

第10次大分県職業能力開発計画

平成28年9月

大分県商工労働部雇用労働政策課

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	1
第2章 職業能力開発を取り巻く情勢	
1 社会情勢	2
2 経済情勢	3
3 雇用情勢	4
第3章 職業能力開発の実施目標、施策体系	6
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）優秀な人材の育成	7
（2）職業能力開発への支援	8
（3）職業能力評価制度等の活用促進	9
（4）技術者の技術力向上支援	10
（5）科学への興味・関心の向上	11
2 産業人材の確保	
（1）キャリア教育の充実と若年者の就業支援	12
（2）女性の就業支援	14
（3）中高年齢者の就職支援	15
（4）シニア雇用の推進	15
（5）障がいのある人の就業支援	17
第5章 計画の推進	
1 推進体制の整備	19
2 関係機関・団体等との連携の強化	19
3 計画の進行管理	20

第1章 総説

1 計画のねらい

本県では、昭和46年以降9次にわたり、職業能力開発計画を策定してきました。

第9次計画（平成23～27年度）では、「働く意欲を持つすべての人たちの就業の実現」、「安定した雇用の実現と安心・納得して働くことのできる環境の整備」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・雇用情勢は、国の経済対策等によって回復傾向がみられる一方で、人口減少・少子高齢化の進展に伴い、生産年齢人口は今後も減少していくことが予測されています。

本格的な人口減少社会の到来やグローバル化の進展により、本県を取り巻く環境が変化する中で、本県では、今後10年の県政運営の道しるべとなる、大分県長期総合計画「安心・活力・発展プラン2015」を平成27年10月に策定しました。

「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。

また、「安心・活力・発展プラン2015」の中から、「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。

2 計画の位置づけ

本計画は、職業能力開発促進法第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」（平成27年10月策定）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、平成28年度から平成32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

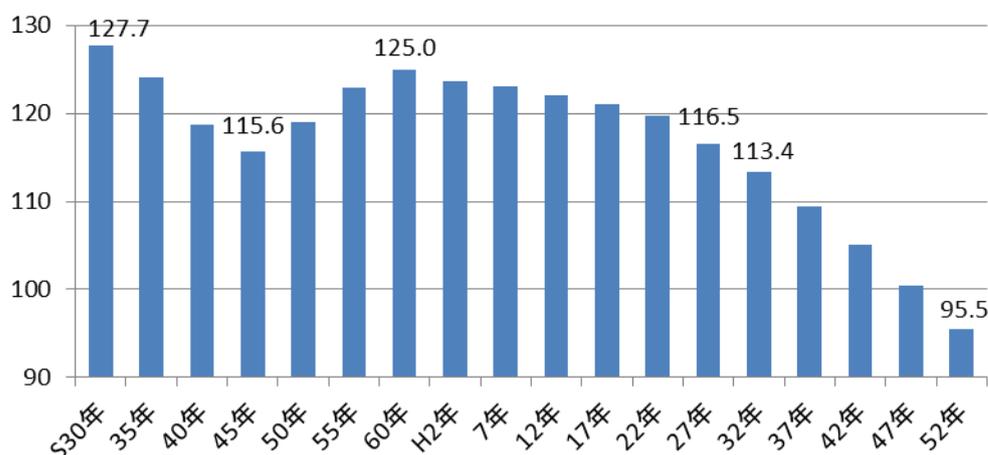
(1) 総人口

本県の人口は、昭和30年の127.7万人をピークに減少に転じましたが、昭和45年以降昭和60年までは増加傾向が続きました。その後再び減少に転じ、以降緩やかな減少傾向が続いており、平成27年10月1日現在の総人口は116.5万人となっています。

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25年3月推計）」（以下「社人研推計」という。）によると、今後人口減少はさらに加速し、第10次計画の最終年である平成32年には113.4万人、平成52年には95.5万人にまで減少すると見込まれています。

図表1-1 大分県の総人口の推移

(万人)



(資料) 昭和30年～平成22年：総務省「国勢調査」
平成27年：大分県の人口推計（H27.10.1現在）
平成32年以降：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」

(2) 年齢区分別人口

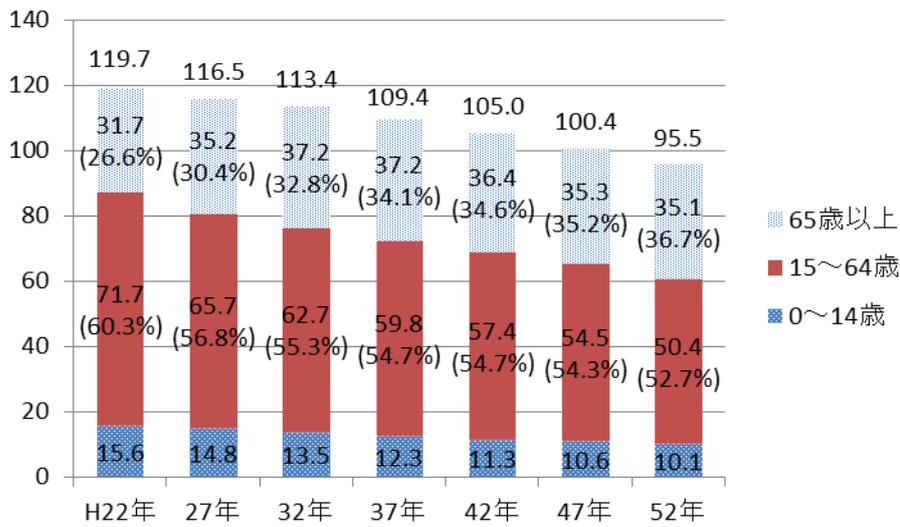
年齢区分別人口で見ると、生産年齢人口（15歳～64歳）は、平成27年10月1日時点で65.7万人ですが、社人研推計によると、平成32年には62.7万人、平成52年には50.4万人にまで減少すると見込まれています。

一方、高齢者人口（65歳以上）は、平成27年10月1日時点で35.2万人であり、総人口（年齢不詳を含まない）に占める割合は30.4%となっています。

社人研推計によると、平成32年の高齢者人口は37.2万人、その後平成37年をピークに減少に転じ平成52年に35.1万人になると見込まれていますが、高齢化率は平成37年以降も増加を続け、平成52年には36.7%になると見込まれています。

図表1-2 大分県の年齢3区分別人口の推移

(万人)



(注) 1. 平成22年及び27年の総人口には、年齢不詳を含む。
 2. ()内は、総人口に占める割合(平成22年及び27年については、年齢不詳を除いて算出している。)
 (資料) 平成22年：総務省「国勢調査」
 平成27年：大分県の人口推計(H27.10.1現在)
 平成32年以降：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25年3月推計)」

