

# 岩手労働局における女性活躍関連の取組について

岩手労働局雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

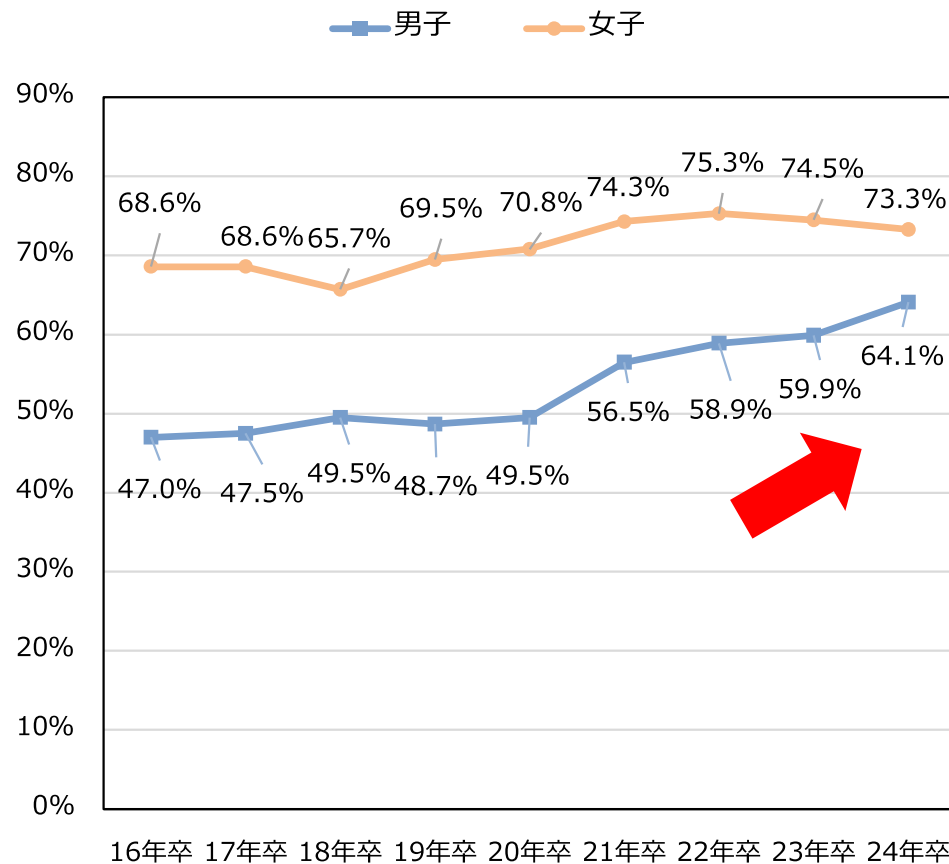
# ①学生の就業に関する意識 ～夫婦共働き等に関する意識～

- 男女ともに学生の共働きや育休取得を希望する割合は高い。特に男子学生の意識はこの数年で大きく変化。**共働きや育休取得の希望割合が急増**（数年間で15～20ポイント上昇）し女子学生と変わらない水準。

