

## 女性の就業促進部会の提言に関連する取組について

### 1 提言1（経営者の意識改革と実践）に関連する取組

団体名	取組・優良事例の内容
岩手県商工会議所連合会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和4年12月 県内商工会議所総務担当管理職を対象としたハラスメント研修を実施</li> <li>・ 令和5年12月 県内商工会議所事務局長を対象としたハラスメント研修を実施</li> <li>【盛岡商工会議所の取組】 ハラスメントへの厳正な対応               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和3年12月 すべてのハラスメントを許さない方針について、専務理事が表明、ハラスメントへの対応を明らかにし、内部相談窓口を設置</li> <li>・ 令和4年4月 ハラスメント等の相談窓口について、内部窓口に加え、第3者による外部窓口を設置し、役職員に周知</li> <li>・ 令和4年6月、令和5年12月 すべての役職員を対象としたハラスメント研修を複数回実施し、意識啓発を図った。</li> </ul> </li> </ul>
岩手県中小企業団体中央会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 提言に関する以下のセミナーを開催（令和4年度）               <ul style="list-style-type: none"> <li>➡ 進化型組織セミナー 3回（オンライン開催）</li> </ul> </li> </ul>
岩手県商工会連合会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和4年4月1日施行の労働施策総合推進法（ハラスメント防止法）の改正に伴い、職場におけるハラスメント防止策を講ずるため、就業規則の一部改正（禁止行為や制裁の裁量基準の明確化等）をするとともに、ハラスメント防止に関する規程を新たに設定した。</li> <li>・ なお、各種ハラスメントの相談及び苦情の相談窓口を担う事務局長に対し、6月に開催した事務局長研修においてハラスメント予防・防止に資する内容の研修を行った。</li> <li>・ 人材確保のため、初任給の引き上げ等給与制度の見直しを行った。</li> <li>・ 職員の確保対策として、採用試験の時期の見直しと、募集方法等の改善を行った。 また、定着対策として、新任職員研修の見直しや、県連に新任職員の悩み等の相談の受け皿となるメンターを配置する他、商工会において新任職員の教育担当職員を指定し、職場内でコーチング等の研修を実施している。</li> </ul>
岩手経済同友会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営者への提言としてまとめられている内容について理解を深めるため、当会で設置している人づくり委員会で女性の就業促進部会のメンバーをお招きし、ご講演をいただく機会を設けたい。</li> </ul>

**「企業変革支援プログラム」の活用でセルフチェック**

同友会は、長年にわたる運動の積み重ねのなかで、「よい会社をつくろう、よい経営者になろう、よい経営環境をつくろう」という「同友会の3つ目的」や「中小企業における労使関係の見解（労使見解）」「21世紀型中小企業づくり」などの企業づくりの指針を提示してきました。『企業変革支援プログラム』は、これらの指針にもとづいて、全国の経営指針成文化・実践運動、社員教育や共同求人など様々な活動、会員の経営実践などの教訓をまとめたものです。中小企業を取り巻く経営環境は、ますます厳しくなっています。「今まで何とか経営してきたから」という成り行きまかせや惰性の経営では激変する外部環境の変化に対応できません。こういう時代にこそ自社と経営者の変革が必要です。これまでの事業領域や経営の仕方、社員との関係など、自社と経営者自身の立ち位置を再確認し、新しく企業を再創造する覚悟で抜本的に事業のあり方を見なおすことが求められています。経営環境の変化に振り回される経営から脱却し、変化を的確にとらえてぶれない座標軸をもった経営を追求するためには、企業変革のリーダーである経営者自身が自己を変革し続けることが必要です。

『企業変革支援プログラム』によって定期的に自己診断（セルフアセスメント）をおこない、「変革課題の検討・気づき」で自社がどのような状態なのかを確認すると同時に、変革に必要な「今後の取り組み課題」を明確化し、一層の変革に取り組んでいます。

**第10期社員共育塾（ほかに新入社員1泊研修、幹部教育でも同様講座）**

新入～中堅～幹部社員～経営者まで各段階に応じて「何のために生きるのか、働くのか」「人生で実現したい夢は何か」を常に問い続ける、共に学び合う場づくりを年間を通じて試みています。以下は中堅社員講座の実例です。

**[目的]**

- ① ものごとの本質のとらえ方や見わけ方、自分の人生や生きがい、働きがいについて考え方を確立することを旨とします。（自らの「生きるめあて」について深く考え10年、20年先の自分の未来を描く機会をつくります。）
- ② 自社を見つめ直し、自分の役割や立ち位置を確認し、自らの言葉で語ることを旨とします。
- ③ 社内に共に育ちあう環境をつくり、人が育つ社風づくりを旨とします。
- ④ 他社の社員との交流を通し、連帯を深め、あてにし、励まし合う機会にします。

**[日程]** 全4講座（テーマは変更になることがあります。）

- ① テーマ「私たちは何のために働くのか」 報告者：(株)高田自動車学校 取締役会長 田村 満 氏
- ② テーマ「私たち中小企業を取り巻く社会はどうなっているのか」  
報告者：岩手県中小企業家同友会 事務局長 菊田 哲 氏
- ③ テーマ「共に学び、共に育ちあう会社づくりを考える」  
報告者：(株)エムデイワンまごころみるく 代表取締役 下村 善勝 氏

岩手県中小企業家同友会

④ テーマ「私たちの描く地域の未来」

報告者：農事組合法人宮守川上流生産組合 副組合長 桶田 陽子氏

**就業規則の見直し・働く環境づくり 中小”輝”業への道 実践基礎講座 全5講（第1講～第5講）**

目的：自社の現状の把握から就業規則の見直し、賃金規定、賃金テーブルの策定、評価の考え方について基礎的な考え方を学び、実践事例から自社に置き換えて考える機会とする。また、働く環境づくりのビジョンを社員と考え創りあげることで、経営指針にもとづいた組織経営を再度学び実践に移す契機とする。

全5講座※基本確認（講義）＋実践事例報告＋グループ討論（120分）

スケジュール

- ①自社の現状を正確につかむ（企業変革支援プログラムを取り入れた経営指針の実践）
- ②情勢を理解し、経営計画に盛り込む（世界・日本・岩手）
- ③就業規則が社会の変化に合っているか（まだ作成していない方は作り方から）  
～就業規則と働く環境づくりで成長する～
- ④「シンプルな人事評価制度と賃金テーブル」の作成事例
- ⑤ビジョンを掲げ、社内で共有する/危機における事業継続  
（経営指針にBCPの要素を取り入れ実践するには）

