

三重県人材確保対策推進方針（仮称）
（中間案）

令和6年12月
三重県

目 次

1	方針策定の趣旨	3
	(1) 趣旨	3
	(2) めざす姿	3
	(3) 期間	3
2	労働力不足等の現状	4
3	対策推進の方向性	9
	<基本的な考え方>	9
I	取り組むべき方向性	9
	(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	9
	(2) 労働条件と生産性の向上	23
	(3) 県内企業と若者のマッチング促進	29
	(4) 地域が求める人材の育成と県内定着促進	37
	(5) 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援	44
	(6) 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進	52
II	業種別の対応	66
	(1) 物流・交通	66
	(2) 建設業	69
	(3) 医師	72
	(4) 看護職員	78
	(5) 薬剤師	86
	(6) 介護・福祉	90
	(7) 保育士	95
	(8) 農林水産業	99
	(9) 観光産業	107
III	県職員の対応	110
	(1) 行政職員	110
	(2) 教員	113
	(3) 警察官	116
4	推進体制・進行管理	120
	(1) 推進体制	120
	(2) 進行管理	121

1 方針策定の趣旨

(1) 趣旨

三重県では、これまでも各分野の課題に対応した人材確保対策の取組を進めてきましたが、人口減少の進展に伴い、今後、長きにわたり生産年齢人口が大きく減少していく見通しの中で、人材確保対策は喫緊の課題となっています。持続的に産業を成長させていくためには、労働意欲のある女性、高齢者、障がい者、外国人など多様な人材の就労促進や、限られた人材で最大限の効果を発揮するための生産性の向上などに一層、取り組んでいく必要があります。

人材確保に資する効果的な取組を推進するには、行政のみならず、産業界や大学とも連携する必要があることから、産・学・官で構成する「人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会」（以下「懇話会」という。）等において議論を重ね、産学官がそれぞれ取り組む中期的な人材確保対策の指針となる「三重県人材確保対策推進方針（仮称）」を策定することとしました。

(2) めざす姿

本推進方針では、以下の社会の実現をめざします。

- 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ているとともに、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

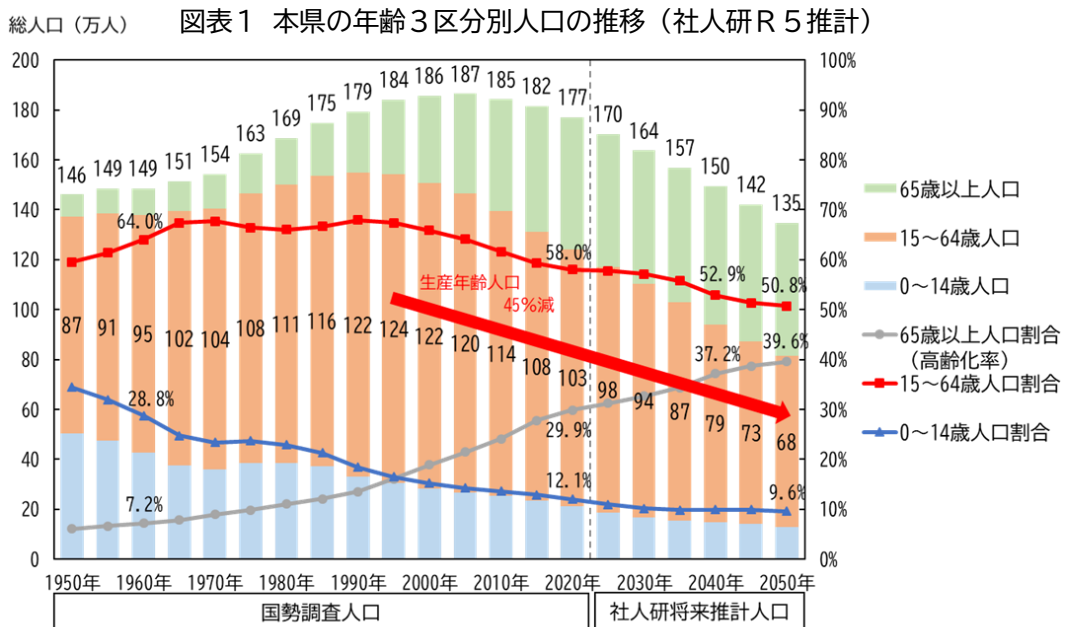
(3) 期間

令和7（2025）年度から令和10（2028）年度までの4年間とします。

2 労働力不足等の現状

(三重県の人口減少の状況)

三重県の人口は平成 19 (2007) 年をピーク (約 187 万人) に減少局面に入り、令和 32 (2050) 年には約 135 万人になる見込みです。また、生産年齢人口 (15～64 歳人口) の減少幅は拡大し、平成 7 (1995) 年のピークから令和 32 (2050) 年にかけて 45%減少となる見込みです。総人口の減少率 (▲28%) 以上に生産年齢人口の減少率 (▲45%) が高い状況になっています。

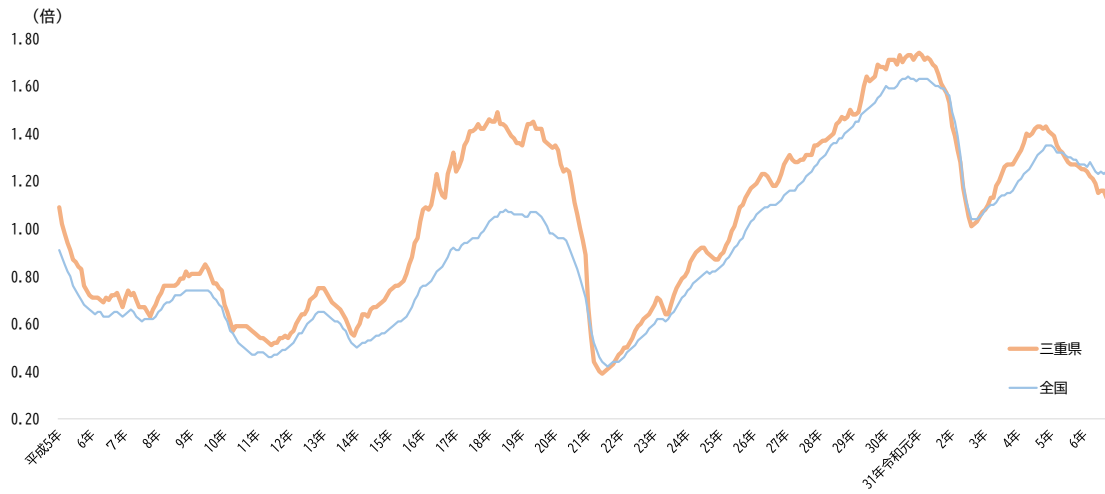


出典：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口 (令和 5 (2023) 年推計)」

(有効求人倍率の推移)

平成 5 (1993) 年以降、三重県の有効求人倍率 (季節調整値) は全国平均をおおむね上回る形で推移しています。直近では 16 か月連続で全国平均を下回っており、令和 6 (2024) 年 9 月は 1.13 倍 (全国 1.24 倍) となっています。

図表2 有効求人倍率（季節調整値）の推移

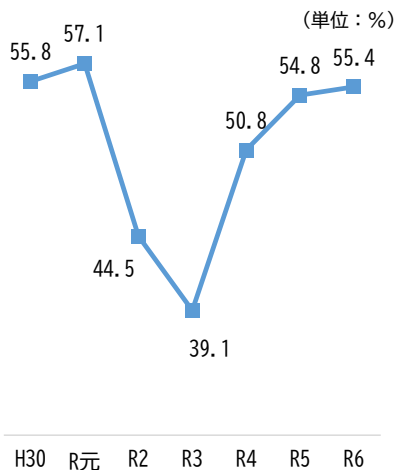


出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」

(県内企業の人員の過不足状況)

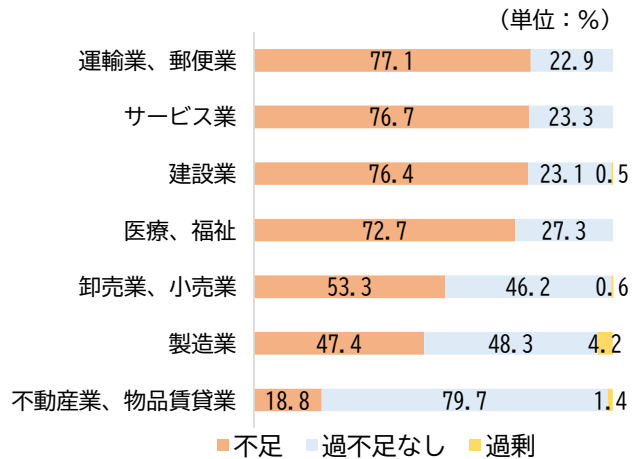
県内企業の人員は、「不足している」が5割以上で、状況はより厳しくなっています。「運輸業、郵便業」、「サービス業」、「建設業」、「医療、福祉」では7割以上が「不足している」状況です。

図表3 県内企業における人手不足割合



出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」
(平成30～令和6年度)

図表4 県内企業における業種別の
人手不足の状況 (R6)

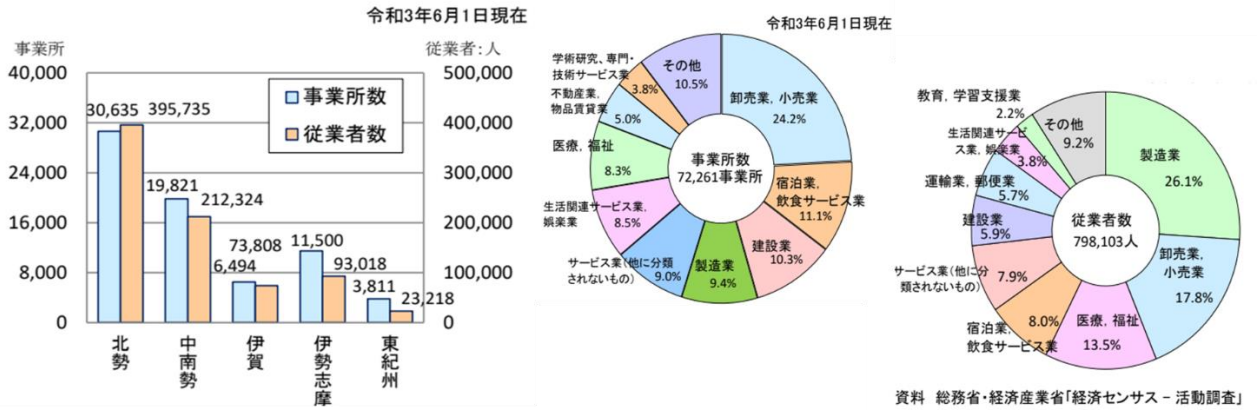


出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」
(令和6年度)

(県内の事業所数、従業者数)

県内の事業所数は7万2,261事業所、従業者数は79万8,103人です。事業所数を産業大分類別にみると、卸売業・小売業が最も多く、従業者数は製造業が最も多くなっています。

図表5 県内の事業所数、従業者数

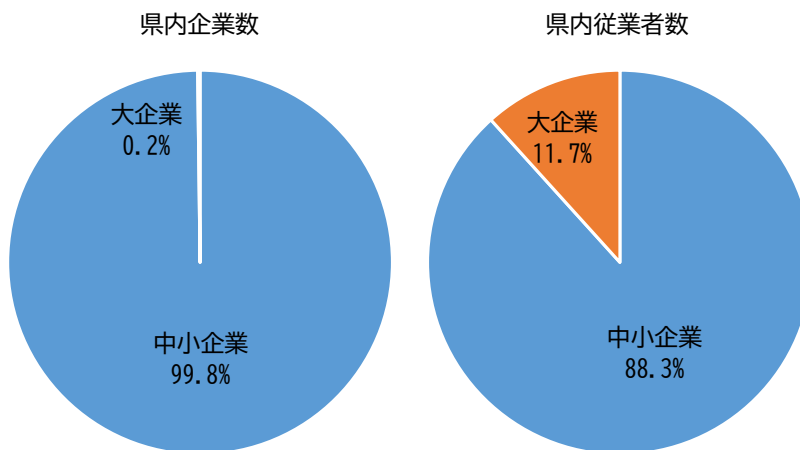


出典：三重県政要覧（令和5年版）

(県内の企業数、従業者数)

県内企業全体において、中小企業が企業数の99.8%、従業者数の88.3%を占めています。

図表6 中小企業の企業数、従業者数

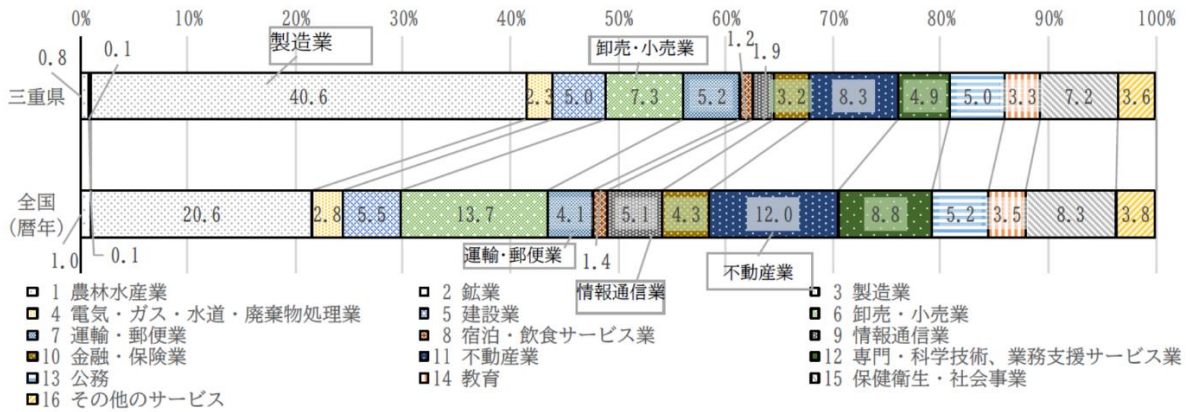


出典：中小企業庁「2024年版 中小企業・小規模企業白書」

(県内の産業構造)

県内の産業構造を経済活動別にみると、「製造業」が40.6%で最も大きな割合を占めています。

図表7 県内の産業構造



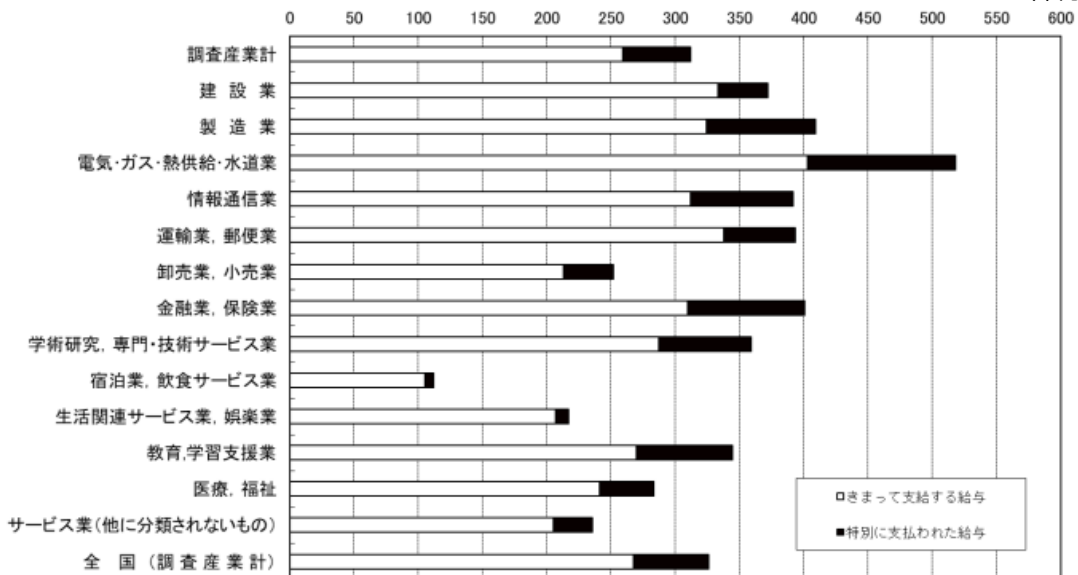
出典：三重県政策企画部「令和3年度三重県民経済計算結果」(令和6年2月)

(県内の産業別現金給与総額)

県内の産業別に一人平均月間現金給与総額をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が518,278円で最も高く、次に製造業409,262円が続きます。

図表8 産業別現金給与総額(事業所規模5人以上)(R4)

(千円)

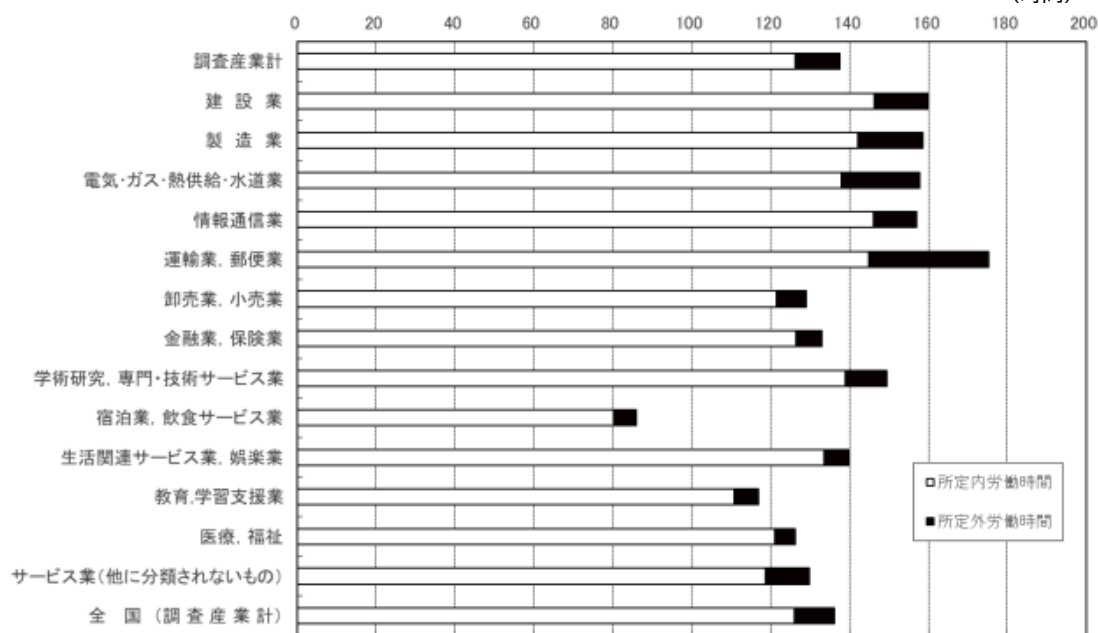


出典：三重県政策企画部「賃金・労働時間・雇用の動き(毎月勤労統計調査結果)」

(県内の産業別総実労働時間)

県内の産業別に一人平均月間総実労働時間をみると、「運輸業、郵便業」が175.3時間で最も長く、次いで「建設業」159.9時間、「製造業」158.6時間と続きます。

図表9 産業別総実労働時間（事業所規模5人以上）（R4） (時間)



出典：三重県政策企画部「賃金・労働時間・雇用の動き（毎月勤労統計調査結果）」

(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が公表している三重県ジェンダー・ギャップ指数（経済分野）では、三重県の都道府県別順位は46位となっています。特徴として、「フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差」が全国46位であるほか、「フルタイムの仕事に従事する割合の男女比」、「共働き家庭の家事・育児時間などに使用する時間の男女格差」が全国40位台となっています。

図表10 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：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/>

3 対策推進の方向性

<基本的な考え方>

今後、県内の生産年齢人口が減少することに伴い、労働力不足は長きにわたり産業界の大きな課題となることが想定されます。

喫緊の課題である労働力不足の緩和、人材確保に向けては、その対策を行政だけで取り組むのではなく、産学官がそれぞれの立場で、または相互に連携して、一丸となって取り組むことが必要です。

そのため、業種を問わず共通して産学官で連携して取り組む方向性を6つに整理した上で、各業種特有の課題への対応等とあわせて総合的に取り組みます。

I 取り組むべき方向性

(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

ジェンダーギャップの解消や誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組むことによって、県内企業の魅力が向上し人材の確保・定着につながるとともに、多様な人材の活躍により経済活動の創造性が増し、生産性の向上につながることが考えられます。

【現状と課題】

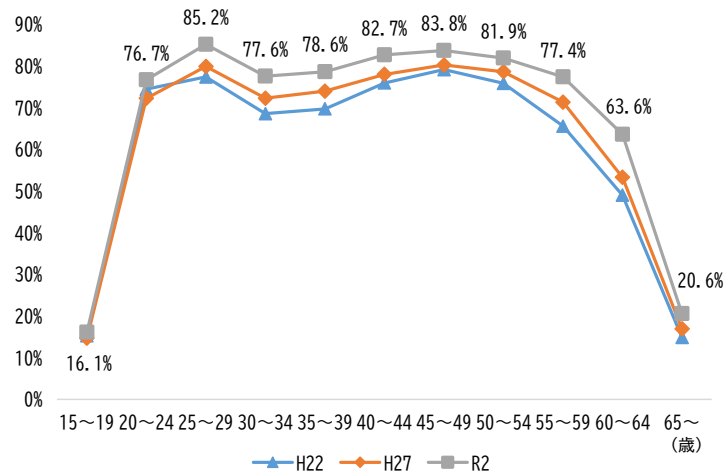
①非正規雇用率の高止まり

【ファクト】

(i) 女性の労働力率（M字カーブ）

結婚・出産期にあたる年代に女性の労働力率が一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブについては、近年、改善傾向が見られます。

図表 11 女性の労働力率の年齢階層別比較（三重県）

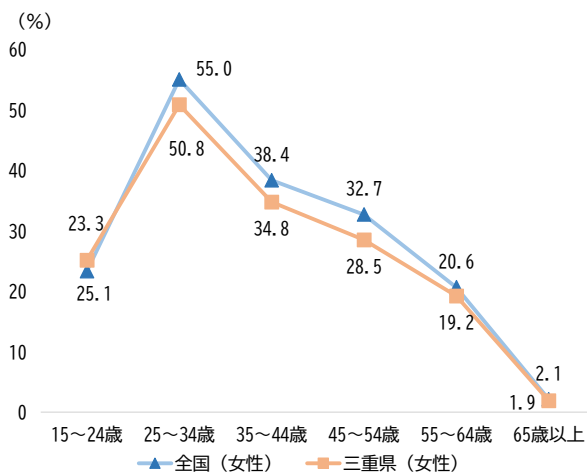


(備考) 1. 総務省「国勢調査」により作成
2. 労働力状態「不詳」の者を除いて算出

(ii) 女性の正規雇用比率の低下

女性の正規雇用比率は、25～34 歳をピークに低下しており、いわゆる「女性のL字カーブ」が現れています。また、三重県は15～24 歳以外の各年齢階層で比率が全国平均より低い状況です。出産や育児等を契機に女性が正規雇用から非正規雇用に移行している傾向が読み取れます。

図表 12 女性の正規雇用比率の年齢階層別比較

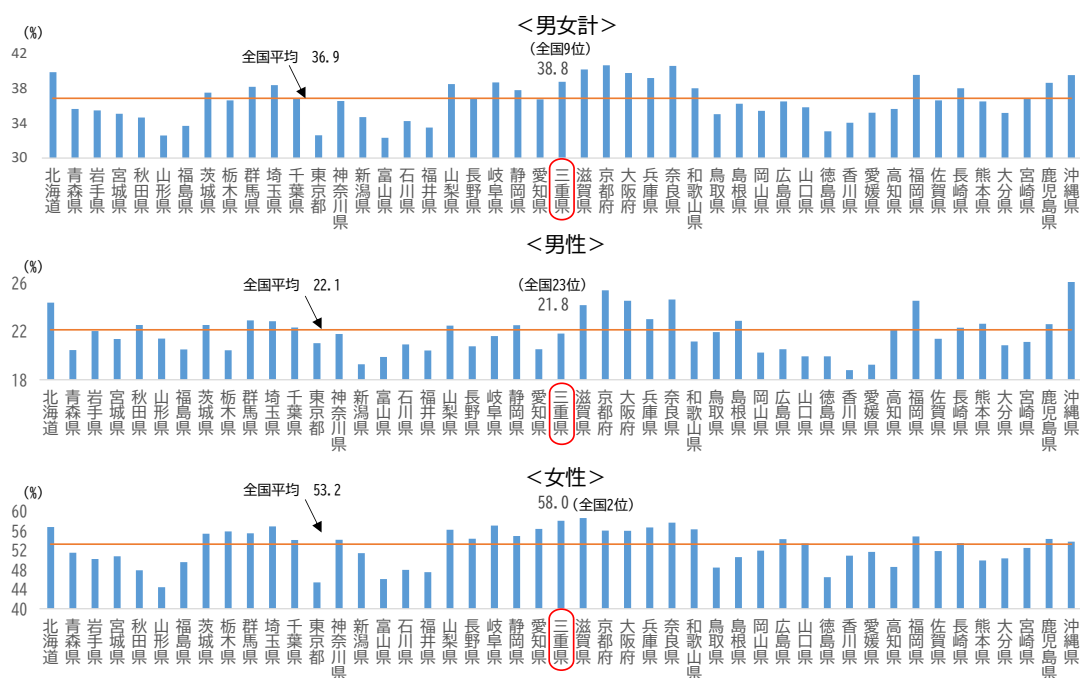


(備考) 1. 総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」により作成
2. 人口に占める正規の職員・従業員の割合

(iii) 非正規雇用比率

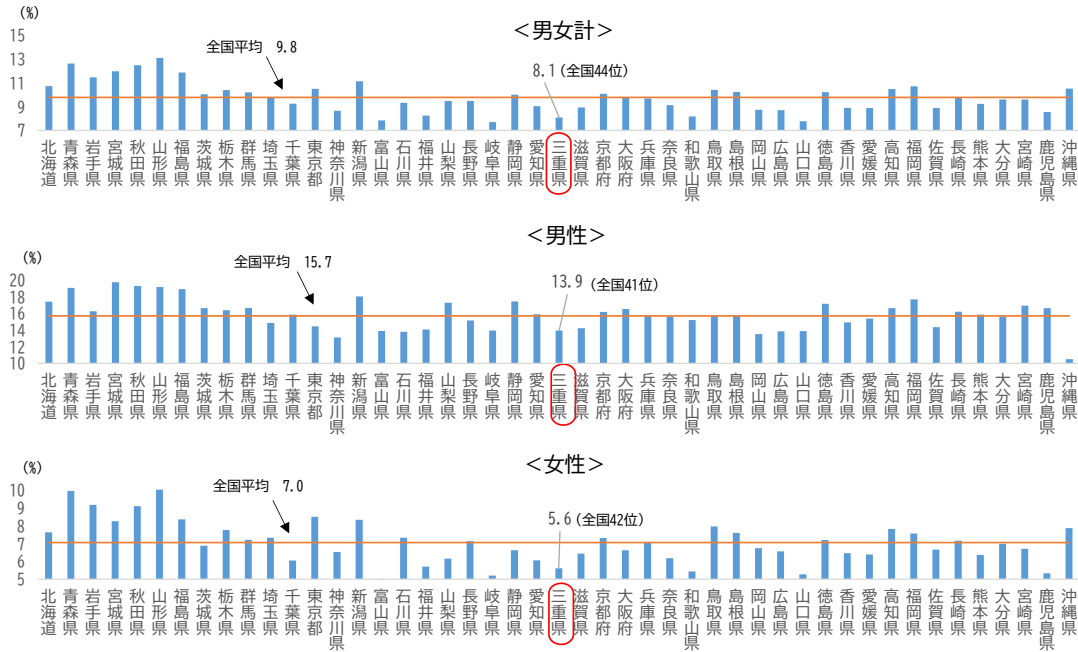
三重県の労働者全体に占める非正規雇用者の割合(非正規雇用比率)は38.8%で全国9位、特に女性は58.0%で全国2位と高い水準にあります。一方、三重県の非正規雇用者に占める不本意・非正規雇用者の比率は8.1%で全国44位と低い水準にあることから、三重県においては本意・非正規雇用者の割合が高いという特徴が読み取れます。

図表 13 都道府県別の非正規雇用比率



(備考) 1. 総務省統計局「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

図表 14 都道府県別の不本意・非正規雇用労働者比率



- (備考) 1. 総務省統計局「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】

三重県の非正規雇用比率が高いことから、希望に応じて正規雇用への転換を促す取組が必要です。また、非正規雇用の多数を占める本意・非正規雇用者についてもニーズに応じた取組をあわせて行う必要があります。

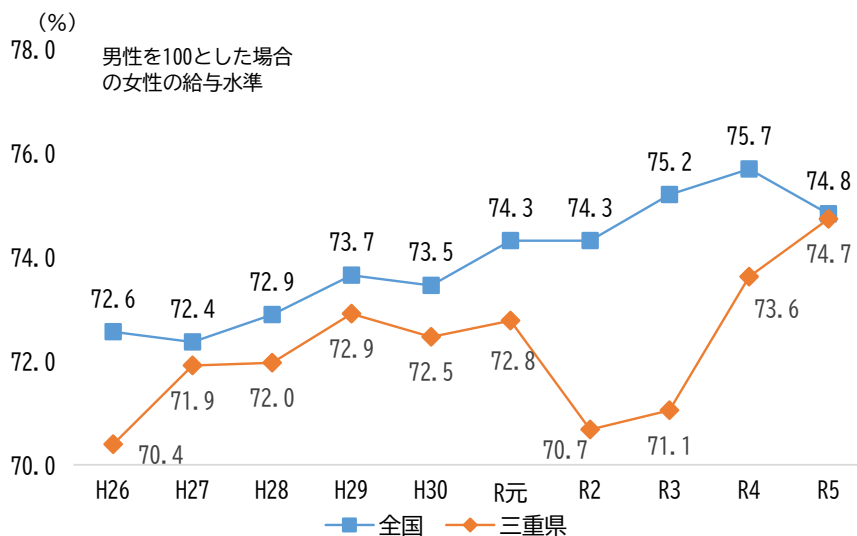
②男女間の給与格差

【ファクト】

(i) 男女間の給与格差

三重県内の一般労働者の所定内給与額の男女間格差が全国平均よりも大きくなっています。

図表 15 男女間所定内給与額の格差

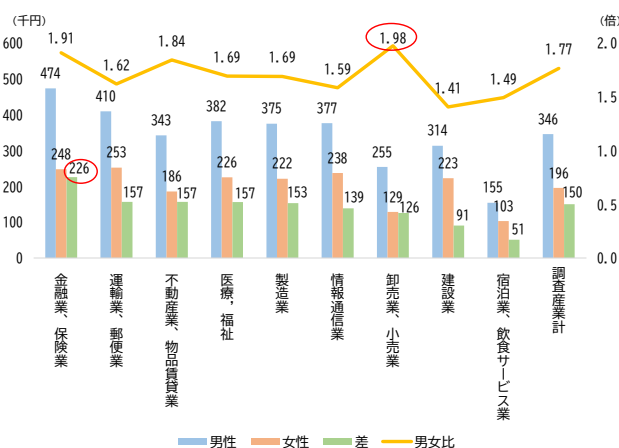


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成

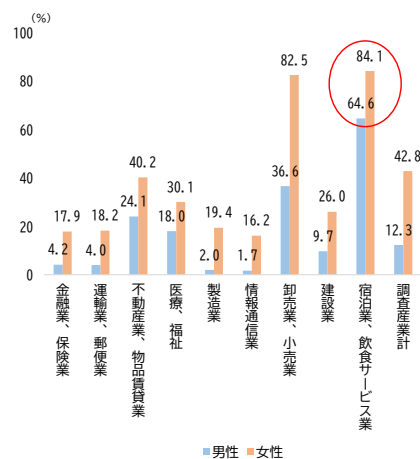
(ii) 産業および性別給与

三重県では金融業、保険業において男女の給与額の差が最も大きく、卸売業、小売業が最も男女比の格差が大きくなっています。宿泊業、飲食サービス業においては、男女ともにパートタイムの割合が高いこともあり給与水準は低い状況です。

図表 16 産業および性別常用労働者数の1人あたり平均月額給与額（三重県）



図表 17 労働者数に占めるパートタイムの割合（三重県）



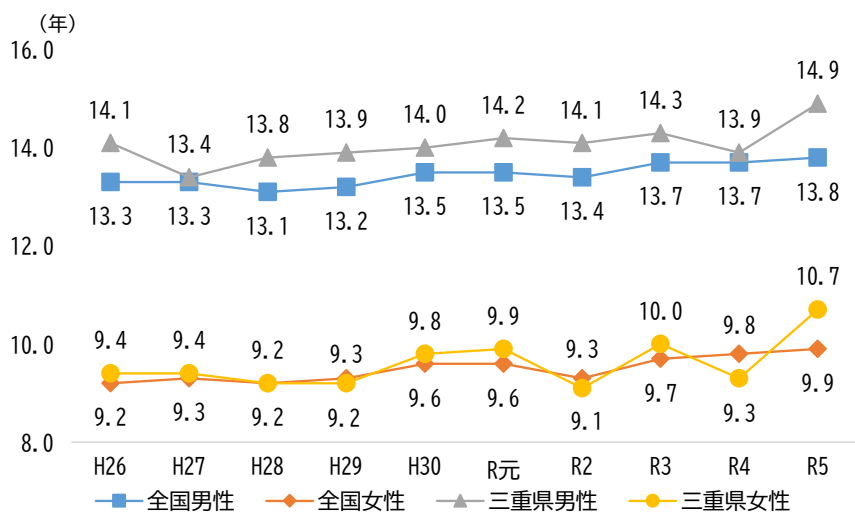
出典：三重県政策企画部「毎月勤労統計調査・令和4年年報」により作成。30人以上の事業所が対象

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

(iii) 平均勤続年数

三重県の男性の平均勤続年数は全国よりも長いですが、女性は全国並で推移しています。県内労働者の平均勤続年数は、女性が男性に比べて 4.2 年短くなっています。

図表 18 平均勤続年数の推移

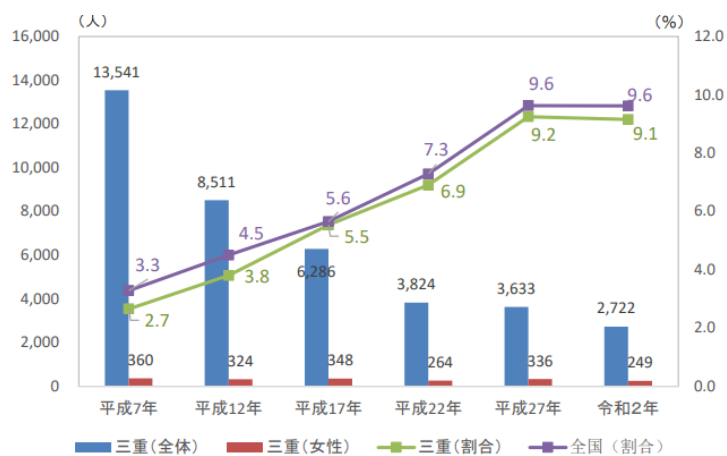


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成

(iv) 管理職に占める女性の割合

三重県の管理職に占める女性の割合は、令和 2（2020）年に 9.1% となり、増加傾向にあります。依然として管理職に占める男女の割合の格差は大きい状況です。

図表 19 管理的職業従事者に占める女性の比率



資料出所：総務省統計局「国勢調査」
（雇用者（役員除く）における「管理的職業従事者」の人数及び割合。
従業上の地位の不詳補完値により集計）

出典：三重労働局公表資料

【課 題】

女性が結婚・育児等を契機に正規雇用から非正規雇用に移行すると、キャリアが中断され、勤続年数が短くなり、定期昇給や管理職昇進による賃金アップを受けられず、男女間の給与差が大きくなります。

