

具体策：1 官民連携による女性が活躍できる職場環境の実現

14 ① 女性の活躍を後押しする中小企業を認定、官公需発注等で評価をする富山版「えるぼし」認定制度を創設

◎ 現状と課題

現 状

- 職場における男女共同参画の推進や、子育て支援等に積極的な事業所への認証・登録制度あり。
- 男女共同参画推進事業所、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業等に対する県の建設工事、清掃・設備保守業務、物品調達における優遇制度あり。

課 題

- 企業における女性活躍の推進をより後押しできる認定制度の創設
- 既存の県の認証・登録制度や、これに伴う入札参加資格の優遇制度等との調整
- 認定要件(女性の管理職比率、男性の育児休業取得実績など)や対象企業規模について要検討

◎ R3年度の取組

- 官民連携の女性活躍戦略会議において制度内容、優遇措置を検討
- R3年度中に既存制度を改編、新制度を創設。広報PR、登録受付開始
【女性活躍推進戦略事業 1,000万円】

◎ ロードマップ

取組内容

- 新たな認定制度の内容を既存制度の整理、統合等と合わせて検討。関係規程を整備し、新たな認定制度を創設
- 入札参加資格など、官公需発注等における優遇制度について、担当課と協議・決定、関係規程の整備

	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
新たな認定制度の創設、広報啓発	制度検討 創設	広報 啓発	R4.4～ 改正女性活躍推進法施行 (行動計画策定等の義務が労働者101人以上の事業主まで拡大)		県、戦略会議
(優遇措置の検討)	優遇措置 検討	新たな認定制度に基づく企業の登録			
新たな優遇措置の実施		優遇措置実施 (制度融資の利率優遇、プロポーザル時に行動計画添付(女性管理職比率の記載等)など)			県
既存優遇措置の見直し		優遇措置見直し(入札参加資格更新時期に順次実施)			

具体策：1 官民連携による女性が活躍できる職場環境の実現

② 県内企業とのネットワークを有する県庁商工労働部に富山版「ウーマノミクス課」設置、県内企業における女性の採用、活躍を徹底して後押し

◎ 現状と課題

現状

- 現在の所管課は総合政策局の少子化対策・県民活躍課。企業における女性活躍の他、男女共同参画や働き方改革、少子化対策、ボランティア・NPO関係の業務を所管
- 大規模な組織の機構改革は人事異動を伴うため、4月の定期異動に併せて実施

課題

- 女性活躍の推進に最適な組織のあり方の検討が必要
- 現在少子化対策・県民活躍課で所管している女性活躍以外の業務の所管の検討が必要
- 組織の名称の検討

◎ R3年度の取組

- R3年4月に女性活躍推進の担当課を設置
- 少数精鋭の有識者等による女性活躍戦略会議を設置し、企業の女性の採用、活躍を後押しする戦略を策定・推進【女性活躍推進戦略事業 1,000万円】【煌めく女性ネットワーク事業 590万円】

◎ ロードマップ

取組内容

- R3. 4月に女性活躍推進の担当課を設置
- 県内企業における女性活躍に向けた取組みを、徹底して後押し

項目	2020(R2)					2021(R3)			取組主体	
	11	12	1	2	3					
女性活躍を推進する組織の検討、設置、職員配置(4月人事異動)	関係部局との調整 組織体制の検討				人事異動	組織設置 職員配置			県	
女性活躍戦略会議での戦略策定・推進						企業実態調査等	会議設置	戦略検討 提言とりまとめ	新たな 取組実施	県 戦略会議

具体策：1 官民連携による女性が活躍できる職場環境の実現

16 ③ 2030年までに「管理職に占める女性の割合」の都道府県ランキングにおいてトップ20に入る職場環境を形成（41位、2015年）

◎ 現状と課題

現 状

- 管理的職業従事者に占める女性の割合は14.4%・全国41位であるが、「雇用者」で管理的職業従事者の女性の割合は7.6%・全国44位と、さらに低い。
- これまで本県では女性活躍推進のため、企業に対する顕彰(H19年度～)、煌めく女性リーダー塾(H25年度～)、公共入札におけるインセンティブの付与(H31年度～)など各種施策を実施し、比率は向上している。一方で、全国順位は44位で推移