**共同求人活動・企業情報誌ACTの発行（4000部）**

同友会では、各社が経営理念、経営指針などをもとにどんな会社を実現したいのか、実際の社員の声をもとに、学生や地域へ伝えるツールとして企業情報誌を作成、ホームページや様々な媒体を生かし発信し続けています。

また、大学短大専門学校はじめ、高校への学校訪問を企業が揃って伺い先生方と意見交換するなど、丁寧な発信と交流を続け、雇用に責任を持つ地域企業としての想いを伝え続けています。

**新卒採用と人材育成に関する考え方**

中小企業家同友会では東京同友会の設立した64年前から各地で積極的に新卒者の採用を行って参りました。岩手県中小企業家同友会でも16年前から共同求人活動として進めており、毎年行われる合同企業説明会では経営者の熱い経営理念への思いを聴きながら、自分の人生を見つめる学生の姿があります。私たちの考える共同求人活動は採用のためだけの活動ではなく、若者たちに生きがい、働きがいのある暮らしを保障し、人間として生きるよろこびを与えられる企業づくり、地域づくり、人づくりをめざす活動です。

中小企業は地域の支えなしには存続できません。しかも経営者も従業員も常時地域の住民として生活しています。地域の課題は中小企業の課題でもあります。

## 岩手県中小企業家同友会

私たちの共同求人活動は人を採用し教育する過程で、経営者が教師役にもなってお互いに社員と育ちあい励ましあう、また若者の自立や挑戦する意欲を引き出す環境を親や学校とつくっていくなど、一企業ではできない共に育ち合うネットワークを地域に築いていく社会教育運動でもあります。

若者の勤労観や職業観は、それまでに見てきたおとなの働く姿の反映もあり、必ずしも肯定的ではありません。働くことの喜び、楽しさを若者に伝え実感してもらうとともに、中小企業で働くことの意味を理解してもらうことが大切と考えています。そして現在働いている社員自身が、中小企業で働く一員として、中小企業の社会的使命や自社の役割に誇りを持ち、その魅力を自ら感動を持って伝えられるような企業にすることをめざしています。

そのために私たちは学生や生徒に対し経営理念を十分に説明して納得、共感が得られるよう努力します。そして中小企業で誠実に働き、誇りを持って学ぶ、そうした生き方を広げていく、またそのような社員が育つ企業として地域からあてにされ、「ぜひ自分の子どもを就職させたい」と言われる企業になることをめざします。

「中小企業に働く一人ひとりが日本経済や地域経済を支える背骨をつくっていることを自覚し、自分の人生と仕事をむすびつけて目一杯生きる。派手さはないがトータルすると素朴な魅力が感じられ、すてきな人生の見本のような生き方をする」そんな人が育ちあえる会社づくり、生き活きと人が育つ地域づくりをめざします。

### 【重点的な取り組み】

1. 新卒者の正規採用を毎年継続的に行える企業づくりを実践します。そのために経営指針（経営理念・10年ビジョン・基本方針・経営計画）の成文化運動に取り組み、社員と共に全社実践をすることをめざします。
2. 高校生・専門学校・短大・大学生インターンシップ・職場体験活動を行います。本年も盛岡市立高校および盛岡市内高校生への夏期就職課外授業で経営者が講座を受け持ちます。
3. 行政の皆様との、地域の雇用を考える懇談の場を実施します。
4. 小中学生の職場体験活動に関しても、準備を進め要請があった場合には積極的に受け入れます。
5. 大学・短大・専門学校への学校訪問を実施します。また就職担当の皆様と同友会会員企業による意見交換会を行い、岩手で育った若者が地元に残るために何が必要か担当の皆様と本音を出し合い、共に考える機会をつくります。（就職進路担当者懇談会・合同企業説明会の実施）  
また、毎月行われる支部例会に先生方が気軽にご参加いただき、意見交換ができるよう体制を整えます。
6. 学生や生徒、そして親御さんに岩手県内の中小企業の理念や経営者の思いを伝え理解いただくために、学校から講演、社員の体験発表依頼があった場合には積極的に応えます。
7. 高校教師・岩手県・盛岡市・公共職業安定所等教育機関、就職支援機関との“共育”懇談会を毎年行います。（テーマ：人育て・地元雇用への共通課題を交流し課題解決への糸口を探ります。高校を卒業し

<p>岩手県中小企業家同友会</p>	<p>企業で育った若者が自身の体験と企業の人育ての実際をご報告します。)</p> <p>8. 企業の実態を理解いただき地域全体で人育てができる環境をつくるために、先生方や行政の皆さんの企業職場体験の受け入れ態勢を整えます。</p> <p>9. 新卒で採用した社員が定着し育つ環境をつくるため、新入社員合同入社式、一泊研修会、フォローアップ研修会、マナー研修会を継続的に実施し、ぬくもりのある、人間味溢れる人育てで地域に人材を残す努力をします。</p> <p>10. 同友会大学、社員共育塾等の継続的な開催で社員が定着しやすい共育活動、企業環境づくりを今後も継続して推し進めます。</p>
<p>岩手県信用金庫協会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職に占める女性職員の比率を高めるため、業界団体等が主催する管理職セミナー等へ女性職員を派遣している。</li> <li>・担当職務における男女比率の標準化を進めるため、女性比率の低い職務の担当者へのヒアリングを行い、課題等を検討し、職員配置の参考にしている。入庫5年目までに各係に配属し担当職務を経験させ、適正配置に努めている。</li> <li>・育児休業中の職員に対し、復帰に向けた情報提供と相談対応を行い、職場復帰100%を目指している。育児休業を取得した男性職員の事例等を発信し、育児休業の取得を促進している。</li> <li>・非正規職員等へのヒアリングを通じて、正職員への転換を推奨している。</li> <li>・岩手県信用金庫協会主催研修、業界団体主催研修、外部機関の研修等に職員を積極的に派遣し、人材育成と実務知識の向上に努めている。</li> </ul>
<p>岩手県農業協同組合中央会</p>	<p><b>【階層別、役職等に応じた研修会の開催・受講促進】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用後数年の初級職員や10年未満の中堅職員、役付職員などを対象に、それぞれの階層別に仕事の進め方や改善策の検討、リーダーシップ発揮といったマネジメントに関する内容について研修会を開催し、受講促進している。</li> <li>・働くことに関して意識醸成と階層別に期待される役割等について、学ぶ機会を設けている。</li> <li>・ハラスメント防止について、研修会等による周知</li> </ul>
<p>岩手県漁業協同組合連合会</p>	<p><b>【コンプライアンスに係る役職員研修会】</b></p> <p>役職員間で共通認識を図り、コンプライアンスについて理解を深めるために実施している。</p> <p>〈研修内容〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内部通報制度と公益通報者保護法について</li> <li>・「STOP! コロナ差別ー差別や偏見を思いやりやエールにー」</li> <li>・職場のハラスメント防止対策について</li> <li>・DVD「私たちのコンプライアンスⅢ」ー「知らない」ではすまされない! 社会人の責任ー 他</li> </ul>

