

女性活躍の推進について

令和3年9月1日

富山県女性活躍推進戦略会議事務局

女性活躍の推進に向けて

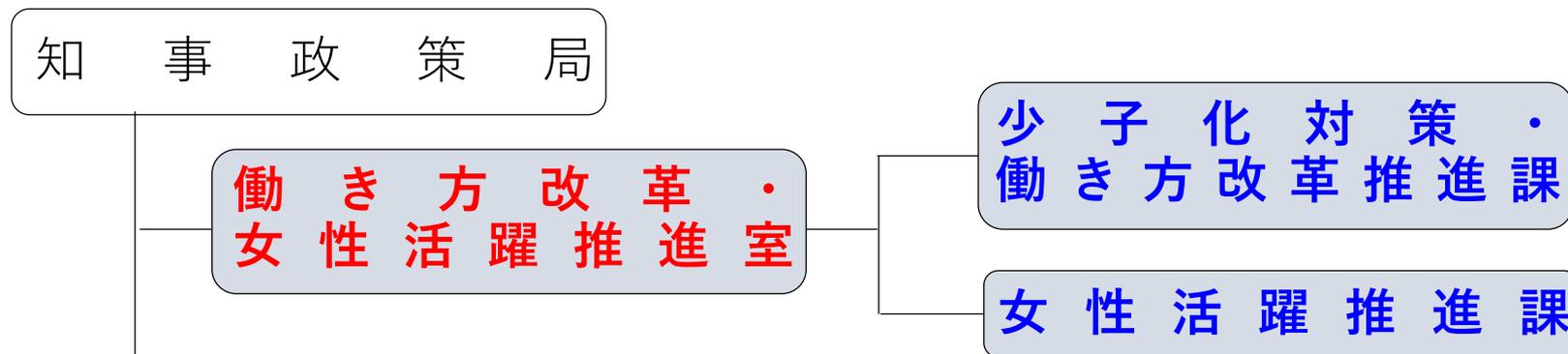
令和3年度の組織の見直し

1 副知事複数制の導入

よりスピード感をもって政策を進めていくため、副知事を2人体制とし、**うち1人を女性とする**

2 少子化対策、働き方改革、女性活躍を一体的に 取り組む組織を新設

知事政策局に「**働き方改革・女性活躍推進室**」(15人)を新設



女性活躍推進戦略 策定の必要性

背景

- 人口減少・少子高齢化による生産年齢人口の減少
- 日本のジェンダーギャップ指数は120位でG7の中で最下位
(特に政治147位、経済117位と低い)
- 女性の半数以上が職場における男女の不平等感を抱える

<富山県の状況>

- 若い女性の転出超過
- 女性の就業率や正社員割合は高いが、管理職割合は低い

SDGs 目標5



ジェンダーギャップを解消し、女性活躍・働き方改革を進めることが、
企業のパフォーマンス向上、持続可能で活力ある富山県の実現に不可欠



女性活躍推進戦略会議を設置し、民間企業における
女性活躍・働き方改革を推進する戦略を策定

女性活躍推進戦略会議の設置について

とやま県民活躍・働き方改革推進会議 (会長：知事 委員30名以内、年1回開催)

経済団体、労働団体、有識者、行政等が一体となって働き方改革推進に向けた取組みを議論し、県民運動として展開

女性の活躍推進委員会 (委員20名以内、年1回開催)

女性の活躍や働き方の見直しに向けた取組みを議論するため設置

※県内の経済団体、農林水産、医療福祉、労働団体、行政、学識等により構成

女性活躍推進戦略会議 (今年度限り、委員7名、2回開催予定)

民間企業における女性活躍推進戦略を策定するため設置

女性の活躍推進委員会の下部組織として、R3限定で女性活躍推進戦略会議を設置、少数の県内外有識者、企業経営者、幹部で構成し、実効性ある戦略を検討する。

課題

検討項目 (ご意見いただきたい内容)

1 企業における課題

- ・ 男性中心で同質性の高い組織
- ・ 固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアス (無意識の偏見) による仕事の分担
- ・ 長時間労働を前提とした働き方
- ・ 女性が活躍できる分野や職場の不足

企業内の意識改革

- ・ 企業の経営戦略としてのダイバーシティ化
- ・ 経営者・幹部の理解促進、職場全体への普及・啓発

制度や環境の整備

- ・ 性別に関わらず、仕事と子育て・介護などが両立できる働き方改革
- ・ 人事キャリア制度などの仕組みづくり
- ・ 男性の産・育休の取得促進

活躍分野の拡大

- ・ 女性が活躍できる職域の拡大
- ・ 女性が活躍できるビジネスの創出、起業、企業誘致

2 女性特有の課題

- ・ インポスター症候群 (過小評価)
- ・ 女性特有の健康課題

- ・ 女性自身の過小評価傾向の改善
- ・ テクノロジーを活用した女性特有の健康課題の軽減

3 家庭における課題

- ・ 固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスによる家事・育児の分担
- ・ 家事への過剰な義務感

