

# 令和5年度第2回いわて女性の活躍促進連携会議 議事録

日時：令和6年2月9日(金)13時30分～15時00分

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5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。

本日の進行を務めさせていただきます若者女性協働推進室、阿部と申します。どうぞよろしく願いいたします。

## 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達増知事から御挨拶を申し上げます。

○達増知事 皆様、令和5年度第2回のいわて女性の活躍促進連携会議となります。お忙しい中、御出席をいただきまして誠にありがとうございます。

今年1月1日に能登半島地震が起きまして、大変衝撃的また強い大きい地震災害であり、津波も発生しているということで、岩手県民の皆さんも非常に心配しながら、また心を寄せて救助、復旧・復興支援、県もさまざま職員派遣を行っております。岩手県内の各分野また地域、あるいは個人からのさまざまな支援、岩手県といたしましても情報共有しながらオール岩手で被災地の支援をしていければと思っております。

いわて女性の活躍促進連携会議委員の皆さんには、日頃から岩手の男女共同参画、そして女性の活躍推進に格別の御理解、御協力をいただいていること、厚く御礼申し上げます。

本日の促進連携会議は、平成26年度に官民連携組織として設立して以来、今年度で10年目となりますが、各部会等の皆様方の積極的な取組もあり、本県における国のえるぼし認定企業数は、令和5年12月末現在で31社、東北1位となっております。

県の「女性活躍認定企業数」も500件の大台が目前となっております。岩手の女性活躍に向けたこれまでの取組の成果が着実に実を結んできていると感じているところです。

近年岩手の人口は、自然減と社会減が相まって減少が続いており、昨年は「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たところでありますが、来年度に向けての必要な予算を重点的に措置するなど、県や市町村、企業、団体など県民一丸となって人口減少対策を強力に推進していくこととしております。

女性活躍推進は、もともと憲法が定める基本的人権の問題であり、あるいは法律以前の人として当然の在り方というところもありますが、人口減少対策の観点からは重要な施策であり、これまでの職場環境を中心とした取組に加えて、家庭における家事・育児等の無償労働時間の偏りの解消にも新たに取り組むこととしております。仕事と子育ての両立の困難さといった様々な「生きにくさ」を「生きやすさ」に変え、女性が自ら希望する生き方、働き方を実現していくため、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まいりたいと考えておりますので、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について報告をいただき、来年度の事業計画案をお諮りいたします。家庭内無償労働の在り方についての意見交換も予定しております。女性活躍に向けた活発な御議論をよろしくお願いいたします。

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** 本日は、出席者名簿に記載しております各団体の皆様にお集まりいただいております。どうぞよろしくお願いいたします。

### 3 議 事

#### (1) 報告

##### ア 女性活躍支援の取組について

- ① 令和5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女性活躍関連の取組について
- ② 子育て支援施策について
- ③ 若者や女性に魅力のある職場環境づくり

##### ウ 部会の提言に対する取組状況等について

#### (2) 協議

##### 令和6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** 「3 議事」「(1) 報告」「ア 女性活躍支援の取組について」、「① 令和5年度の取組について」、事務局から説明願います。

**○藤井環境生活部青少年・男女共同参画課長** 若者女性推進室の藤井と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

資料1を御覧いただきたいと思います。こちらは、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でございます。「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」といたしまして、「(1) 認定メリットの拡充」を進めております。今年度は、特に北日本銀行様のSDGs経営サポートローンでの金利優遇や、信用保証協会様の保証料の優遇など、公民連携による初の優遇措置にも取り組んできております。

その結果、各部会の皆様方の積極的な取組の御協力もございまして、「(2) いわて女性活躍企業認定数」については、12月末現在492社となっておりまして、500社が目前となっております。

また、「(3) えるぼし・プラチナえるぼし認定数」につきましても、本県は12月末現在で31社と順調に伸びており、東北1位の認定数となっております。

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、今年度からいわて女性活躍エグゼクティブアドバイザーに就任いただいております矢島洋子様、関係団体の皆様にも御協力いただきながら、各団体等のセミナーにおいて計4回の御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、モデル企業を13社設定いたしまして、女性管理職ロールモデルの育成や、一般事業主行動計画の策定など、各企業の抱える課題に対しまして社会保険労務士の派遣による助言等を行ってきています。このモデル企業での取組につきましては、今後ウェブ等で発信し、他の県内企業への波及を図るほか、性別役割分担意識等の新たなアプローチにもつなげていくこととしてございます。

4ページをお願いいたします。「3 女性の就業・キャリア形成支援」の「(1) 女性のエンパワーメント研修」でございますが、若手と中堅の女性社員を対象にロールモデルの体験談やリーダーシップコミュニケーションについてグループワークを取り入れたセミナー等を開催しております。

今回、オンラインを併用したハイブリッドでのグループワークとなりましたが、活発な意見交換がなされまして、キャリアビジョンを考えることができるモチベーションの向上が図られたセミナーとなりました。

また、「(2) 働きたい・働くことに不安のある女性向け就労支援」では、県央、県北、県南、沿岸の4か所でキャリアコンサルタントによるワークショップや個別相談を開催しておりまして、12月末現在で延べ158名の方々に御参加をいただいているところでございます。

最後に、5ページをお願いいたします。「(3) 女性のデジタル分野での活躍促進」といたしまして、今年度新たに女性デジタル人材を育成するためのセミナーやスキル習得体験を実施しております。スキルの習得等を通じ、多様な働き方や所得向上を目指すものですが、セミナーは大変好評で、定員を大幅に超える申込みをいただき、オンライン等も併用して定員の増枠も図ったところでございます。参加者からは、デジタルへの理解が進み、自分でも挑戦したくなったといった前向きな御感想を多数いただいたところでございます。

なお、今年度の県の各部における取組状況を参考資料1に、また各構成団体の皆様に第1回で御報告いただいた取組を実績ベースで朱書き修正いただきましたが、それを参考資料2にまとめておりますので、後ほど御確認いただければと思います。

説明は以上となります。

**○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** 特にございませぬようでしたら、次に進みます。

「② 部会等の取組について」、各部会の代表の皆さんから説明をいただきます。

それでは、防災部会、お願いいたします。

**○藤原防災部会委員** 防災部会は、地域防災力の向上に欠かせない消防分野の女性活躍の推進に取り組んでいますが、昨年度、設立から5年となることを機に、部会の議論が一層活発になるよう女性消防職団員の委員を4名増員しました。私は、防災部会の委員を務めております盛岡市消防団の藤原と申します。本日は、よろしくをお願いいたします。

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、部会発足時からの取組実績についてですが、取組内容を活動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、マインバイインターンシップフェアへの参加や消防本部毎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、消防学校における女性活躍推進講習及び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、消防団員確保対策補助金や「いわて消防団応援の店」制度による採用や活躍促進に取り組みました。

