令和８年度

女性の活躍推進に関する

アンケート調査報告書

令和８年９月

湯沢市

目次

1．調査の概要 4
1-1．調査の目的 4
1-2．調査対象 4
1-3．調査方法 4
1-4．調査期間 4
1-5．回答状況 4
2．回答事業所の基本属性 5
2-1．湯沢市 5
（1）回答事業所の産業区分 5
（2）事業所区分 5
（3）従業員の状況 5
（4）平均年齢・平均勤続年数 6
2-2．羽後町 7
（1）回答事業所の産業区分 7
（2）事業所区分 7
（3）従業員の状況 7
（4）平均年齢・平均勤続年数 8
3．アンケート集計結果 9
3-1．湯沢市 9
（1）女性の就業・管理職への登用状況 9
（2）ワーク・ライフ・バランス 15
（3）育児・介護との両立 21
（4）採用・人材確保 26

自由記述（湯沢市）..... 30
3-2. 羽後町..... 32
（1）女性の就業・管理職への登用状況..... 32
（2）ワーク・ライフ・バランス..... 38
（3）育児・介護との両立..... 43
（4）採用・人材確保..... 47
自由記述（羽後町）..... 50
4. 調査結果のまとめ..... 51
4-1. 湯沢市の主な特徴..... 51
4-2. 羽後町の主な特徴..... 52

1. 調査の概要

1-1. 調査の目的

本調査は、「第 4 次湯沢市男女共同参画計画」及び「第 5 次湯沢市男女共同参画計画」の推進状況の確認のために実施した。湯沢市及び羽後町に所在する事業所を対象として、女性の就業状況、管理職への登用状況、ワーク・ライフ・バランス、育児・介護との両立、採用・人材確保等に関する実態や意識を把握し、今後の女性活躍推進に向けた施策検討の基礎資料とすることを目的とする。

1-2. 調査対象

令和 8 年 4 月 1 日時点で、湯沢市および羽後町内に本社をもつ事業所

1-3. 調査方法

郵送により調査票を配布し、郵送または Web 回答フォームより回答

1-4. 調査期間

令和 8 年 8 月 21 日～令和 8 年 9 月 15 日

1-5. 回答状況

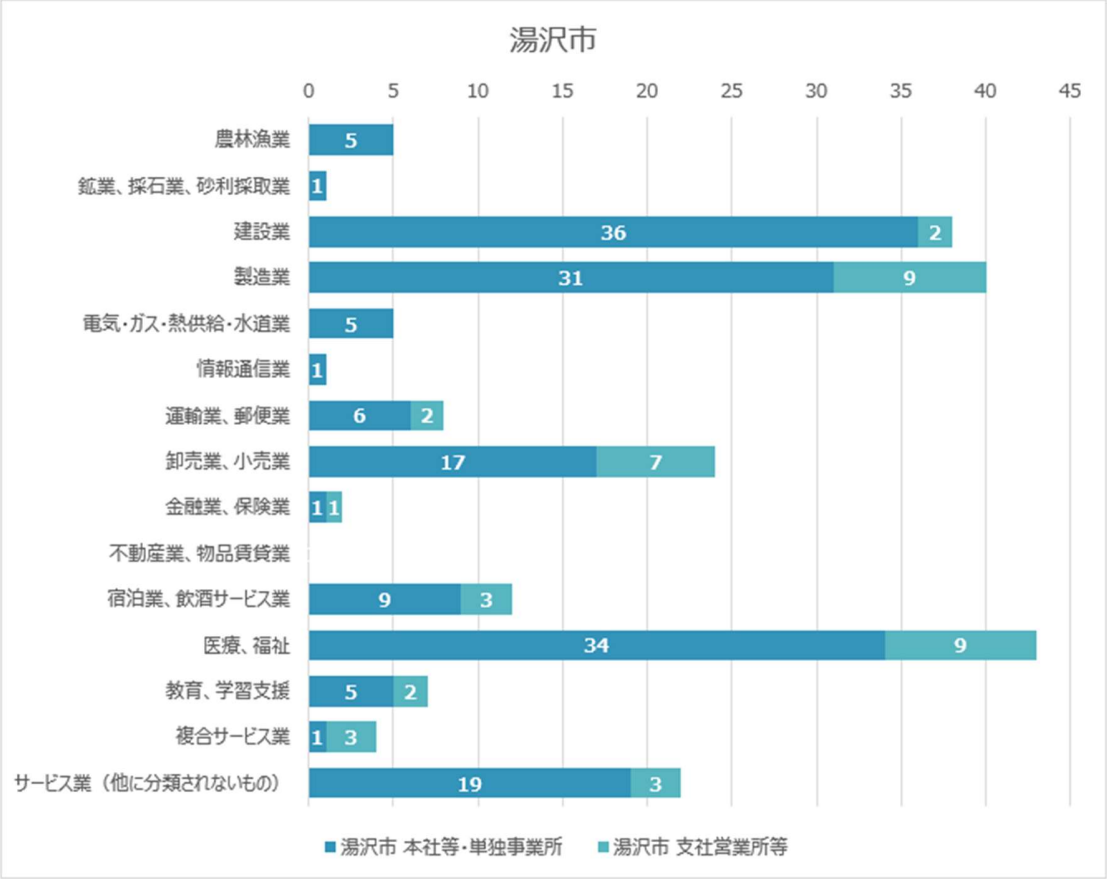
項目	湯沢市	羽後町
アンケート送付事業所数	473	119
アンケート回答事業所数	215	40
回答率	45.5%	33.6%

※所在地が未回答または判別不可の回答 2 件は、地域別集計の対象から除外。
なお、各設問の無回答については、集計表内に別途記載。

2. 回答事業所の基本属性

2-1. 湯沢市

（1）回答事業所の産業区分

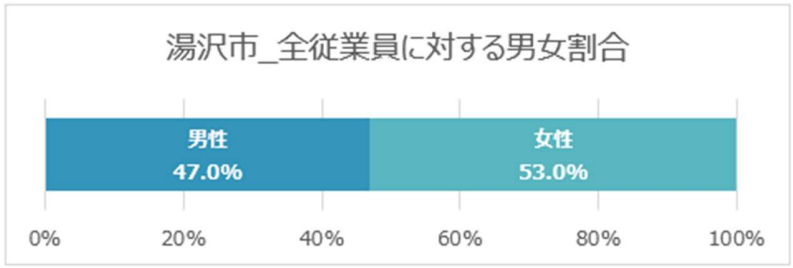


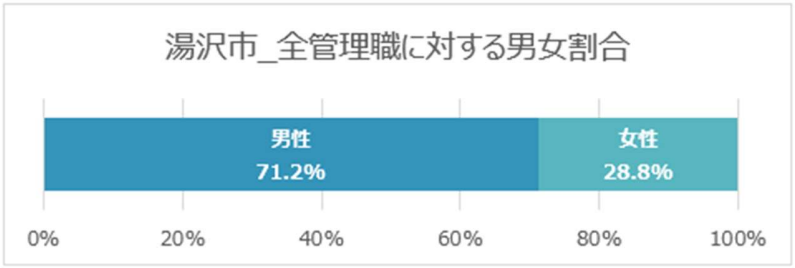
（2）事業所区分

	本社等・単独事業所	支社・営業所等
湯沢市	172 事業所	41 事業所

（3）従業員の状況

項目	男性	女性	計
全従業員数	2,950 人	3,329 人	6,279 人
└全従業員に対する割合	47.0%	53.0%	-
管理職人数	538 人	218 人	756 人
└全管理職に対する割合	71.2%	28.8%	-
└女性管理職がいない事業所の割合	-	-	47.4%
非正規従業員数	415 人	995 人	1,410 人



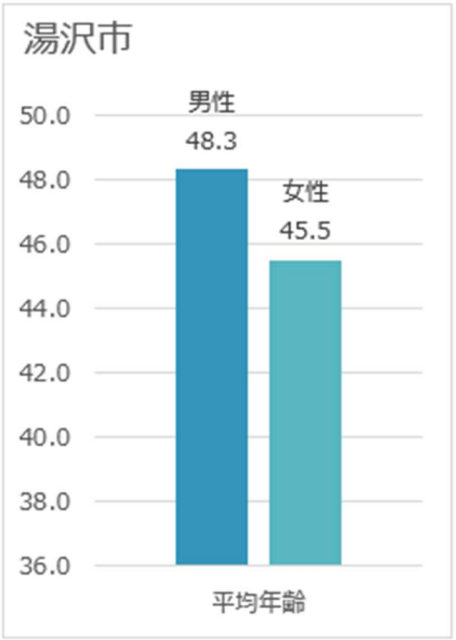


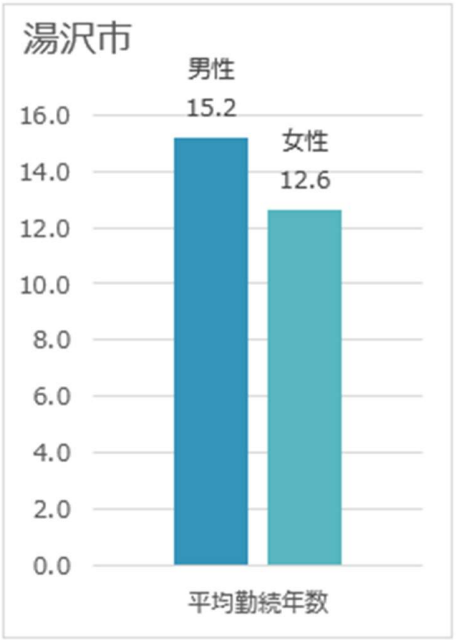
（4）平均年齢･平均勤続年数

	男性	女性	計
平均年齢	48.3 歳	45.5 歳	48.2 歳
平均勤続年数	15.2 年	12.6 年	14.6 年

※各項目の数値は、各事業所から回答された内容をもとに集計。未回答の項目は、当該項目の集計対象から除外。

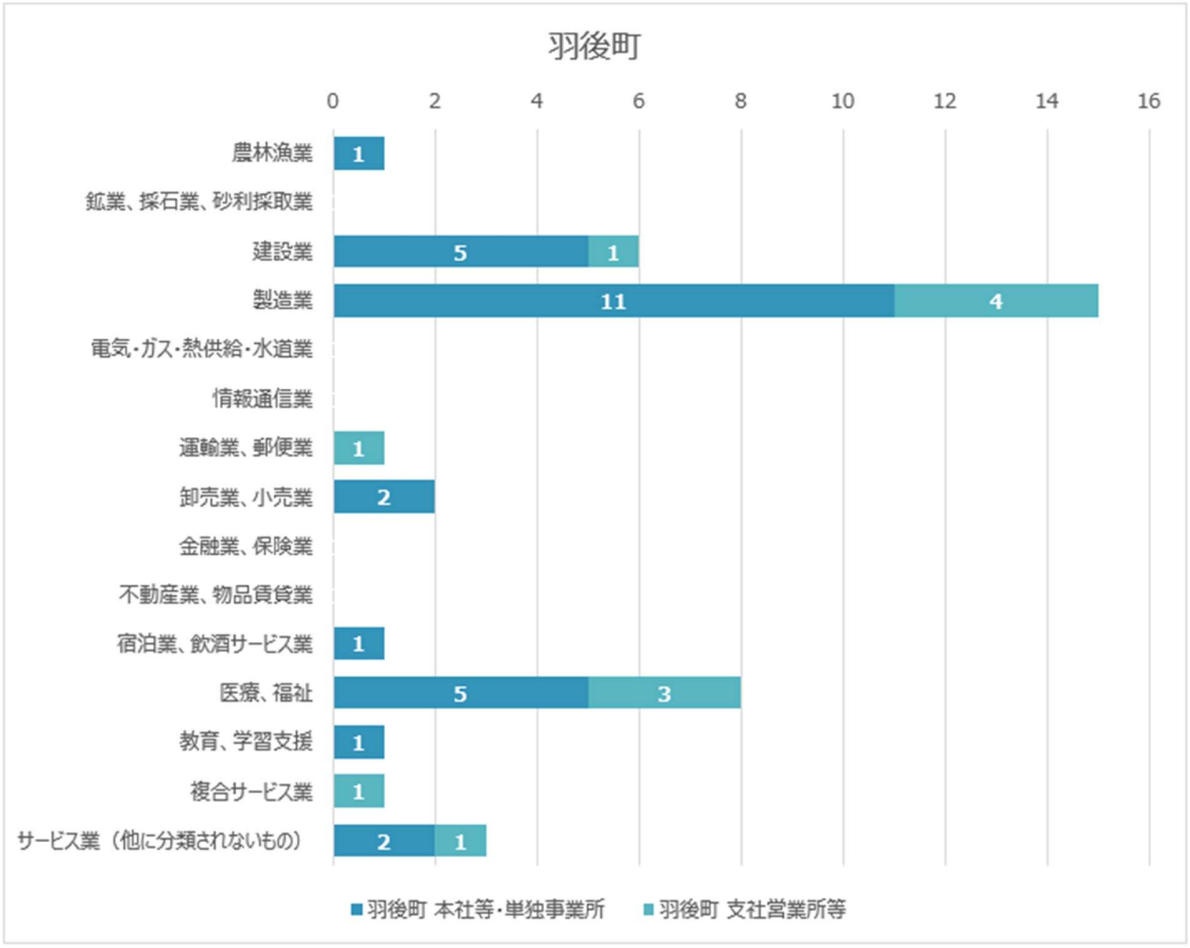
※平均年齢および平均勤続年数は、回答された事業所の従業員数を基準として加重平均により算出。





2-2. 羽後町

（1）回答事業所の産業区分

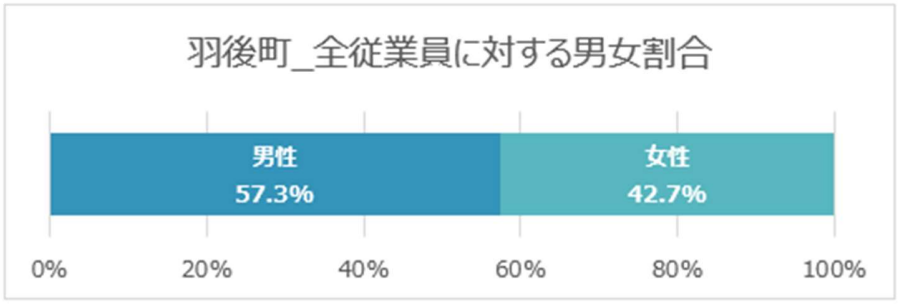


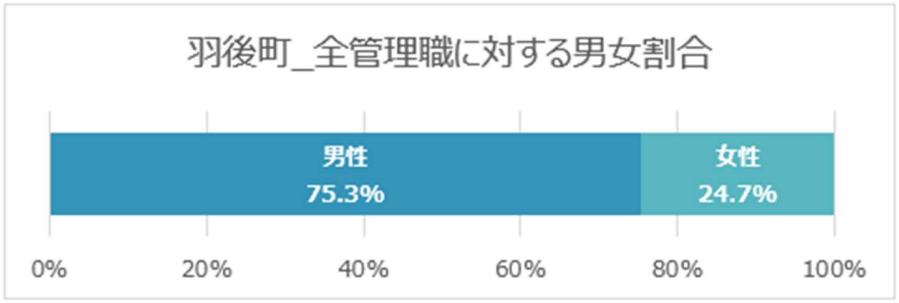
（2）事業所区分

	本社等・単独事業所	支社・営業所等
羽後町	28 事業所	11 事業所

（3）従業員の状況

項目	男性	女性	計
全従業員数	752 人	560 人	1,312 人
└全従業員に対する割合	57.3%	42.7%	-
管理職人数	116 人	38 人	154 人
└全管理職に対する割合	75.3%	24.7%	-
└女性管理職がいない事業所の割合	-	-	50.0%
非正規従業員数	96 人	112 人	208 人



