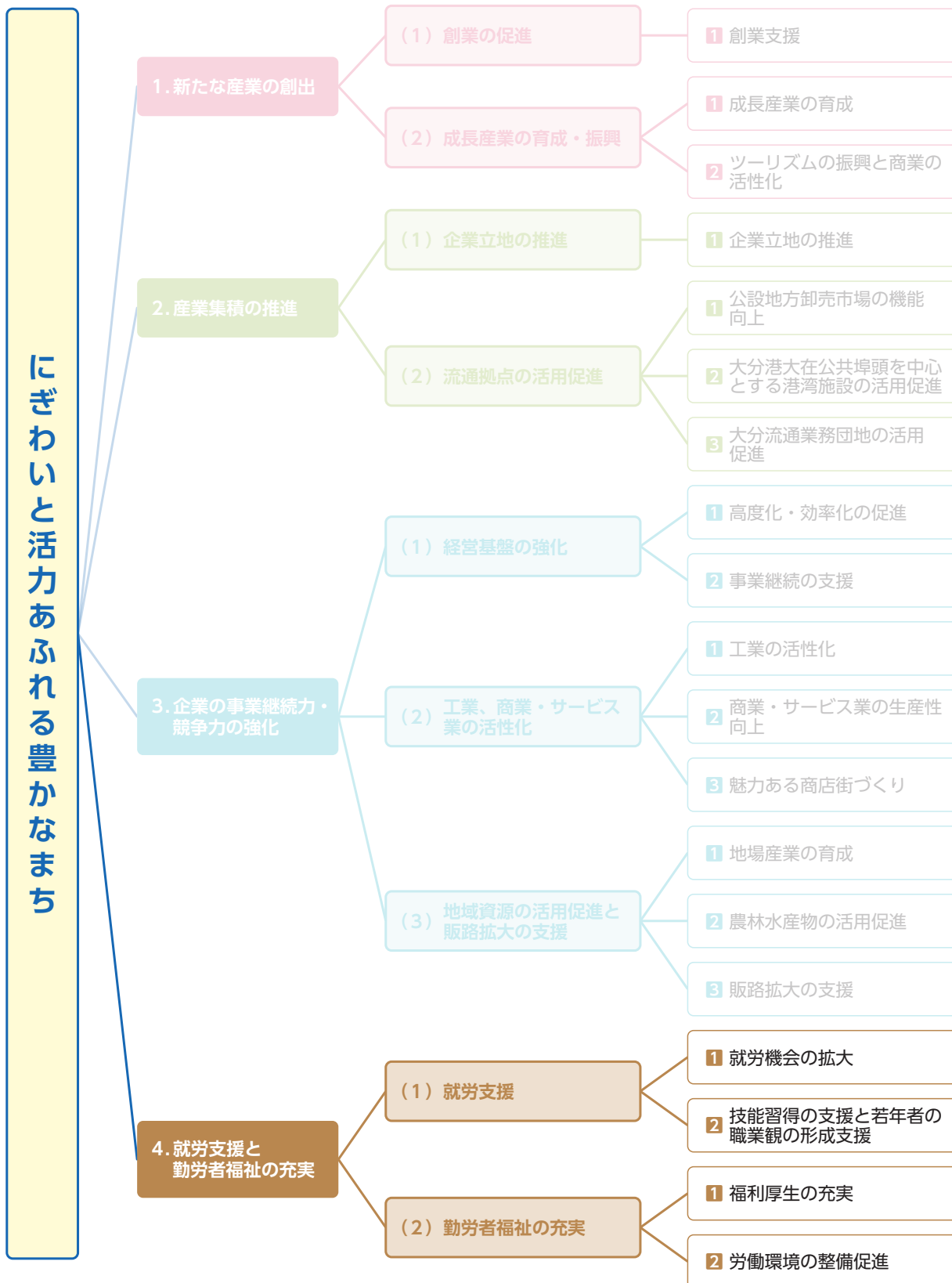


4. 就労支援と勤労者福祉の充実

めざす都市
のすがた



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^(※67)で見ると、リーマンショック直後の2009（平成21）年に比べ大幅に改善してきましたが、2020（令和2）年度を見ると新型コロナウイルス感染症拡大の影響により有効求人倍率は大きく低下し、大きな影響を受けています。（図表23）

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」が依然として課題となっています。（図表24）

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に加え、新型コロナウイルス感染症拡大の影響など、就労を取り巻く環境は大きく変化しています。（図表25）

このような中、国は「ニッポン一億総活躍プラン」^(※68)に基づき、女性や若年者、高齢者、障がい者、外国人材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。

