

令和7年度 第1回いわて女性の活躍促進連携会議

日時：令和7年8月7日(木)14:00～15:30

場所：サンセール盛岡 1階 ダイヤモンド

次 第

1 開 会

2 挨拶

3 議 事

(1) 協議『女性活躍支援の取組について』

ア 令和7年度の取組について

資料1

イ 部会等の取組について

資料2

(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

資料3

イ 固定的性別役割分担意識解消促進事業について

資料4

ウ 女性活躍促進に関する県の取組について

資料5

エ 女性活躍推進に関するアンケート調査結果について

資料6

4 意見交換

各構成団体における取組状況等について

資料7

5 その他

6 閉 会

いわて女性の活躍促進連携会議における令和7年度事業について

1 令和7年度取組方針

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一層強化していくとともに、職場や家庭、地域における固定的性別役割分担意識を解消していくための啓発活動を推進する。

2 女性活躍支援の強化

(1) 若者や女性が活躍できる職場環境づくり

ア 女性活躍企業認定のメリットの拡充

女性活躍認定取得に係る **優遇措置拡充** と **優良事例の横展開** により、認定企業の普及と拡大を推進



(参考) いわて女性活躍企業認定数 (R7年7月末現在)

	H29~R2	R3	R4	R5	R6	R7	合計
ステップ1	97	52	46	39	26	11	271
ステップ2	140	51	53	33	48	6	331
合計	237	103	99	72	74	17	602

(参考) えるぼし・プラチナえるぼし認定数 (R7年6月末現在)

青森県	秋田県	岩手県	宮城県	山形県	福島県	全国
22	20	36	37	36	28	3,710

イ 女性活躍推進セミナーの充実（令和7年9月以降に順次開催）

女性が働きやすい**職場環境づくり**や**女性の就業・キャリア形成**のため、**各種セミナー**を開催

経営者・管理職 向けセミナー	〔内容〕 「女性活躍推進」及び「仕事と育児等の両立支援」に向けた考え方や必要性について、経営者や管理職の理解促進、意識改革を促すセミナー 〔人数〕 70名程度 〔開催形式〕 オンライン
女性社員向け セミナー	〔内容〕 女性社員が目指したいキャリアについて考えるためのセミナー ・若手社員向け：テーマ「若手社員向けのキャリアデザイン」 ・中堅職員向け：テーマ「管理職やリーダーとして活躍するための環境づくり」 〔人数〕 各70名程度 〔開催形式〕 オンライン
キーパーソン 養成講座 （新規）	〔内容〕 企業の人事労務担当者が社内で女性活躍や働き方の見直しを具体的に進めるためのノウハウ・スキルを学ぶ実践的講座 〔人数〕 20～30名程度 〔開催形式〕 参集・3回の連続講座
男性社員向け セミナー （新規）	〔内容〕 女性活躍推進に向けた考え方や必要性について、男性職員の理解促進、意識改革を促すセミナー 〔人数〕 70名程度 〔開催形式〕 オンライン

(2) 経営者層への働きかけ

ア 職場・地域等における固定的性別役割分担意識の解消 **（新規）**

性別によるアンコンシャス・バイアス解消を促すための専門家を委嘱し、経済団体をはじめ、地域等における**啓発活動を広く展開**

イ 「いわて宣言」及び「選ばれる岩手」の賛同拡大

「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（令和3年2月）」と「若者・女性に「選ばれる岩手」宣言（令和7年1月）」への**賛同を全県で呼びかけ強化**

(3) 女性の就労確保や所得向上に向けた支援

女性デジタル人材の育成と就業の一貫支援

女性の所得向上と多様で柔軟な働き方の実現を図るため、女性デジタル人材の育成者数を拡大(30名⇒50名)するとともに、**県内企業等のニーズと育成人材の就労希望とのマッチング**を推進



岩手県 digital hollywood

自分らしい働き方を、岩手で見つけよう!

いわて女性デジタル人材育成プロジェクト

就職 転職 副業 フリーランス など、自分らしい働き方を目指しませんか?

岩手県とデジタルハリウッドが実施する、**県内女性のための「デジタル人材育成・就労支援プロジェクト」**です。Webデザイン、Webサイト制作、ITスキルなどをオンラインで学び、学んだスキルを活かして、就職・転職・副業・フリーランスなど**ご希望に合った就労**を目指します。実案件に取り組む「クライアントワーク」や、キャリア相談などサポートも充実!

募集要項

対象	募集要件	定員	受講料
岩手県在住の女性(18歳以上) 就労意欲のある方	初學者OK	<ul style="list-style-type: none"> グラフィックデザイナーコース・・・10名 Webデザイナーコース・・・20名 ITスキル人材コース・・・20名 <small>※書類・面接等による選考あり</small>	19,800円(税込) <small>※類似講座の受講料は468,400円(税込)のところ、本講座は県の補助により大幅に有利な価格で受講可能です。 参考：デジタルハリウッドオンラインスクール https://online.dhw.co.jp/</small>

こんな人におすすめ

デジタルのお仕事に興味はあるけれど、未経験で一歩を踏み出すのが不安...	初心者からでも安心して学べるカリキュラムで、あなたの「はじめて」を応援します。
子育てや家事と両立しながら、自分のスキルで働いてみたい	ご自身のライフスタイルに合わせて、スキマ時間に学べる動画教材と在宅ワークにもつながるサポート体制が充実。
岩手県内で、自分らしい働き方を見つけたい	地元企業との連携・フリーランス支援で、理想のキャリアを実現できます。

プロジェクト期間 **2025年9月** ▶▶ **2026年3月** (受講期間：2025年9月～2025年12月)

受講申し込み締切 **2025年8月4日(月)** || **無料説明会も実施! 詳細はこちら** ▶▶

オンラインで事業説明会・体験授業を実施します!

事業説明会	体験授業
7月12日(土)10時～11時半 / 7月28日(月)20時～21時半	7月19日(土)10時～11時半

安心して学ぶ4つのポイント

POINT 01 動画教材で、いつでも・どこでも学べる スマホ・タブレット対応、家事や育児と両立しやすい!	POINT 02 現役クリエイターと学べるオンラインコミュニティ 第一線のプロ講師がサポート、仲間ともつながれる!	POINT 03 クライアントワークで“実務経験”を積める 仕事の流れを体験し、スキルを即戦力に!	POINT 04 就職・フリーランスなどご希望に応じた就労をサポート 修了後も最大1年間、キャリア相談OK!
--	--	--	---

各コースの概要

本プログラムの全体像

グラフィックデザイナーコース (定員10名)	Webデザイナーコース (定員20名)	ITスキル人材コース (定員20名)
① 動画教材の学習	① 動画教材の学習	① 動画教材の学習
② 各コース別のZoomでのライブ授業 (2週間に1回)	② 各コース別のZoomでのライブ授業 (2週間に1回)	② 各コース別のZoomでのライブ授業 (2週間に1回)
24時間の質問対応		
各コース共通の対面授業 (月に1回程度)		
クライアントワーク		
修了課題研修会		
就職・転職・副業・フリーランスなど、ご希望に合った就労を目指します!		

7か月(通算期間4か月)

注意事項 (一部抜粋)

- 受講資格などはありますか?
- 岩手県内在住の18歳以上の女性の方は、どなたでもお申し込みいただけます。
- パソコンに慣れていません。受講できますか?
- パソコンでタイピングが出来れば問題ございません。分からないことはスタッフがサポートしますのでご安心ください。

無料説明会 お申し込みはこちら



デジタルハリウッド株式会社とは?

1994年創業。Webや動画などデジタルクリエイティブに特化したスクールをはじめ、株式会社立の大学・大学院などを展開している会社です。特にスクールでは、社会人・学生を対象に、デジタルクリエイティブ分野の就職・フリーランス支援を行っています。

なかでも、「デジタルハリウッドSTUDIO」では、卒業生の主婦・ママ層が在宅ワークや副業で活躍中、初心者でも安心のサポート体制と、仕事につながる実践的カリキュラムで、あなたの「学びたい・働きたい」を応援します。



お問い合わせ先 「いわて女性デジタル人材育成プロジェクト」運営事務局(デジタルハリウッド株式会社) aca@dhw.co.jp (担当:萩原)

主催: 岩手県環境生活部若者女性協働推進室 運営: デジタルハリウッド株式会社 東京都千代田区神田駿河台4-6 御茶ノ水ソラシティ アカデミア 4F

(4) 家事・育児時間のジェンダーギャップ解消

ア 家事・育児シェアの普及推進

家事・育児シェア率診断応募キャンペーンや、県内商業施設等でのPRキャラバンによるプロモーションなど「家事・育児シェアシート」の利用を促進し、夫婦や家族が協力して家事・育児を行う意識を醸成
家事・育児そのものの負担軽減・最適化や家事・育児支援サービスを行う企業等との連携方法の検討

イ 固定的性別役割分担意識の解消（新規）

岩手県男女共同参画センターによる「企業等向け出張セミナー」の開催

家事・育児シェアの普及推進

いわて一斉!
家事育児
シェア大作戦!

夫婦がお互いをフォローし合い、家事や育児をシェアすることで
男女ともに幅広い分野において能力を活かしながら、「我が家」らしい家庭をともに築いていくこと。
それは各家庭の満足度を高めるとともに、岩手県全体の女性の社会活躍を推進することにもつながります。
まずは「我が家の現状と理想」を知り、家事・育児の理想の形を夫婦で話し合うところから始めてみませんか。

WEBサイトのご案内

家事・育児シェアに関する情報を閲覧できるサイトができました!
【夫婦でさくっとシェア率診断】では、スマホで簡単に我が家の家事・育児のシェア状況を可視化し、理想と比較した改善ポイントを洗い出すことができます。役立つスキル情報やキャンペーン情報も!

トップページ **【WEB版】夫婦でさくっとシェア率診断**

【WEB版】夫婦でさくっとシェア率診断

家事・育児の分担をスライダーで入力
「現状」「理想」をそれぞれ入力しましょう

シェア率診断中...

食事に関すること

1 献立を考える
□ 該当なし

夫 現状 妻

20% 80%

50% 50%

戻る 次へ

診断結果

現状

夫担当 40% 妻担当 60%

全体とあと 20%

夫のシェア率を増やすと理想に近づきます!
理想に向けて、力合わせて頑張りましょう。

特に理想とのギャップが大きい項目です。
シェアする方法を話し合ってみましょう。

1 献立を考える
4 食器・鍋類を洗う

戻る 次へ

カテゴリー毎に結果を集計
全4カテゴリーで家事育児のシェア率ギャップを診断

企業等向け出張セミナー

男女共に働きやすい職場環境づくりのための出張セミナー を受講しませんか!

※主催者の企業等
10社限定参加無料
10/31応募締切

共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべき?
育児中の女性社員に難しい仕事は無理?
アンコンシャス・バイアスとは、自分自身は気づいていない「ものの見方や考え方のゆがみや偏り」のことをいいます。
男女共に働きやすい職場環境づくりに向けてアンコンシャス・バイアスへの気づきを促すためのセミナーを、各社内の社内研修として実施する企業・団体を募集します!

研修期間 令和7年6月から令和8年2月
派遣地域 岩手県内 所要時間 60分~90分
対象者 従業員(家族も可)

講演テーマ **〈無意識の偏見、思い込み〉アンコンシャス・バイアスとは?**

第一部 講演 講師:岩手県男女共同参画センター 第二部 体験会
アンコンシャス・バイアスとは何か 家事スキル習得体験
アンコンシャス・バイアスか企業に与える影響 片付けの専門家によるワークショップ
アンコンシャス・バイアスの解消方法

なぜ男性の家事育児参加が必要なのか
ワークライフバランスの重要性

以下①から④までの条件をすべて満たすこと。
①岩手県内に本社または法人の事業所を置く企業等であること。
②社内で企業研修である。または、社会貢献や企業研修と兼ねること。
③セミナー終了後、10分程度のアンケート回答に協力できること。
④岩手県男女共同参画センターや岩手県のホームページへの記事掲載に協力できること。

申し込みフォームに記載された内容及び必要に応じて行うヒアリングの内容により審査の上、実施の可否等について連絡いたします。

2025 固定的性別役割分担意識解消事業

問い合わせ先 岩手県男女共同参画センター 〒020-0045 盛岡市盛岡駅前通1-7-1
いわて県民情報交流センター(アイーナ)16階
TEL 019-606-1761 FAX 019-605-1765 URL https://www.alina.jp/itadanjou/ E-mail danjo@alina.jp

《委員・構成団体》 【女性消防職団員 6名と構成団体】

長谷川 みなみ 氏 (盛岡地区広域消防組合)	伊 藤 ト ヨ 氏 (奥州市消防団)	岩手県消防長会
千 田 沙緒理 氏 (奥州金ヶ崎行政事務組合)	高 宏 美 鈴 氏 (遠野市消防団)	公益財団法人岩手県消防協会
藤 原 神 奈 氏 (盛岡市消防団)	樋 口 智 佳 氏 (一戸町消防団)	岩手県女性消防連絡協議会
		岩手労働局
		岩手県教育委員会

《令和6年度の取組実績》

- 1 防災部会の開催 (第1回: R6. 7. 22)
令和6年度の取組内容等を協議
(※2回の開催を予定したが、2回目は林野火災のため中止)
- 2 取組実績
 - (1) 女性消防職員関連
 - ア 全国女性消防吏員交流会への派遣 (2名) (R6. 10. 19)
 - イ 県内女性活躍推進講習 (参加者24名) (R6. 10. 9~10)
 - ウ いわて就職マッチングフェアへの参加 (R7. 2. 15)
(※県内女性消防吏員研修会は林野火災のため中止)
 - (2) 女性消防団員関連
 - ア 「いわて消防団応援の店」の登録促進 (R7. 3. 31現在422店)
 - イ SNSを活用した消防団員加入促進広報
(※県内女性消防団員交流会は林野火災のため中止)
- 3 市町村・消防本部との連携
 - (1) 市町村消防団事務担当者意見交換会 (R7. 2. 25)
 - (2) 消防本部人事担当者会議 (R6. 12. 25)

【参考】女性消防職団員の状況 (R7: 速報値)

		年度	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
吏員	県	人数	44人	49人	56人	61人	66人	76人	72人
		割合	2.2%	2.5%	2.8%	3.0%	3.3%	3.7%	3.5%
	全国	割合	2.9%	3.0%	3.2%	3.4%	3.5%	3.6%	-
団員	県	人数	499人	490人	497人	480人	501人	529人	549人
		割合	2.3%	2.3%	2.4%	2.4%	2.7%	2.8%	3.0%
	全国	割合	2.9%	3.0%	3.2%	3.4%	3.5%	3.8%	-

《令和7年度の取組》

- 1 防災部会の開催 (R7. 6月及びR8. 2月頃)
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
- 2 取組内容
 - (1) 女性消防職員関連
 - ア 全国女性消防吏員交流会派遣 (開催地・時期未定)
 - イ 県内女性活躍推進講習 (R7. 12. 10)
 - ウ 県内女性消防吏員研修会 (R8. 2月頃)
 - エ 就職活動を行う学生等へのPR強化 (マッチングフェア等)
 - オ 部会委員と女性消防吏員との意見交換会 **【新規】**
 - (2) 女性消防団員関連
 - ア 部会委員と県内女性消防団員との意見交換会 (R7. 7. 21)
 - イ 部会委員と県内女性消防協力隊との意見交換会 **【新規】**
 - ウ 「いわて消防団応援の店」の登録促進 (随時)
 - エ SNSを活用した消防団員加入促進広報 (随時)
 - オ 女性団員募集の取組や活躍事例の収集・提供 **【新規】**
- 3 市町村・消防本部との連携 (継続)
 - (1) 消防本部人事担当者会議 (R7. 11月頃)
 - (2) 市町村消防団事務担当者意見交換会 (R7. 8月下旬)



県内女性消防団員との意見交換会

《構成団体・委員》

学校法人盛岡大学短期大学部
日本保育協会岩手県支部
岩手県私立保育園連盟

認定NPO法人いわて子育てネット
岩手県児童館・放課後児童クラブ協議会（岩手県社会福祉協議会）
岩手県小学校長会

《令和6年度の取組実績》

■子育て支援部会の開催（令和7年3月26日）

「いわてこどもプラン（2025～2029）」の策定を踏まえた令和7年度以降の取組の方向性について、部会の刷新も含め検討

【主な意見】

- ・ 子育てしやすい社会をどのように作っていくか、子育て前の世代（10代～20代）から意見を聴取し、研究する場としてはどうか。

いわてこどもプラン（2025-2029）やさしい版

もっど! みんなに知ってほしいこと

いわてこどもプランでは、こどもや若者を応援するための様々な取組を紹介していますが、プランとあわせてみんなに知ってほしいことを紹介します。

自分のライフプランを考えてみよう!