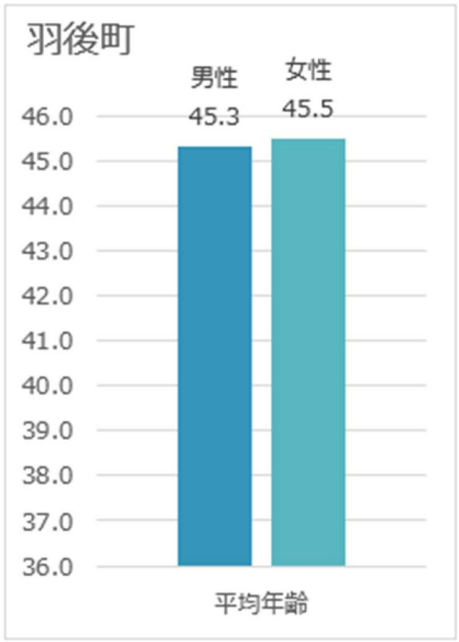


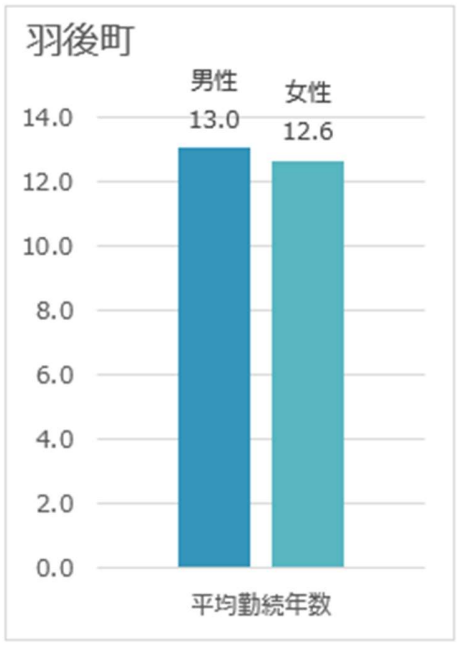
（4）平均年齢・平均勤続年数

	男性	女性	計
平均年齢	45.3 歳	45.5 歳	45.5 歳
平均勤続年数	13.0 年	12.6 年	12.8 年

※各項目の数値は、各事業所から回答された内容をもとに集計。未回答の項目は、当該項目の集計対象から除外。

※平均年齢および平均勤続年数は、回答された事業所の従業員数を基準として加重平均により算出。





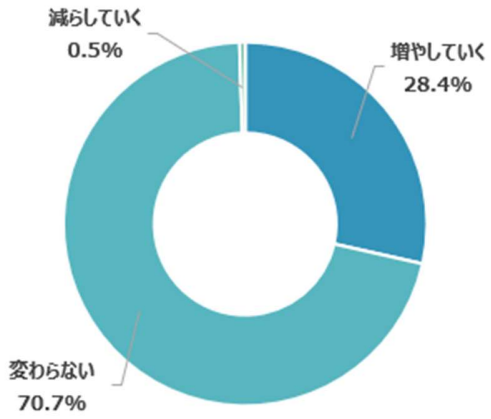
3. アンケート集計結果

3-1. 湯沢市

（1）女性の就業・管理職への登用状況

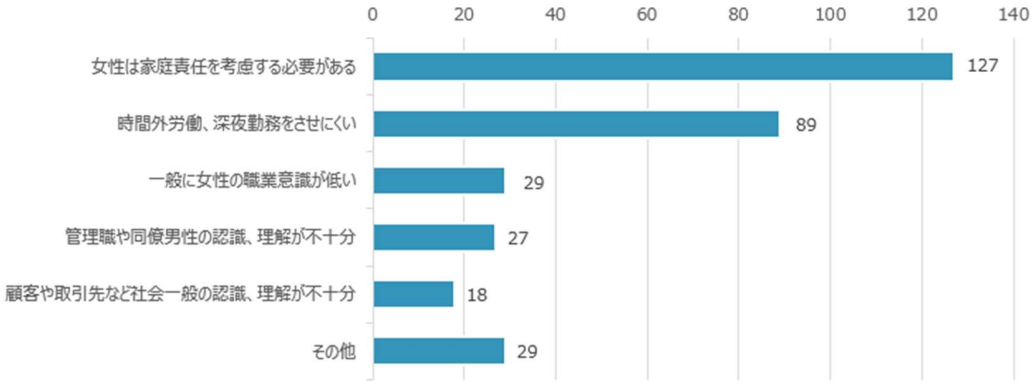
問 1　女性従業員の比率を増やすことについてどのように考えていますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	増やしていく	61	28.4%
2	変わらない	152	70.7%
3	減らしていく	1	0.5%
99	無回答	1	0.5%
	合計	215	100.1%



問 2　女性の活躍を進めるうえでどのような問題があると思いますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	女性は家庭責任を考慮する必要がある	127	39.6%
2	時間外労働、深夜勤務をさせにくい	89	27.7%
3	一般に女性の職業意識が低い	29	9.0%
4	管理職や同僚男性の認識、理解が不十分	27	8.4%
5	顧客や取引先など社会一般の認識、理解が不十分	18	5.6%
6	その他	29	9.0%
99	無回答	2	0.6%
	合計	321	-

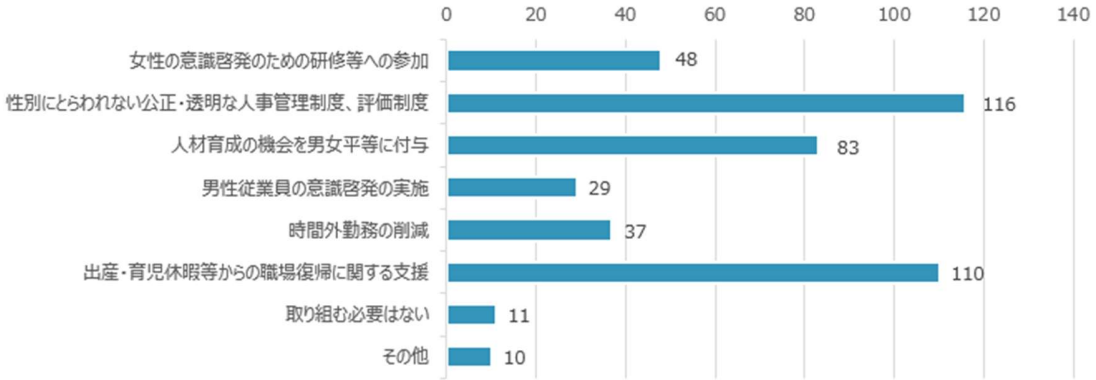


【その他記述】

- 体力が必要な重労働・外の熱い中の仕事が多いため、女性が進んで応募してくることは難しい。
- この職種を選んでくれる女性が少ない。
- 女性が望む職種ではない。
- 主に男性の多い業種なので。
- 他管理職（女性）からの理解や認識を得ることが必要。
- ほとんどが女性職員であるため育児休業等の取得職員が集中した場合業務に支障が生じる場合がある。
- 出生率、出生数の減少。
- 当社は製造業なので、あくまでも男性の補助的な役割として働いている。

問 3　女性が能力を発揮するにあたって、どのような取組が必要だと思いますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	女性の意識啓発のための研修等への参加	48	10.8%
2	性別にとらわれない公正・透明な人事管理制度、評価制度	116	26.1%
3	人材育成の機会を男女平等に付与	83	18.7%
4	男性従業員の意識啓発の実施	29	6.5%
5	時間外勤務の削減	37	8.3%
6	出産・育児休暇等からの職場復帰に関する支援	110	24.7%
7	取り組む必要はない	11	2.5%
8	その他	10	2.2%
99	無回答	1	0.2%
	合計	445	-

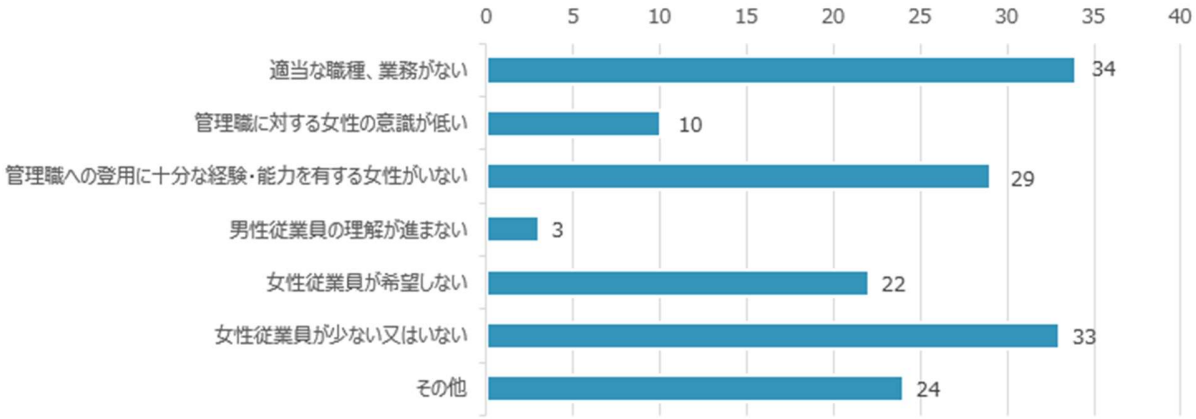


【その他記述】

- 男性の育児休業・育児時短勤務の推進。
- 女性の地元からの流出の取り組み。

問４　女性管理職の人数が０人と回答された事業所におたずねします。その理由は何ですか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	適当な職種、業務がない	34	21.3%
2	管理職に対する女性の意識が低い	10	6.3%
3	管理職への登用に十分な経験・能力を有する女性がいない	29	18.1%
4	男性従業員の理解が進まない	3	1.9%
5	女性従業員が希望しない	22	13.8%
6	女性従業員が少ない又はいない	33	20.6%
7	その他	24	15.0%
99	無回答	5	3.1%
	合計	160	-

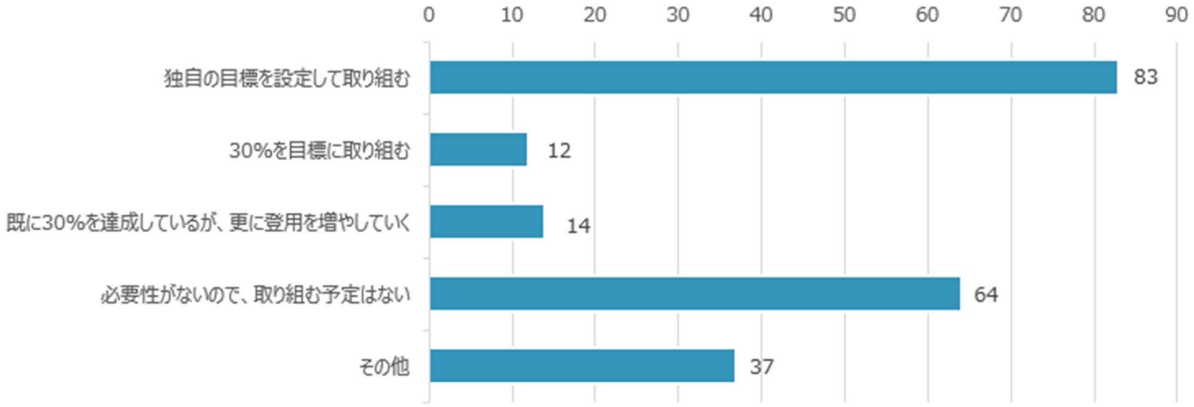


【その他記述】

- 少人数のため、必要性が感じられない。
- 従業員数が少ないため、部署のような管理体制にないため。
- 責任者を決めない事で、各自意見を出し合って協調性して仕事に取り組んでくれている。
- 管理を分担し、１人に責任が集中しないようにしている。
- 職員配置の都合上、現時点では難しい。
- 当社は製造業なので、あくまでも男性の補助的な役割として働いている。

問 5　今後、女性管理職の登用についてどのように取り組みますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	独自の目標を設定して取り組む	83	38.6%
2	30%を目標に取り組む	12	5.6%
3	既に 30%を達成しているが、更に登用を増やしていく	14	6.5%
4	必要性がないので、取り組む予定はない	64	29.8%
5	その他	37	17.2%
99	無回答	5	2.3%
	合計	215	100.0%

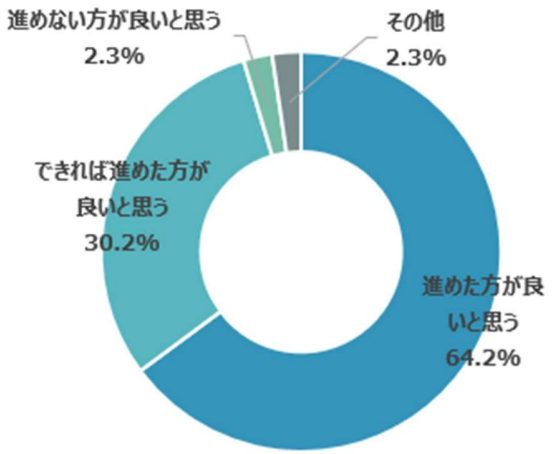


【その他記述】

- そもそも管理職になりたがらない。給料がほとんど変わらないのを改善。
- 従業員の希望に沿って進めて行く。
- 適材適所で登用していく。
- 希望者・適任者がいれば都度教育・登用を実施検討する。
- 必要性が無いわけではないが、特に目標を設定するという事でなく、技術、経験、能力等を有する人材であれば、登用を考えたい。
- 目標にするものではないと思っています。適材適所であれば何%でも構いません。不要であれば 0%ということです。
- 目標や割合に向け取り組むというよりも、適任者について登用することだと思うが、教育し適任者を育て増やすことも会社のためには必要なことで、今後の課題になると思う。
- 職員のほとんどが女性であり、性別を意識した管理職への登用は行っていない。
- 管理職の登用については性別が理由にならないため、選択肢に該当するものが無い。
- 従業員が少ないので、管理職の人数を大勢必要としていない。
- 本部判断（人事）による。

問６　結婚、妊娠、出産等に関わりなく、女性の就業継続を推進することについてどう思いますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	進めた方が良いと思う	138	64.2%
2	できれば進めた方が良いと思う	65	30.2%
3	進めない方が良いと思う	5	2.3%
4	その他	5	2.3%
99	無回答	2	0.9%
	合計	215	99.9%

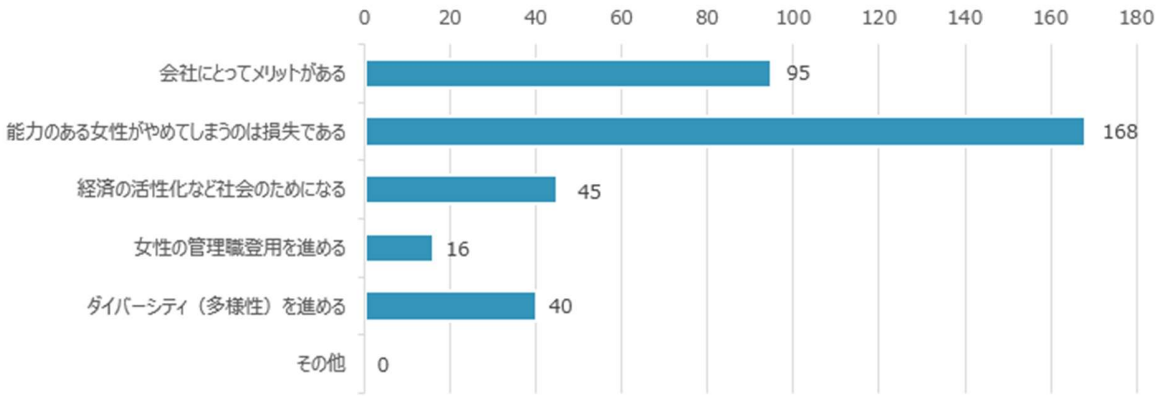


【その他記述】

- 就業継続するかどうかは従業員の自由・選択であり、どちらも選択可能な状況が望ましい。
- 女性の活躍推進 と少子化問題は トレードオフと考えます（女性の活躍推進を否定するものではありません）。
- その都度、状況に合わせ検討。

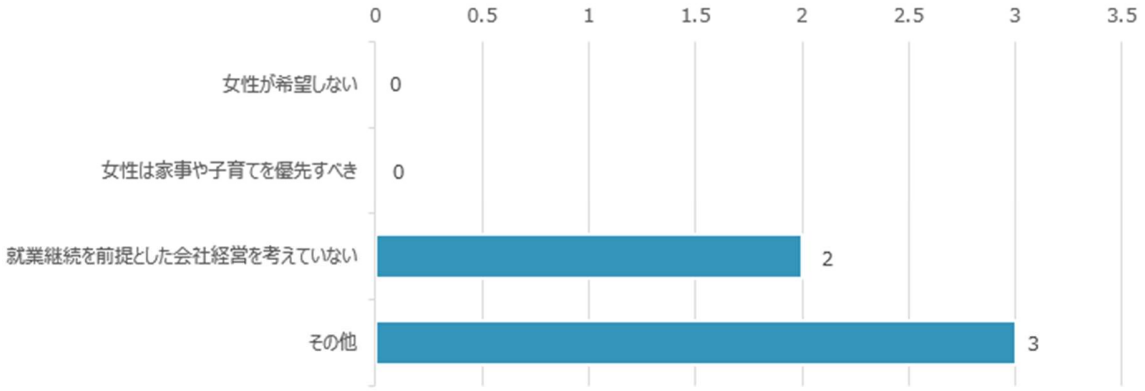
問７　問６で、「進めた方が良い」又は「できれば進めた方が良い」と回答された事業所におたずねします。その理由は何ですか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	会社にとってメリットがある	95	26.0%
2	能力のある女性がやめてしまうのは損失である	168	45.9%
3	経済の活性化など社会のためになる	45	12.3%
4	女性の管理職登用を進める	16	4.4%
5	ダイバーシティ（多様性）を進める	40	10.9%
6	その他	0	0.0%
99	無回答	2	0.5%
	合計	366	-



