



選ばれる三重をめざして ～地方創生に向けた新たな挑戦～

議題2 働き方改革の推進



平成29年度

第1回三重県経営戦略会議

平成29年6月21日

三重県戦略企画部

目次

1. はじめに	1
2. 現状と課題	2
3. 「働き方改革」の推進による 選ばれる三重の実現に向けて	8
4. めざす姿	19



1. はじめに

三重県では、人口減少の克服に向け、国に先駆けて少子化対策に取り組んできました。こうした取組に加え、働く場の質を向上させ、誰もがいきいきと働き続けられる魅力ある働く場を提供することで、若者の県内への定着促進や県内企業の生産性向上、人材の確保につなげるという考え方のもと、いち早く「働き方改革」に取り組んでいます。

また、幅広い観点から「働き方改革」につなげる取組として、本年4月に都道府県で初めて「ダイバーシティ社会推進課」を設置し、多様な人材が社会参画し活躍できる社会づくりを進めています。

論点

三重県において「働き方改革」が進展し、選ばれる三重になるためには、県内すべての企業等が「働き方改革」に取り組み、誰もがいきいきと働き続け、地域社会で活躍できるようにするとともに、こうした三重の姿を広く発信していく必要がありますが、どのようなことに留意すべきか、大局的なご意見をいただきます。

2. 現状と課題



2-① 県内の労働力不足は長期化

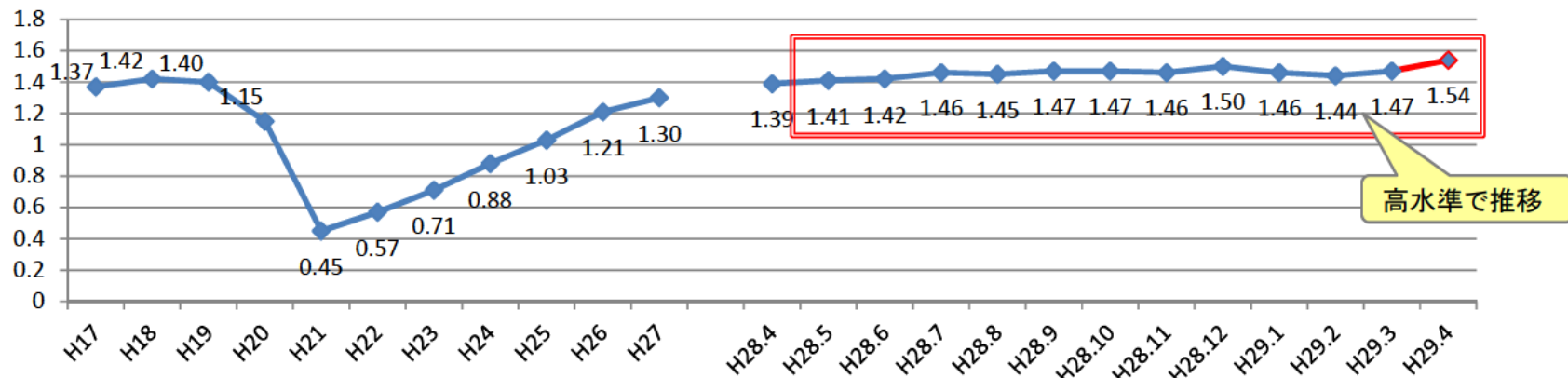


図 有効求人倍率の推移(H17～H27は年平均、各月は季節調整値で表示) 三重労働局調べ

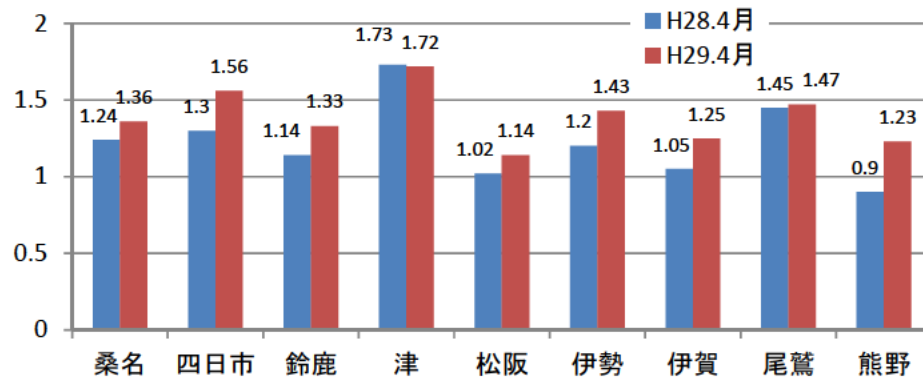
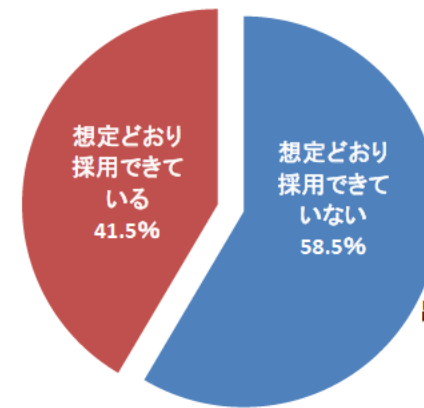