<p>岩手県農業会議</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 改選期に当たる市町村農業委員会へ、女性の委員登用促進に向けて要請活動を行った。 市町村長・議会議長・農業委員会会長に対する要請書の提出。 女性委員登用促進の必要性の説明、「いわてポラーノの会」の活動の紹介。</li> <li>○ 女性農業委員・農地利用最適化推進委員の資質向上のため、研修会を開催した。</li> </ul>
<p>岩手県建設産業団体連合会</p>	<p><b>【けんせつ小町部会の取組】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 盛岡工業高校土木科・けんせつ小町部会 ICT 講習会及び意見交換会 令和5年2月1日 盛岡工業高校</li> <li>② けんせつ小町部会建設工事現場見学会開催 7月11日 盛岡バスセンター建設工事、杜の大橋橋梁工事</li> <li>③ いわて建設業みらいフォーラム 11月1日 岩手県民会館 事業紹介で出展予定</li> <li>④ 女性活躍推進講座「建設業で働きやすい職場環境づくりに向けて（若手・女性の活躍と働き方改革）」の開催 7月26日 建設研修センター</li> </ul>

<p>岩手県消防長会</p>	<p><b>【盛岡地区広域消防組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントに関する相談員の拡充を図るため、令和5年3月から女性職員2名を相談員として指名している。</li> </ul> <p><b>【宮古地区広域行政組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント防止宣言（トップメッセージ）の実施</li> <li>・「宮古地区広域行政組合ハラスメント防止等の指針」が制定され、令和3年4月1日から施行。ハラスメント相談員2名（男女各1名）配置。相談員の周知を年度当初に通知している。</li> <li>・ハラスメント講習会実施（令和5年12月5日）</li> </ul> <p><b>【一関市消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成30年度からハラスメント研修会を実施（令和5年7月12日）</li> <li>・女性活躍の場を広げるため、消防署に女性専用設備（仮眠室、浴室等）を整備し、女性職員を配備できるようにする。（令和5年度中に1か所整備）</li> <li>・ハラスメント等相談窓口の相談受付等を対象としたオンライン研修会受講者1名</li> </ul> <p><b>【釜石大槌地区行政事務組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当消防本部においては、年に1回ハラスメント講習会を開催しており、男性のみならず、女性が女性自身に対する偏見や差別をなくし男女間の不平解消に向けて取り組んでいる。</li> </ul> <p><b>【奥州金ヶ崎行政事務組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント防止宣言（トップメッセージ）の実施</li> <li>・平成21年以前に建設した署所に女性専用設備（仮眠室及び更衣室）を整備し、全署所に女性職員を配置できるようにした。</li> <li>・ハラスメント等相談窓口相談員向け研修会受講（女性1名）</li> <li>・ハラスメント等撲滅推進会議の開催</li> <li>・ハラスメント等の防止及び対応に関する指針及び運用要領等に基づく相談窓口の周知</li> </ul> <p><b>【久慈広域連合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和5年3月13、14日 ハラスメント研修会を実施</li> <li>・女性消防吏員の更なる活躍推進に係る管理職員を対象としたオンライン研修会を管理職員に受講させた。</li> <li>・総務省消防庁の女性消防吏員活躍推進アドバイザー制度を活用し、管理職等を対象とした研修会を実施</li> <li>・総務省消防庁のハラスメント等相談窓口のスキルアップを目的とした専門家の派遣事業により、専門家からハラスメントに係る助言を受けた。</li> </ul>
----------------	--

<p>岩手県消防長会</p>	<p><b>【花巻市消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和5年4月1日付、消防長新任に伴いハラスメント防止を宣言。規定を設け、ハラスメント相談員等の研修を実施している。</li> <li>・相談窓口を令和2年度に設置。相談員を8名（男性7名、女性1名）指名。</li> </ul> <p><b>【北上地区消防組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント等相談窓口相談員向け研修会を担当者が受講。</li> </ul> <p><b>【大船渡地区消防組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・例年、消防長通知により、「職場におけるハラスメントは断固許さない」という方針をトップメッセージとして発出し、また、相談窓口、大船渡地区消防組合ハラスメント等撲滅推進会議設置要綱を併せて通知、職員への周知を図っている。</li> </ul> <p><b>【二戸地区広域行政事務組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント防止宣言の発出</li> <li>・分署庁舎の新築移転事業に伴い、管内分署で初めて女性吏員専用スペース（仮眠室・浴室等）を整備</li> </ul>
<p>岩手労働局</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女雇用機会均等法等の履行確保のため県内企業に対して定期的に「報告徴収」を実施し、必要な助言・指導を行っている。</li> <li>・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行うよう企業指導を実施している（令和4年4月から策定・届出の対象企業が、労働者301人以上企業から労働者101人以上企業へ拡大）。</li> <li>・女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業に対し、「えるぼし認定」の申請を行うよう周知啓発を図っている。</li> <li>・県内企業に対してハラスメント防止措置が実施されるよう周知・指導を行っている。</li> </ul>



