

令和8年度 企業活動活性化懇談会議事録

- 1 日 時 令和8年4月27日(月) 午後1時30分から3時30分まで
- 2 会 場 三条市役所第二庁舎 301会議室
- 3 懇談会テーマ
「女性が活躍でき、選ばれる企業と職場環境」
- 4 出席者 別紙のとおり
- 5 内 容
 - (1) 開会
 - (2) 挨拶 滝沢市長
 - (3) 出席者紹介 今井商工課長
 - (4) 趣旨説明 今井商工課長
 - ア 資料1「令和8年度企業活動活性化懇談会について」
 - (5) 懇談
 - ア 資料2「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」(NAコンサルティンググループ NA&HR コンサルティング社会保険労務士法人所長 井上 智玄 氏 説明)
 - イ 資料3「女性が活躍でき、選ばれる企業と職場環境～女性および若者の活躍促進に関する動向と事例紹介～」(公立大学法人三条市立大学 C00 平野 実良 氏 説明)
 - ウ 意見交換・質疑応答
(滝沢市長)

講師のお二人へ三条市内での取組事例や、今後、企業において取り組むと良い点を御教示いただきたい。

(NAコンサルティング 井上所長)

まずは、女性活躍に関して自社で行っている取組をPRすること。自社のインスタグラムを活用してPRを行う市内企業もいる。女性活躍に関する認定取得の際も、女性管理職の人数を公開するなどできると良い。現在は、女性活躍の取組ができていない企業であっても、5年後の目標を発信するなど、積極的な情報公開をする企業を目指すといい。

(三条市立大学 平野 C00)

職場で活躍する女性社員を会社説明会の際に同行させてはどうか。

本学は女子学生の人数は少ないものの、1期生の卒業生で好事例がある。卒業後、就職先企業の合同説明会に新入社員として同行し、当日の説明対応を行ったところ、参加学生から「説明が分かりやすい。」「年齢が近く親近感を抱いた。」など、好印象につながったと人事担当者から報告いただいている。

(三条商工会議所 兼古会頭)

自身の会社の事例だが、管理職では課長職に女性が2名おり、2年前にえるぼしの認定を受けた。

当社の主要製品はドライバーであり、重量が軽い製品が多く、業界の中でも現場に清潔感があり、女性に適する作業環境であることから、女性社員が全体の約半数を占めている。

女性社員が定着する現場であれば、男性社員の定着にもつながると考え、社員数の減少に伴い、女性社員の積極的な採用に取り組み、結果として現在は女性社員の方が多構成となっている。

この地域は少子化と学生数の減少に伴い、労働力に困る企業が多い。新卒の学生を獲得することを諦め、中途採用で人材を確保する企業が圧倒的である。実際に現場を見て、自身が働くイメージを抱くことで就職につながる方も多いため、現場を見せることが人材の定着につながると感じている。この地域の企業に向けて、職場環境の改善に資する支援が行政からもあると良い。

(滝沢市長)

えるぼし認定を取得しようと思った背景は何か。

(三条商工会議所 兼古会頭)

管理職に女性社員を登用する際、人事担当者が当社と関わりのあった社会保険労務士から、当社はえるぼしに認定される環境があるとアドバイスを受け、認定取得に挑戦したと聞いている。

(燕三条青年会議所 海老塚副理事長)

当会は、女性会員が全体の15%、うち理事に参加している割合は23%である。講師の講話において、この地域は活躍が期待される女性が多いとの話があったが、当会においてもリーダーシップを持って活躍できる女性が多いと感じる一方、課題も感じている。

印刷業である当社の事例では、女性社員の比率は全体の35%であり、一見すると多く見えるが、管理職の割合は低い現状にある。社員へエンゲージメントサーベイを行うと、男性よりも女性の方が全体のスコ

アは高いが、管理キャリアに関する点数は、男性社員よりも女性社員の方が少し低く、女性社員の見本となるキャリアパスのロールモデルとなる管理職がないことが影響していると考えている。

どのようにして女性管理職を増やし、女性の後輩社員の活躍につなげるかを課題と捉え、今後の取組を検討している。

(三条市商工会 佐藤会長)

