

第5章 基本施策

4. 就労支援と勤労者福祉の充実

めざす都市
のすがた

にぎわいと活力あふれる豊かなまち

基本施策

施策の方針

主な取組



■現状とめざす方向性

全国的に産業全体の雇用情勢は、有効求人倍率^(※48)で見ると、リーマンショック直後の平成21年に比べ大幅に改善してきました。(図表21)

しかしながら、産業・職種別では、求職者側と求人側との意向等が一致せず失業が発生している状態、いわゆる「雇用のミスマッチ」が顕著になってきています。

また、近年、少子高齢化の進行に伴う労働力人口の減少や非正規雇用労働者の増加など、就労を取り巻く環境は大きく変化しています。(図表22、23)

このような中、国は「ニッポン一億総活躍プラン」^(※49)をまとめ、女性や若者、高齢者、障がい者などの潜在的な労働力と呼ばれる多様な人材が活躍できる社会の実現や、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組を進めています。

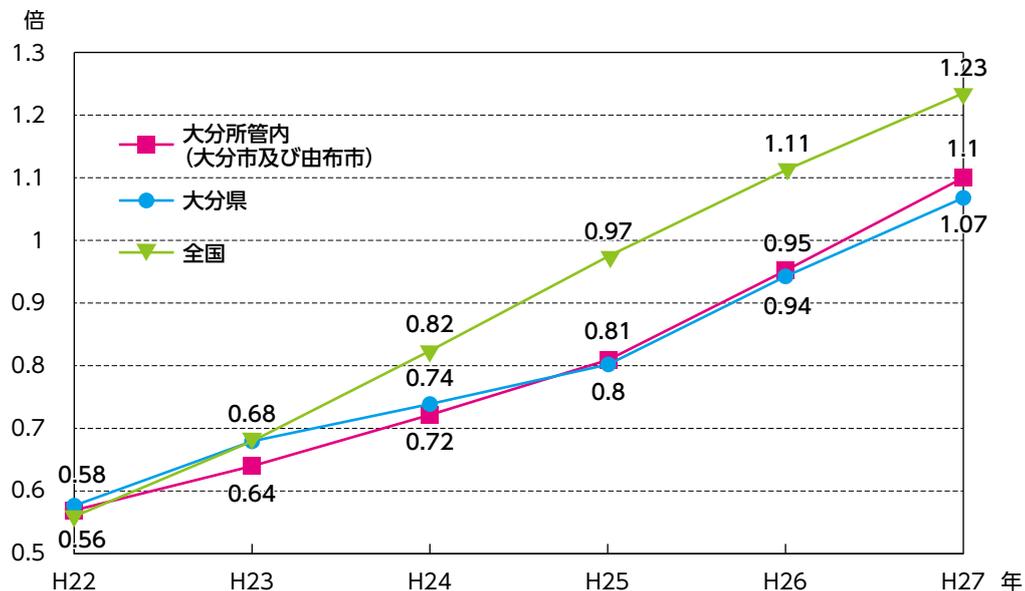
こうした諸課題は本市においても同様の傾向があり、基礎自治体として国や大分県、関係機関と連携したきめ細かな就労支援の取組が求められています。

また、勤労者の福利厚生については、企業規模や雇用形態によって、企業間に格差が生じてきています。

一方、ライフスタイルや価値観の多様化が進む中、仕事や子育てなど人生の各ステージにおいて多様な生き方が選択・実現できる社会に向けて、ワーク・ライフ・バランス^(※50)がますます重要となってきています。

こうしたことから、多様な主体の就労を支援するとともに、勤労者福祉の充実を図り、全ての勤労者が安心して働き続けることができる社会の実現をめざします。

有効求人倍率の推移
(全国、大分県、ハローワーク大分所管内) (図表21)



