

人材確保対策関連予算（令和7年度当初予算：74億円（前年度比73.3%増））

※本資料の掲載事業には一部2月補正（2月補正その1）を含みます

令和7年策定の「三重県人材確保対策推進方針」に基づき、総合的な取組をさらに強化



「人材確保対策推進方針」の検討

◆ 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

- 新 短時間正社員制度等の導入・活用の促進（奨励金の支給、専門家による伴走支援等）
- 新 ジェンダーギャップ解消に向けた戦略の策定、非正規雇用の実態調査、正規雇用への転換促進
- 新 企業トップ・リーダー層の意識啓発（企業訪問・ワークショップや本気宣言の実施）
- 新 働く女性のキャリアデザイン等の支援（ロールモデルとの交流会の実施、好事例の情報発信）
- 新 カスタマーハラスメント防止のための条例や指針の制定（企業向けセミナー、相談会等の開催等）

◆ 労働条件と生産性の向上

- 新 公正取引委員会等との連携を深め、適正取引・価格転嫁を促進する取組を強化（フォーラムの開催）
- ・ 「三重県版経営向上計画」の資的向上につなげるセミナーや、専門家派遣による伴走支援等を実施
- ・ 中小企業のDX推進に向けたリスティング研修の実施

多様な人材の活躍と就労促進

◆ 県内企業と若者のマッチング促進

- 新 三重の暮らしや働く魅力を十分に認識していない方への情報発信（動画や新たな媒体の活用）
- ・ 「将来も三重で住みたい・働きたい」という気持ちの醸成（地域と連携した郷土教育）
- 新 県内の中学生・高校生が県内企業の魅力を知る機会の充実（出前授業、企業展、企業訪問）
- 新 オンライン合同企業説明会・若者と企業の交流会の開催

◆ 移住・経験者採用の促進と多様な人材の就労支援

- 新 移住希望者のニーズや特性に応じたプロモーションを実施
- 新 高齢者が自らの意欲や希望に応じ活躍できる職場環境づくり（企業向けのセミナー・伴走支援、求職者向けのキャリアコンサルティング）
- 新 障がい者雇用の促進（短時間雇用など柔軟な働き方の導入支援、企業と就労支援機関との交流会開催）
- 新 副業・兼業人材の活用支援（活用事例啓発、マッチング支援）
- 新 多様な働き方の促進と雇用の創出（スポットワークの活用促進等）

◆ 外国人労働者の受入体制の整備と多文化共生の推進

- 新 海外の政府等との協力関係構築による外国人材（高度人材等）の受入れ促進（海外での合同企業説明会・面接会の開催等）
- 新 外国人材の採用・定着に関する総合的な相談窓口の設置に向けた調査、企業向けセミナーの充実
- 新 農業・介護分野で受け入れる外国人材の就労・生活環境、育成環境の整備等を支援
- 新 留学生の県内企業への就職促進（合同企業説明会、就業体験等）
- 新 企業による従業員への日本語学習の機会提供の促進に向けた啓発や支援

◆ 地域が求める人材の育成と県内定着促進

- 新 半導体人材の育成・確保、女性のデジタル人材育成とキャリアカウンセリング、中小企業向けのオンラインDX研修の実施
- 新 企業による奨学金の代理返還助成制度の導入促進、奨学金返還支援制度の拡充

- ・ MieCo相談窓口のさらなる充実（外国人支援コーディネーターの認証取得等）
- 新 災害時に外国人住民を支援するための外国人防災リーダーのフォローアップ研修の実施

業種特有の課題に応じた人材確保対策

※県内産業の40%を占める製造業においてはジェンダーギャップの課題がある ⇒ 上記（ジェンダーギャップの解消）
サービス・卸売・小売業においては、パートタイムの割合が高い特徴がある ⇒ 上記（非正規雇用の実態調査等）にて対応

物流・交通

- 新 物流事業者による女性・外国人等の多様な人材確保等の取組を支援
- 新 花き生産者の共同集荷拠点設置等を支援
- 新 回送電車や共同輸送による効率的な流通モデルの構築
- 新 二種免許取得支援や誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組む交通事業者を支援
- 新 公共ライドシェアの導入など交通空白の解消に取り組む市町への支援

建設業

- ・ 小・中・高校生や保護者向けの広報（動画活用等）
- ・ 土木・建築に関する資格取得講習会の実施
- ・ 建設DX活用によるバックオフィスの活用手法の説明会開催

