

目指す姿

富山県の持続的な発展と県民の真の幸せを追求するため、一人ひとりの多様な価値観が認められ、性別に関わらず誰もが自分らしく生きることができる社会を実現する

- ・ 少子高齢化による経済の収縮、人々の価値観の多様化
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響による経済活動や生活様式の変容



イノベーションが求められる中、企業においては、より柔軟な発想による多様な価値観を踏まえた経営が必要

<富山県の状況>

- ・ 若い女性の転出超過
- ・ 多くの女性が職場や家庭での不平等感を抱える
- ・ 女性の就業率や正社員割合は高いが、管理職割合は低い



女性活躍・働き方改革を進め、女性管理職比率を高めることが、企業のパフォーマンス向上と持続可能で活力ある富山県の実現に不可欠

課題と検討項目

企業

女性

家庭

課題

検討項目

1 企業における課題

- ・女性の職業選択や職場内での役割や地位の固定化につながる
役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）
- ・長時間労働を前提とした働き方
- ・女性が活躍できる分野や職場の不足

企業内の意識改革

- ・経営戦略としてのダイバーシティ化
- ・経営者・幹部の理解促進、職場全体への浸透

制度や環境の整備

- ・性別に関わらず、仕事と子育て・介護などが両立できる働き方改革の推進
- ・人事キャリア制度などの女性活躍の仕組みづくり
- ・男性育休の取得促進

活躍分野の拡大

- ・女性が活躍できる職域の拡大
- ・女性が活躍できるビジネスの創出、起業支援

2 家庭における課題

- ・家庭内での役割の固定化につながる
役割分担意識やアンコンシャス・バイアス
- ・家事への過剰な義務感

- ・家庭での役割分担の見直し、男性の家事・育児参画の促進
- ・家事の省力化、外部リソースの活用

3 女性特有の課題

- ・インポスター症候群（過小評価）
- ・女性特有の健康課題

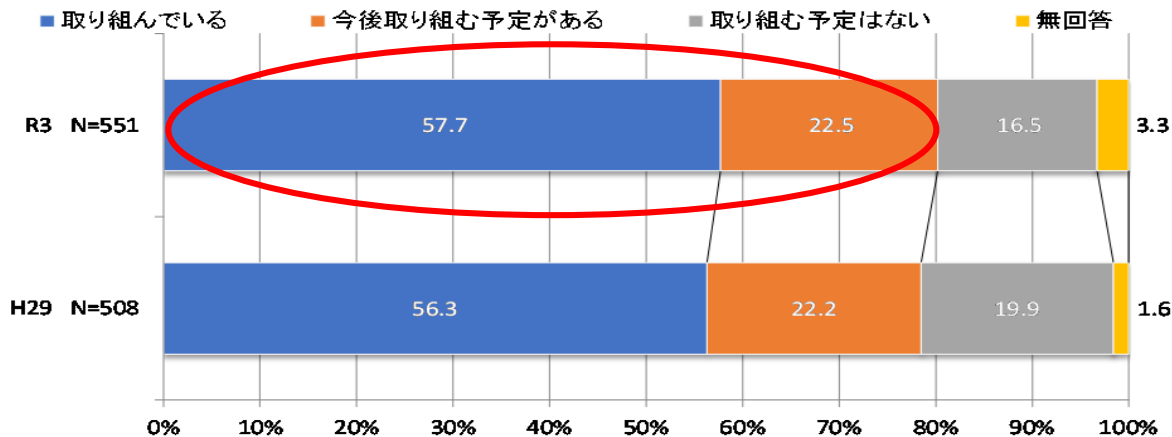
- ・女性自身の過小評価傾向の改善
- ・テクノロジーを活用した女性特有の健康課題の軽減

実態調査結果（速報） 現状①

- <調査の概要>
- ・ 調査対象 県内企業 1,000社 回収数 551社 (55.1%)
従業員 3,000人 回収数 1,515人 (50.5%)
(男性479人、女性1028人、未回答8人)
 - ・ 調査期間 令和3年7月30日～9月3日
 - ・ 調査方法 郵送返送方式(従業員向けweb回答方式併用)

<調査結果の概要>

■ 自社の女性活躍の状況 <企業> 貴社における女性活躍への取組みについて、あてはまるものを選んでください。



5割以上の企業が女性活躍に取り組んでおり、今後取り組む予定がある企業を加えると8割以上となる。

⇒企業は女性活躍を重視している

▶ 取り組む（重視する）理由（複数回答すべて） 女性活躍に取り組む（重視する）理由は何ですか。

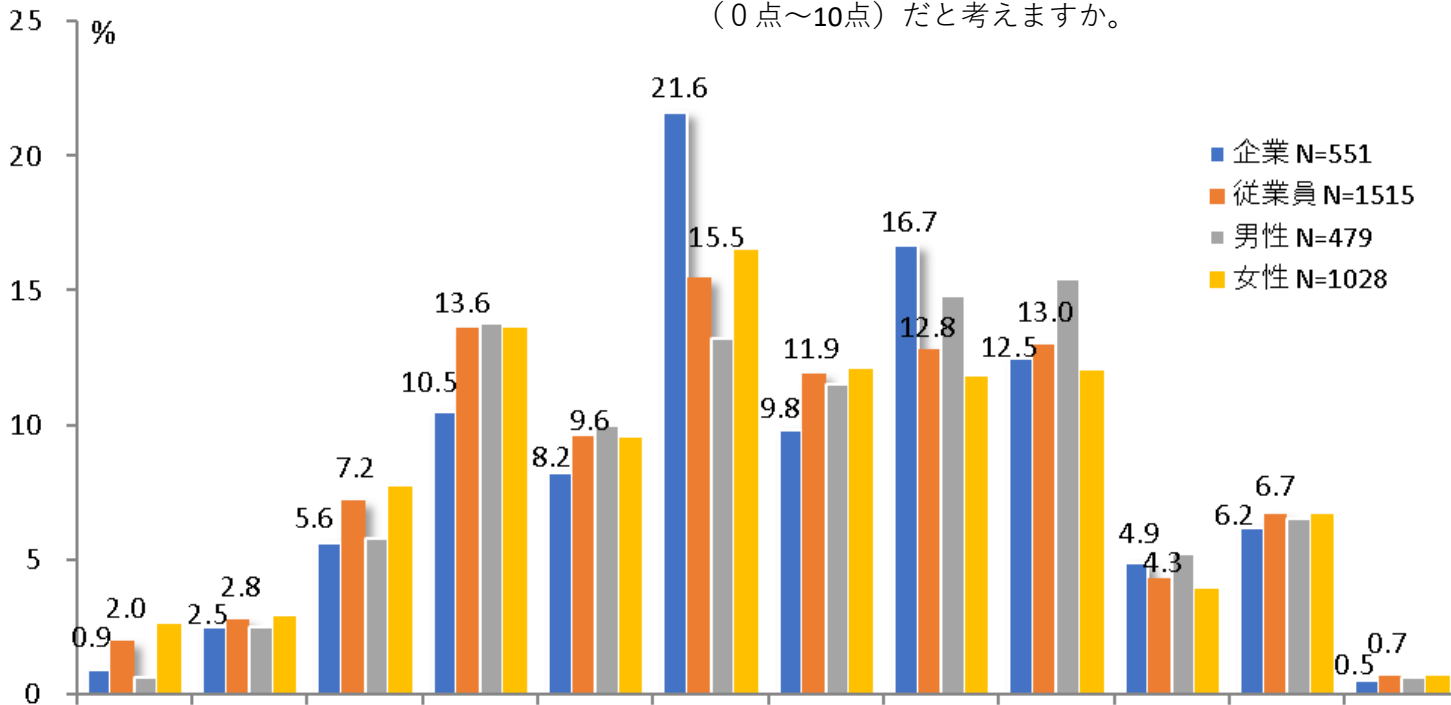
項目	R3 (H29)
優秀な人材確保・定着	78.1 (77.7)
職場の活性化による労働意欲の向上	56.8 (52.9)
従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上	52.9 (50.9)
働き方の見直しによる業務の効率化	40.5 (38.1)

