

## 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

- ・正規短時間勤務制度の導入促進(奨励金)
- ・非正規雇用の実態調査
- ・女性ロールモデルとの交流会
- ・カスハラ対応(実態調査、条例・指針制定、専門家派遣)

#### (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

- ・パートナーシップ構築宣言の普及促進
- ・取引適正化(公正取引委員会等との連携深化、体制強化)
- ・賃上げの促進(生産性向上、新たな販路開拓への支援)

#### (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

- ・低関心層の若者に届く媒体による県の魅力の情報発信
- ・郷土教育による三重で住みたい・働きたいという気持ちの醸成
- ・地域等の課題解決に関心を持つ学生と県内企業のマッチング

#### (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

- ・県内大学の地域枠拡充
- ・奨学金返還助成の拡充(企業の代理返還制度の導入促進)
- ・女性のデジタル人材を育成し、県内企業とマッチング

#### (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

- ・移住希望者のニーズや特性に応じたプロモーション
- ・多様な働き方の促進等(副業・兼業や特定地域づくり事業協同組合制度等)
- ・高齢者、障がい者等の就労支援(多様で柔軟な働き方の促進)

#### (6)外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

- ・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

- ・外国人材の受入れ等に関する支援
- ・外国人材向けの情報発信と受入れ環境整備への支援
- ・企業における日本語学習の促進

### II 業種別の対応

#### (1)物流・交通

- ・物流の商慣行の見直しや荷主・消費者の行動変容の啓発、公共ライドシェア等導入への伴走型支援

#### (2)建設業

- ・建設業を知る機会の創出や建設DXの導入促進

#### (3)医師

- ・修学資金貸与制度の運用や県外医師への情報発信

#### (4)看護職員

- ・修学資金貸付制度の運用や看護職の魅力発信

#### (5)薬剤師

- ・奨学金返還助成制度の創設

#### (6)介護・福祉

- ・外国人介護人材とのマッチング機会の創出

#### (7)保育士

- ・潜在保育士の復職支援

#### (8)農林水産業

- ・生産性の向上に向けたスマート農林水産業の促進

#### (9)観光産業

- ・生産性向上と人材確保に向けた支援

### III 県職員の対応

#### (1)行政職員

#### (2)教員

#### (3)警察官

- ・魅力の発信
- ・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

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