
山口しごとプラン

～働き方改革の推進と産業人材の確保・育成～

平成31年（2019年）1月

山 口 県

第1章 計画策定に当たって 1

- 1 計画策定の趣旨 1
- 2 計画の性格 1
- 3 計画期間 2

第2章 雇用を取り巻く環境 4

- 1 人口の推移 4
- 2 雇用情勢 8
- 3 就業者の動向 10

第3章 計画の推進 14

- 1 施策展開の基本方向 14
- 2 推進体制 15
- 3 数値目標 16
- 4 進行管理 16

第4章 施策の方向 17**I 働き方改革の推進** 17

- 1 長時間労働の縮減と生産性の向上 17
- 2 仕事と家庭の両立の推進 23
- 3 多様な働き方の導入促進 27

Ⅱ 産業人材の確保 30

4	若者の就職支援	30
5	女性の就業促進	37
6	高齢者の就労促進	41
7	障害者の雇用促進	45
8	外国人材の受入れ	50
9	県外人材の就職支援	52
10	職場への定着支援	54
11	離職者対策等の推進	56

Ⅲ 産業人材の育成 58

12	キャリア教育の推進	58
13	職業教育の推進	61
14	職業能力開発の促進	62
15	技能・技術の円滑な継承と技能の振興	67
16	高度産業人材の育成	70

【参考1】	主な支援機関	72
【参考2】	雇用を取り巻く主な法律の改正等の概要（抜粋）	75
	用語解説	77

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

本県では、これまで「山口県雇用促進計画」(計画期間:2002(平成14)～2006(平成18)年度)、「やまぐち就業促進計画」(計画期間:2007(平成19)～2012(平成24)年度)、「やまぐち雇用・人材育成計画」(計画期間:2013(平成25)～2017(平成29)年度)に基づいて、総合的な雇用・人材育成対策に取り組んできました。

県内の雇用情勢は、有効求人倍率*が、2008(平成20)年秋の金融危機に端を發した世界同時不況の影響による低下から回復し、2017(平成29)年度平均で1.5倍台となっており、着実に改善が進んでいます。

一方、本県の人口は、1985(昭和60)年に160万人台でしたが、その後は減少が続き、2015(平成27)年には約140万人となっており、今後も減少が継続する見込みです。とりわけ、若者が進学や就職のため県外に流出し歯止めがかからない状況が続いており、県内企業での人手不足だけでなく、地域の活力も失われつつあります。

こうした中、働く意欲と能力がある若者等の就業に向けた取組による県内企業が求める産業人材の確保や、職業能力開発の促進、技能・技術の円滑な継承と技能の振興などによる本県産業を支える人材の育成が課題となっています。また、これまでの長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、生産性の向上を図ることにより、仕事と子育て・介護との両立などによるワーク・ライフ・バランス*の実現や、若者、女性、高齢者、障害者など多様な人材が活躍できる魅力ある雇用の場づくりを進める「働き方改革」の推進が不可欠です。

このため、県では「活力みなぎる山口県」の実現に向けて、産業人材の確保・育成や働き方改革など、労働分野において県が取り組むべき施策を体系的に整理した指針として、「山口しごとプラン」を策定します。

2 計画の性格

「山口しごとプラン」は、新たな県政運営の指針である「やまぐち維新プラン」(H30.10策定)の、個別計画(分野別計画)として位置付け、商工労働行政のうち労働分野における施策を体系的・総合的に整理した計画です。

本計画に加えて、戦略産業の集積・推進、中小企業力の向上等を図る施策については「やまぐち商工業振興プラン」において整理し、両計画により、産業活力の向上に取り組んでいきます。

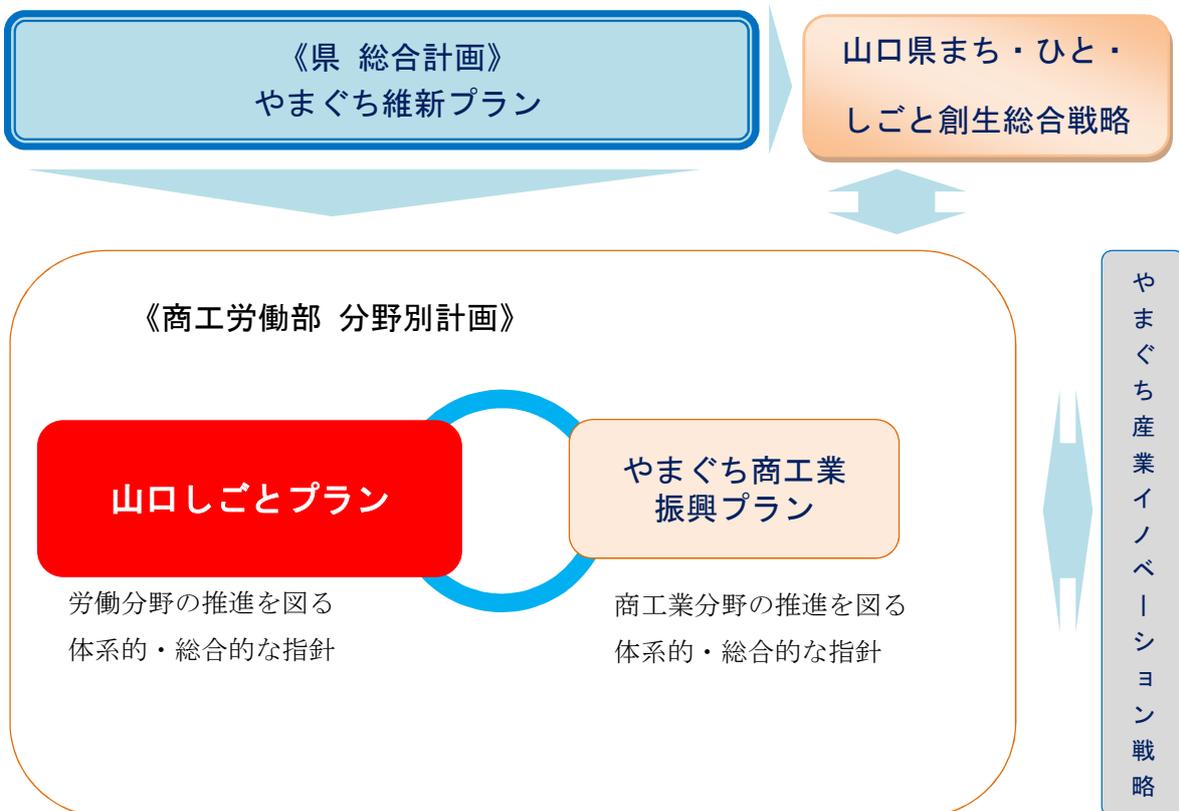
また、「まち・ひと・しごと」の創生に資する施策を戦略化した実践的な取り組みを重点的に推進するための「山口県まち・ひと・しごと創生総合戦略」(H27.10策定、H30.10改訂)や、新たな産業戦略の指針である「やまぐち産業イノベーション戦略」(H30.10策定)とも整合を図り、具体的な取組内容を掲げることとします。

なお、この計画の第4章Ⅲの「産業人材の育成」は、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第7条に定める都道府県職業能力開発計画と位置付けています。

3 計画期間

計画期間は、「やまぐち維新プラン」との整合を図り、2018(平成30)年度から2022年度の5年間とします。

『山口しごとプラン』の位置付け



《参考》 「やまぐち維新プラン」に掲げる重点施策及び施策体系のうち、
「山口しごとプラン」に掲げ整合を図る項目

重点施策		
〈維新プロジェクト〉		
〈重点施策〉		
I 産業維新		
③ 中堅・中小企業の「底力」発揮プロジェクト		
14	成長を支える産業人材の確保・育成	
II 大交流維新		
⑧ やまぐちへの人の還流・移住・定住促進プロジェクト		
29	県外人材の県内への就職の促進	
III 生活維新		
⑩ やまぐち働き方改革推進プロジェクト		
34	働き方改革の推進	
35	若者に魅力のある職場環境づくりの推進	
36	M字カーブ*の解消に向けた女性就業支援の強化	
37	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	
⑭ 誰もがいきいきと輝く地域社会実現プロジェクト		
49	高齢者・障害者等が活躍する地域社会の実現	
施策体系		
〈大項目〉		
〈中項目〉		
〈小項目〉		
I 産業維新		
4	産業人材の育成・確保	
<3>	職業能力開発の推進	
<4>	技能・技術の円滑な継承と技能の振興	
II 大交流維新		
4	人材の還流・移住・定住の推進	
<1>	県外人材の還流・移住・定住の推進	
III 生活維新		
1	結婚、妊娠・出産、子育て支援の推進	
<5>	仕事と家庭との両立支援	
2	働き方改革の推進	
<1>	働き方改革の推進	
<2>	若者に対する雇用対策の推進	
<3>	女性の就業促進	
<4>	高齢者の就労促進	
<5>	障害者の雇用促進	

第2章 雇用を取り巻く環境

1 人口の推移

(1) 本県の人口の現況

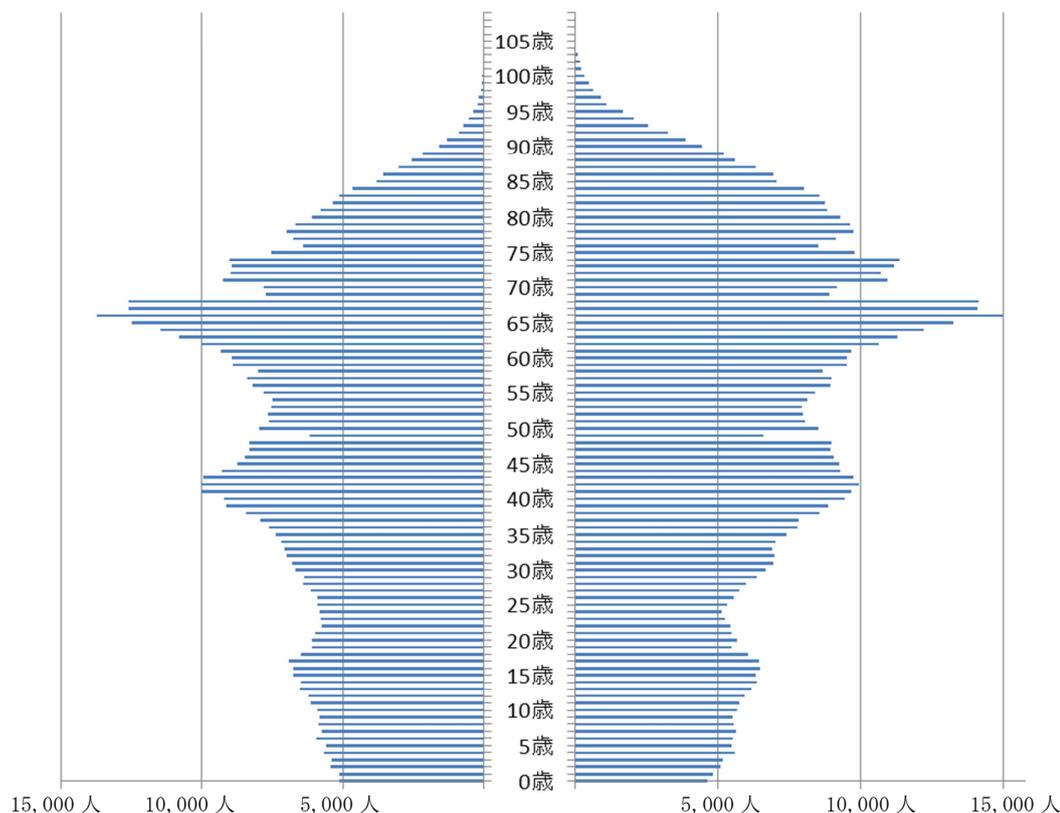
○総人口

本県の人口は、1985(昭和60)年に160万人台でしたが、その後は減少が続き、2015(平成27)年の国勢調査(総務省)では、約140万人となっています。

また、本県の生産年齢人口(15歳～64歳)は、2000(平成12)年の97万4千人から2015(平成27)年には77万8千人と、19万6千人減少しています。そして、総人口に占める生産年齢人口の割合は、2000(平成12)年の63.8%から2015(平成27)年には55.8%と低下しています。

さらに、年齢階級別の人口構成を見ると、戦後のベビーブーム世代が2015(平成27)年時点で70歳に近づいているほか、第二次ベビーブーム世代以降の30歳代の人口が大きく減少しています。子どもを産み育てるこの世代の人口減少は、少子高齢化に一層拍車をかけるものと懸念されています。

山口県の人口ピラミッド

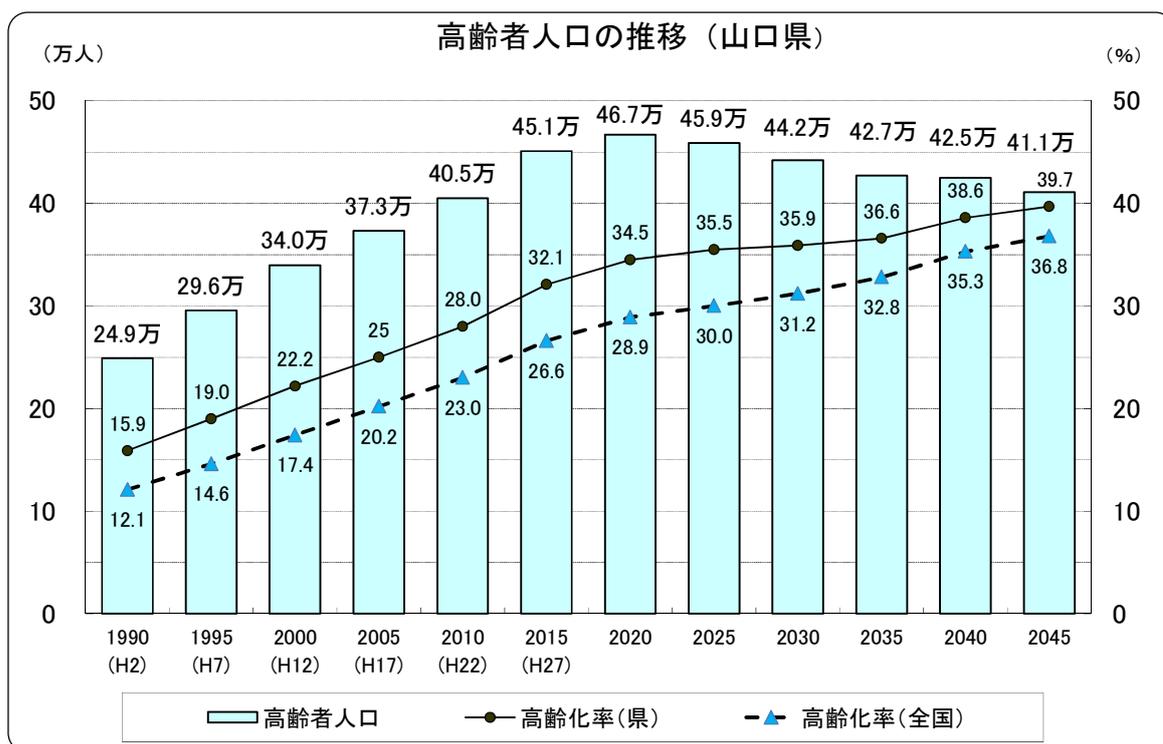


資料出所：総務省「国勢調査」(2015(平成27)年)

○高齢者人口の推移

本県では、少子・高齢化の進行により本格的な高齢社会を迎えており、国勢調査（総務省）によると、高齢者人口（65歳以上人口）は2000（平成12）年には34万人でしたが、2015（平成27）年には45万1千人となっており、年々増加しています。

高齢化率（総人口に占める65歳以上人口の割合）は、2000（平成12）年に22.2%であったものが2015（平成27）年には32.1%となっており、全国に比べ約10年早く高齢化が進んでいます。

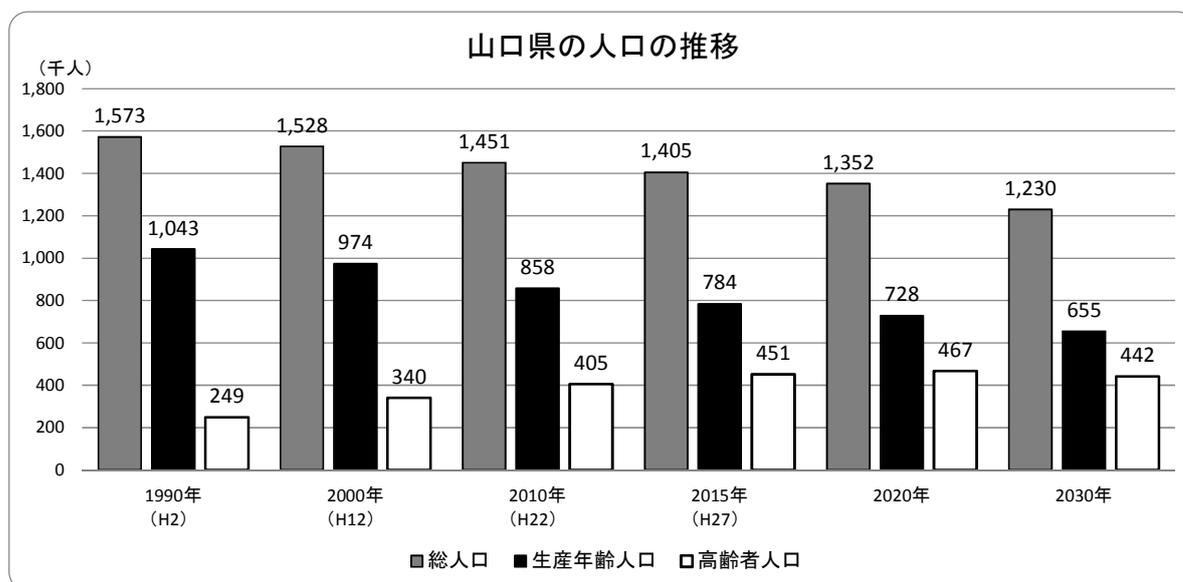


資料出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（2018（平成30）年推計）

(2) 本県の将来人口

○将来人口

国立社会保障・人口問題研究所によると、2030年には、本県の総人口は123万人（2010(平成22)年に比べ22万1千人減）に、生産年齢人口は、65万5千人（2010(平成22)年に比べ20万3千人減）になると推計されています。



資料出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」
(2018(平成30)年推計)

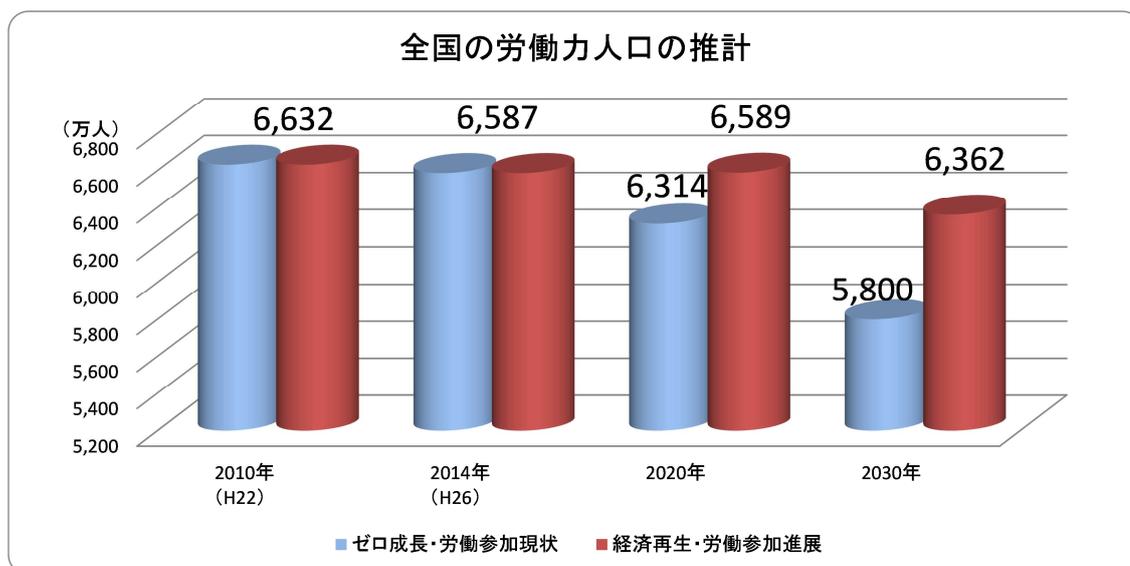
生産年齢人口は今後も年々減少する一方で、高齢者人口は2020年に46万7千人とピークを迎え、その後減少していくものの、3人に1人が高齢者となり高齢化率は増加すると予測されています。

(3) 労働力人口*の推移

○労働力人口

国勢調査（総務省）によると、本県の労働力人口は2005(平成17)年の75万4千人から2015(平成27)年の67万2千人となっています。

独立行政法人労働政策研究・研修機構によると、全国の労働力人口は年々減少しており、2010(平成22)年に全国で6,632万人であったものが、2014(平成26)年には、6,587万人、2030年には、5,800万人（832万人減）～6,362万人（270万人減）になると推計されています。



ゼロ成長・労働参加現状：ゼロ成長に近い経済成長で、性・年齢階級別の労働力率が2014年と同じ水準で推移すると仮定したシナリオ
 経済再生・労働参加進展：経済成長及び若者、女性、高齢者などの労働市場参加が進むシナリオ

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成27年 労働力需給の推計」

2018年問題、2022年問題

TOPIC

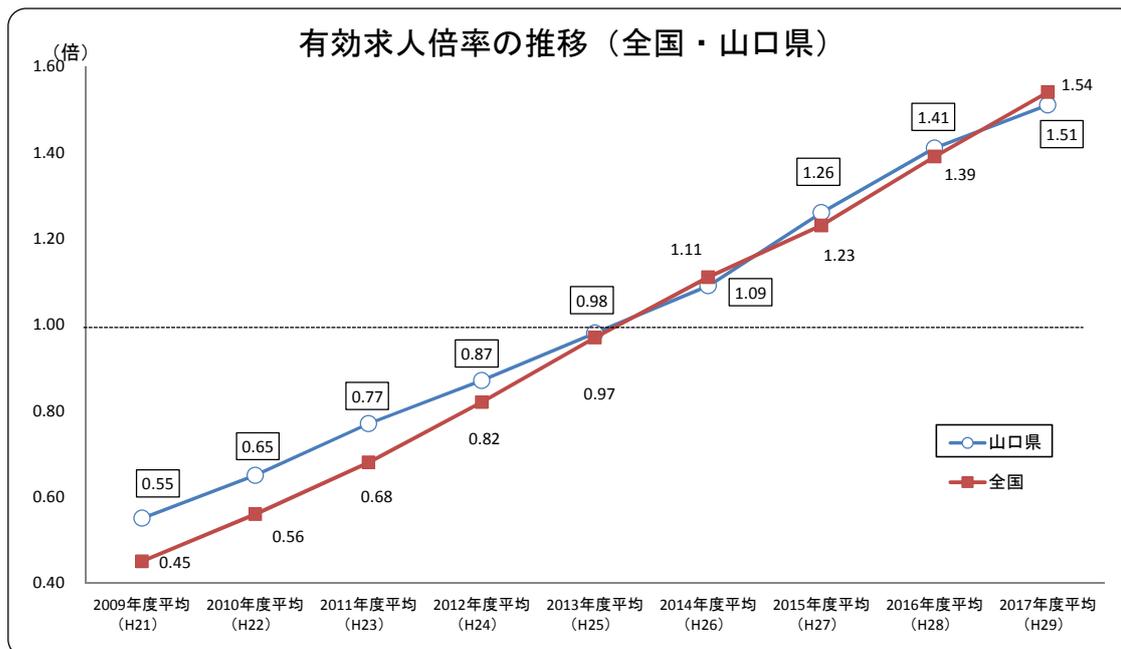
2018年から18歳以下の人口が減少期に入ることにより、大学進学者が減少するため大学間の競争が激しくなると考えられています。4年後の2022年には大学を卒業する新卒者が減少することとなり、地方においては、都心部の大手企業が採用の手を広げることにより、新卒者が採用できなくなり社会減が一層進むのではと考えられています。

