

令和5年度第1回若者の県内定着・人口還流に向けた産学官連携懇話会概要

1 開催状況

○日 時：令和5年12月14日（木）10：00～12：00

○出席委員：

（五十音順敬称略）

（進行）石阪 督規	埼玉大学	教授
伊藤 歳恭	三重県商工会議所連合会	会長
伊藤 正明	三重大学	学長
小倉 敏秀	三重県経営者協会	会長
金尾 文敬	三重労働局	局長
小安 美和	株式会社W i l l L a b	代表取締役
坂下 啓登	三重県商工会連合会	会長
番条 喜芳	日本労働組合総連合会三重県連合会	会長
藤波 匠	株式会社日本総合研究所	上席主任研究員
三林 憲忠	三重県中小企業団体中央会	会長
村井 美代子	三重短期大学	学長
一見 勝之	三重県知事	

○議 題：若者の県内定着・人口還流にかかる現状および課題

有識者の話題提供

藤波委員「人手不足を梃子に社会を変える」

小安委員「地域をあげてジェンダーギャップ解消を

～女性も、男性も、働きやすく×働きがいのある地域に向けて～」

2 委員から出た意見（要旨）

（藤波委員：(株)日本総合研究所）

○安定重視の地域から、キャリア重視の地域に女性が流出してる。勤続年数は長い方がいいというふうに考えられるが、実際には、勤続年数が長いということは、新しい雇用が生まれにくい環境にあるということであり、雇用の流動性が低い。よって、新卒で社会に出てきた人たちが、なかなかいい仕事に就くことができないという状況にあり、結果的に若い人たちほど流出傾向が強くなるということではないかと考えている。

○コロナ禍になって、非正規雇用が大幅に失われた。特に女性の非正規雇用数が減った。ただ、女性の正規雇用は増え続けている。コロナ禍30ヶ月に増えた女性正規雇用の50%を超える量が、東京圏1都3県で生まれた。

○コロナ禍以前からすでに情報通信業の女性雇用の6割以上は東京圏にあった。コロナ禍において情報通信業は積極的に人材獲得に動いたため、女性が新たな仕事を見つける際には、どうしても東京圏に流入せざるを得ない状況だった。

○主成分分析の結果を見ると、近似した直線よりも三重県は下の方にある。予想されるより

も女性の流出が多い理由について、私はジェンダーギャップの問題が大きいのではないかと考えている。

○雇用関係のジェンダーギャップを表したグラフを見ると、一般労働者の賃金格差において、三重県はジェンダーギャップが大きいという状況がわかる。管理職になっても格差が大きい。雇用慣行のジェンダーギャップが三重県は非常に大きいということがわかる。そして、育休の取得人数や介護離職率などにおいても、ジェンダーギャップが大きい。

○賃金や将来の出世の状況などから、女性は働くよりも家庭の仕事をした方がいいという結論となり、介護や育休などを取らなければならない状況が生じた時に、女性がその役割を担うという伝統的な思考が、今もこの地域に根づいているのではないかと考えられる。

○おそらくこのままジェンダーギャップ、あるいは女性の賃金の低さなどを放置すれば、今後さらに流出の拡大は進んでいくだろう。賃金あるいは雇用環境の改善は不可欠であり、さらに、男女間の差を詰めていくということも必要である。これらは、今日の主題ではないかもしれないが、人口減少の改善の一つの手法として大きな役割を果たしていくというふうに考えられる。

(小安委員：(株)Will Lab)

○2016年に女性活躍推進法が施行され、女性の管理職を育成しようということで、都市部においては、男女の採用はほぼ半々になっている。2022年度からは101人以上の企業も対象となっているため、都市部においては、大手企業そして中堅中小企業においても、女性の採用、女性の育成というものが当たり前になりつつある。

