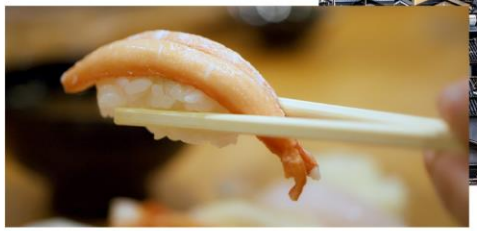
女性をはじめ誰もが活躍できる
ウェルビーイング富山を目指して



富山

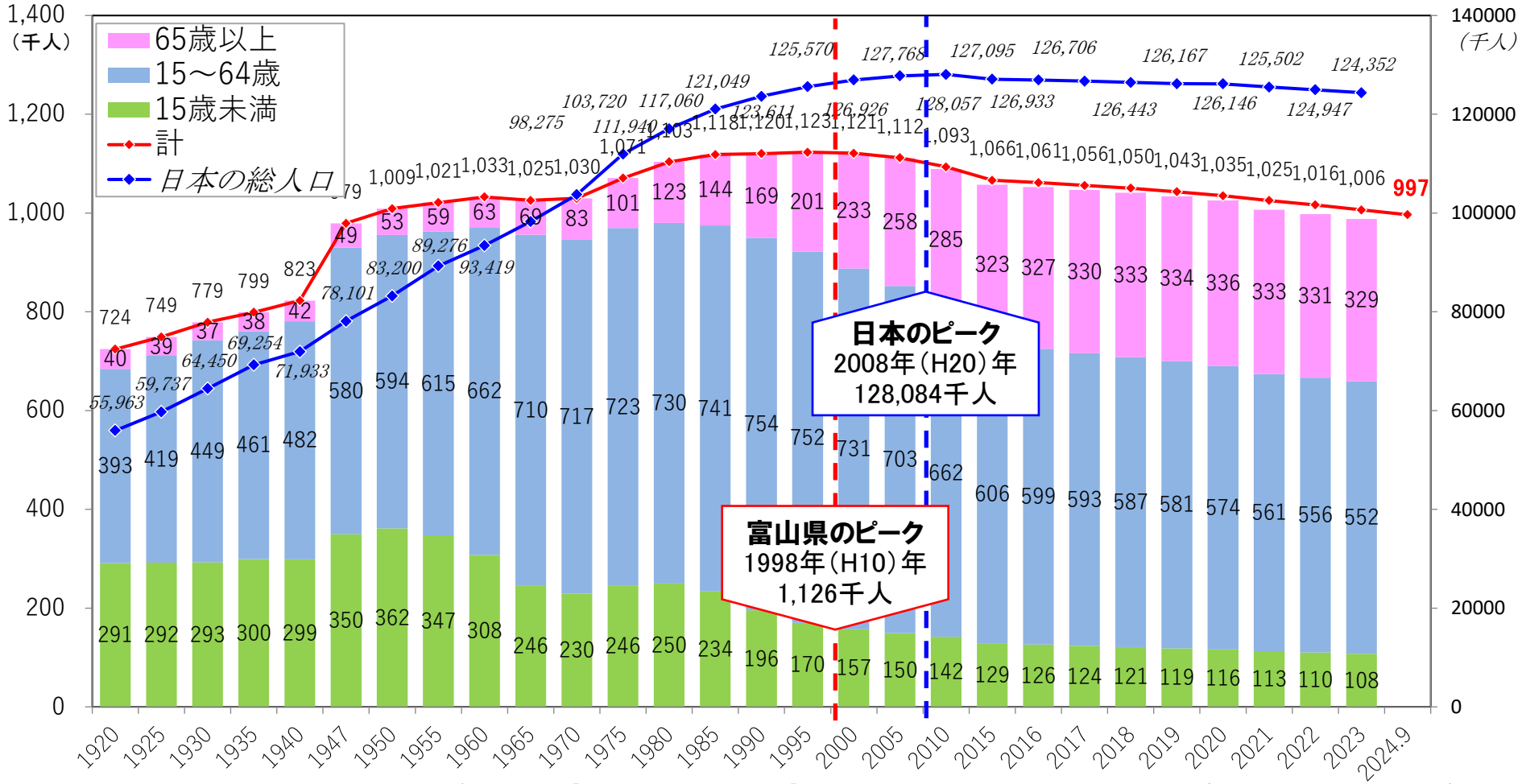
寿司といえば、

令和６年10月23日

富山県

我が国と富山県のこれまでの人口推移

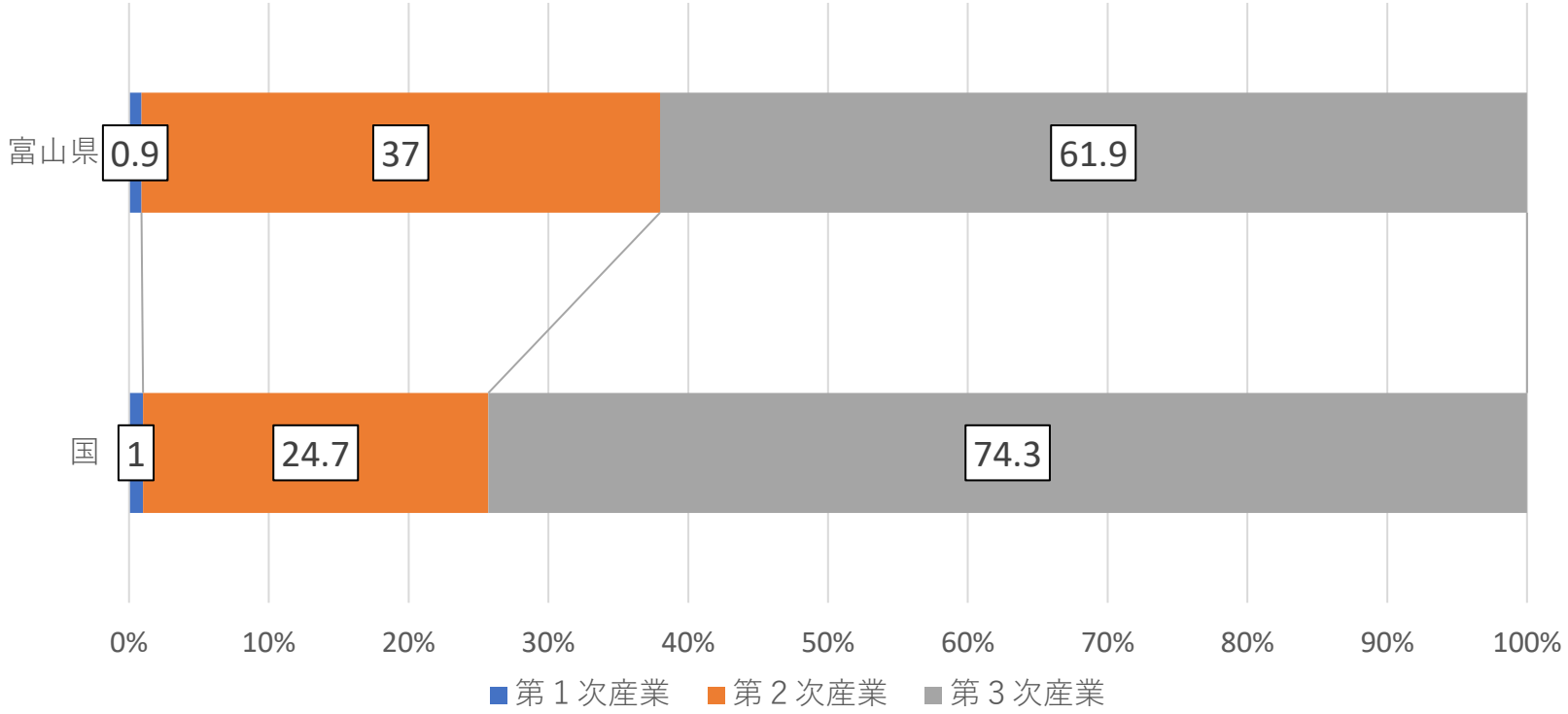
・富山県の人口は、全国より 10年早い 1998（H10）年をピークに減少に転じる
・年齢３区分別の人口構成では、65歳以上が拡大する一方、15歳未満は減少が続いており、人口構成が変化



