

令和6年度 やまぐち働き方改革推進会議 次第

日時: 令和7年3月26日(水)

10時50分～12時00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7年度からの法改正等について

(2) 令和6年度の主な取組等について

・初任給等引上げ奨励金事業によるモデル事例紹介

(3) 令和7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 宮本 道浩	
山口県商工会議所連合会	会頭 曾我 徳將	専務理事 嶋本 健児	
山口県商工会連合会	会長 安倍 隆史	専務理事 藏藤 共存	
山口県中小企業団体中央会	会長 矢敷 健治	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	人財サポート部長 水永 忠伸	
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 三浦 幹生	
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 野口 洋平	総務課長 松岡 正之	
一般社団法人山口県労働基準協会	会長 古川 浩史	専務理事 山本 幸司	
厚生労働省山口労働局	局長 友住 弘一郎【副会長】	総務部長 吉高 徹 雇用環境・均等室長 小宮山 隆一 労働基準部長 上条 訓之 職業安定部長 鈴木 卓	
山口県	知事 村岡 嗣政【会長】	産業労働部長 高林 謙行【幹事長】	

令和6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 宮本 道浩
山口県商工会議所連合会	会頭 曾我 徳將	専務理事 嶋本 健児
山口県商工会連合会	会長 安倍 隆史	(本人)
山口県中小企業団体中央会	会長 矢敷 健治	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	県庁内支店次長 山内 茂樹
株式会社西京銀行	代表取締役頭取 松岡 健	取締役人財サポート部長 水永 忠伸
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
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 野口 洋平	(本人)
一般社団法人山口県労働基準協会	会長 古川 浩史	専務理事 山本 幸司
厚生労働省山口労働局	局長 友住 弘一郎【副会長】	(本人)
山口県	知事 村岡 嗣政【会長】	(本人)
リソラ社会保険労務士法人		代表 宇佐美 理世 (山口県社会保険労務士会 会長)

