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。





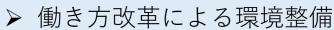
時代とともに変わっている**女性のキャリアに対する志向や働き方に関するニーズに対応できていない**、核家族化による家事・育児負担の増に対応できていない、こうした富山県の現状が、若い女性の転出の一因になっていると考えられます。この状況を打破するため、**県内企業において女性活躍を推進するための戦略**を策定し、県と県内企業がともに、**女性が働きやすく、生活しやすく、活躍できる環境整備**を進めていきます。

# 女性活躍推進戦略の枠組み

#### 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



- ▶ 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

### 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



- > 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



- ▶ 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

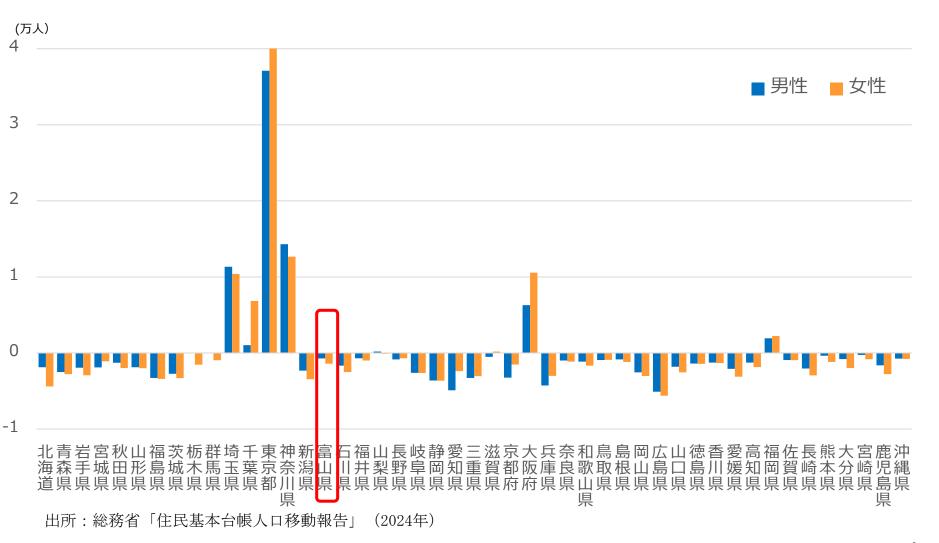
✓ すべての背景にある アンコンシャス・バイアス (無意識の思い込み)

#### 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 Q

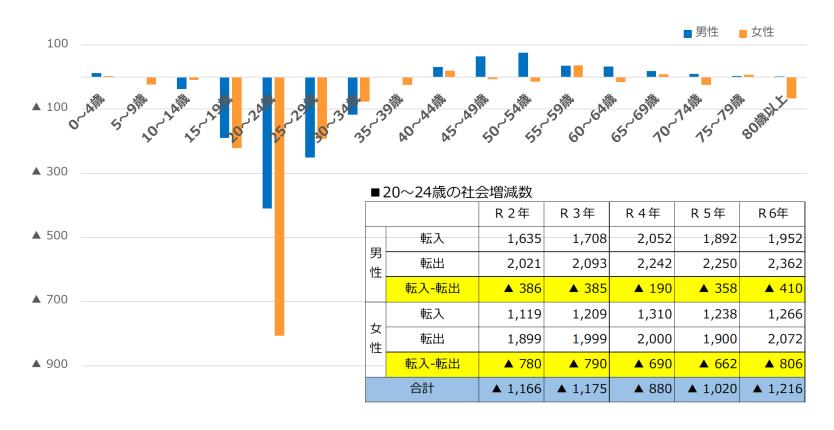
# 都道府県別転入・転出超過数(2024年)



# 年齡(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(R7.4.1) 989,474人



※R6年(R6.1.1~R6.12.31)、 日本人+外国人

資料:住民基本台帳人口移動報告(総務省)

