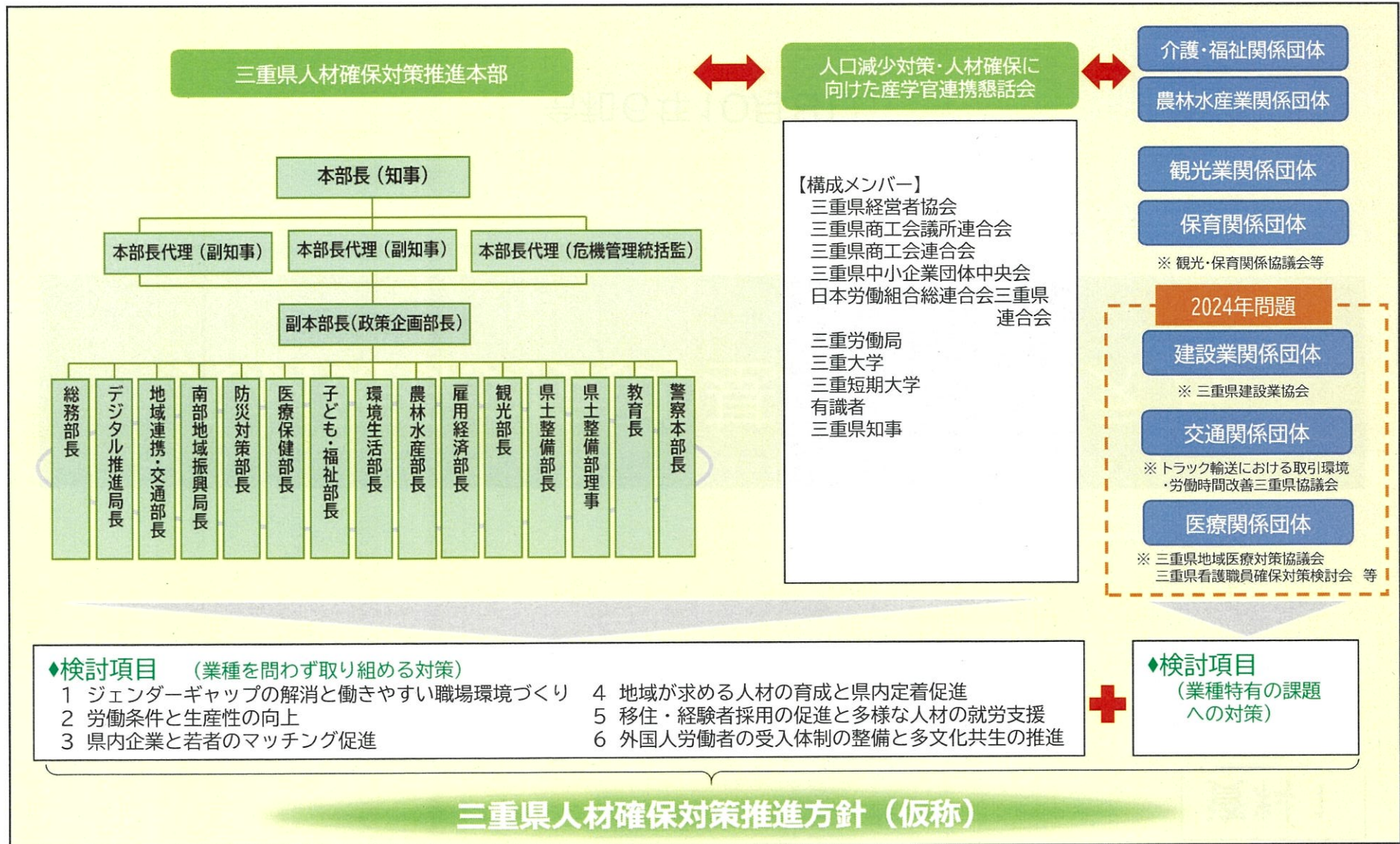


人材確保対策の基本的な考え方

令和6年10月8日

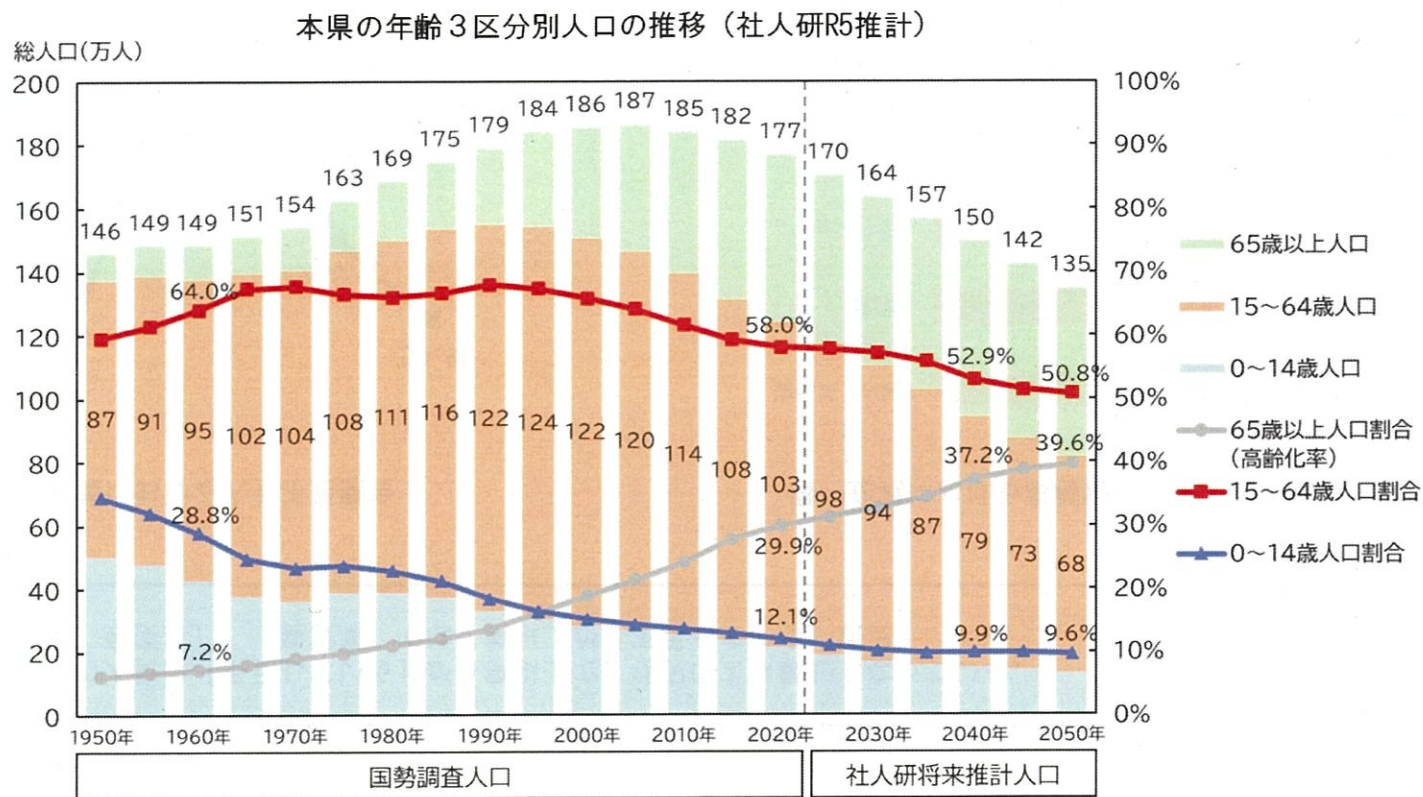
人材確保対策の推進体制について

人材確保に関する調査・分析や対策の方向性等について、産学官で連携して検討を行うとともに、各種関係団体の意見もふまえて「三重県人材確保対策推進方針（仮称）」の策定を行う。