配席図

知事

--

幹事等

委員

委員

幹事等

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

--

労働局
山口銀行

西京銀行
信用金庫協会

高障機構
基準協会

--

宇佐美代表

--

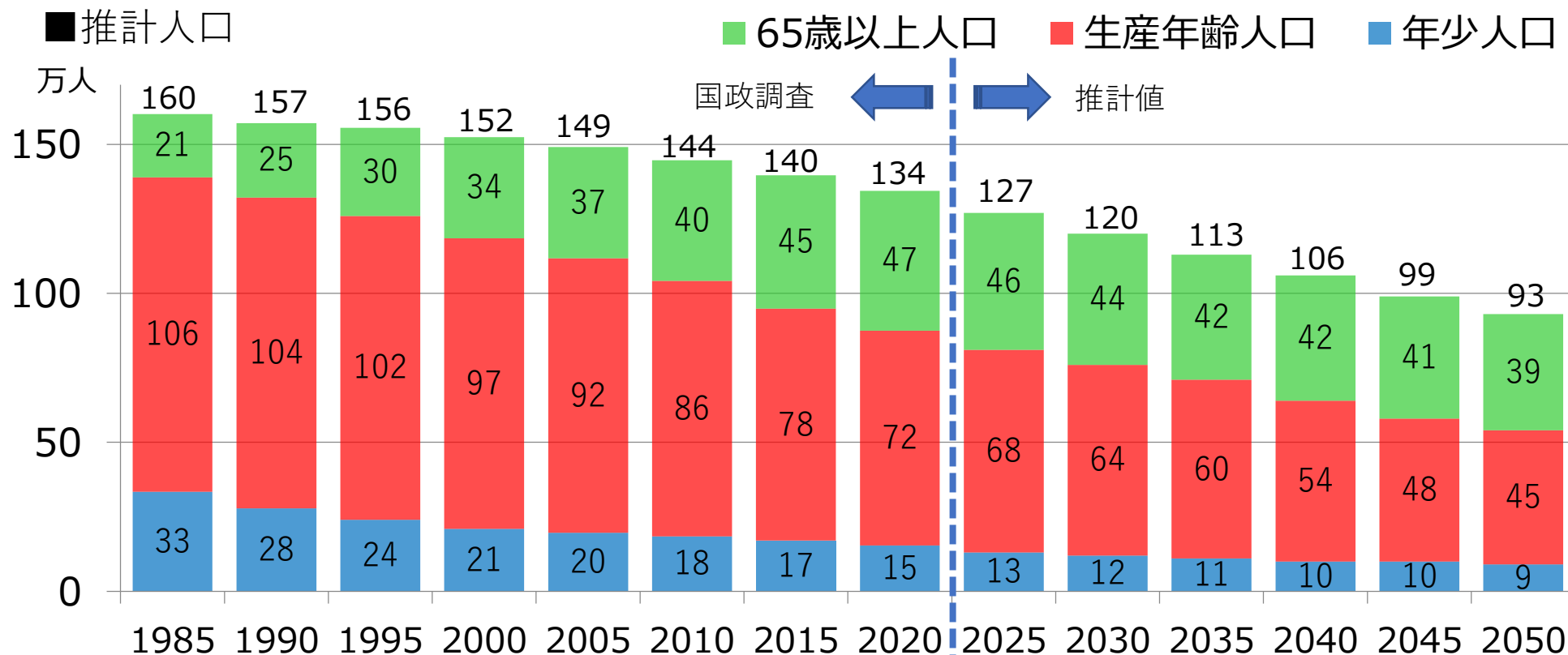
記者

モニター

労働政策 課長	部長	審議監	班長
関係者	関係者	関係者	関係者

本 県 の 現 状

山口県の現状（人口減少、求人倍率）

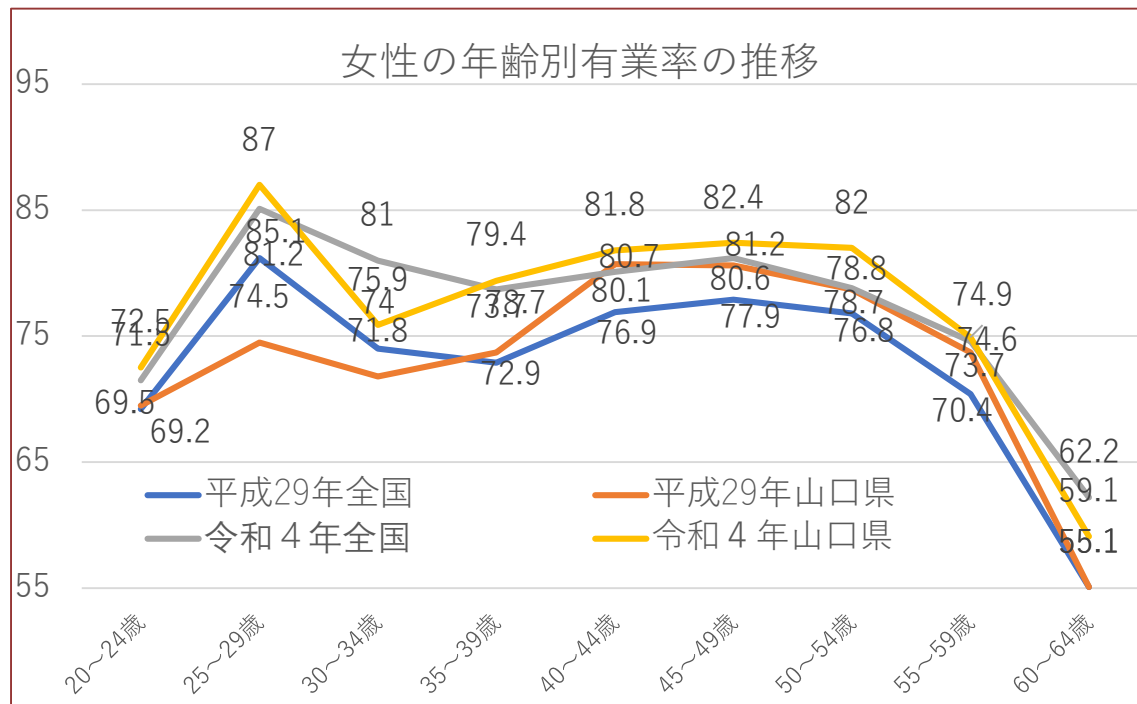


出典）将来人口推計（国立社会保障・人口問題研究所）

■有効求人倍率の推移

R元年度平均	R2年度平均	R3年度平均	R4年度平均	R5年度平均	R7年1月
1.56	1.24	1.38	1.54	1.49	1.40

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	27.0%	33.6%	21.4%
全国（参考）	33.1%	37.5%	29.3%

山口県：「男女共同参画に関する県民意識調査」（R6年度）
 全国：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（R6年度）

6歳未満の子どもを持つ夫・妻の家事関連時間

	夫	妻
家事・育児時間	全国44位(88分)	全国4位(490分)
うち育児時間	全国46位(41分)	全国11位(242分)
家事育児時間の格差 妻／夫	5.57倍（全国46位）	

本県の育児休業取得率

区分	男性	女性
山口県	31.0%	97.8%
全国（参考）	17.13%	80.2%

山口県：「働き方改革推進実態調査」（R5年度）
 全国：「雇用均等基本調査」（R4年度）

令和6年度の主な取組等について

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

R社(生活関連サービス業、娯楽業)

【課題】 部署間での情報共有が不十分

【取組】 ・定例ミーティングの開催等、部門を超えて課題や目標について話し合う会を設置
・全体の年間スケジュールを作成することで、横断的に会社の動きを把握することが可能に

⇒ 情報共有が向上し部門間連携が進むとともに、会社全体のベクトルを合わせることに繋がった。

N社(福祉)

【課題】 作業方法や担当職員が不明確であり作業の質が統一されていない。

