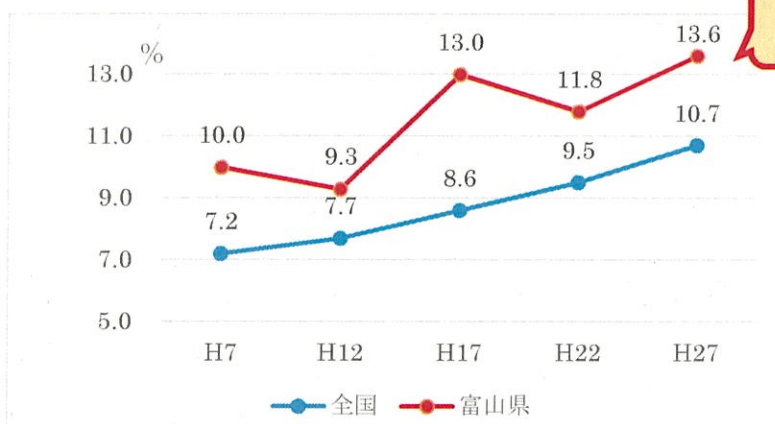
GGIは、以下のデータから算出されている。  
 経済分野：労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率  
 教育分野：識字率、初等・中等・高等教育の各在学率  
 保健分野：新生児の男女比率、健康寿命  
 政治分野：国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の国家元首の在任日数

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

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、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

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」(H29.3 卒)

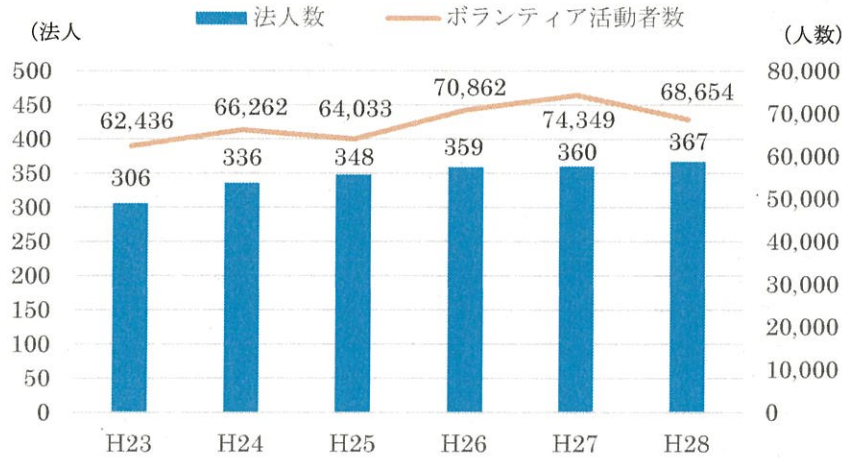
(注)「農学」：農学、水産学、「保健」：医学、歯学、薬学、看護学、医療衛生学

\* 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

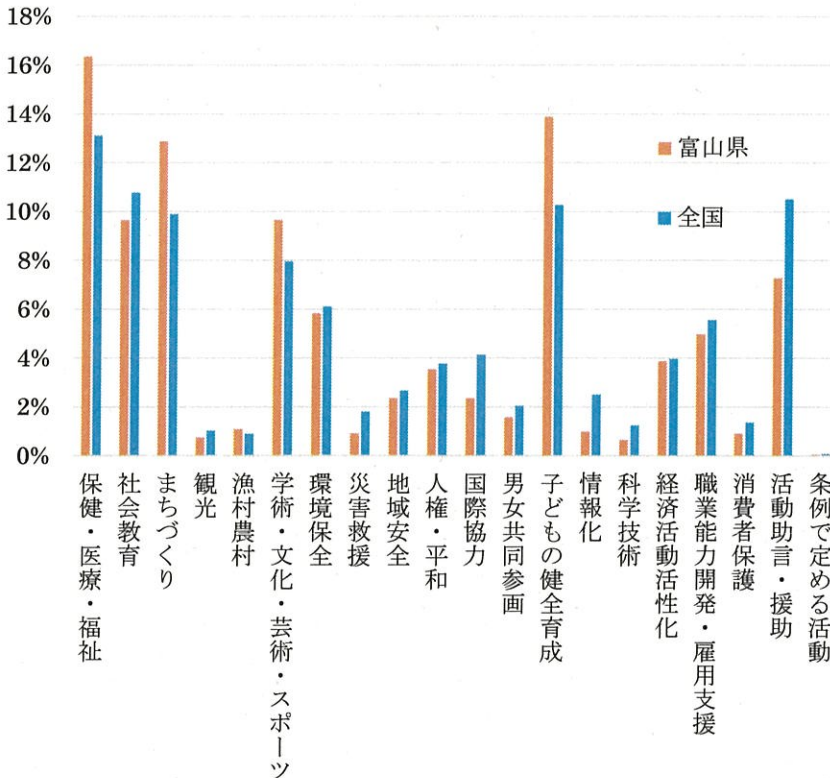
○NPO法人数及びボランティア活動者数の推移



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

○NPO法人の活動分野別構成比及び法人数

「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

(全 国)内閣府調べ(平成 29 年 3 月 31 日現在)

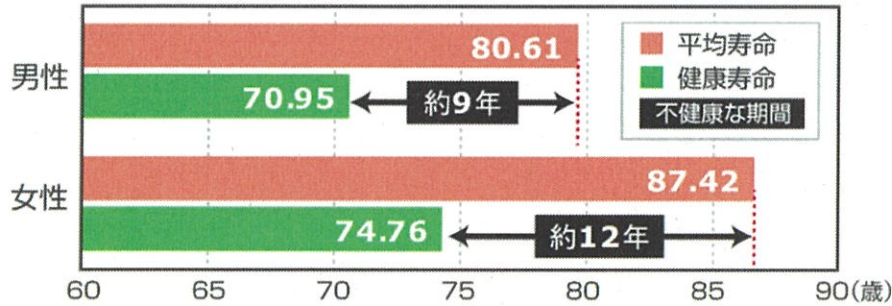
(注)1つの法人が複数の分野の活動を行う場合があり、合計は認証法人数と一致しない

## 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（H25）は、男性 70.95 歳（全国 31 位）、女性 74.76 歳（全国 14 位）で全国中位となっていますが、平均寿命との間に男性で 9 年、女性で 12 年ほど差があります。

