

大分県新長期総合計画策定県民会議

～第1回未来創造部会～

令和5年9月6日(水) 11:10～12:00
レンブラントホテル大分 2階 二豊の間C

－ 次 第 －

- 1 開 会
- 2 委員自己紹介
- 3 正副部会長選出、正副部会長あいさつ
- 4 議 事
 - (1)時代の要請や潮流の変化を踏まえた今後の方向性(論点)
- 5 閉 会

新長期総合計画策定県民会議 委員名簿
未来創造部会

(五十音順、敬称略)

No.	企業・団体名	役職名	氏名	備考
1	公募委員 (キツキハーネス有限公司代表取締役社長)	—	石山 剛一	
2	国立大学法人大分大学経済学部	教授	大井 尚司	オンライン 参加
3	合同会社パッチワークカンパニー	代表社員	岡野 望美	
4	株式会社フェリーさんふらわあ	大分支店長	金田 達雄	
5	大分工業高等専門学校	名誉教授	亀野 辰三	
6	株式会社ジャパンセミコンダクター	取締役社長	川越 洋規	欠席
7	湯治ぐらし株式会社	代表取締役	菅野 静	
8	国立大学法人大分大学教育学部	学部長	古賀 精治	
9	一般社団法人 フリースクール等連合会	代表理事 会長	佐伯 和可子	
10	ENEOS株式会社	大分製油所長	佐藤 学	
11	株式会社日本政策投資銀行	大分事務所長	佐野 真紀子	
12	立命館アジア太平洋大学 サステイナビリティ観光学部	教授	須藤 智徳	
13	田島山業株式会社	統括本部長	田島 大輔	
14	合同会社アイ.ジー.シー	代表	宮脇 恵理	欠席
15	大分県PTA連合会	会長	山田 弘樹	
16	学校法人城南学園	理事長	幸 和枝	

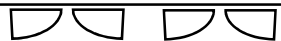
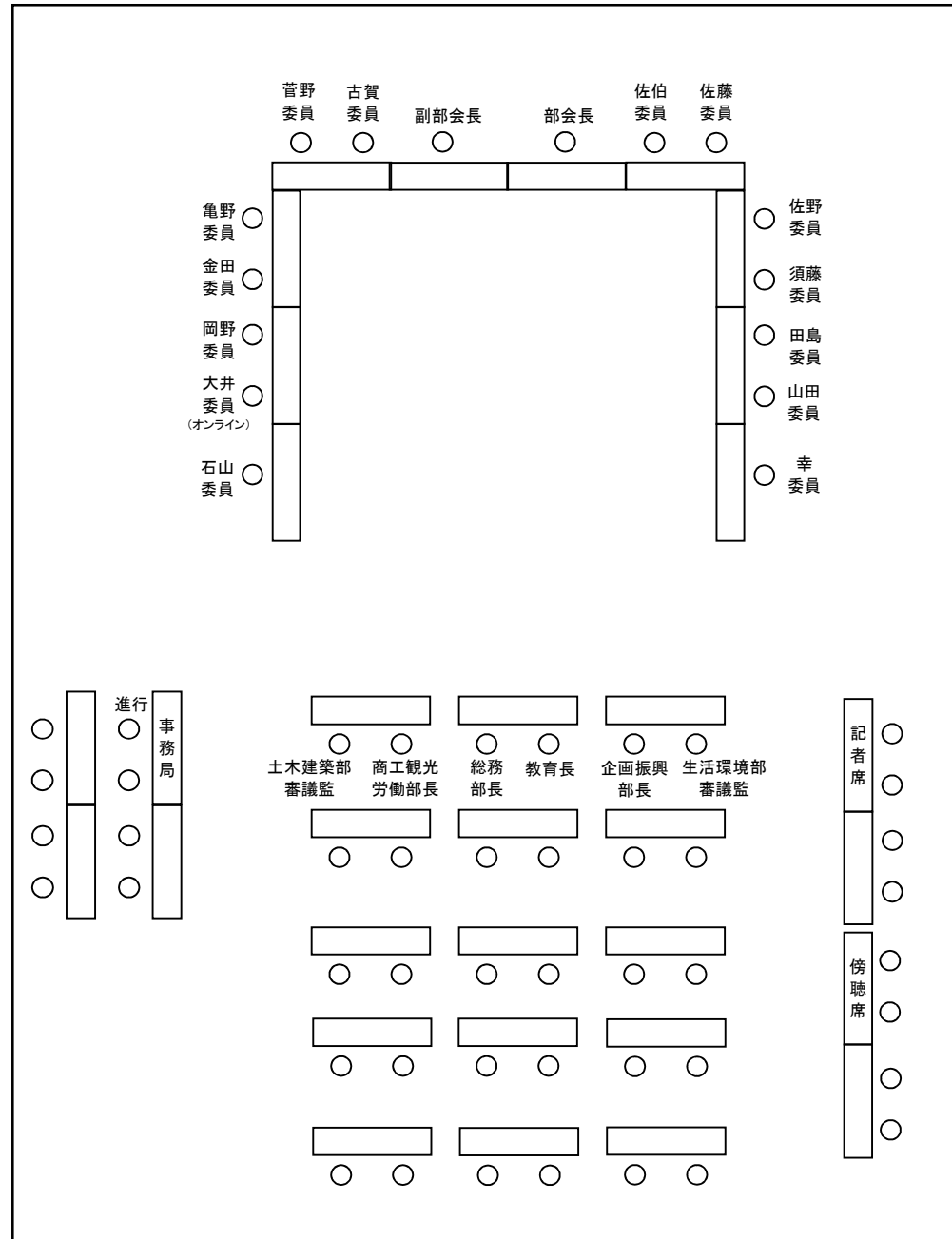
県関係者名簿