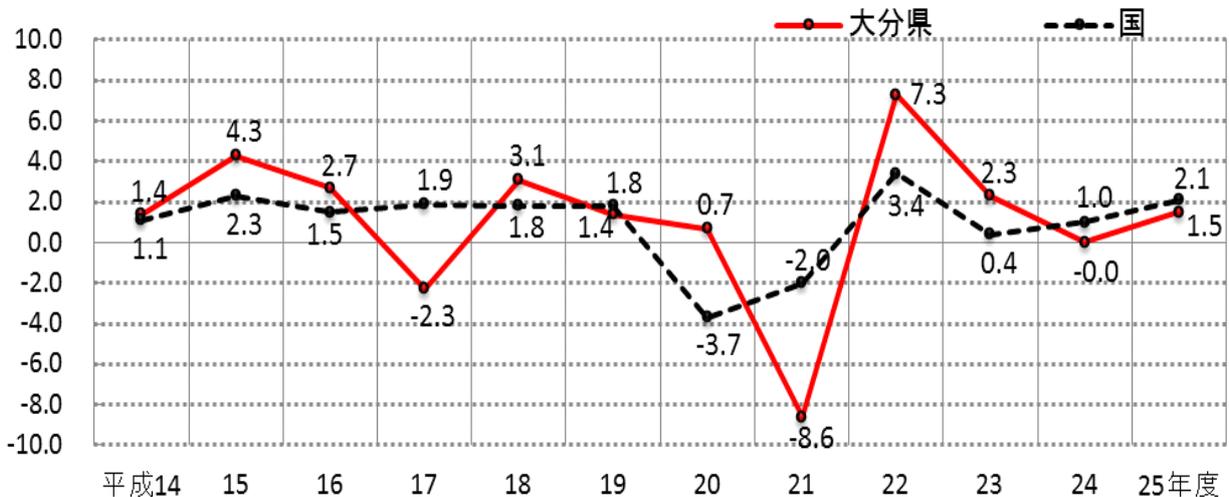
2 経済情勢

(1) 県内総生産、経済成長率

平成25年度の県内総生産(名目)は4.2兆円であり、経済成長率は名目で+0.8%、実質で+1.5%となり、名目は3年ぶり、実質は2年ぶりにプラスとなりました。なお、名目、実質とも成長率は国を2年連続で下回りました。

図表2-1 実質経済成長率の推移

(%)



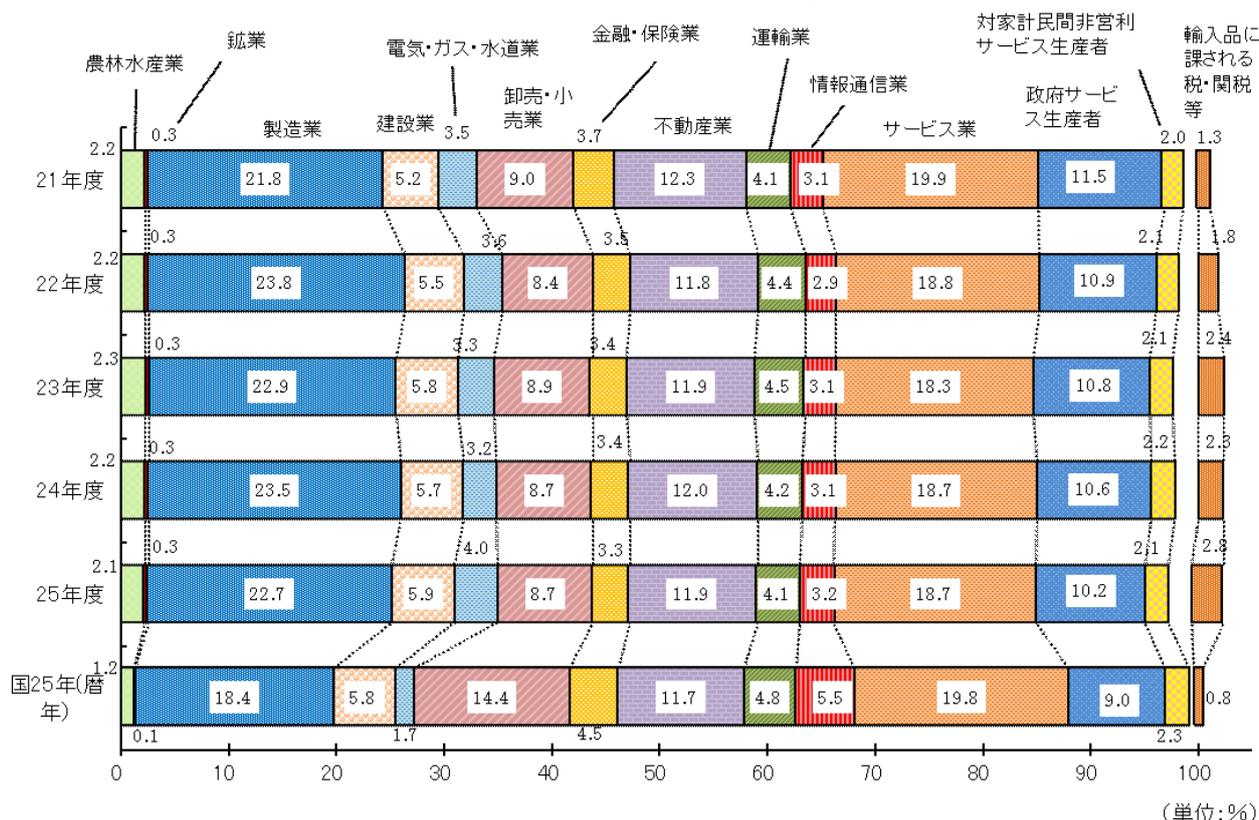
(資料) 平成25年度大分県県民経済計算

(2) 経済活動別県内総生産

平成25年度の県内総生産（名目）の内訳は、第一次産業896億円（県内総生産に占める割合2.1%）、第二次産業1兆2,085億円（同28.9%）、第三次産業2兆7,688億円（同66.2%）となっています。

