

# 令和3年度 やまぐち働き方改革推進会議 次第

日時: 令和4年3月23日(水)

10時30分～11時45分

場所: 山口県庁4階 正庁会議室

1 開会

2 会長挨拶

3 内容

(1) 令和3年度の主な取組について

(2) 育児・介護休業法の改正について

(3) 令和4年度の主な取組等について

4 その他

5 閉会



# やまぐち働き方改革推進会議名簿

団体名	委員	幹事	備考
日本労働組合総連合会山口県連合会	会長 伊藤 正則	事務局長 中元 直樹	
一般社団法人山口県労働者福祉協議会	会長 中繁 尊範	専務理事 山中 守	
山口県経営者協会	会長 山本 謙	専務理事 阿野 徹生	
山口県商工会議所連合会	会頭 川上 康男	専務理事 国重 敦生	
山口県商工会連合会	会長 藤村 利夫	専務理事 奥田 宏	
山口県中小企業団体中央会	会長 和田 卓也	専務理事 坂本 竜生	
山口経済同友会	代表幹事 山田 正敏	事務局長 黒瀬 邦彦	
株式会社山口銀行	代表取締役頭取 神田 一成	地域振興部長 岩本 己千英	
株式会社西京銀行	代表取締役頭取 平岡 英雄	地域連携部長 末田 義明	
山口県信用金庫協会	会長 小田村 哲	萩山口信用金庫常勤理事 野村 尚彦	
国立大学法人山口大学	学長 岡 正朗	総務企画部長 多賀谷 勇治	
学識経験者(女性の働き方)	山口県立大学副学長 田中 マキ子	同左	
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部	支部長 松原 孝恵	総務課長 千田 貴司	
一般社団法人山口県労働基準協会	会長 山口 健一	専務理事・事務局長 篠原 千代樹	
厚生労働省山口労働局	局長 村井 完也【副会長】	総務部長 三浦 剛 雇用環境・均等室長 河嶋 小百合 労働基準部長 木下 麻子 職業安定部長 運永 博史	
山口県	知事 村岡 嗣政【会長】	商工労働部長 小関 浩幸【幹事長】	

# 令和3年度やまぐち働き方改革推進会議出席者名簿

団体名	委員	出席者
日本労働組合総連合会山口県連合会	会長 伊藤 正則	(本人)
一般社団法人山口県労働者福祉協議会	会長 中繁 尊範	(本人)
山口県経営者協会	会長 山本 謙	専務理事 阿野 徹生
山口県商工会議所連合会	会頭 川上 康男	専務理事 国重 敦生
山口県商工会連合会	会長 藤村 利夫	専務理事 奥田 宏
山口県中小企業団体中央会	会長 和田 卓也	(本人)
山口経済同友会	代表幹事 山田 正敏	事務局長 黒瀬 邦彦
株式会社山口銀行	代表取締役頭取 神田 一成	地域振興部長 岩本 己千英
株式会社西京銀行	代表取締役頭取 平岡 英雄	地域連携部長 末田 義明
山口県信用金庫協会	会長 小田村 哲	萩山口信用金庫常勤理事 野村 尚彦
国立大学法人山口大学	学長 岡 正朗	総務企画部人事課長 都築 徳浩
学識経験者(女性の働き方)	山口県立大学副学長 田中 マキ子	欠席
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部	支部長 松原 孝恵	(本人)
一般社団法人山口県労働基準協会	会長 山口 健一	専務理事・事務局長 篠原 千代樹
厚生労働省山口労働局	局長 村井 完也【副会長】	(本人)
山口県	知事 村岡 嗣政【会長】	(本人)

