

# 三重県人口減少対策

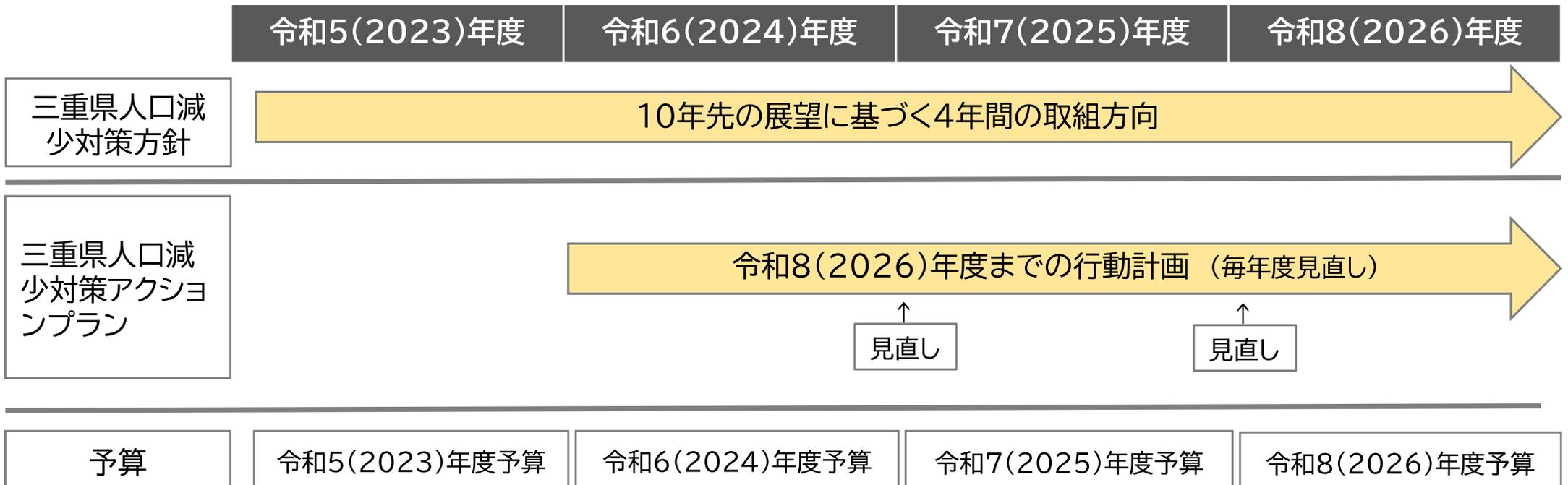
---

アクションプラン(令和7(2025)年度版)

## 三重県人口減少対策アクションプランについて

- 本県が実施する人口減少対策の実効性を高めるため、三重県人口減少対策方針に記載の取組方向を具体化し、各部局の取組を記載したもの。
- 三重県人口減少対策方針の計画期間にあわせた令和8(2026)年度までの行動計画であり、人口減少の状況や取組の進捗状況をみながら毎年度見直しを行う。

### 計画期間



# 人口減少の状況

## 重要基本指標（モニタリングする指標）※

	令和3年 (2021年)	令和4年 (2022年)	令和5年 (2023年)	令和6年 (2024年)
三重県人口	1,755,415人	1,742,703人	1,727,503人	1,711,370人
合計特殊出生率	1.43	1.40	1.29	令和7(2025)年6月に概数が発表される予定
転出超過数(日本人移動者)	3,480人	3,875人	5,721人	5,666人
転出超過数(外国人移動者含む)	3,040人	4,505人	6,397人	6,326人

※ 人口、自然増減、社会増減に関わる代表的な指標を重要基本指標として、モニタリングすることで、本県の人口減少の状況について継続的に把握、分析を行っていきます。

## 加速する人口減少

### 5年前の推計値と比較すると人口減少のスピードがさらに加速

※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」より

#### 《総人口(2045年の推計人口)》

平成30(2018)年時点の推計値

1,430,804人

8,982人減

令和5(2023)年時点の推計値

1,421,822人

#### 《0～14歳人口(2045年の推計人口)》

平成30(2018)年時点の推計値

155,645人

14,980人減

令和5(2023)年時点の推計値

140,665人

#### 《15～64歳人口(2045年の推計人口)》

平成30(2018)年時点の推計値

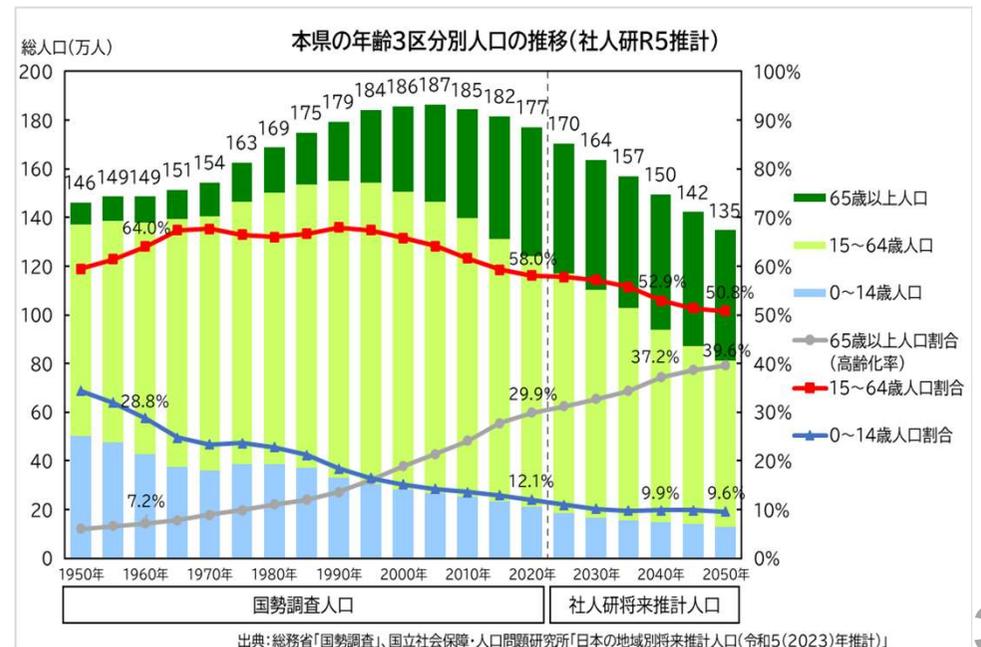
727,862人

2,962人増

令和5(2023)年時点の推計値

730,824人

※外国人住民の増加が想定



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)」

# 注力する取組「ジェンダーギャップ解消に向けた取組」

## 関連データ

### 2年連続で転出超過数が6千人にせまる。



## 都道府県別ジェンダーギャップ指数

経済分野を構成する主な項目の状況

経済分野(2025年)

全国46位

- ✓ フルタイムの仕事に従事する男女比 → 全国42位
- ✓ フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差 → 全国39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 → 全国41位

地域からジェンダー平等研究会HPより

## これまでの取組

### 女性からの意見を事業へ反映

ジェンダーギャップ解消に向けた女性の意見を聴く

「みえ働くサスティナラボ」<R5.9~R6.1>

「こうすればもっと住みやすくなる、働きやすくなる」ということをテーマに、県内企業等に勤務する女性によるグループワークを実施し、県・企業への提言をとりまとめました。(参加者:15企業28名)