【取組】 ・業務の洗い出しを行い、役割分担・進捗管理表を作成
・作業工程を整理し、マニュアルを作成

⇒ 無駄を省くとともに、ミスの解消と作業時間の短縮につながった。

◆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、30人参加)

◆働き方改革シンポジウム

2月14日 13:30～16:00 かめ福オンラインプレイス(418人参加)

県・企業取組事例発表、トークセッション

藤本 美貴氏によるお悩み相談室



「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

R6年度認定企業:54社(計125社)
 認定期間:R6.10.1~R9.9.30
 表彰:4社(R6.11.7)

〈令和6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	株式会社羽嶋松翠園	・毎朝の朝礼で誉め言葉等の一言スピーチを実施 ・遠隔カメラ、草刈りロボット等の導入による業務負担軽減
	社会福祉法人幸洋福祉会	・ワーク・ライフ・バランス充実のための多様な働き方の実現 ・妊娠中や産休・育休復帰後の女性職員のための相談窓口設置や積極的な子育て支援制度の充実
	株式会社アデリー	・部署単位で一体となり、業務課題を克服するボトムアップ式の実践 ・社内共有の投稿アプリや個人表彰、メンター制度などモチベーションアップ、コミュニケーション活性化の取組
特別賞	株式会社ハクヨウ	・休暇とリモートワークを組み合わせた多様な働き方の実現 ・子連れ出勤など子育て支援のための柔軟な働き方の取組 ・両立支援のための社員間のスケジュール共有

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（職業訓練）

○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

R6実績：参加企業67社、女性68人 うち45人の雇用達成(R7.2時点)



マッチングイベント

○女性デジタル人材育成

未就業女性に対するデジタルスキルの習得支援及び就労支援

- ・やまぐち女性デジタル人材育成コンソーシアム **県内企業61社**が参画(**R7.2**)
- ・山口県女性デジタルキャリアセンター(通称:Wings YAMAGUCHI)を設置
対面、オンライン、eラーニングによるプログラマー(WEBエンジニア)養成講座を実施

