

平成27年第2回定例会

人口減少対策調査特別委員会 提出資料（3）

3 持続可能なしごとの創出について

- (1) 南部地域を中心とした雇用対策の現状及び過去の施策・・・・・・・・・・ 1
(雇用経済部)
- (2) 各地域の実情に応じた創業・中小企業支援の現状と課題・・・・・・・・ 3
(雇用経済部)
- (3) 農林水産業の新規就業者の推移状況・今後の拡大策について・・・・ 11
(農林水産部)
- (4) 若年者の離職率の推移と離職防止の取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
(雇用経済部)
- (5) 女性が働き続けるための取組及び再就職の取組・・・・・・・・・・・・ 19
(雇用経済部)
- (6) 65歳以上の高齢者（生産年齢人口を超えた方）
の就労状況・就業形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
(雇用経済部)

平成27年6月25日

雇用経済部

農林水産部

(1) 南部地域を中心とした雇用対策の現状及び過去の施策

1 現状及び課題

南部地域においては、第一次産業の活力が弱まったことに加え、大規模な工場誘致によって雇用の場を確保することが難しい状況にあり、若者世代の人口の地域外への流出が続いています。

平成 27 年 4 月の有効求人倍率の状況を職業安定所別にみると、伊勢 (0.92 倍)、尾鷲 (1.23 倍)、熊野 (0.91 倍) で、いずれも県全体 (1.27 倍) を下回っており、厳しい状況となっています。

このため、南部地域の市町間、あるいは他の地域の市町との連携により、地域の資源を活用して産業の振興を図り、若者の働く場の確保に向けた取組を進める必要があります。

2 これまでの取組

(1) 緊急雇用創出臨時特例基金の活用

南部地域では、緊急雇用創出臨時特例基金を活用し、地域資源を生かしたサービスの提供や新商品開発、販路開拓などでの雇用を創出する「起業支援型地域雇用創造事業」において、県事業では 49 事業所で 165 人、市町事業では 21 事業所で 45 人の雇用を創出しました。

また、同基金を活用し、地域の企業等で就業するために必要な知識・技術を習得させて雇用につなげる「地域人づくり事業」により、平成 27 年 3 月末現在で、県事業では 27 事業所で 51 人、市町事業では 18 事業所で 36 人の雇用を創出しました。

(2) 地域資源活用型産業等立地補助金の活用

平成 24 年 7 月のみえ産業振興戦略の策定に伴い、企業立地促進条例に基づく企業投資促進制度の見直しを実施したところであり、平成 25 年度より「地域資源活用型産業等立地補助金」を活用して南部地域への企業誘致に取り組み、雇用の場の創出を図ってきました。

(3) 南部地域活性化基金の活用

市町が連携して実施する企業立地セミナーや、大学生に地域の中小企業への理解を深めてもらう取組をはじめとして、事業者が地域資源を活用した事業を展開・拡大し、雇用を創出する取組に対して、南部地域活性化基金を活用して支援を行いました。(南部地域活性化局所管)

(2) 各地域の実情に応じた創業・中小企業支援の現状と課題

1 創業・第二創業の促進

(1) 現状と課題

創業・第二創業は、イノベーションや雇用創出など地域経済の原動力として大きな役割を果たすとともに、地域や県民等のニーズに応えた創業が生まれることは新産業の創出につながり、地域活性化に貢献すると期待されています。

国においては、平成26年1月、産業競争力強化法が施行され、同法に基づき、市町が民間の創業支援事業者（地域金融機関、NPO法人、商工会議所・商工会等）と連携し、ワンストップ相談窓口の設置や創業セミナーの開催等を実施する「創業支援事業計画」を策定するとともに、その計画を国が認定することで、市町等が行う事業への支援や「創業・第二創業促進補助金」など事業者支援を行っています。（認定市町：18市町）

今後は「創業支援事業計画」未策定市町の解消支援に加えて、創業に向けた機運の醸成や創業環境の充実など、市町等が実施する支援策と連携した効果的な取組が必要となっています。

これまで、三重県においては、地域の発想や工夫による特色あるビジネスを創出するため、平成19年度に三重県産業支援センターに「みえ地域コミュニティ応援ファンド」を組成し、地域資源を活用または、地域課題を解決するビジネスを創出していくために必要な初期段階経費に対し支援を行ってきました。

（平成19～26年度助成実績：252件）

また、平成26年4月に施行した三重県中小企業・小規模企業振興条例（以下「条例」）第19条に基づき、創業及び第二創業に関する意欲の醸成並びに相談を行う体制の充実に取り組んでいます。

(2) 取組状況

- ① 県内企業の海外展開等グローバルな視点に立った創業・第二創業を促進するため、三重県が培ってきた海外とのネットワークを生かした「交流促進」、「人材育成」、「金融」等のグローバル・スタートアップ・サポートプログラムを策定。
- ② 「MIE経営戦略塾」を開設し、グローバル人材の育成やネットワークづくりを促進。
- ③ 「スタートアップ都市推進協議会」（2県5市）に参画し、マッチング交流会や学生向けチャレンジマインド醸成教育を実施。
- ④ 県中小企業融資制度「創業・再挑戦アシスト資金」に新たに「スタートアップ支援扱い」として、創業・第二創業の海外展開を支援する資金を創設。
- ⑤ 「みえ地域コミュニティ応援ファンド」による支援に加え、産業支援センターに「よろず支援拠点」を設置し（平成26年6月）、創業等総合相談を実施。

2 中小企業・小規模企業の振興

(1) 中小企業者の抱える課題

三重県における中小企業・小規模企業は、県内企業数の99.8%、雇用の86.5%を占めており、地域社会の持続的な形成及び維持に寄与している重要な存在ですが、国際競争の激化や人口減少社会など社会経済構造変化への対応など課題が山積しています。

平成26年度に実施した5,000社アンケートにおいて、経営状況の実感や直面している経営上の課題などを調査したところ、概要は次のとおりでした。

【経営状況の実感について】

経営状況の実感について5年前の状況と比較した結果、売上高、営業利益、設備投資、従業員数ともに、「横ばい」及び「やや減少」、「大幅な減少」など減少傾向であるとの意見が多くなりました。

また、今後3年間の見通しについては、営業利益、設備投資、従業員数の3項目は、「横ばい」及び「やや増加」、「大幅な増加」など増加傾向という意見が多くなり、5年前の状況に比べ、今後3年間の経営状況が改善する意見が多くなり、景況感が上向いている状況にあります。

