



大分県産業人材確保・育成プラン(案)

第12次大分県職業能力開発計画



目次・施策体系



▶ 第1章 総則

- 1 プランのねらい
- 2 プランの位置づけ
- 3 プランの期間
- 4 プランの構成
- 5 大分県的情勢

▶ 第2章 産業人材確保・育成に係る基本施策

- 1 多様な人材が活躍できる環境づくり
 - (1) 若年者の就業支援
 - (2) 女性の就業支援
 - (3) シニアの就業支援
 - (4) 障がい者の就労支援
 - (5) 外国人材の活躍促進
 - (6) 働き方改革の推進
- 2 産業を支える人づくり
 - (1) 技術・技能の振興
 - (2) 企業の人材育成への支援
 - (3) 職業能力開発の取組
 - (4) 人手不足分野の人材確保（9分野）

▶建設業 ▶運輸業 ▶宿泊業 ▶農林水産業 ▶製造業
▶情報通信業 ▶保育 ▶医療 ▶介護

▶ 第3章 プランの推進

- 1 プランの推進体制・進行管理
- 2 関係機関との連携強化

総則

1 プランのねらい

- 本県では、人口減少の中でもこれまで就業者数は女性やシニア人材の増加によりほぼ横ばいを維持してきましたが、若年者の減少は止まらず、将来的に就業者数は減少する見通しとなっています。
- 様々な産業で人手不足が深刻化し、人材獲得競争が激化する中「産業人材の確保・育成」は、喫緊の課題です。
- 若年者の県内就職の促進、女性・外国人材など多様な人材の活躍促進、事業者のDX推進支援など、各部局・分野ごとにきめ細かな対策を進めています。
- これまで分野ごとに展開していた産業人材の確保・育成に関わる各施策を、分野を横断して有機的に結び付け、総合的な対策を講じるためにこのプランを策定します。

2 プランの位置づけ

- 本プランは、大分県長期総合計画（安心・元気・未来創造ビジョン2024～新しいおおいたの共創～）の部門計画に位置づけるとともに、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第7条第1項の規定に基づく、本県の職業能力開発施策の基本となる計画（第12次大分県職業能力開発計画）として策定します。

3 プランの期間

- 令和7年度（2025年度）から令和11年度（2029年度）までの5年間とし、必要に応じて見直しを行います。

4 プランの構成

- 第1章「総則」、第2章「産業人材確保・育成に係る基本施策」、第3章「プランの推進」となっています。
- 第2章では、「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」の2つの面から、現状と課題、今後の取組について記述をしています。特に人手不足が深刻となっている9分野（建設業・運輸業・宿泊業・農林水産業・製造業・情報通信業・保育・医療・介護）については、分野別に課題分析を行い、各産業の人材確保・育成に係る取組の方向性を示しています。

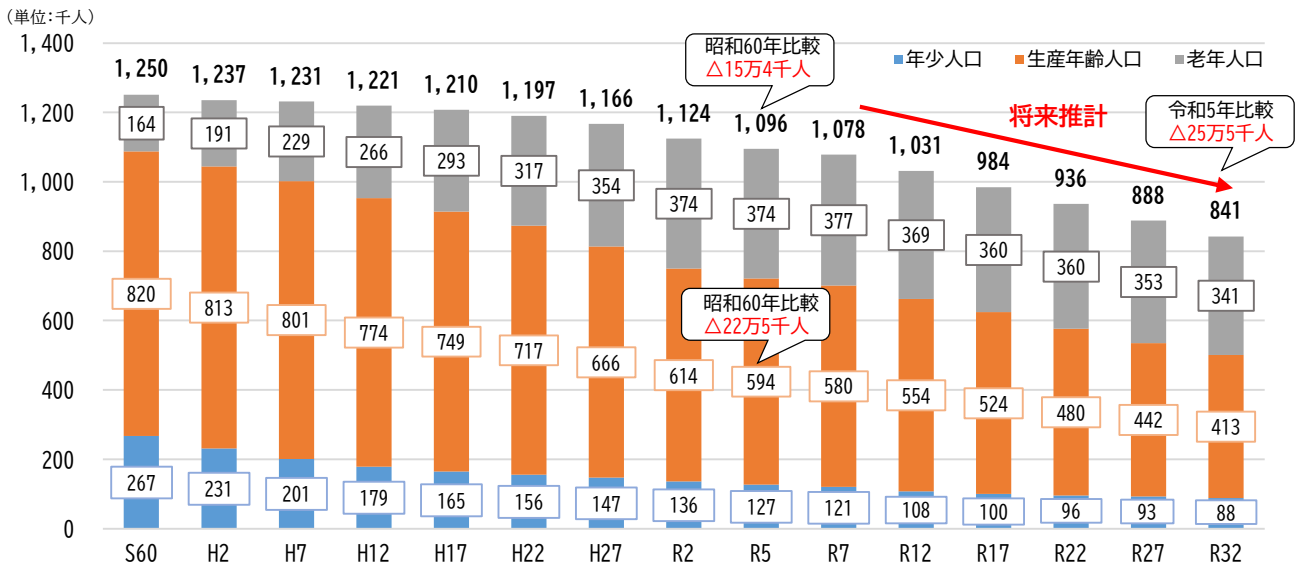
総則

5 大分県的情勢

総人口・生産年齢人口の減少

- 本県の人口は、昭和60年から東京一極集中や過疎化の進行等により減少傾向が続いています。令和5年10月1日現在の総人口は109万6千人で、昭和60年の125万人と比べると、15万4千人減少しています。
- 年齢区分別人口※¹の割合を見ると、老年人口割合の増、生産年齢人口・年少人口割合の減の傾向が続いています。令和5年の生産年齢人口は59万4千人となっており、昭和60年の82万人と比べて、22万5千人の減、およそ3割弱減少しています。
- 国立社会保障・人口問題研究所の令和5年推計によると、令和32年の本県の人口は84万1千人で、令和5年から約25万人減少すると推計されています。

大分県総人口（年齢区分別）の推移・将来推計

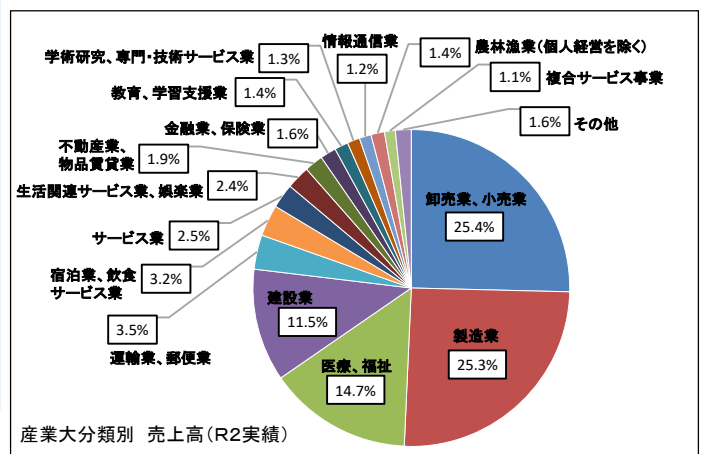


出典：大分県の人口推計報告（大分県統計調査課）、日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）（国立社会保障・人口問題研究所）を元に大分県産業人材政策課で作成
 ※①H22年までは、総人口に年齢不詳を含むこと②3区分の百の単位を四捨五入していることから、3区分計と総人口が一致しない年度がある。

県内企業の活動状況

- 令和2年度の県内企業の売上高※²を産業大分類別に見ると、「卸売業、小売業」が25.4%と最も多く、次いで「製造業」が25.3%となっています。この2つの産業で全産業の5割を占めています。
- 製造業については、令和2年実績の製造品出荷額等は3兆8,463億円で、前年に比べ4,527億円減少（前年比10.5%減）したものの、九州では福岡県に次いで第2位となっています。

産業大分類別に見た売上高構成比（県内）

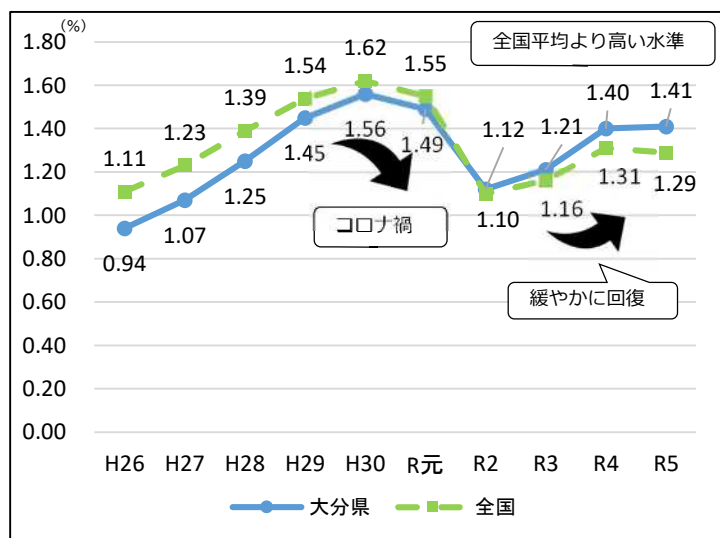


出典：令和3年度経済センサス活動調査（総務省・経済産業省）

有効求人倍率の推移と県内企業の経営上の課題

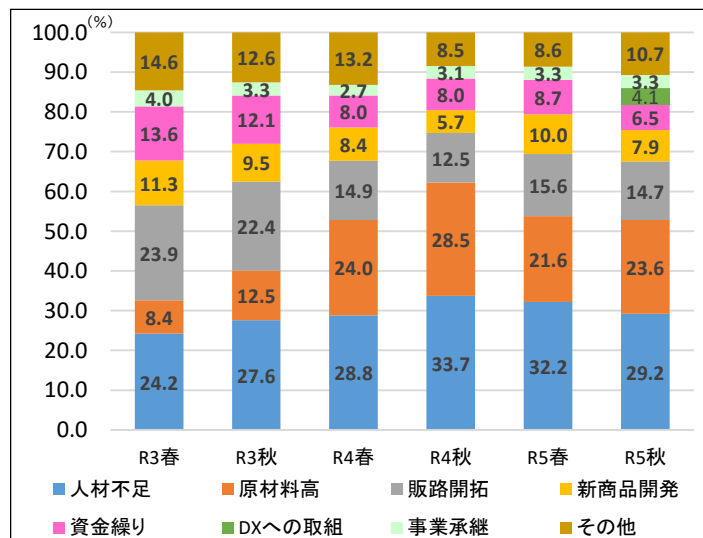
- 有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症の影響により全国・本県ともに大きく落ち込んだものの、その後は緩やかな回復傾向にあります。
- 本県の有効求人倍率は令和2年度以降全国平均を上回っており、令和5年度は前年度比0.01ポイント上昇の1.41となり、九州内で一番高い数値となっています。
- 県が毎年実施している企業訪問調査では、県内企業の多くが人材不足を経営上の課題と感じており、業種で見ると「土木・建設」「宿泊」で特に高くなっています。また、原材料高を課題としている企業が多く、製造業・非製造業ともに、ほぼ全ての業種で高くなっています。

有効求人倍率の推移



出典：大分県の雇用情勢

県内企業の経営上の課題

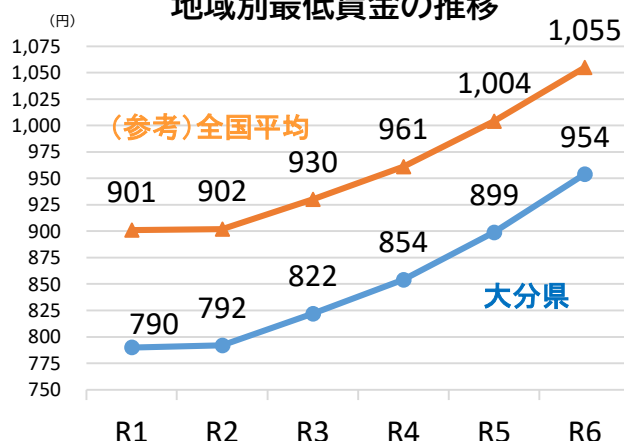


出典：商工観光労働部 500社訪問（2023秋）
（大分県商工観光労働部調べ）

大分県の最低賃金

- 本県の地域別最低賃金は、令和6年10月から時間額954円（引上げ額55円）となり、4年連続で過去最大の引上げが行われたところですが、依然として、全国平均（1,055円）とは大きな開きがあります。
- 令和6年の春闘※3では、賃上げ額16,334円、賃上げ率5.94%、うち300人未満の組合は賃上げ額13,206円、賃上げ率4.84%と全国平均を上回る高い水準となっています。

地域別最低賃金の推移



出典：大分県雇用労働室作成

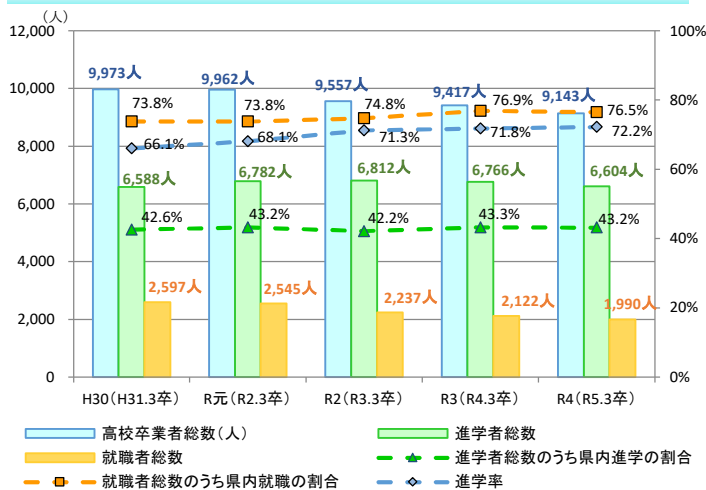
※1 年齢区分別人口の年齢の3区分は、老年人口は65歳以上、生産年齢人口は15～64歳、年少人口は0～14歳
 ※2 令和2年度の大分県内企業の売上高は、6,659億円
 ※3 春季闘争の略。労働組合が企業に対して賃上げなどの要求を行う交渉のこと。

(1) 若年者の就業支援 (高校生)

現状と課題

- 県内高等学校卒業者の進路状況を見ると、令和5年3月卒業者の72.2%が大学や専修学校への進学を選択しています。
- 県内への進学は、平成30年から令和4年までの過去5年間、43%前後で推移しており、依然として進学による県外への流出が続いている状況です。県外の進学先で最も多いのは福岡県で、令和5年3月卒の県外進学者のうち35.7%となる1,128人が流出しています。
- 本県出身の県内大学等卒業者（令和6年3月卒）の県内就職率は69.1%であり、県外出身の県内大学卒業者の県内就職率は14.2%と大きな差が見られることから、県内大学等への進学者を増やすための取組も重要です。
- 就職者総数のうち、県内への就職は、平成30年の73.8%から令和4年は76.5%となり、県内就職率は九州では福岡の次に高く、増加が見られるものの、全国平均である82.0%と比べると低い数値となっています。また、人口減少・少子化に伴い、就職者総数は過去5年間で600人ほど減少しています。
- 令和5年に県内高等学校の生徒を対象に実施した「全高校生オンラインアンケート調査結果」では、「県外に一度出たいが、将来的には大分県に戻って住み続けたい」という回答が31.2%と最も多く、県内高校生は地元である大分県への愛着はあるものの県外志向が強いという傾向にあります。
- 令和3年3月卒の就職者のうち、3年以内の離職率は38.4%と、約3人に1人が離職しています。高校生に対して早期からキャリア教育や県内企業とのマッチング機会を提供することにより、地域企業に対する理解を深めてミスマッチを防ぐなど、県内就職・定着を促進する対策が求められます。

県内高等学校卒業者の進路状況



出典：「大分県新規学卒者実態調査」を基に
大分県産業人材政策課作成

本県出身者の大学・短大進学状況 (令和5年3月卒)

エリア別進学地域	人数
九州・沖縄	3,429
関東	455
近畿	371
中国	371
四国	85
中部	91
北海道・東北	34
計	4,836

県別進学地域	人数
大分県	1,685
福岡県	1,128
熊本県	224
長崎県	133
宮崎県	107
鹿児島県	71
佐賀県	49
沖縄県	32

※「過年度卒業生含む、専修学校進学者は含まない」ため、計が左記図と不一致

出典：「学校基本調査」(文部科学省)を基に大分県産業人材政策課作成

全高校生オンラインアンケート調査結果

①大分県への愛着	②大分県への定住意識
<p>Q 大分県のことが好きですか</p> <p>◆「好き」が46.7%と最も多く、次いで「どちらかといえば好き」が37.6%と多い</p> <p>◆「好き」「どちらかといえば好き」を合わせると、84.3%が大分県に愛着を持っている</p>	<p>Q 将来、大分県に住み続けたいと思いますか</p> <p>◆「県外に一度出たいが、将来的には大分県に戻って住み続けたい」が31.2%と最も多い</p> <p>◆次いで、「分らない」30.4%、「大分県に住み続けたくない」22.7%、「このまま大分県に住み続けたい」15.7%と続く</p>

出典：令和5年「全高校生オンラインアンケート調査結果」(大分県政策企画課)

県内大学生等の就職状況 (県内外出身者別、令和6年3月卒)

		全体
大分県出身者	就職者総数	1,397人
	県内就職者	965人
	県内就職率	69.1%
県外出身者	就職者総数	1,729人
	県内就職者	246人
	県内就職率	14.2%

出典：大分県産業人材政策課作成

主な取組

①キャリア教育等による県内就職の促進

- ・工業系高校に在学する生徒に向けたキャリアプロデューサー※¹との連携による進路ガイダンス等のキャリア教育の取組
- ・地元企業と連携した現場体験授業等による職業観の醸成
- ・外部講師招へい授業等による県内企業や生産者に対する理解の促進
- ・地方創生に向けた課題解決型授業等による地域人材育成
- ・おおいた地域連携プラットフォーム※²を通じた県内進学向上に関する取組
- ・「ジョブカフェおおいた※³」での求職者向け個別相談やキャリア支援セミナーの実施等、若者に寄り添った支援



