

# 1. 地域で目指すべき働き方

## 地域の労働市場やビジネス環境

熊本県全体の経済情勢は感染症の影響等により不透明な状況が続いていますが、IT分野については、2020年の情報通信業の売上高は対前年比約7%増と比較的好調な状況です。このため、情報通信業の新規求人は伸びており人手不足が深刻化しています。また、熊本県では製造業等のIT技術者に対するニーズが強く、またテレワークの浸透で地方で首都圏等の仕事を行うことが可能となり、新たなビジネスチャンスにつながっています。一方、人材確保の観点では、首都圏等の企業がIT人材を確保するために熊本県に進出する動きが顕在化しており、県内IT企業が人材を確保することが困難になっています。さらに、デジタル庁の自治体情報システムの標準化が進捗すると、比較的自治体の仕事の比率が高い県内IT企業は影響を受ける可能性もあります。

## 企業経営の在り方や従業員の働き方の現状

熊本県のIT企業は働き方改革に真摯に取り組んできており、県も「ブライツ企業認定制度（H27～）」などの働き方改革施策を実施してきました。その結果、長時間労働や有給休暇取得率の問題は大きく改善されてきています。なお、本事業で実施したアンケート調査によれば、熊本県のIT企業は①SI・受託型が少なくサービス提供型が多い②プロジェクトの期間はやや短く人数はやや少ない、という特徴があり、働き方に課題を生じやすい大規模・長期の受託開発は比較的少ない状況です。

テレワークへの取組については、熊本県では情報通信業が最も進んでいます。一方、本事業で実施したアンケート調査によれば、テレワーク実施率は4割で全国平均と比較すると必ずしも高いとはいえない状況です。テレワーク実施が進まない理由は様々で、電車通勤が少ない等テレワークの必要性自体がそれほど高くないという地域特性もあります。一方、テレワークを月1～2回以上希望する者は8割以上にのぼっており、これらのニーズに応えていくことも人材確保の観点から検討の必要があります。

## 企業が目指す新しい働き方の方向性

### ①多様な働き方を追求する

働きやすく働きがいのある職場の実現により人材の確保・定着に取り組めます。特に、ダイバーシティ&インクルージョンにより、シニアや女性など多様な人材が活躍できるようにします。

### ②テレワークがもたらす可能性を最大限に引き出す

テレワークの急速な浸透が進む中、人材確保の面からも環境整備を進めます。さらに、ニアショア開発さらにはアジアも視野に地域の枠を超えた企業活動やBCPなど「攻めのテレワーク」を志向します。

### ③ワーク・エンゲージメントを向上させる

上司が若手の仕事に関与したり、学び直しの機会を提供することにより、コロナ禍で希薄になりがちな信頼関係を醸成します。また、多様な働き方の実現により、様々なことを経験し成長する機会を提供します。こうすることにより働く人々のモチベーションを高め、生産性の向上につながります。

## 地域で目指す方向性

熊本県で目指す働き方の方向として、次の2点を掲げます。

### ①地域の受発注者双方が一体となった取引環境改善や働き方改革を推進する

ITや受発注に対する発注者の理解やプロジェクトの「見える化」を推進します。また、発注者の担当者だけでなくキーパーソンや経営層、ユーザー部門まで巻き込むことも重要です。さらに、受発注者間の契約に働き方改革に係る条項を盛り込む等の取り組みについてコンセンサスを醸成します。

### ②地域の魅力や優位性を発信し人材の首都圏企業への流出を防ぐ

県外も含め人が集まることが地域の継続的発展の鍵であり、官民一体となって地方の魅力や優位性を再認識し発信していきます。また、ブライツ企業認定制度の認知度向上等により、人々が生き活きと輝き安心して働き続けられる地域として熊本県を発展させ、県内企業への就職促進につなげていきます。