R6実績：受講者数77人 うち11人の雇用達成(R7.2時点)



コンソーシアム企業と
受講生との交流会



○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)

R6実績：24件(16,988千円(見込み))

やまぐち“とも×いく”PR動画

やまぐち“とも×いく”の取組をPRするため、知事出演によるプロモーション動画を制作

村岡知事が保育所に登場



エプロンを身に着けて先生に扮した村岡知事と園児の皆さんがふれあう様子を紹介。

“とも×いく”は未来を変えることができる！



男女ともに育休を取得することにより、パートナーの心身の負担が軽減され、企業も、人材の定着や確保につながるなどのメリットがあり、経済・社会が豊かになります。

“とも×いく”で家族が笑顔に



子育てを地域全体で行うことが当たり前の社会の実現を目指し、“とも×いく”の取組を通して、山口県の未来について考えてみませんか。

<https://tomoiku-yamaguchi.jp/archives/1083/>

やまぐち“とも×いく”応援企業

社員の育休取得を推奨し、働きやすい職場環境づくりを推進する事業者を登録・紹介

- ◆登録企業数 **924社(R7.2)**
- ◆協賛金融機関による金利優遇
- ◆奨励金、補助金による支援



ポータルサイト

登録企業の紹介、奨励金・補助金等の案内

<https://tomoiku-yamaguchi.jp>

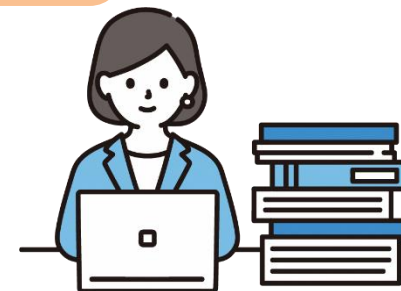


山口県もつと育休奨励金

R6年度（R7.2）
729件 134,022千円

○育休取得を推奨する企業の奨励

① 育休取得を推奨する行動計画を策定	10万円
② 育休取得者の業務を代替する対価として手当等の支援策を規定するなどの取組強化	10万円 加算



○男性の育児休業取得実績に応じて奨励金を支給（従業員300人以下の事業者）

③ 男性の育児休業取得者に対し、手当等を支給した場合の実費	1社あたり上限額 109万5千円
④ 育児休業取得者が通算90日以上の子育休を取得	50万円



山口県共育て応援補助金

補助対象

子育てしやすい職場環境づくりのために
行う次の取組

- ① テレワーク環境等整備
- ② 職場復帰支援
- ③ 子連れ出勤
- ④ ①～③のほか、育休取得や共育て
促進に必要な企業独自の取組

R6年度（見込み）

19件 6,412千円

補助金額

対象経費の1／2
（補助上限額）100万円

活用事例

あさひ製菓株式会社（柳井市）

事務所内にキッズスペースを新設し、子連れ出勤可能な
環境を整備することで、子育て中のスタッフがより安心して
働ける環境となりました。



山口県共育てサポート職場環境づくりサービス創造補助金

補助対象

企業等の共育てをサポートする職場環境づくりに役立つサービスを、新たに県内で実施する事業者

（事業例）

- ・ 子連れコワーキングスペース、子連れシェアオフィス等の設置・運営
- ・ 育休取得や復帰に向けたセミナー開催 等

R6年度（見込み）

3件 9,000千円

補助金額

対象経費の1／2以内
（補助上限額）300万円

活用事例

株式会社ARCH（下関市）

キッズスペースや授乳室を完備した子育て世代向けコワーキングスペースを開設



企業の実践事例の普及

休暇取得促進など企業の創意工夫ある取組を選考し、取組事例を県内に広く普及するための知事表彰を実施し、最優秀賞の取組はPR動画を作成

最優秀賞

(株)巽設計コンサルタント（光市）

優 秀 賞

(株)西京銀行（周南市）

(株)巽設計コンサルタントの取組

「育休サンキュー手当」制度の創設
（育休取得者をフォローする周辺社員への
手当支給）

⇒ 県の奨励金の活用による新たな事例創出



表彰式の様子



○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

- ・企業向けシニア人材雇用ワークショップ

(40人参加)

