

令和6年度第1回  
いわて女性の活躍促進連携会議

日時：令和6年8月7日（水）14：00～15：30

場所：エスポワールいわて 2階 大ホール



## 1 開 会

○阿部環境生活部若者女性協働推進室長 本日はお忙しい中お集まりいただき、誠にありがとうございます。

ただいまから令和6年度第1回いわて女性の活躍促進連携会議を開会いたします。

本日の司会を務めさせていただきます岩手県環境生活部若者女性協働推進室長の阿部と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

## 2 挨拶

○阿部環境生活部若者女性協働推進室長 それでは、開会に当たり当連携会議の会長であります岩手県知事、達増拓也から御挨拶を申し上げます。

○達増知事 皆様、お疲れさまでございます。令和6年度の第1回いわて女性の活躍促進連携会議の開会であります。皆様には、日頃から岩手の男女共同参画と女性活躍の推進に格別の御理解、御協力をいただき、またそれぞれの団体関係で力強く男女共同参画、女性の活躍推進を進めていただいていることを厚く御礼申し上げます。

いわて女性の活躍促進連携会議は、令和3年2月に東京圏への転出要因の根底にある固定的な性別役割分担意識をなくすことに官民一体となって取り組む姿勢を示し、さらになくしていくことで住みたい、働きたい、帰りたいと思える岩手の実現につなげようという思いを込め、いわてで働こう推進協議会との連名で「性別による固定的な役割分担意識をなくそう いわて宣言」を発しました。

女性の活躍促進は、本来、基本的人権の尊重であり、人として当然のことに実現する営みではありますが、人口減少問題との深い関連が広く認められることで、人口減少対策としての関心も高まっておりまして、いずれにせよ女性の活躍促進への理解が深まり活動が活発になるのはよいことでもありますので、人口減少問題との関連からも取組を発展させていきたいと思っております。

岩手県の人口は、人口の自然減と社会減が相まって減少が続いており、県では人口問題対策本部会議を開催して全庁を挙げた取組を強化しております。若年女性の県外転出の背景には、地域や企業における固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの存在が引き続き指摘されております。ジェンダー平等の視点への意識を変えることがより一

層求められています。女性活躍の実現のためには、長時間労働の是正など、男女ともに働きやすい職場環境づくりの働き方改革加速と、社会に根強く存在する固定的性別役割分担意識の解消を両輪で進めていく必要があります。

本連携会議では、これまでの職場環境を中心とした取組に加えて、家事、育児等の家庭内無償労働の見える化による意識醸成や、女性の柔軟な働き方や所得向上を図るための支援に新たに取り組むこととしております。性別にかかわらず一人一人が生き生きと活躍できる社会に向け、今後も構成団体の皆様と一丸となってさらに取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

本日の会議では、今年度の女性活躍支援の取組を報告し、各構成団体の取組状況等についての意見交換を予定しています。女性活躍に向けた活発な御議論をお願い申し上げ、挨拶といたします。どうぞよろしくお願いいたします。

### 3 議 事

#### (1) 協議『女性活躍支援の取組について』

ア 令和6年度の取組について

イ 部会等の取組について

#### (2) 報告『女性活躍関連施策の取組状況について』

ア 岩手労働局における女性活躍関連の取組について

イ 家事・育児シェアの普及推進等について

ウ 仕事と子育ての両立支援の取組について

エ 若者や女性に魅力ある職場環境づくりについて

○阿部環境生活部若者女性協働推進室長 それでは、次第に従いまして議事を進めたいと存じます。

ここからは、会長である達増知事に議長をお願いいたします。

○達増拓也会長 それでは、議事、(1)、協議、女性活躍支援の取組について、ア、令和6年度の取組について、事務局から説明願います。

○藤井環境生活部若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長 若者女性協働推進室の藤井と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、資料1を御覧いただきたいと思っております。今年度のいわて女性の活躍促進連携

会議における取組について御説明をさせていただきます。1の令和6年度取組方針でございますが、職場環境づくり等の取組を一層強化するとともに、家庭内無償労働の負担軽減と偏在是正に取り組むこととしております。

次に、2、若者や女性が活躍できる職場環境づくりでございますが、ア、経営者層への働きかけ強化では、昨年度に引き続きましてエグゼクティブアドバイザーである矢島洋子様による講演を4月に経済同友会様の御協力で開催したほか、今後も関係団体等と連携をしながら、実施していくこととしております。

2ページをお願いいたします。イ、女性活躍企業認定のメリットの拡充でございますが、岩手銀行による県制度融資の優遇など、今年度も公民連携によるメリットの拡充等に取り組んでおります。その結果、下の表にありますとおり、女性活躍企業認定数は6月末現在で528社となっております、500社の大台を超えております。また、えるぼし認定数につきましても、3月末現在でございますが、34社と東北1位を維持しているところでございます。

3ページをお願いいたします。ウ、若者女性に選ばれるモデル企業の創出と発信でございますが、昨年度に引き続き、県内モデル企業への社労士等の派遣に取り組んでおりまして、えるぼし認定の取得につながった事例が出るなど、今後もプロセスや成果等の情報発信を強化し、他企業への波及を図っていくこととしております。

4ページをお願いいたします。(2)、女性の所得向上といたしまして、ア、女性のデジタル分野での活躍促進ですが、昨年度からのセミナー等に加えまして、今年度新たにデジタル人材育成プロジェクトに取り組むこととしております。現在、受講者を募集しておりまして、非正規ですとか困窮女性等を優先的に対象としながら、スキル習得と就労マッチングを一貫して支援することで女性の多様な働き方と所得向上を図っていくためのロールモデルとしていきたいというふうに考えてございます。

5ページをお願いいたします。3、家事・育児等の家庭内無償労働の負担軽減と偏在是正については、後ほど資料3により詳しく御説明をいたしますが、家事・育児シェアシートによる家事・育児分担の見える化と、シェアシートを使った公民連携による啓発キャンペーンを展開していくこととしております。

説明は以上でございます。

**○達増拓也会長** 本件に関し、質問、意見ございませんでしょうか。

「なし」の声

**○達増拓也会長** 特にございませんようでしたら、議事、（１）、ア、令和６年度の取組については原案のとおり決定することとして御異議ございませんでしょうか。

「異議なし」の声

**○達増拓也会長** 御異議なしということで、原案のとおり決定といたします。

続きまして、イ、部会等の取組について、各部会の代表の方から説明をいただきたいと思ひます。

では、まず防災部会お願ひします。

**○長谷川みなみ防災部会委員** 防災部会の委員を務めております盛岡地区広域消防組合消防本部の長谷川と申します。よろしくお願ひします。

初めに、令和５年度の取組実績について御説明いたします。まず、１、防災部会の開催についてですが、昨年度は２回開催し、女性消防職員及び女性消防団員活躍の現状や課題、今後の取組の方向性などについて意見交換を行いました。

次に、２、取組実績について御説明いたします。（１）、女性消防職員関連の取組についてですが、福岡県北九州市で開催されました全国女性消防吏員交流会へ女性消防吏員を１名派遣したほか、女性消防吏員の活躍促進に資するための研修として女性活躍推進講習、女性消防吏員研修会を実施いたしました。また、ふるさといわて定住財団主催のいわて就職マッチングフェアには、県内の５消防本部が参加し、就職活動を行う学生等へのPRを行いました。

続いて、（２）、女性消防団員関連の取組については、県内女性消防団員のネットワーク構築のため女性消防団員交流会を開催したほか、女性消防団員に対し特典やサービスを提供するいわて消防団応援の店の登録促進に取り組みました。また、総務省消防庁の消防団の力向上モデル事業を活用し、SNSを活用した消防団員加入促進広報を実施いたしました。これらの取組は、３、市町村、消防本部との連携とありますとおり、市町村消防本部の担当者を対象とした会議の場を活用し、市町村及び消防本部と連携しながら、実施しております。