問８　問６で、「進めない方が良い」と回答された事業所におたずねします。その理由は何ですか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	女性が希望しない	0	0.0%
2	女性は家事や子育てを優先すべき	0	0.0%
3	就業継続を前提とした会社経営を考えていない	2	40.0%
4	その他	3	60.0%
99	無回答	0	0.0%
	合計	5	-



【その他記述】

- 性差ではなく、男女平等、能力重視で経営していくべきだから。

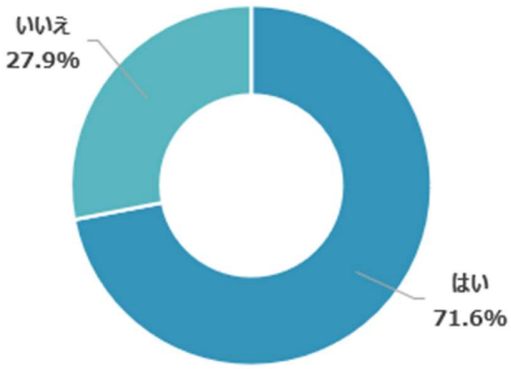
湯沢市｜（1）女性の就業・管理職への登用状況　考察・ポイント

女性従業員比率については、「増やしていく」が 28.4%である一方、「変わらない」が 70.7%を占め、現状維持とする事業所が多い。女性が能力を発揮するための取組では、「性別にとらわれない公正・透明な人事管理制度、評価制度」（26.1%）や、「出産・育児休業等からの職場復帰に関する支援」（24.7%）への回答が多く、採用数の拡大だけでなく、継続就業や能力発揮を支える仕組みが重視されている。

（2）ワーク･ライフ･バランス

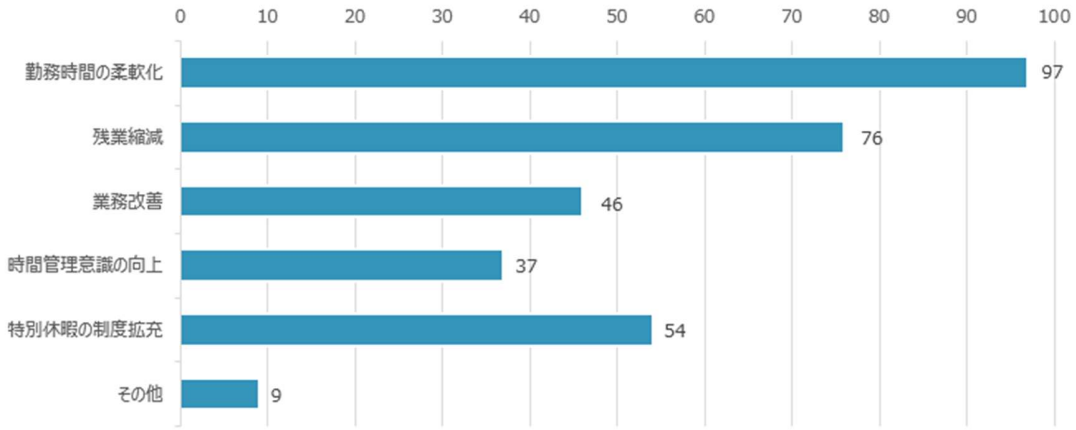
問 9　ワーク･ライフ･バランスの推進につながる取組をしていますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	はい	154	71.6%
2	いいえ	60	27.9%
99	無回答	1	0.5%
	合計	215	100.0%



問 10　問 9 で「はい」と回答した事業所におたずねします。どのような取組をしていますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	勤務時間の柔軟化	97	30.4%
2	残業縮減	76	23.8%
3	業務改善	46	14.4%
4	時間管理意識の向上	37	11.6%
5	特別休暇の制度拡充	54	16.9%
6	その他	9	2.8%
99	無回答	0	0.0%
	合計	319	-

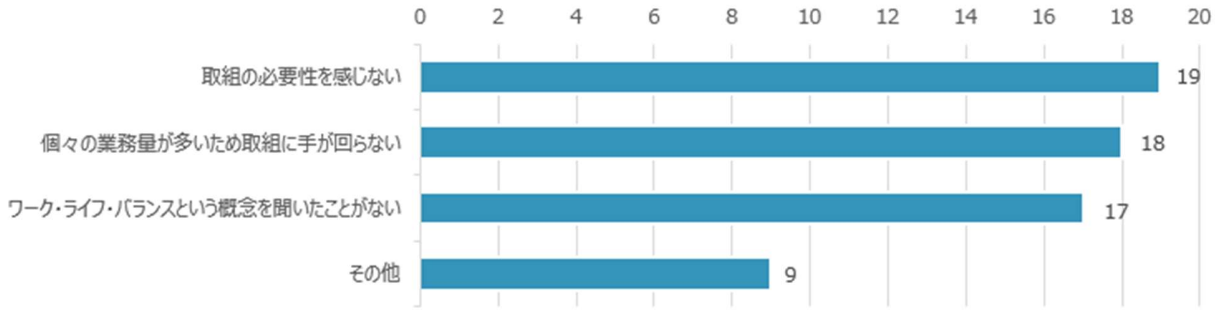


【その他記述】

- 有給休暇の取得促進。
- 従業員が休み（有休を含む）をとりやすい環境。
- 以前より休日を増やしています。
- 勤務日数の柔軟化。
- ほぼ残業はしないようにしている。繁忙期は通常始業時間より前に早出をお願いしている。

問 11　問９で「いいえ」と回答した事業所におたずねします。その理由は何ですか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	取組の必要性を感じない	19	30.2%
2	個々の業務量が多いため取組に手が回らない	18	28.6%
3	ワーク・ライフ・バランスという概念を聞いたことがない	17	27.0%
4	その他	9	14.3%
99	無回答	0	0.0%
	合計	63	-

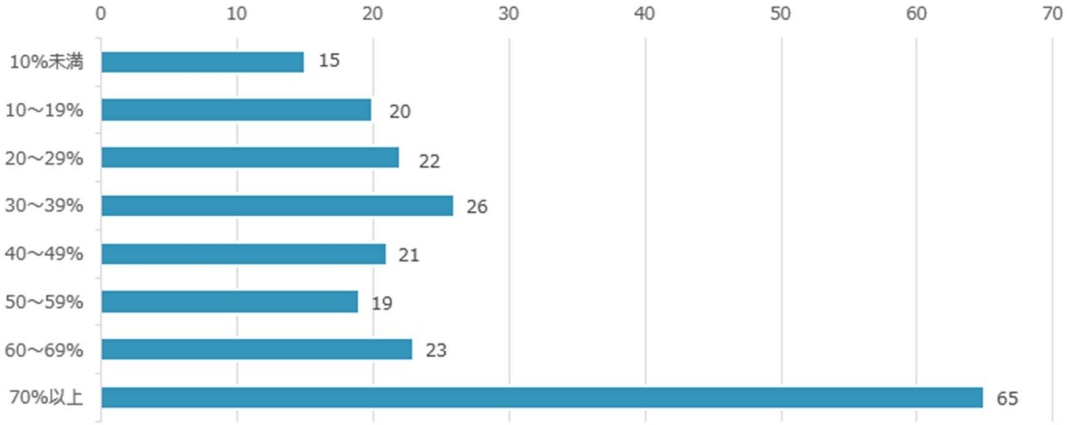


【その他記述】

- 週休二日、残業も毎日ではないので、バランスはとれていると思うので。
- 特に問題に思えることもない状況のため。（3 月現在まで）
- 育児・介護の両立支援として行っているが（期間延長など）ワーク・ライフ・バランスとしてではない。
- 休暇は取りやすい環境にあると思うから。
- 必要なスタッフにはその都度対応しているが、取組としては行っていない。

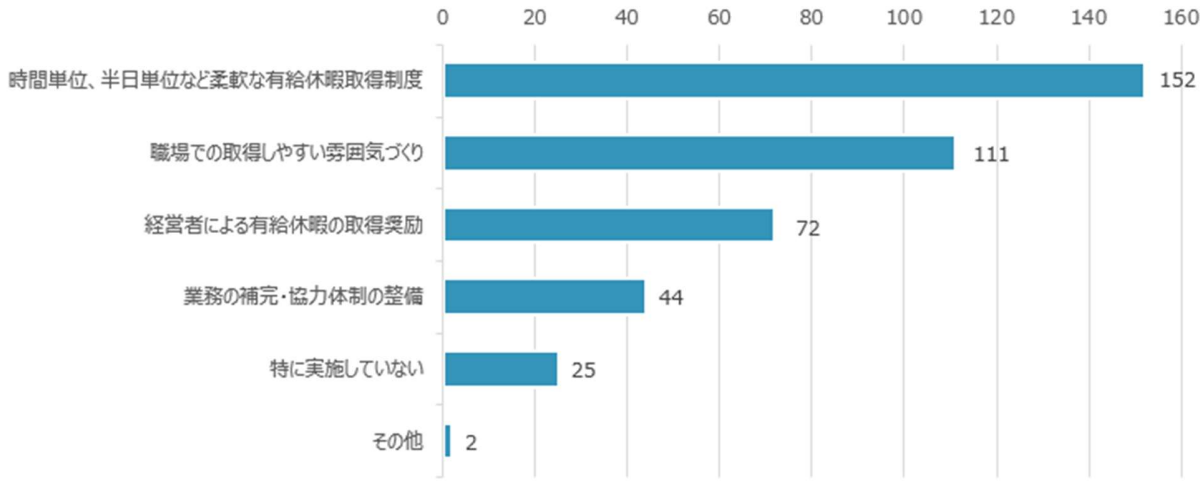
問 12　年間の有給休暇の取得率は事業所全体でどのくらいですか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	10%未満	15	7.0%
2	10～19%	20	9.3%
3	20～29%	22	10.2%
4	30～39%	26	12.1%
5	40～49%	21	9.8%
6	50～59%	19	8.8%
7	60～69%	23	10.7%
8	70%以上	65	30.2%
99	無回答	4	1.9%
	合計	215	100.0%



問 13　有給休暇の取得を促進するためにどのような取組をしていますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	152	37.3%
2	職場での取得しやすい雰囲気づくり	111	27.3%
3	経営者による有給休暇の取得奨励	72	17.7%
4	業務の補完・協力体制の整備	44	10.8%
5	特に実施していない	25	6.1%
6	その他	2	0.5%
99	無回答	1	0.2%
	合計	407	-

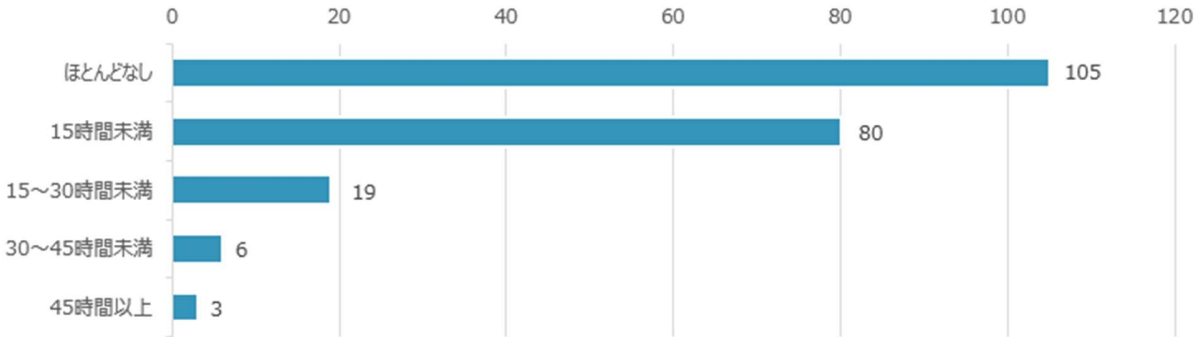


【その他記述】

- 誕生月有給休暇取得推進。

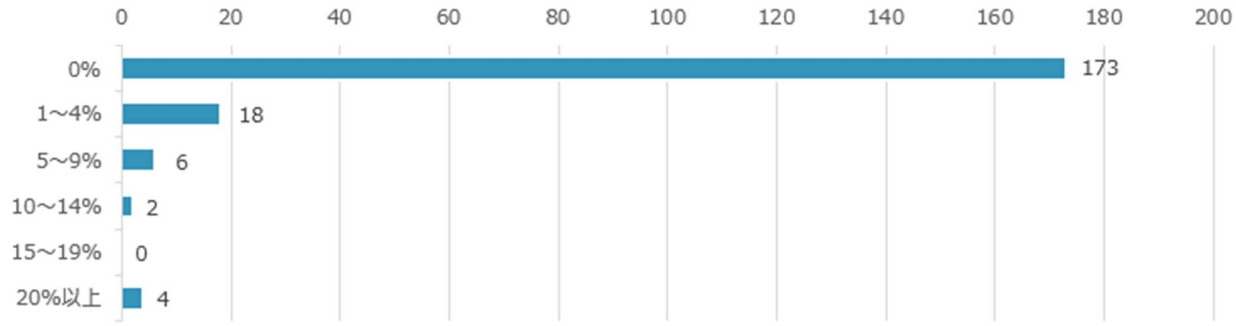
問 14　令和 8 年 7 月 1 カ月間の従業員の平均的な残業時間は何時間ですか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	ほとんどなし	105	48.8%
2	15 時間未満	80	37.2%
3	15～30 時間未満	19	8.8%
4	30～45 時間未満	6	2.8%
5	45 時間以上	3	1.4%
99	無回答	2	0.9%
	合計	215	99.9%



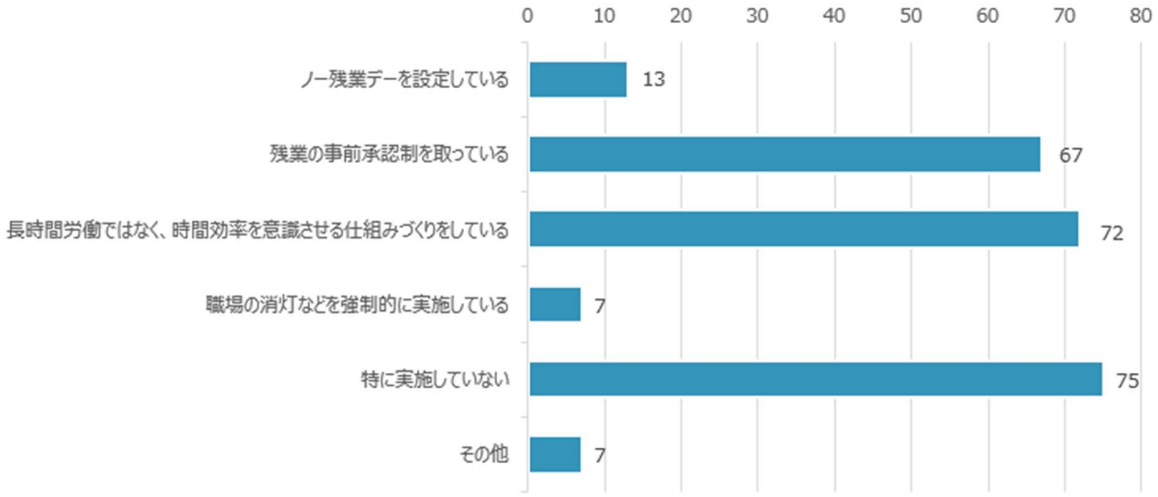
問 15　45 時間以上残業をしている従業員は、全従業員の何%に当たりますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	0%	173	80.5%
2	1～4%	18	8.4%
3	5～9%	6	2.8%
4	10～14%	2	0.9%
5	15～19%	0	0.0%
6	20%以上	4	1.9%
99	無回答	12	5.6%
	合計	215	100.1%



問 16　残業を削減するために取り組んでいることはありますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	ノー残業デーを設定している	13	5.3%
2	残業の事前承認制を取っている	67	27.1%
3	長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みづくりをしている	72	29.1%
4	職場の消灯などを強制的に実施している	7	2.8%
5	特に実施していない	75	30.4%
6	その他	7	2.8%
99	無回答	6	2.4%
	合計	247	-



【その他記述】

- 月 3 回残業時間データを確認し、多くなりそうな社員には注意する。
- 毎月の就業予定の提出と定期的な実務時間の提出など。
- 必要であれば残業させるし不要であればさせません。
- 基本、業務は時間内で終える体制になっている。

