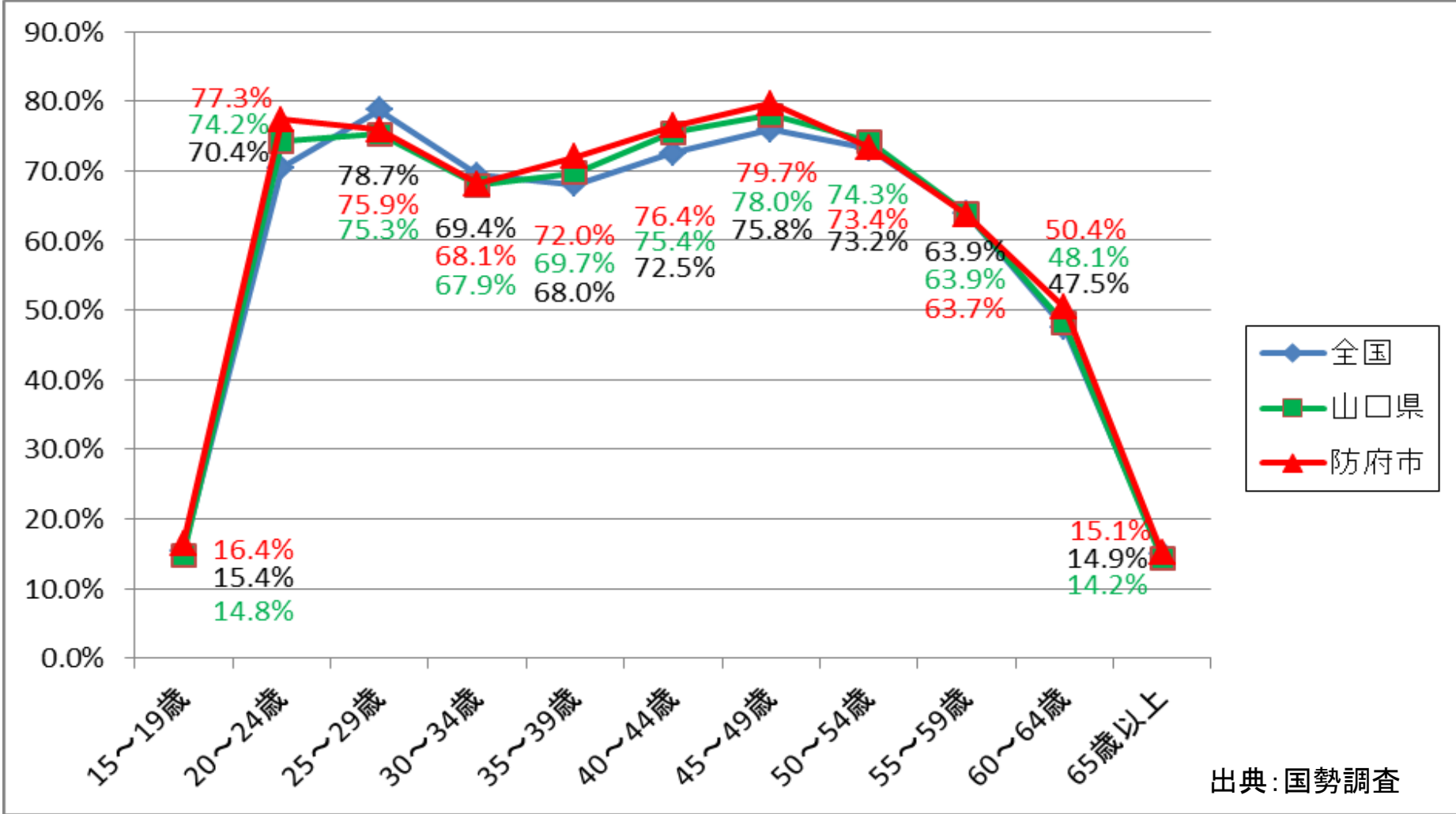


# 防府市における働き方改革の推進について

# 女性の年齢階級別労働力率

- 本市の女性の年齢階級別労働力率は、全国的な傾向と同様に、全体として「M字カーブ」を描いている。
- 特に子育て期にあたる25歳～29歳、30歳～34歳の労働力率が、全国の値と比較して低くなっている。

女性の年齢階級別労働力率(平成22年)