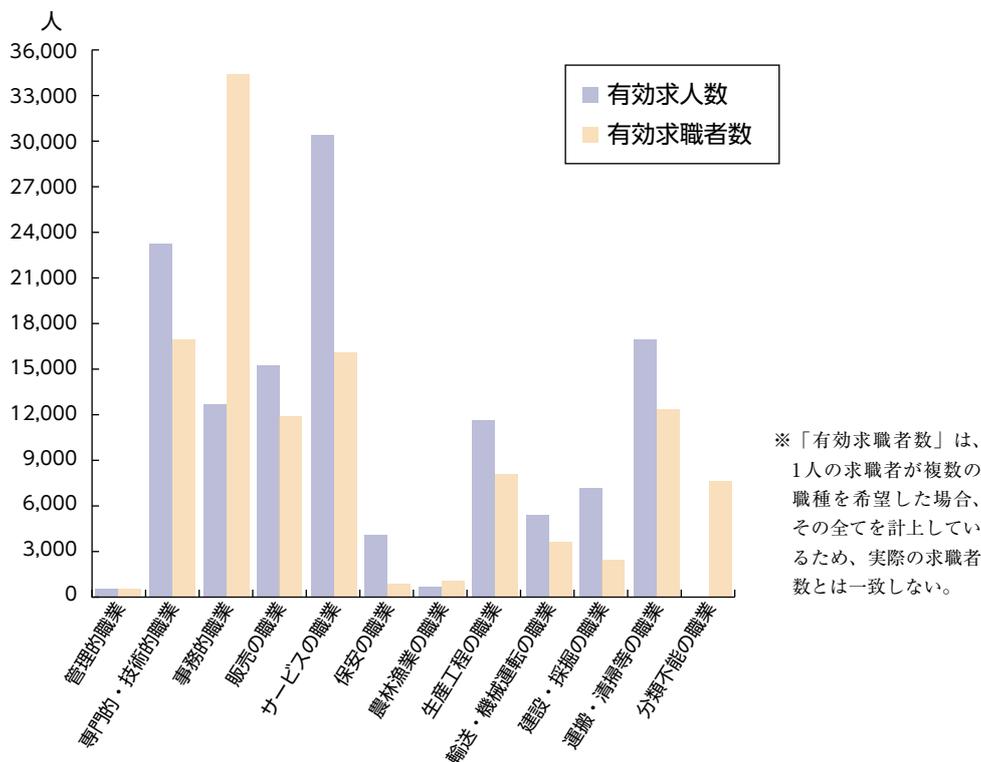
資料：大分労働局「労働市場月報」

48 「有効求人倍率」とは、公共職業安定所で取り扱う求職者数に対する求人数の割合で、1人の求職者に対してどれだけの求人があるかを示す指標のことである。(出典：総務省統計局)

49 「ニッポン一億総活躍プラン」とは、平成28年6月に閣議決定された政府の方針。「戦後最大の名目GDP600兆円」「希望出生率1.8」「介護離職ゼロ」といった目標を掲げる。

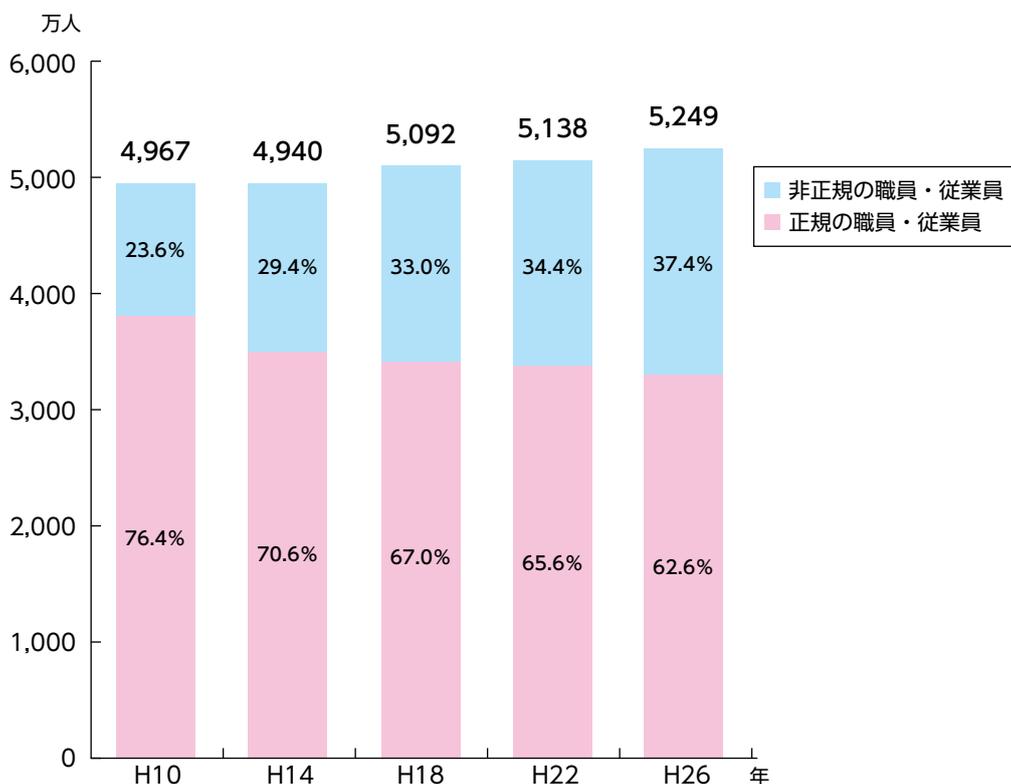
50 「ワーク・ライフ・バランス」とは、「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。(出典：「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」)