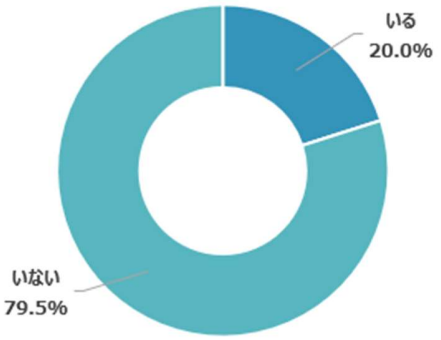
湯沢市｜（2）ワーク･ライフ･バランス　考察･ポイント

ワーク･ライフ･バランスの推進につながる取組をしている事業所は 71.6%で、「勤務時間の柔軟化」（30.4%）や「残業縮減」（23.8%）など、勤務時間に関する取組が比較的多い。有給休暇取得率は「70%以上」が 30.2%である一方、残業削減の取組を「特に実施していない」事業所も 30.4%あり、取組状況には差がみられる。制度整備とともに、業務量や時間管理の見直しが課題となっている。

（3）育児･介護との両立

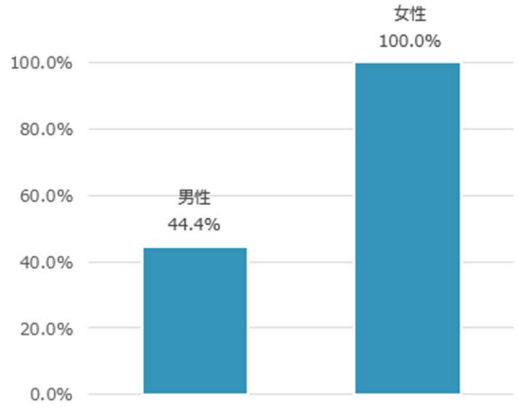
問 17　令和 7 年度に育児休業制度の対象となる従業員は何人いましたか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	いる	43	20.0%
2	いない	171	79.5%
99	無回答	1	0.5%
	合計	215	100.0%



【令和 7 年度育児休業制度対象従業員】

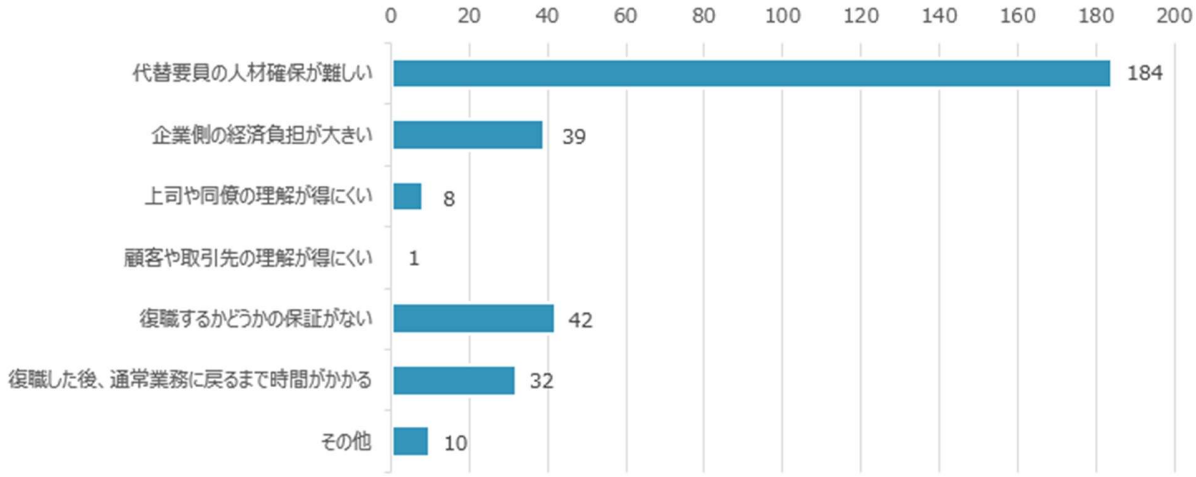
	人数	取得率
対象となる男性従業員	27	-
└育児休業取得人数	12	44.4%
対象となる女性従業員	54	-
└育児休業取得人数	54	100.0%



※育児休業の取得率は、育児休業制度の対象となる
　従業員数に対する取得人数の割合であり、「回答事業所全体の従業員数に対する取得率」ではありません。
※各項目は、回答事業所から得られた人数をもとに集計、未回答の事業所は集計対象から除外。

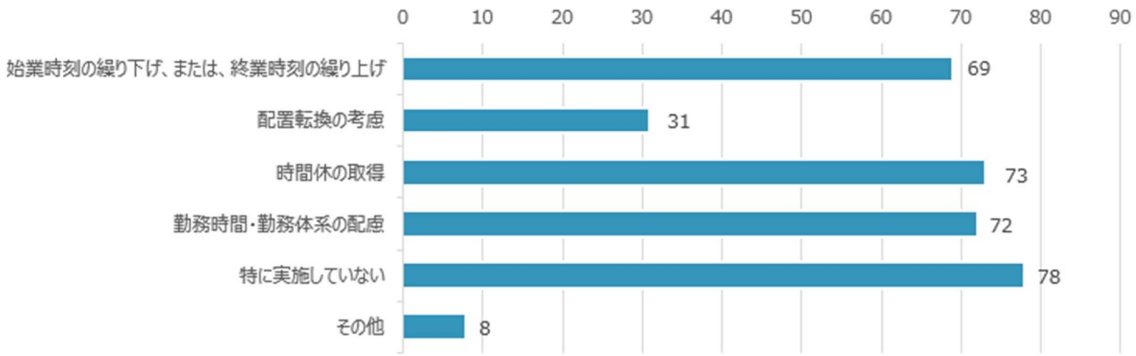
問 18　育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	代替要員の人材確保が難しい	184	57.7%
2	企業側の経済負担が大きい	39	12.2%
3	上司や同僚の理解が得にくい	8	2.5%
4	顧客や取引先の理解が得にくい	1	0.3%
5	復職するかどうかの保証がない	42	13.2%
6	復職した後、通常業務に戻るまで時間がかかる	32	10.0%
7	その他	10	3.1%
99	無回答	3	0.9%
	合計	319	-



問 19　育児休業制度以外に従業員の育児に関する独自の支援制度はありますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	始業時刻の繰り下げ、または、終業時刻の繰り上げ	69	20.8%
2	配置転換の考慮	31	9.3%
3	時間休の取得	73	22.0%
4	勤務時間・勤務体系の配慮	72	21.7%
5	特に実施していない	78	23.5%
6	その他	8	2.4%
99	無回答	1	0.3%
	合計	332	-

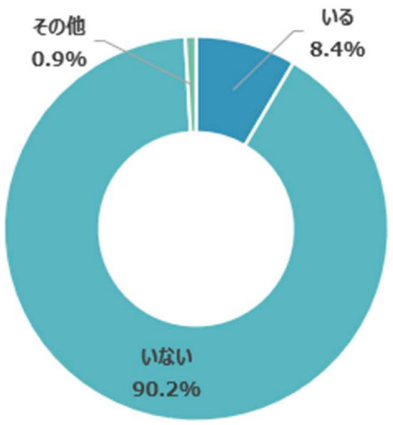


【その他記述】

- 育児手当の支給（認定こども園に子どもを預けた場合、手当を支給）。
- 希望に沿ったシフト。
- 同居か否かを問わない、親族 1 名当り年 5 日の介護・看護休暇付与制度あり。

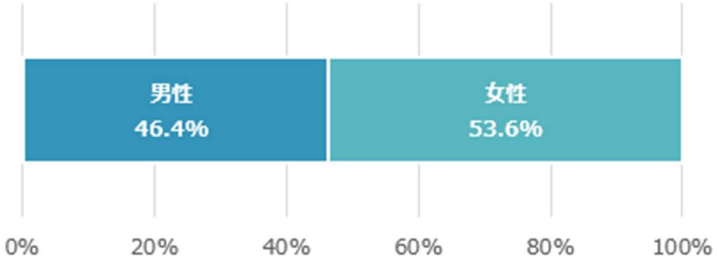
問 20　過去 3 年間で介護休業を取得した従業員はいますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	いる	18	8.4%
2	いない	194	90.2%
3	その他	2	0.9%
99	無回答	1	0.5%
	合計	215	100.0%



【過去 3 年間の介護休業取得人数と男女割合】

	人数	割合
男性	13	46.4%
女性	15	53.6%
合計	28	100.0%



※介護休業の割合は、介護休業取得人数の男女別構成比。

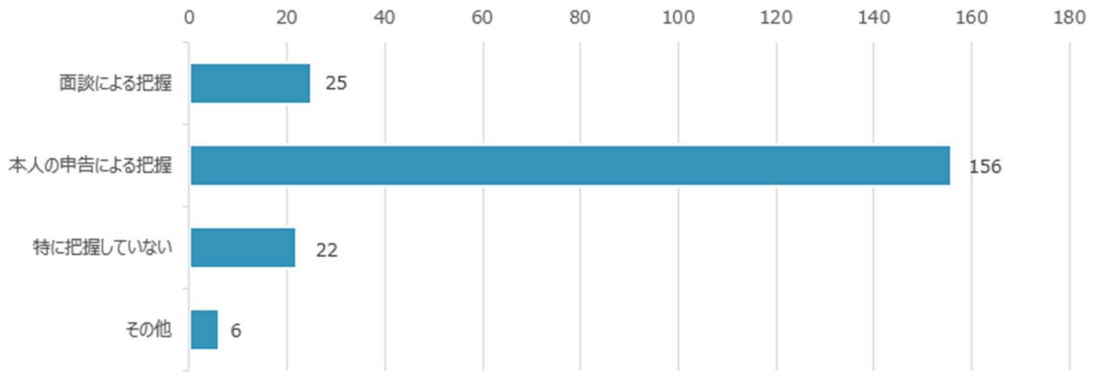
※各項目は、回答事業所から得られた人数をもとに集計しており、未回答の事業所は集計対象から除外。

【その他記述】

- 就業規則にそのような制度はないため。

問 21　介護の問題を抱えている従業員の把握はどうしていますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	面談による把握	25	11.6%
2	本人の申告による把握	156	72.6%
3	特に把握していない	22	10.2%
4	その他	6	2.8%
99	無回答	6	2.8%
	合計	215	100.0%

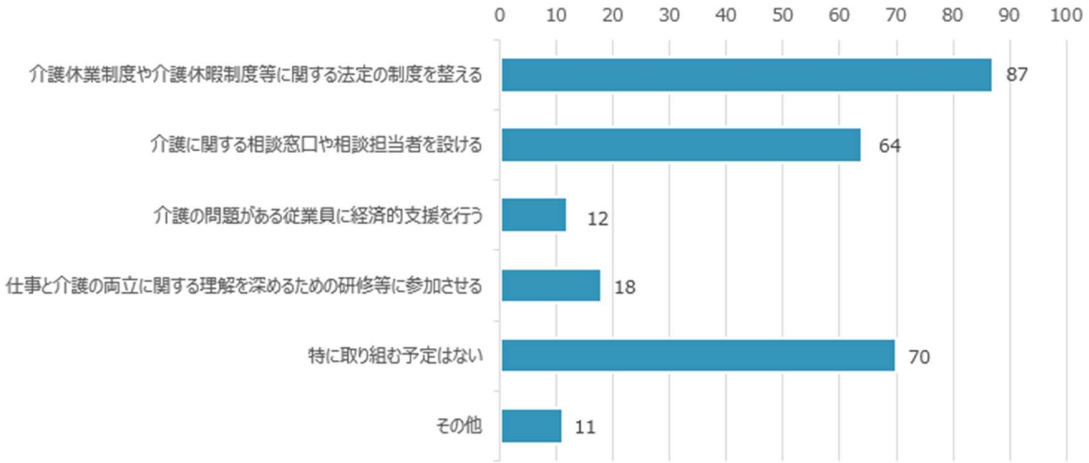


【その他記述】

- 雑談のなかで。
- 本人の申告に加えて、周囲からの情報提供・収集。
- 家族構成がわかっているので、常に情報交換している。

問 22　仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいることや今後取り組みたいと考えていることはありますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える	87	33.0%
2	介護に関する相談窓口や相談担当者を設ける	64	24.2%
3	介護の問題がある従業員に経済的支援を行う	12	4.5%
4	仕事と介護の両立に関する理解を深めるための研修等に参加させる	18	6.8%
5	特に取り組む予定はない	70	26.5%
6	その他	11	4.2%
99	無回答	2	0.8%
	合計	264	-



【その他記述】

- 柔軟に対応（第一に家庭、第二に仕事）。
- 管理職が理解し働きやすい環境作りを進める。
- 一人一人状況が違うと思うので、その人と会社の状況に合わせた柔軟な対応を都度検討・対応していく。

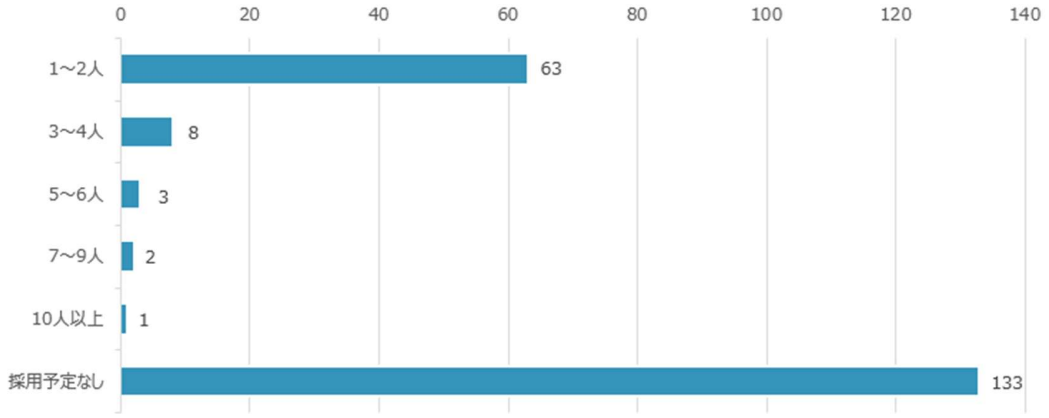
湯沢市｜（3）育児・介護との両立　考察・ポイント

育児休業制度の対象従業員が「いる」事業所は 20.0%で、対象者の育児休業取得率は男性 44.4%、女性 100.0%となっている。育児との両立を進める上では「代替要員の人材確保が難しい」が 57.7%と最も多く、介護との両立でも、法定制度の整備や相談窓口の設置などへの関心がみられる。休業取得を支える人員体制の確保が重要な課題と考えられる。

（4）採用･人材確保

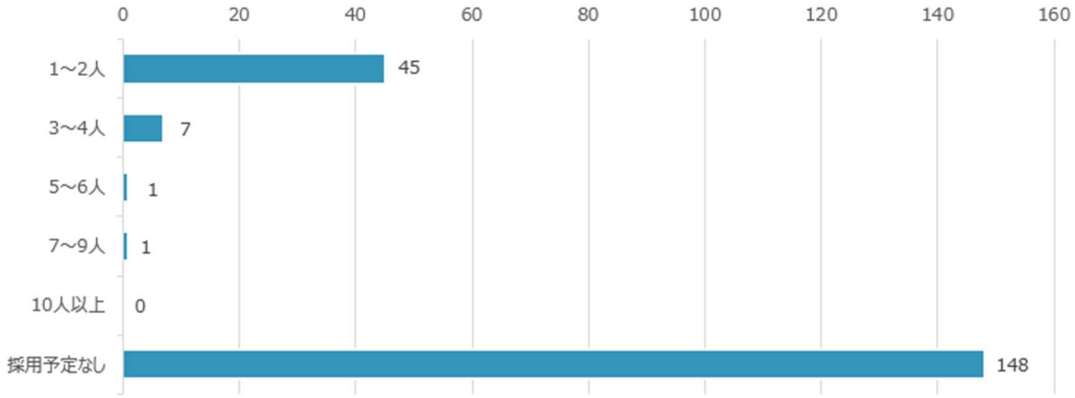
問 23　令和 9 年度の新卒採用予定の求人数をお知らせください。

番号	選択肢	回答数	割合
1	1～2 人	63	29.3%
2	3～4 人	8	3.7%
3	5～6 人	3	1.4%
4	7～9 人	2	0.9%
5	10 人以上	1	0.5%
6	採用予定なし	133	61.9%
99	無回答	5	2.3%
	合計	215	100.0%