女性の活躍促進の重要性は理解するが、現実を見ると、市内で女性活躍に取り組むことができる企業がどれほどいるだろうかと感じる。

当会の会員は500社いるが、従業員数1名のみや、夫婦・身内のみで経営する企業が6割以上であり、人手不足により大型受注を受けることができない状況にある。

本日の内容は会員に伝えるものの、せつかくの技術を持ちながらも、明日にも閉業する可能性がある企業が多い状況下で、女性や若者の活躍促進の課題に直面する会員は少なく、今回のテーマはやや次元が違っていると感じている。

(滝沢市長)

本懇談会において「女性の活躍促進」をテーマとして実施すること自体が、この地域は女性活躍を重要視しているとの情報発信にもつながると考えるため、御理解いただきたい。

講師へお聞きするが、女性活躍について講演される中で、「自社には関係ない。」との意見もあると思うが、そのような意見に対して、どのように回答しているのか。

(NA コンサルティング 井上所長)

目の前に困難な状況があれば、まずはその目の前の課題を先に解決しなければならないとお伝えしている。女性活躍促進は非常に重要だが、今にも閉業するかもしれない状況下で、取組を行うことは難しい。まずは目の前の課題を解決した上で、今はできなくとも5年後に会社が生き残るために、何をすべきか考える必要があるとお伝えしている。新潟県も将来的に最低賃金が1,500円ほどになり、高卒人材を採用するにも25~26万円ほど、中途採用であれば27~28万円ほどの給与額となる可能性がある中で、逆算して何をすべきかを考える必要がある。男性より女性の方が採用しやすい職種であれば、積極的に女性を採用した方が良く、女性を採用するために、女性の活躍促進を促す必要がある。事業の継続・発展のため、3年後、5年後までに行うべきことがあれば、そのための手段として女性活躍促進の取組を進めることが良いのではないかと。

(三条工業会 齋藤理事長)

講師の講話の中で、「女性活躍のチェックポイント」が興味深かった。自社に当てはめると、育休制度の利用についてホームページに若干掲載しているものの、詳細には掲載されていない状況にある。

女性ならではの「ここでは働きたくない。」と感じる職場環境もあるのではと懸念しており、女性の活躍促進について、ぜひ御支援いただきたい。

企業説明会では、女性に限らず参加者と近い年齢の社員を同行させることは重要であり、新卒だけでなく中途採用にも有効であると感じた。組合員企業に対して、今回の講話にて紹介いただいた取組を行うことが採用にもつながることを伝えたいと思う。

(三条金物卸商 山谷理事長)

当組合では、新卒人材を獲得できるのは、規模の大きい企業に限られている。小規模事業者は、新卒採用にまで手が回らない企業が多く、中途採用がほとんどである。

自社では、Ni-ful(ニーフル)のゴールド認定を取得するなどの取組を行っており、男性社員は2名、女性社員は7名いる。優秀な女性人材は多く、自社でも女性人材を多く採用している。

また、現在は閉鎖したが、「三条おしごとナビ」からの応募は、4年制大卒の女性がほとんどだった。多くの女子学生から応募いただいたのは、会社にとって非常に良かった。

(三条エコノミークラブ 田中副会長)

当会は現在女性会員が1名のみであり、女性会員が少ないことが大きな課題となっている。最近では、SNSを活用して女性会員を紹介した際に、フォロワー数が大幅に増加した事例もあり、女性の持つ力を実感している。

自社は印刷業を営んでいるが、従業員数は30名ほどで、男女比はおおよそ半々である。印刷現場では、重量のある紙を持ち上げることも多く、もともとは女性が働くことはなかったが、ここ数年で高卒人材で採用した女性は印刷機を一人で回すことができる人材であり、勤務態度も真面目で仕上がりもきれいであるため、会社としてそのような人材が働いていることは、良いアピールポイントになっていると感じている。

理想形としては、女性が活躍できることはもちろん、男女問わず活躍できる社会を築かなければならないと思っている。三条市内の企業も含めて女性の社会進出が少ない中、女性活躍を促進するためにも、