図 安定所別有効求人倍率比較(原数値) 三重労働局調べ



出典 平成28年度 県内事業所アンケート報告書(三重県)

- ・平成28年5月から有効求人倍率1.4以上を12か月継続
- ・平成29年4月、有効求人倍率1.54の高水準を記録し、県内全域で慢性的な労働力不足
- ・58.5%の企業が「想定どおり採用できていない」と回答

2-② 若者、子育て世代に何が起きているのか

■ 大学に進学した県内高校卒業生のうち、県内大学に進学した者の割合は20.3%にとどまる

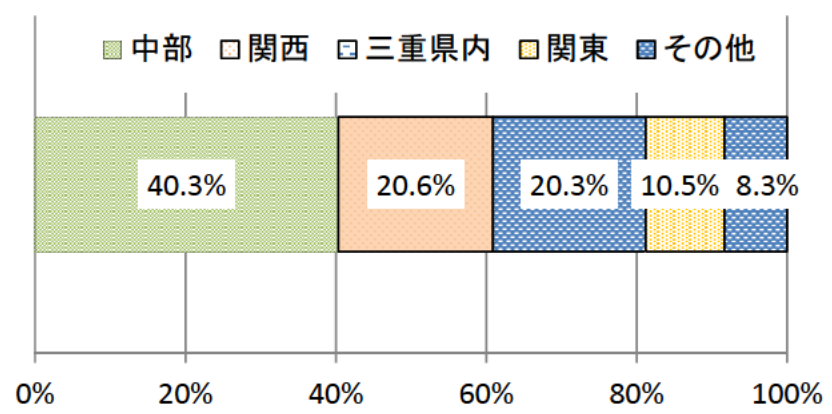
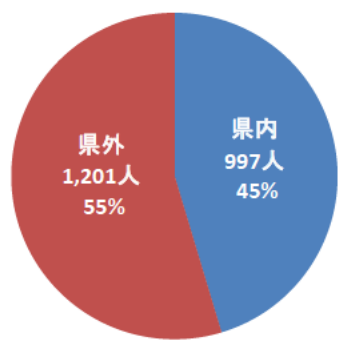


図 大学に進学した県内高校卒業生のうち、県内大学に進学した者の割合 (H25~H28) 出典: 文部科学省「学校基本調査」



■ 県内大学を卒業した学生のうち、県内企業に就職した学生の割合は45%

図 平成29年3月に県内大学を卒業した学生のうち、県内企業に就職した学生の割合 (三重県戦略企画部作成)