（出典）総務省統計局「人口推計」、富山県「人口移動調査」（いずれも各年10月1日現在）※2024. 9は9月1日現在

産業別総生産構成比

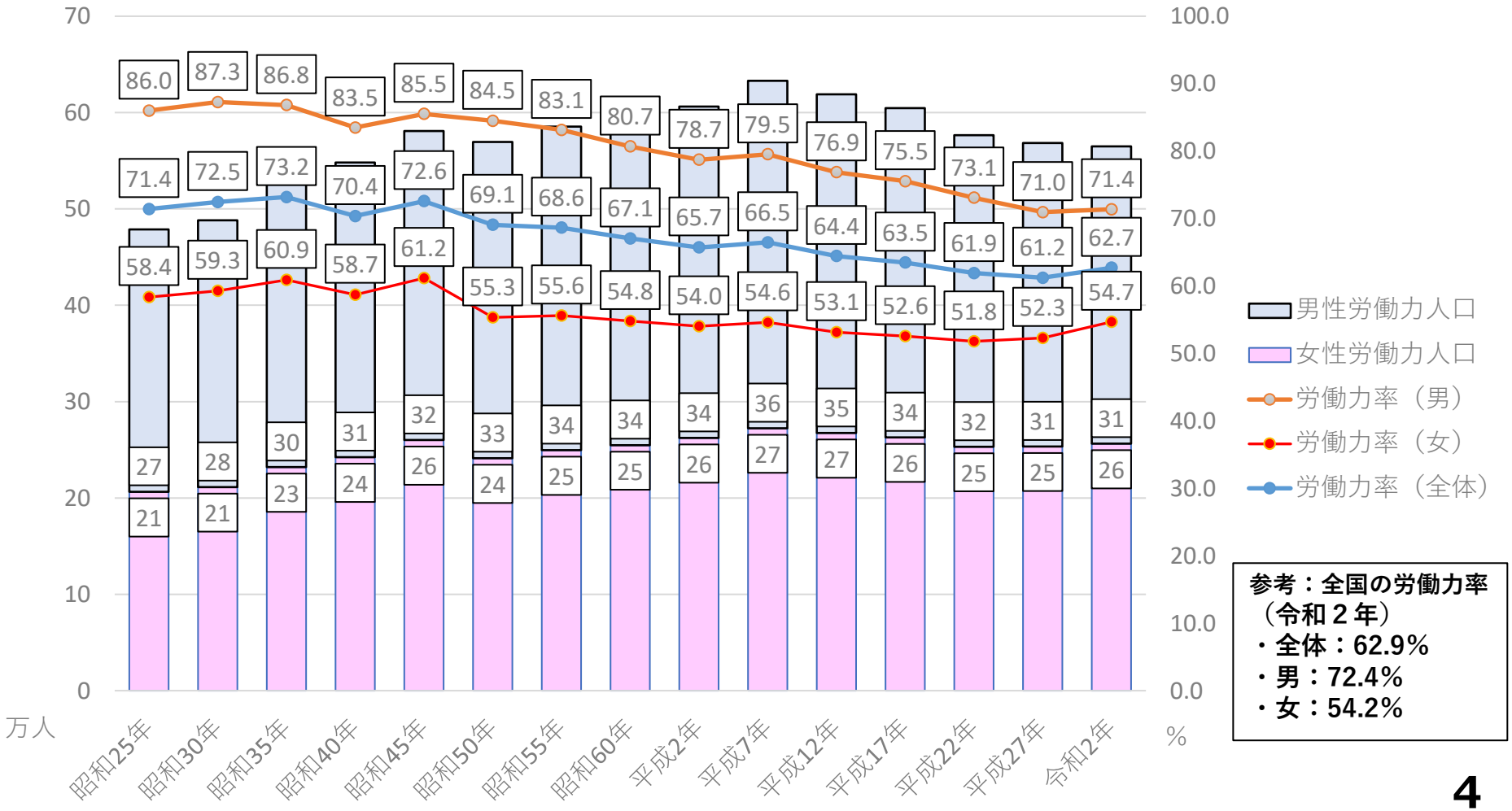
・富山県の産業別総生産比は、第１次産業0.9％、第２次産業37％、第３次産業61.9％
・全国と比較すると、第２次産業の割合が高い点が特徴的