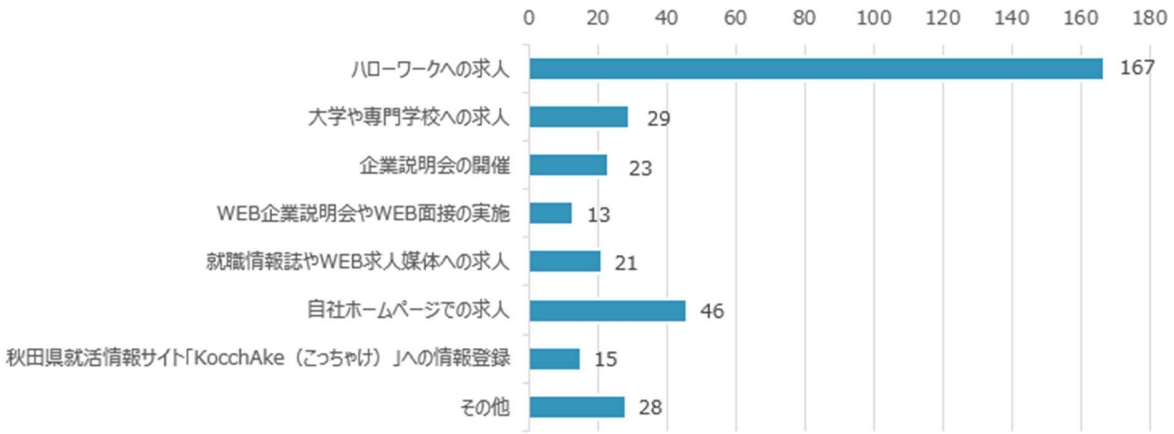
問 24　問 23 のうち、大学、大学院、短大、専門学校の新卒採用の求人数をお知らせください。

番号	選択肢	回答数	割合
1	1～2 人	45	20.9%
2	3～4 人	7	3.3%
3	5～6 人	1	0.5%
4	7～9 人	1	0.5%
5	10 人以上	0	0.0%
6	採用予定なし	148	68.8%
99	無回答	13	6.0%
	合計	215	100.0%



問 25　大学等新卒者の募集活動や人材確保はどのような方法で行っていますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	ハローワークへの求人	167	47.7%
2	大学や専門学校への求人	29	8.3%
3	企業説明会の開催	23	6.6%
4	WEB 企業説明会や WEB 面接の実施	13	3.7%
5	就職情報誌や WEB 求人媒体への求人	21	6.0%
6	自社ホームページでの求人	46	13.1%
7	秋田県就活情報サイト「KocchAke（こっちゃけ）」への情報登録	15	4.3%
8	その他	28	8.0%
99	無回答	8	2.3%
	合計	350	-



【その他記述】

- フリーペーパー広告掲載。
- あきたジョブへ登録。
- 知り合いを通じて。
- 高校への訪問。
- 口コミ。
- 採用の予定がないので取り組んでいない。

問 26　大学等新卒者の求人をする上で、どのような課題があると思いますか。

- 大卒の方が賃金が高く、弊社の現場ではそこまで求めていない。また、弊社はそこまで知名度もなく集まらない。
- 初任給を他社なみに上げられない。
- 賃金等の条件面を首都圏や大企業との比較において、どのように競争力を持たせるか。
- 秋田県の奨学金返還助成制度（最大 3 年間 60 万円）を利用している方が多く、勤務して 3 年で東京等県外に転出してしまう傾向がある。育てた人材の定着が課題であると考える。
- 当社の場合、保険に係るための資格が必要、学歴、年齢での給与体系ではないため、比較すると初任給が低いと思われる。また、関東圏との格差も懸念。
- システム化されている大手の採用にはかなわない。自社のサイトに十分な予算を割くことができない。
- 大卒雇用者への給与額や優遇面等で実態に即しているのかを経済情勢と比較した場合、国内でも高齢化率が高く低賃金である地域性に見合うものなのか、または雇用者が納得いく体系なのかを見極めないと即離職も考えられる為、難しさがあるのでは。
- 当社技術職の工場により、高卒と大卒との賃金差に問題あり。また、弊社は小さい会社の為　そこまでの知名度も無く大卒者としての募集は出来ないものと考えている。
- 大卒程度に見合う十分な給与を与えられない。十分な福利厚生を与えられない。
- 多職種との初任給の格差。
- 大学新卒の方の希望に沿える採用条件で募集出来るかわからない。小規模のサービス業は、給与は最低賃金に近く、土日や祝日の出勤となるので、選ばれるのは難しいと思う。将来、旅館などの経営を希望している人とのマッチングがあれば、募集出来るかもしれない。
- 大学等新卒者の求人を行ったことはありませんが、新卒者が希望する雇用条件をクリア出来る経営規模は持ち合わせていない。
- 仕事に対する、下積みは 4～5 年必要なのに耐えられない。
- 論理的な思考回路、専門的な学びの内容。実行力等を期待して求人をするが、期待通りな人材確保には至らない。
- そこまでのレベルを求めていない。
- 最初から辞める前提で面接に来ている人が多い。
- 新卒者の採用予定なし。
- 新卒者のほとんどが都会に流出し、求人に対する応募者が極めて少ない。

- 求人を出しても応募がない。
- 資格のある新卒者の多くが都市部に流出しており、応募者が少なく優秀な人材の確保が困難。
- 業種的に新卒者の採用は非常に困難だと考える。たまに高校新卒者が入社する時もあるが、半年もたたずに退職するケースが殆どである。逆に、中途採用者の定着率が大きく、当社では専らそちらの方に力点を置いている。
- マッチングの課題が大いにあると思います。
- 湯沢市の立地的な問題（田舎、遠い、雪、娯楽がない）。車社会が新社会人にはハードルが高い。給与面。A ターン希望者への適切な情報提供ができているかどうか。
- まずは現場からということになるので教育体制作り。ということは受け入れる側の意識と教育スキルの習得が必要になるがそこがなかなか難しい。なぜならば時間がない。日々の業務の効率化のため、まずはできる人ができることをやる状況が課題だと感じる。
- 地域的問題、人口減少、就学場所が近くにない。
- 新卒者を募集したことがない。仕事内容の性質上、即戦力となる人材が必要なため、新卒者の求人は行わない。
- 高卒でも応募がないため、大卒だったらなおさら来ないと諦めて活動をしていない。
- 地元にも良い職場がある事を子供達が小さい時から教えるべきと思っております。我々の世代は子供を都会に送る事がいい事になっておる様です。本当は子供達も帰りたいと思っているのでは！
- 地元へ帰ってくる人が少なく、以前は募集をかけていたが、やめてしまった。
- 人材育成の手段、体制が全く整っていない。ここを改善しないと大学新卒の採用は出来ない。改善の見込みは当面無し。
- 募集期間が他の企業や事業所よりも遅く、応募する方が少ない。
- 新卒者への会社の魅力や入社動機をどう訴えていくか、難しさを感じています。
- 若い方に魅力を感じてもらえるような企業内容と地域の活性化に努めていかなければならない。
- 遠方者に対するアパートなど、住む場所などの少なさ。
- 中小企業における、大企業との差別化。特色。

湯沢市｜（4）採用・人材確保　考察・ポイント

令和 9 年度の新卒採用については「採用予定なし」が 61.9%、大学等新卒者では 68.8%を占め、新卒採用を予定する事業所は限られている。募集方法は「ハローワークへの求人」が 47.7%と最も多く、「自社ホームページでの求人」は 13.1%であった。

自由記述では、給与・待遇面、若年層の県外流出、応募者不足、企業の知名度や採用体制などが課題として挙げられており、採用条件と情報発信の両面からの対応が求められている。

自由記述（湯沢市）

問 27　事業所において女性の活躍を推進するに当たっての思いやアイディア等ありましたら、ご自由に記入ください。

- 男女の賃金の差額をなくす、女性管理職比率の公表。多様な人材が、活躍できる環境づくりと取り組みを適切に発信することが必要。
- 働きやすい環境を整備する。時間の使い方など。
- 上司、仲間の理解＝家事分担を進める。
- 家事や育児介護等にあたらなければならないことを考慮し、柔軟に時間休を使ったり、勤務日や勤務時間を調整することができる権利が確立されると良いと思う。
- 休日の増加（完全週休二日制）。給料の男女の差を少なくして欲しい。
- 能力のある労働者は性別に関わらず、役職を与え登用すべきであり個人の生きるモチベーション向上に繋がると考える。ただ、急増するメンタル的な不調に対する対策も会社として講じておく必要がある。
- 定年延長・パートから正社員への登用等。
- 女性が管理職に就くには、本人の意思の確認が必要ですが、なかなか承諾してもらえない場合があります。寛大な心をもって、育てていくという気持ちで取組み、成功例が示せれば次につながるものと思います。
- 保育士や介護士などのエッセンシャルワーカーは、社会生活に欠かせない存在であり、育児休業等の取得により業務に支障が生じないように代替職員の確保対策（登録制による人材バンクの創設など）を進めていただきたい。
- 能力があり、活躍したい女性が活躍できる基盤があると良いと思います。
- 事業所内託児所の設置や学校行事等への参加可能な配慮。
- 役職をつくるとかでしょうか。安全大会など企画推進してもらい、会社の一員として席にある業務を担ってもらうとかでしょうか。
- 上司がいる人は、その上司や上層部・周囲の意識・理解の改革。見えない男性優位の雰囲気払拭。アイディアは思いつかない。
- その企業においての女性管理職のロールモデルがないとイメージがつかみにくく、尻込みしてしまう。社内で初めて女性を管理職にする場合は、その女性の上司を教育するべき。声掛けやサポートが十分でないと潰れる。特に会議の場などでの発言のサポートは重要と思われる。また、経営者（社長）の言葉が励みになることもある。
- 女性が働きやすい職場環境の提供。
- 当社は電気工事店ですので、一般住宅担当してもらえれば、お客様も話しやすく、打合せ等もスムーズに進むと思います。
- 女性は気が利くので、スタッフは女性が多い会社です。楽しくおもいっきり能力を発揮させております。
- AI にとって代わられる仕事が増えるであろう中で、当幼稚園、保育園のように母性を必要とする仕事では、とても重要な役割を担っている。
- 当社工場現場はオペレーターと違い、完全な技術職となることから、一人前になるまで数年かかる。しかも油を使用したり手も汚れることから、女性は現場作業にはあまり適していない。事務職だけは女性を入れるようにしているが、活躍推進の為のアイディアは特別なものは無し。
- 技術職や現場仕事は乱暴な物言いや叫ばれることが頻繁にあるのでその状態に耐性がある強い女性しか応募できない印象です。仕事の種類において体力が必要で重いものを頻繁に持ったりすることはどうしても女性だと敬遠しがちな職業だと思います。男性のネイリストが少ないように女性が少ない職業もあっていいと思いますし、建築系などの仕事に無理やりに女性の割合を増やそうとしなくてもいいと考えます。
- 当社は、男性従業員の逆差別にならないよう、男性別による区別をつけない男女とも納得できる制度を設けている。
- 女性だとか男性だとか性別に関係なく、能力のある者が活躍できれば良い。

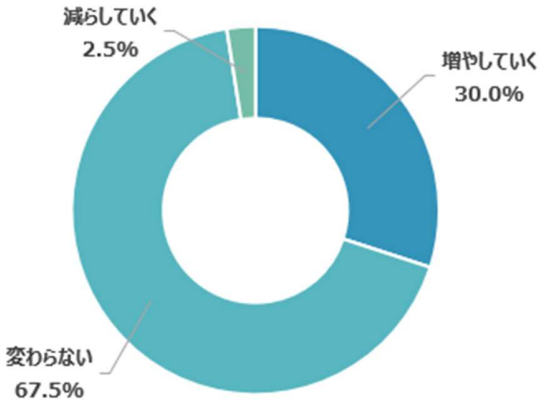
- 能力のある女性は沢山いらっしゃると思います。必要に応じ積極的に採用活動を行っていきたいと考えています。
- まだまだ女性が役職に就く事が難しい様に感じています。どんなに仕事で活躍したくても、家に帰れば「奥さん」「お母さん」となり家事・育児の負担が多く、実現出来ていない方が多いと思います。例えば、世帯持ちの働いている女性へ対し、毎月 5 回程の食品のテイクアウト助成や、外食券のようなものを発行してもらい、ライフワークバランスの促進につなげてもらえると助かります。また、地元の飲食店及びホテルレストランの活性化にもつながると思います。
- 弊社の女性は男性を前面に出し自ら一歩引いてしまう特徴がある。若い女性はそうではないかもしれないが弊社女性は平均年齢が高いせいか前面に出て目立つのを極度に嫌う。その点を直さないと人を率いる管理職という仕事は難しいと思う。
- 会社で支援を整えても結局は家庭での家事・介護・育児の負担が多いと仕事を続ける女性に負担がいきがちになりやすい。職場での支援だけでなくそちら方面での支援も必要。
- 女性がほとんどを占める職場（認定こども園）であるため、育児休業の取得者が集中した場合に業務の運営に支障が生じる。補完する人材を提供できる制度（例えば人材バンク）があれば円滑な育児休業の取得が可能となる。
- ・家事、育児の負担を分かち合うことが必要不可欠のため、男性の意識改革セミナーの実施・女性の仕事に対しての意識改革セミナーの実施
  ・女性活躍＝バリキャリでなくてもいいため、”活躍”ではない言葉があってもいい（既に活躍している女性もたくさんいる）
  ・他社の取り組み事例を気軽に知れる機会がほしい、情報交換の場
- 地域柄、メインに働いて欲しい年齢の人は、通学や部活の送迎があり、嫌厭され易くなっていると思う。(朝早くまたは夕方からがメイン)路線バスも減っているので、きめ細やかなスクールバス等の運行があるといいと思う。保育所も土日祝日も預かって貰えるとありがたい。また、子育てが終わった人は、介護が始まる時期となってくる。家族の理解と協力が無いと、働くのは難しいと思います。
- 既に女性が活躍しているので、「女性活躍」についての対応の必要性を特に感じません。
- アンケート、調査など同じ内容のものが多いので、行政全体で効率化してほしい。費用を減らして節税してほしい。アンケートに答えても何も変わらない。

3-2. 羽後町

（1）女性の就業･管理職への登用状況

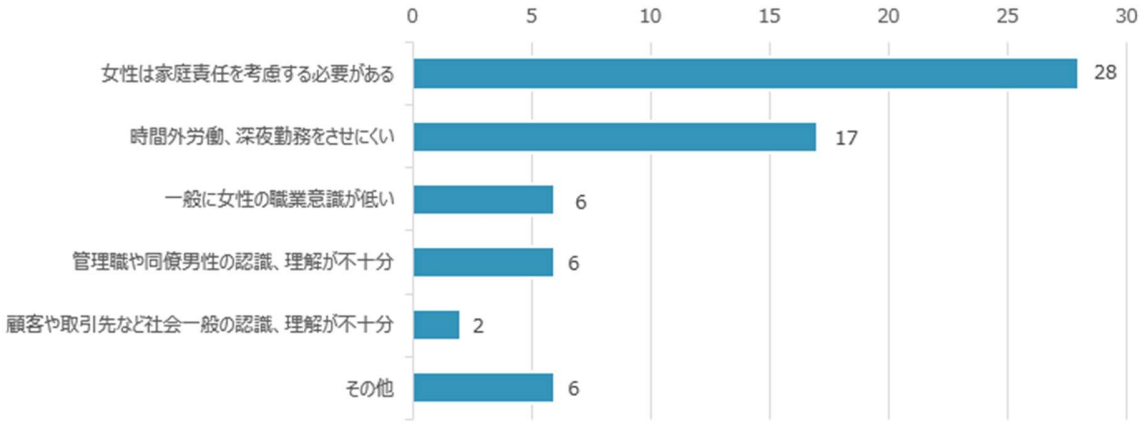
問 1　女性従業員の比率を増やすことについてどのように考えていますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	増やしていく	12	30.0%
2	変わらない	27	67.5%
3	減らしていく	1	2.5%
99	無回答	0	0.0%
	合計	40	100.0%



問 2　女性の活躍を進めるうえでどのような問題があると思いますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	女性は家庭責任を考慮する必要がある	28	43.1%
2	時間外労働、深夜勤務をさせにくい	17	26.2%
3	一般に女性の職業意識が低い	6	9.2%
4	管理職や同僚男性の認識、理解が不十分	6	9.2%
5	顧客や取引先など社会一般の認識、理解が不十分	2	3.1%
6	その他	6	9.2%
99	無回答	0	0.0%
	合計	65	-

