

# 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

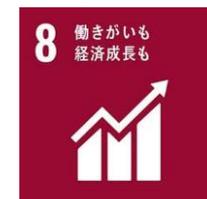
県民のウェルビーイングや男女共同参画を実現するための大きな柱として、富山県内の企業を中心とした**経済分野における女性活躍を推進**するため、**県と県内企業がともに取り組む戦略**を策定したものの

### 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

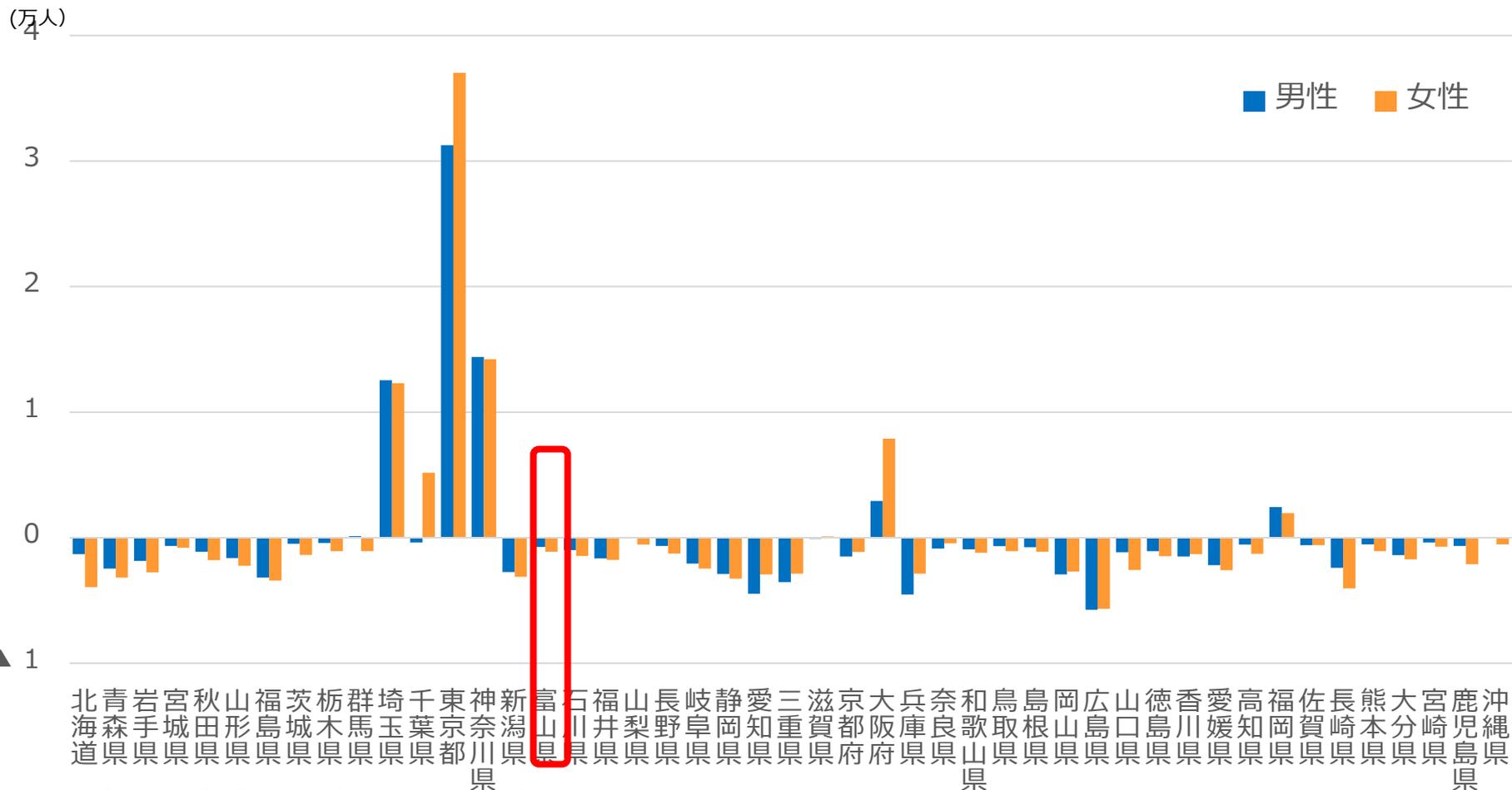
- リーダーに対する固定観念払拭
- 女性の段階的なキャリア育成
- 女性の健康課題への理解促進

