

# 令和5年度 やまぐち働き方改革推進会議 次第

日時: 令和6年3月26日(火)

10時00分～11時00分

場所: 山口県庁4階 正庁会議室

- 1 開会
- 2 会長挨拶
- 3 内容



- (1) 令和5年度働き方改革推進実態調査結果(概要)
- (2) 令和5年度の主な取組等について
- (3) 令和6年度の主な取組等について

- 4 閉会



やまぐち とも × いく 応援企業

# やまぐち働き方改革推進会議名簿

団体名	委員	幹事	備考
日本労働組合総連合会山口県連合会	会長 伊藤 正則	事務局長 中元 直樹	
一般社団法人山口県労働者福祉協議会	会長 中繁 尊範	専務理事 藤山 毅	
山口県経営者協会	会長 山本 謙	専務理事 阿野 徹生	
山口県商工会議所連合会	会頭 川上 康男	専務理事 嶋本 健児	
山口県商工会連合会	会長 藤村 利夫	専務理事 藏藤 共存	
山口県中小企業団体中央会	会長 矢敷 健治	専務理事 坂本 竜生	
山口経済同友会	代表幹事 喜多村 誠	事務局長 黒瀬 邦彦	
株式会社山口銀行	代表取締役頭取 曾我 徳將	営業統括部長 原田 孝志	
株式会社西京銀行	代表取締役頭取 松岡 健	総合企画部長 佐伯 武祐	
山口県信用金庫協会	会長 池上 弘	萩山口信用金庫常務理事 野村 尚彦	
国立大学法人山口大学	学長 谷澤 幸生	総務企画部長 樋口 理央	
学識経験者(女性の働き方)	山口県立大学学長 田中 マキ子	同左	
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部	支部長 松本 孝	総務課長 千田 貴司	
一般社団法人山口県労働基準協会	会長 新海 淳	専務理事・事務局長 山本 幸司	
厚生労働省山口労働局	局長 名田 裕【副会長】	総務部長 吉高 徹 雇用環境・均等室長 小宮山 隆一 労働基準部長 上条 訓之 職業安定部長 徳富 久士	
山口県	知事 村岡 嗣政【会長】	産業労働部長 小関 浩幸【幹事長】	

# 令和5年度やまぐち働き方改革推進会議出席者名簿

団体名	委員	出席者
日本労働組合総連合会山口県連合会	会長 伊藤 正則	(本人)
一般社団法人山口県労働者福祉協議会	会長 中繁 尊範	(本人)
山口県経営者協会	会長 山本 謙	専務理事 阿野 徹生
山口県商工会議所連合会	会頭 川上 康男	専務理事 嶋本 健児
山口県商工会連合会	会長 藤村 利夫	専務理事 藏藤 共存
山口県中小企業団体中央会	会長 矢敷 健治	専務理事 坂本 竜生
山口経済同友会	代表幹事 喜多村 誠	(本人)
株式会社山口銀行	代表取締役頭取 曾我 徳將	営業統括部長 原田 孝志
株式会社西京銀行	代表取締役頭取 松岡 健	山口地区統括部長兼山口支店長 平本 浩一
山口県信用金庫協会	会長 池上 弘	事務局長 福武 修
国立大学法人山口大学	学長 谷澤 幸生	人事課副課長 山根 信二
学識経験者(女性の働き方)	山口県立大学学長 田中 マキ子	(本人)
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部	支部長 松本 孝	(本人)
一般社団法人山口県労働基準協会	会長 新海 淳	専務理事・事務局長 山本 幸司
厚生労働省山口労働局	局長 名田 裕【副会長】	(本人)
山口県	知事 村岡 嗣政【会長】	(本人)

# 配席図

知事



幹事等

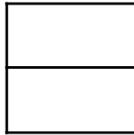
委員

委員

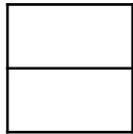
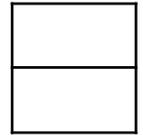
幹事等



連合山口  
労福協



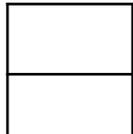
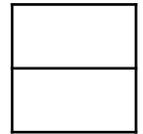
労働局  
西京銀行