（出典）富山県：令和３年度 富山県民経済計算の概要　国：内閣府　国民経済計算年次推計（令和４年度）

富山県の労働力人口と労働力率の推移

・労働力率は、全体的にやや下降・横ばい傾向で推移。女性の労働力率（54.7%）は全国平均（54.2%）をやや上回る

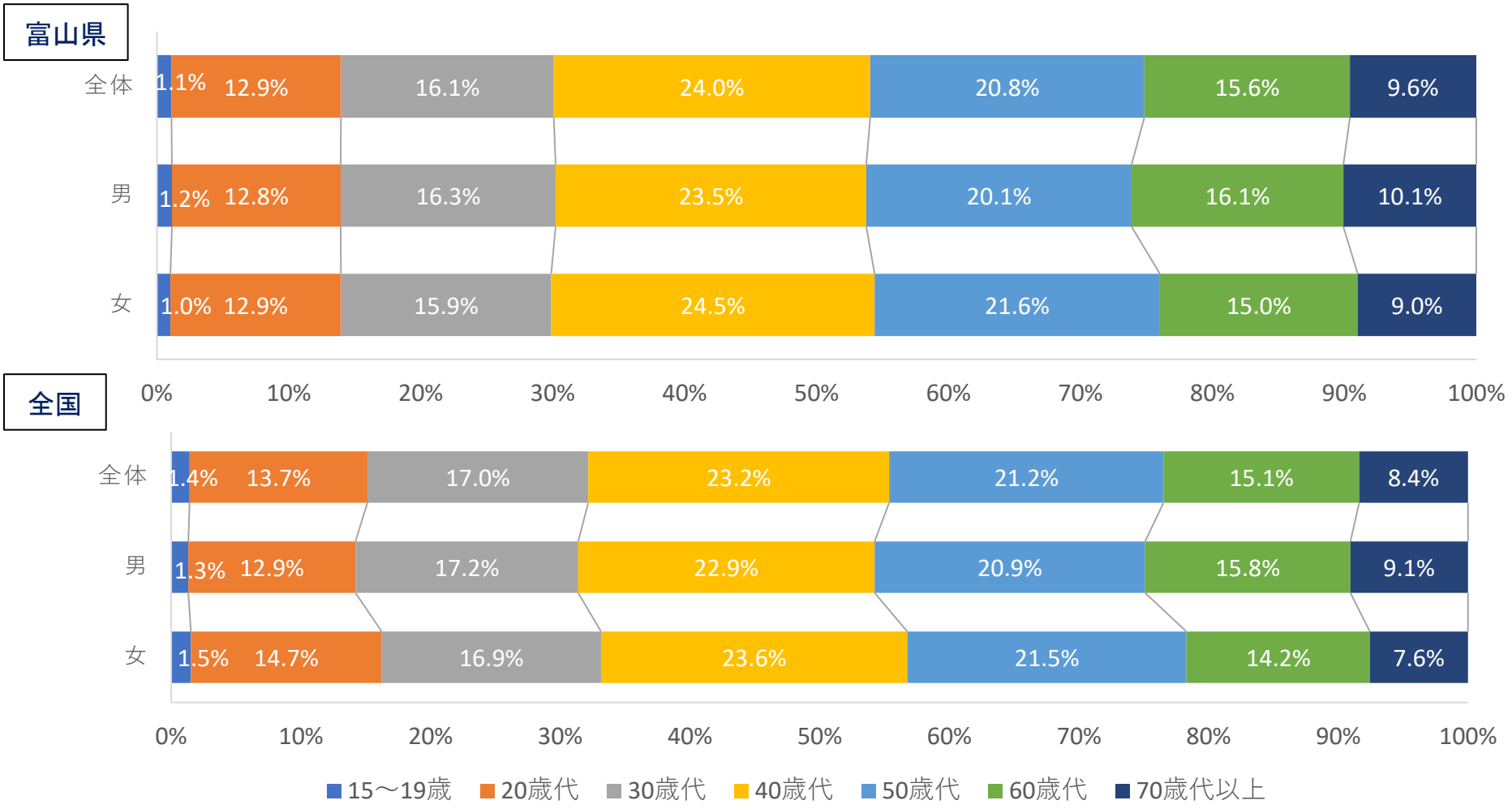


参考：全国の労働力率（令和２年）
・全体：62.9%
・男：72.4%
・女：54.2%

（出典）国勢調査

労働力人口の年齢構成

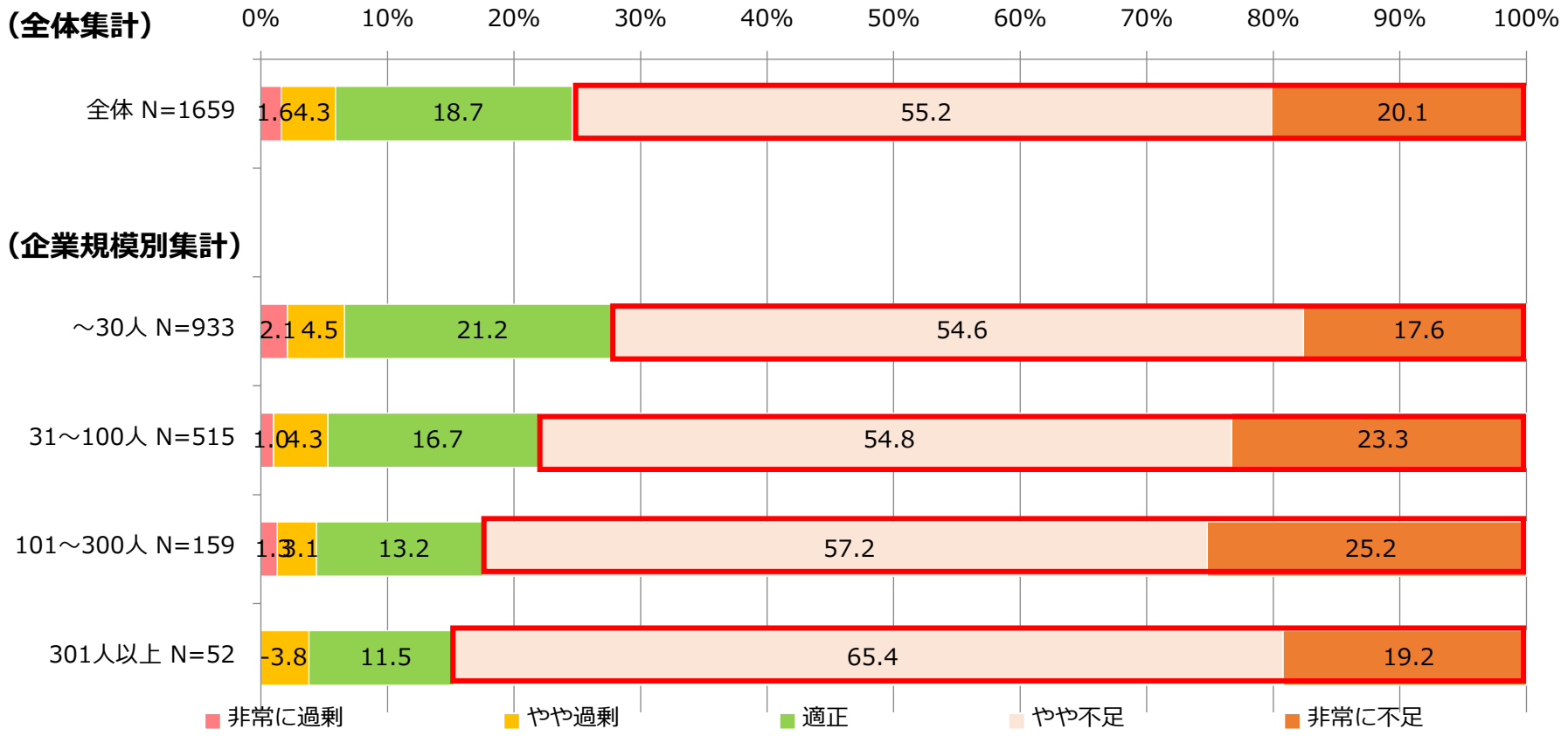
・労働力人口の年齢構成は、富山県、全国ともに、40歳・50歳代の割合が高い
・富山県は全国と比べると、50歳代以降割合がやや高い