<p>ジョブカフェいわて</p>	<p><b>【岩手県「若者・女性県内定着推進業務」】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県内高等教育機関と連携した県内企業の魅力を伝える講座の開催 内容： ゲストとして県内企業で働く方をお招きし、自身のキャリアについて学生に向けてお話しいただく。</li> <li>・ 大学生職場体験プログラム 内容： 県内企業 2 社を訪問。社内見学や社員の交流を通して、大学生等が実際の職場の雰囲気や環境を知り、将来に向けて視野を広げる機会をする。 ※岩手大学、岩手県立大学、岩手県立産業技術短期大学などの学生を対象に実施</li> </ul> <p><b>【岩手県事業「いわて働き方改革加速化推進事業」】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ いわて働き方改革推進運動およびいわて働き方改革アワードの開催 内容： 仕事のやりがい・働きがいを感じ、ライフスタイルに応じた働き方を可能とする労働環境の整備と労働環境の改善に向けて「いわて働き方改革推進運動」を周知、参加企業を募集する。 運動参加企業の中から優れた取り組みを「いわて働き方改革 AWARD」として表彰し、その取り組み事例を県内に発信する。</li> </ul> <p>いわて働き方改革推進運動参加事業所数：927 社（令和 6 年 1 月 26 日現在） いわて働き方改革 AWARD 2023 11 月 20 日</p>
<p>岩手県男女共同参画センター</p>	<p><b>【アンコンシャスバイアスやワークライフバランスに関する講座の実施】</b></p> <p>出前講座を通じ県内企業等に無料で講義を行っているほか、講義内容をセンター職員で共有し、所内での意識醸成も図っている。</p> <p><b>【様々な課題・困難を抱える女性に対する就労支援】</b></p> <p>女性特有の困難さを抱えている方が社会との繋がりを回復するために、県内 4 広域（県央：盛岡、県北：二戸、県南：花巻・奥州、沿岸：釜石・大船渡）にて合計 24 回それぞれテーマを設けて講座を行うとともに、キャリアコンサルタントによる相談も行っている。</p> <p><b>【男性相談員による男性相談の実施】</b></p> <p>アンコンシャスバイアスの解消には、女性の活躍推進と並行し、男性家事育児参加への取組みや意識改革が必要であることから、男性相談員による男性を対象とした相談を実施し、弱音を出しづらい男性の相談体制強化を図っている。</p>

<p><b>【岩手県】 消防安全課</b></p>	<p><b>○県内女性消防吏員研修会の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和3年度までは、女性職員を対象に、仕事と家庭の両立、技術の習得やキャリア形成、職場でのハラスメント等についての意見交換を実施していたが、男女共同参画推進のためには、男女問わず研修を受ける場が必要との女性職員からの意見を受けて、昨年度からは、全消防職員を対象に（女性職員に限定しない）研修会を実施している。</li> </ul> <p><b>【R4 研修内容】 ※動画等の配信による実施（11/29～1/10）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>岩手県男女共同参画センター公開講座の視聴</b>  演題：ひとりひとりが幸せな社会のために ～生き方・働き方～  講師：岩手県男女共同参画センター センター長 山屋 理恵</li> <li>・ <b>JFFW（全国女性消防吏員交流会）参加報告書の閲覧</b>  今年度の交流会へ参加した消防職員（提言2の欄を参照）が作成した参加報告書を閲覧</li> </ul> <p><b>【R5 研修内容】 令和6年2月13日</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ JFFW（全国女性消防吏員交流会）参加報告</li> <li>・ 産休・育休の実績について情報共有</li> <li>・ 意見交換会</li> </ul> <p>テーマ：①仕事を続けていく上での不安、悩み ②ハラスメントの境界線について  ③こんな制度やこんなことができたらいいな</p>
---------------------------	--

**【岩手県】商工企画室**

**① 企業の好取組事例発表会を実施**

- ・ 岩手県商工労働観光部・岩手県中小企業家同友会共催「誰もが働きやすい職場づくりに向けた学習会」  
(令和5年度第2回女性の就業促進部会) (R5. 9. 13)  
＜企業の実践事例報告＞株式会社平金商店
- ・ 令和5年度第4回女性の就業促進部会・盛岡工業クラブ第135回定例懇談会 (R5. 11. 13)  
＜講演＞株式会社日刊岩手建設工業新聞・盛岡タイムス
- ・ 令和5年度第5回女性の就業促進部会「出張部会」(R5. 12. 15)  
＜企業の取組事例紹介＞
  - ① 有限会社タニムラフードサービス
  - ② 株式会社小松製菓

**② 行政からの情報提供**

以下の会議において、「いわて働き方改革推進運動」、「岩手女性活躍企業等認定制度」「いわて女性の活躍応援セミナー」「いわて子育てにやさしい企業等認証制度」「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」を参加者へ配布

- ・ 岩手県商工労働観光部・岩手県中小企業家同友会共催「誰もが働きやすい職場づくりに向けた学習会」  
(令和5年度第2回女性の就業促進部会) (R5. 09. 13)
- ・ 令和5年度第4回女性の就業促進部会・盛岡工業クラブ第135回定例懇談会 (R5. 11. 13)
- ・ 令和5年度第5回女性の就業促進部会「出張部会」(R5. 12. 15)

**③Facebook・X等を活用した情報発信**

- ・ 女性の就業促進部会のFacebook及びXを通じて、定期的に男女ともに働きやすい職場環境づくりにつながる情報を発信
- ・ 県政テレビミニ番組「いわて！わんこ広報室」で「男女問わず、誰もが働きやすい岩手県！」を放送  
(R6. 2. 5～R6. 2. 18)

<p><b>【岩手県】商工企画室</b></p>	<p>〈令和6年度〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性に魅力ある職場環境の構築に向け、引き続き、女性の就業促進部会・経済団体との連携や情報発信を推進する。</li> <li>・ 幅広い経済団体と連携した勉強会等を通じ、より多くの企業に対して提言の浸透を図る。</li> <li>・ 女性の就業促進部会の Facebook 及び X等を通じ、アンコンシャス・バイアスの解消や経営者の意識改革等を促進する。</li> </ul>
<p><b>【岩手県】定住推進・雇用労働室</b></p>	<p>①産業関係団体への要請活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性の活躍促進に向けた雇用労働環境の確保や、働き方改革に向けた取組に促進等について、岩手労働局及び盛岡市と連携し、令和5年5月9日に産業関係団体7団体への要請活動を実施。</li> </ul> <p>②いわて働き方改革推進運動の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県内企業における女性活躍推進等を含めた「働き方改革」を促進するため、企業参加型の運動を展開し、特設ウェブサイト、リーフレット等による周知・啓発を実施。</li> </ul> <p>[運動参加企業数：923社（R5.12月末時点）]</p>

