

# 富山県民男女共同参画計画（第4次）

〔答申検討案〕

平成29年10月

富 山 県

# 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 男女間の暴力に関する状況 . . . . 20
- 6 男女の健康をめぐる状況 . . . . 21
- 7 県民等の意識 . . . . 22

## 第3章 計画の目標と体系

- 1 特に重要な視点 . . . . 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】 男女共同参画社会実現のための意識改革と環境整備 . . . . 36
  - 【基本目標Ⅱ】 あらゆる分野における女性の活躍 . . . . 46
  - 【基本目標Ⅲ】 男女間の暴力の根絶と安心な暮らし . . . . 56
  - 【基本目標Ⅳ】 推進体制の充実 . . . . 64
- 目標指標一覧

## 資料編

- 男女共同参画に関する国内外の動き
- 用語解説

# 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」（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。

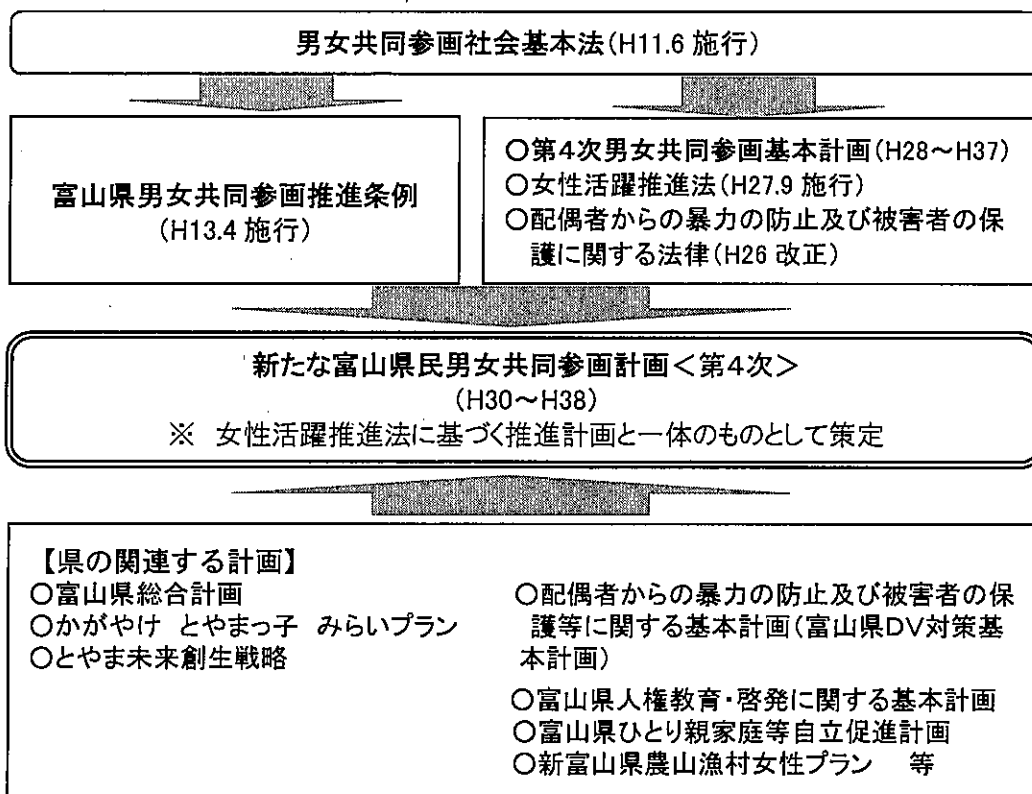
こうした動きや県民意識の変化など近年の経済社会情勢の変化に対応し、これまでの取組みの成果と課題を踏まえたうえで、今後の男女共同参画社会の実現に向けた関係施策を総合的かつ効果的に展開していくため、「とやま未来創生戦略2017」（平成29年3月）や新たな富山県総合計画（平成30年3月策定予定）とも整合性を図りつつ、本計画を策定するものです。

## 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、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。）第6条第1項に基づく都道府県推進計画とします。



### (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3月末までの時限立法でしたが、平成26年4月に次世代法が改正され、法律の有効期限が平成37年3月まで10年間延長されました。）

平成27年には、「女性活躍推進法（平成38年3月末までの時限立法）」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の視点を踏まえた「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。

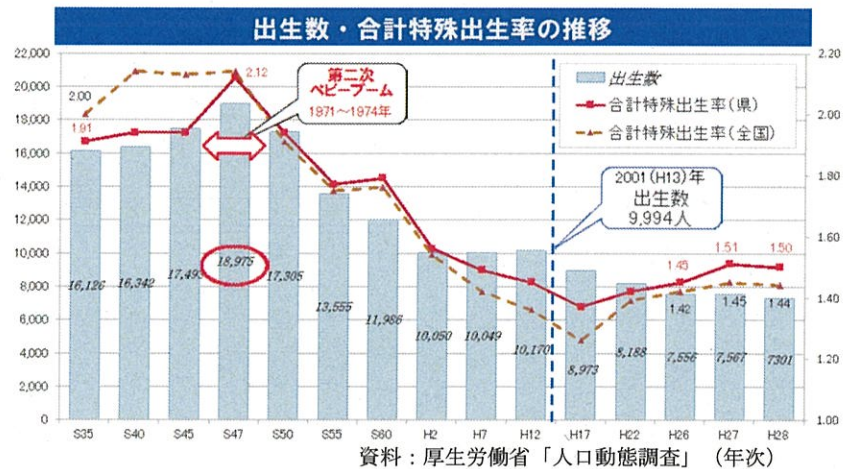
また、平成29年3月には、「長時間労働の是正」、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」など9の柱立てからなる「働き方改革実行計画」が働き方改革実現会議において決定されました。こうした動きと連動する形で、本県においても、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを進めています。

## 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。



#### ○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。

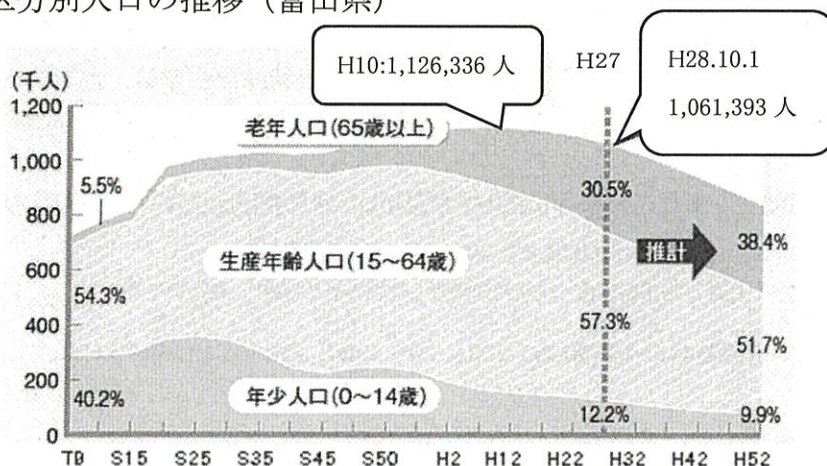
#### ○人口の減少

平成28年10月1日現在の本県の人口は1,061,393人で、平成10年の1,126,336人（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年（2015年）の106.4万人から、平成52年（2040年）には84.1万人（平成22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）



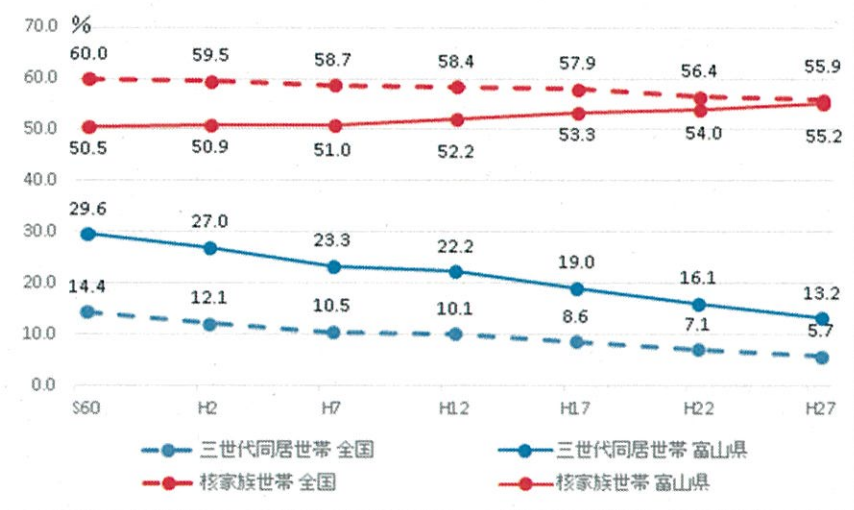
平成27年までは総務省統計局「国勢調査」、平成32年以降は国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口（平成25年3月推計）、平成28年は「富山県人口移動調査」



## (2) 家族形態の変化

本県の三世代同居率は、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。

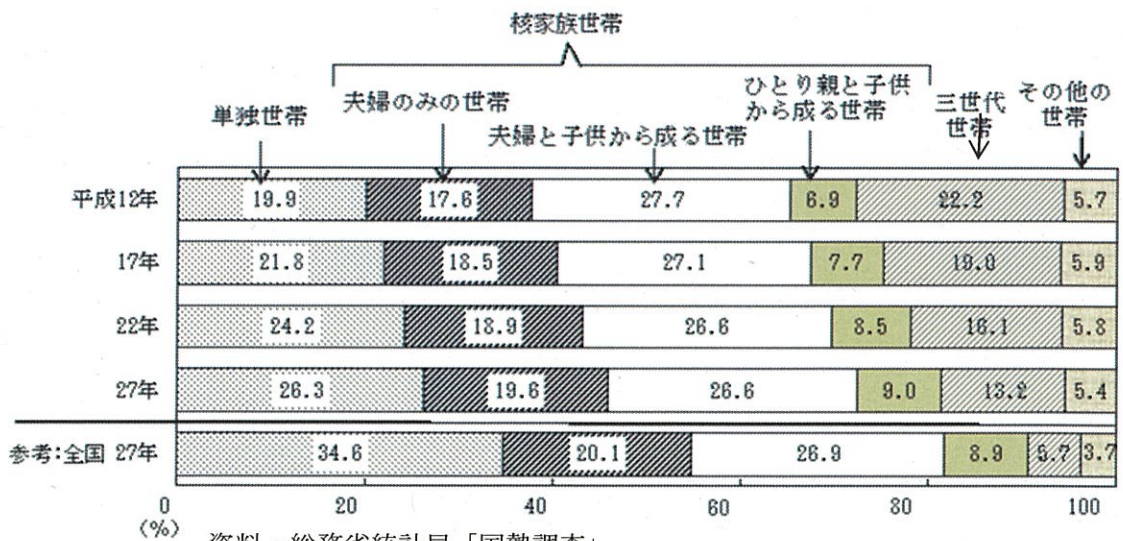
### ○三世帯同居率及び核家族世帯比率の推移(富山県・全国)



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。

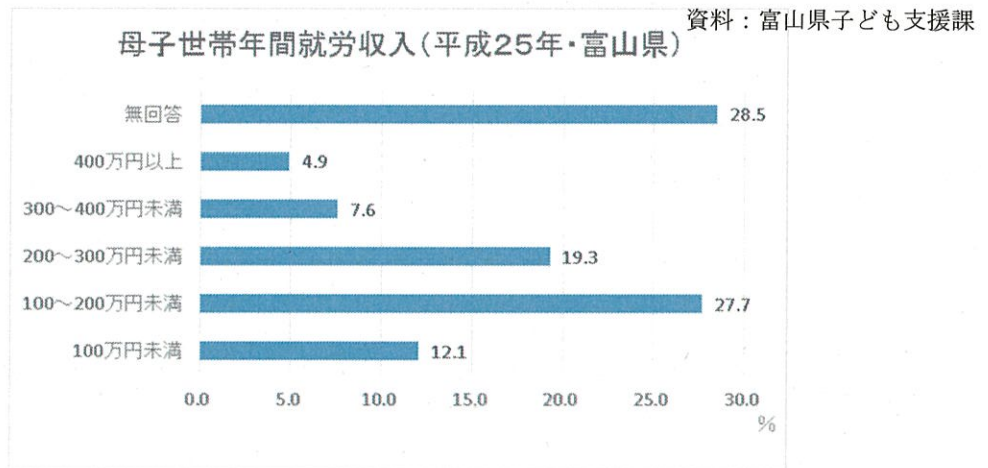
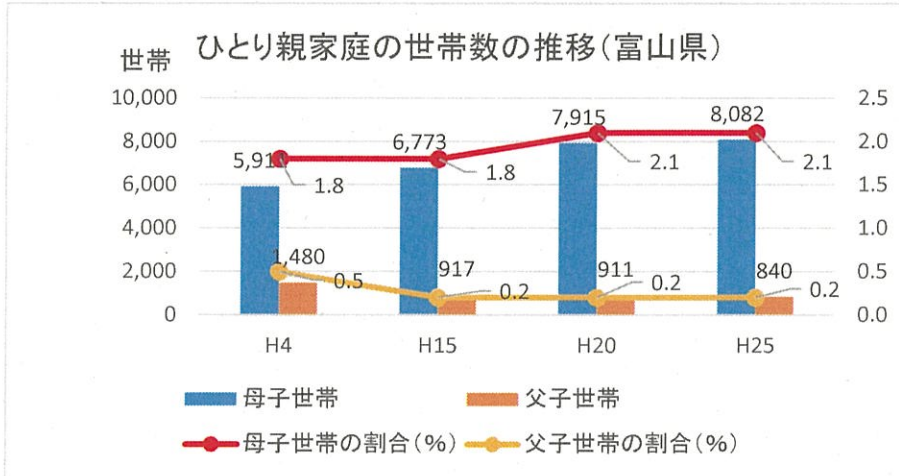
### ○一般世帯の家族類型別割合の推移(富山県・全国)



資料：総務省統計局「国勢調査」

### (3) ひとり親家庭の状況（富山県）

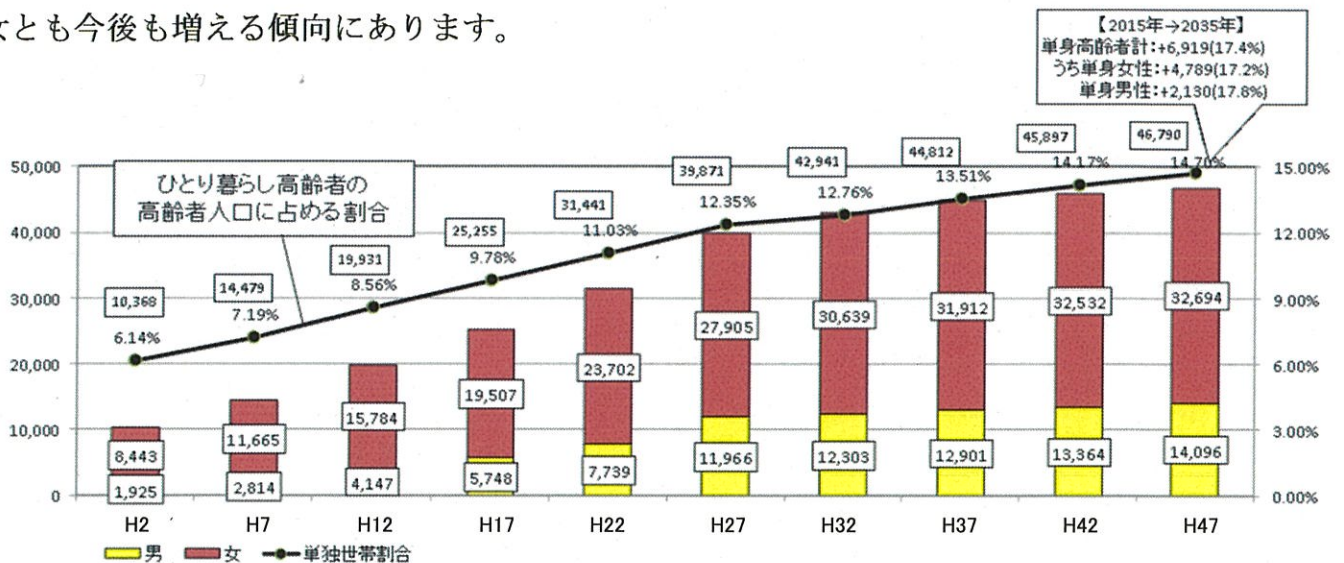
平成25年5月31日現在、母子家庭は8,082世帯、父子家庭は840世帯となっています。特に母子家庭では、一般世帯に比べ収入が低い傾向にあり、生活費が最も大きな悩みとなっています。



