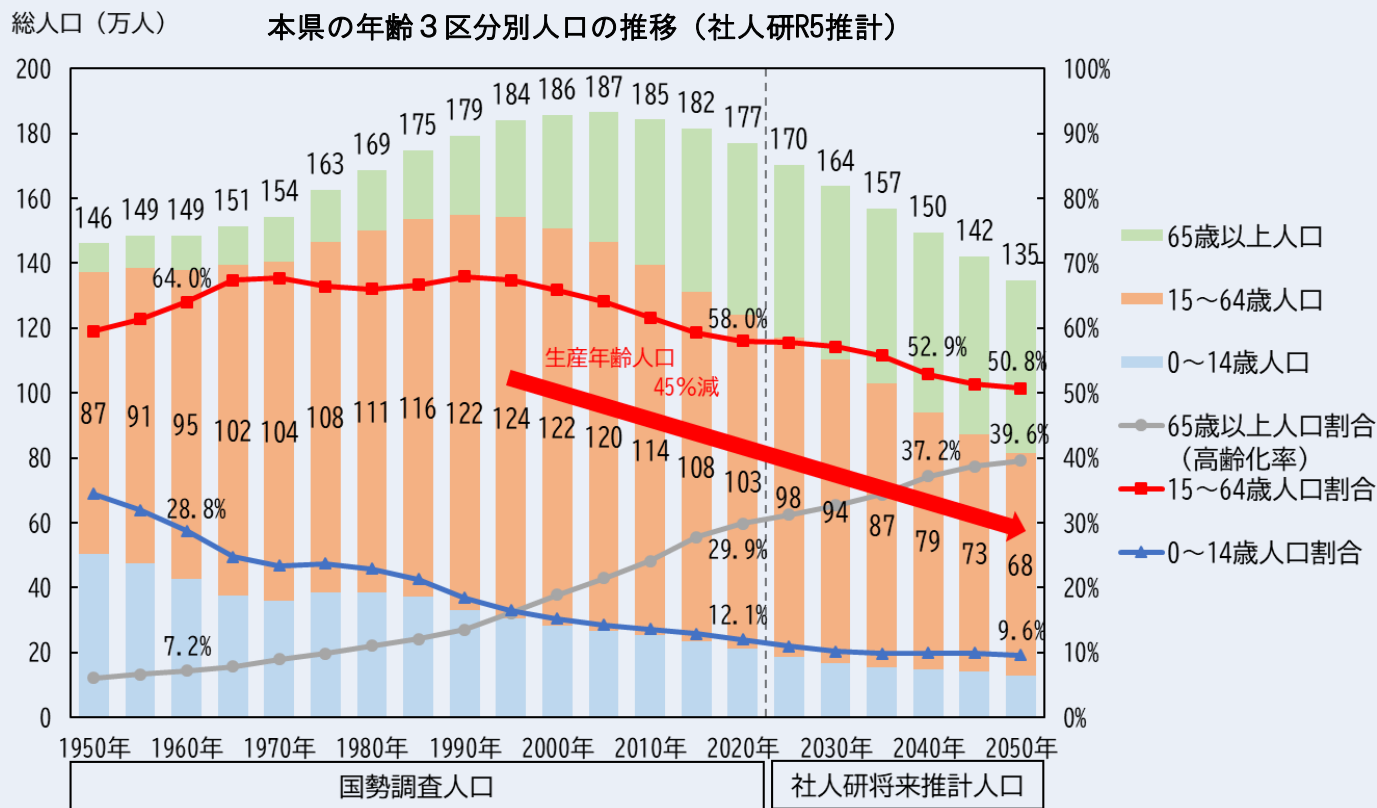


# 三重県人材確保対策推進方針（仮称） （中間案）の概要

令和6年12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。

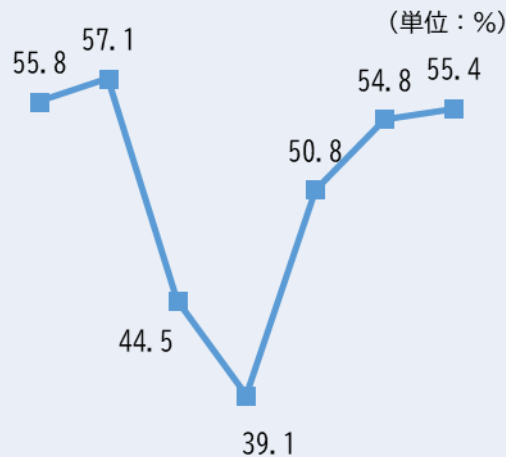


出典：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」

# 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。

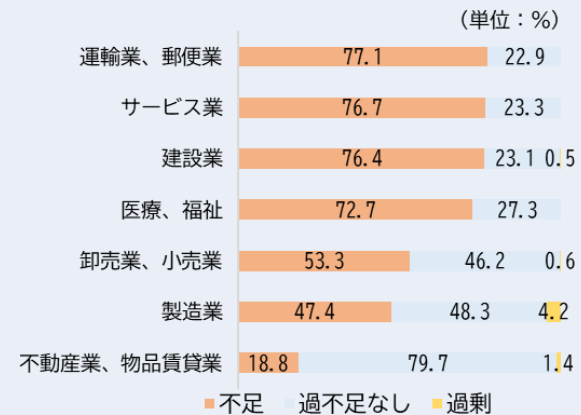
県内企業における人手不足割合



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
<b>ジェンダー・ギャップ指数 (経済分野)</b>	<b>46位</b>
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：地域からジェンダー平等研究会「都道府県ジェンダー・ギャップ指数」  
(<https://digital.kyodonews.jp/gender2024/>)

# 産学官連携懇話会において整理したテーマ

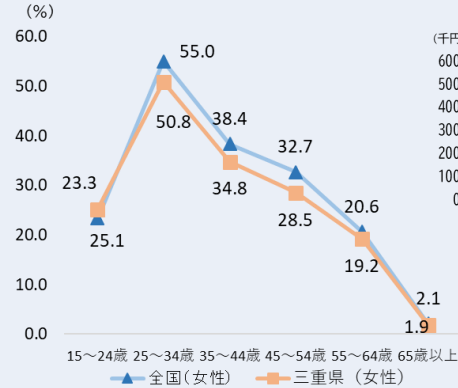
- 1 ジェンダーギャップの解消と働きやすい職場環境づくり
- 2 労働条件と生産性の向上
- 3 県内企業と若者のマッチング促進
- 4 地域が求める人材の育成と県内定着促進
- 5 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援
- 6 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

