

富山県女性活躍推進戦略について

1 趣旨

富山県における女性活躍を推進するため、官民連携の女性活躍推進戦略会議を設置し、女性活躍推進戦略を策定するもの

2 主な項目

(1) なぜ、企業の女性活躍を進めるのか

①現状

- ・SDGsの目標No.5にジェンダー平等が掲げられる中、日本のジェンダーギャップ指数は世界120位、G7で最下位
- ・富山県では、若い女性の転出超過が続き、女性の就業率や正社員割合は高いが、管理職割合は全国41位と低い。
- ・生産年齢人口が減少し、コロナ禍で経済活動・生活様式が変容する中、企業においては柔軟な発想や多様な価値観に基づく経営が求められる。

②企業が女性活躍に取り組むメリット

- ・多様な視点からの新商品やサービスの開発につながる、職場の環境整備や働き方改革が進み人材確保・定着につながる、など

(2) なぜ、企業の女性活躍は進まないのか ～企業・従業員へのアンケート結果から～

①女性活躍を推進するうえでの課題

- ・女性の約7割がネックは家庭負担と認識
- ・生理などの健康課題を挙げる女性も多い。

②管理職になりたくない理由

- ・「仕事と家庭の両立が困難」を挙げる女性が、男性と比べて多い。
- ・「能力に自信がない」を挙げる女性も多く、特に40代で男女差が大きい。

(3) 課題と対策

①企業における課題と対策

- ・職場内での役割の固定化や無意識の偏見 →企業内の意識改革
- ・長時間労働を前提とした働き方 →制度や環境の整備
- ・女性が活躍できる分野や職場の不足 →活躍分野の拡大

②家庭における課題と対策

- ・家庭内での役割の固定化や無意識の偏見 →男性の家庭進出と女性の負担軽減

③女性自身の課題と対策

- ・自分を過小評価しがちな傾向 →段階的なキャリア育成、コミュニケーション
- ・生理などの健康課題 →フェムテックを活用した健康課題軽減

(4) 目標指標

- ・男性の育児休業取得率、男性の家事・育児時間、職場での男女の地位の平等感、女性の管理職比率の4項目について、目標指標を設定
- ・あるべき姿を重視し、女性の活躍を応援し企業の成長を促進する観点から、実現可能性を考慮した堅実な目標でなく、意欲的な目標数値とする。

3 検討過程と今後の予定

- ・令和3年7～9月、県内企業実態調査（アンケート調査）を実施
- ・令和3年9～11月、富山県女性活躍推進戦略会議を開催（2回）
- ・今後、女性の活躍推進委員会での協議を経て、今年度中に女性活躍推進戦略を策定