

富山県の女性活躍推進の取組み

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

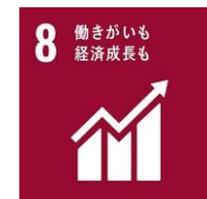
県民のウェルビーイングや男女共同参画を実現するための大きな柱として、富山県内の企業を中心とした**経済分野における女性活躍を推進**するため、**県と県内企業がともに取り組む戦略**を策定したものの

■ 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。**



女性活躍推進戦略の枠組み

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

※アンコンシャス・バイアスを意識しながら

- 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

✓ 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)

R 4 年度の主な新しい取組みと実績①

「**企業**」の取組みを後押しする
ための主な施策

「とやま女性活躍企業」認定制度



「とやま女性活躍企業」
認定制度ロゴマーク



第1回「とやま女性活躍企業」認定証交付式（R4.9.1）

<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

第1回 認定企業 【32社】

※業種別

<建設業>	富士化学工業株式会社	<金融業、保険業>
安達建設株式会社	<非鉄金属製造業>	第一生命保険株式会社富山支社
株式会社北陸建材社	ハリタ金属株式会社	株式会社北陸銀行
日本海電業株式会社	北陸アルミニウム株式会社	<生活関連サービス業>
<食料品製造業>	<電子部品デバイス電子回路製造業>	株式会社サンドライ
日の出屋製菓産業株式会社	立山科学株式会社	<医療,福祉>
株式会社トンボ飲料	<その他の製造業>	社会福祉法人わかば福祉会
ヤマサン食品工業株式会社	株式会社エムダイヤ	社会福祉法人宣長康久会
<紙加工品製造業,印刷・同関連事業>	<情報通信業>	<サービス業>
株式会社ホシナパック	株式会社ジオインフォシステム	株式会社文教コーポレーション
株式会社チューエツ	北電情報システムサービス株式会社	株式会社PCO
<化学工業>	北陸コンピュータ・サービス株式会社	株式会社プレステージ・インターナショナル富山BPOタウン
富士製薬工業株式会社	株式会社インテック	こくみん共済coop富山推進本部
東亜薬品株式会社	<卸売業、小売業>	株式会社ジェック経営コンサルタント
株式会社廣貫堂	丸文通商株式会社	アルコット株式会社

企業成長×女性活躍プロジェクト推進フォーラムの開催

富山県

誰もが能力を発揮できる
職場づくりへ

企業成長のカギ /
企業成長 × 女性活躍
プロジェクト推進フォーラム

リアル・オンライン
同時開催

令和4年
2022.9.1木 13:30-16:30

会場：50名
オンライン：150名
《事前参加申込制 / 参加無料》

8.26
申込締切

会場 富山県民会館 8階/バンケットホール
富山市新緑曲線4番18号

- 日時：令和4年9月1日（木）
13時30分～16時30分
- 場所：県民会館8階バンケットホール/
オンライン（YouTubeにて配信）
- 参加者：80社140名

○内容：

- (1)とやま女性活躍企業 認定証交付式
- (2)基調講演
「"男性の生きづらさ"から考える性別にとらわれない多様な生き方」
講師：田中俊之氏（大妻女子大学准教授）
- (3)トークセッション「"社員に訊く"姿勢で挑戦を支援、変革を推進」
田中俊之氏×東出悦子氏（株式会社アイベック）
- (4)ワークショップ「自社分析と課題の具体化～明日からできる取組みを考えよう～」

<参加者の声>

- ・女性活躍というと女性にばかり焦点が当たるが、女性が企業で活躍するには男性が家庭や地域に進出するなど、男性も変わらなければならないという内容に共感した。
- ・今自社で取り組んでいることを、同じように取り組み、成果をあげている他社の話を聞け、一緒にどうしていくのが良いか考えることができ、有意義だった。
- ・男性も女性も活躍できる環境の大前提が「定時で退社できる」ことではないか。
- ・女性活躍に最も大事なことは「時間」だと感じた。特に若い人は「時間」にシビア。

