

## Ⅲ 労働編

### 第1章 計画の推進

### 第2章 施策の方向

## 第1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・有期雇用労働法、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、「産業人材の育成・確保」、「働き方改革の推進」の2つの基本方向を定め、これに沿った12の取組により、計画期間中の産業人材の育成・確保や働き方改革を推進していきます。

#### 1 産業人材の育成・確保

労働力人口\*が減少する中、中小企業等が地域の経済と雇用を支え、さらには地域をけん引する企業として成長していくため、中小企業等の人材の確保・育成を行います。

また、コロナ禍を契機に、テレワーク\*による時間や場所に捉われない「新しい働き方」が普及し、若い世代を中心に、地方移住への関心が高まっていることを好機と捉え、県内企業情報の発信強化による県外進学者の県内就職の促進、県内中小企業と首都圏等のプロフェッショナル人材\*とのマッチングの促進等に取り組みます。

(1) 若者等に対する雇用対策の推進

(2) キャリア教育\*の推進

(3) 職業教育\*の推進

(4) 職業能力開発の促進

(5) 技能・技術の円滑な継承と技能の振興

(6) 技術者・研究者等の育成支援

(7) 高度産業技術人材の育成・確保

(8) 県外人材の還流の推進

## 2 働き方改革の推進

コロナ禍を契機とした、テレワーク\*等の「新しい働き方」の普及・定着の流れを、仕事と子育て・介護との両立支援や、生産性の向上などにつなげることにより、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。

(9) 働き方改革の推進

(10) 女性の就業促進

(11) 高齢者の就労促進

(12) 障害者の雇用促進

## 2 数値目標

施策の展開においては、「やまぐち未来維新プラン」との整合も図った18の数値目標を設定します。

項 目	【現状】 (2021年度)	【目標値】 (2026年度)
①就職決定者数(山口しごとセンター*登録者)	3,716人	4,400人
②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)	96.2% (2020年度)	現在の水準を 向上
③インターンシップ*参加学生数	497人	900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)	55.8%	60.8%
⑤県外人材(大学生含む)の県内就職者数(山口しごとセンター*登録者)	941人 (2018~2021)	1,200人 (2022~2026)
⑥技能検定*合格者数(定期試験)	1,110人	現在の水準を 向上
⑦山口しごとセンター*の支援により就職決定した失業者のうち支援期間が6か月以上の割合	平均60.0% (2018~2021)	減少させる
⑧年間総実労働時間(5人以上事業所)	1,680時間	1,670時間
⑨民間企業の年次有給休暇取得率	63.6% (2019)	70.0%
⑩「やまぐち子育て応援企業*」登録企業数	910社	1,000社
⑪「やまぐちイクメン応援企業*」登録企業数	346社	540社
⑫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	34.8% (2020)	増加させる
⑬テレワーク*導入企業の割合	14.6% (2020)	30.0%
⑭男性の育児休業取得率	10.9% (2019)	30.0%
⑮25歳から44歳までの働く女性の割合	77.4% (2020)	80.0%
⑯65歳から69歳までの働く男女の割合	48.6% (2020)	58.0%
⑰70歳まで働ける企業の割合	40.8%	50.0%
⑱民間企業における障害者実雇用率	2.6%	2.75%

### 3 進行管理

毎年度、本計画に掲げる数値目標の達成度や施策の評価・検証を行うとともに、今後の社会経済情勢・雇用情勢の変化や、産業界のニーズの動向等を踏まえ、随時、事業内容を見直します。

### 4 推進体制

産業人材の確保・育成や働き方改革を効果的・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「山口県インターンシップ推進協議会\*」、「山口地域職業能力開発促進協議会」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」に各取組の進捗状況を報告し、審議することとしています。

〔支援機関等の役割〕

〔設置者、実施主体、説明等〕 支援機関等 概要	全般	人材 確保・育成			働き方改革			その他			
	行政	若者	離職者	能力開発	働き方改革	女性	高齢者	障害者	健康確保	労働福祉	経済支援
[厚生労働省] <b>山口労働局</b> 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] <b>公共職業安定所（ハローワーク）</b> 職業紹介、職業指導、雇用保険等の業務を実施	○										
[厚生労働省] <b>労働基準監督署</b> 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	○										

[設置者、実施主体、説明等] 支援機関等 概要	全般	人材 確保・育成			働き方改革			その他			
	行政	若者	離職者	能力開発	働き方改革	女性	高齢者	障害者	健康確保	労働福祉	経済支援
[厚生労働省] <b>山口労働局総合労働相談コーナー</b> (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] <b>中国経済産業局</b> 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	○										
<b>市町</b> 就業に関する相談窓口の設置、雇用対策、シルバー人材センター事業等を実施	○										
[山口県] <b>山口しごとセンター</b> 就職に関する相談から情報提供・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] <b>山口新卒応援ハローワーク</b> 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)] <b>地域若者サポートステーション</b> ニート等の若者の職業的自立に向け支援		○									
[高校・大学等] <b>学校</b> 在校生等のキャリア教育、就職支援等を実施		○									
[厚生労働省] <b>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)</b> 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						○					

[設置者、実施主体、説明等] 支援機関等 概要	全般	人材 確保・育成			働き方改革			その他			
	行政	若者	離職者	能力開発	働き方改革	女性	高齢者	障害者	健康確保	労働福祉	経済支援
[山口県・下関市] <b>母子家庭等就業・自立支援センター</b> 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] <b>ファミリー・サポート・センター</b> 子育ての援助を受けたい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						○					
[厚生労働省] <b>公共職業安定所（ハローワーク）生涯現役支援窓口（山口・下関・宇部・防府・徳山・岩国）</b> 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] <b>シルバー人材センター</b> 地域の高齢者に対し、多様な就業の機会を提供							○				
<b>公益社団法人山口県シルバー人材センター連合会</b> 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] <b>高齢・障害者業務課</b> ・高齢者の雇用に関する相談・援助、高齢者に関する助成金の受付等の業務を実施 ・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							○	○			

[設置者、実施主体、説明等] 支援機関等 概要	全般	人材 確保・育成			働き方改革			その他			
	行政	若者	離職者	能力開発	働き方改革	女性	高齢者	障害者	健康確保	労働福祉	経済支援
[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部] <b>山口障害者職業センター</b> 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）] <b>障害者就業・生活支援センター</b> 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）] <b>就労移行支援事業所</b> 一般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）] <b>就労継続支援事業所</b> 一般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								○			
<b>公益財団法人産業雇用安定センター</b> 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			○								
[山口県] <b>県立高等産業技術学校</b> 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] <b>山口県職業能力開発協会</b> 技能検定等を実施し、職業能力開発を促進				○							



[設置者、実施主体、説明等] 支援機関等 概要	全般	人材 確保・育成			働き方改革			その他			
	行政	若者	離職者	能力開発	働き方改革	女性	高齢者	障害者	健康確保	労働福祉	経済支援
[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部] <b>求職者支援課</b> 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] <b>山口職業能力開発促進センター</b> (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] <b>民間教育訓練機関等</b> 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] <b>認定職業訓練校</b> 従業員等を対象に職業訓練を実施				○							
[山口県委託事業] <b>やまぐち働き方改革支援センター</b> 働き方改革に係る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、アドバイザーが企業等を訪問して助言・提案を行うなど、多方面から各企業の取組の支援を実施					○						
[山口労働局委託事業] <b>働き方改革サポートオフィス山口</b> 働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じるなどの支援を実施					○						

[設置者、実施主体、説明等] 支援機関等 概要	全般	人材 確保・育成			働き方改革			その他			
	行政	若者	離職者	能力開発	働き方改革	女性	高齢者	障害者	健康確保	労働福祉	経済支援
[厚生労働省] <b>労働基準監督署</b> <b>労働時間相談・支援コーナー</b> 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] <b>生産性向上・人材創造拠点</b> 「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					○						
[独立行政法人労働者健康安全機構] <b>山口産業保健総合支援センター</b> 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] <b>山口産業保健総合支援センター</b> 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									○		
<b>一般社団法人山口県労働者福祉協議会</b> 労働相談や職業紹介など労働者福祉事業を実施										○	
<b>経済団体（山口県経営者協会等）</b> 企業の人材確保、育成を支援											○
<b>金融機関</b> 雇用創出支援資金、若年者雇用対策資金等の貸付											○

# 第2章 施策の方向

## 1 産業人材の育成・確保

労働力人口\*が減少する中、中小企業等が地域の経済と雇用を支え、さらには地域をけん引する企業として成長していくため、中小企業等の人材の確保・育成を行います。

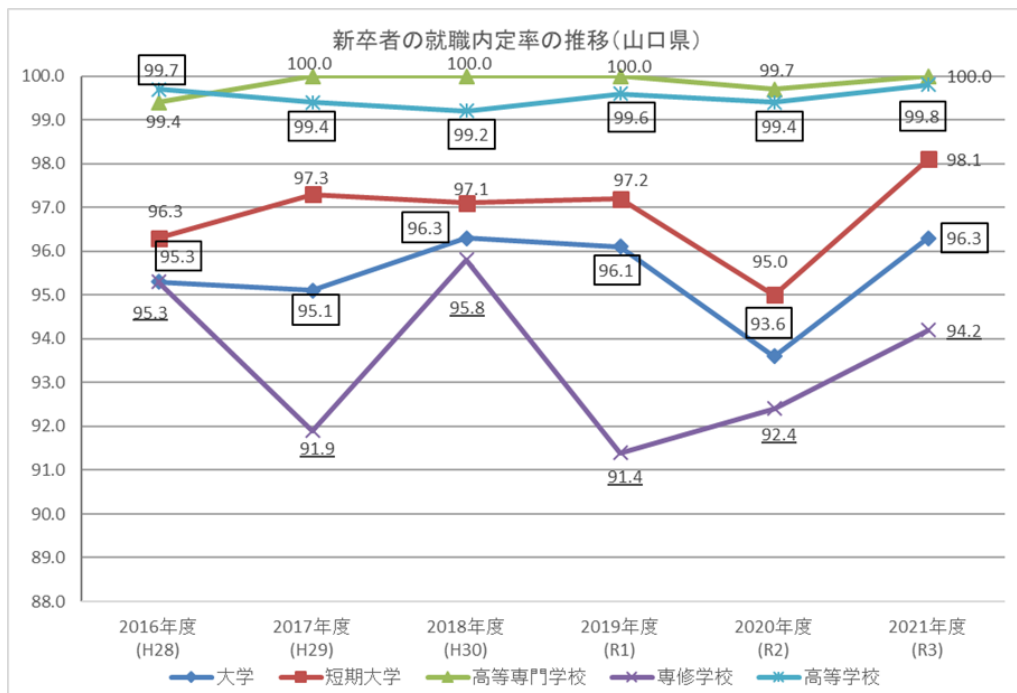
また、コロナ禍を契機に、テレワーク\*による時間や場所に捉われない「新しい働き方」が普及しつつあり、若い世代を中心に、地方移住への関心が高まっていることを好機と捉え、県内企業情報の発信強化による県外進学者等の県内就職の促進、県内中小企業と首都圏等のプロフェッショナル人材\*とのマッチングの促進等に取り組みます。