- ・シニア向け健康づくりとマネープラン講座(91人参加)
- ・シニア向けデジタルスキルオンライン講座(45人参加)



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(20社24人参加)

○ 障害者雇用実践セミナーの開催(14社18人参加)

- ・ 障害者雇用優良事業所等表彰企業による取組紹介 他

○ 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



時間や場所にとらわれない多様な働き方の導入やデジタル技術の活用支援

◆ワークショップの開催(89社107人参加)

- ・専門家による新しい働き方の導入に向けた助言・提案の実施

参加者の声

- ・課題を可視化することで、どのような課題があるか改めて理解し、対策を考えやすかった。
- ・何から手をつけたら良いか全くみえていなかった中、具体的に何から始めるか見えてきた。

◆アドバイザーによる伴走支援(69社実施)

- ・ワークショップにて抽出した課題について、専門家が課題解決に向け伴走支援を実施

実践例①

【デジタル機器活用コース】
会社でなければ事務処理ができなかったが、クラウドを活用することにより社外・自宅でも業務が可能となり、ペーパーレス化も実現した。

実践例②

【人事評価制度構築コース】
業務内容が評価に反映されにくい課題に向け、モデル評価シートを作成することで評価基準が統一化され、人事評価の質の向上が図られた。

実践例③

【業務効率化・人材育成コース】
WordPressを使ったランディングページ(LP)の作成・活用支援を行い、営業力強化を図るとともに、在宅勤務での作業や営業活動が可能となり、労働時間の短縮が図られた。

事業概要

物価高騰下における人材確保・定着の実現のため、県内中小企業等における賃金引上げや賃金体系の見直しを支援する

1 初任給等引上げ応援奨励金

初任給や若年層（34歳以下）の正規社員について、定期昇給相当分を除き3%以上の賃金引上げを実施した中小企業等に奨励金を支給

実績：487社、178,900千円

主な支給要件	1人あたり 支給額	1社あたり 上限額
・基本給について、定期昇給相当分を除き3%以上引上げ	10万円	100万円

2 賃金体系見直しモデル創出支援

新たに賃金規定及び評価制度を導入し、計画的な賃金引上げを実現するとともに、従業員の将来設計やスキルアップを図り業績向上を目指すモデル事業所を創出 実績：6社の事例創出

令和7年度の主な取組等について

新しい働き方推進部会

開催日

令和6年9月9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 主席部員	山上 里枝子
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	デジタル統括監	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
山口県産業労働部	労働政策課長	福富 賢一

【オブザーバー1名】

所属	職名	氏名
山口労働局雇用環境・均等室	雇用環境改善・均等推進監理官	高津 純子

1 議事概要

働き方改革実態調査結果、新しい働き方の実践・定着、潜在労働力の活用に向けた支援のあり方

委員意見

- 生産性向上のためにどのようにデジタル技術を活用していくか、という視点で 伴走型の支援は有効であり、アナログな企業の文化を変えていくためにも継続していくことが有効
- 短時間の仕事で柔軟に働いてもらう仕組みの導入を促し、多様な人材を組み合わせることで人手不足の解消につなげる取組の支援が必要
- 新しい働き方の伴走支援と併せて、賃金体系も含め安心して働き続けることができる職場環境づくりの支援が必要

2 次年度への対応

- やまぐち女性の就業応援事業（＋シニア就業促進事業、障害者雇用促進事業）
 - ・ 柔軟な働き方の実現に向けた業務切り出しや制度整備等の支援
 - ・ お試し就業の実施
- 賃金見直しによる人材確保・定着支援事業