図表

01

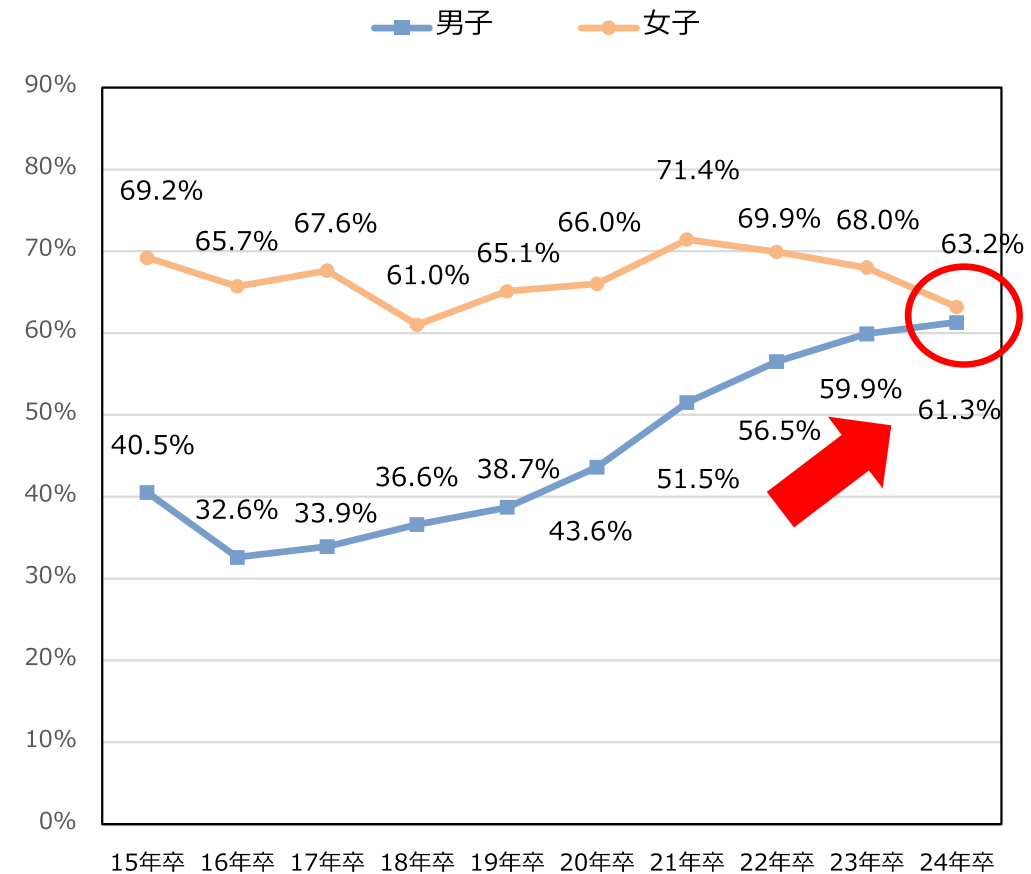
## 夫婦共働きが望ましいと考える割合



図表

02

## 「育児休業をとって子育てしたい」割合



(注) 23年卒までの調査における質問項目は「育児休業を取って積極的に子育てしたい」となっている

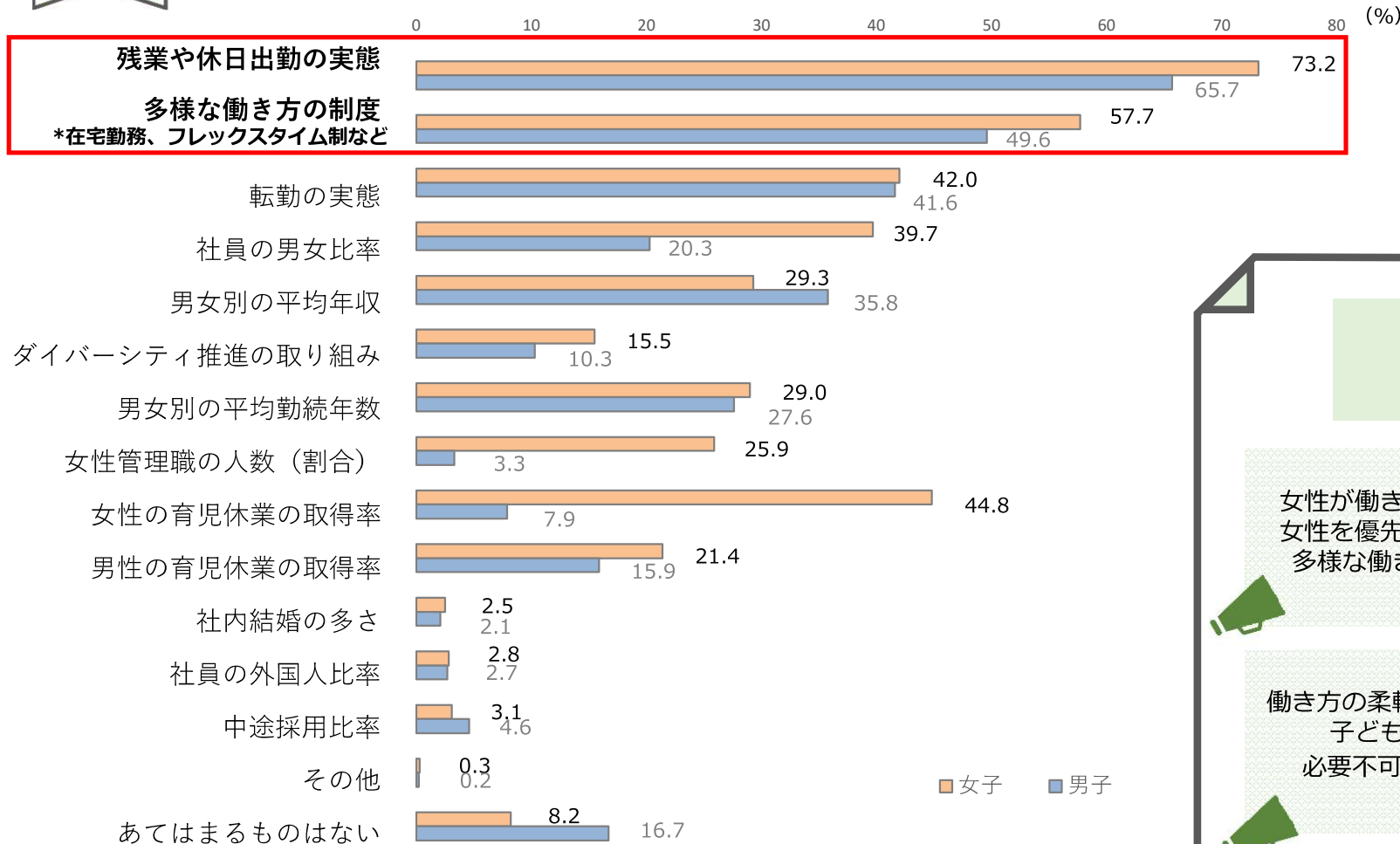
# ①学生の就業に関する意識 ～企業選択で意識すること～

- 男女ともに、就職活動で企業を選択する際に、**残業等の実態や多様な働き方の制度**を意識している。

図表

03

## 就職活動で企業を選択する際に意識したり、調べたりしたこと



### 学生の回答

女性が働きやすいかは気にしたが、男性より女性を優先するのではなく男性にも女性にも多様な働き方を認めている会社を探した。

