

大分県新長期総合計画策定県民会議資料 (抜粋)

新長期総合計画の策定にあたって(策定の趣旨・基本目標等)

現行計画「安心・活力・発展プラン2015」の成果や課題



時代の要請・潮流の変化

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| 変化1 多様性を認め合い共生・共創する社会への要請 | 変化4 新興感染症対策と社会経済活動の両立 |
| 変化2 想定を上回るスピードで進む人口減少 | 変化5 産業を取り巻く環境の劇的な変化 |
| 変化3 地球環境問題の深刻化と自然災害の脅威 | 変化6 デジタル社会の進展と加速する先端技術の活用 |

新たな長期総合計画の策定へ

策定の趣旨

- ・現行計画が令和6年度末で終期を迎える
- ・実績をあげてきた「安心」「活力」「発展」の大分県づくりを継承するとともに、時代の要請や潮流の変化にしっかりと対応し、大分県を新たなステージへと発展させるため、前倒しで新たな計画を策定

計画の性格・役割

新計画は、県政運営の長期的、総合的な指針を示すものであり、県民と行政が目指すべき目標を共有し、その実現に向けてともに努力する内容を明らかにするもの

計画の期間

令和6年度を初年度とし、令和15年度までの10年間とする。ただし、中間年(令和10年度)に見直しを行う。

基本目標(案)

