

令和7年度第1回
徳島県人材確保対策推進会議

日 時 令和7年4月28日（月）
13:30～14:30
場 所 県庁10階 大会議室

次 第

1 開 会

2 議 題

- (1) 本県の労働力不足の試算
- (2) 本県の賃金水準など
- (3) 人材確保戦略
- (4) 各部局における今年度の新たな取組と今後の方向性
- (5) 意見交換

令和7年度第1回徳島県人材確保対策推進会議 出席者

●県関係

後藤田 知事
上田 政策監（人材確保担当）
吉岡 知事戦略局長
佐藤 企画総務部長
勝川 観光スポーツ文化部長
飯田 生活環境部長
佐藤 生活環境部 交通・生活安全担当部長
原内 こども未来部長
福壽 保健福祉部長
黄田 経済産業部長
尾崎 経済産業部 商流・交流担当部長
里 農林水産部長
神原 県土整備部 プロジェクト担当部長
蛸原 病院局長
中川 教育長

●外部構成員

徳島労働局長 亀井 崇
徳島県経営者協会 事務局次長 石本 智之
徳島県商工会議所連合会 専務理事 上田 輝明
徳島県商工会連合会 参事 加藤 弘道
徳島県中小企業団体中央会 専務理事 手塚 俊明
阿波銀行 経営統括部 取締役部長 豊田 晃
徳島大正銀行 執行役員 人事部長 泉 秀俊
徳島経済研究所 専務理事 里 正彦
日本労働組合総連合会徳島県連合会 事務局次長 川口 誠二 支部長 鈴木 慎
徳島大学 理事・副学長 藤本 真路
神山まるとと高等専門学校 事務局次長 松坂 孝紀



新時代へ
躍り出そう

令和7年度第1回 徳島県人材確保対策推進会議

令和7年4月28日

1. 会議の概要
2. 本県の労働力不足の試算
3. 本県の賃金水準など
4. 人材確保戦略
5. 各部局における今年度の新たな取組と今後の方向性
6. 意見交換

会議の概要

設置目的

- 労働力不足が深刻化する中、人材確保対策について、関係者間での情報共有により連携体制を強化し、県における政策立案と取組を加速する。
- 知事、政策監、各部局長を構成員とするとともに、外部からの構成員を加えることで、体制を強化し、現場目線での意見を反映した施策構築をスピード感をもって進める。

構成員

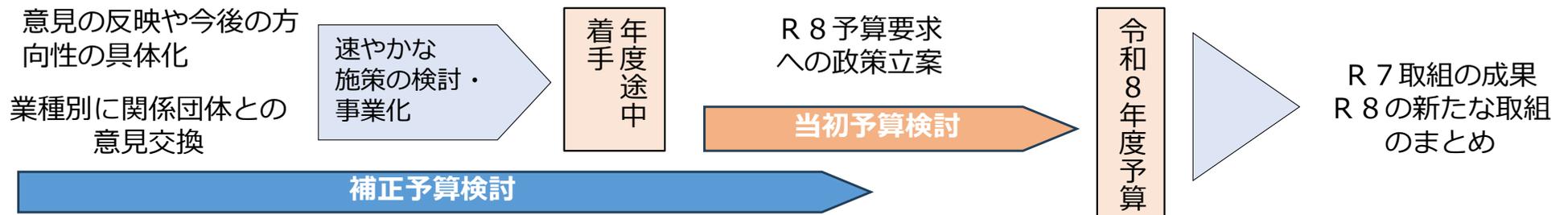
■ 県関係

後藤田知事	保健福祉部長
上田政策監	経済産業部長
知事戦略局長	経済産業部 商流・交流担当部長
企画総務部長	農林水産部長
観光スポーツ文化部長	県土整備部プロジェクト担当部長
生活環境部長	病院局長
生活環境部交通・生活安全担当部長	教育長
こども未来部長	

■ 外部構成員

徳島労働局
徳島県経営者協会
徳島県商工会議所連合会
徳島県商工会連合会
徳島県中小企業団体中央会
阿波銀行
徳島大正銀行
徳島経済研究所
日本労働組合総連合会徳島県連合会
徳島大学
神山まるとと高等専門学校

取組強化に向けて



本県の労働力不足の試算

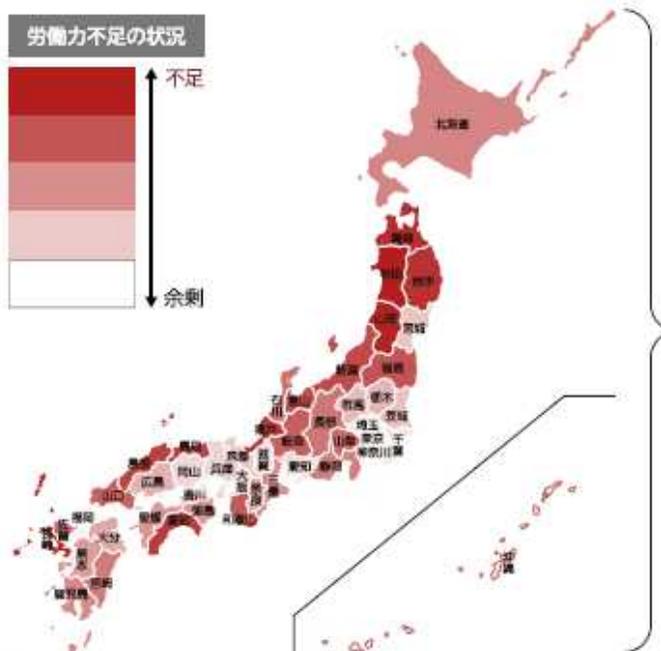
推計結果

2035年の労働力不足の状況(都道府県別)

2035年における都道府県別の労働力不足率(労働力不足の深刻度合い)*を推計した。

* 労働力不足率の算出式 : $(1 - \text{「労働供給」} \div \text{「労働需要」}) \times 100$

都道府県別 | 2035年の労働力不足率



都道府県	労働力不足率	都道府県	労働力不足率	都道府県	労働力不足率
北海道	9.3%	石川	10.3%	岡山	3.3%
青森	16.0%	福井	14.9%	広島	7.4%
岩手	15.6%	山梨	11.1%	山口	11.4%
宮城	4.9%	長野	10.2%	徳島	8.9%
秋田	19.1%	岐阜	11.5%	香川	7.5%
山形	16.4%	静岡	9.5%	愛媛	8.9%
福島	12.8%	愛知	2.3%	高知	14.7%
茨城	5.7%	三重	9.1%	福岡	0.2%
栃木	6.7%	滋賀	1.9%	佐賀	10.9%
群馬	6.6%	京都	4.4%	長崎	16.2%
埼玉	0.7%	大阪	3.4%	熊本	8.5%
千葉	0.9%	兵庫	3.3%	大分	7.8%
東京	-0.3%	奈良	8.0%	宮崎	9.9%
神奈川	1.4%	和歌山	12.7%	鹿児島	9.2%
新潟	13.4%	鳥取	13.4%	沖縄	-0.8%
富山	12.9%	島根	13.6%		

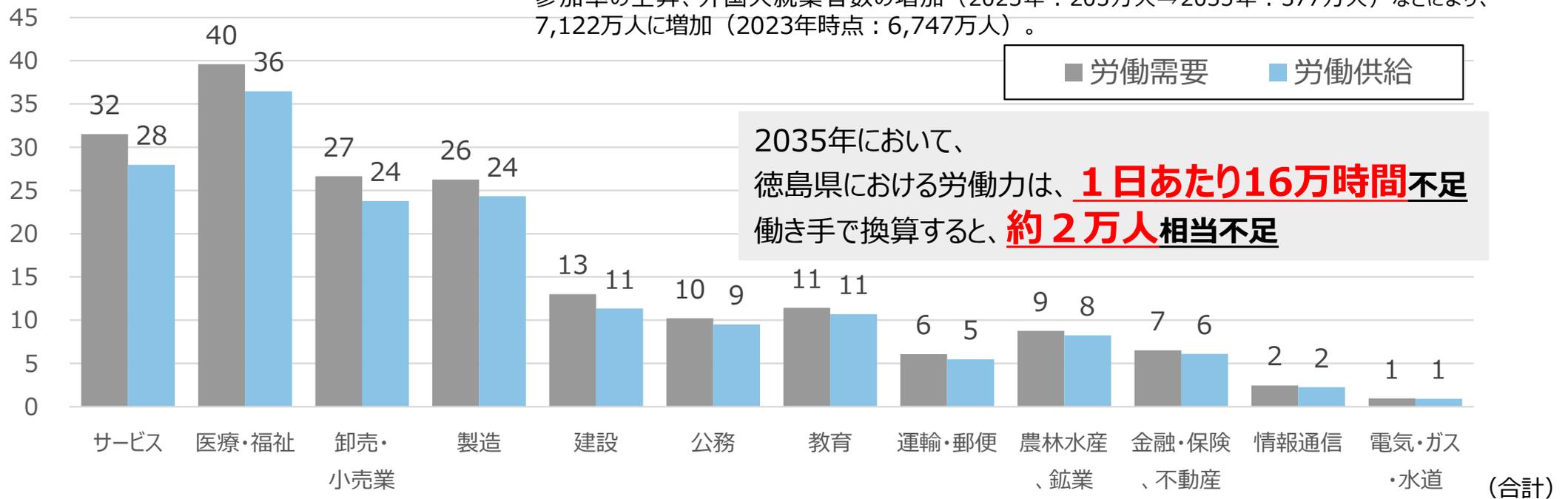
【算出方法】

- ・ 労働需要: 2020年の総務省「国勢調査」を用いて、各都道府県の一次産業・二次産業・三次産業シェアを算出。本研究にて算出した労働需要を一次産業・二次産業・三次産業に按分。按分した労働需要に各都道府県の一次産業・二次産業・三次産業シェアを乗じて都道府県別の労働需要を算出
- ・ 労働供給: 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(令和5年推計)」から得た都道府県別・性別・5歳階級別の推計人口に本研究にて算出した性別・5歳階級別の労働力率を乗じて都道府県別の労働力人口を算出し、本研究にて算出した労働供給と合計が合うように補正
- ・ 労働力不足: 上記の都道府県別労働需要、労働供給を用いて算出

産業別 2035年の労働需要、労働供給、労働力不足【徳島県】

(万時間/日)

※パーソル総合研究所×中央大学の推計において、2035年の全国の就業者数は、女性や高齢者の労働参加率の上昇、外国人就業者数の増加（2023年：205万人⇒2035年：377万人）などにより、7,122万人に増加（2023年時点：6,747万人）。