産業別では、製造業が9,500億円で構成比が22.7%と最も多くを占め、次いでサービス業が7,814億円で構成比18.7%となっています。

図表2-2 県内総生産（名目）経済活動別構成比の推移



(資料) 平成25年度大分県県民経済計算

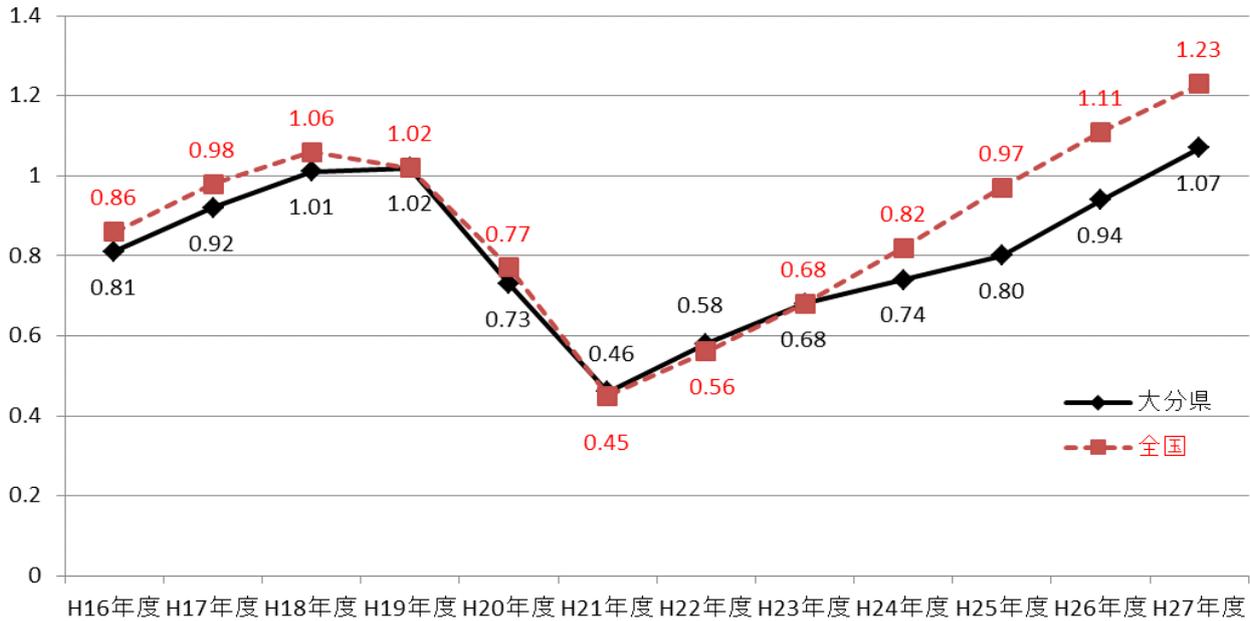
3 雇用情勢

(1) 雇用情勢

平成20年のリーマンショック以降、有効求人倍率は急速に悪化しました。その後、景気回復等に伴い改善が進み、平成27年3月以降は1.0倍を超えるなど堅調に推移しています。

こうした中で、幅広い産業で人手不足感が出てきており、特に建設業、運輸業、医療、福祉、飲食・接客等のサービス業等で不足感が高く、製造業も職種により不足があり、これらの産業における人手の確保が課題となっています。

図表3-1 有効求人倍率の推移
(倍)

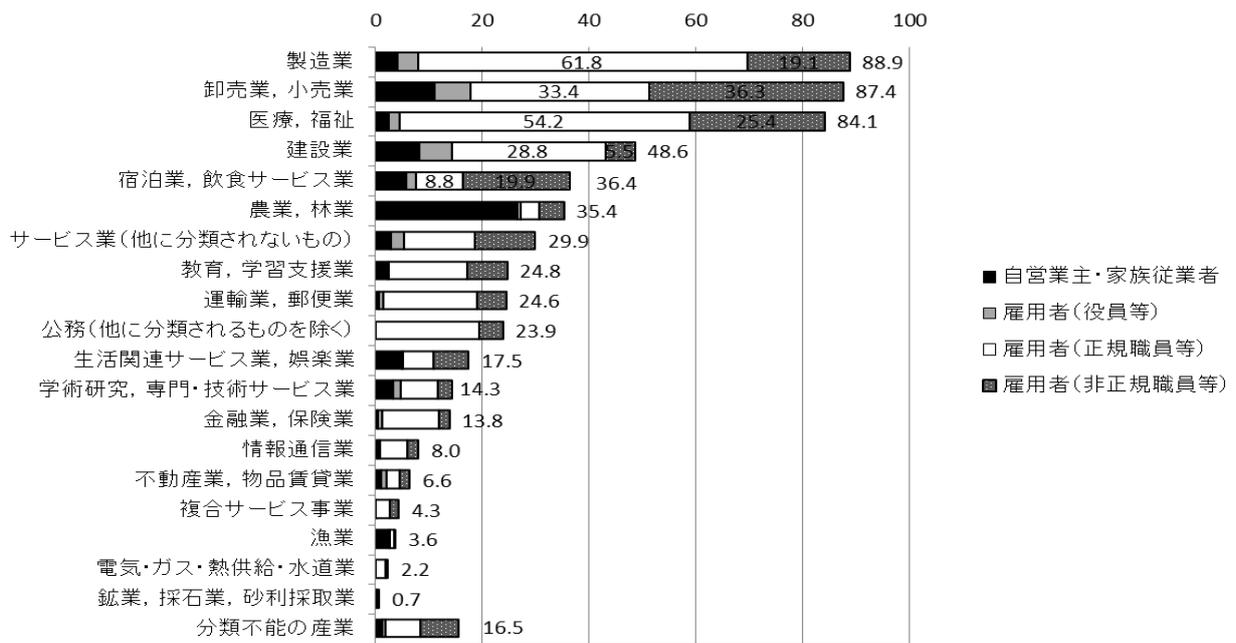


(資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

(2) 就業構造

平成24年就業構造基本調査によると、本県の有業者数は571.3千人で、産業別では、製造業が88.9千人（構成比15.6%）で最も多く、次いで卸売業・小売業が87.4千人（15.3%）、医療・福祉が84.1千人（14.7%）となっています。

図表3-2 産業、従業上の地位別有業者数 (千人)



