

富山県男女共同参画の取組み

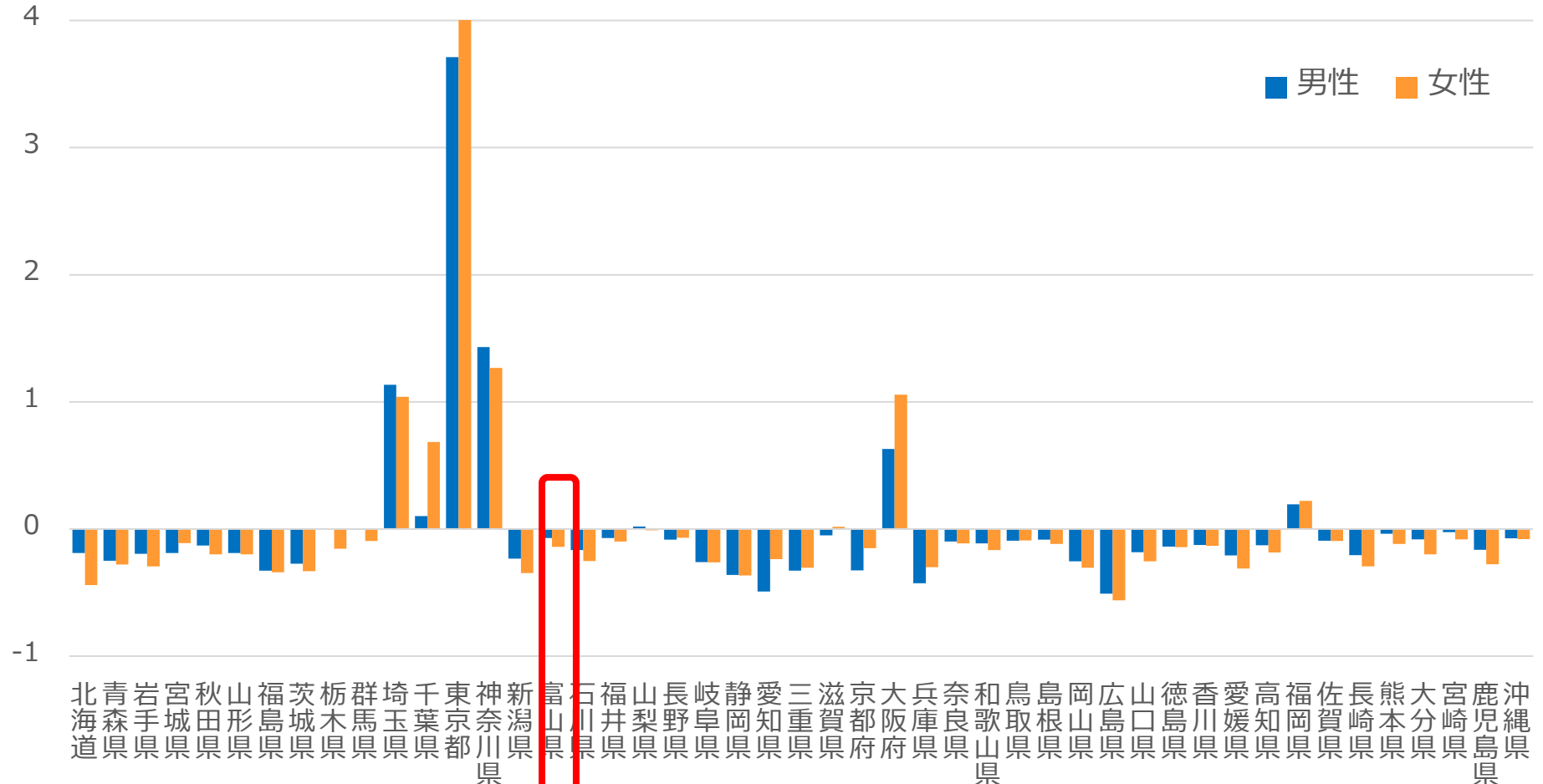
令和 7 年10月27日

富山県ジェンダーギャップ対策課

富山県を取り巻く状況

都道府県別転入・転出超過数（2024年）

(万人)