- 誰もが**安心**して**元気**に活躍できる大分県
- 知恵と努力が報われ**未来**を**創造**できる大分県

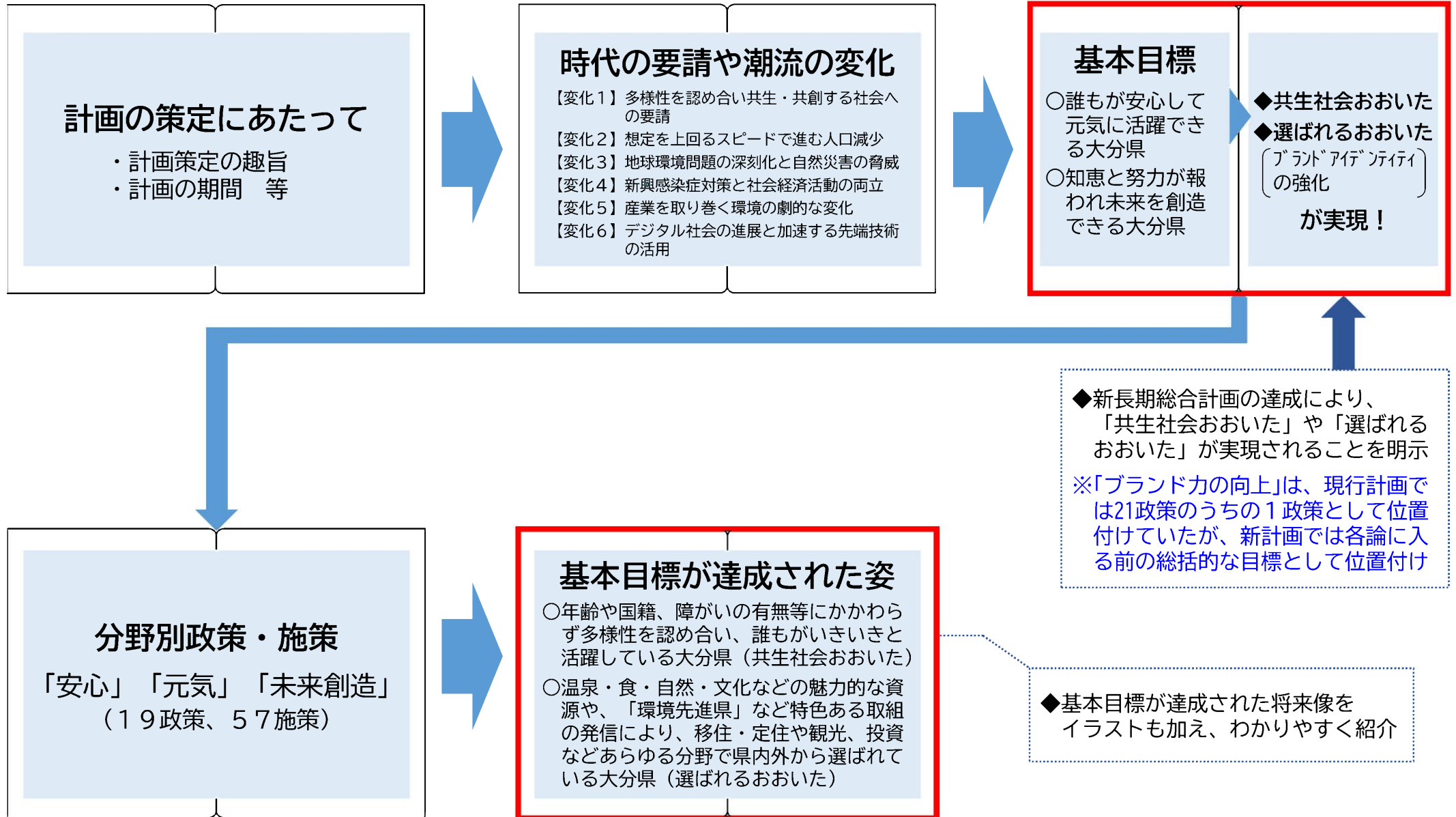
基本姿勢

(基本目標の実現にあたり、次の3つを基本姿勢として臨む)

1. 対 話：県民一人一人の声が政策の原点
2. 継承・発展：従来からの取組を加速させながら、新しい大分県づくりに的確かつ果敢に取り組む
3. 連 携：多様な主体との連携が県政推進の原動力



計画の構成について（イメージ）



変化1 多様性を認め合い共生・共創する社会への要請

<現状>

- ◆働き方や結婚などに対する価値観や、物質的な豊かさのみならず生活の質を重視するなど幸せや豊かさに関する価値観が多様化
⇒ダイバーシティを尊重し、年齢や性別、国籍や障がいの有無にかかわらず、誰もが活躍できる社会の実現が求められている

視点1 「誰もが活躍できる」社会の実現

<これまでの取組>

- ◆女性が活躍できる環境づくり（企業の意識改革、理工系女子の育成等）
- ◆障がい者雇用率日本一の取組（アドバイザーによる一般就労支援等）
- ◆外国人が暮らしやすい環境づくり（住居確保支援、企業の理解促進等）

<今後の方向性（論点）>

- ①子どもを持つ（持ちたい）女性が働き続けられるために、男性の育休取得促進を含め「共育で」の意識変革を強力に進めるべきではないか
- ②LGBT法案が成立するなど様々な人権問題への関心が高まる中、性的少数者のカップルを公的に認める「パートナーシップ宣誓制度」を県全体で取り組むことについて議論を深めるべきではないか
- ③障がい者雇用は、一般就労の促進も大事だが、障がいの種別や程度などは様々であり、一人ひとりの希望や特性に応じた働き方の支援も充実させていくべきではないか
- ④獲得競争が激しい外国人に選ばれる大分県づくりに向けた取組の強化（暮らし・教育・仕事を横断的にパッケージで支援等）

視点2 「誰一人取り残されない」社会の実現

<これまでの取組>

- ◆県民の安心を守るための取組
 - ・児童虐待防止やDV対策の強化（相談体制、地域の見守り体制の構築等）
 - ・ヤングケアラーや生活困窮者への支援体制の強化（相談体制の構築等）

<今後の方向性（論点）>

- ①誰もが安心できるサードプレイス（自宅、職場・学校以外の第3の居場所）を充実させるべきではないか（地域子育て支援拠点、フリースクール等）
- ②ヤングケアラーや生活困窮者など支援を必要とする人のサインを見逃さず、的確に福祉サービスへつなげていくために必要なことは

視点3 多様性を受け入れ、持続可能な社会を創る人材

<これまでの取組>

- ◆時代の変化を見据えた教育の展開
 - ・未来社会を切り拓く確かな資質・能力の育成に向けた探究的な学習
 - ・先端技術等を活用した地域課題を解決できる人材育成等