2 雇用情勢

(1) 有効求人倍率*及び完全失業率*

○有効求人倍率

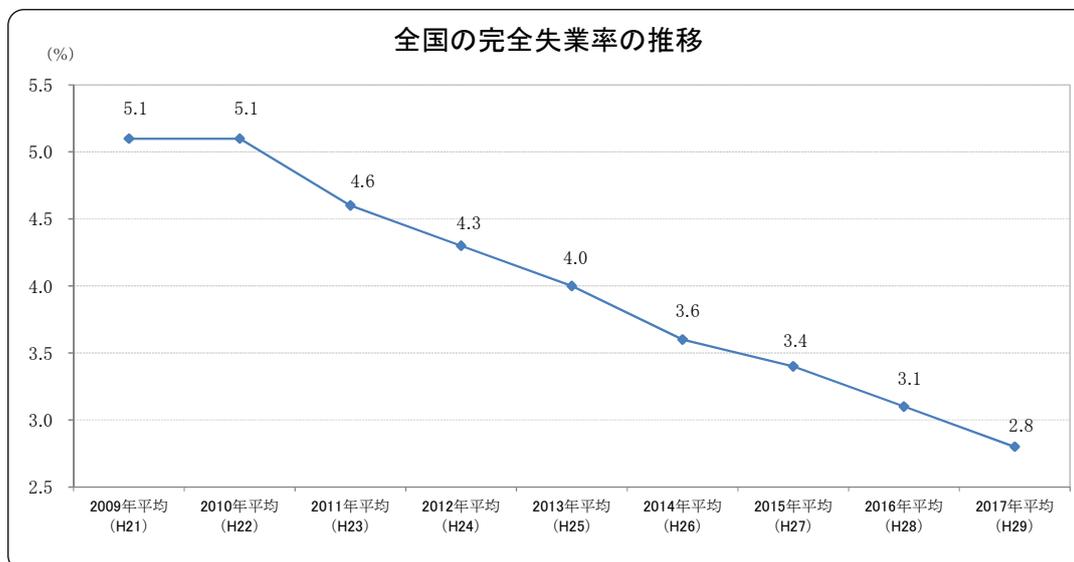
本県の有効求人倍率は、2008(平成20)年秋の金融危機に端を発した世界同時不況の影響による低下から回復し、着実に改善が進んでいますが、一方、県内企業で人手不足感が高まっています。



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」、山口労働局「山口県の雇用情勢」

○完全失業率*

全国の完全失業率は、2008(平成20)年秋以降の急激な景気の後退に伴う雇用情勢の悪化により、2009(平成21)年平均で、5.1%まで上昇した後、2017(平成29)年平均では2.8%となっています。

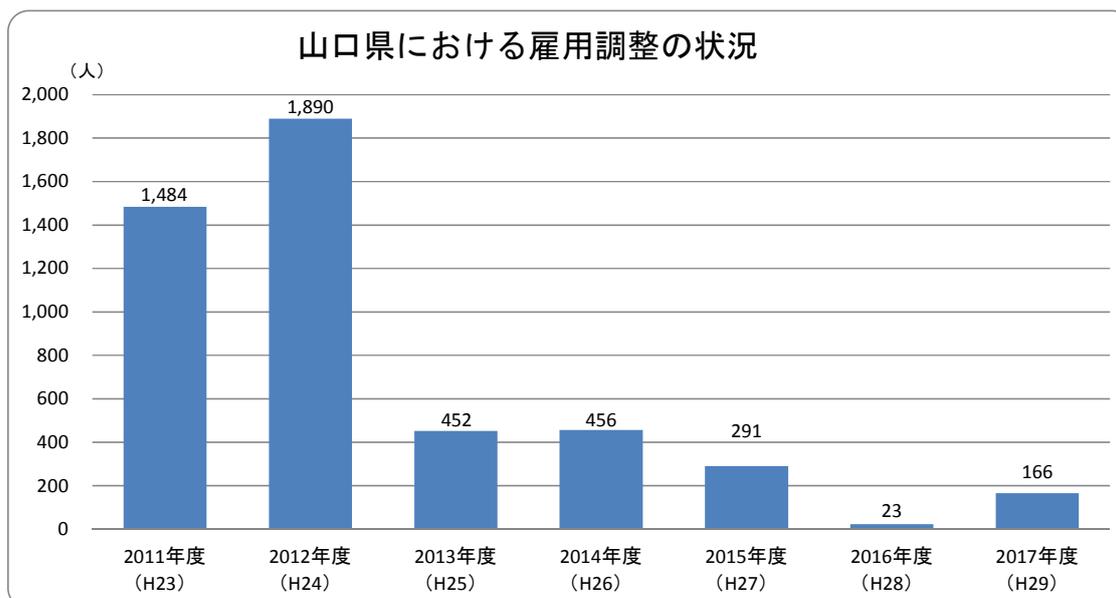


資料出所：総務省「労働力調査」

(2) 雇用調整の状況

○雇用調整

2012(平成24)年度には、半導体関連の大規模な工場閉鎖や事業撤退などにより、多くの方が離職を余儀なくされました。この結果、県民の雇用に対する不安が高まりました。



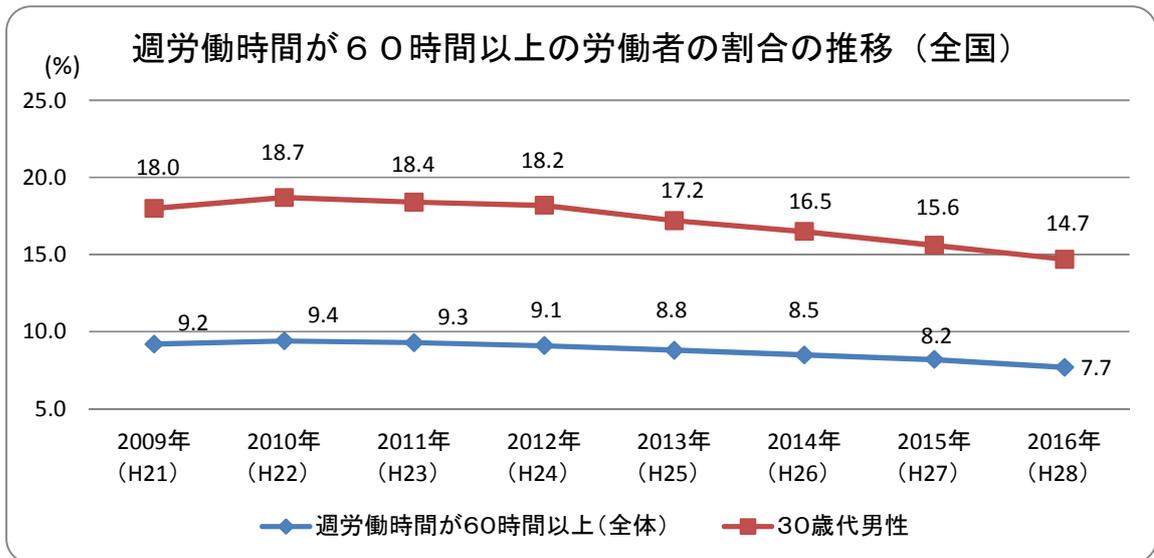
資料出所：山口労働局 H24. 9 以前：「大量雇用変動届 提出状況」ベース
H24. 10 以降：「再就職援助計画 認定状況」ベース

3 就業者の動向

(1) 労働時間の状況

○労働時間

「労働力調査」(総務省)によると、2016(平成28)年における週間就業時間が60時間以上の労働者の割合は7.7%となっており、特に子育て世代に当たる30歳代男性では14.7%と高い水準で推移するなど、依然として長時間労働の実態が見られます。



資料出所：総務省「労働力調査」、男女共同参画白書平成29年版

(2) 雇用形態の状況

○雇用形態別雇用者数

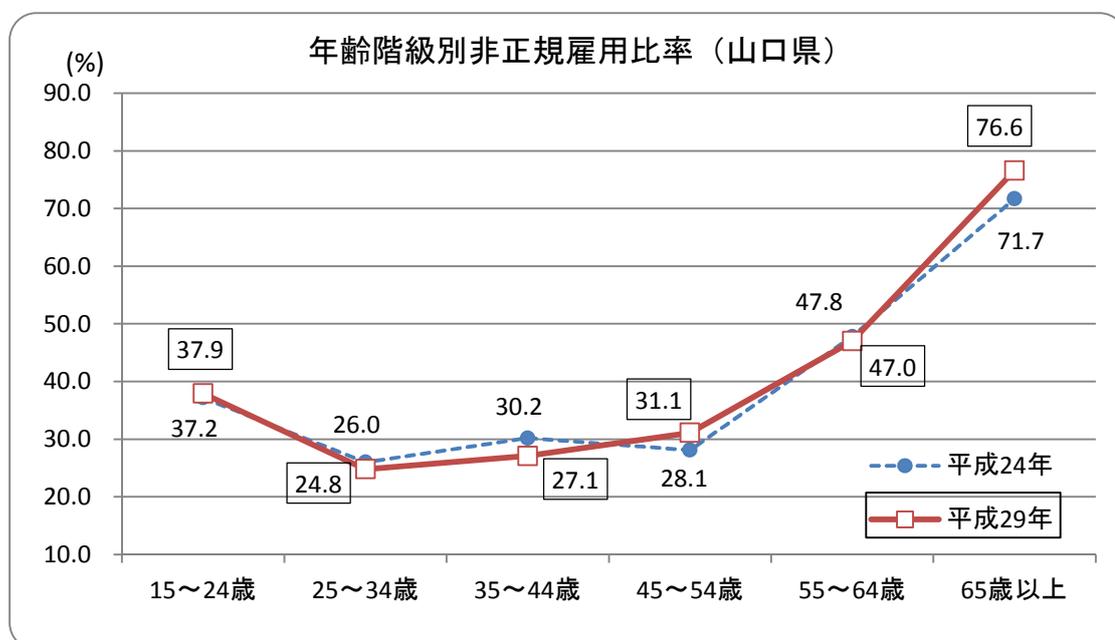
2017(平成29)年の就業構造基本調査(総務省)によると、本県の雇用者(会社などの役員を除く)56万9千人のうち、正規の職員・従業員は62.5%、パート・アルバイトなどの非正規雇用は37.5%となっています。そして、2012(平成24)年と比べると、男女とも正規の職員・従業員の割合が低下し、パート・アルバイトなど非正規雇用の割合が上昇しています。

また、年齢階級別の非正規雇用比率(役員を除く雇用者に占める非正規雇用者の比率)は、2012(平成24)年とほぼ同様に、若年層が比較的高いほか、高年齢層において高くなる傾向にあります。

雇用形態別雇用者数及び構成比（山口県）

区 分	実数(千人)		構成比(%)		増減	
	平成 24 年	平成 29 年	平成 24 年	平成 29 年	実数	構成比
雇用者(役員を除く総数)	568.8	568.8	100.0	100.0	0.0	-
正規の職員・従業者	363.2	355.6	63.9	62.5	△ 7.6	△ 1.4
非正規の職員・従業者(小計)	205.6	213.2	36.1	37.5	7.6	1.4
パート・アルバイト	145.4	153.7	25.6	27.0	8.3	1.4
労働者派遣事業所の派遣社員	5.0	8.6	0.9	1.5	3.6	0.6
契約社員・嘱託	38.3	40.3	6.7	7.1	2.0	0.4
その他	16.9	10.7	3.0	1.9	△ 6.2	△ 1.1

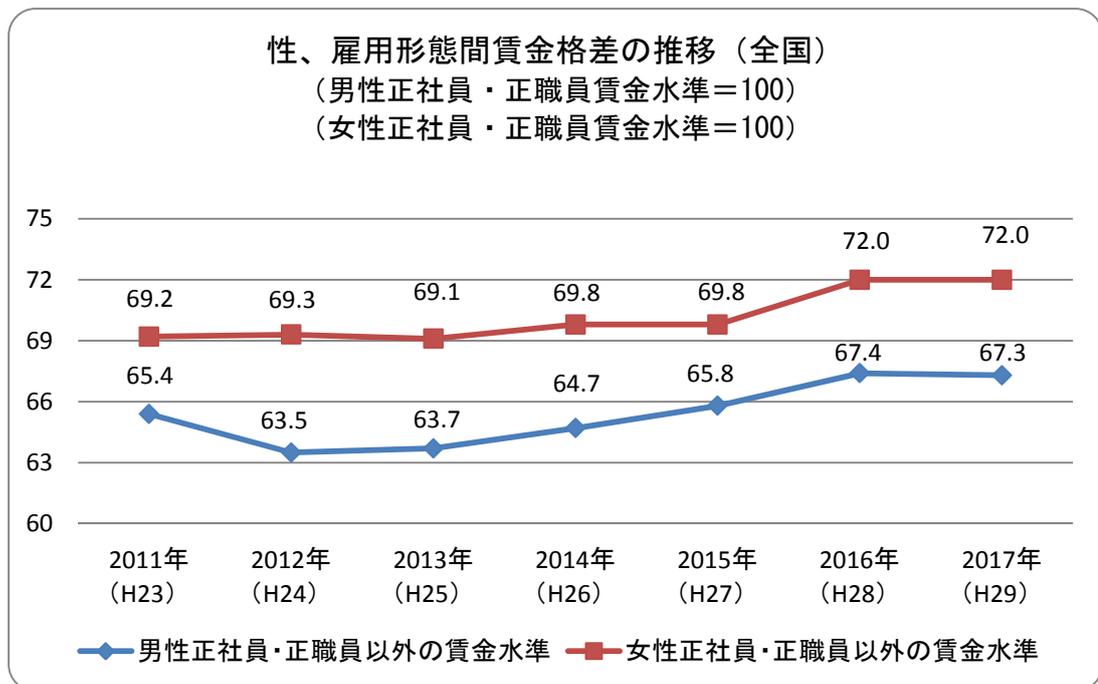
資料出所：総務省「平成24・29年就業構造基本調査」



資料出所：総務省「平成24・29年就業構造基本調査」より算出した雇用者(役員を除く)に占める非正規雇用の割合

○雇用形態別賃金状況

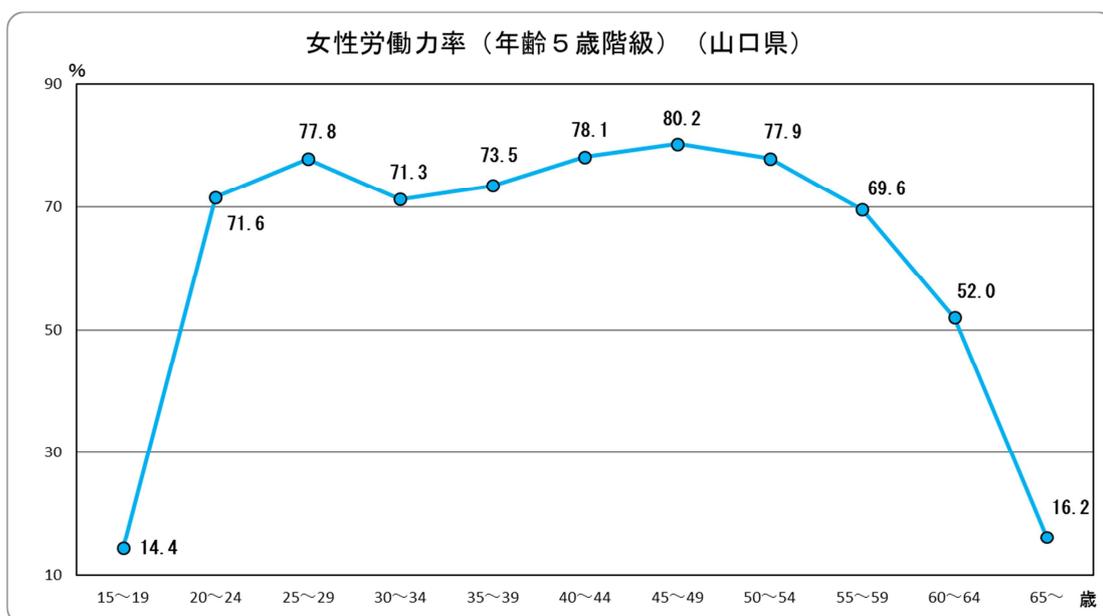
全国的にみると、2017(平成29)年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)において、男性・女性の正社員・正職員の賃金を100とすると、男性正社員・正職員以外は67.3、女性正社員・正職員以外は72.0となっており、正社員・正職員と正社員・正職員以外の賃金格差は減少傾向にあるものの、正社員・正職員以外の賃金は依然低い水準にとどまっています。



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」付表 性、雇用形態別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移

○女性の労働力率

本県の女性の年齢階級別の労働力率を見ると、20歳代後半をピークに、30歳代前半を底とし、その後40歳代後半まで上昇するなど、全体としてM字カーブ*を示しており、多くの女性が、結婚、出産、子育て等を契機に退職し、子育て等が一段落した段階で、再び就業していることがうかがえます。



資料出所：総務省「国勢調査」（2015（平成27）年）

TOPIC

AI (Artificial Intelligence) と雇用

近年AIが新たなビジネスの創出や生産性の改善に繋がるのではないかと期待が高まっており、AIの利活用により、相当額の経済効果をもたらすと試算されています。一方、AIなどの自動化技術の活用が進むと、人々の雇用が奪われるのではないかと懸念されています。

しかし、技術革新による雇用の代替や創出は、一般的な問題として以前から存在しており、AIだけの問題ではありません。

今後、AIによる技術革新が雇用にどのような変化を生み出し、それにどのように対応していくかについては、その影響を冷静に見極める必要があります。

RPA (Robotics Process Automation) と業務改善

RPAとは、ルールエンジンやAI、機械学習といった高性能な認知技術を用いることによって実現する、業務の自動化や効率化に向けた取り組みやソフトウェアロボットを指す言葉です。

近年の人手不足を補いながら生産性効率を上げるための手段としてRPAが注目を集めており、2017年(平成29年)のRPAに関する調査結果(ガートナー・ジャパン株式会社)によると、国内では14.1%の企業が導入済み、6.3%が導入中、19.1%が導入を検討中でした。

RPAの導入と運用は、働き方改革につながる「業務改善・改革」の目標や方向性を明確にし、自社に合うツール選択とマネジメント方法に配慮して進めることが重要といえます。

第3章 計画の推進

1 施策展開の基本方向

労働基準法、労働安全衛生法、労働者派遣法、パートタイム労働法、雇用保険法等に基づく施策は、国が主体となって実施しています。

また、労働施策総合推進法（旧雇用対策法）、職業安定法、高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法、職業能力開発促進法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法等に基づく施策は、国と県が連携し実施しています。

こうした枠組みのもと、「働き方改革の推進」、「産業人材の確保」、「産業人材の育成」の3つの基本方向を定め、これに沿った16の取組により、計画期間中の産業人材の確保・育成や働き方改革を推進していきます。

I 働き方改革の推進

ワーク・ライフ・バランス*の実現と魅力ある雇用の場づくりにより、誰もが県内での就職の希望がかない、その仕事を充実させ、家庭や地域での生活も楽しむことができる社会を目指す「働き方改革」を推進します。

- 1 長時間労働の縮減と生産性の向上
- 2 仕事と家庭の両立の推進
- 3 多様な働き方の導入促進

II 産業人材の確保

労働力人口*が減少する中、働く意欲と能力がある若者、女性、高年齢者*、障害者等の就業に向けた取組などを進め、県内企業が求める産業人材の確保を図ります。

- 4 若者の就職支援
- 5 女性の就業促進
- 6 高年齢者の就労促進
- 7 障害者の雇用促進
- 8 外国人材の受入れ
- 9 県外人材の就職支援
- 10 職場への定着支援
- 11 離職者対策等の推進

Ⅲ 産業人材の育成

一人ひとりの職業能力の開発、向上を促進するとともに、技能・技術の円滑な継承と技能の振興を進め、本県産業を支える人材の育成を図ります。

12 キャリア教育*の推進

13 職業教育*の推進

14 職業能力開発の促進

15 技能・技術の円滑な継承と技能の振興

16 高度産業人材の育成

2 推進体制

産業人材の確保・育成や働き方改革の推進を効果的・効率的に推進するためには、山口労働局をはじめとする国や市町等行政関係機関との適切な役割分担のもと、相互に協力し、一体的に取り組むことが重要です。

また、施策の推進に当たっては、労働団体、産業界、学校、NPO法人等関係機関の協力や主体的な取組も不可欠です。

県では、労使団体、金融機関、大学、国等により構成する「やまぐち働き方改革推進会議*」や「インターンシップ*推進協議会」などの会議等を構成する各種団体と連携しながら、この計画に基づく各種の施策を展開します。

なお、労働者代表、事業主代表、学識経験者により構成する「山口県労働審議会」において進捗状況を報告・審議することとしています。

3 数値目標

取組ごとに数値目標（19項目）を設定し、各取組の目標及び2022年度の数値目標達成に向けて、各種関連事業を推進します。

取組番号	項 目	【現状】 (2017年度)	【目標値】 (2022年度)
1	年間総実労働時間（5人以上事務所）	1,765時間	1,735時間
1	民間企業の年次有給休暇取得率	58.1%	70.0%（2020）
1	「誰もが活躍できるやまぐちの企業*」 認定企業数	9社	100社
2	「やまぐち子育て応援企業*」登録 企業数	870社	1,000社
2	「やまぐちイクメン応援企業*」 登録企業数	265社	500社
2	男性の育児休業取得率	4.86%	15.0%
3	育児・介護以外での短時間勤務を 選択できる事業所の割合	35.2%（2018）	増加させる
3	テレワーク*導入モデル企業（県指定） の数	—	10社
4	インターンシップ*参加学生数	885人	1,400人
4	就職決定者数 （山口しごとセンター*登録者）	4,126人	5,000人
4	大学生等の県内就職割合 （山口しごとセンター登録者）	51.1%	56%
5	25～44歳の働く女性の割合	75.6%	80.0%
6	65～69歳の働く男女の割合	45.4%	55.0%
6	70歳まで働ける企業の割合	27.9%	35.0%
7	民間企業における障害者実雇用率	2.56%	3.0%
9	県外人材（大学生含む）の県内就職者 数（累計）（山口しごとセンター登録者）	1,018人/5年	1,475人/5年
11	就職決定者の支援期間が6か月以上 の割合	57.0%	減少させる
14	公共職業訓練受講生の就職率 （高等産業技術学校*施設内訓練）	96.1%	現在の水準を 維持
15	技能検定*合格者数	1,202人	現在の水準を 向上

