

やまぐちの働き方改革

～ワーク・ライフ・バランスの実現と魅力ある雇用の場づくり～



山口県商工労働部



仕事と家庭の板挟み 人手不足と離職の悪循環



2人目の子どもが欲しいけれど、
残業や休日出勤が多くて、
育児まで手が回らない。



子育てと両親の介護を
こなすためには、私が仕事を
辞めるしかないのかな。
長期間休んだり、
何度も急に休んだりすると、
同僚に迷惑がかかるし…。

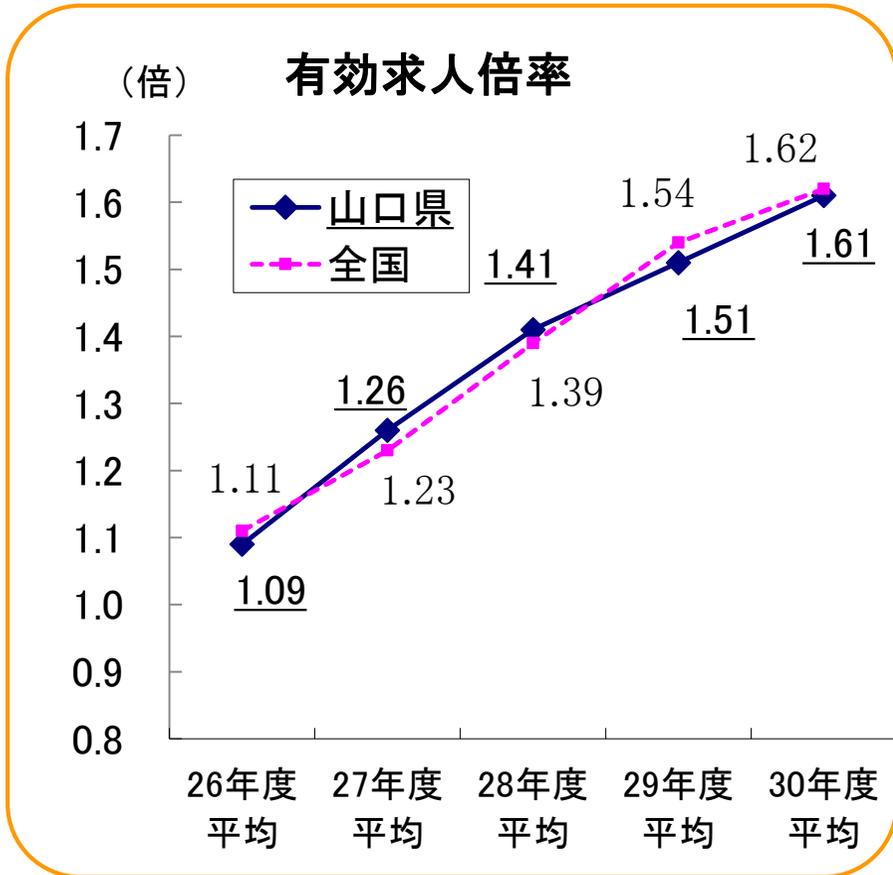
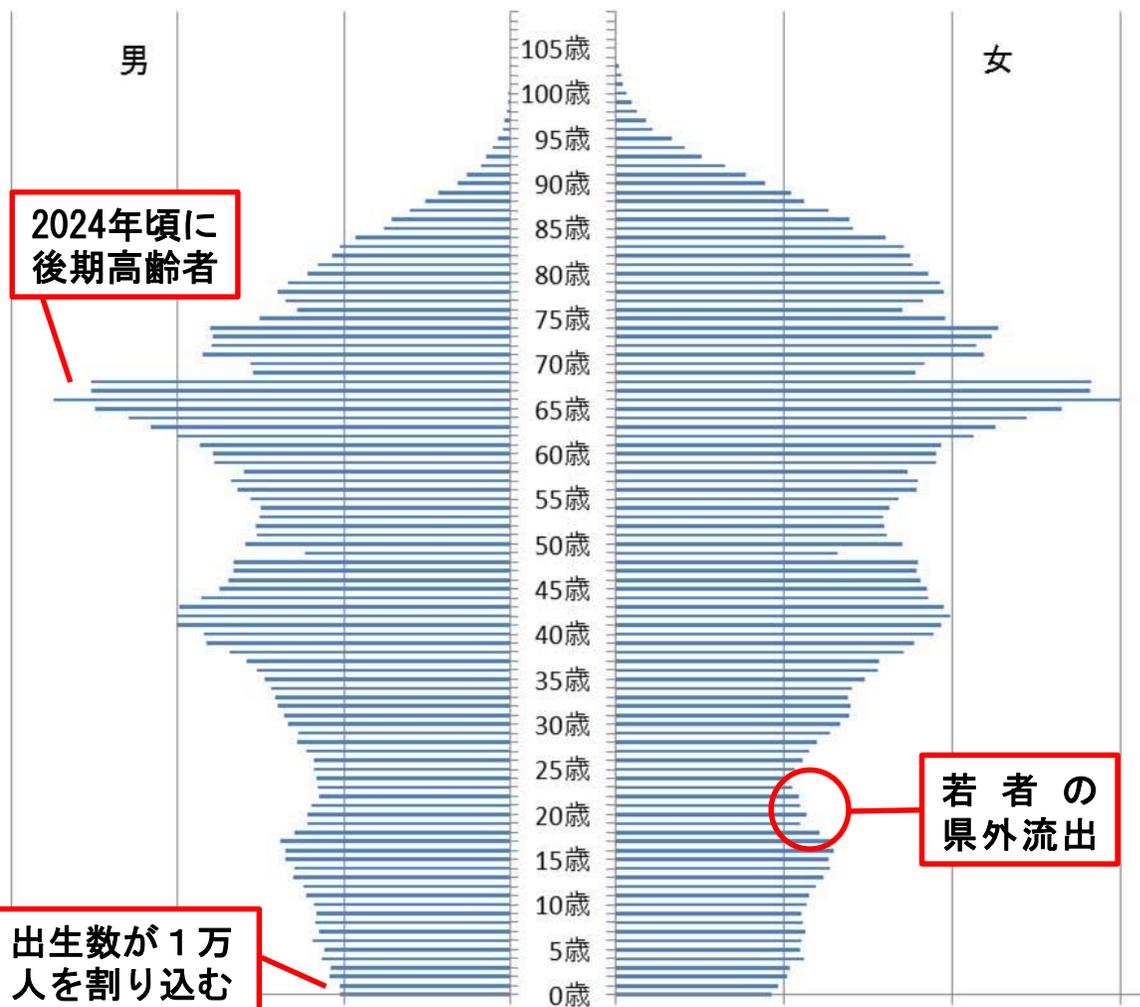


