

# 人材確保・定着に向けた取組の方向性

令和6年9月3日



# 目次

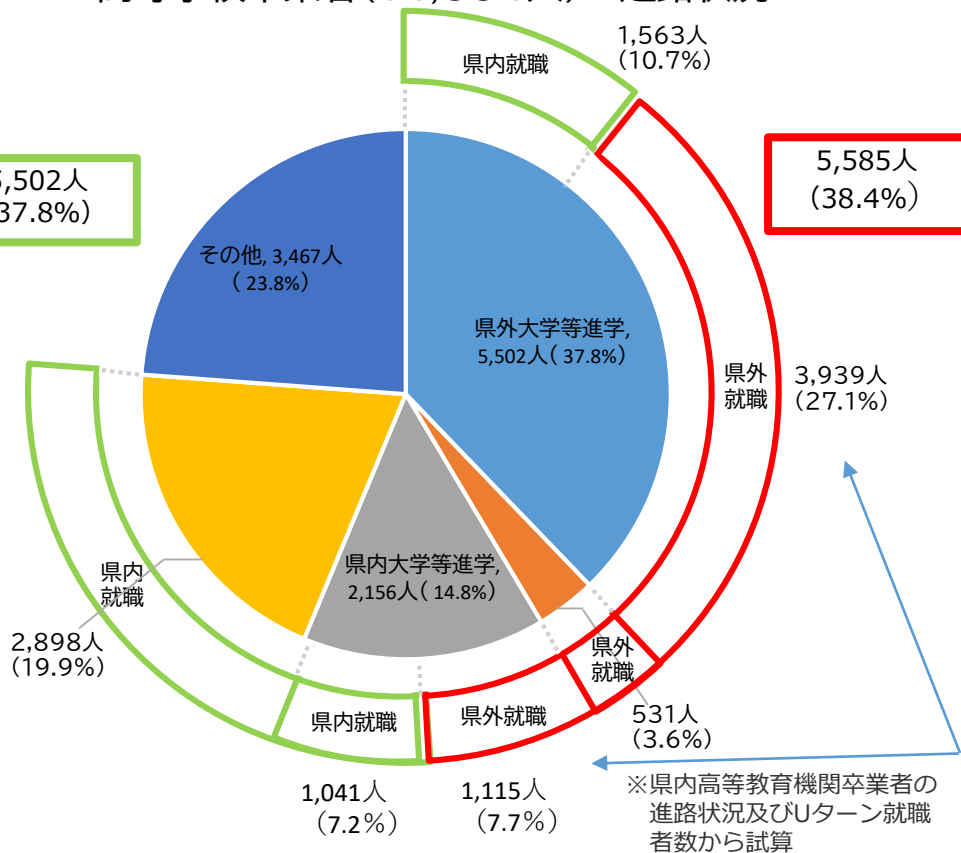
- 1 若者の就職活動・外国人労働者の状況
  - ・若者の就職活動の現状
  - ・外国人労働者の状況
- 2 取組の方向性
  - ・県内企業と若者のマッチング促進
  - ・外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進
- 3 今後のスケジュール

# 1 若者の就職活動・ 外国人労働者の状況

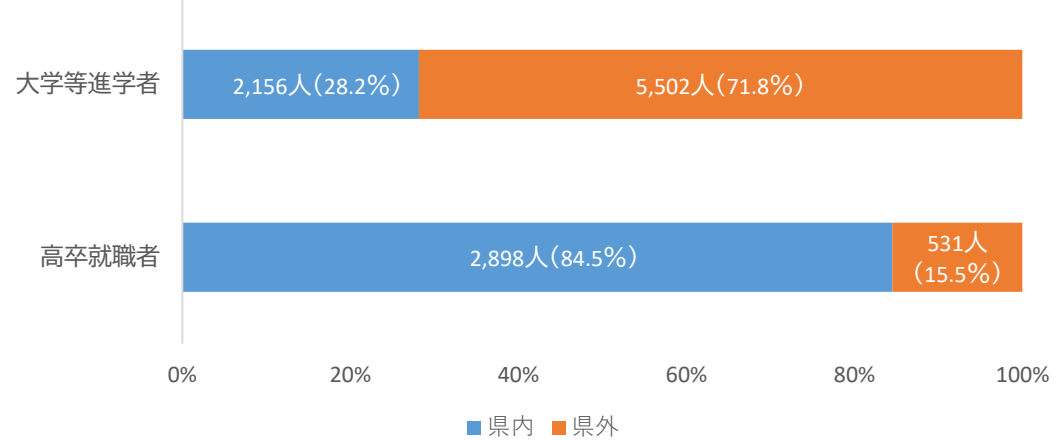
# 県内高校生の進路状況

- 県内高等学校卒業生14,554人のうち、卒業後に県外就職を選択する者は5,585人、県内就職者は5,502人であり、ほぼ拮抗。
- 大学等進学者のうち約70%は県外進学を選択していることから、県内就業者を増やすためには、大学1・2年生など早い段階から県内就職の魅力を発信する必要がある。
- 高卒就職者のうち約15%が県外就職を選択していることから、高校でも同様に、早い段階で県内就職の魅力を発信する必要がある。

高等学校卒業生(14,554人)の進路状況



大学等進学者・就職者(11,087人)の県内外別進路状況



県内高等教育機関卒業者の進路状況

(単位:人)

卒業生数	県内就職者数	県外就職者数	進学等
4,223	1,532	1,641	1,050

Uターン就職者数

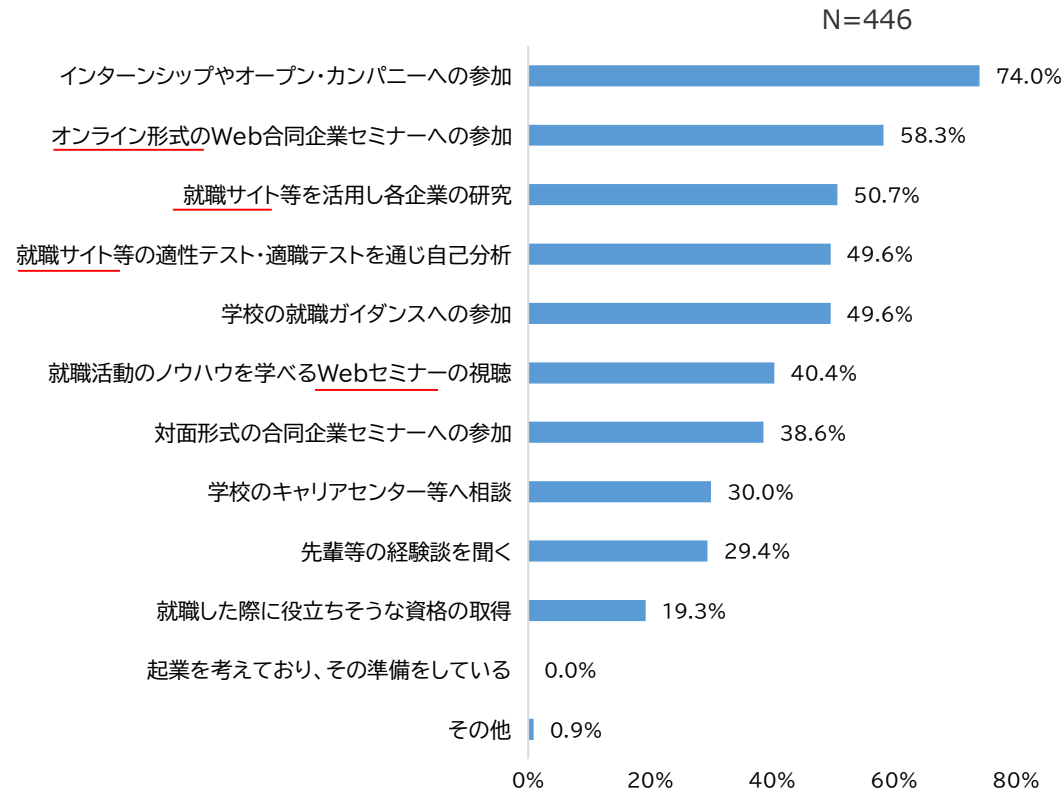
(就職支援締結校20大学) (単位:人)

就職した三重県出身学生	県内就職者数	県外就職者数
1,243	353	890

# 就職活動の準備内容

- 就職活動の準備として、インターンシップ、Web合同企業セミナーへの参加、就職サイト等を活用した各企業の研究の順に多い。
- 合同企業セミナーは対面よりもオンラインの割合が高い。
- オンラインでの活動が進んでいる。

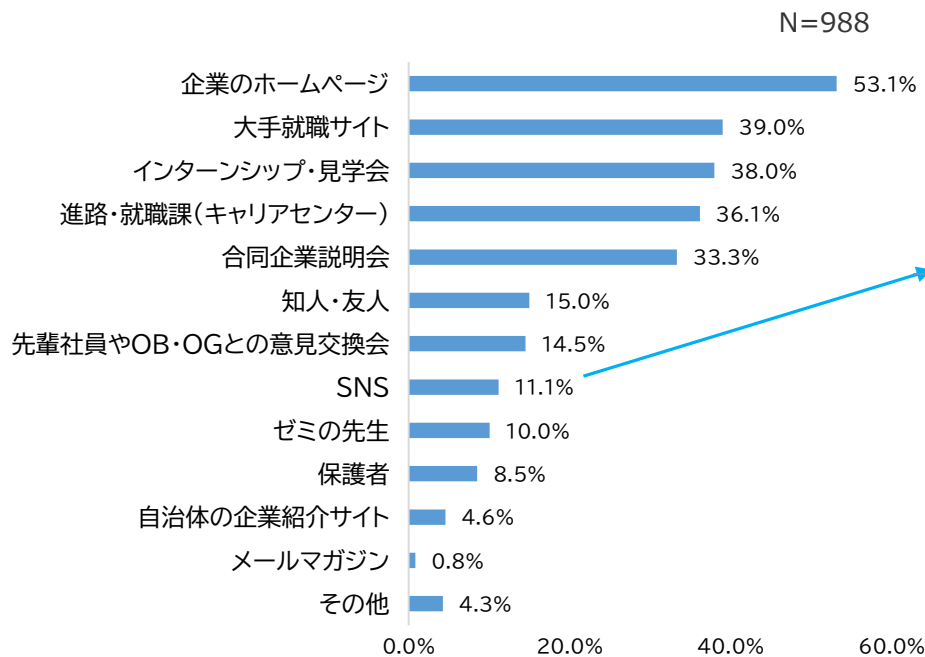
就職活動に向けての準備内容



# 就職活動の情報収集

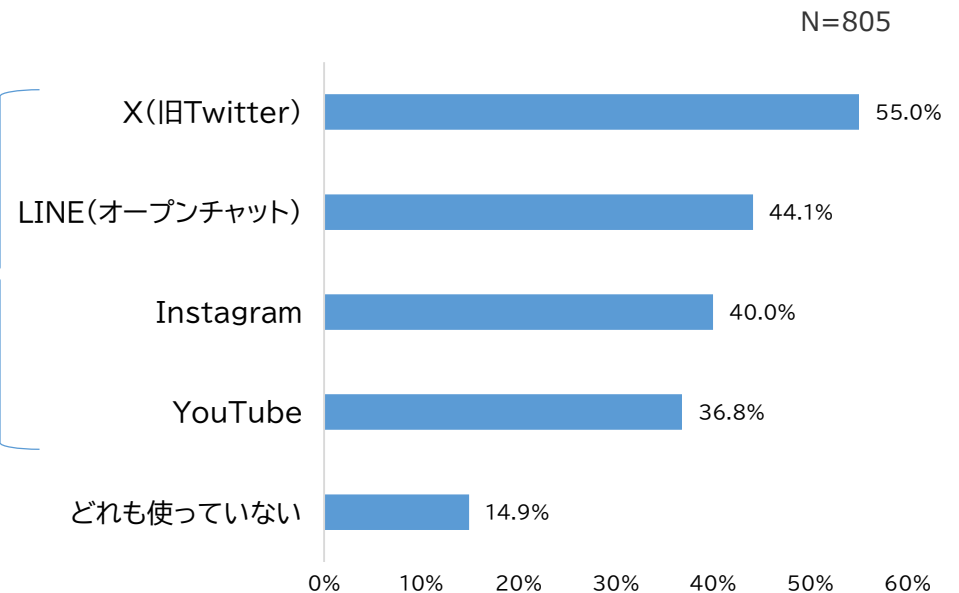
- 就職活動の情報収集では約半数の学生が企業のホームページを活用。続いて、約3～4割が、大手就職サイト、インターンシップ、キャリアセンター、合同企業説明会を活用。
- SNS・動画系ではX（旧twitter）、LINE、Instagram、YouTubeの順に多い。

## 就職活動における企業の情報収集手段



出典：三重県「学生への就職に関する調査」(R5年度)

## 就職活動の情報収集サービス(SNS・動画系)

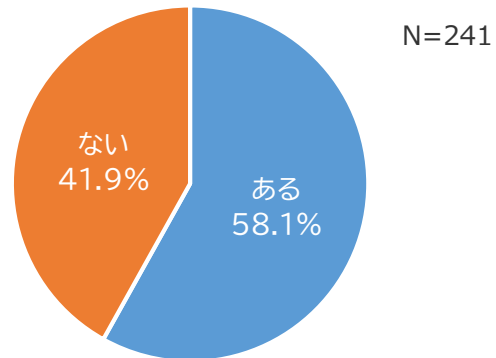


出典：電通「Z世代就活生 まるわかり調査2024」

# 学生が望む情報発信

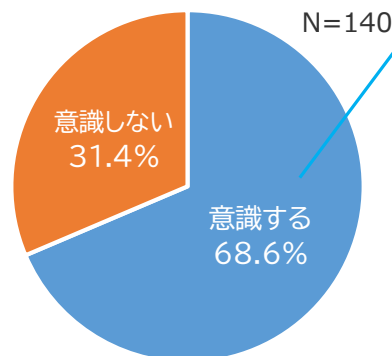
- 学生が望む企業からの情報発信については、掲載文字数が少ないSNSが上位。
- 学生のタイムパフォーマンスの意識が見受けられる。