<今後の方向性（論点）>

- ①多様な価値観を尊重し、持続可能な社会の中核を担う子どもを育成するため、学校現場において、探究的な学びやデザイン思考を身につける課題解決型学習をさらに充実してはどうか

視点4 多様な主体との連携・協働

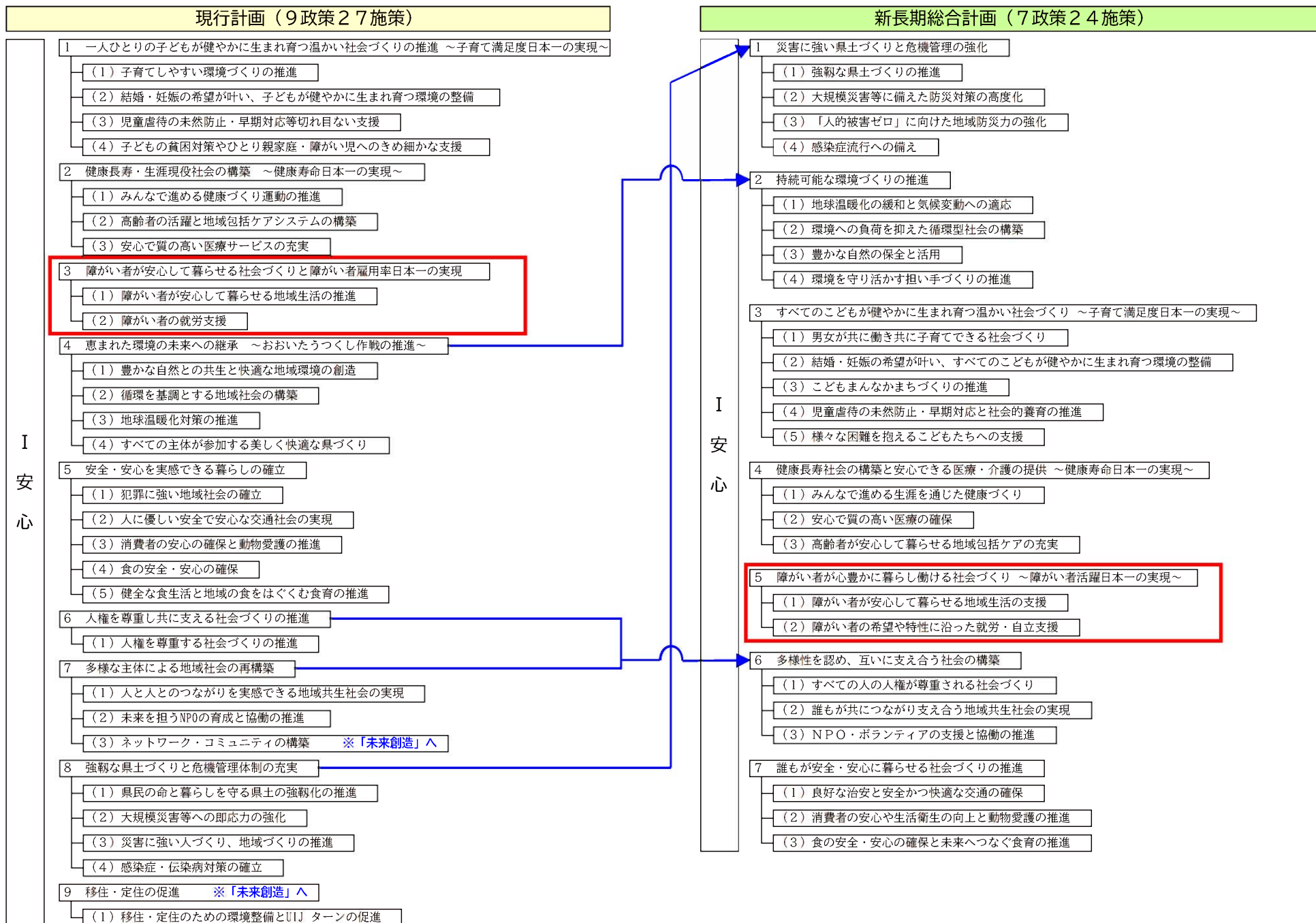
<これまでの取組>

- ◆多様な主体による地域社会の再構築
 - ・多世代交流活動や住民参加型福祉サービスによる支え合い活動の推進
 - ・地域課題の解決に取り組むNPOの活動支援（専門家派遣による人材育成等）
 - ・産学官連携で地域課題を解決する「おおいた地域連携プラットフォーム」の活用
 - ・民間企業と包括連携協定を締結し(20社)、官民相互の資源やノウハウを活用等