<提言テーマ>

- ・女性のキャリアアップ
- ・企業等トップの意識啓発 など

<R6予算>

- ・働く女性のロールモデルとの交流会
- ・企業等トップ層向けセミナー・ポスター作成 など

### 先進企業を訪問

誰もが働きやすい職場環境づくり取組企業を訪問<R6.8>

誰もが働きやすい職場づくりに向けた取組を実施している県内企業を訪問し、職場の視察、社員の方との意見交換を実施しました。



主な取組

- ・短時間正社員制度等の導入・活用の促進
- ・機械化等による女性の活躍機会増大
- ・女性ワーキングチームの発足

## 企業トップ層の意識改革

### 企業トップ層向けワークショップ

#### 「変革はトップから！明日からできる実践塾」<R6.9~10>

性別にかかわらず、誰もが活躍できる職場環境づくりに向け、県内企業トップ・リーダー層を対象としたワークショップを全3回開催しました。(参加者:40社42名)



### 働く女性のロールモデルとの交流

#### 県内で活躍する女性リーダーと働く女性の交流会

#### 「MEET！ロールモデル」<R6.9>

働く女性のキャリアの継続やキャリアアップに向け、県内企業で活躍している女性ロールモデルと若手・中堅女性の交流会を実施しました。(参加者:28企業44名)



### 企業トップの本気宣言

#### 「熱本気宣言」を発信<R6.10~>

企業風土や労働慣行の変革に「本気で取り組む」という企業トップ層の「本気宣言」を実施しました。また、県内企業へ取組が広がるよう、参加企業をスライドショー等で紹介しました。

### 働き方改革取組企業の支援

#### 「三重県働き方改革推進奨励金」創設<R6.10>

「男女がともに働きやすい職場環境づくり」や「男性の育児休業取得促進」、「女性専用施設等の整備」等に対する中小企業向けの奨励金制度を設けました。(実績:38件 令和7年3月24日現在)

## フォーラム開催

### 成果発表

### ジェンダーギャップ解消フォーラム<R7.2>

性別にかかわらず、誰もが家庭や仕事で活躍できる社会の実現に向け、先駆取組企業の事例発表や、学生や県内企業の女性リーダーによるパネルトークを行いました。



「輝くみえのミライ★三重県会議」始動！  
活動は次のステージへ

「男性は仕事、女性は家庭」の「昭和モデル」から、**誰もが家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」の社会の実現**に向けた取組を、会員企業とともに推進します。

## 人材確保に向けた取組

### 「三重県人材確保対策推進方針」策定<R7.3>(予定)

「人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会」等において、人材確保に関する調査・分析や対策の方向性について検討し、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」を策定し、6つの柱の一つにジェンダーギャップの解消を位置づけます。



### <対策の方向性>

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

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

## 令和7年度の主な取組

### 多様な働き方の推進

#### 短時間正社員制度等の導入・活用の促進

「働き方改革推進奨励金」の対象に短時間正社員制度等の多様で柔軟な働き方の導入・活用企業を追加します。また、専門家による伴走支援を実施します。

### 家事・育児と仕事の両立支援

#### 家事代行サービス利用補助の促進

市町が各地域の実情等に合わせて工夫を凝らして実施する、妊娠・出産から子育て期までを対象とした子ども・子育て支援事業に対して補助を行う「みえ子ども・子育て応援総合補助金」において、家事代行サービス利用料への補助等、家事・育児と仕事の両立支援事業の充実を促進します。

## 令和7年度の計画等策定予定

### 三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略（仮称）

経済分野におけるジェンダーギャップの解消に向けた取組の方向性を示す「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略（仮称）」を策定します。

### 三重県人口ビジョン

「まち・ひと・しごと創生法」に基づく総合戦略の策定等に向けた基礎資料として、人口の動向と将来展望を示す「三重県人口ビジョン」を改定します。

# 人口減少の要因に着目した構造整理

自然減【約1.4万人（令和5（2023）年）】

社会減【約6千人（令和6（2024）年）】

結婚

妊娠・出産  
子育て

定着促進

【転出3万人令和6(2024)年】

流入・Uターン促進

【転入2万4千人令和6(2024)年】

● 結婚、子どもをもつことの希望の実現

● 県内定着率の向上 ● Uターン、移住の増加

出会い (P10)※

- ① 出会いの機会がない 49.2%
- ② 理想の相手に出会えていない 38.5%
- ⑤ 自分に自信が持てない 23.3%

※見合い結婚、職場結婚の割合が減少し、これらを代替する結婚の出会いの機会が確立されていないことにより、生涯未婚割合が増加

不妊 (P11)

- ④ ほしいけれども子どもに恵まれない 15.9%

所得の向上・安定 (P9)

- ④ 収入が少ない 33.0%
- ⑦ 金銭的に不自由になる 13.9%
- ⑧ 仕事が不安定 12.8%

負担の軽減 (P16)

- ① 子育てや教育にお金がかかりすぎる 80.5%

※主な理由は大学等にかかる費用 65.9%

仕事・働き方 (P17、18、19)

- ⑨ キャリアアップの障害になる 2.9%

職場環境 (P13、14)

- ② 仕事と子育てを両立できる職場環境ではない 54.2%

価値観

- ③ 結婚するのはまだ早い 36.6%
- ⑥ 自由な生活を失いたくない 22.0%

第1回みえ県民1万人アンケートより

子育て環境 (P15、16)

- ③ 子どもを育てる環境(保育所、学校など)が整っていない 24.0%
- ⑤ 育児の心理的、肉体的負担に耐えられない 13.8%

学ぶ場

働く場 (P17、18、23)

三重県の就職先を選ばなかった理由

- ① 規模の大きな企業に就職しなかった 18.8%
- ② 希望する業種・職種の仕事なかった 17.7%
- ③ 都会で仕事をしなかったから 15.1%

三重県出身学生の就職に関するアンケートより

住む場 (P23)

賑わい、交通など都市の魅力 (P26)

ジェンダーギャップ (P13、14、16、18、19、20)

※ 「要因」欄の各項目に記載のページ(例:「出会い(P10)等」)に、それぞれ県の取組内容を掲載しています。

ねらい

要因

# 人口減少対策のロードマップ

## 自然減対策

### 結婚

#### 取組要旨

・出会い支援については、令和5年度から引き続き、相談支援や引き合わせ等に取り組んできた。今後は、令和7年度中にAIマッチングシステムを導入し、出会いの機会の拡充を図る。  
 ・若者の所得の向上と安定に向け、「人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会」の場で議論を行ってきた。今後、非正規雇用者についての実態を把握し、効果的な取組を検討していく。

○いずれ結婚するつもりの方が、現在、結婚していない理由

- ・出会いの機会がない 49.2%
- ・理想の相手に出会えていない 38.5%
- ・収入が少ない 33.0% ・仕事が不安定 12.8%

(第1回みえ県民1万人アンケート)

○男性の有配偶率を見ると、非正規職員は正規職員の半分以下となっている (令和4(2023)年版少子化社会対策白書)



これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

「おしごと広場みえ」(アスト津)を拠点とした就労支援 [雇経]

県外在住の転職潜在層のU・Iターンの就職促進 [雇経]

転職潜在層を含む転職希望者に対象を拡大 [雇経]

就職氷河期世代や不本意非正規雇用者、長期無業者の就労支援 [雇経]

就職氷河期世代の就業支援サービス利用促進 [雇経]

対象年齢を、就職氷河期世代を中心とする中高年世代に拡大 [雇経]

産学官で構成する懇話会を設置し若者の県内定着等の促進に向けた意見交換及び宣言を実施 [政企、雇経]

若者だけでなく外国人を含めた多様な人材の確保等に向け議論の範囲を拡大 [政企、雇経]

