資料1

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

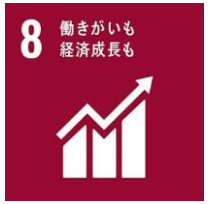
Ｒ４年３月策定

■　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

■　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

※アンコンシャス・バイアスを意識しながら

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

➢ 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

✓ 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

Good!!-Work&Lifeとやま

都道府県別転入・転出超過数（2025年）

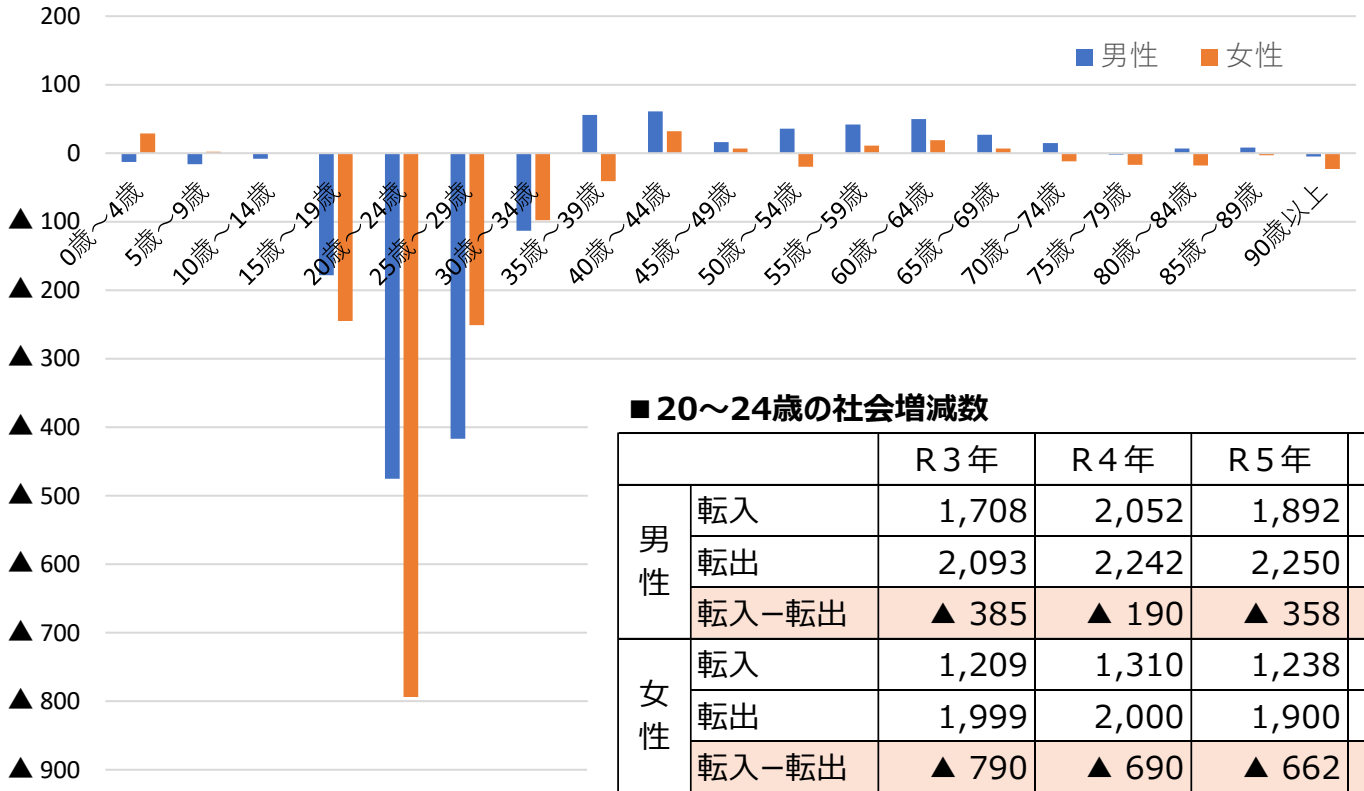


出所：総務省「住民基本台帳人口移動報告」（2025年）

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（R８.4.1）
979,114 人



■20～24歳の社会増減数

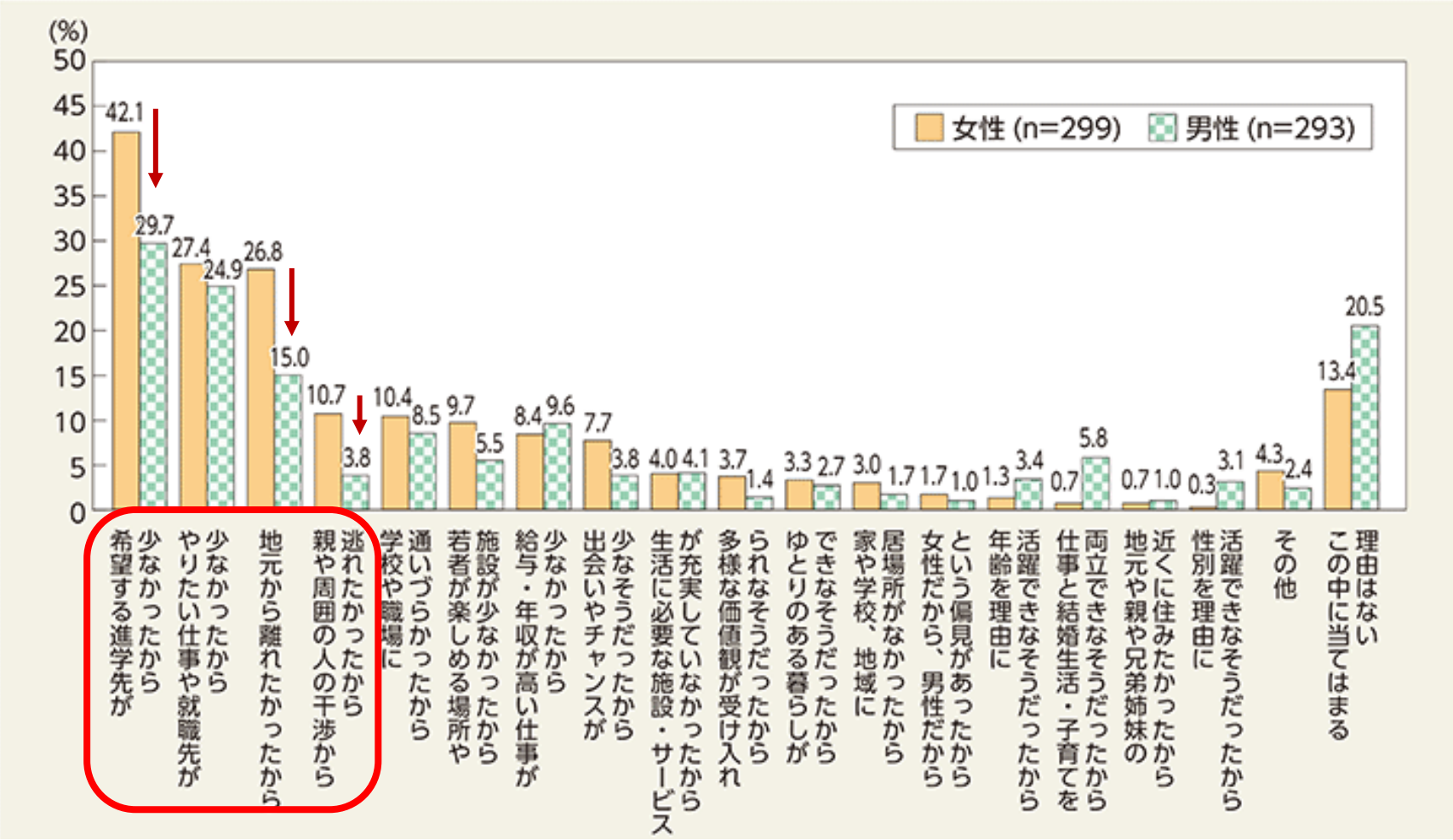
		R３年	R４年	R５年	R６年	R７年
男性	転入	1,708	2,052	1,892	1,952	1,932
	転出	2,093	2,242	2,250	2,362	2,407
	転入－転出	▲ 385	▲ 190	▲ 358	▲ 410	▲ 475
女性	転入	1,209	1,310	1,238	1,266	1,190
	転出	1,999	2,000	1,900	2,072	1,984
	転入－転出	▲ 790	▲ 690	▲ 662	▲ 806	▲ 794
合計		▲ 1,175	▲ 880	▲ 1,020	▲ 1,216	▲ 1,269