○実はここ数年、人手不足の根底にジェンダーギャップがあるのではないかとということで、地方自治体がジェンダーギャップ解消に軸足をシフトするような動きがある。兵庫県豊岡市、富山県南砺市でジェンダーギャップの解消というものを事業名につけたプロジェクトが始まっており、来年度からは宮城県気仙沼市でも始まる予定である。

○経済分野におけるジェンダーギャップを解消するための壁が五つあると感じている。経営者の皆さんは女性自身に課題（経験、スキル不足、自身のなさ等）があるとおっしゃるが、私は実は職場における課題が一番大きいのではないかと感じている。職場の長時間労働、働き方の多様性のなさ、またはハラスメントといった職場の環境改善がなされない限り、女性だけでなく若者も、こういった企業では働きたくないと思われるのではないかと感じている。

○働き方改革推進法及び女性活躍推進法においては、100人以下の会社は対象となっていないため、100人以下の企業の多い地方地域と、都市部との差がどんどん開いていくのではないかと危惧をしている。100人以下の企業は、経営者の意識が高い企業だけが変わる。それ以外は変わるための動機がないということが課題と感じている。

○地域の中のケアサービス、保育や学童、家事代行サービスや介護といったものが、量的それから質的にしっかりと提供されている地域であるかどうか、さらに家庭における家事育児シェアがどの程度か、この辺りもジェンダーギャップを解消する鍵であるし、すべての根底にあるのが実は我々の社会規範である。古典的な役割分担意識がまだまだ根強い地域もある。また、昭和の家族モデルを前提とした社会保障制度、税制、そして企業の家族手当が実はネックになっている。女性が働かない方が、所得を上げない方が、短期的にはお得であるとい

った、この環境そのものも変えていく必要があるのではないかと思う。

○このジェンダーギャップに早くから着目をした自治体に兵庫県豊岡市というところがある。2017年に当時の中貝市長が、若者回復率のデータを見て、ジェンダーギャップ解消に取り組まなければいけないと思われ、号令をかけられた。

○豊岡市のワークショップで、女性に話を聞いたところ、働きやすい仕事だけでなく、働きがいのある仕事がないという意見が出てきた。働きやすいだけでは駄目である。働きやすい仕事は得てして稼げない仕事だったりもする。そのため、働きやすいが働きがいもある。稼げる仕事というものをいかに作っていくかということが重要。

○豊岡市では手段として、「働きやすく働きがいがある事業所を増やす」ということをKPIに置いている。コンソーシアムを立ち上げ、ワークイノベーション推進会議を始めて、※現在109社が参画している。事例を共有し合いながら、最新の人事講習などを受け、働きやすく働きがいのある事業所を増やしている。（※2023年12月14日現在）

○この働きやすく働きがいのある事業所について、弊社で従業員調査をしており、結果をジェンダーギャップ指数のレーダーチャートでお示しをしている。各社、男女で差があることが多い。また、世代においても差があることがある。一社一社、調べてフィードバックをさせていただきながら、実質的に働きやすく働きがいのある事業所、中でも女性が働きたいと思えるような事業所を作っていく。女性が働きたい事業所というのは、若者にとっても働きやすく働きがいがある、そして、シニアの方にとっても働きやすく働きがいがあるのではないかとこの仮説のもとに、このような取り組みをさせていただいている。

○これまでは、フルタイムで働ける男性を前提として、ワークライフバランスの推進をしてきた地域が多いと思うが、これからは多様な人と、デジタルも駆使しながら、ワークイノベーションを起こしていくということが必要になってくると感じている。中小企業において、人事評価制度が整備されていないケースが多くある。人事評価制度が整備されていない状況で、多様性推進やジェンダーギャップ解消と言っても、かなり難しい。まずファーストステップとして、人事評価制度を整備していく。そしてその中で多様な人がいかされるような職場を作っていくということが必要。

○ジェンダー、ジェネレーションを越えて、働きやすさ、そして働きがいのある、職場の創出に取り組むことが、結果として、人口減少対策にもなっていくのではないかと感じる。