ここで女性消防職団員の状況についてデータを御紹介いたします。参考の部分をお覧ください。県内の女性消防吏員の人数については、令和５年は66人であったところ、令和６年は速報値で76人と、過去５年間では最も多い10人の増加となっております。また、消防団員数が全国的にも県内的にも減少している一方で、女性消防団員は令和６年の速報値で529人と、これまで490人前後で推移してはりましたが、増加に転じております。

それでは次に、令和6年度の取組について御説明いたします。まず、1、防災部会の開催についてですが、7月に第1回防災部会を開催し、今年度の取組の方向性について意見交換を行いました。意見交換の結果、今年度は、2、継続取組のとおり、基本的には昨年度と同様の内容で取組を進めていくこととしましたが、昨年度の防災部会での意見交換内容を生かし、必要な見直しを行いながら、進めてまいりたいと思っております。

最後に、消防、防災分野における女性の活躍推進には、様々な問題、課題はありますが、新たな取組にも挑戦しながら、今できることを着実に進めていきたいと思っております。

防災部会からの報告は以上です。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

次に、子育て支援部会をお願いします。

**○大塚健樹子育て支援部会会長** 子育て支援部会の会長をしております大塚と申します。よろしくお願いたします。

当部会の取組につきましては、お手元の資料2、7ページ、子育て支援部会の資料を用いて説明させていただきます。まず、令和5年度の取組実績でございますが、子育て支援部会は、女性活躍に向けた待機児童解消などの子育て支援の促進や職場における仕事と子育ての両立支援等について、女性の就業促進部会と合同で意見交換を行いました。

主な意見といたしましては、出産、育児についてのライフプランを考えるきっかけを提供すること、保育士の人員確保の必要性、不妊治療の負担軽減及び不妊治療に対する企業側の理解促進などの意見があったところです。

いただいた意見や課題への対応といたしまして、令和5年度は若年層に対するライフプランセミナーの開催、不妊治療に係る交通費助成の実施、保育士の配置基準の改善など、多様な保育サービスの充実、強化等を国に要望したところでございます。先ほど保育士の人員確保の必要性について申し上げましたが、現状、実は保育士は成り手が少ないというのも課題の一つになっていることを御認識いただければと思います。

次に、令和6年度の取組についてでございますが、これまでの取組を踏まえ、子育て世帯の負担軽減や待機児童の解消、子供の放課後の居場所の確保などについて課題や取組の方向性等を引き続き検討するほか、令和6年度はいわて子どもプランの改定時期であることから、次期いわて子どもプランの策定状況の共有や意見交換をすることとしております。

本部会からの報告は以上になります。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

次に、女性の就業促進部会をお願いします。

**〇渡邊里沙女性の就業促進部会部会長** 女性の就業促進部会部会長をしております有限会社秀吉の渡邊と申します。よろしくお願いいたします。

令和5年度の取組実績につきまして、8ページの左側を御覧ください。昨年度は、経営者の意識改革につなげていくため、これまでと同様、岩手県中小企業家同友会様と「誰もが働きやすい職場づくりに向けた学習会」を、また盛岡工業クラブ様と「ワーク・ライフ・バランスに関する意見交換会」を開催いたしました。

さらに、これまでは盛岡圏域を中心に活動を展開してまいりましたが、当部会が令和2年度に取りまとめた提言のさらなる浸透を図るため、新たに「出張部会」と題しまして12月に二戸市で部会を開催いたしまして、県北地域の事業者の皆様と先進事例の共有やワークショップを行いました。

岩手県中小企業家同友会との学習会や二戸市での出張部会では、誰もが働きやすい職場づくりに向けたアンケート調査を新たに実施いたしました。今後取り組みたいこととして、「社内の意思決定の場への多様な人材の参画」、「アンコンシャス・バイアスの解消に向けた普及活動の実施」等が多く回答されました。当部会の活動については、エックス、旧ツイッターやフェイスブックによる情報発信を行ったほか、県政テレビの番組「いわて！わんこ広報室」にて二戸市での出張部会の様子が放送されました。

続きまして、本年度の取組について右側の資料を御覧ください。今年度は、これまで外部との意見交換で出された意見や社会経済情勢等を踏まえ、誰もが働きやすい職場づくりに向けて今後取り組むべき具体的な取組方策の検討、提案していくこととしております。既に2回の部会を開催しておりまして、6月に行った1回目の部会では誰もが働きやすい職場づくりに向け、今後強化すべき取組について検討を行いました。

7月に行った2回目の部会では、1回目の話題に挙がった男女間の賃金格差や総実労働時間のデータや学生向けのアンケート結果等を踏まえまして、どういった取組が本当に必要なのか意見交換を行ったところです。

9月に行われる3回目の部会では、2回目までに出た意見をさらに深掘りし、県の施策等に反映できるように具体化していく予定でございます。

そのほか、昨年度に引き続き、岩手県中小企業家同友会と連携した学習会等を開催し、経営者層の行動変容につなげていくほか、SNSを通じた継続した情報発信により企業における働きやすい職場づくりへの機運醸成につなげる取組を進めていくこととしております。

最後に、提言を広く周知するとともに、企業においても実際に取組を行っていただけるよう活動を進めていきたいと思っておりますので、ぜひここにいらっしゃる皆様もフェイスブック、エックス等に「いいね！」をしていただきまして、より多くの人に周知できるように、皆様にも御協力いただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

次に、農山漁村で輝く女性部会をお願いします。

**○菅原紋子農山漁村で輝く女性部会部会長** 農山漁村で輝く女性部会部会長の菅原です。早速ですが、御説明いたします。

最初に、昨年度の実績ですが、部会発足時からの取組として、農林水産業以外の様々な分野の経営者等との意見交換や交流、農林水産業の魅力の発信を行っており、昨年度からは農林水産業で働く女性就業者の確保に向け、部会のメンバーによるラジオ番組の出演や県立大学短期大学部の学生との意見交換を通じて、農林水産業の魅力の発信などを行いました。また、えるぼし認定企業である小松製菓さんと女性が働きやすい労働環境の整備や働き方について意見交換を行い、理解を深めました。

課題解決に向けた取組では、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた研修や、ICT導入に向けたワークショップを行いまして、無意識の思い込みが存在することや、ICT活用による作業効率の向上などの理解醸成を図りました。

次に、今年度の取組ですが、新規で部会員とU・Iターン希望者との交流座談会を7月7日に都内で開催いたしました。参加者の皆さんは、岩手のファンの方、実際に岩手での就農を考えている方など様々で、生産者としての話、岩手での生活など、直接話ができる時間はとても貴重でした。今後は、今回できたつながりを生かし、就農に結びつくよう取り組んでいきます。また、農林水産業で働く女性活躍推進のため、農林水産業における子育てサポート等をテーマにくるみん認定企業との意見交換会や、昨年引き続き家庭や地域のアンコンシャス・バイアスの解消に向け意識醸成を図る研修会を開催する予定です。

説明は以上です。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

次に、けんせつ小町部会をお願いします。

**○上野千寿子けんせつ小町部会会長** けんせつ小町部会の上野と申します。よろしくお願いいたします。

けんせつ小町部会は、建設業に携わる女性職員や役員等で組織されており、建設業における女性活躍のための課題の検証や啓発活動を行っております。

昨年度の取組実績ですが、項目2の女性が働きやすい職場環境整備に関する取組状況調査は、昨年度新たに県内建設企業の女性従業員を対象としたアンケート調査を実施し、この結果を参考にけんせつ小町部会提言書で掲げた、提言を推進するための取組目標を設定しました。アンケート調査からは、部会で紹介した取組実績などを参考に、女性職員による現場パトロール等に取り組んでいる企業があることが分かった一方、そもそも女性従業員がいないなどを理由に職場環境の整備等に取り組んでいない企業も一定数あることも分かりました。

続いて、項目3の「経営者の皆様へ～社員の思い～」は、先ほどのアンケート調査により女性従業員が日頃から経営者に対して感じている意見や要望などを取りまとめ、県のホームページ等で公表しています。

