
やまぐち雇用・人財育成計画

平成25年（2013年）10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 3

- 1 人口の推移 3
- 2 雇用情勢 5
- 3 就業者の動向 7

第3章 計画の推進 10

- 1 施策展開の基本方向 10
- 2 推進体制 11
- 3 数値目標 12
- 4 進行管理 12

第4章 施策の方向 13**I 雇用の確保・創出** 13

- 1 若者に対する施策の推進 13
- 2 女性に対する施策の推進 21
- 3 高齢者に対する施策の推進 26
- 4 障害者に対する施策の推進 30
- 5 U J I ターン就職の促進 35
- 6 離職者対策等の推進 37
- 7 雇用の場の拡大 40

Ⅱ 産業人財の育成 43

- 1 キャリア教育の推進 43
- 2 職業能力開発の推進 46
- 3 技能・技術の円滑な継承と技能の振興 51

Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの推進 54

- 1 健康で豊かな生活のための時間の確保 54
- 2 仕事と子育て等の両立支援 56
- 3 多様な働き方を選択できる就業環境づくり 59

【参考1】 主な支援機関 61

【参考2】 雇用を取り巻く環境の変化に係る主な法律の改正等の概要 ... 63

第1章 計画策定に当たって

1 計画策定の趣旨

山口県では、平成19年3月に「やまぐち就業促進計画」（計画期間：平成24年度まで）を策定し、平成21年11月にはこれを改定して、総合的な雇用・就業対策に取り組んできました。

最近の県内の雇用情勢については、有効求人倍率が、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傾向が続いているものの、依然として1倍を下回るなど、厳しい状況が続いています。

一方、山口県の人口は、昭和60年に160万人台を回復したものの、その後は減少が続き、140万人強となっています。今後も減少が推計されており、労働力不足や産業人財の質の低下などが懸念されています。

また、県民一人一人が意欲を持って働きながら豊かさを実感して暮らし、本県の社会経済の長期的安定を実現する観点から、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができるようにすることが重要です。

このため、「輝く 活力あふれる産業集積県 やまぐち」を支える産業人財の確保・育成と雇用の安定を基盤とした豊かで安心できる勤労者生活を実現するため、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、「やまぐち雇用・人財育成計画」を策定します。

2 計画の性格

「やまぐち雇用・人財育成計画」は、商工労働行政のうち、労働分野における個別計画（分野別計画）として位置付け、労働分野における施策を体系的・総合的に整理した計画とします。

この計画に基づき、「やまぐち商工業推進計画」「やまぐち観光推進計画」と合わせて、県が最重要課題として掲げている『産業力・観光力の増強』に向けて取り組んでいきます。

また、「産業力・観光力の増強」に向けて、重点的に取り組むための「やまぐち産業戦略推進計画」に掲げられた戦略、プロジェクトのうち、関連するものについては整合を図り、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章のⅡの「産業人財の育成」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、「やまぐち産業戦略推進計画」との整合を図り、平成 25 年度(2013 年)から平成 28 年度(2016 年)の 4 年間とします。

やまぐち雇用・人財育成計画の位置付け



第2章 雇用を取り巻く環境

1 人口の推移

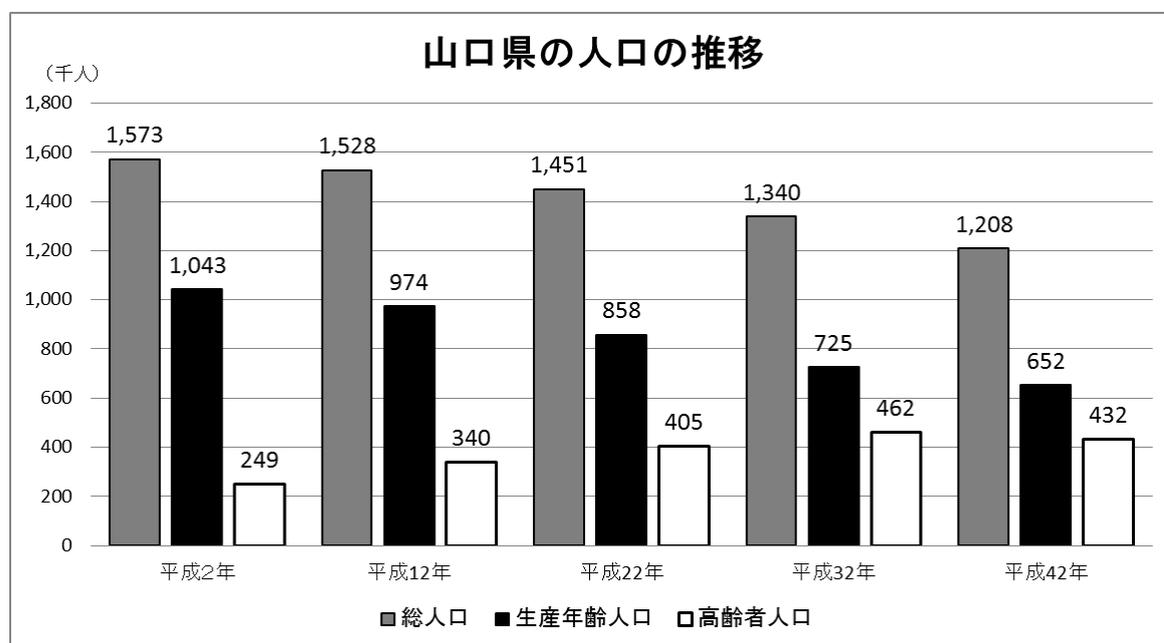
(1) 山口県の人口の現況

山口県の人口は、昭和60年に160万人台を回復したものの、その後は減少が続き、平成24年には推計人口（総務省）で143万1千人となっています。

また、山口県の生産年齢人口（15歳～64歳）は、平成12年の97万4千人から平成22年には85万8千人と、11万6千人減少しています。そして、総人口に占める生産年齢人口の割合は、平成12年の63.8%から平成22年には59.3%と低下しています。

(2) 山口県の将来人口

国立社会保障・人口問題研究所によると、平成42年には、山口県の総人口は120万8千人（平成22年に比べ24万3千人減）に、生産年齢人口は、65万2千人（平成22年に比べ20万6千人減）になると推計されています。

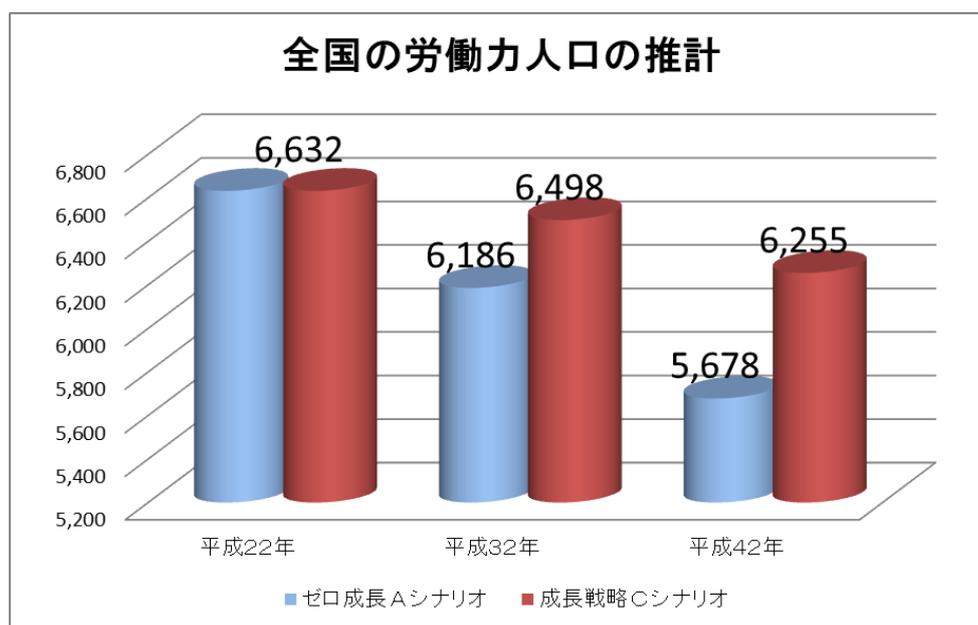


資料出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」
(平成25年3月推計)

(3) 労働力人口¹の推移

国勢調査（総務省）によると、山口県の労働力人口は平成17年の75万4千人から平成22年の70万7千人となっています。

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、平成22年に全国で6,632万人であったものが、平成42年には、5,678万人（954万人減）～6,255万人（377万人減）になると推計されています。



ゼロ成長A：ゼロ成長に近い経済成長で、性・年齢階級別の労働力率が2010年と同じ水準で推移すると仮定したシナリオ
成長戦略C：経済成長、及び若者、女性、高齢者などの労働市場への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「労働力需給の推計」

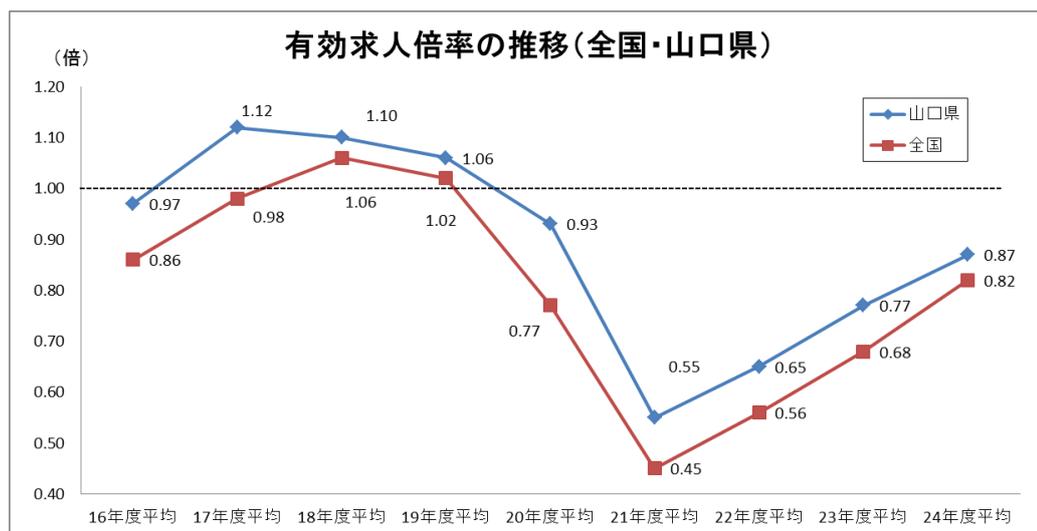
労働力人口が減少する中で、本県産業を担う労働力の確保と労働力の質の維持・向上が重要な課題となっています。

¹ 労働力人口 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。

2 雇用情勢

(1) 有効求人倍率²及び完全失業率³

山口県の有効求人倍率は、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、回復傾向が続いているものの、依然として1倍を下回る厳しい状況が続いています。



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

また、全国の完全失業率は、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、平成21年7月には、過去最高と並ぶ5.5%まで上昇した後、平成25年8月には4.1%となっています。

² **有効求人倍率** 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。1倍超であれば労働力不足、1倍未満であれば労働力過剰であることを表す。