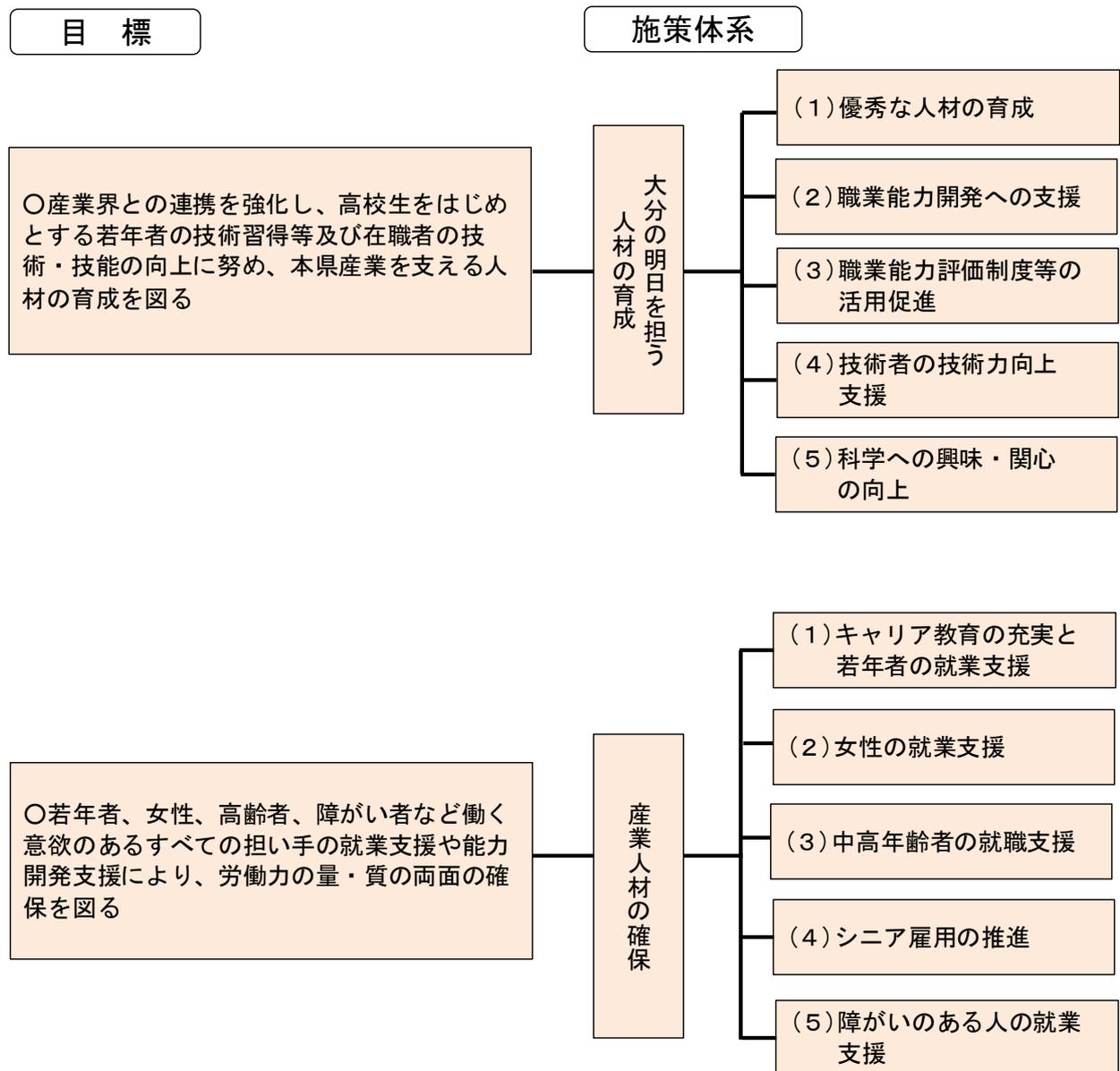
(資料) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

第3章 職業能力開発の実施目標、施策体系

人口減少が進展し、グローバル化の進展により競争が激化する中で、本県産業が持続的に発展するためには、産業界と連携して優秀な人材の育成・確保を行うことが重要です。

また、様々な担い手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、障がい者等への就業支援や能力開発支援を進めることが必要です。

そこで、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。



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

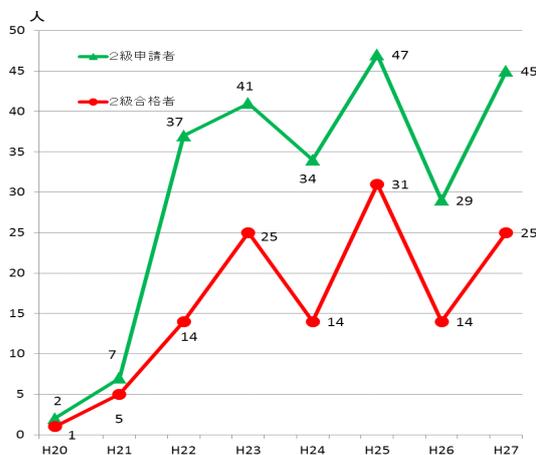
(1) 優秀な人材の育成

【現状と課題】

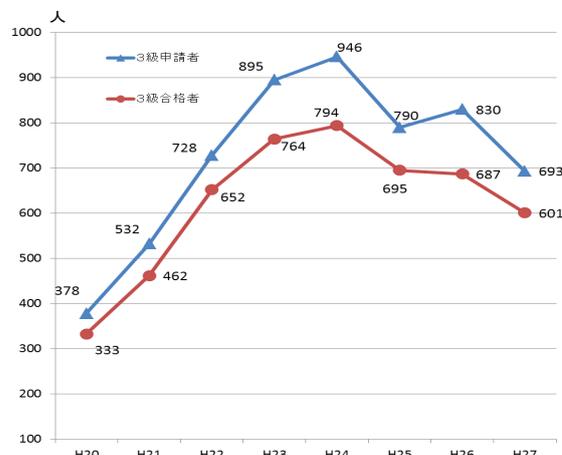
- 労働力人口の減少が見込まれる中、本県経済の持続的発展のためには、ものづくり産業を支える人材の確保・育成は非常に重要な課題となっています。また、若い世代のものづくり離れや労働者の高齢化等により、企業内での技術や技能の継承も大きな課題となっています。
- これまで、キャリア教育の一環として、小学生には、ものづくりに対する興味・関心を高めるための「ものづくり体験教室」、高校生には、技術・技能の習得を図るため、技能検定等資格取得に向けた技術指導等を行ってきました。こうした取組により、例えば、20歳以下の未就業者を対象に行われる若年者ものづくり競技大会では、平成27年度に出場した6職種10名のうち8名が入賞を果たすなど全国トップクラスの成績を挙げています。
- 他方で、平成27年度の高校生の技能検定受検申請者数は前年に比べ減少したものの、2級合格者数は増加しています。また、工業系高校生の資格取得を総合的に評価するジュニアマイスター顕彰制度^(注1)では、平成27年度の本県の認定者数は290人(全国で第11位)となっており、技術・技能のレベルアップが引き続き必要です。
- このような課題に対して、小・中学生にはものづくりへの興味を持たせ、高校生等には実践的な技能の習得を図るなど、各年代に応じた取組により、ものづくり産業を担う優秀な人材の確保・育成が、より一層求められています。
- また、企業のニーズに応える人材育成も重要です。近年、自動車、電機などの製造業の企業では、工場における産業用ロボットの導入が急速に進んでおり、より高度な産業用ロボットを操作できる人材や、ロボット用のアプリケーションを開発できる人材のニーズが高まっています。工科短期大学校などの専門校には、そうした人材を県内企業に供給することにより、県内企業の生産性向上に貢献していく役割も期待されています。
- さらに、企業が若手従業員の技能の向上を図るため、職業訓練を実施する認定職業訓練校^(注2)に対する支援も引き続き行っていく必要があります。