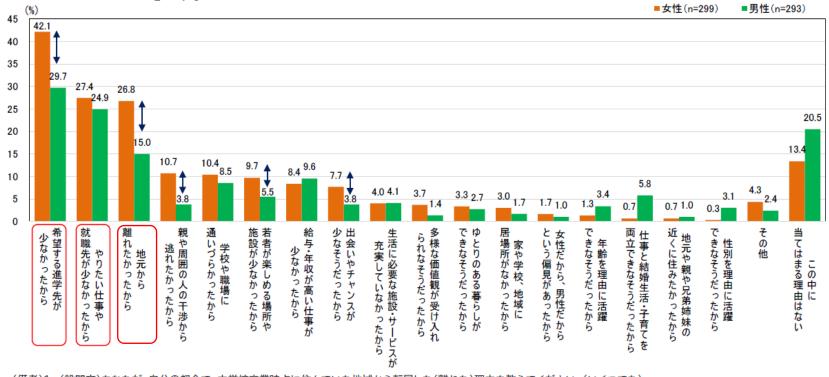
### 若者・女性が地方を出る理由

#### 令和6年度 地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査 中間報告



#### 2. 調査結果

- (1) 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・東京圏居住層))
  - ▶ 出身地域を離れた理由は、「希望する進学先」や「やりたい仕事」が少なかったから。
  - ▶ 女性は、男性に比べて、「希望する進学先が少なかった」「地元から離れたかった」「親や周囲の人の干渉から逃れたかった」「若者が楽しめる場所や施設が少なかった」「出会いやチャンスが少なそうだった」が高い。



- (備考)1. (設問文)あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した(離れた)理由を教えてください。(いくつでも)
  - 2. 東京圈:東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。
  - 3. 東京圏以外出身・東京圏居住層:中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

6

# 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

```
[R6] 11.5年(全国10.0年:6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)

```
[R6] 78.7 (全国 75.8 : 8位)
```

・女性の育児休業取得率

```
[R6] 96.6% (全国86.6%)
```

・男性の育児休業取得率

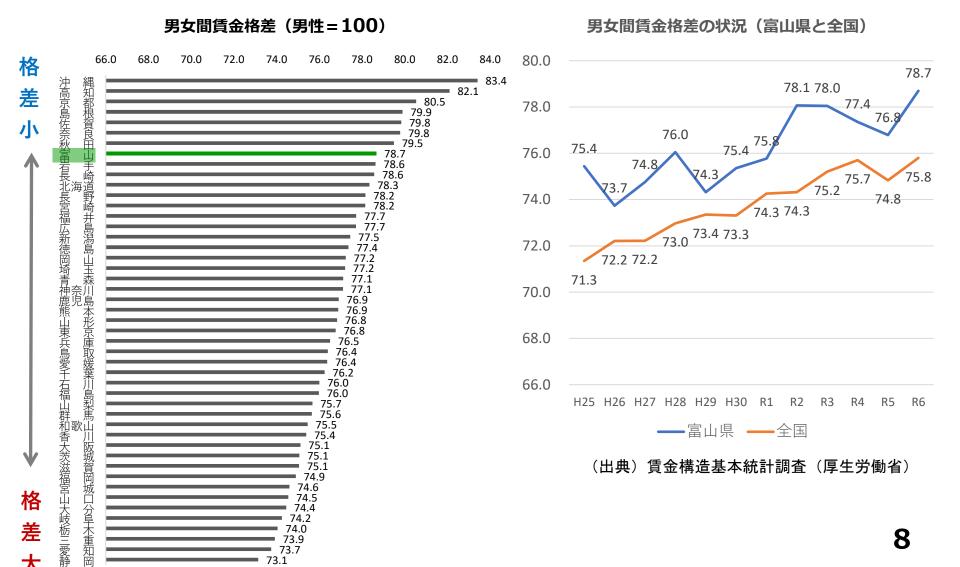
```
[R6] 54.5%(全国40.5%)
```

・ 男女の地位の平等感(職場)

