

第11次大分県職業能力開発計画
～ヒト・ツナグ・ミライ～

令和3年9月

大分県商工観光労働部雇用労働政策課

第11次大分県職業能力開発計画 ～ヒト・ツナグ・ミライ～

多様なヒトの活躍の先にこそ、おおいたのミライがある。

また、ツナグには、
多様な人材をそれぞれ活躍できるステージへ繋ぐ
という思いも込めている。

目 次

第1章 総説

- 1 計画のねらい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

第2章 職業能力開発を取り巻く情勢

- 1 社会情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 経済情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 3 雇言情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

第3章 職業能力開発の実施目標、施策体系・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

第4章 職業能力開発施策の現状と課題、今後の方向性

- 1 大分の明日を担う人材の育成
 - (1) 次世代の育成支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
 - (2) 職業能力開発の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - (3) 企業の人材育成への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
 - (4) 技能の振興・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
- 2 多様な人材の活躍促進
 - (1) 若年者等の就業支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
 - (2) 女性の就業支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
 - (3) シニア雇用の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
 - (4) 障がいのある人の就業支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
 - (5) 外国人材の受入・活躍促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26

第5章 計画の推進

- 1 推進体制の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
- 2 関係機関・団体等との連携の強化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
- 3 計画の進行管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29

第1章 総説

1 計画のねらい

本県では、昭和46年以降10次にわたり、職業能力開発計画を策定してきました。

第10次計画（平成28～令和2年度）では、「大分の明日を担う人材の育成」、「産業人材の確保」を目標として、各種の職業能力開発施策を推進してきました。

この間、本県経済情勢は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善してまいりましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による落ち込みが生じており、今後も新型コロナウイルス感染症が与える様々な影響に注意していく必要があります。

本格的な人口減少社会の到来やグローバル化の進展に加え、社会全体のデジタルトランスフォーメーションの加速化や、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の多様化・長期化等、これまで以上に本県を取り巻く環境は変化していくものと考えられます。

このような社会経済情勢の変化を踏まえ、本県では、平成27年に策定した大分県長期総合計画「安心・活力・発展プラン2015」を令和2年に改訂し、「いきいきと働き地域が輝く活力あふれる大分県」等「安心・活力・発展」の大分県づくりを進めるとともに、併せて地方創生に取り組んでいるところです。

こうした「まち・ひと・しごと創生」に関連する施策を集中的・重点的に推進するための計画として、「まち・ひと・しごと創生大分県総合戦略」を策定し、「人を大事にし、人を育てる」、「仕事をつくり、仕事を呼ぶ」等の基本目標のもとに取組を進めています。

このような取組を職業能力開発の分野から推進するためには、労働者の職業能力を高め、本県産業の持続的発展を支えるとともに、労働者の雇用の安定を図ることや、若年者、女性、高齢者、障がい者等の活躍を促進するための施策が必要です。

本計画は、本県産業を支える人材の育成と、多様な人材の活躍を促進する職業能力開発施策を進めることをねらいとしています。なお、新型コロナウイルス感染症の影響を含め、経済社会情勢の変化等に伴って、本計画の対象期間中に新たな施策が必要となる場合は、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応するものとします。

2 計画の位置づけ

本計画は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第7条第1項の規定に基づき、国が策定した「職業能力開発基本計画」との整合性を図りながら、本県の職業能

力開発施策の基本となる計画として策定するものです。

また、本計画は、本県行財政運営の長期的、総合的な指針である「安心・活力・発展プラン2015～2020改訂版～」の部門計画にも位置づけられます。

3 計画の期間

本計画の対象期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

第2章 職業能力開発を取り巻く情勢

1 社会情勢

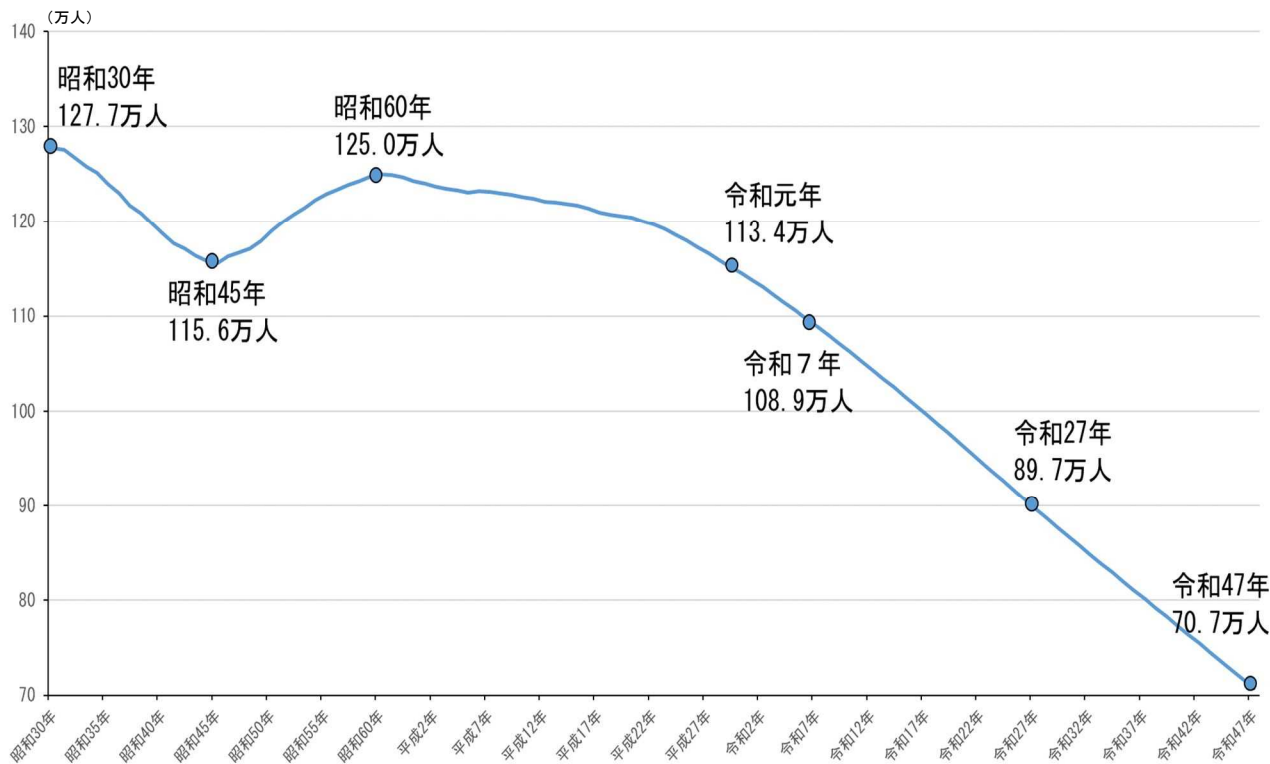
(1) 総人口

本県の人口は、昭和30年に約128万人のピークに達した後、高度経済成長期には、大都市圏への労働力流出によって減少しました。昭和45年からは、大分地区の新産業都市指定による企業誘致の進展等を背景として、昭和60年までは上昇に転じたものの、その後は緩やかな減少が続いており、令和元年で約113.4万人となっています。

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（平成30年推計）」（以下「社人研推計」という。）では、今後人口減少はさらに加速し、第11次計画の最終年度である令和7年には約109万人、令和27年には約90万人にまで減少するとされています。

さらに、この社人研推計をもとにした本県独自の推計によると、令和47年までに71万人程度になると見込まれます。

<大分県総人口の推移>



(資料)「人口動向分析・将来人口推計のための基礎データ等（令和元年6月版）」

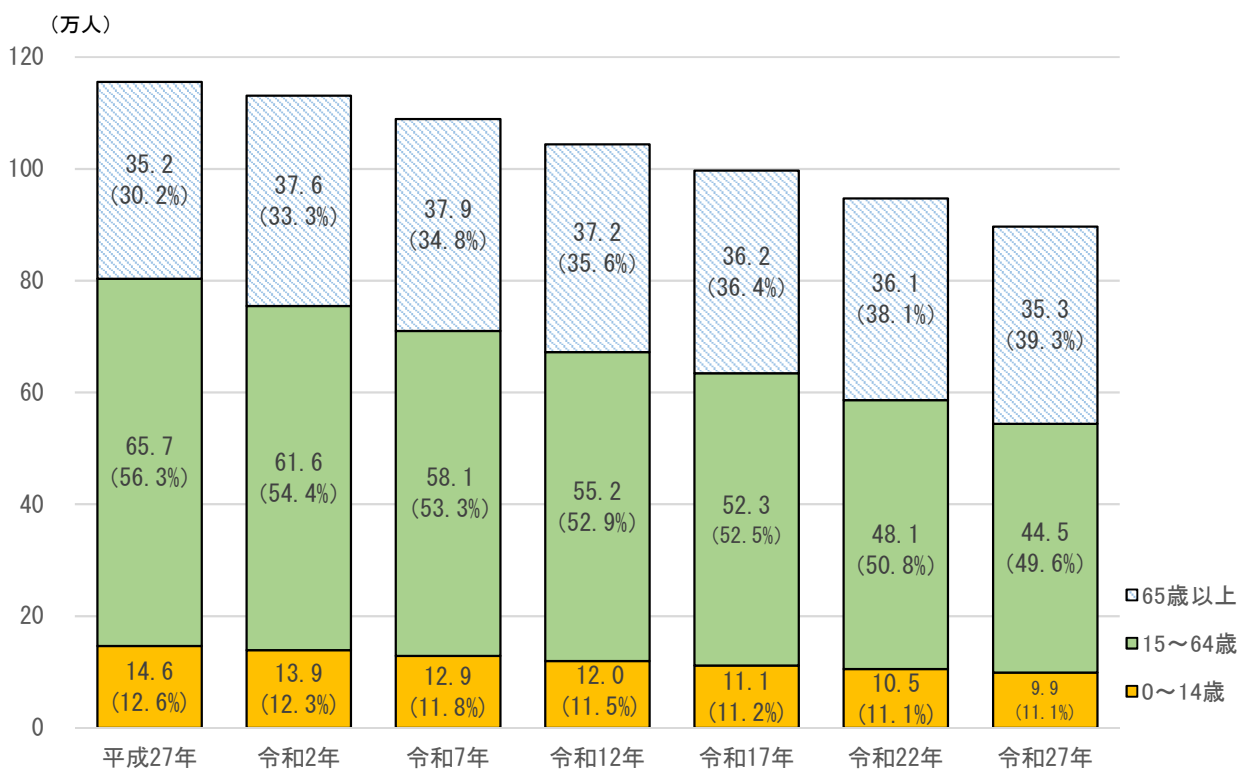
内閣府官房まち・ひと・しごと創生本部事務局より提供

(2) 年齢区分別人口

年齢区分別人口でみると、生産年齢人口（15歳～64歳）は、令和2年は61.6万人（総人口の54.4%）ですが、社人研推計によると、令和7年には58.1万人、令和27年には44.5万人となり、総人口の50%以下まで減少すると見込まれています。