#### ◆富山県の平均寿命（H27）と健康寿命（H25）の差

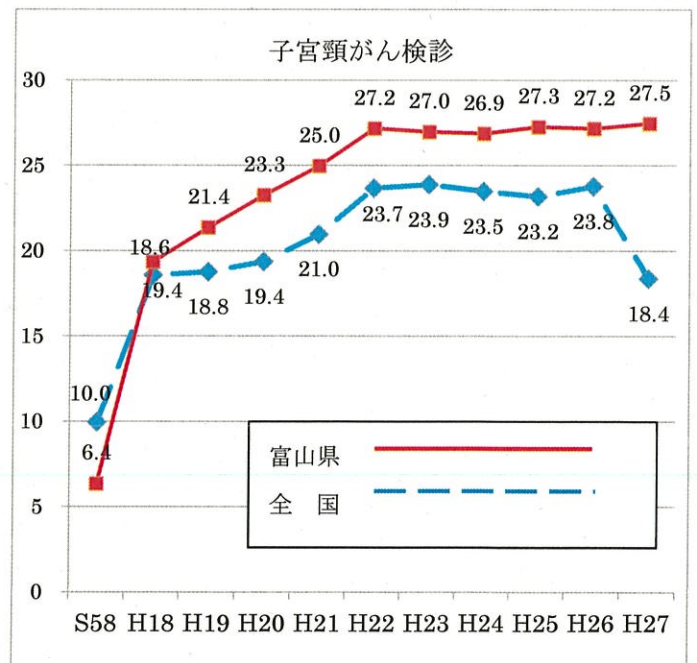
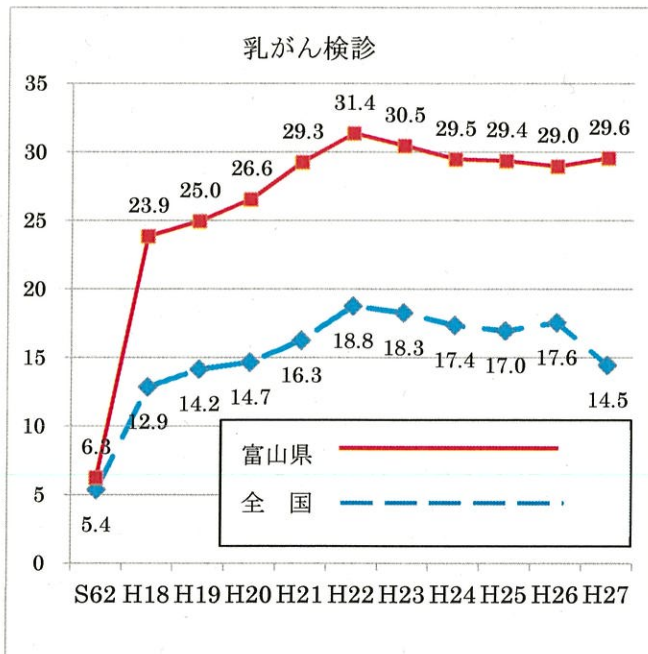


出典：健康寿命（H25）厚生労働科学研究費補助金  
「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」  
平均寿命（H27）「平成27年都道府県別生命表」（厚生労働省）

### (2) 女性の健康

#### ○乳がん、子宮頸がん検診受診率の推移（富山県・全国）

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。



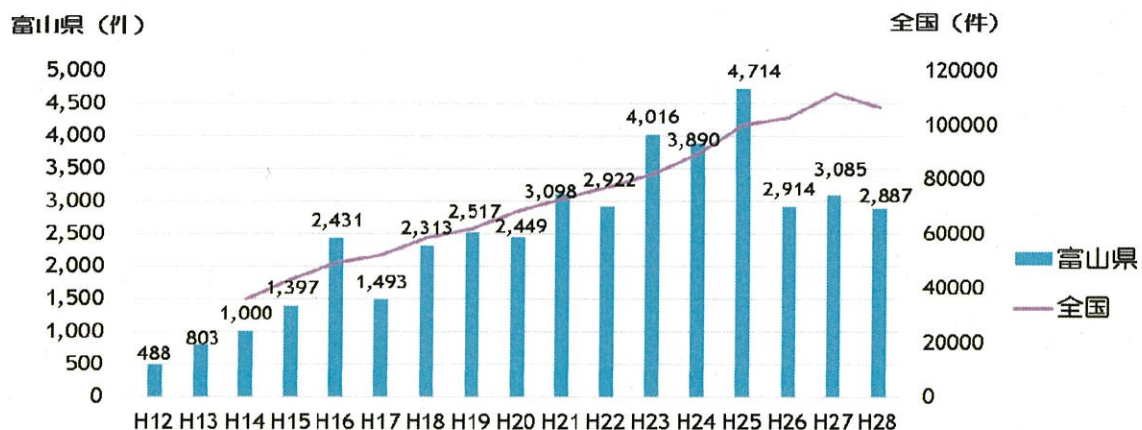
資料：厚生労働省「地域保健・健康増進事業報告」

\* 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

### (1) DV相談件数の推移

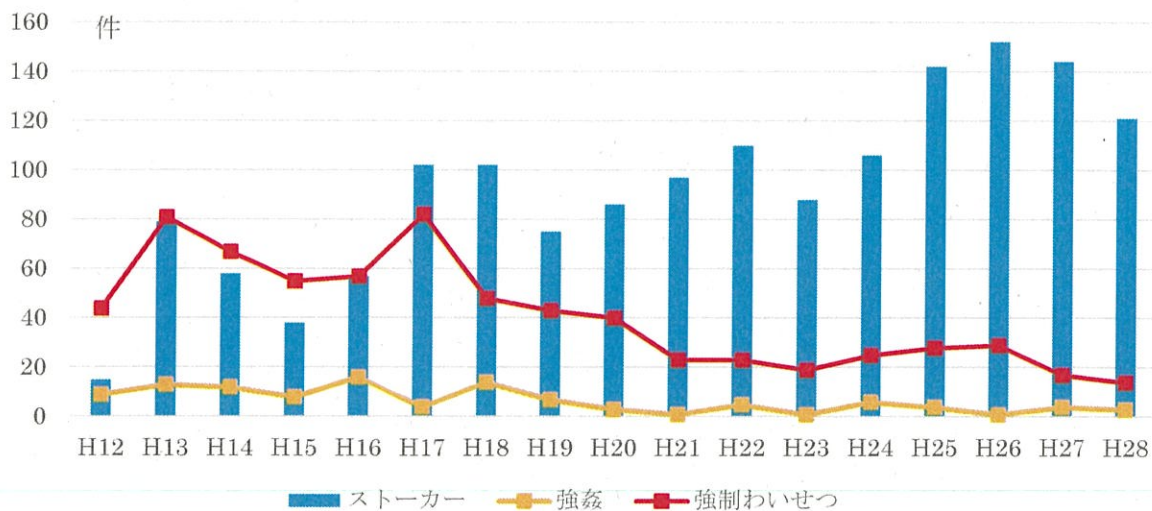
DVの相談件数は、平成14年のDV防止法全面施行時と比べると、依然として高い状態となっています。



富山県：県女性相談センター、県民共生センター並びに富山市、高岡市、南砺市(H22～)及び黒部市(H26～)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