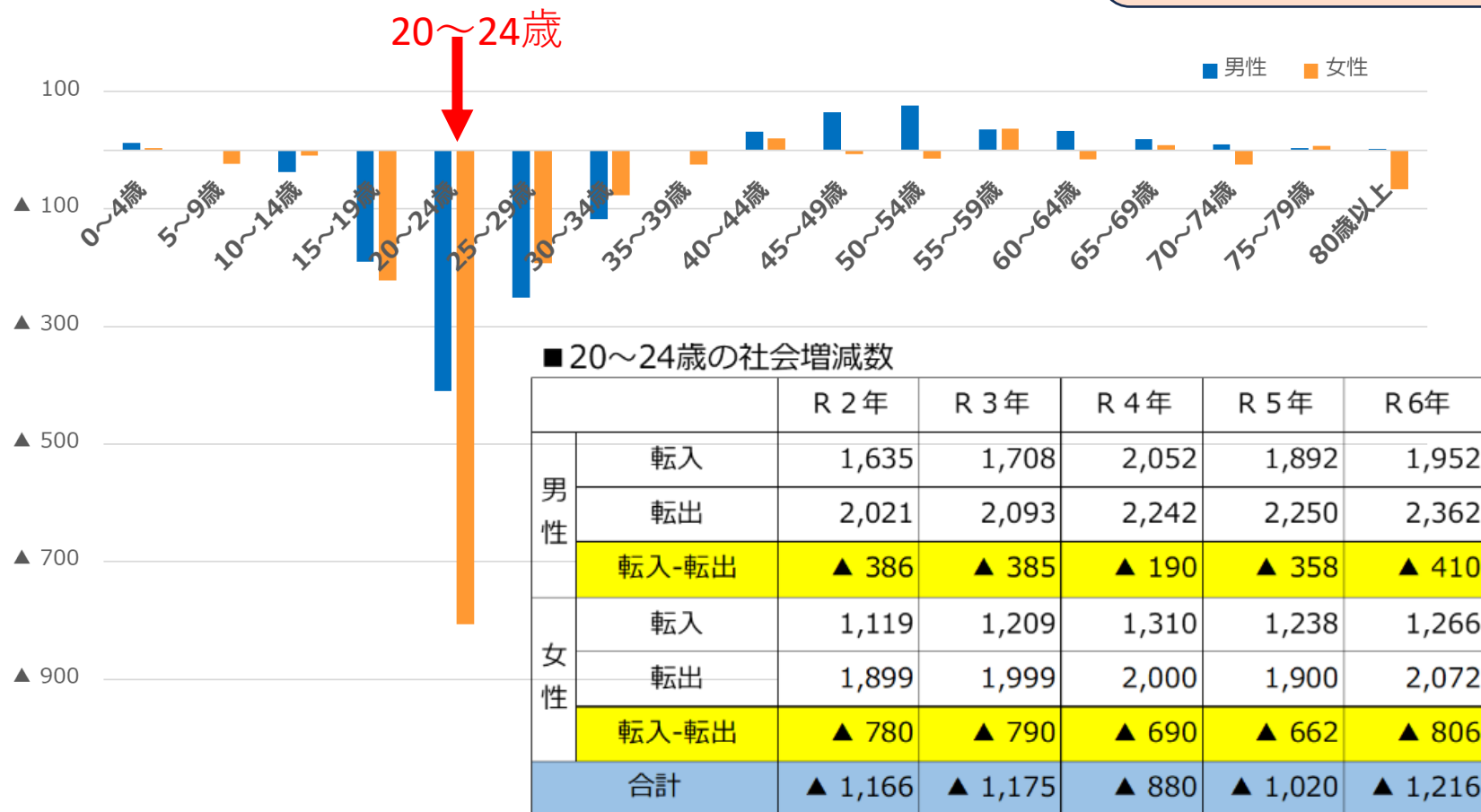


出所：総務省「住民基本台帳人口移動報告」（2024年）

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
(R7.9.1)
986,790人



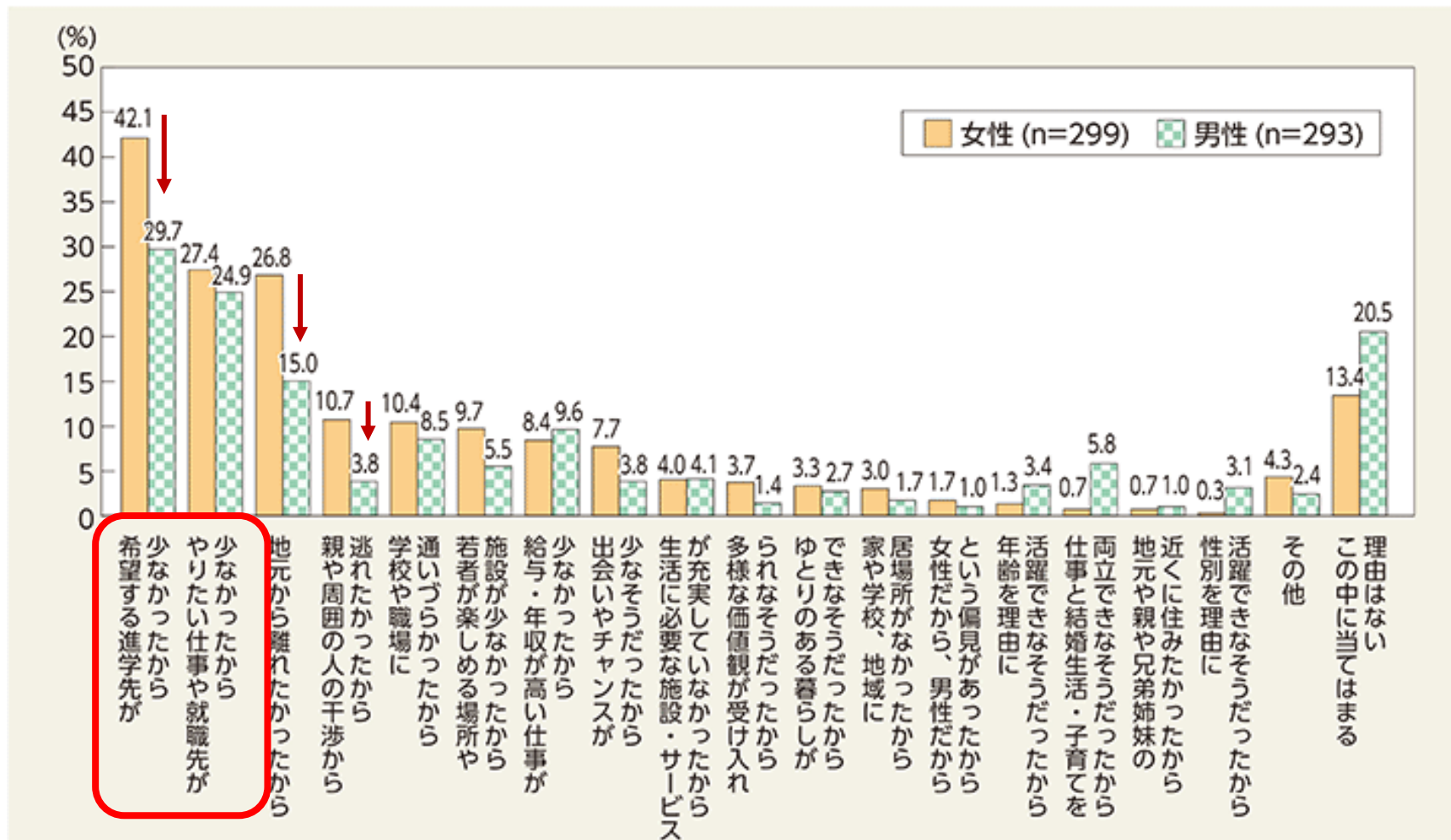
※R6年（R6.1.1～R6.12.31）、日本人＋外国人

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

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）