実態調査結果（速報）

現状②

■自社の女性活躍の評価＜企業・従業員＞

貴社の女性活躍の状況はどの程度
（0点～10点）だと考えますか。



評価点		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	無回答	平均点
企業		0.9	2.5	5.6	10.5	8.2	21.6	9.8	16.7	12.5	4.9	6.2	0.5	5.7
従業員		2.0	2.8	7.2	13.6	9.6	15.5	11.9	12.8	13.0	4.3	6.7	0.7	5.4
性別	男性	0.6	2.5	5.8	13.8	10.0	13.2	11.5	14.8	15.4	5.2	6.5	0.6	5.7
	女性	2.6	2.9	7.7	13.6	9.5	16.5	12.1	11.8	12.0	3.9	6.7	0.7	5.3

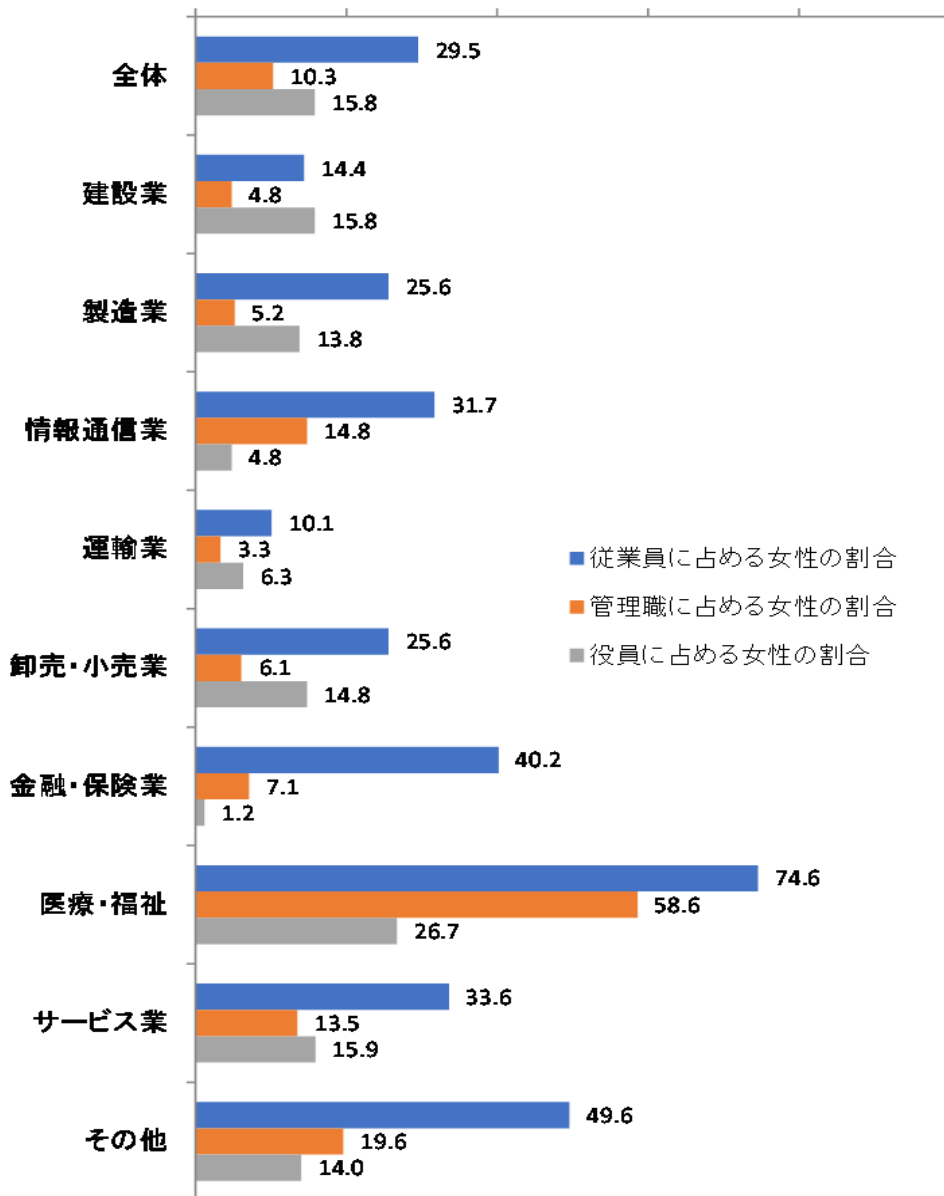
⇒企業や男性従業員の評価に比べ、
女性従業員の評価は低い

実態調査結果（速報）

現状(業種別)