有効求人倍率＝有効求人数／有効求職者数（倍）

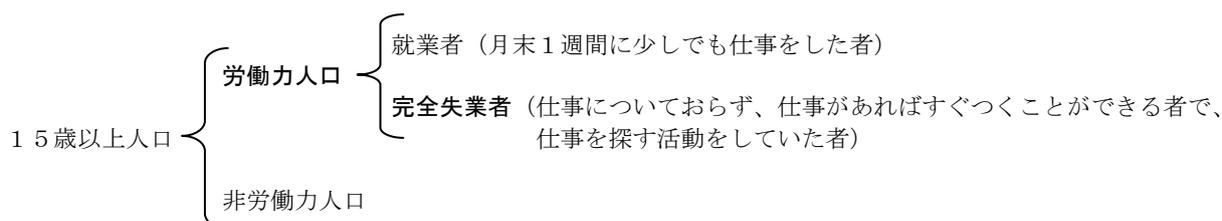
「有効求人数」 ・前月から未充足のまま繰り越された求人と新規求人の合計

※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

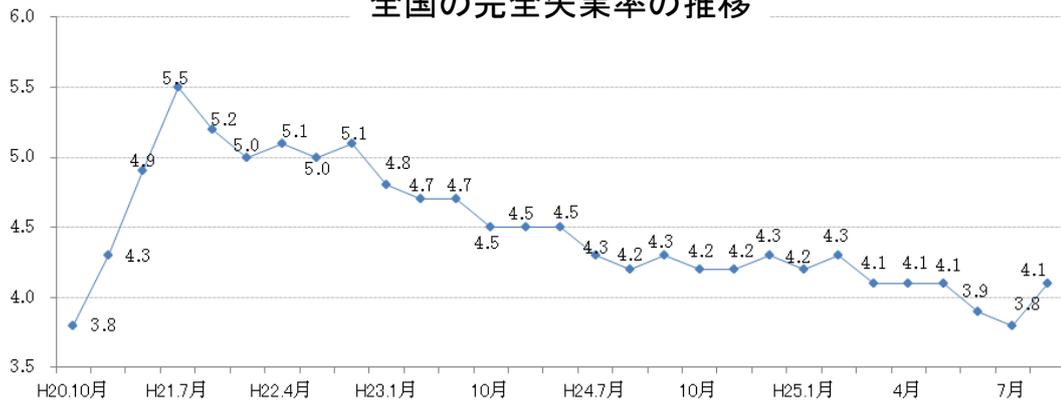
※求職申込の有効期間：求職を受理した日から2か月経過後の月末

³ **完全失業率** 「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」）。

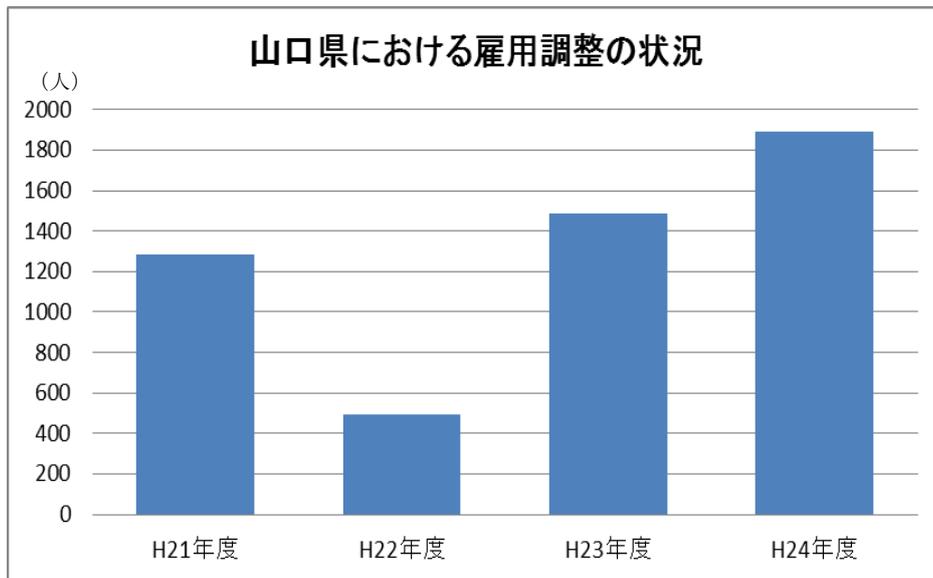
全国の完全失業率の推移



資料出所：山口労働局

(2) 雇用調整の状況

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

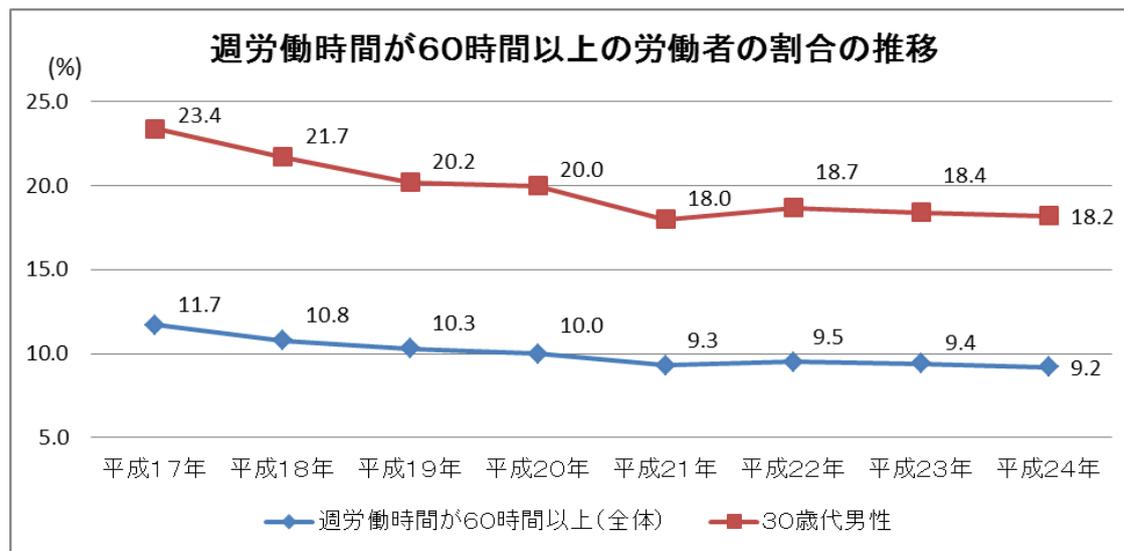
雇用情報の提供や相談体制の整備、職業能力開発の促進などにより、ミスマッチの解消を図り、雇用を促進していく必要があります。

また、大規模事業撤退等による離職者が発生した場合には、関係機関と連携した再就職支援等の取組が必要です。

3 就業者の動向

(1) 労働時間の状況

「労働力調査」（総務省）によると、平成24年における週労働時間が60時間以上の労働者の割合は9.2%となっており、特に子育て世代に当たる30歳代男性では18.2%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」

(2) 雇用形態の状況

平成24年の就業構造基本調査（総務省）によると、山口県の雇用者60万3千人のうち、会社役員や正規の職員・従業員が39万7千人（65.8%）、パート・アルバイトなどの非正規雇用は20万6千人（34.2%）となっています。そして、平成19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（雇用者に占める非正規雇用者の比率）は、平成19年と比べて、ほとんどの年齢層において増加している中、15～24歳層と45～54歳層においては若干減少していますが、若年層における非正規雇用率は依然として高い水準にあります。

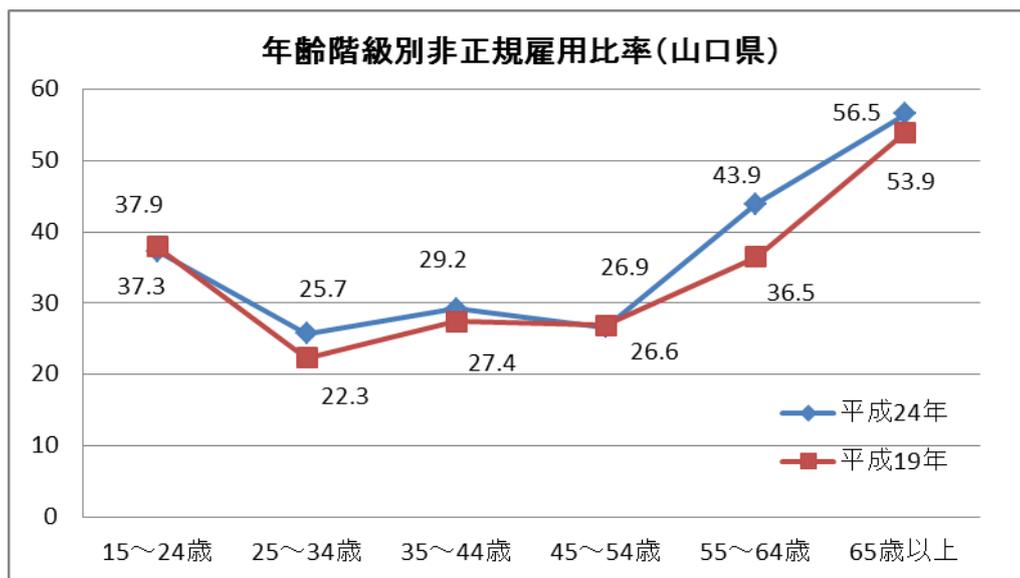
全国的にみると、平成24年において、男性一般労働者の給与水準を100とすると、男性短時間労働者は55.2、女性短時間労働者は50.5となっており、短時間労働者と一般労働者の賃金格差は減少傾向にあるものの、短時間労働者の賃

金は依然低い水準にとどまっています⁴。

[雇用形態別雇用者数及び構成比（山口県）]

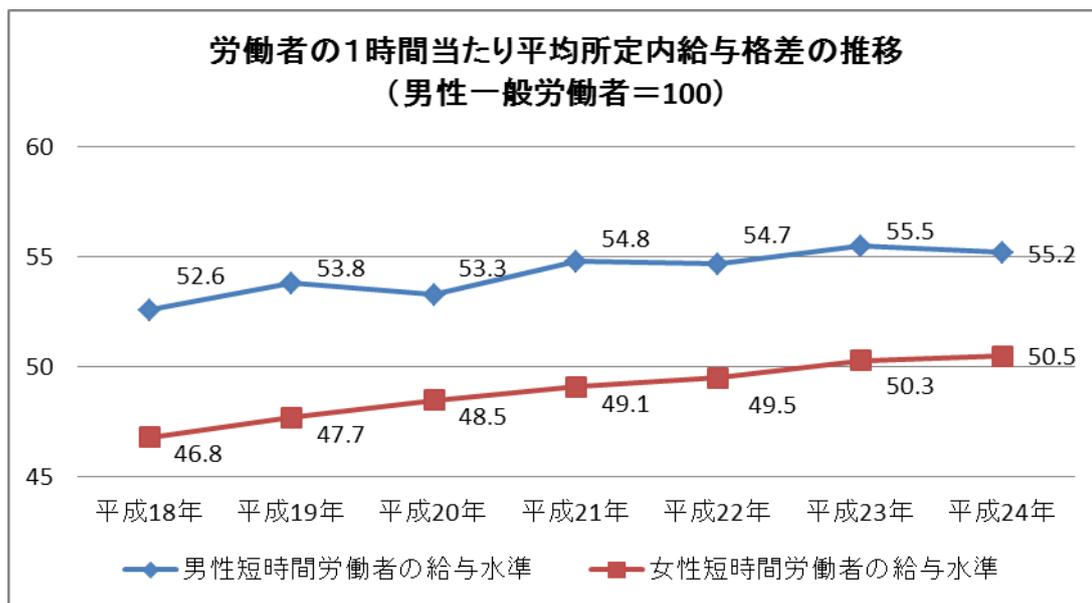
区 分	実数(千人)		構成比(%)		増減	
	平成 19 年	平成 24 年	平成 19 年	平成 24 年	実数	構成比
雇用者(総数)	616	603	100.0	100.0	△ 13	-
役員	39	34	6.3	5.6	△ 5	△ 0.7
正規の職員・従業者	387	363	62.8	60.2	△ 24	△ 2.6
パート・アルバイト	143	146	23.2	24.2	3	1.0
労働者派遣事業所の派遣社員	10	5	1.6	0.8	△ 5	△ 0.8
契約社員・嘱託	28	38	4.5	6.3	10	1.8
その他	9	17	1.5	2.8	8	1.3

資料出所：総務省「平成 19・24 年就業構造基本調査」



資料出所：総務省「平成 19・24 年就業構造基本調査」より算出。雇用者に占める非正規雇用の割合。

⁴ 内閣府「平成 25 年版男女共同参画白書」



資料出所：内閣府「男女共同参画白書」

健康で豊かな勤労者生活を実現し、男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境を整備するためには、長時間労働の抑制や、教育・啓発活動の推進、多様で柔軟な働き方が可能となる環境づくり等、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図ることが必要です。

第3章 計画の推進

1 施策展開の基本方向

労働基準法、労働者派遣法、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、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、「雇用の確保・創出」、「産業人財の育成」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」の3つの基本方向を定め、これに沿った13の取組により、計画期間中の雇用・人財育成対策を推進していきます。

I 雇用の確保・創出

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を進めるなど、雇用の確保・創出を図ります。

1 若者に対する施策の推進

2 女性に対する施策の推進

3 高年齢者に対する施策の推進

4 障害者に対する施策の推進

5 UJIターン就職の促進

6 離職者対策等の推進

7 雇用の場の拡大

Ⅱ 産業人財の育成

一人一人の職業能力を開発するため、キャリア教育の推進、職業能力開発の推進、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財の育成を図ります。

- 1 キャリア教育の推進
- 2 職業能力開発の推進
- 3 技能・技術の円滑な継承と技能の振興

Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの推進

健康で豊かな生活を実現するため、長時間労働の見直しや、仕事と子育て等の両立支援、多様な働き方を可能とする就業環境づくりを促進することにより、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

- 1 健康で豊かな生活のための時間の確保
- 2 仕事と子育て等の両立支援
- 3 多様な働き方を選択できる就業環境づくり

2 推進体制

雇用・人財育成対策を効果的・効率的に推進するためには、国・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。

このため、県では、国など関係機関と連携し、この計画に基づく各種の施策を展開します。

3 数値目標

取組ごとに数値目標を設定し、各取組の目標及び平成 28 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。

項 目	【現状値】	【目標値】
I-1 高校・大学等の就職決定率	高 校 97.7% (H24) 大学等 92.3% (〃)	増加させる (H28)
I-2 就業率 (25～44歳女性)	68.2% (H22)	70.9% (H27 ^{*1})
I-3 就業率 (60～64歳男女)	57.5% (H22)	60.6% (H27 ^{*1})
I-4 民間企業における障害者雇用率	2.28% (H24)	現在の水準を 維持 (H28)
I-5 U J I ターン就職決定者数	154人 (H21～24)	増加させる (H25～28)
I-6 就職決定者の支援期間が6か月以上の割合	51.9% (H24)	減少させる (H28)
I-7 新規雇用創出	—	2万人以上 ^{*2} (H25～28)
II-1 体験的なキャリア教育の 実施公立学校割合 インターンシップ体験大学生等数	小学校 100% (H24) 中学校 100% (〃) 高 校 90.7% (〃) 大学等 641人 (〃)	100% (H29 ^{*3}) 100% (〃 ^{*3}) 100% (〃 ^{*3}) 増加させる (H28)
II-2 公共職業訓練受講生の就職率	93.8% (H24)	現在の水準を 維持 (H28)
II-3 技能検定合格者数	1,662人 (H24)	1,600人以上 (H28)
III-1 年間総実労働時間 (山口県)	1,823時間 (H23)	1,800時間を 下回る (H28)
III-2 「やまぐち子育て応援企業宣言」 届出企業数	581社 (H24)	780社 (H28)
III-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	24.8% (H23)	増加させる (H26 ^{*4})

*1 国勢調査による実績調査年度

*2 やまぐち産業戦略推進計画の産業戦略指標

*3 県教育振興基本計画の目標設定年度

*4 雇用管理実態調査による実績調査年度

4 進行管理

本計画については、今後の社会経済情勢や雇用情勢等の変化を踏まえ、毎年、事業内容を見直します。

第4章 施策の方向

I 雇用の確保・創出

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を進めるなど、雇用の確保・創出を図ります。

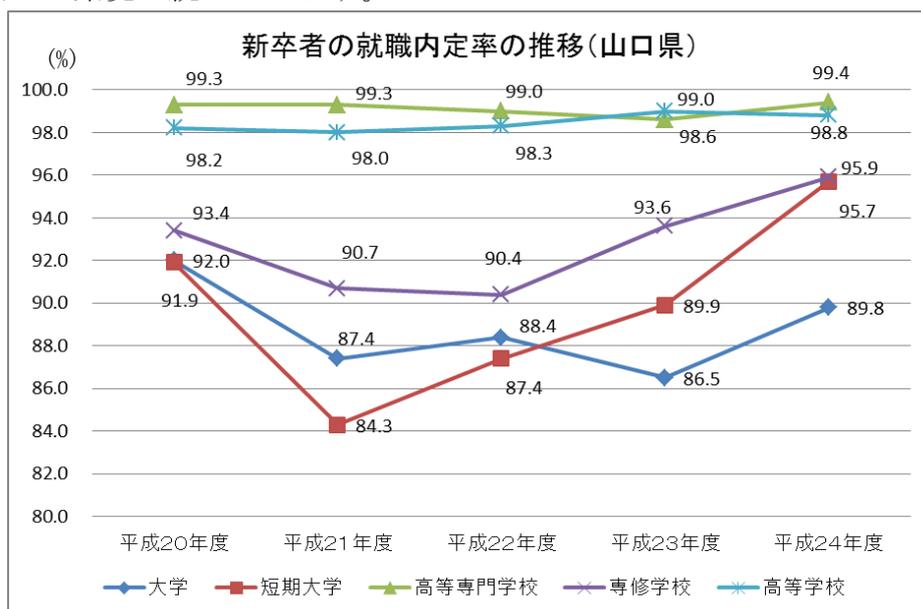
1 若者に対する施策の推進

【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、平成20年秋以降の急激な景気後退の影響を受けて、平成21年度には、高校卒業者をはじめ、ほとんどの校種で前年度を下回りました。