# 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

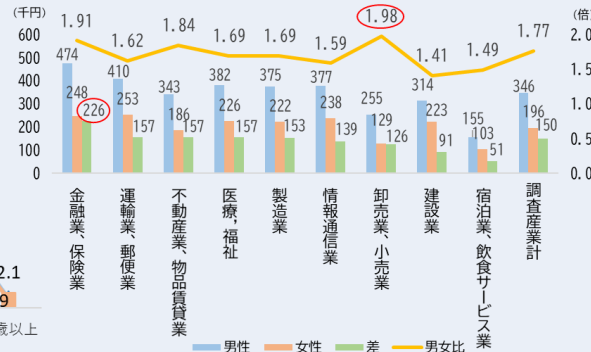
## 【現状分析（ファクト）】

- 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

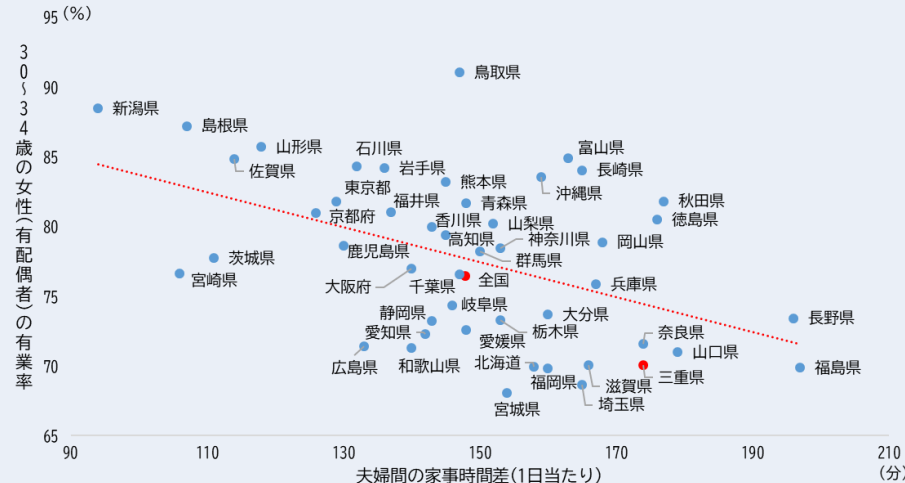


### 男女間の給与差



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



## 【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】

- 【産官】 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活用・拡充）の促進（例：奨励金）
- 【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】 非正規雇用の実態調査を行い、要因を分析のうえ、必要な対策を検討
- 【産官】 企業トップやリーダー層の意識の定着（例：企業トップによるコミットメントの発信、先進企業への訪問・ワークショップの開催）
- 【産官】 ロールモデルとの交流会による働く女性のキャリアデザインの支援
- 【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、くるみんの取得促進）
- 【官】 カスハラ防止対策の根拠となる条例や指針の制定、企業向けセミナーや相談会の開催

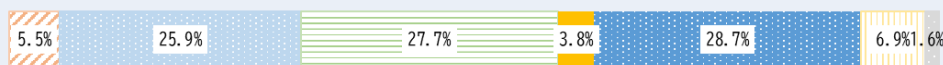
## 2 労働条件と生産性の向上

### 【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、あまり又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

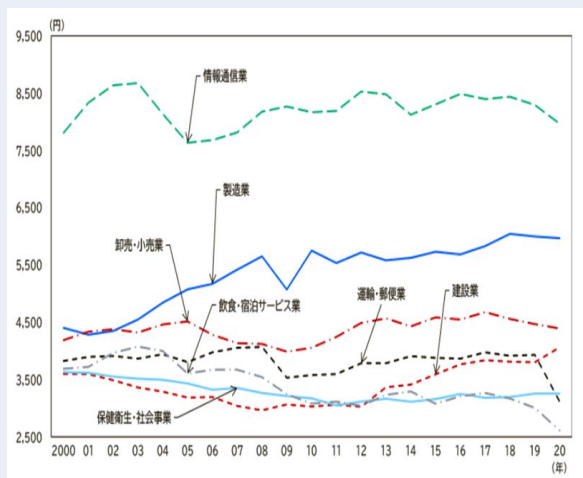
n=1,461



- 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】

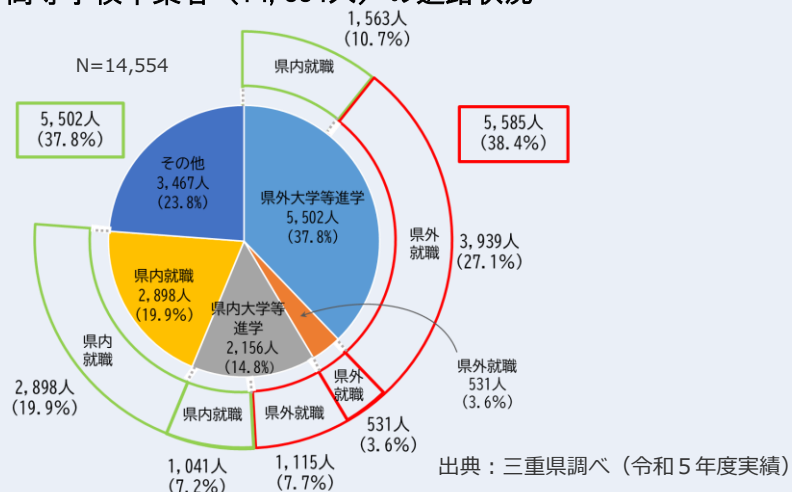
- 【産】 適正な取引と価格転嫁の促進
- 【官】 「パートナーシップ構築宣言」の普及促進
- 【官】 公正取引委員会等の関係機関との連携を深め、適正取引・価格転嫁を促進する体制を強化
- 【産】 生産性向上や業態転換の取組を実施、DXの推進
- 【官】 経営向上をめざす企業、DXを推進する企業を支援