次に、令和5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、1月11日に消防学校で実施した女性活躍推進講習のほか、10月21日に福岡県北九州市で行われた全国女性消防吏員交流会への消防職員の派遣、県内女性消防吏員研修会を2月13日に実施を予定しております。このうち全国女性消防吏員交流会への消防職員派遣と県内女性消防吏員研修会について、男女共同参画の取組は、女性だけでなく男性も含めて取り組んでいかなければならない課題であることから、昨年度から性別にとらわれず参加できるようにしました。また、3月16日に滝沢市で予定されているいわて就職マッチングフェアへの参加の準備を進めているところです。

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会議を8月31日に開催し、元岡山県美咲町消防団の消防担当充実強化アドバイザーを招き、女性消防団員の活躍促進に係る先進事例について研修を実施しました。また、昨年度は、防災部会委員を中心に開催した女性消防団員交流会を県内各市町村が参加できるように拡大し、2月8日にウェブ会議方式で実施し、女性消防団員の活躍促進や入団促進について意見交換を行いました。また、新規の取組として、SNS等を活用して、若者や女性を中心とした幅広い世代の消防団への加入を促すための広報を実施しております。

最後に、成果・課題についてです。まず、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、国の目標には達していません。今後も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、女性が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、女性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効果を波及させる取組が必要です。

女性消防職団員の活躍推進には、さまざまな課題がありますが、新たな取組にも挑戦しながら、今できることを着実に行っていきたいと思います。

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した。

続いて、子育て支援部会、お願いします。

**○大塚子育て支援部会会長** 子育て支援部会の会長をさせていただいております大塚とい  
います。どうぞよろしくお願いいたします。

当部会の取組については、お手元の子育て支援部会の資料で御説明させていただきます。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整備をするため、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年度に設置されたものです。

まず、これまでの取組実績でございますが、これまで当部会が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など関係団体と連携いたしまして、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で第2期アクションプラン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実施についての検討も行ってきました。令和2年度には、待機児童解消のための保育士確保を目的として保育士修学資金貸付の貸付枠拡大について県に提案したところと  
ころです。今年度は、女性の就業促進部会と合同開催により、人口減少に関わるデータ共有を踏まえ、仕事と子育ての両立支援等について両部会で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年度の保育士修学貸付金の貸付枠が5件拡大されましたほか、平成29年度には176人であった待機児童数が今年度は27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社から今年度には427社まで拡大したところと  
ころです。

今後の課題といたしましては、保育士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人数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強化をしつつ、子ども・子育てに



関わるさまざまな「生きにくさ」を「生きやすさ」に変え、各ライフステージの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。

本部会からは以上です。

**○達増拓也会長** ありがとうございました。

それでは、女性の就業促進部会、お願いします。

**○渡邊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と申します。よろしくお願ひいたします。

資料に沿って御説明差し上げます。本部会は、経営者や起業された方など7名の委員で構成されております。本年度、実はこの中の1人が出産ということで、会議自体は休んでおりますが、そういったライフスタイルに合わせて意見交換を継続して行っておるところでございます。

これまでの取組実績につきまして、部会発足時からの取組実績についてを御覧ください。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に向けて「男女ともに働きやすい職場環境づくりを目指して」と題しました提言を令和2年度にまとめました。令和3年度以降は、働きやすい職場環境づくりに向けて経営者の意識醸成や行動変容につなげていくため、経済団体等との意見交換などを続けて行っております。また、フェイスブックですとかX、旧ツイッター、アカウントやえふえむ花巻でのラジオ番組などに出演しまして、積極的な情報発信を行っております。

続きまして、令和5年度の取組について御説明いたします。盛岡工業クラブとの意見交換や岩手県中小企業家同友会との学習会を継続して行ったほか、今年度は、先ほども御説明がありましたが、子育て支援部会と初めて合同で開催し、仕事と子育ての両立ですとか、不妊治療について意見交換を行いました。

また、これまでは盛岡圏域を中心に活動を展開しておりましたが、新たに出張部会としまして、12月に二戸市に伺いまして、そちらで部会を開催し、久慈ですとか二戸地域の事業者の皆様とワークショップを行ってまいりました。

SNSでの情報発信も継続して行っておりますが、今年度は、いわてわんこ広報室で当部会の取組を取り上げていただきまして、先ほどの出張部会の様子について、今まさに2月5日から18日まで放送されておりますので、ぜひ皆様御覧いただければと思っております。

次に、成果についてですが、これまで累計9つの経済団体、延べ173社と連携いたしました

でワークショップなどを行ってまいりました。また、先ほども申しましたように、今年度は、久慈、二戸地区の事業者の皆様と意見交換を開催いたしまして、参加者から有意義な会だったなどの御意見をいただいたところであり、県北圏域での働きやすい職場環境づくりに向けた機運醸成が進められていると認識しております。

今後の課題としましては、女性のさらなる活躍が期待されていることから、女性をはじめ誰もが働きやすい職場環境づくりが必要であり、経済団体との連携や情報発信により、アンコンシャス・バイアスの解消や経営者の意識改革を一層推進していく必要があると考えており、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

当部会からの報告は以上となります。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

続いて、農山漁村で輝く女性部会、お願いします。

**○菅原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、当部会の取組について御説明いたします。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、平成29年から農林水産業以外のさまざまな分野の経営者との意見交換や交流、農林水産業の魅力の発信を行ってきました。平成30年には、部会からの提案により、女性グループが活動しやすくなるよう補助事業等が創設され、これまで延べ82グループがこの事業を活用し、活動の幅を広げています。令和2年度には、先進事例研修等の部会活動や部会での検討を経て「女性農林漁業者がいきいきと輝くために」提言書をまとめ、令和3年度には、魅力を発信するキャッチフレーズとして輝き、絆、希望の新3Kを決定しております。令和4年度には、女性の就業促進部会、産学官連携サテライトミーティングの皆さんと一緒に意見交換会を開催し、日頃感じていることや女性活躍について、さまざまな角度から意見交換と情報共有ができました。

令和5年度の取組ですが、女性活躍に関する意識改革の推進として、えるぼし認定企業の株式会社小松製菓様との意見交換を実施、女性参画に関する家庭や地域の意識醸成に向けた課題の共有と課題解決に向けてどのような取組ができるのか検討しています。

二つ目として、課題解決に向けたワークショップを開催しました。誰もが働きやすい環境整備に向けて、ICT導入に向けたワークショップを開催しています。参加者が日々の仕事の中で感じている課題の解決に役立つ技術についてデモンストレーションを交えながら行っております。