男性、女性のいずれもが、仕事と家事・育児等を両立できる、出産後も働き続けられる環境の整備が必要です。

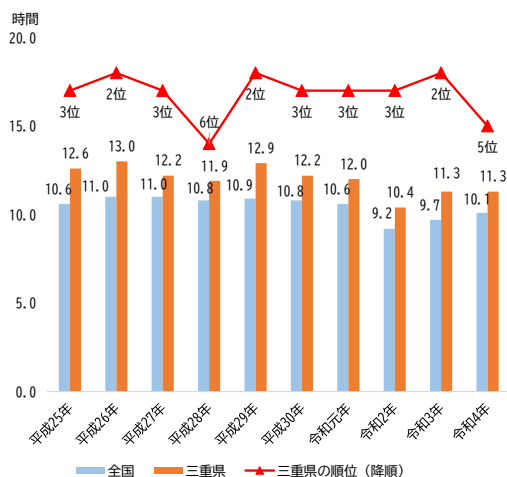
③労働時間数の高止まりと家事等における性別役割分担意識

【ファクト】

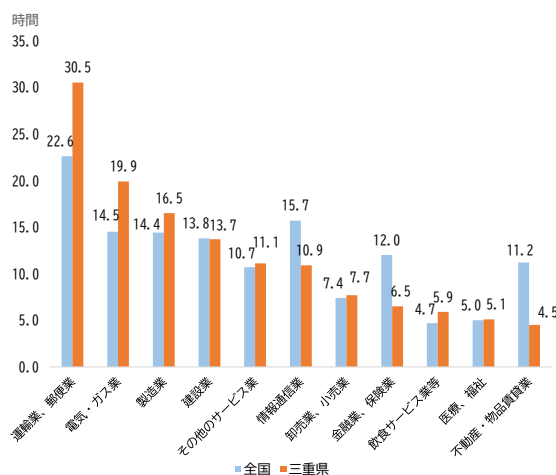
(i) 所定外労働時間実績の状況

三重県内企業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位で高止まりとなっています。産業別(R4)では、「運輸業、郵便業」、「電気・ガス業」、「製造業」等で、三重県が全国平均を上回っています。

図表 20 所定外労働時間(事業所規模5人以上)の状況(産業計) 図表 21 所定外労働時間(事業所規模5人以上)の状況(産業別:R4)



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成

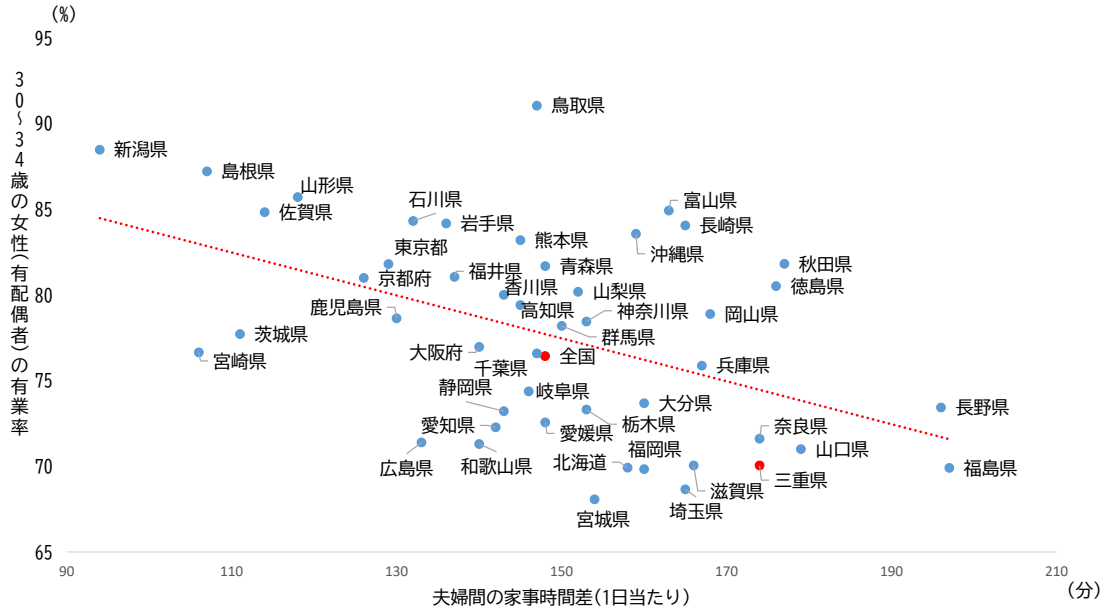


出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、
三重県政策企画部「毎月勤労統計調査
(三重県分)」により作成

(ii) 女性の家事・育児負担と女性の有業率の関係性

夫婦間の家事時間差が縮小すると女性の有業率が高まるという相関性があります。三重県は夫婦間の家事時間差が大きく、女性の有業率が低くなっています。

図表 22 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

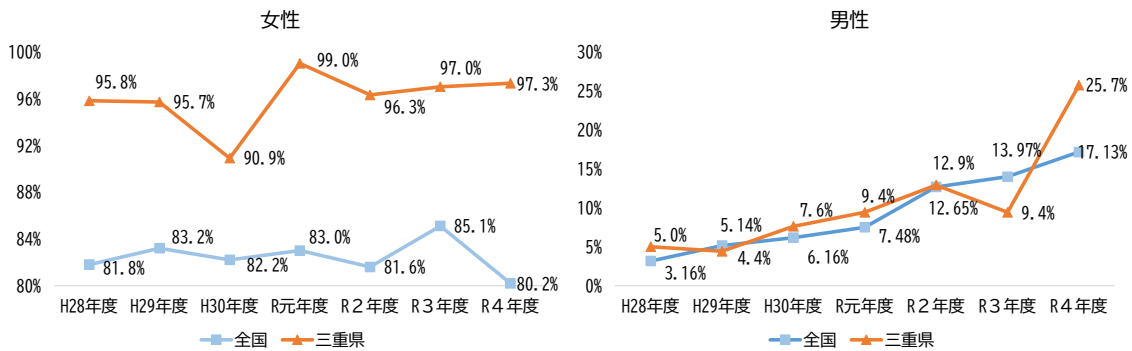


出典：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」、「令和3年社会生活基本調査」により作成

(iii) 育児休業の取得状況

三重県における女性の育休取得率は、近年全国の値を上回る傾向が続いています。男性の取得率は、全国平均と同水準が続いていましたが、令和4（2022）年度は全国平均を上回り改善しています。

図表 23 育児休業取得率



出典（全国）：厚生労働省「雇用均等基本調査」により作成。30人以上の事業所が対象
 出典（三重県）：三重県雇用経済部「三重県内事業所労働条件等実態調査」

【課 題】

三重県は夫婦間の家事時間差が大きく、女性の有業率が低くなっており、男性が家計を支え、女性が家を守るという固定的な役割分担意識がまだまだ根強く残っていることが考えられ、アンコンシャス・バイアス※の解消が必要です。

また、働く女性のキャリアの継続等の支援や男性の育児休業の取得促進、男性中心型長時間労働慣行の見直しなど、男女とも仕事と家庭の両立がしやすい実効性のある制度や職場環境の整備が必要です。

※ 無意識の思い込み、偏見

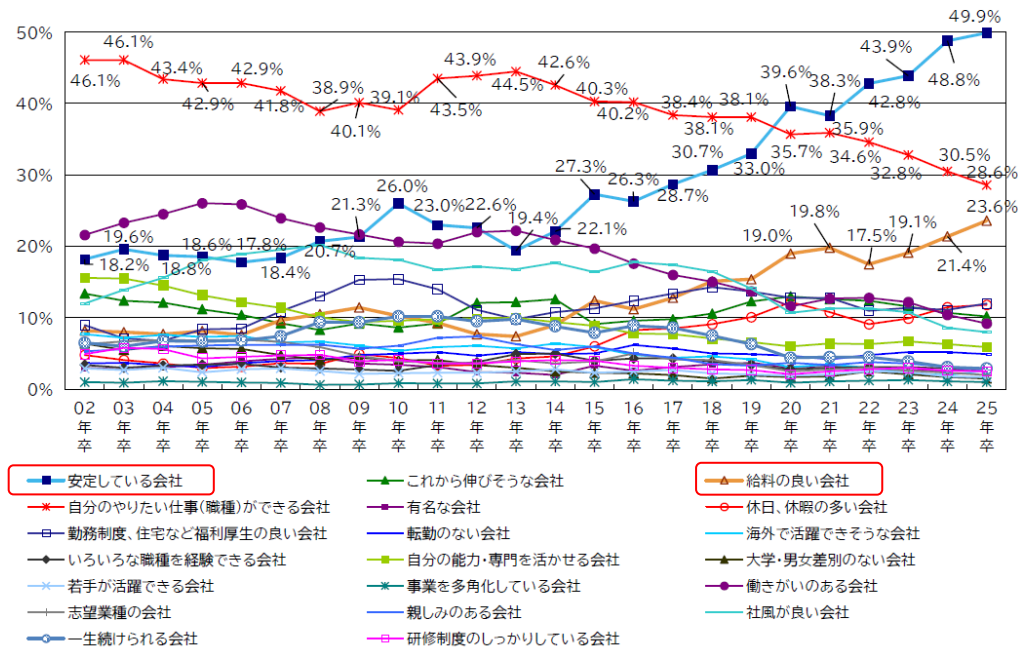
④若者の就職意識と働きやすい職場環境づくり

【ファクト】

(i) 若者の就職意識

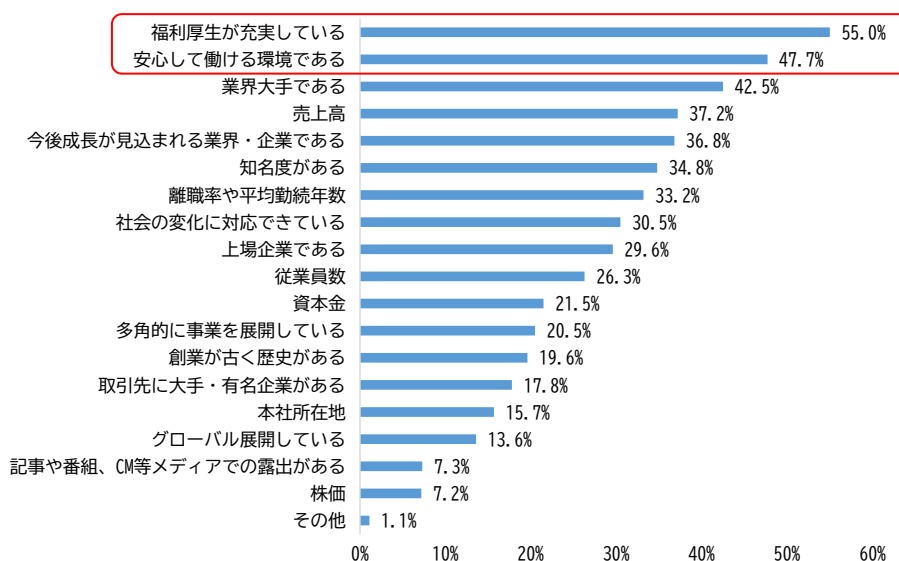
若者が企業選択の際に重視している点は「安定している会社」が最多であり、「給料の良い会社」とともに上昇傾向にあります。企業に安定性を感じるポイントは「福利厚生が充実」「安心して働ける環境」が高くなっています。かつて最多であった「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」の割合は大きく低下している状況です。

図表 24 企業選択のポイントの推移 (02年卒～25年卒)



出典：マイナビ「2025年卒大学生就職意識調査」

図表 25 企業に対して安定性を感じるポイント（25年卒）（複数回答）



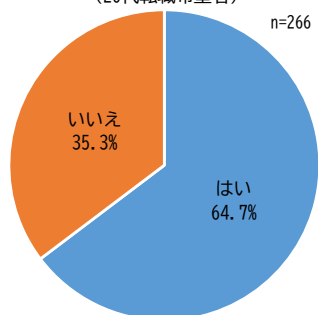
出典：マイナビ「2025年卒大学生生活動実態調査（3月）」

（ii）転職にかかる意識

20代の約6割が「社会人になる前から転職を視野に入れていた」と回答しています。転職活動時のこだわりとして、「転職先企業に将来性・安定性があること」、「産休・育休など、休日・休暇制度が充実しており、取得がしやすいこと」が高く、安定性や働きやすさが重要視されています。

図表 26 就職前の転職意識

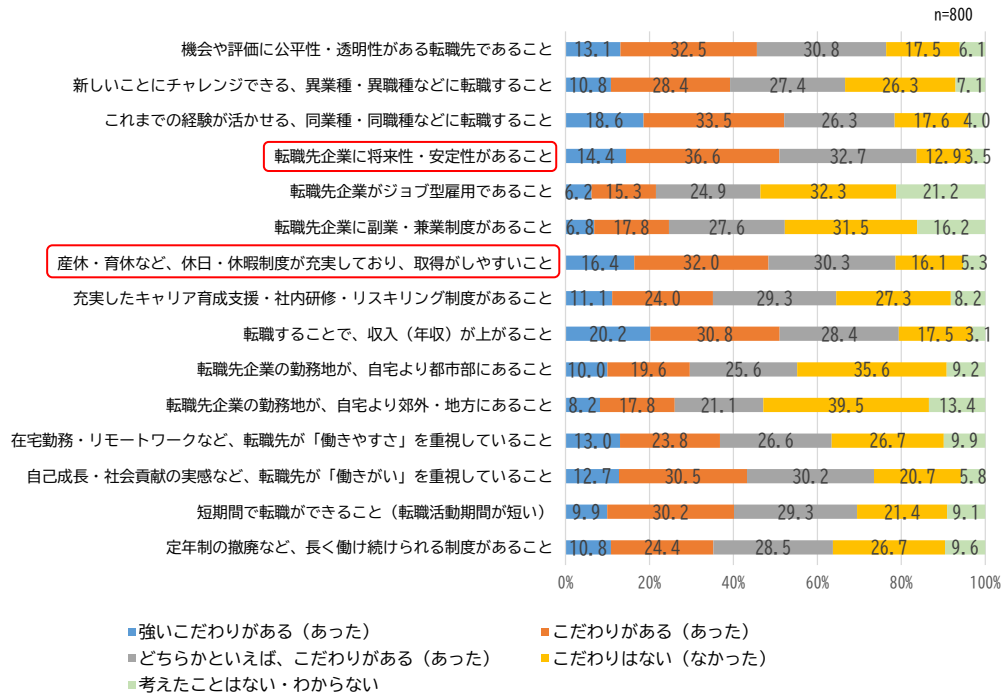
社会人になる前から、転職を視野に入れていましたか？
（20代転職希望者）



出典：学情「転職意識調査レポート」

図表 27 転職にかかる意識

直近（R5年6月～R6年7月）の転職活動において、転職活動の軸としてこだわりはありましたか？（単一回答）



出典：マイナビ「転職活動における行動特性調査 2024 年版」

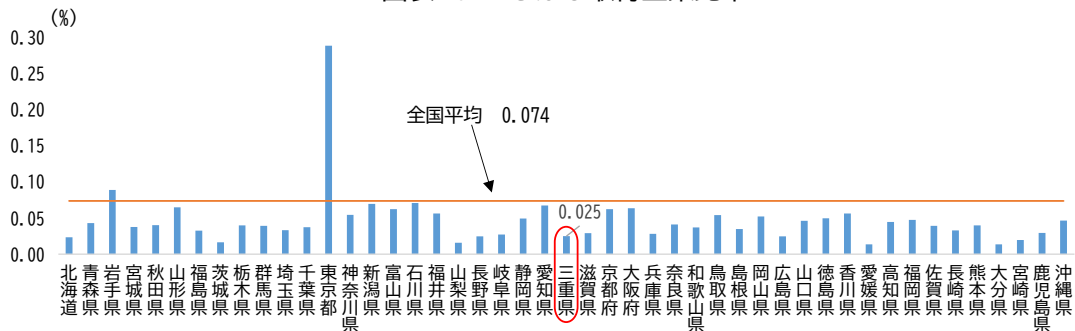
(iii) えるぼし、くるみんの取得企業比率

三重県内企業の「えるぼし」、「くるみん」※の取得比率はいずれも全国平均を下回っています。

※ えるぼし：女性の働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業の認定制度

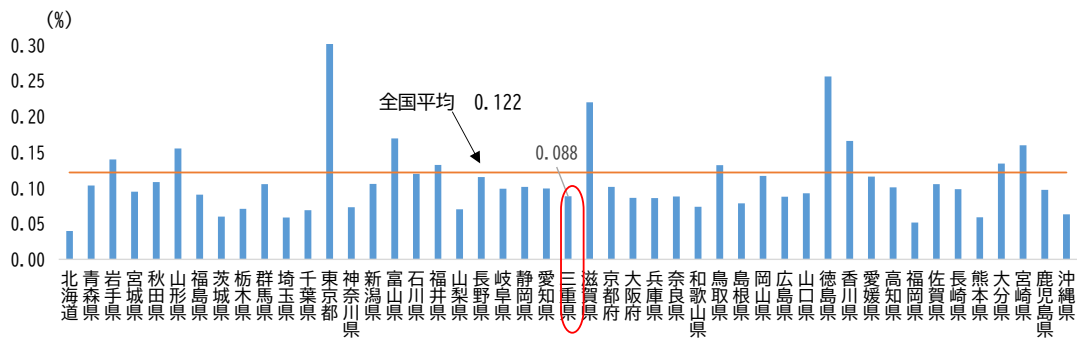
くるみん：次世代育成支援対策に取り組んでいる企業の認定制度

図表 28 えるぼし取得企業比率



出典：厚生労働省公表資料、総務省「経済センサス活動調査」により作成

図表 29 くるみん取得企業比率



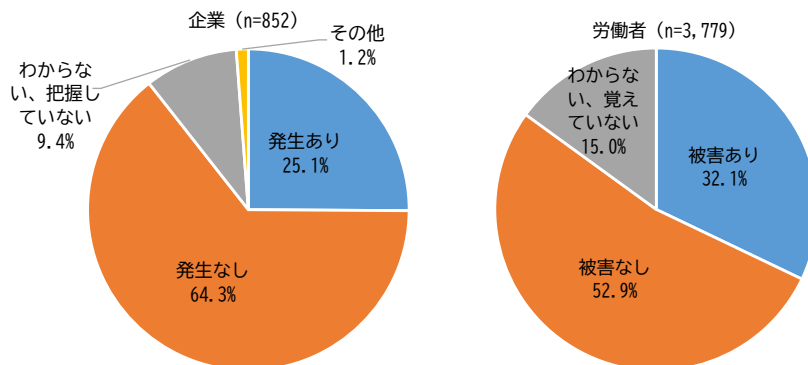
出典：厚生労働省公表資料、総務省「経済センサス活動調査」により作成

(iv) カスタマーハラスメント

カスタマーハラスメントは、労働環境の悪化や従業員の心身への影響をもたらすなど、大きな社会問題となっています。

県が実施した調査によると、過去3年間に県内企業の 25.1%でカスタマーハラスメントが発生し、労働者の 32.1%がカスタマーハラスメントの被害を受けているなど、県内企業においてもカスタマーハラスメントが深刻になってきています。

図表 30 過去3年間のカスタマーハラスメント発生状況



出典：三重県雇用経済部「三重県カスタマーハラスメント実態調査」

【課題】

三重県の所定外労働時間は高止まりしているため、職場の長時間労働、働き方の多様性が改善され、労働者から選ばれる魅力ある職場づくりが必要です。

カスタマーハラスメントが深刻化する中、県内企業におけるカスタマーハラスメント防止対策にかかる取組の支援や情報発信をするとともに、取組の根拠となる条例やガイドラインなどを整備する必要があります。

【取組の方向性】

(i) 正規雇用としてのキャリアの継続促進

- ・ 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）を行います。[産]
- ・ 男女がともに働きやすい職場づくり（正規雇用への転換、短時間勤務制度の活用・拡充）等に取り組む中小企業への奨励金を支給します。[官]
- ・ 正規短時間勤務制度の導入等を促進するため、専門家の伴走支援によりモデル事例を創出し、事例を共有するフォーラムを開催します。[官]

(ii) 非正規雇用の正規雇用化促進

- ・ 女性の非正規雇用者の正規雇用化を支援するため、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を行います。[産官]
- ・ 正規雇用を希望する女性を対象に、デジタルツールの使い方などのスキルアップ研修や資格取得の支援を行うとともに、企業とのマッチング機会を創出します。[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のフォローアップを実施します。[官]

(iii) 本意・非正規雇用の働き方の柔軟化

- ・ 非正規雇用の実態調査を行い、要因を分析のうえ、必要な対策を検討します。[官]
- ・ 本意・非正規雇用者のニーズに応じた働き方を応援できるよう、就業制度の見直しや相談体制を構築します。[産官]

(iv) 企業のトップやリーダー層の意識の定着と情報発信

- ・ 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などを通じて、トップやリーダー層の意識の定着を図り、企業の積極的な取組をポータルサイト等で情報発信します。[産官]

(v) 働く女性のロールモデルとの交流

- ・ 若手・中堅女性と女性ロールモデルとの交流会を行い、働く女性のキャリアデザインを支援します。[産官]

(vi) 男性の育児参画の推進

- ・ 企業での育児休業取得が促進され、男性の育児参画が進むよう、希望に応じて育児休業を取得できる職場環境づくりを行います。[産官]

(vii) 誰もが働きやすい職場環境づくり

- ・ 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(例: みえの働き方改革推進企業や、えるぼし、くるみんの認証取得企業)の実例等を参考にした職場づくりや情報提供に取り組めます。[産官]
- ・ 望まれる職場環境について企業に情報を提供し、企業の取組を支援するため、アドバイザー派遣、環境整備への支援を行うとともに、認証取得の促進などを行います。[官]
- ・ 企業と高等教育機関で交流会を実施するなど、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、さらなる改善につなげます。[産学官]

(viii) カスタマーハラスメントへの対応

- ・ 県内のカスタマーハラスメントの実態を把握するため、企業と労働者を対象とした実態調査を行います。[官]
- ・ カスタマーハラスメントの防止対策の根拠となる条例や指針を制定します。[官]
- ・ 対応マニュアル策定や従業員から相談を受ける体制を整備するなど、カスタマーハラスメントから従業員を守る取組を行います。[産]
- ・ 企業向けセミナーや相談会の開催、アドバイザーの派遣など、県内企業におけるカスタマーハラスメント防止対策にかかる取組を支援します。[官]

(2) 労働条件と生産性の向上

生産年齢人口が減少する中、人材を確保するために賃上げ等の労働条件の向上を図ることが重要な項目の1つとなっています。

賃上げ原資の確保に向けては、労務費の価格への円滑な転嫁や生産性の向上に向けた省力化投資が必要になります。

【現状と課題】

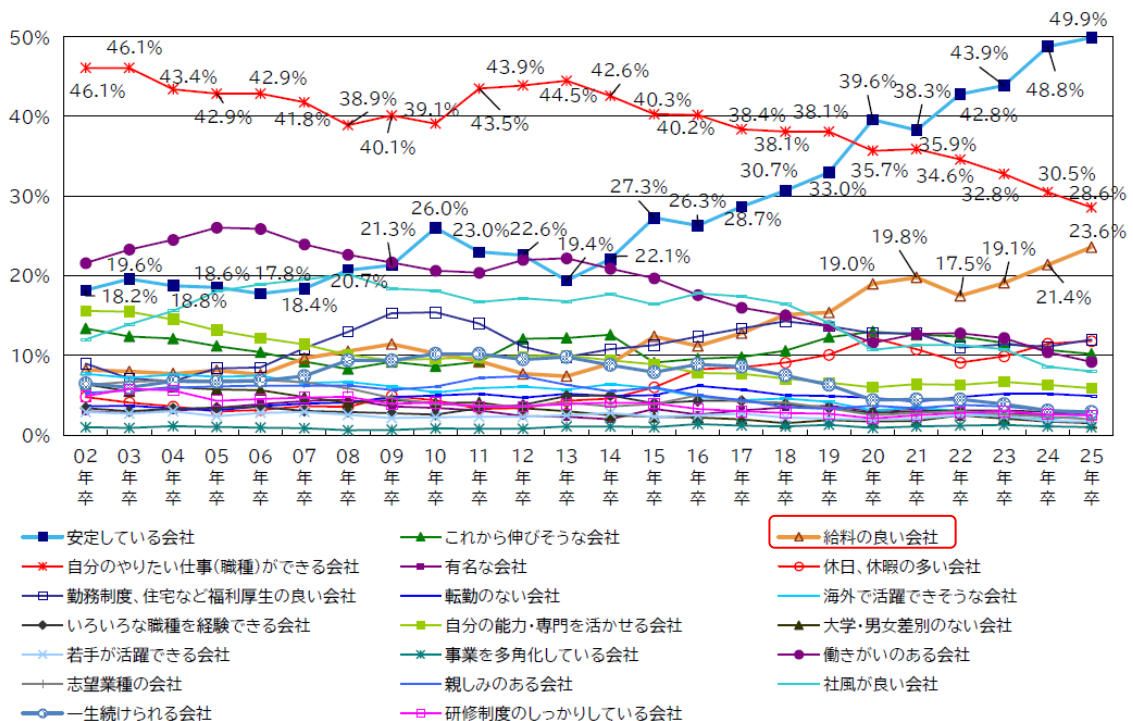
①就職先選択の要素

【ファクト】

(i) 若者の就職・転職意識の変容

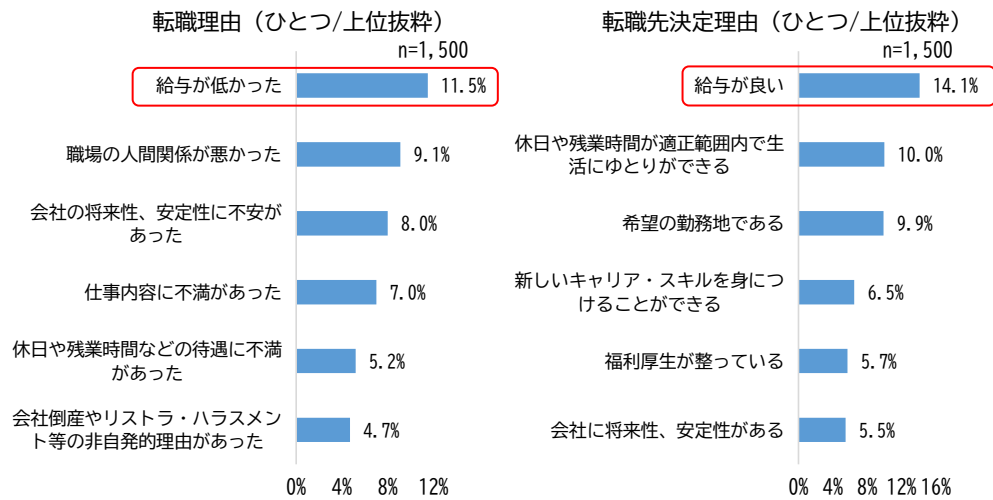
若者が就職する企業を選択するにあたり、「給料の良い会社」を選ぶ傾向が高くなってきています。また、転職理由と転職先の決定理由では給料が最も高くなっています。

図表 31 企業選択のポイントの推移 (02年卒～25年卒)



出典：マイナビ「2025年卒大学生就職意識調査」

図表 32 転職理由と転職先の決定理由

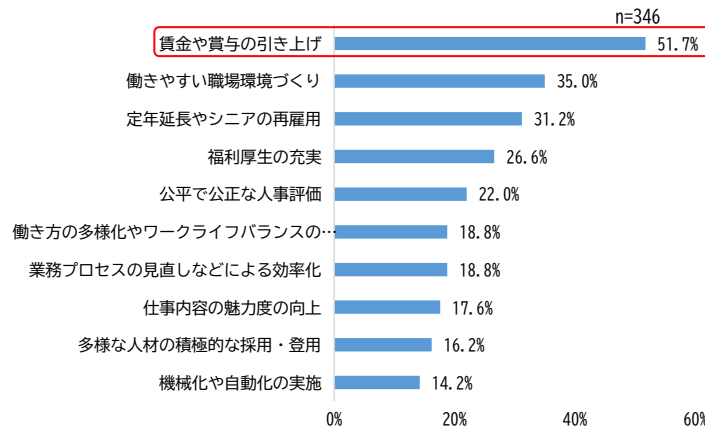


出典：マイナビ「転職動向調査 2024 年版（2023 年実績）」

(ii) 労働力が不足していない企業の成功要因

労働力が不足していない成功要因として、「賃金や賞与の引き上げ」と回答した企業の割合は 51.7%と5割超となり、最も高くなっています。

図表 33 人手が不足していない要因（複数回答）



出典：株式会社帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート（令和5年5月）」

【課 題】

給料が多いことが若者の就職・転職先を決める大きな要素になっていること、給料の引き上げが労働力不足の解消につながると期待されることから、賃金向上につながる原資確保の取組を続ける必要があります。

②県内企業の価格転嫁の状況

【ファクト】

県内企業のうち、原材料費・労務費とも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%となっています。価格転嫁できた理由として、「自社からの価格改定の通告」が47.9%と最も高く、次いで「原価を示して価格交渉した」が42.5%となっています。

図表 34 県内企業の価格転嫁の状況

n=1,461

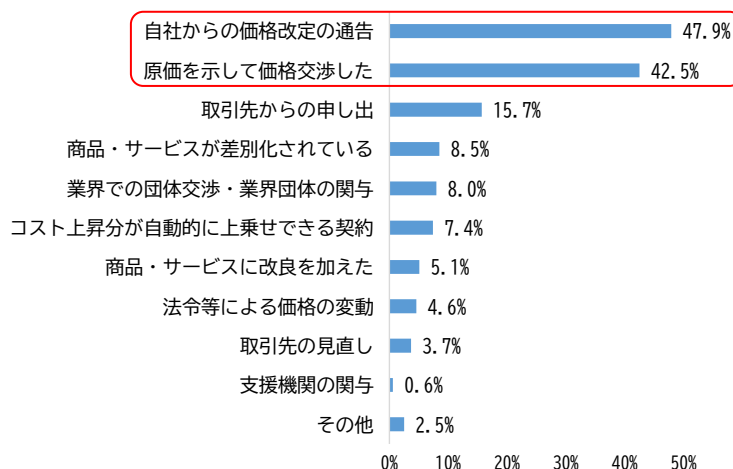


- 全て転嫁できている
- 原材料費・労務費とも一定以上転嫁できている
- 原材料費はおおむね転嫁できているが、労務費はあまり転嫁できていない
- 労務費はおおむね転嫁できているが、原材料費はあまり転嫁できていない
- 原材料費、労務費ともあまり転嫁できていない
- 全く転嫁できていない
- コストは上昇していない

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）

図表 35 県内企業の価格転嫁できた理由（複数回答）

n=896



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）

【課 題】

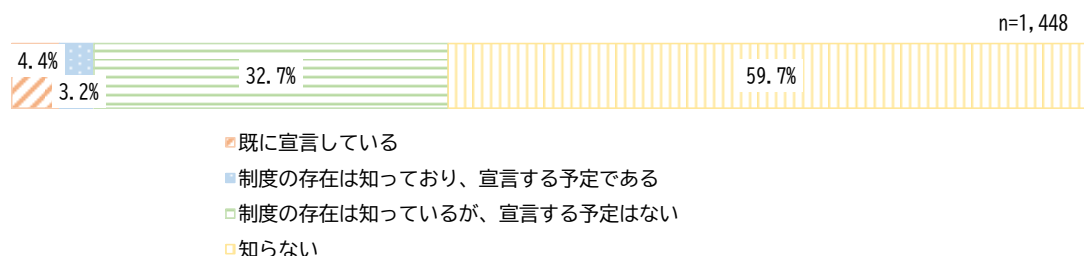
県内企業においては、価格転嫁が進んでおらず、物価上昇に賃金の上昇が見合っていないことが考えられます。

③パートナーシップ構築宣言の認知度の状況

【ファクト】

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」を合わせて7.6%にとどまり、「知らない」が59.7%を占めています。

図表 36 県内企業のパートナーシップ構築宣言の認知度



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）

【課 題】

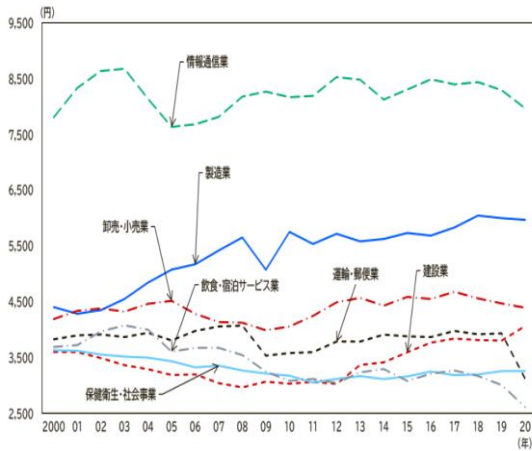
パートナーシップ構築宣言の認知度が低い状況です。賃上げ原資確保に向けパートナーシップ構築宣言の周知を含め、価格交渉・転嫁を促進することが必要です。

④産業別の労働生産性（全国）の状況

【ファクト】

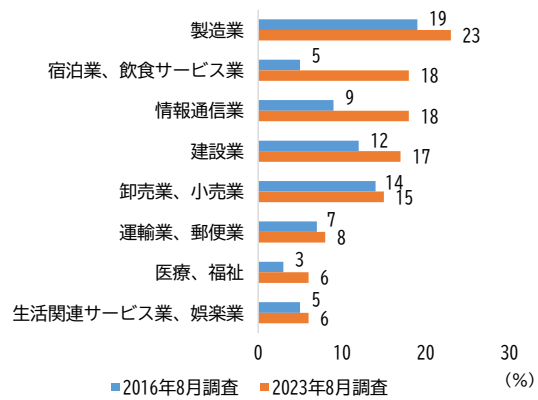
「飲食・宿泊サービス業」、「保健衛生・社会事業」などは生産性が低く、かつ低下傾向にあり、一方で「情報通信業」、「製造業」は生産性が高く、「製造業」、「建設業」は上昇傾向にあります。各産業において労働力不足に対して、省力化投資等に取り組む企業が増加しています。

図表 37 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」

図表 38 省力化投資等に取り組んだ企業の割合（全国）



(備考) 1. 厚生労働省「労働経済動向調査」により作成
 2. 労働者不足に対処した事業所のうち、省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等に取り組んだ事業所の割合

【課題】

賃上げ原資の獲得に向けて、生産性が低いまたは低下傾向の産業については、労働力の減少を補うためにも、労働生産性の向上・省力化投資が必要です。

【取組の方向性】

(i) 価格転嫁の促進を通じた賃上げ原資の確保

- 「適正な取引と価格転嫁を促進し地域経済の活性化に取り組む三重共同宣言」の宣言機関・団体による「パートナーシップ構築宣言」の普及促進を含めた適正取引・価格転嫁の啓発活動等に取り組めます。[産官]
- 賃上げ原資の確保に向け、エネルギー価格や原材料費、労務費などの上昇分を、適正な取引を通じて、適切に価格転嫁します。[産]
- 取引価格転嫁の交渉に必要な管理会計手法の習得・活用を支援します。[官]
- 県内企業において適切な価格転嫁が進むよう、新たな販路開拓を支援します。[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します。[官]

(ii) 生産性向上の推進

- ・ 生産性向上や業態転換による経営力強化の取組を行うとともに、DXの推進に取り組みます。[産]
- ・ 生産性向上を始めとする経営力強化に向けた取組を後押しするため、「三重県版経営向上計画」の質的向上につなげるための伴走型支援や、モデルとなる優良事例を対象とした支援を行います。[官]
- ・ セミナーやワークショップを通じて、サービスの質の向上、業務や労務環境の改善・効率化など、生産性向上を目的としたDX化の推進を支援する仕組みづくりに取り組みます。[官]

(iii) DXの推進

- ・ 生産性向上や業態転換による経営力強化の取組を行うとともに、DXの推進に取り組みます。[産]（再掲）
- ・ デジタル化の推進や新たな販路開拓等において、豊富な経験やスキルをもつ外部人材を副業・兼業として活用を促進します。[官]
- ・ 先進事例や安全な活用方法を学ぶ場の提供や専門家派遣など、生成AI等を活用した県内企業の製品化や事業化に向けて支援します。[官]
- ・ 生産性の向上を目的とした建設DXの導入促進のために、先進事例や活用事例を掲載したガイドブックを作成・周知するとともに、建設企業における人材の育成を支援します。[官]
- ・ 建設業における時間外労働の削減等のため、県や市町・民間工事における週休2日制の定着や、建設DX活用によるバックオフィスの導入支援などを行います。[産官]
- ・ スマート農業の拡大に向け、スマート農業機械や機器の実装に向けた国補助事業等の活用による支援を進めます。また、新規就農者や経験の浅い農業従事者の栽培管理を支援するアプリ等の開発や導入を進めます。[官]
- ・ 生産性等の向上に向け、スマート林業の現場実装を加速化させるため、ICT等の技術の精通者となるコア技能者を育成するほか、みえスマート林業推進協議会によるコア技能者のスキルアップやスマート技術を導入して得られた成果、最新の知見等について情報共有・普及を行い林業事業者の経営者への理解促進、県内市町等への技術の横展開に取り組みます。
[官]
- ・ 生産性の維持や省力化に向け、スマート水産業をはじめとする技術の開発や普及を図るとともに、地域におけるスマート化の取組を推進する国補助事業等の活用によりスマート水産業の現場実装を支援します。[官]

