

「三重県人材確保対策推進方針（仮称）」（中間案）に対するご意見と県の対応、考え方

対応区分

- ①反映する 最終案に意見や提案内容を反映させていただくもの。
- ②反映済 意見や提案内容が既に反映されているもの。
- ③参考にする 今後の取組に意見や提案内容を参考にさせていただくもの。
- ④反映または参考にさせていただくことが難しい
 - ・県の考え方や、施策の取組方向等と異なるもの。
 - ・法令などで規定されており、県として実施できないもの。
- ⑤その他（①～④に該当しないもの）

いただいたご意見等の取扱い

- ・本意見募集と関連のないご意見等が提出された場合は、そのご意見については公表していません。
- ・ご意見を公表することで、個人または法人の権利、競争上の地位その他正当な利益が害されるおそれがある場合は、その全部又は一部を削除しています。
- ・ご意見の中に誹謗・中傷等及び差別的あるいは差別を助長するおそれのある表現が含まれる場合は、置き換え、言い換え等の加筆、修正や削除を行っています。
- ・類似のご意見等が提出された場合は、適宜整理のうえ、まとめて公表しています。

番号	該当箇所		中間案に対するご意見	対応区分	ご意見に対する考え方
	該当箇所	ページ			
1	全般		<p>人材確保のための「働きやすい職場環境づくり」の軸を、未だ「働き方改革」とするのは時代遅れであり、著しく非効率です。</p> <p>「三重県人材確保対策推進方針」における「働きやすい職場環境づくり」の軸は、「働き方改革」ではなく、「ビジネスと人権」とするべきです。</p> <p>そして、「東京都社会的責任調達指針」を参考にして「三重県社会的責任調達指針」を作成し、三重県庁の公共調達に適用する旨を、「三重県人材確保対策推進方針」に記載すべきです。</p>	③	<p>本県では平成27年度から働き方改革の促進に取り組んできましたが、県内企業の所定外労働時間は高い水準にあり、取組は道半ばであることから、引き続き誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいく必要があると考えています。</p> <p>また、国の『地方創生2.0の「基本的な考え方」』（令和6年12月24日新しい地方経済・生活環境創生本部決定）においては、「若者・女性にも選ばれる地方」をつくることを主眼とし、働き方改革による労働生産性の向上を含めた魅力ある働き方・職場づくりを官民連携で進める方針が定められたところであり、本県においても人口減少、若年層（特に女性）の県外流出が進む中、国と同じ視点で「働きやすい職場環境づくり」に取り組む必要があると考えています。「ビジネスと人権」については、ご指摘のとおり重要な課題であると認識しておりますが、企業の事業活動全般にかかる人権問題であることから、本県で実施している企業向けの人権研修等において啓発を行うとともに、「働きやすい職場環境づくり」につながるよう事業間で連携を進めてまいります。</p> <p>ご意見いただきました「東京都社会的責任調達指針」は、環境、人権等の各分野での望ましい慣行を敷えんさせ、持続可能な社会に貢献することをめざした先進的な調達指針であると思われるので、今後の本県の調達の考え方の参考にしたいと考えています。</p>

番号	該当箇所		中間案に対するご意見	対応区分	ご意見に対する考え方
	該当箇所	ページ			
2	3 対策推進の方向性 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	18	「業界大手である」「売上高」「知名度がある」「上場企業である」などから、三重県内に本拠を置く上場企業・大企業のさらなる規模拡大への支援も、推進方針に大きく掲げる必要があるのではないのでしょうか。また、「今後成長が見込まれる業界や企業である」「社会の変化に対応できている」という観点で、三重県内に本拠を置く大企業の状況はあまりよくありません。三重県内に本拠を置く大企業・上場企業は、東京に本拠を置くその種の企業と比べて、DX、SX、GX、人的資本経営、ビジネスと人権などの非財務情報の開示について大きく立ち遅れています。「働きやすい職場環境づくり」に関する情報は非財務情報の一部ですが、その開示について、三重県内の本拠を置く大企業は遅れているのです。この点でも、上場企業を含む県内大企業への支援が必要だと思えます。	②	当方針は、必ずしも対象を中小企業に限定しているものではなく、大企業も含めたものとしています。 例えば、取り組むべき方向性にある「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度や専門家による支援などにより、企業の規模にかかわらず県内企業の「働きやすい職場環境づくり」を促進するとともに、取組が進んでいる企業名や優良事例の周知を進めています。
3	3 対策推進の方向性 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 (4) 地域が求める人材の育成と県内定着促進	21(i)(ii)(iii), 22(vi), 43(i)	国の施策を上手に利用することも重要なことです。「助成金等、国の制度を分かりやすく周知してその利用をうながしつつ、国の制度で足りないところを三重県庁が補完する」旨を記述すべきです。	①	県の施策の執行にあたっては、国との連携に留意し、まずは国の施策・支援を最大限活用した上で、県として必要となる支援を検討していく必要があります。 対策の基本的な考え方にその旨を記載させていただきます。
4	3 対策推進の方向性 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 (2) 労働条件と生産性の向上	21(i)(ii)(iii)(vi), 27(ii), 28(iii)	モデル事例・優良事例・先進事例等は、政府や他県のウェブサイトにも、既にたくさん掲載されています。よほど画期的な事例を除き、三重県庁の限られた予算を投じてまで事例の創出や周知をする必要はありません。それより、すでにある優良事例を現場に落とし込むところにリソースを割くべきです。	③	ジェンダーギャップの解消、生産性の向上に関して、モデル事例等は多く掲載されています。しかしながら本県においては、いずれについても未だ課題が多い状況が続いていると認識しています。 このため、ウェブサイト上のトップクラスの成功事例に加えて、県内の身近な優良事例等をわかりやすく示すことで、より多くの県内企業等が取組に着手できるよう取り組んでまいります。

