

第2回人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会概要

1 開催状況

○日 時：令和6年5月21日（火）14：30～16：30

○出席委員等：

（五十音順敬称略）

（進行）石坂 督規 埼玉大学 教授
石田 聡 三重労働局 局長
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
川村 則之 三重県経営者協会 副会長
萩原 なつ子 独立行政法人国立女性教育会館 理事長
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
村井 美代子 三重短期大学 学長
一見 勝之 三重県知事

○議 題：

- ・日本創生のための将来世代応援知事同盟による「みやぎき声明」及び「人口戦略緊急アピール」に係る報告
- ・「みえ働くサスティナラボ」に係る報告
- ・講演
「WELL-BEING なミエ」に向けて ～産学官連携・協働の未来・可能性～
独立行政法人国立女性教育会館 理事長 萩原 なつ子 氏
（「みえ働くサスティナラボ」総括コーディネーター）
- ・人材確保・定着に向けた取組の方向性

2 委員等から出た意見（要旨）

（伊藤委員：三重県商工会議所連合会）

○男女別・年齢階層別の正規雇用比率を見ると、全国と三重県の差が問題なのではなく、35歳以降、男女間に大きな差があることが問題である。男性は正社員として概ね退職までキャリアを継続した働き方ができるが、女性は約30歳以降、何らかの要因でキャリアを継続できなくなるケースが多いと考えられる。この要因は子育てが原因であり、子どもから目が離せない小学校卒業までの子育ての負担が、女性の正規雇用比率の下降として現れているのではないかと考えられる。子どもが成長し、負担が減っても、一旦非正規となるためキャリアの継続が男性並みにはなっていないと考えられる。

○女性がキャリアを継続できる働きやすい環境への取組と、それらを全国へ発信する宣言とも言うべき取組が、三重県にとって大事な要素である。

○三重県では、女性の非正規雇用比率が高いこと、えるぼしやくるみんの取得企業比率が全

国平均を下回っていることなどから、女性が働きやすい環境づくりに取り組む必要が他県よりも高く、逆に伸びしろが大きい分、取り組みがいろいろある分野でもある。企業側の努力だけではなく社会全体として、そうした環境を整えていくことが大切であり、産学官で取り組む価値のある事項でもある。

○事例として、津市の特定非営利活動法人どんぐりの会を紹介したい。飛び出し注意喚起の看板を企業の協賛金を活用して設置し、企業が地域貢献できる仕組みを作り上げたほか、本業の学童保育サービスにおいても、放課後だけでなく夜間・土日祝日の対応、小学生未満の児童を預かる認可外乳幼児保育、急な発熱などの病児サポート、地域の高齢者と子どもがふれあえる就労継続支援 B 型事業所など、子どもを安心して預けられる事業を営んでおり、今後の活動にも大いに期待しているところである。このような施設が三重県のスタンダードになれば、キャリア継続を望む子育て女性も増え、全国からの移住にもつながり、ひいてはその安心感から結婚や出産の希望が叶い、若者の増加にもつながると考える。

○このような子育てしやすい環境づくりに産学官で取り組むことが、働きやすい職場づくりや多様な人材の就労につながり、人手不足の解消の一助にもなる。そのためには機運醸成も必要であり、えるぼしやくるみんななどの認定に向けて、経済界と行政が連携して取り組むなどの働きかけも不可欠である。

(川村氏：三重県経営者協会)

○現在、県立工業高校の卒業生の就職先の約半数が愛知県の大企業であり、北勢だけではなく、中勢南勢にも採用活動が進んでいる。賞与をはじめ様々な条件において、中小企業ではとても勝てない。進路指導や就職指導の教員の意見を聞き、三重県に定着できるような施策を打っていただきたい。

○大卒短大卒の方の採用については、弊社は 2 年前まで一人も会社訪問に来なかったが、社名変更や楽しく仕事ができるよう細かな対策を積み重ねたところ、今年は 5 名入社、来年は 15 名の会社訪問があった。県の若い方がどんどんアイデアを出し、対策を講じれば、三重県への定着にもつながると考える。

