

令和6年度第2回
いわて女性の活躍促進連携会議

日時：令和7年2月17日（月）13：30～15：00

場所：サンセール盛岡 3階 鳳凰

1 開 会

○**阿部環境生活部若者女性協働推進室長** ただいまから令和6年度第2回いわて女性の活躍促進連携会議を開会いたします。

本日の司会進行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室長、阿部と申します。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** 開会に当たり、当連携会議の会長であります達増知事から御挨拶を申し上げます。

○**達増知事** 令和6年度第2回いわて女性の活躍促進連携会議の開会であります。日頃より本県の男女共同参画、そして女性活躍推進に格別の御理解、御協力をいただいておりますこと厚く御礼申し上げます。

最近、都道府県別の人口移動の統計が国から発表になりまして、全国的に若者や女性の首都圏への転出超過が続いている、あるいはさらに加速しているということが指摘されているところであります。

また、去年は地方創生10年ということで、東京一極集中、東京圏への転入超過をゼロにするという目標が達成されず、むしろ転入超過が増えているというようなことが改めて議論になり、こうした地方からの転出超過、特に若者、またその中でも特に女性の転出超過について、地方における固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの存在が指摘され、政府また全国知事会、そして民間団体の人口戦略会議など、それぞれ若者や女性に選ばれる地域を地方が目指すべきということが指摘されており、政府の地方創生の新しい考え方にも盛り込まれているところであります。

いわて女性の活躍促進連携会議は、既に令和3年2月、「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」を行ってまいりました。その普及拡大に取り組んで、岩手県における国のえるぼし認定企業数は東北1位を維持しているなど、これまでの取組の成果は着実に実を結んできているところでありますが、岩手県においても、いまだ若者や女性の県外への転出超過が続いており、行政も企業もまた地域も取組をさらに強化して取り組んでいかなければならない、というところだと思えます。

今年の1月17日には、いわて未来づくり機構のラウンドテーブルにおいて、「若者・女性に「選ばれる岩手」宣言」が行われたところでもあります。

いわて女性の活躍促進連携会議は、今年度で11年目を迎えておりますが、部会の皆様に各分野における積極的な活動を続けていただいております。改めて感謝申し上げます。

昨年9月には、女性の就業促進部会が男女問わず誰もが働きやすい職場環境の構築に向け優先して取り組むべき具体的な事項を新たな提案書として取りまとめられまして、本日の会議における意見交換のテーマとしているところです。

女性活躍推進の取組は、男女問わず人間を大切にする社会を推進していくために大変重要であり、行政、民間、地域、連携して進めていくことが大事であります。女性活躍に向けた活発かつ有意義な御議論、本日よろしく願い申し上げ、挨拶いたします。ありがとうございます。

3 議 事

(1) 報告

ア 女性活躍支援の取組について

- ① 令和6年度の取組について
- ② 部会等の取組について

イ 女性活躍関連施策の取組状況について

- ① 岩手労働局における取組について
- ② 若者・女性に「選ばれる岩手」宣言について

(2) 協議

令和7年度事業計画（案）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) 報告、ア 女性活躍支援の取組について、① 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 令和6年度の取組につきまして、当室より説明の後、続けて農林水産企画室より説明をさせていただきます。

それでは、資料1を御覧いただきたいと思えます。1 いわて女性活躍企業等認定制度など女性活躍関連制度の普及拡大の(1)の認定メリットの拡充といたしまして、右上、⑩の岩手銀行の県制度融資における優遇措置など、今年度の公民連携によるメリットの拡充に取り組んできております。

その結果、(2)の女性活躍企業認定数でございますが、1月末現在575社と順調に伸びており、(3)のえるぼし認定数も12月末現在37社で、東北1位を維持しているところでございます。

2ページをお願いいたします。2 女性が活躍できる職場環境づくりの(1)経営者層への働きかけといたしまして、女性活躍エグゼクティブアドバイザーである矢島洋子様に関係団体のセミナー等において、今月の予定も含め計4回の講演をいただいております。

3ページをお願いいたします。(2)若者女性に選ばれるモデル企業の創出と発信といたしまして、昨年度に引き続き県内モデル企業13社への社会保険労務士等の派遣に取り組んできております。モデル企業の取組につきましては、女性活躍認定企業の認定式や経営者向けセミナー等で事例発表していただくなど、他企業への波及を図っており、今後も情報発信に取り組んでいきます。

4ページをお願いします。3 女性の所得向上の(1)女性のデジタル分野での活躍促進といたしまして、①、②のセミナー等に加えまして、今年度は新たに③のデジタルスキルの習得から就労マッチングまでを一貫して行う女性デジタル人材の育成に取り組んできております。非常に多くの方々に関心を持っていただいております。定員30名に対して120名の応募がございました。主に非正規やシングルマザーの方等を優先的に選考し、昨年10月からスキル習得のためのカリキュラムを受講していただいております。今後希望するスタイルによる就労マッチングを行うこととしています。

5ページをお願いします。下段の5 家事・育児時間のジェンダーギャップの解消といたしまして、家庭での家事、育児の分担状況を見える化する①の「家事・育児シェアシート」を制作したところです。

続けて、6ページをお願いします。②の公民連携による「家事・育児シェアシート」の普及といたしまして、家電量販店や生活用品メーカーなど11社より協賛をいただきながら、11月22日のいい夫婦の日がある11月をキャンペーン期間といたしまして、「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！」と題したキャンペーンを展開したところでございます。

11月2日には、知事や協賛企業の出席の下、ショッピングモールでのキックオフセレモ

ニーを開催したほか、シェアシート診断の体験者に抽せんで協賛品をプレゼントする応募キャンペーンや、協賛企業とのコラボ企画による「X」を活用したキャンペーンなどを展開したところでございます。

なお、シェアシート診断の体験者へ行ったアンケートでは、体験者の76%が家事育児シェアに今後取り組もうと思ったとの前向きな御回答をいただいているところでございます。説明は以上です。

○達増拓也会長 続けてどうぞ。

○坂田農林水産部農林水産企画室企画課長 農林水産部農林水産企画室の坂田と申します。

8ページを御覧ください。私からは、当部における取組について御紹介させていただきます。農山漁村における女性の活躍促進に向けては、女性の就業や経営参画などに対するアンコンシャス・バイアスを解消していく必要があると考えておりまして、本年度本資料に記載のセミナーを初めて開催したところでございます。

本セミナーは、県内の女性農林漁業者に広く参加を呼びかけ、58名の方に御参加いただきました。ワークショップでは、林業、水産業はまだまだ男性社会との意見や、その解消に向けて仲間をつくること、男女問わず、また様々な年代の方々への周知を図ることが必要などの意見が出されました。

また、セミナー終了後のアンケートでは、アンコンシャス・バイアスについて、男女や世代、つまり旦那さんやお姑さんにもこういう状況を知ってほしいとの御意見や、解消に向けた具体的な方法や成功事例をもっともっと知りたいなどの御意見が出されました。

当部では、この実施結果を踏まえまして、今後内容を拡充しながらアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組を継続して進めてまいります。

説明は以上でございます。

○達増拓也会長 本件に関し、質問、意見などございませんでしょうか。

「なし」の声

○達増拓也会長 ございませんようでしたら、先に進みまして、② 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います。