2035年において、
徳島県における労働力は、**1日あたり16万時間不足**
働き手で換算すると、**約2万人相当不足**

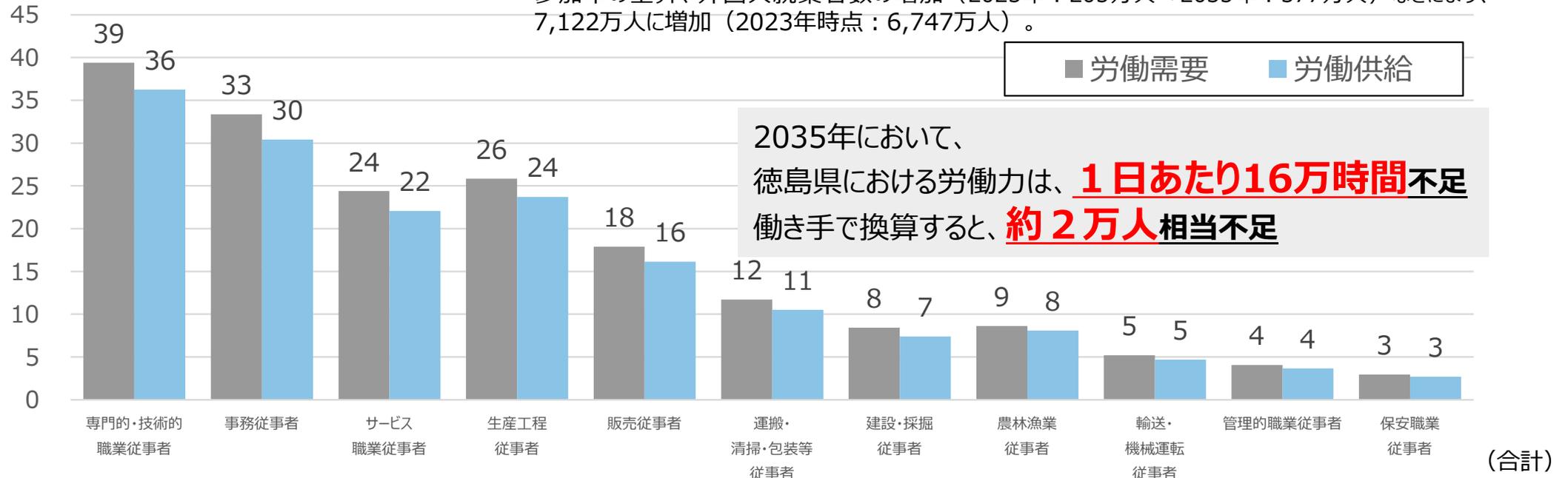
労働力不足	3.5	3.1	2.9	1.9	1.6	0.7	0.7	0.6	0.5	0.4	0.2	0.1	16.3
	万時間/日												
	4,419	3,916	3,572	2,394	2,062	902	900	778	647	517	230	68	20,404
	人相当												

(出所) パーソル総合研究所×中央大学「労働市場の未来推計2035」を基に、徳島県において推計。
 (注1) 総務省「令和4年就業構造基本調査」の産業別有業者数のデータを用いて、徳島県の産業別の全国シェアを算出し、全国の労働需要、労働供給に徳島県の全国シェアを乗じて、徳島県の労働需要、労働供給を推計し、労働供給はパーソル総合研究所×中央大学において示された都道府県別の労働力不足率（徳島県：8.9%）に合うように補正。
 (注2) 労働力不足の表下段（人相当）は、表上段（万時間/日）を就業者の一人当たり労働時間（8時間/日）で割ることで簡易的に算出。
 (参考1) パーソル総合研究所×中央大学の推計において仮定されている主な前提は以下の通り。
 ・経済成長：内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（令和6年1月22日経済財政諮問会議配布資料）におけるベースラインケースを前提。
 ・人口動態：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」における出生中位・死亡中位の結果を前提。
 (参考2) パーソル総合研究所×中央大学の推計において、労働力不足（全国）は、2035年において、1日あたり1,775万時間不足、働き手で換算すると、384万人相当の不足（2023年の労働力は1日あたり960万時間不足）。

職業別 2035年の労働需要、労働供給、労働力不足【徳島県】

(万時間/日)

※パーソル総合研究所×中央大学の推計において、2035年の全国の就業者数は、女性や高齢者の労働参加率の上昇、外国人就業者数の増加（2023年：205万人⇒2035年：377万人）などにより、7,122万人に増加（2023年時点：6,747万人）。



2035年において、徳島県における労働力は、**1日あたり16万時間不足**働き手で換算すると、**約2万人相当不足**

労働力不足	3.1 万時間/日	2.9 万時間/日	2.3 万時間/日	2.1 万時間/日	1.7 万時間/日	1.2 万時間/日	1.0 万時間/日	0.5 万時間/日	0.5 万時間/日	0.4 万時間/日	0.2 万時間/日	16.2 万時間/日
	3,928 人相当	3,678 人相当	2,904 人相当	2,675 人相当	2,186 人相当	1,475 人相当	1,294 人相当	665 人相当	641 人相当	471 人相当	311 人相当	20,228 人相当

(出所) パーソル総合研究所×中央大学「労働市場の未来推計2035」を基に、徳島県において推計。

(注1) 総務省「令和4年就業構造基本調査」の職業別有業者数のデータを用いて、徳島県の職業別の全国シェアを算出し、全国の労働需要、労働供給に徳島県の全国シェアを乗じて、徳島県の労働需要、労働供給を推計し、労働供給はパーソル総合研究所×中央大学において示された都道府県別の労働力不足率（徳島県：8.9%）に合うように補正。

(注2) 労働力不足の表下段（人相当）は、表上段（万時間/日）を就業者の一人当たり労働時間（8時間/日）で割ることで簡易的に算出。

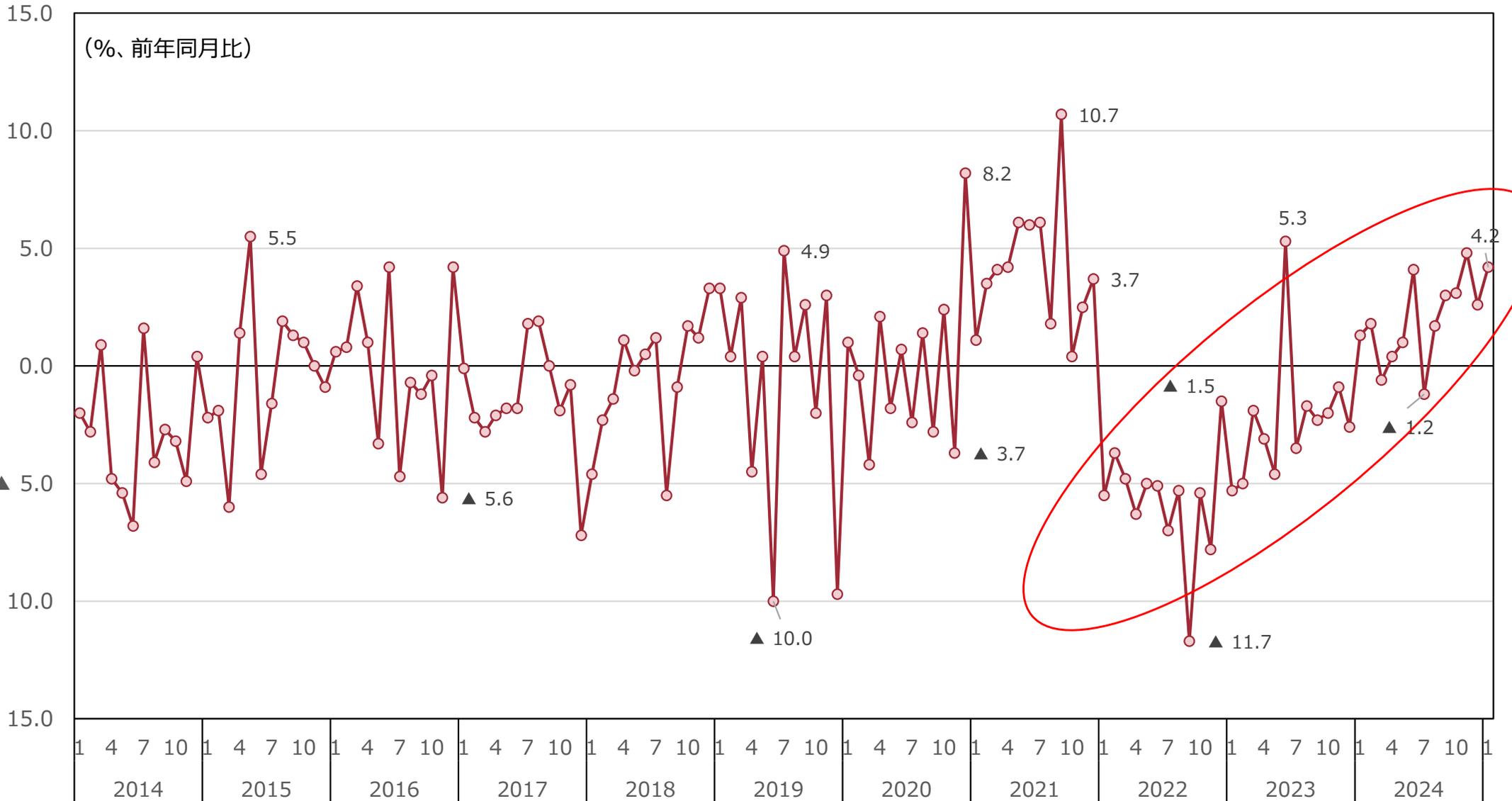
(参考1) パーソル総合研究所×中央大学の推計において仮定されている主な前提は以下の通り。

- ・経済成長：内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（令和6年1月22日経済財政諮問会議配布資料）におけるベースラインケースを前提。
- ・人口動態：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」における出生中位・死亡中位の結果を前提。

(参考2) パーソル総合研究所×中央大学の推計において、労働力不足（全国）は、2035年において、1日あたり1,775万時間不足、働き手で換算すると、384万人相当の不足（2023年の労働力は1日あたり960万時間不足）。

