第３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

〇日　　時：令和６年９月３日（火）１４：００～１５：５０

〇出席委員等：

（五十音順敬称略）

（進行）安藤　邦晃　　三重県商工会連合会 会長
石阪　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
小倉　敏秀　　三重県経営者協会　会長
小林　加奈　　社会福祉法人青山里会　主任
小安　美和　　株式会社Ｗｉｌｌ　Ｌａｂ　代表取締役
近藤　辰比古　三重県老人福祉施設協会 会長
三瀬　正幸　　三重県身体障害者福祉施設協議会 会長
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
三林　憲忠　　三重県中小企業団体中央会 会長
南　有哲　　三重短期大学　学生部長
山本　陽子　　社会福祉法人青山里会 理事
一見　勝之　　三重県知事

〇議　　題：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）

（小倉委員：三重県経営者協会）

〇三重県の魅力は、住居費や物価が安く、気候も温暖で生活しやすい、また、様々なライフスタイルを描くことができることであり、そういった魅力を県で普段から積極的にＰＲしていただくと良い。

〇若者や学生に対し、子育て支援や教育無償化など三重県で生活するメリット、将来の人生設計プランをアピールするような仕掛けがあると良い。

〇若者が求める企業情報は、企業の未来像や目指すところ、処遇やキャリアパス、福利厚生面などである。良い情報だけでなく、ネガティブと思われる情報も可能な範囲で公開することで、信頼性を高めることができるし、入社後の齟齬も生じにくい。

〇インターンシップや企業説明会に関しては、県外に進学した学生に情報を届ける取組が必要。産学官が連携し、おしごと広場などの情報に高校在学中から触れてもらえるよう取り組んではどうか。

〇早期インターンシップや有償インターンシップを普及してはどうか。職場体験ではなく、実際に仕事をしてもらうことで、会社の雰囲気や業界の動向を知る機会になる。

○外国人に関しては、相談窓口の充実、拠点拡大が望ましい。共生の観点も含め、誰でもいつでも相談できる環境が必要。
○三重県が外国人にとって魅力的な県になるためには、観光の振興が重要。インバウンド客がたくさん来てくれる県でないと、外国人労働者も働く場所としての選択肢の優先度が低くなっていくのではないか。インバウンド客が増加すると、それに関連する外国人労働者も増加すると思う。

（伊藤委員：三重県商工会議所連合会）
○就職情報発信サイトについては様々な取組が行われ、商工会議所でも発信サイトを作成しているが、全体としての発信力はいまいちであり、強化することが非常に重要。
○働きやすさは発信すべき情報の重要な項目であり、各企業が、年休取得率や女性の働きやすさなどの項目で、自社の強みをアピールする必要がある。
○中小企業が単独で情報発信するのは限界があるため、県において、県内企業の個々の魅力を全体の魅力に変えていくような発信サイトの作成、参加しやすい仕掛けづくりを検討いただきたい。
○インターンシップにおいても発信力を高めることが重要であり、県全体でのオンライン企業説明会や、インターンシップにおける企業と学生の全県的なマッチングの仕組みの構築が必要。
○高校在学中のインターンシップがUターン就職につながる可能性もあるので、進学校も含め高校へ積極的に働きかけていただきたい。
○外国人労働者の受入れについては、労働者も企業も相談できる総合的な相談窓口の設置を望む声が多いため、ぜひ検討いただきたい。
○外国人にとって働きやすく暮らしやすくなるためには、言語が最大のポイント。外国人労働者やその家族への日本語学習支援をはじめ、文化や生活習慣、緊急時の対応などの生活全般にわたる支援情報を多言語で発信することが重要である。

（安藤委員：三重県商工会連合会）
○進学や就職で一度は県外に出ても、故郷に戻りたいというニーズをふまえ、高校生と地元企業の交流会を実施している。高校生においては、地元企業の情報を直接得ることで就職を考える際の一助として、地元企業においては人材確保につながる機会として活用いただいており、採用に至ったとの声もある。
○高校生からは、地元の職場や取組を知ることができたなどの声があり、若年時に地元企業の情報を提供することが今後の中小・小規模事業者の人材確保にとって重要だと感じている。
○誰もが生まれ育った故郷に対する愛着、さらには地元の発展に貢献したいという意欲を持っていると思う。その思いが叶えられるよう、地域の中小企業・小規模事業者を伴走支援していきたい。
○地域の中小企業・小規模事業者が地元住民に選ばれるよう、生産性向上を通じた経営基盤強化など、働き方改革推進に努めなければならない。
○先日の高校生県議会において、高校生から、若い世代に県の魅力が伝わっていないという課題に対し、県南部地域の廃校等を活用した地域の魅力発信、体験型取組が提案されたとの