## 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)

# 都道府県別転入・転出超過数（2023年）

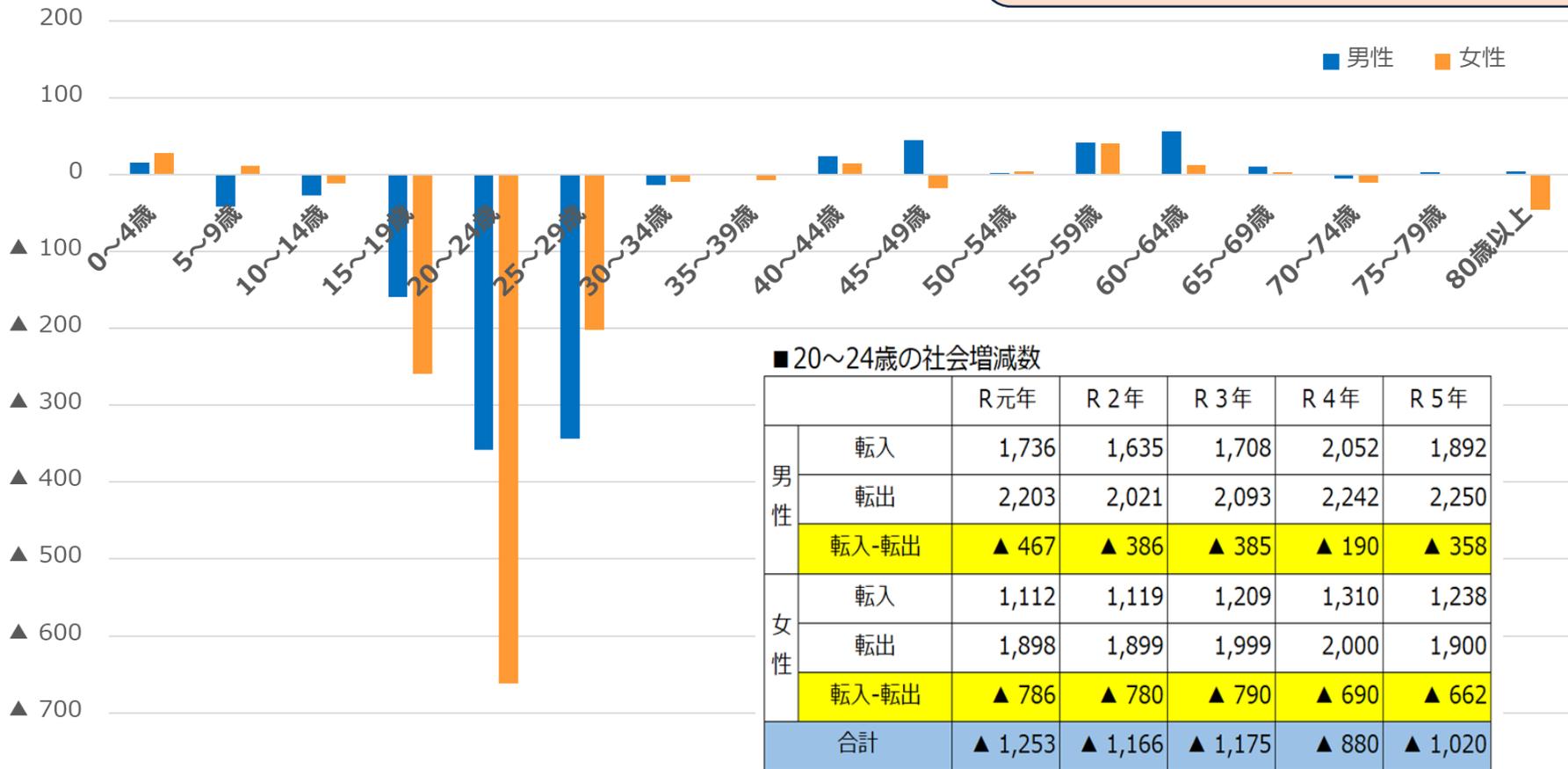


出所：総務省「住民基本台帳人口移動報告」  
(2023年)