※R７年（R7.1.1～R7.12.31）、　日本人＋外国人　　資料：住民基本台帳人口移動報告（総務省）

若者・女性が地方を出る理由

内閣府男女共同参画局「令和６年地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」

出身地域を離れた理由（自分の都合で転居した者（東京圏以外出身・東京圏居住）



■男女ともに、「希望する進学先が少なかったから」、「やりたい仕事や就職先が少なかったから」、「地元から離れたかったから」の順となっている。

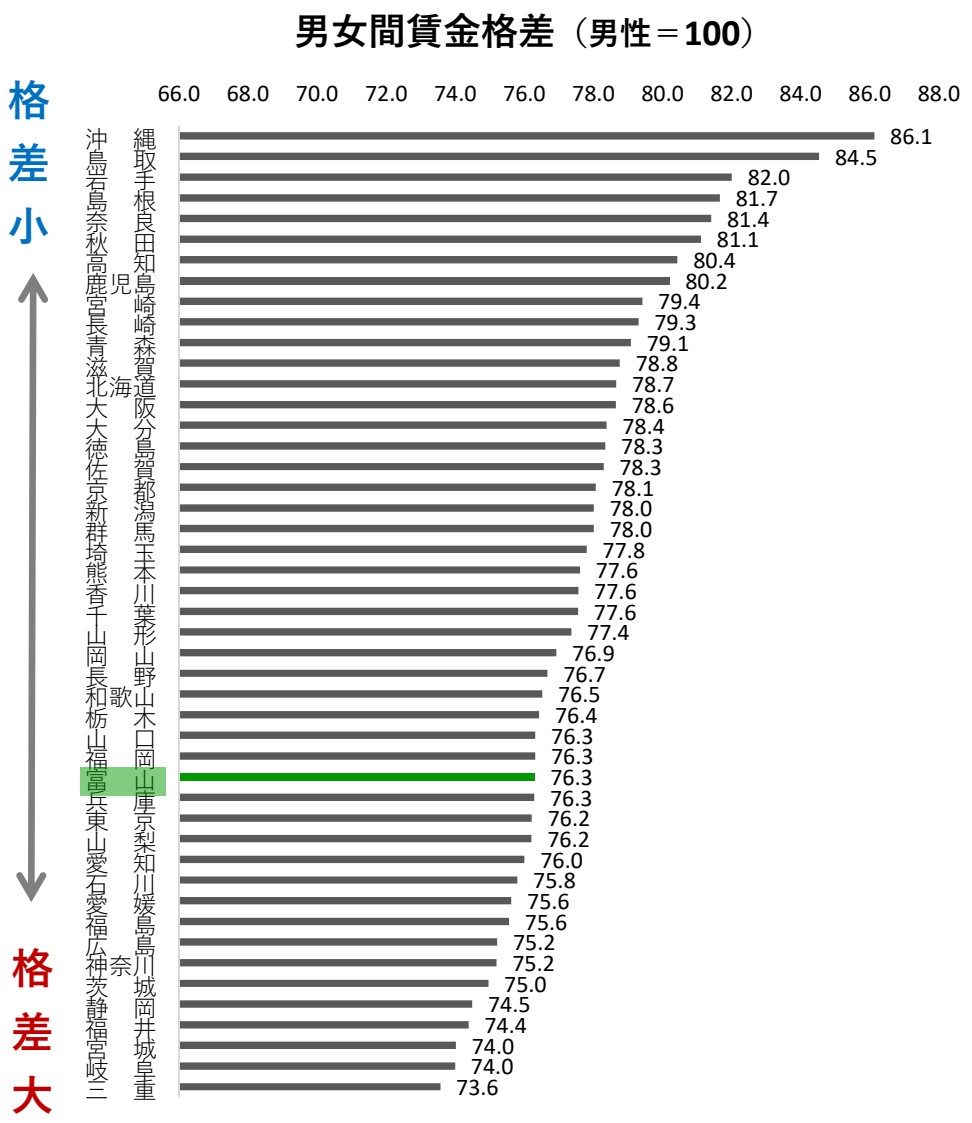
■女性は、男性に比べて、「希望する進学先が少なかったから」、「地元から離れたかったから」、「親や周囲の人の干渉から逃れたかったから」等の理由が高くなっている。

