

# なぜ、誰もが働きやすい職場づくりが必要なのでしょう？

## 生産年齢人口はこれからも減少し続けます

厚生労働省の発表によれば、2065年には高齢化率が38.4%に達し、生産年齢人口は2019年に比べて全国で3千万人近く減少すると予想されています。

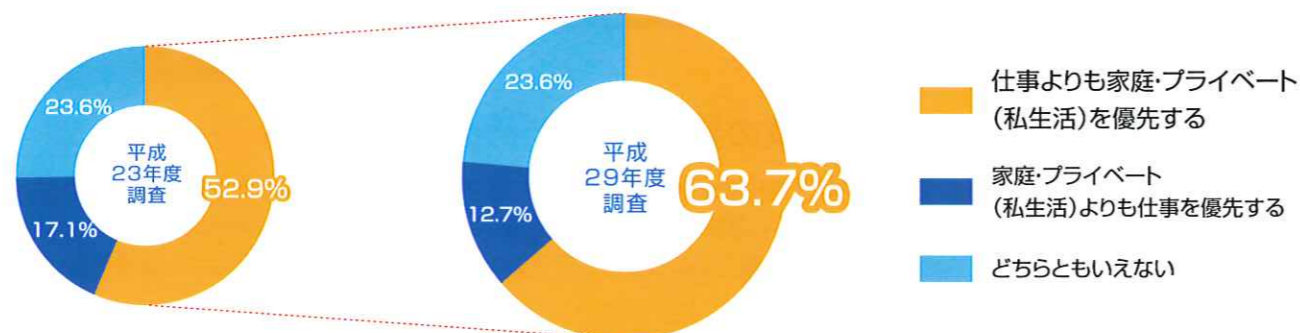
単位:万人

区分	1975年	2000年	2019年	2065年
日本の総人口	11,194	12,693	12,617	8,808
15~64歳まで (生産年齢人口)	7,581	8,622	<b>7,507</b>	<b>4,529</b>
65歳以上	886	2,201	3,589	3,381
高齢化率	7.9	17.4	28.4	38.4

2015年までは総務省「国勢調査」、2019年は総務省「人口推計」(令和元年10月1日確定値)、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

## 若手人材確保の観点からも、働き方改革の取組を推進することが求められています

若者が仕事をする際に、仕事よりも家庭・プライベートを優先する割合は、数年前と比較して増加しています。



内閣府調査

## 多様な人材が働き続けられる仕組みが必要です

今後、労働力を確保していくためには、女性や高齢者など意欲ある多様な人材の能力を活かしていく必要があります。そのためには、多様な人材がその能力を発揮し、働き続けられる仕組みづくりが不可欠です。

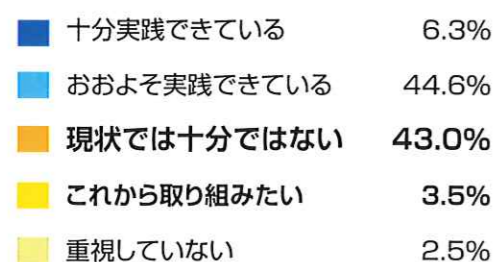
単位:万人

区分		2012年	2019年	差
15~64歳 男性	就業者数	3,258	3,202	△ 56
	就業率	80.3	84.2	3.9
15~64歳 女性	就業者数	2,426	<b>2,630</b>	<b>204</b>
	就業率	60.7	70.9	10.2
65歳以上 男女	就業者数	596	<b>892</b>	<b>296</b>
	就業率	19.5	24.9	5.4

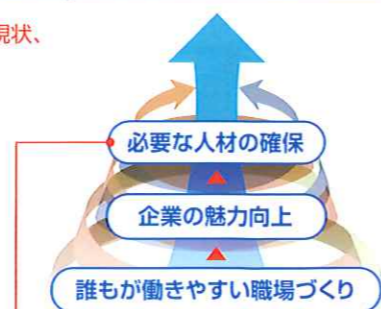
総務省「労働力調査」より

## 働き方改革を実践できている企業は少数です

しかし、多様な人材の能力を活かすために必要な働き方改革の実践状況を見ると、4割以上の事業者が、現状、働き方改革を十分実践できていないと感じています。



令和3年度 京都府調査



誰かが働きやすい職場づくりが、「必要な人材の確保」につながる好循環を実現します。

# 誰もが働きやすい職場づくりで 人材の確保・定着を!



子育て環境日本一に向けた  
職場づくり行動宣言で  
企業価値アップを目指しましょう!