### ■ 現状と課題

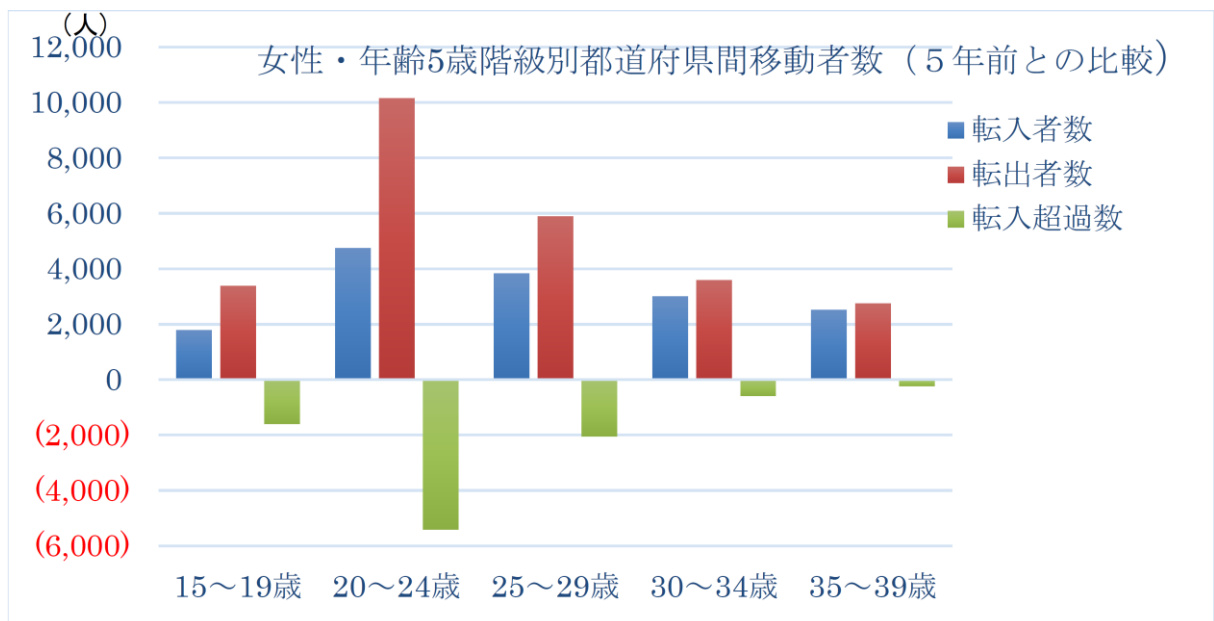
#### 【人手不足への対応、人材の確保・育成】

##### (若者の就職支援)

- 県内高校・大学等の新卒者の就職内定率は、現在、高水準で推移していますが、若者を中心に、進学や就職による県外流出が一貫して続いています。
- 男性に比べて、特に20～24歳の女性の転出が多く、県内企業では再び人手不足感が高まっています。



資料出所：山口労働局



資料出所：総務省「国勢調査」（2020(令和2)年)

- 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、一人ひとりの適性や能力に合わせたきめ細かな支援や、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。
- また、学生の県内企業の認知度が低いため、学生に県内企業の魅力を伝え、さらに県内定着を図るため、県内企業への就職割合の高いインターンシップ\*を効果的に推進することが必要です。
- 就職活動に影響力を有する保護者に対しても、県内企業の魅力や就職関連情報の発信を強化することが必要です。

#### （デジタルを活用した採用力の強化）

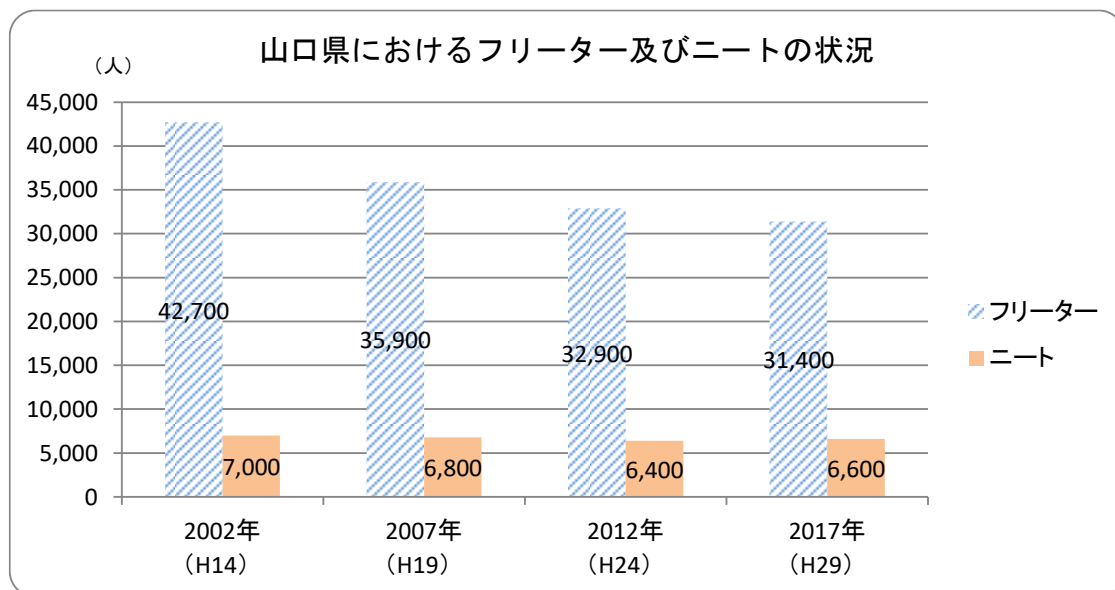
- 採用活動のデジタル化が急速に進展する中、人材の着実な採用・確保に向けて県内企業が大都市圏の企業にキャッチアップ（追いつくこと）できるよう、デジタルを活用した採用力の強化が必要です。

#### （労働移動の促進）

- 新型コロナウイルス感染症の影響等に伴う業務縮小により余剰人員となった労働者の雇用シェア\*等の実現に向けた制度の活用を促進し、成長分野等への円滑な労働移動を図ることが必要です。

### 【若年離職者、フリーター\*、ニート\*等への支援】

- 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。
- ニート\*等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。



資料出所：総務省「就業構造基本調査」

### 【就職氷河期世代の活躍促進】

- バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期（概ね1993(平成5)年～2004年(平成16年)に就職活動を行った、いわゆる「就職氷河期世代」の中には、希望する就職ができず、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある、社会参加に向けて支援を必要とする状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいます。
- 就労を希望される方には正社員化及び正社員就職の実現を目指して支援することとしていますが、個々人の希望や意欲・能力に応じた雇用形態や待遇の実現及び社会参加へ向けた支援が図られることや、各支援機関が連携して取り組むことが重要である点に留意する必要があります。

### 【職場定着の推進】

- 2022(令和4)年10月に公表された厚生労働省の調査結果によると、全国の入社後3年以内の離職率は2019(平成31)年3月卒業者で、高卒者35.9%、短大等卒者41.9%、大卒者31.5%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、一人ひとりの適性や能力に合わせたきめ細かな支援による就職時のミスマッチ解消や、就職後には、一人ひとりの状況に応じた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。

#### 3年以内離職率の推移(全国) (%)

対象	高卒	短大等卒	大卒
2015(H27)年3月卒業者のうち就職者	39.3	41.5	31.8
2016(H28)年3月卒業者のうち就職者	39.2	42.0	32.0
2017(H29)年3月卒業者のうち就職者	39.5	43.0	32.8
2018(H30)年3月卒業者のうち就職者	36.9	41.4	31.2
2019(H31)年3月卒業者のうち就職者	35.9	41.9	31.5

資料出所：厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」(2022(令和4)年)

### 【離職者対策等の推進】

- 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。
- こうしたことから、求職者の適性・能力の把握や、スキルアップによる他業種への再就職を支援する必要があります。
- また、新型コロナウイルス感染症の影響による求人減等の影響で県内の有効求人倍率\*は2020(令和2)年8月に1.19倍まで低下しましたが、その後上昇基調で推移しており、2023(令和5)年1月には1.59倍と高い水準になっています。これに伴い、県内の雇用情勢についても、「持ち直しが進む中、求人が求職を上回って推移している。ただし、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に留意する必要がある。」とされています。  
[再掲：労働編 P92]
- 今後、新型コロナウイルス感染症等の影響により雇用情勢が悪化した場合に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。

**【キャリア教育\*の推進】**

- 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になっています。
- 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、1人1台タブレット端末をはじめとするICT環境を効果的に活用し、時間的・空間的な制約を緩和し、新たな体験活動の機会を創出するなど、一人ひとりに合ったキャリア教育\*の充実を図ることが必要です。

**【職業教育\*の推進】**

- 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、労働力人口\*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、技能・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。
- 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に向けた取組を強化するとともに、社会変化や産業界におけるDX\*等に対応した、高度な知識・技術を身につけ、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。

**【職業能力開発の促進】****(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。

2021(令和3)年度の高等産業技術学校\*への入校者は、募集定員255人に対して入校者168人の65.9%となっており、同年度の修了者の就職率は96.5%です。近年は、入校率は60%前後、就職率は90%超で推移しています。

- 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)**

- 新型コロナウイルス感染症の影響による求人減等の影響で県内の有効求人倍率\*は2020(令和2)年8月に1.19倍まで低下しましたが、その後上昇基調で推移しており、2023(令和5)年1月には1.59倍と高い水準になっています。これに伴い、県内の雇用情勢についても、「持ち直しが進む中、求人が求職を上回って推移している。ただし、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に留意する必要がある。」とされています。

- 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。

- また、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。

- このほか、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、時代のニーズに即したリスキリング\*など継続的な学びと自立的・主体的なキャリアの形成を支援し、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。



**【技能・技術の円滑な継承と技能の振興】**

- 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したことなどにより減少が進み、技能・技術の継承が困難となっており、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。
- 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。
- 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。

**【技術者・研究者等の育成】**

- 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。
- 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。

**【高度産業技術人材の育成・確保】****(デジタル人材\*の育成・確保)**

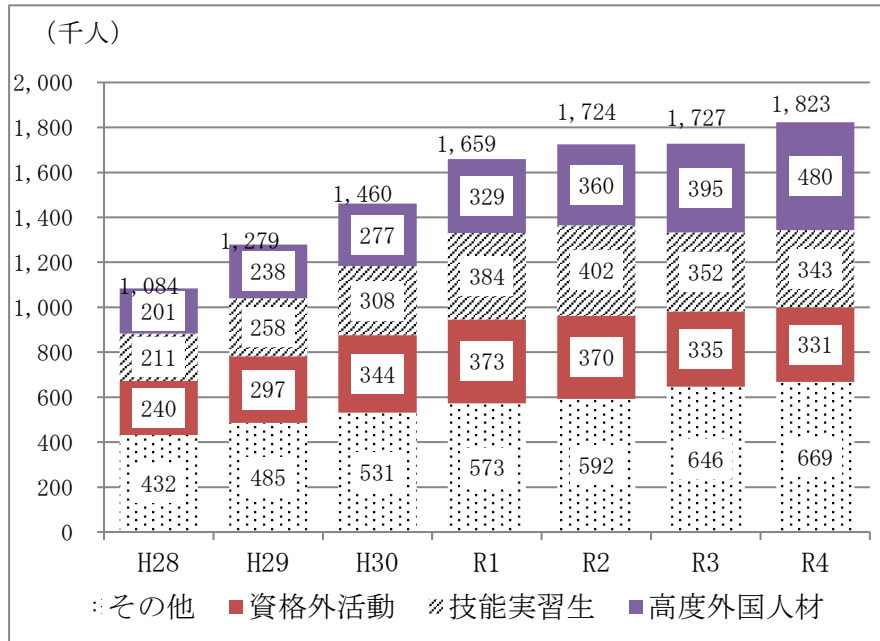
- デジタル技術は急速な発展を遂げており、新型コロナウイルス感染症の拡がりも相まって、DX\*の実現に向けた社会変革の動きが加速しています。
- DX\*推進に向けては、デジタル技術等に精通した人材やデジタル技術を活用してイノベーション\*を創出できる人材が不可欠であることから、DX\*推進を担う人材を育成・確保していくことが必要です。