ジェンダーギャップ解消に向けた戦略の策定にかかる議論を実施 [政企、雇経]

奨学金返還支援の実施 [政企]

奨学金返還支援制度の拡充 [政企]

奨学金返還支援制度の拡充、県内企業の代理返還制度の導入促進 [政企]

若者の所得の向上と安定

・「人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会」で検討した取組の実施  
 ・県内企業への正規雇用の働きかけ、県内就職の促進  
 ・若者の経済的基盤の現状把握

# 結婚（続き）

これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

みえ出逢い  
サポート  
センターを  
中心とした  
出会い支援

みえ出逢いサポートセンターによる相談支援・情報提供、市町と連携した広域的な出会いイベント等の開催 [子福]

みえ出逢いコンシェルジュの配置 [子福]

みえの縁むすび地域サポーターによる1対1のマッチング [子福]

AIとビッグデータを活用したマッチングシステムの導入と新たなサポーター制度の構築 [子福]

・令和7(2025)年度の事業の効果を検証し、必要に応じて事業の追加、見直し

新しい出会いの支援

民間事業者と連携したマッチングアプリの適切な利用にかかるセミナー [子福]

国・市町の取組

- ・ハローワークによる就職支援
- ・市町独自の出会い支援、結婚に伴う新生活への経済的支援

# 妊娠・出産

## 取組要旨

これまで不妊や不育症に悩む人への支援やライフデザインの促進に向けた妊娠・出産の適齢期に関する教育・啓発等に取り組んできた。今後も進捗状況を確認しつつ、希望する方が安心して妊娠・出産できるよう、環境整備などに取り組んでいく。

- 子どもの数の理想と現実のギャップ
  - ・ほしいけれども子どもに恵まれない 15.9%
  - ・高齢で産むのは嫌・難しい 15.0%
 (第1回みえ県民1万人アンケート)
- 30代以降に親になった人の9割が「もっと早く子どもを持つてよかった」と考えている (民間調査)



これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

## ライフデザインの促進

妊娠・出産の適齢期に関する教育・啓発 [子福]

プレコンセプションケアの普及促進 [子福]

セミナー・検査・医師アドバイスを一体としたプレコンセプションケア事業の実施検討 [子福]

・大学や企業等と連携したライフプラン教育事業の推進  
・令和7(2025)年度 of 取組をふまえた本格実施

## 不妊や不育症に悩む人への支援

不妊治療の保険適用外となった治療に対する県独自の補助 [子福]

助成対象の拡大 [子福]

不妊相談 (不妊専門相談員、不妊ピアサポーター) [子福]

企業の理解促進 [子福]

・女性や子育て世代等の意見を聞きながら追加の取組を検討

# 妊娠・出産（続き）

これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

医療を担う  
人材の確保

周産期医療を担う医師確保に向けた取組 [医保]

- ・ 医師修学資金貸与制度の運用
- ・ 産科・小児科専門医の養成支援

県外医師等確保対策および情報発信 [医保]

医療機関の働きやすい勤務環境づくりへの支援、「女性が働きやすい医療機関」認証制度の運用 [医保]

・女性や子育て世代等の意見を聞きながら追加の取組を検討

国・市町の  
取組

- ・ 出産育児一時金の拡充 (42→50万円)

- ・ 出産・子育て応援給付金 (妊婦届出時：5万円相当、出生届出時：こどもの人数×5万円相当)
- ・ 伴走型相談支援

- ・ 妊婦のための支援給付 (妊婦の認定：5万円、妊娠しているこどもの人数の届出：こどもの人数×5万円)
- ・ 妊婦等包括相談支援事業

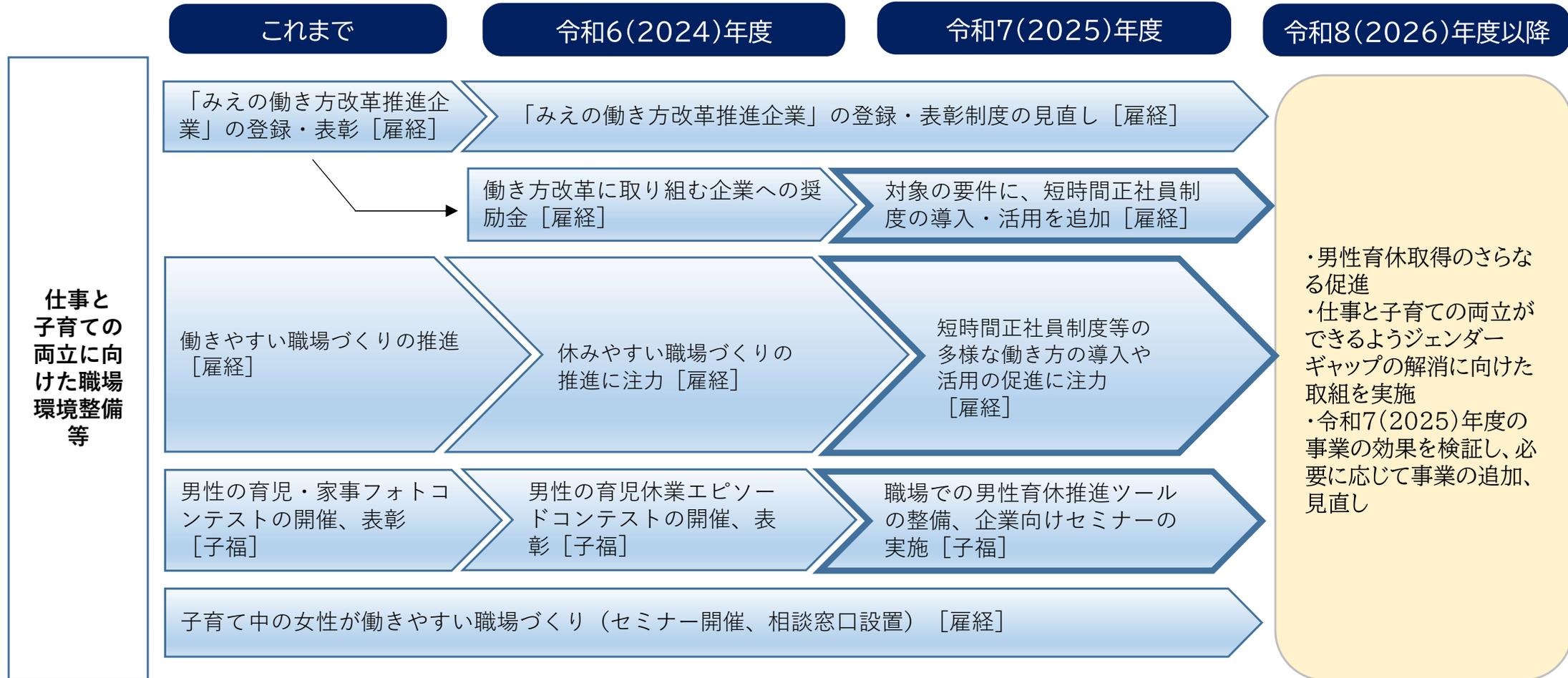


# 子育て

## 取組要旨

- ・仕事と子育ての両立に向けて、これまでの機運醸成等に加え、令和6年度はみえ働くサステナラボで提案された女性の意見をふまえて企業への奨励金の創設や企業トップの意識改革などに取り組んできた。
- ・引き続き、企業への意識啓発などを含む職場環境の整備や、保育の充実を通じた子育て支援に取り組む。

