

# 令和4年度 やまぐち働き方改革推進会議 次第

日時: 令和5年3月22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)雇用情勢等について

(2)令和4年度の主な取組等について

(3)令和5年度の主な取組等について

4 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 藤山 毅	
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 嶋本 健児	
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 喜多村 誠	事務局長 黒瀬 邦彦	
株式会社山口銀行	代表取締役頭取 曾我 徳將	営業統括部長 原田 孝志	
株式会社西京銀行	代表取締役頭取 松岡 健	地域連携部長 末田 義明	
山口県信用金庫協会	会長 池上 弘	萩山口信用金庫常務理事 野村 尚彦	
国立大学法人山口大学	学長 谷澤 幸生	総務企画部長 樋口 理央	
学識経験者(女性の働き方)	山口県立大学学長 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 松本 孝	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 吉岡 功一	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 名田 裕【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 田村 裕之 職業安定部長 徳富 久士	
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4年度やまぐち働き方改革推進会議出席者名簿

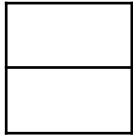
団体名	委員	出席者
日本労働組合総連合会山口県連合会	会長 伊藤 正則	(本人)
一般社団法人山口県労働者福祉協議会	会長 中繁 尊範	(本人)
山口県経営者協会	会長 山本 謙	専務理事 阿野 徹生
山口県商工会議所連合会	会頭 川上 康男	専務理事 嶋本 健児
山口県商工会連合会	会長 藤村 利夫	専務理事 奥田 宏
山口県中小企業団体中央会	会長 和田 卓也	専務理事 坂本 竜生
山口経済同友会	代表幹事 喜多村 誠	(本人)
株式会社山口銀行	代表取締役頭取 曾我 徳將	営業統括部長 原田 孝志
株式会社西京銀行	代表取締役頭取 松岡 健	県庁支店 支店長 徳本 智子
山口県信用金庫協会	会長 池上 弘	萩山口信用金庫常務理事 野村 尚彦
国立大学法人山口大学	学長 谷澤 幸生	総務企画部長 樋口 理央
学識経験者(女性の働き方)	山口県立大学学長 田中 マキ子	(本人)
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 松本 孝	(本人)
一般社団法人山口県労働基準協会	会長 吉岡 功一	業務課長 山本 大
厚生労働省山口労働局	局長 名田 裕【副会長】	(本人)
山口県	知事 村岡 嗣政【会長】	(本人)
国立大学法人山口大学		副学長・教授 鍋山 祥子 (働き方の新しいスタイル推進部会委員)

# 配席図

知事



幹事等



委員



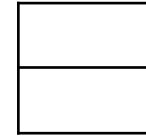
連合山口  
労福協

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  
山口銀行

委員



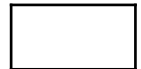
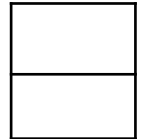
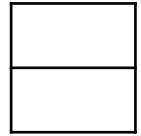
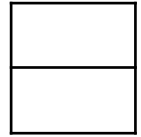
労働局  
西京銀行

信用金庫協会  
山口大学

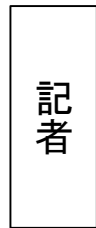
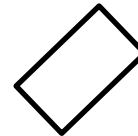
県立大学  
高障機構