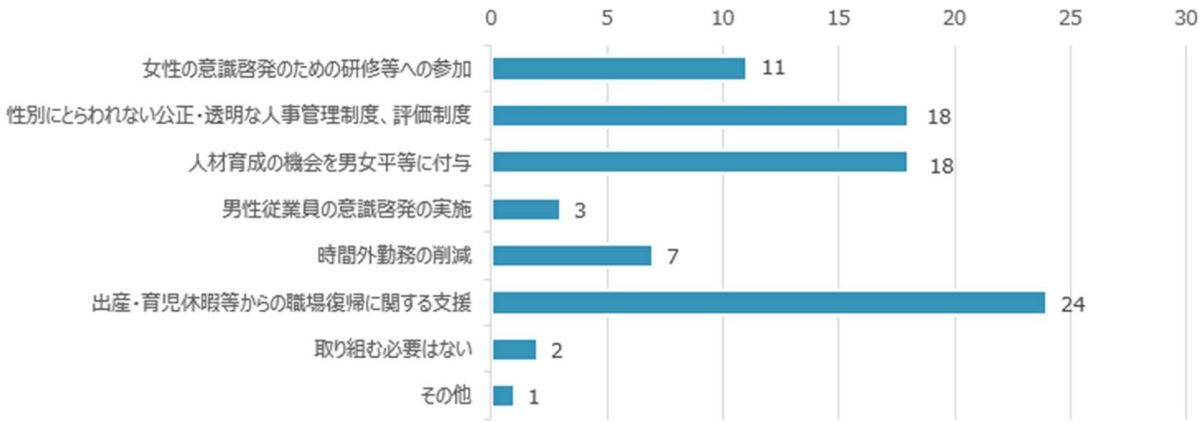


【その他記述】

- 採用が足りない。
- 担い手不足。
- 業務上肉体労働（力が必要）の為。
- 女性雇用や労働については問題ないが、子育て期間中に対しての配慮は必要。

問３　女性が能力を発揮するにあたって、どのような取組が必要だと思いますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	女性の意識啓発のための研修等への参加	11	13.1%
2	性別にとらわれない公正・透明な人事管理制度、評価制度	18	21.4%
3	人材育成の機会を男女平等に付与	18	21.4%
4	男性従業員の意識啓発の実施	3	3.6%
5	時間外勤務の削減	7	8.3%
6	出産・育児休暇等からの職場復帰に関する支援	24	28.6%
7	取り組む必要はない	2	2.4%
8	その他	1	1.2%
99	無回答	0	0.0%
	合計	84	-

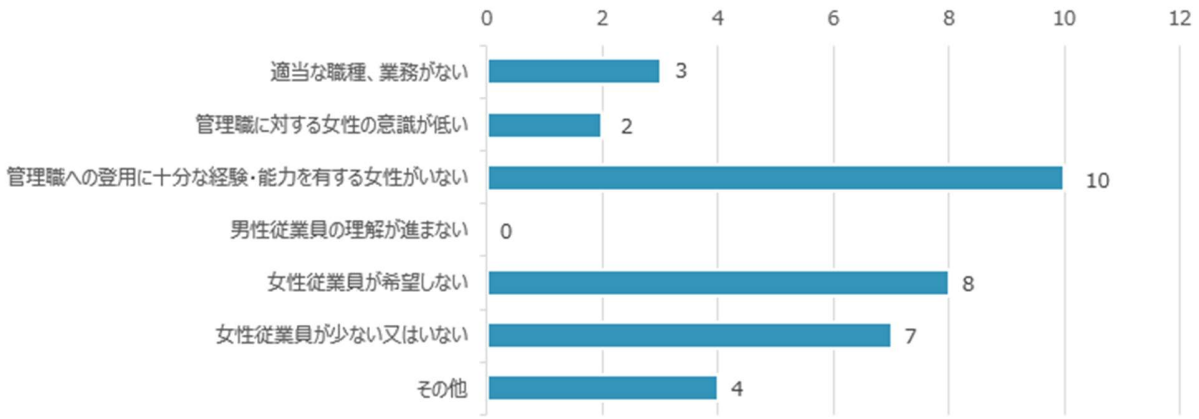


【その他記述】

- 人材補強。

問４　女性管理職の人数が０人と回答された事業所におたずねします。その理由は何ですか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	適当な職種、業務がない	3	8.6%
2	管理職に対する女性の意識が低い	2	5.7%
3	管理職への登用に十分な経験・能力を有する女性がいない	10	28.6%
4	男性従業員の理解が進まない	0	0.0%
5	女性従業員が希望しない	8	22.9%
6	女性従業員が少ない又はいない	7	20.0%
7	その他	4	11.4%
99	無回答	1	2.9%
	合計	35	-

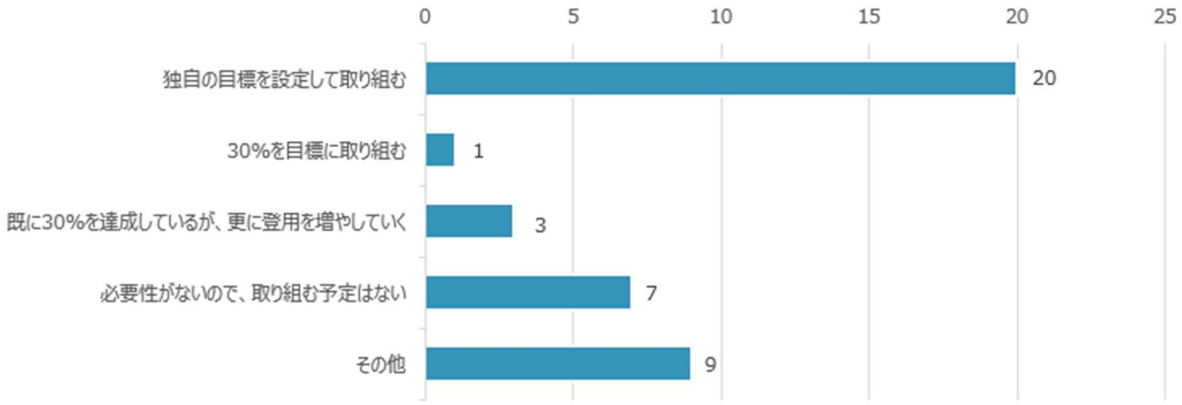


【その他記述】

- 管理職の位置付けが職場内にない。

問 5　今後、女性管理職の登用についてどのように取り組みますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	独自の目標を設定して取り組む	20	50.0%
2	30%を目標に取り組む	1	2.5%
3	既に 30%を達成しているが、更に登用を増やしていく	3	7.5%
4	必要性がないので、取り組む予定はない	7	17.5%
5	その他	9	22.5%
99	無回答	0	0.0%
	合計	40	100.0%

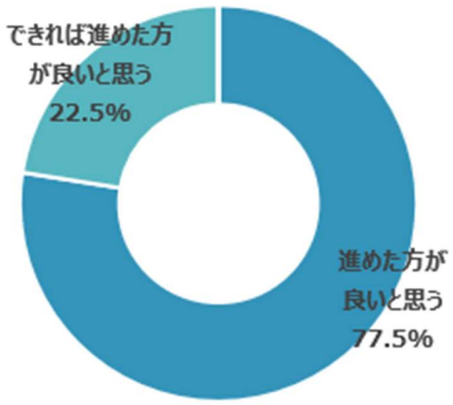


【その他記述】

- 変わりない。
- 会社組織内でそもそも管理職は 1 名で足りている。管理職の増設は難しい。
- 登用について目標は立てないが、適材適所で管理職相当の女性がいれば登用する。
- 能力のある人を登用していく。
- 女性従業員が増えないと、取り組み自体できない。
- 管理職は少ないが役職者（主任やリーダー職）については、女性が多い。管理職を目指す女性の支援は必要だと考えている。

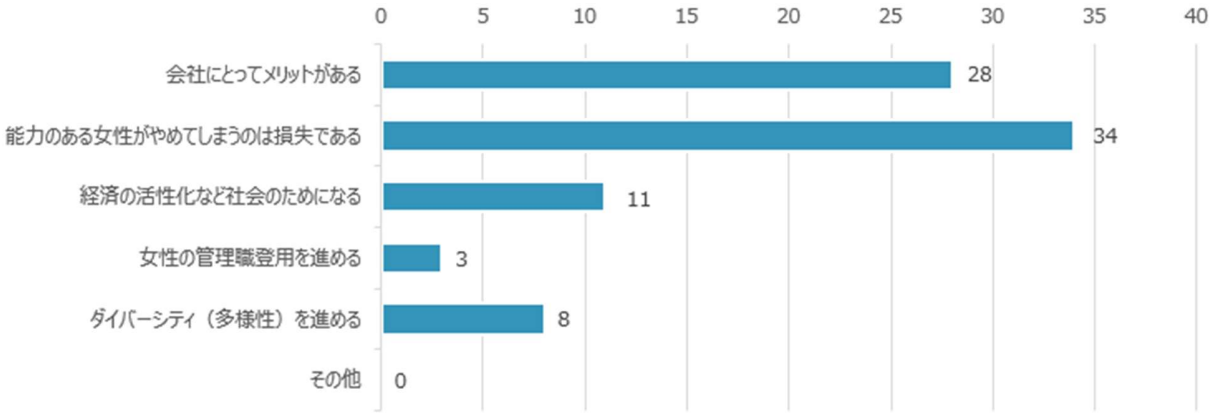
問６　結婚、妊娠、出産等に関わりなく、女性の就業継続を推進することについてどう思いますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	進めた方が良いと思う	31	77.5%
2	できれば進めた方が良いと思う	9	22.5%
3	進めない方が良いと思う	0	0.0%
4	その他	0	0.0%
99	無回答	0	0.0%
	合計	40	100.0%



問７　問６で、「進めた方が良い」又は「できれば進めた方が良い」と回答された事業所におたずねします。その理由は何ですか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	会社にとってメリットがある	28	33.3%
2	能力のある女性がやめてしまうのは損失である	34	40.5%
3	経済の活性化など社会のためになる	11	13.1%
4	女性の管理職登用を進める	3	3.6%
5	ダイバーシティ（多様性）を進める	8	9.5%
6	その他	0	0.0%
99	無回答	0	0.0%
	合計	84	-



問８　問６で、「進めない方が良い」と回答された事業所におたずねします。その理由は何ですか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	女性が希望しない	0	0.0%
2	女性は家事や子育てを優先すべき	0	0.0%
3	就業継続を前提とした会社経営を考えていない	0	0.0%
4	その他	0	0.0%
99	無回答	0	0.0%
	合計	0	-

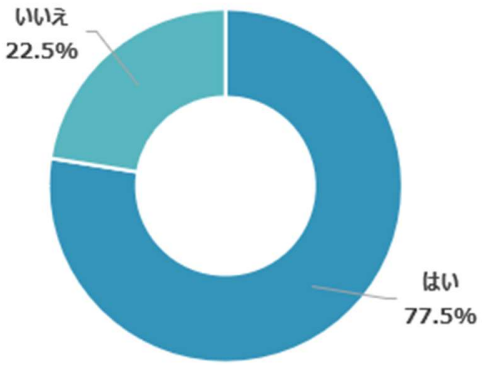
羽後町｜（1）女性の就業・管理職への登用状況　考察・ポイント

女性従業員比率については、「増やしていく」が 30.0%、「変わらない」が 67.5%で、現状維持とする事業所が多い。女性が能力を発揮するための取組では、「出産・育児休暇等からの職場復帰に関する支援」（28.6%）、「性別にとらわれない公正・透明な人事管理制度、評価制度」（21.4%）、「人材育成の機会を男女平等に付与」（21.4%）が上位となった。女性の採用・登用だけでなく、長期就業を支える環境整備が重視されている。

（2）ワーク･ライフ･バランス

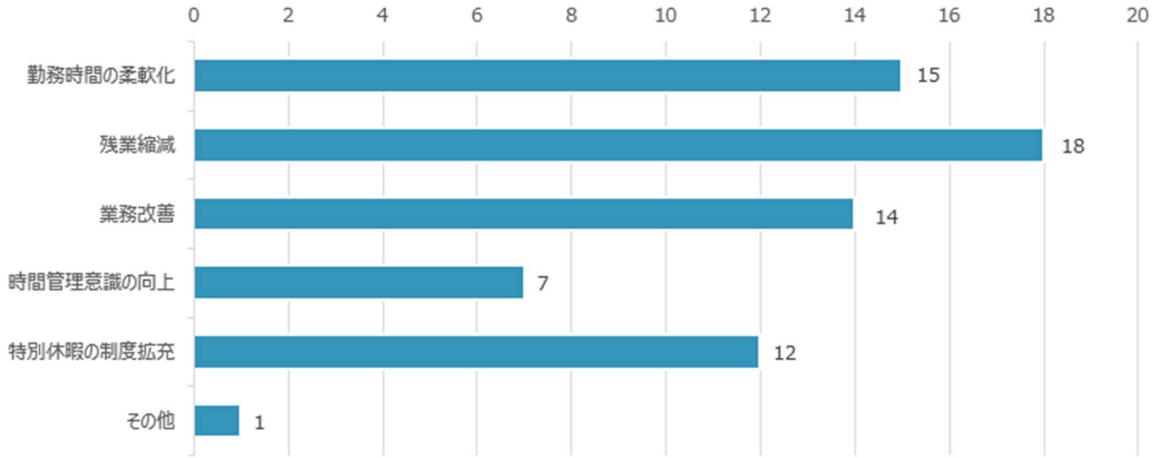
問 9　ワーク･ライフ･バランスの推進につながる取組をしていますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	はい	31	77.5%
2	いいえ	9	22.5%
99	無回答	0	0.0%
	合計	40	100.0%



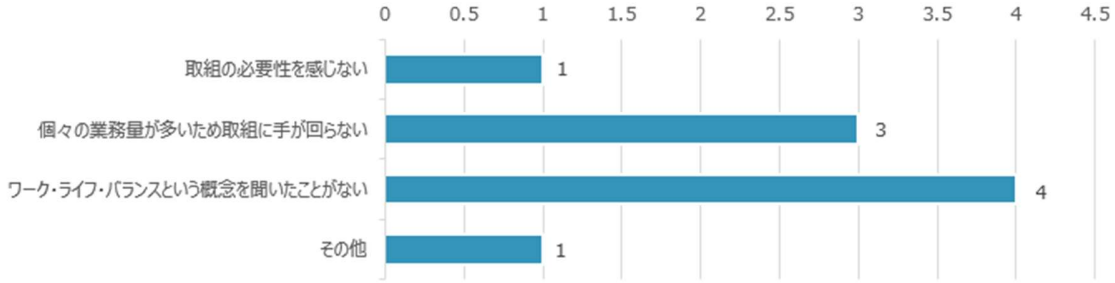
問 10　問 9 で「はい」と回答した事業所におたずねします。どのような取組をしていますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	勤務時間の柔軟化	15	22.4%
2	残業縮減	18	26.9%
3	業務改善	14	20.9%
4	時間管理意識の向上	7	10.4%
5	特別休暇の制度拡充	12	17.9%
6	その他	1	1.5%
99	無回答	0	0.0%
	合計	67	-



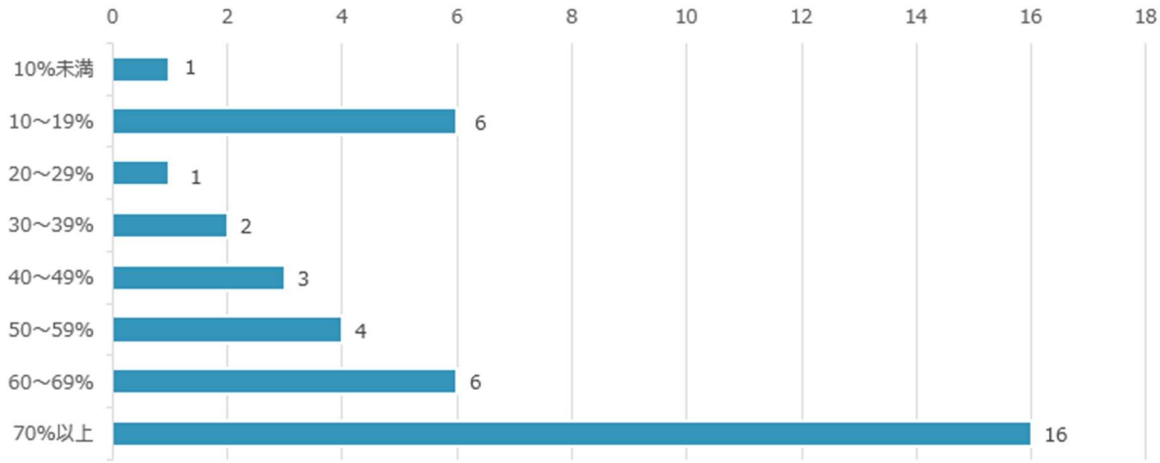
問 11　問９で「いいえ」と回答した事業所におたずねします。その理由は何ですか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	取組の必要性を感じない	1	11.1%
2	個々の業務量が多いため取組に手が回らない	3	33.3%
3	ワーク・ライフ・バランスという概念を聞いたことがない	4	44.4%
4	その他	1	11.1%
99	無回答	0	0.0%
	合計	9	-