事業概要

未就業女性の多様なニーズに応じた就業機会の創出やお試し就業の実施、企業に対して働きやすい職場環境整備等への支援を行い、女性の希望に応じた就業を促進します。

1 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



2 **新** お試し就業

- ・お試し就業（見学、業務体験）の実施
- ・就業（継続）に向けたフォローアップ

「お試し就業」は、シニアや障害者に対しても同様の事業を実施

3 女性活躍促進施設整備補助金

- ・女性の職域拡大等に向けた働きやすい職場環境の整備を支援

事業概要

物価高騰下における人材確保・定着の実現のため、賃金引上げ及び若い世代が安心して働ける環境づくりを行う中小企業等を支援

1 初任給等引上げ応援奨励金

初任給や若年層（34歳以下）の常勤職員について、定期昇給相当分を除き4%以上の賃金引上げを実施した中小企業等に奨励金を支給

主な支給要件	1人あたり 支給額	1社あたり 上限額
・ 所定内賃金について、定期昇給相当分を除き4%以上引上げ ・ 働きやすい職場環境づくりに向けた行動計画の策定	10万円	100万円

2 **新**働きやすい職場環境づくりのためのマネジメント支援

計画的賃上げや雇用環境改善のための専門家の派遣
賃金改善モデル事業所の事例等の普及啓発

現状

- 少子高齢化に伴い、労働力人口の減少が見込まれる。
- 物価高を上回る所得の増加に向け、構造的な賃上げが求められる。



- 潜在労働力(女性やシニア等)を活用する重要性はさらに高まる。
- 企業の人材確保・定着に向け、多様な働き方の導入や継続的な賃金引上げ等に向けた支援が必要

検討の方向性(案)

来年度事業の実施状況等を踏まえつつ、部会でのご意見等を参考に、令和8年度の施策を検討

やまぐち働き方改革推進会議取組方針の改正について

改正の趣旨

- 新型コロナウイルス感染症が、コロナ禍後の局面に移行したことに伴う、状況変化を反映
- 「新しい働き方」の取組が、「創出・展開」から「導入促進」の段階となっていることに伴う、取組の進展を反映
- 取組期間満了に伴い、令和7年度から令和9年度までの新たな取組期間を設定

やまぐち働き方改革推進会議取組方針の改正について

2

やまぐち働き方改革推進会議取組方針新旧対照表①

改 正 案	現 行
第1 趣旨 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。 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生み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。 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の影響により、社会全体のデジタル化の動きが<u>加速し</u>、テレワーク等の「<u>新しい働き方</u>」の導入が進むなど、働き方が変化している。 こうした働き方の進展を後退させることなく、新しい技術の強みを活かした働き方により、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。 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>」の導入を促進し、県内全域へ定着させていくことが重要である。 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。	第1 趣旨 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。 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生み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。 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<u>高まる中</u>、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。 こうした新しい技術の強みを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。 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。 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。

やまぐち働き方改革推進会議取組方針の改正について

3

やまぐち働き方改革推進会議取組方針新旧対照表②

改 正 案	現 行
第2 働き方改革の方向性 1 仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 (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） (2) 仕事と育児・介護の両立支援 (3) 病気の治療と仕事の両立支援 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 (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 (2) 女性の活躍促進（再就職支援、創業支援等） (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 (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） (5) U J I 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） (6) 勤務条件の改善 3 「新しい働き方」の実践・定着に向けた取組の推進 (1) テレワークの普及促進 (2) デジタル技術を活用した「新しい働き方」の導入促進	第2 働き方改革の方向性 1 仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 (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） (2) 仕事と育児・介護の両立支援 (3) 病気の治療と仕事の両立支援 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 (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 (2) 女性の活躍促進（再就職支援、創業支援等） (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 (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） (5) U J I 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） (6) 勤務条件の改善 3 「新しい働き方」の実践・定着に向けた取組の推進 (1) テレワークの普及促進 (2) デジタル技術を活用した「新しい働き方」の創出・展開
第3から第6まで （略） 第7 取組期間 取組期間は、令和7年度から令和9年度までの3年間とする。	第3から第6まで （略） 第7 取組期間 取組期間は、令和3年度から令和6年度までの4年間とする。