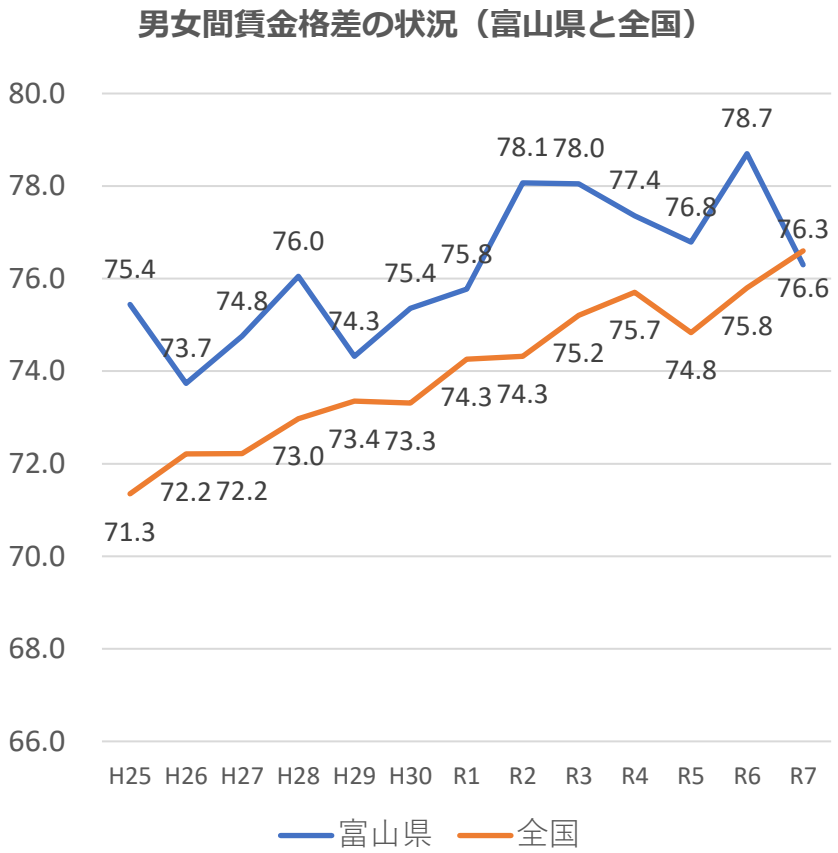
富山県の女性を取り巻く環境

- **女性の就業率（15～64歳）**
  ［Ｒ２］　**７５．９%**（全国７０．６%：**３位**）
- **女性平均勤続年数**
  ［Ｒ７］　**１１．９年**（全国１０．４年：**８位**）
- **女性雇用者に占める正社員の割合**
  ［Ｒ４］　**５２．４%**（全国４５．３%：**２位**）
- **女性の管理職割合（会社役員等含む）**
  ［Ｒ２］　**１３．３%**（全国１５．７%：**４４位**）
- **男女間賃金格差**（男性の賃金を100としたときの、女性の賃金の値）
  ［Ｒ７］　**76．３**　（全国76．６　：**３２位**）
- **女性の育児休業取得率**
  ［Ｒ７］　**８７．５%**（全国８８．３%）
- **男性の育児休業取得率**
  ［Ｒ７］　**６０．７%**（全国５０．９%）
- **男女の地位の平等感（職場）**
  ［Ｒ３］　**２６．９%**

男女間賃金格差の状況（富山県と全国）

○　本県における、男性を100とした女性の賃金水準は76.3で、**依然して男性の８割を下回っている**ほか、全国平均の76.6を下回っている。





（出典）賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

Ｒ８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

女性の活躍促進官民連携事業

■ 県内企業や市町村等からなる、女性が働きやすい職場環境づくりを推進する**プラットフォーム「女性の活躍促進官民連携会議」**を県と県経営者協会で設立（令和７年７月３１日）
■ 約140社・団体が参加（令和8年8月時点）

令和７年度の取組み

①DEI企業成長塾の開催（R⑦29社修了）
　企業の幹部等を対象に、企業の女性活躍推進のためのロードマップ作成を支援
②フォーラム（約150名参加）、**企業間交流会**（約80名参加）**の開催**



▲プラットフォーム設立式



▲DEI企業成長塾

令和８年度の主な取組み

①企業トップのメッセージを浸透させ、社内風土を改善するキャンペーンを新たに実施
②ＤＥＩ企業成長塾において、人的資本経営の「物差し」であるエンゲージメント調査・分析・フィードバックをモデル的に実施