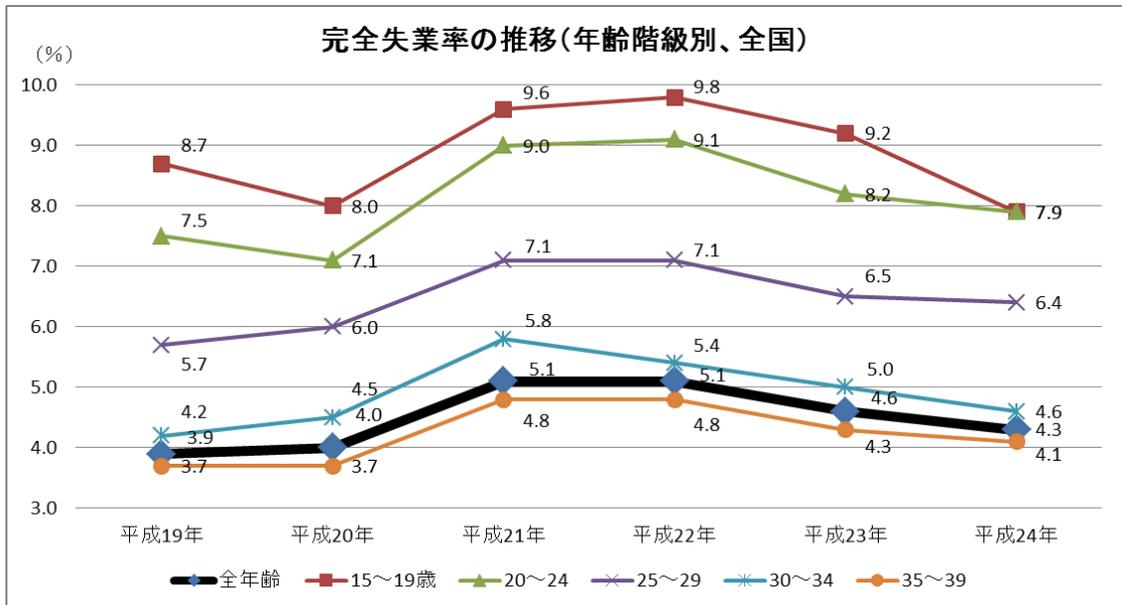
現在、徐々に回復傾向にあります。依然として未就職のまま卒業する者も多く、厳しい環境が続いています。



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）は、15～19歳及び20～24歳で7.9%、25～29歳で6.4%と依然として高水準となっています。



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	平成22年度	平成23年度	平成24年度
求人数	5,152	4,511	5,288
求職者数	3,021	3,103	3,013
求人倍率	1.71倍	1.45倍	1.76倍
就職数(内定)	2,969	3,071	2,977
就職内定率	98.3%	99.0%	98.8%

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	平成22年度	平成23年度	平成24年度
就職希望者数	2,470	2,467	2,469
就職数(内定)	2,184	2,133	2,218
就職内定率	88.4%	86.5%	89.8%

資料出所：山口労働局

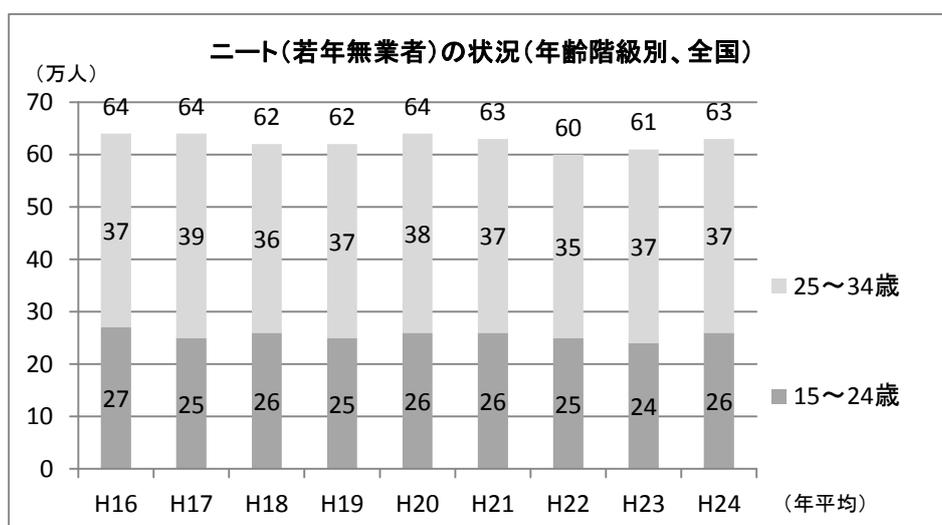
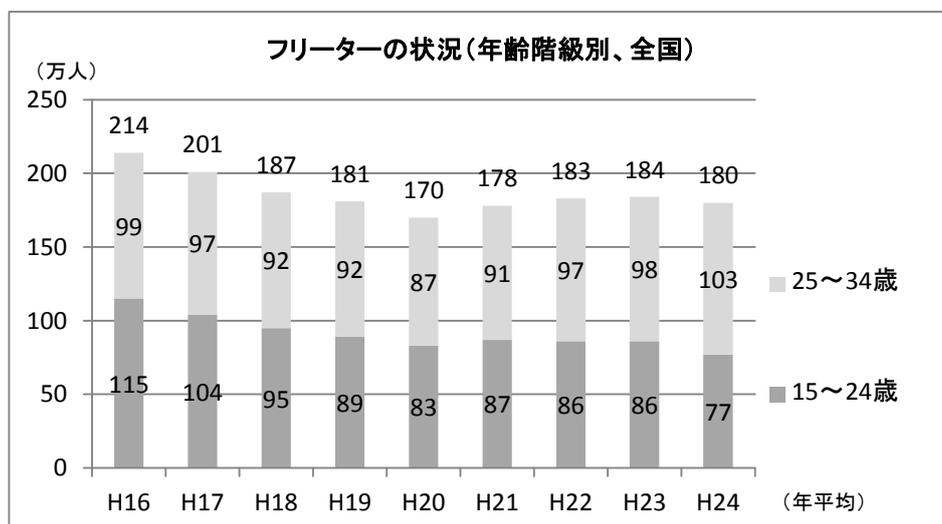
○ フリーター、ニート等の状況

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（若年無業者）といった若者や生活困窮者が数多く存在しています。

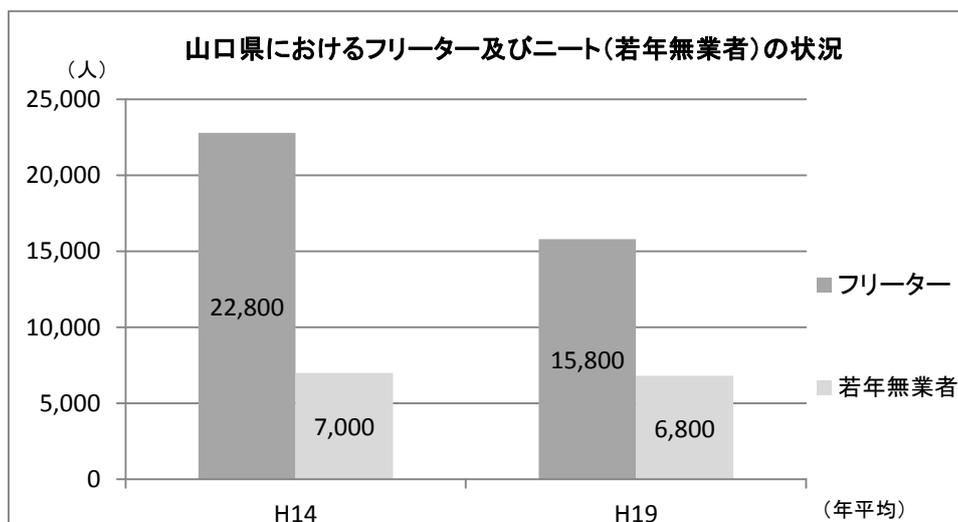
フリーターについては、全国のフリーターの数は、平成24年は前年より4万人減少して180万人となりました。年齢階級別にみると、15～24歳層では大きく減少しているものの、25～34歳層では平成21年以降増加を続けています。独立行政法人労働政策研究・研修機構によると、山口県の平成19年におけるフリーターの数、15,800人と推計されています。

ニートについては、全国のニートの数は、平成24年は63万人と高止まりしています。総務省雇用失業統計研究会によると、山口県の平成19年におけるニートの数は、6,800人と推計されています。

生活困窮者について、全国の平成23年度における福祉事務所来訪者のうち、生活保護に至らない人数は、高齢者等も含め年間約40万人と推計されています。



資料出所：総務省「労働力調査」



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書 No. 108」
及び雇用失業統計研究会関連資料

【課題】

本県の産業を支える人財を確保するためには、人財を育成し、県内就職を促進することが必要です。

このため、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、就職前には、社会人としての基礎力や職業能力の向上に向けた人財育成の取組、就職に当たっては、一人一人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。

また、ニート等の若者や生活困窮者が職業的自立をしていくためには、一人一人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】

「山口県若者就職支援センター」⁵（以下「若者就職支援センター」といいます。）を中心に、教育機関、企業、経済団体、行政機関等が連携し、「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財の確保と若者の県内定住の促進を図ります。

⁵ **山口県若者就職支援センター** おおむね40歳未満の若者及びUターン希望者のための情報提供・相談・能力開発・職業紹介等の一貫した支援を行うワンストップサービスセンターとして、県が平成16年4月に山口市（JR新山口駅前）に設置した施設。

(1) 高校生の県内就職への支援

- 県内就職や職場定着などを総合的に支援するため、高等学校に高校生就職サポーター⁶を配置し、求人開拓、ガイダンス、マッチングを一体的に行います。
- マッチングの強化を図るため、高校からの要請に応じ、キャリアカウンセラー⁷や企業講師を派遣し、個別相談やセミナー等きめ細かな支援を行います。また、就労等に関する相談窓口を記載した「就労相談カード」を配付します。
- 企業の実態や仕事内容に対する理解、本人の希望や適性に合った企業の選択等に資するため、求人事業所の職場見学を実施します。
- 高校生の中小企業への理解を深めるため、地元企業に関する情報提供を行い、高校と地域や地元企業との連携を強化します。
- 就職未内定者の早期内定を図るため、地元企業と生徒の出会いの場である企業合同就職説明会を実施します。
- 学校や企業、職業安定機関が参加し、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を開催します。

(2) 学生、若年離職者、フリーター等の県内就職支援

- 若者一人一人の適性や能力に応じたきめ細かな支援を行うため、若者就職支援センターにおいて、キャリアカウンセリングを中心とした相談から情報提供・能力開発・職業紹介までのサービスをワンストップ⁸で提供します。また、就労等に関する相談窓口を記載した「就労相談カード」を配付します。
- 学生と県内企業との出会いの場を提供するため、企業合同就職説明会を開催します。また、県内企業の理解を深めるための就職ガイダンスの開催、「YYジョブナビ⁹」を活用した求人情報の提供、企業ガイドブックや就職支援情報を掲載した広報誌の作成など、就職関連情報の提供に努めます。

⁶ 高校生就職サポーター 就職相談、求人開拓など、就職支援を行う非常勤職員

⁷ キャリアカウンセラー [career counselor] 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）

⁸ ワンストップ [one-stop] 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。

⁹ 「YYジョブナビ」 若者就職支援センターが運営する就職関係情報提供ホームページ。

- ビジネスマナーやコミュニケーション能力など、就職に必要となる社会人としての基礎的能力を高めるため、若者就職支援センター等においてスキルアップセミナーの充実に努めます。
- 県内及び県外に進学した大学生等の県内就職を促進するため、県内の地域に密着した企業におけるインターンシップ¹⁰を総合的に推進します。
- 山口県出身学生の県内就職を促進するため、県外の大学等に対し、県内企業の情報提供を行います。
- 若者の職場定着を図るため、若者就職支援センターにおいて採用内定者向け研修や入社後のフォローアップ研修、企業の人事担当者や職場責任者向けの研修などを開催します。
- 学卒未就職者の人財育成や早期の正社員化を支援するため、実践研修や職場体験等による能力開発などを実施します。
- 若者の職業能力を高め、安定した雇用に結びつけるため、高等産業技術学校¹¹における「デュアルシステム」訓練¹²や若者就職支援センターと連携した「企業魅力体験プログラム」の実施など、就労体験を組み込んだ実践的な職業訓練に取り組みます。
- 学卒未就職者の職業能力開発を促進するため、職業訓練による支援や求職者支援訓練¹³（特に基礎コース）について周知に努めます。
- 若者の正規雇用（正社員化）を促進するため、若者就職支援センターでの社会人基礎力養成研修と職場見学、キャリアカウンセリングに、就職説明会を連動させ、一連の就職支援プログラムとして実施します。

¹⁰ **インターンシップ** [internship] 大学、高校等の在学中に、一定期間、企業その他で就業体験を積むことにより、仕事の実態を知る制度。

¹¹ **高等産業技術学校** 「職業能力開発促進法」（昭和44年法律第64号）に基づき、県が下関市と周南市に設置している職業能力開発校。普通職業訓練で長期間及び短期間の訓練課程のものを行うための施設。

¹² **「デュアルシステム」訓練** 従来、主として公共職業能力開発施設内で実施していた職業訓練に、地域の協力企業の参加により、当該企業での実務による訓練を大幅に導入することで、現場経験のある若年技能者を育成して企業に送り出す「働きながら学ぶ、学びながら働く」形式の職業訓練システム。

¹³ **求職者支援訓練** 求職者支援制度（雇用保険を受給できない求職者等が職業訓練によるスキルアップを通じ早期就職を目指すための制度）による職業訓練。民間教育訓練機関等の申請に基づき、厚生労働大臣が求職者支援訓練として認定する。

- 若者と中小企業とのマッチングの強化を図るため、若年離職者やフリーター等を対象に、企業合同就職説明会や職場体験等による中小企業との出会いの場づくりを進めます。また、中小企業への人財採用・定着・育成に係る相談対応や戸別訪問による求人情報の収集等を行います。
- 若者と中小企業との結びつきを強化し、県内就職を進めるため、若年離職者やフリーター等の就職支援に理解のある企業から、企業合同就職説明会への参加や職場体験等の受入れについて協力を得られるよう努めます。また、当該企業に対して、若年人財の確保に資する様々な情報の提供に努めます。
- 中小企業者等における若年者雇用を促進するため、若年者雇用対策資金などの融資制度を通じた支援を行います。

