

5.魅力的な職場づくりに活用できるツール・相談支援

相談窓口

女性活躍・両立支援センター

女性の活躍推進や両立支援についてお困りの方はこちらへ。コーディネーターの企業訪問や専門アドバイザーの派遣等を行います。



企業活性化センター

資金、技術、情報化などについてお困りの方はこちらへ。



企業への財政的支援

若年女性に魅力ある職場づくり加速化事業費補助金

女性に魅力ある職場づくりに要する経費を補助します。(女性管理職育成研修、HPの改修・作成等の補助)



秋田県えるぼしチャレンジ支援金

えるぼし認定取得に向けた取組を実施するために必要な経費を補助します。



その他参考WEBサイト

秋田県

働き続けたい職場づくりガイドブック



厚生労働省

両立支援等助成金



厚生労働省

中小企業を経営されている方へ



経済産業省

産業人材



首都圏で働く若年女性や、県内高校生などから生の声を聞きました！

Woman's café ～秋田県の企業に思うこと～

- 仕事を探すうえで休暇等の福利厚生制度の充実や、利用のしやすさが重要。制度があるだけでは不十分
- 企業HPを見ると、単に企業の情報を羅列しているだけの企業が多く、将来のキャリア形成など、本当に知りたい情報が得られない
- 1つのことだけではなく、様々なスキルを身につけられると感じさせることが重要
- 大卒のすでにキャリアのある女性を秋田に集めたいなら、課長や部長級以上の役職で採用するキャリア採用が良いのではないかと

女子高校生のラウンドテーブル ～将来働きたい職場～

- やりがいを持って働ける
- 家族と自分の生活に妥協しなくて済む



「ラウンドテーブル」×知事と女子高生の意見交換 (2024.09)

地域で活躍する女性(県内3地区)の意見 ～職場で差別を受けた経験は？～

- 「女に何ができる」と言われて、やらせてもらえない仕事があった。

Woman's café ～職場を選ぶ際、どんなことを重視しますか？～

- 働き方の柔軟性。フルリモートやフレックスタイムなどの働き方ができること
- 副業を認めてくれる企業なら魅力的
- 独身女性も経済的自立ができる給与水準
- お茶汲みを女性にさせたりする男尊女卑的な職場は絶対にNG、ジェンダー平等は前提条件
- 上司も部下もお互いが物怖じせず対等にコミュニケーションがとれる雰囲気望ましい
- 仲間と一緒に成長できる環境



有楽町・銀座で開催した「Woman's Cafe」(2024.07)

子育て等をきっかけに離職した女性の意見 ～働き続けるために必要な環境や制度は？～

- 1位 柔軟な働き方
- 2位 企業の理解や職場の雰囲気の良さ
- 3位 夫やパートナーの家事・育児の分担

人材不足の備えはできていますか？

採用競争力に直結

女性・若者が

働きたい企業づくり

秋田県の人口推移(2020年～2050年)



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」(令和5(2023)年推計)

このままだと…
30年間で
生産年齢人口が
53%減

※生産年齢人口とは15～64歳の人口を指します

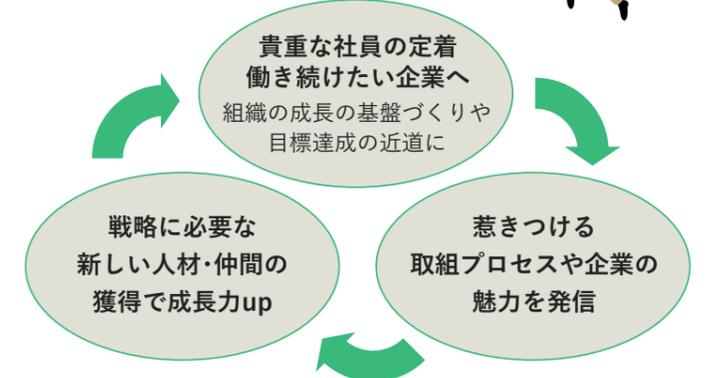
人口減少時代を組織の成長で乗り越える！



働く人を惹きつけるための組織づくり



人材不足の時代には、働き手が持てる力を発揮したい、発揮できる組織づくりが一層重要になります。社員のエンゲージメントや働きがいを高めることが、生産性の向上や社員の離職防止、新たな人材の採用につながります。組織づくりの変革を進めて、その取組の様子や御社で働くことの魅力を積極的に発信していきましょう！

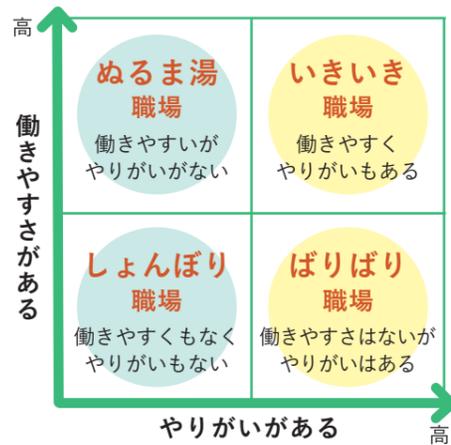


1. 存続・成長する企業の3つのルール

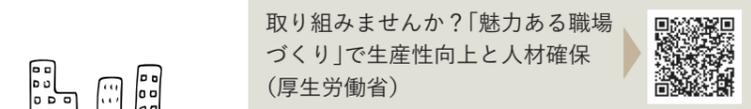


- 01 性別・年齢・正規・非正規にかかわらず能力が発揮できる**
多様な人材の活用で、不足している労働力を補い、社員の働く意欲を創出
- 02 短時間で成果を出す**
短時間で成果を出すことに価値観をおき、人材を育成。適材適所による生産性の向上
- 03 様々な条件の人が働ける**
育児・介護・障がいなど様々な背景をもつ労働者が働き続けられる労働環境を整備

