

1 方針策定の趣旨

(1)趣旨

- ・人口減少の進展に伴い生産年齢人口が大きく減少していく見通しの中、人材確保対策は喫緊の課題
- ・「人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会」における議論等をふまえ、産学官がそれぞれ取り組む中期的な指針として策定

(2)めざす姿

- ・性別、年齢等に関わらず、誰もが、それぞれのライフステージや経験・能力に応じて、やりがいを持ち、多様で柔軟な働き方ができる社会
- ・人材の育成や労働生産性を高めることで、労働力不足が緩和されるとともに、安定的な人材の確保・定着に向けた職場環境が整備されている社会

(3)期間

令和7(2025)年度から令和10(2028)年度までの4年間

2 労働力不足等の現状

- 生産年齢人口の将来推計：生産年齢人口の減少幅が拡大
- ジェンダー・ギャップ指数：経済分野の都道府県順位が46位
- 県内企業における人員の過不足状況：約5割の企業で人員が不足、「運輸業、郵便業」、「サービス業」、「建設業」、「医療、福祉」では7割以上で不足

3 対策推進の方向性

<基本的な考え方> 三重県内の労働力不足の緩和、人材確保に向けては、産学官がそれぞれに、または相互に連携して取り組むことが必要
・業種を問わず共通して取り組む方向性を6つに整理し、業種特有の課題への対応等とあわせて総合的に取り組む

I 取り組むべき方向性

現状と課題

取組の方向性

(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

- ・女性の正規雇用比率の低下と産業・性別の給与差
 - L字カーブが全国よりも急で、男女の給与差も大きい
- ・非正規雇用比率、不本意非正規比率の状況
 - 女性の非正規雇用比率は高く、不本意非正規は低い

- ・正規雇用としてのキャリアの継続促進
- ・非正規雇用の正規雇用化促進
- ・本意・非正規雇用の働き方の柔軟化
- ・企業のトップやリーダー層の意識の定着と情報発信
- ・働く女性のロールモデルとの交流
- ・男性の育児参画の推進
- ・誰もが働きやすい職場環境づくり
- ・カスタマーハラスメントへの対応

(2)労働条件と生産性の向上

- ・県内企業の価格転嫁とパートナーシップ構築宣言の認知度
 - 一定以上価格転嫁割合は約30%、認知度は約40%
- ・産業別の労働生産性の推移
 - 飲食・宿泊サービス業などは生産性が低く、低下傾向

- ・価格転嫁の促進を通じた賃上げ原資の確保
- ・生産性向上の推進
- ・DXの推進

(3)県内企業と若者のマッチング促進

- ・県内の若者の就職状況
 - 約半数が県外に就職
- ・三重県における働く魅力を伝える情報発信
 - 就職意識がまだ高くない層への情報発信に課題

- ・若者への「県内で暮らす・働く」魅力発信
- ・若者と県内企業の交流の促進
- ・若者と県内企業のマッチングの促進

(4)地域が求める人材の育成と県内定着促進

- ・リスクリングにかかる意識
 - 時間や費用面が障壁と認識
- ・大学等進学者等の県内外別進路状況
 - 大学等進学者のうち約70%は県外進学を選択

- ・リスクリングの促進・企業等のDX推進
- ・企業による奨学金返還支援の促進
- ・大学地域枠の検討・人材育成サイクルの構築

(5)移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援

- ・三重県への移住者数の状況
 - 移住者数は年々増加
- ・高齢者の労働参加率
 - 他県と比較すると労働参加率の向上が期待できる

- ・移住の促進
- ・転職希望者へのアプローチの拡充
- ・若年無業者への就職支援
- ・障がい者の就労支援
- ・高齢者の就労支援
- ・副業・兼業の活用
- ・多様な働き方の促進と雇用の創出

(6)外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

- ・外国人労働者数・外国人雇用事業所数の状況
 - 外国人労働者、雇用事業所数とも過去最多を更新
- ・共生社会についての県民意識
 - 共生社会になっていると感じる県民の割合は低い

- ・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
- ・外国人材の受入れ環境の整備と定着支援
- ・外国人介護人材の確保・定着
- ・多文化共生のさらなる推進
- ・ライフステージに応じた支援