6番目の盛岡工業高校との意見交換会は、盛岡工業高校建築デザイン科2年生を対象として「魅力ある建設業に向けて」をテーマに、けんせつ小町部会委員や技術者との意見交換会を実施し、生徒さんたちの建設業への理解及び入職促進を図りました。参加した生徒さんからは、建設業イコール3Kというイメージがあったが、作業にICTなどを活用し安全性、生産性を高める取組を行っていることが分かったなどの感想がありました。

次に、今年度の取組についてですが、3番の女性活躍推進講座の開催は、建設業界で働きやすい職場環境づくりをテーマとした研究会を開催し、併せて株式会社双葉設備アンドサービスと岩手道路開発株式会社の2社による働き方改革などの取組事例発表を実施しました。この講座には、男性の参加も多く、研修会の中で講師の方が自分の会社に10点満点の何点をつけますかという質問をしたところ、10点とした方々が口にしたのは休みの取りやすさというのが挙がっており、職場環境づくりに関して女性に特化したものだけではなく、誰もが心地よく働きやすい会社という考えが浸透してきていると感じました。

4番のあおり女性建設技術者ネットワーク会議との交流会は、青森県内の建設業に関わる女性で構成されているあおり女性建設技術者ネットワーク会議とともに、建設工事現場の見学会及び女性活躍をテーマとした意見交換会を開催し、双方の取組事例や課題等を共有する予定です。

その他の取組は継続実施ですが、けんせつ小町部会提言書に掲げる誰もが働きやすい建設業界の実現に向けて、部会会員企業等の働きやすい職場環境整備の取組状況を定期的に

確認しながら、提言書に掲げる取組を促進していくとともに、高校生との意見交換会やいわて建設業みらいフォーラムでのイメージアップの取組等を実施することとしています。

以上です。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

最後に、産学官連携サテライトミーティングをお願いします。

**○横澤則子産学官連携サテライトミーティング委員** 産学官連携サテライトミーティングの委員を務めております岩手大学ダイバーシティ推進室の横澤と申します。よろしくお願ひいたします。

産学官連携サテライトミーティングの取組について御説明をいたします。資料11ページを御覧ください。サテライトミーティングは、農業関係や大学、市町村からの女性委員5名で構成しており、産学官それぞれの立場から情報共有や意見交換を行う目的で令和2年度に設置し、女性活躍に共通の課題となっている女性の人材育成や男女の意識改革などをテーマに検討を行っております。

令和5年度は、サテライトミーティングを11月に開催し、アンコンシャス・バイアスについての研修及び家事・育児シェアをテーマに意見交換を行いました。また、令和4年度には、県内で働く女性の生の意見を踏まえた意見交換や取組検討を進めていくという方向性の下、いわて働く女性のネットワークサークル、イワテナを立ち上げ、20代から60代までの様々な職業や役職のメンバー63名が参加し、働く女性にまつわるテーマを基にした意見交換などを行っております。

令和5年度には、7月と2月に2回開催し、仕事と家庭の両立及び家事・育児のシェアをテーマに意見交換を行いました。これまでの活動から、管理職への昇進やキャリアアップなど、仕事での活躍を望んでも、家庭での負担が大きく仕事との両立が難しいことから、仕事を諦めざるを得ない女性や、本人への意向確認がないまま同僚や上司からのよかれと思っただけの一方的な配慮で悔しい経験をした女性が多いことが見えてきました。こうした経験の裏には、家庭内における家事や育児の女性への偏りが大きく影響しており、この偏りの解消に向けて、さらに意見交換や取組の検討を進めていきたいと考えております。

令和6年度においても、ミーティングとイワテナの活動を定期的に行い、参加メンバーのエンパワーメント向上やネットワーク形成を継続するとともに、ここで得られた意見を新たな取組などに反映できるよう、引き続き検討を進めてまいります。また、これまでの活動で見えてきた家庭内での家事、育児の女性への偏りという課題の解消に向けて、県が

今年度から新たに実施する家事・育児シェアの普及推進についても、産学官連携サテライトミーティングを通じて企業や大学、市町村が連携協力した形で働きかけを行っていきたいと考えております。

部会からの説明は以上であります。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

本件部会の取組について質問、意見ございませんでしょうか。

「なし」の声

**○達増拓也会長** 特にございませぬようでしたら、議事、(1)、イ、部会等の取組について、原案のとおり決定することに御異議ございませんでしょうか。

「異議なし」の声

**○達増拓也会長** 御異議なしということで原案のとおり決定といたします。

続きまして、(2)は報告、女性活躍関連施策の取組状況について、ア、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、谷中雇用環境・均等室長から説明お願いいたします。

**○谷中岩手労働局雇用環境・均等室室長** それでは、岩手労働局から女性活躍関連の取組についての説明させていただきます。

資料3を御覧ください。まず、2ページでございます。岩手県内における認定企業の御紹介でございます。令和6年5月末時点でございますが、先ほども御紹介ありましたが、えるぼしについては34社、東北1位でございます。これ堅持しております。くるみんについても53社を認定しております。これは、前回会議で本年2月以降もえるぼしで3社、くるみんを2社新たに認定、上積みをしておるところでございます。

次に、3ページでございます。育児・介護休業法、それから次世代育成支援対策推進法の改正が去る通常国会で成立をいたしました。今回の法改正では、大きなところで子の年齢に応じた柔軟な働き方を充実させるための措置の拡充、子の看護休暇の拡充、それとか育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大、介護離職防止のための個別の周知、意向確認の義務づけ、それから次世代育成支援対策推進法の期限を10年延長するとともに、同法に基づく行動計画策定時の数値目標設定の義務づけなどの改正が行われたところでございます。

これを受けまして、我々雇用環境・均等室においては、本年7月2日から相談窓口を開設しております。改正の趣旨等、具体的な内容につきましては、その後の4ページ以降

の資料のとおりでございますので、ここでは割愛をさせていただきます。

次に、8ページを御覧ください。こちらは、中小企業の皆様に御活用いただける両立支援等助成金の御紹介となります。前回の会議で御紹介をさせていただきましたが、育休中等業務代替支援コース、これのほかに、さらに今年の4月に新たに新規というマークがありますけれども、柔軟な働き方選択制度等支援コースが開始をされているところです。これは、先ほど御紹介した法改正、これの先取りメニューという位置づけとなっておりますので、改正法と併せて労働局としても周知をしていくところでございます。

続きまして、9ページを御覧ください。ここから少し話題が変わるのですが、世帯の生涯可処分所得の関係で、本省のほうからキャッチーな数字が出てきましたので、皆さんに御紹介をしたいと思ひまして、2枚ほど取り上げさせていただきます。総理官邸で矢田稚子内閣総理大臣補佐官を座長とする「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」の中間取りまとめが公表されまして、その資料の中からピックアップしたものです。出産後の女性の働き方に関して、出産後も就労を継続する場合と、出産後一定期間で復職する場合、さらに出産後に退職をする場合、これの3パターン、計6ケースを仮定して、それぞれの世帯の生涯可処分所得を試算したものでございます。その結果ですけれども、出産後も就労継続をして正社員となられている方と比べて、退職して再就職をしない場合では、約1億6,700万円の差が生じてしまうということが試算をされました。

もう一つは、10ページのほうになります。パートの中での違いということでございますが、出産後にパートタイムとして働いた場合に、いわゆる年収の壁を超えて働いた方と、壁を超えないようにして就労制限をして働いた方との比較でございます。この場合、年収150万円の方については約1,200万、年収200万円の方との差では約2,200万円の差が生じるということが試算をされたというものでございます。これらは、もちろん個々の家庭の中で様々な御事情を踏まえて働き方を選択された結果、そうした働き方の違いが生じるということはもちろん理解をしているところではございますけれども、女性が出産後も働き続けられる環境を整えていくことによって就業を継続するということは、やはり女性にとってもこれだけ違うメリットがあるということであると思ひますし、またパートタイムに就業形態を変えたという場合でも、年収の壁を意識せずに就労制限をしないで働く人が増えれば、人手不足に悩む企業にとってもやはり歓迎されるものになるのではないかなというふうに思っております。この2枚のスライドは、ぜひ女性労働者の皆様にも知っておいてほしいなというふうに思っておりますので、この場でも御紹介をさせていただきました。