### 就職活動時のSNSの情報収集の有無



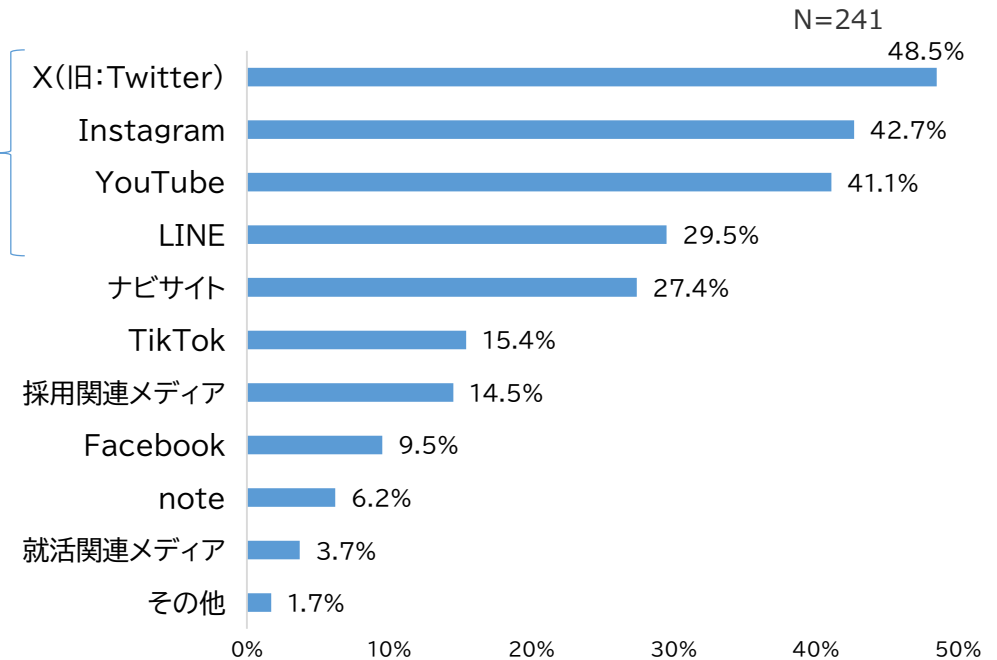
出典：No Company「Z世代就活生のSNS活用に関する実態調査」(2023年)

### 就職活動時のタイムパフォーマンス



出典：No Company「Z世代就活生のSNS活用に関する実態調査」(2023年)

### 学生が望む企業からの情報発信ツール



出典：No Company「Z世代就活生のSNS活用に関する実態調査」(2023年)

# 県内企業に関する情報発信

- 本県の就職情報サイトは他県に比べ、県内の企業数に占める登録企業数が少ない。
- 他県においては、若者が関心をもつ情報の掲載や動画等の活用により内容を充実させている。

各県の就職に関する情報発信サイト

都道府県	三重県	大分県	島根県
サイト名	みえの仕事マッチング サイト	FAVOita (ふぁぼおいた)	くらしまねっと 仕事検索
企業数 ※1	51,998社	36,508社	22,928社
登録企業数 ※2	310社	381社	4,327社
企業数に占める割合	0.60%	1.04%	18.87%
登録求人数 ※2	255件	333件	7,721件

※1 総務省統計局 令和3年経済センサス-活動調査 企業等に関する集計

※2 各県の情報発信ページから引用（令和6年8月15日時点）

## ○他県（大分県、島根県）の先進事例

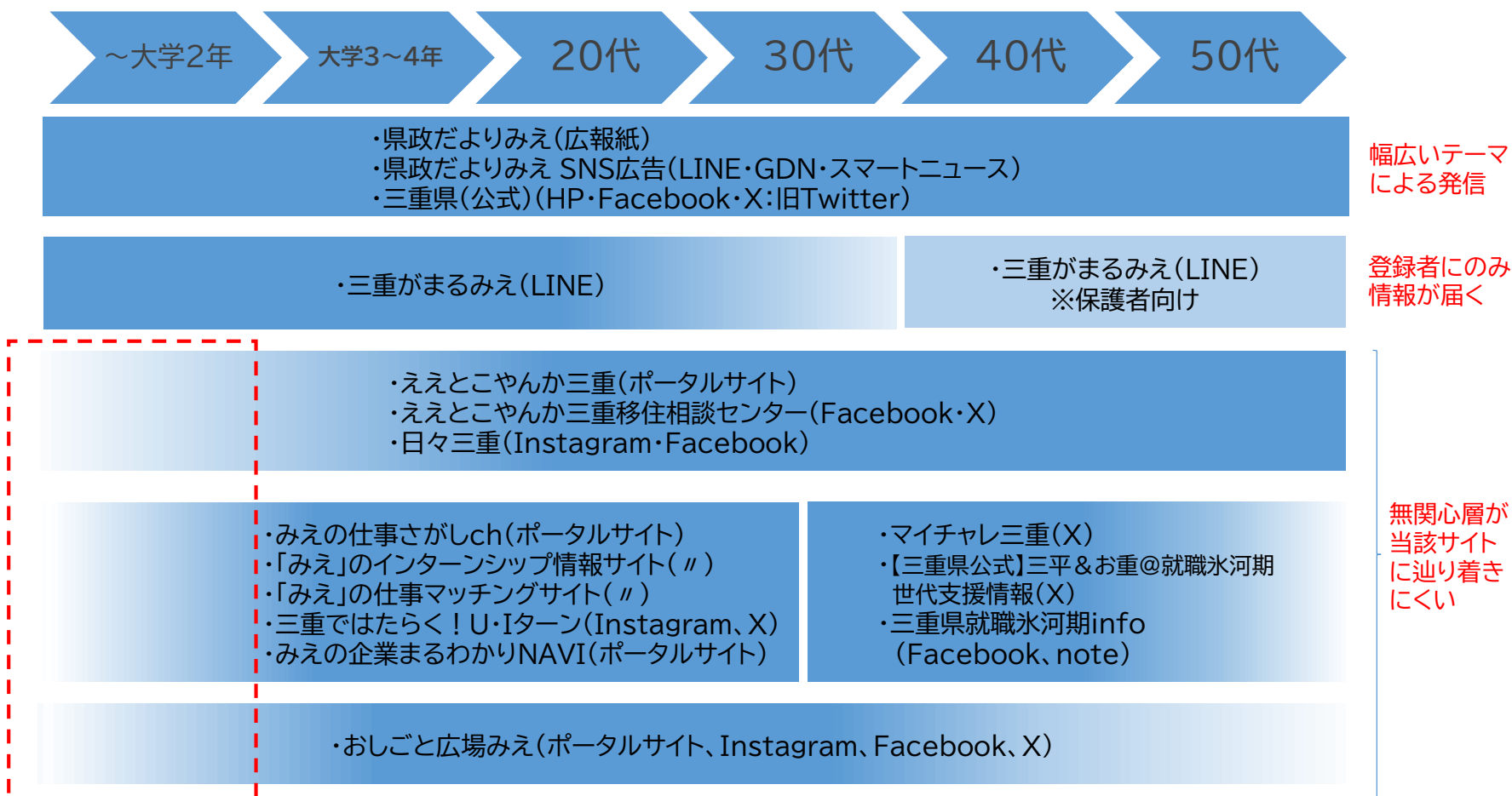
- 県内各企業について、平均年収や年休の取得率、離職率、女性比率等、若者が関心を持つ情報を公開
- 動画で企業の魅力が確認できる（オンライン会社見学がいつでも視聴可能）
- スカウト型（事前に学生がエントリーし、企業からスカウト）を導入
- 県で働く魅力をデータ等を示しながらPR（数字でみる島根ライフ）
- 更新の頻度が高く、新着情報が判別しやすい



# 働く魅力を伝える情報発信

- 三重県において働く魅力を伝える情報発信を様々取り組んでいるが、就職意識がまだ高くない高校生や、県外大学の1・2年生に対して十分に情報が伝わっていない可能性がある。

## 三重県における働く魅力を伝える情報発信

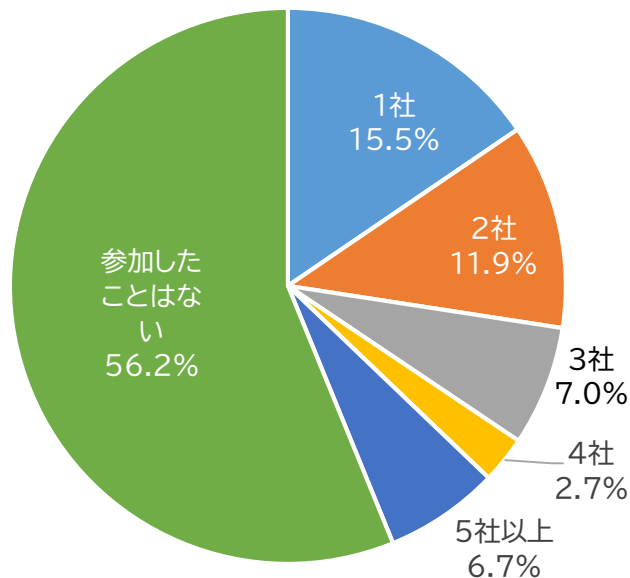


# インターンシップへの参加①

- 県内学生の約半数がインターンシップに参加。選ぶ基準は、志望業界、内容の面白さ、オンライン参加の順に多い。
- 「オンライン」、「選考なし」、「短期間」と参加のハードルが低いものがニーズは高い。

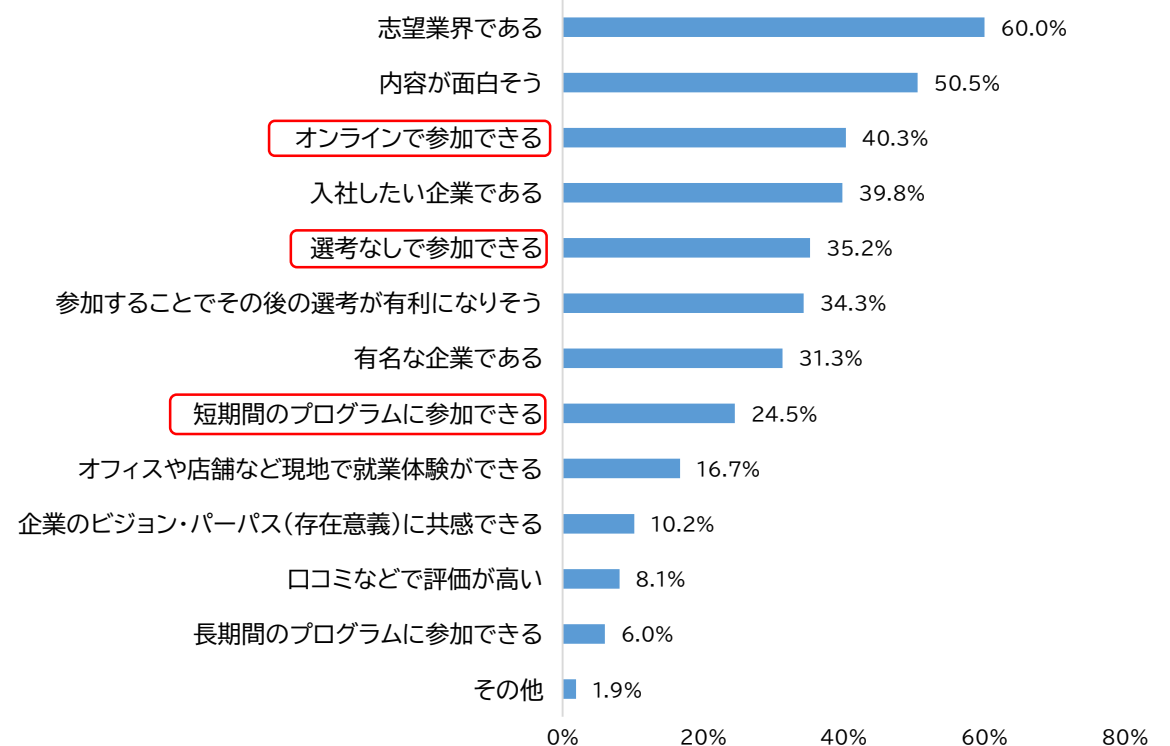
## インターンシップの参加数

N=988



## インターンシップを選んだ基準

N=435



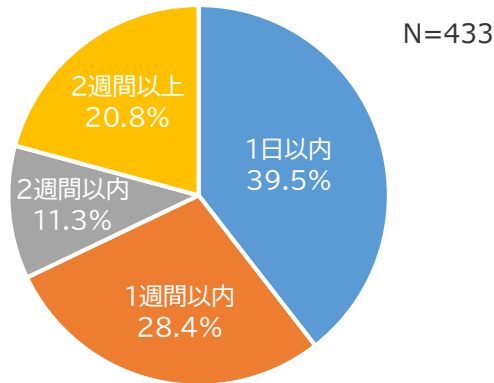
出典：三重県「学生への就職に関する調査」(R5年度)

出典：あさがくナビ「2025年卒学生対象就職活動意識調査レポート」

# インターンシップへの参加②

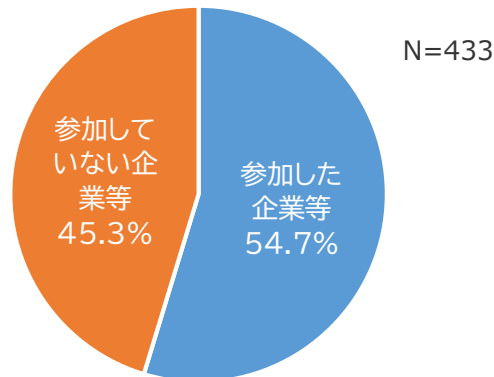
- インターンシップの参加期間は1日以内が約4割と最も多いが、1週間超も約3割いる。
- 学生の半数超がインターンシップに参加した企業に就職している。
- 企業側から見ると、インターンシップの受入れ人数の約1割が就職につながっている。

インターンシップの参加期間



出典：三重県「学生への就職に関する調査」（R5年度）

就職する企業はインターンシップに参加した企業が



出典：三重県「学生への就職に関する調査」（R5年度）

インターンシップの受入れとその後の採用

過去3年間のインターンシップの受入れ人数及び当該企業に就職した人数 (人)

	R2年度 に受け入 れた人数	うち、 R5.7.31まで に就職した 人数	R3年度 に受け入 れた人数	うち、 R5.7.31まで に就職した 人数	R4年度 に受け入 れた人数	うち、 R5.7.31まで に就職した 人数
大学生	729	65	999	83	1,130	87
高校生	148	18	148	21	179	17