- 子どもの数の理想と現実のギャップ
- ・子育てや教育にお金がかかりすぎる 80.5%
  - ・仕事と子育てを両立できる職場環境ではない 54.2%
  - ・子どもを育てる環境(保育所・学校など)が整っていない 24.0%
  - ・パートナーの家事・育児への協力が得られない 14.2%
  - ・育児の心理的、肉体的負担に耐えられない 13.8%
- (第1回みえ県民1万人アンケート)



# 子育て（続き）

これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

女性のキャリアアップや再就職の支援 [雇経]

女性の意見を聴くワークショップ [環生、政企]

みえ働くサスティナラボでの提言を受け、企業トップ層の意識啓発に向けたワークショップを実施 [環生]

企業トップ層が先進企業を訪問し、現場を見ることで気づきを促すワークショップを実施 [環生]

固定的な性別役割分担にとられない働き方の実現に向け、企業風土の変革等に本気で取り組む企業トップの本気宣言を実施 [環生]

本気宣言の継続及び本気宣言参画企業等の先進的な取組の取材及び情報発信 [環生]

働く女性のロールモデルとの交流会を実施 [環生]

働く女性のロールモデルとの交流会をエリアを分けて実施 [環生]

先進企業や活躍する女性等の情報を一元的に発信するためのポータルサイトの構築 [環生]

女性のデジタルスキル習得に向けた研修の実施 [雇経]

仕事と子育ての両立に向けた職場環境整備等

- ・男性育休取得のさらなる促進
- ・仕事と子育ての両立ができるようジェンダーギャップの解消に向けた取組を実施
- ・令和7(2025)年度の事業の効果を検証し、必要に応じて事業の追加、見直し

# 子育て（続き）

これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

## 保育等の充実

保育所等の勤務環境整備（保育補助者の活用やICTの導入等）に対する支援 [子福]

保育士確保に向けた「三重県保育士・保育所支援センター」における潜在保育士等の就労相談、就職あっせん等 [子福]

センターの人材バンク機能の強化 [子福]

修学資金等の貸付、保育の仕事の魅力発信 [子福]

保育実習生指導担当者向け研修 [子福]

保育士の離職防止や保育所等の勤務環境の改善に向けた「保育士支援アドバイザー」によるアウトリーチの相談支援 [子福]

保育士等、放課後児童支援員等の人材の育成に向けた研修の実施 [子福]

・保育所等の待機児童解消に向けた保育人材の確保  
 ・地域のニーズに対応した質の高い保育の確保・充実  
 ・令和7(2025)年度の事業の効果を検証し、必要に応じて事業の追加・見直し

## 国・市町の取組

・保育士等の処遇改善

・保育士の配置基準の改善

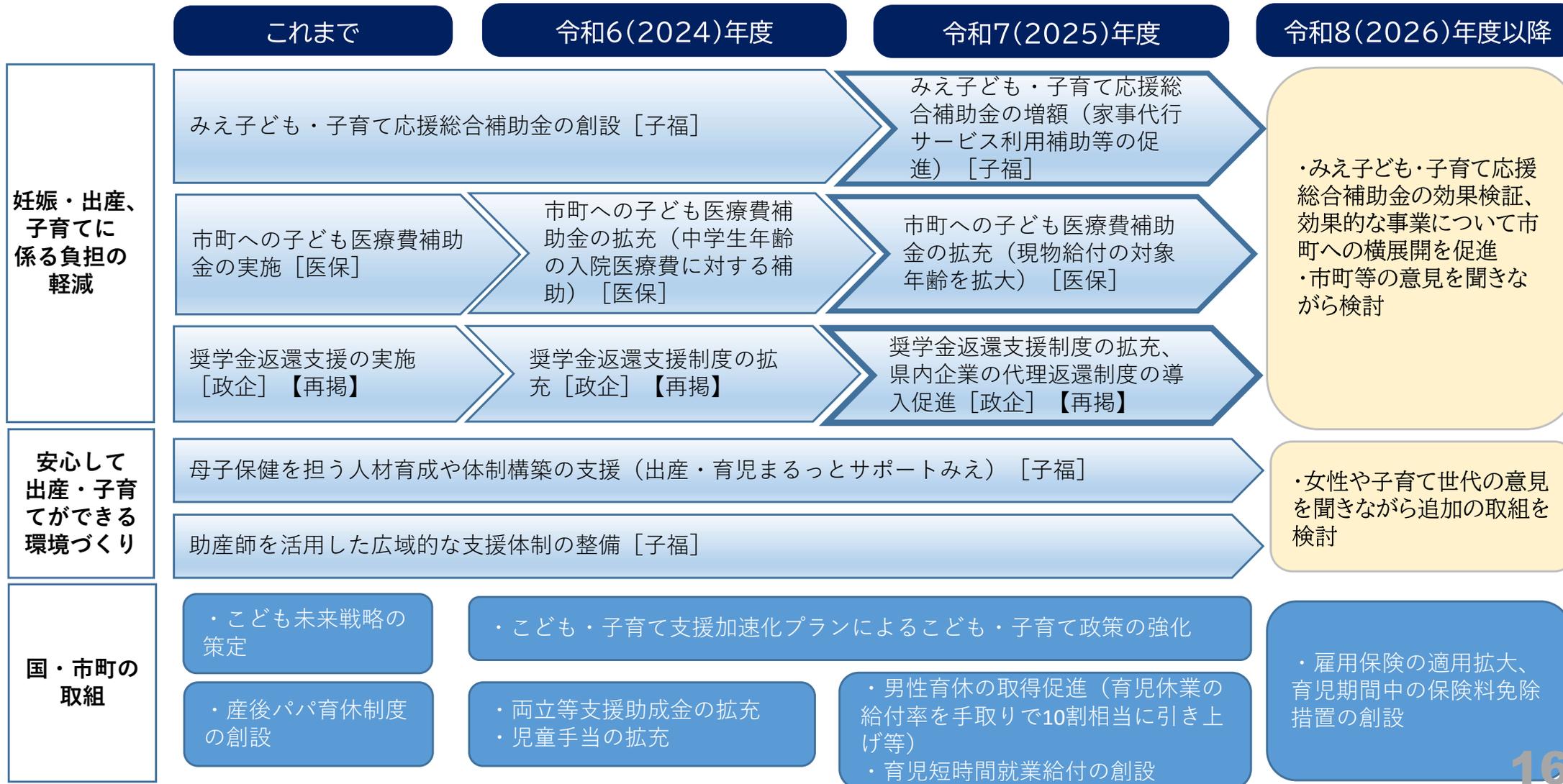
・保育所等の施設・事業者の経営情報の公表

・こども誰でも通園制度の本格実施

# 妊娠・出産、子育て【共通】

## 取組要旨

これまでみえ子ども・子育て応援総合補助金の創設や市町への子ども医療費補助金の拡充を行うなど、子育てに係る負担軽減に注力して取り組んだ。引き続き、希望する方が安心して妊娠・出産、子育てができるようさらなる取組を進めていく。