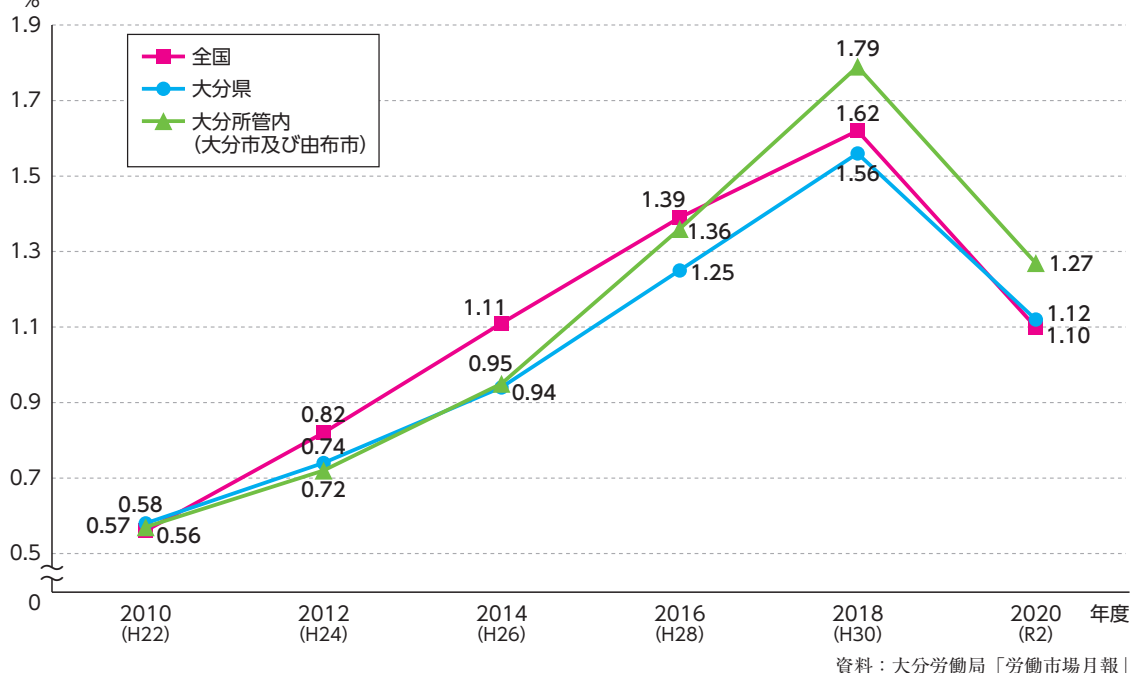
こうした諸課題は本市においても同様の傾向があり、基礎自治体として国や大分県、関係機関と連携したきめ細かな就労支援の取組が求められています。

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。

さらに、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、社会経済活動全般にわたり、大きな変化がもたらされており、新しい生活様式にあわせた働き方や、多様なライフスタイルや価値観に応じた生き方が選択・実現できるようワーク・ライフ・バランス^(※69)を推進する必要性が高まっています。

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、すべ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23）