■ 2016年の転入者数の減少要因は、30~44歳と0~14歳の転入者数の減少が影響

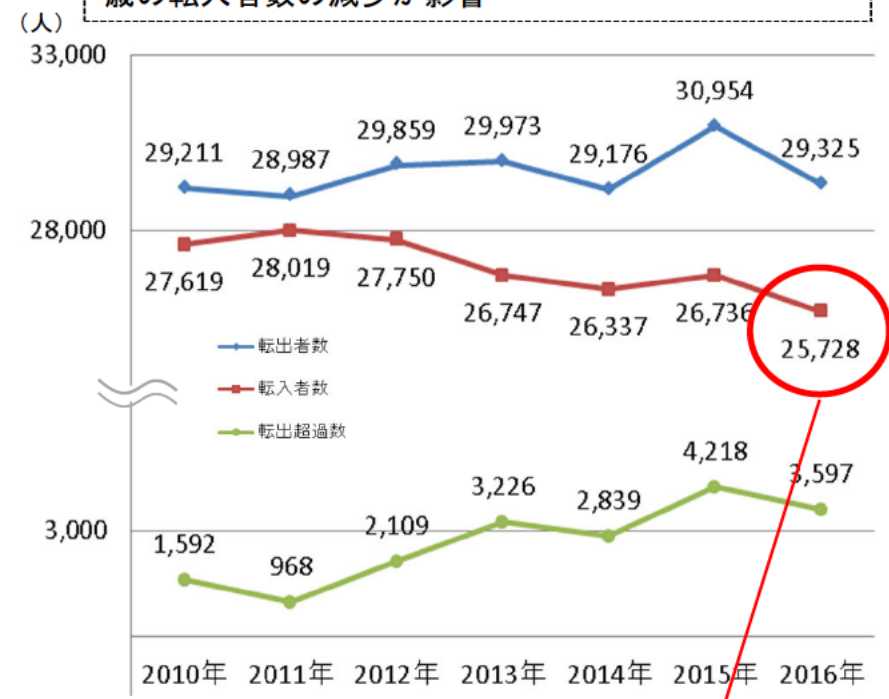
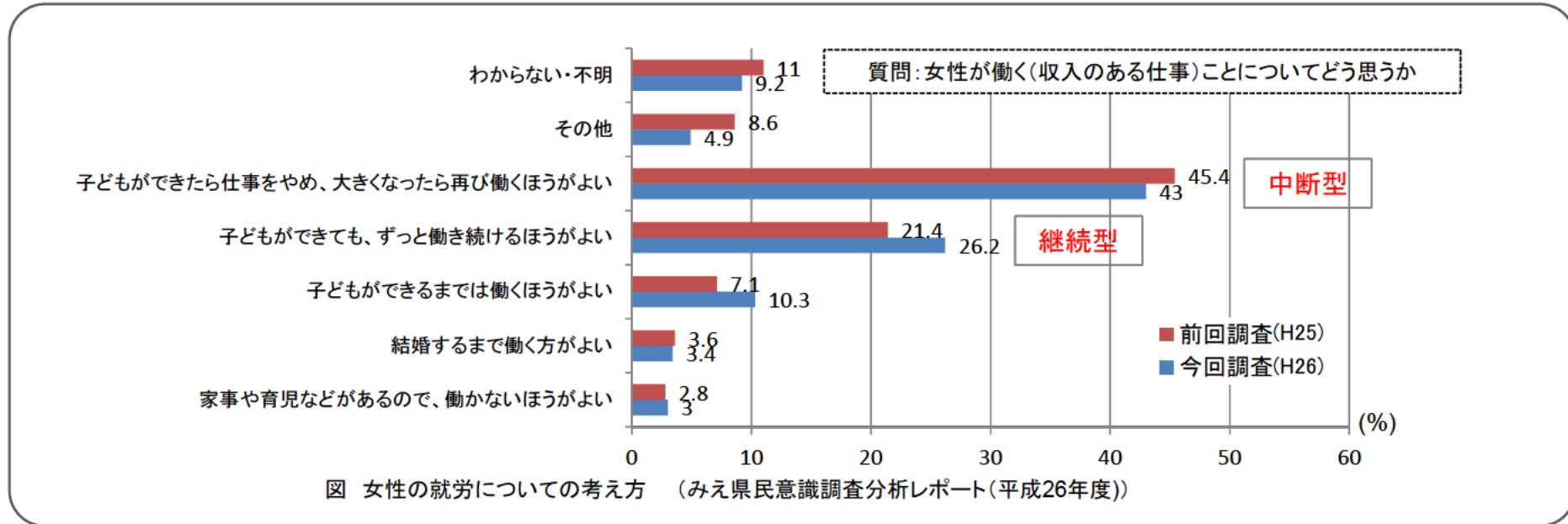
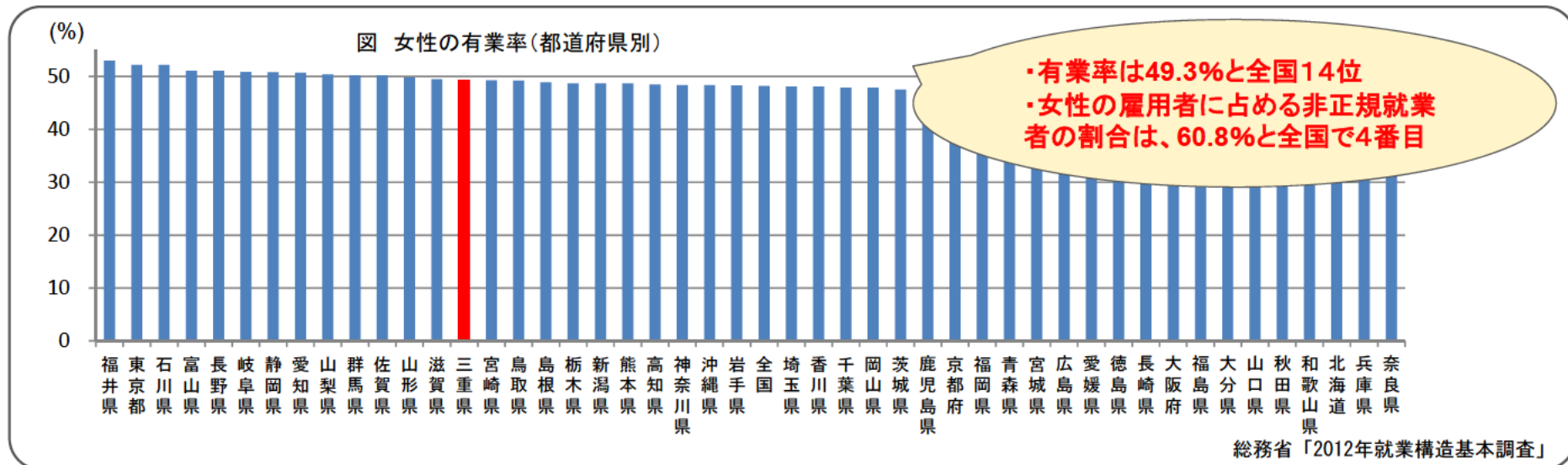