このように、生産年齢人口の減少が見込まれる一方で、社人研推計によると、人口全体に占める老年人口（65歳以上）の割合（高齢化率）は高まると見込まれており、令和2年は33.3%ですが、令和27年には39.3%になると見込まれています。

<大分県の年齢3区分別人口>



(資料)「人口動向分析・将来人口推計のための基礎データ等（令和元年6月版）」

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局より提供

(3) 人口の将来展望

本県では、自然増対策と社会増対策に取り組むことで、人口減少に歯止めをかけることとしています。

自然増では、県民の結婚・出産・子育ての希望の実現による合計特殊出生率の向上を図ります。また、社会増では、先端技術への挑戦を通じた若者にとって魅力のある仕事づくり等により、転出を防ぎ、転入を促進していきます。

このような自然増と社会増の両面からの取組をこれまで以上に進めることで、人口減少カーブをできる限り緩やかにし、令和82年（2100年）までには増加に転じさせることとしています。

2 経済情勢

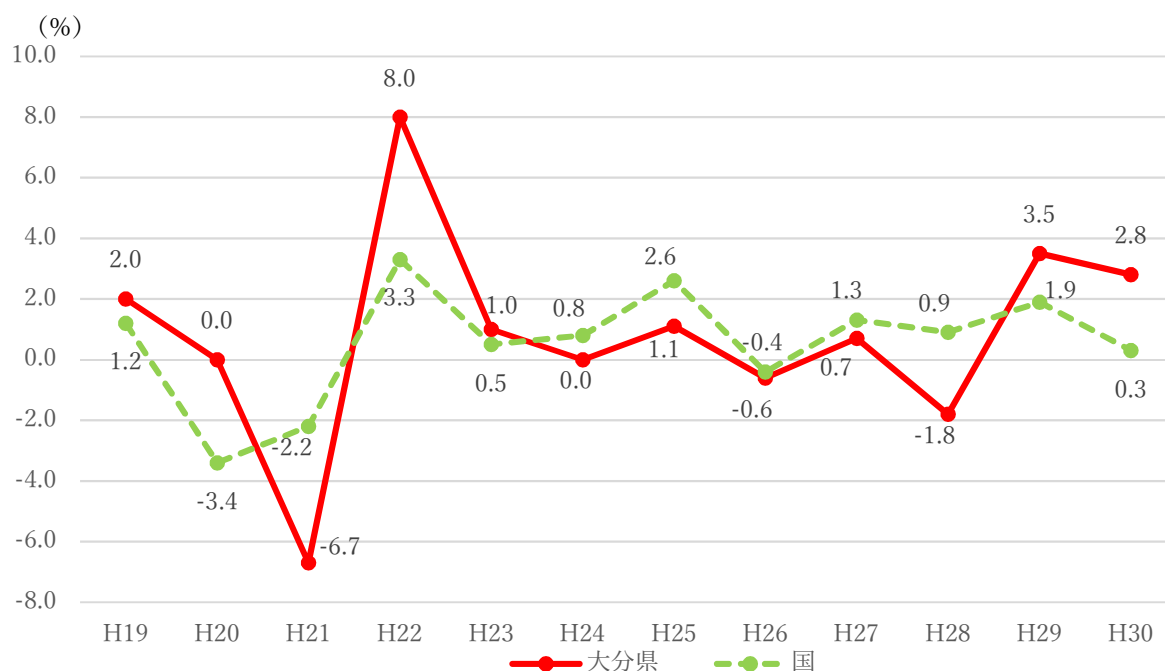
(1) 県内総生産、経済成長率

平成30年度の県内総生産（名目）は4.6兆円であり、経済成長率は名目で+2.7%、実質で+2.8%となり、名目、実質ともに2年連続のプラスとなりました。

一方、同年度の国の経済成長率は名目で+0.1%、実質で+0.3%であり、県の成長率が上回りました。

また、令和3年1月に閣議決定された「令和3年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」によると、令和2年度の経済動向は新型コロナウイルス感染症の影響により、国経済は依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きが見られるとしています。一方で、経済水準はコロナ前を下回った状態にとどまっており、経済回復は道半ばであるとされており、今後も、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が内外経済に与える影響に十分注意する必要があります。

<実質経済成長率の推移>



(資料)「平成30年度大分県県民経済計算」

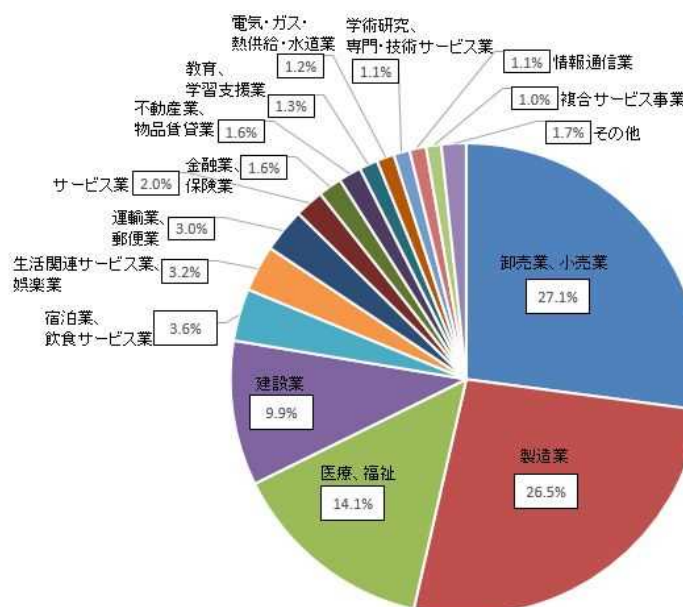
(2) 県内企業の活動状況

平成28年度の県内企業の売上高を産業大分類別に見ると、「卸売業、小売業」が27.1%と最も多く、次いで「製造業」が26.5%となっており、この2つの産業で全産業の5割を占めています。

中でも製造業については、本県には、鉄鋼、石油、化学、半導体、電気、自動車、精密機器など幅広い分野の企業がバランス良く立地しており、大分県政概要2021によると、平成30年の製造品出荷額等は約4兆4389億円で、九州第2位となっています。

第4次産業革命の進展等により、ものづくり産業が変革期にある中、ものづくり企業の新たな分野への挑戦を支援し、新たな産業の創出を目指します。

<産業大分類別に見た売上高構成比（県内）>



(資料) H28 総務省・経済産業省「経済センサスー活動調査」再編加工

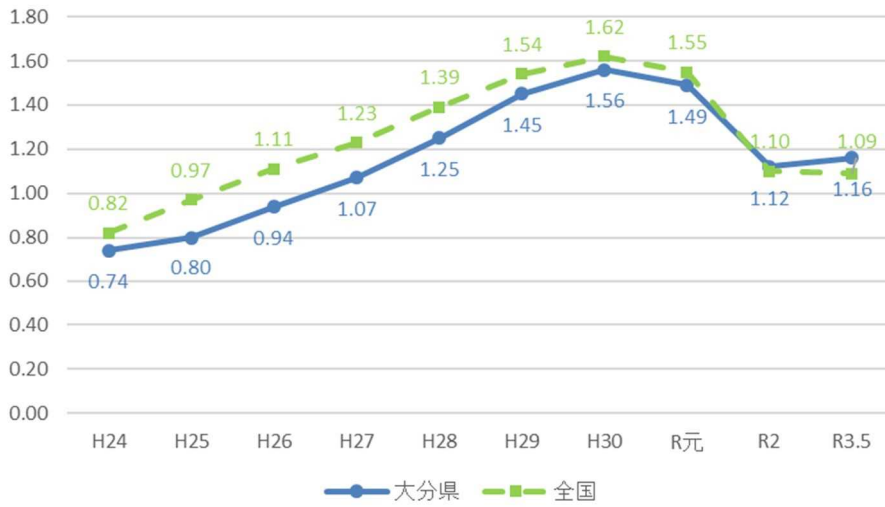
3 雇用情勢

(1) 雇用情勢

有効求人倍率は、リーマンショック以降の景気回復等に伴って改善が進み、平成30年度は1.5倍を超えるなど高水準で推移してきましたが、新型コロナウイルス感染症の影響による求人数の減少等もあり、令和3年5月時点の有効求人倍率は1.16倍となっています。

一方、令和2年秋に県が実施した企業訪問調査では、県内企業の多くが人材不足を経営課題と挙げており、今後も、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響について、引き続き注視が必要です。

<有効求人倍率の推移>

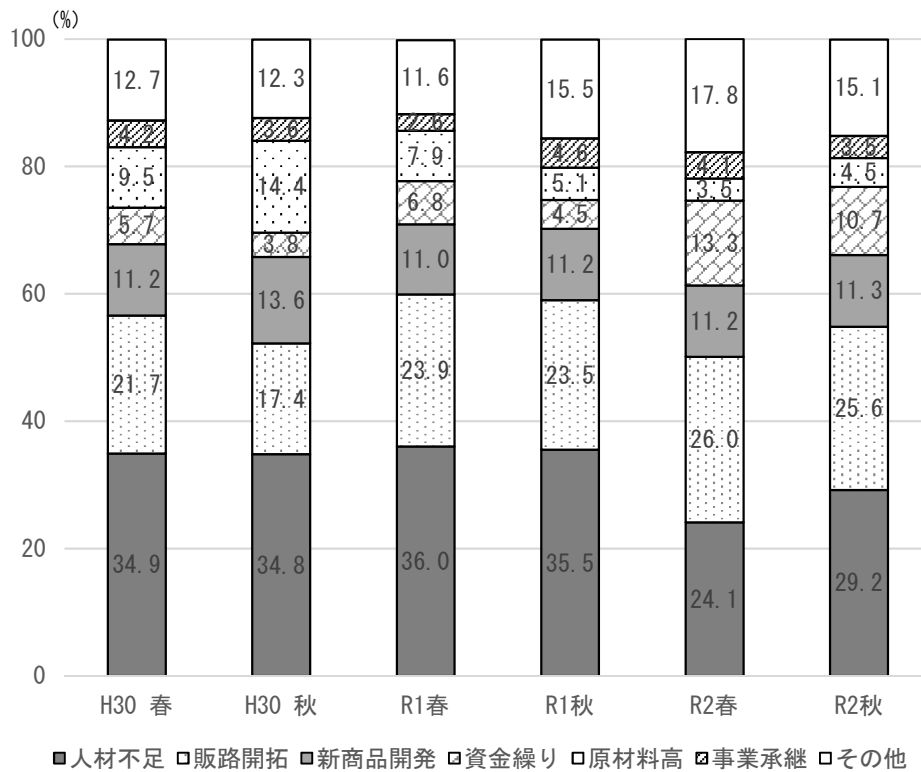


(資料)