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



ジュニアマイスター顕彰認定者数（平成27年度）

県名	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄
認定者数（人）	545	150	542	776	290	265	657	145
全国順位	4	29	5	1	11	16	3	31
九州順位	3	7	4	1	5	6	2	8

（資料）公益社団法人全国工業高等学校長協会

（注1）ジュニアマイスター顕彰制度：

社会が求める専門的な資格・知識を持つ生徒の輩出を目的とし、全国工業高等学校長協会が設立したもので、各種国家資格や検定、コンテスト入賞実績等を点数化し、一定の点数を取得した者を「ジュニアマイスター」として認定している。

（注2）認定職業訓練校：

企業が従業員等に対し、的確な職業訓練の機会を確保するため、設置・運営する施設であり、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、14校、800人程度の訓練を実施している。

【今後の方向性】

- 人口減少時代を迎え、労働力人口が減少する中、本県経済の持続的発展のためには、優秀な若手人材を育成し、その人材に県内で活躍してもらうことが重要です。このため、成長の段階に応じた施策を展開していきます。
- 大分県職業能力開発協会など関係機関と連携、協力し、小学生・中学生に対しては、ものづくり現場の見学、体験学習を通じて、幼い頃からものづくりへの興味・関心を高めます。また、高校生に対しては、熟練技能者等による技術、技能指導を行い、国家資格等の取得を促進し、企業が求めている即戦力となり得る技術者の育成を図ります。あわせて、企業情報やマッチング機会の提供など、大分で働くことの魅力を理解してもらい県内企業への就職を促進します。
- 工科短期大学校においては、高度化する工場のニーズに対応し、産業用ロボットの操作やアプリケーション開発に秀でた人材の供給を通して、県内企業の生産性向上に貢献します。
- 認定職業訓練校での職業訓練を促進し、中小企業における従業員の資質の向上と優秀な技能者の育成を図り、技能の継承を進めます。
- これらの取組を通じて、優秀な人材の確保・育成を図り、本県の産業基盤を支える中小企業の更なる振興に努めます。

（2）職業能力開発への支援

【現状と課題】

- 安定した雇用の実現や技能労働者の育成のため、高等技術専門校（4校）では、学卒者、離転職者等を対象に地域産業に応じた多様な技術や技能を習得する訓練、企業の在職者を対象にした在職者訓練を実施しています。工科短期大学校では、学卒者を対象に高度な知識や技能を兼ね備えた実践技術者の育成や高等技術専門校と同様に企業の技術者を対象としたセミナーに取り組んでいます。

- また、離転職者を対象とした職業訓練を民間の教育訓練機関に委託して、再就職に必要な資格を取得するコースや医療事務・パソコン経理・介護等の知識を習得するコースなど求人ニーズを把握し多様な分野の訓練(委託訓練)を展開しています。加えて母子家庭の母等に対して就職に必要な知識・技能を習得させるコースや託児サービス付きのコース、育児等との両立に配慮した再就職支援コースを設定し女性の就労促進についても支援しました。また、建設分野のコースを設定し人材不足分野の再就職を支援します。さらに、障がい者の職業訓練として平成27年度は雇用に直結した4コースの訓練を実施してきたところです。

【今後の方向性】

- 職業能力開発施設（高等技術専門校及び工科短期大学校）における訓練及び委託訓練の設定については、企業ニーズ等に沿ったものとする必要があり、今後の詳細な方向性等については、別冊「県立職業能力開発施設の方向性」として定めています。

(3) 職業能力評価制度等の活用促進

①職業能力評価制度

【現状と課題】

- 技能検定制度は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度です。
- 認定社内検定制度は、事業主等が雇用する労働者に対して実施する検定のうち、技能振興上推奨すべきものを厚生労働大臣が認定する制度です。
- 職業能力評価基準は、労働者の職業能力を共通の「ものさし」で評価できるよう、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準です。
- これらの職業能力評価制度は、働き手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、労働者の主体的なスキルの向上を通じた生産性向上につながることを期待され、ひいては処遇の向上にもつながるものであり、さらなる整備が求められています。

【今後の方向性】

- 国による職業能力評価制度整備推進の趣旨を踏まえ、県においても技能検定制度等の普及・活用促進に努めます。

②ジョブ・カード

【現状と課題】

- ジョブ・カードは、労働者個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進するため、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ツールとして、求職活動や職業能力開発などの各場面において活用するものです。平成27年10月には様式や活用方法等の見直しが行われ、また、法律上に位置づけられたことも踏まえ、一層の活用を促進していくことが求められています。

【今後の方向性】

- 県立職業能力開発施設や県からの委託による公共職業訓練を実施する民間教育訓練機関において、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施するなど、大分県地域ジョブカード運営本部（事務局：大分労働局）において策定する「新ジョブ・カード制度大分県地域推進計画」に沿った取組を進めます。

（４） 技術者の技術力向上支援

【現状と課題】

- 県内企業が、持続的な成長や取引の拡大を行うためには、自社の有する技術の強化や品質管理の向上等を行うとともに、現場を支える人材を育成することが重要です。また、社員を社外で開催される専門的かつ高度な技術研修に派遣することにより、新たな知識や技術の習得をはじめ、講師や参加者の相互の交流によるネットワークの拡大や連携の可能性が期待されます。
- 特に、中小企業においては、発注企業の求める技術を習得するだけでなく、高度な技術力や付加価値の高い製品を有し、発注企業側へ提案できるような研究開発型企業へと脱皮することが求められており、そのためには、QCD（品質・コスト・納期）対応力や技術提案力の向上を目指した企業の中核人材となりうる質の高い技術者の育成が必要になります。
- しかし、中小企業が自ら社内研修を開催したり、県外研修機関に技術者を派遣するには、コストの負担や的確な講師の選定が課題となっています。
- このため、産業集積の進んでいる半導体や自動車分野等での技術者育成のための技術研修のほか、産業科学技術センターでは、企業ニーズに対応した生産技術や分析技術等の研修を実施しています。工科短期大学校では、企業が職場内で品質管理向上に取り組むQC（品質管理）サークル活動を支援するため、平成23年度に大分県QCサークル活動支援企業会を立ち上げ、QCサークル活動成果発表会や企業現場指導等を行っています。また、企業人のスキルアップを目的として技能向上セミナーを実施しています。
- 今後ますます国内外の企業間競争が激しくなる中で、中小企業の技術力の向上は重要な課題であることから、技術者の育成に積極的な中小企業に対して、技術力向上の場を提供するなどの支援を引き続き展開する必要があります。