資料：富山県子ども支援課「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、男女とも今後も増える傾向にあります。



【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

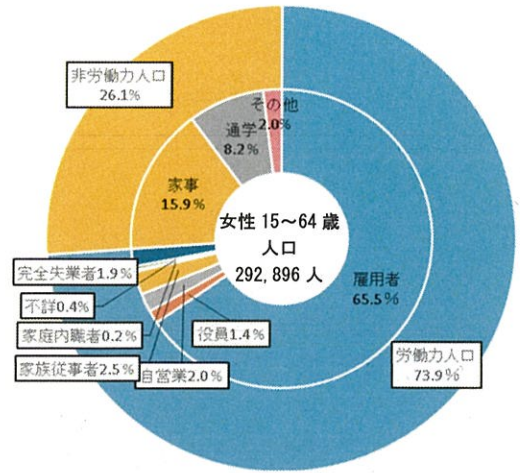
#### (1) 女性の労働力の状況

##### ○女性の労働力状態

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。

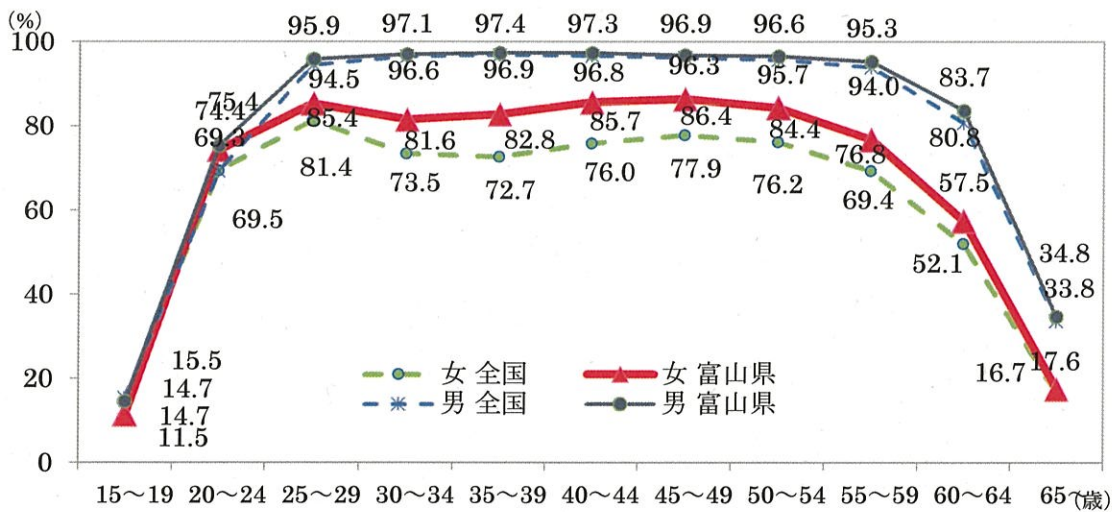
##### ○年齢階級別労働力率（富山県・全国）

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。



資料：総務省統計局「国勢調査」

##### <年齢階級別男女別労働力率>（労働力状態「不詳」を除く）

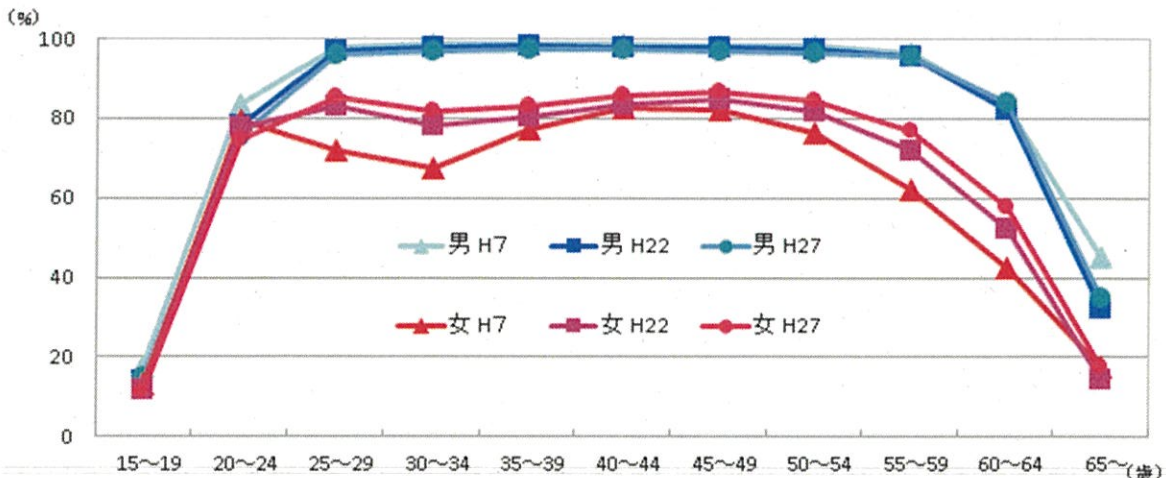


資料：総務省統計局「国勢調査」

##### <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）

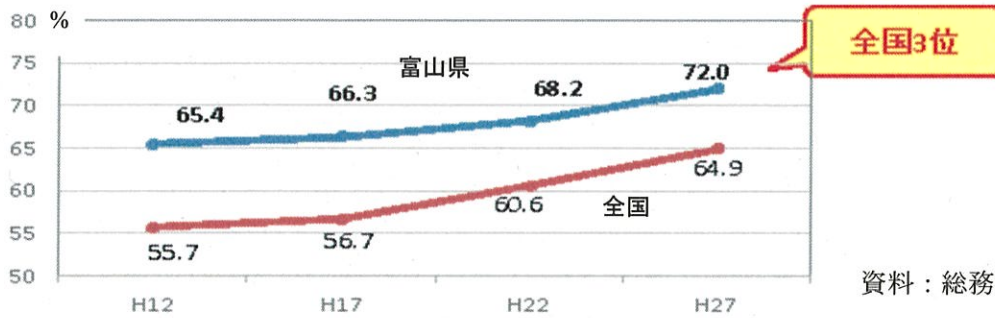


資料：総務省統計局「国勢調査」

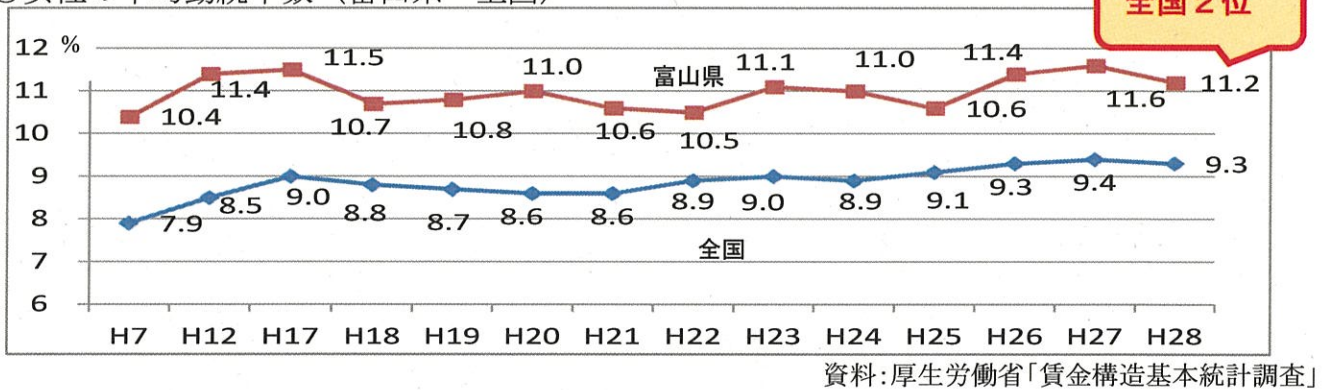
## (2) 女性の就業状況

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。

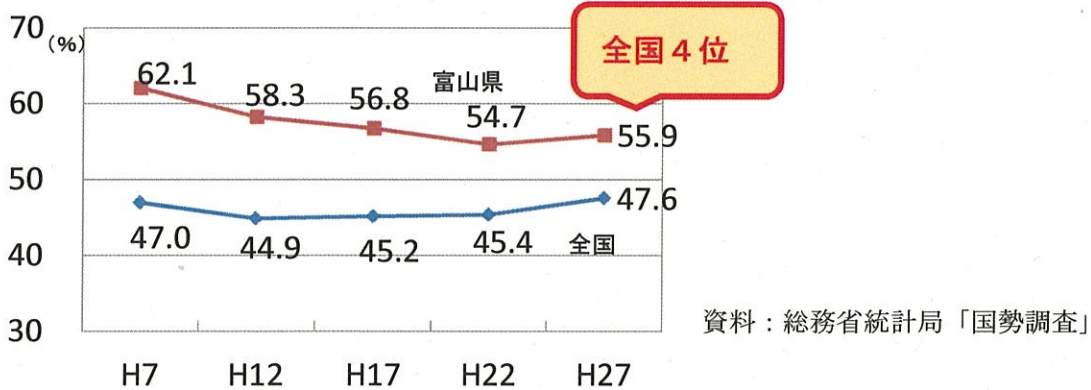
○女性の就業率（15歳～64歳）（富山県・全国）



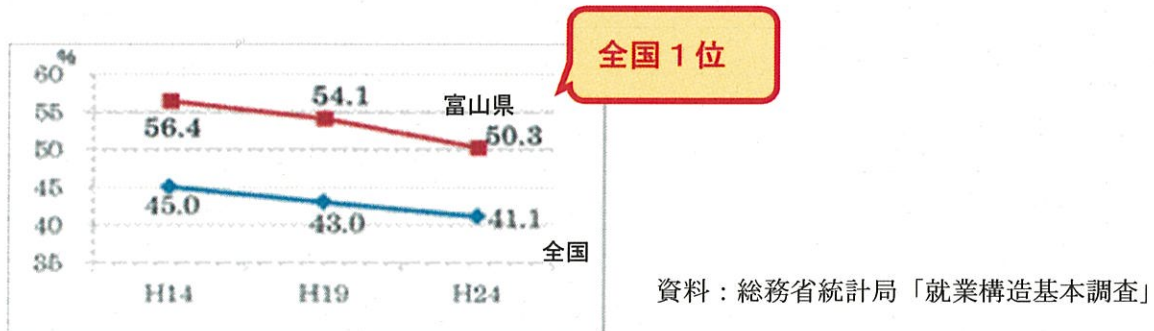
○女性の平均勤続年数（富山県・全国）



○共働き率（富山県・全国）



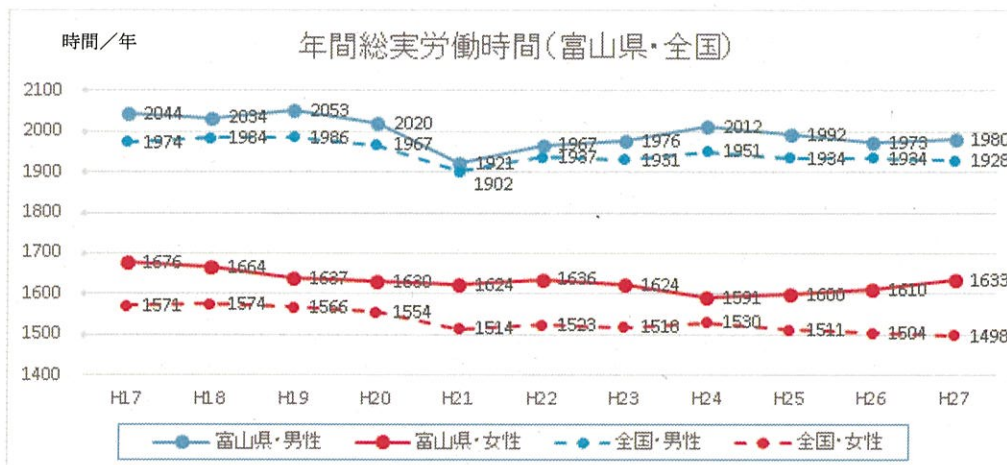
○女性雇用者に占める正社員の割合（富山県・全国）



### (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）

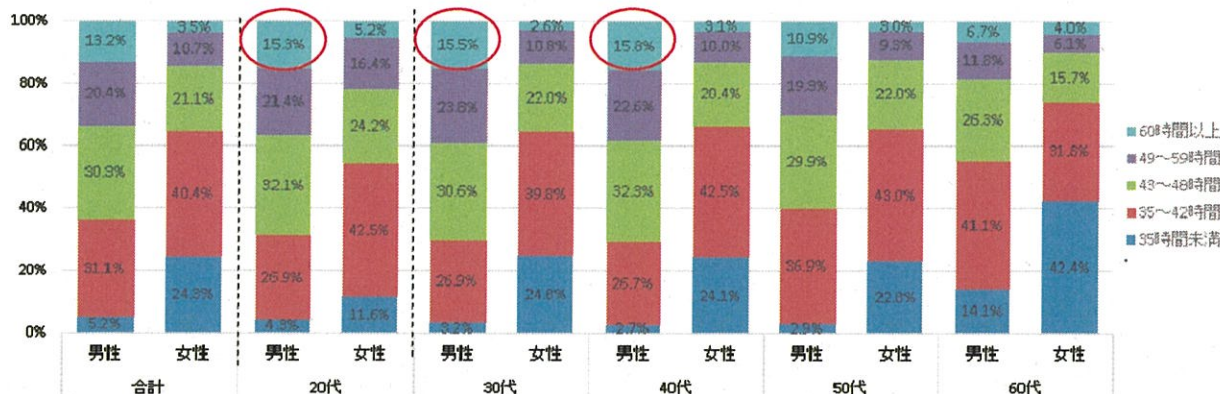
本県は、正社員の比率が高いことや比較的労働時間が長い製造業や建設業の割合が高いことなどから、所定内労働時間が全国に比べ長く、労働者一人当たりの年間総実労働時間は全国平均より長くなっています。



資料：厚生労働省「従業員規模5人以上毎月勤労統計調査」

#### ○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。

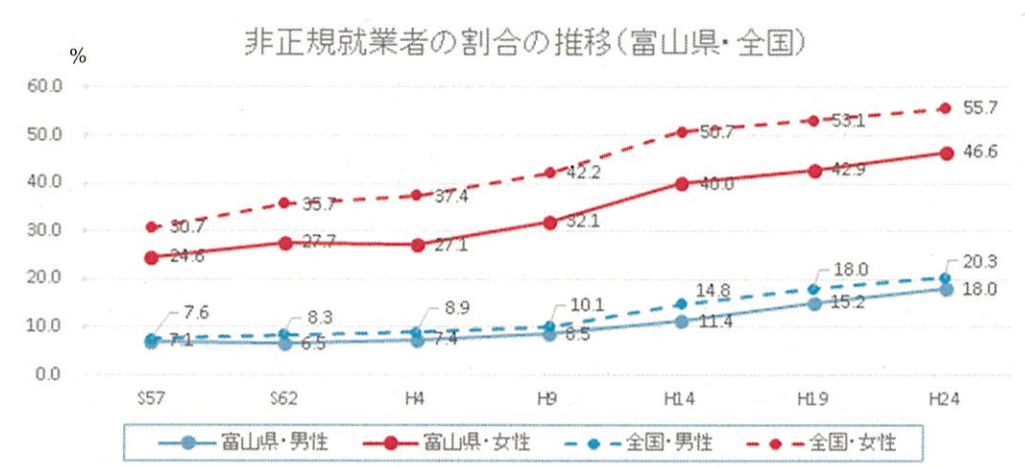
(単位：日、%)

