

女性が活躍でき、 選ばれる企業と職場環境

人材流出時代における中小企業の生存戦略

令和8年度 三条市企業活動活性化懇談会

2026年4月27日

AGENDA

目次

- 01 はじめに・自己紹介
- 02 女性活躍に関する現状
- 03 実行できる具体策
- 04 まとめ



はじめに

ご挨拶・自己紹介

- 新潟県燕市出身。
- 約15年前に燕市に帰郷し、当グループの前身である新潟安全研究所にて、人事労務管理コンサルティングを開始。
- 特定社会保険労務士、ISO 30414リードコンサルタント/アセッサー資格を保有。
- 信念は「経営者の悩みを雑談で終わらせず、解決まで粘り強く実行する」こと。
- 燕市 男女共同推進審議会委員

【セミナー実績（一部）】

新潟市雇用促進協議会（2025.6）、新潟県経営指導員研修（2025.7）

燕市女性活躍ダイバーシティ推進フォーラム2025（2025.11）



井上 智玄

いのうえ ともはる

はじめに

グループ概要

従業員数

44名（男性：4名、女性：40名）

所在地

本社：〒959-1286

新潟県燕市小関577-1

新潟オフィス：〒950-0973

新潟市中央区上近江4丁目2番20号
日生第2ビル 2F

主なサービス

- 経営理念作成・浸透支援
- ISO30414認定支援
- 求人採用支援
- 人事評価・賃金制度の設計
- 健康経営
- 第三者認証支援
- ワークルールブック
- 各種研修
- 助成金・補助金コンサル
- 総務業務のデジタル化支援
- 就業規則作成
- 給与計算のアウトソーシング



働く者の安全と健康をモットーに社会に還元奉仕する

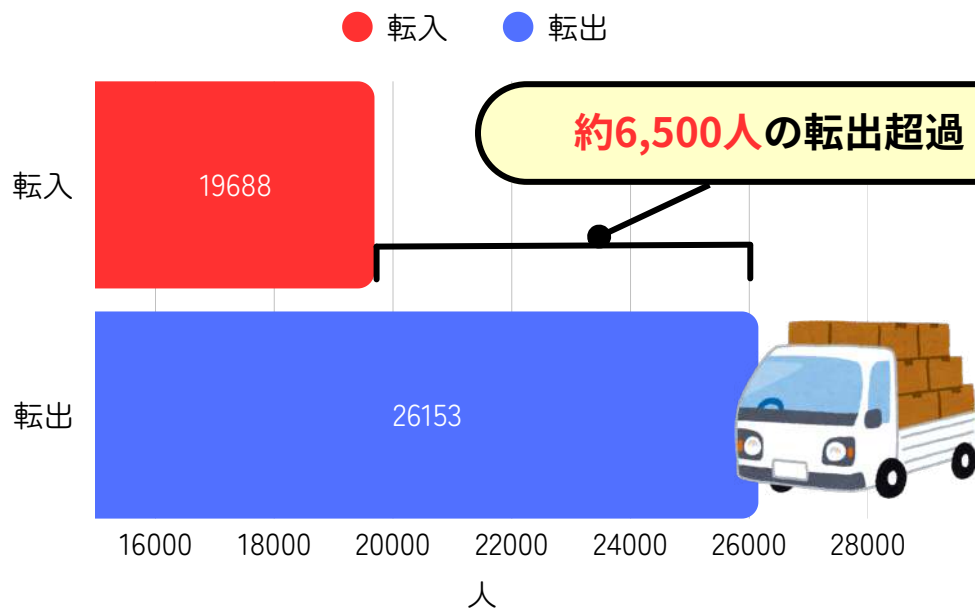
私たちは、お客様の経営戦略の実現に向けて「ヒト」の視点からサポートをしております。経営戦略を実現する上で最大の課題となった「ヒトに関するお悩み」を半減するためには、お客様の抱える課題の根本に踏み込んで支援する必要があります。ヒトが働く職場環境、ヒトのための各種制度をお客様企業の実情に即した形で設計・ご提案しております。