三つ目として、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交流会を実施し、農林水産業の魅力などを



発信しています。

次に、成果と課題についてです。女性農業者の経営参画割合については、以前と比べ増加傾向にありますが、まだまだ理解が得られないことも多いです。若いからとか、年を取っているとか、男女問わずお互いが理解し合いながら、みんなが生き生きと働ける環境をつくっていくという意識改革は必要だと感じています。

また、来年度もラジオ番組に出演することになっていますので、部会のメンバーを通じて引き続き農林水産業の魅力を発信していきたいと考えています。

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す。

続いて、けんせつ小町部会、お願いします。

**○上野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。

けんせつ小町部会の取組についてお話しさせていただきます。資料2を御覧になってくださっていると思いますが、本日は、これまでの取組実績5件ほど挙げておりますが、新規となります取組についてお話をさせていただきます。「R5新規」というところです。県内建設企業における職場環境改善（働き方改革）に係る事例発表会、意見交換会を8月に開催しました。思いがけず男性がたくさん参加してくださり、皆さんの意識の変化の現れなのかなと感じておりました。また、昨年度提言したけんせつ小町部会提言書に掲げている取組の推進に向け、建設企業の現状を把握するため、働きやすい職場環境整備等の取組状況調査を7月から8月の間に実施いたしました。これはアンケートという形で実施いたしました。

そして、今年度の取組の成果についてです。いわて子育てに優しい企業等の認証やいわて女性活躍認定企業等の認定を受けている建設企業数が増加しております。資料に提出している数値は、令和5年11月末時点の数値ですが、令和6年1月末時点の登録企業数は、それぞれ199社、299社となっており、建設企業の意識の醸成が進展していると思われます。

職場環境整備等の取組状況調査で認証、認定を受けた建設企業の声として、男女ともに以前よりも休暇が取りやすくなった。社長自ら定時退社日に社員に帰宅を促すようになった。女性活躍認定企業である旨求人票に記載し、女性技術者の入職につながったといったプラスのコメントをいただきました。

また、課題として、働きやすい職場環境等の取組状況調査の結果、女性の採用や業務内容の課題として、性別による業務の割り振りや処遇、待遇面の制約などが指摘されてお

り、若者、女性の活躍促進のため、各企業のさらなる改善努力が求められること、そしてけんせつ小町部会提言書を踏まえ、引き続き誰もが働きやすい環境整備を進めながら、建設業の魅力や働きがいなどの発信によるイメージアップが必要と感じております。

以上です。

**○達増拓也会長** ありがとうございました。

最後に、産学官連携サテライトミーティング、お願いします。

**○岩間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、経済団体や大学、市町村からの女性委員8名で構成しております。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います。

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代までのさまざま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います。

資料には、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に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、今後偏りの解消に向けてさらに意見交換や取組検討を重ね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** ありがとうございました。

以上、各部会の活動報告、御質問、御意見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、先に進みます。

「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** ただいま御紹介にあずかりました岩手労働局雇用環境・均等室の谷中でございます。

資料3に沿って進めていきたいと思えます。私からは、少し新しい、最近の資料とか動きなども入ってまいりましたので、最近の若い世代等の意識に関する調査であるとか、昨年末に政府において取りまとめられましたこども未来戦略も御紹介をしながら、労働局の取組を少し御紹介したいと思っております。

まず、2ページ目を御覧いただけますでしょうか。夫婦の共働き等に関する意識ということで、かつては男は外で働き、女は家庭を守るものとか、あと女性は専業主婦として家庭にいてほしいというような風潮があったかと思えますけれども、昨今は目に見えてやはり意識が変わっているなというふうに思っております。特に男子学生の意識、ここ数年でグラフを見てお分かりのとおり、かなり大きく変化をしているなというところが見て取れるかと思えます。

3ページに参ります。企業選択、学生の就業に関する意識、就職活動における企業選択においても、やはり残業や多様な働き方がしやすいかが重視をされているということ。あと四角で囲ってありませんが、その次に転勤ですね、この実態についても、男女とも上位になっているということが特徴的かなというふうに思っております。

次の4ページのところです。転職した方に対する意識、転職先を決定した理由ということですが、この傾向も前職での働き方の反動とも言えるかもしれませんけれども、やはり働きやすさ、あとは仕事の自由度とかを重視をしている傾向がうかがえるなというところでございます。

駆け足で恐縮ですが、5ページでございます。出産・育児を理由に辞職した女性の状況です。1年間で14万人強という数でございます。その中でも、やはり最も多いのは、仕事を続けたかったけれども、仕事や育児の両立が難しかったためというものがやはり最も多いというような内容でございます。

その次の6ページでございますが、子育ての希望に応じた働き方、仕事と子育ての両立に関するニーズということですが、仕事と子育ての両立、特に正社員の男性ですね、育児休業を利用したことはないが、利用したかったというように考える方、これが3割ぐらいいらっしゃるということの結果でございます。

次に、7ページ目ですが、これは先ほども申し上げたこども未来戦略、昨年の12月22日に政府で閣議決定をされております。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」が実施をされるということで、特に男女が共に働き、共に子育てす

る「共働き・共育て」というふうにあります。これを支援するというふうにされております。

具体的には、男性育休の取得の促進であるとか、育児期の柔軟な働き方の推進というものがあつて、こうした取組は、少子化、人口減少を反転させるためにも重要であることはもちろんですけれども、やはり個々の企業様にとつても労働力確保といった意義を有するものかなというふうに思つております。

また、次の8ページでございますが、こども未来戦略の中では、こども・子育ての支援以外にも、若い世代の所得の向上、具体的には同一労働・同一賃金であるとか、いわゆる年収の壁への対応についても盛り込まれております。こういったところで雇用の安定と質の向上といった観点もやはり併せて盛り込まれているという点が注目かなというふうに思つております。

こうした状況を踏まえまして、9ページ目でございますが、政府及び岩手労働局の取組の御紹介となります。とりわけ育児期の労働者に対して、やはり男性の育休、これをやはりさらに進めていく必要があると考えております。育児・介護休業法、直近の改正、2021年の改正がございました。近年この下のほうのグラフを見ていただくと、男性の育児休業取得率、これが本当に上昇中でございます。冒頭に御紹介しました若い世代のトレンドともやはり通じるものがあるなというふうに思つております。この資料全体を通して政府、オールジャパンの数字となっておりますけれども、ちなみにちょっと私のほうでお調べした岩手県の数字を御紹介しますが、これは岩手県のほうで2年に1度調査をしていただいている企業・事業所行動調査というものがございまして、それによると、岩手県、男性は19.9%ということで、全国の17.13より高い数字にあるなというふうに思つております。そういう意味では、大変期待の持てる数字かなというふうに思つております。

次に、10ページを御覧いただけますでしょうか。岩手県内における認定企業、えるぼし、くるみん、知事のほうから御紹介もありましたが、今年度新たにえるぼし4社、くるみん3社を新たに認定いたしまして、本年1月末時点でえるぼしが31社、くるみんが51社となっております。えるぼし31社というのは、先ほどもありましたけれども、東北1位でございます。これをいまだに堅持をしているということでございます。