（出典）令和２年　国勢調査

人材の過不足の状況（全体・企業規模別）

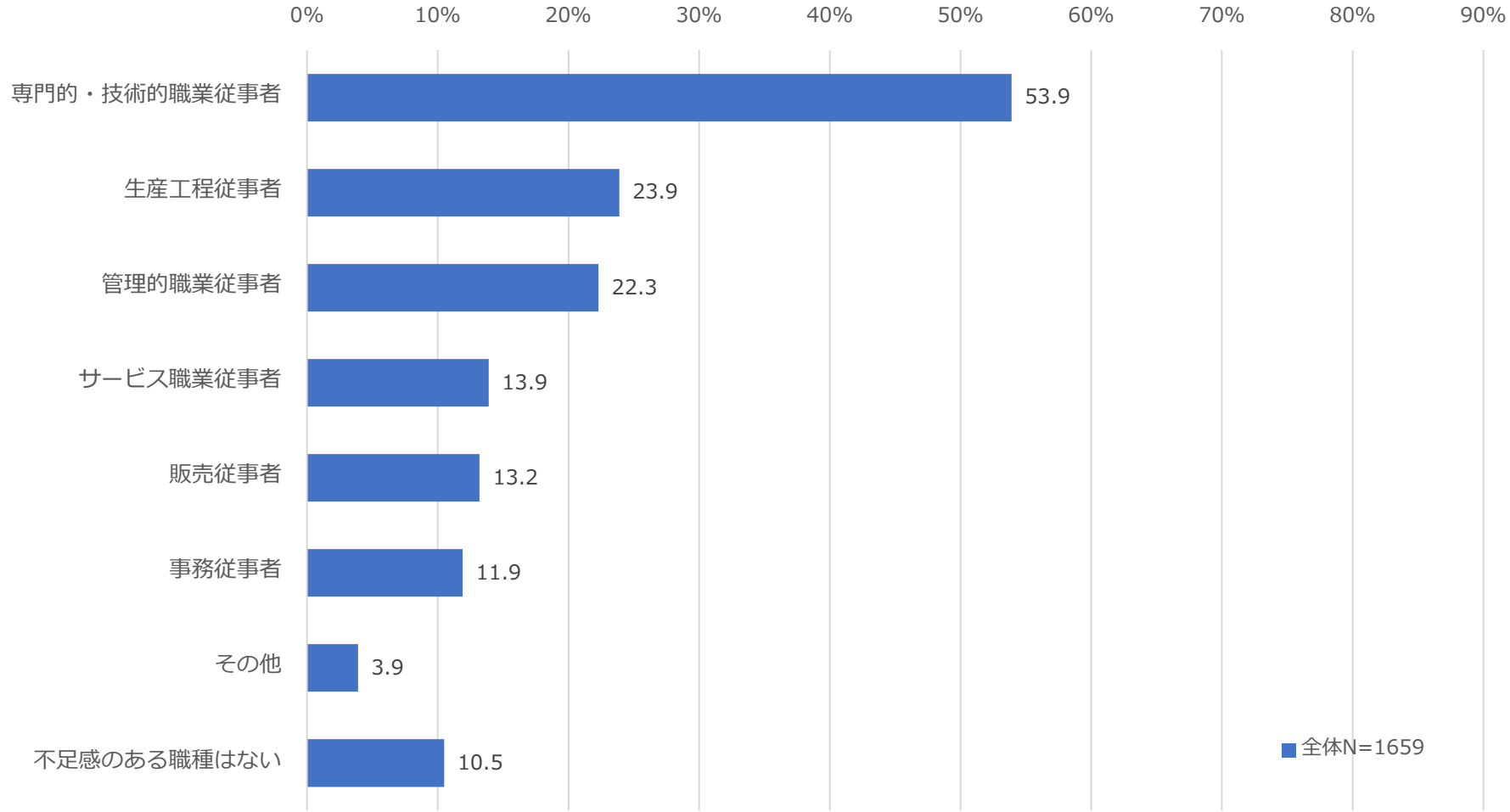
・県内の７割以上の企業が人手不足（やや不足・非常に不足）と回答
・企業規模が大きくなるほど人手不足の傾向と答える企業の回答割合が高い



（出典）富山県賃上げ・人材確保等に関する調査結果（令和５年度）

不足感のある職種　※複数回答可

・職種別では、半数超（53.9％）の企業が、「専門的・技術的職業従事者」に不足感があると回答。「生産工程従事者」（23.9％）、「管理的職業従事者」（22.3％）が続く



（出典）富山県賃上げ・人材確保等に関する調査結果（令和５年度）

ＵＩＪターン就職の推進

現状・課題

・富山県出身の大学進学者の約75%が県外大学に進学し、その約４割が県外に就職。（2023.3卒）

県内就職	県外就職
約1,500人（約６割）	約1,100人（約４割）

※短大、専門学校除く
※大学院進学等除く

県外大学等進学者のＵターン就職率
５５.3%（2023.3卒）

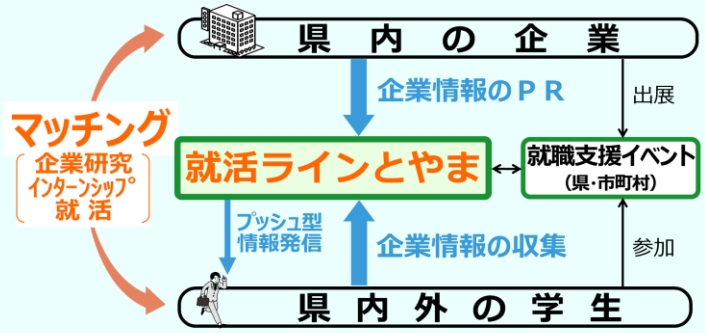
・Ｕターン就職に関するアンケートでは、半数以上の方が「富山県の企業情報の提供」があれば、Ｕターン就職する意向が高まると回答。

県の取組み

県外の学生に対する県内企業の情報提供・支援

○「就活ラインとやま」の運営
・UIJターン求職者と人材を求める県内企業とのマッチングを支援
・県内企業の魅力を発信するコンテンツ（動画等）の作成
・就活の段階に応じたプッシュ型の情報発信

みつかる、つながる、かなえる
就活ラインとやま



○ 学生の実家へのハガキ送付
・イベント等の案内を学生の実家あて郵送

○「帰ってこられ！Ｕターン就職応援助成制度」
・県・労働局の合同企業説明会や県内企業のインターンシップ・採用面接等の参加に要する交通費の1/2相当を補助（１万円／回、年度内２回まで）

○ Ｕターン就職応援イベント
・「就活女子応援カフェ」（年４回）、「学生人気業種セミナー」（年３回）

○ 県内企業就活バスツアー
・県内企業を見学し若手社員と交流するバスツアー

○「富山くらし・しごと支援センター」によるマッチング等支援
・東京・大阪・名古屋・富山に相談員等を配置

県外大学との連携

○ ４０大学との就職支援協定の締結
関東：早稲田、中央、明治、専修、日本、神奈川、法政、国士舘、拓殖、立正、駒澤、東洋、東海、創価、大東文化、玉川
関西：立命館、京都女子、同志社、京都産業、近畿、大谷、京都橘、神戸学院、佛教、武庫川女子、関西、大阪学院、京都外国語、神戸女子、びわこ成蹊スポーツ
中部：愛知学院、日本福祉、中部、名城、岐阜女子、岐阜協立、中京、愛知
北信越：金沢学院

○ 北陸三県合同イベントの開催
・県外の就職支援協定校での地元企業説明会などの開催（6月,11月）

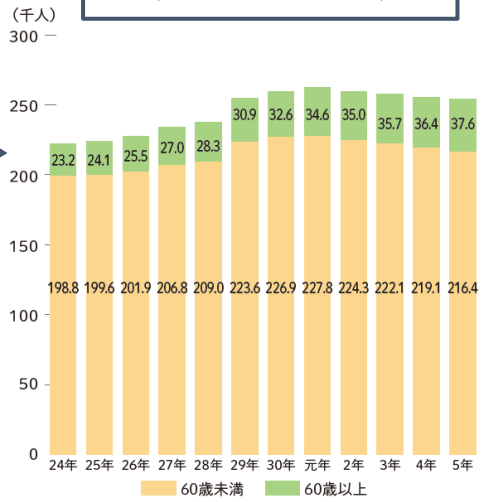
高年齢者の就業支援

現状・課題

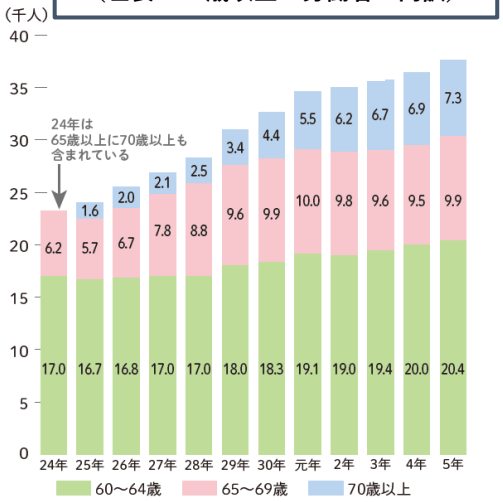
・県内の常用労働者数は60歳未満が約11年間で約1.1倍の増加に対し、60歳以上は約1.6倍と大きく増加。
・60歳以上の常用労働者の中では、特に65歳以上が約2.8倍と大きく増加。