では、防災部会からお願いします。

○伊藤トヨ防災部会委員 私は、防災部会の委員を務めております奥州市消防団の伊藤と申します。よろしくお願ひいたします。

それでは、これまでの取組実績について説明いたします。まず、1の部会発足時からの

主な取組実績についてですが、取組内容活動PR、採用（入団）、活躍促進の3つに分けて整理しました。

女性消防職員については、県広報番組の活用やポスター作成による活動PR、いわて就職マッチングフェアなどの就活イベントへの参加、消防本部ごとでの数値目標の設定による採用促進、全国女性消防吏員交流会への派遣、県内女性消防吏員研修会の実施による活躍促進に取り組みました。

女性消防団員については、男女共同参画フェスティバルや県立大学の大学祭での活動PR、消防団員確保対策費補助金やSNSを活用した全県的な広報活動による入団、活躍促進に取り組んできました。

次に、2の令和6年度の取組についてです。女性消防職員については、継続した取組として、昨年10月に神奈川県横浜市で開催された全国女性消防吏員交流会へ消防職員2名を派遣し、同じく10月に消防学校で女性活躍推進講習を実施しました。また、週末、2月15日に行われたいわて就職マッチングフェアにも参加したほか、3月には県内女性消防吏員研修会を実施する予定としております。

また、女性消防団員については、継続した取組として、いわて消防団応援の店制度の実施のほか、市町村消防団事務担当者意見交換会を2月12日に開催し、女性を含む消防団員の確保対策等について意見交換を行いました。また、防災部会委員を中心とした女性消防団員の交流のため、女性消防団員交流会を3月に開催する予定で準備を進めております。

最後に、成果・課題についてです。まず、1の女性消防職員の活躍促進についてですが、消防吏員に占める女性の割合は増加しましたが、まだ国の目標には達していません。今後は、就活イベント等を活用した応募者の増加を図るとともに、女性の働きやすい環境の実現やキャリア形成促進のため、研修等を通じた意識啓発が必要です。

次に、2の消防団員の活躍促進についてですが、消防団員に占める女性の割合は横ばい傾向で、まだ国の目標には達していません。今後も女性消防団員の担い手確保のため、継続した広報活動や優良事例の情報共有等により、県内市町村に加入促進を波及させる取組が必要です。

防災部会からは以上です。

○達増拓也会長 ありがとうございました。

続いて、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 それでは、子育て支援部会から報告させていただきます

す。子育て支援部会の会長をしております大塚と申します。

当部会は、女性が子育てをしながら働き続けることができる環境を整備するため、多様な保育サービスの提供や保育士の確保などに向けた取組の推進について検討することを目的といたしまして、平成29年度に設置されました。

まず、これまでの取組実績でございますが、これまで当部会は、保育関係団体やいわて未来づくり機構子育て支援作業部会等関係団体と連携し、保育士の処遇改善、キャリアアップ、研修の実施や企業等における子育て支援について意見交換を行ってきたところです。

また、いわて子どもプラン及び子ども・子育て支援に係る個別計画の策定、第2期アクションプランの策定に係る意見交換、企業における子育て支援体制についての調査結果の分析を踏まえた企業への働きかけ等、施策についての検討を行ってきました。

令和2年度には、待機児童解消のための保育士の確保を目的として、保育士修学資金の貸付枠の拡大を県に提案いたしました。

本年度は、いわてこどもプラン（2025～2029）の策定について、子ども・子育て会議を活用して意見交換を実施いたしました。

取組の成果といたしましては、当部会の提案により、令和3年度に保育士修学資金貸付金の貸付枠が5件拡大されたほか、平成29年度に176人であった待機児童数が本年度は22人まで減少いたしました。また、いわて子育てに優しい企業認証の認証企業数については、平成29年度の65社から本年度には536社まで拡大したところです。

今後の課題といたしましては、保育所や放課後児童クラブ等において、保育人材の不足や定員に対する年齢別のニーズのミスマッチ等により、特定の地域で待機児童が生じていることが挙げられております。このことから、仕事と子育ての両立の実現を含めた子ども・子育て支援の充実を図る必要があるとも認識しております。

また、少子化の進行、子ども・家庭を取り巻く環境の変化に対応しながら、仕事と子育ての両立の実現を含めた雇用労働環境の安定などの取組を強化しつつ、子ども・子育てに関わる様々な「生きにくさ」を「生きやすさ」に変え、各ライフステージに応じた切れ目のない支援を行っていく必要があると認識しております。

本部会からは以上になります。

○達増拓也会長 ありがとうございました。

女性の就業促進部会、お願いします。

○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の部会長をしております有限

会社秀吉の渡邊里沙でございます。

これまでの取組実績の1 部会発足時からの取組実績について、当部会では、特に経営者の視点から女性の就業や活躍を阻んでいる課題等について意見交換を行い、企業の経営者や行政機関向けに「男女ともに働きやすい職場環境づくりを目指して」と題した提言を令和2年度末に取りまとめました。

令和3年度以降は、働きやすい環境づくりに向け、経済団体等との意見交換などを行ってまいりました。また、フェイスブックやX（旧ツイッター）、ラジオ、テレビなど、積極的な情報発信を行ってまいりました。

令和6年度の取組は、誰もが働きやすい職場環境づくりに向け、特に優先的に取り組む事項についての話し合いを重ね、これを取りまとめた提案書を作成いたしました。私たちは、令和2年度の提言の取りまとめ以降、その普及浸透に取り組んでまいりましたが、新型コロナウイルスの感染拡大や物価高騰等、企業を取り巻く環境が大きく変化している中で、男性も女性も自ら希望する働き方を実現し、幸せになる岩手県となるために必要なことについて、ワーク・ライフ・バランスの推進、仕事と子育ての両立、若者への岩手の仕事の魅力発信の3つの柱で提案したものです。提案書につきましては、後ほどまた御説明いたします。

また、岩手県中小企業家同友会と連携しましたアンコンシャス・バイアスに気づくためのチェックシートの作成及び学習会の開催を来月に予定しております。また、SNSでの発信等も継続して行っているところでございます。

次に、成果と課題についてです。今年度は、提案書の作成に向けた話し合いが中心だったため、昨年度の数字からは変わっておりませんが、これまで累計9つの経済団体、延べ173社と連携し、ワークショップなどを行ってまいりました。

今後の課題としては、固定的性別役割分担意識により、女性が育児・介護休暇や短時間勤務を選択せざるを得ないことが多い中、本県の令和5年度における総実労働時間は全国ワースト3位（1,742.4時間）となっており、長時間労働や休まないことがよいとされる職場風土が残っている可能性があります。当部会においては、様々なアンコンシャス・バイアスへの気づきや経営者の意識改革等、経済団体との連携や情報発信により、より一層推進が必要と考えているところです。

以上でございます。

○**達増拓也会長** ありがとうございます。

農山漁村で輝く女性部会、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の部会長を務めております菅原です。