経営者協会  
商工会議所連合会



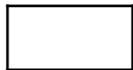
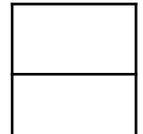
信用金庫協会  
山口大学



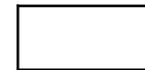
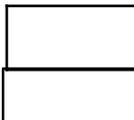
商工会連合会  
中小企業団体中央会



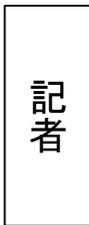
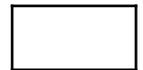
県立大学  
高障機構



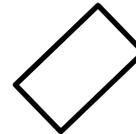
経済同友会  
山口銀行



基準協会



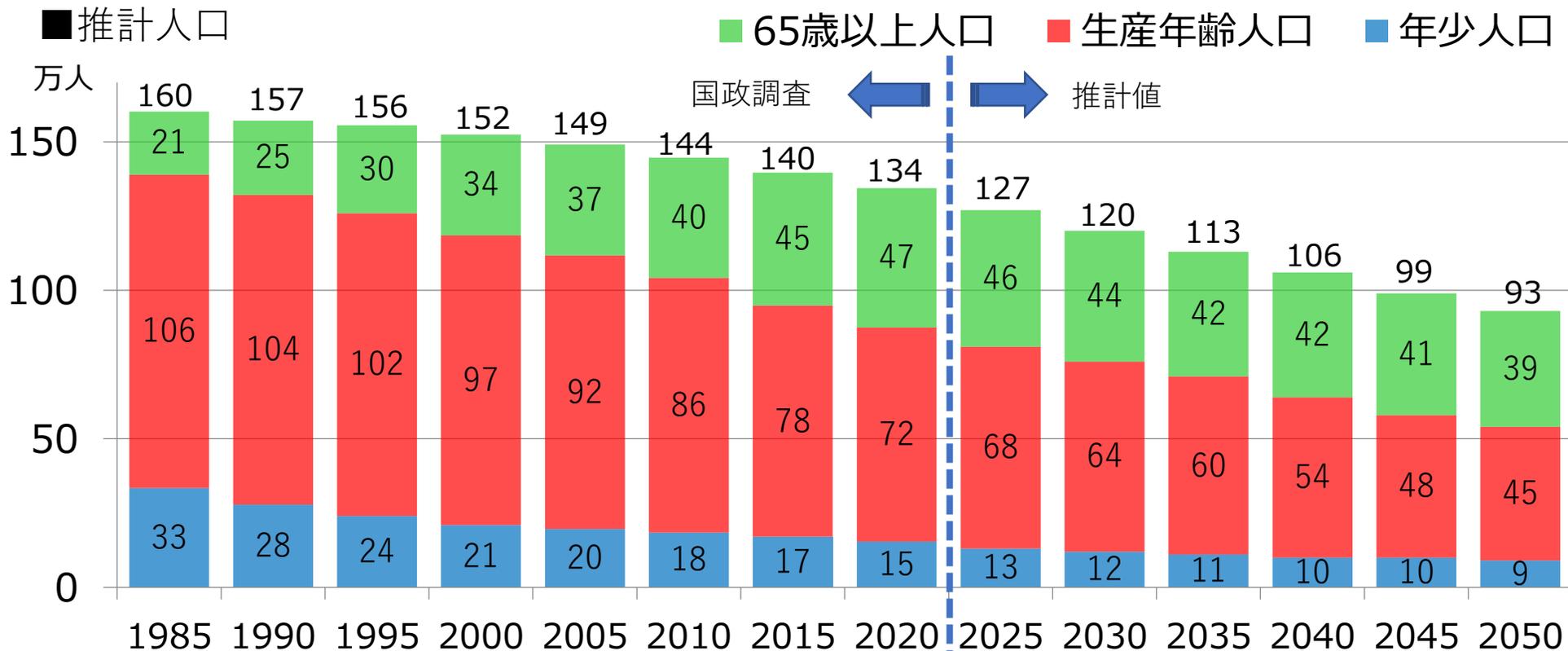
モニター



労働政策 課長	部長	審議監	班長
関係者	関係者	関係者	関係者

# 本 県 の 現 状

# 山口県の現状（人口減少、求人倍率）

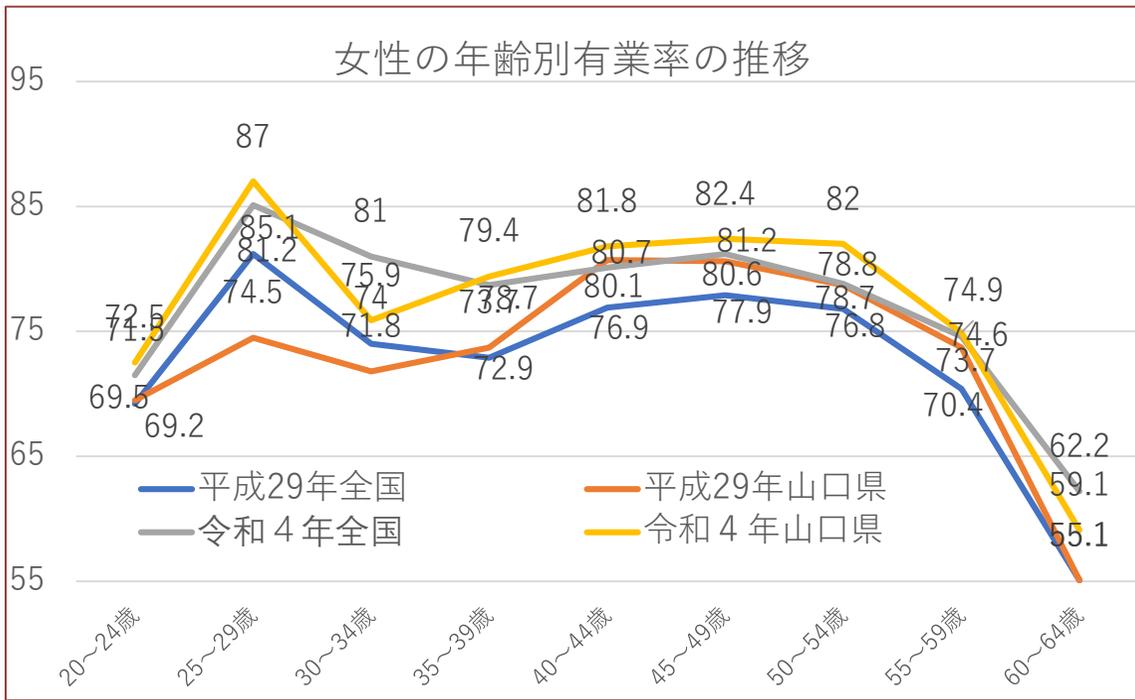


出典) 将来人口推計 (国立社会保障・人口問題研究所)

## ■ 有効求人倍率の推移

R元年度平均	R2年度平均	R3年度平均	R4年度平均	R6年1月
1.56	1.24	1.38	1.54	1.49

## 子育て期の女性有業率



## 6歳未満の子どもを持つ夫・妻の家事関連時間

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

総務省統計局 社会生活基本調査(R3年度)

## 性別固定的役割分担意識

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に賛成

区分	男女計	男性	女性
