

南砺市男女共同参画推進審議会

第5次富山県民男女共同参画計画 の策定について

令和5年1月17日
富山県女性活躍推進課



「とやま女性活躍企業」
認定制度ロゴマーク

1 世界の動き

- ・SDGs

- ・ジェンダーギャップ指数

SDGs(持続可能な開発目標)

SDGs(Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)とは、世界で広がる貧困・格差・地球環境の危機を克服し

「持続可能な社会・経済・環境」を目指す、世界共通の目標

2015年に国連で開催された「持続可能な開発サミット」で国連加盟国193カ国の首脳が全会一致で決定

2030年という達成期限を設け、17のゴールと169のターゲットにすべての国が取り組むことを約束

<出典>みんなで目指す！SDGs × ジェンダー平等
(男女共同参画推進連携会議)

SDGsの中でジェンダー平等は とても重要なテーマ！

1 SDGs全体の「目的」

前文「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性のエンパワーメントを達成することを目指す」

2 17のゴールをすべて実現するための「手段」

本文「ジェンダー平等の実現と女性のエンパワーメントは、すべての目標とターゲットの進展に極めて重要な貢献をするものである」

3 一つの独立した「ゴール」として

ゴール5 「ジェンダー平等を実現しよう」

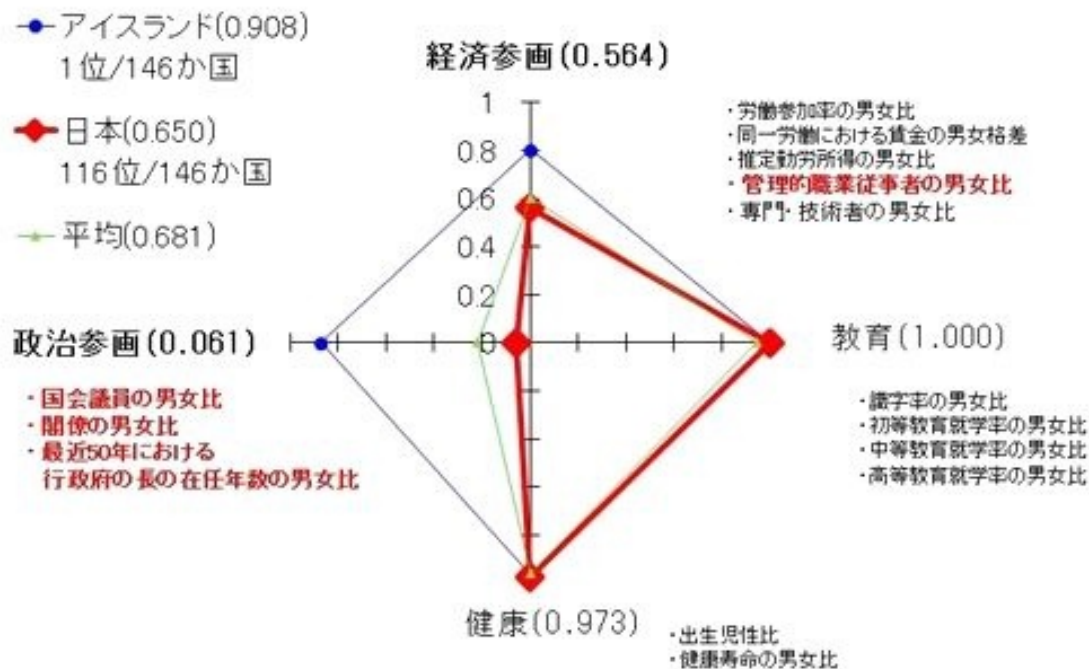


<出典>みんなで目指す！SDGs × ジェンダー平等（男女共同参画推進連携会議）

ジェンダー・ギャップ指数(2022年)

【ジェンダー・ギャップ指数】

- ・世界経済フォーラムが、経済、教育、保健、政治の分野毎に各使用データをウエイト付けして算出。**0が完全不平等、1が完全平等。**
- ・日本は、**116位** / 146か国（前年120位 / 156か国）。「教育」と「保健」は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



順位	国名	値
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	アメリカ	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
116	日本	0.650
117	モルディブ	0.648