II 業種別の対応

- (1)物流・交通 (2)建設業 (3)医師 (4)看護職員 (5)薬剤師 (6)介護・福祉 (7)保育士 (8)農林水産業 (9)観光産業

・人材・担い手の確保・育成・定着 ・勤務環境改善支援 ・生産性の向上 等

III 県職員の対応

- (1)行政職員 (2)教員 (3)警察官

・魅力発信 ・採用試験の見直し
・経験者採用の推進 ・働きやすい職場環境づくり 等

4 推進体制・進行管理

(1)推進体制

<庁内> 知事を本部長とする三重県人材確保対策推進本部において部局間の情報共有や連携を促進。全庁の総合調整や部局横断的に対策の企画立案。

<庁外> 「人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会」等において、団体や有識者の意見を聴取。

(2)進行管理

モニタリング指標の実績を確認していくことで、取組を継続的に改善。

モニタリング指標

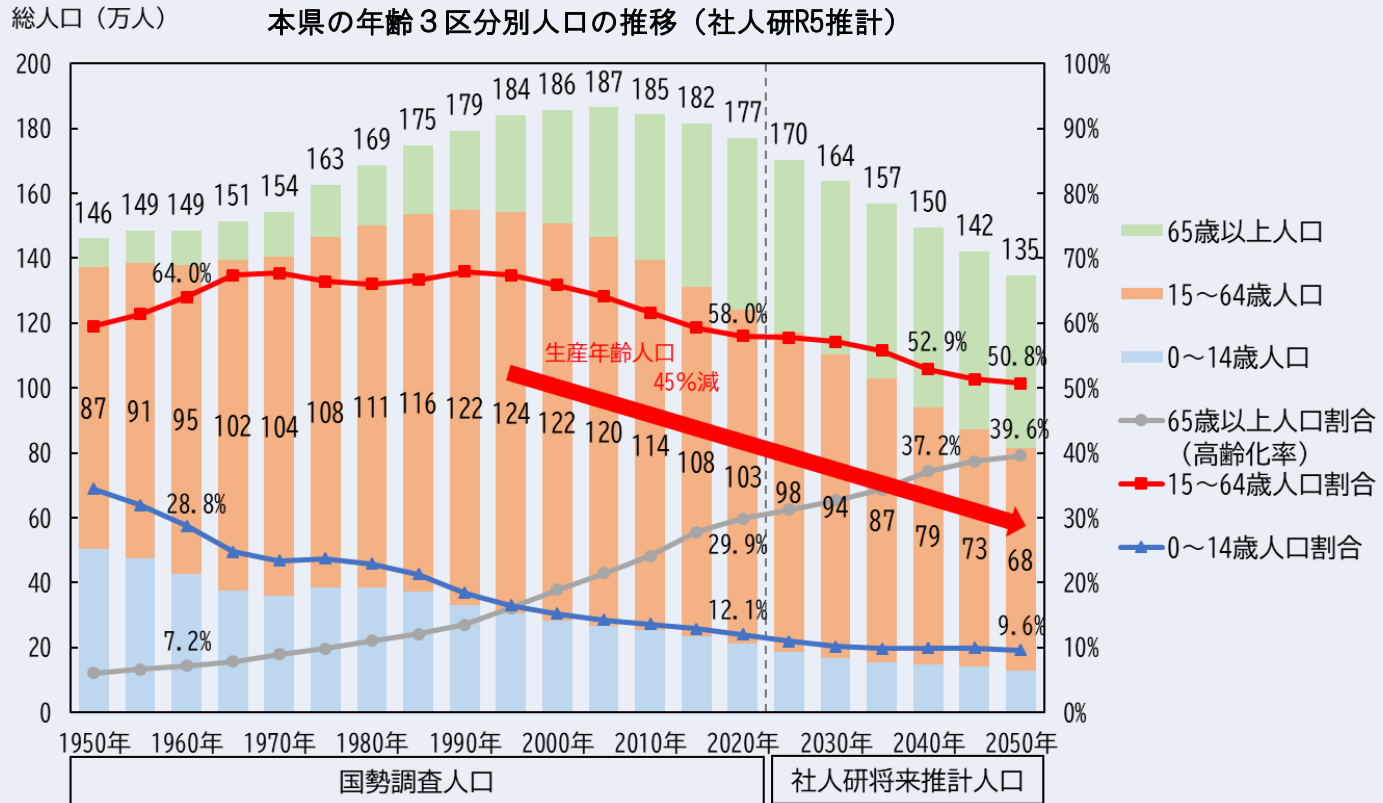
- ・人員の不足の割合
- ・女性活躍推進に取り組む企業団体数
- ・多様な就労形態を導入している事業所の割合
- ・価格転嫁の状況
- ・高等教育機関卒業生が県内に就職した割合
- ・県外からの移住者数
- ・外国人労働者数
- ・多文化共生社会になっていると感じる県民の割合