○具体例としては、先日東京の方が弊社に就職したが、ペーパードライバーであったため自動車学校で訓練した。県において、自動車学校での訓練に関する補助があれば定着も進むのではないかと。

(番条委員：日本労働組合総連合会三重県連合会)

○価格転嫁については、労働組合としても春季生活闘争の中で相当注力したところであり、今年、県や行政、経済団体、金融機関等 15 団体で共同宣言を結んだところである。

○県内の今年の賃上げ状況は全国とほぼ同様であり、全体で 5% 強の賃上げである。これはあくまで定期昇給も含めた賃上げになっているが、5% 以上の賃上げが確立されている。300 人未満の事業所の状況については、報告いただいている中では 4% 強の賃上げが実施されている。ただ、報告をいただいている事業所においては、まだまだ価格転嫁ができておらず、定期昇給は従来どおり実施するもののベースアップについてはゼロ回答というところもあり、この状況では新たな人材が県内に来るということはなかなか厳しく、とくに中小企業が多い

三重県にとっては厳しい状況である。しっかり価格転嫁できる環境を整えていくことが、人材の確保につながるのではないか。

○消滅可能性都市が公表されたが、県南部が多く含まれている。第一次産業に従事されている方の労働組合があまりないため、それらの人材確保、産業をどう発展させていくかが重要である。個人の事業主がどれだけ頑張っても、事業継承などの問題に直面する。共同体を作り、そこで多くの方を採用し、一つの産業を守り抜くということも今後考えていかなければならない。

○観光業は正規労働者よりも非正規労働者が多い産業である。正規が良い、非正規が悪いということではなく、正規の良さ、非正規の良さを十分に理解したうえで、それぞれの家庭環境も認識しながら、正規・非正規問わず、障がい者なども含め、働く意欲のある全ての方が働ける環境を作っていくことが大切である。

(伊藤委員：三重大学)

○三重大学の学生のうち、県内出身者は約6割が県内に就職するが、県外出身者の県内就職割合は約1割と大きな差がある。

○医学部には定員125名中35名の地域枠があり、教育学部でも一部やっているが、人文学部や生物資源学部、工学部ではまだない。地域枠を設定できる要件を文部科学省に問い合わせているが、地域で特定の人材が極めて減っており、地域からの明確な人材養成のニーズをデータで示す必要がある。それから、特定の属性の入学者が過少である理由を添え、その背景のもと、将来どのような人材となって活躍することを期待し、その資質能力をどう選抜で評価するかが求められる。

○地域からのニーズ、そのニーズに応えられる人材の選抜方法、カリキュラム、出口がしっかりあるかというところを丁寧に計画し、地域に必要な人材で、本学で養成できる人材については、積極的に何とかしていきたい。

○県内企業と若者のマッチングを本学でもやっているが、全体でやれないかと考えている。例えば医師では、研修医制度は全ての病院が一体となって活動している。十数年前は初期研修に残ったのは60人だったが、現在は150人と本学の卒業生の125人を超えており、すなわち、三重県には本学医学部の定員を超える希望者が集まっているということである。それは、全ての病院が一体となって協力し合って活動を行っていること、それから三重メディカルコンプレックスという団体でやっており、サポートが充実しているからである。様々な産業があるが、三重県全体で学生のリクルート活動ができると良いのではないか。

○理工系の女性枠について、現在は設定していないが、工学部に電子情報工学コースを設置する予定があり、女性枠の設定も考えている。また、情報においても工学部で検討しているところである。

(村井委員：三重短期大学)

○本学は学生700名のうち、約7割が女性である。公立であることから経済的に厳しい家庭や母子家庭、外国につながるルーツを持つ家庭が多いように感じている。そのためか、学生は正規雇用を強く希望しており、ライフイベントに際して退職することなく働き続けたいと

いう意志が強く、働きがいや能力を活かせるということよりも安定して働けることを重視している。

○県内定着については、出身は県内が6割、県外が4割であり、就職地の割合も同様である。県外出身者が県内で就職するなど、若干の入れ替えはあるものの6対4の割合はほぼ変わらない。しかし、昨年と今年の傾向として、若干県内率が上がってきている。