初めに、これまでの取組実績についてです。部会発足時からの取組として、これまで農林水産業以外の様々な分野との交流や農林水産業の魅力の発信、先進事例研修、「女性農林漁業者がいきいきと輝くために」と題した提言書の取りまとめ、魅力を発信するキャッチフレーズとしての「輝き、絆、希望」の「新3K」の決定などを行ってきました。昨年度は、提言を踏まえた取組成果の検証と今後の課題等を整理し、次年度以降の取組に反映させることとしたところです。

次に、令和6年度の取組についてです。1つ目の農林水産業で働く女性就業者の確保では、昨年に引き続き部会のメンバーによるラジオ出演、県立大学短期大学部の学生との意見交換会を実施し、農林漁業の魅力を発信したこと、また令和6年7月に首都圏の移住定住希望者に対するセミナーを開催し、参加者に対して農林水産業の魅力や岩手での暮らしについて情報交換を行いました。

2つ目の女性活躍に関する意識改革の推進については、くるみん認定を受けているいわて生協さんを訪問し、働きやすい環境づくりや働き手の確保に向けた取組への理解を深めたほか、提言書の周知では、いわて農林水産躍進大会をはじめ多くの方が集まる機会を捉えて積極的に情報発信を行いました。

3つ目の課題解決に向けた各種取組の実施では、先ほど農林水産部から報告がありましたアンコンシャス・バイアスの解消に向けたセミナーにおいて、部会のメンバー以外の多くの方々や女性に限らず男性も参加いただきながら、有意義な意見交換をすることができました。

最後に、成果と課題です。移住・定住セミナーでは、2名の新規就農者との接点ができ、就業者の確保に向けた一定の成果が得られました。このつながりを生かし、就農に結びつくよう取り組んでいきます。一方で、女性の就業割合の低い水産業や林業の分野においては、今後一層の取組の強化が必要だと考えています。

また、アンコンシャス・バイアスの解消に向けたセミナーでは、お互いにしっかりとコミュニケーションを取り、相互理解を深めることが重要であると確認しました。今後は、男性も女性も周囲の方々に対しての意識醸成が課題と考えています。

以上で農山漁村で輝く女性部会の取組について説明を終わります。

○達増拓也会長 ありがとうございました。

けんせつ小町部会、お願いします。

○上野千寿子けんせつ小町部会会長 けんせつ小町部会から説明いたします。

けんせつ小町部会では、令和4年度にはけんせつ小町部会提言書を作成し、誰もが働きやすい建設業を目指して、部会発足時から建設業の女性活躍に向けた取組を行ってきました。

令和6年度の取組として、女性が働きやすい職場環境の整備促進に向け、県内建設企業における働き方改革や女性活躍に係る取組の事例発表会を開催いたしました。発表会では、建設業で働く女性技術者の方から、会社の休暇制度を活用した柔軟な働き方や育児に対する従業員同士の理解と協力の必要性などについて、子育てをしながら働く実体験を交えながら発表をしていただきました。

また、青森県の女性従事者との交流会では、青森県と岩手県での女性活躍に向けた取組の情報共有を行ったほか、建設業が性別によらず誰もが働きやすい業界となるために必要なことについて意見交換を行いました。意見交換では、女性側の要望を継続的に発信し、経営者らが女性活躍に向けた問題を理解する必要があるなどの意見が上がりました。

以上のようなこれまでの取組を踏まえた成果として、県内建設業における常用労働者数に占める女性割合が少しずつですが、上昇傾向となっています。

一方、課題としては、女性が占める割合が他産業と比較してまだまだ大幅に低く、女性の入職者の増加、離職者の低減に向けた取組が必要です。

また、図2にありますが、今年度けんせつ小町部会で実施したアンケート調査においては、建設業が性別に関係なく誰もが働きやすい業界となるために経営者や従業員の意識改革が必要とする回答が多く、経営者らの意識啓発に関する取組を継続していく必要があると強く感じています。

さらに、建設業に対する男性社会という固定概念やきつい、汚い、危険のいわゆる3Kといったイメージが払拭されておらず、建設業の新4K、給与、休暇、希望、カッコいいの実現に向けて取組を進めている建設業をPRしながら、イメージアップを継続して行う必要があります。

説明は以上となります。

○達増拓也会長 ありがとうございました。

産学官連携サテライトミーティング、お願いいたします。

○岩間海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盛岡市男女共同参画推進室の岩間と申します。

サテライトミーティングの取組について御説明します。サテライトミーティングは、経済団体や農業関係、大学、市町村からの委員9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65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。

資料左下及び右側には、これまでの活動実績を記載しておりますが、これまでの活動から会社や地域において女性は家庭に専念すべき、女性は男性を立てるべきといった固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みが依然として根強く残っており、このような伝統的な価値観が女性のキャリアアップの障壁となっていることが見えてきました。このような意識への気づきや見直しを促すために、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。

また、家事・育児の女性への偏り解消に向けた取組についても、継続して関係機関と連携した働きかけを実施してまいります。

説明は以上です。

○達増拓也会長 ありがとうございました。

それでは、本件部会等の取組について、質問、意見などございませんでしょうか。

「なし」の声

○達増拓也会長 ございませぬようでしたら、続きましてイ 女性活躍関連施策の取組状況について、①岩手労働局における取組について、岩手労働局、谷中雇用環境・均等室長から御説明お願いいたします。

○谷中充委員 それでは、資料3を御覧ください。岩手県内におけるえるぼし認定企業について、前回会議以降も新たにえるぼし企業2社を認定いたしましたので、本年1月末時点でございますが、えるぼし企業が35社となっております。通算の認定件数としては、本当は36社になるのですけれども、1社残念ながら倒産がありまして、現在の認定企業数と

しては35社ということでのカウントとさせていただきます。

東北1位を堅持しておるところなのですが、実は宮城県が今34社に迫ってきてございまして、僅か1社差となっております。これからも1位を我が県として堅持すべく、引き続き周知に努めてまいります。

次に、3ページの、くるみんの認定企業数については、表のとおりで、前回会議以降は新たに3社認定をいたしましたので、1月末時点で55社ということになってございます。

次に、4ページで、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正がございまして、本年4月1日から段階的に施行されてございますので、労働局ではオンラインで5回、参集式で1回、計6回の説明会を現在実施中でございます。この内容については、御覧のとおりでございます。

改正法の概要について、次の5ページおめくりください。次世代法について省令、指針の改正がありまして、くるみん認定基準の変更がございました。その内容が5ページになりますが、主な改正点として一番上の欄、認定基準の共通事項として、女性有期雇用労働者の育休取得率について、75%という基準が新たに設けられました。

また、くるみん認定基準についても男性育休取得率を10%だったものが新基準では30%と、そしてプラチナくるみんでは従来30%だったものが新基準では50%と大幅に引き上げられております。

さらに、くるみんとプラチナ共通の事項でございますが、雇用する労働者1人当たりの時間外労働、休日労働の合計について、従来40時間未満としていたのが新基準ではフルタイム労働者について30時間未満、といったような改正が行われました。改正の趣旨等、丁寧に会社さんに周知をしてまいりたいと思っております。

次に、6ページの両立支援等助成金について、中小企業の皆様に御活用を促しておりますが、7年度の概算要求額を一覧にしたものでございます。来年度の拡充事項は、資料朱書きの部分になっております。育休中等業務代替支援コースについて、常時雇用する労働者数300人以下の事業主も支給対象ということで、企業が拡大されております。一般的には、中小企業といいますと100人以下ということですが、それを引き上げて300人以下の企業でも支給できるようになり、かなり大きな改正となっております。これについても引き続き周知をして行ってまいります。