<p><b>【岩手県】定住推進・雇用労働室</b></p>	<p><b>③いわて働き方改革 AWARD2023</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・いわて働き方改革推進運動への参加企業・団体が実践している、働き方改革の取組について、優良事例を表彰。(R5. 11. 20 授賞式開催)</li> </ul> <p>授賞企業：優秀賞 (株)ネクスト (盛岡市、情報処理サービス業)</p> <p>優秀賞 社会福祉法人つくし会 (一関市、老人福祉・介護事業)</p> <p>優秀賞 (株)アイオー精密 (花巻市、他に分類されない金属製品製造業)</p> <p><b>④社員満足度調査の実施</b></p> <p>調査事項：組織風土・職場環境、ワーク・ライフ・バランス、人事制度・処遇など (回答数 40 社 (予定))</p> <p><b>⑤休暇制度等利用実態調査</b></p> <p>調査事項：労働時間制度、法定休暇制度、特別休暇制度、キャリアアップ制度に関する制定の有無や令和3年度における制度利用実績など (回答数 465 社 (予定))</p> <p><b>⑥優良事例の現場見学会</b></p> <p>優良事例の横展開を図るため、働き方改革を進め成果をあげている企業の現場見学会を実施</p> <p>R5. 11. 7 (株)アースデザインコンサルタンツ (14 社 21 名)</p> <p>R5. 11. 29 (株)平金商店 (8 社、17 名)</p> <p>R6. 2. 5 盛岡セイコー工業株式会社</p> <p>年度計 (延べ) 22 社、38 名参加 (R5. 12 月末時点)</p> <p><b>⑦働き方改革を支援する補助制度の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・魅力ある職場づくり推進事業費補助金</li> </ul> <p>[令和5年度交付件数：11件 交付決定額：8,034千円]</p>
-------------------------------	--

<p><b>【岩手県】定住推進・雇用労働室</b></p>	<p>⑧いわて働き方改革サポートデスクの設置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・サポートデスク利用実績（延べ） 332 回（R5.12 月末現在）</li> <li>・企業向けセミナー（2 回、47 人）</li> </ul> <p>⑨就職期の女性の県内就業及び地元定着の促進 ※R5.12 月末現在、参加学生・企業数等は実績数</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性のための大学生職場体験プログラム （R5.8 月～R6.1 月に計 11 回開催予定、参加学生数：23 人、参加企業数 13 社）</li> <li>・県内高等教育機関と連携した県内企業の魅力等を伝える授業 （R5.7 月～R5.2 月に計 22 回開催、参加学生数：748 人、参加企業数 43 社）</li> <li>・未来のワタシゴト創造プロジェクト （R5.8 月 9 日～10 日、参加企業数：8 社、参加高校生数：38 人、大学生等サポーター 8 人）</li> </ul> <p>※このほかに、7 月に事前プログラム（2 回）、10 月に振り返り会（1 回）を実施</p>
<p><b>【岩手県】農林水産企画室</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和 3 年度に作成した女性が働きやすい環境づくりに向けた啓発資料を各種研修会で配布し、労働環境改善に向けた経営者の意識を啓発</li> <li>・経営者を対象に、労務管理や労働環境改善に向けた意識啓発のためのセミナーを開催（R5.2.24、28 名）</li> <li>・地域の女性活躍に関する意識醸成に向けた研修会の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢アンコンシャス・バイアスの解消に向けた研修会（R6.3.6 開催予定）</li> </ul> </li> <li>・誰もが働きやすい環境整備に向けた研修会の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ICT 導入に向けたワークショップ（R5.12.19：12 名、R6.1.19：21 名） 〈令和 6 年度の新たな取組〉</li> </ul> </li> </ul> <p>子育て世代等の女性が働きやすい環境づくりに向けた意識醸成セミナーを開催</p>
<p><b>【岩手県】建設技術振興課</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営者及び管理者を対象に、「建設業界で働きやすい職場環境づくりに向けて」をテーマとした「女性活躍推進講座」を開催し、経営者の意識啓発を図った。（参考：R4.7.26 開催 参加者 39 名）</li> <li>・ICT 機器導入補助金の活用により、現場の生産性を向上することで誰もが働きやすい職場環境・労働環境の整備につながることを建設企業に周知している。</li> </ul>

## 2 提言2（男女ともに働きやすい企業文化の醸成）に関連する取組

団体名	取組・優良事例の内容
岩手県中小企業団体中央会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 提言に関する以下のセミナーを開催予定（令和4年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>➡ 進化型組織セミナー 3回</li> <li>➡ 職場定着率向上セミナー 2回</li> <li>➡ 社内動画教育セミナー 1回</li> </ul> </li>   <li>【優良事例：I 建設会社】 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 社内フォロー体制を構築 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性職員による現場支援チームを始動するなど、社内で協力し合える体制を構築。</li> </ul> </li> <li>② 男女ともに働きやすい環境を整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社内フォローと業務内容の見直しにより残業時間を削減。</li> <li>・ 休暇の取得を推進するとともに、業界ではいち早く4週8休制を導入。</li> <li>・ 男性技術職員も育児休業を取得するなど、男女ともに働きやすい環境になった。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
岩手県商工会連合会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症に係る職員の働きやすい環境づくりとして、テレワークや在宅勤務が出来るよう環境の整備に加え、新型コロナウイルス感染した場合、濃厚接触者となった場合、感染が疑われる場合、臨時休校に伴う子供の監護の場合、ワクチン接種や副反応の場合に特別休暇とした。</li> </ul>
岩手経済同友会	提言1に同じ
岩手県経営者協会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当協会労働問題委員会主催のセミナーを開催（令和3年12月14日） 演題：「育児・介護休業法改正のポイントと職場のハラスメント防止対策について」 講師：岩手労働局雇用環境・均等室 室長 渡邊 拓 氏</li> <li>・ 「岩手働き方改革 AWARD2021 最優秀賞」、「えるぼし認定」、「いわて女性活躍認定企業」の取組事例を当協会の会報で紹介（令和4年5月号）。 企業名：株式会社 佐々木組（本社：一関市） ⇒ 同社の取組が、経団連発行の「2023年版 春季労使交渉・労使協議の手引き」に、全国13社の優良事例の中で紹介された（当協会の推薦）</li> <li>・ 当協会労働問題委員会主催のセミナーを開催（令和5年2月16日） 演題：「岩手県内企業の働き方改革優良事例について」 ～女性の活躍推進（育児休業、介護休業等への対応）～ 講師：ほしの社会保険労務士事務所代表 特定社会保険労務士 星野 麻記 氏</li> </ul>