# 年齢（5歳階級）別社会動態

○若年世代（15歳～34歳）、特に就職期と重なる20代前半の女性の社会減が続いており、若年世代の男女の人口のバランスが崩れている。

富山県の人口（R6.4.1）  
**999,476人**  
 （最新：R6.10.1現在 995,955人）



※R5年(R5.1.1～R5.12.31)、日本人+外国人

資料：住民基本台帳人口移動報告（総務省）

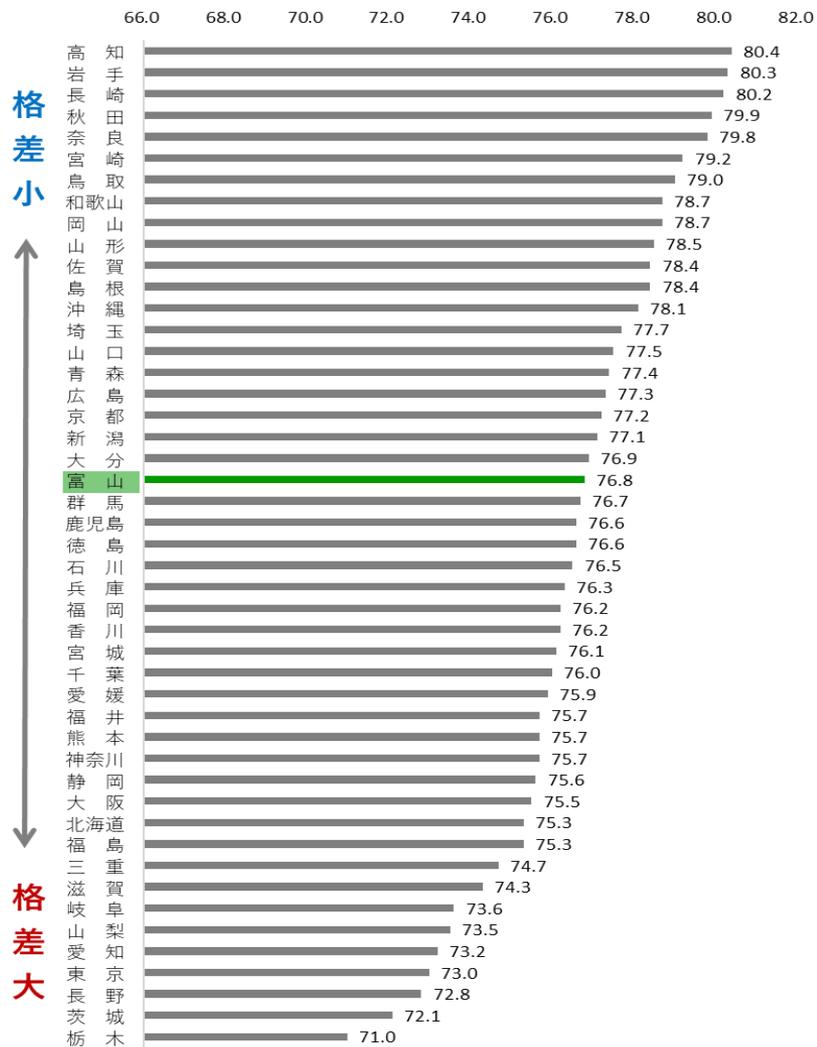
# 富山県の女性を取り巻く環境

- **女性の就業率（15～64歳）**  
[R 2 ] **75.9%**（全国70.6%：**3位**）
- **女性平均勤続年数**  
[R 4 ] **12.0年**（全国9.8年：**1位**）
- **女性雇用者に占める正社員の割合**  
[R 4 ] **52.4%**（全国45.3%：**2位**）
- **女性の管理職割合（会社役員等含む）**  
[R 2 ] **13.3%**（全国15.7%：**44位**）
- **男女間賃金格差**  
[R 5 ] **76.8**（全国74.8：**21位**）
- **女性の育児休業取得率**  
[R 5 ] **98.9%**（全国84.1%）
- **男性の育児休業取得率**  
[R 5 ] **33.9%**（全国30.1%）

