

意見検討結果一覧表

(案件名:一般事業主行動計画の策定義務対象の拡大に係る条例整備に対する意見募集)

番号	意見		類似意見 件数(件)	検討結果(県の考え方)	決定への反映状況	備考
	(1)条例整備の必要性	(2)義務化する企業規模				
1	・2ページに書かれている計画があり作られていないということについてもっと積極的に計画を作れるよう県で取り組んでほしい。 ・「県の決まり」を作ることと賛成します。 ・3ページの「★」の1つ目の項目にかいてある家族のいいことを他の県でも使用するべきです。 ・3ページの一書下の「●」に書いてあることについて働きたい人を集めるために呼びかけ等もした方がいいと思います。 ・最初のページで手軽に説明していたのが良かったです。	—		ご意見ありがとうございます。 家族の人と過ごす時間が増えたり、新しく働きたい人が会社に来まりやすくなったりするよう、県では、もっと多くの会社に計画を作ってもらえるよう支援を行っていきます。 また、これからも、こどもに分かりやすい資料づくりを行っていきます。	D(参考)	こども
2	1 学校でふたんがあるときやすんでいいか 2 なぜ101人にこだわるの？ 3 なし	—		ご意見ありがとうございます。 学校でふたんがあるときは、家族や先生など安心して話せる人に話してみてください。 国の決まりでは、働く人が101人からの会社は、計画を必ず作ることとされています。 県では、働く人が100人以下の会社でも、仕事と家族の時間をどちらも大事にできるよう、もっと多くの会社に計画を作ってもらえるよう支援を行っていきます。	D(参考)	こども
3	その休みを取りやすくするってどうやるの。 赤ちゃんから子どもになったときその親はその分の仕事をやるのーそれだったら早く帰れない。 なんで101人と100人でそんなにちがいがあるの。1人だけなんだから、100人の会社も計画を必ず作るっていいと思う。 この計画にはかんけいはないけど、字が大きくてみやすかった。	—		ご意見ありがとうございます。 休みを取りやすくするためには、休むときのルールを分かりやすく決めたり、周りの人と協力して仕事を進めたりすることが大切です。 また、子育てをしている人だけでなく、みんなが働きやすい会社になるよう工夫することが大切です。 県では、働く人が100人までの会社でも、仕事と家族の時間をどちらも大事にできるよう、もっと多くの会社に計画を作ってもらえるよう支援を行っていきます。	D(参考)	こども
4	・早く家に帰れるように工夫するとはぐたいできにどういことかー一仕事をへらすということなのか？ ・国の決まりにかいせんあんを出せばいいと思う。→理由 100人の会社で子どももちの人がたいへんになるから ・自分がはたとするなら一気をつかせないような会社ー(たのみにくい人いもいるだろうから、会社が1人にく1日に仕事をたのまず人よゆうをつくる。) ・会社のふんいきがよくなる計画をつくってほしい	—		ご意見ありがとうございます。 できるだけ早く家に帰れるようにするためには、仕事の進め方を工夫したり、みんなで協力して仕事を分担したり、減らしてもよい仕事がないか見直したりすることが大切です。 また、お互いに助け合いながら仕事をしたり、会社のふんいきをもっとよくしたりすることも大切です。 県では、もっと多くの会社に計画を作ってもらえるよう支援を行っていきます。 これからも、こどもに読みやすく分かりやすい資料づくりを行っていきます。	D(参考)	こども
5	【意見の趣旨】 条例において策定義務の対象とする企業等の規模を法定より拡大すること(条例整備)に、反対します。 【意見の詳細】 1.条例制定による効果の不透明性 大企業において育休取得率などの指標が向上しているのは、法的な義務化というよりも、採用競争力の強化や社会的要請への適応といった側面に加え、育休や時短勤務に対応可能な企業体力や人的リソースがあることが要因と考えられます。 本法律に基づく計画の有無が、どこまで数値改善に影響しているかについて客観的な検証データは附随されておらず、効果に甚だ疑問が残ります。効果の裏付けがない以上、単に対象規模を拡大することには反対です。 2.中小企業で数値が改善しない要因 充分な企業体力や代替要員などのリソースがない中小企業に対して、計画策定という枠組みだけを義務付けなくても、実態としての労働環境の改善に結びつくとは考えにくく、現場に事務負担を強いるだけの結果になりかねません。 もちろん、家族との時間も重要ですが、働く場所がなくなれば、家族もともに路頭に迷う可能性もある以上、企業への負担増加は慎重かつ実態に合わせて実施すべきと考えます。 3.現下の厳しい経済情勢への懸念 現在、出口の見えない物価高騰が長期化していることに加え、中東情勢の不安やナフサ不足など、世界的な情勢不安によるサプライチェーンへの懸念が強く、多くの企業が非常に厳しい経営環境に置かれています。このような先行き不透明な状況下において、企業に新たな負担を強いる条例の制定は、企業の存続そのものを圧迫しかねず、実施のタイミングとして不適切であると考えます。 以上の理由から、本条例の制定には反対いたします。	—		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県では、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通じて、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 そのため、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 また、物価高騰や国際情勢の変化等の影響を受ける中小企業・小規模事業者に対しては、融資制度の活用や賃上げ支援補助など、経営の安定化や生産性向上、人材確保・定着等に向けた各種支援に取り組んでいます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