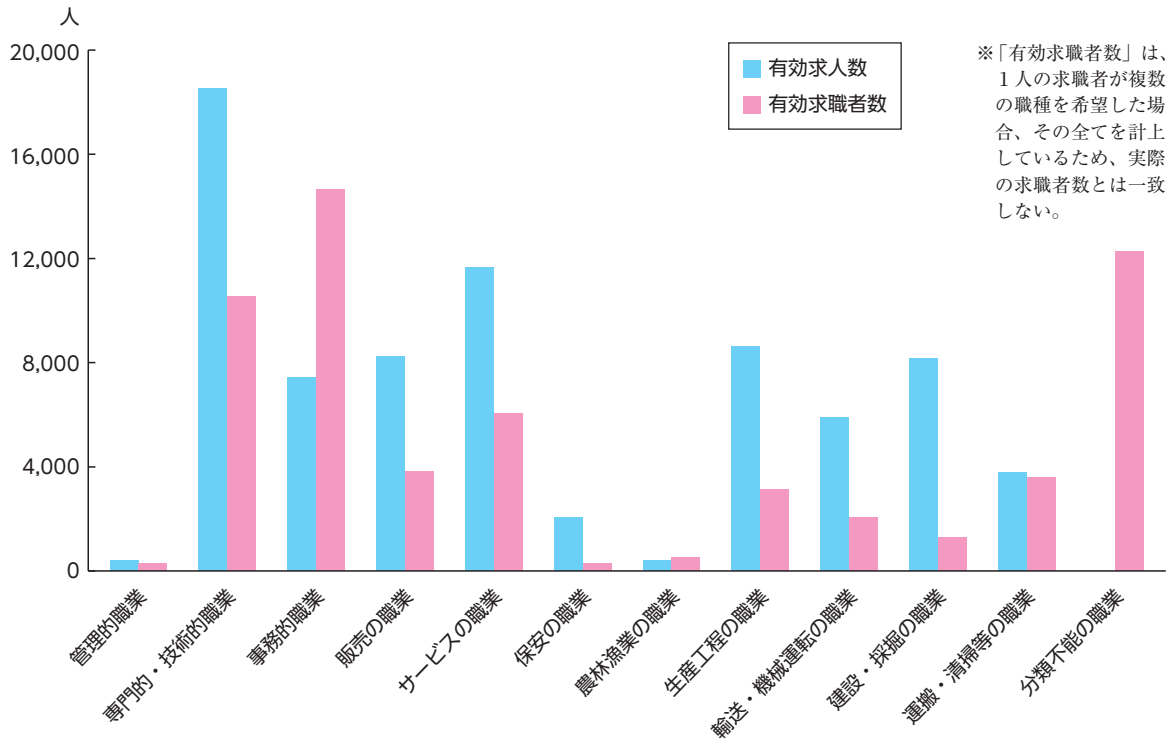


67 「有効求人倍率」とは、公共職業安定所で取り扱う求職者数に対する求人数の割合で、1人の求職者に対してどれだけの求人があるかを示す指標。（出典：総務省統計局）

68 「ニッポン一億総活躍プラン」とは、2016（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。

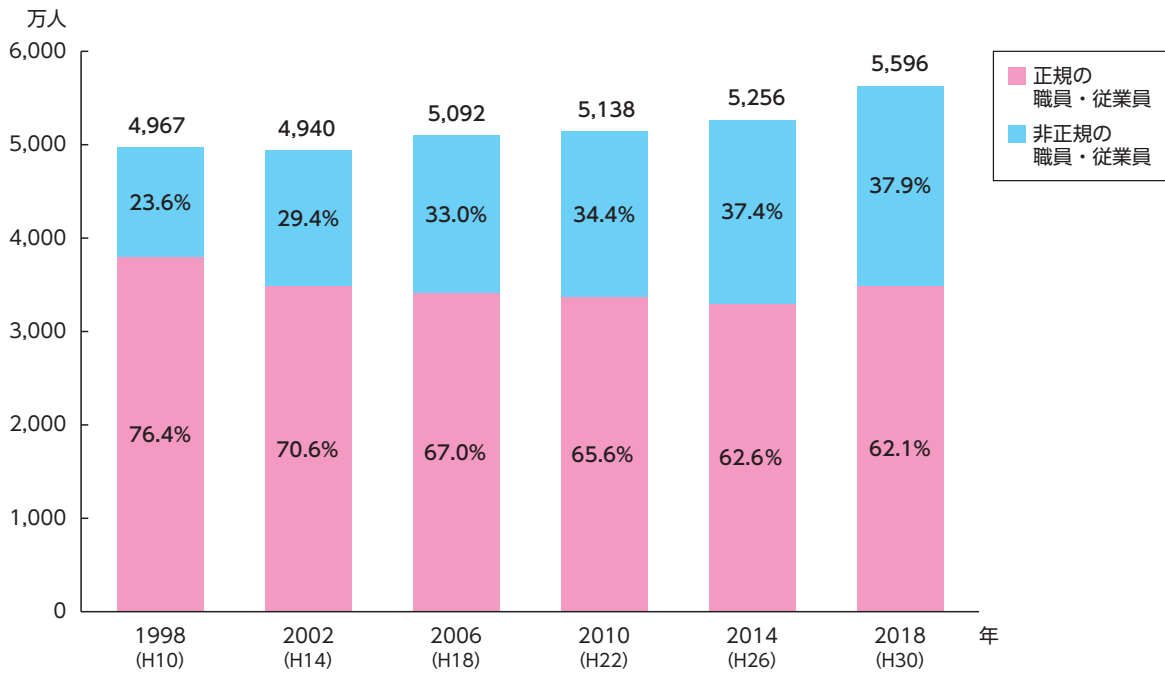
69 「ワーク・ライフ・バランス」とは、「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。（出典：「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」）

大分市の職業別有効求人数・有効求職者数（2020（令和2）年度）（図表24）



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25）



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合っ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年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「事業所見学」や「就労応援セミナー」を実施してきました。

また、女性、若年者、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や就職活動を控えた学生・生徒の保護者に地元企業への理解を深めてもらうための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^(※70)の正規雇用への転換を促進します。さらに、労働関係法令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、若年者（就職氷河期世代^(※71)を含む）、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
- 中小企業等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
- 人材の確保・活用に関する企業のニーズに即したセミナーの実施
- 市報、市ホームページ、啓発広報紙「ワークLIFEおおいた」^(※72)等による、関係法令の制度改正、新型コロナウイルス感染症等による助成金や働き方等に関する内容の情報発信
- 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