図 三重県における転出超過数、転入者数、転出者数の推移 ※総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より作成

	0~14歳+30~34歳 転出者計	増減 (対前年)	0~14歳+30~34歳 転入者計	増減 (対前年)
2013年	12,509人		11,902人	
2014年	11,509人	▲1,000	11,519人	▲383
2016年	11,200人	▲309	10,851人	▲668

若者や子育て世代の流出が続いています

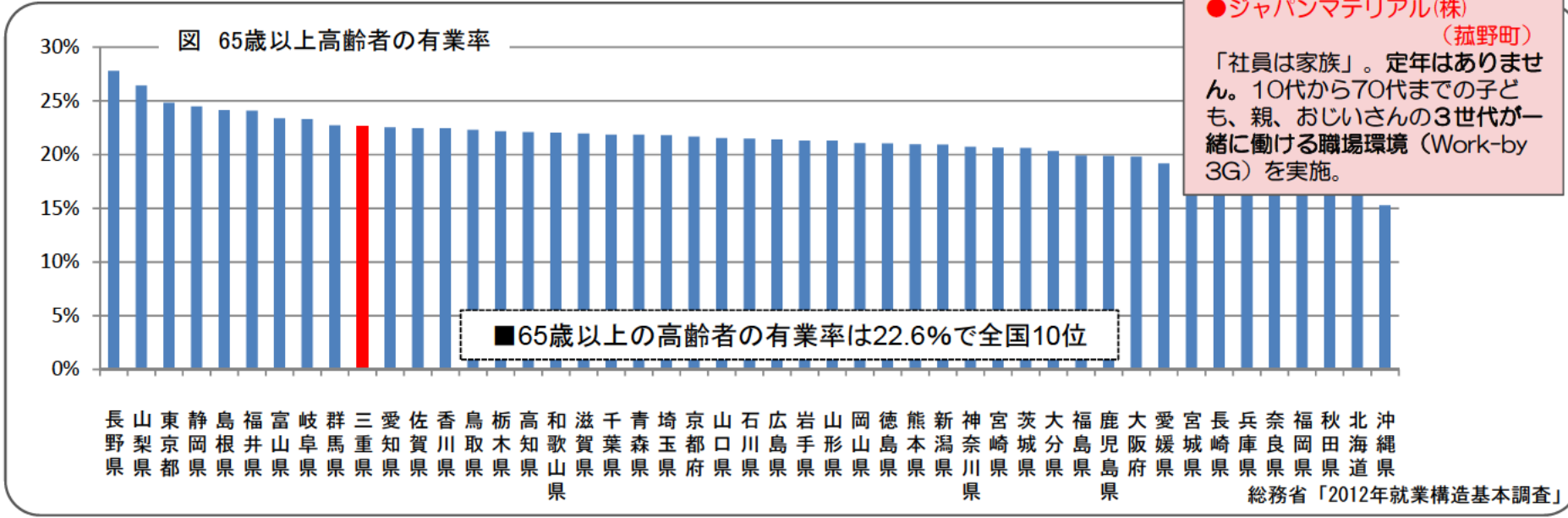
2-③ 女性の労働参加はどのような状況か



働き方改革の進展により女性の労働参加が期待できる

2-④ 年齢などにかかわらず、誰もが社会に参画できているのか

(企業の取組事例)
 ● ジャパンマテリアル(株)
 (菟野町)
 「社員は家族」。定年はありません。10代から70代までの子ども、親、おじいさんの3世代が一緒に働ける職場環境 (Work-by 3G) を実施。