【今後の方向性】

- 社会経済環境が著しく変化する中で、中小企業が持続的な成長を実現するためには、他にない高度な技術力や付加価値の高い製品開発力が必要です。それを創り出す高度な技術力と豊かな発想力を持つ人材の確保・育成は、企業戦略における最重要課題の一つです。
県は、ものづくり基盤技術や情報通信技術をはじめ様々な分野において、企業の要望するテーマや技術人材の育成を技術者の熟度に応じてきめ細かく支援していきます。

(5) 科学への興味・関心の向上

【現状と課題】

- 次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。本県では、子ども達の科学やものづくりへの興味・関心を高めるため、県内の少年少女発明クラブや一般の子ども達を対象とした産業科学技術センターでの科学体験イベント「科学技術フェア／科学体験プラザ」の開催のほか、県内ものづくり企業を掲載した副読本「おおいたものづくり発見ブック」を県下の小学校に配布するとともに、県庁HPにおいて公開しています。また、地域における科学やものづくり体験活動の活性化のため、平成27年度には中津市における少年少女発明クラブの新設を支援し、県内9地域となったクラブ間の情報共有や連携強化を図っています。
- 本県における科学やものづくり体験活動を展開する仕組みの一つとして、教育庁と連携し、平成22年度から少年少女科学体験スペースO-Labo(オーラボ)を大分市中央町に開設しました。平成24年度からは事業主体を教育庁とし、夏休み及び土日祝日を中心に、科学やものづくりに関する体験講座や、市町村での出前講座などを引き続き行っています。O-Laboへの参加者は年々増えており、多くの子ども達が体験活動に参加しています。
- 今後は、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必要です。

【今後の方向性】

- 次代を担う子ども達に対し、「科学の楽しさ」や「ものづくりの素晴らしさ」を伝え、科学技術に対する夢を育んでもらえるよう、指導者育成や少年少女発明クラブの連携促進等、科学体験活動の拡充を目指すとともに、県内の科学体験活動の更なる活性化を図ります。

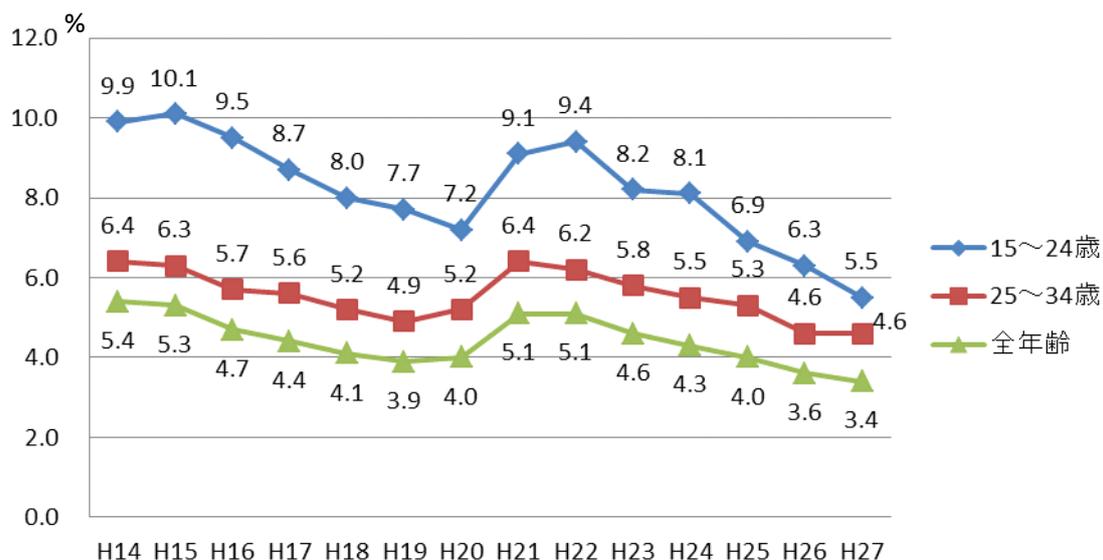
2 産業人材の確保

(1) キャリア教育の充実と若年者の就業支援

【現状と課題】

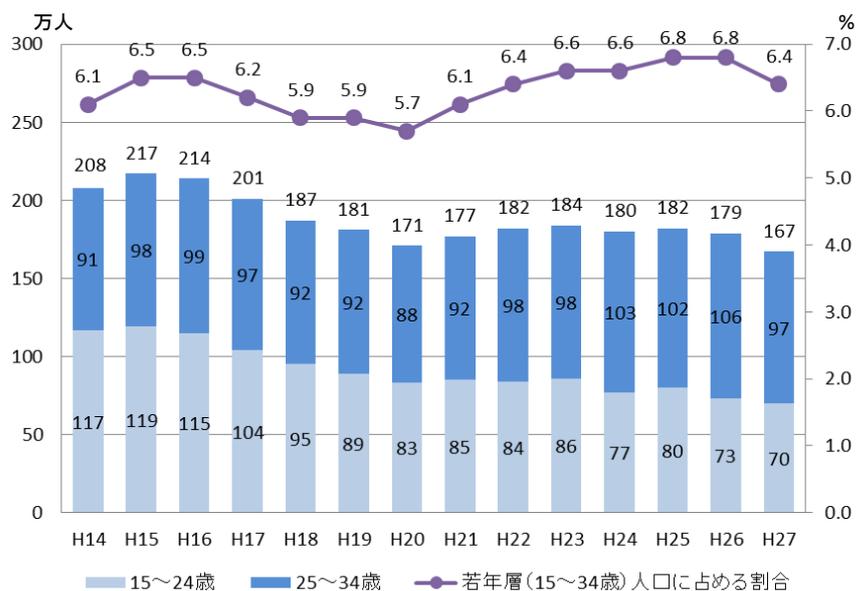
- 平成20年秋以降、長期間低迷していた景気は緩やかに回復傾向にあるものの若年者の失業率は他の年齢層に比べ高い水準で推移しています。
- 全国のフリーター数については、平成21年以降180万人前後で推移していましたが、平成27年は167万人と減少しました。しかし、若年層人口に占める割合は平成21年以降6%台で推移しています。さらに、高年齢化(年長フリーター)への対応等が課題となっています。
- こうした中、これまでの取組により、本県における平成28年3月高校卒業者の就職内定率は99.2%と前年度より0.1ポイント上昇し、九州トップクラスの就職内定率となっています。県内大学卒業者の就職内定率についても94.7%と、前年度より1.1ポイント改善しています。
- しかしながら、その一方で、新規学卒者における就職後3年以内の早期離職率は特に大卒で全国平均よりも高く、その対応が求められています。
- 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。
- さらに、新規高卒者の県内就職等、本人の希望に合った就職を支援するため、経済団体に求人枠の確保等を働きかけるほか、就職面接会を開催する等の対策が求められています。