自分らしい生き方や、自分の夢を実現するためには、これから起こりうるライフイベント(仕事、結婚、出産、子育てなど)を知り、ライフプランを考えてみることも大切です!

県では、こどもや若者が自分の未来を考える上で必要な情報や知識をよりこんだデジタルブック「JIBUN VISION」を作成していますので、ぜひ参考にしてください。(※主に高校生年代を対象としたものとなっています) 画像 主に高校生年代を対象としたものとなっています

「JIBUN VISION」はこちらから→

困ったことがあったら、ためらわずに相談しよう!

悩みごとをかえたと、つらいことがあったとき、自分の気持ちを誰にも言えないようなとき、みなさんの不安や悩みを相談できる窓口があります。相談するのは勇気がいるかもしれませんが、チャットやLINEなどで気軽に相談できる場所もあるので、ひとりで悩まず、ぜひ相談してみてください。

◆チャイルドライン【電話・チャット・つぶやく】
悩み相談はもちろん、日常のちょっとしたことやだれにも言えないことなど、子どもたちのどんなお話でも聞いてくれます。また、自分の気持ちをきかす(つぶやく)ことや、みんなのつぶやきを見ることが出来ます。

◆岩手県ヤングケアラー相談支援窓口【電話・メール・LINE】
家族のお世話やお手伝いに忙しくて、いろいろ悩みはあってもなかなか相談できない子どもたちのお話を聞いてくれます。

このほかにも、子どもや若者向けのさまざまな相談窓口があります。

「子ども・若者向け相談窓口一覧」はこちらから→

【発行】岩手県保健福祉部子ども子育て支援室
〒020-8570 岩手県盛岡市内丸10-1
電話:019-629-5461 / E-mail:AD0007-3@pref.iwate.jp

岩手県

《令和7年度の取組》

■令和7年度以降の部会のあり方の検討

＜取組の方向性＞

子育て支援部会では、女性活躍推進のための社会全体の理解促進を総合的に推進することを目指し、これまで多様な保育サービスの提供や保育士確保策をテーマに運営。待機児童解消に向けた取組などの各種施策に意見を反映。

今後は、女性活躍推進の阻害要因の一つとなっているジェンダーギャップの解消に向け、

- ・ 性別によらず、誰もが「自分が将来どうなりたいか」等を考える「ライフデザイン形成支援」や、
 - ・ 性や妊娠に関する正しい知識を身に付け健康管理を行うよう促す「プレコンセプションケア」
- などについて、子どもの発達段階に応じた支援を行うことを通じて、子ども・若者が自分自身を大切にすることや男女ともに互いを尊重し合うことの大切さ等を学ぶことが重要。

よって、これらの施策の充実に向け、学識経験者や有識者等のほか、子ども・若者や保護者などの当事者を部会の構成メンバーに加え、当事者の声を反映しながら意見交換・研究する場として部会を運営していく。

☞プレコンセプションケア

性や妊娠に関する正しい知識を身に付け健康管理を行うよう促すことをさし、妊娠・出産を望む人たちだけではなく、家族みんなの健康と幸せにつながる取組。

《構成団体・委員》 【女性の経営者、役員、管理職や起業された方7名】

工藤昌代氏 (株)ホップス 代表取締役	山田智子氏 (株)山田酒店 取締役
佐々木祐子氏 (東京土地販売(株) 代表取締役)	渡邊さやか氏 (株)re:terra 代表取締役)
佐藤智栄氏 (株)サトウ精機 代表取締役社長)	渡邊里沙氏 ((有)秀吉 取締役)
畠山いずみ氏 (株)北日本銀行)	

《令和6年度の取組実績》

誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた提案書の作成

誰もが働きやすい職場環境づくりに向け、①ワークライフバランスの推進、②仕事と子育ての両立、③若者への岩手・仕事の魅力発信の3つの視点から、特に優先して取り組むべき事項を提案

▶ 部会内の意見交換

- 6/13：R6活動計画に関する意見交換
- 7/26：目指す姿や優先的に取り組む事項について意見交換
- 9/4：提案書（素案）について意見交換



▶ 提案書の公表

- 10/24：提案書の内容について部会委員から達増知事へ説明



自社分析チェックシートの検討

▶ 岩手県中小企業家同友会との連携

- 岩手県中小企業家同友会とともに、経営者等に、自らの企業経営の課題（アンコンシャス・バイアス等）への気づきを促す「自社分析チェックシート」を検討
- 同友会会員が参加する学習会において、チェックシートを試行(3/11)



情報発信

- ▶ 「いわて女性の活躍応援サイト」への提案書の掲載
- ▶ X (旧Twitter)、Facebookによる発信

《令和7年度の取組》

自社分析チェックシートの検討

▶ 部会内の意見交換

- 5/19：提案書に対する県の取組状況を共有するとともに、今年度の活動内容とR6年度末に試行した自社分析チェックシートについて意見交換



▶ 岩手県中小企業家同友会との意見交換 (7/25)

学習会の開催

▶ 岩手県中小企業家同友会との学習会 (9/16予定)

▶ その他経済団体等との学習会 (2回程度を予定)

- 自社分析チェックシートを活用した学習会により、経営者層の意識改革（アンコンシャス・バイアスへの気づき）を促進

いわて未来づくり機構との連携

▶ ラウンドテーブルへの出席 (7/11)

- 渡邊部会長及び佐藤副部会長が「アンコンシャス・バイアスへの認識、今後の展望等について」をテーマとしたディスカッションに「いわて未来枠」として参加

情報発信

▶ X (旧Twitter)、Facebookによる発信

- 誰もが働きやすい職場環境づくりに関する情報や、部会活動について引き続き発信



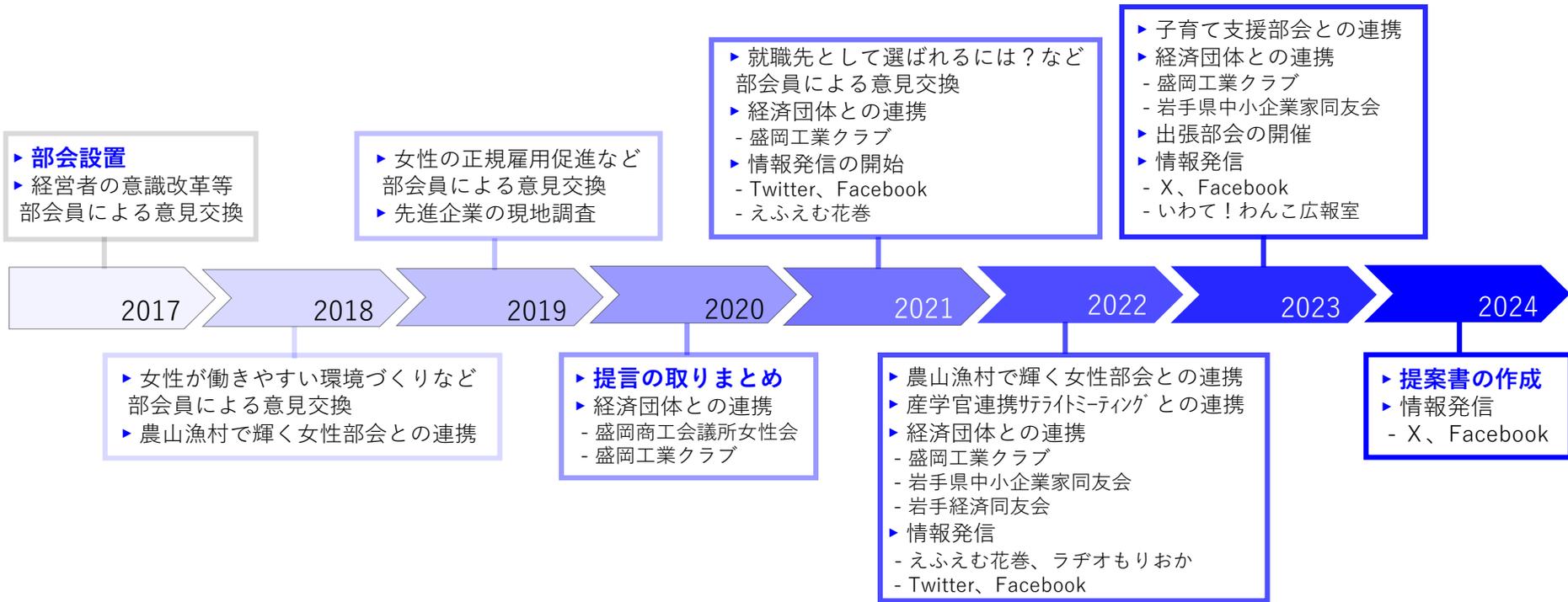
提案書

男女問わず、誰もが働きやすい職場環境の構築

～ 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 ～

令和6年9月
いわて女性の活躍促進連携会議 女性の就業促進部会

これまでの活動



提案の趣旨

▶ 平成29年の部会活動開始以降、様々な団体との意見交換等を通じ、**アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）**にとらわれ、社員の可能性を生かしきれていない可能性があることや、女性の就業促進に関する制度は整備されてきているが、依然として**働くことに関する女性の満足度が低い**ことなどが分かったことから、**女性のことだけを考えているのは状況が変わらないこと、男女ともに働きやすい職場環境づくりを目指すことが女性の活躍にもつながる**と考え、経営者や行政機関が取り組むべきこととして令和2年度に提言を取りまとめた。

▶ 提言の取りまとめ以降、その普及浸透に取り組んできたが、新型コロナウイルス感染症の流行や物価高騰など、社会経済情勢が大きく変化している今だからこそ、**男性も女性も、自らの希望する働き方を実現し、幸せになれる岩手県**を実現するために、特に優先して取り組むべきことを次の3つの柱で提案する。

①ワークライフバランスの推進、②仕事と子育ての両立、③若者への岩手・仕事の魅力発信

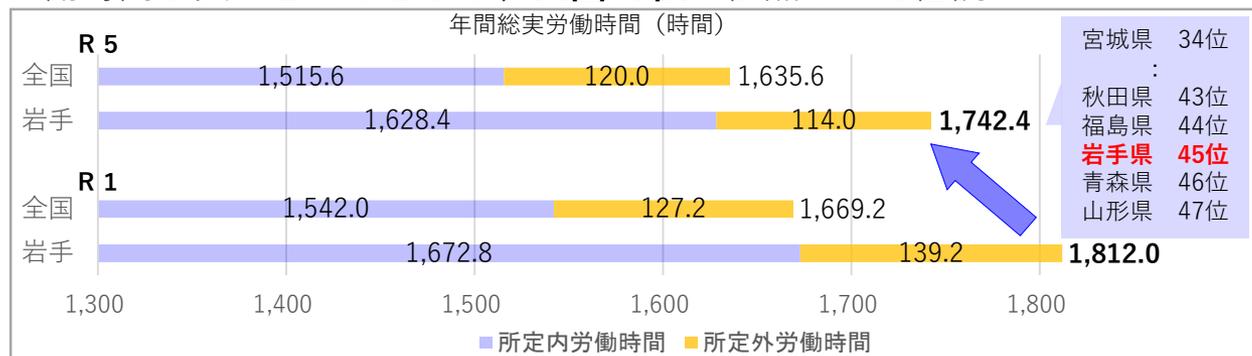
目指す姿 I

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ける岩手県

年間総実労働時間：R8に1,633.0時間
 年次有給休暇取得率：R8に65.0%(R7)

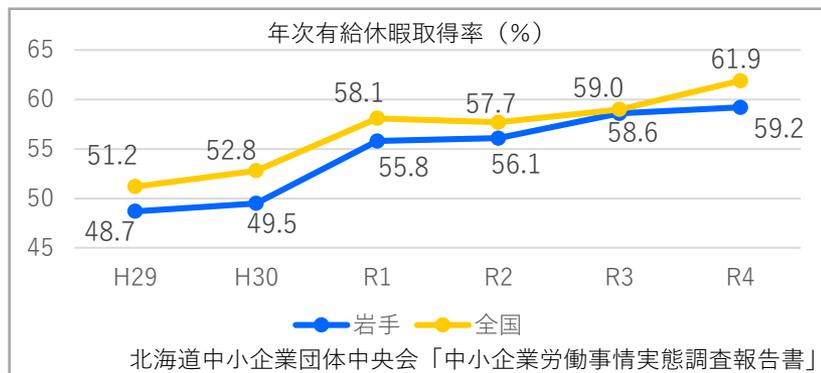
現状と課題

- ▶ 令和元年の岩手県の年間総実労働時間数は、1,812.0時間と全国ワースト1位
 → 令和5年は1,742.4時間に改善したが、出勤日数が全国より多いことや、パートタイム労働者の所定内労働時間が長いことなどから、**全国45位**と依然として低調



厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査(5人以上)」

- ▶ 令和4年の岩手県の年次有給休暇取得率は59.2%と全国より低調であり、休暇制度を活用できていない。
 → **長時間労働を是とする人事評価・職場風土が残っている可能性**



提案内容

- ① 業界ごとのベースとなる評価表(岩手モデル)の提示
- ② 評価制度の作り方、制度運用の仕方に関するセミナーの開催
- ③ 業界ごとの好事例の展開などによる休暇制度等の活用促進

目指す姿Ⅱ

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

共働き世帯の男性の家事時間割合：R8に50.0%（週平均）

※ 女性の家事時間に対する割合

いわて子育てにやさしい企業等認証数：R8に515事業者（累計）

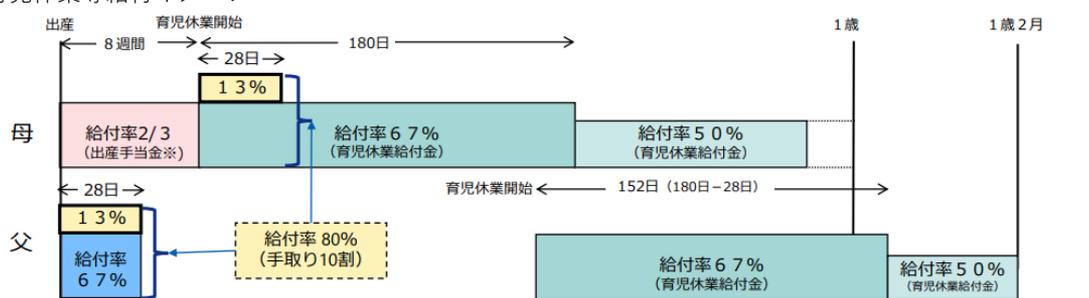
現状と課題

▶ 育児休業給付の給付率が67%（手取りで8割相当）にとどまるなど、休暇取得時の収入の減少がネックとなり、特に男性育休の取得が進まない。

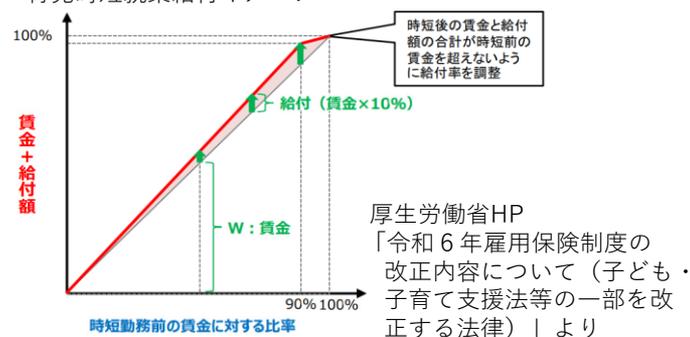
→ 法改正により、令和7年4月に「**出生後休業支援給付**」が創設され、従来の育児休業給付と合わせて**給付率80%（手取りで10割相当）**に引上げ

