

# 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

【部局名：総務部】

事業名（項目名）	内 容
女性職員の育成や活躍に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性職員リーダー研修（R5. 7. 10、R5. 7. 18：計 49 人）</li> <li>・ 女性職員キャリアデザイン研修（R5. 9. 7～8：計 45 人）</li> <li>・ 女性管理監督者マネジメント力向上研修（R6. 2. 9 予定） 等の実施</li> </ul>
職員の育児休業等取得の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業等対象職員の事前把握による働き掛けの徹底（知事メッセージ発出：64 件 ※ R5. 11 月末時点）</li> <li>・ 所属長が行うべき取組（出産報告や育休中の職員への支援、1 か月以上の取得勧奨等）をまとめたリーフレットの作成・配布</li> <li>・ 「育児支援計画シート」を活用した所属長面談等を通じ、育児に係る休暇・休業の合計 1 か月以上の取得奨励</li> <li>・ 四半期に 1 回、庁議における育児休業等の取得状況の共有による取得奨励</li> </ul> <p>（育休等取得率：R4 実績 女性：100%、男性：98.5%） （R3 実績 男性：97.5%）</p>




<p>職員が働きやすい 職場環境づくり</p>	<p>職員の柔軟な働き方ができる勤務環境を推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「仕事と家庭の両立ハンドブック」による制度の周知、「子育て支援セミナー」を通じた制度の活用や育児参加に関する意識啓発等</li> <li>・職員研修の場等を活用し、子が生まれた職員以外の職員にも、育児休業の取得状況や取得促進の取組などを情報提供し、取得への理解を促進</li> <li>・仕事と家庭の両立や、育児休業取得に関する質問や相談等に応じる「育児支援相談窓口」の運用</li> </ul>
-----------------------------	--

## 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

### 【部局名：復興防災部】

事業名（項目名）	内 容
防災会議運営費 （防災に関する防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県防災会議（令和５年４月１日現在） 委員 77 名中女性委員 13 名</li> <li>・ 市町村防災会議（令和５年４月１日現在） 女性委員を３名以上任命している市町村防災会議 24 市町村 → 市町村消防防災主管課長会議等において、女性委員の意見を市町村地域防災計画等に反映させることの重要性について説明し、３名以上の女性委員を任命するよう要請。</li> </ul>
総合防災訓練費 （災害から受ける影響の男女の違い等に配慮した防災対策の実施）	盛岡市、八幡平市、滝沢市及び雫石町と合同で実施した県総合防災訓練（令和５年７月２９日）における指定避難所開設・運営訓練及び広域避難受入れ訓練の実施に際し、若者女性協働推進室と連携し、訓練内容を検討。訓練では、避難所に妊産婦や乳幼児がいる家族向けのスペースを設営するなど、女性や要配慮者に配慮した避難所運営を実施。

<p>自主防災組織強化事業費（災害から受ける影響の男女の違い等に配慮した防災対策の実施）</p>	<p>自主防災組織リーダー研修会（令和5年12月3日、16日）において、男女共同参画の視点も含めた多様な方々に配慮した避難所運営を体験するため、HUG（避難所運営ゲーム）を実施。</p> <div data-bbox="736 279 1825 676">  </div> <p>&lt; HUG（避難所運営ゲーム）の実施状況 &gt;</p>
<p>消防力強化事業費（女性消防職員活躍支援）</p>	<p>盛岡地区広域消防組合消防本部の女性消防吏員1名を、令和5年10月21日に北九州市で開催されたJFFW（Japan Fire Fighting women's Club）交流会に派遣。今後開催する女性消防吏員研修において伝達予定。</p>
<p>沿岸地域基幹産業人材確保支援事業費（職場環境改善事業）</p>	<p>水産加工事業者を対象に、女性が働きやすい職場環境の整備（女性用休憩室、トイレ等の改修）に要する費用の一部を補助          ≪実績見込（令和5年12月1日現在）≫          計2者、計601千円（交付予定額）</p>