- ・ 家庭での役割分担の見直し、男性の家事・育児参画の促進
- ・ 家事の省力化、外部リソースの活用

富山県の主な施策

■企業における課題への対応

・女性活躍・中小企業支援事業

101～300人の企業への社会保険労務士の派遣、企業向け策定研修会の開催

・中小企業の働き方改革モデル取組事例の創出

働き方改革推進リーダーの養成や実践モデル企業への伴走支援型コンサルタントの派遣

・男性の家事・育児参画推進キャンペーン

働き方・休み方改革や男性の家事・育児参画に職場単位で取り組むキャンペーンを展開

・建設業の女性活躍支援

現場見学会・座談会の開催、労働環境改善への支援

・女性の多様な働き方の支援

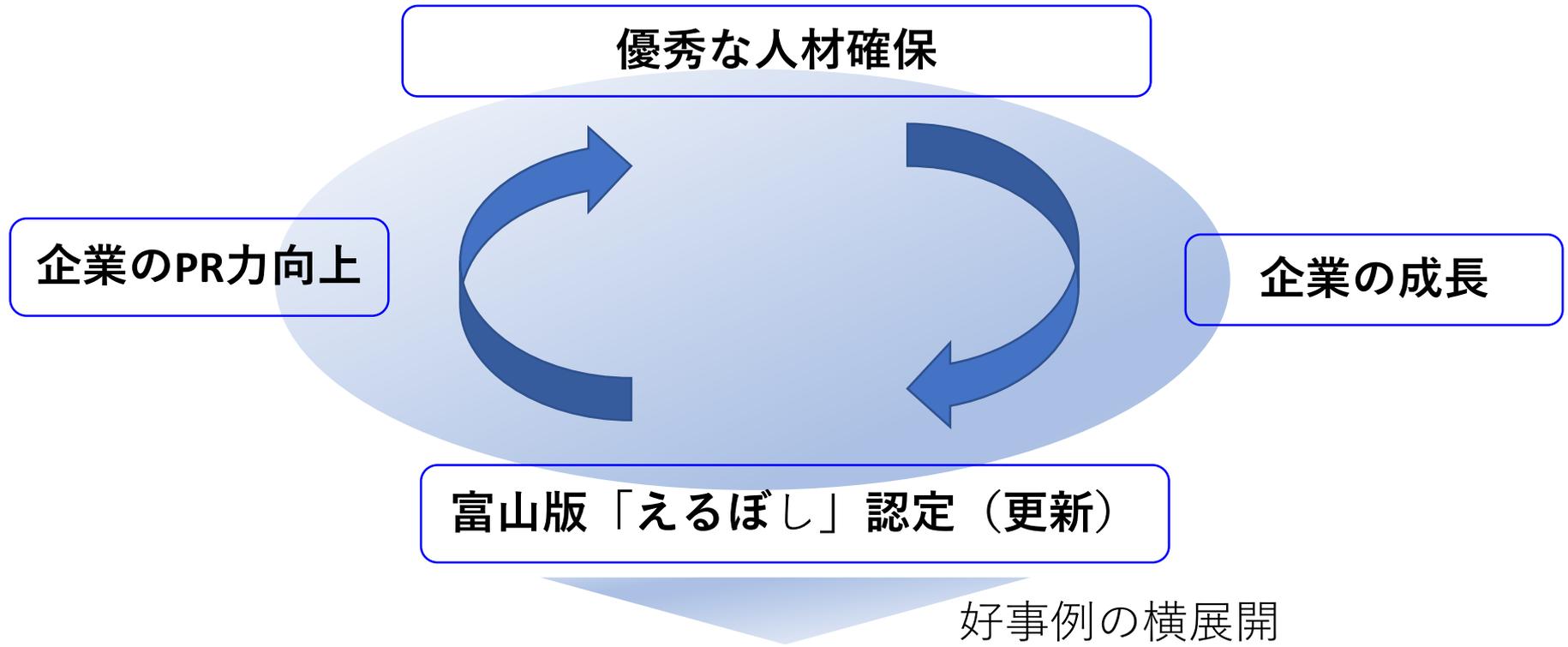
在宅テレワーカーの養成と多様な働き方の促進

・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

富山版「えるぼし」認定制度の創設

- 趣旨 女性活躍を推進する企業を認定し、広くPRすることにより、企業のイメージ向上や人材の確保、企業の成長につなげる。



県全体の女性活躍の推進

男性の育休取得促進

育児休業を取得しやすい職場づくりを進めるためには

- ①日頃から職場の働き方改革を推進し、**業務の見直し、効率化、非属人化を進める。**
- ②育児休業取得者は、先輩取得者のアドバイスを活用し、**育児休業を自らの成長に最大限つなげる。**
組織としても、**育児休業取得者の目線や経験を組織の施策の検討に活用し、政策立案能力を向上させる。**
- ③いつでも誰にでも引き継ぎができる**業務のマニュアル化やルール作り**に組織として取り組む。
- ④育児休業取得者と取得を応援する**職員を適切に評価**する。