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４回「とやま女性活躍企業」認定証交付式（R7.12.23）

＜認定企業数＞

110社（R8.10.1現在）

詳しくはこちらをご覧ください→

＜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等で「とやま女性活躍企業」としてPR
就職説明会や就職支援イベントへの優先参加　等

とやま女性活躍企業　一覧

R8.10.1現在

【建設業】	株式会社陽光興産	北陸電気工業株式会社	株式会社RMS保険センター
安達建設株式会社	【製造業】	株式会社ホシナパック	第一生命保険株式会社富山支社
石友ホーム株式会社	アイシン軽金属株式会社	三菱ふそうバス製造株式会社	株式会社北陸銀行
大高建設株式会社	株式会社エムダイヤ	ヤマサン食品工業株式会社	株式会社ifD
株式会社開進堂	株式会社KOKUSAI　ELECTRIC	リードケミカル株式会社	社会福祉法人おおさわの福祉会
鹿熊工業株式会社	サカエ金襴株式会社	株式会社リッチェル	医療法人社団黒田内科医院
株式会社金山産業	三光合成株式会社	【情報通信業】	社会福祉法人光風会
上下興業有限会社	株式会社シンコー	株式会社アルゴ	医療法人社団尽誠会
北日本電機産業株式会社	第一薬品工業株式会社	AWS株式会社	ソフィアメディ株式会社
共和土木株式会社	立山科学株式会社	株式会社高志インテック	社会福祉法人戸出福祉会
構造メンテ株式会社	立山化成株式会社	コムテックス株式会社	とやま駅前みわ矯正歯科医院
此川建設株式会社	株式会社チューエツ	株式会社ジオインフォシステム	社会福祉法人富山市桜谷福祉会
酒井建設株式会社	中越合金鋳工株式会社	高岡ケーブルネットワーク株式会社	医療法人社団明寿会
三和ボーリング株式会社	テイカ製薬株式会社	日本ソフテック株式会社	社会福祉法人梨雲福祉会
株式会社嶋田建設工業	東亜薬品株式会社	北電情報システムサービス株式会社	社会福祉法人わかば福祉会
株式会社高田組	富山小林製薬株式会社	北陸コンピュータ・サービス株式会社	株式会社アイペック
株式会社TOKUNO	株式会社トンボ飲料	株式会社MINAMI	株式会社アキデザイン
砺波工業株式会社	日東メディック株式会社	【その他】	アルコット株式会社
長田建設株式会社	日本高周波鋼業株式会社富山製造所	ST物流サービス株式会社	株式会社アルト
日本海電業株式会社	株式会社ハナガタ	アルビス株式会社	合同会社コトリ
株式会社花岡組	株式会社HARITA	株式会社牛島屋	株式会社ジェック経営コンサルタント
林建設株式会社	阪神化成工業株式会社	エステアール株式会社	阪神ホールディングス株式会社
株式会社林土木	日の出屋製菓産業株式会社	助野株式会社	株式会社PCO
廣川建設工業株式会社	ファーマパック株式会社	株式会社花金	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
株式会社藤井組	株式会社フクショク	北陸コカ・コーラボトリング株式会社	
北海工業株式会社	富士化学工業株式会社	丸文通商株式会社富山支店	株式会社文教コーポレーション
松倉建設株式会社	富士製薬工業株式会社	株式会社YAMABE	株式会社ミュージッククラブ富山オフィス
株式会社宮木建設	株式会社ホクペレ	株式会社ヨシケイ富山	社会保険労務士法人LaLaコンサルティング
株式会社山崎組	北陸アルミニウム株式会社	リコージャパン株式会社富山支社	

※業種別、事業所名五十音順

働き方改革ラボ「スマラボとやま」

「スマラボとやま」は、富山県公式の働き方改革に関するオンラインコミュニティ

働き方改革コミュニティ

Smart Lab TOYAMA

スマラボとやま





第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回
6.26(金)	8.21(金)	9.25(金)	10.23(金)	11.20(金)	1.22(金)
[セミナー]	[セミナー]	[セミナー]	[企業見学]	[セミナー]	[セミナー]
選ばれる職場づくり	企業成長×働き方改革	仕事と介護の両立支援	働きやすい職場環境づくり	家事負担の軽減	働き方改革
@オンライン 14:00-16:00	@富山県民会館 14:00-16:30	@オンライン 14:00-16:00	@富山県内企業 13:30-16:00	@オンライン 14:00-16:00	@オンライン 14:00-16:00

