

数値目標と基本的方向

数値目標

指標	出発点	目標 (R9)
①若年人口(34歳以下)	△4,293人 (R4→R5)	若年人口の減少数(前年比)をゼロとする【図1参照】
②若年就業者数(15~34歳)	66,810人 (R2)	61,500人【図2参照】
③人口の社会増減	△324人 (R4)	社会増減をプラスにする

基本的方向

1 魅力のある仕事をつくる

- (1) 県内事業者の魅力向上
- (2) 起業のさらなる促進
- (3) 若年層の雇用の受け皿となる企業誘致

2 新しい人の流れをつくる

- (1) 県内就職の促進
- (2) 移住の促進
- (3) 外国人材の活躍推進

施策の展開

若年人口の増加・定着につなげる



若者(特に女性)に選ばれる魅力のある仕事的大幅な創出

若者を中心とした人材の確保(県内の人手不足にも対応)

新たな雇用の受け皿の確保

(1) 県内事業者の魅力向上

- ①事業者の賃上げ環境の促進
- ②女性活躍の環境づくりの推進
- ③多様な人材が定着・活躍しやすい労働環境の整備

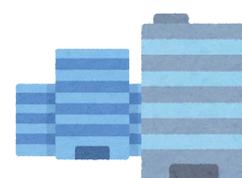
(2) 起業のさらなる促進

- ①こうちスタートアップパークによる起業のさらなる促進
- ②スケールアップを目指す起業家の発掘・成長支援



(3) 若年層の雇用の受け皿となる企業誘致

- ①若者や女性からニーズがある企業のさらなる誘致



(1) 県内就職の促進

- ①大学生等の就職支援
- ②県内教育機関へのアプローチの強化

(2) 移住の促進

- ①新たな関心層へのアプローチの拡大
- ②きめ細かな相談体制の強化

(3) 外国人材の活躍推進

- ①海外から優秀な人材の受入れ
- ②外国人が働きやすい環境づくり

若年人口及び若年就業者数について4~5年後までに減少傾向に歯止めをかけ、概ね10年後までには現在の水準まで回復させることを目指す

図1 若年人口(34歳以下)の推移【イメージ】

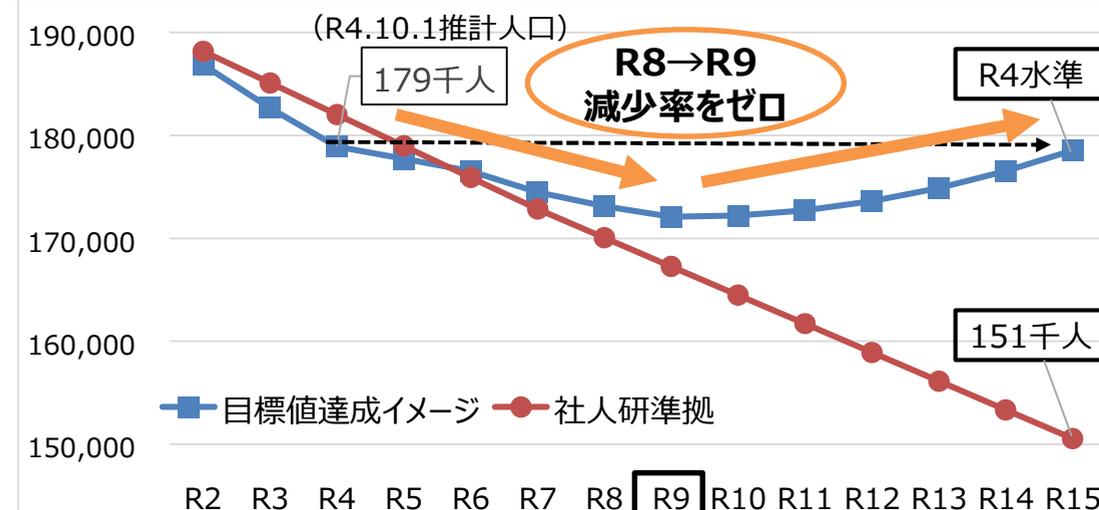
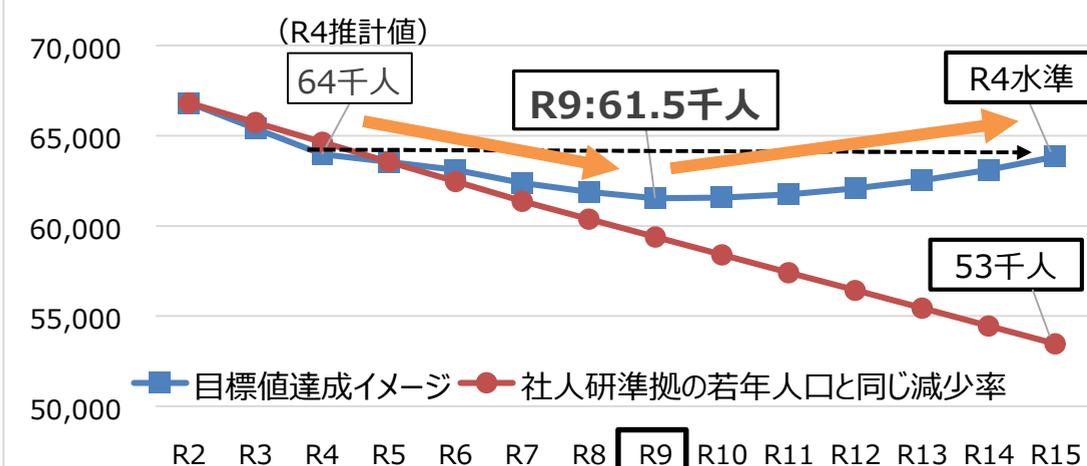