最後に、7ページ、8ページを御覧ください。女性活躍推進法の改正とハラスメント防止対策の強化については、昨年末に中央の労働政策審議会で建議が取りまとめられまし

て、厚生労働大臣に対しましておおむね妥当との報告がなされました。この資料は、年末に審議会で取りまとめた資料を皆様に御紹介しているものでございます。

主な改正事項でございます。まず、7ページのⅡ 必要な対応の具体的内容ですが、女性活躍推進法については、現在の法律では令和8年3月期限となっておりますけれども、これを10年延長ということになります。

その次に、(2)の①男女賃金差異の情報公表の充実については、現行301人以上となっておりますが、これを101人以上の企業に拡大し、また、②女性管理職比率の情報公表の義務化をさせていただく、ということでございます。

④職場における女性の健康支援の推進として、これを一般事業主行動計画の記載をすることを促すことが、1つ新しい事項として盛り込まれています。

続きまして8ページは、職場におけるハラスメント防止対策の強化ということで、中でも注目されるのは、(2)カスタマーハラスメント対策です。いわゆるカスハラと呼ばれていますが、これも事業主の雇用管理上の措置義務とすることが新たに明確化するということ、正当なクレームはカスハラには当たらないこと、これらの事項を指針でしっかり明記することが方向性として提言がされております。

それから、(3)就活等セクシュアルハラスメント対策の強化について、カスハラと同様に雇用管理上の措置義務とするとともに、その防止例なども、例えば面談のルールであるとか、窓口の周知とかといったところを、指針で明確化していくということとして、通常国会に提出を目指して準備していくということです。

以上、労働局では、女性活躍、男女の共働き、共育を推進する観点から企業、労働者双方への周知をこれからも引き続き行ってまいります。

○達増拓也会長 ありがとうございました。

次に、今年の1月17日に岩手県の産学官を代表する組織の代表がメンバーであるいわて未来づくり機構ラウンドテーブルが「若者・女性に「選ばれる岩手」宣言」を行いました。宣言の経緯、宣言の内容について、岩手経済同友会、浅沼様から御説明をお願いします。

○浅沼康揮委員代理（岩山徹委員） 経済同友会、浅沼でございます。

宣言そのものは資料4のとおりですが、宣言の内容については目を通していただきまして、この宣言に至る背景としましては、地方創生、さらには人口減少と、これらの課題認識、問題認識に立った宣言であるということでございます。

内容的には、若者・女性に「選ばれる岩手」というのを目指すということで、「固定的

な役割分担の解消」、「柔軟な働き方の導入」等々を宣言した内容になっております。

経済同友会では年に1度、戦略会議を毎年開催しております。昨年8月には「人口減少時代の地域づくりへの挑戦」をテーマに、日本生命の天野馨南子さんを講師にお迎えして、講演会、意見交換を行ったところでございます。

講演において、これからの人口減少を解消していくためには、地方が女性の働きやすい職場づくり、ジェンダーギャップを解消していかなければならないと言われ、前提として統計数字を用いた説得力のある内容でしたが、地方が頑張らなければいけない、国、県頼みでは駄目なのだと、何事も自分事として捉えて取り組まないと人口減少は解消していかないと、非常に強烈なインパクトある内容でありまして、私たち同友会のメンバーもひどく考えさせられたところでありました。

この講演会の記録がまとまり、それを目にした岩手県が、なにかんずく知事ともお聞きしておりますが、経済同友会に意見交換の申入れがございました。年末に意見交換を県庁で行ったわけですが、経済同友会幹部と知事と県幹部との意見交換会でした。経済同友会側から様々な意見が出されましたが、結論だけ申し上げますと、我々民間セクターも行政と一緒に人口減少問題に取り組むという共通認識を持つことができたこと、産学官一体となって魅力ある地域づくり、人口減少対策に取り組むことが大切だという意見を述べさせていただきました。知事からは、これまで以上に経済界と連携、協力して取り組んでいきたいという御発言もいただいたところです。

これらの経緯を踏まえて、経済同友会の共同代表の一人が岩手銀行頭取、岩山さんですし、また知事も、いわて未来づくり機構の共同代表であるという流れもあり、この宣言に至ったものというふうに理解しております。

経済同友会としましては、宣言することが目的ではなく、具体的な行動に移すべきときに今はあると、危機感是非常に強く持っております。天野さんの言葉ではないのですが、自分事として捉え、行動する時期に来ているのだと、会員の中ではやれるところから取り組んでいこうではないかという機運が盛り上がっているところでございます。具体的な行動に移すべきときとの認識でいるのが今の経済同友会でございます。

私からは以上です。

○達増拓也会長 ありがとうございます。

ただいまの説明に対し、御質問、御意見などございますでしょうか。

「なし」の声

○**達増拓也会長** ございませんようでしたら、続いて議事（2）協議、令和7年度事業計画（案）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** 資料5を御覧いただきたいと思います。

こちらは、令和7年度の女性活躍支援に関する取組の全体像となっております。女性活躍に向けた施策を、いわて県民計画の政策分野ごとに主なものを予算事業ベースで記載しており、本日は新規または拡充の事業に絞って説明させていただきます。

まず、上段のⅡ、家族・子育てでは、ひし形の1つ目、岩手であい・幸せ応援事業費として、婚活スキルアップセミナーを開催するなど、結婚を希望する県民への支援体制を強化いたします。

次に、中段のⅥ、収入・仕事では、ひし形の7つ目、アパレル・漆等いわて価値創造産業支援事業費として、新たにアパレルや漆などの地場産業における学生と事業者の交流などを通じ、若者や女性が活躍できる産業としての魅力を情報発信していきます。

下段のⅩ、参画では、ひし形の3つ目、固定的性別役割分担意識解消促進事業費として、性別によるアンコンシャス・バイアスの解消を促すための講演等に新たに取り組んでまいります。

次に、資料6、促進連携会議における令和7年度事業について御説明をさせていただきます。1 令和7年度を取組方針といたしまして、女性に魅力ある職場環境づくりや女性の所得向上につながる支援等を強化するとともに、職場や家庭、地域における固定的性別役割分担意識の解消に取り組み、特に企業向けの事業を強化して展開していくこととしております。

2の女性活躍支援の強化といたしまして、（1）若者や女性が活躍できる職場環境づくりでは、ア 女性活躍企業認定のメリットを拡充するほか、イ セミナーの充実として、新たに企業内のキーパーソンを養成する講座や女性活躍への理解を促す男性社員向けセミナーを開催することとしています。

次に、（2）経営者層への働きかけとして、女性活躍エグゼクティブアドバイザーに代えまして、性別によるアンコンシャス・バイアスの解消を促すための専門家を新たに委嘱し、経済団体をはじめ地域等における講演を実施することとしております。