ことであり、参考にしなければならない。
（三林委員：三重県中小企業団体中央会）
〇企業側が学生を選ぶのではなく、いかに学生に選ばれるかという視点で、自社の特徴や魅力をあらゆるツールで発信することは極めて重要。
〇第三者視点による企業評価やニュースソースを発信することで、企業の信用性や認知度が高まり、選ばれる可能性が上がってくる。
〇地方には魅力的な仕事がないという凝り固まった概念を打破する起爆剤がいる。
〇今の若者は安定性志向のため、給料が重要。生活費は安くも給料が良い地域にならないといけない。田舎の不便な部分を補う良さがあると思ってもらえるようにしていく必要がある。
〇外国人技能実習生は、ＳＮＳで母国の親や友人等と頻繁に情報交換を行っており、生の情報が瞬時に拡散する。意図的な情報発信ではなく、第三者的な情報発信のため、信用される。いかに外国人労働者を味方につけるかということが最も大事であると感じている。

（番条委員：日本労働組合総連合会三重県連合会）
〇日本語教育については、すでに企業や市町が進めているが、なかなか自社だけではできない、市町も手が出せる範囲が限られる、地域が限定されるなど、やや課題がある。
〇県内各地いたるところで外国人労働者が求められているなか、日本語教育をしているところがどこにあるかあまり知られておらず、開設されている場所も少ないのではないか。
〇日本語教育に加え、生活習慣や地域のことを教えてもらえるところも併せてあると良い。
〇外国人労働者だけでなく、その家族も含めた外国人の方々の受入れをどうしていくか、併せて考えていく必要がある。
〇市町や企業の課題は出ていると思う。日本語教育を進めるにあたっての課題は、資金なのか、人材なのか、場所なのか。県として携わるべき課題が見えてくると思うので、十分に聞き取った上で、県として最大限支援できるところを探っていただきたい。

（伊藤委員：三重大学）
〇県内企業とのマッチングは非常に大事なテーマであり、学生にどんな企業があるのか、どんな活動をしているのか、より知ってもらうことが大切である。そのためには、インターンシップと全体の企業説明会、この２つが考えられる。
〇インターンシップについて、本学ではこれまで複数あった学内の窓口を今年から１つにまとめた。また、三重大学みらい共創パートナーズという取組も検討しており、まもなく発表させていただく予定である。
〇10 月に三重大万博ミエクスポというものを企画している。三重大学を卒業し、県内企業で働いている先輩からそれぞれの企業の良さを伝えていただいたり、三重大学みらい共創パートナーズの企業から来ていただくことなどを考えている。
〇工学部では、インターンシップに参加した学生の約３割が、その企業に就職しているため、インターンシップには就職につながる効果があるのではと考えている。
〇外国人留学生は、学部生は 34 名しかおらず、全体の約 0.6％である。これは授業の英語化等が関係しているように思う。教員とのマンツーマンによる研究指導では英語が通じやすいため、修士は５％、博士は 21％と上がっていく。そのため、学士の外国人留学生を増やすこ

とが本学の目標の１つである。
〇本学は理系学部があることが強みである。企業と手を組みながら、企業と触れ合う機会を増やし、三重県に残る学生が増えるような企画を今後進めていきたい。

（南氏：三重短期大学）
〇企業が自分を人間として大事にしてくれるかという点が、学生が企業の良し悪しを決める非常に重要なポイントの１つであると感じている。ジェンダーや外国籍などの属性的なものではなく、まずは人間として能力と人格を正当に評価してくれるかどうかという点だと思う。
〇また、自由時間は人間らしい生活の基本であると思われるので、きっちり休めるかどうかは学生にとって非常に関心が高い。
〇学生は、自分が企業で働けるかということに不安を持っている。そのため、しっかり育てて数か月すれば立派に働けるようにするという企業が学生にとって非常に魅力的なのではないか。
〇定住外国人の子どもたちが本学にも在籍しているが、言葉や宗教、戒律、文化、外見の違いで悩みを抱えている。そういう学生の行動や学び、就労をどう支援するかが重要なテーマになってくる。