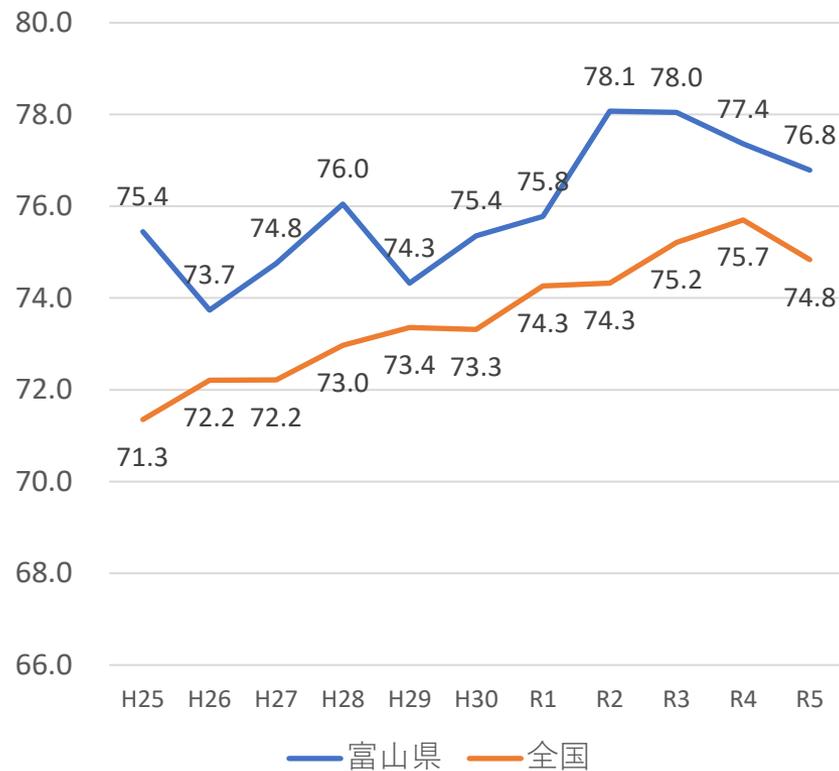
# 男女間賃金格差の状況（富山県と全国）

○ 本県は、男性を100とした女性の賃金水準は76.8で、全国平均の74.8を上回っている。この賃金格差は、**長期的には縮小傾向**にあるが、**依然して男性の8割を下回っている**。

男女間賃金格差（男性=100）



男女間賃金格差の状況（富山県と全国）



（出典）賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

R 6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

# 企業成長×女性活躍プロジェクト

## ○企業魅力発信セミナー

### 県内企業が若者や女性に選ばれるため具体的手法を学ぶセミナー

- 日時 令和6年7月29日(月)15時～17時30分
- 参加者 **経営者**や人事責任者等 300名参加（オンライン含む）
- 基調講演 ① Z世代に響く女性活躍の取組みの情報発信  
(株)日経BPコンサルティング取締役 中野 恵子 氏



**中野 恵子 氏**  
(株)日経BPコンサルティング  
取締役

組織や地域に根付く無意識での性差による偏見「アンコンシャスバイアス」をなくし、「女性が活躍できる環境を整えること」が重要と提言。女性活躍を進めた企業は業績にも好影響を生み出している。

- ② 社是「おもしろおかしく」  
(株)堀場製作所 理事 管理本部 副本部長 森口 真希 氏

意識改革など取組みを通じてわかったことは、現場を変えるには性差だけでなく会社全体の働き方改革が必要

- ③ トークセッション 大学キャリアセンター  
昭和女子大学、名城大学、奈良女子大学

健康経営や女性活躍支援の認証などの部分を学生はよく見ている



**森口 真希 氏**

(株)堀場製作所 理事  
管理本部 副本部長  
(京都府(分析・計測機器))



# 企業成長×女性活躍プロジェクト

## ○「とやま女性活躍企業」認定証交付式・企業間交流会

- 日時 令和6年9月5日(木)
- 場所 富山県民会館バンケットホール
- 参加者 **経営者**や人事責任者等

- 「とやま女性活躍企業」認定証交付式  
＜認定企業数＞ **76社 (R6: 19社認定)**

### ＜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や企業情報サイト「就活ラインとやま」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

### 優れた取組の横展開

- 事例発表 (株)日本オープンシステムズ：**トップの本気度**で取組みが加速  
富士化学工業(株)：アンコンシャス<sup>®</sup>伊入、**女性の健康課題**への対応
- 企業間交流会での意見（業種、役職を超えたグループワーク）

「男性が育休をとって、家事・育児に深く関与することで女性はもっと活躍しやすくなる」「**生理休暇**という名称は別の呼び方に変えた方がいいと思った」「**経営陣の意識を変えていくことが大事**。ここに来るのは私だけでなく経営陣が来るべきだと思った」



認定証交付式 19社認定 (R6.9.5)



# とやま女性活躍企業 一覧



【建設業】	株式会社リッチェル	株式会社MINAMI	株式会社ifD
日本海電業株式会社	三光合成株式会社	AWS株式会社	医療法人社団尽誠会
安達建設株式会社	株式会社HARITA	コムテックス株式会社	社会福祉法人わかば福祉会
ユウディケー株式会社	株式会社シンコー	【その他】	社会福祉法人おおさわの福祉会
得能建設工業株式会社	北陸アルミニウム株式会社	ST物流サービス株式会社	医療法人社団明寿会
株式会社北陸建材社	中越合金鑄工株式会社	丸文通商株式会社	社会福祉法人戸出福祉会
廣川建設工業株式会社	立山科学株式会社	アルビス株式会社	社会福祉法人光風会
株式会社林土木	北陸電気工業株式会社	南陽吉久株式会社	株式会社PCO
大高建設株式会社	株式会社KOKUSAI ELECTRIC	山辺事務機株式会社	株式会社リワードグローブ
【製造業】	アイシン軽金属株式会社	助野株式会社	こくみん共済coop富山推進本部
株式会社トンボ飲料	三菱ふそうバス製造株式会社	株式会社牛島屋	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
日の出屋製菓産業株式会社	サカエ金欄株式会社	第一生命保険株式会社富山支社	株式会社ジェック経営コンサルタント
ヤマサン食品工業株式会社	株式会社エムダイヤ	株式会社北陸銀行	株式会社文教コーポレーション
株式会社フクシヨク	TSK株式会社	株式会社アールエムエス保険センター	株式会社アルコット
株式会社ホシナパック	富山小林製薬株式会社	社会保険労務士法人LaLaコンサルティング	阪神ホールディングス株式会社
株式会社チューエツ	【情報通信業】	株式会社アキデザイン	株式会社アルト
富士製薬工業株式会社	株式会社ジオインフォシステム	株式会社アイパック	株式会社ミュージッククラブ富山オフィス
東亜薬品株式会社	北電情報システムサービス株式会社	株式会社サンドライ	
日東メディック株式会社	北陸コンピュータ・サービス株式会社	株式会社富山育英センター	
富士化学工業株式会社	株式会社インテック	とやま駅前みわ矯正歯科医院	
第一薬品工業株式会社	日本ソフテック株式会社	株式会社UNIQUER	