### (2) 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(平成 29 年～)



## 7 県民等の意識

### 平成 29 年度女性活躍推進調査結果

調査時期：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

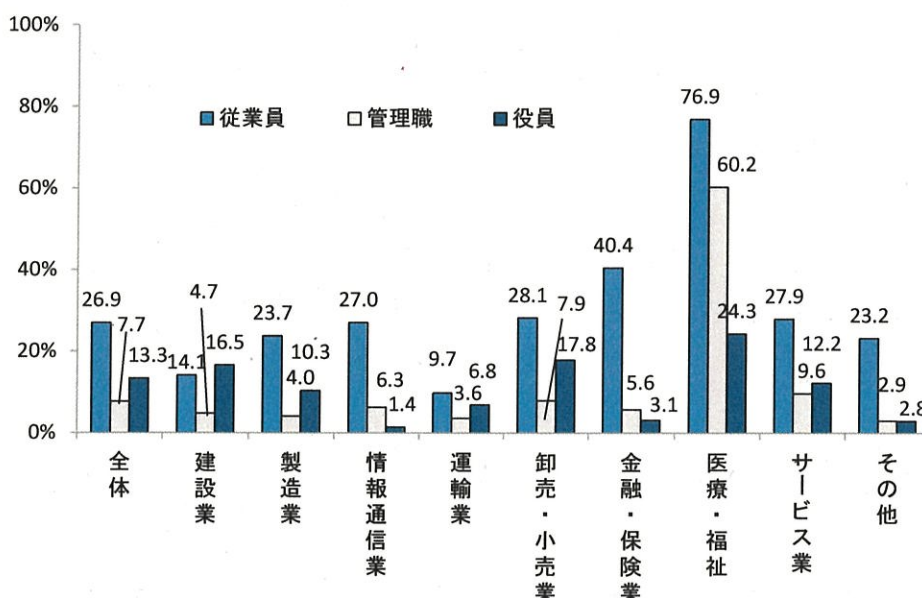
回収数：県内企業 508 社 回収率 50.8%、従業員 1,310 人 回収率 43.7%

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>

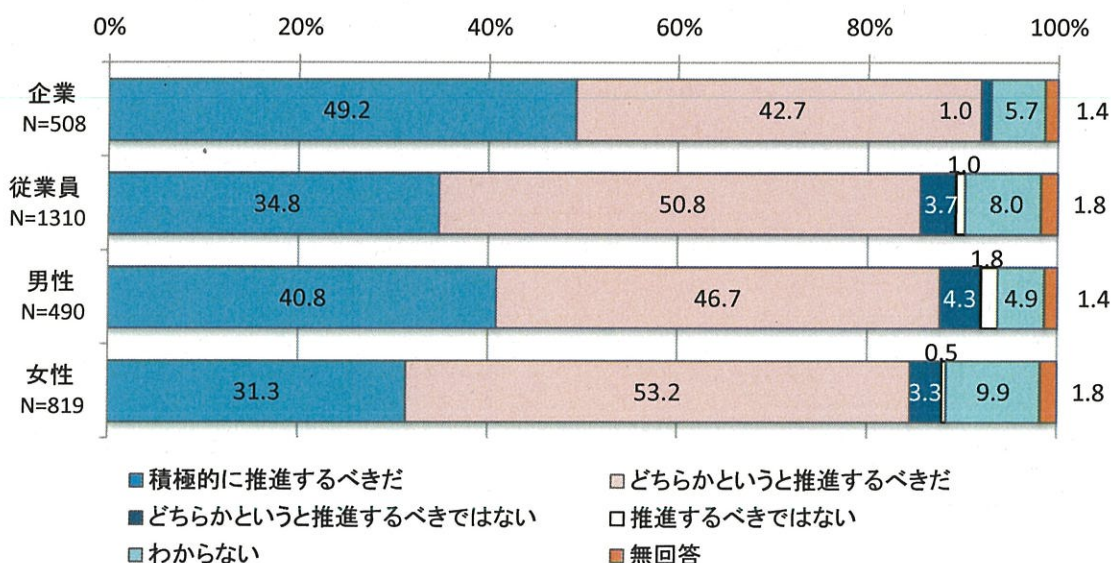
管理職に占める女性の割合について、全体では 7.7%となっています。

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。一方で、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。

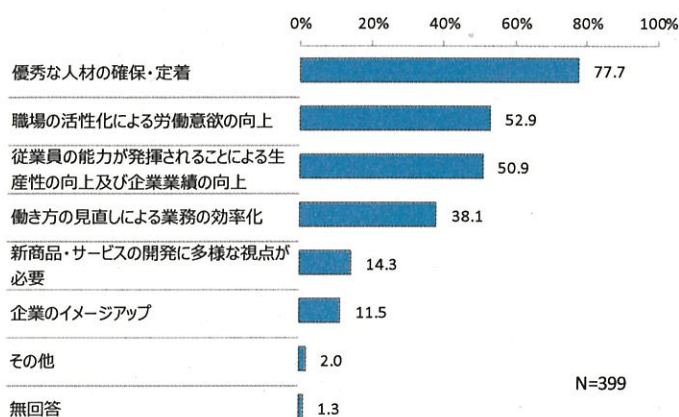


③ 女性活躍に取り組む(重視する)理由、取り組まない(重視しない)理由 <企業>

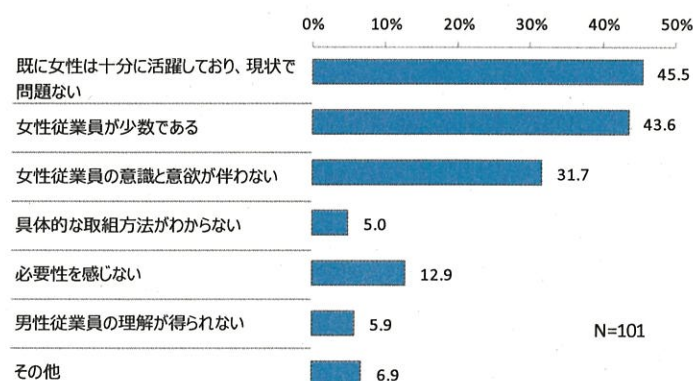
取り組む(重視する理由)は、「優秀な人材の確保・定着」が77.7%で最も多く、次いで「職場の活性化による労働意欲の向上」(52.9%)、「従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」(50.9%)の順となっています。

