

第2章  
3 施策領域働き方改革・  
多様な主体の活躍

## あるべき姿(概ね30年後)

- 働き方改革などの進展により、女性、若年者、高齢者、障害者、外国人など多様な人材誰もが、働く上での不安や障壁を感じることなく、働きがいをもって思い思いの働き方にチャレンジし、地域や社会とのつながり、望む経験の積み重ねや成長、理想のライフスタイルの実現など、働くことを通じた人生の豊かさを実感しています。
- 企業においては、多彩な人材の視点やアイデア、パフォーマンスによる多様性が発揮されることで、新たな商品やビジネスを創出していくイノベーション力や生産性の高い事業活動を展開しています。

## 目指す姿(10年後)

- 県内企業において、テレワークなど時間や場所にとらわれない柔軟な働き方や、働きやすさのみならず、従業員の働きがいや達成感につながる取組が進むことで、従業員の力が最大限に発揮され組織力が向上するなど、働き方改革を企業成長に生かす取組が先駆的に進んでいます。
- 様々な職場において、妊娠・出産・子育て等のライフイベントと両立しながら安心して働き続けることができる環境の整備が進むとともに、いわゆる「M字カーブ」が概ね解消されるなど、女性の就業率が向上し、意欲高く、職場において責任ある業務や役割にチャレンジする女性が増えています。
- 県内外の若年者の県内企業への興味・関心や就業意欲が高まることにより、誇りや希望をもって県内での就業と暮らしを選択する若年者が増え、就職に伴う若年者の転出超過数が縮小しています。
- 広島県への移住により、移住者の希望するライフスタイルや働き方の価値観が実現されることで、広島県の移住先としてのブランドが確立され、東京圏等から移住者が高い水準で安定的・継続的に転入しています。
- 豊かな経験や知識など高齢者の強みも事業活動に生かしていこうとする企業が増え、県内企業において、高齢者のニーズに応じた雇用の場が広がることにより、高齢者が現役世代と同様に、意欲をもって働くことができる環境の整備が進んでいます。
- 障害者の就業意欲や個々の能力を積極的に生かしていこうとする企業が増え、障害者の雇用・就労の場が拡大することにより、障害等の有無にかかわらず、意欲をもって働くことができる環境が整うとともに、障害者がその能力や特性を生かして社会参画する機会が増え、経済的な自立が進んでいます。
- 県内企業等において、外国人材の円滑な受入・就労に必要な環境が整えられ、外国人が地域とつながりを深めながら、生活に必要な情報の共有が進むことにより、外国人が困ったときに相談できるなど、孤立することなく安心して生活し働くことができ、企業における戦力として活躍できる環境の整備が進んでいます。

## 指 標

従業員が働きがいを感じて意欲的に働くことができる環境づくりに取り組む企業(従業員31人以上)の割合

現 状 値

—※1

10年後の目標値(R12)

80%以上

※1 「令和2年度広島県職場環境実態調査」において、働きやすい職場環境づくりに加え、従業員の働きがい向上に資する取組を行っている企業の割合  
 <参考>働き方改革実施企業の割合 58.6%(H30)

用語解説 M字カーブ…女性の就業率を縦軸、年齢を横軸にグラフ化すると、結婚・出産期に当たる年代にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に上昇する、いわゆるM字カーブを描くと言われている。

## 目指す姿の実現に当たって考慮すべき課題

- 少子化・高齢化の一層の進展により高齢者の人口比率が更に上昇する一方、新たな在留資格の創設や経済のグローバル化の進展等により、更なる外国人の増加が見込まれます。
- 人生100年時代の到来と、生き方・働き方の多様化を前提とした社会保障制度への変革が進んでいくことにより、高齢者の就業ニーズの一層の増加が見込まれます。
- 平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の対象とされ、精神障害者をはじめとする就労を希望する障害者が増加傾向にある中、今後更に法定雇用率の引き上げられます。
- こうしたことから、企業においても、様々な人材が性別、年齢、国籍、障害の有無等にかかわらず、その能力を最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを起こし、付加価値を生み出し続ける「ダイバーシティ経営」の取組が求められるなど、多様な主体の活躍は今後ますます重要となってきます。
- 新型コロナ対策により急速に広がったオンライン会議やテレワークなどの時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が、働く人の生活の質の向上のみならず、企業の維持・成長につながるよう、取組の一層の推進が必要となっています。

## 目指す姿の実現に向けた取組の方向

## 1 働き方改革の促進

時間や場所にとらわれない柔軟な働き方や個々の能力を発揮できる多様な働き方など、それぞれのライフスタイルに応じて働くことができる労働環境の整備を促進するとともに、従業員の働きがいやモチベーションの向上など、企業成長をもたらし働き方改革への理解と実践を促進します。

## 2 女性の活躍促進

多くの企業経営者等が女性活躍を経営課題として認識するよう経営層の意識改革を促進するとともに、女性従業員の採用拡大、人材育成、管理職等への積極的な登用などに取り組む企業への支援を強化することにより、女性がその意欲と適性に応じて能力を発揮することができる環境を整備します。

また、出産や育児等により離職した女性の再就職の支援や、男性の育児休業の取得促進に取り組み、男女がともにライフイベントと両立しながら働くことができる環境を整備します。

## 3 若年者等の県内就職・定着促進

県内高校等と連携して、大学進学前の早い段階から県内企業の魅力や、やりがいなどを知ってもらう機会を拡充するとともに、県内・県外の大学等と連携して、在学期間を通じた大学生と県内企業との交流の場づくりや就職マッチング支援に取り組めます。

また、潜在的な層も含めた全国の移住希望者層に対し、移住の受け皿となる各団体と連携して、デジタル技術を活用し、ニーズに応じた魅力発信やマッチングを行うことにより、広島県の移住先としての認知度を向上させ移住を促進します。

## 4 高齢者の就労促進

高齢者の多様なニーズにあった就業条件の整備促進のため、高齢者雇用に対する企業の理解促進に取り組むとともに、マッチング機会の提供などの就労支援を進めます。

## 5 障害者の活躍促進

県内高校等に対し、障害者の雇用・就労の促進につながるよう障害者雇用の制度や優良事例等の情報発信等に取り組むとともに、障害者があらゆる分野の活動に主体的に参画できる環境の整備を進めます。

## 6 外国人が円滑かつ適切に就労し、安心して生活できる環境整備

外国人材を受け入れる県内企業等に対し円滑かつ適切な就労のための情報提供等を行うとともに、外国人が、地域とつながりを深めるための共生の仕組みづくりや、医療・防災・教育などの様々な分野で安心できる環境の整備を進めます。

ダイバーシティ経営…多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげていく経営。