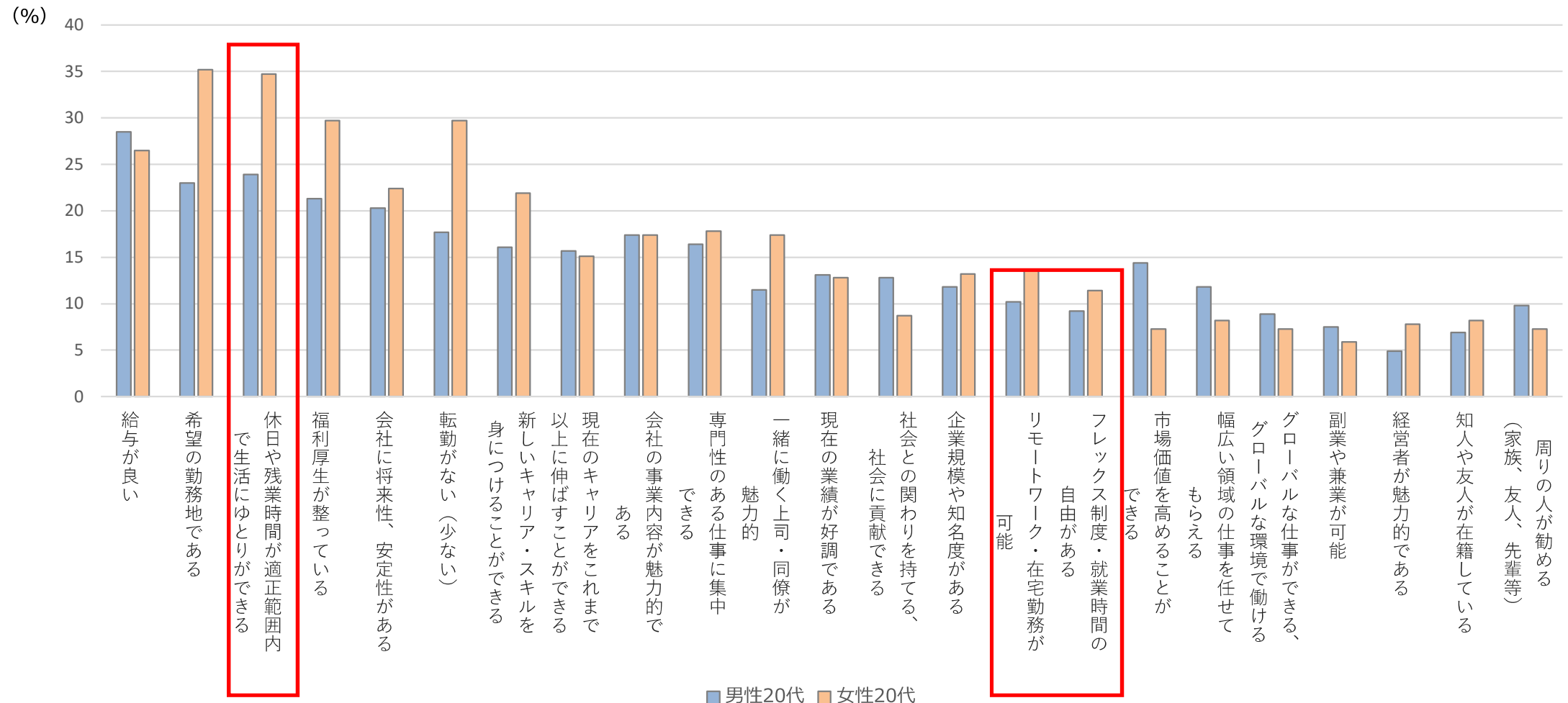
働き方の柔軟性や、男性の育児休業取得率を、子どもを持ちながら働き続ける上で必要不可欠だと思い注意していた。

## ②転職希望者の就業に関する意識 ～転職先を決定した理由～

- 転職先を決定した理由には、給与等と並んで、「休日や残業時間」等を回答する人の割合が高く、転職先として選ばれる企業になるためには、職場環境の改善等に取り組む必要がある。

図表  
04

現在の会社を転職先に決定した理由（複数回答）



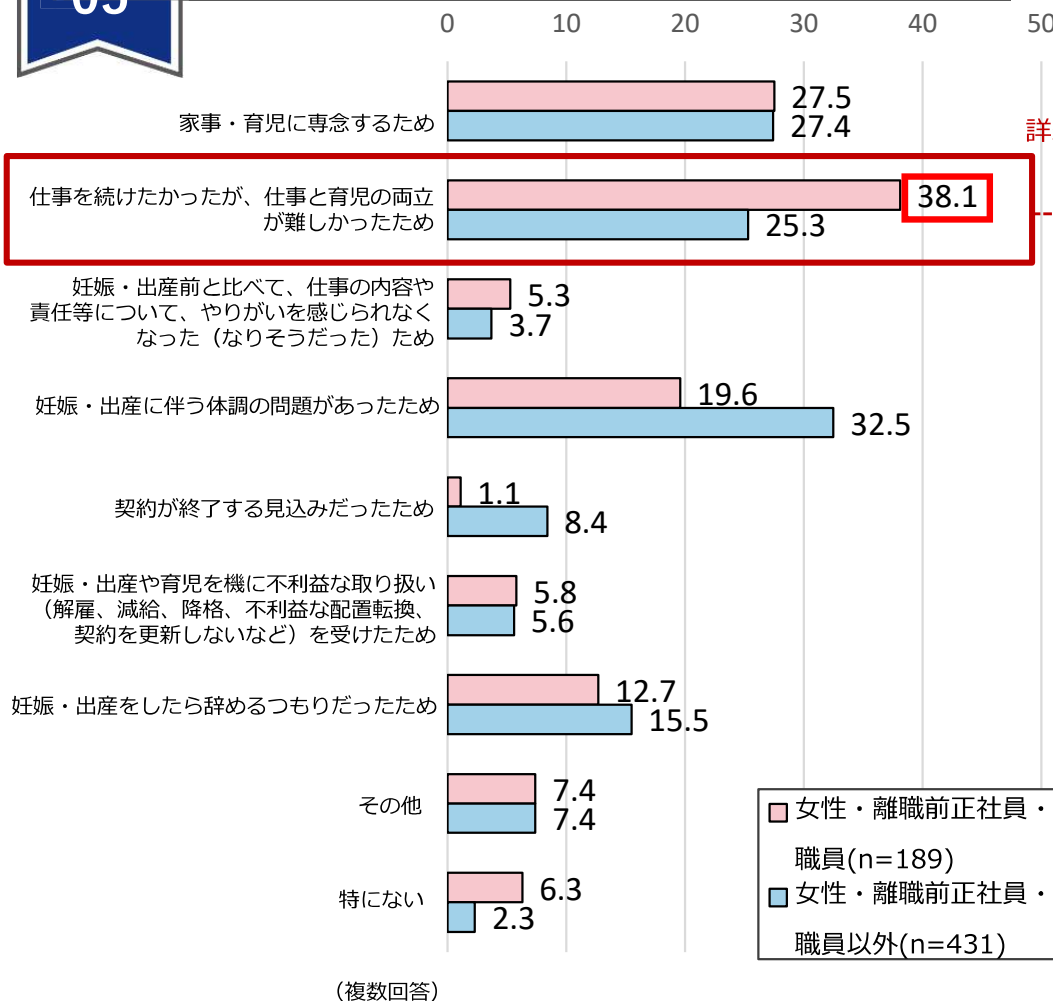
### ③出産・育児を理由に辞職した女性のニーズ ～女性離職経験者が仕事を辞めた理由～