**(外国人材の受入れ)**

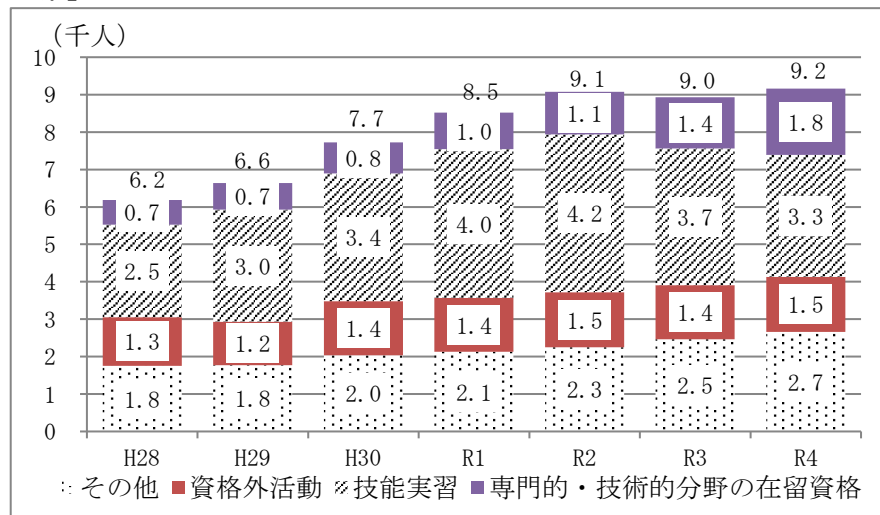
- 近年、専門的・技術的分野の在留資格を持つ外国人や外国人留学生の受入れ及び技能実習制度の活用が進んでいること等を背景に、外国人労働者の数は急増しています。
- 全国では、2022(令和4)年は前年より95,504人増加して、約182万人となりました。また、本県では9,165人となり、全国、本県ともに2007(平成19)年の外国人雇用状況届出の義務化以降、過去最高となっています。
- 深刻な人手不足や積極的な海外展開に対応するためには、外国人留学生の県内就職を図るなど、戦力となる外国人材受入れのさらなる促進が必要です。
- また、国においては、「経済財政運営と改革の基本方針2022」(2022(令和4)年6月7日閣議決定)で、高度外国人材の受入れや活躍を推進するほか、特定技能制度の受入分野追加は、分野を所管する行政機関が人手不足状況が深刻であること等を具体的に示し、法務省を中心に適切な検討を行うとしています。
- 技能実習制度についても、人権への配慮等の運用の適正化を行い、これらを含めて、制度の在り方に関する見直しの検討を行うこととしています。
- こうした国の動向を注視し、関係機関と連携して適切に対応する必要があります。

### 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

【県外人材の県内就職促進】

- 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続いています。
- 一方で、コロナ禍を契機に地方での就職に関心が高まっており、本県出身学生等にいかにして本県の企業の魅力や就職情報を届け、県内就職に結びつけるかが課題です。

高卒者の県外流出等の状況 <2021 (R3) 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>	5,251	1,538(29.3%)	3,713(70.7%)
県内高卒者の就職者数	3,144	2,585(82.2%)	559(17.8%)
(小計)	8,395	4,123(49.1%)	①4,272(50.9%)
県外高卒者の県内進学・就職	進学 3,136+ 就職396 = ②3,532		
人口流出数	①(県外流出数)－②(県内流入数) = 740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	2016 (H28)	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)
県	690	1,218	1,343	1,604	1,709	2,438
市 町	3,293	4,137	5,936	6,121	7,295	7,183
合 計	3,983	5,355	7,279	7,725	9,004	9,621

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	2016 (H28)	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)
就職決定者	91	79	74	69	42	47

資料出所：山口しごとセンター\*

- 首都圏の企業を中心にデジタルを活用した採用活動が拡大し、そうした状況が学生にとっても通常になりつつあることから、新規大卒者の採用を確保するためには、本県企業もデジタル化への対応が必要です。
- 新規大卒就職者のうち、31.5%が3年以内に離職しており、セカンドキャリア（離職後の第二の職業）を構築しようとする転職希望者に対する支援の強化が必要です。

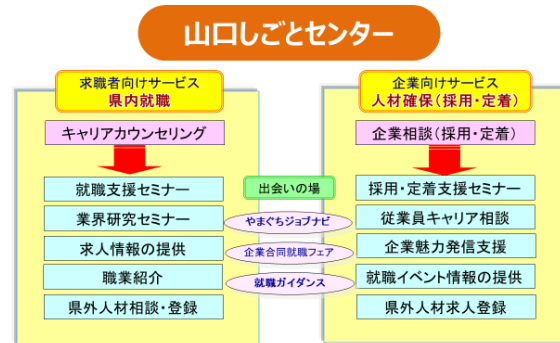
## ■ 今後の取組方針

### (1) 若者等に対する雇用対策の推進

#### 【取組内容】

#### ① 山口しごとセンター\*による総合的支援

▽ 「山口しごとセンター\*」による、若者、女性、シニアの県内企業とのマッチング（組み合わせること）など、県内就職・定着支援の強化



山口しごとセンター\*の支援サービス



山口しごとセンター\*による就職支援セミナー



合同企業説明会による求職者と企業との出会いの場の創出

▽ 2021(令和3)年5月の山口市産業交流拠点施設への移転を契機とした、人材の育成・確保に向けた(公財)やまぐち産業振興財団\*や山口県福祉人材センターとの連携による一体的な支援

▽ 高校生の県内就職・定着支援の強化

- ・高校へのキャリアカウンセラー\*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

▽ 大学生等の県内就職・定着支援の強化

- ・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、職業紹介）
- ・スキルアップ（ビジネスマナーやコミュニケーション能力向上）セミナー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) [再掲:労働編 P114]
- ・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
- ▽ 若年離職者、フリーター\*等の県内就職への支援
  - ・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)
  - ・就職支援の実施(スキルアップセミナー等各種研修会、キャリアカウンセリング、就職説明会)
- ▽ 就職氷河期世代の活躍促進
  - ・キャリアカウンセリングによる個別相談の実施
- ▽ 正規雇用の場の確保
  - ・企業の求人開拓
  - ・入札参加者指名制度における政策課題の評価項目設定(「やまぐちジョブナビ\*への登録」)
- ▽ 職場への定着支援
  - 就職時のミスマッチ防止
    - ・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
    - ・就職ガイダンスやキャリアカウンセリングの実施
    - ・保護者に対するホームページによる就職活動や県内企業の情報提供、就職イベントへの保護者の参加
  - 職場定着に向けた支援
    - ・在職者に対する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
    - ・人事担当者や採用担当者向け研修会等の開催による企業における相談体制づくりの支援
- ▽ 離職者対策等の推進
  - 離職者等の早期再就職支援
    - ・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
    - ・ホームページ「やまぐちジョブナビ\*」への求人情報、企業情報等の掲載
    - ・就職説明会の実施による求人企業とのマッチング機会の提供

- 大規模事業撤退等に伴う離職者への対応
  - ・情報提供や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
  - ・就職説明会の実施によるマッチングの支援
  
- ② 高校生の県内就職・定着支援の強化
  - ▽ 県立高校への「就職サポーター\*」等の配置
    - ・県内就職や職場定着等の総合的支援
  - ▽ 県内企業の魅力発信
    - ・生徒・保護者に対するICT（情報通信技術）を活用した就職ガイダンス（助言・指導）等による県内企業の魅力発信
    - ・高校等1・2年生、3年生の就職を希望する生徒及び保護者と企業の採用担当者との面談を行う県内企業合同就職説明会の実施
    - ・高校・大学生等の保護者向けハンドブックの周知〔再掲：労働編 P99〕
  - ▽ 定着支援
    - ・高校等卒業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
  - ▽ その他の支援
    - ・教員等と企業の採用担当者が、学校の教育内容や企業の業務内容等について情報交換を行う県内就職促進協議会の開催
  
- ③ 大学生等の県内就職・定着支援の強化
  - ▽ 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（インターンシップ\*参加学生への旅費助成等）
  - ▽ 県内企業の魅力発信
    - ・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、山口就職情報アプリ等）
    - ・高校・大学生等の保護者向けハンドブックの周知
  - ▽ 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 [再掲：労働編 P100]
- ▽ 企業との交流会の実施など、「大学リーグやまぐち\*」との連携による若者の県内就職の促進
- ▽ 大学等における企業の課題解決、県内就職につながる効果が見込まれる「PBL\*（課題解決型学習）」導入の促進
- ▽ 定着支援
  - ・大学等卒業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

④ 若者の就職支援

- ▽ 県内企業の情報発信などデジタル技術を活用した効果的な人材確保の取組支援



「先進的な視覚効果を活用した企業見学映像」専用サイト

- ▽ 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
- ⑤ 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 [再掲：労働編 P107]
    - ・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「企業魅力体験プログラム」の実施
- ⑥ 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
    - ・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



- ・ 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
- ⑦ 就職氷河期世代に対する活躍支援
- ▽ 県内就労や社会参加に向けた支援セミナー等の取組の強化
- ⑧ 雇用シェア\*や企業間合意に基づく人材移籍の支援
- ▽ 「雇用シェア\*」や「企業間の合意に基づく人材移籍」の制度周知等企業向けの情報発信
- ⑨ 離職者対策等の推進
- ▽ 離職者等の早期再就職支援
    - 民間教育訓練機関や新技術を活用した職業訓練
      - ・ 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
      - ・ I T活用スキル、I Tリテラシー等の訓練を組み込んだ職業訓練コースの設定の推進
      - ・ オンライン\*訓練など、I Tや新たな技術を活用した訓練の推進と検討
  - ▽ 生活安定対策
    - ・ 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、住居確保給付金の支給制度等を通じた生活安定支援
  - ▽ 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