# 配席図

知事

モニター

幹事等

委員


連合山口  
労福協



経営者協会  
商工会議所連合会



商工会連合会  
中小企業団体中央会


--

経済同友会

--

記者

モニター

副課長

部次長

労働政策  
課長

服部主幹

佐小主幹

関係者

関係者

関係者

委員

幹事等


労働局  
山口銀行



西京銀行  
信用金庫協会



山口大学  
高障機構


--

基準局

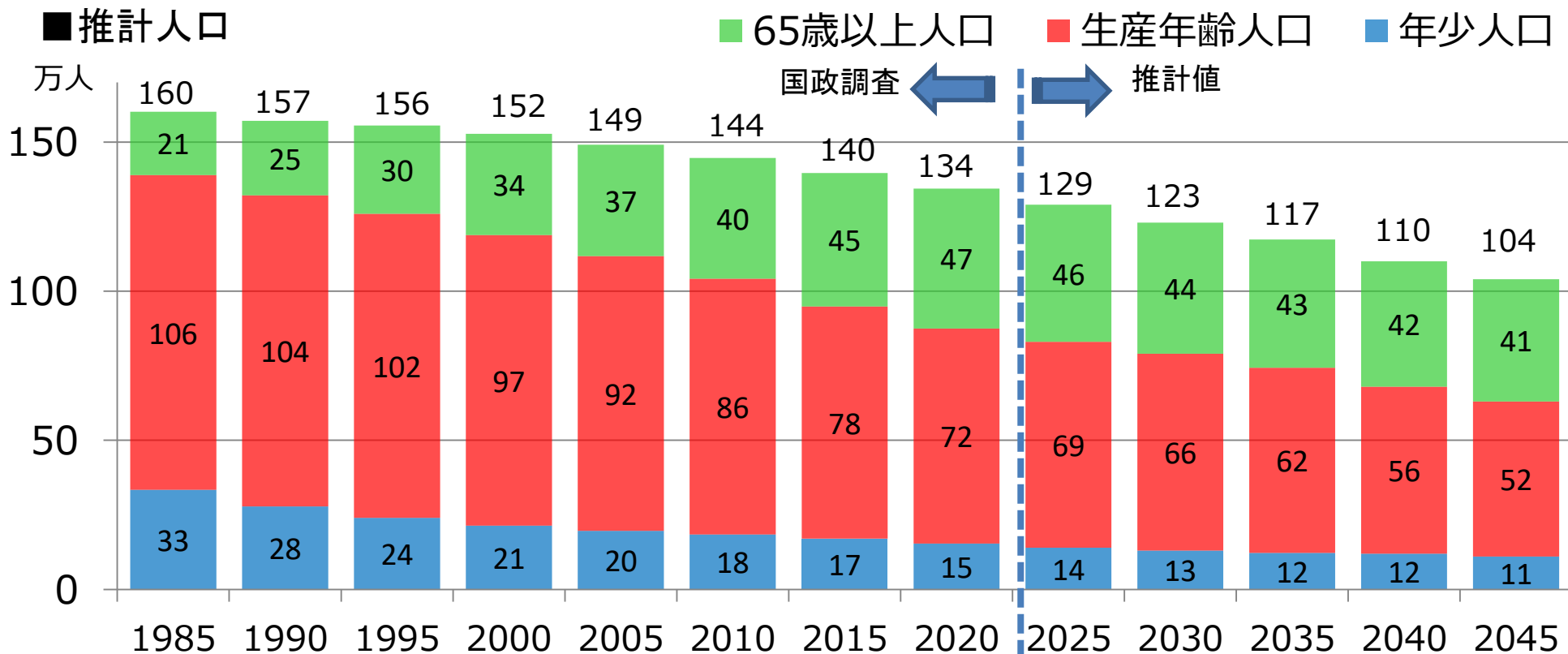
--

演台

報告者

# 資料1 令和3年度の主な取組について

# 山口県の現状（人口減少、求人倍率）

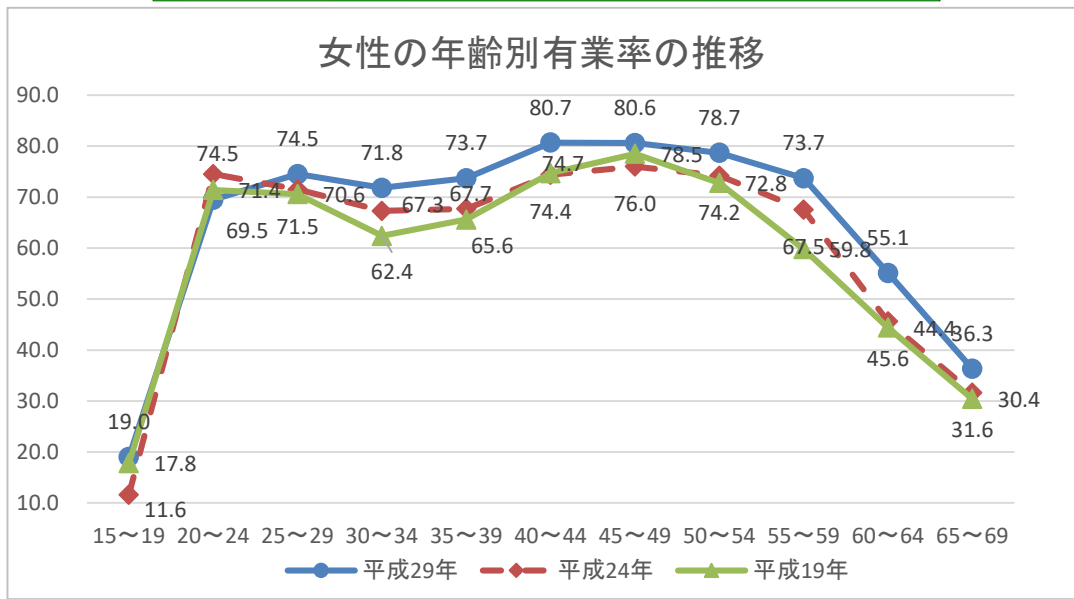


出典) 将来人口推計 (国立社会保障・人口問題研究所)

## ■ 有効求人倍率の推移

H29年度平均	H30年度平均	R元年度平均	R2年度平均	R4年1月
1.51	1.61	1.56	1.24	1.44

## 子育て期の女性有業率



## 性別固定的役割分担意識

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に賛成

区分	男女計	男性	女性
山口県	35.5%	40.1%	32.2%
全国(参考)	35.0%	39.4%	31.1%

山口県:「男女共同参画に関する県民意識調査」(2019年度)  
 全国:内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(2019年度)

## テレワーク導入状況

	山口県	全国	[参考]	山口県	全国
R2	14.6%	47.5%	R4.2	10.4% (40位)	28.5%
H30	3.1%	19.1%	R3.8	7.8% (40位)	27.5%

出典:山口県「働き方改革推進実態調査」、総務省「通信利用動向調査」  
 参考は、民間調査会社パーソルの調査

## 男性の少ない育児休業取得

		2019	2017	2015
女性	山口県	98.5%	95.9%	84.8%
	全国	83.0%	83.2%	81.5%
男性	山口県	10.9%	4.86%	2.71%
	全国	7.48%	5.14%	2.65%

山口県:「働き方改革推進実態調査」  