課 題

- 管理職に占める女性の割合の全国順位を上げるには、民間企業の女性管理職を増やす必要がある。
- 本県の「雇用者」で管理的職業従事者の女性の割合
H22年度調査：5.7%、全国44位
H27年度調査：7.6%、全国44位
全国順位を10年で飛躍的に上げるには女性登用に特化した先進的な取組みを実施する必要がある。

◎ R3年度の取組

- R3年度に民間企業の実態調査、女性管理職ヒアリング等を行い課題を把握し、効果的施策を検討
- 官民連携の女性活躍戦略会議を設置、トップ20入りに向けた戦略を取りまとめ、県に提言【女性活躍戦略推進事業 1,000万円】

◎ ロードマップ

取組内容

- 女性管理職の必要性について経営者への理解促進を図るとともに、表彰制度の拡充や煌めく女性リーダー塾に幹部養成コースの新設、公共入札におけるインセンティブの拡充検討など、これまでの取組みをさらに強化
- 女性の管理職登用について検討するため、少数精鋭の有識者による官民連携の戦略会議を立ち上げ、各企業、行政機関において女性管理職登用に向けた実効性ある取組みを実施するとともに成果を検証

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
国勢調査	R2調査		R4.5結果公表予定			国
取組みの継続	継続事業の実施					県、関係団体
女性活躍戦略会議での検討		企業調査	女性管理職ヒア			戦略会議
		会議設置	戦略検討提言とりまとめ	新たな取組みの実施・検証		県、関係団体

具体策：2 働き方改革やテレワークの推進による仕事と子育ての両立

17 ① 県庁を働き方改革のモデルに、総合政策局に「働き方改革ラボ」を設置、民間との協働による新たなテクノロジーを活用した生産性向上を推進

◎ 現状と課題

現 状

- H29年度、各部局次長で構成する「働き方改革推進チーム」を設置
- 県庁では、サテライトオフィス、モバイルワーク、在宅型テレワーク、RPA及びAI議事録作成支援システム等試行導入、Web併用型会議等を実施
- コロナ禍の中でも、県内においては、クラウド化・テレワークなど新たなテクノロジーを活かした生産性向上等の働き方改革が進んでいない。

課 題

- 新たなテクノロジーを活かした生産性向上には、長時間勤務の原因となる業務の効率化や属人化排除など、根本的な働き方改革が必要
※時間外勤務(R元年度平均：169h/年、全国17位)の縮減等が必要
- 機材・通信環境など、民間同様のハード面のスペックが必要
- テーマ毎にラボの組織、メンバーを柔軟に設定することが必要
- 民間との協働の際の効果的な事業者選定

◎ R3年度の取組

- 県庁内にラボを設置し、モデル室課を選定しテクノロジーを活用した働き方改革を試行
 - 民間企業を対象としたデジタル人材養成、テレワークセミナー等を実施
- 【テクノロジーを活用した働き方改革ラボ事業 800万円】 【テレワーク普及促進事業 500万円】

◎ ロードマップ

取組内容

- 県庁内のモデル室課において、民間テクノロジーの試行による働き方改革を実施
- 民間企業等を対象としたクラウドを活用した働き方改革(テレワーク含む)のためのセミナーを実施
- 民間企業を対象としたデジタル人材養成、テレワークを組み合わせた働き方改革のためのセミナー等を実施

	R3年4月	7月	10月	1月	3月	取組主体	
県庁内の働き方改革	ラボ設置	モデル室課決定	ワークショップ	課題整理、利用テクノロジー検討	試行	県	
民間企業等の働き方改革(セミナー実施)	Web会議室の運営			事例紹介	導入相談会	成果報告会	県、民間企業、市町村
民間企業のテレワーク推進	デジタル経営人材育成(デジタル人材を育成しテレワーク可能に)			テレワーク活用促進(テレワークを組み合わせた働き方改革)		民間企業	