■管理職に占める女性の割合 <企業> 貴社の状況をご記入ください。

0% 20% 40% 60% 80% 100%



⇒業種別にはばらつきがあり、業種別の対策が必要

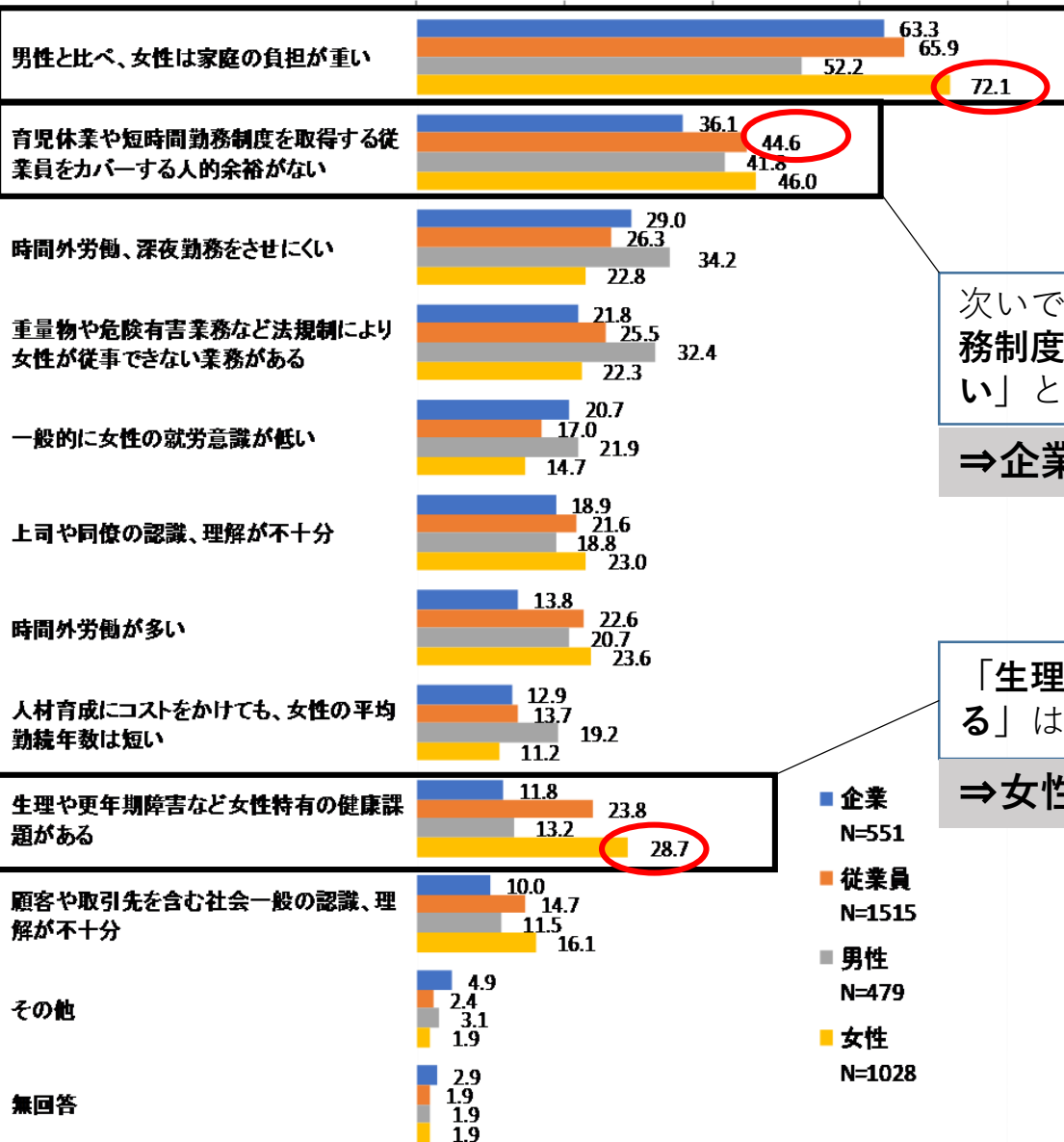
実態調査結果 (速報)

課題①

■女性活躍を推進する上での課題 <企業・従業員> (複数回答すべて)

女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。

0% 20% 40% 60% 80%



企業、従業員ともに「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」が最も高く、女性従業員の7割以上が課題と考えている。

⇒女性活躍のネックは家庭の負担

次いで、従業員の4割以上が「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」と答えている。

⇒企業における働き方改革が必要

「生理や更年期障害など女性特有の健康課題がある」は女性で3番目に高い。

⇒女性特有の健康課題への対応が必要

- 企業 N=551
- 従業員 N=1515
- 男性 N=479
- 女性 N=1028

実態調査結果 (速報)

課題②

■女性管理職登用 (就任) の課題 <企業・従業員> (複数回答3つまで)

<企業> 女性の管理職登用について、障害は何だと思いませんか。

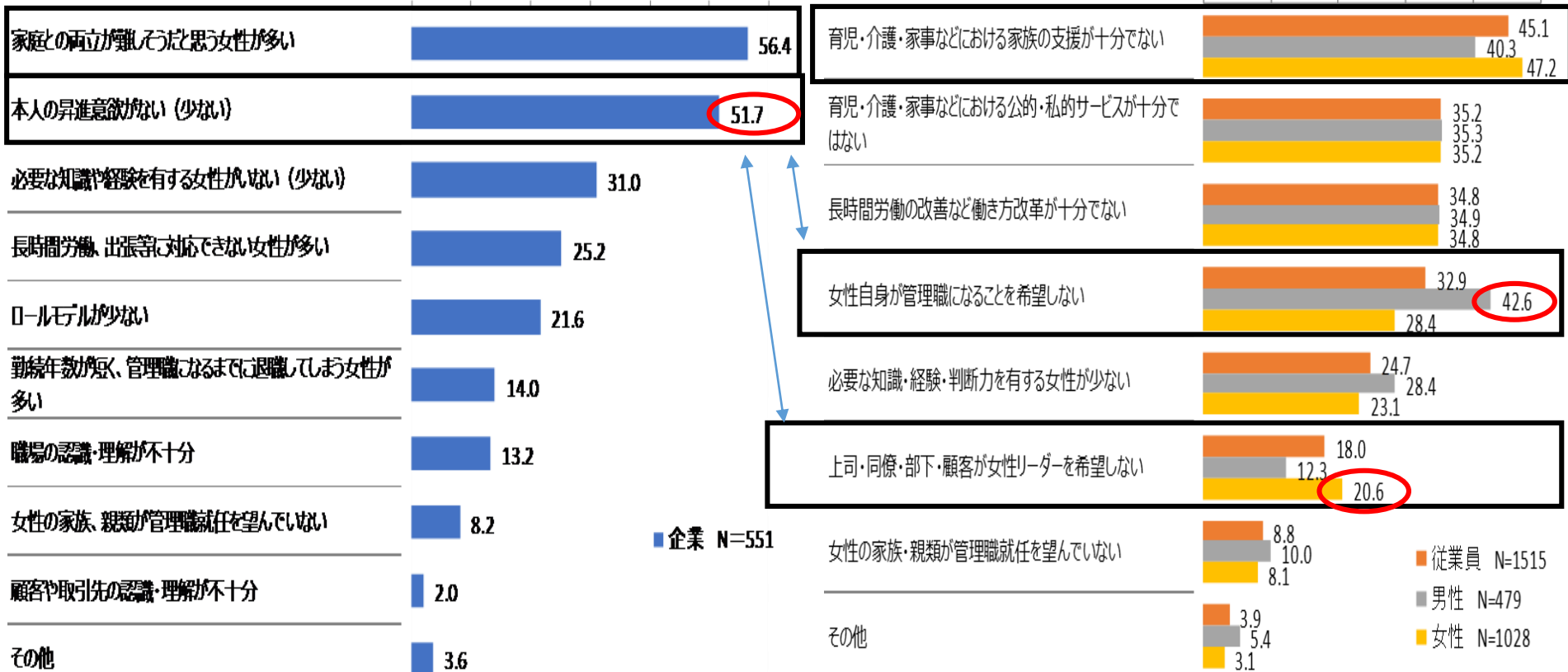
<従業員> 女性が管理職に就く際に障害になるものは何だと思いませんか。

企業は「家庭との両立が難しそうだと思う女性が多い」、
従業員は「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」が最も高い。

