

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

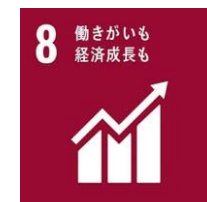
県民のウェルビーイングや男女共同参画を実現するための大きな柱として、富山県内の企業を中心とした**経済分野における女性活躍を推進**するため、**県と県内企業がともに取り組む戦略**を策定したものの

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
- ★先駆的な取組みを進める企業への支援
⇒取組みの発信し好事例の横展開

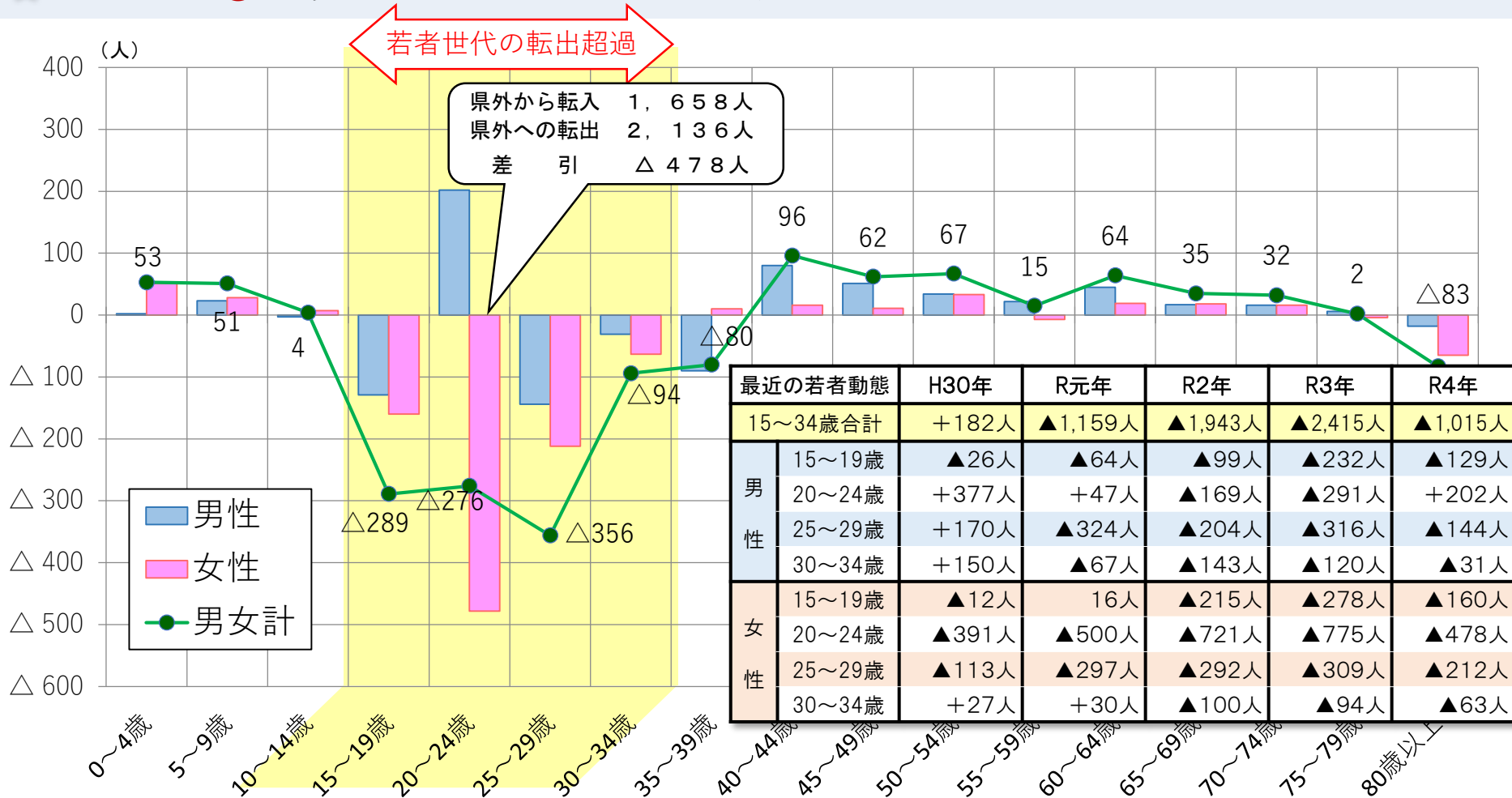
✓ すべての背景にある
アンコンシャス・バイアス
(無意識の思い込み)