基準協会  
鍋山副学長

幹事等



モニター



記者

副課長	部長	労働政策 課長	班長
関係者	関係者	関係者	関係者

# 「人への投資」関連施策の推進 ～構造的な賃上げの実現に向けて～

山口労働局

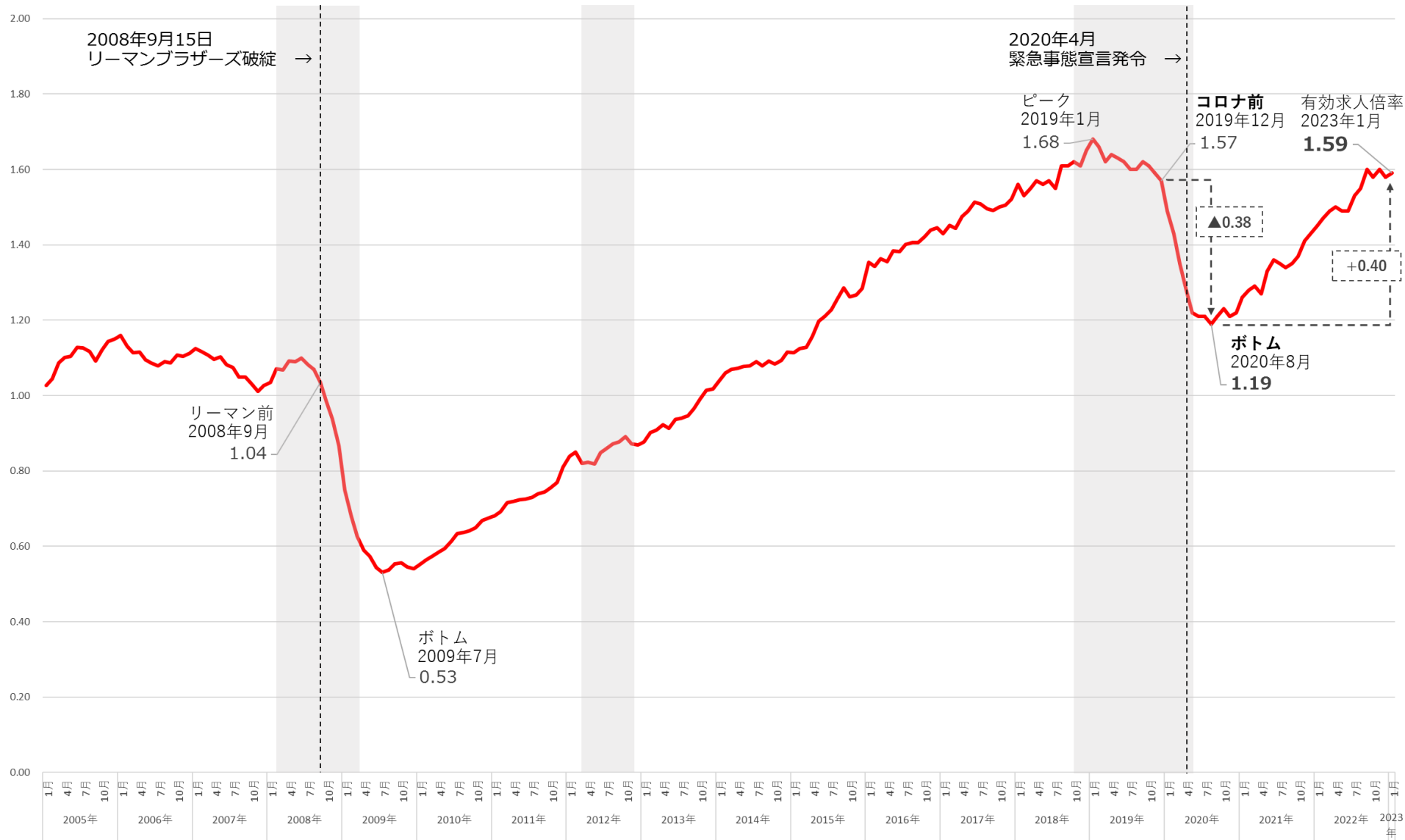
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 山口県における足下の雇用情勢について

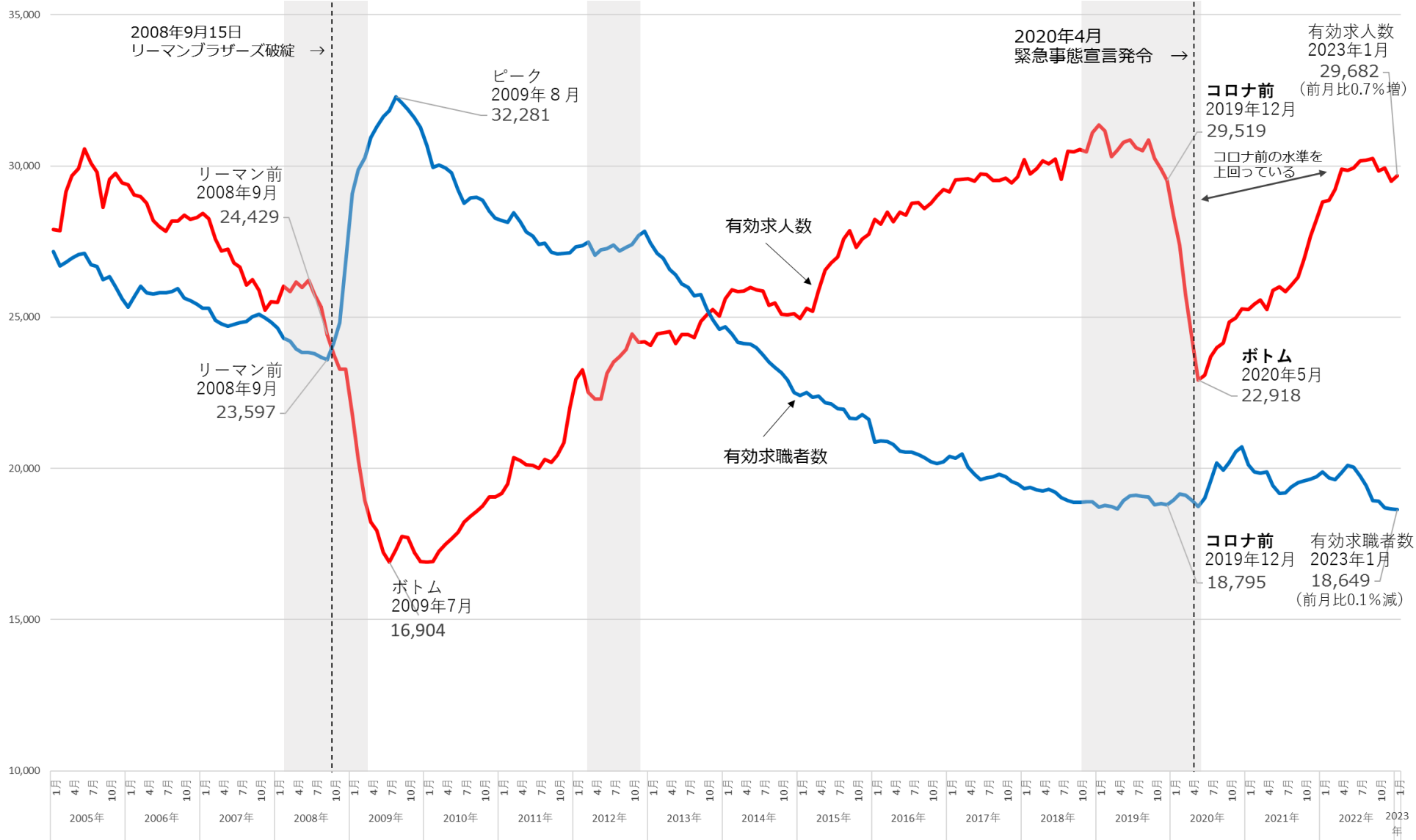
(単位：%)



