

人材確保・定着に向けた取組の方向性

令和6年5月21日



目次

1 懇話会の名称

2 人手不足等に関する状況

3 取組の方向性

- ・ ジェンダーギャップの解消と働きやすい職場環境づくり
- ・ 労働条件と生産性の向上
- ・ 地域が求める人材の育成と県内定着促進
- ・ 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援

1 懇話会の名称

『人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会』（案） について

県の人口減少対策・人材確保の推進に向け、産学官の関係者が意見交換を行い、連携して解決に取り組むため、懇話会の名称を見直してはどうか。

R5年度 若者の県内定着・人口還流に向けた産学官連携懇話会

第1回 (12/14)

- ・現状と課題について 県より説明
- ・有識者からの話題提供 → 藤波委員、小安委員
- ・意見交換

「美し国みえ」やさしい職場づくりキックオフ宣言
～働く場の確保に向けた労働条件や職場環境の向上に向けて～

1. 「生活（ライフ）も仕事（ワーク）も充実促進県」を目指し働きやすい職場環境づくりに取り組みます。
2. 「県内企業と若者のマッチング促進県」の実現に向け労働条件の向上および地域が求める人材の育成や県内就労支援に取り組みます。
3. 「経験者採用促進県」として経験者採用の積極的な活用に向けた環境整備に取り組みます。

【解決すべき課題：テーマ】

- ジェンダーギャップの解消と働きやすい職場環境づくり
- 労働条件と生産性の向上
- 県内企業と若者のマッチング促進
- 地域が求める人材の育成と県内定着促進
- 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援
- 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

R6年度 人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会（案）

第2回 (5/21) ・ 第3回

- ・サスティナラボの提案について報告、萩原先生の講演 (第2回)
- ・第1回懇話会で採択したキックオフ宣言を具体的に進めていくうえで、今後産学官で連携して取り組むテーマ及び課題などについて意見交換

第4回・第5回

- ・第2、3回懇話会で出た意見をふまえてとりまとめた取組方針（案）について意見交換

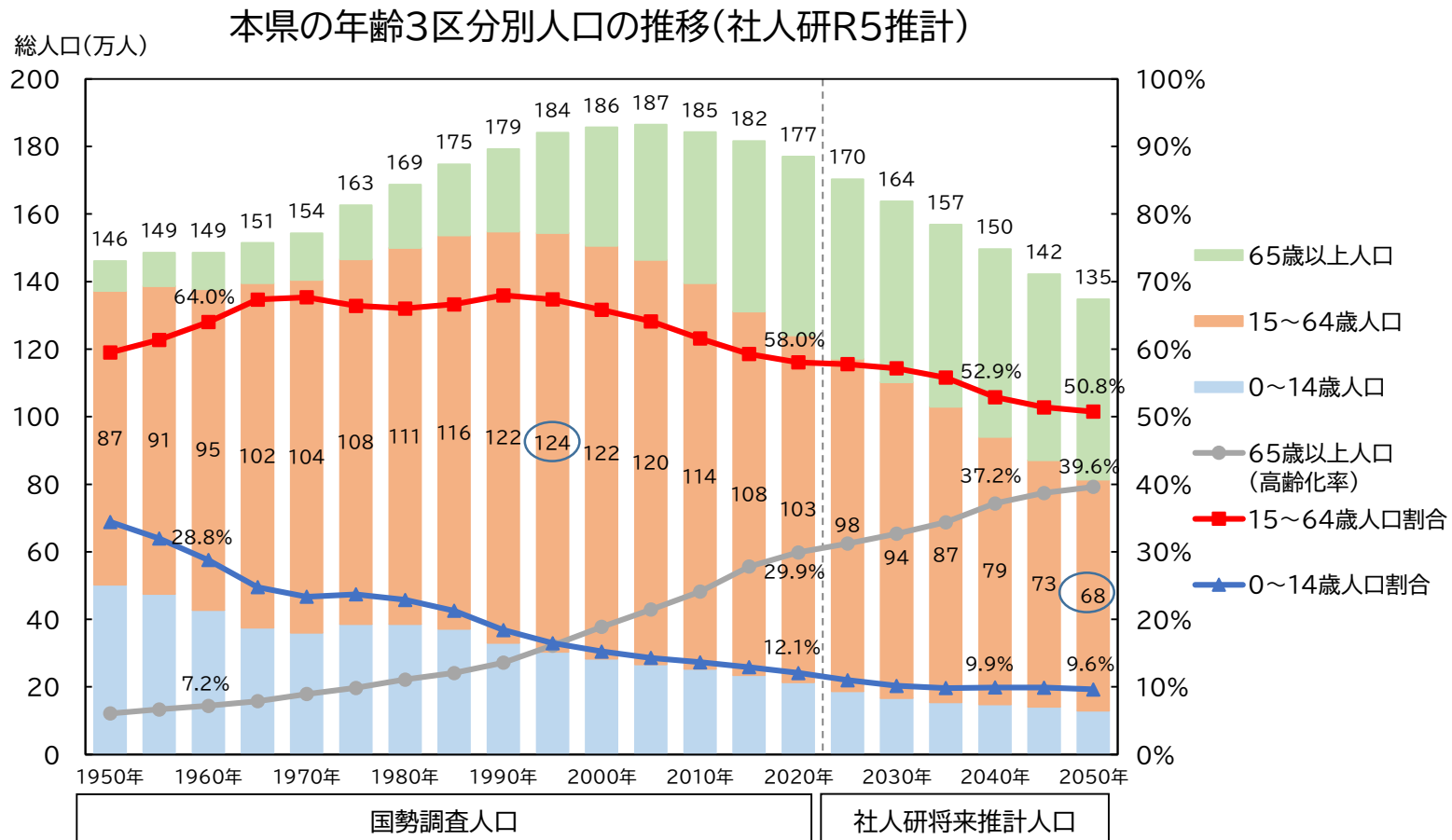
三重県人材確保対策推進方針（仮称）

➡ R7年度以降の県の取組に反映

2 人手不足等に関する状況

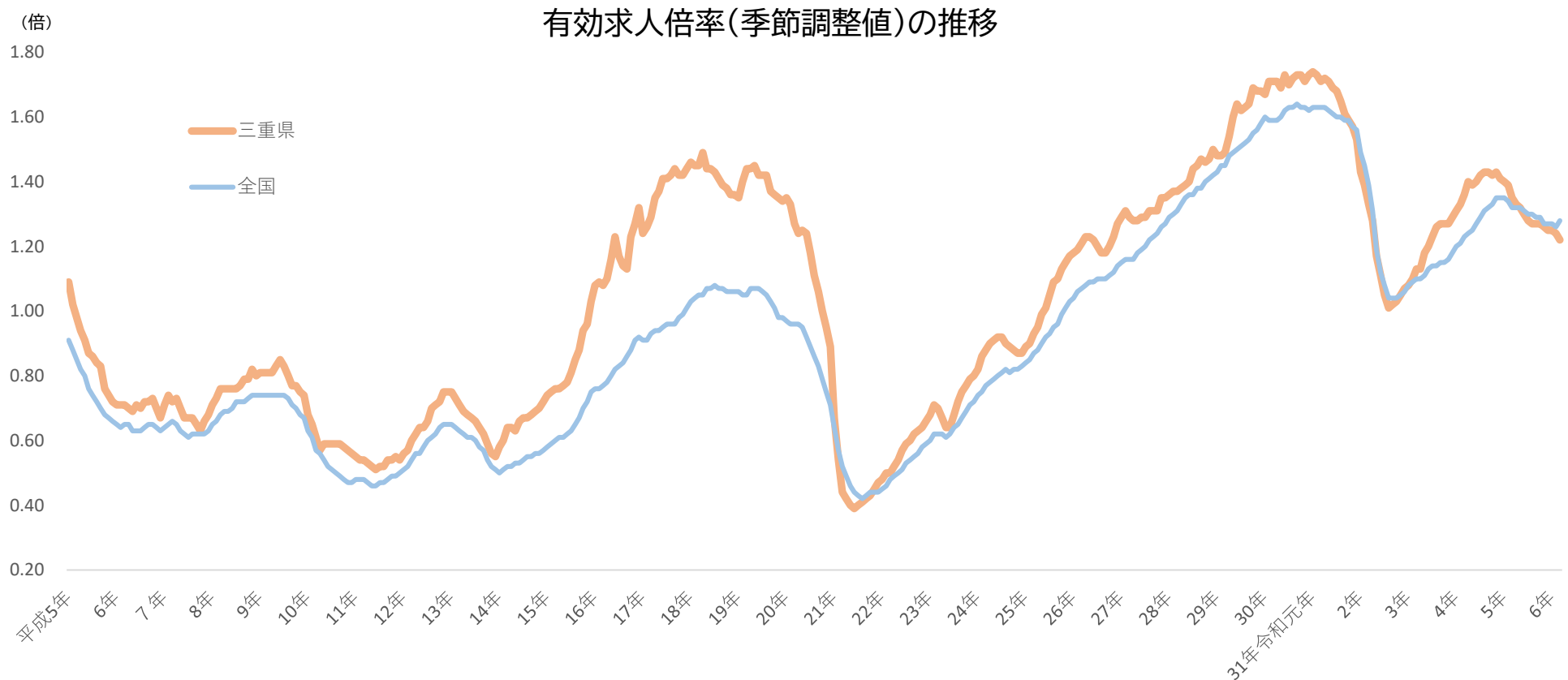
三重県の人口減少の状況

- ・ 三重県の人口は2007（H19）年をピーク（約187万人）に減少局面に入り、2050（R32）年には約135万人になる見込み。
- ・ 生産年齢人口（15～64歳人口）の減少幅は拡大し、1995年のピークから2050年にかけて45%減少となる見込み。
- ・ 総人口の減少率（▲28%）以上に生産年齢人口の減少率（▲45%）が高い。



有効求人倍率の推移 (パートタイムを含む)

- 平成5年以降、三重県の有効求人倍率（季節調整値）は全国平均を上回る形で推移。
- 足元では10か月連続で全国平均を下回っており、2024（R6）年3月は1.22倍で2か月連続で前月を下回っている。

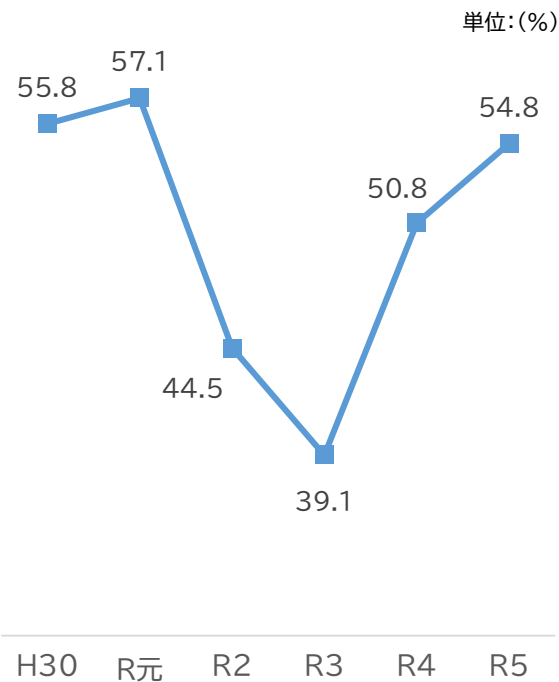


出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」

県内企業の人員の過不足状況

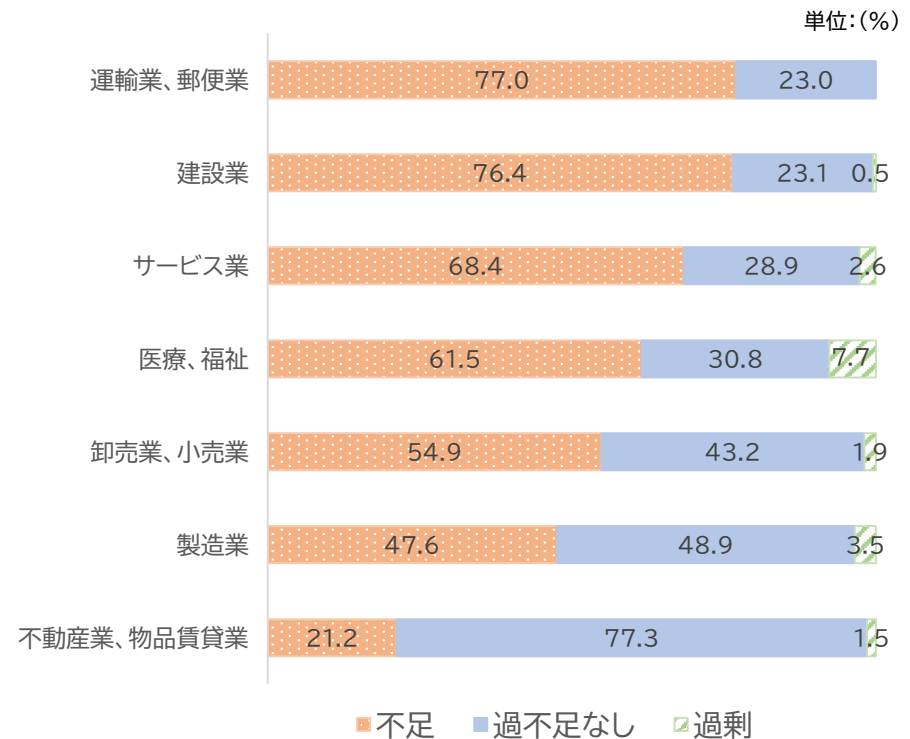
- 県内企業の人員は「不足している」が約5割以上で、状況はより厳しくなっている。
- 「運輸業、郵便業」、「建設業」では7割以上が「不足している」状況。