○学外イベントをいろいろ企画していただいているが、短大のため、なかなか授業との兼ね合いで参加できない学生が多い。キャリア教育の講義があり、250名ほどの1年生が受講しているので、そういった機会を活用し、県からも学生へのキャリアの話をお願いしたい。

○奨学金返還支援について、現在借りている学生にとっては非常に良い制度であるが、給付型が増えてきていることと多子世帯の無償化が始まることにより、今後返還義務のある学生は減少する傾向にあるのではないかと。

(石田委員：三重労働局)

○男女の賃金格差については、数値の大小のみをもって個々の企業の取組状況を理解するのではなく、その要因を分析し、取組を点検し、改善の余地がないか検討したうえで行動していく必要がある。長時間労働になっていないか、業務終了後も退社しづらい職場風土になっていないか、仕事と家庭の両立とキャリア形成に課題がないか、時間的な制約を抱える人材を活かすマネジメントができていないか等を検討し、その行動目標としてくるみんやえるぼし認定制度を取得し、公表するのも有効な手段の一つである。

○育児休業を取得し、積極的に子育てをしたい学生は増えてきており、男女差はない。企業選択の際、くるみん・えるぼしを判断材料の一つにすることは学生にも浸透しつつある。就職・転職においては、柔軟な働き方が重視される傾向もあり、認定制度取得に向けて、企業においては行動を起こしていただきたい。労働局においても、行政や各団体と連携し、支援していきたい。

○高齢者雇用については、公益財団法人産業雇用安定センターが実施しているキャリア人材バンク事業を紹介したい。昭和62年に失業なき労働移動を支援する公的機関として設立された法人である。元々は企業間の在籍出向や移籍のマッチング支援を行っていたが、最近では定年退職予定者や継続雇用終了予定の高齢者における再就職支援サービスに注力している。経済団体や労働組合との密な連携のもとで事業を展開しており、様々な産業界から出向者を受け入れていることから業界にも精通している。これは、送り出し企業や受入れ企業との連絡調整や必要とする人材像の把握において、大きなアドバンテージである。

○県内ハローワークにおいても生涯現役支援窓口を設置し、高齢者に特化した再就職支援を行っているところであり、各機関がそれぞれの特徴を活かして支援を行っているということをしかり情報発信していくことも重要である。

(松下雇用経済部長)

○男女の賃金格差については様々な要因がある。三重県は製造業が多く、そこでは男性が多く働いているが、宿泊業やサービス業では女性が多い。そういった産業構造によるほか、女性の非正規雇用比率が高い一方、不本意非正規労働者の比率は低いこと等、様々な要因が考

えられる。

(一見知事)

○三重県は本社が少ないが、働く工場はある。工場では男性が多く働いており、賃金も高いため、男性の賃金の全国順位も高い。女性の賃金も悪くはないが、男女の賃金差は大きくなっている。本社機能が少ないことが大きな要因である。

(藤波委員：(株)日本総合研究所)

○三重県では女性の介護離職の割合が非常に高く、また、育休取得についても男女格差が大きい。こうした部分は、女性が働きやすい環境を整備するだけではなかなか改善できず、男性の働き方を見直す必要がある。なぜなら、経済分野で男女格差が明確にあると、家計全体で考えた場合、家事・育児・介護をどうしても誰かが担わなければならない状況において、女性が担ったほうが家計としての生涯賃金が当然大きくなるからである。

○女性は残業や遠隔地勤務ができない等といった意見もあるが、そもそもその考えが間違っている。男女とも、残業や遠隔地に長期滞在しなくても良い環境を作っていくことが重要である。女性が対等に経済参画していくことが少子化問題への対応にもつながり、女性の定着にもつながっていく。

○東京圏の転入超過は、コロナ禍前の 2019 年の水準まで回復していないが、18～29 歳までの新卒世代だけに限れば、すでに 2019 年の水準を超えている。それだけ東京圏の企業は人材採用に積極的ということであり、日本全体でみると東京の吸引力はますます強まっている。

○弊社においても同様で、特に女性採用には積極的である。ただ、もう雇用市場に女性人材がいないくらい、各企業が一生懸命採用している。全国レベル、場合によっては世界との競争になっているということを理解する必要がある、地方企業にあっても生産性向上等に取り組んでいかざるを得ない状況である。