三重県の人口減少の状況

- 三重県の人口はH19（2007）年をピーク（約187万人）に減少局面に入り、R32（2050）年には約135万人になる見込み。
- 生産年齢人口（15～64歳人口）の減少幅は拡大し、H7（1995）年のピークからR32（2050）年にかけて45%減少となる見込み。
- 総人口の減少率（▲28%）以上に生産年齢人口の減少率（▲45%）が高い。

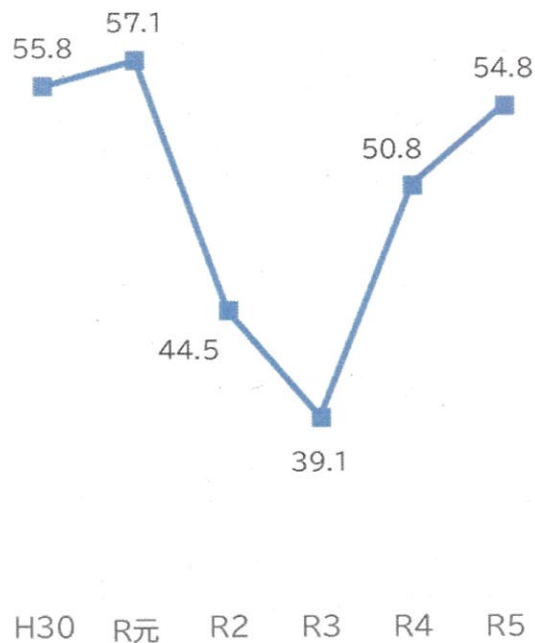


出典：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」

県内企業の人員の過不足状況

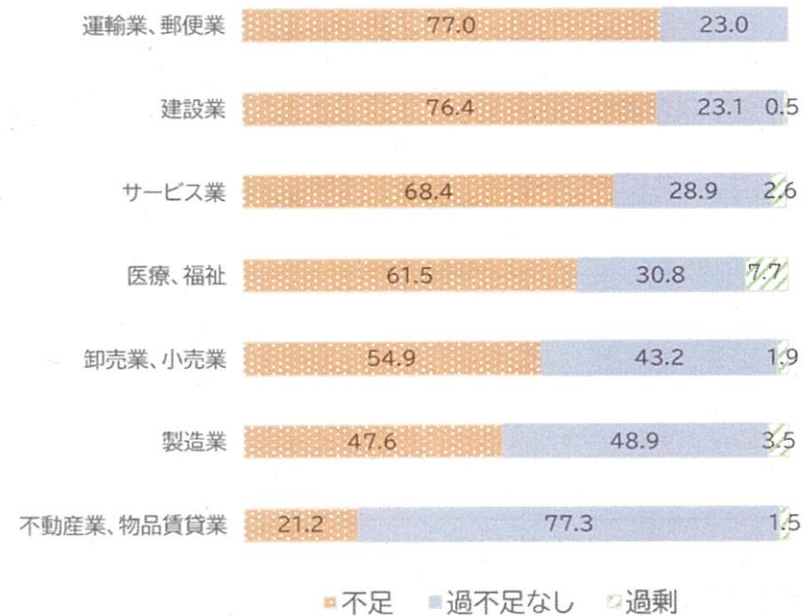
- 県内企業の人員は「不足している」が5割以上で、状況はより厳しくなっている。
- 「運輸業、郵便業」、「建設業」では7割以上が「不足している」状況。

県内企業における人手不足割合



県内企業における業種別の人手不足の状況 (R5)

n=1,294



出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」
(平成30年度～令和5年度)

出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」(令和5年度)

産学官連携懇話会において整理したテーマ

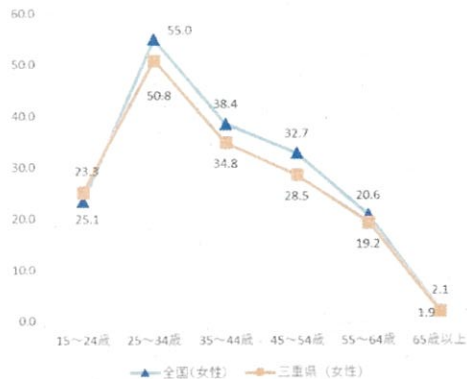
- 1 ジェンダーギャップの解消と働きやすい職場環境づくり
- 2 労働条件と生産性の向上
- 3 県内企業と若者のマッチング促進
- 4 地域が求める人材の育成と県内定着促進
- 5 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援
- 6 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

1 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

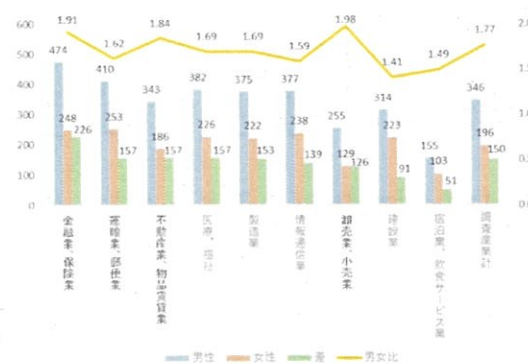
【現状分析（ファクト）】

- 正規雇用比率は、25～34歳をピークに低下。
- 三重県は夫婦間の家事時間差が大きく、女性の有業率が低い。
- 金融業、保険業において男女の給与額の差が最も大きい。

女性の正規雇用比率の年齢階層別比較



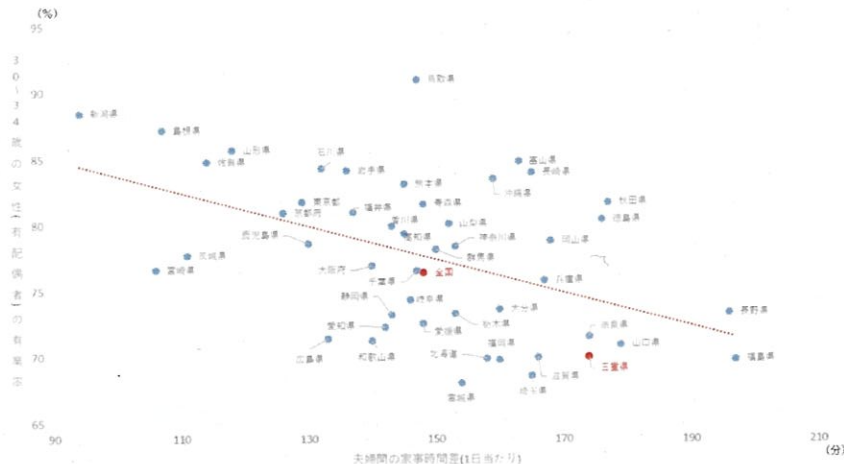
男女間の給与差



(備考) 1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」により作成
2. 人口に占める正規の職員・従業員の割合

