

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

2022年3月

富山県

本戦略は、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です。

目次

1	なぜ、企業の女性活躍を進めるのか -----	1
1-1	富山県の女性活躍の現状と目指す姿	
1-2	企業が女性活躍を進めるメリット	
2	県内企業の女性活躍の現状～企業・従業員のアンケート結果から～ -----	5
2-1	企業と女性との意識にギャップ	
2-2	もったいない！活かせていない女性の力	
2-3	ネックは家庭負担	
2-4	子育て負担は女性だけ？	
3	女性活躍に向けてクリアすべき課題 -----	9
3-1	企業における課題	
3-2	家庭における課題	
3-3	女性をとりまく環境を背景とした課題	
3-4	すべての背景にあるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）	
4	課題を解決するために -----	15
4-1	企業の働き方改革・意識改革プロジェクト	
4-2	時間外勤務削減・男性の家庭進出プロジェクト	
4-3	女性の意識・健康課題リテラシー向上プロジェクト	

5	目標指標-----	21
6	県の支援策-----	23
7	策定までの過程・委員名簿-----	29
	参考資料-----	31

- ・社会動態（15歳～34歳の転入・転出状況、富山県）
- ・産業分類別の従業者数と付加価値額の状況（全国、富山県）
- ・産業分類別、男女別の従業者数（富山県）
- ・産業分類別女性管理職比率平均値（全国、役員を除く）
- ・女性の就業状況、労働時間の状況（富山県）
- ・女性をとりまく環境（富山県）
- ・企業・従業員へのアンケート調査結果
 - 県内企業の現状認識
 - 業種別の状況
 - 女性活躍の課題
 - 女性管理職登用(就任)の課題
 - 男性育休の課題
 - 仕事へのやりがい

1 なぜ、企業の女性活躍を進めるのか

1-1 富山県の女性活躍の現状と目指す姿

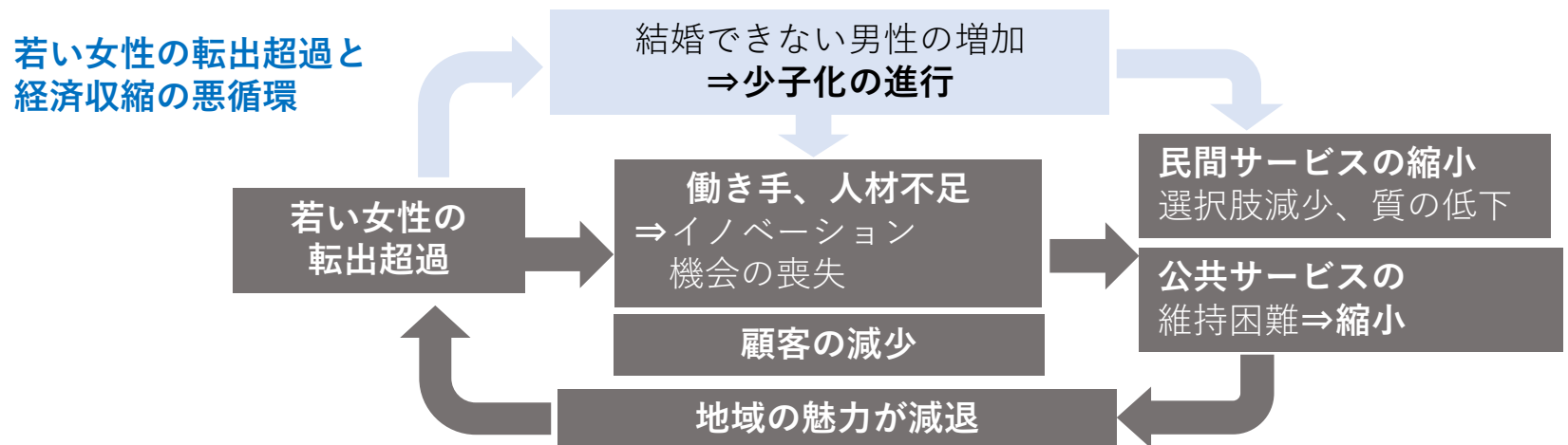
なぜ、富山県内の民間企業において女性活躍を進めることが必要なのか。

2021年の人口移動調査（速報値）によると、15歳～34歳の女性の1年間の転入・転出状況は△1,456人となっており、若い女性の県外への転出超過が続いています。

若い女性の転出超過は、**企業にとっての働き手の不足や顧客の減少**につながり、**県民にとっての様々なサービスの縮小**につながります。それが、地域経済を縮小させ、地域の魅力の減退、さらなる転出超過へと悪循環を引き起こします。

さらに、若い女性が少なくなると、結婚できない男性が増え、少子化の進行が加速します。

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。



なぜ、若い女性の転出超過が続くのか。

富山県では、**女性の就業率や正社員割合は高く**、一見女性が働きやすく、若い女性の就職先として選ばれる環境にあるように見えます。

しかし、一方では、組織の意思決定に携わる**管理職に占める女性の割合は全国下位**（14.4%、全国41位）であり、また、夫の家事・育児時間も全国下位です。

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。

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」は、SDGs（持続可能な開発目標）における

目標5 ジェンダー平等を実現しよう

目標8 働きがいも経済成長も の実現を目指すとともに、



性別に関わらず、一人ひとりが社会においても家庭においても自分らしく生き、充実・活躍することができ、ウェルビーイングを実感できること、そしてそれが企業の成長つながること、を目指すものです。

※ウェルビーイング（well-being）

肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態。「真の幸せ」

1-2 企業が女性活躍を進めるメリット

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**となります。

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ー女性活躍の推進が必須**です。

さらに、女性活躍の推進は、企業にとって次のようなメリットがあると言われています。





企業が女性活躍を進めるメリット



新商品・サービス開発

女性の評価が市場を左右するとも言われる時代、ターゲットが女性の場合はもちろん、女性に限らない場合でも、新たな着眼点や見落としがちだったニーズから、新商品や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大。

業務の効率化・生産性向上

現状、家庭の事情等で時間の制約の多い女性がリーダーとなることで、無駄を省き時間内にタスクを達成する組織へ成長します。

女性活躍に必要な環境整備をし、組織全体で時間の使い方を変えることによって、男性を含めた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。



優秀な人材確保・定着

労働市場では、女性をはじめ多様な人材が活躍できる「働きやすさ」が重要視されています。

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、女性従業員の活躍がSNSの発信や口コミなどで広がり、優秀な人材を惹きつけます。

企業価値の向上

さらなる成長へ



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

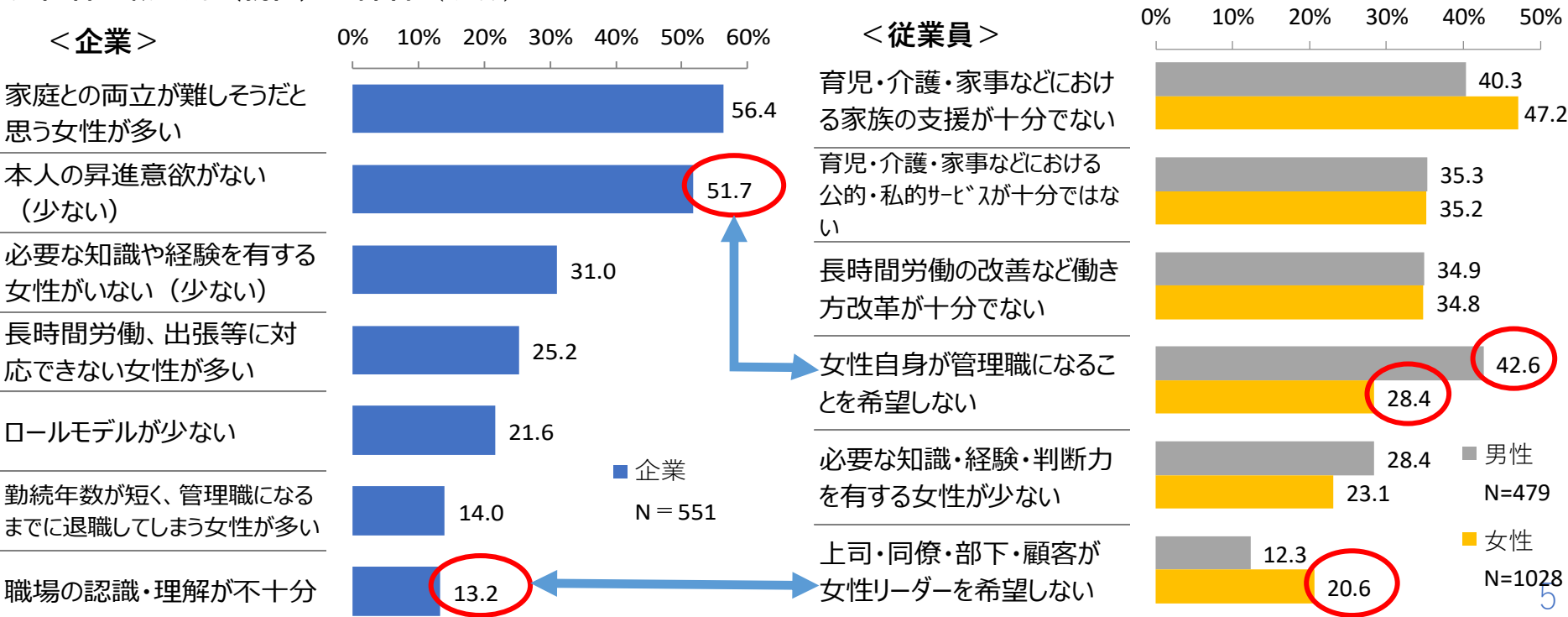
2 県内企業の女性活躍の現状 ～企業・従業員のアンケート結果から～ (2021年7～9月実施)

女性活躍が進まない理由は何か。県内企業及び従業員にアンケートからその要因を探ります。

2-1 企業と女性との意識にギャップ

- ▶ 女性が管理職になる障害としては、**企業の半数以上が「本人の昇任意欲がない」**男性4割が「女性自身が希望しない」と思っている一方、女性自身は3割程度にとどまっています。
- ▶ また、男性に比べ、**女性は「上司・同僚が女性リーダーを希望しない」**と感じている一方、企業はそれほど「職場の認識・理解が不十分」と感じていません。女性と企業、女性と男性との間に**意識のギャップ**があるようです。(図1)

図1
女性管理職登用（就任）の障害（抜粋）



2-2 もったいない！活かせていない女性の力

- ▶ 女性が「今の会社で働き続けたい理由」は、「収入を得るため」や「転職が不安」が多く、男性に比べて、**やりがいを感じている人は少ない**ようです。(図2)

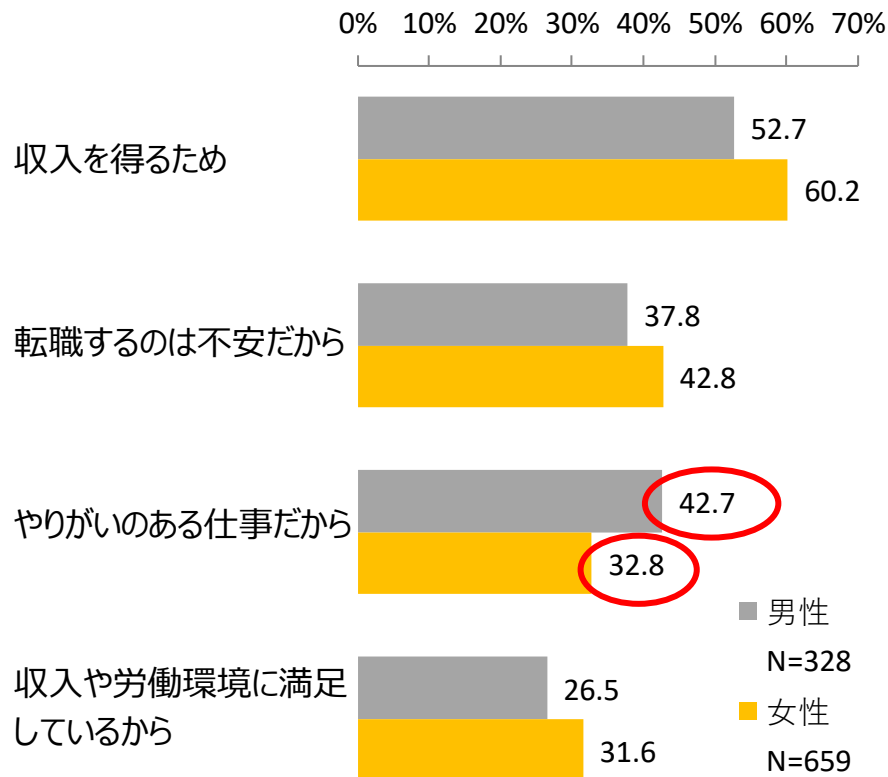
アンケート自由記載欄より

育休復帰後に役職を外された。以前と変わらず働きたかったのに、“子どもができたから”という理由で。働きやすい環境にしてくれているのだと思うが、本人のやる気とズレが生じているので、偏見はやめてほしい。やる気を失くした。(卸売・小売業、30代女性)