[R 2] **75.9%**（全国70.6%：**3位**）

- 女性平均勤続年数

[R 6] **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

[R 4] **52.4%**（全国45.3%：**2位**）

- 女性の管理職割合（会社役員等含む）

[R 2] **13.3%**（全国15.7%：**44位**）

- 男女間賃金格差

[R 6] **74.3%**（全国71.0%：**9位**）

- 女性の育児休業取得率

[R 6] **96.6%**（全国86.6%）

- 男性の育児休業取得率

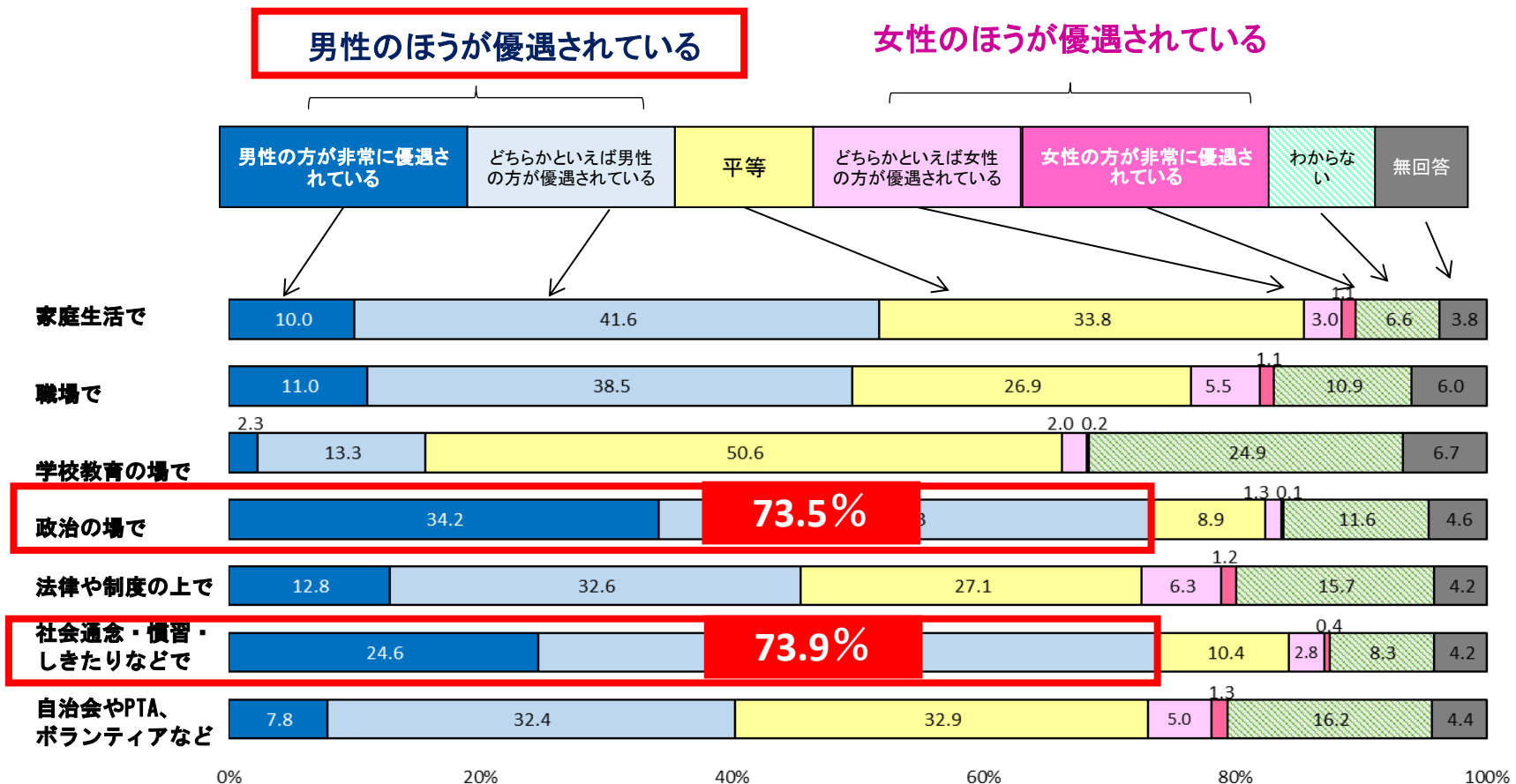
[R 6] **54.5%**（全国40.5%）