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）

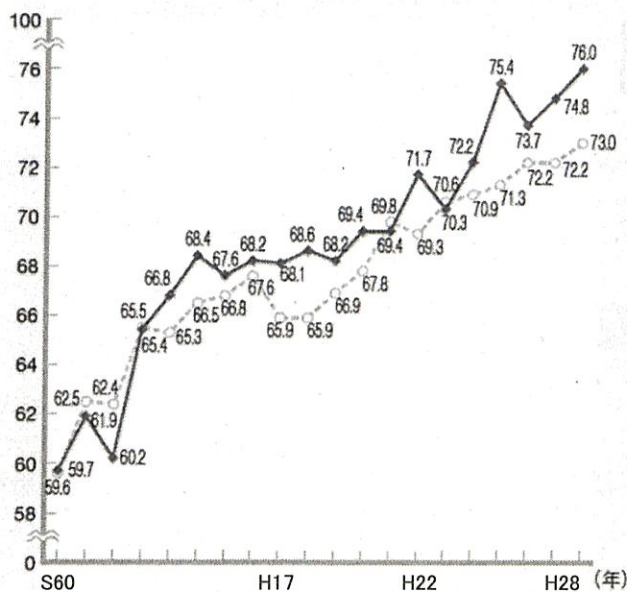
本県の非正規就業者の割合は増加傾向にあります。全国より低く、特に女性は約9ポイントの差があります。



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

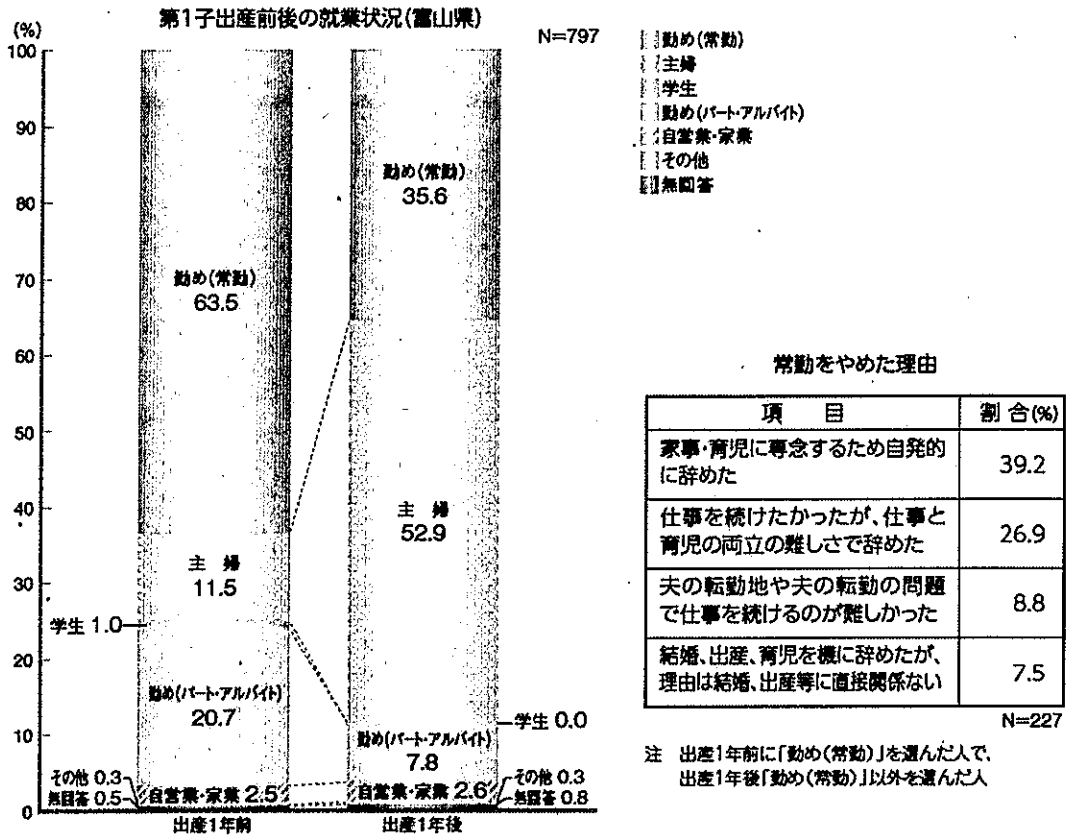
資料 富山県「賃金等労働条件実態調査」

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

##### ○出産後の就業継続の有無（平成25年・富山県）

出産1年前と出産1年後とで女性の就業状況を見ると、常勤が、63.5%から35.6%に減り、常勤者の43.9%（ $1 - 35.6 \div 63.5$ （出産1年後の常勤者の割合） $\div 63.5$ （出産1年前の常勤者の割合））が離職しています。



対象 富山県内の未就学児を持つ保護者

資料 富山県知事政策局・厚生部「子育て支援サービスに関する調査」

##### ○育児支援制度の状況（富山県）

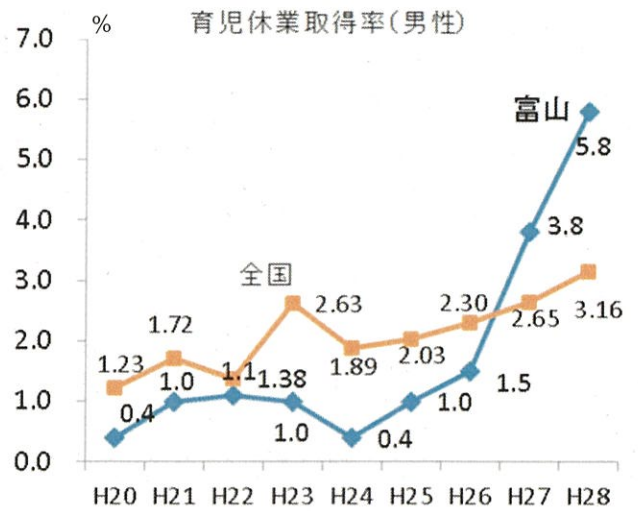
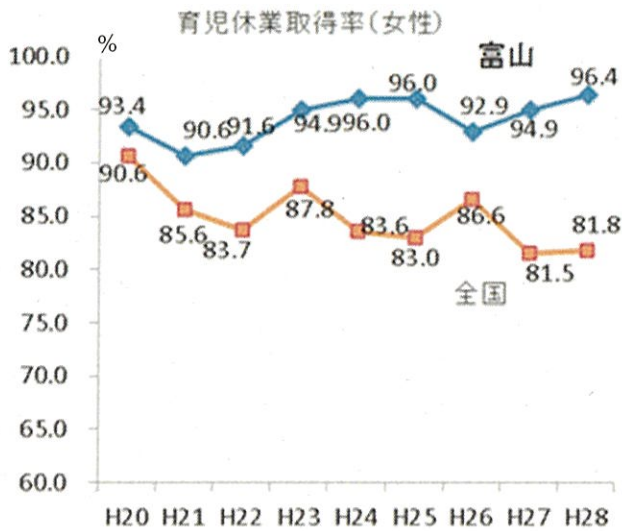
(単位: %, ( ) 内は複数回答)

	育児休業制度			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		計	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」

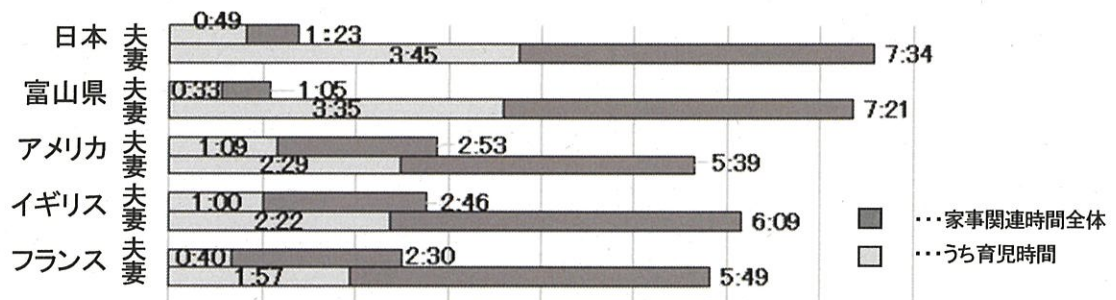
○育児休業の取得状況（富山県・全国）

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：平成29年版男女共同参画白書(内閣府)  
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”(2015)  
平成28年社会生活基本調査(総務省)

○介護休業の取得状況（富山県）

(単位：%、( )内は複数回答)

	介護休業 取得者	計	介護休業制度以外の支援制度					実施して いない
			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」

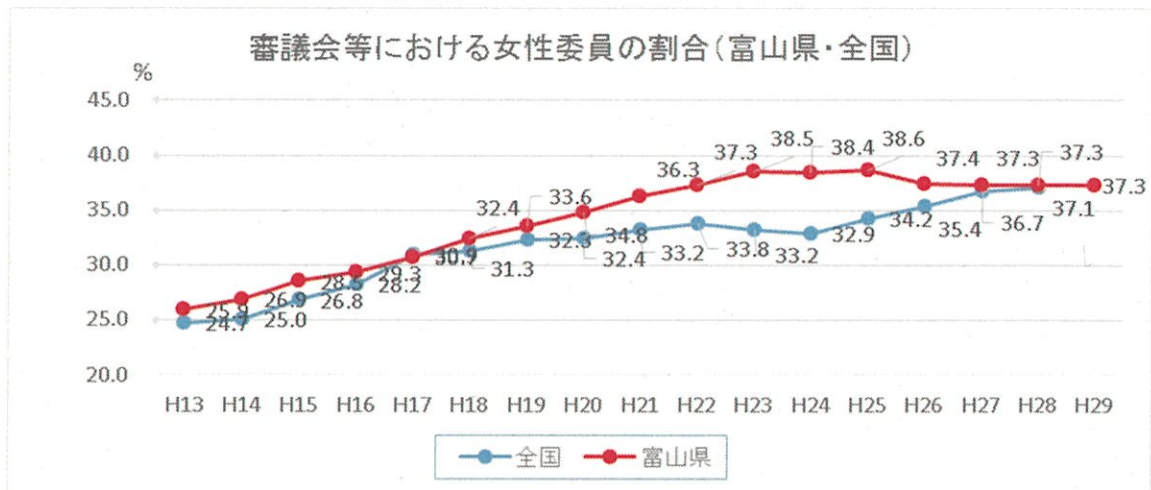
注 前職の離職理由が「介護・看護のため」「出産・育児のため」と回答した転職就業者および離職非就業者数

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

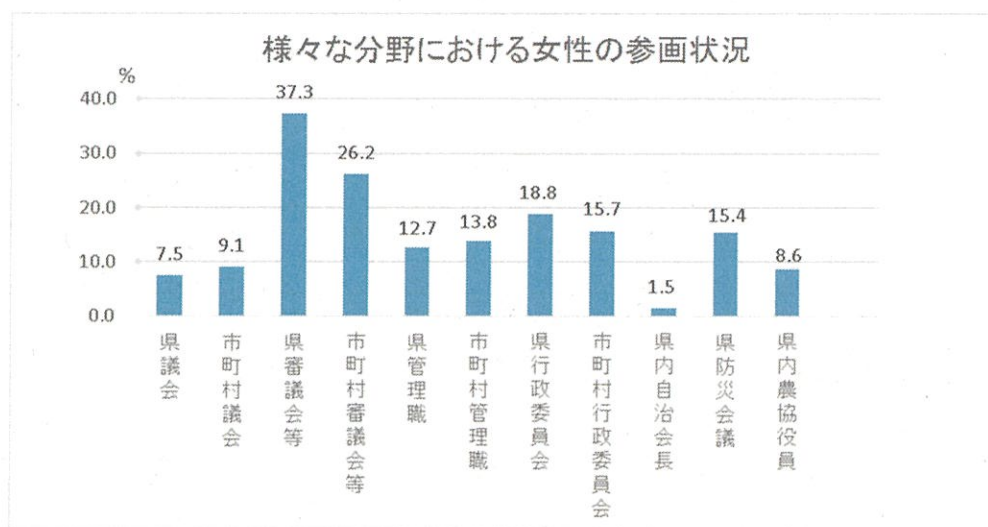
### (1) 政策・方針決定過程における女性の参画の状況

#### ○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)

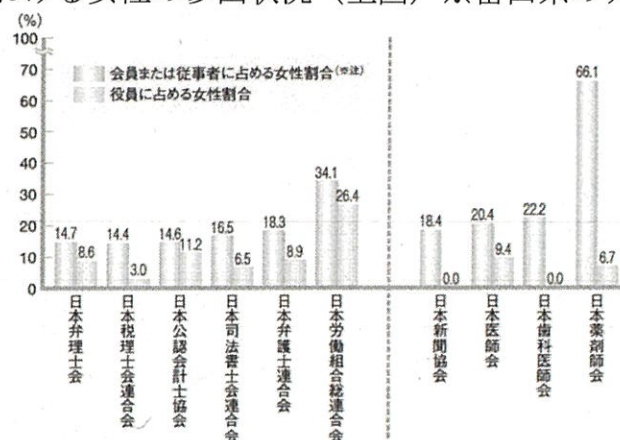
(全国) 内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」(各年9月30日現在)



資料：富山県少子化対策・県民活躍課調べ

(県内自治会長、県内農協役員は H28 数値、それ以外は H29 数値)

#### ○各種団体・機関における女性の参画状況(全国) ※富山県のデータ確認中



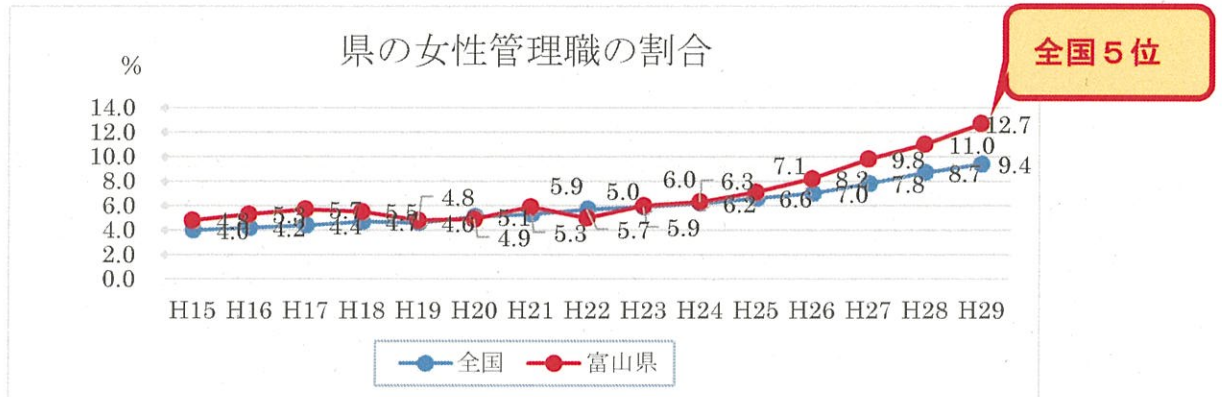
資料：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成28年)

注) 日本医師会、日本歯科医師会、日本薬剤師会の会員または従事者に占める女性割合は平成24年、その他は平成28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