(3) 県内企業と若者のマッチング促進

三重県内の中学生・高校生や進学等により本県から転出した若者に対し、働きやすい県内企業の存在や地域で暮らし、働く魅力を幅広く発信することで、三重県での就職を考えるきっかけとし、企業の労働力不足の緩和につなげます。

【現状と課題】

①若者の県外流出状況と情報発信

【ファクト】

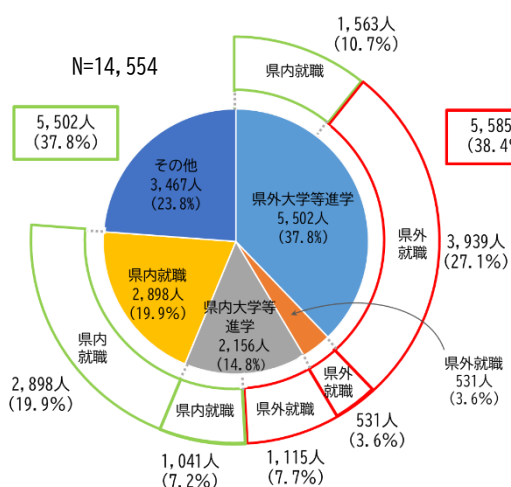
(i) 県内高等学校卒業生のその後の進路

県内高等学校卒業生（令和5（2023）年度 14,544人）のうち、高卒で県外の企業へ就職した数（531人、3.6%）と、大学等に進学して卒業後、県外企業へ就職すると想定される数※（県内大学等 1,115人、7.7%・県外大学等 3,939人、27.1%）を合わせると、約4割の5,585人が、県外企業へ就職していると見込まれます。

また、大学等進学者のうち約7割が県外を選択しています。

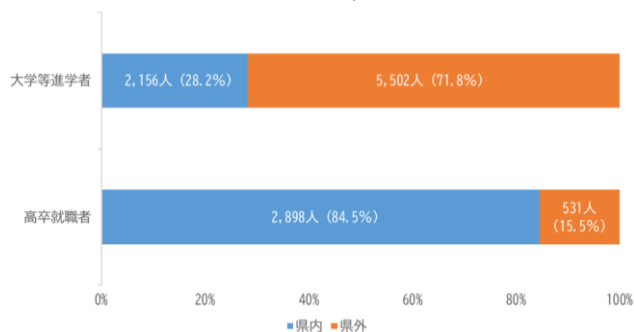
※大学等で県外企業へ就職すると想定される数は、令和5（2023）年度のUターン就職率等を基に算出した想定値

図表 39 高等学校卒業生（14,554人）の進路状況



出典：三重県調べ（令和5年度実績）

図表 40 大学等進学者・就職者（11,087人）の県内外別進路状況



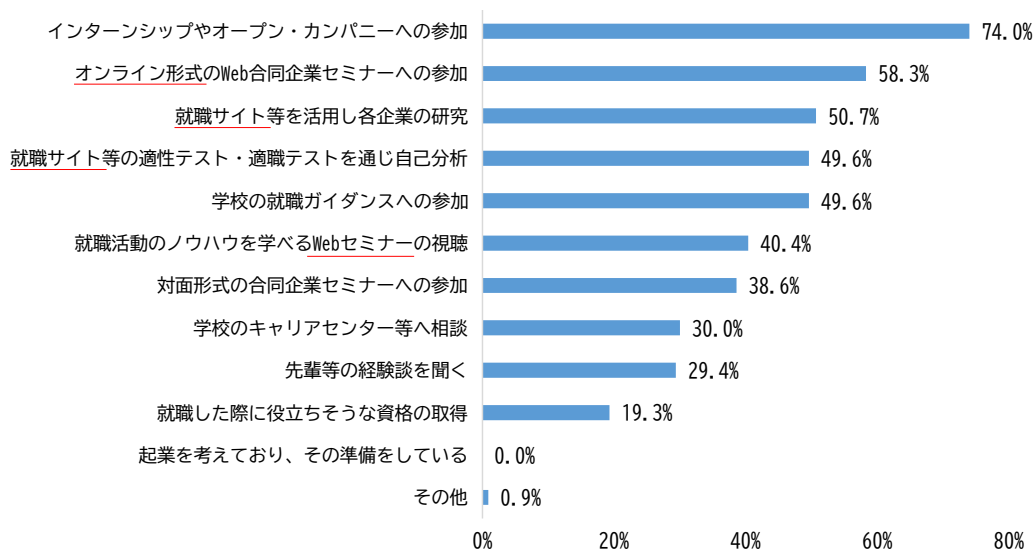
出典：三重県調べ（令和5年度実績）

(ii) 若者の就職活動

就職活動の準備では、インターンシップ、Web合同企業セミナーへの参加、就職サイト等を活用した各企業の研究の順に多くなっています。合同企業セミナーは対面よりもオンラインの割合が高く、オンラインでの活動が進んでいる傾向があります。

図表 41 就職活動に向けての準備内容

N=446



出典：あさがくナビ「2025年卒学生対象就職活動意識調査レポート」

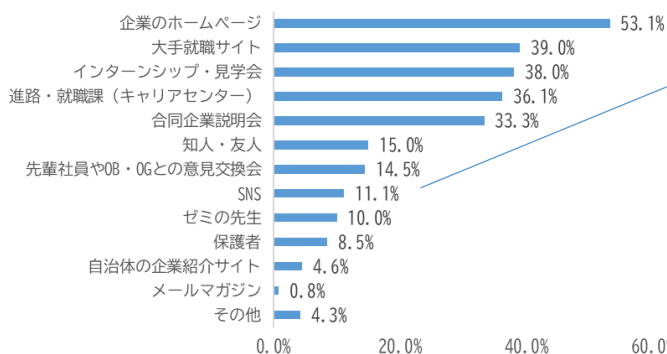
(iii) 若者の情報収集方法

約半数の学生が企業のホームページを、続いて、約3～4割が、大手就職サイト、インターンシップ、キャリアセンター、合同企業説明会を活用しています。

SNS・動画系ではX(旧twitter)、LINE、Instagram、YouTubeの順に多く、学生は掲載文字数が少ないSNSによる企業の情報発信を望んでおり、学生の就職活動におけるタイムパフォーマンスの意識が見受けられます。

図表 42 就職活動における企業情報の収集手段

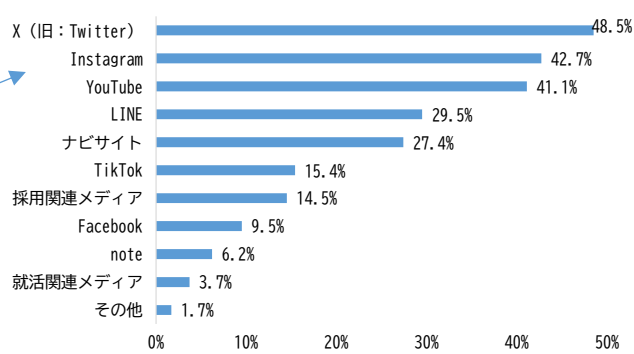
N=988



出典：三重県政策企画部「学生への就職に関する調査」

図表 43 学生が望む企業からの情報発信ツール

N=241

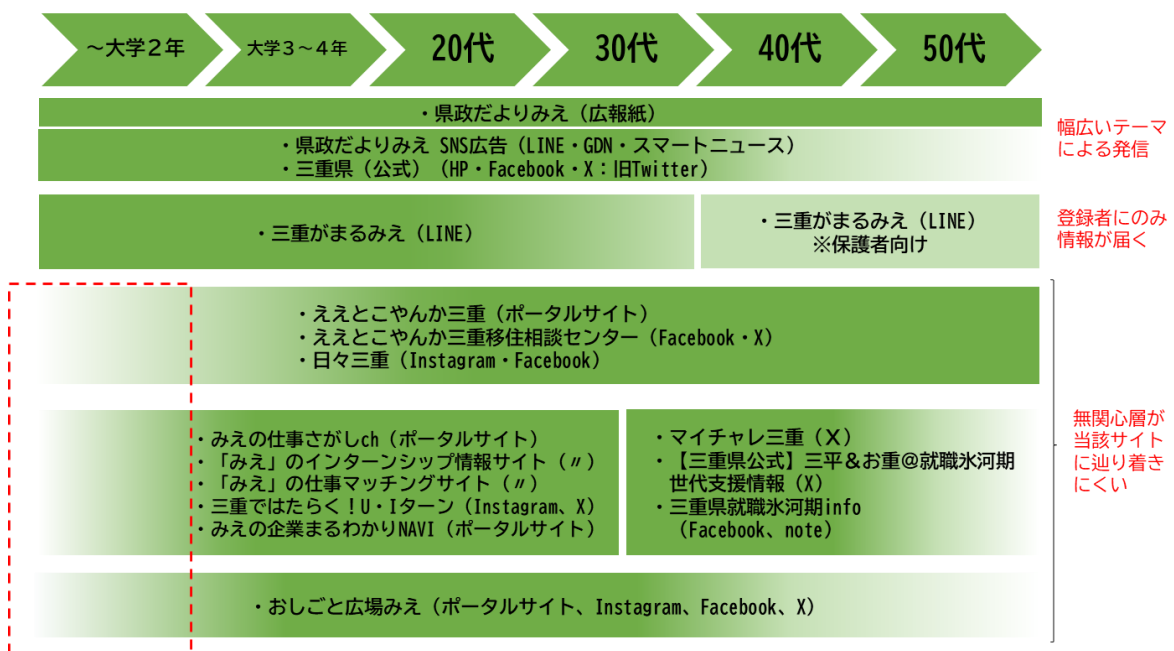


出典：No Company「Z世代就活生のSNS活用に関する実態調査」

(iv) 働く魅力を伝える情報発信

三重県においてさまざまな媒体で情報発信に取り組んでいますが、「県政だよりみえ（広報紙）」におけるアンケート回答者や「移住・交流ポータルサイト」の閲覧者の年齢層を分析すると、若者の閲覧割合は少ない状況にあります。特に、就職意識がまだ高くない高校生や、県外大学の1・2年生に対して、県内で働く魅力等が十分に伝わっていない可能性があります。その魅力を知ることもないまま、県外就職を選択してしまっている可能性もあります。

図表 44 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）

(v) 若者向けの県内企業に関する情報発信

本県の就職情報サイトは他県に比べ、県内の企業数に占める登録企業数が少なく（三重県：0.61%、島根県：19.14%）、県内企業の魅力発信について、一部の企業情報は更新されないままとなっている状況にあります。

他県においては、若者が関心をもつ情報（平均年収や年休の取得率、女性比率など）の掲載や動画の活用等により内容を充実させています。

図表 45 各県の就職に関する情報発信サイト

都道府県	三重県	大分県	島根県
サイト名	みえの仕事 マッチングサイト	FAVOita (ふぁぼおいた)	くらしまねっと 仕事検索
企業数 ※1	51,998社	36,508社	22,928社
登録企業数 ※2	315社	384社	4,389社
企業数に占める割合	0.61%	1.05%	19.14%
登録求人数 ※2	251件	320件	8,293件

(備考) 1. 総務省統計局「令和3年経済センサス」
2. 各県の情報発信ページから引用 (令和6年10月時点)

○他県(大分県、島根県)の先進事例

- ・県内各企業について、平均年収や年休の取得率、離職率、女性比率等、若者が関心を持つ情報を公開
- ・動画で企業の魅力が確認できる(オンライン会社見学がいつでも視聴可能)
- ・スカウト型(事前に学生がエントリーし、企業からスカウト)を導入
- ・県で働く魅力についてデータ等を示しながらPR(数字でみる島根ライフ)
- ・更新の頻度が高く、新着情報が判別しやすい

【課 題】

若者の半数近くが県外就職していることから、県内での就職に関心が低い層や将来的に転職を考えている、または現在転職を検討している県外在住の社会人(転職潜在層)の若者に対して、三重県の魅力(働きやすさ、住みやすさ)を積極的にPRし、将来三重に戻ってきたいと思ってもらえるような取組が必要です。

また、就職情報サイトの内容充実や登録企業の増加に向けた取組が必要です。

②若者と県内企業との交流やマッチングの機会

【ファクト】

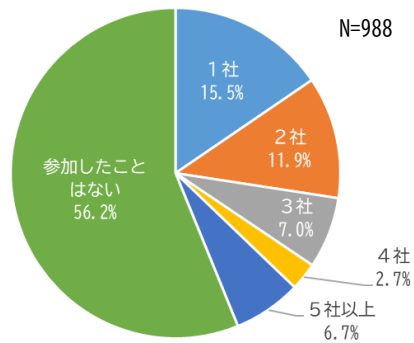
(i) インターンシップ[※]への参加

就職活動の情報収集手段として上位にあるインターンシップには、県内学生の約半数が参加しています。選ぶ基準は、志望業界、内容の面白さ、オンライン参加の順に多く、「オンライン」、「選考なし」、「短期間」と参加のハードルが低いものについてニーズが高いことが読み取れます。

また、インターンシップの参加期間は1日以内が約4割と最も多いですが、1週間超も約3割いる状況です。

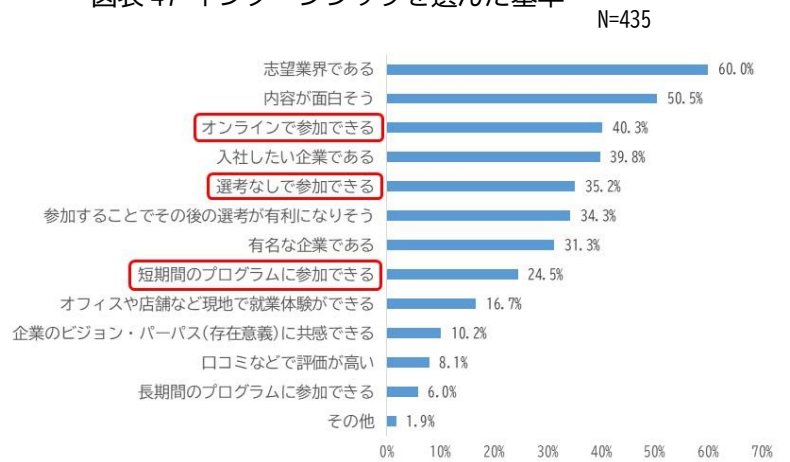
※ 「インターンシップの推進にあたっての基本的な考え方」(3省合意)におけるオープンカンパニーやキャリア教育も含める。

図表 46 インターンシップの参加数



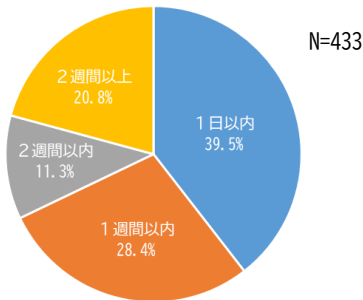
出典：三重県政策企画部「学生への就職に関する調査」(令和5年度)

図表 47 インターンシップを選んだ基準



出典：あさがくナビ「2025年卒学生対象就職活動意識調査レポート」

図表 48 インターンシップの参加期間

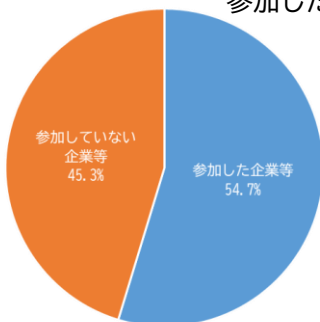


出典：三重県政策企画部「学生への就職に関する調査」(令和5年度)

(ii) インターンシップの効果

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しており、企業側から見ると、インターンシップの受入れ人数の約1割が就職につながっています。

図表 49 就職する企業はインターンシップに参加した企業か



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)

図表 50 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 (人)

	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

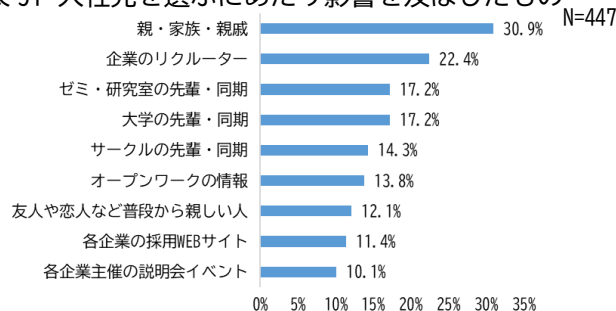
受け入れた学生の約1割が当該企業に就職

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)

(iii) 入社先（内定先）決定の際に相談した相手

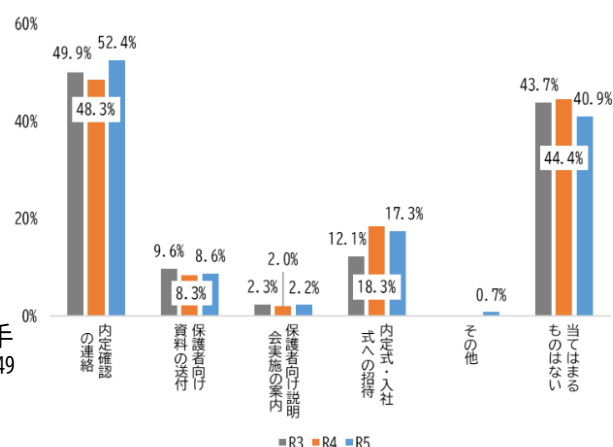
学生が入社先（内定先）を選ぶ（決める）際の相談相手は、親・家族・親戚がトップであり、内定企業から親に内定確認の連絡を行う「オヤカク」が浸透してきています。

図表 51 入社先を選ぶにあたり影響を及ぼしたもの



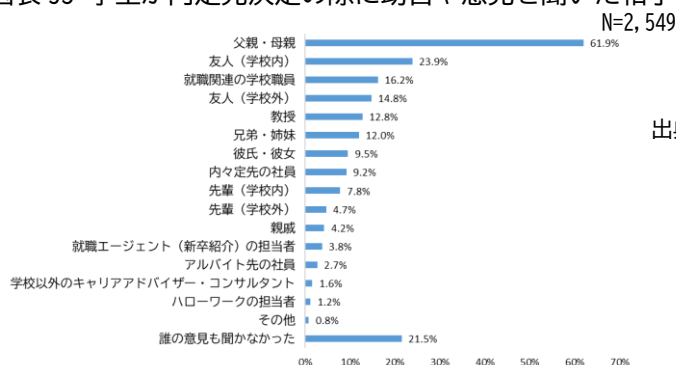
出典：電通「Z世代就活生 まるわかり調査 2024」

図表 52 子どもの内定企業から受けた連絡



出典：マイナビ「2023年卒 就職活動に対する保護者の意識調査」

図表 53 学生が内定先決定の際に助言や意見を聞いた相手

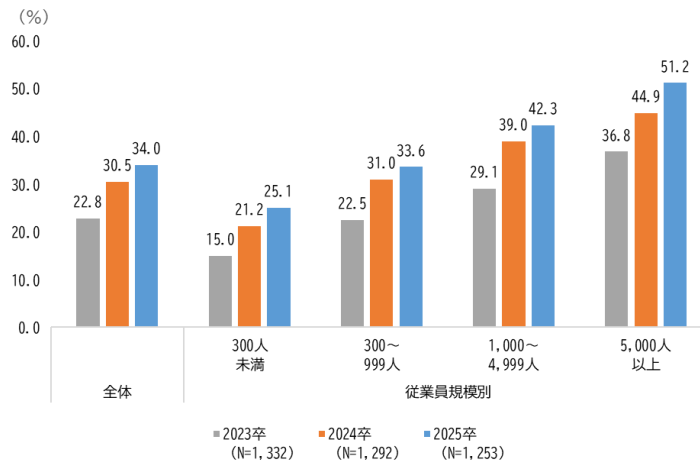


出典：マイナビ「2024年卒内定者意識調査」

(iv) 企業の採用手法（スカウト・オファー型）の浸透

学生が自らの履歴等を登録し、それに対して企業が採用したい人材に直接アプローチする採用手法（スカウト・オファー型）が、従業員規模に関わらず増加しています。大企業と比較すると、規模が小さい企業では活用が十分に進んでいません。

図表 54 スカウト・オファー型の採用
(採用方法・形態 (予定含む))



出典：リクルート 就職みらい研究所「就職白書 2024」「就職白書 2023」

【課題】

企業と若者の交流機会の充実により、両者のマッチングを促進する取組が必要です。

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く、受入企業の拡大や学生・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ます。

就職活動時における親の影響力が高まっている中、これまで十分ではなかった保護者と県内企業の交流する機会も必要です。

【取組の方向性】

(i) 若者への「県内で暮らす・働く」魅力発信

- ・ 三重の魅力を認識していない方に対する認知度向上に向けて、インフルエンサーとの連携や動画の活用、新たな媒体による配信など、低関心層や転職潜在層、転職希望の若者への情報発信を強化します。[産学官]
- ・ 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を実施します。[産官]
- ・ 就職支援ポータルサイトにおいて若者が関心を持ちやすい情報の充実や利用促進を図ります。[官]

- ・ 地域と連携した郷土教育等により、「将来も三重で住みたい・働きたい」という気持ちの醸成を図ります。[官]

(ii) 若者と県内企業の交流の促進

- ・ 県内企業が実施するインターンシップの促進に加え、個々の企業に対して、学生のニーズや企業の特徴をふまえたプログラムのブラッシュアップ支援や、効果的な広報活動のノウハウ等の提供を行います。[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（例：先輩からの体験談）の実施や、県内の中学生・高校生が県内企業の魅力を知る機会（例：出前授業・企業説明会・企業訪問）の充実を図ります。[産学官]
- ・ 保護者の認知度向上に向けて、保護者が県内企業の魅力を知る機会（県内企業の合同説明会や交流会への参加）の充実を図ります。[産学官]
- ・ 建設業が就職先の選択肢となるよう、教育機関（小学校～大学・専門学校）・建設業界と連携し、出前授業の開催等による建設業を知る機会を創出します。[産学官]

(iii) 若者と県内企業のマッチングの促進

- ・ 若者へのマッチングサイトの周知、みえの働き方改革推進企業の募集と併せた県内企業へのマッチングサイト等への登録促進を図ります。[官]
- ・ 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、経営人材の確保を図ります。[産学]

(4) 地域が求める人材の育成と県内定着促進

人口減少、少子高齢化が加速する中で、労働力不足の解消に向けては、新たな人材を採用するだけでなく、現に働いている人材を育成し、労働生産性を高めていくことも必要です。

【現状と課題】

① リスキリングの実施

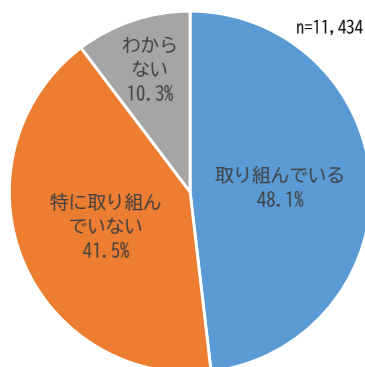
【ファクト】

(i) リスキリングの実施状況

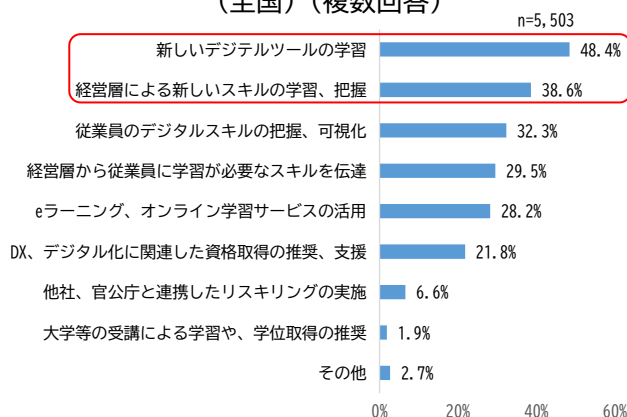
リスキリングについて、全国では何らかり取り組んでいる企業は約5割(48.1%)となっています。企業の取組では、「新しいデジタルツールの学習」(48.4%)、「経営層による新しいスキルの学習、把握」(38.6%)等が多い状況です。

また、県内ではDXに関する取組を行っている企業は約2割(19.9%)に留まっています。

図表 55 リスキリングの取組状況 (全国)

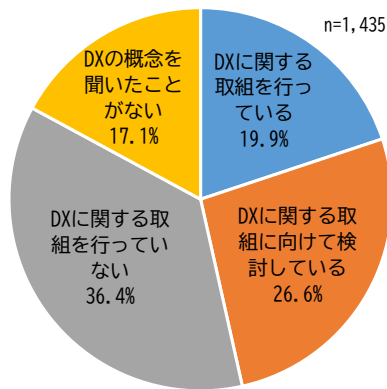


図表 56 リスキリングの取組内容 (全国) (複数回答)



出典：(株) 帝国データバンク「DX 推進に関する企業の意識調査」(2022 年 9 月)

図表 57 DX の取組状況（三重県）

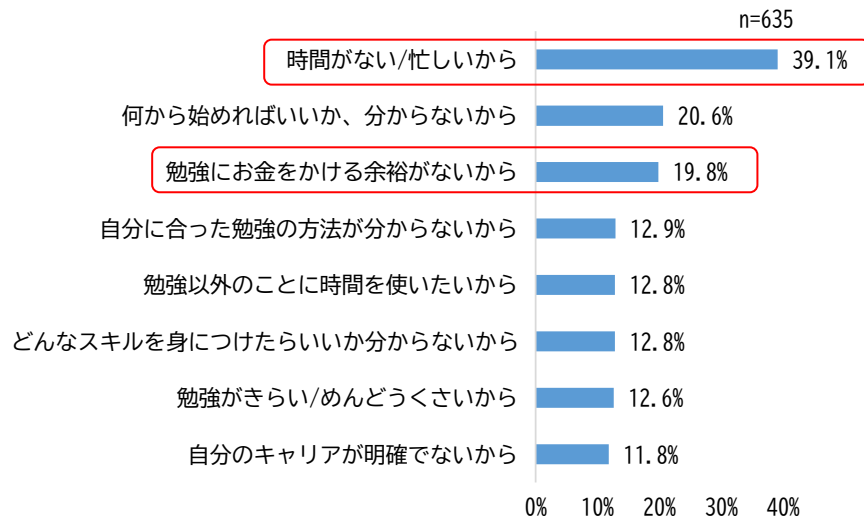


出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」（令和6年度）

(ii) リスキリングを行うにあたっての課題

時間や金銭面における制約を課題とする回答が多くなっています。

図表 58 リスキリングを現在していない理由（全国）（複数回答、上位抜粋）

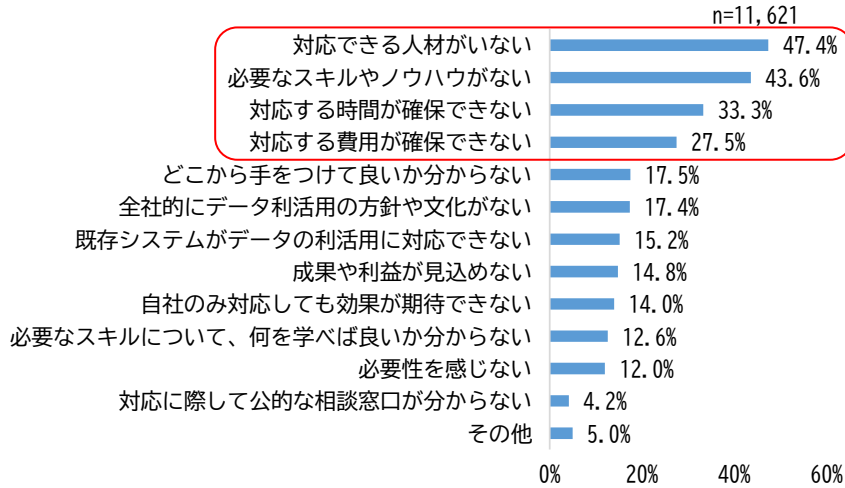


出典：マイナビ「正社員のリスキリング実態調査」（2023年）

(iii) DX推進にあたっての課題等

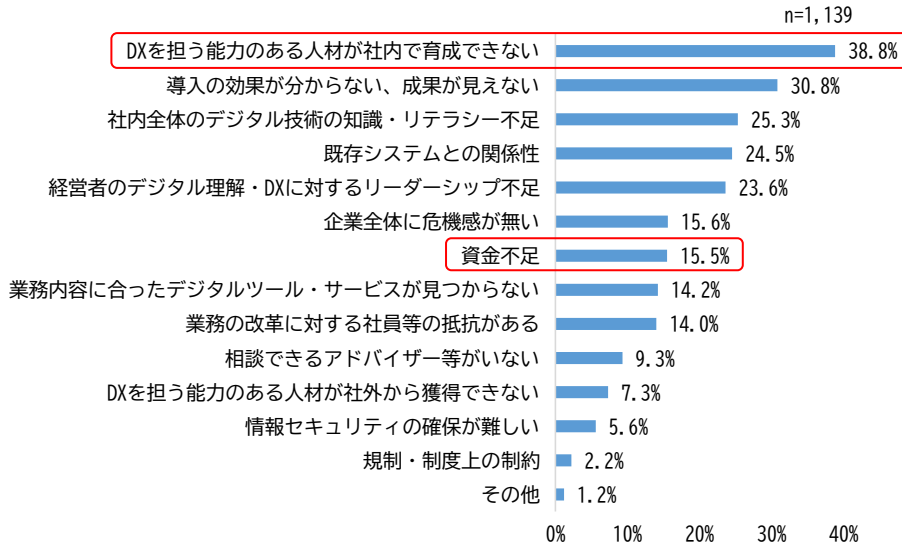
企業がDXを行うにあたっての課題として、「対応できる人材がない」(47.4%) (全国)、「DXを担う能力のある人材が社内で育成できない」(38.8%) (三重県) と人材に関する課題が最多となっています。

図表 59 DXに取り組む上での課題（全国）（複数回答）



出典：(株) 帝国データバンク「DX 推進に関する企業の意識調査」(2022 年 9 月)

図表 60 DXに取り組む際の課題（三重県）（複数回答）



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)

【課 題】

リスキングを行う上での課題について、時間や金銭面に課題があるとの回答が多くなっていることから、これらをふまえたリスキングの促進が必要です。

また、社内におけるDX人材が不足しつつも、DXに対応する時間や費用が確保できていない状況です。

②県内定着促進策としての奨学金返還支援

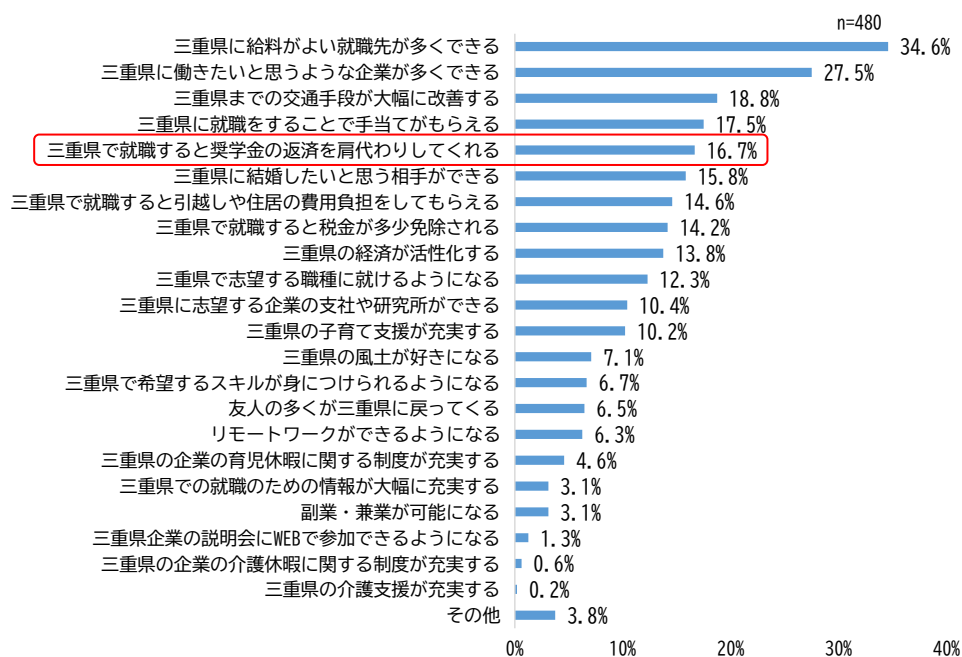
【ファクト】

県外就職をした若者へのアンケート結果によると、県内で就職するインセンティブとして奨学金の返済支援があれば、県内で就職するかもしれないとの声があります。

本県では、若者の県内定着を促進するため、大学等在学中に借りた奨学金の返還助成を行っています（要件：県内居住・就業等、助成額：借入額の1/4（上限100万円））。

また、日本学生支援機構の奨学金を借りていた従業員に対して、企業が返還残額の一部または全部を肩代わりする「代理返還制度」が令和3（2021）年4月から始まっています。三重県内で奨学金の代理返還制度を導入している企業は15社（令和6（2024）年3月末現在）です。

図表 61 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）

<代理返還制度のポイント>

POINT 01 「若手人材」へアプローチ

奨学金返還支援制度は若手へのアピール力が高く、売り手市場における採用競争の中で他社と差別化でき、有利になる可能性が高くなります。

POINT 02 「人材の定着」で離職率低減

従業員に代わり企業等が奨学金を返還することで長期雇用が見込めるだけでなく、従業員の帰属意識が高まり、離職率低減の効果が期待できます。また、離職率の低減により新規採用とトレーニングにかかるコストも削減できます。

POINT 03 経費の一部としての「課税優遇」

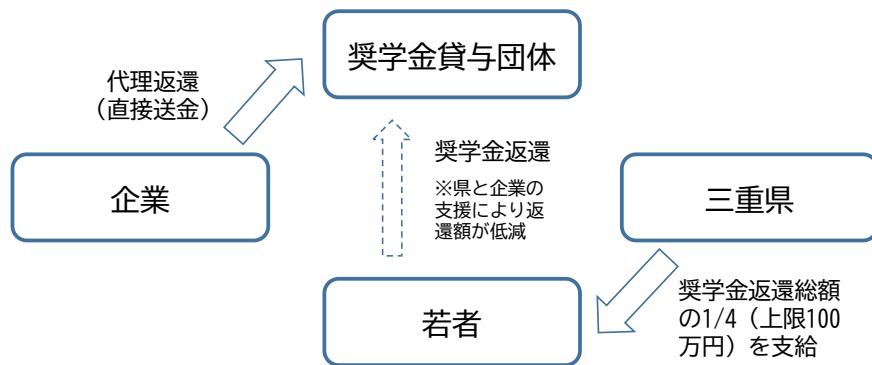
返還額が経費として認められる場合、企業等はその返還額を損金に算入し、法人税の課税対象所得を軽減できる可能性があります。これにより、従業員へ直接支給する場合に比べ税制上の優遇を享受できます。

POINT 04 企業等の「イメージ向上」

奨学金返還を支援する制度の導入は企業等のCSR（社会的責任）活動の一環として注目されています。当該制度を活用することで企業等価値が高まるとともに、社会的なプロモーションや企業等のアピール材料としても期待できます。

出典：(独)日本学生支援機構

図表 62 県と企業の双方から若者を支援するイメージ



出典：三重県政策企画部作成

【課題】

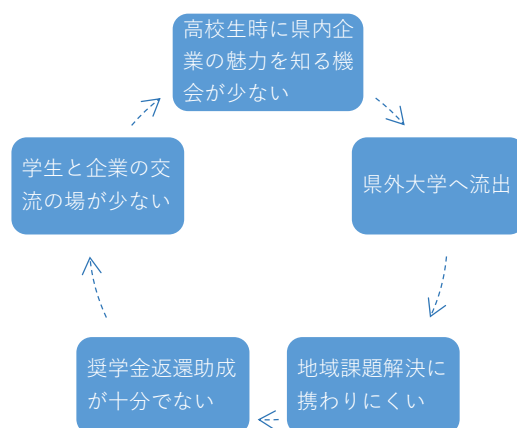
奨学金の返還にかかる経済的な不安を緩和し、地域で安心して活躍できるよう、企業による奨学金返還支援を促進することが期待されます。

③地域における人材育成のサイクル

【ファクト】

労働力不足を解消するために県内定着を安定的に促進するには、地域において人材育成サイクルが構築され、円滑に循環していることが望めます。現状では、そのサイクルが円滑に循環していない可能性があります。