# 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5年7月1日～令和6年6月30日

産業分類	産業平均値
産業計	11.2%
鉱業, 採石業, 砂利採取業	1.1%
建設業	3.5%
製造業	右表による
電気・ガス・熱供給・水道業	4.2%
情報通信業	9.5%
運輸業, 郵便業	5.2%
卸売業, 小売業	6.8%
金融業, 保険業	13.9%
不動産業, 物品賃貸業	8.8%
学術研究, 専門・技術サービス業	8.9%
宿泊業, 飲食サービス業	14.8%
生活関連サービス業, 娯楽業	12.6%
教育, 学習支援業	23.3%
医療, 福祉	42.9%
複合サービス事業	10.0%
サービス業（他に分類されないもの）	13.5%

産業分類	平均値
食料品製造業 飲料・たばこ・飼料製造業	7.4%
繊維工業	7.1%
木材・木製品製造業（家具を除く） 家具・装備品製造業	4.1%
パルプ・紙・紙加工品製造業 印刷・関連業	7.7%
化学工業	10.4%
石油製品・石炭製品製造業	0.0%
プラスチック製品製造業 ゴム製品製造業	3.6%
鉄鋼業 非鉄金属製造業 金属製品製造業	2.9%
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	3.4%
輸送用機械器具製造業	2.6%
その他の製造業	5.5%

※ 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したものである。

# 企業成長×女性活躍プロジェクト

## ○男女間賃金差異の要因分析にかかるセミナー（10/1）

国では男女の賃金差異の公表義務付けを従業員301人以上→101人以上に拡大を検討していることから、先駆けて開催



R6.10.1 セミナーの様子

誰もが活躍できる職場づくりに向けて自社の取組みを見直すワークショップ°、個別相談会

- 参加者：人事責任者等 37名
- 講師：岡本尚美氏（社会保険労務士、女性活躍専門コンサルタント）  
赤崎友美氏（県商工労働部労働政策課長）

## ○女性活躍専門コンサルタントに相談できるワークショップ交流会（11/19）

誰もが活躍できる職場づくりに向けて自社の取組みを見直すワークショップ°、個別相談会

- 参加者：経営者や人事責任者等 30名程度
- 講師：女性活躍専門コンサルタント5名



## ○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！

**R6年度 新たに就任**  
**（ヘルスケア分野の情報発信）**

日経BPコンサルティング取締役  
人事・労務担当、マーケティング事業統括  
中野恵子氏（富山県出身）

# 「中高生×富山で働く女性」交流会の概要

## ① 8月 6日 (火) 黒部会場：K-HALL 2階マルチホール

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| ・ 藍染め屋aiya(起業家) | ・ アグリライズ南保(農業) |
| ・ スギノマシン(製造業)   | ・ トヨックス(製造業)   |

## ② 8月 9日 (金) 高岡会場：御旅屋セリオ 4階TASU

- |                    |                  |
|--------------------|------------------|
| ・ タカギセイコー(製造業)     | ・ 日本ソフテック(情報通信業) |
| ・ 日の出屋製菓産業(食品・小売業) | ・ ファミーユ(起業家)     |

## ③ 8月19日 (月) 富山会場：TOYAMAトリ 9階ファーストバンクトリホール

- |                  |              |
|------------------|--------------|
| ・ andUS(バンチャー企業) | ・ AWS(情報通信業) |
| ・ 富山第一銀行(金融業)    | ・ リッチエル(製造業) |
| ・ 富山県庁           |              |

### ■ 日時・場所 参加企業

■ 参加者：県内在住の中高生 計51名(黒部:18名、高岡:19名、富山:14名)

■ 企画運営：県内大学生が企画から当日運営まで参画  
(企画座談会10名、当日運営9名参加)