(大分県) 大分労働局「職業安定統計年報」

(全国) 厚生労働省「職業安定業務統計」

<県内企業の経営課題>

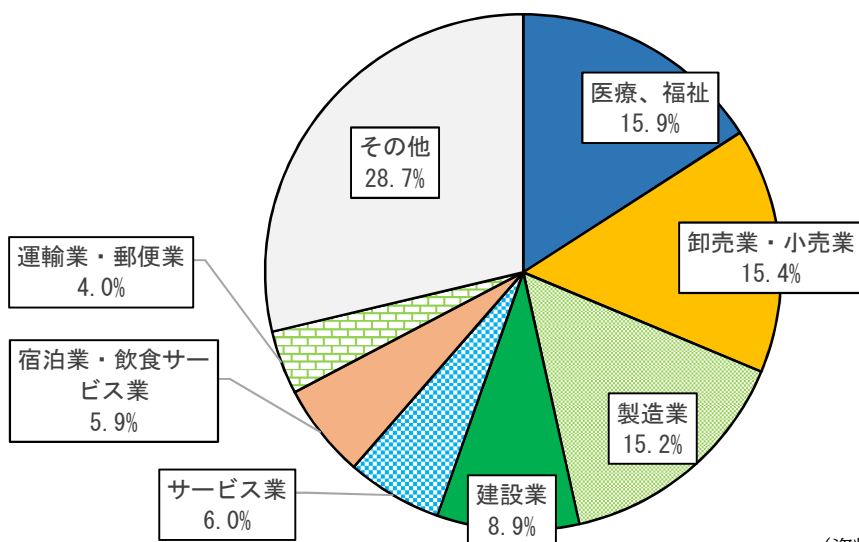


(資料) 商工観光労働部 500 社訪問

(2) 就業構造

平成29年就業構造基本調査によると、本県の有業者の構成比は、産業別では「医療・福祉」が15.9%と最も多く、次いで「卸売業・小売業」が15.4%、「製造業」が15.2%となっています。

<産業別にみた有業者数構成比（県内）>



(資料) 総務省「平成29年就業構造基本調査」

第3章 職業能力開発の実施目標、施策体系

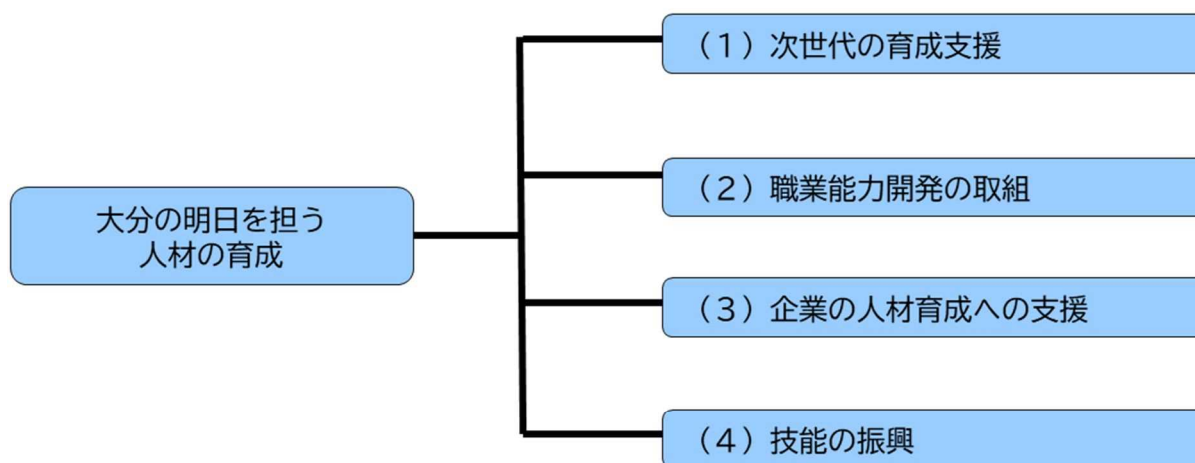
人手不足が顕著となる中、国内外での競争に耐え、本県産業が維持・発展していくためには、産業界と連携した多様な人材の育成や確保が極めて重要です。

また、誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できるよう、若年者、女性、高齢者、障がい者など様々な層に対する就業支援など社会参加を促進することが必要です。

こうした状況を踏まえ、本計画の目指す目標を次のとおり定め、この目標を達成するために、以下に掲げる体系に沿って施策を進めていきます。

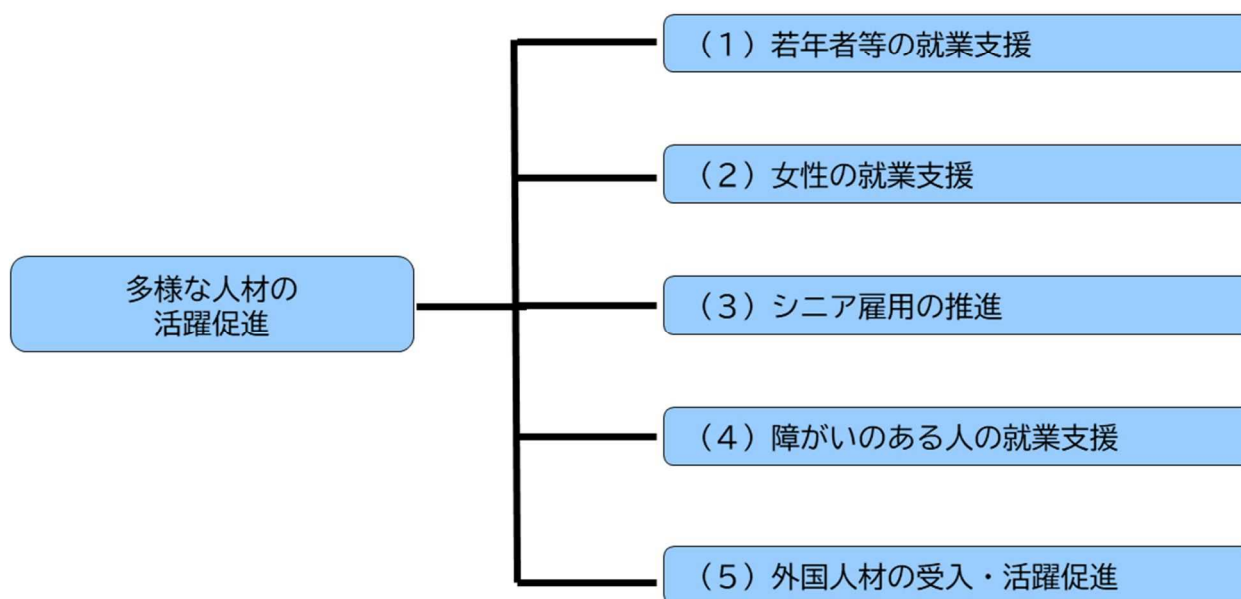
【目標1】

産業界との連携を強化し、高校生をはじめとする若年者の技術・技能習得等及び在職者の技術・技能の向上に努め、本県産業を支える人材の育成を図ります。



【目標2】

若年者、女性、高齢者、障がい者など働く意欲のあるすべての担い手の就業支援や能力開発支援により、労働力の量・質の両面の確保を図ります。



第4章 職業能力開発施策の現状と課題、今後の方向性

1 大分の明日を担う人材の育成

(1) 次世代の育成支援

【現状と課題】

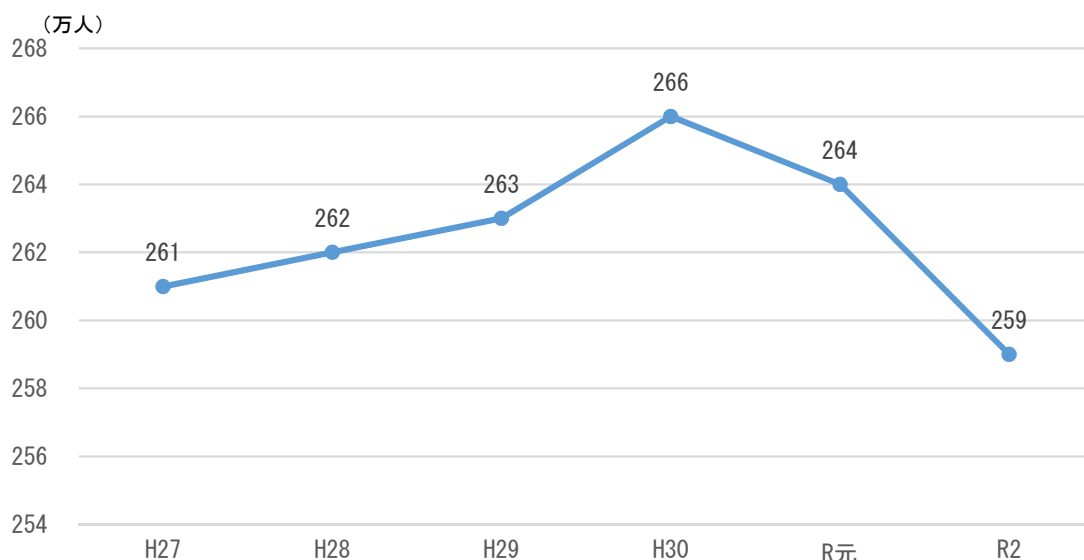
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、有効求人倍率の低下などが生じているものの、少子高齢化の進展により、中長期的にはなお人手不足の状況が続いています。特に、製造業における若年就業者は全国的に年々減少しており、優れた技術・技能の継承が困難となっています。
- 一方、ものづくりの現場では、第4次産業革命により、ロボットやIoT、AIなどを活用した作業工程の自動化、省力化が一層の進展を遂げつつあります。
- こうした状況においても、ものづくりにおける品質の高さや競争力を支えているのは熟練した技能者・技術者の存在であり、生産年齢人口の減少が見込まれる中、労働者一人ひとりの生産性を高めるためにも、優れた技術・技能を有する人材の育成が引き続き重要です。
- これまで県では、次世代のものづくり人材を育成するため、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、小学生を対象とした「ものづくり体験教室」の開催や、技能検定試験の合格を目指す高校生の技術指導等に取り組んできました。