（小倉委員：三重県経営者協会）

○現状としては、やはり本当に人手不足である。新卒採用についても、人員不足を補うために、積極的に採用枠を広げて募集しているが、年々エントリー数が減ってきている。

○学生は、基本的には都会志向、大手志向が強いと思う。県外の大学に就学した人たちが地元に戻ってくるケースは少ない。特に東京圏の大学に進学した人たちが戻ってくることは少ない。

○採用は地元の大学や、中部圏の大学中心ということになるが、非常に少ない対象者を各企業が取り合っているという、厳しい状況にある。さらに、内定を出しても辞退する人が多く、昔と比べて転職が非常に多いということもある。3年以内に退職する人も非常に多くなってきている。これは中小の企業ほど多いといった話も聞く。会社からすると、それまでの教育

投資や人材投資というのが早いうちに無になってしまうのは、やはり大きな損失である。私たちの世代と違って、最初に入った会社に最後まで勤めるといった意識が小さくなってきているといったことがあるのだと思う。また、本当にやりたい仕事は何なのかというのが、十分見いだせていないのではないかと思うし、個人の能力、資質と仕事の内容のミスマッチ、あるいは、評価する側の人の資質など様々な要因が組み合わさって、辞める人が多いのではないかと思う。

○部門的には、技術系の学生の採用が特に難しい。企業の人材獲得のために掛けるコストや時間などが非常に増大してきている。しかし、それだけのコストや時間をかけられる企業は少ないのではないかと思う。

○人手不足による負荷が社員にかかり、そのことが社員のストレスや疲労となり、また離職に繋がっていくという様な悪循環を避けるようにしなければいけないと思っている。

○産官学で取り組むべき事として、大学、特に県外の大学と県内の企業の交流に関する情報を、もっと積極的にPRしていけるといいのではないかと思う。そして、三重で働くことの良さや、働きやすさ、住みやすさなどを子どもの世代に伝え、「将来三重で住みたい」や、「仕事するんだったら三重でやりたい」といった故郷愛、地元愛を小さな頃から醸成していく、根付かせていくといった取り組みを行っていくといいのではないかと思う。

○宣言中に「中途採用促進県」という表現がある。日本経済団体連合会では、「中途採用」という文言が、ネガティブなイメージを持たれるということと、現在、ほとんどの事業で通年採用がなされているといったことから、「中途採用」という言葉の見直しを推奨している。具体的には「キャリア採用」、あるいは「経験者採用」、「社会人採用」という言葉の使い方を推奨されているため、ご一考をいただけたらと思う。

(伊藤委員：三重県商工会議所連合会)

○人手不足の状況について、産業全体の欠員率を見ると、令和4年11月は3.1%だったのが、直近では3.3%ということで、やはり人手不足の状況は悪化している。産業別に見ると、サービス業で6.1%、宿泊業、飲食サービス業で6.0%、運輸業、郵便業で5.0%となっており、これらが欠員率の高い業種である。

○商工会議所連合会では景況調査を実施しており、この調査は何を経営上の問題点と感じているかという経営者の感覚を聞いているものであるが、いくつかの産業分野で人手不足が挙げられている。令和4年の7月～12月では、建設業において人手不足が問題点の第一位、令和5年の1月～6月では、交通運輸業で人手不足が第一位ということで、こういった業種が人手不足の現状を一番の課題だと感じているというところである。

詳細をみると、四日市地区の建設業の37.9%の事業者が人手不足を課題に挙げている。前回の調査では9.7%ぐらいだったため、一気に28ポイントも悪化した。コロナ禍から回復してきて、受注量自体は戻ってきているにもかかわらず、人手が確保できていないという状況をよく表しているのではないかと思う。

○ジェンダーギャップの解消を含め、様々な対策をもっと行っていかなければならないということがよくわかったため、人手不足解消に向けて様々な活動をしていきたい。

(坂下委員：三重県商工会連合会)