【直面する経営上の課題等について】

直面する経営上の課題については、「同業者との競争激化」、「需要の低迷」、「従業員の確保難」が挙げられています。また、今後、重点的に取り組みたい経営戦略については、「人材の育成」が第1位であり、続いて「新規顧客・販路開拓」となっています。今後、強化すべきと考えている中小企業関連施策については、第1位は「人材の確保・育成への支援」となり、「設備投資への支援」、「販路・市場開拓への支援」が挙げられています。

このような課題等を踏まえ、県内中小企業・小規模企業の振興を図るため、条例に基づき地域の実情や企業の特徴等を生かした支援を実施する必要があります。

(2) みえ中小企業・小規模企業振興推進協議会

条例第23条に基づき県内5地域（北勢・中南勢・伊勢志摩・伊賀・東紀州）において、各市町、商工団体、金融機関及び高等教育機関等の代表者による「みえ中小企業・小規模企業振興推進協議会」を平成26年5月に設置しました。

また、平成26年度開催の協議会・分科会で提案された地域毎の課題等について、各事項に関するワーキンググループが設置され、地域毎の課題解決や地域活性化に向けた取組を進めるとともに、今後の方向性等を検討しています。

平成27年度は、検討結果を踏まえた地域連携事業への取組や更なる課題検討に取り組めます。

① 北勢地域

〔課題〕

- ・ 創業後のアフターフォローなど各市町で行っている創業支援に関して、各市町が連携するシステムづくりが必要。
- ・ 東海道五十三次を活用した広域連携のほか、観光プログラムの検討など地域活性化のきっかけづくりが必要。

〔取組状況〕

- ・ 「創業・事業承継ワーキング」を設置し、創業支援等の連携について検討を進めたところ、金融機関や商工団体、市町等の情報共有の場として、分科会を活用することとなりました。
- ・ 「地域内連携ワーキング」を設置し、街道を活用した広域連携について検討を進めたところ、各市町や商工団体、近隣の事業者が連携し、近隣のお菓子業者の共同出店に対して、桑名市や亀山市のお木曳行事と連動したPRに取り組む事業を計画、実施しました。

〔今後の取組〕

- ・ 引き続き、創業後のアフターフォローの仕組みづくりや創業者の交流会実施について検討を進めます。
- ・ 街道を活用した新たな広域連携の検討に加えて、中小企業が連携できる事業等の調査を実施します。

② 中南勢地域

〔課題〕

- ・ 津市と松阪市、また市と郡部では生活圏や経済状況が異なるため課題も異なるのではないか。
- ・ 三重県版経営向上計画の申請書作成には手間がかかるため、小規模企業には作業が困難。
- ・ 利子補助や保証料補助を実施していない市町がある。

〔取組状況〕

- ・ 「地域課題検討ワーキング」を設置し、地域の小規模企業の共通課題や、国県の補助金と市町等の予算状況、新たな地域の事業展開について検討を行いました。
- ・ 「三重県版経営向上計画検討ワーキング」を設置し、計画作成や支援策について検討を行い、それぞれの企業の課題に応じた専門家を派遣する専門家派遣の範囲の拡大や添付書類の軽減を行いました。
- ・ 「金融支援ワーキング」を設置し、市町により金融支援の制度が異なる状況について検討し、大台町において利子補助制度が平成27年度から新設されました。

〔今後の取組〕

- ・ 5地域に枠組みされた協議会の構成やその検討方法について、地域の中小企業者が連携可能な視点を加えて検討します。
- ・ 「三重県版経営向上計画」について、特に小規模企業にとって、より使いやすく、活用を図られやすい制度となるよう、改善に取り組めます。

③ 伊勢志摩地域

〔課題〕

- ・ 個々の地域・事業者で商品開発や販路開拓に取り組んでいるが、「オール伊勢志摩」による販路拡大が必要。

〔取組状況〕

- ・ 「販路拡大ワーキング」を設置し、商品のブラッシュアップ、ブランド化、アンテナショップの設置、物産展や展示会の活用等、伊勢志摩地域全体での展開について検討を行いました。

〔今後の取組〕

- ・ 「オール伊勢志摩」をコンセプトにした、商品のブラッシュアップ、PR方法の検討等、国県の補助金事業の活用など継続的な販路拡大に取り組みます。

④ 伊賀地域

〔課題〕

- ・ 他の地域には創業支援組織があるが、伊賀地域にはない。
- ・ 関西へ販路を拡大したいが、関西圏への出展等については、域外の壁がある。

〔取組状況〕

- ・ 「創業支援体制ワーキング」を設置し、地域が連携した創業支援体制の構築検討を行い、創業支援組織「伊賀流創業応援忍者隊」を平成27年度に設立することとなりました。

〔今後の取組〕

- ・ 「伊賀流創業応援忍者隊」を早期に設置し、地域の支援機関と連携して、伊賀地域の創業支援に取り組みます。
- ・ 新たに「関西販路拡大ワーキング」を設置し、地域一体となった関西圏への販路拡大に取り組みます。

⑤ 東紀州地域

〔課題〕

- ・ 人口減少が激しい地域であり、域内市場が縮小しているため、他地域への販路開拓が必要。

〔取組状況〕

- ・ 「販路拡大ワーキング」を設置し、他地域の消費者に東紀州地域の商品をPRするために、道の駅や高速道路サービスエリアにて配布するパンフレット作成の検討を進めました。

〔今後の取組〕

- ・ 引き続き、東紀州地域の情報発信方法の検討を進めるとともに、他地域の商工団体等と連携した、共同の物産展や他の地域での販売所の設置など検討を行います。

(3) 三重県版経営向上計画

条例第16条に基づき、中小企業・小規模企業の経営向上に対する主体的な努力を促進し、その挑戦を後押しするため、企業の発達段階に応じて策定する「三重県版経営向上計画」認定制度を創設し、平成26年度は、166件の計画を認定しました。

引き続き、地域インストラクター、経営指導員等と連携し、計画策定事業者の掘り起し、認定事業者のフォローアップ等に取り組み、県内中小企業・小規模企業の経営向上を支援します。

＜三重県版経営向上計画 平成26年度認定件数＞

| ステップ区分 | 認定件数 | |
|--------|------|----------|
| | | うち小規模事業者 |
| ステップ1 | 52件 | 47件 |
| ステップ2 | 105件 | 94件 |
| ステップ3 | 9件 | 7件 |
| 合計 | 166件 | 148件 |