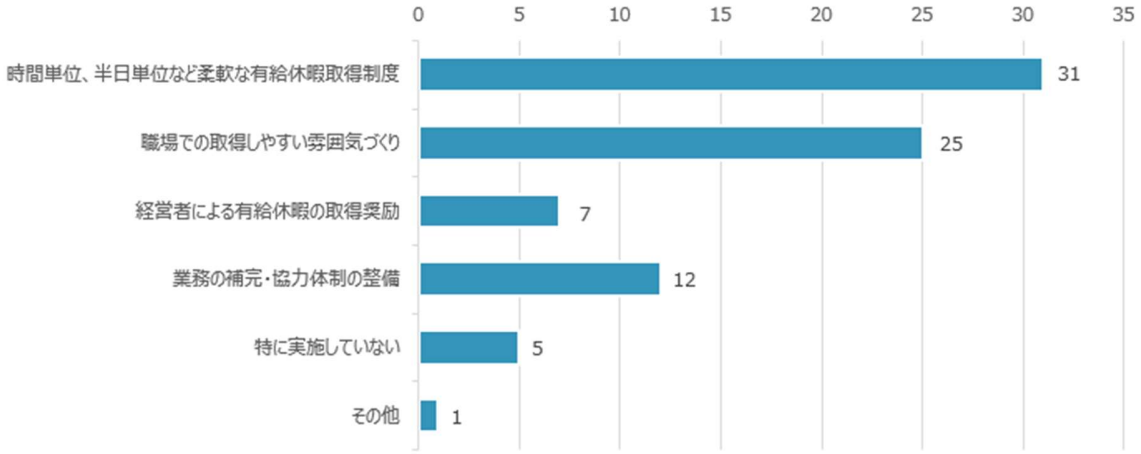
問 12　年間の有給休暇の取得率は事業所全体でどのくらいですか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	10%未満	1	2.5%
2	10～19%	6	15.0%
3	20～29%	1	2.5%
4	30～39%	2	5.0%
5	40～49%	3	7.5%
6	50～59%	4	10.0%
7	60～69%	6	15.0%
8	70%以上	16	40.0%
99	無回答	1	2.5%
	合計	40	100.0%



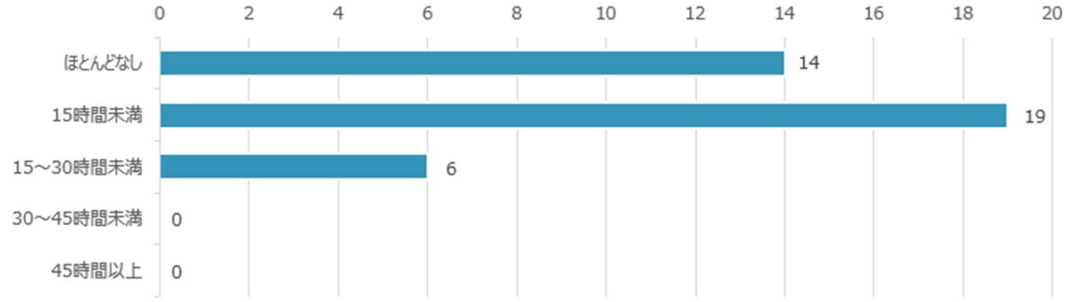
問 13　有給休暇の取得を促進するためにどのような取組をしていますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	31	38.3%
2	職場での取得しやすい雰囲気づくり	25	30.9%
3	経営者による有給休暇の取得奨励	7	8.6%
4	業務の補完・協力体制の整備	12	14.8%
5	特に実施していない	5	6.2%
6	その他	1	1.2%
99	無回答	0	0.0%
	合計	81	-



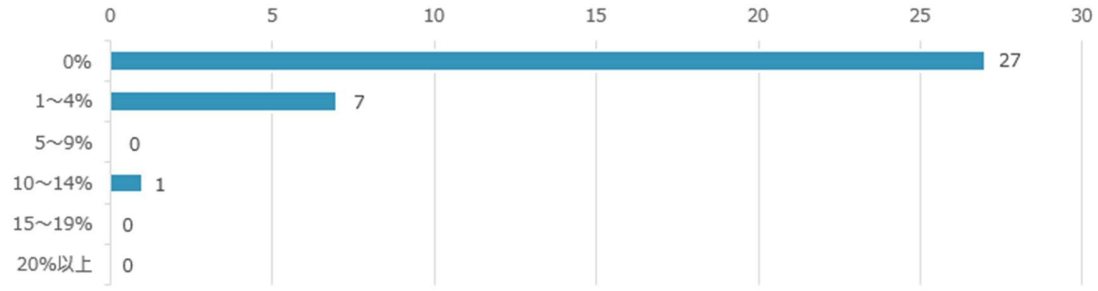
問 14　令和 8 年 7 月 1 カ月間の従業員の平均的な残業時間は何時間ですか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	ほとんどなし	14	35.0%
2	15 時間未満	19	47.5%
3	15～30 時間未満	6	15.0%
4	30～45 時間未満	0	0.0%
5	45 時間以上	0	0.0%
99	無回答	1	2.5%
	合計	40	100.0%



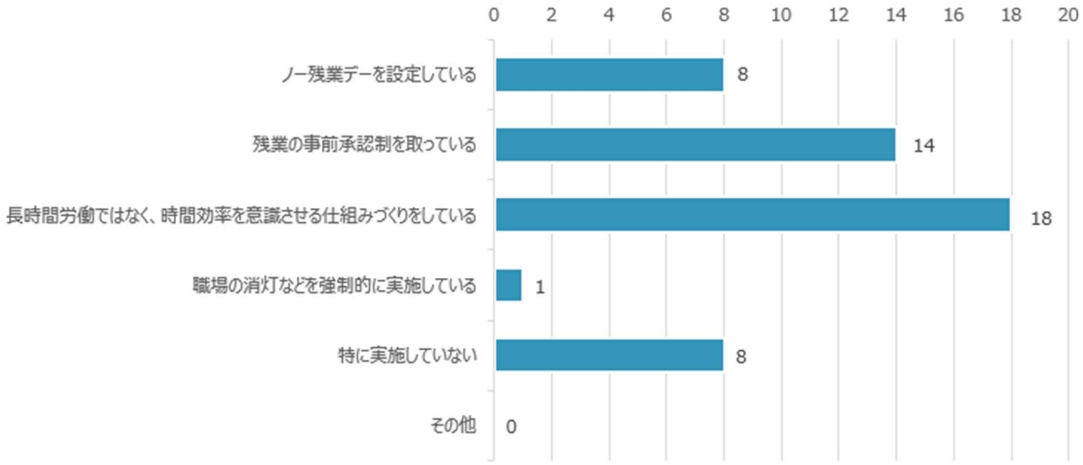
問 15　45 時間以上残業をしている従業員は、全従業員の何%に当たりますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	0%	27	67.5%
2	1～4%	7	17.5%
3	5～9%	0	0.0%
4	10～14%	1	2.5%
5	15～19%	0	0.0%
6	20%以上	0	0.0%
99	無回答	5	12.5%
	合計	40	100.0%



問 16　残業を削減するために取り組んでいることはありますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	ノー残業デーを設定している	8	16.0%
2	残業の事前承認制を取っている	14	28.0%
3	長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みづくりをしている	18	36.0%
4	職場の消灯などを強制的に実施している	1	2.0%
5	特に実施していない	8	16.0%
6	その他	0	0.0%
99	無回答	1	2.0%
	合計	50	-



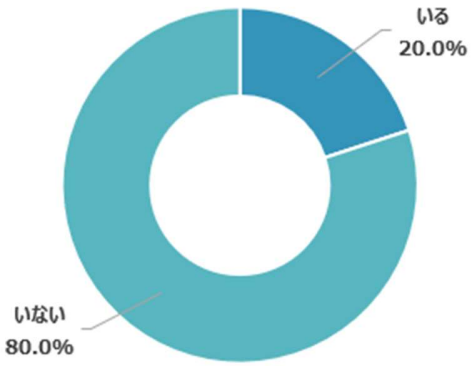
羽後町｜（2）ワーク･ライフ･バランス　考察･ポイント

ワーク･ライフ･バランスの取組をしている事業所は 77.5%で、「勤務時間の柔軟化」（22.4%）、「残業縮減」（26.9%）、「業務改善」（20.9%）などが行われている。有給休暇取得率は「70%以上」が 40.0%と比較的高く、平均的な残業時間も「ほとんどなし」または「15 時間未満」が 82.5%を占める。一方、取組をしていない理由として、必要性を感じない、業務量が多い、概念を知らないといった回答もみられた。

（3）育児･介護との両立

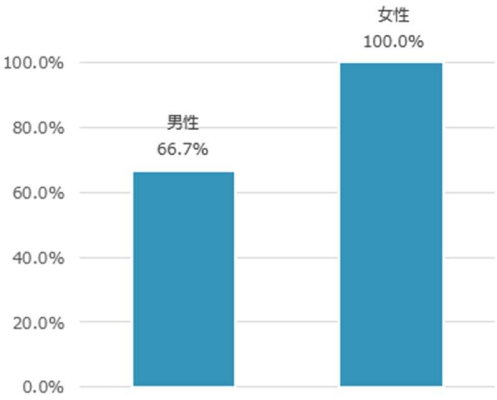
問 17　令和 7 年度に育児休業制度の対象となる従業員は何人いましたか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	いる	8	20.0%
2	いない	32	80.0%
99	無回答	0	0.0%
	合計	40	100.0%



【令和 7 年度育児休業制度対象従業員】

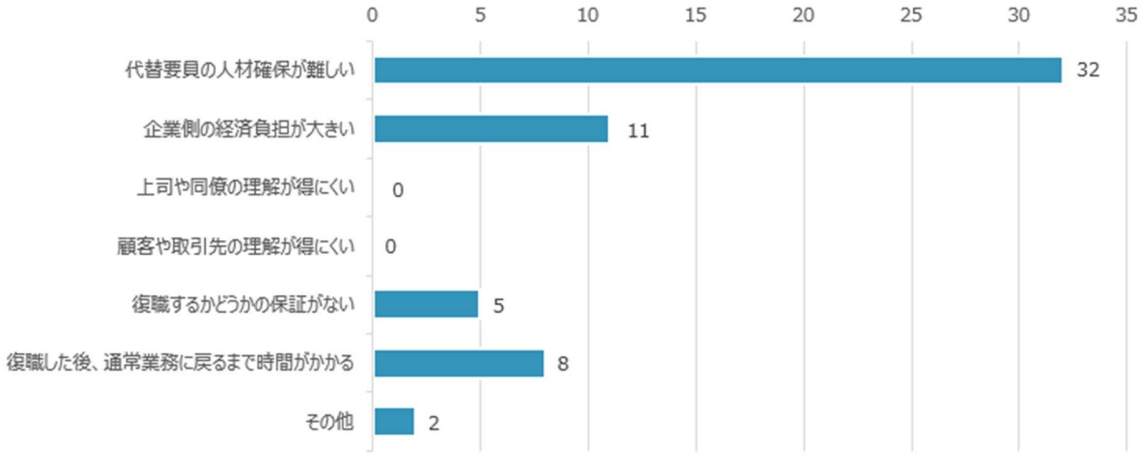
	人数	取得率
対象となる男性従業員	15	-
└育児休業取得人数	10	66.7%
対象となる女性従業員	10	-
└育児休業取得人数	10	100.0%



※育児休業の取得率は、育児休業制度の対象となる
　従業員数に対する取得人数の割合であり、「回答事業所全体の従業員数に対する取得率」ではありません。
※各項目は、回答事業所から得られた人数をもとに集計、未回答の事業所は集計対象から除外。

問 18　育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	代替要員の人材確保が難しい	32	55.2%
2	企業側の経済負担が大きい	11	19.0%
3	上司や同僚の理解が得にくい	0	0.0%
4	顧客や取引先の理解が得にくい	0	0.0%
5	復職するかどうかの保証がない	5	8.6%
6	復職した後、通常業務に戻るまで時間がかかる	8	13.8%
7	その他	2	3.4%
99	無回答	0	0.0%
	合計	58	-

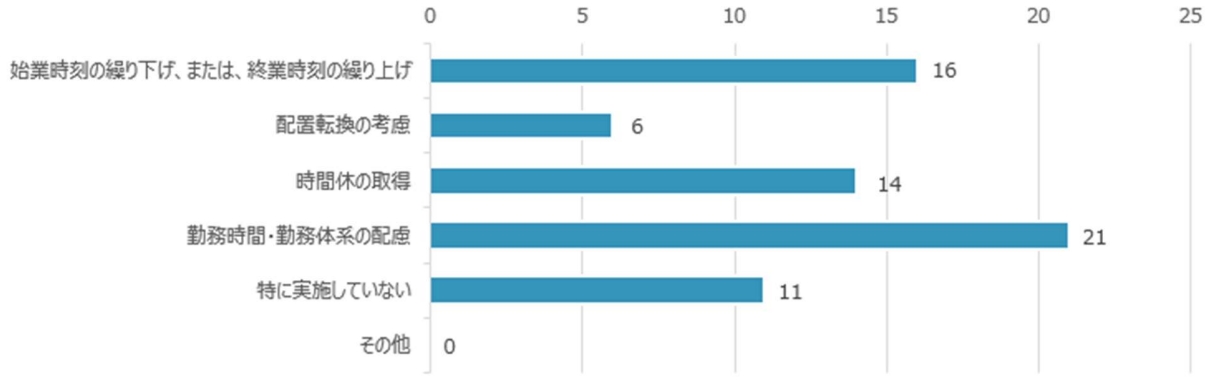


【その他記述】

- 育休の補助金が少ない。

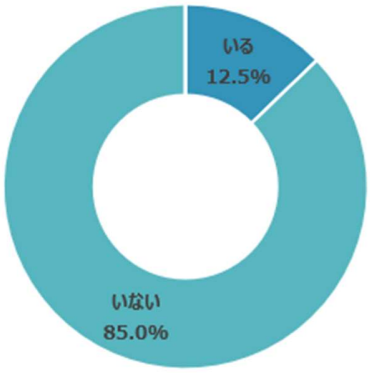
問 19　育児休業制度以外に従業員の育児に関する独自の支援制度はありますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	始業時刻の繰り下げ、または、終業時刻の繰り上げ	16	23.5%
2	配置転換の考慮	6	8.8%
3	時間休の取得	14	20.6%
4	勤務時間・勤務体系の配慮	21	30.9%
5	特に実施していない	11	16.2%
6	その他	0	0.0%
99	無回答	0	0.0%
	合計	68	-



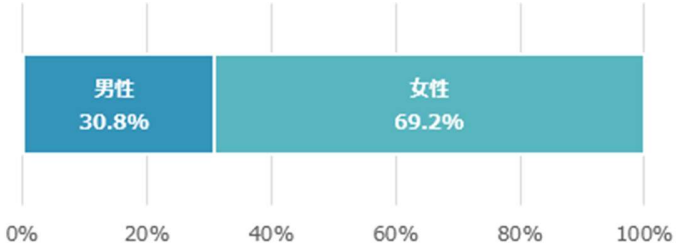
問 20　過去 3 年間で介護休業を取得した従業員はいますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	いる	5	12.5%
2	いない	34	85.0%
3	その他	0	0.0%
99	無回答	1	2.5%
	合計	40	100.0%



【過去 3 年間の介護休業取得人数と男女割合】

	人数	割合
男性	4	30.8%
女性	9	69.2%
合計	13	100.0%

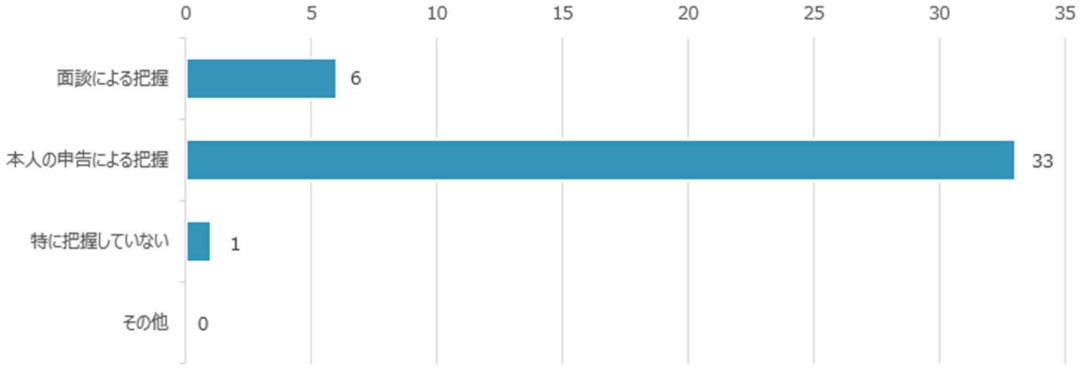


※介護休業の割合は、介護休業取得人数の男女別構成比。

※各項目は、回答事業所から得られた人数をもとに集計しており、未回答の事業所は集計対象から除外。

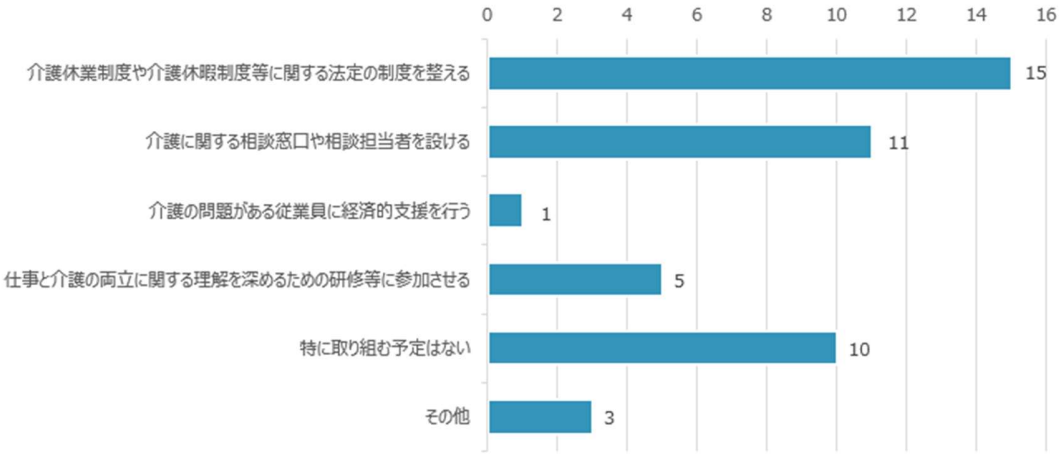
問 21　介護の問題を抱えている従業員の把握はどうしていますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	面談による把握	6	15.0%
2	本人の申告による把握	33	82.5%
3	特に把握していない	1	2.5%
4	その他	0	0.0%
99	無回答	0	0.0%
	合計	40	100.0%