○地域によって特性があり、県南部地域ではコロナ禍から売り上げが戻っていないため、人手不足かと言われたら、人手不足ではない。しかし、そもそも企業がないため、就職先が少ない。今回、商工会も募集したが、応募いただいた若い方々にその地域で働きたいという意見が結構あった。

○県内の企業情報が、県外の大学生に行き渡っていない。実際に、県外の大学に通う学生から「三重県の企業の情報は全く入ってこないし、インターンシップの情報もこない」と聞いた。

○東京県人会や大阪県人会なども利用して、企業の情報を出してもらおうということが肝心ではないか。

○県内で合同のインターンシップを開催いただき、このインターンシップへ参加する学生の費用負担をしていただけるとありがたい。

○東京に一度就職した後、三重県へ移住をしたいとなっても東京と同じ給料はもらえない。やはりそれがネックとなっている。移住環境と給料と教育環境が整っていなければ、IターンUターンは難しい。

(三林委員：三重県中小企業団体中央会)

○やはり女性が働きやすい環境を整えるということは、極めて重要だと思う。どこの会社も女性が働きやすい環境を整えるための制度はある。制度はあるが、何となくその制度を使いづらいといった雰囲気があるのではないか。その辺は、経営者の意識に尽きると思う。トップが建前ではなく「本気でやるんだ」と、リーダーシップを発揮するということが大事だと思う。

○昔は、就職は就社だった。人事部が一括で採用して、各部門に振り分けていた。ところが今は、「商品開発がしたいから」といった様に、「何々をしたいから、私はこの会社を受けました」といった人が増えている。特に男性よりも女性の方がその傾向が強い。数年は別の部門でも働いてくれるが、数年たっても商品開発をさせてもらえないとなると、他を探す。極端な例だと、新入社員として入社した途端に転職サイトに登録している。この感覚というのが、今の若者の普通感覚なのだと感じる。これを非とするのではなく、是とする中でどう経営するのかといったことを考えることが重要である。社内外の知恵を集めれば、何らかの打開策が見えてくるのではないかと思う。

○例えば、弊社は東京へ勤務する社員に対して地域手当を出している。しかし、本社勤務に戻ると、地域手当がなくなるため、手取りが減る。運用としてそういうことになっているが、一度もらっていたものが、帰って来ると無くなるということについてはかなり抵抗がある。やはり、東京は生活費も高いが給与ベースも高い。地方の会社は東京に行くために地域手当を出して東京の給与ベースに合わせている。やはり最初から賃金の格差があると感じる。

(小安委員：(株)Will Lab)

○制度と風土が問題だと思う。制度はあるが、特別な人たちが使える制度というような位置付けで広報してしまうと、結局その人が使いつぶらなくなるため、すべての社員が取れるといっ

た制度にして風土を作っていかなければ、実態としては回らない。

(番条委員：日本労働組合総連合会三重県連合会)

○若者が求める働き方については、やはり福利厚生が充実しているということが求められている。社宅の問題や、独身寮の関係など、特に県外から人を呼んでこようとしたときに、まず住むところをどうするのかといったことが出てくるのではないかと思う。また、健康診断に代わって、人間ドックを無償で行うなど、そういった福利厚生が充実していることが求められる。特に中小企業小規模事業所などにおいて、自前で福利厚生を充実させることが難しい場合は、外部委託によって、福利厚生の充実ができるのではないか。それから、長時間労働がないということも重要である。平常的に時間外が発生するところに今の若者は定着しない。

○ハラスメント問題の提議もあったが、コミュニケーションが取りやすい職場であるということが求められると思う。経営者自らが姿勢を変えていくことによって、より良くなっていくのではないかと思う。

○大きな企業は男女別に様々な施設、設備が整っているかと思うが、中小企業は整っていないところもある。トイレの問題や更衣室の問題などについても声を聞くことがあるため、そういった部分を整備することも、女性の働き手に長く働いていただくために必要だと思う。