 全国:「雇用均等基本調査」

## 働き方改革の方向性

### ■ 仕事と生活との調和の推進

- 長時間労働の是正
- 仕事と育児・介護の両立支援
- 病気の治療と仕事の両立支援

### ■ 多様な人材が活躍できる魅力ある雇用の場づくりの推進

- 若者等の正社員雇用の拡大及び非正規雇用労働者の正社員転換の促進
- 女性の活躍促進(再就職支援、創業支援等)
- 高年齢者、障害者等、誰もが働きやすい雇用・就業の場の創出
- 雇用のミスマッチの解消(インターンシップの強化、キャリアアップ支援等)
- UJIターン就職の促進(県出身学生、保護者、学校等への確実な情報提供等)
- 勤務条件の改善

### ■ 働き方の新しいスタイルの実践・定着に向けた取組の推進(R2追加)

- テレワークの普及促進
- デジタル技術を活用した「働き方の新しいスタイル」の創出・展開



## 働き方改革支援センターの取組

### 働き方改革の身近な成功事例を創出し、県内に波及

#### ◆アドバイザーによるアウトリーチ支援

##### I社(建設業)

- 働きやすい職場づくりに向けた会議
  - ・カエル会議(早く帰る、仕事のやり方を変える、人生を変える)
- ITツールの導入

⇒ **業務効率化の実現**



##### K社(製造業)

- 女性活躍に向けたダイバーシティ経営を推進
  - ・小学校就学まで短時間勤務制度(法定:3歳)
  - ・時短正社員やパートの選択可
  - ・3歳まで育児休業制度(法定1歳)

⇒ **女性従業員の定着**

#### ◆職場環境改善キーパーソン研修会の開催

- ・職場改善のリーダー養成講座(2回、43人参加)

#### ◆企業への専門家派遣

- ・社会保険労務士、働き方改革コンサルタントなど9件

#### ◆働き方改革シンポジウム

2月16日 13:30~16:30 オンライン開催(60人参加)

講演会 佐藤 将之(エバーグローイングパートナーズ(株))  
事例報告 6社(働き方改革4社、テレワーク2社)



## 「誰もが活躍できるやまぐちの企業」認定制度

- ◆長時間労働の縮減や、仕事と家庭の両立支援など、働き方改革に優れた実績を有する企業を認定
- ◆人材確保を重点的にサポート
  - ・ハローワークでの情報発信、マッチング