三重県人材確保対策推進方針（仮称） （中間案）の概要

令和6年11月

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。

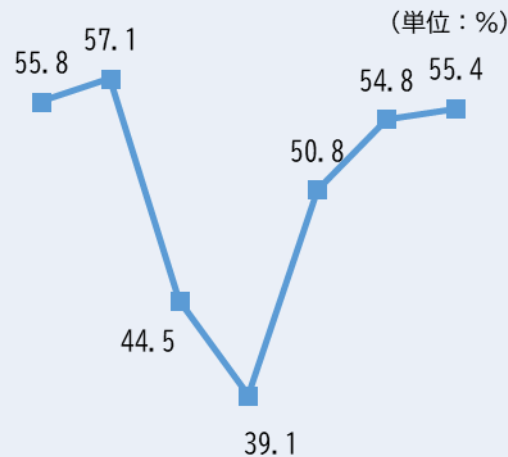


出典：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」

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」、「サービス業」、「建設業」、「医療、福祉」では7割以上が「不足している」状況。
- ジェンダー・ギャップ指数は全国46位であり、男女間の給与格差が大きい状況。

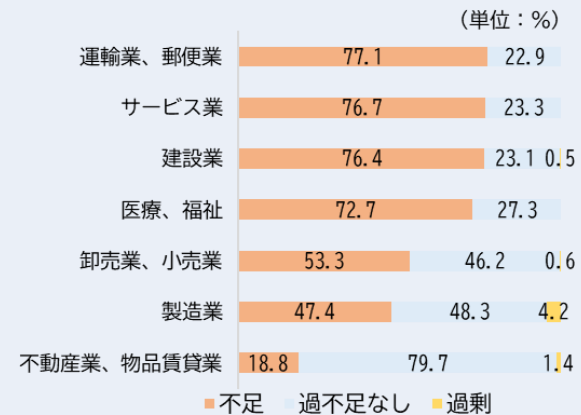
県内企業における人手不足割合



H30 R元 R2 R3 R4 R5 R6

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6年度)

県内企業における業種別の人手不足の状況 (R6)



出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」(令和6年度)

ジェンダー・ギャップ指数 (三重県)

項目	順位
ジェンダー・ギャップ指数 (経済分野)	46位
就業率の男女差	28位
フルタイムの仕事に従事する割合の男女比	40位
フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差	46位
共働き家庭の家事・育児などに使用する時間の男女格差	41位
企業や法人の役員・管理職の男女比	33位

出典：都道府県ジェンダー・ギャップ指数 (地域からジェンダー平等研究会
<https://digital.kyodonews.jp/gender2024/>)

産学官連携懇話会において整理したテーマ

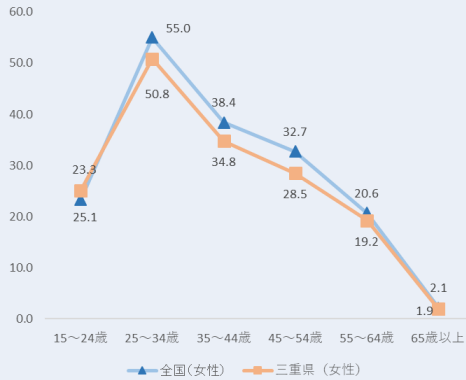
- 1 ジェンダーギャップの解消と働きやすい職場環境づくり
- 2 労働条件と生産性の向上
- 3 県内企業と若者のマッチング促進
- 4 地域が求める人材の育成と県内定着促進
- 5 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援
- 6 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

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

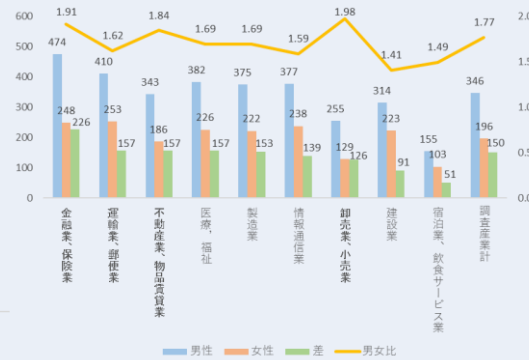
【現状分析（ファクト）】

- 正規雇用比率は、25～34歳をピークに低下。
- 金融業、保険業において男女の給与額の差が最も大きい。
- 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。