課題の解決策を探っていかなければならない。

少子化の問題にも関係するが、女性活躍が求められる中、少子化問題では女性でなければ子どもを生むことができず、現在女性に求められるものが非常に大きくなっている。三条市に所在する会、企業として、男女問わず働きやすい環境を作ることが必要と思っている。

(三条商工会議所青年部 諸橋副会長)

自身は保内地域で造園業を営んでいるが、小さな会社であり、女性社員が在席したことはほとんどない。当社は外仕事も多く、女性採用が難しい状況であったが、現在は設計や SNS などの広報活動の業務において、女性にも活躍いただきたいと思っている。女性採用に当たり、社内環境の整備など、取り組むべきことは多々あると思うが、まず第一歩として何から始めるべきか、御助言いただきたい。

(NA コンサルティング 井上所長)

少数精鋭の企業に対してよく話しているが、女性に限らず若い人材の採用に当たり、まず取り組んでいただきたいのは、ビジョンを作ることである。

中小企業の強みは、社長が採用の現場に直接関わることであり、社長がどの程度の熱量を持っているかが非常に重要である。自社が大事にしていることや、将来実行したいことを話すことができなければ、面接に来た人に対して何も伝えることができない。生成 AI によって様々な文章やデザインが容易に作成できる一方、同じような文章やデザインが溢れるようになり、若い方からすれば非常につまらない状況になっている。そのため、どれだけ尖ったものを作ることができるかが重要である。作り上げたものが、女性が興味を持つものでは無かったとしても、それは仕方の無いことだと思っている。まずはビジョンや経営戦略、人材戦略があり、その上で女性の採用に至らなかったとしても、会社としての理念が説明できるのであれば、それはそれで良いと思う。

まずは、なぜ女性を採用したいのか、その前提となる理由を作ることが重要である。特段の理由が無ければ、女性側もそれを感じ取ってしまう。少数精鋭の企業が尖ったことをやらなければ、大企業には勝てないため、まずは自社のビジョンをしっかりと築いた上で経営戦略を作り、女性がこの企業に必要となれば、応募した女性に対して、自社のビジョンや経営戦略、なぜあなたのような女性が必要なのかを伝えることができる。

(労働組合総連合会 佐藤特別役員)

私自身が就職した約 50 年前は、女性活躍という言葉も聞かなかったが、しばらくして男女雇用機会均等法や育児介護休業法などが少しずつ整備され始めてきた。

私ども労働団体は、以前から労働相談を行っている。かつては、女性が出産した際に、正社員からパート職員になり、賃金も以前より少なくなっても良いのであれば引き続き務めても良いとの話が会社からあったと相談を受けることもあった。女性が出産して働き続けることは、非常に厳しいと感じたこともあったが、現在では、そのような相談はほとんど無くなった。

本日の講話を聞き、情報発信をして、明確に自社が目指すべきビジョンを示すことができる会社こそが応募したいと思われる企業になると感じた。現在は、様々な問題を抱えているとしても、それを含めてしっかりと情報発信ができるかどうかが重要である。応募する人たちが、その企業で自身が働いている姿を想像できるような情報発信が必要と感じた。

女性に関する問題はこれまでも取り組んできたが、まずは賃金の問題から、一人ひとりの賃金プロットをさらけ出し、将来的にどの程度の差が生じるのか、現状をしっかりと認識をしながら、具体的にありべき姿を描いて対応する必要がある。

講話にあった短時間勤務正社員について、私どもも 3 年前に問題にぶつかった。ハローワークでの就労形態の括りでは、短時間勤務正社員のような考え方はまだ無いとの現実を受け止めることになった。今は短時間勤務でしか働けないが、子育てなど様々な環境を整えば、将来的にはフルタイムの正社員として働くことができるようになる方も多い。しかし、現在、短時間勤務の場合は、雇用時間が限定されることから、パートタイムとして扱われており、ハローワークとも何度もやり取りをしてきた。

私どもとしては、短時間勤務正社員の括りの中で、期間に定めのない雇用として採用する企業が増えてほしいと思っている。現在は国も、そのような考え方に変わっていると思うが、一つ一つを変えていくことは非常に難しい。