```
[R2] 26.9%
```

# 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78.7で、全国平均の75.8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。



73.9

大

R7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会議

#### 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を官民で設立

令和7年7月31日 プラットフォーム「女性の活躍促進官民連携会議」を設立

#### 共同代表

富山県知事 新田 八朗 一般社団法人富山県経営者協会長 山下 清胤

#### 参加者

趣旨に賛同する県内企業、経済団体、市町村、 労働局等 約120社・団体

#### 特設サイト

https://good-work-life-toyama.jp/conference202506/





女性活躍推進コンサル タント5名を委嘱



### 女性の活躍促進官民連携会議事業

### ○ プラットフォーム事業

#### ①フォーラムの開催

#### 経営戦略としての女性活躍及びアンコンシャス・バイアス解消の必要性

- ■日 時 令和7年7月31日(木)14時~17時
- ■参 加 者 経営者や人事責任者等 150名(オンライン含む)
- ■場 所 県民会館304号室
- ■プログラム

基調講演:女性活躍からDEIへ ~ジェンダーギャップ解消に向けて~

㈱Will Lab代表取締役 小安 美和 氏

企業事例発表:経営戦略としての女性活躍~幸福を軸にしたコマニーの取り組み~

コマニー(株) 人財開発部長 小坂 律子氏

女性活躍推進法改正の概要について

厚労省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課長 岡野 智晃 氏

### ②企業間交流会等の開催

#### 優れた取組みの横展開を図る

- ■日 時 令和7年12月23日(火)14時30分~17時
- ■参加者 経営者や人事責任者等 80名参加



### 女性の活躍促進官民連携会議事業





### ③ DEI企業成長塾

自社の男女間賃金差異の要因分析や、先進企業の実施事例をもとにしたグループ討議などを通じて自社の課題解決のためのロードマップを作成

■対 象 富山県内企業等の幹部・人事管理者等

企業内で意思決定や実行を担う方 35社参加

■内 容 全7回

	日時	テーマ・企業事例紹介	ゲスト講師		
第 <b>1</b> 回 (フォーラム・開講式)	<b>7/31 (木)</b> 14:00~17:00	〈基調講演〉女性活躍からDEIへ 〜ジェンダーギャップ解消に向けて〜	〈基調講演〉株式会社Will Lab 代表取締役社長 小安 美和氏 〈企業事例〉コマニー株式会社 人財開発部長 小坂 律子氏		
第2回	<b>8/19(火)</b> 13:00~17:00	男女間賃金格差の是正に向けて課題の可視化と解決の手法を学ぶ	株式会社フジワラテクノアート 代表取締役副社長 藤原 加奈氏		
第3回	<b>9/1 (月)</b> 13:00~17:00	アンコンシャスバイアスを知る	一般社団法人アンコンシャスパイアス研究所 理事 太田 博子氏		
第4回	<b>10/1 (水)</b> 13:00~17:00	女性と健康について考える 公開講座	内閣官房 内閣人事局 調査官 元エーザイ株式会社グローバルHRキャリア 新庄 浩子氏 ディベロップメント部長(兼) DE&I推進担当		
第5回	<b>11/4 (火)</b> 13:00~17:00	男性育休取得の最前線を学ぶ	積水ハウス株式会社 ESG経営推進本部 ダイバーシティ推進部長 横山 亜由美氏		
第6回	<b>11/28(金)</b> 13:00~17:00	女性のリーダー育成について考える	ジャーナリスト 浜田 敬子氏		
第7回 (企業間交流会・閉講式)	<b>12/23(火)</b> 14:30~17:00	企業間交流会·閉講式	県内企業による事例発表		

#### 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3回「とやま女性活躍企業」認定証交付式(R6.9.5)

#### <認定企業数>

87社(R7.10.1現在)

#### く認定基準>

- 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

詳しくはこちらをご 覧ください→



今年より通年募集開始

### とやま女性活躍企業 一覧



【建設業】	TSK株式会社	株式会社高志インテック	社会福祉法人光風会	
安達建設株式会社	東亜薬品株式会社	コムテックス株式会社	医療法人社団尽誠会	