企業と従業員のウェルビーイング創出事業

企業や団体における働き方改革や、女性活躍等の取組みを促進するため、経済・業界団体が主催のセミナーやワークショップ等の開催を支援するもの。

対　象：**県内の経済団体、業界団体によるセミナー等（20名以上）**

県支援：講師謝金（※上限20万円（税込））、旅費の支払い

内容　次のコースから選択

コース
(1)働き方改革推進コース
(2)仕事と家庭(育児・介護)の両立支援コース
(2)女性活躍推進コース
(3)人的資本経営コース

＜企業・団体役割＞

- 会場確保
- 参加者の募集
- 当日の進行
- 配布資料の印刷
- 講師調整

（講師選定・連絡調整等）

※今年度の主な派遣テーマ

- 地域企業のための人的資本経営
- 多様な人財が活きるマネジメントと職場づくり実践のヒント　等



働き方改革推進に向けた企業トップセミナー(2026.9.4)

働き方改革等横展開推進事業

働き方改革等に関する企業等の優れた取組みを取材し、
働き方改革・女性活躍応援サイト「Good!!Work&Lifeとやま」に掲載





※今年度の主な取材内容

- 家事代行サービス補助制度の導入（不動産業）
- バス運転手にとって働きやすい職場環境づくり（運輸業）
- 企業内大学の開設によるものづくり人材の育成（製造業）

など



大学生キャリア形成の変容に係る意識調査

若者、特に就職期の女性の転出超過の課題に対応するため、
関西大学社会学部濱 貴子准教授ゼミの協力のもと、令和７年度より
県外大学で学ぶ本県出身学生にインタビュー調査を実施

■調査概要

・関西大学社会学部 濱 貴子 濱准教授ゼミの協力のもと、令和７年度よりインタビュー調査を実施

・定量的なアンケート調査では見えてこない一人一人の本音部分を深く掘り下げ、**就職意識の変容の過程や、要因等を分析することが狙い**

対　　象：県外大学で学ぶ本県出身学生
調査日程：令和８年６月～７月



(R8.2.10 濱准教授ゼミによる中間報告)

■調査報告フォーラムの開催

若者・女性から選ばれる職場環境づくり推進のため、県内企業等を対象に、**令和７年度、８年度の調査結果を取りまとめた報告フォーラムを開催**

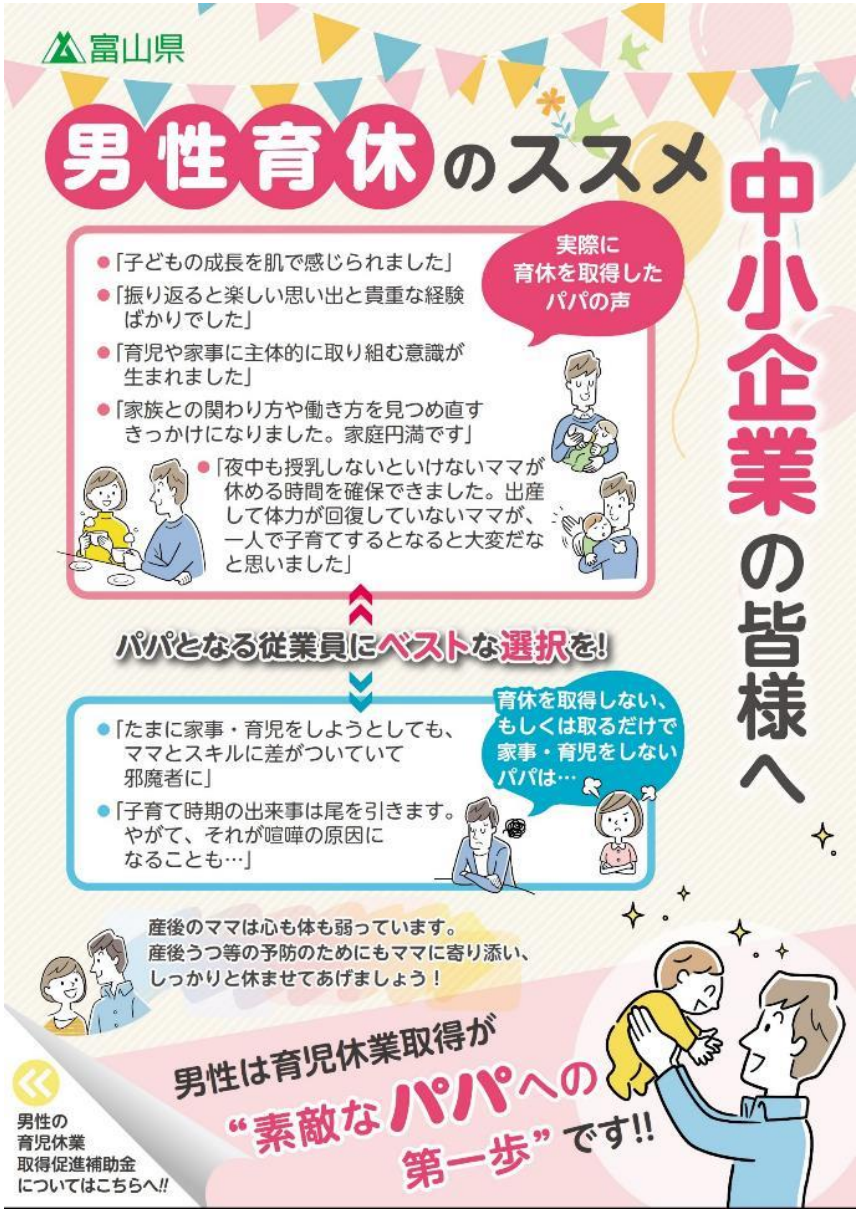
対　　象：県内企業・地域・自治体等関係者、
　　その他県民一般
開催時期：令和９年２月ごろを予定