富山県の主な施策

■女性特有の課題への対応

・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の相互交流と自己研鑽、ネットワーク構築を支援
今年度新たに、幹部職員を目指すマスターコースを新設

・「フェムテック」の普及

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」を紹介する
フォーラムの開催など

■家庭における課題への対応

・家事・育児分担キャンペーン

家庭内での役割分担を見直し、男性の家事・育児参画を促進

・産後ヘルパーの派遣

モデル市町村において産後2か月以内の家庭に
家事代行サービスを行うヘルパーを派遣



「フェムテック」の普及

■ 「フェムテック」に着目したねらい

- ・ コロナ禍で女性に深刻な影響
- ・ 本県の若い女性の転出超過



- ・ 女性自身に「フェムテック」というツールを知ってもらう
- ・ 企業に女性の健康課題の理解を深め、導入してもらう



女性の意欲の向上、女性を応援する企業風土の醸成

女性活躍推進に取り組む県

■ 今後の展開（考えられること）

- ・ 企業のフェムテック導入などへの支援、事例の横展開

女性活躍推進フォーラムの開催

企業における女性活躍を後押しするツールとして、女性特有の健康課題をテクノロジーで解決に導く「フェムテック」を紹介

■女性活躍推進フォーラムの開催

日時：8月25日（水）14:30～16:30

場所：オンライン実施

対象：企業関係者等

- ・ 基調講演「女性活躍と企業の成長」
講師：山口 明夫氏（日本IBM代表取締役社長）
- ・ パネルディスカッション「フェムテック入門講座」
- ・ フェムテック製品や導入事例の紹介等



※6月に採択決定した経済産業省

「フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金」
補助事業者と連携



今後の予定

■見本市などでの展示

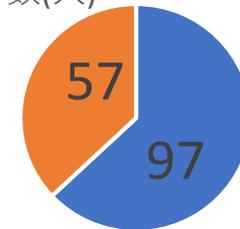
■個人のモデリング使用 などを実施

女性活躍推進フォーラムの開催

■当日 約150人視聴

カテゴリー	人数	%
県内	97人	63%
県外	57人	37%

参加者数(人)



■ 県内 ■ 県外 (8/23申込み時点)

■参加者アンケートに寄せられた意見

<女性活躍について>

- ・自分自身が一步踏み出せない心境があり、女性活躍と押されすぎるのも苦痛に感じることもある。自由に「自分の思い」を話せる場が必要なのではないか。
- ・性別、世代、立場の違いを越えたコミュニケーションが重要になると再認識した。社内の立場を交換して(管理職とチームメンバーが入れ替わり)作業する日を作ってみても良いかもしれない。

<フェムテックについて>

- ・女性である自分自身が知らなかったことも多く、もっと社会の認知を広げていく必要があると感じた。また、自社でも取り入れたいと感じた。
- ・フェムテックの活用は、BtoBはもちろん、BtoCにより、労働者が男女問わず一人の人間として認知してもらえると嬉しいという喜びも与えてくれる。導入方法を模索し横展開していく方策を提言してほしい。
- ・まずはヘルスリテラシーの向上が必要と認識している。社内セミナーで女性特有の健康課題について取り上げ、オープンにしてもいいという風土を確立したい。

今後のスケジュール

会議スケジュール

- 9月1日 第1回 課題提示、意見交換
- 10～11月 第2回 実態調査結果中間報告、戦略案検討
- 11～12月 女性の活躍推進委員会 開催、戦略案協議
- 12月以降 とやま県民活躍-働き方改革推進会議 開催、戦略決定

全体スケジュール

事業	4～5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	R4.1月	2月	3月
女性活躍推進 実態調査		調査内容 検討	調査実施		調査集計分析	調査結果 中間報告					
女性活躍推進 戦略会議にお ける戦略策定					会議① ・課題提示 ・意見交換	会議② ・調査結果 中間報告 ・戦略案 検討				R4予算 反映	
			企業、従業員ヒアリング調査								
							女性の活躍 推進委員会				
										とやま県民活躍・ 働き方改革推進会議	