大高建設株式会社	富山小林製薬株式会社	株式会社ジオインフォシステム	ソフィアメディ株式会社	
株式会社開進堂	株式会社トンボ飲料	日本ソフテック株式会社	社会福祉法人戸出福祉会	
上下興業有限会社	日東メディック株式会社	北電情報システムサービス株式会社	とやま駅前みわ矯正歯科医院	
北日本電機産業株式会社	株式会社ハナガタ	北陸コンピュータ・サービス株式会社	社会福祉法人富山市桜谷福祉会	
得能建設工業株式会社	株式会社HARITA	株式会社MINAMI	医療法人社団明寿会	
日本海電業株式会社	阪神化成工業株式会社	【その他】	株式会社UNIQUER	
株式会社林土木	日の出屋製菓産業株式会社	ST物流サービス株式会社	社会福祉法人梨雲福祉会	
廣川建設工業株式会社	ファーマパック株式会社	アルビス株式会社	社会福祉法人わかば福祉会	
ユウディケー株式会社	株式会社フクショク	株式会社牛島屋	株式会社アイペック	
【製造業】	富士化学工業株式会社	エステアール株式会社	株式会社アキデザイン	
アイシン軽金属株式会社	富士製薬工業株式会社	助野株式会社	アルコット株式会社	
株式会社エムダイヤ	北陸アルミニウム株式会社	南陽吉久株式会社	株式会社アルト	
(株)KOKUSAI ELECTRIC	北陸電気工業株式会社	北陸コカ・コーラボトリング株式会社	株式会社ジェック経営コンサルタント	
サカエ金襴株式会社	株式会社ホシナパック	丸文通商株式会社	阪神ホールディングス株式会社	
三光合成株式会社	三菱ふそうバス製造株式会社	山辺事務機株式会社	株式会社PCO	
株式会社シンコー	ヤマサン食品工業株式会社	株式会社RMS保険センター	株式会社プレステージ・インター	
第一薬品工業株式会社	リードケミカル株式会社	第一生命保険株式会社富山支社	アン3アル畐川BPUタワン	
立山科学株式会社	株式会社リッチェル	株式会社北陸銀行	株式会社文教コーポレーション	
立山化成株式会社	【情報通信業】	株式会社富山育英センター	株式会社ミュージッククラブ富山オフィス	
株式会社チューエツ	株式会社インテック	株式会社ifD	社会保険労務士法人LaLaコンサルティング	
中越合金鋳工株式会社	AWS株式会社	社会福祉法人おおさわの福祉会	株式会社リワードグロース	
三光合成株式会社 株式会社シンコー 第一薬品工業株式会社 立山科学株式会社 立山化成株式会社 株式会社チューエツ	三菱ふそうバス製造株式会社 ヤマサン食品工業株式会社 リードケミカル株式会社 株式会社リッチェル 【情報通信業】 株式会社インテック	山辺事務機株式会社 株式会社RMS保険センター 第一生命保険株式会社富山支社 株式会社北陸銀行 株式会社富山育英センター 株式会社ifD	株式会社PCO 株式会社プレステージ・インナショナル富山BPOタウン 株式会社文教コーポレーシ 株式会社ミュージッククラブ富山オー 社会保険労務士法人LaLaコンサルラ	

#### 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7年7月1日~令和8年6月30日

産業分類	産業平均値
産業計	12.6%
鉱業,採石業,砂利採取業	3. 6%
建設業	4. 1%
製造業	右表による
電気・ガス・熱供給・水道業	4. 5%
情報通信業	12.6%
運輸業, 郵便業	7. 2%
卸売業, 小売業	8.6%
金融業,保険業	15.4%
不動産業,物品賃貸業	10.9%
学術研究, 専門・技術サービス業	10.0%
宿泊業、飲食サービス業	14.9%
生活関連サービス業, 娯楽業	15.1%
教育,学習支援業	23.6%
医療,福祉	45.5%
複合サービス事業	10.8%
サービス業 (他に分類されないもの)	14.5%

産業分類	平均值
食料品製造業 飲料・たばこ・飼料製造業	7. 2%
繊維工業	7. 2%
木材・木製品製造業 (家具を除く) 家具・装備品製造業	5. 9%
バルプ・紙・紙加工品製造業 印刷・同関連業	7. 9%
化学工業	11.9%
石油製品・石炭製品製造業	2. 9%
プラスチック製品製造業 ゴム製品製造業	3. 8%
鉄鋼業 非鉄金属製造業 金属製品製造業	3. 3%
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. 8%
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	4. 3%
輸送用機械器具製造業	3.4%
その他の製造業	7. 1%

<sup>※</sup> 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 **4** 

報を雇用機会均等課において独自集計したものである。

# 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









14:00-17:00