県内高校生の技能検定3級の受検申請者、合格者数は年々増加しています。今後は、技能検定2級などより高いレベルを目指す意欲のある高校生への技術指導をより強化していく必要があります。

一方で、小中学生は優れた技能に触れる機会があっても、職業と技能のイメージが結びついていないという声もあがっており、子ども達に技能を身につけて働く魅力を伝えることも必要となってきています。
- 次世代を担う子ども達の理科離れ、ものづくり体験不足が指摘されている中、県内では企業や大学、少年少女発明クラブなど様々な団体が子ども向けの科学やものづくり体験活動を行っています。その取組の一つとして、本県では教育庁が主体となり、体験型子ども科学館O-L a b o（オーラボ）を設置し、科学やものづくりに関する体験講座を行っています。
- 県内の子ども達の科学やものづくりへの興味・関心がより一層高まるよう、そうした体験活動を行っている県内の企業、大学、団体の連携構築、指導者の育成・確保など科学体験活動の基盤強化が、引き続き必要です。
- また、本県では、小中学生を対象としたプログラミング教室の開催等、子どもの

頃からプログラミングやIT利活用のアイデアに触れる機会も提供しています。社会全体のデジタルトランスフォーメーションが加速化する中、大分県版第4次産業革命“OITA4.0”への挑戦にあたっては、基盤となるIT人材の確保育成は不可欠であり、未来のIT技術者の育成が求められています。

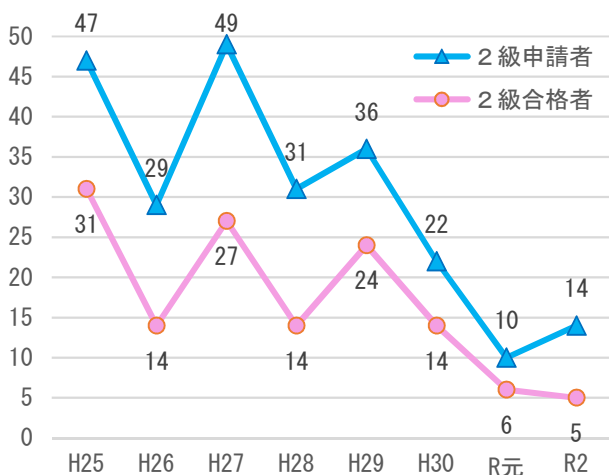
<製造業における若年就業者（34歳以下）の推移>



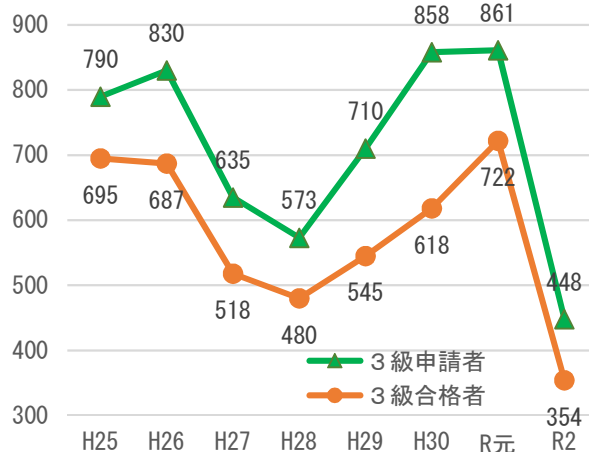
(資料)「労働力調査結果」(総務省統計局)

<県内高校生の技能検定受検状況>

・ 2級技能検定受検申請者及び合格者



・ 3級技能検定受検申請者及び合格者



(資料)大分県高校教育課提供

【今後の方向性】

- 子ども達に技能を身につけて働く魅力を伝えるため、社会で活躍する若手技能士の紹介に取り組み、将来の技能者の育成を図ります。

- 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、これまでの「ものづくり体験教室」のさらなる充実を図ります。デジタル素材も活用しながら、ものづくり現場の見学や体験学習等により、従来の対象である小学生に加え、中学生をはじめとした若い世代が技能士のワザに触れる機会の創出に取り組み、ものづくりや技能への興味・関心を高めます。
- 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・技能指導を行い、さらなるレベルアップを目指す高校生の支援を強化するとともに、ものづくり産業の基盤技術である溶接技術の継承と進展を図るため、高校生溶接競技大会を継続して開催します。こうした取組により、卒業後即戦力となる技術者を育成します。
- 高度な技術・技能を有する専門的職業人材の育成のため、工業系高校に在学する生徒の職業資格の取得を促進します。
- 若手技能者の確保と技能の継承・向上を図るため、高校在学中に技能検定2級など高い技術を習得し、県内企業に就職する高校生を表彰することにより、県内企業への就職を促進します。
- 体験型子ども科学館O-L a b oでの講座実施や少年少女発明クラブの活動支援により、科学やものづくりへの興味・関心の向上に引き続き取り組みます。
- 小中学生を対象としたプログラミング教室やコンテスト、高校生を対象とした先端技術に関する出前授業等、ITに興味を持ち、より深い専門的な知識・スキルの習得に向けた機会を提供するとともに、学びのS T E A M化を踏まえた教科横断的な学習の充実を図ります。
- 県立の職業能力開発施設においても、地域の学校教育との連携や親子体験教室の開催、市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を推進します。

(2) 職業能力開発の取組

【現状と課題】

- 職業能力開発促進法第16条第1項の規定により、都道府県は職業能力開発校を設置するものとされており、本県では4校（大分高等技術専門校、佐伯高等技術専門校、日田高等技術専門校、竹工芸訓練センター）の職業能力開発校を設置しています。また、同条第2項の規定により、職業能力開発短期大学校を1校（工科短期大学校）設置しています。これらの施設（以下「県立職業能力開発施設」という。）において、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離職者訓練を実施し、地域の企業を支える人材を輩出しています。
- 近年、雇用情勢の改善や若者のものづくり離れに伴い、県立職業能力開発施設への入校生は減少傾向にありました。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用の先行きに不透明感がみられるようになってきたこともあり、職業能力開

発施設の雇用のセーフティネットとしての重要性が再認識されようとしています。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必要となってきました。

- 人口の減少が見込まれる中、本県経済の持続的発展のためには、優秀な人材の確保が重要です。企業ニーズに沿った訓練により即戦力となる人材を育成することが、引き続き求められています。
- 新型コロナウイルス感染症の影響の下で、社会全体のデジタルトランスフォーメーションが加速化しており、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想定されます。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、職業訓練指導員の資質向上も重要です。
- また、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）も実施しています。介護福祉士や保育士等国家資格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。
- 新型コロナウイルス感染症の影響等による雇用情勢の動向も踏まえながら、雇用のセーフティネットとして、離転職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じた訓練機会を得られるようにすることは、ますます重要となっています。

	施設名	所在地
県立職業能力開発施設	職業能力開発校	
	大分高等技術専門校	大分市
	佐伯高等技術専門校	佐伯市
	日田高等技術専門校	日田市
	竹工芸訓練センター	別府市
	職業能力開発短期大学校	
	工科短期大学校	中津市



【今後の方向性】

- 県立職業能力開発施設において、地域ニーズに応える人材育成推進体制の整備を行い、県内企業で即戦力となる人材を着実に供給していきます。
- ものづくり分野におけるデジタル技術の進歩や、新型コロナウイルス感染症の影響

響下での「新たな日常」への対応として、県立職業能力開発施設で学ぶ全ての訓練生にタブレット端末等を配備し、オンライン訓練の実施や、デジタル技術を活用した訓練内容の充実に取組みます。

- 離転職者やキャリアアップ等を望む方に、きめ細かく職業訓練機会を提供できるような体制等の検証を不断に行うとともに、ハローワークや関係団体との連携強化や、広報の充実等による認知度向上に取組みます。
- 技術革新等への対応や指導力強化のため、先端技術の導入やスキルマップ等を活用した指導員研修の充実、若手指導員への技術・技能の伝承に取組みます。
- 精神面等に特別な配慮が必要な訓練生を支援するため、精神保健福祉士等による相談支援体制を強化します。
- 非正規雇用や離転職者等の早期かつ円滑な再就職等を促進するため、人手不足分野やデジタル技術の進歩に対応した人材育成等、ニーズに即した委託訓練を実施します。
- 訓練生が自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認できるよう、キャリアコンサルティングにジョブ・カードを活用するほか、キャリアコンサルタントの配置を委託訓練の受託要件とするなど、職業訓練を通じたキャリアコンサルティング機会の提供に努めます。
- 職業能力開発施設における訓練内容については、訓練科毎に企業ニーズ等に沿ったものとする必要があり、各訓練科の今後の方向性等については、P15～P16に、「県立職業能力開発施設の方向性」として記載しています。特に企業の生産性向上を支える人材確保に向けて、ものづくりにおけるデジタル技術の進歩に対応できる人材の育成に努めます。