4 進行管理

今後の社会経済情勢や雇用情勢等の変化を踏まえ、随時、事業内容を見直します。

第4章 施策の方向

I 働き方改革の推進

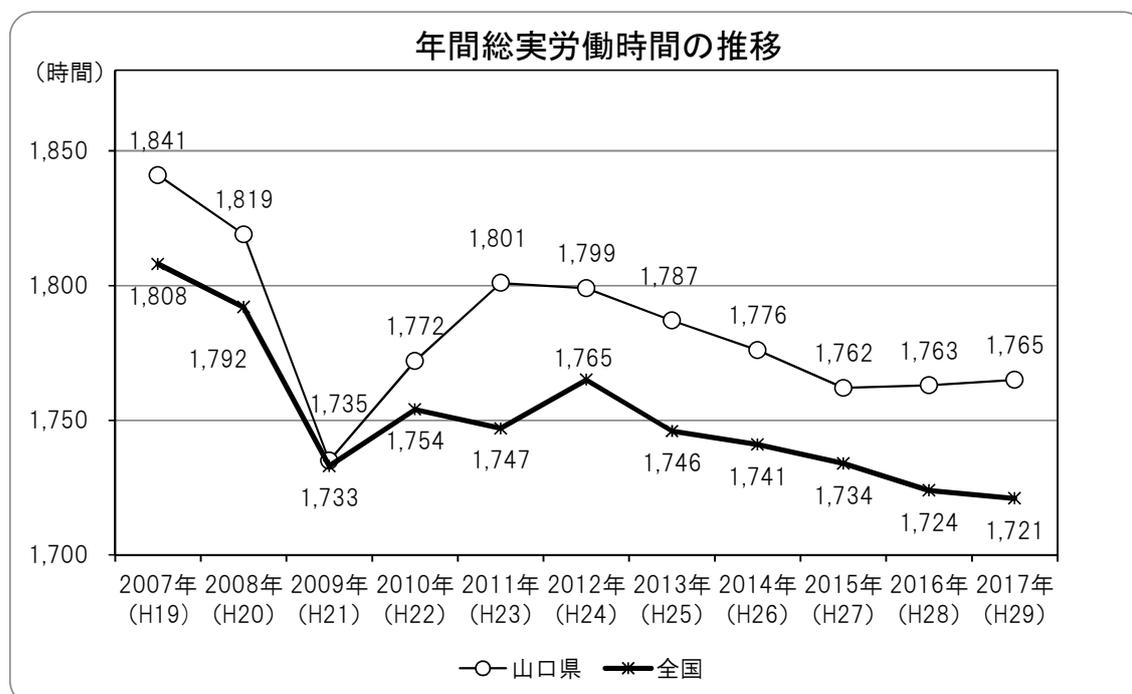
ワーク・ライフ・バランス*の実現と魅力ある雇用の場づくりにより、誰もが県内での就職の希望がかない、その仕事を充実させ、家庭や地域での生活も楽しむことができる社会を目指す「働き方改革」を推進します。

1 長時間労働の縮減と生産性の向上

【現状】

○年間総実労働時間の推移

本県の年間総実労働時間（労働者1人当たり。以下同じ。）は、近年では緩やかな減少傾向となっています。2017（平成29）年は1,765時間となり、全国と比較すると44時間上回っています。

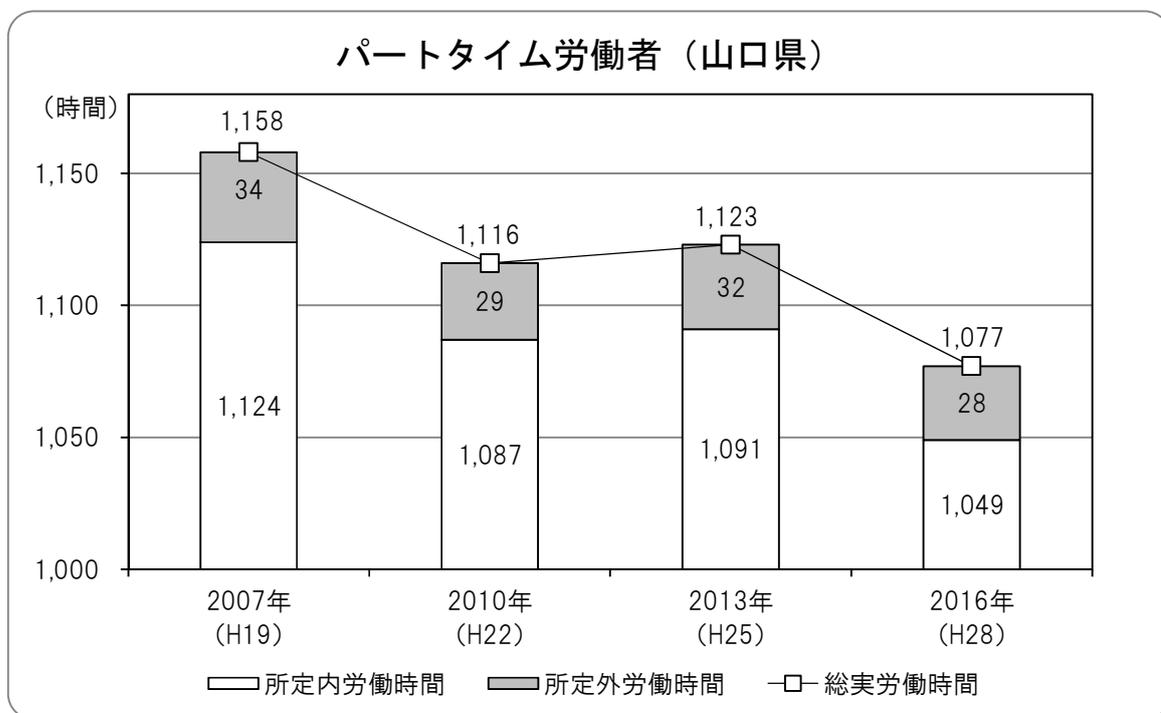
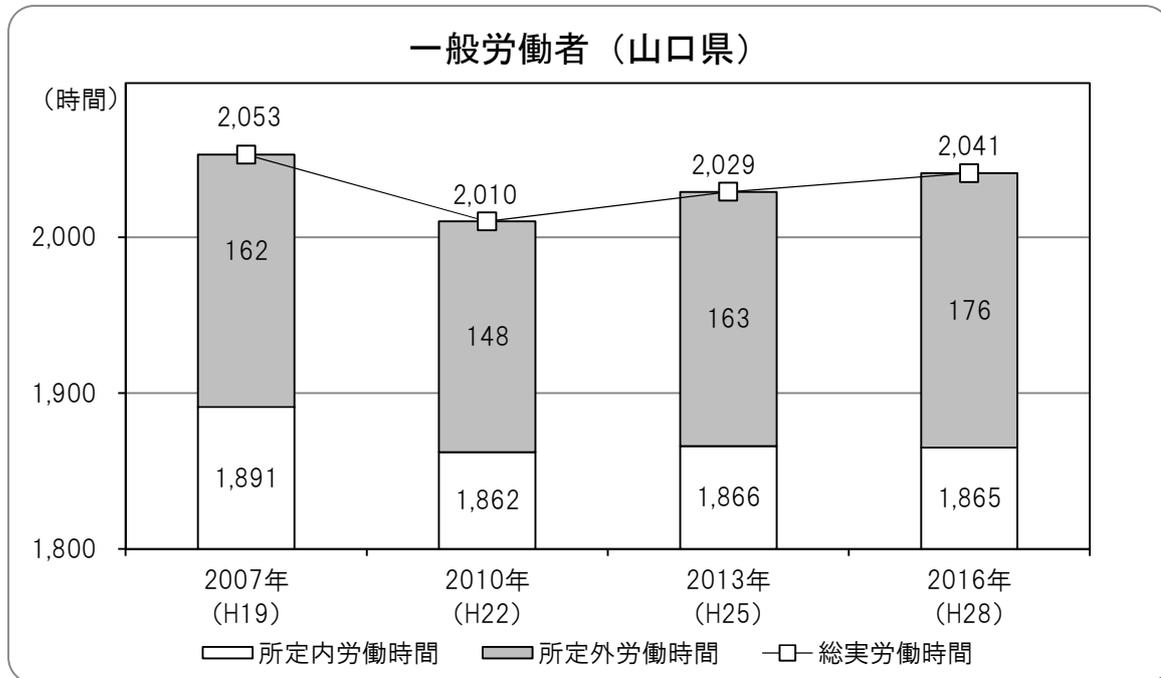


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」5人以上 調査産業計

○一般労働者、パートタイム労働者の年間総実労働時間の推移

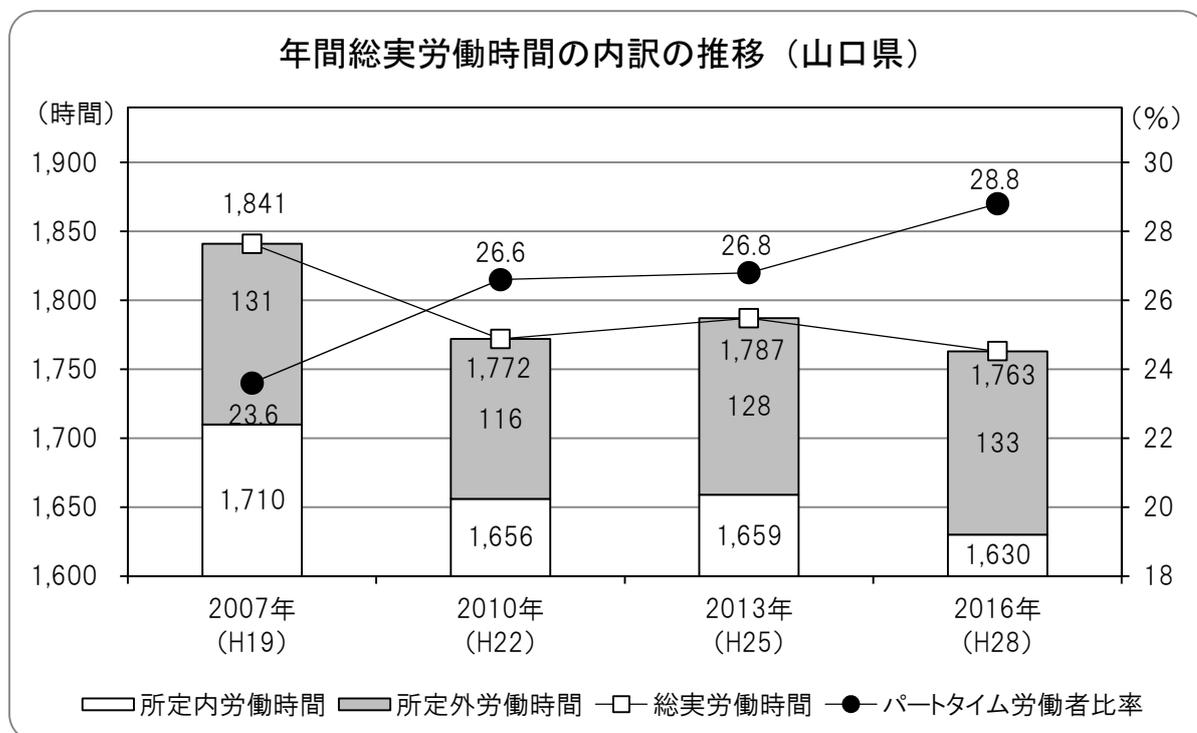
本県の一般労働者の総実労働時間はおおむね横ばいで推移しており、2016(平成28)年では、2,041時間と、2007(平成19)年と比べて12時間減少しています。

また、本県のパートタイム労働者の総実労働時間は減少傾向で推移しており、2016(平成28)年は、1,077時間と、2007(平成19)年と比べて81時間減少しています。



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」5人以上 調査産業計

このように、近年、パートタイム労働者比率の上昇及びパートタイム労働者の総実労働時間の減少が、一般労働者を含む全体の総実労働時間の減少に寄与しています。より短い労働時間で働くパートタイム労働者の増加に伴い、全体の平均が押し下げられたものと考えられます。



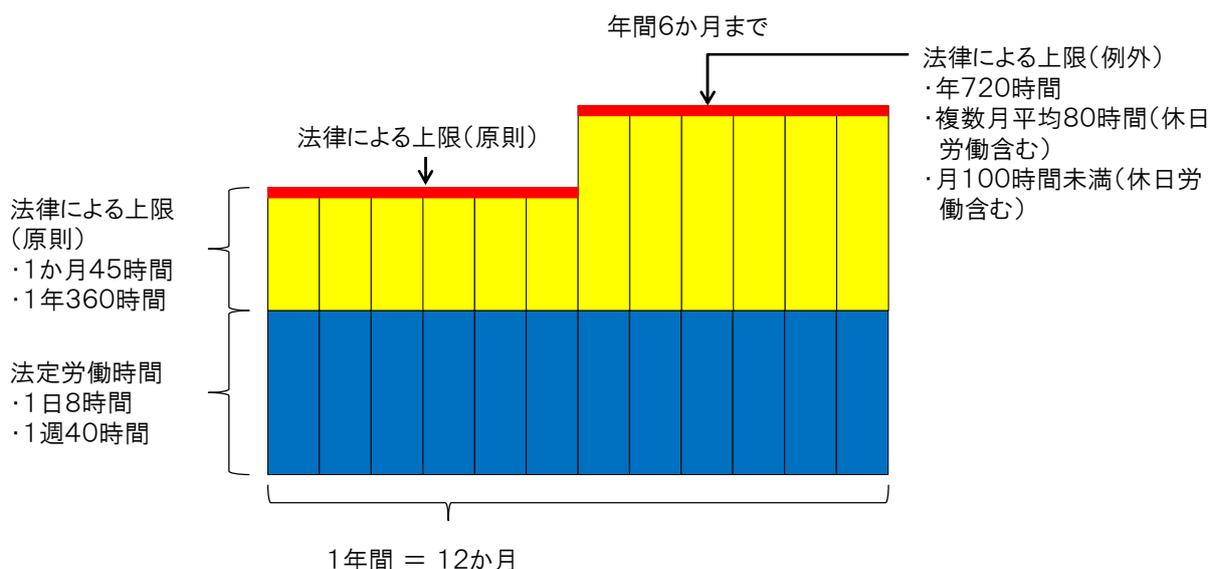
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」5人以上 調査産業計

○労働時間法制の見直し

長時間労働の是正については、「働き方改革実行計画」（2017(平成29)年3月28日決定）を踏まえて労働基準法が改正（2018(平成30)年7月6日公布）され、法定労働時間を超える時間外労働の限度を、原則として月45時間、かつ、年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることができないとされています。

臨時的な特別の事情がある場合であって、労使が合意する場合でも上回るできない時間外労働時間を年720時間以内、複数月の平均で80時間以内（休日労働を含む。）単月では100時間未満（休日労働を含む。）とし、原則である月45時間を上回ることは、年間6箇月が上限とされています。

さらに、時間外労働の上限値までの労使協定締結を回避するよう努力する点で労使が合意したことに鑑み、可能な限り労働時間の延長を短くするため、労働基準法に基づき新たに定める指針により、必要な助言指導を行うこととされています。



○年次有給休暇取得状況

2017年の1年間に企業が付与した年次有給休暇（繰越日数を除く。）の平均付与日数は、男女とも全国平均を下回っています。また、平均取得日数は、男性は全国平均を上回っていますが、女性は下回っています。取得率は、男女とも全国平均を上回っています。

なお、労働基準法の改正により、2019年4月1日以降、使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与えることが義務づけられました。

区分	従業員1人当たり 平均付与日数 (A) (日)		従業員1人当たり 平均取得日数 (B) (日)		有給休暇取得率 B/A (%)	
	山口県	全国	山口県	全国	山口県	全国
男女計	16.6	18.2	9.6	9.3	58.1	51.1
男性	17.1	18.7	9.8	8.9	57.2	47.5
女性	15.9	17.2	9.4	9.8	59.4	57.0

資料出所：山口県「働き方改革推進実態調査」、厚生労働省「就労条件総合調査」

【課題】

- ◇ 少子高齢化の進行に伴い労働力人口*が減少し、業種によっては深刻な人手不足の状態になっています。子育てや親の介護など、誰もが時間的な制約を抱えながら働くことが当たり前の時代を迎えた今日、長時間労働の縮減や仕事と生活の調和の推進、女性の活躍促進などにより、働く方の置かれた個々の事情に応じた、多様な働き方を選択できる社会を実現することが急務となっています。

【施策の方向】

- ◇ 長時間労働の縮減や、仕事と子育て・介護との両立支援、生産性の向上などにより、ワーク・ライフ・バランス*の実現と、多様な人材が活躍できる魅力ある雇用の場づくりを進める「働き方改革」を推進します。
- ◇ 「働き方改革」の推進に当たっては、中小企業における人材の確保と定着、生産性向上に向けて、企業と従業員に寄り添った、身近できめ細かい支援を行います。

(1) 働き方改革の機運醸成と普及啓発**□ 全県的な機運醸成と普及啓発**

- ▽「やまぐち働き方改革推進会議*」の構成団体等多様な主体の連携による発注元や消費者の意識改革も含む機運醸成
- ▽「やまぐち働き方改革支援センター*」のアウトリーチ支援や県民局の中小企業労働相談員の事業所訪問等による普及啓発の実施
- ▽長時間労働の縮減やワーク・ライフ・バランスに関するセミナー、研修会等の実施

(2) 働き方改革実践モデルの創出と優良企業への支援**□ 実践モデルの創出と県内企業への波及**

- ▽職場における働き方改革推進リーダーの養成と取組支援による働き方改革の成功事例となる実践モデルの創出
- ▽「やまぐち働き方改革支援センター」等を通じた実践モデル事例の県内企業への波及

□ 優良企業への支援

- ▽働き方改革に成果を上げた「誰もが活躍できるやまぐちの企業*」の認定及び優良企業の表彰
- ▽民間就職支援サイト等を活用した優良企業の魅力情報の県内外への発信
- ▽ハローワークと連携した優良企業に対する重点的なマッチング支援の実施
- ▽入札参加者指名制度において、政策課題の評価項目設定（「誰もが活躍できるやまぐちの企業の認定」）

(3) 企業や従業員に寄り添った相談支援体制の充実

□ 県内就職と職場定着の促進、生産性向上に向けた相談支援

- ▽「やまぐち働き方改革支援センター*」のアウトリーチ支援による働きやすい職場環境づくりの助言・提案
- ▽企業等に身近な専門家である「やまぐち働き方改革アドバイザー」の育成及び登録
- ▽「生産性向上・人材創造拠点*」（(公財)やまぐち産業振興財団）との連携による、生産性の向上と相まった働きやすい職場環境づくりの支援
- ▽「山口しごとセンター*」による、若者、女性、シニアなど多様な人材の県内就職・定着支援の強化及びプロフェッショナル人材の確保

■ 数値目標	【現状】	【目標値】
	(2017年度)	(2022年度)
1 年間総実労働時間 (5人以上事業所)	1,765時間	1,735時間
1 民間企業の年次有給休暇取得率	58.1%	70.0% (2020)
1 「誰もが活躍できるやまぐちの企業」認定企業数	9社	100社

2 仕事と家庭の両立の推進

【現状】

○男女の労働力率

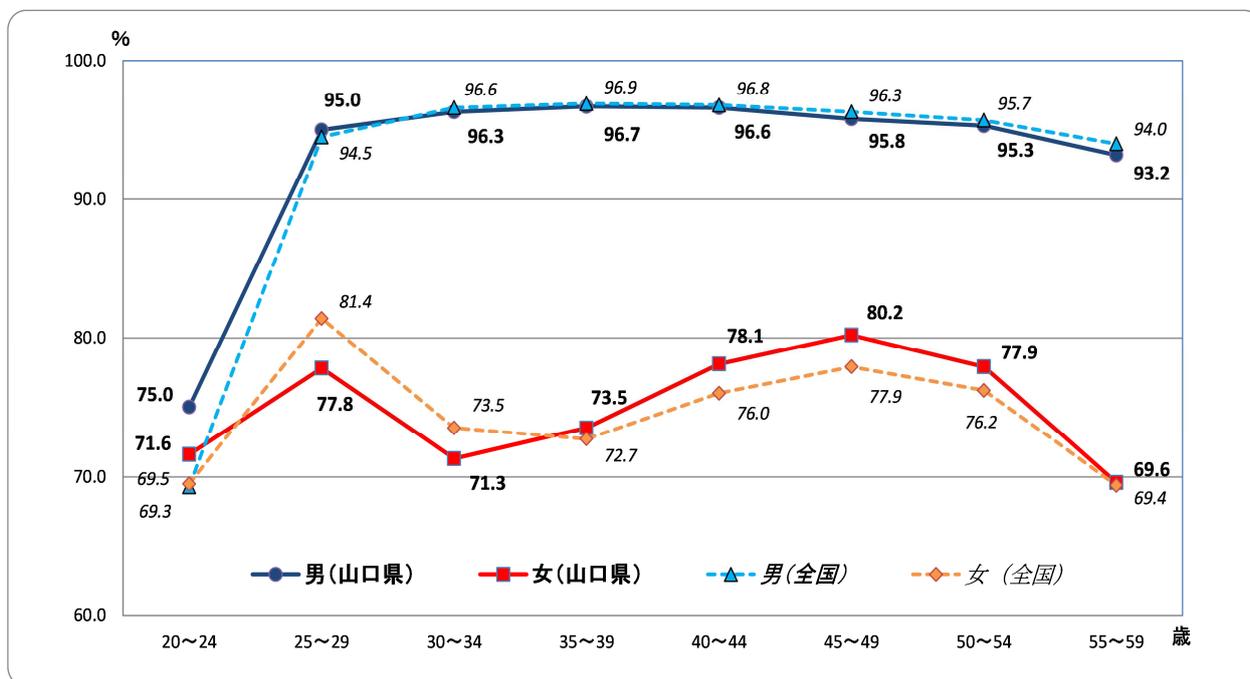
本県の女性の働き方をみると、男性に比べて労働力人口*の割合が低いことに加え、出産や子育てを理由とする離職による「M字カーブ*」が発生しています。

また、育児休業取得率を比較すると、近年「イクメン」の普及等により男性の育児休業取得率が上昇傾向にあるものの、女性と比較すれば著しく低い水準にとどまっています。

これらの背景としては、人手不足と長時間労働の悪循環により仕事と家庭の両立が困難になっていることに加え、「男は仕事、女は家庭」といった固定的役割分担意識が根強いことが考えられます。