No.	所属・役職名	氏 名	備考
1	教育長	岡 本 天 津 男	
2	総務部長	若 林 拓	
3	企画振興部長	山 田 雅 文	
4	商工観光労働部長	利 光 秀 方	
5	生活環境部審議監	島 田 忠	
6	土木建築部審議監	五 ノ 谷 精 一	

大分県新長期総合計画策定県民会議 未来創造部会

配席図

レンプラントホテル大分2階 二豊の間C



※配席は五十音順です

大分県新長期総合計画策定県民会議設置要綱

(設 置)

第1条 県政運営の長期的、総合的な指針となる新たな長期総合計画（以下「新長期総合計画」という。）を策定するため、大分県新長期総合計画策定県民会議（以下「県民会議」という。）を設置する。

(構 成)

第2条 県民会議は、各種グループのリーダー、企業関係者、個人事業者、各種団体関係者、学識経験者等の中から、知事が委嘱する委員をもって構成する。

- 2 委員に欠員が生じたときは、新たに委員を委嘱することができる。
- 3 委員の任期は令和7年3月31日とする。

(役 員)

第3条 県民会議に、次の役員を置き、委員の互選によりこれを定める。

- (1) 会長 1人
- (2) 副会長 3人
- 2 会長は、総合調整部会の委員の中から全体会で選出するものとし、副会長は第7条第3項で定める分野別部会の部会長とする。
- 3 会長は、県民会議を代表し、会務を統括する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、あらかじめ会長の指名する副会長がその職務を代理する。

(会 議)

第4条 県民会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 会長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、意見を聴くことができるほか、その他適当な方法により、広く意見を聴くことができる。

(部 会)

第5条 県民会議を効率的、効果的に運営するため、県民会議に総合調整部会及び分野別部会を置く。

(総合調整部会)

第6条 総合調整部会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 長期総合計画に関する分野別部会からの意見をとりまとめるとともに、全体の調整を行う。
- (2) その他必要な事項について検討する。
- 2 総合調整部会に部会長及び副部会長を置く。
- 3 部会長及び副部会長は、それぞれ第3条第1項で定める県民会議の会長及び副会長とする。
- 4 部会長に事故あるときは、あらかじめ部会長の指名する副部会長がその職務を代理する。
- 5 総合調整部会は、部会長が招集し、部会長が議長となる。
- 6 総合調整部会の会議については、第4条第2項の規定を準用する。