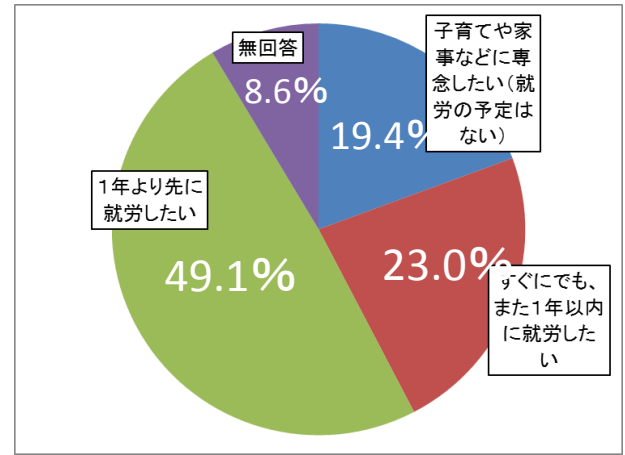
出典: 国勢調査

# 「防府市子ども・子育て支援に関するニーズ調査」(平成26年)調査結果から

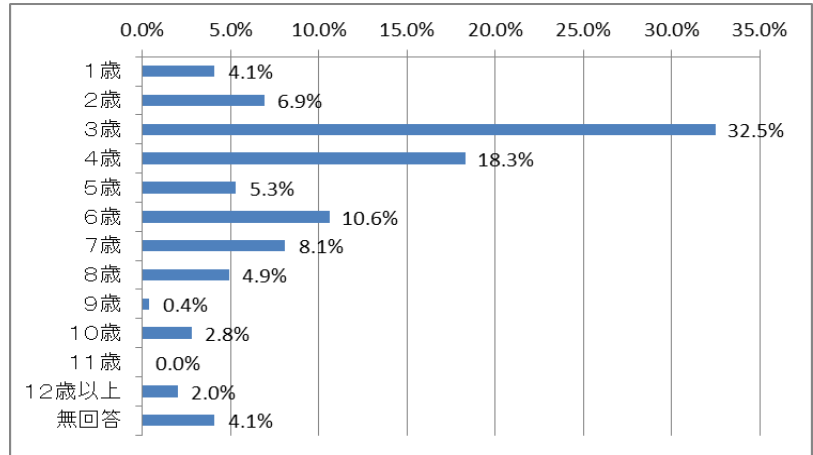
- 現在就労していない母親の就労意向をみると、全体の就労意向は、就学前児童を持つ母親では7割を超え、小学生児童を持つ母親では6割を超えている。
- 「1年より先に就労したい」と回答した母親について、就労を希望するときの子どもの年齢は、「3歳」(就学前児童の母親)、「12歳以上」(小学生児童を持つ母親)が最も多い。