一方、戦後のベビーブーム世代が70歳代を迎えたことから、今後は、子育てに伴う離職に加え、介護離職の増加が懸念されます。

労働力率等の推移



	25歳～29歳 (M字左ピーク)	30歳～34歳 (M字の底)	25歳～44歳 (子育て世代)
山口県	77.8%(最下位)	71.3%(39位)	75.3%(34位)
全国平均	81.4%	73.5%	75.6%

資料出所：総務省「国勢調査」(2015(平成27)年)

〔育児休業取得率〕（単位：％）

	2007 (H19) 実績	2010 (H22) 実績	2013 (H25) 実績	2015 (H27) 実績	2017 (H29) 実績
女性	83.1	83.1	84.6	84.8	95.9
男性	0.31	1.10	1.10	2.71	4.86

資料出所： 山口県「雇用管理実態調査」（平成19年～25年）、
山口県「働き方改革推進実態調査」（平成27年・平成29年）

〔固定的役割分担意識〕

「夫が外で働き、妻が家庭を守ることが自分の家庭の理想」

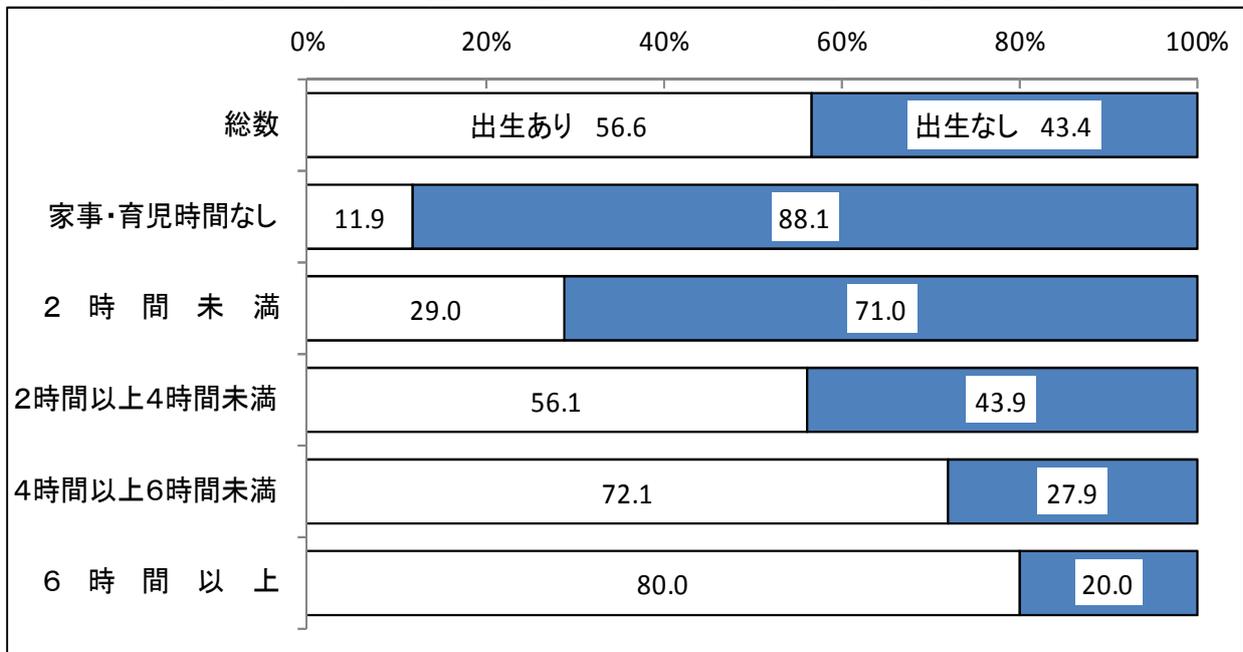
	男女計	男性	女性
山口県	49.2% (3位)	50.4% (2位)	48.0% (7位)
全国平均	44.2%	44.4%	43.9%

「子どもができてからも、妻にはずっと職業を持ってほしい」「子どもができてからも、自分はずっと職業を持ちたい」

	男性	女性
山口県	15.6% (最下位)	26.2% (28位)
全国平均	24.6%	28.3%

資料出所：内閣府「地域における女性の活躍に関する意識調査」（平成27年）

〔休日における夫の家事・育児時間と第2子以降のこどもがいる夫婦の割合（全国）〕



資料出所：厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査（平成14年成年者）」（平成25年）

【課題】

◇ 県の試算によれば、25歳から34歳までの若年女性の労働力率が全国並みに改善した場合、新たに1,700人の労働力が生まれることとなります。更に、M字カーブ*の左ピークが全国並み（81.4%）に改善し、かつ、凹みを解消した場合、新たに9,400人の労働力が生まれることとなります。

一方、国の調査では、夫が休日に家事・育児を行う時間が長いほど、第2子以降の子どもが生まれる割合が高くなる傾向にあります。

出産時期に当たる30歳代の人口が減少を続ける中、少子高齢化問題の克服や、企業の人手不足問題の克服に向けて、子育てや親の介護に伴う離職など、仕事と家庭の二者択一を迫られることのない環境づくりを進めることが喫緊の課題となっています。

【施策の方向】

◇ 仕事と育児、仕事と介護などの両立に対する啓発活動の実施、子育て支援サービスの充実などを図り、仕事と子育て等が両立できる職場環境づくりを進めます。

(1) 仕事と家庭の両立に向けた環境の整備

□ 企業の自主的な取組の促進

- ▽ 「やまぐち子育て応援企業宣言制度*」、「やまぐちイクメン応援企業宣言制度*」等による仕事と子育ての両立に向けた職場環境づくりの促進
- ▽ 企業の自主的な研修会等の場に講師を派遣する「ワーク・ライフ・バランス*推進出前講座」の実施
- ▽ 部下のワーク・ライフ・バランスの実現を応援する上司である「イクボス*」の普及促進
- ▽ 「やまぐち健康経営企業認定制度*」を通じた、企業が従業員の健康管理を経営的な視点から収益性等を高める投資として戦略的に取り組む「健康経営」の県内企業への普及促進
- ▽ 建設工事等や物品調達・業務委託・清掃業務委託の競争入札参加資格制度における、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画*」の策定・届出」の審査項目への設定
- ▽ 入札参加者指名制度において、政策課題の評価項目設定
 （「やまぐち子育て応援企業の登録」、「やまぐちイクメン応援企業の登録」、
 「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出」、
 「次世代育成支援対策推進法に基づく認定」（くるみん））

□ 保育・介護サービスの充実

- ▽地域における育児の相互援助組織であるファミリー・サポート・センターの普及促進
- ▽多様な保育サービスの提供（延長保育、病児保育、放課後児童クラブ等）
- ▽多様な介護サービスの提供

□ 病気の治療と仕事の両立支援

- ▽国が設置する「山口県地域両立支援推進チーム」への参画を通じた、がん等の病気の治療と仕事の両立に向けた制度や支援体制の周知、普及啓発の実施

(2) 男性の家事・育児参画促進に向けた啓発

□ 地域、学校、職場等を通じた普及啓発

- ▽「イクメンパパ子育て応援奨励金*」等による男性従業員の育児休業取得の促進
- ▽「妊婦体験ジャケット」、「知事妊婦体験動画」等の活用による意識啓発の実施
- ▽やまぐちイクメンミーティングの開催、やまぐちイクメン表彰、「お父さんの育児手帳*」等による「やまぐちイクメン維新*」の推進
- ▽新婚夫婦や企業の若手社員への「家事から始まる男女共同参画手帳*」の配布による意識啓発の実施

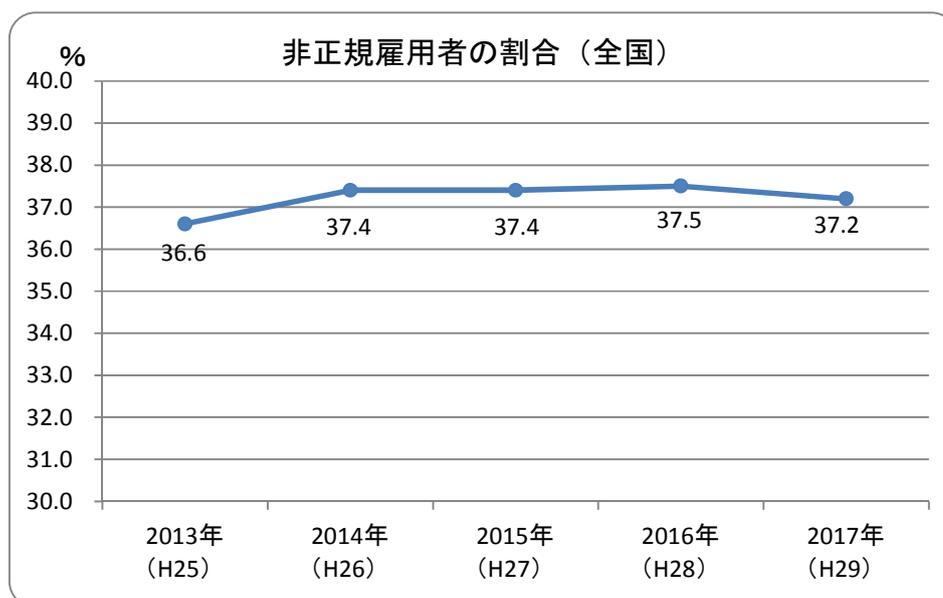
■ 数値目標	【現状】 (2017年度)	【目標値】 (2022年度)
2 「やまぐち子育て応援企業*」 登録企業数	870社	1,000社
2 「やまぐちイクメン応援企業*」 登録企業数	265社	500社
2 男性の育児休業取得率	4.86%	15.0%

3 多様な働き方の導入促進

【現状】

○非正規雇用者の割合

近年、全国の非正規雇用者の割合は30%台後半で推移しており、2017(平成29)年の労働力調査によると、その割合は37.2%となっています。



資料出所：総務省「労働力調査」（基本集計）

本県においても、非正規雇用者の割合は同様の傾向にあり、2017(平成29)年の就業構造基本調査では37.5%となっており、前回調査（2012(平成24)年 36.1%）と比べると1.4ポイント増加しています。

山口県の非正規雇用者の割合

区分	2012(H24)年	2017(H29)年
山口県	36.1%	37.5%
全国	38.2%	38.2%

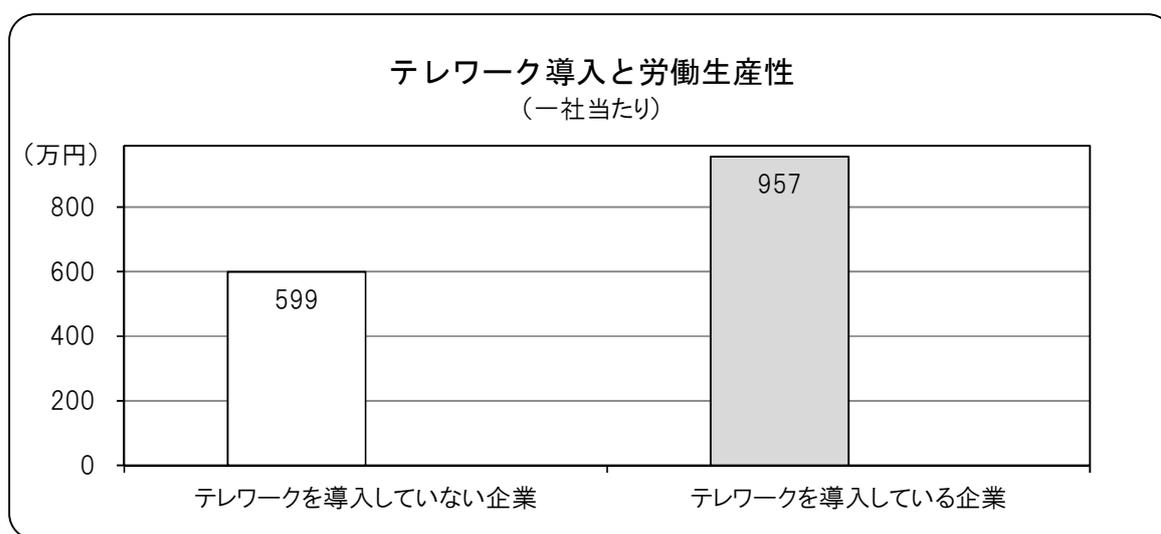
資料出所：総務省「就業構造基本調査」

※非正規の職員・従業員/雇用者（役員を除く）

○テレワーク*の導入

ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できるテレワークは、子育て、介護と仕事との両立に向けた有効な手段の一つであり、女性や高齢者、障害者など多様な人材の活躍促進にもつながります。また、生産性の向上を目的にテレワークを導入

する企業が増加しており、テレワーク*を導入している企業の「一社当たり労働生産性」は、導入していない企業の1.6倍となっています。



資料出所：総務省「平成28年通信利用動向調査」

【課題】

- ◇ 有期雇用から無期雇用への転換や派遣労働者の保護・雇用の安定を図り、経済的自立が可能な社会、多様な働き方が選択できる社会を実現するためには、国の取組と連携しながら、仕事と生活の調和や雇用環境の改善等に関する県民の理解や合意形成を促進していく必要があります。
- ◇ テレワークを導入している企業は少なく、実際にテレワークを実施している労働者は極めて少ないことから、労働時間の実態把握等による適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を図る必要があります。

【施策の方向】

- ◇ 誰もが時間的な制約を抱えながら働き続けることを前提として、フルタイム勤務に捉われない多様な働き方、たとえば短時間正社員制度の導入や、正社員とパートを本人の希望に応じて選択し、かつ、復帰できるような柔軟な働き方の導入を促進します。
- ◇ スマートフォンやサテライトオフィス*の普及といった仕事環境の変化に対応し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、仕事と子育て・介護との両立支援や、女性、高齢者、障害者等の就業促進につながるテレワークの導入を促進します。
- ◇ 多様な働き方を選択できる就業環境づくりに努めるとともに、適切な雇用管理の普及啓発による快適な職場環境づくりのため労働相談体制の整備に取り組みます。

(1) 多様な働き方を選択できる就業環境づくり**□ 法制度等の周知**

- ▽有期労働契約から無期労働契約への転換制度や、パートタイム労働者から正社員への転換制度の普及促進
- ▽労働者派遣法等の周知促進による派遣労働者の保護や雇用の安定
- ▽正社員より所定労働時間の短い短時間正社員制度など、多様な人材の活躍（ダイバーシティ*）の促進につながる多様で柔軟な働き方の導入の促進

(2) 時間や場所を有効に活用できるテレワーク*の導入促進**□ テレワーク等の導入促進**

- ▽テレワーク利活用促進セミナーの開催等によるテレワーク導入に向けた機運の醸成
- ▽企業へのアドバイザー派遣等によるテレワーク導入モデルの創出と企業への普及の推進
- ▽立地条件に制約が少ないサテライトオフィス*の県内各地への誘致

(3) 快適な職場環境に向けた労働相談体制づくり**□ 相談対応と普及啓発**

- ▽関係機関と連携した労働相談体制の整備による労使双方からの相談対応や適切な雇用管理の普及啓発の促進
（「労働ほっとライン*」、県民局の相談窓口、中小企業労働相談員等）

■ 数値目標	【現状】 (2017年度)	【目標値】 (2022年度)
3 育児・介護以外での短時間勤務を選択できる事業所の割合	35.2% (2018)	増加させる
3 テレワーク導入モデル企業（県指定）の数	—	10社

Ⅱ 産業人材の確保

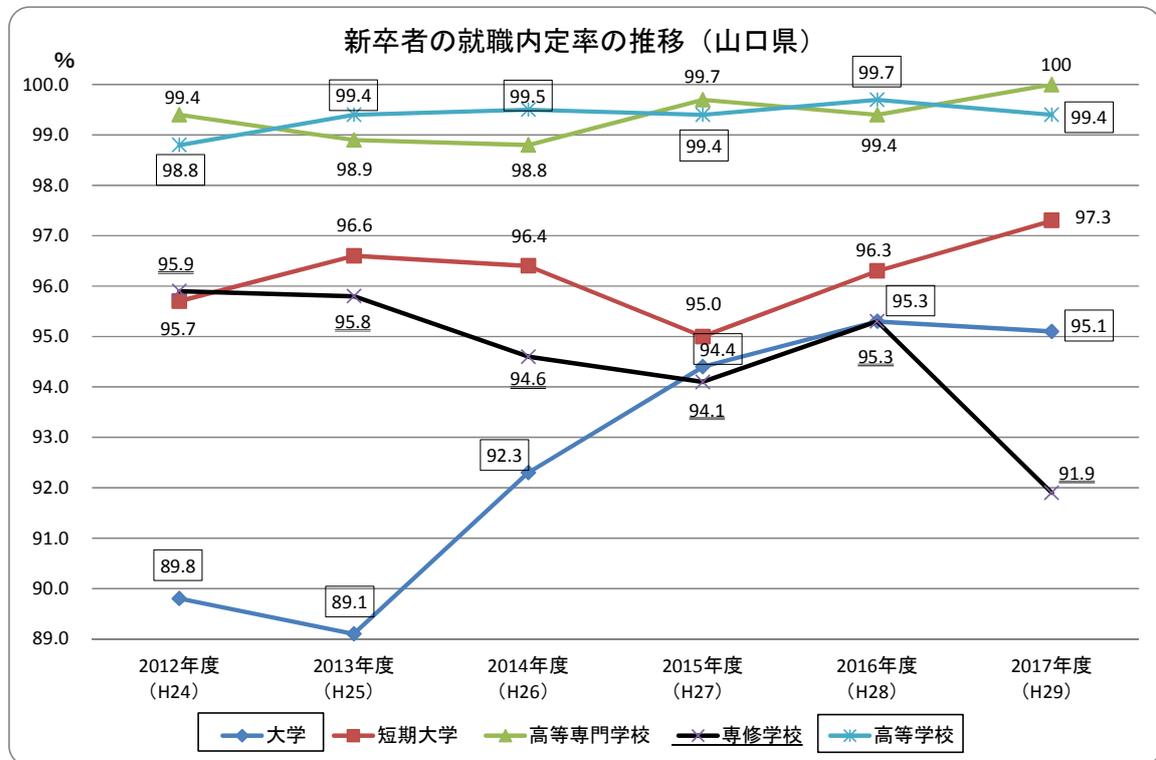
労働力人口*が減少する中、働く意欲と能力がある若者、女性、高年齢者*、障害者等の就業に向けた取組などを進め、県内企業が求める産業人材の確保を図ります。

4 若者の就職支援

【現状】

○新卒者の就職内定率

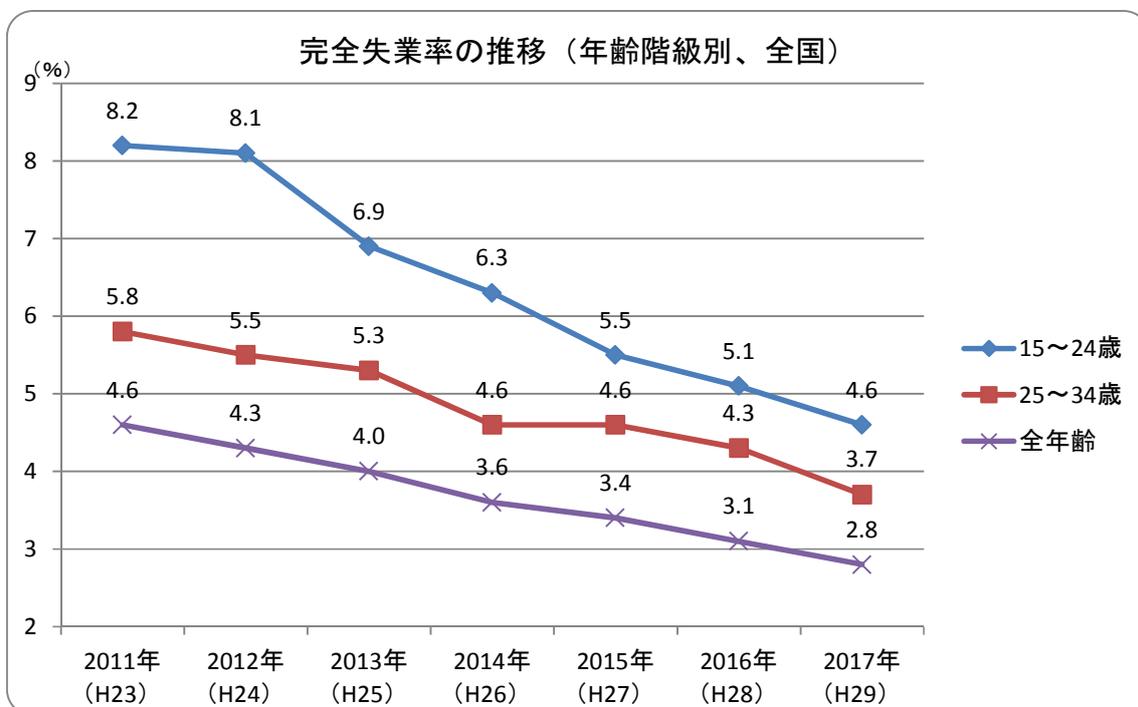
県内高校・大学等の新卒者の就職率は、2008(平成20)年秋以降の急激な景気後退の影響から徐々に回復しており、現在、高水準で推移しています。



資料出所：山口労働局

○若年層の完全失業率*

若年層の完全失業率（全国）（2017(平成29)年）は、15～24歳で4.6%、25～34歳で3.7%となっています。



資料出所：総務省「労働力調査」

◇ 新規高卒者の就職内定状況 (単位：人、%)

区分	2015 (H27) 年度	2016 (H28) 年度	2017 (H29) 年度
求人数	4,975	5,429	5,804
求職者数	3,221	3,181	3,066
求人倍率	1.54倍	1.71倍	1.89倍
就職数(内定)	3,203	3,171	3,048
就職内定率	99.4%	99.7%	99.4%

資料出所：山口労働局

◇ 新規大卒者の就職内定状況 (単位：人、%)