工業系高校の外部講師招へい授業の様子



ジョブカフェでのキャリア相談の様子

②県内企業とのマッチング機会の創出

- ・県内高校生向け合同企業説明会の実施による県内企業とのマッチング機会の創出
- ・県内企業の採用担当者等と高等学校の進路担当者の情報交換会の実施による円滑な進路選択
- ・専門高校生などのインターンシップ参加による企業理解の促進



県内高校生向け合同企業説明会の様子

③高等学校卒業予定者に向けた情報発信

- ・拠点施設「dot.※⁴」学生スタッフが高等学校に出向き、当該施設の周知や県外に出て感じた大分の魅力を伝えるための出前授業を実施
- ・高等学校卒業予定者及びその保護者に県運営のメールマガジン等に登録を促すことによる、効果的な就職関連情報や地域情報の発信



拠点施設「dot.」学生スタッフによる出前授業の様子

④県内企業の採用力強化・人材定着に向けた取組

- ・県内企業の魅力向上と採用力強化及び若年人材の定着に向けた取組を支援するため、企業向けのセミナーやワークショップを開催

※¹ 工業系高校生の県内就職促進を目的として、県内企業の情報収集・発信及び工業科を有する高等学校と企業との関係づくりを担う人材

※² 県内すべての大学・短期大学、高等専門学校等の12校と、県・市町村、企業、金融機関などの産学官が参画して設立。大学等の研究機能を活用した地域課題解決や学生のフィールドワーク活動への支援、生涯学習講座の開催、県内就職支援等の取組を実施

※³ 概ね49歳以下の求職者を対象に、就職相談や面接練習などを通じて就職支援を行う施設（大分市（おおいた産業人財センター内併設）、別府市、中津市、日田市、佐伯市に設置）

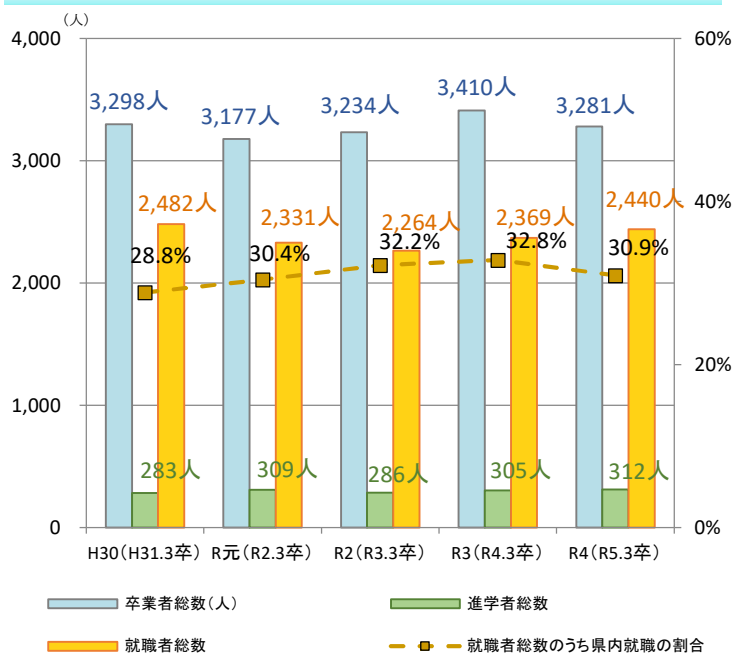
※⁴ 大分県へのUIJターン支援を主な目的として、多くの人が集う福岡市大名エリアに、大分県が設置した拠点施設

(1) 若年者の就業支援（大学生等）

現状と課題

- 県内大学卒業者の就職者総数のうち、県内への就職率は、平成30年の28.8%から、令和4年は30.9%となっており、県内就職への増加が見られるものの、就職による県外への流出が続いています。特に理工系学生の県外流出が多く、令和6年3月に県内の大学等を卒業した理工系学生の県内就職率は22.5%となっており、県の産業基盤を支える技術の維持発展のためにも、産学官連携による人材確保が急務です。
- 県外の進学先として最も多い福岡県の大学・短大へ進学した本県出身卒業者のうち、県内企業へ就職した人数は、令和5年は261人となっており、福岡へ進学した大学生のうち、県内に戻って来るのは3割程度で、7割程度は県内へ戻ってきていません。拠点施設「dot.」をこれまで以上に活用し、県外に進学した大学生等のUターン就職を促進することが必要です。
- 三省合意※1により、令和5年度から、令和7年3月以降に卒業する大学生等が一定の基準を満たしたインターンシップに参加した場合、企業はその情報を採用選考活動に使用できるようになりました。こうした中で大学生等の就職活動は早期化しており、インターンシップ参加促進のための取組や、早い時期からのキャリア支援等の取組が求められます。
- 本県への移住者は着実に増加していますが、20～39歳の若年層、特に若年女性の減少が著しい状況です。移住を希望する人に本県が選ばれるためには、魅力ある働く場へスムーズに就職できることも重要であり、きめ細かな支援により県外大学卒業生や県外在住の若者の本県へのU I Jターンを促進する取組も重要です。
- 令和6年3月に県内大学を卒業した者の就職内定率は96.9%で、コロナ禍以降上昇しており、売り手市場が加速する中で、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により、若者に選ばれる企業を増やしていく必要があります。

県内大学卒業者の進路状況



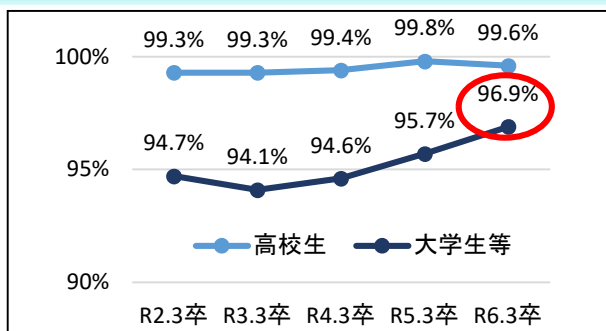
出典：「大分県新規学卒者実態調査」を基に大分県産業人材政策課作成

福岡県の大学等へ進学した県内出身者のUターン状況

	R元 [R2.3卒]	R2 [R3.3卒]	R3 [R4.3卒]	R4 [R5.3卒]	R5 [R6.3卒]
本県出身の卒業生数	862	849	949	867	865
(うち県内就職者数)	(240)	(255)	(268)	(300)	(261)

出典：大分県産業人材政策課作成

新卒者の就職内定率の推移（高校生・大学生等）



出典：厚生労働省 大分労働局

※1 令和4年6月に文部科学省・厚生労働省・経済産業省で合意されたインターンシップの推進に当たっての基本的考え方

主な取組

①県内企業とのマッチング機会の創出

- ・「おおいた産業人財センター※²」を活用した求職者や県内企業へのワンストップでの相談対応や、県内企業の魅力発信及び企業との交流の場の創出など総合的なマッチング支援の実施
- ・県内大学生の企画・運営による合同企業説明会やインターンシップ参加促進のためのイベント等の実施
- ・県内大学との連携講義等を通じた県内企業に対する理解の促進
- ・理工系人材の県内就職促進のため、大学等と連携した学内企業説明会や県内企業と大学教授との情報交換会、県内若手社員との交流会等を実施
- ・求職者と企業のオンラインでの接点を活性化するため、求人・インターンシップ情報サイトを運営



インターンシップ参加促進のためのイベントの様子

②U I J ターンの促進

- ・拠点施設「dot.」を活用した、福岡県在住の大学生を中心とする若年者向けキャリア相談対応や県内企業とのマッチング機会の創出
- ・県外大学との連携協定締結等による若年人材のU I J ターン就職促進
- ・県外大学卒業生等に対する採用面接やインターンシップ参加に係る交通費・宿泊費の補助
- ・就職関連情報や地域情報をメールマガジンやWEBサイト、SNSなどで発信することにより、県内就職・定着を促進
- ・拠点施設「dot.」を利用する女性や若者、首都圏の若者や子育て世代などエリアごとの傾向を踏まえた移住フェア等の実施
- ・資格取得から就職・移住まで一貫した支援
- ・若年層の移住検討者をターゲットとしたキャリア相談や就職先の紹介など、伴走型の就職・転職支援



拠点施設「dot.」

③キャリア支援等の取組

- ・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
- ・「ジョブカフェおおいた」での求職者向け個別相談やキャリア支援セミナーの実施など、若者に寄り添った支援（再掲）



若年層移住検討者向けトークイベントの様子

④県内企業の採用力強化・人材定着に向けた取組

- ・県内企業の魅力向上と採用力強化及び若年人材の定着に向けた取組を支援するため、企業向けのセミナーやワークショップを開催（再掲）
- ・非正規雇用労働者の賃上げ・正社員化に取り組む県内企業に対して支援

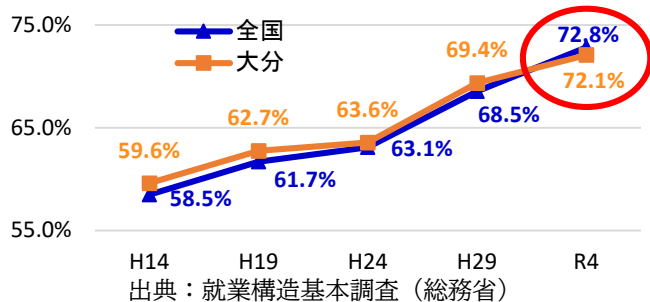
※2 求職者への就職相談や県内企業の採用支援等をワンストップで行う人材確保総合拠点施設（大分市に設置）

(2) 女性の就業支援

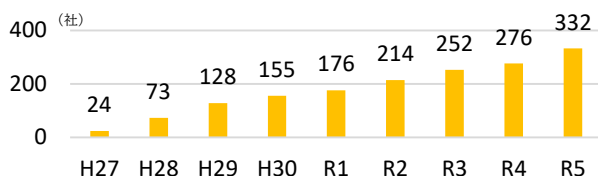
現状と課題

- 本県の女性の就業率（15歳～64歳）は増加傾向にあります。令和4年の就業率は72.1%と、全国平均の72.8%を0.7ポイント下回っています。
- 令和4年の本県女性の年齢別就業率（20歳～54歳）を見ると、最も高い伸び率は25～29歳で、平成29年から5.6ポイント上昇しており、30～34歳を除く年代で全国の上回っています。
- 女性の就業率は上昇していますが、内閣府の調査によると、第一子出産後も働き続けている女性は約5割となっており、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。
- 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%に減少し、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。また、共働き世帯は専業主婦世帯の約3倍となり、生活様式や働き方の考え方も変化しています。
- 女性のライフステージや状況に応じた柔軟な働き方ができる環境整備が必要とされており、テレワークへの意欲・関心が高くなっています。女性の就業率を向上させるためには、このような多様な柔軟な働き方の導入を促進していくことも重要です。
- 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年実績）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。
- 女性の活躍に積極的に取り組み、女性活躍推進宣言を行う企業数が増えています。県内企業等の女性管理職は増加傾向にありますが、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更に進める必要があります。

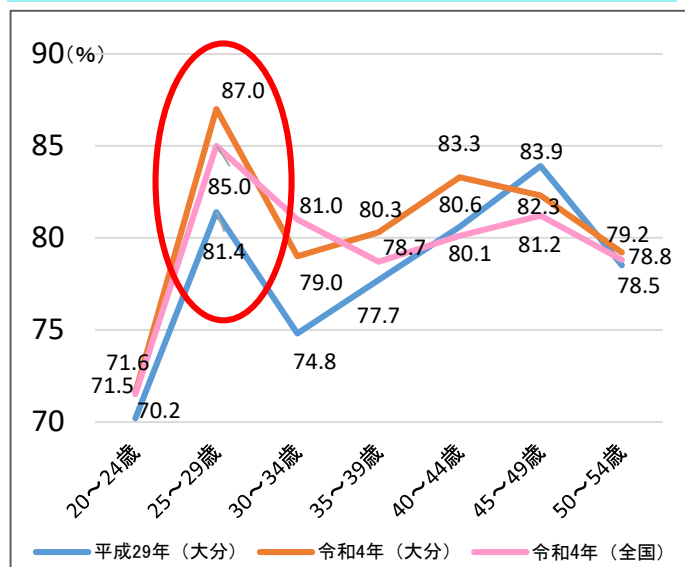
女性の就業率の推移（15歳～64歳）



県内の女性活躍推進宣言企業数



女性の年齢別就業率（20歳～54歳）



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（おおいたキャリアール）※2の普及促進
- ・キャリア・コンサルタント※3等の派遣や女性登用に関する企業のトップ・管理職向けセミナーの実施
- ・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
- ・経済団体と連携した「女性が輝くおおいた推進会議」や「女性が輝くおおいたアクションプラン」の策定等による機運醸成



おおいたキャリアール
認証マーク

②ライフステージに応じて柔軟に働ける環境づくり

- ・女性の就業機会の創出のため、女性向け合同企業説明会等を実施し、就職アドバイザーによる伴走型支援を行うことにより、企業と女性就業希望者とのマッチングを推進
- ・テレワークの推進等による働きやすい環境の整備
- ・不妊治療と両立しやすい職場環境づくりの促進
- ・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
- ・ひとり親家庭に対する生活・就業等の相談・支援
- ・託児サービス付き職業訓練や母子家庭の母等を対象とした職業訓練の実施
- ・女性が仕事やキャリアの形成と子育て等のライフイベントを両立できる環境づくりの推進（活躍する女性ロールモデルの情報発信、テレワークに関する支援、推進優良事業所の顕彰など）



女性向けスキルアップ研修の様子



女性向け合同企業説明会の様子

③アンコンシャス・バイアスの解消と女性の社会参画促進

- ・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
- ・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
- ・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参画の拡大
- ・女性に対するエンパワーメント※4等を通じた社会参画の促進



家庭における性別による
アンコンシャス・バイアス事例パネル

※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」のこと。
※2 女性が働きやすい職場づくりに取り組み、女性の従業員比率や管理職比率が産業別の平均値を上回っている企業を認証する制度
※3 学生・求職者・在職者等を対象に職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門職（国家資格）
※4 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。

(3) シニアの就業支援

現状と課題

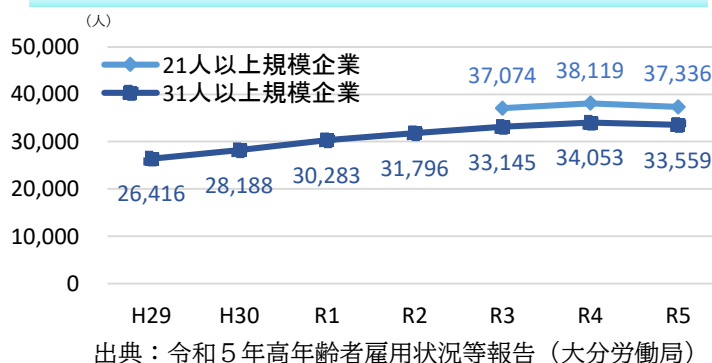
- 社会の活力を維持・発展させていくためには、年齢に関わりなく元気で働く意欲のある高齢者に継続的に活躍してもらうことが必要です。そのため、企業における高齢者雇用の拡大や地域における多様な雇用・就業機会の確保、高齢者が能力を発揮できる環境整備の支援等による「生涯現役社会」の実現が重要です。
- 高齢者雇用安定法の改正により70歳までの就業確保措置が努力義務とされたことや、人手不足の進行により、企業は雇用年齢を引き上げる傾向にあり、シニアの就労者数は増加しています。
- 本県の60歳以上の有業率は、26.3%で九州平均25.5%を上回っています。60歳以上の常用労働者は、31人以上規模の企業においては、令和5年は33,559人で、平成29年と比較すると、7,143人増加しています。
- 大分労働局が発表した令和5年高齢者雇用状況等報告集計結果によると、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保は既に制度化されており、高齢者雇用確保措置の実施率は8年連続100%、66歳以上まで働ける制度のある企業は56.1%と、全国平均の43.3%を大きく上回り全国2位となっています。
- 企業に対しては、引き続き高齢者雇用への意識啓発を行うとともに、高齢者に適した業務の切り出しや、高齢者が働きやすい職場環境の整備を働きかけていく必要があります。また、労働者に対しては、セカンドキャリアに備えた在職中からの能力開発や、労働へのモチベーション維持の取組が必要です。
- シルバー人材センター※¹では、高齢者の居場所としての受け皿にとどまらず、高齢になっても無理なく働くことのできる仕事の開拓や高齢者の支え手としての役割も担えるよう、各種支援事業や派遣事業等を行っていますが、近年では、在籍する会員数が減少しているため、新規入会者の確保が課題となっています。

九州各県の60歳以上の有業者数

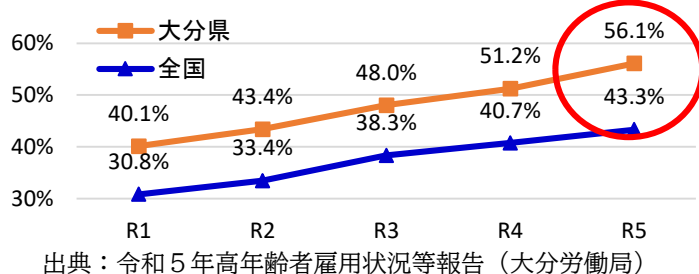


出典：令和4年就業構造基本調査（総務省）を基に大分県産業人材政策課で作成

県内の60歳以上常用労働者の推移



66歳以上まで働ける制度のある企業割合



主な取組

①シニア向け求人の拡大による就業機会の確保

- ・雇用労働室内に「シニア雇用推進オフィス※²」を設置し、企業訪問による高年齢者雇用の普及・啓発、各助成金の案内、シニア向け求人の開拓を実施
- ・「大分県中高年齢者就業支援センター※³」や大分労働局との連携強化
- ・業務の切り出しや健康経営手法などについて、企業向けの環境整備のためのセミナーを実施し、シニア求職者の受入れ環境整備を促進
- ・高年齢者の雇用促進のため先進的かつ積極的に取り組んだ企業の表彰等を行うことにより、高年齢者雇用推進の機運を醸成