→ 令和7年4月に「**育児時短就業給付**」が創設され、時短勤務中に支払われた賃金額の**10%**が支給

育児休業等給付イメージ

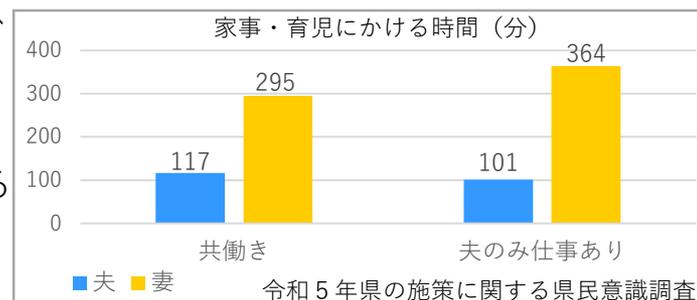


育児時短就業給付イメージ



▶ 「男性は仕事、女性は家事」といった**固定的性別役割分担意識**などにより、女性が長期休暇や短時間勤務を選択せざるを得ず、キャリアアップへの影響がある。

▶ 女性の社会進出が進む一方、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等の外部サービスの選択肢が少ないなど、**外注のハードルが高い**。



提案内容

- ④ 雇用保険の適用を受けられない方に対する育児期等の収入減への支援
- ⑤ 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
- ⑥ 家事・育児に係る外部サービスの充実、費用に対する助成

目指す姿Ⅲ

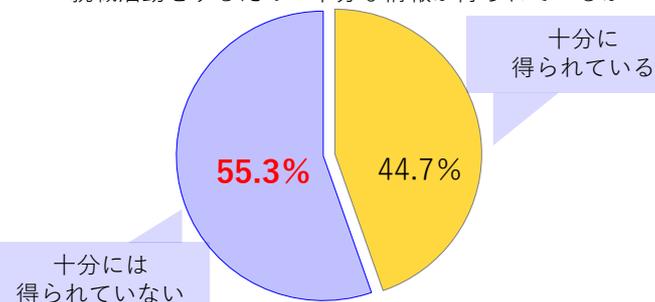
若者に選ばれ、いきいきと幸せに働き続けられる岩手県

地方と中央に関するアンコンシャス・バイアスの解消

現状と課題

- ▶ 就職活動等に関する情報を掲載しているツールが乱立している
 - ▶ 就職先を考える際、男女ともに最も**賃金を重視**すると回答している一方、就職活動をするための十分な情報が得られていない
- **情報が探しにくい**ことに加え、賃金ばかりがピックアップされ、「**豊かさ＝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

就職活動をするための十分な情報が得られているか



いわて高等教育地域連携プラットフォーム「県内就職に関する学生向けアンケート」調査結果

就職先を考える上で重視する項目（男性）＜1人5項目＞



就職先を考える上で重視する項目（女性）＜1人5項目＞



経済的豊かさ（可処分所得と基礎支出）の比較

	可処分所得 (A)	基礎支出 (B)	差額 (A-B)	更に通勤時間を費用換算 して差し引いた額
岩手県	30位	34位	21位	16位
東京都	12位	1位	42位	47位

国土交通省「企業等の東京一極集中に関する懇談会」（R3.1.29）参考資料より

フルタイム雇用者の1日のうちの平均可処分時間（平日）（分）



提案内容

- ⑦ 可処分所得や可処分時間など、賃金だけではない岩手県の豊かさの情報発信
- ⑧ 自社の魅力・岩手で働く魅力掲載など、採用ページを充実させる企業への支援
- ⑨ 膨大な量のホームページ等情報発信ツールの整理

都道府県別の経済的豊かさ(可処分所得と基礎支出)

- 東京都の可処分所得は全世帯平均では全国3位だが、中央世帯(※₂)の平均は12位。
 - 一方で中央世帯の基礎支出(※₃に示す食・住関連の支出を言う。)は最も高いため、可処分所得と基礎支出との差額は42位。
 - 更に費用換算した都道府県別の通勤時間(※₄)を差し引くと、東京都が最下位。
- ⇒ 東京都の中間層の世帯は、他地域に比べ経済的に豊かであるとは言えない。

※₁世帯はすべて2人以上の勤労者世帯(単身又は経営者等は含まない)。
 ※₂中央世帯とは、各都道府県ごとに可処分所得の上位40%~60%の世帯を言う。
 ※₃基礎支出=「食料費」+「(特掲)家賃+持ち家の帰属家賃」+「光熱水道費」。なお、「持ち家の帰属家賃」は全国消費実態調査で推計しているもの。

※₄「平成30年住宅土地統計の通勤時間」、「令和元年毎月勤労統計地方調査における一ヶ月当たり出勤日数」及び「令和元年賃金構造基本統計における一時間当たり所定内給与」を用いて国土交通省国土政策局で作成。(所定内給与は居住都道府県における数値を適用)

可処分所得 (全世帯)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47				
	富山県	福井県	東京都	茨城県	香川県	神奈川県	山形県	愛知県	岐阜県	栃木県	埼玉県	長野県	島根県	山梨県	千葉県	静岡県	滋賀県	徳島県	新潟県	三重県	福島県	石川県	奈良県	秋田県	広島県	兵庫県	鳥取県	京都府	岡山県	宮城県	岩手県	群馬県	福岡県	佐賀県	山口県	高知県	北海道	大阪府	熊本県	愛媛県	長崎県	和歌山県	鹿児島県	宮崎県	青森県	大分県	沖縄県				
可処分所得 (中央世帯)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47				
	富山県	三重県	山形県	茨城県	福井県	愛知県	神奈川県	埼玉県	京都府	新潟県	岐阜県	東京都	長野県	徳島県	山梨県	滋賀県	千葉県	奈良県	岡山県	鳥取県	静岡県	栃木県	秋田県	福島県	広島県	島根県	香川県	兵庫県	山口県	岩手県	石川県	宮城県	群馬県	熊本県	佐賀県	福岡県	大阪府	北海道	愛媛県	和歌山県	高知県	鹿児島県	宮崎県	長崎県	青森県	大分県	沖縄県				
基礎支出 (中央世帯)	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1				
	大分県	宮崎県	沖縄県	佐賀県	鹿児島県	長崎県	高知県	熊本県	徳島県	青森県	岡山県	和歌山県	福岡県	岩手県	北海道	福島県	鳥取県	愛媛県	香川県	宮城県	山梨県	石川県	茨城県	岐阜県	島根県	秋田県	山口県	奈良県	三重県	群馬県	長野県	新潟県	滋賀県	福井県	山形県	広島県	栃木県	愛知県	静岡県	富山県	兵庫県	大阪府	京都府	千葉県	埼玉県	神奈川県	東京都				
差額順位 (中央世帯)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47				
	三重県	富山県	茨城県	山形県	福井県	徳島県	愛知県	岐阜県	岡山県	新潟県	山梨県	鳥取県	長野県	福島県	奈良県	滋賀県	香川県	京都府	秋田県	佐賀県	岩手県	島根県	埼玉県	東京都	山梨県	静岡県	奈良県	山口県	神奈川県	栃木県	石川県	広島県	宮城県	鹿嶋県	高知県	北海道	福岡県	兵庫県	千葉県	群馬県	群馬県	愛媛県	和歌山県	鹿児島県	宮崎県	大分県	東京都	長崎県	大阪府	青森県	沖縄県

(参考)上記差額から更に費用換算した通勤時間(C)を差し引く

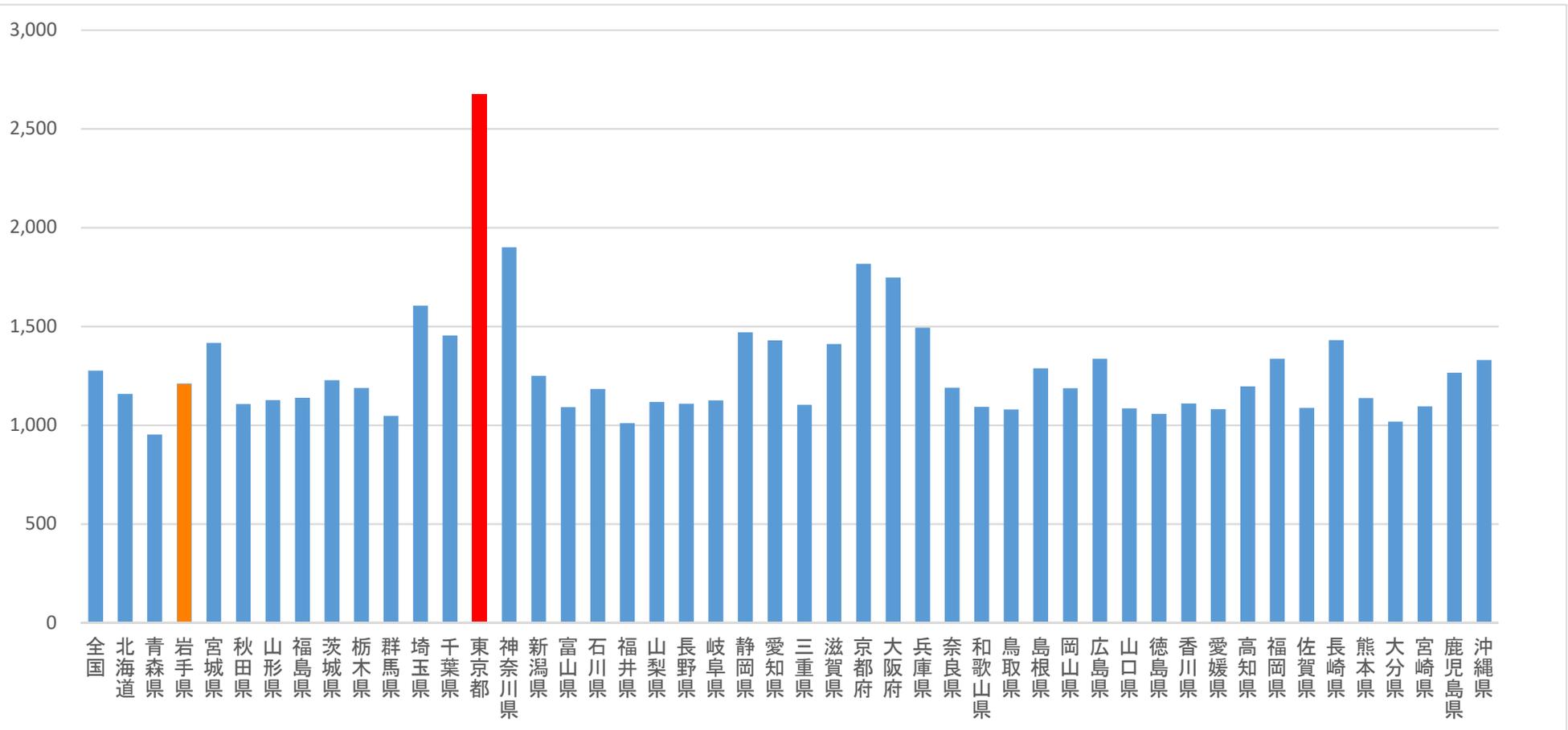
差額順位 (A B C)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
	三重県	富山県	山形県	茨城県	福井県	徳島県	新潟県	鳥取県	岐阜県	岡山県	山梨県	長野県	福島県	愛知県	秋田県	岩手県	島根県	佐賀県	香川県	滋賀県	熊本県	山口県	京都府	石川県	静岡県	奈良県	栃木県	広島県	宮城県	鹿児島県	高知県	北海道	福岡県	群馬県	群馬県	愛媛県	和歌山県	埼玉県	兵庫県	大分県	長崎県	青森県	神奈川県	千葉県	大阪府	沖縄県	東京都

※中央世帯の数値については、統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから「全国消費実態調査(H26)」(総務省)の調査票情報の提供を受け、国土交通省国土政策局が独自に作成・加工した統計であり、総務省が作成・公表している統計等とは異なります。

家賃水準の都道府県別比較

- 東京都の1㎡あたり家賃は2,675円で、全国平均の1,276円のおよそ2倍と突出して高い。

(円) 都道府県別1㎡あたりの民営賃貸住宅の家賃



出典：総務省「小売物価統計調査」(2019年9月)を元に作成。

(注1) 民営賃貸住宅を対象としたもので、公営住宅は含まれない。

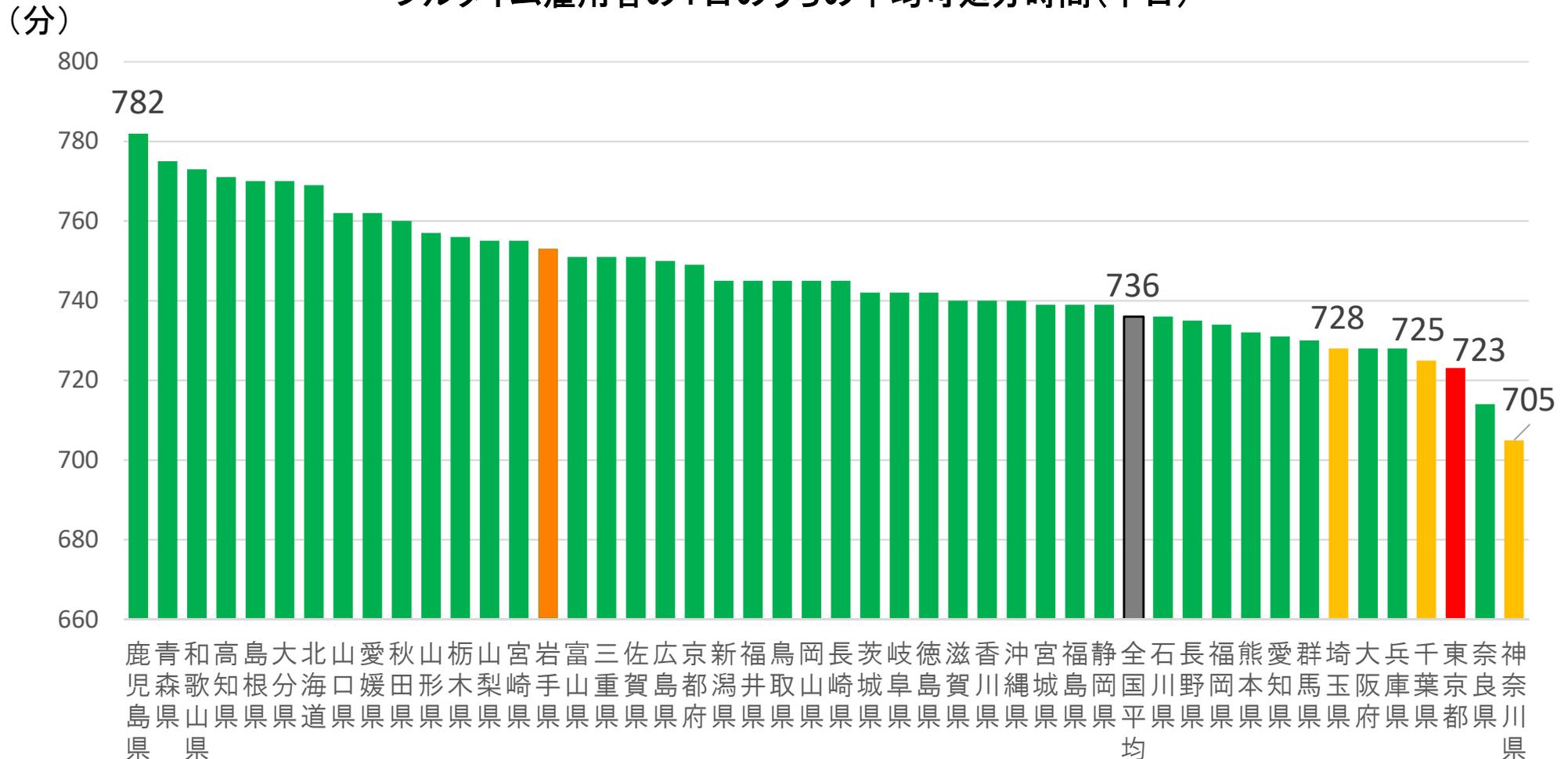
(注2) 各都道府県の数値は、都道府県庁所在地の1㎡あたりの月額家賃を表している。