会社で実績を挙げている社員が、
出産や親の介護を理由に辞めてしまう。
何とか働き続けてもらう方法はないだろうか。



休業制度はあるけれど、
実際に従業員にどんどん休まれると
会社が回らなくなるのでは…。

山口県の人口ピラミッド (平成27年国勢調査)

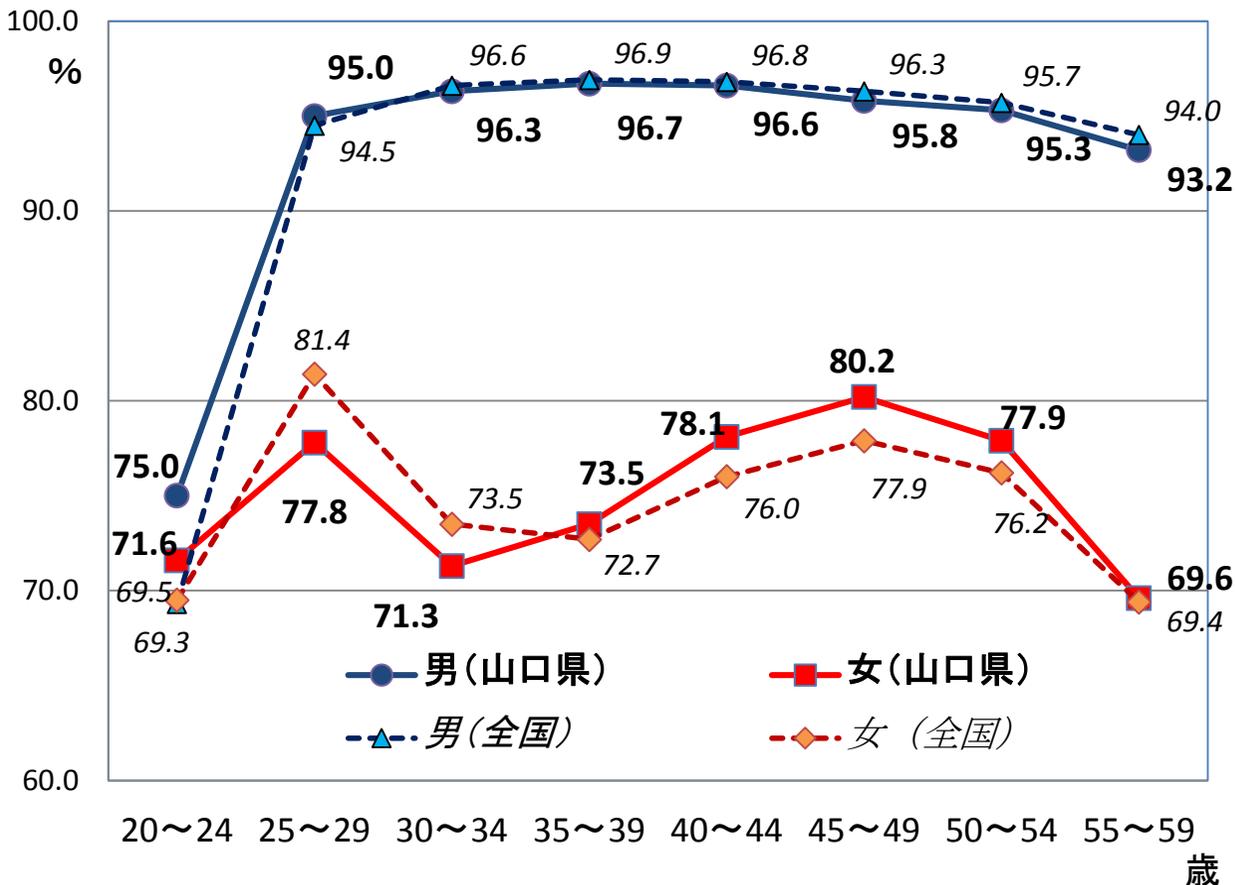


少子高齢化、若者の流出、経済情勢の改善 → 人手不足の深刻化

子育て期の女性労働力率の低下

(M字カーブ)

年齢階級別労働力率 (平成27年国勢調査)