出典：三重県政策企画部「毎月労働統計調査・令和4年年報」により作成。
30人以上の事業所が対象

夫婦間（6歳未満の子どものいる世帯）の家事時間差と女性の有業率の関係



出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」、「令和3年社会生活基本調査」により作成

【課題】

- 女性の正規雇用比率の低下もあって、男女間の給与差が大きい
- 男性、女性のいずれもが、仕事と家事・育児等を両立できる制度や環境の整備が必要
- 性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消が必要
- 女性がキャリアを継続できる働きやすい環境の整備が大切（委員意見）

【取組の方向性】

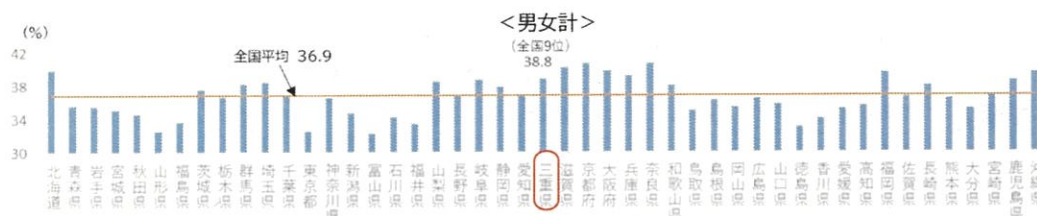
- 【官】 非正規雇用の正規雇用化の支援（例：対象者への情報発信、企業向けセミナー）
- 【産】 出産、育児等により離職することなく働き続けられる職場環境づくり（例：正規短時間勤務制度の導入）
- 【官】 男女がともに働きやすい職場づくり等に取り組む中小企業への奨励金の拡充（例：正規短時間勤務制度導入・活用企業への支給）
- 【官】 正規雇用を希望する女性へのスキルアップ研修や資格取得の支援と企業とのマッチング機会の創出
- 【官】 女性デジタル人材を育成し、企業とマッチング
- 【産官】 トップやリーダー層の意識の定着（例：企業トップのコミットメントの発信、先進企業への訪問・ワークショップ）

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

【現状分析（ファクト）】

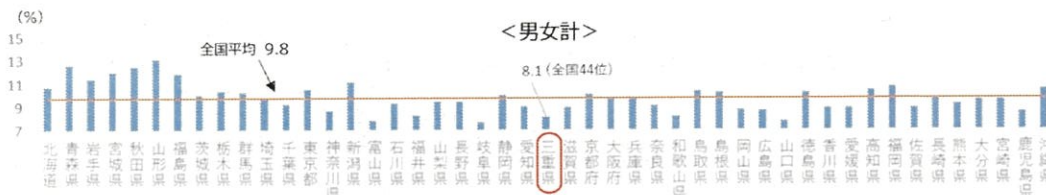
- 三重県の非正規雇用比率は38.8%で全国9位と高い水準。
- 一方、三重県の非正規雇用者に占める不本意非正規雇用労働者の比率は8.1%で全国44位と低い水準。

都道府県別の非正規雇用比率



(備考) 1. 厚生労働省「令和4年就業構造基本調査」により作成
2. 非正規雇用比率=非正規雇用者/役員を除く雇用者

都道府県別の不本意非正規雇用労働者比率



(備考) 1. 厚生労働省「令和4年就業構造基本調査」により作成
2. 不本意非正規雇用労働者とは、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。

【課題】

- 非正規雇用比率が高いなか、希望に応じて正規雇用への転換を促す取組が必要
- 非正規雇用の多数を占める本意非正規雇用者に対する取組が必要



【取組の方向性】

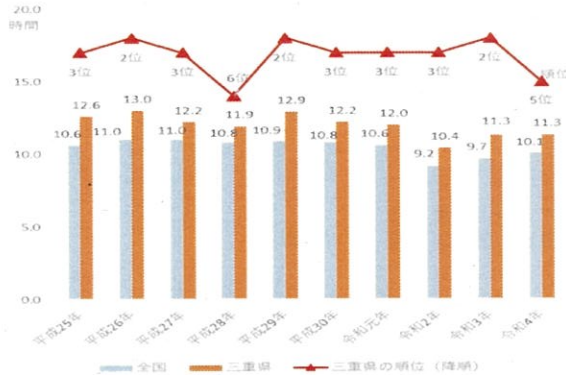
- 【官】 非正規雇用の実態調査を行い、要因を分析のうえ、対策を検討
- 【産官】 非正規雇用者一人ひとりのニーズに応じたキャリアアップ支援や、正規雇用化の成功事例の発信、企業向けセミナーの開催
- 【官】 正規雇用への転換に取り組む中小企業への奨励金の支給

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

【現状分析（ファクト）】

- 三重県の所定外労働時間は過去10年間、いずれの年も全国平均を上回っており、三重県の順位（降順）は概ね2位や3位で推移。
- 転職活動時のこだわりとして、「休日・休暇制度が充実しており、取得がしやすい」が重要視されている。

所定外労働時間（事業所規模5人以上）の状況（産業計）



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成

転職にかかる意識

項目	希望者 (%)	実現者 (%)
機会や評価に公平性・透明性がある転職先であること	75.5	19.1
新しいことにチャレンジできる。異業種・異職種などに転職すること	65.7	27.8
これまでの経験を活かせる。同業種・同職種などに転職すること	75.4	21.3
転職先企業に将来性・安定性があること	82.0	14.9
転職先企業がジョブ型雇用であること	47.4	35.4
転職先企業に副業・兼業制度があること	47.3	38.9
休日・育児など、休日・休暇制度が充実しており、取得しやすいこと	79.2	17.2
充実したキャリア育成支援・社内研修・リスキリング制度があること	67.7	26.9
転職することで、収入（年収）が上がること	78.5	18.5
転職先企業の勤務地が、自宅より都市部にあること	52.4	39.4
転職先企業の勤務地が、自宅より郊外・地方にあること	45.9	42.1
在宅勤務・リモートワークなど、転職先が働きやすい仕事をしていること	63.5	29.5
自己成長・社会貢献の実感など、転職先が働きがいを感じていること	73.6	21.4
短期間で転職ができること（転職活動期間が短い）	66.8	26.9
定年制の廃棄など、長く働くことが求められる制度があること	60.9	31.4