具体策：2 働き方改革やテレワークの推進による仕事と子育ての両立

② 県内企業とのネットワークを有する商工労働部に富山版「ウーマノミクス課」設置、女性が妊娠・出産・子育てと仕事を両立できるよう、県内企業を支援

◎ 現状と課題

現 状

- 現在の所管課は総合政策局の少子化対策・県民活躍課。企業における女性活躍の他、男女共同参画や働き方改革、少子化対策、ボランティア・NPO関係の業務を所管
- 大規模な組織の機構改革は人事異動を伴うため、4月の定期異動に併せて実施

課 題

- 女性活躍の推進に最適な組織のあり方の検討が必要
- 現在少子化対策・県民活躍課で所管している女性活躍以外の業務の所管を検討する必要
- 仕事と家庭の両立には、職場環境・制度に加え、男女ともにワーク・ライフバランスを大切にする職場の風土づくりが必要

◎ R3年度の取組

- R3. 4月に女性活躍推進の担当課を設置
- 働き方改革推進運動を実施し、働き方改革・女性活躍・男性の家事育児参画を推進する企業を顕彰するアワードを創設。職場における男女ともにワーク・ライフバランスを大切にする風土づくりを推進
【働き方改革県民運動推進事業 450万円】【男性の家事育児参画推進キャンペーン 500万円】

◎ ロードマップ

取組内容

- R3. 4月に女性活躍推進の担当課を設置
- 県内企業の仕事と家庭の両立に向けた取組みに対し、顕彰制度等を活用し、支援

項目	2020 (R2)					2021 (R3)		取組主体
	11	12	1	2	3			
女性活躍を推進する組織の検討、設置、職員配置 (4月人事異動)	関係部局との調整 組織体制の検討				人事異動	組織設置 職員配置		県
働き方改革県民運動						働き方改革県民運動 アワード創設・顕彰 職場における風土づくり		県・民間等

具体策：2 働き方改革やテレワークの推進による仕事と子育ての両立

③ アフターコロナを見据え、県内企業による専門性の高い人材の活用を後押しする観点から、富山版「副業・兼業応援プロジェクト」を実施

◎ 現状と課題

現 状

- 県では、県内企業の副業・兼業人材活用を推進するため、企業向けセミナーを開催
- 県プロフェッショナル人材戦略本部において、県内企業に対し、自社の成長を担う人材を主に首都圏等から紹介し、副業・兼業も含めた、マッチング支援を実施

課 題

- 新しい働き方の導入や、企業内人材育成・活躍の観点から、県内企業の副業・兼業人材活用への理解を深め、副業・兼業制度の導入を促進すること
- 副業・兼業人材を受け入れる県内企業の求人の掘り起こしとマッチング機能を強化すること


◎ R3年度の取組

- 既存事業を見直し、より効果を発現するよう、富山版「副業・兼業応援プロジェクト」として実施
【富山版「プロフェッショナル・副業兼業人材確保プロジェクト」事業 4,500万円】

◎ ロードマップ

取組内容

- R3年度当初予算から富山版「プロフェッショナル・副業兼業人材確保プロジェクト」事業を実施
(県プロフェッショナル人材戦略本部を拠点に、県内金融機関や人材ビジネス業者と連携し、求人の掘り起こしからマッチングまで一貫した支援を実施するほか、プロフェッショナル人材、副業・兼業人材の活用や副業・兼業制度導入に関する企業向けセミナー、首都圏でのPR活動等を実施)

	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
プロジェクトに基づく施策の実施					・県 ・富山県人材活躍推進センター(富山県プロフェッショナル人材戦略本部)