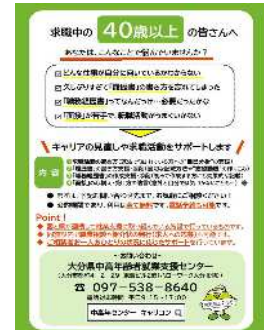
高年齢者雇用促進企業表彰



大分県中高年齢者就業支援センターでの再就職支援の様子

②働く意欲のあるシニアへの支援

- ・「大分県中高年齢者就業支援センター」に配置した就職支援相談員がキャリアコンサルティング※⁴や模擬面接、応募書類の作成支援・添削などを行うことにより、スムーズな再就職を支援
- ・シニアが働きやすく、長年培った技術や技能、知見を活かせる雇用環境の整備促進
- ・短時間労働や在宅ワークといった柔軟な働き方の導入を推進することにより、シニアのライフスタイルに合わせた働き方を支援
- ・県立職業能力開発施設※⁵や大分職業能力開発促進センター（ポリテクセンター大分）での職業訓練による技術の習得、資格の取得支援



キャリアコンサルティング案内チラシ



シルバー人材センターの活動（除草作業）の様子

③高年齢者の就業や社会参加促進のための取組

- ・県内のシルバー人材センターの事業活動支援を通じ、シルバー事業の普及啓発や就業機会の拡大等による高齢者の社会参加を促進

※1 定年退職者などの高年齢者に、希望に応じた「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務」を提供することを通じて、高年齢者の福祉の増進と地域社会の活性化に貢献する組織。センターは、原則として市町村単位に置かれ、都道府県知事の指定を受けた公益社団法人が運営している。

※2 スタッフが企業を訪問し、高年齢者が働きやすい職場環境づくりの提案や、企業が求める人材の聞き取り、またシニア世代の雇用で職場活力が向上した事例を集め、好事例企業として紹介する等でシニア雇用の普及を推進している。

※3 県と大分労働局（国）が共同で運営する一体的実施施設。おおむね40歳以上の方を対象に、ハローワークが受理した求人をもとに職業相談や職業紹介を実施している。

※4 労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと。

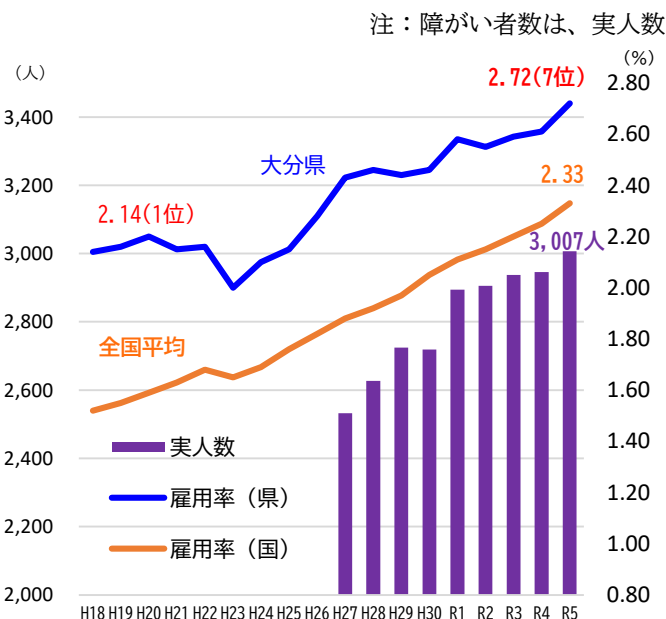
※5 職業能力開発促進法第16条第1項及び同条第2項の規定により、都道府県が設置する公共職業能力開発施設。本県は、高等技術専門学校4校及び職業能力開発短期大学校1校を設置している。

(4) 障がい者の就労支援

現状と課題

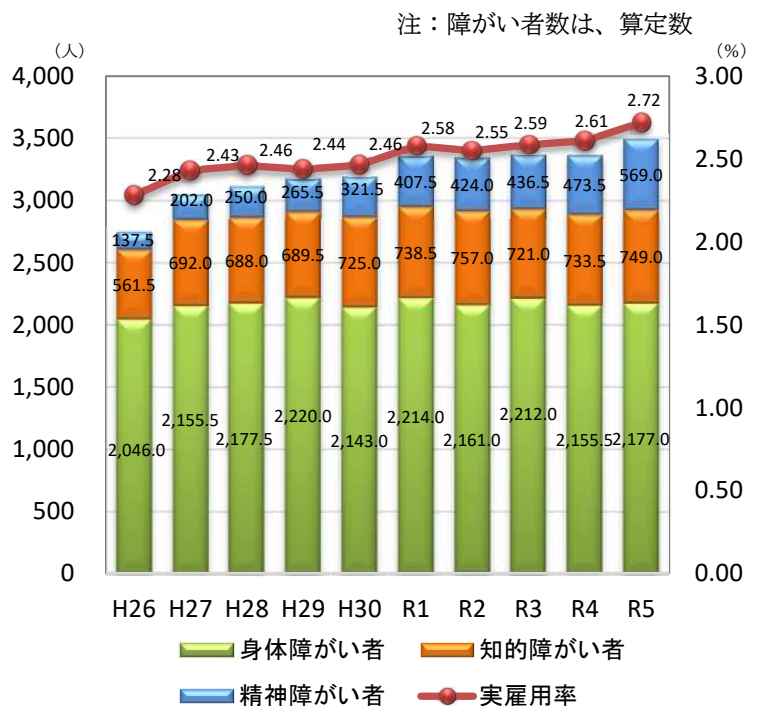
- 民間企業等における障がい者の法定雇用率^{※1}は、令和6年4月に2.5%、令和8年7月からは2.7%と段階的に引き上げられ、雇用が義務づけられる事業主の範囲も拡大されます。
- 本県の障がい者雇用率は着実に上昇し、令和5年6月1日時点で2.72%となり、過去最高を更新しました。しかし、その内訳をみると、身体障がい者は1.70%（全国平均1.31%）、知的障がい者は0.58%（全国平均0.55%）、精神障がい者は0.44%（全国平均0.47%）となっており、知的障がい者及び精神障がい者の更なる雇用促進と職場定着が課題です。
- 障がい者の希望や特性に応じた多様な就労機会を確保するためには、障がい者就労に対する民間事業者の理解促進や人材の育成が必要です。
- 企業が障がい者の雇用や職場定着に取り組む際には、障がい者の就業と生活の両面を一体的に支援する「障害者就業・生活支援センター^{※2}」の活用が有効であることから、同センターの更なる活用促進が重要です。
- 障がい者の職業能力の開発・向上については、知識・技能の習得を目的とした座学中心の訓練のほか、企業の現場を活用した実践的な職業訓練を実施しており、今後も障がい者の特性や企業ニーズに応じた効果的な職業訓練を実施する必要があります。
- 就労継続支援事業所^{※3}で、福祉的就労として働いている一般就労が困難な障がい者の収入は年々増加していますが、障がい者の自立に向けては、更なる増額が必要です。
- 一般就労や福祉的就労といった多様な働き方の中から、障がい者自らが活躍の場を選び、社会を構成する一員として地域で暮らし働くことができるようにするための取組が重要です。

障がい者雇用率の推移



出典：障害者雇用状況集計結果（厚生労働省）

県内で雇用されている障がい者数の推移（障がい区分別）



出典：障害者雇用状況集計結果（厚生労働省）

主な取組

①障がい者の就労・定着のための支援の充実

- ・「障害者就業・生活支援センター」を通じた雇用のきっかけづくり（雇入れ体験）等企業への働きかけや、個々の障がいの特性等に配慮したきめ細かな就業支援の実施
- ・定期情報誌の発行や研修会等を通じた事業者の理解促進
- ・障がい者雇用アドバイザー※4の企業訪問による仕事の切り出しへの助言、マッチング支援、就職後の職場定着の支援
- ・企業の人事担当者間のネットワーク構築
- ・障がいの特性や個別ニーズに配慮した実践的な職業訓練の実施
- ・就労継続支援事業所への支援等を通じた福祉的就労から一般就労への移行促進
- ・県や市町村における知的障がい者及び精神障がい者の雇用機会の拡大
- ・特別支援学校の生徒や保護者等に対する企業体験・企業見学の実施
- ・障がいのある非正規雇用労働者の賃上げ・正社員化に取り組む企業に対して支援



障がい者雇用促進
ジャーナル「ともにおく」



縫製現場での就労の様子



人事担当者向け研修会の様子



就労継続支援事業所での作業の様子

②障がい者の工賃向上のための支援の充実

- ・「おおいた共同受注センター※5」による受注・販路拡大
- ・就労継続支援事業所職員の育成や事業所の経営力強化への支援
- ・アグリ就労アドバイザー※6による栽培技術指導や農業団体からの受注促進等による農福連携※7の推進
- ・障害者就業施設等からの県・市町村による優先調達への推進、企業による物品等発注の促進
- ・施設外就労※8など多様な働き方の促進

※1 障害者雇用促進法に基づき、常用労働者数が一定数以上の規模の事業主等に対し、法定雇用率（令和6年度4月時点：2.5%）以上の割合で障がい者を雇用することが義務づけられている。

※2 障がい者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関との連携の下、障がい者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行う機関

※3 A型事業所とB型事業所の2種類がある。

A型事業所：一般就労に近い形で障がい者が働く事業所。雇用契約を締結し、賃金が支払われる。

B型事業所：体調等に合わせながら無理のない形で障がい者が働く事業所。雇用契約は締結せず、工賃が支払われる。

※4 障害者就業・生活支援センターやハローワークとの連携の下、県内企業や福祉施設等の関係機関を訪問し、新たな仕事の切り出しや福祉施設等からの就労希望者のマッチングに向けての助言等支援を行うアドバイザー

※5 就労継続支援事業所の受注機会の拡大等を図るため、官公庁、民間企業等からの業務受注の窓口となり、各就労支援施設へ仕事の紹介を行っている組織

※6 農業に取り組む就労継続支援事業所に対し、栽培技術や販路拡大などの支援を行い、農福連携の推進を図るアドバイザー

※7 農業と福祉の連携。障害者が農業分野での活躍を通じ、自信や生きがいを持って社会参画を実現していく取組。障がい者の就労や生きがい等の場の創出となるだけでなく、農業分野において、新たな働き手の確保につながる。

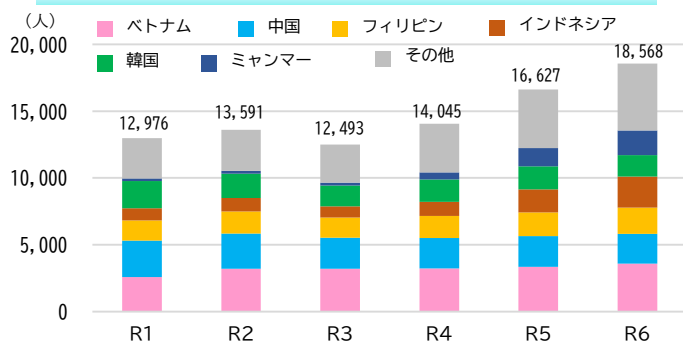
※8 就労継続支援事業所の職員と利用者が契約を結んだ企業などに行き、請け負った作業を行うこと。

(5) 外国人材の活躍促進

現状と課題

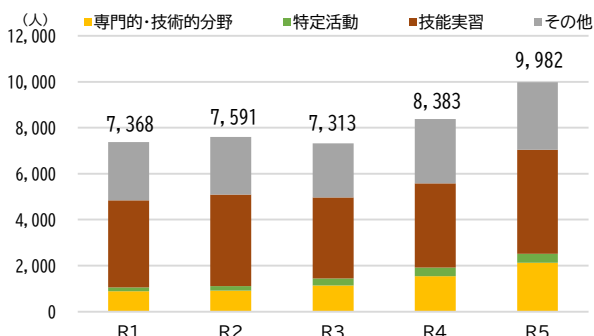
- 本県に在留する外国人は令和6年6月末時点で18,568人、就労する外国人は令和5年10月末時点で9,982人とそれぞれ過去最高を更新し、増加傾向が続いています。
- 外国人労働者を雇用する県内事業所数は令和5年10月末時点で1,996か所と過去最高となりました。産業別に見ると、製造業が15.8%と最も多く、建設業が15.7%、宿泊業・飲食サービス業が15.5%となっています。人手不足が加速する中、本県にとって外国人材のニーズは今後も高まっていくことが予想されます。
- 技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度の創設が決定し、令和9年までに開始される予定です。新制度に沿った円滑・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。
- 本県の人口当たり留学生数は全国トップクラスである一方、令和5年度の留学生県内就職率は7.1パーセントにとどまっています。このため、就職や起業等の支援を通じて、留学生の県内定着を図っていくことも重要です。
- 県内在留外国人数は増加していますが、外国人住民を対象とした日本語教室は8市19か所となっています。外国人住民が日本語教育を受けやすい環境づくりが求められています。
- 外国人が安心して暮らせる地域づくりを進めるためには、地域住民との交流促進など、外国人が地域の一員として活躍できる環境をつくっていくことが必要です。

県内在留外国人数（国籍別）



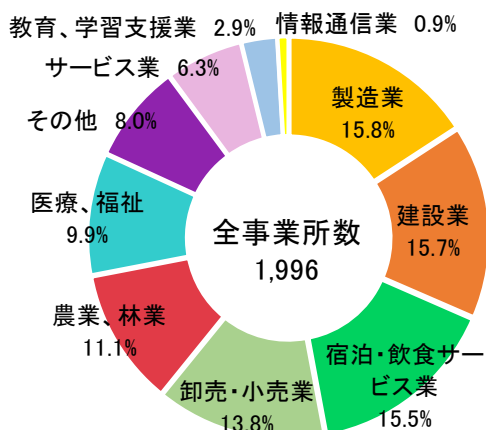
出典：大分県国際政策課調べ（各年6月末現在）

県内外国人労働者数（在留資格別）



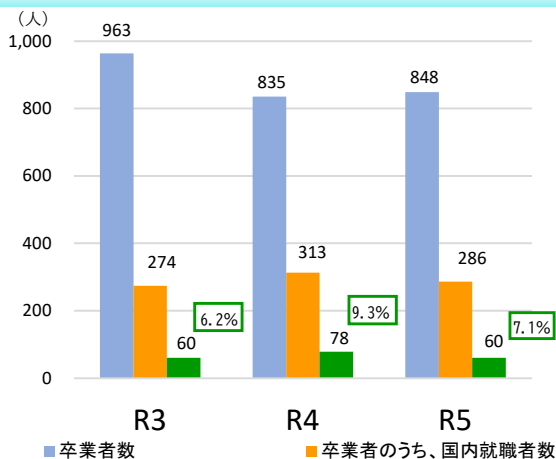
出典：外国人雇用状況報告（各年10月末現在）（厚生労働省）

産業別外国人雇用事業所の割合



出典：大分労働局における「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）

留学生の県内就職率



出典：大分県国際政策課調べ

主な取組

①外国人材の受入れ・活躍支援

- ・企業の人材確保の取組を支援するため、外国人雇用に関する制度や受入方法・各種手続等に関する理解を促進
- ・外国人材が安心して働くことができる就労・居住環境の整備に取り組む企業に対する支援を実施
- ・ベトナムやインドネシア等における外国人材アドバイザー※¹の配置など、外国人材の受入れに向けた現地での体制づくりの推進
- ・外国人材の活用事例等を紹介するセミナーの開催など、受入企業拡大に向けた取組の推進
- ・SNS等を活用し、大分県の仕事や生活環境など大分県で働く魅力を広く国内外に発信
- ・おおいた留学生ビジネスセンター（SPARKLE）※²を拠点とした、企業のインターンシップマッチング支援や受入企業に対する助成など、留学生の県内就職・起業支援の充実
- ・大分県外国人材受入れ・共生のための対応策協議会を通じて、市町村等関係機関との連携を図り、外国人材等の受入環境を整備



国内外向けSNSによる情報発信

②多文化共生の推進

- ・外国人コミュニティと連携し、外国人住民が地域社会の一員として活躍できる環境づくりのため、外国人コミュニティが実施する生活オリエンテーションや交流イベント等の開催を支援
- ・国際交流団体のネットワーク化を促進し、外国人住民の地域交流の事例共有等により、外国人住民の支援体制を強化
- ・「日本語パートナーズ事業※³」を通じた日本語教育人材の交流により、ASEAN諸国との相互理解を促進
- ・外国人住民の生活の疑問や困りごとに多言語で対応する「大分県外国人総合相談センター」における相談体制の充実
- ・日本語指導が必要な児童生徒に対する小中学校等での教育支援体制の充実
- ・市町村に対する日本語教室開催の伴走型支援、日本語教育ボランティアの確保とスキルアップのための研修開催等により、外国人住民に対する日本語教育体制を拡充



日本語教室・ボランティア研修

※1 大分県では、外国人材の円滑で適正な受入れを推進するため、送出し国の現地情報や人材育成、送出し等に知見を有する送出国関係業者等を「大分県外国人材アドバイザー」として委嘱している。

※2 平成28年11月に以下の3点を目的に別府市京町のAPU PLAZA OITA 2Fに設置された支援施設
①留学生の県内企業への就職支援、②留学生の県内における起業支援、③留学生と協働して、大分県内でビジネスを展開したい企業等を支援

※3 ASEAN諸国を中心とするアジアの日本語教育を行う中等教育機関等に、現地日本語教師・学習者を支援する人材“日本語パートナーズ”を派遣し、現地日本語教師の教育活動を支援するとともに、教室内外の学習者の支援や文化交流を通して、日本語と日本文化の魅力を伝えることを目的とした事業