（石田委員：三重労働局）
〇学生の就職活動が二極化しており、しっかり準備する人とそうでない人に分かれる。後者の方を、いかに就労支援機関に誘導するかが課題である。来ていただければ、本人の希望や適性をふまえた支援ができるが、今は就職しやすい状況なので、何となく就職してしまうと、その後の定着にも影響が出てくる。
〇Ｕターンの企業説明会等を開催する際、県外の学生に情報をどう届けるかが非常に大きな課題である。高校卒業前の段階でアプローチし、ＳＮＳに登録いただくことで、ダイレクトに情報発信することが効果的ではないかと考えているところである。
〇ハローワークの窓口において、外国人の方から就労に関する相談のほか、福祉や生活面に関する相談も受けることも多く、市町の窓口やＭｉｅＣｏに繋げている。外国人労働者が安心して働けると思うような情報発信や環境整備が必要である。

（近藤氏：三重県老人福祉施設協会）
〇技能実習生や特定技能で働く介護職員が非常に増えてきているが、介護現場の質の確保、経営安定のための加算算定においては、介護福祉士を取得した高度人材の確保が非常に重要である。
〇一方で、介護人材は、帰国、他産業や他地域に移動するケースも増加している。賃金水準の高い業種への移動や、より生活が便利な地域、名古屋圏や首都圏、大阪に転職される方々も多く、三重県に介護人材が定着せず流出していくことを懸念している。
〇外国人に三重県で働くことを選んでもらい、働きやすく暮らしやすく感じてもらい、人材確保及び定着が図られるよう、オール三重で外国人材を受け入れる仕組みをしっかり作っていくことが重要である。
〇生活に対するさまざまな支援を自法人でも取り組んでいるが、より広範囲での支援が必要

である。特に、住まいの確保については、外国人であることから賃貸物件を借りられないこともあるため、県営住宅や市営住宅の活用ができるよう環境整備をお願いしたい。
〇三重県で働くことの魅力や各介護施設事業者の職場環境などの特徴を海外の求職者に直接届ける仕組みづくりも非常に重要である。

（三瀬氏：三重県身体障害者福祉施設協議会）
〇情報発信については、小学校・中学校、もっと小さいうちから三重県という種をまいても良いのではないか。早ければ早いほど良いように思う。
〇介護人材となると、高齢者福祉が先行してしまうが、身体障がいや知的障がい、精神障がいなどの他の福祉分野も人材の話は同様である。
〇住まいや奨学金、奨学金を出している法人への支援の話は、介護でしか駄目なもの、障がいでは駄目なものがあるため、そういう壁を取り払っていただくことも必要である。住宅確保や生活支援の課題は介護と同様である。
〇日本語学校を経由して海外から介護福祉士養成施設に来る人たちが、海外にいるときから三重県の介護を目指し、志を持って来ていただき、人材確保していくということが目標になると思う。そのためには、海外の日本語学校、国内の日本語学校、三重県の養成施設、福祉施設、行政が一体となって仕組みを作り、その仕組みを海外に向けて情報発信していく必要がある。
〇情報発信のためには、実際に三重県に先輩がいるということは強みであるため、実際に生活している方々の個人の発信を戦略的にバックアップし、情報発信力を高めることも１つである。

（藤波委員：㈱日本総合研究所）
〇学生の就職において、情報発信とインターンシップは非常に重要であるが、学生の知る機会が増えることが就職の増加に直結しない可能性もある。他県で、長期インターンシップを10 年以上実施していても、誰も就職していない例もある。
〇情報発信は重要だが、その情報にかなう企業や企業集団になっていくということも併せて重要である。
〇外国人材については、特に賃金の安い仕事に外国人が入ってくればくるほど、地域の賃金を抑える効果が出てしまい、より日本人に選ばれなくなってしまう可能性があるという点に留意する必要がある。
〇しっかりと賃金や雇用体系を押し上げつつ、必要な部分で外国人を活かしていくというような判断が必要。

（小安委員：㈱Ｗｉｌｌ　Ｌａｂ）
〇三重県の魅力を発信する際、三重県は他と違う何で勝負するのか。その合意形成ができているとマーケティング戦略として良いものになると思う。
〇暮らしやすさや物価の安さなどの魅力は、絶対必要であるものの、それだけで人を惹きつけるのは難しい。三重県にはこれがあるという付加価値を言語化できると良い。
〇地方創生に取り組むときのセオリーとして、きらぼし、ロールモデルを作るということが

ある。三重県で若者を多く集めている企業はたくさんあるはずなので、そういった企業の情報が県内でも県外でも知られるよう情報発信できると良い。
〇外国人については、頭数で捉えないということが大事である。でないと、三重県に来ても定着せず、三重県に対するブランドも下がってしまう。外国人の方にどのような思いで働いてほしいのか中長期的に発信し、外国人の方が三重県を目指して来るようになると素晴らしい。
〇若者や外国人の声をしっかりヒアリングしたうえで、政策にしていくと良い。