具体策：2 働き方改革やテレワークの推進による仕事と子育ての両立

④ 富山県全体における男性の育児参加の機運を醸成する観点から、県庁の男性職員の育休取得率全国トップを目指し、業務調整・代替要員の確保、取得者の体験談の周知などを推進

◎ 現状と課題

現 状

- 特定事業主行動計画を策定し、男性職員の育児休業及び育児に係る休暇等の取得を促進している。
- R元年度の知事部局等の男性職員の育児参画関係休暇等の取得率は87.5%、育児休業取得率は13.8%
- 県内全体では、男性の育休取得率は3.0%と、事例が極めて少ない。

課 題

- 男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくり(意識改革も含めて)が必要
- 男性職員が育児に参画できるような働き方改革が必要
- 短期間の育休代替職員の確保
- 県・大企業と中小企業では職場環境・制度が大きく違うため、県下全域での普及にあたっては経営者層の理解に加え風土づくりが大きな課題

◎ R3年度の取組

○ 特定事業主行動計画を職員に周知し、男性職員が子育て支援制度をしっかりと活用できるような職場環境づくりを推進

【男性の家事・育児参画推進キャンペーン 500万円】

◎ ロードマップ

取組内容

- 子育て支援推進員(所属長代理)を中心とした育児休業を取得しやすい職場環境づくりの推進
- 子育て職員応援サイト等による体験談の積極的な周知と、男女の別なく仕事と家庭を両立できる働き方改革
- 県の事例等も活かした男性育休促進施策の実施(体験談セミナー、先進事例創出、顕彰、風土づくりなど)

	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	2025(R7)
制度の周知 利用促進 取組主体：県 民間への普及啓発	富山県特定事業主行動計画(第4期)(2021.3改訂)に基づく取組みの実施				
	育休代替職員の計画的確保				
	男性の家事・育児参画のキャンペーン	県の取組みを参考とした県内企業への普及啓発			
	企業への顕彰の実施				

具体策：3 こども病院、病児保育、ひとり親家庭支援など、安心して子育てできる環境の整備

① 県と市町村の垣根を壊し、「ワンチームとやま」で、富山市版ネウボラの実現に向けた子育て支援の全県展開を推進

◎ 現状と課題

現 状

- 現在、子育ての様々なニーズに対応するワンストップ拠点「子育て世代包括支援センター」を設置しているのは13市町。残り2町村も、R2年度中に設置予定
- 市町村では、あらゆる母子保健事業を通して、全ての母子等の状況把握に努めるとともに、医療や福祉等の関係機関等と連携し、切れ目のない支援に努めている。
- 母子保健と児童相談の担当部署が異なる市町村が多い中、富山市では、同一課で担当するなど体制面での工夫をしている。

課 題

- 子育て世代包括支援センターについては、市町村により実施内容に差異があることから、より円滑な実施となるよう、県として、引き続き後方支援を行うことが必要
- 育児不安の軽減や孤立の防止、児童虐待防止等に資するため、各市町村において、医療、保育や福祉等関係機関との更なる連携推進が必要
- 各市町村において、組織編制の状況に関わらず、組織内連携がより深化するよう、県として支援することが必要

◎ R3年度の取組

- 先進自治体の好事例の共有や市町村間の情報交換などを実施
【切れ目のない子育て支援機関ネットワーク強化事業 100万円】

◎ ロードマップ

- 各市町村の庁内外の保健・医療・福祉等の連携強化を目的とした事業を実施し、切れ目のない子育て支援の深化を図る

取組内容

	2020(R2)年度	2021(R3)年度	2022(R4)年度	2023(R5)年度	2024(R6)年度	取組主体
市町村の取組み支援 (子育て世代包括支援センター事業の円滑実施、関係機関間の連携強化など)						県