図2 若年就業者数(15~34歳)の推移【イメージ】



1. 現状・課題

- 女性の人口減少に歯止めをかけるためには、一次産業や建設業など、これまで**男性中心とされてきた業種においても、魅力的な仕事を創出**することが必要
- 20代～40代の女性が非正規雇用で働く理由は、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」「自分の都合のよい時間に働きたいから」が多い。
⇒場所や時間に制限されない**柔軟な働き方や家庭との両立支援など、働きやすい職場環境づくり**が必要

20歳代	30歳代	40歳代
1.自分の都合のよい時間に働きたいから	1.家事・育児・介護等と両立しやすいから	1.家事・育児・介護等と両立しやすいから
2.家計の補助・学費等を得たいから	2.自分の都合のよい時間に働きたいから	1.自分の都合のよい時間に働きたいから
3.家事・育児・介護等と両立しやすいから	3.家計の補助・学費等を得たいから	3.家計の補助・学費等を得たいから

出典：R4年就業構造基本調査（総務省統計局）

- **男女の賃金格差**(男性を100としたときの女性の割合)は徐々に改善されており、**全国3位**の水準だが、賃金格差の解消に向けて更なる取組が必要

	都道府県	賃金格差
1位	青森県	81.9%
2位	沖縄県	81.2%
3位	高知県	80.2%

女性：233.1千円/月（全国31位）
男性：290.5千円/月（全国37位）

出典：R4年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

- **女性の管理職割合**は**全国3位**の水準だが、管理職5人のうち4人が男性という状況であり更なる取組が必要

	都道府県	女性管理職割合
1位	鳥取県	23.4%
2位	徳島県	23.3%
3位	高知県	21.7%

出典：R4年就業構造基本調査（総務省統計局）

※国調査(調査対象は市区町村が抽出した世帯)は5年に1回の実施であるため、KPIの確認は2年に1回の県調査(調査対象は県内事業所)で行う

2. 4年後の目標

- 女性管理職割合、男女の賃金格差の指標について、**全国1位**を目指して取組を推進する

KPI	指標	出発点 (R4)	目標 (R9)
	①男女の賃金格差（男性100としたときの女性の割合）	80.2%	87%
	②県内企業における女性の管理職割合	29.4% (R5速報値)	40%
	③高知県ワークライフバランス推進企業認証制度 女性活躍推進部門認証企業数	50社	120社