- ・ 「**出産・育児のため**」に離職した女性は、**1年間（2021年10月～2022年10月）で14万人強**。
- ・ 離職前に正社員だった女性が、妊娠判明当時の仕事を辞めた理由は、「**仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため**」（38.1%）が最も高く、詳細な理由を見ると、
- ・ 正規女性は「**勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった**」（30.6%）が最も高く、
- ・ 非正規女性は「**勤務先に産前・産後休暇や育児休業の制度が整備されていなかった**」（41.3%）が最も高い。

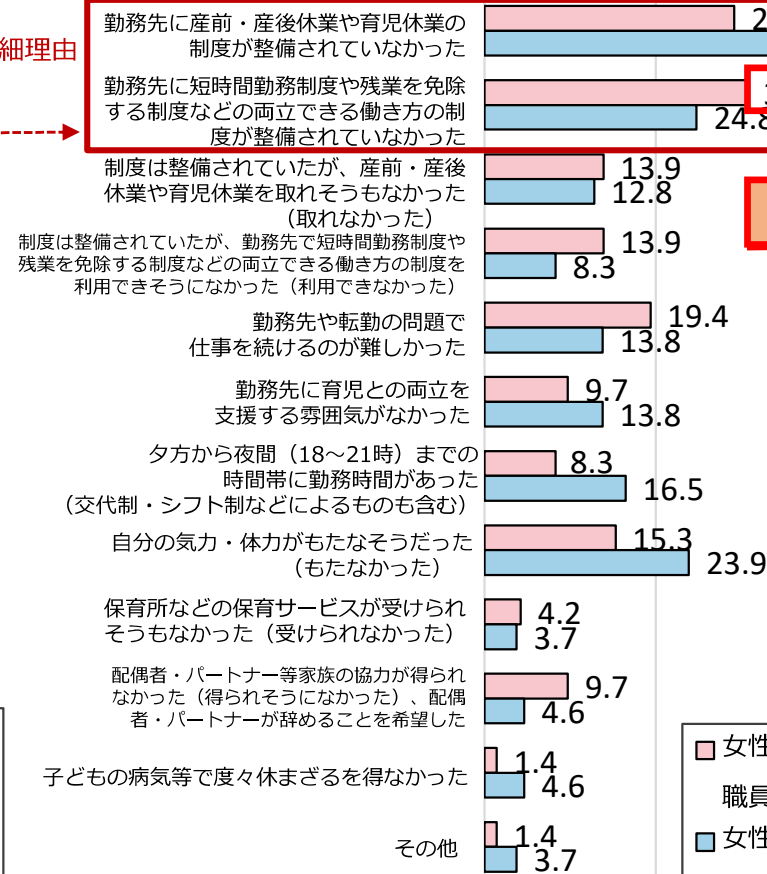
図表

05

末子の妊娠判明当時の仕事を辞めた理由



詳細理由





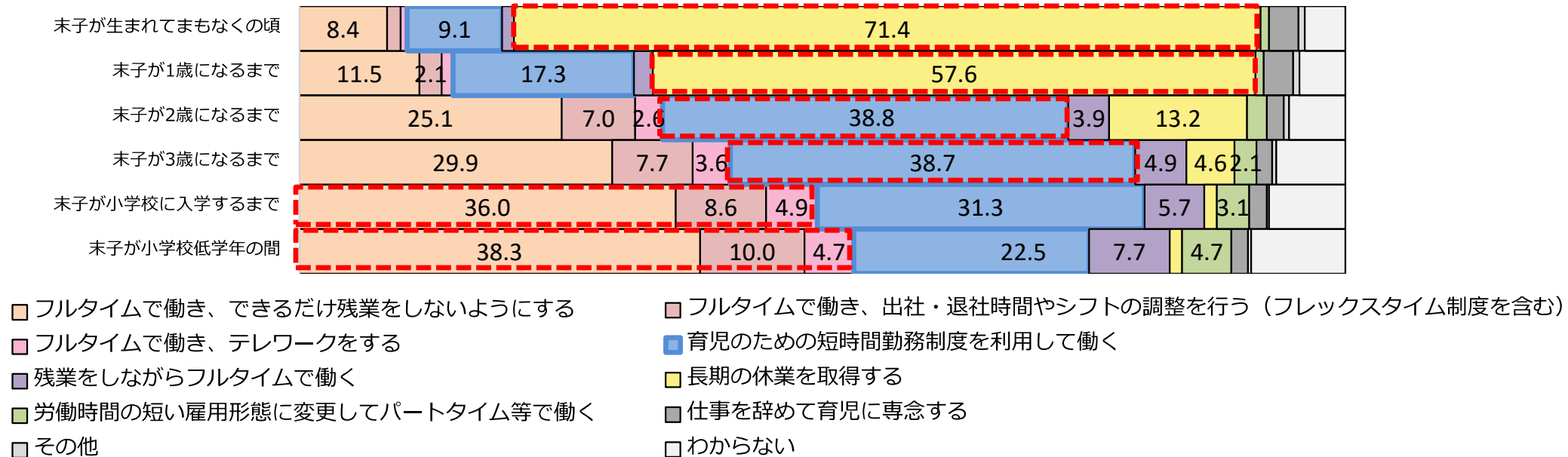
### ③子育ての希望に応じた働き方等 ～仕事と子育ての両立に関するニーズ～

- 正社員の女性については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高く、**3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方**（出社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高い。働き方の希望は子供の年齢で変わっていく。
- 正社員の男性については、**約3割が、育児休業を「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」**と回答している。

図表  
06

通時的に見た、希望する両立の在り方（女性・正社員）

(%)



図表  
07

育児休業の利用状況（男性・正社員）（%）

0% 20% 40% 60% 80% 100%

男性 正社員・職員

(n=1,000)

■ 現在利用している

■ 利用したことはないが、利用したかった（利用したい）

■ 制度がなかった

■ 以前は利用していたが、現在は利用していない

■ 利用したことはなく、利用希望もない

■ わからない

政府は「こども未来戦略」（2023年12月22日閣議決定）を策定。  
更なるこども子育て支援の抜本的な拡充に向けて、「加速化プラン」を実施。

- ①児童手当の抜本的拡充や高等教育費の負担軽減等の経済的支援の強化、  
②全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、  
③男女が共に働き、共に子育てする「共働き・共育て」を推進する。

- 具体的には、

## 育児休業の取得促進

- ・ 男性の育休取得率の目標の大幅な引上げ（2030年の取得率目標：85%）→男性育休を当たり前に
- ・ 産後の一定期間内に男女で育休を取得した場合の給付率を手取り10割相当に
- ・ 中小企業に対する助成措置を大幅に強化（育休の取得状況等に応じた加算など、実施インセンティブを強化）

## 育児期の柔軟な働き方の推進

- ・ 柔軟な働き方を実現するための措置を創設
  - … 3歳～小学校就学前までの間、フレックスタイム制やテレワーク、短時間勤務制度などから事業主が複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度
- ・ 「育児時短就業給付（仮称）」を創設
  - … こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付
- ・ 「子の看護休暇」の取得促進に向けた支援、長時間労働の是正をはじめ企業全体の働き方改革を一層促進

- こうした取組は、我が国の将来にかかわる問題である少子化・人口減少の傾向を反転させるために重要であるとともに、個々の企業からみても労働力確保といった大きな意義がある。

## Ⅱ．こども・子育て政策の強化：3つの基本理念

### 2. 3つの基本理念

#### （1）若い世代の所得を増やす

- さらに、賃上げの動きを全ての働く人々が実感でき、将来への期待も含めて、持続的なものとなるよう、L字カーブの解消などを含め、男女ともに働きやすい環境の整備、「同一労働同一賃金」の徹底と必要な制度見直しの検討、希望する非正規雇用の方々の正規化を含め、雇用の安定と質の向上を通じた雇用不安の払拭に、向けた実効性ある取組を進める。
- こうした施策を支える基盤として、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するため、週所定労働時間10時間以上20時間未満の労働者を雇用保険の適用対象とすることとし、2028年度に実施するため、所要の法案を次期通常国会に提出する。また、いわゆる「年収の壁（106万円・130万円）」を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げに取り組むことと併せて、当面の対応策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

## Ⅲ．「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

### Ⅲ－1．「加速化プラン」において実施する具体的な施策

#### 1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

##### （6）いわゆる「年収の壁（106万円／130万円）」への対応

- いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。
- こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応策として、2023年10月より実施している「年収の壁・支援強化パッケージ」（（1）106万円の壁への対応（①キャリアアップ助成金のコースの新設、②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）、（2）130万円の壁への対応（③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）、（3）配偶者手当への対応（④企業の配偶者手当の見直し促進））を着実に実行する。また、「年収の壁」を意識せずに働くことが可能になるよう、制度の見直しに取り組む。



## 政府としての取組 ～男性育休等の推進～

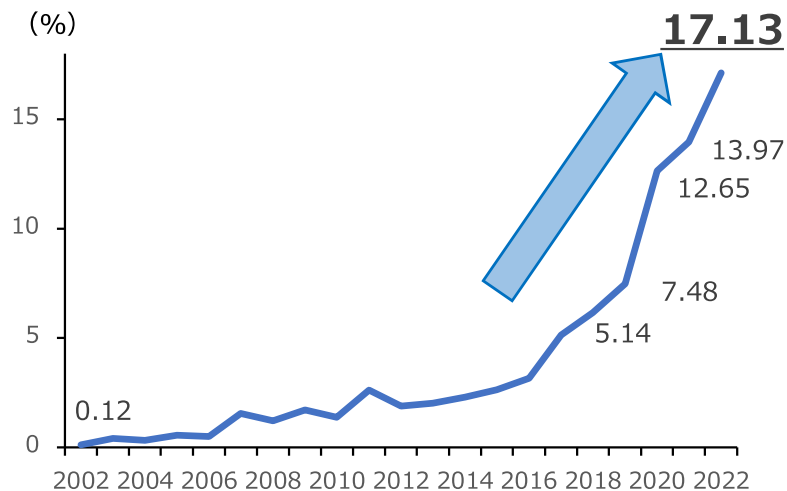
- 政府としては、働き方改革関連法など、長時間労働の是正や労働者の心身の健康のための、働き方改革を強力に推進。
- 特に育児期の労働者については、2021年に育児・介護休業法が改正され、産後パパ育休の創設をはじめ、仕事と育児の両立のための制度の充実を図るとともに、企業の取組を促すため、企業への支援にも取り組んでいるところ。