大分市の職業別有効求人・有効求職者数（H27年度）（図表22）



資料：ハローワーク大分 職業別有効求人・有効求職バランスシート

全国の正規の職員・従業員数と非正規の職員・従業員数の推移（図表23）



資料：総務省統計局 労働力調査、労働力調査特別調査

(1) 就労支援

働く意欲のある人が希望する働き方とその適性に応じた就労ができるよう就労機会の拡大を図るとともに、勤労者の技能習得の支援や若者の職業意識の形成を推進します。

1 就労機会の拡大

これまでの取組と今後の課題

本市では、これまで、ハローワーク大分等の関係機関と連携し、雇用のミスマッチを解消するため、就職に役立つ講座と事業所見学で構成する「就労応援セミナー」を実施してきました。

また、女性、若者、高齢者、障がい者、大都市圏からの移住希望者に対しては、ライフスタイルや価値観に応じたきめ細かな取組を推進してきました。

今後とも、求職者の就労機会のさらなる拡大を図るためには、その能力と適性に応じて希望する働き方を選択することができるよう、企業と求職者のニーズを踏まえた取組を進めることが課題となっています。

課題解決のため取り組む事業

▶▶▶雇用のミスマッチの解消と求職者の支援

雇用のミスマッチを解消するため、求職者側と求人側のニーズに応じたセミナーを開催するとともに、中小企業等への就職をめざす説明会の開催を支援します。

また、正規雇用労働者の確保・拡大や不本意非正規雇用労働者^(※51)の正規雇用への転換を促進します。さらに、労働関係法令等の制度改正等の情報を積極的に発信します。

こうした取組の実効性を高めるため、国や大分県、ハローワーク大分等の関係機関との連携を強化します。

具体的な取組例

- 女性、若者、高齢者など対象ごとのニーズに応じた就労応援セミナーの開催によるマッチング機会の提供
- 中小企業を対象とした合同就職説明会等の開催支援
- 正規雇用の確保・拡大や不本意非正規雇用労働者の正規雇用への転換を促すための企業への啓発活動の実施
- 市報、市ホームページ、啓発広報紙「ワークLIFEおおいた」^(※52)等による関係法令の制度改正等の情報発信
- 女性の就労支援・起業支援のための講座の開催と講師の派遣
- BPOやコールセンターなどの事業を行う企業の誘致
- 子育て支援策や高齢者支援策など各種福祉施策と連携した就労支援の推進

51 「不本意非正規労働者」とは、「正規の職員・従業員の仕事がない」等の理由により、正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働く者。

52 「ワークLIFEおおいた」とは、大分市商工労政課発行の事業主向け広報紙。雇用・労働に関する法制度や各種助成金制度等を紹介している。

▶▶▶ (公社) 大分市シルバー人材センターの支援を通じた高齢者の就労機会の拡大

高齢者の多様なニーズを踏まえた就労機会の拡大に向けて、(公社) 大分市シルバー人材センター^(※53) を支援します。

また、(公社) 大分市シルバー人材センターの役割や機能を広く周知することで、受注拡大を促進します。

具体的な取組例

- (公社) 大分市シルバー人材センターの運営にかかる費用の補助
- 市報、市ホームページ等による (公社) 大分市シルバー人材センターの会員登録の促進
- 受注拡大のための市報・市ホームページ等による (公社) 大分市シルバー人材センターの提供するサービスの情報発信
- (公社) 大分市シルバー人材センターへの本市業務の積極的な発注