少子高齢化・労働力人口の減少に直面する中、働く意欲・能力のある高年齢者が本県産業・社会の担い手として活躍できるよう、就業機会の確保に一層取り組む必要がある。

県内の常用労働者数の推移
（31人以上規模の企業）



60歳以上の常用労働者数の推移
（左表の60歳以上の労働者の内訳）



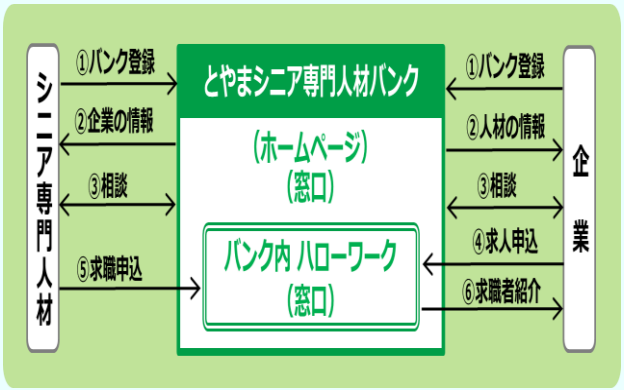
（出典）富山労働局

県の取組み

とやまシニア専門人材バンク

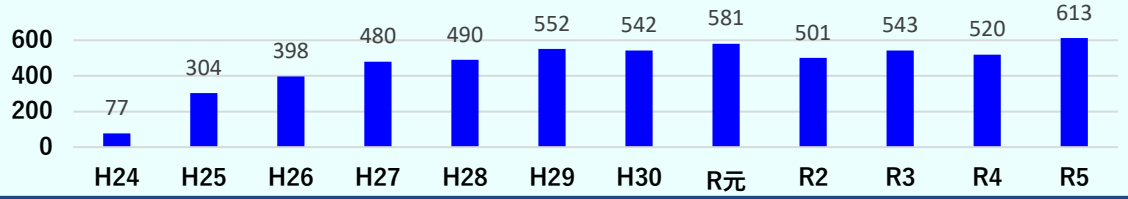
専門知識・技術を有するシニア人材と県内企業とのマッチングを推進するため、ハローワーク富山と一体となり、仕事の相談から紹介までをワンストップで支援（平成24年10月開設）。

【主な業務】
・シニア人材の就職相談
・シニア人材と企業のマッチング支援
・県内ハローワークと連携した就職支援セミナー等の開催
・企業訪問による高年齢者向け業務の切り出し支援



過去最多

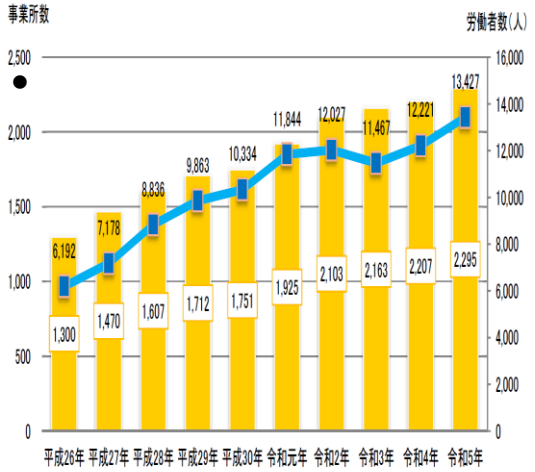
とやまシニア専門人材バンクを通じた就職件数



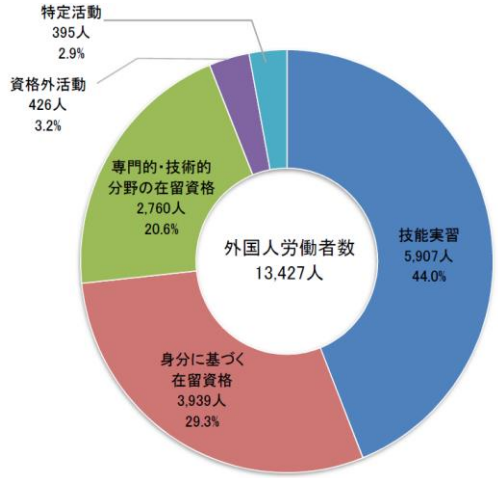
高度外国人材確保支援

現状・課題

外国人労働者数は13,427人であり、10年前の平成26年度比約2.2倍増



在留資格別では、技能実習：44.0%
身分に基づく在留資格：29.3%
専門的・技術的分野の在留資格：20.6%



賃上げ・人材確保に関して現在行っている取組みとして、「外国人材を活用する」と回答した企業は9.5%

技能実習生を中心に外国人労働者の活用は進んでいるが、人材確保策として、高度外国人材も含めた「外国人材の活用」を認識している企業は一部に限られる。
そのため、
- 高度外国人材等の活用可能性や方法等が分からない県内企業に対して、受入れを後押しする必要
- 国際的な人材獲得競争が激化する中、高度外国人材の富山への供給ルートの確保が重要

（出典）富山労働局　富山県における外国人雇用状況の届出状況（R5.10月末）

県の取組み

・アジア高度人材受入事業　～県内中小企業における即戦力の高度外国人材（在留資格：技術・人文知識・国際業務）の確保支援～

①アジア諸国の理系人材と富山県内中小企業のマッチング
②「富山就職プログラム」（採用内定者に対する入国前の日本語教育等）
・マッチング実績：18名　R元年～５年まで
・採用できる人材：アジア諸国の理工系選考の大学生等（R4まではベトナムのみ）

・企業の外国人材受入れを総合的に支援する「外国人材活用支援デスク」設置（R5年９月～）

①企業向け外国人材活用セミナー（制度周知、県内事例紹介等）
②企業向けの外国人材受入れの相談窓口
③企業向けのマッチング支援（支援デスクが県内企業と外国人材紹介会社を仲介）
④県内企業における外国人材の就労環境改善に関する調査

副業・兼業人材の活用

現状・課題

・県内企業の「副業・兼業」人材の活用状況は、「関心があり、活用したことがある」は7.6%、「関心があるが活用したことはない」は29.1%、「関心がない」が63.4%となっており、十分とはいえない。

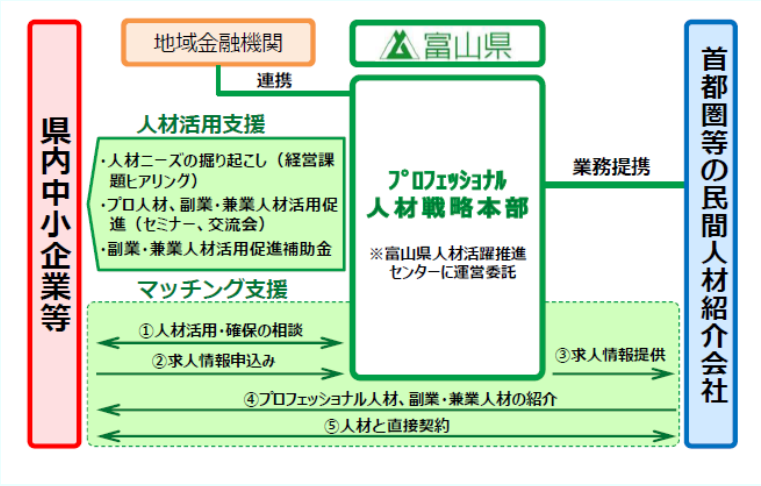
社外の「副業・兼業」人材の活用状況

「関心があり、活用したことがある」 「関心があるが活用したことはない」 「関心がない」（出典）外部の人材の確保・活用等に関するアンケート調査報告書　令和6年3月

・即戦力となる人材のマーケットは地方において十分でなく、都市部等のプロフェッショナル人材の確保や副業・兼業人材の活用の支援が必要。

県の取組み

「富山県プロフェッショナル人材戦略本部」を拠点に、金融機関等と連携しながら、県内企業の人材ニーズの把握、民間人材ビジネス事業者を通じたプロフェッショナル人材や副業・兼業人材とのマッチング支援を実施。