◎第11次大分県職業能力開発計画における県立職業能力開発施設の方向性

施設名	訓練科名	現 行		方 向 性
		年制	定員	
工科短期大学校	機械システム系	2	45	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	2	20	工場の自動化等に伴い、今後も電気技術者に対する企業のニーズは高まることから、ものづくり現場で活躍できるメカトロニクス技術者の育成強化に向けた学科の改編について検討する。
	建築システム系	2	15	建設業を中心とした地場の建築関連企業の施工管理技術者の不足、若年労働者の確保に対応するため、施工管理エンジニアコースの定員増を検討する。
大分高等技術専門校	メカトロニクス科	2	20	県内中小企業の機械加工、組立、溶接等ができる多能工のニーズに応えるため、「機械加工」と「電気」を複合させた訓練を継続して行う。 基本となる技術に加え、設備の検査や修繕に関するカリキュラムの強化を検討する。
	電気設備科	1	20	資格試験合格率の高さをPRし、県内唯一の第二種電気工事士養成施設として、建設業界への人材供給に引き続き取り組む。 就職後のミスマッチを防ぐため、現場見学の実施を強化する。
	自動車整備科	1	20	自動車業界の人手不足の解決に向けて、迅速に人材を供給するために、現行の1年制訓練を継続する。 2級自動車整備士養成施設への改編については、民間教育訓練機関の動向（充足状況・就職状況）を注視する。
	空調配管システム科	1	20	業界団体と連携し、入校生の確保や、業界のイメージアップに取り組む。 インターンシップの代わりに現場見学の回数を増やし、就職後のミスマッチを防ぎ、定着率の向上を図る。
	木造建築科	1	20	普通課程の職業訓練として「建築大工」の育成を主眼としながらも、内装や左官等といった建築関連職種を担う人材育成にも取り組む。

施設名	訓練科名	現行		方向性
		年制	定員	
佐伯高等技術専門学校	機械加工科	1	20	造船業をはじめ地場企業との結びつきが強く、求人ニーズが特に強い ため、現行定員を維持する。 秋入校制度のPR及び活用により、離転職者に対する入校機会の創出を図るとともに、応援団企業の活用や市の政策協議会への参加等、関係機関と協働した取組により連携を強化する。
	オフィスビジネス科	1	20	女性の就業を支援するセーフティネットとしての役割を果たすため、女性の求職者ニーズの高い事務的職業での採用を目指す訓練を引き続き行う。 短期間の委託訓練に対し、1年間の長期訓練の特色を活かし、簿記やファイナンシャルプランナーをはじめ、CADやExcelの応用といった実務で活用できる訓練内容を引き続き行い、ITリテラシーを備えた事務系人材を育成する。
	建築科	1	20	訓練の幅を大工以外の建築関連職種に広げ、企業の求める多様な技術を持った人材育成をPRすることで、より幅広い層の入校促進を図る。
日田高等技術専門学校	オフィスビジネス科	1	20	女性の就業を支援するセーフティネットとしての役割を果たすため、女性の求職者ニーズの高い事務的職業での採用を目指す訓練を引き続き行う。 短期間の委託訓練に対し、一年間の長期訓練の特色を活かし、簿記やファイナンシャルプランナーをはじめ、CADやExcelの応用といった実務で活用できる訓練内容を引き続き行い、ITリテラシーを備えた事務系人材を育成する。
	ガーデンエクステリア科	1	20	就職先の幅を広げるために、CAD設計訓練の充実を図るとともに、新たな求人開拓に取り組む。 仕事や訓練の内容への理解を深めるため、SNSを活用した情報発信や、オープンキャンパス等における体験授業による取組を強化することで、女性や若者の入校促進を図る。
竹工芸訓練センター	竹工芸科	2	12	県外出身者の県内就職率向上を図るため、県内の事業所や工房とのマッチング（インターンシップ・企業訪問）を引き続き積極的に行うとともに、別府市等と連携し、地域での自立に向けた取組をすすめる。 自立に必要な知識の習得のため、外部講師を活用した起業・マーケティング・商品開発手法に関するカリキュラムを引き続き実施する。

(3) 企業の人材育成への支援

【現状と課題】

- 職業能力開発促進法第15条の7第2項の規定により、県が設置する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。
- 本県の職業能力開発施設では、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の実施等により、企業の人材育成を支援する機能も果たしています。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や人材育成の取組支援を行うことは、ものづくり企業の底力を強化し、本県の産業の維持発展にもつながるものです。
- こうした観点から、在職者訓練では、企業からの要望に基づくオーダーメイド型の訓練をはじめとした、個々の企業では実施が困難な訓練を実施しています。
- この他、工科短期大学校においては、県内自動車関連企業の人材育成を目的に、産学官連携による金型技術者育成のための講座を実施しているほか、地場企業の品質管理技能向上に貢献するため、県内企業のQCサークル活動を支援しています。
- また、企業等が若手従業員の技能の向上を目的に設置する認定職業訓練校では、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。企業等で働く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。
- 第4次産業革命の時代を迎え、IoTやAI、ロボット等の先端技術分野は、成長産業として期待されています。こうした中で、企業が持つビッグデータや自治体のオープンデータ等を用いて、様々な課題解決や価値創造を図ることができる「データサイエンティスト」の育成が急務となっています。また、サイバーセキュリティの重要性が高まっている現状において、情報セキュリティ人材の育成が大きな課題となっています。
- 労働者の職業人生の長期化や、長期雇用等の雇用慣行の変化により、転職や再就職を希望する労働者は今後増加すると考えられます。これまで求職者と求人企業のマッチング等の場面で活用されてきたジョブ・カードは、労働者個人の生涯を通じたキャリア・プランニングや職業能力証明のツールとなるだけでなく、企業にとっても、個人の職業能力の見える化や人材育成等に有用であることから、一層の活用促進が必要です。

【今後の方向性】

- 業界団体をはじめとした関係機関との情報共有の場を活用し、さらなる企業ニーズの把握に努めます。これにより、在職者訓練の内容を充実させ、技術者の育成に積極的な企業を支援します。
- 企業のQCサークル活動の支援や、企業と連携した講座の開催等により、県内企

業の技術力向上や生産性の向上を目指します。

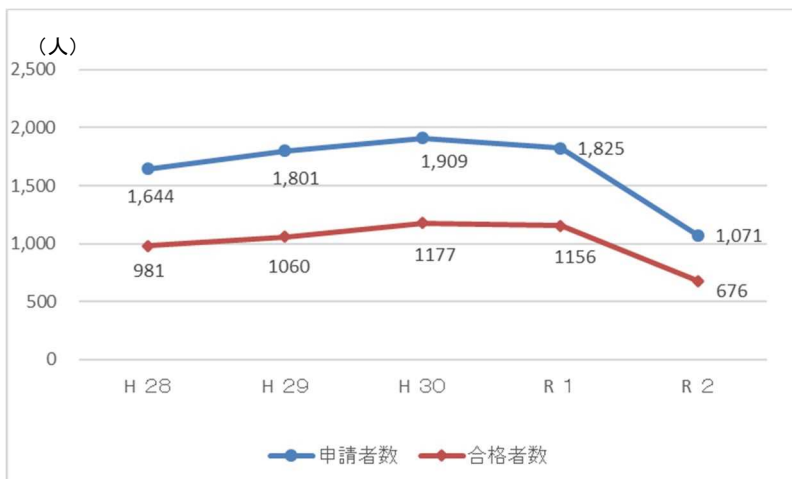
- 企業等が設置・運営する認定職業訓練校における職業訓練の運営を支援し、従業員の資質向上と技能者の育成、技能の継承を推進します。
- 県内企業のデータ利活用を促進するため、「データサイエンティスト」の育成に向けたセミナー等を開催します。また、企業の経営者等を対象に、情報セキュリティに関する講話等を実施し、企業内における情報セキュリティの確保とそれを支える人材の育成を推進します。
- 労働局等関係機関と連携し、ジョブ・カードの一層の周知を図ります。

(4) 技能の振興

【現状と課題】

- 技能検定制度は、働く上で身に付ける、また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す。
- 製造業における若年就業者は全国的に減少傾向にあり、熟練技能者の高齢化による優れた技能者の大量退職も見込まれています。そのため、人員の確保に加え、個々の従業員のスキルアップに企業自ら取組むことが必要となっています。
- 技能検定をはじめとした職業能力評価制度は、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。引き続きものづくり分野を支える人材の育成のため、優れた技能への社会的評価の向上をはじめとした技能尊重の機運醸成により、さらなる技能検定の取得を促進していくことが必要となっています。

<技能検定者数の推移>



※R 2年度は新型コロナウイルス感染症の影響で、前期試験が中止

(資料) 大分県職業能力開発協会提供

【今後の方向性】

- 技能・技能者の社会的評価の向上を図るため、優れた技能者や職業訓練の功労者への表彰を行うとともに、技能グランプリや若年者ものづくり競技大会をはじめとした全国レベルの競技大会への参加の促進に取り組みます。
- 県内における「人材開発促進月間」の取り組みの一つとして大分県技能祭を開催し、技能コンクールや優秀技能者の表彰、ものづくり体験イベント等を通じ、技能者の技能向上と、技能尊重の機運を醸成します。
- 35歳未満の者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等により、若年者が技能検定を受検しやすい環境を整備するとともに、国が進める受検申請手続きの電子化によって受検者の利便性の向上を図り、技能検定制度の一層の普及・活用に取り組みます。
- 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や、優れた取り組みを行う企業の表彰、事例紹介により、技能士資格の取得促進や企業の生産性向上につながる人材育成を推進します。
- 技能実習制度の改正による外国人技能実習生の技能検定受検者の増加に対し、職業能力開発協会との連携のもと、適正かつ円滑な実施に努めます。