【工程表】

取 組	2022	2023	2024	2025	2026
若者等に対する雇用 対策の推進	山口しごとセンター*による総合的支援				
	〈若者、女性、シニアと県内企業とのマッチングなど、県内就職・定着支援の強化 等〉				
	高校生の県内就職・定着支援の強化				
	〈ICT を活用した就職ガイダンス等による県内企業の魅力発信 等〉				
	大学生等の県内就職・定着支援の強化				
	〈インターンシップ*の推進、県内企業の魅力発信、就職支援協定校との連携 等〉				
	若者の就職支援				
	〈デジタル技術を活用した効果的な人材確保の取組支援 等〉				
	若年離職者、フリーター*等の県内就職への支援				
	〈職業訓練等〉				
	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*による支援〉				
就職氷河期世代に対する活躍支援					
〈県内就労や社会参加に向けた支援セミナー等の取組の強化〉					
雇用シェア*や企業間合意に基づく人材移籍の支援					
〈制度周知等企業向けの情報発信〉					
離職者対策等の推進					
〈民間教育訓練機関や新技術の活用 等〉					

## (2) キャリア教育\*の推進

### 【取組内容】

- ① 学校教育活動全体を通じたキャリア教育\*の充実、ものづくりへの興味・関心の喚起と知的好奇心の育成
  - ▽ 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」を活用し学習意欲の向上と進路意識の醸成促進
      - ・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
    - 高等学校段階での取組
      - ・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
  - ▽ 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
  - ▽ 山口しごとセンター\*のキャリアカウンセラー\*の派遣等による大学等での単位制の授業の開催支援を通じたキャリア観の形成

【工程表】

取 組	2022	2023	2024	2025	2026
キャリア教育*の推進	学校教育活動全体を通じたキャリア教育*の充実				
	ものづくりへの興味・関心の喚起と知的好奇心の育成				
	体験活動の充実等				
	学校と家庭、地域、産業界等関係機関との連携				

**(3) 職業教育\*の推進****【取組内容】**

- 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
- ▽ デジタル化対応産業教育装置等を活用した実践的な知識・技術の習得や資格取得の推進及び産業現場での実習
    - ・ I C T環境やデジタル化対応産業教育装置を活用した教育活動の推進による産業のデジタル化に対応した人材の育成
  - ▽ 異なる学科間と連携・協働した教育活動や起業家精神を醸成する教育活動の推進による新たな価値を創造する人材の育成

**【工程表】**

取 組	2022	2023	2024	2025	2026
職業教育*の推進	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				

#### (4) 職業能力開発の促進

##### 【取組内容】

##### 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
  - ・企業の即戦力となる技能・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
  - ・産業人材育成拠点としての高等産業技術学校\*の機能強化（訓練指導員の質の向上及び施設・設備の充実）
  - ・入校率向上に向けた、オープンキャンパスやSNSを活用した情報発信の取組強化、ハローワーク等関係機関との連携強化（募集対策会議の開催等）
  - ・民間教育訓練機関や新技術の活用による、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、IT活用スキル、ITリテラシー等の訓練を組み込んだ職業訓練コースの設定の推進、オンライン\*訓練など、ITや新たな技術を活用した訓練の推進と検討
  - ・山口職業能力開発促進センターとの連携強化による産業を担う質の高い人材の育成促進
- ▽ その他の取組
  - ・「生産性向上・人材創造拠点\*」（公財）やまぐち産業振興財団\*内）及び「プロフェッショナル人材戦略拠点\*」（公財）やまぐち産業振興財団\*内）によるリスキリング\*支援や産業人材の育成・確保の強化

##### 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
    - ・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「企業魅力体験プログラム\*」の実施
    - ・国が行う求職者支援訓練（特に基礎コース）の周知

- ▽ 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:労働編 P132]
    - ・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:労働編 P132]
    - ・「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:労働編 P132]
  - ▽ 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:労働編 P138]
    - ・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:労働編 P138]
    - ・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
  - ▽ 高年齢者\*に対する職業能力開発の促進
    - ・高年齢者\*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 [再掲:労働編 P136]
- ⑦ 職業訓練の効率的・効果的な実施
- ▽ 山口地域職業能力開発促進協議会を通じた職業訓練の効率的・効果的な実施
    - ・山口地域職業能力開発促進協議会(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、訓練効果の把握・検証等
  - ▽ 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



【工程表】

取 組	2022	2023	2024	2025	2026
職業能力開発の促進	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〉				
	〈民間教育訓練機関や新技術の活用による訓練の推進〉				
	企業における人材育成への支援				
	〈在職者の能力向上の推進〉				
	労働者の自発的なキャリア形成への支援				
	雇用失業情勢に応じた職業能力開発の促進				
	キャリアコンサルティングによる早期再就職の支援				
	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				
	職業訓練の効率的・効果的な実施				
〈山口地域職業能力開発促進協議会における計画調整〉					

## (5) 技能・技術の円滑な継承と技能の振興

### 【取組内容】

#### ① 技能・技術の継承のための環境整備

- ▽ 山口県職業能力開発協会\*を通じ、技能者の段階に応じた育成及び技能向上の取組を支援
  - ・「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を通じ、次代を担う若年技能者の育成を支援
  - ・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を支援
- ▽ その他の支援
  - ・「やまぐちジョブナビ\*」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級技能士等の「山口マイスター\*」への認定
  - ・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促進
- ・ 技能検定\*制度の普及促進

⑤ その他の取組

▽ 外国人技能実習制度に対応した、適切な技能検定\*実施体制の整備

【工程表】

取 組	2022	2023	2024	2025	2026
技能・技術の円滑な 継承と技能の振興	技能・技術の継承のための環境整備				
	〈若年技能者の育成支援〉				
	〈中堅技能者の技能向上の取組支援〉				
	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〉				
	〈優秀技能者の顕彰〉				
	技能の向上				
	技能の適正な評価の推進				
	外国人技能実習制度に対応した、適切な技能検定*実施体制の整備				
	〈技能実習制度の見直しに対応した取組の推進〉				



**(6) 技術者・研究者等の育成支援**

**【取組内容】**

① 技術者・研究者等の育成支援

- ▽ 県内企業技術者・研究者等の技術交流プラットフォームを通じた技術者・研究者の育成支援
- ▽ 新たな価値の創造やビジネスモデルの転換等を実現するため、「生産性向上・人材創造拠点\*」((公財)やまぐち産業振興財団\*内)及び「プロフェッショナル人材戦略拠点\*」((公財)やまぐち産業振興財団\*内)によるリスキリング\*支援や、産業人材の育成・確保の強化

**【工程表】**

取組	2022	2023	2024	2025	2026
技術者・研究者等の育成支援	 				

**(7) 高度産業技術人材の育成・確保**

**【取組内容】**

① デジタル人材\*の育成・確保

- ▽ 県内大学と連携したデータサイエンティスト\*の育成と、企業と大学の共同研究などによるデータサイエンス\*活用の促進
- ▽ 高等産業技術学校\*などによる、デジタル人材\*の育成強化など企業ニーズ（需要）に対応した職業訓練の実施

② 奨学金返還補助制度の活用

- ▽ 奨学金返還補助制度を活用した高度産業人材の確保

③ 外国人材の雇用の促進

- ▽ デジタル技術を活用した企業情報の発信、インターンシップ\*や外国人留学生と県内企業との交流会の実施など企業が必要とする人材の確保への支援
  - 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
    - ・外国人材の雇用を希望する企業等の相談体制の充実
  - 外国人材の雇用の環境整備
    - ・外国人材の受入れ等に向けた関係機関との連携

**【工程表】**

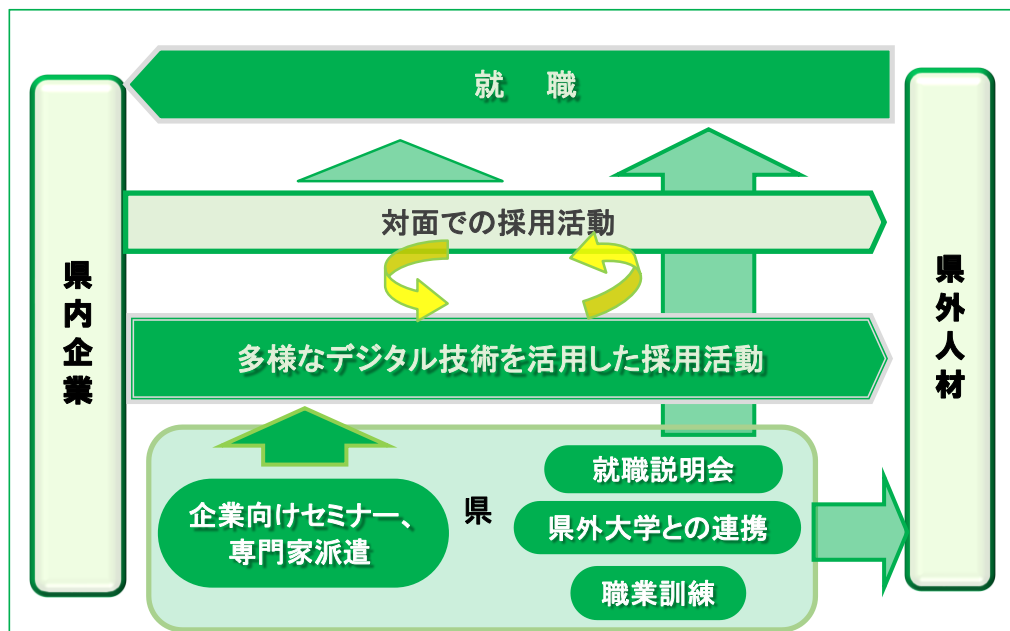
取組	2022	2023	2024	2025	2026
高度産業技術人材の育成・確保	デジタル人材*の育成・確保				
	〈データサイエンティスト*の育成、データサイエンス*の活用促進〉				
	〈高等産業技術学校*等が実施する職業訓練 等〉				
	〈東部産業技術学校への機械デジタル科設置によるデジタル人材*育成強化〉				
	奨学金返還補助制度の活用				
外国人材の雇用の促進					

**(8) 県外人材の還流の推進**

**【取組内容】**

① 新卒学生等を対象とした県外人材の県内就職対策の強化

- ▽ 地方での就職への関心の高まりを捉え、就職支援協定締結大学との連携をさらに強化しながら、県外人材に県内企業の魅力情報や就職関連情報を着実に届けることや、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\*を促進することによる県内就職の促進
- ▽ やまぐち暮らし支援センターによる支援
  - ・やまぐち暮らし支援センター（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）
  - ・高校在学中から県内企業の魅力を発信するとともに、県外大学進学者の保護者に対して県内就職関連情報を発信するなど対応を強化
- ▽ 県内企業の採用活動のデジタル化を支援するためのセミナーやアドバイザー派遣の実施



新卒学生等の県外人材の県内就職対策の概要

② 県外からのキャリアアップ\*・キャリアチェンジ\*支援

- ▽ 働きながら転職を考えている就職希望者に柔軟に対応できるオンライン\*等のデジタル技術を活用した就職採用活動への対応の強化
- ▽ キャリアアップ\*・キャリアチェンジ\*のための相談対応、訓練プログラムの充実、「セカンドキャリア（離職後の第二の職業）向けインターンシップ\*」などの実施
- ▽ 移住支援金のさらなる活用に向けた取組の充実・強化

③ 県外からのプロフェッショナル人材\*等の確保

- ▽ 中小企業の経営課題解決に必要な経営人材やデジタル人材\*等の専門人材確保に向けた、就業や副業等多様な形態での首都圏等のプロフェッショナル人材\*とのマッチング（組み合わせること）の促進
- ▽ デジタル技術の活用による意見交換や情報発信を行うことによる、県外の専門人材の県内就業を支援する取組の強化と新たな人の流れの呼び込みの促進
- ▽ 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等の県内就職の促進