女性活躍専門コンサルの派遣



まずは第一歩を一緒に取り組んでみませんか？

先着順
20社程度
募集！

女性活躍専門 コンサルタント 派遣します！

1企業
6時間
まで
無料！

※7時間以上は自己負担となります

派遣
コンサル
タント

プロフィールはこちら

<https://good-work-life-toyama.jp/profile>

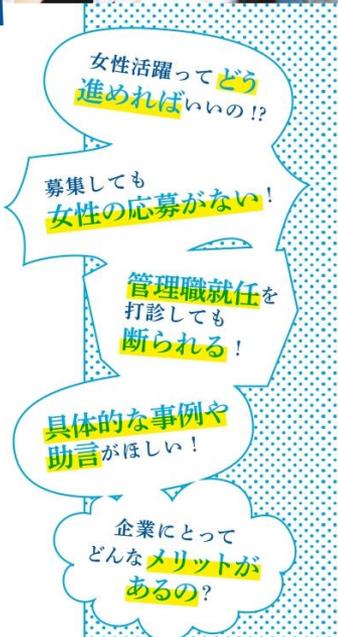


対象：富山県内に本社または事業所がある企業

申し込みの流れ：

※申込先着順
(上限に達し次第終了となります)

- ① メールまたはFAXで申込 ※申込期限：令和5年1月末
- ② 概要ヒアリング後、派遣コンサルタント決定
- ③ 企業でのコンサルタント実施 (上限6時間)
(2時間×3回、1時間×6回など組み合わせ自由)
- ④ 報告書提出



訪問（オンライン又はリアル）によるヒアリングを実施し、**企業の個別課題に応じたアドバイス**を実施

対象：県内に本社又は事業所がある企業

費用：1企業6時間まで無料

実績：15社

コンサル依頼内容（例）

- ・一般事業主行動計画の目標値：「女性管理職〇%」の達成に向け、具体的なアクションの助言がほしい
- ・女性の技術者を増やすため、採用及び定着面についてアドバイスがほしい
- ・女性が働きやすい、働き続けられる環境づくりに向けた取り組みについて他者の視点から見てほしい 等

女性活躍ポータルサイトの充実

働き方改革・女性活躍応援サイト

文字サイズ 標準 拡大

サイト内検索

Good!! Work & Life とやま

企業



働き方改革
の進め方



働き方改革
推進運動



女性活躍応援



子育て両立支援



イクボス企業
同盟とやま



セミナー
イベント

企業における女性活躍推進に向けた取組みを紹介するなどホームページを拡充。引続き、企業の取り組み事例等を発信。ビュー数月平均52%増。

WOMEN ACTIVATION
女性活躍応援

拡充

- 富山県女性活躍推進戦略及び県の施策 >
- とやま女性活躍企業認定制度 >
- 県内企業の取組み事例紹介 >
- 短めく女性リーダー塾
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について >
- 一般事業主行動計画の公表企業一覧 >
- 男女共同参画推進事業所・チーフオフィサー >
- 女性が輝く元気企業とやま賞受賞企業紹介



みんなが得意なことを活かして

女性活躍推進に参加しません

自分に足りないものとは？漠然とした疑問が、背中を押した。

マスターコース受講の申し出は、清水さんからだった。リーダーを目指す上で「自分には何が足りない」という漠然とした自覚があったという。

清水さんの言う「足りないもの」について、長谷川取締役は「力不足と感じたのではないかと推察する。同社では課長以上が参加するグループ長会議が行われているが、ある時、八ッ橋社長から長谷川取締役が務めていた進行役を「やってみないか」と任された。これは、長谷川取締役の勇退に伴い、次のポストとして業務部長の清水さんを推したいという考えからだ。「ポスト長谷川」となる人物を外から招く方法もあるが、業務部長は、例えるなら水戸黄門と助さん格さん以上の連携をとらなければならないポジション。今後、清水さん自身がどう企業運営に関わってくれるのかを確認し、決断した」と八ッ橋社長は振り返る。

「女性管理職向けのマスターコースを受講したい」という清水さんの申し出を、八ッ橋社長が喜んで後押ししたのは言うまでもない。



株式会社ジオインフォシステム
情報通信業



株式会社PCO
サービス業（他に分類されないもの）



株式会社チューエツ
製造業



北電情報システムサービス株式会社
情報通信業



日の出屋製菓産業株式会社
製造業



立山科学株式会社
製造業

R 4 年度の主な新しい取組みと実績②

「家庭」の取組みを後押しする
ための主な施策

男性の育児休業取得促進補助金制度の創設



育休のススメ

- 「子どもの成長を肌で感じられました」
- 「振り返ると楽しい思い出と貴重な経験ばかりでした」
- 「育児や家事に主体的に取り組む意識が生まれました」
- 「家族との関わり方や働き方を見つめ直すきっかけになりました。家庭円満です」

実際に
育休を取得した
パパの声



- 「夜中も授乳しないといけないママが休める時間を確保できました。出産して体力が回復していないママが、一人で子育てするとなると大変だなと思いました」



選ぶのはあなたです!