問 22　仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいることや今後取り組みたいと考えていることはありますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える	15	33.3%
2	介護に関する相談窓口や相談担当者を設ける	11	24.4%
3	介護の問題がある従業員に経済的支援を行う	1	2.2%
4	仕事と介護の両立に関する理解を深めるための研修等に参加させる	5	11.1%
5	特に取り組む予定はない	10	22.2%
6	その他	3	6.7%
99	無回答	0	0.0%
	合計	45	-



【その他記述】

- 会社として制度の充実。

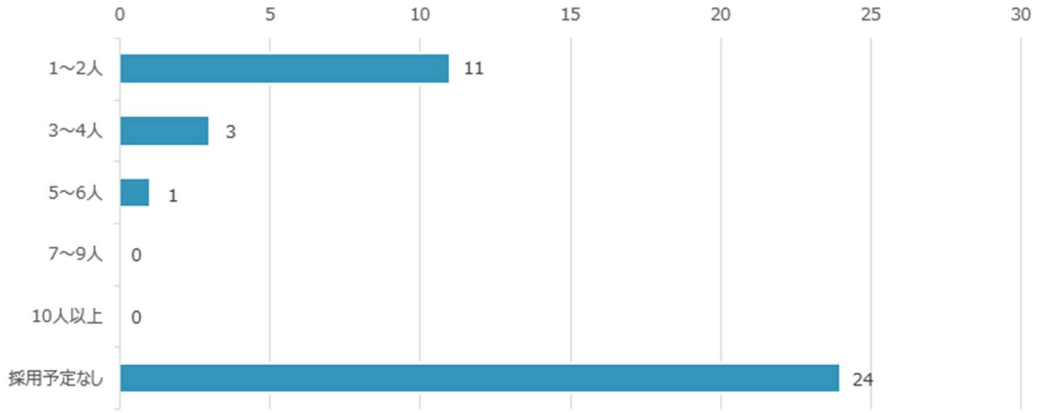
羽後町｜（3）育児･介護との両立　考察･ポイント

育児休業制度の対象従業員が「いる」事業所は 20.0%で、対象者の育児休業取得率は男性 66.7%、女性 100.0%となっている。育児･介護との両立における課題としては、「代替要員の人材確保が難しい」が 55.2%と最も多く、介護休業については取得経験のある事業所が 12.5%であった。本人申告による介護の状況把握が 82.5%を占める一方、相談窓口の設置や制度整備など、本人からの申告を待つだけでない支援体制の充実が課題となる。

（4）採用･人材確保

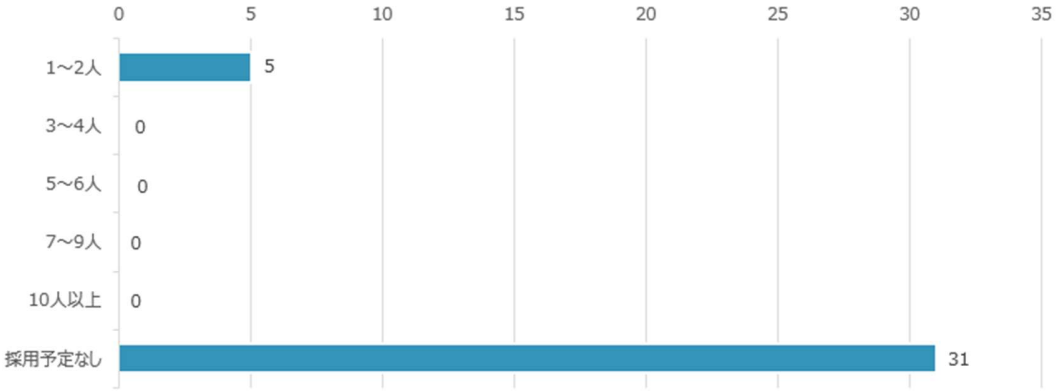
問 23　令和 9 年度の新卒採用予定の求人数をお知らせください。

番号	選択肢	回答数	割合
1	1～2 人	11	27.5%
2	3～4 人	3	7.5%
3	5～6 人	1	2.5%
4	7～9 人	0	0.0%
5	10 人以上	0	0.0%
6	採用予定なし	24	60.0%
99	無回答	1	2.5%
	合計	40	100.0%



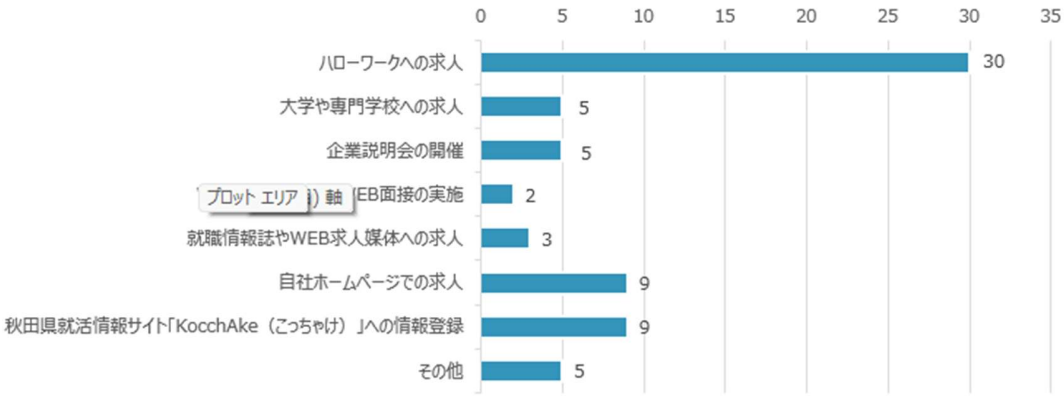
問 24　問 23 のうち、大学、大学院、短大、専門学校の新卒採用の求人数をお知らせください。

番号	選択肢	回答数	割合
1	1～2 人	5	12.5%
2	3～4 人	0	0.0%
3	5～6 人	0	0.0%
4	7～9 人	0	0.0%
5	10 人以上	0	0.0%
6	採用予定なし	31	77.5%
99	無回答	4	10.0%
	合計	40	100.0%



問 25　大学等新卒者の募集活動や人材確保はどのような方法で行っていますか。

番号	選択肢	回答数	割合
1	ハローワークへの求人	30	43.5%
2	大学や専門学校への求人	5	7.2%
3	企業説明会の開催	5	7.2%
4	WEB 企業説明会や WEB 面接の実施	2	2.9%
5	就職情報誌や WEB 求人媒体への求人	3	4.3%
6	自社ホームページでの求人	9	13.0%
7	秋田県就活情報サイト「KocchAke（こっちゃけ）」への情報登録	9	13.0%
8	その他	5	7.2%
99	無回答	1	1.4%
	合計	69	-



【その他記述】

- 外国人技能実習生と特定技能労働者の受け入れをしている。

問 26　大学等新卒者の求人をする上で、どのような課題があると思いますか。

- 地域の給与水準の低さ。
- 縫製業に応募はない。あったとしても定着しない。
- 大卒予定者にコンタクトを取る機会が少ない。（有料サイトを利用すれば別だが）
- 業種、仕事内容、給与面での体制を整えることが難しい。
- 専門職での採用を進めているが、理学療法士等は病院等に比べて給与面での差が大きく中々採用に繋がらない。また、介護に関しても高校生主体での採用活動となっており、大学等新卒採用は現実的に難しい面もあると考えている。
- ①絶対的な母集団の不足と流出
  少子化による若年層の減少に加え、地元出身者の多くが県外へ流出し、戻ってくる割合（U ターン）が極めて低いこと。
  ②県内大学における「通過点」化
  県内大学生の半数以上を占める県外出身者が、卒業と同時に出身地や都市部へ戻ってしまい、県内企業が選択肢に入っていないこと。
  ③都市部との比較による「条件面の不利」
  給与水準や職種の多様性において都市部の大企業と比較されやすく、また「親の意向（安定志向・大手志向）」によって県内就職を阻まれるケースが多いこと。

羽後町｜（4）採用・人材確保　考察・ポイント

令和 9 年度の新卒採用については「採用予定なし」が 60.0%、大学等新卒者では 77.5%を占め、新卒採用を予定する事業所は限られている。募集方法は「ハローワークへの求人」が 43.5%と最も多く、「自社ホームページでの求人」と「KocchAke（こっちゃけ）への情報登録」がそれぞれ 13.0%となっている。自由記述では、給与水準、応募者不足、若年層の県外流出、地域や業種による採用条件の制約などが課題として挙げられている。

自由記述（羽後町）

問 27　事業所において女性の活躍を推進するに当たっての思いやアイディア等ありましたら、ご自由に記入ください。

- 休憩室やトイレの整備など環境整備が遅れていると思う（建設業の場合は）。
- ・体制構築と情報共有
  グループ横断のチームを結成。定期会議を通じて各所の現状把握と情報交換を実施。
  ・専門研修の実施
  女性社員に特化したキャリア研修等を行い、スキルアップと意識醸成を支援。
  ・広報・周知活動
  広報誌を発行し、活動内容や研修の様子を社内へ発信。組織全体の理解を促進。
- アイディア等はないが、昔に比べて女性が結婚後も就業する方が増えていると感じる。その中で長期的に勤務してもらえるように法人や職場として出来る事（勤務時間の調整や子育て支援など）を提供していく。法人全体を見ても女性の役職者（リーダー、主任、管理者、施設長）は約 9 割近く女性が占めているが中々管理者以上となるとハードルが高いと感じている方が多い。その点を改善しながら今以上に女性の活躍推進について、微力ながら協力していきたいと考えている。
- 言われて久しい感じもありますが、中々進まない印象があります。特に女性若年層の秋田定着が少ないと聞いています。給与、ボーナス、やりがい、ライフワーク、遊び、どれを取っても、関東にはおよびません。しかし、秋田に残って生きたいという子もいます。秋田がジェンダーギャップに取り組む日本一の県をめざす取り組みはできないでしょうか？ムードが認められれば意識も少しずつ変わるかもしれません。実際、暮らしは家族のいる所が一番暮らしやすいはずです。企業と行政が一つになって日本一を目指せるでしょうか？結果は別にして取り組みが日本一ならすばらしいことです。秋田のジェンダーギャップへの取り組みが全国一すばらしいという取り組みができれば、若年層の秋田への感じ方も少しずつ良くなっていく気がします。企業と行政が危機感を共有できれば、可能性は広がるかな？とても難しい事なので、数年先の目標を決めてやれればいいが…。
- 仕事に対するモチベーションが上がるような職場環境と家庭環境を作らなければいけないと考えている。家事・育児・介護と年代別に悩みは違うと思うが、共感できる仲間とコミュニケーションを図ることで前向きな気持ちになり、それが仕事にも影響してくると思う。男女問わず会社以外での会合や研修に社員を積極的に参加させる仕組みづくりを会社としてはやっていきたいと考えている。

4. 調査結果のまとめ

4-1. 湯沢市の主な特徴

① 女性の採用・就業について

女性従業員比率を「増やしていく」とする事業所は 28.4%で、「変わらない」が 70.7%と最も多い。女性の能力発揮に向けては、公正な人事・評価制度や職場復帰支援への関心が高く、採用・就業継続を支える環境整備が重要となっている。

② 女性管理職の登用について

管理職に占める女性の割合は 28.8%である一方、女性管理職がいない事業所は 47.4%を占める。今後の登用では独自目標を設定する事業所が 38.6%ある一方、目標設定を行わない事業所も多く、適任者の育成・登用と本人の意向を踏まえたキャリア形成支援が課題となっている。

③ ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスの取組を実施する事業所は 71.6%で、勤務時間の柔軟化や残業縮減などが中心となっている。有給休暇取得率が 70%以上の事業所は 30.2%ある一方、残業削減の取組を実施していない事業所も 30.4%あり、事業所ごとの取組状況には差がみられる。

④ 育児・介護との両立について

育児休業の対象者がいる事業所では、女性の取得率が 100.0%、男性が 44.4%となった。両立支援の最大の課題は代替要員の確保であり、介護についても制度整備や相談体制の充実が求められている。休業取得時の業務を補完できる人材・体制づくりが重要である。

⑤ 採用・人材確保について

新卒採用を予定していない事業所が 61.9%、大学等新卒者では 68.8%を占める。募集方法はハローワークが中心で、自由記述からは給与・待遇、若年層の県外流出、応募者不足、企業の知名度などが採用上の課題として挙げられており、地域内での人材確保と定着に向けた取組が必要とされている。

湯沢市｜総括コメント

湯沢市では、女性の就業継続や能力発揮について肯定的な回答が多い一方、女性管理職がいない事業所も 47.4%あり、採用・育成から管理職登用までの継続的な支援が課題となっている。

ワーク・ライフ・バランスでは一定の取組が進む一方、未実施の事業所もあり、取組の底上げが求められる。育児・介護では代替要員の確保が共通課題となっており、採用面でも若年人材の確保・定着が課題として表れている。

女性活躍を個別の人事施策にとどめず、働き続けられる環境整備、人材確保、キャリア形成を一体的に進めることが重要である。

4-2. 羽後町の主な特徴

① 女性の採用・就業について

女性従業員比率を「増やしていく」とする事業所は 30.0%で、「変わらない」が 67.5%を占める。女性の能力発揮に向けては、職場復帰支援、公正な人事・評価制度、男女平等な人材育成への回答が多く、長期的に働き続けられる環境づくりが重視されている。

② 女性管理職の登用について

管理職に占める女性の割合は 24.7%で、女性管理職がいない事業所は 50.0%となっている。一方、今後の女性管理職登用については「独自の目標を設定して取り組む」が 50.0%と最も多く、適材適所での登用や役職者層の育成などを含め、管理職につながるキャリア形成を支える取組がみられる。

③ ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスの取組を実施する事業所は 77.5%で、湯沢市より高い割合となっている。有給休暇取得率が 70%以上の事業所は 40.0%、平均残業時間が「ほとんどなし」または「15 時間未満」の事業所は 82.5%で、比較的良好な勤務環境がうかがえる。一方、取組の必要性や業務量を理由に未実施とする事業所もある。

④ 育児・介護との両立について

育児休業の対象者がいる事業所では、女性の取得率が 100.0%、男性が 66.7%となった。育児・介護の両立における課題として代替要員の確保が最も多く、介護では本人申告による状況把握が 82.5%を占める。休業取得を支える人員体制と、相談・把握の仕組みを組み合わせた支援が重要となっている。

⑤ 採用・人材確保について

新卒採用を予定していない事業所が 60.0%、大学等新卒者では 77.5%を占める。募集方法はハローワークが中心である一方、「KocchAke（こっちゃけ）」の利用は 13.0%と一定程度みられる。自由記述では給与水準、応募者不足、若年層の県外流出などが課題として挙げられ、地域内での若年人材確保と定着が大きなテーマとなっている。

羽後町｜総括コメント

羽後町では、女性の就業継続について全事業所が肯定的な回答を示し、ワーク・ライフ・バランスの取組実施率も 77.5%となっている。一方、女性管理職がいない事業所は 50.0%あり、管理職への登用につながる人材育成やキャリア形成が課題となっている。

育児・介護では代替要員の確保が大きな課題で、採用面では新卒採用を予定しない事業所が多く、給与水準や応募者不足、若年層の県外流出などが指摘されている。

職場環境の整備とともに、人材の確保・定着を地域全体の課題として捉えることが重要である。