

女性の県内就職・定着のための取組み(雇用・産業人材育成課働く女性サポート室)

1 現状

(1) 県内女性の賃金等の状況

- 賃金構造基本統計調査(厚労省)において本県女性労働者の所定内給与額が低位で推移している。

【女性の所定内給与額の推移(賃金構造基本統計調査(厚労省))】

	所定内給与額(月額)				単位(千円)			
	R1	R2	R3	R4	全	全	全	全
全	251.0	251.8	253.6	258.9				
40	愛 媛 213.1	愛 媛 216.2	鹿 児 島 218.1	北 海 道 223.6				
41	長 崎 210.5	佐 賀 216.0	山 形 217.2	沖 縄 222.2				
42	秋 田 209.8	山 形 213.9	大 分 216.2	秋 田 220.8				
43	岩 手 209.3	鹿 児 島 212.8	佐 賀 214.4	青 森 219.1				
44	佐 賀 205.5	秋 田 211.0	岩 手 214.1	鹿 児 島 218.9				
45	宮 崎 205.0	岩 手 210.8	青 森 212.9	宮 崎 215.7				
46	山 形 204.0	宮 崎 210.4	秋 田 212.2	岩 手 215.0				
47	青 森 204.0	青 森 206.2	宮 崎 204.8	山 形 211.4				

(2) 本県若年女性の転入転出の状況

- 県外への転出超過の状況を年齢別にみると、若者の転出超過が目立っており、令和4年の女性の若年層(18～24歳)の転出超過数は、1,591人となっている。

若年層(18～24歳)の転入転出状況(人)

		県外転入	県外転出	増減数
総数		14,484	17,705	△ 3,221
若年層 (18～24歳)	男	2,423	3,529	△ 1,106
	女	1,837	3,428	△ 1,591

【出典】令和4年山形県社会的移動人口調査結果報告書より抜粋

2 課題

- (1) 若年女性の県内定着のために、女性の賃金向上を図る必要がある。
- (2) 人口減少が進む中、労働力確保のため、女性の正社員としての再就職を支援し、県内企業への就職者数を増やしていく必要がある。

3 取組みの方向性

(若年女性県内就職・定着促進協議会)

I 若年女性の賃金引上げ

II 若年女性の処遇改善

III 女性が働きやすい職場環境づくり

IV 県内就職に向けた意識醸成

V 情報発信の強化

VI 企業の意識改革

4 令和4年度の取組み

I 女性の賃金引上げ

- 賃金向上推進事業支援金(賃金アップコース)【15,000千円】
- ・50歳未満の女性非正規雇用労働者の時給を30円以上増額した場合、3万円/人を支給【実績】1,100人 中小企業等+社会福祉法人

II 女性の処遇改善

- 賃金向上推進事業支援金(正社員化コース)【40,000千円】
- ・50歳未満の女性非正規雇用労働者を正社員に転換した場合、10万円/人を支給【実績】218人
- ・就職氷河期加算
- 上記のうち36歳から49歳については、10万円/人を加算【実績】100人 中小企業等+社会福祉法人

III 女性が働きやすい職場環境づくり

- 職場環境改善アドバイザーの派遣【5,933千円】
- ・職場環境改善アドバイザー(社会保険労務士)を企業に派遣し、女性が働きやすい職場環境改善を目指す事業者に対し助言【実績】常時雇用100人以下の企業200社
- 女性が働きやすい職場環境づくりに取り組む企業の情報発信
- ・HPやセミナー等で好事例を紹介。県内で横展開を図る

IV 県内就職に向けた意識醸成
V 情報発信の強化

- やまがた若者未来デザインプロジェクト【5,550千円】
- ・学生と県内企業の若手社員との座談会(放課後トーク)
- ・学生が興味を持つテーマに関するゼミ
- ・県内企業若手社員交流会
- ・女子学生積極採用促進のための企業向けセミナー
- ・参加学生の意識調査の実施
- 女子学生向け職種図鑑の作成【5,600千円】
- 女子学生を対象とした企業訪問バスツアー【465千円】

VI 企業の意識改革

- ・女子学生積極採用促進のための企業向けセミナー【再掲】
- 女性新規就業支援事業【10,255千円】
- ・中小企業団体中央会にコーディネーターを配置し、女性を新規に雇用する企業の掘り起こし
- 女性就業促進セミナー【207千円】
- ・企業向けセミナーによる女性就業促進