## 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

【部局名：保健福祉部】



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。



# 令和5年度女性活躍関連施策の取組について

【商工労働観光部】

## 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

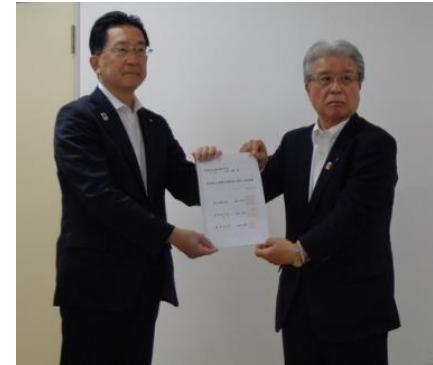
- ▶ 若者・女性創業支援資金貸付金 (R5当初予算：145,800千円)  
(融資対象者：県内で新たに事業を開始しようとする女性の方または若者 (39歳以下))  
(融資限度額：1,000万円以内)  
(融資期間：10年以内 (据置1年以内))  
(融資実績：令和5年11月末時点、128件、469,070千円)

### 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>



### 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）>



# 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

## 【部局名：農林水産部】

事業名（項目名）	内 容
<p>幸せ創る女性農林漁業者育成事業</p>  <p>ラジオでの情報発信</p>  <p>大学生との意見交換</p>	<p><b>1 女性農林漁業者の活躍に向けた環境づくり</b></p> <p>(1)農林漁業経営（法人経営・家族経営）への女性参画の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若手女性リーダー育成セミナーの開催（1月）</li> <li>・家族経営協定推進セミナーの開催（2月）</li> </ul> <p>(2)岩手ならではの食文化を伝承する後継者の育成、情報発信</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「岩手県食の匠」の認定（新規5名、累計301個人・団体）</li> <li>・食文化の伝承活動及び動画を活用した情報発信（動画作成：新規7品、累計21品）</li> </ul> <p><b>2 意欲ある女性農林漁業者の育成</b></p> <p>(1)女性農林漁業者のグループ活動への支援（6グループ、累計82グループ）</p> <p>(2)活動成果発表会の開催（3月）</p> <p><b>3 女性農林漁業者の多様な交流の促進</b></p> <p>(1)先進的な取組を実施している企業との意見交換（2月）</p> <p>(2)地域をリードする女性農林漁業者育成のための実践講座の実施（12～3月）</p> <p>(3)農林水産業の魅力発信（大学生との意見交換、ラジオでの情報発信）</p>
<p>女性農林漁業者等を表彰する新たな制度の創設</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の農林水産業や農山漁村の活性化に意欲をもって取り組んでいる女性農林漁業者等の表彰 （1月9日／4個人・組織）</li> </ul>  <p>令和5年度いわて農林水産躍進大会</p>