○岡山県にある株式会社フジワラテクノアートを紹介したい。社員 150 名程の製造業で、非常に注目されている。製造業なので、つい数年前までは女性社員がほとんどいなかったが、社長が女性になって以降、積極的に女性や男性の働き方を見直すことにより、女性がどんどん増え、現在は全社員の女性比率よりも幹部の女性比率が高くなっている。一人目の女性管理職登用の段階では苦労したようで、自分にはできないと言う職員を説得して管理職になっていただいたとのことである。その成功モデル、ロールモデルを明示することにより、幹部を希望する女性が増えた。女性が活躍できる環境、男女関係なく職場に力を発揮できる環境を作っていくことが重要である。

(石坂委員：埼玉大学)

○三重県には、およそ 8,000 人の若年無業者がいる。こうした人たちを雇用する仕組みが制度化されていない。日本の場合、ルールを一度外れてしまうと元に戻るということが難しいという傾向がある。企業が、安定的に人材を雇用、確保していくためには、若者たちの生き方、働き方の多様性を認め、様々な経歴や属性の方々を採用、活用していくという視点が求められる。県内には、無業者や留学生等、多くの若年求職者がいると思うので、そういった人たち

を積極的に採用する方向に進むと良い。

(小安委員：㈱Will Lab ※欠席のため事務局より代読)

○みやぎき声明について、男性知事たちがガッツポーズを取っている写真を Web で拝見したが、女性・若者に関するテーマを男性中高年だけで議論しているかのように見られてしまう懸念がある。三重県で推進される際には、広報戦略としてジェンダー、ジェネレーションバランスにも留意いただくと、より良い発信ができる。

○みえ働くサスティナラボと経済界の連携について、これが進めば素晴らしい。ジェンダーギャップ解消に向けてのゴールや KPI の設定があると良い。また、男女の賃金格差の解消に向け、どのようなプロセス、ステップで是正していくか具体策があると良い。

(坂下委員：三重県商工会連合会 ※欠席のため事務局より代読)

○労働条件の改善について、若者のライフスタイルに合わせて働ける柔軟な勤務制度が必要である。また、地元企業の強みや魅力を発信し、若者に対して地域でのキャリア形成の可能性を示すことが重要である。

○移住者について、地元の商店や医療機関、学校との連携を強化し、移住者が安心して生活できる環境を整備すること、また、地域行事に参加することで地域社会とのつながりを深めることが重要である。

○生産性の向上について、小規模事業者向けの補助金によるデジタル化の推進、小規模事業者の付加価値向上、生産性向上を図り、賃上げにつなげることが重要である。

(三林委員：三重県中小企業団体中央会 ※欠席のため事務局より代読)

○若者等の価値観は、上の世代とずれがあるため、能力のみならず、価値観・考え方の多様性を認める職場環境が求められる。「言わなくてもわかる」ではなく、明確に言語化することやワークライフバランスを重視する働き方が大事である。

○採用活動を行う中で、東海エリアでの勤務を希望する学生が一定数いると実感している。そのような学生に対し、県内企業の PR は効果的であるため、大学と企業が交流する機会は有効と考える。

○今後、県内企業が生き残っていくには危機感を持つ必要がある。特に人材確保は今後より厳しくなるため、経営者が働きやすい職場づくり、労働条件の向上について宣言、明文化することで、従業員に確実に伝えることが大切である。

○地域が求める人材の育成について、IT 人材はどの業界でも不足しており、ニーズが高い。また、奨学金の返還支援は県内就労に効果的であるため、産業界だけでなく、行政の支援があるとより効果が高まるのではないかと考える。

○リスキリングは、Web 講座の充実により参加しやすくなる。また、従業員のモチベーション向上のためには給与増額等も必要となるため、助成制度や税制措置等の支援があると効果的になると思われる。

○多様な人材の就労支援について、弊社では事務職のフレックス制度のコアタイムをなくし、労働時間をフレキシブルに対応しているため、子育て・介護等を行いながらも働ける環境に

