

## さまざまな支援策で、富山県がバックアップします。

### 【富山県の主な支援策】

- ・ **女性活躍・働き方改革専門コンサルを派遣します。**  
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を実施
- ・ **男性の育休取得を促進します。**  
男性育休の必要性や取得メリットの理解を進めるとともに、ロールモデルや取得例等を紹介
- ・ **従業員の家庭生活をバックアップする企業の取組みを支援します。**  
職場での父親学級や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みを支援
- ・ **女性リーダーの養成とネットワークの構築を図ります。**  
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を支援 など



詳しくは、HP をご覧ください。

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

これからの成長の鍵は、  
多様な人材活用にあります。

## 新たな制度がスタート!

女性活躍・働き方改革を進める企業を認定します。

「選ばれる企業」としてのブランド力向上と、優秀な人材の確保を支援します。



### 「とやま女性活躍企業」認定制度ロゴマーク - 表現コンセプト -

- ・富山県の県花「チューリップ」をモチーフに、満開ではなくあえて8部咲のつぼみに止めることで、未来へのさらなる飛躍、成長を表現
- ・花卉の先はwoman(ウーマン)を表すWのシルエット
- ・マークカラーはSDGs5「ジェンダー平等を実現しよう」のロゴカラーであるオレンジ色を採用
- ・「いっしょに咲こう」のキャッチフレーズは、性別にかかわらず、一人ひとりが自分らしく生き、充実・活躍することができる富山県を創ろうという意志を込めました



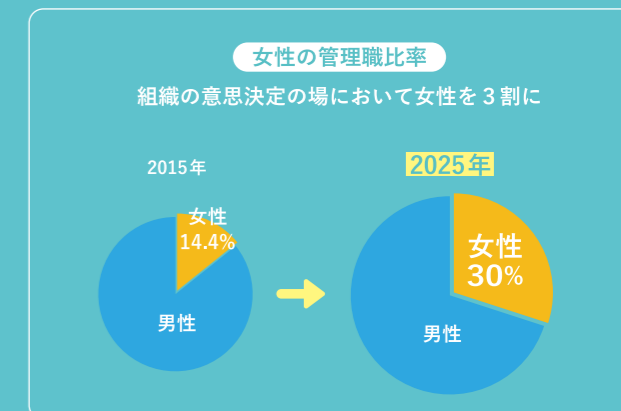
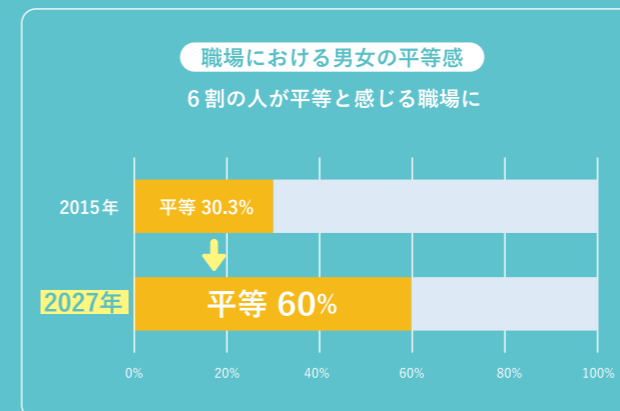
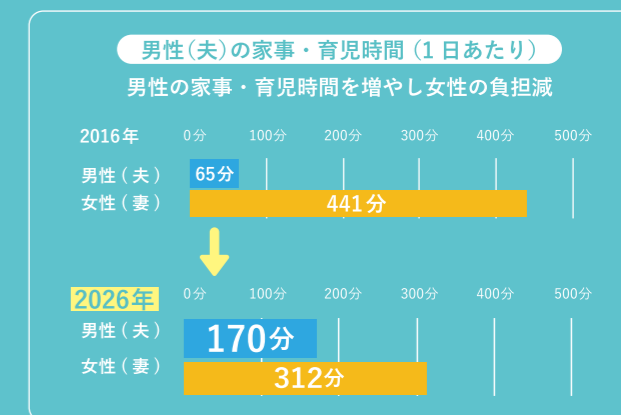
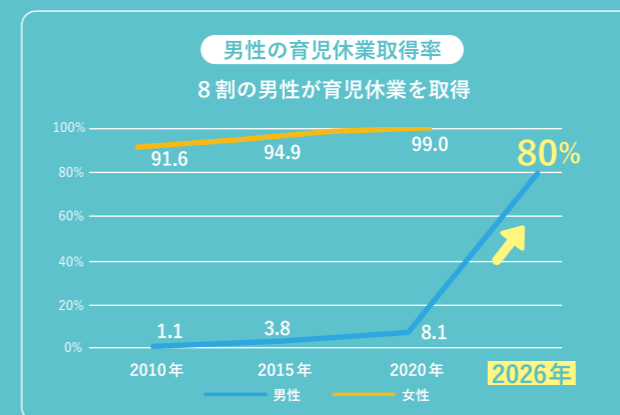
### 認定されるとこんなメリットが!!