(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2022)」より作成
 2. スコアが低い項目は赤字で記載
 3. 分野別の順位: 経済(121位)、教育(1位)、健康(63位)、政治(139位)

2 国の動き

- 女性版骨太の方針
- 男性育休
- 男女賃金格差開示
- アンコンシャス・バイアス

女性活躍・男女共同参画の重点方針2022 (女性版骨太の方針2022)

R4.6.3政府決定

- 我が国の男女共同参画の現状は、諸外国に比べて立ち遅れ
⇒ 昭和の時代に形作られた各種制度や、男女間の賃金格差を含む労働慣行、固定的な性別役割分担意識など構造的な問題。
- **人生と家族の姿は多様化**

◎令和4年度及び5年度に重点的に取り組むべき事項

I 女性の経済的自立

- ・従業員301人以上の事業主に男女の賃金差の公表を義務付け（R4夏～） 等

II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

- ・困難な問題を抱える女性への支援、女性の健康 等

III 男性の家庭・地域社会における活躍

- ・男性の育児休業取得の推進及び働き方改革 等

IV 女性の登用目標達成

- ・第5次男女共同参画基本計画の着実な実行

改正育児・介護休業法のポイント①

【令和4年4月1日施行】

1 育児休業を取得しやすい雇用環境整備、

妊娠・出産の申し出をした者への個別の周知・意向確認の措置の義務化

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

周知事項	<ul style="list-style-type: none">①育児休業・産後パパ育休に関する制度②育児休業・産後パパ育休の申し出先③育児休業給付に関すること④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
------	--

改正育児・介護休業法のポイント②

【R4.10.1～】

2 産後パパ育休の創設、育児休業の分割取得

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{*1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{*2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可

【R5.4.1～】 ※国の機関や地方自治体はR4.4.1～

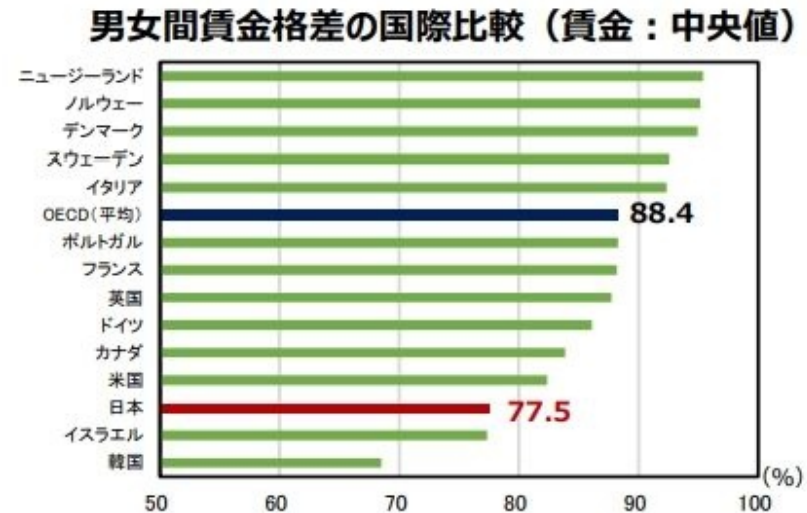
3 育児休業取得状況の公表の義務化

(常時雇用者1,000人超の事業主が対象)

給与額の男女間格差



(厚生労働省「令和3年労働構造基本統計調査」より作成)



(OECD調査より作成)

【男女間賃金格差に係る情報の開示】

- ・ 令和4年夏以降、常用労働者301人以上の事業主に対し、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を開示することを義務化。
- ・ 有価証券報告書についても同内容の開示を義務付ける。