(3) ニート等の若者への支援

- ニート等の若者の職業的自立を支援するため、県内4箇所を設置されている「地域若者サポートステーション¹⁴」に対し、臨床心理士による心理カウンセリングの実施や、職場体験をはじめとする職業意識の啓発などの機能強化を図ります。
- 「地域若者サポートステーション」の事業を円滑に実施するため、就労支援機関、保健・福祉機関、教育機関、行政機関等による若者自立支援ネットワーク会議を開催し、支援に向けた取組を検討します。
- 「地域若者サポートステーション」の県内全域への周知を図るため、各種媒体を活用した広報活動を実施します。
- 「地域若者サポートステーション」における、支援対象者への進路決定後のフォロー等の取組を支援します。

(4) 生活困窮者への支援

- 生活困窮者の自立の促進を図るため、就労に向け、本人の状況に応じたきめ細かな支援を行います。

¹⁴ **地域若者サポートステーション** ニート等の若者（原則15歳～39歳）に対する地域の支援拠点（平成25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。

- 雇用による就労が可能な生活困窮者に対しては、ハローワークと連携した就労支援を行い、必要に応じて相談支援によるフォローアップを実施します。また、雇用による就労を継続して行うことが困難な生活困窮者に対して、就労に向けた支援を行います。
- 就労の支援その他の自立の支援に関する相談等を円滑に行うため、ハローワーク、教育機関その他の関係機関と連携を図ります。また、市町に対して情報提供などの支援を行います。

(5) 正規雇用の場の確保

- 若者をはじめとする人財を確保し、県内定住を促進するため、5月の「求人確保促進月間」における経済団体や企業への訪問、若者就職支援センターによる企業への戸別求人開拓など、あらゆる機会をとらえて、企業に対し、正規雇用の拡大を要請します。

(6) 若者雇用確保措置の導入促進

- 若者の就業機会を確保するため、政策課題を評価項目とする入札参加者指名制度において、「YYジョブナビへの登録」を評価項目とします。

■ 数値目標

	【現状値】	【目標値】
I-1 高校・大学等の就職決定率	高校 97.7% (H24) 大学等 92.3% (//)	増加させる (H28)

2 女性に対する施策の推進

【現状】

○ 女性をとりまく環境

近年、社会経済情勢が大きく変化する中、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山口県の女性雇用者の割合は増えており、全国とほぼ同様な傾向を示しています。

女性雇用者の現状

[単位：千人、%]

	山 口 県			全 国		
	雇用者総数 A	女性雇用者 B	割合 B/A	雇用者総数 C	女性雇用者 D	割合 D/C
S60	542	209	38.6	41,303	15,399	37.3
H 2	561	230	41.0	45,252	17,705	39.1
H 7	589	250	42.4	48,290	19,486	40.4
H12	578	251	43.4	48,763	20,345	41.7
H17	560	250	44.6	48,334	20,955	43.4
H22	531	243	45.8	46,287	20,762	44.9

注) 雇用者とは、雇用されている者のうち役員及び家族従業者を除いたもの。

資料出所：国勢調査

女性労働力率（30～34歳）

	区 分	山口県	全 国	順位
H17	労働力率 (①/②)	64.0%	63.4%	全国31位
	①労働力人口	30,691人	2,968,330人	
	②総 数	47,962人	4,682,448人	
H22	労働力率 (①/②)	67.9%	69.4%	全国36位
	①労働力人口	26,662人	2,666,556人	
	②総 数	39,255人	3,844,588人	

注1) 労働力人口とは、15歳以上の就業者と完全失業者を含んだ人数

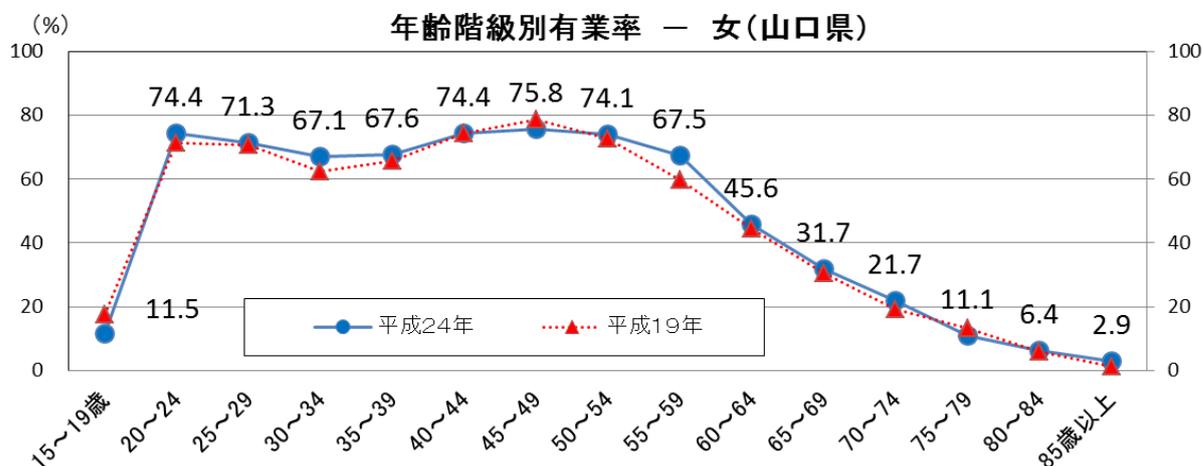
注2) 総数は、労働力状態「不詳」を除いている。

資料出所：国勢調査

山口県の女性の年齢階級別の有業率を見ると、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、育児等を契機に退職し、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。

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30.1%であるのに対し、35歳以上では45.1%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。¹⁵



資料出所：総務省「平成19・24年就業構造基本調査」

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 (H24)	30.1%	45.1%	41.2%	10.0%
全国 (H24)	33.7%	46.9%	42.9%	10.0%
山口県 (H19)	32.0%	47.8%	42.9%	7.8%
全国 (H19)	31.2%	45.7%	40.7%	9.1%

資料出所：総務省「平成19・24年就業構造基本調査」

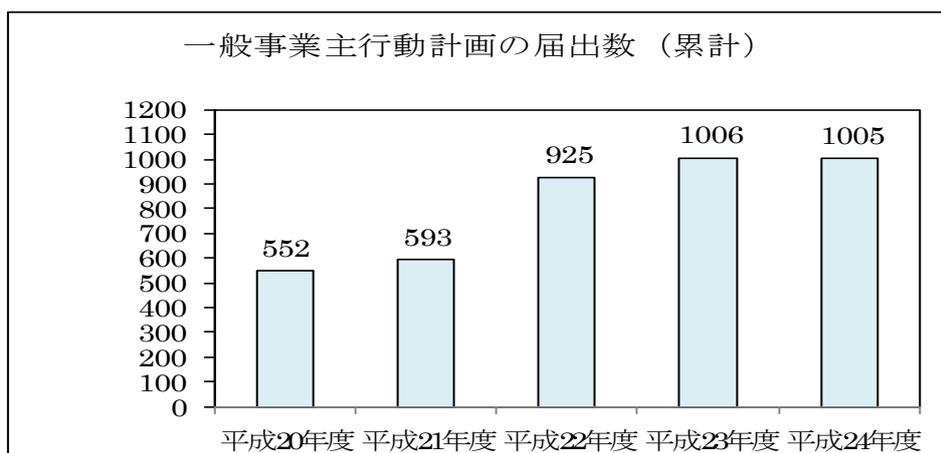
男女がともに働きながら安心して子どもを生き育てることができる雇用環境づくりが求められており、特に、事業主による雇用環境の整備に向けた取組が重要です。

急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を作るために、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組む次世代育成支援対策推進法が平成15年に制定されました。

この法律により、企業に対し、一般事業主行動計画¹⁶の策定・実施による一層の仕事と家庭の両立支援等のための取組が求められています。

¹⁵ 総務省「平成24年就業構造基本調査」に基づき、労働政策課が算出。

¹⁶ **一般事業主行動計画** 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。



資料出所：山口労働局

【課題】

働きたい女性が、仕事と子育てとの二者択一を迫られることなく働き続けることが可能となれば、M字カーブ問題の解消、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ことから、女性の多様な働き方を支え、就業継続をしやすい環境を整えていく必要があります。

ワーク・ライフ・バランスの観点から、仕事と子育て等が両立できる環境づくりや、子育て等によりブランクのある女性の再就職など、女性の就業に向けて、きめ細かな支援が重要です。

【施策の方向】

「仕事と子育て等が両立できる雇用環境づくり」、「子育て女性等の再就職支援」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) 仕事と子育て等が両立できる雇用環境づくり

- 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雇用環境づくりを進めるため、労働局、ハローワーク等関係機関と連携しながら、事業所の訪問、セミナーの開催、実態調査の実施、啓発資料の作成・配布等により、男女雇用機会均等法¹⁷、育児・介護休業法¹⁸、パートタイム労働法¹⁹、次世代育成支援対策推進法等の周知・啓発に努めます。
- 仕事と子育て等の両立しやすい環境づくりを進めるため、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を促進する「計画策定支援アドバイザー」を派遣します。
また、「やまぐち子育て応援企業宣言制度」の推進や、子育て応援優良企業の表彰による優れた取組を広く紹介します。
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けて取り組んでいる企業を支援するため、仕事と育児、仕事と介護などの両立をテーマに各種支援制度やその利用方法、また体験談や取組事例の紹介などを行う出前講座を実施します。
- 企業等の一般事業主行動計画策定・届出の取組を促進するため、引き続き県の建設工事や物品調達・業務委託・清掃業務委託の競争入札参加資格制度において、一般事業主行動計画策定・届出を審査項目として位置付けます。
- 政策課題である企業等の一般事業主行動計画の策定・届出、「やまぐち子育て応援企業宣言制度」の届出、次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん）の取組を促進するため、引き続き県の入札参加者指名制度において、これらの策定、届出、認定（くるみん）を評価項目として位置付けます。
- 男女がともに働きながら仕事と育児の両立を図り、働きやすい環境を整備するため、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を図ります。

¹⁷ 男女雇用機会均等法 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）

¹⁸ 育児・介護休業法 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）

¹⁹ パートタイム労働法 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）

(2) 子育て女性等の再就職支援

- 一人一人の適性・能力等に応じた子育て女性等の再就職を支援するため、女性からの就職に関する相談に対応する女性相談デーの設定など、専門家によるキャリアカウンセリングを実施します。
- 子育て等のため長期間職に就いていない女性や母子家庭の母等の再就職を支援するため、託児付きの職業訓練の実施や離職者等再就職訓練の定員に母子家庭の母等の専用枠を設定し受講の機会の拡大に努めます。
- 中小企業者等における子育て等で退職した女性や母子家庭の母等の雇用を促進するため、雇用創出支援資金などの融資制度を通じた支援を行います。
- 母子家庭の母等の就業による自立を総合的に支援するため、母子家庭等就業・自立支援センター²⁰において、就業相談、就業情報の提供や、母子自立支援プログラム策定等を実施します。
- 母子家庭の母等の就業をより効果的に促進するため、「自立支援教育訓練給付金」や「高等技能訓練促進費」を支給することにより、就職に有利な資格取得を容易にし、その就業を支援します。
- 子育て女性等の就業支援のため、国の各種支援制度（事業所内保育施設設置・運営等支援助成金、キャリアアップ助成金、再就職準備セミナー等）や子育て女性向けの企業情報など、企業や子育て女性等に対する情報提供の充実に努めます。

■ 数値目標**【現状値】****【目標値】**

	【現状値】	【目標値】
I-2 就業率（25～44歳女性）	68.2% (H22)	70.9% (H27)

²⁰ **母子家庭等就業・自立支援センター** 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、山口県母子福祉センター（山口市）に併設されている。

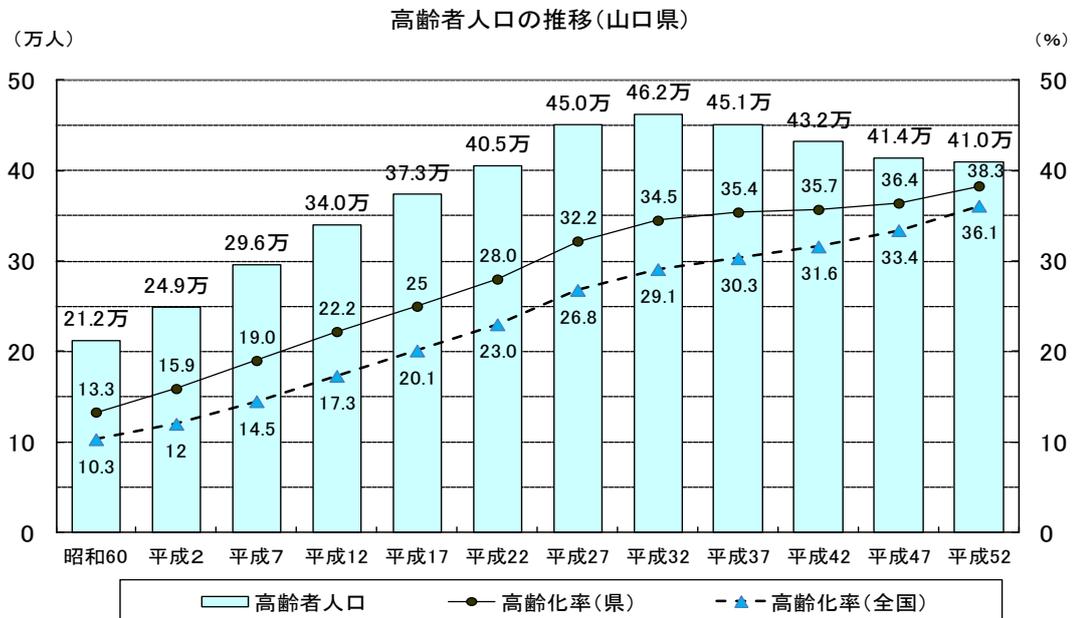
3 高齢者に対する施策の推進

【現状】

○ 高齢者人口の推移

山口県では、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）は平成12年には34万人でしたが、平成22年には40万5千人となっており、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、平成12年に22.2%であったものが平成22年には28.0%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「都道府県の将来推計人口」

また、国立社会保障・人口問題研究所によると、生産年齢人口（15歳～64歳）は今後も年々減少する一方で、高齢者人口は平成32年に46.2万人とピークを迎え、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伸び続けていくものと予測されています。

