

# 計画の体系

基本目標

重点課題

基本施策

I  
あらゆる分野における女性の活躍  
【女性活躍推進法に基づく推進計画】

1 男性中心型労働慣行の見直し	①長時間労働の是正と柔軟で多様な働き方の推進 ②ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現
2 男性の家事・育児・介護参画の促進	①男性の家事・育児・介護参画に向けた環境整備 ②男性の育児等への理解促進
3 政策・方針決定過程への女性の参画促進	①行政における女性の参画・登用促進 ②事業者・団体等における女性の参画・登用促進
4 雇用環境の整備と女性のチャレンジ支援	①雇用環境の整備に向けた取組みの支援 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 ③起業等を志す女性のチャレンジ支援
5 理工系分野等における女性の活躍推進	①ものづくり分野等での女性の活躍推進 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 ③農林水産業や商工自営業における女性の活躍推進
6 地域活動における男女共同参画の推進	①地域における実践活動への支援 ②ボランティア・NPO活動の推進 ③防災分野における男女共同参画の推進

II  
安全・安心な暮らしの実現

7 生涯を通じた健康支援	①男女のライフステージに応じた健康支援 ②妊娠・出産に関わる保健医療対策の充実 ③性の尊重に関する啓発の促進
8 男女間の暴力の根絶	①DVの根絶を目指す社会づくりの推進 ②DV相談・保護体制の整備 ③DV被害者の自立に向けた切れ目のない支援体制の強化 ④ストーカー、性犯罪・性暴力への対策の推進
9 誰もが安心して暮らせる環境の整備	①子育て・介護支援の環境整備 ②生活上の困難を抱えた女性等への支援 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

III  
男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

10 男女の人権の尊重	①男女の人権に関する啓発の促進 ②教育・メディアにおける人権尊重の取組みの推進
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	①男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し ②男女共同参画を推進する教育・学習の充実 ③男女共同参画に関する広報・啓発の推進

IV  
推進体制の整備・強化  
【女性活躍推進法に基づく推進計画】

12 推進体制の整備・強化	①県における推進体制の充実 ②市町村、関係団体、企業との連携
---------------	-----------------------------------

## 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

#### 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、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、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として展開し、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、運動に参加し高い取組み実績を上げた企業を顕彰し、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。
- ◇男女がともに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、企業等におけるイクボス宣言の実践的・具体的な取組みを支援します。
- ◇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。
- ◇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事業主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。
- ◇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	111 団体 (H29)	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% (H24)	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

- ◇仕事と家庭の両立推進ガイ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。
- ◇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等に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。また、仕事と子育ての両立支援に積極的な企業等を支援するため、一般事業主行動計画を策定した企業に対し、県の入札参加資格の優遇措置を実施します。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇企業や雇用の地方への流れを促進し、地方でも都会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。
- ◇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、男性職員による妻の出産休暇や育児休業の取得促進などの取組みを推進します。
- ◇県庁においては、ワーク・ライフ・バランスの理解を深めるため、多様な生活背景や価値観を持つ職員の能力や意欲を最大限に引き出すリーダーシップを習得する研修を実施します。

数値目標

項目	現在	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（うち従業員100人以下の企業数）（累計）	1,891社 （1,343社） （H28）	2,200社 （1,650社）	2,300社 （1,750社）
年次有給休暇取得率	49.5%（H28）	60%以上	65%以上
女性の育児休業取得率	96.4%（H28）	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は男女とも全国平均を上回っているなど、長時間労働の傾向があり、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子育てや介護等を男女が協力して分担し支えあうことが必要であり、男性が家事・育児・介護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

- ◇男性自身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・介護休業法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。
- ◇国の両立支援等助成金の周知を図り、活用を促進することにより、男性の育児休業の取得促進を支援します。
- ◇県庁においては、男性職員の育児参画関係休暇取得の促進に努めます。

#### (2) 男性の育児等への理解促進

##### 主な取組み

- ◇男性が家事・育児・介護等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、県内大学等での出前講座を実施します。
- ◇男女共同参画推進員により、地域で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。
- ◇男性が育児等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ける男性向けの家事・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	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(H28)	140分	170分
男性の育児休業取得率	5.8%(H28)	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、市町村の取組みに対し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も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、育成を働きかけます。
- ◇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管理職の登用促進と職域の拡大に努めるとともに、女性職員が将来のキャリアプラン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。
- ◇市町村の審議会等や行政委員会への女性委員の参画促進や、女性管理職の登用が進むよう働きかけや情報提供を行います。
- ◇教育委員会における女性管理職の登用促進に努めます。
- ◇警察における職場環境を整備し、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	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%(H29)	40%以上 60%以下	40%以上 60%以下
県における女性管理職の登用	12.7%(H29)	2023年4月までに15%以上	
学校の校長・教頭の女性割合	26.9%(H29)	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%(H29)	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

- ◇企業トップや役員クラスに委嘱する男女共同参画チーフ・オフィサーを通じて、企業における積極的な女性管理職の登用や能力開発、職域拡大の取組みを推進するとともに、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）\*の取組みを促進します。
- ◇男女共同参画に積極的に取り組む男女共同参画推進事業所の優遇措置の拡大に努めるとともに、制度の周知を図ります。
- ◇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により男女共同参画推進事業所に対する認証制度等の普及に努めます。
- ◇民間事業所における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・登用促進に積極的な企業等を支援するため、一般事業主行動計画を策定した企業に対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(H29)	260事業所	310事業所
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%(H27)	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(H29)	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項）



## 女性活躍推進法に基づく三つの基本原則

- (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。(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。(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。(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》