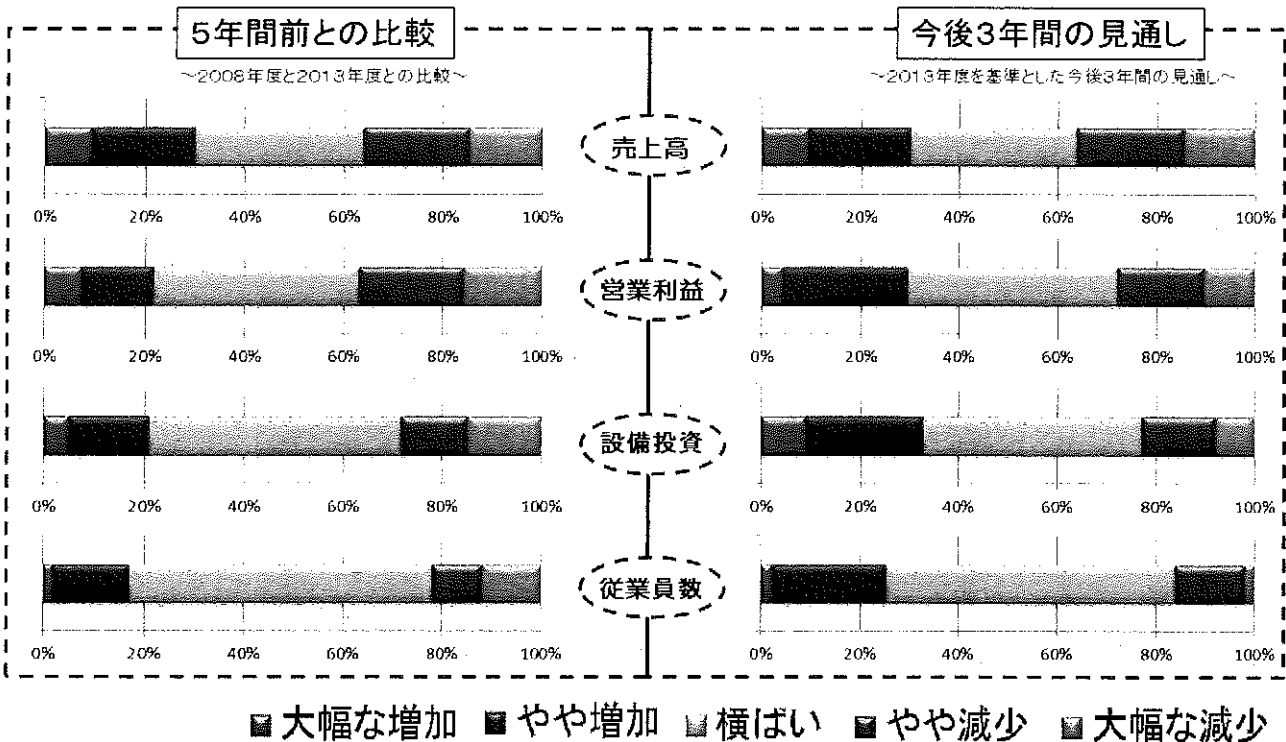
ステップ1：課題を把握・整理する！（計画づくりをスタート）

ステップ2：実施計画を立てる！（実施計画の実行をサポート）

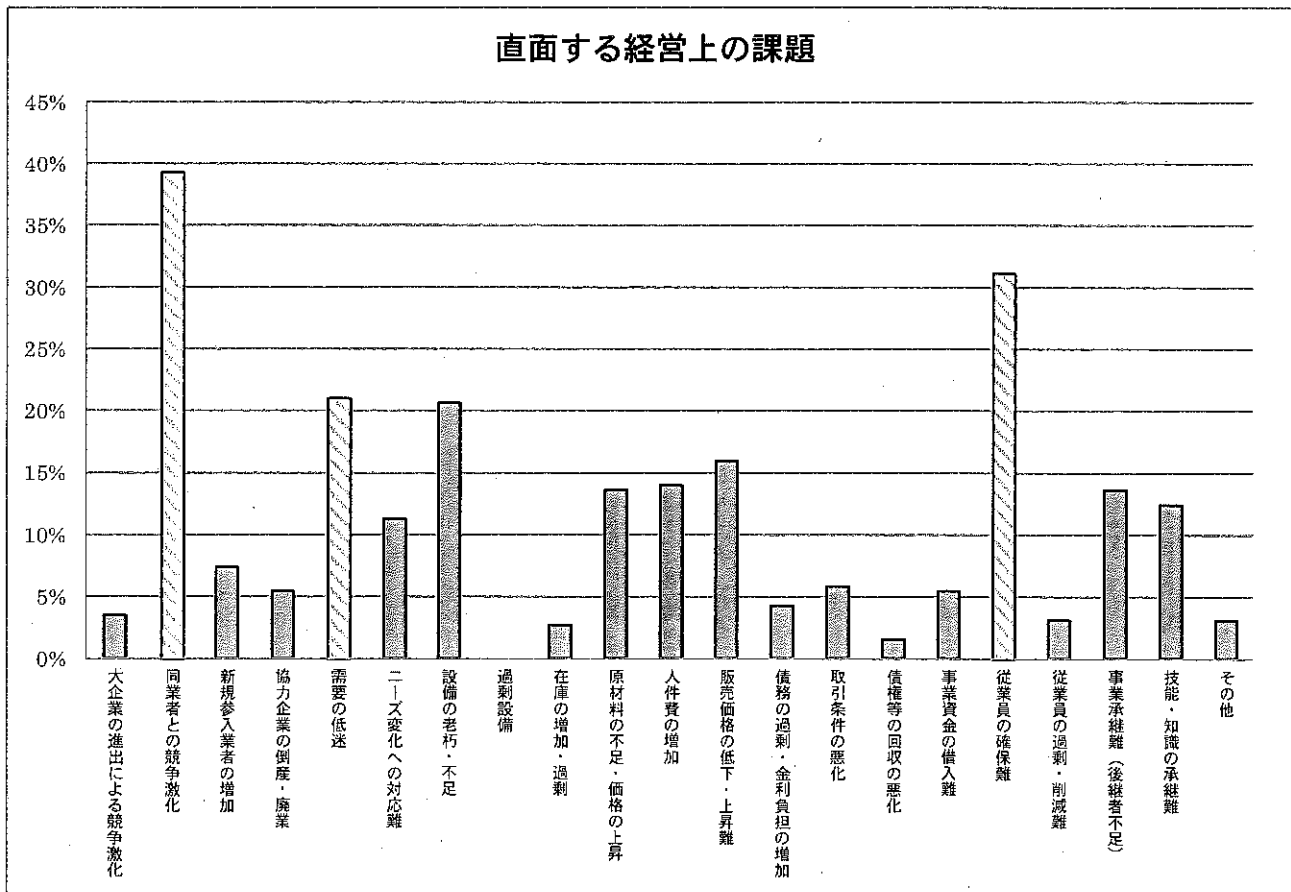
ステップ3：本格的に実行する！（収支計画、資金計画を含む実践サポート）

現場の声 5,000社アンケート（平成26年度実施）
経営状況の実感 ～過去との比較と今後の見通し～

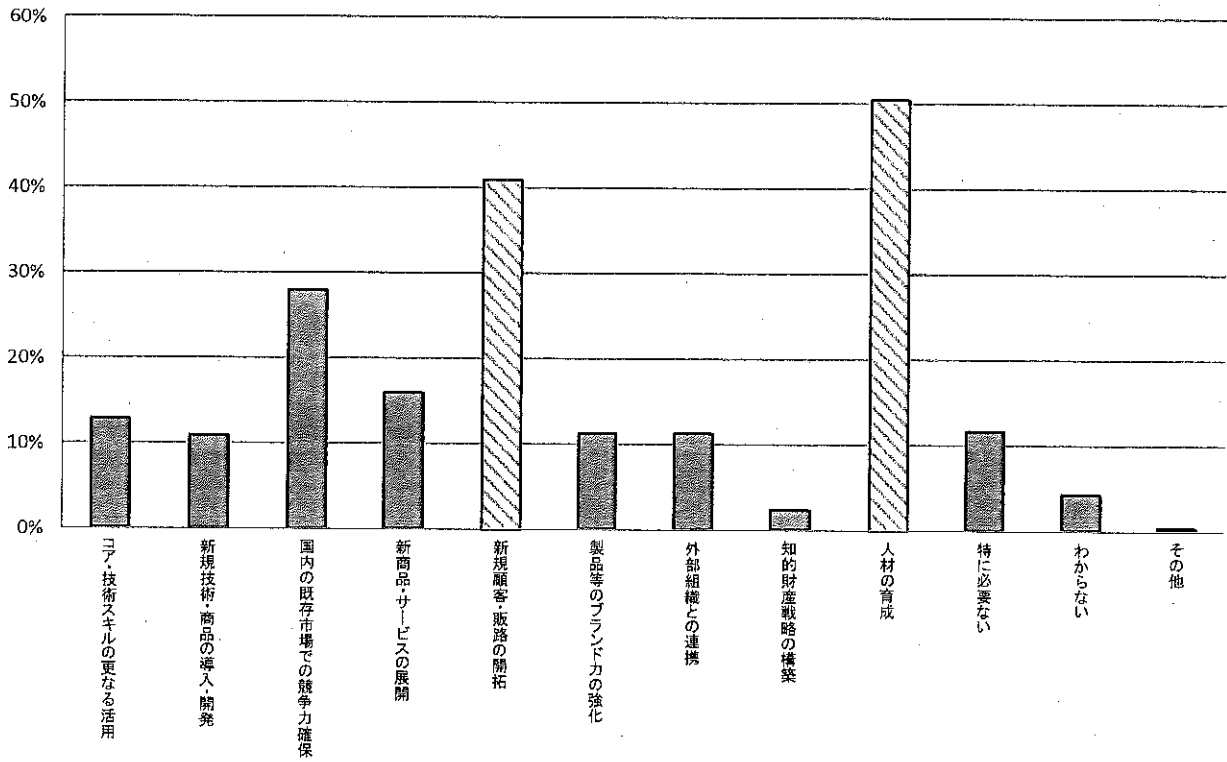
参考



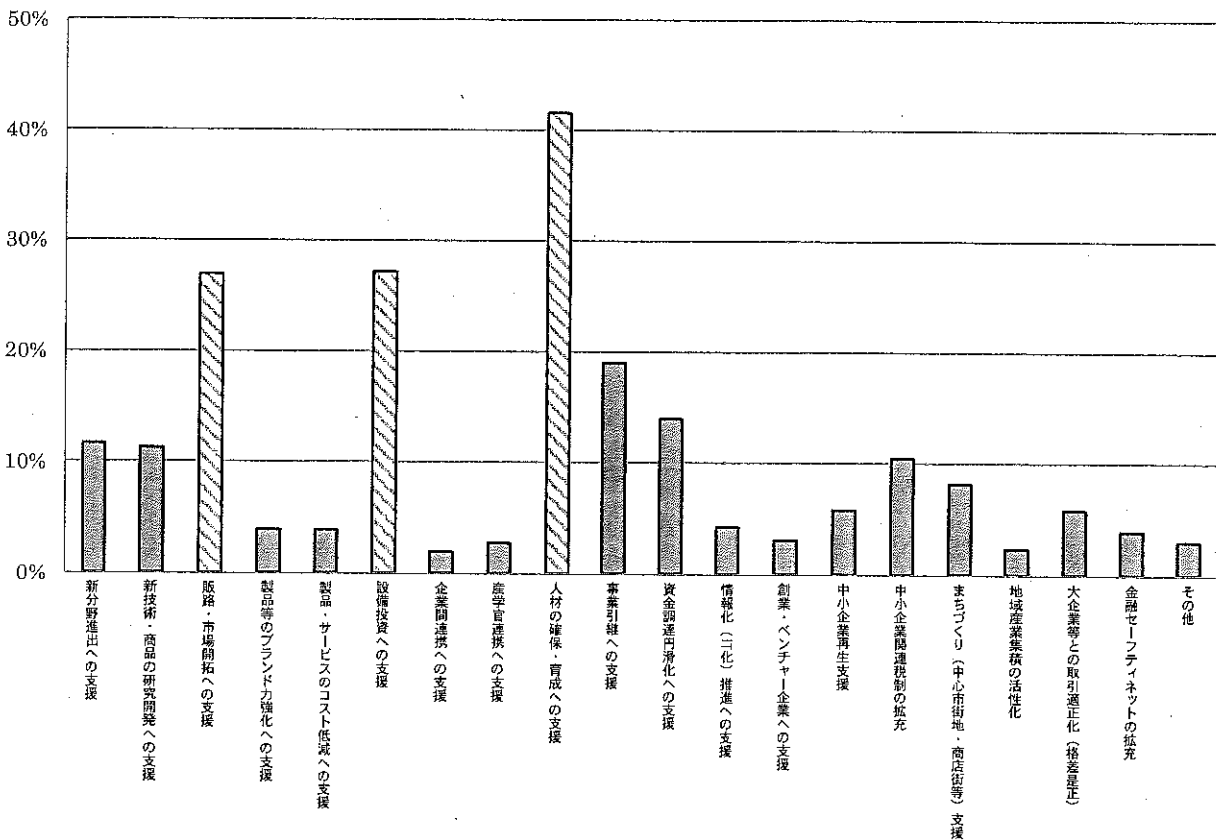
～県内中小企業の事業活動の方針～



今後、重点的に取り組みたい経営戦略



今後、強化すべきと考えている中小企業関連施策



(3) 農林水産業における新規就業者の推移状況・今後の拡大策

農林漁業者の高齢化や減少が急速に進む中、県では、将来の農林水産業を担う意欲ある新規就業者の確保・育成に取り組んでいます。

現在、公益財団法人三重県農林水産支援センターと連携し、就業就職フェアや相談会の開催に取り組んでいます。

今年4月には、移住促進の取組を強化するため「ええとこやんか三重 移住相談センター」を東京に設置したところであり、当センターと連携して、県内の農林水産業への就業に関する情報を積極的に発信することで、「選ばれる三重の農林水産業の実現」につなげてまいります。