(6) 働き方改革の推進(長時間労働是正等)

現状と課題

- 多様な人材の活躍を促進するためには、長時間労働の是正や労働生産性の向上、年次有給休暇・男性の育児休業の取得促進、テレワーク等の時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の導入などによる「働き方改革」に取り組むことが必要です。
- 県内の月当たりの一般労働者の総実労働時間の多さでは、「運輸業、郵便業」「建設業」「製造業」が上位を占めています。加えて、「運輸業、郵便業」では、他の産業に比べて所定外労働時間も多いう状況です。
- 年次有給休暇取得率は、6年連続で上昇しており、令和5年に68.5%と、全国平均の62.1%を上回る結果となっています。また、産業別の年次有給休暇の状況を見ると、「宿泊業、飲食サービス業」が最も低くなっています。企業規模が小さくなるにつれて取得率が下がる傾向にあり、業務の標準化や時間単位での休暇取得制度の導入など、休暇を取りやすい環境整備が必要です。
- 男性の育児休業取得率は、令和5年に27.9%になり、前年から14.1ポイント増加しましたが、全国平均の30.1%を下回っています。「産後パパ育休※¹」の創設などにより、育休に対する理解が進んできているものの、引き続き経営層や上司、職場全体での理解を促進し、育休を取得しやすい職場環境づくりを進めていくことが重要です。
- 過去5年間に前職を辞めた転職就業者及び離職非就業者の離職理由を見ると、「病気・高齢のため」が21,900人、次いで「労働条件が悪かったため」が17,500人となっています。労働条件・職場環境の整備を行うことで、労働者の確保・定着を進めていく必要があります。
- 長引く物価高を乗り越え、経済を民需主導の自律的な成長路線へ戻し、地域経済にとって必要な人材を確保していくためには、物価上昇を上回る持続的な賃上げも必要です。

県内一般労働者の総実労働時間

(単位：時間)

区分	総実労働時間					
	多い順		多い順		多い順	
平均	141.1	-	131.5	-	9.6	-
運輸業、郵便業	174.4	1	144.7	3	29.7	1
建設業	167.4	2	154.5	1	12.9	5
製造業	156.5	3	142.5	5	14.0	4
情報通信業	153.9	4	139.3	7	14.6	3
複合サービス事業	152.3	5	143.8	4	8.5	10
金融業、保険業	150.6	6	141.6	6	9.0	8
生活関連サービス業等	150.2	7	145.8	2	4.4	14
学術研究業等	145.9	8	128.9	11	17.0	2
電気・ガス業等	144.6	9	136.6	8	8.0	11
不動産・物品賃貸業	140.9	10	131.3	10	9.6	7
医療、福祉	139.7	11	134.9	9	4.8	14
サービス業(他に分類されないもの)	137.7	12	128.7	12	9.0	8
教育、学習支援業	133.6	13	122.9	13	10.7	6
卸売業、小売業	124.7	14	118.6	14	6.1	12
宿泊業、飲食サービス業	102.8	15	97.8	15	5.0	13

出典：毎月勤労統計調査 令和5年分(大分県統計調査課)

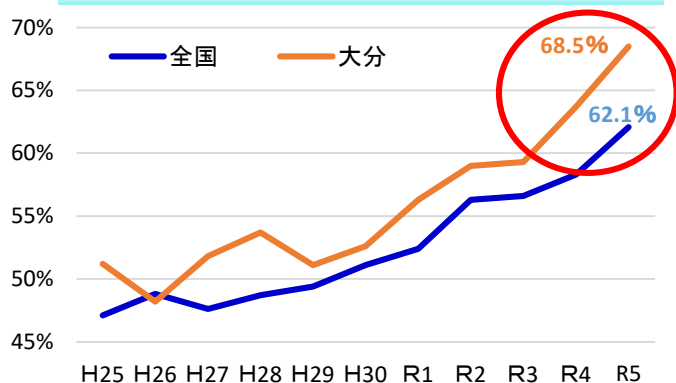
前職の離職理由(過去5年間に前職を辞めた転職就業者及び離職非就業者)

(単位：人)

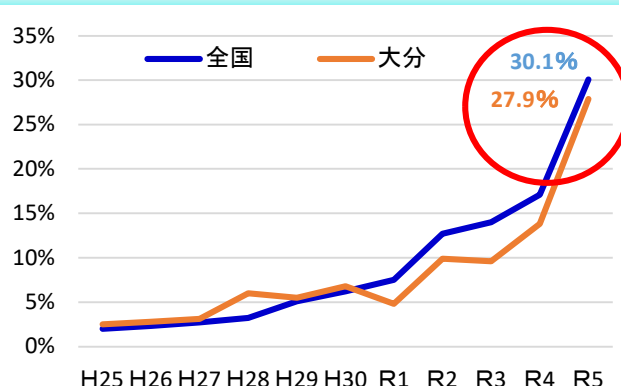
前職の離職理由	令和4年
総数	162,800
会社倒産・事業所閉鎖のため	8,000
人員整理・勸奨退職のため	3,100
事業不振や先行き不安のため	4,200
定年のため	16,800
雇用契約の満了のため	9,500
収入が少なかったため	10,400
労働条件が悪かったため	17,500
結婚のため	3,500
出産・育児のため	5,100
介護・看護のため	4,300
病気・高齢のため	21,900
自分に向かない仕事だった	11,900
一時的についた仕事だから	6,500
家族の転職・転勤又は事業所の移転のため	2,800
その他	36,600

出典：令和4年就業構造基本調査結果の概要(大分県分)(大分県統計調査課)

一般労働者の年間有休取得率



男性の育児休業取得率



出典：就労条件総合調査・毎月勤労統計調査（厚生労働省）、大分県労働福祉等実態調査

主な取組

①働き方改革の推進

- ・政労使による会議において、「おおいた働き方改革」共同宣言の実施や、目標の達成に向けた取組等について議論
- ・働き方改革の理解を深めるトップセミナーの開催
- ・働きやすい環境の整備等について、企業向けセミナー・個別相談会の実施
- ・働き方改革に取り組む企業の優良事例の収集及び紹介
- ・おおいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業※²」の認証
- ・おおいた働き方改革推進優良企業表彰※³の実施
- ・病児・病後児保育の提供体制の確保（再掲）
- ・部下やスタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、組織としての成果も出しつつ、自らも仕事と生活の充実に取り組む上司（イクボス）の普及啓発
- ・健康経営事業所の登録・認定制度を設け、従業員の健康づくりをサポート
- ・職場ぐるみの健康づくりを支援する専門職（職場環境改善アドバイザー）を無料派遣
- ・企業等に「女性の働きやすい職場づくり」や「環境整備」等の取組目標を宣言してもらい、県ホームページで紹介
- ・おおいたキャリアール認証及び大分県女性活躍推進事業者表彰の普及促進
- ・職場での女性活躍に関する課題解決のための専門家を無料派遣



県内企業向けリーフレット

②男性の育児休業取得の促進

- ・男性の子育てに対する企業・団体の理解促進と職場環境づくりへの支援
- ・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（再掲）



男性育児取組事例集

③賃上げに踏み出せる環境の整備

- ・県内の経済団体等と締結した「価格転嫁の円滑化に関する協定」に基づく価格転嫁の促進
- ・生産性向上のための取組と併せて賃上げを実施する企業等に対する支援

※1 令和4年10月の育児・介護休業法の改正により創設された休業制度で、1歳までの育児休業とは別に、産後8週間以内に4週間（28日）を限度として2回に分けて取得できる。

※2 社員の出産や子育てをサポートする企業をおおいた子育て応援団（しごと子育てサポート企業）として認証する制度

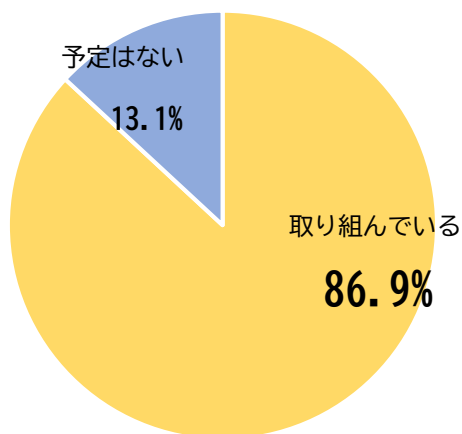
※3 働きやすい職場環境づくりに加え、働き方改革に積極的に取り組み、優れた成果が認められる法人について、その業績を称え、広く県民に周知することにより、働き方改革の取組を県内全域に浸透させることを目的とした表彰

(6)働き方改革の推進(生産性向上)

現状と課題

- 県内の業種別の労働生産性を見ると、業種別に差がありますが、「宿泊業、飲食サービス業」は、全国平均と県内ともに他業種と比較して非常に低くなっています。人手不足が深刻化している産業では、休日や有給休暇が取得できず所定外労働時間が増加していることなどが考えられます。こうした中、更なる生産性の向上は喫緊の課題であり、先端技術の導入拡大に向けた人材育成も求められます。
- 県内企業等の約8割以上がDXの取組を進める一方で、その内容は比較的取り組みやすい「文書の電子化・ペーパーレス化」「電子決裁・電子商取引の実施」等にとどまり、経営変革に向けた取組は道半ばです。
- 生産性の向上等には、データの戦略的活用やAIの活用などが有効であることから、それらに取り組む企業への支援が必要です。
- 事業者がDXの取組を進めるに当たっては、その基盤となるデジタルインフラの整備が欠かせません。本県の情報通信を支える通信網の安定的な運用を図るとともに、企業内の環境整備に対する支援も求められています。

県内企業のDXの取組状況



出典：商工観光労働部 500社訪問（2024春）
（大分県商工観光労働部調べ）

大分県の業種別労働生産性

(単位：百万円)

産業分類	大分県	全国順位	全国平均
全産業（S公務を除く）	4.62	16	4.55
非農林漁業（S公務を除く）	4.67	15	4.58
製造業	9.17	1	5.99
サービス業（以下は主要分類）	3.76	29	4.09
G情報通信業	6.25	32	7.64
I卸売業、小売業	3.82	27	4.03
M宿泊業、飲食サービス業	1.55	11	1.43
75 宿泊業	1.72	13	1.38
76 飲食業	1.44	6	1.34
77 持ち帰り・配達飲食サービス業	1.77	47	2.01
N生活関連サービス業、娯楽業	2.05	33	2.22
P医療、福祉	3.89	29	4.91
Rサービス業（他に分類されないもの）	3.20	17	3.13

出典：令和3年 経済センサス・活動調査結果（総務省・経済産業省）

県内企業のDXの取組内容

	文書の電子化・ペーパーレス化	営業活動・会議のオンライン化、テレワークの実施	電子決済・電子商取引の実施	クラウドサービスの活用	基幹システムの構築・導入	デジタルマーケティングの実施	データの戦略的活用	AI、IoT、RPA、ロボットなど先端技術の活用	デジタル人材の採用・育成	その他	未定・予定なし
食品加工	30.0	20.0	16.0	14.0	14.0	4.0	0.0	4.0	8.0	16.0	32.0
電気機械	55.6	33.3	22.2	33.3	27.8	11.1	22.2	33.3	44.4	16.7	16.7
輸送機械	29.0	12.9	9.7	0.0	9.7	0.0	3.2	16.1	3.2	9.7	51.6
卸・小売	34.4	21.9	28.1	15.6	6.3	9.4	3.1	3.1	3.1	9.4	34.4
土木・建設	57.9	42.1	10.5	36.8	10.5	10.5	15.8	15.8	21.1	10.5	15.8
運輸	36.4	36.4	27.3	36.4	27.3	18.2	18.2	36.4	27.3	9.1	45.5
通信・情報	77.8	81.5	40.7	66.7	33.3	22.2	22.2	29.6	44.4	3.7	3.7
飲食	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	40.0
宿泊	41.8	10.4	49.3	17.9	6.0	0.0	1.5	6.0	0.0	13.4	28.4

出典：商工観光労働部 500社訪問（2024春）（大分県商工観光労働部調べ）

主な取組

①DXによる生産性・付加価値向上を目指す事業者支援

- ・デジタル技術の導入に向けた計画策定や進捗管理などを通じたデジタル化推進
- ・データに基づく経営変革や業務の効率化
- ・企業のDXを促進するための講師派遣や優良事例集の作成
- ・DXに意欲的な県内外の企業、研究機関、IT企業等の交流促進、コミュニティの形成支援
- ・企業のDXを支える情報セキュリティ対策の推進
- ・AIやロボットなどの先端技術の導入について、県内企業等が気軽に相談できる機会の提供や窓口の設置
- ・ドローンやロボットなどの実装段階にある技術の導入支援や実装された製品の認知度向上や普及促進を支援



企業向けDXセミナーにおけるワークショップの様子



企業向けデジタル事例集

②あらゆる産業におけるDXの推進

- ・デジタルマーケティング※1やビッグデータ※2等のデジタル技術を活用した効果的なプロモーションや、自動精算機、自動食洗機、配膳・掃除ロボット等の業務省力化機器の導入を行う宿泊事業者等の経営力強化支援
- ・農林水産業における省力化など、生産性向上に向けたスマート技術等の開発、人材育成による現場実装の実現
- ・クラウドシステムの活用による森林資源情報等の一元管理
- ・建設分野におけるICT施工※3、ドローンやAIを活用した点検業務等の効率化の推進
- ・製造業の企業技術者に対し、習熟度に応じたセミナー等を幅広く提供することにより、現場のデジタル化を先導する自律型人材を育成



クラウドサービス導入支援のチラシ



宿泊施設での掃除ロボットによる作業の様子



ドローンを活用した水稻の播種・施肥の実演の様子



デジタルものづくりに関するセミナーの様子

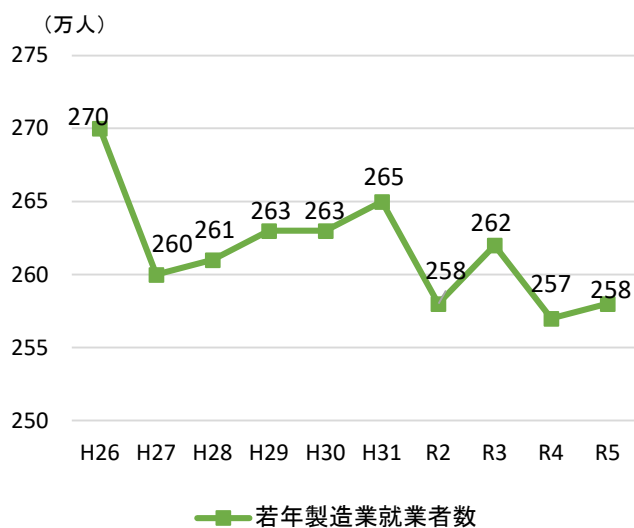
※1 デジタルデータの活用を通じて、個人の関心や動向に応じた情報を届け、その反応を検証して改善等を行うマーケティング手法
※2 インターネットやスマートフォン、小型化したセンサー等から得られる位置情報や行動履歴などの膨大なデータの総称
※3 建設現場の施工や管理など全てのプロセスにおいてICTを活用し、生産性を向上させる手法

(1) 技術・技能の振興

現状と課題

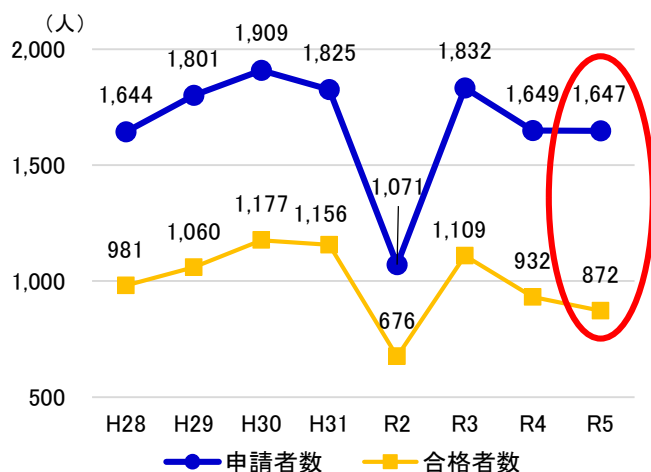
- 人口減少・少子高齢化に伴い、人材不足が深刻化しており、特に製造業における若年就業者は全国的に年々減少しています。ものづくりにおける品質の高さや競争力を支えているのは熟練した技能者・技術者の存在であり、本県が持続的な経済成長を続けるためにもその存在は不可欠です。若年層のものづくりへの関心を高め、優れた技術・技能を有する人材の育成をより一層進めていくことが重要です。
- 次世代のものづくり人材を育成するため、小中学生を対象とした「ものづくり体験教室」の開催や、工業系高校に通う高校生に向けた外部講師招へい授業等を実施しています。こどもたちに、技術・技能を身につけて働くことのイメージと、その魅力を伝えるために取り組んでいくことが重要です。
- こどもたちのものづくりや科学に対する興味・関心がより一層高まるように、体験活動を行っている県内の企業、大学、団体の連携構築や指導者の育成・確保など、科学体験活動の基盤強化が必要です。
- 技能検定制度は、働く上で身に付ける、又は必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度であり、労働者のキャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、労働者の主体的な能力の向上にも資するものです。令和5年度の技能検定の受検申請者は1,647人、合格者数は872人と、堅調に推移しています。今後も若年技能者育成のため、合格を目指す高校生に向けた取組の充実など、技能検定を受けやすい環境の整備が必要です。さらに、技能実習制度の見直しによる外国人の技能検定受検者の増加に対しても、円滑に対応することが求められます。
- 熟練した技能者・技術者の高齢化による大量退職が見込まれる中、技能尊重の機運の醸成により、技能・技能者の社会的評価の向上に向けた取組を推進することが重要です。