### 育児・介護休業法の改正（2021年）

男性の育児休業取得を促進し男女とも仕事と育児を両立できるよう、2021年に育児・介護休業法が改正され、

- 2022年4月から**育児休業を取得しやすい雇用環境整備**と妊娠・出産の申出をした労働者に対する**個別の制度周知・休業取得意向確認**の措置を事業主に義務付けているほか、
- 2022年10月から『**産後パパ育休**（出生時育児休業）』が創設され、育児休業の取得二ーズが高い時期である子の出生直後（子の出生後8週間以内・取得可能日数は4週間（28日）まで）に、これまでよりも柔軟に育児休業を取得することが可能となった。

### 男性の育児休業取得率



- 男性の育児休業取得率は、2022年（※1）に17.13%と上昇中。

#### さらに…

従業員1,000人超の企業に対する直近のアンケート（※2）では、男性の育児休業等取得率は**46.2%**と取組が進んでいる。

（※1）厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」。

2020年10月1日～2021年9月30日に出生した子に関して、2022年10月1日までに育児休業を開始した者または開始を申し出た者の割合。

（※2）厚生労働省イクメンプロジェクト「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）。調査時点を2023年6月1日として、前事業年度の状況をアン

# 岩手県内における認定企業（えるぼし・くるみん）について

- 令和6年1月末時点で、えるぼし31社（東北1位）、くるみん51社を認定。
- 令和5年度において、えるぼし4社、くるみん3社を新たに認定。

## えるぼし認定

	企業名	所在地	業種	認定年月
1	(株)薬王堂	矢巾町	小売業	H28.5
2	(株)岩手銀行	盛岡市	金融業	H28.5
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	H28.6
4	(株)プラザ企画 (プラチナえるぼし)★	奥州市	宿泊業	H29.3 R3.6
5	イオンスーパーセンター(株)	盛岡市	小売業	H29.6
6	(社)福永友会	盛岡市	医療福祉業	H29.11
7	岩手江刺農業協同組合	奥州市	複合サービス業	H30.1
8	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	H30.5
9	(有)オーツー	盛岡市	建設業	H30.8
10	(株)ペアレ醸造所	盛岡市	製造業	R1.7
11	(社)福とおの松寿会	遠野市	医療福祉業	R1.12
12	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	R2.1
13	(株)吉田測量設計	盛岡市	専門・技術サービス業	R2.6
14	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.10
15	(医)勝久会	大船渡市	医療業	R2.12
16	(株)佐々木組	一関市	建設業	R2.12
17	(株)ワイズマン	盛岡市	情報通信業	R3.1
18	(株)ライブリー	北上市	小売業	R3.7
19	(株)システムベース	北上市	情報通信業	R3.7
20	(株)小松製菓	二戸市	製造業	R3.9
21	(株)めんこいメディアブレーション	盛岡市	サービス業 (他に分類されないもの)	R3.9
22	(株)久慈設計	盛岡市	専門・技術サービス業	R4.3
23	(社)福愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5
24	ゆわて吉田工業(株)	大船渡市	製造業	R4.9
25	(医)青樹会	盛岡市	医療福祉業	R4.10
26	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	R4.10
27	(公財)総合花巻病院	花巻市	医療業	R4.12
28	新生ビル管理(株)	一関市	サービス業 (他に分類されないもの)	R5.4
29	(一財)岩手県薬剤師会検査センター	盛岡市	専門・技術サービス業	R5.8
30	(株)三和ドレス	盛岡市	製造業	R5.12
31	(株)ヒロキャリアスタッフ	盛岡市	サービス業 (他に分類されないもの)	R6.1