一方で、こんな声も

自分の責任で出来ることや資格等を踏まえて勤務している。能力ややる気があれば自分から会社に話をし、希望をかなえてもらっている。満足している。(医療・福祉、50代女性)

図2
今の会社で働き続けたい理由 (抜粋)



2-3 ネットは家庭負担

健康課題をあげる女性も

- 従業員の女性の約7割、男性の約半数が、**女性活躍のネックは家庭の負担**だと認識しています。(図3)

アンケート自由記載欄より

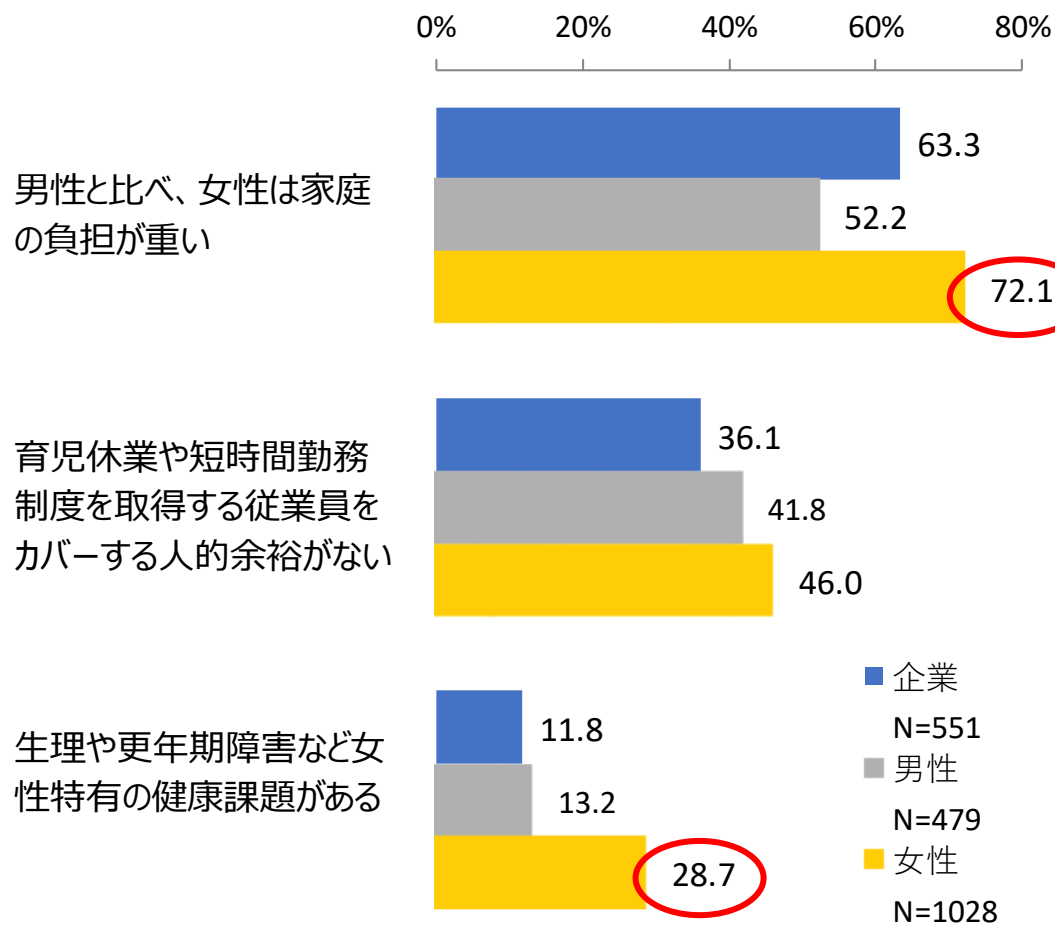
管理職になると時間無制限で休日も返上して働くイメージが強く、若い女性には勧めることができない。家事をするのは女性という風潮を払拭できないまま、仕事ばかり女性活躍と言われても困る。

(卸売・小売業、40代女性)

- また、女性の約3割が女性活躍のネックとして、**生理などの健康課題**をあげています。企業も約1割が課題と認識していますが、3倍の差があります。

図3

女性活躍を推進する上での課題（抜粋）



2-4 子育て負担は女性だけ？

- 女性は、家庭との両立が困難との理由で、責任ある立場に就くことを避ける傾向があります。とくに子育て世代で顕著であり、男性に比べて高い傾向にあります。
(図4-1、図4-2)

- 一般的に、年代があがるにつれ経験を積み、管理職になる能力にも自信がついてくると考えられますが、年代があがっても、**能力に自信がないと思う女性**が多く、40代、50代で男女差が顕著です。
(図4-1、図4-2)

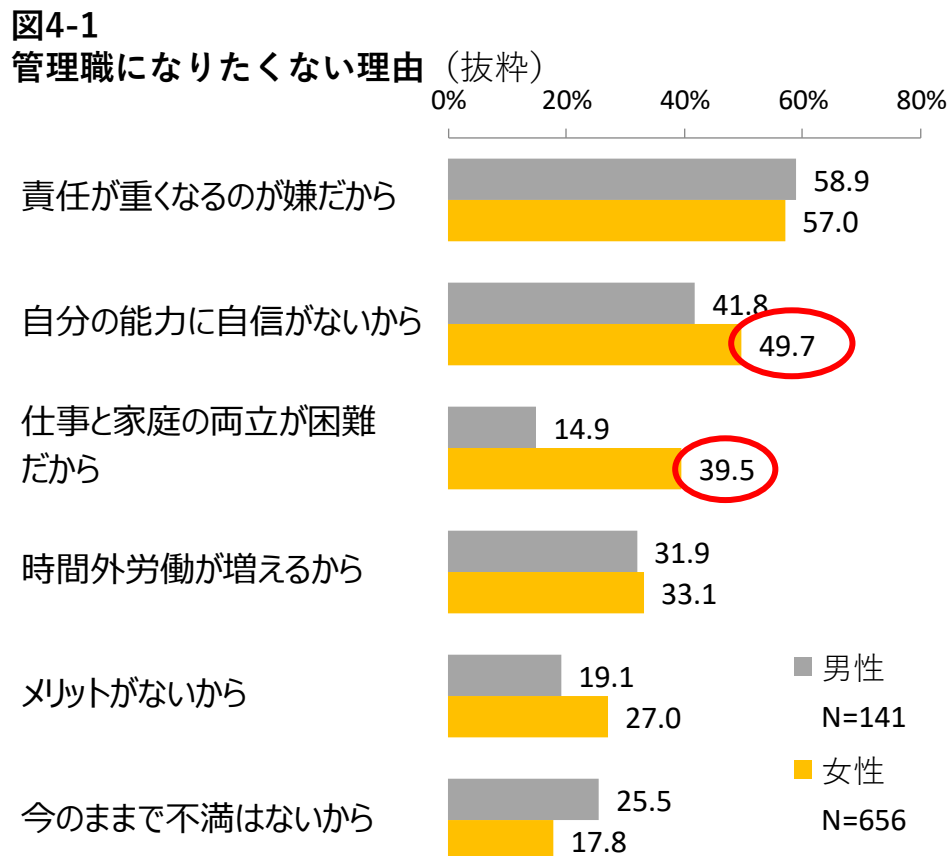


図4-2 管理職になりたくない理由 (抜粋)
< 男女別 (上段：男性 下段：女性)、年齢別 (%) >

	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

3 女性活躍に向けクリアすべき課題

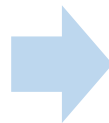
アンケート結果などから、女性活躍を阻む、企業における課題や家庭における課題、そうした女性を取り巻く環境からくる女性自身の課題、さらには、すべての背景にあるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が見えてきました。

3-1 企業における課題

①長時間労働を前提とした働き方

- かつて、生産年齢人口の割合が高かった時代、家庭のことは女性に任せて男性は長時間外で働くことが、社会や家庭での効率的な役割分担として機能しており、ビジネスの効率化、生産性向上にも寄与してきました。
- 生産年齢人口が減少し、一方で顧客ニーズが多様化し、あらゆる製品・サービスに付加価値が求められる時代となった現在は、**かつての役割分担が機能しなくなっています。**
- 企業のパフォーマンス向上のためには、会社組織だけでなく、**家庭や地域でも役割を担っている人材、多様な価値観を持つ人材の能力をいかに発揮させることができるかが重要です。**

これまでの効率的な企業経営
長時間労働可能な人材が決められた
役割を果たす



これからの企業経営
様々な事情を持ち、多様な価値観を持つ
人材の能力を最適な状態で発揮する

- 性別に関わらず、家事や育児、介護を含めプライベートと仕事が両立でき、**生活の充実を感じることができるフレキシブルな働き方や、自身の成長を実感できる職場環境は、従業員の仕事に対する意欲を向上させます。**また、企業のそうした姿勢や環境は、**優秀な人材の確保・定着につながります。**

②男女の役割を固定化した役割分担

- 女性に対して、家庭があるから大変だろう、外回りはきついだろう、逆に男性に対して、一家の大黒柱としてもっと仕事をやらせないと...といった意識。また、仕事の種類についても、窓口や受付は女性でないと...など、性別によって役割を固定してしまう場合があります。
- 意識的にも無意識的にも、女性への過度な配慮や補助的業務への固定化を行うことは、本人の仕事に対する意欲の低下、諦め、割り切りにつながります。コース別採用制度が、男女の役割の固定化につながってしまい、挑戦や経験の機会の減少をもたらすケースなどもあります。企業にとっては、女性の能力を活かしきれないこととなります。

③女性が活躍できる分野や職場の不足

- 県内企業においては、全国と比べて平均勤続年数が長いことからわかるように、女性が働き続けやすい環境を整えてきています。しかし、**女性が挑戦する機会を得て、持てる能力を発揮し、やりがいをもって働く環境という視点からは、十分とは言えません。**
- その背景には、技術職が多く求められる製造業を中心とした県内の産業構造において、職種などの雇用のミスマッチがあります。また、前述の固定化した役割分担により、個々の企業内でも、女性が活躍している分野や職場が限られがちな現状があります。

3-2 家庭における課題

①女性に偏る家庭負担

- 先述のアンケート結果にあるように、女性活躍の大きなネックとなっているのは、家庭の負担であり、女性に偏りがちな家庭負担を軽減することが必要です。
- 家事や育児、介護など家庭における「無償労働」は、現状、女性が多くを担っています。女性が企業などで幅広く活躍するためには、男性が家庭における「無償労働」を認識・評価し、**性別に関わらず「自分事」**として、ともに担っていくことが必要です。
- 一方、男性が家事や育児にもっと関わりたくても、長時間労働が常態化していたり休暇をとりにくかったりする環境では、関わるできません。
- 長時間労働の常態化、主に男性従業員の恒常的な残業に頼るような働き方は、男性の家庭での活躍を妨げ、**ワンオペ育児など女性の家庭負担を増大**させます。それは、企業における女性活躍の障壁になるとともに、第二子以降の出産をためらわせ、**少子化の加速**にもつながります。

②家事・育児への過剰な義務感

- 現状、家庭負担の多くは女性が担っており、**家事や育児などへの責任感から**、職場で責任ある立場につくことを躊躇する面があります。
- 家事や育児に手間暇かけないこと＝手抜き＝悪いことと捉えられがちです。家事代行などの**家事・育児サービスの利用や便利家電に投資することへの抵抗感**もあると考えられます。

3-3 女性を取り巻く環境からくる課題

①企業と女性との意識ギャップ

- 企業における女性活躍が進まない要因として、女性自身が昇進を望まないなど、**女性の仕事に対する意欲の問題が指摘される**ことがあります。
- **こうした意欲は、**これまで育ってきた家庭環境、受けてきた教育、仕事の経験、現在の職場や家庭で求められる役割など、**女性を取り巻く環境の影響が大きい**と言えます。それが本人の自信のなさや新しい仕事にチャレンジすることへの躊躇につながっており、**女性自身が意識を変えることも必要**ですが、周囲も理解を深め、**意識のギャップを埋めるコミュニケーション**を重ねていくことが必要です。
- 性別に関わらず、**一人ひとりが成長を重ねることができる働き方が認められる**ことは、従業員の仕事に対する意欲や職場への満足度の向上につながります。