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成  
 (注) 有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

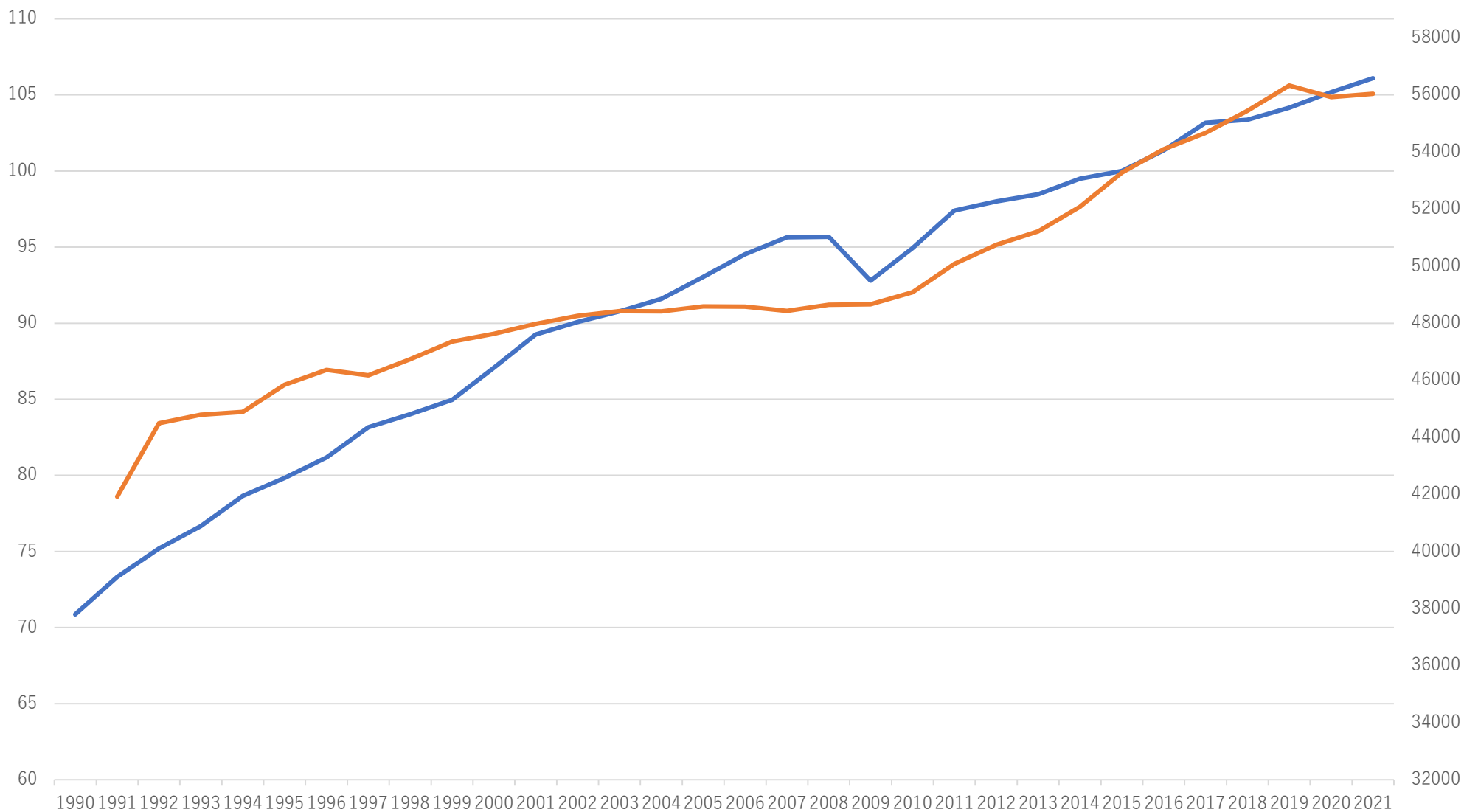
# 有効求人数や有効求職者数の動向について

(単位：人)



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成  
 (注) 有効求人数及び有効求職者数は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

# ドイツの時間当たりGDPと平均賃金の推移（1990年～2021年）



— 時間当たりGDP — 平均賃金 (米ドル)