2. 選ばれる企業=働きやすさ×やりがい



社員の働きやすさややりがいが向上すると人材確保に効果的なだけでなく、生産性やエンゲージメント(組織への貢献欲求)も向上することが証明されています。



出所: Great Place to Work® Institute Japan

やりがい(働きがい)≒社員のエンゲージメント 満足につながる動機づけ要因

〈やりがいにつながるもの〉
社内外の評価
仕事の達成感
能力向上や成長実感がある 等

人事施策例

- 個を尊重し、活かすマネジメントができる管理職の育成・登用
- 社員自身が期待される役割や仕事の意義を納得できる
- 社員の希望が叶えられる人材配置とキャリアパスの提供
- 心理的安全性があり意見が反映されたり吸い上げられる職場環境
- 挑戦が応援され成長の機会を得られる風土や制度
- 明確な評価制度と適正な評価、フィードバック
- 経営ビジョンや方向性への共感や理解、社会への貢献感

働きやすさ≒社員の満足度 整っていないと不満につながる衛生要因

〈働きやすさにつながるもの〉
人間関係が良いこと
福利厚生が充実している 等

人事施策例

- 適正な人材配置や納得感のある処遇
- フレックスタイムなどの柔軟な働き方の提供
- 子育てや介護など個人の事情に配慮した福利厚生制度
- 休暇取得しやすい風土づくり
- 長時間労働の是正

より具体的な人事施策はこちらも参考に

職場環境を整備・改善したい(厚生労働省)



働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書(概要)



3. 若者や女性に選ばれる職場とは？

男女ともに経済的に自立！共働き・共育てができる職場

共働き・共育てのライフスタイルを希望する若者が増加しています。自分の望むライフスタイルを維持できる働き方が実現できなければ、転職を希望する傾向があり、女性の両立支援策のみならず、男性育休や共育てが可能な制度や風土づくりが求められています。

若年層における育児休業等取得に対する意識調査(2024年6月)

育休をとって子育てをしたい
男性 **84.3%**



就職活動で企業の育休取得情報を重視
男性 **63.3%**

就職活動を行う若年層から男性の育休取得率が注目されています！

出典: 厚生労働省イクメンプロジェクト

こんな一言言ってませんか？

「男のくせに育休か？」 「子どもいるからこの仕事は無理だね」 「女の子は総務と経理しかできないから」

若い女性はジェンダーバイアスが少なくキャリアを実現できる首都圏へ転出

東北活性化研究センターの調査で、若い女性が首都圏へ転出する最大の理由は「やりたい仕事・やりがいのある仕事がない」ことが明らかになり、雇用関係におけるジェンダーバイアスの課題が浮き彫りになりました。また、女性の4年制大学の進学率が5割を超え、女性がキャリアを実現し、経済的にも自立できる首都圏への転出が増加していることが伺えます。

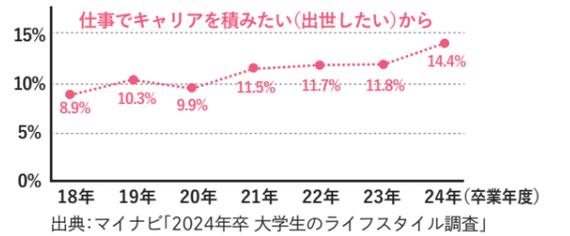
出典: 公益財団法人東北活性化研究センター「人口の社会減と女性の定着に関する意識調査」

首都圏で働く秋田出身女性の声～企業を選ぶうえで重視したこと～

- きちんとキャリアアップの段階を踏ませてもらえる
- 中途採用でも、それまでのキャリアに基づいて処遇(賃金・役割)が確保されている

女性が共働きを希望する理由「キャリアを積みたい(出世したい)」が増加傾向

女子の共働きを希望する理由の推移



◆キャリア形成: 仕事を通じて経験やスキルなどを蓄積して自己実現を図っていくプロセス

個人を尊重し活かす人材配置やマネジメントの重要性

高度経済成長時代には、組織も個人も同じ方向を向くことが容易でしたが、現在は、「組織の目的・目標」と「社員それぞれの価値観やありたい姿」をいかに重ね合わせられるかが大きなポイントです。企業やチームが向かう方向性・目標の理解・納得を深めながら、個人が何をしたいか、どうありたいかの共有ゾーンを探求・再発見するために1人ひとりに向き合ったマネジメントやコミュニケーションを活性化する組織づくりが注目されています。

4. 働きやすくやりがいのある職場づくりのすすめ方



POINT

- 経営理念、ビジョン、組織目標のメンバーへの共有や役割の明確化など土台の整備
- 経営・事業戦略と連動させた人事戦略や<企業のありたい姿>に沿って計画を策定
- 経営陣だけではなく、従業員の視点や意見を取り入れながら進める

STEP 1

現状把握・課題の可視化

経営者と社員の視点や考えていることは異なる場合があります。社員アンケートや個別ヒアリング、ワークショップなどによって現状・課題やニーズを把握しましょう。

STEP 2

対話

現状分析をもとに、強みや課題を認識し、どんな職場を実現したいのかを真剣に対話し、企業のありたい姿を描きます。

STEP 3

アクションプランの決定

現状と企業のありたい姿のギャップを埋めるために取り組むべき課題を特定し「誰が・いつまでに・何を」する」といったアクションプランを策定、PDCAを回します。