# 人材確保・定着に向けて 「働きやすい職場づくり」をアピールしましょう!

## 「子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」とは

子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言とは、子育てにやさしい(誰もが働きやすい)職場環境づくりに向け、企業等が従業員に対して発信する具体的な行動計画のことです。宣言と実践により、企業において妊娠・出産、子育てを理解する風土を醸成し、子育てしやすい職場をつくりまします。

宣言は  
こちらから▶



## 行動宣言を実施する5つのメリット

### 1 職場づくりの取組を補助金で応援します。

行動宣言の内容を実践されるにあたり、府の補助金(多様な働き方推進事業費補助金等)が活用できます。

### 2 京都府が主催する合同企業説明会「京都ジョブ博」に出展する機会を提供します。

京都府では、新卒学生はもちろん、若年・ミドルの転職希望者や京都で働きたい留学生など参加者のターゲットを絞った合同企業説明会や交流会を毎年開催しています。

京都府内の企業をアピールする「京都ジョブ博」で人材確保に取り組みませんか。

### 3 社会保険労務士等が、無料でアドバイスいたします。

京都府社会保険労務士会の社会保険労務士や豊富な経験を持つ子育て企業サポートチームのメンバーが御社の課題抽出・分析や具体的な改善方法など、行動宣言の作成にあたって無料でアドバイスいたします。

### 4 行動宣言・取組事例を府の広報媒体で発信します。

提出していただいた行動宣言の内容は常に府の特設サイトで閲覧可能で、誰もが働きやすい職場づくりに向けた取組の内容を学生をはじめとした求職者などへ発信することができます。

また、行動宣言に沿って実践された取組事例は「府民だより」やTVメディアを通じて積極的に発信しています。

### 5 各種補助金やイベント・研修情報をお届けします。

行動宣言の内容を実践する際に活用できる多様な働き方推進事業費補助金をはじめとした各種補助金の情報をお届けいたします。

また、社内のデジタル化を実現するための社員向け学習コンテンツやリカレント研修など京都府が提供する各種研修情報も随時お知らせいたします。



# 誰もが働きやすい職場づくりを進めている企業では、 人材確保・定着に繋がっています。

(KBS京都テレビ「kyobiz」内コーナー「キラカン!」から)

## 株式会社 横井製作所

### 社内に託児所を設置。出産理由の離職ゼロ

うちは出産を理由とする離職者がゼロとなっています。せっかく仕事を覚えた中堅の女性社員が、出産で離職するということがあったら、会社にとって非常にマイナスになります。そこで社内に託児所をこしらえて、産後8週で早く復帰してもらえれば会社としてプラスになってメリットがあるというふうに思いました。

取締役会長  
横井 洋治さん



## 株式会社 大滝工務店

### 「中小企業の星になる」ための企業づくり

建設業では土曜出勤が未だに当たり前ですが、現場で働く大工も含めて完全週休二日制にしました。それを実現するためにWEBカメラの活用による現場への移動時間の削減、チャットツール導入による打合せ時間の削減など、ITツールの活用により業務効率化を図っています。

「中小企業の星になる」をビジョンに、外から目指してきてくれる会社づくりをしようという環境整備を行っています。今では他府県から就職希望者が来てくれるようになりました。これからも健全な発展を通して地域の社会課題解決に寄与していきたいと思っています。

代表  
大滝 雄介さん



## 株式会社 綿善

### マルチタスクを導入。年間休日の増加に成功

旅館業は、板場さんとか、仲居さん、フロントなどが縦割りだったんですけれども、そのために休みが取りにくい。そういうところの縦割りを全部なくして、マルチタスクというものを導入しました。

また、iPod touchにSkypeやLINEを入れて、その場で瞬時に情報共有する仕組みを導入しました。これらによって、大幅な人員増はせずに、年間休日を83日から105日まで増やすことができました。

おかみ  
小野 雅世さん



## 社会福祉法人 青谷学園

### 心身の充実が笑顔となって、サービスの向上に

5年前に週休3日制とし、そうなるも給料が減らないように、1日の労働時間を10時間としました。また、定時出勤・定時退社を徹底して、ひと月の平均残業時間を15分まで縮めることができました。心身の充実が笑顔となって、ご利用者様へのサービスの向上につながると考えています。

また、育児短時間勤務は小学校の3年生までできるように制度を整えました。加えて、私や施設長がイクボス宣言をすることで、男性の職員も育休などが取得しやすい環境をつくっています。

理事長  
白樫 忠さん