⇒家庭負担が大きなネック

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%

0% 10% 20% 30% 40% 50%



企業は「本人の昇任意欲がない (少ない)」が5割を超えて2番目に高い。
従業員の「女性自身が管理職になることを希望しない」は、男性では4割を超え1番に高いが、女性では3割に満たない。一方、従業員の「上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない」は男女差が大きく女性で高くなっている。

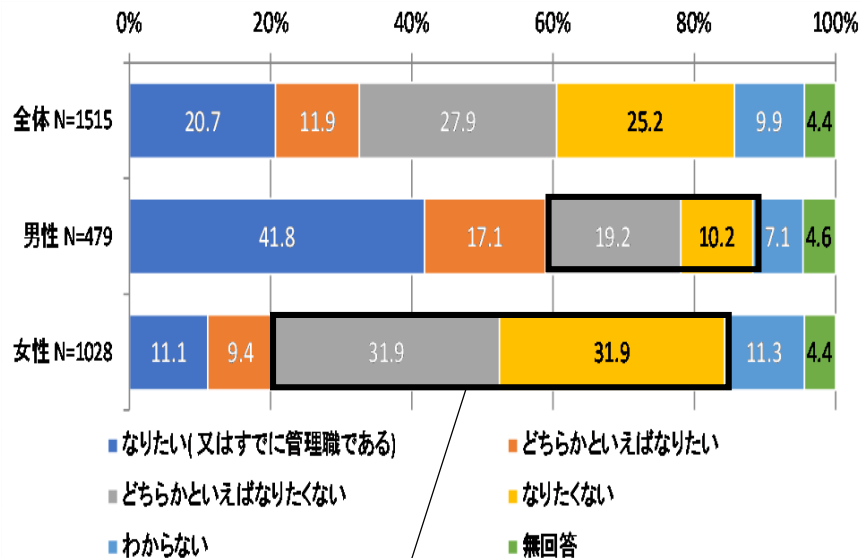
⇒アンコンシャス・バイアスを自覚し、ギャップを埋める取組みが必要

実態調査結果 (速報)

管理職就任の意欲

■管理職登用への意欲<従業員>

あなたは管理職になりたいと思いますか。



「なりたくない」「どちらかといえばなりたくない」は男性3割弱に対し、女性は6割と約2倍。

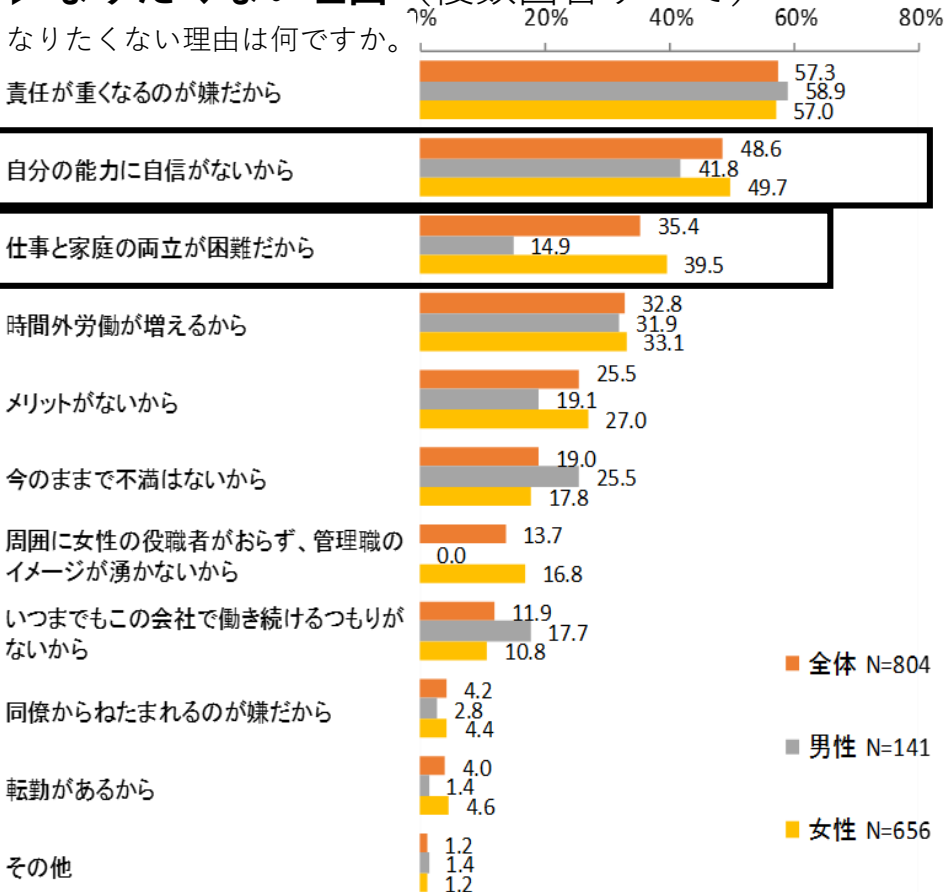
なりたくない理由

<男女別(上段:男性 下段:女性)、年齢別 (%)>

	20代以下	30代	40代	50代	60代
能力に自信がない	65.0	51.0	30.4	33.3	-
	53.2	51.3	48.5	46.0	51.2
家庭との両立が困難	20.0	16.3	10.9	16.7	14.3
	30.3	52.0	44.9	27.0	24.4

▶なりたくない理由 (複数回答すべて)