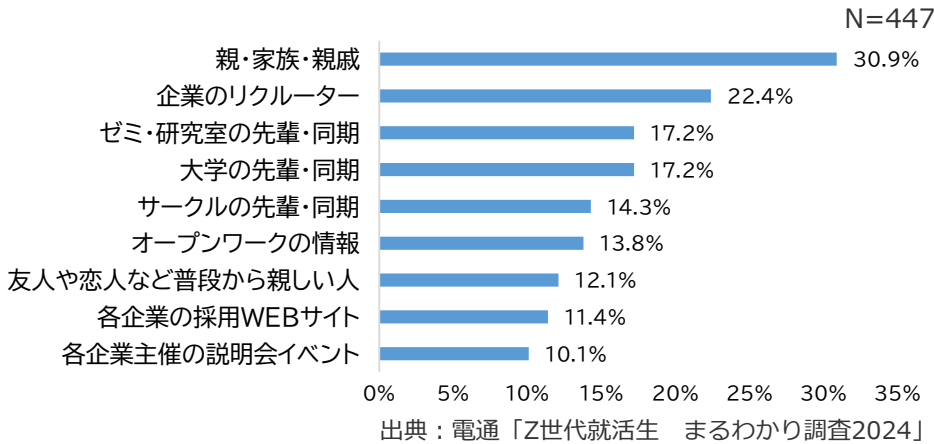
受け入れた学生の約1割が当該企業に就職

出典：三重県「三重県内事業所労働条件等実態調査」（令和5年度）

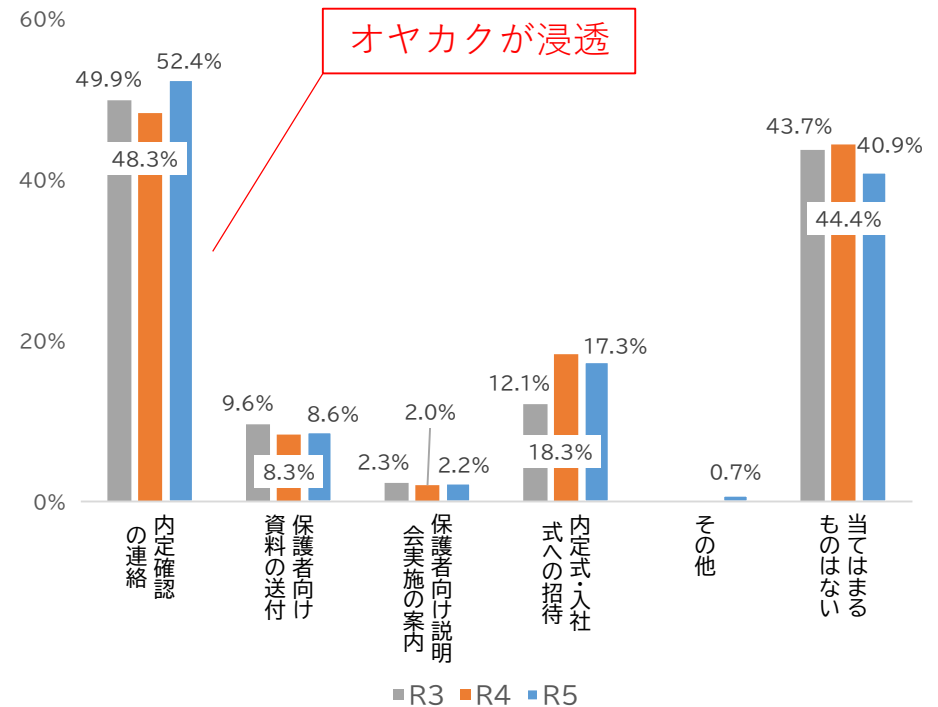
# 入社先（内定先）決定の際に相談した相手

- 学生が入社先（内定先）を選ぶ（決める）際の相談相手は、親がトップ。
- 内定企業から親に内定確認の連絡を行う「オヤカク」が浸透している。

入社先を選ぶにあたり影響を及ぼしたもの

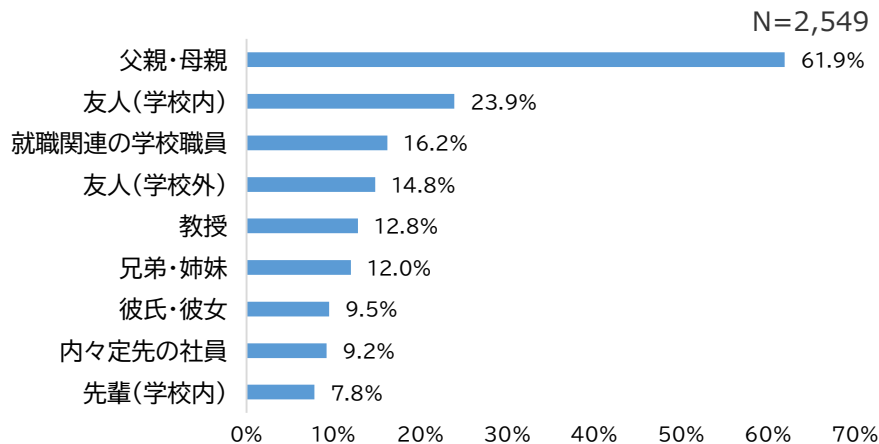


子どもの内定企業から受けた連絡



出典：マイナビ「2023年卒 就職活動に対する保護者の意識調査」

学生が内定先決定の際に助言や意見を聞いた相手



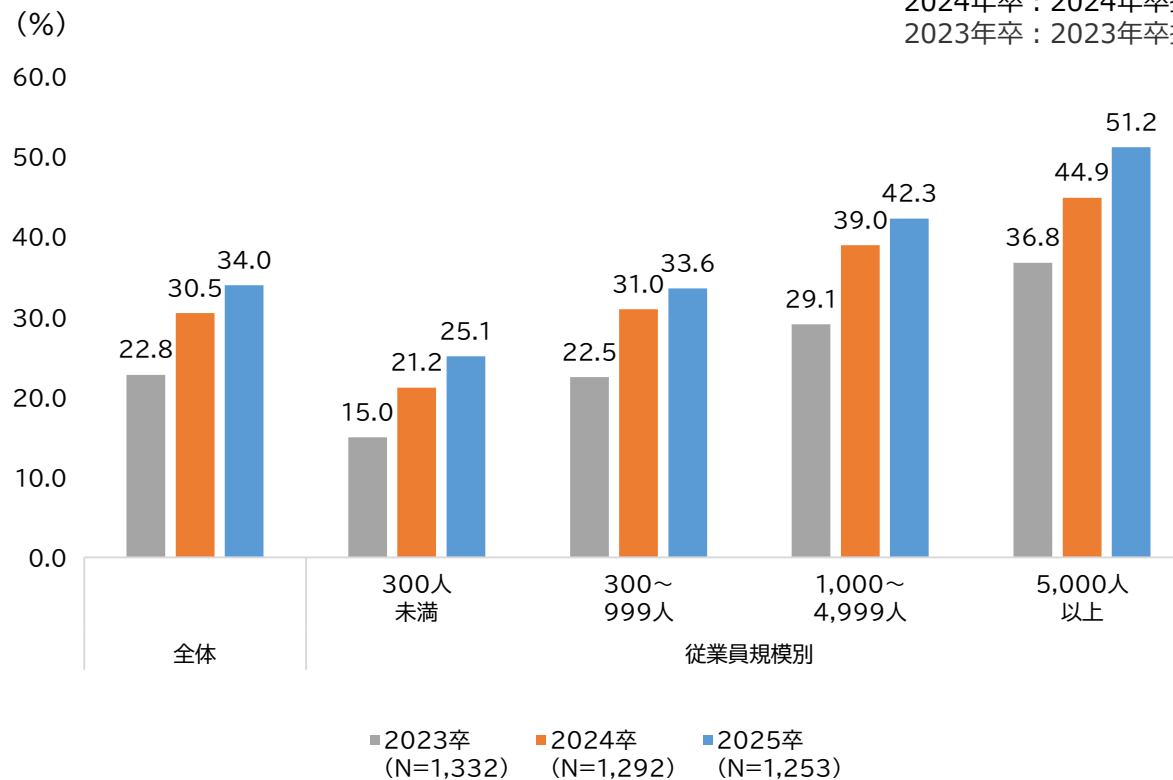
出典：マイナビ「2024年卒内定者意識調査」

# 企業の採用手法（スカウト・オファー型）

- 従業員規模に関わらず、スカウト・オファー型の新卒採用が増加。
- 従業員規模の大きな企業ほどスカウト・オファー型の新卒採用を実施。

スカウト・オファー型の採用  
2023・24・25年卒の採用方法・形態(予定含む)

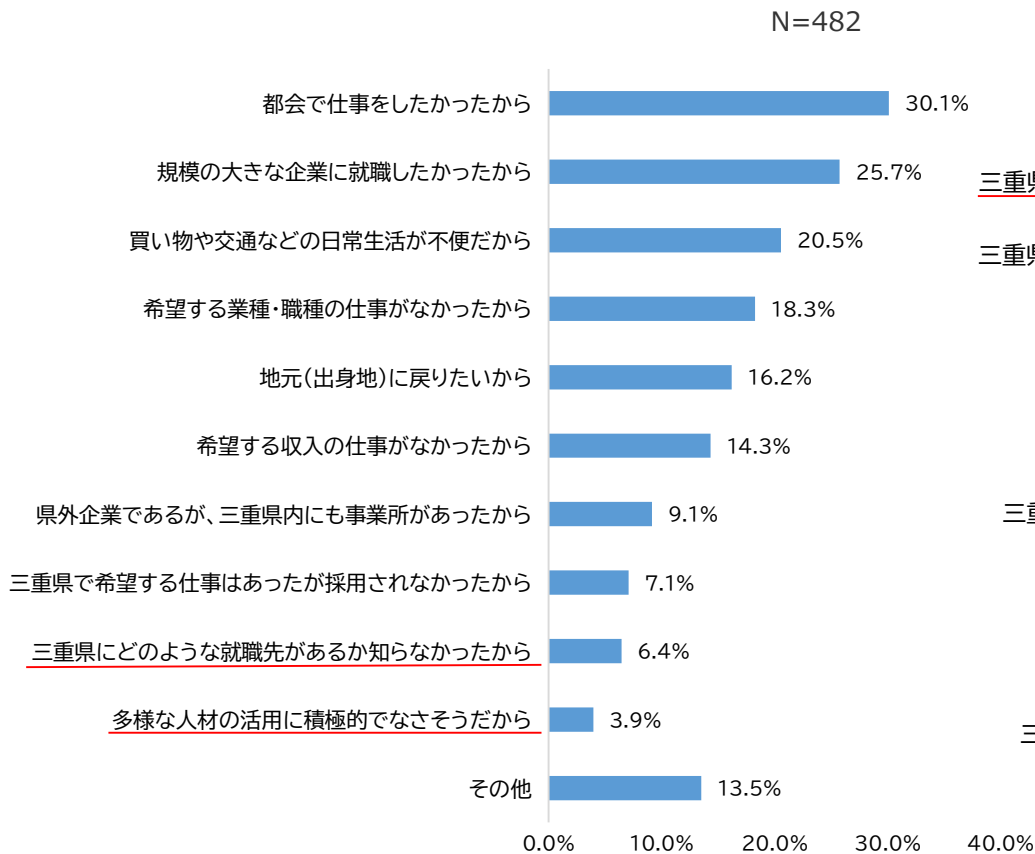
※2025年卒：新卒採用実施または実施予定企業／複数回答  
2024年卒：2024年卒採用実施企業／複数回答  
2023年卒：2023年卒採用実施企業／複数回答



# 学生の県内就職に関する意識

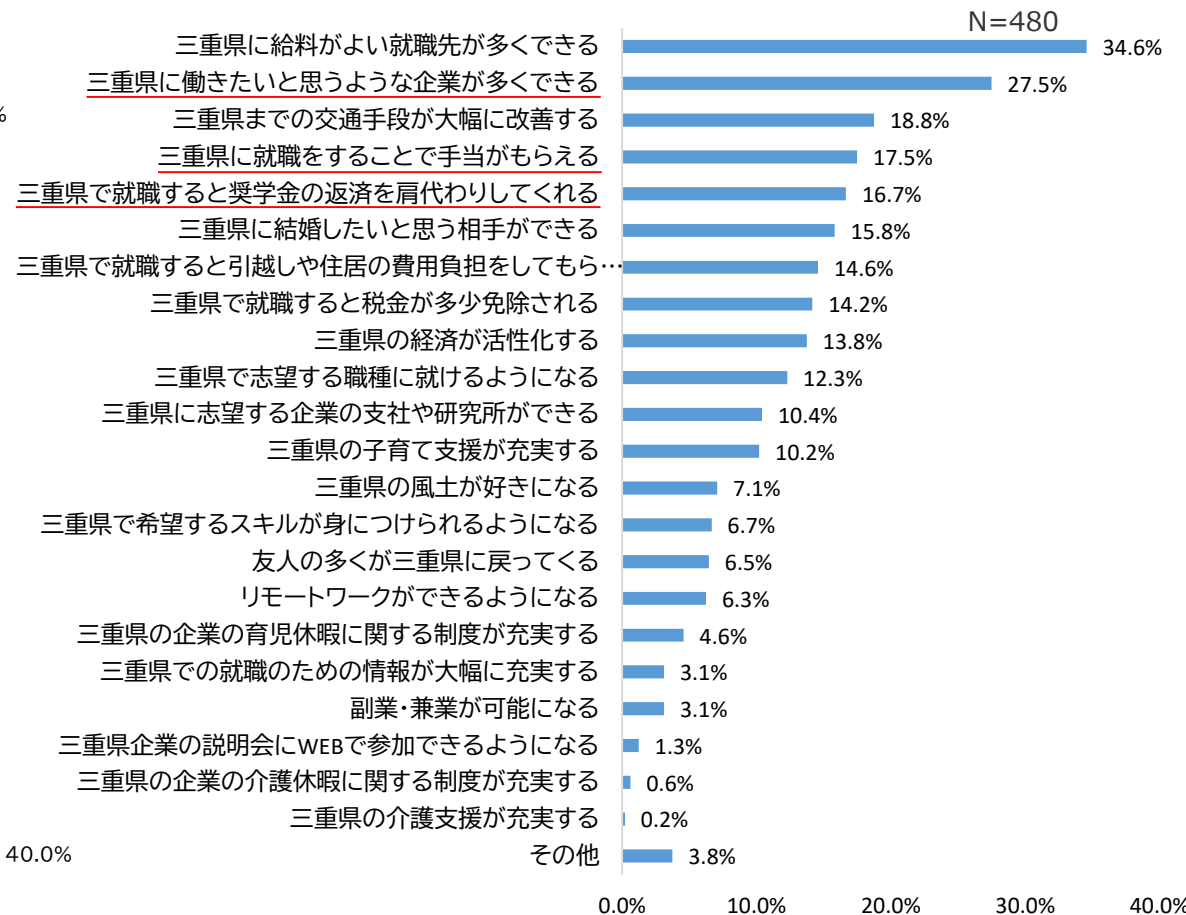
- 三重県の就職先を選ばなかった理由としては、都会で仕事をしなかった、規模の大きな企業に就職しなかった の順に多い。
- 学生が県内就職を選択する要素として、給与面や働く魅力のある企業があることが上位に挙げられている。

## 三重県の就職先を選ばなかった理由



出典：三重県「学生への就職に関する調査」(R5年度)