次に、11ページを御覧いただけますでしょうか。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です。今年1月からちょっと中身が変わり、コースの刷新が行われました。これまでは育休に入られた方の代替要員を雇用する場合に利用できる業務代替支援とか、そういったメニューはあつたわけですけれども、代替要員は雇わずに職場の周

りの人たちだけで業務を引き取るというようなときには使えるコースがなかったのです。ところが、今回新設した、真ん中のほうにあるのですけれども、育休中等業務代替支援コースというものがございまして、これだと周囲の労働者に代わりにその分の手当を支払った上で代替をさせたという場合に助成をするというような仕組みで、これは新たに設けられた仕組みで、既に1月から支給の受付を開始しているというものです。代替要員関係のメニューも、この中に集約して再編するというような形で組み替えたというようなものでございますので、ここの場をお借りして御紹介をさせていただきます。

最後に、12ページでございますが、年収の壁の問題です。年収の壁、支援強化パッケージとしまして、政府のほうで決定をいたしまして、106万円の壁、130万円の壁、そして配偶者手当の対応ということで3本柱で取組を行っております。特に106万円の壁については、キャリアアップ助成金のコースを新設したりとか、あとは配偶者手当見直しの促進なども取り組んでいるということです。

以上、労働局としての一丁目一番地である人口減少対策、これをやはり念頭に、女性活躍はもちろんのこと、男女共働き・共育てを推進するための各種施策を行うとともに、賃上げなど、特に若い世代の所得を応援して多様で柔軟な働き方を確保できるようにするために、さまざまな施策を総合的に講じてまいりたいと思っております。

私からは以上です。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

続いて、「② 子育て支援施策について」、「③ 若者や女性に魅力ある職場環境づくりについて」、事務局から説明願います。

**○佐々木保健福祉部子ども子育て支援室特命参事兼次世代育成課長** 県の子ども子育て支援室の佐々木と申します。まず、私のほうから子育て関連施策について、資料4により説明をさせていただきます。

まず、保育士修学資金貸付でございますが、保育士資格の新規取得者の確保を目的に、学生に対し、修学に必要な経費を貸し付けるものでありまして、令和5年度は新規貸付けを30件行ったところでございます。

続きまして、仕事と子育ての調和推進事業でございますが、いわて子育てにやさしい企業等認証制度についてでございます。これにつきましては、次のページを御覧いただきたいと思っております。制度の概要でございますが、中小企業等に対し、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に設けているものでございまして、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認証しております。認証企業数は、御覧の表のとおり年々拡大をしております、令和5年12月末現在で延べ認証数が427社、実企業数にして237社となっております。

1 ページ目にまた戻りまして、次に続きますが、男女が共に働きやすい職場環境づくりの推進に向けた企業経営層向けのセミナーを環境生活部と共催で実施をしております。

続きまして、妊娠・不妊に関する正しい知識の普及啓発事業でございます。若いうちから就職、結婚、妊娠、出産、子育てといった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漫画冊子「MY LIFE PLAN」というものを作成しまして、今年度は1万5,000部、県内の高等学校や企業等に配布をしております。

続きまして、いわてで生み育てる県民運動でございます。地域社会全体で子育てを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、昨年度に引き続き県民運動を推進しております。

資料の上部にもございますが、「いわての子みんなでつくる大きなゆりかご」をキャッチフレーズとしまして、これを使用しながら、さまざまな場面で情報発信を行っております。現在結婚、出産、妊娠、子育てに係る支援情報等を県民の皆様に周知するため、テレビやラジオでのタイアップ番組を随時放映しているところでございます。

また、今年度は、子育て支援の取組ですとか、イベントの開催情報をSNSでの情報発信も行っているほか、県民運動の普及啓発用のポスターを作成し、関係機関に配布するなど取組の浸透を図ったところでございます。

説明は以上になります。

**○齋藤商工労働観光部商工企画室企画課長** 商工労働観光部商工企画室の齋藤と申します。私からは、若者や女性に魅力ある職場環境づくりについて、資料5に基づき御説明いたします。

まず、環境整備に取り組む中小企業者を支援する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、柔軟で多様な休暇制度の導入やオフィス環境の改善など、若者や女性に魅力ある雇用・労働環境の整備に要する経費を支援したものであり、実績は11件となっております。

右側の中小企業者等賃上げ環境整備支援事業費補助につきましては、県内就労者の所得向上を図るため、価格転嫁や賃上げに取り組む中小企業者等に対し、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を補助したものであり、実績は54件となっております。



続きまして、物価高騰対策賃上げ支援事業は、県内中小企業の賃上げの加速化を図り、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者等に支援金を支給するものであり、今月5日から受付を開始しております。本日、こちらのチラシを配付しておりますので、詳細につきましては、こちらのチラシを御覧いただくとともに、委員の皆様におかれましては、周知等に御協力を賜ることができれば幸いです。

次に、若者・女性の起業促進については、今年度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を創設し、資金面の支援を強化したところであり、11月末現在の実績は128件となっております。

次のページになりますが、産業関係団体への要請活動につきましては、昨年5月に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について資料にある団体様に対しまして要請を行ったところでございます。

続きまして、いわて働き方改革推進運動の展開につきましては、いわて働き方改革AWARD2023などを実施しまして、優れた企業の取組の表彰や横展開などを図り、企業の意識啓発を図り、魅力ある職場づくりを促進しているところでございます。

私からの説明は以上です。

**○達増拓也会長** 本県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** ございませんようでしたら、次に進みます。

報告の「ウ 部会の提言に対する取組状況等について」、事務局から説明願います。

**○藤井環境生活部青少年・男女共同参画課長** それでは、資料6を御覧いただきたいと思っております。女性の就業促進部会、農山漁村で輝く女性部会、けんせつ小町部会の3部会からの提言に関連しまして、各構成団体や県で取り組んでいる状況につきまして、今年度の1回目でも御報告をいただいておりますが、そちらを今回朱書きで時点修正いただいたものがこちらの資料となっております。幾つか抜粋して御紹介いたしたいと思っております。

まず、1ページ目ですが、女性の就業促進部会の提言に対する取組で、提言1の経営者の意識改革と実践として、商工会議所連合会様において、県内商工会議所の事務局長を対象といたしましたハラスメント研修を実施していただいているほか、7ページになりますが、消防長会様においても、各地区の消防本部においてハラスメント相談や講習会等を実施していただいているところでございます。