具体策：3 こども病院、病児保育、ひとり親家庭支援など、安心して子育てできる環境の整備

22 ② コロナ危機を踏まえ、ひとり親世帯への県独自の生活支援給付金の検討

◎ 現状と課題

現 状

コロナ危機をふまえた支援策：
 (国)低所得のひとり親世帯臨時特別給付金(8, 12月)
 (1世帯5万円、第2子以降3万円/人加算)
 (県)・児童扶養手当受給者へお米券(8,800円分)配付
 ・高生までの子をもつひとり親等へスーパーの商品券(1万円分)を申込により配付 (いずれも地方創生臨時交付金を活用)
 (市町村)各市町村で独自に、ひとり親家庭への給付等を実施

課 題

- 実施にあたっては、市町村の協力が不可欠であり、調整が必要
- ひとり親世帯は、コロナの感染拡大の影響を大きく受け、依然として厳しい状況が続いていることに加え、3月には児童の進学、進級、就職などの準備費用もかさむ。

◎ R3年度の取組

- R2年度中に国の低所得のひとり親世帯臨時特別給付金受給者(約6,500人)に3万円/世帯を支給【ひとり親世帯生活支援給付金支給事業(R3.2補正)1億9,430万円】

◎ ロードマップ

取組内容

R2年度中に給付金支給予定

- 制度設計、県内市町村との事前協議、予算計上(県、市、(町村))
- 県補助金交付要綱、実施要綱の制定
- 対象者の抽出・案内・給付(市町村)

	2020(R2). 12月	2021(R3). 1月	2021(R3). 2月	2021(R3). 3月	取組主体
市町村との調整		制度設計・協議	予算計上(県・市)		県、市町村
給付手続き			給付案内	給付	

具体策：3 こども病院、病児保育、ひとり親家庭支援など、安心して子育てできる環境の整備

23 ③ 病児保育機能を有する「富山こども病院(小児医療センター)」整備に向け、県構想を策定

◎ 現状と課題

現 状

- 本県の小児医療の提供体制は、医療計画において「一般小児医療」、「小児専門医療」、「高度小児専門医療」に分類。「高度小児専門医療」を担う医療機関として、県立中央病院、厚生連高岡病院、富山大学附属病院が位置付け。
- 県内では現在31か所で病児保育を実施(うち医療機関併設は9か所)

課 題

- こども病院は、どのような役割、どのレベルの医療を担うか。
- 小児科医の確保が困難
- 病児保育は地域毎に必要な機能であり、その実施主体は法律上「市町村」とされている。また、実施する場合は新たに施設整備が必要

◎ R3年度の取組

- 検討会の立ち上げ、ニーズ調査の実施、県全体の小児医療(周産期医療を含む)の提供体制を検討した上で、こども病院の役割・機能を検討

【富山県小児医療等提供体制検討会開催費 300万円】

◎ ロードマップ

取組内容

- 関係者による検討委員会を立ち上げ、県内のニーズ調査、整備構想の検討を実施
- 関係機関(病院、医師会)との調整

	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
小児医療提供体制の検討	検討会開催 ニーズ調査				県、病院、県医師会、市町村等
整備計画の策定		整備計画の策定			県
関係機関との調整		調整			県、病院、県医師会、市町村等

具体策：3 こども病院、病児保育、ひとり親家庭支援など、安心して子育てできる環境の整備

④ 国による不妊治療の保険適用までの間、県による不妊治療等への助成を拡充、「授かりたい人を応援する」環境づくりを推進

◎ 現状と課題

現 状

- 国・県制度の違い 所得制限 国：730万円未満 県：なし
通算回数制限 国：6回まで 県：なし
- 助成対象の治療内容(国・県共通)
7万5,000千円～15万円(新鮮胚移植、凍結胚移植、以前に凍結した胚による胚移植等)
※採卵を伴う治療及び男性不妊治療については、初回のみ助成上限30万円

課 題

- 国では、R4.4月の保険適用化までの間、R3.1月より助成内容を拡充。それに伴い、県制度も拡充する必要あり。
【国制度の拡充内容】
 ・所得制限撤廃 ← 県では従来から制限なし
 ・助成額 1回30万円(これまで↓初回のみ30万円)
 ・助成回数 39歳以下 1子毎6回まで(これまで、通算6回まで)
 ・対象 事実婚も加える
 ・財源 R2拡充分及びR3年度分は、安心こども基金(国1/2)