②ライフステージに応じた女性の健康課題

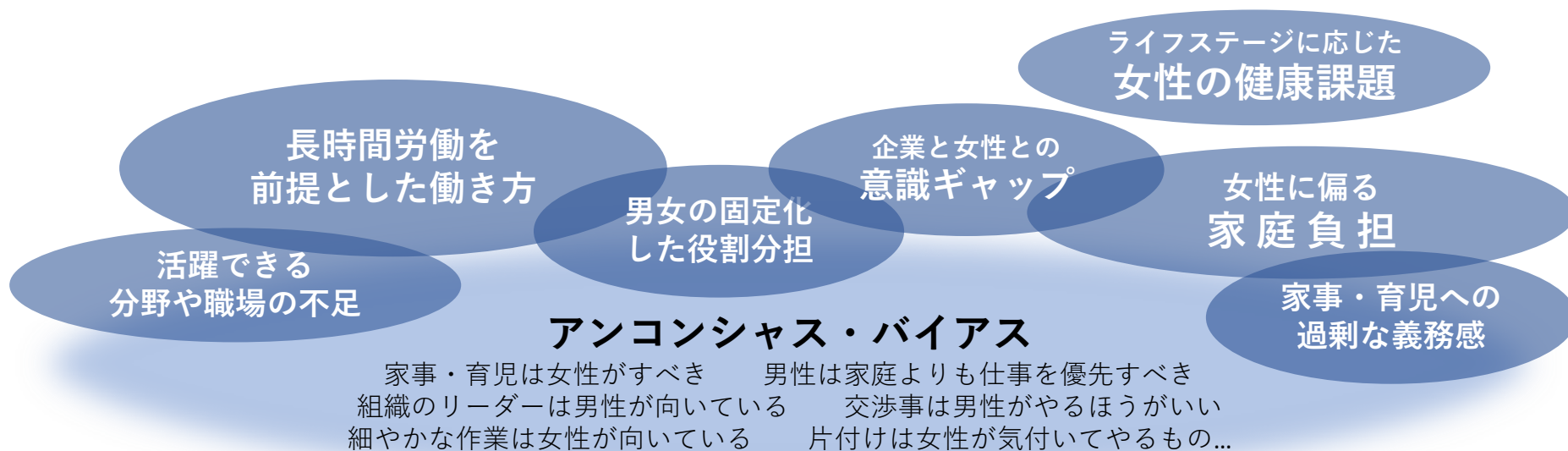
- また、これまで個人の問題とされてきた、生理や妊娠など、**女性のライフステージに応じた健康課題**※もあります。 ※ただし、性別による違いは、「だから女性は使いにくい」などの固定観念や差別につながりがちなことに注意が必要です。
- **健康課題への理解を深め、対応**することは、**女性のみならず、ともに働く従業員、社内全体の働きやすさ**につながり、職場に対する満足感を高めます。

3-4 すべての背景にある

アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

- ▶ 企業や家庭、女性自身の意識など、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、解消していくことが必要です。

<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。



4 課題を解決するために

女性活躍を阻む課題を解決するためには、性別によるアンコンシャス・バイアスを意識しながら取り組む必要があります。まず企業の課題については次のプロジェクトを進めましょう。

4-1 企業の働き方改革・意識改革プロジェクト

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、性別に関わらず挑戦・活躍ができる企業風土を醸成

仕事も家庭も充実する制度や環境を整備！

まずは制度、それが意識を変える

- ・女性活躍や働き方の知見を持つ**専門家のアドバイス**や**他企業の好事例**などを参考に、性別にとらわれない機会の平等に向け、制度や環境整備を進めます。
- ・テレワークの導入や、働く場所や時間をフレキシブルにすることは、デジタル化による業務効率化、属人化の解消、多様な人材が働きやすい環境づくりにつながります。

アンケート自由記載欄より
多様な働き方を進める
上での悩み

現場とバックオフィスとの公平性を保つことが難しい。（製造業）
制度ばかりが先行し、そのため現場が合わせるのにとっても労力をつかう。進め方を考え、お互いが納得した進め方にしてほしい。
（卸売・小売業、30代男性）

県内企業の実例

テレワーク、シフト勤務を導入、定時退社日や定時退社週間を設けて時間外労働時間の削減を促進し、5年間で一人当たり月10時間以上減少した。
（金融業）

経営戦略としての理解と企業内の意識改革促進！

トップのメッセージが重要。そしてコミュニケーション方法も改善

- ・経営戦略として「女性活躍・働き方改革」を位置づけ、**従業員に伝わる明確なメッセージを社内に発信**し、浸透を図ります。
- ・知らず知らずのうちに、女性のやる気を削ぐような声掛けをしていないか気づくこと、やる気ある女性の背中を押してあげるコミュニケーションが必要です。
- ・**アンコンシャス・バイアスの気づきや理解を進める研修**は、コミュニケーションの活性化やお互いの事情を理解し、助け合う風土づくりに有効です。

女性の活躍分野を拡げ任せてみる！

チャンスとサポートを

- ・仕事をまかせることで、モチベーションもアップします。男性の仕事、女性の仕事という先入観を捨てて任せてみましょう。
- ・家庭との両立で躊躇する女性には、**両立できる方法を一緒に考えて後押し**します。

アンケート自由記載欄より

管理職に男性しかいないからなのか、女性社員の声がトップまで届かない。ファシリテーターのような人材が必要と感じる。コーチングの導入が必要と感じる。
(建設業、30代女性)



家庭の課題は、家庭内だけで解決できるものではなく、企業からのアプローチが不可欠です。企業、家庭ともに次のプロジェクトを進めましょう。

4-2 時間外勤務削減・男性の家庭進出プロジェクト

男性の家庭進出を応援するとともに家事の省力化を進め、女性の家庭負担を軽減することで、性別に関わらず、仕事も家庭も、自分らしい充実した生活を実現

男性の育休取得促進！

育休は職場にもメリット

- ・男性の育休取得は、業務の見える化や属人化の解消など働き方改革のきっかけになります。
- ・従業員が育休で得た視点や能力を最大限活かしていくとともに、職場内で業務をカバーする従業員へ適正な評価をすることが必要です。
- ・男性の育休対象者には、職場での父親学級や家事・育児セミナーを実施するなどし、少なくとも**2週間以上の取得**を勧めましょう。配偶者の産後うつ対策や誕生直後の父子のふれあいの重要性を勘案すると、1か月以上の取得が望ましいです。

男性育休のメリット



<育休はキャリアの断絶やブランクではありません>

本人

- ✓ **新しい視点をゲット**
マルチタスクの処理、様々な事情を抱える従業員がいることを体感することで
- ✓ **職場でのマネジメント力アップ**
育休後も主体的に家庭に関わることで
- ✓ **生活全体の満足度アップ**

職場

- ✓ **業務の見える化、効率化**
- ✓ **属人化の解消、お互いをカバーしあえる職場に**
従業員が人間としての幅を広げることで
- ✓ **多様性アップ**

男性の家庭進出を応援！

本人と家族の満足度アップ

- ・男性が家事や育児を担うためには、時間外勤務が恒常的とならない働き方が不可欠であり、そのためには、業務の見える化による属人化の解消や効率化を進めることが必要です。
- ・勤怠管理システムのアプリなどを活用した**勤務間インターバル制度の導入も有効**です。

※勤務間インターバルとは

勤務終了後、一定時間以上の「休息时间」を設けることで、働く人の生活時間や睡眠時間を確保するもの。

従業員の健康確保とワーク・ライフ・バランスの実現に効果が期待される。

県内企業の実例

通勤時間の低減を目指して直行・直帰を推奨する制度を導入、車の総移動距離を大幅に削減、社員の精神的ゆとりも生んだ。
フレックスタイム制度や勤務間インターバル制度、テレワーク勤務制度も導入、超過勤務対策としてRPA (Robotic Process Automation) の導入も検討中
(建設業)

家事の省力化！

「あるべき」からの解放

- ・家事や育児に対する「こうあるべき」にとらわれなくて、家事代行など**外部サービスや便利家電**なども活用しましょう。
- ・企業においては、従業員の福利厚生として、家事代行サービスの利用や便利家電の購入を支援することも考えられます。

女性自身の意識や健康の課題には、女性自身の意識を変えていくばかりでなく、企業の理解とサポートが欠かせません。企業と女性ともに次のプロジェクトを進めましょう。

4-3 女性の意識・健康課題リテラシー向上プロジェクト

キャリアに関する**女性と企業との意識のギャップ**を解消し、**健康課題に対応**することで、**女性の意欲向上と能力発揮**を応援

※リテラシーとは
物事を適切に理解／解釈すること。
正しい情報を取得して知識をつけ、問題を解決する能力

管理職（リーダー）に対する固定観念払拭！

リーダー像にとらわれない

・メンバーをぐいぐい引っ張る、そんな固定化されたリーダー像が女性に二の足を踏ませます。実際のリーダー像は様々で、一般的に共感力が高いと言われる女性は、実はチームを育成するのが得意。リーダーの一種である「マネージャー」は「やりくりする人」という意味。職場や家庭で日々様々なことを「やりくり」している女性は多いのではないのでしょうか。

・管理職には責任だけでなく、仕事の楽しみもあります。メンター制度などで仕事の楽しさも伝え、サポートしていくことが必要です。

煌めく+本音トーク出席者の声

職場でほぼ初の女性管理職になってしまい、プレッシャーを感じている。モデルになる人が少なく、「カッコいいリーダー」を自分の中で妄想してしまう。（サービス業、50代女性）

女性の段階的なキャリア育成！

いろいろなモデルを探す

- ・現状、家庭負担の多くを担う女性は、結婚や出産、育児などのライフステージに応じてキャリアに対する意識がゆらぎます。
- ・企業においては、社内で仕事と家庭を両立しているモデルを作り示したり、女性のネットワークづくりを促したりするなど、キャリアの具体的なイメージを抱いたり、ともに成長できるような取り組みが必要です。
- ・とくに、社内にモデルとなる女性が少ない場合は、外部セミナーに参加し他社の女性との交流を促すことも良いでしょう。

女性の健康課題への理解を進める！

だれもが健康に働くために

- ・生理や更年期などのライフステージに応じた健康課題は、実は女性自身わかっていないことも。**女性だけでなくともに働くすべての人が理解することで、だれもが働きやすい職場づくりにつながります。**
- ・オンラインの情報提供や相談など、健康経営の一環として、企業の福利厚生にフェムテック製品・サービスを導入することも有効です。 ※フェムテックとは female(女性)と technology(技術)を組み合わせた造語。例えば生理周期を管理できるアプリなど

職場でのセミナー受講者の声

女性の多い職場で、女性の健康について知ること、コミュニケーション改善につながるヒントが得られることを期待して参加した。
(情報通信業、40代男性)

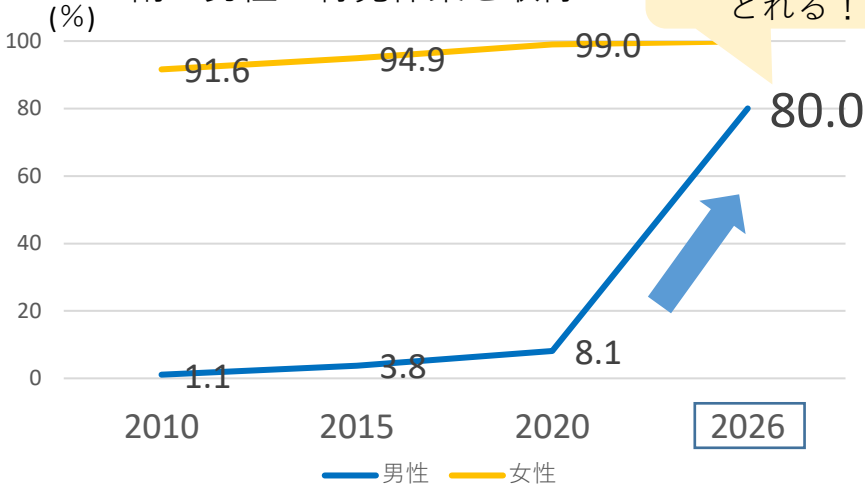
5 目標指標

➤ 各企業の取組を後押しすることで、次の目標の達成を目指します。

■男性の育児休業取得率

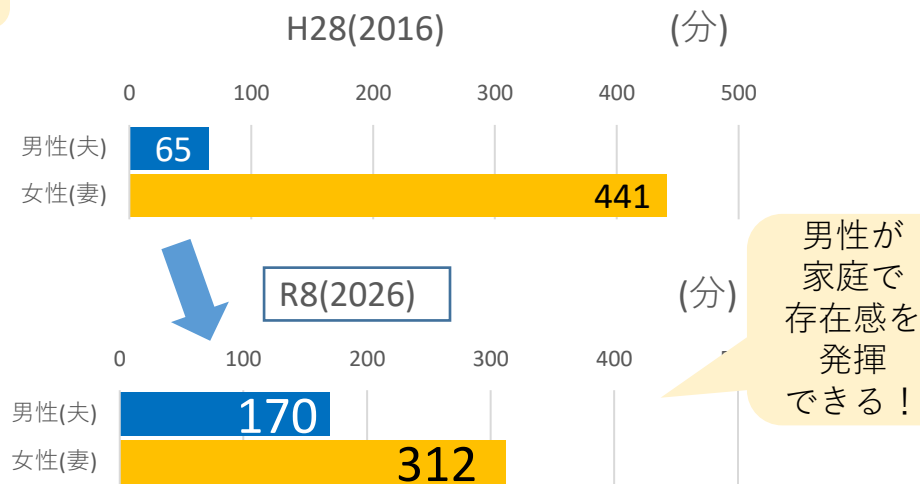
8割の男性が育児休業を取得

男性があたり前に育児休業をとれる！



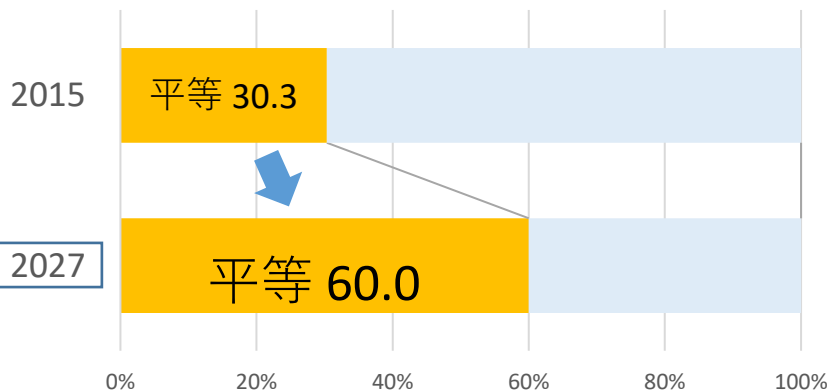
■男性(夫)の家事・育児時間 (1日あたり)