最後ですが、11ページ以降、こちらは御紹介です。岩手県内の認定企業の好事例集、これは3月に取りまとめました。県内でもくるみん、えるぼし、それからプラチナくるみん、プラチナえるぼし、これらを認定された企業様の事例をたくさん取りそろえております。こういった進んだ取組を行っている企業さん、たくさんあるのだということでは思っていたければ幸いです。

以上、労働局では、今後も引き続き女性活躍、男女の共働き・共育を推進する観点から企業、労働者、双方の周知、これからも引き続き行っていきたく思っております。以上です。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

次に、報告、女性活躍関連施策の取組状況について、イからエについて、事務局から説明願います。

**○藤井環境生活部若者女性協働推進室青少年・男女共同参画課長** それでは、資料4を御覧いただきたいと思います。

家事、育児等の家庭内無償労働の負担軽減と偏在是正に向けまして、今年度から新たに取り組みます家事・育児シェアの普及推進について御説明をさせていただきます。

男女が協力して家事、育児を行う意識醸成を図るため、まずは家事、育児の分担状況が見える化する家事・育児シェアシートの作成を現在進めております。既にプレビュー版ができておりますので、ここで委員の皆様にも少し体験をしていただきたいというふうに考えております。お手数ですが、スマートフォンがお手元にある方は、左上のQRコードを読み込んでいただくか、もしくはスマートフォンがお手元になくても、皆様の端末画面上の上方の一番右のタブで家事・育児シェア大作戦のページからプレビュー版を開くことができますので、そちらを御確認いただけますでしょうか。

このシートは、スマートフォンで手軽にできる仕様となっておりまして、黄色の「夫婦でさくっとシェア率診断」とあるボタンをクリックしていただきまして、さらに真ん中の紫のスタートボタンをクリックしていただくと、診断が始まる仕様となっております。

初めに、食事に関する献立を考えるので、まず現状ではどのくらいの分担割合になっているかを夫婦で話し合いながら、グラフの白い丸を左右に動かして決め、その後に理想としてはどのような折り合いにしたいかを同じく夫婦で話し合っただきながら、下のグラフを動かして決めていただくというものとなっております。一番下の「次へ」のボタンで項目をどんどん進めていただきますと、最後に現状と理想のギャップがどの程度

あるかが診断結果として出る仕組みとなっております。

このシェアシートでございますが、9月までには完成させたいと思っておりますので、この質問項目等でもしこうしたほうがいいのではないかとといった御意見がございましたら、委員の皆様からもぜひお寄せいただければというふうに考えてございます。

このシェアシートを使って、男女が協力して家事、育児を行うための話合いの機会としていただければというふうに考えてございまして、シェアシートを普及するための取組としていい夫婦の日がございます11月を中心に公民連携のキャンペーンを展開していくこととしてございます。連携先の企業といたしましては、家事負担軽減の観点から、左下にあるように、食洗機等の時短家電を扱う家電量販店様ですとか、カット食材、また泡でこすらず洗える洗剤などの時短商品を扱うスーパー等の企業を中心に、現在プレゼントの提供ですとかポップの店内表示などの協賛協力をお願いして回っておりまして、11月のキャンペーン期間までには形にしていきたいというふうに考えてございます。

資料の説明は以上でございます。

**○齋藤保健福祉部子ども子育て支援室次世代育成課長** 子ども子育て支援室でございます。

資料の2ページを御覧ください。仕事と子育ての両立支援の取組について、県が行っている取組を御紹介させていただきます。まずは、いわて子育てに優しい企業等認証制度になります。こちらは、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、県独自の認証制度を設置しているものでございます。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ことを狙いとしております。対象については、点線囲いの中で記載しているとおりでございます。

認証企業等の推移につきましても、資料に記載のとおりであります。昨年度の認証数については、積み上げでございますが、443件、実企業数においては224件という取組状況となっております。

認証のメリットと優遇措置については、(1)から(8)までに記載しているとおりであります。県単の融資制度に係る保証料の引下げの対象とするなどの優遇を行わせていただいているところでございます。

次のページにお進みください。2つ目といたしましては、保育料の無償化、在宅での育児への支援について、既に御案内済みの部分も多いと思いますが、簡単に御紹介させていただきます。保育料無償化につきましては、市町村と連携いたしまして第2子以降の3歳

未満児に係る保育料の無償化を実施させていただいております。こちらは、市町村の皆様  
の協力により令和5年度から全市町村で実施しているところでございます。在宅での育児  
に関しましては、保育所などを利用しない生後2か月から3歳未満の第2子以降の子を養  
育する世帯に対しまして、在宅子育てに係る支援金を支給させていただいております。こ  
ちらの実施状況につきましては、対象の世帯がいらっしゃる市町村ということで、令和6  
年度は27市町村で実施いただいているところでございます。

続きまして、3番目のライフプランセミナーの開催でございます。こちらについては、新  
婚世帯をはじめとする若年層に対して、子育てと仕事を含めた将来のライフプランを構築  
するために必要となる知識や情報を教えて差し上げることで、早い段階から将来のライフ  
プランを考える機会を提供するという狙いとしているものでございます。加えて、男  
女が共に仕事や生活と子育てを両立できる意識を醸成することも狙いとしております。こ  
ちらは、全て単発ではございますが、年間12回開催させていただく予定です。令和5年度  
も実施しておりまして、実績といたしましては338名の方にリアル開催、オンライン含めて  
参加いただいております。

最後、御参考ではございますが、若者女性協働推進室と合同することによって、企業等  
に向けたセミナーも開催させていただいております。内容については、資料に記載のとおり  
でございます。

仕事と子育ての両立支援の取組についての御説明は以上でございます。

**○齋藤商工労働観光部商工企画室企画課長** 商工企画室の齋藤と申します。

続きまして、私からは、資料6に基づきまして、若者や女性に魅力ある職場環境づくり  
について御説明いたします。

まず、「1 環境整備に取り組む中小企業者を支援する補助制度」についてでございま  
すが、左側の魅力ある職場づくり推進事業費補助金は、魅力ある雇用労働環境の整備に向  
けた中小企業者の取組を支援するものでありまして、今年度、子育て支援の取組を補助要  
件に新たに追加しております。先般、これらの取組を行う14事業者を採択したところでご  
ざいます。

真ん中の中小企業者等賃上げ環境整備支援事業費補助は、賃上げ等に取り組む中小企業  
者を支援するため、生産性向上に向けた設備投資や人材育成に要する経費を補助するもの  
であり、現在44事業者に対し補助交付決定を行っております。

右側の物価高騰対策賃上げ支援事業につきましては、県内の中小企業の賃上げを加速す

るため、従業員1人当たり5万円、1事業者当たり最大20人分を支援するものであり、9月30日までに時給で50円以上の賃上げを行ったものが給付の対象となっております。なお、7月25日時点で2,361件、人数にしまして1万6,991人分の申請があったところでありまして、順次支給手続を進めているところでございます。

先月、国の中央最低賃金審議会が地域別最低賃金額の目安を50円としたところでございます。今月下旬には、岩手地方最低賃金審議会からの答申が見込まれております。ぜひ本支援金の活用につきまして、周知等の御協力を賜りますよう、よろしく願いいたします。

次に、「2 若者・女性の起業促進」につきましては、3年間の利子補給と保証料を免除する若者・女性創業支援資金貸付金により資金面の支援を行うものであり、6月末時点の実績は51件となっております。

ページを進んでいただきまして、「3 アパレル産業における若者・女性の活躍推進」では、産業としての認知度向上を図るため、今年度オープンカンパニーやデザインコンテスト、PR映像の配信などを行うこととしております。また、「4 産業関係団体への要請活動」のほか、「5 いわて働き方改革推進運動」ではいわて働き方改革AWARDなどを実施し、優れた取組の表彰、横展開などにより企業の意識啓発を図っていくこととしております。