【工程表】

取 組	2022	2023	2024	2025	2026
県外人材の還流の推進	新卒学生等を対象とした県外人材の県内就職対策の強化				
	〈インターンシップ*の推進〉				
	〈やまぐち暮らし支援センターによる支援〉				
	〈Uターン就職説明会等の開催〉				
	〈採用活動のデジタル化支援〉				
	県外からのキャリアアップ*・キャリアチェンジ*支援				
〈キャリア採用マッチング強化〉					
〈「セカンドキャリア（離職後の第二の職業）向けインターンシップ*」の推進〉					
県外からのプロフェッショナル人材*等の確保					
〈首都圏等のプロフェッショナル人材*とのマッチング促進〉					

■ 数値目標	【現状】 (2021 年度)	【目標値】 (2026 年度)
就職決定者数（山口しごとセンター*登録者）	3,716 人	4,400 人
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）	96.2% (2020 年度)	現在の水準を向上
インターンシップ*参加学生数	497 人	900 人
大学生等の県内就職割合（山口しごとセンター*登録者）	55.8%	60.8%
県外人材（大学生含む）の県内就職者数（山口しごとセンター*登録者）	941 人 (2018～2021)	1,200 人 (2022～2026)
山口しごとセンター*の支援により就職決定した失業者のうち支援期間が6か月以上の割合	平均 60.0% (2018～2021)	減少させる
技能検定*合格者数（定期試験）	1,110 人 (2021)	現在の水準を向上



## 2 働き方改革の推進

コロナ禍を契機とした、テレワーク\*等の「新しい働き方」の普及・定着の流れを、仕事と子育て・介護との両立支援や、生産性の向上などにつなげることにより、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。

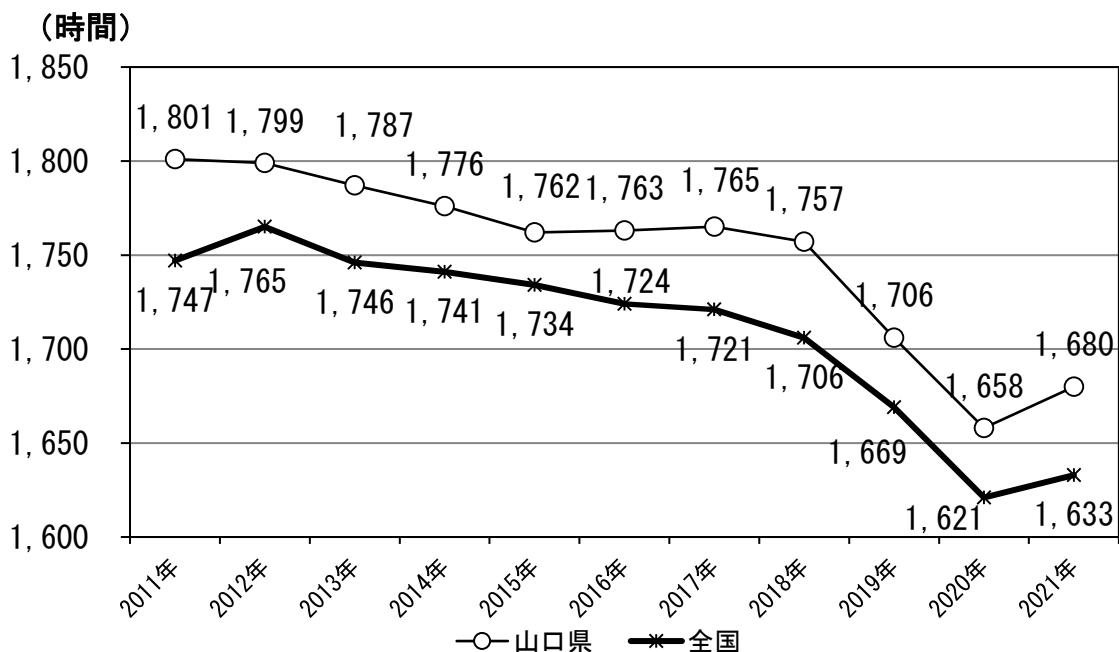
### ■ 現状と課題

#### 【働き方改革の推進】

(長時間労働の縮減と生産性の向上)

- 本県の年間総実労働時間（労働者1人当たり。以下同じ。）は、緩やかな減少傾向となっていました。2019(令和元)年、2020(令和2)年は大幅に減少しています。
- 2021(令和3)年は増加し、1,680時間となり、全国と比較すると47時間上回っています。
- 2020(令和2)年以降の増減については、新型コロナウイルスの感染拡大が影響していることも考えられるため、今後の推移を注視する必要があります。

年間総実労働時間の推移

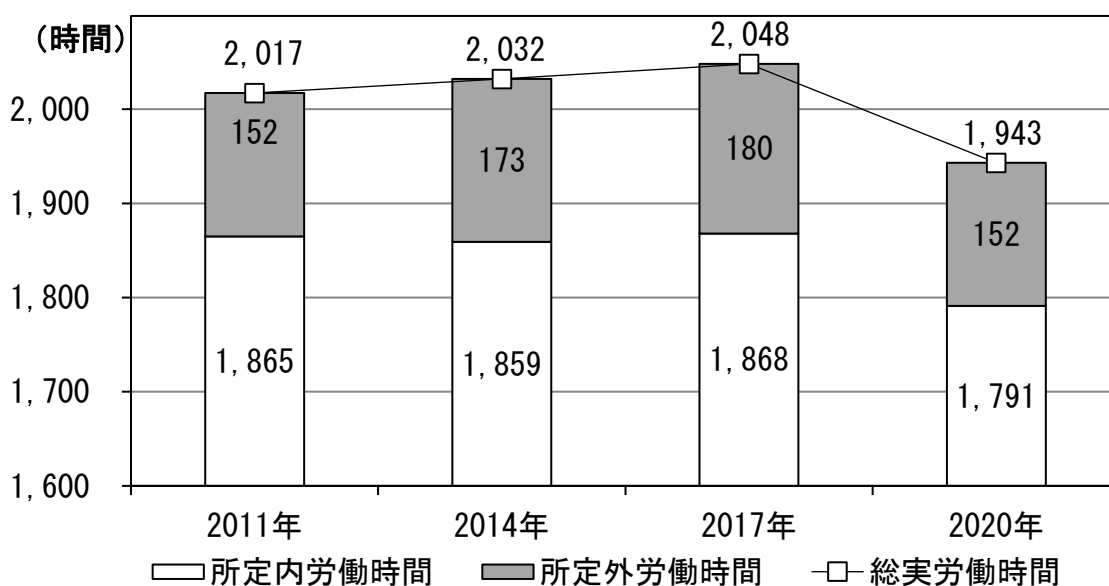


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」5人以上 調査産業計

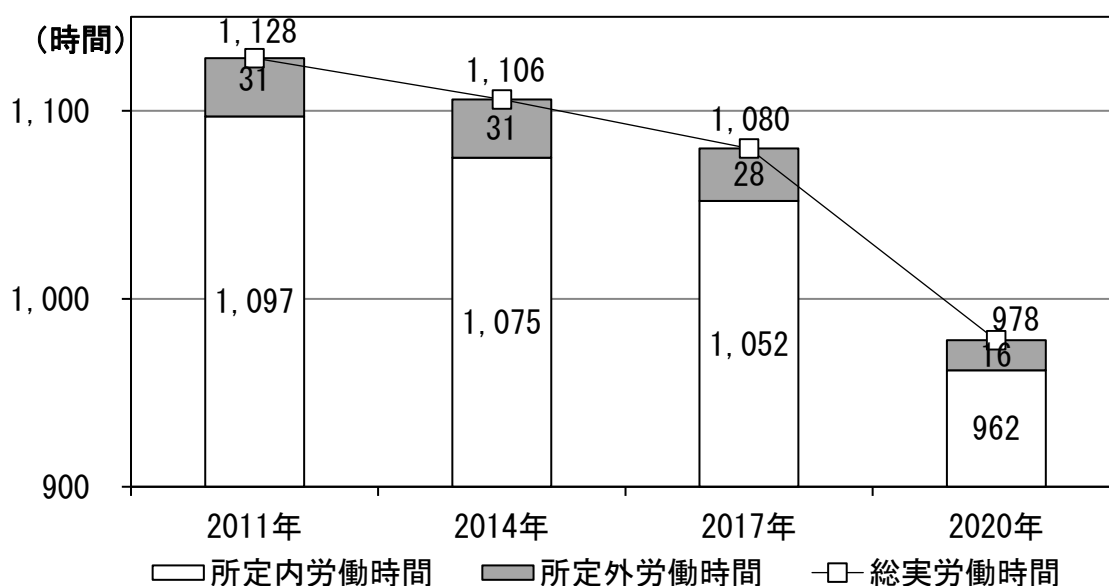
資料出所：総務省「労働力調査」（基本集計）

- 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いましたが、2020(令和2)年は大幅に減少し、1,943時間と、2011(平成23)年と比べて74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、2020(令和2)年は、978時間と、2011(平成23)年と比べて150時間減少しています。