県内企業における人手不足割合



出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」
(平成30年度～令和5年度)

県内企業における業種別の人手不足の状況(R5)

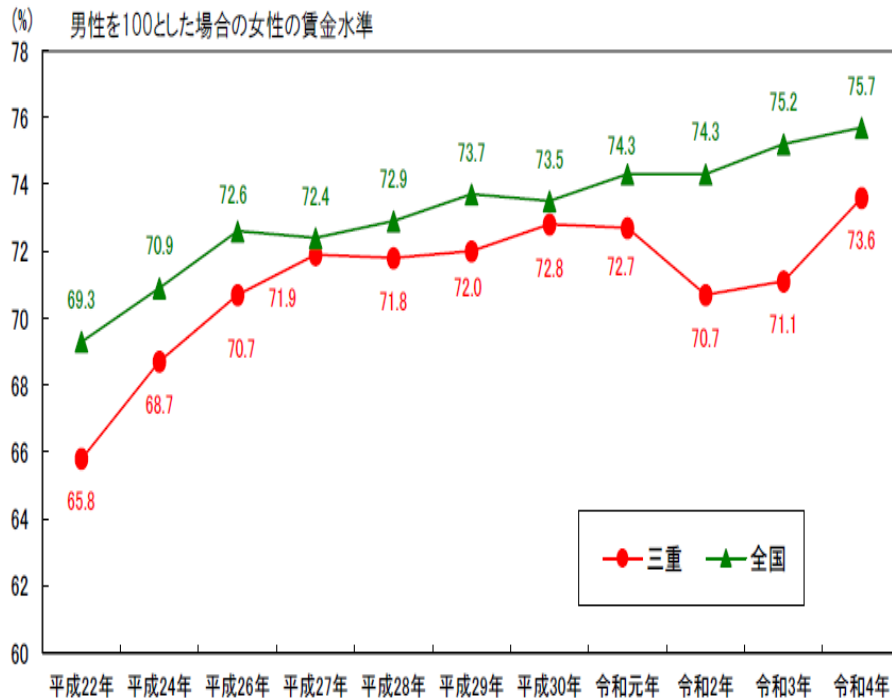


出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」(令和5年度)

男女間の賃金格差の推移と女性の正規雇用比率

- 三重県は、一般労働者の所定内給与額の男女間格差が全国平均よりも大きい。
- 正規雇用比率は、25～34歳をピークに低下しており、いわゆる「女性のL字カーブ」が現れている。また、三重県は15～24歳以外の各年齢階層で比率が全国平均より低い。

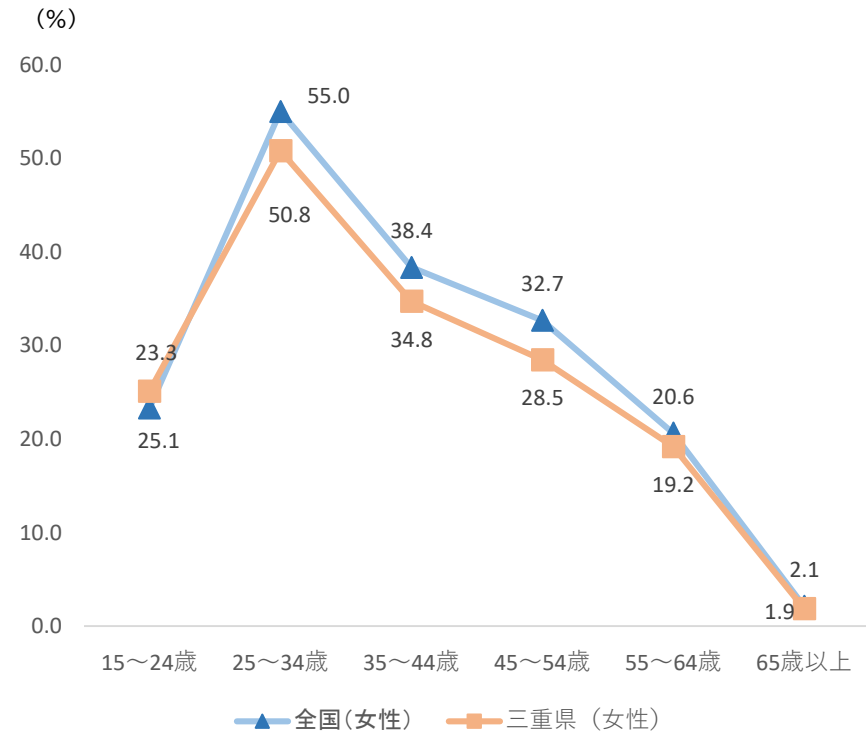
男女間所定内給与額の格差



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
 ※令和2年の調査変更に伴い遡及集計された結果を使用

出典：三重労働局公表資料

女性の正規雇用比率の年齢階層別比較

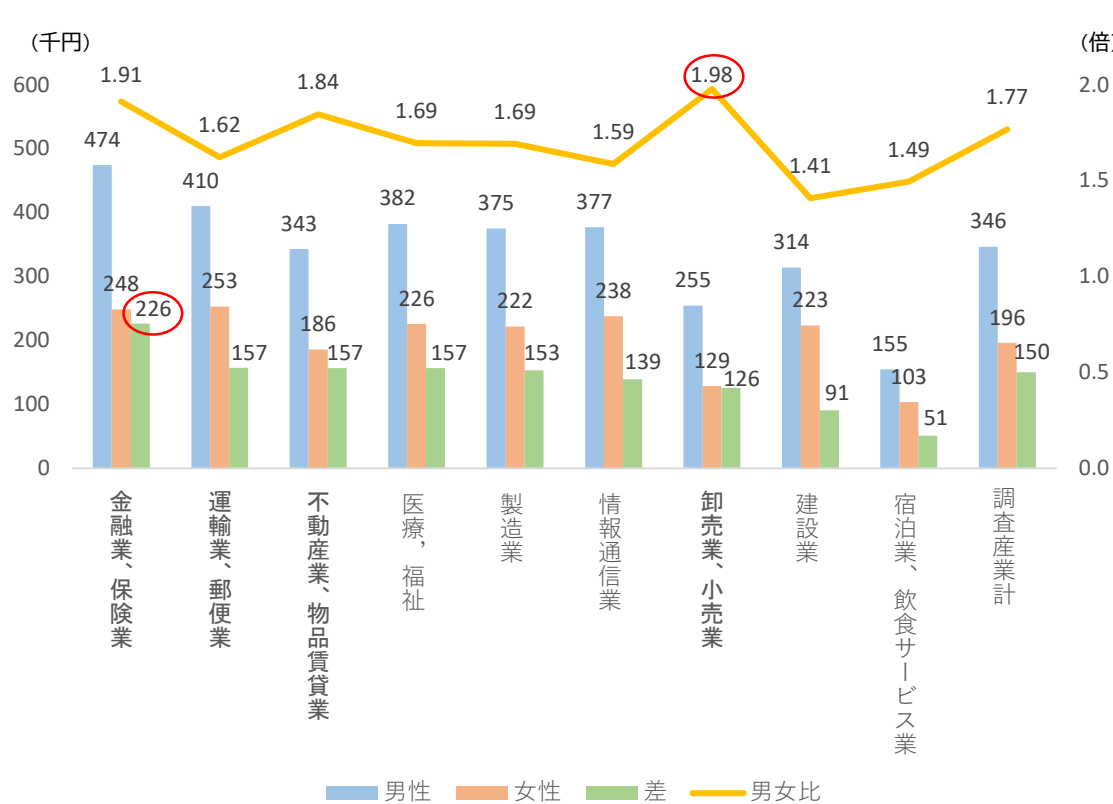


(備考) 1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」により作成
 2. 人口に占める正規の職員・従業員の割合

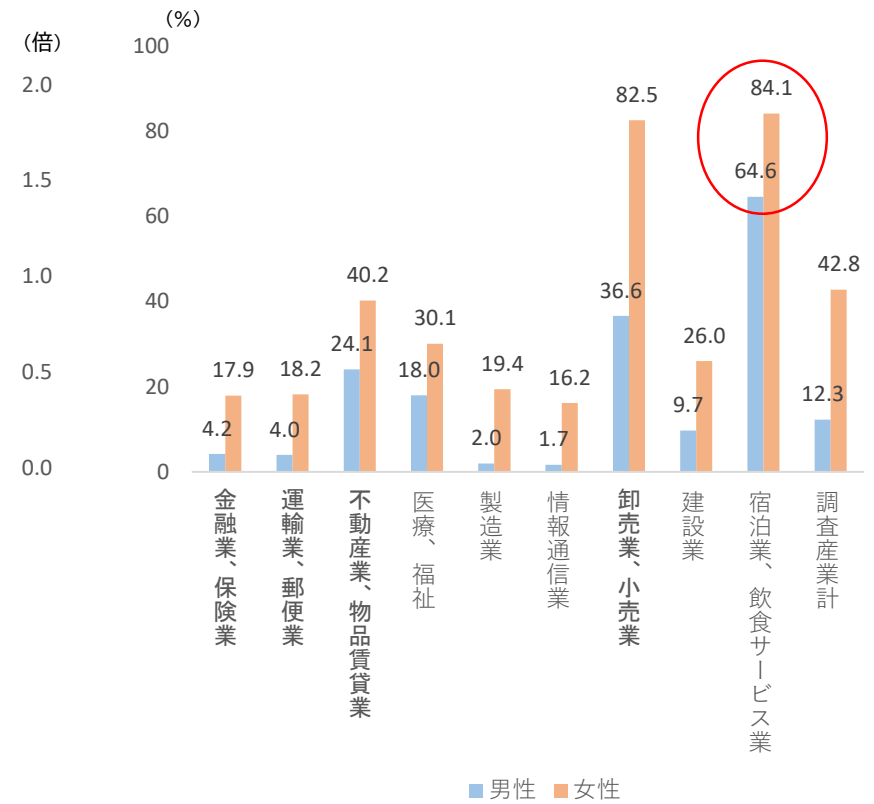
産業・性別の給与比較

- 三重県では金融業、保険業において男女の給与額の差が最も大きく、卸売業、小売業が最も男女比の格差が大きくなっている。
- 男女ともにパートタイム率の高い宿泊業、飲食サービス業の給与水準は低い。

産業及び性別常用労働者数の1人当たり平均月額給与額(三重県)