【農業】

1 現状（推移状況）

平成17年から平成22年にかけて、県内の農業就業者は57,810人から42,624人に減少し、このうち65歳以上の割合は65%から74%に増加するなど、農業従事者の減少と高齢化が急速に進んでいます。

このような中、新規就農者数は平成22年度以降、増加傾向にあり、平成26年度の新規就農者数は135名となりました。特に、法人等への雇用による就農が約70%と多くを占めています。

2 新規就農者への支援策

新規就農者に対する支援としては、

- ①農業大学校での技術習得・経営安定に向けた実践的な教育
- ②農業改良普及センターによる、市町等と連携した青年等就農計画の作成支援や、「みえの就農サポートリーダー制度」による就農者の地域への定着支援
- ③就農準備と経営開始期の生活や経営の安定に向けた国の青年就農給付金の交付
- ④日本政策金融公庫の青年等就農資金を活用した就農計画の達成に向けた支援などに取り組んでいます

3 今後の取組

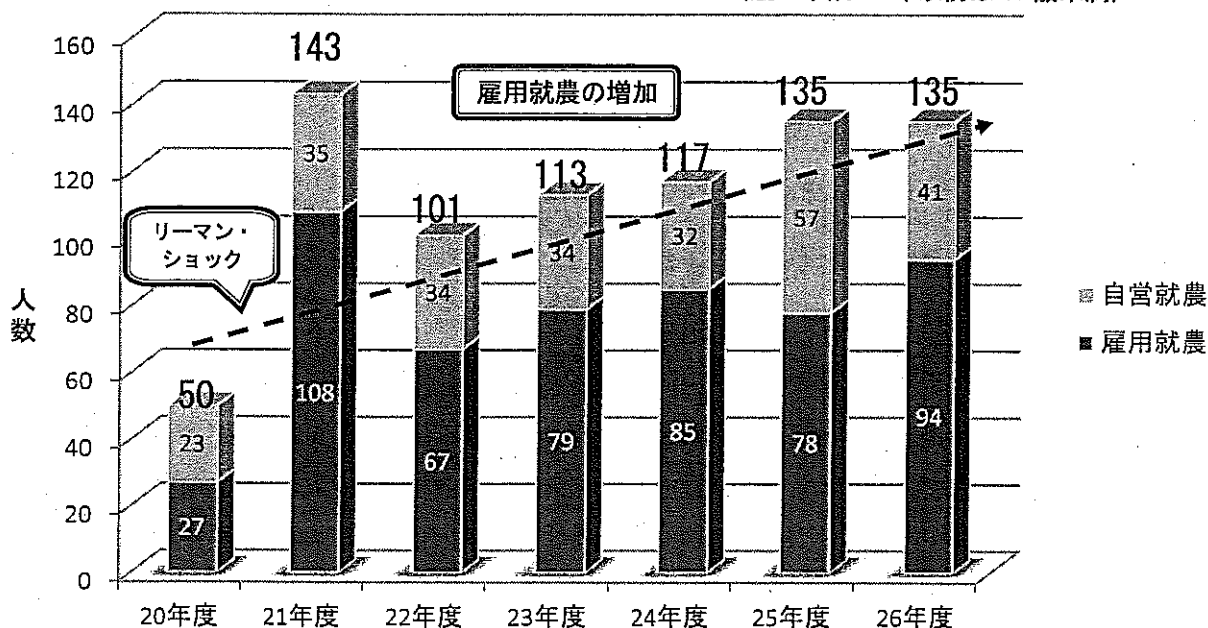
今後は、これらの支援策に加え、就農前の対策として、雇用就農希望者と農業者との円滑なマッチングに向けた研修・交流会を開催するほか、わかりやすい求人情報の発信に向けた農業者への支援に取り組みます。また、独立・自営就農希望者への研修を行う農業者等の受入環境（農機具など）の整備に取り組むとともに、学生等を対象とした就労体験などを実施します。

就農後の対策としては、就業間もない新規就農者を対象とした公開講座を開催するなど、農業大学校の人材育成機能を充実させるほか、大規模農業法人等での雇用型訓練の実施により人材育成プログラムを構築します。

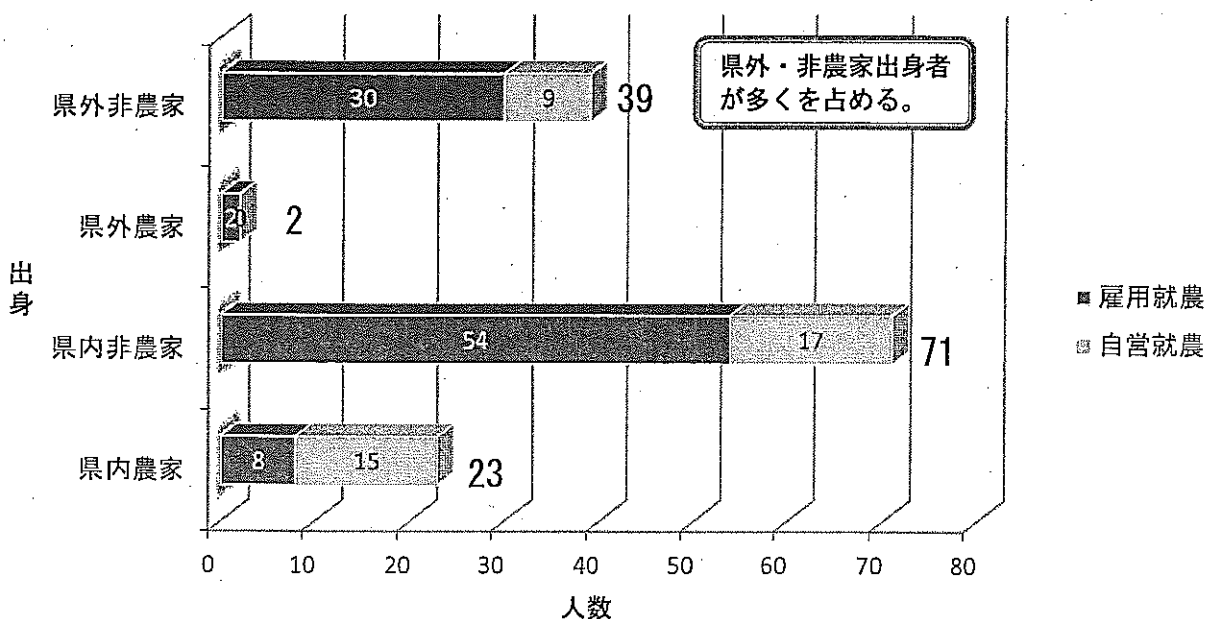
加えて、雇用就農の受入先の拡大を図るため、個人の農業者や集落営農組織等の法人化、農地集積による経営規模の拡大や6次産業化を進めるとともに、農協出資型法人を含む民間企業や福祉事業所等の農業参入を促進していきます。