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。

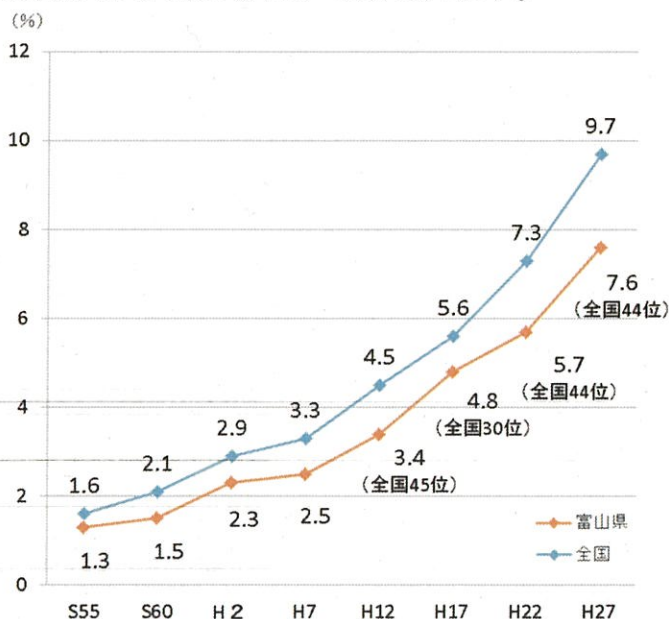
	小学校長のうち女性の割合	中学校長のうち女性の割合	高等学校長のうち女性の割合	特別支援学校長のうち女性の割合
H28	24.5% (6位)	11.3% (3位)	7.3% (18位)	76.9% (1位)
H29	25.0%	8.9%	7.3%	76.9%

(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111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	0.874
2	フィンランド	0.845
3	ノルウェー	0.842
4	スウェーデン	0.815
5	ルワンダ	0.800
6	アイルランド	0.797
7	フィリピン	0.786
8	スロベニア	0.786
⋮	⋮	⋮
⋮	⋮	⋮
111	日本	0.660

分野ごとの順位（日本）	
経済	118位／144か国（GGI値0.569）
教育	76位／144か国（GGI値0.990）
保健	40位／144か国（GGI値0.979）
政治	103位／144か国（GGI値0.103）

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 2016」

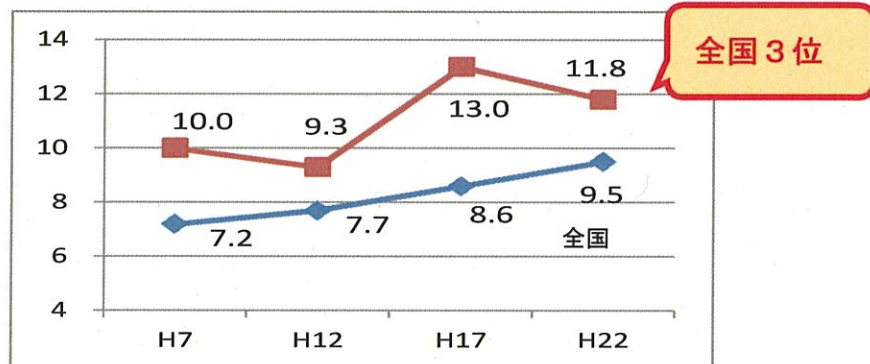
※GGI（ジェンダー・ギャップ指数）

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。

(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22年には11.8%と全国3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。

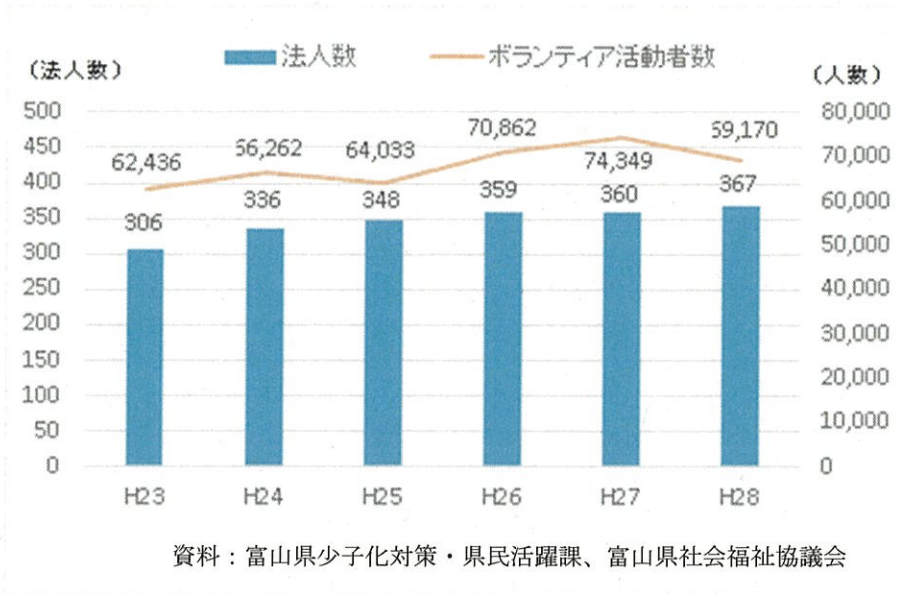
○男女別大学学部・短大本科の学部系統別進学状況

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

(5) 地域活動の状況

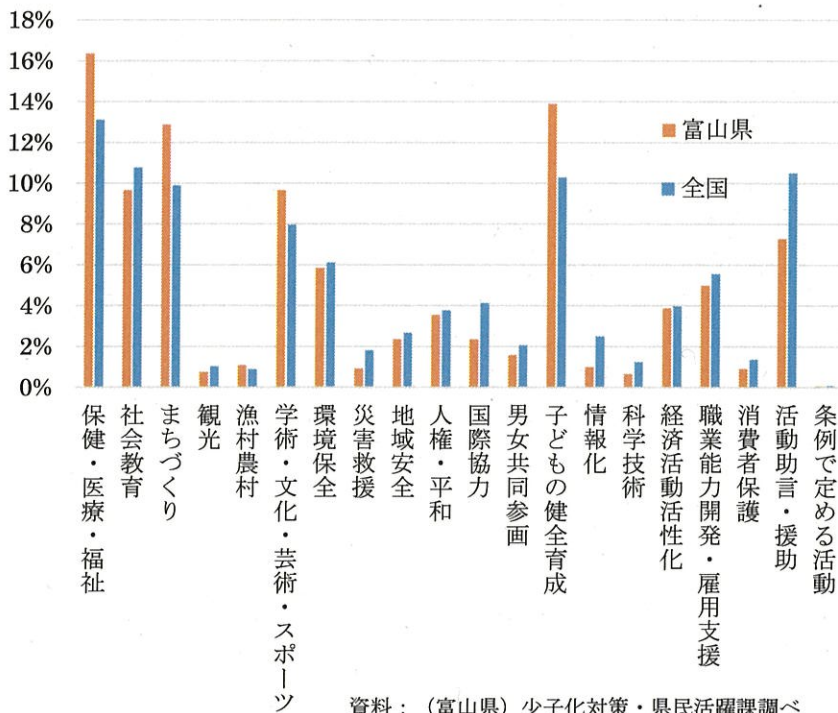
○NPO法人数及びボランティア活動者数の推移



○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法人の活動分野別構成比及び法人数



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

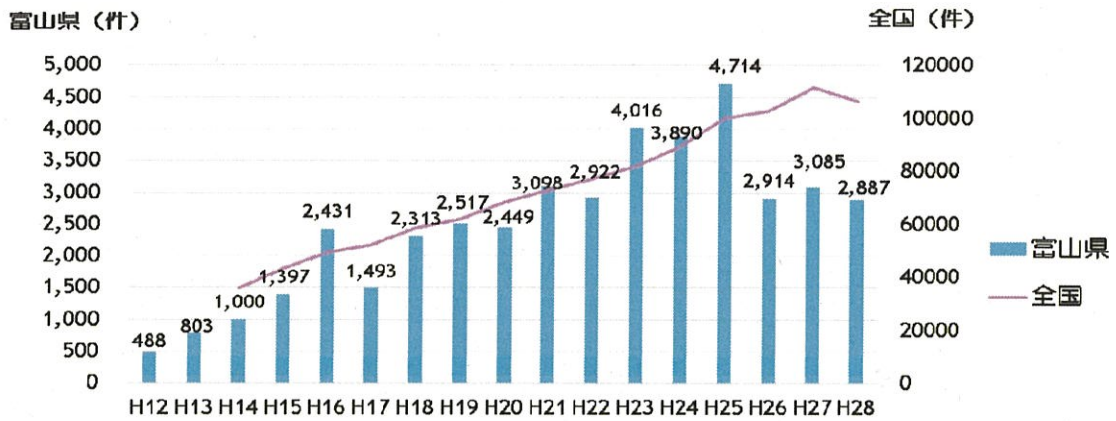
資料：(富山県) 少子化対策・県民活躍課調べ  
(全 国) 内閣府調べ(平成 29 年 3 月 31 日現在)

(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

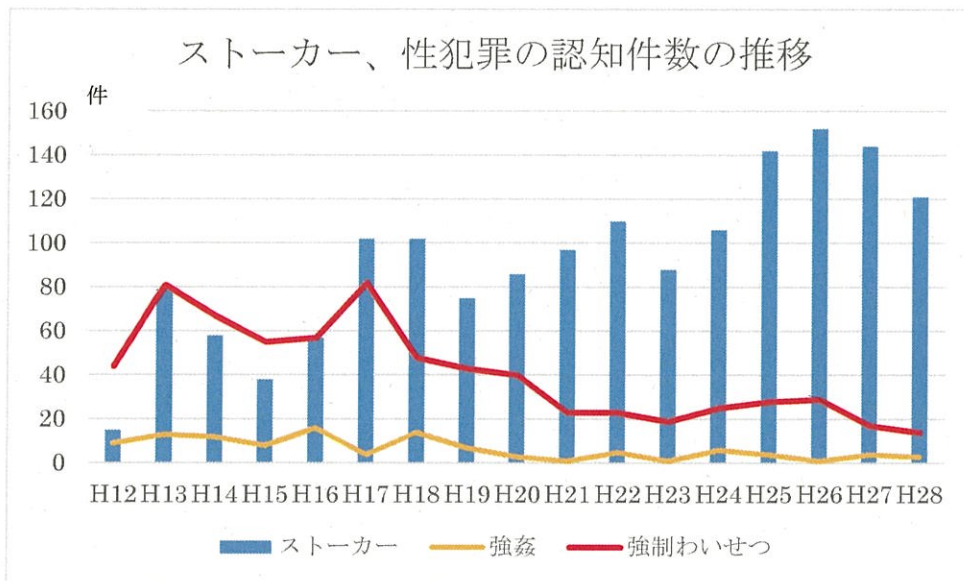
DVの相談件数は、平成14年のDV防止法全面施行時と比べると、依然として高い状態となっています。



富山県：県女性相談センター、県民共生センター及び富山市、高岡市、南砺市(H22～)、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

### (2) ストーカー、性犯罪の認知件数の推移（富山県）



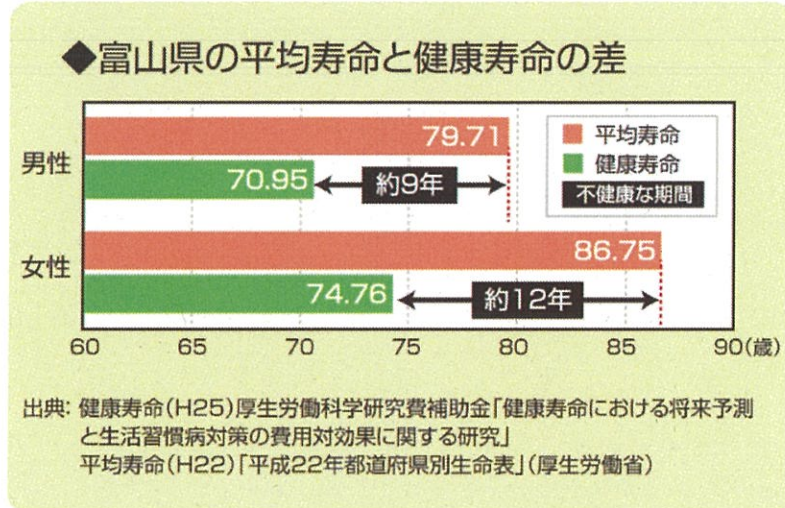
資料：富山県警察本部

(注)「強姦」は「強制性交等罪」に名称変更(平成29年～)

## 6 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。

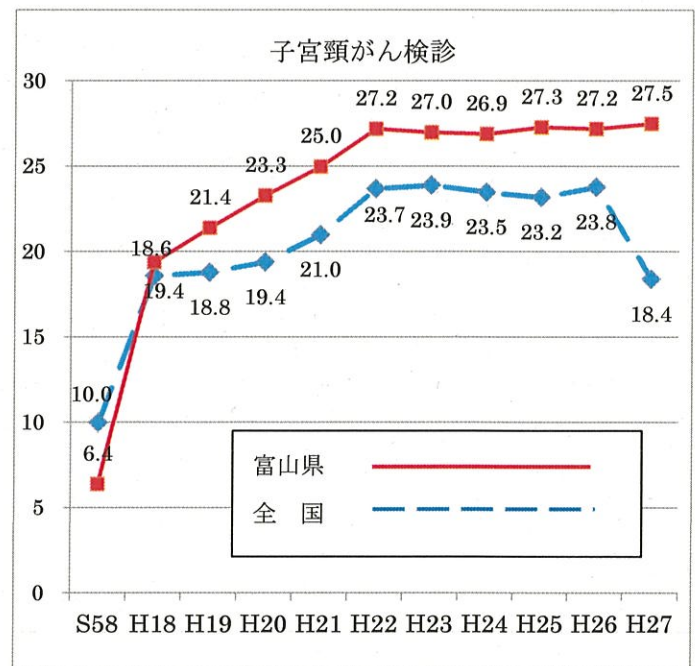
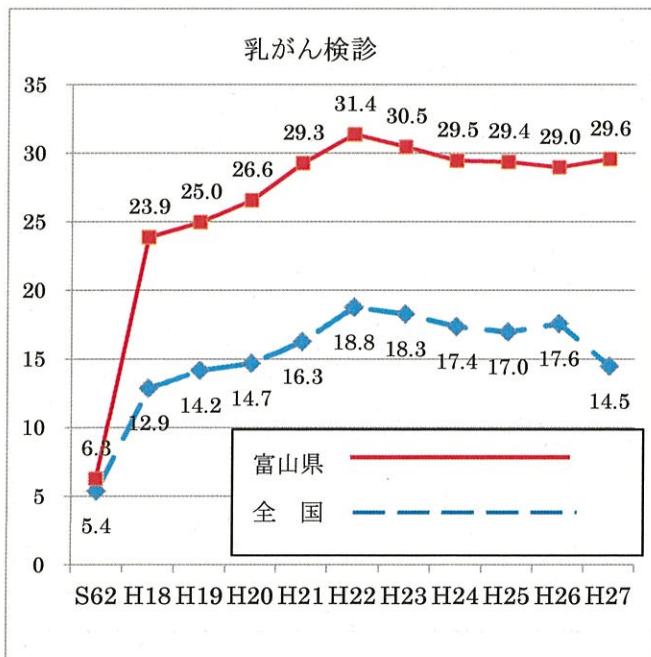