女性の正規雇用比率の年齢階層別比較



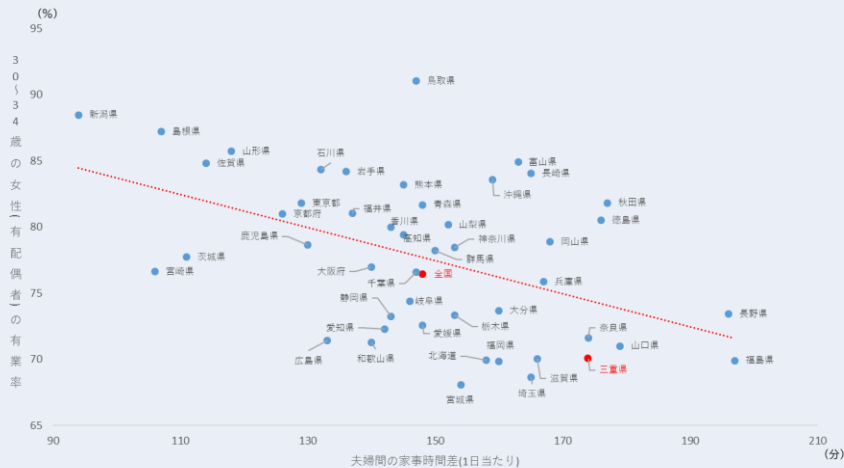
男女間の給与差



- (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「毎月勤労統計調査・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歳未満の子どもがいる世帯）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）
- 労働者から選ばれる魅力ある職場環境づくりが必要

【取組の方向性】

- 正規雇用としてのキャリアの継続促進
- 非正規雇用の正規雇用化促進
- 本意・非正規雇用の働き方の柔軟化
- 企業のトップやリーダー層の意識の定着と情報発信
- 働く女性のロールモデルとの交流
- 男性の育児参画の推進
- 誰もが働きやすい職場環境づくり
- カスタマーハラスメントへの対応

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31.4%の一方、あまりまたは全くできていない割合は合わせて35.6%。
- 「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。

県内企業の価格転嫁の状況

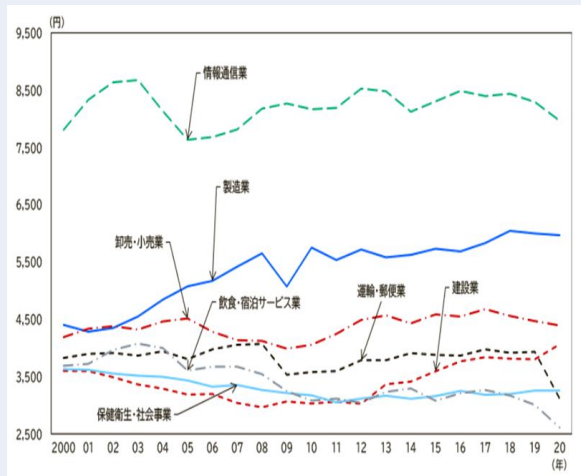
n=1,461



- 全て転嫁できている
- 原材料費・労務費ともに一定転嫁できている
- 原材料費はおおむね転嫁できているが、労務費はあまり転嫁できていない
- 労務費はおおむね転嫁できているが、原材料費はあまり転嫁できていない
- 原材料費、労務費ともにあまり転嫁できていない
- 全く転嫁できていない
- コストは上昇していない

出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」（令和6年度）

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】

- 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）
- パートナーシップ構築宣言の認知度が十分ではない
- 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】

