

(1) 多様な人材が活躍できる環境づくりと産業を支える人づくり

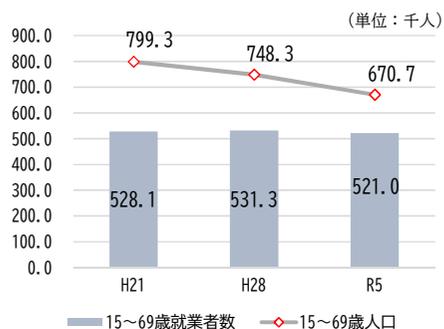
10年後の目指す姿

- ◆年齢や性別、国籍、障がいの有無などにかかわらず、あらゆる産業で多様な人材がいきいきと活躍している。
- ◆多様で柔軟な働き方ができ、雇用の質や労働生産性が向上することで、あらゆる産業の企業が県内外の人材から就業先として選ばれている。
- ◆産業振興を支える人材が育ち、誇りと将来の展望を持ってそれぞれの仕事に従事している。

現状と課題

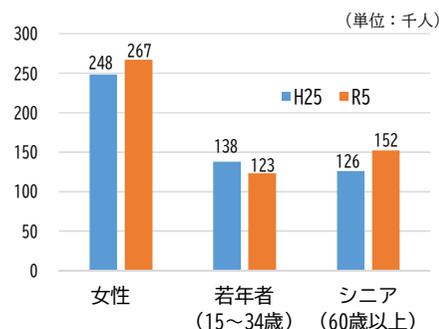
- 人口減少・少子高齢化に伴い、多くの産業で人材不足が深刻化しています。本県の産業が持続的に発展していくためには、その基盤となる人材の確保・育成が極めて重要です。
- 生産年齢人口が減少する中で、女性、外国人、高齢者、障がい者など、誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる環境づくりが求められています。
- 県内の若者の就業者数も減少しています。若者の県内就職・定着を図るとともに、UIJターンの推進により県外から若者を呼び込んでいくことが重要です。
- 人材の確保・育成を目的とする育成就労制度<sup>※1</sup>が令和9年までに開始される予定です。制度に沿った円滑・適正な受入れを進め、外国人から選ばれる県になるための取組が必要です。
- 就業意識等の変化により労働市場の流動性が高まっています。働きやすい職場環境の整備や採用力の強化等により、求職者に選ばれる企業を増やしていく必要があります。
- 産業を支える人材の育成も不可欠です。産業構造の変化への対応や労働生産性の向上を図るため、能力開発支援等を進めていくことが必要です。

大分県の15～69歳人口・就業者数



出典：労働力調査（総務省）  
就業構造基本調査（総務省）

大分県の分類別就業者数



出典：労働力調査（総務省）  
就業構造基本調査（総務省）

主な取組

①多様な人材が活躍できる環境づくり

<女性・高齢者・障がい者>

- ・女性のライフイベントとキャリア形成の両立支援
- ・高齢者が働きやすく培った知見を活かせる雇用環境の整備
- ・障がい者の就労・定着に向けたスキルアップ支援、障がい者雇用に対する企業の理解促進

<外国人材>

- ・おおいた留学生ビジネスセンター（SPARKLE）<sup>※2</sup>を拠点とした留学生の県内就職・起業支援の充実
- ・市町村や関係機関と連携した適正かつ円滑な受入れやキャリアアップへの支援
- ・外国人材が安心して働くことができる環境等の整備、外国人材に向けた情報発信

②若年者の県内就職の促進

- ・県内企業の魅力向上と採用力強化に向けた取組への支援
- ・県内高校生・大学生等に対する合同企業説明会等の開催、インターンシップの参加促進
- ・多様化する大学生の就職活動傾向を踏まえた個別相談やキャリアイベントなど、学生に寄り添った支援
- ・県内求職者及びUIJターン就職希望者へのきめ細かな相談対応
- ・拠点施設「dot.」<sup>※3</sup>を活用した福岡県での取組強化、九州各県等での取組拡充
- ・県が運営する就職情報関連サイトやSNS等での情報発信強化



「dot.」での若年者の県内就職支援



大分で働く魅力を発信するWebマガジン（オオイタカテテ！）

③働き方改革の推進

- ・労働関係法令の周知徹底と労働相談体制の充実
- ・働き方改革に関する各種認証制度やセミナーの開催等による企業への意識啓発の推進
- ・男性育休の取得促進に向けた職場環境整備への支援
- ・テレワークなど多様で柔軟な働き方の推進や省力化につながるDXの支援

※2 県が設置主体の留学生支援施設（別府市京町）。留学生の就職・起業支援のほか、留学生との協働によるビジネス展開を希望する企業等への支援などを実施

※3 本県へのUIJターン支援等を目的に、大分県が福岡市に設置した交流拠点施設。本県への就職・移住を支援するイベントを毎月開催

※1 外国人労働者のスキル向上とキャリア形成を支援し、日本での長期的な就労を促進することを目的とする制度。技能実習制度では認められていない本人の意向に基づく転職なども可能となる。令和9年までに制度開始される予定