(分野別部会)

第7条 分野別部会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 新長期総合計画に関する各分野の事項について協議する。
- (2) その他必要な事項について検討する。
- 2 分野別部会は、安心部会、元気部会、未来創造部会の3部会とする。
- 3 分野別部会にそれぞれ部会長及び副部会長を置く。
- 4 部会長及び副部会長は、部会を構成する委員の互選により選出する。
- 5 部会長に事故あるときは、副部会長がその職務を代理する。
- 6 分野別部会は、部会長が招集し、部会長が議長となる。
- 7 分野別部会の会議については、第4条第2項の規定を準用する。

(庶務)

第8条 県民会議の庶務は、大分県企画振興部政策企画課において処理する。

(雑則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、県民会議の運営に関して必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和5年9月6日から施行する。



時代の要請や潮流の変化を踏まえた
今後の方向性（論点）

（未来創造部会）

はじめに

本資料は、現行計画（安心・活力・発展プラン2015）の策定後に新たに生じた「時代の要請や潮流の変化」について、これまでの取組をふまえて今後の方向性を議論するために整理したものです。

（新計画本文の冒頭の骨子を議論するためのものです）

目次

変化1 多様性を認め合い共生・共創する社会への要請

変化2 想定を上回るスピードで進む人口減少

変化3 地球環境問題の深刻化と自然災害の脅威

変化4 新興感染症対策と社会経済活動の両立

変化5 産業を取り巻く環境の劇的な変化

変化6 デジタル社会の進展と加速する先端技術の活用

変化1 多様性を認め合い共生・共創する社会への要請

<現状>

- ◆働き方や結婚などに対する価値観や、物質的な豊かさのみならず生活の質を重視するなど幸せや豊かさに関する価値観が多様化
⇒ダイバーシティを尊重し、年齢や性別、国籍や障がいの有無にかかわらず、誰もが活躍できる社会の実現が求められている

視点1 「誰もが活躍できる」社会の実現

<これまでの取組>

- ◆女性が活躍できる環境づくり（企業の意識改革、理工系女子の育成等）
- ◆障がい者雇用率日本一の取組（アドバイザーによる一般就労支援等）
- ◆外国人が暮らしやすい環境づくり（住居確保支援、企業の理解促進等）

<今後の方向性（論点）>

- ①子どもを持つ（持ちたい）女性が働き続けられるために、男性の育休取得促進を含め「共育て」の意識変革を強力に進めるべきではないか
- ②LGBT法案が成立するなど様々な人権問題への関心が高まる中、性的少数者のカップルを公的に認める「パートナーシップ宣誓制度」を県全体で取り組むことについて議論を深めるべきではないか
- ③障がい者雇用は、一般就労の促進も大事だが、障がいの種別や程度などは様々であり、一人ひとりの希望や特性に応じた働き方の支援も充実させていくべきではないか
- ④獲得競争が激しい外国人に選ばれる大分県づくりに向けた取組の強化（暮らし・教育・仕事を横断的にパッケージで支援等）

視点2 「誰一人取り残されない」社会の実現

<これまでの取組>

- ◆県民の安心を守るための取組
 - ・児童虐待防止やDV対策の強化（相談体制、地域の見守り体制の構築等）
 - ・ヤングケアラーや生活困窮者への支援体制の強化（相談体制の構築等）

<今後の方向性（論点）>

- ①誰もが安心できるサードプレイス（自宅、職場・学校以外の第3の居場所）を充実させるべきではないか（地域子育て支援拠点、フリースクール等）
- ②ヤングケアラーや生活困窮者など支援を必要とする人のサインを見逃さず、的確に福祉サービスへつなげていくために必要なことは

視点3 多様性を受け入れ、持続可能な社会を創る人材

<これまでの取組>

- ◆時代の変化を見据えた教育の展開
 - ・未来社会を切り拓く確かな資質・能力の育成に向けた探究的な学習
 - ・先端技術等を活用した地域課題を解決できる人材育成等