# 3 県内企業と若者のマッチング促進

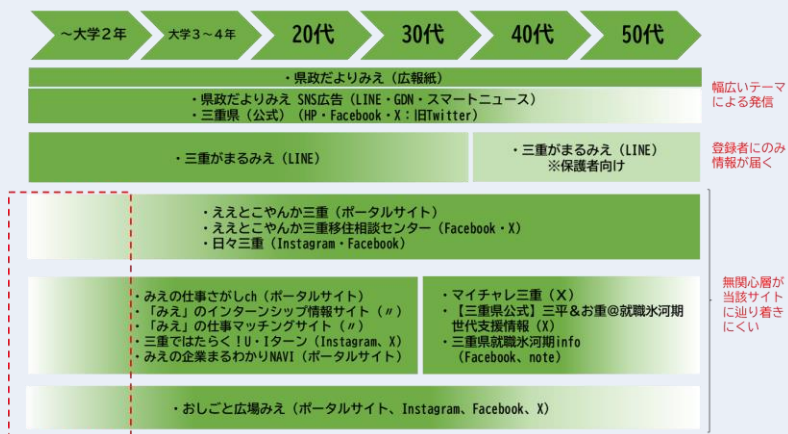
## 【現状分析（ファクト）】

- 県内高等学校卒業生14,554人のうち、大学等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



## 【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う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情報発信の実施（例：動画の活用や新たな媒体での配信）
- 【産官】 各企業が年休の取得率や女性比率等の自らの強みや魅力を生かしながら、動画の活用等、若者に届きやすい各種媒体により最新情報の発信やPRを実施
- 【官】 「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）
- 【産学官】 就職支援協定締結大学の学生と県内企業との交流会の実施（例：先輩からの体験談）
- 【産学官】 県内の中学生・高校生が県内企業の魅力を知る機会の充実（例：出前授業、企業説明会、企業訪問）
- 【産学官】 学生のニーズや企業の特徴をふまえたインターンシップのブラッシュアップ、効果的な広報の実施
- 【官】 県内企業へのマッチングサイト等への登録促進と若者へのマッチングサイトの周知
- 【産学】 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