性別固定的役割分担意識

「夫が外で働き、妻は家を守ることが自分の家庭の理想」と回答した者の割合

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

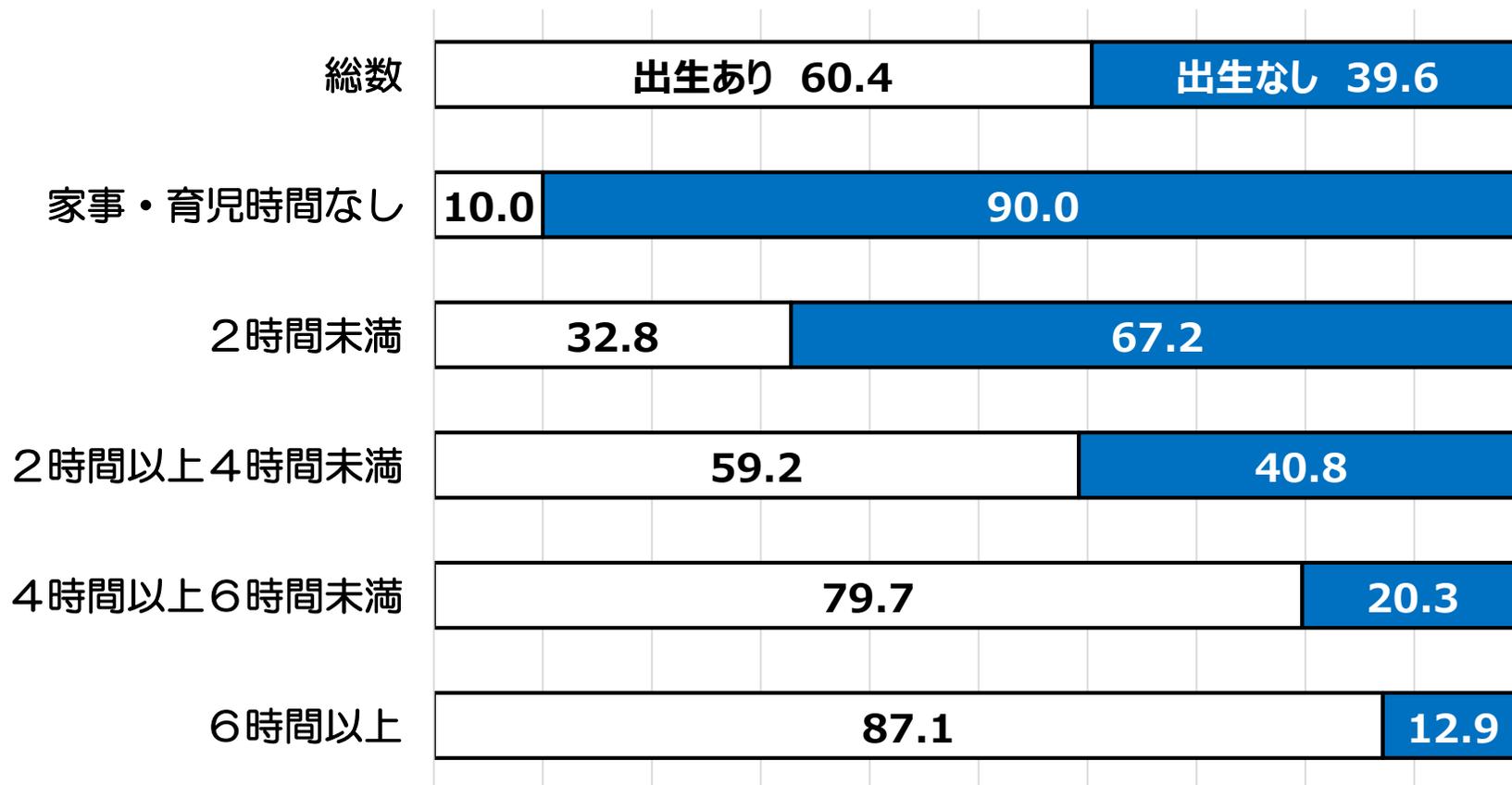
内閣府「地域における女性の活躍に関する意識調査 (平成27年)」

男性の少ない育児休業取得

性別	2018	2016	2014
女性	95.9%	84.8%	84.6%
男性	4.86%	2.71%	1.10%

山口県「働き方改革推進実態調査」

女性の活躍促進が人手不足解消に不可欠

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

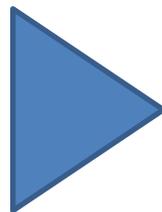
第14回21世紀成年者縦断調査(平成14年成年者)[厚生労働省]

少子化対策 = 男女がともに子育てしながら働き続けられる環境づくり

1990年代

《平成バブル・右肩上がり》

- ・団塊世代が現役
- ・「24時間タタカエマスカ」



2020年代

《令和・人口減少》

- ・団塊世代が70歳台に到達
- ・子どもを産む世代の減少

なるべく長時間働く

- ・他社よりも早く、安く、大量に作って競争に勝つ
(時間と成果が比例。いかに時間をかけるかが勝負)
- ・工業中心。体力のある男性・若者中心の働き方

なるべく同じ条件の人を揃える

労働力は豊富であり、残業、休日出勤、単身赴任等で忠誠心を高め、競争させるのが効果的

＜均一性・均質性重視の時代＞

なるべく短時間で働く

- ・長時間労働前提で働ける人口は減少
- ・知的労働の比率が高く、集中力が成果に直結
- ・生産性向上し、時間当たりコストの抑制が必要

なるべく多様な人を揃える

- ・育児、介護、高齢、難病、障害などを抱えながら働ける多様な働き方の実現
- ・多様な人材の発想が業績向上、イノベーションに

＜多様性重視の時代＞

誰もが未経験の少子高齢社会

女性、高齢者など多様な人材が活躍できる社会への転換が必要

長時間労働の弊害

【集中力の低下】

- ・人間の脳が集中力を発揮できるのは起床後13時間以内（慶應義塾大学総合政策学部・島津明人教授）
（それ以降は酒気帯び運転なみ（15時間以降は飲酒運転なみ）の集中力）
- ・肉体の疲労は睡眠の前半に回復し、ストレスは後半に解消する（労働科学研究所 佐々木司氏）
- ・日中の集中力の高い人は、平日と休日で睡眠時間や時間帯の差が少ない
（(株)日立製作所 矢野和男氏）