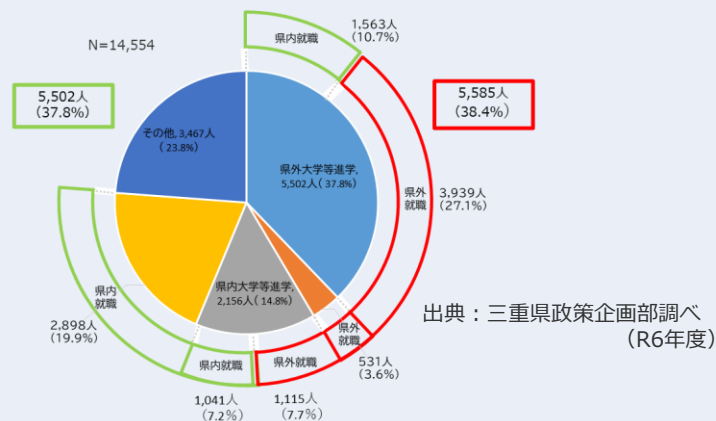
- 価格転嫁の促進を通じた賃上げ原資の確保
- 生産性向上の推進
- DXの推進

3 県内企業と若者のマッチング促進

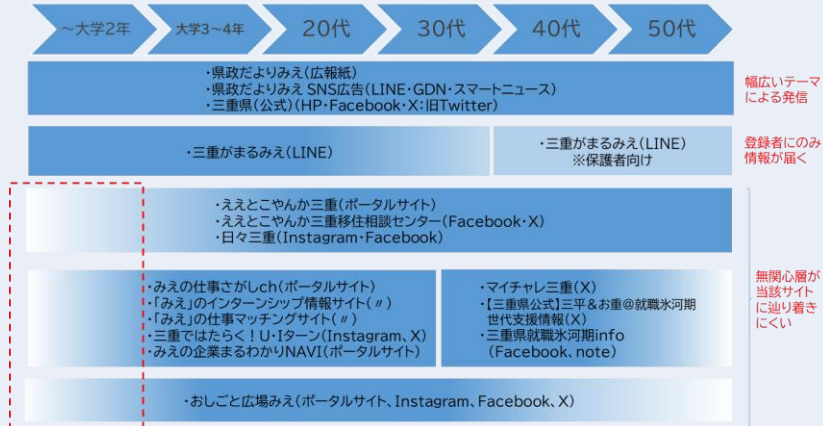
【現状分析（ファクト）】

- 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：三重県政策企画部調べ（令和6年度）

【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、さまざまなライフスタイルを描けるといのが三重県魅力であり、積極的なPRが必要（委員意見）

【取組の方向性】

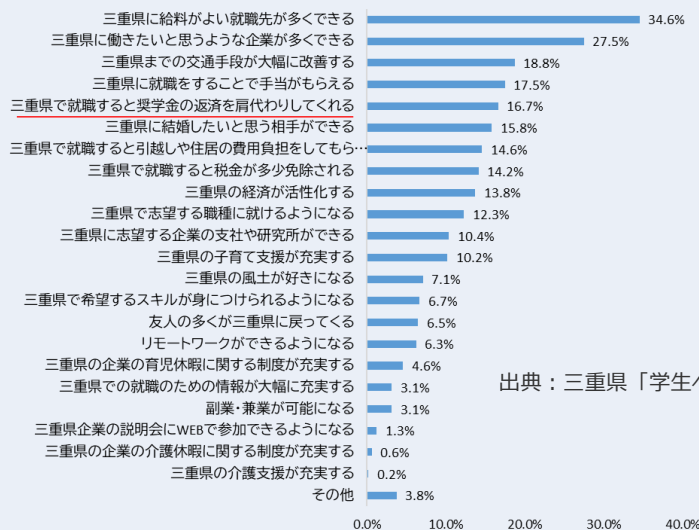
- 若者への「県内で暮らす・働く」魅力発信
- 若者と県内企業の交流の促進
- 若者と県内企業のマッチングの促進

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）】

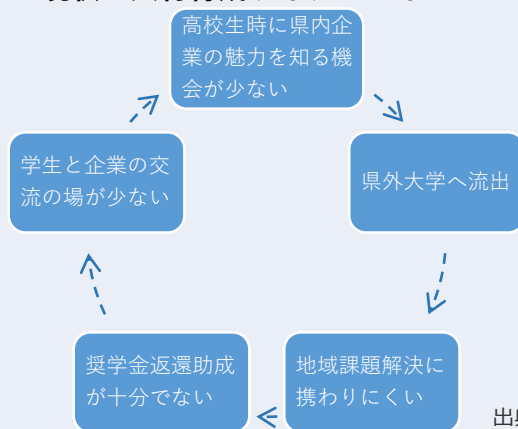
- 学生が県内就職を選択する要素として、給与面や奨学金の返済を肩代わりしてくれることが上位に挙げられている。
- 地域が求める人材を育成する自律的なサイクルが構築できていない。