製造業における若年就業者（34歳以下）の推移



出典：労働力調査結果（総務省統計局）

技能検定受検状況



※R2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、前期試験が中止

出典：大分県職業能力開発協会

主な取組

①技術・技能を身につけて働く魅力を伝える取組

- ・大分県職業能力開発協会や大分県技能士会連合会と連携した「ものづくり体験教室」の更なる充実により、若い世代が技能士の技に触れる機会を創出
- ・県立職業能力開発施設における、地域の学校教育との連携や親子体験教室の開催、県民向け公開講座の実施など、地域の関係機関と連携した取組の推進
- ・ものづくりマイスターや熟練技能者等の派遣による技術・技能指導
- ・工業系高校に在学する生徒の職業資格の取得促進や、キャリアプロデューサーとの連携による外部講師招へい授業の実施



ものづくり体験教室の様子

②科学やものづくりへの興味・関心の向上のための取組

- ・「体験型子ども科学館O-Lab^{※1}」での講座実施や少年少女発明クラブの活動支援
- ・理系大学を訪問するバスツアーや県内の理工系企業で働く先輩との交流会の開催による理系人材の確保・育成



体験型子ども科学館O-Lab
での体験講座の様子

③技能検定制度の一層の普及・活用

- ・23歳未満の在校生の受検手数料の減免や高校生の技能検定受検者に対する指導者派遣など、若年者が技能検定を受けやすい環境を整備
- ・技能検定制度を活用した若年技能者の育成、処遇改善に取り組む企業への支援
- ・技能実習制度の見直しによる外国人の技能検定受検者の増加に対し、適正かつ円滑な実施のため職業能力開発協会と連携強化



高校生の技能検定受検者に対する
指導者派遣の様子

④技能・技能者の社会的評価の向上

- ・「人材開発促進月間^{※2}」の取組の一つとして大分県技能祭を開催
- ・技能コンクールや優秀技能者の表彰を実施
- ・優れた取組を行う企業の表彰、事例紹介
- ・技能グランプリ^{※3}や若年者ものづくり競技大会^{※4}をはじめとした全国レベルの競技大会への参加促進
- ・在学中に技能検定2級など高い技術を習得した上で県内企業に就職する高校生の表彰



R5若年者ものづくり競技大会
受賞者知事報告会

※1 子どもたちの科学や技術に関する興味・関心を高めるため、大分県が設置する体験型子ども科学館

※2 厚生労働省が職業能力の開発・向上の促進と技能の振興を目指し、11月を「人材開発促進月間」、11月10日を「技能の日」と定めている。

※3 年齢にかかわらず、各都道府県から選抜された特に優れた技能を有する一級技能士等が競う大会

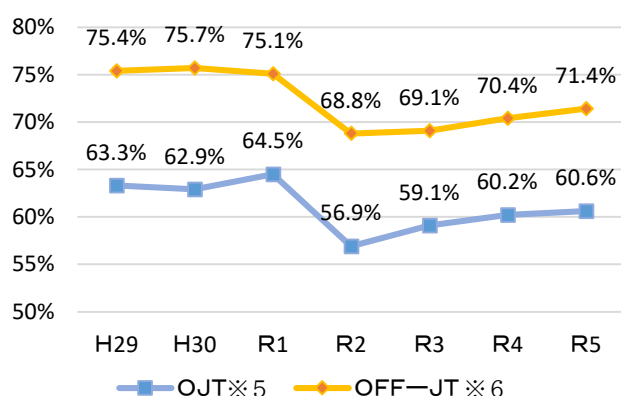
※4 職業能力開発施設、工業高校等において技能を習得中の20歳以下の若者が技能レベルを競う大会

(2) 企業の人材育成への支援

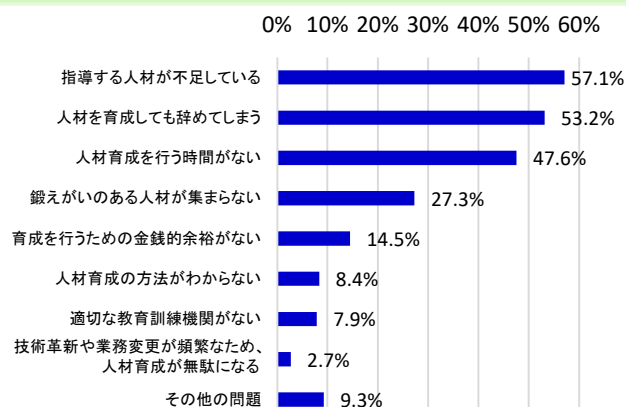
現状と課題

- 企業における人材育成の実施状況は、令和元年度までは緩やかな拡大傾向にありましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴って低下し、コロナ禍前の水準まで回復していません。企業による人材育成、在職中のリ・スキリング※¹を強化することにより、労働力の量・質の両面の確保を図ることが必要です。
- リ・スキリングの先進国であるデンマークでは、受講者の7割が在職者ですが、日本は在職者が4割です。一人当たりの生産性を向上するためにも、労働者の安定的な生活を維持したままで、在職中のリ・スキリングを強化することが必要です。
- しかしながら、能力開発や人材育成に関して、約8割の事業所が何らかの問題があると回答しています。人材育成に関する問題点の内訳を見ると、「指導する人材が不足している」が57.1%と最も多く、「人材を育成しても辞めてしまう」が53.2%、「人材育成を行う時間がない」が47.6%となっています。
- 職業能力開発施設は、事業主等に対し、職業能力開発に関する援助に努めることとされています。人材の育成・供給という機能に加え、企業の在職者を対象とする訓練（在職者訓練）の実施により、企業の人材育成を支援する機能も果たしています。ものづくり企業の底力を強化するため、地域の企業との連携を密にし、企業ニーズに応じた在職者の技術・技能の向上のための訓練を行うことが必要です。
- 企業等が従業員の技能の向上を目的に設置する認定職業訓練校※²では、毎年多くの技能者を育成しており、県ではその運営に関する支援を行っています。従業員の実践的な職業訓練の機会を確保するため、引き続き支援を行っていくことが必要です。
- 県では、産業科学技術センター※³や一般社団法人大分県工業連合会※⁴、各企業会等と連携したセミナーなどの実施により、高度技術人材の育成に取り組んでいます。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、引き続き企業技術者の能力開発支援等を進めていくことが必要です。
- 人手不足が深刻化する一方で、AIやIoT、ロボット等の先端技術分野は、近年、目覚ましい進化を遂げています。こうした先端技術の導入・活用を先導し、人手不足等の自社課題の解決とあわせ、新たな成長に繋げることのできる人材の育成も急務です。

企業における人材育成の実施状況
(事業所調査)



企業における人材育成に関する問題点の内訳
(令和5年度) (事業所調査)



出典：能力開発基本調査（厚生労働省）

主な取組

①県内在職者のリ・スキリング推進

- ・ 県立職業能力開発施設の職業訓練指導員による実技習得や資格取得支援など、在職者のリ・スキリングの推進
- ・ 地域や企業ニーズの把握・反映による在職者訓練の充実
- ・ 企業のQCサークル活動※7に対する支援や、企業と連携した講座を開催
- ・ 産業科学技術センター、一般社団法人大分県工業連合会、各企業会等を通じた、企業の枠を越えた高度技術人材の育成支援
- ・ 企業等が運営する認定職業訓練校における職業訓練の運営支援による在職者の実践的な職業訓練の機会確保
- ・ デジタルや半導体等の成長分野や、介護福祉、医療、農林水産業などの人手不足分野におけるリ・スキリングの推進
- ・ 先端技術について、最新動向や県内企業の研究開発成果発表、活用事例の紹介を通じたり・スキリング支援



県立職業能力開発施設の職業訓練指導員による在職者訓練の様子



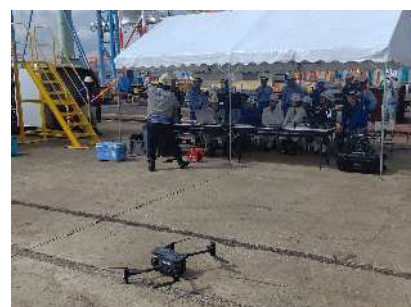
QCサークル活動の様子

②デジタル人材の育成支援

- ・ 県立職業能力開発施設におけるデジタル人材を育成するための職業訓練の充実
- ・ 県立職業能力開発施設におけるVR等のデジタル技術を活用したオンライン訓練の実施
- ・ 企業技術者に対し、習熟度に応じたセミナー等の研修機会を幅広く提供することにより、現場のデジタル化を先導する自律型人材を育成（再掲）
- ・ 県内商工団体等と連携した伴走支援の展開
- ・ 企業のデジタル化を支援するため、導入費用補助やツールを活用するためのセットアップやハンズオン※8研修など、ワンストップで支援



食品加工技術高度化研修会の様子



大分コンビナート企業協議会における先端技術導入検討の取組

※1 新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する、させること。

※2 事業主等が雇用する従業員に対して、職業能力開発促進法に定められた基準により、計画的かつ体系的に職業訓練を行うものとして、都道府県知事の認定を受けた施設。訓練期間は普通課程1年、短期課程6月以下とされており、建築や美容師等様々な職種で実施されている。

※3 商工業を中心とする県内産業の振興を目的に、ものづくり現場を技術面から支援する県の試験研究機関

※4 会員企業の経営力や技術力の向上等を図り、県内のものづくり関連企業の発展及び本県工業の振興・発展に寄与することを目的として設立された一般社団法人

※5 On the Job Trainingの略で、職場で実務をさせることで行う従業員の職業教育のこと。

※6 Off The Job Trainingの略で、職場や通常の業務から離れ、特別に時間や場所を取って行う教育・学習のこと。

※7 QCは「Quality Control」の頭文字で品質管理のこと。職場の集団によって自主的に進められる品質管理に関する改善活動

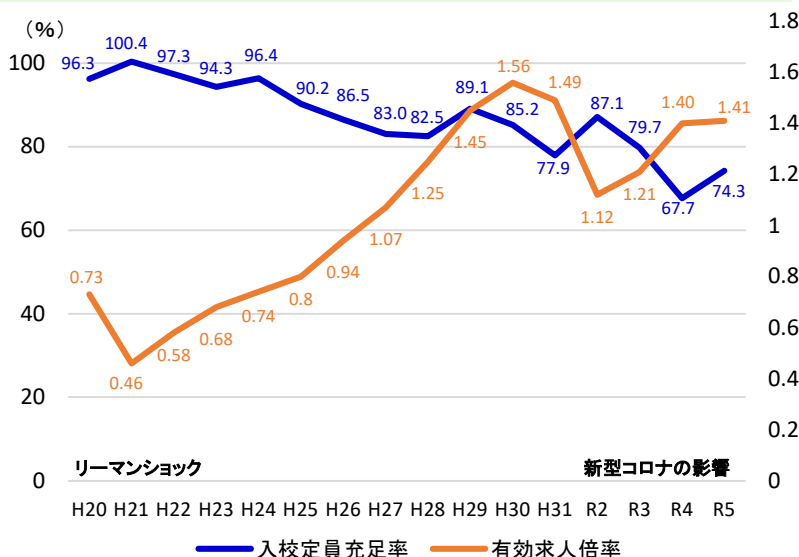
※8 体験学習を意味する教育用語

(3) 職業能力開発の取組

現状と課題

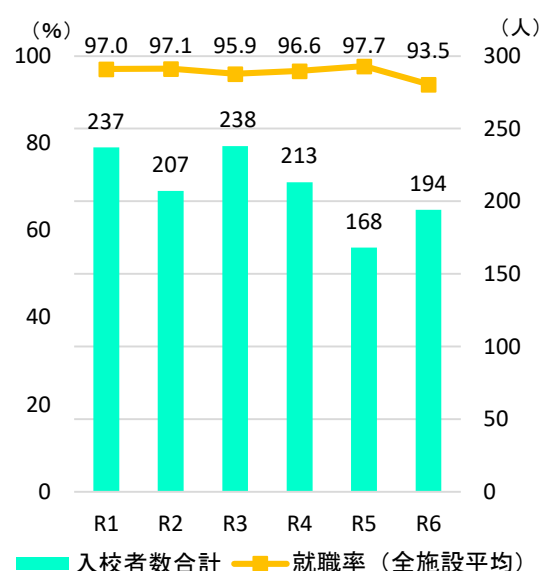
- 本県には、県の産業の発展や技術力の向上のために、高度な専門知識と技術・技能を兼ね備えた即戦力となる技術者を養成する「県立工科短期大学校」、実践に即したカリキュラムで職業訓練・能力開発を実施する「大分・佐伯・日田高等技術専門校」、本県の竹工芸産業の後継者の育成を主な目的とする「県立竹工芸訓練センター」の5つの県立職業能力開発施設があります。
- 県立職業能力開発施設においては、若年技能労働者の育成を図るための学卒者訓練や、離転職者の再就職を容易にするための職業訓練を実施し、地域の企業を支える人材を輩出しています。
- 経済の回復に伴い、本県の雇用情勢も改善が見られる中、県立職業能力開発施設への入校生は減少傾向にあります。しかしながら、同施設は雇用のセーフティネットとして、また、不足している技能労働者育成のため、その重要性が増しています。職業訓練を必要とする方に幅広く訓練機会を提供し、地域企業が求める即戦力人材を着実に育成していくためにも、職業訓練の認知度向上や地域との連携強化、支援体制の充実が一層重要となってきています。
- 社会全体のDXが加速しており、ものづくり企業においてもIoTやロボット等先端技術の活用が今後ますます促進されるものと予測されます。こうしたものづくり企業のデジタル技術の進歩に対応できる人材を育成するため、技術革新に対応できる訓練設備の整備や、職業訓練指導員の技能や指導力向上も重要です。
- 本県では、離転職者を対象に、民間教育訓練機関に委託して行う職業訓練（委託訓練）を実施しています。介護福祉士や保育士、准看護師などの資格等を取得できる長期のコースや、医療事務や基礎的なITリテラシー等再就職に必要な知識・技能等が習得できる短期のコースなど、多様な訓練を年間通じて開講しています。

県立職業能力開発施設入校定員充足率の推移



出典：(有効求人倍率) 大分労働局、
(入校定員充足率) 大分県産業人材政策課調べ

県立職業能力開発施設の訓練実施状況



出典：大分県産業人材政策課調べ

主な取組

①県立職業能力開発施設における即戦力人材の輩出に向けた取組

- ・地域企業等へのヒアリングを通じた地域企業ニーズの反映等による職業訓練内容や運営体制の充実
- ・工科短期大学校における企業のエンジニアによる実践型学習の推進や他大学教員による先端技術講座の開催
- ・定員充足率向上のため、県内高等学校との連携と県外高等学校へのPRの充実
- ・工科短期大学校における給付型奨学金制度など、学生が学びやすい環境の整備
- ・精神保健福祉士を活用した配慮を要する訓練生等への相談・支援体制の強化
- ・ジョブ・カード※¹の活用によるきめ細かなキャリアコンサルティングの実施
- ・広報の充実等による県立職業能力開発施設の認知度向上に向けた取組



職業訓練の様子



県立職業能力開発施設
入校生募集パンフレット

②県立職業能力開発施設におけるデジタル人材育成のための取組

- ・先端技術の導入やスキルマップ※²等を活用した指導員研修の充実及び若手指導員への技術・技能の伝承
- ・デジタル人材を育成するための職業訓練の充実（再掲）
- ・VR等のデジタル技術を活用したオンライン訓練の実施（再掲）



職業訓練指導員研修の様子

③委託訓練による多様な訓練の提供

- ・人手不足が顕著な職種における委託訓練の実施
- ・大分県地域職業能力開発促進協議会等※³を通じた訓練効果等の把握・検証による訓練内容の改善
- ・受講者向けキャリアコンサルティング機会の提供



職業訓練指導員による在職者訓練の様子

※1 「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして厚生労働省が様式を定め広く普及を進めているもの
※2 職業訓練指導員の各訓練科において必要な専門能力を整理し、体系化した表
※3 大分労働局及び大分県が職業能力開発促進法第15条の規定に基づき、地域の関係機関等とともに職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情や企業ニーズに即した公的職業訓練の設置・実施、職業訓練効果の把握検証を行うことを目的に組織する協議会

(3) 職業能力開発の取組

県立職業能力開発施設の配置図



①工科短期大学校（中津市）

機械システム系
電気・電子システム系
建築システム系

計160名



④日田高等技術専門校（日田市）

オフィスビジネス科
ガーデンエクステリア科

計40名



②大分高等技術専門校（大分市）

メカトロニクス科
電気設備科
自動車整備科
木造建築科
空調配管システム科

計120名



⑤竹工芸訓練センター（別府市）

竹工芸科

計24名



③佐伯高等技術専門校（佐伯市）

機械加工科
オフィスビジネス科
建築科

計60名



※各施設の令和7年度訓練科目と定員を記載

県立職業能力開発施設の方向性

	訓練科	年制	定員	方向性
①工科短期大学校	機械システム系	2	30	機械関連産業が集積する地域における人材輩出の拠点として、ものづくりにおけるデジタル技術の進歩に対応できる機械保全技術者や専門性の高い金型保全技術者を育成する。
	電気・電子システム系		30	I o TやA Iなど新技術に対応できる人材や、大分県L S Iクラスター形成推進会議や地域企業と連携した半導体に関する人材育成に取り組む。
	建築システム系		20	建設業のデジタル化に対応するため、基礎的な技術習得に加えデジタル技術修得にも取り組むなど、社会の変化に対応できる人材を育成する。
②大分高等技術専門学校	メカトロニクス科	2	20	2年制課程の特色を活かして、幅広い訓練を行い、多様化した市場ニーズに対応できる多能工（機械、電気・電子）を育成する。
	電気設備科	1	20	第二種電気工事士養成のための訓練を主軸とし、さらに上位の第一種電気工事士を目指す高度人材の育成にも取り組む。
	自動車整備科		20	自動車整備士の人手不足解消に向け、多様化する動力方式に対応できる3級自動車整備士を育成する。
	木造建築科		20	建築業の発展に寄与するため、木造家屋全般の理解および施工ができる建築大工を育成する。
	空調配管システム科		20	ライフラインに関わる業種への人材輩出を目指し、業界団体とも連携し、ニーズに沿った訓練による人材育成に取り組む。
③佐伯高等技術専門学校	機械加工科	1	20	製造現場で生きる技術・技能を身につけた人材を育成するとともに、地域の産業との連携を強化し訓練生と企業のマッチングを促進するための取組を実施する。
	オフィスビジネス科		20	協議会等を通じて、事務職種における人材育成のニーズを的確に把握し、そのニーズに合致した職業訓練を実施することで、地域社会への貢献を目指す。
	建築科		20	県南地域の建築業界の活性化を目指し、大工だけでなく、リフォームやリノベーションなど、地域で求められる様々な建築スキルを習得した人材を育成する。
④日田高等技術専門学校	オフィスビジネス科	1	20	地域企業の求める人材像を的確に把握し、それに応じたカリキュラムを設定し、事務職へのスムーズな就職をサポートする。
	ガーデンエクステリア科		20	実技訓練を充実させ、中高年層も地域社会で活躍できるよう、実践的なスキル習得を支援する。
⑤竹工芸訓練センター	竹工芸科	2	12	時代のニーズに対応できる基本・応用技術の習得を徹底し、オリジナル製品及び伝統工芸、クラフト、アート作品の制作ができる人材を育成する。