山口県	35.5%	40.1%	32.2%
全国 (参考)	35.0%	39.4%	31.1%

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

## 本県の育児休業取得率

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

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

# 令和5年度働き方改革推進実態調査結果 (概要) について

## 1 調査の概要

### (1) 調査の趣旨

本県の働き方改革に関する企業の実態や意識を調査し、県内における働き方改革の取組の検証及び今後の働き方改革推進の基礎資料とすることを目的とする。

### (2) 調査期日

令和5年6月30日

### (3) 調査対象

県内の従業員5人以上の事業所から、従業員規模別に2,000事業所を抽出し、調査を実施した（移転・廃業等による返戻分59事業所を除く実送付数1,941事業所）。

### (4) 有効回答数

872事業所（有効回答率44.9%）〔前回調査（R2）：904事業所・46.7%〕

## 2 調査結果の概要

### （1）年次有給休暇について

#### ア 年次有給休暇取得状況（R4実績）

従業員1人当たりの平均付与日数及び平均取得日数は、男女とも前回調査を上回っている。また、有給休暇取得率も、男女とも前回調査を上回っている。

区分	従業員1人当たり 平均付与日数（A）		従業員1人当たり 平均取得日数（B）		有給休暇取得率 B/A	
	R4実績	R1実績	R4実績	R1実績	R4実績	R1実績
男女計	18.4日	17.3日	12.4日	11.0日	67.6%	63.6%
男性	19.1日	18.2日	12.8日	11.5日	67.0%	63.2%
女性	17.6日	15.8日	12.0日	10.0日	68.3%	63.3%