(問) 性別や年齢、障がいの有無、国籍などにとらわれず、誰もが社会に参画できていると感じますか？

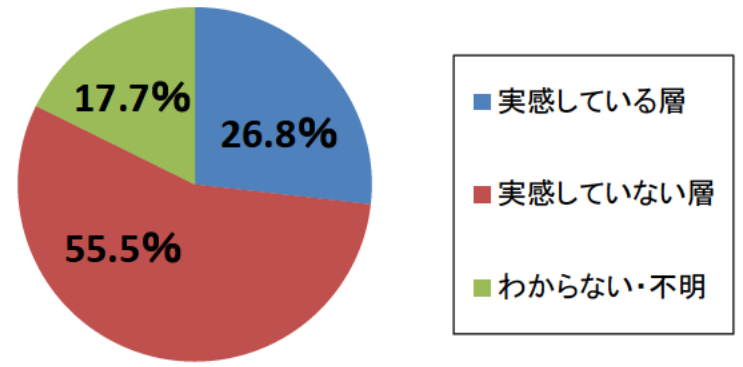


図 地域や社会の状況についての実感 (第6回みえ県民意識調査)

- ・高齢者の社会参画が進んでいます
- ・県民の皆さんの誰もが社会に参画できているという実感は3割にとどまっています

2-⑤ 「働き方改革」に頑張って取り組む理由

第6回みえ県民意識調査

〇日ごろ感じている**幸福感は6.71点で上昇傾向**

- ・重視する事項は「**家族関係**」が最も高く、「**家計の状況**」を上回る
- ・同様の調査実施の**他県より高い**(山形6.48、福岡6.46)
- ・**子どもがいる・世帯収入300万円未満の人の方が、子どもがいない・世帯収入600万円未満の人より幸福度が高い!**

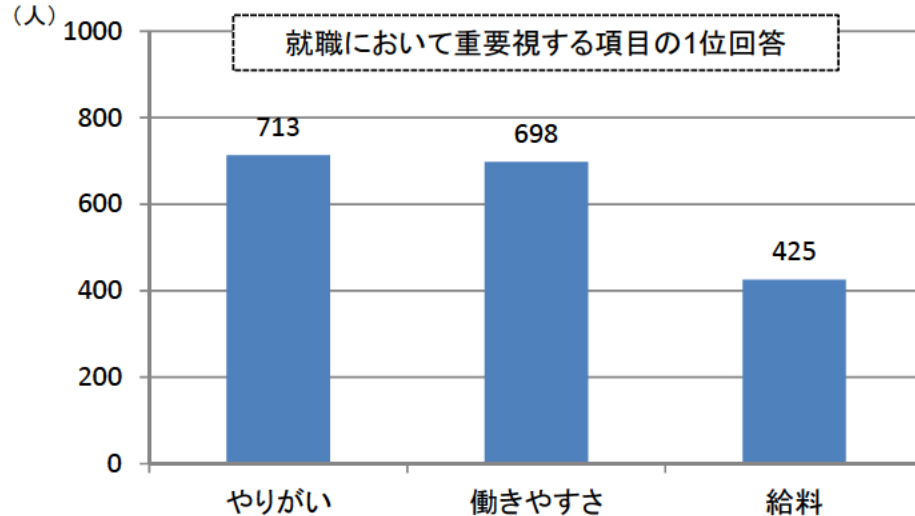


図 県内13高等教育機関学生3,146人からのアンケート結果

大学生の就職観

1位	楽しく働きたい	29.7%
2位	個人の生活と仕事を両立させたい	26.2%
3位	人のためになる仕事をしたい	16.1%

出典:2018年卒マイナビ大学生就職意識調査

働き方改革を進めることで、県民の皆さんの幸福実感が高まります

3. 「働き方改革」の推進による 選ばれる三重の実現に向けて



3-① 県外から若者等を呼び込んでいます

●企業や大学と連携し、県外からの人材確保に向け、情報発信やマッチングを推進



就職支援協定締結式(H28.2.8三重県庁)

【協定実績】

- ・立命館大学(H28.2.8)
- ・近畿大学(H28.3.1)
- ・龍谷大学(H28.3.2)
- ・同志社大学(H28.8.5)
- ・関西大学(H28.8.22)
- ・愛知学院大学(H28.10.17)
- ・中部大学(H28.11.2)
- ・愛知大学(H29.2.9)



協定締結大学での知事講演会、県内就職を考える学生とのトークセッション

* 締結3大学でトークセッション
(合計約250名の参加)



☆県内企業の情報発信

Webでも発信
掲載企業数
200社
(H29.2末)