## 実現すれば三重県で就職するかもしれないもの

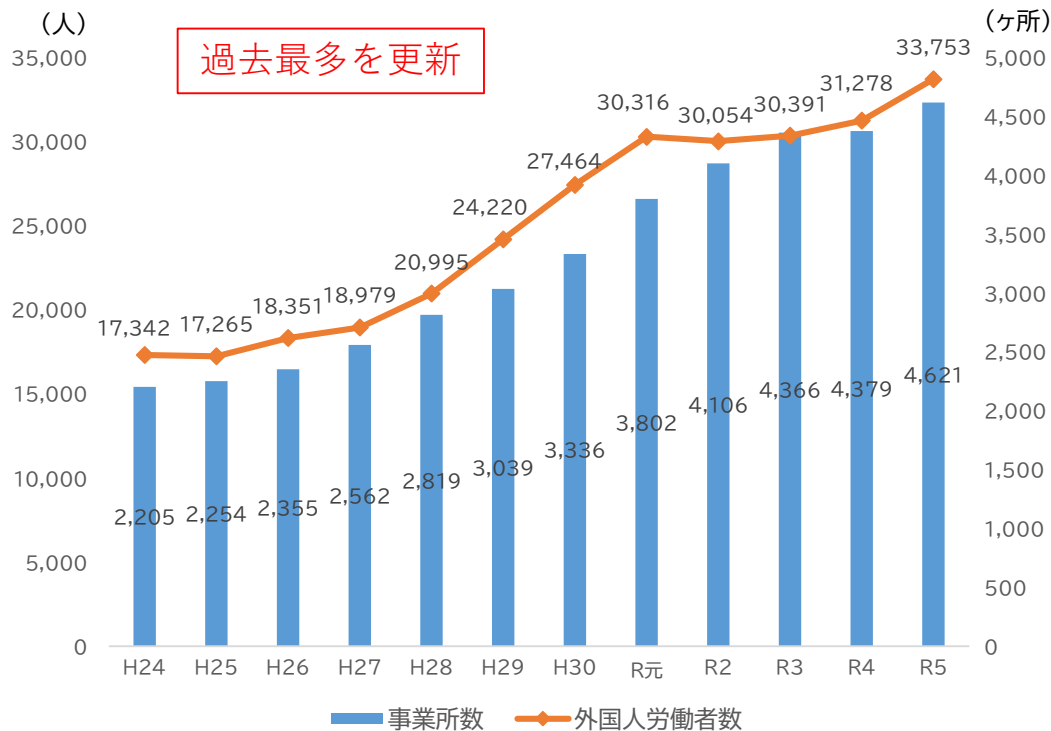


出典：三重県「学生への就職に関する調査」(R5年度)

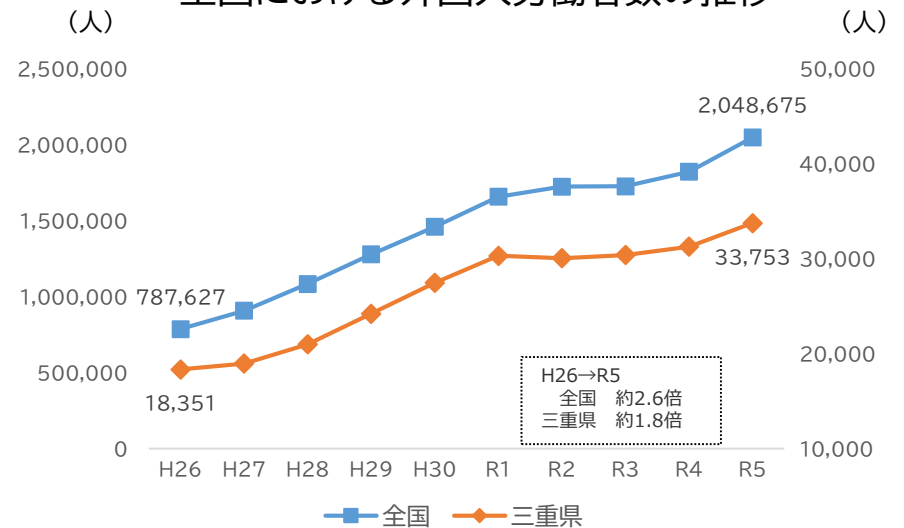
# 外国人雇用事業所数と外国人労働者数の推移

- 県内の外国人労働者数、外国人労働者を雇用している事業所数は、ともに右肩上がりであり、いずれも過去最多を更新。
- ここ10年の外国人労働者数の増加幅は、全国（約2.6倍）の方が三重県（約1.8倍）より大きい。

## 三重県における外国人労働者数と外国人雇用事業所数の推移



## 全国における外国人労働者数の推移



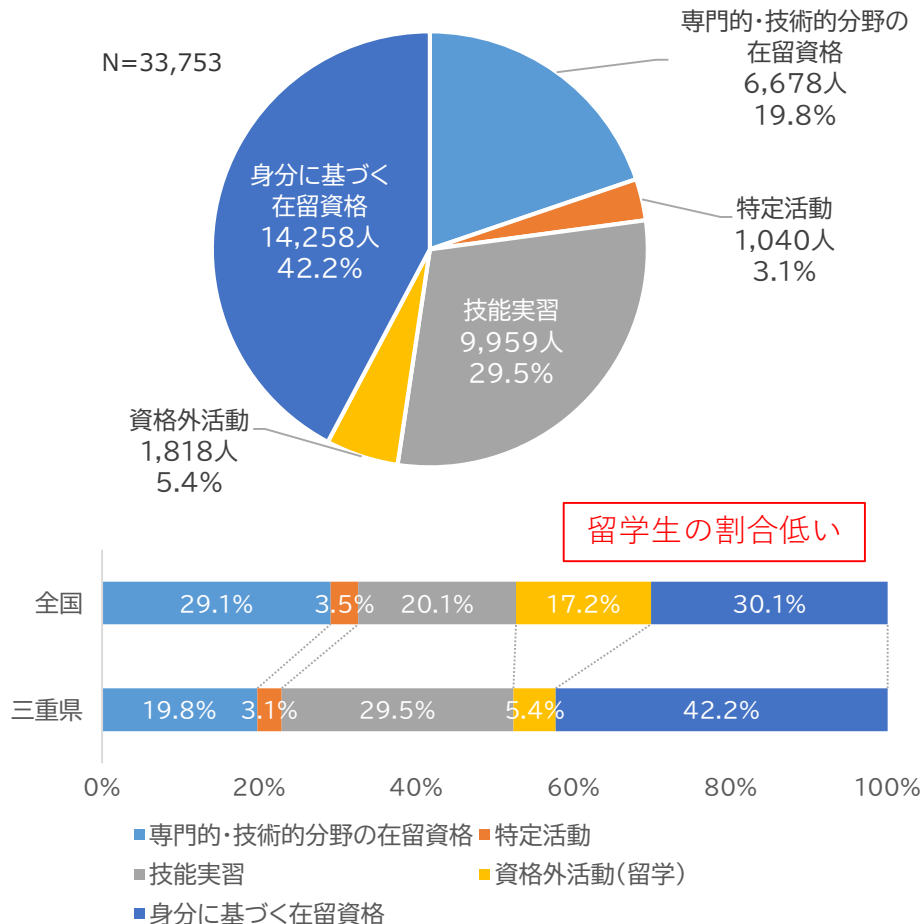
## 就業者全体に占める外国人労働者の割合

	H27	R2
全国	1.54%	2.99%
三重県	2.17%	3.55%

# 県内の外国人労働者の状況

- 外国人労働者数を在留資格別で見ると、全国と比べ三重県は「身分に基づく在留資格」の割合が高く、資格外活動（留学生）の割合が低い。

在留資格別外国人労働者の割合



区分	説明
専門的・技術的分野の在留資格	在留資格「技術・人文知識・国際業務」(いわゆる技人国)、「介護」、「特定技能」など
特定活動	EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデーなど
技能実習	日本で開発され培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転等を目的として創設された在留資格
資格外活動	在留資格「留学」、「家族滞在」など
身分に基づく在留資格	在留資格「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」

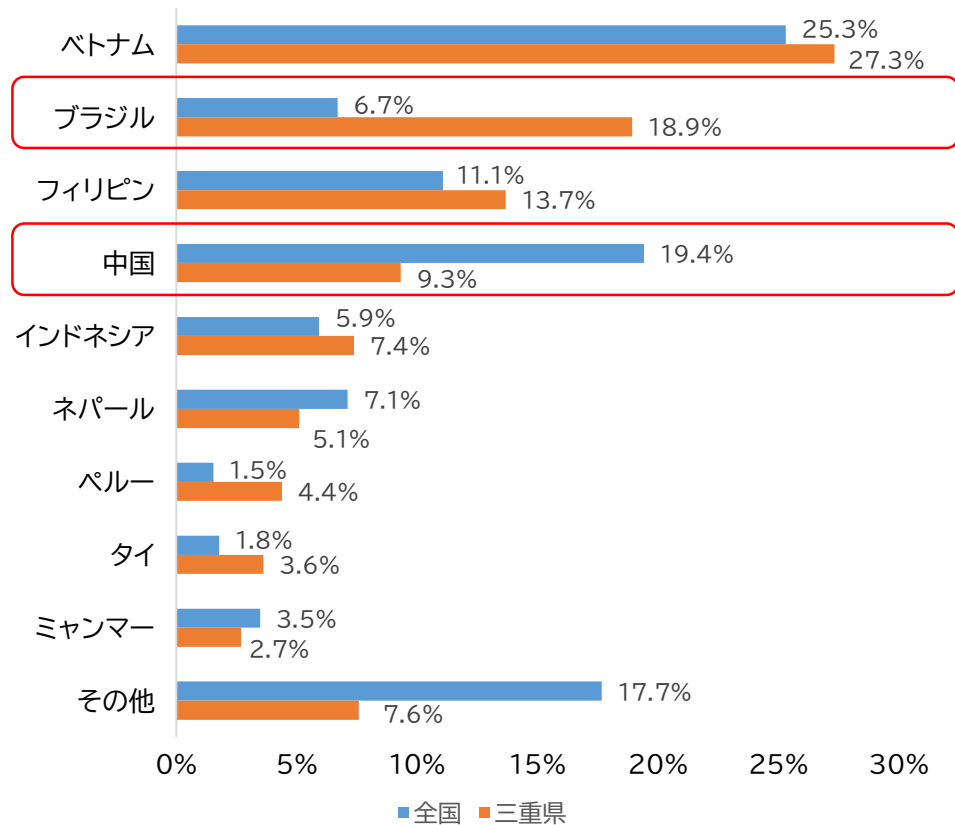
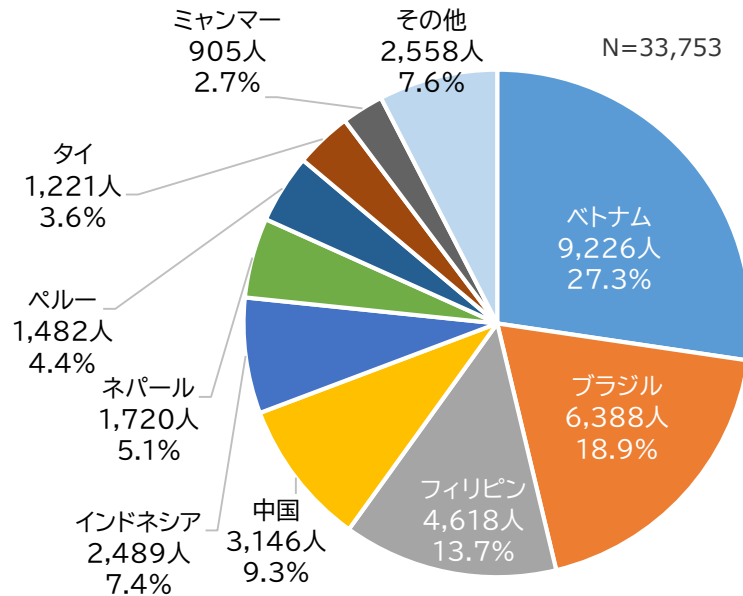
出典：三重労働局「外国人雇用状況」（令和5年10月末現在）の届出状況  
厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）」



# 県内の外国人労働者の状況

- 三重県内の外国人労働者は、ベトナム、ブラジル、フィリピンの順に多い。
- 全国と比較すると、ブラジルが多く、中国が少ない。

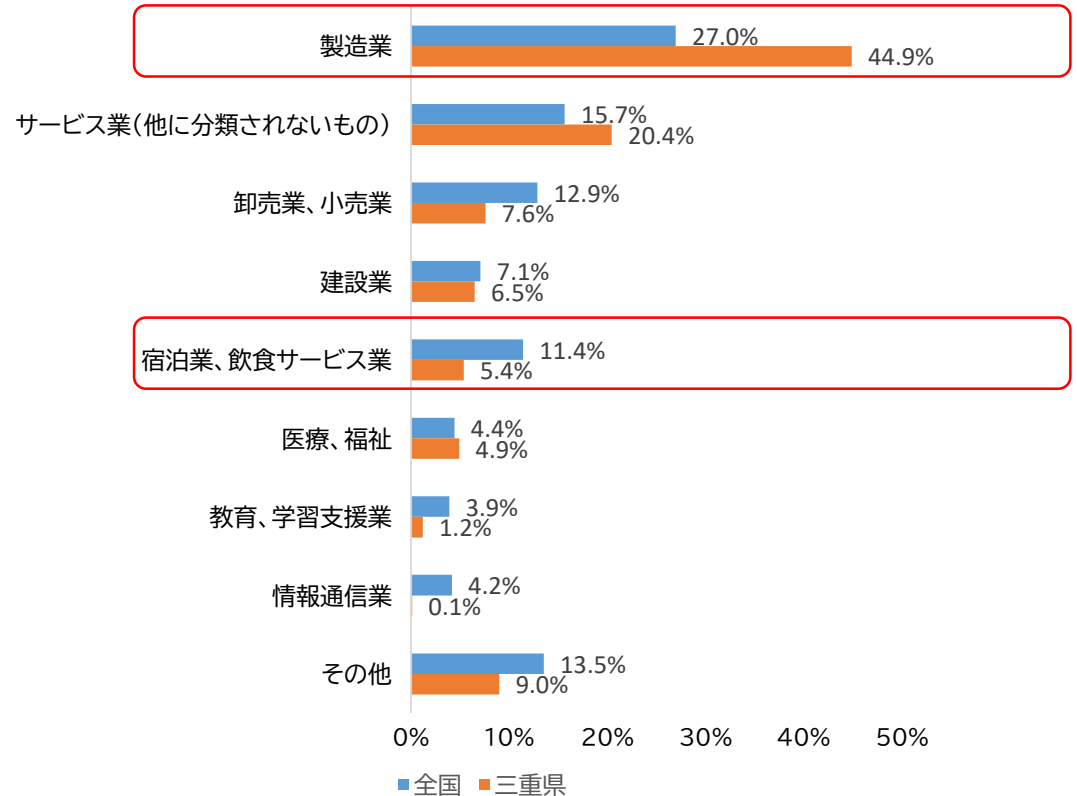
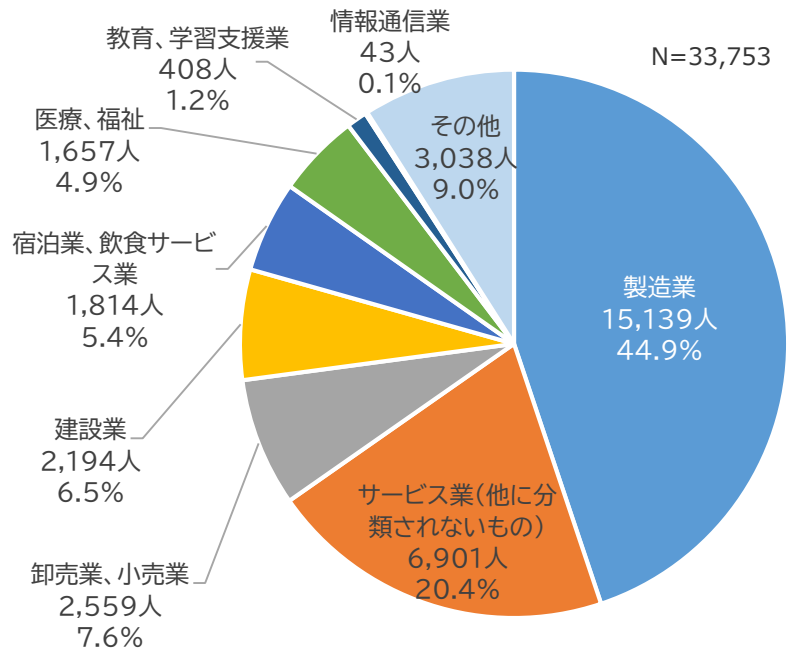
国籍別外国人労働者の割合