なりたくない理由は何ですか。



「自分の能力に自信がないから」は、年代が上がるにつれ男性が低くなるが女性は変わらず、40代で差が大きい。

⇒女性の段階的なキャリア育成が必要

男女差がとくに大きいのは、「仕事と家庭の両立が困難だから」で、30代、40代で女性が高く、男性は低い。

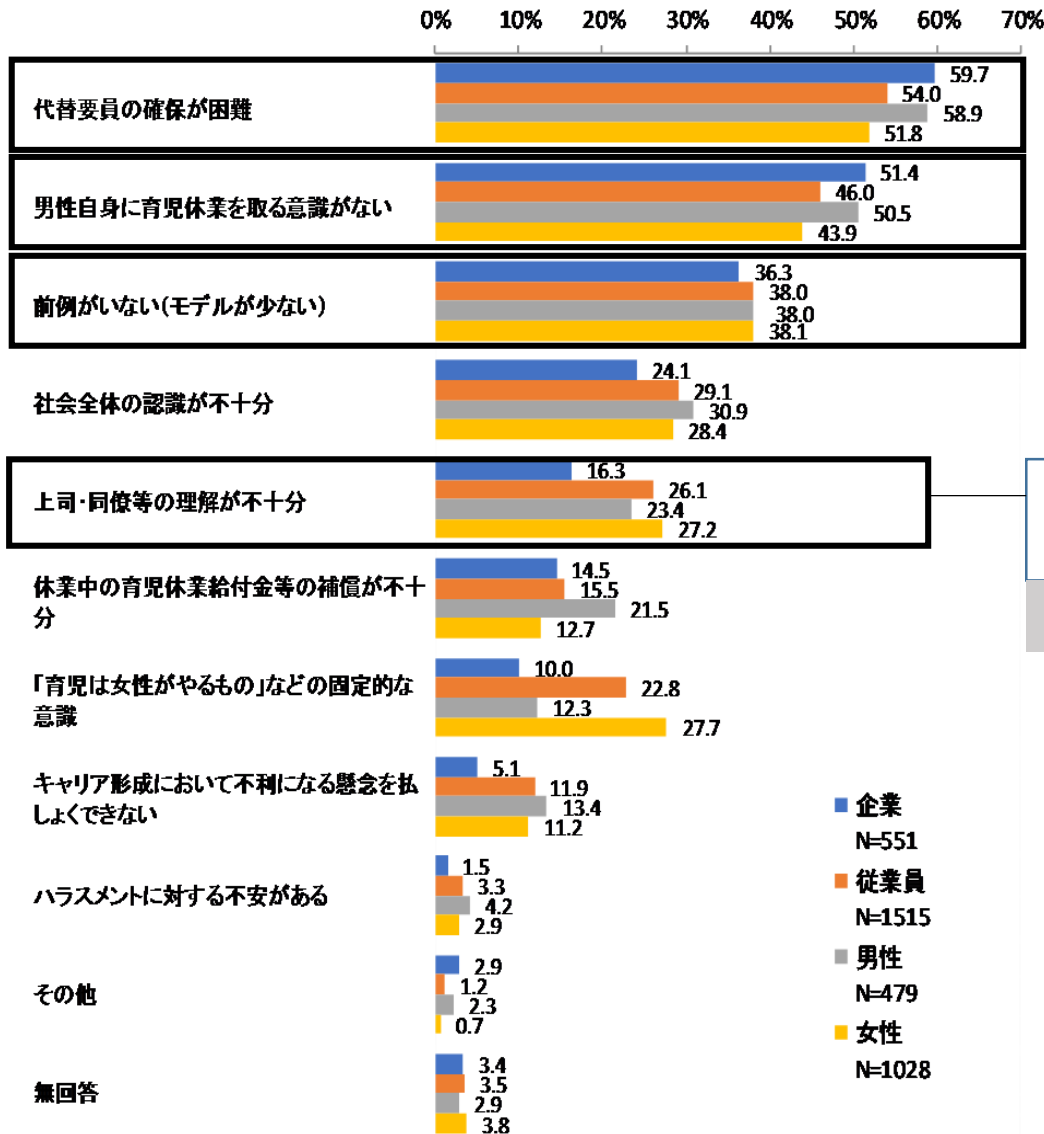
⇒子育て世代への対応、男性の家庭との両立が課題

実態調査結果 (速報)

男性育休の課題

■ 男性の育児休業取得に対する課題 < 企業・従業員 > (複数回答 3 つまで)