## （2）仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

### ア 育児休業取得率（R4.4.1～R5.3.31）

男性は前回調査及び全国の取得率を上回っている。女性は前回調査を下回ったものの、全国の取得率を上回っている。

- 男性：男性従業員で配偶者が出産した人数（1,643人）のうち、男性従業員本人が育児休業を取得した人数（509人）の割合
- 女性：女性従業員本人が出産した人数（1,159人）のうち、育児休業を取得した人数（1,133人）の割合

区分	山口県		
	R4実績	R1実績	H29実績
男性	31.0%	10.9%	4.86%
女性	97.8%	98.5%	95.9%

区分	全国（参考）		
	R4実績	R1実績	H29実績
男性	17.13%	7.48%	5.14%
女性	80.2%	83.0%	83.2%

※平成29,令和元,4年度雇用均等基本調査

## （3）女性の活躍について

### ア 役職に占める女性の割合

区分	R5			R2		
	男女計	うち女性	女性割合	男女計	うち女性	女性割合
役員	1,557人	246人	15.8%	1,553人	242人	15.6%
部長相当職	2,602人	275人	10.6%	2,265人	275人	12.1%
課長相当職	7,653人	1,110人	14.5%	5,747人	941人	16.4%
係長相当職	10,764人	2,777人	25.8%	7,940人	1,984人	25.0%

### イ 女性の活躍を推進するポジティブアクションの取組

区分	全体	100人未満	100人以上
① 行っている	33.7%	19.3%	48.5%
② 行っていない	50.8%	66.2%	35.0%
③ 検討中	13.9%	13.4%	14.5%
④ 無回答	1.6%	1.1%	2.1%

## （4）働き方改革について

### ア 働き方改革の取組

区 分	上位回答（複数回答あり）	割合
取り組んでいる	① 有給休暇の取得促進	63.8%
	② 時間外勤務の縮減	61.5%
	③ 業務マニュアルの作成等	33.9%
	④ 従業員のスキルアップ	33.0%
	⑤ 業務プロセスの見直し	28.4%
効果をあげている	① 有給休暇の取得促進	25.0%
	② 時間外勤務の縮減	14.8%
	③ 変形労働時間制度・フレックスタイム制度	10.5%
	④ ノー残業デーの設定	9.1%
	⑤ 業務マニュアルの作成等	7.0%
予定・検討中	① 業務マニュアルの作成等	17.4%
	② 業務プロセスの見直し	15.2%
	③ 職場風土の改善	12.8%
	④ 従業員のスキルアップ	12.5%
	⑤ 人事評価への「時間当たり生産性」重視	11.7%

## （４）働き方改革について

### イ 働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用状況

区 分	全体	100 人未満	100 人以上
① 活用している	42.2%	31.5%	53.4%
② 活用していない	56.9%	67.3%	45.9%
③ 無回答	0.9%	1.1%	0.7%

### ウ デジタル技術の活用が進まない理由

上位回答（複数回答あり）	割合
① 活用する明確な目的・目標が定まっていない	42.5%
② アナログ文化・価値観が定着している	29.6%
③ 活用できる人材がない	24.4%

## （4）働き方改革について

### エ 働き方改革を進める上での問題点

上位回答（複数回答あり）	割合
① 人手不足	53.4%
② 従業員の意識・価値観	45.8%
③ 特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化	38.3%
④ 職場の風土・雰囲気	29.5%
⑤ 繁忙期と閑散期のギャップや突発的な業務	28.6%