## ■ 就学前児童の母親

今後の就労希望はありますか。

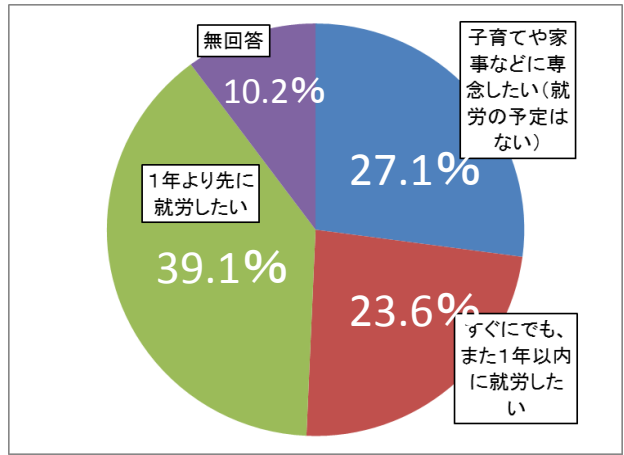


就労を希望するときの子どもの年齢

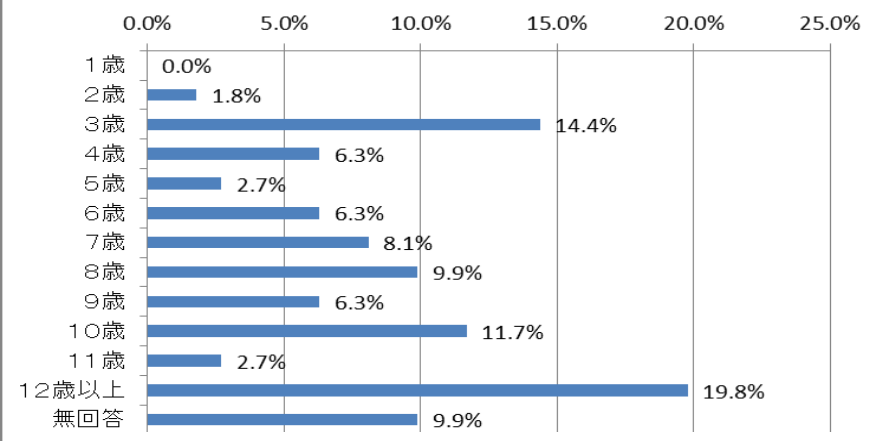


## ■ 小学生児童の母親

今後の就労希望はありますか。



就労を希望するときの子どもの年齢

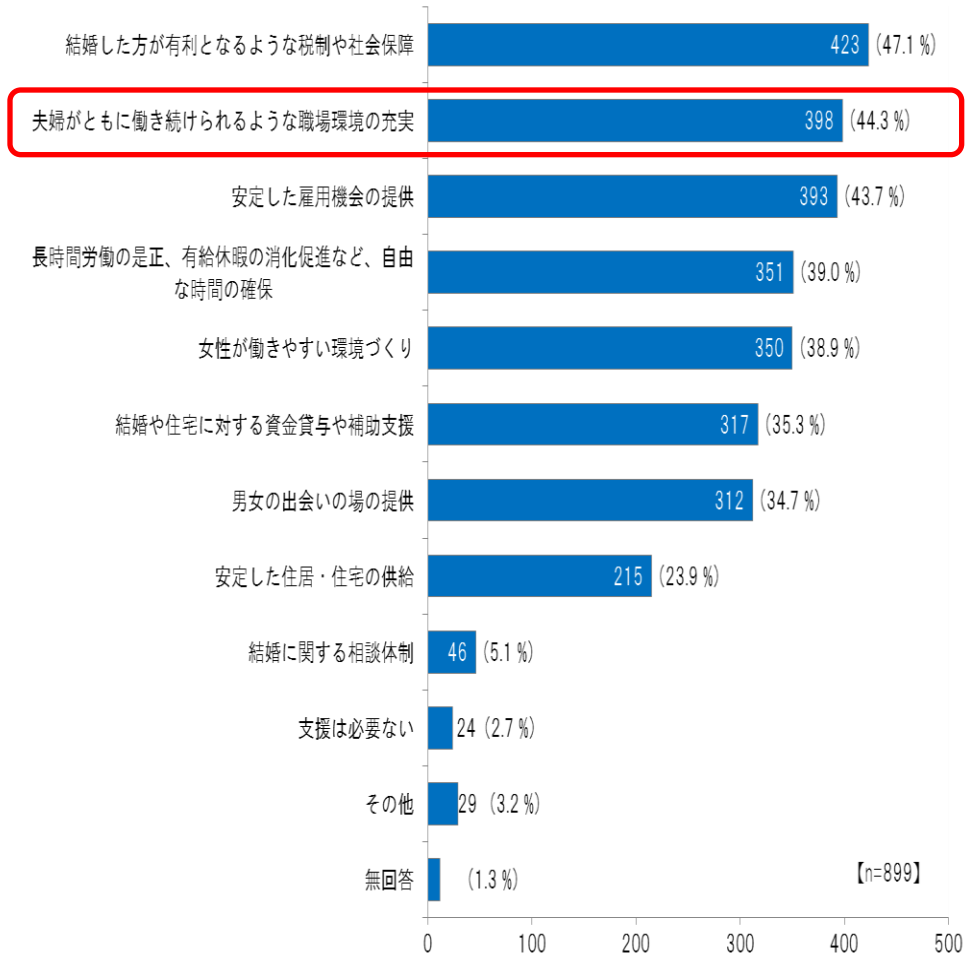


出典:防府市子ども・子育て支援に関するニーズ調査(平成26年・防府市)

