

女性活躍推進に係る取組の実施状況

令和5年10月12日

富山県知事政策局

働き方改革・女性活躍推進室

女性活躍推進に係る取組

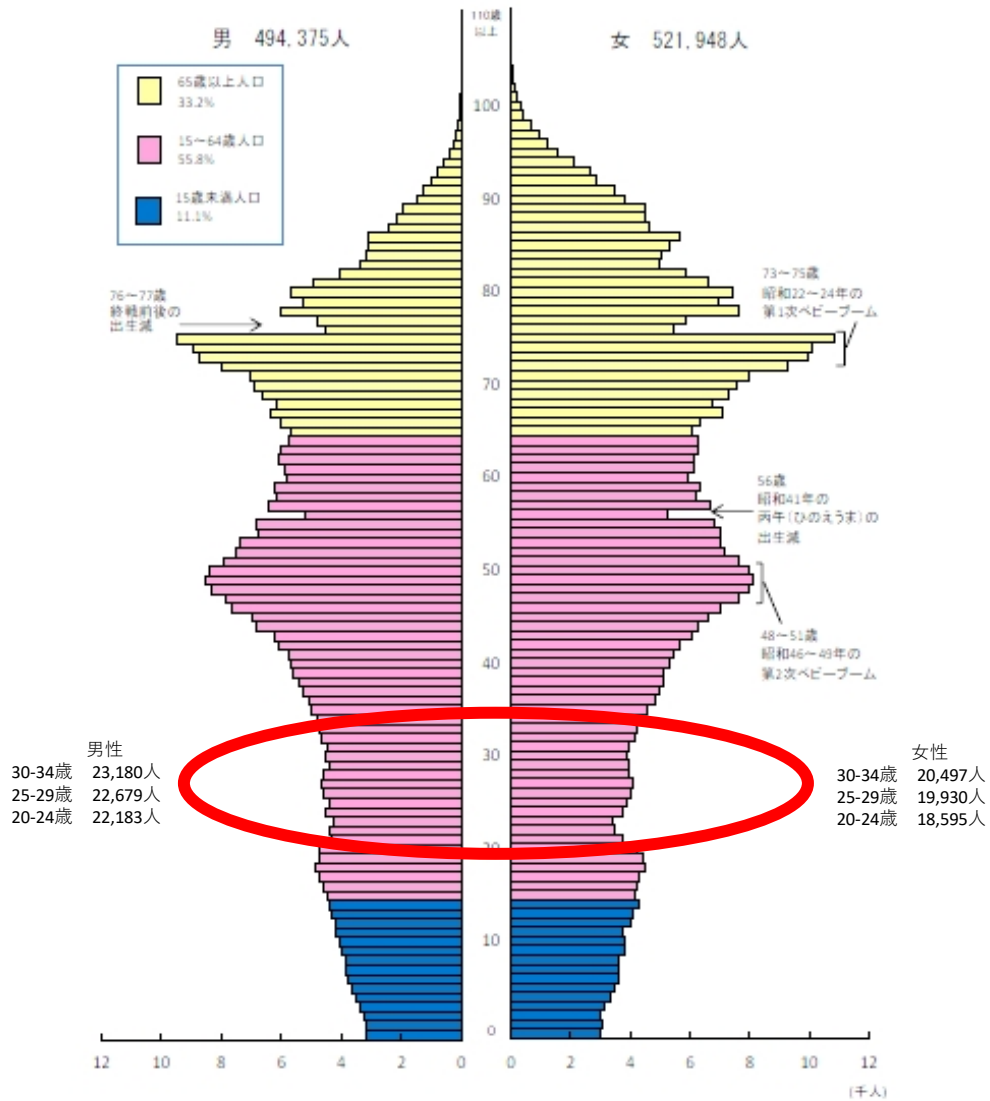
1. 就職期の若者や女性から選ばれる職場環境づくりの推進
2. 管理職への女性の登用促進
3. アンコンシャス・バイアス解消に向けた取組みの推進