3ページです。（3）女性の就労確保や所得向上に向けた支援として、女性デジタル人材の育成者数を50名に拡大するとともに、就労のロールモデル化等に新たに取り組むこと

としております。

(4) 家事・育児時間のジェンダーギャップ解消といたしまして、ア 家事・育児シェアの普及推進では、今年度制作したシェアシートの普及を企業による県民参加型イベントと連携していくほか、協賛企業についても外食産業や家事代行業等にも拡大していく方向で展開していきたいと考えてございます。

また、イ 固定的性別役割分担意識の解消では、男女共同参画センターによる企業向け出張セミナーを新たに開催することとしております。

私からの説明は以上で、資料7の部会の取組については、各部会の皆様から御報告をいたします。

○伊藤トヨ防災部会委員 防災部会の伊藤です。

令和7年度の取組について、防災部会の開催ですが、引き続き現場の声を取り入れた議論を行えるよう、関係機関と連携しながら運営していきたいと考えております。

次に、女性消防職員の活躍促進については、就職活動を行う学生等へのアピールを強化するため、いわて就職マッチングフェアなどのイベント等へ引き続き参加していきたいと考えています。

また、女性消防職員のキャリア形成を支援するために、男性も含め女性が働きやすい環境の実現やキャリアの形成に向け研修会等を実施するとともに、消防本部人事担当者会議を引き続き開催し、組織としての取組も強化するように促していきたいと考えています。

女性消防団員の活躍促進については、本年度県が実施した消防団員確保対策に関する意識調査の結果を参考とし、継続的な広報活動を実施していきます。また、市町村の垣根を越えた女性消防団員の交流会を実施するとともに、市町村消防団事務担当者意見交換会を開催し、全国の優良事例の共有や課題について意見交換を実施していきたいと考えています。

また、自主防災組織や消防団など、地域コミュニティにおける防災体制の在り方に関する検討を行うなど女性活躍についても検討を行っていきます。

防災部会からの報告は以上です。

○大塚健樹子育て支援部会会長 子育て支援部会では、3つの柱で考えており、保育所等々で待機児童がまだありますので、その解消に努めたいと思っておりますし、保育人材の確保を重点的に行っていきたいと思っております。

また、地域によって実情がかなり違ってきておりますので、地域に応じた受皿等の在り

方について検討していきたいと思っています。

少子化が進行しておりますので、人材、設備等々を活用し、放課後児童クラブ等や居場所の併設といった保育所とかが多機能で運営できるような方向性も考えていきたいと思っております。

また、人口減少地域において、どうやったら持続可能な子育てが行えるかといった支援についても取り組んでいきたいと考えております。

それから、新しい試みとして、子育て世代の当事者から意見を聞きながら、施策に反映するための調査等を行っていききたいというふうに考えております。

以上です。

○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では、先ほど御説明があった「若者・女性に「選ばれる岩手」宣言」という全県的な動きの中で、特にも経営者に向けた働きかけを行っていききたいと思っております。

まずは、アンコンシャス・バイアスの気づきや経営者の意識改革等の促進のため、盛岡圏域以外への出張部会において、今年度作成予定のチェックシートを活用したワークショップを実施したいと考えているほか、引き続きSNS等を通じた情報発信を行っていく予定です。

また、提案事項の実現に向けて、岩手県中小企業家同友会と連携の上、明確な評価基準に基づいた人事評価の構築を目指した検討を行いたいと考えております。

いずれにしても、具体的に活動ができるためのものをつくり出して、皆さんが具体的に活動できるように支援していきたいと思っております。

以上でございます。

○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では、これまで実施してきた取組に加え、働き手の確保に向け県と協力しながら検討していきたいと考えておりますし、水産業分野を重点とした情報発信等に取り組んでいきます。

また、女性農林漁業者が働きやすい環境づくりに向け、男性を含む女性農林漁業者の周囲の方々に対するセミナーの開催に加え、新たに若者等との協働によるシンポジウムを開催する予定としており、引き続きアンコンシャス・バイアスの解消に取り組んでいきます。

以上です。

○上野千寿子けんせつ小町部会会長 けんせつ小町部会では、働きやすい職場環境整備の取組状況を定期的に調査・確認しながら、令和4年度に策定した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を目指して取組を推進していきます。

建設企業で働く女性が感じていることを発信しながら、経営者や幹部職員等に対し、女性が働きやすい柔軟な働き方のできる職場環境整備への理解促進に向けた取組を継続して行います。

また、建設業のイメージアップに向け、建設業全体で誰もが働きやすい職場環境づくりを進めていることや誇りとやりがいを持って働くことができる業界であることを高校生との意見交換会などの場で発信、PRしていきます。

以上です。

○岩間海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では、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、これまでの課題で見えてきた「家事育児、介護は女性」、「仕事は男性」といった固定的性別役割分担意識や無意識の思い込みへの気づきや見直しを促すため、県が新たに実施する意識啓発などの取組について、産学官連携サテライトミーティングでも企業や大学、市町村と連携して働きかけを行っていきたいと考えております。

説明は以上です。

○達増拓也会長 本件、令和7年度事業計画（案）について、質問、意見ございませんでしょうか。

○瀬川浩昭委員代理（小山田周右委員） 中小企業中央会の瀬川と申します。

まず、来年度の事業計画の中での経営者層への働きかけについて、少しお話をさせていただきたいというふうに思います。まず、岩手県の経営者というのは、大体60代、70代の昭和の世代が多くて、昔からの意識の下で事業を継続している経営者が非常に多いのかなというふうに考えています。そういう中で、経営者の意識をどう変えていくかというのが一番重要な大きな課題と認識しておりまして、マインドセットをすることが非常に大きな課題であると思っています。

今の経済情勢、御存じのとおり、中小企業にとっては物価高騰であるとか価格転嫁であるとか、経営にとって非常に厳しい時代にあって、経済的余裕があるからできるというわけではないと思うのですが、人材不足にしろ、それからDX等の高度管理、生産性向上にしろ、それらをやる上での経営者の意識はまず企業の継続が大前提にあり、そういう中で

経営者が自分の事業を賭けて、性差別なくやるということ、女性の賃金格差というのはある意味私は雇用の格差だと、採用の格差だと思っていて、やっぱり非正規を正規に替えていくような経営のやり方が必要だと思うので、経営者の覚悟が非常に重要になると私は思っています。

そういう中で、先日天野先生のお話も伺って、例えば一関市の長島製作所の取組が先行事例として紹介されているのですが、Y K I 活動や社内システム構築など、働く環境を構築して女性従業員が増えてきたという、確かにそのような一面もありますが、やはり長島製作所がもつ卓越した技術力と開発力、それを支える金融機関などの経済支援団体であるとか、行政であるとか、それらが一体となって先行モデルとして進めてきた結果、35%も女性従業員が働く会社になっているわけです。企業の経営に対する伴走支援も含めて一体で、女性活躍も一体として進めるような取組をもっともっと促進をするべきだと思っています。

以上です。

○達増拓也会長 ありがとうございます。

ほかに質問、意見ありますか。

「なし」の声

○達増拓也会長 ございませぬようでしたら、令和7年度事業計画（案）については、原案のとおり進めることとしてよろしいでしょうか。

「異議なし」の声

○達増拓也会長 御異議なしということで、そのとおりにいたします。

以上で次第3、議事は終了。

続いて、4の意見交換は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

「女性の就業促進部会提案書（令和6年9月）」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、4 意見交換に入ります。今回の意見交換のテーマは、令和6年9月に策定された「女性の就業促進部会提案書について」です。