取組内容をポータルサイトで公開中

- ◆優良企業を「働き方改革推進優良企業」として表彰

令和3年度認定企業:44社(累計91社)

認定期間:令和3年10月1日～令和6年9月30日

表彰:4社(10月12日)

### 【評価項目】

- 1 働きやすい職場環境づくり（年次有給休暇の取得促進など）
- 2 出産・育児・介護に関する支援（育児休業の取得実績など）
- 3 多様な人材の活用（女性管理職の登用、高年齢者・障害者の雇用など）
- 4 わが社自慢（ユニーク又はチャレンジ精神のある取組など）

※企業規模(常時雇用労働者数)に応じて必須項目があります。



誰もが活躍できるやまぐちの企業



## 女性の就業支援

### ○就業意欲喚起、マッチング等

山口しごとセンターでの職業相談、職業紹介

### ○子育て女性等の再就職支援(スキルアップ研修、職業訓練等)

### ○ステップアップ女性就業促進

### ○女性の職域拡大・就業継続に向けた職場環境整備支援

#### ◆対象施設

女性専用施設(トイレ、更衣室、休憩室 等)、安全確保施設(夜勤時の街灯 等)

#### ◆補助金額

対象経費の1/2以内

(上限:大企業50万円、中小企業100万円)

**R3実績:21件(15,867千円(見込))**

## やまぐち子育て応援企業

仕事と子育ての両立を応援する企業を登録・紹介

◆登録企業数 926社(R3.12)

◆協賛金融機関による金利優遇



## やまぐちイクメン応援企業

男性従業員の育児参加を応援する企業を登録・紹介

◆登録企業数 350社(R3.12)

◆イクメンパパ子育て応援奨励金の対象



## イクメンパパ子育て応援奨励金

やまぐちイクメン応援企業のうち **常時雇用者300人以下の企業**



育児休業	取得期間	金額
	5日以上2週間未満	10万円
	2週間以上1箇月未満	20万円
	1箇月以上	30万円
育児休暇 5日以上		10万円

・国の助成金との重複支給不可

**R3実績: 12件、270万円**

### 妊婦体験ジャケットの貸出



### 育児・介護休業法の改正

- 育休を取得しやすい **雇用環境の整備の義務化** (R4.4施行)
  - ・相談窓口の設置、研修の実施など
- 妊娠・出産(本人又は配偶者)の申し出をした労働者に対する **制度の個別周知・取得の意向確認の義務化** (R4.4施行)
- **産後パパ育休** (子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能)の創設 (R4.10施行)