5 事業者・協議会の意見

- ・コロナ禍で受注激減。1円の賃上げすら厳しい
- ・県の支援金があっても一時的なもの。賃上げした分は固定費として後年度も負担。

- ・本県は、正社員率が高いにも関わらず、賃金が低い。「山形は好きだが、給料が低いので離れざるを得ない」という方を無くしていかなければならない。

- ・コロナ禍で雇用の維持が優先で、正社員化まで手が回らない。
- ・正社員化への助成は続けてほしい。

- ・大卒だけでなく、転職を希望するUターン層や早期離職をした若者など再就職を希望する女性のために、地域でインターンの受け入れを推進することも重要

- ・出産・子育てで休んでも戻ってこれる環境は女性にとって安心材料である。

- ・身近にお手本にしたロールモデルや相談できる人がいることが重要。従業員が少ない中小企業では、身近に相談できる先輩が少ないところもある。一企業で無理であれば企業間の横のつながりで実施しても良い。

- 若い人や女性の意識と経営者の意識に相当なギャップがあるし、それを認識していない経営者が多い。若い人の意見を取り入れることの重要性について周知が必要

- ・子育てが終わって比較的自由になり働く女性は40代に多い。
- ⇒ 継続して40～49歳も対象にし、全体の賃金底上げ
- ・最賃引上げ額に関係なく、女性非正規の定期昇給のインセンティブを付与

- ・子育てが終わって比較的自由になり働く女性は40代に多い。
- ⇒ 50歳未満の正社員化を促進
- ・就職氷河期世代に別途加算し、正社員化を促進

- ・県内経済団体と連携し、再就職を希望する助成を対象としたインターンシップの受け入れ体制の構築

- ・女性が働きやすい職場環境作りを継続して促進

- ・若手社員が少し先の未来を前向きにイメージする上で参考となるような、ロールモデルの情報発信、若手社員同士の交流会の機会づくり

- 県内経済団体と連携し、女性・若者の意見を反映した職場環境づくりに向けた取組みを推進

6 令和5年度の取組み

I 女性の賃金引上げ

- 賃金向上推進事業支援金(賃金アップコース)【22,500千円】
- ・50歳未満の女性非正規雇用労働者の時給を50円以上増額した場合、5万円/人を支給【対象】450人 中小企業等+社会福祉法人

II 女性の処遇改善

- 賃金向上推進事業支援金(正社員化コース)【40,000千円】
- ・50歳未満の女性非正規雇用労働者を正社員に転換した場合、10万円/人を支給【対象】300人
- ・就職氷河期加算
- 上記のうち37歳から49歳については、10万円/人を加算【対象】100人 中小企業等+社会福祉法人
- ・YAMAGATA biz'wーマンキャリア形成応援事業【29,166千円】
- 女性の再就職(正社員雇用)のための産学官連携によるインターンシップ等の実施

III 女性が働きやすい職場環境づくり

- 職場環境改善アドバイザーの派遣【5,933千円】
- ・職場環境改善アドバイザー(社会保険労務士)を企業に派遣し、女性が働きやすい職場環境改善を目指す事業者に対し助言【対象】常時雇用100人以下の企業200社
- 女性が働きやすい職場環境づくりに取り組む企業の情報発信
- ・HPやセミナー等で好事例を紹介。県内で横展開を図る

- やまがたスマイル企業認定制度【4,996千円】
- ・ワークライフバランスの推進や女性活躍等に関して、企業にとって取組みやすく、企業イメージの向上につながる県独自の認定制度を創設。

IV 県内就職に向けた意識醸成
V 情報発信の強化

- やまがた若者未来デザインプロジェクト【4,512千円】
- ・学生と県内企業の若手社員とのトークイベントの開催
- 女子学生向け職種図鑑の増刷【1,090千円】

VI 企業の意識改革

- 経営者と若者との座談会【2,884千円】
- ・若者の意見を取り入れた働きやすい職場環境づくりに向けた座談会の開催
- 女性新規就業支援事業【10,356千円】
- ・中小企業団体中央会にコーディネーターを配置し、女性を新規に雇用する企業の掘り起こし
- 男性育児キックオフセミナー等の開催【2,446千円】
- ・男性の育児休業取得促進に向け、意識啓蒙を図るセミナーの開催及び参加企業へのコンサルティングの実施