男性の家事・育児時間を増やし女性の負担減



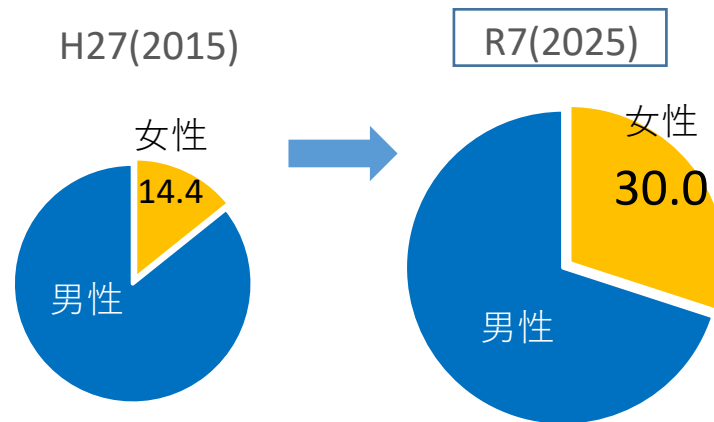
■職場における男女の平等感

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割に



目標指標の考え方

実現可能性を考慮した堅実な目標ではなく、**あるべき姿を目指して意欲的な目標を掲げ、PDCAを回しながら目標達成を目指す。**

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)	80% R8(2026)	県調査 毎年
2022年に職場における制度の個別周知や取得意向の確認が義務化されることから、現状の女性の全国平均取得率（約80%）を目指す。					
KPI 男性(夫)の家事・育児時間 ※6歳未満児のいる夫婦の夫の 家事・育児関連時間(1日あたり)	84分 全国67分 女性(妻)420分 H23(2011)	65分 全国83分(40位) 女性(妻)441分 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
女性が担う家事・育児時間を全国最小並に減らす(441分→312分、△129分)ため、約2割を家事のアウトソーシング・省力化、約8割の105分を男性が担うことで、全国トップを目指す。					
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)	60% R9(2027)	県調査 6年毎
女性活躍・働き方改革の環境整備を進めることにより、まず学校教育の場における平等感（H27(2015)：60.3%）と同程度を目指す。将来的には不平等感の解消を目指す。					
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)	30% R7(2025)	国勢調査 5年毎、 2年後公表
新たに「富山県版えるぼし制度（仮称）」を創設し、毎年、産業ごとの「管理職に占める女性の割合」の目標（全国平均値超え）を示して企業の取組みを5年間集中的に促進することにより、国が目指す「指導的地位に女性が占める割合30%」を目指す。					

6 県の主な支援策

6-1 企業の働き方改革・意識改革プロジェクト

- 県では、働き方改革や意識改革を進める企業経営者の皆さんを後押しするため、次の取組みを進めていきます。

▶ 制度や環境の整備を進めるために

- ・ **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を行い、その取組みを横展開していきます。

- ・ **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を行います。

- ・ **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、好事例を横展開していきます。

- ・ **テレワークの推進**

勤務時間や場所など、柔軟な働き方を進めるため、テレワークの導入を支援します。

- ・ **副業・兼業人材との協働の推進**

新たな視点での企業経営に資するため、大都市圏等の副業・兼業人材との協働を支援します。

▶ 企業内の意識改革を進めるために

・ 企業の意識改革・意識醸成を図るフォーラムの開催

企業や県民を対象に、性別によるアンコンシャス・バイアスの解消や、女性活躍に向けた意識改革を図るためのフォーラムを開催し、県全体で女性活躍の機運を醸成します。

・ 中小企業経営者、業界団体向け講師派遣

経営者や管理職をはじめ、企業内で、経営戦略としての女性活躍やダイバーシティ化の理解を促進するため、業界団体等と連携したセミナー開催や講師を派遣します。

★ 企業の働き方改革・意識改革プロジェクトを進める企業を認定します！

・ 女性活躍推進企業の認定制度の創設

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、人材確保に向けたインセンティブを付与して企業努力をサポートしていきます。

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

取組基準

- ▶ 具体的な取組みを行っていること
- 制度や環境の整備 男性育休取得促進の仕組みづくりなど
- 意識改革 アンコンシャス・バイアス解消の社内研修など
- 活躍分野の拡大 職域拡大のための資格取得助成など
- その他 フェムテックなどの健康課題支援など

▶ 活躍分野を拡大するために

- **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します。
- **社内プロジェクトへの支援、サテライトオフィス誘致**
女性を中心とした社内プロジェクト等への支援、サテライトオフィスの誘致を促進します。
- **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します。
- **新たなスタイルの観光サービス創出に向けた女性活用促進**
暮らすように旅をする新たなスタイルの観光サービスの創出に向け、専門性や生活者の視点をもった女性活用を促進します。
- **女性の起業支援とネットワークの構築**
起業を志す女性への研修や女性起業家のネットワーク構築を支援します。
- **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を促進します。
- **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します。

6-2 時間外勤務削減・男性の家庭進出プロジェクト

- 県では、時間外勤務削減、男性の家庭進出を応援する企業、家事・育児負担の軽減を図る家庭を後押しするため、次の取組みを進めていきます。

・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取得を支援します。

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、先輩パパの取得例などロールモデルや取得パターンを紹介し、2週間以上の取得を促進します。

・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し、男性の家庭進出を進めます。

・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を支援します。

・男性の家事チャレンジ・育児参画を進めるキャンペーン

男性の家事・育児参画の習慣化を進めるキャンペーンを実施します。

・産後ヘルパーの派遣

産後の母体がつらい時期に家事代行サービスを行うヘルパーを家庭へ派遣し、家事負担を軽減します。

・子育てサービスの利用促進

サービス利用に対する抵抗感の軽減や利用しやすい雰囲気醸成のため、制度の周知を強化し、利用を促進します。

6-3 女性の意識・健康課題リテラシー向上プロジェクト

- 県では、女性の意識・健康課題への理解を深め、女性の能力発揮を応援する企業を後押しするため、次の取組を進めていきます。

- **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します。

- **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の構築を支援します。また、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します。

- **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」について、健康経営として企業への導入を支援するとともに、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を行います。

6-4 支援体制と発信力の強化

- 企業への取組支援を行うとともに、**好事例の横展開を図ることで、さらなる取組みの深化、新たな企業の浸透につなげ、好循環を図ります。**
- 女性活躍推進企業の認定などに際し、**経済団体、業界団体等と連携し、各企業の取組みを支援します。**

・女性活躍ポータルサイトの充実

女性活躍に取り組む企業の事例や支援制度、女性活躍推進企業の見える化など、ポータルサイトを充実させます。

・企業の支援組織を強化

女性就業支援センターの機能を強化し、企業向けの相談窓口を設置するなど、企業の取組を支援します。

・経済団体、業界団体等との連携

女性活躍推進企業の認定などに際し、経済団体、業界団体等と連携し、各企業の取組みを支援します。

・広報キャンペーンの実施

企業経営者から20代、30代の若者まで、ターゲット毎にそれぞれ効果的なツールを活用した広報キャンペーンを実施します。

7 策定までの過程・委員名簿

策定までの過程

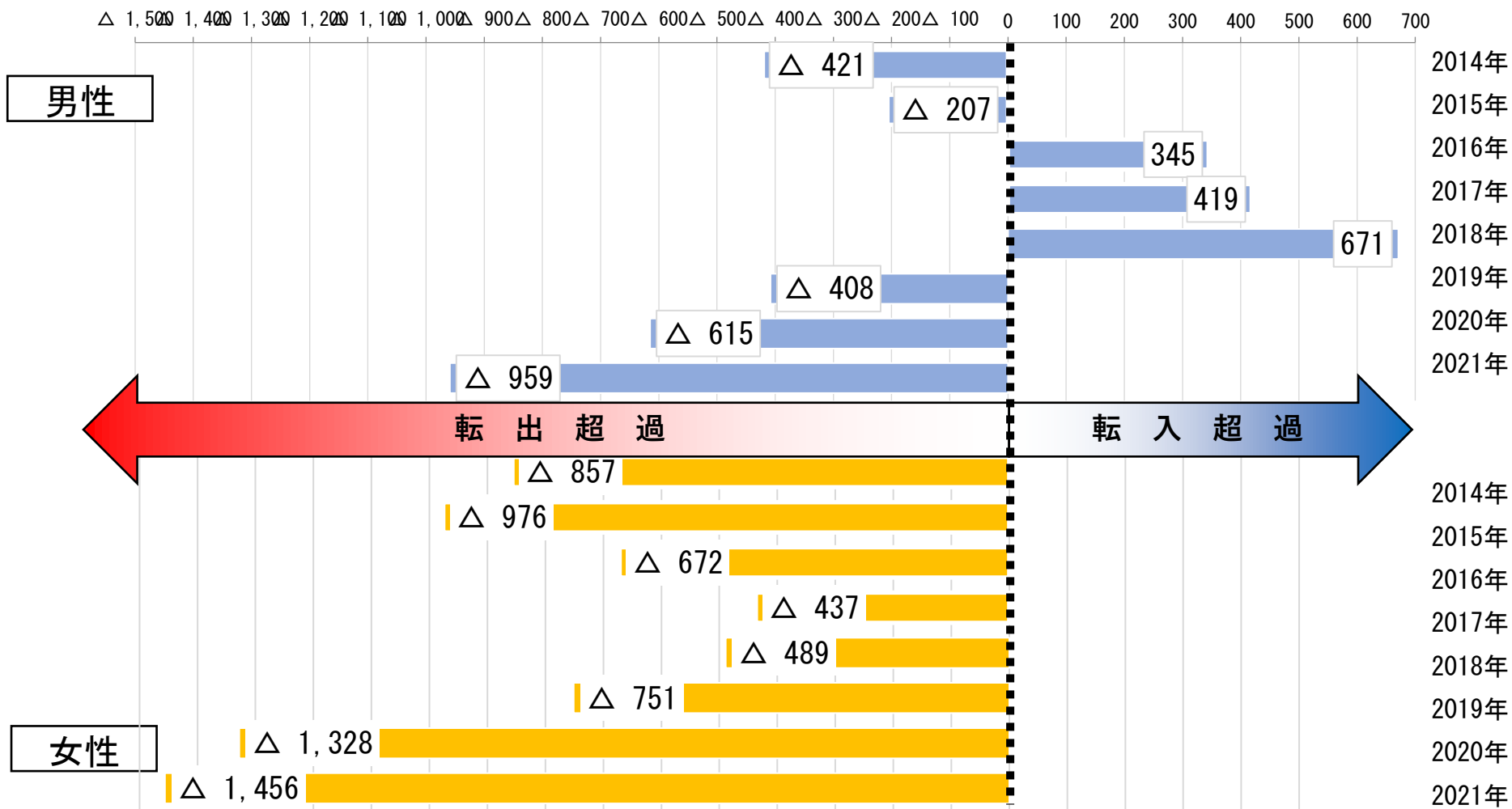
- 2021年7月～9月 県内企業実態調査（アンケート調査）
2021年9月1日 第1回富山県女性活躍推進戦略会議
2021年11月15日 第2回富山県女性活躍推進戦略会議
2022年2月17日～3月2日 パブリックコメント
2022年3月10日 女性の活躍推進委員会

富山県女性活躍推進戦略会議 委員名簿（敬称略、50音順）

- 青野 慶久 サイボウズ株式会社代表取締役社長
小室 淑恵 株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役
近藤 裕世 前富山県商工会議所女性会連合会長
近藤建設株式会社代表取締役社長
中澤 宏 富山経済同友会人財活躍委員長
株式会社北陸銀行取締役常務執行役員
中村真由美 富山大学経済学部経済学科教授
水口 勝史 一般社団法人富山県経営者協会幹事
立山科学株式会社代表取締役社長
山崎 幸子 YKK株式会社執行役員環境・安全管理部長