R 5 年度の主な取組みと実績①

「**企業**」の取組みを後押しする
ための主な施策

年齢（5歳階級）別の社会動態（転入—転出）の状況

- ★ **ポイント①** 本県の年齢別社会動態の特徴は 若者世代（15～34歳）の転出超過
- ★ **ポイント②** 特に 20～24歳の女性の転出超過（△478人）が顕著
- ★ **ポイント③** 男性においても25～29歳の転出超過（△144人）が最多



(出典) 富山県「令和4年人口移動調査」(令和3年10月1日～令和4年9月30日)

「就職期の女性に選ばれる富山県」キックオフ会議の概要

4月25日 キックオフ会議

県内の経済団体、業界団体のトップが一堂に会し、人口減少の現状を共有、官民一丸で就職期の女性の転入促進を目指す。

講演「なぜ富山県の赤ちゃんは激減したのか

—雇用改革が握る富山県人口の未来—」

県政エグゼクティブアドバイザー 天野 馨南子 氏

意見交換



天野 馨南子 氏
県政エグゼクティブアドバイザー
(株)ニッセイ基礎研究所
人口動態シニアリサーチャー



企業成長×女性活躍 企業トップセミナー ～就職期の若者に選ばれる企業のメソッドを学ぶ～

日時 令和5年8月8日(火) 15:00~17:00
場所 とやま自遊館ホール(富山駅北)
参加者 企業経営者等 530名(リアル・オンライン)
基調講演 『女性人口が生み出す富山人口の未来
～なぜ富山存続のキーマンは

「経営者」なのか～』

プレミアムトークセッション -ここで聞くZ世代の就活-

平塚ひかる氏 (株)Cheer代表取締役)

藤村 優香理 氏 (富山県女性活躍専門コンサルタント)

天野氏、知事



天野 馨南子 氏
県政エグゼクティブアドバイザー
(株)コッセイ基礎研究所
人口動態シニアリサーチャー



プレミアムトークセッション



印象に残ったキーワードをリアルで共有

YouTube限定公開中

【申込フォームあり】
<https://youtu.be/hNZ0NjAH65k>

参加者の意見

- データに基づいた講演は説得力があった。
- まずは、自分の固定観念を壊すことが大事だと思った。
- 女性に選ばれないと男性にも選ばれない。男女ともに働きやすい環境づくりを目指さないといけない。
- Z世代の価値観が私たちと真逆である。世代間の認識ギャップを理解したい。
- Z世代に寄り添った取組みの推進と、会社の強みを数値化し、発信することが大切。
- 若者に訴求する会社PRの方法を早急に考えるべきと痛感した。
- 現に働いている若い職員にやりがいを持って働いてもらえるようにしたい。
- 県として、女性活躍、女性誘致の本気度を感じた。

中高生×女性管理職交流促進事業の概要

中高生にライフプランやキャリア形成について考え、県内就職の視野を持っていただくため、中高生と県内企業の女性社員との交流会を開催

日 時：令和5年8月21日（月）午前・午後各1回開催

場 所：コワーキングスペース hiraku（富山市内）

参加者：県内在住の中高生 計44名

参加企業（五十音順）※各回5社

- ・(株)ジャパンフラワーコーポレーション
- ・正栄産業(株)
- ・第一生命保険(株)富山支社
- ・立山黒部貫光(株)
- ・TSK(株)
- ・合同会社ハピオブ
- ・(株)北陸銀行
- ・北陸コンピュータ・サービス(株)
- ・前田薬品工業(株)
- ・富山県庁



参加者の意見

■ 中高生

- ・ 思っていた以上に色々な分野で活躍できる企業があることを知った。
- ・ ライフイベント（結婚、出産、子育て）のことも考えて県外就職か、県内就職か考えないといけないと思った。
- ・ 参加された社会人の方々が楽しそうに意欲的に仕事をされているので富山での就職も考えてみたい。
- ・ 県外への進学、就職を考えていたが、富山の良いところをもっと確認してみたくなった。