図表 63 地域における人材育成サイクルのイメージ図（現状）



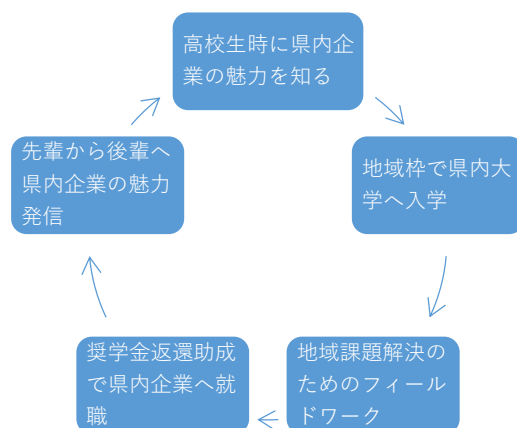
出典：三重県政策企画部作成

現在、県内大学における地域枠の設定は、特定の学部（医学部、教育学部等）に限定されている状況です。

【課題】

地域が求める人材を安定・継続的に育成できるサイクルを構築していく必要があります。

図表 64 地域における人材育成サイクルのイメージ図（めざす姿）



出典：三重県政策企画部作成

【取組の方向性】

(i) リスキリングの促進・企業等のDX推進

- ・ リスキリング環境の整備、スキル習得機会の提供など、従業員のリスキリングを推進します。[産]
- ・ e-ラーニングによる講座など、時間・場所の制約を受けにくい教育プログラムを開発します。[学]
- ・ 半導体人材育成のためのあり方の検討調査を行うとともに、半導体関連企業による従業員のリスキリング教育を支援します。[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のフォローアップを実施します。[官]（再掲）
- ・ 中小企業のDXを推進するため、デジタルツール活用に向けた専門人材を育成するリスキリング研修を実施します。[官]

(ii) 企業による奨学金返還支援の促進

- ・ 若者の県内定着につなげていくため、企業による代理返還制度の導入を促進するなどにより返還助成制度を拡充し、地域で活躍する人材を支援します。[産官]

(iii) 大学地域枠の検討・人材育成サイクルの構築

- ・ 県内の産業界のニーズを十分に解析したうえで、地域の学生を多く受け入れていくため、効果的な大学地域枠のあり方を検討します。[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します。[産学官]
- ・ 内定辞退や入社直後の退職を防ぐため、企業に対してインターンシップのブラッシュアップ支援を行います。[産官]
- ・ 地域枠や代理返還制度を周知することで、より多くの若者の県内定着を促進します。[官]
- ・ 動画の活用や新たな媒体での配信による低関心層への情報発信を行い、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を行います。[官]

(5) 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援

人口減少、少子高齢化の進展などに伴い、地域活力の低下が懸念されることから、令和5（2023）年度に策定した「三重県人口減少対策方針」では、社会減対策の一つとして移住促進を位置付けています。

労働力不足を解消するためには、新規学卒者に加え、離職者、転職希望者等の幅広い人材が県内企業へ就職・定着するとともに、無業者などの潜在的な労働力を生かしていく取組が必要です。また、高齢者や障がい者などを含む、働く意欲のある全ての方が、その適性や能力を生かし、地域において活躍できるよう支援を行うとともに、心身の状況に応じた多様な働き方の普及に取り組む必要があります。

【現状と課題】

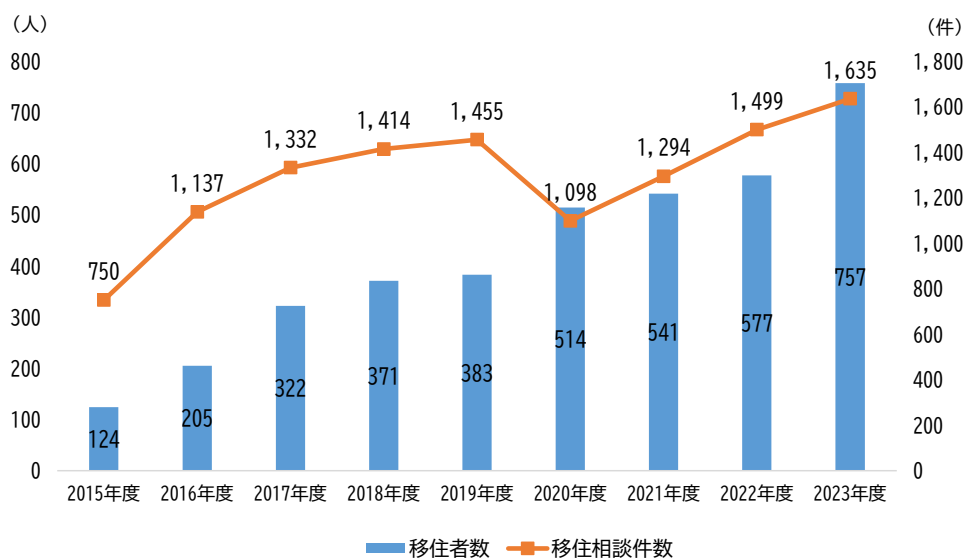
①県内への移住促進

【ファクト】

(i) 三重県への移住者数

三重県への移住者数は年々増加しています。令和5（2023）年度は、集計を始めた平成27（2015）年度以降、移住者数、移住相談件数ともに最多となっています。

図表 65 移住者数・移住相談件数

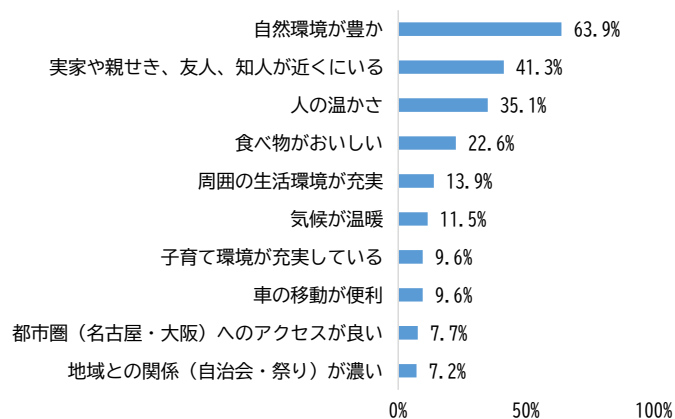


出典：三重県地域連携・交通部調べ

(ii) 三重県への移住者の評価

県が実施したアンケート結果によると、三重県に移住して良かったこととして、自然環境が豊か(63.9%)が最も多く、次いで、実家等が近くにある(41.3%)、人の温かさ(35.1%)、食べ物がおいしい(22.6%)と続きます。

図表 66 三重県に移住して良かったこと（複数回答）



出典：三重県地域連携・交通部「三重県での暮らしに関するアンケート（令和6年度）」

【課題】

移住希望者から選ばれる県となるため、豊かな自然や食、都市部への利便性など、地域の特性をふまえた「三重ならではの暮らしやすさ」の発信など、効果的な取組が必要です。

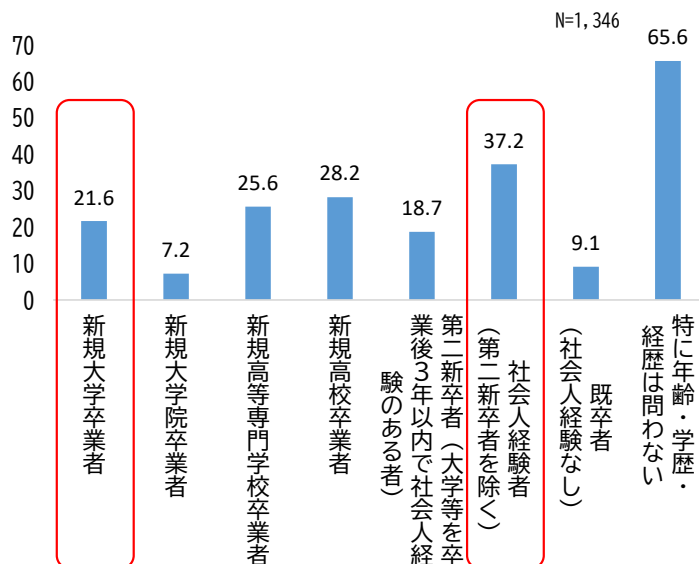
②多様な人材の就労状況

【ファクト】

(i) 経験者の採用

県が実施した調査によると、県内企業が想定している採用の対象者は、「社会人経験者（第二新卒者を除く）」の割合が「新規大学卒業者」の割合の約2倍となっており、県内企業における社会人経験者の採用ニーズが高まっていることがわかります。

図表 67 想定している採用の対象者



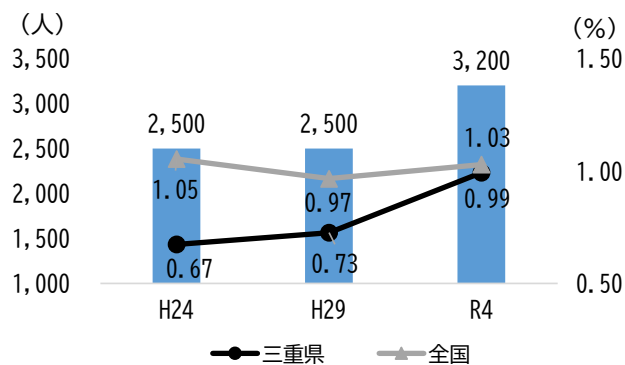
出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」（令和6年度）

(ii) 若年無業者の就労

若者の数が減少する一方、三重県における若年無業者数の15～34歳人口に占める割合は増加傾向にあります。

若年無業者の就労に向けた課題は一人ひとり異なるため、一律的な就労支援ではなく、それぞれの状態に応じた適切な就労支援が必要となります。

図表 68 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



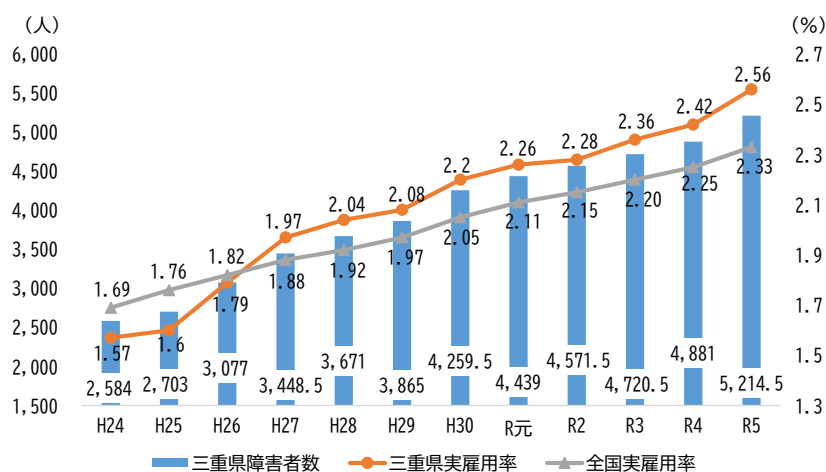
※若年無業者（非求職者）とは
 15～34歳の無業者で、家事も通学もしていない者のうち、以下の者をいう
 ・就業を希望している者のうち、就職活動をしていない者（非求職者）

出典：総務省統計局「就業構造基本調査」により作成

(iii) 障がい者の就労

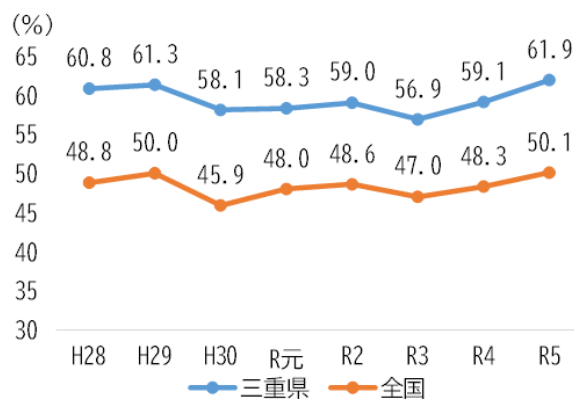
三重県内の障がい者実雇用率は全国平均を上回り上昇を続けていますが、令和5(2023)年6月1日時点における県内の法定雇用率達成企業の割合は61.9%(全国14位)であり、法定雇用率を達成できない企業が依然として多い状況です。

図表 69 県内企業における障がい者数および実雇用率の推移



出典：三重労働局「令和5年 三重県内の障害者雇用状況」

図表 70 県内における法定雇用率達成企業割合の推移

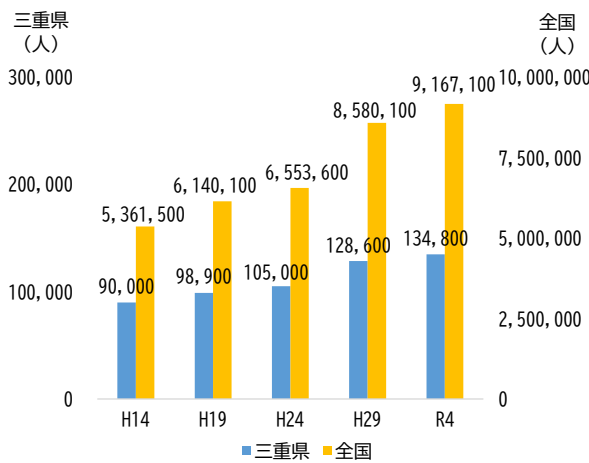


出典：三重労働局「三重県内の障害者雇用状況」

(iv) 高齢者の就労

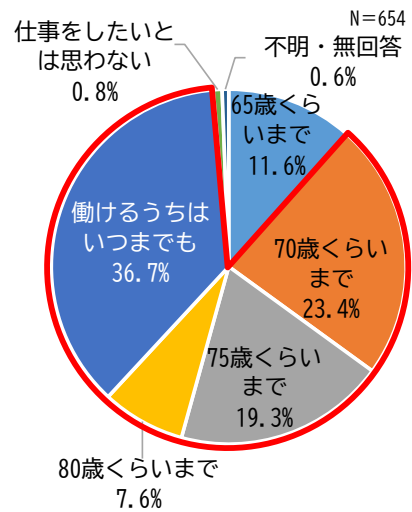
総務省の調査によると、全国の65歳以上の就業者数は20年連続で前年を上回っており、過去最多を更新しています。また、内閣府の調査によると、現在収入のある仕事をしている60歳以上の約9割が高い就業意欲を持っていることがわかります。

図表 71 高齢就業者数の推移



出典：総務省統計局「就業構造基本調査」

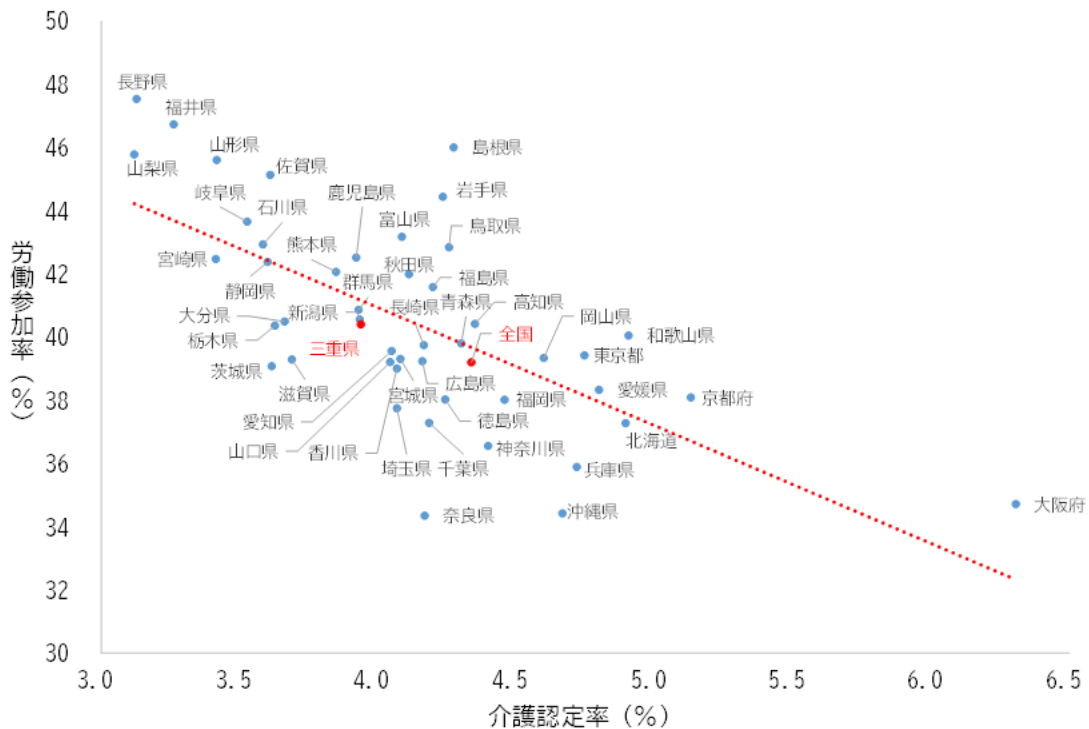
図表 72 高齢者の意識調査
(何歳まで収入を伴う仕事をしたいか。)



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

介護認定率と労働参加率は負の相関関係にあります。三重県は労働参加率、介護認定率ともに全国平均は上回っていますが、労働参加率にはさらなる上昇の余地があります。

図表 73 労働参加率と介護認定率の関係 [65 歳以上 75 歳未満]



出典：総務省「国勢調査」、厚生労働省「介護保険事業状況報告」により作成
 介護認定率は、「認定者数（第1号）／第1号被保険者数」により算出

【課 題】

労働力不足解消に向けて、多様な人材の就労促進を図る必要があります。

県内企業において経験者の採用ニーズが高まっていることから、転職希望者の県内就職促進に向けた取組が必要です。県外在住の転職希望者に対し、県内企業や就職支援の情報を発信するとともに、県内企業と転職希望者とのマッチングを支援していく必要があります。

若年無業者については、相談により利用者の状況を把握し、その人に応じたスキルアップ訓練、就労体験や就職活動までの支援を組み立て、一体的に支援する必要があります。そのため、各地域の若者サポートステーション等と連携し、若年無業者の職業的自立につながるよう取り組んでいく必要があります。

障がい者については、企業による雇用の拡大と県民の理解促進に取り組むとともに、働く意欲のある全ての障がい者が自らの能力や適性を生かし、希望に応じて働くことのできるよう、多様で柔軟な働き方を推進していく必要があります。

高齢者については、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がその能力や経験を生かして、ライフスタイルに応じた働き方が実現できるように取り組む必要があります。

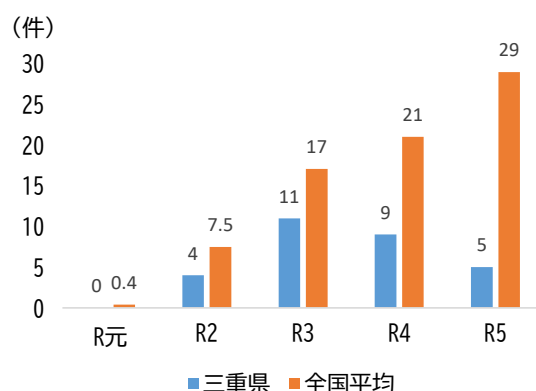
③副業・兼業の活用

【ファクト】

中小企業における生産性向上においては、デジタル化の推進等により省力化を推進するとともに、外部人材活用手法として副業・兼業人材を活用することで、より高度な経営課題に取り組むことが可能となります。

県内では、副業・兼業人材の活用が進んでいません。

図表 74 プロフェッショナル人材事業における成約件数（副業）



出典：内閣府地方創生推進室

【課題】

県内企業においては、副業・兼業への理解が十分に浸透しておらず、進んでいないため、副業・兼業人材活用の有効性を周知し、理解を深める必要があります。

【取組の方向性】

(i) 移住の促進

- ・ 移住に関するアンケート結果をふまえて、移住希望者のニーズや特性に応じて4つの区分に分類し、それぞれにアプローチできるプロモーション（Web広告や交通広告、雑誌掲載等）を組み合わせ実施します。[官]

(ii) 転職希望者へのアプローチの拡充

- ・ 転職希望者が求める企業情報等を効果的なチャネルを活用しながら的確に発信するとともに、転職希望者と県内企業とのマッチング機会を提供します。[産官]

(iii) 若年無業者への就職支援

- ・ 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を図るとともに、就業前訓練に関する取組や就労支援を拡充します。[官]
- ・ 若年無業者の受入れと採用後のフォローアップ等を実施します。[産]
- ・ スポットワークなど、多様な働き方を活用した就労を支援します。[産官]

(iv) 障がい者の就労支援

- ・ 障がい者が働きやすい職場環境を整備し、雇用の拡大を進めます。[産]
- ・ 障がい者雇用に関する企業や県民の理解を促進するとともに、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を支援します。[官]

(v) 高年齢者の就労支援

- ・ 高年齢者が働きやすい職場環境を整備し、雇用の拡大を進めます。[産]
- ・ 高年齢者の採用・定着支援のため、セミナーや個別相談会の開催により、労務規程の改定・職場環境の改善・安全措置などの働きやすい職場環境づくりの推進を支援します。[官]
- ・ スポットワークや労働者協同組合制度など、多様な働き方を活用した就労を支援します。[産官]

(vi) 副業・兼業の活用

- ・ 生産性向上を図るため、副業・兼業人材の活用を進めます。[産]
- ・ セミナー等により副業・兼業の普及を促進するとともに、人材募集・マッチング支援、人材活用に係る費用の助成等により企業が副業・兼業人材を活用する取組を支援します。[官]

(vii) 多様な働き方の促進と雇用の創出

- ・ スポットワークや労働者協同組合制度など、多様な働き方を活用した就労を支援します。[産官]
- ・ 複数の仕事を組み合わせて年間を通じた仕事を創出する特定地域づくり事業協同組合制度の活用を図ります。[産官]

(6) 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

労働力不足が進む中、外国人材への期待が高まっています。

平成 31 (2019) 年 4 月には新たな在留資格「特定技能」が創設されるとともに、令和 5 (2023) 年には特定技能 2 号の対象分野が拡大しました。今後も、特定技能 1 号の対象分野の拡大や「技能実習」に代わる新たな「育成就労」が創設されるなど、外国人労働者を受け入れる制度がさらに整備されていきます。

外国人労働者が、本県の地域社会を担う一員として活躍できるよう受入体制や労働環境を整備するとともに、外国人労働者とその家族が本県で安全に安心して生活できるよう、多文化共生の一層の推進を図る必要があります。

【現状と課題】

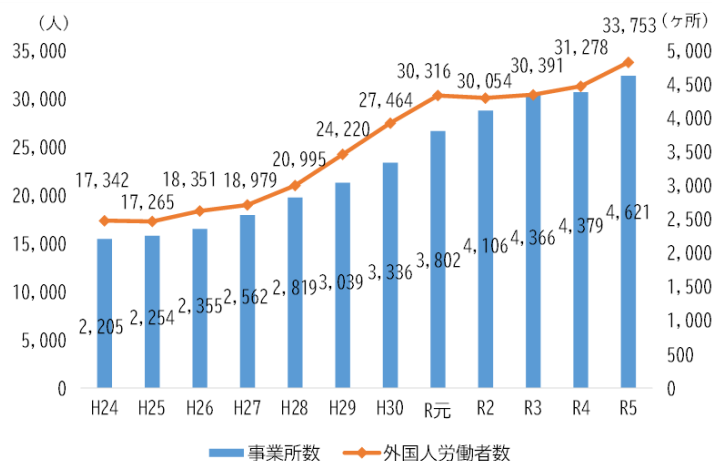
①外国人材への期待

【ファクト】

(i) 県内の外国人労働者数の推移

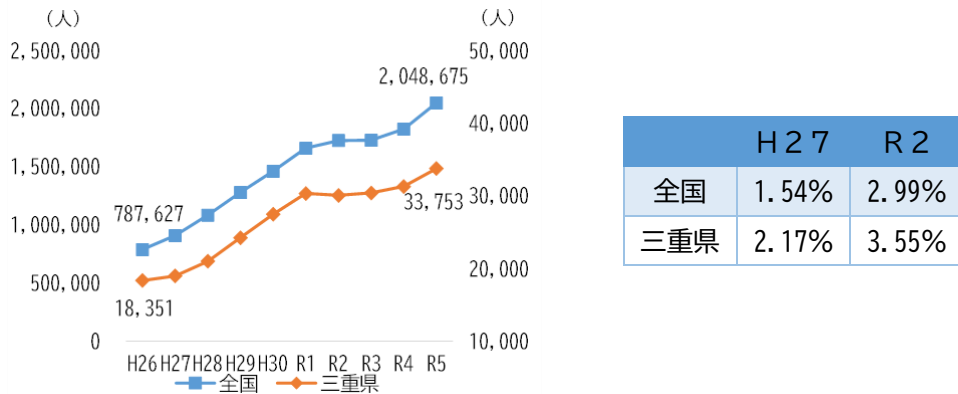
県内の外国人労働者数および外国人労働者を雇用している事業所数は、ともに右肩上がりです。いずれも過去最多を更新しています。

図表 75 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）

図表 76 外国人労働者数の推移と就業者全体に占める外国人労働者の割合

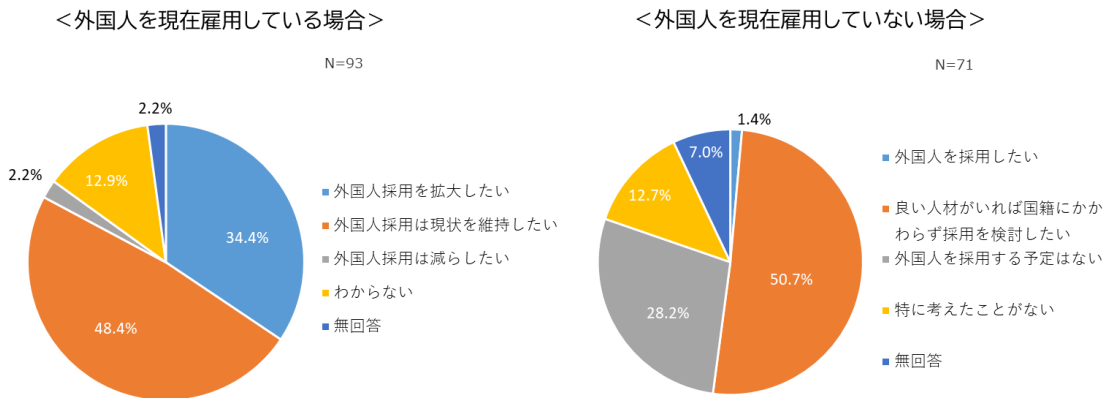


出典：厚生労働省「外国時雇用状況」の届出状況（各年 10 月末時点）、
総務省統計局「国勢調査」により作成

(ii) 外国人の雇用意向

県が実施した調査によると、現在、外国人を雇用している企業の約 8 割が今後も外国人採用を拡大・維持する意向を示しています。一方、現在、外国人を雇用していない企業においても、約 5 割が今後の外国人採用を検討していると回答しており、外国人材への期待は今後ますます高まっていくと考えられます。

図表 77 県内企業における今後の外国人の採用方針



出典：三重県雇用経済部調べ（令和 5 年度）

【課 題】

外国人材については、国内外で人材獲得競争が加速化していることから、外国人労働者に選ばれるための取組が必要です。そのため、外国人材に対して、外国人が活躍している三重県の企業や県内で働く魅力を発信していくことが必要です。

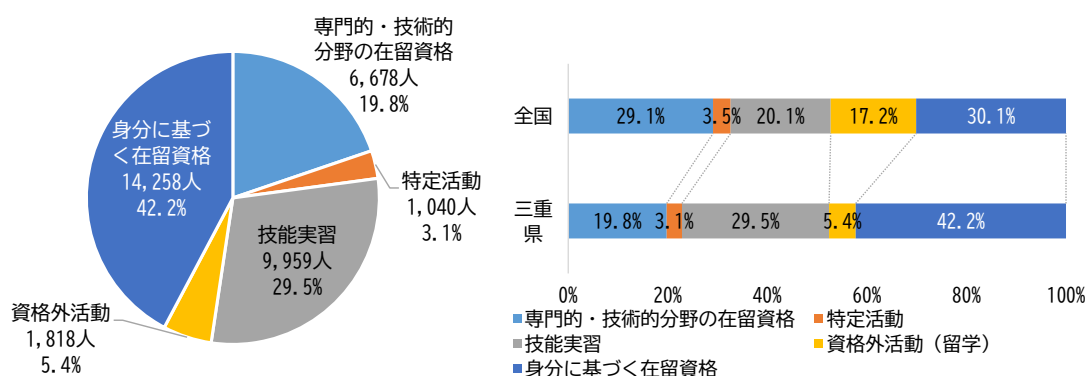
②県内の外国人労働者等の状況

【ファクト】

(i) 在留資格別の割合

県内の外国人労働者数を在留資格別で全国と比較すると、「身分に基づく在留資格」、「技能実習」の割合が高く、一方で、「専門的・技術的分野」、「資格外活動」（留学生）の割合が低い状況です。

図表 78 在留資格別外国人労働者の割合



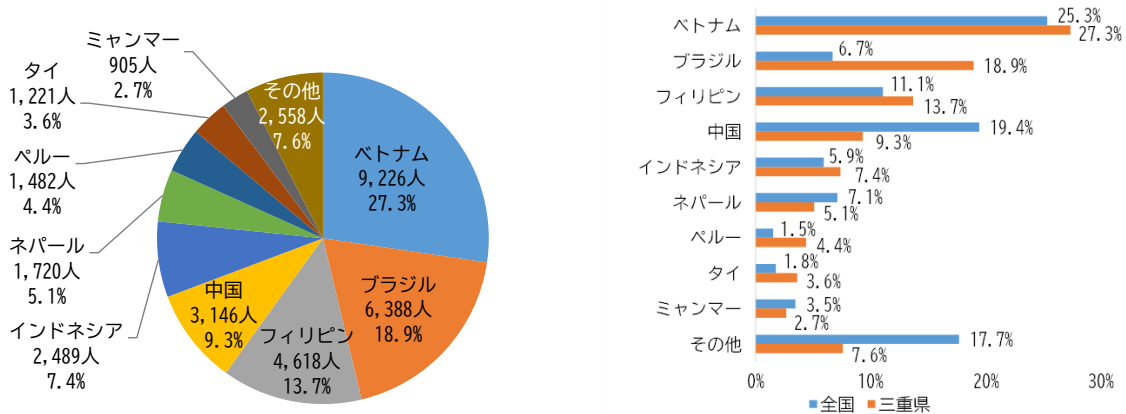
出典：三重労働局「外国人雇用状況」（令和5年10月末現在）の届出状況
厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）」

区分	説明
専門的・技術的分野の在留資格	在留資格「技術・人文知識・国際業務」（いわゆる技人国）、「介護」、「特定技能」など
特定活動	EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデーなど
技能実習	日本で開発され培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転等を目的として創設された在留資格
資格外活動	在留資格「留学」、「家族滞在」など
身分に基づく在留資格	在留資格「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」

(ii) 国籍別の割合

国籍別で見ると、ベトナムが最も多く、ブラジル、フィリピンの順に多くなっています。全国と比較すると、ブラジルの割合が多く、中国の割合が少ないことがわかります。

図表 79 国籍別外国人労働者の割合

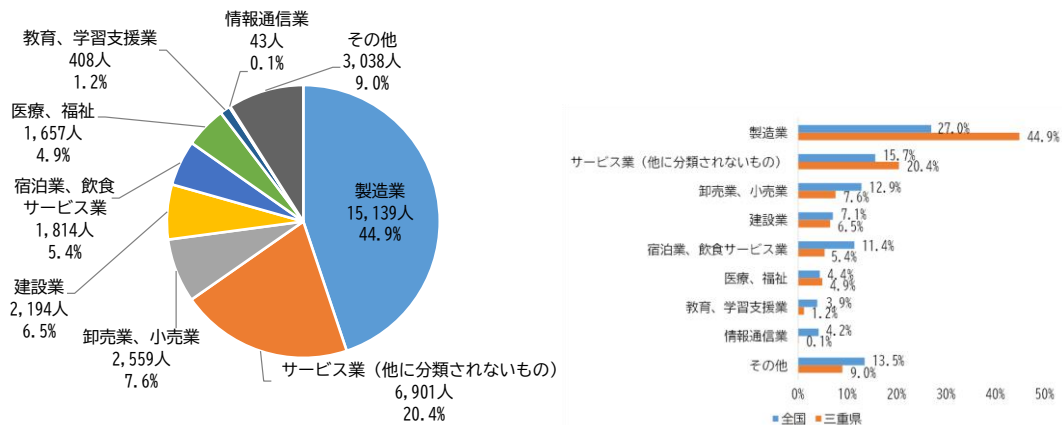


出典：三重労働局「外国人雇用状況」（令和5年10月末現在）の届出状況
厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）

(iii) 産業別の割合

産業別で見ると、製造業が占める割合が全国よりも高い一方、宿泊業、飲食サービス業は低くなっています。

図表 80 産業別外国人労働者の割合

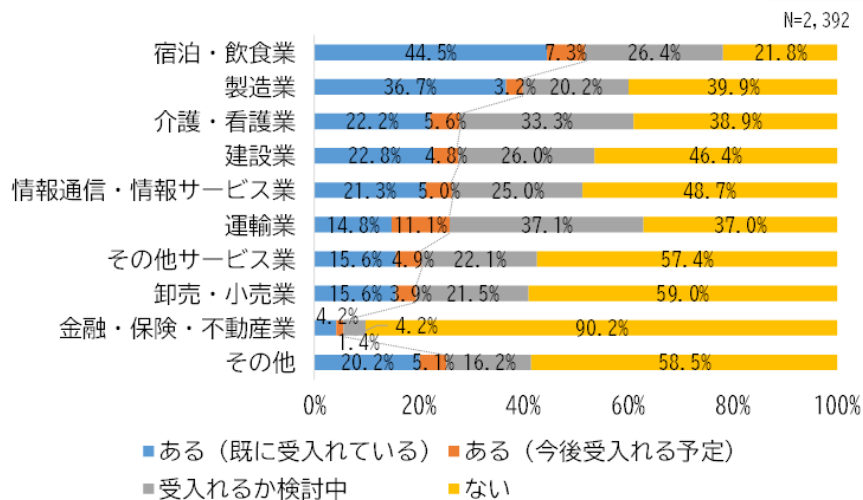


出典：三重労働局「外国人雇用状況」（令和5年10月末現在）の届出状況
厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）

(iv) 外国人材の受入れニーズ

民間が調査した業種別の外国人材の受入れニーズでは、宿泊・飲食業(51.8%)が最も高く、次いで製造業(39.9%)、介護・看護業(27.8%)の順にニーズが高くなっています。

図表 81 外国人材の受入れニーズ（業種別）

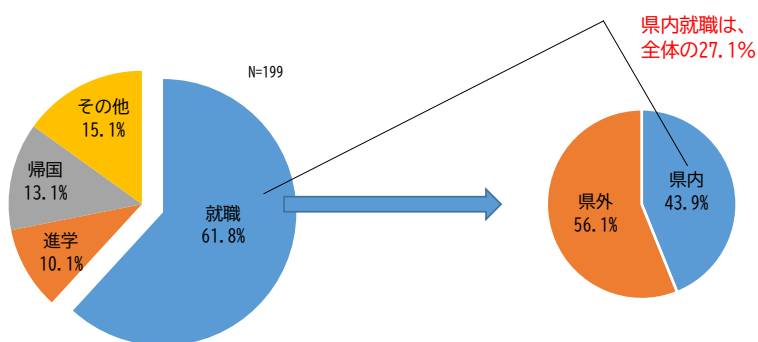


出典：日本商工会議所・東京商工会議所
「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」（令和6年9月）

（v）県内の外国人留学生の就職状況

県内の外国人留学生の就職状況をみると、県内の外国人留学生のうち、県内で就職するのは全体の約3割に留まっています。また、就職を選んだ外国人留学生のうち県内で就職するのは半数を下回っており、多くの外国人留学生が、就職を機に県外に転出していることがわかります。

図表 82 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」

【課題】

宿泊業、飲食サービス業において人手不足が厳しい状況の中、県内企業における外国人材の活用状況は全国よりも低くなっています。

三重県を留学先に選んだ学生が、三重県で働く魅力等を知らないまま県外へ流出してしまっている可能性があるため、県内の外国人留学生の県内就労促進に向けた取組が必要です。