### 一般労働者（山口県）



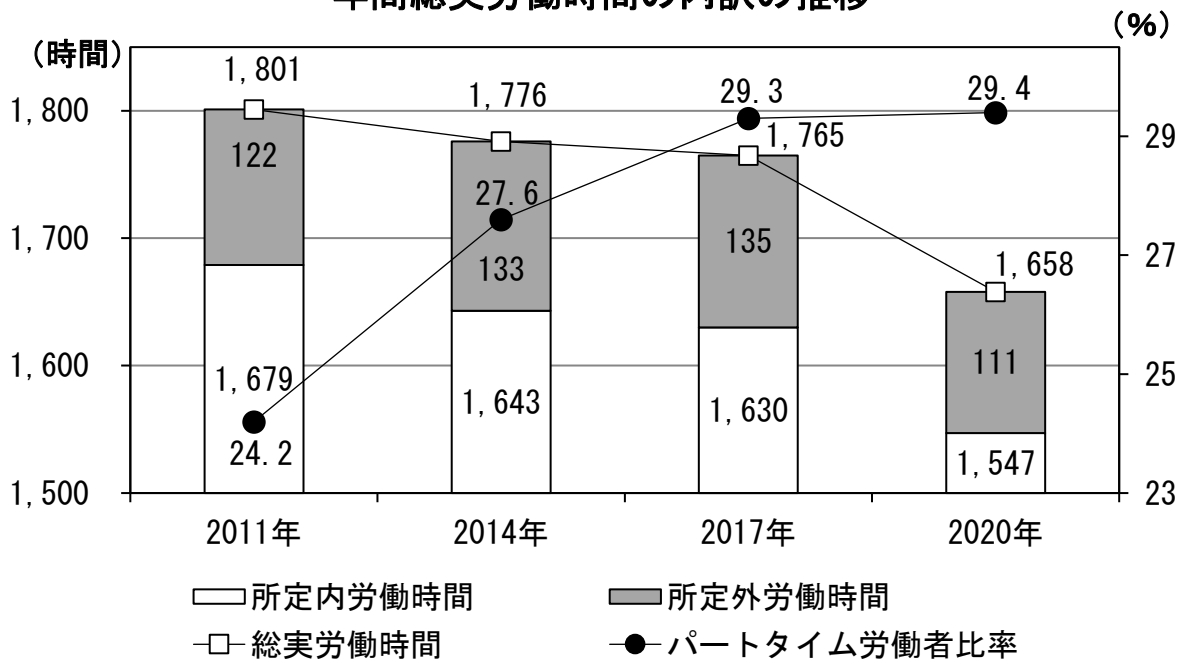
### パートタイム労働者（山口県）



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

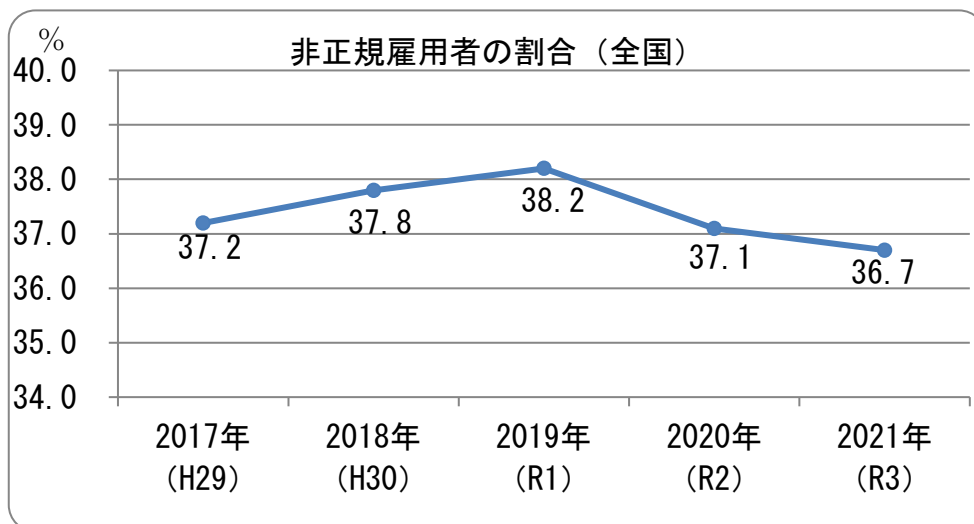
- 新型コロナウイルス感染拡大の影響に加え、短い労働時間で働くパートタイム労働者比率の上昇により、一般労働者を含む全体の総実労働時間が押し下げられたものと考えられます。

年間総実労働時間の内訳の推移



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

- 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、2021(令和3)年の労働力調査によると、その割合は36.7%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。

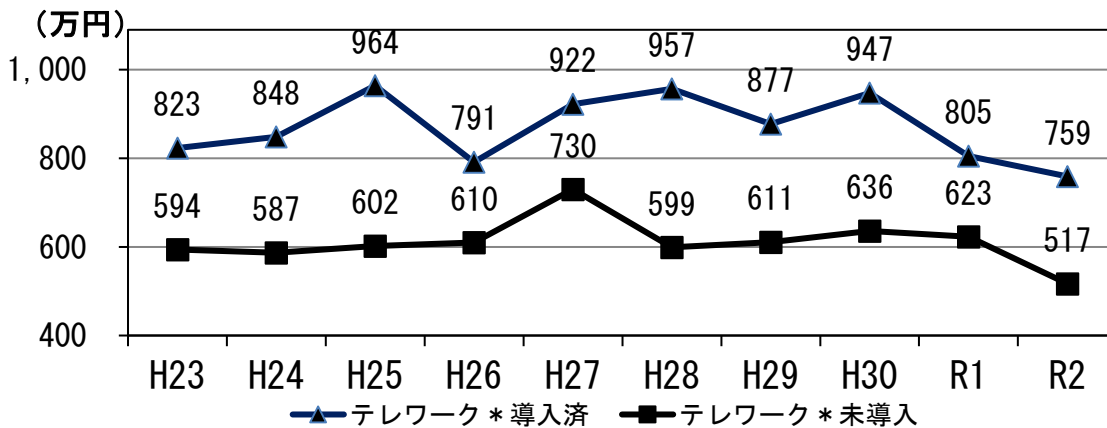
山口県の非正規雇用者の割合

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)

- 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に比べ、一貫して高い水準となっています。

テレワーク\*導入と労働生産性  
 (一社当たり)



資料出所：総務省「通信利用動向調査」(各年)

- このほか、労働基準法の改正により、2019(平成31)年4月1日以降、使用者は、10日以上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。
- 2019(令和元)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。

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	17.3	18.0	11.0	10.1	63.6	56.3
男性	18.2	18.4	11.5	9.9	63.2	53.7
女性	15.8	17.1	10.0	10.4	63.3	60.7

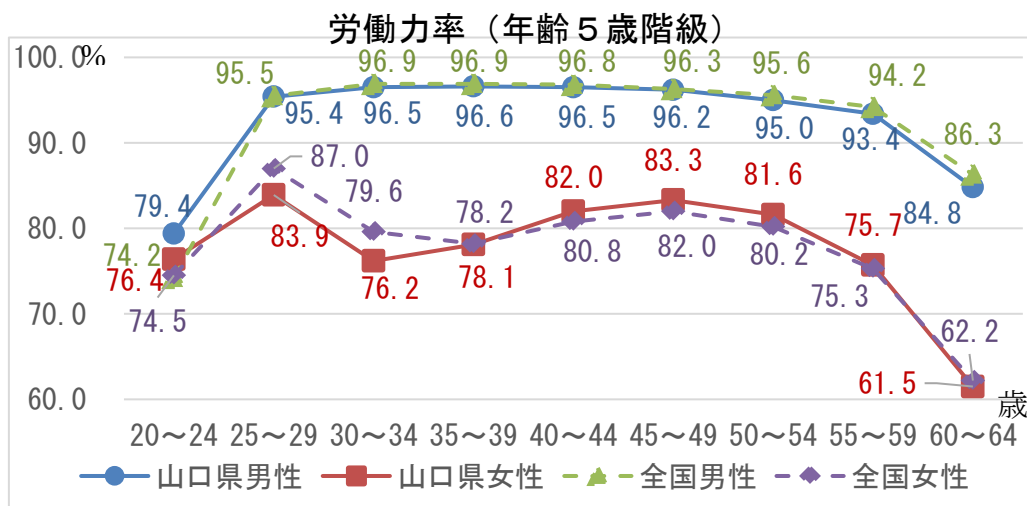
資料出所：山口県「働き方改革推進実態調査」、厚生労働省「就労条件総合調査」

- 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。
- 労働力人口\*が減少する中で、女性や高齢者、障害者などの人材の活用につながるテレワーク\*等の新しい働き方の普及・定着に向け、導入に対する経済的負担や心理的不安の解消が必要です。

### 【女性の就業促進】

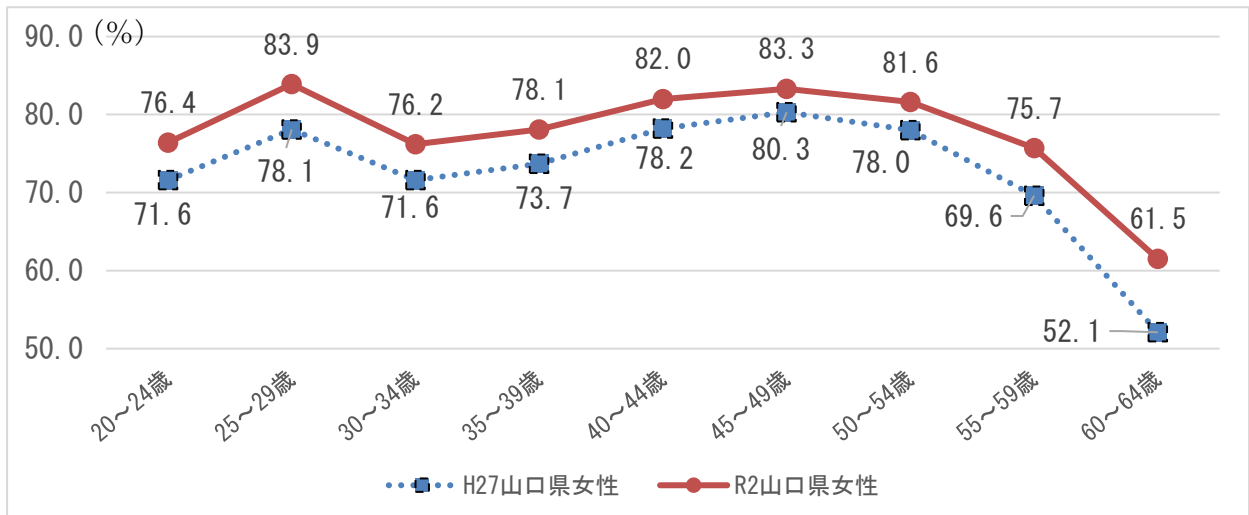
#### (女性の労働力率及び雇用環境)

- 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。
- 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が、結婚・出産・育児等に伴う離職により、依然として、全国平均と比べて若年層（25～34歳）女性の労働力率は低い水準にあります。



資料出所：総務省「国勢調査」（2020(令和2)年)

労働力率の推移



資料出所：総務省「国勢調査」

- 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32.1%であるのに対し、35歳以上では44.4%であり、子育て等が一段落し、再び就業した後の年齢層では、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「令和2年度国勢調査」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	32.1%	44.4%	41.9%	12.1%
全国	30.8%	44.3%	41.1%	12.3%

資料出所：総務省「国勢調査」(2020(令和2)年)

- 育児休業取得率を比較すると、男性の育児休業取得率は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。

〔育児休業取得率〕

	2010(H22)実績	2013(H25)実績	2015(H27)実績	2017(H29)実績	2019(R元)実績
女性	83.1%	84.6%	84.8%	95.9%	98.5%
男性	1.10%	1.10%	2.71%	4.86%	10.9%

資料出所：山口県「雇用管理実態調査」(平成22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・令和元年)

- 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歳代半ばを迎えたことから、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。

〔固定的役割分担意識〕

「男は仕事、女は家庭」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%

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

「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)