# 高齢者の就業支援

## ○就業意欲喚起、マッチング等

山口しごとセンターでの職業相談、職業紹介

## ○シルバー人材センターによる多様な就労機会の提供

## ○アクティブシニア就業応援

- ・ 企業向け講演会 (62人参加)・コンサルティング
- ・ 就業意欲を喚起するための適性診断、体力測定



健康&おしごと説明会

# 障害者雇用の促進

## ○ 県の「障害者雇用促進ガイドブック」の改定

- ・ 障害の特性、雇用上の配慮、相談支援機関、専門家の助言、県内優良事例等を掲載

## ○ 障害者の雇用や定着を推進する職場リーダー養成講座 (延べ73社91人参加)

- ・ 研修及び優良企業・特別支援学校見学会

## ○ 障害者雇用実践セミナーの開催 (延べ33社40人参加)

## ○ 障害者就職面接会の開催 (ハローワークと共催)

- ・ 県内7箇所

## ○ 障害者の多様なニーズに対応した職業訓練の実施 (厚労省から受託)

- ・ 事業所現場を活用した実践的な職業訓練 他



## 【現状・課題】

○コロナ禍で、テレワーク等の新しい働き方が拡大

○AI・ロボット等の新しい技術を活用した働き方の実践

⇒労働生産性の向上による人手不足感の軽減、女性、高齢者、障害者等の活躍促進

## 【本県の取組】

### モデル創出、県内展開

#### ■モデル創出補助金

対象：中小企業等 **採択件数：10件**

#### ■動画制作

モデル事例の動画を制作し、県ホームページで公開

#### ■事例報告会

3月28日(月)13:30～15:30 オンライン開催

### 伴走支援

■テレワーク導入等のためのコンサルティング支援を実施

## (株)井原組（建設）

### DXによる建設現場のリモートワーク具現化モデル

熟練技能者が、現場の若手社員が装着したウェアラブルカメラの情報をもとに、本社からリモートで指導を行い若手への技能・技術の継承を図る。

## (株)長州興業（建設）

### DXによる建設業の業務定型化モデル

RPAによる管理業務の自動化、オンライン面談ツールによる商談や採用活動のオンライン化により、業務の省力化を図る。

## (株)スクエアイノベーション（不動産）

### AIを活用したデータ分析による不動産業の働き方の改善モデル

AIを用いた資産価値予測システムを活用し、重点的な営業エリアを分析することで、業務の効率化を図る。

## (株)村田実商店（製造）

### 食品製造業のDXによる働き方の改善モデル

AIを用いたカメラ検出システム導入により、熟練社員が行っていた加工食品の不良品検出業務の標準化を図る。

# 働き方の新しいスタイル推進部会



山口県  
YAMAGUCHI  
PREFECTURE



11

## 開催日

令和3年10月13日 13:30～15:00

## 【委員8名】

所属	職名	氏名
日本労働組合総連合会山口県連合会	副事務局長	豊村 雄二
日本労働組合総連合会山口県連合会	副事務局長	倉重 里加
宇部興産株式会社	人事グループ主席部員	松本めぐみ
株式会社エイム	代表取締役社長	藤井 政夫
山口県デジタル推進局	未来技術活用統括監	田中 貴光
国立大学法人山口大学	副学長・教授	鍋山 祥子
やまぐち働き方改革支援センター	統括アドバイザー	城上 哲郎
山口県商工労働部	労働政策課長	山崎 直和

## 【オブザーバー1名】

所属	職名	氏名
山口県労働局雇用環境・均等室	雇用環境改善・均等推進監理官	中原 隆行



## 1 議事概要

- ワークショップ等の取組により、DX技術を活用した地方ならではの多様な人材が活躍できる新しい働き方を明示していくことができればよい。
- 企業に課題をプレゼンしてもらいアドバイザーが支援するようなワークショップを開催し、補助金につなげていく流れが必要ではないか。
- 実践モデル事例の企業を訪問する機会があればよい。
- 積水ハウスの男性育休(1カ月以上)の取得を知り、会社の規約を変えた。

## 2 次年度への対応

働き方の新しいスタイル推進事業の拡充

- ・新たにワークショップ開催(県内5会場)

令和4年3月23日

やまぐち働き方改革推進会議 資料

## 資料2 育児・介護休業法の改正について ～男性の育児休業取得促進等～

# 改正の概要

## 【令和4年4月1日施行】

- I 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- II 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

## 【令和4年10月1日施行】

- III 男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業「産後パパ育休」の創設、育児休業の分割取得

## 【令和5年4月1日施行】

- IV 育児休業取得状況の公表の義務付け  
※（常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主）

# I 育児休業を取得しやすい雇用環境整備 及び 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

## 改正後の制度の概要

### 1. 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

注：③④は労働者が希望した場合のみ

オンライン面談もOK

### 2. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

## Ⅱ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

### 改正前後の制度の概要

#### 現 行

##### ●育児休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

##### ●介護休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない



#### 令和4年4月1日～

育児休業・介護休業いずれも、  
**(1)の要件を撤廃し、(2)のみに**

※無期雇用労働者と同様の取り扱い

(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)

※※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和

### 実務上のポイント

- 育児休業の取得要件の、「**1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない**」については、**改正前から変更ありません**が、判断のポイントは以下のとおりです。
  - ・ 育児休業の申出があった時点で**労働契約の更新がないことが確実であるか否か**によって判断されます。
  - ・ 事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、原則として、「**労働契約の更新がないことが確実**」とは判断されません。