新潟県の現状—人口流出と若年女性の転出

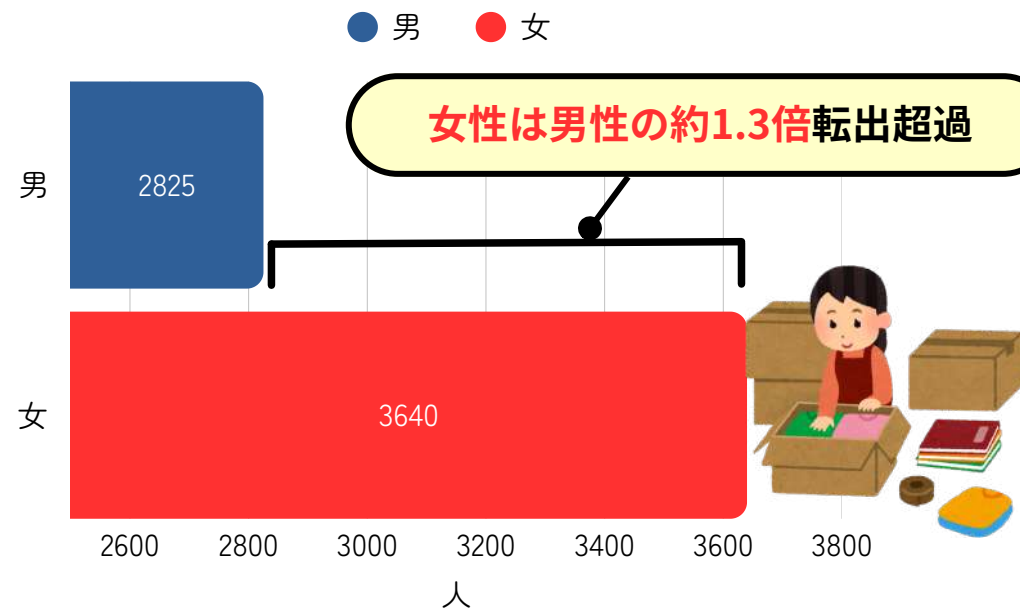
2024年 新潟県転入者数・転出者数

日本人移動者（総務省統計局）



2024年 新潟県転出超過数

日本人移動者（総務省統計局）



特に20～24歳代の東京圏への転出が顕著 🗼

新潟県の現状—人口流出と若年女性の転出

社会減（流出）の中心層

全体の73.7%が
20～24歳の若年層

20-24歳の社会減の内訳

● 男性 ● 女性



令和8年2月新潟県知事政策局「新潟県出身若年層の意識に関する調査」結果概要

若年女性の流出（主に首都圏への転出）が人口減少に直結

若年層に選ばれない理由 仕事機会だけでなく『価値観・干渉・固定観念』

女性に顕著な転出理由

進学や就職の機会に加え、以下の理由で地元を離れる割合が男性より顕著に高くなっています。

周囲の干渉から離れたかった

多様な価値観が受け入れられなそうだった



根強い固定的性別役割分担意識

あなたの生まれ育った地域であったことについて、当てはまるものを選択するアンケート調査によると…

女性はほぼ全項目で、
男性より「性別役割があった」と強く認識

- ① 地域や親せきの集まりで
食事の準備やお茶出しは女性の仕事
- ② 家事・育児・介護は女性の仕事
- ③ 職場でのサポート業務は女性の仕事
など…

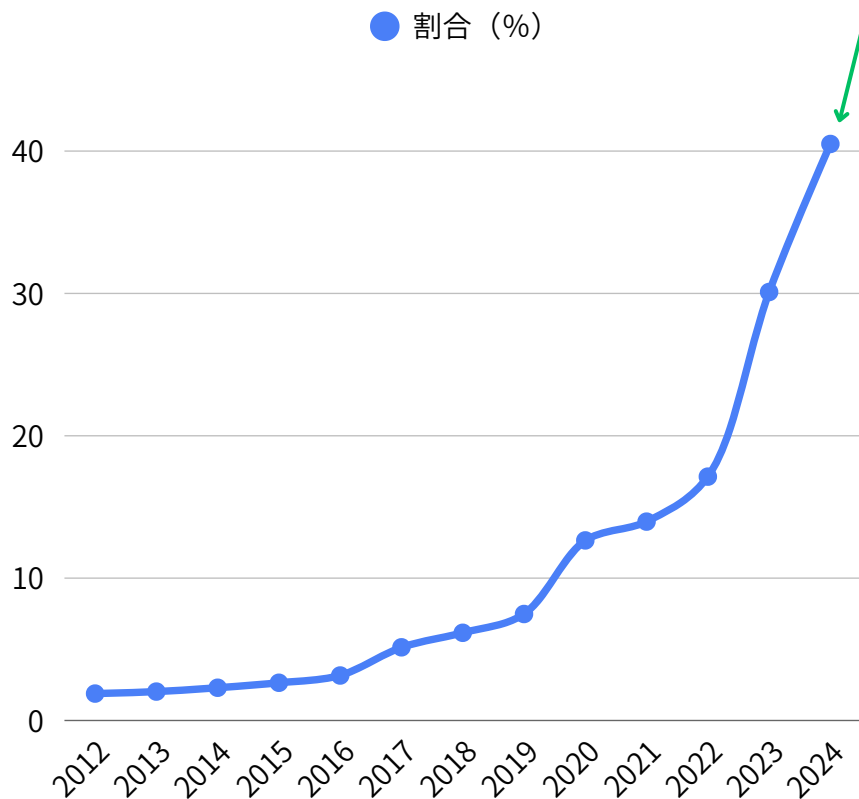


新潟から首都圏に出た人の方が、
地元の固定的な役割意識を
より強く感じている傾向があります



男性育休と育児分担

男性の育児休業制度利用状況



厚生労働省 令和6年度雇用均等基本調査より

男性の育休取得率は40.5%に達し、
前年比+10.4ptと大幅上昇。

制度改正が後押し

2022年の育児・介護休業法改正による制度改正により、企業には配偶者の妊娠・出産を申し出た従業員に対して、育児休業の取得意向を確認することが義務化された。

子どもの出生後8週間以内に最大4週間まで取得できる「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度も導入され、育児休業の柔軟な取得が可能になったことで、男性の取得への心理的・制度的ハードルが下がったと考えられる。

男性育休と育児分担

男性の育児休業制度利用状況



男性の育休取得率は40.5%に達し、
前年比+10.4%と大幅上昇

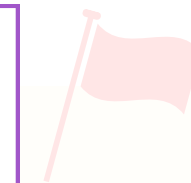
✔ 政府の男性の育児休業取得率目標

2025年までに50%

2030年までに85%

目標達成には、制度の周知や整備だけでなく、
職場全体の理解とサポート体制の強化、管理職の意識改革がカギ

上司や同僚のサポート体制、
復帰後のキャリア形成への不安解消も課題になります。



度改正により、
業員に対して、
務化された。

で取得できる
も導入され、

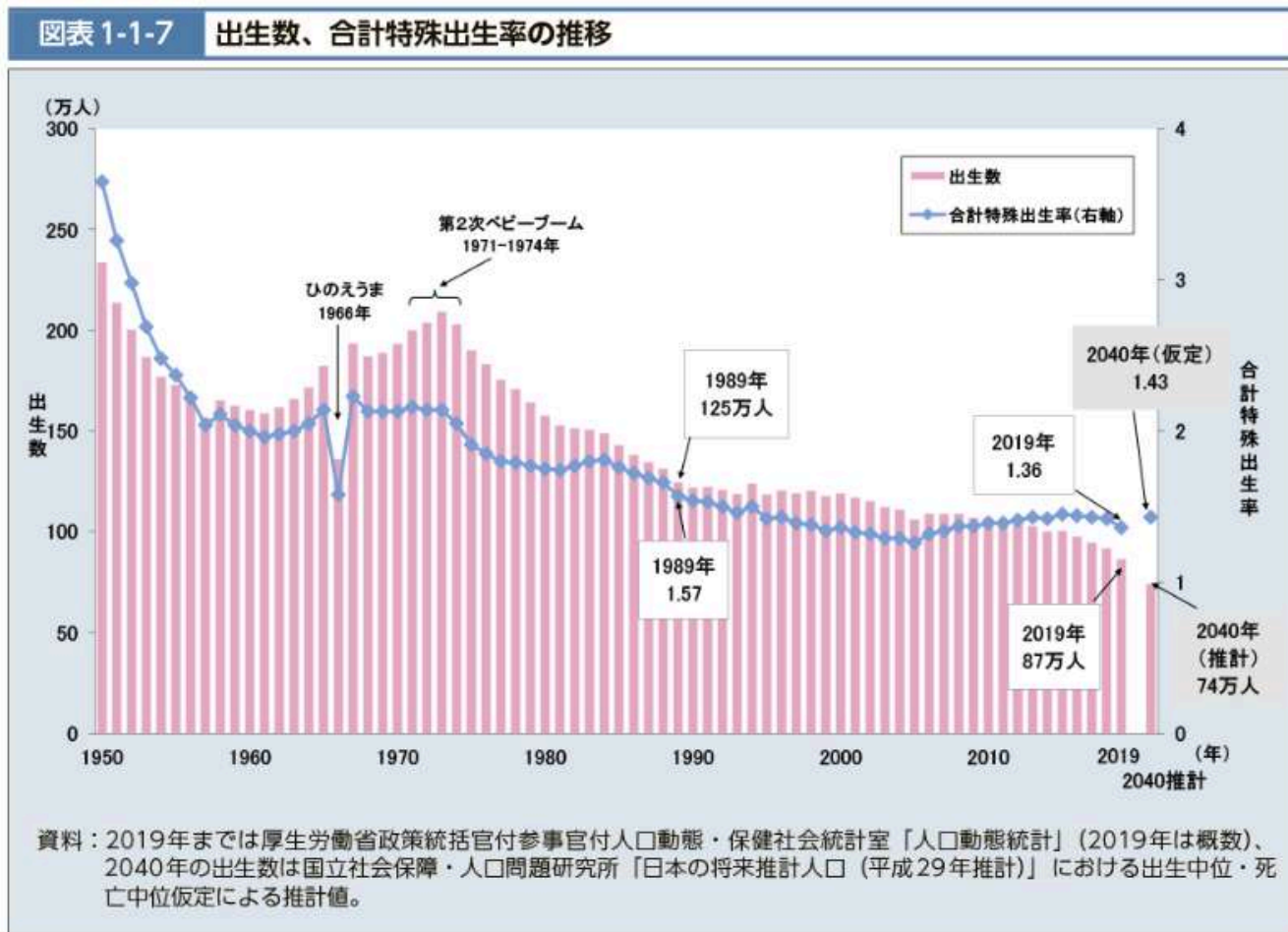
たことで、
ードルが

厚生労働省 令和6年度雇用均等基本調査より

育児介護休業法の改正 施行期日とその項目

施行日	育児	介護	項目	義務	就業規則の見直し
2025.4.1	○		子の看護休暇の見直し	義務	要
	○		所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大	義務	要
	○		短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加	—	選択時要
	○		育児のためのテレワーク導入	努力	導入時要
	○		育児休業取得状況の公表義務適用拡大	義務	—
	○		介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	義務	締結時要
	○		介護離職防止のための雇用環境整備	義務	—
	○		介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	義務	—
			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		
			介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供		
	○		介護のためのテレワーク導入	努力	導入時要
2025.10.1	○		柔軟な働き方を実現するための措置等	義務	要
			育児期の柔軟な働き方を実現するための措置 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		
	○		仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	義務	—
			妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取 聴取した労働者の意向についての配慮		