○県内出身で県外の大学に行っている方だけでなく、県外出身で県外の大学に行っている方、あるいは県内の大学に来ていただいている方を採るということについても、今まで以上に取り組みを強化していただくことが大切ではないかと思う。県内の企業の良さや、魅力などの情報発信について、行政と大学でどの様にアプローチをしていくかということも大切だと思う。また、企業も自分の企業の魅力というものの情報発信をもう少し丁寧なされて、優れた人材を採るということに努められることも必要ではないかと思う。情報発信の仕方などについては、行政など様々なところが手助けをしていただくとありがたいと思う。

○県内企業の労働条件を上げるということもご努力をいただきたいと思う。30年間賃上げが止まっていた状況にあったが、2023年の春、30年ぶりに大幅な賃上げを大手企業で勝ち取っていただくことができた。しかしながら中小企業においては、価格転嫁が進んでいないというのが現状である。物価上昇分に賃金の上昇が見合っていない状況にあり、実質賃金は減少の傾向にある。また、社会保障の方でも多く税を取られるため、賃金は上がったが、幸福な生活になっているかというところでもないところがある。高齢者の方々の年金の上昇に繋がるのは、しばらく経ってからのため、早く賃金を上げていかないといけないと思う。

○やはり若者は、数字を先に見て、良い会社か悪い会社か、自分の生活が楽になるかどうかといったことを判断しがちである。入ってから、この仕事が合う合わないといった仕事の内容に入るため、最近ではマッチングに苦慮されているといった話を聞く。先ほどあったインターンのような、多くの企業ができる限り多くの学生に来ていただけるような仕組みを作っていて、対応していただくことも必要なのではないかと思う。

○最低賃金については、近隣の県と比較するとまだまだ見劣りする部分があり、特に愛知県に人材が流出しているところがあるので、県内に留めるということを考えれば、最低賃金も含め、県内の労働条件を引き上げていくということが、魅力の一つに繋がっていくので

はないかと思う。

○ジェンダー平等がなかなか進んでいない。特に労働組合は、ほとんどの企業労働組合のトップが男性であり進んでいない。労働組合としても、ジェンダー平等に関しては、進めていくように努力をしていかなければならないと思う。

○育児や介護を理由として、仕事を辞めなければならないのであれば、介護施設などを充実していく必要があるのではないかと思う。介護士の給料についても、見直す必要が出てきているのではないかと思う。

○男性の育児休暇は増えてきているが、育児休職を取られる男性はまだまだ少ないように思われる。手当てなどの見直しが必要ではないかと思う。

(村井委員：三重短期大学)

○本学は、公立の津市直営の短期大学で学生数は700名である。学生の出身地の内訳は、ほぼ毎年固定しており、6割が県内、4割が県外である。この数年間は、コロナの影響かもしれないが、県外出身者が若干減っており、6割を超える学生が県内出身者である。

○就職先もほぼ出身の比率と同じで、6割が県内、4割が県外の就職であるが、そのうちの10名程度が県内出身でありながら県外に、県外出身者が県内に就職している。入れ替わりの率がほぼ同じたため、毎年ほぼ同じ率で就職している。

○学生の地元志向は非常に強いものがある。また、入学時から就職指導をしているといったこともあり、就職については絶えず念頭に置きながら2年間過ごしている。

○女子が7、8割いるが、やはり一番気にしているのが、福利厚生である。大半が今後結婚、出産しても働き続けたいということで、福利厚生という面は非常に意識が高い。

○最近の卒業生の動向を見ていると、一旦は県外で就職するが、特に公務員として、職務経験者という枠で戻ってくる卒業生が増えている傾向がある。20歳から24歳の女性の転出が多いということだが、逆に、結婚出産までのまだ身軽にいられる年代で、県外出身者でありながら、大学時代過ごした土地で働きたいということで、数名ではあるが、また戻ってきていた。そういった例が散見されるので、大学としては、学生時代を豊かに過ごさせて、一旦県外に出ても、もう一度戻ってくるような環境を整えるべきだと考えている。