男性が育児休業を取得するにあたって、課題又は課題になりそうなことは何だと思えますか。



⇒働き方改革が必要

⇒男性の意識を変えて育休取得を促進することが必要

⇒ロールモデルの紹介が必要

「上司・同僚等の理解が不十分」は、企業と従業員とで差がある。

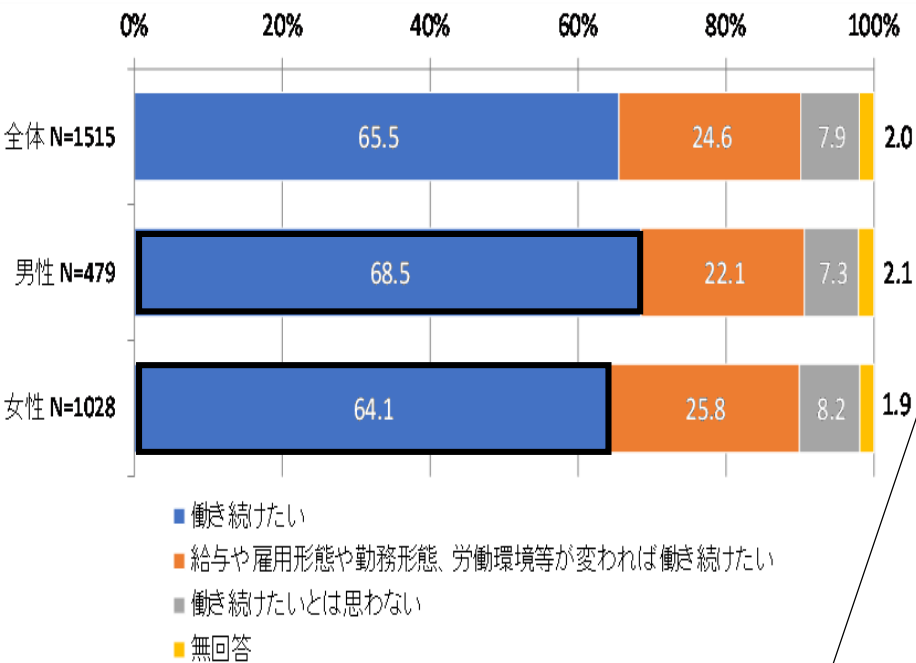
⇒企業における意識改革が必要

実態調査結果（速報）

仕事のやりがい

■今の会社で働き続けたいと思うか＜従業員＞

今の会社で働き続けたいと思いますか。

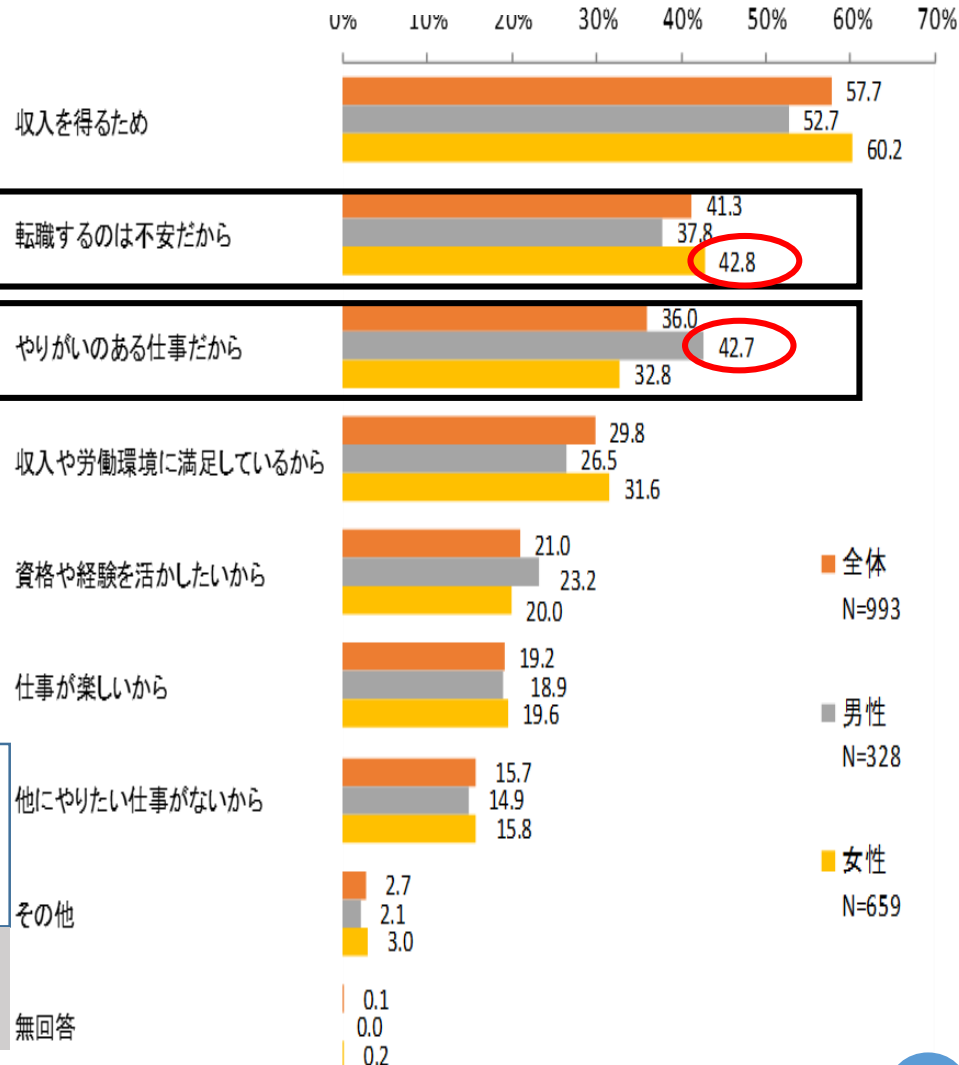


男女とも働き続けたい理由は「収入を得るため」が最も高いが、次いで、**男性は「やりがいのある仕事だから」、女性は「転職するのは不安だから」**が高い。

⇒女性がやりがいを感ずるよう、活躍分野の拡大が必要

▶働き続けたい理由（複数回答すべて）

働き続けたいと思う理由は何ですか。



<参考> 2020年8月北陸経済連合会アンケート 女性の就業意識に関する実態調査結果から

働いていく上で重視すること（重視点）

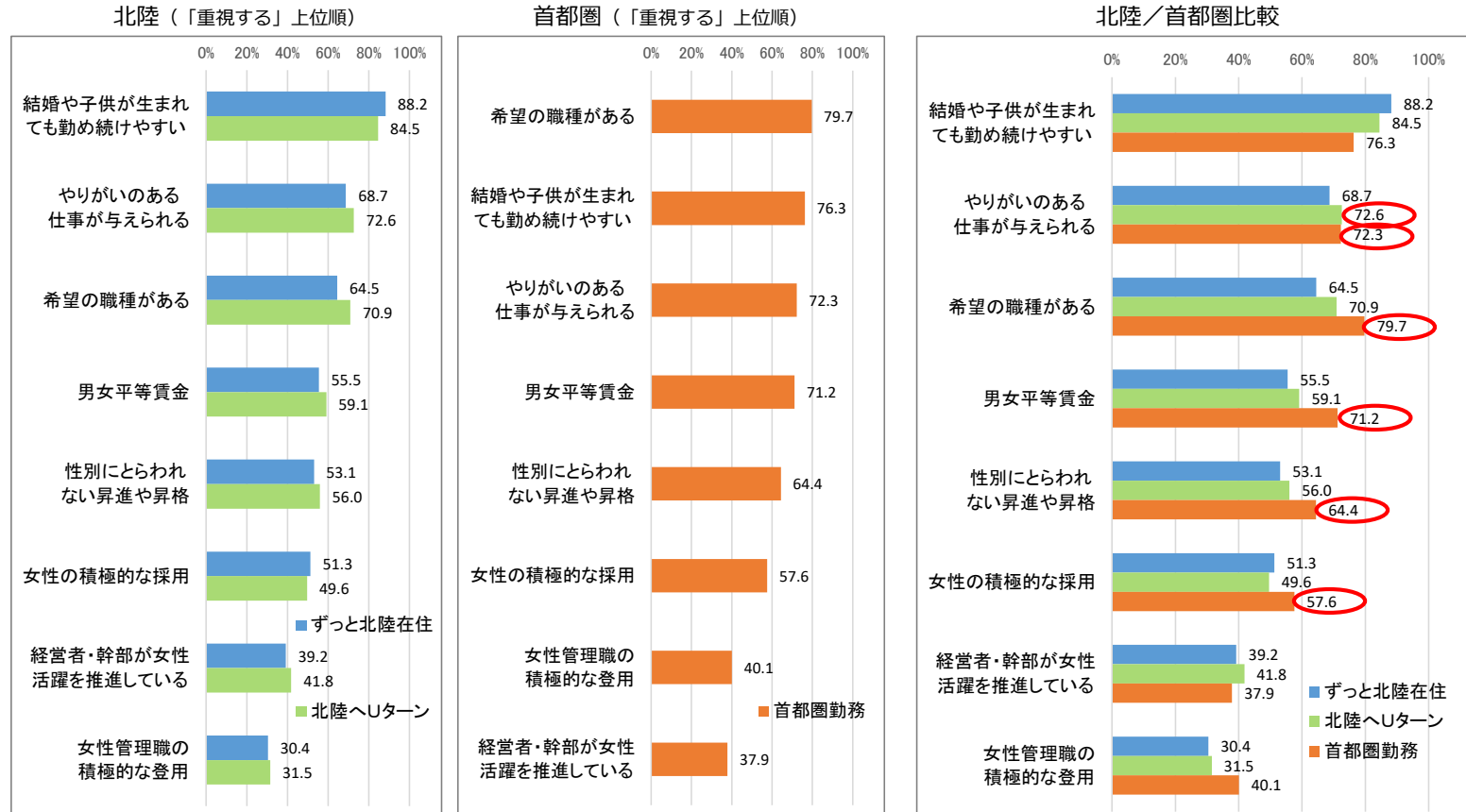
あなたが働いていく上で、以下の項目それぞれどの程度重要ですか。

- ずっと北陸・・・①「結婚や子供が生まれても勤め続けやすい」88% ②「やりがいのある仕事と与えられる」69% ③「希望の職種がある」65%
- Uターン・・・①「結婚や子供が生まれても勤め続けやすい」85% ②「やりがいのある仕事と与えられる」73% ③「希望の職種がある」71%
- 首都圏・・・①「希望の職種がある」80% ②「結婚や子供が生まれても勤め続けやすい」76% ③「やりがいのある仕事と与えられる」72%

◎北陸勤務が高い項目は、「結婚や子供が生まれても勤め続けやすい」。

首都圏勤務が高い項目は、「希望の職種がある」「男女平等賃金」「性別にとらわれない昇進や昇格」「女性の積極的な採用」。

「希望の職種がある」「男女平等賃金」「性別にとらわれない昇進や昇格」は、首都圏>Uターン>ずっと北陸 の順となっている。



今後の施策

企業

女性

家庭

働き方改革と意識改革による 企業のパフォーマンス向上

▶ **制度や環境の整備** 性別に関わらず、仕事と家庭が両立できる働き方の実現

- **中小企業の働き方改革モデル取組事例の創出**

働き方改革の実践モデル企業を選定の上、伴走支援型コンサルティングによる取組みを横展開

- **女性活躍・働き方改革専門コンサル派遣**

専門的知見を有するコンサルタントを派遣し、現状把握や改善提案するなど伴走型の支援

- **企業の取組みノウハウの提供**

先進事例をもとに、業種別に取組みノウハウを提供し横展開

- **テレワークの推進**