▶▶▶ 障がい者の就労機会の拡大

一般就労をめざす障がい者を支援するとともに、雇用の受け入れ先の拡大のため企業への積極的なはたらきかけを行います。

また、特別支援学校や障がい者就労支援機関と連携し、職場実習の受け入れを推進します。

さらに、障がい者雇用に関する制度の改正等の情報を積極的に発信するとともに、障がい者の就労支援につながる各種福祉施策を推進します。

具体的な取組例

- 障がい者の市嘱託職員としての雇用
- ハローワーク大分、大分県と連携した障がい者雇用受け入れ企業拡大のための企業訪問の実施
- 特別支援学校や障がい者就労支援機関との連携強化による職場実習の受け入れ拡充
- 市報、市ホームページ、啓発広報紙「ワークLIFEおおいた」等による関係法令の制度改正等の情報発信
- 各種福祉施策と連携した障がい者の就労支援の推進

53 「大分市シルバー人材センター」とは、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき設立された公益法人。定年退職後等においても、地域社会との連携、社会参加や健康維持、生きがいの充実のため、臨時的・短期的・軽易な仕事を希望する高齢者（原則60歳以上）に就業機会等を提供している。

▶▶▶ 移住希望者と新規学卒者の市内就職の促進

移住希望者については、これまでの住居に関する情報提供に加え、大分県や関係機関との連携を強化し、求人情報の提供や就労相談を行います。

また、市内の大学の新規学卒者の市内就職については、大学等の関係機関との連携を強化しながら、市内就職率の向上を図ります。

具体的な取組例

- UIJターン^(※54)専用サイトの開設による情報発信
- 大分県や認定NPO法人ふるさと回帰支援センターと連携した移住希望者を対象とした相談会やセミナーの開催と情報発信の充実
- 「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）^(※55)」に基づく市内の大学との連携による学卒者の市内就職の促進
- 企業に対するインターンシップ制度の導入促進のための啓発
- 本市におけるインターンシップの積極的な受け入れ

2 技能習得の支援と若年者の職業観の形成支援

これまでの取組と今後の課題

本市は、これまで、就労支援機関等と連携して求職者の技能や資格の習得を支援するとともに、将来を担う若者の職業観の形成に向け、中学生を対象とした職業講話の実施に取り組んできました。

また、勤労者に対しては、研修参加にかかる費用の助成などを通じ、技能・技術の向上を図る取組を支援してきました。

さらに、こうした技術や技能の価値を再認識し、尊重する気運を醸成するため、優れた技能で社会に貢献した技術者の顕彰を行ってきました。

近年、企業における人材不足が深刻化する中、技能習得を支援する機関は様々な教室・講座を開設していますが、さらなる就労支援のためには、求職者や勤労者に対し、これらの情報を的確に発信することが課題となっています。

また、顕彰制度の充実や職業講話の内容及び対象の拡充を図ることが課題となっています。

54 「UIJターン」とは、大都市圏の居住者が地方に移住する動きの総称のこと。Uターンは出身地に戻る形態、Jターンは出身地の近くの地方都市に移住する形態、Iターンは出身地以外の地方へ移住する形態を指す。

55 「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」とは、文部科学省が、知的創造活動の拠点である大学を、地域の中核的存在（Center of Community）と位置づけ、地方創生の中心となる「ひと」の地方への集積を目的として、大学が地方公共団体や企業等と協働し、学生にとって魅力ある就職先の創出をするとともに、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を断行する大学の取組を支援する事業である。

課題解決のため取り組む事業

▶▶▶ 技能習得機会につながる情報提供と技能等の顕彰制度の拡充

技能習得機会の拡大については、技能や技術の向上を目的として従業員が参加する研修への支援の拡充や、各種講座等を開催する認定職業訓練校への支援を継続します。

また、大分県や技能習得関係機関との連携を強化し、技能習得機会の拡大を図ります。

顕彰制度の拡充については、大分市技能者表彰の被表彰者を、より幅広い職種から選考できるよう、推薦団体の拡大に取り組むとともに、技能や技術の向上とその価値の再認識に向けた気運の醸成を図ります。