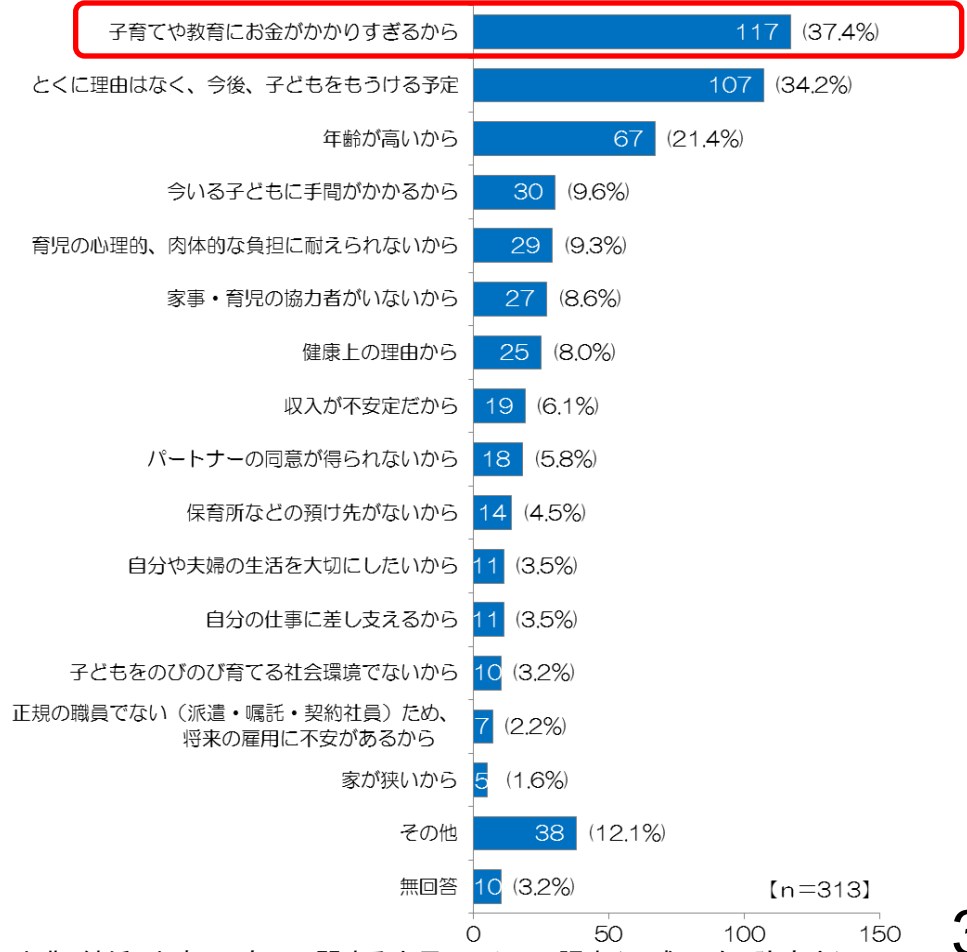
# 「結婚・出産・子育てに関する市民アンケート調査」(平成27年)調査結果から

- 「結婚しやすい環境を構築するための支援策」として、「夫婦がともに働き続けられるような職場環境の充実」、「安定した雇用機会の提供」が上位に挙がっている。
- 「理想の子どもの数を持たない理由」として、「経済的理由」が最も多くなっている。

結婚しやすい、結婚したいと思える環境をつくるには、どのような支援が効果的だと思いますか。(18歳から49歳の市民への質問)



理想の子どもの数を持たない理由は何ですか。(18歳から49歳の市民のうち、既婚または近々結婚の予定がある人への質問)



出典:結婚・出産・子育てに関する市民アンケート調査(平成27年・防府市)

# 有効求人倍率の状況

- 本市においては、「事務的職業」、「運搬・清掃の職業」を除いて、有効求人倍率が1.0を超えている。
- 「建築・土木技術者等」、「建設の職業」、「土木の職業」、「保健医療サービス」、「保健師、助産師等」、「自動車運転の職業」などで高い傾向が見られる。