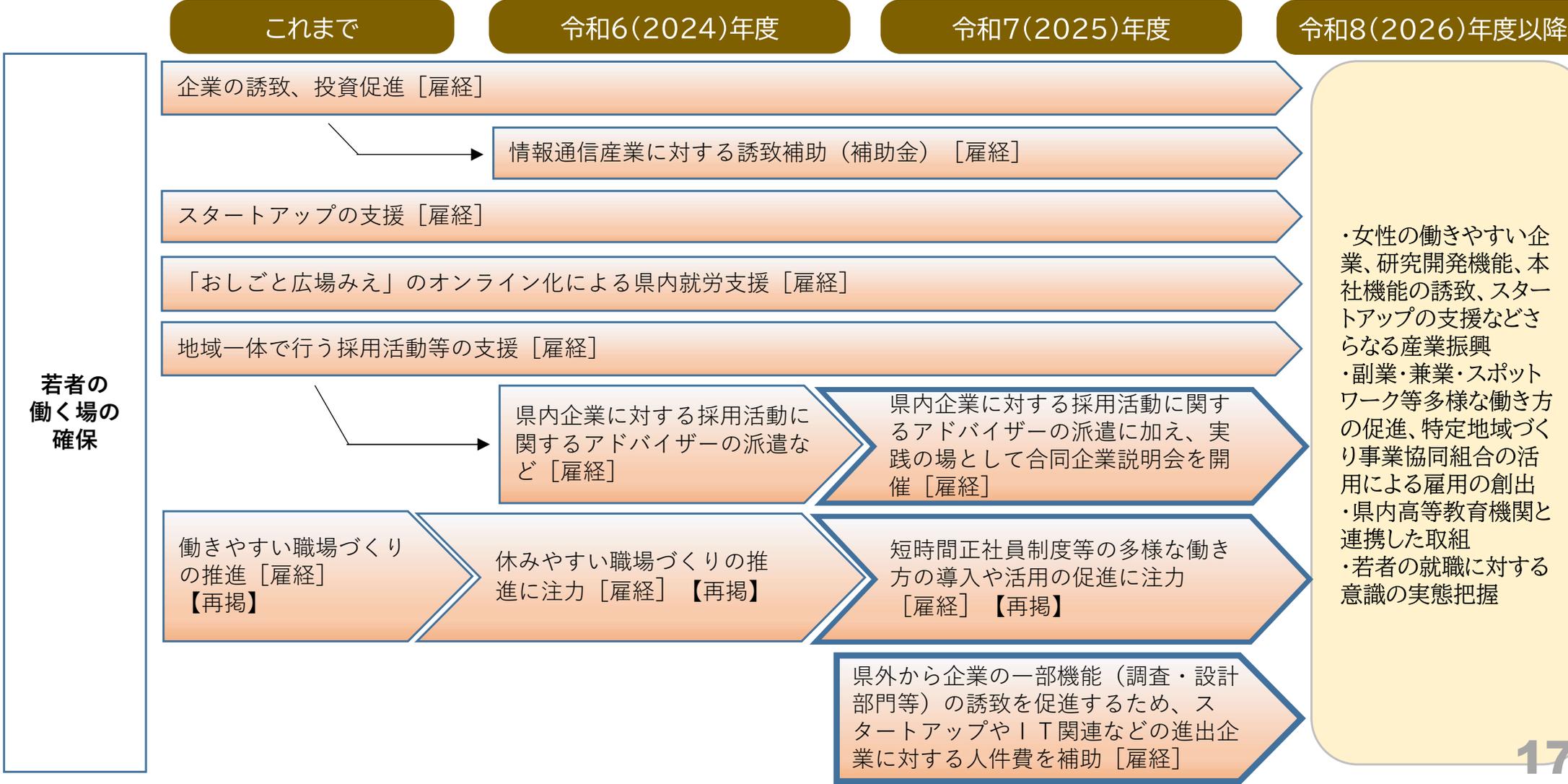
# 定住促進

## 取組要旨

これまで、県内就職の促進を図るとともに県内で働く女性の意見をふまえて企業トップ層の意識啓発やロールモデルの交流会に取り組んできた。引き続き、若者の働く場の確保や女性の働きやすい職場づくりの支援に取り組んでいく。また、令和7年度にはジェンダーギャップ解消に向けた戦略を策定する。

- ・ リモートワークやフレックスタイム、多様な働き方が選べるようになってほしい。
- ・ 男性育休も推進してほしい。
- ・ 職場におけるジェンダーバイアスの解消に向けた取組が必要。
- ・ 三重県の魅力が伝わるような情報発信が必要。

働く女性の意見(みえ働くサスティナラボ)



# 定住促進（続き）

これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

若者の働く場の確保

産学官で構成する懇話会を設置し若者の県内定着等の促進に向けた意見交換及び宣言を実施 [政企、雇経] 【再掲】

若者だけでなく外国人を含めた多様な人材の確保等に向け議論の範囲を拡大 [政企、雇経] 【再掲】

ジェンダーギャップ解消に向けた戦略の策定にかかる議論を実施 【再掲】

奨学金返還支援の実施 [政企] 【再掲】

奨学金返還支援制度の拡充 [政企] 【再掲】

奨学金返還支援制度の拡充、県内企業の代理返還制度の導入促進 [政企] 【再掲】

電車車両内デジタルサイネージ等を活用した三重で暮らす・働く魅力の発信 [政企]

- ・女性の働きやすい企業、研究開発機能、本社機能の誘致、スタートアップの支援などさらなる産業振興
- ・副業・兼業・スポットワーク等多様な働き方の促進、特定地域づくり事業協同組合の活用による雇用の創出
- ・県内高等教育機関と連携した取組
- ・若者の就職に対する意識の実態把握

女性の働きやすい職場づくりの支援

女性の意見を聴くワークショップ [環生、政企] 【再掲】

みえ働くサスティナラボでの提言を受け、企業トップ層の意識啓発に向けたワークショップを実施 [環生] 【再掲】

企業トップ層が先進企業を訪問し、現場を見ることで気付きを促すワークショップを実施 [環生] 【再掲】

子育て中の女性が働きやすい職場づくり（セミナー開催、相談窓口設置） [雇経] 【再掲】

- ・男女の賃金格差の解消に向けた取組の推進
- ・誰もが働きやすく魅力がある職場となるようジェンダーギャップの解消に向けての取組を実施

# 定住促進（続き）

これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

女性の働きやすい職場づくりの支援

固定的な性別役割分担にとらわれない働き方の実現に向け、企業風土の変革等に本気で取り組む企業トップの本気宣言を実施 [環生] 【再掲】

本気宣言の継続及び本気宣言参画企業等の先進的な取組の取材及び情報発信 [環生] 【再掲】

働く女性のロールモデルとの交流会を実施 [環生] 【再掲】

働く女性のロールモデルとの交流会をエリアを分けて実施 [環生] 【再掲】

先進企業や活躍する女性等の情報を一元的に発信するためのポータルサイトの構築 [環生] 【再掲】

女性を含む多様な人材が働きやすい環境や受入体制の整備に対する補助 [農林] 【再掲】

市町や企業等の意識醸成にむけたフォーラムの開催 [政企・環生・雇経]

非正規雇用者の実態調査 [政企]

女性のデジタルスキル習得に向けた研修の実施 [雇経] 【再掲】

・男女の賃金格差の解消に向けた取組の推進  
 ・誰もが働きやすく魅力がある職場となるようジェンダーギャップの解消に向けての取組を実施

# 流入・Uターン促進



- ・三重県へのUターン予定  
戻る予定がある等の肯定的意見 30.2%
  - ・三重県にUターンする場合のタイミング  
転職 16.6% 家族等の介護・看護 14.4%  
定年退職・早期退職 11.8%
  - ・三重県にUターンする場合に気がかりなこと  
仕事 57.8% 収入 48.7%
- 出典:大都市圏在住の三重県出身者アンケート

## 取組要旨

・これまではSNSを活用した移住促進やLINEを活用した県内就職情報等の発信に取り組んできた。今後は、移住希望者のニーズに合った情報発信をするなど引き続き人口還流の促進に取り組む。

これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

就職支援協定締結大学と連携したUターン就職支援 [雇経]