具体的な取組例

- 企業が行う従業員の教育・研修にかかる費用の補助
- 中小企業の従業員が外部機関の行う研修へ参加する際の費用の補助
- 認定職業訓練校の運営にかかる費用の補助と内容充実の促進
- 大分県立大分高等技術専門学校との連携強化による講座等に関する積極的な情報発信
- (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部との連携強化による講座内容等に関する積極的な情報発信
- 各種業界団体との連携強化による大分市技能者表彰の被表彰候補者の職種の拡大
- 技能や技術向上、価値の再認識の気運醸成に向けた各種受賞者等の情報発信の強化

▶▶▶ 若年者の職業観の形成支援

中学生を対象とする職業講話については、大分市教育委員会と連携し、内容の充実を図るとともに、業界団体や高等学校等と連携し、高校生を対象とした職業講話を実施します。

また、小学生等を対象とした職業体験イベントの開催団体を支援します。

こうした取組を通じて、働くことの意義や社会における企業の役割などの理解を深め、若年者の職業観の形成を促し、雇用のミスマッチの解消につなげます。(P.103-図表25)

具体的な取組例

- 大分市教育委員会との連携強化による「ヤングキャリアアドバイザー」^(※56)が講師となる中学生を対象とした職業講話の内容の充実
- 企業や業界団体、高等学校等との連携による高校生を対象とした実践的な職業講話の実施
- 小学生を対象とした職業体験イベントを開催する団体への支援
- 大分市教育委員会による小学生を対象とした職業体験カリキュラムの実施

56 「ヤングキャリアアドバイザー」とは、「大分市若年者職業意識向上事業」において中学生に職業についての講演を行う講師。概ね30歳未満、働き始めて3年以内の若者が、業務内容や仕事のやりがい等について実技を交えながら講演する。

(2) 勤労者福祉の充実

勤労者が安心して働き続けることができる社会の実現に向け、福利厚生の実施や労働環境の整備促進に取り組むことで、勤労者福祉の充実を図ります。

1 福利厚生の実施

これまでの取組と今後の課題

勤労者の福利厚生の実施は、勤労意欲の向上や、企業と従業員との信頼関係の強化、さらには、早期離職の防止をはじめ、雇用の安定化など、様々な効果をもたらします。

このようなことから、本市では、あらゆる勤労者が質の高い福利厚生サービスを受けることができるよう企業に対する啓発に努め、中小企業の退職金制度導入を促進するための取組や、金融機関と連携した勤労者向け融資制度を実施するとともに、(一財) おおいた勤労者サービスセンター^(※57)の運営を支援してきました。

しかしながら、市内事業者の9割以上を占める中小企業においては、その多くで人材の確保・育成、労働条件、福利厚生などの面で大企業に比べ立ち遅れが見られます。特に、中小企業の福利厚生事業は、組織の規模や資金面などから、企業単独での取組に限界があり、企業間における「格差」が問題となっています。(P.105-図表28、29)

今後は、引き続き「勤労者実態調査」^(※58)を通じた勤労者の労働実態の把握に努めるとともに、企業規模に関わらず全ての勤労者が安心して働くことができるための、国や関係機関と連携した取組の強化と見直しが課題となっています。

課題解決のため取り組む事業

▶▶▶ 退職金共済制度の加入促進と勤労者向け融資制度の周知

国や大分商工会議所、野津原町商工会等との連携を強化し、中小企業の勤労者のための退職金制度の導入を促進します。(P.104-図表27)

また、中小企業等の勤労者の生活向上に資する融資制度をより利用しやすいよう、必要に応じて見直しを行うとともに、さらなる利用を促進するため、金融機関と連携しながら情報発信します。

具体的な取組例

- 国との連携による「中小企業退職金共済制度」や「建設業退職金共済制度」の情報発信の強化
- 大分商工会議所、野津原町商工会、大分県中小企業団体中央会との連携による「特定退職金共済制度」の情報発信の強化
- 「特定退職金共済制度」に新規加入した企業等に対する掛金の補助
- 市報や市ホームページ、パンフレットによる「勤労者向け融資制度」の情報発信の強化
- 情報発信力のある金融機関の営業担当職員などを対象とした融資制度の説明会の実施

