

## 令和5年度山本地域振興局社長会議の概要

日時：令和6年3月6日（水）  
13：30～15：30  
場所：山本地域振興局大会議室

### 1 開催趣旨

能代山本地域では、有効求人倍率が県内でも高い状態が続いており、慢性的な人手不足が続いている。また、新規高卒者の県内や管内への就職率は低く、特に女子の県外流出が多い状況で、女性の地元定着に向けた取組が重要課題となっている。

女性の活躍推進を行う企業を認定する「えるぼし」や、子育てをしながら働きやすい企業を認定する「くるみん」が採用増にもつながるとして、認定を受ける企業が全国的に増えており、女性の地元定着・回帰の一助になるものと考えている。この制度について理解を深めるとともに、管内企業の認定制度に向かって取り組む契機となることを目指し、参加企業と意見交換を行った。

### 2 講演

講師：秋田労働局雇用環境・均等室 室長補佐 児玉 勇 氏  
雇用環境改善・均等推進指導官 保坂 一寿 氏  
演題：「えるぼし」「くるみん」認定企業を目指すには

### 3 意見交換会（管内企業8社）

A社：女性の応募者が少なく、女性は事務職に多く就業している。職場が男性目線で作られている要素が多く、例えば荷物1つ当たりの重さや、棚の高さが男性基準になっている。女性も現場へ出て働けるようにするには、このようなところの改善が必要と感じている。

B社：昨年、今年と女性1人ずつ入社した。新入社員が入社して初めて会社の仕事があった感じで、当初の会社のイメージと違っていたようであった。入社前にしっかり説明しておかないとミスマッチにつながってしまうし、入社後早い時期に離職してしまう。

工場の環境や女性更衣室の改善のため、若い女性に職場環境を確認してもらったところ、若い人たちの感性はとても違っていた。

C社：えるぼし、くるみん取得にチャレンジするにはハードルが高いが、働き方改革を進めていく中でも指針となるような説明をいただいた。

グループ会社含め4人に1人が女性社員ですが、管理職を希望する女性がゼロ、これが正直なところである。子育て世代のほか、おばあちゃん世代もいて、子ども中心の生活になっている。

その中で、女性職員20代と60代の職員2人セットでシフトを組んでみた。子どものいる20代女性は朝子どもを預けてからゆっくり出社してお迎えに合わせて早めに退社したい。逆に60代の女性は朝早い出社は構わない。日中の時間が欲しい。これをうまく組み合わせてニーズを把握した事例がある。

仕事の面でも、女性は大きな機械を扱うのが難しいと考えていたが、メーカーのアプリを導入して点検・不具合を診断するシステムを導入している。DX推進が働き方を変えられると思う。

これからは育児支援と介護支援が重要で、人それぞれに合わせた社員一人一人の働き方改革が必要と感じている。

D社：当社は求人しても応募が少なく、絶対数が少ない。そのため分業化して女性が働きやすい環境を醸成している。

首都圏へ就職して能代に戻ってくる人も少なくないが、若年女性はやりがいを求めてこの地を離れている。残った人だけ支援しても変わらない。根本的な取り組みが必要である。

社員の半分は女性で、業務拡大するたびに女性が増え、中途採用職員が増えている。女性が産休・育休して復職する例も多く、男性が育休取得する環境も整っている。

えるぼし、くるみんの認識はほとんど無かった。小規模な事業所だと認定基準が難しいと感じた。

求職者に選ばれる会社になりたいが、中で働く人がきちんと働けるように取り組んでいきたい。

E社：当社は令和4年から行動計画を周知している。退職者を、再任用1年以内に正社員に復帰させる取り組みや、子育て支援休暇を1時間刻みで取得できるようにしている。

業界は人材不足で高倍率になっていて、ホームページを一新して会社のイメージが求職者に伝わるようにしている。

女性がいないと成り立たない業界なので、賃金に男女差は無い。

F社：2つの事業所があり、パートを含めてほとんどが女性である。現在子育て支援している職員は9人くらい。育児や介護の休みを取得しやすいようシフトを工夫して、働きやすい職場環境づくりを進めている。育児休暇は若い人に必要な制度である。

G社：およそ100人の従業員で、男性がほとんどの職場である。管理職は女性が2名いる。

国のえるぼし認定はすぐに難しかったが、県のえるぼしチャレンジ企業認定制度を申請し、1月末に認定を受けた。県の情報があったおかげで目指すことができた。

男性の育休取得義務に対して、どう取り組んでいけば良いか意見を伺いたい。

制度取得は県の公共工事で加点されることがメリットになっている。えるぼしチャレンジなら出来るだろうと挑戦して認定された。これをステップにえるぼし取得に向かいたい。

H社：福祉関係の会社で従業員男女で賃金格差は無く、職員の7割は女性である。賃金は低いイメージがあって、定着率が悪く1～2年で離職してしまう。来年度も職員を採用したがいつ辞めるかと思うとひやひやしている。採用に難儀している。

#### 4 会議の成果

社員採用に有利に働くえるぼし・くるみんの制度の周知や窓口である秋田労働局とのつながりが出来たこと、制度の概要を周知できたことは成果であった。

女性や若者の定着が課題となっている能代山本地域の企業の良さや取り組みを県も支援していき、企業の声を積極的に吸い上げて地域の課題に取り組んでいきたい。