◎ R3年度の取組

- R3.1月から国に併せ助成制度を拡充。R3年度には、保険適用後の新たな支援について検討
【特定不妊治療費助成事業 4億1,146万円】

◎ ロードマップ

- 県制度における拡充内容の検討、実施
- 保険適用後の支援のあり方について検討、実施

取組内容

	2020(R2)年度	2021(R3)年度	2022(R4)年度	取組主体
県制度拡充の制度設計・協議、予算計上、関係機関との調整等		助成制度拡充に向けた準備		県
拡充制度の運用、保険適用	現行助成制度	拡充制度の運用開始(R3.1~R4.3)	保険適用	県、市町村、医療機関等
保険適用後の支援のあり方を検討		今後の支援の検討(予算で検討)		県

具体策：3 こども病院、病児保育、ひとり親家庭支援など、安心して子育てできる環境の整備

⑤ 中間層を含む世帯の第3子以降の保育料の無償化等、保育料の負担軽減に向けた措置を実施

◎ 現状と課題

現 状

- 国制度により、3～5歳児については、第3子に限らず無償化(R元.10～)
- 県独自の保育料の無償化・軽減事業(県と市町村が各1/2負担)により、0～2歳児の第3子以降について、年収約640万円未満の層は無償化、年収640万円以上の層は1/2軽減としている。
また、年収640万円以上の層についても、市町村独自の制度により、13市町村が既に無償化

課 題

- 保育の実施主体は市町村
- 第3子以降の保育料については、国制度による無償化、県独自の無償化・軽減事業に加え、市町村独自の制度により既に無償化している市町村がほとんどである。

◎ R3年度の取組

- 保育料の負担軽減の実施については、他の子育て支援策の状況も踏まえて議論・検討

◎ ロードマップ

- 保育料の負担軽減の実施については、他の子育て支援策の状況も踏まえて議論・検討

	2020(R2)	2021(R3)	2022(R4)	取組主体
制度検討 関係者との調整		議論・検討	支援策開始	県、市町村

具体策：3こども病院、病児保育、ひとり親家庭支援など、安心して子育てできる環境の整備

26 ⑥ 「いじめのない学校づくり」を目標に、スクールソーシャルワーカーやスクールロイヤー等の専門職の活用を拡大、いじめ防止や早期解消のための相談・支援体制を強化

◎ 現状と課題

現状

- スクールカウンセラー(SC)は、県内全公立小・中学校、高校は拠点校16校に配置
- スクールソーシャルワーカー(SSW)は、14市町村の全49中学校区、高校は拠点校4校に派遣
- スクールロイヤー(SL)活用事業を実施(R2年度より)

課題

- いじめの認知件数が全ての校種で増加しており、専門家と連携した未然防止等の対策を積極的に実施する必要がある。

◎ R3年度の取組

- スクールソーシャルワーカー(SSW)の派遣時間を拡充して連携ケース会議を実施、福祉に関する有資格者の処遇改善 【スクールソーシャルワーカー活用事業 2,622万円】
- スクールロイヤー(SL)活用事例の提示等による活用の促進 【スクールロイヤー活用事業 145万円】

◎ ロードマップ

取組内容

- SCの配置時間の拡充
- SSWの派遣時間の拡充と処遇改善
- SL(R2年度から配置)の活用事例を市町村や学校に提示するなど、活用の促進

	2021(R3)	2022(R4)	2023(R5)	2024(R6)	取組主体
SC配置時間拡充		小中連携カウンセラーの配置時間の拡充			県、市町村
SSW派遣時間拡充と処遇改善	SSW派遣時間拡充(連携ケース会議)処遇改善	取組支援の拡充(毎年度の予算で検討)			県、市町村
SL活用促進	活用事例の提示等	取組支援の拡充(毎年度の予算で検討)			県、市町村