6	一般事業主行動計画の対象拡大については、仕事と家庭の両立支援や少子化対策の推進につながるものとして必要であると考えます。一方で、小規模事業者においては人員や事務負担の面で対応が難しい場合もあるため、計画策定に関する支援や手続きの簡素化についても配慮いただきたいと考えます。	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
7	仕事と子育てで両立できる職場環境づくりはとても大切なことだと思います。弊社も時間単位の有給休暇を設定したり、休みやすい環境づくりをしているところです。課題として子育てをしている社員が時短勤務等取得するさいに、独身社員が業務をこなすため、どうしても負担が多くなる傾向にあります。 子育てなどにより時短で働きやすい環境をつくることも大切ですが、かわりに働く社員への助成金など検討頂ければ幸いです。	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。 また、若者や女性などに魅力ある雇用・労働環境の整備に取り組む中小企業等に対する補助の実施のほか、従業員の仕事と子育て・家庭生活の両立支援に取り組む事業主に対しては、国において各種助成制度が設けられていることから、引き続きその活用促進に努めてまいります。	D(参考)	
8	人材の流出を抑えるために必要と考えます。	常時雇用する従業員数30人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県においても、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通じて、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
9	いわて女性活躍認定企業認定を受けておりますが、全従業員12名の会社です。育成支援対策にも関わりがあり、今後の活動規範となる行動計画も事業年度毎に見直し、法改正等のある中で、小規模会社にも必要があると思います。	常時雇用する従業員数10人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県においても、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通じて、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	

番号	意見		類似意見 件数(件)	検討結果(県の考え方)	決定への反映状況	備考
	(1)条例整備の必要性	(2)義務化する企業規模				
10	・仕事と子育てを両立できる職場環境づくりは、非常に大切なことと認識しており、岩手県による「一般事業主行動計画」策定の対象企業を拡大する条例の整備には大いに賛成です。 ・とは言え、寄附企業にとっては影響が大きく、計画作成自体負担となりかねないため、配慮をお願いしたい。 ・また、全体としての趣旨等は十二分に理解しており、対象拡大を検討する理由として挙げられている「人口減少や人手不足の中で子育て世代の就労参加を支えるため」とも理解できますが、世代や業種を問わず人手不足である現状を「どう捉え、どう対処するのか」と言った観点での検討もお願いしたい。(人手不足の中では、「絵に描いた餅」になりかねない。)	常時雇用する従業員数10人以上とするのが適当 ※就業規則届出義務の規模と同じ「10人以上」とするものが、混迷を招かず、理解を得やすいと思われます。また、場合によっては、就業規則の改訂も必要となることから、関連付けさせた方が、より効果的であると思われるます。		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県では、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 そのため、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた一般事業主行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
11	岩手県の若者流出の現状を踏まえると、企業が変わっていかなくてはならないと考えています。新しい働き方に切り替えていくための制度作りは必要ではないでしょうか？	常時雇用する従業員数20人以上とするのが適当 少ない従業員数であれば企業として柔軟な対応は可能なので、計画を制定する必要はないと考えます。 令和3年の経済センサスの調査では従業員20人以上の会社まで含めると従業員の90%以上をカバーできます。		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県では、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 そのため、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた一般事業主行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 また、事業者の実情にも配慮しながら、誰もが働きやすい職場環境づくりを促進し、若者をはじめとする多様な人材に選ばれる地域づくりに引き続き取り組んでまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