医師

- 新 勤務医の労働時間短縮に向けた体制整備や職場環境整備のための取組を支援
- ・ 県外在住の医師等に向けた県内勤務の魅力発信
- ・ 医師不足地域への医師派遣調整

看護職員

- 新 看護職の魅力情報を発信
- 新 看護補助者の確保に向けた職業紹介の実施
- ・ 潜在看護職員向けの復職支援研修の実施
- ・ 女性が働きやすい医療機関認証制度の活用

薬剤師

- 新 奨学金の返還助成（薬剤師育成プログラム）による県内就業促進
- 新 薬剤師不足病院に対する薬剤師派遣支援
- ・ 潜在薬剤師の復職支援研修の実施

介護・福祉

- ・ 介護フェアによる魅力発信や働きやすい介護職場応援制度の普及啓発
- 新 外国人介護人材と受入施設とのマッチング
- ・ みえ介護生産性向上支援センターを通じた生産性向上の支援

保育士

- 新 保育実習生受入担当者向け研修の実施
- ・ 保育士支援アドバイザーによる相談支援
- 新 保育士確保に向けた「三重県保育士・保育所支援センター」における人材バンク機能の強化
- ・ 保育補助者やICTを活用する保育所の支援
- ・ 保育士の処遇改善（キャリアアップ研修の受講促進等）

農林水産業

- ・ 就職フェア等による担い手確保
- 新 新規就業者の受入体制整備支援（空き家改修）
- ・ スマート農林水産業の促進
- ・ 農林水福連携のさらなる拡大に向けた取組
- 新 外国人材や女性等の多様な人材の活用促進

観光産業

- ・ 従業者目線での観光産業の魅力発信
- 新 観光産業の生産性向上・人材確保支援（セミナー・ワークショップの開催、個別コンサルティング）

県職員、教員、警察官の人材確保対策

- ・ 仕事の魅力発信
- 新 県職員の経験者採用に向けた全体方針の策定
- 新 生成AIを用いた教員の働き方改革の更なる推進

令和7年度人材確保対策関連予算のポイント ～誰もが働きやすい三重の実現に向けて～

性別・年齢等に関わらず、誰もがやりがいを持ち、多様で柔軟に働ける環境を整備し、労働力不足を緩和

女性が働きやすい

現状と課題

- 女性の正規雇用比率が年齢の上昇とともに低下する傾向（L字カーブ）が全国よりも著しい
- 男女間の給与差が大きく、本県のジェンダー・ギャップ指数（経済分野）は全国46位
- 本県における女性の非正規雇用比率は高く、不本意非正規は低い

取組

- **短時間正社員制度等の導入・活用の促進**（奨励金の支給、専門家による伴走支援等）
- **ジェンダーギャップ解消に向けた戦略の策定**、非正規雇用の実態調査、正規雇用への転換支援
- 企業トップ・リーダー層の意識啓発（企業訪問・ワークショップや本気宣言の実施）
- 職場での男性育休推進ツールの整備、企業向けセミナーの実施



シニア層が働きやすい

現状と課題

- 65歳以上の就業者数は過去最多を更新しており、60歳以上の約9割が高い就業意欲を持っている
- 他県と比較すると本県の高年齢者の労働参加率には向上が期待できる

取組

- **高年齢者が自らの意欲や希望に応じ活躍できる職場環境づくり**（企業向けのセミナー・伴走支援、求職者向けのキャリアコンサルティング）
- ・ 求職者側・求人側のニーズに応じた職業訓練を実施



外国人が働きやすい

現状と課題

- 県内の外国人労働者、雇用事業所数はともに過去最多を更新
- 人手不足を感じている県内企業のうち、外国人材を雇用している企業は33%にとどまる
- 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低い

取組

- **海外の政府等との協力関係構築による外国人材（高度人材等）の受入れ促進**（海外での合同企業説明会・面接会の開催等によるマッチング促進）
- 留学生の県内企業への就職促進（就業体験等）
- 外国人材の採用・定着に関する**総合的な相談窓口の設置**に向けた調査、企業向けセミナーの充実
- 農業・介護分野で受け入れる**外国人材の就労・生活環境、育成環境の整備等を支援**
- 企業による従業員への日本語学習の機会提供の促進に向けた啓発や支援
- ・ M i e C o相談窓口のさらなる充実（外国人支援コーディネーターの認証取得等）
- 災害時に外国人住民を支援するための**外国人防災リーダーのフォローアップ研修の実施**