第2回 セミナー 9月19日(金) 多様性と包摂性

育児·介護 富山県民会館 14:00-17:00 第3回 企業見学 11月14日(金) 生産性向上

> AI・DX 富山県内企業 14:00-17:00

第4回セミナー 12月19日(金)

地域と働く 副業・兼業 富山県民会館 14:00-17:00 第5回 2月13日(金) 事例発表会

> オンライン 14:00-17:00

# 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 ※上限あり)

内容

次のコースから選択

#### コース

- (1)男性育休の取得推進、男性の家事・育児参画推進コース
- (2)柔軟な働き方推進コース
- (3)仕事と介護の両立推進コース

#### ※今年度の主な派遣テーマ

- ・従業員の満足度向上に向けた職場環境づくり
- ・心理的安全性で実現する柔軟な働き方など

#### <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



働き方改革推進に向けた企業トップ 17 セミナー(2025.9.12)

## 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

#### 休暇制度の取得促進や福利厚生制度の充実

年次有給休暇は、法定の入社総6ヵ月後ではなく、入社重像から利用でき、取得率は、2022年度は74.6%、2023年度は73.5%と2020年度 に設定した目標の70%を達成できています。また、高校生以下の子供がいる従業員を対象に3日間の有給休職を付与する特別看護休暇や、 配偶者の出産時に利用できる特別休暇、工事が完了した際に最大5日間付きまれる特別休暇なども設けています。

従業員の福利原生制度については、現場や本社に3人の産業者護師を配置し、従業員の健康と安全に配慮した工夫をしています。このほ か、子供の小・中・高校入学時及び成人の際のお祝い品の贈呈や社長と否手従業員が自由に専見交換する社長塾、女性従業員等による制 服のプロデュースなど、従業員の意見を接極的に取り入れ、福利厚生制度の充実を促っています。



#### ライフサポート制度で不妊治療も応援

ライフサポート制度は、不妊治療の過程に限らず、体調不良の際、男女関わず、休暇 (無給) が取得でき、これまでに1人が利用しました。不妊治療は人によって異なり、期間も見遇しも違うので制度投行に悩みましたが、職場からの応援のメッセージも込めで制度を投げました。不妊治療や何篤で心臓院することや、自分の体の調子と向き合う経験は、患者さんに対する気持ちの変化や、職業人としての人格等によって、死亡治療や何篤な心臓にする。

エフ休暇は、生理や月経新症候群(PMS)、更年期による体調不良の際、休暇を取れる制度です。自己申告制で日数に制限はありません。 たれまでに取得実績はありませんが、制度を整えることできまざまな悩みを相談できる職場だという認識につながればと誘っています。 す。

#### 働き方改革の究極の目的は「患者さんにベス トを」

働き方改革を進める上で、生産性を向上させるために工夫してい ることが2つあります。

1つはワークフローの見面しです。お互いの業務を共有し、カバーできるようにしています。具体的には、仕事の段取りの見面し、風人化を排除するためのマニュアル化と標準化、勤怠管理ソ

もう1つは、時間外労働の削減です。当院には、専門販の歯科技 エ土が入いますが、仕事の特性で残廉が多くなりがらです。そこ で、納期を患者さんと相談して決めるのではなく、技工士の段取 りで組み立ててもらい、給与年本も成果後を取り入れました。当 院の働き方改革の根底には、「ベストを患者さんに提供する、医療 だから契値は許されない、質が落ちることはしたくない」という 思いがあります。





### ※今年度の主な取材内容

- ・選択的週休3日制の導入(製造業)
- ・介護現場でのDXの導入、職員の負担軽減(医療・福祉)
- ・社員の福利厚生の充実(建設業) など



## 大学生キャリア形成の変容に係る意識調査

若者の価値観に直接訴えるような効果的な施策を検討するため、 富山県出身の県外大学生を対象とした継続的な意識調査(インタ ビュー調査)を実施

#### ■インタビュー調査

関西大学社会学部 濱貴子 准教授および濱准教授ゼミ生協力のもと、複数回にわたる継続的なインタビュー調査 を実施

対 象:富山県出身の県外大学生20名程度

調査日程:初回11月~12月を予定

#### ■大学生×富山で働く女性ホンネトーク!

インタビュー調査の前段階として、調査実施者(濱准教授ゼミ生)と調査対象者(県外大学生)が、話しやすい関係性を構築することを目的とした交流会を開催

日 時:6月17日(火)

場 所:関西大学梅田キャンパス

参加者:濱准教授ゼミ生 15名

富山県出身県外大学生等 4名