- 男女の地位の平等感（職場）

[R 2] **26.9%**

男女共同参画社会に関する意識

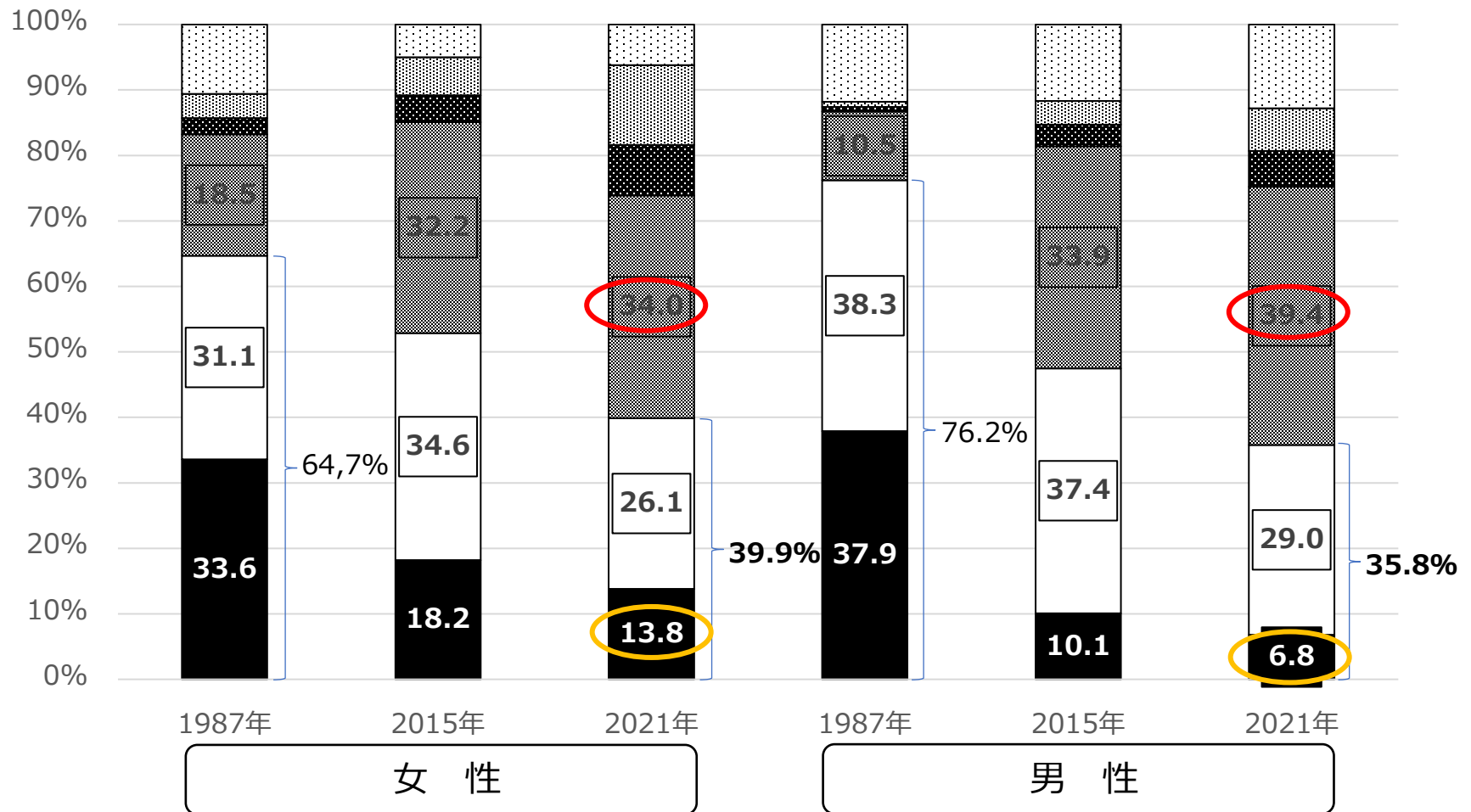
◆男女の地位の平等感



出典：R3富山県男女共同参画社会に関する意識調査

理想のライフコース（18～34歳）

18～34歳の未婚男女の理想ライフコース



■ 専業主婦コース □ 再就職コース ▨ 両立コース ■ DINKsコース ▩ 非婚就職コース □ その他・不詳

家事・育児時間

6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事関連時間
(1日あたり) (全国・富山県)

