

第4回人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会概要

1 開催状況

○日 時：令和6年12月13日（金）13：00～14：30

○出席委員等：

（五十音順敬称略）

（進行）安藤 邦晃	三重県商工会連合会 会長
石阪 督規	埼玉大学 教授
石田 聡	三重労働局 局長
伊藤 歳恭	三重県商工会議所連合会 会長
伊藤 正明	三重大学 学長
植地 基方	三重県漁業協同組合連合会 常務理事
小倉 敏秀	三重県経営者協会 会長
番条 喜芳	日本労働組合総連合会三重県連合会 会長
藤波 匠	株式会社日本総合研究所 上席主任研究員
松岡 千恵	株式会社ふぁーむまつおか 取締役
三林 憲忠	三重県中小企業団体中央会 会長
村井 美代子	三重短期大学 学長
森下 ゆう子	有限会社森下林業
森田 幸利	三重県農業協同組合中央会 専務理事
森 秀美	三重県森林組合連合会 代表理事会長
一見 勝之	三重県知事

○議 題：三重県人材確保対策推進方針（仮称）（中間案）について

2 委員等から出た意見（要旨）

（森田氏：三重県農業協同組合中央会）

○農業分野は特殊なので、長期で考えるとこれまでの延長戦では立ち行かなくなると感じている。農業を健康幸福産業として、需要や価値を高めていくビジョンや熱い思いを持って取り組んでいくことが重要である。そのためには、プレーヤーとサポーターの確保、またムーブメントを起こすことが極めて重要である。

○これまでも国の補助金や県の施策、農業団体の事業でプレーヤーを育成してきたが、財源の関係もあり、成果は「点」で「面」にはなりにくい。稼げるプレーヤーに成長できていないのが最大の問題である。

○農業支援もさることながら、官民共同で農業経営の事業体を作るなど、行政や農業団体も直接的にプレーに参加する必要があると考えている。行政の経営参画に期待をしている。

○サポーターに関しては、消費者の方に地元産を選んで買ってもらうことが最大の応援となり、プレーヤーの確保に繋がる。県民アンケートの結果を見ると、食と農への理解醸成は進んでいるが、消費行動には結びついていない。食と農を自分事にしてくれるサポーターを育成することが、農業の人材確保対策の勘所だと思う。

○農業と健康をうまく絡めてさらに魅力ある県にするために、県庁横断、産学連携、協同組合連携によるオール三重の体制で県民運動、ムーブメントを起こしていただきたい。

(松岡氏：株式会社ふぁーむまつおか)

○ドローンを使って消毒を行うことで、消毒を1回余分にすることができたため、他所より収穫量が多くなっている。農協からの紹介で田畑の栽培管理を支援するアプリを使用している。

○ハローワークに求人を出しても、応募は60歳以上の方が中心であり、人材確保に苦労している。

(森氏：三重県森林組合連合会)

○小中一貫校8年生を対象に職場体験を行っている。林業に就きたい人はそのまま農林高校に進み、採用に繋がっていく。子どもときから職場体験等を通じて仕事の内容をPRする必要があると思う。

○働きやすい職場環境であることが口コミで伝わり、中途採用者の確保につながっている。林業は暗くなると仕事ができなため、山の仕事は16時に終わる。事務仕事も17時には終わり、子育てしやすい環境である。産休育休も取得しやすくしており、時短勤務や男性職員の育休取得促進のほか、機械化も図っている。

○保育園、病院、クリニックといった生活環境基盤がしっかりしている必要がある。それらが揃っている地域に住居をかまえ、職場に通う。やがて子どもに住居を譲り、自身は親の元へ帰るといった流れができている。

○久居農林高校、飯南高校、南伊勢高校度会校舎等の学校が近くにある森林組合は、仕事を見てもらえているため、採用がうまくいっていると感じている。

○高性能林業機械について、非常に高額であり、納品までに時間がかかる。林野庁の補助制度はあるものの、年度内納品ができず、補助対象とならないことから採択が難しく、非常に困っている。

(森下氏：有限会社森下林業)

○再造林と呼ばれる仕事を担っており、伐採した後の山に苗木を植えやすいよう掃除をする仕事、鹿などの食害から苗木を守るネット張り、苗の植付けなど、比較的女性がしやすい作業である。