## くるみん認定

	企業名	所在地	業種	認定年月		企業名	所在地	業種	認定年月
1	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	H21.3 H24.3 H29.4 H31.4 R3.5	27	(株)水清建設	矢巾町	建設業	H28.6 H30.7
2	(株)岩手銀行 (プラチナくるみん)★	盛岡市	金融業	H23.5 H28.1	28	(株)日盛ハウジング	盛岡市	建設業	H30.4
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	H24.3	29	(株)北日本朝日航洋	盛岡市	技術サービス業	H30.5 R4.6
4	(株)エフビー	山田町	製造業	H24.7	30	(社)福岩手和敬会	盛岡市	医療福祉業	R1.5
5	(国)岩手大学	盛岡市	教育・学習支援業	H24.7	31	(株)北日本銀行 (プラチナくるみん)★	盛岡市	金融業	R1.5 R3.5
6	(株)プラザ企画 (プラチナくるみんプラス)★	奥州市	宿泊業	H24.10 H27.7 H30.2 R4.5	32	(社)福いつつ星会	二戸市	医療福祉業	R1.7
7	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	H24.10	33	(株)長島製作所	一関市	製造業	R1.11
8	社陵高速印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.2 H27.5 H31.4	34	岩手日化サービス(株)	盛岡市	建設業	R1.11
9	(株)平金商店	盛岡市	卸小売業	H25.2	35	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	R2.2
10	(株)テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	H25.3 H27.4	36	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.5 R5.5
11	山口北州印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.3	37	(株)富士通ﾍﾞﾅﾙﾚｸﾄﾚﾐｽ	一関市	製造業	R2.5 R5.5
12	(社)福東和仁寿会	花巻市	医療福祉業	H25.7	38	盛岡セイコー工業(株)	雫石町	製造業	R2.6
13	(株)グランツ	花巻市	医療福祉業	H25.7	39	(株)ペアレ醸造所	盛岡市	製造業	R3.5
14	(社)福和江会	北上市	医療福祉業	H25.10	40	(株)中居都市建築設計	盛岡市	技術サービス業	R3.6
15	(株)丹野組	二戸市	建設業	H25.10	41	宇部建設(株)	一関市	建設業	R3.7
16	盛岡つなぎ温泉病院	盛岡市	医療福祉業	H26.2	42	(株)キタカミデリカ	北上市	製造業	R4.2
17	(社)福誠心会	葛巻町	医療福祉業	H26.3	43	(株)アースデザインコンサルティング	大船渡市	技術サービス業	R4.2
18	白金運輸(株)	奥州市	運輸業	H26.6	44	(社)福愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5
19	(社)福九戸福祉会	九戸村	医療福祉業	H26.6 H28.6	45	いわて生活協同組合	滝沢市	小売業	R4.7
20	(医)友愛会	盛岡市	医療福祉業	H26.11	46	イオンスーパーセンター(株)	盛岡市	小売業	R4.9
21	(社)福若竹会	宮古市	医療福祉業	H27.4	47	(新)いわてにっかコミュニティ企画	盛岡市	医療福祉業	R4.10
22	(株)菅文	二戸市	卸小売業	H27.5	48	(株)こぞかたサービス	矢巾町	サービス業	R4.11
23	(社)福奥州いさわ会	奥州市	医療福祉業	H27.7 R1.6	49	(社)福つくし会	一関市	医療福祉業	R5.5
24	(社)福ひたか福祉会	奥州市	医療福祉業	H27.7	50	岩手基礎工業(株)	北上市	建設業	R5.8
25	岩手スバル自動車(株)	盛岡市	自動車販売・修理業	H27.10	51	昭学建設(株)	盛岡市	建設業	R5.8
26	(社)福新生会	矢巾町	障害者福祉業	H28.1 R1.6 R4.5					



# 両立支援等助成金の再編について

- 働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

## 事業の概要・スキーム

### コース名／コース内容

#### 出生時両立支援コース

41.5億円（55.4億円）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始

#### 育児休業等支援コース

40.2億円（38.7億円）

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

#### 育休中等業務代替支援コース（仮称）

87.8億円（新規）

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施

#### 選べる働き方制度支援コース（仮称）

3.7億円（新規）

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン（仮称）」により制度利用者を支援

#### 介護離職防止支援コース

5.1億円（2.9億円）

「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

### 支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

- ①第1種（男性の育児休業取得） 1人目 20万円  
対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 2～3人目 10万円
- ②第2種（男性育休取得率の上昇等） 1年以内達成：60万円  
2年以内達成：40万円  
3年以内達成：20万円  
第1種受給年度と比較し男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇した場合等

- ①育休取得時 30万円  
プランに基づき3か月以上の休業取得 ※無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り
- ②職場復帰時 30万円  
育休から復帰後、継続雇用

- ①育児休業中の手当支給 最大125万円  
・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満：2万円）  
・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで
- ②育短勤務中の手当支給 最大110万円  
・業務体制整備経費：2万円  
・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
- ③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円  
代替期間に応じ以下の額を支給  
・最短：7日以上：9万円  
・最長：6か月以上：67.5万円  
※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円

制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円

※1年度5人まで

- 介護休業 ①休業取得時 30万円  
②職場復帰時 30万円

※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで

介護両立支援制度 30万円

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施  
※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所  
※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに3.0億円（4.2億円）を計上

### 加算措置／加算額

#### <出生時両立支援コース>

①第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合 10万円加算

②第2種 第1種受給時にプラチナくるみ認定事業主であった場合 15万円加算

#### <育休中等業務代替支援コース>

プラチナくるみ認定事業主は、①③を以下の通り割増。

①育児休業中の手当支給

業務代替手当の支給額を4/5に割増

③育児休業中の新規雇用

代替期間に応じた支給額を割増

最大82.5万円

・最短：7日以上：11万円

・最長：6か月以上：82.5万円

育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合  
①～③に10万円加算（1か月以上の場合のみ）

#### <各コース共通>

#### 育児休業等に関する情報公表加算

申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算

対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数

※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。

個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に15万円加算

➢ 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施

業務代替支援加算

休業②に新規雇用20万円加算

➢ 休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等5万円加算

# 「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

## 106万円の壁への対応

### ◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

### ◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

## 130万円の壁への対応

### ◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

## 配偶者手当への対応

### ◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。



## 令和5年度各部における女性活躍関連施策の取組について

## 保健福祉部子ども子育て支援室



事業名（項目名）	内 容
保育士修学資金貸付	・ 保育士養成施設に在学する学生に対し、修学に必要な経費を貸付 令和5年度新規貸付 30 件（貸付枠（一般）25 件、（沿岸）5 件）
仕事と子育ての調和推進事業	・ いわて子育てにやさしい企業等認証制度（別紙のとおり） ・ 男女が共に働きやすい職場環境づくりの推進に向けて、企業経営層向けセミナーの開催（環境生活部と共催）（2 回、延べ 100 社の参加）
妊娠・不妊に関する正しい知識の普及啓発事業	若いうちから将来のライフプランを考える機会を提供するため、妊娠や出産、不妊に関する正しい知識を提供するマンガ「MY LIFE PLAN～妊娠・不妊に関する正しい知識～」を 15,000 部作成し、県内高校、企業等に配付。
いわてで生み育てる県民運動	地域社会全体で子育てする人や子どもを温かく見守る環境づくりに取り組む機運を醸成するため、「県民運動」を推進 ・ 結婚・出産・妊娠・子育てに係る支援情報等を県民に周知するため、テレビ、ラジオでのタイアップ番組を放映。 ・ 子育て支援の取組やイベントの開催情報を SNS で情報発信 ・ 県民運動の普及啓発用のポスターを作成し、関係機関に配布