- 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。

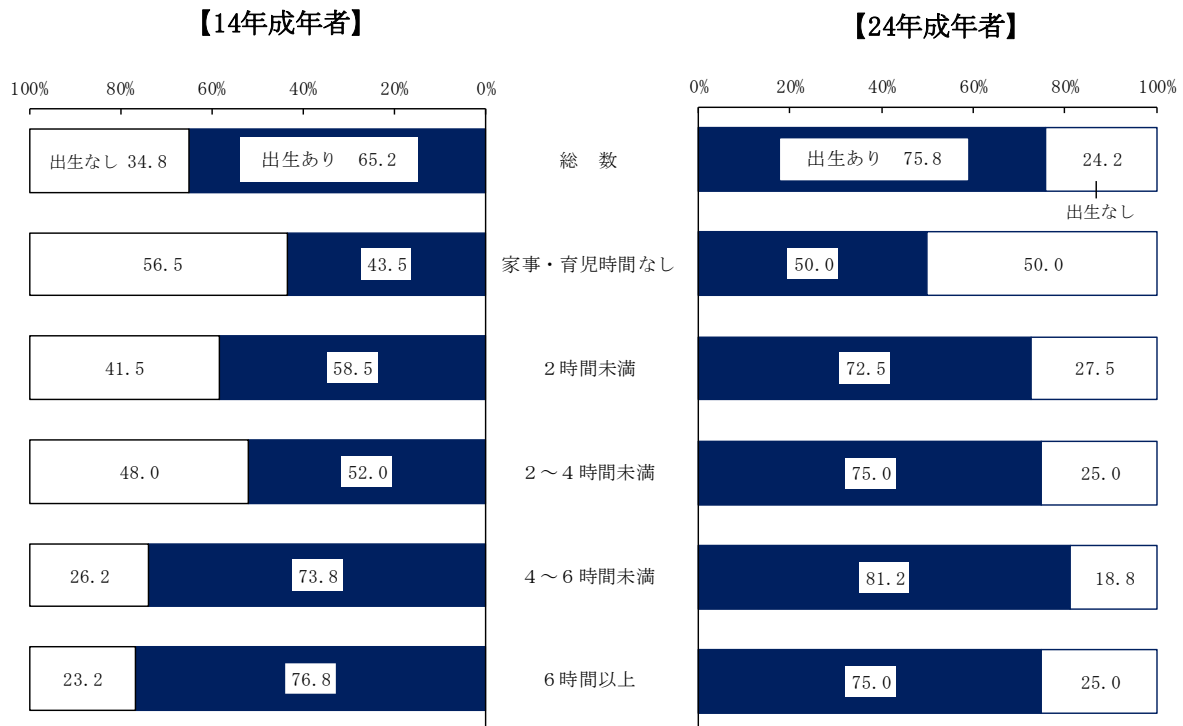
機会費用の推計

	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：平成17年国民生活白書(内閣府)

- 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、新たに約1,700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。

〔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  
【14年成年者・24年成年者】（全国）〕



資料出所：厚生労働省「第8回 21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（令和元年）

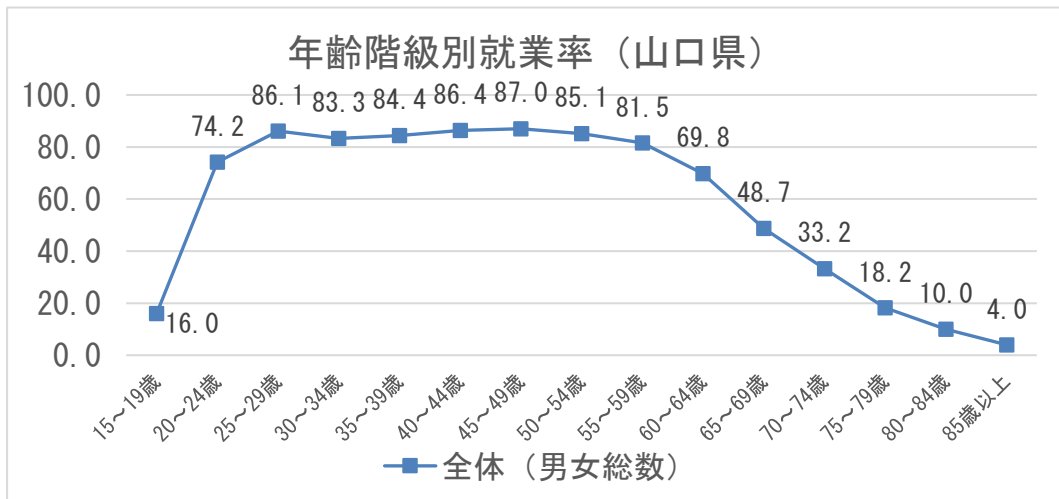
- 2003(平成15)年に制定された次世代育成支援対策推進法により、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、事業主は、行動計画を策定し、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備等の取組が求められています。
- また、2015(平成27)年に制定された女性活躍推進法では、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられています。
- 子育てや親の介護など、誰もが時間的な制約を抱えながら働くことが当たり前の時代を迎えた今日、コロナ禍で広がりつつあるテレワーク\*等の新しい働き方の普及・定着の流れを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つなげ、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。



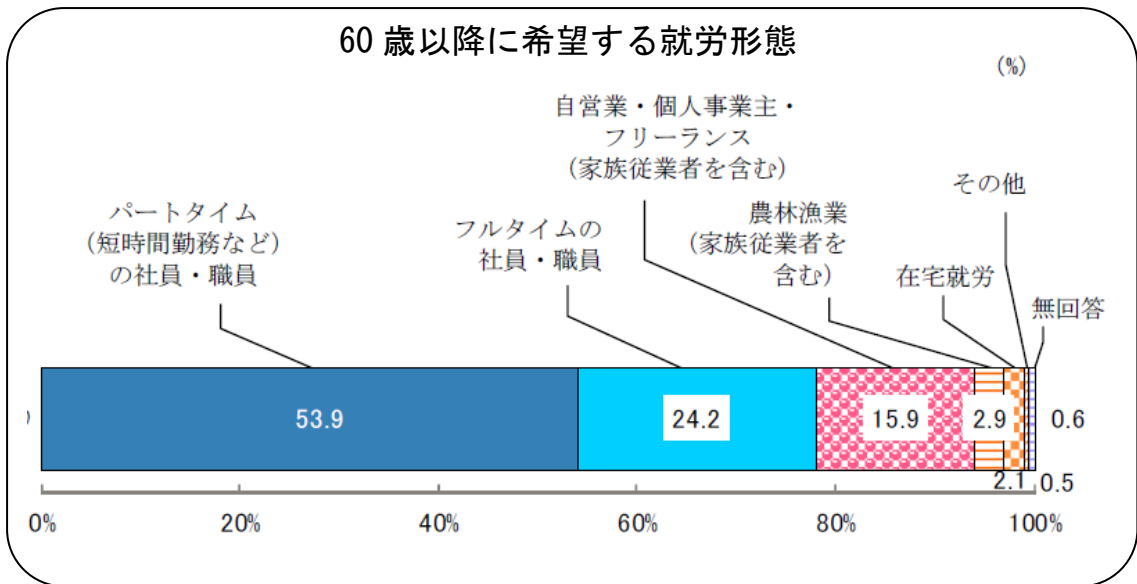
- 子育て世代を中心とする女性の就業拡大に向けて、男性の育児参画など、仕事と家庭の両立支援の推進、女性が仕事に必要な知識やキャリアの形成を図ることができるよう再就職などの支援、事業主による雇用環境の整備に向けた取組が必要です。

**【高齢者の就労促進】**

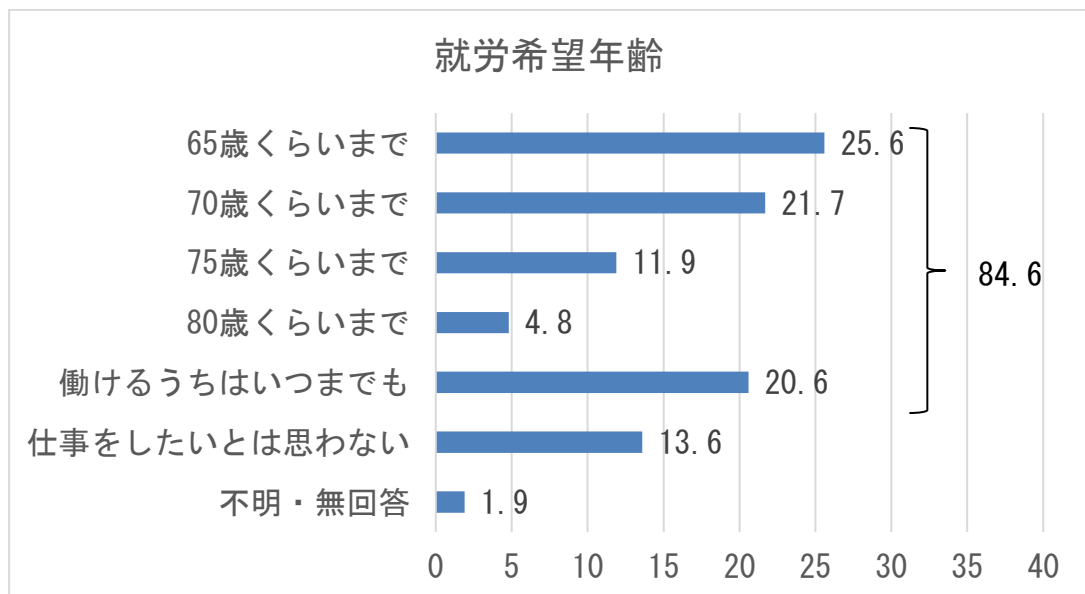
- 70歳までの就業機会確保措置\*の努力義務化(2021(令和3)年)に伴い、本県においては、2021(令和3)年6月1日現在で雇用確保措置の導入済みの企業(21人以上規模)の割合は99.7%(そのうち継続雇用制度の導入が67.3%)で、66歳以上まで働ける企業の割合は42.4%、70歳以上まで働ける企業の割合は40.8%(山口労働局調べ)となっています。
- 高年齢者\*の就業意欲は非常に高く、内閣府の調査によると、就労を希望する人は約8割に達しており、就業の場を確保すれば、高年齢者\*の就労に結びつく可能性が高いと考えられます。
- 働く意欲のある高齢者が産業を支える担い手として多様な形で働けることができるよう、企業の自主的な取組の促進が必要です。



資料出所：総務省「国勢調査」(2020(令和2)年)



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」



資料出所：内閣府「令和元年度 高齢者の経済生活に関する調査」

### 【障害者の雇用促進】

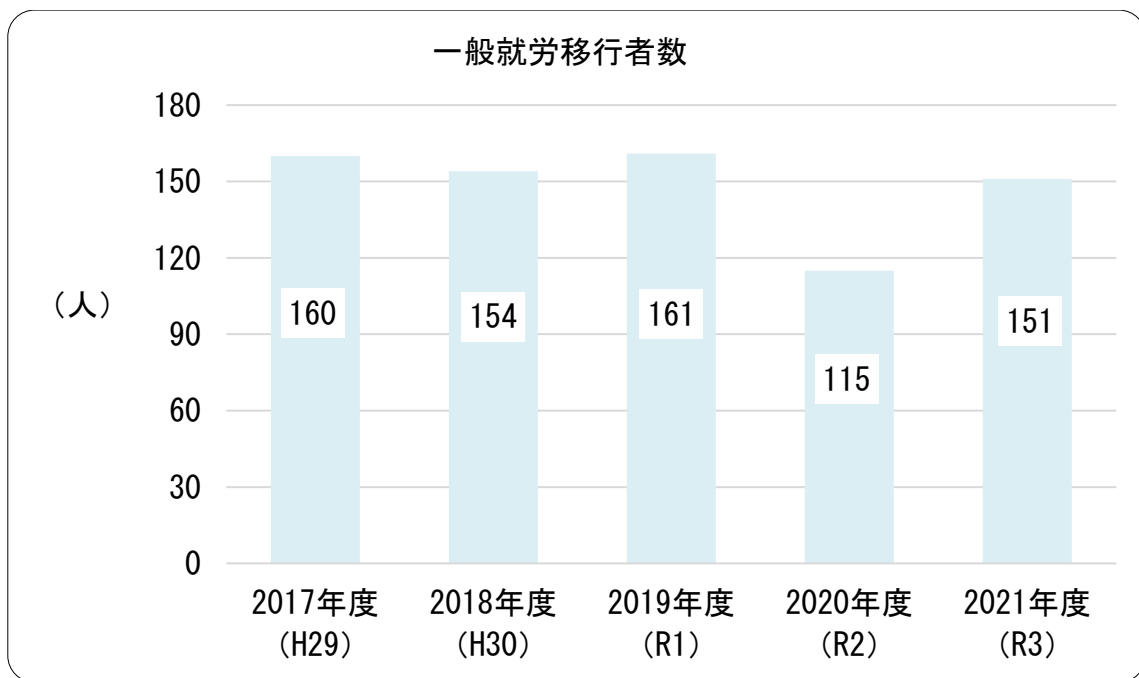
- 2021(令和3)年3月1日から、民間企業の法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられ、障害者を雇用しなければならない企業の範囲も、常用労働者数45.5人以上から43.5人以上に拡大されました。
- 県内本社企業の障害者実雇用率は全国6位(2.60%、2021(令和3)年)と高い水準を維持していますが、全国順位は低下傾向にあります。
- 県内のハローワークを通じた障害者の就職件数が、コロナ禍により、事業所見学や職場実習、面接会の中止や延期など、事業所との対面の機会が減少したことなどにより、2021(令和3)年度は1,043件で、3年連続で減少しています。