# 県内の外国人労働者の状況

- 三重県では、製造業が占める割合が全国よりも高い一方、宿泊業、飲食サービス業は低い。

産業別外国人労働者の割合



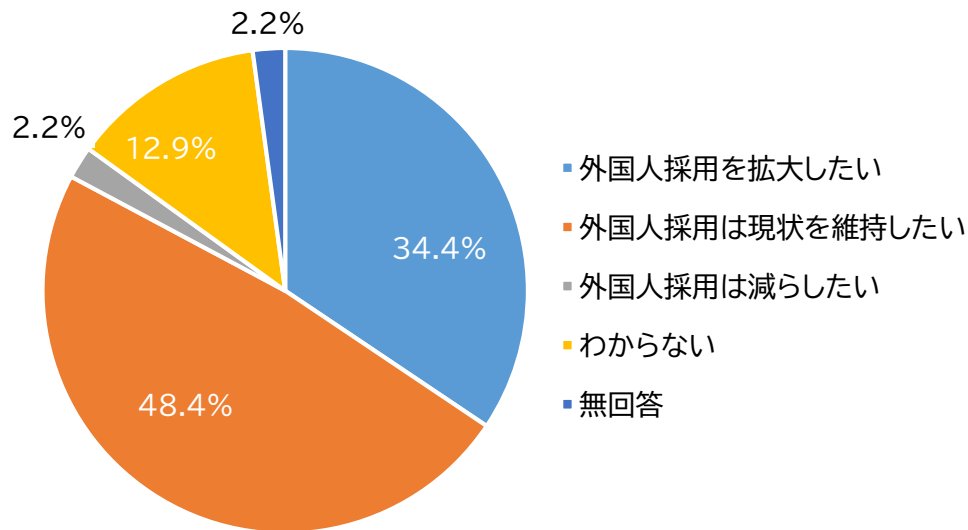
出典：三重労働局「外国人雇用状況」（令和5年10月末現在）の届出状況  
厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）」

# 県内企業の今後の外国人の採用方針

- 外国人を現在雇用している県内企業の約8割が今後も外国人採用を拡大・維持する意向。
- 現在雇用していない企業においても、約5割が今後の外国人採用を検討している。

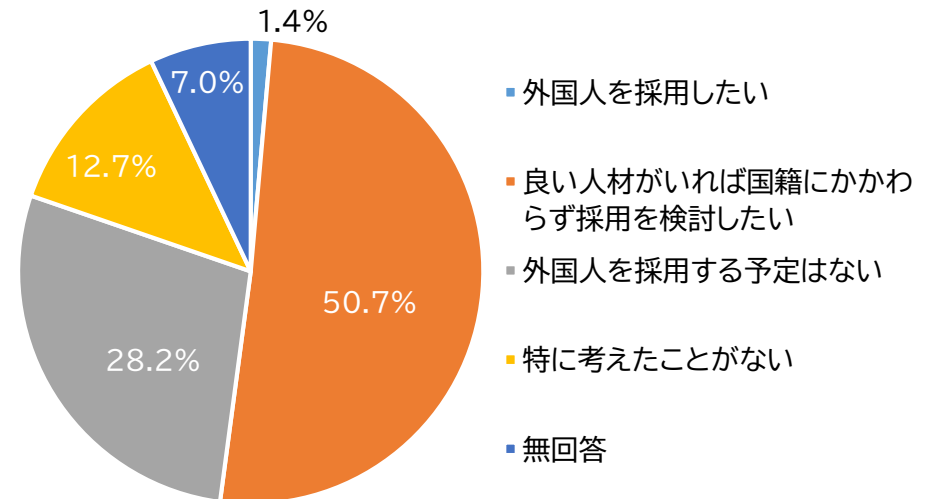
## <外国人を現在雇用している場合>

N=93



## <外国人を現在雇用していない場合>

N=71



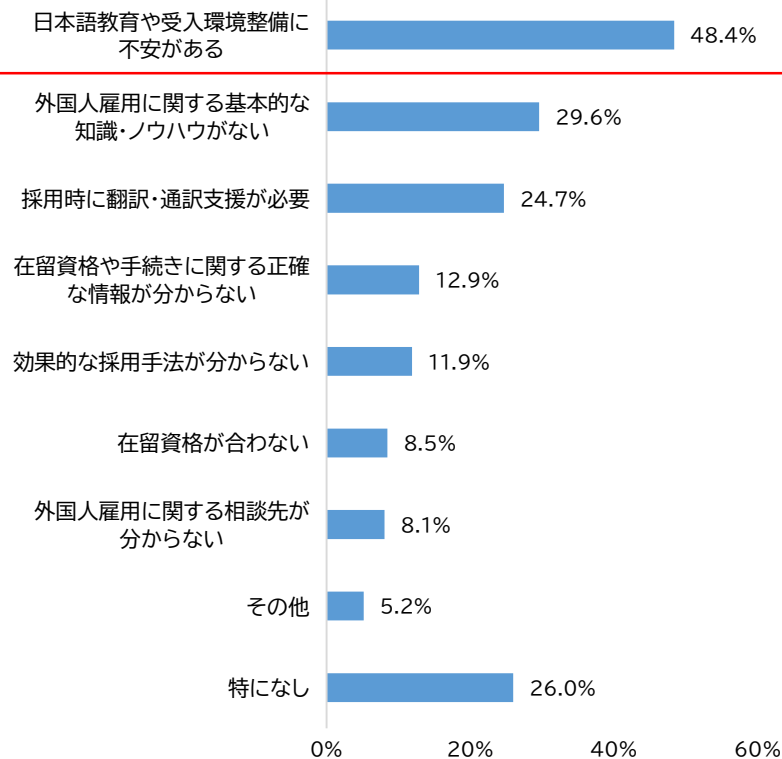
出典：三重県雇用経済部調べ（R5年度）

# 外国人採用時の課題等

- 日本語教育や受入環境整備の不安が最も多く、次いで受入に係る手続き等のノウハウの不足が続く。
- 行政に求める支援として、外国人雇用に関する相談窓口の設置が最も多い。

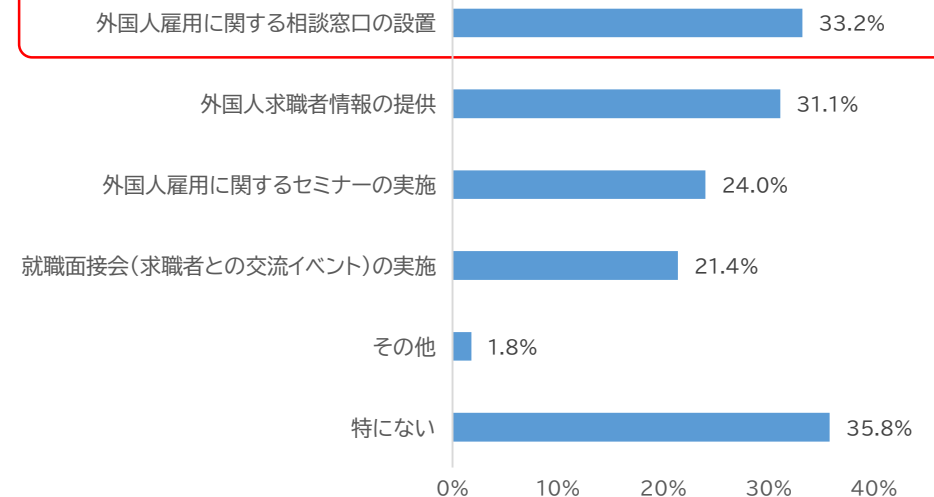
## 外国人雇用にあたっての課題

N=1,256



## 外国人雇用にあたり行政に求める企業への支援

N=758

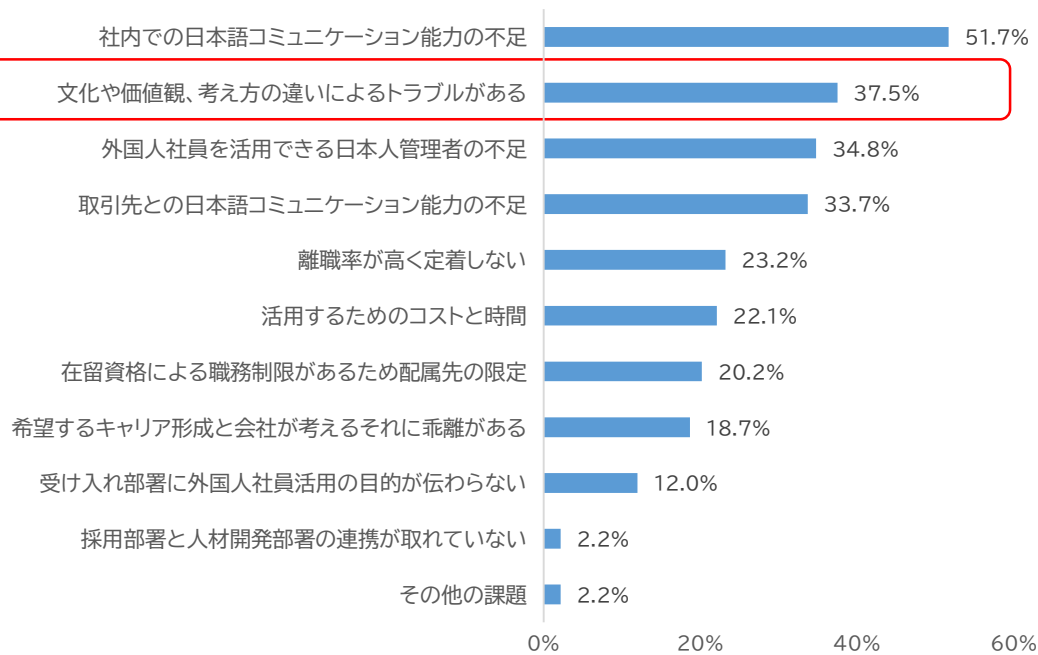


出典：三重県「三重県内事業所労働条件等実態調査」(令和5年度)

# 外国人採用後の課題等

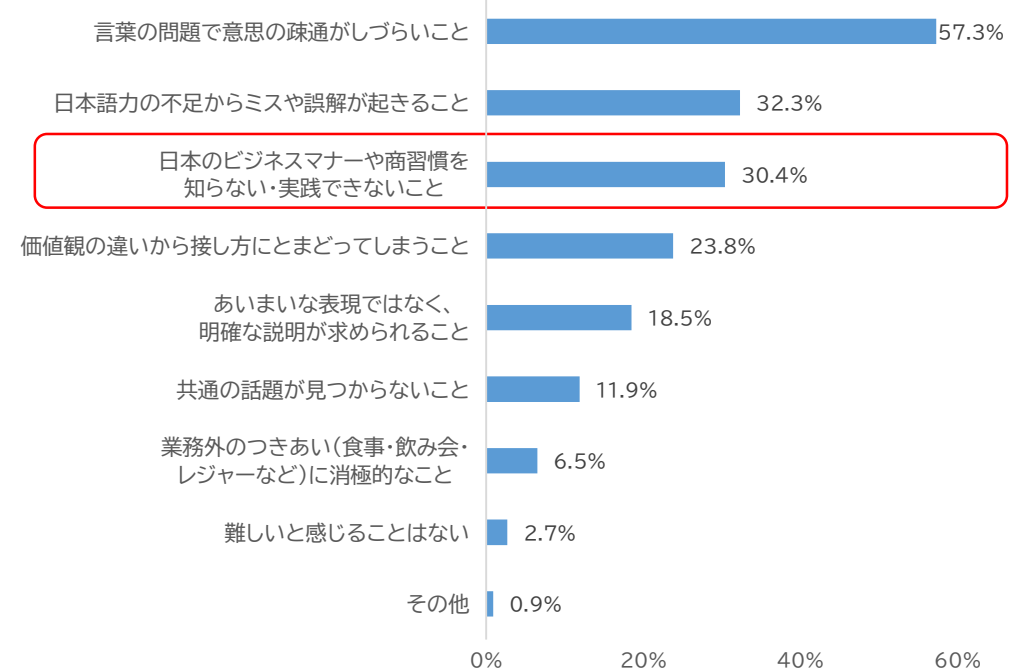
- 日本語能力に関する課題が最も多く、次いでビジネスマナーや文化・慣習に関する課題が続く。