## ○職種別の有効求人倍率の推移(フルタイム)

|            | 専門的・<br>技術的職業 | 事務的職業 | 販売の職業 | サービスの<br>職業 | 保安の職業 | 生産工程の<br>職業 | 輸送・機械運<br>転の職業 | 建設・採掘<br>の職業 | 運搬・清掃<br>等の職業 | 計     |
|------------|---------------|-------|-------|-------------|-------|-------------|----------------|--------------|---------------|-------|
| 有効求人数(9月)  | 290           | 81    | 134   | 254         | 25    | 242         | 96             | 169          | 61            | 1,357 |
| 有効求職者数(9月) | 149           | 310   | 86    | 112         | 9     | 112         | 42             | 41           | 211           | 1,214 |
| 有効求人倍率(9月) | 1.95          | 0.26  | 1.56  | 2.27        | 2.28  | 2.16        | 2.29           | 4.12         | 0.29          | 1.12  |
| 有効求人倍率(8月) | 1.96          | 0.28  | 1.64  | 2.59        | 2.33  | 2.34        | 2.33           | 3.40         | 0.32          | 1.18  |
| 有効求人倍率(7月) | 1.97          | 0.28  | 1.52  | 2.17        | 3.50  | 2.17        | 1.73           | 3.30         | 0.34          | 1.12  |

出典: 求人・求職バランスシート(ハローワーク防府)

## ○人手不足が続く主な職種(フルタイム)

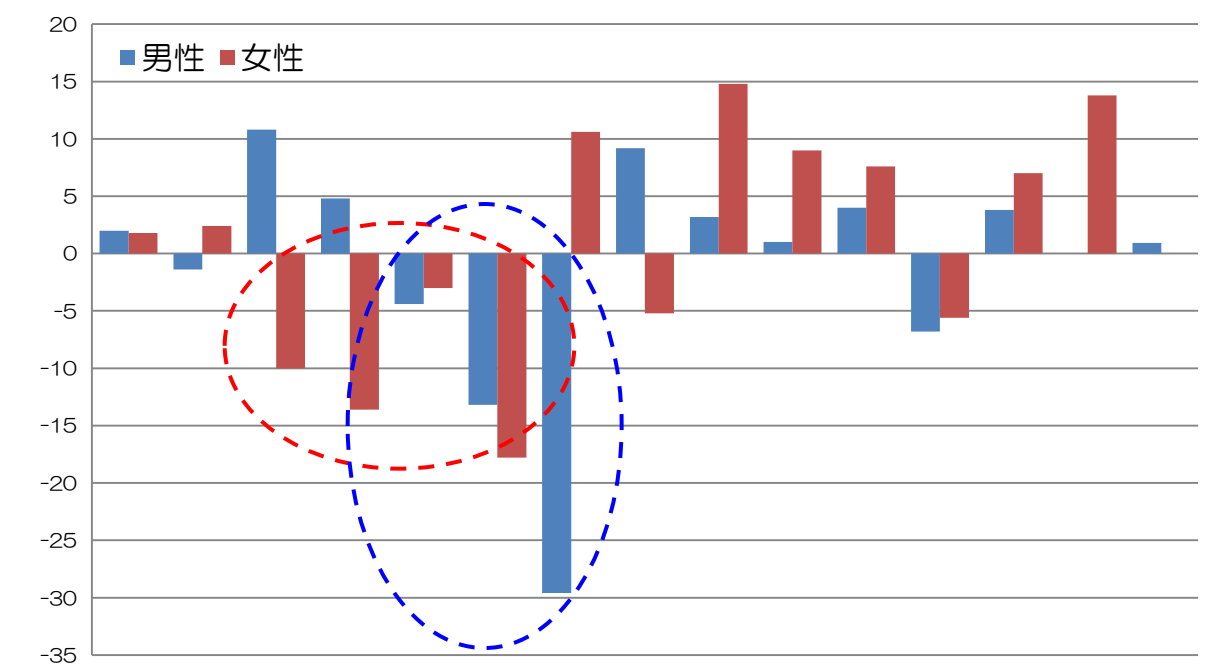
| 職 種       | 有効求人数<br>(9月) | 有効求職者数<br>(9月) | 有効求人倍率<br>(9月) | 有効求人倍率<br>(8月) | 有効求人倍率<br>(7月) |
|-----------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 建築・土木技術者等 | 70            | 9              | 7.78           | 7.60           | 8.00           |
| 建設の職業     | 60            | 9              | 6.67           | 6.44           | 9.14           |
| 土木の職業     | 50            | 10             | 5.00           | 3.06           | 2.11           |
| 保健医療サービス  | 29            | 4              | 7.25           | 10.33          | 6.60           |
| 保健師、助産師等  | 105           | 36             | 2.92           | 2.61           | 3.00           |
| 自動車運転の職業  | 80            | 31             | 2.58           | 2.57           | 2.03           |