県内の中小企業等の生の声(先輩からのエール、経営者のメッセージ)を発信



☆U・Iターン就職セミナー

☆就職相談アドバイザーの設置

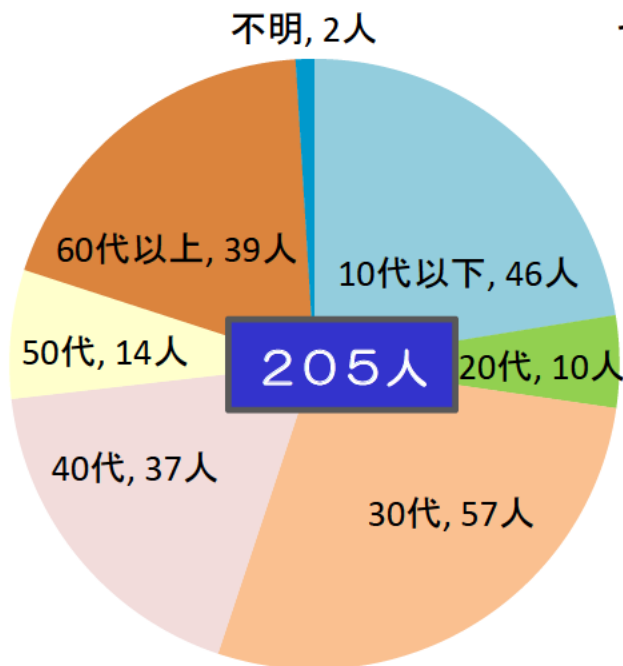
都市圏(東京、大阪、名古屋等)において、県内企業との面談会等を開催し、就職者を呼び込み

3-② 市町等と連携し、移住を促進しています

- 一人でも多くの方に三重県を選んでいただけるよう、市町等と連携し、「働く場」の情報提供や移住に向けた各種の相談を実施

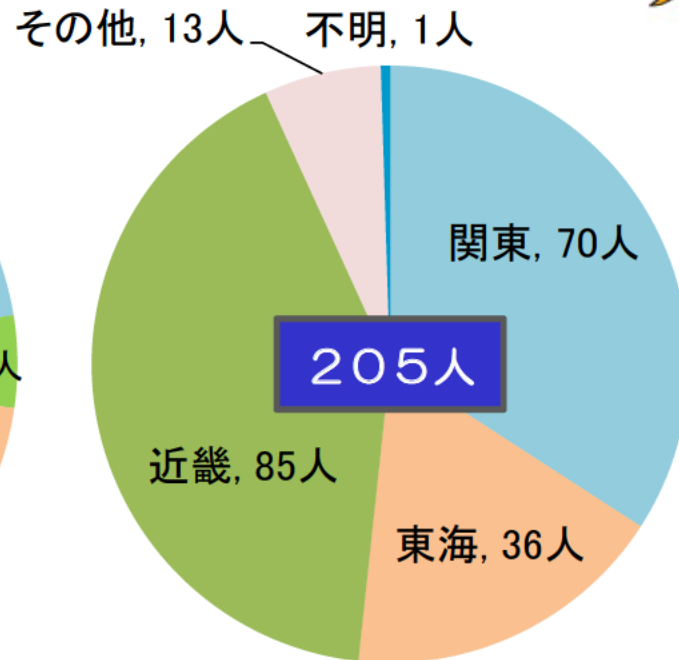
平成28年度移住者数 **205人**

※県及び市町の施策を利用した移住者数



年代

40代以下が約7割！



移住前の住所地

3大都市圏からの移住が9割以上！

移住者の声

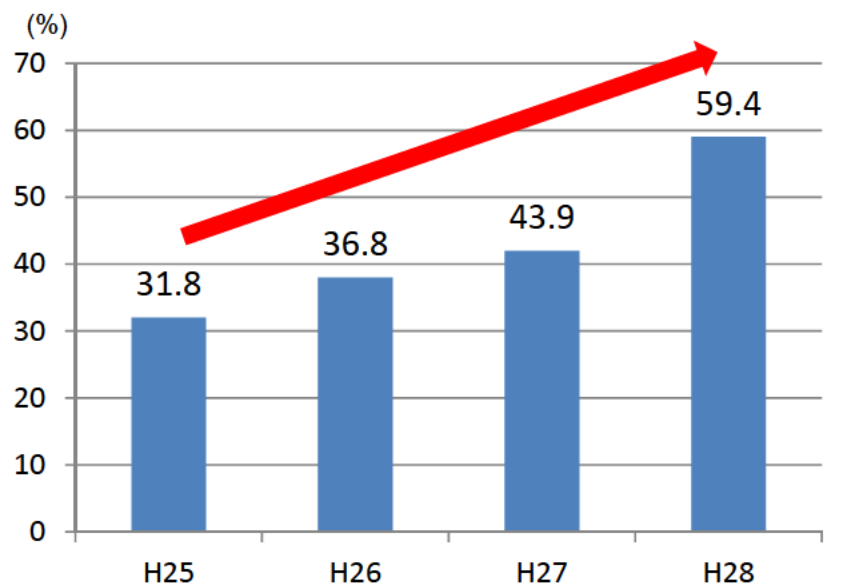
・仕事や趣味、暮らし方まで、ライフスタイルを変えてくれました。
(熊野市へ移住)