<p>岩手県中小企業家同友会</p>	<p><b>【企業の取り組み】</b> ※他にも様々な事例がありますが抜粋して記します</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有給休暇の取得制度 1時間から有給をとれる制度により年間を通じて子どもを迎えに行ける</li> <li>・ 委員会を設け社内で検討 働き方の改善のために、各社で委員会を設け社員自ら改革の旗手に</li> </ul>
<p>岩手県銀行協会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事部内に「育児休業等相談窓口」を設置し、きめ細やかな相談体制を整備している。</li> <li>・ 育児休業等を取得した男性行員の事例紹介など、行職員の育児休業取得促進に向け、積極的に情報発信している。</li> <li>・ 企業主導型保育園を運営する龍澤学館、ニチイ学館と「保育園利用に関する契約」を提携した。</li> <li>・ 岩手大学と共同で、行職員用の保育園を上田キャンパス内に設置した。</li> <li>・ 産休、育休取得者への面談を実施し、休業中の不安や悩みを解消するためのサポートをしている。</li> <li>・ 女性活躍推進プロジェクトを立ち上げ、行内・行外のロールモデルとなる先輩から経験を学んでいる。</li> <li>・ 同プロジェクトチームのメンバーが支店長会議にオブザーバー参加し活動報告を行った。</li> </ul>
<p>岩手県信用金庫協会</p>	<p>提言1に同じ</p>
<p>岩手県農業協同組合中央会</p>	<p><b>【プライベートの時間、家族との時間を確保する】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎週の特定曜日を決めてノー残業デーとし、周知する。</li> <li>・ 職員が毎月複数日を決めてノー残業デーとする。</li> <li>・ 有給休暇取得率向上のため、毎月の有給休暇取得率をデータ化し、上司に定期的に情報提供。</li> <li>・ リフレッシュ休暇の日数を労使協定で締結</li> </ul> <p><b>【育児や介護等にかかわる職員への配慮】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児や介護にかかわる職員および育児休業明けの職員を対象に、柔軟な対応が可能な部署への配置。</li> </ul> <p><b>【産休、育休や休業復帰後の相談窓口の設置】</b></p> <p><b>【管理職に占める女性の割合をアップするための取り組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 意識啓発を目的にキャリアコンサルタントとの面談</li> <li>・ 次世代リーダー研修の参加者を男女1名ずつ選出する。</li> <li>・ 認証資格手当の資格取得を昇進の基準と定め、資格取得を促す。</li> <li>・ 所属長等を対象にした男女とも働きやすい職場環境づくりをテーマとした研修会を開催予定 (R5年度)</li> </ul>



<p>岩手県消防長会</p>	<p><b>【盛岡地区広域消防組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・知識及び能力の向上に資することを目的として、女性職員を岩手県消防学校で実施している女性活躍推進講習へ派遣している。</li> <li>・また、令和5年度は、女性職員のキャリア形成を支援するため、消防大学の女性活躍推進コース、JFFW交流会及び女性消防吏員活躍推進 Web セミナーへ女性職員を派遣した。</li> </ul> <p><b>【宮古地区広域行政組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・例年、岩手県消防学校で実施している女性活躍推進講習へ女性職員を派遣している。 (令和6年1月11日)</li> <li>・育児休業の取得促進を図るため、全職員へ制度の周知をしている。</li> </ul> <p><b>【一関市消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・例年、岩手県消防学校で実施している女性活躍推進講習へ女性職員を派遣する。 (令和6年1月11日)</li> <li>・産前産後休暇・育児休業等を取得予定の女性職員に制度説明及び相談を実施した。 (令和5年3月24日)</li> <li>・妊娠中の職員にマタニティ制服を貸与し、働きやすい職場環境に努めている。 (令和4年度から実施中)</li> </ul> <p><b>【奥州金ヶ崎行政事務組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業の取得促進を図るため、全職員へ制度の周知をしている。令和5年度は、8名(女性1名、男性7名)が育児休業を取得している。</li> <li>・女性活躍推進に関する研修派遣として、消防大学校、消防学校への研修派遣及びJFFW交流会等へ参加している。</li> <li>・女性消防吏員活躍推進アドバイザー派遣制度による研修会を実施。</li> <li>・マタニティ用制服の貸与にあたり、該当職員の意見を参考に仕様を変更し、数量を増加した。</li> </ul> <p><b>【久慈広域連合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・岩手県消防学校で実施している女性活躍推進講習へ女性職員を派遣した。</li> <li>・子育てに関する制度の職員への周知に努め、当消防本部として初めて男性消防職員から育児休業の申請があり、申請のとおり承認した。</li> <li>・子どもが誕生する予定の職員が育児とのバランスを図りながら業務にあたることのできるよう、所属長との面談の機会を設ける制度を創設した。</li> </ul> <p><b>【花巻市消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総務課所属職員を令和4年度JFFW交流会へ派遣した。</li> <li>・昨年度JFFW交流会に派遣した職員の報告資料を全職員が閲覧できる掲示板で周知した。</li> <li>・男性職員の育児休業について、該当職員への声掛け、制度の説明を行った。(令和4年度：育児休業取得1名、令和5年度：12月現在、男性職員1名が取得済み、他2名が年度内に取得予定)</li> </ul>
----------------	--