昨年度に開催した中間報告会の詳細はこちら

Ｒ８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

富山県男性の育児休業取得促進補助金



<対　象>

育児休業を取得した男性従業員を雇用する**中小企業事業主**

<補助額>

連続5日以上の育休 ： 5万円

※過去に本補助金を受給していない事業主に限る

連続1ヶ月以上の育休：10万円

連続3ヶ月以上の育休：20万円

<主な条件>

- 上記区分の育児休業（**令和7年4月1日以降に開始し、令和8年4月1日から令和9年3月31日の間に復帰**したもの）を取得させ、職場復帰していること
- 「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」のいずれかに登録していること

家事支援サービス 普及啓発セミナー

働く世代の家事負担の軽減を図るため、昨年に引き続き、県内企業の福利厚生による家事支援サービスの普及促進に向けた啓発セミナーを開催予定

○日時

令和８年11月12日（金）

○講師

一般社団法人全国家事代行サービス協会
副会長　水上　克美　氏

○講演内容

・家事支援サービスの概要・しくみ
・福利厚生として家事支援サービスを導入する効果・メリット
・企業事例の紹介　など

○対象者

県内企業の人事労務担当者等





ライフイベントを理由に辞めない会社へ― 介護・育児両立で選ばれる職場づくり（R7.9.19）

働き方改革・女性活躍サポート事業費補助金

企業パフォーマンスが改善される働き方改革・女性活躍の推進に向けて取り組む事業者を支援します。



＜制度概要＞

〇対象者

県内に事業所を有する企業、個人事業主、団体（協同組合、社団法人等）

〇対象事業

働き方改革や女性活躍を推進する事業

〇補助額

対象経費の１/２（上限額：25万円）

〇活用例

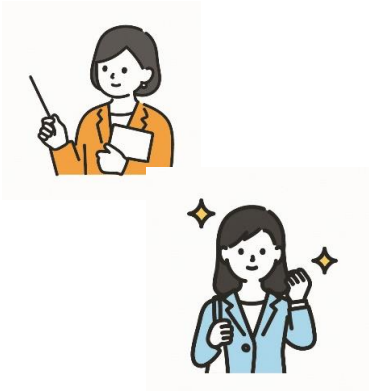
（例１）社内セミナー等の実施

（例２）職場環境改善のためコンサルタントや外部講師を活用

（例３）女性の健康課題に配慮した社内規定の整備や外部相談窓口の設置

（例４）女性の健康課題に対応したフェムテック製品やサービスの導入

（例５）従業員の家事代行サービス等の活用に係る経費の助成



Ｒ８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~R7：788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。

- 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　R8塾生34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５回）

◆アクションラーニングコース　課長級を目指す方　R8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　R8塾生6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）