本県の貸金水準など

物価高騰後マイナスだったものが、プラスに転じている

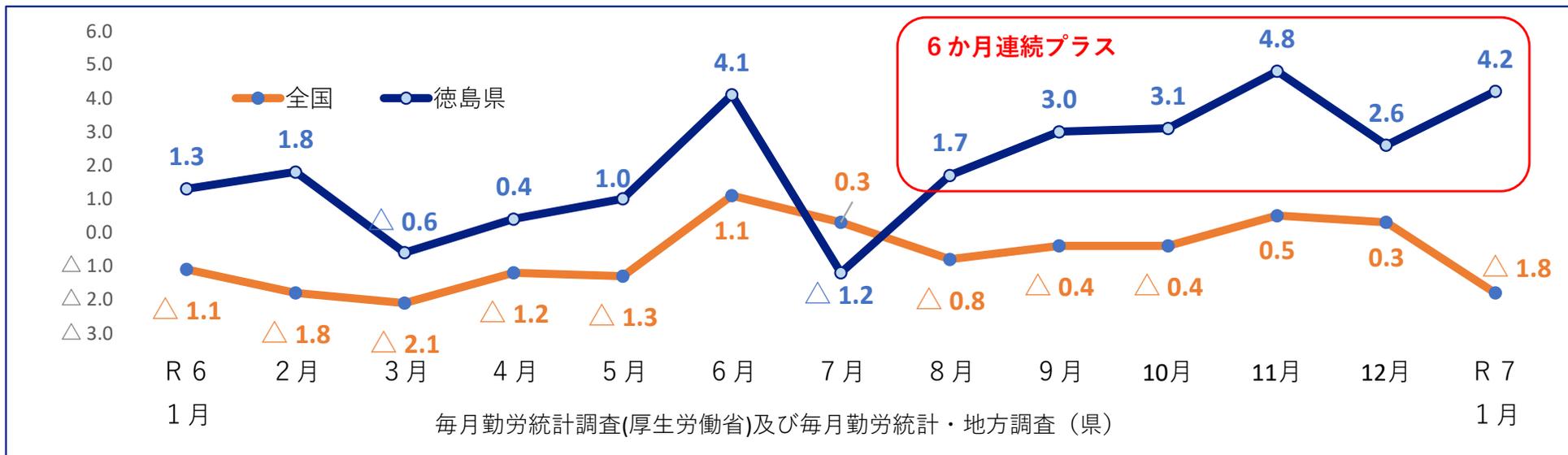


(出所) 徳島県「毎月勤労統計調査（地方調査）」、総務省「消費者物価指数」

(注) 「名目賃金」及び「実質賃金」は、事業所規模：常用労働者5人以上、調査産業計。「消費者物価指数」は、徳島市の持家の帰属家賃を除く総合。

賃金上昇率及び上場企業の年収ランキング

実質賃金（前年同月比）の推移（常用労働者5人以上）



「平均月収」上昇率上位5位 令和5年との比較

1位	東京都：+35,200円 (109.55%)
2位	長崎県：+21,100円 (108.20%)
3位	徳島県：+21,700円 (108.00%)
4位	新潟県：+18,500円 (106.85%)
5位	山形県：+16,600円 (106.49%)
全国平均	全国平均：+12,100円 (103.8%)

「平均年収」上昇率上位5位 令和5年との比較

1位	東京都：+636,500円 (111.0%)
2位	徳島県：+389,000円 (109.2%)
3位	長崎県：+277,500円 (106.9%)
4位	新潟県：+287,900円 (106.8%)
5位	香川県：+280,900円 (106.3%)
全国平均	全国平均：+200,500円 (104.0%)

上場企業の年収ランキング (R6)

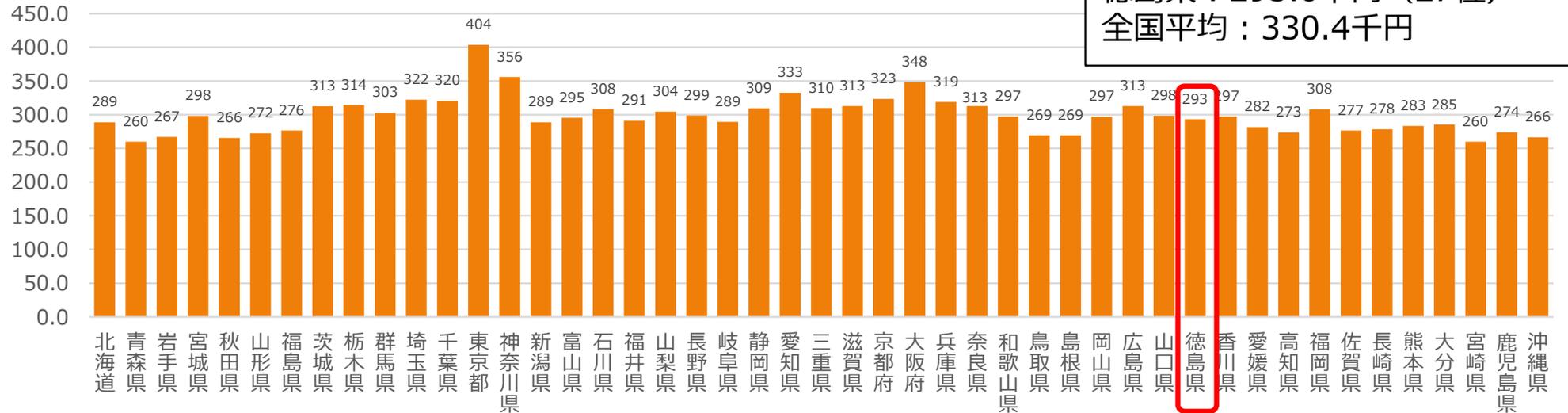
1位	東京都 6,889,700円
2位	徳島県 6,741,244円
3位	奈良県 6,658.613円
4位	神奈川県 6,613,671円
5位	滋賀県 6,594,025円

出典：SalesNow DB (<https://salesnow.jp/db>)

月収賃金の男女比較（令和6年）

男女計で本県は27位、男女ともに全国平均を下回る

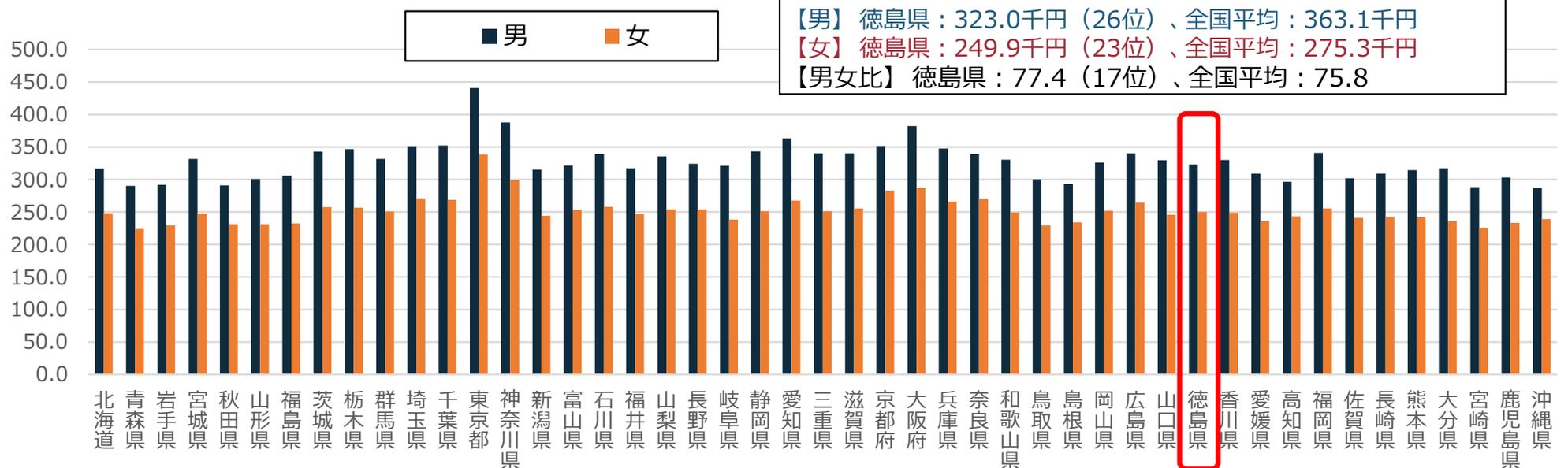
(千円)



徳島県：293.0千円（27位）
全国平均：330.4千円

男女計

(千円)



【男】徳島県：323.0千円（26位）、全国平均：363.1千円
【女】徳島県：249.9千円（23位）、全国平均：275.3千円
【男女比】徳島県：77.4（17位）、全国平均：75.8