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)

現状の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】

- 地域で安心して活躍できるよう、企業による奨学金返還支援を促進することが必要
- 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）

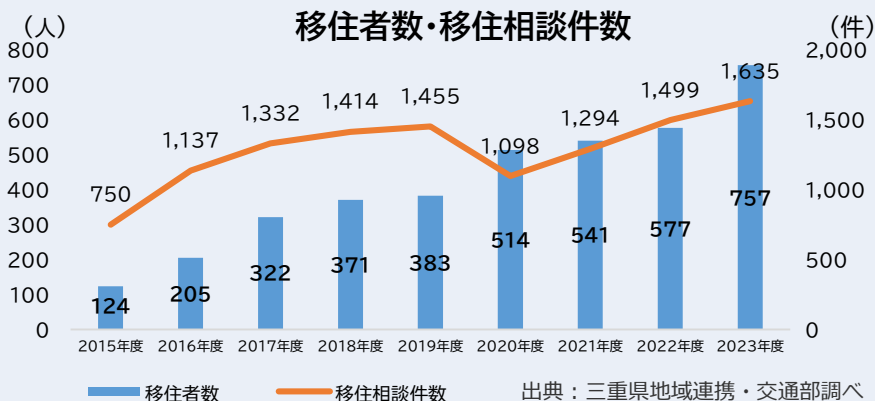
【取組の方向性】

- リスクリングの促進・企業等のDX推進
- 企業による奨学金返還支援の促進
- 大学地域枠の検討・人材育成サイクルの構築

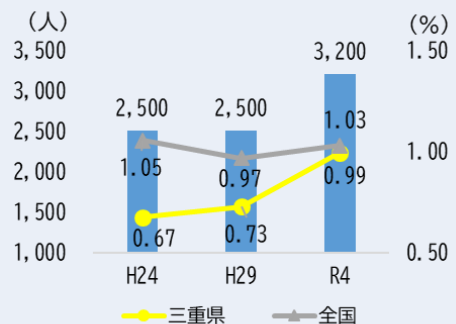
5 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援

【現状分析（ファクト）】

- 移住者数は年々増加している。
- 若年無業者数（非求職者）の15～34歳人口に占める割合は増加傾向にある。
- 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。



三重県における若年無業者数（非求職者）と15～34歳人口に占める割合

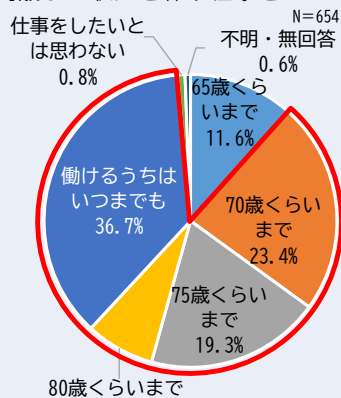


※若年無業者(非求職者)とは
15～34歳の無業者で、家事も通学もしていない者のうち、以下の者をいう
・就業を希望している者のうち、就職活動をしていない者(非求職者)

出典：総務省「就業構造基本調査」により作成

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。



【課題】

- さらなる移住促進に向けて、移住希望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中、年齢に関わりなく働く意欲のある方の活躍が必要
- 若者の数が減少する一方、若年無業者数（非求職者）は増加しており、就労支援に向けた取組が必要
- 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
- 障がい者雇用のさらなる促進が必要
- 副業・兼業人材の活用が進んでいない

【取組の方向性】

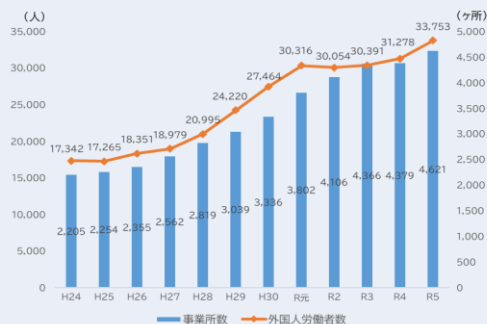
- 移住の促進
- 転職希望者へのアプローチの拡充
- 若年無業者への就職支援
- 障がい者の就労支援
- 高齢者の就労支援
- 副業・兼業の活用
- 多様な働き方の促進と雇用の創出