**○達増拓也会長** 以上、報告、女性活躍関連施策の取組状況について、質問、意見をいただいきたいと思いますが、発言をお願いしている委員いらっしやいまして、まず岩手県中小企業団体中央会をお願いします。

**○瀬川浩昭委員代理（小山田周右委員）** 岩手県中小企業団体中央会の瀬川でございます。座ったままで失礼いたします。

まず、家事・育児シェアのシェアシートに関してなのですけれども、非常に面白いというのが率直な感想です。夫婦間なり家庭内の役割分担、いわゆる男女間の仕事の内容について、こういった形で見える化してやるというのは、結構いろいろ異論、反論もあるかもしれませんが、個人的にはいいのではないかなと、チャレンジングだというふうに思います。

ただ、やっぱりせっかく作ったアプリをダウンロードしてしまっても、ちょっと単発なり短期間で利用が終わってしまう可能性もあるかなと思っていて、こういうものに対しては例えばタスクが出てきて、それをクリアすると何かポイントがつくみたいなやつだとか、いろんな工夫があれば、気軽に続けられるような仕掛けがあると面白いのかなという

ふうには思っています。

ただ、本来は単なる家事のシェアだけではなくて、家事の今の現状の根本にあるものが何なのかということをやはり突き詰めてちょっと考えれば、例えば男女間の賃金格差であるとか、そういったところから当然夫婦間であれば外貨を稼ぐのに効率のいいのはどっちが出るのかとか、家庭内をやるのは私かなみたいな、そういう分担というのは当然多いのですが、基本的には内閣府が出している、例えば2年前のデータですけれども、男女間の賃金格差、75%ぐらいとかという形になると、女性の賃金をやっぱりもっともっと上げるというような施策と一体的に考えるべきかなというふうには思います。

いずれそういった仕事の内容や業種であったり、実際の所得差でも例えば扶養手当がどっちについているとか、住宅手当はどっちがもらっているかみたいなこともあるのですが、いずれ夫婦のライフプランにおける役割を加味して、もっともっとシェアシートを前向きに活用できるような取組につなげていただきたいというふうなのが私の意見です。

以上です。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

岩手県商工会議所連合会お願いします。

**○菊池透委員代理（谷村邦久委員）** 商工会議所連合会、専務理事の菊池でございます。

一言で言うと、若者や女性に魅力ある職場環境づくりというのは大事でありまして、そのためにはやっぱり企業経営者の意識改革が大事だろうと、いつもみんなが言っていることでして、企業の社長さんとお話をすると、いろんな話題が出るのですけれども、人手不足の話が大体出ます。猫の手も借りたい、いや、何言っているのですか、猫は役に立ちませんから。世の中の2分の1女性なのだから、女性にもっと頑張ってもらえるようにしたらいいのではないですかとか、あとは女性に優しいというのは人に優しいということだから、そういう話を必ずするようにしております。そのためには、いろいろ県や国でも市でも取り組んでいっちゃって、セミナーは企業向けの連携セミナーとか、そういうのが大事でありまして、批判的に言う人は「なに、セミナーやったってさ」と言うのだけれども、いや、待ってくださいと。理解者、分かってくれる人を少しでも増やしましょうよ。全部解決するような魔法なんてないのだから、そんなの分かっているでしょう。何ぼかでも動かしていきましょね。そういうふうにしていって、最後は人口減少の解消につながるは並大抵ではありませんが、我々がこういうふうに行っていることというのは、全部そういう

ところに結びついていくのですねという話を、あんまりそこまで社長さんにしゃべると嫌がられるのもあるのですけれども、言うようにしていました。

あと、若者や女性に魅力ある職場環境という中のポイントとしては、私は大学生、短大生に毎年出向いて行って、就職の話をします。企業をどうやって選ぶかとか、あとはもうどうやったら就職試験に受かるか、そういうのももうあの手、この手しゃべるのですが、いろいろお話をしながら、学生さんの気持ちとか考えをお聞きしています。そうすると、まず就職というのは、収入と働きがいと働きやすさ。学生からすれば人を大切にしない企業というのは対象外です。うんと給料よくたって、いわゆる何々色の企業というような呼び方がありますよね。そういうところは絶対入らないわけですよ。これはよく企業の方々にも言うのですけれども、人材確保の観点から働きやすさは大事です。家事とか育児を応援する企業というのは、それだけで魅力があります。いろんな認定もあります。岩手県は、なかなか進んでいます。だから、おたくもそれに入りませんかという話をよく言います。

収入を増やすのは、要するに賃金を上げるとか、あと働きがいとか、いろいろありますが、やっぱり働きやすさに関する取り組む手法とか手段というのは、かなり多いはずなんです。取り組みやすいのから取り組みにくいのからありますが、取り組みやすいのもあるはずなんです。だから、それを一緒にやりましょうよという話をよくしゃべっているんで、今日頂いた資料もそういうもののネタに使いたいなと思っております。

企業の経営者にいかに分からせるか。分かったつもりでも分かっていないですから。自分の反省も込めて言うと、自分が子供を育てている時代の、そのときはあまり関わらなかったな、関われなかったなという反省をおじいさん世代は思っていて、孫のことを考えて企業努力しませんかと言うと、割と乗ってきます。

先ほどのシェアシートについては、企業の経営者も、そうやって身近な話に置き換えてみると、やっぱり環境づくりというのは大事だな。女性の活躍促進というのは、我々も含む自分の企業のもうけに実はつながると。やらなければならない余計なことと考えると駄目なのだけれども、そうやってもうけましょうというふうにいかに思わせるか。なかなか一気にどんとはいかないのだけれども、そこら辺、いろんな場面で商工会議所でもお話の中で話題にしたいと思っておりましたので、関係の皆さんもいっぱいいらっしゃるんで、引き続き職場環境づくり頑張りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

もりおか女性センター、高橋様お願いします。

**○高橋和佳子委員代理（植田眞弘委員）** もりおか女性センターの高橋と申します。よろしくお願いたします。

様々な取組をしていただいていることに、まず感謝を申し上げます。私は、家事・育児チェック表について、ちょっと触れたいと思いますが、藤井課長様から以前、今作っているよというお話しいただいていたので、楽しみにして、私も何日か前にもやってみました。内容なのですけれども、米を洗うとかシンク内の掃除とか、結構ごみ集めだけでなく分別もというような細目まで入っているので、いいなというふうに思いました。家事の見える化ということ、非常に大事なことだと思うのですけれども、それが有効だというふうに思います。また、ウェブ活用ですの、若い人たちに活用していただけるものと思います。

2年ぐらい前に、いわて男女共同参画サポーターの会の盛岡ブロックの方々が紙ベースで家事のチェック表を作っています。それは、60項目ほどチェックをする項目があります。

家事は、見えてしまう者がやってしまうのです。男性は1時間半ちょっとと、女性が6時間から7時間幾らというくらいに、ざっと言って2対8ぐらい、家事、育児にかけている時間の差が調査結果からも見えると思います。家事は非常に細かく、いろいろな事があるのですが、その入り口として多くの方に、若い方たちにも活用していただけるもののかなというふうに思いました。

家事で取り上げて、相手を追い詰めるとかということではなくて、家事・育児は楽しいということもいっぱいあると思いますので、時間はかかりますけれども、そういう分担できる風土を醸成していくことが女性が社会で活躍するということにも、非常にそういう社会になっていくことではないかなと思ひまして、本当にこのチェック表は多くの方に活用していただけるような仕掛けづくりをしていただければなというふうに感じております。

以上です。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

男女共同参画センター、山屋様お願いします。

**○山屋理恵委員** 私もこのいわて家事シェアのことについてお話しさせていただきたいと思います。これ家事の見える化ということで、とても有効だと思います。でも、夫が、妻がという、例えば男女の役割分担意識の解消ということも分かるのですが、実は夫婦でこういう取組をしていても、どちらかが病気になったり、活躍する女性がお一人で子育てしている方もいらっしゃいます。また、単身ですごく頑張っている方もいらっしゃいます。そういう人たちもこれを見て、ああ、自分がやらなければならない家事や役割が、どうすれ