出典：マイナビ「転職活動における行動特性調査 2023年版」

【課題】

- 労働者から選ばれる魅力ある職場環境づくりが必要
- 経営トップ層の意識啓発が必要（委員意見）



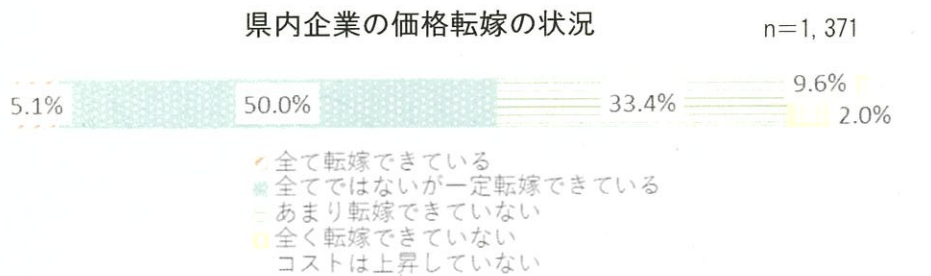
【取組の方向性】

- 【産官】 若者に選ばれる企業に向けて、働きやすい職場づくりに取り組む企業の実例等を参考にした職場づくり、情報提供（例：みえの働き方改革推進企業登録、えるぼし、くるみん取得促進）
- 【官】 望まれる職場環境の普及啓発、企業が行う誰もが働きやすい職場環境づくりへの支援（例：アドバイザー派遣など）
- 【産官】 ロールモデルとの交流による働く女性のキャリアデザインの支援（働く女性のロールモデルとの交流会等）
- 【産官】 トップやリーダー層の意識の定着（例：企業トップのコミットメントの発信、先進企業への訪問・ワークショップ）（再掲）
- 【産学官】 県内企業が改善した職場環境と学生が求める職場環境について情報共有し、さらなる改善を促進（例：企業と高等教育機関で交流会の実施など）

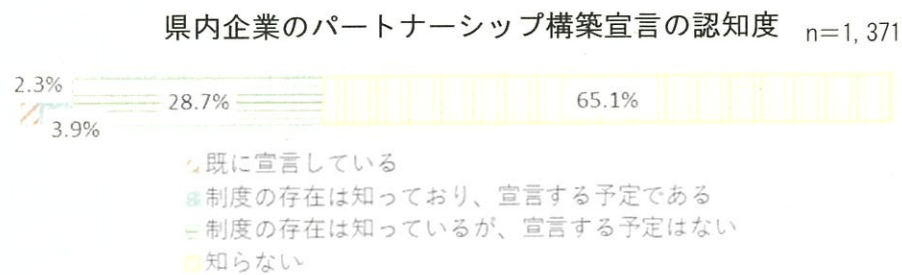
2 労働条件と生産性の向上

【現状分析（ファクト）】

- 県内企業のうち、一定以上価格転嫁できた割合は55.1%の一方、あまり又は全くできていない割合は合わせて43.0%。
- パートナーシップ構築宣言は「既に宣言している」、「宣言する予定である」合わせて6.2%。



出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」（令和5年度）



出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」（令和5年度）

【課題】

- パートナーシップ構築宣言の認知度が十分ではない
- 賃上げができなければ、新たな人材が確保しにくい（委員意見）
- 賃上げ原資確保に向け価格交渉・転嫁を促進することが必要
- 賃金を上げる努力を続ける必要があるが、そのための企業内改革や投資が必要（委員意見）



【取組の方向性】

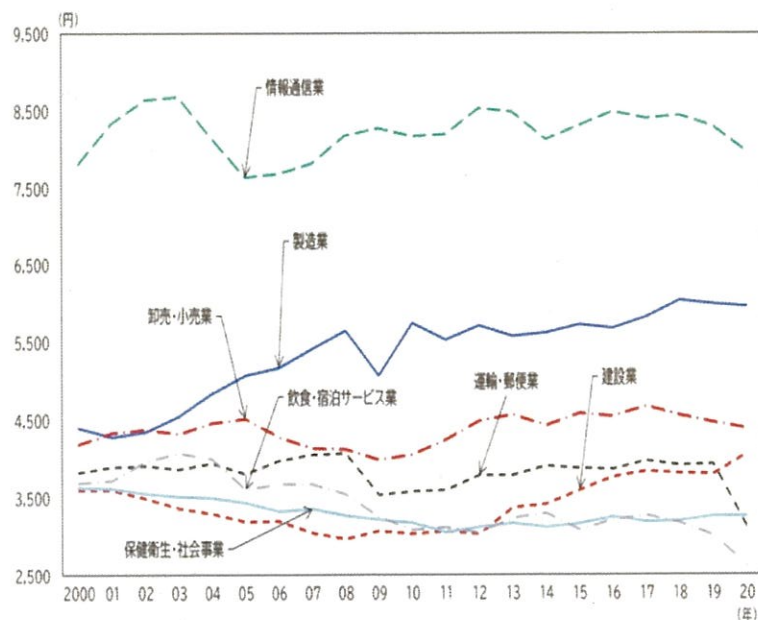
- 【産】 適正な取引と価格転嫁の促進
- 【官】 「パートナーシップ構築宣言」の普及促進
- 【官】 公正取引委員会等関係機関との連携を深め、体制を強化

2 労働条件と生産性の向上

【現状分析（ファクト）】

- 「飲食・宿泊サービス業」、「保健衛生・社会事業」などは生産性が低く、かつ低下傾向。
- 一方で「情報通信業」、「製造業」は生産性が高く、「製造業」、「建設業」は上昇傾向。

産業別の労働生産性の推移（全国）



出典：厚生労働省「令和4年版労働経済の分析」

【課題】

- 労働力の減少を補うため、労働生産性の向上・省力化投資が必要
- 徹底的にDXを進めていくべきである（委員意見）



【取組の方向性】

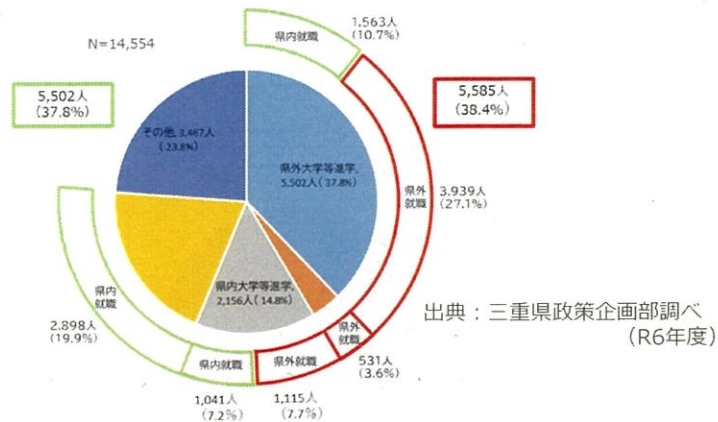
- 【産】生産性向上や業態転換の取組を実施、DXの推進
- 【官】経営向上をめざす企業、DXを推進する企業を支援