25ページ以降が農山漁村で輝く女性部会の提言に対する取組になります。

26ページを御覧いただきたいのですが、森林組合連合会様において、一関地方森林組合室根婦人部「はなみずきの会」の桜葉まんじゅうの開発の取組が、いわて農林水産躍進大会において農山漁村女性活躍賞を受賞されるなど、女性たちの意欲ある活動が地域の活躍にもつながっているところでございます。

また、30ページ以降が、けんせつ小町部会の提言に対する取組となっております。提言1、建設業界への女性定着に向けた理解の促進といたしまして、建設産業団体連合会様において、今年度ネットワークブロック意見交換会を開催していただいたほか、次の31ページになりますが、県との連携による女性活躍推進講座なども開催していただいているところでございます。

本日の御紹介は、ほんの一部となってしまいますが、各構成団体様において、提言の実現に向け各種取組を進めていただいておりますことに改めて感謝申し上げますとともに、今後も他団体様の事例等も参考にさせていただきながら、引き続き取組を進めていただきますようよろしくお願いいたします。

説明は以上です。

**○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** なければ、次に進みます。

議事「(2) 協議」、「令和6年度事業計画(案)について」、事務局から説明願います。

**○藤井環境生活部青少年・男女共同参画課長** それでは、資料7を御覧いただきたいと思えます。これは、令和6年度女性活躍支援に関する取組の全体像となっております。本資料は御協議をするものではございませんが、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今のものを予算事業ベースで記載しております。本日は新規事業に絞って説明をさせていただきます。

まず、家族・子育ての分野におきましては、市町村少子化対策支援事業費といたしまして、こちらは市町村が行う産後ケア等の利用促進や子どもの遊び場整備に要する経費を補助するもので、市町村が行う地域課題の分析等の支援を実施することとしております。

VI 収入・仕事の分野におきましては、中小企業者等賃上げ環境整備支援事業費補助、こちらは先ほど商工労働観光部のほうから御説明があったとおりでございます。

いわてアパレル若者女性活躍推進事業費でございますが、縫製業の魅力と可能性やアパレル産業の未来を発信するイベントを開催するものとなっております。

X 参画分野におきましては、いわて女性デジタル人材育成プロジェクト事業費、いわて家事・育児シェア普及推進事業費が新規となっておりますが、詳しくは次の資料で御説明させていただきます。

資料8—1は、促進連携会議における来年度の事業になりますが、令和6年度 of 取組方針といたしまして、人口減少対策を最優先に掲げ、職場環境づくり等の取組を一層強化するとともに、その裏打ちとしまして、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。

女性活躍支援の強化といたしましては、まず(1)若者や女性が活躍できる職場環境づくりでは、アのエグゼクティブアドバイザーによる働きかけを継続するほか、イの認定のメリットの拡充などに取り組むこととしております。

2ページをお願いします。(2)女性の所得向上といたしまして、女性のデジタル分野での活躍促進に向けまして、今年度実施しました理解促進セミナーやスキル習得体験の継続に加えまして、新たに民間企業との連携による長期研修と就労までのマッチング強化によりまして、特に無就業ですとか、困窮女性等の所得向上につなげていきたいと考えており、また育成した人材と県内企業とのマッチングを行う中で、女性デジタル人材の労働市場を県内で生み出していきたいというふうに考えてございます。

3ページをお願いします。(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でございます。男女が協力して家事・育児を行う意識醸成を図るため、「家事・育児シェアシート」によりまして、まずは現状の家庭内の負担割合等を把握していただきまして、家事・育児について考えるきっかけとしてもらうこととしております。

また、イにありますとおり、シェアシートの普及を時短家電ですとか、時短商品等々の業界とタイアップすることによりまして、家族間の分担だけではなく、家事自体の負担軽減と最適化にもつなげるキャンペーンとして展開していきたいと考えております。

次に、資料8—2ですが、初めに、部会における令和6年度の取組方向をまとめておりますが、人口減少対策を進める上で女性活躍の推進は重要であることから、部会の取組方向は、引き続き分野ごとの課題解決に向けた調査、検討等を進め、県の施策や関係団体等の取組につなげることを目指していきたいというふうに考えてございます。

部会ごとの方向につきましては、各部会の皆様から引き続きお願いしたいと思います。

**○藤原防災部会委員** 防災部会です。令和6年度の取組の方向ですが、まず防災部会の運営について、昨年度女性消防職団員の4名増員や開催回数を年2回にするなどの見直しをしてまいりました。この見直しを生かし、一層現場の声を取り入れた議論を行えるよう運

営していきたいと考えています。

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PR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。

最後に、女性消防団員の活躍促進については、今年度新規の取組として作成した消防団加入促進広報動画等を各市町村へ展開し、広報活動を強化していきたいと考えています。

また、女性消防団員の活動の活性化のため、市町村の垣根を越えた女性消防団員の交流会を継続して実施するとともに、市町村消防団担当者会議を開催し、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。

防災部会からは以上です。

**○大塚子育て支援部会会長** 続きまして、子育て支援部会のほうからお話しさせていただきます。令和6年度の当部会の取組の方向については、次のようなことで御説明させていただきます。

まず、特定の地域で待機児童が生じているという問題の解消のため、その地域の実情に応じた保育の受皿整備の在り方を検討していく予定であります。

また、逆に少子化の進行等で空き保育室等があるというふうな現状を踏まえまして、人材、設備等を活用し、放課後児童クラブや子どもの居場所の併設といった保育所の多機能化による子育て家庭への多様なニーズへの対応について検討していきたいと思っております。人口減少地域における持続可能な子育て支援の体制づくりについて検討していきたいと思っております。

以上でございます。

**○渡邊女性の就業促進部会部会長** 女性の就業促進部会の令和6年度の事業計画について御説明いたします。

当部会では、令和2年度末に提言を取りまとめ、浸透に取り組んできましたが、その後新型コロナウイルス感染症の感染拡大などを契機とした、テレワークの普及などがあり、この3年間で企業を取り巻く環境が大きく変化したと思っております。そういった社会経済情勢を踏まえた上で、再度この提言を見直し、さらに今の現状に合った形で皆様に発信していきたいと考えております。

今年度は、県北圏域の事業者の皆様とワークショップを開催いたしました。ほかの圏域での出張部会の開催を検討し、県内全域で、より多くの事業者の皆様へ提言の浸透を図るとともに、SNS等を活用した情報発信を継続して行い、魅力ある職場環境の構築に向け、アンコンシャス・バイアスの解消や経営者の意識醸成等を促進していきたいと考えております。

以上でございます。

**○菅原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令和6年度の取組について御説明いたします。

1つ目は、女性がもっと働きやすく地域活動へ参画しやすい環境にしていくため、経営者や地域の意識醸成を図り、女性農林漁業者が活躍しやすい環境づくりにつなげていきたいと考えています。