- 企業HPや名刺にロゴマークが使用できる
- 県HPや企業ナビとやま等で、認定企業をPR
- 県主催の就職説明会や就職支援イベント等への優先参加など

### 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 など

# 女性は未来を変える キーパーソン。



各企業の取組みを後押しすることで、これらの目標の達成を目指します。

## 柔軟な発想や多様な人材で、次のチャンスを生みだしましょう！

少子高齢化や価値観の多様化が進む中、企業においては、これまでの常識にとらわれない変革が求められ、より柔軟な発想による経営が求められています。コロナ禍で浮き彫りになったように、先行きが不透明で将来の予測が困難な時代にあっては、組織の同質化、意思決定の硬直化は、企業経営にとって大きなリスクです。

多様な市場ニーズに対応し、変化に対する適応力やリスクへの耐性を高めるには、多様な人材を活かすこと、つまり、女性活躍の推進が必須です。



### 企業経営のメリットがたくさん！

#### ① 新商品・サービス開発

新たな着眼点や見落としがちなニーズから、新商品や新たなサービスの開発につながる可能性があります。意思決定の場が男性ばかりの組織では、多様なニーズをくみ取り損ねるリスクがあります。

#### ② 業務の効率化・生産性向上

現状、家庭の事情などで時間の制約の多い女性がリーダーになれば、より無駄を省き、時間内にタスクを達成する組織へと成長します。従業員の長時間労働からの脱却、残業代削減につながります。

#### ③ 優秀な人材確保・定着

女性が働きやすい＝男性も働きやすい  
顧客満足度に加えて、従業員満足度の向上や女性従業員の活躍がSNSでの発信や口コミなどで広がり、別の優秀な人材を惹きつけます。

#### ④ 企業価値の向上、さらなる成長へと好循環

①新商品・サービスの開発、②業務の効率化・生産性向上、③優秀な人材確保・定着などが進むことで、企業価値の向上とさらなる成長への好循環を生み出します。

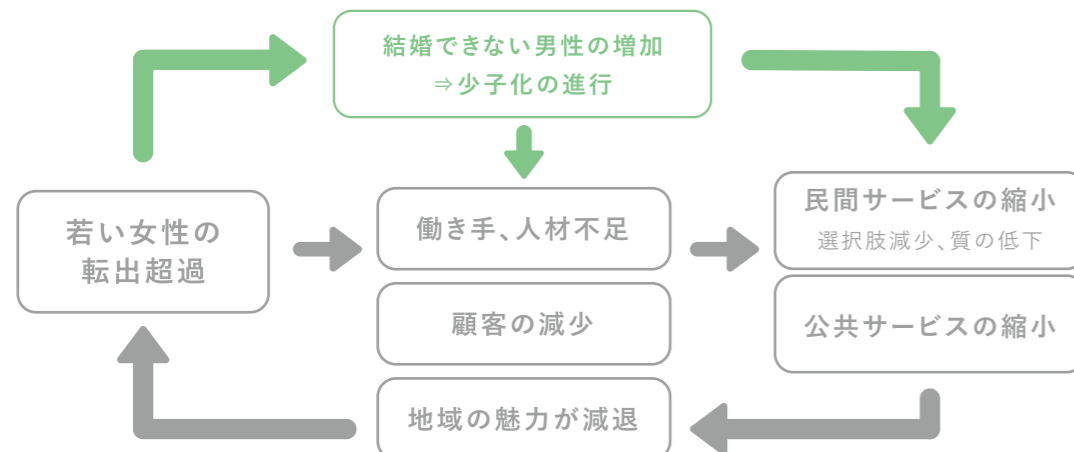
## なぜ今、企業の女性活躍を進めるのか。

### 若い女性の転出超過を食い止め、富山県の持続可能な発展へ！

2021年の人口移動調査(速報値)によると、富山県での15歳～34歳の女性の1年間の転入・転出状況は△1,456人と、若い女性の県外への転出超過が続いています。このままでは、地域経済が縮小し、地域の魅力の減退、さらなる転出超過へと悪循環に。さらに、結婚できない男性が増え、少子化も加速します。