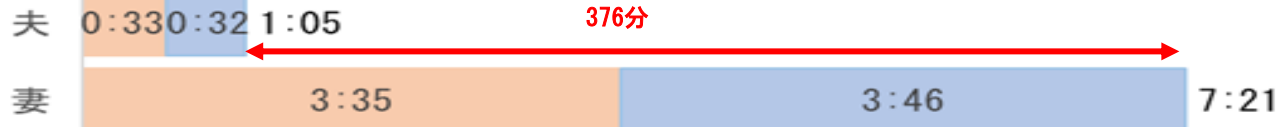


【富山県】

R3

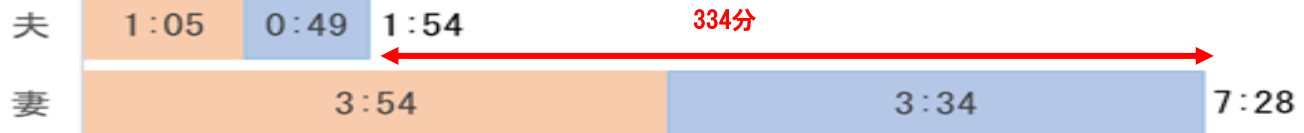


H28

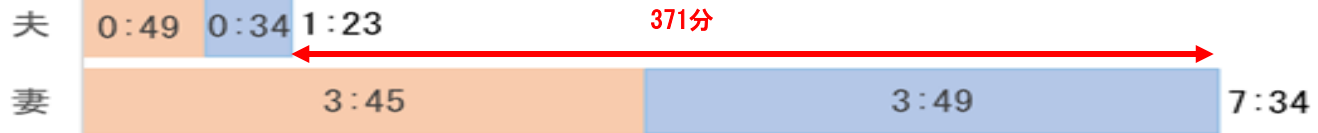


【全 国】

R3



H28



■ うち育児時間 ■ 家事関連時間全体

資料：社会生活基本調査（総務省）

審議会等における女性委員の割合

目標数値 (2026年:40%以上60%以下)

〈県における審議会等の女性委員の割合〉

2025(令和7)年4月1日現在の状況は、委員総数1,561人のうち、女性委員は560人、女性委員の割合は35.9%（前年と比べ概ね横ばい）

各年4月1日現在(%)