3 県内企業と若者のマッチング促進

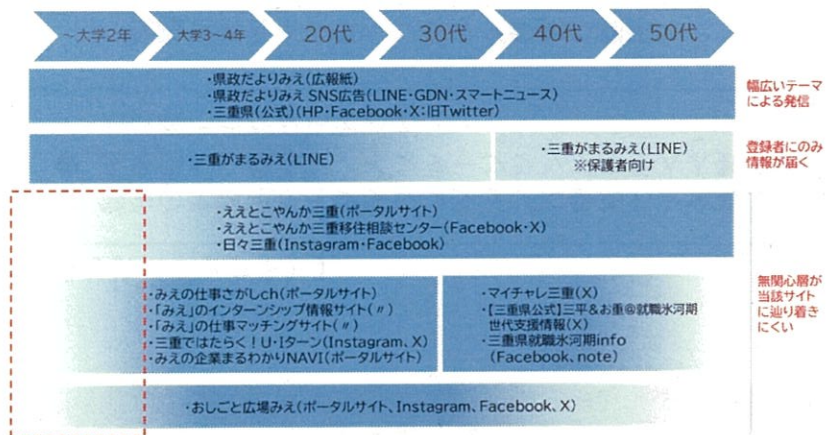
【現状分析（ファクト）】

- 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1・2年生や高校生以前への情報発信が弱い。

高等学校卒業生（14,554人）の進路状況



三重県における働く魅力を伝える情報発信



出典：三重県教育委員会事務局・環境生活部・雇用経済部・政策企画部調べ（R5年度実績）

【課題】

- 就職意識がまだ高くない高校生や大学1・2年生など、早い段階から県内就職の魅力を発信することが必要
- 中学生以前の教育課程の各段階において、三重県の魅力を学ぶ機会が有効（委員意見）
- 可処分所得が全国で最も高い、気候が温暖、生活がしやすい、様々なライフスタイルを描けるといのが三重県の魅力であり、積極的なPRが必要（委員意見）

【取組の方向性】

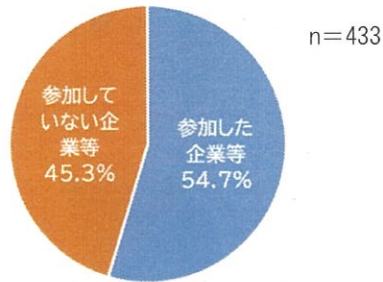
- 【産学官】 三重の暮らしや働く魅力を十分に認識していない方に対する認知度向上に向けたPR
(例：ショート動画の作成や新たな媒体での配信による低関心層への情報発信)
- 【官】 就職支援ポータルサイトにおける若者が関心を持ちやすい情報の充実や利用促進
- 【官】 県内企業へのマッチングサイト等への登録促進と若年求職者へのマッチングサイトの周知
- 【産官】 各企業が年休の取得率や女性比率等の自らの強み・魅力を明らかにしたうえで、動画の活用等、若者に届きやすい各種媒体を活用して最新情報の発信やPRを実施
- 【学】 「将来も三重で住みたい・働きたい」という気持ちの醸成(例：地域と連携した郷土教育)
- 【産学】 就職支援協定締結大学と連携した県内企業との交流機会の実施(例：先輩との座談会)
- 【産学】 県立の高校生が県内企業の魅力を知る機会の充実(例：企業説明会、企業訪問)

3 県内企業と若者のマッチング促進

【現状分析（ファクト）】

- 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。
- 企業側から見ると、インターンシップの受入人数の約1割が就職につながっている。

就職企業とインターンシップ参加の関係



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

	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

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）

【課題】

- インターンシップが学生の就職活動に与える影響力は大きいことから、受入れ企業の拡大や学生・企業のニーズに合ったプログラムの企画などの内容の充実が求められる
- 企業単体でのインターンシップは参加者が集まりにくく、また、学生に情報が届きにくいことから、合同インターンシップがあるとよい（委員意見）



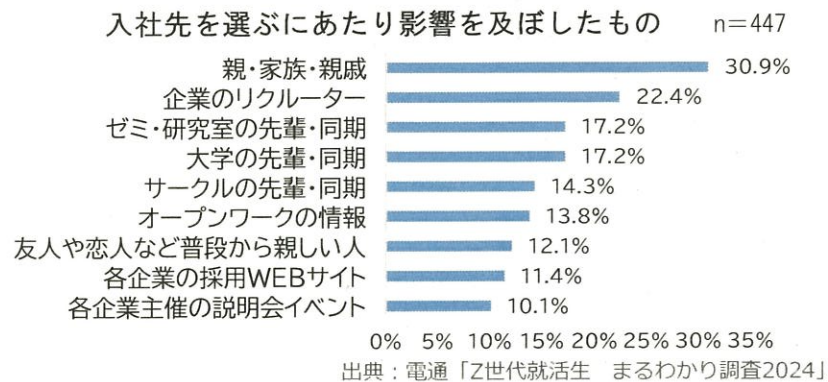
【取組の方向性】

- 【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
- 【産学官】 インターンシップを行う県内企業と学生等との交流会の開催
- 【産学官】 学生のニーズや個々の企業の特徴をふまえたプログラムのブラッシュアップ、効果的な広報の実施