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。

<取り組む(重視する)理由>

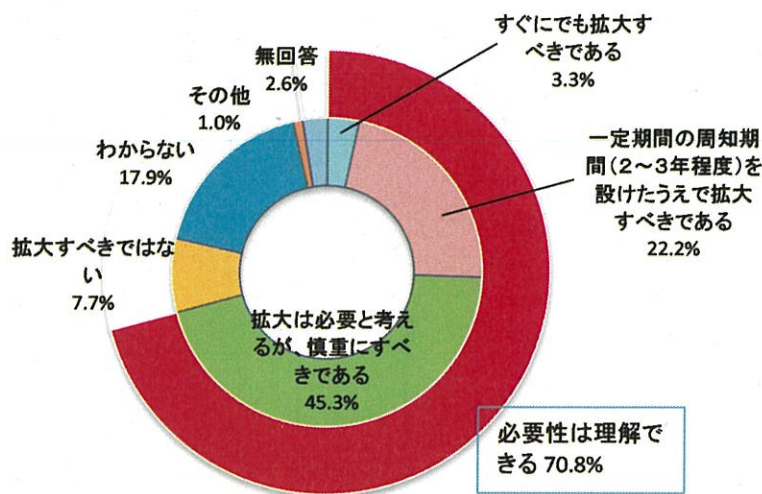


<取り組まない(重視しない)理由>



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>

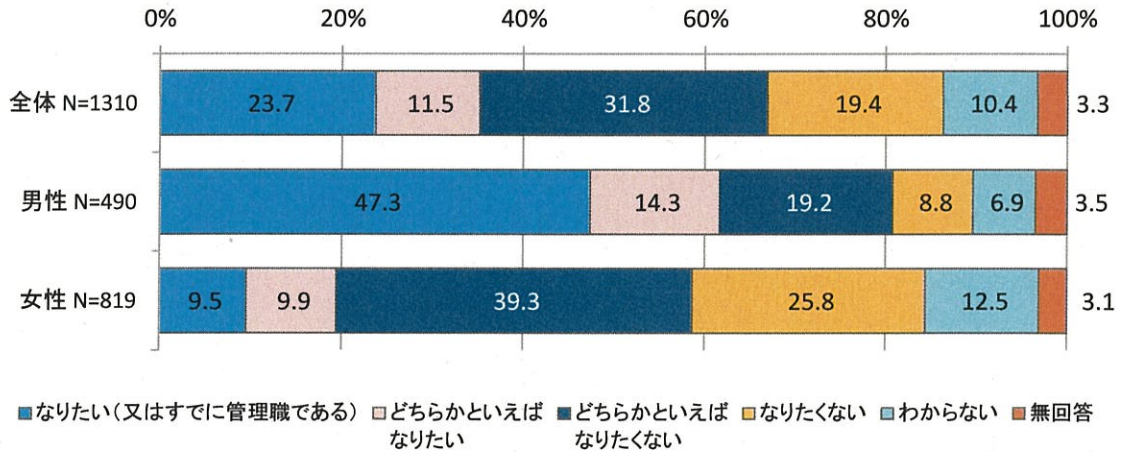
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が努力義務となっている300人以下の企業にも策定義務付けを拡大することについて、「拡大は必要と考えるが、慎重にすべきである」が45.3%と最も多く、次いで「一定期間(2~3年程度)の周知期間を設けたうえで拡大すべきである」(22.2%)となっています。なお、「すぐにでも拡大すべきである」(3.3%)を加えた70.8%が、必要性を理解されていると考えられます。





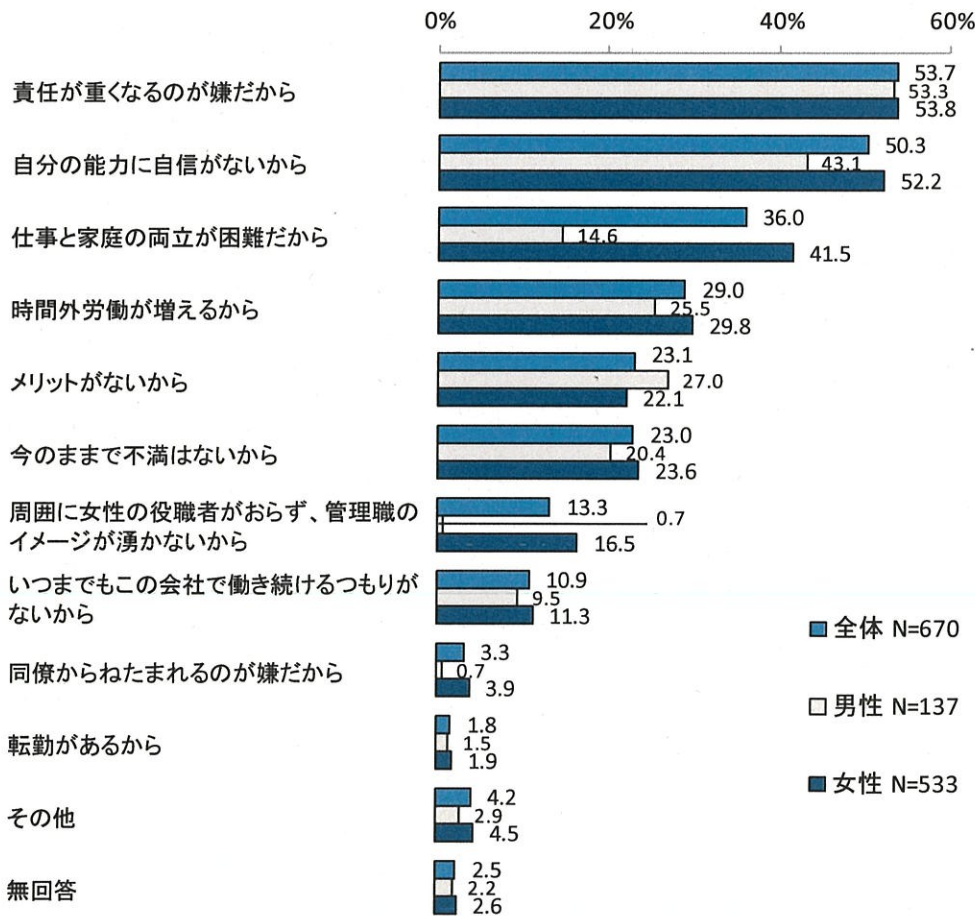
⑤ 管理職登用への意欲 <従業員>

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

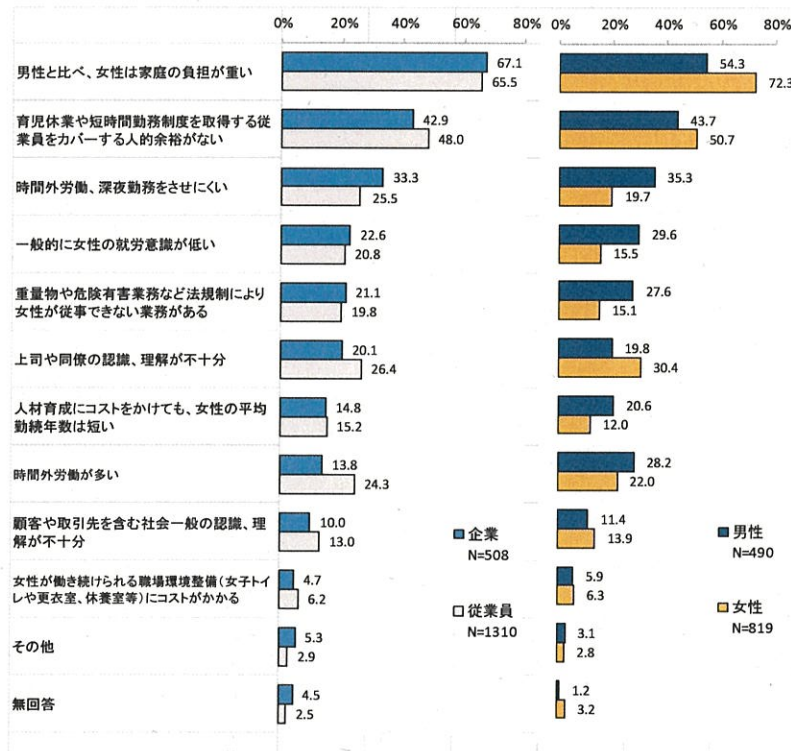


⑦ 女性活躍を推進するうえでの課題について <企業・従業員>

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、「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。