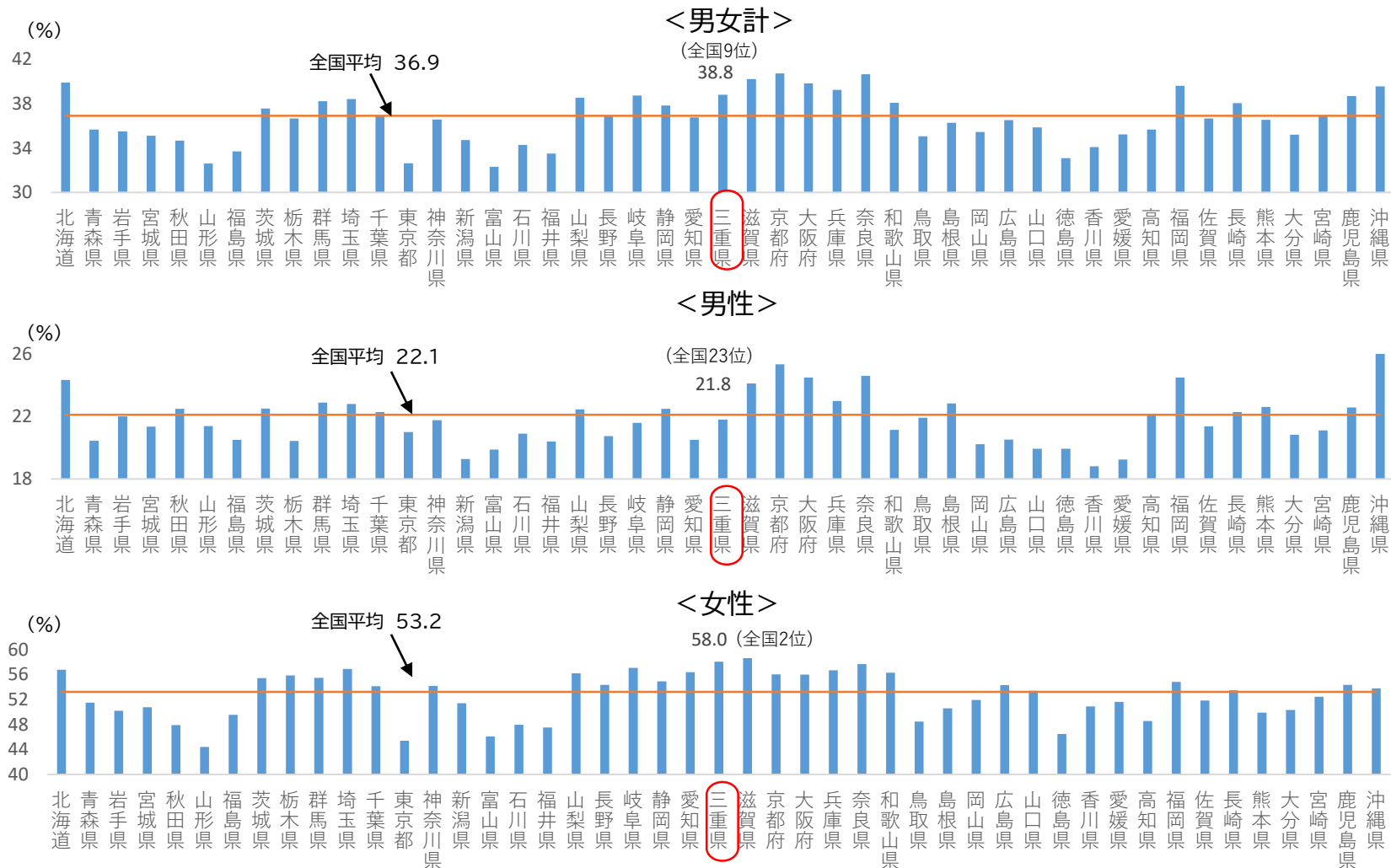
労働者数に占めるパートタイムの割合(三重県)



非正規雇用者の比率

- 三重県の非正規雇用比率は38.8%で全国9位、特に女性は58.0%で全国2位と高い水準。

都道府県別の非正規雇用比率

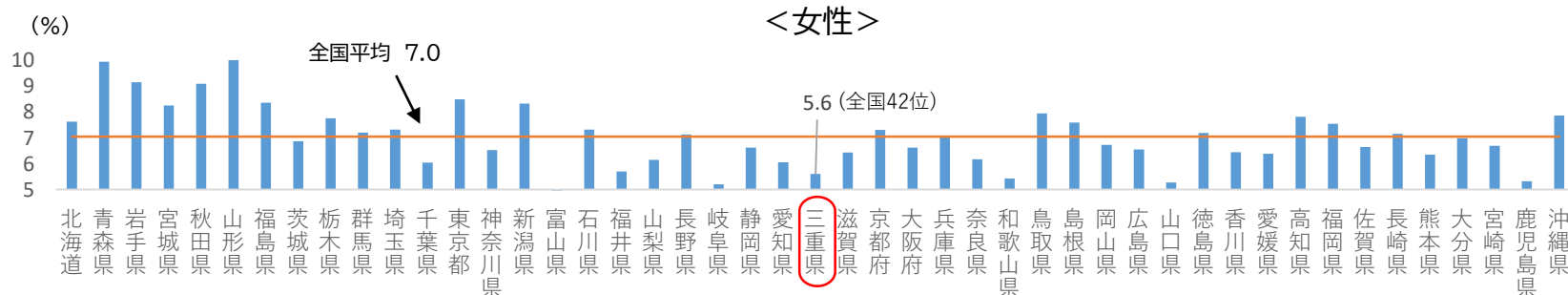
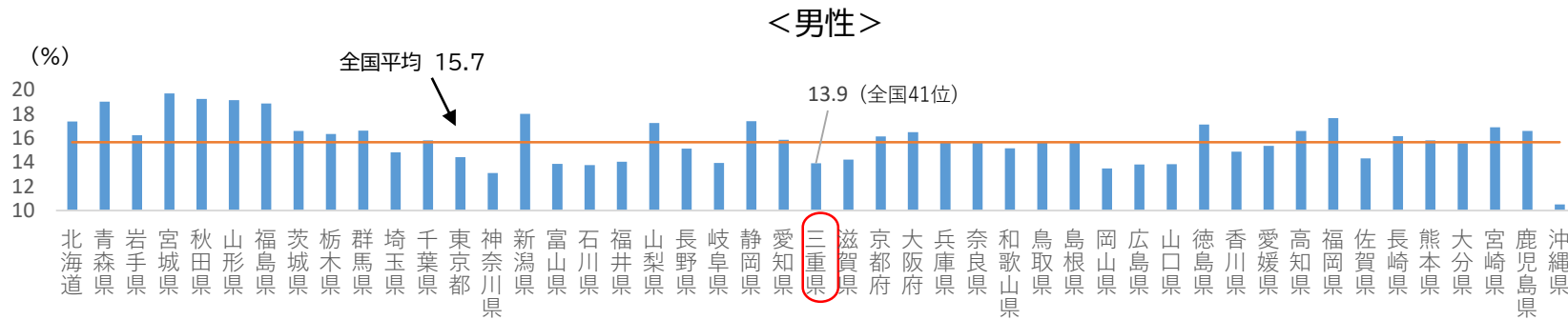
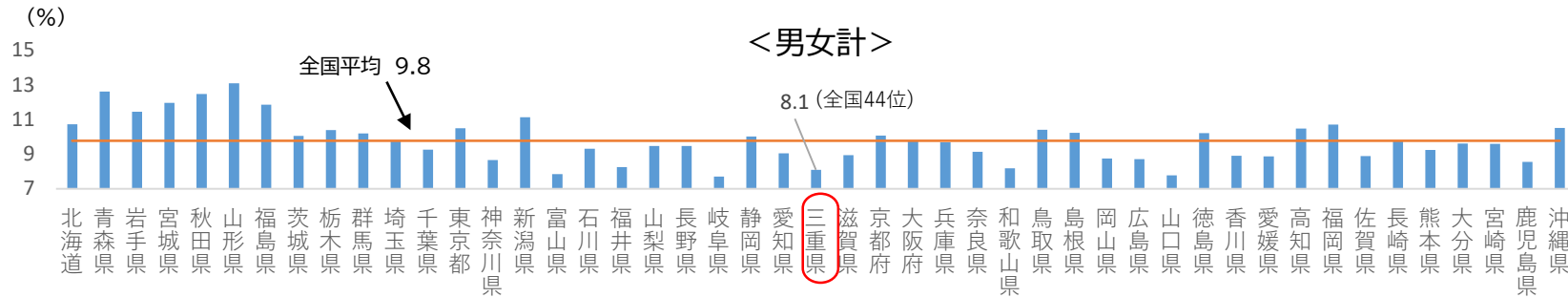


(備考) 1. 厚生労働省「令和4年就業構造基本調査」により作成 2. 非正規雇用比率=非正規雇用者/役員を除く雇用者

非正規雇用者に占める不本意非正規雇用労働者の比率

- 三重県の非正規雇用者に占める不本意非正規雇用労働者の比率は8.1%で全国44位と低い水準にある。

都道府県別の不本意非正規雇用労働者比率

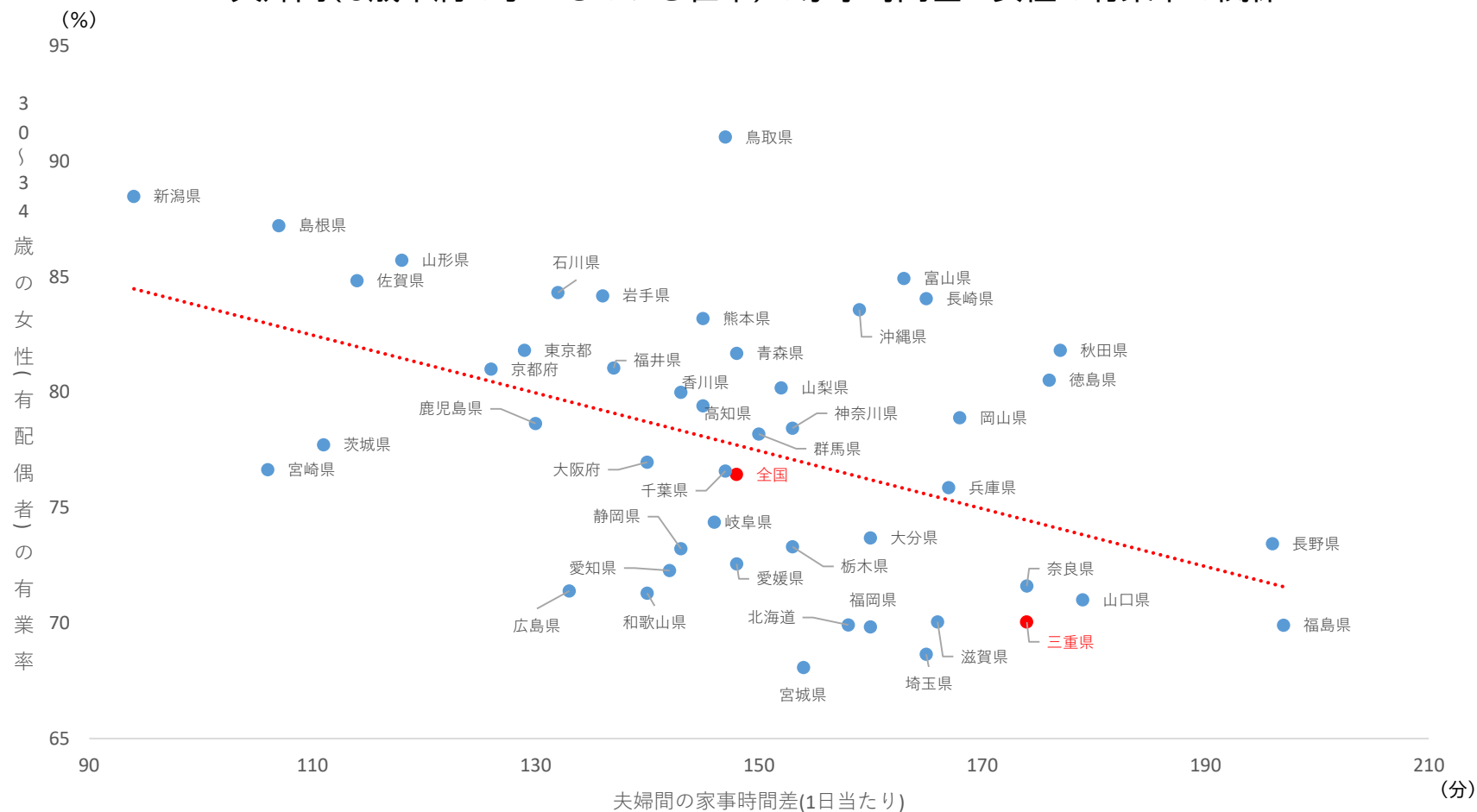


(備考) 1. 厚生労働省「令和4年就業構造基本調査」により作成
 2. 不本意非正規雇用労働者とは、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。