## 企業における外国人社員活用の課題



## 外国人と仕事をしていて、コミュニケーション上難しいと思うこと

N=672



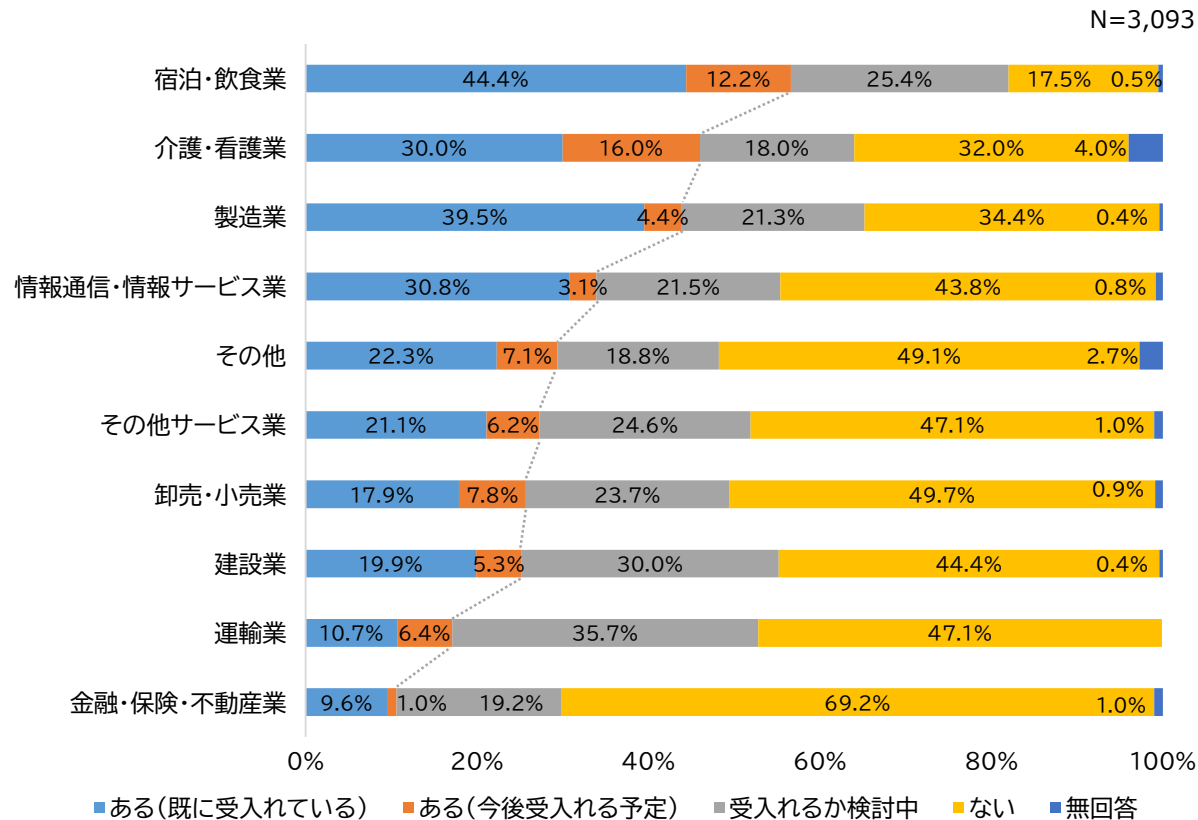
出典：株式会社キャリアタス  
「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」(令和5年12月)

出典：株式会社スタッフサービス・ホールディングス  
「職場における外国人活用とコミュニケーションに関する実態調査」(令和6年3月)

# 外国人材の受入れニーズ

- 「宿泊・飲食業」（56.6%）、「介護・看護業」（46.0%）、「製造業」（43.9%）の順に外国人材の受入れニーズが高い。

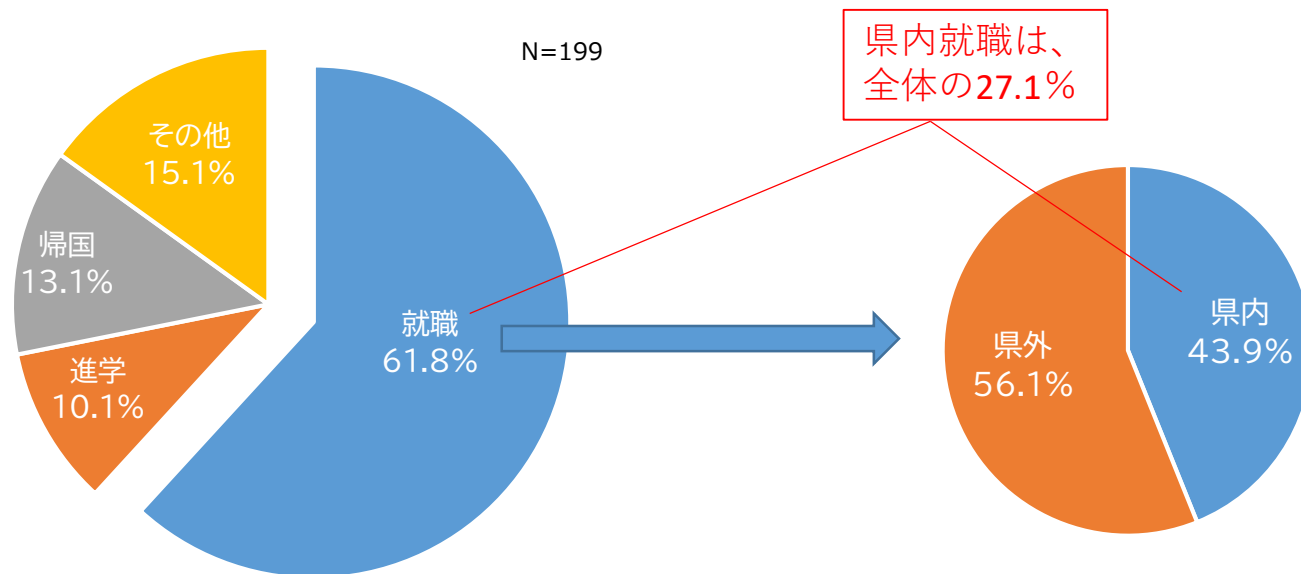
外国人材の受入れニーズ(業種別)



# 県内留学生の就職状況

- 県内留学生の約6割が国内で就職するが、県内就職はそのうち約4割。
- 県内留学生のうち、県内に就職するのは27.1%にとどまっている。

県内留学生の就職状況(2023年度)



出典：三重地域留学生交流推進会議「2023年度高等教育機関別就職状況調」

# 外国人材に向けた就労に関する情報発信

- 他の都道府県では、外国人材向けの仕事情報サイトや動画コンテンツ等により、県内で働く魅力のPRが充実しつつある。

## 各県の取組事例

外国人材向け情報発信が活発化



都内企業で活躍する外国人材の体験談や、都内中小企業の魅力、ビジネスマナーやFAQなどを多言語で掲載

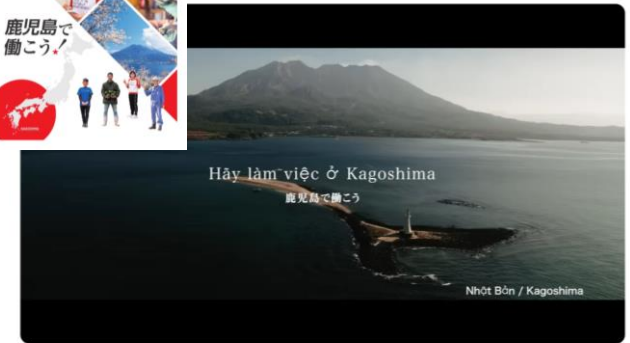
外国人材向け仕事情報サイト「TOKYO CAREER GUIDE 東京で働こう。」(東京都)

## ベトナム人材向け

### デジタルパンフレット



働きやすい、暮らしやすい鹿児島の魅力や、県で活躍する外国人材インタビューなど(多言語で作成)



Hãy làm việc ở Kagoshima~鹿児島で働こう~ (ベトナム語版) Short Ver

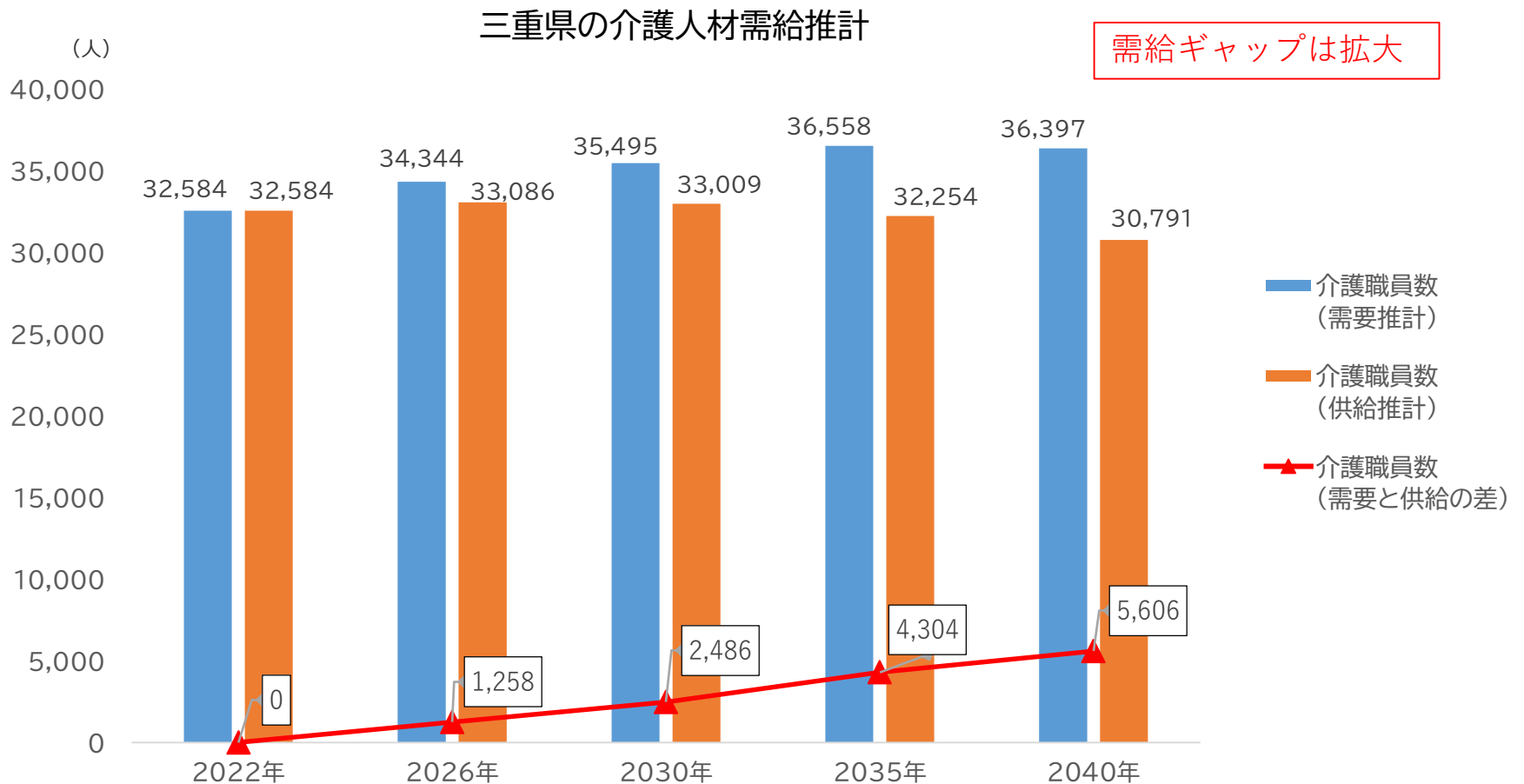


外国人材リクルート用デジタルパンフレット・PR動画～「鹿児島で働こう!」～(鹿児島県)