12	弊社は従業員規模が約115名であり、既に国の法律に基づき一般事業主行動計画を策定・公表しております。実際に、男女ともに育児休業取得率100%、月平均残業時間14時間以下といった「仕事と家庭生活の両立」を推進する職場環境づくりに取り組んできました。 こうした取り組みは、従業員の離職防止やモチベーション向上に繋がだけでなく、採用活動においても学生や求職者への強力なアピールポイント(企業ブランドの向上)となっており、企業側にとっても大きなメリットがあることを実感しております。 人口減少や人手不足が深刻化する中、岩手県全体で子育てで支援や働き方改革の“標準”が底上げされることは、県内企業の魅力向上や県内定着率のアップに直結するため、本条例の整備による対象範囲の拡大に賛成いたします。	まずは「常時雇用する従業員が50人以上(または30人以上)の企業」など、段階的な拡大が望ましいと考えます。 資料の懸念(デメリット)にも記載されている通り、人員体制に余裕のない中小企業にとって、新たな計画の策定や制度づくりの事務負担、育休取得・時短勤務に伴う代替要員の確保やシフト調整は非常に大きなハードルとなります。弊社でも体制づくりには一定の労力を要しました。 したがって、義務対象を拡大し実効性を高めるためには、県として以下のようなサポート体制を充実させることを要望します。 1 事務負担の軽減策: 初め策定する企業でも容易に作成できるフォーマットや、他社の好事例集(取り組みのアイデア)の提供。 2 相談体制の充実: 計画策定や社内体制づくりに関する専門アドバイザーの無料派遣などの実務相談窓口の強化。 3 代替人員確保への支援: 育休取得者の業務をカバーする周囲の社員への手当や、代替要員の採用・派遣に対する助成金など、企業が制度を利用しやすくなる直接的な支援。		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県においても、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
13	※企業としてではなく、個人の意見として回答させていただきます。 趣旨につきまして賛同いたします。 次世代を担う人々にとって仕事と子育て(家族の時間)の両立はとても大切なものです。(特に母親にとって大切であり、パートナーの協力是不可欠です)	※私感ではありますが、県としての到達点は、全ての企業での取り組みが必要と考えます。 しかしながら企業事情もありますので、段階を越えて拡大していくことが適当と考えます。		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県では、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
14	改正育児介護休業法の施行により、以前に比べて子供子育てに対する措置は充実されたが、子供の急な体調不良や保育園・学校行事への参加など仕事との両立でむずかしいと感じる場合がある。子育て世代の場合は特に両立が困難な場合があり、職場の理解を醸成するためにも条例策定は必要だと思います。	常時雇用する従業員数30人以上とするのが適当 可能であれば従業員3名以上としかつが、勤務シフト制など柔軟な受入態勢を考慮すると一定規模のマンパワーを擁することが現実的と考えたため。		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた一般事業主行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。	D(参考)	
15	現時点での一般事業主行動計画の策定義務化(義務対象の拡大)について下記理由により反対いたします。 反対の理由および意見 1. 多重の経営危機によるリソースの絶対的不足 現在、中小企業は深刻な人手不足に直面しています。さらに、長引いたコロナ禍の打撃から抜け出せないまま、昨今のエネルギー価格の高騰、物価や原材料費の急騰、最低賃金引き上げ等に伴う人件費の負担増が重なり、企業体力は著しく低下しています。このような極限の経営環境下において、新たな書類作成や数値目標の設定といった「計画策定」に割く時間的・人的リソースは現場に一切残されていません。 2. 従業員数で一律に区分する困難さ 現場対応が必須の製造・サービス業や、シフト制の運輸・医療福祉業など、職種によって業務運営に必要な人員体制やその余裕度は全く異なります。このように職種ごとの業務実態や必要人員のあり方が根本的に違う中で、「従業員数」という一律の数値だけで区分し、同様の計画策定を義務付けることには無理があります。現場の多様性を無視した画一的な規制は、実態にそぐわず混乱を招くだけです。 3. 中小企業の実態に即した柔軟な対応の既成 大企業とは異なり、組織が小さい中小企業においては、従業員一人ひとりの顔が見える距離感で業務が行われています。そのため、育児や介護といった個別の事情に対しても、制度や計画による画一的な縛りではなく、現場の状況に合わせた柔軟な配慮や個別対応がすでに日常的に実施されています。実態として柔軟な両立支援が機能している中小企業に対し、あえて行政への計画提出を義務付ける必要性は認められず、かえって現場の融通を損なう恐れすらあります。 4. 規制強化ではなく「企業体力の回復」が最優先 真に従業員の労働環境改善や子育て支援を推進したいのであれば、順序が逆です。企業に新たな義務と負担を課す前に、まずは長引く不景気やコスト高騰から中小企業が生き残り、体力を回復するための施策を講じることこそが、行政の果たすべき最優先の役割です。企業の存続そのものが危ぶまれる中で義務化だけを押し進めれば、地域経済のさらなる衰退を招き、結果として従業員の雇用維持すら困難になりかねません。 結論 中小・小規模事業者の実態や職種の多様性を無視した本条例の整備は時期尚早であり、明確に反対します。義務化による規制強化ではなく、まずは企業体力を回復させるための経済的支援と、自主的な取り組みを促すための負担を伴わない伴走型支援に舵を切るべきだと思います。	—		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