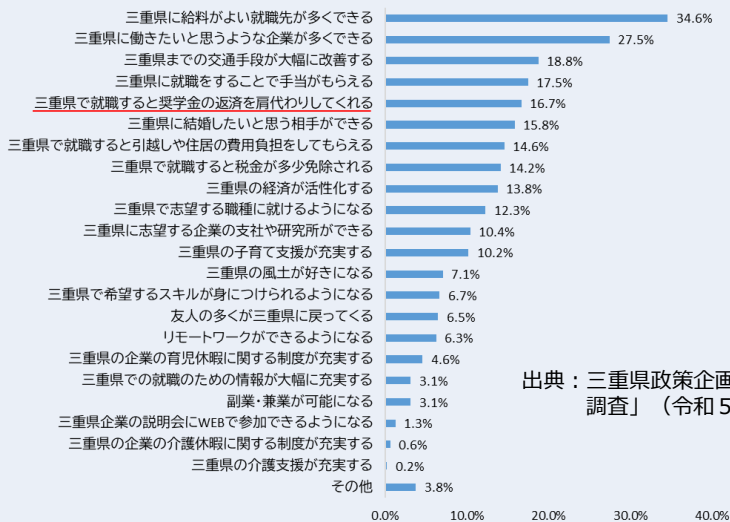


# 4 地域が求める人材の育成と県内定着促進

## 【現状分析（ファクト）】

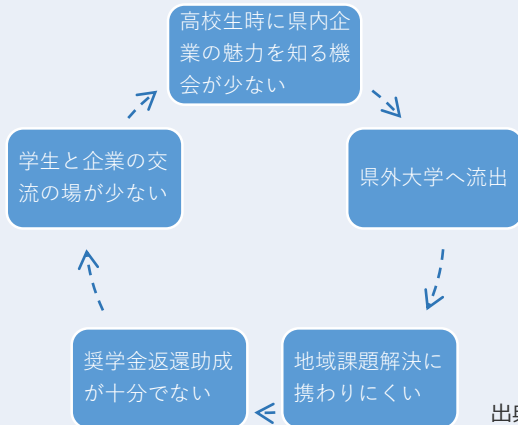
- 学生が県内就職を選択する要素として、給与面や奨学金の返済を肩代わりしてくれることが上位に挙げられている。
- 地域が求める人材を育成する自律的なサイクルが構築できていない。

## 実現すれば三重県で就職するかもしれないもの



出典：三重県政策企画部「学生への就職に関する調査」（令和5年度）

## 現状の人材育成サイクルのイメージ



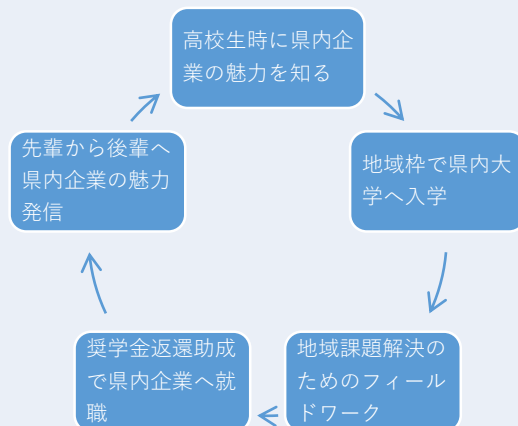
出典：三重県政策企画部作成

## 【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
- 県内で暮らし、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）
- 時間や金銭面の課題をふまえたリスクリングの促進が必要

## 【取組の方向性】

- 【産官】 企業による奨学金の代理返還助成制度の導入を促進し、地域で活躍する人材を支援
- 【産学官】 産業界のニーズをもとにした、効果的な大学地域枠を拡充し、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】 県内大学地域枠・代理返還制度の周知
- 【官】 女性のデジタル人材を育成し、県内企業とのマッチングをフォローアップ
- 地域枠拡充による人材育成サイクルのイメージ



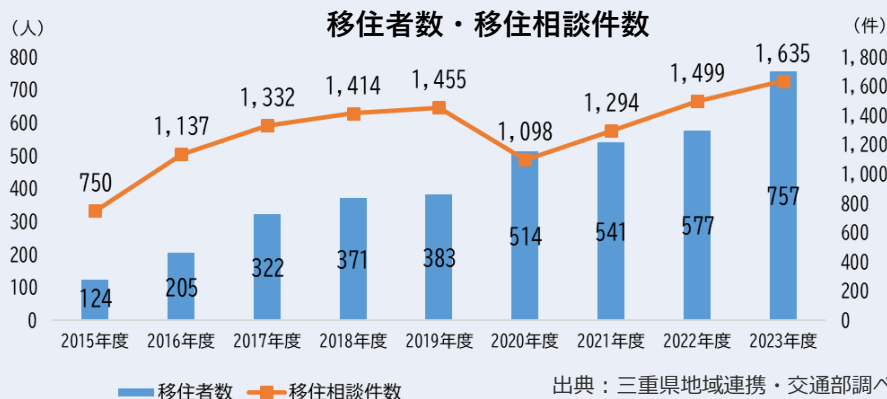
出典：三重県政策企画部作成



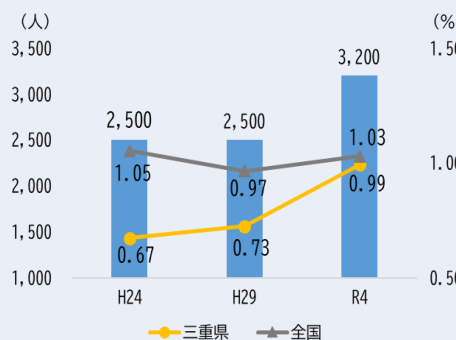
# 5 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援