<今後の方向性（論点）>

- ①多様な価値観を尊重し、持続可能な社会の中核を担う子どもを育成するため、学校現場において、探究的な学びやデザイン思考を身につける課題解決型学習をさらに充実してはどうか

視点4 多様な主体との連携・協働

<これまでの取組>

- ◆多様な主体による地域社会の再構築
 - ・多世代交流活動や住民参加型福祉サービスによる支え合い活動の推進
 - ・地域課題の解決に取り組むNPOの活動支援（専門家派遣による人材育成等）
 - ・産学官連携で地域課題を解決する「おおいた地域連携プラットフォーム」の活用
 - ・民間企業と包括連携協定を締結し(20社)、官民相互の資源やノウハウを活用等

<今後の方向性（論点）>

- ①地域社会の再構築に向けたこれまでの取組に加えて、人手不足や地域のつながりの希薄化を前提にした新たな観点の対策を推進してはどうか（SNSを活用した相談体制の強化など）
- ②多様化・複雑化する地域課題に対応できるNPOの育成強化
- ③大学やNPO、企業等と連携した地域課題の解決に取り組む施策を強化すべきではないか
- ④県が包括連携協定等を締結している企業との取組のさらなる活性化（官民連携の強化により県民サービスの向上や地域活性化を加速）

変化2 想定を上回るスピードで進む人口減少

<現状>

◆本県の人口は2045年には約90万人にまで減少（国立社会保障・人口問題研究所推計）

⇒2100年までに人口増加に転じさせ、90～100万人の人口維持を目指している（現行の大分県人口ビジョン 令和2年3月改訂版）

視点1 自然減の急激な流れを緩和（自然減の抑制）

<これまでの取組>

◆子育て満足度日本一の取組

- ・妊婦への伴走型相談や経済的支援を行う市町村を助成
- ・第2子以降3歳未満児の保育料を全免する市町村を助成 等

◆健康寿命日本一の取組

- ・高齢者を地域で支える地域包括ケアの推進
- ・元気な高齢者による社会活動の推進 等

<今後の方向性（論点）>

- ①ライフスタイルが多様化する中、若者に「こどもを産み育てる」生き方を前向きに選んでもらう有効な取組は
- ②「男女ともに健康寿命日本一」に向けて、行動変容を促す新たな指標を示して取組を身近に感じてもらうなど県民総ぐるみ運動を強化

視点2 コロナ禍がもたらした地方への関心の高まり（社会増への好機）

<これまでの取組>

◆移住・定住、U I Jターンの促進

- ・IT技術の資格取得から移住・就業までを一貫支援、空き家購入支援 等

◆高校生等の県内就職支援

- ・合同企業説明会、理系学生を対象とした県内企業による講義・交流会 等

<今後の方向性（論点）>

- ①テレワークの普及により可能となった「転職なき移住」や「二地域居住」を強力に推進してはどうか
- ②二地域居住を加速するには移動時間の短縮など移動の効率化が不可欠であるため、新幹線の整備など広域交通ネットワークの充実とセットで議論すべきではないか
- ③コロナ禍で強まった地方回帰の流れは人を呼び込む好機だが、数ある地方の中から本県が選ばれる（残る・戻る・移る）ためにどのような差別化を図っていけばよいか

視点3 人口減少社会に対応した持続可能な地域づくり

<これまでの取組>

◆ネットワーク・コミュニティ構築の推進

- ・複数の集落が連携して地域課題の解決に取り組む「地域コミュニティ組織」の設立や活動支援 等

◆「誰もが活躍できる」社会の実現

- ・女性が活躍できる環境づくり（企業の意識改革、理工系女子の育成 等）
- ・シニア雇用の推進（雇用推進員による求人開拓・マッチング 等）
- ・外国人が暮らしやすい環境づくり（住居確保支援、企業の理解促進 等）