# 三重県の介護人材の需給推計

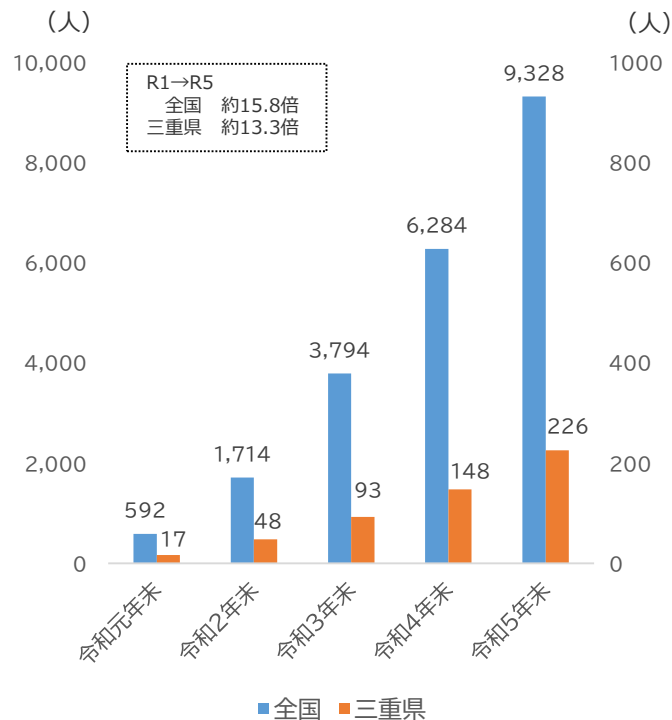
- 高齡化の進展に伴い、需要は拡大、供給は減少。需給ギャップは拡大する見込み。



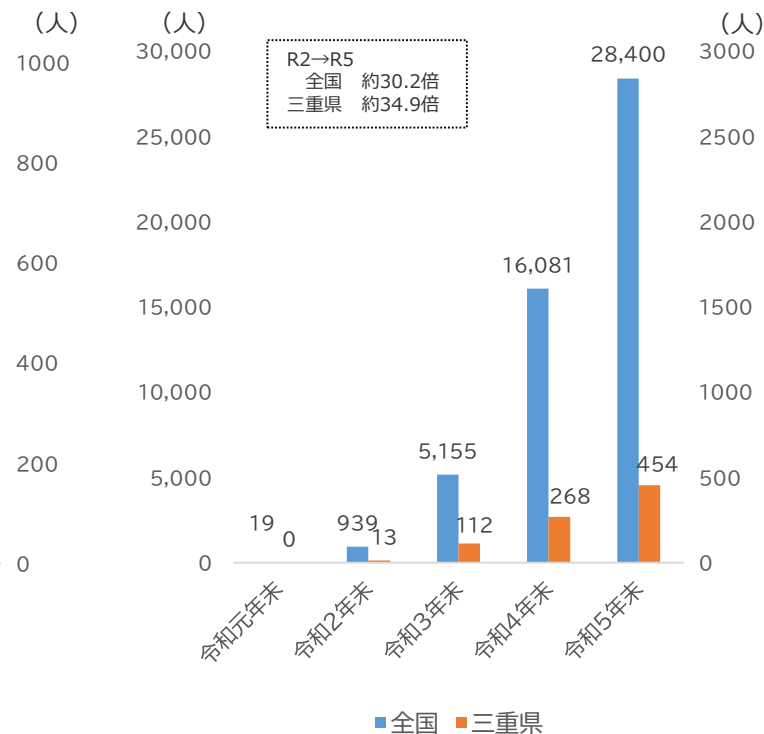
# 介護分野における外国人労働者数の推移

- 介護分野における外国人労働者数は、各在留資格で大きく増加中。

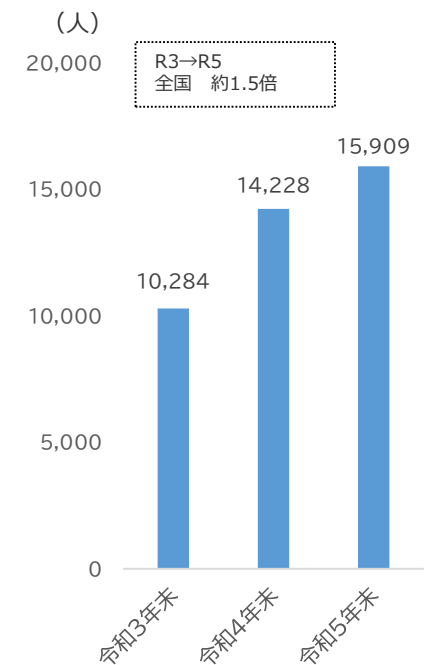
### 専門的・技術的分野「介護」



### 特定技能(介護)



### 技能実習(介護)(全国)

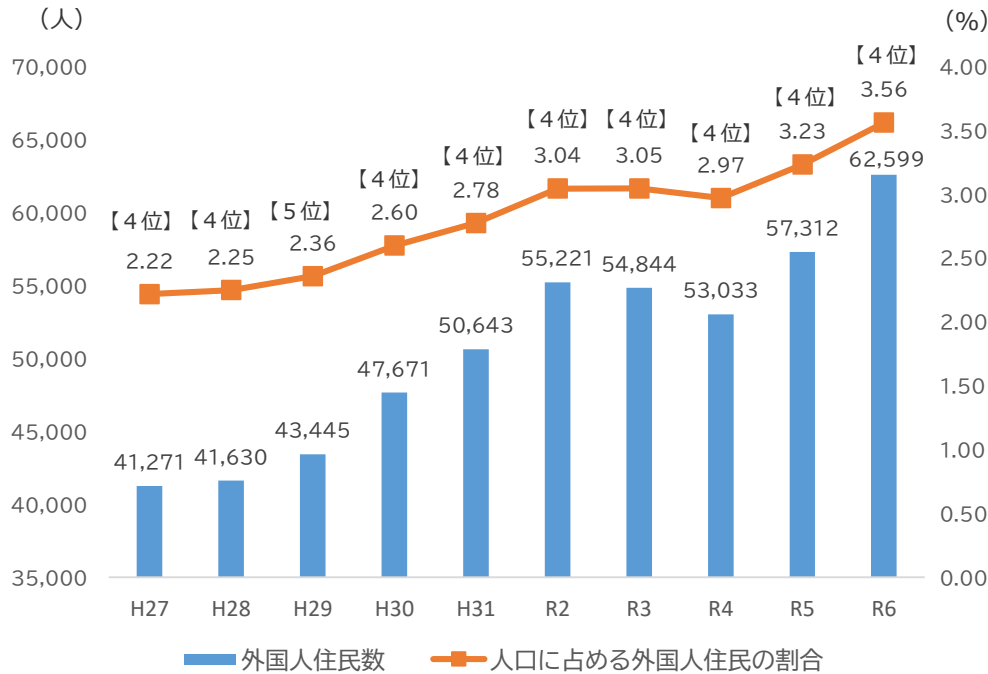


出典：出入国在留管理庁「在留外国人統計」、出入国在留管理庁公表資料を基に作成

# 外国人住民数の推移等①

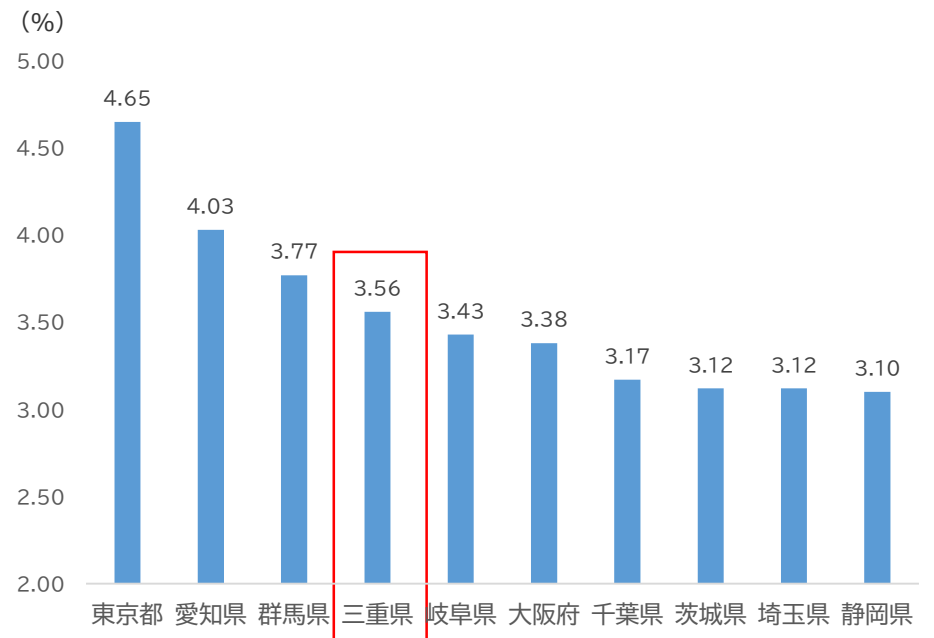
- 県内の外国人住民数や人口に占める外国人住民の割合は増加傾向にある。
- 三重県の人口に占める外国人住民の割合は、近年概ね全国第4位で推移している。

県内の外国人住民数等の推移



出典：総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」  
(各年1月1日現在)を基に作成

人口に占める外国人住民の割合が高い都道府県

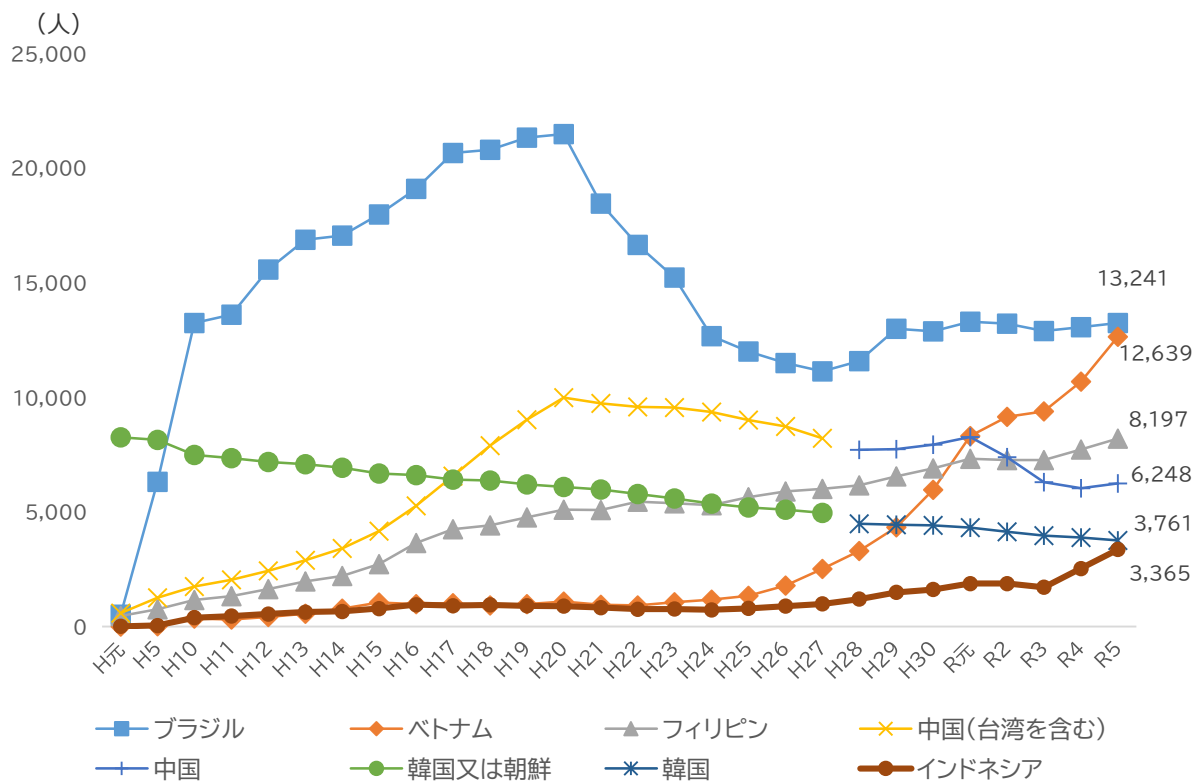


出典：総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」  
(令和6年1月1日現在)を基に作成

# 外国人住民数の推移等②

- 国籍別では、ブラジル、ベトナム、フィリピンの順に多い。
- 近年、ベトナムが急増している。
- 半数以上（57.1%）が北勢地域に集住している。

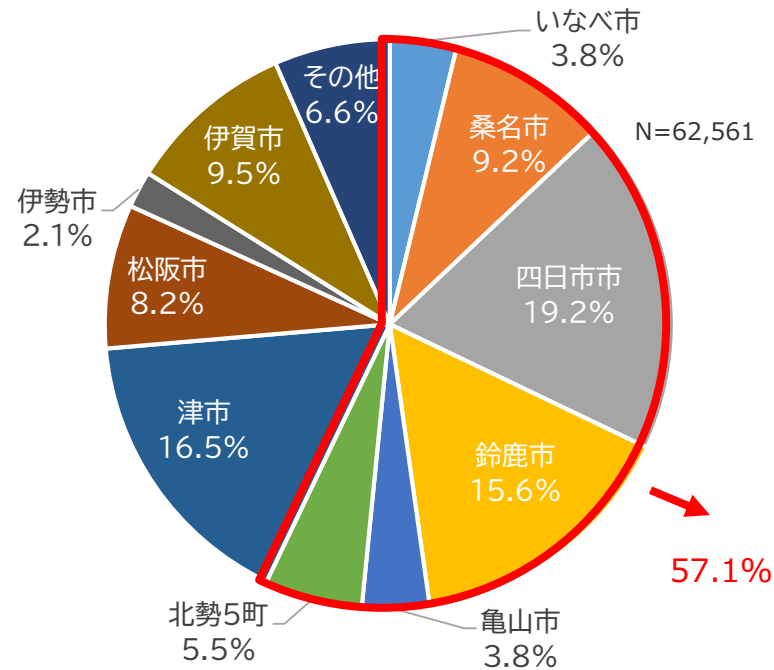
外国人住民数(国籍別)の推移



注) H27年以前の「中国」は「台湾」を、「韓国」は「朝鮮」を含む。

出典：三重県「外国人住民国籍・地域別人口調査」

市町別内訳(R5.12.31現在)



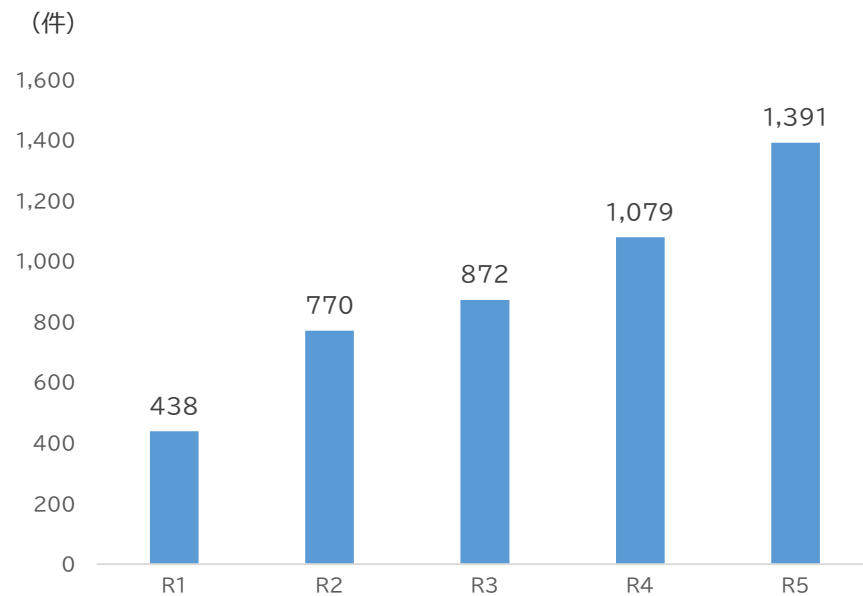
注) 北勢5町：東員町、菰野町、木曾岬町、朝日町、川越町

出典：三重県「外国人住民国籍・地域別人口調査」

# 外国人住民からの相談

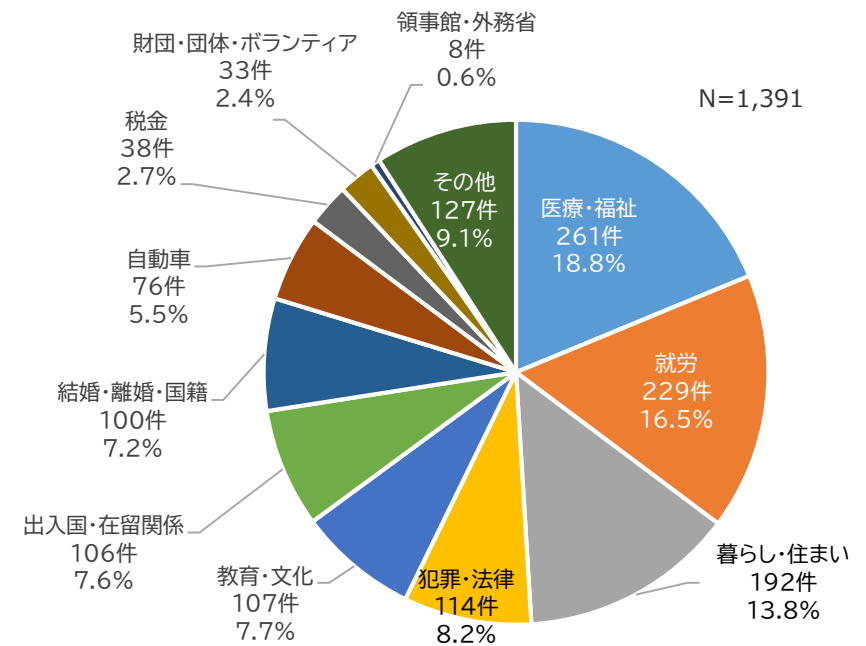
- みえ外国人相談サポートセンター（MieCo）への相談が年々増加。
- 就労に関する相談は6分の1（多い方から2番目）を占めている。