(注3) 全国の数値は、都道府県庁所在地の1㎡あたりの月額家賃を単純平均したもの。

都道府県別の平均可処分時間(フルタイム雇用者)

● フルタイムで働く人の一日のうちの可処分時間の平均を都道府県別にみると、一都三県はいずれも低水準となっている。

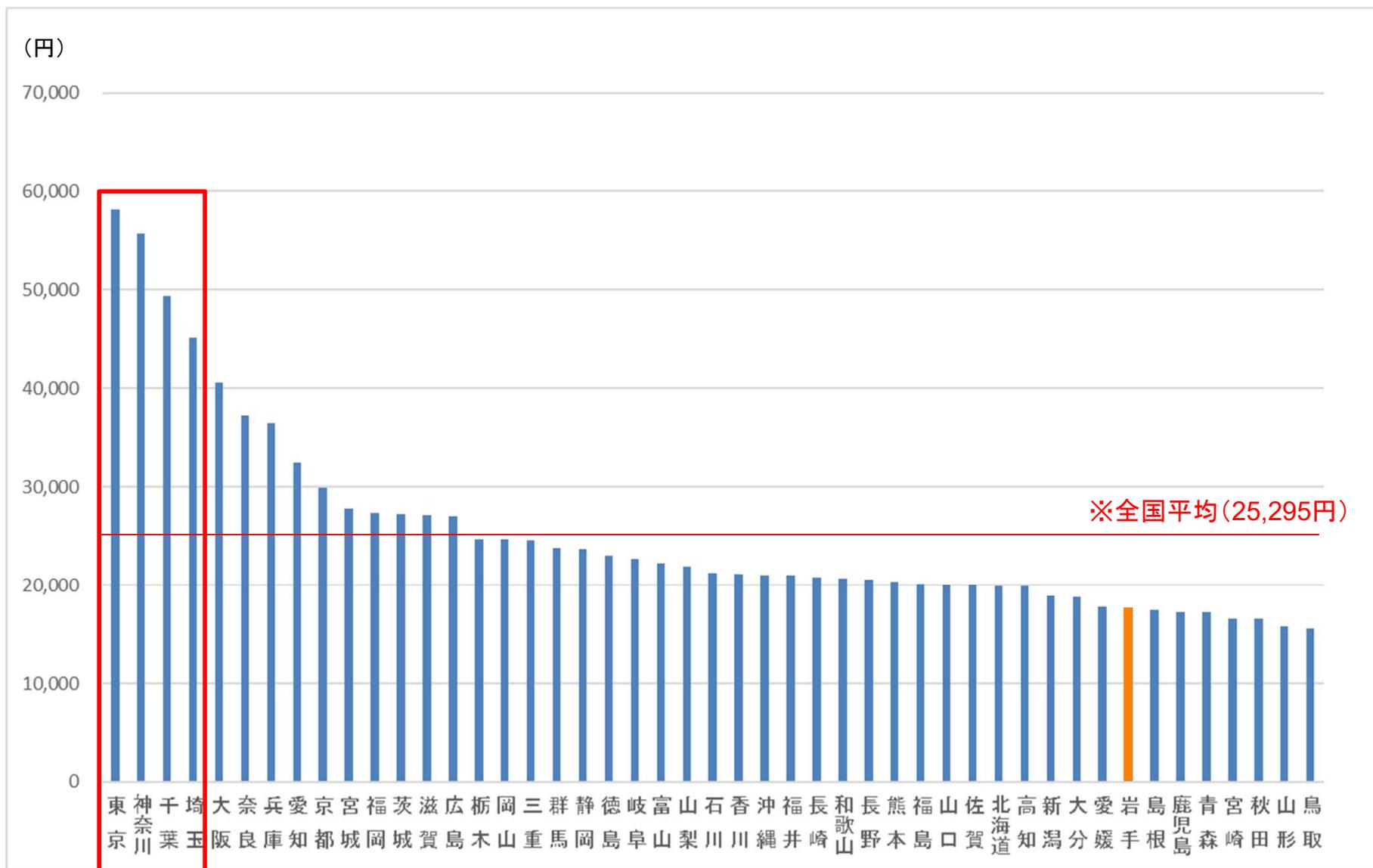
フルタイム雇用者の1日のうちの平均可処分時間(平日)



※可処分時間は24時間のうち、通勤・通学／仕事／学業／家事／身の回りの用事／介護・看護／育児／買い物に係る時間を除いた時間。
 (具体的には、食事、睡眠、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌、休養・くつろぎ、趣味・娯楽 等)

都道府県別の通勤時間の費用換算(月単位)

- 通勤時間を各都道府県の所定内給与で費用換算したところ、首都圏が上位を独占している状況にある。



注:「平成30年住宅土地統計の通勤時間」、「令和元年毎月勤労統計地方調査における一ヶ月当たり出勤日数」及び「令和元年賃金構造基本統計における一時間当たり所定内給与」の積。(所定内給与は居住都道府県における数値を適用)

《構成団体・委員》 ※ 女性農林漁業者（8名）と構成団体

曾 澤 麻希子 氏 (林業・北上市)	菅 原 紋 子 氏 (農業・雫石町)
大 森 友紀子 氏 (農業・紫波町)	中 村 菜 摘 氏 (漁業・宮古市)
岡 田 真由美 氏 (漁業・大船渡市)	福 士 好 子 氏 (農業・岩手町)
小 泉 花 衣 氏 (農業・奥州市)	細 川 睦 氏 (農業・雫石町)

【構成団体】

一般社団法人岩手県農業会議	岩手県漁業協同組合連合会
岩手県農業協同組合中央会	岩手県農山漁村女性組織連携会議
岩手県森林組合連合会	岩手県

農林水産業をもっと魅力的に。
キャッチフレーズ **新3K**

輝き らしく、楽しく、
輝く自分

絆 つなぐ、つなげる、
仲間の**絆**

希望 しっかり、かせげる、
希望の未来

《令和6年度の取組実績》

1. 農林水産業で働く女性就業者の確保

- **移住・定住セミナー『いわての女性生産者との交流座談会』**
⇒UIターン希望者に対し、岩手の農林水産業の魅力を発信（参加者6名）

- **ラジオを活用した情報発信（R7.10～11）**

⇒ラジオ番組を通じて、農林水産業の魅力を発信（部会員4名）

- **県内の大学生との意見交換**

⇒農林水産業に対するイメージや効果的な情報発信方法等について意見交換



【移住・定住セミナーの様子】

2. 女性活躍に関する意識改革の推進

- **「くるみん認定」を受けたいわて生活協同組合との意見交換**

⇒女性が働きやすい労働環境の整備や働き方改革に取り組む必要性について理解を深めた

- **『女性農林漁業者の活躍のための提言』『新3K』のPR**

⇒セミナーやいわて農林水産躍進大会等で周知

3. 課題解決に向けた取組

- **アンコンシャス・バイアスの解消に向けたセミナー**

⇒男女や世代に関わらず、理解を深める必要性を認識（参加者58名）



【アンコンシャス・バイアスの解消に向けたセミナーの様子】

《令和7年度の取組》

【取組の方向性】

- 就業先として岩手の農林水産業を選んでもらうため、**農林水産業の魅力に関する情報発信の強化**
- 農林水産業で働く女性の活躍を推進するため、**アンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組の強化**

1. 農林水産業で働く女性就業者の確保

- **移住フェア『THEいわてDAY』における農林水産業の魅力発信（東京都、R7.8.30）** 新規
- 県内の大学生との意見交換（R8.1）
- SNSを活用した部会の取組の発信

2. 女性活躍に関する意識改革の推進

- 女性が働きやすい環境づくりに取り組む先進企業との意見交換（R8.1）
- 『女性農林漁業者の活躍のための提言』『新3K』のPR

3. 課題解決に向けた取組

- 女性活躍推進セミナー（R7.11）
（テーマ案）アンコンシャス・バイアスの解消と働き方改革、地域活性化等

《構成団体・委員》 【(一社)岩手県建設産業団体連合会から13団体及び岩手県】

会長	上野 千寿子	(一般社団法人岩手県建設業協会)	副会長	工藤 監子	(一般社団法人岩手県電業協会)
	佐藤 万寿美	(一般社団法人岩手県建設業協会)		木下 光子	(一般社団法人岩手県建設業協会)
	福田 弥貴子	(一般社団法人岩手県建設業協会)		千田 真紀子	(一般社団法人岩手県空調衛生工事業協会)
	玉山 直美	(岩手県鉄構工業協同組合)		川上 冴華	(一般社団法人岩手県塗装工業会岩手県支部)
	熊谷 さやか	(一般社団法人岩手県測量設計業協会)		浅野 環	(岩手県アスファルト合材協会)
	吉田 繭	(一般社団法人岩手県警備業協会)		櫻庭 志歩	(岩手県)

《令和6年度の取組実績》

1 女性が働きやすい職場環境整備への理解促進に向けた取組

- **女性が働きやすい職場環境に関する取組状況調査** (7~11月)
建設企業の従業員を対象に働きやすい職場環境整備等の取組状況等について、アンケート調査を実施

「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必要な取組、改善すべきことは何か」という質問に対して、「**経営者・従業員の意識改革**」、「**建設業のイメージアップ**」と回答する人が多い状況。

- **女性活躍推進講座・事例発表会の開催** (8月2日、50名参加)
 - ・ テーマ: 建設業界で働きやすい職場環境づくり
 - ・ 県内建設企業が取り組む働き方改革・女性活躍の取組に係る事例発表 (株双葉設備アンドサービス、岩手道路開発株)

2 建設業界で働く女性の交流促進、ネットワークづくり

あおり建設業女性技術者ネットワーク会議との交流会 (11月18日)

- ・ 現場見学会 (杜の大橋橋面工工事)
- ・ 経営者の意識改革や建設業のイメージアップをテーマとした意見交換会

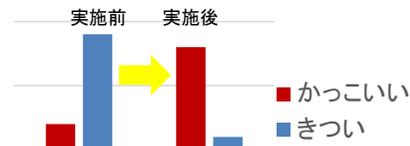


意見交換会

3 建設業の魅力発信

- **いわて建設業みらいフォーラム** (11月25日)
展示ブースを設置し、高校生からの建設業に関する相談対応
- **高校生との意見交換会** (1月27日 @盛岡工業高校)
 - ・ 「魅力ある建設業に向けて」をテーマとした意見交換を実施
 - ・ VRなどのDX体験学習会を開催

意見交換によって、建設業の**きつい**イメージが**カッコいい**イメージに変わったと回答した生徒が多数



《令和7年度の取組》

【取組の方向性】

- 「けんせつ小町部会提言書」に掲げる性別に関わらず**誰もが働きやすい建設業界**を目指して取組を促進
- 取組を継続していくとともに、**経営者等の理解促進、建設業のイメージアップ**に向け**情報発信を強化**

1 女性が働きやすい職場環境整備への理解促進に向けた取組

- **先進事例現場見学会** (6月6日 @成瀬ダム)
ICT活用等による生産性の向上や労働環境整備に係る先進事例を見学

現場見学会
- **女性活躍推進講座** (9月8日)
「アンコンシャス・バイアス」をテーマとした講習会の実施
- **女性が働きやすい職場環境整備に関する取組状況調査** (7月)
女性が働きやすい職場環境整備に関する取組状況等をアンケート調査を継続実施
- **情報発信 (新規)**
 - ・ 県土整備部SNSによる部会活動や女性活躍に取り組む企業のPR
 - ・ メーリングリストによる県の女性活躍関連施策等の周知強化



2 建設業界で働く女性の交流促進ネットワークづくり

あおり建設業女性技術者ネットワーク会議との交流

3 建設業の魅力発信

- **いわて建設業みらいフォーラム** (10月30日)
高校生の相談対応や建設業で働く女性をPR
- **工業高校生等との意見交換会** (令和8年1月)

いわて女性の活躍促進連携会議 産学官連携サテライトミーティング

《構成団体・委員》 ※敬称略

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| 佐々木 亜沙美 (盛岡信用金庫) | 花 田 咲 香 (盛岡市市民部市民協働推進課男女共同参画推進室) |
| 照 井 り え (信幸プロテック株式会社) | 鬼 柳 悠 子 (北上市まちづくり部地域づくり課) |
| 小 泉 花 衣 (農業) | 鈴 木 恭 子 (大船渡市協働まちづくり部男女共同参画室) |
| 横 澤 則 子 (国立大学法人岩手大学ダイバーシティ推進室) | 澤 内 拓 実 (一戸町生涯学習・協働推進課) |
| 小 嶋 美沙子 (公立大学法人岩手県立大学看護学部) | |

《令和6年度の取組実績》

◆ ミーティングの開催(2回)

- ◇ 令和6年10月18日 (金)
 - ・ 女性活躍に関する研修・意見交換会
 【テーマ】「わたし発のソーシャルデザイン」
 ～家庭×職場×地域×α (アルファ) で考える～
 【講師】京都府立大学 京都地域未来創造センター
 コーディネーター 鈴木 暁子 氏
 岩手県立大学総合政策学部 准教授 役重 眞紀子 氏



- ◇ 令和7年2月28日 (木)
 - ・ 令和7年度の女性活躍支援の取組等について意見交換

◆ いわて働く女性のネットワークサークル イワテナ

「イワテ」×「アテナ(ギリシャ神話の女神)」
 →「いわての女神たちが語り合う場」の意

令和4年8月～
 【産】「いわて働く女性のネットワークサークル」イワテナ
 県内の企業・団体等に勤務する女性を公募により募集
 ※メンバー数 65名(R7.3.31現在)



《これまでの開催状況》

	開催日	テーマ (参加人数)		開催日	テーマ (参加人数)
第1回	R4.8.31	仕事のやりがい (18名)	第5回	R6.2.27	家事・育児のシェア (8名)
第2回	R4.12.18	キャリアアップ(12名)	第6回	R6.8.29	固定的性別役割分担意識(8名)
第3回	R5.3.14	コミュニケーション勉強会 (14名)	第7回	R7.2.3	働く女性のお悩み相談会(12名) 【講師】(株)パソナ東北創生 代表取締役 戸塚 絵梨子氏
第4回	R5.7.26	仕事と家庭の両立 (12名)			

《令和7年度の取組》

◆ 取組の方向性

- ・ ミーティングとイワテナを定期的に活動し、参加メンバーのエンパワーメント向上及びメンバー同士のネットワーク形成を継続
- ・ これまでの活動により見えてきた課題「企業や地域等における『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(アンコンシャス・バイアス)」についての気づきや見直しを促すための取組を実施
- ・ 家事・育児の女性への偏り解消に向けた取組を継続して実施

◆ 活動予定

	開催日	テーマ
イワテナ	R7.7.18	「女性の流出が止まらない！ー女性に選ばれる社会・地域・会社とはー」 【講師】株式会社aiびじねす 代表取締役 中村 夢美子 氏
ミーティング	R7.10月頃	メンバーの意向に沿ってテーマを設定
	R8.2月頃	来年度の取組の方向性等

◆ 県の施策への反映状況

固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスについての気づきや見直しを促す取組
 ⇒ **固定的性別役割分担意識解消促進事業【R7新規】**
 【令和7年度当初予算額 3百万円】