はじめに、女性の就業促進部会会長の渡邊様から提案書の内容について御説明をいただいた上で意見交換を行いたいと思います。

それでは、渡邊様よろしく申し上げます。

○渡邊里沙女性の就業促進部会部会長 改めまして渡邊です。よろしくお願ひいたします。

本日は、私たちの部会が本年度取りまとめた提案書の説明をする機会をいただきまして、大変ありがたく思っております。

内容を説明する前に、なぜ今この提案書を作成したかというのを御説明したいと思ひます。新型コロナウイルス等の社会環境の変化はもちろんでございますけれども、私たちの部会が2017年度から始めて7年、8年経過して、いまだに何も変わっていない現状、私たちの部会の活動が一体どれだけの影響が与えられていたのだろうか、私たちの部会は意味があったのだろうか、そういうのを考えるようになりました。

私たちとしても人口減少、そして人口流出に対して何らかの手を打たないと、経営が成り立たない状況の中、待ったなしの状況ですので、まずは行動する、そのためのものをつくり出そうということで、データに基づいた検討を行ひまして、優先的に取り組むべきと私たちが考えた3つを今回まとめた次第でございます。今日は、簡単ですが、御説明させていただきますので、ぜひ意見交換できればと思ひます。

それでは、提案書の2ページ目をお開きください。上段は、これまでの取組を記載しておりますして、下段に提案書の趣旨記載しておりますが、こちらは先ほどの部会の取組の中でも御説明したので、省略させていただきます。

続きまして、3ページ目を御覧ください。提案書の構成についてですが、上から順に「目指す姿」と「目標」、「現状と課題」、「提案内容」を記載しております。1つ目の柱、「ワーク・ライフ・バランスの推進」の目指す姿、「仕事とプライベートを両立しながらいきいきと幸せに働くことができる岩手県」についてです。

岩手県の総実労働時間は、減少しているものの、全国より長く、年次有給休暇の取得率も全国より低調で、依然として長時間労働を肯定的に捉えるような人事評価や職場風土が残っているのではないかと考えます。

成果を正しく評価されることは、働く側のモチベーションにつながるため、明確な評価基準に基づいた評価制度の必要性は経営者も理解している一方で、評価制度の構築や運用に関するノウハウがなく、何から手をつければよいのかが分からない、またそれに対して時間を割くことができないといった状況にある経営者がほとんどだと思ひます。

そこで、人事評価をするための評価表のひな形をつくり、それを「岩手モデル」として提示することを掲げました。働き方は業界ごとに異なるので、業界ごとのひな形であると経営者としてはとても助かることから、「業界ごと」という文言をつけております。

2つ目に、評価制度の作り方、制度運用に関するセミナーの開催です。評価表のひな形があっても、運用方法が分からないと活用することができませんので、作り方だけではなくて、運用方法までを学ぶ場が必要だと考えております。

3つ目に、好事例の展開などによる休暇制度等の活用促進です。休暇の活用の仕方も業界で異なると思いますので、同じ業種の事例に触れることで、改善に取り組むハードルが低くなるのではないかと考え、提案事項としました。

続きまして、4ページ目を御覧ください。2つ目の柱、「仕事と子育ての両立」の目指す姿、「仕事と育児等を両立しながら、キラキラ働き続けられる岩手県」についてです。現在男性の育児休暇の取得がなかなか進まない背景に、育児休暇を取得した際の収入の減少があると思います。4月から「出生後休業支援給付」が創設され、これまでの育児休業給付と合わせ、給付率80%、手取りで10割相当に引き上げられ、また「育児時短就業給付」の創設によって、時短勤務中に支払われた賃金の10%が支給されることになりました。

制度が改善される一方で、固定的性別役割意識は根強く残っており、女性が長期休暇や短時間勤務を選択せざるを得ず、キャリアアップに影響が出てしまう、依然として家事育児の負担が女性に偏っていることに加え、活用できる家事代行サービスなどの選択肢がなく、外注のハードルが高いというのが現状だと思います。

提案事項の1つ目としまして、出生後休業支援給付など雇用保険に加入している方への支援は制度化されてきている一方で、雇用保険に加入していないフリーランスや自営業者は支援を受けられないことから、雇用保険の適用を受けられない方に対する育児等の収入の減少への支援としました。

2つ目に、職場におけるアンコンシャス・バイアスへの気づきに向けた事例の展開です。これまでもアンコンシャス・バイアスの解消に向けた経営者の意識改革について提言してきましたが、解消するためにはまず「アンコンシャス・バイアスがある」ということに気づくことがスタートだと思います。一方で、自分ではなかなか気づくことができないのも実情としてあります。その「気づき」のきっかけをつくる必要があると考えています。

以前の会議の中で内孫、外孫という話題が出ました。皆さん、お分かりでしょうか。これも一種のバイアスだと思います。こういう何げなく使っている言葉に偏見が入ってお

り、なかなか気づきにくいものですが、事例としてSNSで発信したり、漫画などにして分かりやすく説明するなど、気づかせる取組をしていく必要があると考えております。

3つ目に、家事・育児に係る外部サービスの充実、費用に対する助成です。現在県内で活用できるサービスが少ないので、充実させる必要があると考えます。あわせてサービスの費用が高くて使えないという状況にならないよう、サービス利用に対する助成が必要だと考えております。

5ページ目を御覧ください。3つ目の柱、若者への岩手の仕事の魅力発信の目指す姿、若者に選ばれ、いきいきと幸せに働き続けられる岩手県についてです。学生へのアンケート調査では、就職先を考える上で重視する項目は、男女ともに「給与」が最も多い一方で、半分を超える学生が就職活動をするための情報が十分には得られていないと回答しており、必要な情報が探しにくいことだけではなく、賃金ばかりピックアップされていて、「豊かさとは賃金が高いこと」のイメージが先行している可能性があるということが分かりました。

また、令和3年の国の会議資料では、可処分所得だけだと東京都が12位、岩手県は30位ですが、そこから基礎支出を差引き、さらに通勤時間を費用換算して差し引くと、岩手県は16位、東京都は47位という順位が示されています。

私自身も東京で勤務していたことがあり、その頃は満員電車に乗って長い時間通っていた経験ありますけれども、今はそれが全くありません。それが私は幸せだと思っておりますし、そういうことが豊かさだと思っておりますが、なかなか今の現状ですとそれが伝わっていないなというふうに感じております。

賃金だけでは比較できない岩手の豊かさがあると思っておりますので、それらの魅力を発信していくこと、可処分所得や可処分時間など、賃金だけではない豊かさの情報発信が必要ではないかと考えております。

また、就職活動では、企業のホームページから情報を得ることが多いと思いますので、企業による情報発信を促す観点から、自社の魅力や岩手で働く魅力の掲載など、採用ページを充実させる企業への支援も必要だと考えております。