### オ 働き方改革の取組を進めるために必要な支援

上位回答（複数回答あり）	割合
① 企業に対する助成制度	27.1%
② 先進的な取組や参考になる事例の紹介	24.9%
③ 関連する制度の情報提供や周知	21.4%
③ 従業員に対する助成制度	21.4%
⑤ 特にない	19.5%

# 令和5年度の主な取組等について

## 働き方改革支援センターの取組

### 働き方改革の身近な成功事例を創出し、県内に波及

#### ◆アドバイザーによるアウトリーチ支援

##### T社(建設業)

【課題】 資材の保管ルールが決まっておらず  
探し物をする時間が多く効率が悪い  
【取組】 リーダーを中心に意見交換を繰り返し  
資材置き場の基本レイアウトを作成



⇒ 探し物をする時間が減少し、加工や  
組み立て等本来業務に充てる時間の増加  
整頓された様子が好印象につながり、  
会社初の新卒(高校)の採用も決定

##### K社(菓子製造業)

【課題】 部署間での情報共有が不十分  
【取組】 ホワイトボードを設置し連絡事項を掲載  
することで情報共有を図る

⇒ 情報共有の向上につながり、伝達ミス  
が減少し、生産性が向上

#### ◆職場環境改善キーパーソン研修会の開催

・ 職場改善のリーダー養成講座(2会場、44人参加)

#### ◆働き方改革シンポジウム

2月13日 13:30~16:00 KDDI維新ホール(277人参加)

講演会 岸 博幸氏(慶應義塾大学大学院教授)

県・企業取組事例発表、やまぐち“とも×いく”共同アピール

パネルディスカッション



## 「誰もが活躍できるやまぐちの企業」認定制度

- ◆働き方改革に優れた実績を有する企業を認定
- ◆人材確保を重点的にサポート
  - ・ハローワークでの情報発信、マッチング
- ◆優良企業を「働き方改革推進優良企業」として表彰

R5年度認定企業:33社(計115社)  
 認定期間:R5.10.1~R8.9.30  
 表彰:4社(R5.10.19)

〈令和5年度「働き方改革推進優良企業表彰」受賞者〉

ポータルサイトで取組を紹介

区分	企業名	主な取り組み
優秀賞	社会福祉法人 山口県社会福祉 事業団	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チューター制度等、新任職員等へのサポート体制</li> <li>・育児・介護等にて退職した職員のジョブリターン制度</li> <li>・副業制度</li> </ul>
	株式会社 山口建設 コンサルタント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インターンシップや会社動画作成による積極的な新卒採用</li> <li>・ドローンによる3次元計測等の労働生産性向上の取組</li> <li>・複数台PC購入によるテレワーク勤務体制の整備</li> </ul>
	有限会社 周東貨物	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国平均を上回る女性管理職比率達成(R4:50%、全国R4:6.9%)</li> <li>・子の年齢制限がない短時間勤務制度</li> <li>・高齢期就業準備休暇制度の導入(45歳以上、10日間)</li> </ul>
特別賞	株式会社 はつもみぢ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が酒造の最高責任者である杜氏を務めるなど女性活躍の取組</li> <li>・短時間勤務可能な業務創出による子育て女性の雇用促進</li> <li>・スマレジ導入による在庫管理や清算業務効率化</li> </ul>

## 女性の就業支援

### ○就業意欲喚起、マッチング等

山口しごとセンターでの職業相談、職業紹介

### ○子育て女性等の再就職支援(職業訓練)

### ○ステップアップ女性就業促進

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

**R5実績:参加企業65社、女性60人 うち39人の雇用達成(R6.2時点)**



マッチングイベント

### ○女性デジタル人材育成

未就業女性に対するデジタルスキルの習得支援及び就労支援

- ・やまぐち女性デジタル人材育成コンソーシアム **県内企業44社**が参画(R6.2)
- ・山口県女性デジタルキャリアセンター(通称:Wings YAMAGUCHI)を設置  
対面、オンライン、eラーニングによるプログラマー(WEBエンジニア)養成講座を実施

**R5実績:受講者数57人 うち21人の雇用達成(R6.2時点)**



コンソーシアム企業と  
受講生との交流会



### ○女性の職域拡大・就業継続に向けた職場環境整備支援

◆対象施設 女性専用施設(トイレ、更衣室、休憩室 等)、安全確保施設(夜勤時の街灯 等)