<今後の方向性（論点）>

- ①持続可能な地域づくりに向けて、中山間地域の発展と人口減少に対応したまちづくりを進めるにはどのような取組が必要か
- ②女性や若者の定住・回帰に向けた有効な取組は
- ③シニアが求める仕事と企業の求人内容にミスマッチがあり就職に結びつかないケースがある中、シニアが魅力を感じる仕事を創出するために必要なことは
- ④獲得競争が激しい外国人に選ばれる大分県づくりに向けた取組の強化（暮らし・教育・仕事を横断的にパッケージで支援 等）

変化3 地球環境問題の深刻化と自然災害の脅威

<現状>

◆地球温暖化に伴う気候変動が様々な問題を引き起こしている

(激甚化・頻発化する豪雨、台風等の自然災害、農林水産物への打撃や生態系の変化、水不足や食料不足など資源の枯渇 等)

⇒我が国は、温室効果ガス排出量を吸収源により均衡し、2050年までに全体でゼロにする「カーボンニュートラル」の実現を宣言

視点1 カーボンニュートラルの実現（災害等の未然防止）

<これまでの取組>

◆脱炭素社会へのシフト（排出量の抑制）

- ・水素ステーションの設置や水素燃料電池車両の導入に対する助成
- ・水素燃料電池トラック等の県内導入に向けた運用実証
- ・プラスチックごみの削減に向けた意識啓発、事業者登録制度 等

◆森林吸収源やブルーカーボンの拡大（吸収源の強化）

- ・高齢化した大径材の利用拡大による森林の若返り促進
- ・早生樹（スギエリートツリーなど）造林の推進
- ・吸収源としてのポテンシャルが期待される藻場の回復 等

◆GX（グリーントランスフォーメーション）の推進（企業活動等の変革）

- ・水素の需要と供給を創出するための企業実証の促進
- ・大分コンビナート企業群の連携プロジェクトの加速 等

<今後の方向性（論点）>

①世界規模の課題である脱炭素やプラスチック削減を県民一人ひとりが自分ごととしてとらえ、具体的な行動につなげるための取組は

（エコバッグの徹底など身近な取組、事業者認証制度による企業の意識啓発 等）

②誘客や移住・定住、企業への投資につなげていくためにも、県民総参加による環境問題への取組や企業のGX推進など「環境先進県」としての魅力を広く発信すべきではないか

③県経済を支える大分コンビナート企業等が将来にわたり発展できるよう持続的にGXに取り組むために必要なことは

④持続可能な林業を目指すためにも、森林のCO2吸収量を資金化するクレジット制度の活用を進めてはどうか

視点2 強靱な県土づくりと危機管理体制の充実（発災時）

<これまでの取組>

◆国の5か年加速化対策等を活用した県土の強靱化

- ・河川改修・河床掘削、砂防・治山施設整備、道路のり面対策、港湾・漁港施設の整備、広域交通ネットワークの構築 等

◆発災時の避難対策等

- ・雨量や河川水位等の情報提供体制の強化、ハザードマップの整備
- ・防災教育や地域の実情に応じた避難訓練（早期避難の習慣化）
- ・ドローン等による迅速な災害情報の収集や物資の輸送
- ・AIを活用した災害の発生予測 等

◆施設の老朽化対策

- ・衛星画像を活用した水道管漏水調査への支援
- ・社会インフラや農林水産業施設等の長寿命化、木造住宅の耐震化 等

<今後の方向性（論点）>

①「人的被害ゼロ」を実現するために有効な取組は継続的な県土強靱化に加え、県民の早期避難を可能にするには、世代ごとにとどのようなことに取り組みばよいか

②インフラの点検診断や迅速な災害復旧において、ドローンなど先端技術等を活用した対応の更なる高度化を進めるべきではないか

変化4 新興感染症対策と社会経済活動の両立

<現状>

- ◆令和5年5月8日、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが「2類相当」から「5類」へ移行
⇒新興感染症への備えを固める一方、コロナ禍で制限された人とのつながりや交流の活性化が求められている