70 「不本意非正規雇用労働者」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。

71 「就職氷河期世代」とは、1993（平成5）～2004（平成16）年に学校卒業期を迎えた世代を指す。高卒者の場合は1975（昭和50）～1985（昭和60）年ごろに生まれた人、大卒者の場合は1970（昭和45）～1980（昭和55）年ごろに生まれた人。バブル崩壊後に企業が採用を控えたため正社員になれず、その後も非正規で働き続けている人が多い世代とされている。

72 「ワークLIFEおおいた」とは、大分市商工労政課発行の事業主・勤労者向け広報紙。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。

●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

大分市シルバー人材センター^(※73)では、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正で70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされたことにより、今後60歳代の会員確保が難しくなることが想定されます。

一方、年齢に限らず働く意欲のある元気な高齢者の多様なニーズに即した就労機会を提供するため、大分市シルバー人材センターを支援します。

また、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

- 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
- 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、企業への就職をめざす障がい者と、障がい者雇用に取り組みようとする企業をマッチングし、職場実習を実施することで、企業の障がい者雇用に対する不安を解消するとともに、障がい者が適性に合った就職ができるよう支援します。

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

- 職場実習生及び受け入れ企業に対する奨励金制度の実施
- 市報、市ホームページ、啓発広報紙「ワークLIFEおおいた」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

73 「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、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。

さらに、新たな働き方として注目されている、東京圏に立地する企業などに勤めたまま地方に移住して地方で仕事をする「地方創生テレワーク」（「転職なき移住」）を促進します。

具体的な取組例

- UIターン専用サイト等を活用した情報発信
- 大分県や認定NPO法人ふるさと回帰支援センター等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
- 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、将来を担う若年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、尊重する機運を醸成するため、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これまで以上に深刻化する中、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。デジタル技術に対応したデジタル人材の確保・育成や外国人材の適正・円滑な受け入れの促進に向けた取組、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備など時代のニーズに即した取組を推進していくことも必要となっています。

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に加え、新しい生活様式にあった働き方の推進が課題となっています。

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機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
- 中小企業等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
- 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、価値の再認識の機運醸成に向けた各種受賞者等の情報発信の強化
- IT化促進セミナーの開催

● 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、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。(図表24)



具体的な取組例

- 大分市教育委員会との連携による「ヤングキャリアアドバイザー」^(※74) 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
- 小学生等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中学生を対象とした職業体験学習等への支援

74 「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加え、新型コロナウイルス感染症対策に関する情報の発信などに取り組むことで、勤労者福祉の充実に努めます。

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られるよう企業に対する啓発に努め、中小企業等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、おおいた勤労者サービスセンター^(※75)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等においては、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、中小企業等の福利厚生事業は、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。

さらに、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、この格差はこれまで以上に大きくなることが予想されていることから、さらなる支援等が必要となっています。

今後は、引き続き「勤労者実態調査」^(※76)を通じた勤労者の労働実態や新型コロナウイルス感染症拡大の影響等の把握に努めるとともに、企業規模に関わらずすべ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。

75 「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。2021（令和3）年3月末現在、会員事業所数1,374事業所、会員数21,947人を数える。

76 「勤労者実態調査」とは、大分市商工労働課が3年ごとに事業主に対し、従業員の人数・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等1,000社。

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、中小企業等の勤労者のための退職金制度の導入を促進します。(P.115-図表29)

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、啓発広報紙「ワークLIFEおおいた」等による「特定退職金共済制度」や「勤労者向け融資制度」の情報発信の強化

●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等の福利厚生の充実

「勤労者実態調査」の結果を踏まえ、市内の中小企業等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

- 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」や市報・市ホームページ等を通じた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

すべ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非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正、パートタイム労働者等の均等・均一待遇の確保と正社員転換の推進、テレワークをはじめとする新しい生活様式にあわせた働き方の推進など労働関係法令の内容等について、様々な機会を通じて、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.115-図表28)

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

●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との連携による出張労働相談の実施

■ 目標設定

基本施策		指標名		現状値 (2020年度実績)	目標値 (2026年度見込)
4	就労支援と勤労者福祉の充実	①	大分市若年者職業意識向上事業 (ヤングキャリアアドバイザー) の講師として登録する企業数	26社/年 (R2年度未実施の ためR3年度実績)	35社/年
		②	おおいた勤労者サービス センターの会員数	21,947人 (年度末時点)	23,050人
		③	Uターン就職人数	89人/年	475人 (5年間の累計)