## 【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

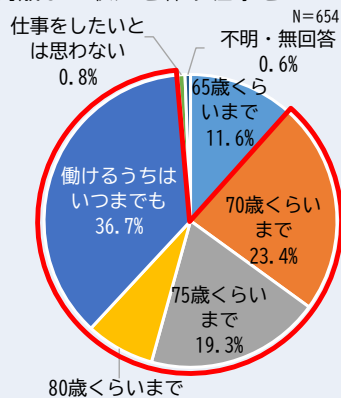


※若年無業者（非求職者）とは15～34歳の無業者で、家事も通学もしていない者のうち、以下の者をいう  
 ・就業を希望している者のうち、就職活動をしていない者（非求職者）

出典：総務省統計局「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。



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歳以上の者への質問

## 【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】

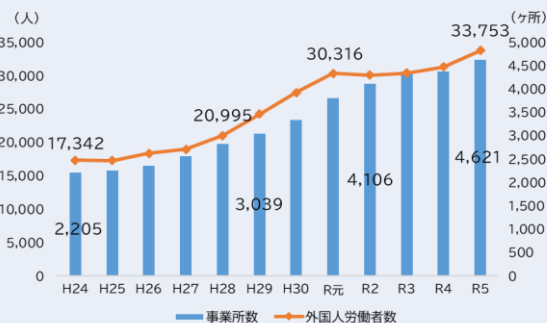
- 【官】 移住希望者のニーズや特性に応じたプロモーションの実施
- 【産官】 若年無業者の受入れと採用後のフォローアップ等の実施、就業前訓練に関する取組や就労支援の拡充
- 【産官】 高齢者雇用、障がい者雇用の拡大（例：テレワークや短時間雇用など多様で柔軟な働き方の導入支援）
- 【官】 高齢者が働きやすい職場環境づくりの支援
- 【産官】 副業・兼業人材を活用する取組の支援（例：人材募集・マッチング支援、人材活用に係る費用の助成等）
- 【産官】 多様な働き方の促進と雇用の創出（例：スポットワークや労働者協同組合制度、特定地域づくり事業協同組合制度など）

# 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）】

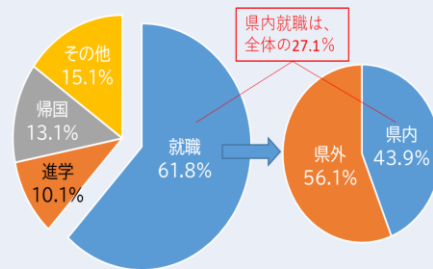
- 県内の外国人労働者数、外国人労働者を雇用している事業所数とともに過去最多を更新。
- 県内留学生の多くが就職を機に県外に転出している（県内留学生のうち県内で就職するのは約3割）。
- 行政に求める支援のトップは相談窓口の設置。

### 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



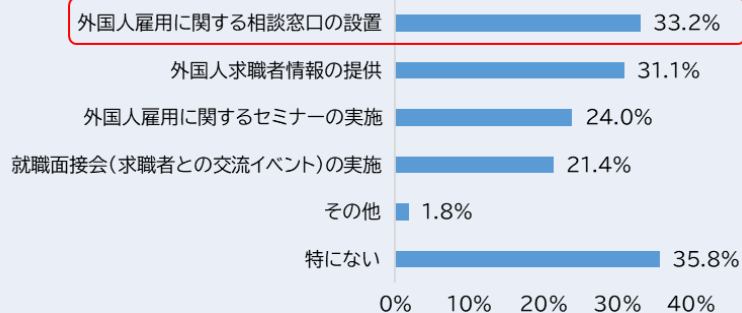
出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況（各年10月末時点）

### 県内留学生の就職状況（R5年度）



出典：三重地域留学生交流推進会議「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
- 外国人留学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】

- 【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）
- 【官】 外国人材の採用・定着に関する支援（例：ワンストップ窓口の体制整備、セミナー、外国人材受入・定着に関する好事例の紹介等）
- 【官】 外国人材受入れ企業における就労・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）
- 【産学官】 留学生の県内企業への就職促進（例：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
- 【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
- 【官】 M i e C o相談窓口のさらなる充実（例：外国人コーディネーターの認証取得等）