③企業側の外国人材の受入体制

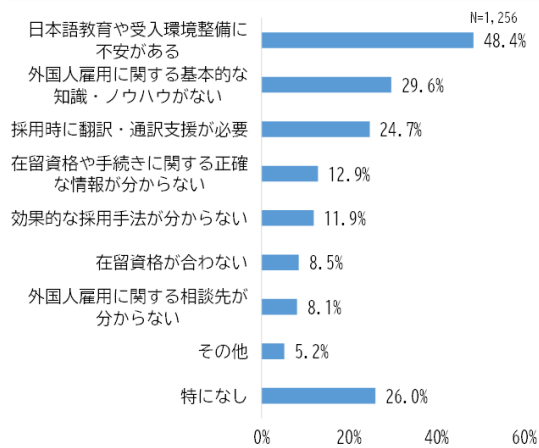
【ファクト】

(i) 外国人材雇用の課題と企業が求める支援

県内企業が外国人材を雇用するにあたっての課題では、日本語教育や受入環境整備に対する不安が最も多く、次いで外国人雇用に関する基本的な知識・ノウハウの不足が続いています。

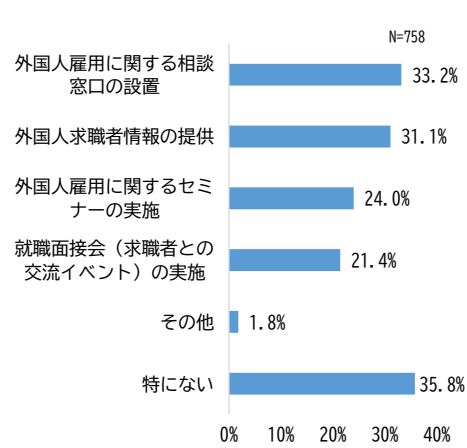
外国人を雇用するにあたって、企業が行政に求める支援では、外国人雇用に関する相談窓口の設置が最も多くなっています。

図表 83 外国人雇用にあたっての課題



出典：三重県「三重県事業所アンケート調査」(令和6年度)

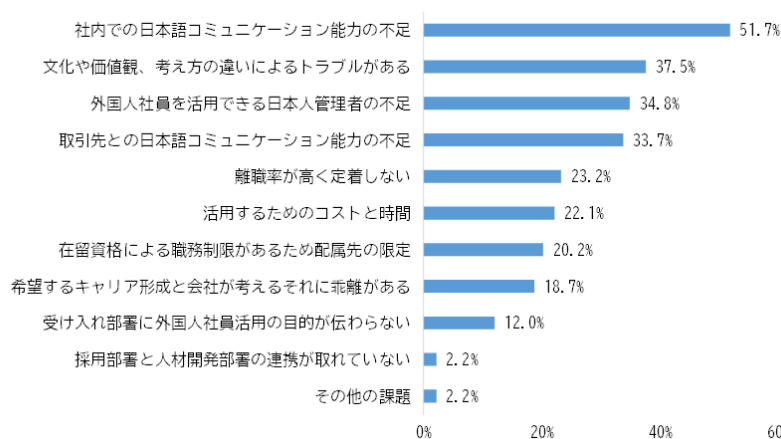
図表 84 外国人雇用推進にあたっての行政による有効な企業への支援



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)

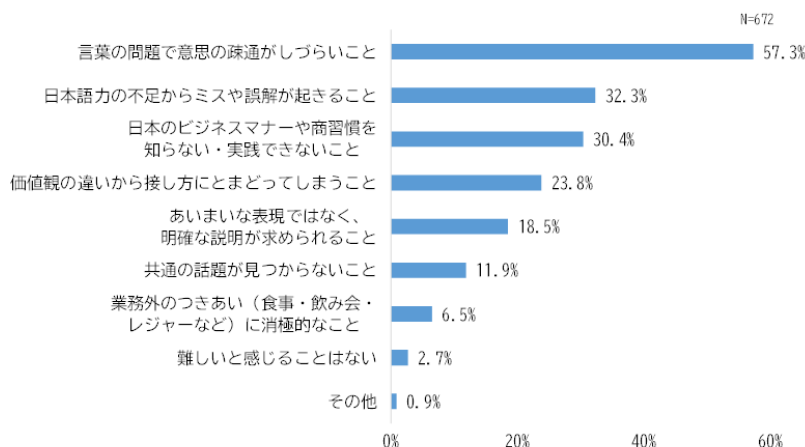
また、外国人採用後の課題では、日本語能力に関する課題が最も多く、次いでビジネスマナーや文化・慣習に関する課題が続いています。

図表 85 企業における外国人社員活用の課題



出典：株式会社キャリアタス「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」(令和5年12月)

図表 86 外国人と仕事をしていた、コミュニケーション上難しいと思うこと



出典：株式会社スタッフサービス・ホールディングス
「職場における外国人活用とコミュニケーションに関する実態調査」（令和6年3月）

【課題】

県内企業が外国人材を適正かつ円滑に受け入れ、外国人労働者が能力を発揮することができるよう、県内企業における就労環境、生活環境および育成環境の整備、ビジネス習慣や企業内ルール等の外国人労働者への周知が必要です。

技能実習制度に代わり新たに創設される育成就労制度では、一定の要件の下、転籍が認められることから、外国人材の流動化が進むことが予想されます。そのため、定着に向けた取組も重要であり、外国人材にとって魅力的な労働環境の整備等を進める必要があります。

外国人雇用に関する相談窓口の設置が望まれていますが、現状では、「三重県労働相談室」で企業等からの外国人雇用に関する労働相談の受付を実施しており、外国人労働者については、生活全般にわたる相談を受け付ける「みえ外国人相談サポートセンター（MieCo）」において、就労に関する相談も含めて対応している状況です。

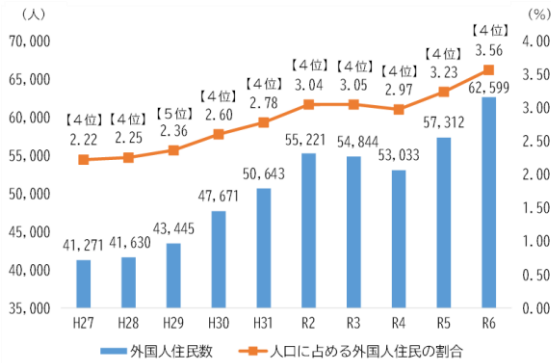
④外国人との共生

【ファクト】

(i) 県内の外国人住民数の増加

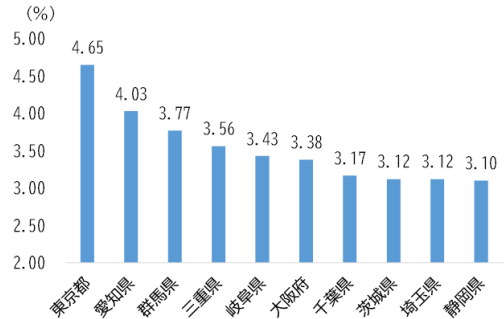
本県における外国人住民数および人口に占める外国人住民の割合は増加傾向にあり、いずれも過去最多を更新しています。また、人口に占める外国人住民の割合は、全国と比較して高い状況が続いています。

図表 87 外国人住民数等の推移



出典：総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」（各年1月1日現在）により作成

図表 88 人口に占める外国人住民の割合が大きい都道府県



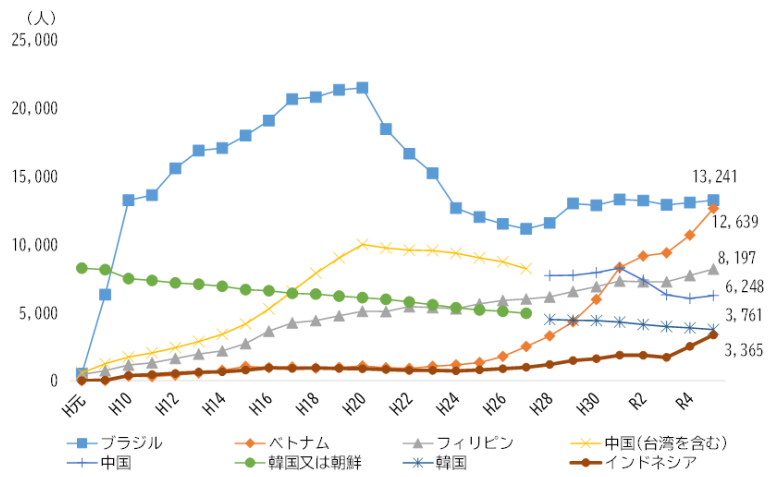
出典：総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」（令和6年1月1日現在）により作成

(ii) 県内の外国人住民数（国籍別と市町別）

国籍別で見ると、ブラジル、ベトナム、フィリピンの順に多く、ベトナムは近年急増しています。

市町別で見ると、外国人住民の数や割合に違いはあるものの、どの市町にも外国人が住んでいることがわかります。また、外国人住民の半数以上が北勢地域に集住しています。

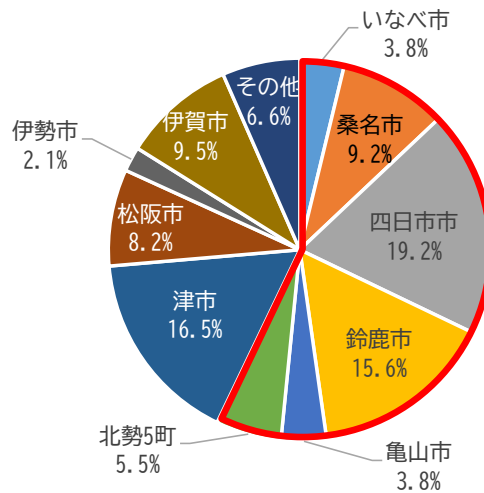
図表 89 外国人住民数（国籍別）の推移



注) H27年以前の「中国」は「台湾」を、「韓国」は「朝鮮」を含む。

出典：三重県環境生活部「外国人住民国籍・地域別人口調査」

図表 90 市町別内訳 (R5.12.31 現在)



注) 北勢5町：東員町、菰野町、木曾岬町、朝日町、川越町
 その他：名張市、尾鷲市、鳥羽市、熊野市、志摩市、多気町、
 明和町、大台町、玉城町、度会町、大紀町、南伊勢町、
 紀北町、御浜町、紀宝町

出典：三重県環境生活部「外国人住民国籍・地域別人口調査」

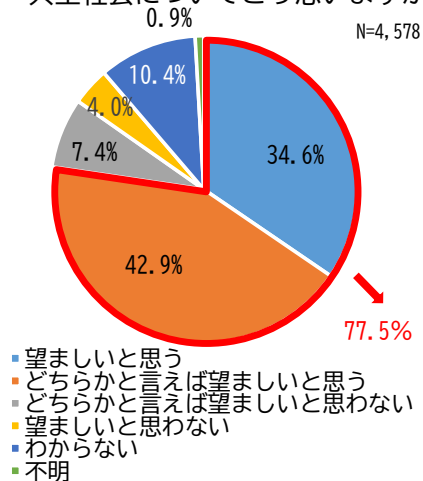
(iii) 共生社会についての県民意識

県内に在住する外国人住民をはじめ、今後來日する外国人労働者やその家族が今後も長く本県に住んでいただき、安全・安心に地域で生活していくためには、多文化共生社会を実現していく必要があります。

県が実施した調査では、多文化共生社会を望ましいと感じている県民の割合は 77.5%であるものの、多文化共生社会になっていると感じている県民の割合は 32.4%であり、多文化共生社会についての理解が十分に浸透しているとはいえない状況です。

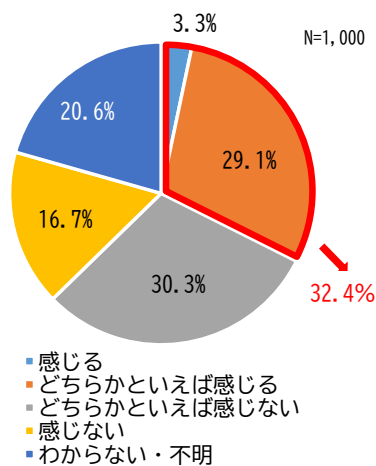
図表 91 共生社会についての県民意識

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。



出典：三重県政策企画部「第2回みえ県民1万人アンケート」
(令和5年度)

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：三重県総務部「IT広報事業e-モニター」
(令和5年度)

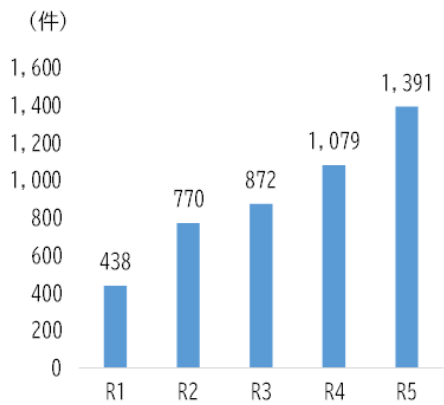
(iv) 日本語学習機会の提供

生活に必要な日本語については、日本語の習得を希望する外国人住民が学習の機会を得られるよう体制の整備が必要です。令和6(2024)年10月時点で、県内15市町に40の日本語教室が設置されていますが、学習を希望する外国人住民に必要な学習機会を提供できていない状況です。

(v) 生活相談窓口の相談状況

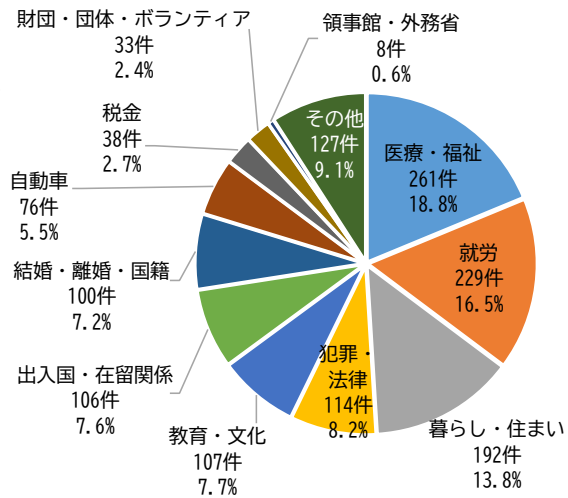
県では、「みえ外国人相談サポートセンター(MieCo)」を設置し、生活全般にわたる相談に11言語に対応しています。相談件数は年々増加しており、相談の内容も医療・福祉、就労など多方面にわたるとともに複雑化しています。

図表 92 みえ外国人相談サポートセンター (MieCo) 相談数の推移



出典：三重県環境生活部調べ

図表 93 みえ外国人相談サポートセンター (MieCo) 相談 (R5) の内訳

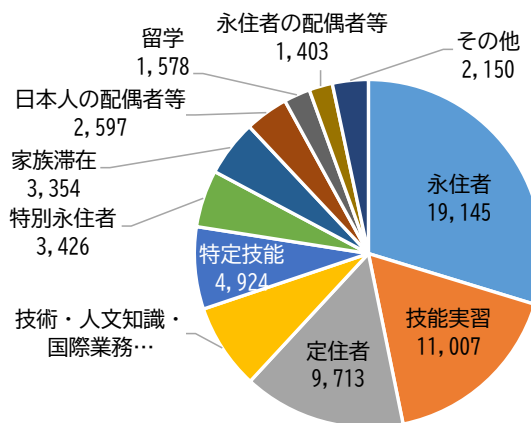


出典：三重県環境生活部調べ

(vi) ライフステージに応じた支援

県内の外国人住民の最も多い在留資格は「永住者」ですが、今後は定住・永住する外国人住民のさらなる増加や高齢化が見込まれます。また、特定技能制度の見直し等により、外国人労働者が家族を帯同し入国することが見込まれることから、外国人住民の年齢層が広がると考えられます。

図表 94 在留資格別外国人住民数



出典：出入国在留管理庁「在留外国人統計（令和5年12月末現在）」

【課 題】

多文化共生についての理解が十分に浸透していないことから、外国人住民と日本人住民の相互理解の促進に向けた普及啓発や、外国人住民が安心して暮らせるための環境整備に継続して取り組む必要があります。

日本で暮らしていくにあたり、生活に必要な日本語の習得はライフラインでもあることから、日本語教室が未設置の市町があることをふまえ、市町における日本語教育の主体的な取組を促進し、県内の日本語教育の体制整備に引き続き取り組む必要があります。

M i e C oの相談内容が多様化・複雑化していることから、相談員のスキルアップや関係機関との連携強化など、相談体制を一層充実させていく必要があります。

外国人住民の年齢層が広がることをふまえ、妊娠から子育て、教育、就労、医療、介護など、ライフステージに応じて必要になるサービスを明らかにし、それらを切れ目なく享受できるよう、取り組んでいく必要があります。

【取組の方向性】

- (i) 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
- ・ 外国人材向けに、県内企業に関する情報や三重県で働く魅力を多言語で発信します。[産官]
 - ・ 海外の地方政府や教育機関等との協力関係構築による外国人材の受入れを促進します。[官]
 - ・ 海外の高度人材の受入れを拡大するため、セミナーや合同面接会等を開催します。[産官]
 - ・ 海外・国内での合同企業説明会・面接会開催、受入側・送出側の人材ニーズに関する情報共有を図ります。[産官]
 - ・ 留学生の受入れを拡大します。[学]
 - ・ 留学生の県内での就労意識の醸成や留学生向けのインターンシップやアルバイト受入れ等の就職情報を提供します。[産学]
 - ・ 就業体験等により留学生の県内企業への就職を促進するとともに、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します。[産学官]
- (ii) 外国人材の受入れ環境の整備
- ・ 今後も増加が見込まれる外国人の生活全般にわたる相談や、専門的な相談に対応できるよう、M i e C oでの相談体制の充実を図ります。[官]

- ・ 外国人材の受入れ・採用・定着支援のため、企業も相談できるよう、MieCoの機能を拡充するなど、ワンストップ窓口の体制を整備するほか、セミナーや個別相談会、外国人材受入・定着に関する好事例の紹介等に取り組みます。[官]
- ・ 外国人材受入れに係る就労・生活環境を整備します。[産]
- ・ 外国人材受入れ企業における就労・生活環境、育成環境の整備に対する補助等により、受入れ環境の整備を支援します。[官]

(iii) 外国人介護人材の確保・定着

- ・ 外国人介護人材の有望な送出国との関係構築に向けて、本県での就労をPRする現地セミナーの開催等に取り組みます。[官]
- ・ 外国人介護人材の参入・定着を促進するため、介護施設等が実施する奨学金支給や集合研修等の取組に対して支援するとともに、受入説明会の開催等により介護施設等における受入制度への理解促進を図ります。[官]
- ・ 外国人介護人材の受入れを促進するため、県内の介護施設等で就労を希望する外国人材と受入希望施設等とのマッチング機会の創出等に取り組みます。[官]
- ・ 外国人介護人材が受入施設で円滑に就労・定着できるよう、外国人介護職員とのコミュニケーション支援や、介護福祉士の資格取得のための学習支援等の取組に対して支援します。[官]

(iv) 多文化共生のさらなる推進

- ・ 外国人住民と日本人住民の交流等による相互理解を促進します。[官]
- ・ 外国人支援コーディネーターの認証取得等により、MieCo相談窓口のさらなる充実を図ります。[官]
- ・ 地域日本語教育コーディネーターによる市町の日本語教室の開設・運営支援を推進します。[官]
- ・ 雇用する外国人従業員およびその家族に対する日本語学習の機会の提供等に努めます。[産]
- ・ 県内高等教育機関と連携し、外国人住民への日本語学習を支援します。
[学官]
- ・ 地域日本語教育コーディネーターによる企業への日本語学習の啓発や支援を実施し、企業における日本語学習を進めます。[産官]

(v) ライフステージに応じた支援

(ア) 子ども・子育て家庭への支援

- ・ 外国人住民が安心して妊娠・出産・子育てできるように、育児に関する情報提供や、地域での交流を促進し、子育てしやすい環境整備に取り組みます。
[官]
- ・ 外国人の親子も気軽に参加できる子育て世代の交流の場づくり、保護者に母語教育の重要性を理解してもらう機会の提供など、児童の将来を見据えた日本語学習の環境づくりに取り組みます。[官]

(イ) 教育分野での支援

- ・ 外国につながる子どもが就学の機会を逸することがないように、関係機関と連携し、就学や進学を促す取組を推進するとともに、不就学や年齢を超過した子どもに対しても、配慮し、支援します。[官]
- ・ 学校教育において、日常生活に必要な日本語力や、日本語で学ぶ力を身につけるための支援に取り組むとともに、県内全域で同様の支援が受けられるよう、体制を充実させます。[官]
- ・ 外国につながる子どもが将来の展望を持って進路選択ができるよう、学校や地域と連携し、キャリア教育を推進します。[官]

(ウ) 保健・福祉・介護分野での支援

- ・ 必要な行政サービスを享受できるように、社会保険制度や保健、福祉、介護に関する仕組みについて「やさしい日本語」を含む多様な言語で情報提供を行います。[官]
- ・ 外国人看護・介護人材に対し、日本語や専門技術の学習支援を行うことなどにより、円滑な就労・定着を図ります。[官]

II 業種別の対応

業種ごとに特有の課題もあることから、「I 取り組むべき方向性」における業種を問わず展開していく方策に加え、関係団体からの意見聴き取り等により把握した各業種における課題をふまえた業種別の対策を進めていく必要があります。

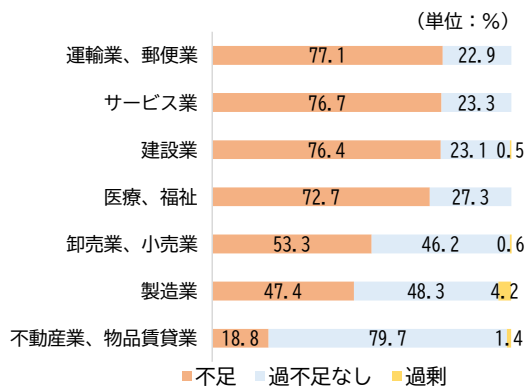
(1) 物流・交通

【ファクト】

(i) 物流業界の人手不足

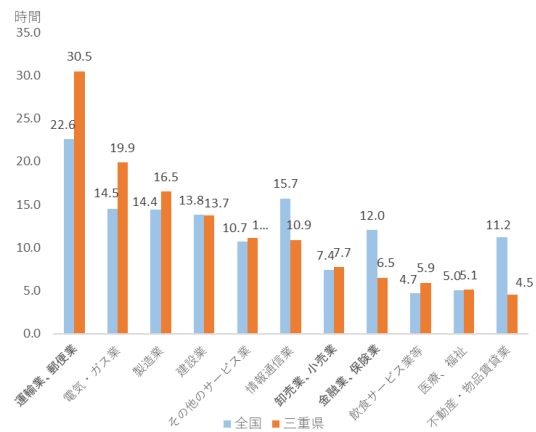
物流業界は、長時間の荷待ちや契約にない付帯作業等による長時間労働、価格競争に伴う厳しい取引環境・雇用環境等の課題が深刻化し、人手不足の原因となっています。また、働き方改革や脱炭素に向けた取組への対応も求められており、輸送能力の不足も懸念されています。

図表 95 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)

図表 96 所定外労働時間(事業所規模5人以上)
の状況(産業別：R4)



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、
三重県政策企画部「毎月勤労統計調査(三重県分)」
により作成

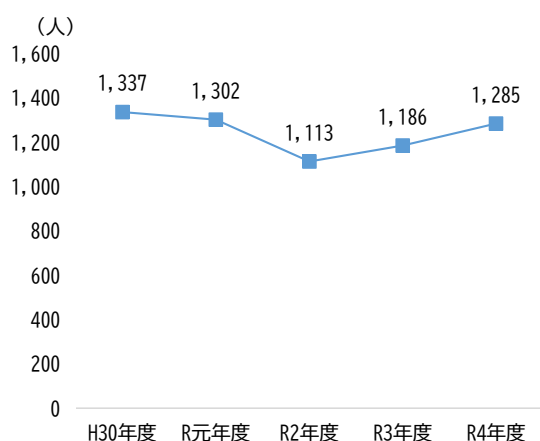
(ii) 交通機関の人手不足

バス運転士については、平成30(2018)年度から令和4(2022)年度にかけて52人、約3.9%減少し、2024年問題も重なり減便などの影響が生じています。

タクシー運転士についても、平成 30（2018）年度から令和 4（2022）年度にかけて 316 人、約 23%減少しており、地域や時間帯によってはコロナ後の需要回復に対して十分に対応できていないところもあります。

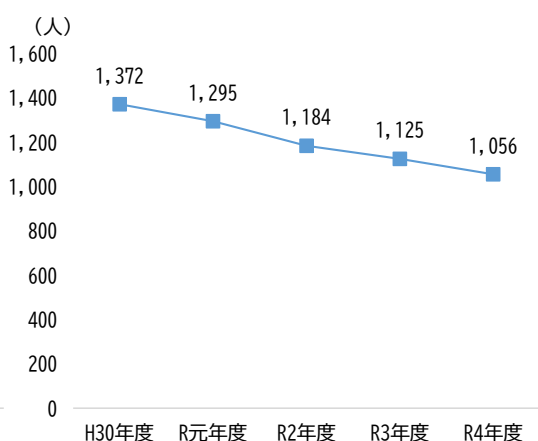
また、自動車運転の職業の有効求人倍率が 2 倍前後で推移するなど、運転士不足は深刻な状況です。

図表 97 バス運転士数の推移（三重県）



出典：国土交通省中部運輸局「数字でみる中部の運輸 2024」

図表 98 タクシー運転士数の推移（三重県）



出典：国土交通省中部運輸局「数字でみる中部の運輸 2024」

【課題】

トラック運転手の労働負担の軽減等を図り、物流業界の労働環境の改善につなげるため、国や関係団体等と連携して、物流の効率化、物流に関する商慣行の見直し、荷主・消費者の行動変容などを促進していくことが必要です。

また、県内では地域公共交通を支えるバス路線の減便やタクシー不足などにより、住民の日常生活に必要な移動手段に影響が出ており、バスやタクシー運転士の確保は喫緊の課題です。

【取組の方向性】

(i) 物流業界

(ア) 担い手の確保

- ・ 中部運輸局等の国関係機関、三重県トラック協会、荷主である経済団体等と連携して、物流に関する課題を共有し、具体的な環境整備等を図ります。
- ・ 物流の担い手を確保するため、物流の効率化や、若年層・女性・外国人な

どの多様な人材の確保や活躍を促進するための取組を進めるトラック運送事業者を支援します。

(イ) 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

- ・ 物流に関する商慣行の見直しや荷主・消費者の行動変容を促進するため、荷主・物流事業者間における物流負荷の軽減や宅配の再配達率削減に向けた取組など、中部運輸局や三重県トラック協会等と連携した啓発活動を行います。

(ウ) 物流の効率化支援

- ・ 三重県の旬の食材を回送電車や共同配送、混載など、計画的に効率よく低コストで関西圏等の駅や空港、小売店等に輸送する新たな流通モデルを構築します。
- ・ 花き花木の物流の効率化に取り組む花き生産者を対象に、加温設備付き「共同集荷拠点」の設置や共通規格台車の円滑な使用につながるほ場環境整備の取組を一体的に支援します。

(ii) 交通機関

令和6（2024）年3月に策定した「三重県地域公共交通計画」における施策の「公共交通の担い手の確保」に基づき、交通事業者等が行う人材確保の取組を促進します。

(ア) 交通事業者の運転士確保

- ・ 第二種運転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します。
- ・ 大都市圏でのバス運転士募集イベントに交通事業者と共同出展し、移住相談に応じるとともに、誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた取組を促進するなど、事業者の運転士確保の取組を支援します。

(イ) ライドシェア導入等市町における取組の支援

- ・ 運転士不足に伴うバス路線の縮小やタクシー不足に対応するため、市町が実施する自動運転導入の取組を支援するとともに、交通空白地有償運送（公共ライドシェア）や自家用車活用事業（日本版ライドシェア）などの多様な手法を活用して、新たな移動サービスの導入に取り組む市町への伴走型支援を実施します。

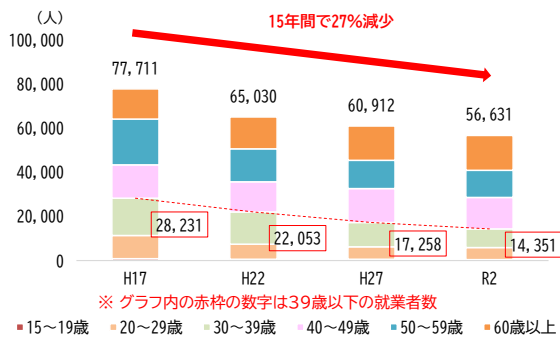
(2) 建設業

【ファクト】

県内建設業就業者数は、平成17（2005）年から令和2（2020）年の15年間で約27%減少している中、特に若手（39歳以下）の就業者数は約49%の減少となっています。また、有効求人倍率は高い状況が続いており、慢性的に人手不足となっています。

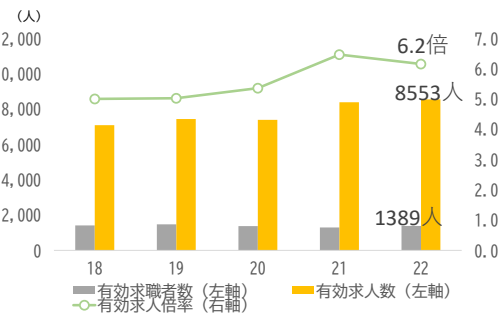
建設業の労働生産性は上昇傾向にありますが、依然、低い水準にあります。

図表 99 県内の建設業就業者数



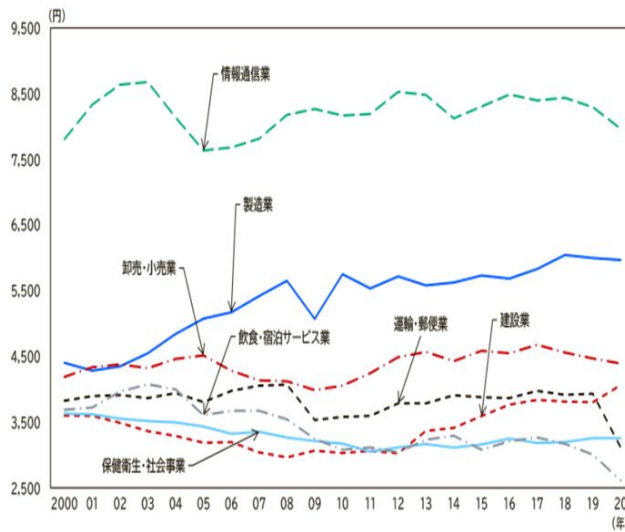
出典：総務省統計局「国勢調査」

図表 100 建築・土木技術者の有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数



出典：厚生労働省「職業安定統計」

図表 101 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】

建設業の担い手確保には、新卒者やU・Iターン人材の建設業界への入職が定着するよう、教育機関・建設業界・行政が連携し、生徒・学生への魅力発信・動機付け等を行うとともに、U・Iターン人材等への働きかけが重要です。

あわせて、魅力ある建設業であるために労働環境の改善や建設DX化による生産性向上を推進していく必要があります。

【取組の方向性】

令和6(2024)年4月から始動している「三重県建設産業活性化プラン2024」に基づき、「担い手の確保」と相互に関係する「労働環境の改善」、「生産性の向上」の取組を進めます。

(i) 担い手の確保

- ・ 建設業が就職先の選択肢となるよう、教育機関(小学校～大学・専門学校)・建設業界と連携し、出前授業の開催等による建設業を知る機会を創出します。(再掲)
- ・ 高校生やその下の世代、さらに保護者に向けて魅力動画等を活用した広報活動を行い、建設業のやりがいや今の働き方など、多くの魅力を理解してもらうことで建設業のイメージアップを図ります。
- ・ 建設業界への就職意欲を高めるために工業系高校(建設系学科)の学生を対象に、建設業に必要な資格の取得支援を行います。
- ・ U・Iターン人材の確保のため、各種就職イベント等に建設企業が参加できるようにイベント開催者との連携・調整を行います。
- ・ 外国人材受入れ促進のため、建設企業の外国人雇用制度の理解を深める説明会を開催するなどの取組を行います。

(ii) 労働環境の改善

- ・ 建設業における時間外労働の削減等のため、県や市町・民間工事における週休2日制の定着や、建設DX活用によるバックオフィスの導入支援などを行います。(再掲)
- ・ 施工管理の効率化の支援として、情報共有システムや遠隔臨場の活用を促進します。
- ・ 誰もが快適に働くことができる職場環境の整備、技術の継承と処遇改善、福利厚生充実の充実について促進します。

(iii) 生産性の向上

- ・ 生産性の向上を目的とした建設DXの導入促進のために、先進事例や活用事例を掲載したガイドブックを作成・周知するとともに、建設企業における人材の育成を支援します。(再掲)

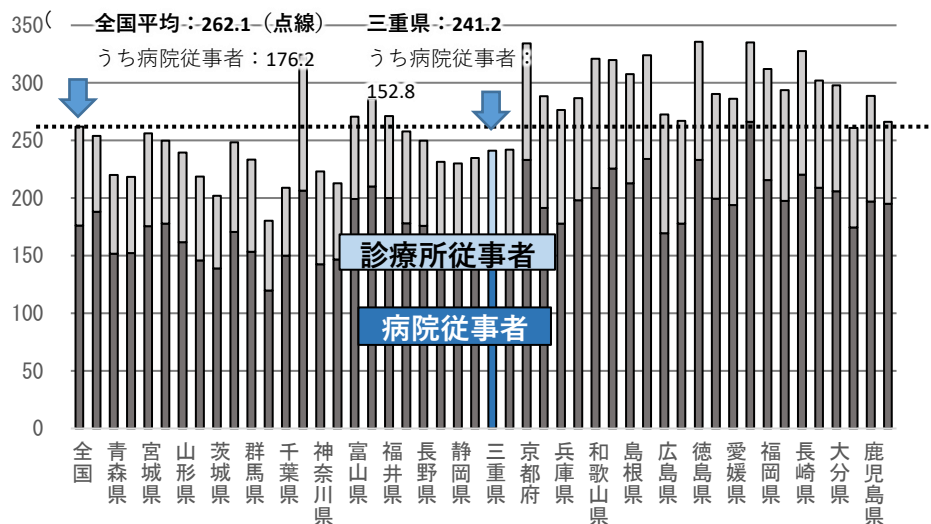
(3) 医師

【ファクト】

(i) 医師数の全国と県との比較

厚生労働省の医師・歯科医師・薬剤師統計（令和4（2022）年12月31日現在）によると、本県の人口10万人あたりの医師数は241.2人で、全国平均の262.1人に比べて20.9人少なく、特に病院勤務医においては152.8人と、全国平均の176.2人より23.4人少なく、医師不足の状況にあります。

図表 102 医師数の全国と県との比較

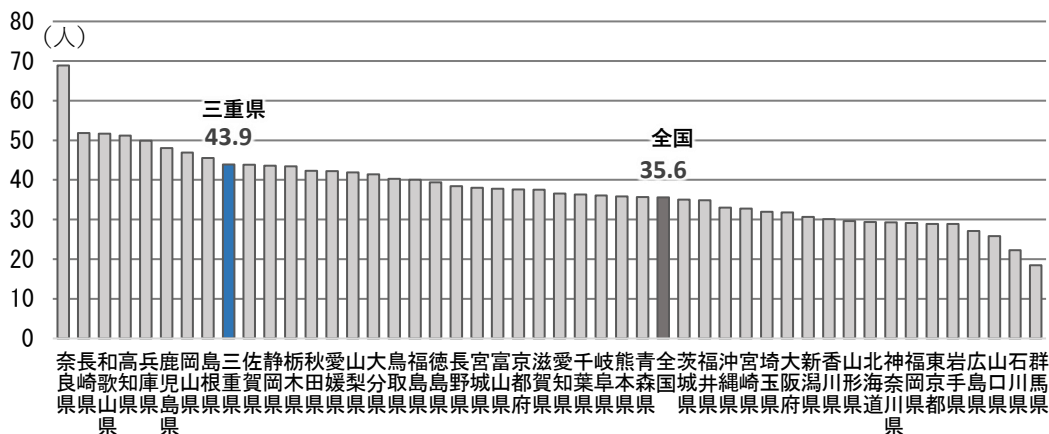


出典：厚生労働省「令和4年 医師・歯科医師・薬剤師統計」

(ii) 過去10年間の人口10万人あたりの医師の増加数

全国的に医師数は増加傾向にありますが、本県ではその伸び率が高く、過去10年間の人口10万人あたり医師数の増加数は全国平均を上回っています。

図表 103 過去 10 年間の人口 10 万人当たり医療施設従事医師数の増加数
(平成 24 年～令和 4 年)