濱准教授ゼミ生へ調査の概要を説明



交流会の様子

### 理工系分野にチャレンジ!「中高生×富山で働く女性」交流促進事業

#### 理工系企業見学バスツアー:8月6日(水)

①富山大学工学部

内容:ワークショップ(ライフプランシート作成)

理工系女子大学生と中高生との交流会

②立山科学グループ

内容:企業紹介、工業見学

社員と中高生との交流会

多様な女性との交流会:8月8日(金)@TOYAMAキラリファーストバンクキラリホール9階

内容:ワークショップ、企業紹介、多様な女性との交流会

参加企業

・大高建設(建設業)

・シンコー(製造業)

・協和ファーマケミカル(製造業)

・日本オープンシステムズ(情報通信業)

・富山県庁

■参加者:県内在住の中高生 計34名

企業見学バスツアー:14名、 多様な女性との交流会:20名

■企画運営:県内外大学生が企画から当日運営まで参画

(企画座談会4名、当日運営9名参加)



#### 理工系分野にチャレンジ!「中高生×富山で働く女性」交流促進事業

#### ■参加中高生の意見

・理工系は堅苦しいイメージがあったけど、大学生と話をして全く違うことに気づいた。



8月6日(水)立山科学グループ: 社員との交流会

・将来は県外で働こうと思っていたけれど、富山にもたくさんの企業があり、キラキラ輝いている姿を見て、富山県で働くのも良いのかなと思った。



8月6日(水) 富山大学丁学部: 理丁系女子大学生との交流

・女性が働きやすい制度が整っていて、製造業の古臭いイメージが変わった。



8月8日(金)多様な女性との交流会

R7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 | ヶ月以上の育休: | 0万円

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 23

### 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、<u>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</u>

#### 〇日時

令和7年9月19日(金)

#### 〇講師

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

#### 〇講演内容

- ・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
- ・導入事例の紹介 など

#### 〇参加者

県内企業の人事労務担当者等 約20名





# 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。

令和7年度

働き方改革・ 女性活躍サポート 事業費補助金のご案内

富山県内企業の働き方改革や 女性活躍の推進に向けた取組みを募集します。 取組みを通じて企業の成長と ウェルビーイングの実現を目指しましょう!

\*補助金活用の事例は、富山県の WEB サイト等で紹介し、PR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

#### <u>〇補助額</u>

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) コンサルタント等を活用した職場環境整備
- (例3) メンター制度の導入
- (例4) 活躍分野の拡大のための社内プロジェクトの実施
- (例5) 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6)従業員の家事代行サービス等の活用に係る経費の助成





R7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~R6:692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

R7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5回)

◆アクションラーニングコース

課長級を目指す方

R7塾生36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

R7塾生11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

- ・今までの管理職のような働き方は難しいと思っていたが、自分なりのロールモデルになればいいと思った。
- ・コミュニケーションの本質や必要なスキルについて、ワークを通して楽 しく学ぶことができた。





#### ■北陸三県連携

- ・今年度初めて三県の女性リーダー養成講座を一部連携