女性の家事・育児負担と女性の有業率の関係性

- 夫婦間の家事時間差が縮小すると女性の有業率が高まる傾向。
- 三重県は夫婦間の家事時間差が大きく、女性の有業率が低くなっている。

夫婦間(6歳未満の子どもがいる世帯)の家事時間差と女性の有業率の関係



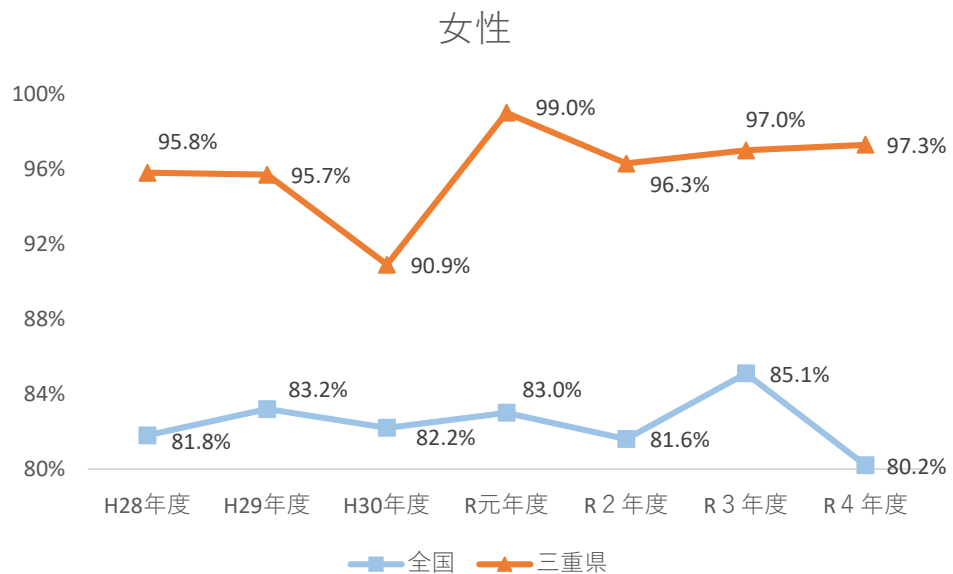
出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」、「令和3年社会生活基本調査」により作成

育休の取得状況の推移

- 三重県における女性の育休取得率は、近年全国の値を上回る傾向が続いている。
- 男性の取得率は、全国平均を下回っていたが、R4年度は全国平均を上回り改善。
- 厚生労働省調査によると、男性の育休取得日数の平均は46.5日（約1月半）。

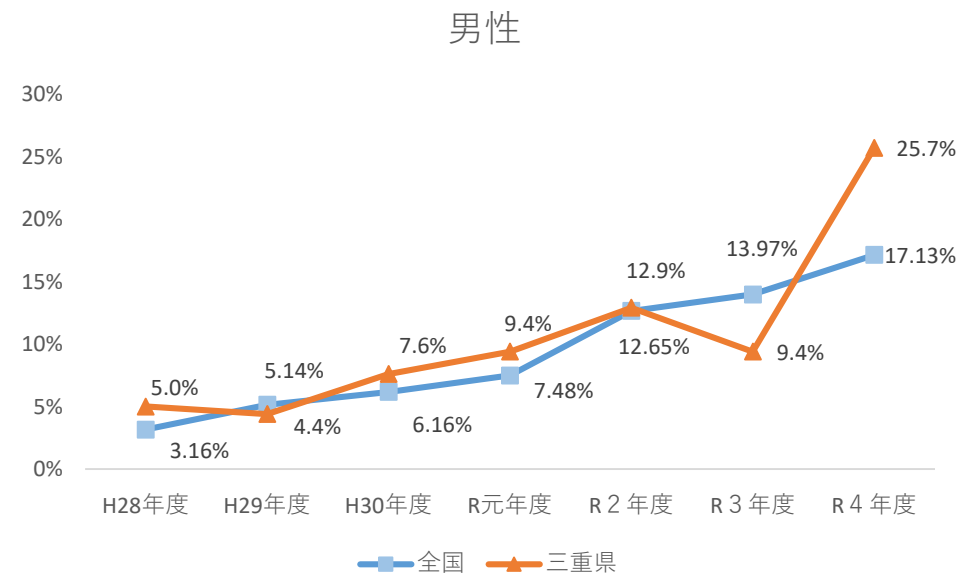
出典：厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）