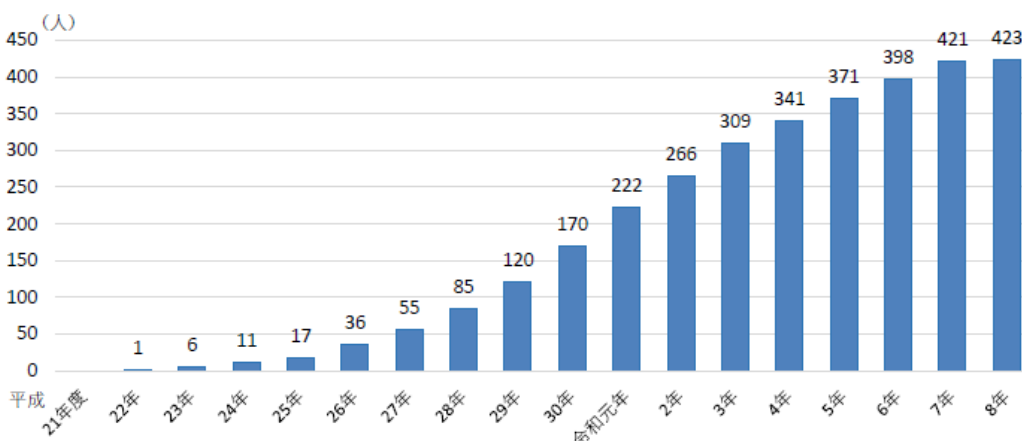


出典：厚生労働省「令和 4 年 医師・歯科医師・薬剤師統計」

(iii) 医師修学資金貸与者のうち、義務勤務を開始する医師の延べ人数

本県では、平成 16 (2004) 年度の臨床研修制度の導入にあわせて、三重県医師修学資金貸与制度を創設し、平成 20 (2008) 年度に貸与枠の拡大等の大幅な見直しを行いました。その結果、令和 6 (2024) 年度までの貸与者の累計が 951 名となっており、臨床研修を修了し、県内医療機関で勤務を開始する医師数は、今後、段階的に増加することが見込まれています。

図表 104 医師修学資金貸与者のうち、義務勤務を開始する医師の延べ人数

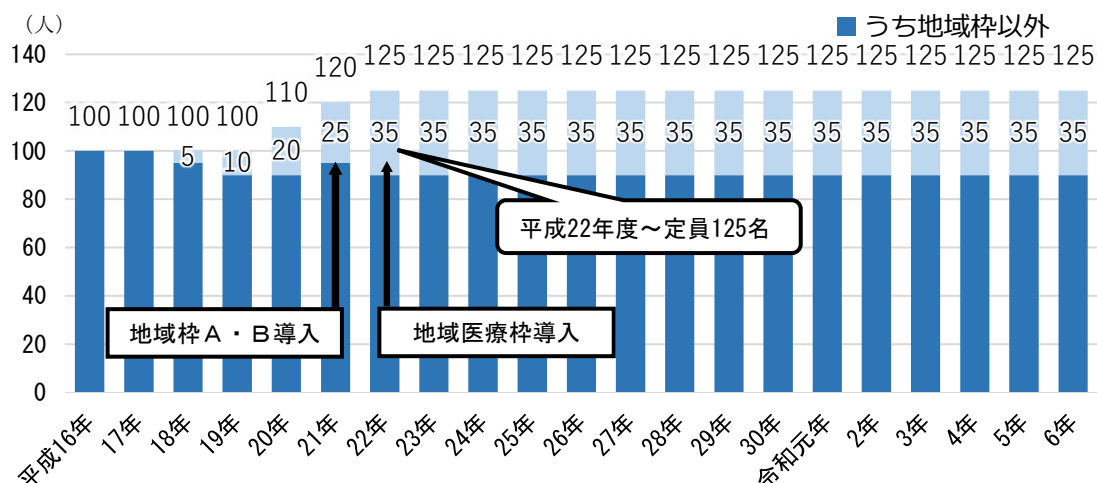


出典：三重県調査

(iv) 三重大学医学部の定員および地域枠数の推移

三重大学医学部では、平成 18 (2006) 年度以降、段階的に定員の拡大 (25 名増: 100 名→125 名) や地域枠 (35 名: 地域枠 A (25 名)・地域枠 B (5 名) および地域医療枠 (5 名)) の設定等に取り組み、県内出身者数は入学者の 4 割前後で推移しています。

図表 105 三重大学医学部の定員および地域枠数の推移

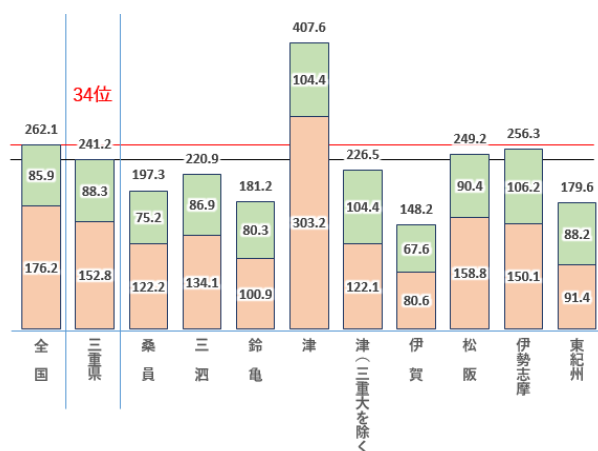


出典：三重県調査

(v) 医師の地域偏在の状況

人口 10 万人あたりの医師数を構想区域別に見ると、病院では、伊賀、東紀州、鈴亀、桑員区域の順に医師数が少なくなっています。また、津区域では、三重大学を除くと他の区域と同水準となっています。また、診療所では、伊賀、桑員、鈴亀が全国平均を下回っています。

図表 106 医師総数



※ 人口10万人あたり医師数 (地域医療構想区域別)
 ※ 病院医師数、診療所医師数
 ※ 全国水準、三重県水準

出典：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師統計」

【課 題】

(i) 医師の確保

- ・ 医師修学資金の貸与者や三重大学医学部へ地域枠で入学した医師（以下、「地域枠医師等」という。）が県内の医療機関で勤務するにあたって、キャリア形成について不安を持つことなく専門医資格を取得できるよう、支援を行う必要があります。また、一部の中核病院だけでなく、医師不足地域の病院でも勤務しつつ、一定期間県外で先進医療等について経験できるような魅力ある仕組みづくりが必要です。
- ・ 地域医療に従事する医師の確保に向けて、大学医学部の医師養成課程において、地域医療への動機づけや卒前・卒後を通じた一貫したキャリア形成支援等、三重大学医学部や市町、県が連携し、地域医療教育の充実を継続して進める必要があります。
- ・ 義務教育課程や高校教育課程において、医師の業務や地域医療の必要性について理解を深める機会を設けるなど、長期的な視点に立って地域医療に従事する医師を養成していく取組についても検討していく必要があります。

(ii) 医師の育成

- ・ 出身都道府県で臨床研修を行った場合に出身都道府県に定着する割合が高いことから、本県の出身者で県外大学の医学部を卒業した医師が安心して本県に戻り、臨床研修を受けられるよう、支援を行う必要があります。
- ・ 臨床研修医のマッチング率のさらなる向上やより多くの専攻医の確保などに向けて、指導医の育成・確保等、関係医療機関の受入体制を充実していく必要があります。

(iii) 医師の偏在是正

- ・ 平成 30（2018）年度から実施された専門医制度によって、専攻医が大都市圏など県外の医療機関へ流出し、医師の地域偏在や診療科偏在が助長されないよう大学や関係医療機関等と連携しながら、地域医療を確保するための対策を講じる必要があります。

(iv) 医師の勤務環境改善支援

- ・ 医師の長時間労働が問題となっている中で、働き方改革の推進により、夜勤・当直等の実労働時間の減少が見込まれていることから、患者の診療機会を保障するため、さらに医師を確保していく必要があります。
- ・ 医師数に占める女性医師の割合が高まっていますが、出産・育児・介護等により、医療現場を離れる医師も多いことから、子育て支援など、働きやすく復

帰しやすい勤務環境を整備していくことが必要です。

【取組の方向性】

令和6（2024）年3月に策定した「第8次（前期）三重県医師確保計画」に基づき、医師の確保を進めます。

地域医療介護総合確保基金を活用し、医師の総数確保および地域偏在の是正に向けた取組を推進します。

（i）医師の確保

- ・ 県外に在住する医師や看護職員に対し、三重県で働く魅力の発信や県内で活躍する地域医療リーダーの情報発信を行い、県内就業につながるよう取組を進めます。
- ・ 医師無料職業紹介事業を通じて県内医療機関の求人情報を効果的に発信し、全国から医師を招へいします。
- ・ 県外在住の医学生や研修医が県内の研修病院等を見学する場合の費用助成や、県外から県内の医師不足地域の医療機関に赴任した医師に対して、赴任に要する費用を助成することで、医師確保と県内定着を図ります。
- ・ 三重県医師修学資金貸与制度の運用や地域枠医師等に対するキャリア形成支援、医師不足地域への医師派遣を進めるなど、医師の総数確保や偏在解消に取り組みます。

（ii）医師の育成

- ・ 地域医療の担い手の育成に向けて、三重県地域医療研修センター事業を推進し、受け入れる医学生や研修医の増加を図ります。
- ・ NPO法人MMC卒後臨床研修センターをはじめとして、臨床研修医を県内に定着させる取組を支援します。
- ・ 県内の専門研修プログラムについて情報発信し、専攻医の確保に努めます。また、プログラムの内容について、地域医療に配慮した内容となるよう、三重県地域医療対策協議会および同医師専門研修部会において協議を行います。
- ・ 総合診療医の専門医資格を取得するための専門研修プログラムの運用等により、県内の総合診療医の確保・育成を推進します。

（iii）医師の偏在是正

- ・ 医師少数区域や医師少数スポット等、県内において医師が不足している医療機関への、医師の派遣調整を行います。
- ・ 自治医科大学義務年限内医師、キャリアサポート制度活用の医師を派遣することにより、医師の不足する地域における医師の確保を進めます。
- ・ バディホスピタルシステムを活用した都市部の病院から医師不足地域の病院への診療支援を進め、医師不足地域の医療機関における医師確保を推進します。
- ・ 三重県地域医療支援センターと三重県へき地医療支援機構が十分に連携を図り、へき地等に勤務する若手医師のキャリア形成を支援し、医師の確保・定着を進めます。

(iv) 医師の勤務環境改善支援

- ・ 医師の労働時間短縮等に関する指針もふまえ、勤務医が健康を確保しながら働くことができる勤務環境の整備に向けた取組を促進します。
- ・ 三重県地域医療支援センターと三重県医療勤務環境改善支援センターが連携し、医療機関の主体的な取組を通じて、県内医療機関の勤務環境改善支援に努めます。
- ・ 「女性が働きやすい医療機関」認証制度の取組を推進し、女性医師のみならず全ての医療従事者が働きやすい勤務環境に向けて、認証医療機関の好事例の周知を図りながら、改善に取り組む医療機関を支援します。
- ・ 最新の知見や技能等を有する医師を育成する医療機関が、研修医や専攻医の研修等の充実および医師の勤務時間の短縮など働き方改革に対する取組を支援します。
- ・ 医師の時間外労働の短縮および地域医療提供体制の確保のため、地域において重要な役割を担う医療機関への医師派遣に対する取組を支援します。
- ・ 院内保育所の運営支援や就労環境の改善等、ニーズに応じた取組を行うよう努めます。また、妊娠中の医師や子育てを行う医師に限らず、介護を行う医師に対しても、同様の配慮や環境整備を促進します。

(4) 看護職員

【ファクト】

(i) 看護職員数の推移

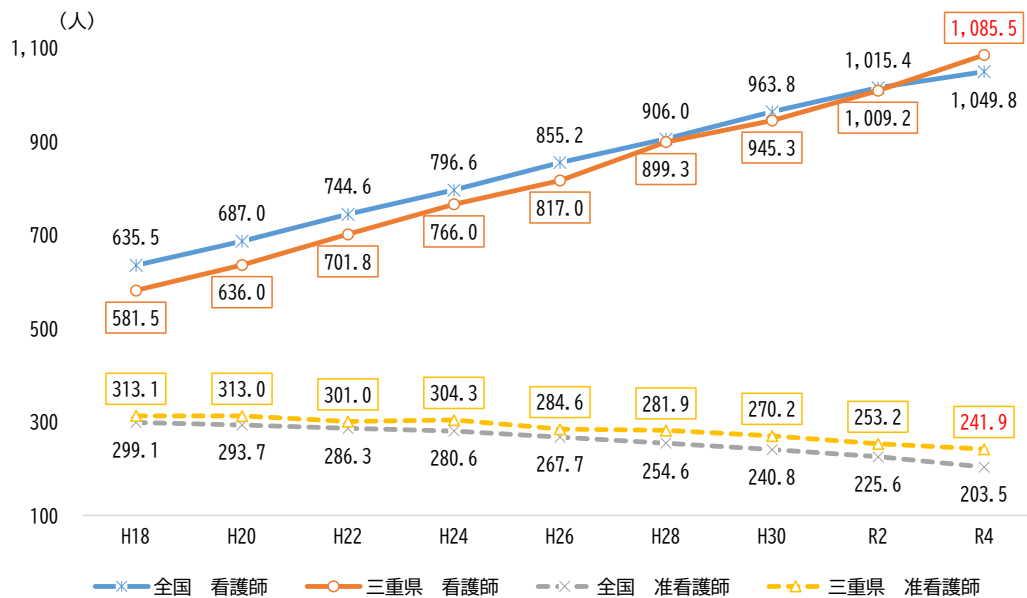
令和4（2022）年末における本県の看護師の従事者数（実人数）は 18,910 人で、人口 10 万人あたり 1,085.5 人と全国平均 1,049.8 人を上回っており、また経年的に増加しています。

准看護師の従事者数（実人数）は 4,214 人で、人口 10 万人あたり 241.9 人と全国平均 203.5 人を上回っています。

保健師の従事者数（実人数）は、平成 24（2012）年の 627 人から令和 4（2022）年の 859 人へと増加しており、人口 10 万人あたりでは 49.3 人（全国で 38 位）で、全国平均 48.3 人をやや上回っています。就業場所については、市町に就業者が最も多く、全体の 59.3%を占めています。

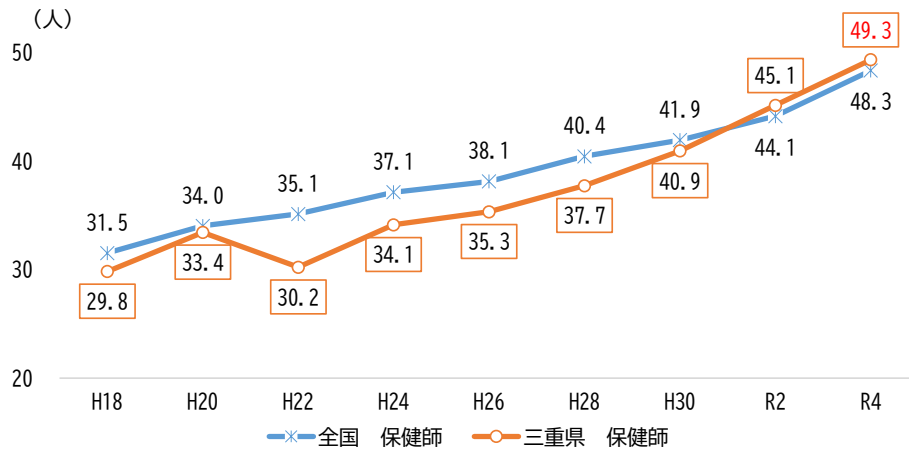
助産師の従事者数（実人数）は、平成 24（2012）年の 359 人から令和 4（2022）年の 496 人へと増加していますが、人口 10 万人あたりでは 28.5 人（全国で 39 位）で、全国平均 30.5 人を下回っています。

図表 107 看護師・准看護師数の推移（人口 10 万人あたり）



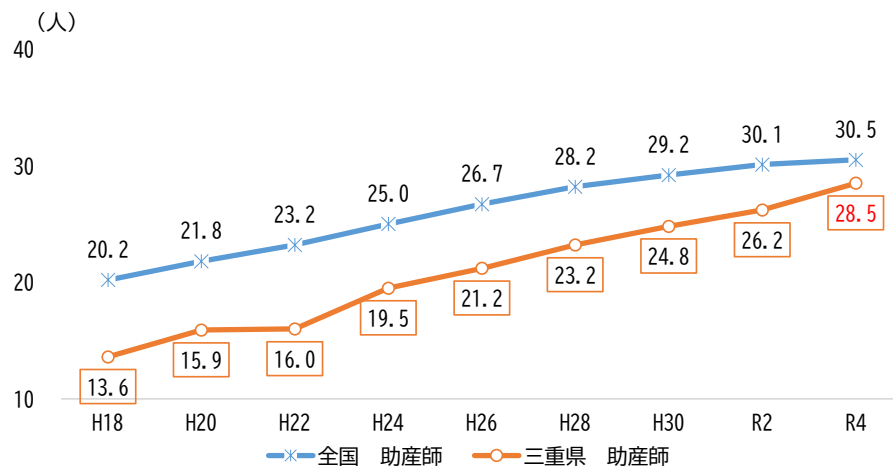
出典：厚生労働省「平成 18 年～26 年、平成 30 年～令和 4 年 衛生行政報告例」
三重県「平成 28 年 保健師助産師看護師准看護師業務従事者届再集計」

図表 108 保健師数の推移（人口 10 万人あたり）



出典：厚生労働省「平成 18 年～26 年、平成 30 年～令和 4 年 衛生行政報告例」
三重県「平成 28 年 保健師助産師看護師准看護師業務従事者届再集計」

図表 109 助産師数の推移（人口 10 万人あたり）

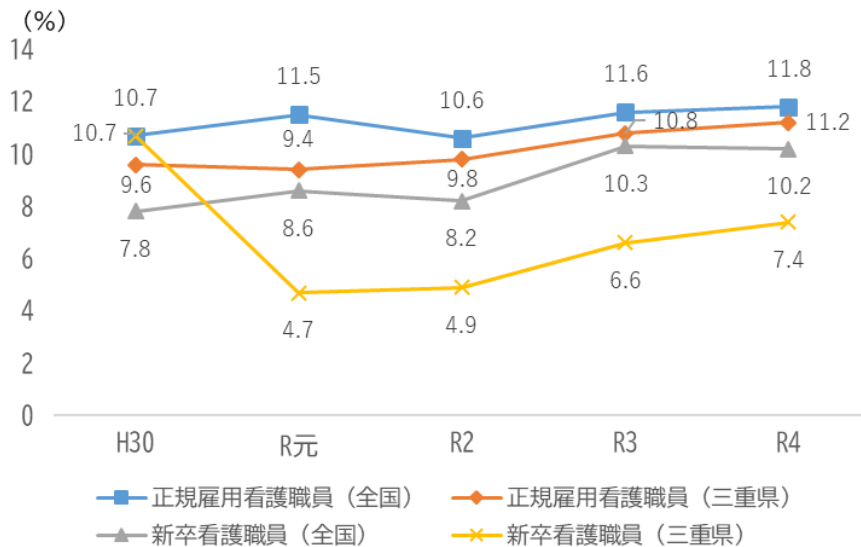


出典：厚生労働省「平成 18 年～26 年、平成 30 年～令和 4 年 衛生行政報告例」
三重県「平成 28 年 保健師助産師看護師准看護師業務従事者届再集計」

(ii) 離職率の推移

コロナ禍を経た離職率は、令和 4（2022）年度の新卒看護職員が全国で 10.2% に対し三重県が 7.4%、正規雇用看護職員が全国 11.8% に対し三重県が 11.2% で、全国平均を下回っていますが、新卒看護職員、正規雇用看護職員とも近年は増加傾向にあります。

図表 110 病院の正規雇用・新卒看護職員離職率の推移



出典：日本看護協会「2019年～2020年 病院看護実態調査」、「2021年 病院看護・外来看護実態調査」、「2022年 病院看護・助産実態調査」、「2023年 病院看護実態調査」

(iii) 需給推計

三重県における令和7(2025)年の看護職員の需給推計では、看護職員数の需要数は25,924人であり、供給数24,592人を1,332人上回る結果となっており、特に、訪問看護事業所、社会福祉施設、介護老人福祉施設において充足率が低くなっています。

【課題】

人口10万人あたりの看護職員従事者数は増加しているものの、離職率の増加、夜勤看護職員の確保など現場からは多くの課題があるとの声が上がっています。

令和7(2025)年の需給推計では依然として看護職員は不足している状況にあることから、引き続き看護職員確保対策が必要です。

(i) 看護師、准看護師

(ア) 看護師の養成・確保

- ・ 訪問看護ステーションや介護保険施設、社会福祉施設等に勤務する看護師は増加傾向にあります。地域包括ケアシステムの推進にあたり、看護師の確保をさらに進める必要があります。
- ・ 少子化の進行等により、看護師等学校養成所の入学者の確保が困難になりつつあることから、看護師を志望する学生を確保するため、若者などに対して看護の魅力について普及啓発を行うことが必要です。また、少子化により労働力

人口が減少する中、定年退職した看護師が活躍できる仕組みづくりが必要です。

- ・ 医療・介護・福祉・保健を担う質の高い看護師を養成するため、看護教育の充実を図る必要があります。

(イ) 看護師の定着促進・離職防止

- ・ 看護師の確保のため、三重県ナースセンターにおける求人・求職のマッチング率を高める必要があります。
- ・ 短時間勤務や時差勤務制度など多様な勤務形態の導入や、夜勤・交代制勤務の負担軽減等、看護師の勤務環境を改善するための取組が必要です。
- ・ 子育てしながら、看護師としての就労を継続できるよう、院内保育所の整備が必要です。
- ・ 看護師の離職防止のため、働きがいを感じながら、着実にキャリア形成ができるよう、職場における支援や研修体制の充実が必要です。
- ・ 出産や子育て、介護等の理由で退職した看護師の復職を支援する取組が必要です。

(ウ) 看護師の資質の向上

- ・ 看護師の勤務環境改善やキャリア支援の取組の推進者である看護管理者（看護部長や看護師長等）の資質向上を図る必要があります。
- ・ 医療技術の高度化、患者の高齢化、在院日数の短縮化が進む中、患者本位の医療を実現するために、質の高い看護を提供できる人材の育成が求められます。
- ・ 緩和ケアや看取り、さまざまな病態や重症度の高い利用者に対応できるよう、訪問看護ステーションの機能強化、連携強化による安定的な訪問看護サービスの提供体制の整備が求められます。
- ・ 在宅医療等を支える看護師や感染症の発生・まん延時に迅速かつ的確に対応できる看護師の養成を図る必要があります。

(ii) 保健師

- ・ 医療・介護・福祉等の活動領域の拡大に伴い、保健師の確保および適正な配置が必要です。
- ・ 複雑かつ多様な健康課題や健康危機に対応できる、高い専門性を有する保健師の育成が必要です。
- ・ 保健師活動に伴う専門的な知識や技術の維持・継承ができるよう、人材育成の体制について看護系大学等と市町や県が連携し検討することが必要です。

(iii) 助産師

- ・ 分娩を取り扱う産科診療所等においては助産師が不足しており、その確保が急務となっています。
- ・ 助産師の定着促進のため、働きがいを感じながら、着実にキャリア形成ができるよう、研修体制の充実や勤務環境の改善等が必要です。
- ・ 多様化する助産師業務に対応していくための資質向上に向けた取組が必要です。

【取組の方向性】

令和6（2024）年3月に策定した「第8次三重県医療計画」に基づき、看護職員の確保を進めます。

(i) 看護師、准看護師

(ア) 看護師の養成・確保

- ・ 小中学生や高校生、その家族等に対して、多様な場で働く看護職の魅力についての普及啓発を行うほか、高校生等に対する看護体験学習を支援するなど、看護師等学校養成所の入学者の確保対策に取り組みます。
- ・ 看護師等学校養成所と連携し、看護師の養成と県内就業の促進を図ります。
- ・ 民間の看護師等養成所の運営を支援するとともに、教員向けの研修を行うことにより、教育体制の充実を図ります。
- ・ 臨地実習機関の確保および充実を図るため、調整や支援に努めるほか、保健師助産師看護師実習指導者講習会を通じて、臨地実習機関の指導者の養成を行います。
- ・ 県内外の看護師等学校養成所で学ぶ学生を対象とした修学資金の貸付制度により、卒業後、県内に勤務する看護師の確保を図ります。
- ・ 県広報などさまざまな広報手段を積極的に活用して、ナースバンクへの求職・求人登録者数の増加を図ります。
- ・ 県内就業や無料職業紹介、就業相談等へ効果的につながるために、インターネットを活用した情報発信を行います。
- ・ 免許保持者の離職時等の届出制度等により把握した情報をもとに、きめ細かな情報発信や就業相談等を行うとともに、再就業への不安を軽減するための復職支援研修を実施し、潜在看護師の再就業を促進します。
- ・ 医療依存度の高い入所者の増加に伴い、介護福祉現場で働く看護師の確保

を図ります。

- ・ 少子化による労働力人口の減少に鑑み、定年退職した看護師の再就業を促進します。
- ・ 看護師の確保対策を効果的に進めていくために、就業場所や地域ごとの偏在の度合いに応じた施策について検討を行います。

(イ) 看護師の定着促進・離職防止

- ・ ライフステージに応じた働き方が可能となるよう、勤務環境の改善を進めます。
- ・ 子育てしながら働き続けることができるよう、医療機関における院内保育の充実に向けた取組を進めます。
- ・ 三重県ナースセンターにおいて、勤務環境相談窓口の設置やアドバイザー派遣などを行うことにより、県内の医療機関等における離職防止対策の取組を支援します。
- ・ 三重県医療勤務環境改善支援センターや「女性が働きやすい医療機関」認証制度を活用し、医療機関の主体的な勤務環境改善の取組を促進します。
- ・ 三重県ナースセンターと三重県医療勤務環境改善支援センターとの連携強化により、医療機関の勤務環境改善の取組を効果的に支援します。
- ・ 看護師の働く意欲を維持し、職場定着を促進するため、研修体制の充実を図ります。

(ウ) 看護師の資質の向上

- ・ 三重県看護協会等と連携し、看護師が最新の技術および知識を習得し、より質の高い看護を提供できるよう研修体制の一層の充実を図ります。
- ・ 医療機関が、看護師の勤務環境改善やキャリア支援に向けて取り組むことができるよう、研修や情報交換の機会を設け、看護管理者の資質向上を図ります。
- ・ 多様化する在宅医療のニーズをふまえ、在宅療養患者への訪問看護を担う人材の育成を図ります。
- ・ 地域包括ケアシステムの推進のため、プライマリ・ケアが実践できるプライマリ・ケアエキスパートナースを養成します。
- ・ 在宅医療等を支える看護師や感染症の発生・まん延時に迅速かつ的確に対応できる看護師を確保するため、特定行為に係る看護師の研修制度の周知のほか、研修の受講支援を行うとともに、県内で研修を受講できるよう、指定研修機関の確保に向けた取組を進めます。

(ii) 保健師

(ア) 保健師の養成・確保、適正な配置

- ・ 県内の看護系大学等と連携して、卒業生の県内就業を促進するとともに、県外の看護系大学等へも働きかけを行います。
- ・ 保健師をめざす学生が保健所や市町、産業保健等における地域看護学実習を円滑に受けられるよう支援するなど、保健活動に関する教育の充実を図ります。
- ・ 三重県ナースセンターと連携し、免許保持者の離職時等の届出制度の周知を行い、潜在保健師の把握・復職支援に努めます。
- ・ 複雑かつ多様な健康課題等に対し効果的な保健活動を展開するため、統括保健師をはじめとする保健師の適正配置に努めます。

(イ) 保健師の資質の向上

- ・ 複雑かつ多様な健康課題や健康危機に対応できる保健師を育成するため、専門研修を実施するとともに、技術的支援を行います。
- ・ 個人および地域全体の健康の保持増進や疾病の予防を図るとともに、複雑かつ多様な健康課題や健康危機に対応するための保健・医療・福祉・産業等の関係機関とのネットワークづくりに取り組みます。また、包括的な地域支援システムの構築を推進するため、保健師のコーディネート能力の向上に努めます。
- ・ 保健師の人材育成体制について、市町および県統括保健師会議を中心として、人材育成の課題と対応策等を検討するとともに、看護系大学等の関係者で構成される保健師人材育成業務検討会等において、研修などの充実に向けて検討を進めます。また、各保健所においても、現場における人材育成の課題と対応策等について、管内の関係者による連絡会等で検討を行い、体制の充実を図ります。

(iii) 助産師

(ア) 助産師の養成・確保

- ・ 県内の看護系大学や助産師養成所と連携し、助産師の養成と県内就業を促進するとともに、三重県看護協会等と連携し、潜在助産師の再就業の支援に取り組みます。
- ・ 助産師養成所の運営を支援するとともに、教員向けの研修を行うことにより、教育体制の充実を図ります。
- ・ 臨地実習機関の確保および充実を図るため、調整や支援に努めるほか、保健師助産師看護師実習指導者講習会等を通じて、臨地実習機関の指導者の養

成を行います。

- ・ 助産師修学資金貸付制度により、卒業後、県内に勤務する助産師の確保を図ります。
- ・ 「三重県助産師養成確保に関する懇話会」において、県内の看護系大学および助産師養成所における養成力の強化や臨地実習機関の充実に向けた検討を進めるなど、関係機関が連携して、助産師の養成・確保に取り組みます。

(イ) 助産師の定着促進・離職防止

- ・ 助産師の職場定着率が向上するよう、研修体制の充実や勤務環境等の改善を図ります。

(ウ) 助産師の資質の向上

- ・ 助産師としての専門性が発揮されるよう資質向上を図るため、新人および中堅助産師、指導的立場にある助産師を対象に、研修会を実施します。
- ・ 助産師の助産実践能力の向上および就業場所や就業地域の偏在解消のため、助産師出向システムの定着を図ります。
- ・ 周産期死亡率の改善のため、多職種との連携を深め、周産期医療や看護の知識・技術を得ることを目的とした研修会を実施します。

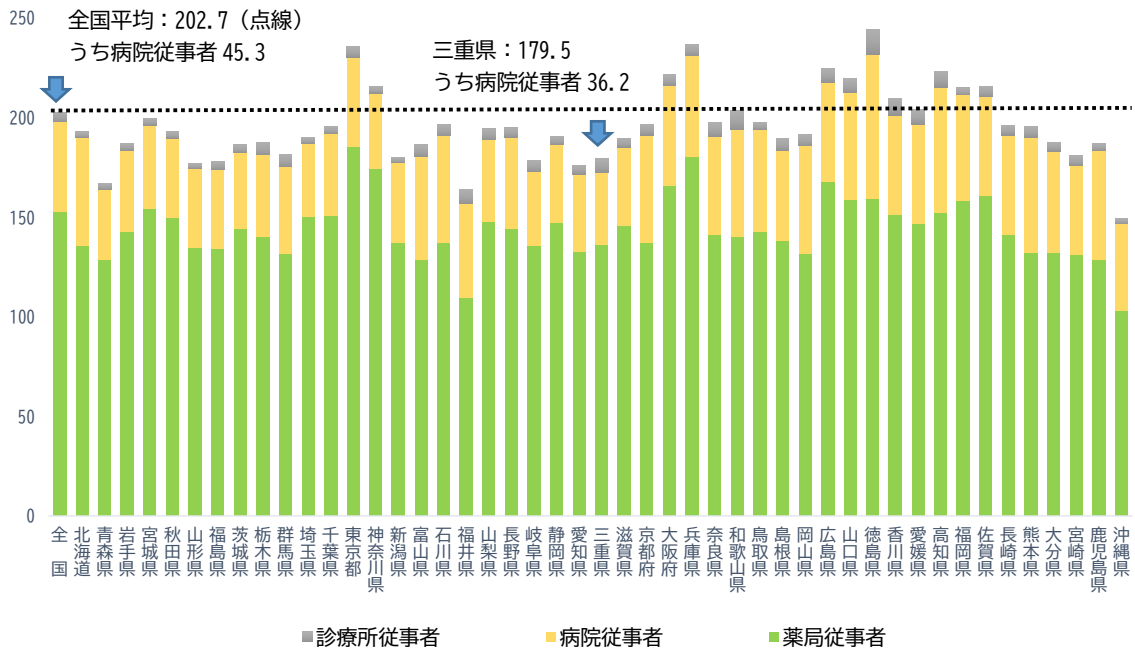
(5) 薬剤師

【ファクト】

(i) 薬剤師数の推移・職域の偏在

本県の人口10万人あたりの薬局・医療施設の従事薬剤師数は179.5人（全国40位）で全国平均の202.7人に比べて23.2人少なく、深刻な薬剤師不足の状況となっています。特に病院勤務薬剤師については、36.2人（全国46位）で、全国平均の45.3人より9.1人少なく、病院薬剤師の不足が喫緊の課題となっています。

図表 111 薬剤師数の全国と本県との比較
(人口10万人あたりの薬局・医療施設従事薬剤師数)

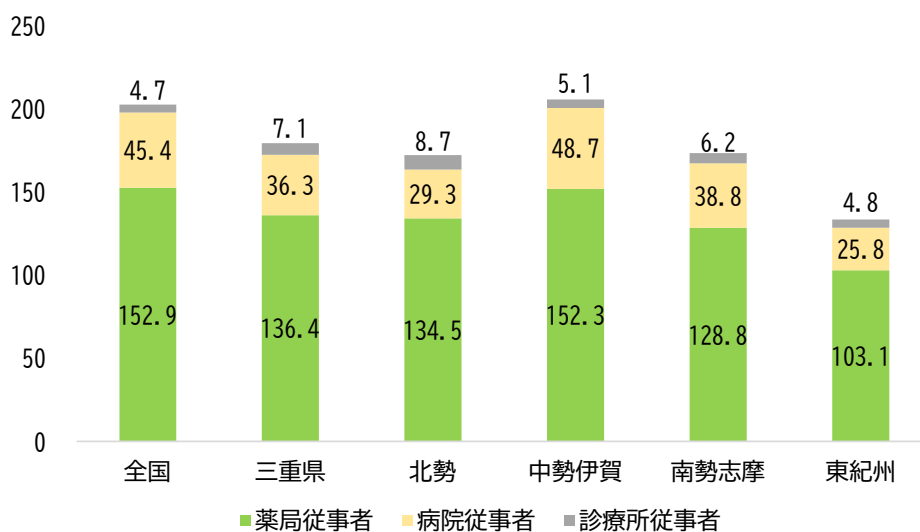


出典：厚生労働省「令和4年 医師・歯科医師・薬剤師統計（統計）」

(ii) 薬剤師の地域偏在

二次医療圏別に見ると、医療施設では中勢伊賀医療圏以外は全国平均を下回っており、薬局では全ての医療圏で全国平均を下回っています。特に東紀州医療圏においては、県内の他の医療圏より大幅に少なくなっており、地域偏在が生じています。

図表 112 本県の人口 10 万人あたりの薬局・医療施設従事薬剤師数



出典：厚生労働省「令和4年 医師・歯科医師・薬剤師統計（統計）」、
総務省統計局「令和4年 人口推計」により作成

【課 題】

- ・ 本県で従事する総薬剤師数は、薬学部誘致をはじめとした薬剤師確保の取組もあり、徐々に増加していますが、令和4（2022）年の人口10万人あたりの薬局・医療施設に従事する薬剤師数は全国平均を大きく下回っている状況です。特に、病院と薬局との職域偏在（特に病院薬剤師の不足）が喫緊の課題となっています。
- ・ また、東紀州医療圏では人口10万人あたりの薬剤師数が特に少ない等、二次医療圏間での地域偏在も課題となっています。
- ・ 薬剤師については、地域医療における薬物療法の有効性・安全性の確保や公衆衛生の向上および増進等に資するため、調剤等の業務に加え、病院薬剤師にあっては病棟薬剤業務やチーム医療等、薬局薬剤師にあっては在宅医療や高度な薬学的管理を行う機能等を中心とした業務・役割等のさらなる充実が求められています。
- ・ また、医師の働き方改革が進む中、医療施設で従事する病院薬剤師には、タスク／シフトシェアに向けた取組への期待も高まっています。
- ・ 薬剤師に求められる期待に応え、役割を十分に担っていくためには、偏在要因等もふまえた上で、薬局・病院の薬剤師確保策を強化していく必要があります。