・自分で時間をコントロールできる自営農業を選択し、生きている実感を得られました。
(桑名市へ移住)

3-③ 企業が積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます①

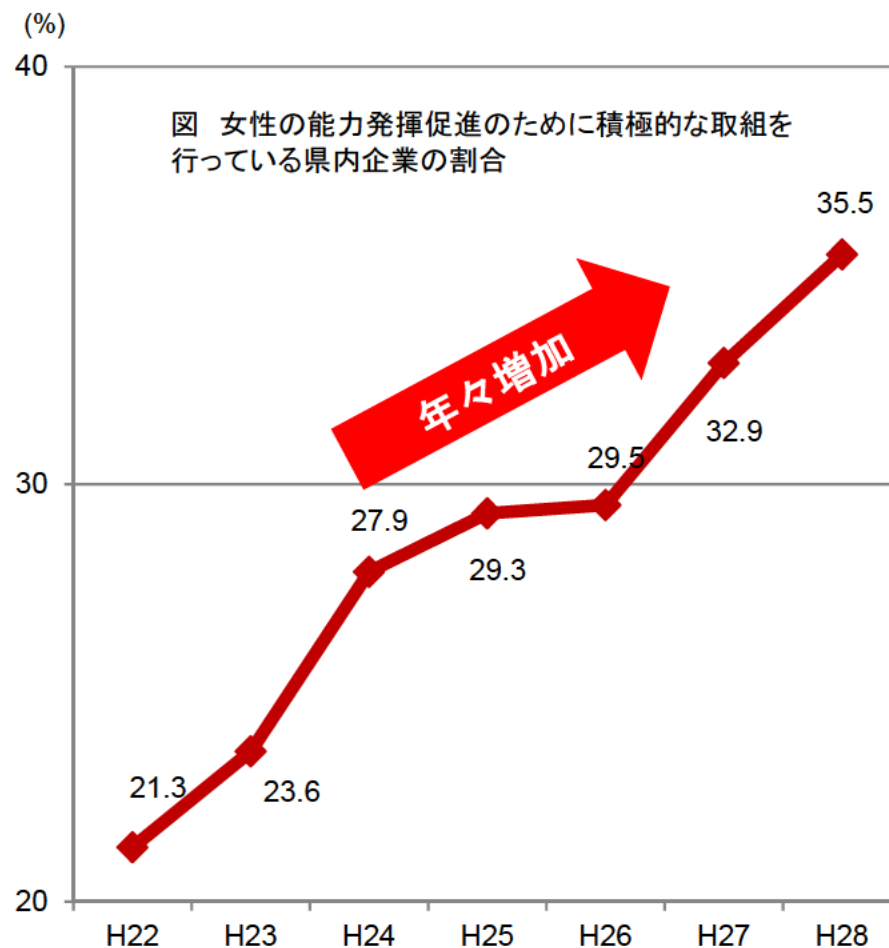
● 県内中小企業における、ワーク・ライフ・バランスの推進

図 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる事業所の割合



(三重県内事業所労働条件等実態調査:三重県)
* 従業員数数が10人以上300人未満の事業所を対象

図 女性の能力発揮促進のために積極的な取組を行っている県内企業の割合



(三重県内事業所労働条件等実態調査:三重県)
* 従業員数数が10人以上300人未満の事業所を対象

3-④ 企業が積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます②

●長時間労働の是正や休暇の取得促進など働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を支援(H27:8社、H28:5社)

「採用エントリー数が5倍に向上」
(調剤薬局業)

社員の産休・育休取得を機に、少人数でも回るシフトや業務の効率化など女性が働きやすい職場づくりに取り組み、採用エントリー数が前年の5倍に向上

「過去最少の人数で、最高の売上を達成」(保険代理業)

社員の退社で、個の力ではなくチーム力と気づき、多能工化を図るためのマニュアル整備や顧客情報の共有化などにより、1名減の現在、売上前年比108%

「24時間年中無休職場で、有休取得率アップ」(宿泊業)

シフト勤務で有休がほとんど取得できないホテル業で、業務のブラッシュアップや平準化を図り、業務をシェアすることで、有休取得率が向上
今後は長期休暇取得も

「朝夜メールの活用により時間外勤務を削減」(放送業)

朝・夜メールの活用、集中タイムの設定、整理整頓・文書の整理等で時間外勤務を直近3か月平均より46%削減



「介護施設で、離職者がゼロ」
(介護事業)

