

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通り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(5年後)

県内企業において、人的資本情報の開示を起点に、可視化された人材に関する課題の解決に向け、リスクリングや働きがいの向上など人への投資により人材の力を最大限に引き出す人的資本経営が先駆的に進み、企業成長が実現しています。

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み、出産等を契機に多くの女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」が解消されるとともに、それぞれのライフステージごとに、希望する多様な働き方を選択することができ、職場において意欲高く、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者が増え、就職に伴う若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、希望するライフスタイルや働き方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を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。

用語解説

リスクリング…外部環境の変化(DX等)による新たな業務需要の拡大と減少に対応して、企業等の経営戦略や人材戦略のもと、企業の主導によって、従業員が今後の新たな業務などで必要となる知識やスキルを習得し、活用(業務を創造・高度化)すること。

指 標

リスクリングや女性活躍、働きがい向上など、人への投資に取り組む、経営上の成果が現れている企業の割合

ビジョン策定時点
(R2)の現状値

現状値

5年後の目標値
(R12)

—

21.9%※1
(R6)

30.0%

目標設定の考え方

県内企業の概ね3社に1社が人的資本経営による成果を実感することが、人的資本経営が先駆的に進んでいる状態と考え、目標を設定した。

※1 <参考>「令和7年度広島県職場環境実態調査」における、働き方改革の取組による経営上の成果が発現している企業の割合

目指す姿の実現に当たって考慮すべき課題

- 生産年齢人口の減少やDX等の環境変化に柔軟に対応しながら企業の持続的な成長につながる人的資本経営が着目されているものの、多くの県内企業では実践には至っていないため、従業員の働きがい向上に向けた環境整備を進めるとともに、経営戦略に基づいて人材に投資し育成する取組を進める必要があります。
- 女性活躍推進法の施行・改正や働き方改革の進展などにより、女性活躍に向けた取組が進み、女性の就業率は増加基調にあるものの、これまで以上に女性が再就職にチャレンジしたり、その意欲と適性に応じて職場において能力を発揮できるよう、環境整備を進める必要があります。
- 学生等の県内就職の意識を醸成するには、就職活動に入る前の段階から県内企業の認知を向上させ、興味関心を高める必要があります。
また、県内企業が学生ニーズの多様化や採用活動の早期化などの環境変化に対応するためには、自社の採用戦略を強化する必要があります。
- 移住先としての広島県の魅力が、東京圏等の移住希望者に十分に届いていないことから、より多くの移住者を獲得するためには、情報発信やマッチング、受け皿づくりを総合的に進めていく必要があります。
- 若者の広島への定着・回帰に向けた施策の効果を更に高めていくためには、若者の広島に対する印象をポジティブなものに転換させるとともに、県と市町が一体となり、市町特性等を踏まえた施策立案を行う必要があります。
- 高齢者の新規求職者は増加傾向である中、現状では70歳までの就業確保措置に取り組む企業は限られており、高齢者がキャリアを生かし、より活躍できる環境整備に取り組む必要があります。
- 障害者の法定雇用率は上昇傾向にあり、今後もより規模の小さい企業に障害者雇用の義務化が進むと考えられる中、障害者が県内企業に就労し、より活躍できる環境整備に取り組む必要があります。
さらに、障害を持つ新規求職者数は増加傾向であることから、企業とのマッチング機会の拡大や、多様な働く場を増やしていく必要があります。
- 県内の外国人材は増加する一方、技能実習から特定技能への移行時に県外流出が多く発生しています。今後、育成就労制度の施行に伴う転籍要件の緩和や特定技能移行要件の厳格化により、さらに外国人材の県外流出が増加することも懸念されることから、外国人材が県内企業に定着する環境整備に取り組む必要があります。

目指す姿の実現に向けた取組の方向

① 人的資本経営の促進

人的資本経営の実践に向けた機運醸成を図るとともに、人的資本情報の開示に向けた企業への支援に加え、リスクリングや働きがいの向上など、人への投資を進める企業への支援を行い、県内企業の人的資本経営を促進します。

② 女性の活躍促進

経営層の意識改革や、県内企業における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の取組に対する支援を強化するとともに、女性が、指導的立場で活躍するためのスキルやモチベーションの向上に資する取組を進めます。

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、性別に関わらず誰もが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

高校生や大学生等が県内企業を知る機会を提供するほか、県内企業、県内外の大学等と連携し、大学生と県内企業の交流の場づくりや就職マッチング支援を行います。あわせて、県内企業の採用戦略の策定・実行を支援し、持続的な人材確保を後押しします。

また、地方への移住に興味・関心を持つ層に対して、移住の受け皿となる市町等と連携し、興味・関心に応じた魅力発信や、ニーズを踏まえたマッチングを行うことにより、広島県への移住を促進します。

加えて、若者の広島での仕事や暮らしに対するポジティブイメージの浸透に戦略的に取り組むとともに、地域の現状把握・分析から施策形成に至るまで、県と市町が一体となって、広島への定着・回帰につながる実効性の高い事業を創出します。

④ 高齢者の就労促進

高齢者雇用に対する県内企業の理解促進を図ることにより、70歳までの就業確保措置に取り組む企業を増やし、雇用延長やキャリアを生かした転籍、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

障害者の雇用・就労の促進につながるよう、県内企業に対し、障害者雇用の義務や助成制度、優良事例の情報発信等に取り組むとともに、就職を希望する障害者の特性に応じた職業訓練を実施します。また、企業と福祉施設の連携による業務創出などの就労支援を進めます。

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、外国人材の定着促進につながる取組への支援を行うとともに、共生の仕組みづくりなど外国人が安心して生活できる環境の整備を進めます。

重点項目に関する主な取組

- 性別に関わらず誰もがライフイベントと両立しながら働くことができる環境整備に向けて、出産や育児等により離職した女性の再就職の支援や企業内での登用促進、男性の育児休業の取得促進の取組を進めます。
- 生産年齢人口の減少やDX等の環境変化が進む中で、変化に柔軟に対応しながら企業の持続的な成長を目指す人的資本経営の取組を進めます。
- 若者が広島県での就業と暮らしを選択したいと思えるよう、高校生や大学生等が県内企業を知る機会を提供するほか、県内企業、県内外の大学等と連携し、大学生と県内企業の交流の場づくりや就職マッチング支援を進めます。
また、地方への移住に興味・関心を持つ層に対して、移住の受け皿となる市町等と連携し、興味・関心に応じた魅力発信や、ニーズを踏まえたマッチングを進めます。
加えて、若者の広島での仕事や暮らしに対するポジティブイメージの浸透に取り組むとともに、県と市町が一体となって、広島への定着・回帰につながる実効性の高い事業の創出を進めます。