【取組の方向性】

令和6（2024）年3月に策定した「三重県薬剤師確保計画」に基づき薬剤師の確保を進めます。

（i）薬剤師の確保

- ・ 県内の病院に勤務する薬剤師の育成ならびに確保を目的に、在学中に貸与を受けた奨学金の一部に対する返還資金を助成する制度を創設します。
- ・ 未就業薬剤師の中でも、特に育児等のため退職・休職している薬剤師に対して、実践的で質の高い復職支援研修会等の開催や、無料職業紹介により復職を支援します。
- ・ 県内の薬学部の大学生、三重県出身で他県の薬学部で修学している大学生を対象に、大学を通じた情報提供および就職情報サイトの活用により、県内での就職へのアプローチを行います。
- ・ 県外で就業している薬剤師へのアプローチとして、薬剤師の採用情報のウェブサイト、就職説明会等を通じて情報発信を行い、I J Uターンを促進することにより県内で働く薬剤師の確保につなげます。
- ・ 三重県出身者が多く通学している東海・関西地域の薬学部に対し、県内の医薬品製造業でのインターンシップの案内を送付するとともに企業の受入の支援を行い、県内企業での就職につなげます。
- ・ 県内の就職や採用情報をまとめて見られるような情報提供の体制を整備する等、病院や薬局の採用に係る情報提供の支援につながるプラットフォームの構築について検討を行います。
- ・ 小中高生などの若い世代に対し、薬剤師という職種をより深く理解し、職業として選択してもらえるよう、仕事内容の紹介や、病院・薬局の見学会・職場体験会等を実施します。

（ii）薬剤師の育成

- ・ 地域医療に従事する薬剤師のキャリア支援として、薬剤師の資質向上のためのキャリア形成プランの創設を検討します。
- ・ 薬剤管理指導業務・病棟薬剤業務、医師に対する処方提案、がん治療等の薬物療法等に精通した実践能力の高い臨床薬剤師を育成するため、薬剤師の資質の向上のための研修の実施等の支援を行います。
- ・ 在宅医療や相談業務等の患者・住民のさまざまなニーズに対応し、多職種と連携して地域包括ケアシステムの一翼を担う「かかりつけ薬剤師」を育成するための研修を充実させます。

(iii) 薬剤師の偏在是正

- ・ 東紀州等の特に薬剤師不足が問題となっている病院に対して、薬剤師が充足しており病棟業務や地域連携等の経験のある病院から薬剤師を派遣し、派遣先病院において病棟業務等の必要とされる業務を支援します。
- ・ 県内の病院に勤務する薬剤師の育成ならびに確保を目的に、在学中に貸与を受けた奨学金の一部に対する返還資金を助成する制度を創設します。(再掲)

(iv) 薬剤師の勤務環境改善支援

- ・ 妊娠、子育て、介護等のライフステージに応じ、女性薬剤師のみならず医療従事者が個々のニーズに応じた配慮や支援を受けられるよう、「女性が働きやすい医療機関」認証制度の取組を活用し、勤務環境改善を推進します。
- ・ 三重県医療勤務環境改善支援センターが、働きやすい職場環境づくりに向けた医療機関の主体的な取組を支援します。薬局においても、働きがいの向上や働きやすい職場環境づくりに向けて検討を進めます。
- ・ ICTの利活用等を推進し、先端技術を活用した業務効率化に取り組みます。

(6) 介護・福祉

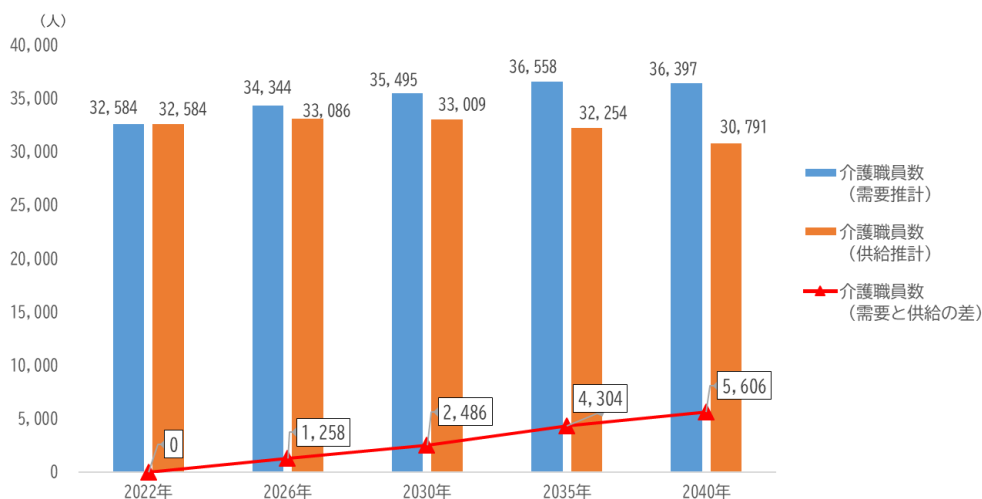
【ファクト】

(i) 介護職員の需給推計

高齢化の進展により、令和 22（2040）年にかけて、要介護認定率が高くなる 85 歳以上高齢者が増加する一方で、サービスの担い手の中心である生産年齢人口は急激に減少し、需給ギャップが拡大していくと見込まれています。

第 9 期計画介護人材需給推計では、令和 22（2040）年度の県内の介護職員の必要数は 36,397 人となり、現状推移で見込んだ介護職員数（供給）に比べると、5,606 人が不足すると推計されています。

図表 113 三重県の介護人材需給推計

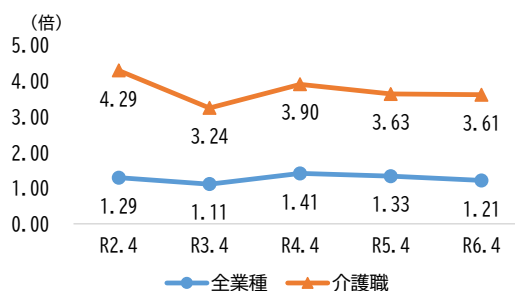


出典：厚生労働省「介護人材需給推計ワークシート」による推計（第 9 期計画）

(ii) 介護職の有効求人倍率

令和 6（2024）年 4 月の県内の全業種の有効求人倍率は 1.21 倍であるのに対して、介護職では 3.61 倍と高く、介護分野の労働力不足は、他産業と比較しても深刻な状況にあります。

図表 114 有効求人倍率の推移

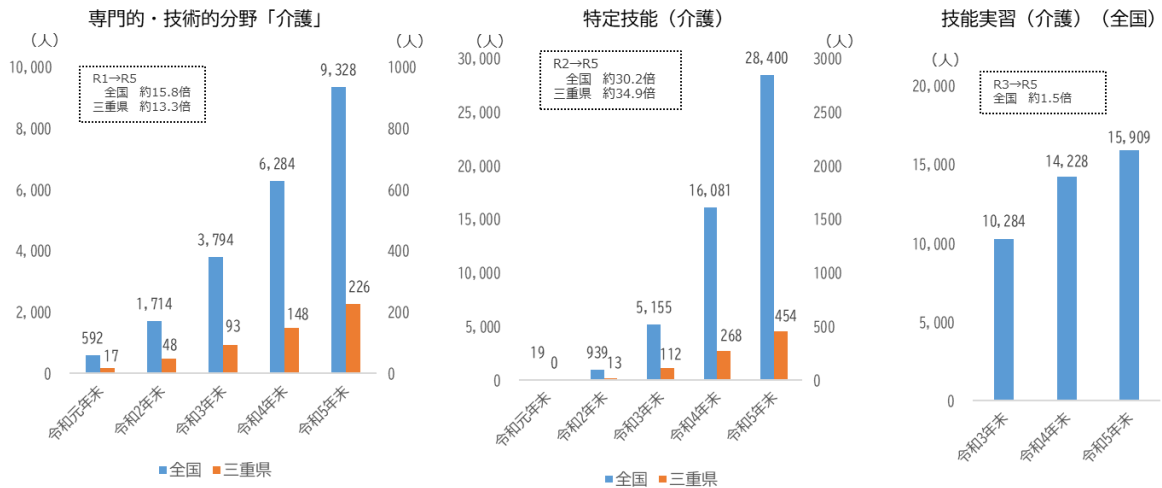


出典：全業種：厚生労働省「一般職業紹介状況」
介護職：三重労働局「労働市場月報」

(iii) 介護分野の在留外国人数の推移

介護分野で就労する在留外国人は、各在留資格で大きく増加傾向にあります。

図表 115 介護分野の在留外国人数の推移



出典：出入国在留管理庁「在留外国人統計」、出入国在留管理庁公表資料により作成

(iv) 障がい福祉分野における必要なサービス量の見込み

障がい福祉分野についても、「みえ障がい者共生社会づくりプラン（2024年度～2026年度）」においては、障害福祉サービスの必要量が全般的に増加していく見込みであり、支援員の不足が懸念されます。

図表 116 指定障害福祉サービスの種類ごとの必要な量の見込み

障害福祉サービスの種類	サービス量実績	必要なサービス量の見込み		
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
居宅介護	37,634 時間	41,510 時間	43,269 時間	45,016 時間
生活介護	90,259 人日分	90,365 人日分	91,594 人日分	92,946 人日分
共同生活援助	2,283 人	2,387 人	2,510 人	2,620 人

出典：みえ障がい者共生社会づくりプラン（2024年度～2026年度）

【課 題】

本格的な高齢社会を迎える中、介護関連職種の有効求人倍率は高い値で推移しており、労働力不足は深刻な状況になっています。

今後、生産年齢人口の急激な減少が見込まれることから、若い世代を対象にした人材確保対策を継続的に実施することと併せて、元気高齢者や外国人材の受入れ等、介護分野を担う人材のすそ野を拡大する取組を推進する必要があります。

障がい福祉分野において求められるサービス量が増加していく見込みの中、利用者が必要な支援を受けられるよう、人材の確保と併せて質の向上に取り組む必要があります。

(i) 介護人材の確保・育成・定着

- ・ 介護職については、「体力的に大変な仕事である」「精神的に大変な仕事である」「仕事に見合った収入が得られない仕事である」など、一面的な見方が流布され、マイナスイメージが生じ人材確保の阻害要因となっています。将来の介護の担い手となる若い世代をはじめ社会全体での理解を進めるよう、介護の魅力を伝え、介護の職場に対するイメージアップを図り、介護分野への参入を促進する必要があります。
- ・ 介護人材の確保・育成については、行政や介護施設・事業所、福祉人材センター、ハローワークなどの関係機関が連携し、総合的に支援していくことが求められています。
- ・ 介護職場における業務の切り出し（介護の専門性の高い業務とその周辺業務）を行い、元気高齢者等が周辺業務を担うことで、介護職員の負担軽減と専門職化が可能となることから、介護助手の導入を推進する必要があります。
- ・ 介護関連職種の賃金水準は、令和6（2024）年度介護報酬改定により、全体としては引き上げられたものの、他産業に比べると低い水準となっています。介護人材の確保を進めるためには、処遇改善を進めることが課題となっています。

(ii) 外国人介護人材の確保

- ・ 近年、欧米諸国や東アジア諸国では、労働力確保を目的に積極的な外国人労働者受入れ施策を打ち出しており、世界的な人材獲得競争を背景に、日本がいかに優秀な人材を継続的に獲得できるかが重要な課題となっています。
- ・ 外国人介護人材の受入れ制度の拡充に伴い、日本での就労を希望する外国人は増加している一方で、県内の介護サービス事業所等では、外国人の受入れに関するノウハウがないこと等により、外国人の雇用を躊躇している実態があります。

(iii) 介護現場の生産性向上

- ・ 人手不足の中でも、介護サービスの質の維持・向上を実現していくためには、介護現場の業務改善や業務効率化の取組により、介護現場の生産性向上を図っていく必要があります。

(iv) 障がい福祉分野における人材の確保・育成

- ・ 障がい福祉分野においては、利用者の障がいの種別、年齢が多様であり、障がい者一人ひとりのニーズが高度化・多様化することで、これまで以上に障害福祉サービスの量と質の向上が求められるため、人材の確保と併せて、幅広い知識や専門性を有する人材を長期的な視点で育成していく必要があります。

【取組の方向性】

令和6（2024）年3月に策定した「みえ高齢者元気・かがやきプラン 第9期三重県介護保険事業支援計画・第10次高齢者福祉計画」に基づき、介護人材の確保・定着を進めます。

(i) 介護人材の確保・育成・定着

- ・ 三重県福祉人材センターにおいて、無料職業紹介や求人・求職情報の発信等を行うとともに、キャリア支援専門員を配置し、就職希望者と介護施設等とのマッチングを支援します。
- ・ 元気高齢者等が介護職員の周辺業務を担うことで介護職員の負担軽減と専門職化が可能となるよう、介護助手の導入を推進します。
- ・ 介護職場のイメージアップを図るため、小中高校生等への魅力発信や福祉・介護フェア等を実施します。
- ・ 職場環境の改善に取り組んでいる介護事業所を「みえ働きやすい介護職場取組宣言事業所」として証明し、その取組を広く公表することで、介護人材の参入と定着を促進します。
- ・ 介護職員の処遇改善に向けて、介護職員等処遇改善加算の新規取得を促進するため、研修会の開催や、社会保険労務士等による個別訪問を行います。
- ・ 社会福祉施設職員の資質向上のため、三重県社会福祉研修センターにおいて、キャリアパス対応生涯研修、業種別研修、課題別専門研修等を実施します。
- ・ 介護支援専門員の資格取得や資質向上に必要な研修を実施します。

(ii) 外国人介護人材の確保・定着

- ・ 外国人介護人材の有望な送出国との関係構築に向けて、本県での就労をPRする現地セミナーの開催等に取り組みます。（再掲）
- ・ 外国人介護人材の参入・定着を促進するため、介護施設等が実施する奨学

金支給や集合研修等の取組に対して支援するとともに、受入説明会の開催等により介護施設等における受入制度への理解促進を図ります。(再掲)

- ・ 外国人介護人材の受入れを促進するため、県内の介護施設等で就労を希望する外国人材と受入希望施設等とのマッチング機会の創出等に取り組みます。(再掲)
- ・ 外国人介護人材が受入施設で円滑に就労・定着できるよう、外国人介護職員とのコミュニケーション支援や、介護福祉士の資格取得のための学習支援等の取組に対して支援します。(再掲)

(iii) 介護現場の生産性向上

- ・ 介護サービス事業所等における介護ロボットの導入およびICT化を支援することにより、介護現場の業務の効率化を図り、介護従事者の負担軽減による職場環境の改善、離職防止および定着促進を図ります。
- ・ 令和6(2024)年7月に設置した「みえ介護生産性向上支援センター」において、業務改善等に関する各種相談対応や介護ロボット・ICT機器の展示、専門家による伴走支援など、介護サービス事業所等に対してワンストップ型の支援を行います。

令和6(2024)年3月に策定したみえ障がい者共生社会づくりプラン(2024年度~2026年度)に基づき、障がい福祉分野における人材の確保を進めます。

(iv) 障がい福祉分野における人材の確保・育成

- ・ 三重県福祉人材センターにおいて、職場体験や就職フェア、アドバイザー派遣等を実施し、人材確保を進めるとともに、福祉・介護職員等処遇改善加算の取得を促進することにより、職員の処遇改善を図ります。
- ・ 障がい福祉分野に携わる人材の資質向上のため、「三重県障がい福祉従事者人材育成ビジョン」に基づき、段階的な資質向上を図るとともに、地域の支援体制の充実・強化を図る人材を育成します。

(7) 保育士

【ファクト】

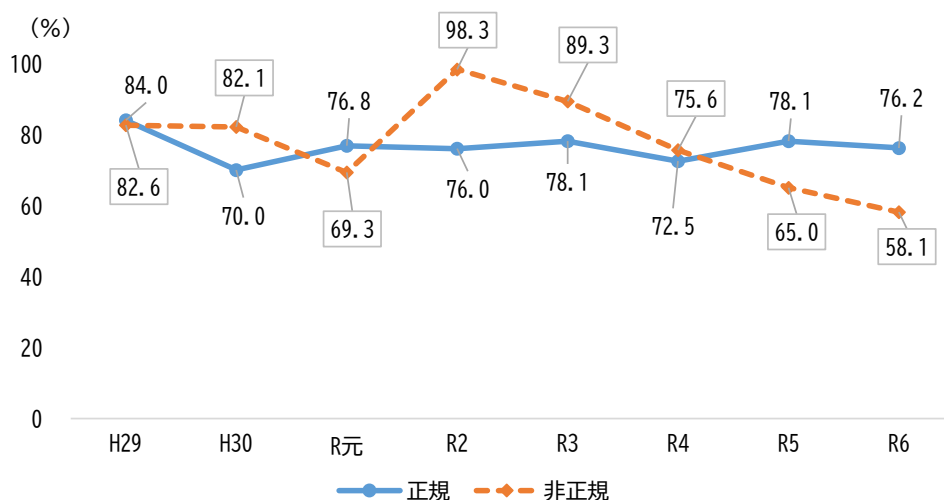
(i) 保育士の採用状況の推移

三重県における各年度当初時点の保育士の充足率※は、正規雇用、非正規雇用ともに100%を下回る中、ここ数年、正規雇用は80%程度で推移していますが、非正規雇用は低下傾向にあり、直近で60%程度となっています。

共働き世帯の増加や女性の社会進出、保育士の配置基準の改善などによって、保育ニーズが高まっていますが、保育所等において保育士を十分に雇用できないことで、定員まで園児を受け入れることができず、待機児童が発生している状況です。

※ 充足率＝保育所等が実際に採用できた保育士数/保育所等が採用したかった保育士数

図表 117 保育士の充足率（各年4月1日時点）

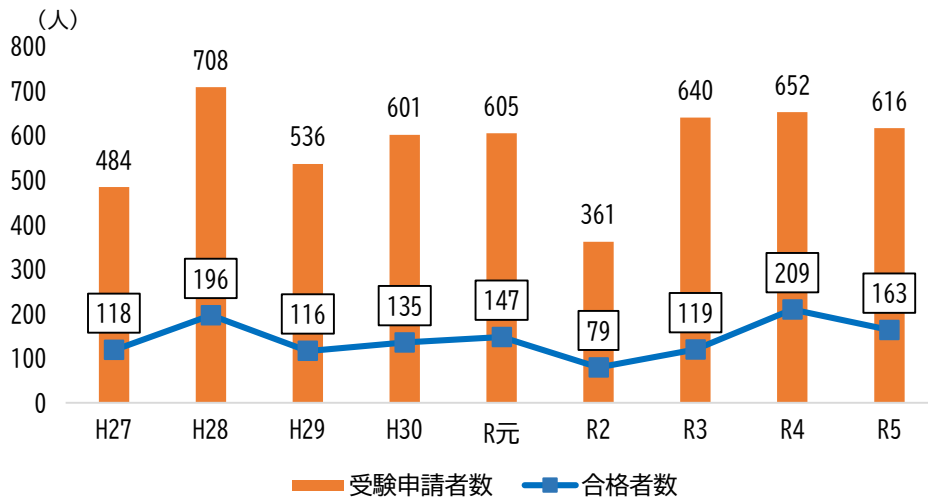


出典：三重県保育士・保育所支援センター「保育士等採用状況調査」

(ii) 保育士資格取得者数の推移

新規に保育士資格を取得するためには、保育士試験に合格するか指定保育士養成施設を卒業する必要があります。保育士試験の年間の合格者数は100人から200人の間で推移しています。一方で、指定保育士養成施設の卒業者のうち保育士登録者数は、280人程度の横ばいの状況です。

図表 118 保育士試験実施状況

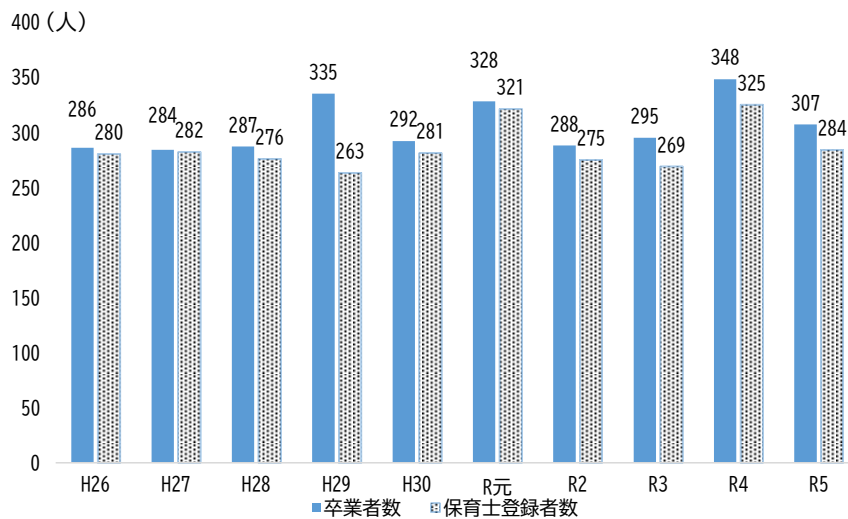


出典：三重県子ども・福祉部調べ

※筆記試験・実技試験の全部免除者除く

※R2年度は、前期試験が新型コロナウイルス感染症の状況をふまえて全都道府県にて筆記試験が中止となり実技試験のみの実施

図表 119 指定保育士養成施設の卒業者数・保育士登録者数

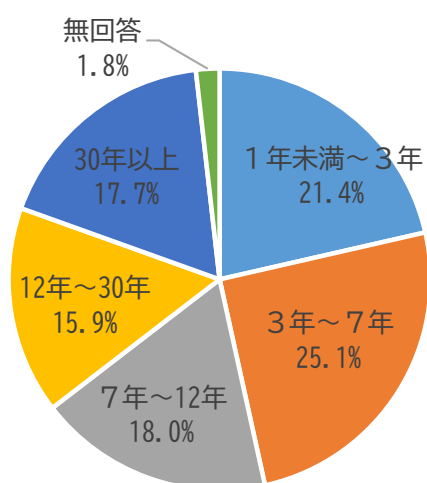


出典：三重県子ども・福祉部調べ

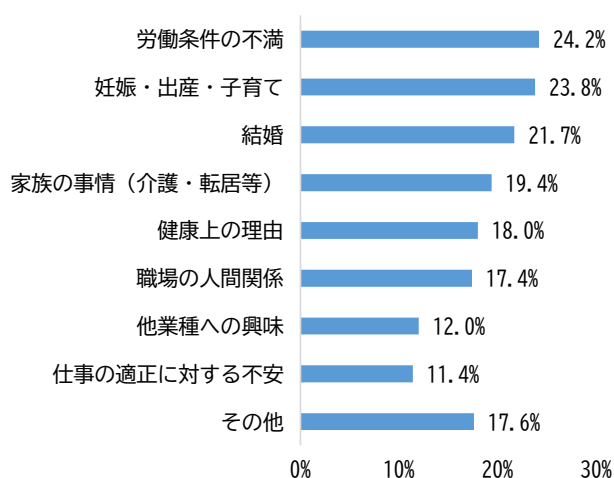
(iii) 離職の状況

保育士として過去に働いていた方を対象に実施した調査（平成 30（2018）年度）では、約半数の方が採用から 7 年未満で退職していることが読み取れます。退職の理由については、労働条件の不满、妊娠・出産・子育て、結婚、家庭の事情（介護・転居等）が上位を占めており、過重な労働やライフイベントを機に離職している実態があります。

図表 120 保育士としての就労期間



図表 121 保育士を離職する理由



出典：三重県保育士・保育所支援センター「三重県潜在保育士就労等意識調査」（平成 30 年度）

【課 題】

子どもの安全を確保し、質の高い保育を提供するためにも、保育士の安定的な確保は喫緊の課題です。

保育所等で働く保育士を確保するために、新たに保育士となる人を増やし、就業継続を図るとともに、潜在保育士の職場復帰を図っていく必要があります。

指定保育士養成施設の卒業生の中には資格を取得しても保育士以外の職種に就職する人も一定数いるため、保育所等への就職促進が課題です。

また、保育士は給与水準が他業種に比べて低く、業務量が多く休みが取りづらいといった勤務環境にあるため、処遇や職場環境の改善を進めることが課題となっています。

【取組の方向性】

(i) 保育士の確保・育成

- ・ 三重県保育士・保育所支援センターのウェブサイト「みえのほいく」で、県内の働きやすい保育所等の紹介や求人情報を提供することで、三重県で保育士として働く魅力を発信します。
- ・ 指定保育士養成施設に在籍し、保育士資格の取得を目指す学生に対して保育士修学資金の貸付を行うことで、保育士のなり手を増やします。なお、修学資金は卒業後、県内の保育所等で一定期間勤務することで返還が免除されます。
- ・ 保育実習の質を向上させ、保育実習生の保育所等への就職を推進するため、実習生の指導にあたる保育士等を対象とした研修を行います。
- ・ 潜在保育士の就業を促進するため、三重県保育士・保育所支援センターにおいて相談員を配置し、再就職に関する相談や就職あっせんを行うとともに、再就職への不安を軽減するため、復職支援研修や職場体験の機会を提供します。
- ・ 新任保育士研修を行うことで保育スキルの向上を図るとともに就業継続を支援します。

(ii) 保育士の処遇や職場環境の改善

- ・ 働きやすい職場づくりを行う保育所等の管理者等を育成するため、管理者等を対象とした職場環境改善研修を行います。
- ・ 臨床心理士の資格を持つ「保育士支援アドバイザー」を保育所等に派遣し、保育現場でのさまざまな課題等に対して専門的な見地から相談支援を行います。
- ・ 保育士の業務負担を軽減するため、保育補助者の活用やICTの導入などを行う保育所等に対する支援を行います。
- ・ 保育士等の経験年数やキャリアアップに応じた賃金の引き上げにつながるキャリアアップ研修の受講促進を図ることで、保育士の処遇改善を図ります。

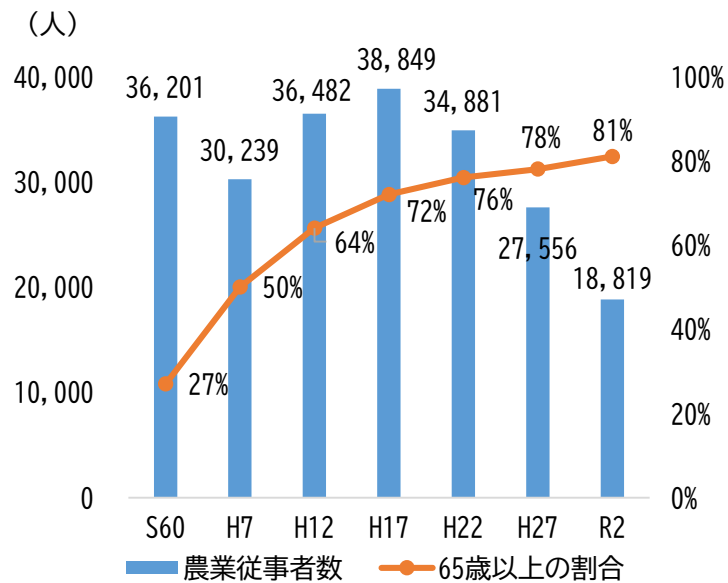
(8) 農林水産業

【ファクト】

(i) 従事者数の推移

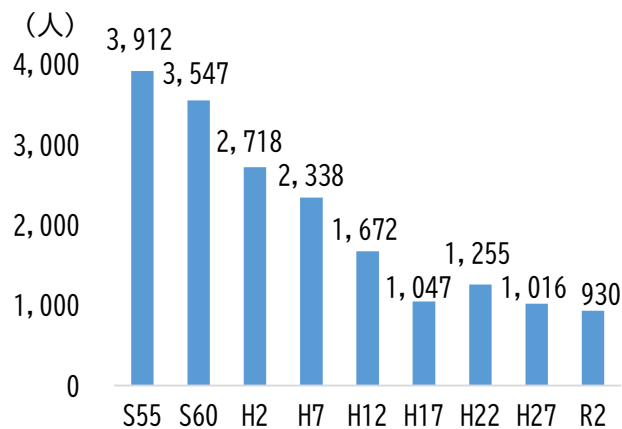
基幹的農業従事者（普段仕事として主に自営農業に従事している者）数、林業就業者数、漁業従事者数とも減少傾向にあり、また、農林漁業従事者の県内の有効求人倍率（常用）は1.70倍（令和6（2024）年4月）と全産業平均より高い状況にあり、労働力不足が深刻化しています。また、基幹的農業従事者数に占める65歳以上の割合が大きく増加しており、高齢化が進んでいます。

図表 122 農業従事者数の推移と65歳以上の割合



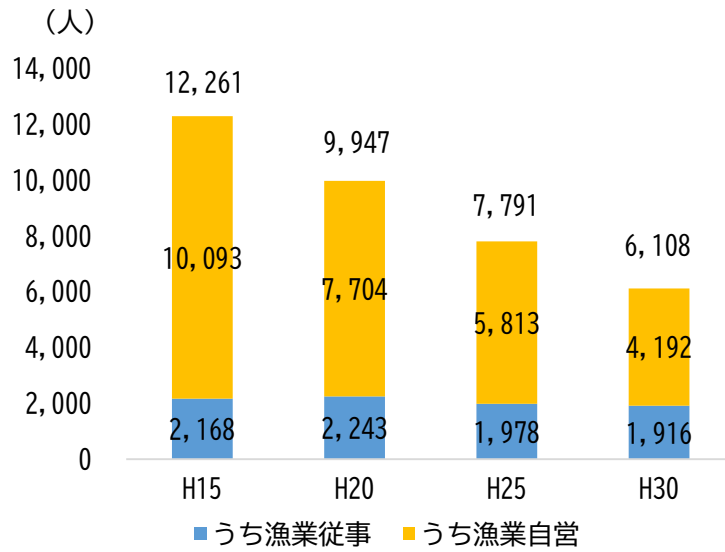
出典：農林水産省「農林業センサス」

図表 123 県内林業就業者の推移



出典：総務省統計局「国勢調査」

図表 124 三重県における漁業就業者数推移

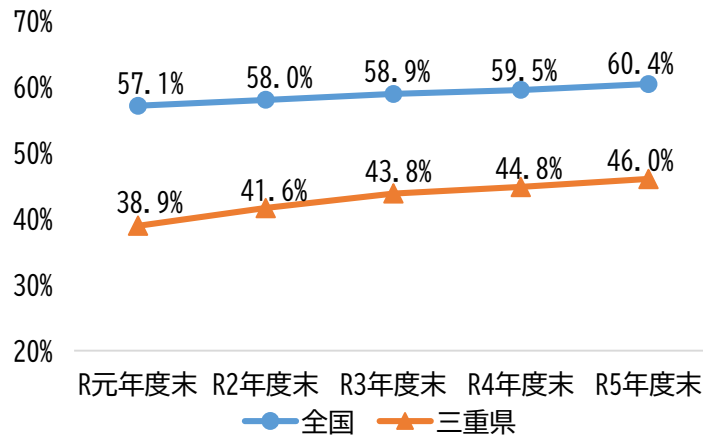


出典：農林水産省「漁業センサス」

(ii) 農地集積

担い手への農地の集積率については、全国より下回っているものの年々上昇し全国の値に近づいてきており、担い手への農地の集積が進んでいます。

図表 125 担い手への農地集積率の推移



※図表における担い手の範囲は、認定農業者およびそれに準ずる者、認定新規就農者、集落営農としています。

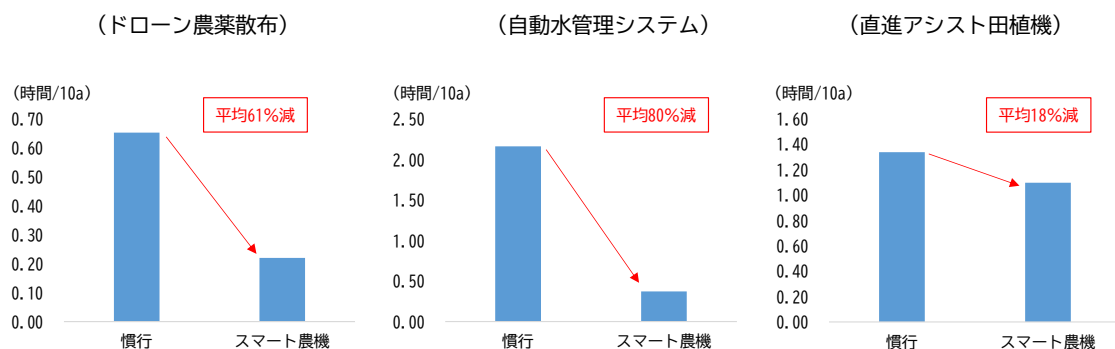
出典：農林水産省「担い手への農地集積の状況」により作成

(iii) スマート農林水産業

(ア) スマート農業

スマート農業技術の導入による労働時間の削減の例として、水稻生産における活用の効果が確認されています。

図表 126 スマート農業技術の効果



出典：農林水産省「スマート農業をめぐる情勢について」(2024年1月)

(イ) スマート林業

本県における素材生産性は、全国平均と比べて低い状況です。

林業担い手の確保が十分に進まない中、既存の人員で効率的な施業を実施していく必要があります。

図表 127 素材生産性

三重県	4.4m ³ /人日
全国平均	7.1m ³ /人日

出典：農林水産省「平成30年林業経営統計調査報告」、三重県農林水産部調べ

(ウ) スマート水産業

県内では、生産性の向上や省力化につながるICTブイや水中ドローン等のスマート機器の導入が進みつつあります。

図表 128 伊勢湾において県が設置したICTブイ



出典：三重県農林水産部

(iv) 2024年問題

民間の推計※によると、2030年度にはトラック運転手が全国で36%不足すると予測されており、物流の停滞が懸念されます。

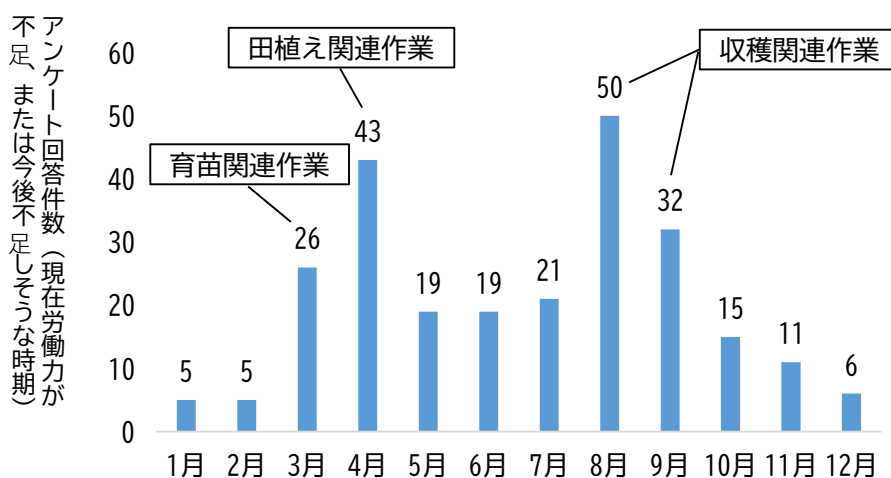
なかでも花きについては、品目や産地ごとに出荷の形態がバラバラでトラックへの積載効率が悪いうえ、荷積み、荷下ろしは手作業が多いなど、荷積みに時間がかかっているという現状があります。

※出典：㈱野村総合研究所「第375回メディアフォーラム 2024年以降も深刻化する物流危機」

(v) 年間労働力の繁閑差

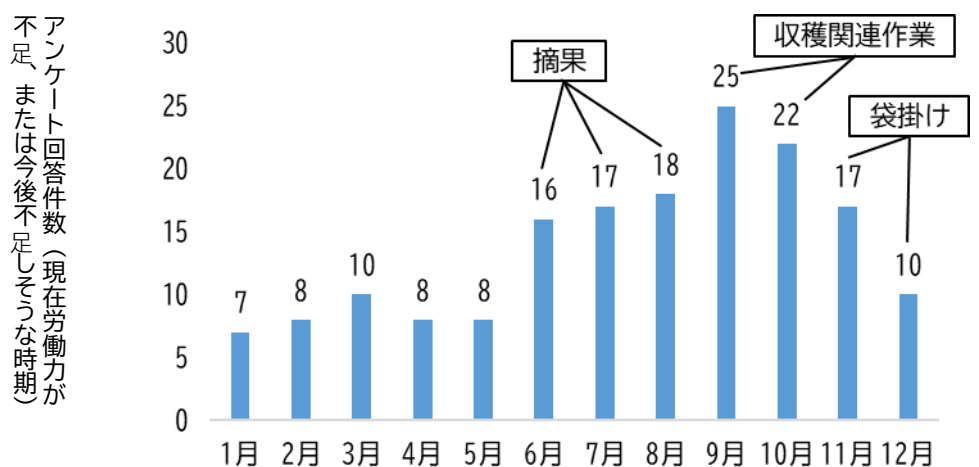
稲作農家が多い玉城町と柑橘農家が多い御浜町の小規模家族農業者を対象に県が行ったアンケートによると、玉城町では春期（田植え）と夏期（稲刈り）が、御浜町では6月から11月（摘果、収穫等）が繁忙期となり、作物により時期に違いはあるものの、年間労働力の繁閑差が大きくなっています。