參考資料

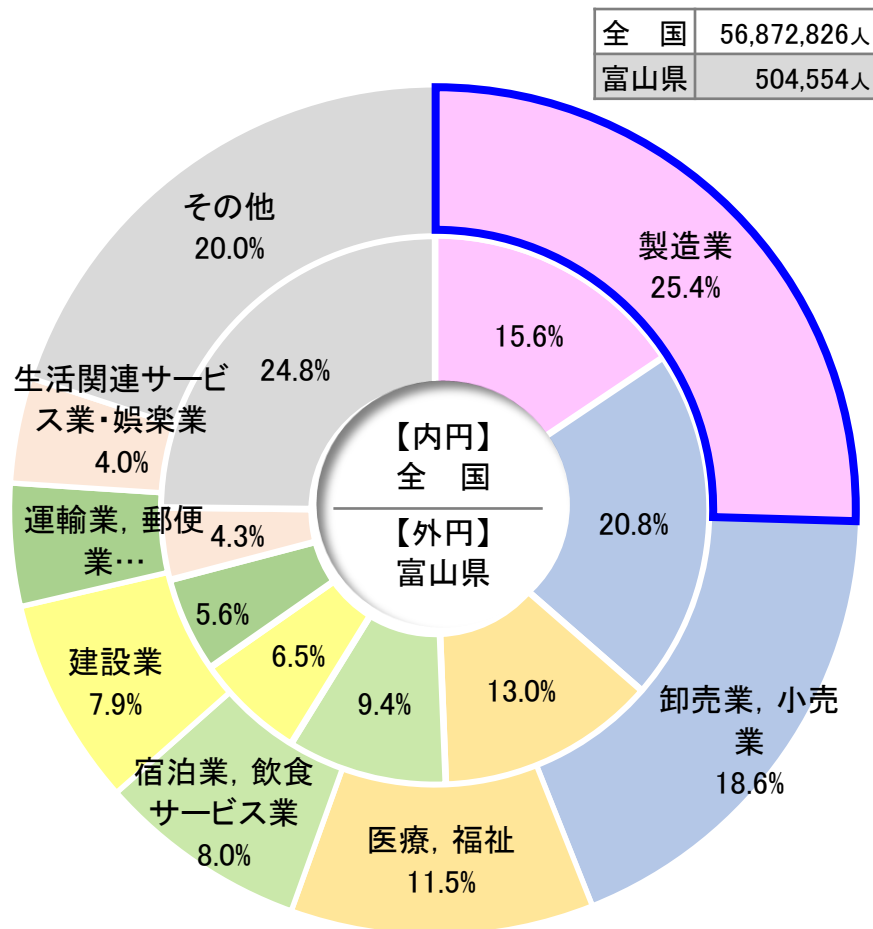
社会動態（15歳～34歳の転入・転出状況 富山県）



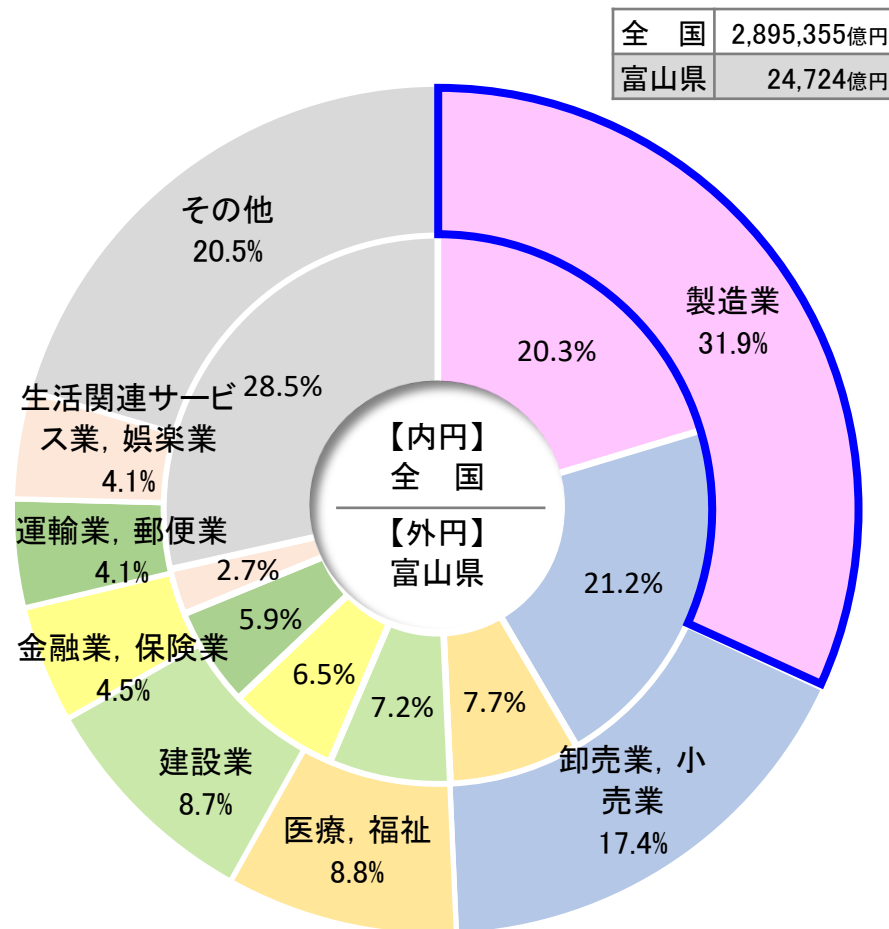
(出典) 富山県「人口移動調査」 (各年10月1日現在、2021年は速報値)

産業分類別の従業者数と付加価値額の状況（全国、富山県）

従業者数の構成比



付加価値額の構成比

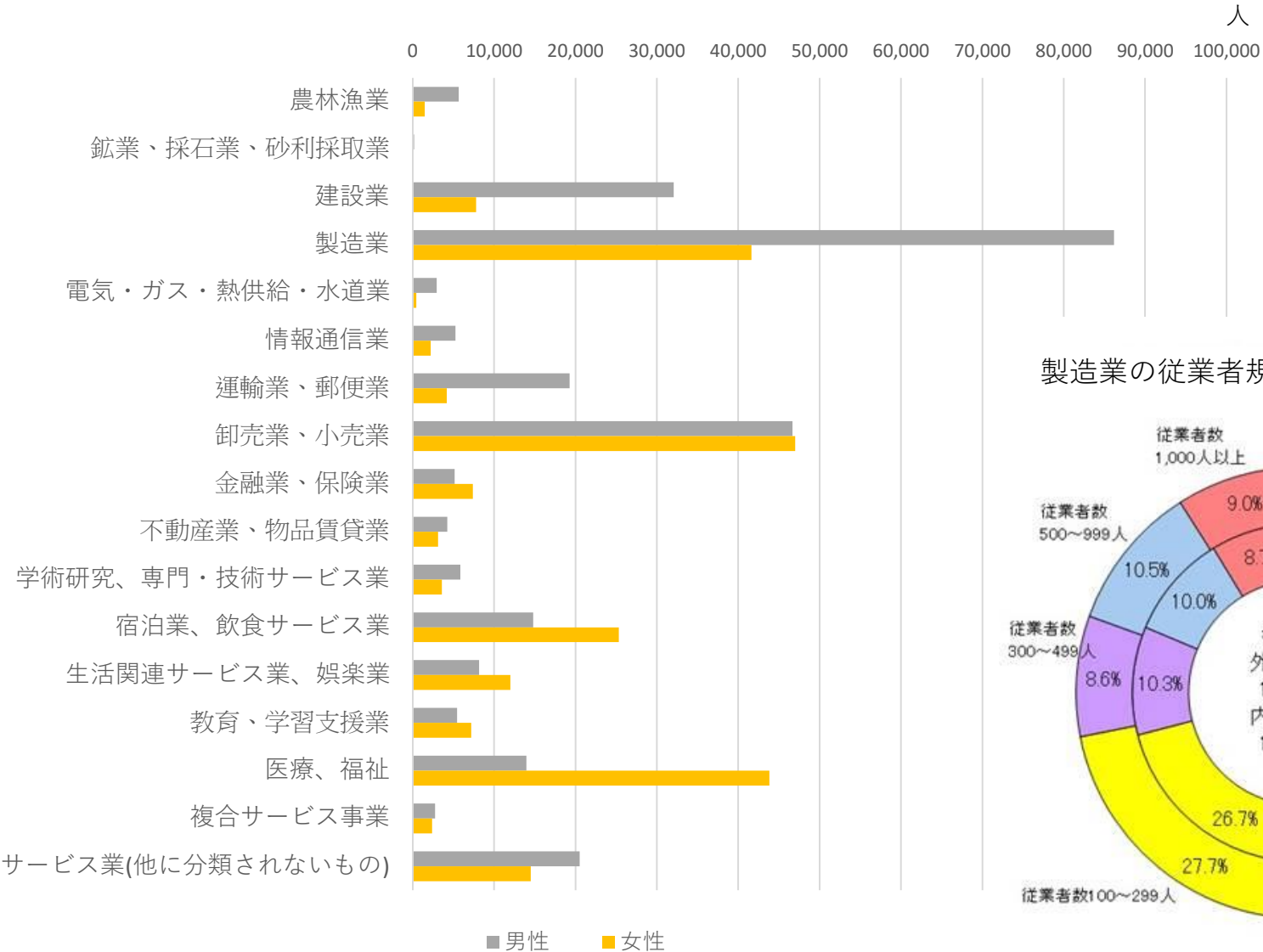


（出典）総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査」

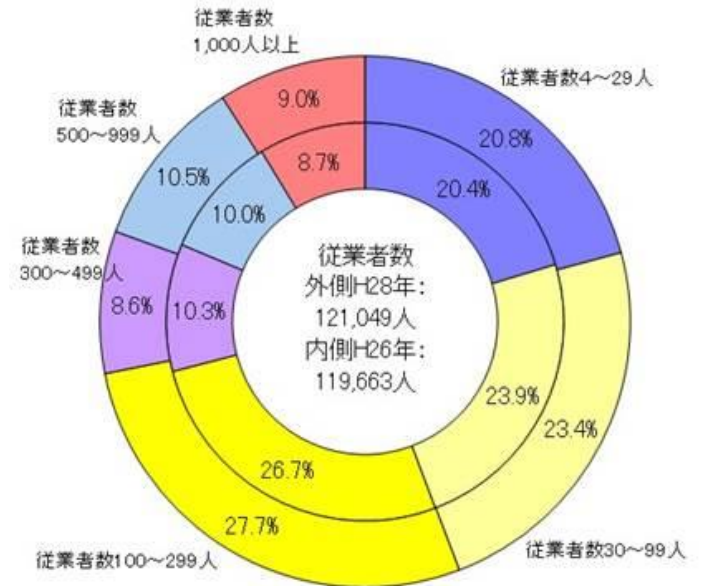
（出典）総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査」

産業分類別、男女別の従業者数 (富山県)

産業大分類男女別従業者数



製造業の従業者規模別従業者数の構成比



(出典) 総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査」

産業分類別女性管理職比率平均値（全国 役員を除く）

*適用期間:令和3年7月1日～令和4年6月30日

産業分類	産業平均値
産業計	10.2%
鉱業,採石業,砂利採取業	2.7%
建設業	2.4%
製造業	右表による
電気・ガス・熱供給・水道業	3.1%
情報通信業	8.2%
運輸業,郵便業	4.2%
卸売業,小売業	7.0%
金融業,保険業	13.3%
不動産業,物品賃貸業	7.9%
学術研究,専門・技術サービス業	7.6%
宿泊業,飲食サービス業	11.0%
生活関連サービス業,娯楽業	12.4%
教育,学習支援業	20.7%
医療,福祉	41.5%
複合サービス事業	7.9%
サービス業(他に分類されないもの)	10.8%

産業分類	産業平均値
食料品製造業 飲料・たばこ・飼料製造業	7.6%
繊維工業	6.4%
木材・木製品製造業(家具を除く) 家具・装備品製造業	3.0%
パルプ・紙・紙加工品製造業 印刷・同関連業	4.3%
化学工業	8.8%
石油製品・石炭製品製造業	1.7%
プラスチック製品製造業 ゴム製品製造業	2.7%
鉄鋼業 非鉄金属製造業 金属製品製造業	2.6%
はん用機械器具製造業 生産用機械器具製造業 業務用機械器具製造業	2.7%
電子部品・デバイス・電子回路製造業 電気機械器具製造業 情報通信機械器具製造業	3.6%
輸送用機械器具製造業	1.9%
その他の製造業	4.9%