【仕事をとるか、家庭をとるかの二者択一】

- ・少子化に拍車、人手不足、離職による将来の高齢者の貧困

長時間労働

- ・従業員の集中力低下、ミス増加
- ・従業員の健康リスク増大、モチベーション低下
- ・残業代や光熱水費等のコスト

- ・仕事と子育て・介護との二者択一による人材喪失
- ・従業員の離職に伴う新人育成コストの増

企業の生産性低下

個人消費の減退
景気・財政の悪化

長時間労働縮減 → 人材定着 → 生産性向上の好循環を目指す

人手不足の克服に必要なこと

◇仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

子育てや介護に伴う離職の防止、健康で長く働き続けられる環境

◇多様な人材の活躍（ダイバーシティ）

子育て女性、高齢者、障害者等の就業促進、多様性を強みとする組織

長時間労働の縮減に向けた働き方の見直しが必要

<働き方改革の取組>

○仕事のやり方の見直し（業務の効率化と生産性の向上）

- ・属人化の解消（情報共有や多能工化により、担当者不在でも円滑に対応できる態勢）
- ・時間や場所に捉われない多様で柔軟な働き方の導入（短時間勤務、テレワーク等）

○仕事に対する意識・価値観や職場風土の改善

- ・残業や休日出勤によって得た成果ではなく、単位時間当たりの成果や実績を評価
- ・家庭の事情等で残業できない人を互いにカバーし、成果を上げた「チーム」を評価

“誰もが時間的制約を抱えながら働く時代” に合った働き方が必要

維新プロジェクト
10

やまぐち働き方改革推進プロジェクト

■ 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促進
- ・企業サポート体制の強化
- ・テレワークの導入促進



■ 若者に魅力のある職場環境づくりの推進

- ・若者の職場定着への支援
- ・若者が働きやすい環境づくりに向けた取組の推進

■ M字カーブの解消に向けた女性就業支援の強化

- ・社会全体での意識改革の一層の推進
- ・女性が働き続けられる環境づくりに向けた取組の促進



■ 高齢者、障害者等が希望に応じて働き続けられる環境づくりの推進

- ・希望に応じて70歳まで働ける環境づくりの推進
- ・障害者等の雇用促進に向けた環境づくりの推進
- ・外国人材受入れの環境づくりの推進



《成果指標》

- 「誰もが活躍できるやまぐちの企業」認定企業数
- 男性の育児休業取得率
- 25歳から44歳までの働く女性の割合
- 65歳から69歳までの働く男女の割合
- 民間企業における障害者実雇用率

	現状値(2017)	目標値(2022)
「誰もが活躍できるやまぐちの企業」認定企業数	9社	100社
男性の育児休業取得率	2.71% (2016)	15.0%
25歳から44歳までの働く女性の割合	75.6%	80.0%
65歳から69歳までの働く男女の割合	45.4%	55.0%
民間企業における障害者実雇用率	2.56%	3.0%

- ◇長時間労働の縮減や、仕事と子育て・介護との両立などワーク・ライフ・バランスの取組を支援
- ◇若者、女性、高齢者、障害者など誰もがいきいきと活躍できる多様で魅力ある雇用の場づくりを応援
- ◇県民の先頭に立って働き方改革を全力で推進



「働き方改革宣言」

- 会長 山口県知事
- 副会長 山口労働局長
- 委員

連合山口、県労働者福祉協議会、県経営者協会、
県商工会議所連合会、県商工会連合会、
県中小企業団体中央会、山口経済同友会、
山口銀行、西京銀行、県信用金庫協会、
山口大学、高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部、
県労働基準協会、学識経験者(女性の働き方)

【事務局】 山口県労働政策課 (平成28年8月18日設立)

〔取組方針〕

1 仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- 長時間労働の是正
- 仕事と育児・介護の両立支援
- 時間や場所にとらわれない多様な働き方等の普及促進
- 病気の治療と仕事の両立支援

2 多様な人材が活躍できる魅力ある雇用の場づくりの推進

- 若者等の正社員雇用の拡大非正規雇用労働者の正社員転換の促進
- 女性の活躍促進（再就職支援、創業支援等）
- 高齢者、障害者等、誰もが働きやすい雇用・就業の場の創出
- 雇用のミスマッチ解消（インターンシップの強化、キャリアアップ支援等）
- U J I ターン就職の促進（県出身学生、保護者、学校等への確実な情報提供等）
- 勤務条件の改善

働き方改革の取組が生産性の向上につながった 身近な成功事例を創出し、県内に波及（H29～）



- ◆ 職場リーダー養成講座（6～8月、計3回のプログラム 20社）
- ◆ 企業への専門コンサルタント派遣（9月～1月、計4回 4社）
- ◆ 実践モデル企業成果報告会（中間 11月、最終2月（一般公開））