57 「(一財) おおいた勤労者サービスセンター」とは、大分市・由布市内の企業に勤務する勤労者及びその事業主等に対して、総合的な福祉事業を行う一般財団法人。平成28年11月末現在、会員事業所数1,275事業所、会員数19,972人を数える。

58 「勤労者実態調査」とは、大分市商工労政課が3年ごとに事業主に対し、従業員の数・雇用形態、休暇・退職金制度の導入状況等について行う調査。対象は市内の中小企業1,000社。

▶▶▶(一財) おおいた勤労者サービスセンターの支援を通じた中小企業の福利厚生充実

「勤労者実態調査」の結果を踏まえ、市内の中小企業における福利厚生の動向を把握しながら、その状況に即した(一財) おおいた勤労者サービスセンターの支援を行うとともに、その会員数の拡大や、サービスの利用促進に向けた情報発信を強化します。

具体的な取組例

- (一財) おおいた勤労者サービスセンターの運営にかかる費用の補助
- 「企業100社訪問」^(※59) や市報・市ホームページ等を通じた(一財) おおいた勤労者サービスセンターの提供するサービスの情報発信の強化



2 労働環境の整備促進

これまでの取組と今後の課題

全ての勤労者が働く意欲を持ちながら健康で心豊かな生活を送るためには、ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、安定した就労条件の下で働くことができる環境が不可欠です。

そのため、本市では、ワーク・ライフ・バランスの重要性や労働関係法令の内容等について、様々な機会を通じ、周知・啓発を行ってきました。

また、労働相談窓口を設置して、違法な長時間労働やパワー・ハラスメントなど、幅広い相談に応じてきました。

今後、ライフスタイルや価値観の多様化が進む中、一人ひとりの希望に応じて仕事や家庭生活などを充実させることができる社会の実現に向け、国をはじめとした関係機関と連携し、意識啓発、労働関係法令等の情報発信の強化及び、複雑化・深刻化する労働相談に対応できる体制づくりが課題となっています。(P.104-図表26)

課題解決のため取り組む事業

▶▶▶ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発と労働関係法令の周知

国や関係機関と連携し、ワーク・ライフ・バランスが勤労者と企業の双方にとってメリットがあることや、先進的な事例など様々な情報の発信を強化します。

また、労働関係法令について、企業にはその遵守を呼びかけ、勤労者にはその内容の周知・啓発を行います。

具体的な取組例

- 啓発広報紙「ワークLIFE おおいた」の発行とその内容の充実
- 労働衛生週間等のワーク・ライフ・バランスに資するキャンペーンの積極的な広報
- 企業や団体が開催するワーク・ライフ・バランス支援のための研修会等への講師派遣

59 「企業100社訪問」とは、大分市中小企業振興基本条例の策定にあたり、中小企業を中心とした市内事業者の意見を反映させることを目的として平成25年11月に実施した市職員による企業訪問活動のことである。条例策定以後も、市内の事業者の現況やニーズを的確に把握し、実効性の高い施策の構築や実施につなげて行くため継続して実施している。

▶▶▶ 相談体制の充実

国や関係機関と連携しながら、幅広い労働相談に応じる体制をさらに充実させるとともに、相談機会の拡大を図ります。

具体的な取組例

- 大分労働基準監督署やハローワーク大分等との連携強化による本市の相談対応職員のスキルアップ
- 大分労働基準監督署やハローワーク大分等と一体となった総合的な相談体制の確立
- 大分県や大分県社会保険労務士会（大分東・西支部）との連携による出張労働相談の実施

■ 成果指標

基本施策		指標名	現状値 (H27年度実績)	目標値 (H33年度)
4	就労支援と勤労者福祉の充実	① (公社) 大分市シルバー人材センターの事業実績金額	5億6,170万円	7億6,000万円
		② (一財) おおいた勤労者サービスセンターの会員数	19,436人	27,200人
		③ UIJターン就職人数	72人	400人 (H28～33の合計)