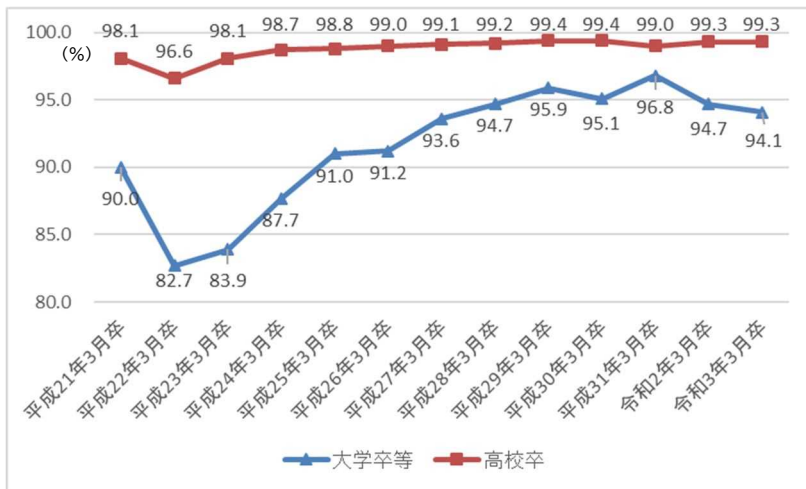
2 多様な人材の活躍促進

(1) 若年者等の就業支援

【現状と課題】

- 県では、令和2年3月に「第2期まち・ひと・しごと創生大分県総合戦略」を策定し、令和元年時点でマイナス1,801人となっている社会増減を、令和7年までにプラスマイナス0に均衡させることを目標としています。
- 新型コロナウイルス感染症の影響下においても、業種によっては採用意欲の高い企業は多く、新規学卒者の就職希望も安定志向になっていることから、県内企業の99%以上を占める中小企業にとって、人材の確保は厳しい状況が続いています。
- 加えて、近年頻発する自然災害等に対応するため、強靱な県土づくりや災害復旧の現場を支える土木技術者のニーズが官民ともに高まっており、建設業の担い手の確保・育成も課題となっています。
- 県内の高校生は、進学や就職により卒業時の県外への流出が多く、特に福岡県には大学・短大進学者（令和2年3月卒）のうち約24%が転出し、そのうち県内企業への就職は約28%にとどまっています。
- こうしたことから、県外在住の若年者に対して、県内企業や地域の魅力を発信し、県内就職を促進する対策が必要となっています。
- また、令和3年3月の県内大学卒業者の就職内定率については94.1%と前年度より0.6ポイント減少していますが、高校卒業者の就職内定率は、99.3%で前年度と同率となっています。
- しかしながら、その一方で、新規学卒者の就職後3年以内の早期離職が課題となっており、大卒者で40.1%、高卒者で39.0%となっています（平成29年3月卒）。
- そのため、若年者がしっかりと職業選択を行い希望に添った仕事に就けるよう、就学期の早い段階から職業観や勤労観を育むキャリア教育の充実や、一人ひとりの特性・ニーズに応じたきめ細かいマッチング支援、採用後の職場定着促進に向けた取組がますます重要となっています。
- これらに加え、バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期（概ね平成5年から平成16年）に学校卒業期を迎えた、いわゆる「就職氷河期世代」の方は、卒業時に不安定な就労や無業に移行したことなどが端緒となり、現在も不安定就労等を余儀なくされている場合も少なくない状況です。
- 就職氷河期世代の方の就職・正社員化の実現等、活躍の機会が広がるような取組により、県内の社会機運を醸成していくことが必要となっています。

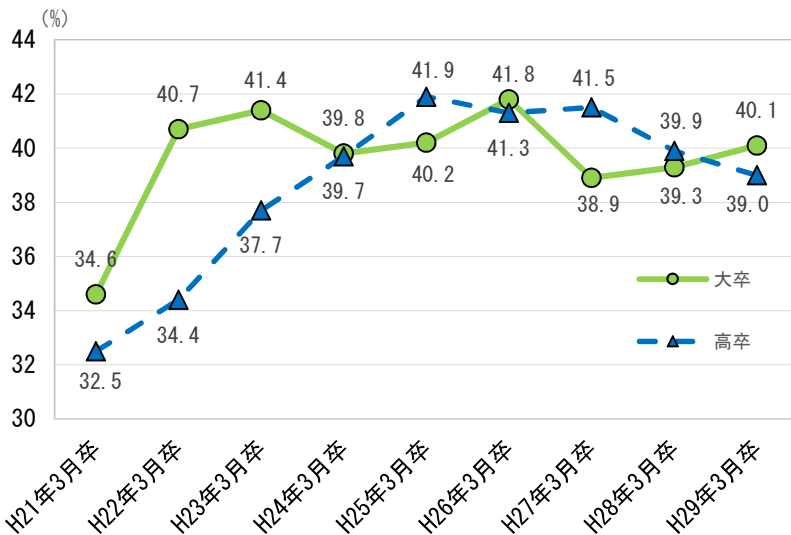
<新卒者就職内定率の推移>



(資料) 大分労働局

「新卒予定者等の内定率状況」

<新卒就職者における就職後3年間の離職率>



(資料) 大分労働局

「学校卒業後3年以内離職率の推移」

【今後の方向性】

- 福岡市中心部に開設した「dot.」において、福岡県在住の大学生を中心とした若年者に対して、キャリア相談対応や県内企業・県内就職に関する情報提供の充実を図るとともに、参加者のU I Jターンに対する意識や関心レベルに応じて、オンラインとオフラインを併用した県内企業の情報発信を行うイベント等を実施するなど、県内企業とのマッチングの機会の創出に取り組みます。
- また、就職促進協定を締結した理工系学部のある福岡県内大学の教員との連携を強化し、理工系人材の県内就職促進を図ります。
- 大学等進学及び就職した県内外在住の20代までの若者へ、就職関連情報や地域情報をメールやWEBマガジンなどでタイムリーに発信し、県内企業の将来を担う人材の県内就職・定着を促進します。

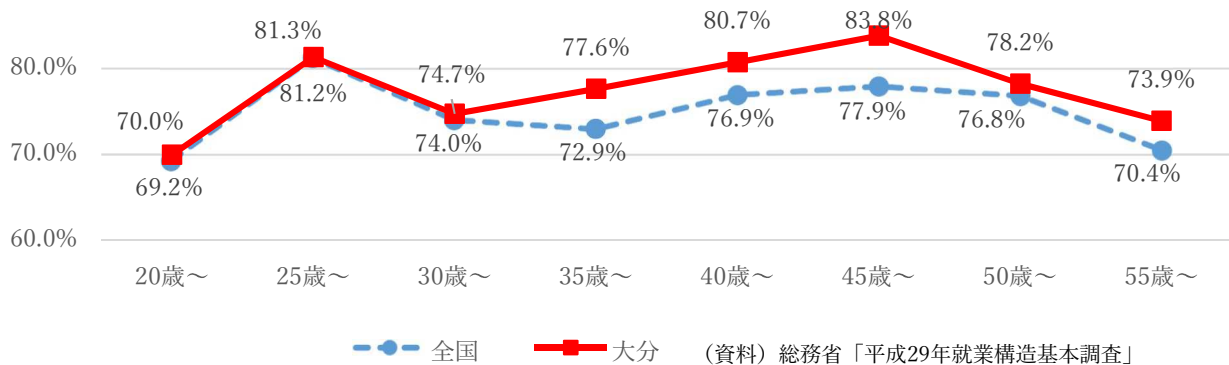
- 教育機関や企業と連携し、オンラインやオフラインによるマッチング機会の提供や、内定者向け講習会の実施など状況に応じた支援策を講じていきます。
- ジョブ型雇用の拡大や雇用の流動化、若者の転職に対する意識の変化等を踏まえ、高校生・大学生等が早い段階から勤労観・職業観を習得できるよう、オンラインも活用した職業意識醸成セミナー等の開催や、県内企業でのインターンシップ実施などのキャリア教育支援に取り組むとともに、離職原因の把握に努め、若年者の早期離職率の低減を図ります。
- 労働局と連携し、経済団体等で構成する「就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、対象者の資格やスキル、受け入れる企業側の希望等、実態を共有、把握するとともに、社会全体で取り組む機運の醸成に取り組みます。
- 県内大学や経済団体、自治体等で構成する「おおいた地域連携プラットフォーム」において、リカレント教育のプログラム開発やニーズ開拓に取り組み、離職者の就職を支援します。

(2) 女性の就業支援

【現状と課題】

- 少子高齢化が進行し、労働力人口が減少する中で、今後の経済成長を支える人材の確保が重要な課題となっています。特に最大の潜在労働力である女性の活躍を推進することは不可欠です。
- 女性の就業率は全体的に上昇していますが、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ことから、30歳から39歳にかけて低下するM字カーブを描いています。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、一度離職した女性がスムーズに仕事復帰できるよう支援する必要があります。
- また、女性のライフステージや状況に応じた柔軟な働き方が求められており、自営型テレワークへの意欲・関心が高い状況となっています。女性の就業率を向上させるためには、このような、多様で柔軟な働き方の導入を促進していくことも重要です。

<女性の就業率の状況について>



【今後の方向性】

- 女性の就職促進に向けて、多様なニーズに応じた働きやすい県内企業を開拓し、マッチングイベントやキャリアコンサルタントの支援等により、一貫した就業支援に取り組めます。
- 柔軟な働き方による女性の就業機会の創出のため、自営型テレワークの推進等による働きやすい環境の整備をするとともに、企業とのマッチングを推進します。
- 子育て中の女性が職業訓練を受講しやすい環境を整備するため、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を実施します。
- 働きたい女性に効果的に情報を告知するため、女性が働きやすい制度や環境づくりを行っている企業紹介や女性の就業支援施策などについて、SNS広告を活用して総合的な情報発信に取り組めます。
- 労働力の増加、消費の拡大、経済の活性化、企業の経営効果、職場や家庭生活の充実のために、女性が仕事と家庭を両立して働き続けることができ、就業を希望する女性が望む働き方で就労できる環境づくりに向けて3部（商工観光労働部・生活環境部・福祉保健部）で連携して取り組めます。

(3) シニア雇用の推進

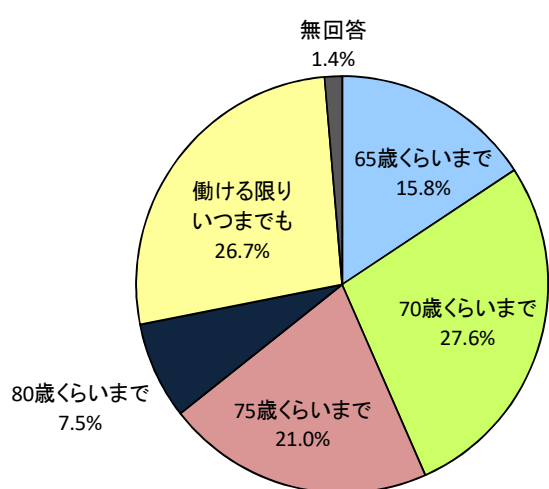
【現状と課題】

- 人口減少が見込まれる中、令和2年の高齢化率は33.3%であるところ、社人研推計では、令和27年には39.3%になると予測されていますが、要介護・要支援認定を受けていない元気な高齢者は8割以上と多く、大分県シニア雇用推進協議会の調査によれば、60歳以上の8割以上が、「65歳を超えて働きたい」と希望するなど、就労意欲も高いことがうかがえます。こうしたことから、社会の活力を維持・発展させていくためには、若年者や女性の労働力確保はもちろんのこと、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有意義であると考えられます。
- そこで、これから重要になってくるのが、「高齢者が自分の魅力を活かし活躍できる社会」、そして「企業の生産性を落とさない活力ある社会」である「生涯現役社会」の実現です。
- 現在、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100%、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、88.2%（令和2年度6月1日現在、31人以上企業、大分労働局調べ）となっており、令和元年の87.8%から増加しています。
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、65歳以上の有効求人倍率は0.53倍（令和3年5月分）と1.0倍を割り込んでいますが、コロナ禍が収束に向かうにつれ、企業の人手不足の状況は顕在化することが想定されます。これに備えて、企業に対しては、高齢者雇用への意識啓発を行うとともに、高齢者に適した仕事の