2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
38.9	41.1	40.5	(※)	(※)
		(35.9)	36.0	35.9

(※) 2024(令和6)年調査からの変更点

国の男女共同参画計画の審議会等の定義に準拠し、対象を法令に基づく附属機関に見直したもの
()内は2024年ベースで算出したもの

出典：富山県男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画推進施策の実施状況についての報告書（2025年度版）

富山県民男女共同参画計画（第5次）

計画の目標

「男女共同参画推進による『ウェルビーイング先進地域、富山』の実現」

すべての人が、性別による決めつけや無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとらわれず、個性と能力を発揮でき、自分らしくいきいきと幸せを感じて暮らすことができる富山県

～若者や女性からも選ばれる富山県を目指して～

また、若者や女性の転出超過対策として、特に、若者や女性を取り巻く課題に積極的に取り組む



基本目標

意識と行動の
アップデート(更新)



基本目標

職場における女性の
活躍拡大



基本目標

男女共同参画社会の
基盤づくり

富山県の取組み




意識と行動の
アップデート(更新)

アンコンシャス・バイアス (unconscious bias)

「無意識の思い込み」

3才の息子が選んだコップを見たときの、
「私」から子どもへの言葉



これがいいの？
コップの色がピンクだよ？

洗濯や掃除をしてくれる夫のことを
職場で話したときの「同僚」からの言葉



家事をしてくれる旦那さんエライ！

アンコンシャス・バイアス

無意識の思い込み
(アンコンシャス・バイアス) とは

アンコンシャス・バイアスが生じる理由

◇人は誰でも無意識に多くの判断をしている

- 人間は知識や経験に基づいて無意識に多くの判断をしており、一説では、**判断の9割以上が無意識下で行われている**とも言われています。
- これは、**自らの思考エネルギーをセーブするため**、目に見える情報や特徴に基づいて、瞬時に判断しているからだと考えられています。



無意識に判断すること自体が悪いのではなく、**無意識に偏った判断やコミュニケーションを行っていないか、自分の行動や言動を振り返ることが大切です。**

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)



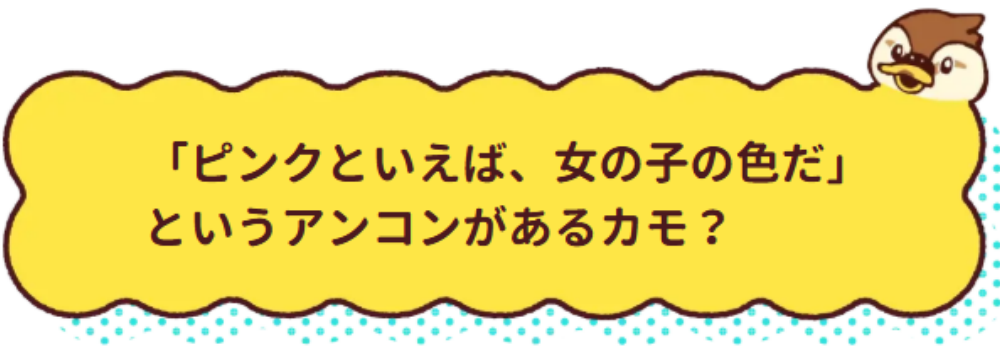
これって『アンコンかも！』と思う言葉

県民のみなさんから寄せられたエピソード

3才の息子が選んだコップを見たときの、
「私」から子どもへの言葉



これがいいの？
コップの色がピンクだよ？



「ピンクといえば、女の子の色だ」
というアンコンがあるかも？

どのような想いで応募？

•子どもが選んだ色を「女の子っぽい」と思い、使い続けてくれるのか心配になりましたが、あとで振り返ると、自分自身の思い込みがつよく出てしまったと反省しました。

•「らしい」「っぽい」という一個人の固定観念を、他の人に押し付けないことで、みんな自分の好きなものを自信をもって「好きだ」と言える世の中になると思います。そうなってほしいとの思いもこめて応募しました