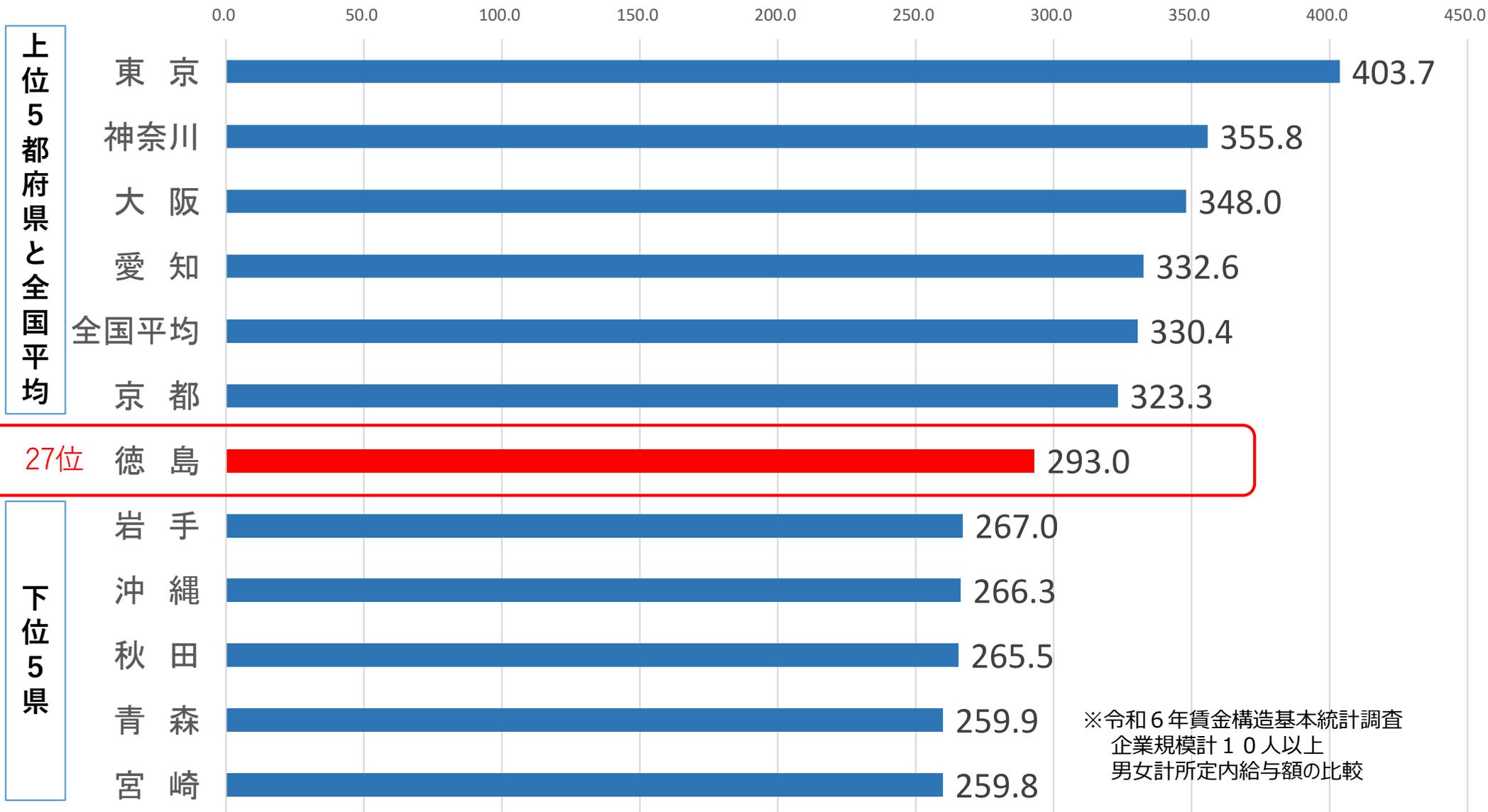
男女別

(出所) 厚生労働省「令和6年 賃金構造基本統計調査」

(注) 企業規模計（10人以上）、産業計。点線は全国平均。「男女比」は、男の給与を100とした場合の女の給与水準。

全国平均を上回るのは大都市部4都府県

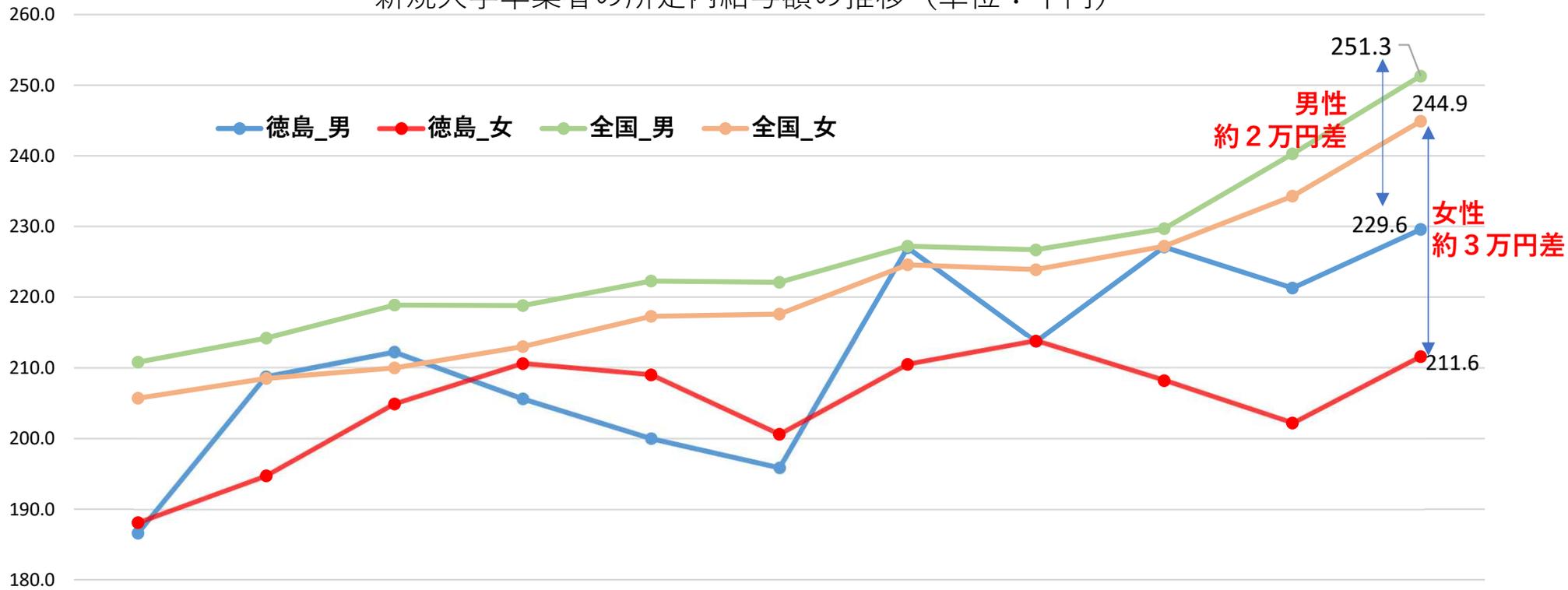
平均月収※（単位：千円）



※令和6年賃金構造基本統計調査
企業規模計10人以上
男女計所定内給与額の比較

一方、初任給では、男女とも全国平均を下回り、格差は拡大傾向

新規大学卒業者の所定内給与額の推移（単位：千円）



(単位：千円)

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
徳島_男	186.6	208.7	212.2	205.6	200.0	195.9	227.0	213.7	227.1	221.3	229.6
徳島_女	188.1	194.7	204.9	210.6	209.0	200.6	210.5	213.8	208.2	202.2	211.6
全国_男	210.8	214.2	218.9	218.8	222.3	222.1	227.2	226.7	229.7	240.3	251.3
全国_女	205.7	208.5	210.0	213.0	217.3	217.6	224.6	223.9	227.2	234.3	244.9

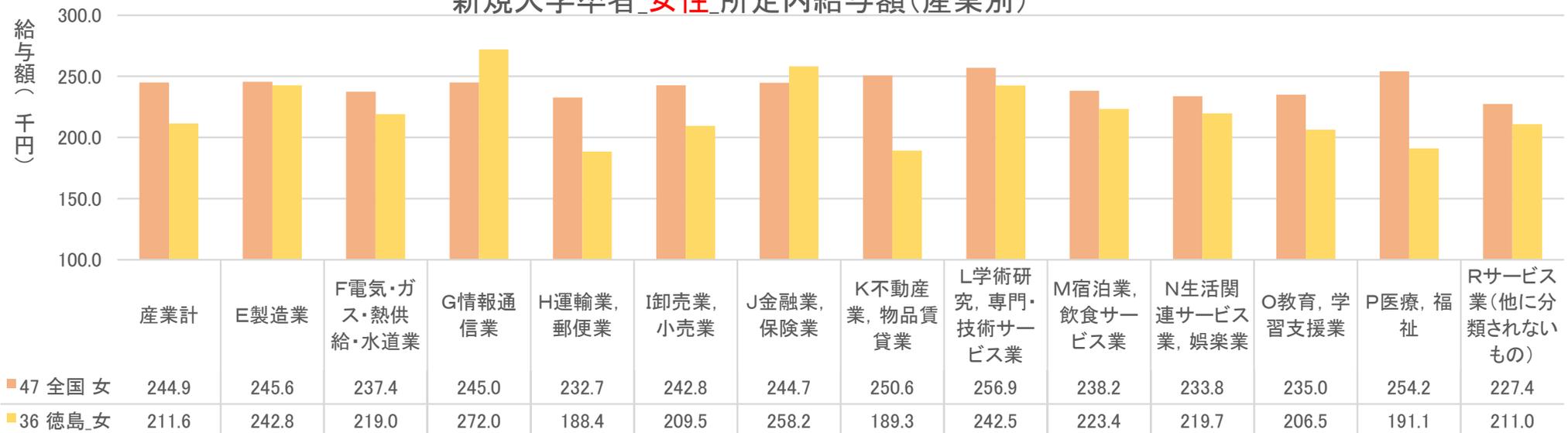
(出所) 令和6年賃金構造基本統計調査

新規大卒者の初任給額は多くの産業で全国平均を下回る

新規大学卒者_男性_所定内給与額(産業別)



新規大学卒者_女性_所定内給与額(産業別)



(出所) 令和6年賃金構造基本統計調査

新規大卒者の初任給・男女別

**女子は全国最下位、男性も下位、
新卒者の人材獲得には初任給アップが課題**

県内企業の採用計画に対する充足率

・新卒（大卒） 41%

・既卒 69%

徳島県 R6.8月 「企業採用活動等実態調査」

男女計

(単位:千円)

1位	群馬	284.5
2	滋賀	266.7
3	愛知	257.2
4	千葉	254.8
5	東京	254.3
全国平均		248.3
43	沖縄	222.8
44	北海道	222.7
45	宮崎	222.7
46	徳島	220.5
47	鳥取	219.4

男

(単位:千円)

1位	群馬	317.9
2	長崎	266.4
3	滋賀	265.8
4	栃木	265.7
5	神奈川	262.9
全国平均		251.3
36	徳島	229.6
44	大分	224.0
45	鳥取	220.0
46	宮崎	216.7
47	沖縄	215.5