切り出しや、高齢者が働きやすい職場環境の改善をはたら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の維持に取り組んでいく必要があります。

- 高齢者の多様な就業ニーズや社会活動参加ニーズを踏まえた就業機会を確保していくため、シルバー人材センターでは、70歳や80歳になっても無理なく働くことのできる仕事の開拓や、シルバー人材センターが高齢者の居場所としての受け皿に留まらず、高齢者の支え手としての役割も担えるように取り組んでいくことで、会員数の拡大を進める必要があります。

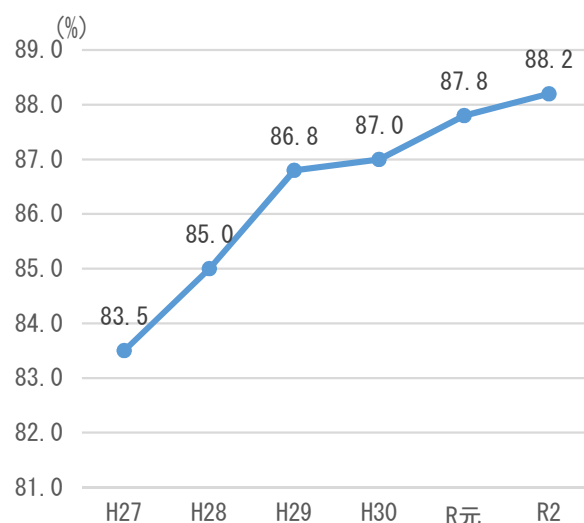
<シニア世代の就業に関する意識調査>



(資料) 大分県シニア雇用推進協議会

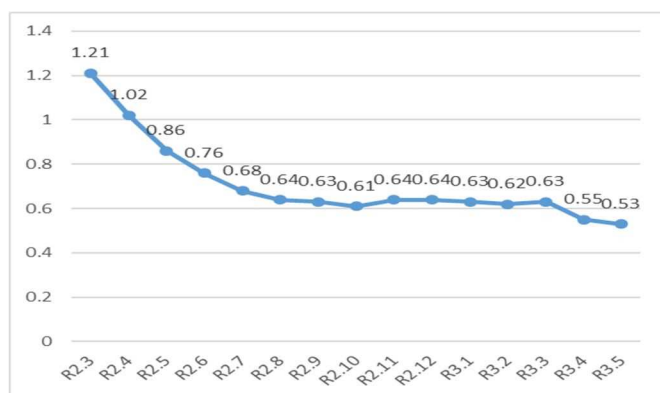
H29「大分県版シニア世代の就業に関する意識調査」

<希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合>



(資料) 大分労働局

<65歳以上の有効求人倍率の推移>



(資料) 大分労働局

<シルバー人材センターの会員数>

(単位:人)

	男性	女性	計
H26	3,777	1,538	5,315
H27	3,794	1,541	5,335
H28	3,757	1,531	5,288
H29	3,759	1,533	5,292
H30	3,807	1,557	5,364
R元	3,868	1,562	5,430

(資料) 大分県シルバー人材センター連合会

【今後の方向性】

- 雇用労働政策課内に「シニア雇用推進オフィス」を設置し、企業訪問による高齢者雇用の普及・啓発、好事例収集・紹介、各種助成金の案内などを行い、シニア向け求人の拡大に取り組むことで、就業機会の確保に努めます。
- 就職に関する悩みや問題を抱えるシニアに対しては、ハローワーク大分と連携して運営する「大分県中高年齢者就業支援センター」において、県が実施するキャリアコンサルティング及び求職者個々の状況に応じたきめ細かな相談を行います。
- シニアの多様な状況に応じた職場環境の整備を図ることにより、年齢にかかわらず意欲と能力に応じていきいきと働き続けることができる生涯現役社会の実現を目指します。
- 大分県と経済団体や関係団体等で構成された大分県シニア雇用推進協議会において、地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業機会の確保に取り組みます。
- 高年齢者の就業や社会参加を促進するため、県内のシルバー人材センターの事業活動を支援します。

(4) 障がいのある人の就業支援

【現状と課題】

- 令和2年度の本県の障がい者の実雇用率は、2.55%で全国7位となりましたが、障がい種別ごとにみると知的障がい者の実雇用率は0.58%、精神障がい者の実雇用率は0.32%であり、企業での一般就労は依然として厳しい状況です。また、法定雇用率達成企業の割合は60.8%で、未だ約4割の企業が法定雇用率を達成できていない状況です。
- 令和3年3月に民間企業等における障がい者の法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられたことから、今後、障がい者の就業意欲、企業側の採用意欲双方が高まると考えられます。
- しかしながら、精神障がい者や発達障がい者には、障がいの特性に対する理解が特に求められることもあり、採用や職場定着に課題があります。
- 企業が障がい者雇用を検討する時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について一体的に支援する「障害者就業・生活支援センター」の活用が有効であることから、同センターの一層の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います。新型コロナウイルス感染症の影響等による雇用情勢の状況を踏まえ、今後も障がい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。
- 通勤の負担や対人関係が苦手なため、オフィスでの勤務が難しい障がい者等の訓練ニーズを把握し、テレワークによる訓練の検討が必要となっています。

【今後の方向性】

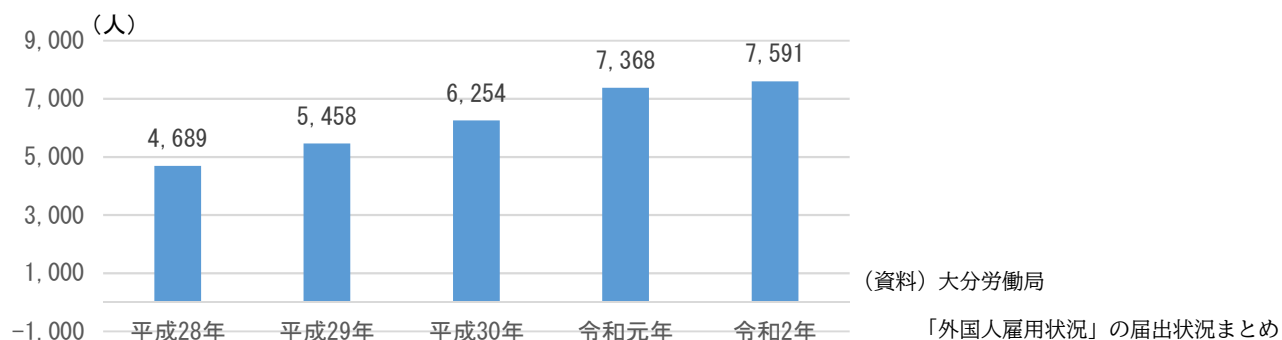
- 県下全6障がい福祉圏域に設置された「障害者就業・生活支援センター」を通じて、地域の実情に応じた雇用のきっかけづくり（雇入れ体験）等企業への働きかけを行い、企業の障がい者雇用に対する理解を促進するとともに、個々の障がいの特性等に配慮したきめ細かな就業支援を行います。
- 「障害者就業・生活支援センター」に障がい者雇用アドバイザーを配置し、企業訪問による仕事の切り出しへの助言、マッチング支援、就職後の職場定着の支援を行います。
- 障がい者の一般就労の促進に向け、企業・社会福祉法人・NPO法人等の多様な訓練委託先を活用し、障がいの特性や個別ニーズに配慮した実践的な職業訓練を実施します。
- 企業に対し、専門家による障がい者のテレワーク導入のコンサルティングを実施するとともに、在宅就労を希望する障がい者とのマッチング、在宅での訓練、採用後の定着サポートを行い、障がい者の多様な就労環境づくりを進めます。
- 企業が障がい者の特性や作業能力を理解するとともに、障がい福祉サービス事業所や特別支援学校が企業の求めているニーズを把握できるよう、企業から障がい福祉サービス事業所への業務発注や、特別支援学校の生徒や保護者等に対する企業体験・企業見学など、相互理解の促進に取り組みます。
- さらに、一般就労が困難な障がい者が福祉的就労の場において、生産活動などを通じた、生きがいの実現や経済基盤づくりを支援するため、工賃向上に向けた取組等も推進します。

(5) 外国人材の受入・活躍促進

【現状と課題】

- 本県に在留する外国人は令和2年6月時点で13,591人、就労する外国人は令和2年10月時点で7,591人であり、増加傾向が続いています。
- 企業の求める外国人材の適正・円滑な受入れに向けた取組を実施するとともに、新型コロナウイルスの影響をはじめとする外国人材を取り巻く環境を注視しながら、関係機関と連携を図り、必要な施策を検討・実施する必要があります。

<外国人の労働者数の推移>



【今後の方向性】

- 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との連携を図り、外国人労働者等の受入環境を整備します。
- 企業等の外国人材の適正・円滑な受け入れを推進するため、外国人雇用に関する制度や外国人が活躍できる環境づくりに企業の理解を促進する取組を実施するとともに、本県で働く魅力を国内外に発信します。
- 留学生の県内就職・起業についての相談や情報提供を行うとともに、留学生採用企業を開拓します。
- 外国人介護人材受入施設で働く外国人を対象とした集合研修を実施し、介護技術や日本語能力の向上を図ります。

第5章 計画の推進

1 推進体制の整備

この計画に掲げた各種施策を円滑かつ効果的に推進し、目標の達成を図るため、有識者等で構成される「大分県職業能力開発審議会」により、適切に進行管理を行うとともに、必要に応じ見直しを行っていきます。

2 関係機関・団体等との連携の強化

関係機関・団体との間で情報や目的の共有を図り、役割分担や相互協力のもと、この計画による各種施策を推進します。

(1) 県の役割

県は、この計画において定めた実施目標を達成するために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います。