2つ目は、農林水産業の魅力や楽しさについて女性や若者に広く知ってもらうため、新たにUターン希望者を対象とした情報発信に取り組み、引き続き農林水産業の魅力などを発信し、興味を持ってもらい、岩手で働く女性農林漁業者を増やしていきたいと考えています。

以上です。

**○上野けんせつ小町部会会長** けんせつ小町部会の令和6年度の部会の取組についてお話をさせていただきます。

まず、働きやすい職場環境整備の取組について、部会会員企業等の取組状況を定期的に確認することにより、けんせつ小町部会提言書に掲げた取組を推進していきます。

そして、けんせつ小町部会として、経営者や幹部職員等も対象に女性活躍や意識改革等に関する研修会を引き続き開催していきます。

また、建設業界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、誇りとやりがいを持って働くことができる職業であることを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を通じて、引き続き周知、PR、イメージアップを図っていくこととしております。

以上です。

**○岩間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、ネットワークサークル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図るとともに、そこで得られた意見を踏まえて取組検討等について引き続き実施してまいります。

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新たに実施する家事・育児シェアの普及推進を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。

部会からの説明は以上です。

**○達増拓也会長** ありがとうございます。

以上、令和6年度事業計画（案）について、御質問、御意見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、原案のとおり決定と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。

以上で議事は終了です。

進行を事務局に戻します。

**○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

##### テーマ：家事・育児等の家庭内無償労働のあり方について

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** それでは次に、「4 意見交換」に入ります。

今回の意見交換のテーマは「家事・育児等の家庭内無償労働のあり方について」です。初めに、事務局のほうからテーマの参考となる資料について御説明をさせていただいた上で、皆様から御意見等をいただければと思います。

**○藤井環境生活部青少年・男女共同参画課長** それでは、資料9を御覧いただきたいと思っております。

家事等の家庭内無償労働の負担軽減につきましては、女性の社会減対策から欠かせない視点であることから、今回意見交換のテーマとさせていただいたところでございます。その背景等も含め、詳しく説明させていただきたいと思っております。

まず、1ページ、これは、ジェンダー不平等の悪循環を生み出す構造について、内閣府の資料を基にまとめたものでございます。男女共同参画、均等法の制定などを経まして、女性の意識も変化してきておりまして、若い世代ほどジェンダー平等が当然というマインド



となってきましたが、意識、慣行、制度の3つの中にマイナス面の要素が依然残っており、ジェンダー不平等から脱却できずにいるものでございます。

2ページ、これは、生活時間の国際比較のグラフです。日本は、男性の無償労働時間は極端に少なく、男女比は5.5倍となっております。つまり女性は、男性の5.5倍無償労働に時間を取られており、西欧諸国とは異なる特徴となっております。

3ページをお願いいたします。これは、男女の時間格差から派生する構造的課題に関するイメージ図となっております。男女間の無償労働時間の大きな偏りが起点となって女性が正規雇用を断念したり、訓練、教育の機会を失ったりすることで女性の登用の遅れや、特定の就業分野の人材不足などにつながり、ひいては賃金格差へつながっているというものでございます。

4ページをお願いいたします。女性活躍促進をどれだけ掲げても、家事等に女性が縛られていると、与えられた機会を生かせない懸念があるため、その裏打ちとして家庭内無償労働の在り方を考える必要がございます。そこで、全く別なところ、自治体業務のBPRのモデルを参考といたしまして、家事・育児等の全体最適化に向けて考えたものがこちらの資料となっております。BPRに伴い自治体業務をまずはAI等に任せられるものを切り分け、次に非公務員などに委託などが任せられるもの、そして残る業務を職員で分担するという考え方でございます。

この考えを家庭にも置き換えてみますと、男女差という点で、一番下、本人とパートナーとの間での分担、偏在是正に視線が向きがちでございますが、時短家電に対応できるもの、家族以外が担えるものに任せるといった視点も加えまして、負担軽減全体の最適化を考えることが重要となります。

5ページ、婦人参政権の行使から80年近くを経ているにもかかわらず、家事等の無償労働時間の男女間の偏りは、依然として存在しております。これまでは、制度面では、育児・介護休業法の改正や、意識・慣行面では、人権の視点からの啓発も行われてきましたが、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があります。

一方、大正期の生活改善運動では、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を上げてきたものでございます。

こうしたことから、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ことも重要であるだろうという視点から、来年度の新規事業についても公民連携による仕組みを取り入れることとしたものでございます。

最後に、6ページをお願いしたいと思います。これは、タイアップイメージになります

が、これらを全て実施するということではございませんが、家事等の負担を軽減できる方法として、時短家電や時短食材など、さまざまな時短アイテムが普及してきております。また、家事代行サービス等の今後更なる普及が見込まれておりまして、これらの業界とのコラボによりキャンペーンを幅広く展開できると考えており、今後具体的な提携内容については、まずは家電量販店などと調整していくこととしております。

説明は以上でございます。今後の県の施策の検討に当たりまして、忌憚のない御意見を頂戴いただければというふうに存じます。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** 家事・育児等の家庭内無償労働のあり方について、資料で御説明をいたしました。

ただいまの説明に対する質問、御意見等ある方、いらっしゃれば御発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

労働局様、お願いします。

**○谷中充委員** ありがとうございます。私は、県の男女共同参画審議会の委員も務めさせていただいておりまして、その際にも同じようなことを申し上げたのですけれども、この家事・育児の無償労働時間の男女差の解消ということ、これこそがやっぱり今現在生じている男女間格差の本丸といいますか、一番ネックになっているところなのではないかなと個人的には考えております。

特に、最後に、家事・育児支援キャンペーンの企業タイアップというようなこと、いろんな時短の仕組みなどを設けることも必要だというような御意見をいただきましたけれども、私は、家電の導入は結局全体の家事労働や育児に係る労働の時間のパイを縮小することにはつながっていても、女性と男性との割合の是正には結びつかないものだと私は考えているので、そこについては、やっぱりもう少し集中的なPRが必要なのではないかなというふうに考える立場でございます。

先ほど令和6年度の計画の中で、家事・育児のシェアシートのお話がありました。これについては、本当に大変いいものだと思っていまして、多分こういうのを各家庭でしっかり記入してもらって、自分たちの家庭の家事労働の時間の見える化を図ることに資するものだと思っておりますので、こういうのはしっかりやっていく必要があるだろうと思っております。

私たちがなかなか労働局としてこういうようなところには踏み込むことができないのが若干心苦しいのですけれども、そういったところは、ひいては男女共同参画の男女間格差の解消ということにつながると考えていますので、いろんな場面で私としても発信をして