あり、従業員からも好評である。柔軟な環境整備が重要である。また、子育て世代の就労において最もネックとなるのは、子どもが小学校入学から低学年までの間、親が帰宅するまで預かってもらえる仕組みである。学童保育の充実以外に、小学校の空き教室を活用し、民間事業者や地域・大学生等のボランティアによる子どもを預かってもらえる仕組みがあると良い。地域コミュニティの形成やボランティア活性化にもつながると思われる。

(萩原氏：国立女性教育会館)

○伊藤委員から全病院が一体となって人材確保に動いた例をお話いただいたが、関係するところが一緒になってやる考え方は重要である。三重県全体で考えても良いし、近隣県と連携するのも一つである。人材の流動性を考えていくのも大切である。

○残業や転勤前提といったデフォルトを変えるのは必要不可欠である。広告代理店で勤務した際、初任給に男女で3万円の差があったため社長に確認したところ、女性であることが理由であった。そういう風潮がまだまだ残っている可能性がある。賃金格差の裏にあるバイアスをどう取り除くかが非常に重要である。

○女子枠については東工大が積極的にやっているが、東工大では研修も積極的に行っている。女子枠の必要性について、男子学生や特に53歳以上の教職員に対する研修を徹底している。この方々の考えが昭和のままであると、上から変えようとしてもなかなか浸透しない。枠を作るとともに、その背景にある様々なものを取り除く取組も必要である。それが三重県においては、ジェンダーギャップ解消になるのだと思う。

○女性の管理職を増やすために重要なのはメンターではなくスポンサーシップと言われている。力を持っている方達が女性を引き上げていくんだという意識改革が重要である。

(松下雇用経済部長)

○ジェンダーギャップ解消については、長時間労働等の職場環境の改善が課題であり、これが改善されないと県内定着もなかなか進まない。

○これまでも「三重の働き方改革推進企業」登録・表彰制度により、優れた取組の横展開を図ってきたが、今年度は新たに働き方改革推進奨励金制度を創設し、例えば、女性が働きやすい職場環境づくり等の取組を行う企業等に対して奨励金を支給する。これらの取組を進めることで、ジェンダーギャップ解消につなげていきたい。

(竹内環境生活部長)

○昨年度、「みえ働くサスティナラボ」で女性の方にご意見をいただいたが、固定的な性別役割分担意識が全ての根底にあるため、ご意見を踏まえ、今年度は企業のトップの方々にも参加いただきながらセミナーやワークショップに取り組んでいきたい。

○女性管理職への登用については、現在活躍しているロールモデルとなる方から話を聞きたいというご意見もあったため、今年度はそういった方々と今後、キャリアアップ等を目指す方々が意見交換できる場を設けたい。

(長崎地域連携・交通部長)

○移住については、仕事と住まいがあることが大きな条件になってくる。今年度は、移住モニターを募集し、三重での暮らしや仕事の体験の様子の発信や、体験ツアーの実施等を考えているほか、県独自の移住フェアも実施していきたい。

○交通における運転士不足については、交通事業者に特化した就職フェアを移住相談会と併せて実施できないか検討している。また、物流における女性の働きやすい環境整備についても業界団体や国と連携し、進めていきたい。

(小見山政策企画部長)

○女性という観点において、これまでも様々な事業や施策を展開してきたが、藤波委員のご意見のとおり、男性の働き方を見直さないと社会も変わっていかないため、女性をターゲットにした取組と併せて進めていく必要がある。

○伊藤委員からご紹介いただいた法人のように、子育ての負担軽減に関することなら何でも取り組むというのは社会にとって必要である。取り組んでいただくためにどのような施策が必要か、引き続き考えていきたい。

(一見知事)

○今日いただいたご意見をどう三重県で定着させていくかしっかりと考えていきたい。

○雇用が非常に重要だということは本日のコンセンサスであった。それからジェンダーギャップについては言い続けたいといけない。若者、特に女性の声に耳を傾け続けることが大切で、それを実現していくことが、三重県が働きやすい県になるということである。

○残業も遠隔地勤務もない会社を作っていくのは中小企業では難しい部分もあるが、そういうところを志向していかないと大企業にはどうしても賃金で負ける。働きやすい良い職場を作り、住んで良かったと思える三重県にしていきたい。