## 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

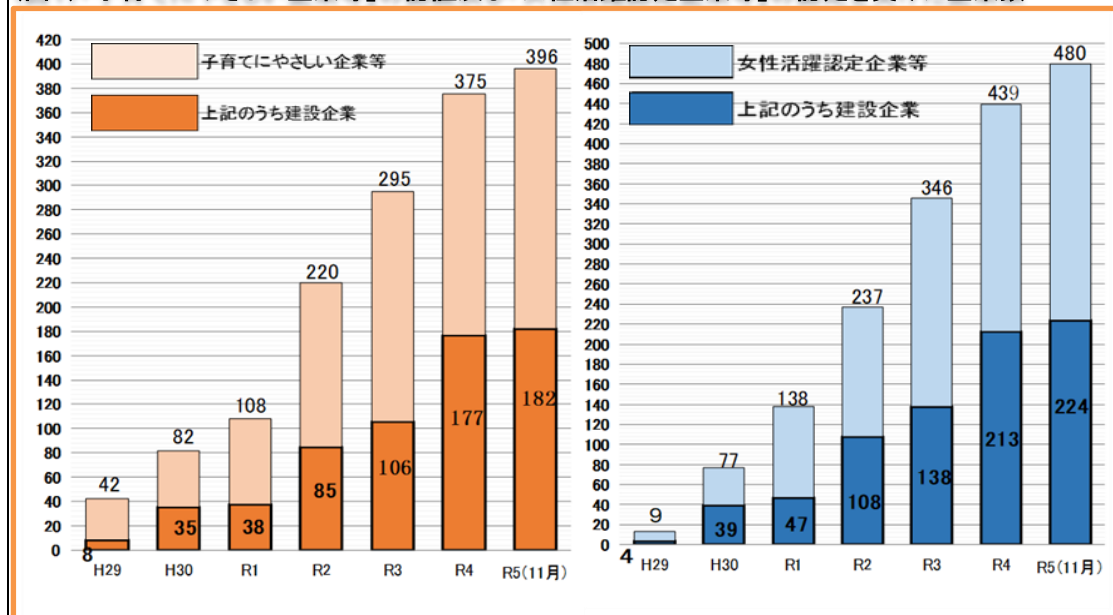
【部局名：県土整備部】

事業名(項目名)	内 容
<p>県営建設工事における取組 (労働環境改善の取組)</p>	<p>○建設現場の快適な環境整備を促進 快適トイレの設置や休憩室のエアコン設置など、建設現場の環境改善に要する経費を工事費に計上する取組を継続</p> <p>○建設現場における週休2日制を促進 令和5年度から、「週休2日工事」の対象を、設計金額2,500万円以上の工事まで拡大</p> <p>○ICT技術の活用による安全で効率的な施工等を促進 令和5年度から、「ICT活用工事」のうち、発注者指定型を対象を、土工数量5,000m<sup>3</sup>以上かつ設計金額2,500万円以上の土工工事まで拡大</p> <p>○建設企業の女性活躍等の取組を促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「いわて子育てに優しい企業等」や「いわて女性活躍認定企業等」の認定等企業について、入札参加資格審査や工事入札（総合評価）において加点評価する取組を継続 (参考：図1 認定を受けた企業数)</li> <li>・女性技術者を配置した工事について、工事入札（総合評価）において加点評価する取組を継続 (参考：図2 女性技術者の雇用状況)</li> </ul>

# 事業名(項目名)

# 内 容

(図1)「子育てにやさしい企業等」の認証及び「女性活躍認定企業等」の認定を受けた企業数



(図2)県内建設企業における女性技術者の雇用状況 [単位:人]

	令和3年11月末現在 雇用している人員	令和4年11月末現在 雇用している人員	(R4-R3) 増減
① 建築技術者	79	103	24
② 土木技術者	65	79	14
③ 測量技術者	0	0	0
④ その他の技術者	12	35	23
計	156	217	61

【(出典)建設技能工等雇用実態調査 (一社)岩手県建設業協会資料】

- ・令和3年度調査対象 537 社
- ・令和4年度調査対象 529 社

## 建設企業のDX推進に対する支援

### 【建設DX推進事業費補助金 (R5 新規事業) の概要】

県内建設企業において、働き方改革、現場施工等の効率化及び安全性向上を図るため、デジタル技術を導入し建設DXを推進する場合に、その経費の一部を補助

#### 1 生産性向上事業

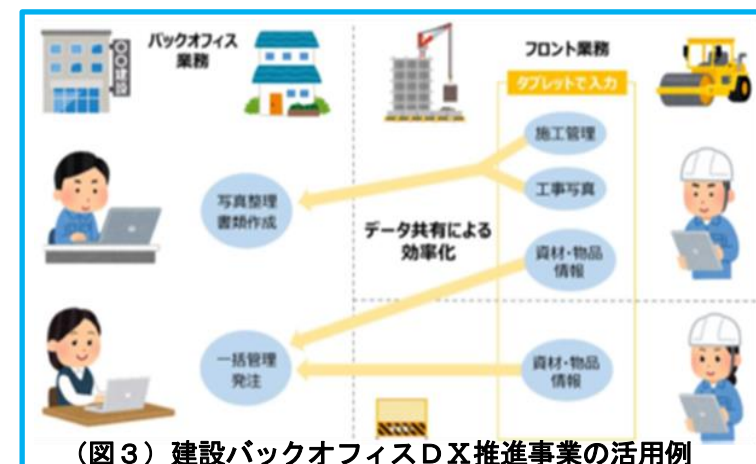
ICT機器や遠隔臨場システム等の導入に要する経費の一部を補助

(R5 交付決定 10 件 交付決定額 11,002 千円)