いきたいと思っております。

ちなみになのですが、私自身は朝御飯、あと夕飯の支度、ほとんど私がやっています。洗濯は、妻が割と好きなので、それは多分9対1で妻だと思えます。掃除は半々、こういうパターンでしたので、料理は9対1で私がやっています。これいろんなところで話すと、結構みんなびっくりされるのですけれども、やっぱりそういうふうに男性自身がここは俺だというふうなところを、コアな部分をしっかり持っている家庭内での立ち位置が全然違いますので、これは多分家庭それぞれ100家庭あれば本当に100通りの割合、比率が存在すると思っております。私は結婚して11年目とか、そのぐらいになるのですけれども、やっぱり11年間ずっと積み上げて、夫婦げんかもしながら築き上げてこういう形になったものだというふうに思っています。

そういう中で、特に若い人たちの意識がどんどん変わっていくという話を先ほど申し上げましたが、上の四、五十代の層がやっぱり旧態依然としたままだと、若くにして入った人たちは、やっぱり「あれ、何だ」というふうにちょっと疑問を持つ。そうすると、何か男女が平等な、上のほうの層がやっぱりしっかりしていそうな東京とかに行ってしまうかなとか、そういうふうな傾向になりかねないと思っております。私たち中堅の層がしっかりそういうところを自ら範を示していくということは、やっぱりすごく大事だなというふうに感じておりますので、私たちも頑張りますが、皆さんもどうぞ御協力いただければと思っております。

以上です。

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** 貴重な御意見ありがとうございました。

集中的にPRが必要ということでやってまいりたいと思います。

ほかに皆様から御意見。はい、お願いします。

**○高橋宏昇委員** ジョブカフェいわてというよりも個人的な意見をさせていただきま。大変すばらしいなと思ひまして、何と云っても男性の意識を変えていくためには、ちょっと表現悪いのですけれども、手抜き家事、手抜き掃除、手抜き食事、そういうのはやっぱり必要になってくるのではないかと思ひます。これをキャンペーンみたいにして。このような家電を使うことについてはパイが縮まるだけだというご意見があるのですけれども、意識を変えるためのツールとしてこういうのを使っていけばいいのではないかと、大賛成の意見でございます。

実は、ジョブカフェいわて、富士通ジャパンという会社がやっけていまして、女性が活躍できる会社で、私の職場にいるのは大多数が女性であります。女性の能力はすごいのです

けれども、仕事もしてしまして、これで家事と両立するのは、やっぱり家事の時間を減らしていく必要もあるので、そういう意味からも新しい考えには賛成したいということで意見を述べさせていただきます。

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。

ほかの外国と比べて日本の家事の時間が総体的に多いということもございますので、そのようにPRをしていきたいと思えます。ありがとうございます。

ほかに、お願いします。

**○照井仁委員代理（伊藤清孝委員）** 農協中央会の照井といいます。今日は、代理出席で参加させていただいております。

資料9をちょっと見させていただいて、非常に大事なことを書いているなと思っております。農協関係なので、少し農村部の視点でちょっと具体的に。やはり今少子高齢化ということになったときに、今の育児、それから家事のほかにやっぱり介護というのが入ってしまして、やはり女性がある程度職場である一定のポストになってきたときに、介護の問題が出てくると、それで離職をする人もいるし、子育てプラス介護というところを着目点として少しプラスしていただければというふうに思えます。

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す。

介護の視点も加えてということで御意見いただきました。ありがとうございます。

両川さんお願いします。

**○両川いずみ委員** 男でも女でも外で働いてきて、なおかつまた家のことをしろとか、するとかというのは、本当に負担の大きなことだと思うのです。だから、それは女だろうが、男だろうが、軽くなるというふうな方法というのは、とてももっと真面目に考えていかなければいけないことだなと思っています。

今時短でやるお料理だとか、それから家電で楽をすることとか、もちろんそれも一つの方法なのですが、東京辺りで家事代行の仕事が随分はやってきている。私たちが何十年か前に介護保険ができるときに、介護は家の者はやるものだと、人に頼むなんてどうということなのだということだったので、やっぱりプロの方をお願いして、それはすごく余裕が出てきて、育児もそうだと思うのです。もしかすると、家事も状況が整えば、プロの人に週1回でも来てもらって、基本的なところを掃除してもらって、あと日々はそれぞれ分担してやるとか、やっぱりそういう工夫が必要だと思っていますし、そうす

るとそれだけ家族で過ごす時間だったり、夫婦の会話が増えたりとか、やっぱりすごくハッピーになるのではないかなと。

そのためには、やっぱり収入が多くないと払っていけない。岩手県とすると、産業を豊かにして、ほかの県の人たちから、あそこは家事とか、そういったことも結構楽なようだよと、それで住みやすい県のようなふうなことをすると、また移住してくる方々が増えてくるかもしれないし、やっぱり皆さん努力して、なかなかならないものかもしれないのですけれども、やっぱり産業みたいなものやってもうちょっと豊かにしてほしいなど。

自由な意見交換ということなので一つ、岩手県は、すごく野球の選手が、大谷をはじめ今度は朗希君も外国に行ってしまうかもしれない、それから菊池さんにいろいろやっていただいている。何で岩手というのはそういうふうに出てくるのでしょうか。それを逆手に取って、全世界から集まる野球アカデミーをつくって、世界からももちろん全国からも、そういった新しい産業といいますか、そういったのも今いい機会ではないかななんて思って、もったいないなとすごく思っておるのですけれども、無責任なただ希望的な話なのですけれども、いずれ家事のこと、育児のことの負担が軽くなれば、やっぱりもっともっと皆さんハッピーになるし、その手法を考えて、絶対女がやらなければならないとか、家の人がやらなければならないのだということではなく、いかに楽にするかということを考えていければいいなと思います。

それから、もう一つ、私たちも何十年と年を重ねてきていますけれども、今私たちのところでアイーナにあります子育てサポートセンターを運営しているのですけれども、そこでパパのための料理教室みたいなものを毎年やっています。すると、参加してくるお父さんの姿勢が随分変わって私はびっくりしているのですけれども、初めの頃は、お母さんから行ってこいと、料理一つ覚えてこいというふうな感じで背中を押され、お尻をたたかれて出ていらした方々が、今年の参加した方で、すごく手際がいいのです。片づけのことも、日頃やっているのだから当たり前ですと言うのです。当たり前なのと。妻は育児をやってくれているから、家事とか、お掃除、料理は俺の当番、俺の仕事だと、お二人の方が「当たり前です」と、そう言って。だから、時代も少し変わってきて、そういう時代にもなっているのだなというのをちょっと皆さんにお知らせしたいなというふうに思って今お話をさせていただきました。