健康寿命…日常生活に制限のない期間の平均

### (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、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」

## 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

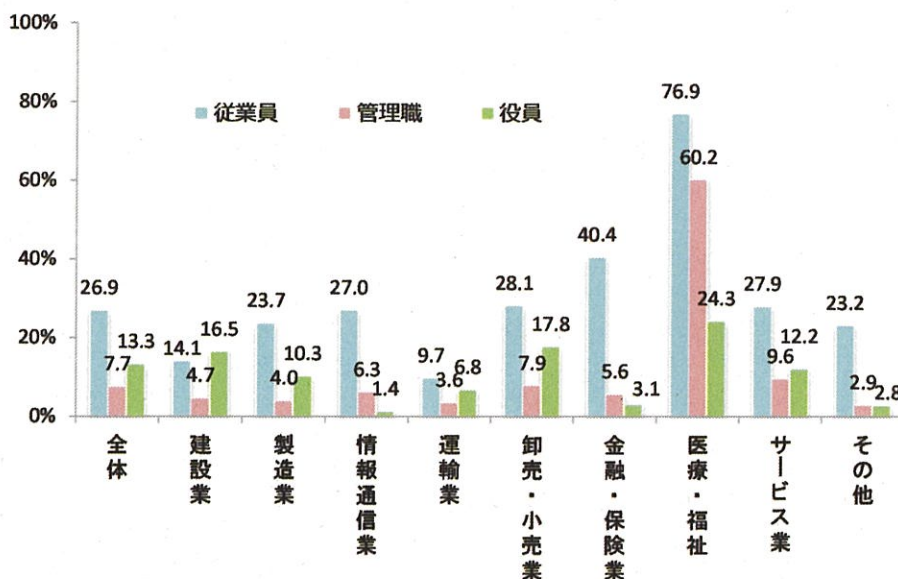
回収数：県内企業 508 社 回収率 50.8%、従業員 1,310 人 回収率 43.7%

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>

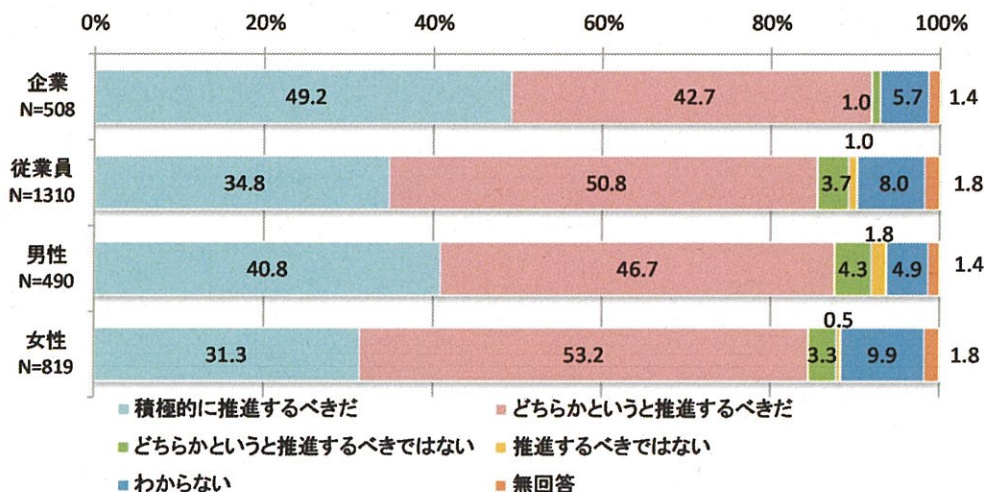
管理職に占める女性の割合について、全体では 7.7%となっています。

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。



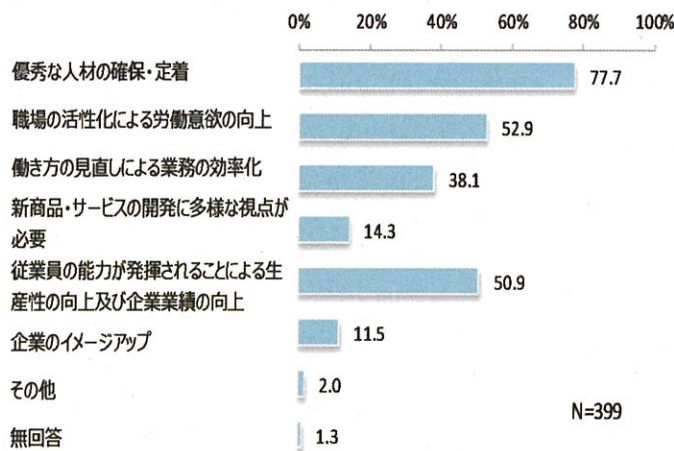


### ③ 女性活躍に取り組む(重視する)理由、取り組まない(重視しない)理由 <企業>

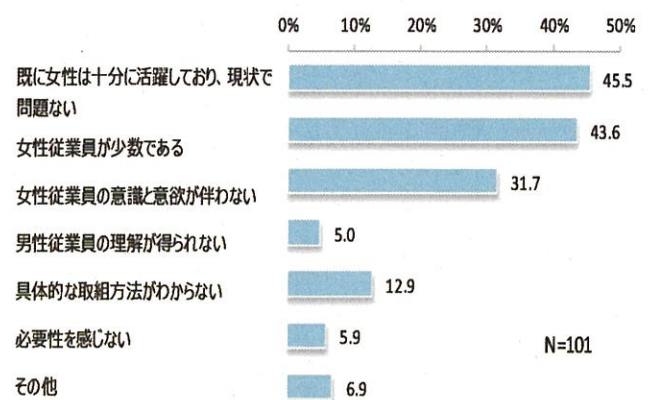
取り組む(重視する理由)は、「優秀な人材の確保・定着」が77.7%で最も多く、次いで「職場の活性化による労働意欲の向上」(52.9%)、「従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」(50.9%)の順となっています。

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>

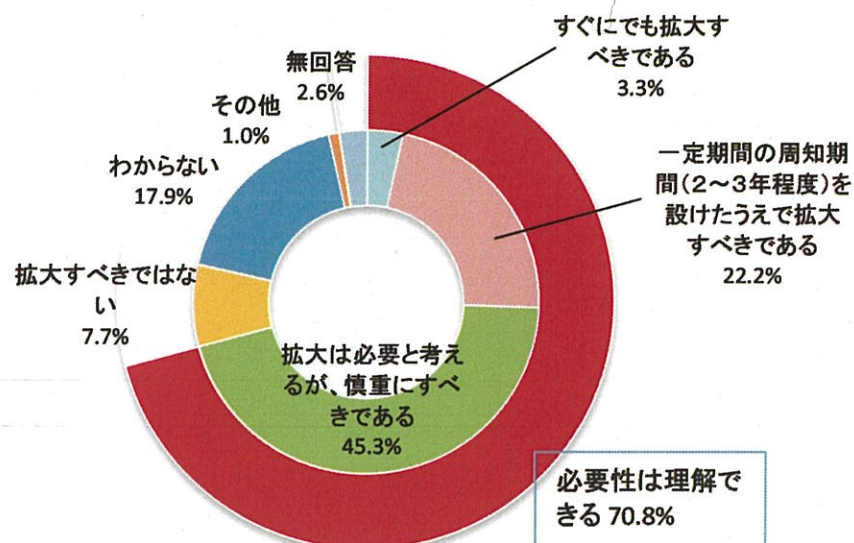


<取り組まない(重視しない)理由>



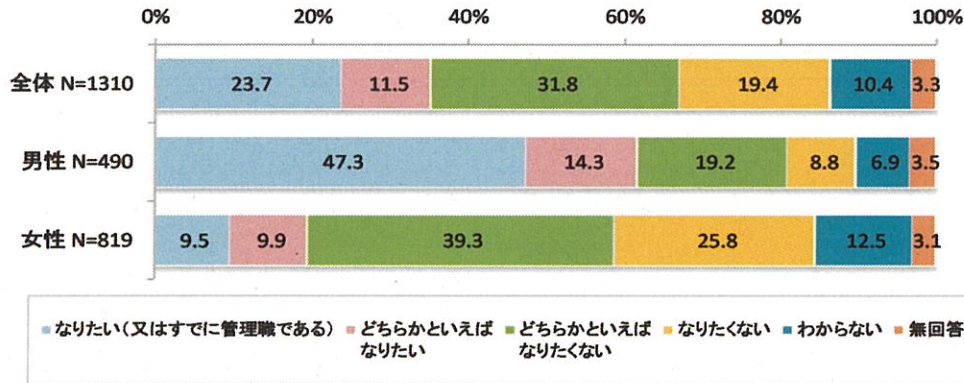
### ④ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務付けの拡大 <企業>

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。



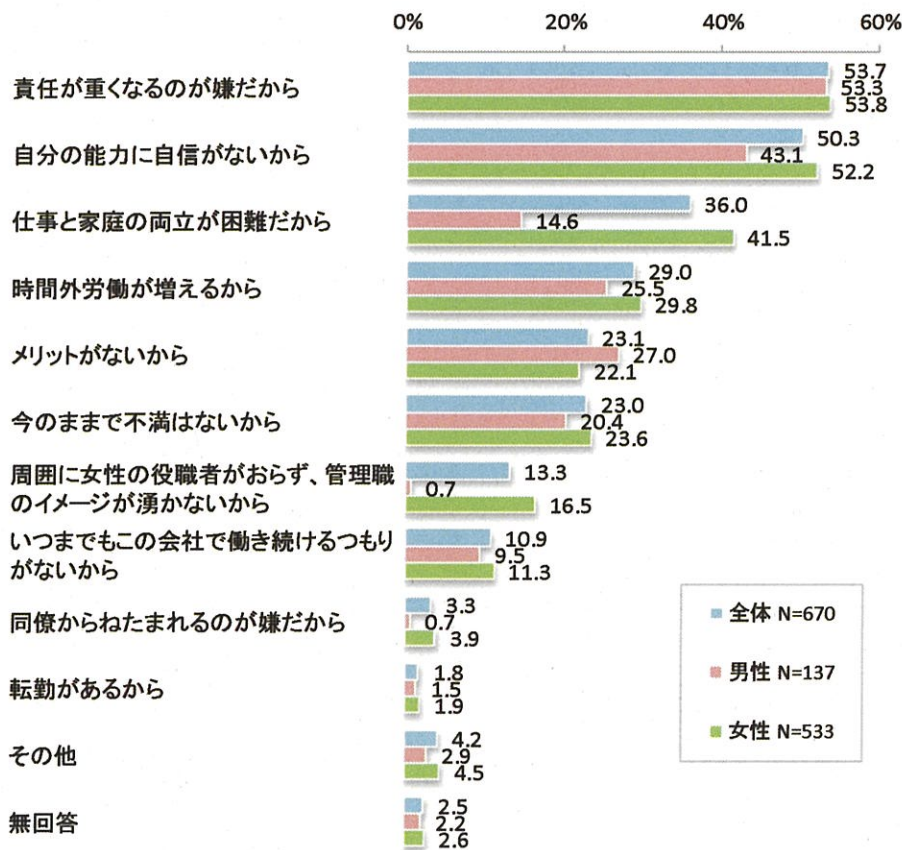
⑤ 管理職登用への意欲 <従業員>

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>

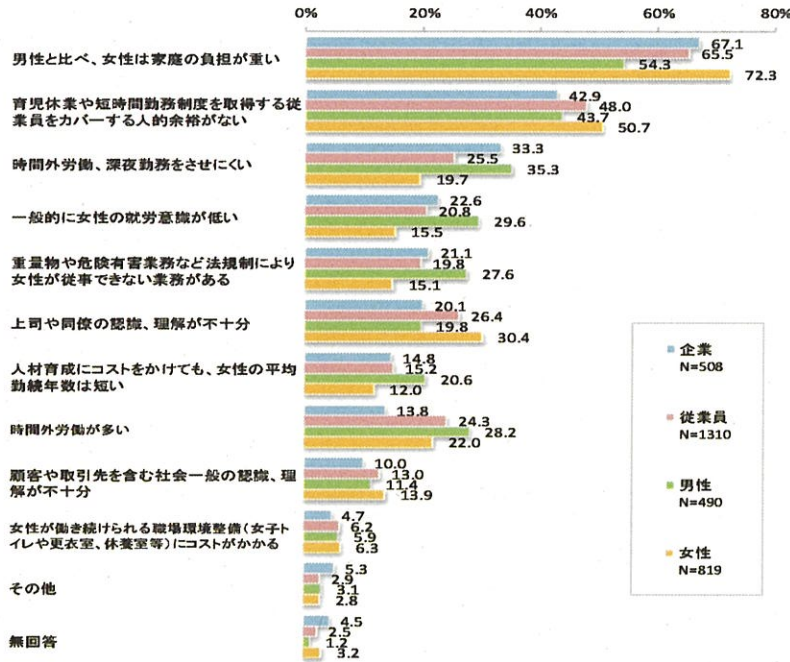
「責任が重くなるのが嫌だから」が53.7%で最も多く、次いで「自分の能力に自信がないから」（50.3%）、「仕事と家庭の両立が困難だから」（36.0%）の順となっています。



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。

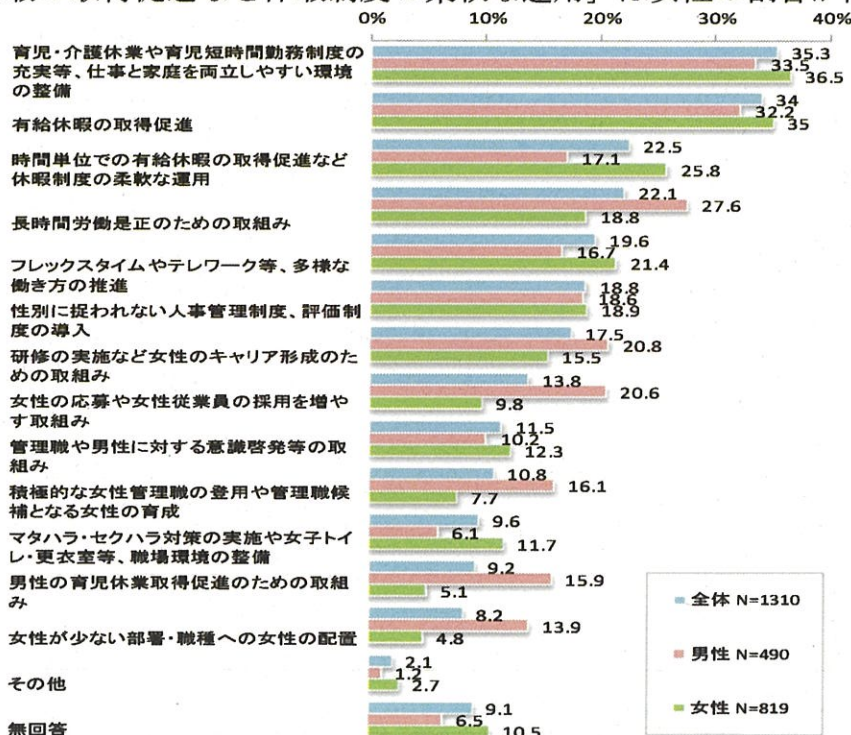
性別にみると、男性は、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」、「一般的に女性の就労意識が低い」の割合が高くなっており、女性は、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」、「上司や同僚の意識、理解が不十分」の割合が高くなっています。