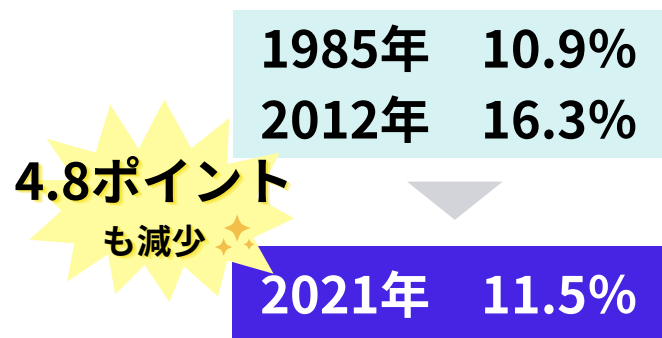
各自治体が子育て支援を進めているが、少子化は止まらない



少子化の本質は「結婚できる層の限定化」

現在の日本では、
結婚・出産は“経済的に余裕のある層だけのもの”になりつつあります

17歳以下の子どもの貧困率



しかし…

子どもの貧困率は下がっているが
「貧困に苦しんでいた子どもが
その貧困から脱した」のではなく、
実態は「貧困層が子どもを産まなくなっただけ」



少子化の本質は「結婚できる層の限定化」

「子育てはお金がかかる」という認識が
結婚を遠ざけている

メディアや社会が
「子育て=高コスト」
というイメージを強化

その結果、
若者が結婚・出産を「リスク」と認識し
結婚が「生活の選択」ではなく
“ハイコストな投資”として捉えられている。

高3までの子育て費用2170万円、高1が231万円
と最高...国立成育医療研究センター調査

2025/11/17 20:12

保存して後で読む シェアする

高校3年生までの子育てにかかる費用は約2170万円に上ることが、国立成育医療研究センターの調査でわかった。中学、高校ともに進学時に費用負担が大きかった。センターは「子育て世帯に対する経済的支援の検討に生かしてほしい」としている。

◆第1子の子育てにかかる年間費用



※国立成育医療研究センターの調査を基に作成
第1子の子育てにかかる年間費用

調査は2024年11月、0～18歳の第1子を持つ母親を対象に実施。子育てにかかった年間費用を衣類、食事、医療など分野別に答えてもらい、4166人から有効回答を得た。

その結果、預貯金と保険を除いた子育て費用は、18年間で2172万7154円。年間費用は未就学（0～6歳）が約89万～110万円、小学生114万～131万円、中学生156万～191万円、高校生181万～231万円だった。高1の231万円が最も高く、2歳の89万円が最も低かった。

中3までの15年間の費用は、内閣府による09年の同様の調査と比べ約19万円多い1632万3898円。生活費は上昇したが、医療費や保育費は減っており、国や自治体による保育費の軽減や医療費の助成などが影響したとみられる。



国立成育医療研究センター

調査した同センター政策科学研究所の竹原健二部長は「いつ、どのぐらいお金がかかるかを可視化することで、若い世代が抱える子育ての経済的な負担に対する漠然とした不安の軽減につながれば」と話している。