令和 7 年度第 1 回いわて女性の活躍促進連携会議 岩手労働局における女性活躍関連の取組について

岩手労働局雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

岩手県内における認定企業（えるぼし・くるみん）について

- 令和7年5月末時点で、えるぼし35社、くるみん58社を認定。

えるぼし認定

	企業名	所在地	業種	認定年月
1	(株)薬王堂	盛岡市	小売業	H28.5
2	(株)岩手銀行	盛岡市	金融業	H28.5
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	H28.6
4	(株)プラザ企画 (プラチナえるぼし)★	奥州市	宿泊業	H29.3 R3.6
5	(社福)永友会	盛岡市	医療福祉業	H29.11
6	岩手江刺農業協同組合	奥州市	複合サービス業	H30.1
7	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	H30.5
8	(株)ペアレン醸造所	盛岡市	製造業	R1.7
9	(社福)とおの松寿会	遠野市	医療福祉業	R1.12
10	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	R2.1
11	(株)吉田測量設計	盛岡市	専門・技術サービス業	R2.6
12	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.10
13	(医)勝久会	大船渡市	医療業	R2.12
14	(株)佐々木組	一関市	建設業	R2.12
15	(株)ワイズマン	盛岡市	情報通信業	R3.1
16	(株)ライブリー	北上市	小売業	R3.7
17	(株)システムベース	北上市	情報通信業	R3.7
18	(株)小松製菓	二戸市	製造業	R3.9
19	(株)めんこいメディアプレーン	盛岡市	サービス業 (他に分類されないもの)	R3.9
20	(株)久慈設計	盛岡市	専門・技術サービス業	R4.3
21	(社福)愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5
22	ゆわて吉田工業(株)	大船渡市	製造業	R4.9
23	(医)青樹会	盛岡市	医療福祉業	R4.10
24	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	R4.10
25	(公社)花巻共立会	花巻市	医療業	R4.12
26	新生ビル管理(株)	一関市	サービス業 (他に分類されないもの)	R5.4
27	(一財)岩手県薬剤師会検査センター	盛岡市	専門・技術サービス業	R5.8
28	(株)三和ドレス	盛岡市	製造業	R5.12
29	(株)ヒロキャリアスタッフ	盛岡市	サービス業 (他に分類されないもの)	R6.1
30	(株)たまごファクトリー	八幡平市	製造業	R6.3
31	(株)いわて愛隣会	盛岡市	医療福祉業	R6.3
32	(社福)三陸福祉会	大船渡市	医療福祉業	R6.5
33	(株)小田島組	北上市	建設業	R6.9
34	ノースジャパン素材流通協同組合	盛岡市	複合サービス事業	R6.9
35	一関信用金庫	一関市	金融業	R7.4

くるみん認定

	企業名	所在地	業種	認定年月		企業名	所在地	業種	認定年月
1	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	H21.3 H24.3 H29.4 H31.4 R3.5 R7.2	30	(社福)岩手和敬会	盛岡市	医療福祉業	R1.5
2	(株)岩手銀行 (プラチナくるみん)★	盛岡市	金融業	H23.5 H28.1	31	(株)北日本銀行 (プラチナくるみん)★	盛岡市	金融業	R1.5 R3.5
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	H24.3	32	(社福)いつつ星会	二戸市	医療福祉業	R1.7
4	(株)エフビー	山田町	製造業	H24.7	33	(株)長島製作所	一関市	製造業	R1.11
5	(国)岩手大学	盛岡市	教育・学習支援業	H24.7	34	岩手日化サービス(株)	盛岡市	建設業	R1.11
6	(株)プラザ企画 (プラチナくるみん プラス)★	奥州市	宿泊業	H24.10 H27.7 H30.2 R4.5	35	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	R2.2
7	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	H24.10	36	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.5 R5.5
8	社陵高速印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.2 H27.5 H31.4	37	(株)富士通ヘルシワロジクス	一関市	製造業	R2.5 R5.5
9	(株)平金商店	盛岡市	卸小売業	H25.2	38	盛岡セイコー工業(株)	雫石町	製造業	R2.6
10	(株)テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	H25.3 H27.4	39	(株)ペアレン醸造所	盛岡市	製造業	R3.5
11	山口北州印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.3	40	(株)中居都市建築設計 宇部建設(株)	盛岡市	技術サービス業	R3.6
12	(社福)東和仁寿会	花巻市	医療福祉業	H25.7	41	(くるみんプラス)★	一関市	建設業	R3.7
13	(株)グランツ	花巻市	医療福祉業	H25.7	42	(株)キタカミデリカ	北上市	製造業	R4.2
14	(社福)和江会	北上市	医療福祉業	H25.10	43	(株)アースデザインコンサルタンツ	大船渡市	技術サービス業	R4.2
15	(株)丹野組	二戸市	建設業	H25.10	44	(社福)愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5
16	盛岡つなぎ温泉病院	盛岡市	医療福祉業	H26.2	45	いわて生活協同組合	滝沢市	小売業	R4.7
17	(社福)誠心会	葛巻町	医療福祉業	H26.3	46	(有)いわてにっかつコミュニティ企画	盛岡市	医療福祉業	R4.10
18	白金運輸(株)	奥州市	運輸業	H26.6	47	(株)こすかたサービス	矢巾町	サービス業	R4.11
19	(社福)九戸福祉会	九戸村	医療福祉業	H26.6 H28.6	48	(社福)つくし会	一関市	医療福祉業	R5.5
20	(医)友愛会	盛岡市	医療福祉業	H26.11	49	岩手基礎工業(株)	北上市	建設業	R5.8
21	(社福)若竹会	宮古市	医療福祉業	H27.4	50	昭栄建設(株)	盛岡市	建設業	R5.8
22	(株)菅文	二戸市	卸小売業	H27.5	51	盛岡ガス(株)	盛岡市	電気・ガス・熱供給水道業	R6.2
23	(社福)奥州いさわ会	奥州市	医療福祉業	H27.7 R1.6	52	(株)ミズサワセミコンダクタ	奥州市	製造業	R6.5
24	(社福)ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業	H27.7	53	キオクシア岩手(株)	北上市	製造業	R6.9
25	岩手スバル自動車(株)	盛岡市	自動車販売・修理業	H27.10	54	ゆわて吉田工業(株)	大船渡市	製造業	R6.12
26	(社福)新生会	矢巾町	障害者福祉業	H28.1 R1.6 R4.5	55	(株)ワイズマン	盛岡市	情報通信業	R7.2
27	(株)水清建設 (くるみんプラス)★	盛岡市	建設業	H28.6 H30.7	56	新生ビル管理(株)	一関市	ビルメンテナンス業	R7.2
28	(株)日盛ハウジング	盛岡市	建設業	H30.4	57	佐藤建設(株)	田野畑村	建設業	R7.3
29	(株)北日本朝日航洋	盛岡市	技術サービス業	H30.5 R4.6	58	(株)岩手マイタック	盛岡市	建設業	R7.4

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～⑨▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務 300人超企業

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数300人超の企業

・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい *①～④のうち複数の措置を講じること

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等 義務

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関する事
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ②労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関する事
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能

望ましい *情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
*情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入 努力義務 就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

Check! 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等でご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html

両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。



10 11 ▶ 令和7(2025)年10月1日から施行

10 柔軟な働き方を実現するための措置等 義務 就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
 - ② テレワーク等(10日以上/月)
 - ③ 保育施設の設置運営等
 - ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
 - ⑤ 短時間勤務制度
- 注:②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

フルタイムでの柔軟な働き方

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更: 次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - フレックスタイム制
 - 始業または終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等: 一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等: 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与: 一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度: 一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	①事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ②対象措置の申出先(例:人事部など) ③所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい *家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと

Check! 個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用にアレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

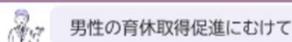


2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援します！

- 男性の育児休業取得促進 >>> 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)
- 仕事と介護の両立支援 >>> 2 介護離職防止支援コース
- 円滑な育児休業取得支援 >>> 3 育児休業等支援コース
- 業務代替者への手当支給等 >>> 4 育休中等業務代替支援コース
- 育児期の柔軟な働き方整備 >>> 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース
- 仕事と不妊治療等の両立支援 >>> 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース NEW

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育児取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

種別	要件	支給額
① 第1種 男性の育児取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
② 第2種 男性の育児取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。
 ※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。
 ※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給できません。

おもな要件

① 第1種(男性労働者の育児休業取得)

- 育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上(※)の育児休業を取得
 ※1人目: 5日以上、2人目: 10日以上、3人目: 14日以上



② 第2種(男性の育児休業取得率の上昇等)

- ★1および★2の実施
- 以下のいずれかを達成
- A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、前々事業年度と比較して30%以上UP & 育休取得率50%以上(※)
- B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ



2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できる助成金です。

種別	要件	支給額(※)	
① 介護休業	対象労働者が介護休業を取得 & 職場復帰	40万円	
② 介護両立支援制度	A: 制度を1つ導入 & 対象労働者が当該制度を利用	20万円	
	B: 制度を2つ以上導入 & 対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円	
③ 業務代替支援	(1) 新規雇用	介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
	(2) 手当支給等	A: 介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
		B: 介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円

(※)支給額は、休業取得/制度利用者1人当たり。①-③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

おもな要件

① 介護休業

- 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
- 労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施 ★2
- 対象労働者が連続5日以上の介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用



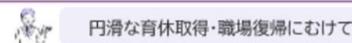
② 介護両立支援制度

- ★1および★2の実施
- いずれかの介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで継続雇用
 (※)介護両立支援制度…所定外労働の制限制度 / 時差出勤制度 / 深夜業の制限制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度 / フレックスタイム制度 / 法を上回る介護休暇制度 / 介護サービス費用補助制度

③ 業務代替支援

- (1) 新規雇用
 - 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- (2) 手当支給等
 - 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
 - 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用し、業務代替者への手当支給等

3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

種別	支給額
① 育休取得時	30万円
② 職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)

おもな要件

① 育休取得時

- 育児休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施
- 対象労働者の育児休業(引き続き休業する場合は産前休業)の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続3か月以上の育児休業(引き続き休業する場合は産後休業を含む)を取得

② 職場復帰時

- ※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象
- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用



4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育休休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

種別	要件	支給額(※)
① 手当支給等(育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に手当を支給	最大140万円(A+B) うち最大30万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大120万円(手当支給総額の3/4)
② 手当支給等(短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	最大128万円(A+B) うち最大23万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4)
③ 新規雇用(育児休業)	育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	最大67.5万円(代替期間に応じた額を支給) ○最短(7日以上14日未満): 9万円 ○最長(6か月以上) :67.5万円

(※)①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ★1
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 ★2
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)



② 手当支給等(短時間勤務)

- ★1および★2の実施
- 対象労働者が短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

③ 新規雇用(育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合に受給できる助成金です。

支給要件	支給額
制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円
制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

※1事業主1年度5人まで。

おもな要件

- 柔軟な働き方選択制度等(下記)を2つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プランを作成・実施
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用



▼柔軟な働き方選択制度等(5つ)

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

フレックスタイム制度
時差出勤制度

テレワーク等

短時間勤務制度

保育サービスの
手配、費用補助制度

子の養育を容易にする
ための休暇制度
法を上回る
子の看護等休暇制度

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

NEW

不妊治療、月経(PMS(月経前症候群)含む。)や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

おもな要件

- A～Cそれぞれの両立支援制度(※)、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定(※)休暇制度/所定外労働制限制度/時差出勤制度/短時間勤務制度/フレックスタイム制度/在宅勤務等
- 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
- 対象労働者(制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用)がA～Cそれぞれの両立支援制度を合計5日(回)利用



■その他

●両立支援等助成金における「中小企業」の範囲

産業別	要件(AまたはBに当てはまれば「中小企業」に該当)	
	A.資本額または出資額	B.常時雇用する労働者数
小売業(飲食業含む)	5千万円以下	50人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

育休中等業務代替支援コース(手当支給等)のみ、Bの要件は全産業一律300人以下となります!



●「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育休休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- *プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定」マニュアル「育休復帰支援プラン」策定マニュアルを参考にしてください。
- *プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、企業のプラン策定を無料で支援しています。詳細はHPをご覧ください。



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。



両立支援等助成金 厚生労働省 検索

※事業所内保育施設コースについては平成28(2016)年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。



ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**

（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ決めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

II：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日までに延長**されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
（施行日：令和8年4月1日）
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。
（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 2項目以上 を公表	男女間賃金差異及び 女性管理職比率 に加えて、 2項目以上 を公表
101人～300人	1項目以上 を公表	男女間賃金差異 及び 女性管理職比率 に加えて、 1項目以上 を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。
- ※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

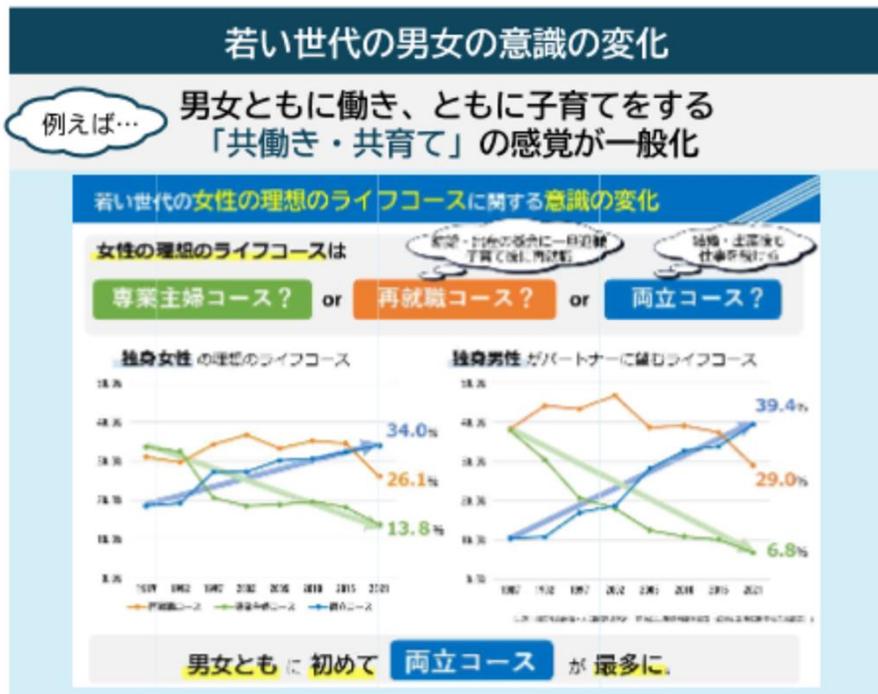
都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

なぜ「若者や女性にも選ばれる地方」に向けて取り組むのか

— 『地方創生2.0基本構想』(令和7年6月13日閣議決定) —

- 若年層を中心に地方からの転出超過が著しい。特に女性は、進学等で都市部に出たのち、就職等で地元に戻る者が少ない。
- こうした転出行動の背景には、若い世代の意識と職場を含む地域社会との間のギャップがある。



職場を含む地域社会の現状

「男は仕事・女は家庭」等の固定的な性別観に関わるアンコンシャス・バイアスが残っていると指摘

地域の職場における課題

アンコンシャス・バイアス (無意識の思い込み)

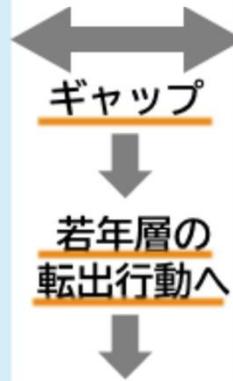
これに伴って生じる働き方の課題

- ・採用等における男女差
- ・男女双方の長時間労働
- ・休暇休業の取得しづらさなど

男性は休日出勤・残業も厭わない? 男性は営業、女性は事務?