# Ⅲ 男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業【産後パパ育休】の創設、 育児休業の分割取得

## 改正前後の制度の概要

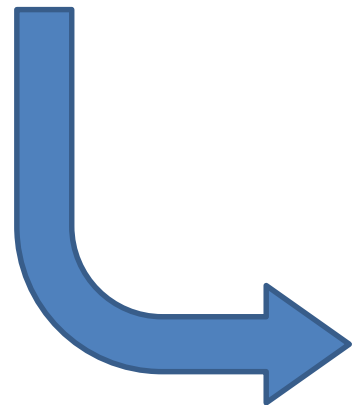
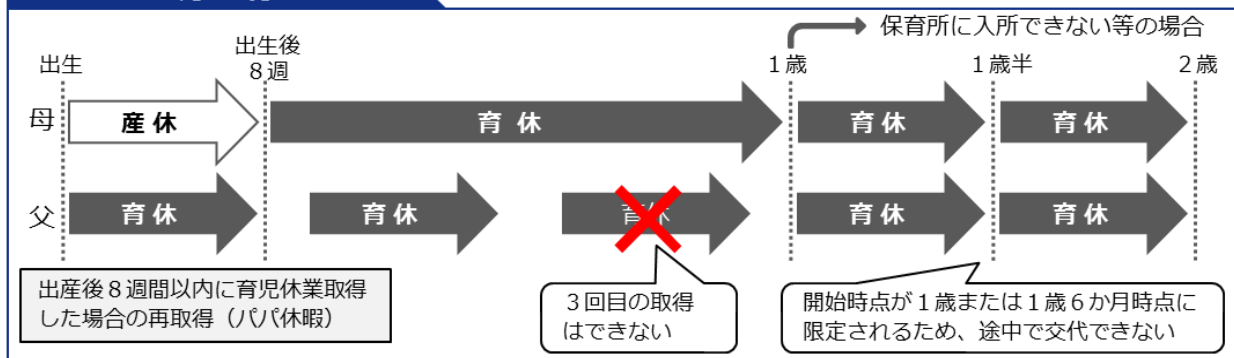
	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則、子が1歳 (最長2歳)まで	原則、子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
育児休業給付	「出生時育児休業給付金」 休業開始時賃金日額×支給日数×67%	「育児休業給付金」 同左※但し67%は180日(産後パ パ休暇を通算)まで、以後50%	「育児休業給付金」 同左
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合 意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化※1	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定

雇用環境の整備など  
について、法を上回る  
取組を労使協定で定  
めている場合は、  
1か月前までとできる

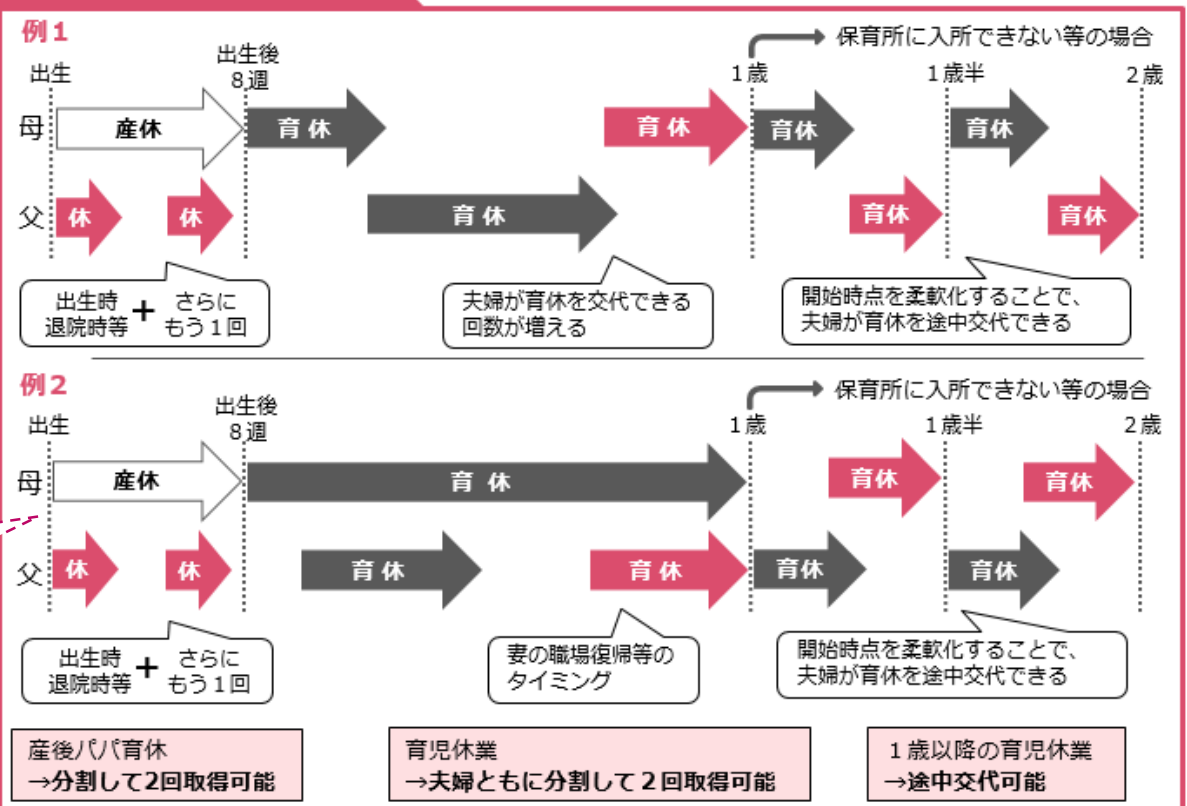
※1 1歳(1歳6か月)以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳(1歳6か月)時点に加え、配偶者が1歳(1歳6か月)以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