子育て支援が逆効果になる構造

子育て支援の拡充は一見プラスに見える政策だが…

実際には
「子育てにはお金がかかる前提」を強化してしまう



比較的余裕のある層だけが出産
低所得層はますます参入しづらくなる



「結婚・出産の階層化」が進む



女性が配偶者に求める年収の上昇

明確に「期待年収の高さ」が存在する



女性が男性に求める理想年収は
「500万円以上」

男性が女性に求める年収は
「300万円以上」



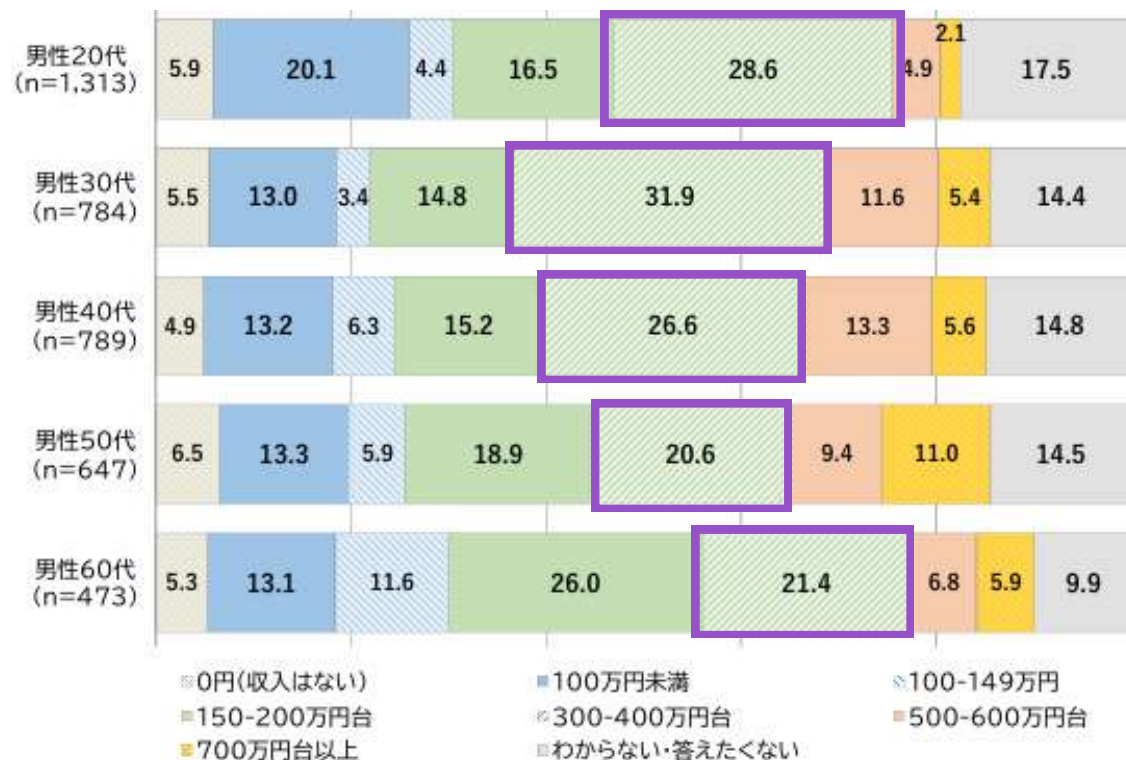
「自分より年収が高い相手が望ましい」
女性：51.7%

「自分より年収が高い相手が望ましい」
男性：8.0%



女性が配偶者に求める年収の上昇

実態とのギャップが拡大している



未婚男性のボリュームゾーン
▶ 年収300-400万円台

「市場に多い男性」と
「選ばれる男性」が一致していない

一部の高年収男性に需要が集中
多くの男性が「結婚市場から排除」される
女性側も条件を満たす相手が見つからない
→ 双方が結婚できない構造

男性の年収を上げればいい、という考え方もあります。
ただ、これを短期間で大きく引き上げるのは現実的には難しいのが実情

そこで重要になるのが「世帯年収」で考える視点
一人で支えるのではなく、二人で支える。
この形に変わること、結婚のハードルは大きく下がります。



そう考えると、企業としては、
女性が働き続けられる環境を整え、
女性活躍を推進していくことに
しっかり取り組んでいく必要があります。



突然ですが…

コストコの

時給はいくらか
ご存じですか？



突然ですが…

コストコの

時給はいくらか
ご存じですか？



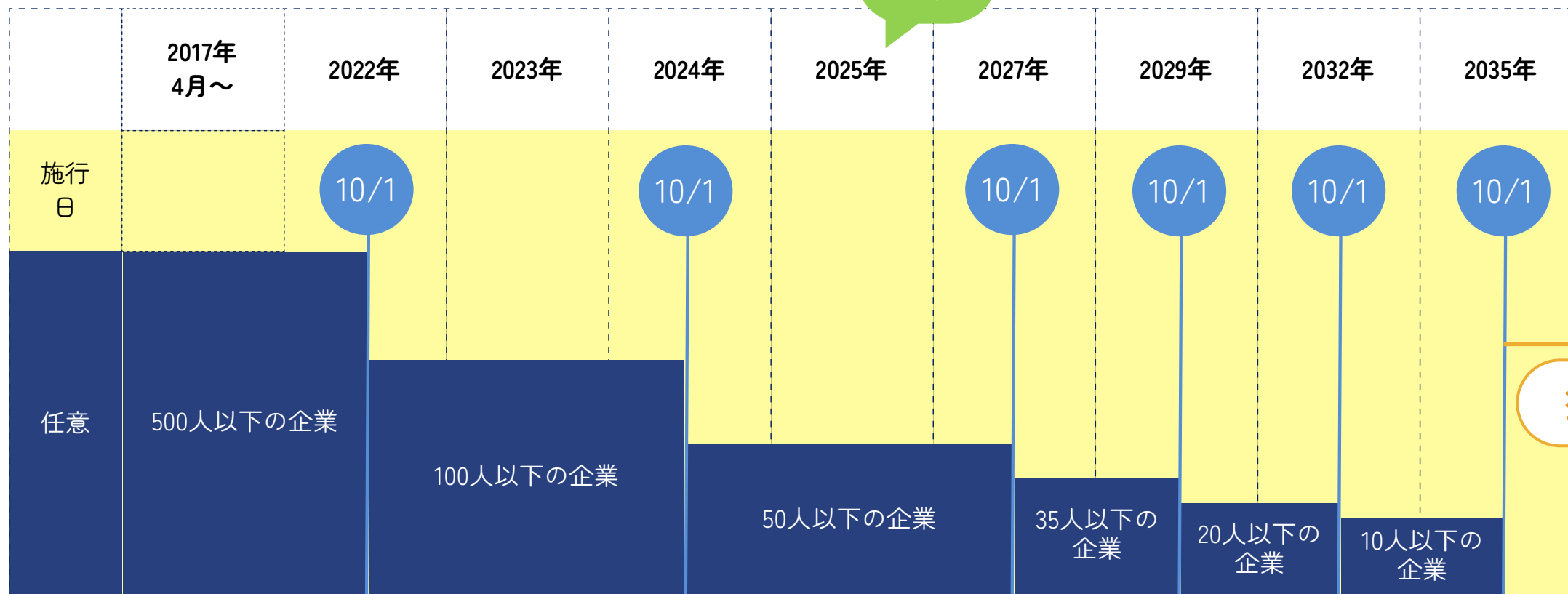
1500円

社会保険適用拡大の推移

適用拡大は
時間の問題



現在



撤廃

扶養の範囲内で働けなくなる！

※予定

突然ですが…

コストコの

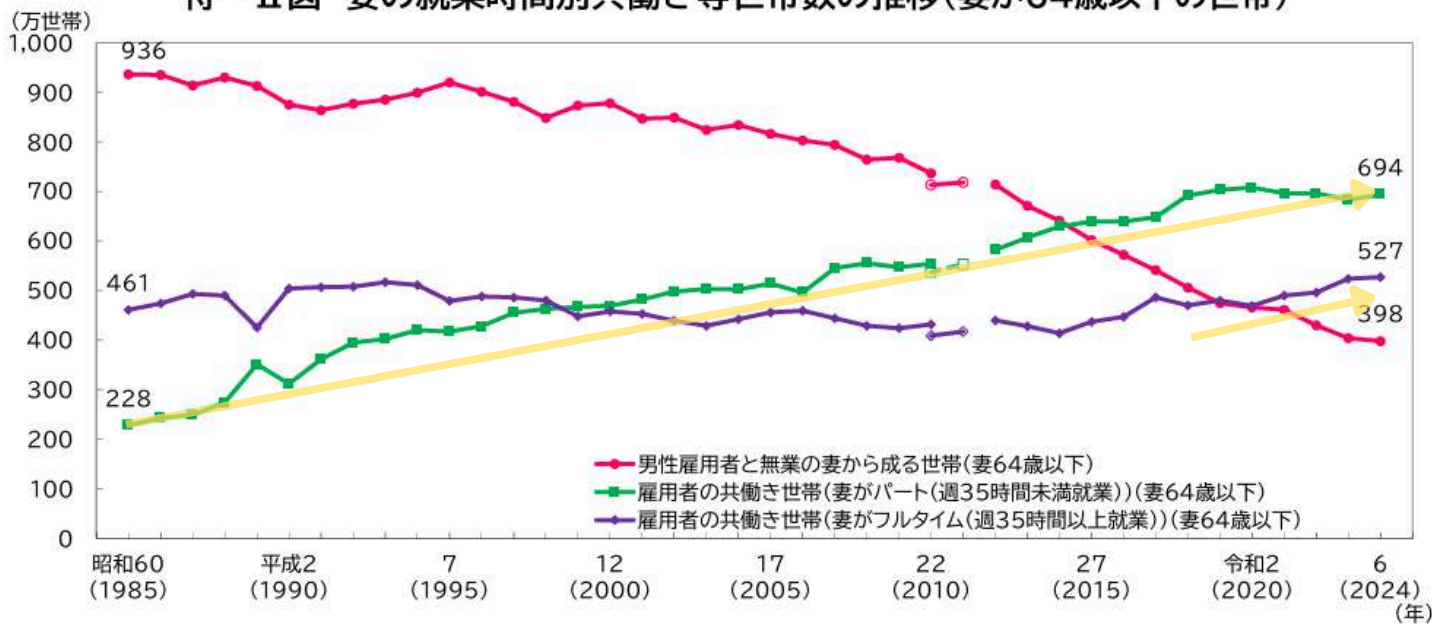


**地場の中小企業では
従来の「安価なパート労働力」
という前提での人材確保が
極めて困難になっています。**

COSTCO
WHOLESALE

世帯収入と正社員志向（現状データ）

特－Ⅱ図 妻の就業時間別共働き等世帯数の推移(妻が64歳以下の世帯)