女性活躍推進に係る取組

1. 就職期の若者や女性から選ばれる職場環境づくりの推進
2. 管理職への女性の登用促進
3. アンコンシャス・バイアス解消に向けた取組みの推進

富山県の人口ピラミッド

令和4年10月1日現在（推計値）
 総数 1,016,323人



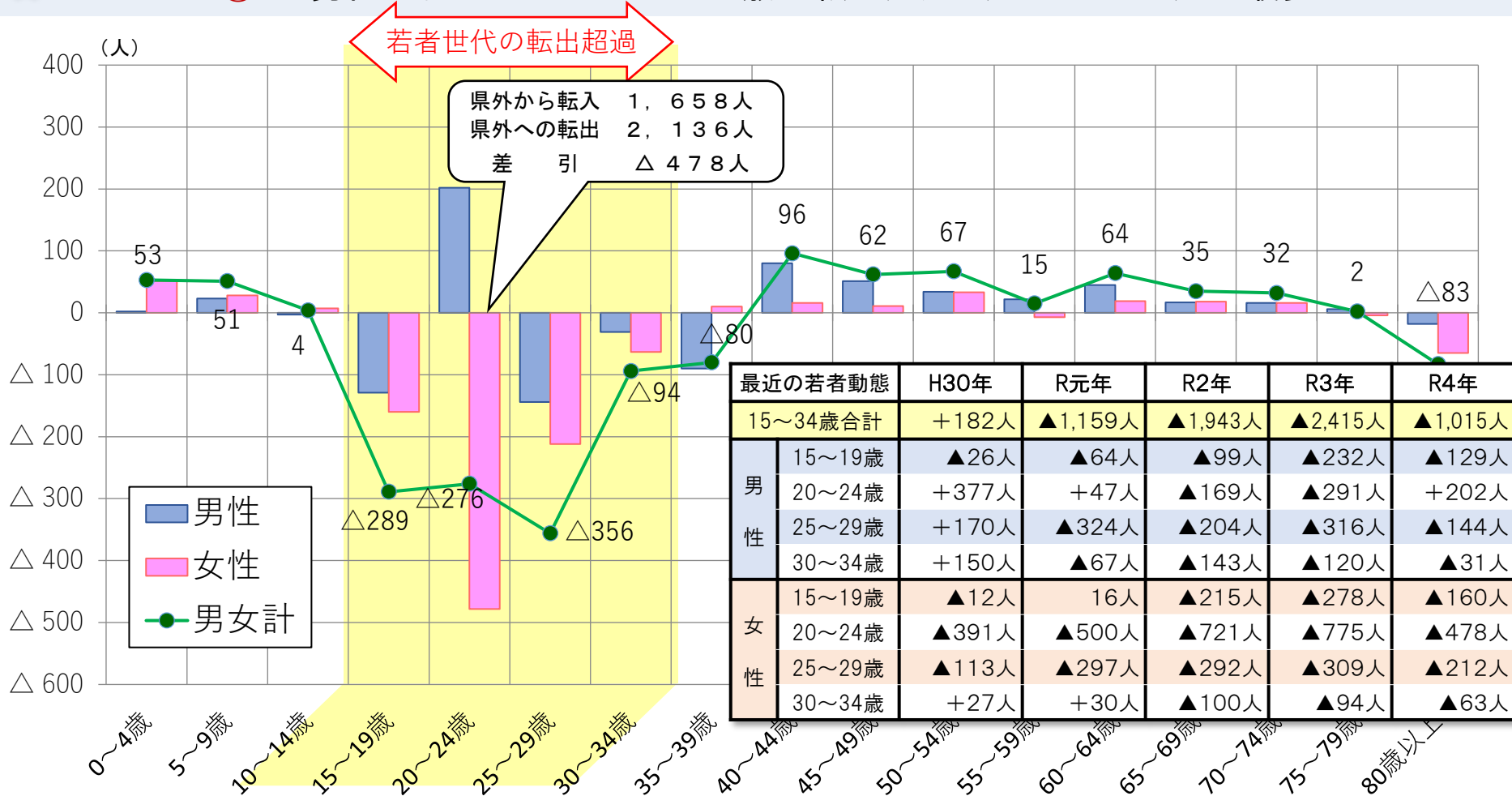
●富山県の 20～34歳の人口

男性：68,042人
 女性：59,022人
※約9千人の差

(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)

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



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/hNZONjAH65k>

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けて良かった。
- ・ 今後の採用活動や会社のPRに活かしたい。

女性活躍推進に係る取組

1. 就職期の若者や女性から選ばれる職場環境づくりの推進
2. 管理職への女性の登用促進
3. アンコンシャス・バイアス解消に向けた取組みの推進

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	サカ工金欄(株)	アイシン軽金属(株)	情報通信業	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)UNIQUER	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)

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：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、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。