6 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

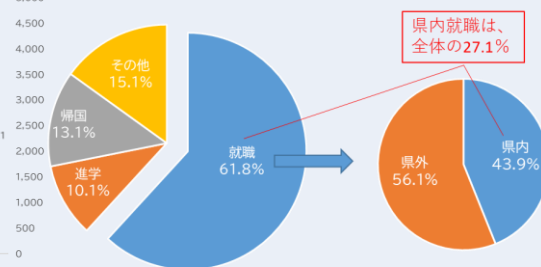
【現状分析（ファクト）】

- 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とともに過去最多を更新。
- 県内留學生の多くが就職を機に県外に転出している（県内留學生のうち県内で就職するのは約3割）。
- 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



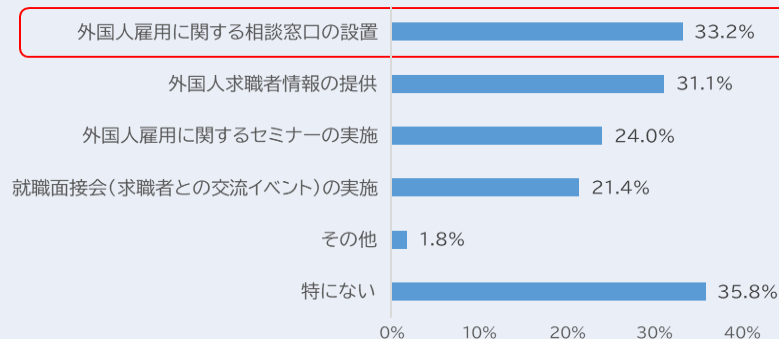
県内留學生の就職状況



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）

出典：三重地域留學生交流推進会議「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】

- 外国人材の獲得競争が進行する中、外国人労働者に選ばれるための取組が必要
- 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）
- 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
- 外国人留學生の県内就労促進に向けた取組が必要
- 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中、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】

- 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
- 外国人材の受入れ環境の整備と定着支援
- 外国人介護人材の確保・定着
- 多文化共生のさらなる推進
- ライフステージに応じた支援

7 業種別の対応

8 県職員の対応

業種を問わずに共通して取り組む対策に加え、
各業種の課題に応じた対策も実施

物流・交通

- 物流業界
担い手の確保、物流に関する商慣行の見直し、荷主・消費者の行動変容促進、物流の効率化支援
- 交通機関
交通事業者の運転士確保、ライドシェア導入等市町における取組の支援

建設業

- (i) 担い手の確保 (ii) 労働環境の改善 (iii) 生産性の向上

医師

- (i) 医師の確保 (ii) 医師の育成
- (iii) 医師の偏在是正 (iv) 医師の勤務環境改善支援

看護職員

- 看護師、准看護師 ○保健師 ○助産師
養成・確保、定着促進・離職防止、資質の向上

薬剤師

- (i) 薬剤師の確保 (ii) 薬剤師の育成
- (iii) 薬剤師の偏在是正 (iv) 薬剤師の勤務環境改善支援

介護・福祉

- (i) 介護人材の確保・育成・定着
- (ii) 外国人介護人材の確保・定着 (iii) 介護現場の生産性向上
- (iv) 障がい福祉分野における人材の確保・育成

保育士

- (i) 保育士の確保・育成
- (ii) 保育士の処遇や職場環境の改善

農林水産業

- 農業 ○林業 ○水産業
担い手の確保、福祉との連携、生産性の維持・向上、外国人材等の多様な人材の活用、物流の効率化支援

観光産業

- (i) 担い手の確保 (ii) 働き方改革の推進
- (iii) 観光事業者の経営力向上

公務員試験の受験倍率が低下を続ける中、
県職員の人材確保対策を推進

行政職員

- (i) 魅力発信 (ii) 採用試験の見直し (iii) 技術職の確保
- (iv) 経験者採用の推進 (v) 若年層の離職防止対策
- (vi) 働きやすい職場環境づくり

教員

- (i) 魅力発信 (ii) 採用試験の見直し
- (iii) 講師登録者の確保 (iv) 教員の負担軽減
- (v) 複雑化・多様化した教育課題への対応

警察官

- (i) 魅力発信 (ii) 試験制度の不断の改善
- (iii) 職務経験者採用の推進 (iv) 女性警察官の活躍推進
- (v) 働きやすい職場環境づくり