○この作業は女性の先輩に習いながら覚えた。男性との体力差がある中、慣れない山での作業に女性の先輩がいることが大きな支えとなり、楽しみながら経験を重ねることができたと思っている。

○スマート林業として、近年、鹿の獣害が深刻であるため、鹿が畏にかかったことをメールで通知するシステムを導入しており、見回りの回数の軽減といった作業の効率化につながっている。

(植地氏：三重県漁業協同組合連合会)

○漁業を成立させるためには、出荷の仕事をする方々も非常に大事である。漁業を行う方、

出荷の仕事をする方、両方の対策を講じていく必要がある。

○スマート漁業として、工場の自動化を進めている。ただ、要所要所では人の力が依然として必要になるため、対策を講じていきたい。

○後継者不足に対応するため漁師塾を行っている。養殖業では、データ化を進め、経営の形を変えることで、技術を残し、生産力を上げるための取組を行っている。県と連携して、体制を整えていければと考えている。

○外国人材については、漁業の現場でも外国人の方に来ていただいている。技能実習制度が変更されることをふまえ、在籍者にアンケートをとったが、皆さん都会への転職を希望しており、対応に頭を悩ませている。同様に日本人についても、漁師塾の参加者の配偶者が南部での生活に難色を示されることがある。漁業の場合、南部に資源が集中しているため、南部への定着にかかる課題を解決していければと考えている。

(藤波委員：株式会社日本総合研究所)

○ジェンダーの問題や女性活躍が重要な要素になってきているため、ジェンダーギャップの解消が第一に取り上げられていることは非常に素晴らしい。

○男女の賃金格差の排除に向けた徹底的な取組がこれからの課題である。業界団体や商工会などを通じた働きかけのほか、賃金引上げを試みる企業に対する行政支援もあってしかるべきと考えている。

○特に観光業や小売りなど、女性非正規への依存度が高い産業分野において、正規化や正規雇用者の短時間勤務制度の導入など、女性に偏る非正規雇用の現状を早急に改めていくことが必要である。また、行政の非正規雇用の見直しも喫緊の課題である。

○女性が家を守り、男性が家計を支えるというアンコンシャスバイアスの払拭は啓発だけでは限界があると思われる。賃金という目に見える物差しで男女平等を果たしていくということが重要である。

○魅力発信は必要と思うが、三重県の強さや売りというものが何なのか、それが仕事を探している人たちにどれだけ響くのかということをしっかり考えていくことが必要である。

○移住の取組は地域によっては必要な部分はある。移住者数は右肩上がりであるが、転入者数は減っている。移住の取組が転入者を増やす効果があるのかどうかということについて、かなり慎重な見極めが必要である。

○地方創生の10年間の経験として、人の移動は雇用の質と量により決まると考えている。雇用面も含めたしっかりとした戦略性があるべきと考えている。

○外国人労働者の受入れ拡大は、地域の賃金水準を引き下げてしまう可能性があるため、慎重に進める必要がある。あらゆる仕事で生産性を上げていくことが重要である。

○行政職員、教員、警察官については、非正規職員の見直しを行っていただくことが重要である。

○医療関係については、人数の確保とともに、地域や科目の偏在の解消が必要である。そこが解決されないと、どれだけ人材育成をしても供給が追いつかないということになりかねない。

(石坂委員：埼玉大学)

○三重県では、高卒で就職する場合、大半が三重県に残っている。一方、進学の場合、大学収容力が低いことから大半が県外大学へ進学し、そのほとんどが戻ってこない。これが三重県の課題である。県外に進学した人たちが三重県に帰ってくるような施策をどうやって打つかということが非常に大きな課題である。

○大学3年生の就活時期に情報がきても遅い。1、2年生の段階から三重県に帰って住む・暮らすといったトータルで生活することの楽しさや意義を関知するだけの情報を、首都圏を中心に発信する必要がある。

○小中から三重県で働くことの意義を伝えていくような小中高大連携の体系的なプログラムを作っていく必要がある。小・中・高・大が一緒になるという視点が必要である。

○大学の授業のプログラムの中で、移住のプロモーションのような、就職に特化せず、三重県で働く、住むといった三重県のことを知るPR、他の地域での暮らしとの差別化を意識したプロモーションを行う必要がある。

