

これまでの懇話会における主なご意見

第1回（令和5年12月14日）

- ・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を両立できる制度の整備が必要である。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・将来三重に戻りたいと思えるように、三重県の魅力（働きやすさ、住みやすさ）の積極的なPRが大事。
- ・県内企業の魅力が学生に対し十分に行き渡っていない、合同説明会に参加者が集まりにくい。
- ・合同インターンシップの開催や参加する学生への費用補助があるとよい。
- ・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。
- ・奨学金の代理返還制度の導入は企業のPRに大いにつながる。
- ・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。

→ 「**美し国みえ**」やさしい職場づくりキックオフ宣言

第2回（令和6年5月21日）

キックオフ宣言をふまえ、6つのテーマで今後取り組むべき方向性を検討

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

- ・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。
- ・正規・非正規問わず、働く意欲のある全ての方が働ける環境を作ることが大切である。
- ・男女格差の解消には、女性が働きやすい環境整備だけでなく、男性の働き方を見直す必要がある。

2 労働条件と生産性の向上

- ・価格転嫁できる環境を整えていくことが、人材確保につながる。

3 県内企業と若者のマッチング促進 **第3回で検討****4 地域が求める人材の育成と県内定着促進**

- ・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養成していきたい。

5 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援

- ・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。
- ・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と。
- ・東海エリアでの勤務を希望する学生に、県内企業をPRし、大学と企業が交流する機会は有効である。
- ・無業者や留学生等、多くの若年求職者がいるため、その層を積極的に採用する方向に進むとよい。

6 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進 **第3回で検討**