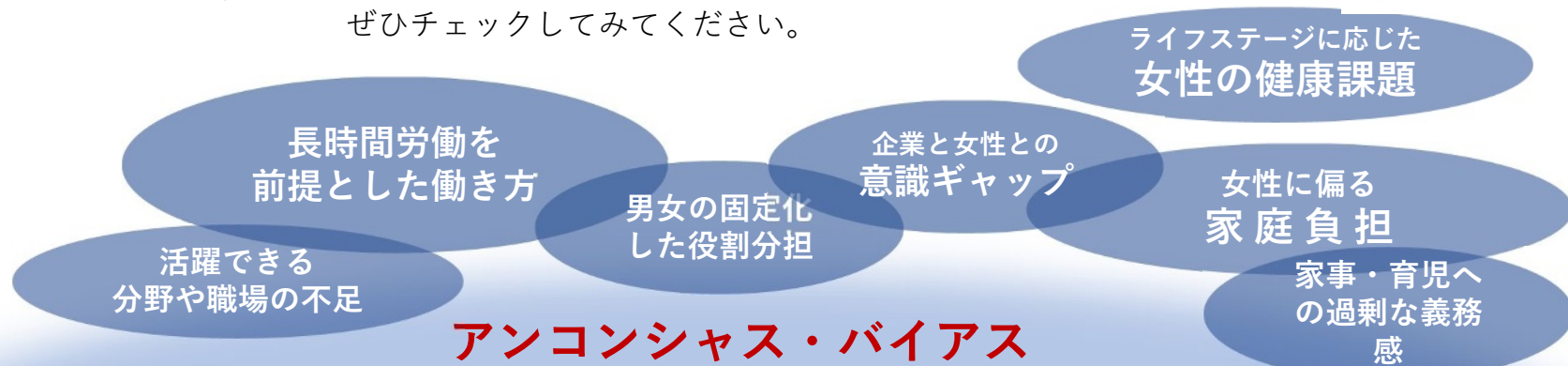
アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）

- 女性活躍を進めるうえでの様々な課題の背景には、「男性は外で仕事をし、女性は家庭を守るもの」のような、性別によるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）があると考えられます。
- 誰もがもつアンコンシャス・バイアスに一人ひとりが気づき、解消していく必要があります。

<参考> 内閣府男女共同参画局 無意識の思い込みチェックシート・事例集



ぜひチェックしてみてください。



アンコンシャス・バイアス

家事・育児は女性がすべき 男性は家庭よりも仕事を優先すべき
組織のリーダーは男性が向いている 交渉事は男性がやるほうがいい
細やかな作業は女性が向いている 片付けは女性が気付いてやるもの

...

職場における性別役割意識

(R4性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査より）

- 職場の役割分担に関する項目において、**20代男性で「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が高い。**
- 男性は「出産休暇／育児休業を取るべきでない」「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」は、**20代の男女間でも大きな差がみられた。**



「無意識の思い込み」について

性別役割について、「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」と答えた人の割合が高い項目

＜男性＞（上位5項目）

- 1 女性には女性らしい感性があるものだ(51.6%)
- 2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ(50.3%)
- 3 デートや食事のお金は男性が負担するべきだ(37.3%)
- 4 女性は感情的になりやすい(35.6%)
- 5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない(31.8%)

＜女性＞（上位5項目）

- 1 女性には女性らしい感性があるものだ(47.7%)
- 2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ(47.1%)
- 3 女性は感情的になりやすい(36.6%)
- 4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない(30.7%)
- 5 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ(23.8%)

問 直接または間接的に性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験の有無 <職場>

○受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ

- ・職場での掃除、お茶だしなど、女性だからという理由で役職関係なく指示される。（女性 20代）

○男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ

- ・男性だから仕事を遅くまで残って頑張りなさいと上司から言われた。（男性 30代）

○女性の上司には抵抗がある

- ・女性の役職者と仕事をしたくないと男性上司に言われた。(女性 30代)
- ・4月に公民館長になった時に部下から館長は男性の方が受け入れやすいと言われた。(女性 60代)

○女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない

- ・女性だから結婚妊娠の可能性があり、仕事に有利な研修会を受けさせてもらえなかった。(女性 20代)

<出典>令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究報告書（内閣府男女共同参画局）

問 直接または間接的に性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験の有無 <家庭>

○家事・育児は女性がすべきだ

- ・我が家は共働き、二人とも働いているので、家事も分担すべきと話し合っ、お互い協力しあっているつもりだが、親戚の人に女が家のことをしないなんてありえないと言われた。(女性 40代)

○男性は仕事をして家計を支えるべきだ

- ・上司から男はいくら稼いでいるかで価値が変わると言われた。(男性 40代)