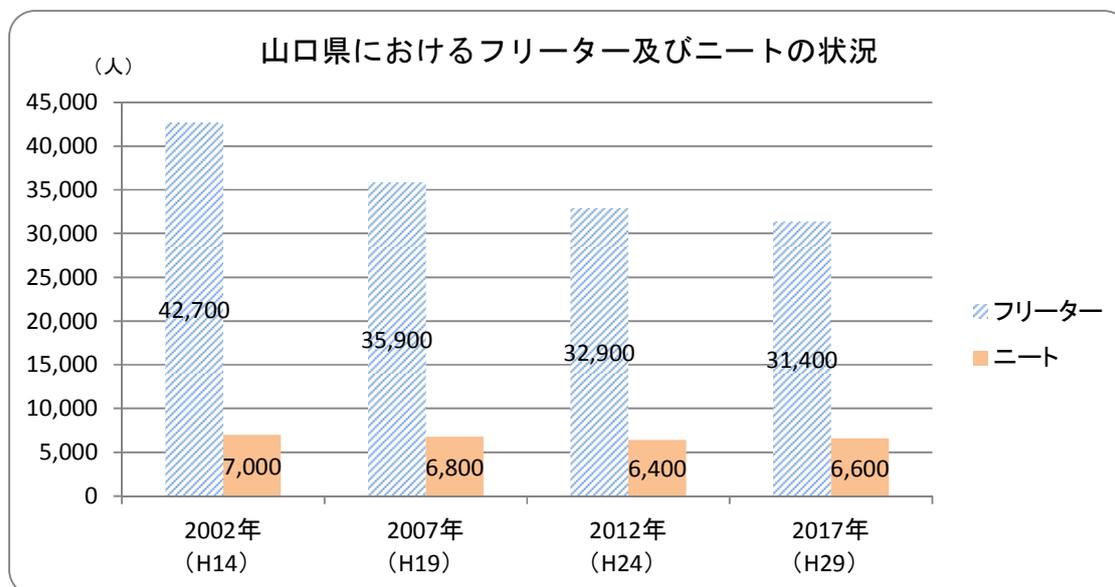
区分	2015 (H27) 年度	2016 (H28) 年度	2017 (H29) 年度
就職希望者数	2,515	2,652	2,688
就職数(内定)	2,374	2,527	2,557
就職内定率	94.4%	95.3%	95.1%

資料出所：山口労働局

○フリーター*、ニート*等の状況

近年、雇用情勢や企業の採用動向、若者の就職意識の変化等を背景に、フリーターやニートといった若者や生活困窮者が数多く存在しています。

就業構造基本調査によると、本県の2017(平成29)年におけるフリーターの数は31,400人で、ニートの数は、6,600人となっています。



資料出所：総務省「就業構造基本調査」

【課題】

- ◇ 本県の産業を支える人材を確保するためには、若者の県内就職を促進することが必要であり、県内企業と若者との結びつきの強化や情報提供、雇用の場を確保する取組が必要です。
- ◇ 就職に当たっては、一人ひとりの適性や能力に合わせたきめ細かな支援や、仕事や県内企業についての理解の促進によるマッチングの強化、就職後には、相談やセミナーなどによる職場定着に向けた支援を行うことが必要です。
- ◇ ニート等の若者が職業的自立をしていくためには、一人ひとりのニーズに合わせたきめ細かな支援を行うことが必要です。

【施策の方向】

- ◇ 県（山口しごとセンター*）や山口労働局を中心に、企業、経済団体等が連携し、「高校生の県内就職への支援」、「学生、若年離職者、フリーター*等の就職支援」に取り組むなど、本県産業を支える人材の確保と若者の県内定住の促進を図ります。

(1) 高校生の県内就職への支援

□ 高等学校に就職サポーター*等の配置

- ▽県内就職や職場定着等を総合的に支援
(ガイダンス、求人開拓、マッチング)

□ 山口しごとセンターによる支援

- ▽高校へキャリアカウンセラー*や企業講師の派遣による個別相談やセミナー等きめ細かな支援の実施

□ 県内企業の情報発信

- ▽求人事業所の応募前職場見学による企業の実態や仕事内容に対する理解促進、本人の希望や適性に合った企業の選択
- ▽地元中小企業に関する情報提供による高校と地域や地元企業との連携の強化
- ▽企業合同就職説明会の実施

□ その他の支援

- ▽県内求人の広域化促進による県内就職促進
- ▽学校や企業、職業安定機関の参加による、学校の教育内容や企業活動等について情報交換を行う県内就職促進協議会の開催
- ▽就労等に関する相談窓口を記載した「就労相談カード」の配付

(2) 学生の県内就職への支援

□ 山口しごとセンター*による支援

- ▽ワンストップ*サービスの提供
(キャリアカウンセリングを中心とした相談、情報提供、能力開発、職業紹介)
- ▽スキルアップセミナー (ビジネスマナーやコミュニケーション能力向上)の実施による社会人としての基礎的能力の向上の推進
- ▽「やまぐちジョブナビ*」を活用した求人情報の提供
- ▽企業合同就職説明会の実施による若者と中小企業とのマッチング強化
- ▽県内企業と県外在住者とのマッチング機会の提供
(県内外のUターン就職説明会、近隣県での出張Uターン就職相談会、女子学生向け就職ガイダンス)

□ インターシップ*の推進

- ▽県内企業におけるインターンシップの総合的な推進
(COCプラス事業*との連携、インターンシップ参加学生への旅費助成等)

□ 県内企業の情報発信

- ▽学生、若者への県内企業の魅力発信ツールの作成・活用
(企業PR動画、山口県の元気企業レポート等)
- ▽保護者に対する地元企業の魅力の周知
(保護者向けの企業見学バスツアーの開催)
- ▽高校・大学生等の保護者向けハンドブックの作成・配布
- ▽高校卒業時の山口しごとセンターへの登録促進による、大学進学者やその保護者等に対する就職関連情報の発信
- ▽COCプラス事業と連携した効果的な情報発信
(学内企業セミナーの開催、県内中小企業等の魅力情報の発信)

□ 就職支援協定校との連携

- ▽県外の大学等と締結する就職支援協定に基づく連携
(県内企業・就職情報の提供、大学生ネットワークの構築、
県内企業におけるインターンシップ*の促進)

□ 奨学金返還補助制度や融資制度の活用

- ▽奨学金返還補助制度による技術開発等を担う高度産業人材の県内就職の促進
- ▽若年者雇用促進資金等の融資制度を通じた支援による中小企業者等における若年者雇用の促進

(3) 若年離職者、フリーター*等の県内就職への支援

□ 職業訓練

- ▽高等産業技術学校*における「デュアルシステム*」訓練
- ▽山口しごとセンター*と連携した「企業魅力体験プログラム*」の実施
- ▽求職者支援訓練（特に基礎コース）の周知

□ 山口しごとセンターによる支援

- ▽企業への協力要請（企業合同就職説明会への参加、職場体験等の受入れ）
- ▽就職支援プログラムの実施
(社会人基礎力養成研修、職場見学、キャリアカウンセリング、就職説明会)

(4) ニート*等の若者への支援

□ 「地域若者サポートステーション*」(県内4箇所)による支援

【機能強化】

▽臨床心理士による心理カウンセリングの実施

▽職場体験をはじめとする職業意識の啓発

【取組支援】

▽山口県若者自立支援ネットワーク会議の開催(就労支援機関、保健・福祉機関、教育機関、行政機関等で構成)

▽支援対象者への進路決定後のフォローアップ等の取組支援

▽各種媒体を活用した広報活動の実施による、県内全域への地域若者サポートステーションの利用促進

(5) 正規雇用の場の確保

□ 正規雇用の拡大要請

▽5月の「求人確保促進月間」、山口しごとセンター*による企業への求人開拓

(6) 若者雇用確保措置の導入促進

□ 入札参加者指名制度

▽入札参加者指名制度において、政策課題の評価項目設定
(「やまぐちジョブナビ*への登録」)

■ 数値目標	【現状】 (2017年度)	【目標値】 (2022年度)
4 インターンシップ*参加学生数	885人	1,400人
4 就職決定者数 (山口しごとセンター登録者)	4,126人	5,000人
4 大学生等の県内就職割合 (山口しごとセンター登録者)	51.1%	56%

5 女性の就業促進

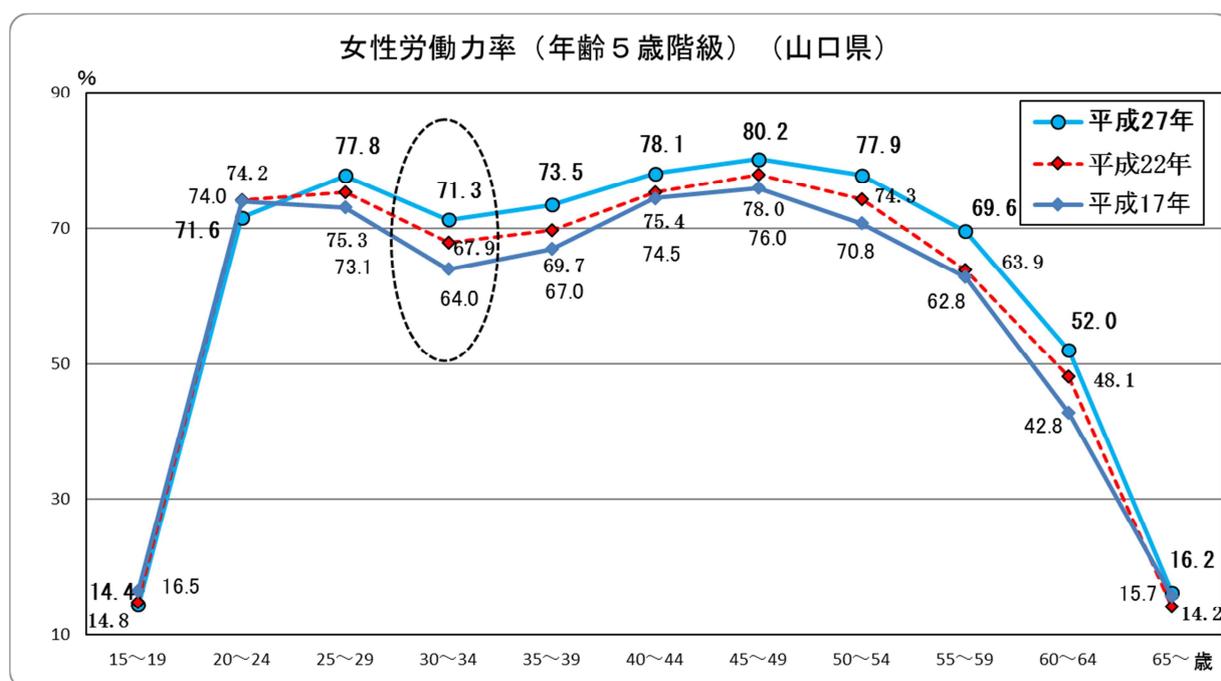
【現状】

○女性の労働力率及び雇用環境

近年、子育て支援の取組や家事労働の軽減、高学歴化等に伴う社会参加意識の高まりなどにより本県の女性雇用者の割合は増えています。

しかしながら、本県の女性の年齢階級別の労働力率を見ると、20歳代後半から低下し、30歳代前半を底に、その後40歳代後半まで上昇するなど、全体としてM字カーブ*を示しており、多くの女性が、結婚、出産、子育て等を契機に退職し、子育て等が一段落した段階で、再び就業していることがうかがえます。

2015(平成27)年の25～49歳の女性の労働力率を2010(平成22)年と比べると、いずれの年齢階級でも上昇はしているものの、全国と比較すると、25～29歳では全国最下位、30～34歳では全国39位と、若い世代の労働力率が低い水準にあります。



資料出所：総務省「国勢調査」

また、女性雇用者の年齢階級別の雇用形態を見ると、パート・アルバイトの占める割合が15～34歳では32.5%であるのに対し、35歳以上では46.8%であり、M字型の右側の山ではパート・アルバイトの占める割合が大きくなっています。（総務省「平成29年就業構造基本調査」に基づき、労働政策課が算出。）

女性雇用者数に占めるパート・アルバイトの割合

区分	15～34歳	35歳以上	全年齢	(男)全年齢
山口県	32.5%	46.8%	43.4%	10.6%
全国	31.8%	46.9%	42.6%	10.3%

資料出所：総務省「平成29年就業構造基本調査」

また、M字カーブ*は改善傾向にありますが、その要因として、未婚化・晩婚化の影響も見受けられます。

区分	M字の「底」(30～34歳の女性労働力率)			生涯未婚率(女性)	
	山口県	(全国)	順位	山口県	(全国)
17年	64.0%	(63.4%)	全国31位	6.77%	(7.25%)
22年	67.9%	(69.4%)	全国36位	9.77%	(10.61%)
27年	71.3%	(73.5%)	全国39位	13.56%	(14.06%)

資料出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」

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雇用環境づくりが求められており、特に事業主による雇用環境の整備に向けた取組が重要です。

2003(平成15)年に制定された次世代育成支援対策推進法により、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、事業主は、行動計画を策定し、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備等の取組が求められています。

また、2015(平成27)年に女性活躍推進法が制定され、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主(常用労働者301人以上の企業)に義務付けられました。

○子育て女性の離職による影響

出産・育児等に伴い女性が離職し、パート等で再就職した場合、生涯所得は2億円減少すると言われていています。このことは、少子化の進行と相まって、将来的な高齢女性の貧困化や税収の減少、生活保護費等の増加につながるおそれがあります。

	大卒女性生涯所得 (退職金を含む)	逸失額
就業を継続した場合	2億7,645万円	
出産退職後、子どもが6歳で正社員として再就職した場合	1億7,709万円	9,936万円
出産退職後、子どもが6歳でパート・アルバイトとして再就職した場合	4,913万円	2億2,732万円

資料出所：内閣府「平成17年国民生活白書」

【課題】

- ◇ 女性が仕事に必要な知識やキャリアの形成を図ることができるよう、多様な就業や創業をはじめ、子育て等によりブランクのある女性の再就職などを支援することが必要です。
- ◇ ワーク・ライフ・バランス*やダイバーシティ*の観点から、仕事と子育て等の両立支援など、女性が働きやすい環境づくりに向けたきめ細かな支援が必要です。

【施策の方向】

- ◇ M字カーブ*問題の解消に向けて、女性の就職・創業支援、女性が働きやすい環境の整備など、女性が意欲と能力に応じて、多様な就業機会に挑戦し、生き生きと働き続けることができる環境づくりを進めます。

(1) 女性の就業・創業支援**□ 女性の就業・創業支援**

- ▽女性からの就職に関する相談に対応する女性相談デー等、専門家による一人ひとりの適性等に応じたキャリアカウンセリングの実施
- ▽山口しごとセンター*における女性の希望と能力に応じた多様な就業機会の確保（関係機関との連携による就職相談、無業者に対する就業意欲の喚起、企業とのマッチング支援等）
- ▽女性創業セミナーの開催等による女性向けの創業支援の実施

□ 子育てで離職した女性やひとり親家庭の母等の再就職支援**【就業支援】**

- ▽子育て女性の職場復帰への不安解消やスキルアップに向けた、職場体験や研修、マッチングの機会の確保
- ▽企業や子育て女性等に対する情報提供の充実
（国の各種支援制度、子育て女性向けの企業情報等）
- ▽母子家庭等就業・自立支援センター*における就業相談等の実施
- ▽雇用創出支援資金等の融資による、中小企業者等における子育て等で離職した女性の雇用の促進

【職業能力開発】

- ▽子育て女性等が受講しやすい職業訓練の機会の提供
(託児サービス付き訓練、短時間訓練コースの設定等)
- ▽離職者等再就職支援訓練の定員へのひとり親家庭の母等の専用枠の設定
- ▽「自立支援教育訓練給付金」や「高等職業訓練促進給付金」の支給によるひとり親家庭の母又は父の就業の促進

② 女性が働きやすい環境の整備

□ 女性が働きやすい職場環境づくり

- ▽女性の職域拡大と就業継続に向けた働きやすい職場環境の整備に関する企業の取組支援
- ▽次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法等の周知・啓発など、男女がともに働きながら安心して子どもを産み育てることができる環境づくり
- ▽「やまぐち女性の活躍推進事業者*」の登録促進による企業の自主的な取組の促進（女性の就業拡大、女性管理職の登用等）
- ▽女性管理職候補者等へ助言を行うアドバイザー制度の活用等による女性管理職登用の支援

□ 仕事と家庭の両立に向けた環境の整備

- ▽地域における育児の相互援助組織であるファミリー・サポート・センターの普及促進（再掲）
- ▽多様な保育サービスの提供（延長保育、病児保育、放課後児童クラブ等）（再掲）
- ▽多様な介護サービスの提供（再掲）

■ 数値目標

	【現状】 (2017年度)	【目標値】 (2022年度)
5 25～44歳の働く女性の割合	75.6%	80.0%

6 高年齢者の就労促進

【現状】

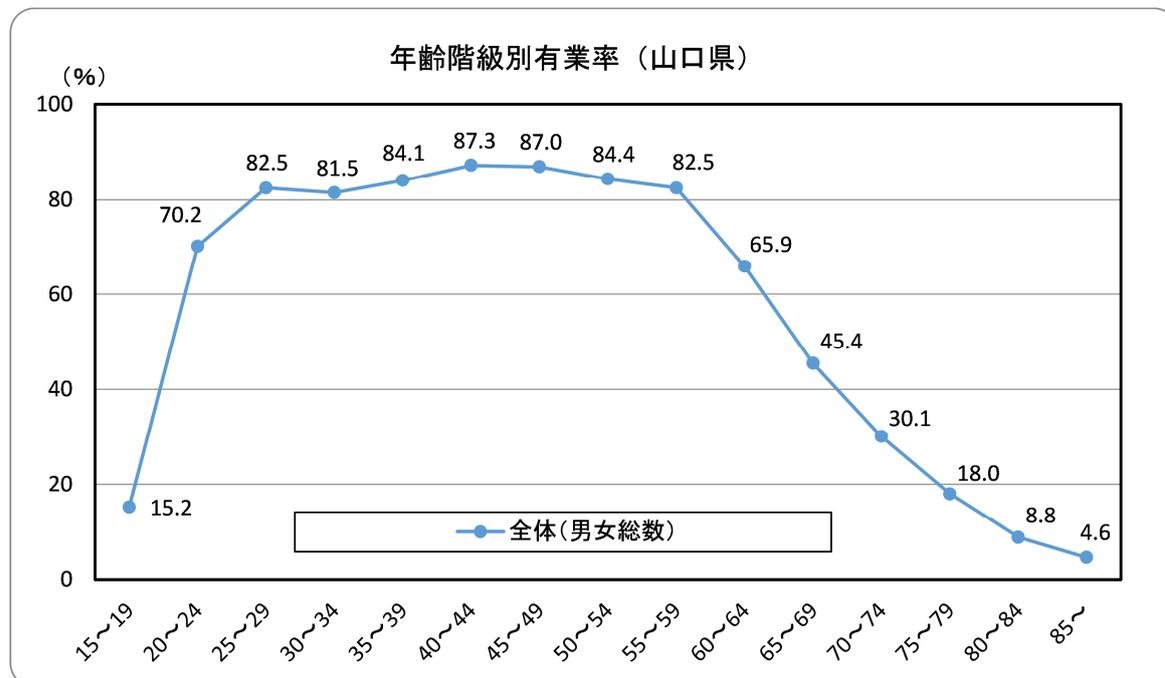
○高年齢者*の雇用状況

企業における高年齢者の雇用については、高年齢者雇用安定法により、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、2006(平成18)年4月1日から、高年齢者雇用確保措置(①定年の定め廃止、②定年の引き上げ、③継続雇用制度の導入のいずれかの措置を講ずること。)の導入が義務付けられています。

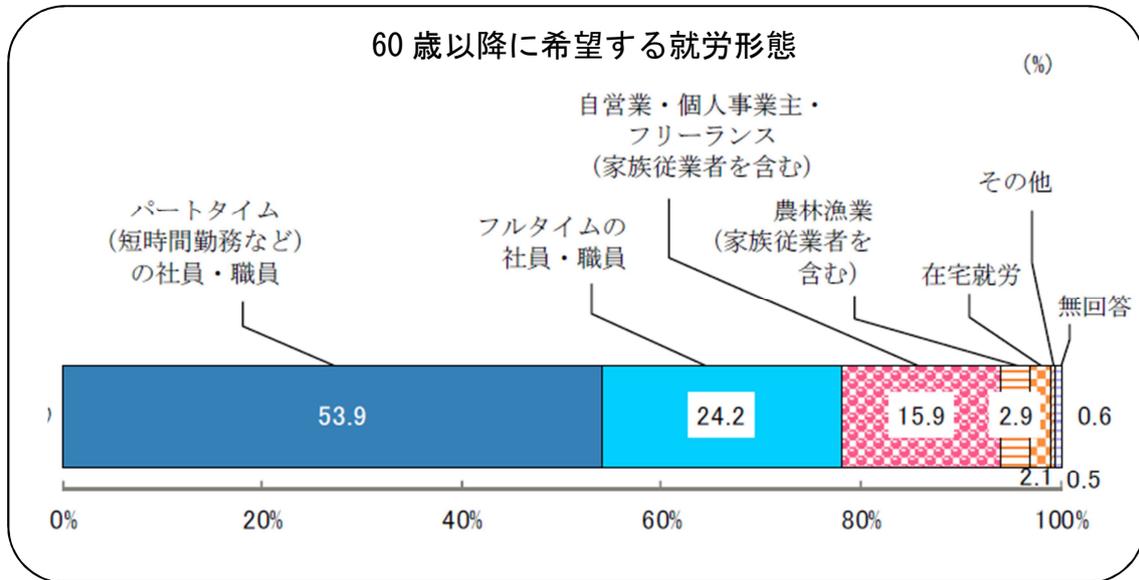
本県においては、2017(平成29)年6月1日現在で雇用確保措置の導入済みの企業(31人以上規模)の割合は99.9%(そのうち継続雇用制度の導入が77.3%)となっていますが、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は74.8%、70歳まで働ける企業の割合は27.9%となっています。(山口労働局調べ)

継続雇用制度については、希望者全員の65歳までの雇用確保が義務付けられ、高年齢者の一層の雇用確保が期待されています。

一方、「就業構造基本調査」(総務省)から、本県の年齢階級別の有業率*を見ると、概ね55歳以上から徐々に低下しています。



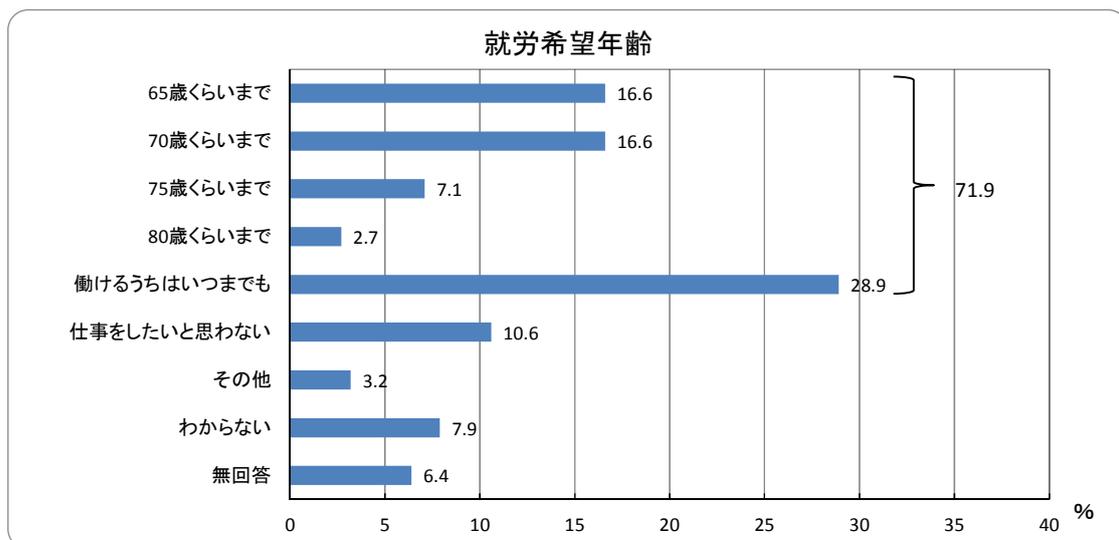
また、内閣府の調査によると、60歳以降も就業を希望する者のうち、パートタイムの社員・職員での就業を希望する者の割合が53.9%と最も高く、次いで、フルタイムの社員・職員（24.2%）、自営業・個人事業主・フリーランス（15.9%）などの順となっており、フルタイム以外の多様な働き方が必要とされています。