3 県内企業と若者のマッチング促進

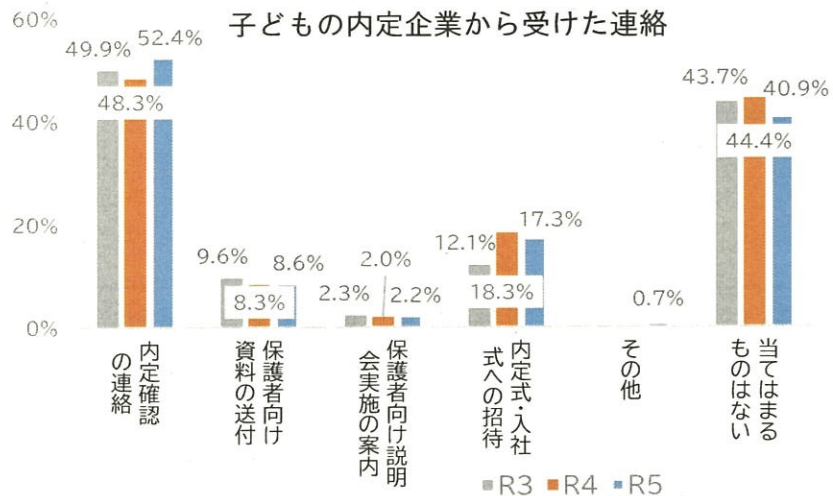
【現状分析（ファクト）】

- 学生が入社先を選ぶ際の相談相手は、親・家族・親戚がトップ。
- 内定企業から親に内定確認の連絡を行う「オヤカク」が浸透してきている。



【課題】

- 就職活動時における親の影響力が高まっているなか、これまで十分ではなかった保護者向けの県内企業の情報発信が必要



【取組の方向性】

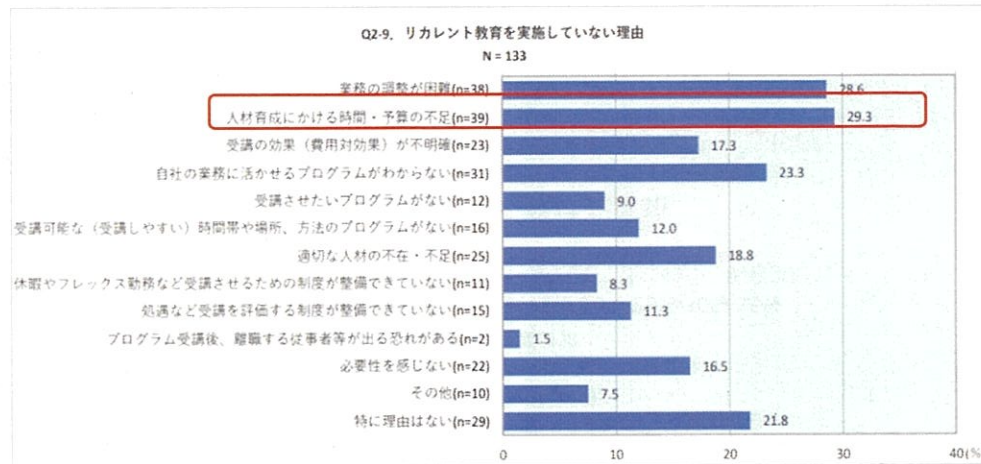
- 【産学官】保護者の認知度向上に向けた県内企業の合同説明会や交流会の実施

4 地域が求める人材の育成と県内定着促進

【現状分析（ファクト）】

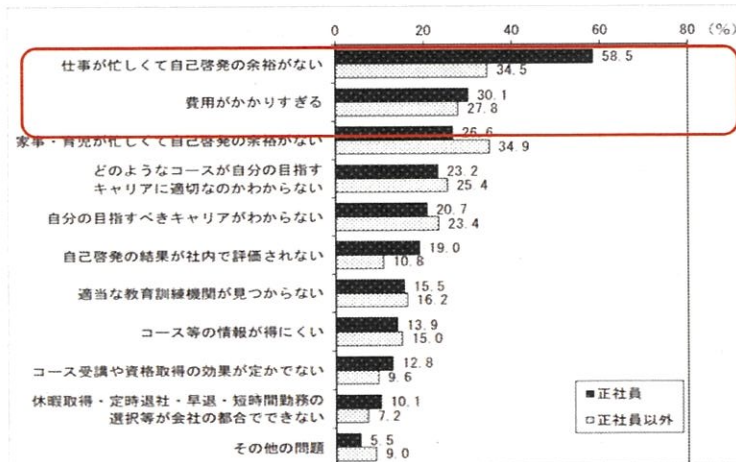
- 自己啓発を行う上での問題点について、企業側・従業員側とも、時間的余裕や費用面に課題があるとの回答が多くなっている。

県内企業のリスキングにかかる意識



出典：リカレント教育プラットフォームみえ「リカレント教育の推進に向けたアンケート調査」結果報告

自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員、正社員以外）



出典：厚生労働省 令和4年度「能力開発基本調査」

【課題】

- 企業側、従業員側でニーズが類似していることから、それらをふまえたリスキングが必要



【取組の方向性】

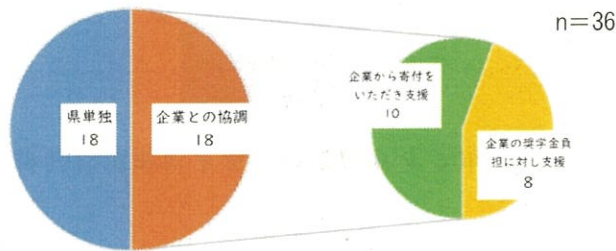
- 【官】女性デジタル人材を育成し、企業とマッチング（再掲）
- 【官】DXを推進するデジタルツール活用に向けた専門人材の育成
- 【学】時間・場所の制約を受けにくい教育プログラム（例：e-ラーニング等）の開発

4 地域が求める人材の育成と県内定着促進

【現状分析（ファクト）】

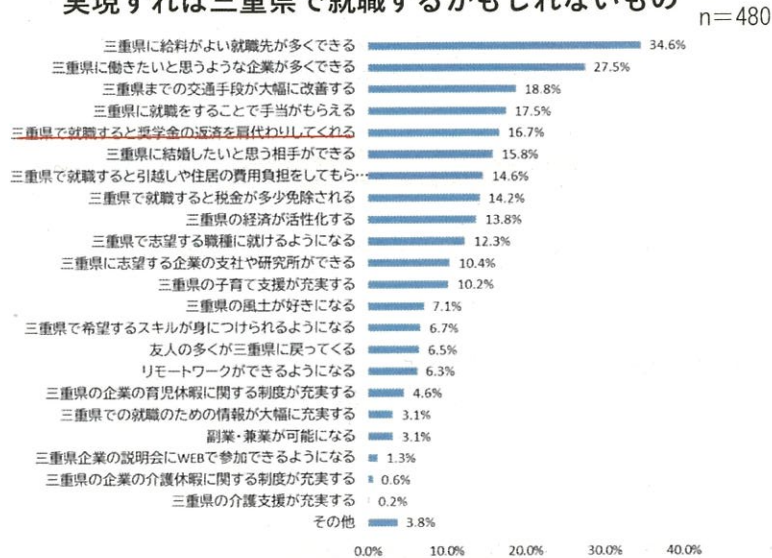
- 奨学金返還支援を行っている自治体のうち、企業と協調して助成している自治体が半数を占めている。
- 学生が県内就職を選択する要素として、給与面や奨学金の返済を肩代わりしてくれることが上位に挙げられている。

自治体における奨学金返還助成方法



出典：宮城県「奨学金返還支援事業に関する調査」により作成

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)

【課題】

- 地域で安心して活躍できるよう、企業と自治体が協調して奨学金返還支援に取り組むことが必要

【取組の方向性】

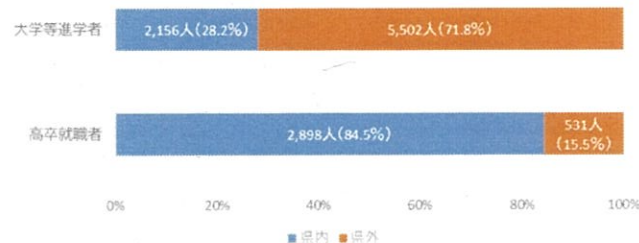
- 【産学官】 企業と県の協調で返還助成制度を拡充し、地域で活躍する人材を支援（例：企業による代理返還制度の導入促進）
- 【産学官】 内定辞退や入社直後の退職を防ぐための取組を検討
- 【官】 地域枠・代理返還制度の周知