○以前は企業に本学にお越しただいて、企業の状況などのお話を直接職員がお聞きしながら、求人票を頂戴していたが、数年前からキャリア支援のクラウドサービスを使っており、企業に本学へお越しただくことなく、直接求人票等を登録していただき、それを学生が検索する様になっている。そのため、県内企業の状況などが、なかなか学内でシェアできていない。県内の状況、それから企業の現在の人手不足の状況等を情報提供いただき、学内でシェアして、今後の学生の就職等々にも活かしていきたいと思っているため、そういう面の工夫も今後考えていきたい。

(伊藤委員：三重大学)

○三重大学は入学者が1,343名で、都道府県別入学状況は約4割強が三重県、約3割が愛知県で、岐阜県、静岡県と続くため、約8割が東海地方から入学しているという状況である。

○卒業生の就職先の分布としては、三重県と愛知県がそれぞれ約3割。このデータは本社が

東京にある場合は関東地方に入るため、少し関東が多くなっているが、3分の1ぐらいは三重県で就職している状況である。

○学部によって、県内県外の入学者に少しばらつきがある。教育学部と医学部看護学科は、県内からの入学者が非常に多い。生物資源学部と工学部は三重県からの入学が少なく、約3割程度という状況である。

○就職の状況は教育学部と医学部看護学科は、半数以上が三重県で就職している。

工学部は2割を切る低い状況であり、生物資源学部は、一次産業が中心のため、三重県で就職している割合が高いのではないかと思うが、そうではなく、様々な地域へ行っている。人文学部も3割を切っている。

○三重県出身の学生が、三重県に就職する割合は6割を超える。やはり三重県出身者が三重県に残る傾向が強いというのは、明らかに言えると思う。三重県への就職率が低い工学部と生物資源学部においても、やはり三重県出身者は三重県に就職している割合が高い。

○工学部、生物資源学部といった理系の二学部に加えて、人文学部で地域が求める人材の育成ということを大学として、どの様に取り組むかというところが課題であるということが、データからもわかる。

○我々の反省点としては、三重県の産業界などに、どういう人材が求められているのかという解析が、まだまだできていない。

○地域の人をできるだけ入れていくということは重要と考えている。これには学力等の問題がある。東海地区の中で三重県は大学進学率が低い。そして今後、18歳人口の減少が東海地区の中で一番進む。この様な状況があると、今3割を超えている入学者が減っていくこととなる。大学としても減らないような工夫をし、地域でお役に立てる人材の育成をするということを、皆さんにご協力をいただきながらやっていきたいと思う。

○インターンシップについては、様々な地域に学生を出し、地域をフィールドとして教育を実施していく。

(金尾委員：三重労働局)

○令和5年3月現在、県内の高校の就職率の内定率は99.7%で、ほぼ100%に近い状況で、就職を希望している生徒数が3,272人。生徒数については年々減っているという状況である。さらに、県内にどれだけ就職しているかということ、86.9%。割合としては10年前も87.5%のため、一定数は県内に就職しているという状況ではあるが、卒業生が減っているため、人数的には減っている。ただ、県内定着率を減らさないことが非常に重要なので、今皆さんからご意見があったように、魅力ある発信をどうしていくかということを検討していかなければいけないと思う。

○県内のハローワークや三重新卒応援ハローワークなどで、きめ細かな相談ということで担当者制や、大学へ出張し職業相談などを実施している。また、厚生労働大臣が認定するユースエール認定制度ということで、若者にやさしい取り組みが優良な県内中小企業を認定し、そういった会社の発信を行っている。あわせて、SNSなどインターネットを活用し、県内企業の情報発信も図っている。そして、就職した後に、相談先となる機関の電話番号を記載した、仕事応援カードというのを、在学中に配布している。