○自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ

- ・自治会長を選ぶときに、「男性が会長、女性が副会長」と最初に議長から言われた。またその集会の際、女性は早く来てお茶の準備をするように言われた。
(女性 60代)

○デートや食事のお金は男性が負担すべきだ

- ・デートの時に割り勘をするかどうかという話のときに、知人から男なら払うのが当たり前と言われた。
(男性 20代)

<出典>令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究報告書（内閣府男女共同参画局）

3 県の動き

- ・女性活躍推進戦略策定**
- ・とやま女性活躍企業 認定制度**
- ・ウェルビーイング**

富山県の女性を取り巻く環境

- 女性の就業率（15～64歳）

[R 2] 75.9%（全国70.6%：3位）

- 女性平均勤続年数

[R 3] 11.7年（全国9.7年：5位）

- 女性雇用者に占める正社員の割合

[H 2 9] 50.1%（全国42.0%：3位）

- 女性の管理職割合（会社役員等含む）

[R 2] 13.3%（全国15.7%：44位）

- 女性の育児休業取得率

[R 3] 98.8%（全国85.1%）

（参考）男性 8.8%（全国13.97%）

富山県女性活躍推進戦略

企業の成長とウェルビーイングの実現に向けて

R4年3月策定

■ 位置づけ

県民のウェルビーイングや男女共同参画を実現するための大きな柱として、富山県内の企業を中心とした経済分野における女性活躍を推進するため、県と県内企業がともに取り組む戦略を策定したものの

■ 企業の女性活躍を進める理由

なぜ、若い女性の転出超過が続くのか。

時代とともに変わっている女性のキャリアに対する志向や働き方に関するニーズに対応できていない、核家族化による家事・育児負担の増に対応できていない、こうした富山県の現状が、若い女性の転出の一因になっていると考えられます。

この状況を打破するため、県内企業において女性活躍を推進するための戦略を策定し、県と県内企業がともに、女性が働きやすく、生活しやすく、活躍できる環境整備を進めていきます。



<https://www.pref.toyama.jp/101703/20220323.html>

富山 女性 戦略 🔍

女性活躍推進戦略の枠組み

<課題>

<対応策>

企業

- ✓ 長時間労働を前提とした働き方
- ✓ 男女の役割を固定化した役割分担
- ✓ 女性が活躍できる分野や職場の不足

- 働き方改革による環境整備
- 企業内の女性活躍への理解促進
- 女性の活躍分野の拡大

家庭

- ✓ 女性に偏る家庭負担
- ✓ 家事・育児への過剰な義務感

- 男性の育休取得促進
- 男性の家庭進出を応援
- 家事の省力化

女性

- ✓ 企業と女性との意識ギャップ
- ✓ ライフステージに応じた女性の健康課題

- リーダーに対する固定観念払拭
- 女性の段階的なキャリア育成
- 女性の健康課題への理解促進

企業の取組支援と発信

★女性活躍に取り組む企業向け相談窓口

★先駆的な取組を進める企業への支援

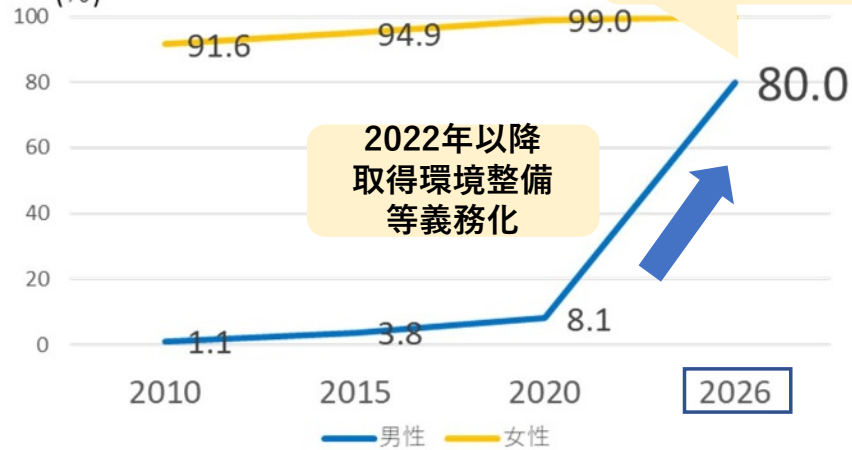
⇒取組みの発信し好事例の横展開

Good!!-Work&Lifeとやま

目標指数

■ 男性の育児休業取得率

8割の男性が育児休業を取得
(%)