■ 内容：アイスブレイク(動画制作)  
ワークショップ・座談会  
(進学・進路、キャリア等の意見交換)



県内大学生との企画座談会の様子 **14**

# 「中高生×富山で働く女性」交流会の概要

## ■参加中高生の意見

- ・富山にも幅広い業種・職種の会社や働き方があることを初めて知った。



8月9日（金）高岡会場：御旅屋セリオ 4階TASU

- ・県外へ行きたい気持ちが強かったが、富山でキラキラ輝いている社会人の姿を見て、富山で働くのもいいなと思った。



8月6日（火）黒部会場：K-HALL 2階マルチホール

- ・自分が知らないだけで、やりたい職業が富山にあるのではないかと、もっと富山の会社を知りたいと思った。



8月19日（月）富山会場：TOYAMAキリ 9階ファーストバンクキリホール

# 「中高生×富山で働く女性」交流会の概要

■ 交流会の様子や参加生徒が働く女性にインタビューした動画を制作しました！



R6.8.6：黒部会場



R6.8.9：高岡会場



R6.8.19：富山会場

# 学校オーダーマイド型講座等の概要

## ○学校オーダーマイド型講座・交流会等

- ・ 県職員派遣による人口減少、女性活躍を考える導入講座の実施
- ・ 探究的な学習やキャリア教育における女性活躍等をテーマとした研究指導の実施

【出前講座等】 富山北部、富山いずみ、魚津、国際大付属、高岡南（予定）

【探究的な学習等の研究指導】 大門



出前講座（富山北部高校）



探究的な学習の研究指導（大門高校）

探究的な学習では、生徒たちの希望に基づき、

- ・ 探究テーマに係る企業向けアンケート内容の添削
- ・ 企業へのアンケート依頼
- ・ アンケート結果を踏まえた今後の活動方針検討などを実施

探究的な学習テーマ(例)STOP若者流出  
～女性が活躍できる富山県を目指して～



**課題設定** 富山県は若者世代の女性の県外転出が多いのはなぜか。

**仮説設定**

- ・ 就職期の若者が働きたくなる会社がないから
- ・ 大都市の方が娯楽が多く、便利だから
- ・ 就職の選択肢も多く自分の可能性にチャレンジできるから

**検証手法**

- ・ 県調査や北陸経済連合会調査などの文献調査
- ・ 県内外で働く女性に就職先を選んだ理由をアンケート調査
- ・ 県内で活躍する女性社員、起業家との意見交換

**課題解決策**

- ・ 県内に幅広い業種の魅力的な企業がたくさんあり、若者が活躍できることを若者世代、特に高校生に発信・PR

# つながる富山「女子学生編」

つながる富山とは、富山と関西圏の若者たちが繋がり、富山の課題や魅力に何ができるかを考えるコミュニティ。「女性活躍」をテーマに同世代で話し合う場を設定。

## 【第1回】

日時：令和6年10月30日（水） 場所：富山県大阪事務所

参加者：関西圏にお住いの大学生・社会人 9名

ゲストトーク：

- ・HATCHコミュニケーター 三浦真奈氏
- ・AWS株式会社 女性社員（とやま女性活躍認定企業）

## 【第2回】

日時：令和6年11月11日（月） 場所：大阪市内（ワーキング・イベントスペース GRANDSLAM）

参加者：関西圏にお住いの大学生 13名

ゲストトーク：

- ・株式会社オズリンクス 原井紗友里氏
- ・アルビス株式会社 女性社員（とやま女性活躍認定企業）

## ■参加者の主な意見

- ・大学ではキャリアの違いによる生涯年収の差などを教えられた。出産・育児でもキャリアが途切れず、活躍できる会社がよい。男女比や男性の育児休業制度はチェックする。
- ・役職に拘らず意見が言い合える多様性があり、自分の成長を感じられる職場がよい。
- ・男女問わず活躍できる会社がよい。女性活躍に取り組むことを強調されると却って不安。
- ・中小企業の方が社長との距離感が近くチャレンジしやすいのではないかと。



# 富山で働く先輩とホンネトーク！in奈良女子大学

富山県には様々な分野で活躍できる場があることを知っていただき、富山を就職の選択肢となるよう社会人との交流イベントを開催

日時：令和6年11月6日（水）16時30分～18時00分

場所：奈良女子大学 D012教室

参加者：奈良女子大学学生 8名

## 【県内企業等】

- ・株式会社富山第一銀行（えるぼし認定企業、OG参加）
- ・日の出屋製菓産業株式会社（とやま女性活躍認定企業）
- ・富山市役所
- ・富山県庁（OG参加）

## ■参加者の主な意見

- ・富山へのUターン就職も考えていたが、富山の情報がなくて困っていたところ、きめ細やかなアドバイスをいただき、非常に良い機会になった。
- ・公務員希望だったが、お話を伺うと地元企業にもいろいろな業種があり、挑戦的な取組をなされており、高校時代には知らなかった富山の魅力も知れ、視野が広がった。
- ・奈良女子大学OGの方がいたので、親近感があり、仕事のやりがいはもちろん、プライベートのことについても、ざっくばらんにお話を聞けて良かった。
- ・漠然と富山で働くのことになるのかと思っていたが、活躍される社会人の方々を見て、富山県での社会人生活の解像度が上がった。