富山県の持続可能な発展、県民のウェルビーイング(真の幸せ)の実現のためには、若い女性の転出超過を食い止めることが不可欠です。

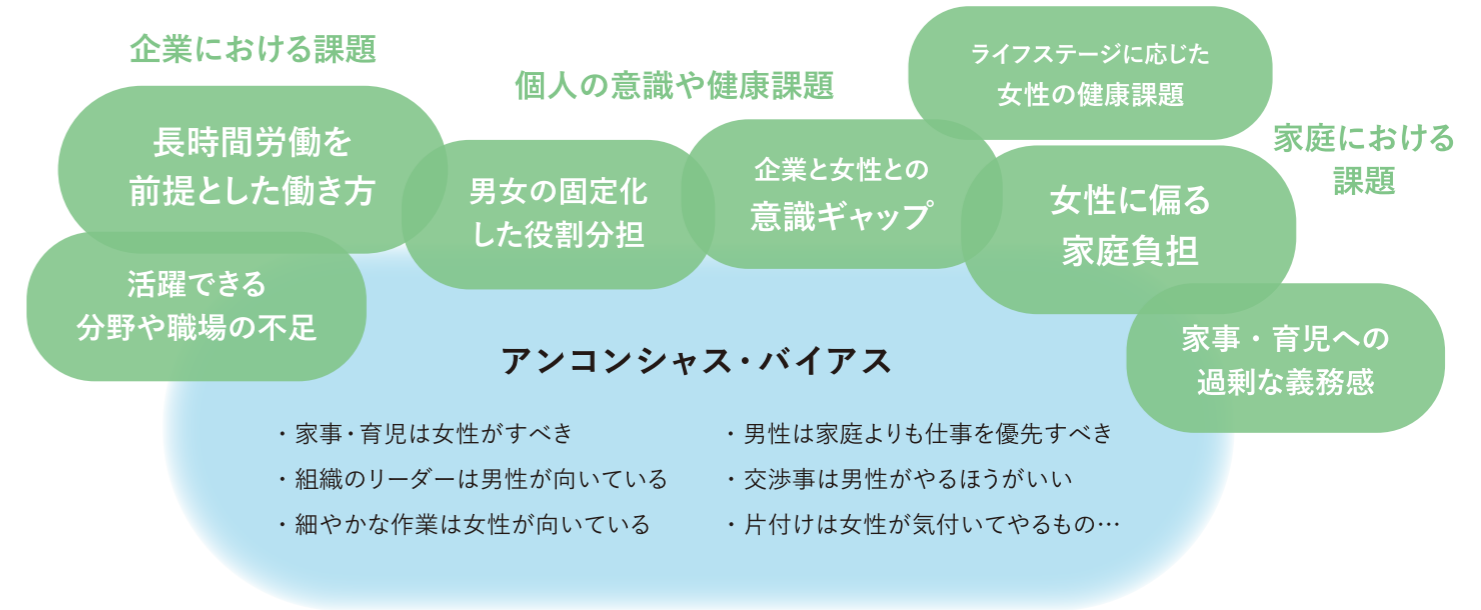
#### 若い女性の転出超過と経済縮小の悪循環



## 女性活躍推進には、アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の解消が必要です。

女性活躍を阻む課題の背景には、「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・バイアスに気づき、解消していく必要があります。



- ・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…

<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。⇒



## 経営戦略としての女性活躍、ダイバーシティ化への理解を深め、性別に関わらず挑戦・活躍できる企業風土をつくりましょう！

企業や家庭、個人の意識など、さまざまな課題を解決するために、各企業で次のことに取り組みましょう。

- 仕事も家庭も充実する制度や環境を整える
- 経営戦略としての女性活躍への理解を促し、企業内の意識改革を図る
- 女性の活躍分野を拡げて任せてみる
- 男性の育休取得を促進する
- 男性の家庭進出を応援する
- 家事の省力化を促す
- 管理職(リーダー)に対する固定観念を払拭する
- 女性の段階的なキャリアを育成する
- 女性の健康課題への理解を進める