みえ外国人相談サポートセンター(MieCo)への  
相談数の推移



出典：三重県環境生活部調べ

みえ外国人相談サポートセンター(MieCo)への  
相談(R5)の内訳

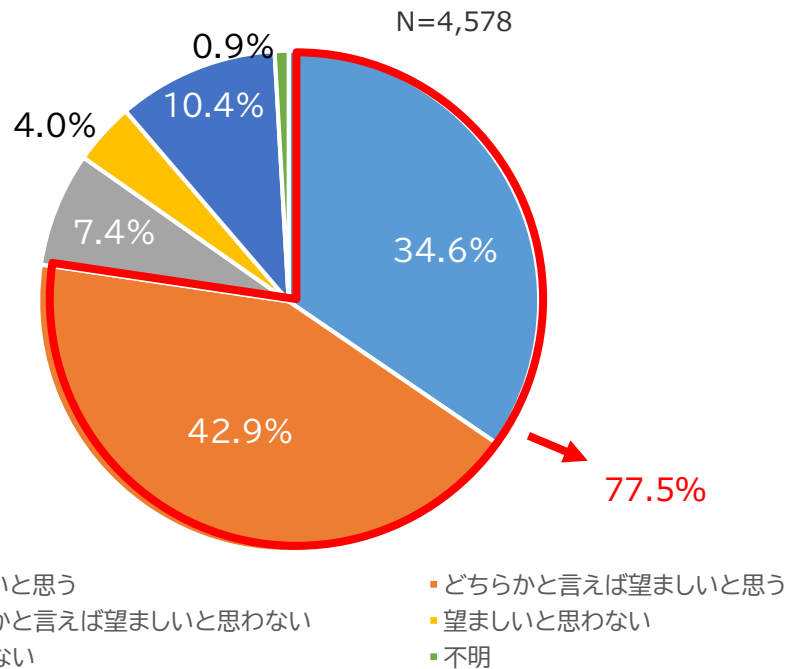


出典：三重県環境生活部調べ

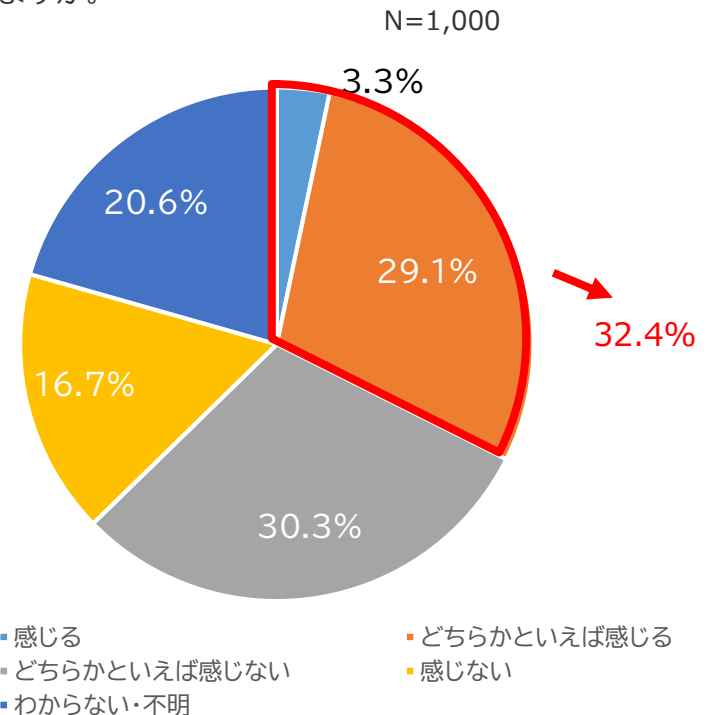
# 共生社会についての県民意識

- 共生社会を望ましいと思う県民の割合に対して（77.5%）、現状は共生社会になっていると感じる県民の割合は低い（32.4%）。

Q. あなたは、日本人と国籍の異なる外国人が、互いの文化的差異を認め合い、地域社会の構成員として共に生きていく共生社会についてどう思いますか。



Q. あなたは、外国人住民が地域社会の一員として共に暮らせる社会になっていると感じますか。



## 2 取組の方向性

# 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3回においては、テーマ3、6を検討
- 1、2、4、5については、第2回に検討済

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

※ 1、2、4、5は第2回に検討済



### 3 県内企業と若者のマッチング促進①

#### 現状と課題

##### ●三重の魅力PR

- ・ 三重の魅力（移住や仕事）を発信するポータルサイトはあるが、他県のサイトと比較して、若者が求めている情報が少なく、発信方法に改善の余地がある。
- ・ みえの仕事マッチングサイト等における登録企業数が他県と比較すると少なく、登録数増加に向けた取組が必要。
- ・ 県内企業の魅力発信について、一部の企業情報は更新されないままとなっている。
- ・ 県内企業と学生の交流機会が少なく、三重県での就職意識が高まっていない層（他の都道府県民、三重県出身の県外大学1～2年生）に対しては、三重で働く魅力が十分に届きにくい状況にある。

##### ●若者の就職活動

- ・ 就職活動にあたり、「オヤカク」など保護者の影響度が上昇している一方で、保護者向けの県内企業の情報発信に改善の余地がある。
- ・ スカウト・オファー型の採用が全国的に普及しつつあるも、規模が小さい企業では十分に浸透していない。
- ・ 学生の約半数がインターンシップに参加。また、学生が就職した企業の半数以上が、これまでにインターンシップに参加した企業。

#### これまで頂いた委員からのご意見

##### ●働きやすい、住みやすい三重県を積極的にPR

- ・ 三重県の魅力（働きやすさ、住みやすさ）を積極的にPRし、将来三重に戻ってきたいと思ってもらえるような取組が大事。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

##### ●インターンシップにおける企業と大学の連携強化、学生への参加費用補助

- ・ 県内企業の良さや魅力に関する情報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。
- ・ 産学官で連携し、情報発信をより強化していくことが求められる。
- ・ 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。
- ・ 東海エリアでの勤務を希望する学生に対し、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である。

## 3 県内企業と若者のマッチング促進②

### 令和6年度の県の主な取組

#### ● 三重の魅力PR

- ・ 移住・交流ポータルサイトについて、暮らしや住まい、仕事に関する情報を充実させ、若者にも関心を持ってもらえるようなサイトへ改修
- ・ 移住フェアやセミナーの開催に加え、Facebook・Instagram等のSNS（日々三重）を活用した若者への情報発信によるコミュニティ形成や三重の暮らし体験会などでの交流促進
- ・ 新たに立ち上げた就職支援ポータルサイト（みえの仕事さがしch.）での情報発信やみえの仕事マッチングサイトの活用による企業と若者のマッチングの促進
- ・ みえの企業まるわかりNAVIにて、魅力ある県内企業の方針や歴史、理念に加え、先輩社員や人事担当からのメッセージなどを掲載
- ・ LINE（三重がまるみえ）による三重県の就職情報や県の魅力（移住、観光、食、暮らし）の発信

#### ● 県内企業へのインターンシップの促進

- ・ 「みえの働き方改革推進企業」等が参加するインターンシップ等説明会を開催し学生の参加を促進
- ・ 経済団体と連携した地域の中小企業グループによるインターンシップの検討や県内企業が実施するインターンシッププログラムのブラッシュアップ支援
- ・ みえのインターンシップ情報サイトにて県内の受入企業やイベント情報を掲載

#### ● 就活を取り巻く環境の変化に対応した企業説明会やセミナーの開催

- ・ オンラインを活用した合同企業説明会の開催や大学の保護者会での就職支援情報の発信、保護者へのハガキによる県主催イベント案内による保護者への働きかけ強化
- ・ 学生等の若年女性を対象にした就活の進め方等に関するセミナー、仕事と休日等の趣味等の活動を両立し、自分らしく三重で楽しみ働く女性を講師とした座談会の開催

### 3 県内企業と若者のマッチング促進③

#### 今後の方向性のイメージ

##### ●県内企業と若者のマッチング促進に向けた効果的な情報発信

- 【産官】各企業が年休の取得率や女性比率等の自らの強みや魅力を明らかにしたうえで、動画の活用等、若者に届きやすい各種媒体を活用して最新情報の発信やPRを実施
- 【産学】「将来も三重で住みたい・働きたい」という気持ちの醸成、就職支援締結校と連携した大学と県内企業との座談会（例：先輩からの体験談）の実施等の交流機会や県立の高校生が県内企業の魅力を知る機会の充実
- 【産学】スカウト・オファー型の採用方法を活用して、地域等の課題解決に関心を持つ学生と県内企業をマッチングし、経営人材の確保を図る
- 【官】若年求職者へのマッチングサイトの周知とみえの働き方改革推進企業の募集と併せた県内企業へのマッチングサイト等への登録促進、就職支援ポータルサイトにおける若者が関心を持ちやすい情報の充実や利用促進
- 【産学官】地域の中小企業グループによるインターンシップの促進、インターンシップを行う県内企業と学生等との交流会、学生のニーズや個々の企業の特性をふまえたプログラムのブラッシュアップ、効果的な広報方法の実施
- 【産学官】三重の魅力を認識していない方に対する認知度向上に向けたPR方法の検討（インフルエンサーとの連携やショート動画の作成、新たな媒体での配信による無関心層への情報発信）
- 【産学官】保護者の認知度向上に向けた県内企業との合同説明会や交流会の実施

## 6 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進①

### 現状と課題

#### ● 人口減少は全国的な課題のなか、外国人材への期待が加速

- ・人口減少は今後も長期間にわたって続くことは確実であり、労働力不足はさらに深刻化。介護人材などは高齢化により需要増大。
- ・本県における外国人労働者数及び外国人労働者を雇用している事業所数はともに過去最多を更新。
- ・国際的な人材獲得競争が激化、国内競争の進行により、外国人労働者に選ばれるための取組が必要。

#### ● 県内企業の安定的な人材確保

- ・全国と比較し、「身分に基づく在留資格」、「技能実習」の割合が高い。
- ・一方で、「専門的・技術的分野」、「資格外活動」（留学生）の割合が低い。
- ・県内留学生が就職を機に県外に転出しており（県内留学生のうち、県内で就職するのは約3割）、県内就労促進に向けた取組が必要。
- ・外国人材に対して、外国人が活躍している三重県の企業や県内で働く魅力が発信できていない。

#### ● 受入側の体制整備

- ・採用や受入れ等の手続きに関する知識・ノウハウが不足。
- ・就労環境、生活環境及び育成環境の整備、ビジネス習慣や企業内ルール等の外国人労働者への周知が必要。

#### ● 多文化共生の推進

- ・本県における外国人住民数は過去最多を更新。全国と比較して、人口に占める外国人住民の割合が高い（全国4位）。
- ・多文化共生の必要性の認識は一定あるが、共生社会になっていると感じる県民の割合は低い。
- ・多文化共生社会についての理解が十分に浸透していない。
- ・日本語学習を希望する全ての外国人住民に学習機会を提供できていない（令和5年度末現在 13市町に37教室）。
- ・みえ外国人相談サポートセンター（MieCo）への生活全般に関する相談が増加するとともに複雑化。

## 6 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進②

### 令和6年度の県の主な取組

#### ●外国人材と県内企業とのマッチングの機会の創出

- ・ 海外（ベトナム）において合同面接会を実施し、高度外国人材の採用をめざす県内中小企業を支援
- ・ 外国人求職者に対する就職支援セミナーや就業体験等の実施
- ・ 介護人材の海外からの受入れ支援（外国人留学生の奨学金支給支援、日本語・介護技術向上のための集合研修実施支援等）

#### ●外国人材の受入体制整備の促進と定着支援

- ・ 外国人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

#### ●多文化共生の推進

- ・ 国の「外国人との共生に係る啓発月間」に合わせて多文化共生啓発月間を設定し、啓発イベントを実施
- ・ 外国人住民の生活全般に係る多言語の相談窓口（みえ外国人相談サポートセンター（みえこ「MieCo」））の運営
- ・ 弁護士等による専門相談やケース検討会を実施し、MieCo相談窓口を充実
- ・ 市町の日本語教室開設の支援、オンライン日本語教室をモデル的に実施

## 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

### 今後の方向性のイメージ

#### ●外国人材の受入拡大、外国人材と県内企業とのマッチングの機会の拡充

- 【産官】外国人材向けに県内企業に関する情報や三重県で働く魅力を発信
- 【官】海外の地方政府や教育機関等との協力関係構築による外国人材の受入れ促進
- 【産官】海外の高度人材受入拡大（セミナー、合同面接会等）
- 【産官】海外・国内での合同企業説明会・面接会開催、受入側・送出側の人材ニーズに関する情報共有
- 【学】留学生の受入れ拡大（文科省「留学生就職促進教育プログラム認定制度」の活用促進）
- 【産学】留学生の県内での就労意識の醸成や留学生向けの就職情報の提供（インターンシップやアルバイト受入れ等）
- 【産学官】留学生の県内企業への就職促進（就業体験等）、在留資格や企業ニーズに応じた外国人材の受入れを促進

## 6 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進④

### 今後の方向性のイメージ

#### ●外国人材の受入れ環境の整備と定着支援

- 【官】外国人材の受入れ・採用・定着に関する支援（ワンストップ窓口の設置、セミナー、アドバイザー派遣、外国人材受入れ・定着に関する好事例の紹介等）
- 【産】外国人材受入れに係る就労・生活環境、日本語教育等の育成環境の整備
- 【官】外国人材受入れ企業における就労・生活環境、育成環境の整備等への支援（環境整備に対する補助等）

#### ●多文化共生のさらなる推進

- 【官】外国人住民と日本人住民の交流等による相互理解の促進
- 【学官】県内高等教育機関との連携による日本語学習の支援
- 【官】国が認証する外国人支援専門人材の資格取得等によるMieCo相談窓口のさらなる充実
- 【官】地域日本語教育コーディネーターによる市町の日本語教室の開設・運営支援の推進
- 【産官】企業における日本語学習の促進

# 3 今後のスケジュール



## <今後のスケジュール>

令和6年

11～12月頃	第4回人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会
	・人材確保対策推進方針（仮称）（中間案）のとりまとめ

令和7年

2～3月頃	第5回人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会
	・人材確保対策推進方針（仮称）（最終案）のとりまとめ



- ・人材確保対策推進方針（仮称）の策定
- ・R7当初予算への反映