# 「産後パパ育休」の創設及び育児休業の分割取得により実現できる働き方・休み方（イメージ）

## 現行



## 令和4年10月1日～



ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです

## 資料3 令和4年度の主な取組等について



テレワーク・Web会議の利用促進、デジタル技術を活用したコミュニケーション円滑化や職場環境改善等を図ることで、働き方の新しいスタイルの実践・定着を応援

**新** 働き方の新しいスタイル創出ワークショップの実施

- ◇ 専門家(働き方改革アドバイザー、学識経験者、ITベンダー等)による新たな働き方の導入に向けた助言・提案
- ◇ 新しいスタイル導入に向けたアフターフォロー等の実施



働きやすさ向上のための  
新たな働き方の導入を促進  
・職場環境改善  
・新たな技術の活用  
・多様な人材の活用

○ 実践モデル企業の創出

[補助率] 2分の1

[補助額] 上限300万円

働き方改革支援センターによる支援等に加え、男性の積極的な育児参画を促すため、育児休業等を取得しやすい職場風土づくりや雇用環境の整備を推進

○ **働き方改革支援センターによる企業・従業員の取組支援**

- ▽ 支援アドバイザーによる企業へのアウトリーチ支援、専門家派遣
- ▽ 職場リーダーの養成講座や実践的研修会等の実施



○ **やまぐち働き方改革推進会議による普及広報活動**

**新** **育休制度活用支援事業**

男性の育休制度の活用促進に向けたセミナーの実施

**拡** **男性育児参画促進重点啓発**

男性従業員が育休等を取得し復職した場合に奨励金を支給



## ○就業意欲喚起

山口しごとセンターによるキャリアカウンセリング等の実施

## ○子育て女性等の再就職支援

- ・職場体験
- ・スキルアップ研修
- ・託児付き職業訓練、母子家庭の母等の枠設定

## ○ステップアップ女性就業促進 ⇒ 充実 (11,293千円 ⇒ 12,639千円)

- ・女性人材活用の企業向けセミナー
- ・求職者向け就職準備講座
- ・子育て等で時間的制約を抱え、短時間勤務などの柔軟な働き方を希望する未就業女性と企業とのマッチング

## ○職場環境整備支援

女性専用トイレ、監視カメラ等の整備に対する補助金  
(1/2補助、上限100万円(大企業50万円))