(1) 多様な人材が活躍できる環境づくりと産業を支える人づくり



主な取組

④産業を支える人づくり

- ・公共職業訓練を通じた産業人材の育成と訓練生の就職支援
- ・リスキリングなど、生涯を通じた能力向上や学び直しの支援
- ・現役エンジニアによるセミナーや実技指導など、産学官連携による技術・技能の向上支援
- ・次代を担う産業人材の確保に向けた県立高校専門学科における学びの充実



公共職業訓練  
(金属を加工した型枠製作)

<保育>

- ・処遇改善や修学資金貸付などによる保育士等の確保
- ・再就職準備金貸付等による潜在的有資格者の参入促進
- ・幼児教育・保育現場でのICT活用や保育補助者等の配置促進など、働き方改革の推進
- ・県幼児教育センター※1による幼児教育・保育人材の育成



県内で活躍する保育士

<医療>

- ・大分大学医学部地域卒卒業医師や自治医科大学卒業医師の医師不足地域への派遣及び県内定着の推進
- ・産婦人科医・小児科医など、地域で不足している診療科の医師確保
- ・プラチナナース※2や潜在看護師の再就業促進
- ・医師から他職種へのタスクシフトの支援、就労環境等の改善や人材育成に意欲的に取り組む医療機関を認証する「大分ホスピレート」などによる医療機関の働き方改革の推進

<介護>

- ・処遇改善や修学資金の貸付等による幅広い人材の確保
- ・再就職準備金貸付等による潜在的有資格者の参入促進
- ・働きやすくやりがいのある介護事業者の認証による介護の仕事の魅力発信
- ・ノーリフティングケア※3の普及促進、介護ロボットの導入、ICTを活用した業務効率化等による介護DX※4の推進

<農林水産業>

- ・認定農業者、参入企業、集落営農法人など、産地の中核を担う経営体の技術向上、規模拡大等への重点支援
- ・伐採・造林作業における林業事業者同士の協働の促進や資材運搬用ドローンの活用による機械化など、再造林の担い手の体質強化
- ・大規模化・協業化やスマート技術の導入、外国人材等の受入体制整備など経営拡大に取り組む養殖業者の育成
- ・就農学校、林業アカデミー、漁業学校など新規就業に向けた研修制度の拡充



ベリー生産者や研修生を  
対象とした栽培技術向上研修

※1 平成31年4月に開設された大分県教育委員会内の組織。幼児教育アドバイザーによる助言や研修等を行う。  
 ※2 熟練した看護技術や豊富な知識・経験を有している定年退職前後の看護職  
 ※3 介護する側と介護される側の双方において、「安全で安心な」「持ち上げない」「引かずらない」ケア  
 ※4 DXはデジタルトランスフォーメーション (Digital Transformation) の略。ロボットやICT等のデジタル技術を活用して介護現場を革新すること。

主な取組

<製造業>

- ・自動車、半導体、デジタル分野などの産業構造の変革や工業製品等の高品質化・高付加価値化などに対応した技術開発等ができる企業技術者の育成支援

<宿泊業>

- ・労働環境整備や処遇改善の促進、働く魅力の情報発信
- ・新規卒卒者向け就職説明会など、高等学校や大学等との連携
- ・海外大学と連携したインターンシップ学生の受入促進
- ・UIターン希望者、女性、シニア、外国人などの人材と宿泊事業者とのマッチング支援

<建設産業>

- ・産学官で構成する「おおいた建設人材共育ネットワーク」による担い手確保に向けた取組の推進
- ・施工時期の平準化や週休2日の普及拡大、工事書類作成の分業化等による就労環境改善
- ・ICT施工、ドローンやAIを活用した点検業務等による効率化の推進



学生を対象とした現場見学ツアー

<運輸業>

- ・若年者や女性に魅力的な職場づくりへの支援
- ・自動車運送事業者が取り組む運転手の確保対策や労働環境改善への支援
- ・大型免許などの運転免許取得に対する支援

<情報通信業>

- ・ITスキルの資格取得から就職・移住まで一貫した支援

目標指標

指標名	基準値	目標値					
	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R15年度
15～69歳の就業者数(人)	521,000	514,600	508,100	501,700	495,300	488,900	464,900
女性の就業者数(人)	266,800	264,300	261,700	259,200	256,600	254,100	244,200
高齢者の就業者数(人)	151,700	151,800	151,900	152,000	152,100	152,200	157,200
雇用障がい者の実人数(人)	3,007	3,037	3,067	3,097	3,127	3,158	3,316
外国人労働者数(人)	9,982	11,300	12,800	14,200	15,700	17,200	23,800
若年者の就業者数(人)	122,700	121,200	119,600	118,100	116,600	115,100	109,300
年次有給休暇取得率(%)	68.5	70.0	70.0	70.5	71.0	71.5	74
男性の育児休業取得率(%)	27.9	39	50	57	64	71	85