- ・富山県「煌めく女性リーダー塾」、石川県「Women's Leadership Program」、福井県「ハッピーキャリア"縁"カレッジ」の受講生が相互に各県研修の一部を受講

### 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公開講座を実施 (R7.10.1)

講師:内閣官房 内閣人事局 調査官 新庄氏 (元エーザイ株式会社)

#### (参加者)

DEI企業成長塾塾生、煌めく女性リーダー塾塾生、 女性の活躍促進官民連携会議参加企業



#### ○サンフォルテフェスティバル2025

●フェムテック紹介コーナーを設け、商品を開発・販売している企業が展示

日時:令和7年6月28日~29日

場所: 富山県民共生センター「サンフォルテ」

#### (展示協力企業)

五洲薬品株式会社、合同会社Salon Diosas、助野株式会社、株式会社永田メディカル、一般社団法人PCEA連盟、有限会社へちま産業

- ○(経産省主催)シンポジウム「北陸地域から考える女性活躍推進とフェムテックの活用」
- ●本県がパネルディスカッションに登壇し、北陸地域ならではの課題や取り組みを共有(R7.10.15)

登壇団体

石川県、富山県、福井県

コマニー株式会社、一般社団法人PCEA連盟







R7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)解消」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























### アンコンに係る取組みのさらなる強化

# 【R7年度】 知事政策局に「ジェンダーギャップ対策課」を創設

職場や地域、学校教育におけるアンコンシャスバイアス (無意識の思い込み)への気づきとその解消に向けた行動を促進



- ①男女共同参画推進員による地域での普及啓発
- ②特設サイトでのアンコンシャス・バイアス解消事例の発信
- ③学校等での出前講座の開催



教職員向け講座



親子で学ぶアンコンシャスバイアス講座

# 目標指標の進捗状況

#### <目標の考え方>

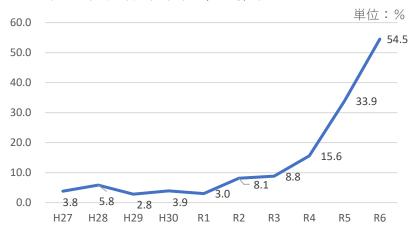
実現可能性を考慮した堅実な目標ではなく、あるべき姿を目指して意欲的な目標を掲げ、

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 R7(2025)	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)	54.5% 全国40.5 R6(2024)	<b>80%</b> 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)	<b>170分</b> 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)	<b>60%</b> 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)	<b>30%</b> R7(2025)	国勢調査 5年毎、 2年後公表 <b>34</b>	

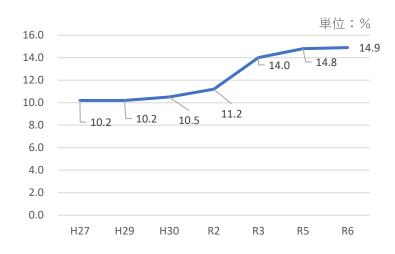


#### ○男性の育児休業取得率の推移



#### <参考数值>

#### ○女性の管理職比率(役員、個人事業主等含む)

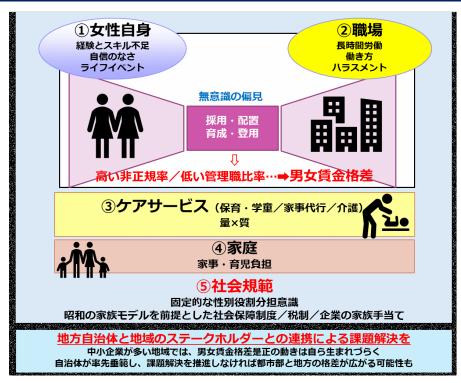


出典「令和6年度賃金等労働条件実態調査報告書」(県労働政策課) ※調査対象 10人以上の常用労働者を雇用する1,000事業所

#### ○男女別の育児休業取得期間

	2週間未満	2週間~ 1か月未満	1 か月~ 3 か月未満	3か月~ 12か月未満	12か月~ 18か月未満	18か月以上	復職せずに 退職
男性	21. 8%	35. 8%	27. 5%	13. 5%	0. 8%	-	0. 8%
女性	-	0. 3%	0. 6%	47. 8%	41. 9%	6. 7%	2. 8%

### 令和8年度に向けた重点的取組み



(出典) 女性の活躍促進官民連携会議 フォーラム「女性活躍からDEIへ~ジェンダーギャップ解消に向けて~」 株式会社Will Lab代表取締役社長 小安 美和氏 資料

#### (取組みの方向性)

- ・トップメッセージの社内浸透、社員との対話促進などにより、企業内の 意識改革を促進するとともに、エンゲージメント調査の活用促進などに より、働きやすい職場環境づくりを推進
- ・育児休業取得の促進のみならず取得日数増や、家事代行サービス等の利用 促進により、家事・育児等にかかる負担軽減を図る
- ・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