▶ **企業内の意識改革** 経営者・幹部のコミットと職場全体への波及

- **中小企業経営者、業界団体向け講師派遣**

経営者・管理職の理解促進を図るため、業界団体等と連携してセミナーを開催、講師を派遣

- **富山県版えるぼし制度の創設**

女性活躍の評価項目（女性の管理職比率等）を達成した企業にインセンティブを付与して企業努力をサポート

今後の施策

▶ 活躍分野の拡大 女性がやりがいを感じて活躍できる分野を広げる

- **製造業におけるブランディング等人材としての女性活用促進**
製造業の高付加価値化に向けたブランディング・マーケティング人材としての女性活用を促進
- **女性の起業、社内プロジェクトへの支援、サテライトオフィス誘致**
女性の起業や社内ベンチャー、女性を中心としたプロジェクト等への支援、サテライトオフィス誘致
- **製造・建設技術者やデジタル人材の育成支援**
現場見学会・座談会の開催、技術専門学院などでの技術者の育成、労働環境改善への支援
- **女性の多様な働き方の支援**
在宅テレワーカーの養成セミナーの開催など多様な働き方の促進
- **女性就業支援センターの運営**
潜在的な女性求職者の開拓、子育て中の女性向けの仕事の切り出しとマッチング等を実施

経営戦略としての企業の女性活躍、ダイバーシティ化への理解を深め性別に関わらず仕事と家庭が両立できる環境づくりを後押しする。

今後の施策

企業

女性

家庭

男性の家庭進出を応援し 女性の負担を軽減

▶ 男性の家事・育児参画促進と女性の負担軽減

・ 男性の育休取得促進

業務の効率化や属人化の解消など、働き方改革による男性育休対応
男性の育休の取得メリットや先輩パパの取得例などロールモデル、制度や取得パターンの紹介

・ 労働時間等の改善支援

勤務間インターバル導入など企業の労働時間改善を支援することで、男性の家庭進出を促進

・ 従業員の家庭生活をバックアップする企業の取組支援

職場での家事育児セミナーの実施や便利家電導入等で従業員の家庭負担を軽減する取組を支援

・ 男性の家事・育児参画キャンペーン

男性の家事育児参画を促進、実践例の紹介 家事への固定観念を払拭し、家事省力化を推進

・ 産後ヘルパーの派遣

産後2か月以内の家庭に家事代行サービスを行うヘルパーを派遣し、家事負担を軽減

女性活躍に不可欠な家庭負担の軽減を図り

性別に関わらず仕事と家庭が両立できる環境づくりを後押しする。

今後の施策

企業

女性

家庭

女性のウェルビーイングを徹底サポート

▶女性の意識や健康課題へのリテラシー向上

・フェムテックの導入、開発支援

女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する「フェムテック」の企業への導入を支援
ヘルスケア産業の一環として、フェムテック開発事業への支援