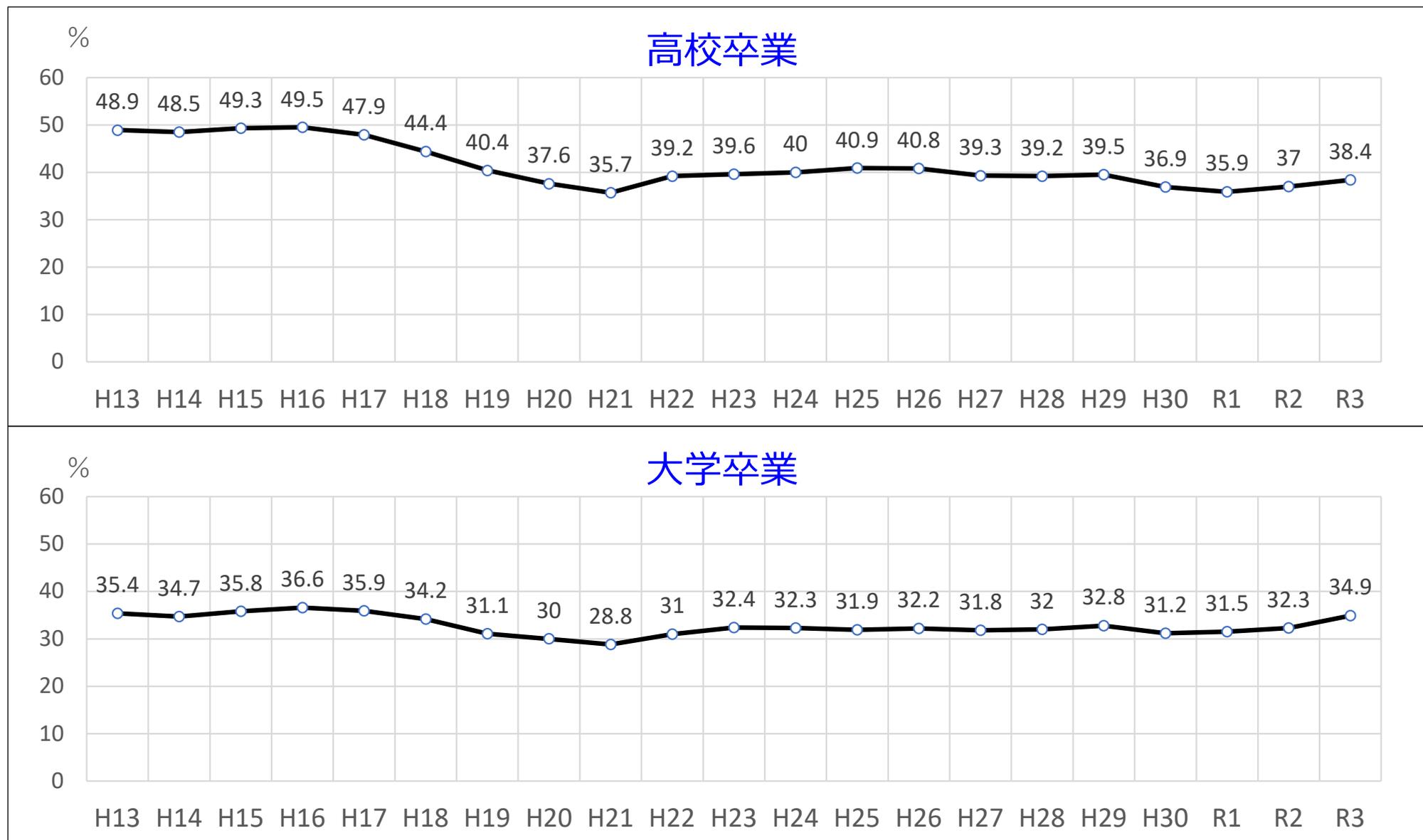
女

(単位:千円)

1位	滋賀	267.9
2	愛知	255.3
3	佐賀	255.2
4	東京	254.5
5	埼玉	251.9
全国平均		244.9
43	福島	219.0
44	愛媛	218.4
45	鳥取	218.3
46	青森	216.4
47	徳島	211.6

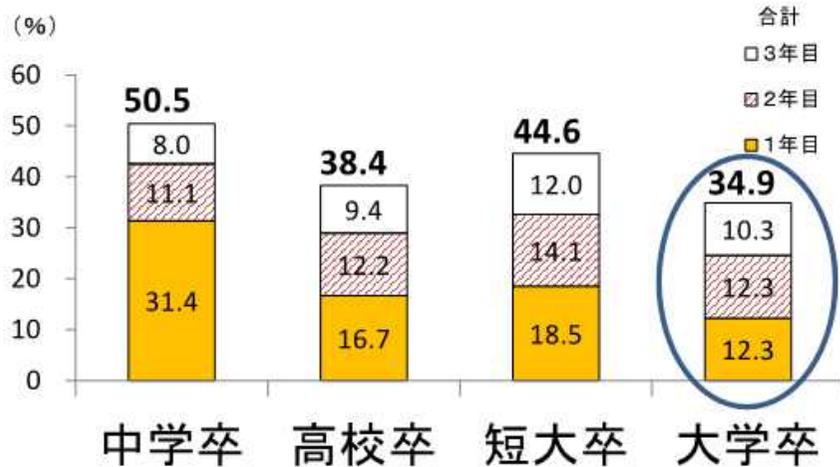
(出所) 令和6年賃金構造基本統計調査

早期離職率は高止まっており、職場定着が課題

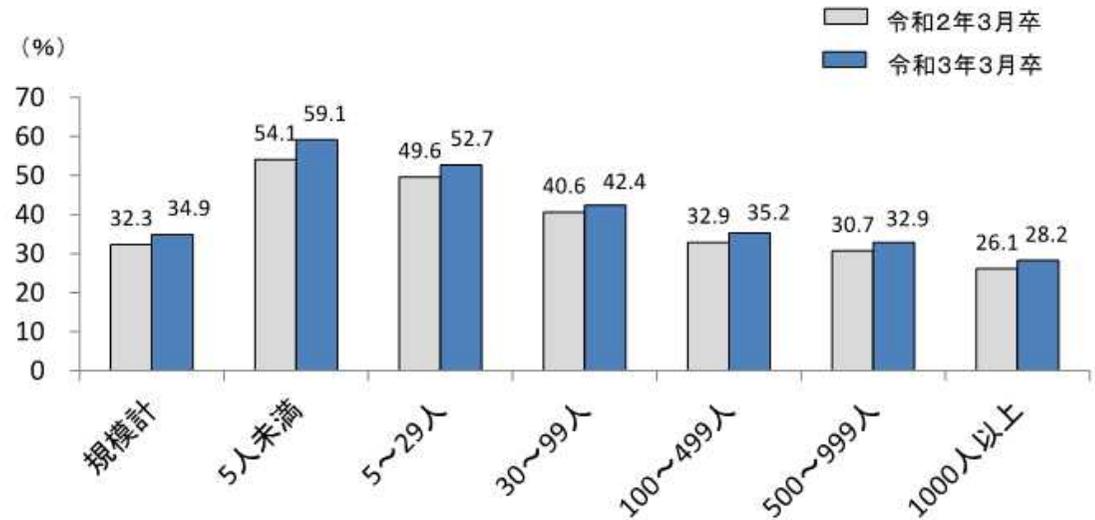


新規学卒就職者 3年以内の離職率 (大学卒・全国)

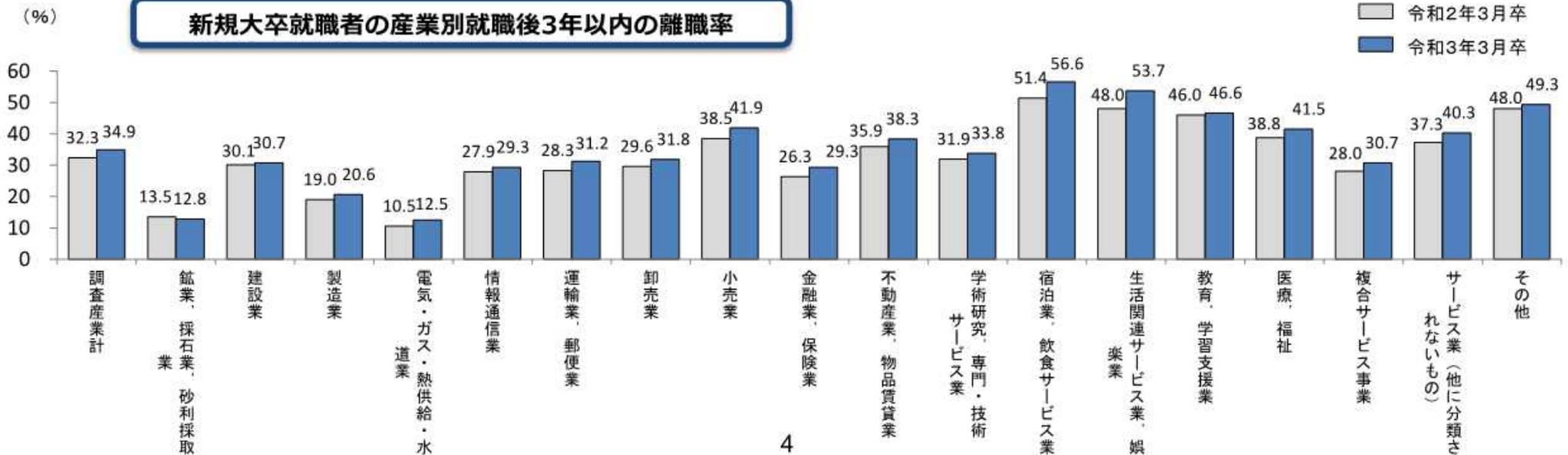
令和3年3月新規学卒就職者の離職率



新規大卒就職者の事業所規模別就職後3年以内の離職率



新規大卒就職者の産業別就職後3年以内の離職率

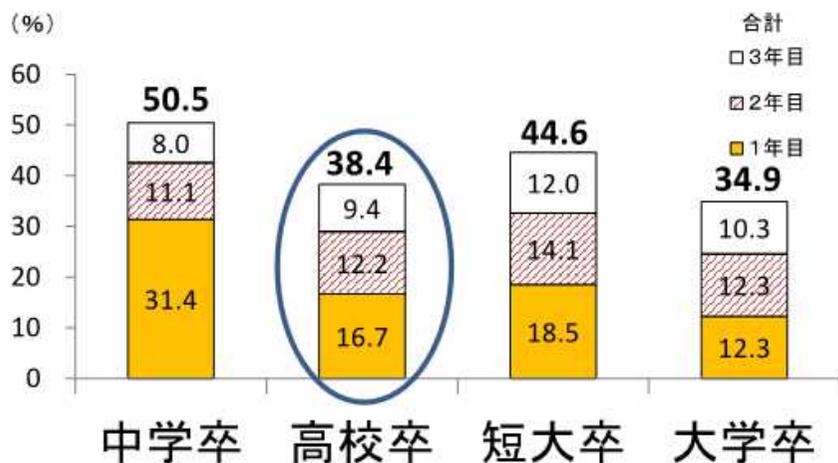


4

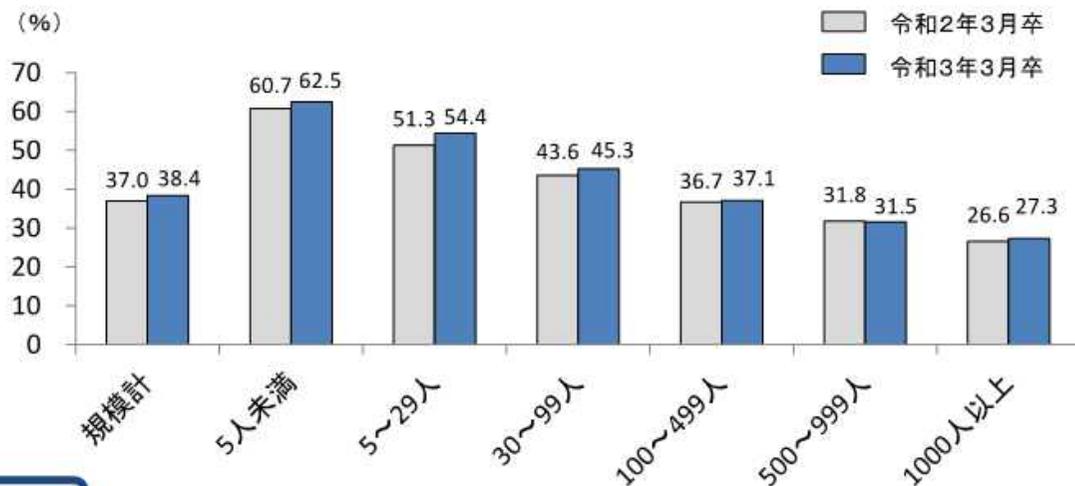
(出所) 厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)」