視点1 コロナ対応の経験を踏まえた新興感染症等への備え

<これまでの取組>

- ◆新型コロナウイルスへの臨機応変な対応
 - ・医師会等の協力による検査・医療提供体制や宿泊療養施設の充実・強化、ワクチン接種体制の構築等
- ◆新興感染症の発生に備えた平時からの対応
 - ・数値目標を設定した予防計画・医療計画の策定
(感染症医療提供体制の確保と通常医療提供体制の維持)
- ◆医師・看護師等の確保対策
 - ・修学・研修資金貸付、医師の短時間正規雇用など働き方改革の推進等

<今後の方向性(論点)>

- ①新興感染症から県民の命を守るため、迅速かつ柔軟に病床や人材等の確保ができるよう、平時からとるべき備えや対策は
- ②医師の高齢化や地域偏在・診療科の偏在等が進む中、どこに住んでいても安心して医療を受けられる体制を確保するために有効な取組は

視点2 人流の回復を追い風にした地域の更なる元気創出

<これまでの取組>

- ◆観光産業の復活に向けた取組
 - ・チェジュ航空による大分～ソウル線の復活
 - ・福岡・大分デスティネーションキャンペーン成功に向けた商品造成促進や誘客プロモーションの展開
 - ・大阪・関西万博を見据えた県内観光コンテンツ等の高付加価値化の推進等
- ◆芸術文化の振興
 - ・東アジア文化都市2022大分県の開催を契機とした芸術文化活動の推進
(芸術文化活動と産業をつなぐ人材の育成、産業活用する民間施設等への助成)
 - ・小中学校等に芸術文化団体を派遣する文化キャラバンの実施
- ◆スポーツの振興
 - ・ツール・ド・九州2023の開催準備、サイクルツーリズムの推進
 - ・ナショナルチームやプロなどトップチームのキャンプ誘致、選手との交流促進等

<今後の方向性(論点)>

- ①拡大が期待できるインバウンド需要を確実に取り込むため、観光産業人材の確保やオーバーツーリズムへの対応、県内周遊の促進など、県内の受入環境の充実に向けた有効な取組は
- ②こどもたちの豊かな人間性を育むため、アーティストとの更なる交流を促進するなど、こどもが芸術文化に触れる機会を増やすべきではないか
- ③スポーツによる地域の元気づくりに大事な視点や有効な取組は

変化5 産業を取り巻く環境の劇的な変化

<現状>

- ◆ロシアによるウクライナ侵略に端を発した国際情勢の不安定化 ⇒ 資源の価格高騰や円安の急激な進行
- ◆各産業において若年層を中心とした人手不足が深刻化

視点1 求められる企業等の変革（生産性・付加価値の向上）

<これまでの取組>

- ◆足下の物価高騰対策と持続的な賃上げに向けた支援
 - ・LPガス等価格激変緩和、補助金賃上げ枠設定、Ecoエネルギー転換支援 等
- ◆事業者のDX（デジタルトランスフォーメーション）支援
 - ・DX支援のノウハウを持つパートナー事業者からの伴走型支援による優良事例の創出・横展開 等
- ◆小規模事業者の支援体制の強化
 - ・商工会議所・商工会の経営指導員のスキルアップ
 - ・経営指導の高度化に向けた商工会議所の専門指導体制や、商工会におけるチーム支援体制の構築 等

<今後の方向性（論点）>

- ①経営環境の変化にも対応可能な力強い県経済へ発展させるため、地域経済を牽引する中小企業等（売上高100億円以上を目指す企業など）の振興に集中的に支援してはどうか
- ②人手不足の状況下においても企業が持続的に発展するには、DXによる生産性向上の取組の加速に加え、単発・短時間労働を活用して地域に潜在する労働力を積極的に掘り起こすべきではないか
※トラックドライバーや介護職などエッセンシャルワーカーが働き続ける観点でも、生産性向上は重要な視点