元年度



済生会貴船福祉ケア
センター（下関市）



NPO法人やまぐちレーテ
子育てBambini（山口市）



社会福祉法人松原
保育園（光市）



株式会社ソイル・ブ
レーン（周南市）

- ◆ 取組成果（職場リーダー養成講座受講企業アンケート H29・H30受講計48社）
 - ・ 残業時間が減少した 47%（月平均1人当たり9.8時間減少）
 - ・ 働きやすい職場に変わってきた 72%
（その他の効果：社内コミュニケーションの向上、多様な人材の活躍、年休取得増）
 - ・ 現在も取組が継続している 65%

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」認定制度

- ◆ 長時間労働の縮減や、仕事と家庭の両立支援など、働き方改革に優れた実績を有する企業を認定【2017(平29)創設】
- ◆ 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
 - ・民間就職情報サイト「マイナビ」での情報発信
- ◆ 特に模範的な企業を「働き方改革推進優良企業」として表彰



誰もが活躍できるやまぐちの企業

「マイナビ」山口県特集ページ <https://job.mynavi.jp/conts/2021/tok/yamaguchi/index.html>

令和元年度認定企業 20社(累計50社)
認定期間 令和元年10月1日～令和4年9月30日
表彰 4社(元年10月11日)



【評価項目】

- 1 働きやすい職場環境づくり（年次有給休暇の取得促進など）
- 2 出産・育児・介護に関する支援（育児休業の取得実績など）
- 3 多様な人材の活用（若者の就労定着、女性管理職の登用、高年齢者・障害者の雇用等）
- 4 わが社自慢（ユニーク又はチャレンジ精神のある取組、労働生産性向上の取組など）

※企業規模(常時雇用労働者数)に応じて必須項目があります。

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し、紹介しています。

- ◆登録企業数 960社(R2.1.1)
- ◆協賛金融機関による金利優遇



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し、紹介しています。

- ◆登録企業数 321社(R2.1.1)
- ◆イクメンパパ子育て応援奨励金の対象



～県内学生の声～

結婚して子どもが生まれても働き続けたいと思っています。
仕事と家庭の両立を応援してくれる会社を探しています。
県内に優良企業が増えたら、県内就職も選択肢にしたいですね。

女性活躍促進施設整備補助金 (H30新設)

女性が働きやすい職場環境の整備を支援します。

◆対象施設

女性専用施設(トイレ、更衣室、休憩室、仮眠室等)
安全確保施設(夜勤時の街灯、防犯カメラ等)

◆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)

◆補助要件

- ・県の「やまぐち女性の活躍推進事業者」に登録
- ・女性活躍推進法の行動計画を定め、女性の就業継続や職域拡大に関する目標を設定、国に提出

※申請締切 令和元年12月27日(先着順)
(予算枠に達した場合はこれ以前に打ち切ります)



イクメンパパ子育て応援奨励金 (県)

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
[新] 育児休暇 5日以上		10万円

- ・国の助成金との重複支給不可
- ・やまぐち子育て応援企業、イクメン応援企業の届出と同時申請可

山口県商工労働部労働政策課(083-933-3221)

両立支援等助成金／出生時両立支援コース (国)

対象企業		大企業(万円)		中小企業(万円)	
		1人目	2人目以降	1人目	2人目以降
育児休業	5日以上 2週間未満	—	—	57 [72]	14.25 [18]
	2週間以上 1箇月未満	28.5 [36]	14.25 [18]		23.75 [30]
	1箇月以上 2箇月未満		23.75 [30]	33.25 [42]	
	2箇月～	33.25 [42]			
	育児休暇5日以上		14.25 [18]		28.5 [36]

- ・産後8週以内開始の育休に限る []は生産性要件該当の額
- 山口労働局雇用環境・均等室(083-993-0390)

動画「知事が妊婦に」

2016年9月公開、
世界中で3,500万回再生
2017年11月、国内最大級の広告表彰
で総務大臣賞・グランプリを受賞

<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a15900/WLB/chijiganinpuni.html>