# いわて子育てにやさしい企業等認証制度について

## 1 制度概要

- ・ 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促進に向けたインセンティブとして、本県独自の認証制度を設置
- ・ 仕事と子育ての両立支援など、男女が共に働きやすい職場づくりに取り組む中小企業等を知事が認証し、広く紹介することにより、企業の自主的な取組を促進するもの。

【対象】 常時雇用する労働者数が100人以下で、県内に本社又は主たる事務所があり、県内において事業活動を行う中小企業等

## 2 認証企業等の推移(年度末時点累計)

(単位：社)

	H19～H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5
認 証 数	55	40	65	113	148	220	295	375	427
実企業数	27	19	42	82	108	115	185	228	237

※R 5は12月末現在



いわて子育てに優しい企業等  
ロゴマーク

## 3 認証のメリット・優遇措置

- (1) 県単融資制度（県商工観光資金）にかかる保証料率の引下げ（0.05％）の対象
- (2) 少額物品納入（10万円以下）、印刷物製作業務（30万円以下）の契約優先
- (3) 「子育てにやさしい職場環境づくり助成」（いきいき岩手支援財団事業）の対象（最大15万円）
- (4) 「いわて復興パワー」において東北電力㈱が指定する高圧契約種別における電気料金割引の対象
- (5) 復興防災部の「地域基幹産業人材確保支援事業」の「職場環境改善事業」の補助要件
- (6) 県営建設工事競争入札参加資格審査基準の技術等評価点数への加点
- (7) 県営建設工事の総合評価落札方式条件付一般競争入札における技術提案評価項目として設定
- (8) 商工労働観光部が実施する「岩手県地域活性化企業設備貸与事業」の優遇対象。貸与限度額最大1億円から2億円へ引上げ、保証金5％に引下げ。

## 1 環境整備に取り組む中小企業者を支援する制度

### 若者や女性に魅力ある職場づくりを支援

- ▶ 魅力ある職場づくり推進事業費補助金  
(R5当初予算：10,000千円)

県内就職や子どもを安心して生み育てる環境づくりを促進するため、若者や女性に魅力ある雇用・労働環境の整備に向けた中小企業等の取組を支援  
(補助額1/2、補助上限額100万円)  
〔交付決定：11件、8,034千円〕

### 適切かつ円滑な価格転嫁に向けた取組の促進を図り、賃上げのための環境整備を支援

- ▶ 中小企業者等賃上げ環境整備支援事業費補助  
(R5. 2号補正予算：200,000千円)

適切かつ円滑な価格転嫁や賃上げに取り組む中小企業者等を支援するため、生産性向上に向けた設備投資や人材育成等に要する経費に対して補助  
(補助額2/3、補助上限200万円)  
〔交付決定：54件、約8,100万円〕

### 賃上げに取り組む中小企業等を支援

- ▶ 物価高騰対策賃上げ支援事業 (R5. 5号補正予算：2,100,000千円)

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))

## 2 若者・女性の起業促進

岩手県内で新たなビジネスの立上げ等にチャレンジする場合に、創業等において必要な資金調達を支援

- ▶ 若者・女性創業支援資金貸付金 (R5当初予算：145,800千円)

(融資対象者：県内で新たに事業を開始しようとする女性の方または若者(39歳以下))

(融資限度額：1,000万円以内)

(融資期間：10年以内(据置1年以内))

(融資実績：令和5年11月末時点、128件、469,070千円)

### 3 産業関係団体への要請活動

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の促進等について、岩手労働局及び盛岡市と連携し、産業関係団体への要請活動を実施。（令和5年5月9日）

#### 〔要請先団体〕

（一社）岩手県経営者協会、岩手県商工会議所連合会、岩手県商工会連合会、岩手県中小企業団体中央会、岩手県中小企業家同友会、（一社）岩手経済同友会、（一社）岩手県工業クラブ



<岩手県中小企業団体中央会への要請活動>

### 4 いわて働き方改革推進運動の展開

県内企業における長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等の「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。

〔運動参加企業数：923社（R5.12月末時点）〕

#### いわて働き方改革AWARD2023

働き方改革により人材の採用・定着、業績の向上につなげている優れた企業の取組を表彰し、広く情報発信することで、企業の意識啓発を推進

- 募集期間：令和5年6月21日（水）～8月31日（木）
- 授賞式：令和5年11月20日（月）
- 授賞企業：

優秀賞	株式会社ネクスト（盛岡市、情報処理サービス業）
優秀賞	社会福祉法人つくし会（一関市、老人福祉・介護事業）
優秀賞	株式会社アイオー精密（花巻市、他に分類されない金属製品製造業）



<いわて働き方改革AWARD2023授賞式>

## 4 いわて働き方改革推進運動の展開（続き）

### 働き方改革実践企業フォローアップ調査

運動参加企業を対象に社員満足度調査、休暇制度等利用実態調査を実施し、結果をフィードバックし、企業による社員の声を反映した魅力ある職場づくりを促進。

- 調査時期： 令和5年8～9月
- 結果報告： 令和6年2月（予定）
- 社員満足度調査  
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）
- 休暇制度等利用実態調査  
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4年度における制度利用実績など  
回答数：465社（予定）

### 優良事例の現場見学会

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

- 実施日程：
  - R5.11.7 株式会社アースデザインコンサルタンツ  
(株式会社菊池技研コンサルタント)
  - R5.11.29 株式会社平金商店  
(その他、1回実施予定)
- 参加対象：企業等の経営者、総務管理部門の職員等

< 現場見学会（R5.11.29 株式会社平金商店） >

