

11

「やまぐち働き方改革」推進プロジェクト

概要

誰もが県内での就職の希望を叶え、その仕事を充実させるとともに、家庭や地域での生活を楽しむことができる社会を構築するため、新しい働き方の普及・定着や働きやすい職場環境づくり等の取組を推進する

重点施策

- 39 働きやすい職場環境づくり
- 40 女性の「働きたい」を応援する取組の強化
- 41 高齢者、障害者等が希望に応じて働き続けられる環境づくりの推進

(1) 成果指標の状況

成果指標	進捗状況	指標数	主な指標
	★★★★★(目標を達成)		
	★★★★(計画を上回る)	3	男性の育児休業取得率、25歳から44歳までの働く女性の割合 等
	★★★(ほぼ計画どおり)	1	65歳から69歳までの働く男女の割合
	★★(計画を下回る)	1	テレワーク導入企業の割合
	★(計画から大幅に遅れ)		

(2) 県民実感に係る調査結果

調査区分	調査項目	そう思う	どちらでもない	そう思わない
県民実感度調査(%)	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組など、誰もが働きやすい職場環境づくりが進んでいると思いますか。	12.1	45.8	40.5
若者や子育て世代に対する県民実感度調査(%)	あなたの職場はワーク・ライフ・バランスが重視されていると感じますか。	51.2	24.9	23.9
	あなたの職場は、テレワーク等を活用した柔軟な働き方ができると感じていますか。	17.5	14.4	68.1

(3) 主な取組と成果

◆働きやすい職場環境づくり

- 時間や場所にとらわれない多様な働き方やテレワーク等のデジタル技術の活用により可能となる働き方など「**新しい働き方**」の普及・定着に向け、企業の課題を抽出し、専門家が助言等を行うワークショップや、機器のトライアル利用などの伴走支援を実施。(86社114名がワークショップ参加し、うち69社を伴走支援)
- 県庁において、多種多様な行政ニーズに的確に対応し、新たな行政サービスの創出に繋げるため、また、その前提として、職員自身が仕事にやりがいを持ち、充実した生活を送ることができるよう、『**行政 DX・新たな価値を創出する働き方改革**』(やまぐちワークスタイルシフト)をスタートし、日本マイクロソフト株式会社との行政 DX の推進に係る包括連携に関する協定の締結、トップセミナーや若手職員(県庁内外)との意見交換会の開催、ペーパーレス及び生成 AI による新たな働き方の推進等の職員提案等の実現に向けた取組などを実施。
- 若者、女性、高齢者等多様な人材が活躍できる職場環境づくりに成果を上げている「**誰もが活躍できるやまぐちの企業**」の認定企業数が令和6年3月末現在**115社**となった。

◆女性の「働きたい」を応援する取組の強化

- 女性の時間的制約に応じた雇用を創出するとともに、子育て経験等を強みとして仕事への活用につなげる就業を支援するため、未就業女性と県内企業の新たな出会いの場となるマッチングイベントを開催。(企業65社、女性60名が参加し、41名の雇用を達成)

- 企業等における**女性の職域拡大や就業継続**の取組を促進するため、「**女性活躍促進施設整備補助金**」により、女性専用トイレの整備等、働きやすい職場環境づくりの支援。(支給件数：22 件)
- **未就業等の女性に対し、プログラマー養成講座**を実施し、インターンシップ等の就業支援を実施。(受講者 57 名、修了者 33 名、就職者 24 名)
- 「やまぐち女性の活躍推進事業者宣言制度」を通じて**企業の自主的な取組を促進**するとともに、「女性管理職アドバイザー制度」の活用等により**女性の管理職登用**を支援。
- ◆ **高齢者、障害者等が希望に応じて働き続けられる環境づくりの推進**
 - **シニアの希望に応じた就業の実現**に向け、就職を応援するセミナーを開催。(6 回実施、55 人参加)
 - **障害者の雇用を推進する職場リーダーを養成**する講座を開催し、企業の取組を促進。(30 社 38 人参加)

(4) 総評

総評

誰もが県内での就職の希望を叶え、多様な人材が活躍できる魅力ある雇用の場づくりに向けた取組等を進め、「誰もが活躍できるやまぐちの企業」の認定企業数が増加するなどの成果やワーク・ライフ・バランスに対する県民実感度調査で一定の評価が得られているが、依然として、若年層（30 歳～34 歳）女性の有業率が低いことや、高齢者、障害者等が担い手として活躍するための就業環境整備への対応、県民実感度の低い柔軟な働き方の導入促進が課題となっている。

(5) 課題と今後の展開方向

課題と今後の展開方向

◆働きやすい職場環境づくり

- 人手不足等を克服するため、働き方改革実践モデルの創出・展開を図るとともに、デジタル技術の活用により可能となる働き方など「新しい働き方」の導入を支援し、多様な人材が活躍できる職場環境づくり促進する必要がある。
- 男女がともに仕事と育児・家事の両立が可能となる職場環境づくりが促進されるよう、育児休業の取得促進やとも育てしやすい職場環境づくりに取り組む企業等を支援する必要がある。
- 人口減少やデジタル技術の進展などにより社会が大きく変化する中、多種多様な行政ニーズに的確に対応し、新たな行政サービスの創出に繋げるため、県庁が率先して進めている「行政DX・新たな価値を創出する働き方改革」の成果を「やまぐちワークスタイルシフト」として、民間企業・団体等に波及させていく必要がある。

◆女性の「働きたい」を応援する取組の強化

- 「やまぐち女性デジタル人材育成コンソーシアム」の参加企業等を増やし、県内全域へ取組を拡げることで、女性デジタル人材育成の取組の機運醸成を図る必要がある。
- 事業所における女性管理職の割合やポジティブ・アクションに取り組む事業所の割合は、増加傾向にあるものの伸び悩んでおり、「やまぐち女性の活躍推進事業者宣言制度」により企業の自主的な取組を促進するとともに、「女性管理職アドバイザー制度」による女性社員への相談支援などに取り組むことにより、事業所の取組を加速化させる必要がある。

◆高齢者、障害者等が希望に応じて働き続けられる環境づくりの推進

- ハローワークや県内の就労支援機関等と緊密に連携し、多様な就業機会の提供等により、高齢者や障害者等の多様な人材の活躍の実現に向けた支援を推進する必要がある。

(参考) 令和 6 年度の主な新規・拡充取組

新 賃金見直しによる人材確保・定着支援事業

厳しい経営環境が続く県内中小企業等の賃金引上げや賃金体系の見直しを支援

新 未来につなぐやまぐち共育て応援事業

育児休業の取得促進や共育てしやすい職場環境づくりに取り組む企業等を支援するとともに、共育てを支えるサービスの創出を支援