※ 上記にあてはまらない産業については「産業計」の数値を用いること。

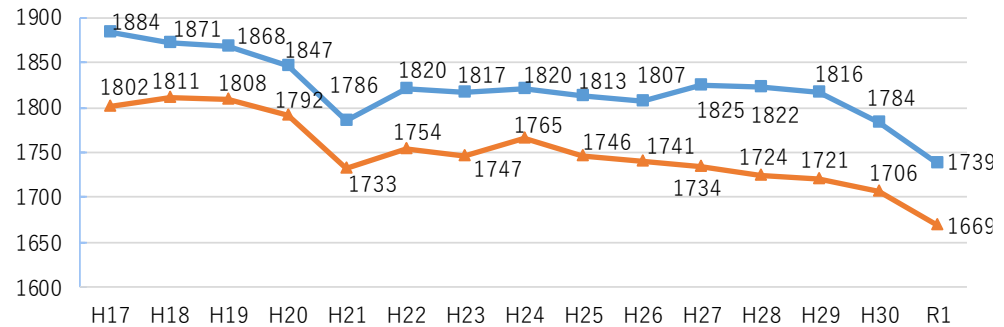
※ 本表の数値は「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の調査票情報を雇用機会均等課において独自集計されたもの。

女性の就業状況、労働時間の状況 (富山県)

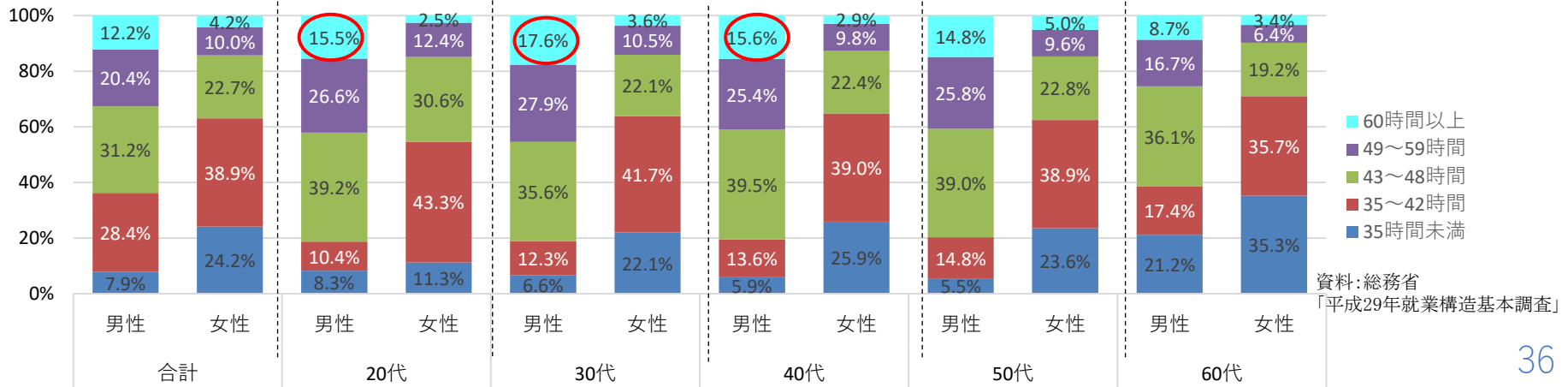
- 女性の就業率(15～64歳) H27(2015) 72.0% (全国64.9% **3位**)
- 女性の平均勤続年数 R2 (2020) 11.6年 (全国 9.3年 **2位**)
- 女性の正社員割合 H29(2017) 50.1% (全国42.0% **3位**)
- 女性の管理職比率 H27(2015) 14.4% (全国16.4% **41位**)
- 共働き率 H27(2015) 55.9% (全国47.6% **4位**)

労働者1人平均年間総実労働時間の推移(全国・富山県)

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
対象は常用労働者事業所規模5人以上

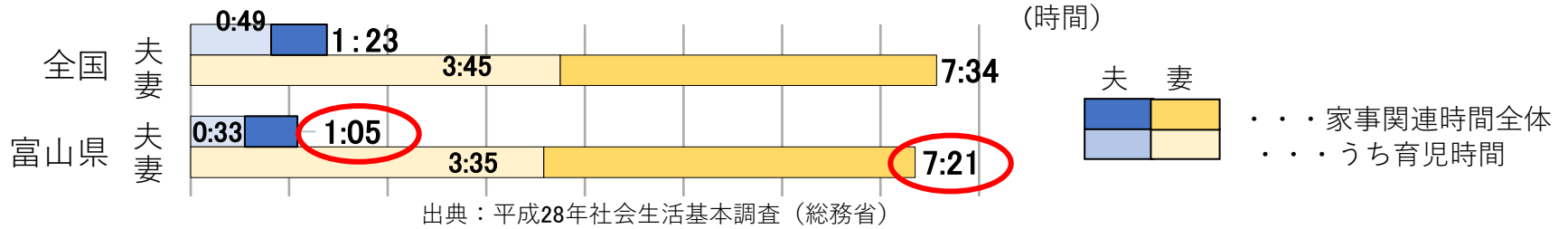


年齢階級別1週間の就業時間(富山県)



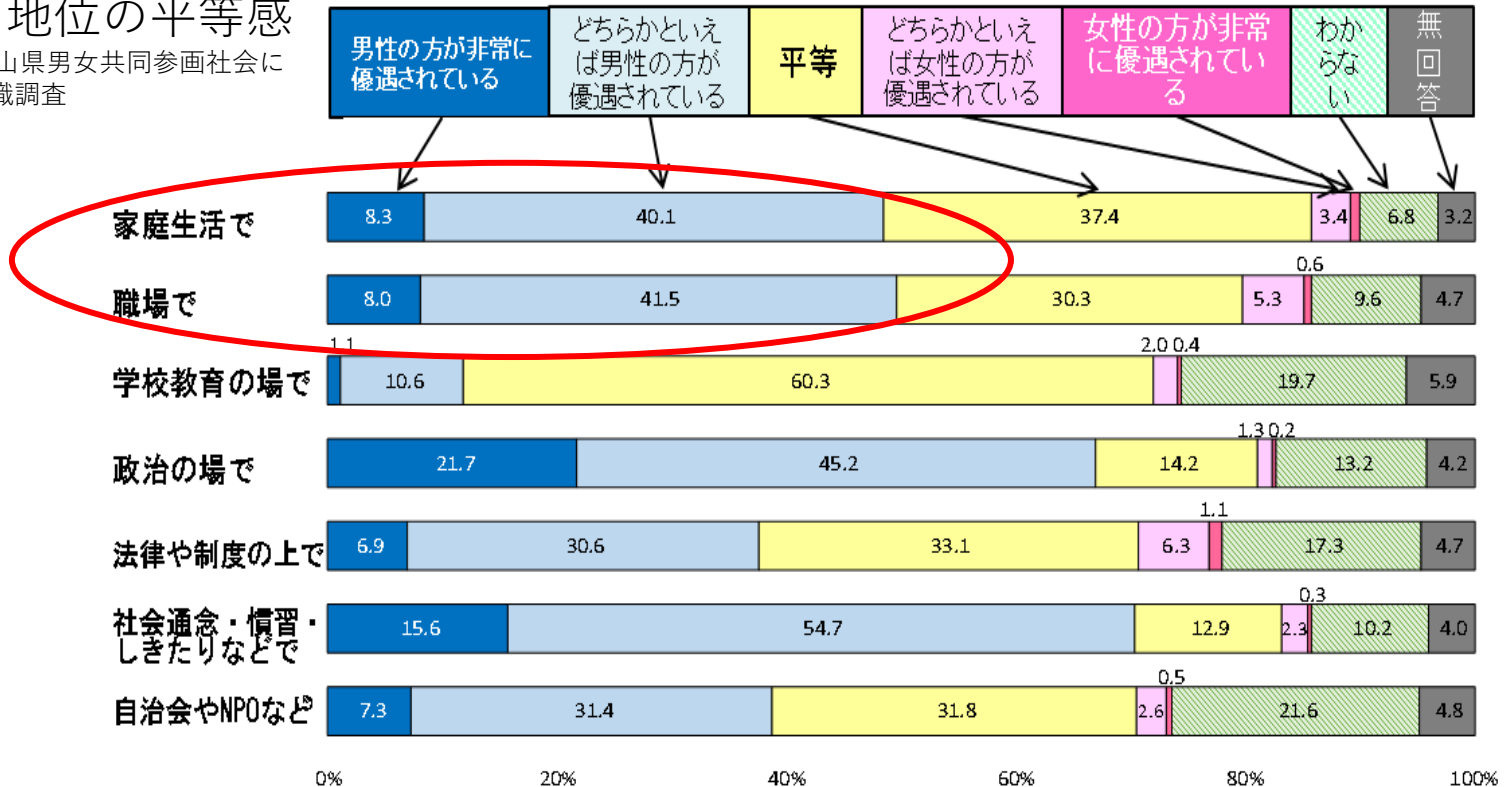
女性をとりまく環境 (富山県)

6歳未満児のいる夫婦の家事・育児時間 (1日あたり)



男女の地位の平等感

2015年富山県男女共同参画社会に関する意識調査



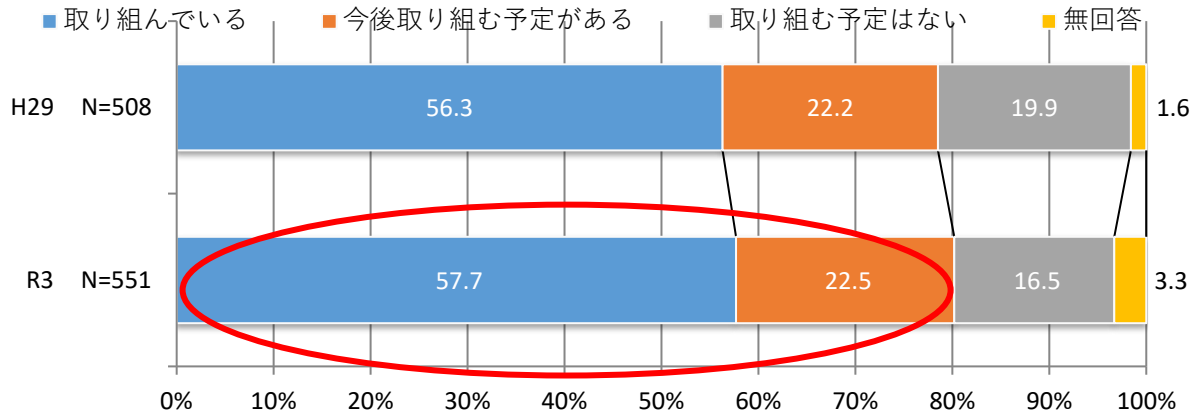
県内企業の現状認識

企業へのアンケート調査結果から

- <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。



➤ 企業に「自社の女性活躍の状況」を聞いたところ、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」を加えると8割以上となり、企業において女性活躍が重視されています。

▶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)

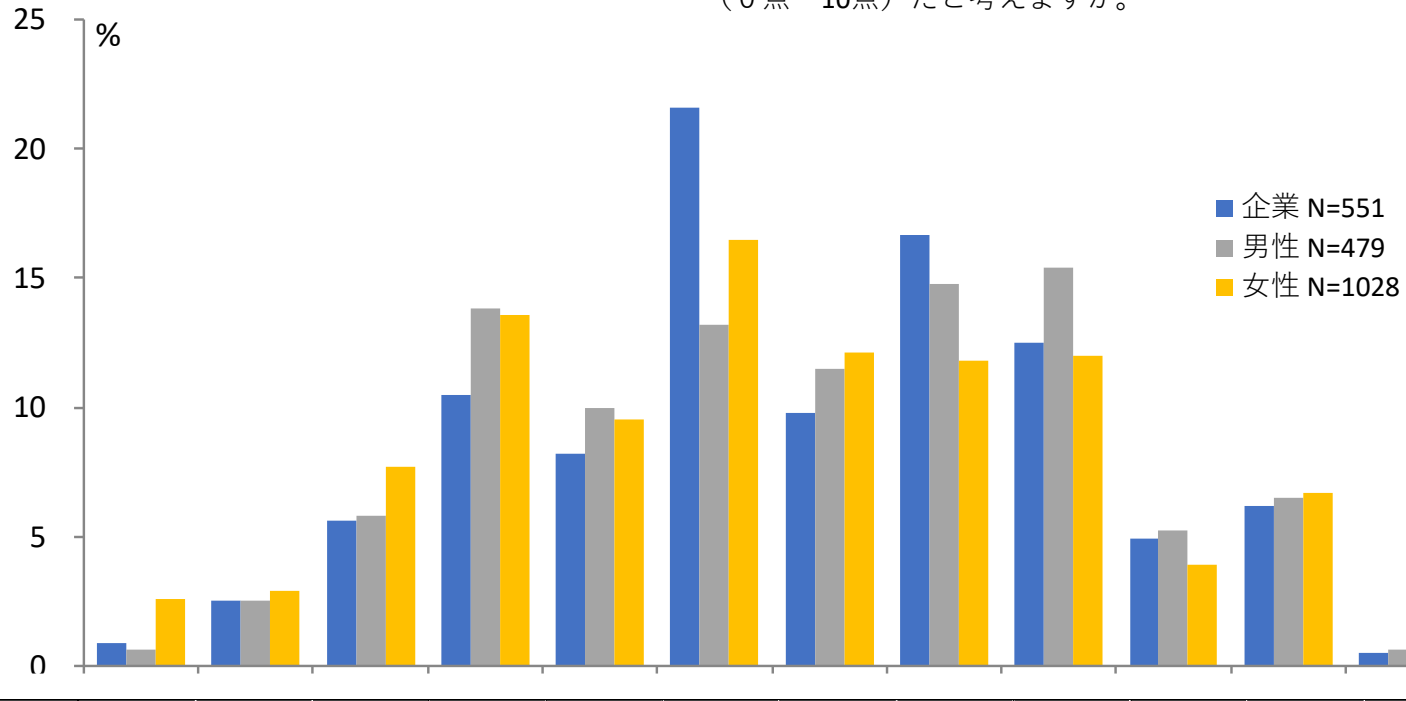
➤ 「女性活躍に取り組む理由」としては、「優秀な人材確保・定着」が8割近くで最も高く、企業経営にとって、人材確保が重要課題であることがわかります。