資料出所：内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」

○高年齢者*の就業意欲

我が国の高年齢者の就業意欲は非常に高く、内閣府の調査によると、60歳以上の約3割が、働けるうちはいつまでも働きたいと回答し、65歳くらいまで又はそれ以上働きたいと回答した者と合わせると、就労を希望する人は約7割に達しており、就業の場を確保すれば、高年齢者の就労に結びつく可能性が高いと考えられます。



資料出所：内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(平成26年)

【課題】

- ◇ 働く意欲のある高年齢者*が、長年培ってきた知識や経験を活かし、年齢にかかわらず地域や産業を支える担い手として活躍できる環境の整備が必要です。
また、肉体的、時間的負担の少ないフルタイム以外のパートやアルバイト、地域での多様な就業など、働き方を選択できる環境の整備が必要です。

【施策の方向】

- ◇ 高年齢者がその意欲と能力に応じて健康で働き続けることができるよう、働きやすい職場環境づくりや、多様な就業機会の確保を進めます。

(1) 希望に応じて70歳まで活躍できる環境の整備**□ 働きやすい職場環境づくり**

- ▽高年齢者がその知識や経験、能力を発揮できる多様で柔軟な働き方の導入の促進
- ▽高年齢者が健康で働き続けることができる職場環境づくりの啓発
- ▽国等の相談制度や助成制度の周知による企業等の取組促進

□ 高年齢者雇用確保措置の導入促進

- ▽関係機関との連携や、中小企業労働相談員の事業所訪問等による、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の導入促進
- ▽入札参加者指名制度において、政策課題の評価項目設定（「高年齢者雇用確保措置の導入」）

(2) 高年齢者の就業支援**□ 山口しごとセンター*による支援**

- ▽専門家によるキャリアカウンセリングの実施等、一人ひとりの適性・能力等に応じた高年齢者の就業支援の実施
- ▽関係機関との連携による高年齢者の希望と能力に応じた多様な就業機会の確保（就職相談、無業者に対する就業意欲の喚起、企業とのマッチング支援等）

□ シルバー人材センター*への支援

▽働く意欲のある高齢者*に多様な就業機会を提供するシルバー人材センターの活動への支援

□ 職業能力開発の促進等

▽高齢者の職業訓練の実施

▽国の支援の周知による企業内でのキャリアアップの促進

▽雇用創出支援資金等の融資による、中小企業者等における高齢者雇用の促進

■ 数値目標		【現状】 (2017年度)	【目標値】 (2022年度)
6	65～69歳の働く男女の割合	45.4%	55.0%
6	70歳まで働ける企業の割合	27.9%	35.0%

7 障害者の雇用促進

【現状】

○障害者雇用の達成状況

県内に本社を置く民間企業に雇用されている障害者の2017(平成29)年度の実雇用率は、2.56%(法定雇用率2.0%、全国平均1.97%)で全国第2位ですが、法定雇用率達成企業の割合は、59.3%で全体の約6割(全国平均50.0%)にとどまっています。

〔民間企業における障害者数及び雇用率の推移(山口県)〕

年 月	企業数 (社)	うち法定雇用率 達成企業の割合 (%)	障害者数 (人)	実雇用率 (%)	全 国
					実雇用率 (%)
2015(H27)年6月	837	54.8	4,102.0	2.51	1.88
2016(H28)年6月	861	55.7	4,213.0	2.47	1.92
2017(H29)年6月	869	59.3	4,391.5	2.56	1.97

資料出所：山口労働局

注 障害者数とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計である。
なお、障害者数の算定方法は次のとおり。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満
	身体障害者	○
┆ 重度	◎	○
知的障害者	○	△
┆ 重度	◎	○
精神障害者	○	△又は○(※)

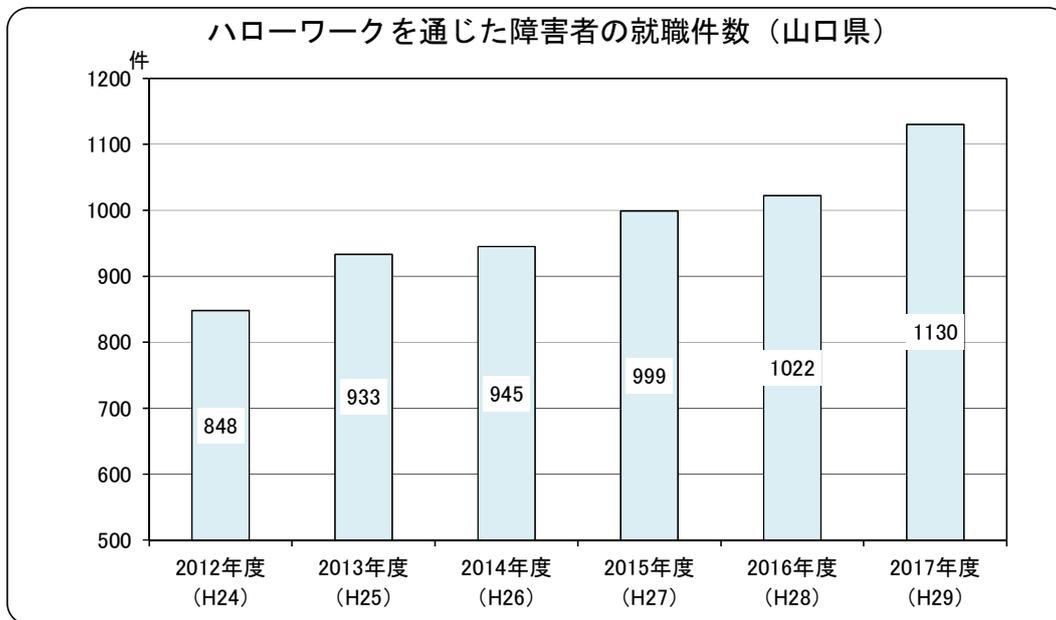
※算定方法
○＝1人として算定
◎＝2人として算定
△＝0.5人として算定

※精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法

①新規雇入れから3年以内の方又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方であって、かつ、②2023年3月31日までに雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方については、1人として算定

○障害者の就業状況

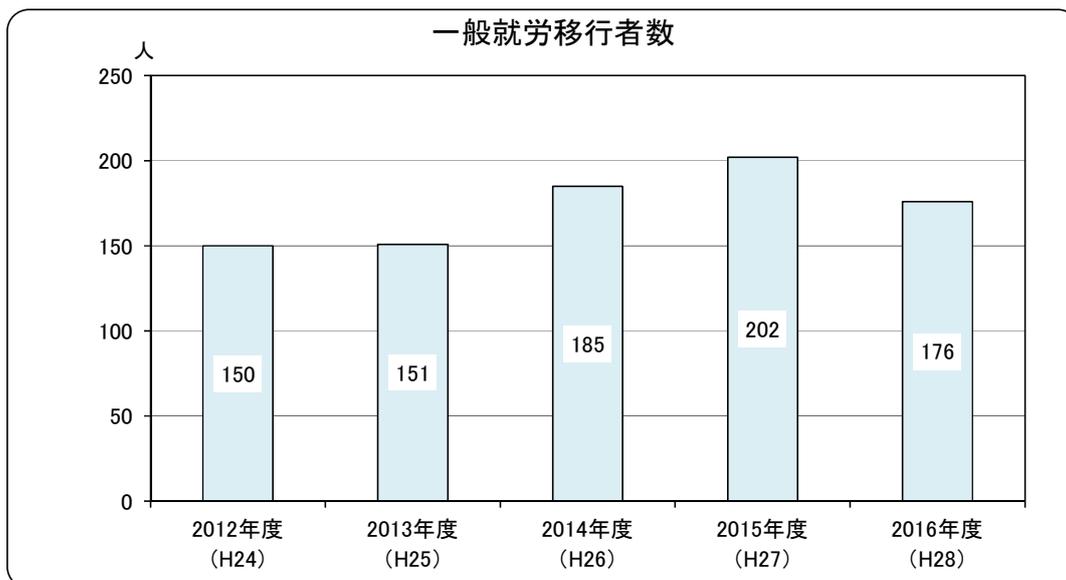
県内のハローワークを通じた障害者の就職件数は、人手不足の影響による労働力需要が高いことや、企業の障害者雇用への理解の進展、障害者の就労意識の高まりなどにより、2017(平成29)年度は1,130件で、過去最高を更新しています。



資料出所：山口労働局

○施設利用者の一般就労への移行状況

障害者福祉施設を利用している障害者の一般就労への移行者数は、障害者自立支援法（当時）の施行により「就労移行支援」等のサービスが創設された2006(平成18)年度の38人から、2016(平成28)年度は176人に増加しています。



資料出所：山口県

○障害者法定雇用率*の改正

2018(平成30)年4月1日から、障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わり、これに伴って、民間企業の法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられ、障害者を雇用しなければならない企業の範囲も、常用労働者数50人以上から45.5人以上に拡大されました。

また、国や地方公共団体、都道府県教育委員会の法定雇用率も併せて引き上げられ、官民を挙げて、より積極的な障害者雇用の取組が求められています。

区 分	改正前	改正後	
		経過措置 (2018.4.1以降)	本施行 (2021.3.31までに施行)
民間企業 (雇用義務のある企業規模)	2.0% (50人以上)	2.2% (45.5人以上)	2.3% (43.5人以上)
国、地方公共団体	2.3%	2.5%	2.6%
都道府県教育委員会	2.2%	2.4%	2.5%

【課題】

- ◇ 障害者が地域社会の一員として自立して生活し、その生活の質の向上を図るためには、障害者が障害の特性に応じていきいきと働くことができるよう支援することが必要です。
- ◇ 障害者雇用に対する企業の理解を促進するとともに、障害者の多様な就業機会を確保できるよう、引き続ききめ細かな支援を促進することが必要です。

【施策の方向】

- ◇ 障害者が、より多くの就業の場で活躍できるよう、事業主の理解促進や、障害者の就業支援を推進します。

(1) 事業主の理解促進

□ 普及啓発・機運醸成

▽障害者雇用に積極的な企業等である「やまぐち障害者雇用推進企業*」の認定と、県ホームページ等による取組の紹介

▽知事表彰の実施

(障害者を積極的に多数雇用した事業所、障害を克服し職業自立について成果の著しい障害者、障害者雇用の促進に貢献した団体又は個人)

- ▽山口労働局等関係機関との連携や、ガイドブックの活用等による障害者雇用に関する解説や事例紹介、障害者雇用義務制度、支援制度、支援機関等の周知
- ▽物品調達に関する障害者雇用企業の優先的な取扱いや、障害者雇用企業の公共事業入札参加資格への配慮の実施
- ▽入札参加者指名制度において、政策課題の評価項目設定
 （「やまぐち障害者雇用推進企業*の認定」、
 「身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用」）

□ 企業の自主的な取組促進

- ▽障害者雇用優良企業、特別支援学校等の見学会の実施
- ▽障害者雇用の促進に向けたセミナーや職場リーダー養成講座の実施
- ▽障害者が働きやすい多様で柔軟な働き方の導入の促進
- ▽雇用創出支援資金等の融資による中小企業者等における障害者雇用の促進

(2) 障害者の就業支援

□ 障害者と企業との出会いの場の確保

- ▽各支援機関との連携（ハローワークや障害者職業センター*、身近な地域において障害者の就業面及び生活面の一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センター*等）による効果的・一体的な就業支援の実施
- ▽総合支援学校*の生徒、保護者の就労に対する不安解消に向けた、企業と総合支援学校生徒等との企業見学会の開催
- ▽ハローワーク等との連携による障害者就職面接会の開催

□ 職業訓練の充実

- ▽障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施
 （パソコン技術の習得や企業での実習訓練等）
- ▽障害者職業訓練コーディネーター及び障害者職業訓練コーチによる職業訓練全般のコーディネートや訓練受講者への支援
- ▽高等産業技術学校*に精神保健福祉士等を必要に応じ配置する等、訓練生や職業訓練指導員に対する相談体制の確保

□ 総合支援学校*等による支援

- ▽インターンシップ*（現場実習）の充実及び総合支援学校への就職支援コーディネーターの配置による総合支援学校の生徒の自立と社会参加の促進
- ▽総合支援学校の管理職や進路指導担当者等の企業訪問の促進による求人開拓や職場定着の支援
- ▽総合支援学校や企業、支援機関が求人内容や企業の活動等について情報交換を行う協議会の開催
- ▽山口県特別支援学校技能検定「きらめき検定」（喫茶サービス・清掃・食品加工・介護・流通サービスの5分野）の実施による総合支援学校の生徒の就労に向けたスキルの獲得とコミュニケーション能力の育成等の推進

□ 福祉的就労の充実、一般就労への移行

- ▽「山口県工賃向上計画(第3期)」に基づく、就労継続支援B型事業所の更なる工賃水準の向上に向けた取組等の支援による障害者の福祉的就労のレベルアップの促進
- ▽就労移行支援事業所の一般就労への支援力向上に向けた、事業所の事例検討会や研修会の開催

■ 数値目標

	【現状】 (2017年度)	【目標値】 (2022年度)
7 民間企業における障害者実雇用率	2.56%	3.0%

8

外国人材の受入れ

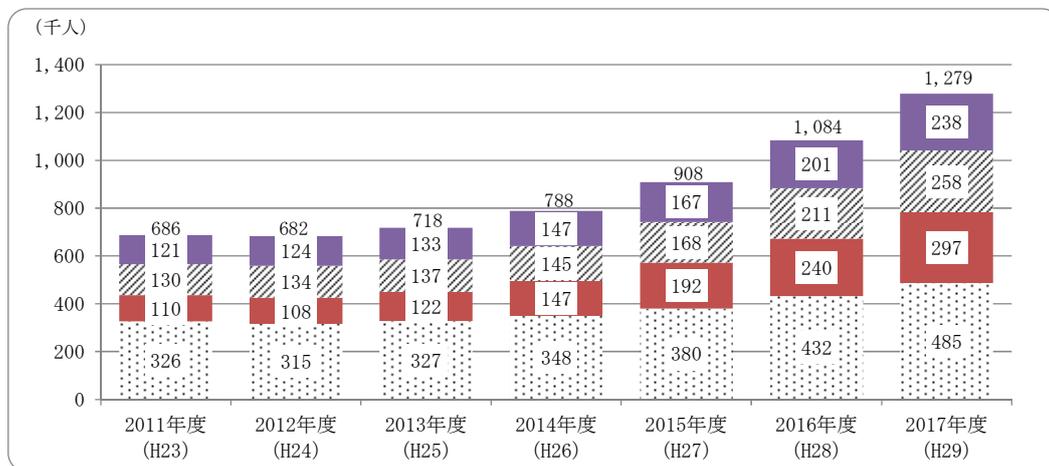
【現状】

○外国人労働者の状況

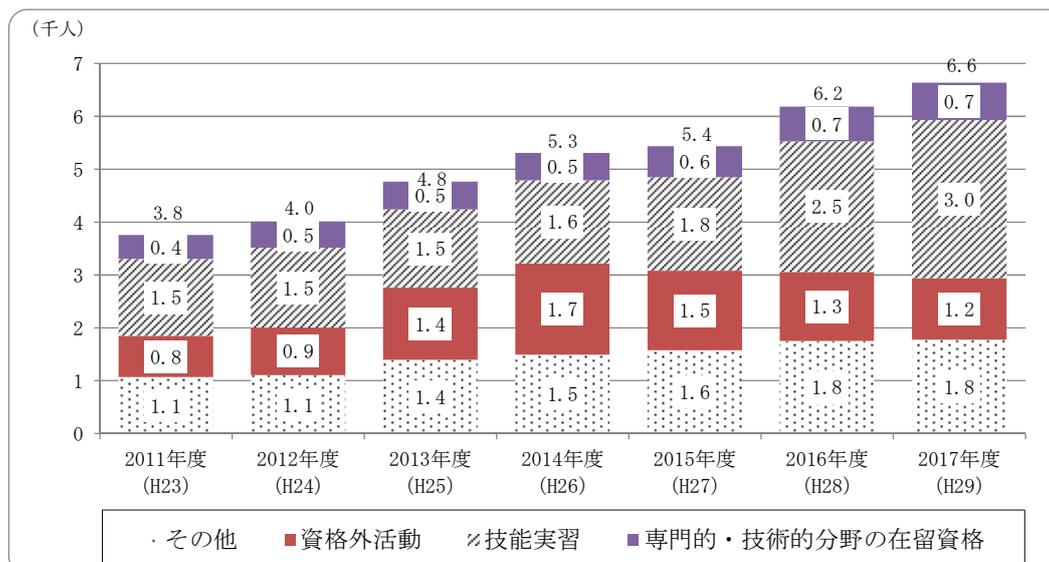
近年、専門的・技術的分野の在留資格を持つ外国人や外国人留学生の受入れ及び技能実習制度の活用が進んでいること等を背景に、外国人労働者の数は急増しており、全国では、2017(平成29)年は前年より19万人増加して128万人となりました。また、本県では6,635人となり、全国、本県ともに2007(平成19)年の外国人雇用状況届出の義務化以降、過去最高となっています。

外国人労働者の推移

【全国】



【山口県】



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況

○新たな外国人材の受入れ

国においては、「経済財政運営と改革の基本方針2018」（2018(平成30)年6月15日閣議決定）では、中小・小規模事業者をはじめとした人手不足の深刻化に対応するために、従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていくために、新たな在留資格を創設し、また、外国人留学生の国内での就職を更に円滑化するなど、従来の専門的・技術的分野における外国人材受入れの取組を更に進めることとしています。

【課題】

- ◇ 外国人材の活用は、中小企業が人材確保や海外展開等を図る上で、その多様な知見や経験等も期待できることから、有効な方策の一つです。特に、外国人材の「卵」である留学生の県内定着は、外国人材の確保に有効であるため、その支援体制を整備することが必要です。

【施策の方向】

- ◇ 外国人留学生等の人材確保に資する支援体制を整備し、その県内就業を促進するとともに、中小企業が必要とする人材の確保を支援し、中小企業の海外展開等を促進します。

また、「経済財政運営と改革の基本方針2018」で示された新たな外国人材の受入れ等については、国の動向を注視し、関係機関と連携して適切に対応します。

(1) 外国人材の雇用の支援

□ 外国人留学生等活用支援拠点による支援

▽外国人留学生のインターンシップ*の促進

▽外国人留学生と県内企業との交流会を通じた人材確保支援

□ 相談体制整備

▽外国人材の雇用を希望する企業等の相談体制の充実

(2) 外国人材の雇用の環境整備

□ 関係機関との連携

▽外国人材の受入れ等について関係機関と連携

9

県外人材の就職支援

【現状】

○県外流出及びU J I ターン

本県の人口は減少が続いており、今後の地域活力の低下が懸念されるなど、人口減少抑制策が重要な課題となる中で、大学・短大進学者等の若年層の県外流出や、技能・経験を有する高年齢者*の引退等により、県内企業の人材不足が危惧されています。

一方で、本県への移住を希望される方からの相談は、近年増加傾向にあります。

高卒者の県外流出等の状況 <2017(H29)年3月> (単位:人)

区 分	総 数	うち県内へ	うち県外へ
県内高卒者の大学・短大 入学者数 <既卒者を含む>	5,729	1,573(27.5%)	4,156(72.5%)
県内高卒者の就職者数	3,439	2,758(80.2%)	681(19.8%)
(小計)	9,168	4,331(47.2%)	①4,837(52.8%)
県外高卒者の県内進学・就職	進学 3,187+ 就職344 = ②3,531		
人口流出数	①(県外流出数) - ②(県内流入数) = 1,306人		

資料出所： 文部科学省「学校基本調査報告書」※過年度高卒者を含む

U J I ターン相談受付の状況 (単位:件)

年 度	2012(H24)	2013(H25)	2014(H26)	2015(H27)	2016(H28)	2017(H29)
県	159	234	294	624	690	1,218
市 町	1,252	1,451	2,225	2,731	3,293	4,137
合 計	1,411	1,685	2,519	3,355	3,383	5,355

資料出所：「住んでみいね！ぶちええ山口」県民会議

U J I ターン就職決定者 (単位:人)

年 度	2012(H24)	2013(H25)	2014(H26)	2015(H27)	2016(H28)	2017(H29)
就職決定者	41	38	45	78	91	79

資料出所：山口しごとセンター*

【課題】

- ◇ 人口減少を抑制、地域経済を活性化し、地域活力を維持・創出するため、都市圏をはじめとする、県外在住の方々の本県への還流(移住)に取り組む必要があります。

【施策の方向】

- ◇ 「県外人材の就職支援」などに取り組み、県外在住の離職者を含め、県内への就職を希望される方の就職を支援し、本県の人口定住と産業人材の確保を促進します。

(1) 県外人材の就職支援

□ やまぐち暮らし総合支援センターによる支援

- ▽やまぐち暮らし総合支援センター（山口、東京、大阪）のアドバイザーによる相談対応、情報提供、職業紹介業務の実施
- ▽市町や庁内関係部局と連携したきめ細かな支援

□ 山口しごとセンター*による支援

- ▽県内企業と県外在住者とのマッチング機会の提供
（県内外でのUターン就職説明会、近隣県での出張Uターン就職相談会、女子学生向け就職ガイダンス）（再掲）
- ▽高校卒業時の山口しごとセンターへの登録促進による、大学進学者やその保護者等に対する就職関連情報の発信（再掲）
- ▽ホームページ等の各種媒体や同郷会・同窓会等の本県ゆかりのネットワークの活用による県外人材に関する各種施策や説明会の開催等の周知

□ 就職支援協定校との連携

- ▽県外の大学等との就職支援協定の締結による連携
（県内企業・就職情報の提供、大学生ネットワークの構築、県内企業におけるインターンシップ*の促進）（再掲）

□ プロフェッショナル人材戦略拠点*の設置

- ▽企業マネジメント、販路開拓等を担う人材の都市部からの本県への還流の促進

□ 奨学金返還補助制度

- ▽奨学金返還補助制度による技術開発等を担う高度産業人材の県内就職の促進（再掲）

■ 数値目標	【現状】 (2017年度)	【目標値】 (2022年度)
9 県外人材（大学生含む）の県内就職者（累計）（山口しごとセンター登録者）	1,018人/5年	1,475人/5年