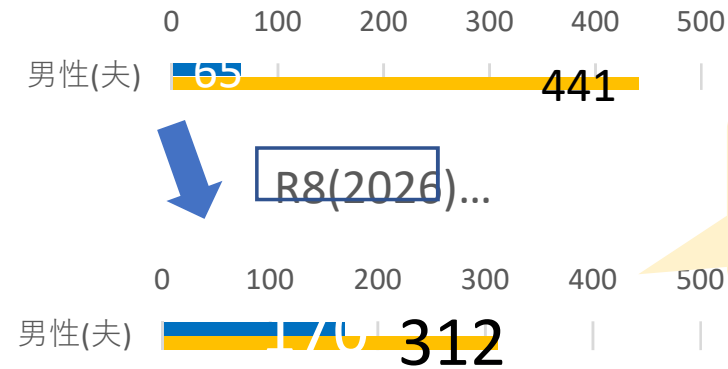


男性があたり前に育児休業をとれる！

2022年以降
取得環境整備
等義務化

■ 男性(夫)の家事・育児時間 (1日あたり)

男性の家事・育児時間を増やし女性の負担減
H28(2016)...



男性が
家庭で
存在感を
発揮
できる！

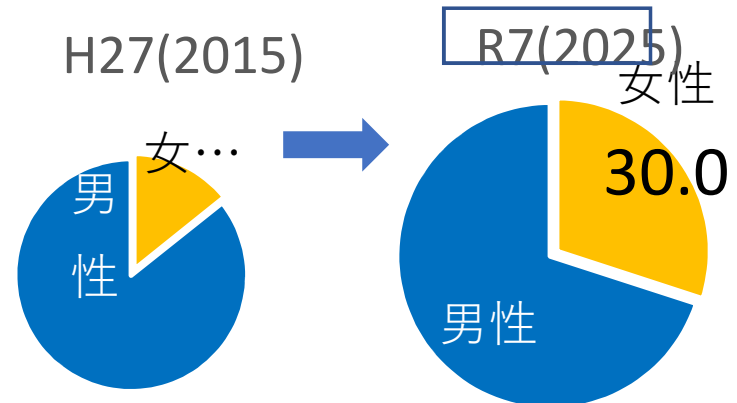
■ 職場における男女の平等感

6割の人が平等と感じる職場
に



■ 女性の管理職比率

組織の意思決定の場において女性を3割



とやま女性活躍企業 認定制度



第1回「とやま女性活躍企業」認定証交付式（R4.9.1）

- ・女性が活躍する県内企業等を
県が認定
- ・第1回認定企業は、**32社**

<認定基準>

- ①女性の管理職比率 ▶産業ごとの全国平均値以上
- ②時間外労働等の時間数 ▶各月ごとに全て45時間未満
- ③女性活躍推進に向けた具体的な取組みを1つ以上実施 等

<メリット>

- 県HPや「企業ナビとやま」への掲載
- 就職説明会や就職支援イベントへの優先参加 等

ウェルビーイング（真の幸せ）とは

◆ウェルビーイング（well-being）

収入などの外形的な価値だけでなく、キャリアなど社会的な立場、周囲の人間関係や地域社会とのつながりなども含めて、**自分らしく生き生きと生きられること、主観的な幸福度を重視した「真の幸せ」**



例えば…

- 自分のやりたいことにチャレンジできる。
- 地域や人とのつながりがある
- 自由に選択できる実感がある



「客観的ウェルビーイング」と「主観的ウェルビーイング」

4 第5次富山県民男女共同参画計画 の策定

男女共同参画推進の動き

国

1999.6 男女共同参画社会基本法 施行

2000.12 男女共同参画基本計画 策定

2005.12 男女共同参画基本計画(第2次)策定

2010.12 男女共同参画基本計画(第3次)策定

2015.9 女性活躍推進法 施行

2015.12 男女共同参画基本計画(第4次)策定

2018.5 政治分野における男女共同参画推進法 施行

2020.12 男女共同参画基本計画(第5次)策定

富山県

2001.4 富山県男女共同参画推進条例 施行

2001.12 富山県民男女共同参画計画 策定

2007.2 富山県民男女共同参画計画(第2次)策定

2012.3 富山県民男女共同参画計画(第3次)策定

2018.3 富山県民男女共同参画計画(第4次)策定

富山県民男女共同参画計画(第4次)の改定について

1. 計画の性格と役割

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第13条に基づく県の基本的な計画
女性活躍推進法第6条第1項に基づく推進計画