新規学卒者就職者 3年以内の離職率 (高卒・全国)

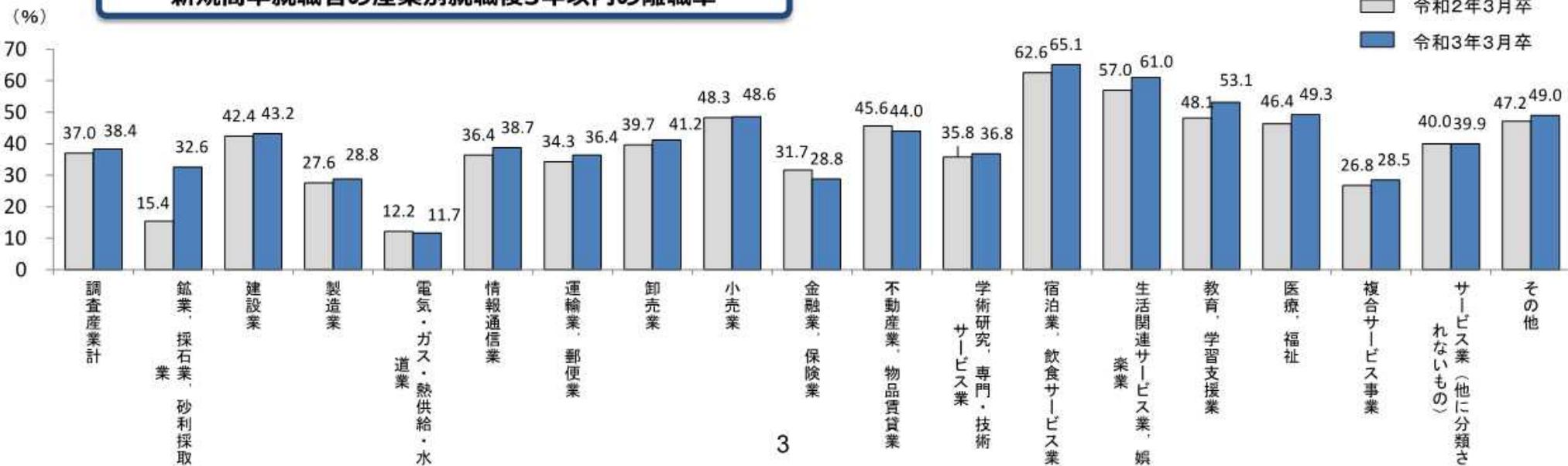
令和3年3月新規学卒就職者の離職率



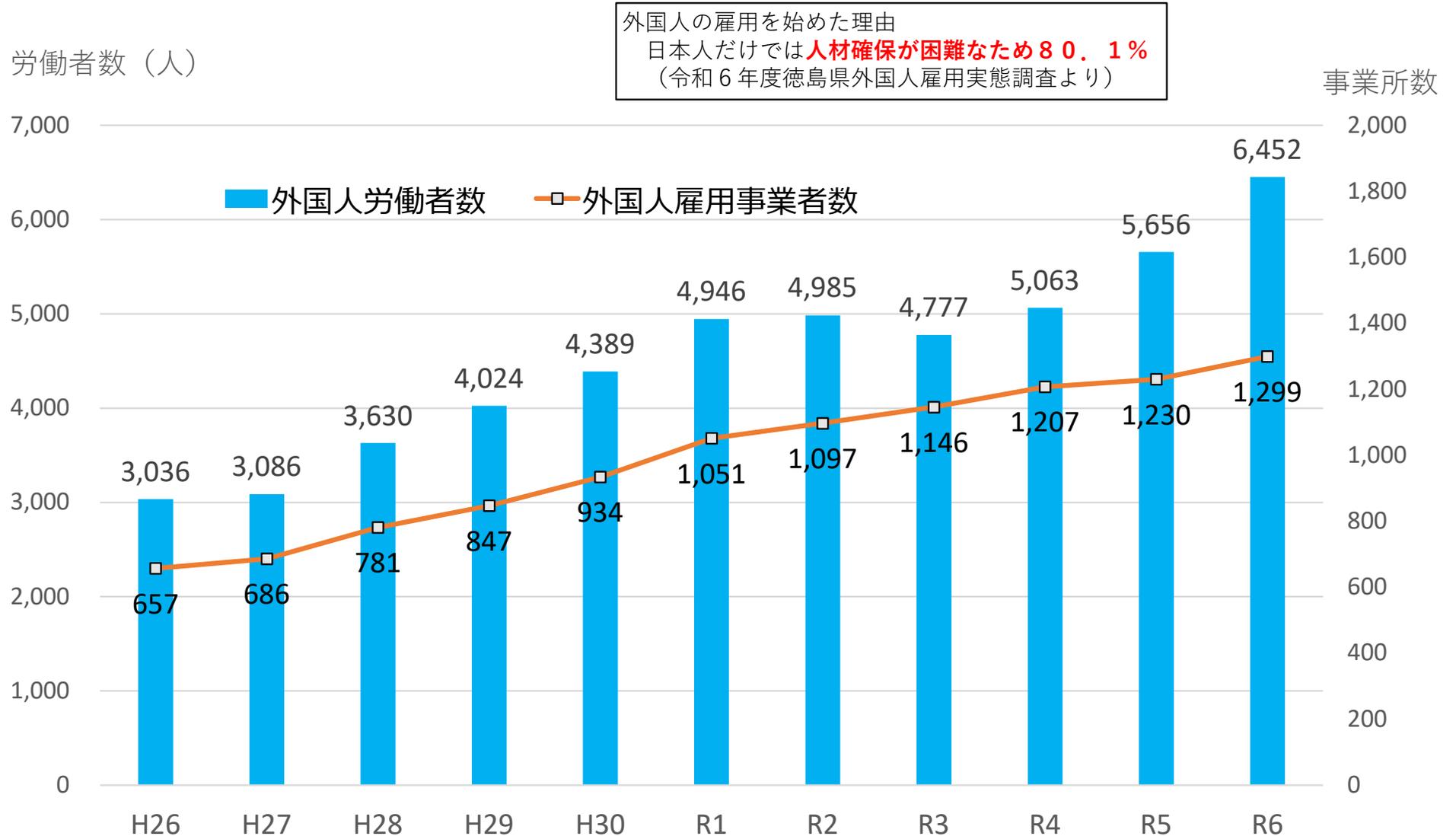
新規高卒就職者の事業所規模別就職後3年以内の離職率



新規高卒就職者の産業別就職後3年以内の離職率



人材不足を補うため、県内で外国人労働者は過去最多



(出所) 徳島労働局「徳島県における外国人雇用状況の届出状況」

人材確保戦略

人材確保戦略（昨年度設定）

県内就職支援

I 就職・就業マッチングの促進

- (1) 企業・事業者ニーズと求職者のスキルをつなぐ情報提供の強化
- (2) 就職活動支援セミナー、個別相談会等の充実
- (3) 県外求職者等へのアクセス向上の促進

II 本県企業等の魅力発信、交流促進

- (1) 県内企業・事業者の魅力等の積極的な発信・交流促進
- (2) U・I・Jターン促進の強化、移住者向け就職等支援体制強化
- (3) 企業・事業者のインターンシップなどの推進
- (4) 生徒・学生向け県内企業等の情報発信

III 就職・就業支援策の充実

- (1) 奨学金返還支援制度や業種に応じた支援策の充実
- (2) 担い手育成やスタートアップ支援の充実

潜在労働力の活用

I 多様な人材の就業支援の強化

- (1) 潜在能力を引き出し、就業意欲に応える就職活動支援
- (2) スキルアップ、キャリアカウンセリングの充実
- (3) ジョブブリターンや職場環境の整備・支援
- (4) 企業・事業者とのマッチング支援

II 企業・民間団体等との連携による就業等の支援

- (1) 障がい者の雇用や就労等、女性活躍のための制度・環境整備
- (2) 就職等支援機関、福祉関係機関との連携強化
- (3) 就業機会拡大に向けた多様な働き方の推進
- (4) 副業・兼業、事業者サービスの活用

企業等での定着支援

I 魅力的な企業等や産業、専門人材の育成

- (1) DX・GX推進や専門人材活用による企業等の生産性向上
- (2) 若者を惹きつける産業の創生・振興
- (3) 従業員雇用環境改善（給与、労働環境など）を支援
- (4) キャリア形成（スキルアップ、資格取得）への支援
- (5) 企業・事業者の魅力向上（子育て支援、認証制度の充実）
- (6) 法人化や経営改善の支援
- (7) 企業・事業者が求める人材の育成

II 多様な働き方の促進と働きやすい環境づくり

- (1) 柔軟な働き方の推進のための環境整備
- (2) 非正規労働者の待遇改善
- (3) 正規雇用の促進

外国人材の受入れ

I 受入れ促進に向けた取組の強化

- (1) ターゲット国等からの着実な受入れ
- (2) 選ばれる県に向けたPR
- (3) 制度理解の促進、相談窓口の充実・周知
- (4) 高度外国人材の受入れ促進

II 定着促進に向けた支援の充実

- (1) 住宅確保や就労環境整備の促進
- (2) 技能習得等に関する支援
- (3) 日本語教育支援
- (4) 安全・安心に暮らせる環境の整備
- (5) 地域との交流促進