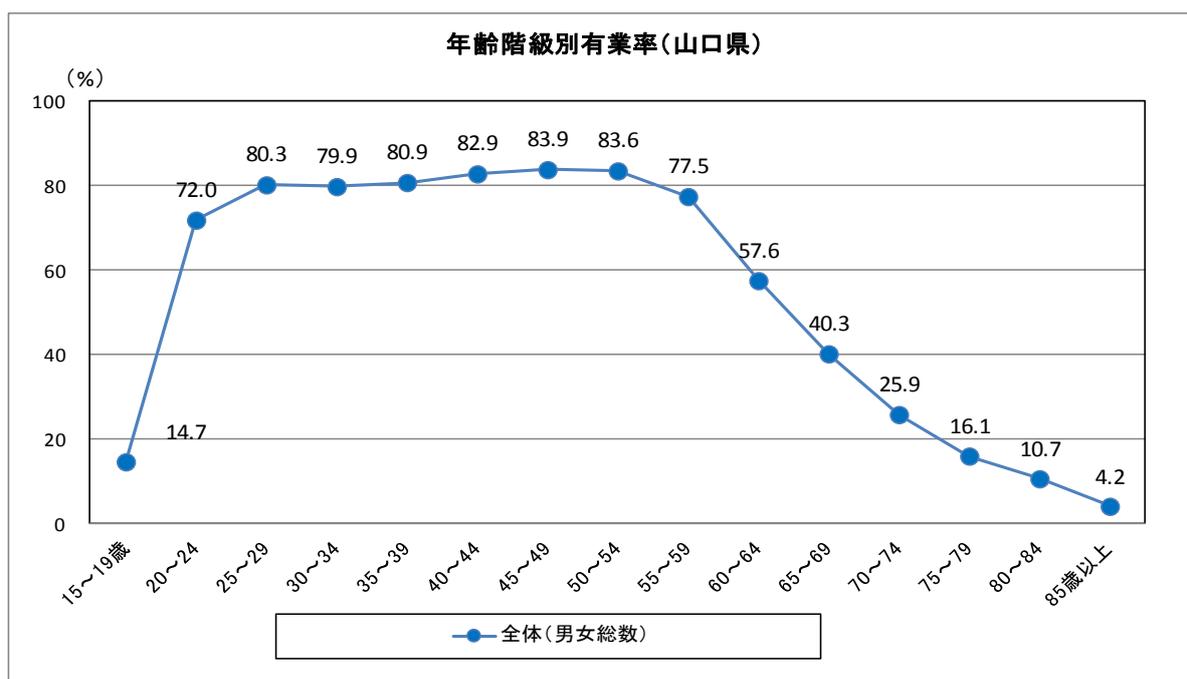
○ 高齢者の就業状況

企業における高齢者の雇用については、高齢者雇用安定法²¹により、雇用する高齢者²²の65歳までの安定した雇用を確保するため、平成18年4月1日から、高齢者雇用確保措置（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。

山口県においては、平成24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98.1%（そのうち継続雇用制度の導入が78.7%）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52.6%、70歳まで働ける企業の割合は21.5%となっています。²³

平成25年4月1日からは、同法の改正により、継続雇用制度について労使協定により基準を定めて対象者を限定できる仕組みが廃止され、希望者全員の65歳までの雇用確保が義務付けられており、高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、山口県の年齢階級別の有業率²⁴を見ると、概ね55歳以上から徐々に低下しています。



資料出所：総務省「平成24年就業構造基本調査」

²¹ **高齢者雇用安定法** 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号）。

²² **高齢者** 55歳以上の者（高齢者雇用安定法上の定義）

²³ 山口労働局調べ

²⁴ **有業率** 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

また、内閣府の調査によると、次表のように、就業希望者のうちパート・アルバイトとしての就業を希望する男性の割合は、60歳を超えると高くなっており、フルタイム以外の多様な働き方が必要とされています。

高年齢者が希望する就業形態(男性)

年齢層別	1位	2位
55歳～59歳	正社員(54.2%)	パート・アルバイト(24.2%)
60歳～64歳	パート・アルバイト(57.8%)	正社員(17.8%)
65歳～69歳	パート・アルバイト(56.5%)	その他(22.0%)

資料出所：内閣府「平成18年版国民生活白書」(P121)

○ 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、65歳以上まで働きたいと回答した人が約9割、70歳まで働きたいと回答した人は約7割となっており²⁵、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。

【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、年齢にかかわらず働き続けることができる環境の整備が必要です。

高年齢者について、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】

「高年齢者雇用確保措置の導入促進」、「高年齢者の就業支援」、「シルバー人材センター²⁶への支援」などに取り組み、意欲と能力のある高年齢者の就業を促進します。

(1) 高年齢者雇用確保措置の導入促進

- 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を促進するため、労働局、ハローワーク等関係機関と連携しながら、中小企業労働相談員の活用等により、同制度の普及啓発に努めます。
- 高年齢者の雇用を促進するため、企業等の取組について国等の相談制度や助成制度の周知に努めます。

²⁵ 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査(2008)」

²⁶ **シルバー人材センター** 高年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。高年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。)

- 政策課題である企業等の高年齢者雇用確保の取組を促進するため、引き続き県の入札参加者指名制度において、高年齢者雇用確保措置の導入を評価項目として位置付けます²⁷。

(2) 高年齢者の就業支援

- 一人一人の適性・能力等に応じた高年齢者の就業支援を進めるため、働く意欲のある高年齢者に対し専門家によるキャリアカウンセリングを実施します。
- 高年齢者の就業支援を進めるため、高年齢者の訓練ニーズに対応した職業訓練の実施に努めます。
- 働く意欲のある高年齢者と高年齢者の雇用を予定する企業とのマッチングを促進するため、山口労働局やハローワークと連携し、高年齢者を対象とした就職面接会等の実施に努めます。
- 中小企業者等における高年齢者雇用を促進するため、雇用創出支援資金などの融資制度を通じた支援を行います。

(3) シルバー人材センターへの支援

- 定年退職後などの働く意欲のある高年齢者に対し、地域社会に密着した臨時的、短期的な多様な就業機会の確保や福祉の増進を図るため、山口県シルバー人材センター連合会への支援を通じて、地域のシルバー人材センターの活動の支援に努めます。

＜山口県シルバー人材センター連合会の事業活動＞

- ・ 地域のシルバー人材センターに対する指導、助言
- ・ シルバー事業の全県的な普及啓発活動の実施
- ・ 安全、適正就業の推進のための研修会の開催
- ・ 新たな就業分野の開拓 等

■ 数値目標	【現状値】	【目標値】
I-3 就業率（60～64歳男女）	57.5% (H22)	60.6% (H27)

²⁷ H23.10 から高年齢者雇用確保措置の導入が政策入札制度の評価項目とされた。

4 障害者に対する施策の推進

【現状】

○ 障害者雇用の達成状況

県内の民間企業（県内に本社を有する常用労働者数56人以上規模の企業）に雇用されている障害者の平成24年の実雇用率は、2.28%と、法定雇用率²⁸（1.8%〔当時〕）を大きく上回っています。

また、平成24年の法定雇用率達成企業の割合は、56.4%と、前年に比べ3.6ポイント増加していますが、全体の約半数にとどまっています。

〔民間企業（56人以上規模）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 (%)
平成20年6月	691	54.8	2,880	2.22	1.59
平成21年6月	682	54.7	2,835	2.22	1.63
平成22年6月	676	55.2	2,993	2.28	1.68
平成23年6月	755	52.8	3,375.5	2.24	1.65
平成24年6月	746	56.4	3,426.5	2.28	1.69

資料：山口労働局

注1 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	○	△

※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

2 平成23年6月から実雇用率の計算方法が変更（短時間労働者〔週所定労働時間20時間以上30時間未満〕の算入、除外率の引き下げ等）されているため、平成22年6月以前と平成23年6月以降の数値を単純に比較することは適当ではない。

²⁸ **法定雇用率** 民間企業、国、地方公共団体等は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ一定の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。一般の民間企業（常用労働者数50人以上の企業）の場合、法定雇用率は2.0%とされている。

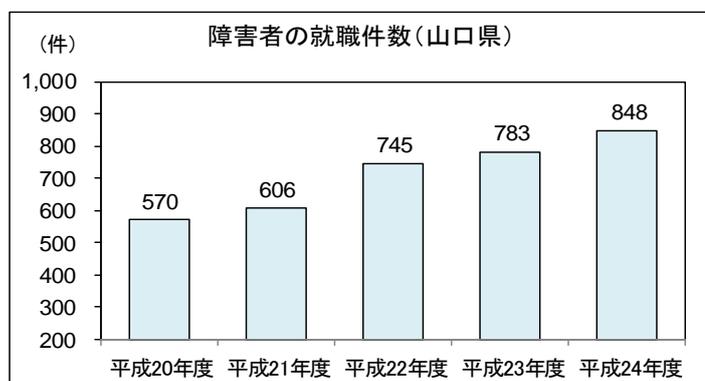
○ 障害者の就業状況

県内のハローワークを通じた障害者の就職件数は、企業の障害者雇用への理解の進展、障害者の就労意欲の高まりなどにより、平成24年度は過去最高の848件に達しています。

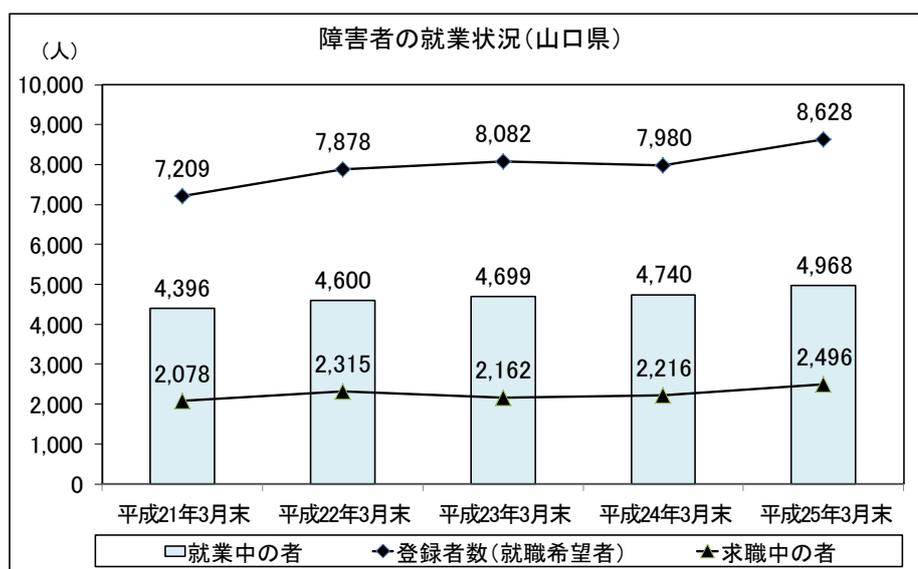
一方、県内のハローワークにおける障害者の登録状況では、就業者数は増加傾向にありますが、平成25年3月末において、就業を希望する者（8,628人）のうち、実際に働いている者（4,968人）の割合は57.6%と決して高い水準ではありません。

平成25年4月1日から、民間企業の法定雇用率が1.8%から2.0%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56人以上から50人以上に拡大されました。

また、平成25年6月の障害者雇用促進法²⁹の改正により、平成30年4月1日から精神障害者を民間企業等の雇用義務の対象に加えることになったところです。



資料出所：山口労働局

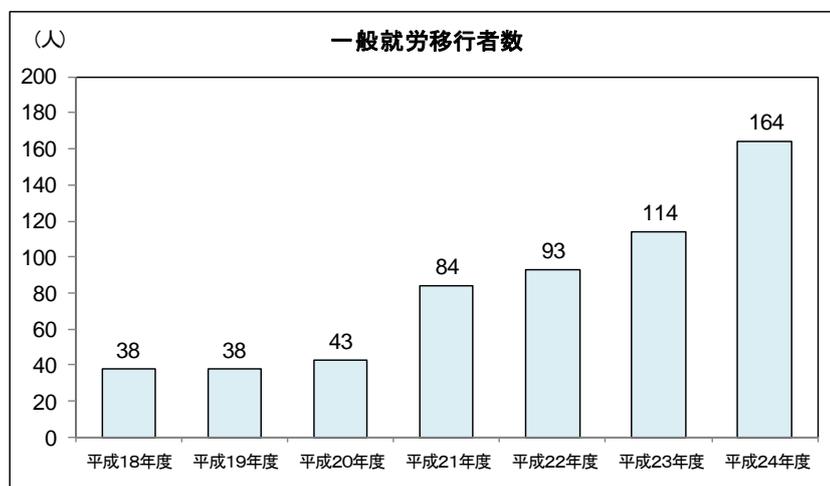


資料出所：山口労働局

²⁹ 障害者雇用促進法 「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年法律第123号)。

○ 施設利用者の一般就労への移行状況

施設を利用している障害者の一般就労への移行者数は、平成18年4月の障害者自立支援法（当時）の施行による「就労移行支援」等のサービス創設以降増加しており、平成24年度は164人にのぼっています。



資料出所：山口県

【課題】

障害者雇用は着実に進展しているところですが、厳しい経済・雇用情勢の中、半数近い企業が法定雇用率を達成していない状況にあります。

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、障害者が障害の程度や特性、能力、適性、ニーズに応じて働くことができるよう支援することが求められます。

障害者雇用に対する企業の理解と協力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、きめ細かな支援を図ることが重要です。

【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、「障害者雇用の普及啓発」、「障害者の就業支援」、「福祉的就労のレベルアップと一般就労移行への支援」に取り組みます。

(1) 障害者雇用の普及啓発

- 障害者雇用に対する企業の理解と協力を促進するため、労働局や関係機関と連携して、企業に対し、障害者雇用に関する普及啓発を行うとともに、障害者雇用義務制度や国等の支援制度の周知に努めます。
- 障害者雇用に対する企業や県民の理解と関心を深め、障害者雇用をさらに促進するため、障害者の雇用に積極的に取り組んでいる企業等を「やまぐち障害者雇用推進企業」として認定し、その取組内容を県ホームページなどで広く紹介します。
また、障害者を積極的に多数雇用した事業所や、障害を克服し、職業自立について成果の著しい障害者に対する知事表彰を行います。