2. 見直しの趣旨

- ・第4次計画は、平成30(2018)年度から令和8(2026)年度までを計画期間としており、計画の円滑な推進のために、**5年を目途に内容を見直す**こととしている。
- ・若い女性の転出超過の拡大、デジタル化の進展、SDGs(ジェンダー平等)に対する意識の高まり、新型コロナウイルス感染症の女性への影響、大規模災害の頻発など**男女共同参画をめぐる状況に大きな変化がある。**

第4次計画の目標指標の達成状況

目標指標: 40項目

- ・達成: 18項目
- ・未達成: 21項目
- ・未定: 1項目

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍

達成: 14/25項目、未定: 1項目

基本目標Ⅱ 安全安心な暮らしの実現

達成: 3/10項目

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

達成: 1/2項目

基本目標Ⅳ 推進体制の充実

達成: 0/2項目

富山県民男女共同参画計画(第5次)の骨子(案)及び素案

<現状認識>

- ①意思決定過程への女性の参画、男性の家事・育児時間の増加など、**ジェンダー・ギャップの解消には至っていない。**

「管理的職業従事者に占める女性の割合(雇用者のみ)」

【富山県】2015(H27)年:7.6%→2020(R2)年:9.2% (+1.6%)

(総務省「国勢調査」)

「6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間」

【富山県】 <夫>1.44 時間 <妻>6.15 時間

【全 国】 <夫>1.54 時間 <妻>7.28 時間

(総務省「令和3年社会生活基本調査」)

「男性の育児休業取得率」

【富山県】 8.8%

(富山県「令和3年度賃金等労働条件実態調査」)

【全 国】 13.97%

(厚生労働省「雇用均等基本調査」)

<現状認識>

②新型コロナの影響による男女間格差の拡大。

「新型コロナウイルス感染症拡大による働き方の変化」

- | | | |
|---------------------|-----------|-----------|
| ・テレワーク等多様な働き方が認められた | 【男性】28.2% | 【女性】9.8% |
| ・勤め先・仕事のデジタル化が進んだ | 【男性】17.7% | 【女性】9.8% |
| ・解雇(雇止め)を言い渡された | 【男性】1.6% | 【女性】4.2% |
| ・子どもの面倒を見なければいけなかった | 【男性】3.2% | 【女性】13.3% |
| ・心身の不調を感じられた | 【男性】9.7% | 【女性】13.3% |

(令和3年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査)

<参考>

「正規雇用率」

【男性】80.9% 【女性】51.4% (平成29年度就業構造基本調査)

「所定内給与額」

令和3年度 【男性】302.9千円 【女性】236.4千円 (格差78.0%)

平成30年度 【男性】307.6千円 【女性】231.8千円 (格差75.4%) (賃金構造基本統計調査)

<現状認識>

- ③根強い男女の役割への決めつけや無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）、昭和時代の労働慣行から、男女ともに活躍しにくさを感じる場面が残っている。

「女性リーダーを増やすときの障害」

【女性の回答】

- ・保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではない 56.7%
- ・上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しない 45.8%
- ・長時間労働の改善が十分ではない 33.5%

(令和3年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査)

「男性が家事、子育て、介護、地域活動に参加するために必要なこと」

【男性の回答】

- ・男性自身の抵抗感をなくす 54.0%
- ・職場における上司や周囲の理解を進める 45.5%

(令和3年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査)