県外在住の転職潜在層のU・I  
ターン就職促進 [雇経] 【再掲】

転職潜在層を含む転職希望者に  
対象を拡大 [雇経] 【再掲】

「おしごと広場みえ」のオンライン化による県内就労支援 [雇経] 【再掲】

若年女性求職者等に向けた情報発信や希望する形で就労を実現できるようニーズに合わせた就職支援の実施 [雇経]

三重県出身の女子学生等を対象とした三重テラスでの就活セミナーの開催 [雇経]

「女性が暮らしやすい、働きやすい三重」のPRを新たに実施 [雇経]

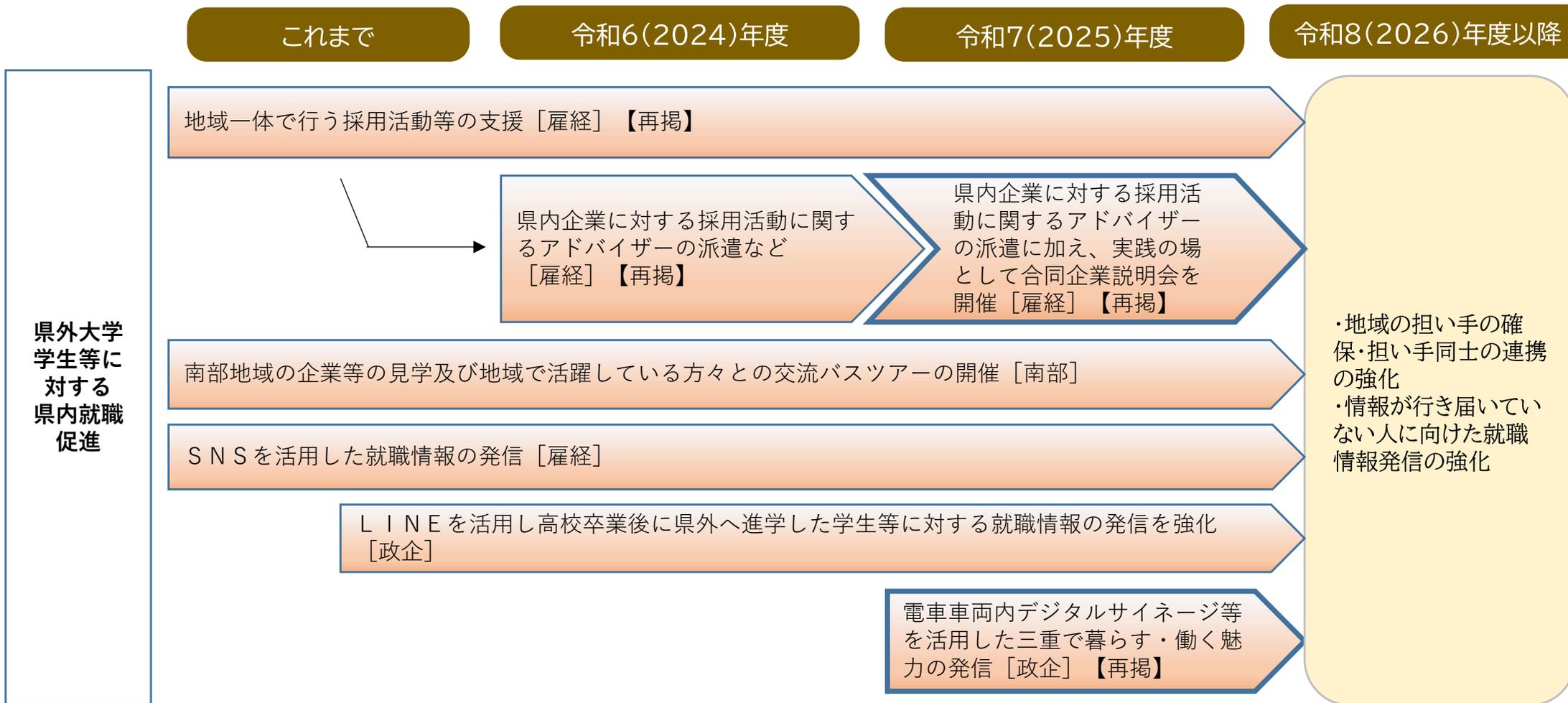
女性求職者の就職観の変化に応じた座談会、セミナーの開催 [雇経]

非正規雇用の女性等の正規雇用化に向けて、新たに対象者への情報発信や企業向けセミナーを実施 [雇経]

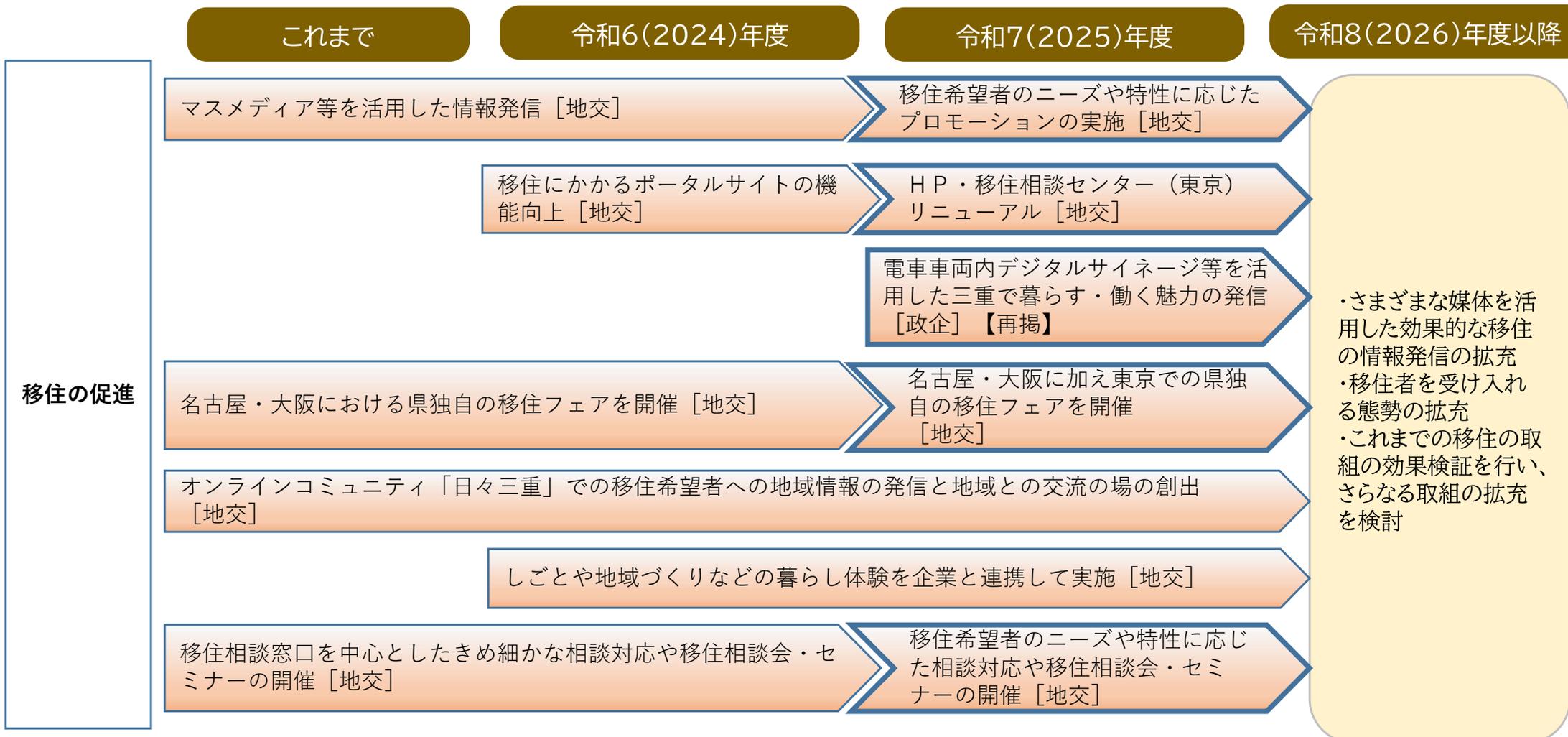
県外大学  
学生等に対する  
県内就職  
促進

・地域の担い手の確保・担い手同士の連携の強化  
・情報が行き届いていない人に向けた就職情報発信の強化

# 流入・Uターン促進（続き）



# 流入・Uターン促進（続き）



# 流入・Uターン促進（続き）

これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

県外在住の専門的な知識・経験を有する人材をU・I・Jターンにより雇い入れ、活用する中小企業・小規模企業の取組の支援 [雇経]