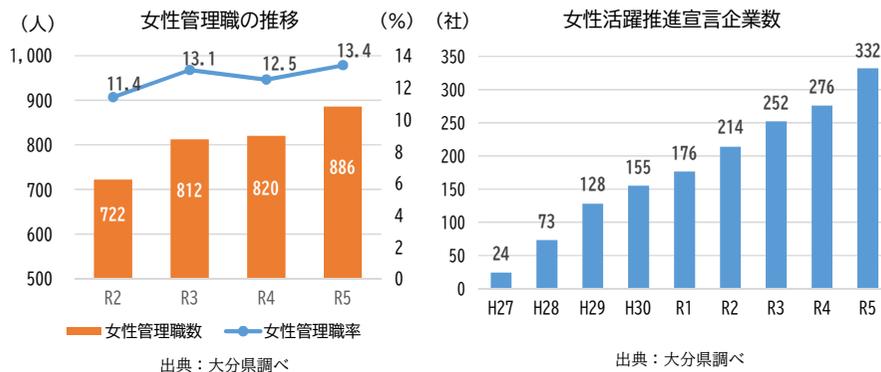
## (2) 女性が輝き活躍できる社会づくりの推進

### 10年後の目指す姿

- ◆家族形態や生活様式が変化する中で、女性が個性と能力を発揮でき、様々な分野で活躍することができている。
- ◆男女が協力して家事や育児を分担する「共家事」、「共育て」が定着するとともに、企業の働き方改革が進み、安心して子どもを産み育てながら働くことができている。

### 現状と課題

- 昭和60年に全体の4割を占めていた「夫婦と子ども」世帯は、令和2年には全体の25%となり、代わって単独世帯とひとり親世帯が全体の約半数を占めるなど、家族の形態が大きく変容しています。
- 共働き世帯は専業主婦世帯の3倍近くとなり、若い世代を中心に生活様式や働き方の考え方も変化しています。
- 一方で、「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は依然として存在し、アンコンシャス・バイアス※1となって女性の生活や就業に影響を与えています。
- 本県男性の家事・育児時間は全国46位(令和3年)となっています。また、子育てに関する役割分担では、7割弱が子育ては「もっぱら妻が行っている」又は「主に妻が行うが夫も手伝っている」と回答しており、女性に子育ての負担が偏っている状況です。
- 女性の就業率は上昇していますが、出産、子育て、介護等を理由に就業を中断する女性が依然として多い状況です。女性の継続就労が可能となる働き方の導入や職務領域の拡大など、働きやすい職場環境の整備を進める必要があります。
- 女性の活躍に積極的な企業が評価される動きが広がっています。県内企業等の女性管理職は増加傾向にあり、女性活躍推進宣言企業数も増えています。企業の女性登用への支援やスキルアップを希望する女性への支援をさらに進める必要があります。



※1 過去の経験や知識、価値観に基づいて認知や判断を行う「無意識の思い込み」や「無意識の偏見」



### 主な取組

#### ①働く場における女性の活躍(女性活躍応援県おおいた)の推進

- ・女性活躍推進宣言企業の拡大や女性活躍応援県おおいた認証企業制度※2の普及促進
- ・キャリアコンサルタント等の派遣や企業のトップ・管理職に対するセミナーの開催等を通じた企業の女性登用の促進
- ・産学官連携によるスキルアップ研修の開催など、女性の継続就労やキャリアアップへの支援
- ・女性の活躍を推進している事業所の表彰、取組事例や女性のロールモデル等の紹介
- ・経済団体と連携した「女性が輝くおおいた推進会議」による機運醸成



女性のロールモデル紹介(建設産業で活躍する女性)

#### ②安心して子どもを産み育てながら働ける環境づくり

- ・男女が共に家事、子育て等に参画する社会環境づくりや企業等への意識啓発の充実
- ・初めて父親になる男性向けの家事・育児講座等の開催や子育て中の父親のコミュニティづくり
- ・育児休業や育児短時間勤務、看護休暇を取得しやすい職場環境づくりの促進
- ・病児・病後児保育の提供体制の確保
- ・世代間で助け合いながら子育てできる三世帯同居・近居を含めた子育て世帯の住宅リフォームの促進
- ・ひとり親家庭に対する生活・就業等の相談・支援

#### ③男女共同参画の視点に立った意識改革と様々な分野での女性の参画促進

- ・啓発動画などを活用した固定的な性別役割分担意識の解消
- ・県の審議会や自治会など、団体や地域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- ・防災や地域づくりなど、様々な分野における女性視点を活かした取組への支援(「女性の視点からの防災パンフレット」の活用促進など)
- ・女性に対するエンパワーメント※3等を通じた社会参画の促進



県民に募集した固定的性別役割分担意識の啓発用イラスト

### 目標指標

指標名	基準値	目標値					
	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R15年度
女性活躍推進宣言企業数(社・累計)	332	367	402	437	472	507	682
雇用のうち管理的職業従事者に占める女性の割合(%)	13.4	15.1	16.7	18.4	20.0	21.7	30

※2 女性の登用や働きやすい職場環境づくりに取り組み、一定の基準を満たした事業者を県が認証・公表する制度。女性活躍の推進に向けた「女性活躍推進宣言」を行っている事業者が対象となる。

※3 一人ひとりが持っている潜在的な力を最大限に引き出し、自らの判断で積極的に行動するための力と自信を与えること。