16	努力義務で良いと思う。 策定しても、絵にかいたぼたもちになと思う。現在、策定していないが、常識的なことだと思う。	常時雇用する従業員数101人以上とするのが適当 中小企業でも努力をしているが、やはり難しいこともあるので、大企業のみで良いと感じる。		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	

番号	意見		類似意見 件数(件)	検討結果(県の考え方)	決定への反映状況	備考
	(1)条例整備の必要性	(2)義務化する企業規模				
17	条例の整備の必要性は、理解できますが、中小企業、事業所等は、対応に苦慮いたします。現在も、仕事と子育てを両立に努力しておりますが、人員の確保及び人件費に苦慮しております。補助制度も考慮して頂けるなら、更に、推進していきたい。制度は、理解できますが、経営上の問題が出てきます。	常時雇用する従業員数100人以上とするのが適当 100人規模の事業所に義務付けとし、100人未満は、努力義務として頂きたい。		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。 また、若者や女性などに魅力ある雇用・労働環境の整備に取り組み中小企業等に対する補助の実施のほか、従業員の仕事と子育て・家庭生活の両立支援に取り組み事業主に対しては、国において各種助成制度が設けられていることから、引き続きその活用促進に努めてまいります。	D(参考)	
18	整備は必要だと思います。当法人では子育て世代が休みやすいよう環境整備しています。ただ他の企業や法人があまり休ませない環境なのか、育児や家庭の事情への対応は当法人の職員がほとんど休んで対応している状況なので、すべての事業所の職員が等しく対応できるようにしないと整備している事業所にのみしわ寄せがいくため、公正・公平な状況となることを望みます。	常時雇用する従業員数5人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた一般事業主行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。	D(参考)	
19	条例の整備が必要。 段階的に策定義務対象を拡大	常時雇用する従業員数80人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
20	働き方改革が推奨される世の中であり、情報収集のためにも企業情報をより多くの会社が計画することで働きやすい社会になって行くと思います。	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた一般事業主行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。	D(参考)	
21	慢性的な人員不足改善に向けて、求人に対する募集増加や現在いる職員のモチベーションアップを図るためにも必要だと感じています。	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県においても、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
22	・男女別なくして子育てに必要なこと。また子どもの病気対応の時の取り決めがあるといいと思う。 ・子育てが親だけでなく祖父母もかかわっているが、その点の対応が今後の課題だと思う。 ・年間単位で計画というより、就業規則の中に盛り込んでほしい。	常時雇用する従業員数30人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
23	ー	常時雇用する従業員数30人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
24	必要	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当 小規模の事業所では人員確保の観点から難しい面があると思われるので50名程度が適当と考えます。		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた一般事業主行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。	D(参考)	
25	あり。(50人以上は義務、49人以下は努力義務)	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
26	必要だとは思いますが、中小規模の会社には書類作成や現状分析などの事務負担が大きいので、中小規模企業への配慮(自治体からのサポートや補助金など)があれば。	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