## 現状

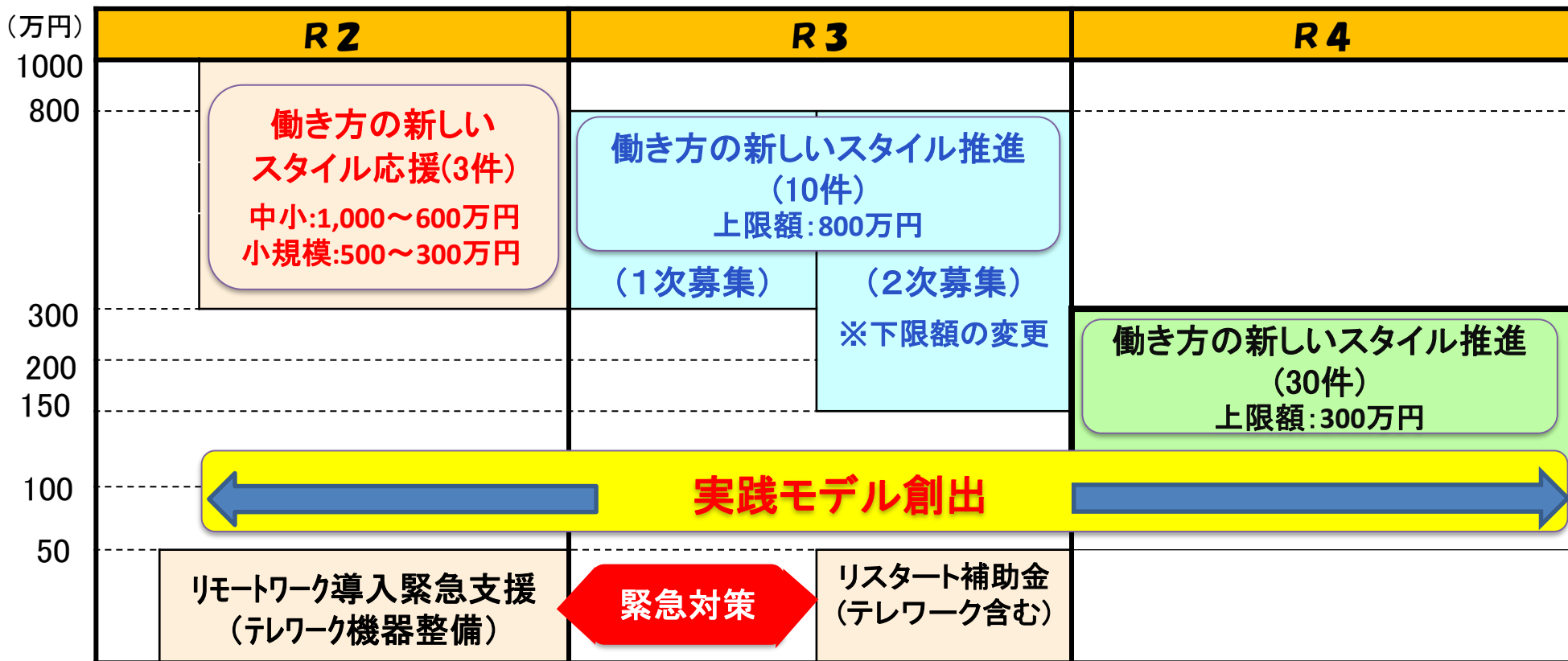
- 少子高齢化に伴い、労働力人口の減少が見込まれる。
- コロナを契機として、新しい働き方が受容されつつあり、**仕事をするにあたっての場所や時間的な制約は小さくなっている。**
- 硬直した勤務形態では仕事の継続が難しかった女性などの活躍の機会が広がる。

## 検討の方向性(案)

テレワークの利用促進や新しい技術を活用した**「働き方の新しいスタイル」**を浸透させ、**女性、高齢者、障害者等の多様な人材が活躍できる職場環境づくり**を進める。

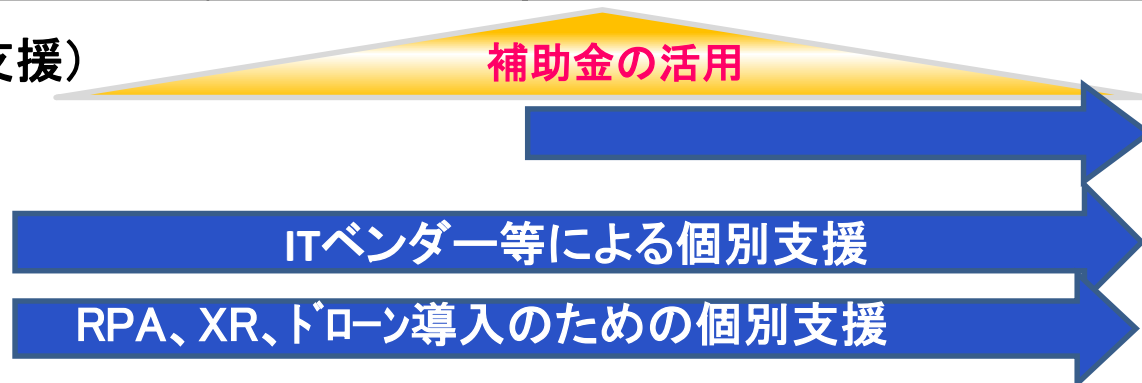
# 【参考】働き方の新しいスタイルの導入支援

## ■補助制度（ハード面での支援）



## ■導入支援（～R5）（ソフト面での支援）

- ワークショップの開催 (R4～)
- テレワーク等導入支援 (～R5)
- スキルアップ実装支援 (～R5)



## 具体的な検討方法(案)

これまでの事業の実施状況や来年度事業の進捗状況を踏まえつつ、部会でのご意見等を参考に、次年度の施策を検討

### 【検討内容】

- 多様で柔軟な働き方の浸透、女性等の多様な人材の活躍促進
- 令和5年度実施予定の「働き方改革推進実態調査」の調査項目