3. 具体的な事業

女性活躍推進計画アクションプランと連動した、意識改革と環境づくりを総合的に推進

- ### 1. 女性の活躍の場の拡大
- 第一次産業や建設業におけるデジタル技術の活用等による女性進出の後押し**
- (1) 農業
 - ①データ駆動型の営農指導による早期の経営確立支援
 - 新** ②女性が働きやすい環境整備への支援（更衣室、シャワー室の設置やアシストスーツの導入等）
 - 拡** ③宿泊短期研修（体験型）の女性向けメニューの新設
 - (2) 林業
 - 拡** ①スマート林業の林業現場での実践に向けた個別指導
 - ②トイレや更衣室の設置等、女性が働きやすい環境整備の支援
 - ③女性をターゲットにした「こうちフォレストスクール」の開催や就業相談の実施
 - (3) 水産業
 - ①NABRAS、利益シミュレーションツール活用による操業効率化への支援
 - 新** ②女性の就業を後押しするための、働きやすい職場づくりに向けた専門家（社会保険労務士）派遣
 - 新** ③女性就業者が課題や必要な改善策についての意見交換を行う「高知の水産女子会」の開催
 - (4) 建設業
 - 拡** ①総合評価における加点対象（若手技術者・女性技術者の配置）工事の拡大
 - 新** ②新たな仕事（建設ディレクター）の導入支援
 - 拡** ③若手技術者・女性技術者が活躍できるデジタル技術の講習会開催
 - (5) 事務系 **拡**・IT・コンテンツ企業や事務系企業等の誘致の推進
- ### 2. 女性のキャリア形成支援
- 女性の所得向上に向けたキャリア形成への支援の強化**
- 新** ①新しい働き方の創出を目指したデジタル技術のリスキング・就職マッチング支援
 - 新** ②中山間の方や女性を対象とした起業相談やプログラムの実施
 - ③土佐MBAでの女性活躍のためのビジネス講座の開催
 - ④高知家の女性しごと応援室の相談機能のワンストップ化（他機関との連携強化）
 - ⑤経済団体との連携・協働による活躍する女性のネットワーク構築と情報発信の強化
 - ⑥ソールでの女性向け人材育成セミナーの開催
- ### 3. 経営者層の意識改革
- 女性の登用促進等に向けた企業への啓発・情報発信の推進**
- 拡** ①ワークライフバランス推進アドバイザーの体制拡充によるワークライフバランス推進企業（女性の活躍推進部門）の普及拡大
 - 新** ②経済団体との連携・協働による活躍する女性のネットワーク構築と情報発信の強化
 - ③働き方改革トップセミナーの開催
 - 拡** ④高知県登録働き方改革コンサルタントによる伴走支援
 - 新** ⑤男性育休代替要員の配置や企業版両親学級の開催支援
- ### 4. 多様な人材が活躍できる職場環境づくりの推進
- 様々なライフステージにあっても活躍することができる職場環境の整備**
- 拡** ①ワークライフバランス推進企業の普及拡大【再掲】
 - 新** ②高知県登録働き方改革コンサルタントによる伴走支援【再掲】
 - 新** ③キッズルーム・授乳室・更衣室の整備やトイレ改修等への支援
 - ④働き方改革トップセミナーの開催【再掲】
 - 新** ⑤男性育休代替要員の配置や企業版両親学級の開催支援【再掲】
 - 拡** ⑥福祉・介護事業所認証制度の拡大

1. 現状・課題

1 ワークライフバランスの推進

○ワークライフバランス推進企業認証制度の取得を推進し、認証企業数が大幅に増加 (H30 233社→R4 632社 (延べ))

※業種別：建設業 56.4%、医療・福祉12.1%、製造業8.9%の順

従業員規模別：10人以上の企業 78.4%

⇒幅広い業種、小規模事業者の取得を推進していくことが必要

○年次有給休暇や男性育休の取得推進により取得率が大幅に上昇

(年休H30 56.1%→R4 67.4%、男性育休H30 7.6%→R4 28.7%)

※R4は速報値

⇒業務を代替する従業員の負担感の解消など企業内の仕組みづくりが課題

2 働き方改革の推進

○テレワークやフレックスタイム制、兼業・副業など多様な働き方を導入する企業が増加 (働き方改革に取り組む企業の割合

R1 42.5%→R5 52.8% (従業員5人以上)

※R5は速報値

⇒取組手法が分からない企業、人材不足により取組ができていない企業も多数

①ワークライフバランス推進認証企業数

	H30(出発点)	R4
目標	-	525
実績	233	632

KPI 検証

2. 4年後の目標

- 業種、地域、従業員規模ごとの支援を強化し、認証制度のさらなる普及に取り組むことで、働きやすい職場の拡大を図る。
- 女性や若者、高齢者など働く意欲のある多様な人材が活躍できるよう、県内企業の支援を強化することで、人材の確保、定着に寄与する。

KPI	指標	出発点 (R4)	目標 (R9)	
	①ワークライフバランス推進延べ認証企業数		632社	980社
	②働き方改革に取り組む企業 (従業員5人以上) の割合		52.8% (R5)	65%

3. 具体的な事業

1 ワークライフバランスの推進

- ワークライフバランス推進アドバイザーの活動強化 (増員、活動日数増)
 - ・小規模企業、中山間地域への訪問強化、両立支援等助成金の周知等による伴走支援

2 働き方改革の推進

- (1) 働きやすい職場環境づくりを支援する補助制度の創設
 - 【ハード整備に係る支援】女性用トイレ、キッズルームの整備、パワーアシストスーツ導入、外国人材のための翻訳機器購入費用などを支援
 - 【ソフト対策に係る支援】短時間勤務や副業・兼業制度など多様な働き方に係る制度導入時に要する費用 (コンサルティング、就業規則改定等)、外国人材のための社内マニュアル・標識類の多言語化等に要する費用などを支援
- (2) 働き方改革コンサルタントによる支援体制強化 (コンサルタント数R5 31名→R6 50名(+20名))
- (3) KOCHI Work Style Awardによる企業表彰や取組事例集による好事例の横展開
- (4) 小規模企業の取組や多様な働き方を紹介するセミナー開催、伴走支援によるモデル事例の創出
- (5) 人事評価制度や職務給・ジョブ型人事制度の導入支援

○上記の取組を推進するため、【産業人材確保促進融資制度】を新たに創設

対象：人材確保 (外国人材含む) のため、必要な福利厚生施設等の整備に要する費用 (例) 社員寮の新設・改修、社員駐車場の整備 など
 貸付限度額：5,000万円、償還期間：20年以内 (据置期間3年以内)