27	事業内容によって対応可能範囲は大きく異なると考えます。単に従業員規模で義務化することでは無いと考えるところですが、従業員規模を基準とするのであれば、他県事例のように段階的に進めることが望まれます。	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当 既に従業員50人以上の企業に課されている5つの義務に加えることで抵抗感なく対応を得られると推察します。		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。	D(参考)	
28	【現在は整備の必要はない(法定のみでよい)】 法定より範囲を拡大することで、「多くの企業が仕事と子育てや家庭生活を両立できる環境整備が進むことが期待される」という考えは勘違いしていると思います。 範囲を拡大する条例を作るのは簡単ですが、単純に条例で計画の策定を義務付けても実効性がなく、絵に描いた餅になると考えられます。 本当に環境整備を進めたいのであれば、先に行動計画の策定・届出に関する推進室(相談室)等を設立、運営して企業の後押しをするべきではないでしょうか。 そのなかで相談事例などから課題や問題点を把握し、分析したうえで実効性のある条例を制定してほしいと考えます。 単純に範囲を拡大した条例を制定し、従いさないというのは、いかにも「お役所仕事」という感じがします。 県職員の方も本気になって取り組んで欲しいと思います。	ー		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
29	子育て世代の従業員に対して環境づくりは大切なので、必要性があると思います。	常時雇用する従業員数30人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
30	必要だと感じます。小規模な職場ほど育児取得などのハードルが高い傾向にあるため、県独自のルールで「どの職場でも両立できる」環境を確保すべきです。	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当 まずは中規模企業まで対象を広げ、県内の働きやすさの基準を段階的に引き上げるべきです。		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
31	子育てと仕事の両立ができる環境づくりには大変賛同します。	従業員数という一律の基準だけで義務化の範囲を広げることは慎重であるべきだと考えます。企業規模や業種によって、人員配置の余裕やビジネスモデル(シフト制など)の実情が大きく異なるためです。 人数で一律に区切るのではなく、以下のような「中小企業が実情に合わせて無理なく取り組めるステップ型の推進方法」や、義務化ではなぐ「自発的な策定を促す支援策」の導入をあわせて検討していただきたいです。 (例)業種別の分かりやすい計画策定モデルや、チェックリスト形式の簡易版の導入 (例)小規模企業に対する代替要員確保のための財政的支援や、IT化による業務効率化支援とのセット提案		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県では、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 そのため、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
32	条例整備は必要であると考えます。	常時雇用する従業員数30人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	

番号	意見		類似意見 件数(件)	検討結果(県の考え方)	決定への反映状況	備考
	(1)条例整備の必要性	(2)義務化する企業規模				
33	策定義務を課す場合、特に小規模企業の場合、総務・経理が1人もしくは少数で対応しているのが現状と思われます。策定義務の広範化を進める趣旨は理解できるが、多くの企業で事務の効率化、機械化を推進し、人件費削減策を模索している現状からも小規模、零細企業の事務負担は軽減すべきと考える。	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
34	必要性という点であれば、重要性に欠けると思います。	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県では、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
35	人材確保、企業イメージ向上、社員の意識改革になり必要と思われます。	常時雇用する従業員数30人以上とするのが適当 弊社は、次世代育成と女性の職上生活提出済み		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県においても、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
36	少子高齢化の現状を踏まえて考えると、現状のままが良いのではないかと思います。(少人数の企業で通常業務以外の仕事をしてもらうことになると、従業員への負担が増加することになり、最悪の場合は離職につながるのではないかと考えます。)	常時雇用する従業員数101人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県では、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 そのため、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