- 「たまに家事・育児をしようとしても、ママとスキルに差がついていて邪魔者に」
- 「子育て期の出来事は尾を引きます。やがて、それが喧嘩の原因になることも…」

育休を取得しない、
もしくは取るだけで
家事・育児をしない
パパは…



産後のママは心も体も弱っています。
産後うつ等の予防のためにもママに寄り添い、
しっかりと休ませてあげましょう!

これから
パパになる
皆様へ

男性は育児休業取得が
“素敵なパパへの
第一歩”です!!

男性の
育児休業
取得促進補助金
についてはこちらへ!



富山県男性の 育児休業取得促進補助金 創設 しました!

趣旨

富山県では、少子化の一要因となっている女性の家事・育児の負担感を解消し、子どもを産み育てやすい環境づくりの促進を図るため、男性の育児休業取得者およびその事業主への補助を実施します。

対象者：男性の育児休業取得者及びその事業主

補助額：各5万円

主な条件：

○次の日数の育児休業を取得し、職場復帰していること

・中小企業 連続5日以上

・大企業 連続14日以上

○「イクボス企業同盟とやま」「元気とやま!子育て応援企業」「とやま女性活躍企業」のいずれかの登録等がなされていること

実績 (3/7時点) : 62人、42社交付決定済み

家事・育児シェアリングプロジェクト



○内 容：男性に普段取り組んでいない新しい家事・育児に2週間取り組んでもらい、男性の家事・育児参画の習慣化を促し、夫婦間の家事・育児負担の偏重を是正するもの。

○実施期間：令和4年10月19日（水）～令和5年2月24日（金）



○啓発動画：専門家の助言を受けながら、新田知事と子育て中の男性が家事や育児を実践する様子や取り組んだ感想を動画として制作・配信

<参加者の声>

- ・（妻）家事は女性がすることが当たり前、という古い常識に私自身も縛られていたが、キャンペーンをきっかけに、私が普段不満に思っていることを話せ、夫の考え方も聞くことができた。
- ・（夫）苦手に思っていた家事や育児に取り組むきっかけになった。
- ・（夫）家事・育児は夫婦間でしっかり話し合ってから行うことで、より効率よく行えることがわかった。



R 4 年度の主な新しい取組みと実績③

「女性」の取組みを後押しする
ための主な施策

女性リーダー等の養成研修の開催

煌めく女性リーダー塾の開催（令和4年8月～令和5年2月）

①スキルアップコース（全6回、参加者35名）

対象：中堅職員、内容：コミュニケーション、コーチング等をテーマとした講座

②アクションラーニングコース（全7回、参加者25名）

対象：管理職候補者、内容：課題解決能力等を身につけるための講座

③マスターコース（全6回、参加者10名）

対象：幹部候補者、内容：役員クラスを目指す経営ノウハウを学ぶ講座

参加者の声

・アンコンシャスバイアスがもたらす影響を認識しないと、社員のモチベーション低下やハラスメントの増加、組織や個人のパフォーマンスが下がるなど、様々な弊害を生むことになるので、解消・改善に向けた取組みが必要である。

・ジェンダー平等だけでなく、多様な人が働きやすい環境の実現は難しいことですが、自分自身学びをやめず、常にアップデートしていきたいし、また、後輩たちにも進めていきたい。

・他業種との交流は貴重な機会であり、先進的な取組みは自社も参考にしたいと思いました。



女性活躍の先進的な取組を行う企業への補助

女性活躍「ファーストペンギン企業」パイロット事業費補助金のご案内

例1 女性従業員を対象とする管理職体験制度やメンター制度を導入

女性従業員が管理職の仕事を一時的に疑似体験する機会を持つ制度や、役職者等がメンターとなり女性従業員を継続的にアドバイスする制度を導入

スケジュール例	7月	管理職体験制度やメンター制度について社内検討
	8月	外部講師による制度講習
	9月～1月	管理職体験制度やメンター制度の実施
	2月	アンケート実施
経費例	外部講師謝金、社内報作成費等	