番号	該当箇所		中間案に対するご意見	対応区分	ご意見に対する考え方
	該当箇所	ページ			
5	3 対策推進の方向性 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	22(viii)	令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書によると、カスハラよりも、パワハラやセクハラの方が発生数が多く、優先的に対処すべき課題です。カスハラを取り上げるなら、パワハラ・セクハラ対策にも、カスハラ以上に注力すべきです。	①	方針においては、近年、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為による被害が社会問題となっているカスタマーハラスメント対策について記載することとしたところです。パワーハラスメント・セクシャルハラスメントについては、労働相談を通じて状況を把握し、適切な支援につなげているところであり、方針にその旨を記載させていただきます。
6	3 対策推進の方向性 I 取り組むべき方向性 (2) 労働条件と生産性の向上	28(iii)	「建設DX活用によるバックオフィスの導入支援」とありますが、バックオフィスのDXは、建設に限らず全産業共通の課題として推進方針に掲げるべきです。バックオフィスこそ真っ先にDXすべきですが、肌感覚では県内企業はかなり遅れています。	②	DXはバックオフィスをはじめ、多くの分野で推進していくべきものと考えています。 このため県ではDXの活用等により生産性向上の取組を行う県内中小企業等を支援しています。この支援の中でバックオフィスのDX化も支援対象としているところです。
7	3 対策推進の方向性 I 取り組むべき方向性 (4) 地域が求める人材の育成と県内定着促進	43(i)	E-ラーニングは、既に多くの民間企業が手掛けています。また、県庁においても、職員の中からDX人材を育てるためのE-ラーニングを開発済みだと思います。この上さらに、大学などにE-ラーニングを開発させる必要があるでしょうか。そこにお金をかけるくらいなら、E-ラーニングを利用する企業に費用を補助する方が有意義だと思います。	③	人手不足の中、労働生産性を高めていく上でリスクリングのニーズが高まっており、民間企業によるE-ラーニングの提供も活発化しています。本県の主要産業の一つである半導体産業においては、人材の獲得競争が激化しており、半導体人材の育成・確保が急務となっています。 このため、本県では半導体メーカーや大学、高専等と「みえ半導体ネットワーク」を設立し、人材育成を進めているところであり、半導体の基礎を学ぶE-ラーニングも開始される予定です。 このほか、産学官金が連携して形成した「リカレント教育プラットフォームみえ」においても、リカレント教育の実施形態等に関する県内企業等のニーズをふまえたプログラムの構築に取り組んでまいります。

番号	該当箇所		中間案に対するご意見	対応区分	ご意見に対する考え方
	該当箇所	ページ			
8	3 対策推進の方向性 II 業種別の対応 (6) 介護・福祉	93, 94	<p>介護分野と障がい福祉分野について、ファクトは分けて記述した方が分かりやすいですが、課題や取組は共通する部分が多く、まとめて記述した方がよいと思います。</p> <p>分けて記述するのであれば、障がい福祉分野について、以下の点も含めて丁寧に記述してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がい福祉分野は、介護や保育に比べ、現場の様子や仕事内容がイメージしにくく、理解が進んでいません。求職者により関心を持ってもらい、ミスマッチによる早期離職を防ぐためには、92ページの「介護人材の確保・育成・定着」における記述と同様に、障がい福祉人材についても障がい者支援の魅力を伝え、イメージを高めることが必要なことを明記し、94ページに具体的な方策を示してください。 ・93ページに記述されているように、障がい福祉分野における幅広い知識や専門性を有する人材育成は非常に重要になっていますが、中小規模の施設・事業所における自前の人材育成には限界があります。94ページに人材育成の具体的な方策（誰が、どんな育成を行うのか）を示してください。 ・93ページ、94ページの(iv)の表題を「障がい福祉分野における人材の確保・育成・定着」に改めたうえで、離職防止、定着促進のための具体的な方策を追記してください。 	①	<p>介護分野（高齢者介護分野）と障がい福祉分野における人材確保対策においては、課題や取組の進捗度合いも異なることから、本方針においては、ファクト、課題、取組の方向性を分けて記述し、それぞれ対応するように記載することで、各分野でどのように人材確保対策を取り組んでいくのかを分かりやすく記載しています。</p> <p>1点目について、人材確保に向けては、その分野の仕事に関心を持ってもらい新たな人材を確保するとともに、ミスマッチや職場環境等による早期離職を防止することは重要であると認識しています。そのため、本方針において、「職場体験」や「就職フェア」において、障がい者支援の魅力を発信する旨記載させていただきます。</p> <p>2点目、県では、現在「三重県障がい福祉従事者人材育成ビジョン」に基づき、施設等職員の経験年数に応じた段階的な研修体系を構築した上で各種研修を実施しています。また、経験年数を積み重ねた人材の中から、人材育成を担える人材（主任相談支援専門員等）を養成することで、各圏域における支援体制の充実・強化を図っています。このほか、三重県福祉人材センターにおいて小規模事業所等を対象に人材育成や定着に関して専門的な助言・指導を行うアドバイザーを派遣する取組も実施しています。これらの取組を通じて、各地域において、人材育成を実施可能とする体制整備に取り組んでいくこととしております。いただいたご意見をふまえて、本方針にその旨記載させていただきます。</p> <p>3点目、いただいたご意見をふまえて、本方針に、「処遇改善加算」の取得の促進を図ることおよび業務負担軽減等につながるロボット等の導入やICT化の支援を行うことで、離職防止・定着支援を図る旨記載させていただきます。</p>

※ 「ページ」は「三重県人材確保対策推進方針（仮称）」（中間案）のページ番号です。