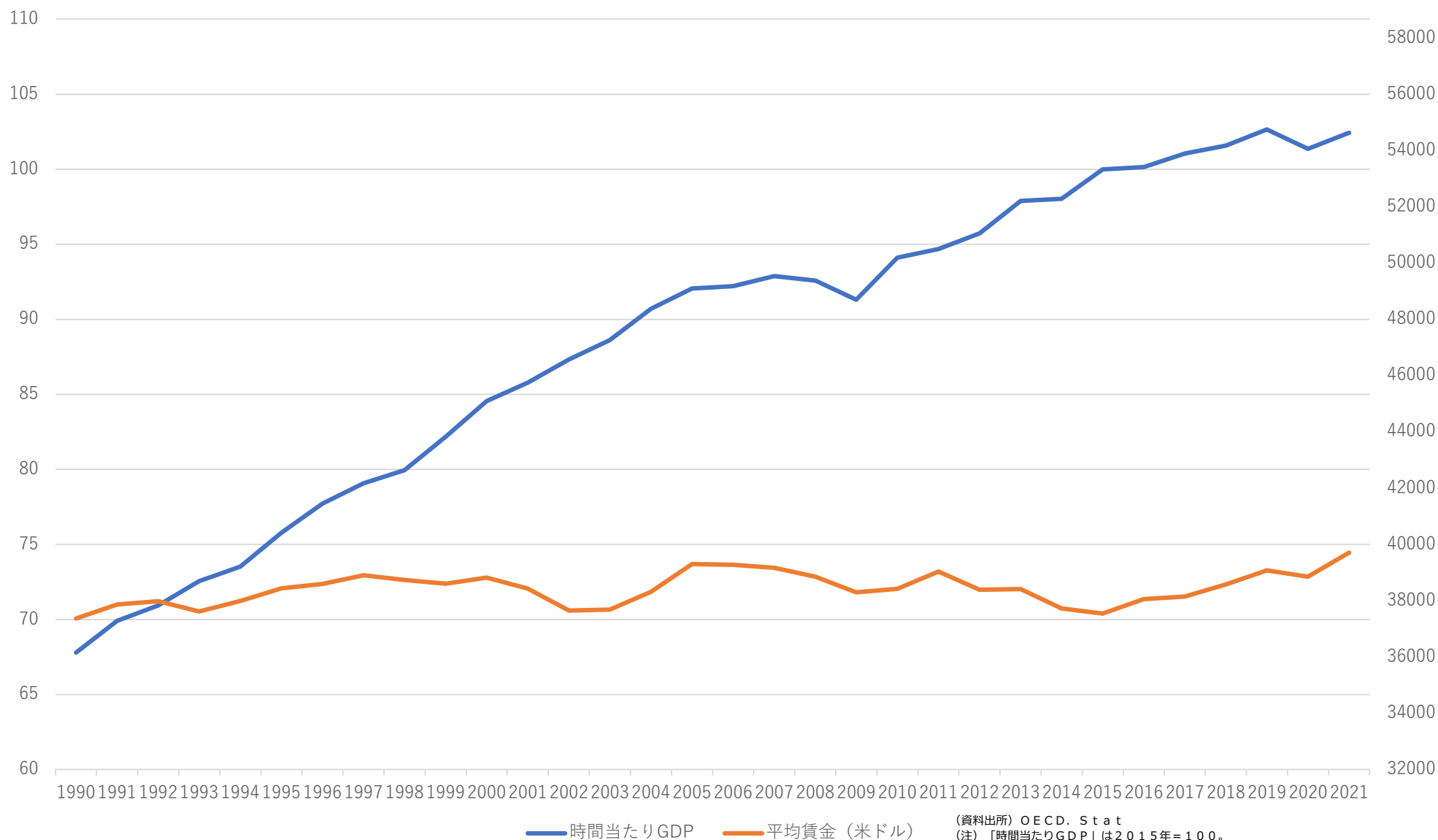
(資料出所) OECD, Stat

(注) 「時間当たりGDP」は2015年=100。

「平均賃金」は2021年を基準年とする米ドルと購買力平価 (PPP) で表記。



# 日本の時間当たりGDPと平均賃金の推移（1990年～2021年）



「あらゆる層の賃上げ」を推進する

賃上げに  
繋がる人  
への投資

賃金の  
底上げ

賃金上昇  
を伴う労  
働移動

①労働者の賃上げを支援する

- 最低賃金の引上げなどを通じた労働者の賃上げ支援

②個人の主体的なキャリア形成を促進する

- 個人のキャリア選択・学びの支援
- 新たな経験を通じた人材の育成・活性化
- ステップアップを通じた人材活用

③安心して挑戦できる労働市場を創造する

- 労働市場の強化・見える化
- 賃金上昇を伴う労働移動の支援
- 継続的なキャリアサポート・就職支援

④多様な働き方の選択を力強く支える

- 次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建
- フリーランスが安心して働くことができる環境整備
- 働き方・休み方の多様化、複線的なキャリア選択への対応

# 「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

## 1. 労働者の賃上げ支援

- ・最低賃金の引上げと履行確保
- ・業務改善助成金の拡充
- ・賃金引上げのための各種支援策・好事例等の周知広報など

## 2. 人材の育成・活性化

～個人の主体的なキャリア形成の促進～

### (1) 個人の主体的なキャリア形成の促進

- ・人材開発支援助成金の助成率引上げ等の見直し
- ・教育訓練給付のデジタル分野等成長分野、土日・夜間対応講座の指定拡大 など

### (2) 新たな経験を通じた人材の育成・活性化

- ・人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）の創設 など

### (3) ステップアップを通じた人材活用

- ・人材開発支援助成金の助成率引き上げ等の見直し【再掲】
- ・キャリアアップ助成金（正社員化コース）の拡充 など

## 3. 賃金上昇を伴う労働移動の円滑化

～安心して挑戦できる労働市場の創造～

### (1) 労働市場の強化・見える化

### (2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

- ・労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の見直し
- ・中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の見直し
- ・特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）の対象事業主の追加 など