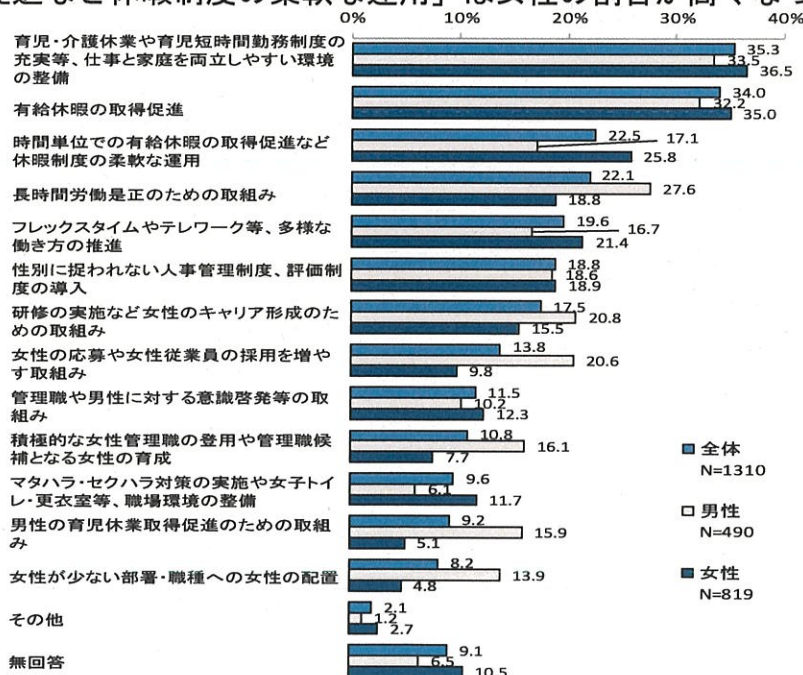
<企業と従業員の比較> <男性と女性の比較>



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：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」(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。

男女の地位の平等感

県 (H27) N=1,000  
男性 N=488  
女性 N=512  
県 (H21) N=1,016  
全国 (H24) N=3,033

◆家庭生活で

◆職場で

◆学校教育の場で

◆政治の場で

◆法律や制度の上で

◆社会通念・慣習・しきたりなどで

◆自治会やNPOなどの地域活動の場で

	男性の方が優遇されている			女性の方が優遇されている			DP%	増減
	男性の方が 最も優遇されている	どちらかといえば 男性の方が優遇されている	平等	どちらかといえば 女性の方が優遇されている	女性の方が 最も優遇されている			
県 (H27)	8.3	40.1	37.4	14.0	6.8	3.2		
男性	4.3	35.5		45.5	13.7	6.4	4.1	
女性	12.1	44.5		29.7	13.1	7.2	3.3	
県 (H21)	9.4	48.5		27.7	15.6	7.2	3.7	
全国 (H24)	8.5	34.7		47.0	6.1	7.3	2.3	
県 (H27)	8.0	41.9		30.3	15.3	9.6	4.7	
男性	7.2	37.1		35.5	8.0	7.0	4.7	
女性	8.8	45.7		25.4	12.7	12.1	4.7	
県 (H21)	13.9	47.9		19.4	14.6	8.8	4.3	
全国 (H24)	15.6	42.1		28.5	14.2	9.2	0.5	
県 (H27)	11.1	60.3		20.4	19.7	5.9		
男性	10.2	64.3		23.9	17.4	5.7		
女性	12.1	56.4		15.9	21.9	6.1		
県 (H21)	2.1	56.0		4.1	20.5	8.0		
全国 (H24)	2.1	67.0		3.0	15.8			
県 (H27)	21.7	45.2		14.2	13.2	4.2		
男性	16.8	44.5		20.5	11.7	3.9		
女性	26.4	45.9		8.2	14.6	4.6		
県 (H21)	19.9	46.1		15.8	12.0	4.3		
全国 (H24)	30.0	44.0		18.6	9.6	6.3		
県 (H27)	6.9	30.6		33.1	6.3	17.3	4.7	
男性	3.7	26.0		41.9	8.6	13.9	4.6	
女性	10.0	35.0		24.8	4.1	20.5	4.9	
県 (H21)	7.6	27.6		35.5	7.4	16.7	3.7	
全国 (H24)	8.7	29.5		45.4	6.2	9.0		
県 (H27)	15.6	54.7		12.9	10.2	4.0		
男性	10.2	52.0		19.7	10.5	3.9		
女性	20.7	57.2		6.4	10.0	4.1		
県 (H21)	19.6	55.4		10.0	8.5	3.4		
全国 (H24)	18.6	51.7		21.4	2.9	4.7		
県 (H27)	7.3	31.4		31.8	2.6	21.6	4.8	
男性	4.5	27.7		40.4	3.9	18.2	4.6	
女性	10.0	35.0		23.6	1.4	24.6	5.1	
全国 (H24)	6.9	26.5		52.1	6.1	7.6		