■ 企業

- ・ 中高生がどのような過程で将来を決めていくのか、どこから情報を取るのか生の声を聞いて良かった。
- ・ 今後の採用活動や会社のPRに活かしたい。

(R5.9月補正事業) 大学生×女性管理職の本音トーク in 東京・関西

「とやま女性活躍企業」の女性管理職と首都圏・関西在住の県出身の
大学1・2年生による座談会を開催

12月～2月に2回（東京、関西）で開催予定

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2回「とやま女性活躍企業」認定証交付式 (R5.9.6)

<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

認定に向けて

女性活躍専門コンサルタントの派遣

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**をさせていただきます。まずは、**第一歩を一緒に取り組んでみませんか？**

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!

第2回 認定企業

【26社】 ※第1回認定企業32社
と合わせて**58社**

建設業	ユウディケー(株)	製造業	第一薬品工業(株)	その他	(株)ifD
	得能建設工業(株)		三光合成(株)		(医)尽誠会
	廣川建設工業(株)		中越合金鑄工(株)		(株)リワードグロース
製造業	サカエ金欄(株)	情報通信業	アイシン軽金属(株)	その他	(株)アキデザイン
	TSK(株)		北陸電気工業(株)		(株)富山育英センター
	富山小林製薬(株)	日本ソフテック(株)	アルビス(株)		
	日東メディック(株)	その他	とやま駅前みわ矯正歯科医院		南陽吉久(株)
	(株)リッチェル		(株)U N I Q U E R		ST物流サービス(株)
(株)シンコー		社会保険労務士法人LaLaコンサルティング			



働き方改革・女性活躍応援サイト

Good!! Work & Life とやま

認定企業様や企業様における好事例の
取組みを紹介



認定証の手交 (R5.9.6)

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

産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値 役員を除く)

* 適用期間 令和4年7月1日～令和5年6月30日

産業分類	産業平均値
産業計	10.6%
鉱業,採石業,砂利採取業	1.8%
建設業	3.1%
製造業	右表による
電気・ガス・熱供給・水道業	3.8%
情報通信業	8.2%
運輸業,郵便業	4.6%
卸売業,小売業	6.8%
金融業,保険業	14.1%
不動産業,物品賃貸業	8.0%
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	12.7%
生活関連サービス業,娯楽業	12.7%
教育,学習支援業	24.0%
医療,福祉	41.8%
複合サービス事業	8.7%
サービス業 他に分類されないもの)	12.0%

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	6.8%
繊維工業	8.1%
木材・木製品製造業 家具を除く) 家具・装備品製造業	3.7%
パルプ・紙・紙加工品製造業 印刷・同関連業	3.3%
化学工業	8.9%
石油製品・石炭製品製造業	0.2%
プラスチック製品製造業 ゴム製品製造業	3.2%
鉄鋼業 非鉄金属製造業 金属製品製造業	3.0%
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	3.6%
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	3.2%
輸送用機械器具製造業	2.0%
その他の製造業	4.9%

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

※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

企業間交流会の概要

自社の課題を振り返り、他社の取組みなど情報交換を通じて、より実践的に女性活躍について考えることを目的に開催

1 日 時：令和5年9月6日（水）13：30～16：00

2 場 所：富山県民会館8階バンケットホール

3 参加者：県内企業の人事担当者など90名

4 内 容：

(1) 開会挨拶（知事）

(2) 令和5年度とやま女性活躍企業 認定証交付式

(3) 企業の取組事例紹介

・(株)シンコー 金属製品製造業 <令和5年度認定企業>

管理職育成のキャリア研修、ノー残業デーの徹底

最新の生産設備の積極的導入、ヨガ等のアクティビティ実施

・(株)ホシナパック 紙加工品製造業 <令和4年度認定企業>

パートから社員への登用、パート社員の管理職登用

家庭と仕事の両立に向けた環境整備

(4) ワークショップ

「女性活躍推進の現状と他社から学ぶ実践方法」

講師：西野 美冬 氏 (etincelle 代表)