県内企業の現状認識

企業・従業員へのアンケート調査結果から

■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。



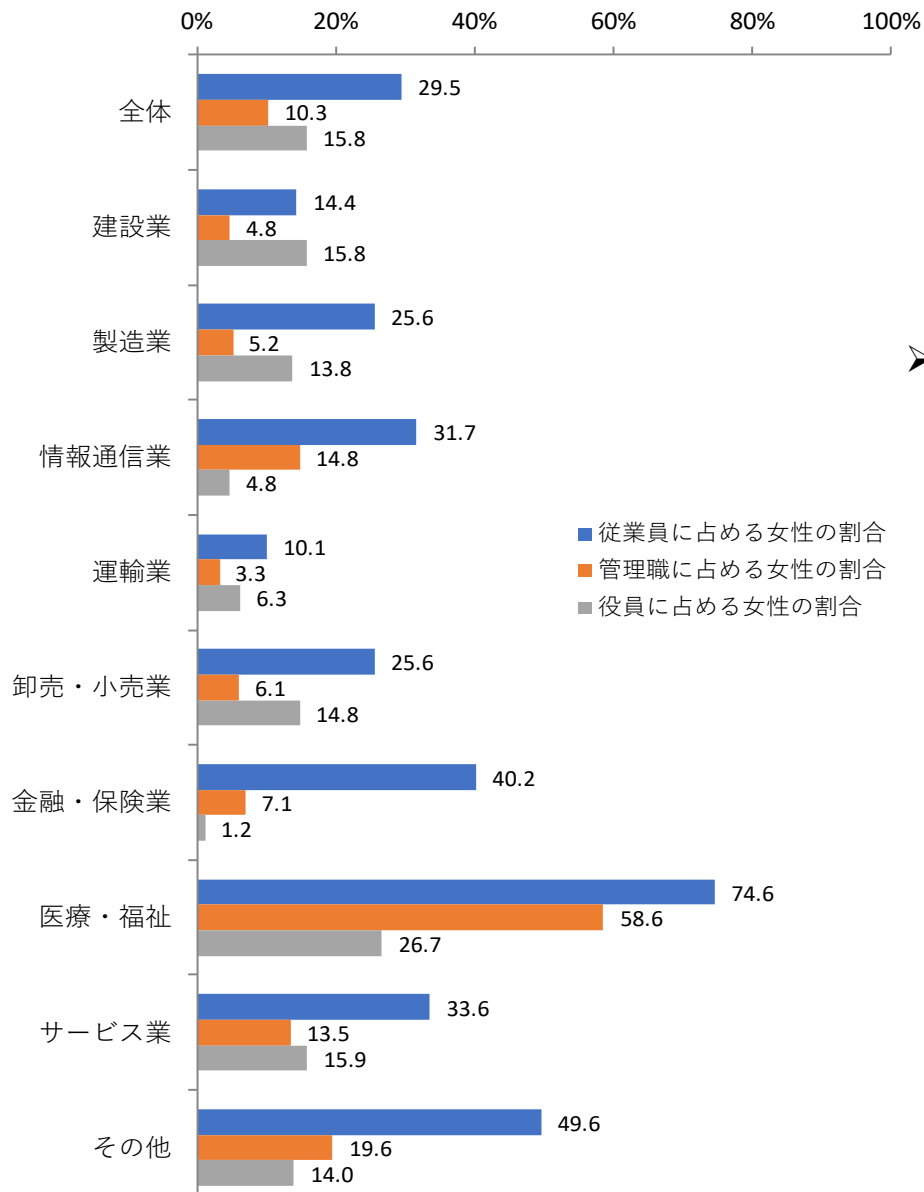
評価点	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	無回答	平均点	
企業	0.9	2.5	5.6	10.5	8.2	21.6	9.8	16.7	12.5	4.9	6.2	0.5	5.7	
性別	男性	0.6	2.5	5.8	13.8	10.0	13.2	11.5	14.8	15.4	5.2	6.5	0.6	5.7
	女性	2.6	2.9	7.7	13.6	9.5	16.5	12.1	11.8	12.0	3.9	6.7	0.7	5.4

- 企業及び従業員に、「自社の女性活躍の評価」を0～10点で聞いたところ、企業は「5点」が1番多く、次に「7点」、男性従業員は「8点」「7点」の順、女性従業員は「5点」「3点」の順で、企業や男性従業員に比べ、女性従業員の評価が低いことがわかります。

業種別の状況

企業へのアンケート調査結果から

■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。



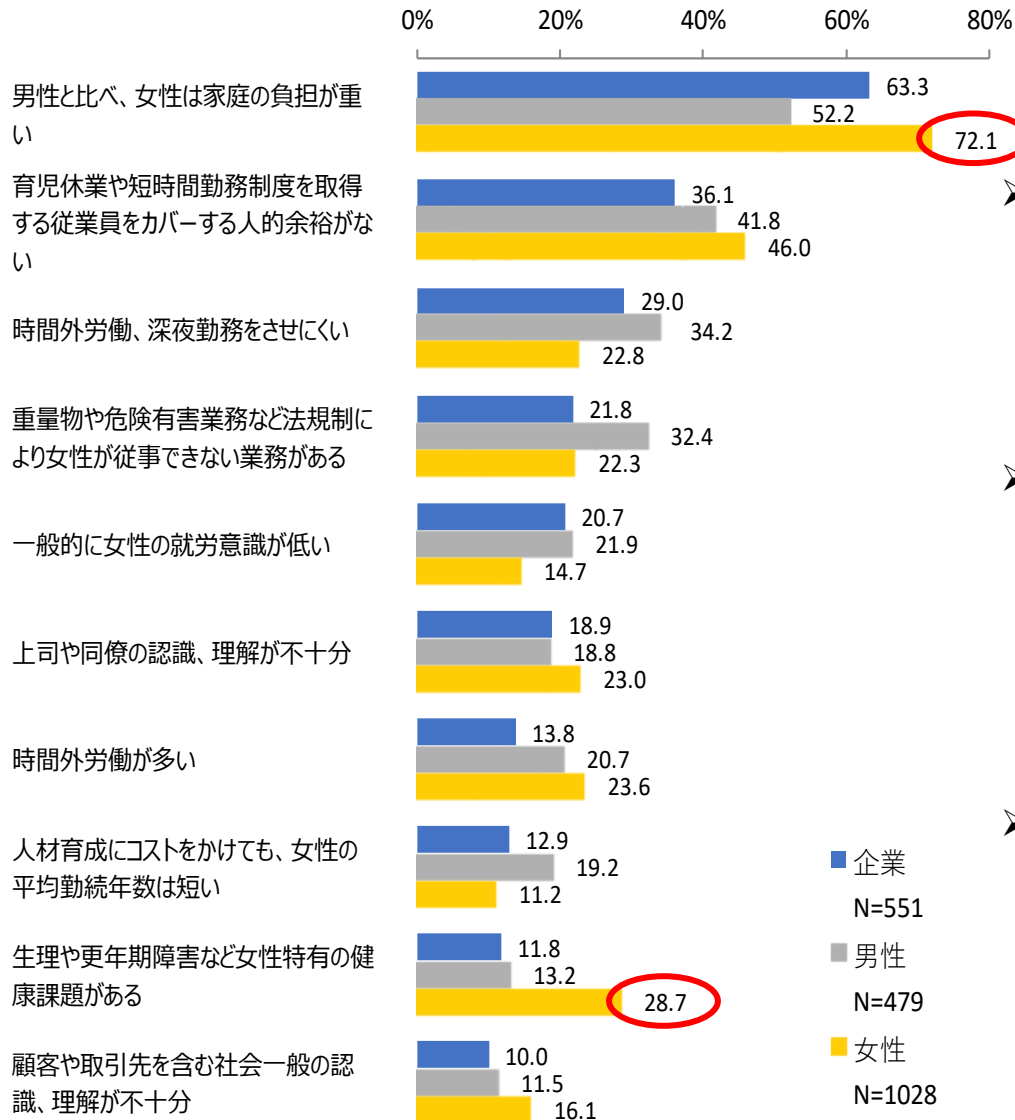
➤ 業種別の「管理職に占める女性の割合」は、ばらつきがあります。業種により事情や課題が違うことが考えられ、業種別の対策が必要です。

女性活躍の課題

企業・従業員へのアンケート調査結果から

■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。



➤ 「女性活躍を推進するうえでの課題」は、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、女性では7割が課題と考えています。女性活躍のネックは家庭の負担と言えます。

➤ 2番目に高いのが、「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」です。育休制度の改正が行われ、男性に対しても育休制度の周知や取得の意向確認義務化される中、男性の育休取得に向け、企業内での働き方改革が必要です。

➤ 「生理や更年期障害など女性特有の健康課題がある」も、女性では3番目に高くなっています。これまでは個人の問題とされてきた内容ですが、健康に自分らしく働くために女性に共通した課題です。

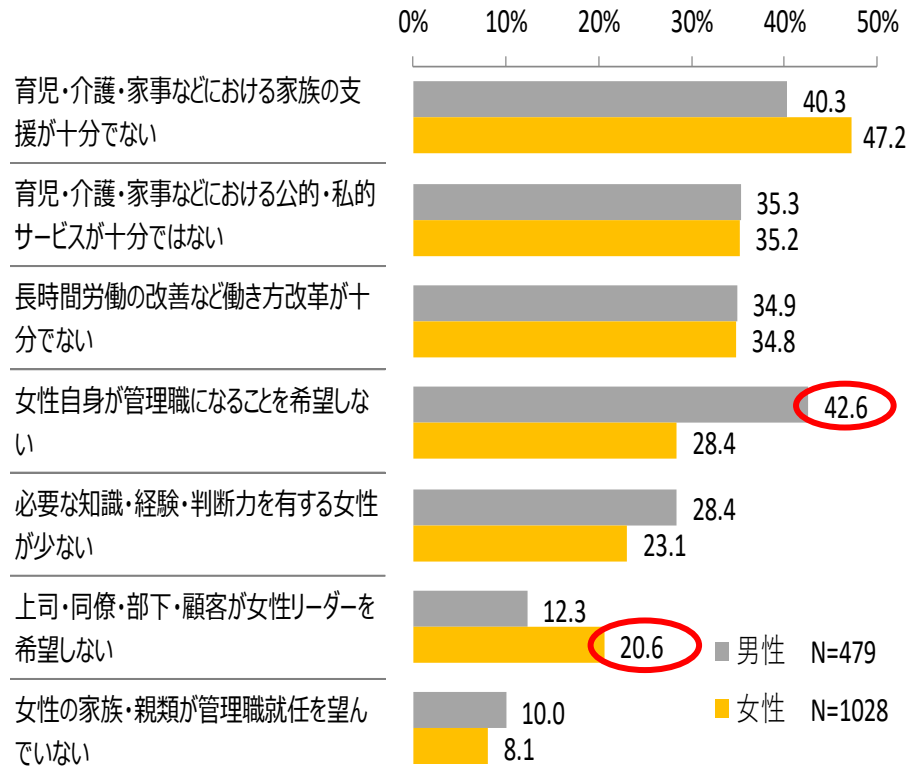
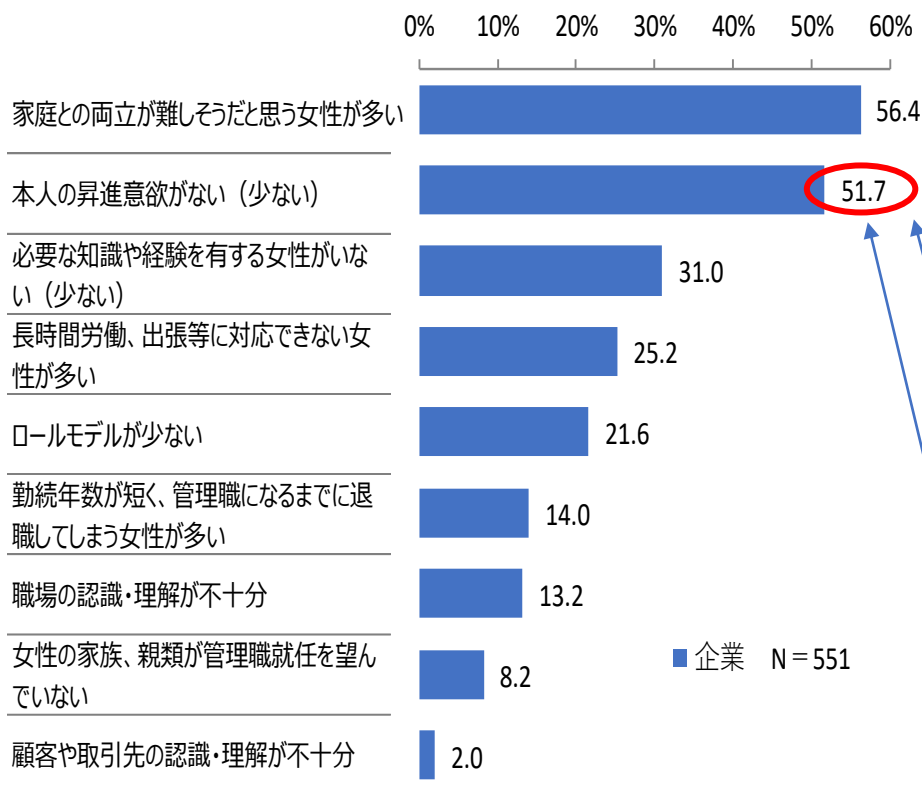
女性管理職登用(就任)の課題