<今後の方向性（論点）>

- ①地域社会の再構築に向けたこれまでの取組に加えて、人手不足や地域のつながりの希薄化を前提にした新たな観点の対策を推進してはどうか（SNSを活用した相談体制の強化など）
- ②多様化・複雑化する地域課題に対応できるNPOの育成強化
- ③大学やNPO、企業等と連携した地域課題の解決に取り組む施策を強化すべきではないか
- ④県が包括連携協定等を締結している企業との取組のさらなる活性化
3（官民連携の強化により県民サービスの向上や地域活性化を加速）

【安心】政策・施策体系



(1) 障がい者が安心して暮らせる地域生活の支援

[福祉保健部]

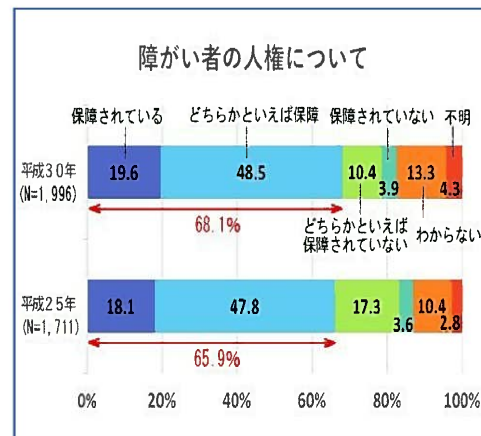
10年後の目指す姿

- ①障がいのある人もない人も相互に人格と個性を尊重しながら、誰もが住み慣れた場所で心豊かに暮らしている。
- ②居宅介護、重度訪問介護などの訪問系サービスや、生活介護、就労継続支援などの通所系サービスを、利用者が個別のニーズに応じて利用できている。
- ③障がい者が、自らの決定に基づき、社会、経済、芸術文化、スポーツその他あらゆる分野の活動に、気軽に楽しみながら参加し、能力を最大限発揮できる環境が整っている。

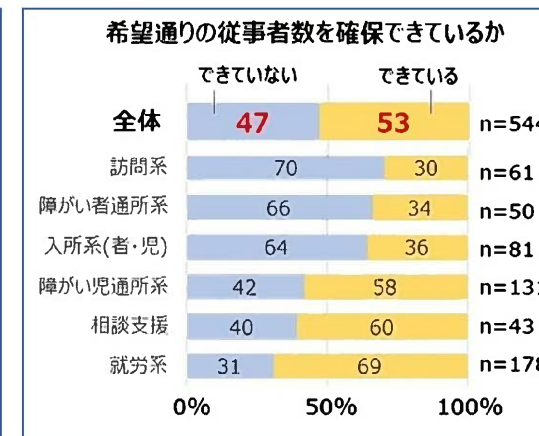
現状と課題

- Ⓐ障がい者の人権が保障されているかとの人権に関する県民意識調査では、「保障」又は「どちらかといえば保障」を選択した方は、未だ68.1%と低調である。
- Ⓑ障がい者が安心して地域で暮らしていくために必要な障がい福祉サービスを確保するためには、人材の確保が必要だが、希望どおりの従事者数を確保できていない施設が47%と不足が顕著。
- Ⓒ施設や病院に入所（院）している障がい者が、地域生活にスムーズに移行できるよう、相談支援体制や生活訓練サービスを整備・充実させるとともに、家族や地域住民の理解の促進、住まいの場の確保等の推進が必要である。
- Ⓓ障がい者の芸術文化活動について、施設職員等の支援者の人材育成・「創造・発表・鑑賞の機会」の更なる拡充が必要である。
- Ⓔ障がい者のそれぞれの個性やニーズに応じて誰もが身近にスポーツを楽しむことができる環境整備が必要である。