意見交換（グループワーク）

自社における取組状況と課題、自社の課題解決策



ワークショップ

ワークショップでの意見・提案

■女性の管理職登用について

- ・長時間労働の理由で登用を拒否する。男性の管理職の働き方改革と、管理職の業務内容の明確化、職の魅力を伝えるべき。
- ・女性社員の環境をリサーチし、阻害要因を除去するためには、企業の制度の見直しも必要である。
- ・上司からの女性社員へのアプローチ（登用の打診）の仕方が重要。肩書から入るのではなく、この業務ができるから管理職を任せられるというように意識のハードルを下げる、チャレンジ精神を持たせる。
- ・女性は家庭との両立が大変でキャリアアップに気持ちが向かない。家庭におけるアンコンシャス・バイアスの解消のため、女性社員の夫も巻き込んだ研修も必要。

■就職期の若い女性の確保について

- ・会社情報の伝え方が大事で、若い女性社員のいきいき働く姿をPRすべき。合同企業説明会には若い女性社員からの説明が学生に響く。
- ・SNSでの社員の紹介や、働きやすさのデータを視覚的にわかりやすく情報発信しないといけない。
- ・女性活躍企業の認定は学生へのPR材料となり、ぜひ取得したい。

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（**R5より個人コンサル開始**）

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：12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組みについて他者の視点から見てほしい 等

女性活躍ってどう進めればいいの!?

募集しても女性の応募がない!

管理職就任を打診しても断られる!

具体的な事例や助言がほしい!

企業にとってどんなメリットがあるの?

R 5 年度の主な取組みと実績②

「家庭」の取組みを後押しする
ための主な施策

男性の家事育児参画の促進

料理頻度の男女格差が小さいほど、社会全体のウェルビーイング度が高い傾向

料理頻度(※)における男女格差

カナダ	1.5回
オーストラリア	1.7回
ノルウェー	1.8回
日本	6.0回

※ 1週間に昼食+夕食をつくる総回数
※ 数値が大きいほど男女格差が大きい

〔出典：2020World Cooking Index〕

新田知事が家事を実践する
「やってみた動画」も制作

[YouTube県公式チャンネルからもご覧いただけます。](#)
[「富山県 家事・育児」で検索！](#)



男性の育児休業取得促進補助金



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!

- 「たまたま家事・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」
- 「子育て時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!

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!

これからパパになる皆様へ



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」のいずれかに登録等されていること

ヒーローコールの積極的な声かけを

県庁で実践中

- ◆ 「ヒーローコール」とは
保育園や幼稚園、小学校に提出する第一連絡先を
父親の“勤務先の電話番号”に設定

子どもの急な発熱による保育園からの呼び出し等への対応は、共働きの家庭でも母親の役割になりがちです。

「ヒーローコール」の取組みは、家庭における家事・育児分担について考えるきっかけになります。

また、職場に電話がかかることにより、置かれている状況について、管理職をはじめ周りの理解を得られ、チームとして支えあう組織文化が生まれることが期待されます。



R 5 年度の主な取組みと実績③

「女性」の取組みを後押しする
ための主な施策

煌めく女性リーダー塾の開催

リーダーを目指す女性社員の相互交流と自己研鑽を図り、業種・職種の枠を超えたネットワーク構築を目指した塾の開催

◆スキルアップコース（全6回 受講料6,000円）

リーダーシップ、コミュニケーションをテーマとした1回完結型の講座

係長級を目指して

30名受講中

◆アクションラーニングコース（全7回 受講料10,000円）

グループワークを通し、組織に貢献できるリーダー像を考える連続講座
最終回は成果発表会

課長級を目指して

29名受講中

◆マスターコース（全6回 受講料15,000円）

企業の経営に係るリーダー（**役員クラス**）**を目指す**女性管理職向けの講座
巻き込み力、課題解決力、経営戦略などの講座を受け、最終回は成果発表会

役員クラスを目指して

12名受講中



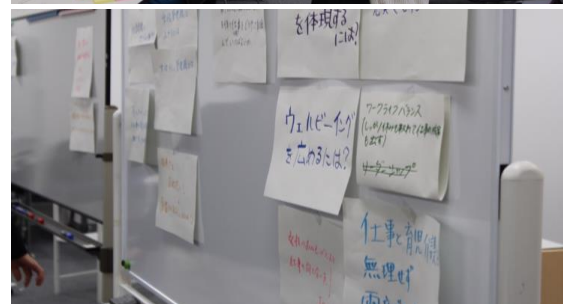
知事とのトーク(R5.9.29)