出典: 求人・求職バランスシート(ハローワーク防府)

# 若者の転出超過の状況

- 男女別年齢階級別人口移動の状況を見ると、男女ともに若者の転出超過が続いている。(男性:20~22歳、女性:18~21歳)
- 一方、市内高等学校の生徒を対象にした調査では、進学希望者のうち、進学先の学校を卒業後、防府市に住みたいと回答した女性は約4割(男性約3割)と、若い女性に地元志向が強い傾向が見られる。

○15~20歳の1歳階級別社会増減の年間平均人数(平成21年~平成26年)



|    | 15歳<br>↓<br>16歳 | 16歳<br>↓<br>17歳 | 17歳<br>↓<br>18歳 | 18歳<br>↓<br>19歳 | 19歳<br>↓<br>20歳 | 20歳<br>↓<br>21歳 | 21歳<br>↓<br>22歳 | 22歳<br>↓<br>23歳 | 23歳<br>↓<br>24歳 | 24歳<br>↓<br>25歳 | 25歳<br>↓<br>26歳 | 26歳<br>↓<br>27歳 | 27歳<br>↓<br>28歳 | 28歳<br>↓<br>29歳 | 29歳<br>↓<br>30歳 |
|----|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 男性 | 2               | -1              | 11              | 5               | -4              | -13             | -30             | 9               | 3               | 1               | 4               | -7              | 4               | 0               | 1               |
| 女性 | 2               | 2               | -10             | -14             | -3              | -18             | 11              | -5              | 15              | 9               | 8               | -6              | 7               | 14              | 0               |
| 合計 | 4               | 1               | 1               | -9              | -7              | -31             | -19             | 4               | 18              | 10              | 12              | -13             | 11              | 14              | 1               |

○若者(15~24歳)の社会増減の推移(対前年比)

| 【男性】    | H 22 | H 23 | H 24 | H 25 | H 26 | H 27 |
|---------|------|------|------|------|------|------|
| 14歳→15歳 | -4   | 0    | 4    | -5   | -1   | -13  |
| 15歳→16歳 | -2   | 5    | -2   | 5    | 4    | -4   |
| 16歳→17歳 | 1    | 4    | -1   | -4   | -7   | 5    |
| 17歳→18歳 | 24   | -4   | 4    | -9   | 39   | -6   |
| 18歳→19歳 | -9   | 1    | -6   | 15   | 23   | -9   |
| 19歳→20歳 | -10  | -15  | -16  | -8   | 27   | -5   |
| 20歳→21歳 | -46  | -11  | -15  | -9   | 15   | -38  |
| 21歳→22歳 | -45  | -50  | -38  | -18  | 3    | -37  |
| 22歳→23歳 | -27  | 5    | -12  | 24   | 56   | -55  |
| 23歳→24歳 | -13  | 19   | -14  | -4   | 28   | -71  |
| 小計      | -131 | -46  | -96  | -13  | 187  | -233 |
| 【女性】    | H 22 | H 23 | H 24 | H 25 | H 26 | H 27 |
| 14歳→15歳 | 2    | 2    | -5   | -7   | 4    | 3    |
| 15歳→16歳 | -1   | -1   | -1   | 1    | 11   | -2   |
| 16歳→17歳 | 3    | 2    | 2    | -1   | 6    | 0    |
| 17歳→18歳 | -18  | -14  | -17  | -1   | 0    | 10   |
| 18歳→19歳 | -27  | -17  | -25  | 1    | 0    | -11  |
| 19歳→20歳 | 3    | 3    | -6   | -11  | -4   | -11  |
| 20歳→21歳 | -23  | -24  | -17  | -19  | -6   | -37  |
| 21歳→22歳 | 5    | 0    | 14   | 16   | 18   | 4    |
| 22歳→23歳 | 0    | -19  | 0    | -11  | 4    | -16  |
| 23歳→24歳 | 8    | 7    | 27   | 16   | 16   | 3    |
| 小計      | -48  | -61  | -28  | -16  | 49   | -57  |
| 合計      | -179 | -106 | -124 | -29  | 236  | -290 |