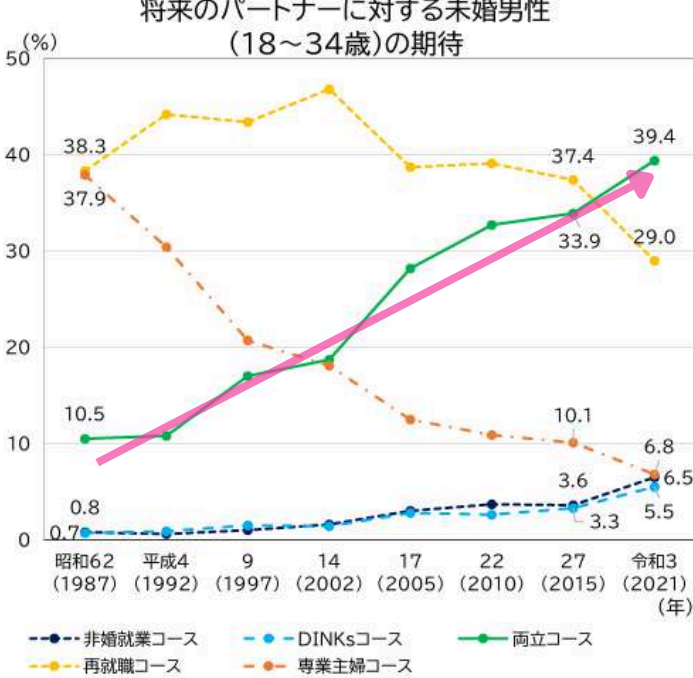
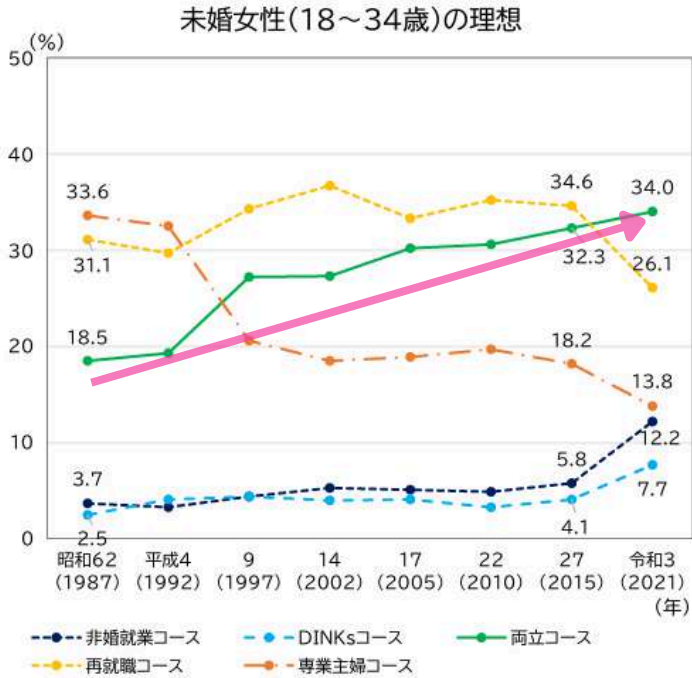
令和7年6月内閣府男女共同参画局,令和7年版男女共同参画白書

妻がパートタイム労働の世帯数
(週35時間未満就業)
1985年→2024年
約200万世帯→**約700万世帯**

妻がフルタイム労働の世帯数
(週35時間以上就業)
1985年→2024年
**400-500世帯で横ばいだが
近年増加傾向**

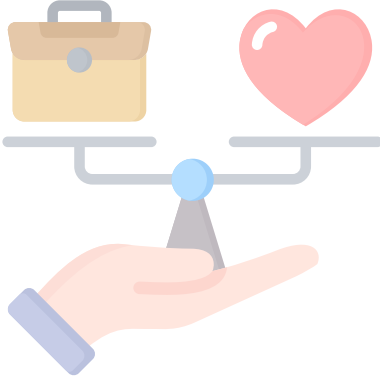
世帯収入と正社員志向（若者の理想）

特-Ⅲ図 ライフコースの希望の推移



18~34歳の未婚者を対象にしたアンケート調査

男女ともに「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける」(両立コース)が理想と回答した人の割合が高い



(備考)1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(独身者調査)」より作成。
 2. 対象は18~34歳の未婚者。「その他」及び「不詳」の割合は割愛。
 3. 設問(1)女性の理想ライフコース:(第9回(昭和62(1987)年)~10回(平成4(1992)年)調査)「現実の人生と切りはなして、あなたの理想とする人生はどのようなタイプですか」、(第11回(平成9(1997)年)~16回(令和3(2021)年)調査)「あなたの理想とする人生はどのタイプですか」、(2)男性がパートナー(女性)に望むライフコース:(第9回(昭和62(1987)年)~12回(平成14(2002)年)調査)「女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」、(第13回(平成17(2005)年)~16回(令和3(2021)年)調査)「パートナー(あるいは妻)となる女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」。
 4. 選択肢に示されたライフコース像は次のとおり。「結婚せず、仕事を続ける」(非婚就業コース)、「結婚するが子どもを持たず、仕事を続ける」(DINKsコース)、「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける」(両立コース)、「結婚し子どもを持つが結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」(再就職コース)、「結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない」(専業主婦コース)。

令和7年6月内閣府男女共同参画局、令和7年版男女共同参画白書

よくある誤解



誤解①

✕ 女性が働くようになったから
少子化になった

【事実整理】

- ・女性の就業率は上がっている
- ・結婚している夫婦の子供の数は以前と変わらない
- ・結婚率も下がっている
- ・未婚者はほとんど子どもを持たない

○ 少子化の主因は”未婚化”

誤解②

✕ 専業主婦を増やせば
子どもが増える

【理由】

- ・経済不安がある限り結婚しない
- ・専業主婦はむしろハードルが高い
(=一馬力で生活できる年収が必要)

○ むしろ結婚の難易度を上げる

女性活躍＝ジェンダーだけの問題ではない

女性が正社員で働く

▶ 想定世帯収入を増やす

▶ 結婚のハードルが下がる

▶ 結婚数が増える

▶ 出生数が増える

女性活躍は少子化対策そのもの

女性の社会進出が少子化を生んだのではなく
むしろ、女性が働けない社会の方が結婚を難しくする



地域・企業のための女性活躍推進

地域や企業の視点

女性が働きやすい環境がある

若者が定着する

結婚して家庭を持つ

地域存続の基盤



では、何からはじめればいいのか？



中小企業でもできる、
“明日からできる打ち手”があります

人材確保は「賃金だけ」では勝てない — 職場選びの競争へ

POINT

採用市場は「条件＋職場体験価値」の総合勝負

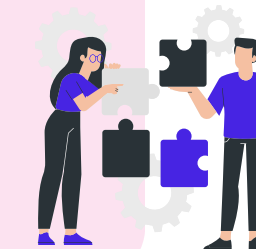
給与や休日などの労働条件に加え、働き方・健康配慮・学習機会・心理的安全性など、働き続けられる環境（＝職場体験価値）が選ばれる決定打となっています。



POINT

地域としての魅力 = 個社の積み重ね

地域全体での定着率を上げるには、個々の企業が「ハラスメントのない環境」「柔軟な働き方」「育成への投資」を地道に実践し、発信することが鍵となります。



何からはじめたらいいのか？

① 大きな投資よりも「制度・運用・風土」の見直しから

施設やシステムへの大規模な投資が難しくても、まずは就業規則のアップデート、既存制度の柔軟な運用、そして日常のコミュニケーション風土を変えることから始められます。

② 中小企業だからこそできる「柔軟な対応」

社員一人ひとりの顔が見える中小企業は、画一的なルールに縛られず、個人の事情やライフステージに寄り添った柔軟でスピーディな対応が可能です。これが最大の強みになります。