育児休業取得率



出典（全国）：厚生労働省「雇用均等基本調査」

出典（三重県）：三重県雇用経済部「三重県内事業所労働条件等実態調査」



出典（全国）：厚生労働省「雇用均等基本調査」

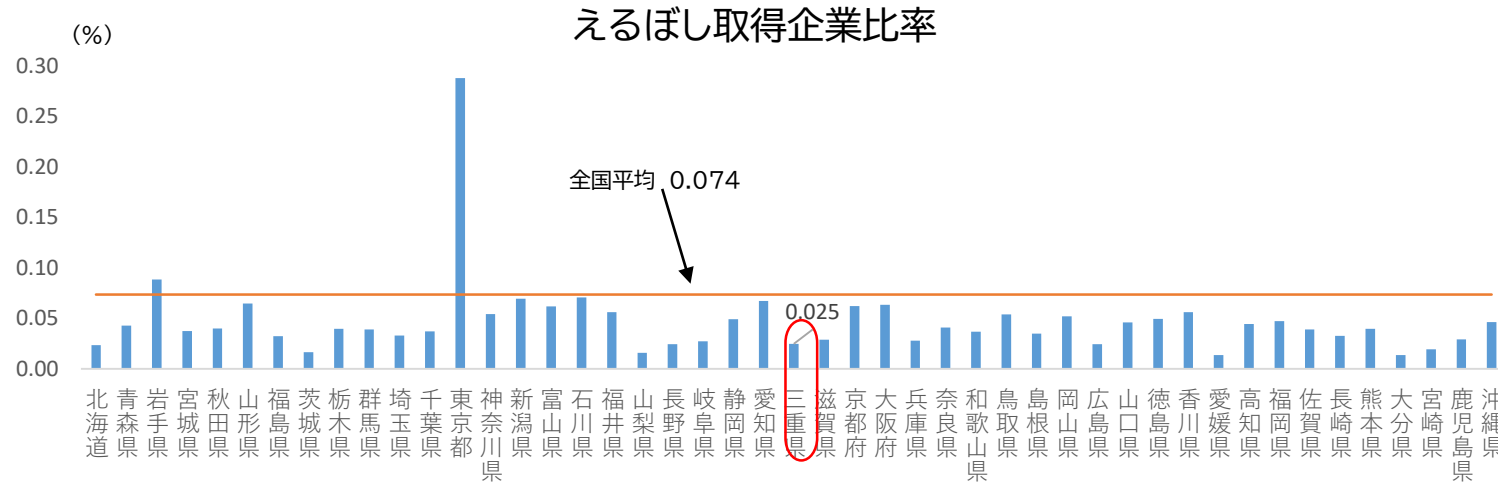
出典（三重県）：三重県雇用経済部「三重県内事業所労働条件等実態調査」

えるぼし、くるみんの取得企業比率

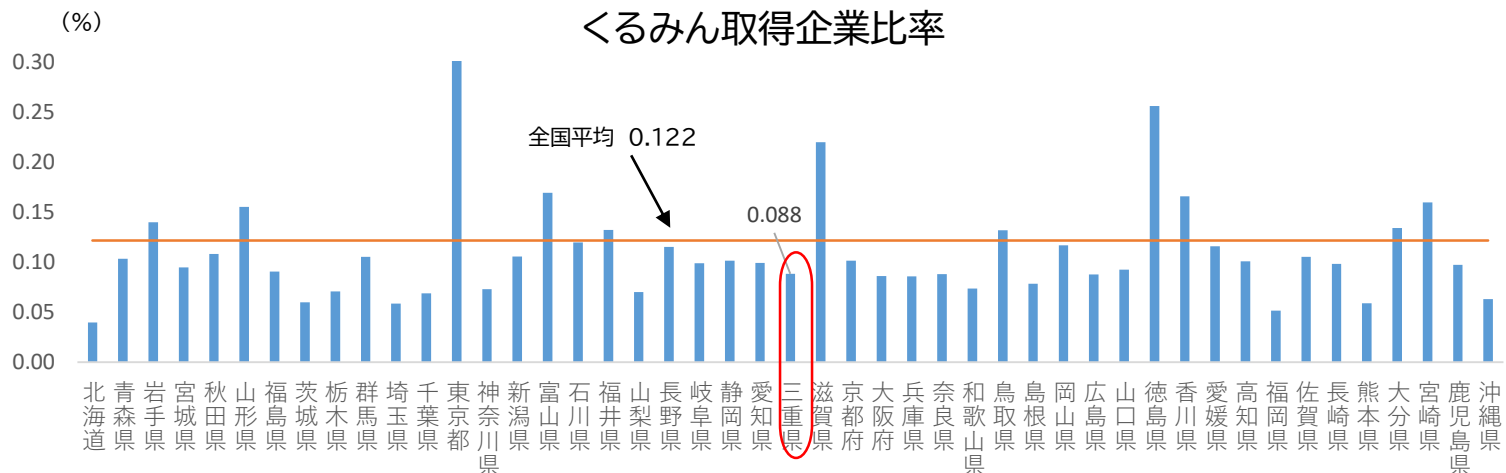
- えるぼし、くるみんの三重県企業の取得比率はいずれも全国平均を下回っている。

※えるぼし：女性の働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業の認定制度

くるみん：次世代育成支援対策に取り組んでいる企業の認定制度



出典：厚生労働省公表資料、総務省「経済センサス活動調査」により作成

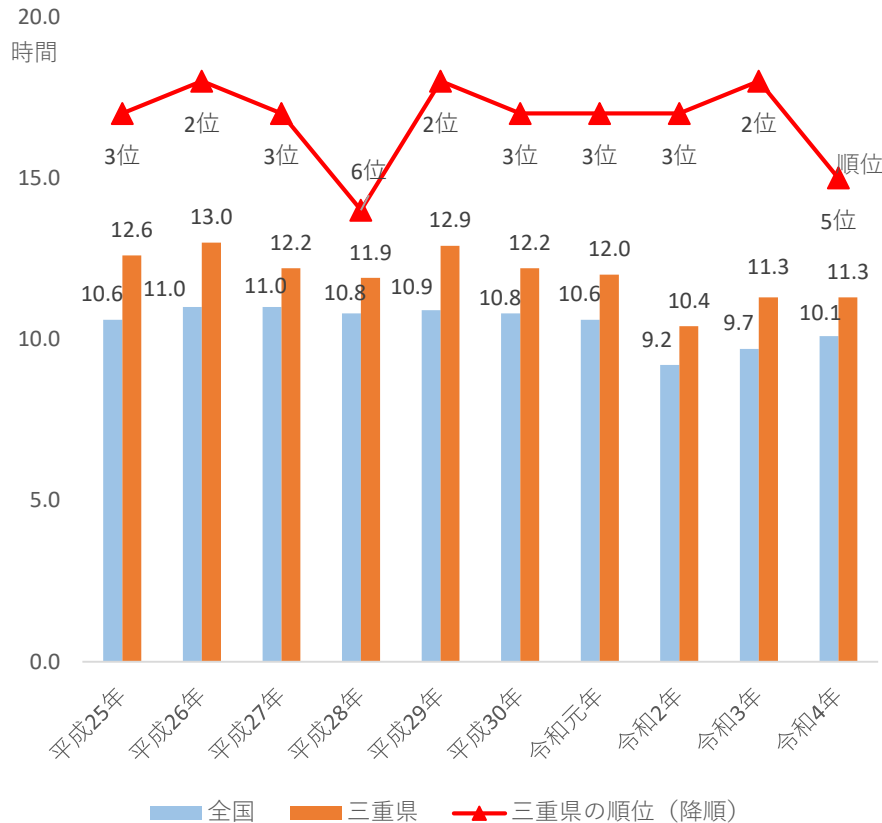


出典：厚生労働省公表資料、総務省「経済センサス活動調査」により作成

所定外労働時間実績の状況

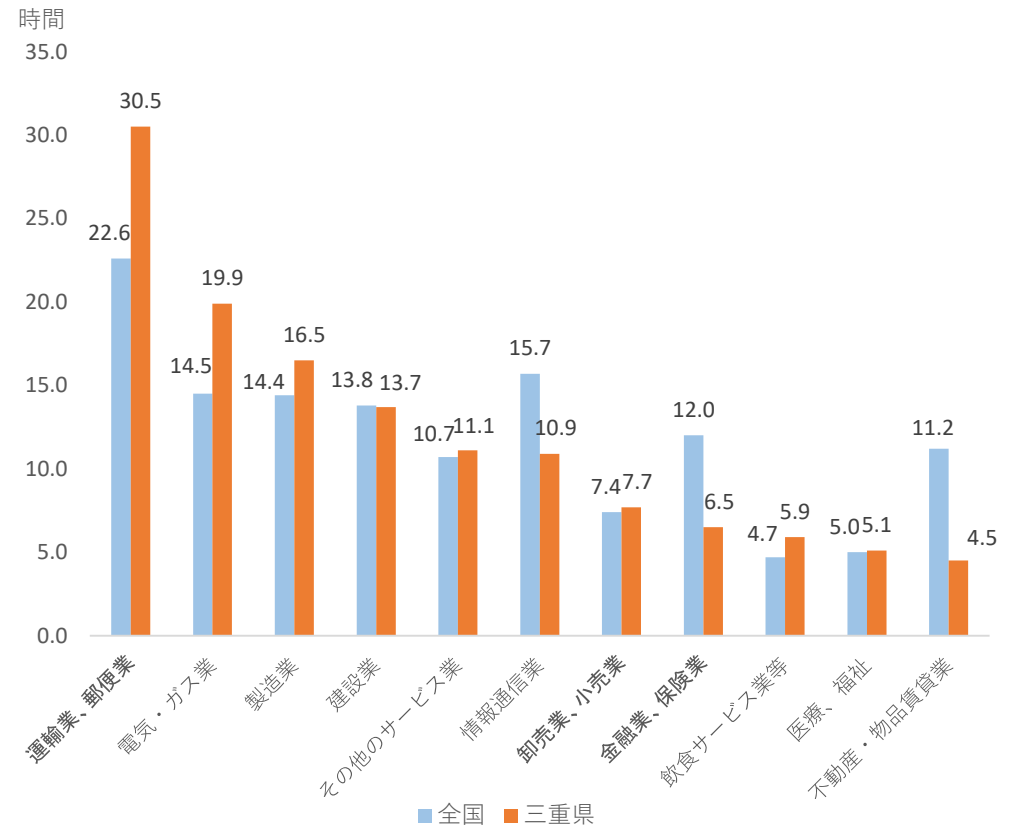
- 三重県の所定外労働時間は過去10年間、いずれの年も全国平均を上回っており、三重県の順位（降順）は概ね2位や3位で推移している。
- 産業別（R4）では、「運輸業、郵便業」、「電気・ガス業」、「製造業」等で、三重県が全国平均を上回っている。

所定外労働時間(事業所規模5人以上)の状況(産業計)



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成

所定外労働時間(事業所規模5人以上)の状況(産業別:R4)

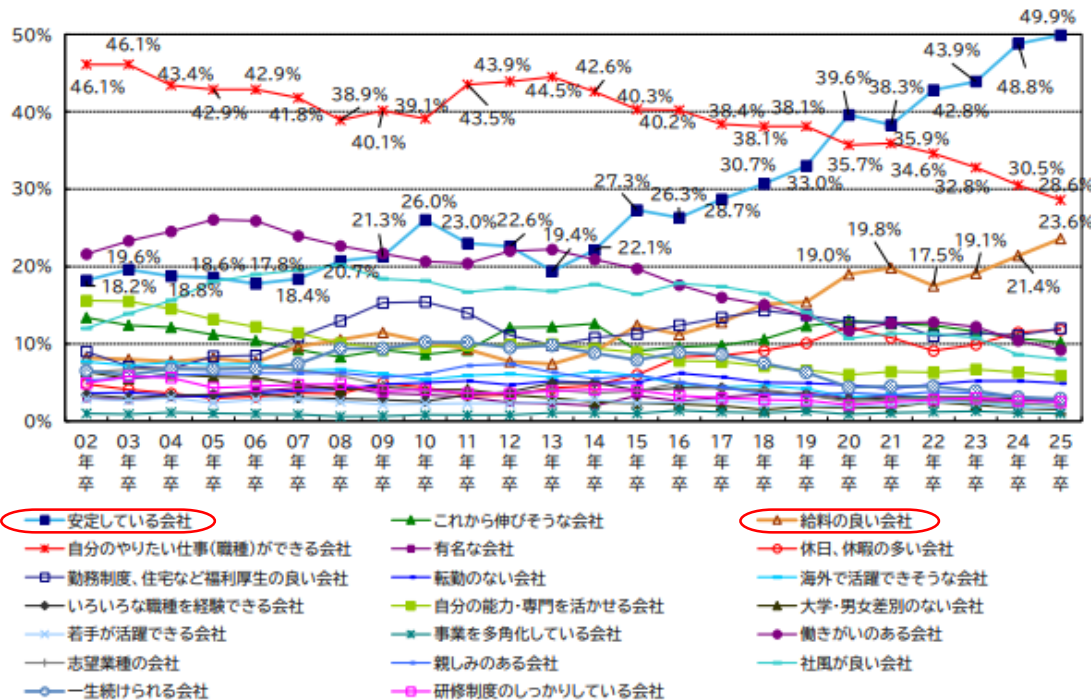


出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、
三重県政策企画部「毎月勤労統計調査（三重県分）」により作成

若者の就職意識

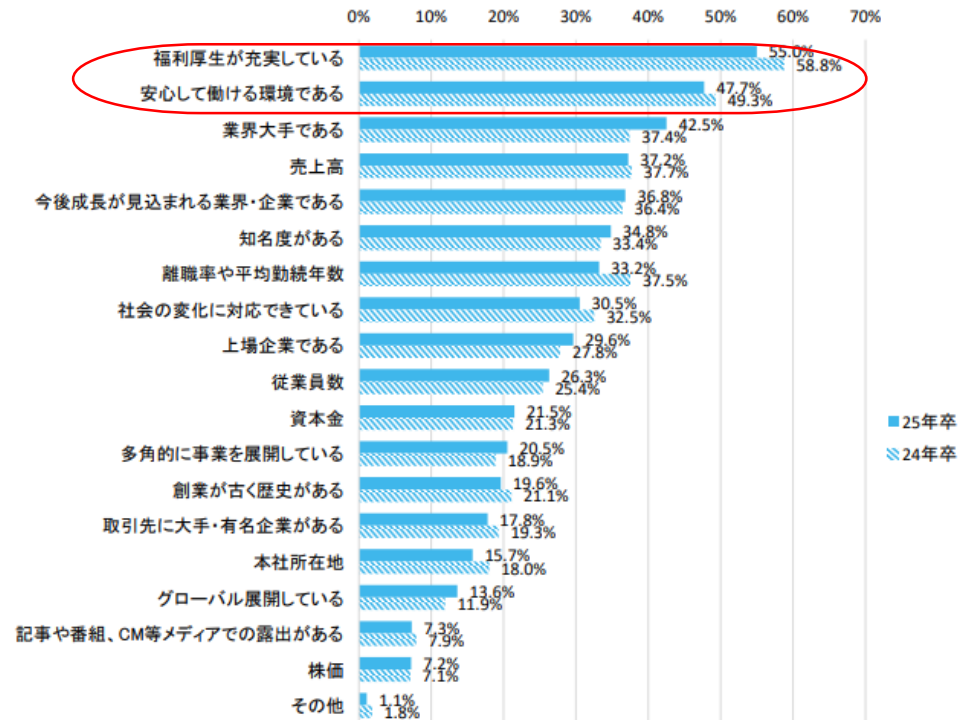
- 若者が企業選択の際に重視している点は「安定している会社」が最多であり、「給料の良い会社」とともに上昇傾向にある。
- 企業に安定性を感じるポイントは「福利厚生が充実」「安心して働ける環境」が高くなっている。
- かつて最多であった「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」の割合は大きく低下。

●企業選択のポイントの推移(02年卒～25年卒)



出典：マイナビ2025年卒大学生就職意識調査

●企業に対して安定性を感じるポイント(当てはまるものすべて)



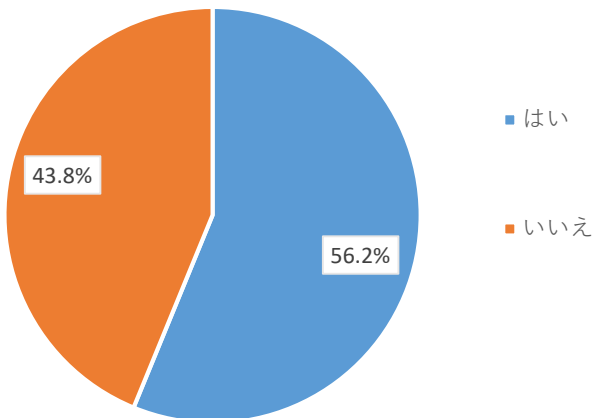
出典：マイナビ 2025年卒大学生活動実態調査 (3月)

転職にかかる意識

- 20代の約6割が「社会人になる前から転職を視野に入れていた」と回答。
- 転職活動時のこだわりとして、「転職先企業に将来性・安定性があること」「産休・育休など、休日・休暇制度が充実しており、取得がしやすいこと」が高く、安定性や働きやすさが重要視されている。

N = 445

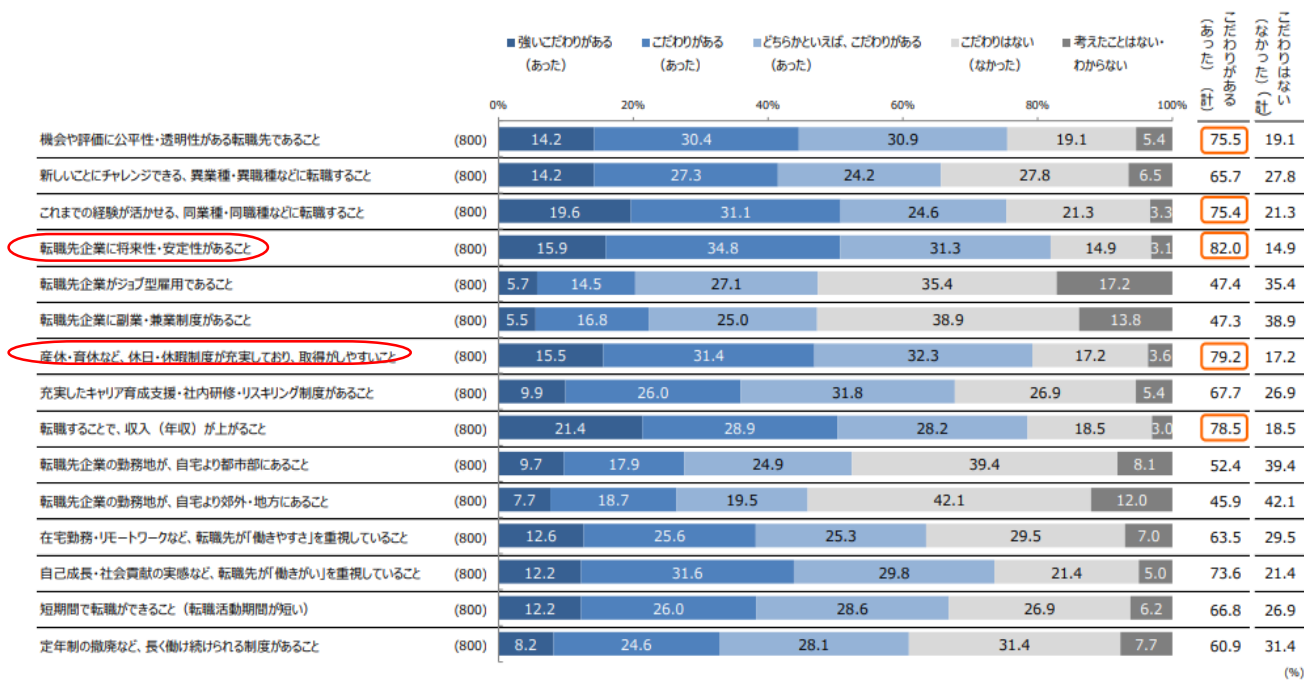
社会人になる前から、転職を視野に入れていましたか？
(20代転職希望者)



出典：学情「就職・転職活動に関するアンケート」

Q12. 直近（2022年6月～2023年7月の間）の転職活動において、転職活動の軸としてこだわりはありましたか。
以下の項目ごと、こだわりの有無とこだわりの程度について最もあてはまるものを1つだけお選びください。