37	弊社では、平成30年より一般事業主行動計画を策定し従業員に周知しておりますが、義務的に行うのではなく企業側も労働者側もWinWinと考えており、どちらもプラスになる事を周知するべきと考えます。 これからの時代、労働人口が減少するなかで特に私たちの地域、「地方」はこれからますます都市部との格差が拡大することから、企業の大小関わらず、「働く社員の人たちが、働きやすい環境」を創っていくうえで企業に周知してもらうこと、計画策定のメリット(助成金、補助金、補助金加算点など)を入れると周知されやすいのではないかと考える。	常時雇用する従業員数20人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県においても、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えております。また、その取組の効果や国の助成制度等についても引き続き周知を図ってまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
38	必要だと思います。人材確保、人材定着のためにも子育て世代が働きやすい環境を作らないと会社の高齢化は進み、若い世代は都会へ行くと思います。	常時雇用する従業員数30人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県においても、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
39	特に必要ない	常時雇用する従業員数100人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県では、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
40	ー	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
41	条例整備はあってもいいと思います。 ただし、現行の「一般事業主行動計画」より簡略し、取り組みやすくする必要はあると思います。	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当 現行の「一般事業主行動計画」より簡略するといいと		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
42	少子化の中、子育て世代の従業員を支援する条例整備は必要だと思います。	常時雇用する従業員数30人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県では、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
43	取組促進のためには一定の義務化はやむを得ないもの。 他県事例のように、まずは50人以上から段階的に実施するのが望ましいと思われる。 実施する場合は、小規模事業者等が申請できない理由を調査・整理し、そのための県等の策定支援等が必要と思われる。	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
44	中小企業においては、人員や業務の状況などから、一般事業主行動計画を策定するための十分な時間や体制を確保することが難しい企業も少なくないと考えます。そのため、現時点では100人以下の事業主については、現行どおり努力義務としていただくのが適切ではないかと思います。 一方で、一般事業主行動計画の策定には、人材の確保・定着や企業イメージの向上、生産性の向上など、多くのメリットがあると考えています。そのため、まずは各企業が自社の実情に応じて無理のない範囲で取り組めるような制度とし、自主的な取組を促していくことが望ましいと考えます。	常時雇用する従業員数101人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 県では、一般事業主行動計画の策定・実施は、仕事と子育て・家庭生活の両立を図るための雇用環境の整備を通して、人材の確保・定着や企業イメージの向上等にもつながるものと考えています。 そのため、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
45	昨日、市の子育て会議に出席しました。子育てしやすい環境はワークライフバランスが重要であると強く思っているので会議で意見しましたが、国や県が取り組むこととの返答でした。人口が減少している地域であるからこそ、地元企業も巻き込み、地域全体での環境整備が必要であると考えています。ぜひ小規模な企業にも趣旨に賛同していただき岩手県を子育てしやすい先進地にしていただきたいです。	常時雇用する従業員数10人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 また、令和8年度から開始した社会保険労務士による企業等の伴走支援を通じて、企業等の実情に応じた行動計画の策定支援を行い、企業等の負担軽減を図りながら、取組を促進してまいります。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	
46	ー	常時雇用する従業員数50人以上とするのが適当		御意見について、今後の検討の参考とさせていただきます。 条例整備については、制度の実効性の確保と企業等負担への配慮とのバランスを考慮しながら、引き続き検討を進めてまいります。	D(参考)	