県外から移住し、地域課題の解決を目的とした起業家に対する支援 [雇経]

漁協等が行う空き家改修等による研修生や新規就業者の受入体制整備の支援 [農林]

空き家の利活用にかかる市町の取組支援 [県土]

県営住宅の空き住戸を活用したお試し住宅や定住用住宅の提供 [県土]

「三重県移住者の受入態勢充実支援事業補助金」による市町等の取組支援 [地交]

お試し住宅の整備に加え体験ツアーでの利用を補助金対象として拡充 [地交]

県外からの移住者に対する空き家リフォーム費用の支援 [地交]

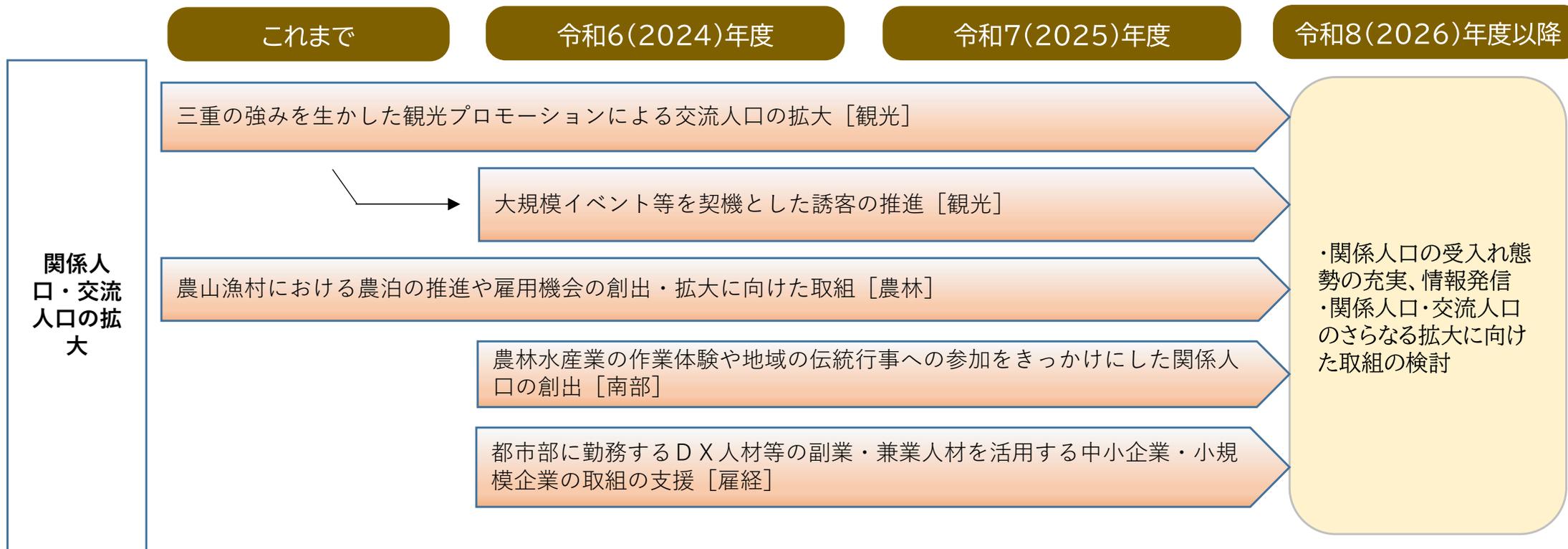
「移住者と地域をつなぐ人づくり講座」の開催 [地交]

東京圏から移住・就職した人等を対象に、移住支援金を支給 [地交]

・さまざまな媒体を活用した効果的な移住の情報発信の拡充  
 ・移住者を受け入れる態勢の拡充  
 ・これまでの移住の取組の効果検証を行い、さらなる取組の拡充を検討

移住の促進

# 流入・Uターン促進（続き）



関係人口・交流人口の拡大

# 流入・Uターン促進（続き）

これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

人口還流  
の促進

市町と連携した移動理由に関するアンケートの実施 [政企]

地域への愛着や郷土愛を育む取組 [教委]

地域と連携して取り組む郷土を題材とした学習の実施 [教委]

進学希望の高校生を対象とした企業展の開催 [教委]

南部地域出身の学生を対象に、地域課題の解決や、地域への愛着の醸成に向けたフィールドワークを実施 [南部]

アンコンシャス・バイアスの解消に向けた教育の推進 [教委]

・調査分析をふまえた人口還流の取組の推進  
・一度三重県を離れた人等への効果的なアプローチなどの検討

# 定住促進、流入・Uターン促進【共通】

## 取組要旨

・これまで、人口減少が著しい県南部地域に人口減少広域コーディネーターを設置し、地域に潜在する課題の抽出に取り組んできた。また、令和6(2024)年度からは地域のあり方検討に向けた市町への支援を行った。引き続き、定住促進・流入・Uターン促進に向けて取り組んでいく。

これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

生活の  
利便性向上  
賑わい創出  
などまちづ  
くりの支援

津駅周辺での賑わいの社会実験の実施 [県土]

津駅周辺の歩行者の賑わいや滞留の強化に向けた検討 [県土]

公共交通の確保・充実、地域における移動手段の確保 [地交]

地域内交通の充実に向けた取組の推進・支援の拡充および広域交通ネットワークの活性化 [地交]

公共ライドシェア等の多様な手法による地域内交通の充実に向けた支援の拡充 [地交]

地域コミュニティの活動の支援 [地交]

・市町と連携した賑わいのあるまちづくりの創出  
・地域の魅力発信

地域の主体  
との連携に  
よる広域な  
ネットワーク  
構築

人口減少対策広域コーディネーターによる地域の課題抽出 [政企]

地域おこし協力隊の定住・定着に向けたサポート体制の強化 [地交]

・県・市町共同の研究・事業の実施  
・地域人材の育成、連携の強化等

地域のあり  
方検討

地域のあり方検討に向けた市町への支援 [政企]

・市町と連携した取組の検討

# 人口減少対策に関する取組

## 取組要旨

これまで、企業における外国人の受入環境の整備や生活全般にわたる相談支援などに取り組んできた。引き続き、外国人が働きやすく生活しやすい環境整備や受入・定着支援に取り組んでいく。

これまで

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度以降

企業における外国人受入環境の整備を支援 [雇経]

海外での合同就職面接会等の開催 [雇経]

国内外における外国人労働者と企業のマッチング [雇経]

外国人労働者の受入れや定着支援を行うセミナーや個別相談会等の開催 [雇経]

介護現場における外国人の受入促進 [医保]