N = 800

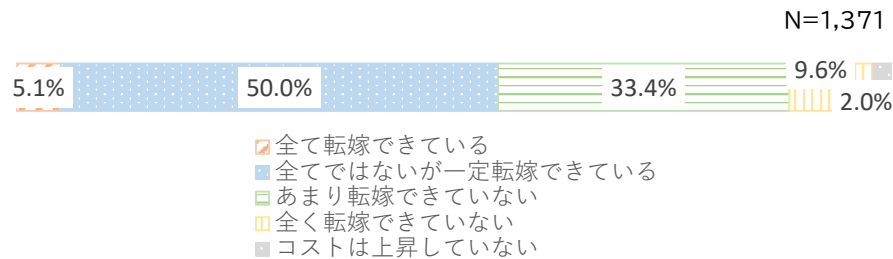


出典：マイナビ「転職活動における行動特性調査 2023年版」

県内企業の価格転嫁とパートナーシップ構築宣言の認知度の状況

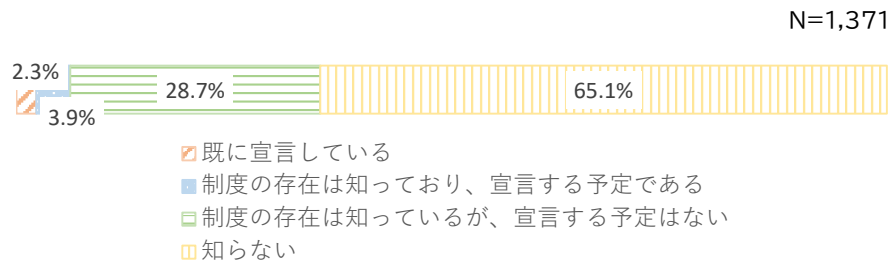
- 県内企業のうち、一定以上価格転嫁できた割合は55.1%の一方、あまり又は全くできていない割合は合わせて43.0%。
- 多少なりとも価格転嫁できた理由として、「自社からの価格改定の通告」が56.1%と最も高く、次いで「原価を示して価格交渉した」が46.6%。
- パートナーシップ構築宣言は「既に宣言している」、「宣言する予定である」合わせて6.2%。

県内企業の価格転嫁の状況



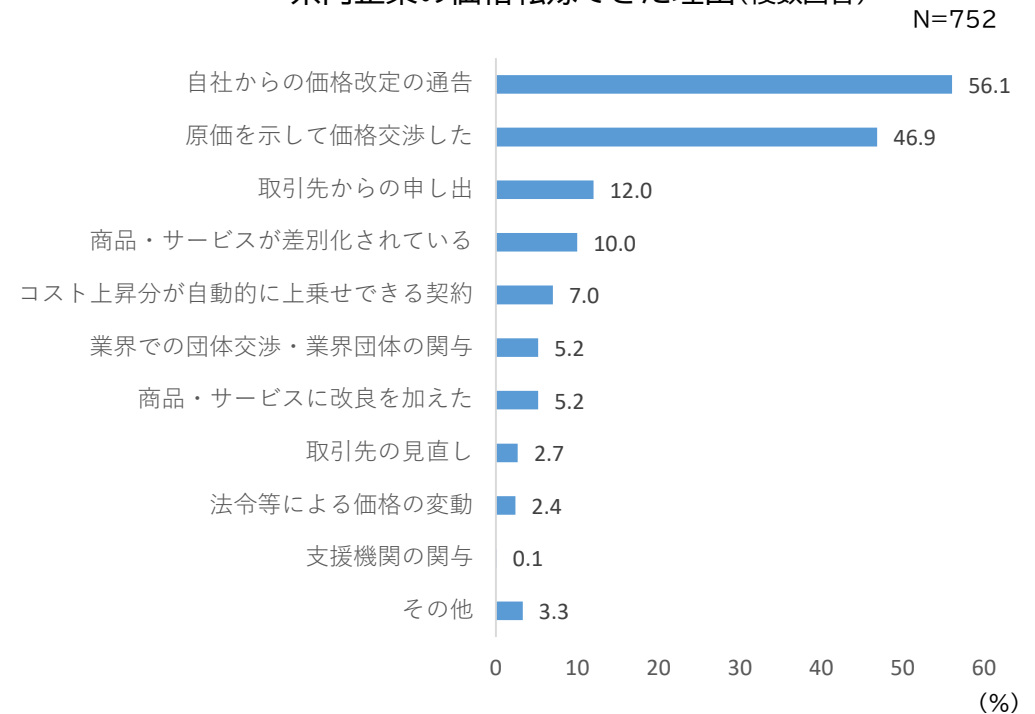
出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」（令和5年度）

県内企業のパートナーシップ構築宣言の認知度



出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」（令和5年度）

県内企業の価格転嫁できた理由(複数回答)

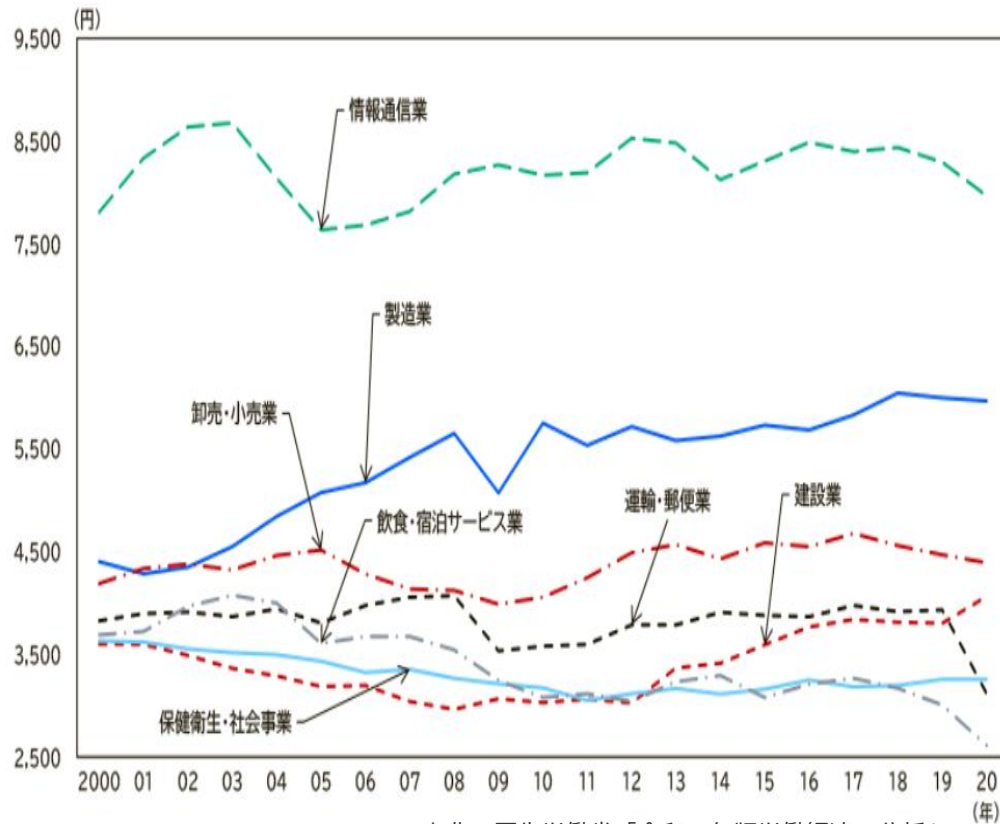


出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」（令和5年度）

産業別の労働生産性（全国）の状況

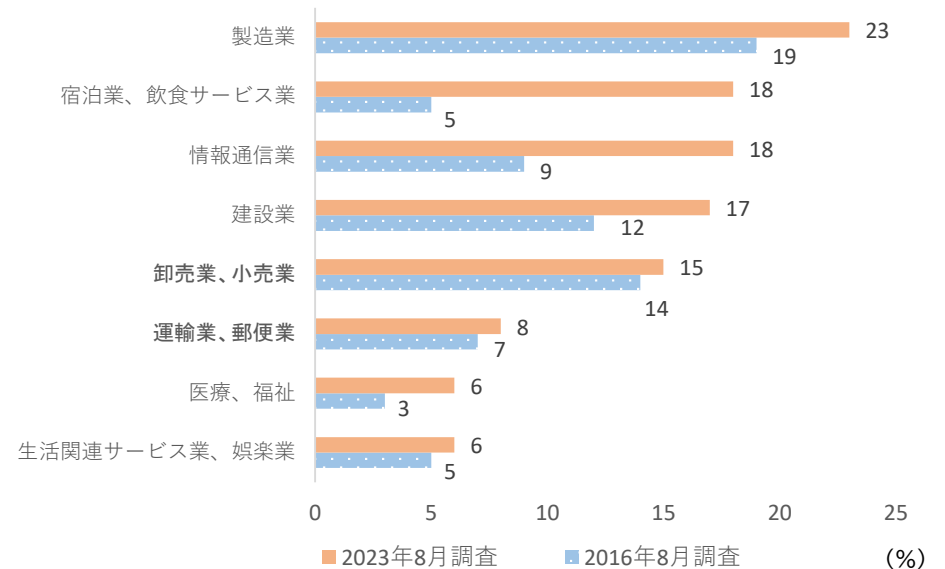
- 「飲食・宿泊サービス業」、「保健衛生・社会事業」などは生産性が低く、かつ低下傾向。
- 一方で「情報通信業」、「製造業」は生産性が高く、「製造業」、「建設業」は上昇傾向。
- 各産業で労働力不足に対して、省力化投資等に取り組む企業が増加している。

産業別の労働生産性の推移(全国)



出典：厚生労働省「令和4年版労働経済の分析」

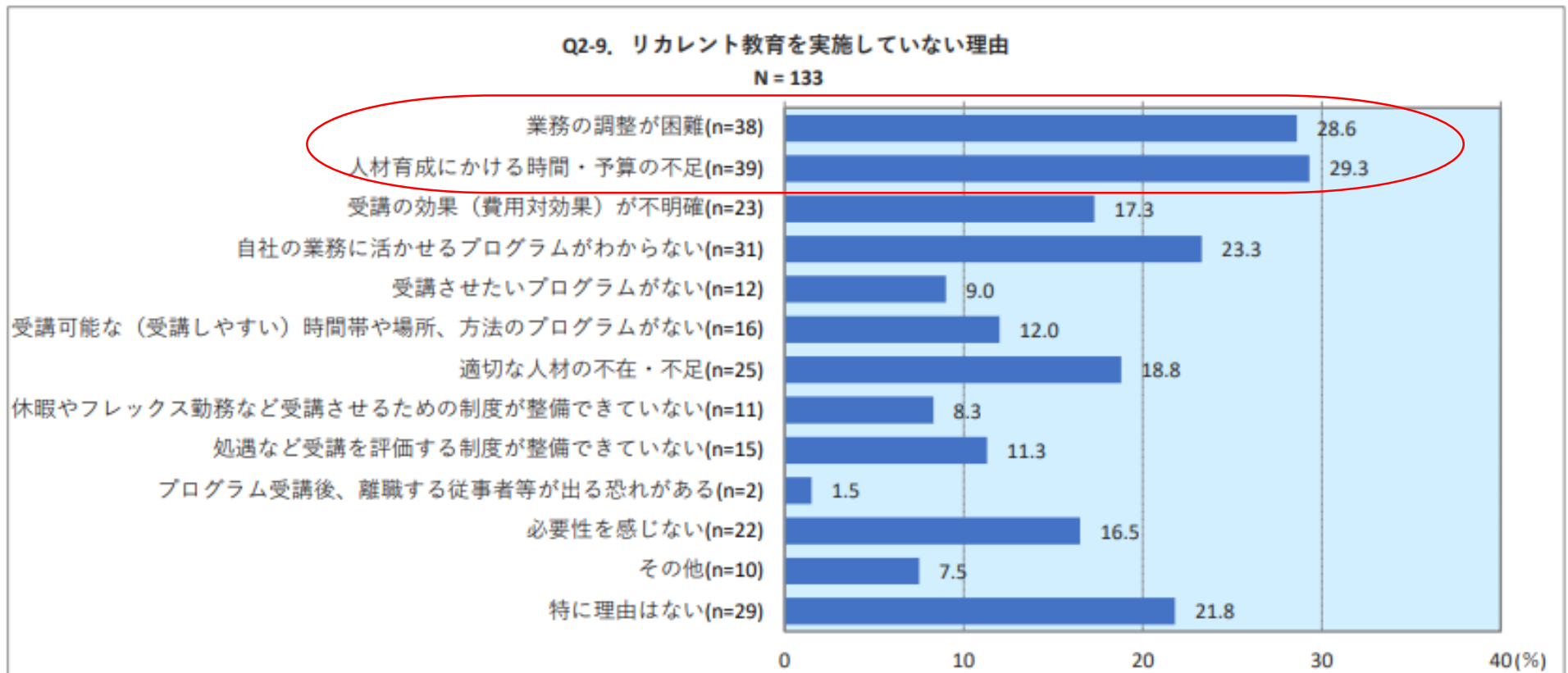
省力化投資等に取り組んだ企業の割合(全国)