各部署の今年度の新たな取組と 今後の方向性

今年度取り組む主な施策

1. **新** 賃上げ環境整備促進事業

持続的な賃上げの実現に向けた取組を支援

① 賃上げ環境整備促進事業費補助金：300,000千円

県内中小企業者等の生産性の向上や成長力の強化を図る設備投資等に要する経費の一部を補助(上限額)：2,000千円



② 中小企業生産性向上支援強化事業

商工団体による経営相談業務や専門家派遣等の支援体制を強化し、「気づき」から「課題解決」までをワンストップで支援する体制を構築

2. **新** M & A型事業承継加速化事業

M & Aをはじめとする事業承継の促進支援

① 小規模企業者成長型M & A促進応援金

M & Aを実施する小規模事業者に応援金を交付

② M & A促進奨励金

M & Aプラットフォームへの登録、その後のマッチングに対して、支援機関や当該企業に奨励金を交付。

③ 事業承継支援費補助金

事業承継に要する諸経費に対して補助金を交付。

④ 徳島県事業承継・引継ぎ支援センターの運営強化

- ・事業承継・引き継ぎ支援センターの運営強化
- ・**事業承継月間の創設(機運醸成)**

事業承継・引継ぎ支援センター成約件数

R元：11件 ⇒ R4年度以降 30件程度に増加

今後の取組の方向性

資材・エネルギー価格の高騰や**米国追加関税**等、グローバル経済の急激な変化に対応すべく

県内中小企業・小規模事業者における

- ・「設備投資の促進」による「**生産性の向上**」
 - ・「M & A型事業承継の加速」による「**経営力の強化**」
- を強力にサポート



**継続的な賃上げの実現
魅力ある企業の創出**

今年度取り組む主な施策

1. 外国人活用

- ① 企業及び外国人向け**相談窓口**の設置、**就職面接会、職場体験**の実施
- ② **高度外国人材**に特化した合同企業説明会等の開催
- ③ 企業に対する外国人材の**日本語スキルアップ**や**生活環境整備、インターンシップ**に係る**経費の支援**

2. 潜在労働力活用

- ① 高齢者や育児、介護をはじめとする家庭の事情等で短期・短時間勤務などを希望する労働力活用に向けた**マッチングシステムの構築**

【令和6年度徳島県外国人雇用実態調査、1,412社・団体】

- 雇用状況
外国人を現在雇用中：19.9%（雇用継続または拡大：81%）
外国人を雇用しておらず今後も考えていない：62.3%
- 外国人を雇用していない理由
コミュニケーション面で不安 37.9%
- 外国人雇用促進・県内定着のため行政に求める支援
就業環境整備・受入手続き等への支援 52.2%
日本語習得支援 44.0%

【マッチングシステム（イメージ）】



今後の取組の方向性

1. 外国人活用

- ① 外国人雇用企業の**成功事例の横展開**による**不安感の払拭**
- ② 企業と労働者の**具体的なマッチング**推進とニーズに応じた**多様な日本語教育**の推進

2. 潜在労働力活用

- ① 各種業界と連携したマッチングシステムの**認知向上・普及**による就業機会の最大化

「働きやすい、暮らしやすい、学びやすい」
環境づくりで「外国人材から選ばれる徳島県」へ

柔軟に働ける環境の提供による
「労働力の確保」を推進

今年度取り組む主な施策

1. 柔軟な働き方の推進

- ① 「共働き・共育て」（両立支援）に係る支援制度の創設
・ **男性育休取得促進**のための**奨励金、情報発信**
- ② **テレワーク**の推進
- ③ フレックスタイムや短時間勤務など
選択できる勤務制度の導入促進
- ④ 休暇制度の充実（**ラーケーション実施日の休暇取得促進**）

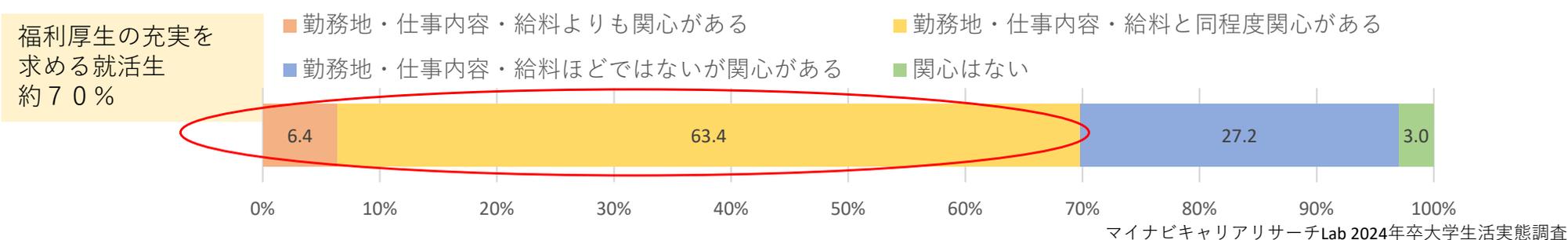
2. 従業員等の処遇改善・企業の魅力向上

- ① 正規・非正規社員の**処遇改善に向けた伴走支援**
- ② **正社員化**に向けた支援（国支援制度の活用）
- ③ 人事戦略に寄与する**福利厚生制度の周知、導入促進**

3. 従業員の離職防止

- ① **地域同期、役職同期の形成**による企業間交流
- ② **トライアル就労**によるミスマッチ防止

企業の福利厚生に関する情報について、勤務地・仕事内容・給料の情報と比べてどの程度関心があるのか



今後の取組の方向性

「働き方改革」の促進と「第3の賃上げ・福利厚生制度」の充実に向けた県内企業への導入支援や横展開

- ▶ **休暇・手当制度**の充実
- ▶ 自己啓発（**キャリアアップ支援**）
- ▶ レクリエーション充実支援（**旅行、レジャー施設利用補助**）

今年度取り組む主な施策

1. 医療人材の確保促進策

- ①研修医への「**一時金支援制度**」の対象拡大
～全ての研修医を対象に(地域特別枠等を除く)
- ②徳島大学医学部「**地域特別枠**」の拡大
(R6: 12人 ⇒ R7: 17人)
- ③県立総合看護学校の授業料「**実質無償化**」
～「**看護師等修学資金貸与制度**」新規貸与枠の倍増
- ④「**メディカル・ワーケーション**」の展開、
医療従事者向け「**移住支援制度**」の創設
- ⑤未来の医療人材を育む「**こどもメディカルラリー**」の継続開催

2. 医療現場の「魅力度UP」策

- ①「**全国医療従事者サーフィン大会**」を開催し、
サーフィンと仕事が楽しめる「**サーフ・ホスピタル・海部**」をブランド化
- ②「**ポッドキャスト**」を活用し、これまでにない手法で県立病院の魅力を発信



今後の取組の方向性

関係機関との連携のもと、**新次元の挑戦**を進め、「**持続可能な医療提供体制**」の確保へ

1. 医療人材の確保促進策

- ①「**若手人材・即戦力人材**」の獲得に向けた更なる対策を強化
- ②「**徳島大学・医学部**」をはじめ関係機関との協力体制を構築

2. 医療現場の「魅力度UP」策

- ①医療人材に選ばれる「**魅力的な医療環境**」づくり
～「**総合メディカルゾーン**」の魅力度UP
- ②看護職員の「**やりがいのある職場環境**」づくり

今年度取り組む主な施策

1. 介護職員の処遇改善

- ① **処遇改善加算**や**上位加算取得**に向けた専門的支援
- ② **賃金改善**や職場環境改善に係る**経費補助** (R7～)

2. 定着促進・生産性向上

- ① 「**とくしま介護現場DXサポートセンター** (R7.1 開設)」による介護テクノロジー導入のワンストップ型支援
- ② 福祉現場のイメージ刷新!
「**働き方改革モデル事業所**」の横展開 (R7～)



介護ロボットによる
負担軽減

3. 福祉現場の魅力発信

- ① 施設・団体・NPO等による「**福祉フェスタ**」の開催 (R7.11)
- ② 学生等をターゲットとした「**職場体験バスツアー**」の開催 (R7.11)

4. 外国人材の受入環境整備

- ① ノウハウを有しない事業者へ**マッチング**から**定着**までを支援・障がい福祉分野にも対象を拡大 (R7～)

県内の福祉・介護に従事する外国人労働者数
(R5) 422人 → (R6) 574人 (**36%増**)
※増加率全国12位



外国人介護職員

- ② 外国人材の**日本語能力等スキルアップ**に係る経費を補助

今後の取組の方向性

「働きやすく、魅力・やりがいのある」職場環境づくりで「若者、シニア、外国人」から選ばれる「福祉・介護業界」へ

1. 介護人材の確保支援

- ① **訪問介護等サービス**の「**担い手確保**」や「**経営改善**」に向けた取組を支援
- ② アクティブシニア等、潜在人材の発掘

2. 定着促進・生産性向上

- ① DXサポートセンターによる**プッシュ型介護テクノロジー導入支援**
- ② 外国人材定着促進に向けた取組の推進 (異なる文化の理解、徳島の魅力紹介)



アクティブシニア

3. 魅力・やりがい発信

- ① 若者に向けSNS動画発信
- ② 求職者に選ばれる**福祉・介護職のPR支援**

今年度取り組む主な施策

1. 保育人材の確保支援策

① **専門ノウハウを活用**した就業支援

キャリアコンサルタントを配置し、施設や潜在保育士のニーズにきめ細やかに対応、マッチング機能を強化

② 保育人材の養成

「修学資金貸付枠の拡充」「就職準備金貸付の創設」

により、新規資格取得及び県内保育施設への就職を促進

2. 離職防止・定着促進策

① 働きやすい職場環境づくり

保育士専門相談窓口を設置し、職場環境やメンタルヘルスなどの相談体制を整備

② 保育士の処遇改善

保育所等の**「経営情報の見える化」**により処遇改善を促進



今後の取組の方向性

働きやすい職場づくりで「魅力ある保育環境」の実現へ

1. 保育人材の確保支援策

① 求人求職のマッチングを担う**「保育士・保育所支援センター」**の機能強化

② **「地域限定保育士制度」**など新たな人材確保のしくみの検討

③ 潜在保育士の**復職促進**のための支援

④ 教育委員会と連携した保育の**魅力発信**

2. 離職防止・定着促進策

① 保育士等の更なる**処遇改善**及び職員配置基準の着実な実施

② 国と連携した**保育DXの推進**による業務改善（保育業務ワンスオンリー等）

③ **保育補助者・支援者**による負担軽減

今年度取り組む主な施策

<不足している人材>

- ・ホテル、飲食等サービススタッフ、ツアーガイド等の「**観光人材**」
- ・グランドハンドリング、保安検査等の「**空港業務を支える人材**」



1. 受入促進策

- ①「**観光アカデミー（課題演習、実地研修）**」による人材育成
- ②釣り・古代史など**特定分野ガイド**の育成支援
- ③研修受講者と求人企業等との**マッチング**支援
- ④**短期・短時間就労**の促進（おてつたび、スポットワーク）
 - ・女性、シルバーなど潜在的人材の積極活用
- ⑤空港で働くことの**魅力発信や合同説明会**の開催