事業者向け外国人受入制度等説明会の開催 [医保]

外国人介護人材と受入希望施設等のマッチング支援、受入施設が行う環境整備への支援 [医保]

みえ外国人相談サポートセンター「MieCo」による生活全般の相談支援 [環生]

外国人住民が生活に必要な日本語を習得するための県内の日本語教育の体制整備 [環生]

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 [環生]

共生社会  
に向けた  
取組

・外国人が働きやすい職場環境づくり  
・外国人住民の生活全般にわたる相談対応や、必要な情報の提供  
・外国人の日本語習得支援

# KPI(重要業績評価指標)

## 自然減対策

KPI (重要業績評価指標)	令和5 (2023)年度		令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度
	目標値	実績値	目標値	目標値
みえ出逢いサポートセンターが情報発信するイベント(セミナー、交流会等)数	386件	443件	406件	426件
みえの縁むすび地域サポーターによる引き合わせ件数	30件	210件	80件	— ※
プレコンセプションケアを含むライフプラン教育講座に参加した大学生数(累計)	1,200人	1,373人	2,200人	3,300人
不妊症サポーター養成数(累計)	144人	141人	182人	220人
男性の育児休業取得率(育児休業制度を利用した従業員の割合(県、男性))	21.5%	25.7%	25.8%	50%
保育所等の待機児童数	0人	108人	0人	0人
放課後児童クラブの待機児童数	0人	78人	0人	0人
母子保健コーディネーター養成数(累計)	270人	276人	295人	310人

※事業内容の変更に伴いKPI設定について検討予定

社会減対策

KPI (重要業績評価指標)	令和5 (2023)年度		令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度
	目標値	実績値	目標値	目標値
県内の高等教育機関卒業生が県内に就職した割合	51.2%	48.3%	52.3%	53.4%
企業による設備投資件数(累計)	60件	71件	90件	120件
多様な就労形態を導入している県内事業所の割合	88.5%	88.7%	89.7%	90.9%
女性活躍の推進のための人材育成・登用や職場環境整備に取り組む、常時雇用労働者100人以下の団体数	426団体	427団体	451団体	476団体
県外の就職支援協定締結大学卒業生が県内に就職した割合	33.7%	28.4%	35.1%	36.6%
県および市町の施策を利用した県外からの移住者数(累計)	3,632人	3,794人	4,263人	4,924人
コンパクトで賑わいのあるまちづくりに取り組む市町の割合	44% 11市町/25市町	44% 11市町/25市町	48% 12市町/25市町	52% 13市町/25市町
新たな移動手段の確保に向けて取り組んだ件数(累計)	4件	8件	12件	16件
コーディネーターによる県への新たな取組または現行取組の改善提案(累計)	4提案	4提案	8提案	12提案

- 「三重県人口減少対策方針（R5.8）」に基づき、市町や企業などさまざまな主体と連携しながら、人口減少のスピードの緩和をめざし、全庁を挙げて効果的な取組を着実に実行します。
- 三重県の課題である、【若者（特に女性）の県外流出】や【ジェンダーギャップ指数（経済分野）全国46位】に対応するため、**ジェンダーギャップの解消**や**移住・人口還流の促進**に向けた、「**自然減対策**」及び「**社会減対策**」を両輪とした取組をすすめます。

## 自然減対策

### ジェンダーギャップの解消

#### 解消に向けた方針の策定

- 新 ジェンダーギャップ解消に向けた戦略の策定

#### ニーズ把握・意見聴取

- 新 非正規雇用における実態調査の実施

#### アンコンシャス・バイアスの解消

- 新 企業トップ・リーダー層の意識啓発のため企業訪問・ワークショップや本気宣言を実施

- 新 働く女性のキャリアの継続やキャリアアップに向けた女性ロールモデルとの交流会をエリアを分けて実施

- 新 先進企業や活躍する女性等の情報を一元的に発信するためのポータルサイトの構築

- 新 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

- 新 市町や企業等の意識醸成にむけたフォーラムの開催

- ・ 人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会と連携し、県内企業への取組を促進
- ・ 固定的性別役割分担意識にとらわれない社会の実現に向けた教育の実施

### 希望がかない、安心して子どもを産み育てることができる環境整備

- 新 結婚を希望する方向けのA I等を活用したマッチングシステムの導入、安全・安心な出会いの機会の提供に向けた新たなサポーター制度の構築
- 新 セミナー・検査・医師アドバイスを一体としたプレコンセプションケア事業の実施検討
- 新 子ども医療費の現物給付に係る市町補助について、対象年齢を拡大
- 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 ※再掲
- ・ 市町への「みえ子ども・子育て応援総合補助金」による支援

### 市町・企業との連携

#### 市町との連携

- ・ 市町への「みえ子ども・子育て応援総合補助金」による支援 ※再掲

#### 企業との連携

- ・ 人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会等での議論をふまえた対策の推進

## 人口減少対策に関連する取組

### 人口減少社会への適応

- 新 現状やこれまでの取組を踏まえた、県人口の将来推計を示す「三重県人口ビジョン」の改定
- 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
  - ・ 南部地域における多様で柔軟な働き方の確立や第一次産業の繁忙期の人手不足を補うための、スポットワークの利用促進に向けた実証
  - ・ 南部地域における農林水産業の作業体験や地域の伝統行事への参加などによる関係人口の創出、地域で活躍する人々のネットワーク形成
  - ・ 中小企業等が、首都圏等の都市部に勤務するDX人材等の副業・兼業人材を活用する取組を支援
  - ・ 津駅周辺における賑わいの創出等を図るため、津駅東口通りの歩道空間拡張の設計を実施

## 社会減対策

### 若者（特に女性）が働きやすい環境整備

- 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 非正規雇用の正規雇用への転換を促進するため、県内企業向けセミナーを実施
- 新 家事代行サービス利用補助の促進（みえ子ども・子育て応援総合補助金）
- 新 女性のデジタルスキル習得に向けた研修を実施
- 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
- 新 農業等を対象とした女性を含む多様な人材が働きやすい環境や受入体制の整備に対する補助
  - ・ 働きやすい職場環境づくりが進むよう優良事例を表彰・広く情報発信
  - ・ 若年女性等を対象に「三重で楽しみ、働く魅力」をPR、ニーズに合わせた就労支援

### 働く場の確保

- 新 インキュベーション施設の整備を行う事業者への補助
- 新 県外から企業の一部機能（調査・設計部門等）の誘致を促進するため、スタートアップやIT関連などの進出企業に対する人件費補助

### 人口還流の促進

#### プロモーションの強化と相談体制の充実

- 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 移住者の増加に向け、名古屋・大阪に加え東京での県独自移住フェアを開催
- 新 県外在住の転職希望者へU・Iターン転職の実例等を発信するとともに、転職支援セミナーや転職相談を実施
- 新 移住や就職への関心がまだ高くない層に対してさまざまな媒体を活用して県の魅力を発信
  - ・ 県内就職情報等を三重県出身者にLINEで発信

#### 移住者受入態勢（仕事・住まい）の充実

- 新 非正規雇用の正規雇用への転換を促進するため、県内企業向けセミナーを実施 ※再掲
- 新 市町等への「三重県移住者の受入態勢充実支援事業補助金」による支援

#### 県内就労促進に向けた取組

- 新 進学希望者が多い普通科で学ぶ高校生を対象とした、県内企業の技術やノウハウを体験できる企業展の開催
- 新 県内居住等の条件を満たした場合に奨学金返還額の一部を助成する制度を拡充、企業による奨学金の代理返還助成制度の導入を促進