### (3) 継続的なキャリアサポート・就職支援

- ・公共職業訓練・求職者支援訓練のデジタル分野の重点化など

## 4. 多様な選択を力強く支える環境整備・雇用セーフティネットの再整備

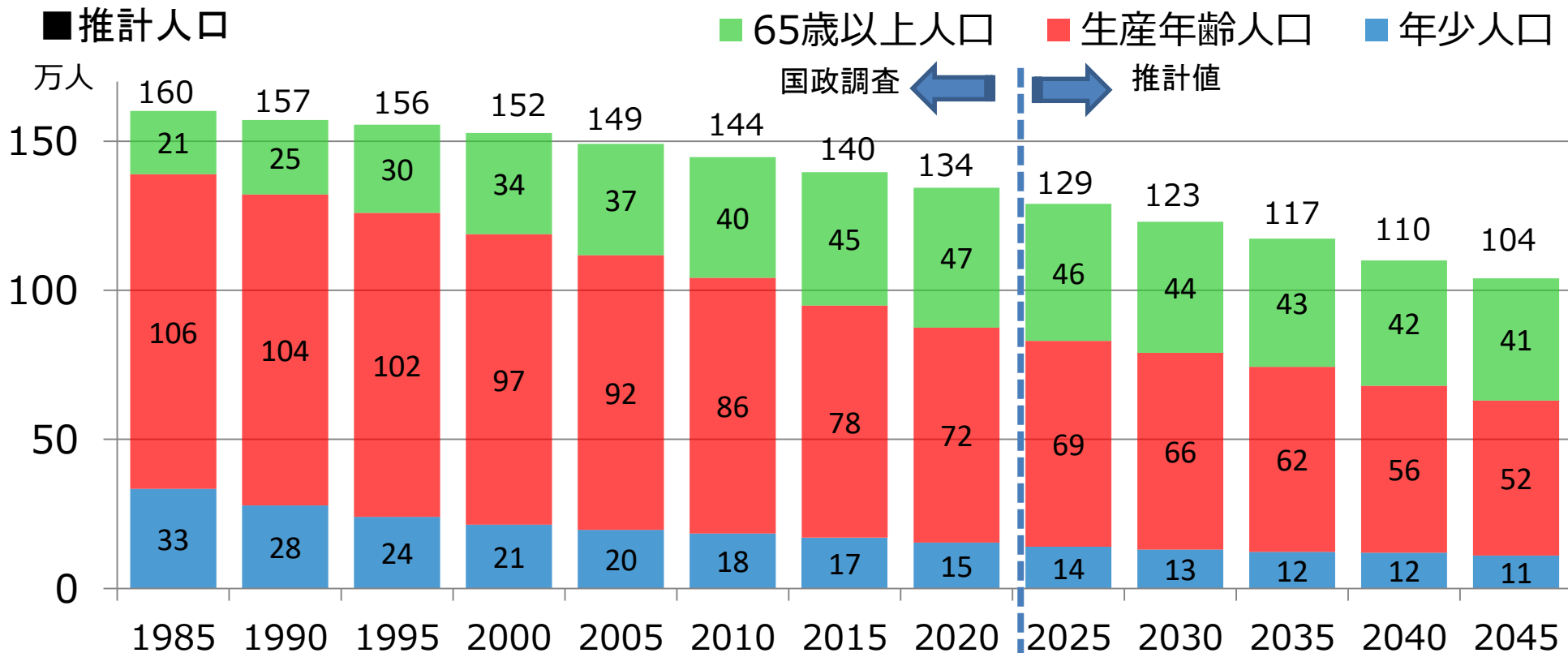
### (1) 次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建

### (2) フリーランスが安心して働くことができる環境整備

### (3) 働き方・休み方の多様化、複線的なキャリア選択への対応

# 令和4年度の主な取組等について

# 山口県の現状（人口減少、求人倍率）



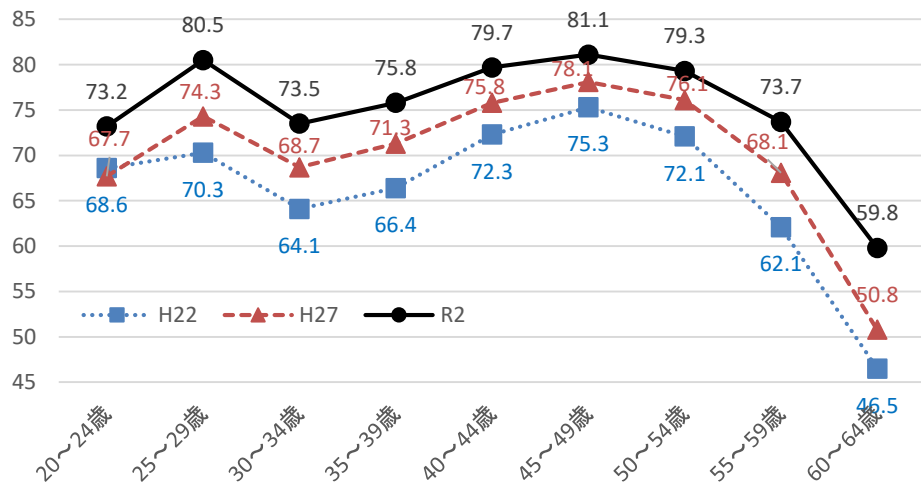
出典) 将来人口推計 (国立社会保障・人口問題研究所)