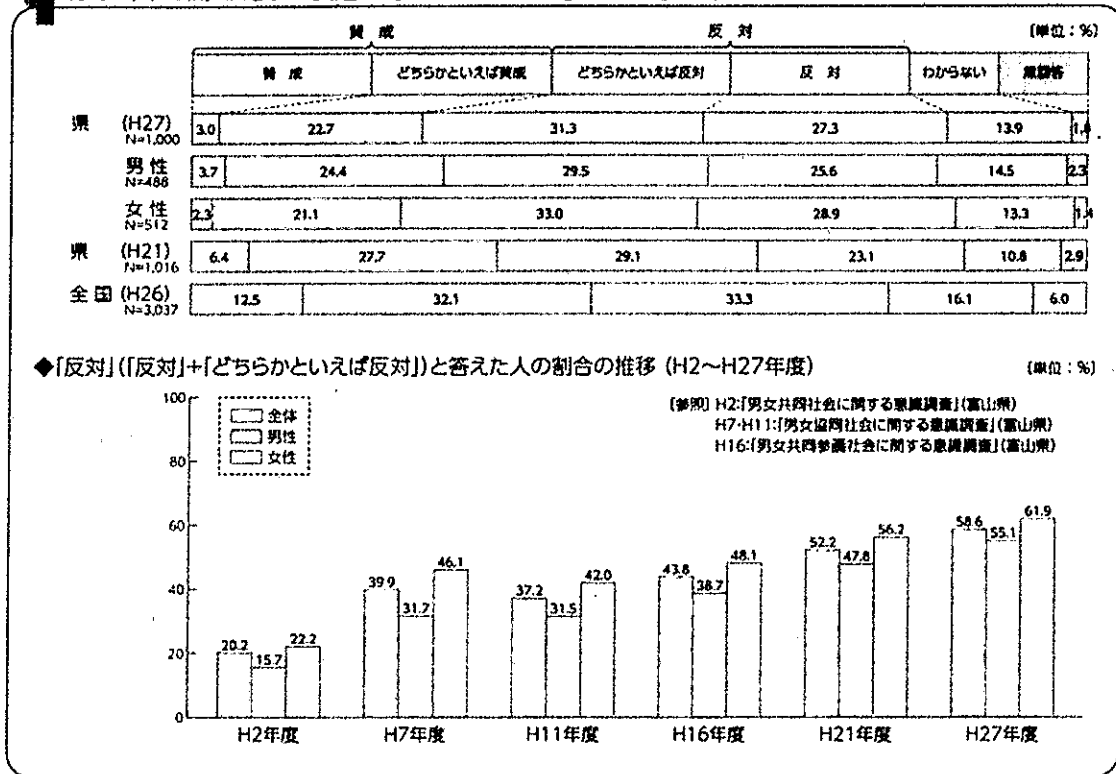


### ② 性別による固定的役割分担意識

「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。

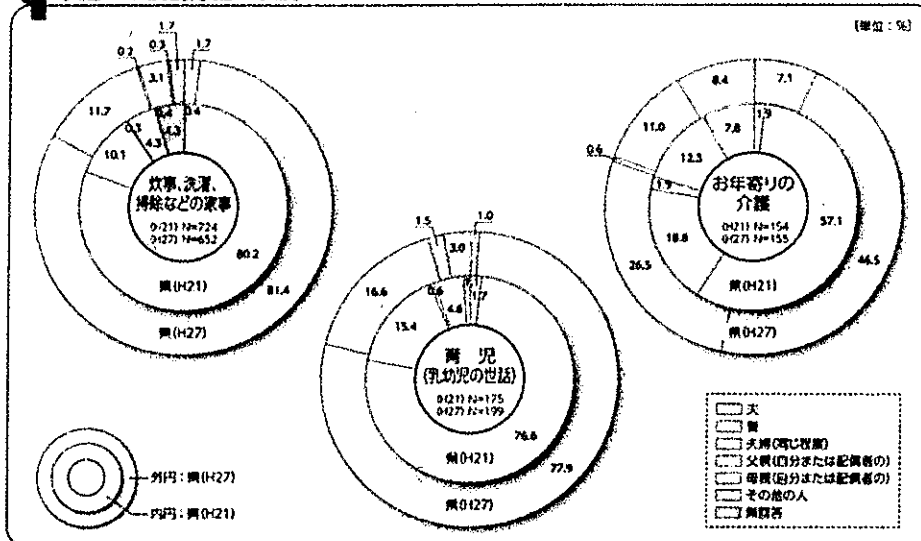
#### 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方



### 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、家事(11.7%)、育児(16.6%)、介護(26.5%)といずれも前回調査(H21)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。

#### 家庭での役割分担の状況

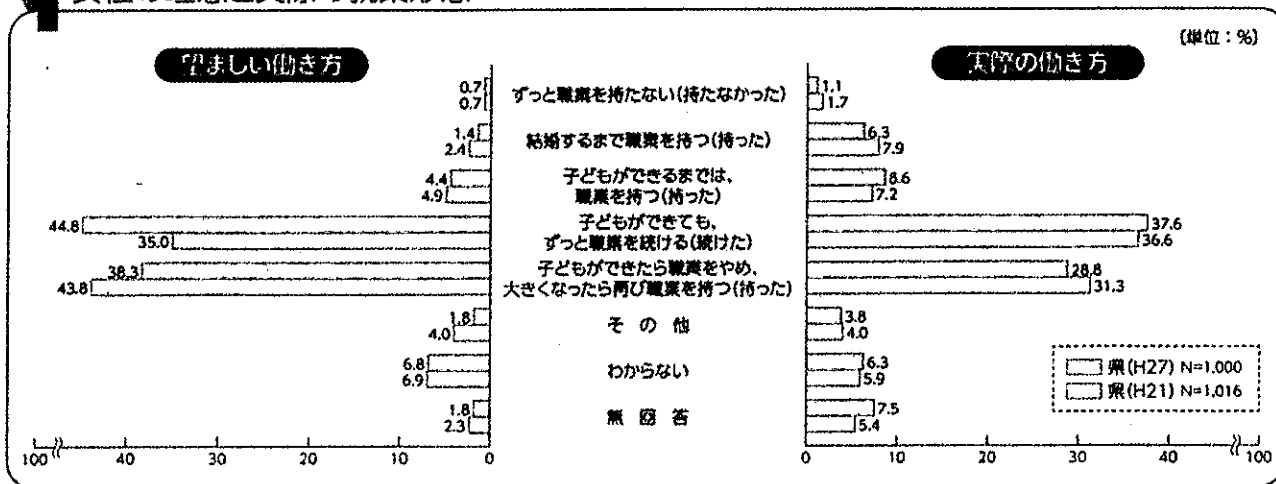


#### ④ 女性の理想と実際の就業形態

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。

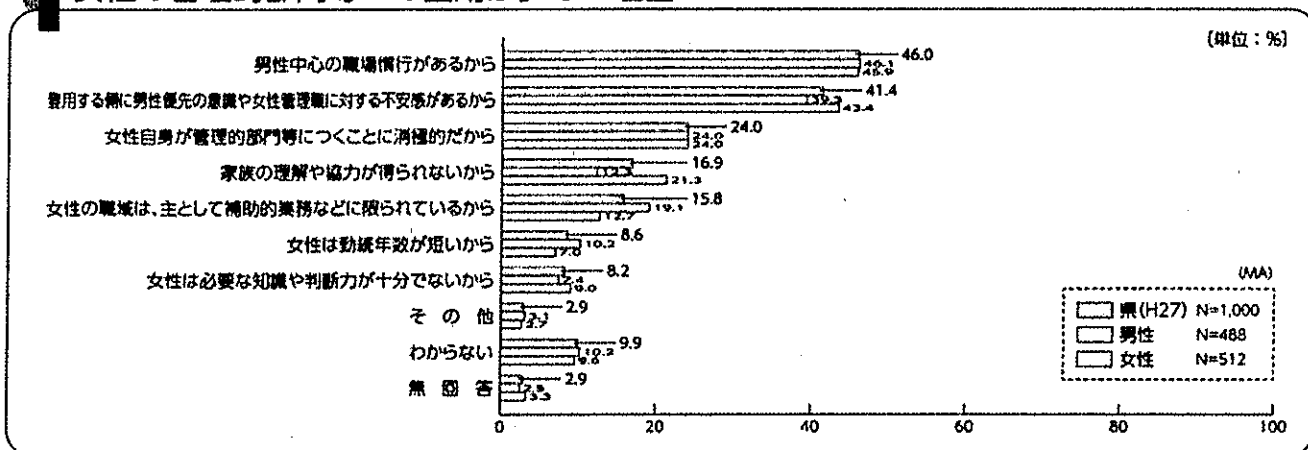
#### 女性の理想と実際の就業形態



#### 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等につくことに消極的だから」(24.0%)となっています。

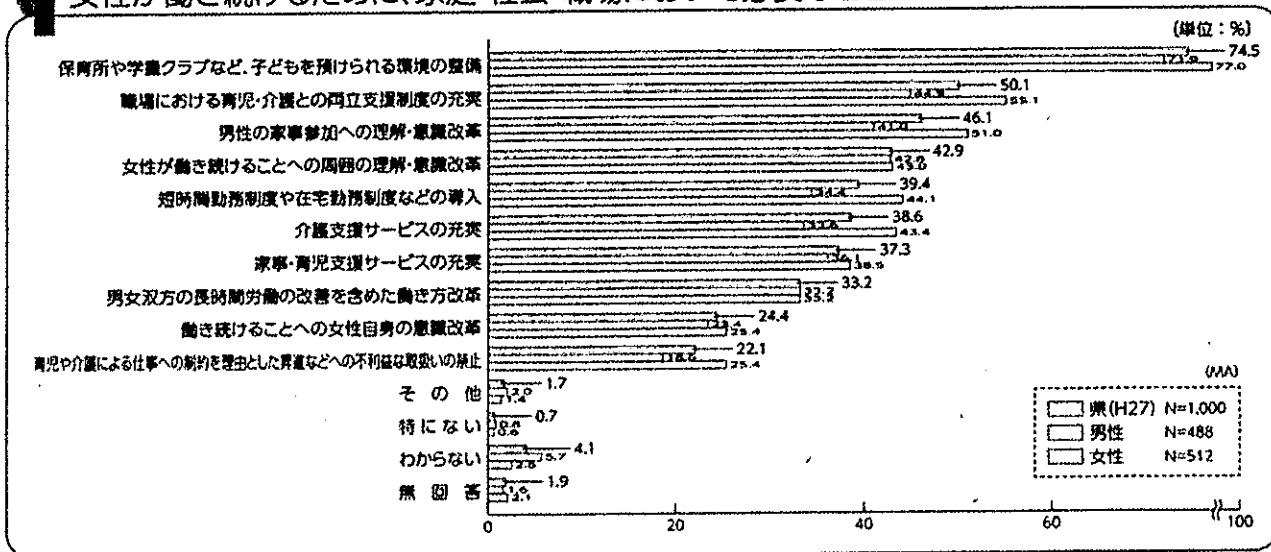
#### 女性の管理的部門等への登用が少ない理由



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。

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



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多くなっています。

仕事と生活の優先度(希望と現実)