【現状】

○新卒者の離職の状況

本県の入社後3年以内の離職率は2014(平成26)年3月卒業者で、高卒者39.2%、短大卒者39.0%、大卒者34.4%となっています。若年層の離職は、非正規雇用やフリーター*等の不安定就労に繋がる可能性が高いため、その予防策として、若者の職場定着が必要です。

3年以内離職率の推移

(%)

対象	高卒	短大卒	大卒
2010(H22)年3月卒業者のうち就職者	37.7	37.0	32.7
2011(H23)年3月卒業者のうち就職者	37.2	40.7	35.1
2012(H24)年3月卒業者のうち就職者	39.5	40.1	33.3
2013(H25)年3月卒業者のうち就職者	38.2	43.7	35.1
2014(H26)年3月卒業者のうち就職者	39.2	39.0	34.4

資料出所：厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査結果」

(注) 雇用保険の適用事業所単位での集計であるため、必ずしも山口県内の離職率を表すものではない。

【課題】

- ◇ 離職率改善のため、就職時のミスマッチの解消を図るほか、就職後に一人ひとりの状況に応じた適切なフォローアップを行うことなどが必要です。

【施策の方向】

- ◇ 山口しごとセンター*が山口労働局の若年者地域連携事業と連携し、若者の職場定着を図るための研修や、子どもの頃から将来や就職について考えてもらうよう中高生に様々なツールで情報発信するとともに、保護者に対しても県内企業等の情報提供を行うよう取り組みます。

また、就職後も早期離職を防止できるよう職場定着に向けた支援を行います。

(1) 就職時のミスマッチの防止**□ 山口しごとセンター*による支援**

▽中高生向けホームページでの情報発信による自分の将来や仕事について考える機会の提供

▽ガイダンスやキャリアカウンセリングの実施

▽保護者に対し、ホームページによる就職活動や県内企業の情報提供

□ インターンシップ*の推進

▽県内企業におけるインターンシップの総合的な推進

□ その他の支援

▽高卒・大卒の就職予定者全員に就労等に関する相談窓口を記載した「就労相談カード」の配付

▽保護者を対象に、子どもの就職に役立つ情報を盛り込んだ冊子等の作成・配付

(2) 職場定着に向けた支援**□ 山口しごとセンターによる支援**

▽キャリアカウンセリングの実施

▽採用内定者向け研修や入社後のフォローアップ研修の実施

▽人事担当者や職場責任者向けの研修会等の開催による企業における相談体制の充実

【現状】

○県内の雇用情勢

リーマンショックに端を発した急激な景気後退も一段落し、2013(平成25)年11月以降、有効求人倍率*も1倍を超えて推移するなど、雇用情勢は全国的に回復傾向にあります。県内においては、新たな合理化計画や雇用調整等も発表されており、雇用情勢については、注意深く見守っていく必要があります。

【課題】

- ◇ 離職者等の早期の再就職を支援するため、マッチングの支援などの対策を推進する必要があります。また、労働力調査(総務省)によると、失業者が仕事につけない理由としては、「希望する種類・内容の仕事はない」が最も高い割合を占めており、仕事内容に対する選好によるミスマッチが生じています。

【施策の方向】

- ◇ 国・市町・関係団体と緊密な連携を図り、「離職者等の早期再就職支援」、「生活安定対策」などの雇用対策に積極的に取り組みます。
また、大規模事業撤退等が発生した場合には、国・市町・関係団体等との緊密な連携の下、当該地域における離職者の早期再就職支援に重点的に取り組みます。

(1) 離職者等の早期再就職支援**□ 山口しごとセンター*による支援**

▽ワンストップ*サービスの提供

(関係機関と連携したきめ細かな相談、情報提供、職業紹介)

▽キャリアカウンセリングの実施

(求職者が自分の適性や能力を的確に把握するための手助け、雇用実現の可能性の高い業種・職種の紹介、求職方法や能力開発方法等についての助言)

▽ホームページ「やまぐちジョブナビ*」に求人・求職情報、企業情報等の掲載

▽企業合同就職説明会の実施による新規学卒者や若年離職者、フリーター*等と求人企業とのマッチング機会の提供

▽中小企業を対象としたカウンセリングやセミナーの実施

□ 職業訓練

- ▽民間教育訓練機関等の活用（幅広い分野において求められるITや、高齢化の進行により需要が高くなっている介護をはじめ、医療、子育て等の分野における職業訓練）

(2) 生活安定対策

□ 貸付制度等

- ▽離職者緊急対策資金の貸付制度を通じた支援
- ▽生活福祉資金の貸付制度や、住居確保給付金の支給制度等を通じた支援

(3) 大規模事業撤退等に伴う離職者への対応

□ 関係機関との連携

- ▽庁内の景気・雇用対策本部「対策検討チーム」の設置による、関係課と緊密に連携した離職者の早期再就職支援
- ▽山口労働局や関係市町等で構成する「雇用対策連携会議」の設置による、関係機関と緊密に連携した離職者の早期再就職支援
- ▽山口労働局や関係市町と連携し、当該企業の離職者を対象とした「再就職支援セミナー」の開催による地域の雇用情勢の説明や早期再就職への意識喚起、山口しごとセンター*等での支援内容の周知

□ 山口しごとセンターによる支援

- ▽情報提供や個別相談等企業の要望等に応じたキャリアカウンセラー*の派遣による離職者の状況に応じたきめ細かな支援
- ▽就職説明会の開催によるマッチングの支援

□ 職業訓練

- ▽民間教育訓練機関等を活用した委託訓練の訓練コースの追加設定や募集定員の拡大

■ 数値目標	【現状】	【目標値】
	(2017年度)	(2022年度)
11 就職決定者の支援期間が6か月以上の割合	57.0%	減少させる

Ⅲ 産業人材の育成

一人ひとりの職業能力の開発、向上を促進するとともに、技能・技術の円滑な継承と技能の振興を進め、本県産業を支える人材の育成を図ります。

12 キャリア教育の推進

【現状】

○キャリア教育*の取組

志をもち、主体的に自らの未来を切り拓く子どもたちを育成するためには、キャリア教育を通して、子どもたちの社会的自立に向けた基礎的・汎用的能力を育成するなどの支援を積極的に行う必要があります。

また、本県においては、キャリア教育のねらいを「夢や目標をもち、一人の社会人として自立できるよう、自分にふさわしい生き方を実現しようとする意欲や態度、能力の育成」とし、小・中・高等学校等の積み上げによる系統的・計画的なキャリア教育の推進や、学校と家庭、地域、産業界等との連携の強化等に取り組んできたところです。

これらの取組により、将来の夢や目標、自己肯定感をもっている子どもの割合が全国と比べて高い状況であるとともに、高校生における早期の進路決定が図られているなどの成果が見受けられます。

【課題】

◇ 今後、本県のキャリア教育を一層充実させていくためには、社会的自立に向けて必要な基盤となる基礎的・汎用的能力を育成するとともに、夢の実現に向け、志を抱かせる教育の推進を図ることが大切となります。

また、コミュニケーション能力やマナー等社会人として必要な基礎的能力等を身に付けることにより、将来、自己の責任で職業を選択・決定し、社会人、職業人として自立できるようにすることが必要です。

【施策の方向】

- ◇ 学校で学ぶことと社会との接続を意識したキャリア教育*を実践するとともに、学校と家庭、地域、産業界等との連携を強め、全県的な推進体制の強化を図ります。
これらの取組を通して、全教職員がキャリア教育について共通理解を更に深め、体験活動をはじめとする教育活動の一層の充実を図るとともに、キャリア教育を通じた“ふるさと山口”の再発見に努め、子どもたちのキャリア発達を促進します。

(1) 小・中・高を通じた系統的・計画的な取組の推進

□ 小・中学校段階での取組

- ▽「山口マイスター*」や「ものづくりマイスター*」等によるものづくり教室の開催を通じた、ものづくりへの興味・関心の喚起
- ▽中学校において、キャリアガイドブック「夢サポート」の作成・配付による学習意欲の向上と進路意識の醸成推進
- ▽特色ある取組の紹介等各学校の取組を支援することによる本県独自のキャリア教育の推進
- ▽「県市町キャリア教育連携・推進会議」の開催を通じた、県教育委員会と市町教育委員会との連携強化による小・中学校におけるキャリア教育の充実

□ 高校段階での取組

- ▽地域産業界のニーズ等を踏まえた地域や地元企業と連携した農業実習や商品開発、地域イベントへの参加等

(2) 体験活動の充実等

□ 体験活動の充実等

- ▽小・中・高等学校等において、職場見学、職場体験、インターンシップ*等の実施
- ▽社会人講師等による講話等の実施

(3) 学校と家庭、地域、産業界等との連携

□ 関係機関との連携

- ▽「キャリア教育*推進会議」の開催等による、学校、家庭、地域、産業界、関係団体、行政機関との連携強化
- ▽山口県インターンシップ推進協議会と連携したインターンシップ*の支援による大学生等の職業観や勤労観の醸成
- ▽大学における単位制の授業の実施によるキャリア観の形成

13 職業教育の推進

【現状】

○職業教育*の取組

技術革新や国際化、情報化、少子高齢化等により社会が大きく変化する中、労働人口の減少、若者のものづくり離れや団塊世代の熟練技能者の引退等が進み、技術の伝承や人材確保が危惧されています。

このことから、本県のものづくり産業等を支えるため、各専門分野に必要な実践力はもとより、専門分野にとどまらず、社会の変化や産業の動向に対応する力や自らの将来や未来の産業を力強く切り開いていく力を持った本県産業の将来を担う人材を育成しています。

【課題】

- ◇ 職業教育をさらに充実させるため、地域や産業界のニーズに対応した専門的な知識・技術の習得と基礎的な技能の確実な定着を図るとともに、社会変化や産業の動向等に対応した、高度な知識・技能を身につけ、社会の第一線で活躍できる専門的職業人の育成に取り組むことが必要です。

【施策の方向】

- ◇ 社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力を育成するとともに、地域や産業界との連携のもと、職業資格の取得や課題解決学習など実践的な教育を進め、産業人材として必要な知識、技術、技能や態度を育てる職業教育を推進します。

(1) 専門高校等での地域産業を支える将来のスペシャリストの育成

□ 専門高校等での取組

- ▽職業意識の啓発と視野の拡大を図るための複数の業種の現場でセミナー等の実施による他業種を踏まえた専門性の深化と創造力の育成促進
- ▽基礎的な技能から高度な資格まで生徒のスキルに合わせた資格取得等を推進し、職業能力の向上と職業選択肢の拡大推進
- ▽地域、地元企業、他校・他学科等と連携し、地域の課題解決等につながる実践的な取組の実施による地域産業等への理解と地域貢献に対する意識向上

【現状】

○高等産業技術学校*による職業訓練

本県の職業能力開発は、県が周南市及び下関市に設置している高等産業技術学校と、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置している山口職業能力開発促進センター（ポリテクセンター山口）において、主にもものづくり系の訓練として離職者訓練や学卒者訓練を実施しています。

また、施設を開放して行う在職者訓練や民間教育訓練機関等を活用した委託訓練を実施しています。

○国による支援制度

雇用保険を受給できない求職者等に対しては、国による求職者支援制度で職業訓練による早期就職を支援する仕組みが導入されています。

○雇用情勢

県内の雇用情勢は2018(平成30)年4月の有効求人倍率*が1.57倍と高い水準を維持しており、今後も改善傾向で推移するものとされていますが、雇用形態や業種によっては人手不足やミスマッチが生じているなど、一部に厳しい状況が残っています。

【課題】

◇ 国際競争の激化や産業構造の変化に対応し、本県産業を支えてきたものづくり産業や介護等の今後成長が見込まれる分野において、生産性向上など産業界のニーズに応じ、職業訓練や企業における人材育成の支援が必要です。

◇ 離職者の早期再就職や非正規労働者等の正規雇用に向けて、職業能力開発機会の確保や早期再就職支援の取組が必要です。

◇ 労働力人口*が減少する中、「全員参加型社会」の実現に向けて、誰もが意欲と能力に応じて働くことができるよう、非正規雇用労働者や子育て女性、障害者等の職業能力開発を進めることが求められています。

【施策の方向】

◇ 高等産業技術学校と山口職業能力開発促進センターが連携しながら、「産業界のニーズに応じた人材育成」等に取り組み、職業能力開発の充実を進め、本県産業を支える人材育成を図ります。

(1) 産業界のニーズに応じた人材育成

□ 高等産業技術学校*による職業訓練の実施

- ▽基礎的な技能・技術を習得させる職業訓練の充実や複数資格の取得等、労働生産性を高める取組による求職者の職業能力開発の促進
- ▽運営協議会（関連企業、団体、教育機関等で構成）等の意見を踏まえた訓練科や訓練内容の見直し
- ▽高等産業技術学校を産業人材育成拠点として位置付け、訓練指導員の質の向上及び施設・設備の充実
- ▽民間教育訓練機関等の活用（幅広い分野において求められるITや、高齢化の進行により需要が高くなっている介護をはじめ、医療、子育て等の分野における職業訓練）（再掲）
- ▽山口職業能力開発促進センターとの連携を強化し、産業を担う質の高い人材の育成促進

□ その他の取組

- ▽経営・管理・技術といった研修のほか、技術革新に伴って新たに求められる専門的・実践的なスキルの習得に必要な経費の支援による、企業の人材の能力向上や、新事業を創出していく中核人材の育成・強化促進

(2) 企業における人材育成への支援

□ 在職者の能力向上の促進

- ▽高等産業技術学校の施設・設備を活用した在職者訓練やオーダーメイド型在職者訓練*の実施による中小企業等の人材育成支援
- ▽企業の中堅技能者の技能向上の取組支援による熟練技能者の優れた技能・技術を継承できる人材の確保
- ▽国の各種助成金制度の周知による企業における従業員の職業能力開発に必要な環境整備の促進

□ 事業主等が行う職業能力開発の促進

- ▽企業が単独または共同で実施する認定職業訓練制度*の普及促進

(3) 労働者の自発的なキャリア形成への支援

□ 国の支援制度の活用促進

▽国の相談制度、教育訓練給付制度*等の周知、活用の促進

(4) 雇用失業情勢に応じた職業能力開発の促進

□ 職業訓練による早期就職支援

▽高等産業技術学校*における職業訓練の充実

▽山口職業能力開発促進センター等の能力開発プログラムの情報提供

▽国の「求職者支援制度」の周知による、就業経験がない求職者、非正規雇用のため雇用保険に加入していなかった、または加入していても受給資格を得るに至らなかった求職者や、雇用保険受給期間終了後も就職していない求職者等の職業能力開発の促進

□ リストラ等による離職者の再就職支援

▽高等産業技術学校等の公共職業訓練とハローワークが行う職業相談や職業紹介の連携による機動的な再就職支援の実施

(5) キャリアコンサルティングによる早期再就職の支援

□ 職業訓練受講生へのきめ細やかな就職支援

▽訓練受講前、受講中、受講後の各段階におけるキャリアコンサルティングの実施

▽公共職業訓練において、職業能力証明に活用できるジョブ・カード制度*を活用した訓練受講者に対する就職支援の充実

(6) 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の促進**□ 離職者・非正規雇用労働者に対する職業能力開発の促進**

- ▽高等産業技術学校*が行う職業訓練による支援
- ▽介護福祉士や保育士等の国家資格の取得のための委託訓練による正社員就職の支援
- ▽国の支援の周知による求職者支援訓練や非正規雇用労働者の正社員化

□ 学卒未就職者やフリーター*等に対する職業能力開発の促進

- ▽高等産業技術学校における「デュアルシステム*」訓練（再掲）
- ▽山口しごとセンター*と連携した「企業魅力体験プログラム*」の実施（再掲）
- ▽国が行う求職者支援訓練（特に基礎コース）の周知（再掲）

□ 子育て女性やひとり親家庭の母又は父に対する職業能力開発の促進

- ▽子育て女性等が受講しやすい職業訓練の実施（託児サービス付き訓練や、短時間訓練コースの設定等）（再掲）
- ▽離職者等再就職支援訓練の定員への母子家庭の母等の専用枠の設定（再掲）
- ▽「自立支援教育訓練給付金」や「高等職業訓練促進給付金」の支給によるひとり親家庭の母又は父の就業の促進（再掲）

□ 障害者に対する職業能力開発の促進

- ▽障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施（パソコン技術の習得や企業での実習訓練等）（再掲）
- ▽障害者職業訓練コーディネーター及び障害者職業訓練コーチによる職業訓練全般のコーディネートや訓練受講者への支援（再掲）
- ▽高等産業技術学校に精神保健福祉士等を必要に応じ配置する等、訓練生や訓練指導員に対する相談体制の確保（再掲）

□ 高齢者*に対する職業能力開発の促進

- ▽高齢者の職業訓練の実施（再掲）
- ▽国の支援の周知による企業内でのキャリアアップの促進（再掲）

(7) 職業訓練の効率的・効果的な実施

□ 地域訓練協議会を通じた職業訓練の効率的・効果的な実施

▽地域訓練協議会（有識者、労使団体、教育訓練機関、山口労働局等の関係機関で構成）における、公共職業訓練及び求職者支援訓練の計画調整

□ 職業訓練情報提供の充実

▽ハローワーク等の相談窓口や県ホームページ等での職業訓練に係る情報提供の充実による、職業訓練受講希望者が自らに適した職業訓練の選択支援

□ 民間教育訓練機関等の活用

▽民間教育訓練機関等に委託して実施する職業訓練による職業訓練受講機会の確保や訓練実施体制の強化

▽国の『民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン』の周知及びガイドライン研修の受講促進による民間教育訓練機関等の職業訓練の質の確保

▽民間教育訓練機関等の活用の際、就職実績を反映した委託費の支給等を通じた就職率向上の推進

■ 数値目標

	【現状】 (2017年度)	【目標値】 (2022年度)
14 公共職業訓練受講生の就職率 (高等産業技術学校*施設内訓練)	96.1%	現在の水準を 維持

15 技能・技術の円滑な継承と技能の振興

【現状】

○ものづくりを取り巻く環境

本県のものづくりを中心とする産業は、様々な現場における実践的な経験に裏打ちされた技能・技術、問題解決能力や管理能力など、いわゆる「現場力」に支えられてきました。

こうした「現場力」を支えてきた熟練技能者については、団塊の世代が大量に退職することにより技能・技術の継承が問題となった、いわゆる「2007年問題」への対応と相まって、雇用延長や再雇用により、これらの持つ技能・技術が活用されています。

また、近年、経済のグローバル化などにより、国内・海外企業との価格競争が激化するとともに、製品に求められる品質・精度が高まるなど、企業を取り巻く事業環境の変化や、少子・高齢化の進行や産業構造が変化する中で、中堅技能者の減少や若者のものづくり離れが顕著となっています。

【課題】

- ◇ これまでものづくり現場を支えてきた熟練技能者が持つ卓越した技能・技術を円滑に継承して、現場を支える人材の育成が必要です。
- ◇ 高品質・高精度の製品を製造していくため、ものづくり現場における中核人材の育成が急務となっており、技能の向上などの取組が必要です。

【施策の方向】

- ◇ 関係機関と連携し、「技能・技術の継承のための環境整備」に取り組むとともに、次代を担う子どもたちや若者が、技能に理解や関心を深め、技能の現場に対する興味を高めるなど、自ら進んで技能の習得に向かうよう、「気運の醸成」など技能の振興を図ります。

(1) 技能・技術の継承のための環境整備

□ 次代を担う若年技能者の育成支援

▽「山口マイスター*」や「ものづくりマイスター*」等を活用した専門高校や企業での実技指導の実施

□ 中堅技能者の技能向上の取組支援

▽山口県職業能力開発協会*を通じて、熟練技能者の優れた技能・技術を継承できる中堅技能者の技能向上の取組の支援

□ 指導者の育成支援

▽中小企業等における若年者等への技能継承にあたる指導者の育成の取組の支援

▽技能指導活動の充実に向けた取組の支援

□ その他の支援

▽「やまぐちジョブナビ*」の普及、充実による、多彩な技能・技術を有する人材と県内企業とのインターネットを活用したマッチング支援

▽相談窓口や国の助成金等の周知による技能・技術の円滑な継承の促進

(2) 技能尊重気運の醸成

□ 若年者の技能への理解促進と関心の喚起

▽「ものづくり教室」の開催や、「技能五輪全国大会*等派遣選手」を活用した、ものづくりの魅力に触れる機会の創出

▽「山口マイスター」の専門高校等での技能講習の実施

□ 優秀技能者の顕彰

▽次世代技能者の育成に意欲がある1級技能士等を「山口マイスター」として認定

▽特に優れた技能を有し、次世代技能者の指導、育成に取り組む者を「山口県優秀技能者」として表彰

(3) 技能の向上

□ 若年技能者の技能向上支援

▽技能五輪全国大会*や全国障害者技能競技大会等への派遣選手の育成・強化支援

□ 技能検定*制度の普及促進

▽技能検定制度の普及啓発、受検に向けた職業訓練及び技能指導

(4) 技能の適正な評価の推進

□ 技能者の社会的評価や技能習得意欲の向上の推進

▽公共工事等での技能士の積極的な活用の推進

▽技能検定制度の普及促進

□ その他の取組

▽外国人技能実習制度の拡充に対応した、適切な技能検定実施体制の整備

■ 数値目標

	【現状】 (2017年度)	【目標値】 (2022年度)
15 技能検定合格者数	1,202人	現在の水準を 向上

16 高度産業人材の育成

【現状】

○ 「せとうち・ものづくり技術基盤」を支える人材

本県は、瀬戸内海沿岸地域を中心とする基礎素材型産業に特化した全国有数のものづくり県として発展してきたところであり、こうした産業集積は、「ケミストリー、部材・素材、中小ものづくり技術」に象徴される全国屈指の「せとうち・ものづくり技術基盤」を育んできました。

しかしながら、近年では、石油・石化製品の国内需要の減少や経済のグローバル化によるコスト競争の激化など、コンビナートを取り巻く環境は厳しさを増してきています。とりわけ、人口減少や高齢化が全国よりも早く進む本県においては、将来にわたって地域の雇用と経済の活力を維持・創出していくためには、「せとうち・ものづくり技術基盤」を支える人材を継続的に育成・輩出することが求められています。

【課題】

◇ 本県の産業特性を基礎として、各産業が有する「強み」やこれからの成長性を踏まえ、基礎素材、医療、環境・エネルギー、宇宙、水素、ヘルスケア等に関連した産業を今後伸ばしていくべき成長分野として産業育成の取組を進めることとしています。

こうした取組を進める上では、地域の強みを活かしたイノベーション創出を担う人材、設備の老朽化や人材の急激な世代交代が進むコンビナートのプラント高度危機管理を担う人材、また、技術のブランド化による付加価値の高いものづくりに向けた中小ものづくり技術を担う人材の育成が急務となっています。

【施策の方向】

◇ 瀬戸内基幹産業を中心とした高度な技術・知識を持つ技術者・研究者と県内中核企業等との技術交流や、そうした人材の県全体での確保・活用を図ることで、県内企業の技術力・研究開発力向上、技術者・研究者の人材育成の進展を図ります。