視点2 人への投資と成長分野への投資（未来への投資）

<これまでの取組>

- ◆人への投資
 - ・高度なスキルを持つデジタル人材の育成（小中学生プログラミング教室、高専等におけるスキル習得、企業の技術者育成 等）
 - ・即戦力となるデジタル人材の育成とデジタルツール導入をワンストップで支援 等
- ◆成長分野への投資
 - ・県下全域にわたる基幹産業である農林水産業の成長産業化（園芸4品目の集中的支援、円滑な農地の集積、スマート農林水産業 等）
 - ・社会にイノベーションをもたらすスタートアップの創出・育成（成長志向の起業や第二創業への伴走型支援、女性起業家支援 等）
- ◆投資を後押しするための社会資本整備
 - ・中九州横断道路や中津日田道路の整備、東九州自動車道の4車線化
 - ・九州の東の玄関口としての大分港、別府港の整備 等

<今後の方向性（論点）>

- ①プログラミングなど高度なスキルは外部人材等を活用することとし、自社業務に精通した社員がデジタルリテラシー（デジタル技術を理解して適切に活用できるレベル）を習得する取組支援を重点的に実施すべきではないか
- ②地域活力を生み出すため、大規模経営や生産性向上に取り組む意欲ある農林漁業者の育成や中山間地域の持続的発展を強力に支援してはどうか
- ③半導体をはじめとする成長が期待される分野の企業誘致を強力に推進するため、立地促進補助金を手厚く拡充してはどうか
- ④豊予海峡ルートなど人や物の流れを活性化させる広域交通ネットワークの充実を進めるべきではないか

変化6 デジタル社会の進展と加速する先端技術の活用

<現状>

◆スマートフォンやタブレットの普及、コロナ禍によるテレワークや非接触・非対面サービスが急速に拡大するなど、日常生活のあらゆる面でデジタル化が進展（顧客のニーズが劇的に変化）

⇒人材不足や距離の問題等で従来なら困難であった地域課題への対応も可能に

視点1 ありたい姿を実現するためのDXの推進

<これまでの取組>

◆民間や行政などあらゆる分野でDXを推進

- ・ 中小・小規模事業者のDX（AI活用による生産性向上等）
- ・ 医療・介護DX（遠隔診療、介護ロボット）
- ・ 建設・インフラDX（ICT施工管理、点検業務の効率化）
- ・ 教育DX（1人1台端末の活用、中山間地の小規模校における遠隔教育）
- ・ 行政DX（行政手続の電子化）等

◆DXを推進する上で有効な手段であるデータの戦略的活用

- ・ ターゲットに確実に届き、行動変容を促す「伝わる」広報の推進等（SNSなどデジタル媒体から得られる顧客属性の分析・活用）

<今後の方向性（論点）>

①DXの優良事例を活用して広く理解を促進し、事例の横展開を図り、DXに取り組むことを当たり前にする

②特に教育分野では、県内のどこに住んでいても教育の質の確保・向上が図られるよう、遠隔教育に取り組む学校を増やしていくべきではないか

視点2 先端技術を活用した地域課題の解決、新産業の創出

<これまでの取組>

◆成長著しい先端技術の活用

- ・ ドローン、AI、ロボット等を活用した地域課題の解決、社会実装
- ・ 企業の更なるAI導入促進に向けた伴走型支援
- ・ 企業等における災害対応力の高度化（AI分析による災害発生予測）等

<今後の方向性（論点）>

①生成AI（ChatGPT等）の活用によるサービス向上や業務効率化を目指してはどうか

②次世代空モビリティ（空飛ぶクルマ）や宇宙産業など、世の中のあり様まで変革をもたらす技術革新や新産業創出にも、県外・海外企業等と連携して積極的に挑戦してはどうか

視点3 デジタル人材の育成・確保

<これまでの取組>

◆高度なスキルを持つ人材育成と即戦力となる企業内人材の育成

- ・ 高度なスキルを持つデジタル人材の育成（小中学生プログラミング教室、高専等におけるスキル習得、企業の技術者育成等）
- ・ 即戦力となるデジタル人材の育成とデジタルツール導入をワンストップで支援等

<今後の方向性（論点）>

①プログラミングなど高度なスキルは外部人材等を活用することとし、自社業務に精通した社員がデジタルリテラシー（デジタル技術を理解して適切に活用できるレベル）を習得する取組支援を重点的に実施すべきではないか