地域(職場外)での女性役割に関する声

「地域の行事や集まりで、女の人が料理よそって、男の人が座って食べてるのを見て、私も将来こんなことやらなきゃいけないのかな...と思う。」 (19歳・山形県出身)



- 若年層、とりわけ若年女性の人口流出が続く状況を打開するには、東京圏にはない「豊かさ」等の地方の強みを活かしつつ、若い世代の行動や意識の変化を直視し、地方が抱える弱みの克服が必要。また、当事者である若者や女性の視点を取り入れることが重要。
- 地方から東京圏に移り住んだ若年層(20代・30代)への調査では、東京圏へ転出した理由として、就職先の選択肢の豊富さや、やりがいがある就職先の存在等の職場関係の理由を挙げる者が多い。

地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組んでいく

出典：地方創生2.0基本構想(令和7年6月13日閣議決定)第3章2.(2)若者や女性にも選ばれる地域づく

地域働き方・職場改革等の取組

「働きやすさ」のある職場

目指す職場像

=

将来ある若者や女性が、自分たちの能力が活かされ、成長していくことができ、希望するキャリアを実現できると感じられる職場

×

「働きがい」のある職場

将来において結婚・出産等のライフイベントがあった際にも、「共働き・共育て」の時代に相応しく、男女ともに柔軟な働き方ができる職場

取組の進め方（例）



性別役割分担に係るアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）等により、これから職場に入っていく若者や女性にとって、自身の能力が活かされないと感じさせる側面はないか検証を行う。



アンコンシャス・バイアスに起因するものを含め、若者や女性をめぐる具体的な「働き方の課題」はないか洗い出しを行った上で、テーマ毎のワークショップ等と職場実践を繰り返しながら解決に取り組む。



47都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」や労働局による相談支援も利用可能。



（上記の課題への対応を行った上で）若者や女性にとって「魅力的な職場」である旨の**情報発信**を行う。

取組を進めるに当たっては、

- ・まさに地域にいる若者や女性（高校生、大学生や就活生）
 - ・地域を離れ、大都市等で就職している若者や女性
 - ・UターンやIターンで地域に戻ってきた若者や女性
- などの当事者の声を聴くことで、より多角的な視点から、客観的に気づきを得て必要な取組を明確化することが必要。



アンコンシャス・バイアスの具体例

- 固定的性別役割分担意識
 - *女性の方が丁寧だから事務作業やお茶くみをお願いしよう
 - *男性だから育児休業・介護休業は取らないだろう
- 上意下達的な雰囲気
 - *若手は会議やディスカッションで議事録だけ取ってあればよい
- 多様性・様々な生き方への非寛容
 - *いい年をして結婚していないなんて、早く結婚した方がよい



「働き方の課題」の具体例

- 配属・職務付与や昇進における男女差、管理職比率の差、また、それらの結果指標としての男女間賃金格差
 - 例：責任あるポストは男性、女性は補助的なポスト等
 - ⇒人材育成上重要なOJTが得られるポストや、近年の昇格者について、性別の偏りがないか。偏りの原因となっている考え方やルールは何か。どう改めていくことが考えられるか 等
- 「共働き・共育て」を困難にさせる働き方の柔軟性の不足（長時間労働、休暇や育児・介護休業の取得しづらさ、テレワークやフレックス制度の利用しづらさ等）
 - 例：残業できない者や休暇が多い者は補助的な職務に回す等
 - ⇒職員ごとの労働時間・休暇取得状況の定量的把握や、職員へのヒアリングを通じ、制度的な課題（例：就業規則に明記がない等）なのか、運用上の課題（例：就業規則に明記されているが、取得を遠慮させるような職場の雰囲気がある等）なのかを検討・改善する等

職場や地域に存在する性別に関するアンコンシャス・バイアスへの気づきや見直しを促す意識啓発を強化するため、アンコンシャス・バイアスの専門家である守屋 智敬 氏を「いわて女性活躍アドバイザー」に委嘱し、経済団体や地域等を対象に講演会を実施

守屋 智敬（もりや ともたか）氏 プロフィール
一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 代表理事
株式会社モリヤコンサルティング 代表取締役



1970年大阪府生まれ。神戸大学大学院修士課程修了後、都市計画事務所、コンサルティング会社を経て、2015年、株式会社モリヤコンサルティングを設立。管理職や経営層を中心に8万人以上のリーダーを育成。

復興庁「新しい東北」先導モデル事業がきっかけとなり、2012年からスタートした復興地東北ツアーは、現在も継続提供している。

2018年、ひとりひとりがイキイキする社会をめざし、一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所を設立、代表理事に就任。アンコンシャスバイアス研修の受講者はこれまでに10万人をこえ、育成した「認定トナー」は、200名をこえる。

2021年からは、小・中学校でのアンコンシャスバイアス授業をスタート。

著書に「アンコンシャス・バイアス」マネジメント（かんき出版）、導く力（KADOKAWA）など。

内閣府発行の広報誌「共同参画」への寄稿など、アンコンシャスバイアスをテーマとした取材・執筆多数。

<令和7年度の講演実績・予定>

- ・ R7.7.11 いわて未来づくり機構ラウンドテーブル
「アンコンシャス・バイアスを知る、気づく、対処する
～ひとりひとりがイキイキと活躍する組織づくりのために～」
【参加者 約130名】
- ・ R7.9.8 女性活躍推進講座（けんせつ小町部会主催）

他順次開催

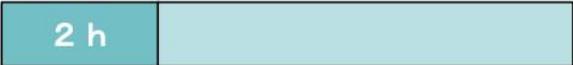
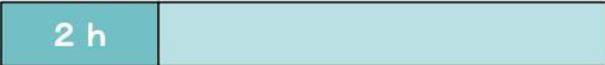
※講演会には、守屋氏の外、(一社)アンコンシャスバイアス研究所の理事等も登壇予定



「いわて女性活躍アドバイザー」委嘱状交付式

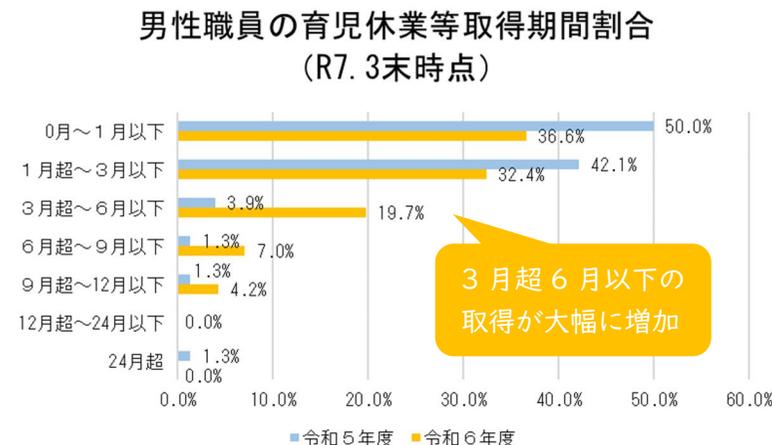
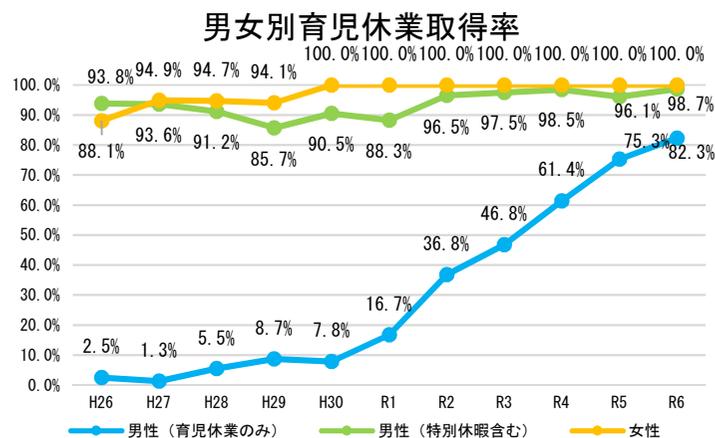
令和7年度各部における女性活躍関連施策の取組について

【部局名：総務部】

事業名（項目名）	内 容
職員の仕事と家庭 の両立支援 (男女とも)	<p>令和7年度は 制度・意識・慣行の3つの視点 から総合的にアプローチ</p> <p>1. 育児のための部分休業制度の拡充【制度】</p> <p>○ 1日当たりの取得時間の上限をなくし、1年で10日を超えない範囲でまとめて取得することを可能とする改正（R7.10～）</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>【現行】</p>  <p>1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>【改正後】</p>  <p>① 1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと</p>  <p>② 1年につき10日相当の範囲内で勤務しないこと</p> <p>職員は、①②のいずれかを選択して取得可能</p> </div> </div> <p>2. 子育て支援セミナー等の開催【意識】</p> <p>○ 県・市町村職員を対象とする子育て支援セミナーを開催（昨年度の実績は、若手職員向け69名、管理職向け93名）</p> <p>○ 庁内保育施設「うちまる保育園」による子育て相談会も毎月開催</p>

3. 育児休業等のさらなる取得促進【慣行】

- 令和6年度はほぼ100%の職員が育児休業又は育児休暇を取得
- 令和7年度も対象職員一人ひとりのニーズに合わせた「育児支援計画シート」を活用して取得促進（組織内の業務支援等も実施）



- ※ 育児に加えて介護についても、ハンドブックや相談窓口を充実
- ※ フレックスタイムやテレワークなど、柔軟な働き方も積極的に促進

女性管理職育成

- 女性職員リーダー研修（R7.5）
- キャリアデザイン研修（R7.7）
- 女性管理監督者マネジメント力向上研修（R8.2 予定） など
- ※ R7.4.1 時点で管理職（総括課長級以上）に占める女性割合は15.1%

ハラスメント防止

- セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント等に関する相談窓口（人事委員会及び人事課）の周知を毎月実施

令和7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 （防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県防災会議（令和7年4月1日現在） 委員 76 名中女性委員 14 名（※女性割合：18.4%） ・ 市町村防災会議（令和7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 27 市町村 （※岩手県内の市町村防災会議委員の女性割合：15.1%） <p>→ 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するとともに、女性委員の数が3人未満の市町村に対しては、直接、市町村に出向き、個別の働きかけを実施。</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>防災士スキルアップ研修会（10月予定）や地域防災サポータースキルアップ研修（2月予定）において、男女共同参画などの視点を取り入れたカリキュラム（避難所運営ゲームなど）を実施。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div> <p style="text-align: right;">＜避難所運営ゲームの様子＞</p>

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)

釜石市及び大槌町と合同で開催予定の県総合防災訓練（令和7年11月8日（土））において、若者女性協働推進室と連携し、避難所への妊産婦や乳幼児がいる家族向けスペースの設営など、女性や要配慮者に配慮した避難所運営訓練を実施予定。



<女性や要配慮者に配慮した避難所運営の実施状況>

消防力強化事業費
(女性消防職員活躍支援)

女性消防吏員の活躍促進に取り組む消防本部の事例等を学ぶため、JFFW（Japan Fire Fighting women's Club）交流会に派遣（2名予定）。交流会で学んだ事例や研修内容を令和8年2月に開催予定の女性消防吏員研修において伝達・共有。

沿岸地域基幹産業
人材確保支援事業
費（女性が働きや
すい職場環境整備
費補助）

- ・ 水産加工業における女性が働きやすい環境整備により、女性従業員の確保・定着やジェンダーギャップの解消を支援
- ・ R7支援事業者数：2者（予定）（R1～R6実績計：12者）

※ 補助対象者：いわて女性活躍企業等認定企業 又は いわて子育てにやさしい企業等の認定を受けている事業者（環境生活部・保健福祉部とタイアップ）

補助内容：女性用休憩室やトイレ等の整備等

補助率：県1/4、市町村1/4

補助上限：県100万、市町村100万



<整備前>



<整備後>



<整備に併せて各種設備も更新>

令和7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
ライフデザイン形成支援事業	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、結婚、妊娠・出産、子育て等に対する正しい知識や考え方を教示する「ライフプラン設計講座」を県内高校10校で実施 ※別紙のとおり
仕事と子育ての調和推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ いわて子育てにやさしい企業等認証制度 ・ 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）
いわてで生み育てる県民運動	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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の広報事業を実施予定

ライフデザイン形成支援事業について

学生や若い世代が、将来の様々なライフイベントに柔軟に対応できるよう、結婚、子育て、ワーク・ライフ・バランス等必要な知識や情報を総合的に習得するとともに、将来のライフデザインを希望を持って描くことができるよう、セミナーやワークショップ等を通じて普及・啓発に取り組む。

①妊娠・不妊に関する正しい知識の普及啓発

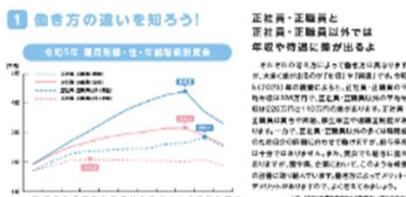
○高校生等若い世代に対して、結婚、妊娠・出産、子育て、仕事も含め、将来のライフプランを考えるきっかけとなるデジタルコンテンツを作成し、HP上で公開

○上記デジタルコンテンツを周知するチラシを作成し、県内高校生及び新婚世帯、その他関係機関等に配付

②高校生向けライフプラン設計講座

○県内高等学校からモデル校を公募し、結婚、妊娠・出産、子育てなど、将来のライフイベントについて積極的に考え、希望を持ってライフデザインを描く機会を提供する講座を開催

※R7は10校程度



参考：R6年度受講生の感想

・自分のライフプランを考えながら生活し、選択することが大切だと分かった。また、産婦人科に行ったり、食事に気をつけたり、自分の体を守ることだけではなく、相手の体も大切にできるようになりたいと思った。



令和7年度女性活躍関連施策の取組について

資料5

【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

(R7当初予算：9,728千円)

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、若者や女性などに魅力ある雇用・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、一定の条件達成で上限額125万円)

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

(R7当初予算:100,000千円)

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)

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

(R6.9号補正予算:1,940,000千円)

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6万円、最大50人分)

(1事業所当たり最大300万円)

2 若者・女性の起業支援

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

(R7当初予算：591,622千円)

※ 新規融資枠を10億円に増額

(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又は若者(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))

3 若者・女性の活躍推進

▶ アパレル・漆等いわて価値創造産業支援事業費 (R7当初予算：6,487千円)

アパレルや漆など、女性の就業割合が高い北いわての特色ある地場産業を中心に、県民理解の増進や魅力ある産業としての認知度向上を図るため、学生を対象とした県内事業所でのオープン・カンパニー、デザインコンテストやPR映像の制作、配信を実施

4 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7年5月7日～9日）

【要請先団体】

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



<岩手県商工会連合会への要請活動>

5 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：1,141社（R7.6月末時点）〕

いわて働き方改革AWARD 2025

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7年7月16日～9月12日
- 授賞式：令和7年11月中旬（予定）



<いわて働き方改革AWARD2024授賞式>

働き方改革実践企業フォローアップ

企業における従業員エンゲージメント（主体的貢献意欲）の向上のため、調査を通じて各社の実態を踏まえた取組を進めるとともに、若者や女性など多様な人材が働きやすく、働きがいのある職場づくりの推進に向けて、下記の事業を実施

【従業員エンゲージメントサーベイ】

運動参加企業のうち50社程度を対象に、従業員エンゲージメントに関する調査を実施し、各社の実態を踏まえた伴走型支援を行うことで、企業の働き方改革の取組を支援する。

- 調査時期：
第1回 令和7年8月（予定）
第2回 令和8年1月（予定）

【働き方改革実践企業の現場見学会】

従業員エンゲージメントサーベイを実施した企業を対象に、先進的な取組や波及効果の高い取組を実践している企業（2社）の実際の現場を見学し、県内企業等への横展開を図る。

- 参加対象：
企業等の経営者、総務管理部門の職員等

【取組支援研修】

従業員エンゲージメントサーベイを実施した企業を対象に、働き方改革に資する取組を支援するための研修会を2回実施。



<参考：R6現場見学会（R6.8.29 株式会社アベヤス）>

令和7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】

項目名	内容
1 女性農林漁業者の活躍に向けた環境づくり	<p>(1) 女性農林漁業者の活躍に向けた環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 家族経営協定推進セミナー (R7.9) ● 若手女性リーダー育成セミナー (R7.11) ● 「岩手県食の匠」の認定、動画を活用した情報発信 <p>(2) 意欲ある女性農林漁業者の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ● グループ活動への支援、活動成果発表会 (R8.3) <div data-bbox="1675 347 2085 644" data-label="Image"> </div> <p>◆ 若手女性リーダー育成セミナー</p>
2 女性が働きやすい環境整備	<p>(1) 農作業環境の改善に向けた研修会 (R7.7) 新規</p> <p>(2) 農業法人等に対する意識醸成セミナー (R7.10～12)</p> <p>(3) 子育て世代に対する働き方等に関する相談会 (R7.10～12)</p> <div data-bbox="1771 746 2107 1043" data-label="Image"> </div> <p>◆ 働き方等に関する相談会</p>
3 農山漁村で輝く女性部会の活動支援	<p>(1) 移住フェアでの農林水産業の魅力発信 (R7.8) 新規</p> <p>(2) 女性活躍推進セミナー (R7.11)</p> <p>(3) 大学生や先進企業との意見交換 (R8.1)</p> <div data-bbox="1413 1118 2107 1406" data-label="Image"> </div> <p>◆ 女性活躍推進セミナー</p>