新規就農者数〔45歳未満〕の推移

(注：平成22年以前は40歳未満)



平成26年度の出身別の新規就農者数〔45歳未満〕



〔出典：「平成26年度農業への新規就業に関する状況調査」(担い手育成課調べ)〕

【林業】

1 現状（推移状況）

三重県の林業従事者数は、平成17年度の国勢調査においては1,047人と、昭和55年時点の約1/4の水準まで落ち込むなど、減少の一途を辿っていましたが、平成15年度よりスタートした国の「緑の雇用事業」などの取組により、平成22年度の調査では1,255人となり、僅かながら増加に転じています。

また、60歳以上の割合が50%から34%に減少し、40歳未満の占める割合が17%から28%に上昇しています。

新規就業者は、近年、年間40人程度で推移していますが、全員が森林組合等林業事業体への雇用就業者となっています。

2 新規就業者への支援策

林業の担い手を育成、確保するための支援策としては、

- ①林業事業体が新規就業者を雇用して技術研修を行う、国の「緑の雇用」事業
 - ②高校生等を対象とした林業職場体験研修の実施
 - ③労働災害を防止するための林業労働安全衛生指導員の養成や、高性能林業機械のメンテナンス講習の開催
 - ④主伐とその後の再造林に取り組む林業事業体が、新規就業者を雇用した際の経費に対する助成
 - ⑤新規就業者の安全衛生用具の整備や労災保険の加入など、林業事業体の就労条件の整備・充実を図るための経費等への助成
- などを実施しています。

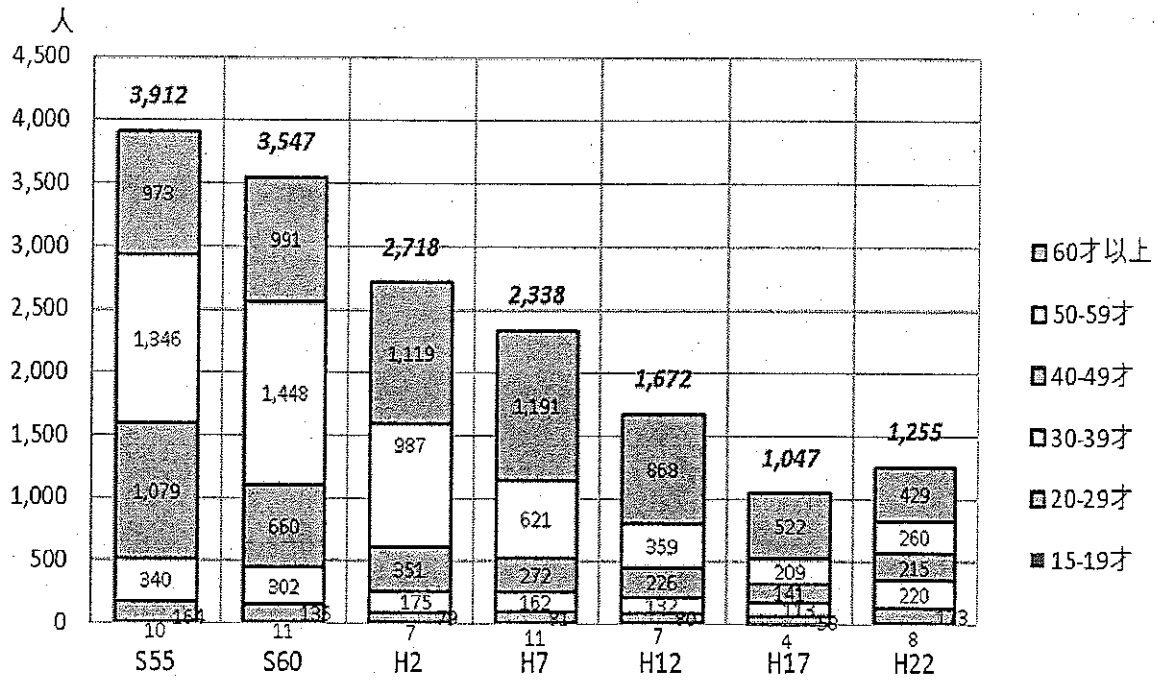
3 今後の取組

これまでの取組に加え、今年度より、主伐を促進して素材生産量を増大させるため、低コスト造林を推進し、架線集材技術者や高性能林業機械のオペレーター等の確保・育成に取り組めます。

また、林業における障がい者雇用の促進に向け、苗木生産など軽作業が多い分野での福祉事業所等とのマッチングを行います。

こうした取組のほか、木材の安定供給体制の整備や、木材需要の拡大等の施策を一体的に取り組むことにより、林業の活性化を図り、新たな雇用の創出や、必要とされる人材の育成・確保につなげてまいります。

三重県の林業従事者数の推移



(国勢調査による)

三重県の新規就労者の推移および3年後の定着率

| 年度 | 平成24年度 | 平成25年度 | 平成26年度 | 備考 |
|--------|--------|--------|--------|-------|
| 新規就労者 | 42人 | 41人 | 40人 | |
| 3年後定着率 | 48% | 63% | 69% | 平均60% |

※3年後の定着率とは、例えば平成26年度69%は、平成24年度に新規就労した者が平成26年度末において定着している割合

【水産業】

1 現状（推移状況）

平成 20 年から平成 25 年にかけて、県内の海面漁業・養殖業の就業者数は、9,947 人から 7,791 人に減少するとともに、65 歳以上の割合は 47%から 68%に増加しており、漁業就業者の減少と高齢化が急速に進んでいます。

新規就業者については、平成 20 年度の 20 名から平成 26 年度には 44 名と増加傾向にあります。平成 26 年度の新規就業者数のうち、法人への雇用は 41%であり、また、非漁家の出身者などの人数は 24 名を占め、平成 20 年度の 4 倍に増加しています。このため、特に漁業経験のない新規就業者に対する支援を充実する必要があります。