## ■ 有効求人倍率の推移

H30年度平均	R元年度平均	R2年度平均	R3年度平均	R5年1月
1.61	1.56	1.24	1.38	1.59

## 子育て期の女性就業率

女性の年齢階層別就業率の推移



## 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%	R4.7	10.5% (34位)	25.6%
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(実施率)

## 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)

## 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

##### H社(製造業)

- 誰もが目的を問わず長期休暇がとれる体制を目指し社員全員参加の「働き方会議」を実施
- ITツール導入により生産性だけでなく、社内のコミュニケーションも向上
- ⇒男性社員が3週間の育児休業を取得



##### O社(調剤薬局)

- 年齢・経験を問わずみんなが働きやすいと感じることができる職場を目指し定期ミーティングを実施
- ミーティングで出た課題の解決策を全員で検討
- ⇒ 情報共有の向上、作業手順の見直しによるムダな時間の削減に成功

#### ◆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会場、42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4件

#### ◆働き方改革シンポジウム

2月13日 13:30~16:00 KDDI維新ホール(259人参加)

講演会 廣瀬 俊朗氏(株)HIRAKU代表取締役)

令和4年度やまぐち働き方改革推進優良企業紹介、取組事例発表



令和4年度やまぐち働き方改革シンポジウム  
人々をひらく。チームをひらく。  
多様な個性を活かした組織作りとは〜  
特別講演 講師 廣瀬 俊朗 氏 Shunro Hirose  
株式会社 HIRAKU 代表取締役  
元フジテレビ代表取締役  
LINE: @shunro\_hirose  
◆定員 300名 1,500名 定員枠を拡大しました!  
◆対象 県内に在住の方  
◆日時 2023年2月13日(月) 13:30~16:00  
会場 KDDI 維新ホール(〒750-0001 広島県広島市東区本町1-1-1)  
◆申込方法  
QRコード  
お問い合わせは、お申し込みください。

## 「誰もが活躍できるやまぐちの企業」認定制度

- ◆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
- ◆優良企業を「働き方改革推進優良企業」として表彰

R4年度認定企業:38社(計109社)  
 認定期間:R4.10.1~R7.9.30  
 表彰:5社(R4.10.11)

〈令和4年度「働き方改革推進優良企業表彰」受賞者〉

ポータルサイトで取組を紹介

区分	企業名	主な取り組み
優秀賞	澤田建設株式会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いつでも受講できる社員教育プログラム「SAWATAアカデミー」</li> <li>・ウェブカメラやドローンを活用した労働生産性向上の取組</li> </ul>
	富士商株式会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブローテーションによる業務多能化や勤怠クラウド導入による所定外労働削減</li> <li>・非正規従業員の手当を正社員と統一し、定期昇給及び賞与支給</li> </ul>
	中国水工株式会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改善提案制度による要望や改善提案の随時受付</li> <li>・充実した子育て等支援制度(育児休業中もスマホで社内情報共有等)</li> </ul>
	株式会社ミヤベ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ベテラン社員講師による若手社員育成制度「M'sアカデミー」</li> <li>・DXの推進(オンライン決裁システム、出退勤管理、施工管理)</li> </ul>
特別賞	株式会社きらら	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スマホから勤怠打刻や有給休暇取得申請</li> <li>・非接触の管理タグ(RFID)導入により残業時間80%減(昨年度比)</li> </ul>



## 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

- ・女性の時間的制約に応じた雇用の創出
- ・就業意欲の喚起、マッチングイベント

**R4実績: 参加企業66社、女性57人 うち36人の雇用達成**

マッチングイベント



### ○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)

**R4実績: 15件(9,577千円(見込み))**

## 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 934社(R4.12)
- ◆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 375社(R4.12)
- ◆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人以下の企業を対象

取得期間			奨励金額
育児休業	5日以上2週間未満	(所定労働日が4日以上)	100,000円
	2週間以上1か月未満	(所定労働日が9日以上)	200,000円
	1か月以上	(所定労働日が9日以上)	300,000円
育児休暇	5日以上		100,000円



- ・国の両立支援等助成金との重複支給不可
- ・やまぐち子育て応援企業、イクメン応援企業の届出と同時申請可

**R4実績: 29件、6,400千円**

## 育休制度活動支援

- 男性の育児休業取得促進シンポジウム **(26社53人参加)**
  - ・講演会 「男性育休で会社は変わる！～積水ハウス流男性育休活用法～」  
森本泰弘(積水ハウス株) ダイバーシティ推進部
  - ・県内の男性育児休業取得事例紹介
- 男性の育休活用セミナー **(34社58人参加)**
  - ・法改正のポイントや企業側で必要となる対応等について解説

# 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(143人参加)

「時代を読み解け！これからの日本経済」 辛坊治郎

- ・シニア向け講演会及び健康相談・就業相談(88人参加)

「菊池流！魅力的人生のススメ」 菊池幸夫

- ・就職応援セミナー&おしごと相談会(県下3会場)



健康相談・就業相談

# 障害者雇用の促進

## ○障害者の雇用や定着を推進する職場リーダー養成講座(26社34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(12社13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



## 働き方の新しいスタイルの推進

### ◆ワークショップの開催(52社62人参加)

- ・専門家による新しい働き方の導入に向けた助言・提案、アフターフォロー

#### 参加者の声

- ・働き方改革の必要性を再認識出来た。
- ・現況だけでなく先を見据えた対策の必要性について考えるきっかけになった。
- ・ICTを自社に取り込む事が必要だと感じた。
- ・同業種、他社の話が聞け、参考になった。