出典:住民基本台帳(各年10月1日)  
※「防府市人口ビジョン」に掲載

※住民基本台帳、生命表(厚生労働省)から算出

## これまでの防府市の取組

| 取組分野              | 内 容  | 事業名                    | 関係課   |
|-------------------|--|------------------------|-------|
| 男性の積極的な家事育児への参加促進 | <ul style="list-style-type: none"> <li>「イクメン、イクジイ、カジダン」フォトコンテストの開催</li> <li>男性向け料理教室の開催</li> </ul>                                       | 男女共同参画推進事業             | 社会福祉課 |
| 若者の地元定着           | <ul style="list-style-type: none"> <li>地元企業と連携し、高校生等を対象としたキャリア教育イベントの開催</li> <li>市内企業の魅力・特徴を紹介する情報誌の配布</li> <li>情報検索サイトでの情報発信</li> </ul> | 若者就業機会拡大事業<br>(ハウフル事業) | 商工振興課 |
| 若者の早期離職防止・職場定着    | <ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の設置や研修の実施</li> </ul>  | 雇用安定事業                 | 商工振興課 |
| 移住の推進             | <ul style="list-style-type: none"> <li>UJIターン希望者に対し、専門的なノウハウを有するNPOと連携した、継続的なしごと・暮らしの相談窓口を設置</li> </ul>                                  | UJIターン促進事業             | 総合政策課 |

# 女性の活躍応援・人材確保支援事業について

- 「防府市働き方改革推進協議会」を設置し、防府市における「働き方改革」に関する施策を推進する。
- この中で、「女性の活躍応援・人材確保支援事業」を中心的事業として位置付け、働くことに意欲のある女性の就職支援と、人手不足に悩む業種を含む市内企業における男女ともに働きやすい職場環境の整備を一体的に推進する。

## 事業の全体概要 (平成28年度～平成30年度)

| 平成28年度   | 平成29年度  | 平成30年度 |
|--|---|--------|
| 「防府市働き方改革推進協議会」の設置   |   |        |
| <b>取組① 土台作り</b> <ul style="list-style-type: none"><li>●実態調査及び分析</li><li>●働きやすい職場づくりにおいて、一定以上のレベルを満たす企業を認定する制度の創設</li></ul> | <b>取組② 働きたい女性の就職支援</b> <ul style="list-style-type: none"><li>●「(仮称)女性しごと応援テラス」の設置<ul style="list-style-type: none"><li>・女性の再就職につながる仕事情報の収集や、働きたい女性に対する相談、マッチング支援を行う「就職支援アドバイザー」の配置</li><li>・女性向けビジネスマナー講座、再就職経験者との交流会等の実施</li></ul></li></ul>       |        |
|  | <b>取組③ 働きやすい職場環境の整備促進・気運の醸成</b> <ul style="list-style-type: none"><li>●認定制度の運用<ul style="list-style-type: none"><li>・認定制度の取得に向けた中小企業に対するアドバイザー派遣</li><li>・認定を受けた中小企業への人材確保支援(情報発信・企業PR等)</li></ul></li><li>●女性の活躍や企業の優良事例等の情報発信、シンポジウムの開催</li></ul> |        |



# (女性の活躍応援・人材確保支援事業)平成28年度の取組内容

## ●実態調査及び分析

### (1)市内企業を対象とした人材確保の取組に関する実態調査

市内企業における人材確保の取組に関して必要な調査分析評価を行い、課題を整理する。

- ・アンケート調査の実施及び分析
- ・実態把握を目的とした市内企業へのヒアリング

### (2)働きたい女性の就職支援に関する実態調査

本市在住の女性を対象に、ヒアリング形式による調査を行い、働きたい女性の就職支援に向けて、結婚、出産・子育て、介護等で離職した女性の再就職を困難にしている要因を把握する。

## ●働きやすい職場づくりにおいて、一定以上のレベルを満たす企業を認定する制度の創設

### (1)企業認定制度の設計及びインセンティブ付与の仕組み構築

男女ともに働きやすい職場環境の形成において、一定以上の水準を満たす企業を認定する制度を設計し、当該認定を受けた中小企業に対して、円滑な人材確保活動を支援するインセンティブ付与の仕組みを構築する。

- ・「評価基準書」、「審査マニュアル」等の作成
- ・「認定マーク」のデザイン
- ・インセンティブ付与制度の検討

### (2)市内中小企業に対するアドバイザー派遣制度の設計

市内中小企業に対して、男女ともに働きやすい職場環境の形成を促進させるため、アドバイザーを派遣する制度を設計する。