(2) 障害者の就業支援

- 効果的・一体的な就業支援を図るため、ハローワークや、障害者の就業支援の拠点である地域障害者職業センター³⁰、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³¹など、国等の機関や県の保健福祉・労働・教育部門、福祉施設等民間団体のネットワークによる支援に努めます。
- 特別支援学校³²の生徒の自立と社会参加を推進するため、インターンシップ（現場実習）を充実させるとともに、特別支援学校に就職支援コーディネーターを配置し、新規の現場実習先の開拓や求人確保、障害者雇用についての企業の理解の促進を図ります。
また、特別支援学校の管理職や進路指導担当者などの企業訪問の促進による求人開拓や職場定着の支援、さらには、特別支援学校や企業、職業安定機関が求人内容や企業活動等について情報交換を行う協議会を開催します。

³⁰ **地域障害者職業センター** 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。

³¹ **障害者就業・生活支援センター** 就業及び就業に伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者に対し、身近な地域で、就職に向けた相談支援や日常生活の自己管理に関する助言など、就業面及び生活面の一体的な支援を行う機関。県内では、6箇所を設置されている。

³² **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・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）

- 障害者の就職の機会を提供するため、ハローワーク等と連携し、障害者と企業の出会いの場となる障害者就職面接会を実施します。
- 障害者の職業能力開発を進めるため、高等産業技術学校による障害者の態様に応じた多様な委託訓練や、精神障害者や知的障害者に対する介護職員初任者研修を実施します。
また、障害者職業訓練コーディネーター、障害者職業訓練コーチを配置し、訓練全般のコーディネートや訓練受講者に対する支援を行います。
- 障害者の職場適応を容易にするため、企業での実地訓練を行う職場適応訓練を実施します。
- 中小企業者等における障害者雇用を促進するため、雇用創出支援資金などの融資制度を通じた支援を行います。
- 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を行います。
- 政策課題である企業等の障害者雇用の取組を促進するため、引き続き、県の入札参加者指名制度において、「身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用」や「やまぐち障害者雇用推進企業の認定」を評価項目として位置付けます。

(3) 福祉的就労のレベルアップと一般就労移行への支援

- 障害者の福祉的就労のレベルアップを図るため、平成24年7月に策定した「山口県工賃向上計画」³³に基づき、事業所の工賃水準の向上に向けた取組を支援します。
- 障害者の一般就労への移行を円滑に進めるため、労働・福祉等の関係機関との緊密な連携を図るとともに、就労移行支援事業所連絡会議を設置し、事業所の一般就労への支援力向上を図ります。

■ 数値目標	【現状値】	【目標値】
I-4 民間企業における障害者雇用率	2.28% (H24)	現在の水準を維持 (H28)

³³ **山口県工賃向上計画** 就労継続支援B型事業所等で働く障害者の工賃水準の向上に向け、県全体の目標工賃を設定するとともに、目標工賃達成に向けた基本的方向や工賃引き上げのための具体的方策などを定めた県計画。平成24年度から平成26年度までの3年間を計画期間とする。

5 U J I ターン就職の促進

【現状】

山口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・経験を有する高齢者の引退等により、県内企業の技能・技術職を中心とした人材不足が危惧されています。

一方で、山口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 <H24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, 7 5 7	1, 5 9 0 (27.6%)	4, 1 6 7 (72.4%)
県内高卒者の就職者数	3, 3 7 8	2, 8 0 3 (83.0%)	5 7 5 (17.0%)
(小計)	9, 1 3 5	4, 3 9 3 (48.1%)	① 4, 7 4 2 (51.9%)
県外高卒者の県内進学・就職	進学 2, 9 2 1 + 就職 3 0 3 = ② 3, 2 2 4		
人口流出数	①(県外流出数) - ②(県内流入数) = 1, 5 1 8人		

資料出所 文部科学省「学校基本調査報告書」

◇ U J I ターン相談受付の状況 (単位：件)

年 度	H 2 0	H 2 1	H 2 2	H 2 3	H 2 4
県	1 5 1	1 5 9	1 7 0	1 5 3	1 5 9
市 町	6 1 6	7 5 6	6 5 8	8 1 2	1, 2 5 2
合 計	7 6 7	9 1 5	8 2 8	9 6 5	1, 4 1 1

◇ U J I ターン就職決定者数 (山口県若者就職支援センター) (単位：人)

年 度	H 2 0	H 2 1	H 2 2	H 2 3	H 2 4
就職決定者	6 7	3 2	3 9	4 2	4 1

【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U J I ターン（移住）に取り組む必要があります。

【施策の方向】

「U J I ターン就職の支援」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財の確保を促進します。

(1) U J I ターン就職の支援

- 県内就職希望者の相談対応、情報提供や職業紹介業務を行うため、やまぐち定住支援センターや東京、大阪のU J I ターン相談コーナーにアドバイザーを設置します。
- 幅広い世代のU J I ターン就業の希望に応えるため、やまぐち定住支援センターを中心に市町や庁内関係部局と連携し、きめ細かな支援を行います。
- 県内企業と県外在住者とのマッチング機会の提供・支援を行うため、県内外でUターン就職説明会及びガイダンスを開催します。
- 県内就職の促進のため、県外に進学した大学生等を対象とした、県内の地域に密着した企業におけるインターンシップの総合的な推進や、県外の大学等に対する県内企業の情報提供を行います。
- U J I ターンに関する各種施策や説明会の開催等を周知・広報するため、ホームページ等の各種媒体を活用し、高校卒業時から、わかりやすく効果的な情報発信に努めます。

■ 数値目標

	【現状値】	【目標値】
I-5 U J I ターン就職決定者数	154人 (H21～24)	増加させる (H25～28)

6 離職者対策等の推進

【現状】

平成20年秋以降のアメリカの金融危機に端を発した急激な景気後退により、平成21年度の有効求人倍率は、全国では0.45、山口県では0.55と急速に低下しました。その後景気の持ち直しにより、平成24年度には、全国で0.82、山口県では0.87まで回復していますが、本県内では、平成23年12月以降の半導体関連企業の相次ぐ事業撤退等により、多くの方が離職を余儀なくされる厳しい状況となり、雇用に対する不安も高まりました。

【課題】

離職者等の早期の再就職を支援するため、就業機会の創出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・内容の仕事がない」が最も高い割合を占めており、仕事内容に対する選考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」、「離職者等の就業機会の創出」、「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

- 離職者等の早期再就職を支援するため、若者就職支援センターを中心に、関係機関と連携し、きめ細かな相談から職業紹介までのワンストップサービス体制での様々な支援を行います。
- 求職者一人一人の状況に応じてきめ細かく就職を支援するため、若者就職支援センター等において、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、能力開発方法などについての助言を行うキャリアカウンセリングを実施します。

- 求職者の効果的な就職活動を支援するため、求人・求職情報、企業情報など、就職活動に役立つ情報のホームページ「YYジョブナビ」や山口県の景気・雇用関連事業をわかりやすく紹介した冊子「サポートします。」の内容を充実させ、情報提供に努めます。
- 求職者と多数の企業が一堂に会することにより、互いに多種多様な企業・求職者情報を把握した上でのマッチングが可能となるよう、労働局やハローワーク、経済団体等と連携し、新規学卒者や若年離職者、フリーター等と求人企業の出会いの場となる企業合同就職説明会を開催します。
- 企業の採用支援により離職者の早期再就職を図るため、中小企業を対象としたカウンセリングやセミナーを行います。
- 離職者の早期再就職を支援するため、幅広い分野において求められる情報通信や、高齢化の進行により需要が高くなっている介護を始め、医療、子育て、観光、環境等の成長が見込まれる分野における職業訓練について、民間教育訓練機関等を活用し、積極的に進めます。
- 中小企業者等における離職者雇用を促進するため、離職者緊急雇用対策資金などの融資制度を通じた支援を行います。

(2) 生活安定対策

- 離職者の生活の安定を図るため、離職者緊急対策資金の貸付制度を通じた支援を行います。
- 離職を余儀なくされた方などの生活の安心が確保されるよう、離職者等に対し、生活福祉資金の貸付制度や、住宅支援給付の支給制度などを通じた支援を行います。

(3) 大規模事業撤退等に伴う離職者への対応

- 情報の共有化を図るとともに取組を協議するため、県庁内に景気・雇用対策本部「対策検討チーム」を設置し、関係課と緊密な連携の下、離職者の早期再就職支援に取り組みます。
- 情報の共有化を図るとともに取組を協議するため、山口労働局や関係市町等で構成する「雇用対策連携会議」を設置し、関係機関と緊密な連携の下、離職者の早期再就職支援に取り組みます。

- 離職者の早期再就職を支援するため、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」を開催し、地域の雇用情勢の説明や早期再就職への意識喚起、若者就職支援センター等での支援内容を周知します。
- 情報提供や個別相談を実施するため、企業の要望等に応じ、企業にキャリアカウンセラーを派遣し、離職者の状況に応じたきめ細かな支援を行います。
- マッチングの強化を図るため、離職者を対象に、企業との出会いの場である就職説明会を開催します。また、企業の個別訪問により求人情報を収集するなど、離職者と企業双方に対する一体的な支援に取り組みます。
- 離職者の早期再就職を支援するため、民間教育訓練機関等を活用した委託訓練について、訓練コースの追加設定や募集定員の拡大に努めます。

■ 数値目標

【現状値】

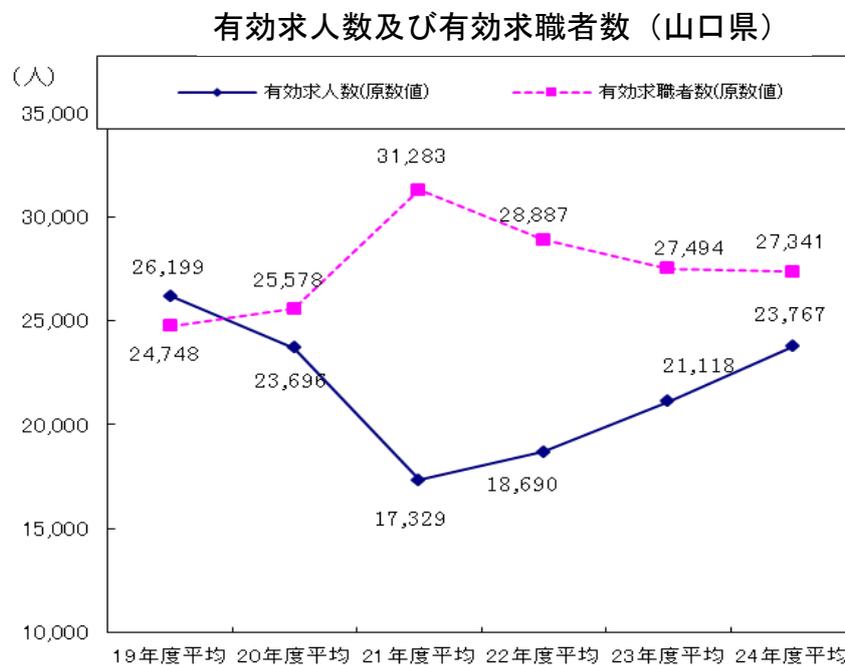
【目標値】

	【現状値】	【目標値】
I-6 就職決定者の支援期間が6か月以上の割合	51.9% (H24)	減少させる (H28)

7 雇用の場の拡大

【現状】

平成20年秋以降、世界的な金融危機の影響を受けて、我が国の景気・雇用情勢は急激に悪化し、本県でも、企業の生産活動の低下に伴って、本県の有効求人数は、急速に低下しました。その後、県内景気も持ち直しつつありますが、依然として求人数が求職者数を下回る状況が続いています。



資料出所：山口労働局

【課題】

有効求人倍率が1倍を下回るとともに、大規模事業撤退等の影響により、厳しい就職環境が続いているため、引き続き雇用の場の拡大を図ることが必要です。

【施策の方向】

市町や関係機関と連携・協力しながら、「戦略産業の集積・推進」、「新規立地・拡大投資の促進」、「産業を支える中小企業力の向上」、「地域雇用の創造」などに取り組み、雇用の場の拡大を図ります。

(1) 戦略産業の集積・推進

- 本県産業の“競争力”を高めるため、今後成長が期待できる医療関連産業や環境・エネルギー産業の育成・集積を進めるとともに、本県の重要な資源である水素の利活用を促進することにより、本県の立地環境や強みを活かした戦略産業の集積・推進を図ります。

(2) 新規立地・拡大投資の促進

- 本県産業の“活力”を拡大するため、医療関連産業や環境・エネルギー産業といった、今後成長が期待できる戦略分野等における重点的な企業誘致活動をはじめ、県外からの優良企業の誘致及び県内企業の投資誘致の両面から、実効性の高い新規立地・拡大投資の促進を図ります。

(3) 産業を支える中小企業力の向上

- 本県産業を支える中小企業の“底力”が発揮できるよう、関係支援機関との連携の下、創業・成長支援の強化や、産学公連携などによるものづくり力の高度化を進めるとともに、金融支援や経営基盤の安定に向けた支援の充実を図ることにより、中小企業力の向上を促進します。

(4) 地域雇用の創造

- 雇用機会の少ない地域の雇用創造を進めるため、地域雇用開発計画の策定に基づく雇用開発促進地域³⁴に対する助成や、地域ぐるみで雇用創造に取り組む自発雇用創造地域³⁵での地域雇用創造推進事業の実施などの国の施策を活用した地域における雇用開発を支援します。
- 県内の産業集積と研究開発の蓄積を活かした企業の事業拡大を支援し、地域の産業振興と雇用の安定的創出・拡大を推進します。

³⁴ **雇用開発促進地域** 地域雇用開発促進法（昭和62年法律第23号）に定める、雇用情勢が特に厳しい地域を対象に、県が地域雇用開発計画を策定し、厚生労働大臣の同意を得たもの。地域内企業は国の助成制度を活用可能。

³⁵ **自発雇用創造地域** 市町が地域雇用創造計画を作成し、厚生労働大臣の同意を得た地域。地域雇用開発促進法（昭和62年法律第23号）の平成19年改正により地域類型が再編されている。

- 労働時間の短縮、職場環境の改善等の雇用管理の改善を図る事業協同組合等に対し、中小企業労働力確保法³⁶に基づき、国と連携して、中小企業労働環境向上助成金の支給等の各種の支援を行い、中小企業における労働力の確保及び従業員の職場定着を促進します。
- 介護福祉機器の導入等により介護労働者の身体的負担を軽減するなど雇用管理の改善に取り組む事業主に対し、国の支援策の周知を図るなど介護関係業務に係る労働力の確保に努めます。
- 民間への委託を積極的に推進するため、県が行っている業務や事業について、「外部委託推進ガイドライン」に基づき、「民間でできることはできる限り民間にゆだねる」ことを基本に、事務事業の点検を行います。