企業・従業員へのアンケート調査結果から

■女性管理職登用(就任)の障害<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。



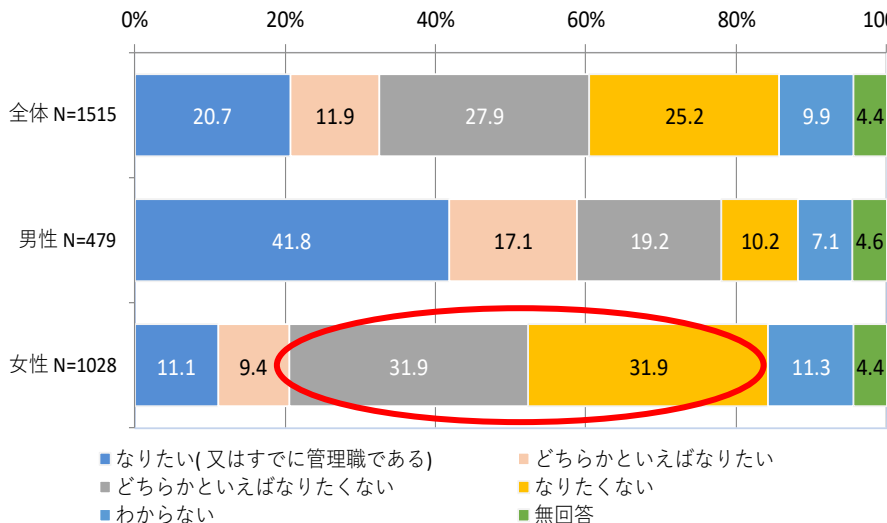
- 「女性管理職登用(就任)の障害」について、企業は「本人の昇任意欲がない(少ない)」また、男性従業員は「女性自身が管理職になることを希望しない」が高い一方、女性従業員は「上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない」が高くなっています。
- 背景にアンコンシャス・バイアスがあると考えられ、それを自覚してギャップを埋める取組みが必要です。

女性管理職登用(就任)の課題

従業員へのアンケート調査結果から

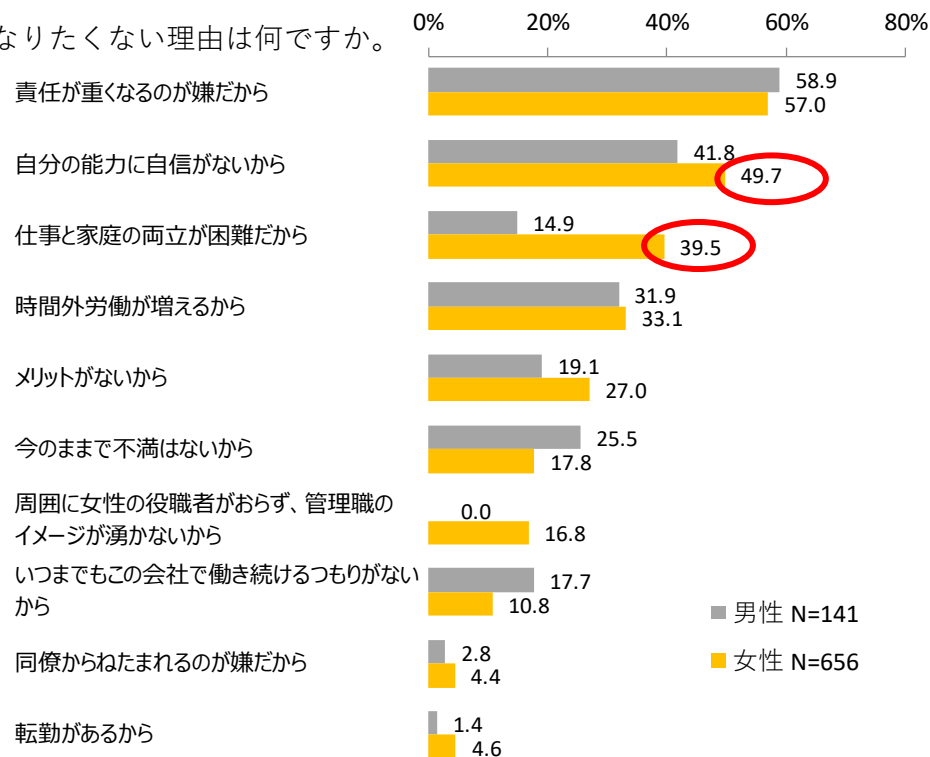
■管理職登用への意欲<従業員>

あなたは管理職になりたいと思いますか。



▶なりたくない理由 (複数回答すべて)

なりたくない理由は何ですか。



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

➤ 「管理職になりたくない理由」を男女別・年代別を見ると、「能力に自信がない」は、男性は年代が上がるにつれて低くなりますが、女性は低くならず、40代の男女差が特に大きくなっています。女性の段階的なキャリア育成が必要と考えられます。

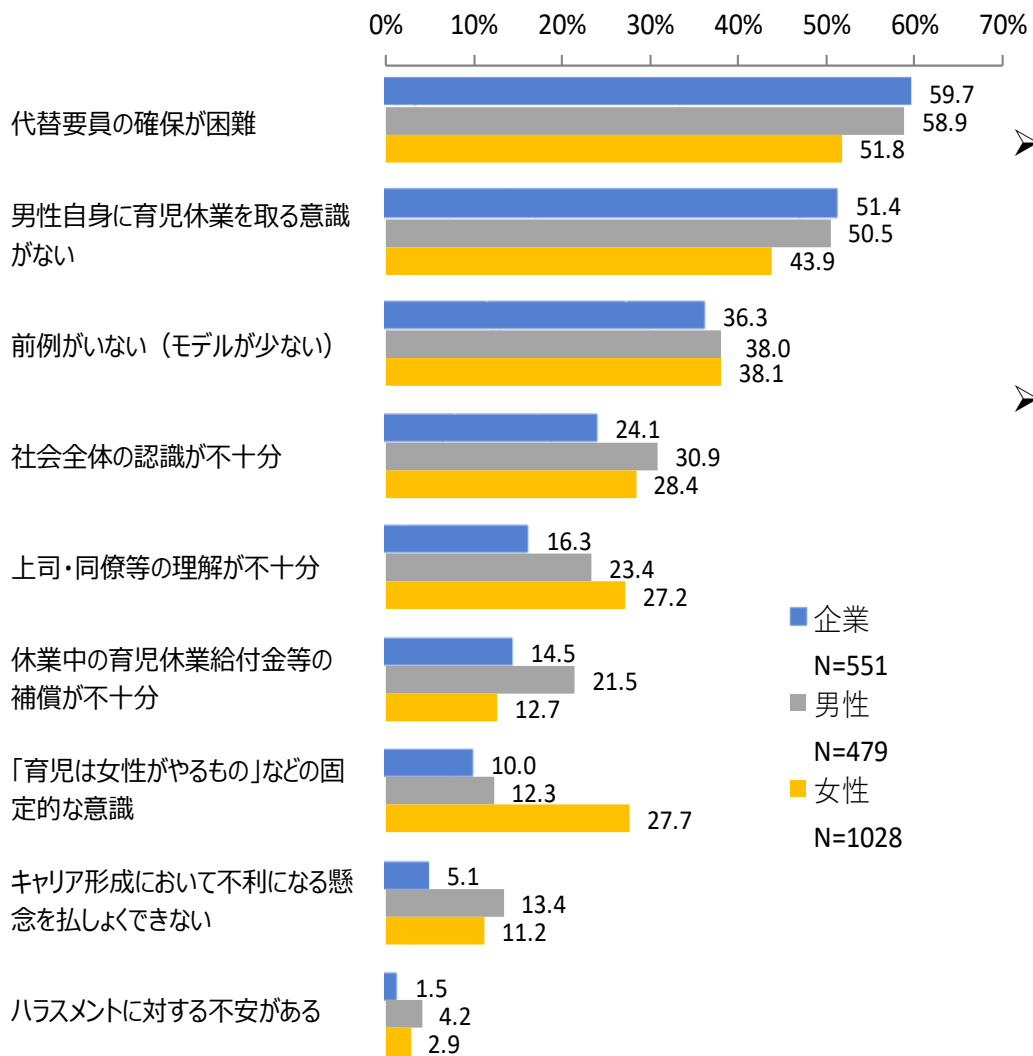
➤ 「家庭との両立が困難」は、30代・40代の女性が高く、これも男女差が大きいです。子育て世代の家庭負担が女性に偏っていると思われます。特に子育て世代の男性に、家庭に進出してもらう必要があります。

男性育休の課題

企業・従業員へのアンケート調査結果から

■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いませんか。



➤ 「男性の育児休業取得に対する課題」では、「代替要員の確保が困難」が1番高く、業務効率化や非属人化などの働き方改革を促進することが必要です。

➤ 続いて、「男性自身に育児休業を取る意識がない」「前例がない」が高く、ロールモデルや取得パターンを紹介するほか、企業側からの働きかけにより、男性側に取得の意識づけをすることが必要と考えられます。

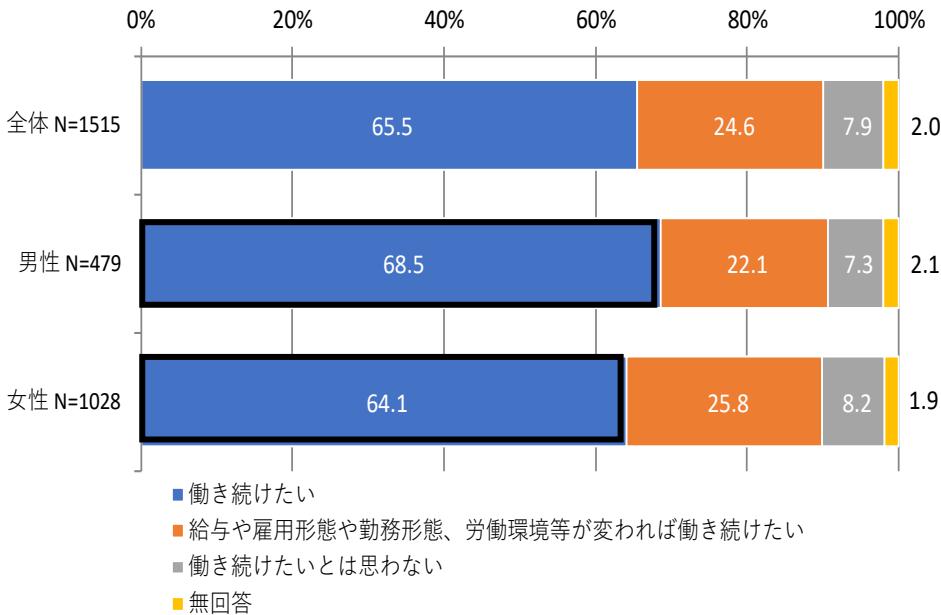
■ 企業
N=551
■ 男性
N=479
■ 女性
N=1028

仕事へのやりがい

従業員へのアンケート調査結果から

■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「今の会社で働き続けたい理由」は「収入を得るため」が最も高いですが、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」となっています。女性がやりがいを感じる活躍分野の拡大が必要です。

▶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。