◆補助金額 対象経費の1/2以内(上限:大企業50万円、中小企業100万円)

**R5実績:22件(12,164千円(見込み))**

## やまぐち子育て応援企業

仕事と子育ての両立を応援する企業を登録・紹介

- ◆登録企業数 964社 (R6.2)
- ◆協賛金融機関による金利優遇



やまぐち子育て応援企業

## やまぐちイクメン応援企業

男性従業員の育児参加を応援する企業を登録・紹介

- ◆登録企業数 411社 (R6.2)
- ◆イクメンパパ子育て応援奨励金の対象



## イクメンパパ子育て応援奨励金

やまぐちイクメン応援企業のうち **常時雇用者300人以下の企業**



育児休業	取得期間	金額
	5日以上2週間未満	10万円
	2週間以上1箇月未満	20万円
	1箇月以上	30万円
育児休暇 5日以上		10万円

・国の助成金との重複支給不可

**R5実績: 28件、640万円**

# 高齢者の就業支援

## ○就業意欲喚起、マッチング等

山口しごとセンターでの職業相談、職業紹介

## ○シルバー人材センターによる多様な就労機会の提供

## ○アクティブシニア就業応援

- ・企業向け多様な人材が活躍できる業務マニュアル活用セミナー  
**(25社31人参加)**
- ・シニア向け働き続けるための応援セミナー**(50人参加)**
- ・シニア向けデジタルスキルオンライン講座**(25人参加)**



健康相談・就業相談

# 障害者雇用の促進

## ○障害者の雇用や定着を推進する職場リーダー養成講座**(33社44人参加)**

- ・研修及び優良企業・特別支援学校見学会

## ○障害者雇用実践セミナーの開催**(22社29人参加)**

## ○障害者就職面接会の開催(ハローワークと共催)

- ・県内7箇所

## ○障害者の多様なニーズに対応した職業訓練の実施(厚労省から受託)

- ・事業所現場を活用した実践的な職業訓練 他



## 時間や場所にとらわれない多様な働き方の導入やデジタル技術の活用支援

### ◆ワークショップの開催(86社109人参加)

- ・専門家による新しい働き方の導入に向けた助言・提案の実施

#### 参加者の声

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

### ◆アドバイザーによる伴走支援(69社実施)

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

#### 実践例①

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

#### 実践例②

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

#### 実践例③

【HP・SNS活用コース】  
HP・SNSの運用に戦略的なマーケティング手法を導入する事で閲覧数の増加に繋がった。また、運用業務を在宅勤務業務の一部として組み込んだ。

## 賃上げ環境整備応援奨励金

### ◆新たな制度整備

・県が指定する働きやすい環境づくりの制度等を新たに導入

奨励金対象事業	導入する制度例	支給額
①柔軟な働き方の実現	テレワーク制度、フレックスタイム制度等	①～④の 카테고리ごとに10万円 (最大40万円)
②多様なキャリア形成を応援	リスキリング・資格取得支援制度	
③従業員の成長・成果を承認	人事評価制度、従業員表彰制度等	
④従業員のライフステージの変化を支援	多様な正社員制度、子育て支援勤務制度等	

### ◆賃金引上げ

・時間当たり30円以上の賃金の引上げを実施 支給額 6万円/人(上限60万円)

#### 製造業 S社 (時間当たり53円～148円の賃金引上げを実施)

##### <技能向上支援制度>

社員の技能向上を支援するため、受験費用及び実技試験で使用する会社設備の無償貸与、受験する社員全員に合格、不合格を問わず奨励金を支給

##### <従業員の成長・成果が認識できる制度>

役職及びその役割を明確に定め、手当金額を明示することで、従業員の成長を評価

# 令和6年度の主な取組等について

# 新しい働き方推進部会



山口県  
YAMAGUCHI  
PREFECTURE



1

## 開催日

令和5年9月12日 13:30～15:00

## 【委員8名】

所属	職名	氏名
日本労働組合総連合会山口県連合会	副事務局長	豊村 雄二
日本労働組合総連合会山口県連合会	副事務局長	倉重 里加
UBE株式会社	人事部ダイバーシティ推進グループグループリーダー	松本めぐみ
株式会社エイム	代表取締役社長	藤井 政夫
山口県デジタル推進局	未来技術活用統括監	田中 貴光
国立大学法人山口大学	副学長・教授	鍋山 祥子
やまぐち働き方改革支援センター	統括アドバイザー	城上 哲郎
山口県商工労働部	労働政策課長	山崎 直和