ば楽になるかなという視点があってもいいと思うので、ぜひ外注の利用方法みたいなものの項目が、例えばもう少し豊かになって、どちらかも、どっちも倒れてしまったり、どちらかが大変になって、また負担が偏りそうなときに、こういう外注を利用するだとか、こういう家電の利用方法とか、最新のとか、そういった項目があれば、2人ともいつまでも元気な状況がずっと続くわけではないと思うので、全ての状況の女性が利用できるような内容になればいいと思っています。

また、家事分担というのは、ちょっと大きなお子さんとかがいらっしやったときに、ではこの部分は僕ができるよねとか、ちょっと膨らまして、夫婦だけではなく、もしかしたら子供のそういった役割分担意識とか、いろんなことにもつながっていけるので、とてもこれはいろんな可能性を秘めたすごく大事な取組だと思うので、ぜひそういった部分が入ってくればいいかなと思いました。

以上です。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。ほかに女性活躍関連施策の取組状況について質問、意見ございませんでしょうか。

「なし」の声

**○達増拓也会長** なければ、議事を以上で終了しまして、意見交換のほうに移ります。進行を事務局に移します。

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** ありがとうございます。

#### 4 意見交換

##### 各構成団体における取組状況等について

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** それでは、4の意見交換に入りたいと思います。

今回の意見交換のために、令和6年度の女性活躍促進に向け、新規または拡充する取組について、あらかじめ構成団体の皆様にお聞きし、回答をいただいた内容を資料7にまとめてございます。既に資料3にて御報告いただいた岩手労働局様を除きまして、8団体の皆様から資料7記載の順に御紹介をいただきたいと思います。加えまして、当連携会議、設置されて10年が経過しております。これまでの取組によって女性活躍がどのくらい進んだのか、率直な所感や評価についても併せて御発言をいただければと思います。

それでは、順番に、最初に岩手県中小企業団体中央会様からお願いします。

○瀬川浩昭委員代理（小山田周右委員） 瀬川でございます。

資料7の一番最初、1番に当中央会の取組が記載されておりますので、御覧になっていただければと思うのですが、まず我々女性活躍、ダイバーシティに関して、昨年度ぐらいからかなりこういった会議にも出させていただいていることもあり、意識的に取組を進めてきておりました。その一つのきっかけとしまして、今年1月11日に開催しました中小企業団体中央会のトップセミナーということで、各組合の理事長さん方、役員、企業のトップの皆さんのセミナーをやったのですけれども、矢島洋子さんに1時間半、御講演をいただきました。我々企業の経営者側とすれば、実は矢島先生にお願いしたのは、その前に経営者協会でも御講演をされたときからかなり分かりやすかったところもあり、ただちょっと時間の関係で先生が説明省略した部分が実はあったのです。それは何かというと、産休、育休を取られた職員の抜けた部署で、ではどういうフォローをして、例えば人事考課なり評価で、それをどういうふうにフォローするか。それが職場全体、チームとして、そういうことが自然にできるような進め方みたいなのが実は聞いたかったのがポイントとなかったので、そこを私たちのところではぜひ先生やってほしいということでお願いをして、企業の経営者が具体的に、ではどういうふうな人事政策なり、職場のマネジメントをやったらいいかということの話をさせていただきました。こういう意識をどんどん、どんどん、役員なりトップに立つ経営者の人たちが持つことが大事なというふうに思っています。

通常我々がやっている事業の中で、やっぱり女性活躍なり働き方改革というのをかなり意識した取組にしております。例えば今年度、この資料には書いていませんが、地方創生起業支援金、いわゆるベンチャーのほう、起業、創業支援の補助金を県のほうから補助いただいておりますが、今年度第1次採択が11名でした。先々週決めました。11名のうち女性が5名でした。女性に対する様々なサポートもっております。これは、男女にかかわらず起業するというのに対して、例えば金融面であるとか、保険の在り方であるとか、さらには知財戦略がどうあるかとか、創業するための準備として、どういう経営戦略をつくったらいいとか、そういうことをやっているのですけれども、積極的に女性が来ています。U・Iターンが多いです。5年間に39社採択をして、うち女性が14社です。U・Iターンも15社ということで、やはりこの取組が我々県外からのU・Iターンも含めてもっとやろうということで、今年24日、東京交通会館でU・Iターンフェアというのがあるのですが、そちらに中央会としては初めての起業、創業のためのブースも設置して、首都圏から戻ってくる、あるいは首都圏から岩手に来て事業を起こすというような人たちをも

っと積極的に加入、普及啓発して取り込んでいこうというふうなことでやっております。

そういう取組の中で、さらにチャレンジする女性、様々女性の持っているアイデアだなというような起業がやっぱり今年もあって、まだちょっと公表できないのですが、だんだんにはそういったところで宣伝をさせていただきたいなというふうに思っています。

以上です。

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** ありがとうございました。

続きまして、岩手県商工会連合会さんをお願いします。

**○及川茂委員代理（高橋富一委員）** 商工会連合会の及川と申します。どうぞよろしくをお願いします。

私どもの取組として3点ほど記載しておりますが、特に働き方改革につながる専門家の個別支援ということで、コロナ以降、やはり人手不足が顕著にどンドンなってきたりまして、個別相談の回数も増えてきております。特に働き方改革につながるような相談対応についても、働き方改革推進支援センターさん、社会保険労務士会さん等とも連携しながら、個別相談には対応していくこととしております。また、県のほうの施策で賃上げ環境整備支援補助金創設していただきまして、様々な加点要素として働き方改革の絡みのものが出てきておりますので、それらも踏まえて、経営者の方に取組を強化していただくこととしております。

あと、今月下旬から創業セミナーを完全オンラインで今年度初めて進めさせていただくこととしております。こちらは、県北とか沿岸の小さな小規模な市町村単位ではなかなか開催が難しかった創業スクールを、オンラインでどこでも受講できるような体制でできるようにということで、全5回コースを今回企画しております。全5回のオンラインセミナーの後は、プラス1回、今度はリアルでのフォローアップコースということで、計6回のコースを行うこととしております。まだ募集中であります。今現在10名ちょっとが集まっておりますが、約半数以上は女性の方のお申込みもいただいているという状況でございます。

以上でございます。

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** ありがとうございます。

次に、一般社団法人岩手経済同友会様をお願いします。

**○中島勝志委員代理（岩山徹委員）** 岩手経済同友会の中島と申します。よろしくをお願いします。

本会の取り組みは、基本的には経営者の意識改革、あるいはこれから取り組むべき課題で重点的に考えなければならないことを中心にやってきております。ここにも記載がございますが、例会での矢島先生の講演会、並びにこれまでも女性の就業促進部会から講師もお越しいただいて経営者向けのお話をさせていただいているところです。

1つ大きなことは、今月30日ですが、8回目となる岩手経済戦略会議2024を開催する予定です。テーマは、人口減少です。人口減少に歯止めをかけるには女性活躍が大切な要素であるという認識の下で行うものでございます。女性活躍を支えるには、やはり雇用も大変大きなこと、そして賃金格差の是正というところもありますし、働きやすさ等もあります。その部分を改めて企業経営者としてどう認識して、どう取り組んでいくのかということを確認するきっかけにしようということになっております。

もう一つは、これ女性活躍とは違うかもしれませんが、人口減少の下、子供が生まれるというのは結婚がないと生まれないだろうと。基本的には、日本は非嫡出子ではなくて嫡出子が多いので、婚姻数が増えないと子供が増えないところが一番ベースだろうと考えています。企業がその部分でどう関われるのか、あるいは県でもマッチングアプリもやっておりますが、企業内でそこを強くアピールすると、今度はセクハラと言われかねないという非常に悩ましいところでもあります。人口減少の大本はやはりある意味、婚姻数を増やさないと、基本的には増えないというのはもう一目瞭然にもかかわらず、そこにあまり手をつけられていないかなというところを再度認識しつつ、企業経営者としてその辺りどう関わっていけるのかと。そこには、雇用、賃金、生活のしやすさ、あるいは行政からの支援もあると思いますが、そこを考えていこうということにしております。