(4) 人手不足分野の人材確保【建設業】

産業のデータ

◆ 具体の業種	土木工事業、建築工事業、設備工事業など		
◆ 県内の就業者数	45,800人	(構成比)	8.4%
◆ 総実務労働時間 (月)	167.4時間	(全産業平均)	141.1時間
◆ 時間外労働時間 (月)	12.9時間	(全産業平均)	9.6時間
◆ 月額賃金	282.3千円	(全産業平均)	242.2千円

資料：令和4年就業構造基本調査（大分県統計調査課）、毎月勤労統計調査 令和5年分（大分県統計調査課）

現状と課題

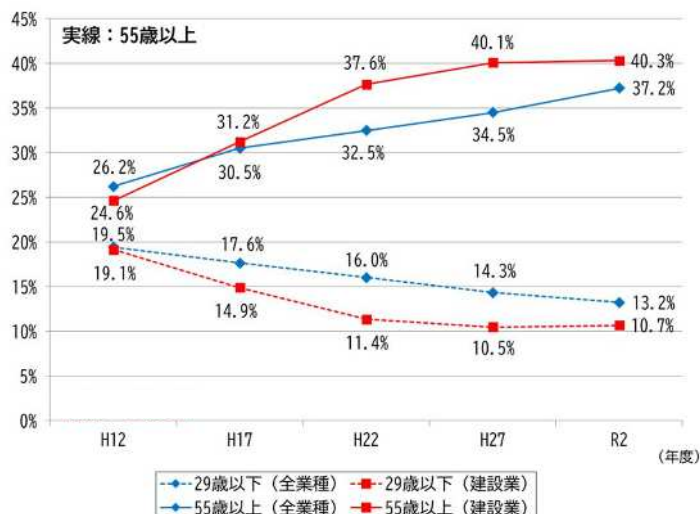
- 本県の建設業就労者は、平成12年は71,028人でしたが、令和2年は45,275人となっており、20年間で約4割減少しています。
- 就労者に占める55歳以上の割合は、平成12年の24.6%から令和2年は40.3%と増加しています。一方、29歳以下の若年層の割合は、平成12年の19.1%から令和2年は10.7%と減少しており、就労者の高齢化が進んでいます。
- 他の産業に比べて女性の就業割合が低く、令和2年国勢調査では、県内の女性の就業割合は、全産業で46.4%であったのに対し、建設産業※¹では16.7%となっています。
- 建設産業は労働時間が全産業の平均と比べて長く、令和6年度からは時間外労働の上限規制も適用されたことから、更なる就労環境の改善や生産性の向上が不可欠です。
- 就労者の減少、高齢化が進む中、持続可能な建設産業の構築には、若年層や女性、外国人材など多様な担い手の確保・育成が喫緊の課題となっています。

県内の建設業就労者の推移



出典：国勢調査（総務省）

県内の建設業の年齢構成の推移

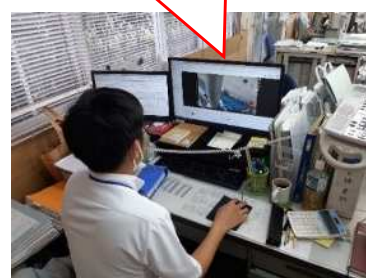


出典：国勢調査（総務省）

主な取組

①就労環境の更なる改善への取組

- ・限られた人材が年間を通じて効率的に働けるよう、更なる施工時期の平準化の推進
- ・労務単価や資材単価の適切な反映、完全週休2日^{※2}の普及など、就労者の処遇改善に向けた取組の推進
- ・工事書類の簡素化、書類作成の分業化等による技術者の負担軽減の取組の推進
- ・協議や段階確認にWEB端末を活用し、移動時間の削減や情報共有の迅速化の推進



オンラインを活用した検査

②ICTの活用による生産性向上への取組

- ・ICT建機、機器等を活用し、より少ない人数で生産性の高い建設現場を実現
- ・測量・設計段階から3次元モデルを作成するなど、公共事業におけるBIM/CIM^{※3}の活用の推進
- ・ドローンやAI解析などの新技術を活用した調査や維持管理の効率化の推進



ICT建機による施工

③多様な人材が活躍できる建設産業の構築への取組

- ・BUILD OITA^{※4}のPR動画を活用した広報活動や、「土木建築フェスタ」、「高校出前授業」等の開催により建設産業の魅力を発信し、担い手の確保に向けた取組を推進
- ・建設産業での女性の活躍を推進する活動（BLOCKS）でのスキルアップセミナーの開催や女性同士のネットワークの構築による建設産業で働く女性への支援
- ・外国人材やシニア人材等を含めた新たな人材の活用に向けた取組の検討



高校生への出前授業



建設業で活躍する女性



建設業で働く女性のネットワーク



土木建築フェスタ

※1 建設業は、主にインフラなどの建設・改修等、実際の工事を行う業種のこと。具体的には、土木工事や建築工事、設備工事などを手掛ける企業や個人事業者を指す。建設産業は建設業を含む、より広範な産業全体を指し、設計や調査、測量等、建設業に関連するあらゆる業種を含む。

※2 工事現場において週に2日間、必ず現場閉所を行う取組

※3 建設事業で取り扱う情報をデジタル化することにより、調査・測量・設計・施工・維持管理等の建設事業の各段階に携わる受発注者のデータ活用・共有を容易にし、建設事業全体における一連の建設生産・管理システムの効率化を図ること。「Building/Construction Information Modeling, Management」の略

※4 おおいた建設人材共有ネットワークの通称。次代を担う建設人材を確保・育成するため、県内の高校や大学、建設関係団体、自治体などが中心になって立ち上げた産学官連携組織

(4) 人手不足分野の人材確保 【運輸業】

産業のデータ（「運輸業、郵便業」の数値）

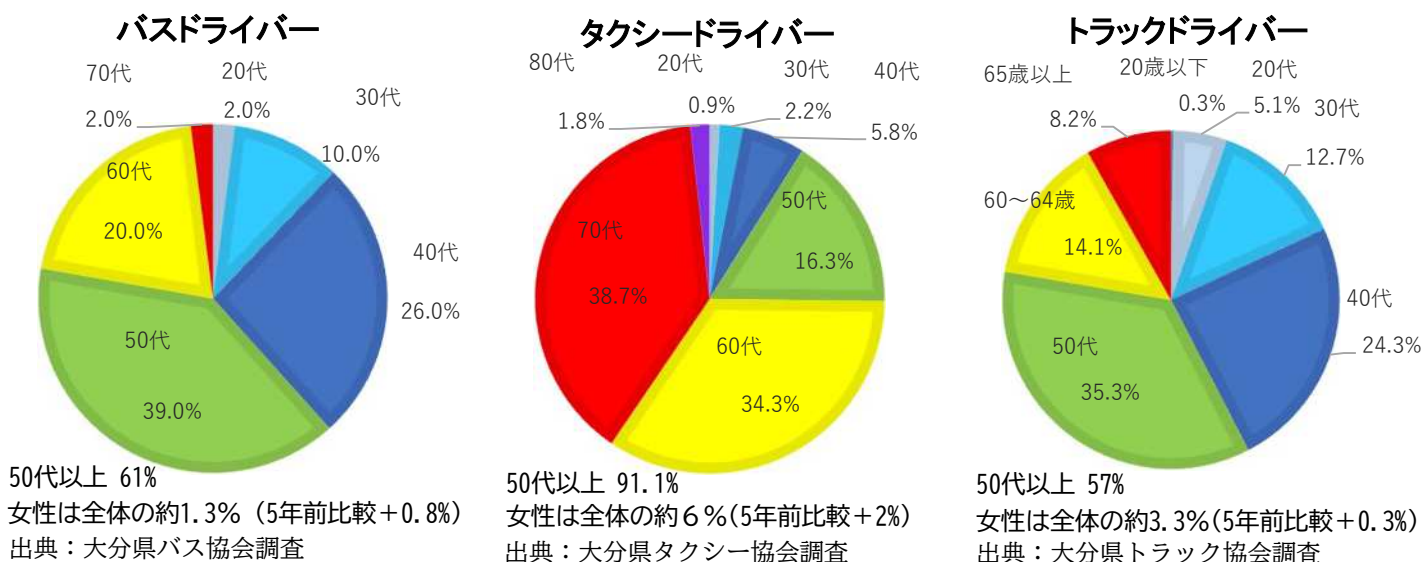
◆ 具体の業種	旅客自動車運送事業、貨物自動車運送事業など		
◆ 県内の就業者数	21,900人	（構成比	4.0%）
◆ 総実務労働時間（月）	174.4時間	（全産業平均	141.1時間）
◆ 時間外労働時間（月）	29.7時間	（全産業平均	9.6時間）
◆ 月額賃金	231.2千円	（全産業平均	242.2千円）

資料：令和4年就業構造基本調査（大分県統計調査課）、毎月勤労統計調査 令和5年分（大分県統計調査課）

現状と課題

- 令和6年4月からドライバーに対し、時間外労働の上限規制や1日の休息時間の延伸が適用され、ドライバー1人当たりの労働時間が減少しています。特にトラックドライバーの時間外労働が減少することで、物流の停滞が懸念されています。また、休息時間の延伸により、バスドライバーの勤務時間への影響も大きくなっています。
- コロナ禍前の令和元年と令和4年の比較において、バスドライバーは約13%、タクシードライバーは約20%減少しています。
- ドライバーの年齢層の偏りが大きく、50代以上の割合が、バス61.0%、タクシー91.1%、トラック57.6%で、特にタクシードライバーの高齢化が顕著です。
- 他の産業に比べて女性の就業割合が低く、バスドライバーは1.3%、タクシードライバーは6.0%、トラックドライバーは3.3%となっています。
- 空港においては、コロナ禍後の旅客需要の回復等により、グランドハンドリング業務※1の人材不足が深刻化しています。
- 輸送の停滞を防ぐため、労働条件や労働環境を改善するとともに、若年層・女性を中心とした人材確保の取組を強化することが喫緊の課題となっています。

県内運輸業運転手の年齢構成(R5)



主な取組

①ドライバー確保に向けた取組（事業者等支援）

- ・バス、タクシー、トラックドライバーとして勤務するために必須となる自動車運転免許（大型自動車第二種免許等）※²の取得に対する支援
- ・若年者の自動車運転免許取得を促進するため、特例教習※³の受講に対する支援
- ・事業者の採用担当者を対象に、求職者に対する効果的なアプローチ手法を身につけるためのワークショップを開催

②女性活躍促進の取組

- ・女性に運輸業界に興味を持ってもらうため、業界で活躍している女性ドライバーをアピールする場として、女性ドライバーと求職中の女性との交流会を開催
- ・交流会と併せて就職相談会を開催し、業界に興味を持つ女性と採用を希望する企業のマッチングを推進
- ・女性ドライバーのロールモデルの紹介や仕事のやりがいを伝えるWEBパンフレットや動画等を作成し、女性ドライバーの魅力を発信



女性ドライバーとの交流会の様子

③就労環境の快適化への取組

- ・ドライバーの労働環境を改善するため、休憩室や仮眠室等の快適化（バス・タクシー向け）、アシストスーツやフォークリフト等の荷役※⁴の負担軽減に資する設備（トラック向け）の導入に対する支援
- ・タッチ決済やキャッシュレス決済などのバスドライバー等の負担軽減を図るための取組の推進

④グランドハンドリングスタッフ確保に向けた取組

- ・学生や求職者を対象に、保安検査等の認知度が低い地上支援業務を実際に見学することができる空港業務説明会を開催



大分空港での業務見学会の様子



女性ドライバーの魅力を伝えるWEBパンフレット・動画

- ※1 航空機が空港に到着してから出発するまでの限られた時間内で行われる地上支援作業の総称。航空機の誘導や客室の整備、旅客の案内、手荷物・貨物の搭降載、燃料の給油等多岐にわたる。
- ※2 運転手として就労するに当たって、バス運転手は大型自動車第二種免許、タクシー運転手は普通自動車第二種免許、トラック運転手は大型自動車第一種免許等が必要となる。
- ※3 特例教習の受講により、免許の取得要件が「21歳以上普通免許保有3年以上」から「19歳以上普通免許保有1年以上」に緩和される。
- ※4 車両への荷物の積み込みや積み下ろし作業など、物流過程における物の取り扱いに関する作業のこと

(4) 人手不足分野の人材確保 【宿泊業】

産業のデータ（「宿泊業、飲食サービス業」の数値）

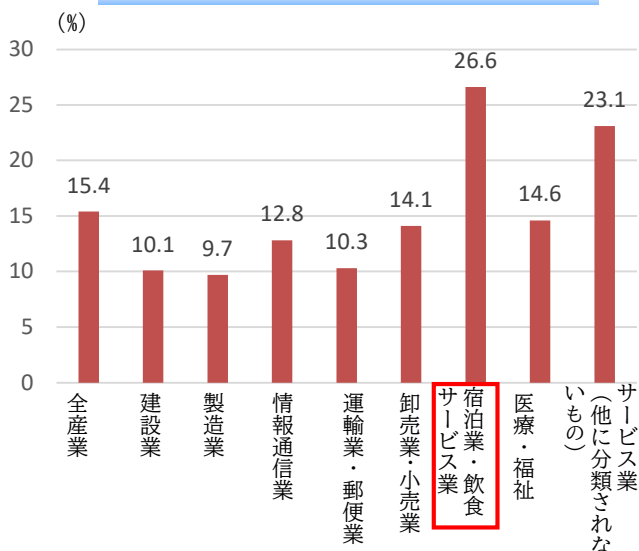
◆ 具体の業種	旅館業、ホテル業		
◆ 県内の就業者数	31,500人	（構成比	5.8%）
◆ 総実務労働時間（月）	102.8時間	（全産業平均	141.1時間）
◆ 時間外労働時間（月）	5.0時間	（全産業平均	9.6時間）
◆ 月額賃金	135.7千円	（全産業平均	242.2千円）

資料：令和4年就業構造基本調査（大分県統計調査課）、毎月勤労統計調査 令和5年分（大分県統計調査課）

現状と課題

- コロナ禍後の急速な観光需要の回復により、県内の宿泊業での人手不足が深刻化しています。県内企業訪問調査（2024春の500社訪問）の結果でも、宿泊業事業者の65%が人手不足を感じています。
- 宿泊業の人手不足の要因には、他の産業に比べて低い給与や離職率の高さ、早朝・夜間勤務のある不規則な勤務シフト、繁忙期における休暇の取りづらさなどの問題が挙げられます。
- 特に、フロント業務、客室清掃、調理といった基本的な業務において、人手不足が顕著です。1人のスタッフが複数の業務を行うマルチタスクの導入などの対策により、業務の負担も増加している状況です。
- 人手不足の解消に向けて、学生、外国人材、U I Jターンといった、多様な人材の活用を促進するとともに、業務のシステム化や清掃ロボット等の導入などによる、業務効率化、省力化による生産性の向上の取組が必要です。

産業別離職率の状況（R5）



出典：令和5年度雇用動向調査結果（厚生労働省）

県内企業のDXの取組内容

	文書の電子化・ペーパーレス化	営業活動・会議のオンライン化、テレワークの実施	電子決済・電子商取引の実施	クラウドサービスの活用	基幹システムの構築・導入	デジタルマーケティングの実施	データの戦略的活用	AI, IoT, RPA, ロボットなど先端技術の活用	デジタル人材の採用・育成	その他	未定・予定なし
食品加工	30.0	20.0	16.0	14.0	14.0	4.0	0.0	4.0	8.0	16.0	32.0
電気機械	55.6	33.3	22.2	33.3	27.8	11.1	22.2	33.3	44.4	16.7	16.7
輸送機械	29.0	12.9	9.7	0.0	9.7	0.0	3.2	16.1	3.2	9.7	51.6
卸・小売	34.4	21.9	28.1	15.6	6.3	9.4	3.1	3.1	3.1	9.4	34.4
土木・建設	57.9	42.1	10.5	36.8	10.5	10.5	15.8	15.8	21.1	10.5	15.8
運輸	36.4	36.4	27.3	36.4	27.3	18.2	18.2	36.4	27.3	9.1	45.5
通信・情報	77.8	81.5	40.7	66.7	33.3	22.2	22.2	29.6	44.4	3.7	3.7
飲食	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	40.0
宿泊	41.8	10.4	49.3	17.9	6.0	0.0	1.5	6.0	0.0	13.4	28.4