○三重県は保守的であり、男女の賃金格差が大きいなどさまざまな課題があることから、県外に出ていったという背景があるため、それを払拭できるよう、賃金、ジェンダーギャップ、ワークライフバランスなどさまざまな改革が進んでいることを積極的にPRする必要がある。

○企業が一生懸命に取り組んでも「点」の取組となるため、例えば、採用、研修、外国人材への日本語教育については、産学官が連携してやっていくような仕組みを作り、「線」や「面」の取組にしていく必要がある。

○東京の採用活動では、エージェントが学生と企業の間に入り、面接対策や企業紹介を全て行うという人材仲介業が非常に盛んである。昔は転職市場が中心だったが、今は新卒市場まで広がっている。

○三重県の場合はそういった人材仲介業が少ないため、産学官が連携して学生と企業を仲介するような、学生に安心してじっくりと企業を選んでもらえる仕組みを作っていく必要がある。三重県庁がコーディネート機能を発揮し、人材を適正に配置させるようなことをやっていく必要があるのではと考えている。

○早期化が進んでいるので、就活生ではなく小中学校の段階から職業意識を持たせることが大事である。また、農業高校や工業高校だけでなく、進学校でも将来働くことを考えるキャリア教育の場が必要である。

(小安委員：株式会社 Will Lab ※ビデオメッセージ)

○人口減少下の人材確保対策として、1つ目に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が掲げられたことについて、大変すばらしいと思っている。

○人生100年時代であり、男性も女性もともに働き、ともに家事育児に参画する時代において性別にかかわらず、その人の能力意欲に期待し、機会を提供し、鍛える職場が増えていくことで、三重県で働きたいという若者、女性の雇用に繋がっていくと思われる。

○職場における女性の活躍と、男性の家庭における活躍は表裏一体であることに留意し、改めてセットであるということ意識しながら推進していただきたい。

○業種別の対応については、業界団体などの当事者と課題設定を明確にしながら推進していただけたらと思う。特にジェンダーステレオタイプ、無意識の偏見に留意しながら採用や育

成、登用に取り組んでいただきたい。

○県職員についての対応が入ってることも非常に素晴らしいと感じた。県庁が、働きやすく、働きがいのある職場を率先垂範することで、地域全体に波及していくのではないかと期待している。

○推進体制と進行管理については、掲げただけで終わることなく、随時モニタリングを行っていただき、モニタリング指標についても柔軟に見直しをかけつつ、目指すべきゴールに向けて常時議論を続けていただきたい。

(小安委員：株式会社 Will Lab ※事務局代読)

○魅力発信にあたっては、三重県のポジティブな面だけを伝えるのだけではなく、ネガティブな面も見た上で、それを克服し、魅力的な地域にしていくんだという未来志向のメッセージを発信していただけたら良いと思う。

(伊藤委員：三重県商工会議所連合会)

○企業のプロモーションについて、中小企業各社はアピールする項目や時期等を分かっていないため、三重県においてシステムやフレーム、ガイドラインなどを作り、中小企業に広く紹介いただきたい。

○田舎の良さをPRしていただきたい。田舎の良さとはつまり人が良いということであると思う。今の若い人はみんな仲良くやっている職場を好むため、その方向で宣伝してはどうかと考える。

○カスタマーハラスメントについて、小規模事業者、中小企業者は独自に対策を策定することができないため、県で防止条例やガイドラインを作成し、周知、啓発を図っていただきたい。

(松下雇用経済部長)

○カスタマーハラスメント対策について、有識者も交えながら議論を進めており、ガイドライン作成や条例制定を考えている。今年度中に方向性を出し、来年度に条例を制定したいと考えている。

(石田委員：三重労働局)

○中間案の現状認識、課題設定、取組の方向性については、この通りであると思っている。産学官で一体的に取り組むことが重要である。

○国においてもさまざまな事業を行っており、正規雇用化であればキャリアアップ助成金、企業の生産性向上であれば業務改善助成金、賃上げや価格転嫁であれば地方版政労使会議などがある。県とうまく連携できればと考えている。

(安藤委員：三重県商工会連合会)

○商工会連合会では7年前から高校生との交流会を開催しており、今年度も11月から1月にかけて、県内10校の高校と延べ147社の企業が交流を行う予定である。企業側の参加希望はもっとあるものの、高校生の授業時間を考えるとこれ以上企業数を増やすのは難しい。