「妊婦体験」は、各市の保健センターの「両親学級」などで実施しています。
県でも「妊婦体験ジャケット」を貸し出しています。学習会やセミナーなどでご活用ください。

【問合せ先】 山口県労働政策課

やまぐち働き方改革支援センター（県・H28～）

県内就職や人材定着の促進に向けた、働きやすい魅力ある職場環境づくりなどを支援

- ・ 社会保険労務士等のアドバイザーによるアウトリーチ支援
- ・ 山口しごとセンターと連携した人材確保支援
- ・ 優良企業の認定取得等に向けた支援

〔山口市小郡高砂町1-20 やまぐちしごとセンター内 083-974-2050〕

人材の確保
定着



企

やまぐち働き方改革アドバイザー（県・H30～）

企業に身近な民間の専門家を対象に研修実施、登録

- ・ 社会保険労務士、経営指導員、企業の人事担当者等
- ・ 登録後も、県がフォローアップ研修を実施

働き方改革
の横展開

業

働き方改革サポートオフィス山口（国・H30～）

労働関係法令等を踏まえた、労務管理に関する技術的な相談などを支援（長時間労働の是正、同一労働同一賃金）

- ・ 社会保険労務士等による助言

〔山口市吉敷下東3-4-7 リアライズⅢ 083-921-8911〕

法改正対応



やまぐち働き方改革支援センター／山口しごとセンター

◇ワーク・ライフ・バランスの実現や人材確保・定着に向けた取組への支援

アドバイザー（社会保険労務士、キャリアコンサルタント）が、御依頼に応じ事業所を訪問

- 業務の棚卸し、課題の洗い出し、職場リーダーの心構えなど
- モデル事例や優良企業の実例に基づく職場環境づくり、仕組みや制度づくり
- 個別のキャリア相談やキャリアプランの策定など、効果的な人材活用
- 効果的な求人情報の出し方、企業のPR手法等、人材確保

◇「山口しごとセンター」（併設）で人材定着とマッチングを支援

- 社員の定着に向けた、キャリアコンサルタントによる個別従業員面接
- 社員のスキルアップに向けた合同セミナーや出張セミナーの開催
- 若者、女性、シニアの就職相談、職業紹介

◇モデル企業や専門のアドバイザーによるセミナーの開催

- 働き方改革実践的研修会、働き方改革シンポジウム

◆相談時間 平日9時～17時（定休日：土・日・祝日・年末年始）

〒754-0014 山口市小郡高砂町1-20（新山口駅南）

TEL 083-974-2050 FAX 083-972-3880

<http://y-hatarakikata.com/>



課題① 業務の属人化の解消

- ・業務情報の共有、マニュアルの作成、スキルマップの作成
- ・資格取得への支援等、自己研さんの機会づくり など

課題② 突発業務・割込業務対策

- ・先回り電話、期日交渉
- ・クッションタイム、集中タイム（会議、話しかけ等禁止）の設定 など

課題③ 業務効率の改善

- ・会議のルール決め（事前に議題・資料を共有、役割を決める等）
- ・資料のひな型整備、各種様式や報告手続見直し（統一、簡素化等） など

課題④ コミュニケーション改善

- ・定期的なメール等によるスケジュール共有
- ・有給休暇取得状況の見える化 など

「これくらいのことはどこでもやっている」、「こんなことで会社は変わるのか」……

成功のカギは

- まず、職場の実態を正確に把握すること。
- 現場が主体となって、課題を明らかにし、自らの職場に合った解決方法を考えること。
- 「いい職場をつくろう」という思いを経営者と従業員が共有すること。

具体的な取組(例)

■雇用管理・労務管理の見直し

- 本人の希望（家庭の事情等）によりフルタイム勤務とパート勤務 とを選択・移動できる制度の導入
- 短時間勤務制度、短時間正社員制度等の導入
- 時間単位・半日単位の年次有給休暇制度導入
- サバティカル休暇（長期連続休暇）、アニバーサリー休暇制度等の導入
- テレワーク（在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス等）の導入

■業務の属人化の解消

- 情報の共有、マニュアルやスキルマップの作成、資格取得への支援、自己研鑽の機会づくり など

県の認定企業の事例

■製造業(株式会社カワトT.P.C.)（336人・集合住宅用配管システム製造・岩国市）

女性が活躍できるダイバーシティ経営を推進（従業員の7割が女性）

- 子が3歳になるまで育児休業取得可（女性育休100%）
- 個々の従業員の事情により、時短正社員やパート選択可。パートから正社員に復帰も可能
- 全社的に、4～5人ずつで構成する「チーム制」を採用
 - ・チームを1つの会社に見立て、コスト意識や経営参加意識を形成
 - ・突発的な休暇（家庭の事情等）に対応できる応援態勢や、計画的な業務遂行を実現