		優先度								わからない	無回答
		「仕事」を優先	「家庭生活」を優先	「地域・個人の生活」を優先	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先			
県 (H27) N=1,000	希望	5.7	12.3	2.9	27.6	3.9	5.5	20.7	9.1	12.3	
	現実	30.8			13.2	1.7	17.6	3.9	3.8	5.5	11.8
H21 N=1,016	希望	4.7	13.2	2.4	23.1	3.1	8.7	21.7	4.2	19.6	
	現実	22.4			15.8	2.8	17.9	4.3	5.2	6.0	5.8
H27 N=488 (男性)	希望	7.4	11.3	4.5	26.8	4.7	5.5	19.3	8.2	12.3	
	現実	39.1			5.9	1.8	16.0	4.9	4.3	6.4	10.0
H21 N=481 (男性)	希望	7.5	12.5	2.7	22.2	3.5	6.0	20.4	3.2	20.0	
	現実	29.5			6.2	4.0	16.8	6.2	3.7	7.3	6.0
H27 N=512 (女性)	希望	4.1	13.3	1.4	28.3	3.1	5.5	22.1	10.0	12.3	
	現実	22.9			20.1	1.5	19.1	2.9	3.3	4.7	13.5
H21 N=535 (女性)	希望	2.2	13.8	2.1	23.9	2.6	11.0	22.8	3.4	18.1	
	現実	16.1			24.5	1.7	18.9	2.6	6.5	4.9	5.6