4 地域が求める人材の育成と県内定着促進

【現状分析（ファクト）】

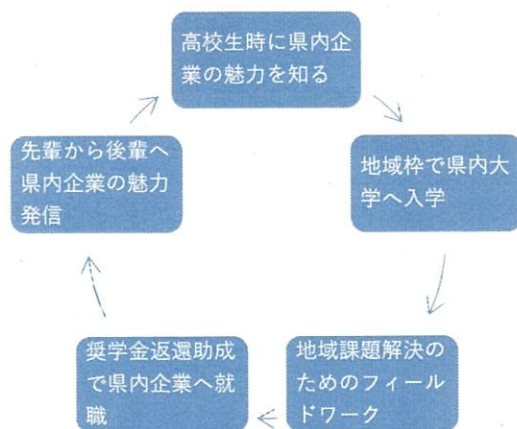
- 大学等進学者のうち約70%は県外進学を選択。
- 地域が求める人材を育成する自律的なサイクルが構築できていない。

大学等進学者・就職者（11,087人）の県内外別進路状況



出典：三重県政策企画部調べ（R5年度実績）

地域枠拡充による人材育成サイクルのイメージ



出典：三重県政策企画部作成

【課題】

- 県内でくらし、働く魅力を認識しないまま県外の大学へ進学している
- 地域で求められている人材を大学で育成したい（委員意見）

【取組の方向性】

- 【産学官】 三重の暮らしや働く魅力を十分に認識していない方に対する認知度向上に向けたPR（例：ショート動画の作成や新たな媒体での配信による低関心層への情報発信）（再掲）
- 【産学官】 求人ニーズをもとにした、効果的な大学地域枠のあり方を検討
- 【産学官】 地域枠を拡充し、地域で活躍する人材を安定・継続的に育成するサイクルを構築
- 【官】 地域枠・代理返還制度の周知（再掲）

5 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援

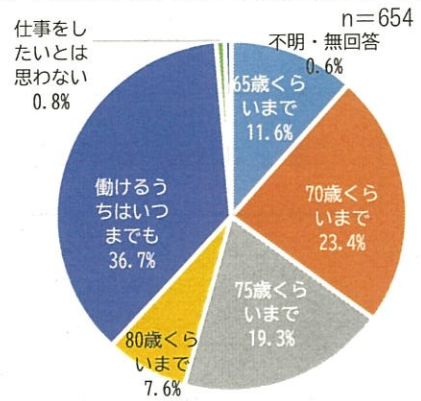
【現状分析（ファクト）】

- 移住者数及び相談件数は右肩上がりとなっている。
- 65歳以上の就業者数は20年連続で前年を上回って過去最高を更新。
- 現在収入のある仕事をしている60歳以上の約9割が高い就業意欲を持っている。



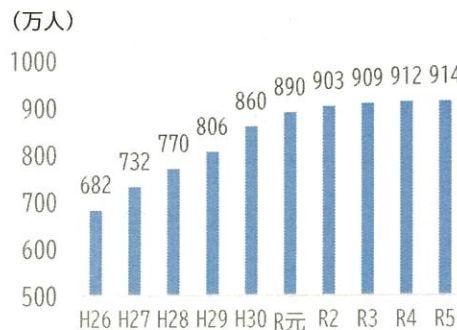
高齢者の意識調査

Q 何歳まで収入を伴う仕事をしたいか。



(出典) 内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」
現在収入のある仕事をしている60歳以上の
人への質問

高齢者就業者数の推移



(出典) 総務省統計局
「労働力調査（基本集計）」

【課題】

- さらなる移住促進に向けて、移住者のニーズに応じた事業展開が必要
- 生産年齢人口が減少するなか、年齢に関わりなく働く意欲のある方の活躍が必要
- 高齢者や障がい者等、さまざまな人材が活躍できる労働環境の整備が必要
- 障がい者の法定雇用率引き上げに伴い、障がい者雇用のさらなる促進が必要

【取組の方向性】

- 【官】 「三重での暮らしについてのアンケート」の結果をふまえたプロモーションの実施
- 【産官】 大企業の役職定年者を主なターゲットとしたU・Iターンの促進
- 【官】 障がい者雇用に関する企業や県民の理解促進
- 【産】 高齢者雇用、障がい者雇用の拡大（例：テレワークや短時間雇用など多様で柔軟な働き方の導入支援）
- 【官】 高齢者の受入環境の整備支援
- 【産官】 副業・兼業の普及促進（例：セミナー開催等）
- 【産官】 副業・兼業人材を活用する取組の支援（例：人材募集・マッチング支援、人材活用に係る費用の助成等）
- 【産学】 新たな採用方法により、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、経営人材を確保

5 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援

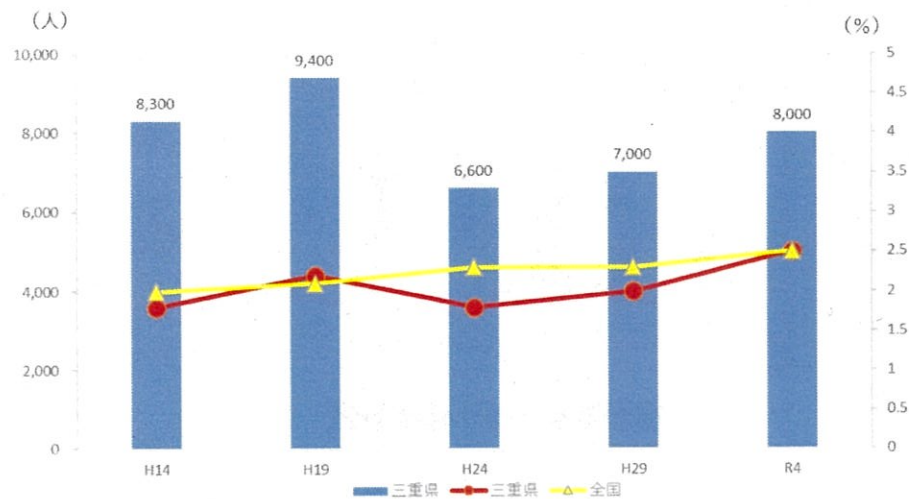
【現状分析（ファクト）】

- 三重県における若年無業者数の割合は増加傾向にある。

【課題】

- 若者の数が減少する一方、若年無業者数は増加しており、就労支援に向けた取組が必要

三重県における若年無業者数※と15～34歳人口に占める割合



※若年無業者とは

15～34歳の無業者で、家事も通学もしていない者のうち、以下(①及び②)の者をいう

- ①就業を希望している者のうち、求職活動をしていない者（非求職者）
- ②就業を希望していない者（非就業希望者）

出典：総務省「就業構造基本調査」により作成

【取組の方向性】

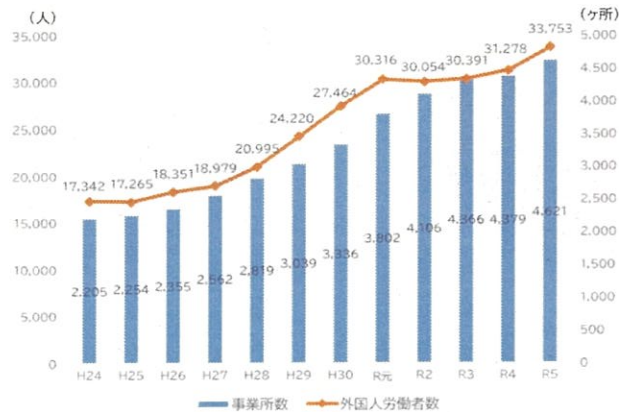
- 【官】 就労意識の形成に向けた情報発信、若年無業者の受入れへのさらなる理解促進
- 【官】 就業前訓練に関する取組や就労支援の拡充（例：県営住宅等の空き室を活用した就労直後の支援など）
- 【産】 若年無業者の受入れと採用後のフォローアップ等の実施
- 【産官】 多様な働き方を活用した就労支援（例：スポットワークや特定地域づくり事業協同組合制度など）