## 【オブザーバー1名】

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

## 1 議事概要

働き方改革実態調査の取りまとめ状況、新しい働き方の実践・定着に向けた支援のあり方

### 委員意見

- 生産性向上のためにどのようにデジタル技術を活用していくか、という視点で 伴走型の支援をしていくことが有効
- 男性の育児休業について、法改正により制度の周知が図られる等、企業の努力は進んでいると思われるが、取得しづらさの解消や「取るだけ育休」にならないよう、家庭にとってプラスになるような取得になるような支援が必要
- 新しい働き方の伴走支援と併せて、従業員のエンゲージメント向上を図ることで人材定着につなげ、生産性向上を支援する取組が必要

## 2 次年度への対応

- 未来につなぐやまぐち共育て応援事業
  - ・ 育児休業の取得促進
  - ・ 共育て職場環境づくりの支援
- 賃金見直しによる人材確保・定着支援事業

## 事業概要

育児休業の取得促進や共育てしやすい職場環境づくりに取り組む企業等を支援するとともに、共育てを支えるサービスの創出を支援し、男女ともに仕事と育児・家事の両立可能な社会の実現に向けた取組を実施します。

### 1 育児休業の取得促進

○育児取得を推奨する企業の奨励

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



○男性の育児休業取得の実績に応じて奨励金を支給（従業員300人以下の企業）

育児休業取得者に対し、企業等が手当等を支給した場合の実費（最大3,000円/日）	1社あたり上限額 1,095千円
育児休業取得者が通算90日以上の子育て休業を取得	50万円



## 2 共育て職場環境づくりの支援（中小企業等が対象）

テレワークや子連れ出勤に係る環境整備、育休からの職場復帰の支援等、企業等の育休取得や共育て職場環境づくりに対する補助金を交付します。

[補助率] 1 / 2 以内 [補助上限額] 1, 0 0 0 千円

## 3 共育てをサポートするサービスの創出を支援

企業等の共育てをサポートする職場環境づくりに役立つサービスを新たに実施する事業者に対する経費の補助

[補助率] 1 / 2 以内

[補助上限額] 3, 0 0 0 千円

共育てサポートサービスの創出

男性の育休取得の推進

「育児休業取得率100%」「育休1か月以上の取得」

推奨企業の登録

育休取得に向けた体制整備・男性の育休取得推進

「やまぐち共育て」とも×いく”へ

「やまぐち共育て」とも×いく”を契機とした誰もが働きやすい職場環境の実現へ

男女が共に仕事  
と育児・家事の  
両立可能な社会

- ・ 少子化対策
- ・ 女性の社会進出
- ・ 生産性向上
- ・ 優秀な人材の確保

## 事業概要

安定的な人材確保・定着の実現のため、県内中小企業等における賃金引上げや賃金体系の見直しを支援します。

### 1 初任給等引上げ応援奨励金

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

対象	1人あたり支給額	1社あたり上限額
初任給や若年層（34歳以下）の正規社員について、定期昇給相当分を除き3%以上の賃金引上げを実施した中小企業等	10万円	100万円

### 2 賃金体系見直しモデル創出支援

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

## 現状

- 少子高齢化に伴い、労働力人口の減少が見込まれる。
- 成長と賃金の好循環の実現に向け、構造的な賃上げが求められる。



- 女性、高齢者、障害者等多様な人材が活躍する重要性はさらに高まる。
- 企業の人材確保・定着に向け、多様な働き方の導入や継続的な賃金引上げ等に向けた支援が必要

## 検討の方向性(案)

来年度事業の実施状況等を踏まえつつ、部会でのご意見等を参考に、令和7年度の施策を検討