<p>岩手県消防長会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和6年1月26日、女性消防吏員活躍推進アドバイザー派遣制度を活用した研修を実施予定</li> </ul> <p><b>【北上地区消防組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出生時育児休業について職員に周知し、男性職員の育児休業取得を推進。今年度は男性職員3名が育児休業を取得している。(令和6年1月から男性職員1名育児休業取得予定)</li> <li>・ 例年、岩手県消防学校で実施している女性活躍推進講習へ女性職員を派遣している。(今年度2名)</li> </ul> <p><b>【大船渡地区消防組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 岩手県消防学校で実施している女性活躍推進講習へ女性職員を派遣した。</li> <li>・ 育児休業の取得促進を図るため、研修会を実施し全職員へ制度を周知した。</li> </ul> <p><b>【遠野市消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 例年、岩手県消防学校で実施している女性活躍推進講習へ女性職員を派遣している。</li> </ul> <p><b>【陸前高田市消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市の取組でもある男性職員の育児休業について、当消防本部でも周知に努め、男性職員の育児休業取得を推進。</li> </ul> <p><b>【二戸地区広域行政事務組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性職員の育児休業取得促進のため、該当職員への制度周知及び説明の実施</li> <li>・ 女性消防吏員の更なる活躍推進に係る管理職員を対象としたオンライン研修への参加</li> </ul>
	<p><b>【北上地区消防組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出生時育児休業について職員に周知し、男性職員の育児休業取得を推進。今年度男性職員1名が育児休業を取得している。</li> </ul> <p><b>【陸前高田市消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市の取組でもある男性職員の育児休業について、当消防本部でも周知に努め、今年度1名の男性消防職員から育児休業の申請があり、7月1日より育児休業を取得することになっている。</li> </ul> <p><b>【二戸地区広域行政事務組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性職員の育児休業取得促進のため、該当職員への制度周知及び説明の実施。</li> </ul>

<p>認定 NPO 法人いわて子育てネット</p>	<p><b>【子育てパートナーミーティング～私たちのハッピーライフプランづくり～】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 結婚を考えているカップル、結婚して間もない夫婦、出産を控えている夫婦を対象に、夫婦のコミュニケーション、ハッピーライフを過ごすために産前産後の女性の変化、男女の脳の性差、産後夫婦が陥りやすい危機の乗り越える工夫、赤ちゃんの育ち、家族の役割、お金とライフプラン等々セミナーを通じてハッピーライフづくりの啓発</li> </ul> <p><b>【岩手医科大学「病児等保育支援事業」】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 病児等育児に係るベビーシッター派遣事業</li> </ul> <p><b>【岩手県医師会「女性医師子育て支援事業」】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児に係るベビーシッター派遣事業</li> <li>・ 産前産後支援</li> </ul> <p><b>【子育て支援施設(子育てサポートセンター、もりおか子育て応援プラザ)において看護系学生の実習研修】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 岩手県立大学看護学部</li> <li>・ 岩手保健医療大学看護学部</li> <li>・ 盛岡看護医療大学校</li> </ul> <p><b>【令和4年度「年末年始産前産後支援プロジェクト!」】</b></p>
<p>岩手労働局</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 改正育児・介護休業法の周知を行うとともに、企業に対して必要な助言・指導を行っている。</li> <li>・ 職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりを進める企業を支援するため「両立支援等助成金」を支給している。</li> <li>・ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行うよう企業指導を実施している(労働者101人以上企業は義務)。12/末現在:452社(100.0%)。</li> <li>・ 子育てサポート企業として一定の要件を満たしている企業に対し、「くるみん認定」の申請を行うよう周知啓発を図っている。</li> </ul> <p>※認定企業(12/末現在)</p> <p>くるみん認定51社(4年度認定7社、5年度認定5社)</p> <p>プラチナくるみん認定3社(4年度認定0社、5年度認定0社)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働く妊産婦の方に妊娠中及び出産後に利用できる制度や相談機関の案内、男性の育児参加の促進のため、母子健康手帳サイズのカードを作成し、各市町村母子健康保険担当課あてに母子健康手帳交付時の配布の協力を依頼している。</li> </ul>

ジョブカフェいわて	提言1に同じ（岩手県「若者・女性県内定着推進業務」「いわて働き方改革加速化推進事業」）
岩手県男女共同参画センター	提言1に同じ
【岩手県】消防安全課	<p>○女性活躍推進講習の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・消防学校の特別教育学科として、女性消防職員の強固な「繋がり」の構築や、職域拡大に応じた専門的識見及び技能習得の促進のため、今年度は、11月に実施した緊急消防援助隊北海道東北ブロック合同訓練の活動状況等についての講義や、来年度実施予定の山岳救助訓練の基礎講義を実施。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・開催日：令和6年1月11日（木）</li> <li>・場 所：県消防学校</li> <li>・参加者：29人</li> </ul> </li> </ul> <p>○全国女性消防吏員交流会への派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性消防職員の活躍促進に取り組む消防本部の事例や、ロールモデルとしてキャリアを積んだ女性消防職員の働き方を学ぶため、全国規模のネットワークである「JFFW」（Japan Fire Fighting Womens Club）の交流会へ県内消防職員を派遣するもの。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・開催日：令和5年10月21日（土）</li> <li>・場 所：福岡県北九州市</li> <li>・派遣数：1名〔盛岡地区広域消防組合消防本部：1名（女性）〕</li> </ul> </li> </ul>

<p><b>【岩手県】 消防安全課</b></p>	<p><b>○県内女性消防吏員研修会の実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和3年度までは、女性職員を対象に、仕事と家庭の両立、技術の習得やキャリア形成、職場でのハラスメント等についての意見交換を実施していたもの。</li> <li>昨年度からは、全消防職員を対象に（女性職員に限定しない）研修を実施しているもの。</li> </ul> <p><b>【R4 研修内容】 ※動画等の配信による実施（11/29～1/10）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>岩手県男女共同参画センター公開講座の視聴</b>  演題：ひとりひとりが幸せな社会のために ～生き方・働き方～  講師：岩手県男女共同参画センター センター長 山屋 理恵</li> <li>・ <b>JFFW（全国女性消防吏員交流会）参加報告書の閲覧</b>  今年度の交流会へ参加した消防職員（提言2の欄を参照）が作成した参加報告書を閲覧</li> </ul> <p><b>【R5 研修内容】 令和6年2月13日</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ JFFW（全国女性消防吏員交流会）参加報告</li> <li>・ 産休・育休の実績について情報共有</li> <li>・ 意見交換会  テーマ：①仕事を続けていく上での不安、悩み ②ハラスメントの境界線について  ③こんな制度やこんなことができたらいいな</li> </ul> <p><b>○女性消防団員交流会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性消防団員同士が、情報共有や課題解決の取組の一助とするため、市町村の垣根を超えたネットワーク構築を図るもので、今年度は防災部会の女性消防団委員4名の他、参加を希望する各市町村の女性消防団員と意見交換を実施。</li> <li>・ 開催日：令和6年2月8日（木）13時30分から</li> <li>・ 方法：Web会議</li> <li>・ 参加者：女性消防団委員4名（盛岡市、奥州市、遠野市、一戸町）他参加希望者</li> </ul>
<p><b>【岩手県】 商工企画室</b></p>	<p>提言1 ①及び③に同じ</p>