例2 女性を中心とする社内プロジェクトの実施

新商品開発、ブランディング、女性活躍など特定のテーマのもと、女性を中心とする社内横断的なチームによりプロジェクトを推進

スケジュール例	7月	社内プロジェクト内容の検討
	8月	社内プロジェクトの立上げ
	9月～1月	新商品開発、ブランディング等、企画の進行
	2月	アンケート実施
経費例	ブランディング人材の件費、社内報作成費等	



例3 フェムテック製品・サービスを福利厚生として活用

月経、妊娠・不妊、産後ケア、更年期、婦人科系疾患など女性特有の健康課題をテクノロジーで解決に導く製品やサービスを導入
(例：簡易検査キット、月経管理アプリ、相談サポートなど)

スケジュール例	7月	フェムテックセミナーの開催
	9月～1月	従業員のフェムテック製品の利用
	2月	アンケート実施
経費例	セミナー開催費、フェムテック製品の購入費、社内報作成費等	



対象者：県内に事業所を有する企業、団体等

対象事業：女性活躍や働き方改革の推進につながる先駆的・意欲的な事業

補助額：対象経費の1/2(上限25万円)

実施企業：14社(行政書士法人朝風のドア、チューエツ、クレッセント(株)、(株)ポーラ北陸、(株)永田メディカル、前田薬品工業(株)、北陸コカ・コーラボトリングス、STサービス物流、(株)ifD、マツダ電気、合同会社ハピオブ、ネットヨタ富山、(株)ほけんの110番、藤聖会富山西総合病院)

(取組み事例)

①女性が主となるプロジェクトの実施(株)ポーラ北陸

【今後の目標】

女性起業家等、社外の女性も参加するプロジェクトの実施

②職場での家事育児セミナー(ネットヨタ富山)

【今後の目標】男性社員の育休取得の向上

2024年度目標75% (現状33.3%)



首都圏在住のキャリア女性と県内企業との交流会



○内容：

(1)全体懇話会 (2)座談会

(2)フリー交流会（各企業との名刺交換等）

【1回目】

○日時：令和4年12月17日（土）

○場所：渋谷キューズ

○参加者：5社（県内企業）13名（首都圏女性）

【2回目】

○日時：令和5年2月4日（土）

○場所：日本橋とやま館

○参加者：5社（県内企業）18名（首都圏女性）



<参加者の声>

・富山から出てきた頃とはかなり違い、女性にとって働きがいのある環境を真剣に模索している企業様がいることに感動。今まで思ってもみなかった分野の企業様に魅力を感じた。実際に転居を考えている方や新卒前の方との交流も楽しかった。また男性経営者の意見や話が聞けたことが貴重だった。

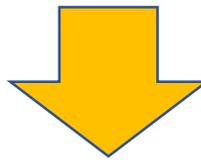
・今回のように意見を交換することが重要だと思った。それぞれの企業の理念や取り組んでいる事、そして個人がどんな悩みを抱えているのか双方に理解し合うことが大事だなと思った。