### ◆実践モデルの創出(34件採択)

- ・実践モデル創出に対する補助 [補助率] 1/2 [補助上限] 3,000千円

#### モデル① ICTツール活用による建設業の業務効率化モデル

3次元測量機器とタブレット端末の活用により、従来は複数名で行っていた位置出しなどの現場作業を「ワンマン」で実施可能とし、生産性の向上や建設現場の安全性の向上を図る

#### モデル② DXによる小売業の業務改善モデル

帳票電子化クラウドサービスとタブレット端末を活用した受注帳票のデジタル化により、手書きによるミスを防止し、生産性向上を図る

## ⑪ 「やまぐち働き方改革」推進プロジェクト

### ■ 働きやすい職場環境づくり

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現と生産性向上に向けた取組促進
- ・企業サポート体制の強化
- ・テレワークやデジタルを活用した新しい働き方の推進



### ■ 女性の「働きたい」を応援する取組の強化

- ・女性のライフイベントに応じた多様で柔軟な働き方の実現
- ・女性の働きやすい職場環境づくりに向けた取組の促進



### ■ 高齢者、障害者等が希望に応じて働き続けられる環境づくりの推進

- ・希望に応じて70歳まで働ける環境づくりの推進
- ・障害者等の雇用促進に向けた環境づくりの推進



#### 《成果指標》

- テレワーク導入企業の割合
- 男性の育児休業取得率
- 25歳から44歳までの働く女性の割合
- 65歳から69歳までの働く男女の割合
- 民間企業における障害者実雇用率

#### 現状値

14.6% (2020)  
10.9% (2019)  
77.4% (2020)  
48.6% (2020)  
2.60% (2021)

#### 目標値(2026)

30.0%  
30.0%  
80.0%  
58.0%  
2.75%

# 令和5年度の主な取組等について

# 働き方の新しいスタイル推進部会



山口県  
YAMAGUCHI  
PREFECTURE



1

## 開催日

令和4年9月12日 15:00～16:30

## 【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
UBE株式会社	人事部ダイバーシティ推進グループグループリーダー	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	赤尾裕一郎

## 1 議事概要

デジタル技術を活用した多様な人材の多様な働き方の推進に向けた支援のあり方

### 委員意見

- デジタル関連では、採用、人材育成が課題。分野によっては、地方では採用が難しいデジタル技術もある。
- DXによって何が変わるのか、という効果が企業に見えていないのではないか。
- ワークショップでは、DXの具体的な成功事例を企業に見せ、その上で専門家によるアドバイスを受ける流れがいいのではないか。

## 2 次年度への対応

- 女性デジタル人材育成事業
- 「新しい働き方」導入支援事業
  - ・ワークショップ開催
  - ・専門家による伴走支援の実施



## 事業概要

未就業等の女性に対し、プログラマー養成講座やインターンシップ等を実施し、企業と連携して女性の就業や待遇改善を一体的に支援

### ○ コンソーシアムの設置

- ・ デジタルキャリアセンターでの講座内容等の検討
- ・ インターンシップ・就業先として連携

### ○ デジタルキャリアセンターを設置

- ・ デジタルスキル習得講座の実施
- ・ インターンシップの調整

### ○ 女性の希望に応じたデジタル人材としての就業を支援



# やまぐち女性デジタル人材育成コンソーシアム

4

## やまぐち女性デジタル人材育成コンソーシアム

関係団体

県内企業

大学

県

設置

### 山口県女性デジタルキャリアセンター

- ◆ デジタルスキル習得支援  
(プログラマー、セキュリティリテラシー)
- ◆ インターンシップ
- ◆ 人材紹介、就業サポート

連携

○山口しごとセンター

○やまぐち働き方改革  
支援センター

・女性デジタル人材育成  
・県内企業への好条件での就職

県内企業のデジタル人材不足の解消  
女性の柔軟な働き方・職域拡大・賃金格差是正の実現

## ○ プログラミング講座（6か月、480時間程度）

- ・プログラミング言語（PHP、Java、C言語等）
- ・コーディングを中心に、チーム開発の演習等、実務に近い実践的な内容
- ・eラーニング、オンライン受講を組み合わせ実施

※詳細な内容については、提案をもとにコンソーシアムで決定

## ○ インターンシップ

- ・コンソーシアム参画企業等でのインターンシップ  
（1か月程度を想定）

## ○ キャリアコンサルティング

- ・山口しごとセンターのキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを定期的に実施



**基礎からプログラミングスキルを習得し、IT業界等で働くことができる人材を育成**

# 事業スケジュール（予定）

6

	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
コンソーシアム		●参加企業募集	→									
		●総会開催										
受講生募集		●受講生募集	→									
イベント		●イベント(トークイベント、プログラミング体験会等)	→									
講座					●講座実施	→						
インターンシップ							●インターンシップ(任意:1か月程度)	→				