煌めく女性リーダー塾の開催

■参加者の声

・ワークを行うごとに成長が感じられ、最終日に成果を実感することができた。
・これまでは後ろ向きだったこれからのキャリアについて、ポジティブに考えられるようになった。
・異業種の方たちとの意見交換等を通して、知見の広がりを感じられた。





女性の健康課題への対応

○第4回DEI企業成長塾（再掲）

●女性と健康について考える講座を実施（R8.10.21）

講師：一般社団法人シンクパール
代表理事　難波　美智代氏

（参加者）　DEI企業成長塾塾生



○サンフォルテフェスティバル2026

●フェムテックショップを設け、商品の販売等を実施

日時：令和8年6月27日
場所：富山県民共生センター「サンフォルテ」

（出店者）
合同会社Salon Diosas、合同会社イロドリ、
一般社団法人PCEA連盟、有限会社へちま産業





○働き方改革・女性活躍サポート事業費補助金（再掲）

●企業パフォーマンスが改善される働き方改革・女性活躍の推進に向けて取り組む事業者を支援

（例）
- 女性の健康課題に配慮した社内規定の整備や外部相談窓口の設置
- 女性の健康課題に対応したフェムテック製品やサービスの導入



Ｒ８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（無意識の思い込み）への気づき」の取組みを後押しするための主な施策

アンコンシャス・バイアスの気づきに向けた取組

☆あなたにも、アンコン・アルカモ事業



○アンコンシャス・バイアス出前講座の開催

県内企業や学校などに、（一社）アンコンシャスバイアス研究所の**「認定トレーナー」資格**を有する県職員等を派遣

○特設サイトでの地域・企業での取組み事例の発信



○男女共同参画推進員による地域での普及啓発

○男性の家事育児を促す講座の開催

R8.５.16　笑って考えよう家庭のこと・仕事のこと・未来のこと
～男の家事が社会を救う！～
東京大学大学院総合文化研究科教授　瀬地山　角氏

☆「ハットニャール博士の研究所inとやま」の開催

地方初開催

次世代を担う小学生とその保護者に対し、
アンコンシャスバイアスへの気づきを促す体験型ワークショップを開催

日程：令和8年11月7日（土）
場所：富山県民共生センター「サンフォルテ」



©アンコンシャスバイアス研究所

アンコンシャス・バイアスの気づきに向けた取組

サンフォルテ事業

☆高校等のキャリア出前講座

アンコンシャス・バイアスにとらわれず、生徒一人ひとりが主体的に進路を選択する能力・態度を身につけるための講座を実施



R8.8.20　高岡高等学校１学年　238名を対象に実施

テーマ：イノベーションとは何だろうージェンダード・イノベーションの可能性

講 師：お茶の水女子大学　副学長　加藤美砂子氏
（お茶の水女子大学ジェンダード・イノベーション研究所　副所長）

【参加生徒の感想】

・男性中心、女性中心だけではなく、**幅広い可能性を考えて、多様な視点を持つことの大切さ**がわかった。

・イノベーションは私たちでも考えることができる。**多様な価値観・考えを大切にする、生み出す、守ること**が大切だと思った。

・イノベーションをするときはいろいろな視点からの発想が大切だと分かったので、今回の話にあったジェンダーなど、**いろいろな視点からみんなが使えるようなものをつくれる人になりたい。**

☆Men'sのための講座

アンコンシャス・バイアスについて男性側から考える講座を実施

R8.8.22 名もなき「家事モンスター」討伐作戦
パパと一緒に　カジダンクエスト



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 R8(2026)	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)	60.7％ 全国50.9% R7(2025)	**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、 今年調査 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25.8%(2024)	**60％** R9(2027)	県調査 5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、 1年後公表

令和９年度に向けた重点的取組み

＜取組みの方向性＞

- 女性活躍の推進に向けて、企業の意識改革や女性リーダーの育成など、職場環境の改善と女性のキャリア形成の双方を後押し
- 若者・女性の転出超過の課題に対応するため、大学生のキャリア形成の変容に係る意識調査の結果を施策に反映
- 働き方改革等の先進事例の横展開やコミュニティの運営などにより、誰もが働きやすく、働きがいの持てる職場環境づくりを推進
- 長期間の男性育休の取得促進や家事代行サービス等の利用促進のほか、介護離職の防止に向けた企業への啓発など、仕事と家庭の両立を支援
- 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消