

第1回三重県人材確保対策推進会議 概要

- 1 開催日時：令和6年6月17日（月） 15時30分～15時45分
- 2 議事概要：以下のとおり

（小見山政策企画部長）

- ・ 第1回三重県人材確保対策推進会議を開催する。
- ・ 三重県人材確保対策推進本部は、県内産業における人手不足に対し、庁内部局が課題等を共有し、緊密に連携しながら効果的な対策を総合的に推進することを目的として、6月11日に設置した。本日の会議は、第1回目の開催ということで、推進本部の位置づけや推進方針の方向性について確認いただくため開催するものである。
- ・ 事務局から説明させていただく。

※ 資料1、2について、事務局（世古次長）から説明

（松下雇用経済部長）

- ・ 人材確保に向け、雇用経済部の役割はたくさんある。政策企画部をはじめ各部局とも連携してしっかり取り組んでいきたい。
- ・ ポイントは3つある。1点目、中小企業の人手不足については、生産性の向上や、外国人や高齢者などの多様な方々が活躍できるような取組を考えていきたい。
- ・ 2点目は、本県はものづくり産業が盛んであるため、技術職について性別にかかわらず働ける環境整備ということも大事である。
- ・ 3点目は、女性が働き続けられる職場づくりとして、正規の短時間勤務制度の導入促進にもしっかり取り組んでいきたい。

（竹内環境生活部長）

- ・ ジェンダーギャップの解消については、先日の産学官連携懇話会の委員の方からもご意見があった。働きやすい職場環境づくりについてはトップのコミットメントが必要ということで、今年度、企業のトップの方々への啓発の取組について、企業への働きかけを始めたところである。
- ・ また、多文化共生の推進については、いろいろなライフステージに応じたさまざまなご相談をいただくなか、外国人の方々に安全・安心に地域で暮らしていただくため、庁内で連携して取り組んでいく必要があると思っている。今後、庁内の調整の会議を積極的に開催させていただきたい。

(長崎地域連携・交通部長)

- ・ 県内企業における業種別の人手不足の状況について、運輸業は7割以上が不足しているという状況を説明いただいた。運輸業では2024年問題も相まって人手不足を感じている割合が高い。中部運輸局やトラック協会とも意見交換しながら、こういった対策が必要であるのかということを考えていきたい。
- ・ また、タクシー、バスについても同じようなことが言えるため、こういった支援なり、あるいは事業者の負担が軽くなった上で働きやすい環境づくりができるのかを考えていきたい。
- ・ 移住について、そのきっかけとして、地方で働きたいとか、田舎で暮らしたいということが多くを占める場所である。今年度は、空き家の改修補助などの住まいの充実であるとか、三重での仕事体験に取り組んでいる。選ばれる三重になるように情報発信もあわせてしていきたい。また、移住者へのアンケートを考えており、移住を促進するための方策について深掘りをしていきたい。

(中野農林水産部長)

- ・ 一次産業においても、担い手の減少、人手不足は深刻な問題となっている。
- ・ 新規の就業者の確保に向けて、全国展開の求人サイトとも連携をして情報発信を行っている。また、多様な働き手の確保や定着に向けた労働環境の改善の対策にも取り組んでいる。
- ・ 引き続き、農林水産業の関係団体の意見もふまえつつ、各関係部局と連携して、人材確保の取組を進めていきたい。

(松浦医療保健部長)

- ・ 医療分野についても同様に人材が不足している。
- ・ 医療分野は、比較的早期からこの問題にあたってきた。医師や看護師の不足については、徐々に増加が見られており、これまでの取組を進めながら、より一層深化していくことが大事であると思っている。
- ・ 医師については2024年問題があり、地域枠の医師、県外の医師、学生へのPRなどを進めていきたい。
- ・ 看護師についても、新規の採用に力を入れるとともに、離職防止や職場への復職支援などに取り組んでいく。
- ・ また、介護職が不足し、親を介護施設に入れられないとなると他の産業分野で人手不足が加速するため、職場の環境改善、DXの活用、外国人の活用を含めて取り組んでいきたい。

(若尾県土整備部長)

- ・ 建設業も同様に人手不足が非常に深刻な課題となっている。
- ・ 建設産業活性化プラン 2024 を策定し、取組を進めているところである。特に大学や高校とか、若い人の担い手を確保する取組を進めている。全体と連携しながら、引き続き進めていきたい。

(一見知事)

- ・ 日本では人材が減っていくのが当たり前である。人口がどんどん減ってきて、またさらに高齢化するので、労働人口が減っていく。いかに今の経済力を維持するかというのが大事である。
- ・ 4、5年前まで革命的な生産性の向上を図りましょうと言われていた。デジタルが大事というのはその通りである。これを行う必要があるが、これから急激に起こってくる人口減少、働き手不足に対して、これだけではうまくいかないということである。
- ・ 各部長から話があった通りであり、大事なものは、横串を通して県全体で対応することである。私が申し上げたいのはそれに尽きる。
- ・ 昨日も松阪の青年会議所で話があったが、人手不足の解消に絶対に取り組んでいく必要があるというのは、一致した思いである。そこで県庁で横断的に業務を行う体制を4月に作った。
- ・ 各部長から話があったように、まず女性の働きやすい職場を作る必要がある。人材確保対策の担当は政策企画部であるが、環境生活部や雇用経済部と連携をしながら進める必要がある。
- ・ シニアについても同じで、雇用経済部とよく話をしながら進めていただきたい。
- ・ そして、障がい者の方々の働きやすい職場環境づくりなどは、子ども・福祉部と一緒に進める必要がある。
- ・ さらに、リスクリングの問題もある。中高年が対象であるが、若年層も出てくる。リスクリングをどうやって対応していくのかについても考える必要がある。
- ・ 移住の対応は、地域連携・交通部と連携しながら取り組む。
- ・ 2024年問題が言われている建設、医療、運輸についても対応していく必要がある。
- ・ さらには、外国人への対応である。今までの外国人に働いてもらうやり方が、技能実習制度から育成就労に変わった。育成就労に変わると外国人は働きやすくなるが、働く場所を変えることが容易になる。そうすると収入の多い都市に移ってってしまうという問題も起きる。我々はこの対応も考えていかなければいけない。
- ・ これらを前提にして、県全体、横断的に取り組む方針をきちんと作ろうというものがある。その時に独りよがりの方針を作ってもしょうがない。
- ・ 産学官で「産」というのは当然であるが、どうやって働いてもらうか考えておられる

方々である。この方々の意見を聞いて作っていく必要があるのは当然である。そして「学」というのは、働いてもらう人達を育成するところである。どういうふうに職場を作っていくのか。学生が就職しやすい形も考えていく必要があるかと思う。

- ・ また、これまでの継続事業の枠組にとらわれることなくゼロベースで令和7年度の注力する取組として事業を構築し、人材確保プランを充実させていきたい。