⇒ 女性従業員の定着、工場増設、新規雇用の好循環を実現

■建設業(有限会社アクアテクニカル) (21人・機械器具設置工事等・宇部市)

- ・顧客の工場のメンテナンスが主要業務のため、休日出勤が前提の働き方
 - ・5~10年後の育児や介護に伴う環境変化にも対応できる会社づくりを目指す
 - 身近な改善運動の徹底(「5S」:整理、整頓、清潔、清掃、躰け)による意識改革
 - 日報・月報の廃止、出張時日当の一括清算による業務効率化
 - 「自分の分身づくり」の推進、サバティカル休暇導入(1箇月以上の連続休暇。アルバイト可)
- ⇒ 属人化を解消し、6人がサバティカル休暇を利用、かつ過去最高の売上げ達成
サバティカル休暇利用者が資格取得(中型免許)、生産性向上に貢献
6年ぶりに高校新卒者が入社

■製造業(JRCS株式会社) (450人・船舶用配電機器、制御・計測機器製造・下関市)

- ・ベテランと若手が同等に仕事をこなせる態勢づくり、働き方改革に向けた風土づくり
 - 社内サーバで設計資料や部品一覧表を共有、AIを活用した定型業務の自動化
 - 事業所内託児所を運営。女性技術者を育成し、H29に女性部長も誕生
 - 副業の奨励(支援金制度導入)やパートの正社員登用により従業員の成長を支援
 - 営業部で個人の座席を固定しない「フリーアドレス」を導入
- ⇒ 設備備品が2/3に減少。個人保有の書類もゼロになり、ペーパーレスを実現
- 「傾聴力」重視: マスコットキャラクター「KIKUHO」作成、スマホのアイデア投稿サイト開設
- ⇒ 2年間で400件のアイデア投稿、200件が採用される

やまぐち働き方改革支援センター

- ・アドバイザーが企業を訪問して助言・提案（アウトリーチ支援）
- ・働き方改革シンポジウムの開催（県社労士会後援）
- ・専門家派遣（県内社会保険労務士に委託）

やまぐち働き方改革アドバイザー

- ・企業に身近な民間の専門家（社会保険労務士、経営指導員等）を対象に、県が養成講座実施、登録（R元現在88人）
- ・専門家の日常業務を通じて、企業に働き方改革を助言、提案

やまぐち働き方改革推進会議

- ・会長：山口県知事、副会長：山口労働局長
- ・構成団体（労働団体、経済団体、銀行、大学等）が会員企業等に横展開

山口県社会保険労務士会

- ・山口県及び山口労働局と働き方改革推進に係る連携協定締結
- ・県や国の施策推進・セミナー開催等における協力、情報共有



働き方改革シンポジウム



働き方改革取組事例集

県HPからダウンロードできます
<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a15900/hatarakikata/book.html>

従業員



仕事が目前にあるのに、一方的に帰れとか休めと言われても無理ですよ。

改革の資料づくりや会議で余計に残業が増えるんじゃないの？

職場リーダー



残業しないと納期に間に合わない。売上げが減ったらどうするの？

求人を出しても人が来ない。人手不足と残業が悪循環で、どうしようもないよ。

経営者



子どもが急に熱を出しても、同僚がフォローし合えるようになりました。

残業が減って、仕事も生活も張りがあります。

会社も応援してくれるので、子育てしながら安心して働き続けられます。



職場の雰囲気良くなって、やめる人が減ったよ。仕事の効率も上がった。

若手が積極的にアイデアを出すようになって、売上げにも貢献してくれる。

採用の問い合わせや訪問学生が増えたよ。



働きがいのある魅力的な職場づくりに向けて、社内の「思いの共有」を

働き方改革の真の目的は…

働きがいのある職場をつくること
真にやるべき仕事に全力投球できる態勢をつくること
やりがいを持って仕事ができる職場をつくること



いま、本当にやりたい仕事、やるべき仕事ができていますか？
本当に必要なことに時間と労力を費やすことができますか？

仕事の進め方に見直しの余地はありませんか。
職場のコミュニケーションはとれていますか。
ワクワクできる職場づくりをみんなで考えてみましょう。



山口県商工労働部労働政策課 働き方改革推進班

TEL083-933-3221 FAX083-933-3229

mailto: a15900@pref.yamaguchi.lg.jp

<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a15900/hatarakikata/info.html>