開講式(スキル、アクション)(R5.8.2)

アクションラーニングコースの講義例(第1回講義：令和5年8月31日(木))

- ・自己変革と組織貢献のための課題を整理し、組織に貢献できるキャリアアクションプランの強みや意思を確認
- ・過去の具体的なエピソードなどから、自分の強みやありたい姿を明確化、目標達成のために必要なアクションプランについて検討



知事とのトーク

知事、アドバイザー（塾生OB）と塾生がランチをしながら、率直な意見交換を行う。

- 1 日時：令和5年9月29日(金)
11:00~12:30
- 2 場所：ラ・シャンス
- 3 意見交換：女性の働き方
男性の家事育児参画促進など

■ 塾生の意気込み

- ・この塾で自分を見つめなおし、リーダーとしての心構えやスキルを学び、会社で貢献したい。
- ・受講生との横のつながりも作って、今後のキャリアに活かしたい。



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

富山県内企業の女性活躍に向けた先駆的・意欲的な 挑戦を補助金制度で応援します！



対象者：県内に事業所を有する企業、団体等

対象事業：『働き方改革』『女性活躍』（就職期の女性に選ばれるための取組みを含む）に関する事業

例1) 女性特有の健康課題(月経・妊娠前後の体調・更年期障害等)に対応するための
休養スペースの整備、搾乳室の整備

例2) 就職期の女性の興味を惹く企業紹介動画作成やSNS立ち上げプロジェクト

例3) 社員向け「ワークライフバランス研修」「アンコンシャス・バイアス研修」の実施

例4) フェムテック製品・サービスを女性従業員向けの福利厚生として活用

※上記は活用例ですので、新たな事業の予定がありましたらお気軽にご相談ください

補助額：**対象経費の1/2(ソフト：上限25万円、ハード50万円)**



R5年度の主な取組みと実績④

すべての背景にある「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」を後押しするための主な施策

ジェンダー平等推進プロジェクト2030 「アンコンシャス・バイアス解消アクション！」事業

1 目的

女性が働きがいをもって活躍できる環境づくりに向け、幅広く県民にアンコンシャス・バイアスへの気づきを促し、解消に向けた行動を促すもの。

2 事業内容

アンコンシャス・バイアス研究所 守屋代表の監修のもと実施。

(1) 学生との意見交換会の開催(10月11日実施)

- ・若者が働きたくなる職場をテーマに学生の意見交換会を実施

(2) 気づきを促す広報の実施(11月頃～)

- ・「「学生が気にするアンコン」、「こんなことがアンコン?」といった具体例を紹介しながら、多面的なものの見方の気づきを促す広告を実施。

(3) 解消事例などの募集(11月頃～)

- ・もやもやを感じた事例や、アンコン解消により「私」や「周囲」が変化した事例をWEBサイトにて募集。

(4) 解消事例などを基にした啓発広報の実施(1月～2月頃)

- ・新聞、WEBサイトで事例を紹介。

学生との意見交換会

～あなたの声を聞かせてください！
若者に選ばれる企業の職場環境とは？～

ジェンダーギャップやジェネレーションギャップを乗り越え、若者に選ばれる職場環境づくりに向け学生との意見交換会を実施

開催：10月11日(水)16時～17時30分

場所：富山県防災危機管理センター 2階中会議室

参加者：県内大学生9名(男性5名 女性4名)

アドバイザー：etincelle 代表 西野 美冬氏(事業監修者)

<テーマ>

- ・ やりがいのある会社のイメージは？
- ・ キャリア形成とライフステージの変化における、企業に求めたいこと



など

座談会での意見

■働きたいと感じる企業について

- ・男女問わず活躍でき、平等に評価されない会社は選ばない。
- ・男性の育児休業制度がないところは選ばない。こうした制度は標準装備。
- ・結婚した場合は、家事を分担するのは学生の間では普通の考え
- ・個人に向き合ってくれる会社、意見を言われたときに柔軟性のある企業で働きたい。
- ・一人ひとりがアンコンシャスバイアスを持っていることを意識している会社になれば、ジェンダー平等が推進されるのではないか。