R 6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

# あなたにも思い込み『アルカモ』!? キャンペーン

## 【R5年度～】

- これって『**アンコンかも!**』と思う言葉や、  
職場、家庭・地域でアンコンに気づき、**行動した結果、  
良い変化をもたらしたエピソード**」を募集  
(応募件数104件)
- 「**特設サイト**」において、漫画などで事例を  
わかりやすく紹介  
(監修：一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所)



# (特設サイト掲載) アンコンに気づき、行動した結果、良い変化をもたらした事例



# これって『アンコンかも!』と思う言葉

娘の成績を見たときの、  
**「私（父親）」**から子どもへの言葉

**女の子だから国語が得意だね。  
数学は点数が悪くても仕方ないよね。**

役所、学校、保育園などから子どものことで連絡を受けたときの**「相手」**からの言葉

**お母様（ママ）をお願いします**

洗濯や掃除をしてくれる夫のことを職場で話したときの**「同僚」**からの言葉

**家事をしてくれる旦那さんエライ!**

仕事の都合で、夫に子どものお迎えをお願いしたときの、**「私」**から夫への言葉

**ごめんねー!**

オムツのゴミを片付けようとしていた私に対する**「夫」**からの言葉

**手伝うよ**

3才の息子が選んだコップを見たときの、  
**「私（母親）」**から子どもへの言葉

**これがいいの？  
コップの色がピンクだよ？**

# R6年度 アンコンシャス・バイアス エピソード募集結果

サンフォルテフェスティバル2024【6月22日(土)～7月20日(土)】では県民の皆様からアンコンシャスバイアスのエピソードを募集し、サンフォルテのホームページで紹介しています。

あっ！

わたしの つと、気づいた

ジェンダー・アンコンシャスバイアス  
エピソード

今だから  
言える！

昔、女性がお茶を入れてコップを  
洗うのが当たり前とされていた職場！

今だから  
言える！

上司にお茶が出てないと注意されたが、  
それは今となっては、  
何だったのかと思います。

あっ！

当時はそれが普通だったことが、

「今は普通ではない」と

気づくことが大事だね。



←その他のエピソードもご覧  
ください！

# 富山県男性の育児休業取得促進補助金

富山県

## 育休のススメ

これからパパになる皆様へ

実際に育休を取得したパパの声

- 「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」

「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!!

富山県 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

## 令和6年度 富山県男性の育児休業取得促進補助金

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  
その中小企業事業主

補助額: 取得者は5万円、事業主は10万円

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

○「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

R 6年度の主な取組みと実績③

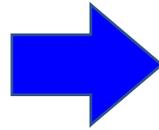
「女性」の取組みを後押しする  
ための主な施策

# 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（H25～R5：600名卒塾）

毎年、塾生のニーズに合わせて、内容や実施手法を見直しながら、塾生満足度の向上を図る。



- ・定員を上回る申込みあり
- ・製造業をはじめ幅広い業種、規模の企業からの参加も増加
- ・研究技術職の社員の参加も増加



## ◆スキルアップコース

係長級を目指す方

R6塾生50名／定員35名

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（全6回）

## ◆アクションラーニングコース

課長級を目指す方

R6塾生30名／定員25名

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（全7回）

## ◆マスターコース

役員クラスを目指す方

R6塾生13名／定員10名

企業の意思決定に関わる女性のトップ人材を育成する講座（全6回）

## ■参加者の声

- ・リーダーのタイプは人それぞれであり、「こうあらねば」と気負わなくてもよいことに気づき、勇気づけられた。
- ・リフレーミング（モノの見方を変える）で弱みを強みに変換する逆転の発想が自己変革につながる。



# 働き方改革・女性活躍サポート事業費補助金

## 《対象者》

県内に事業所を有する企業、団体等

## 《補助率・額》

対象経費の1/2(ソフト:上限25万円、ハード50万円)

## 《取り組み例》

- ・アドバイザー等を活用した社内セミナー、ワークショップ等を開催
- ・女性を中心とする社内横断的なチームによるプロジェクトの推進
- ・男性の家事育児への参加や女性の負担軽減につなげるため、職場において家事育児セミナーを実施
- ・女性特有の健康課題(月経・妊娠前後の体調・更年期障害等)に対応したフェムテックサービスの導入や休養スペース、授乳室の整備