そして、現状として就職活動に関する情報掲載ツールが多過ぎるのではないかとというふうに思っております。それらを整理する必要があると考えて、提案事項といたしました。

6ページ以降に関しましては、先ほど御紹介した国の会議資料を抜粋したものを添付しておりますので、お時間あるときに御覧いただければと思います。

駆け足にはなりますが、私たちは経営者も従業員も誰もが輝くことができる岩手県を目指して活動してまいりました。今回は特に優先的に取り組む事項を提案書にまとめましたが、働いている人が自分の仕事にやりがいを持ち、「キラキラ・ワクワク・ドキドキしながら、働くことで幸せになれる岩手県」にするために、官民間わず、オール岩手で取り組んでいけたらと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

説明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。男女ともに働きやすい職場環境づくりに向けた具体的な取組の提案をしていただいたと思います。

それでは、ただいまの説明に対しまして、御意見、御感想など発言をいただきたいと思えます。

最初に、副会長の中小企業家同友会の吉田様をお願いします。

○吉田ひさ子委員 女性の就業促進部会の方が、なかなか進まないという、そういうジレンマからこのような提案をいただいたこと、本当にありがたく思います。

どちらかという私の個人的な意見になりますが、「女性の」ではなく「男女問わず」といったところが、大きな進歩なのかなと思いました。目指す姿Ⅰとして、仕事とプライベートを両立ということなのですが、労働時間の資料については、私も見たことがあります。でも、もしかして中小企業はもっと働いています。当方は介護事業をしていますが、休日は98日でしたが、ようやく120日までは実現したのですが、年間の労働時間はまだまだ多い状況です。労働時間を減らすためには、その分採用が必要であって、必要な取組であることは理解していますが、そこをカバーできないということがあります。

評価については、結構難しいと思っております。当方も専門家に頼んで、作成し、運用しているところですが、業界ごとにあったほうがいいし、同じ業界でもそこは統一することも難しいと思いました。ただ逆に、それがあがるために導入しやすいというメリットもあるとも思いました。

それから、目指す姿Ⅱについては、行政も一緒に考えていかなければならないなというふうに思っています。加えて、仕事と育児だけでなく介護も、離職の要因になってしまう現状がありますので、一緒に考えていけたらいいなと思います。

目指す姿Ⅲですが、本当に発信力が弱くて、アピールできるように、考えていく必要があると思えます。

賃金が大企業などと比べて格差がありまして、賃金と企業との魅力をどのように発信し

ていったらいいかというのが手前どもも課題だというふうに思っていますし、そこが若者に県内を選択してもらうためにも大事な視点であると思っております。

我々経営者の意識は本当に変えていかないといけない、せっぱ詰まったところに来ていると思ひまして、このような提案を受けたこと、本当にありがたいと思っています。ありがとうございます。

○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、中小企業団体中央会、瀬川様お願いします。

○瀬川浩昭委員代理（小山田周右委員） まずは、女性の就業促進部会の皆さんにはお忙しい中このような提案をまとめていただいて、大変感謝いたします。大変だったと思いますが、よくまとめていただいたなというふうに考えています。

誰のためにとか、誰に向けた支援、施策なのかというのをもうちょっと具体的に、戦略を構築していくというところを我々中央会がといますか、経済団体、支援団体も一緒になってやれたらいいなというふうに思っています。

来年度の我々中央会もそうですし、あとは商工会議所、商工連さんもそうですけれども、そういったところと連携して、先ほどもちょっと言いましたけれども、企業の経営者のマインドセットと、それから具体的な取組を一体にやれたらいいなというふうに思っています。

○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、商工会連合会、宗形様お願いします。

○宗形金吉委員代理（高橋富一委員） 岩手県商工会連合会の宗形です。

この提言書に係る意見ですが、まず人口減少などに伴う労働力不足を補うため、県内事業者の多くは従業員の定年延長、外国人労働者の雇用、また主婦等女性労働力の掘り起こしなどで対応してきております。今後も外国人を含めた女性労働力の重要性は高まっていくと思われることから、本提案書が示す3つの柱は避けては通れない非常に大事な課題であるというふうに認識しております。

本会としても、県内事業者に対し男女共同参画、女性活躍推進、同一労働同一賃金など、法令遵守や法の趣旨に基づく啓発に努めるとともに、自らのキャリア形成や待遇で男女差を生まないように、また時差出勤制度などの導入等、働きやすい環境の整備に取り組んでいますが、一方では責任や人事異動等の負担からキャリアアップを望まない女性が多いことも事実でございまして、人事制度の見直し等、労働環境の改善をさらに進めているところ

でございます。

本提案書に示された目指す姿の実現に向けては、私個人的な意見になるかもしれませんが、岩手で働く前向きな価値観を共有できるローカルアイデンティティを確立し、それを体現する先進事例や気づきを生む映像などをSNSなど様々な媒体により学生をはじめとする県民並びにU・Iターン希望者に届けることが効果的であるというふうに考えておりますし、構成する各団体でもそういう点では協調して取り組めるのではないかというふうに考えております。

私のほう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、農業会議、杉原様お願いします。

○杉原永康委員 農業会議、杉原です。

農業会議では農業委員における女性の参画を推進していますが、農業は男社会ですので、なかなか地域では厳しいわけでございます。ですから、アンコンシャス・バイアスと一般的に言っても、岩手県ももっと頑張らないと駄目なのだろうと、男社会の最たる県でございますので、それが1つ感じました。

仕事と子育ての両立、それから若者への岩手の仕事魅力発信とありますけれども、農業関係では、あと十年もすれば、担い手がいなくなります。先ほど林業や水産の方々のお話も出ましたが、やる人がいなくなるのです。私がよく言っているのは、地域で女性陣が頑張らないと地域から人がいなくなります、集落がなくなりますよという話をします。

県北、沿岸、県南といったような地域に置き換えていって施策を展開していただければ、と感じたところでございます。

○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、建設産業団体連合会、藤村様お願いします。

○藤村誠一郎委員代理（向井田岳委員） 岩手県建設産業団体連合会、藤村と申します。

女性の就業促進部会の提案書を見ての評価というふうなものなのですが、まず建設産業界としても働き方改革の推進に努めておりまして、男女ともに働きやすい環境づくりに各企業が力を入れているところでございます。

今回の提案の3本柱でございますライフ・ワーク・バランス、そしてあと仕事と子育ての両立、特に若者への岩手仕事の魅力発信という視点は岩手県全体が力を入れていかなければならないと思っておりますので、そちらもぜひ官民が一体となって全体的に進めて

いく必要があると考えております。

建設産業界として、他産業と比較して労働時間が長く、休日が少ないことが課題となっておりまして、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスの改善、また将来の担い手を確保するためにも休日が確保でき、より働きやすい環境づくりを行っていくことが必要であると思っております。特に長時間労働の是正や週休2日の確保は必要な取組となっておりますので、建設産業としては公共工事につきましては令和7年度から毎週土曜日を一斉現場閉所にするにしています。

建設産業団体連合会としては、けんせつ小町部会と岩手県建設業女性協議会と連携して、魅力発信、担い手確保の観点から様々な取組を連携して行うことで考えております。

以上になります。

○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。

最後に、ジョブカフェいわて、牛崎様お願いします。

○牛崎志緒委員 大変素晴らしいご提案をいただきまして、ありがとうございました。

私どもジョブカフェいわては、時に求職者の立場に立ち、時に学生の立場に立ち、企業の立場に立ち、間に立って一緒に悩んでいるというところも多分にありますので、この提案を見ながら、ぜひ今度一緒にディスカッションをする時間をいただきたいなと思いつつ、大変ありがたいご提案をいただいたなと思っております。ありがとうございます。