2 新規就業者への支援策

意欲ある若者が漁業に新規参入し、継続して漁業に携わるためには、若者が就業しやすい環境を整えることが必要です。

そのため、県では、

- ①漁業協同組合が開設する「漁師塾」(白塚、^{はいだ}早田、^{あしか}畔志賀)の取組や地域で行われる漁業体験の取組への支援
- ②国の青年就業準備給付金や長期研修支援制度、農林水産支援センターが行う家賃補助制度などの活用
- ③漁業協同組合が新規就業者にリースする漁船や漁具等の整備費用に対する補助
- ④漁業協同組合が新規就業者を臨時雇用した際の経費に対する補助
- ⑤県や水産関係団体、沿海市町などで設立した「三重県漁業担い手対策協議会」における漁業就業者の育成確保に向けた支援策の検討などを国や関係機関等と連携して進めています。

3 今後の取組

平成 27 年度は、新規就業者のさらなる増加を図るため、これまでの取組に加え、

- ①漁業制度や安全操業などを学ぶ講座カリキュラムの充実による漁師塾の取組の強化
- ②就業して間もない漁業就業者への、財務管理など経営安定に関する研修の実施
- ③新規就業者を雇用・指導する漁業経営者を対象とした、技術教育手法等の研修会の開催などの支援に取り組みます。

また、障がい者を雇用して実施する漁業等のモデル事業を、福祉事業所に委託してカキ養殖などの漁業への参入を促すなど、水福連携の取組を進めます。

【参考】

三重県内の新規漁業就業者数

(単位：人)

| 年度 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 |
|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 新規漁業就業者数 | 20 | 37 | 62 | 48 | 45 | 48 | 44 |
| うち県内漁家出身 | 14 | 18 | 29 | 24 | 28 | 20 | 20 |
| うち非漁業者・ 県外出身者 | 6 | 19 | 33 | 24 | 17 | 28 | 24 |

(三重県調べ)

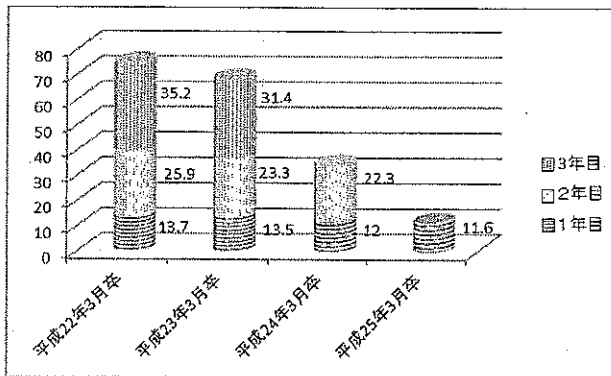
(4) 若年者の離職率の推移と離職防止の取組

1 若年者の離職率の推移

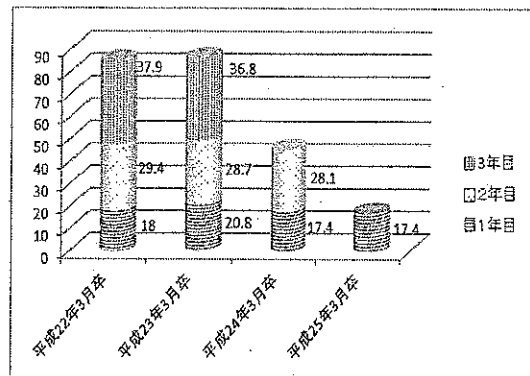
三重県内における大学、高校新卒者の3年以内の離職率については、平成22年、23年3月卒業者では、35%から37%という高い数字となっており、高校新卒者の方が、大学新卒者よりやや高くなっています。

また、平成24年3月卒業者の1、2年以内の離職率、平成25年3月卒業者の1年以内の離職率が、平成22年、23年3月卒業者の同時期の離職率とあまり差がないことから、大学、高校卒業後3年以内の離職率は、今後も高い数値で推移することが想定されます。

大学新卒者の離職率の推移



高校新卒者の離職率の推移



(資料：三重労働局職業安定部)

※三重労働局が雇用保険加入の届出をもとに新規学卒と推定される就職者数を算定、その離職日から離職者数を算出し離職率を算定

2 若年者の職場への定着支援への取組

若年者の職場への定着には、就職先を決める前段階で、若者自身が、働く上でのルールや企業の内容等を理解しておくことが重要なことから、

(1) 学校でのキャリア教育や就職支援セミナーにおいて、「働くルールブック」を活用し、労働条件や制度など働く上で知っておくべきルールへの理解が深まるよう取り組みます。

(2) 若者と企業との相互理解を深め、ミスマッチにつながらないよう、

① 短期、長期のインターンシップを実施します。

② 企業の魅力が十分理解されるよう、おしごと広場みえで、企業情報をデータベース化し、情報発信・提供を行います。

③ 企業と若者との交流の場を設定し、お互いが理解できるよう支援します。

(5) 女性が働き続けるための取組及び再就職の取組

1 現状と課題

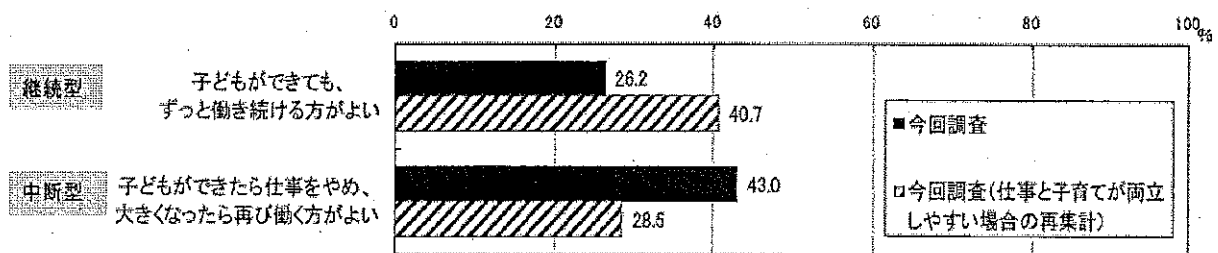
女性の就業率は、30歳代の出産・育児期に低下し、子育てが一段落した40歳代で再び上昇する、いわゆる「M字カーブ」となっています。

しかし、みえ県民意識調査によると、20～50歳代の専業主婦等の90%以上が就労を希望するなど、子育て期女性の就労ニーズは高くなっています。

また、女性就労についての考え方は「中断型」（子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び働く方がよい）の割合が「継続型」（子どもができて、ずっと働く方がよい）よりも高くなっていますが、仕事と子育ての両立がしやすい環境にあるとするならば、という条件を付けると「継続型」が「中断型」を上回る結果となっています。