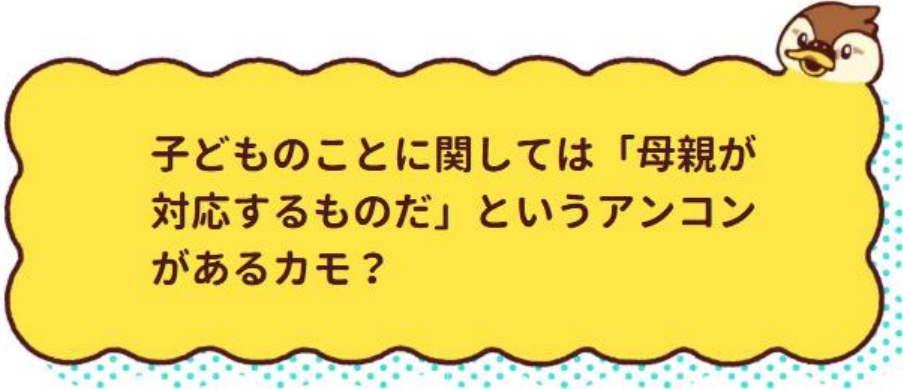
これって『アンコンかも！』と思う言葉

県民のみなさんから寄せられたエピソード

役所、学校、保育園などから子どものことで
連絡を受けたときの「相手」からの言葉



お母様をお願いします



子どものことに関しては「母親が
対応するものだ」というアンコン
があるかも？


どのような想いで応募？

•職場や家庭だけではなく、社会全体が無意識に「子どものことは母親が対応するものだ」「子どもにとって、母親のほうが優先度が高い存在だ」と思って対応を求めているだろうか？ということに気づくきっかけになればと思い応募しました。


これって『アンコンかも！』と思う言葉

県民のみなさんから寄せられたエピソード

仕事の都合で、夫に子どものお迎えをお願いしたときの、「私」から夫への言葉



ごめんねー！



「子育てに関することは、母親がやらなければならない」というアンコンがあるかも？

どのような想いで応募？

- 母親である自分が迎えに行った時には、夫から謝られることはないのに、夫に迎えにいつてもらったときに「悪いことをしたかのように謝る自分」に気づきました。
- お互いに助け合って子育てをしているということを認識・再確認することで、よりよい家庭環境が生まれ、子どもの発達にも良い影響があると思い、応募しました。

アンコンシャス・バイアスに気づき、発信

○ アンコンシャス・バイアス解消アクション！特設サイトの充実

職場編・地域編の事例紹介を充実し、気づきを促進（情報発信強化）



「IT=理系の男性」という先入観を疑う。男女の区別ではなく、その方の個性を重視

AWS株式会社
(富山市)

Click!!



世界と日本とのギャップを実感。「幹部は男性」というバイアスに気づく大切さ。

富士化学工業株式会社
(上市町)

Click!!



鉄鋼業界に根付く男性職場のイメージを払拭。男性も女性も輝ける企業であり続ける。

北陸建エグループ
(滑川市)

Click!!



金属加工の現場は男性という思い込みを払拭したい！女性社員の定着をきっかけに選ばれる会社へ。

株式会社シンコー
(富山市)

Click!!



KAIZENをしながら、思い込みに気づく大切さ。自分たちで笑顔になれる職場環境をつくっていく。

TSK株式会社
(富山市)

Click!!



無意識の思い込みに気づき、一人ひとりがイキイキと活躍する組織づくりのために～富山県庁編～

富山県庁

Click!!

「取組み事例」ページ
はコチラ



アンコンシャス・バイアスに気づき、発信

○ アンコンシャス・バイアス解消アクション！特設サイトの充実

職場編・地域編の事例紹介を充実し、気づきを促進（情報発信強化）



防災にひそむアンコン

平時にできないことは、災害時にはもっとできない！研修会で得られた気づきとは。

Click!!



家事にひそむアンコン

「家事(料理)は女性がするもの!？」
アンコン解消に向けて

Click!!



みんなが感じたアンコン

みんなが感じたアンコン
～かるたや川柳を募集しました！
～

Click!!

(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充実
- ③学校等での出前講座の開催

アンコンに係る取組みのさらなる強化

○男女共同参画推進員による地域での普及啓発

男女共同参画推進員によるアンコンシャスバイアスへの気づき・解消を促す取組を後押し

（一社）アンコンシャスバイアス研究所監修のもと、地域でのアンコンシャスバイアス解消へ向けて普及啓発テキストを作成中

学校等での出前講座の実施

【R7年度】

○ 教職員向けアンコンシャス・バイアス研修会

無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に気づくことで、生徒の多様性と公平性を尊重した教育を目指すとともに教師の専門性を高めることを目的に、専門家による講演を実施

R7.8.5 高岡高等支援学校

教職員向け研修会の実施

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



○ 生徒・保護者向けワークショップ

アンコンシャスバイアスへの気づきが、子どもたちの将来の可能性を広げることを学ぶ講演やワークショップを実施

R7.9.18 国吉義務教育学校PTA

小中学生・保護者向け研修の実施

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



R7.10.24 雄山高等学校

高校生向け出前講座

講師：独立行政法人国立女性教育会館理事長 萩原 なつ子氏

親子で学ぶアンコンシャスバイアス講座

富山県の取組み



職場における女性の
活躍拡大

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 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）

