

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