○県で、進学校において企業展を開催する取組を行うとのことなので、高校生との交流を共同でできるとありがたい。

(藤波委員：株式会社日本総合研究所)

○宮崎牛が飼料高や高級牛の値崩れにより厳しい状況にあると聞いたが、三重県内の高付加価値農業の状況はどうか。

(森田氏：三重県農業協同組合連合会)

○松阪牛、伊賀牛、県産黒毛和牛の3品目がある。物価高騰の影響による食費節減から、高級ブランドの買い控え等が起きている。やはり、賃金が上がらないとそこまで手が回らないように思う。

(藤波委員：株式会社日本総合研究所)

○新規就農する方にとって、高付加価値農業は一つの目標でもある。市場回復については、賃金が上がらないと難しいところであるが、そのあたりも含めて検討いただきたい。

(松浦医療保健部長)

○医師の診療科偏在、地域偏在について、県内でも東紀州に偏在しているため、三重大学や医師会等と連携して取り組んでいるところであり、しっかり進めていきたい。

(長崎地域連携・交通部長)

○移住してきた方を対象に実施したアンケート結果をふまえ、回答者を分類し、それぞれの区分に応じたアプローチをしていきたいと考えている。

○移住して良かったことの一つに人の良さ、温かさがある。そういったところや、生活基盤の情報も含めて三重県の良さをアピールしていきたい。

(松下雇用経済部長)

○働き方改革推進企業という登録制度を設けており、登録企業数は現在 358 社である。短時間正規制度や高い年休取得率など、さまざまな優良取組があるため、しっかり広げていきたい。

○好事例についてさまざまな場で横展開を図り、「面」の取組となるよう取り組んでいきたい。

(中野農林水産部長)

○一次産業における担い手確保は非常に欠かせない問題だと捉えており、引き続き団体の皆様からご意見を頂戴しながら、「面」の取組となるよう展開していきたい。

○高付加価値化について、三重県の場合は多品種小ロットが特徴である。他の産地と周期をずらし、味の面で差別化し、生産能力あるいは生産額そのものを上げていく取組も進めていきたい。

(竹内環境生活部長)

○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では、企業のトップの方に思いを発信していただく取組をしている。引き続き、関係団体の協力をいただきながら取り組んでいきたい。

○多文化共生については、外国人労働者の方に地域で安全安心に生活していただくことが一番大事だと思っている。前回の懇話会でご意見をいただいた相談窓口の充実について、検討を進めているところである。

(小見山政策企画部長)

○人材確保対策推進方針（仮称）については、この懇話会での議論のほか、県議会からのご意見、今後実施するパブリックコメントでの県民の方からのご意見もふまえながら取りまとめていきたい。

○産学官の取組をそれぞれがどのような方向性で進めていくのか協議することが大事である。今後も、庁内で丁寧に議論するとともに、各業界の方からのご意見やご提案をいただきながら、より良いものとなるよう最終案に向けて調整を進めていきたいため、引き続きご協力をお願いしたい。

(伊藤委員：三重大学)

○COC+という事業を行っており、その中で高等教育コンソーシアムみえというものを作っている。県にも加わっていただいているが、人口減少対策にもつながるため、もっと積極的に関わっていただけると良い。

(小見山政策企画部長)

○現在はオブザーバーという形で参加させていただいているが、しっかり関わっていきたい。

(一見知事)

○ジェンダーギャップの解消についてはずっと言い続けなければいけない。企業の方々にもお願いしなければいけないことがたくさんあり、教育現場においても早期から対応していく必要がある。

○三重県は日本の真ん中に位置しており、地理的な優位性がある。しかし、地域間競争はますます進んでいくため、そこに胡坐をかかず努力していく必要がある。

○正規短時間制度については、政府も言い始めたが、それより前に三重県でも言ってきたところであり、取り入れていく必要がある。少子化への対応でもあり、働き方改革、働きやすい職場づくりでもあり、移住にもつながる可能性がある。移住戦略もしっかり立てていかないといけない。

○三重県は発信力がもう一つである。魅力の掘り下げも含め、発信というものを重視し、サポーターやムーブメントを活用し、さまざまな方を巻き込みながらやっていく必要がある。

○スタートアップも三重県はまだまだ弱いように思うので考えていきたい。

○高等教育機関コンソーシアムみえについても、正規メンバーとして参加していきたいので、引き続きご協力をお願いしたい。