これらのことから、働きたい女性が妊娠・出産・子育て等と両立しながら希望する形で就労できるよう、再就職や就労継続を支援する必要があります。

女性就労についての考え方（仕事と子育てが両立した場合の再質問を含めた集計）



出典：第3回みえ県民意識調査

2 平成27年度の取組

(1) 女性の再就職支援

就労相談の実施、合同企業説明会や企業向け・女性向けセミナーの開催、女性向け求人・求職ウェブサイト「みえじょおしごとNAVI」の運営などを行います。

また、離職ブランクのある女性を対象に、働くために必要なスキルアップ研修と県内企業でのインターンシップを組み合わせた研修を実施します。

(2) 女性の就労継続支援

県内の中小企業・小規模企業に対して、アンケート調査を実施し、女性の活用・就労継続にあたっての現状と課題、支援に対するニーズなどを把握します。

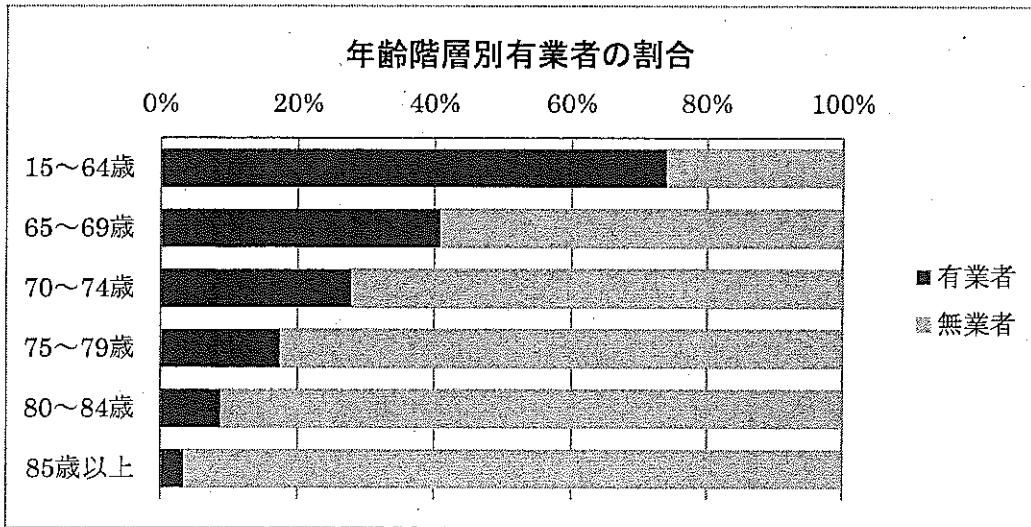
また、ライフステージごとに女性が望む多様な働き方が実現できるよう、再就職後のパート労働の女性や女子学生と企業との意見交換会やワークショップを開催するなど、女性の就労継続に必要な環境づくりの支援に取り組みます。

(6) 65歳以上の高齢者(生産年齢人口を超えた方)の就労状況・就業形態

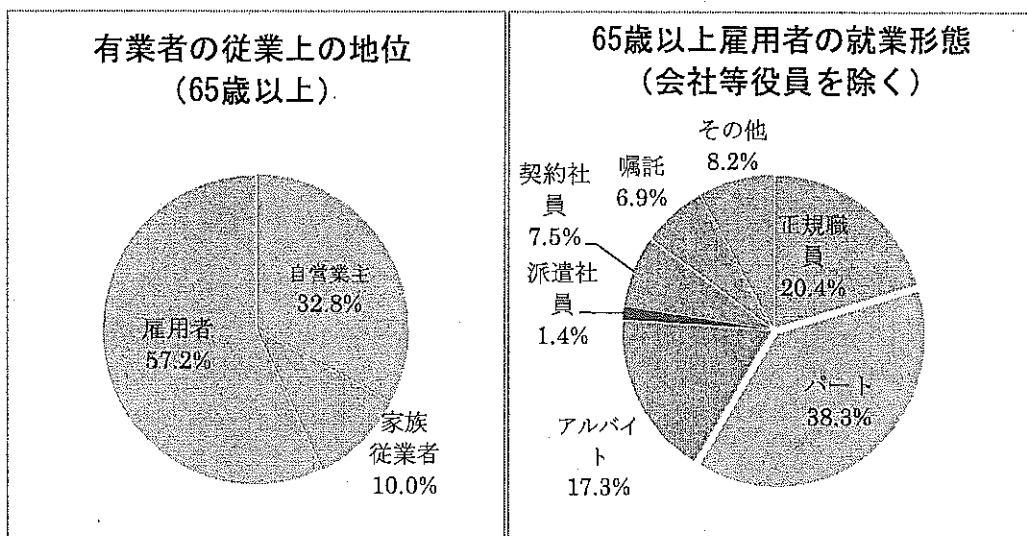
1 三重県における高齢者の就労状況・就業形態

平成24年就業構造基本調査によれば、三重県内の65歳以上人口は46万4,600人で、そのうちの有業者は10万5,000人、有業率は22.6%となっています。

年齢階層別に就労状況を見ると、65歳から69歳までの人口12万100人のうち、有業者は4万9,200人で、有業率は41.0%です。以下、年齢階層別の有業率は70歳から74歳までが27.9%、75歳から79歳までが17.4%、80歳から84歳までが8.9%、85歳以上が3.4%となっています。



65歳以上の有業者のうち、雇用者が57.2%、自営業主が32.8%となっており、雇用者のうち、会社等役員を除く方の就業形態は、正規職員が20.4%、パート38.3%、アルバイト17.3%などとなっています。



※雇用者・・・会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料、賃金を得ている者、及び会社、団体の役員

2 シルバー人材センターの利用状況

定年退職者などの高齢者に、そのライフスタイルに合わせた「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業」を提供する組織として、法（高齢者等の雇用の安定等に関する法律）に基づくシルバー人材センターが県内に 25 団体設立され、平成 26 年度末で 1 万 1,198 人の高齢者が会員として登録しています。平成 26 年度の延べ就業人員数は、115 万 2,314 人日となっています。

3 高齢者就労支援の取組

高齢者については、シルバー人材センターを中心に就労機会が提供されています。同センターではこれまで、日常生活に密着した業務の提供を中心に取り組まれてきましたが、育児や介護の分野においても高齢者の活躍が期待されるため、こうした分野における実務研修も始まってきています。県ではセンターの職域拡大・就労機会拡大の活動を支援していきます。

あわせて、県、三重労働局、ハローワーク等の関係機関が連携して実施している高齢者就職面接会の取組を進めていくことで、高齢者の就労にあたっての、求人・求職のマッチング向上に取り組めます。