#### 2 建設バックオフィスDX推進事業


建設現場や事務所のDX化に要する経費の一部を補助

(R5 交付決定 1 件 交付決定額 275 千円)



(図3) 建設バックオフィスDX推進事業の活用例



事業名(項目名)	内 容																				
女性活躍に資する 研修の開催 ＜建設業協会と連 携＞	【女性活躍推進事業の概要】（受講対象者：建設企業の経営者等） 1 女性活躍推進講座等の開催 現場に従事する技術者に代わり、施工データの整理や書類作成業務を担う新しい職域として、多様な人材の活躍が期待されている「建設ディレクター」の業務内容や活用事例について、（一社）建設ディレクター協会講師による講座を開催（約70名参加） 2 先進事例発表会の開催【新規】 職員の育児休暇の取得を支援する建設企業や、週休2日制の導入を促進する業界団体の取組について事例発表・意見交換を実施（約70名参加） 3 県外企業の女性技術者との意見交換会の開催【新規】（参加者は女性に限定） 「職場環境改善や女性活躍支援の取組・働き方改革」をテーマに意見交換を実施予定。																				
建設業のイメージ アップ・入職促進 に関する取組 ＜建設業協会と連 携＞	【建設業イメージアップ事業の概要】 1 いわて建設業みらいフォーラムの開催 建設業の魅力等を発信する『いわて建設業みらいフォーラム』を開催、収録動画を配信（R5.11.21開催：高校生・短大生等の参加者350名）※R5～参加対象を保護者にも拡大 2 工業高校生との意見交換会等の開催（R6.1.22開催） 建設業のイメージアップと入職促進を目的にDX体験学習会及び意見交換会を開催 <div><div><p>DX体験学習会(R5.2.1)</p></div><div><p>(図4) 県内建設業への入職者数 [単位：人]</p><table><tr><td>R3 男性</td><td>105</td><td>226</td><td>263</td><td>594</td></tr><tr><td>R4 男性</td><td>122</td><td>244</td><td>527</td><td>893</td></tr><tr><td>R3 女性</td><td>37</td><td>69</td><td>22</td><td>122</td></tr><tr><td>R4 女性</td><td>40</td><td>64</td><td>40</td><td>128</td></tr></table><p>[出典：（一社）岩手県建設業協会調査] 令和3年度調査対象 537社 令和4年度調査対象 529社</p></div></div>	R3 男性	105	226	263	594	R4 男性	122	244	527	893	R3 女性	37	69	22	122	R4 女性	40	64	40	128
R3 男性	105	226	263	594																	
R4 男性	122	244	527	893																	
R3 女性	37	69	22	122																	
R4 女性	40	64	40	128																	

# 女性のエンパワーメントに関する環境生活部の取組

## 1. 企業認定制度のメリット充実

拡充

- **企業向け各種補助金**について、**企業認定に伴う優遇措置**（優先採択や補助の上乗せなど）をさらに講じる方向で、商工観光労働部をはじめ関係部局と調整中

## 2. 県内企業に対するハンズオン支援

拡充

- 県内企業に対する**社会保険労務士の派遣**（R5創設）について、来年度は単なる労務管理だけでなく、女性活躍に向けた組織デザインやモチベーション理論など**経営学的視点からのハンズオン支援へと進化**すべく調整中

## 3. デジタル分野での女性活躍促進

拡充

- **女性デジタル人材育成セミナー**（R5創設）について、**就業とのマッチング**や**起業のフォローアップ**といった出口部分を強化する方向で調整中



## 4. 家事・育児等の負担軽減・偏在是正

新規

- 女性活躍を実現するには、**家庭内無償労働の呪縛**を解消する必要がある、①時短家電の活用、②家事代行等の活用、③**家庭内の適切な役割分担**の3本柱で施策を検討中