出典：商工観光労働部 500社訪問（2024春）
（大分県商工観光労働部調べ）

主な取組

①若年層等の人材確保の取組

- ・大学生等を対象に宿泊業で働く魅力を紹介するセミナーや、宿泊事業者と高校・専門学校との情報交換会を開催するなど、若年層の担い手確保に向けた取組を推進
- ・スポットワーク※¹等の多様な働き方と、女性・若者・シニア・U I J ターン希望者等の多様な人材の活用を促進
- ・県外学生と県内宿泊事業者とのマッチングを支援



宿泊業魅力紹介セミナーの様子

②外国人材活用の取組

- ・外国人材の確保を図るため、大分県旅館ホテル生活衛生同業組合等と連携し、海外の大学からのインターンシップの受入れを促進
- ・インターン生が受入れ企業と円滑にコミュニケーションをとれるよう、受入れ環境整備を推進
- ・大分県外国人材アドバイザーを活用し、大分県の宿泊業への外国人材確保を推進



宿泊事業者と高校・専門学校との情報交換会の様子

③宿泊業の経営力強化に向けた取組

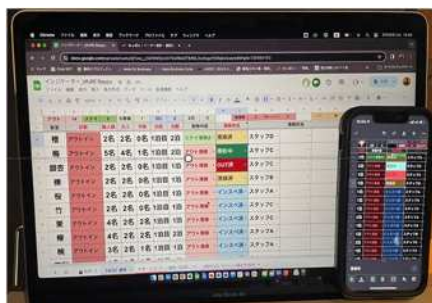
- ・宿泊事業者向けに労働環境改善を促すセミナー等を開催
- ・客室や共用部における改修（バリアフリー化等）に取り組む事業者に対する支援
- ・自動精算機、自動食洗機、配膳ロボット等の業務省力化機器の導入を行う宿泊事業者へ対する支援
- ・生産性向上のため、清掃業務のシステム化などDX導入に取り組む事業者に対する支援



ベトナムの大学と別府市旅館ホテル組合連合会の人材確保に関する協定



業務省力化の取組事例
(自動精算機の導入)



生産性向上の取組事例
(清掃業務のシステム化)



旅館で働く外国人技能実習生（インドネシア）の様子

※1 短期間あるいは短時間でを行う仕事のこと。企業からの求人は、繁忙期やイベント開催時にアルバイト・パート募集の形で出される。働く側にとっては融通が利く勤務形態であり、雇う側も必要な時だけ労働力を確保することができる。

(4) 人手不足分野の人材確保【農林水産業】

産業のデータ

◆ 具体の業種	農業、林業、水産業		
◆ 県内の就業者数	30,100人	(構成比)	5.6%
◆ 総実務労働時間 (月)	—	(全産業平均)	141.1時間
◆ 時間外労働時間 (月)	—	(全産業平均)	9.6時間
◆ 月額賃金	—	(全産業平均)	242.2千円

資料：令和4年就業構造基本調査（大分県統計調査課）、毎月勤労統計調査 令和5年分（大分県統計調査課）
 農業・水産業従事者には、労働基準法による「労働時間、休憩及び休日に関する規定」は適用されない

現状と課題

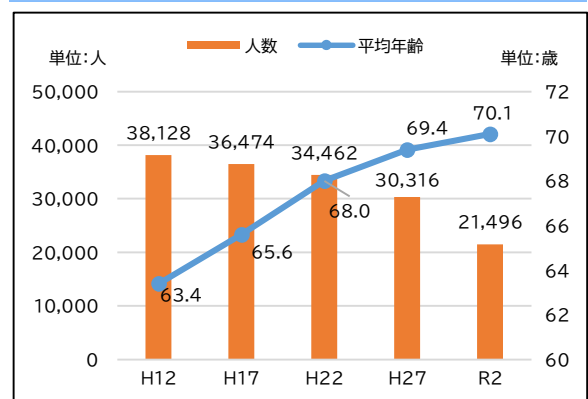
■ 県内の基幹的農業従事者は、平成22年は34,462人（平均年齢68.0歳）でしたが、令和2年は21,496人（平均年齢70.1歳）となっています。10年間で従事者数は、約4割減少しており、高齢化も進んでいます。令和6年度に県が行った調査（農業経営体の営農に係る労働力に関する調査）では、農業経営体の62%が労働力不足を課題として挙げています。

■ 県内の林業就業者数は、平成22年は1,866人でしたが、令和2年は1,683人となっています。就業者数は、10年間で約1割減少し、高齢化も進んでいます。

■ 県内の漁業就業者数は、平成25年は4,110人でしたが、令和5年は2,508人（センサス概数値）となっています。就業者数は、10年間で約4割減少し、高齢化も進んでいます。

■ 就業者の減少や高齢化が進む中、地域の中核を担う経営体を育成・確保するとともに、多様な人材が就業・活躍できる環境の整備や生産性向上に向けた取組が必要です。

県内の基幹的農業従事者数の推移



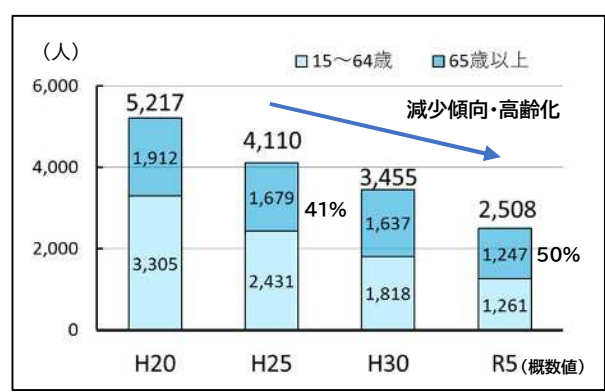
出典：農林業センサス（農林水産省）

県内の林業就業者数の推移



出典：国勢調査（総務省）

県内の漁業就業者数の推移



出典：漁業センサス（農林水産省）

主な取組

①担い手の育成・確保の取組

- ・ 認定農業者や集落営農法人、認定林業事業者、認定漁業者、参入企業など、産地の中核を担う経営体の技術向上、規模拡大等への取組に対する重点支援
- ・ 就農学校やファーマーズスクール、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
- ・ 就業フェアや就業体験、相談会等による就業支援
- ・ 新規就業者の早期の経営確立に向けた支援制度の充実
- ・ ホームページやSNS等による広報活動の強化や、小中学校を対象とした学習機会の提供など、農林水産業の魅力を発信



研修制度等のパンフレット
(農業、林業、水産業)



新規漁業就業を目指した研修

②多様な人材の活躍推進に向けた取組

- ・ 育児との両立の実現に向けた子育て世帯への支援制度の充実
- ・ 経営ビジョンを立て実践する女性農業経営士の育成や漁村女性のスキルアップ支援など女性の農林水産業への経営参画を推進
- ・ 農林水産関係団体※¹が取り組む、外国人材の確保・定着に向けた就業環境整備等に対する支援
- ・ 農福連携など農林水産業分野での障がい者の活躍を図るため、福祉事業者に対する研修会の開催や福祉に精通した専門家派遣など福祉施設との連携強化



農福連携の様子（ぶどうの摘果作業）

③経営者の意識改革・生産性向上の取組

- ・ 次世代農業者の育成に向けたプロジェクト活動の実践やスマート機器導入への支援など、技術力・経営力のある次世代農業者の育成
- ・ 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、経営体質強化や効率化を図る林業経営体の育成
- ・ 大規模化やスマート技術の導入など経営の拡大効率化に取り組む中核的漁業者の育成



おおいた農業経営塾発表会集合写真



最新林業機械実演会の様子

※1 農業協同組合、木材協同組合、漁業協同組合、農事組合法人等

(4) 人手不足分野の人材確保 【製造業】

産業のデータ

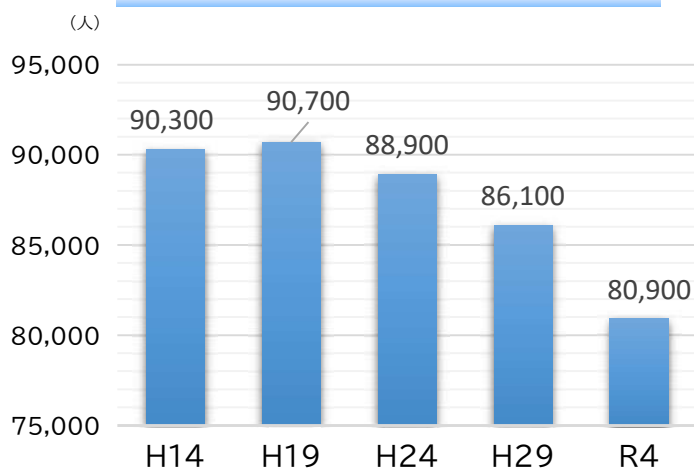
◆ 具体の業種	半導体部品、自動車部品、食料品製造、石油化学製品など		
◆ 県内の就業者数	80,900人	(構成比)	14.9%
◆ 総実務労働時間(月)	156.5時間	(全産業平均)	141.1時間
◆ 時間外労働時間(月)	14.0時間	(全産業平均)	9.6時間
◆ 月額賃金	262.9千円	(全産業平均)	242.2千円

資料：令和4年就業構造基本調査（大分県統計調査課）、毎月勤労統計調査 令和5年分（大分県統計調査課）

現状と課題

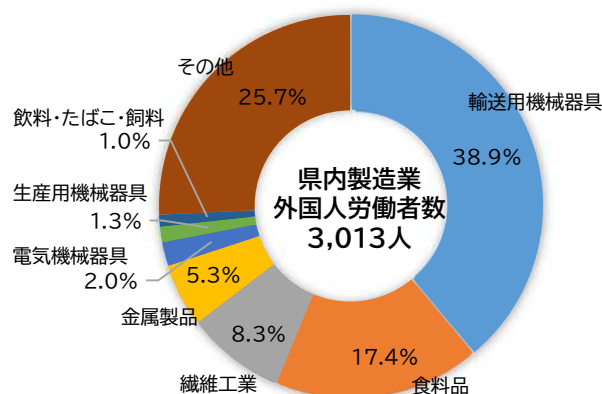
- 県内の製造業就業者は、平成14年は90,300人でしたが、令和4年は80,900人となっており、20年間で約1割以上減少しています。
- 県内の外国人労働者数を産業別に見ると、製造業は全体の30.2%を占めており、県内の産業で最も外国人材が活躍している産業となっています。製造業の中でも、特に輸送用機械器具と食料品の製造業務において、外国人材が多く活躍しています。
- 次世代半導体の国内製造や自動車の電動化の急進など、産業構造の変革期にある中、県内中小企業では若手技術者や高度ものづくり人材が不足しています。また、企業の人材育成の負担も大きくなっています。
- デジタル技術の活用に興味はあるものの、指導する人材の不足や時間・財政的な余裕のなさから、自社でデジタル化に詳しい人材を育成することが難しい状況にあります。
- 人手不足の解消のため、若年層等の人材確保の取組を促進するとともに高度技術やデジタル知識を身につけたものづくり人材の育成に取り組む必要があります。

県内の製造業就業者数の推移



出典：就業構造基本調査（総務省）

県内製造業の外国人労働者数



※割合の数値は小数点第二位を四捨五入しているため、合計が100%にならない

出典：外国人雇用状況（R5.10月末）（厚生労働省大分労働局）を基に大分県産業人材政策課作成

主な取組

①若年層等の人材確保の取組

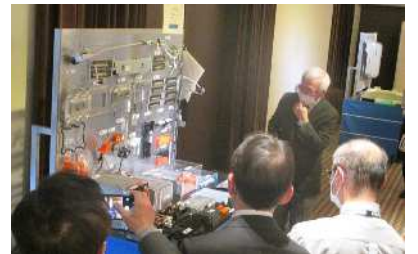
- ・中長期の人材確保に繋げるため、大学や高専等で企業の現役技術者などが講師となり、業界の魅力や実践的な技術を直接学生に伝える産学連携講座などを実施
- ・県内の理工系学生に、県内企業が持つ優れた技術やものづくり産業の魅力を直接アピールできる場を提供するなど、理工系人材の早期の県内定着を促進
- ・県下の工業系高校と工業団体等との連携などによる工業教育の充実・発展及び工業人材の確保・定着の促進
- ・県内企業訪問等の機会を通して、製造業における外国人材の活用と定着を促進



産学連携講座（大分大学での半導体講座）の様子



金型保全技術者育成講座の様子



電動化関連セミナーの様子



デジタルものづくり人材創造塾の様子

②人材育成の取組

<半導体関連産業>

- ・産学官連携組織であるLSIクラスター形成推進会議※1を核に、次世代半導体の動向などを学ぶセミナー開催のほか、新任技術者や中堅者、経営層といった発展段階等に応じた研修などを実施

<自動車関連産業>

- ・金型保全技術者の育成のほか、新規事業を企画・逆提案できる人材育成や、産業科学技術センターの機能を活用した電動化関連セミナーなどを実施

<食品関連産業>

- ・衛生管理や原価計算といった食品加工に係る基礎的な研修に加え、商品開発のプロセスを実践的に学ぶことのできる機会などを提供

<デジタル人材の育成>

- ・デジタル技術の知見を高めるためのセミナー等を開催するほか、企業技術者に対し、IoT、AI、データサイエンスなどデジタル技術の習熟度に応じた研修機会を幅広く提供

③生産性の向上、リ・スキリングの取組

- ・生産工程の全体最適化や、データサイエンス・AI等を活用したものづくり力向上のための取組に対する支援
- ・高度な設計・評価解析技術を取得し、競争に強い企業内専門技術人材の育成（リ・スキリング）研修を実施（産業科学技術センターにおける高度専門技術人材の育成）



リ・スキリング研修の様子

※1 半導体関連産業において、県内へ高度製造技術をより一層集積する戦略的な取組を推進する産学官連携組織

(4) 人手不足分野の人材確保【情報通信業】

産業のデータ

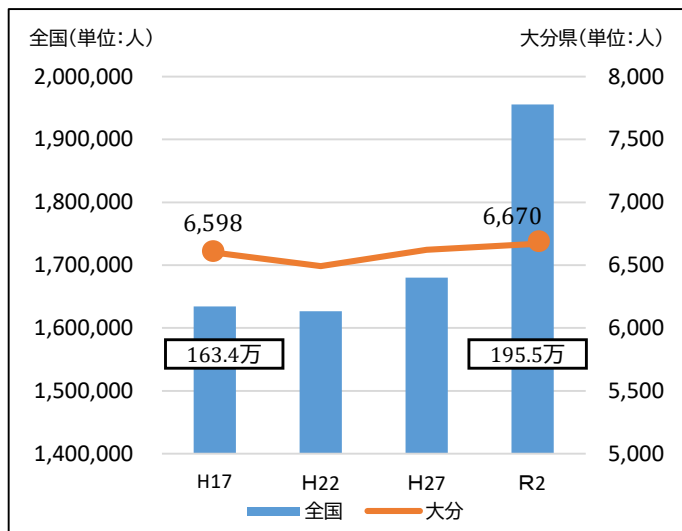
◆ 具体の業種	電気通信業、放送業、情報サービス業 インターネット付随サービス業など	
◆ 県内の就業者数	8,900人	(構成比 1.6%)
◆ 総実務労働時間(月)	153.9時間	(全産業平均 141.1時間)
◆ 時間外労働時間(月)	14.6時間	(全産業平均 9.6時間)
◆ 月額賃金	349.8千円	(全産業平均 242.2千円)

資料：令和4年就業構造基本調査（大分県統計調査課）、毎月勤労統計調査 令和5年分（大分県統計調査課）

現状と課題

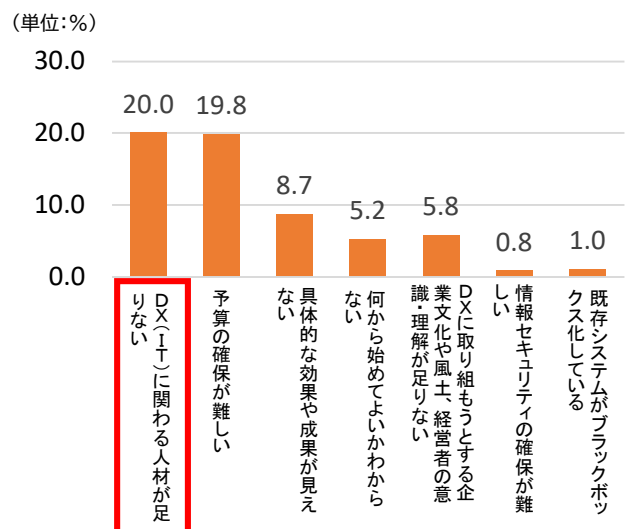
- 情報通信業は、情報技術や通信技術を活用してデータの収集・処理・伝達を行う産業であり、デジタル化の進展に伴い、特にインターネット付随サービス業^{※1}を中心に年々拡大しています。
- 全国の情報通信業の従業者数は、デジタル化の進展とともに増加しており、平成17年は163.4万人であったのに対し、令和2年は195.5万人と19.6%増加しています。一方、県内では、平成17年は6,598人であったのに対し、令和2年は6,670人と1.1%の増加となっており、ほぼ横ばいの状況です。
- 情報通信業を支えるIT人材は、東京・神奈川・埼玉等の都市圏に偏在しており、地方でのIT人材の不足は、地域のデジタル化を推進する上で情報通信業を含め、全産業での課題となっています。都市圏のIT人材を副業等の働き方により、本県で活躍してもらうことが重要です。
- 県内企業訪問調査では、DXが進まない要因として「DX（IT）に関わる人材不足」との回答が20.0%となっており、最も多くなっています。今後、DX推進人材の都市部からの誘致や県内での人材育成に取り組む必要があります。

情報通信業への従業者数推移



出典：国勢調査（総務省）

県内企業のDXの取組が進まない要因



出典：商工観光労働部 500社訪問 (2024春) (大分県商工観光労働部調べ)

(4) 人手不足分野の人材確保 【保育】

産業のデータ（保育、医療、介護は「医療、福祉」の数値）

◆ 具体の職種業種	保育士、保育教諭など		
◆ 県内の就業者数	94,200人	（構成比	17.3%）
◆ 総実務労働時間（月）	139.7時間	（全産業平均	141.1時間）
◆ 時間外労働時間（月）	4.8時間	（全産業平均	9.6時間）
◆ 月額賃金	263.1千円	（全産業平均	242.2千円）