・メンター制度や管理職体験制度の導入促進

管理職に対する固定観念を払拭し、理解を進めることで女性のモチベーションを喚起

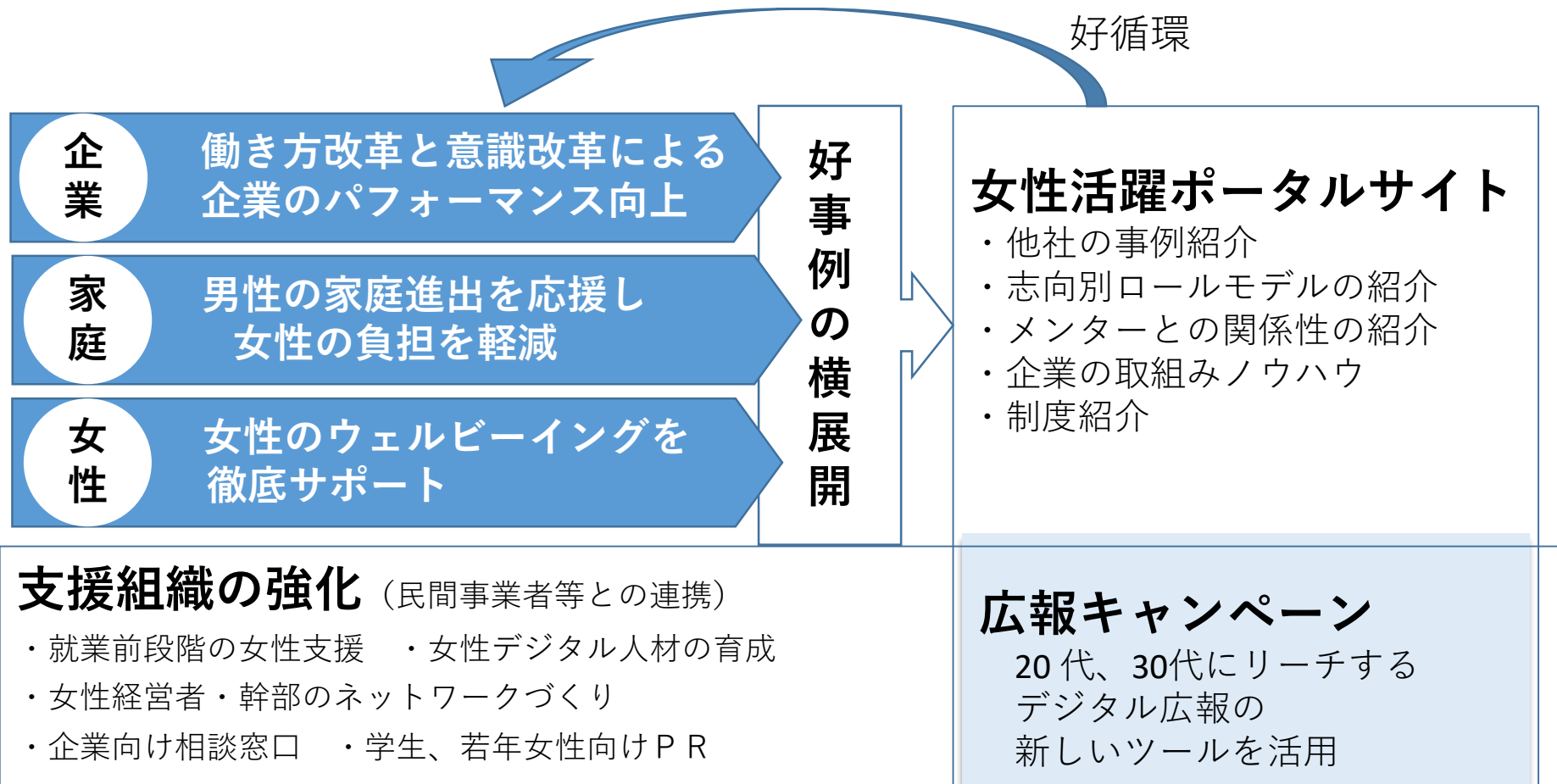
・女性リーダー養成研修とネットワークの構築

リーダーを目指す女性社員の相互交流と自己研鑽、業種・職種の枠を超えたネットワーク構築
過小評価に陥りやすい傾向など女性自身が自らを理解しコントロールするセミナーを開催

キャリアに関する女性と企業、女性と男性との意識のギャップを解消し、女性の意欲の向上と能力発揮を後押しする。

今後の施策

支援体制と発信力の強化



今後の施策

項目	主な施策
1 企業 <u>制度や環境の整備</u> <u>企業内の意識改革</u> <u>活躍分野の拡大</u>	<ul style="list-style-type: none">・ 中小企業の働き方改革モデル取組事例の創出・ 女性活躍専門コンサル派遣・ 企業の取組みノウハウの提供 ・ テレワークの推進・ 中小企業経営者、業界団体向け講師派遣・ 富山県版えるぼし制度の創設・ 製造業におけるブランディング等人材としての女性活用促進・ 女性の起業、社内プロジェクトへの支援、サテライト・オフィス誘致・ 製造・建設技術者やデジタル人材の育成支援・ 女性の多様な働き方の支援 ・ 女性就業支援センターの運営
2 家庭	<ul style="list-style-type: none">・ 男性の育休の取得促進・ 労働時間等の改善支援・ 従業員の家庭生活をバックアップする企業の取組支援・ 男性の家事・育児参画キャンペーン・ 産後ヘルパーの派遣
3 女性	<ul style="list-style-type: none">・ フェムテックの導入、開発支援・ メンター制度や管理職体験制度の導入促進・ 女性リーダー養成研修とネットワークの構築
4 支援体制の強化	<ul style="list-style-type: none">・ 女性活躍ポータルサイトなど取組の見える化・ 20代、30代にリーチする広報キャンペーン

好事例の横展開

目標指標

<基本的な考え方> 指標は、国及び県の調査結果を用いる。

※R4公表の国調査結果及び今年度末公表の県調査結果により現状把握し、目標値の妥当性を改めて検証

指 標	10年前	5 年前	現状 R3(2021)	目標 R9(2027)検証	備考
KPI 男性の育児休業取得率	1.1% 全国1.38% H22(2010)	3.8% 全国2.65% H27(2015)	8.1% 全国12.65% R2(2020)	30% R8(2026)	県調査 毎年
国が目標とする取得率（2025年30%）まで向上させ、全国より大幅に低い現状を打破する。					
KPI 男性の家事・育児時間	84分 全国67分 H23(2011)	65分 全国83分(40位) H28(2016)	調査中※ R3(2021)	170分 R8(2026)	社会生活 基本調査 5年毎、 1年後公表
まずは1日15分増やすことから始め、 15分×7日＝105分増を目指す。 ※上記の時間は1日あたりのもの					
KPI 職場における 男女の地位の平等感	19.4% H21(2009) 全国28.5%(2012)	30.3% H27(2015) 全国29.7%(2016)	調査中※ R3(2021)	50% R9(2027)	県調査 6年毎
半数以上は、男女平等と感じることを目指す。					
KGI 女性の管理職比率 (役員、個人事業主等含む)	12.1% 全国14.0% H22(2010)	14.4% 全国16.4%(41位) H27(2015)	未公表※ R2(2020)	全国平均超え R7(2025)	国勢調査 5年毎、 2年後公表
毎年、産業ごとの「管理職に占める女性の割合」の目標を示した上で、新たに富山県版える ぼし制度を創設し、企業の取組みを5年間集中的に促進することによって、女性管理職比率 の全国平均超えを目指す。					

今後のスケジュール

会議スケジュール

9月1日 第1回 課題提示、意見交換

11月15日 第2回 戦略骨子協議

12～1月 女性の活躍推進委員会 開催、戦略案協議

1月以降 とやま県民活躍-働き方改革推進会議 開催、戦略決定

全体スケジュール

事業	4～5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	R4.1月	2月	3月
女性活躍推進 実態調査		調査内容 検討	調査実施		調査集計分析	調査 結果 (速報)					
女性活躍推進 戦略会議にお ける戦略策定			企業、従業員ヒアリング調査		会議① ・課題提示 ・意見交換		会議② ・調査結果 (速報) ・戦略骨子 検討	(戦略案 検討)		R4予算 反映	
								女性の活躍 推進委員会			とやま県民活躍・ 働き方改革推進会議