経済同友会からは以上です。

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** ありがとうございました。

次に、一般社団法人岩手県経営者協会さんお願いします。

**○瀬川裕志委員代理（石塚恭路委員）** 岩手県経営者協会の瀬川と申します。よろしくどうぞお願いいたします。

当協会の取組について御説明いたします。資料のとおりとなりますけれども、会員向けのセミナー研修会の開催と、あとそれから経営トップ層向けの講演会開催での取組ございまして、どちらも以前から取組しているものでございまして、拡充という形になります。

セミナーのほうですけれども、今年度2回開催しておりまして、どちらも社会保険労務士の先生を講師にお願いいたしまして、5月16日のセミナーにおいては女性活躍するため

に、やはり働きやすさをますます進めるためにという部分で項目を1つ入れていただきまして、子育てや介護等を行いながら、仕事を両立するための休暇取得についてということで、法律面からの知識習得を含め研修いたしました。

それから、6月13日ですけれども、育児休業に際していろんな手当、手続の仕方、それから申請書の書式などについても御説明いただきまして、実際に職員の方が書類作成を含めた形の研修までを行いました。受講者の方々からは、セミナーで学んだことを生かして、これから産休だったり育休だったり利用される職員へのスムーズな手続対応等ができる職員になることを目標に取り組んでまいりますというふうな声も上がった状況でございました。

それから、今後の予定でございますけれども、1月、2月にも、1月には今女性の管理職の方が増えてきておりますので、マネジメントに求められるコミュニケーション能力であったり、それからハラスメント対応だったり、そういった部分も含めて予定をしております。

あと、2月に関しては、育児と介護を両立する職場づくりということで、女性活躍の優良事業を紹介するケーススタディー的な形でセミナーを開催できたらなということで、今計画しております。

それから、経営トップ層向けの講演会の開催でございますけれども、これは7月に弁護士先生のほうを講師にお願いいたしまして、最近の裁判例を踏まえた企業が取り組むべき適切な労働時間管理、それから多様な労働時間制度の活用について、法的観点から開設していただきました。経営者懇談会で経営者トップ層の懇談会ですけれども、セミナーの、セミナーといいますか、講演の内容によって人数のほうが違う部分もあるのですけれども、今回の講演会のほうは30人の参加でございましたのですけれども、そのうち10名が女性の参加ということで、ここ10年、5年、同じような講演会のほうを開催させていただいているのですけれども、10年は参加者の大体1割いくかないかの女性の参加だったのですけれども、今回ここ数年、女性の参加者の方が増えてきているという状況も踏まえすと、まだまだではあるとは思うのですけれども、着実に女性の活躍している幅がどんどん広がっているのかなというふうに感じております。

あと、それと手前どものほうで、こういった形で側面からにはなりますけれども、研修会であったり、講演会であったり、女性の活躍する、それから働きやすい環境づくりの部分でいろんな情報発信であったり、それから職場環境づくりのお手伝いするような講演会

を引き続き開催しながら、お手伝いできるだろうなというふうに思っています。

当協会からは以上でございます。

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** ありがとうございます。

次に、岩手県中小企業家同友会様をお願いします。

**○吉田ひさ子委員** 岩手県中小企業家同友会の吉田です。よろしくお願いします。

同友会の女性部会では、別紙のとおり、毎年、年間を通じた計画を年度初めに作成して、会員をはじめ地域の皆様に案内しています。最近開催したChatGPTの講座は、男性経営者や社員も含め30名を超える方が参加し、大きな盛り上がりを見せました。社会の関心にリアルタイムに応える女性部会のイメージが定着しています。また、こちらの連絡会議の取組により、私どもでは22年9月に男女ともに働きやすい職場づくりに向けた学習会を、岩手県商工労働観光部と同友会との初めての共催で開催が実現しました。私どもの企業経営者と岩手県女性の就業促進部会委員、行政職員の皆様との勉強会と、グループを囲んでの意見交換を行いました。初めての女性社員の採用と、中小企業の男性中心の職場からの脱皮を目指した働く環境づくりへの挑戦に行政の皆様からも大きな関心を寄せていただきました。

さらに、去年は、男女ともにとり組むから誰もが働きやすい職場づくりに向けた学習会へと発展させて開催しました。経営者と女性の幹部社員と一緒に体験報告に立ち、企業でも、行政機関でも、誰もが性差や役職、立場を超えて胸を開いて互いの課題や悩みを語り合う時間を共有しました。

グループ討論では、「どうしたら地域に誰もが働きやすい環境をつくれるのか」をテーマに、互いに意見を深めることができました。いずれも中小企業庁の中小企業の日関連イベントとして周知いただき、全国事例としても各地で紹介されています。

こうした県と私ども経営者団体としての取組が実現した背景に、岩手の就業促進連携会議の長年の取組の積み重ねが大きく好影響を發揮しており、今や岩手に根づく地域企業での働く環境づくりへの経営者の認識の変化は、日常の企業の実践そのものになりつつあります。

以上、御報告申し上げます。

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** ありがとうございました。

次に、一般社団法人岩手県銀行協会さんをお願いします。

**○及川崇委員代理（岩山徹委員）** 岩手県銀行協会の及川と申します。よろしくどうぞお

願います。

当協会につきましては、岩手銀行、東北銀行、北日本銀行の地元3行と、あと今岩手県内に支店を置く県内の銀行で組織されておりますけれども、今回資料に掲載させていただいた内容については、地元3行の内容ということで御理解をいただきたいと思っております。

まず、県内3行においては、いずれも本部の総合企画あるいは人事部といった部署に専任者がおられて、女性の活躍促進に積極的に取り組んでいるところでございますが、うち1行では目標と実績を公表して取り組っておりますので、今回はその内容ということで御紹介します。

具体的には、役席者の新規登用者の女性の割合を30%以上にすることと、男性行員の育児休業等取得率を80%以上とすることという2つの目標を掲げまして、3年計画で取り組んでおります。今、今年度が最終年度ということでございますが、まず役席者の新規登用者の女性の割合については直近では45%ということで目標を大きくクリアしております。これについては、人事案件ということですので、数字ありきではなくて流動的になってしまう面もあるかもしれませんが、記載の各種セミナー等の施策によりまして安定的に30%以上を目指すといったようなことでございます。または、男性行員の育児休業等取得率、これも100%ということで、こちら大分定着しておりますので、今年度についても目標はクリアするという見込みでございます。

記載の数値につきましては、今回1行の公表数値なのですがけれども、ほかの2行におきましても、ほぼ同様の実績ということで認識しているところでございます。

あと、ここ10年の振り返りということでございますが、女性の役席者の割合だと10年前、これは大体10%前後ということでございました。今は、単年度ですけれども、45%と大幅に増えておりますし、男性行員の育児休業等については10年前に至っては恐らくほぼゼロだったというふうに思っておりますので、数字上は大幅に改善されたというような状況でございます。

一方で、一部をサポートすることによって別のメンバーに不満が生じる、あるいは過剰な配慮による挑戦機会の逸失といった課題があることも事実だというふうに認識しております。セミナーの開催、保育所の設置、各種支援制度といったことをこつこつと取り組んで進めておりますが、そのほかのところでもこれまでの会議の皆さんの中の発言でもありましたけれども、上司あるいは経営層の意識改革というのがこれまで以上に大切、重要になってくるのかなと思っております。各階層別研修においてアンコンシャス・バイアスの

カリキュラムを導入いたしまして、無意識のうちに持っている思い込みとか偏見とか、そういうのを自覚した上で、状況に応じた適切な配慮をできる管理職の育成に長期的に取り組んでいく必要があるというふうに思っております。

以上でございます。

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** ありがとうございます。

次に、岩手県消防長会さんをお願いします。

**○瀬川浩樹委員** 岩手県消防長会の瀬川でございます。

岩手県消防長会は、県内12消防本部でございますけれども、これの構成団体の組織でございます。

回答のほうは、表のとおりでございますけれども、まず消防というのが警察、自衛隊、海上保安庁など防災機関の中で最も女性の割合が低い組織でございます。消防といたしましては、そういった女性を含めた多様な経験を有する職員が増えることで住民サービスの向上、また多様な住民への対応力の向上を目指しているところでございます。