○改正女性活躍推進法が昨年4月に施行され、さらに省令改正により、いわゆる男女の賃金差に関わる情報公開が301人以上規模の企業に義務づけられている。この省令改正後、女性活躍推進企業データベースについて情報公開を行っている県内企業について分析を行ったところ、三重県においては正規雇用労働者について、全国よりも男女の賃金の差異が大きい一方で、非正規雇用労働者については、全国よりも男女の賃金の差異が小さいこと、また女性の平均勤続年数が全国より下回っていることがわかった。女性が正社員として雇用されても若くして結婚等で離職し、再びパートタイム労働として働き始めるために、女性の賃金が低いのではないかと分析をしている。県内企業内で男女の賃金の差異が大きい場合は、それまでの雇用管理において募集、採用、配置、昇進などの運用が性別によって異なっているということが賃金に反映している可能性がある。各企業においてはこういった数字をもとにその数値を独自に分析していただき、今後積極的な女性の育成や管理職登用、また男女とも仕事と家庭を両立しやすい、実効性のある制度を整備していただくことが、将来的な人材の確保や定着に繋がり、三重で働く労働者がますます増加していくのではないかと考えている。

(石坂委員：埼玉大学)

○大学のキャリア支援に長く関わっていて、気になるのは学生の奨学金問題である。今学生の2人に1人が奨学金を借りている。つまり卒業と同時にローンが発生する若者が多くいる。企業にぜひお願いしたいのは、この奨学金の代理返済である。実際、奨学金を代理返済してもらえるとすることで、学生が関心のなかった業界などにどんどん入っていつている。「奨学金を企業が払ってくれる」ということは、企業のPRにも繋がるのではないかとと思う。実は三重県は導入している企業がまだ少ない。

○若者の大体2%ぐらいは、いわゆるフリーター、無業者と呼ばれる人たちである。日本の場合は新卒一括採用が多いため、この時期の就職を逃してしまった、あるいは1回辞めてしまった人を再雇用するという仕組みがない。第2新卒になるとなかなか就職が厳しい状況である。若年無業者をうまく採用に結びつける。経験がある者、ない者、1回就職したけどやめてしまった人を、今後どうやって支援をしていくのかというところを産学官連携して取り組んでいく必要があるのではないかとと思う。

○「中途採用」、「経験者採用」の文言について、事務局としては、ご指摘があったとおり「中途採用」を「経験者採用」に変更したいということなので、宣言の時に「経験者採用」に変更したいと思うがよろしいか。異議がないため変更させていただく。

(藤波委員：(株)日本総合研究所)

○雇用環境をしっかりと改善しないまま、ただインターンを受け入れるというだけでは、おそらく成果に結びつかないだろう。やはりしっかりとした労働環境を作っていくということが何より重要だと思ふ。

○全国的に、少なくとも東京の企業は、男性育休の取得率は上がってきている。社会の雰囲気が変わってきたというのと、企業が社会や様々なステークホルダーからどう評価されるかということに対して意識するようになってきたということがあるようだ。ESG投資などがすごく重視されてきて、企業がこういった姿勢で人を扱っているかといったことに対しての

関心が高くなってきている。そういったことから資金調達のことを考えて、企業が社員に積極的に育休を取らしていくということが当たり前になりつつあるという状況で、中小企業は、そこまで制度化されていない会社もあるかもしれないし、十分取れていないところもあるかもしれない。

(石阪委員：埼玉大学)

○男性育休については、今質が問われている。北欧だと90日を男性に課しているなど、結構長い。日本も今後は育休の長さなどといったことが問われるかもしれない。

(小安委員：(株)Will Lab)

○産官学連携、特に産学の連携がすごく大事だと感じる。大学がとても重要な人材育成をされているが、県外に出てしまっている方がいるということなので、そこをいかに還流させていくかについては、かなり改善の余地が多いように感じた。