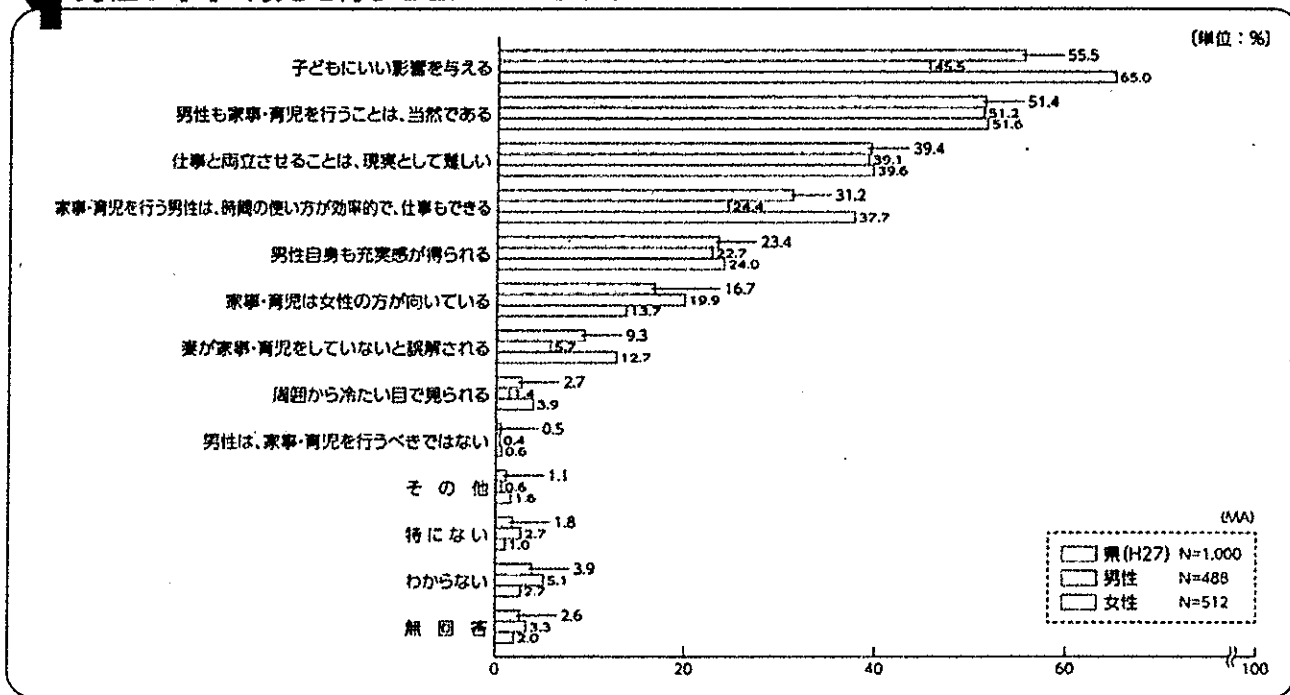
単位：%

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。

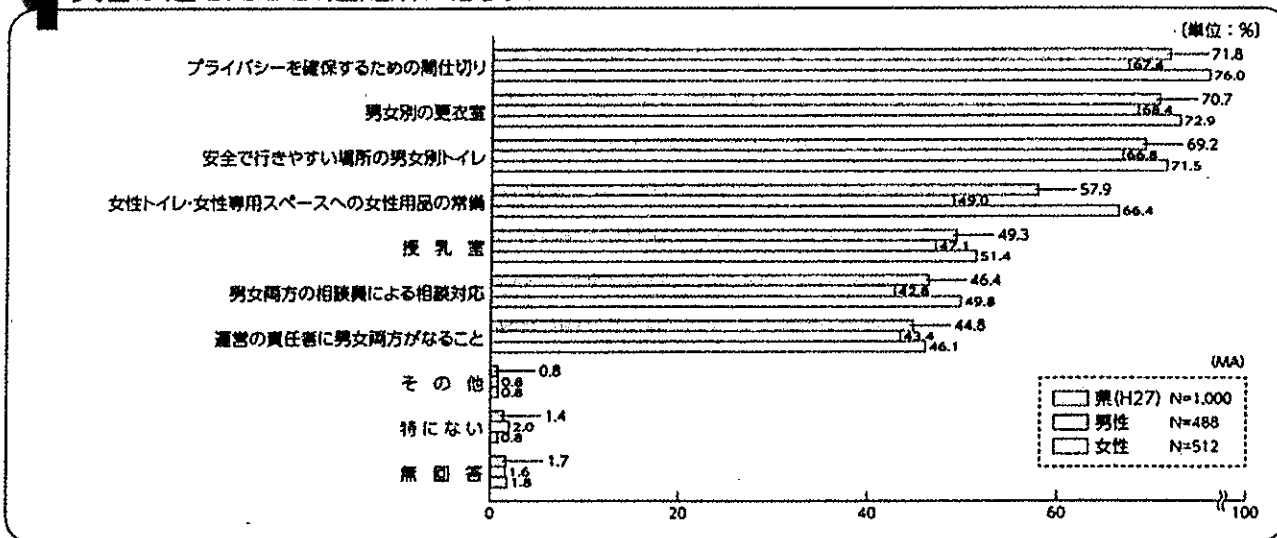
男性が家事・育児を行うことについてのイメージ



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。

災害が起きたとき、避難所に必要なこと



## 平成26年度男女間における暴力に関する調査

調査時期：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

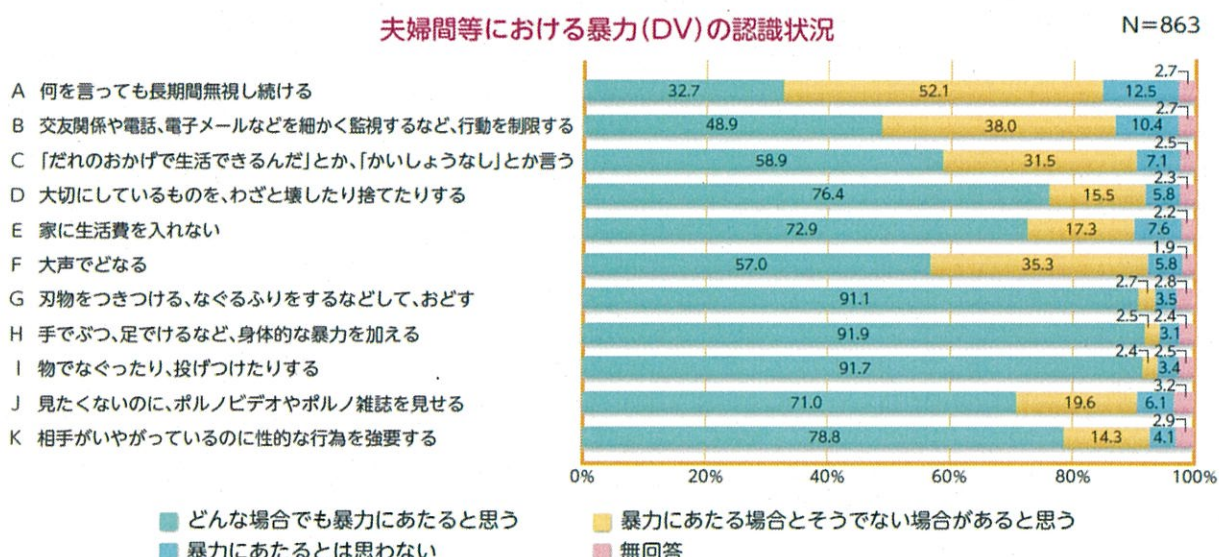
回収数：863人 回収率71.9%

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とする割合が9割を超えています。

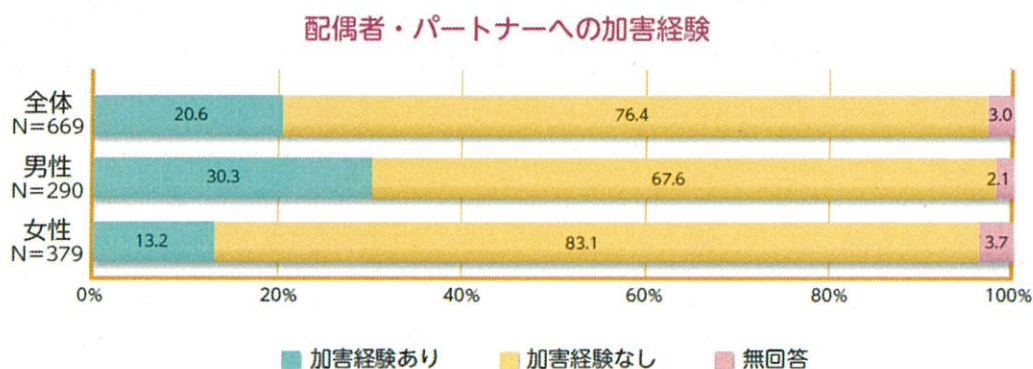
「暴力」であるとの認識が低い行為は、「何を言っても長期間無視し続ける」（32.7%）、「交友関係や電話、電子メールなどを細かく監視するなど、行動を制限する」（48.9%）、「大声でどなる」（57.0%）となっています。



### ② DVの加害経験及び被害経験

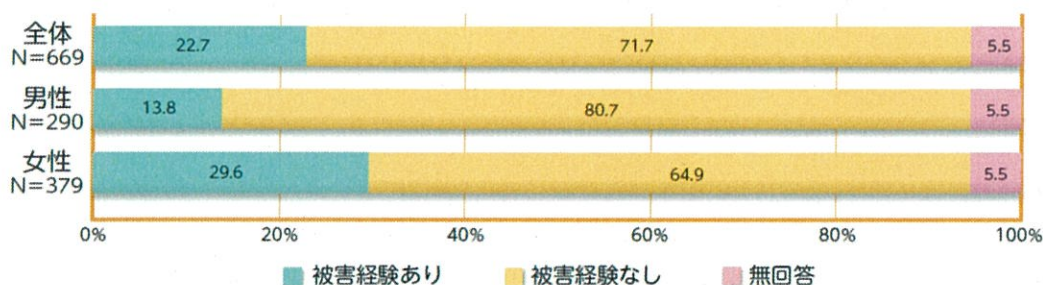
配偶者・パートナーへ何らかの加害経験がある人は、全体で20.6%（男性30.3%、女性13.2%）となっています。

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。



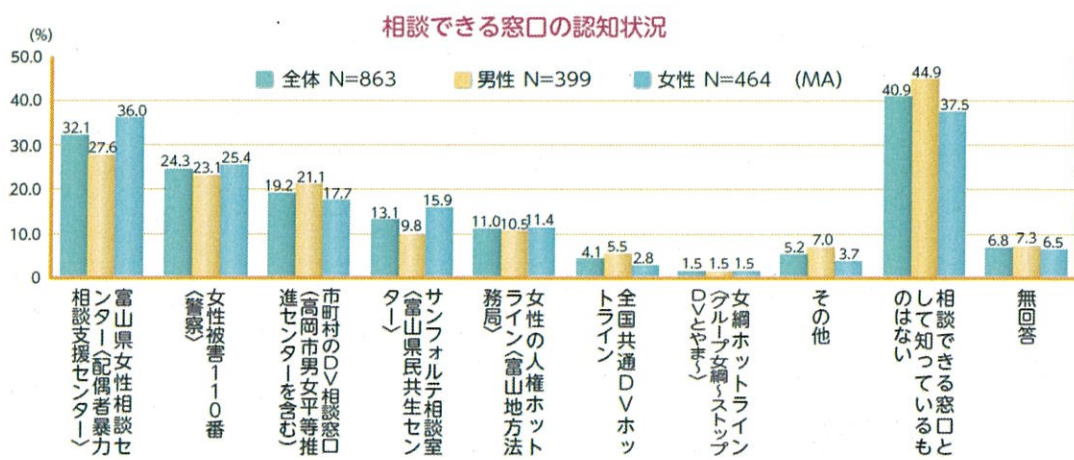


### 配偶者・パートナーからの被害経験



### 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、取り組めます。

#### 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、働く場においては、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っているとはいえません。

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は低いことや、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。

地域における政策・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。

男女がともに多様な選択ができ、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り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、男女がともに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。

- 男女ともに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」**