③ 具体的な「打ち手」

全体像として、働き方の柔軟化、両立支援、健康課題への理解、組織文化（認証・教育）の領域があります。次から具体的なアクションを紹介します。

具体的な策-① 働き方の柔軟化

これまでの働き方の常識

一斉に出社、一斉に始業
対面コミュニケーションが基本
遅くまで残業して長時間労働＝頑張っている証



今（これから）の働き方

個人に合わせた勤務時間（時差出勤・フレックス・在宅）
オンラインも活用した多様なコミュニケーション
働き方の効率と成果が評価軸に（タイパ重視）



具体的な策-① 働き方の柔軟化

これからの働き方

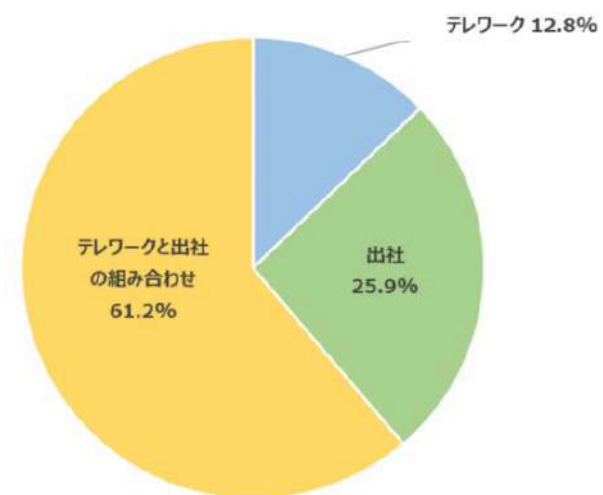
**カギは「ハイブリッド勤務」
Z世代の6割が支持**

20代の仕事観や働く意識を紐解くためのアンケート
テレワークと出社を組み合わせた

「ハイブリッド勤務」の支持が6割を超える

**Z世代は“どこで”“いつ”より
「どう働くかの柔軟性」を重視**

勤務形態を選択可能な場合、希望するもの



具体的な策-① 働き方の柔軟化

法律も変わっています



2025年4月1日施行 改正育児・介護休業法

特定条件下でテレワーク導入が企業の努力義務に

対象者

- ・ 3歳未満の子を育てる社員
- ・ 要介護家族を介護する社員

対応の形式

テレワークだけでなく、
時差出勤、フレックス、短時間勤務なども
選択肢として可能

就業規則の見直しが必要

「柔軟な働き方」の礎としての位置づけ
対応できる企業とそうでない企業の差が
人材採用・定着に影響

具体的な策-① 働き方の柔軟化

副業もテレワークも進む！？ 労働基準法の“見直し”が始まっています

副業時の割増賃金ルールを見直しへ

- 本業＋副業の「通算」で割増賃金を払う仕組みを【廃止】検討
- 副業しやすい環境に／企業の負担も軽減

在宅勤務時に限定のフレックスタイム制導入

- 介護・育児など、柔軟な働き方を後押し

勤務間インターバル制度の義務化も検討

- 努力義務から「法的義務」へステップアップする可能性あり
- 睡眠や休息時間の確保へ

過半数代表の選出ルール明確化へ

- 不当な解雇や報復防止の観点も

連続勤務日数の上限設定（14日以内）

- 過重労働防止の新ルールに？



副業の割増賃金、労働時間通算ルール見直し 厚労省検討

働き方改革 [+フォローする](#)

2024年11月12日 19:06

保存

📄 📧 📌 🗑️ 🌐 🏠



厚労省の有識者研究会は労基法などの改正に向けた議論を続けている（12日）

厚生労働省は12日、労働基準法などの見直しに向けた報告書のたたき台を示した。多様な働き方を求める声の拡大を受け、在宅勤務や副業がしやすくなる改革案を盛りこんだ。

労働分野の有識者が議論する「労働基準関係法制研究会」に同省が示した。テレワークなどの在宅勤務と出社を組み合わせる働き方に向け、在宅の日に限ったフレックスタイム制の導入を盛りこんだ。在宅で働く日に育児や介護で中抜けしたり、始業や終業時刻をずらしたりしやすくなる。

具体的な策-① 働き方の柔軟化

柔軟な制度が“働き続けられる会社”をつくる

時差出勤
フレックスタイム

家庭の送迎・通院・通勤ラッシュ回避など、日々の生活と両立

短時間正社員

育児・介護・治療などと両立しながら正社員としての安定感も

テレワーク
在宅勤務

地域を問わず、人材確保の選択肢が広がる

制度＋対話が定着のカギ

形だけでなく、「なぜこの制度があるのか」を共有することが重要



中小企業こそ「柔軟な働き方」の導入を

- 従業員数が少ない分、1人あたりの影響が大きい
- ライフステージや家庭事情が一人ひとり異なる
- 画一的な就業ルールでは採用・定着が難しい
- 「対応してくれた」経験が信頼・定着につながる
- 柔軟性が、大企業との差別化になります



例えば、介護・育児中の社員、ダブルワーク希望者など
——中小企業には「その人だから必要」な働き方があります。
大手のように一律制度で割り切れないからこそ、個別対応が“武器”になります。

女性の健康課題を『個人の問題』にしない

16%

不妊治療を理由にした離職経験のある女性

厚労省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査研究事業」

8%

不妊治療を理由にした雇用形態変更経験のある女性

厚労省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査研究事業」

46%

更年期障害によって
パフォーマンスが半分以下になると答えた女性の割合

日本医療政策機構「働く女性の健康増進に関する調査」(2018)

50%

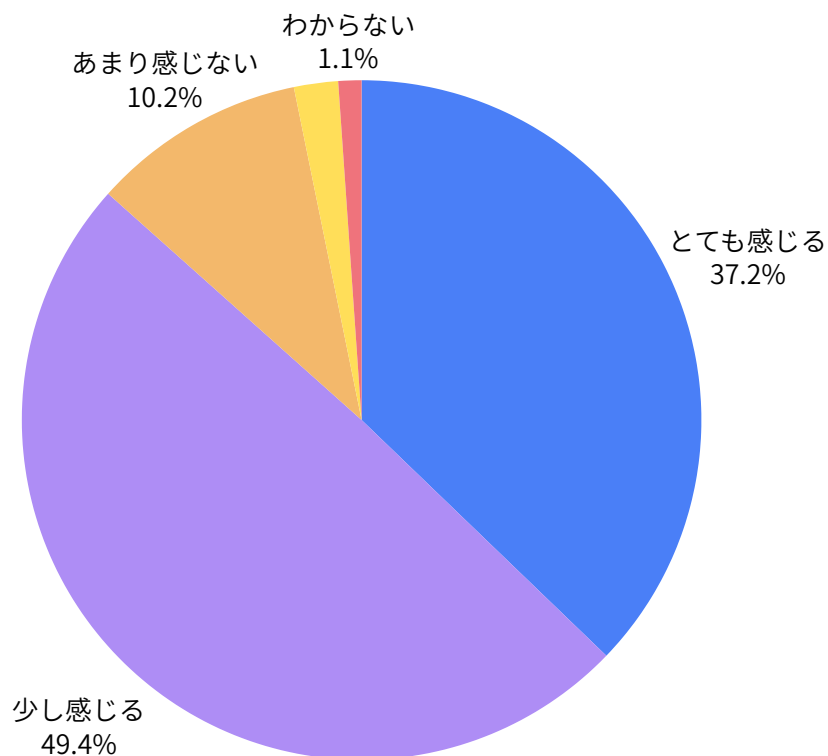
更年期を理由に昇進辞退経験のある女性

ホルモンケア推進プロジェクト「女性の体調と仕事に関する調査」



女性の健康課題を『個人の問題』にしない

生理痛やPMS（月経前症候群）など月経前後の症状は、
仕事に影響があると感じますか。



『ルナルナ』による、生理痛やPMSの仕事への影響とピルの服薬に関するアンケート調査
実施期間：令和2年1月10日（金）～14日（火） 調査対象：10～50代以上の働く女性2,094名