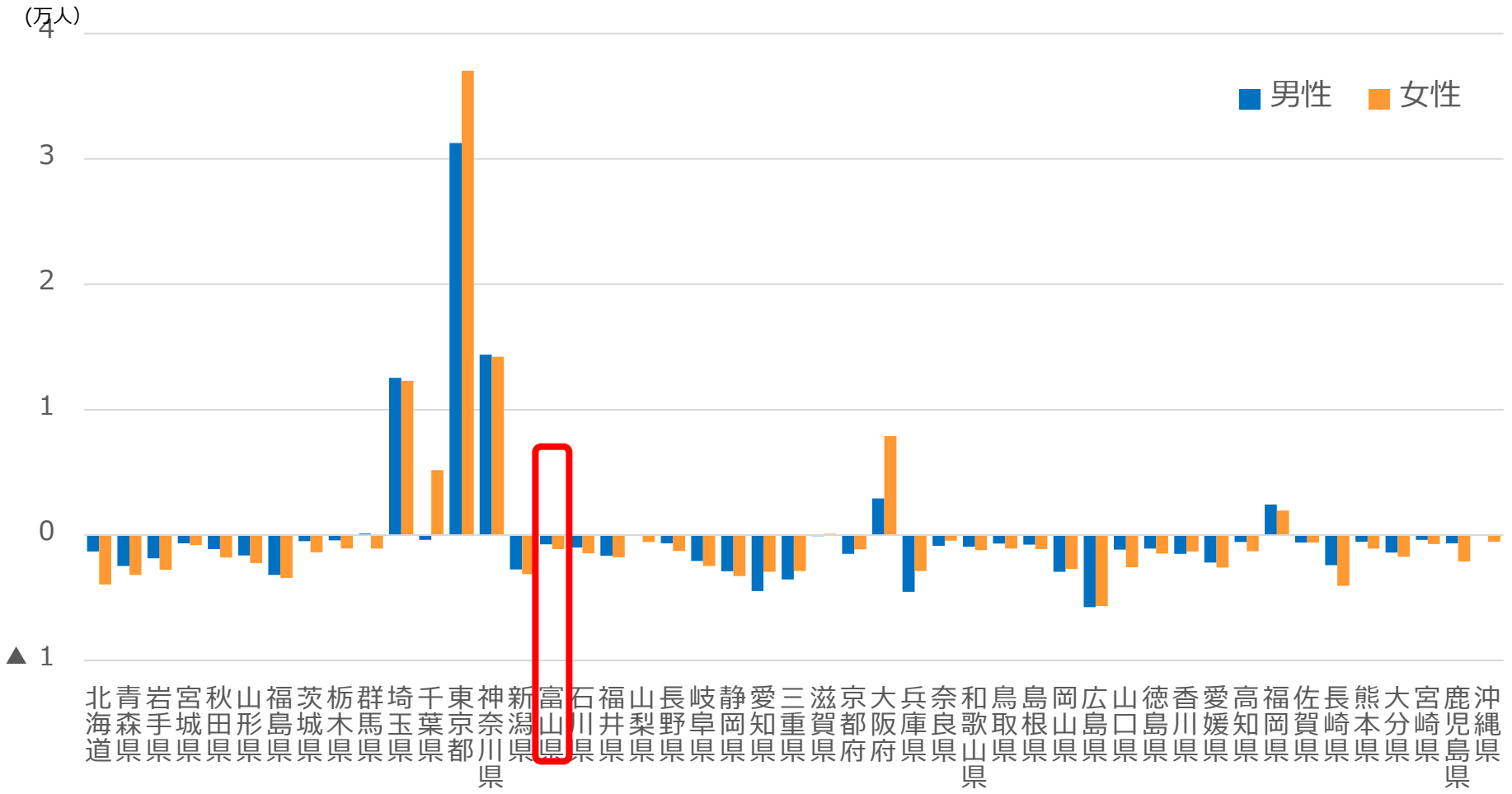
【主な事業】

（１）人材活用支援
- 事業展開等に必要な**人材ニーズの掘り起こし**
- プロフェッショナル人材や副業・兼業人材の活用に関する**経営者向けセミナー開催**
- 県内企業と副業・兼業人材との**マッチング交流会の開催**
- 副業・兼業人材を活用する企業が人材紹介会社に支払う**手数料の一部を補助**

（２）マッチング支援
- **首都圏等の民間人材紹介会社と業務提携**を行い、県内企業が求める人材の確保を支援

【事業実績（H28.2～R6.7月末）】
- 経営相談実績
  2,589件（**人口あたり全国第７位**）
- マッチング実績1,098件（**人口あたり全国第２位**）
  うち副業・兼業人材 87名（**人口あたり全国第7位**）