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

	男性の方が優遇されている			女性の方が優遇されている			(単位：%)	
	男性の方が 特別に優遇されている	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 特別に優遇されている	その他	回答数	
	8.3	40.1	37.4	3.4	6.8	3.0	48	
◆家庭生活で	県 (H27)	8.3	40.1	37.4	3.4	6.8	3.0	48
	男性	4.3	35.5	45.5	3.7	6.4	4.1	41
	女性	12.1	44.5	29.7	3.1	7.2	3.3	37
県 (H21)	9.4	48.5	27.7	5.6	4.5	2.3	37	
全国 (H24)	8.5	34.7	47.0	6.1	11.2	2.5	112	
◆職場で	県 (H27)	8.0	41.3	30.3	5.3	9.6	4.7	47
	男性	7.2	37.1	35.5	8.0	7.0	4.7	47
	女性	8.8	45.7	25.4	5.7	12.1	4.7	47
県 (H21)	13.9	47.9	19.4	4.6	8.8	4.8	48	
全国 (H24)	15.6	42.1	28.5	4.2	9.2	2.2	112	
◆学校教育の場で	県 (H27)	1.1	60.3	20.6	19.7	5.9	59	
	男性	0.8	64.3	17.4	15.7	3.7	57	
	女性	1.2	56.4	12.2	21.9	11.1	61	
県 (H21)	2.1	11.9	56.0	41.8	20.5	5.0	50	
全国 (H24)	2.1	11.0	67.0	15.0	15.8	1.8	112	
◆政治の場で	県 (H27)	21.7	45.2	14.2	13.2	14.2	42	
	男性	16.8	44.5	20.5	23.9	11.7	39	
	女性	26.4	45.9	8.2	6.6	14.6	45	
県 (H21)	19.9	46.1	15.8	14.0	12.0	33		
全国 (H24)	30.0	44.0	18.6	0.9	6.3	3		
◆法律や制度の上で	県 (H27)	6.9	30.6	33.1	6.3	17.3	47	
	男性	3.7	26.0	41.8	6.6	13.9	45	
	女性	10.0	35.0	24.8	4.1	20.5	48	
県 (H21)	7.6	27.4	35.5	7.4	16.7	37		
全国 (H24)	8.7	29.5	45.4	6.2	9.0	3		
◆社会通念・慣習・しきたりなどで	県 (H27)	15.6	54.7	12.9	10.2	4.0	40	
	男性	10.2	52.0	19.7	13.3	10.5	39	
	女性	20.7	57.2	6.4	10.0	4.1	41	
県 (H21)	19.6	55.4	10.0	12.2	8.5	34		
全国 (H24)	18.6	51.7	21.4	2.9	4.2	3		
◆自治会やNPOなどの地域活動の場で	県 (H27)	7.3	31.4	31.8	6.0	21.6	48	
	男性	4.5	27.7	40.4	3.9	18.2	45	
	女性	10.0	35.0	23.6	11.2	24.8	51	
全国 (H24)	6.9	26.5	52.1	6.1	7.6	3		

### ② 性別による固定的役割分担意識

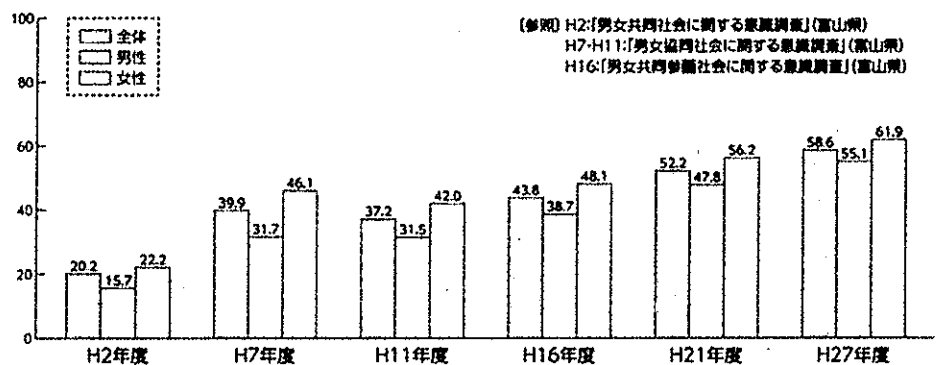
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、全体で「賛成」とする人の割合が25.7%、「反対」とする人の割合が58.6%と、「反対」が「賛成」を32.9ポイント上回っています。

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

	賛成		反対		わからない	無回答
	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対		
県 (H27) N=1,000	3.0	22.7	31.3	27.3	13.9	1.8
男性 N=488	3.7	24.4	29.5	25.6	14.5	2.3
女性 N=512	2.3	21.1	33.0	28.9	13.3	1.4
県 (H21) N=1,016	6.4	27.7	29.1	23.1	10.8	2.9
全国 (H26) N=3,037	12.5	32.1	33.3	16.1	6.0	

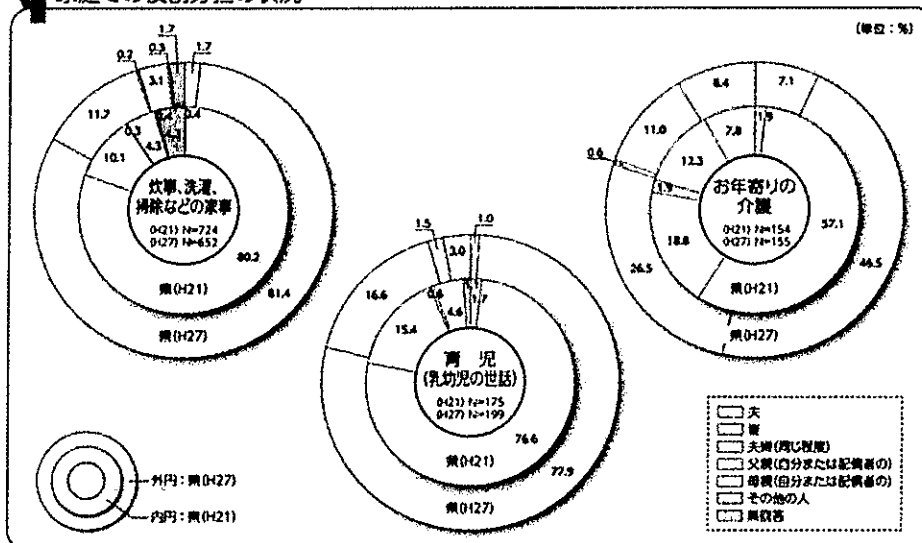
◆「反対」(「反対」+「どちらかといえば反対」)と答えた人の割合の推移 (H2～H27年度) (単位：%)



### 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

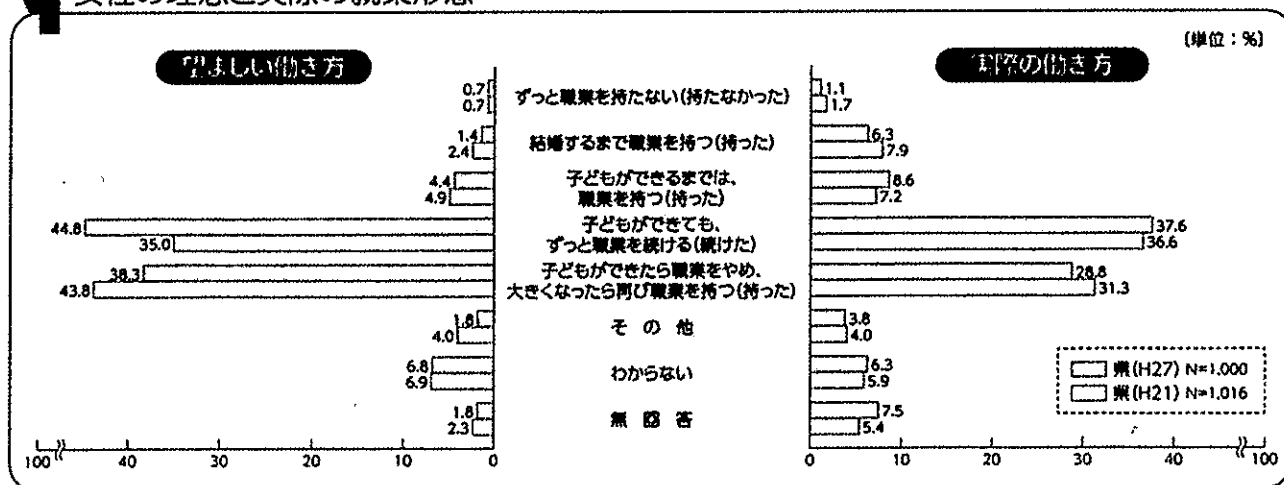


#### ④ 女性の理想と実際の就業形態

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。

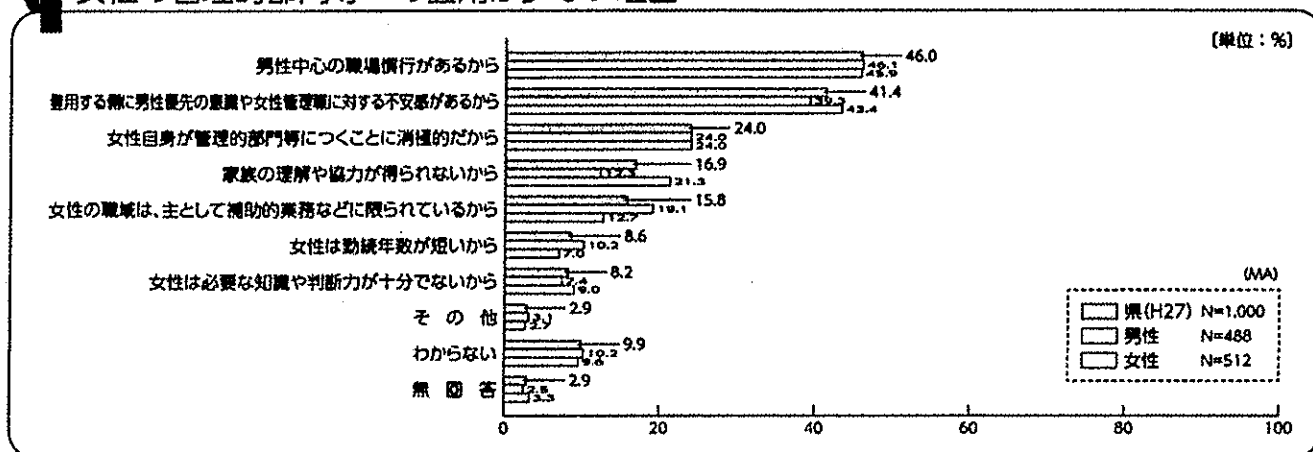
#### 女性の理想と実際の就業形態



#### 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。

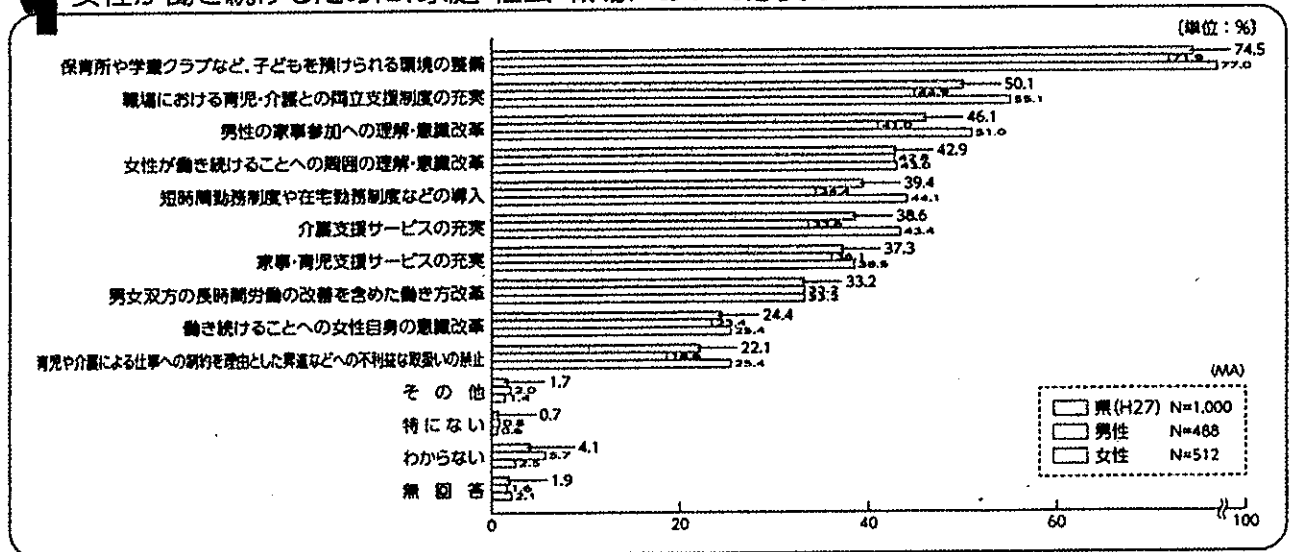
#### 女性の管理的部門等への登用が少ない理由



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)

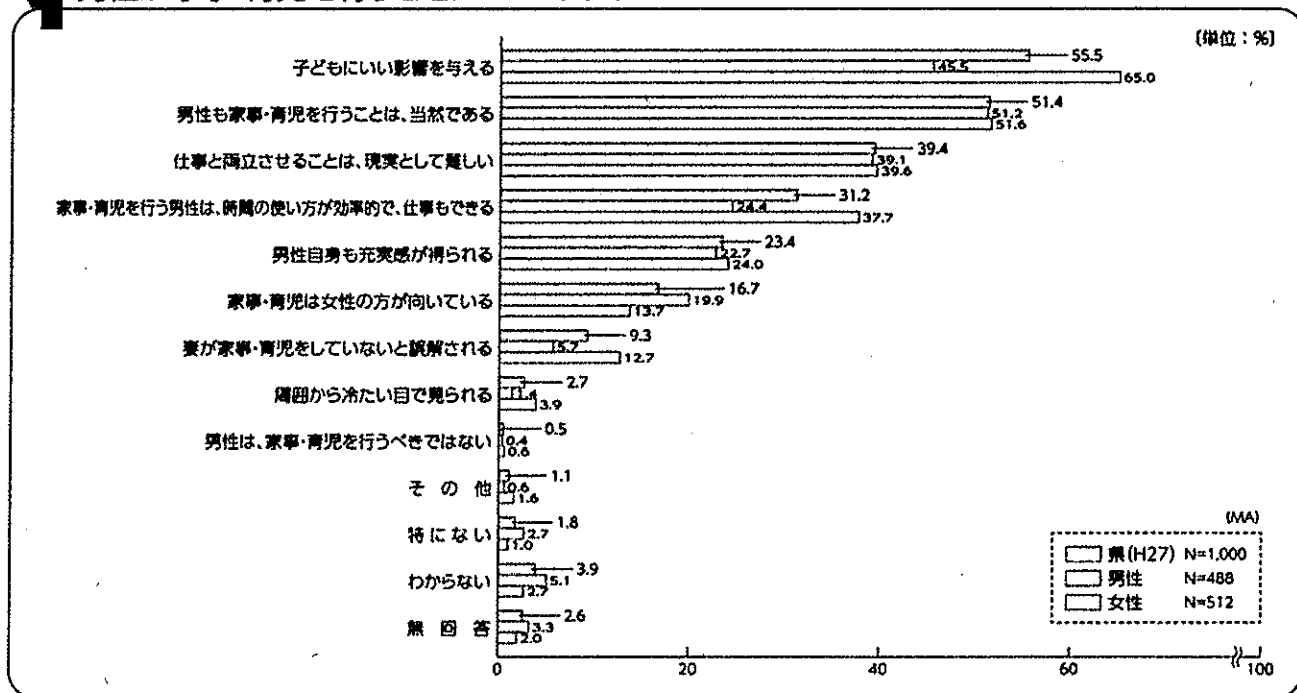
調査対象	希望	優先度の組み合わせ (%)						その他	無回答		
		「仕事」を優先	「家庭生活」を優先	「地域・個人の生活」を優先	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先				
県 (H27) N=1,000	希望	5.7	12.3	2.9	27.6	3.9	5.5	20.7	9.1	2.5	
	現実	30.8			13.2	1.7	17.6	3.9	3.8	5.5	11.8
H21 N=1,016	希望	4.7	13.2	2.4	23.1	3.1	6.7	21.7	4.2	19.0	
	現実	22.4			15.8	2.8	17.9	4.3	5.2	6.0	5.8
男性 N=488	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	希望	7.5	12.5	2.7	22.2	3.5	6.0	20.4	5.2	20.0	
	現実	29.5			6.2	4.0	16.8	6.2	3.7	7.3	6.0
女性 N=512	希望	4.1	13.3	1.4	28.3	3.1	5.5	22.1	10.0	12.0	
	現実	22.9			20.1	1.9	19.1	2.9	3.3	4.7	13.5
H21 N=535	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