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）

係長級を目指して

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

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）

課長級を目指して

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

29名受講中

◆マスターコース（全6回 受講料15,000円）

役員クラスを目指して

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

12名受講中



知事とのトーク(R5.9.29)

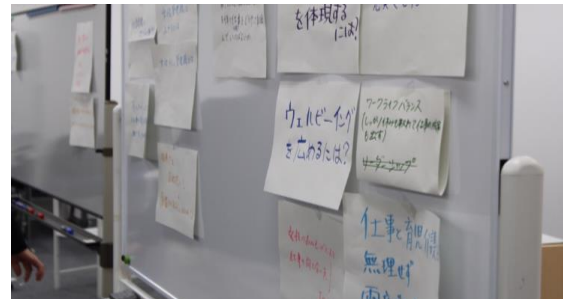


開講式(スキル、アクション)(R5.8.2)



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)**



企業の働き方改革推進

専門家派遣

企業や団体における働き方改革や、女性活躍の取組みを促進するため、テーマや開催時期など主催者の希望に応じて県が専門の講師を派遣

対 象: 県内の企業や経済団体、業界団体による研修会等(20名以上)

県支援: 講師の手配(謝金・旅費を県が負担)

内容 次の5コースから選択

コース

- ①働き方改革推進コース
- ②DX・テレワーク推進コース
- ③マインドフルネスコース
- ④男性の育休取得、家事・育児参画推進コース
- ⑤女性活躍推進コース

〈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

働き方改革コミュニティ

Smart Lab TOYAMA

スマラボとやま

コミュニティ
に申込み↓



■こんな方にオススメ！

- ✓企業・団体・自治体にお勤めの方
- ✓人事担当の方、管理職の方
- ✓働きがいのある会社を目指している方
...テーマにご興味のある方ならどなたでも！

■こんなテーマで話します



チャットツールSlackでの日々のやりとりのほかに、イベントも企画！

＼ イベント開催！ / HPはこちら↓

参加無料

https://note.com/smart_lab_toyama/n/n3b371acdb993

女性活躍推進に係る取組

1. 就職期の若者や女性から選ばれる職場環境づくりの推進
2. 管理職への女性の登用促進
3. アンコンシャス・バイアス解消に向けた取組みの推進

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。



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

「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス) に気づいて、可能性をひろげよう！ ～男女共同参画社会の実現を目指して～」

県政番組「こんにちは富山県です」の特別番組

「子どもとのトークセッション」で県職員が小学生と一緒に身近にあるアンコンについて話し合い

8月26日(土)
9:30～9:45放送

- 1 収録日時：令和5年8月3日(木)
- 2 収録場所：議会棟2階大会議室
- 3 参加者：県内から募集した小学5～6年生 13名
- 4 講師：(一社)アンコンシャスバイアス研究所
代表理事 守屋 智敬 氏

動画配信中

<https://www.knb.ne.jp/bangumi/toyamaken/1935/>



小学生の意見

- ・アンコンに気づかないと、勝手に決めつけて相手を傷つけることがある。
- ・パイロット=男性という思い込みがあると、パイロットになりたい女の子の友達と言い合いになるかもしれない。
- ・お父さんとお母さんが家事を分担すれば、お母さんだけが疲れることはないと思う。
- ・夏休みの家の手伝いを継続して、大人になっても仕事と家事を両立したい。

地域社会における男女共同参画の推進

1. 富山県男女共同参画推進員による普及啓発

(1) 全体研修会

5月27日(土)13時30分～15時 参加者：約200名

講演 女性なぜリーダーになりたがらないのか？

～アンコンシャス・バイアスから考えるジェンダーギャップ～

講師 三浦 まり 氏（上智大学法学部教授）

(2) 代表者会議

6月30日(金)13時～15時

参加者：15市町村男女共同参画推進員連絡会代表者、市町村担当者

(3) 「男と女のパートナー会議」開催

県内4ブロック(富山市、射水市、南砺市、舟橋村)で開催予定(11月～12月)

テーマ：アンコンシャス・バイアスなど

参加者：各会場100名～200名



全体研修会の様子



男女共同参画推進員活動展示

2. サンフォルテフェスティバル2023(開催期間:6/24～7/22)

- ・富山県部門功労表彰(男女共同参画)表彰式・基調講演(6/25)
 - ・富山県男女共同参画推進員の活動紹介
 - ・男女共同参画社会の推進に向けたワークショップ
 - ・フェムテック製品紹介コーナー
- など



富山県部門功労表彰式