80%以上の女性

生理痛やPMSによる
仕事への影響を感じている

さらに、

45%以上の女性

月経随伴症状によって
パフォーマンスが半分以下になると回答

日本医療政策機構「働く女性の健康増進に関する調査」（2018）

具体的な策-② 女性特有の健康課題への理解促進

1. 理解を深める

例：生理痛疑似体験研修の実施



「知らない」をなくす



ヘルスリテラシーの向上



生理痛疑似体験研修 ピリオノイド

具体的な策-② 女性特有の健康課題への理解促進

2. すぐできる配慮

例：置き型生理用品（職場のロリエ等）
配置薬（生理痛薬）

- 基本は自己管理
- 急に必要になったとき、
会社にあるというだけで安心感が
全く違います。
- コストはほとんどかかりませんが、
働く側の安心は大きく変わります。



具体的な策-② 女性特有の健康課題への理解促進

3. 制度面の工夫

例：健康管理休暇

生理休暇等から名称変更で利用のハードルを下げる



健康診断オプション費用の補助



など…

女性の利用増加に合わせ、 トイレは“女性の方が多い”設計へ見直し

朝日新聞 > 記事

女性用便器の数を男性以上に トイレの行列解消へ、国が初の指針案

2026年3月13日 16時12分 有料記事

増山祐史 編集委員・山下知子



list 302

コメントプラス

濱田真里さんのコメント



朝日新聞(2026.3.13)



多くの駅・商業施設などで、女性トイレだけ長い行列ができている状況が社会問題となっていた

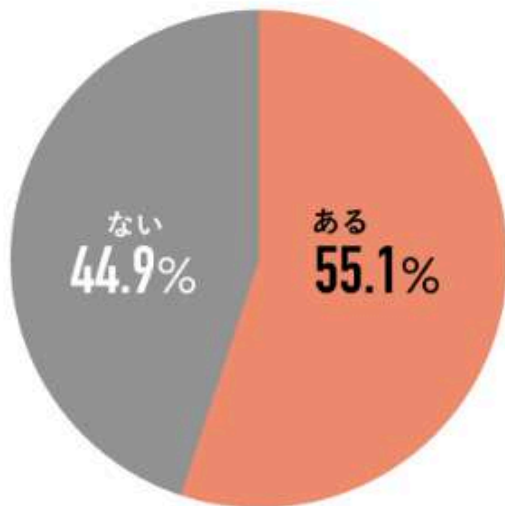
ガイドライン案

- 多くの施設で女性用の便器が男性用よりも少ない
- 一方で、女性の社会進出などで外出先でのトイレ利用が増え、男女の便器数が乖離していると指摘。
- 「男女問わず快適に利用できる」ことを前提に、**利用者数が男女でほぼ同じ施設では、女性便器の数を男性（個室と小便器の合計）以上とする基準が必要**だとした。

具体的な策-③ ハラスメント防止

職場でハラスメントを受けた経験

回答者全体：543人



ハラスメントを受けた経験が「ある」が最多で55.1%

職場で受けたハラスメントの種類

"ハラスメントを受けた"と回答：299人 ※複数回答可



パワーハラスメント(パワハラ)	73.2%
モラルハラスメント(モラハラ)	31.4%
セクシャルハラスメント(セクハラ)	26.1%

過半数以上
職場でハラスメントを経験



調査概要

【調査対象】相談サービス「JobQ Town」登録者。

現在職を持つ20～50代男女

【調査方法】インターネット調査

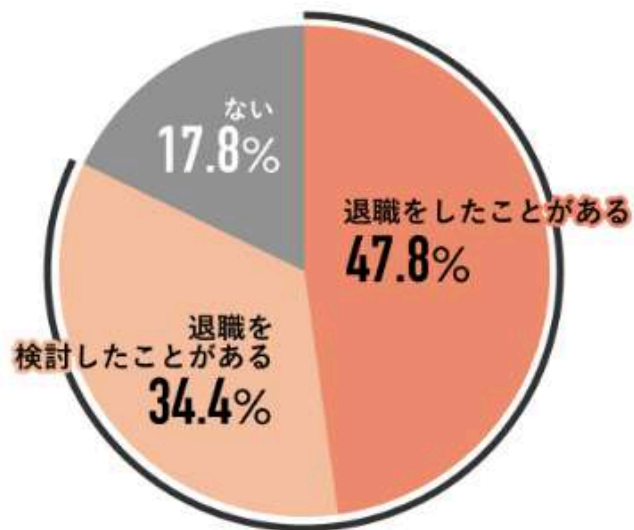
【調査時期】2025年4月9日～14日

【回答数】543人

具体的な策-③ ハラスメント防止

職場ハラスメントによる退職経験

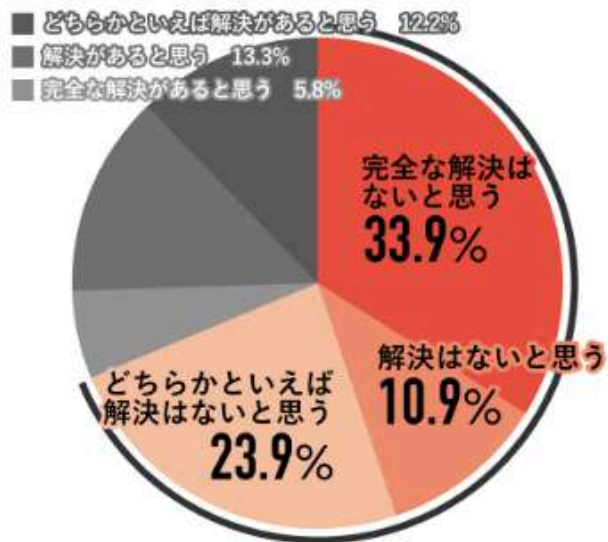
"ハラスメントを受けた"と回答：299人



「退職をした／検討した派」が最多で82.2%

ハラスメントの"解決"はあるか

回答者全体：543人



「解決はないと思う派」が68.7%

82.2%

ハラスメントによる退職・退職検討経験

68.7%

ハラスメントの解決はないと思う派



調査概要

【調査対象】 相談サービス「JobQ Town」登録者。

現在職を持つ20～50代男女

【調査方法】 インターネット調査

【調査時期】 2025年4月9日～14日

【回答数】 543人

具体的な策-③ ハラスメント防止

ハラスメントとは

相手の嫌がることをして、不快感を覚えさせる行為



ハラスメントを行った側にそうした気持ちがなくても、相手に苦痛を与える、傷つける、不利益を与える行為などはハラスメントになる

セクハラ（セクシュアルハラスメント）

：相手の意に反する不快な性的言動

マタハラ（マタニティハラスメント）

：妊娠、出産等を理由とするハラスメント

育介ハラ（育児介護ハラスメント）

：育児や介護に関する制度の利用等を理由とするハラスメント
父親が育児をすることに対するハラスメント＝パタニティハラスメント（パタハラ）も含まれる

パワハラ（パワーハラスメント）

：地位や権限（パワー）を利用したハラスメント

カスタマーハラスメント

：顧客からの攻撃、行き過ぎたクレームや不当な要求で就業環境が害される

ジェンダーハラスメント

：性に関する固定観念や差別意識にもとづく言動
性別によって役割を決める

具体的な策-③ ハラスメント防止

法改正

カスタマーハラスメント（カスハラ）対策が
国レベルで義務化

顧客等からの過度な要求や迷惑行為を防止するための措置が
従業員が1人でもいる事業主に義務化されます。

- ◎具体的には → マニュアル整備、相談体制、研修実施など
- ◎義務違反があれば → 報告命令・助言・指導・勧告・社名公表などの対象

実施時期：2026年10月1日から義務化



具体的な策-③ ハラスメント防止

どれだけ給与形態や福利厚生などが
充実して整っていても、
ハラスメントが発生するような職場では、
従業員の安心感やモチベーションが
大きく損なわれてしまいます。
ハラスメントのない環境を整えることこそが、
働きやすさを実現し、組織全体の成長につながります。