女性活躍認定企業の増加

働き方の多様化  
所得の向上

上記1～3の  
施策を裏打ち

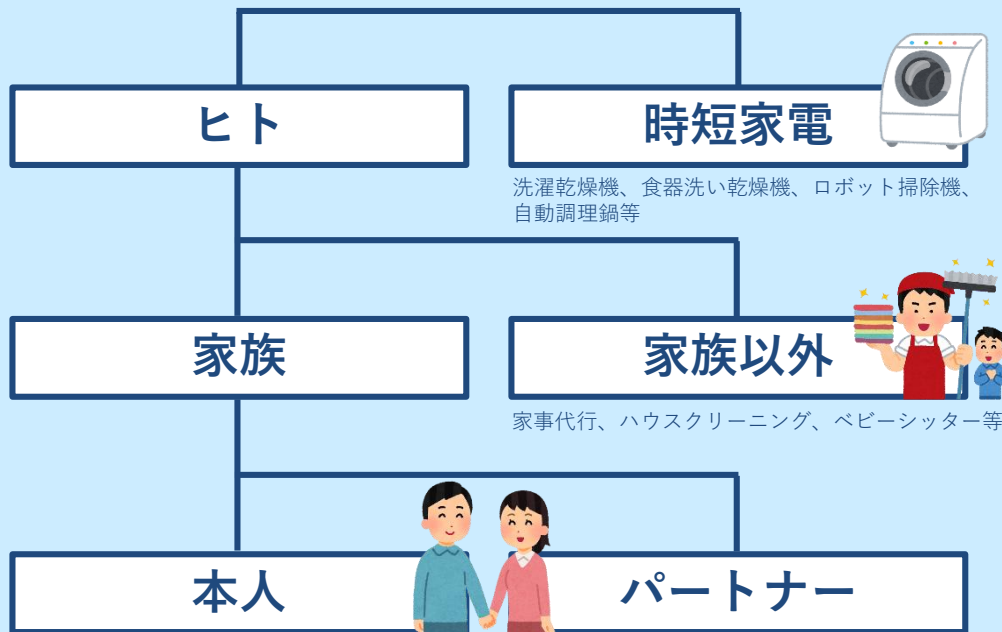
※ ①家事・育児等の家庭内労働の中で、時短家電で対応できるものとヒトが担うものに切り分け、②ヒトが担うものを家族が担うものと家事代行、ハウスクリーニング、ベビーシッター等の家族以外が担うものに切り分け、③それでも残る家事・育児等の家庭内無償労働をパートナーと適切に分担、これにより、女性活躍に伴う世帯所得の向上（パワーカップル化）等も期待できるのではないか。