## 【R5年度の実績】

### ■女性社員・管理職・男性リーダーを対象としたフェムテックセミナーの実施

女性社員と男性社員が一緒に女性の健康課題への理解を深めることにより、働きやすい環境づくりの促進を図る上で、お互いの個性を尊重し、認め合うための意識改革が必要であるという認識が広がった。

### ■福利厚生制度の一環として、従業員の家事負担軽減のためのサービスを導入

昼食・夕食準備の負担を軽減するための「オフィスでごはん」サービスを導入し、社員の時間的余裕と効率化を創出し、女性にも管理職にチャレンジしてもらえ職場環境づくりを推進する。

# 女性の健康課題への対応

## ○富山県美容業生活衛生同業組合と連携協定（4/16）を締結（男女共同参画分野では初）

### ● 女性の相談窓口の周知に関すること

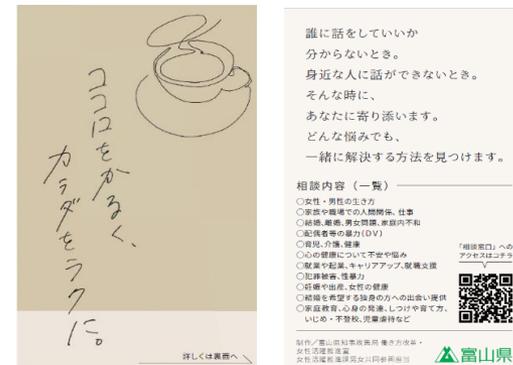
女性の健康問題、人間関係などの悩みに関する県の相談窓口を案内する案内カードを美容室に配架

### ● 県の女性活躍推進、男女共同参画推進施策の周知に関すること

組合広報誌や研修会を通じ県の施策を紹介



令和6年4月16日 締結式  
富山県美容業生活衛生同業組合  
野本理事長と佐藤副知事



名刺サイズの相談窓口案内カードを美容室に配架

## ○サンフォルテフェスティバル2024



●フェムテック紹介コーナー(6/22、23)を設け、商品を開発・販売している12企業が展示

## ○（経産省主催）「働く女性の健康支援セミナー」事例発表

●健康経営とフェムテックから考える、新しい働き方と支援策をテーマに、本県が事例発表（R6.11.1）

登壇団体  
コニカミノルタ、パナソニック、DNA  
JAL、広島県三原市、富山県



# アンコンシャス・バイアスに気づき、発信

## ○ アンコンシャス・バイアス解消アクション！特設サイトの充実

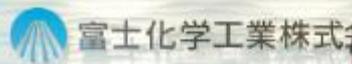
女性社員の職域拡大に向けた事例紹介を充実し、気づきを促進（情報発信強化）



「IT=理系の男性」という先入観を疑う。男女の区別ではなく、その方の個性を重視

AWS株式会社  
(富山市)

Click!!



世界と日本とのギャップを実感。「幹部は男性」というバイアスに気づく大切さ。

富士化学工業株式会社  
(上市町)

Click!!



鉄鋼業界に根付く男性職場のイメージを払拭。男性も女性も輝ける企業であり続ける。

北陸建工グループ  
(滑川市)

Click!!

# 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 R6(2024)	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)	33.9% 全国30.1 R5(2023)	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

# 男女間賃金格差の解消に向けた職場環境づくりの推進

男女間賃金格差の要因の除去



若い女性の流出阻止、企業の成長へ

【要因の例】 「不公平さ」

【取組みの方向性】

理系女子、職域拡大  
→えるぼし取得に向け  
ステップアップ

1 女性の管理職比率の低さ

2 平均勤続年数の短さ

3 正社員比率の差

4 男女の採用割合、形態の差  
(初期の配属・職務の差も影響)

5 配置や昇進、教育訓練の差

6 賃金の高い専門職の男女の差  
(理工系は女性は少ない)

- ・ 男女間の賃金差異解消に取り組む企業への支援
- ・ とやま女性活躍企業の認定促進
- ・ 煌めく女性リーダー塾
- ・ 働き方改革・女性活躍サポート補助金（コンサル支援、女性の健康課題）
- ・ アンコンシャス・バイアスの解消（職域拡大）

- ・ 理工系女子に着目した中高生と富山で働く女性との交流会の開催

就職期にある女性の声

男女間賃金格差の解消にはトップの意識は不可欠  
社会全体のジェンダー平等の意識の底上げが必要  
(家事・育児、介護の偏り、固定的な性別役割分担意識、因習)

アンコンシャス・バイアスの解消  
(職域拡大、男性の育休)

県男女共同参画推進員の活動**32**