- (備考) 1. 厚生労働省「労働経済動向調査」により作成
 2. 労働者不足に対処した事業所のうち、省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等に取り組んだ事業所の割合

県内企業のリスキングにかかる意識

- 企業がリカレント教育を実施していない理由は、「人材育成にかかる時間・予算の不足」が29.3%と最多であり、次いで「業務の調整が困難」が28.6%。

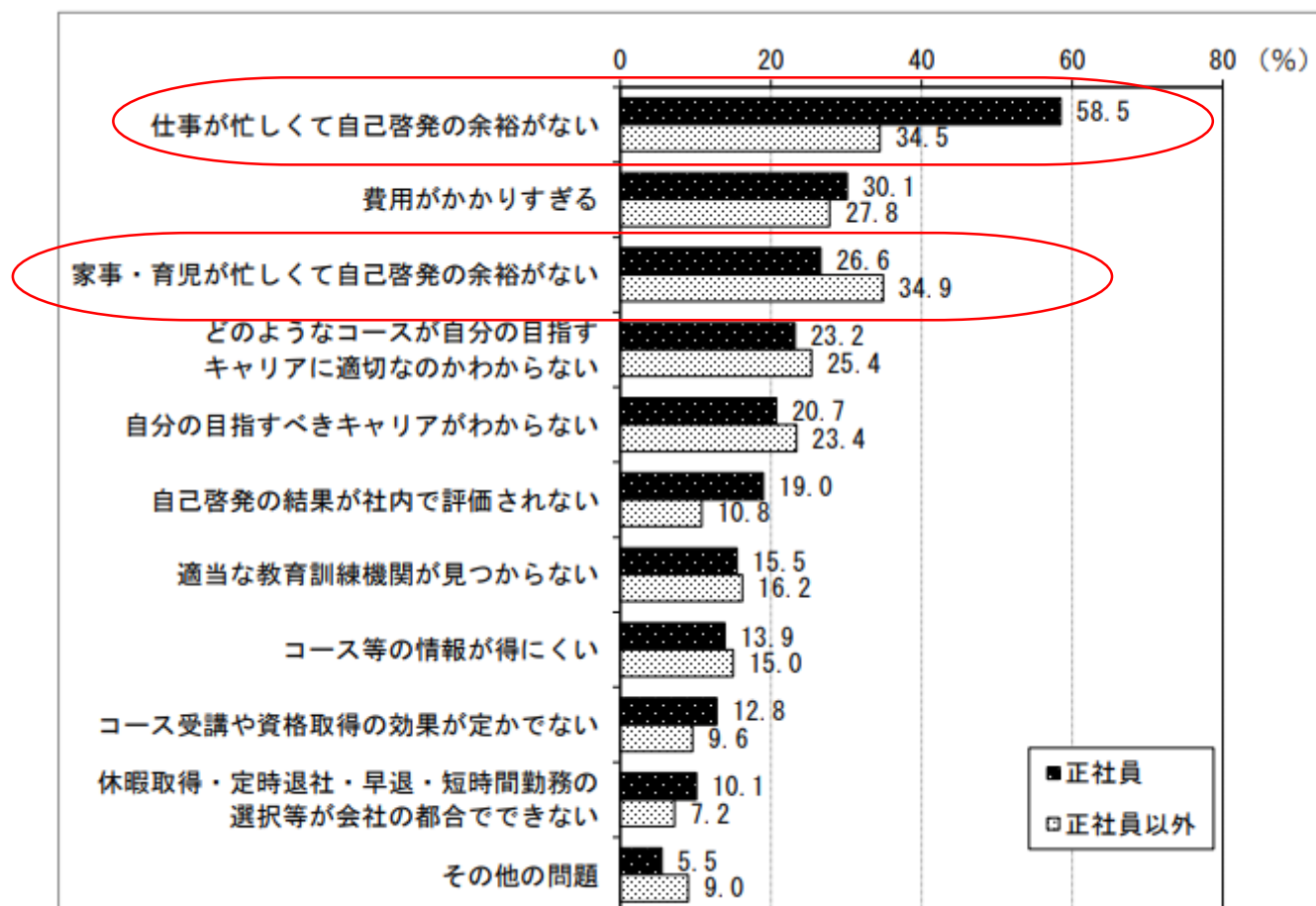


出典：リカレント教育プラットフォームみえ「リカレント教育の推進に向けたアンケート調査」結果報告

従業員のリスキリングにかかる意識（全国）

- 自己啓発を行う上での問題点について、従業員側においても、時間的余裕や費用面に関する回答が多くなっている。

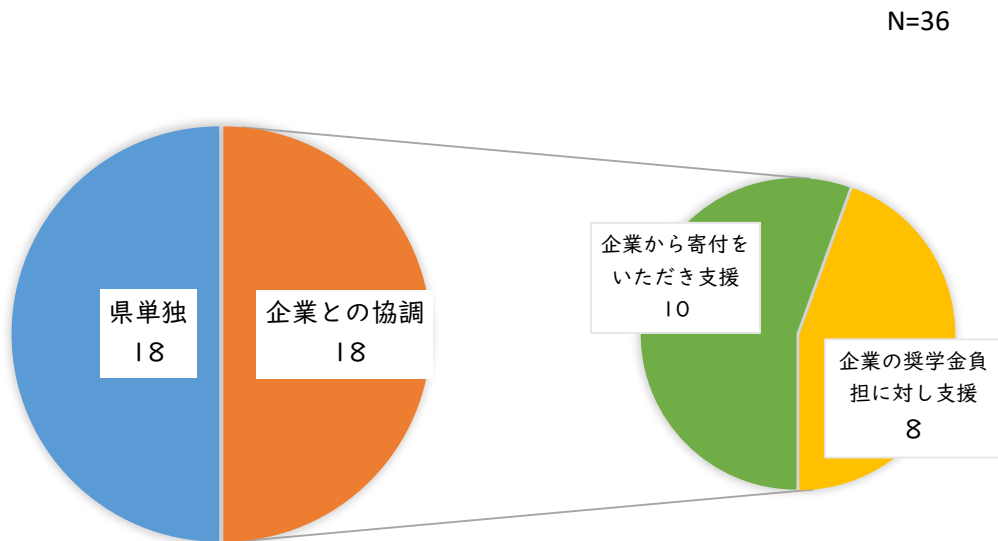
自己啓発を行う上での問題点の内訳(正社員、正社員以外)(複数回答)



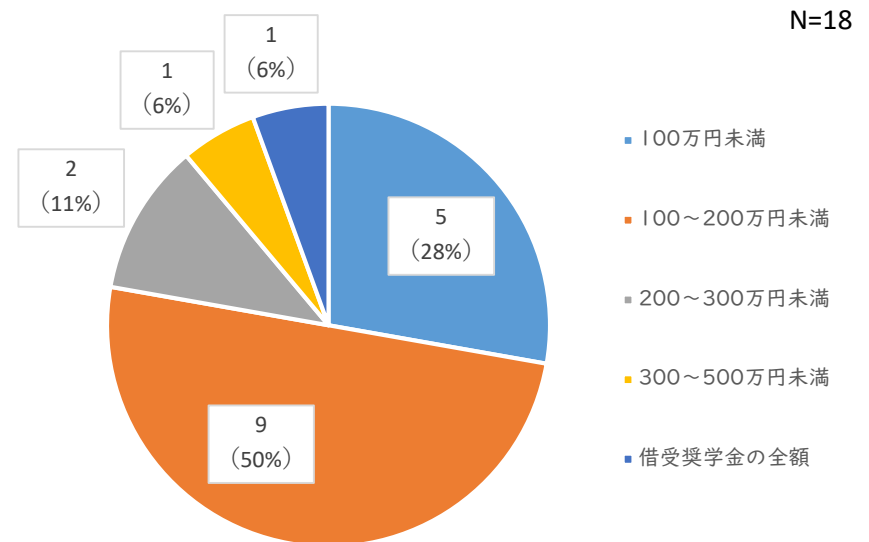
奨学金返還支援にかかる全国状況

- 奨学金返還支援を行っている自治体のうち、企業と協調して助成している自治体が半数を占めている。
- 助成の上限は、三重県では100万円のところ、「100～200万円未満」に設定している自治体が多いが、200万円以上に引き上げている自治体もみられる。

自治体における奨学金返還助成方法

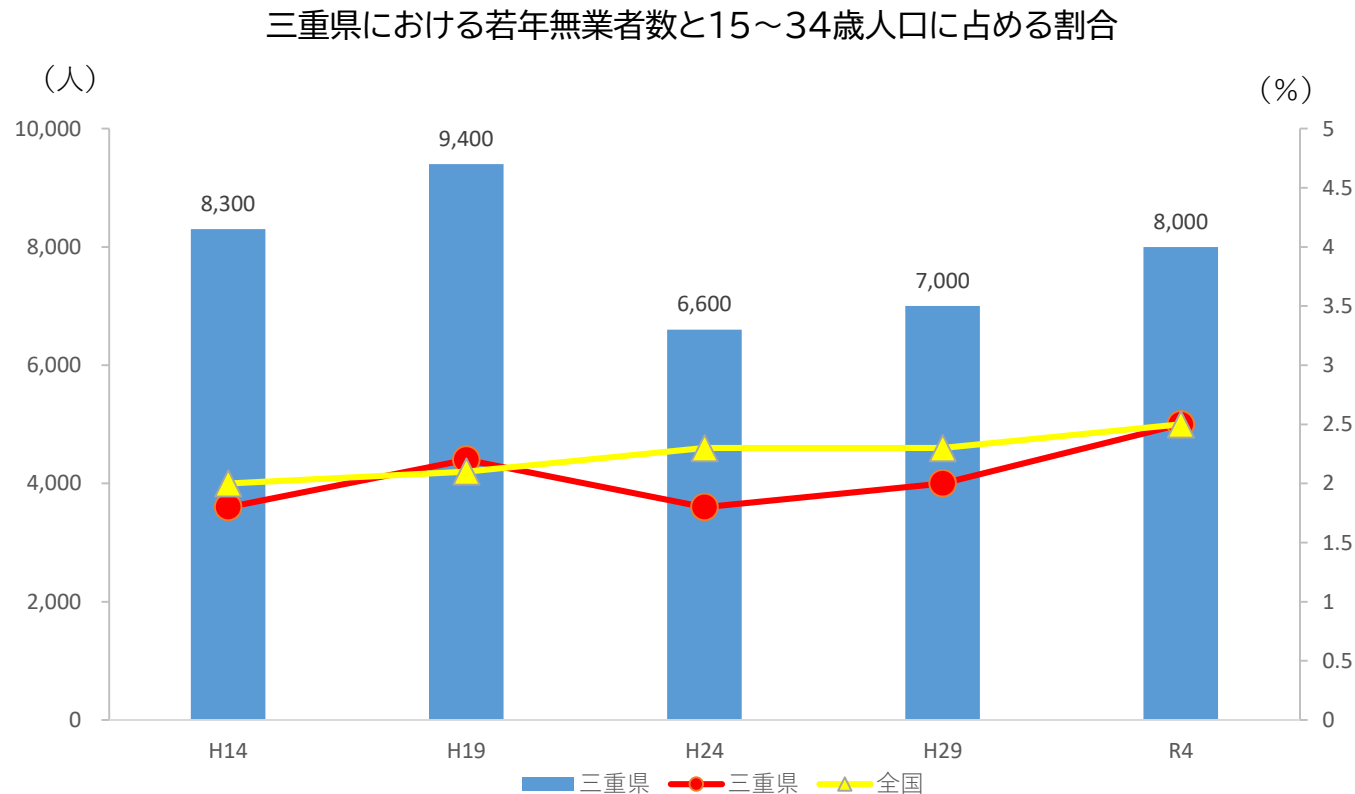


企業との協調による助成金総額



若年無業者数と15～34歳人口に占める割合

- 三重県における若年無業者数※の割合は増加傾向にある。



※若年無業者とは

15～34歳の無業者で、家事も通学もしていない者のうち、以下(①及び②)の者をいう

①就業を希望している者のうち、求職活動をしていない者(非求職者)

②就業を希望していない者(非就業希望者)

出典：総務省「就業構造基本調査」により作成

3 取組の方向性

今後の検討テーマ

- 第1回の提案や宣言をふまえ、今後の検討テーマを以下のとおり整理
- 第2回においては、第一部のサスティナラボの提案、講演と関連するテーマ1、2、4、5を先に検討
- 3、6については、第3回以降で検討予定