<改定方針>

- ①男女で格差が大きい「意思決定過程への女性の参画」、
「男性の家事・子育て・介護への参画」を後押しするとともに、
- ②男女間の賃金、職責、処遇の格差を改善するなど、女性が経済的に自立できる環境を整備し、
ジェンダー・ギャップの解消を目指す。
- ③根強い男女の役割への決めつけや無意識の思い込み
(アンコンシャス・バイアス)の解消、働き方改革の推進により、仕事をもっとがんばりたい女性や家事・育児等にもっと主体的にかかわりたい男性など、**多様な暮らし方が尊重される組織・地域を創る。**

<計画期間>

SDGsの目標年次及び国の計画に合わせる。

2023(令和5)年度～2030(令和12)年度(8年間)
ただし、必要に応じて見直しを行う

<基本理念>

- ①男女の人権の尊重（条例第3条）
- 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）
- 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）
- 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6条）
- ⑤男女の生涯にわたる健康の確保（条例第7条）
- ⑥国際的協調（条例第8条）

<計画の目標>

「男女共同参画の推進による 『ウェルビーイング先進地域、富山』の実現」

すべての人が、性別による決めつけや無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとらわれず、家庭、職場、地域、学校などにおいて、それぞれの個性と能力を十分に発揮でき、自分らしくいきいきと幸せを感じて暮らすことができるウェルビーイングな富山県

<計画の視点>

本計画に掲げる取組はもちろん、本計画に記述のない男女共同参画社会を実現するために必要な全ての取組について、以下の視点を持って推進する。

- ①SDGsに掲げられたジェンダー平等の達成
- ②全ての県民の「真の幸せ(ウェルビーイング)」の向上

<基本目標>

- I 意識と行動のアップデート
～ダイバーシティ&インクルージョンの実現～
- II 職場における女性の活躍拡大
- III 男女共同参画社会の基盤づくり

※ I、IIは「女性活躍推進法第6条第1項に基づく
推進計画」

基本目標 I 意識と行動のアップデート ～ダイバーシティ&インクルージョンの実現～

<計画の体系>

重点課題		基本施策
1	固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	(1) 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取組の推進 (2) 多様な選択を可能とする教育・学習の充実 (3) 人権の尊重と多様性への理解促進
2	職業生活におけるウェルビーイングの向上	(4) 働き方改革の推進とテレワークなど多様で柔軟な働き方の実現 (5) 仕事と妊娠・子育て・介護との両立支援 (6) 男性の育児休業取得の促進 (7) 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保 (8) 女性のヘルスリテラシーの向上
3	家庭生活における男性の活躍促進	(9) 男性の家事・育児・介護参画の促進 (10) 男性が参画しやすい環境の整備
4	地域社会における男女共同参画の推進	(11) 地域活動における男女共同参画の推進 (12) 男女共同参画意識の地域への浸透

基本目標Ⅱ 職場における女性の活躍拡大

<計画の体系>

重点課題		基本施策
5	企業の経営方針決定過程への女性の参画拡大	(13) 役員・管理職への女性の登用促進 (14) 女性のキャリアアップやネットワーク形成への支援の充実
6	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	(15) 行政における女性の参画拡大 (16) 農林水産業や商工自営業における女性の参画拡大 (17) 様々な分野における女性の参画拡大
7	女性のチャレンジ拡大	(18) 起業等を志す女性のチャレンジ支援 (19) 女性デジタル人材の育成 (20) 女性の能力開発・再就職、リカレント教育への支援
8	理工系・ものづくり分野への女性の活躍促進	(21) 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進と理工系人材の育成 (22) ものづくり分野等での女性の活躍推進

基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の基盤づくり

<計画の体系>

重点課題		基本施策
9	女性等に対するあらゆる暴力の根絶と生活上の困難への支援	(23) DV・ストーカー対策の推進 (24) 性犯罪・性暴力への対策の推進 (25) ハラスメント防止対策の推進 (26) 生活上の困難を抱えた女性等への支援
10	ライフステージに応じた健康づくりへの支援	(27) 人生100年時代を見据えた健康づくり (28) 妊娠・出産への支援
11	男女共同参画の視点に立った防災対策	(29) 防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (30) 男女共同参画の視点に立った防災の取組強化