# 7 業種別の対応

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

- 物流の効率化等に取り組むトラック運送事業者を支援
- 花き生産者が行う共同集荷拠点の設置等を支援
- 二種免許取得支援や職場環境整備に取り組む交通事業者を支援
- 公共ライドシェア等に取り組む市町への伴走型支援

## 建設業

- 教育機関や建設業界と連携した出前授業等の開催
- 高校生や保護者向けに動画等を活用した広報活動を実施
- 工業系高校の学生を対象にした建設業に必要な資格取得を支援
- 建設DX活用によるバックオフィスの導入を支援

## 医師

- 県外在住の医師等に向けた県内勤務の魅力発信
- 医師修学資金貸与制度の運用とキャリア形成支援
- 医師不足地域への医師派遣調整
- 医師の時間外労働時間の短縮など働き方改革の取組を支援

## 看護職員

- 中高生等を対象にした看護職の魅力発信や看護体験の実施
- 修学資金貸付制度の運用やナースバンクによる就労支援
- 潜在看護師の再就業を促進する復職支援研修の実施
- 「女性が働きやすい医療機関」認証制度による勤務環境改善

## 薬剤師

- 小中高生を対象にした病院・薬局の見学会・職場体験会の実施
- 奨学金の返還助成による県内病院薬剤師の確保・育成
- 薬剤師不足病院に対する薬剤師派遣支援
- 未就業薬剤師への復職支援研修の実施

## 介護・福祉

- 福祉・介護フェア等による介護職場のイメージアップ
- 外国人介護人材と受入希望施設等とのマッチング機会の創出
- みえ介護生産性向上支援センターを通じた生産性向上の支援
- 福祉・介護職員等処遇改善加算の取得促進による処遇改善

## 保育士

- 保育士として働く魅力の発信
- 修学資金貸付制度の運用
- 保育士支援アドバイザー派遣による相談支援
- 保育補助者の活用やICTの導入を行う保育所等を支援

## 農林水産業

- 就業・就職フェア、就業ガイダンス等による担い手確保
- スマート農業・林業・水産業の促進
- 農林水福連携のさらなる拡大に向けた取組
- 外国人材や女性等の多様な人材の活用

## 観光産業

- 観光産業の魅力発信
- 観光人材のマッチング支援
- アドバイザー派遣による働きやすい職場環境整備の支援
- セミナーやワークショップを通じた生産性向上の支援

# 8 県職員の対応

採用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

- 県職員として働く魅力をWeb広告等により幅広く情報発信
- 採用試験実施時期の早期化や受験可能年齢の引き上げ、実施方式等を柔軟に見直し
- 採用が特に厳しくなっている土木技術職員について、人材育成のため、動画教材を作成
- 新たに作成する経験者採用の取組方針に基づき、幅広い人材を確保
- 職員のやりがいやモチベーションの向上につなげるためキャリアビジョンをより重視した人事配置を実施

## 教員

- 高校生や大学生向けの教職ガイダンス等を実施、教職の魅力を発信
- 就職・転職フェアや移住フェアに出展し、教職の魅力を伝えるとともに、教育学部以外の学生や教員免許を持たない方を対象にした教員免許取得に向けた説明会を実施
- 正規教員経験者等を対象にした第1次選考試験の免除、試験実施時期の早期化等を実施
- スクールソーシャルワーカーや部活動指導員などの専門・地域人材を配置・派遣
- 学校だけでは解決が難しい事案に対し、学校問題解決支援員による支援を実施

## 警察官

- PR動画・SNS等により幅広く情報発信、体験型イベント開催による魅力発信
- 公務員試験対策が不要なSPI試験の導入や、資格加点の拡充など、試験制度を改善
- 新たに転職者向け就職支援サイトを活用するなど、さまざまな知識・経験を持つ経験者をターゲットとした取組を推進
- 女性警察官の登用の拡大やキャリア形成支援をめざしたキャリアアップ研修会を開催
- 業務運営の合理化、働く場所や時間の柔軟化、休暇の取得促進等の取組を推進