(1) 高度産業人材等の育成

□ 人材育成の推進

▽県内企業研究者等が参画した技術交流プラットフォーム（R&Dラボ*）の設立による技術者・研究者の人材育成の推進

▽経営・管理・技術といった研修のほか、技術革新に伴って新たに求められる専門的・実践的なスキルの習得に必要な経費の支援による、企業の人材の能力向上や、新事業を創出していく中核人材の育成・強化促進（再掲）

【参考1】 主な支援機関

	区分	[設置者、実施主体、説明等] 名 称	概 要
全 般	行政	[厚生労働省] 山口労働局	雇用・労働条件等を巡る多様な課題に対し施策を推進する厚生労働省の地方支分部局
		[厚生労働省] 公共職業安定所(ハローワーク)	職業紹介、職業指導、雇用保険等の業務を実施
		[厚生労働省] 労働基準監督署	労働基準法を中心とした労働関係法令に関する監督・指導・相談対応業務等を実施
		[厚生労働省] 山口労働局総合労働相談コーナー (山口労働局及び各労働基準監督署内に設置)	労働条件その他労働関係に関するワンストップ相談窓口
		[経済産業省] 中国経済産業局	地域や産業の振興を通じて地域の活性化を図る経済産業省の地方支分部局
		市町	相談窓口の設置、雇用対策、シルバー人材センター事業等を実施
I 働 き 方 改 革 の 推 進	働き方 改革	[山口県委託事業] やまぐち働き方改革支援センター	専門家を企業等に派遣し、県内就職や人材定着の促進に向けた、働きやすい魅力ある職場環境づくりなどの助言・提案を実施
		[山口労働局委託事業] 働き方改革サポートオフィス山口	専門家を企業等に派遣し、労働関係法令等を踏まえた、労務管理に関する技術的な相談などの支援を実施
		[厚生労働省] 労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー	労働時間に関する法制度の周知、長時間労働の削減のための助言・支援
		[公益財団法人やまぐち産業振興財団] 生産性向上・人材創造拠点	「産業活動の活性化」「産業人材の創造」「働き方改革の推進」により、技術・経営・人材面から企業の生産性が向上するよう、果敢に挑戦する企業の取組を積極的に支援
	若者	[山口県] 山口しごとセンター	相談から情報提供・能力開発・職業紹介までのサービスをワンストップで提供
		[厚生労働省] 山口新卒応援ハローワーク	新卒・既卒者及び45歳未満の方の就職支援、職業紹介を実施
		[NPO 法人等(山口労働局委託事業)] 地域若者サポートステーション	ニート等の若者の職業的自立に向け支援
		[高校・大学等] 学校	在校生等のキャリア教育、就職支援等を実施

女性	[山口県] 山口しごとセンター	相談から情報提供・能力開発・職業紹介までのサービスをワンストップで提供
	[厚生労働省] 公共職業安定所(ハローワーク)マザーズコーナー(山口・下関・宇部・徳山)	キッズコーナーの設置など子ども連れで来所しやすい環境を整備し、職業相談、保育所等の情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など、総合的かつ一貫した就職支援を実施
	[山口県・下関市] 母子家庭等就業・自立支援センター	母子家庭の母等を対象に各種就業支援サービスを実施
	[市等] ファミリー・サポート・センター	子育ての援助を受けたいと人で行いたい人が会員となり、会員同士が地域で子育てを支援
高年齢者	[山口県] 山口しごとセンター	相談から情報提供・能力開発・職業紹介までのサービスをワンストップで提供
	[厚生労働省] 公共職業安定所(ハローワーク)生涯現役支援窓口(下関・徳山)	再就職などを目指す55歳以上の者を対象に、職業紹介、職業指導、ガイダンスなどを実施(65歳以上を重点支援)
	[公益法人等] シルバー人材センター	地域の高年齢者に対し、多様な就業の機会を提供
	公益社団法人山口県シルバー人材センター連合会	地域のシルバー人材センターを支援
	[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部] 高齢・障害者業務課	高年齢者の雇用に関する相談・援助、高年齢者に関する助成金の受付等の業務を実施
障害者	[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部] 高齢・障害者業務課	障害者雇用に関する助成金の受付、障害者雇用納付金の申告申請、地方アビリンピックの開催等の業務を実施
	[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部] 山口障害者職業センター	障害者に対する専門的な職業リハビリテーションサービス、事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談・援助、地域の関係機関に対する助言・援助を実施
	[社会福祉法人等(知事が指定)] 障害者就業・生活支援センター	障害者の職業生活における自立を図るため、就業及び日常生活、社会生活上の支援を必要とする障害者に対し、必要な支援を実施。
	[社会福祉法人等(知事等が指定)] 就労移行支援事業所	一般的企業等への就労希望者に就労に必要な訓練を実施
	[社会福祉法人等(知事等が指定)] 就労継続支援事業所	一般的企業等への就労が困難な者へ働く場の提供、知識・能力向上のための訓練を実施

Ⅱ 産業人材の確保

	離職者	公益財団法人産業雇用安定センター	事業主等に対して、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供・相談等を実施
Ⅲ 産 業 人 材 の 育 成	職業能力開発	[山口県] 県立高等産業技術学校	求職者や学卒者を対象とした職業訓練、中小企業等の在職者を対象とした職業訓練を実施
		[職業能力開発促進法に基づく法人] 山口県職業能力開発協会	技能検定等を実施し、職業能力開発を促進
		[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部] 求職者支援課	求職者支援制度による職業訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、制度の周知広報、訓練計画の策定に関する相談援助、職業訓練の審査・認定、訓練実施に関する助言等を実施
		[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部] 山口職業能力開発促進センター (ポリテクセンター山口)	求職者の再就職を支援するための職業訓練、中小企業等で働く方々を対象とした職業訓練や人材育成等の支援等を実施
		[専門学校等] 民間教育訓練機関等	県からの委託を受けて職業訓練を実施
		[事業主等が知事の認定を受けて設置] 認定職業訓練校	従業員を対象に職業訓練を実施
そ の 他	健康確保	[独立行政法人労働者健康安全機構] 山口産業保健総合支援センター	産業保健に関する窓口相談・実地相談等及び職場のメンタルヘルス対策支援等を実施
		[独立行政法人労働者健康安全機構] 山口産業保健総合支援センター 地域窓口(地域産業保健センター)	50人未満の事業所を対象にメンタルヘルス対策等産業保健サービスを提供
	労働福祉	一般社団法人山口県労働者福祉協議会	労働相談や職業紹介など労働者福祉事業を実施
	経済支援	経済団体(山口県経営者協会等)	企業の人材確保、育成を支援
		金融機関	若年者雇用対策資金、離職者緊急雇用対策資金等の貸付

【参考2】 雇用を取り巻く主な法律の改正等の概要（抜粋）

○労働者福祉関係

法 律 名 等	概 要
労働契約法（一部改正） 平成24年8月10日公布	① 無期労働契約への転換 ② 「雇い止め法理」の規定 ③ 不合理な労働条件の禁止 （改正労働法（平成30年7月6日公布） において削除）
労働基準法（一部改正） 平成30年7月6日公布	①時間外労働の罰則付き上限規制の導入 ②中小企業の時間外労働割増賃金適用猶予廃止 ③一定日数の年次有給休暇の確実な取得 ④フレックスタイム制の清算期間の上限延長 ⑤特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設
労働安全衛生法（一部改正） 平成30年7月6日公布	①労働時間の状況把握の実効性確保 ②産業医・産業保健機能の強化
労働時間等設定改善法（一部改正） 平成30年7月6日公布	・勤務間インターバル制度の普及促進
パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法（一部改正） 平成30年7月6日公布	①短時間・有期雇用労働者、派遣労働者と正規雇用労働者との均等・均衡待遇の確保 ②同一労働同一賃金ガイドライン策定の根拠を規定 ③事業者による正規雇用労働者との待遇差の内容・理由の説明の義務化 ④公正待遇の確保や説明義務につき、労働局長による履行確保や裁判外紛争解決手続を整備

○高年齢者関係

法律名等	概要
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（一部改正） 平成24年9月5日公布	① 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止 →希望者全員の65歳までの再雇用を義務付け ② 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大 ③ 義務違反の企業名に対する公表規定の導入

○障害者関係

法律名等	概要
障害者の雇用の促進等に関する法律 〔障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（一部改正）〕 平成29年6月30日公布	障害者の法定雇用率の引き上げ →民間企業 2.0%→2.2%

○職業能力開発関係

法律名等	概要
職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律 平成23年5月20日公布	求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、特定求職者の就職を促進

用語解説

本文中「*」を付している用語について解説を記載しています。用語の右側のページ番号は、以下の用語が出てくるページを示しています。

A～Z

●COCプラス事業 【P34】

「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業」 地域の大学と自治体、民間企業等が連携して地域の雇用を創出し、学生の地元就職促進を目指す。2019(平成31)年度までに学生の地元就職率10%向上を目標としている。

●M字カーブ 【P3, 12, 23, 25, 37, 39】

我が国の女性の労働力人口の割合を年齢階級別に見ると、就職期に一度上昇した後、出産・子育て期の離職によって低下し、子育てが落ち着いた時期に再就職によって再び上昇するという動きを示しており、このグラフの形がアルファベットの「M」に似ていることからこのように呼ばれる。

●R&Dラボ 【P71】

県内の大手企業、中小企業等が参画して、県内企業研究者による技術交流や共同研究等を行うための機能構築のことを研究開発室 (Research And Development Laboratory) と称する。

あ行

●イクボス 【P25】

部下のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司をいう。

●イクメンパパ子育て応援奨励金 【P26】

企業等における男性の育児休業取得を促進するため、「やまぐちイクメン応援企業宣言制度」に基づく登録を受けた企業（常時雇用者300人以下のものに限る。）に従事する男性従業員が育児休業を取得する場合に、当該企業に奨励金を支給する制度。2015(平成27)年4月創設。

●一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法） 【P25】

2005(平成17)年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、企業が、子育てをしている労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備などの取組を行うために策定する計画。現在、常時雇用する労働者が101人以上の企業に策定が義務付けられ、その他の企業は努力義務となっている。

他に、2016(平成28)年4月に施行された「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画もある。

●インターンシップ 【P15, 16, 34, 35, 36, 49, 51, 53, 55, 59, 60】

大学生や高校生などが働くことに関する理解を深めるため、在学中に、企業等で一定期間、就業体験を行うこと。

●オーダーメイド型在職者訓練 【P63】

中小企業の団体や組合等のニーズに応じて、企業在籍者に対して行う高度・専門的な職業訓練。

●お父さんの育児手帳 【P26】

男性の育児参加に対する意識を高め、育児参加を促し、誰もが安心して生み育てられる環境づくりを推進していくことを目的として、2014(平成26)年度から、県内各市町において、母子健康手帳と併せて配布している手帳のこと。

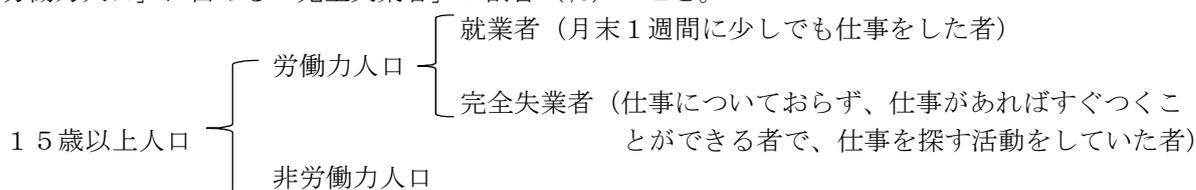
か行

●家事から始まる男女共同参画手帳 【P26】

家庭内から女性の活躍を支援するため、男性の家事・育児への参画促進を目的とした冊子。具体的な家事分担について夫婦で考えるきっかけとなるよう、家事&育児分担表などを掲載している。

●完全失業率 【P8, 9, 31】

「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合（%）のこと。



(総務省「労働力調査に関するQ & A」)

●企業魅力体験プログラム 【P35, 65】

山口しごとセンターと連携し、基礎的能力養成、職場体験、オーディションを組み合わせた訓練。

●技能検定 【P16, 69】

労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度。労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき実施されている。

●技能五輪全国大会 【P68, 69】

全国の青年技能者（23歳以下）が、それぞれの仕事の技能を競う競技大会。

●キャリアカウンセラー 【P33, 57】

求職者や転職希望者等の円滑な再就職及び労働移動を支援するため、求職者等に対して自らの職業生活設計を踏まえた相談「キャリアカウンセリング」に応じる専門家。（キャリア＝経歴、職歴）

●キャリア教育 【P15, 58, 59, 60】

一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していくことを促す教育。

●教育訓練給付制度 【P64】

働く人の主体的な能力開発の取組を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度。一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者（在職者）又は一般被保険者であった方（離職者）が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額（上限あり）をハローワークから支給するもの。

●高等産業技術学校 【P16, 35, 48, 62, 63, 64, 65, 66】

「職業能力開発促進法」（昭和44年法律第64号）に基づき、県が周南市と下関市に設置している職業能力開発校のこと。基礎的な技能を習得するための長期間及び短期間の職業訓練を実施している。

●高年齢者 【P14, 30, 41, 42, 43, 44, 52, 65】

55歳以上の者。（高年齢者雇用安定法上の定義）

さ行

●サテライトオフィス 【P28, 29】

企業等の本拠から離れた所に衛星（サテライト）のように設置されたオフィス。勤務先以外のオフィススペースで、社内LAN等を活用して本拠地と結んで報告や会議を行い、勤務先に戻らずに直帰するなど、効率的な働き方が可能。また、企業のシステム開発、各種設計、デザイン、研究開発、eラーニングなどの業務をサテライトオフィスとして地方に誘致することにより、雇用の場づくりや移住の促進につながることも期待されている。

●就職サポーター 【P33】

就職相談、求人開拓など、就職支援を行う非常勤職員。

●障害者就業・生活支援センター 【P48】

障害のある人の職業的自立を図るため、身近な地域で、就業とそれに伴う日常生活上の支援を一体的に行う施設。

●障害者職業センター 【P48】

地域における中核的な職業リハビリテーション機関として、ハローワーク等の関係機関との連携の下、障害者に対して職業評価、職業指導、職場適応援助等の支援を行うとともに、事業主に対する雇用管理に関する専門的な助言・援助や、関係機関に対する職業リハビリテーションについての助言・援助等を行う機関。障害者職業カウンセラーが配置され、各都道府県に設置されている。

(県内では防府市に設置)

※職業リハビリテーション 障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介等を実施し、その職業生活における自立を図ることをいう。

●障害者法定雇用率 【P47】

社会連帯の理念に基づき、事業主が雇用することが義務付けられている障害者の割合。民間企業については、2018(平成30)年4月に2.0%から2.2%に引き上げられ、今後、2021年3月31日までに更に2.3%に引き上げられる予定。

●職業教育 【P15, 61】

一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、技術、能力や態度を育てる教育。

●ジョブ・カード制度 【P64】

個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、ジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する制度。

●シルバー人材センター 【P44】

高齢者の雇用就業対策の重要な柱の一つとして位置付けられている公益的・公共的な団体。高齢者にふさわしい仕事を家庭、企業、公共団体等から請け負い会員に提供する(一定規模以下の任意団体は「ミニシルバー人材センター」と呼んでいる。)

●生産性向上・人材創造拠点 【P22】

企業の生産性向上と産業人材一人一人の能力を高めていく両面から、中小企業の産業力向上に向けた戦略的な取組を推進するための拠点。2018(平成30)年4月にやまぐち産業振興財団内に設置。

●総合支援学校 【P48, 49】

本県では県立特別支援学校を総合支援学校と呼称している。

特別支援学校 視覚障害者、聴覚障害者、知的障害者、肢体不自由者又は病弱者(身体虚弱者を含む。)に対して、幼稚園、小学校、中学校又は高等学校に準ずる教育を施すとともに、障害による学習上又は生活上の困難を克服し自立を図るために必要な知識技能を授けることを目的とする。(学校教育法第72条)

た行

●ダイバーシティ 【P29, 39】

「多様性」。年齢、性別、障害、国籍、ライフスタイル、価値観などの違いを尊重し受け入れるだけでなく、その「違い」を積極的に生かす考え方。少子高齢化の中で多様な人材を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高め、企業の成長につなげていく経営の考え方として用いられることが多い。

●誰もが活躍できるやまぐちの企業 【P16, 22】

長時間労働の縮減や仕事と生活の両立支援に積極的に取り組み、若者、女性、高齢者、障害者など多様な人材が活躍できる職場環境づくりに成果を上げている企業として、やまぐち働き方改革推進会議会長(知事)が認定した企業のこと。2017(平成29)年8月制度創設。

●地域若者サポートステーション 【P36】

ニート等の若者(原則15歳～39歳)に対する地域の支援拠点(2018(平成30)年度現在で、下関市、宇部市、防府市、周南市に各1箇所設置)。キャリアカウンセラーや臨床心理士等による個別相談、自立支援プログラムの作成等により、職業的自立を支援する。

●デュアルシステム 【P35, 65】

座学と企業実習を組み合わせた職業訓練。

●テレワーク 【P16, 27, 28, 29】

情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方。働く場所によって、自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、モバイルワーク、施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)に分けられる。

な行

●ニート 【P32, 36】

15～34歳の無業者で家事も通学もしていない者のうち、就業を希望しているが求職活動をしていない者及び就業を希望していない者。

●認定職業訓練制度 【P63】

事業主等の行う職業訓練のうち、一定の基準に適合するものについて、職業能力開発促進法に基づき、知事の認定を受けることができる制度。

は行

●フリーター 【P32, 33, 35, 54, 56, 65】

15～34歳の在学していない者で、女性は未婚であり、有業者については勤務先での呼称がパート、アルバイトである者、現在無業である者については、家事も通学もしておらず「パート、アルバイト」を希望している者。

●プロフェッショナル人材戦略拠点 【P53】

地域企業の経営者に対し、新事業の立ち上げや新販路の開拓などの「攻めの経営」への転身を促し、プロフェッショナル人材の活用ニーズを掘り起こすとともに、都市部からのプロフェッショナル人材の地方還流を促進するためのマッチングを行う拠点のことで、45道府県に設置。本県は山口しごとセンターに設置。

●母子家庭等就業・自立支援センター 【P39】

母子家庭の母等に対して、就業相談、就業支援講習会の実施、就業情報の提供等一貫した就業支援サービスの提供を行う。県内では、山口県母子・父子福祉センター(山口市)に併設されている。

ま行

●ものづくりマイスター 【P59, 68】

ものづくりに関して一定の技能・経験(15年以上)を有する技能者を厚生労働省「ものづくりマイスター」として認定する制度。

や行

●やまぐちイクメン維新 【P26】

県民誰もが安心して子どもを生み、育てることができる社会を実現するため、育児を積極的に行う男性＝「イクメン」を応援し、父親の積極的な家事育児への参加を推進する取組のこと。

●やまぐちイクメン応援企業宣言制度 【P16, 25, 26】

社会全体で子育てを応援する気運を醸成することを目的に、男性従業員と上司、同僚等が一体となって、男性が育児に参加しやすい職場環境づくりに積極的に取り組むことを宣言する企業等を登録する制度。2014(平成26)年8月創設。

●やまぐち健康経営企業認定制度 【P25】

企業が健康経営の視点で行う、従業員の健康増進に向けた健(検)診受診等の促進や、運動・食事、たばこ対策などの取組を県が評価して認定する制度。

●山口県職業能力開発協会 【P68】

職業能力開発促進法に基づいて設立された法人で、山口県及び中央職業能力開発協会等との密接な連携のもとに、民間における職業訓練や職業能力開発の支援、技能・職務能力評価制度の普及と促進を行うことを目的とする。

●やまぐち子育て応援企業宣言制度 【P16, 25, 26】

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定して、男女がともに働きながら安心して子どもを産み育てることができる職場環境づくりに積極的に取り組むことを宣言する企業等を登録する制度。2008(平成20)年5月創設。

●山口しごとセンター 【P16, 22, 33, 34, 35, 36, 39, 43, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 65】

就職活動に役立つ相談・情報提供・職業紹介等の支援をワンストップで行う施設のこと。県が2002(平成16)年に新山口駅前に設置した「山口県若者就職支援センター」を改組し、2018(平成30)年8月開設。支援対象は、概ね40歳未満の若者及びUターン希望者に加え、改組後はシニア、女性も対象とする。

●やまぐち障害者雇用推進企業 【P47, 48】

法定雇用数を超えて障害者を雇用するなど、障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業等を知事が認定し、紹介する制度。障害者雇用に対する企業や県民の理解と関心を深め、雇用をさらに促進するため、2009(平成21)年6月創設。

●やまぐち女性の活躍推進事業者 【P40】

女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を積極的に行うことを宣言する事業者等を登録し、広報や必要な情報の提供等を通してその活動を支援する制度。

●やまぐちジョブナビ 【P34, 36, 56, 68】

山口しごとセンターが運営する就職関係情報提供ホームページ。

●やまぐち働き方改革支援センター 【P21, 22】

働き方改革について、企業や従業員からの相談にワンストップで対応する窓口として2016(平成28)年9月に若者就職支援センター(現 山口しごとセンター)に設置。

●やまぐち働き方改革推進会議 【P15, 21】

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進、女性の活躍促進、長時間労働の是正その他の「働き方改革」に関する施策を先進的に実施するため、知事をトップに、労働団体、経営者団体、金融機関、大学、学識経験者、行政機関等により設立した組織。2016(平成28)年8月設立。

●山口マイスター 【P59, 68】

技能者の地位及び技能水準の向上を図るため、ものづくりの分野において優れた技能を有し次世代技能者の育成に意欲がある者を知事が認定する制度のこと。

●有業率 【P41】

15歳以上人口に占める有業者(ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者)の割合。

●有効求人倍率 【P1, 8, 56, 62】

公共職業安定所で扱う求職者数及び求人数のデータから計算される、1人の求職者に対してどれだけの求人があるかを示す指標。

有効求人倍率 = 有効求人数 / 有効求職者数 (倍)

「有効求人数」 ・ 前月から未充足のまま繰り越された求人と新規求人との合計

※求人申込の有効期間：求人を受理した日から2か月経過後の月末

「有効求職者数」 ・ 前月から繰り越して引き続き求職している者と新規求職者との合計

※求職申込の有効期間：求職を受理した日から2か月経過後の月末

ら行

●労働ほっとライン 【P29】

県内全体からの電話による労働相談に対応するため、山口県労働政策課内に開設している電話窓口。労働相談の専門家である社会保険労務士が対応する。

●労働力人口 【P7, 14, 21, 23, 30, 62】

15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの。

わ行

●ワーク・ライフ・バランス 【P1, 14, 21, 25, 39】

やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などでも、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じた生き方をすること。

●ワンストップ 【P34, 56】

利用者の相談や情報収集などの複数のニーズを1か所で受け止め対応すること。

山口しごとプラン

発 行 平成31年(2019年) 1月

編 集 山口県 商工労働部 労働政策課

〒753-8501 山口市滝町1-1

電 話 083-933-3254

F A X 083-933-3229

E-mail a15900@pref.yamaguchi.lg.jp