**○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。

家事代行の利用も検討したほうが良いということ、それから新しい産業の検討もという

お話、さまざまありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

商工会連合会さん、いかがでしょうか。

**○熊谷敏裕委員代理（高橋富一委員）** 商工会連合会の熊谷です。この資料、すごくすばらしいと思いました。諸外国に比べて、いかに男女の時間の差が大きいということに気づいておりませんでした。

今女性の登用を考えると、3ページに書かれてあるように我々使用者や周りの職員から見ると、やってもらいたいのだけれども、多分彼女は子育てがあるから等を考え登用し切れていない企業が多いと思います。一方、若い方が育児休業を取りたい、あるいは取りたかったという労働局さんの資料があり、これだけ希望している割合が高いということに気づいていない方が多いと思います。

私自身は家内を若干介護をしなければならぬような状態になり、洗濯は私が100%、あと食事の片づけもほぼ100%、作るほうは7・3で家内のほうが多い状況ですが、これまで勤務しながら家事の大半をよくやれたなと思います。私がそれをやろうとしても家内みたいにできないということを感じています。このように男性から見ると、なかなか気づいていないもの、無償労働が大変だということが分かっていない方も多いと思いますので、そういう意味では、せっかくいい資料もありますし、いろいろな事例をできるだけ周知していきたいと思います。私も今後は会員企業にこういったことがあるよということ広めていき、男性でも女性でも活躍できる職場をつくっていかねばならないし、そういう職場をつくらなければ、従業員も来ないということにつながるということ広めていきたいと感じたところです。

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す。

事例等も周知に頑張ってもらいたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。

では、山屋さんお願いします。

**○山屋理恵委員** 今回の資料が配られたこと、つくられたこと、すごくいいなと思いましたし、ぜひこれを皆様の職場や、地域や、いろんなところに配っていただいて、なぜ女性活躍支援をやらなければならないのか、またどうしてこんなに子供が減ったのかなど、それがこれを見れば分かるのではないかなと思っています。

本当に若い女性たちが岩手に住みたいと思っていれば、こんなに人口は流出もしないで



しょうし、もっと子供が増えているかもしれない。しかし子どもを産めばそのあとの生活がもう大変、夫の5.5倍の家事、育児、あと介護もやりながら、さらに輝け、活躍しろと言われても、体はもたないですね。

この取組は、女性も男性も同様に社会的、経済的に夢を持って悔いのない人生を築き上げたいという、本当に人間の当たり前の考え方を互いに尊重し、支え合うための取組、前向きな未来をつくる取組で、これが男女共同参画なのですね。しかしこの取組が日本は本当に遅れていて、諸外国の中でも最下位のほうです。そして、やっぱりそれが機能している地域、これに取り組もうという地域では子育ての状況も今変わってきています。

ぜひこういった取組をやっていただくことで、婚活も大事ですけれども、その前に「現実の生活のほうが大変」だから子供なんて持てないよ、働きながら子育てすることが難しいよというこの状況を変えていただくためにも、ぜひこの男女共同参画の取組、女性活躍の取組、あとは育児、家事、介護という問題が本当に待たないのだからということで会社さんでも取り組んでいただきたい。また相談にいらっしゃる女性たちはこう言うのです、「会社は、こういうしくみをつくっても、おうちの中に戻ると、なかなか浸透しない」とやはり県民全体でこういった意識を変えていくという取組を進めていくということに力を入れていただきたいなと思います。

男女が共に働き続けられる社会の実現なしに、岩手の家庭、地域、企業の存続というのはあり得ないと思います。今度は男性が家庭や地域への参画をするための取組を進めていく、女性の活躍と両輪で男性の家庭参画のほうに力を入れるという取組をやっていただくことが、実は組織と生き残りをかけた経営戦略でもあるというように考えて、ぜひ取り組んでいただきたいと思います。

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す。

そろそろお時間が近づいてまいりましたが、最後、森林組合様、お願いします。

**○千田健哉委員代理（中崎和久委員）** 森林組合連合会でございます。所属団体というよりは個人的な意見で恐縮でございます。今の最後の資料、非常にいい資料だなと思っていまして、実はちょっと私も一時期ですけれども、家事代行を頼みたいなと思って、いろいろ探索した経験がございます。ちょっとそここのところを感想だけ述べさせていただきたいと思います。

家事代行を頼まなければならないというふうな必要性というのは、基本的には日々行うことのうち最低限やりたいことというのがやっぱり食事と洗濯ですね。この二つです。今

の家事代行の、私がちょっといろいろ調べた範囲で言いますと、食事を作ってくれる代行屋さんがいません。大手さんの支店がいろいろあるのですけれども、大手さん、基本的には食事は担当されないのかなというところがございます。男女平等といいますか、女性参画の前に、恐らく今の若者が結婚をしたときにやっぱり2世代同居、3世代同居というのが考えにくくなっている中で、先ほど家事シェア比率をどうするという前に、2人とも体調が悪くなったときに、それを緊急避難できるようなところというのが非常に少ないなと、その部分で、この家事代行というのは、大きな役割を果たし得るのではないかと。

もうちょっとうがって考えますと、例えば私も男ですので、男性の立場からして、独身から結婚したときに、いきなり仕事も家事も両方やらなければならないのだよというふうな精神的な負担の感じ方が晩婚化なり、未婚化という部分にもひょっとしたら影響しているのではないかなと思う次第でございます。

いずれ今家事代行の受け手が少ないだけでなく、それをやってくれるメニューも少ない。もし岩手県で家事代行を盛んにしつつ、それでもって女性活躍あるいはそういったさまざまなことを行っていく部分で、ぜひ今の実態と、これからのそういった部分、改善できることがあれば、時間がかかるかもしれないけれども、御考慮いただければなというところがございます。

すみません、個人的な話で恐縮でございましたが、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。

それでは、よろしいでしょうか。

最後に、5のその他でございますが、皆様から何かございますでしょうか。

「なし」の声

**○阿部環境生活部若者女性協働推進室長** ありがとうございます。

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** ありがとうございます。女性活躍支援、そして女性活躍関連施策の取組状況について、それぞれ内容がどんどん充実をしてきていて、そして令和6年度事業計画(案)についても、さらに内容が充実して、大変頼もしいなと思いました。

いろいろなことをやればやっただけの効果があり、かつそれを土台としながら、さらに発展してきていると思います。家事・育児等の家庭内無償労働のあり方についても、非常に有意義な意見交換ができて良いと思います。この調子でどんどん発展させていきたいと思います。

家事・育児の男女の時間比、国際比較したグラフがありました。日本人男性として外国の方と会話する中で「自分は全部妻に任せています」などと言っていると、配偶者を母親代わりにして甘えている、成熟していないようにみなされてしまいますので、自分のことは自分でやって、そして家庭内の共同部分についても自分がやるというふうにしないと、国際的なやり取りの中で生き残れないというところがありますし、国内的にもどんどん国際標準を意識するようになっていきますので、遅れを取らないようにしていきたいものだと思います。

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。

## 5 閉 会

○阿部環境生活部若者女性協働推進室長 では、以上をもちまして令和5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。