(5) 福祉・介護分野、農林水産分野への就業機会の拡大

- 若者就職支援センターや福祉・農業・林業・水産業関係の各就業支援機関による情報の共有化や相互連携を強化します。

■ 数値目標	【現状値】	【目標値】
I-7 新規雇用創出	—	2万人以上 (H25～28)

³⁶ **中小企業労働力確保法** 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善に関する法律（平成3年法律第57号）。

II 産業人財の育成

一人一人の職業能力を開発するため、キャリア教育の推進、職業能力開発の推進、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財の育成を図ります。

1 キャリア教育の推進

【現状】

近年、パートやアルバイトといった不安定就労を繰り返すフリーターや、職に就かないニートといった若者が数多く存在しています。

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³⁷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、キャリア教育を教育活動の展開に当たっての3つの基軸の一つとして位置付け、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。

³⁷ **キャリア教育** 一人一人の社会的・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、キャリア発達を促す教育。

【課題】

今後、本県のキャリア教育をいっそう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社会人マナー等社会人として必要な基礎的能力等を身につけることにより、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】

行政機関、教育機関、企業、地域等が連携し、「小・中・高を通じた系統的・計画的な取組の推進」、「体験活動の充実」、「学校と家庭、地域、産業界等との連携」、「ものづくりを通じたキャリア教育の推進」などに取り組み、児童、生徒、学生等の発達の視点を踏まえ、基礎的・汎用的能力を育てるためのキャリア教育を推進します。

(1) 小・中・高を通じた系統的・計画的な取組の推進

- 将来の本県産業を担う産業人財の育成を図るため、小・中学校段階では、山口マイスター³⁸によるものづくり教室の開催など、ものづくりへの興味・関心を喚起し、高校段階では、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、地域産業界のニーズ等を踏まえた実践的なカリキュラムの導入を促進するなど、小・中・高の系統的な支援に取り組みます。
- 山口県独自のキャリア教育を推進するために、特色ある取組の紹介等により各学校の取組を支援します。
- 中学校においては、学習意欲の向上と進路意識の醸成を図るためのキャリアガイドブック「夢サポート」を作成・配付します。
- 「県市町キャリア教育連携・推進会議」を開催し、県教育委員会と市町教育委員会との連携を強化して、小・中学校におけるキャリア教育の充実を図ります。

³⁸ **山口マイスター** 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「山口マイスター」として知事が認定するもの。

(2) 体験活動の充実

- 小・中・高等学校等においては、職場見学、職場体験、インターンシップ等の体験活動の充実や、社会人講師等による講話等の実施に努めます。

(3) 学校と家庭、地域、産業界等との連携

- 「キャリア教育推進会議」、「キャリア教育実践セミナー」の開催等により、学校、家庭、地域、産業界、関係団体、行政機関との連携強化を図りながら、キャリア教育の充実に努めます。
- 大学生等の職業観や勤労観を育てるため、山口県インターンシップ推進協議会と連携し、県内学生や県外学生のインターンシップを支援します。
- 大学においては、キャリア観形成のための単位制の授業の開催等を支援します。

(4) ものづくりを通じたキャリア教育の推進

- 小学生の段階から技能やものづくりの魅力に触れる機会をつくり、技能への理解や関心を高めるため、「ものづくりフェスタ」や「ものづくり教室」を開催します。

■ 数値目標

	【現状値】	【目標値】
Ⅱ-1 体験的なキャリア教育の 実施公立学校割合	小学校 100% (H24)	100% (H29)
	中学校 100% (〃)	100% (〃)
	高校 90.7% (〃)	100% (〃)
	大学等 641人 (〃)	増加させる (H28)
インターンシップ体験大学生等数		

2 職業能力開発の推進

【現状】

山口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るところです。

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るところです。

平成23年10月からは、国による求職者支援制度が始まり、雇用保険を受給できない求職者等の職業訓練によるスキルアップを促進する仕組みが導入されたところです。

一方、雇用情勢は、非正規雇用の増加や、山口県では平成23年12月以降の半導体関連企業の相次ぐ事業撤退等により、多くの方が離職を余儀なくされる厳しい状況となり雇用に対する不安も高まっています。

【課題】

国際競争の激化や産業構造の変化が進む中、これまで本県の経済や県民生活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ける人財育成を進めていくため、産業界のニーズに応じた人財育成に取り組んでいく必要があります。

また、企業が自ら労働者の能力開発を行うことは、企業が求める人財の育成につながるものとして重要であることから、企業における人財育成を支援する必要があるとともに、働き方の多様化等が進む中、労働者個人が主体的に職業生活設計を行い、その下で、職業選択や職業訓練の受講等の能力開発を適切に行うことができるよう、労働者の自発的なキャリア形成への支援が求められています。

一方、雇用情勢の悪化により離職を余儀なくされた者や増加している非正規労働者等の職業能力形成機会の確保が求められており、雇用のセーフティネット³⁹としての能力開発の強化に取り組んでいくとともに、キャリア・コンサルティング⁴⁰を通じた早期再就職支援に取り組む必要があります。

また、労働力人口が減少する中で、誰もが意欲と能力に応じて働くことができる「全員参加型社会」の構築が求められていることから、特別な支援を必要とする者の職業

³⁹ **セーフティネット** [safety net] 安全網としての救済制度。「雇用のセーフティネット」とは、失業者に対して、円滑な再就職へ向けての機会を提供する仕組みのこと。

⁴⁰ **キャリア・コンサルティング** 個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援のこと。

能力開発を進めることが求められています。

職業能力開発に対するニーズが高まっている中、厳しい財政状況の中で職業訓練を実施するにあたっては、より効率的で効果的な実施が求められています。

【施策の方向】

「産業界のニーズに応じた人財育成」、「企業における人財育成への支援」、「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推進」、「職業訓練の効果的・効率的実施」に取り組み、職業能力開発の充実を図り、本県産業の持続的発展を目指します。

(1) 産業界のニーズに応じた人財育成

- 求職者の職業能力開発を促進するため、地域産業の人財ニーズに対応した、基礎的な技能・技術を習得させる職業訓練の充実を図ります。
- 地域の産業動向を踏まえて、企業ニーズに即した人財を育成するため、高等産業技術学校の訓練科や訓練内容について、運営協議会等の外部意見を反映した見直しやPDCAサイクルによる見直しを進めます。
- 企業ニーズに即した人財育成を進めるため、高等産業技術学校を産業人財育成拠点として位置付け、訓練指導員の質の向上を進めるとともに、施設・設備の整備・充実に努めます。
- 人財ニーズの高度化や多様化に対応するため、幅広い分野において求められる情報通信や、高齢化の進行により需要が高くなっている介護を始め、医療、子育て、観光、環境等の成長が見込まれる分野における職業訓練について、民間教育訓練機関等を活用し、積極的に進めます。
- 企業の事業拡大支援等により創出される雇用の機会に機動的に対応するため、汎用的な基礎知識・技術の習得を目指した研修会の開催を通じ、求職者の基礎的な能力開発を実施するとともに、採用後のOJT研修による専門的な技術の習得を支援することで、個別企業のニーズに対応した能力開発を進めます。
- 将来の本県産業を担う高校生の資質向上を図るため、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、地域産業界のニーズ等を踏まえた実践的なカリキュラムの導入を促進するとともに、教員の指導力の向上、高校生の資格取得の支援などに取り組みます。

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置・運営する山口職業訓練支援センターとの連携を強め、産業を担う質の高い人財の育成に努めます。

(2) 企業における人財育成への支援

- 自ら教育訓練を行うことが困難な中小企業等の人財育成を支援するため、企業ニーズに即したオーダーメイド型在職者訓練⁴¹の充実や施設・設備の開放に努めます。
- 企業の現場を担う中核となる人財を育成確保するため、企業が単独又は共同で実施する認定職業訓練制度⁴²の普及を図ります。
- 熟練技能者の優れた技能・技術を継承できる人財を確保するため、企業の中堅技能者の技能向上の取組を支援します。
- グローバル化に対応する人財育成など、企業における従業員の職業能力開発に必要な環境整備を促進するため、国の各種助成金制度や相談制度の周知を図り、利用促進に努めます。

(3) 労働者の自発的なキャリア形成への支援

- グローバル化への対応など、労働者の自発的な職業キャリア形成を図るため、国の相談制度、教育訓練給付制度⁴³等の周知に努め、その活用を促進します。

(4) 雇用失業情勢に応じた職業能力開発の促進

- 求職者に対し企業ニーズに応じた資格の取得や職業能力開発を促進するため、高等産業技術学校における職業訓練の充実や、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に努めます。

⁴¹ **オーダーメイド型在職者訓練** 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。

⁴² **認定職業訓練制度** 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。

⁴³ **教育訓練給付制度** 働く人の主体的な能力開発の取組みを支援し、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（公共職業安定所）から支給するもの。

- 雇用失業情勢や労働力需給の変化に的確に対応するため、リストラ等による離職者に対して、雇用のセーフティネットとして、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と連携し、機動的な再就職支援を実施します。
- 就業経験がない求職者、非正規就業を繰り返しており雇用保険に加入していなかった、又は加入していても給付の受給資格を得るに至らなかった求職者や、雇用保険の受給期間が終了した後も就職していない求職者等の職業能力開発を促進するため、職業訓練による支援や第2のセーフティネットとして創設された「求職者支援制度」について周知に努めます。

(5) キャリア・コンサルティングによる早期再就職の支援

- 訓練受講者の早期かつ円滑な再就職を支援するため、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を推進します。
- 公共職業訓練において、ジョブ・カード制度⁴⁴を活用し、訓練受講者に対する就職支援の充実を図ります。

(6) 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

- 長期失業者の職業能力開発を促進するため、職業訓練による支援や求職者支援訓練について周知に努めます。
- 若者の職業能力を高め、安定した雇用に結びつけるため、高等産業技術学校における「デュアルシステム」訓練や若者就職支援センターと連携した「企業魅力体験プログラム」の実施など、就労体験を組み込んだ実践的な職業訓練に取り組みます。
- 学卒未就職者の職業能力開発を促進するため、職業訓練による支援や求職者支援訓練（特に基礎コース）について周知に努めます。
- 子育て女性等の職業能力開発を促進するため、託児付きの職業訓練の実施や離職者等再就職訓練の定員に母子家庭の母等の専用枠を設定します。

⁴⁴ **ジョブ・カード制度** 「職業能力形成プログラム」や「実践型教育プログラム」により、企業現場・教育機関等で実践的な職業訓練等を受け、修了証を得て、就職活動などに活用すること等を目的とする制度。

- 母子家庭の母等の就業をより効果的に促進するため、「自立支援教育訓練給付金」や「高等技能訓練促進費」を支給することにより、就職に有利な資格取得を容易にし、その就業を支援します。
- 障害者の職業能力開発を進めるため、高等産業技術学校による障害者の態様に応じた多様な委託訓練や、精神障害者や知的障害者に対する介護職員初任者研修を実施します。
また、障害者職業訓練コーディネーター、障害者職業訓練コーチを配置し、訓練全般のコーディネートや訓練受講者に対する支援を行います。
- 高年齢者の就業支援を進めるため、高年齢者の訓練ニーズに対応した職業訓練の実施に努めます。

(7) 職業訓練の効果的・効率的実施

- 必要とされる職業訓練の質と量を確保するため、地域訓練協議会⁴⁵において、県内で実施される公共職業訓練及び求職者支援訓練における計画について調整を行い、職業訓練の効果的・効率的実施を図ります。
- 職業訓練の受講希望者が自らに適した職業訓練を選択することができるよう、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を図ります。
- 民間教育訓練機関等の職業訓練の品質確保を図るため、国の『民間職業訓練機関における職業訓練サービスガイドライン』の周知に努めます。
- 職業訓練受講機会の確保や訓練実施体制の強化を図るため、民間教育訓練機関等に委託して実施する職業訓練を積極的に実施します。また、民間教育訓練機関等の活用の際には、就職実績を反映した委託費の支給等を通じ、就職率の向上を図ります。

■ 数値目標

	【現状値】	【目標値】
II-2 公共職業訓練受講生の就職率	93.8% (H24)	現在の水準を維持 (H28)

⁴⁵ **地域訓練協議会** 地域における求職者支援訓練及び公共職業訓練について、地域の関係者が実施分野や規模を検討する場として、都道府県ごとに労働局が設置。有識者、労使団体、教育・教育訓練機関及び行政機関で構成。

3 技能・技術の円滑な継承と技能の振興

【現状】

山口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等、いわゆる「現場力」に支えられてきたところです。

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るところです。

また、近年、経済のグローバル化の進展などにより、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・高齢化の進展や産業構造の変化などにより、労働力人口の減少や若者のものづくり離れが見られるなど、ものづくりを支える人財の確保・育成が求められています。

【課題】

これまで雇用延長や再雇用により、ものづくり現場を支えてきた熟練技能者が65歳を過ぎて順次引退していくこととなるため、これらの持つ卓越した技能・技術を円滑に継承して、現場を支える人財の育成を進める必要があります。

また、熟練技能者の順次引退による技能・技術の継承が危ぶまれる一方で、若者のものづくり離れが進み、技能の重要性への理解や関心の低下が危惧される状況が見られることから、技能尊重気運の醸成を進めるとともに、高品質・高精度の製品を製造していくため、ものづくり産業を支える人財の確保・育成が求められ、とりわけ、ものづくり現場における中核人財の育成が急務となっており、技能の向上などに取り組む必要があります。

【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」に取り組み、技能・技術の円滑な継承を促進するとともに、次代を担う子ども達や若者が、技能に理解や関心を深めるとともに、技能の現場に対する興味を高め、自ら進んで技能の習得に向かうよう、「技能尊重気運の醸成」、「技能の向上」、「技能の適正な評価の推進」に取り組み、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を支援するため、「山口マイスター」や「ものづくりマイスター⁴⁶」等を活用した専門高校や企業での実技指導を実施します。
- 熟練技能者の優れた技能・技術を継承できる人財を確保するため、山口県職業能力開発協会を通じて、企業の中堅技能者の技能向上の取組を支援します。
- 多彩な技能・技術を有する人財と県内企業を、インターネットを活用して結びつけるため、「YYジョブナビ」の普及、充実に努めます。
- 技能・技術の円滑な継承を進めるため、相談窓口や国の助成金などの周知に努めます。

(2) 技能尊重気運の醸成

- 小学生の段階から技能やものづくりの魅力に触れる機会をつくり、技能への理解や関心を高めるため、「ものづくりフェスタ」や「ものづくり教室」を開催します。
- 若年技能者の育成・確保を図るため、特に優れた技能を有する者を「山口県優秀技能者⁴⁷」として表彰するほか、次世代技能者の育成に意欲がある1級技能士⁴⁸等を「山口マイスター」として認定します。
- 高校生の技能への関心を高めるため、「山口マイスター」を専門高校等へ派遣する取組を進めます。