「現状と課題」の根拠となるデータ等



出典：人権に関する県民意識調査



出典：「障害福祉サービス事業所等の人材」に関するアンケート調査

論点

(1) 目指す姿の設定について

- ・障がいのある人もない人も心豊かに日常生活を過ごし、社会活動や経済活動、文化活動に参加できる社会づくりが必要

(2) 目指す姿を実現するために必要な取組は

- ・合理的配慮に関する普及啓発
- ・障がい福祉人材の確保と職場定着の推進
- ・障がい者の芸術文化・スポーツ活動参加を支える人材の育成 等

(2) 障がい者の希望や特性に沿った就労・自立支援

[福祉保健部]

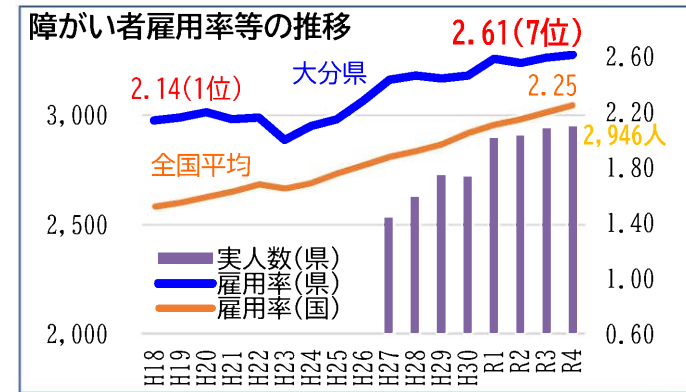
10年後の目指す姿

- ①就労を希望する障がい者が、本人の希望と適性に応じて能力を十分に発揮しながら、地域で暮らし働けるよう、多様な就労機会が確保されている。
- ②一般企業への雇用が可能と見込まれる障がい者が、職場の理解や配慮を得ながら、働くことができる。
- ③一般企業への雇用が困難な障がい者が、一定の収入を得ながら、地域で自立して暮らすことができる。

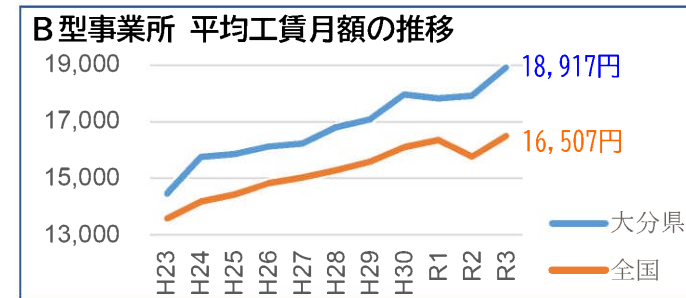
現状と課題

- ①障がい者の希望や特性を応じた多様な就労機会を確保するため、障がい者就労に対する民間企業の理解促進が必要である。
- ②本県の障がい者雇用率は着実に上昇し、令和4年度は過去最高となったが、その内訳を見ると、身体障がい者は1.67%（全国平均1.31%）、知的障がい者は0.57%（全国平均0.54%）、精神障がい者は0.37%（全国平均0.40%）となっており、知的及び精神障がい者の雇用が課題である。
- ③一般企業等での就労が困難な障がい者が働く就労継続支援事業所の平均工賃（賃金）は年々増加しているが、障がい者の自立に向けて、さらなる増額が必要である。

「現状と課題」の根拠となるデータ等



出典：障害者雇用状況集計結果 (厚生労働省)



出典：平均工賃月額調査 (厚生労働省)

論点

(1) 目指す姿の設定について

- ・障がい者の多様なニーズに応じた、就労機会の確保や環境整備が必要

(2) 目指す姿を実現するために必要な取組は

- ・障がい者雇用に対する経営層の意識改革や人事担当者との協働
- ・民間企業から障がい者就労施設への物品調達の促進 等