### 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。

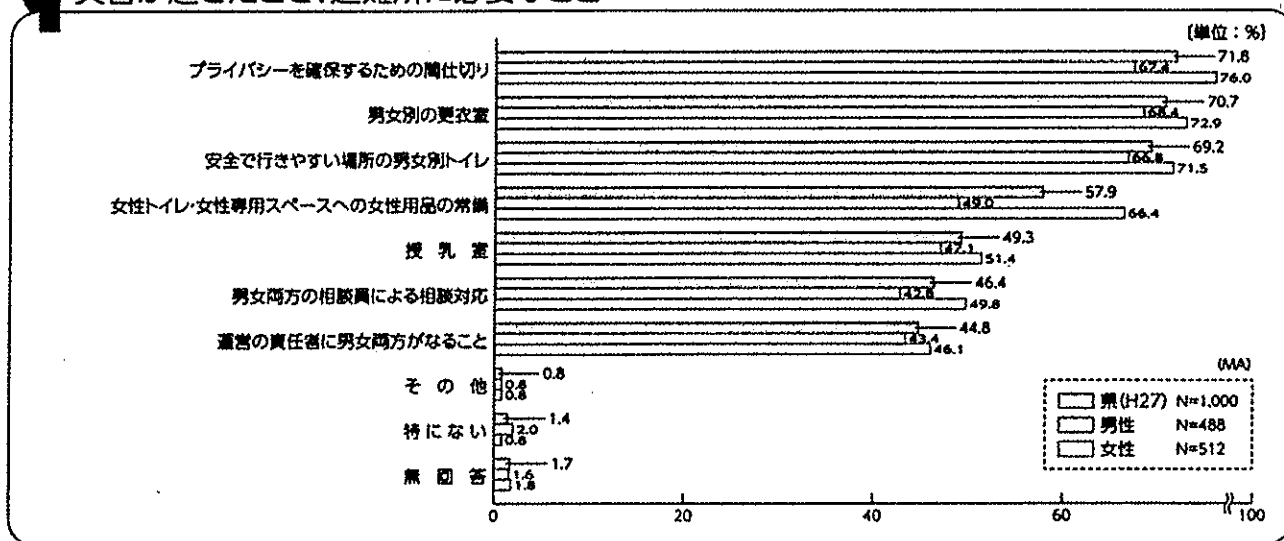
#### 男性が家事・育児を行うことについてのイメージ



### 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

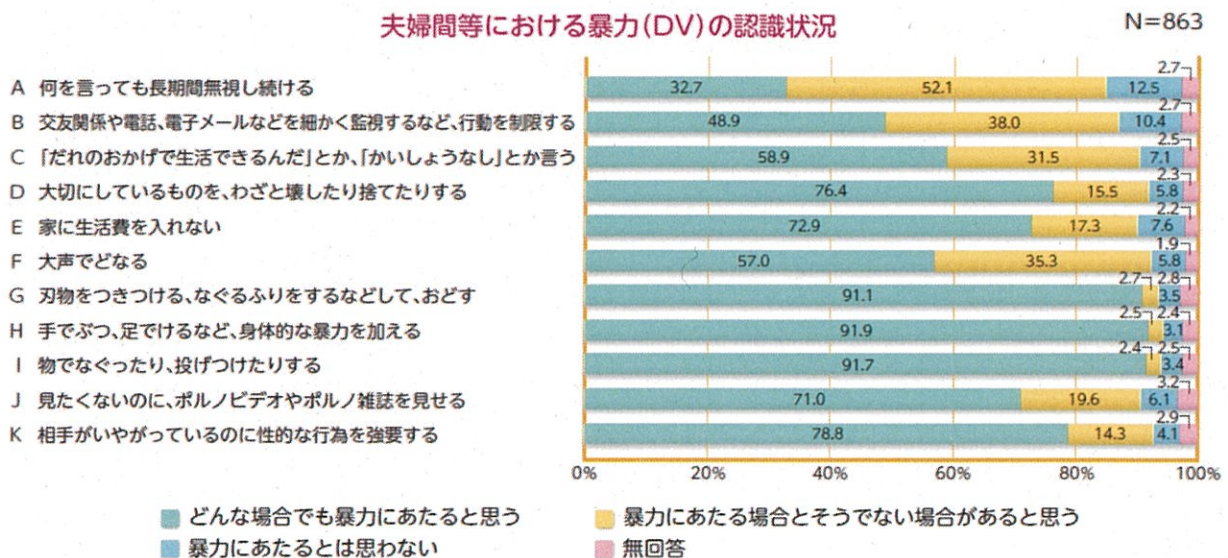
回収数：863人 回収率71.9%

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。

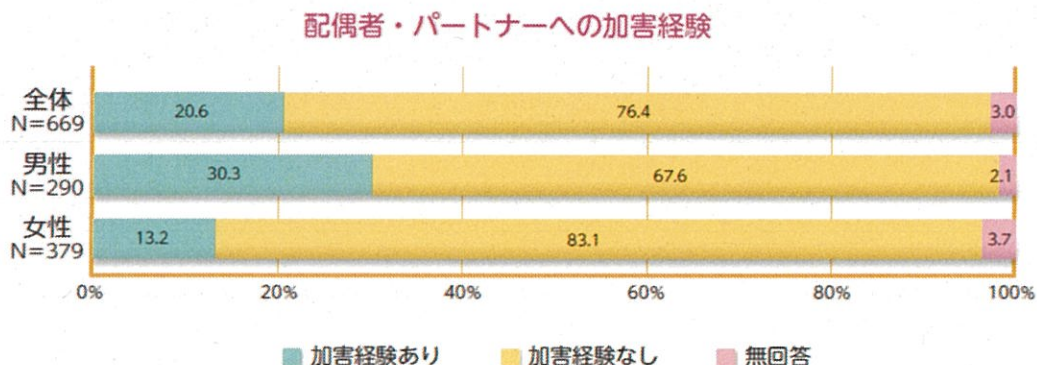
「暴力」であるとの認識が低い行為は、「何を言っても長期間無視し続ける」（32.7%）、「交友関係や電話、電子メールなどを細かく監視するなど、行動を制限する」（48.9%）、「大声でどなる」（57.0%）となっています。



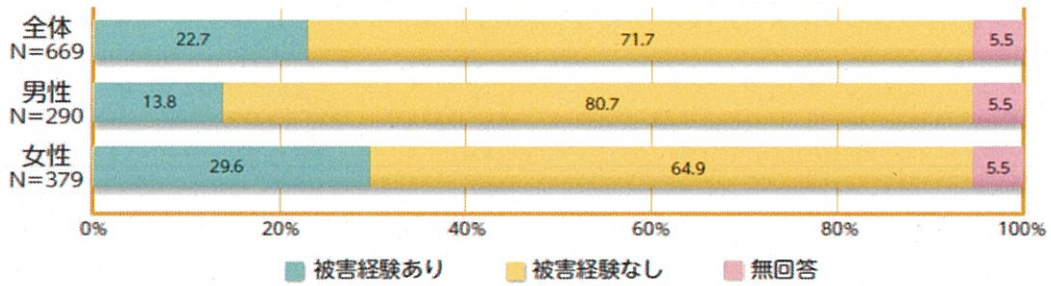
### ② DVの加害経験及び被害経験

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。

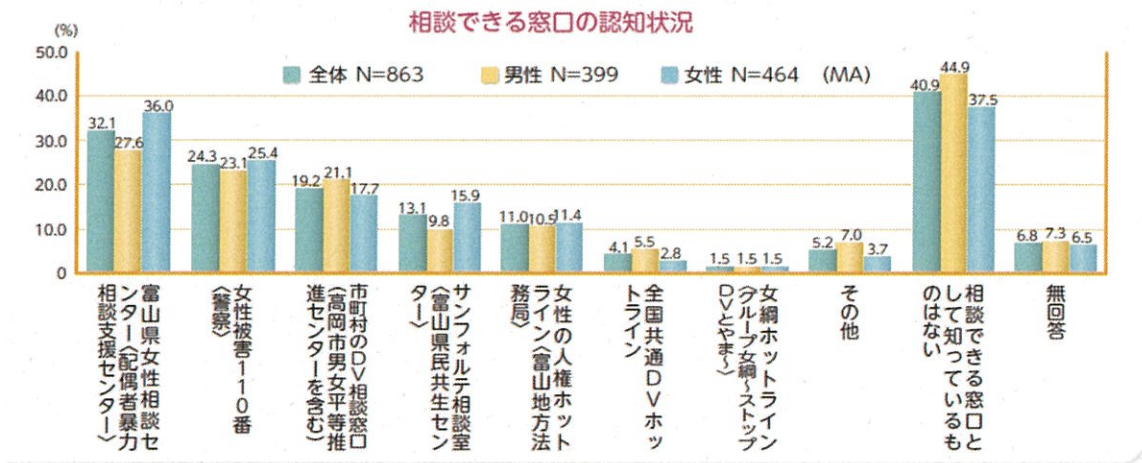


### 配偶者・パートナーからの被害経験



### 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 特に重要な視点

第4次計画を策定するにあたり、前述の背景等を踏まえ、特に重要な視点として次の5つを掲げ、取り組みます。

#### (1) 男女共同参画社会の実現のための意識改革

男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、男女が対等な構成員として責任を分かち合い、すべての人が職場、家庭、地域などあらゆる場面で活躍できる社会です。

近年、男女共同参画意識は高まりつつあるものの、性別に基づく固定的な役割分担意識は依然として残っており、男女共同参画社会を実現する上で、大きな障害の一つとなっています。

男女が共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めざし、子どもから大人にいたるまで、あらゆる立場や世代の人々に対し、男女共同参画に関する認識や理解が深まるよう、意識改革を推進していくとともに、男女共同参画社会の実現に向けた環境整備に取り組むことが必要です。

#### (2) あらゆる分野における女性の活躍推進

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ないといえます。

人口減少や人口構成の変化が進む中、女性が持てる力をこれまで以上に発揮し経済社会に参画することは、多様な視点や価値観を取り入れることが可能となり、地域経済をはじめ様々な分野の発展へつながることが期待されることから、あらゆる分野で女性が活躍できるよう、女性の活躍を積極的に促進していきます。

#### (3) 男性中心型労働慣行の見直しとワーク・ライフ・バランスの実現

女性の活躍を促進するためには、その必要性、重要性についての理解を深めるとともに、男女が共に仕事と家庭や地域での生活との両立を図りながら、子育てや介護等に主体的に関わることができ、誰もが安心していきいきと暮らせる地域社会を築いていくことが重要です。

そのため、男性中心型労働慣行を見直すとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現し、個人の置かれた状況に応じて、柔軟で多様な働き方ができる環境づくりを推進していきます。

#### (4) 配偶者・パートナーからの暴力（DV）の根絶

配偶者・パートナーからの暴力（DV）は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、その背景には男女の社会的地位や経済力の格差、固定的な役割分担意識などの社会的・構造的な問題があるといわれています。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す。

本県においても、DVに関する相談件数は、依然として高い状態にあり、県の実施した調

査では、約5人に1人が何らかのDVの被害経験があると答えています。

DVを根絶するため、DVの未然防止をはじめとして、女性相談センターを中心とした相談・保護体制の強化、関係機関や民間団体等との連携強化など、DV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。

### (5) 推進体制の充実

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、この計画を推進するにあたっては、県における推進体制の整備や適切な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めます。

## 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）

少子高齢化により生産年齢人口が減少するなか、経済社会を活性化し豊かで活力ある地域づくりを進めるためには、男女共同参画を推進し、性別に関わりなく一人ひとりが能力を発揮し活躍できる社会の実現が必要不可欠です。

このため、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

計画の目標	基本目標	重点課題～施策の方向～	基本施策	主な取り組み(H29)	主な目標指標
<p><b>男女がともに輝く未来とやま</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<p>I 男女共同参画社会実現のための意識改革と環境整備</p>	<p>1 男性中心型労働慣行の見直し</p> <p>2 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識の改革</p> <p>3 男性の家事・育児・介護参画の促進</p> <p>4 女性の活躍に向けた環境整備</p>	<p>①長時間労働の是正と柔軟な働き方の推進 ②ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>①女性の雇用環境の整備に向けた取組みの支援 ②子育て・介護支援の環境整備 ③高齢者、障害者、ひとり親家庭、外国人等が安心して暮らせる環境の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方改革推進事業</li> <li>・イクボス企業同盟とやまの設立</li> <li>・仕事と生活の調和推進事業</li> <li>・仕事と子育て両立支援ハブ「ワッパ」推進事業</li> <li>・元氣とやま！子育て応援企業の登録</li> <li>・男女共同参画推進員制度</li> <li>・男女共同参画週間における広報・啓発の実施</li> <li>・イクメン・カジダン養成事業</li> <li>・事業所内保育所の設置、運営の支援</li> <li>・特別保育事業、放課後児童クラブの拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇イクボス企業同盟とやま加盟団体数</li> <li>◇6歳未満の子どもの男性の育児・家事関連時間</li> <li>◇次世代法に基づく一般事業主行動計画策定済みの中小企業数</li> <li>◇男性の育児休業取得率</li> </ul>
	<p>II あらゆる分野における女性の活躍</p>	<p>5 政策・方針決定過程への女性の参画促進</p> <p>6 働く場における女性の活躍推進</p> <p>7 理工系分野における女性活躍・女性のチャレンジ支援</p> <p>8 地域活動における男女共同参画の推進</p>	<p>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</p> <p>①企業等における女性の活躍推進 ②農林水産業や商工自営業における女性の活躍推進 ③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</p> <p>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系人材の育成 ③起業等を志す女性のチャレンジ支援</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進調査の実施</li> <li>・一般事業主行動計画の策定支援</li> <li>・男女共同参画「ワッパ」制度</li> <li>・産めく女性リーダー塾の実施</li> <li>・元氣が輝く元氣企業とやま賞</li> <li>・若手・女性商業者グループ元氣プラザ支援事業</li> <li>・がんばる女性農業者支援事業</li> <li>・女性の再就職「ワッパ」応援事業</li> <li>・ものづくり女子育成事業</li> <li>・とやま科学オリンピックの開催</li> <li>・とやま起業未来塾事業</li> <li>・NPO・県民協働未来創生事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇県の審議会等における女性委員の割合</li> <li>◇県における女性管理職の登用</li> <li>◇女性の管理職比率</li> <li>◇女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定済みの企業数</li> <li>◇女性の平均勤続年数</li> </ul>
	<p>III 男女間の暴力の根絶と安心な暮らし</p>	<p>9 男女間の暴力の根絶</p> <p>10 男女の人権の尊重</p> <p>11 生涯を通じた健康支援</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性相談センターでの相談、一時保護</li> <li>・医療機関DV対策強化事業</li> <li>・とやま「ハブ」ネットワークによる支援強化</li> <li>・性犯罪・性暴力被害者のためのワットワッ 支援センターの開設等</li> <li>・女性の「がん支援」強化事業</li> <li>・周産期医療設備整備事業</li> <li>・安全・安心な妊娠・出産支援体制整備事業</li> <li>・思春期「わかぜろ」交流促進事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇配偶者等からの暴力の相談窓口の認知度</li> <li>◇健康寿命</li> <li>◇乳がん、子宮がん検診受診率</li> </ul>
	<p>IV 体制の充実</p>	<p>12 推進体制の充実</p>	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・とやま県民活躍・働き方改革推進会議、女性の活躍推進委員会の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇女性活躍推進法に基づく推進計画策定市町村数</li> </ul>