（石阪委員：埼玉大学）
〇企業に興味を持ってもらう年齢は大学生よりもっと下であり、そこへの情報発信が必要。インターンシップも今は大学３年生からではなく１年生から行くような状況なので、高校生や中学生のうちから企業に触れ親しむという、情報発信の対象者の低年齢化ということを視野に入れた支援が必要になってくる。
〇外国人留学生は、日本語能力の高い留学生から就職が決まっていく。外国人留学生への日本語支援について、大学やＮＰＯと連携して県をあげて支援していくような仕組みを作る必要がある。

（松下雇用経済部長）
〇若者への情報発信には２つの課題があると感じており、１つは情報が届きにくいところへどうやって届けるかということである。
〇県では３つの方法で取り組んでおり、１つ目は、就職支援のワンストップ窓口であるおしごと広場みえを高校生に周知すること。２つ目は、県外に出ていった人に対し、ＳＮＳを活用したターゲティング広告で三重県の就職情報を発信すること。３つ目は保護者へアプローチし、学生に情報を届けること。
〇もう１つの課題は、情報発信サイトにたどり着いた後も見続けていただくことである。情報の陳腐化や面白味が欠けてしまうとすぐに飽きられるため、動画等を活用し、新鮮さを保ちながらサイトを運営していきたい。

（竹内環境生活部長）
〇外国人の（生活全般に係る）相談窓口について、年々件数が増加しており、案件も複雑化している。就労関係の相談も増加しているので、関係機関や関係部局と連携し、より一層しっかり対応していきたい。
〇日本語学習、日本語教育について、市町に対する支援や学習支援ボランティアの育成に取り組んでいるが、さらにどんなことができるのか検討していきたい。
〇そういった取組を支える担い手についても、国の資格制度も活用しながら取組を進めていきたい。

（枡屋子ども・福祉部長）
〇障がい者福祉施設の現場の意見を伺い、人材確保が喫緊の課題であること、外国人材の確保の必要性を改めて感じた。

〇高齢者の施設に比べて障がい者施設への支援が進んでいないという実態もあるため、国への働きかけを行うとともに、県としてもどのようなことができるのか検討していきたい。

（松浦医療保健部長）
〇高齢者施設等の福祉施設がきちんと機能していないと、家族の介護のために仕事を辞めなければならず、他産業にも影響を及ぼす。
〇まずは処遇改善について国に対してしっかり要望していくとともに、外国人材の確保についても、今年度インドネシアと協定を締結したため、連携しながら取り組んでいきたい。

（長﨑地域連携・交通部長）
〇今年度、移住に関するアンケートを実施しており、年代や移住理由などの情報を整理し、今後、ＳＮＳを通じて三重県にＵターンしていただく方のタイプに応じた情報発信に取り組んでいく予定である。
〇外国人の関係では、(バス・タクシーなど) 業種によっては来ていただいてもすぐに働けず、免許取得などが必要である。

（小見山政策企画部長）
〇政策企画部では、各部局で取り組んでいるさまざまな取組を取りまとめ、年度内に三重県人材確保対策推進方針（仮称）を策定する予定のため、引き続きご意見を賜りたい。
〇外国から大事な家族を三重県に送る際、三重県でどのように暮らすのかということがきちんと伝わるような、来ていただいた方が満足していただけるような全体の施策が必要である。引き続き、各部局と連携しながら取り組んでいきたい。

（一見知事）
〇三重県で人口減少に歯止めをかけ、そして三重県で働いてもらうためのファンダメンタルズが欠けている部分は多々ある。
〇今年度実施した三重県に移住した方へのアンケートでは、三重県の良いところとして、自然環境や食の豊かさ、人の温かさが挙げられている。不満点としては、スーパーや医療機関、娯楽施設の不足、都市圏へのアクセスの問題、交通機関が充実していない点が挙がっており、交通機関については、みえU18 会議においても、高校生から同様の意見が挙がっている。
〇三重県のファンダメンタルズは、全国順位では 21～25 番目に位置していることが多いが、それより低いものもある。そういうところを押し上げ、その上で、きらりと光るものをどう情報発信していくか考えていかないといけない。
〇情報発信については、高校を卒業した方々にＬＩＮＥを通じて発信を始めており、また、介護・看護分野については、インドネシア保健省とＭＯＵを締結したところである。
〇全体の構図をどう考えるかということも議論していきたい。三重県だけでなく日本全体の出生率が落ちている。しかし東京は引き続き人口を吸収し続けており、サスティナブルな日本ではなくなっている。そこをどう変えていくか、三重県はどういう形で姿を変えていかなければならないか、引き続き議論させていただきたい。