■アンコンシャス・バイアスを感じた経験

- ・アルバイト先での説明で、女性はスカート着用、化粧をしっかりとるように言われたことに疑問。同じ動き回る仕事で、男性は黒いズボン着用なのに。（女子学生）
- ・受付アルバイトに応募したところ、暗に女性を対象としているように言われた。（男子学生）

目標指標の進捗状況

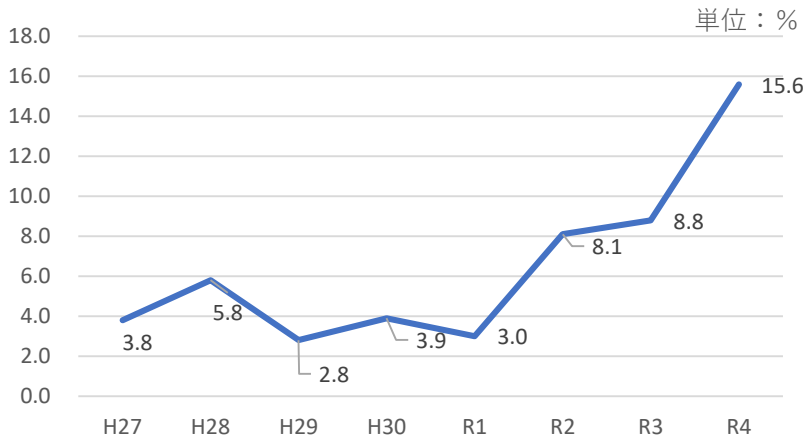
<目標の考え方>

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。

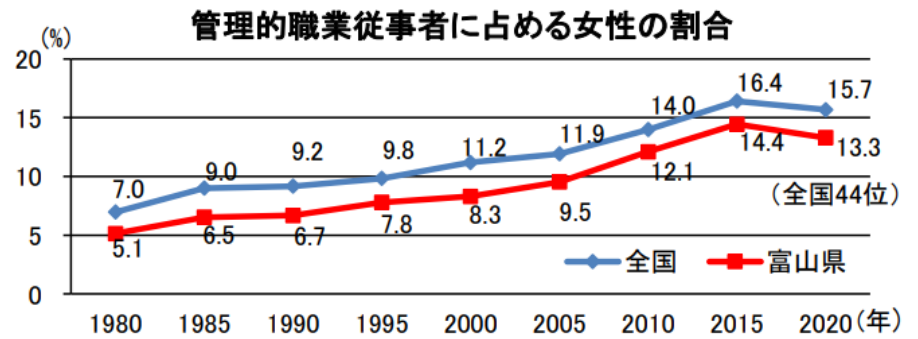
指 標	5 年前	戦略策定時 R3(2021)	現状 R5(2023)	目標 R9(2027)検 証	備考
男性の育児休業取得率	3.8% 全国2.65% H27(2015)	8.1% 全国12.65 R2(2020)	15.6% 全国17.13 R4(2022)	80% R8(2026)	県調査 毎年
男性(夫)の家事・育児時間 ※6歳未満児のいる夫婦の夫 の家事・育児関連時間(1日あ たり)	65分 全国83分(40位) 女性(妻)441分 H28(2016)	調査中 R3(2021)	104分 全国114分(29位) 女性(妻)375分 R3(2021)	170分 R8(2026)	社会生活 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



○管理的職業従事者に占める女性の割合



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

出典「国勢調査」(総務省)

令和6年度に向けた重点的取組み

- 若い女性に魅力ある富山県企業へ
～就職期の女性の選択肢に入り、「不戦敗」を回避～
 - ・ 若者に刺さる企業情報の発信強化
 - ・ 若者のニーズに応じた採用活動の展開
- 古い価値観に基づく雇用からの脱却
 - ・ 若者・女性が活躍できる職場づくりの一層の推進
 - ・ 職場におけるアンコンシャス・バイアスの解消
(採用配置、職域拡大、育児期間中の活躍など)