- このため、多くの企業における障害者の雇用促進が必要です。
- 一方、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、新型コロナウイルス感染症の影響で2020(令和2)年度は115人と減少しましたが、翌年の2021(令和3)年度は151人に回復しています。

[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 (%)
		(%)			
2019 (R元) 年6月	946	57.6	4,616.5	2.59	2.11
2020 (R2) 年6月	958	58.6	4,666.5	2.61	2.15
2021 (R3) 年6月	976	56.3	4,629.0	2.60	2.20

資料出所：山口労働局



資料出所：山口県

## ■ 今後の取組方針

### (9) 働き方改革の推進

#### 【取組内容】

#### ① 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

##### ▽ 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

- ・ 職場環境改善キーパーソン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\*」等を通じた県内企業への波及



やまぐち働き方改革支援センター\*による職場環境改善キーパーソン研修会

##### □ 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



やまぐち働き方改革推進優良企業表彰

- ・ 県特設サイト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ける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）



やまぐち働き方改革優良企業ポータルサイト



誰もが活躍できるやまぐちの企業

誰もが活躍できるやまぐちの企業\*  
シンボルマーク

## ▽ 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全県的な普及啓発と機運醸成の推進
- ・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



やまぐち働き方改革推進会議\*

## ▽ 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\*内）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\*」や「山口県プロフェッショナル人材戦略拠点\*」（（公財）やまぐち産業振興財団\*内）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

## ▽ 多様な人材の活躍促進につながる多様で柔軟な働き方の導入促進

## □ 法制度等の周知による多様な働き方を選択できる就業環境づくり

- ・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

- ▽ 快適な職場環境に向けた労働相談体制づくり
    - ・ 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）
  - ▽ A I（人工知能）技術等を活用した社内業務の平準化・効率化に向けた支援
  - ▽ 「やまぐち健康経営企業認定制度\*」に取り組む企業による組織的な従業員等の健康づくりの取組を拡大するため、保険者等関係団体と協働し、制度のさらなる周知を図るとともに、企業の参加を促進
- ② 企業サポート体制の強化
- ▽ 「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企業や従業員に寄り添った相談支援体制の充実
  - ▽ 「生産性向上・人材創造拠点\*」（（公財）やまぐち産業振興財団\*内）と「やまぐち働き方改革支援センター\*」とが連携した、生産性の向上と相まった働きやすい職場環境づくりに向けた企業支援の実施
  - ▽ 職場環境改善による若者の職場定着への支援
- ③ テレワーク\*やデジタルを活用した新しい働き方の推進
- ▽ 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
  - ▽ 企業へのアドバイザー派遣などによる導入支援や県特設サイトでのモデル事例の動画紹介などの普及啓発等によるテレワーク\*やデジタル化の推進
  - ▽ 専門家の企業訪問による技術面での助言、提案等によるテレワーク\*導入支援
  - ▽ デジタル技術を活用した多様な人材の活用のための企業の自主的な職場環境づくりの取組の支援



働き方改革の取組（A Iを活用した不良品検知システム）



働き方改革の取組（テレワーク\*）



テレワーク\*導入に向けた支援

【工程表】

取 組	2022	2023	2024	2025	2026
働き方改革の推進	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				
	〈実践モデルの創出〉				
	〈A I 等を活用した社内業務の平準化等に向けた支援〉				
	企業サポート体制の強化				
	〈「やまぐち働き方改革支援センター*」によるアウトリーチ支援〉				
	テレワーク*やデジタルを活用した新しい働き方の推進				
	〈専門家の企業訪問によるテレワーク*導入支援〉				
		〈「新しい働き方」の推進〉			

**(10) 女性の就業促進****【取組内容】**

## ① 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

- ▽ 子育てで離職した女性の職場復帰への不安解消や、場所的・時間的制約に左右されづらく、柔軟な働き方が実現しやすいデジタル分野の資質向上を図るための研修や職業訓練の実施等による復職支援及び職域拡大
  - ▽ 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
- 〔再掲：産業編 P63〕
- ▽ 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に向けた就業支援
    - ・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
  - ▽ 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に向けた職業訓練
    - ・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）
    - ・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
    - ・「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
    - ・子育て女性等のデジタルスキル習得の支援など女性デジタル人材\*の育成



- ▽ 男性の家事・育児参画促進に向けた、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
  - ・「育児を楽しもう！～パパのアトリエ～」の開催、やまぐちイクメン応援表彰、「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\*」や「家事ハウツー集」の配布による意識啓発の実施

- ▽ 女性の雇用に積極的な企業と研修によりスキルと魅力を向上した未就業女性とのマッチング(組み合わせること)による就業支援



女性の雇用に積極的な企業と研修によりスキルと魅力を向上した未就業女性とのマッチングイベント

- ▽ 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)

② 女性の働きやすい職場環境づくりに向けた取組の促進

- ▽ 「やまぐち働き方改革推進会議\*」によるワーク・ライフ・バランス\*（仕事と生活の調和）の実現や女性の活躍促進に向けた機運の醸成、普及啓発
- ▽ 「やまぐち働き方改革支援センター\*」のアドバイザーの企業訪問による、女性が働きやすい職場環境づくりに向けた助言・提案の実施
- ▽ 女性の就業継続と職域拡大に向けた女性が働きやすい職場環境の整備への支援



デジタル技術を活用した女性の職域拡大

- ▽ 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制度\*」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の助言を行う「女性管理職アドバイザー制度\*」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
  - 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\*」、「イクメンパパ子育て応援奨励金\*」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



やまぐち子育て応援企業

やまぐち子育て応援企業シンボルマーク



やまぐちイクメン応援企業シンボルマーク

- ・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
  - ・家事・育児の負担軽減など、仕事と家庭の両立に向けた企業の取組への支援
  - ・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
- がん等の病気の治療と仕事の両立に向けた、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、制度や支援体制の周知、普及啓発の実施

【工程表】

取 組	2022	2023	2024	2025	2026
女性の就業促進	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				
	〈イクメンパパ子育て応援奨励金*の支給〉				
	〈企業と研修によりスキル等を向上した未就業女性とのマッチングによる就業支援〉				
	〈女性デジタル人材*の育成〉				
	女性の働きやすい職場環境づくりに向けた取組の促進				
〈女性が働きやすい職場環境整備への支援〉					
〈仕事と家庭の両立に向けた環境の整備〉					

**(11) 高齢者の就労促進**

**【取組内容】**

① 希望に応じて70歳まで働ける環境づくりの推進

- ▽ 高齢者が元気で働き続けることのできる多様で柔軟な働き方の導入促進
- ▽ 希望者全員が70歳まで働ける企業の拡大に向けた普及啓発
- ▽ 高齢者の就業継続や、職域拡大に向けたデジタル技術等の導入による職場環境の整備の促進
- ▽ 入札参加者指名制度における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 高齢者の就業支援

- ▽ 山口しごとセンター\*による支援
  - ・キャリアカウンセラー\*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年齢者\*雇用の促進

**【工程表】**

取組	2022	2023	2024	2025	2026
高齢者の就労促進	希望に応じて70歳まで働ける環境づくりの推進				
	高齢者の就業支援				
	〈シルバー人材センター*への支援〉				

**(12) 障害者の雇用促進****【取組内容】****① 障害者等の雇用促進に向けた環境づくりの推進**

- ▽ 障害者を対象としたパソコン技術を習得する職業訓練等を通じ、テレワーク\*による就業の促進など、障害者等が働きやすい多様で柔軟な働き方の充実を支援
- ▽ 障害者雇用に関する事業主の理解促進を図るとともに、職場リーダーの養成やデジタル技術等を活用した職場環境づくりなど、企業の受入態勢を整える取組の推進
- ▽ 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ける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」）
- ▽ 「やまぐち障害者雇用推進企業」認定制度、障害者雇用優良事業所等表彰などによる企業の自主的な取組の促進
- ▽ 障害者雇用優良企業、特別支援学校等の事例発表や意見交換会の実施
- ▽ 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（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）と連携した企業と障害者への効果的・一体的な就業支援（マッチング）の促進
  - ・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
  - ・生徒の進路実現に向けた職業教育\*の推進及びICTの活用等による現場実習\*や職場体験の充実
  - ・進路指導担当者や就職支援コーディネーター等による職場開拓や職場定着の支援、障害者雇用の理解促進
  - ・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
  - ・コミュニティ・スクール\*の推進による地域と連携した就業体験の実践や、きらめき検定\*の充実を通じた就労に向けたスキルの習得とコミュニケーション能力の育成
- ▽ 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4期)」に基づく、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

【工程表】

取組	2022	2023	2024	2025	2026
障害者の雇用促進	障害者等の雇用促進に向けた環境づくりの推進				
	〈職場リーダーの養成〉				
	〈優良事業所等の表彰〉				
	障害者の就業支援				
	〈就職面接会の開催〉				
	〈職業訓練コーディネーター、職業訓練コーチによる支援〉				

■ 数値目標	【現状】 (2021年度)	【目標値】 (2026年度)
年間総実労働時間（5人以上事業所）	1,680時間	1,670時間
民間企業の年次有給休暇取得率	63.6% (2019)	70.0%
「やまぐち子育て応援企業」登録企業数	910社	1,000社
「やまぐちイクメン応援企業」登録企業数	346社	540社
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	34.8% (2020)	増加させる
テレワーク*導入企業の割合	14.6% (2020)	30.0%
男性の育児休業取得率	10.9% (2019)	30.0%
25歳から44歳までの働く女性の割合	77.4% (2020)	80.0%
65歳から69歳までの働く男女の割合	48.6% (2020)	58.0%
70歳まで働ける企業の割合	40.8%	50.0%
民間企業における障害者実雇用率	2.60%	2.75%