若年層の完全失業率の推移（全国）



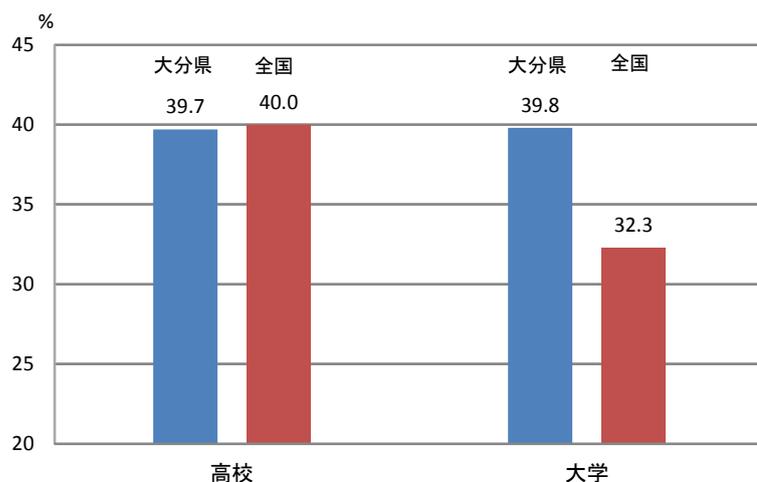
(資料) 総務省「労働力調査」

フリーター数の推移（全国）



(資料) 総務省「労働力調査」

新卒就職者における就職後3年間の離職率（平成24年3月卒業）



(資料) 大分労働局

【今後の方向性】

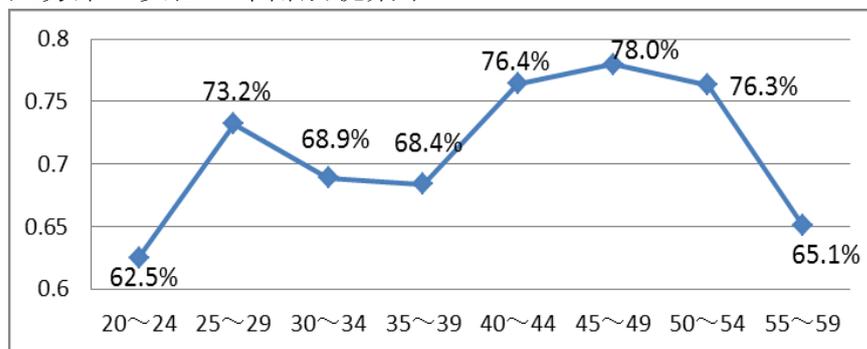
- 学校生活から職業生活へ円滑に移行できるよう、大分県の旬で魅力的な情報、県内企業・県内就職に関する情報提供の充実を図るとともに、教育機関や企業と連携したマッチング機会の提供や、内定者向け講習会の実施など状況に応じた支援策を講じていきます。
- 高校生・大学生及びその保護者を対象とした職業意識醸成セミナー等を開催するなどキャリア教育支援による早い段階からの勤労観・職業観の習得に取り組み、若年者の離職率の低減を図るとともに、離職原因の把握に努めます。

(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の減少が懸念される中で、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おり、国の日本再興戦略においても、女性が活躍できる環境を整備して女性の就業率を抜本的に引き上げることを目指しています。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が成立するなど、職業生活を営み・営もうとする女性が、その個性と能力を最大限発揮し、活躍できるような取組は、ますます重要となっています。
- 女性の就業率は、30歳から39歳にかけて低下するM字カーブを描いており、第一子出産を機に約6割の女性が離職している状況にあります。このような中、安心して働き続けられる環境づくりや、出産・育児等で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。
- 仕事復帰にあたり、必要な能力や技術を習得できるよう、就業ニーズに対応した職業訓練を実施するとともに、子育て中の女性の職業訓練受講に向けた支援として、職業訓練期間中に子どもを保育所に預ける場合の保育料の助成や託児サービス付きの職業訓練を実施しています。また、子育て世代の多くが希望する柔軟な働き方ができる企業を開拓し、マッチングを行い、実際に就業体験をすることで仕事と子育てを両立して働くことができるよう支援しています。
- 職業訓練を受講しやすい環境の整備や、再就職に結びつきやすい職業訓練の実施とともに、子育て中の女性の仕事復帰を支援することで、女性の就業を促進する取組が必要です。

大分県の女性の年齢別就業率



(資料) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

【今後の方向性】

- 女性の就職促進に向けて、女性の多様なニーズに応じた就業体験先企業を開拓し、基礎研修や就業体験、体験終了後の就業支援等により、一貫した就職支援を実施します。
- 職業訓練期間中の保育料助成や託児サービス付き職業訓練の実施、母子家庭の母等を対象とした職業訓練の実施など職業訓練を受講しやすい環境の整備を行います。

- 総合的な情報発信による制度の周知に取り組みます。
- 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（商工労働部・生活環境部・福祉保健部）で連携して取り組みます。

(3) 中高年齢者の就職支援

【現状と課題】

- 年齢別の求職状況をみると、45歳以上の有効求人倍率は他の年齢層に比べて低く、さらに従前の職種への再就職を希望するケースも多いことから職業選択の幅が狭くなるなど、その多くが家計を支える立場にある中高年離職者の速やかな再就職を支援することが必要です。
- 再就職支援を効果的に実施するための拠点として大分労働局との連携により設置した「大分県中高年齢者就業支援センター」において、求職者個々の状況に応じたきめ細かなキャリア・コンサルティング^(注1)を充実させ、さらに職業相談、職業紹介等のサービスをワンストップで提供し、早期の再就職へ導くことが重要です。

大分県の年齢別有効求人数・有効求職者数及び有効求人倍率（平成28年6月現在）

	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳
有効求人数（人）	2,361	4,931	4,595	3,636	4,121
有効求職者数（人）	2,188	4,590	4,498	3,865	4,355
有効求人倍率（倍）	1.08	1.07	1.02	0.94	0.95