回答のほうは、各県内の各消防本部の取組についての回答となっております。主なものをまとめますと、女性活躍推進に係る研修会の開催と参加です。あとは、まず一番重要でございます女性消防吏員の増員のための採用試験等のPR、またそれに伴いまして職場環境の整備は、働きたい職場として選ばれるために重要な要素であると考えておりますので、その能力を十分発揮できるよう職場環境への取組ということで、活躍の場を広げるための施設整備、装備の改善等を実施しているところでございます。

また、10年間の振り返りといいますか、女性職員の推移でございますけれども、10年前、平成26年ですか、岩手県の消防職員の割合、実数が全体で1,943名でございますけれども、女性が25ということで比率が1.29%ということでございます。令和6年にありましては、県内12消防本部の中で、昨年まで10消防本部が女性職員を採用しておりまして、2消防本部がちょっと女性職員がありませんでしたけれども、令和6年にあっては1消防本部、女性消防職員を採用しましたので、県内12のうち11の消防本部が現在女性職員がいるという状況でございます。

令和6年にありましては、女性の職員が76名ということで、10年前に比べてプラス51名、ポイントとしては2.62ポイントの増というところでございます。今後も低い受験者数を増加させるために、積極的なPRとか就職ガイダンス等を継続して実施していく予定でございます。

以上でございます。

○阿部環境生活部若者女性協働推進室長 ありがとうございます。

最後に、特定非営利活動法人参画プランニング・いわてさんお願いします。

○高橋和佳子委員代理（植田眞弘委員） もりおか女性センターから御報告いたします。

今年度の取組の前に1つお話を述べたいのですが、本当に女性も活躍をしたいのです。ただ、そのためにいろんな側面から取組がされているものだと思うのですが、女性の社会進出は男性の家庭復帰というか、そこも大きな鍵ではないかというふうに思っております。ですから、男女ともに仕事も家庭も大切にしていって、そういうことができたというふうに思います。それが今取組されているところだと思いますが、今の人口減少、少子高齢社会が課題だというふうにもされていますけれども、その要因の一つには若い女性の県外への流出、これが大きな課題だと思います。その理由としては、都会に比べての低賃金の問題はあると思うのですが、岩手に限らず地方から都会のほうに出ている女性の声としてはやっぱり旧弊な家族制度とか地域社会のそういうことが生きづらいという声が結構大きいようです。ですから、アンコンシャス・バイアスの解消ということも大事だと思いますし、そこを解消していくというようなことも大事だと思いますけれども、そういう旧弊な意識を変容させていくということとか、その一つとしては家事、育児の負担を一方だけに偏らないようにというふうにしていくことも、取組の最初としてはというか、まず小さなことからやっていければなというふうに考えます。住みやすい社会にしていくこと、皆さん、みんな岩手が好きなのです。ですから、そこから住みたいというふうに言えるふるさとにしていきたいなというふうに思います。

もりおか女性センターのミッションとして、女性の経済的、精神的自立を支援するということや、男女、性別にかかわらず誰もが安心して活躍できるようにということを掲げて事業を推進して展開しています。

その中で、今年4月、困難を抱える女性への支援に関わる法律というものが施行されました。この新法は、女性福祉が包摂されていて、そして男女平等という、そういう視点が必要だというふうにならわっている法律です。画期的な法律と、私たちの業界ではそう言っているのですが、そこでまずは孤立、孤独を抱える女性の課題を低減していこうということで、ここにありますウィメンズサロン・ゆるりというものを、今年度、事業として実施しているところです。ですから、居場所づくりというか、ふらりと少しの間でも立ち寄っていただくとか、用意しているお茶を飲んでいただいたり、おしゃべりをした

りと、それから精神的ケアも望む場合はカウンセリングもそこで行ったりということ、その別なお部屋で行ったりということもします。ですから、対象としては、一応夕方からの開催ですので、ターゲットを仕事帰りの女性、非正規の女性とかをイメージしていますので、どうぞ必要な方にはお勧めしていただきたいなというふうに思っております。

以上です。

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** ありがとうございました。

皆様、御発表いただいた内容、大変参考になる貴重な情報ありがとうございました。着実に女性活躍が進んできているものと感じることができたかと思えます。今回、情報共有されたほかの構成団体様の取組なども参考にしながら、引き続き女性活躍推進に向けた取組を進めていただきますようお願いいたします。

意見交換については、これで終了をさせていただきます。

## 5 その他

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** 5、その他ですが、皆様から何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

「なし」の声

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** それでは、最後、知事の所感ということで、会長である達増知事から本日の会議を通じての所感をお願いいたします。

**○達増知事** 女性活躍関連施策は、年々この取組が強化、発展されてきていまして、大変心強いと思えます。10年でかなり進んでいるなと思えます。今年度、令和6年度の取組についても非常に充実しているのではないかと思いますし、いわて家事・育児シェアシート、これは象徴的だと思いますけれども、ここまで具体的に事業が展開されるようになっているということだと思います。

先週、全国知事会議を福井県でやりまして、分科会があつて人口減少対策と地域産業政策を組み合わせたテーマで、岩手県、私が司会進行をして20人ぐらいの知事で一番大きい分科会だったのですけれども、企業再生の第一人者、政府の産業再生機構の長をやっていた方なのですが、株式会社経営共創基盤の富山和彦さんに基調講演してもらいました。地方経済というのは日本経済の、ざっと額で7割、人口で8割を占めていて、地方経済が成長すれば日本経済も成長するし、残りの3割、2割というのはグローバル経済で、日本の

中でグローバル経済は額で3割、人で2割ぐらいなので、国際的な競争の中でもかなりもうぎりぎりで行っているのが、なかなかさらなる生産性の向上とかは難しいけれども、地方経済のほうがまだまだ生産性向上の余地もあり、非常にやりがいもあって、やればやるほどそこが成長し、日本経済全体もよくなるので、地方経済はいいぞという話だったのですけれども、富山さんが実際地方をあちこち回って経営のコンサルをしたり、ファンドとして投資をしたりする経験の中で、男女に関するアンコンシャス・バイアスの地方における残存は、やはり非常に気になるということをしていました。地方の企業のトップやその周辺に、女性に対するハラスメント、パワハラ、セクハラ的な昭和の行動様式がまだあって、そこは非常によくはない。令和に転換しなければならないということをしていました。ですから、人口減少対策的にも重要になっているわけですが、日本経済を救うためにも、非常に重要な分野ということもあるなと思います。

そして、男女のアンコンシャス・バイアスというのと並行して、地方と中央に関するアンコンシャス・バイアスというのかなりあるなと思います。人口の多いところのほうがいいところ、人口の少ないところは劣っていて悪いところ、劣悪なところというアンコンシャス・バイアスですね。実際は、全然そうではなく、人口が多くても劣悪なところもあれば、人口が少なくてもパラダイスのような非常にうまくいっているところもあつたりするわけでありまして、そういう地方と中央、人口の多い少ないによるアンコンシャス・バイアスというの、やはり男女のアンコンシャス・バイアスに気づき、そこを直していこうと思うと、おのずとほかのいろんなアンコンシャス・バイアスも克服できるようになっていくと思いますので、ですから地方だから仕方がないとか、田舎だから仕方がないというふうになると、まさに男女のアンコンシャス・バイアスと地方、中央、人口に関するアンコンシャス・バイアスと合わさって固まってしまうので、そういったものを一気に直していくようにしていけばいいのではないかと思いますので、さらに頑張ってください。ありがとうございました。

○阿部環境生活部若者女性協働推進室長 ありがとうございました。

## 6 閉 会

○阿部環境生活部若者女性協働推進室長 それでは、以上をもちまして令和6年度第1回いわて女性の活躍促進連携会議を終了いたします。本日はありがとうございました。