図表 129 年間農作業の繁閑差（玉城町）



出典：三重県農林水産部調べ

図表 130 年間農作業の繁閑差（御浜町）



出典：三重県農林水産部調べ

【課題】

持続可能な農業、林業、水産業の実現に向けて、新規就業者の確保・育成に取り組むとともに、女性や障がい者、外国人材等の多様な担い手を確保していく必要があります。

人材確保が困難になる中、生産性の維持、向上に向けたスマート技術の実装や、ICT等の現場実装を先導するコア技能者や最先端技術とその技術の実装による成果等の周知を進める必要があります。

農地の集積・集約化による農業経営の体質強化を図っていくほか、農繁期等の労働力確保に向けた取組を進める必要があります。

輸送能力の不足が懸念されることから、物流の効率化を促進していく必要があります。

【取組の方向性】

(i) 農業

(ア) 担い手の確保

- ・ 新規就農者の確保のため、就業・就職フェアを開催するとともに、三重県農業の魅力や就農に関する各種情報を発信します。
- ・ 新規就農に関する情報を一元化したサイトを作成し、市町やJA等の関係機関にその情報を周知していきます。
- ・ 農繁期等における労働力の確保に向け、求人アプリを活用した単日短時間の働き方（ワンデイワーク）の活用のための手順書を関係機関に配布し、取

組の水平展開を図っていきます。

(イ) 農福連携

- ・ 農福連携のさらなる拡大に向け、県内各地域での新たな農福連携の拠点づくりの取組を支援します。また、農福連携で生産される農産物の品質向上に向け、希望する福祉事業所へ作物栽培に関する専門家を派遣する取組を支援します。

(ウ) 生産性の維持・向上

- ・ スマート農業の拡大に向け、スマート農業機械や機器の実装に向けた国補助事業等の活用による支援を進めます。また、新規就農者や経験の浅い農業従事者の栽培管理を支援するアプリ等の開発や導入を進めます。(再掲)
- ・ 担い手の経営発展に向けた課題解決のための専門家派遣、地域計画に基づく農地の集積・集約化への取組の支援等を行います。

(ii) 林業

(ア) 担い手の確保

- ・ 林業の担い手を確保するため、県内外における就業ガイダンス等への出展や県内の高校生を対象とした林業職場体験・就業相談会、林業に関心のある者を対象とした林業体験ツアー、林業への就業に関心のある者を対象とした林業就業支援研修、希望者に対する林業体験・インターンシップ、首都圏における三重県の林業のPRや移住に関する情報発信等を行う三重林業就業セミナーの開催のほか、閑散期等における異業種等との連携の促進による多様な労働力の確保に取り組みます。

(イ) 林福連携

- ・ 苗木生産体制の強化や林福連携を推進するため、林福連携コーディネーターが不在の地域を中心にコーディネーターの確保・育成を進めるとともに、地域に根差したコーディネーターによる林業事業体や社会福祉施設の受委託に関する情報発信・普及活動等の支援に取り組みます。

(ウ) 生産性の維持・向上

- ・ 生産性等の向上に向け、スマート林業の現場実装を加速化させるため、ICT等の技術の精通者となるコア技能者を育成するほか、みえスマート林業推進協議会によるコア技能者のスキルアップやスマート技術を導入して得られた成果、最新の知見等について情報共有・普及を行い林業事業体の経営

者への理解促進、県内市町等への技術の横展開に取り組みます。(再掲)

(iii) 水産業

(ア) 担い手の確保

- ・ 漁業の担い手確保に向け、漁師塾への支援、漁業就業フェアやオンライン漁師育成機関「みえ漁師 Seeds」での情報発信に取り組むとともに、雇用の受け皿となる漁業経営体に対して、専門家を派遣し、漁業現場における労働環境の改善を促進します。
- ・ 漁協等が行う、空き家の改修等の研修生や新規就業者の受入体制の整備および労働環境の改善に必要な機械・設備の導入に係る費用を補助します。

(イ) 水福連携

- ・ 水福連携を推進するため、マッチングを円滑に行うための水福連携作業マニュアル動画の作成とその動画を活用した福祉関係者への働きかけを行うとともに、水福連携の推進に向けたPR動画等を活用した情報発信に取り組みます。加えて、新たに社会的に支援が必要な者に対しても水福連携への参画を働きかけるため、情報発信を行います。

(ウ) 生産性の維持・向上

- ・ 生産性の維持や省力化に向け、スマート水産業をはじめとする技術の開発や普及を図るとともに、地域におけるスマート化の取組を推進する国補助事業等の活用によりスマート水産業の現場実装を支援します。(再掲)

(iv) 外国人材等の多様な人材の活用

- ・ 農林水産業における外国人材の活用に向け、受入れ知識の習得を図るセミナー等を開催します。
- ・ 外国人材や女性など多様な人材の確保に向け、農業現場における労働環境の整備にかかる経費を補助することで労働条件の改善を図り、魅力ある産業として多様な働き手の確保・定着を促進します。
- ・ 国の新規就農者総合対策の支援対象外である50歳以上の新規独立・自営就農者の機器や施設等の導入費用を補助します。

(v) 物流の効率化支援

- ・ 三重県の旬の食材を回送電車や共同配送、混載など、計画的に効率よく低コストで関西圏等の駅や空港、小売店等に輸送する新たな流通モデルを構築します。(再掲)

- ・ 花き花木の物流の効率化に取り組む花き生産者を対象に、加温設備付き「共同集荷拠点」の設置や共通規格台車の円滑な使用につながるほ場環境整備の取組を一体的に支援します。(再掲)

(9) 観光産業

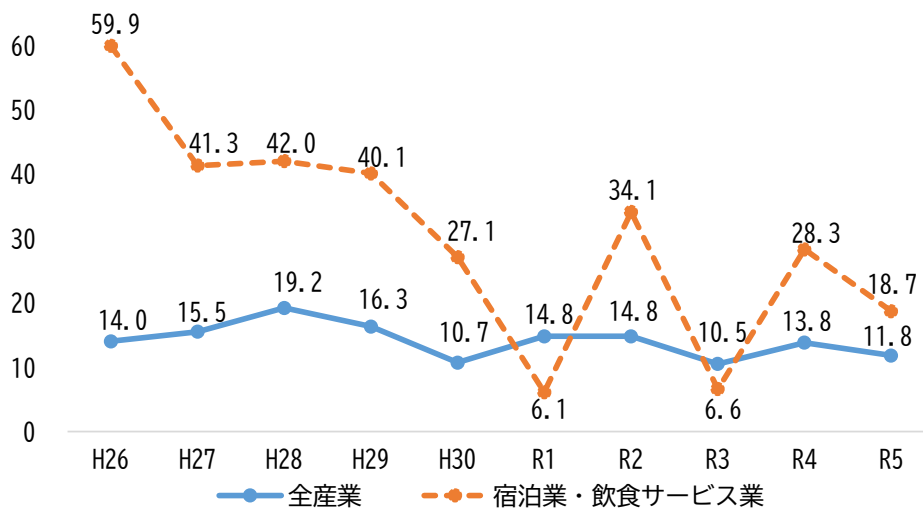
【ファクト】

観光産業は平均年収の低さ、不規則な勤務日・勤務時間といった労働環境が原因となり離職率が高く、人材定着の面でも課題を抱えています。旅行者が戻りつつある現状においても、コロナ禍による人員整理の影響もあり、必要な人材を確保できず、人材不足がより深刻な状況となり、現場で働く者が疲弊し、さらなる離職につながり、人材不足に拍車がかかっていることが危惧されています。

さらには、若者が観光業界に抱えるマイナスイメージが強くなっており、就職希望者が減少しています。

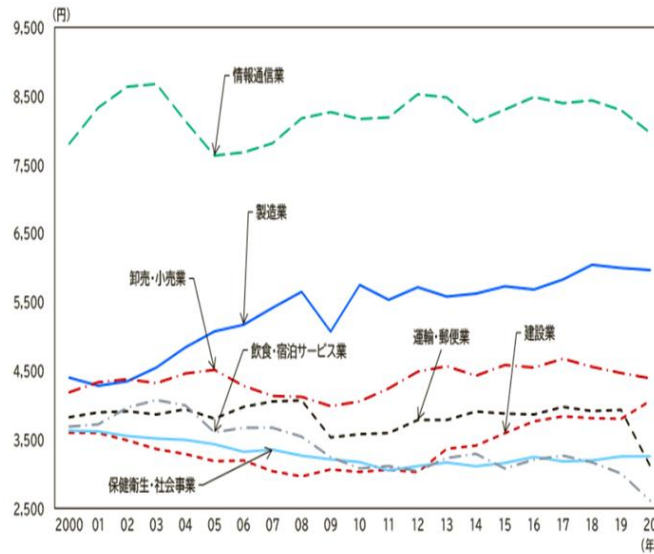
観光産業は大きな成長が見込まれる一方で、特に観光産業の中核をなす宿泊業については、IT化への遅れなどによる生産性の低さといった課題が解消できない状態が続いています。

図表 131 離職率の推移（三重県）



出典：厚生労働省「平成26年～令和5年雇用動向調査」

図表 132 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】

観光産業の生産性向上や人材の確保・定着・育成支援の取組を通じて、経営力を向上し、持続可能な成長産業への転換を図る必要があります。

【取組の方向性】

令和6（2024）年3月に策定した「三重県観光振興基本計画」に基づき、観光産業を支える人材の確保を進めます。

（i）担い手の確保

- ・ 観光産業の経済・社会・環境の各方面での貢献を地域住民に浸透させる取組を進めます。また、従事者目線の働きがいや事業者の先進的取組等、観光産業の魅力をSNS等により発信し、観光産業のイメージアップに取り組みます。さらに、学生を対象とした授業や職場体験の実施を促進し、地域の若者への観光産業の普及啓発活動に取り組みます。
- ・ 観光産業の担い手を確保するため、高校生や大学生、専門学校生（観光・調理等）を対象として観光産業の就業体験の受入れを促進し、若者の観光産業への興味関心を高め、県内観光産業への就職を促進するほか、県内教育機関等と連携した観光人材の確保を推進します。
- ・ 就職説明会の開催やマッチングサイトとの連携等、観光人材のマッチング支援を行い、観光産業の人材確保に取り組みます。

(ii) 働き方改革の推進

- ・ 観光従事者の定着を図るため、多様な働き方の推進や福利厚生の充実など、働きやすい職場環境の整備に観光事業者が取り組めるよう、セミナーの開催や事業者へのアドバイザー派遣の活用促進を通じて事業者を支援します。
- ・ セミナーやワークショップを通じて、サービスの質の向上、業務や労務環境の改善・効率化など、生産性向上を目的としたDX化の推進を支援する仕組みづくりに取り組みます。(再掲)

(iii) 観光事業者の経営力向上

- ・ 事業者が経営課題を洗い出し、解決に着手することにつながるワークショップを開催します。また、課題への対応には、経営者が解決に向けたノウハウを学んだり、アドバイザー派遣を活用するよう促します。
- ・ セミナーやワークショップを通じて、サービスの質の向上、業務や労務環境の改善・効率化など、生産性向上を目的としたDX化の推進を支援する仕組みづくりに取り組みます。(再掲)

Ⅲ 県職員の対応

今後、人口の減少により生産年齢人口が減少していく中、少子化や公務員の魅力低下による公務員志望者の減少によって受験倍率の低下傾向が続き、公務員の人材確保も難しくなっています。そのため、採用試験の柔軟化や魅力の発信、働きやすい職場環境づくりを行うなど、県職員の人材確保を進めていきます。

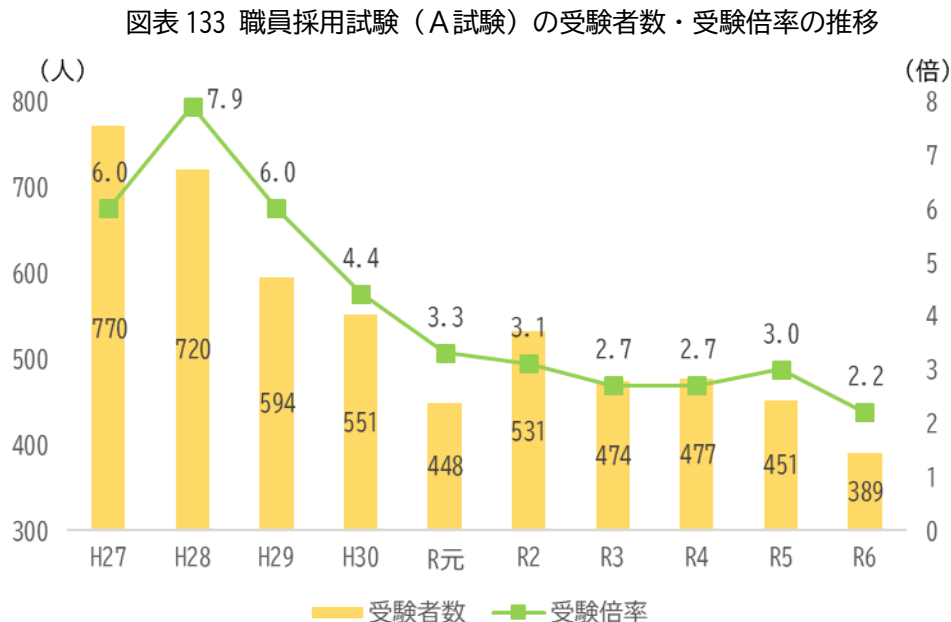
(1) 行政職員

【ファクト】

(i) 若者の公務員離れ

人口減少や高齢化により社会構造の変化が急速に進み社会全体で慢性的な人手不足となる中、民間企業や国、他の地方自治体との人材獲得競争が激化しており、県職員採用試験（A試験）の受験者数が平成に入って以降で最少になっています。

また、近年では就職・転職に対する価値観が多様化してきた中、県の若手職員（入庁1～3年目）の退職者数も増加傾向となっています。特に一部の職種では欠員が生じるなど、職員の確保が喫緊の課題です。

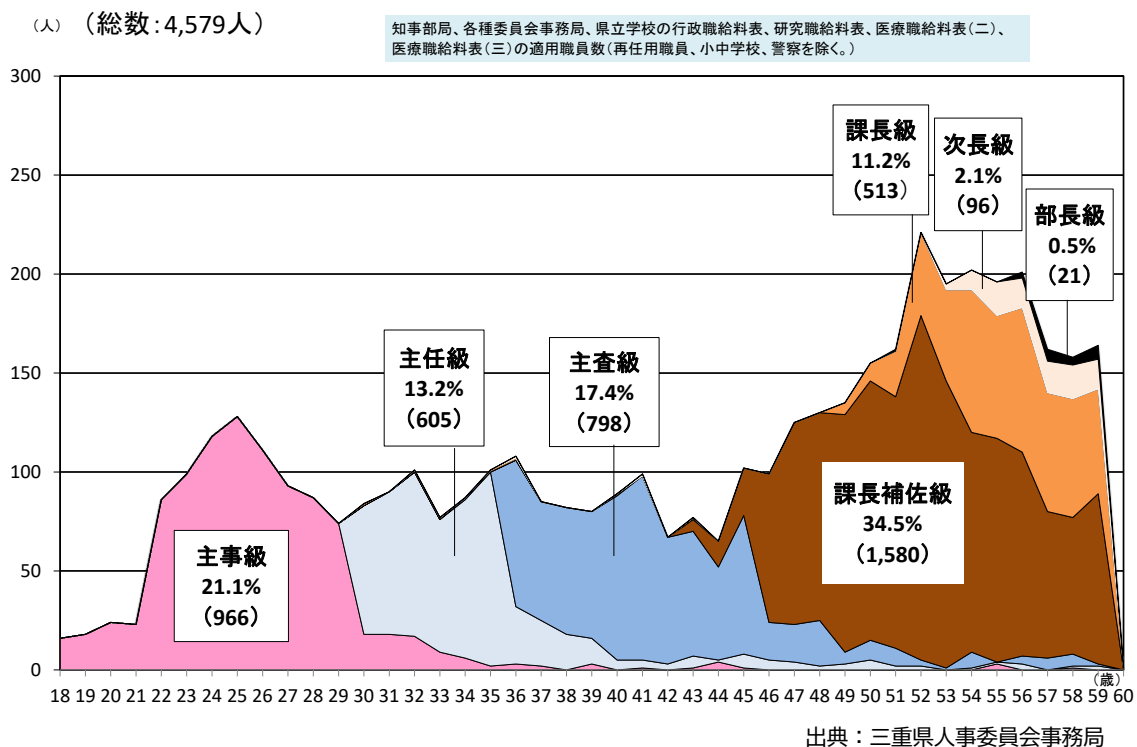


出典：三重県人事委員会事務局

(ii) 県職員の年齢構成

職員の40%が50歳以上である一方、30代、40代の職員が少なく、いびつな年齢構成となっています。

図表 134 三重県職員の年齢構成 (R6. 4. 1 現在)



【課題】

競争率の低下や職員の年齢構成をふまえた柔軟で積極的な人材確保に取り組むとともに、組織としての魅力向上に取り組み、三重県に対する愛着を高めるなど引き続き離職防止に取り組む必要があります。

【取組の方向性】

(i) 魅力発信

「選ばれる組織」となるため、県職員への就職・転職について、能動的・具体的に情報収集等を行っている層はもちろん、漠然とした関心はあるものの能動的・具体的に行動するフェーズではない層に対しても、県職員として働くことの魅力をWeb広告等も活用しながら効果的かつ幅広く情報発信します。また、就職説明会やインターンシップの内容や時期、対象者等を工夫して取り組みます。

(ii) 採用試験の見直し

より多くの方に受験いただけるよう、採用試験実施時期の早期化や受験可能年齢の引き上げ、実施方式等について柔軟に見直しを検討します。

(iii) 技術職の確保

技術職員の不足が深刻化する中、先行的な取組についてはノウハウを共有するなど、関係部局が緊密に連携しながら県庁全体で効果的かつ積極的な採用活動に取り組んでいきます。

民間建設業界でDXの導入が進められていることから、県においても土木技術職員の現場での業務にタブレットを活用するなど積極的にDXを取り入れ、継続して業務の改善を図ることにより、職員の確保と定着を図ります。

採用が特に厳しくなっている土木技術職員について、若手・育休取得職員等の人材育成のため、業務遂行の参考になる動画教材を作成し、職員の能力向上を図ります。

県と同様に技術職の確保が厳しくなっている市町に対し、引き続き人事交流や各事務所での相談対応等に取り組むとともに、さらにどのような取組が可能か市町と連携して検討します。

(iv) 経験者採用の推進

戦略的かつ効果的に経験者採用を推進していくため、経験者採用の取組方針を作成するとともに、その方針に基づき、民間企業や行政機関等で職務経験がある人を対象とした試験の拡充を検討するなど幅広い人材確保に取り組みます。

(v) 若年層の離職防止対策

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行うとともに、意欲のある職員が、自ら関心や知識がある分野において所属の枠組みを越えて活躍できる制度を設けます。

(vi) 働きやすい職場環境づくり

育児・介護を行う職員や障がいのある職員を含め、誰もが働きやすい職場をめざし、勤務制度の充実や制度を利用しやすい雰囲気醸成に取り組めます。

(2) 教員

【ファクト】

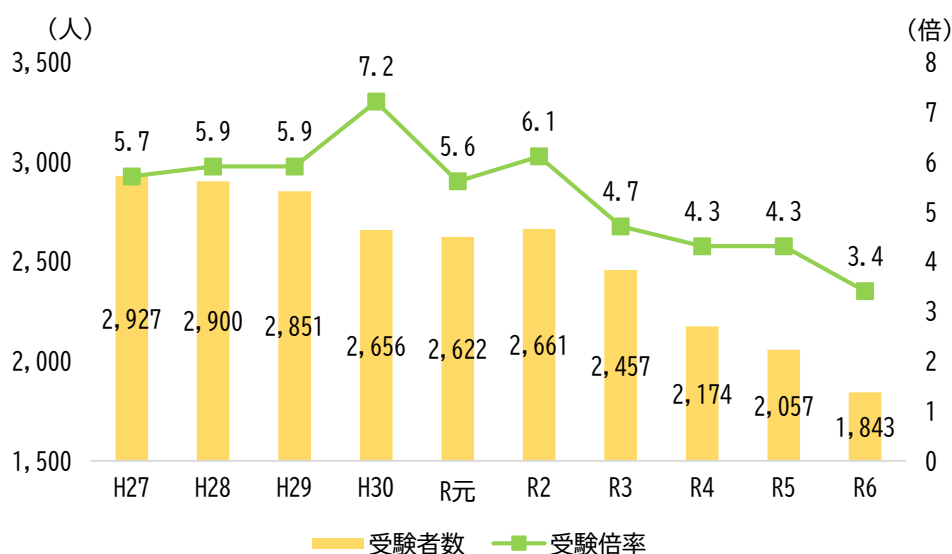
教員採用試験の受験者数も年々減少しており、令和6（2024）年度教員採用試験の平均倍率は平成6（1994）年度採用以降で最少となっています。

また、教員の年齢構成の変化により、産育休取得者が増加し、産育休や病休の代替の講師が必要となる中、採用者数の増加に伴い講師の多くが正規教員に合格しているため、講師登録者の数が減少しています。

こうした要因を背景に学級担任や教科担任が配置できない状況ではないものの、教員が不足する状況（令和6（2024）年始業日時点では、小中学校11名、高等学校1名の不足）となっています。

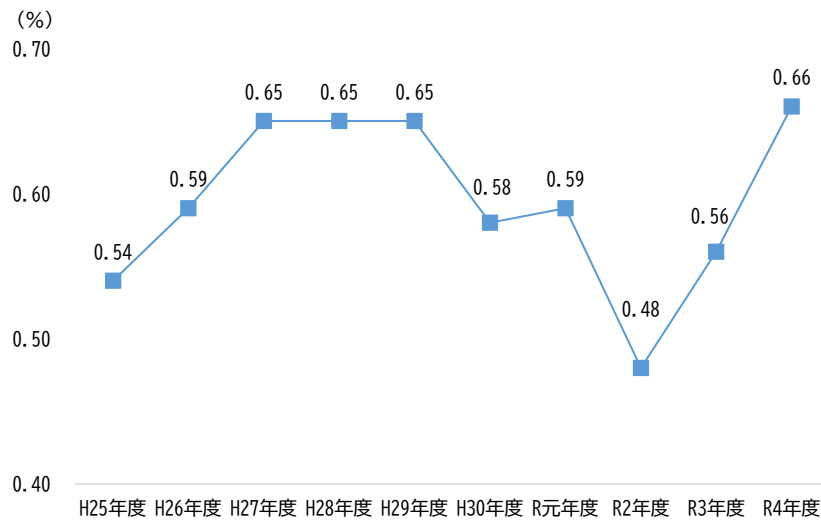
また、複雑化・多様化した教育課題への対応の難しさ等により、令和4（2022）年度の本県における在職者数に占める精神神経系疾患による休職者数の割合は0.66%となっています。近年、全国平均（令和4（2022）年度0.71%）を下回る傾向です。

図表 135 教員採用試験の受験者数・受験倍率の推移



出典：三重県教育委員会事務局

図表 136 精神神経系疾患による休職者の割合の推移



出典：三重県教育委員会事務局

【課 題】

採用予定数は一定確保できているものの、質の高い教員を確保するためにも、教員採用試験の受験者をより一層増やしていく必要があります。

休職者が依然として一定数存在していることから、引き続き、メンタルヘルス対策を進めていく必要があります。

【取組の方向性】

(i) 魅力発信

高校生を対象とした教職ガイダンスや大学生を対象とした説明会を実施し、教職の魅力を発信するとともに、教員免許状の取得方法について周知します。

また、就職・転職フェアや移住フェア等に出展し、転職・移住希望者に対し、教職の魅力を伝えるとともに、教育学部以外の学部の学生や教員免許を持たない転職希望者等を対象にした教員免許取得の説明会を実施します。

(ii) 採用試験の見直し

幅広い資質・能力や経験を備えた人材を確保できるよう、常勤講師等で前年度の第1次選考試験合格者および正規教員経験者を対象とした第1次選考試験の免除、試験の早期化、小学校教諭を希望する大学3年生等を対象とした試験を実施します。

(iii) 講師登録者の確保

潜在的な教員を掘り起こすため、過去の登録者や教員採用試験不合格者等へ個別連絡による働きかけに加えて、教員免許保有者で教職として働いた方を対象に相談会を開催します。

(iv) 教員の負担軽減

教員の負担軽減に向け、スクールソーシャルワーカーや部活動指導員など専門人材・地域人材を配置・派遣するなど、長時間労働の是正につながる取組を進めます。

(v) 複雑化・多様化した教育課題への対応

学校問題解決支援員を配置し学校だけでは解決が難しい事案の支援や授業力向上研修会を実施するとともに、不安や悩み、ストレスとこころの健康について正しい知識とセルフケアの重要性を学ぶセルフケア研修などのメンタルヘルス対策の取組を進めます。

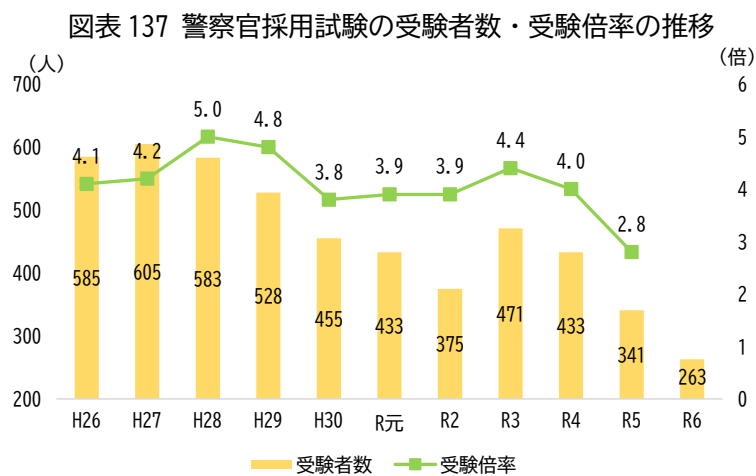
(3) 警察官

【ファクト】

(i) 受験者数の減少

採用試験の年間受験者数は年々減少しており、10年前には585人いた受験者が、令和6（2024）年は263人と半分以下になっています。

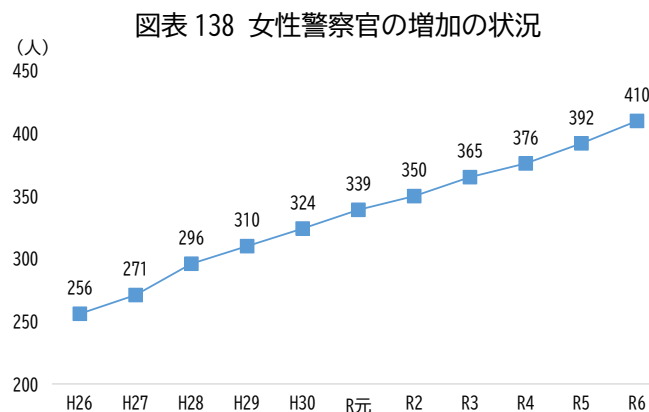
現時点では三重県警察が必要とする人材・人員共に確保できているものの、このまま警察官採用試験の受験者数が減少し続ければ、人的基盤の観点から治安維持に支障が生じかねない状況にあります。



出典：三重県警察本部

(ii) 女性警察官の積極的採用

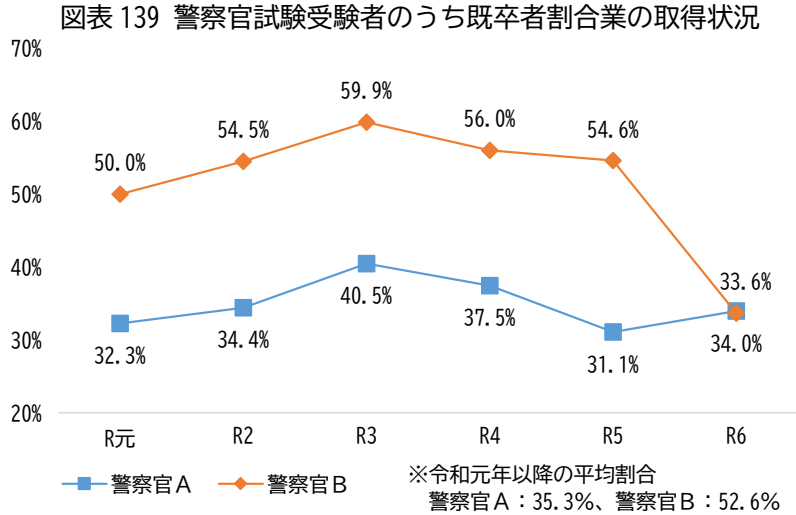
女性警察官の増加は警察組織における多様性をもたらし、警察に対するさまざまなニーズにさらに的確に応えることを可能とする観点から、男女共同参画基本計画の方針もふまえ、近年女性警察官の採用を積極的に行っており、その数は年々増加しています。



出典：三重県警察本部

(iii) 既卒者の受験割合

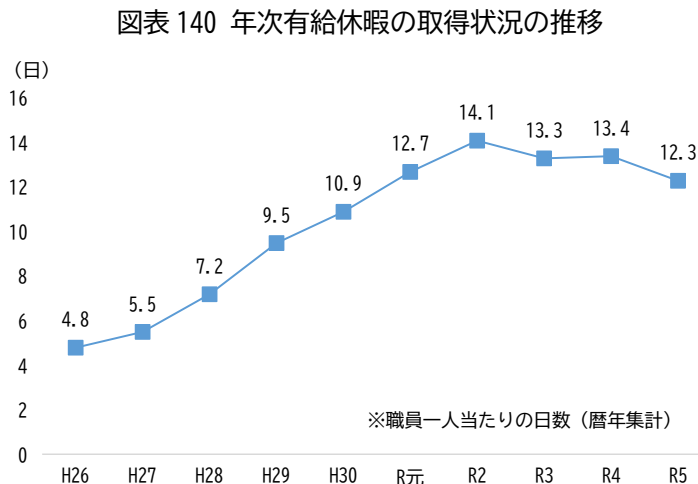
令和以降、警察官採用試験の受験者のうち、警察官A（大学卒）については約35%、警察官B（大学卒以外）については約50%の者が既卒者となっており、新卒者以外へのアプローチ方法も検討する必要があります。



出典：三重県警察本部

(iv) 年次有給休暇の取得の推移

年次有給休暇の取得は、平成26年と比較すると大きく増加している一方、社会情勢の変容に伴って複雑化する治安課題に対処するため、また刑法犯認知件数および交通事故件数等が増加していることも影響し、ここ数年は横ばいの状態が続いています。



出典：三重県警察本部

【課 題】

将来的に、安定した人材を確保することが困難になることが見込まれている中、採用募集活動と働きやすい職場環境の形成は、人材確保という観点において「車の両輪」であるという認識を組織全体で持ち、社会情勢の変化に応じた採用募集活動・試験制度の改善を図りつつ、三重県警察が就職先として選ばれるよう働きやすい職場環境の形成をさらに推進するとともに、人材の定着化にも合わせて取り組む必要があります。

【取組の方向性】

(i) 魅力発信

働きやすい職場環境の形成状況や警察業務への理解を深めるための情報をPR動画・SNS等を活用し、広く発信するといった広報戦略をさらに充実させるとともに、体験型のイベントを開催することで、警察職員の業務の魅力を実感してもらい、採用ミスマッチが生じないようにします。

(ii) 試験制度の不断の改善

多様な人材を確保するべく受験者の裾野を広げる観点から、公務員試験対策が不要なSPI試験の導入や、資格加点の拡充といった各種試験制度の不断の改善を行います。

(iii) 職務経験者採用の推進

転職希望者が増加している情勢と、採用試験の既卒者受験割合が4割を超えていることをふまえ、新たに転職者向け就職支援サイトを活用するなど、新卒に限らずさまざまな知識・経験を持つ経験者をターゲットとした取組を推進します。

また、U・Iターン就職を促進できるよう、場所と時間にとらわれることなく開催できるオンライン説明会を定期的で開催し、採用試験受験者の拡大を目指します。

(iv) 女性警察官の活躍推進

女性警察官の登用の拡大やキャリア形成支援を目的としたキャリアアップ研修会の開催のほか、仕事と子育ての両立に向けた取組を推進するなど、女性警察官がその個性と能力を十分に発揮できる環境を形成します。

(v) 働きやすい職場環境づくり

全ての職員が、その置かれている生活環境にかかわらず、能力や知見を十分に発揮することができるよう、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し、引き続き働きやすい職場環境を整備していきます。

4 推進体制・進行管理

(1) 推進体制

(庁内の推進体制)

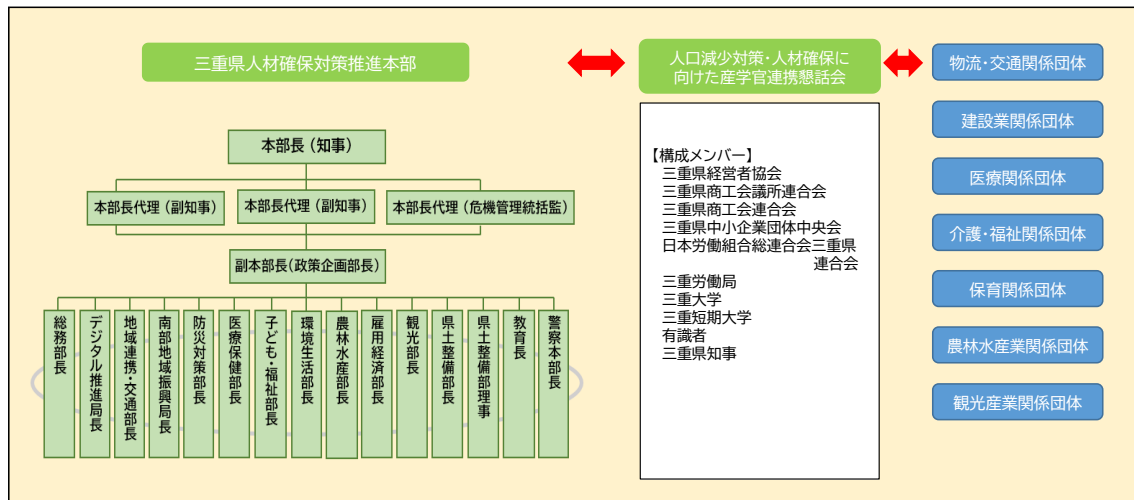
知事、副知事、危機管理統括監および関係部局長で構成する三重県人材確保対策推進本部において、部局間の情報共有や連携を促進するとともに、対策の方向性等を検討するなど、全庁を挙げて対策を推進します。

また、対策の推進にあたっては、政策企画部が庁内の司令塔となり、全庁の総合調整を行うとともに、部局横断的に対策の企画立案に取り組んでいきます。

(庁外の体制)

懇話会等において、関係団体や有識者の意見を聴取し、対策の改善につなげます。

図表 141 人材確保対策の推進体制



(2) 進行管理

本方針で示した6つの「取り組むべき方向性」に基づく取組を着実に進めていくために、以下の項目をモニタリング指標として設定します。

人材確保対策の取組は、景気や社会情勢の変化に大きく影響を受けることや、県の取組だけでなく国や企業などの取組が関係することから、本方針では、モニタリング指標を設定し、その実績を確認していくことで、取組の継続的な改善につなげます。

【モニタリング指標】

分野	項目	令和5年度 現状値
全般	県内企業における人員の不足している割合	55.4% (6年度)
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	女性活躍の推進のため人材育成・登用や職場環境整備に取り組む、常時雇用労働者数100人以下の企業・団体数	427 団体
	多様な就労形態を導入している県内事業所の割合	88.7%
労働条件と生産性の向上	県内企業の価格転嫁の状況 (原材料費・労務費とも一定以上価格転嫁できている割合)	31.4% (6年度)
県内企業と若者のマッチング促進	県内外の高等教育機関卒業生が県内に就職した割合	48.3%
地域が求める人材の育成と県内定着促進		
移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援	県および市町の施策を利用した県外からの移住者数(H27年度からの累計)	3,794 人
	多様な就労形態を導入している県内事業所の割合	88.7%
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	33,753 人
	多文化共生社会になっていると感じている県民の割合	32.4%