# 【参考】家事・育児等の見直しによる女性活躍促進の裏打ち

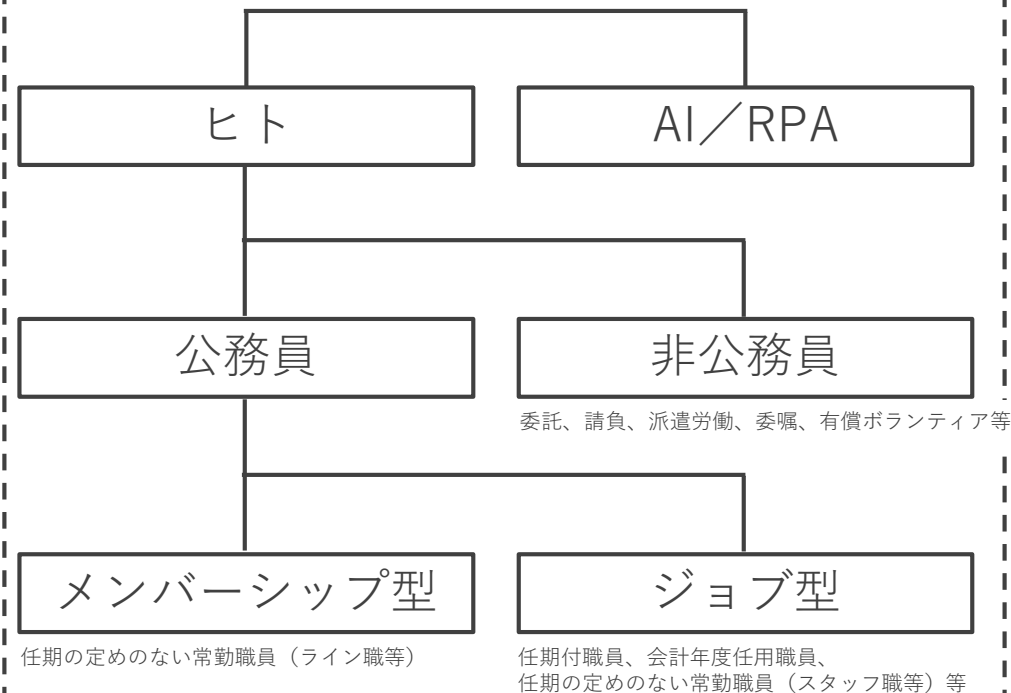
- 女性活躍促進をどれだけ掲げて、家庭内無償労働に縛られていると与えられた機会を生かせない懸念があるため、**女性活躍促進の裏打ちとして、家庭内無償労働のあり方を考える必要**
- 自治体業務のBPRも参考にしつつ、**①時短家電の活用**や**②家事代行等の活用**、**③家庭内での適切な役割分担**により、**家庭内無償労働の負担軽減や偏在是正を図ることが重要**

## 家事・育児等の全体最適化



- ① 家事・育児等の家庭内労働の中で、**時短家電**で対応できるものと**ヒト**が担うものに切り分け
  - ② ヒトが担うものを**家族**が担うものと**家事代行、ハウスクリーニング、ベビーシッター等の家族以外**が担うものに切り分け
  - ③ それでも残る家事・育児等の**家庭内無償労働**を**パートナー**と適切に分担
- ➡ 以上により、女性活躍に伴う世帯所得の向上（パワーカップル化）等も期待

## 【参考】自治体業務のBPR



- ① 自治体業務のBPRの中で、AI/RPAで処理するものとヒトが担うものに切り分け
- ② ヒトが担うものを公務員が担うものと委託、請負、派遣労働等で非公務員が担うものに切り分け
- ③ メンバーシップ型の任期の定めのない常勤職員が担うものとジョブ型の任期付職員、会計年度任用職員等が担うものに切り分け

## 【参考】遅々として進まなかった時間格差の是正

- 婦人参政権の行使から80年近く、男女雇用機会均等法の施行から50年余り、女性活躍推進法の施行から8年余りを経ているにもかかわらず、家事・育児等の無償労働時間の男女間の偏り（時間格差）は依然として存在
- これまで、制度面では育児・介護休業法の改正、意識・慣行面では人権の視点からの啓発等が行われてきたが、このようなアプローチだけでは社会変革のスピードが十分ではない可能性
- 一方、わが国の家事負担の軽減と女性の地位向上に貢献したとされる大正期の「生活改善運動」は住宅販売会社の業界利益を含むマルチベネフィットを実現する中で一定の成果（破線部参照）

➡ 例えば、家庭内無償労働の負担軽減と偏在是正をセットで啓発していく場合、以上のような点を踏まえると、具体的に①どのような業界と②どのような連携を図ることが考えられるか。



生活改善展覧会 出品ポスター（大正8年）



このような啓発活動によって日本人の住生活は、主人（家長）の為の部屋や客間を重視した生活から居間などの家族が使用しつるぐ為の部屋を重視した室構成に変化し、床の上にじかに座る生活から椅子を用いる生活となり、しゃがんだり座って調理をしていた台所が立って機能的に振る舞える台所へと代わるなど、現代の住生活に通じるものに改められるようになったのです。

（出所）国立科学博物館ウェブページ