項目名	内 容
<p>4 女性農林漁業者の活躍に関する情報発信</p>	<p>(1) 県公式YouTube等を活用した女性漁業者の情報発信 (R7.9～) 新規</p> <p>(2) 水産業におけるアンコンシャス・バイアス解消に向けたシンポジウム (R7.11) 新規</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f0ff;"> <p>仕事での活躍</p>  <p>○女性にもできる漁業とは ○女性だからこそのやりがい ○漁業の魅力や楽しみ ○漁業就労のために活用できる制度</p> <p>世界に誇る漁場・三陸の現場で 楽しみながら活躍する姿</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #ffe0e0;"> <p>プライベートの過ごし方</p>    <p>○ワークライフバランス ○仕事終わりの楽しみ ○休日の趣味 etc...</p> <p>自分らしく輝く姿</p> </div> </div> <p style="text-align: center; color: #e91e63;">◆ 配信する動画のイメージ</p>
<p>5 その他</p>	<p>(1) 「いわて農林水産躍進大会」での女性農林漁業者等の表彰 (R7.12)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 農林水産業や農山漁村の活性化に意欲的に取り組んでいる女性農林漁業者等 <p>(2) 農林水産部政策提案型調査研究コンテスト「Wild Cup 2025」 (R7.8.6-7)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● アンコンシャス・バイアス解消部門 新規 <div style="text-align: right;">  <p style="color: #e91e63;">◆ 女性農林漁業者の表彰</p> </div>

※ 項目 1～4 : 幸せ創る女性農林漁業者育成事業

令和7年度各部における女性活躍関連施策の取組について

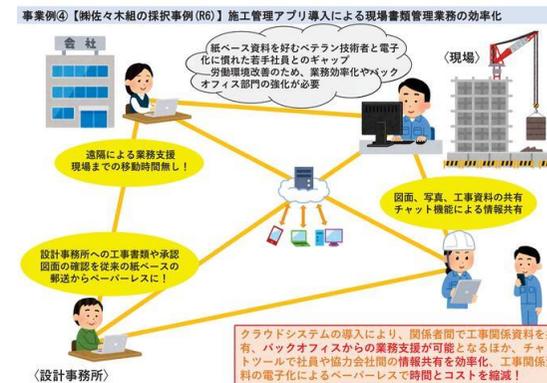
【部局名：県土整備部】

事業名（項目名）	内 容
労働環境改善の取組	<p>建設業における女性活躍・定着促進に向けた働き方改革、職場環境整備の推進に向けた取組</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 建設現場の快適な環境整備の促進 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 2 建設現場における週休2日制の促進 令和6年2月から原則全ての工事において「週休2日工事」を発注者指定型で発注。 3 ICT技術の活用による安全で効率的な施工等の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ BIM/CIM 適用工事実施要領策定（R6.10）し、初の適用工事を発注（R6.12） ・ 3次元モデル活用事例効果を共有し、他工事への事業展開を推進 4 建設企業の女性活躍等の取組の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「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 ・ 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
ジェンダーギャップ解消に向けた取組	<p>経営者や幹部職員等に対する女性が働きやすい職場環境整備等への理解促進に向けた取組</p> <p>建設業団体との意見交換会の開催（7月、9月） 経営者等との意見交換会においてジェンダーギャップ解消に向けた取組等を説明</p> <p>女性活躍推進講座等の開催（9月） 「アンコンシャス・バイアス」をテーマとした講習会を実施</p> 

**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)**

県内建設企業におけるICT等の活用による女性が働きやすい柔軟な働き方のできる環境整備の促進に向けた取組

- 1 生産性向上事業 (6～9月)
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
- 2 建設バックオフィスDX推進事業 (6～9月)
 - ・ 建設現場や事務所のデジタル化に要する経費の一部を補助
 - ・ 令和5年度から令和6年度までに採択された企業の導入事例集を作成し、公表



**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>**

建設業のイメージアップ、入職促進に向け、性別によらず誰もが働くことのできる建設業をPRする取組

- 1 いわて建設業みらいフォーラムの開催(10月)
「けんせつ小町部会」のブース展示や女性技術者による発表等により、建設業で働く女性の現状や性別によらず働くことのできる建設業の魅力等を広く発信
- 2 工業高校生との意見交換会等の開催 (令和8年1月)
建設業のイメージアップと入職促進を目的にDX体験学習会及びけんせつ小町部会との意見交換会を開催

令和6年度女性活躍推進に関するアンケート調査結果

<女性活躍推進に関するアンケート調査結果の概要>

(1) 目的

県における女性活躍に係る事業所等の現状とニーズを把握し、女性の活躍推進を効果的に進めるための基礎資料とする。(H26、H30、R3 に続き4回目)

(2) 調査対象

岩手県内に所在する従業員規模10人以上の民営事業所から1,000事業所を抽出

(3) 調査時期

令和6年11月26日から12月6日まで(前回:令和3年11月26日から12月17日まで)

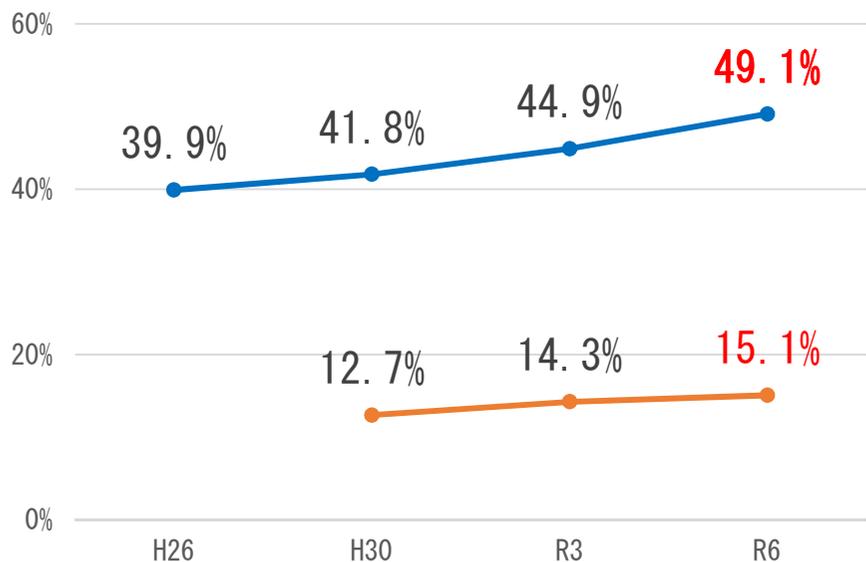
(4) 回収状況

396事業所(回収率39.6%) ※前回R3:46.4%

令和6年度女性活躍推進に関するアンケート調査結果

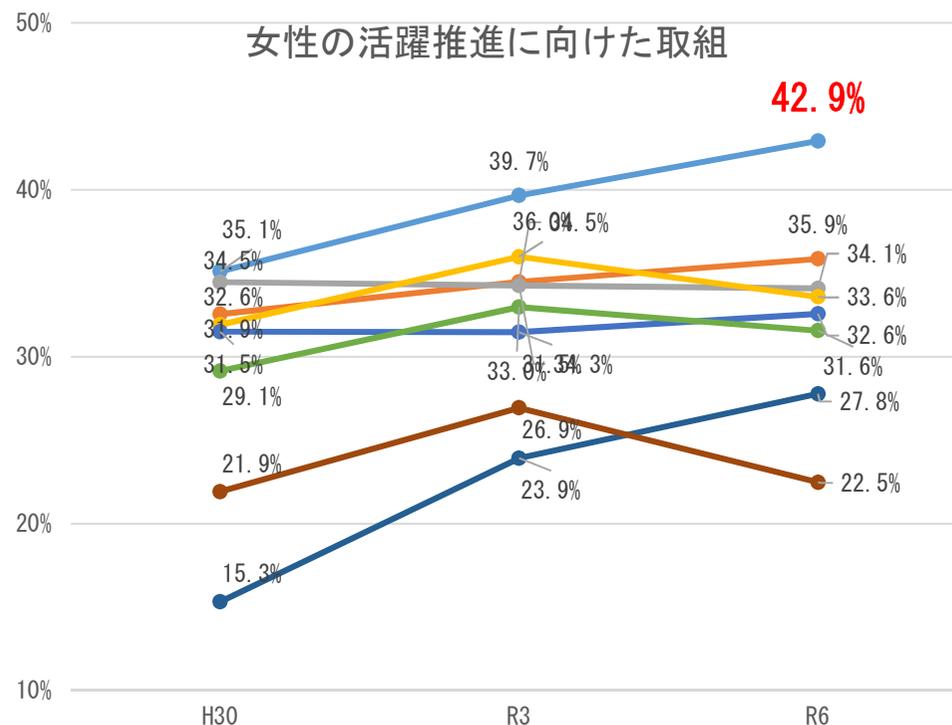
- ◆ 「常用労働者の女性の割合」及び「課長級以上の職に占める女性の割合」は増加傾向にあります。
- ◆ 女性の活躍推進に向けた取組を行っている事業者が増加しており、勤務時間の柔軟化や時間外勤務の削減に取り組んでいるとの回答の割合が高くなっています。

県内の事業所における女性の割合



- 常勤労働者のうち女性の割合
- 課長級以上の職に占める女性の割合

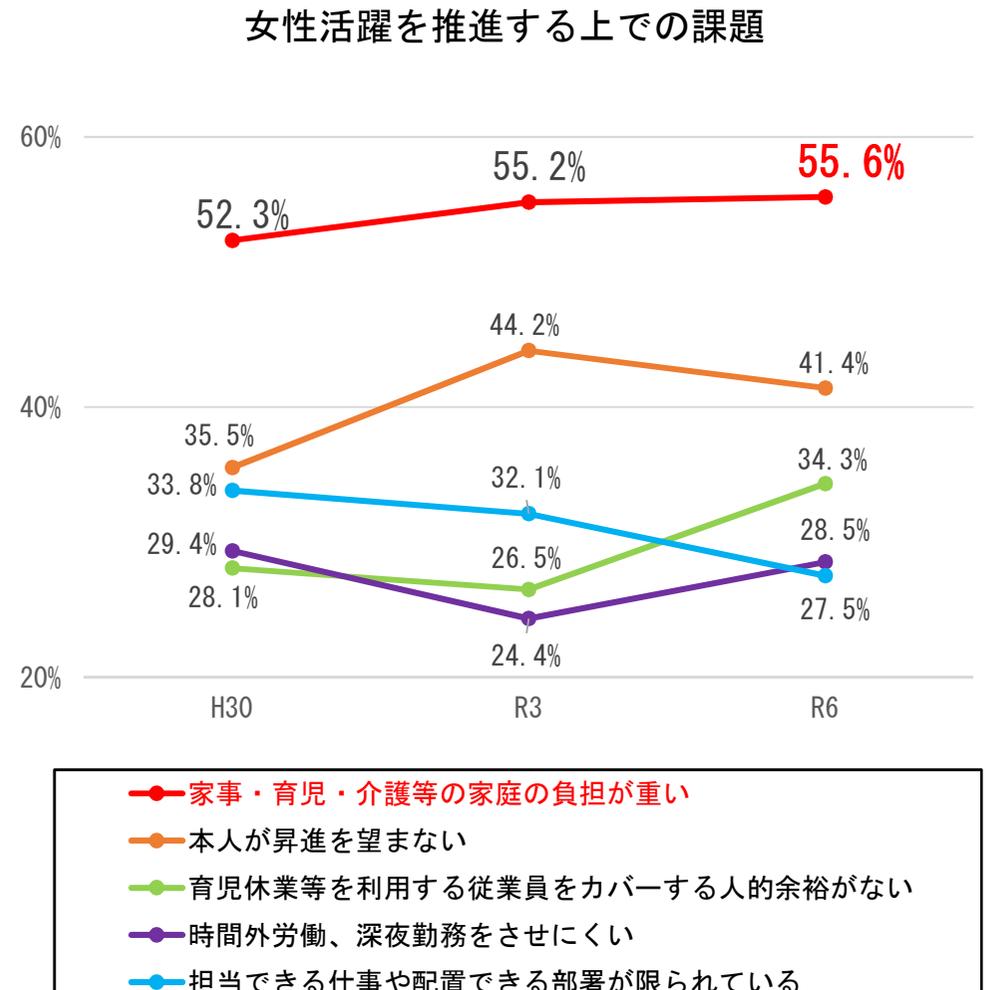
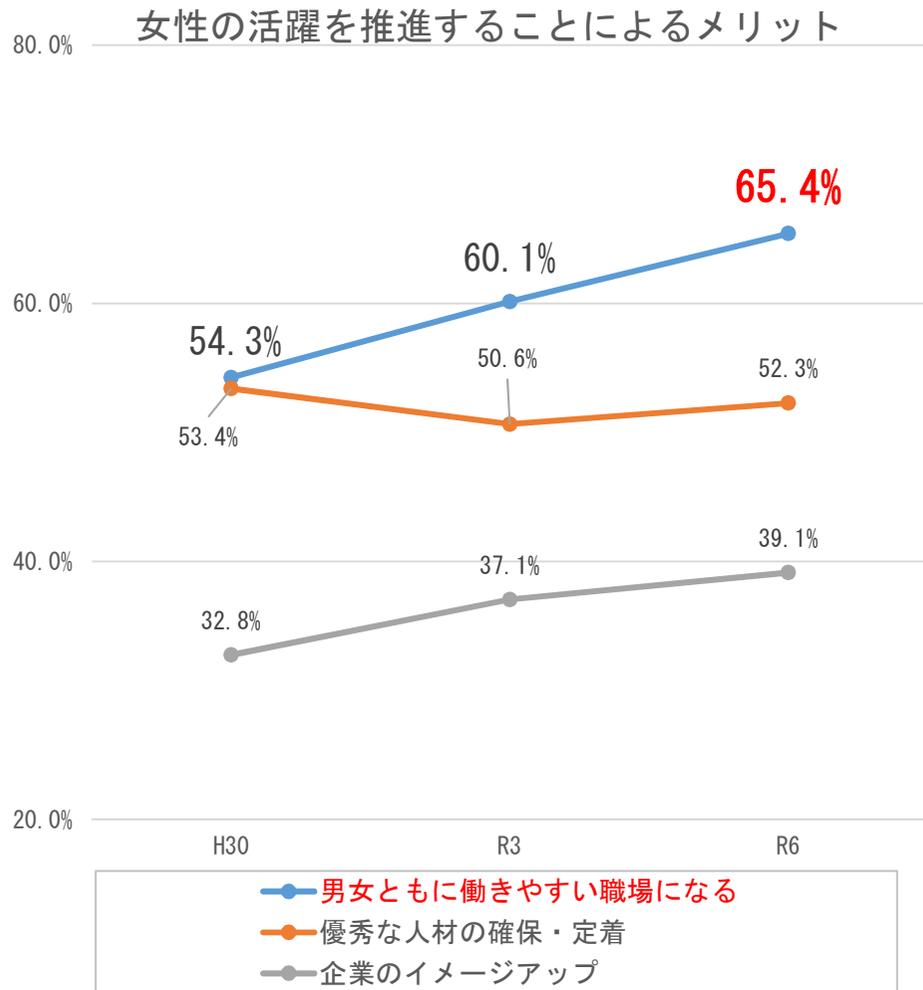
女性の活躍推進に向けた取組