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

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



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）

<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

詳しくはこちらをご
覧ください→



今年より通年募集開始

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	平均値
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%
パルプ・紙・紙加工品製造業 印刷・関連連業	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%

※ 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
報を雇用機会均等課において独自集計したものである。

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) 参加者：14名

①富山大学工学部 ②立山科学グループ

○多様な女性との交流会：8月8日(金) 参加者：20名

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)、協和ファーマケカル(製造業)、
日本オープンシステム(情報通信業)、富山県庁

■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。

・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6日(水) 富山大学工学部：理工系女子大学生との交流



8月6日(水) 立山科学グループ：社員との交流会

富山県男性の育児休業取得促進補助金

 **育休**のススメ

これから
パパになる皆様へ

実際に
育休を取得した
パパの声

- 「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」
- 「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、一人で子育てをするとなると大変だなと思いました」

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!

<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

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を募集します。
取組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>

○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)

○対象事業

働き方改革や女性活躍を推進する事業

○補助額

対象経費の **1/2 (上限額：25万円)**

○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



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）

◆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）

■参加者の声

- ・ 今までの管理職のような働き方は難しかったと思っていたが、自分なりのロールモデルになればいいと思った。



富山県の取組み



基本目標

男女共同参画社会の
基盤づくり

男女共同参画推進の基盤づくり

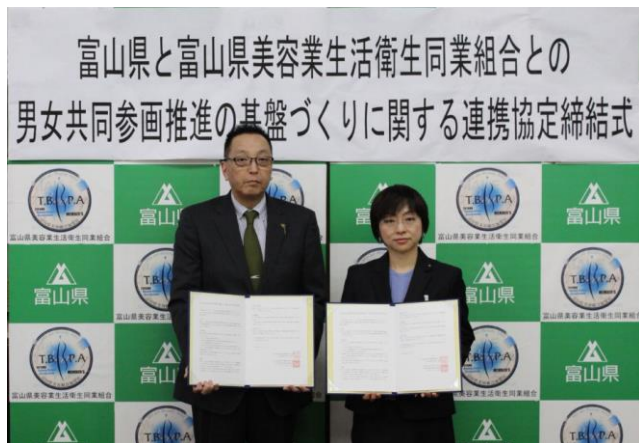
○富山県美容業生活衛生同業組合と連携協定をR6締結（男女共同参画分野では初）

● 女性の相談窓口の周知に関すること

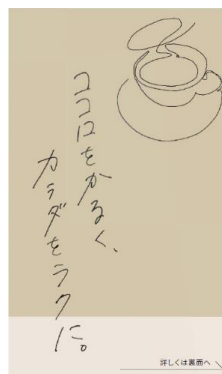
女性の健康問題、人間関係などの悩みに関する県の相談窓口を案内する案内カードを美容室に配架

● 県の女性活躍推進、男女共同参画推進施策の周知に関すること

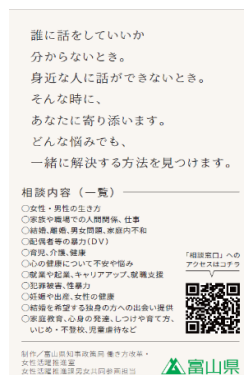
組合広報誌や研修会を通じ県の施策を紹介



令和6年4月16日 締結式
富山県美容業生活衛生同業組合
野本理事長と佐藤副知事



名刺サイズの相談窓口案内
カードを美容室に配架



R7年6月2日
パーソナルブランディングセミナーにて
富山県の男女共同参画推進について講演

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



○（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



○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



現状を踏まえた課題と今後の方向性

○アンコンシャス・バイアスへの気づき、行動変容が必要

- ・ アンコンシャス・バイアスが男女共同参画を阻害し、若者・女性の社会減の一因となっており、地域や家庭での気づきの促し、共家事・共育児に向けた取組が必要

○意思決定の場における女性の参画拡大が必要

- ・ 女性の就業率や正社員割合は全国上位だが、管理職比率は低く、男女間賃金差異もあり、若者・女性に選ばれ、誰もが働きやすい職場づくりの推進が必要
- ・ あらゆる分野での政策・方針決定過程への女性の参画拡大が必要

○こども世代における多様な選択肢の提供が必要

- ・ 次世代を担う子どもたちがジェンダーバイアスにより自分の可能性を狭めてしまわないよう、固定的な性別役割分担意識を植え付けず、押し付けない教育や学習機会の提供が必要