(3) 技能の向上

- 若年技能者の技能向上や指導者の指導力向上を図るため、技能五輪全国大会⁴⁹や全国障害者技能競技大会等への派遣選手を育成・強化する取組を支援します。

⁴⁶ **ものづくりマイスター** 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「ものづくりマイスター」として中央技能振興センター長が認定するもの。

⁴⁷ **山口県優秀技能者** 広く社会一般に技能尊重の気運を醸成し、技能者の地位並びに技能水準の向上を図るため、特に優れた技能者に対し、毎年実施している知事表彰。

⁴⁸ **技能士** 技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる。

⁴⁹ **技能五輪全国大会** 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。

- 技能検定合格者数の増加や技能者の技能向上を図るため、技能検定制度の普及啓発や技能検定受検に対応した職業訓練や技能指導を実施します。
- 技能士のスキルアップやレベルの向上を図るため、技能士会や技能士間の情報交換会等の交流の場や研修会の開催に努めます。

(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を図るため、技能士の積極的な活用や、技能検定⁵⁰制度の一層の普及促進に努めます。

■ 数値目標

	【現状値】	【目標値】
Ⅱ-3 技能検定合格者数	1,662人 (H24)	1,600人以上 (H28)

⁵⁰ **技能検定** 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。

Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの推進

健康で豊かな生活を実現するため、長時間労働の見直しや、仕事と子育て等の両立支援、多様な働き方を可能とする就業環境づくりを促進することにより、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

1 健康で豊かな生活のための時間の確保

【現状】

総務省の毎月勤労統計調査によると、近年、山口県の年間総実労働時間は概ね1,800時間前半で推移しています。平成23年は1,823時間となっており、全国と比較すると、35時間上回っています。



【課題】

経済社会を持続可能なものとしていくためには、担い手である労働者が自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していくことが必要となっています。

【施策の方向】

仕事と生活の調和の推進に向け、関係機関と連携しながら、労使での働き方の見直しが進展するよう「働き方に対する意識改革のための啓発」、「労働時間縮減に向けた取組の推進」を図ります。

(1) 働き方に対する意識改革のための啓発

- 労使が協調して生産性の向上に努めながら、職場の意識や働き方の改革に取り組むよう気運の醸成に努めます。
- 「家庭の日⁵¹」をノー残業デーとするなど、労働者が家族との触れ合いやきずなを深める環境づくりが進むよう啓発します。
- メンタルヘルス不調者に対し事業者が適切な措置を行うよう関係機関(メンタルヘルス対策支援センター(山口県産業保健推進連絡事務所内)、地域産業保健センター等)と連携しながら職場におけるメンタルヘルス対策を啓発します。

(2) 労働時間縮減に向けた取組の推進

- 「職場に長時間いることが善である」といった風潮を改善し、「所定外労働は臨時・緊急時にのみ行うもの」との考え方を浸透させるため、先進的な成功事例の紹介など労働時間に対する意識改革を促す啓発活動を行います。
- 労働者が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、年次有給休暇の取得が必要不可欠であることから、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや労使の年次有給休暇に対する意識の改革を促す啓発活動を行います。

■ 数値目標	【現状値】	【目標値】
Ⅲ-1 年間総実労働時間(山口県)	1,823時間(H23)	1,800時間を下回る(H28)

⁵¹ **家庭の日** 県民が、家庭の果たす役割の重要性を認識し、家族とふれあい、家族のきずなを深めるための取組や、事業者・民間団体によるその取組の支援を行うため、毎月第3日曜日を標準として、県民等が定める日。(子育て文化創造条例第10条)

2 仕事と子育て等の両立支援

【現状】

2005年には国の死亡数が出生数を上回り、総人口が減少に転じるなど、本格的な人口減少社会が到来したと言われていました。

本県においても、同様に、出生数の減少や合計特殊出生率の低下など、少子化に歯止めがかからない、厳しい状況が続いています。

少子化の進行は、生産年齢人口の減少等による経済面や社会保障への影響だけでなく、地域社会の活力の低下など県民生活の全般にわたり影響を及ぼすことが懸念されます。

また、山口県においては、少子化とともに高齢化も進行しており、今後、介護休業の取得者の増加も予想されます。

【課題】

将来ともに豊かで健康的な生活を実現していくためには、働き方の見直しを行い、仕事と生活の両立を図っていく必要があります。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企業に対し、一般事業主行動計画の策定・実施による一層の仕事と家庭の両立支援等のための取組が求められています。

【施策の方向】

企業による一般事業主行動計画の策定・実施を促進するとともに、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雇用環境づくりを進めます。

(1) 仕事と子育て等が両立できる雇用環境づくり（再掲）

- 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雇用環境づくりを進めるため、労働局、ハローワーク等関係機関と連携しながら、事業所の訪問、セミナーの開催、実態調査の実施、啓発資料の作成・配布等により、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法等の周知・啓発に努めます。

- 仕事と子育て等の両立しやすい環境づくりを進めるため、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を促進する「計画策定支援アドバイザー」を派遣します。
また、「やまぐち子育て応援企業宣言制度」の推進や、子育て応援優良企業の表彰による優れた取組を広く紹介します。
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けて取り組んでいる企業を支援するため、仕事と育児、仕事と介護などの両立をテーマに各種支援制度やその利用方法、また体験談や取組事例の紹介などを行う出前講座を実施します。
- 企業等の一般事業主行動計画策定・届出の取組を促進するため、引き続き県の建設工事や物品調達・業務委託・清掃業務委託の競争入札参加資格制度において、一般事業主行動計画策定・届出を審査項目として位置付けます。
- 政策課題である企業等の一般事業主行動計画の策定・届出、「やまぐち子育て応援企業宣言制度」の届出、次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん）の取組を促進するため、引き続き県の入札参加者指名制度において、これらの策定、届出、認定（くるみん）を評価項目として位置付けます。
- 男女がともに働きながら仕事と育児の両立を図り、働きやすい環境を整備するため、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を図ります。

(2) 子育て女性等の再就職支援（再掲）

- 一人一人の適性・能力等に応じた子育て女性等の再就職を支援するため、女性からの就職に関する相談に対応する女性相談デーの設定など、専門家によるキャリアカウンセリングを実施します。
- 子育て等のため長期間職に就いていない女性や母子家庭の母等の再就職を支援するため、託児付きの職業訓練の実施や離職者等再就職訓練の定員に母子家庭の母等の専用枠を設定し受講の機会の拡大に努めます。
- 中小企業者等における子育て等で退職した女性や母子家庭の母等の雇用を促進するため、雇用創出支援資金などの融資制度を通じた支援を行います。

- 母子家庭の母等の就業による自立を総合的に支援するため、母子家庭等就業・自立支援センターにおいて、就業相談、就業情報の提供や、母子自立支援プログラム策定等を実施します。
- 母子家庭の母等の就業をより効果的に促進するため、「自立支援教育訓練給付金」や「高等技能訓練促進費」を支給することにより、就職に有利な資格取得を容易にし、その就業を支援します。
- 子育て女性等の就業支援のため、国の各種支援制度（事業所内保育施設設置・運営等支援助成金、キャリアアップ助成金、再就職準備セミナー等）や子育て女性向けの企業情報など、企業や子育て女性等に対する情報提供の充実に努めます。

■ 数値目標

【現状値】

【目標値】

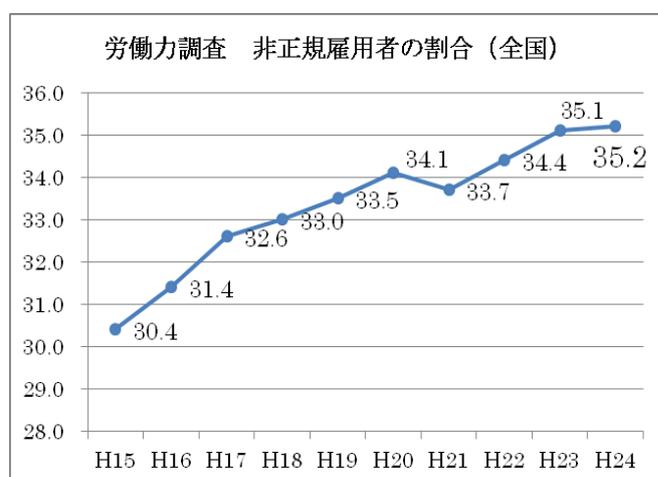
	【現状値】	【目標値】
Ⅲ-2 「やまぐち子育て応援企業宣言」届出企業数	581社(H24)	780社(H28)

3 多様な働き方を選択できる就業環境づくり

【現状】

近年、全国的に非正規雇用者の割合が増加しています。平成24年の労働力調査によると、全国の非正規雇用者の割合は35.2%となっています。

山口県においても、非正規雇用者の割合は増加しており、平成24年の就業構造基本調査では36.1%となっており、前回調査（平成19年 32.9%）と比べると3.2ポイント増加しています。



(参考)

非正規雇用者の割合※(就業構造基本調査)

年	H19	H24
山口県	32.9	36.1
全国	35.5	38.2

※非正規の職員・従業員/雇用者（役員を除く）

また、労働局等の総合労働相談コーナーや山口県が実施している「労働ほっとライン⁵²」等には、賃金の不払、解雇・雇い止め、労働条件の引き下げなどの雇用環境に関する様々な相談が寄せられており、中でも、職場における「いじめ・嫌がらせ」（パワーハラスメント）の相談が、近年急増しています。

山口労働局全体に寄せられた「いじめ・嫌がらせ」の相談件数

項目	H22年度		H23年度		H24年度	
	件数	全体比	件数	全体比	件数	全体比
いじめ・嫌がらせ	199	8.4%	370	18.5%	620	18.6%

【課題】

派遣労働者の保護・雇用の安定や有期雇用の無期雇用への転換を図り、経済的自立

⁵² 労働ほっとライン 県内全域からの電話による労働相談に一元的に対応するため、山口県労働政策課内に開設した電話窓口。労働問題の専門家である社会保険労務士が対応する（電話083-933-3232）。

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、多様な働き方の選択による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。

また、解雇、雇い止め、労働条件引き下げやパワーハラスメントなどの職場でのトラブルの解決に向けた取組を推進していく必要があります。

【施策の方向】

多様な働き方を自らが正しく選択することができる雇用環境づくりを進めるため、「労働問題の解決に向けたきめ細かな労働相談体制づくり」、「正社員への転換制度や短時間正社員制度の普及」などに取り組みます。

(1) 労働問題の解決に向けたきめ細かな労働相談体制づくり

- 労働条件や雇用環境等を改善するため、山口労働局等関係機関と連携しながら、県民局の相談窓口や中小企業労働相談員等による事業所訪問などで労使からの相談に対応するとともに、適切な雇用管理の普及啓発に努めます。
- 「労働ほっとライン」等による労使双方からの相談への対応、情報提供体制の充実に努めます。

(2) 正社員への転換制度や短時間正社員制度等の普及

- 改正労働契約法において規定された有期労働契約から無期労働契約への転換制度や、パートタイム労働法において、事業主の義務とされているパートタイム労働者から正社員への転換制度の普及にあわせて、正社員より所定労働時間の短い短時間正社員制度などの普及に努めます。
- 派遣労働者の雇用の安定や労働福祉の向上を促すため、関係機関と連携し、労働者派遣法⁵³等の周知に努めます。

■ 数値目標

	【現状値】	【目標値】
Ⅲ-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	24.8% (H23)	増加させる (H26)

⁵³ 労働者派遣法 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（昭和60年法律第88号）。

【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
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
	[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
若者	[山口県] 山口県若者就職支援センター	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
	[NPO 法人等(厚生労働省委託事業)] 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	[県・市等] 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
高齢者	[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 地域障害者職業センター雇用支援課の通称] 地域高齢・障害者雇用支援センター	事業主への高齢者や障害者の雇用に関する相談・援助や啓発、助成金等の受付などを実施
障害者	[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構] 地域障害者職業センター	障害者に対する職業指導・評価や職場適応援助、事業主に対する助言などを実施
	[社会福祉法人等(厚生労働省委託事業)] 障害者就業・生活支援センター	障害者に対し、身近な地域で、就業面及び生活面の一体的な支援を実施
	[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

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
職業能力開発	[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] 山口職業訓練支援センター	求職者等の職業能力の開発・向上を促進するための施設の設置及び運営の業務等を実施
	[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構] 山口職業能力開発促進センター (ポリテクセンター山口)	離職者等を対象に職業訓練を実施
	[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	[独立行政法人労働者健康福祉機構 (厚生労働省委託事業)] メンタルヘルス対策支援センター (山口県産業保健推進連絡事務所内)	職場のメンタルヘルス対策を支援
	[医師会等(厚生労働省委託事業)] 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
	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】 雇用を取り巻く環境の変化に係る主な法律の改正等の概要

○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づけ 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（一部改正） 平成20年12月26日 公布	①短時間労働に対応した雇用率制度の見直し →身体障害者又は知的障害者である短時間労働者を雇用義務の対象に追加 など ②障害者雇用納付金制度の適用対象となる事業主の範囲拡大
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24年 6月20日 公布	障害者の法定雇用率の引き上げ →民間企業 1.8%→2.0%
障害者の雇用の促進等に関する法律（一部改正） 平成25年 6月19日 公布	①障害者に対する差別の禁止 ②雇用分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置 →事業主に合理的配慮の提供を義務付け ③精神障害者を含む法定雇用率の設定 →精神障害者を雇用義務の対象に追加

○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

○ワーク・ライフ・バランス関係

法律名等	概要
「世界と共に生きる日本」（閣議決定） 昭和63年 5月	年間総労働時間 1800 時間程度に向けできる限り短縮することを目指す。 （以後、累次の政府経済計画（平成 4 年、7 年、11 年）において政府目標として明記。
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法〔設定改善法〕 平成17年11月 2日公布	「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時短促進法 平成4年7月公布）を改正。 労働時間短縮や休暇等労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへと改善する。
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）（一部改正） 平成19年 6月 1日公布	① 労働条件を明示した文書交付義務化 ② パート労働者と正社員との賃金について均衡確保の義務化 ③ 正社員への転換推進措置の義務化
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律【労働者派遣法改正法】（一部改正） 平成24年 4月 6日公布	① 日雇い派遣の原則禁止 ② 一定の有期雇用の派遣労働者の無期雇用への転換推進措置を努力義務化 ③ 派遣労働者の賃金の均衡を考慮 ④ マージン率などの情報公開を義務化
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