- 短時間勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化
- 時間外勤務の削減、長時間労働の是正
- 女性従業員の採用拡大
- 非正社員から正社員への登用
- トイレ、更衣室等の性別に配慮した職場環境の整備
- 女性従業員のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定
- 女性の管理職への積極的登用

令和6年度女性活躍推進に関するアンケート調査結果

- ◆ 女性の活躍を推進することによるメリットがあると考える事業所が増加しており、理由として男女ともに働きやすい職場になると回答した割合が増加しています。
- ◆ 女性活躍推進における課題については、女性の家庭の負担が重いとの回答が最も多く、育児休業等を利用する従業員をカバーする人的余裕がないと回答した割合が増加しています。



構成団体における令和7年度の新規又は拡充の取組について

1 岩手県商工会議所連合会

時 期	内 容
通年	1 岩手県商工会議所女性会連合会事業による女性経営者等の資質向上と女性経営者ネットワークの構築 (1) 研修事業を実施 花巻東高校ソフトボール部 齋藤春香監督を講師に組織づくり・マネジメントについて学んだ。 (6月18日) (2) 上部団体研修会等への参加 東北六県商工会議所女性会連合会、全国商工会議所女性会連合会等の研修会へ参加し資質向上を図る。 (3) 県内9商工会議所女性会ごとの各種研修事業
6～7月	2 もりおか創業スクールの開催 女性・若者等を含め創業支援を行うため、全5回コース(6/21～7/19)で開催。経営、財務、販路開拓、金融など創業に役立つ知識とともに、事業計画の作成について学ぶ内容。(受講生23名中女性8名が受講)
通年	3 女性向けの創業融資・補助金支援 女性・若者・シニア起業家支援資金、いわて起業家育成資金(若者・女性創業支援資金)等の紹介・斡旋・相談
通年	4 健康経営の推進を通じた女性の働きやすい環境づくり
通年	5 専門家派遣事業を通じた女性の働き方改革支援

2 岩手県商工会連合会

時 期	内 容
9月～10月頃 年間	1 県内女性部を4ブロックに分け、地区ごとに研修事業を行い女性部員の効果的な資質向上を図る。 2 働き方改革につながる専門家による個別支援。
8月～10月	3 創業起業家や新分野進出を目指す第二創業希望者等の掘り起こしや育成のため、県内各地から受講可能なオンライン創業セミナーの開催。

3 一般社団法人岩手経済同友会

時 期	内 容
8月29日（金）	昨年続き、「岩手経済戦略会議 2025」を、人口減少をテーマに開催することになっているが、その人口減対策の鍵となる女性の定着のためには女性活躍は大切と考えている。会議では岩手の女性経営者をパネラーに迎え、パネルディスカッションで現状認識と課題解決のための糸口を探ることになっている。

4 一般社団法人岩手県経営者協会

時 期	内 容
5月13日 6月12日 9月11日（予定） 2月13日（予定）	1 会員企業向け階層別セミナーを開催＜拡充＞ ・「採用から退職までの基本的な法律知識」 ～最新法令の動向と実務のポイント～ ・「すぐに役立つ！社会保険・労働保険の実務とポイント」 ～複雑難解な保険制度と日常の問題点はこれで解決～ ・「STOP！ハラスメント、GO！職場環境の改善」～ハラスメントが引き起こす問題と予防法、職場改善を阻む壁を壊す～ ・「管理者研修」～管理者に今、求められる管理能力を学ぶ～【マネジメント、ハラスメントに関する知識等】
7月28日（予定）	2 経営トップ層向け講演会を開催＜拡充＞ 総合テーマ「人材多様化時代における適正処遇の検討」 人材の多様化等により、企業が対応を迫られる重要課題について、女性活躍の視点を含めて法的観点から解説いただく。 第1部「有為な人材材用～採用にまつわる法的留意点～」 第2部「多様な人材活用～社員の希望・実情に応じた働き方の提案と課題～」 講師 三島法律事務所 弁護士 真田 昌行 氏（経営法曹会議所所属弁護士 仙台市）

5 岩手県中小企業家同友会

時 期	内 容	内 容
毎月1回開催	<p>岩手県中小企業家同友会の中で女性経営者、経営者のパートナー、幹部社員から構成される部会です。女性ならではの生活者の視点や感性を活かし、子育てや生活と仕事の両立を考えていきます。そして誰もが共に学び合い自らが成長し、よい会社づくり、よい地域づくりに繋がるよう企業で実践します。</p> 	<p>岩手県中小企業家同友会女性部会 ツキイチ 144 大学</p> <p>4月 「信用調査の視点から学ぶ企業を見る目」 (株)帝国データバンク 盛岡・水沢支店長 森浩一氏</p> <p>5月 「仏教と地域をつなぐ毛越寺での新たな挑戦」 毛越寺一山 寿徳院 住職・広報行事部長 南洞法玲氏</p> <p>6月 「今日から使える！経営者のためのAI活用」 (株)サステナ 代表取締役 三井康平氏</p> <p>7月 「つながりを育む創造の場“ヤマキウ南倉庫”見学会」</p> <p>8月 「正しく知って備えるカスタマーハラスメント対策」 (岩手県労働委員会 出前講座) 特定社会保険労務士 本田純氏</p> <p>10月 「地に根ざす文化の再編集“satoyama 縁日”見学会」 (株)京屋染物店 代表取締役 蜂谷悠介氏</p> <p>11月 「地域に根ざす南部鉄器とグローバル展開の経営」 (株)岩鑄 代表取締役 岩清水弥生氏</p> <p>12月 フリートーク 「経営に関する困りごとや悩みを語りましょう」</p> <p>1月 「人と健康をつなぐ経営とブランディングの実践」 (株)KY0-EI 取締役 高橋奈緒美氏</p> <p>2月 「企業変革支援プログラムの活用で自社を変革！」 社陵テクノ(株) 代表取締役 川村武司氏</p> <p>3月 シークレットゲスト</p>

6 一般社団法人岩手県銀行協会

時 期	内 容
2025年 (3年間の中期計画)	<p>【いずれも継続案件】</p> <p>☆2つの目標</p> <p>1 役席者の新規登用女性割合を30%以上とする。 (2024年度:40.9%)</p> <p>※ 2024年度は目標クリアしているが、人事案件であり流動的な面もあることから安定的に30%を目指す。</p> <p>※ なお、現時点での役席者の女性割合は15%</p> <p>【施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職と若手女性行員のキャリア形成セミナー、アンコンシャス・バイアス・マネジメント研修の実施 ・リスクリング支援体制の整備 ・育児休業支援セミナー(復職に向けて) <p>2 男性行員の育児休業等取得率を80%以上とする。 (2024年度:100%)</p> <p>※ 2024年度で目標クリアしており定着化を目指す。</p> <p>取得日数10営業日以上とする。 (2024年度:5営業日程度)</p> <p>【施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業等相談窓口の設置 ・啓蒙ニュースの発行 <p>☆その他の支援策</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 リターン採用制度(OB/OG) 2 嘱託・パートから行員への登用 3 地銀人材バンクの活用

7 岩手県森林組合連合会

時 期	内 容
6月27日	<p>県内18森林組合の職員を会員とする岩手県森林組合職員連盟(佐藤剛会長)主催により、6年ぶりの女性部会研修を開催。</p> <p>木材を活用した食品の生産工場見学、盛岡市内における県産木材が活用された店舗等の見学等を通じ、女性職員の資質向上に努めた。</p>

8 岩手県消防長会

時 期	内 容
4 月	<p>【宮古地区広域行政組合消防本部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性専用施設の整備が完了し、全署所に女性職員を配置した。
9 月中	<p>【一関市消防本部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総務省消防庁「女性消防吏員活躍推進アドバイザー制度」を活用した研修会を開催予定
6 月 30 日 令和 7 年度内	<p>【釜石大槌地区行政事務組合消防本部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「女性消防職員傾聴ミーティング」 男女共同参画推進月間の取組みとして、女性消防職員から職場環境やライフイベントに関する不安などの意見等を聞き、職場環境の向上を目指すもの。 ・「女子更衣室修繕」 女性職員の増員を目指し、女性専用施設の整備改修として仮眠室を広げる。
7 月上旬	<p>【花巻市消防本部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内の公務員専門学校等を訪問し、職員募集の説明を行うとともに、女性消防吏員の活躍を紹介し、女性の消防職志望者増加を図る。
4 月 1 日開始	<p>【北上地区消防組合消防本部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・北上地区消防組合救急救命士復帰要領を策定し、育児休業等により長期間救急活動に従事していない救急救命士を対象とした復帰支援を開始した。
運用中 今年度中	<p>【大船渡地区消防組合消防本部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大船渡地区消防組合女性消防吏員の勤務に関する規程を策定し、運用中 ・通信指令室に女性用仮眠室を設け、女性消防吏員の活躍の場の拡充を図る。
8 月 4 日	<p>【二戸地区広域行政組合消防本部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自衛隊・警察・消防合同で開催する就職説明会に女性職員が参加することにより女性活躍推進の PR を図る。

9 認定NPO法人いわて子育てネット

時 期	内 容
随時	<p>■子育て支援施設の運営</p> <p>①子育てサポートセンター（岩手県）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て親子の居場所 ・子育て相談（栄養相談・赤ちゃん相談・なんでも相談） ・子育て情報提供 <p>②もりおか子育て応援プラザ（盛岡市）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て親子の居場所 ・子育て相談（栄養相談・母乳相談・なんでも相談） ・子育て情報提供 ・子育てセミナーの提供 <p>■託児</p> <ul style="list-style-type: none"> ・託児訪問 ・団体託児 ・一時預かり <p>■岩手医科大学「病児等保育支援事業」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病児等育児に係るベビーシッター派遣事業 <p>■岩手県医師会「女性医師子育て支援事業」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児に係るベビーシッター派遣事業 ・産前産後支援 <p>■子育て支援施設(子育てサポートセンター、もりおか子育て応援プラザ)において看護系学生の実習研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・岩手県立大学看護学部 ・岩手保健医療大学看護学部 ・盛岡看護医療大学校
月1回	<p>■パパママ教室運営（盛岡市R7年5月～）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初妊婦及び夫・パートナーを対象に、赤ちゃんとの生活についての講話、体験（パパの妊婦体験ジャケット）等を実施。
適宜	<p>■スキルアップで安心・安全、楽しい子育て研修事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安心、安全で楽しい子育てができるように、夫婦のコミュニケーション、子どもの発達理解等を通して、楽しい子育ての啓発。

10 ジョブカフェいわて

時 期	内 容
<p>令和7年度</p> <p>11月予定</p> <p>5月28日</p> <p>6月10日</p>	<p>1 いわて働き方改革推進運動 参加宣言 働き方改革の取り組みを推進する1136事業所が運動への参加を宣言（6月25日現在）。宣言項目として、ジェンダー・ギャップ解消、アンコンシャス・バイアス解消を追加。</p> <p>2 いわて働き方改革 AWARD2025 授賞式 目的：県内企業における働き方改革の優れた取り組み事例を広く県民に知らせることを通じて、働き方改革に向けた企業の取り組み意欲の醸成と全県的な働き方改革の取り組み促進を目的として実施。 テーマとして、ジェンダー・ギャップ解消、アンコンシャス・バイアス解消を追加。</p> <p>3 いわて働き方改革推サポートデスク 「女性活躍認定セミナー」における講演 依頼：沿岸広域振興局 経済企画部 産業振興室 対象：「大槌商工会令和7年度通常総会」参加者</p> <p>「女性活躍認定セミナー」における講演 依頼：岩手県沿岸広域振興局経営企画部宮古地域振興センター 対象：沿岸地域の企業等</p>
<p>■Aコース 9月1日～3日</p> <p>■Bコース 8月27日～29日</p> <p>■Cコース 9月10日～12日</p> <p>※別途事前・事後プログラムを実施予定</p>	<p>いわてのしごとまなびツアー 学生向け</p> <p>1コース3社を訪問する職場体験ツアー。3コースの中から関心のあるテーマを選択可能。見学や体験、座談会など多様なプログラムを体感することで、将来的な岩手での就労を促進する。</p> <p>対象：岩手県外在住の学生</p> <p>【Aコース】 株式会社キンレイ/盛岡セイコー工業株式会社/株式会社ユーティーパー</p> <p>【Bコース】 株式会社パルコホーム/アサヤ株式会社/株式会社システムベース</p> <p>【Cコース】 株式会社バイタルネット/株式会社水清建設/株式会社グリーンピア三陸みやこ</p>

時 期	内 容
<p>■ Aコース 9月4日～6日</p> <p>■ Bコース 8月20日～22日 開催予定</p>	<p>いわてのつくるしごと研究ツアー</p> <p>地場産業である縫製業や漆産業等の伝統工芸について、幅広く実際の職場の雰囲気や環境など、普段なかなか知ることの難しい企業の情報や魅力を体感できるプログラムを予定</p> <p>対象：大学・専門学校等の学生</p> <p>【Aコース】 アイデアのチカラで未来につなぐ！いわてのアパレル産業の魅力を知る 株式会社二戸ファッションセンター/株式会社小彌太/株式会社フレッシュ （事前事後プログラムを含む）</p> <p>【Bコース】 地域に根ざすクリエイティブ！世代を超えて愛されるものづくりの魅力を学ぶ タヤマスタジオ株式会社/株式会社岩谷堂タンス製作所/株式会社うるみ芸 （事前事後プログラムを含む）</p>
<p>5月30日</p> <p>6月26日</p> <p>10月29日</p> <p>10月頃</p> <p>12月上旬</p> <p>12月頃</p> <p>1月21日</p> <p>1月23日</p> <p>開催予定</p>	<p>県内高等教育機関と連携した県内企業の魅力等を伝える講座</p> <p>学生と県内企業「人」とのリアルかつ啓発的な接点を提供し、岩手で働くさまざまな魅力に触れることで、学生のキャリア選択の幅を広げられる講座を実施</p> <p>対象：県内高等教育機関の就職活動が本格化する前の学生</p> <p>富士大学「キャリア形成論Ⅲ」 企業数4社</p> <p>岩手大学「キャリアを考える」 企業数3社</p> <p>岩手県立大学宮古短期大学部 「キャリア形成の基礎」 企業数10社予定</p> <p>岩手県立大学「人間と職業」 企業数3社予定</p> <p>盛岡大学「基礎ゼミナール」 企業数3社予定</p> <p>岩手県立大学「人間と職業」 企業数3社予定</p> <p>北上コンピュータ・アカデミー 「就職準備セミナー」 企業数2社予定</p> <p>岩手大学「キャリアを考える」 企業数1社予定</p>

時 期	内 容
12月24日	<p>未来のワタシゴト探究会議</p> <p>目的：県内の大学や企業との交流を通じて、岩手の「学び」と「しごと」への理解を深め、高校生が県内企業を大学等卒業後の就職先の一つとして捉えていただくことを目的に開催。※令和4年度から実施</p> <p>内容：会場を午前と午後で異なる4エリア（合計8エリア）に分け、各エリアでさまざまな地域課題に関連したテーマを設定。テーマに対して、企業と大学がそれぞれの立場から研究内容や取り組みを紹介することで「学び」とその先にある「仕事」の共通点をイメージする機会とする。</p> <p>日時：2025年12月24日（水） 【午前の部】9:50-12:25 【午後の部】13:50-16:25</p> <p>会場：いわて県民情報交流センター アイーナ8階</p> <p>対象：県内高等学校に通学する主に1、2年生</p> <p>出展大学・企業：県内大学等教員8名、県内に所在する企業・団体48社</p>

11 岩手県男女共同参画センター

時 期	内 容
令和7年6月～令和8年2月	<p>2025 固定的性別役割分担意識解消事業企業向け出張セミナー</p> <p>【内容】</p> <p>県内企業に呼びかけ、要請に応じ、職員又は外部の有識者を講師として派遣し、職場や地域に存在する固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・思い込み）への気づきや見直しの必要性について理解を促進するための出張セミナーを行う。</p>