2. 定着促進策

- ①関連企業等の**インターンシップ受入**支援
- ②**トライアル就労**の促進
 - ・ミスマッチ就労に離職防止
- ③スキルアップや資格取得等の**キャリア形成**の支援
- ④観光業や空港における**職場環境の改善**支援
- ⑤**DX導入**による業務効率化、賃上げの促進

今後の取組の方向性

「観光立県・徳島」を支える人材の育成・確保！

1. 受入促進策

- ①観光人材が**活躍できる場の創出**（ホテル誘致、航空需要拡大）
- ②インバウンド客への対応のための**外国人材の活用**
- ③**リスキリング**による観光人材の育成

2. 定着促進策

- ①観光業・空港支援業務の**労働環境改善**
- ②**多様な働き方**への対応強化
- ③DX導入等、**生産性向上の推進**

今年度取り組む主な施策

人口減少や運転手の高齢化、「2024年問題」等による運転手不足により、県民生活や観光・経済活動を支える地域公共交通への影響が出ており、交通事業者の人材確保に向けた取組を支援する。

1. 路線バス事業者向け

路線バス事業者が行う 運転手確保のための取組を支援

- ・ 就職説明会の開催
- ・ 大型二種免許取得助成等
- ・ 即戦力として期待される自衛官を対象にした運転体験会の実施



バス運転体験会



自衛官向け就職説明会

2. タクシー事業者向け

タクシー事業者が行う 運転手確保のための取組を支援

- ・ 二種免許取得助成
- ・ 就業環境の充実（事業所の男女別トイレや女性用更衣室・休憩室の整備等）
- ⑨ 外国人ドライバー採用時の二種免許取得等への助成



休憩室の環境整備



日本語学校運転手クラス(ベトナム)

3. 鉄道事業者向け

鉄道事業者が行う運転士等の 人材確保のための取組を支援

- ・ 採用説明に係る学校訪問への協力
- ・ 学生向け職場見学会への協力
- ・ 県主催の移住相談会、就職説明会等での求人情報の発信



採用説明に係る学校訪問



JR四国職場見学会

今後の取組の方向性

地域公共交通の維持・確保に向け、交通事業者の人材確保に向けた取組を積極的に支援！

今年度取り組む主な施策

総合計画(R6~10) K P I
【新規就業者数(累計) 1,350人】

1. 「儲かるビジネスモデル」の構築

- ① 「農業振興プロジェクト」により、「消費者ニーズの高い作物への転換」、「IoTを活用した低コスト生産」、「実需者との直接取引」など「儲かるビジネスモデル」を提案
・プロジェクト実現に向け、新たな基金事業「農山漁村未来投資事業」により、農業者の機械・施設導入を強力に支援



2. 「担い手」の育成

- ① 人材育成拠点（農大、かんきつ・林業・漁業アカデミー）において、新規就業者からベテランまで段階に応じ、時代に適合した知識・技術の研修を実施
【R6 卒業生の就業 農大:16人(農業関連企業を含む)
林業:14人 漁業:5人】
- ② 都会から地方に移住し農業したい方を対象に、農業法人での研修や先進的な経営体への視察を実施
- ③ 税理士、中小企業診断士等の専門家派遣により、法人の設立、経営改善を支援
【R6.10時点 農業法人:351経営体(累計)】



3. 多様な「働き手」の確保

- ① 経営の重要な役割を担える「外国人材」の確保のため、「特定技能2号」取得者の育成・定着を図るモデルを構築し、横展開（雇用や生活支援は、生活環境部の事業を活用）
【R6 農業「特定技能2号」試験合格:4人】
- ② 農福連携の普及拡大に向け、障がい者の試行的就労やマッチングを支援。林福連携・水福連携も推進
【R6 マッチング支援件数:16件】
- ③ 農業に特化した利用無料の「デイワーク」をはじめ、バイトアプリを活用した「スキマ時間」での労働力確保を拡大
【R6「デイワーク」マッチング:158件 マッチング率:約80%】

今後の取組の方向性

自給力を生み出す「はたらく力」の強化

- ① 広がりを見せる県職員の人脈を活用し、地域の担い手となる農業法人を全国から誘致
- ② 「にし阿波いちごタウン」や「県南きゅうりタウン」などの「トレーニングファーム」を他の地域にも拡大するとともに、強力に発信し、多彩な選択肢で全国から就農希望者を確保
- ③ 外国人材の受入、マッチングアプリ活用などの優良事例や支援制度を隈なく浸透させ、多様な「働き手」の更なる活用を促進

今年度取り組む主な施策

1. 働き方改革

- ① **週休2日の推進**や**適切な賃金水準の確保**
- ② 建設工事等における**WEB会議の対象拡大**に向けた環境整備
- ③ 建設工事従事者の**キャリアアップ**を推進する**資格取得支援**

2. 生産性向上

- ① ICTや3次元データ活用に関する「**インフラDX講習会**」の開催
- ② BIM/CIM活用工事の試行に向けた「**支援講習会**」の開催

3. 魅力・やりがい発信

- ① 進路選択前の学生を対象とした「**建設産業インターンシップ**」の受入れ支援
- ② 建設の楽しさ面白さを学ぶ3Dゲームを活用した「**体験型イベント**」の開催
- ③ 他業種からの「**転職者向け講習会**」の開催

【県内企業の好事例】

- ・ ICT施工、業務支援システムの導入、工務補助員の配置
→ **完全週休2日制の実現、給与アップにより残業時間が減**
- ・ 高校への出前授業、HP・SNSでの情報発信
→ **若年者の採用 ※約3割が20代以下**
- ・ 若手社員の意見を吸い上げる仕組みづくり
→ **若年者のやりがい、離職防止**



今後の取組の方向性

- ・ **ベストプラクティスの横展開**
- ・ **官民の若手技術者で建設産業の将来像を議論**

県・土木系技術職も激減

- ・ 県庁若手職員とのディスカッション
- ・ 建設業協会の青年部と意見交換

業界全体で「10年後、20年後」の姿を共有

持続可能な建設産業の構築に向けた取組を強化



4/8(火) CO-CAGEキッチンにて

今年度取り組む主な施策

1. 将来のとくしまを担う人材の育成

- ①各種関係団体との連携による**高校生・高校教員への県内企業紹介**
 - ・高校生・高校教員への企業見学バスツアー、県内企業と高校教員の情報交換会等
- ②就職活動の**バックアップ**
 - ・求人開拓等を支援するための事業の実施、ハローワーク等との連携による就職面接相談会
- ③地域に対する理解を深める**教育活動の展開**等
 - ・地域課題を検討するための探究活動の支援事業の実施等
 - ・「**とくしま高校生産フェス**」を通じた学びの成果の発信



高校生企業見学バスツアー



とくしま生徒まんなか探究活動
推進事業成果発表会

2. 教職員の人材確保策

- ①教員採用試験における取組
 - ・**採用予定人員の大幅増** → R8：261人（前年比22人増／R6年比74人増）
 - ・県外現職教員（正規）を対象とした「**UIJ特別選考**」（R7：10人採用）の拡充 → R8：募集対象・人員の拡大
 - ・**大学3年生等を対象とした選考**の実施 → 全校種・教科、職種を対象
- ②鳴門教育大学と連携した「**徳島スーパーキー教員養成プログラム**」の推進 → R7：「高校生対象セミナー」の実施
- ③高校生等を対象とした積極的な情報発信・働きかけの展開
 - ・「**『徳島で教員になろう！』～徳島教育の未来応援プロジェクト～**」（R6：6校実施）の拡充 → 対象範囲等の拡大



～徳島教育の未来応援プロジェクト～
中川教育長講演 池田高校

今後の取組の方向性

「未来につなげる」教育分野における人材の育成・確保

1. 将来のとくしまを担う人材の育成

- ①引き続き県内企業の魅力発信や就職活動の支援等を行う事業を推進
- ②エンタメ・STEAM教育を含む**高校の特色化・魅力化**を推進

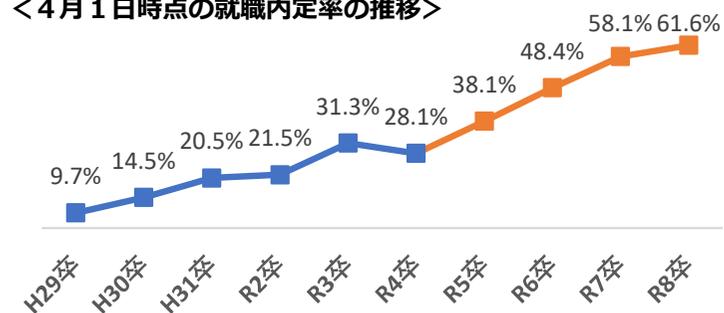
2. 教職員の人材確保策

- ①教員採用審査の検討・見直し（より受審しやすい制度等の構築）
- ②外部人材の活用促進（特別非常勤講師・特別免許状・遠隔教育特例制度の活用）
- ③大学等との連携強化（鳴門教育大学とのプログラムの着実な実施）
- ④**教員の処遇の改善**と働き方改革の一層の推進（給特法改正への対応）

今年度取り組む主な施策

1. 労働市場の劇的な変化への対応

<4月1日時点の就職内定率の推移>



(出典：(株)インディードリクルートパートナーズ
「就職プロセス調査(2026卒)」「2025年4月1日時点内定状況」)

労働市場の劇的な変化に対応するため

秋試験を導入

2. R8.4向け採用予定人数

過去最大 **300人**

- ・50歳以上の職員が36.7%という「大量退職時代」を迎える中、今後10～15年を見据え採用の平準化を行い、一定規模の採用を継続

3. リクルート活動の強化

- ・「職員確保戦略チーム」による大学訪問等、リクルート活動の実施
- ・高校生・大学生のキャリア教育へのアプローチ
- ・SNS、就職・転職サイトへの発信強化
- ・イベントや県ゆかり人材と協働した広報活動

4. 若者に選ばれる職場環境づくり

- ・若手職員の意見を組織改編に反映
- ・オフィス改革の推進
(県民ホール、県民ふれあいセンター、CO-CAGEキッチン、CO-CAGE)
- ・新採職員オンボーディング・プログラムの策定

「選ばれる徳島県庁に向けて」

今後の取組の方向性

1. 採用方法のさらなる柔軟化

2. 採用プロモーションの積極展開

3. 職員の人材育成・エンゲージメント向上

4. 前例踏襲打破の徹底による行政改革の推進

5. 未来に希望が持てる「県庁オフィス改革」の加速

6. デジタルインフラ整備によるワークスタイルの変革