○例えば人手不足を因数分解すると、採用ができていないのか、もしくは採用したけれども育っていないのか、それとも採用したが定着してないのか、採用、育成、定着この三つぐらいに因数分解できると思う。三重県、もしくは各企業の場合、どの課題なのかということによって、何に優先的に施策を打っていくのかというのは異なってくると思う。そのため、データにより因数分解をして、解像度を上げていくことが大事だと思う。また、若者と女性や地域によってもアプローチが違ってくると思うので、セグメントごとに課題や解決方法を議論していかれるのがいいかと思う。

○先ほど「中途採用」という文言を「経験者採用」に変えるという議論があったが、すごく大事な議論だと感じた。言葉を経験者と変えることによって、正社員採用ができる可能性のある方の、裾野を広げることができる、集団形成がしやすくなる可能性がある。「経験者採用」とされたことはすばらしいと思う。そして、同時に様々な言葉を見直していかれると良いと感じる。「女性活躍」という言葉や、「人手不足」という言葉など、人に関する言葉というのは、実は大事だと思うので言葉を変えようというのを意識していただけないかと思う。

○そもそも、三重県で働く魅力は何なのか。働きやすい、働きがいある職場づくりというのはどの県も言えること。東京の大学にいる学生が三重で働いてみたいとか、三重出身の学生が戻って働きたいと思える言葉をしっかりと作っていくことが大事だと感じる。

(石阪委員：埼玉大学)

○地域格差も実は今回の大きなテーマかもしれない。南と北ではかなり状況が違う。県南部の方は人手不足ではなくて、逆に事務職の募集が一つでも出ると、女性の応募が沢山来て取り合いになる。倍率が10倍とか20倍。それぐらいポストが足りないという状況がある。北部は今どちらかというと、人材が足りない。やはり地域間での様々な差があるため、こういったところも着目していく必要がある。

(伊藤委員：三重県商工会議所連合会)

○女性活躍となると、幅がものすごく広い。本当にバリエーションが多いので企業として目指す方向がわかりにくい。中小企業から「どこまでやれば、何を变えればいいのかというところがジェンダーギャップという言葉からは見えてこない。もう少し具体的な基準の様なものが欲しい。」という話が結構出る。気運醸成に向けて基準となる様なものを示すなどといった取り組みを経済界と行政とで行っていくというのは非常に大事ではないかと思う。

(石阪委員：埼玉大学)

○育休よりも、例えば短時間勤務などを充実させた方がいいという女性の方も結構いらっしゃる。選択肢を増やすことがおそらく大事だと思う。

(藤波委員：(株)日本総合研究所)

○基準が数字的に出てくれば良いと思うが、出てこない部分がある。それは何かというと労働環境である。

ランプサービスという、飛行場で、飛行機を誘導したり、荷物を運んだりするサービスを提供する、JALグランドサービスという会社の方に、女性が働ける環境にするための様々な取り組みについて聞いた。例えば、荷物の自動運搬装置、まだ実験中らしいが、全く人を介さずに、飛行機の中まで荷物が運ばれる。昔はよくエスカレーターみたいなものに、荷物を乗せていたと思うが、今はコンテナになっており、そのコンテナも自動で運ぼうということで、力仕事を無くしていくということに取り組んでいるそうだ。やはりそのような形の、投資も必要になってくるということだと思う。今JALグランドサービスは女性が増えていて、応募段階では、男性、女性半々だそうだ。昔は男性の仕事と考えられていたところでも、今女性は普通に入ってきているということだと思う。

(一見知事)

○三重県の魅力は何なのかということをしつかりと議論していかなければならないと思う。皆様方にもお知恵をお借りして、考えていきたい。

○働く女性の意見を聞くワークショップ「みえ働くサスティナラボ」で出た意見について、一度、企業の方々とお話をさせていただく場を設けたい。

○この取り組みは、途に就いたばかりで、今まではこういう方向でいいのではないかと思いつながらやっていたが、必ずしもそうではないということもある。本日、皆様方からは取り組みについて具体的なご意見もいただいた。非常に有意義な会議になったと思う。またこれから議論を深めていきたい。