1 ジェンダーギャップの解消と働きやすい職場環境づくり

2 労働条件と生産性の向上

3 県内企業と若者のマッチング促進

4 地域が求める人材の育成と県内定着促進

5 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援

6 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

※ 3、6は第3回で検討予定

1 ジェンダーギャップの解消と働きやすい職場環境づくり①

第1回時の委員からのご意見等

●女性の賃金の低さ、家庭における性別役割分担意識の解消

- ・ジェンダーギャップを放置すれば流出はさらに拡大する。賃金あるいは雇用環境の改善および男女間の格差解消は不可欠。
- ・男性が家計を支え、女性が家を守るという古典的な役割分担意識がまだまだ根強い。
- ・女性は就職に際し、特に福利厚生面を気にしている。
- ・積極的な女性の育成、管理職への登用、男女とも仕事と家庭の両立がしやすい実効性のある制度の整備が必要である。
- ・女性の年齢階級別正規雇用比率におけるL字カーブの解消が課題。

●経営者の意識啓発

- ・制度があっても、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と。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ことがまずもって大事である。

●男性育休の取得促進

- ・男性育休は質が問われている。今後は育休の長さが問われるかもしれない。

●長時間労働の抑制、福利厚生の充実

- ・地方にある中小企業でも雇用環境がしっかりしているところは応募超過である。
- ・長時間労働など職場環境が改善されない限り、女性だけでなく若者も定着しない。
- ・若者からは福利厚生が充実していることが求められている。
- ・産学官で取り組むべきこととして、大学と県内企業の交流に関する情報を積極的にPRできると良い。

1 ジェンダーギャップの解消と働きやすい職場環境づくり②

令和6年度の県の主な取組

●男女がともに働きやすい職場づくり等に取り組む企業向けの支援

- ・働き方改革を積極的に推進する企業等を「みえの働き方改革推進企業」として登録し、優良事例を表彰・周知。登録企業は「みえの企業まるわかりNAVI」等でPR
- ・男女がともに働きやすい職場づくり（女性専用施設の整備等）、男性育休の取得促進等に取り組む中小企業に奨励金（10～50万円）を支給（別紙参照）
- ・働き方改革や休みやすい職場づくりを進めようとする企業にアドバイザーを派遣するなど、専門家による支援を実施

●企業のトップやリーダー層の意識啓発

- ・誰もが希望に応じた働き方ができ、家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」の社会・職場環境づくりをめざして、企業のトップやリーダー層を対象にした意見交換やワークショップ、「本気宣言」を実施
- ・男女間の給与格差が少ない業種である「情報通信産業」に対する誘致補助金の設置
- ・働く女性のロールモデルとの交流会の実施

●男性の育児参画の優良事例の表彰

- ・企業での育児休業取得が促進され、男性の育児参画が進むよう、男性の育児参画の優良事例について表彰を行い、広く情報発信

1 ジェンダーギャップの解消と働きやすい職場環境づくり③

今後の方向性のイメージ

●不本意非正規雇用の正規雇用化

- 【産】女性が産後も正規職員のまま短時間勤務を続ける制度の構築
- 【官】男女がともに働きやすい職場づくり（正規雇用への転換、短時間勤務制度の導入）等に取り組む中小企業への奨励金の拡充
- 【官】出正規雇用を希望する女性に向けたスキルアップ研修や資格取得の支援、女性が安心して働ける企業の職場づくりに向けた県内企業の意識改革を促進するセミナーの開催

●本意非正規雇用の働き方の柔軟化

- 【産官】本意非正規雇用者のニーズに応じた働き方を応援できるよう、就業制度の見直しや相談体制の構築
- 【産官】国の「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用の積極化と、支援制度の継続・拡充に向けた国への要望

●企業のトップやリーダー層の意識の定着

- 【産】出産、育児等により離職することなく働き続けられる職場環境づくり
- 【学官】働きやすい職場環境づくりに取り組む企業情報の周知
- 【産官】ロールモデル等を活用した働く女性のキャリアデザインの支援
- 【官】トップやリーダー層の意識の定着

1 ジェンダーギャップの解消と働きやすい職場環境づくり④

今後の方向性のイメージ

●誰もが働きやすい職場環境づくり

- 【産官】ダイバーシティやDXの推進に取り組んだ結果、若者から選ばれている職場の実例を参考にした環境づくり（例：「えるぼし・くるみん」の取得促進、「みえの働き方改革推進企業」登録の促進、登録インセンティブの見直しなど）
- 【学】学生が求める職場環境の聞き取り
- 【産学官】県内企業が改善した職場環境と学生が求める職場環境について情報共有し、さらなる改善につなげる（例：企業と高等教育機関で交流会の実施など）
- 【官】望まれる職場環境の見える化・普及啓発、企業が行う誰もが働きやすい職場環境づくりへの支援（例：アドバイザー派遣、環境整備への支援など）

2 労働条件と生産性の向上①

第1回時の委員からのご意見等

●賃金の向上、生産性の向上

- ・中小企業においては、価格転嫁が進んでおらず、物価上昇に賃金の上昇が見合っていない。
- ・これからは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必要がある。

●2024年問題

- ・働き方改革関連法に基づく時間外労働の上限規制への対応が急務。

令和6年度の県の主な取組

●適正な取引と価格転嫁を促進し地域経済の活性化に取り組む三重共同宣言の発出

- ・生産性の向上や賃上げの実現につなげることによって地域経済の活性化を図るため、関係団体が共同で適正な取引と価格転嫁にかかる宣言を発出

●価格転嫁に関する窓口相談

- ・「取引価格適正化に関するサポート窓口」を開設し、価格交渉に役立つ原価計算手法を習得するための専門家派遣等

●生産性向上等を行う企業の支援

- ・従業員の賃上げにつなげるために実施した生産性向上等の取組の経費を補助

●企業のDX推進の支援

- ・県内企業のDXを促進するために専門家による伴走支援や成功事例を共有する報告会を実施

今後の方向性のイメージ

● 価格転嫁の促進を通じた賃上げ原資の確保

- 【産】 適正な取引と価格転嫁の促進
- 【官】 「パートナーシップ構築宣言」の普及促進、関係機関の連携のさらなる強化

● 生産性向上の推進

- 【産】 生産性向上や業態転換の取組を実施、DXの推進
- 【官】 経営向上をめざす企業の取組を支援、DXを推進する企業の支援
- 【官】 生成AIについて、先進事例や安全な活用方法を学ぶ場の提供や専門家派遣の実施

● 2024年問題への対応

- 【産官】 関係機関・団体で相互に連携し、業種に応じた対応策を協議、推進

4 地域が求める人材の育成と県内定着促進①

第1回時の委員からのご意見等

●地域が求める人材の解析と育成

- ・ 県内の産業界のニーズを十分に解析したうえで、地域の学生をできるだけ受け入れていくことが重要である。
- ・ 地域枠を設定して、地域で活躍する人材を育成していくことを検討したい。

●企業による奨学金の代理返還制度の導入促進

- ・ 奨学金の代理返還制度を導入している企業は三重県は少ない。代理返還制度の導入は企業のPRに大いにつながる。
※三重県における導入企業数は15社（全国1,798社の0.8%）（R6.3月末）に留まっている（三重県の企業数は51,998社（全国3,684,049社の1.4%））。

令和6年度の県の主な取組

●奨学金返還支援の充実、県内企業への代理返還制度の周知

- ・ 奨学金返還支援の要件の緩和（「業種・地域を指定」し制限→「県内への居住かつ就業」に緩和）、募集定員の拡充（40名→140名）
- ・ 代理返還制度を就職フェアや県HP等で周知

●地域で活躍する人材の確保

- ・ 医師：修学資金返還助成制度の運用
- ・ 看護職員：修学資金返還助成制度の運用
- ・ 薬剤師：奨学金返還助成制度の構築
- ・ 教員：奨学金返還助成制度（※市町事業）の運用

●リスキリング事業の実施

- ・ 中小企業を対象としたアプリケーションの開発研修を実施

●企業等のDX推進の支援

- ・ 県内企業のDXを促進するために専門家による伴走支援や成功事例を共有する報告会を実施【再掲】
- ・ 「介護支援向上総合相談支援センター」（仮称）を設置し、介護ロボット・ICTの導入支援

4 地域が求める人材の育成と県内定着促進②

今後の方向性のイメージ

●地域で活躍する人材の育成・就労支援

- 【産学官】 求人ニーズをもとにした効果的な地域枠のあり方を検討
- 【産学官】 内定辞退や入社直後の退職を防ぐための取組を検討
- 【産】 企業による代理返還制度の導入を促進し、地域で活躍する人材を福利厚生面で支援
- 【産官】 企業と県の協調で返還助成制度を拡充
- 【学】 地域枠を拡充し、地域で活躍する人材を継続的に育成
- 【官】 地域枠・代理返還制度の周知

●リスキリングの促進・企業等のDX推進

- 【産】 DX人材の育成計画の策定、国の人材開発支援助成金を活用した従業員へのリスキリング実施
- 【学】 時間・場所の制約を受けにくい教育プログラム（eラーニング等）の開発
- 【官】 デジタル等成長分野のリスキリングに関し、経営層の意識改革・理解を促進、リスキリング等に取り組む企業の支援（例：企業のリスキリング方針・計画の策定支援など）

5 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援①

第1回時の委員からのご意見等

● 第二新卒者や若年無業者の就職支援

- ・日本は新卒一括採用が多く、それ以外の層を再雇用する仕組みがなかなかない。
- ・若年無業者への支援を産学官連携して取り組んでいく必要がある。

令和6年度の県の主な取組

● 移住の促進

- ・移住交流ポータルサイトの機能向上やマスメディア、SNSを活用したプロモーションの強化
- ・お試し住宅の整備に取り組む市町を支援

● 転職潜在層へのアプローチ

- ・県外在住の転職潜在層に向けたターゲティング広告など、より効果的なチャネルによる情報発信
- ・県内企業を対象とした転職潜在層の採用ノウハウ等を伝えるセミナーやオンラインによる転職潜在層との交流会の開催

● 就職氷河期世代への支援

- ・就職氷河期世代専用相談窓口における相談から就職に至る切れ目のない支援の実施、就労体験や訓練の受入先企業の開拓
- ・就職氷河期世代の支援対象者へのSNSを活用した情報のアウトリーチ支援やターゲティング広告などによる情報発信

● 若年無業者への支援

- ・各地域の若者サポートステーションと連携した就労体験やセミナーの開催

● 障がい者の就労支援

- ・障がい者雇用の経験の少ない企業に対し、業務切り出しや受入環境整備など伴走支援を実施

● 高齢者の就労支援

- ・高齢者など多様な人材の受入れや定着支援を行う企業に対するアドバイザー派遣、求職者・事業所向けセミナー等を実施

● 副業・兼業の活用

- ・中小企業が、首都圏等の都市部に勤務するDX人材等の副業・兼業人材を活用する取組を支援
- ・プロフェッショナル人材とのマッチングを支援

5 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援②

今後の方向性のイメージ

●県内企業等の魅力の効果的な発信

- 【産学官】県内の企業や暮らしの魅力を若者等に効果的に発信（例：SNS等から県のポータルサイトへ誘導など）

※具体的な手法は、第3回のテーマ「県内企業と若者のマッチング促進」において検討

●転職潜在層へのアプローチの拡充

- 【産官】効果的なチャネルを活用した転職潜在層が求める企業情報の的確な発信、転職潜在層と県内企業とのマッチング機会の提供

●若年無業者への就職支援

- 【産】若年無業者の受入れと採用後のフォローアップ等の実施
- 【産官】多様な働き方を活用した就労支援（例：スポットワークや特定地域づくり事業協同組合制度など）
- 【官】就労意識の形成に向けた情報発信、若年無業者の受入れへのさらなる理解促進、就業前訓練に関する取組や就労支援の拡充（例：県営住宅等の空き室を活用した就労直後の支援など）。

5 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援③

今後の方向性のイメージ

●障がい者の就労支援

- 【産】障がい者雇用の拡大
- 【官】障がい者雇用に関する企業や県民の理解促進、テレワークや短時間雇用など多様で柔軟な働き方の導入支援

●高年齢者の就労支援

- 【産】高年齢者雇用の拡大
- 【産官】大企業の役職定年者を主なターゲットとしたU・Iターンの促進
- 【官】高年齢者雇用の受入環境の整備支援

●副業・兼業の活用

- 【産】副業・兼業人材の活用推進
- 【官】副業・兼業の普及促進（セミナー開催等）、副業・兼業人材を活用する取組の支援（人材募集・マッチング支援、人材活用に係る費用の助成等）