【岩手県】定住推進・雇用労働室	提言1 ①～⑧に同じ
【岩手県】農林水産企画室	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女それぞれの個性や能力の発揮に向け、女性農林漁業者やそのパートナーを対象に、男女のパートナーシップ等について考えるフォーラムを開催（R4.11.10開催 116名）</li> <li>・地域の女性活躍に関する意識醸成に向けた研修会の開催</li> </ul> <p>➤アンコンシャス・バイアスの解消に向けた研修【再掲】</p>

### 3 提言3（多様な働き方や仕事の可視化）に関連する取組

団体名	取組・優良事例の内容
岩手県中小企業団体中央会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・提言に関する以下のセミナーを開催予定（令和4年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>➡ 進化型組織セミナー 3回</li> </ul> </li> </ul>
岩手経済同友会	提言1に同じ
岩手県中小企業家同友会	<p><b>【企業の取り組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アンコール65 65才以上の方しか入社できない会社をつくり、技術技能者の受け入れ同時に、働き方を週〇日、一日〇時間のように希望を叶え、若い社員にとっては学べるベテランがいること、寄り添って教えて貰えることの喜び</li> <li>・定年制の延長・働きたいだけ働ける企業 定年になっても、同じグループの別会社での雇用の受け皿をつくり、同じ職場を手伝う（支える）仕事を継続できる</li> </ul>
岩手県信用金庫協会	提言1に同じ
岩手県消防長会	<p><b>【奥州金ヶ崎行政事務組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業や派遣等により長期間救急業務に従事しておらず、期間内に必要な研修が実施できなかった救急救命士に対し、現場復帰のために必要な実習及び研修について、メディカルコントロール協議会運用要綱にて定めた。</li> </ul>

岩手県消防長会	<p><b>【花巻市消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休職後に復職する職員から、育児に関する状況、勤務希望等意向の聞き取り、育児に関する制度及び特別休暇の説明を行い、可能な限り勤務に反映させるようにしている。</li> </ul> <p><b>【北上地区消防組合消防本部】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業後、職場復帰する際に本人の希望を確認したうえで配属先を考慮している。また、職場復帰後は事務担当となることが多いため、急遽休みとなった場合でも業務が滞らないように職員育成に努めている。</li> </ul>
ジョブカフェいわて	提言1に同じ
<b>【岩手県】商工企画室</b>	提言1 ②及び③に同じ
<b>【岩手県】定住推進・雇用労働室</b>	提言1 ①～⑧に同じ
<b>【岩手県】農林水産企画室</b>	・農業経営体の労務管理等の課題解決を支援するために県が設置した「岩手県農業経営・就農支援センター」において、農業法人等に社会保険労務士などの専門家を派遣（専門家派遣実績：46件（R5.12月末現在））

#### 4 提言4（明確な評価基準による成果に基づく評価制度の導入）に関連する取組

団体名	取組・優良事例の内容
岩手県中小企業団体中央会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・提言に関する以下のセミナーを開催予定（令和4年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>➡ 進化型組織セミナー 3回</li> </ul> </li> </ul>
岩手県商工会連合会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織目標の達成を評価するなど客観的に評価する新たな人事評価制度を令和2年度から実施している。（組織目標を個人目標に落とし込み目標を達成できたかを評価する、また、評価基準日を12月末から年度末に変更するし年度実績を適正に評価する仕組みとした。）</li> <li>なお、人事評価は、特別昇給や期末手当の処遇反映や昇進試験等の要件としている。</li> </ul>
岩手経済同友会	提言1に同じ
岩手県中小企業家同友会	<b>【同友会としての取り組み・企業の取り組み】</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則・賃金テーブル・評価制度の見直し 働く環境づくりのビジョンづくり</li> <li>※ 働く環境づくりのガイドラインを示し、働く環境の10年ビジョンを社員と一緒につくることを提起しています。</li> </ul>
岩手労働局	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、パート・有期雇用労働法に基づく企業への助言・指導を行うとともに、岩手働き方改革推進支援センターによる支援を行っている。</li> </ul>
【岩手県】商工企画室	提言1 ①及び③に同じ
【岩手県】定住推進・雇用労働室	提言1 ①～④、⑥～⑧に同じ
【岩手県】農林水産企画室	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域で活躍している女性農林漁業者を表彰する制度を創設 ➤令和5年度いわて農林水産躍進大会において表彰（R6.1.9／4個人・組織）</li> </ul>

## 5 その他の取組

団体名	取組・優良事例の内容
岩手県農業協同組合中央会	<p><b>【職員へのメール、職場内電子掲示板などによる制度周知、情報共有】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護休業制度、テレワーク勤務要領など、各種制度等について活用促進のため情報共有、周知を行っている。</li> </ul>
【岩手県】定住推進・雇用労働室	<p><b>【離職者等の再就職や正規雇用に向けた支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公共職業訓練による早期の再就職や正規雇用につながる資格取得を支援 [離職者訓練受講者全体：1,000人 うち女性：734人（73.4%）] ※R5.12月末時点</li> </ul> <p><b>【物価高騰対策賃上げ支援事業】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県内の中小企業の賃上げの加速化を図り、中小企業に必要な人材を確保していくため、賃上げに取り組む中小企業等に支援金を支給 (給付額：従業員1人当たり5万円、最大20人分（1事業所当たり最大100万円）)</li> </ul>