男女雇用機会均等法の改正により、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、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、意欲と能力のある男女が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・制度の周知を図ります。
- ◇妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い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。
- ◇女性が出産・子育て・介護などにより中断することなく就業を継続できるよう、企業等に対し、人事慣行の見直しや職場環境の整備を働きかけるとともに、キャリア継続のために必要な情報を提供します。
- ◇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。
- ◇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促進します。

- ◇医療勤務環境改善支援センターにおけるアドバイザーの派遣、講習会の開催などによる、医療機関の勤務環境改善を推進します。
- ◇保育士の処遇改善のため、キャリアアップにつながる研修を実施します。
- ◇介護職員の確保・定着を図るため、介護職場への就業支援を行うとともに、キャリアパスの整備や介護ロボットの導入など処遇・職場環境を改善する取組みを支援します。
- ◇若手技術者や女性等の入職・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。

#### 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	11.2年(H28)	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%(H27)	33%	36%
女性の就業率(30~34歳)	79.0%(H27)	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

### 主な取組み

- ◇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。
- ◇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。
- ◇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、個人情報保護に配慮しつつ、幅広く情報を収集・提供します。
- ◇県民共生センターを利用するグループ・団体のネットワーク促進を図ります。
- ◇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。
- ◇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、育児等の両立に配慮を行います。
- ◇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、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。
- ◇国において設置している「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。
- ◇就活女子応援カフェの実施などにより、県外女子学生のUターン就職や県内女子学生の県内就職を後押しする取組みを推進します。

### (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・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ション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。
- ◇若者や女性、UIJ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。
- ◇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	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%(H28)	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の分野においても重要な担い手であることから、女性農業者や女性事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の分野での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などにより、児童生徒の理科に対する関心を高め、科学技術教育の振興を図ります。
- ◇県立大学において、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。
- ◇女子高校生等に向けた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、ものづくり現場に興味を持ってもらうことでものづくり産業への女性の参画促進を目指します。
- ◇女子医学生等を対象とした講演会等の開催を支援し、女性医師等の育成に努めます。

- ◇女性医師が出産や育児等を経ても働くことができる体制を整備するため、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。
- ◇とやま科学オリンピックの開催や探究科学科の充実など、科学に対する関心を高め、科学的な才能などを伸ばす教育を推進します。
- ◇スーパーサイエンスハイスクール事業等を推進し、科学的・論理的な思考力を備えた人材の育成に努めます。
- ◇県立大学における工学部の学科拡充・新設による教育研究分野の充実などにより、次代を担う女性技術者・研究者の育成を促進します。
- ◇県内企業にUIJターン就職した場合の奨学金の返還を助成し、理工系学部生・大学院生及び薬学部生のUIJターン就職を促進します。

#### 数値目標

項目	現在	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% (H27)	15%	16.4%

### (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

- ◇農業協同組合等の女性役員、女性の農業委員等の参画促進に努めます。
- ◇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、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経営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。
- ◇農村女性の起業活動における子育て世代の女性等の加入・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	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 (H29)	32人	32人
農業委員会における女性の委員数	32人 (H29)	40人	50人
農村女性起業件数	181件 (H28)	200件	220件
うち売上高1000万円以上の件数	38件 (H29)	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、自治会・町内会など身近な地域での活動について、女性が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、災害対策の分野では、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からの防災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からの防災・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、多様な住民の地域活動への参画や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会長、自治会・町内会長等、地域における多様な政策・方針決定過程への女性の参画を働きかけます。
- ◇男女共同参画推進員により、地域において研修会等の開催や各種会合を活用し、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た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。
- ◇地域での女性リーダー養成のため、市町村への出前講座を行います。
- ◇地域おこし、まちづくり、観光など活力ある地域づくりにおける政策・方針決定過程への女性の参画拡大に努めます。
- ◇地域づくりのために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	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	58.7% (H28)	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。

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、平成 6 年には「女性プラン推進員」、平成 9 年には「男女共同参画推進員」と名称を変え、平成 10 年から男性の推進員にも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啓発普及
- ・ 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
- ・ 男女平等にかかわ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の充実などによりボランティア・NPO活動の推進を図り、各種の地域活動へ男女が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との協働により、男女共同参画の促進に新たな発想で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活動への参加を推進する講座開催等により、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育成を進めます。
- ◇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や専門相談員の派遣などにより、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するとともに、NPOと企業等との協働を推進します。
- ◇行政だけでなく、市民の参加と選択のもとで、活動を担う人材育成やNPO等を支援する寄附税制の周知など環境づくりを進めます。



## 数値目標

項目	現在	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 (H28)	人口 10 万人当 たり 6,700 人	人口 10 万人当 たり 7,000 人
NPO 法人認証数 (累計)	367 法人 (H28)	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。
- ◇富山県地域防災計画においても、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、平時からの事前の備え、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。
- ◇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。

## 基本目標Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

### 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の前提となるものです。

女性は、妊娠、出産等の機会があるだけでなく、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、男女の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) 男女の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男女の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、女性の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、不妊や不育症の課題を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、喫煙等、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、男女の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の普及啓発を強化するとともに、検診受診率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、育児や就労等の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（日常生活に制限のない期間の平均）	男 70.95 歳 (H25) 女 74.76 歳	男性 72.74 歳 女性 76.32 歳	男性 73.52 歳 女性 76.78 歳
乳がん、子宮頸がん検診受診率	乳がん 29.6% (H27) 子宮頸がん 27.5%	乳がん 50%以上 子宮頸がん 50%以上	乳がん 50%以上 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、関係職員の人材育成や、相談支援体制整備の支援など、市町村が整備する子育て世代包括支援センター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	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(H28)	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、児童生徒の発達の段階を踏まえて、保護者や地域の理解を得ながら適切に推進します。
- ◇思春期の男女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。