まず目指す姿Iですが、パートタイム労働者を女性であったり、あとはパートタイムイコールサービス業であったり、小売であったり、岩手県の産業構造によるものでもあるので、この数字自体が決して全て悪いということでは私はないと捉えていて、適正にこういった数字を見ていく必要はあると思いました。こちらについてもぜひひとつご議論させていただきたいところと思いました。

年次有給休暇の取得率に関しては、微増ではありますけれども、着実に実を結んでいると言っているのではないかなと思います。もちろんまだまだ全国平均よりはというところではありますけれども、岩手県経営者の皆様非常に頑張っていて、ここは本当に数字として高評価いただいてもいいと思います。

その中で、先ほど部会長もおっしゃっていましたが、評価ごとのベースとなる評価表、これは私も賛成で、指標としては持つべきだと思うのですが、これが学生の側からすると、業界によって変化があると、この業界人気ある、この業界人気ないとなってしまいます。この評価表の使い方、つくり方は工夫があるとより素晴らしいものになるのでは

ないかと思いました。

目指す姿Ⅱですが、男性の育児休業取得に関して、本当に倍々ぐらいに岩手県の県内企業非常に成果を出しているところではありますが、その実態はどうなのか等、実態に伴った部分をしっかり我々も一緒に見ていきたいことと、今後岩手県内の企業が育児休業についていろいろ工夫し、どんどんアウトプットが出てくることを一緒に楽しみにしていきたいと思っています。

最後、目指す姿Ⅲですが、実は一番じくじたる思いで拝見しているのですが、学生にとって十分に情報を得られているのかどうかというところに関しては、情報を受け止める側の学生にとってはあまりにも情報が多過ぎて、それを整理して自分で受け止める受皿がまだしっかり醸成されいないというところもありますので、ここは私どももしっかり取り組んでいきたいなど、提案を見ながら拝見をしておりました。

あとは、学生にとって給料だけではないというところをどんどんアピールしたいということで、可処分所得や、可処分時間といった点を私どもも県内外の学生にアピールしているところではあるのですが、年々、この1～2年で非常に顕著に給与の差がでていまして、ここをどのように我々企業の皆様と共有をしていくのかといったところを改めて非常に大きな課題だと思いますし、ぜひ今後とも活動に対しては我々も全面的に応援をしていきたいなというところでした。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。

皆様、貴重な御意見、御提言等本当にありがとうございます。これまで以上に連携を深めながら、女性の活躍推進、一丸となって取り組んでまいりたいと思います。引き続きよろしく願いいたします。

以上で意見交換を終了したいと思います。

5 その他

○阿部環境生活部若者女性協働推進室長 次に、その他ですが、特に事務局からはありませんが、皆さん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 それでは最後に、会長である達増知事から本日の会議を通しての所感をお願いいたします。

○達増知事 いわて女性の活躍促進連携会議の議論もかなり深まってきたなと思います。始めたばかりの頃と比べますと、非常に深い議論ができるようになっていきますし、またそれを広く呼びかけて、行動に結びつけていくということがかなりできそうな感じになってきているのだと思います。

いま物価高騰等の問題は非常に深刻でありまして、これを乗り越えるためにもやはり女性が活躍できるイコール人に優しい、誰にも優しいような職場、働き方、そして経営をやらないと、まず人を採用できないという大きな問題があり、地域とか、あるいは市町村、県という単位で見ると脱出されてしまうという問題があり、条件をよくしていくことが、目の前の課題としてあります。さらに言いますと、生産性の向上やイノベーションが今求められています。去年1年間あれだけ物価高騰していますが、実体経済は実質成長ほぼゼロというような数字が発表されておりまして、実体経済を拡大しないと物やサービスが売れていけない、1970年代から80年代にかけたオイルショックでも輸入燃料や資材が高騰しましたが、省エネや、技術革新、イノベーションで結局は克服していったという歴史があり、物価高騰の時代に生き残るには、生産性向上やイノベーションをしていかないと生き残れないというところがあります。農林水産業の分野もそうです。

ですから、女性活躍促進というのは、女性一人一人が今まで以上に力を発揮できるようになるということでありまして、それは同時に男性もまた今まで以上に力を発揮できるようになります。昔から言われているとおりのことをただやるだけで、働く時間だけが長いということでは駄目ですし、今までどおりの悪しき習慣に従ってやっていると、結局取引先からどんどんきついことを言われて、経営が行き詰まってしまうということになり、取引先をぎゃふんと言わせるような生産の仕方を編み出していったり、取引先を替えてもやっていけるような生産の仕方を編み出していかないと生き残れないというところがあります。

日本は昔、60年代、70年代の高度成長時代は、家族的な企業の経営の仕方、無理も頼むけれども、いざというときは助けるといった方法で、身内のように社員を扱っていましたが、その中で男性の役割と女性の役割を二分するような、「女性は家を守る」というようなやり方をその頃固定化してしまったがゆえに、その後の新しい経済の中で高度成長は止まり、失われた30年になってしまったというところがあります。

そして、非正規労働、非正規雇用を広く認めてしまったがゆえに、身内ではない社員というような良くない意識が生まれて、一たび同じ会社の中で身内と身内ではない人を分け

始めると身内はどんどん狭くなって行って、結局男性正社員だけが身内のようになり、それ以外を虐げるようになってきますと生産性も落ち、新しい発明、イノベーションも出てこなくなり、この30年間世界の中で大きく後れを取っているわけです、日本の大企業も。

ですから、実はジェンダーギャップ解消とかアンコンシャス・バイアス解消は、東京に問題がないわけではなくて、東京に行きさえすればいいというわけでは全然ないということも付言しておきたいと思います。

大変なのですけれども、全ての人が身内だという意識を取り戻す必要があって、正社員と非正規という壁は制度的にもなくしていく方向にしていったほうがいいし、男性も女性も性別に関係なく等しく身内として同じように働いてもらうというところから、それぞれが今まで出さなかった力を発揮していくことに繋がると思いますし、外国人も、障害のある人も、そうやって差別なくみんなを身内と扱ってやるところで、今まで出てこない力が引き出されて、そしてマネタイズされて、収入にならなかったような部分が収入化されて、どんどん収益も上がって経済成長するということが起きるわけでありまして、そういうことを女性活躍促進分野でやっていかなければならないということでもあります。

やはり経営者が問われる世界でありまして、それができる経営者は会社を発展させられるし、それができない経営者は結局行き詰ってしまう、そういう厳しい時代でもあります。そういう中で行政は、時代の本質を見極めながら、どんどん県内の経営者がいい経営者になっていくように努めなければならないと思っておりますし、そういうところに実質的な補助金、助成金もしっかり出して行って、そして情報を共有できるようにして、勝負をかけなければならない局面に我々は今立ち至っているなと思っております。そういう方向性をみんなで共有できるようになってきたというのは、今年度の偉大な成果だと思っておりますので、これを生かして来年度頑張ってもらいましょう。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2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。