都道府県別転入・転出超過数（2023年）

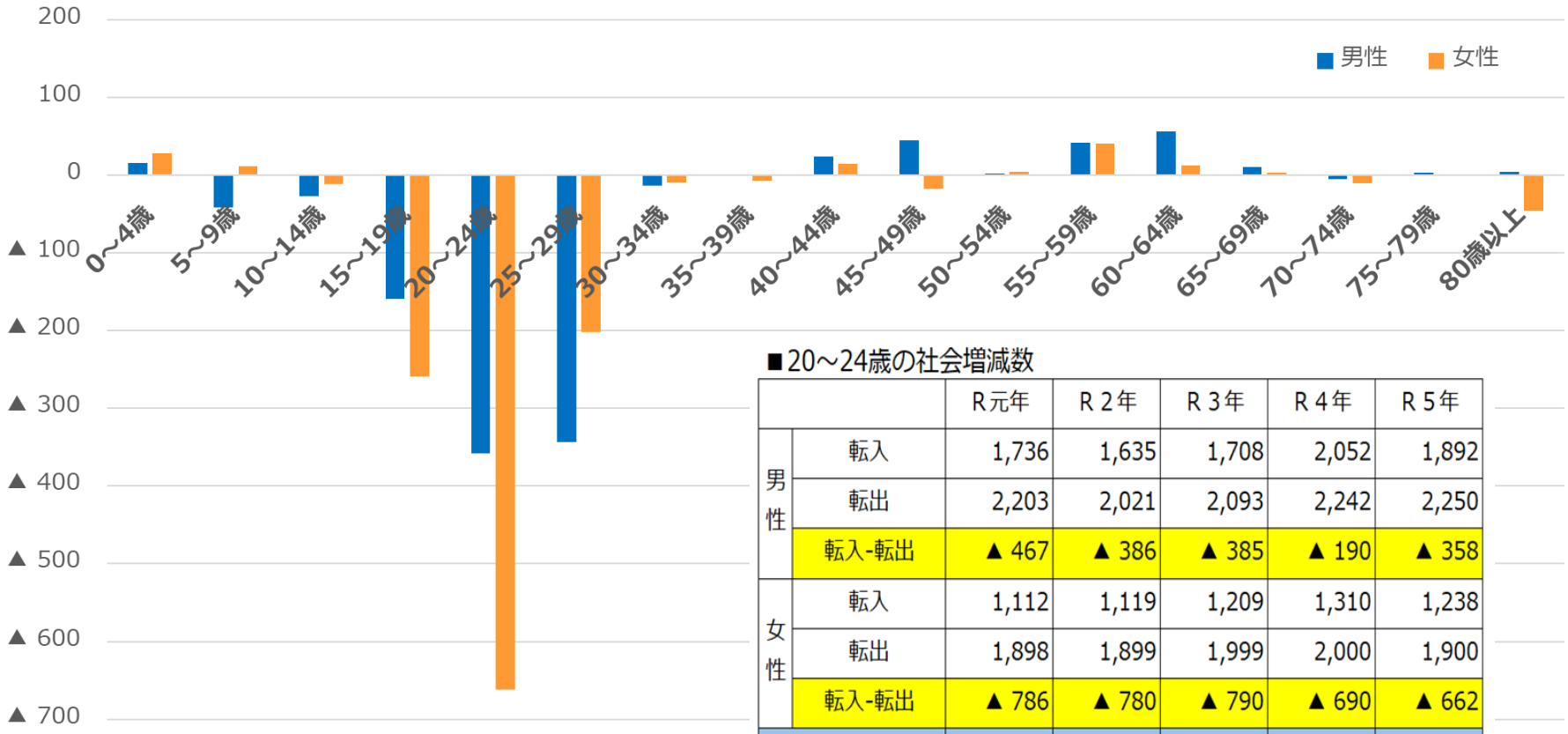


出所：総務省「住民基本台帳人口移動報告」（2023年）

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代前半の女性の転出超過が続いており、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
９９７，９４８人
（令和6年７月1日現在）



■20～24歳の社会増減数

		R元年	R２年	R３年	R４年	R５年
男性	転入	1,736	1,635	1,708	2,052	1,892
	転出	2,203	2,021	2,093	2,242	2,250
	転入-転出	▲ 467	▲ 386	▲ 385	▲ 190	▲ 358
女性	転入	1,112	1,119	1,209	1,310	1,238
	転出	1,898	1,899	1,999	2,000	1,900
	転入-転出	▲ 786	▲ 780	▲ 790	▲ 690	▲ 662
合計		▲ 1,253	▲ 1,166	▲ 1,175	▲ 880	▲ 1,020

※R5年（R5.1.1～R5.12.31）、 日本人＋外国人

資料：住民基本台帳人口移動報告（総務省）

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**
  ［Ｒ４］ **１２．０年**（全国９．８年：**１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**
  ［Ｒ５］ **７６．８**（全国７４．８：２１位）
- **女性の育児休業取得率**
  ［Ｒ５］ **９８．９％**（全国８４．１％）
- **男性の育児休業取得率**
  ［Ｒ５］ **３３．９％**（全国３０．１％）

富山県女性活躍推進戦略

令和４年３月策定

※アンコンシャス・バイアスを意識しながら

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

➢ 働き方改革による環境整備
➢ 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

➢ 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

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

➢ 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

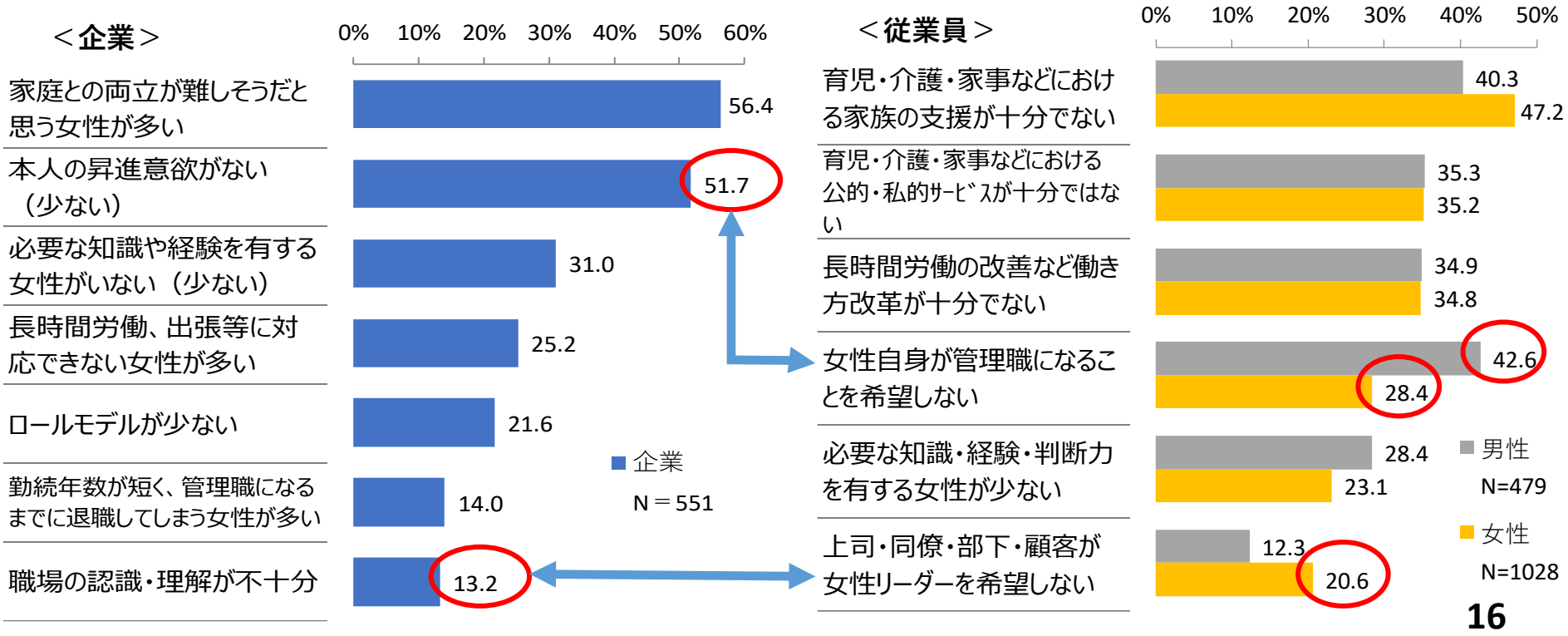
県内企業の女性活躍の現状

～企業・従業員のアンケート結果から～
（令和３年7～9月実施）

企業と女性との意識にギャップ

- 女性が管理職になる障害としては、**企業の半数以上が「本人の昇進意欲がない」**男性４割が「女性自身が希望しない」と思っている一方、女性自身は３割程度にとどまっている。
- また、男性に比べ、**女性は「上司・同僚が女性リーダーを希望しない」**と感じている一方、企業はそれほど「職場の認識・理解が不十分」と感じていない。女性と企業、女性と男性との間に**意識のギャップ**がある。

女性管理職登用（就任）の障害（抜粋）



企業成長×女性活躍プロジェクト

○企業魅力発信セミナー

県内企業が若者や女性に選ばれるため具体的手法を学ぶセミナー

中野 恵子 氏
（株）日経BPコンサルティング
取締役

■日　　時　令和６年７月29日(月)

■参 加 者　**経営者**や人事責任者等　300名参加（オンライン含む）

■基調講演　① Z世代に響く女性活躍の取組みの情報発信

（株）日経BPコンサルティング取締役　中野 恵子 氏

② 社是「おもしろおかしく」

（株）堀場製作所 理事 管理本部 副本部長 森口 真希 氏

③トークセッション　大学キャリアセンター

昭和女子大学、名城大学、奈良女子大学

天野 馨南子　氏
県政エグゼクティブアドバイザー
㈱ニッセイ基礎研究所
人口動態シニアリサーチャー

【R５年度 実績】

○ キックオフ会議（R5.4）

・**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、特に女性の社会減、少子化の現状を共有、対策を協議