具体的な策-④ 認定の活用

【厚生労働省のキーワード】

- 働き方改革の深化（多様で柔軟な働き方）
- 公正な評価・処遇（同一労働同一賃金）
- キャリア自律支援（学び直し支援・職業能力評価）



【経済産業省のキーワード】

- リスキングによる構造転換
- 人への投資（人的資本の情報開示義務化）
- スタートアップ支援・副業促進



✓人材を「コスト」ではなく「資本」として捉える社会へ

具体的な策-④ 認定の活用

地方・中小企業も 「人に関する情報公開」が 求められる時代へ

- ・ 人手不足が深刻化する中、
⇒ 「人材戦略」「人への投資」
「職場環境」などの情報を地方・中小企業も積極的に公開することが提言された
- ・ 今までは「人に関する情報は社内のこと」として閉ざされがち
- ・ しかし、採用力強化・信頼獲得には
“情報の公開”が不可欠に

地方・中小企業 積極的な情報公開必要 人手不足対応で提言 厚
労省・労政審基本部会報告書案

2025.04.17 【労働新聞 ニュース】

list f BI 保存 印刷 中 大

○ 柔軟な働き方の整備も

厚生労働省は、地方企業・中小企業における人手不足への対応などに関する労働政策審議会労働政策基本部会の報告書案をまとめた。深刻な人手不足の背景に、賃金など労働条件の低さや外部への情報発信不足、多様で柔軟な働き方の不足といった課題があると指摘。人材の獲得に向け、企業自ら労働条件や職場環境に関する情報を積極的に発信することが必要とした。長時間労働の抑制を進めることや、労働時間や勤務地などの限定正社員制度の導入も提案している。



具体的な策-④ 認定の活用

【公開する情報の例】

従業員数（男女別・雇用形態別など）、平均勤続年数・平均年齢・離職率、男女間賃金格差、教育・研修への投資額、スキルマップやキャリアパスの整備状況、OJTや職業能力開発計画の有無、女性管理職比率、障がい者雇用率、外国人労働者の活用状況
有給取得率、育休取得率（男女別）、ハラスメント対策・メンタルヘルス対策の有無
エンゲージメントサーベイの実施と改善活動、評価制度や報酬制度の透明性
経営理念・行動指針と人材育成方針の一貫性
社員の声を経営に反映する仕組み（例：1on1、意見投稿制度） …

具体的な策-④ 認定の活用

女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法では、
従業員100人以下の企業にも、

- 女性活躍に関する行動計画の策定・公表
- 働きやすさに関する情報開示

が努力義務として定められている。

義務ではないものの、自社の姿勢を可視化し、
信頼のベースにするメリットがあります



<1段階目>

<2段階目>

<3段階目>



具体的な策-④ なぜ今情報公開なのか？

いまの求職者（特にZ世代）は...

- 生まれたときからスマホ・SNS世代
- 「失敗したくない」「調べるのが当たり前」
- 会社の“中の様子”が見えなければ応募しない
- 「公開されていない＝不安／ブラックかも」
→ 企業選びの選択肢から外される可能性も
- SNSや口コミサイト、企業の採用ページを確認するのが常識



具体的な策-④ なぜ今情報公開なのか？

レストラン選びと同じ。
「口コミ」や「情報」がなければ
選ばれない
→ 企業の中身も可視化が必須



具体的な策-④ なぜ今情報公開なのか？

これからの常識「人に関する情報は公開する」



会社の情報を
できるだけ
オープンにすることが
信頼・応募・定着に直結

具体的な策-④ 考え方

1年に1回、人に関する決算を

人材は最大の経営資源

でも「人」に関する情報は曖昧・感覚的なままになりがちです。

正しく把握し、課題を共有し、改善につなげるために

→ 数字と事実に基づいた“人材の棚卸し”が必要です。



具体的な策-④ 考え方

“人への投資”や“人の決算”の大切さはわかっても、
実際にどこから取り組めばいいのか、悩む企業は少なくありません。



そんなときにひとつの指針になるのが「**認定制度**」です。
Ni-ful（にいがた女性活躍推進企業）、えるぼし、くるみんななど
これらの認定は、単なる「称号」ではなく、
職場環境を整え、人を大切にする経営を形にしていくプロセスそのものです。



具体的な策-④

多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度 Ni-ful（ニーフル）

令和7年10月より認定が開始されています。

実践企業認定と実践企業ゴールド認定の2段階
新潟県では、若者や女性の流出が人口減少の一因となっている現状や、法改正などの企業や労働者を取り巻く環境の変化を踏まえ、県内企業の“魅力ある職場づくり”と“女性活躍”のさらなる推進に向けて、制度が創設されました。

主なメリット

新潟県建設工事入札参加資格審査の加点、県建設工事での総合評価方式における評価項目
各種補助金の利用、新制度ロゴマークの利用、ハローワークの求人票でPR 県が発注する物品調達等の優遇
従業員向け金融商品優遇、採用力向上、社内の意識改革、企業ブランディング、イメージアップ など





具体的な策-④

「くるみん認定・トライくるみん認定・プラチナくるみん認定」 (厚生労働省)

育児休業・短時間勤務など、子育て支援に積極的な企業を評価

くるみん認定：仕事と育児の両立に配慮した優良企業の証

プラチナくるみん認定：さらに高水準の取組を行う企業に付与

主なメリット

助成金の活用、公共調達を選出で有利、日本政策金融公庫の低利率融資

くるみん認定を要件とした税制優遇、従業員の満足度向上・生産性アップ

企業ブランディング、採用力向上・人材の定着（人手不足解消）





具体的な策-④

「えるぼし認定・プラチナえるぼし認定」 (厚生労働省)

女性活躍推進の取組を評価する厚生労働省の認定制度

評価項目 (5つ)

- ①採用 ②継続就業 ③働き方(労働時間等) ④管理職比率 ⑤多様なキャリアコース

えるぼし認定：要件を満たした企業を認定

プラチナえるぼし認定：特に優良な取組を実施する企業に付与

主なメリット

公共調達を選出で有利、日本政策金融公庫の低利率融資

えるぼし認定を要件とした税制優遇、従業員の満足度向上・生産性アップ

企業ブランディング、採用力向上・人材の定着(人手不足解消)



まとめ

女性活躍は経営戦略、まずは最初の一歩から

本日のテーマである女性活躍は、企業の課題であると同時に、地域全体の課題でもあります。若い女性が地域を離れていく背景には、仕事の問題だけでなく、働き方や価値観、職場環境に対する不安があります。

逆に言えば、女性が安心して働き続けられる企業が増えれば、人は地域に残り、定着し、家庭を持ち、次の世代へとつながっていきます。つまり、企業の取り組み一つひとつが、地域の未来を形づくっているということです。

女性活躍は、「企業のため」だけではありません。

「地域を持続させるため」の取り組みでもあります。

大きなことをする必要はありません。

それぞれの企業が、自社にできることを一つずつ積み重ねていくこと。その積み重ねが、「この地域で働きたい」と思われる環境をつくっていきます。

ぜひ今日をきっかけに、自社の中でできる一歩を踏み出していただければと思います。



ご清聴いただきありがとうございました！



新潟県燕市小関577-1

TEL : 0256-64-5288

MAIL : info@na-consulting.jp

令和8年度 三条市企業活動活性化懇談会