## 第4章 基本目標と施策の方向

### 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会実現のための意識改革と環境整備

#### 重点課題 1 男性中心型労働慣行の見直し

##### 《現状と課題》

全ての女性がその生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮することにより、職場・家庭・地域等あらゆる場面において活躍できる社会を実現することは、女性だけではなく、男女が共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り、日本の社会にとっても男性にとっても大切です。

働く場面においては、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（以下「男性中心型労働慣行」という。）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。

女性の活躍を促進するためには、長時間労働の是正等の働き方の見直しや仕事と生活の調和の実現など、企業トップが先頭に立って意識改革と働き方改革を実践する必要があります。

#### 施策の方向

長時間労働を前提とする働き方を見直し、男女が価値観やライフスタイル等に応じて、柔軟な働き方を選択できるよう雇用環境を整備します。

#### 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の推進に向けた取組みを検討し、経済団体、関係機関等と連携して県民運動として展開します。
- ◇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。
- ◇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、県内企業における働き方改革に関する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。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇「とやま家族ふれあいウィーク」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。

◇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	H33 の目標	H38 の目標
イクボス企業同盟 とやま加盟団体数	107 団体 (H29.9)		
週労働時間 60 時間 以上の雇用者の割合	10.0% (H24)		

## (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

- ◇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。
- ◇企業の管理職向け研修会等を通じて、仕事と生活（介護やがん治療・健康など）の調和の実現に向け、職場と家庭生活等が両立できる職場づくりの重要性に関する理解を深めます。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇仕事と子育ての両立に積極的に取り組む企業を表彰し、その事例が他企業に波及するよう啓発します。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。
- ◇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。
- ◇看護職員や女性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実施、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	H33 の目標	H38 の目標
次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出済の中小企業数（累計）	1,764 社(H29.3)		
年次有給休暇取得率	49.5% (H28.7)		
女性の育児休業取得率	96.4%(H28.7)		

## 重点課題 2

### 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識の改革

#### 《現状と課題》

男女が性別に関わりなく、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。

県の意識調査では、「夫は仕事、妻は家庭」という考え方について、男性の「反対」が半数を超えるなど、性別による固定的役割分担意識は解消傾向にあります。しかし、家庭における家事等の役割分担については、家事・育児の約8割は依然として妻が主に担っている状況となっています。

このため、こうした制度や慣行を、男女共同参画の視点に立ち、社会的な合意を得ながら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。

そして、次代を担う子どもたちが、男女ともに個性と能力を発揮し、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。

#### (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。



数値目標

項目	現在	H33 の目標	H38 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% 慣習等 12.9% (H27)		

(2) 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

主な取り組み

- ◇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課題を取り入れます。
- ◇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、男女がともに個性や能力を發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副教材の活用や、赤ちゃんふれあい体験、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、女性の政治参画を促進します。

数値目標

項目	現在	H33 の目標	H38 の目標
県立高校生のインターンシップ等体験率	72.9%(H29.3)		

### (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 3

### 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20～40代前半の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。

家庭においては、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

企業における長時間労働の是正や柔軟な働き方の推進など働き方を見直し、男性が主体的に家事・育児等に参画できる職場環境づくりを推進します。

#### (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。
- ◇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。

◇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。

#### 数値目標

項目	現在	H33 の目標	H38 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)		
男性の育児休業取得率	5.8%(H28)		

## 重点課題 4

### 女性活躍に向けた環境整備

#### 《現状と課題》

女性の活躍推進は、人材の確保のみならず、企業活動や地域活動等に多様な価値観や工夫を与え、経済の活力の維持・向上に不可欠となっています。

本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、働き続ける女性の割合が高い反面、管理的職業従事者の割合が少ないことや賃金格差がみられます。

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、実際には昇進や賃金、配置などの面で男女間の格差が残っており、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います。働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できるよう、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。

また、子育てや介護等の負担は、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、女性のみならず社会全体で子育てや介護を支援する仕組みづくりが必要です。

さらに、近年、少子高齢化や未婚・離婚の増加により、単身世帯やひとり親世帯、高齢者世帯の増加など、家族形態が多様化しています。さらに、障害があることや、日本で生活する外国人であることに加え、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、様々な困難な状況に置かれている人々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

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環境整備を推進するとともに、少子高齢化や人口減少が進展し、家族形態も多様化する中、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、誰もが安心して暮らせる環境を整備します。

## 基本施策

### (1) 女性の雇用環境の整備に向けた取組みの支援

#### 主な取組み

- ◇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。
- ◇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。
- ◇男女間の格差を解消し、女性の能力発揮を推進するため、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を促します。
- ◇男女共同参画チーフ・オフィサーを通じて、事業所における男女共同参画意識の浸透を図ります。
- ◇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、事業主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。
- ◇介護職員の処遇改善のため、介護人材の就業支援やキャリアパスの整備、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。
- ◇優れた取組みを行う事業所への表彰制度や優良事例の紹介により、その事例が他事業所に波及するよう啓発します。
- ◇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。
- ◇男女共同参画推進事業所を対象とする日本政策金融公庫の融資制度と連携し、県内事業所における女性の活躍推進を図ります。

### (2) 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、男性の育児参加を促進します。
- ◇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」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」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。
- ◇事業所内保育施設の整備など、働きながら子どもを育てられる環境整備を促進します。
- ◇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を図ります。
- ◇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	H33 の目標	H38 の目標
放課後児童クラブ 実施箇所数	253 箇所(H29.3)		
病児・病後児保育事 業実施箇所数	124 箇所(H29.3)		
休日保育を実施す る保育所等数	71 箇所(H29.3)		
小規模多機能型居 宅介護事業所数	81 箇所(H29.3)		
特別養護老人ホー ム待機者数	1,813 人(H28.4)		

(3) 高齢者、障害者、ひとり親家庭、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。
- ◇定年の引き上げ、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を生かし、意欲や能力がある限り活躍できる「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します。
- ◇とやまシニア専門人材バンクの設置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などにより、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。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇「富山県子どもの貧困対策計画」や「富山県ひとり親家庭等自立促進計画」に基づき、保護者等に対する就労・生活・住まい等の支援や子どもたちに対する学習支援や地域と学校との連携など、経済的に厳しい家庭に対する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することにより、ひとり親家庭の福祉の向上を図ります。

◇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。

◇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	H33の目標	H38の目標
障害者雇用率達成 企業割合	57.5%(H28.6)		

## 基本目標Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

### 重点課題 5 政策・方針決定過程への女性の参画促進

#### 《現状と課題》

本県では、女性の就業率や平均勤続年数は全国トップクラスにあるものの、民間事業所もあわせた女性管理職の登用は進んでいない状況にあり、男性中心型労働慣行、性別による固定的役割分担意識が残っていることなどがその背景にあると考えられます。

今後、各分野で女性の登用を促進し、女性はその能力を十分に発揮し活躍できる環境をつくることは、これからの富山県の活力を創造する上で必要不可欠なことです。

女性の登用を促進するためには、まず県や市町村が率先して政策決定過程への女性の参画を推進することが必要です。また、事業者・団体等における女性管理職の登用等を促進し、経営決定の場において女性の能力を生かす仕組みづくりが必要です。

#### 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推進するとともに、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、女性管理職の登用・活躍促進に向けた働きかけを行うとともに、女性管理職等に対し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、平成33年度末に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継続するとともに、あて職の見直しや公募制の活用等を図ります。
- ◇県の知事部局における管理職の女性職員の割合を平成35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	H33 の目標	H38 の目標
県の審議会等における女性委員の割合	37.3%(H29.6)		
県における女性管理職の登用	12.7%(H29.4)		
学校の校長・教頭の女性割合	26.9%(H29.5)		
県警察における女性警察官の割合	8.5%(H29.4)		

## (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します。
- ◇男女共同参画チーフ・オフィサーの拡充を図るとともに、チーフ・オフィサーを通じて積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組みを促進します。
- ◇男女共同参画チーフ・オフィサー設置事業所における連携を強化し、女性の活躍推進に関する先進的な取組みを情報交換することにより、女性登用促進の社会的気運の醸成を図ります。
- ◇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。
- ◇企業、経済団体、関係機関等が連携し、女性の活躍推進に向けた環境づくりを推進します。

## 数値目標

項目	現在	H33 の目標	H38 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)		
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)		

## 重点課題 6

## 働く場における女性の活躍推進

### 《現状と課題》

少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも、極めて重要な意義があります。

しなしながら、本県においても、第一子出産を機に常勤者の 43.9%が離職しているなど、出産・育児を理由に離職する女性は多く、働く場面において女性の力が十分に発揮できていると

は言えない状況にあります。働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体で取り組む必要があります。

また、女性は、農林水産業や地域の活性化の担い手としても期待されていることから、農林水産業や商工自営業の分野においても、女性の起業や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、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう、働き方の見直しなど男女がともに働きやすい職場環境づくりを進めます。

### (1) 企業等における女性の活躍推進

- ◇企業経営者等によるネットワークを構築し、長時間労働の是正や柔軟な働き方を推進するなど、企業、経済団体、関係機関等が連携し、女性の活躍推進に向けた環境づくりを推進します。
- ◇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、その優良事例を紹介します。
- ◇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するほか、女性の活躍情報の「見える化」により女性の管理職登用や能力開発を促進します。

#### 数値目標

項目	現在	H33 の目標	H38 の目標
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）	29 社(H29.6)		
女性の平均勤続年数	11.2 年(H28)		
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)		
女性の就業率（30～34 歳）	79.0%(H27)		

### (2) 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。

- ◇女性の知識・技を活かした農村女性組織による農林水産物加工・直売活動等起業活動を支援します。
- ◇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	H33 の目標	H38 の目標
農業協同組合における女性の役員数	32 人(H29.6)		
農業委員会における女性の委員数	30 人(H29.6)		
農村女性起業件数	181 件(H29.3)		
うち売上高 1000 万円以上の件数	38 件(H29.3)		

### (3) 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、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。
- ◇意欲的で実践力を有する女性産業人や女性の地域リーダーの育成を図ります。
- ◇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。
- ◇就業意識を高め、必要なスキルを習得するための講座を充実し、結婚・出産を機にいったん離婚した女性の再就職を支援します。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇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ターン就職を後押しする取組みを

推進します。

◇富山女子限定！就職応援カフェの実施などにより、県内女子学生の県内就職を促進します。

#### 数値目標

項目	現在	H33 の目標	H38 の目標
サンフォルテ実施事業の女性の再就職支援に関する講座修了者の就職率	68.0%(H28)		

## 重点課題 7 理工系分野における女性活躍・女性のチャレンジ支援

### 《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も重要な課題です。

生産年齢人口が減少する中において、女性がもつ多様な視点や発想をものづくり分野等に取り入れることは重要であり、次代を担う理工系女性人材を育成していくことが必要です。

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、育児や介護等といった離職した女性の再就職を支援するとともに、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

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、女性の起業や再就職できる環境の整備に取り組みます。

## 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

- ◇公共職業訓練において、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。
- ◇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U I J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U I Jターン就職を促進します。

#### 数値目標

項目	現在	H33の目標	H38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	11.8%(H22)		

### (3) 起業等を志す女性のチャレンジ支援

#### 主な取組み

- ◇とよ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、女性特有の課題に対応した適切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、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。
- ◇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	H33 の目標	H38 の目標
職業訓練修了者における女性の就職率	82.3%(H29.8)		

### 重点課題⑧

#### 地域活動における男女共同参画の推進

##### 《現状と課題》

地域では、高齢化の進行、単身世帯の増加等の様々な変化が生じており、今後、男女が共に担わないと地域コミュニティが立ち行かなくなる懸念があります。

地域における課題やニーズが多様化する中で、暮らしやすく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、自治会長 1.5% (平成 28 年、全国 43 位) と、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、東日本大震災において、女性用の物資が不足した、授乳や着替えをするための場所がなかったなど、物資の備蓄・提供や避難所の運営について、女性の被災者に十分な配慮がなされず、様々な問題が明らかになっており、平常時から、男女共同参画の視点からの防災・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、男女の地域への参画を促し、方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、地域を支えるボランティア・NPO 活動等を支援します。

## 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います。
- ◇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男女共同参画推進員連絡会発行の啓発紙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	H33 の目標	H38 の目標
地域活動に参加している人の割合	58.7%(H28.9)		

## 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共に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、勤労者・シニア世代を対象としたセミナー開催等により、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	H33の目標	H38の目標
ボランティア活動者数	68,654人(H29.3)		
NPO法人認証数(累計)	367法人(H29.3)		



### (3) 防災分野における男女共同参画の推進

#### 主な取組み

- ◇地域防災力を維持するため、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。
- ◇防災に関する政策・方針決定過程や、自主防災組織など防災の現場における女性の参画拡大に努めます。
- ◇富山県地域防災計画においても、国の取組方針等を踏まえ、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。

## 基本目標Ⅲ 男女間の暴力の根絶と安心な暮らし

### 重点課題 9 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、決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く、しかも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、男女の固定的な役割分担意識、経済力の格差、上下関係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、子どもの健全な心身の発達の妨げとなり、子どもにも大きな影響をもたらします。

男女間の暴力の根絶は、男女共同参画社会を実現するうえで克服すべき重要な課題であり、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、暴力の根絶を目指す社会づくりを推進するとともに、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

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。

#### 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、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	H33 の目標	H38 の目標
配偶者等からの暴力の相談窓口の認知度	52.3%(H26)		

(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に努めます。
- ◇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ず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、保育の機会や教育の場を提供するよう努めます。
- ◇要保護児童対策地域協議会と連携し、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	H33 の目標	H38 の目標
配偶者暴力相談支援センターの設置数	2箇所(H29.4)		

### (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

#### 主な取り組み

- ◇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を図ります。
- ◇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。

## 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。年々増加する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。

平成20年12月に警察施設の隣接地に移転新築し、業務を開始しましたが、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

### (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。
- ◇性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを設置し、民間支援団体等との連携の下、被害者等に対する総合的な支援（相談、産婦人科医療、同行支援等）の充実を図ります。
- ◇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。

## 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していますが、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（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）などの性自認や性的指向などを理由として困難な状況に置かれている場合については、人権尊重の観点からの配慮が必要です。

このため、引き続き関係機関が連携し、男女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。そして、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

男女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。
- ◇LGBT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の啓発活動や人権教育を推進します。

#### (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 1 1 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。

とりわけ女性は、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、30代、40代を中心に長時間労働者が多く、仕事と生活の調和が取りにく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。
- ◇心の健康の大切さを認識できるよう正しい知識の普及や相談体制の充実に努めます。
- ◇女性が健康状態に応じた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。
- ◇公的病院等における女性専用外来の設置など、性差を考慮した診断、治療の普及を図ります。
- ◇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

進めます。

- ◇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。また、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。
- ◇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。
- ◇女性特有の乳がんや子宮がんについて、正しい知識の普及啓発と検診受診率の向上を図ります。
- ◇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。

#### 数値目標

項目	現在	H33 の目標	H38 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		
乳がん、子宮がん検診受診率	乳がん 29.6%(H27) 子宮がん 27.5%		

## (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	H33 の目標	H38 の目標
産婦人科・産科医数 (出生千人当たり)	12.3 人(H26.12)		

(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。

## 基本目標Ⅳ 推進体制の充実

### 重点課題 1 2 推進体制の充実

#### 《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・登用を進めているところです。

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（愛称：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發揮に努めます。

◇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

### 主な取り組み

#### 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、金融関係、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。

◇「とやま県民活躍・働き方改革推進会議」に、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」を設置し、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り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・協働の取り組みを促進します。

◇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。

◇男女がともに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。

◇また、DV相談窓口と精神科医療機関等とのネットワークを構築し、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	H33 の目標	H38 の目標
女性活躍推進法に基づく推進計画策定市町村数	6市(H29.4)		
DV対策基本計画策定市町村数	9市町(H29.4)		

## 富山県民共生センター（愛称：サンフォルテ）

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 ジュニアセミナー「理科実験セミナー」



チャレンジ支援コーナー