○ 企業トップセミナー（R5.8）

企業成長×女性活躍プロジェクト

○「とやま女性活躍企業」認定証交付式・企業間交流会

■日時　　令和６年９月５日(木)
■場所　　富山県民会館バンケットホール
■参加者　**経営者**や人事責任者等
■**「とやま女性活躍企業」**認定証交付式

＜認定企業数＞　７６社（R６.９.27時点）

認定証交付式 19社認定（R6.9.5）

＜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や企業情報サイト「就活ラインとやま」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

■事例発表　（株）日本オープンシステムズ：トップの本気度で取組みが加速
富士化学工業（株）：ｱﾝｺﾝｼｬｽﾊﾞｲｱｽ、女性の健康課題への対応

企業成長×女性活躍プロジェクト

○男女間賃金差異の要因分析にかかるセミナー

国では男女の賃金差異の公表義務付けを従業員301人以上→101人以上に拡大を検討していることから、先駆けて開催

R6.10.1 セミナーの様子

誰もが活躍できる職場づくり向けて自社の取組みを見直すﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ、個別相談会

- ■参 加 者：人事責任者等 40名程度
- ■講　　師：岡本 尚美 氏（社会保険労務士、女性活躍専門コンサルタント）
  赤崎 友美 氏（県商工労働部労働政策課長）

○女性活躍専門コンサルタントに相談できるワークショップ交流会

誰もが活躍できる職場づくり向けて自社の取組みを見直すﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ、個別相談会

- ■参 加 者：経営者や人事責任者等 30名程度
- ■講　　師：女性活躍専門コンサルタント５名

○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実施

- ■**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！**

Ｒ６年度 新たに就任
（ヘルスケア分野の情報発信）
日経BPコンサルティング取締役
人事・労務担当、マーケティング事業統括
中野恵子 氏（富山県出身）

就職期の女性に選ばれる職場環境づくり

◆富山県にUターン就職しなかった理由（R４富山県Uターン調査）

①現在の居住地の方がプライベートで刺激が得られる　40.4%
②富山県に志望する**業種がなかった**　**28.7%**（男19.7%、**女33.6%**）
③富山県に志望する**職種がなかった**　**25.1%**（男21.1%、**女27.1%**）

中高生の段階から富山の魅力的な企業や働き方について知ってもらうことで、将来の就職期に、富山を選択肢の１つにしてもらう

【R６年度】

○「中高生×富山で働く女性」交流会

- 県内3か所に拡大（富山市、高岡市、黒部市）
- 「富山で働く女性」は、企業の若手社員、農業、起業家など幅広い業種・職種から選定
- 大学生が企画・運営に参画することで、企業に若者の価値観の変化への柔軟な対応を促す

○学校オーダーメイド型講座等

- 探究的な学習やキャリア教育に、女性活躍等をテーマとした出前講座や企業見学等を組み入れる

R6「中高生×富山で働く女性」交流会の概要

■参加中高生の意見

・富山にも幅広い業種・職種の会社や働き方があることを初めて知った。

８月 ６日（火）黒部会場：K-HALL 2階マルチホール

８月 ９日（金）高岡会場：御旅屋セリオ 4階TASU

・自分が知らないだけで、やりたい職業が富山にあるのではないか、もっと富山の会社を知りたいと思った。

・県外へ行きたい気持ちが強かったが、富山でキラキラ輝いている社会人の姿を見て、富山で働くのもいいなと思った。

８月19日（月）富山会場：TOYAMAｷﾗﾘ 9階ﾌｧｰｽﾄﾊﾞﾝｸｷﾗﾘﾎｰﾙ

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：(一社)アンコンシャスバイアス研究所）

ストーリー④　職場での「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」

大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（R5.10.11）
県内大学生９名(男性５名　女性４名)が参加

座談会での意見

■働きたいと感じる企業について

・男女問わず活躍でき、平等に評価されない会社は選ばない。
・男性の育児休業制度がないところは選ばない。こうした制度は標準装備。
・結婚した場合は、家事を分担するのは学生の間では普通の考え
・個人に向き合ってくれる会社、意見を言われたときに柔軟性のある企業で働きたい。
・一人ひとりがアンコンシャスバイアスを持っていることを意識している会社になれば、ジェンダー平等が推進されるのではないか。

■アンコンシャス・バイアスを感じた経験

・アルバイト先での説明で、女性はスカート着用、化粧をしっかりするように言われたことに疑問。同じ動き回る仕事で、男性は黒いズボン着用なのに。（女子学生）
・受付アルバイトに応募したところ、暗に女性を対象としているように言われた。（男子学生）

アンコンシャス・バイアスに気づき、発信

【Ｒ６年度】

○ 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

女性社員の職域拡大などの県内企業の取組みや、防災を切り口とした
地域の男女共同参画の取組みの解消事例などの情報発信強化

○ 小中学校の保護者・教員向け「出前講座」を開催

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

小学生と一緒に身近にあるアンコンについて
話し合う様子（Ｒ5.８県政番組 の収録）

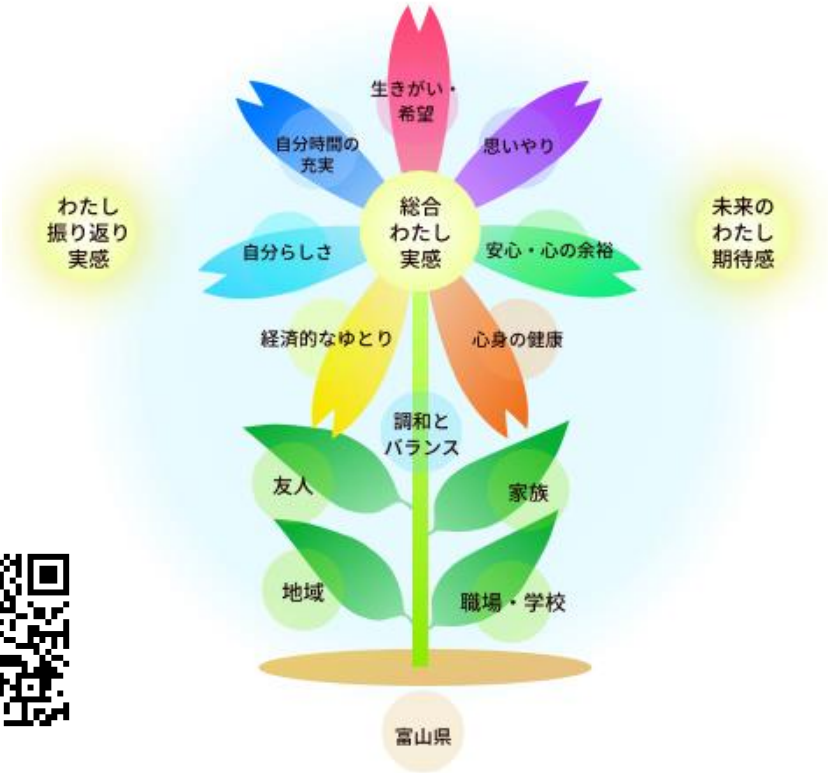
○ 「防災」を切り口とした男女共同参画の取組み

・**男女共同参画推進員（県委嘱、493名）による**
「地域のアンコン」への気づきを促す活動展開
男女共同参画の視点に立った避難所運営や自治会活動、身近に
ひそむアンコンに関するワークショップの実施など

・**防災対策講演会の開催（R6.5）**
「災害に強い地域づくり
～防災・減災に活かす男女共同参画と多様性の力～」
減災と男女共同参画研修推進センター共同代表　浅野　幸子　氏

身近にひそむアンコンシャス・バイアスを
考えるワークショップの様子（R6.7砺波市）

ご清聴ありがとうございました



富山県ウェルビーイング特設サイト