時間や場所にとらわれない多様な働き方やデジタル技術の活用により可能となる働き方など「新しい働き方」の導入等を支援

## 1 「新しい働き方」導入支援ワークショップ及び伴走支援

### (1)ワークショップの開催

- ◇「新しい働き方」導入に向けた課題の抽出
- ◇課題に対する専門家の助言・提案



### (2)専門家による伴走支援の実施

- ◇課題解決に適した専門家の派遣
- ◇職場環境整備に向けた機器のトライアル利用



- 2 やまぐち働き方改革支援センターによる企業・従業員の取組支援
- 3 やまぐち働き方改革推進会議による普及広報活動
- 4 男性の育児参画促進重点啓発

# やまぐち働き方改革推進会議取組方針新旧対照表



改正案	現 行
<p>第1 趣旨</p> <p>人口減少が進行する山口県においては、特に15歳から29歳までの年齢層を中心に若者の県外流出が続いており、これに歯止めをかけるため、地域経済の活性化を図り新たな雇用を創出するとともに、雇用の場を活かした若者などの県内定着や還流を促進する必要がある。</p> <p>また、多くの働く女性が結婚、出産、育児等を契機に退職し、職場での活躍を断念していることから、男女がともに働きながら安心して子どもを育てることができる職場づくりを推進し、地域産業の担い手を確保する必要がある。</p> <p>さらに、近年のIoT、AI、ロボット等の技術革新の進展に加え、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、社会全体のデジタル化の動きが高まる中、テレワーク等の「<u>新しい働き方</u>」が広まりつつあるなど、働き方が変化している。</p> <p>こうした新しい技術の強み活かして企業の魅力や労働の質を高め、人材の確保・定着につなげていくことが重要である。</p> <p>これらの課題解決のためには、働きやすい環境づくりや安定した雇用の場の確保を進める、これまでの「働き方改革」の取組に加え、デジタル技術を活用した「<u>新しい働き方</u>」を推進し、県全域への展開を図っていくことが重要である。</p> <p>こうしたことから、山口県知事をトップとする「やまぐち働き方改革推進会議」（以下「推進会議」という。）において、関係団体の緊密な連携の下、「働き方改革」の取組を積極的に推進することにより、「活力みなぎる山口県」の実現を目指すこととする。</p>	<p>第1 趣旨</p> <p>人口減少が進行する山口県においては、特に15歳から29歳までの年齢層を中心に若者の県外流出が続いており、これに歯止めをかけるため、地域経済の活性化を図り新たな雇用を創出するとともに、雇用の場を活かした若者などの県内定着や還流を促進する必要がある。</p> <p>また、多くの働く女性が結婚、出産、育児等を契機に退職し、職場での活躍を断念していることから、男女がともに働きながら安心して子どもを育てることができる職場づくりを推進し、地域産業の担い手を確保する必要がある。</p> <p>さらに、近年のIoT、AI、ロボット等の技術革新の進展に加え、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、社会全体のデジタル化の動きが高まる中、テレワーク等の「<u>働き方の新しいスタイル</u>」が広まりつつあるなど、働き方が変化している。</p> <p>こうした新しい技術の強み活かして企業の魅力や労働の質を高め、人材の確保・定着につなげていくことが重要である。</p> <p>これらの課題解決のためには、働きやすい環境づくりや安定した雇用の場の確保を進める、これまでの「働き方改革」の取組に加え、デジタル技術を活用した「<u>働き方の新しいスタイル</u>」を推進し、県全域への展開を図っていくことが重要である。</p> <p>こうしたことから、山口県知事をトップとする「やまぐち働き方改革推進会議」（以下「推進会議」という。）において、関係団体の緊密な連携の下、「働き方改革」の取組を積極的に推進することにより、「活力みなぎる山口県」の実現を目指すこととする。</p>
<p>第2 働き方改革の方向性</p> <p>1 仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 長時間労働の是正（所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等）</li> <li>(2) 仕事と育児・介護の両立支援</li> <li>(3) 病気の治療と仕事の両立支援</li> </ol> <p>2 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</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 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</li> <li>(2) 女性の活躍促進（再就職支援、創業支援等）</li> <li>(3) 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</li> <li>(4) 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）</li> <li>(5) 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）</li> <li>(6) 勤務条件の改善</li> </ol> <p>3 「<u>新しい働き方</u>」の実践・定着に向けた取組の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) テレワークの普及促進</li> <li>(2) デジタル技術を活用した「<u>新しい働き方</u>」の創出・展開</li> </ol>	<p>第2 働き方改革の方向性</p> <p>1 仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 長時間労働の是正（所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等）</li> <li>(2) 仕事と育児・介護の両立支援</li> <li>(3) 病気の治療と仕事の両立支援</li> </ol> <p>2 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</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 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</li> <li>(2) 女性の活躍促進（再就職支援、創業支援等）</li> <li>(3) 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</li> <li>(4) 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）</li> <li>(5) 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）</li> <li>(6) 勤務条件の改善</li> </ol> <p>3 「<u>働き方の新しいスタイル</u>」の実践・定着に向けた取組の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) テレワークの普及促進</li> <li>(2) デジタル技術を活用した「<u>働き方の新しいスタイル</u>」の創出・展開</li> </ol>
<p>第3 推進会議の役割 以下（略）</p>	<p>第3 推進会議の役割 以下（略）</p>

## 現状

- 少子高齢化に伴い、労働力人口の減少が見込まれる。
- 新型コロナウイルス感染症を2類相当から5類へ移行する方針が決定されており、移行後は社会経済活動の正常化が進む。



女性、高齢者、障害者等多様な人材が活躍する重要性はさらに高まる。

## 検討の方向性(案)

「新しい働き方」導入支援事業の実施状況等を踏まえつつ、部会でのご意見や企業実態調査の結果等を参考に、令和6年度の施策を検討