（資料）大分労働局「年齢別有効求人・求職バランスシート」

（注1）キャリア・コンサルティング：

個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援のこと。

【今後の方向性】

- ハローワーク大分と連携して「大分県中高年齢者就業支援センター」の効果的かつ円滑な運営を図り、実効性のある就業支援を行います。就職に関する悩みや問題を抱える中高年齢者に対しては、キャリア・コンサルティングへの積極的な誘導を図り、求職者個々の状況に応じたきめ細かな相談を行うとともに、適格な職業紹介を実施します。

(4) シニア雇用の推進

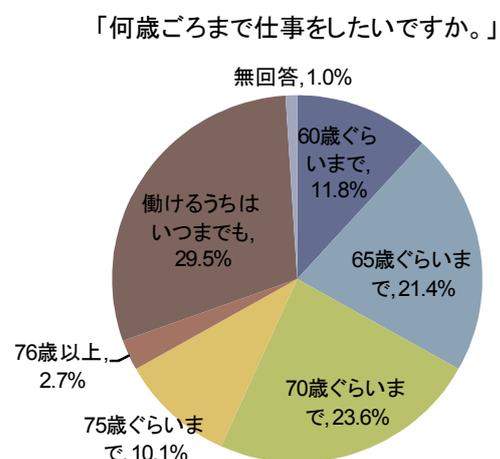
【現状と課題】

- 人口減少が見込まれる中、平成27年の高齢化率は30.4%であるところ、社人研推計では平成52年に36.7%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約8割と多く、内閣府の調査によれば60歳以上の3人に2人（66%）が、「70歳以上」「働けるうちはいつまでも働きたい」と希望するなど、就労意欲も高いこと

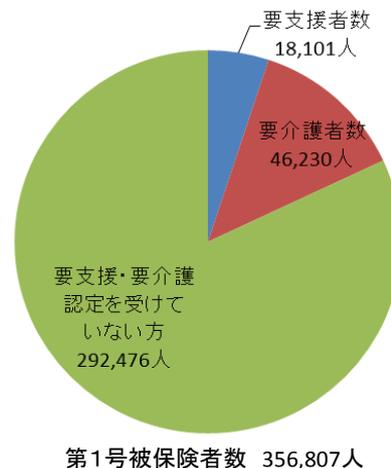
がうかがえます。こうしたことから、社会の活力を維持・発展させていくためには、若年者や女性の労働力確保はもちろんのこと、年齢に関わりなく元気で働く意欲のある高齢者に継続的に活躍してもらうことが有意義であると考えられます。

- 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「70歳現役社会」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99.7%、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は83.5%（平成27年6月1日現在、31人以上企業、大分労働局調べ）となっていますが、県内企業へのアンケート調査や企業訪問によるヒアリング結果からは、高齢者雇用の必要性がまだまだ十分に理解されていない状況が伺えます。
- 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。
- また、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、剪定や除草などのイメージが強いことなどから登録会員が伸び悩んでおり、商品管理や介護補助など様々な業務を行っていることを周知することにより、会員数の確保を進める必要があります。

「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」
内閣府：平成25年度 調査対象：60歳以上の男女



65歳以上の高齢者（介護保険第1号被保険者）の状況
（大分県：平成28年3月末）



（資料）厚生労働省「介護保険事業状況報告」

シルバー人材センターの会員数

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
会員数（人）	5,522	5,461	5,362	5,315	5,335
前年度比（%）	94.2	98.9	98.2	99.1	100.4

（資料）大分県シルバー人材センター連合会

【今後の方向性】

- 「大分県中高年齢者就業支援センター」内に、「シニア雇用推進オフィス」を設置し、労働力確保の一方策としての高齢者雇用の必要性について、直接、企業に働きかけていきます。
- 高齢者雇用の好事例の収集・紹介を行いながら高齢者向け求人の拡大に取り組み、ハローワークが行う職業相談・職業紹介と、県が行うキャリア・コンサルティング等の一体的実施をさらに拡充・強化を行います。

（５） 障がいのある人の就業支援

【現状と課題】

- 平成27年の本県の障がい者の実雇用率^(注1)は2.43%と2年連続で全国2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0.55%、精神障がい者の実雇用率は0.16%であり、知的障がい者、精神障がい者の企業での一般就労は依然として厳しい状況にあります。また、法定雇用率達成企業の割合は全国11位ですが、未だ約4割の企業が法定雇用率未達成です。
- 平成25年4月に民間企業等における障がい者の法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ、さらに平成30年に法定雇用率の算定基礎の対象に新たに精神障がい者が追加されることによる法定雇用率の見直しが予定されている中で、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ことが見込まれます。
- このため、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、就業・生活の両面について一体的に相談・支援を行う体制を整備・強化するなど、障がい者が就労しやすい環境づくりを図る必要があります。また、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」を一層活用することも求められています。
- 加えて、障がい者の職業能力開発については、座学を中心とした職業訓練のほか企業現場での実習を取り入れた職業訓練を実施していますが、今後もさらに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。

(注1) 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50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。

【今後の方向性】

- 障がい者の一般就労に向けて、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」を拠点として、障がい者及び企業に対する地域の実情に応じたきめ細かい支援を行います。
- 平成30年に予定されている法定雇用率の見直しを見据え、雇用のきっかけづくり等企業への働きかけを引き続き行い、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の充実を図ります。

- また、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。

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

○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

なお、「第10次職業能力開発基本計画」における都道府県労働局の位置づけは以下のとおりとされています。

第10次職業能力開発基本計画より（抜粋）

第4部 職業能力開発の基本的施策

4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

(6) 都道府県労働局の機能強化

産業界や地域のニーズを踏まえた職業能力開発施策を一層推進する観点から、都道府県労働局が国の職業能力開発行政の拠点として位置付けられ、新たに「地方人材育成対策担当官」が配置されたところである。こうした位置付けも踏まえ、職業能力開発行政における都道府県労働局の機能を強化することが必要である。

○企業（経営者団体）

従業員に対する職業能力開発について責務を負い、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
技能検定試験の実施母体として適正実施を図るとともに、技能競技大会の参加促進、職業能力開発のノウハウ等を提供
- （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
- 高等学校、小・中学校等
職業観の育成
- 大学
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に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。

経済社会のグローバル化の進展、IoT（モノのデジタル化・ネットワーク化）、ロボット、ビッグデータ解析、AI（人工知能）等の技術進歩、経済のサービス化による産業構造の変化などを背景に、ビジネス環境、就業環境も変化してきており、職業能力開発に関するニーズも大きく変化していくことが見込まれます。また、少子高齢化や人口減少に伴う国内需要の縮小が懸念される中、海外市場の拡大や外国人材の活用も今後重要となります。高度外国人材の受入れや外国人技能実習制度など、国の外国人受入れ等の制度改正等に柔軟な対応も必要となってきます。

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。