えるぼしやくるみんななどの認定を取得している企業も市内に多くあるため、ぜひ情報発信していただき、応募する側がそのような企業を選びやすくなるよう取り組んでいただきたい。

雇用する側、働く側それぞれに、どのような対応が今後求められて

いくのか、市としてどのように関わっていくかを明確にできれば、まだまだ三条市も選ばれるまちになるのではないかと考えている。

(労働組合総連合会 山田事務局長)

女性活躍が言われるようになってから、女性自身も管理職を意識して就職される方も多と思う。一方で、入社後に役職が重くなることに対して負担を感じる方も多く、考え方が分かれるのではないかとと思う。最近問題となっている離職率については、男性は比較的簡単な理由で離職する人が多い傾向にあるが、女性はハラスメントや結婚などによる環境の変化を除けば、それほど離職率は高くない傾向にあり、定着率は男性よりも高いのではないかとと思われる。

女性が職場環境に求めるものについてアンケートを取ると、トイレの問題や休憩所を分けてほしい、制服が男性向き、スカートが嫌、男性のタバコ休憩に関する不満や、生理休暇の名称が休暇を取りにくくしているなどの意見がある。トイレの改修など、簡単に改善することが難しいものもあるが、簡単に改善できるものもあるため、そこから改善に努めることで定着率も上昇するとの期待がある。

採用に当たって、就職前後で女性の見方や価値観は変化すると思っている。採用できたとしても、その後定着できなければ困るため、就職後も女性が求めていることを聞く必要がある。作業服一つで定着率向上につながるのであれば、対応すべきである。

そして、ここ数年は差が縮まってきているものの、男女間での賃金格差は大きく、30代、40代は差が開いてきている。役職が変わらない場合、男性との賃金差が生まれるのはおかしいとの意見が現場でも聞かれている。活躍とは、役職を重くするだけではなく、男性と同じように教育し、賃金を払うことだと思う。女性から選ばれることも重要だが、就職後に定着してもらうことも重要であるため、採用時とは別の視点で対応していただければと思う。

(三条公共職業安定所 佐藤所長)

講師の話で共通して感じたことは、情報発信の重要性であり、情報をしっかり開示している企業へ応募したいと感じる方が多いと感じた。情報開示に関しては、私ども厚生労働省としても、くるみんやえるぼしなどの認証を取得いただくことで、企業の価値を見える化することができると思っている。

新潟労働局としても、認証制度を企業から活用いただき、より多くの人材の採用、定着率の向上を図っていただきたいと思っている。

大学、産業界、労働界、行政が一体的にこの地域の雇用について考

えることができるこのような懇談会の場を設けることができるのは、三条市の特徴的な部分であり、さらに本取組を活性化することができるのであればと感じている。

(中小企業家同友会 樋口氏)

女性の立場からお話させていただくと、2030年までに女性管理職比率を30%とする政府目標を達成している企業や自治体は多く無いと思っている。マルチタスクをこなしながら、経営・就業する女性は多く、しっかりとしたビジョンを持つ企業に勤めたい、能力を活かしたいと感じるのは、男女を問わず当たり前だと思う。就労条件のみで働けないと判断しているのではなく、この会社で自分がやりたいことはあるのか、自分を活かすことができるのかを女性は考えている。分からないことに対しては、心配や不安も多く、それをクリアしていくためには、現場の女性の話を聞いた上で、実際に現場を見せるなど、不安を安心に変える努力を企業で進める必要がある。そうすれば、女性の就職率や定着率も向上し、ひいてはこの地域の定住にもつながると思う。

(滝沢市長)

三条市役所も市長、副市長、教育長、部長は全員男性、課長クラスも40人中女性は3名のみであり、管理職の男女比では男性が多い組織である。

三条市立大学の学生の就職率も本日お聞きし、同大学に限る話ではないが、学生に選んでもらえる地域となることを視野に入れ、この地域を常にアップデートしていかなければならないと思っている。

産業界、労働団体、行政のプレーヤーで共に前進していきたいと思っているため、今後とも御協力をお願いしたい。

(6) 閉会 午後3時30分