特に、公共職業訓練及び求職者支援訓練については、県・労働局・ポリテクセンター大分等で構成する「地域訓練協議会」において一体的な計画を策定し、訓練の効果的、効率的な実施を図ります。

また、職業能力開発に関する理解醸成に向けた積極的な情報発信を行うとともに、この計画の推進に向けた普及啓発にも取り組んでいきます。

(2) 各主体の役割

各機関・団体の役割は、以下のとおりです。

○大分労働局及びハローワーク

求職者への就職支援や企業が行う職業能力開発に対する支援

○企業（経営者団体）

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（技能者団体）

自発的な職業能力開発による自己のキャリア形成

○大分県職業能力開発協会

技能検定試験の適正実施をはじめ、県内の事業主、労働者等に対する技術的事項に関する指導援助や、その他職業能力開発に関する情報及び資料等を提供

○（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部

高齢者雇用や障がい者雇用に関する相談や各種支援、民間教育訓練機関におけ

る職業訓練の質の向上

- （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部ポリテクセンター大分
公共職業訓練の一翼として、離転職者に対する短期の職業訓練や、在職者に対する職業訓練を実施
- （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部大分障害者職業センター
障がいのある方や事業者への相談・支援
- 小学校、中学校、高等学校等
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
教育研究機関として高度な人材の育成
- 民間教育訓練機関
各分野の専門人材の育成

3 計画の進行管理

この計画の実施目標の実現に向けて、第4章に掲げた職業能力開発施策を着実かつ効果的に推進していくために、計画の適切な進行管理が不可欠です。

大分県職業能力開発審議会等を中心に、PDCAサイクルを活用して、計画の総合的な推進・進捗管理を行います。

デジタルトランスフォーメーションの加速化や労働者の職業人生の長期化等、今は時代の潮目にあたります。これらに加え、新型コロナウイルス感染症のもたらす様々な影響を注視しつつ、変化に対応し、将来に展望を開いていくため、計画のフォローアップと同時に、適宜適切な見直しを行います。

用語解説集

掲載ページ (初出ページ)	用語	解説
P.1	グローバル化	人、カネ、モノが国家の枠組みを超えて活発に移動し、各国の経済開放や経済市場の統合などが進む現象。
P.1	デジタルトランスフォーメーション (DX)	企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。それによって企業として安定した収益が得られるような仕組みを作ること。
P.1	人生100年時代	健康寿命が世界一の長寿社会を迎えている日本を示す用語。平成29年に、内閣総理大臣を議長に「人生100年時代構想会議」が設置され、平成30年6月に「人づくり革命基本構想」がとりまとめられた。
P.10	第4次産業革命	18世紀以降の水力や蒸気機関による工業の機械化である第1次産業革命、20世紀初頭の分業に基づく電力を用いた大量生産である第2次産業革命、1970年代初頭からの電子工学や情報技術を用いた一層のオートメーション化である第3次産業革命に続く、4番目の産業革命であり、IoT、ビッグデータ、AIなどがコアとなる技術革新を指す。
P.10	IoT	世の中の様々なモノをインターネットに接続しネットワーク化する、「モノのインターネット」と呼ばれる仕組み。あらゆるモノがインターネットにつながり、情報のやりとりをすることで、モノのデータ化やそれに基づく自動化等が進展し、新たな付加価値が生み出される。
P.10	AI	人工知能のこと。学習、推論、判断といった人間の知能の持つ機能を備えたコンピュータシステム。
P.10	少年少女発明クラブ	公益社団法人発明協会が、青少年の科学技術に対する夢と情熱を育み、創造性豊かな人間形成を図ることを目的に、1974年に開始した事業。全国各地で子どもたちと指導員による活動が行われており、県内には10クラブが設立されている。
P.10	体験型子ども科学館0-Labo	大分県が設置し、企業の技術者、大学講師、高校生などが講師となり、小学生等を対象に様々な講座を行う体験型の科学教室。
P.11	大分県版第4次産業革命”OITA4.0”	IOTや人工知能(AI)、ロボットなどの先端技術を活用する第4次産業革命の流れを大分県にも取り込んでいくことにより、先端技術を活用した新しい製品やサービスを数多く生み出し、県内産業の振興を図るとともに、本県の製造業やサービス業など産業の構造転換を進め、様々な地域課題の解決を目指す取り組み。
P.12	ものづくりマイスター	建設系及び製造系のものづくりに関して優れた技能及び経験を有する者として認定された熟練技能者。厚生労働省からの委託により、中央職業能力開発協会が認定。
P.12	STEAM化	STEAM教育 (Science, Technology, Engineering, Art, Mathematics等の各教科での学習を、実社会での問題発見やその解決に活かしていくための教科横断的な教育) を学校教育や社会教育における教育活動に取り入れていくこと。
P.13	職業訓練指導員	公共職業訓練及び認定職業訓練において、就職やスキルアップなどに必要な技能・技術・知識についての指導や就職支援などを担当する者。テクノインストラクターともいう。
P.13	ITリテラシー	職種を問わず必要となる、標準的に装備しておくべきIT (情報技術) 関連知識等。
P.14	オンライン訓練	テレビ会議システム等を使用し、講師と訓練生が映像や音声により、互いにやりとりを行う等の同時双方向型のオンラインによる訓練。同時双方向型訓練ともいう。
P.14	スキルマップ	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
P.14	キャリアコンサルティング	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。
P.14	ジョブ・カード	「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。キャリアコンサルティングなどの相談支援の場面で用いられ、学生、求職者、在職者など幅広い方の求職活動やキャリア形成に役立つ。
P.14	キャリアコンサルタント	キャリア形成や職業能力開発などに関する相談・助言 (キャリアコンサルティング) を行う専門家として、職業能力開発促進法に規定された国家資格 (名称独占資格)。
P.15	メカトロニクス	メカニクス (機械工学) とエレクトロニクス (電子工学) を合体させた用語で、機械工学、電気・電子工学、制御工学、情報工学の分野を融合した技術。
P.15	インターンシップ	学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度のこと。

P. 17	QCサークル活動	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。
P. 17	認定職業訓練校	企業等が従業員等に対し、的確な職業訓練の機会を確保するため、設置・運営する施設。民間における職業能力開発施設として、多くの技能者を育成しており、県内では12校（R2.1.1時点）が訓練を実施している。
P. 17	ビッグデータ	情報通信技術等の進展により、生成・収集・蓄積等が可能・容易になる多種多量なデータ。
P. 17	オープンデータ	国や地方公共団体、事業者が保有するデータのうち、誰もがインターネット等を通じて容易に無償で利用できるように、二次利用可能なルールの下で機械判読に適した形式で公開されたデータ。
P. 17	データサイエンティスト	多種多量なデータ（ビッグデータ）を分析・解析し、それをビジネスに活用するための知見・情報を引き出す人材。
P. 17	サイバーセキュリティ	不正アクセスや、不正アクセスにより発生した電子情報の窃取・流出・改ざんなどの「サイバー攻撃」を防止すること。
P. 17	情報セキュリティ	情報の機密性（あらかじめ決められた人だけがその情報を使える状態）、完全性（情報が破壊、改ざん又は消去されていない状態）、可用性（情報を使うことを許された人が、使いたいときにその情報を使える状態）を確保すること。
P. 18	職業能力評価制度	仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」等を客観的に評価するための制度の総称。
P. 19	技能グランプリ	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。
P. 19	若年者ものづくり競技大会	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。
P. 19	人材開発促進月間	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。月間中、国や都道府県において優れた技能者の表彰や、人材育成に関する積極的な広報等が行われる。
P. 20	キャリア教育	一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していくように促す教育のこと。
P. 21	dot.	令和2年6月、大分県が福岡市中央区に開設したU I J ターン支援拠点。交流スペース、カフェスペースを設け、就職・移住相談のほか、若者と県内企業が出会う就職イベントやセミナー等を開催。dot. という名称には、『ここでの一つ一つの出会いや経験が、その時は小さな点(dot.)かもしれないが、それらがやがてはつながり、将来の大きな転機になるように』という思いが込められている。
P. 21	オンライン/オフライン	オンラインは、インターネットなどの通信回線を介して、パソコンなどの情報端末でコミュニケーションをとること。オフラインは、同じ場所で対面形式によりコミュニケーションをとること。
P. 21	ジョブ型雇用	あらかじめ職務内容や職責を規定した職務定義書（ジョブディスクリプション）を策定し成果に基づき評価する仕組み。
P. 21	リカレント教育	社会人になってからも、学校などの教育機関に戻り、学習し、また社会へ出ていくということを生涯続けることができる教育システムをいう。
P. 21	就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム	大分県内の関係機関や団体を構成員として、官民が協働して県内の就職氷河期世代の支援に社会全体で取り組む機運を醸成するとともに、活動支援策のとりまとめ、進捗管理等を統括する組織。
P. 22	自営型テレワーク	注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して、主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労のこと。
P. 23	高齢者雇用確保措置	高齢者雇用安定法9条に基づき、定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を実施する必要がある。なお、令和3年4月からは、70歳までの就業確保が事業主の努力義務となる。
P. 23	セカンドキャリア	中高齢者や、出産・育児後の女性の「第二の職業」のこと。
P. 23	シルバー人材センター	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社団法人が運営している。
P. 25	障がい者の実雇用率	厚生労働省が、法律に基づき常用労働者43、5人以上規模の民間企業等を対象に、毎年6月1日時点の障がい者の雇用状況を調査した障がい者の雇用割合。民間企業等の障がい者の雇用状況を、本社が所在する都道府県ごとに集計するもので、障がい者の安定的な雇用を確保するために設置されている「特例子会社」については「親会社」が所在する都道府県での集計となる。
P. 25	障害者就業・生活支援センター	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。
P. 25	テレワーク	I C T（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。

P.26	障がい者雇用アドバイザー	障がい者就業・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。
P.26	障がい福祉サービス事業所	一般企業等への就労を希望する人に、一定期間就労に必要な知識や能力の向上のために必要な訓練を行う「就労移行支援事業所」や一般企業に働くことが困難な人に働く場を提供し、就労に必要な知識や能力の向上のために必要な訓練を行う「就労継続支援（A型・B型）事業所」。
P.26	福祉的就労	就労移行事業所や就労継続支援事業所A型、B型などの就労支援施設で福祉サービスを受けながら働くこと。