6 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

【現状分析（ファクト）】

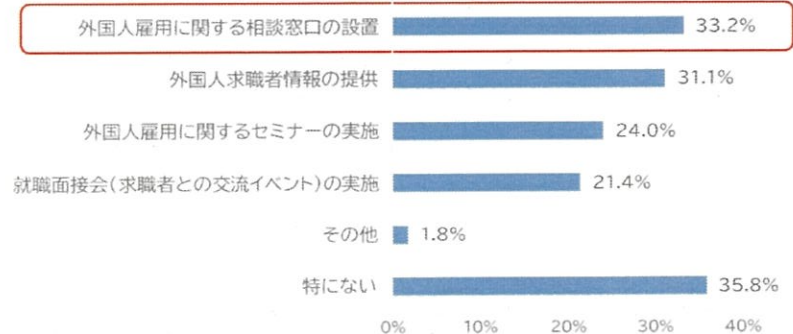
- 県内の外国人労働者数、外国人労働者を雇用している事業所数はともに過去最多を更新。
- 行政に求める支援のトップは相談窓口の設置。

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



出典：厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況」（各年10月末時点）

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）

【課題】

- 外国人雇用の相談体制や外国人労働者の受入体制の整備が必要
- 日本の文化や生活習慣、医療、教育、保育といった生活全般にわたる支援内容を多言語で情報発信することが必要（委員意見）



【取組の方向性】

- 【官】外国人材の採用・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】外国人材受入企業における就労・生活環境、育成環境の整備等への支援（例：環境整備に対する補助等）

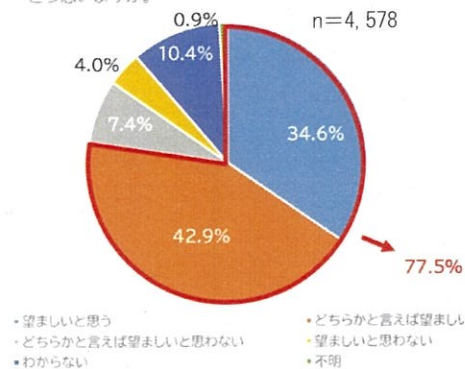
6 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

【現状分析（ファクト）】

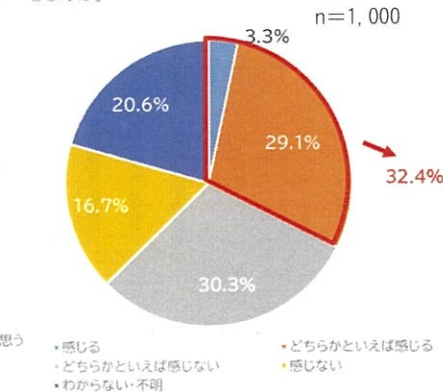
- 多文化共生の必要性の認識は一定あるが、共生社会になっていると感じる県民の割合は低い。

共生社会についての県民意識

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。



出典：三重県「第2回みえ県民1万人アンケート」(R5年度)
三重県「IT広聴事業 e-モニター」(R5年度)

【課題】

- 県内外国人住民数や県内外国人労働者数が過去最多を更新するなか、多文化共生社会についての理解の浸透が必要

【取組の方向性】

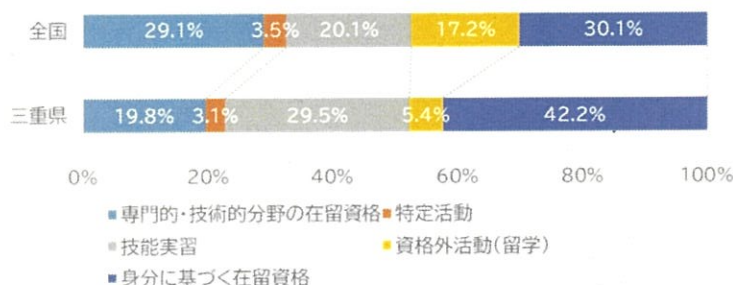
- 【官】 外国人住民と日本人住民の交流等による相互理解の促進
- 【官】 国が認証する外国人支援専門人材の資格取得等によるMieCo相談窓口のさらなる充実
- 【学官】 県内高等教育機関との連携による日本語学習の支援
- 【官】 市町の日本語教室開設・運営を支援するための地域日本語教育コーディネーターの育成
- 【産官】 企業への地域日本語教育コーディネーターによる日本語学習の啓発や支援

6 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

【現状分析（ファクト）】

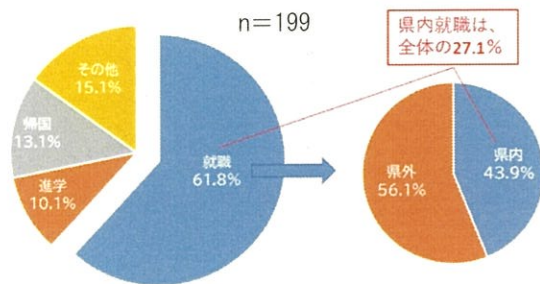
- 全国と比較し、「資格外活動」（留学生）の割合が低い。
- 県内留学生在が就職を機に県外に転出している（県内留学生在のうち、県内で就職するのは約3割）。

在留資格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）」

県内留学生在の就職状況



出典：三重地域留学生在交流推進会議「2023年度高等教育機関別就職状況調」

【課題】

- 外国人材の獲得競争が進行するなか、外国人労働者に選ばれるための取組が必要
- 外国人留学生在を確実に増やしていくことが必要（委員意見）
- 外国人留学生在の県内就労促進に向けた取組が必要



【取組の方向性】

- 【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
- 【産官】 海外の政府等との協力関係構築による外国人材の受入れ促進（例：国内外での合同企業説明会・面接会開催、受入・送出側の人材ニーズに関する情報共有等）
- 【学】 留学生在の受入れ拡大（文科省「留学生在就職促進教育プログラム認定制度」の活用促進）
- 【産学】 留学生在の県内での就労意識の醸成や留学生在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】 留学生在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