目標指標の進捗状況

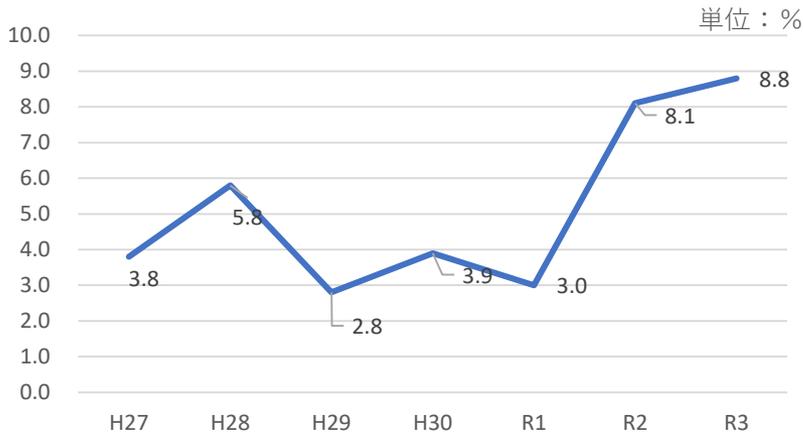
<目標の考え方>

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	5 年前	戦略策定時 R3(2021)	現状 R4(2022)	目標 R9(2027)検 証	備考
男性の育児休業取得率	3.8% 全国2.65% H27(2015)	8.1% 全国12.65 R2(2020)	8.8% 全国13.97 R3(2021)	80% R8(2026)	県調査 毎年
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)	65分 全国83分(40位) 女性(妻)441分 H28(2016)	調査中 R3(2021)	104分 全国114分(29位) 女性(妻)375分 R3(2021)	170分 R8(2026)	社会生活 基本調査 5年毎、 1年後公表
職場における 男女の地位の平等感	30.3% H27(2015) 全国29.7%(2016)	調査中 R3(2021)	26.9% R3(2021) 全国30.7%(2019)	60% R9(2027)	県調査 6年毎
女性の管理職比率 (役員、個人事業主等含む)	14.4% 全国16.4%(41位) H27(2015)	未公表 R2(2020)	13.3% 全国15.7%(44位) R2(2020)	30% R7(2025)	国勢調査 5年毎、 2年後公表

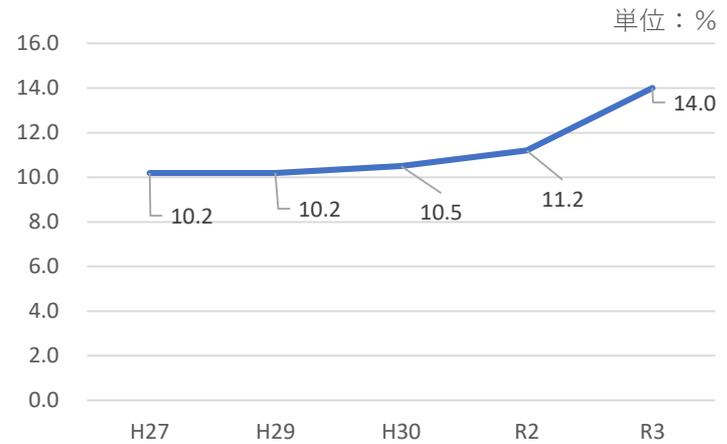


○男性の育児休業取得率の推移



<参考数値>

○女性の管理職比率(役員、個人事業主等含む)



出典「賃金等労働条件実態調査報告書」(県労働政策課)
※調査対象 10人以上の常用労働者を雇用する1,000事業所

R 5 年度の主な新しい取組み①

< 企業の働き方改革・意識改革 >

- ・ 経営者の意識改革への働きかけの強化
「選ばれる企業」を目指す社長のためのセミナーの開催、経済団体・業界団体の行う経営者向けセミナー・勉強会への講師派遣等
- ・ 女性活躍専門コンサルタントの派遣（個人向けの拡充）と取組事例のPR
- ・ 女性活躍の先進的な取組を行う企業への補助の拡充（女性の健康課題に対応する設備整備）
- ・ 「とやま女性活躍企業」認定増に向けたサポーター制度
- ・ 女活法の一般事業主行動計画の策定支援（次世代法との一体型の促進）

R 5年度の主な新しい取組み②

< 男性の家庭と仕事の両立支援 >

- ・ 男性の育休取得促進のため、取得者及びその事業主へ補助
- ・ 経済界と連携し柔軟な働き方を促進

< 女性の能力向上・発揮 >

- ・ 女性リーダー養成研修とネットワークの強化（コミュニティの形成）
- ・ ライフイベントに応じたキャリア形成支援（マミートラック解消を目指した女性デジタル人材育成講座の新設）
- ・ 首都圏での移住セミナーにおける女性にフォーカスしたPR

< 県内在住時(中高生向け)アプローチ >

- ・ 女子中高生と女性管理職との双方向の交流機会の創出

< アンコンシャス・バイアス（ジェンダー・バイアス）の気づきと解消 >

- ・ ジェンダー・バイアスの解消に向けた参加型プロジェクトの実施