＜目標指標の考え方＞

様々な分野における

共通した課題にフォーカスした指標に重点化

＜第4次計画＞

40指標

⇒

＜第5次計画＞

20指標程度を想定

基本目標Ⅰ 意識と行動のアップデート

～ダイバーシティ&インクルージョンの実現～

<主な目標指標>

	指標名	現在	2026年度 目標(案)	2030年度 目標(案)	<参考> 4次計画 2026年目標
新	希望していないが、現実として「仕事を優先」せざるを得ない男性の割合	[2021年] 25.8% 希望 7.3% 現実 33.1%	15%以下	ほぼ0%	
	※2015年の調査では、31.7%（希望7.4%、現実39.1%）。2021年と比べると、6年で約6%減っている。 4年（2023～2026年、2027～2030年）で2倍の各12%程度の減少を目指す。				
	男性の育児休業取得率	[2021年] 8.8%	80%	80%以上	13%
	※富山県女性活躍推進戦略（令和4年3月策定）で「2026年80%」としている。				
	6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間	[2021年] 104分	170分	170分以上	170分
	※第4次計画の2026年目標値と同じ。 ※富山県女性活躍推進戦略（令和4年3月策定）で「2026年170分」としている。				

基本目標 I 意識と行動のアップデート ～ダイバーシティ&インクルージョンの実現～

<主な目標指標>

指標名		現在	2026年度 目標(案)	2030年度 目標(案)	<参考> 4次計画 2026年目標
新	賃金の男女格差 (男性の賃金を100とした 場合の女性の賃金の 割合)	[2021年] 73.9%	縮小	さらに縮小	
※数値による設定が困難ではあるものの、女性の経済的自立を表す指標として新設。					
	男女の地位の平等感 (職場が平等になってい ると感じている人の割 合)	[2021年] 26.9%	[2027年] 60%	ほぼ100%	36%
※富山県女性活躍推進戦略(令和4年3月策定)の目標指標で「2027年60%」としている。					

基本目標 I 意識と行動のアップデート

～ダイバーシティ&インクルージョンの実現～

<主な目標指標>

	指標名	現在	2026年度 目標(案)	2030年度 目標(案)	<参考> 4次計画 2026年目標
新	自治会長に占める女性の割合	[2021年] 2.7%	6%	10%	
	※近年は平均すると年約0.2%の増加率(2018年:2.0%、2019年:2.4%、2020年:2.2%)。 国の目標値は[現状(2020年度)]6.1%→[2025年度]10% 2026年度に向けて全国平均を目指し、2030年度に向けては国の目標値を目指す。				
	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)	[2021年] 家庭 33.8% 慣習等 10.4%	[2027年] 家庭 60% 慣習等 30%	家庭 ほぼ 100% 慣習等 60%	家庭 47% 慣習等 22%
	※家庭:職場における平等感(現状26.9%→2027年60%)と同じく約30%増を目指す。 ※慣習等:他の分野より平等感が低いため、2026年に向けては約20%増を目指し、2030年に向けては30%増を目指す。				

基本目標Ⅱ 職場における女性の活躍拡大

<主な目標指標>

	指標名	現在	2026年度 目標(案)	2030年度 目標(案)	<参考> 4次計画 2026年目標
新	女性の管理職比率 (役員・個人事業主等含む)	[2020年] 13.3%	[2025年] 30%	30%以上	
	※富山県女性活躍推進戦略(令和4年3月策定)の目標指標で「2025年30%」としている。				
新	とやま女性活躍企業認定数	[2022年] 32社	130社	230社	
	※毎年25社程度の認定を見込む。				

基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の基盤づくり

<主な目標指標>

	指標名	現在	2026年度 目標(案)	2030年度 目標(案)	<参考> 4次計画 2026年目標
改	DV相談ができる窓口 を知らない人の割合	[2019年] 36.6%	引き下げる	引き下げる	
※富山県DV対策基本計画(第4次)(令和3年3月策定)の目標指標による。					
	健康寿命	[2019年] 男72.71歳 女76.18歳	次期「健康増進 計画(令和5年度 策定予定)」を踏 まえて設定	次期「健康増進 計画(令和5年度 策定予定)」を踏 まえて設定	男74.21歳 女77.32歳
新	県防災会議における 女性委員の割合	[2022年] 16.4%	30%	30%以上	
※国の目標値[現状(2020年)]16.1%→[2025年]30% を参照。					