資料：令和4年就業構造基本調査（大分県統計調査課）、毎月勤労統計調査 令和5年分（大分県統計調査課）

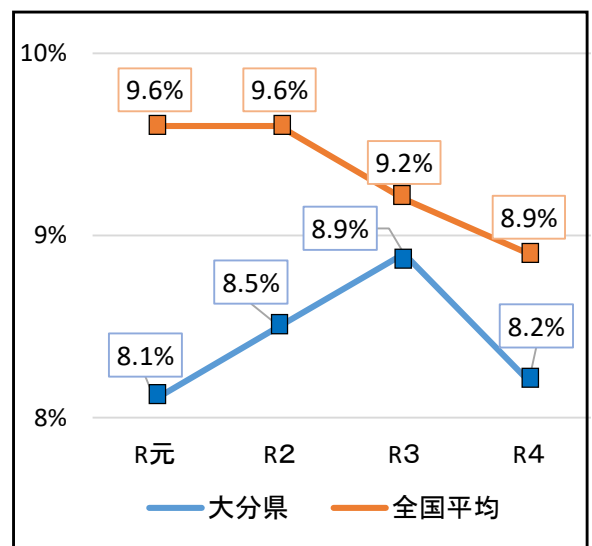
現状と課題

- 令和元年度以降、県内の保育所等の定員数は約2万9千人で推移しており、周辺部では減少が見られるものの、都市部では増加しています。
- 県内の待機児童数※¹は令和3年度から4年連続で0（ゼロ）を達成しているものの、希望する保育所に入れなかった未入所児童数※¹は、令和6年4月1日時点で823人となっています。
- 今後、保育所等の職員配置基準の改善や、こども誰でも通園制度※²の本格実施が予定されており、これまで以上に保育士が必要になると予測されます。
- 県内の保育士の離職率は、全国平均よりは低いものの、高止まりの状態です。
- 保育現場の働き方改革の推進の一つとしてICT導入を推進していますが、更なる推進が必要です。

県内の保育所等の定員数、待機児童数



保育士の離職率の推移



出典：社会福祉施設等調査（厚生労働省）

主な取組

①保育士確保の取組

- ・就職フェアの開催や職場体験を含む就職マッチングの強化
- ・保育士修学資金等の貸付けにより保育士養成校への進学を支援
- ・県外の保育士養成校が開催する就職説明会への参加等により、県内への就職や実習の促進を強化
- ・保育所で働く資格未取得者等を対象とした、保育士試験受験対策講座の開催



保育のしごと就職フェアの様子

②働き方改革のための取組

- ・ICT活用による業務効率化の支援
- ・保育士をサポートする保育補助者等配置の支援
- ・書類の簡素化、ノンコンタクトタイム※³の確保等による保育現場の働き方改革の推進



働き方改革研修の様子

③魅力発信の取組

- ・中高校生を対象とした保育士養成校による出前講座の開催や、保育所での保育士体験の実施
- ・ICT化や働き方改革に取り組む保育所、保育士の姿を動画で配信し、魅力を発信
- ・施設情報や求人情報等を発信する保育士就業支援サイトの機能強化



高校生向け出前講座の様子



大分県公式保育士就業支援サイト



保育士体験の様子

- ※1 保育所等の利用申込者数から、以下の①及び②を除いた数
①保育所等を利用している者
②特定の保育所等のみを希望している場合、求職活動を休止している場合、育児休業中の場合などに該当する者（未入所児童）
- ※2 保護者の就労有無や理由を問わず、0～2歳の未就園児が保育施設を時間単位で利用できる制度。令和8年の本格実施に向けて体制づくり等が進められている。
- ※3 保育士が休憩時間とは別に園児から離れて業務を行う時間のこと。ノンコンタクトタイムに保育士が行う業務として、保育計画や記録作成等の事務作業、打ち合わせなどが挙げられる。

(4) 人手不足分野の人材確保 【医療】

産業のデータ（保育、医療、介護は「医療、福祉」の数値）

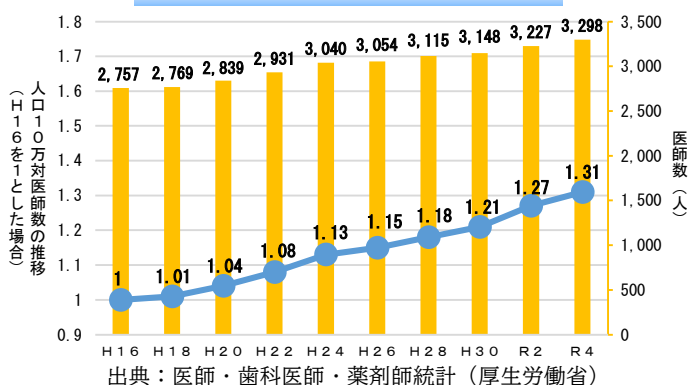
◆ 具体の職種業種	医師、看護師、薬剤師など		
◆ 県内の就業者数	94,200人	（構成比	17.3%）
◆ 総実務労働時間（月）	139.7時間	（全産業平均	141.1時間）
◆ 時間外労働時間（月）	4.8時間	（全産業平均	9.6時間）
◆ 月額賃金	263.1千円	（全産業平均	242.2千円）

資料：令和4年就業構造基本調査（大分県統計調査課）、毎月勤労統計調査 令和5年分（大分県統計調査課）

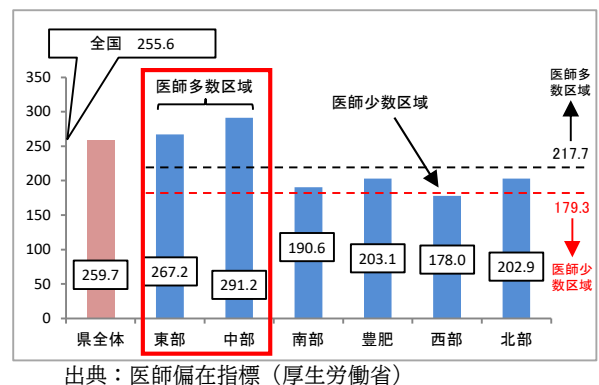
現状と課題

- 県内の人口当たりの医師、看護師の数は全国平均を上回っていますが、大分市や別府市に集中し、地域偏在があります。
- 医師については、令和6年4月から時間外労働の上限規制がはじまり、働き方改革の推進がこれまで以上に必要となりました。また、小児科・産婦人科など不足する診療科の偏在や女性医師の増加に伴い柔軟な働き方の推進が必要となっています。
- 看護師については、医師の働き方改革に伴うタスク・シフト／シェアや高齢者の増加に伴う在宅医療ニーズの増大など、高度化・多様化する看護ニーズに対応できる専門性の高い看護職員の確保・育成が必要となっています。
- 薬剤師については、人口当たりの薬局・医療施設に従事する薬剤師数が全国平均を下回っており、薬剤師確保の取組が必要です。

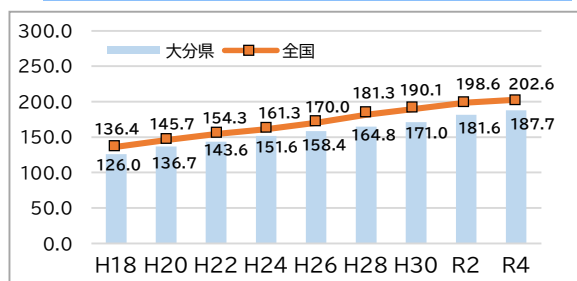
医師数の推移



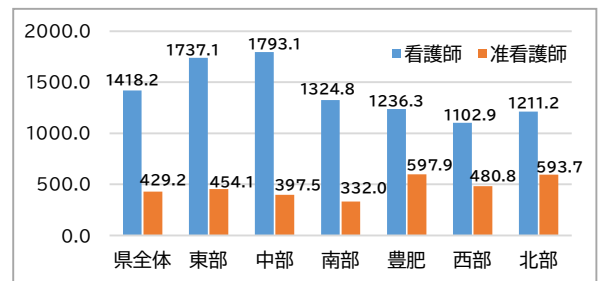
医師偏在指標



薬局・病院等薬剤師数(人口10万人対)



看護師・准看護師数(人口10万人対)



主な取組

①医療従事者の確保・育成の取組

<医師>

- ・大分大学医学部地域枠や自治医科大学の卒業医師を医師不足地域へ配置し、医師の偏在解消を推進
- ・医師研修資金等を活用し、産婦人科・小児科など地域で不足している診療科の専門医の確保を推進
- ・若手医師の確保のため、医療機関と連携し、臨床研修医合同説明会や臨床研修病院見学ツアーなどを実施
- ・女性医療人キャリア支援センター※1と連携し、女性医師の離職防止や産育休等からの復職を支援
- ・無料職業紹介所「ドクターバンクおおいた※2」の運営により、県内医療機関での勤務を希望する医師の県内就職を推進



臨床研修病院見学ツアーの様子



臨床研修医合同研修会の様子

<看護師>

- ・県内外の学生に対し修学資金の貸与を実施するとともに、看護学生の職場体験や養成機関と就職施設との連携による学生への情報提供を推進
- ・プラチナナース※3や潜在看護師について、大分県ナースセンターによる職業相談や研修を通じて、資格・経験を活かした働き方が可能な在宅分野や介護保険施設、社会福祉施設等への再就業を促進
- ・高度な知識と技能を有する特定行為看護師※4の養成を推進



看護職の復帰支援研修の様子

<薬剤師>

- ・県外薬学生向け就活イベントや臨床病院見学ツアーの開催等によるUIJターン促進



dot.での薬学生就活イベントの様子

②医療機関の勤務環境改善・働き方改革推進の取組

- ・特定行為看護師の養成など、医師から他職種へのタスクシフトの支援
- ・就労環境改善等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」などによる働き方改革の推進
- ・医療機関の労働時間短縮に向けた体制整備への支援



大分ホスピレート認証書交付式の様子

※1 女性医師等のキャリア継続やキャリアアップのサポートを目的に大分大学医学部附属病院に設置しているセンター

※2 県内の医療機関に就職を希望する医師から求職情報を募集し、その情報を基に、医師に対して条件が見合ふと思われる医療機関を紹介・斡旋

※3 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後の看護師

※4 医師の事前の包括指示（手順書）に基づき一定の診療補助業務を行う看護師

(4) 人手不足分野の人材確保 【介護】

産業のデータ（保育、医療、介護は「医療、福祉」の数値）

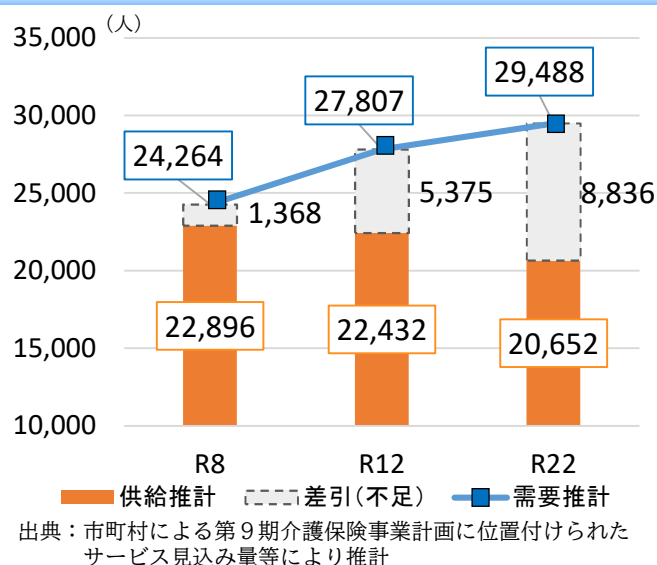
◆ 具体の職種業種	介護士、ケアマネージャーなど		
◆ 県内の就業者数	94,200人	（構成比	17.3%）
◆ 総実務労働時間（月）	139.7時間	（全産業平均	141.1時間）
◆ 時間外労働時間（月）	4.8時間	（全産業平均	9.6時間）
◆ 月額賃金	263.1千円	（全産業平均	242.2千円）

資料：令和4年就業構造基本調査（大分県統計調査課）、毎月勤労統計調査 令和5年分（大分県統計調査課）

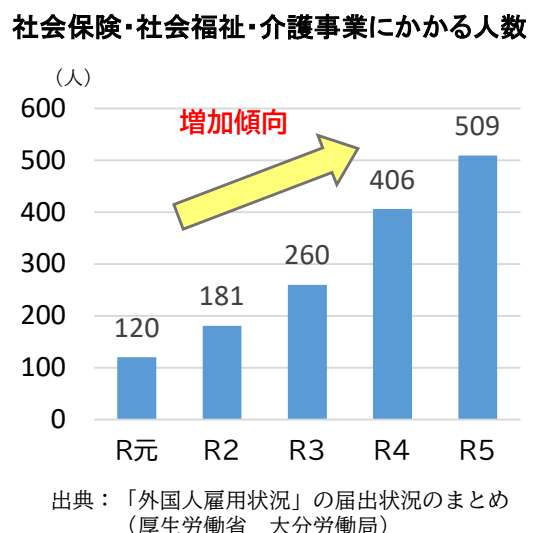
現状と課題

- 令和7年には、本県の高齢者人口がピークとなり、令和22年にかけて、介護ニーズを有する85歳以上の人口が急激に増加するため、要介護者等が一層増加することが見込まれています。また、生産年齢人口の減少が加速することも見込まれており、介護人材の確保は大きな課題となっています。
- 必要な介護人材を確保するためには、多様な人材の参入促進、離職防止や定着促進のための働きやすい環境整備、介護ロボットやICTの活用による生産性向上などの一体的な取組が必要です。関係団体等と連携した総合的な推進体制を構築するとともに、事業者や介護従事者からの現場の声や関係機関等の意見を聴き、各施策に反映させていくことが重要です。
- 大分労働局による調査では、県内で「社会保険・社会福祉・介護事業」に従事する外国人労働者数は、令和元年の120名から、令和5年には509名と大幅に増加しており、介護人材不足の解消を担う重要な人材となっていることから、受入体制の更なる充実を図る必要があります。
- 介護人材確保等関連施策で一層の成果を上げるためには、県と市町村の更なる連携強化を図り、地域ごとの課題に応じた取組を推進する必要があります。

大分県における介護人材必要数の推移



外国人労働者数の推移



主な取組

①多様な人材の参入促進の取組

- ・大分県福祉人材センター※1での就職フェア、ハローワークでの出張相談、有資格者の届出制度の活用などによる介護未経験者や潜在的有資格者など幅広い人材の参入促進
- ・外国人介護人材の受入体制構築に向けた協議会の開催や、介護技術、日本語等の研修の実施、介護福祉士の資格取得支援、海外の送出機関等の視察や、海外の関係者を本県に招いての交流会の実施などによる、安定的・継続的な外国人介護人材の受入れ・定着支援の推進



福祉のしごと就職フェアの様子

②離職防止・定着促進の取組

- ・介護職員の人材育成や職場環境の改善等に取り組む事業者を「おおいた働きやすくやりがいのある福祉・介護の職場認証制度」（ふくふく認証）により認証し、介護業界の魅力発信及び業界全体のレベルアップ・ボトムアップを推進
- ・職員の身体的な負担の軽減を図るため、ノーリフティングケア※2の推進や介護ロボットの導入を促進



「ふくふく認証」認証書交付式の様子

③現場革新（介護現場の働き方改革）の取組

- ・介護ロボット等に精通した介護DXアドバイザーの支援や介護ロボットの導入事例等に関する情報発信により、介護ロボットの導入・活用を促進し、介護職員の精神的・身体的負担の軽減を図るとともにサービスの質の維持・向上を推進



タブレット端末見守りシステム

④基盤構築の取組

- ・労働局、市町村、大分県福祉人材センター、介護サービス事業者、養成機関、学校等の関係機関との連携を強化し、介護人材の確保策等を総合的に展開



労働局、市町村、養成機関等との人材確保に関する検討部会の様子

介護テクノロジー情報発信サイト「KAIGO SWITCH（カイゴスイッチ）」



Movie KAIGO SWITCHとは！？



介護テクノロジーモデル施設と伴走支援



ノーリフティングケアとは？

※1 福祉の職場で働きたい方と人材を求める方との橋渡しを行っている、福祉人材に係る無料職業紹介を行っているセンター
※2 介護する側・される側双方において安全で安心な、持ち上げない・抱え上げない・引きずらないケア

プランの推進

1 プランの推進体制・進行管理

このプランに掲げた各種施策を円滑かつ効果的に推進するため、県庁内の関係事業課等で構成される「産業人材の確保・育成に係る庁内連絡会議」及び有識者等で構成される「大分県職業能力開発審議会」において、適切に進行管理を行い、必要に応じて見直しを行う。

2 関係機関との連携強化

本プランの推進に当たっては、下記の関係機関・団体との間で情報・目的を共有の上、相互に協力し、各施策の円滑な推進を図る。

(県の役割)

県は、このプランに掲げた各種施策を実施するとともに、各主体が行う取組を推進するために必要な連携や支援を行う。

(市町村の役割)

地域ごとの課題に応じた人材確保・育成に関する各種施策を実施

(労働局の役割)

求職者への就職支援や企業が行う職業能力開発等に対する支援

(各主体の役割)

○企業

従業員に対する職業能力開発について第一次的な責務を負い、雇用する労働者の主体的な取組を推進

○労働者

自発的な職業能力開発による自己のキャリア形成

○産業・業界団体

地域や業界を活性化するための、委員会活動や産学官連携等の取組

○教育機関

小中高等学校等では職業観の育成、優れた技術・技能に触れる機会の提供
大学等では、教育研究機関として高度な人材の育成

○人材確保・育成に係る関係機関

各種雇用対策（就職支援、相談対応、育成等）を実施