利用者、職員の満足度を上げるため、コミュニケーションの向上や業務の標準化等を行った結果、例年あった離職者がゼロ

3-⑤ 育児男子やイクボスが増えています

●職場や地域において、男性の育児参画が大切であるという意識の醸成

県民の皆さんへの普及啓発

ファザー・オブ・ザ・イヤー in みえ



応募402件
(H28)

様々な方法で、ステキな育児
をしている男性やイクボスを
表彰！

みえの育児男子倶楽部



4回実施
(H28)

男性同士が子育てについて
気軽に情報交換できる機会
を提供

企業への働きかけ

仕事と家庭を両立できる職場づくりに不可欠な
“イクボス”の普及拡大に向けた取組を実施

イクボス養成講座



イクボス宣言



みえのイクボス同盟(H28年4月発足)



みえのイクボス同盟発足式
～平成28年4月19日(火)～

112企業・団体加盟
(H29.6.15実績)

子どもの生き抜いていく力を育てる取組

みえの育児男子親子キャンプ



2か所で実施
(H28)

自然体験を通じて父子で
じっくり向き合い、子育て
に前向きになってもらうた
めのキャンプ

- ①H28.9.3～9.4
青川峡キャンプパーク
- ②H28.10.1～10.2
キャンプinn海山

第1回イクボス充実度アンケート調査

三重県が第1位！！

平成29年度NPO法人ファザーリングジャパン調査

3-⑥ 誰もがいきいきと働く場が増えていきます

- 県内企業等における女性活躍を推進する「みえの輝く女子プロジェクト」を展開
- 介護施設における「介護助手」導入の取組

みえの輝く女子プロジェクト

専門アドバイザーの派遣など、職場環境づくりや一般事業主行動計画の策定に係る支援

表 女性活躍推進法への取組状況

みえの輝く女子プロジェクト	常時雇用301人以上の企業			300人以下の企業	
	企業数 (社)	一般事業主行動計画届出企業数	届出率 (%)	一般事業主行動計画届出企業数 (社)	左の順位
東京	4,637	4,637	100	743	1
北海道	486	486	100	205	2
三重	148	148	100	145	3
静岡	397	397	100	140	4
神奈川	819	819	100	127	5
栃木	155	155	100	124	6
福岡	571	570	99.8	103	7
愛知	1,056	1,056	100	94	8
埼玉	457	457	100	92	9
大阪	1,429	1,423	99.6	79	10

厚生労働省「一般事業主行動計画策定届出状況(H29.3.31)」
301人以上は義務、300人以下は努力義務。300人以下企業数は未公表

「介護助手」の導入

<概要>

地域の元気な高齢者を「介護助手」として育成し、介護職場への就職を支援することで、介護人材の「すそ野の拡大」を図り、介護職場における処遇の改善と人材の確保につなげる

事業のねらい (3本の柱)

介護人材の確保

(直接) 地域の元気高齢者を「介護助手」として活用することで、介護の担い手が増える
(間接) 「介護助手」導入により、介護職の労働環境が整備され、介護職を専門職化することが可能となる。
(若者があこがれる職業にする。)

高齢者の就労先

住み慣れた地域の中で、自分に合った時間に働ける 新たな高齢者の就労先ができる。(年金の足しにも…)

介護予防

働きながら介護のことが学べ、介護の現場を知ることによって、一番の 「介護予防」になる。(要介護高齢者の増加の抑制→保険支出の抑制につながる)

介護職が本来の介護業務に専念!

3-⑦ 地域から多様な働き方の提案・発信が進んでいます

●女性が子育てしながら働くことができる新しい「働き方」が地域に広がるよう、NPOと企業等との連携による仕事と託児をシェアしながら社会参加できる「コラボワーク」を支援

NPO法人マザーズライフサポーター（鈴鹿市） ～乳幼児を持つママの新しい働き方～

仕事班



相互扶助での
就労モデル

・乳幼児をもつ親
同士6～8人でグ
ループを編成し、
「仕事班」「託児
班」「待機班」に分
け、シフト化

託児班



新しい働き方

県内7か所の農業生産法人等でコラボワークを実践中

これまで延べ116人が農業生産法人等において就労開始プログラムに参加し、うち5人が正規雇用(H29.6月現在)

3-⑧ 障がい者がいきいきと働いています

●障がい者が身近な地域でいきいきと働くことができるよう、企業や県民の皆さんの障がい者雇用に関する理解を深めるとともに、企業の取組を支援

ステップアップカフェ
Cotti菜
H26.12.24オープン!!



Cotti菜(こっちな)
H26.12~H29.5
総来店者数 6万6千人を超える

H28.12.20開校!!



県民の皆さんの理解を進めるため、企業で働く障がい者の方が、今の仕事に就くまでの体験談などをお話します。

ステップアップ!!

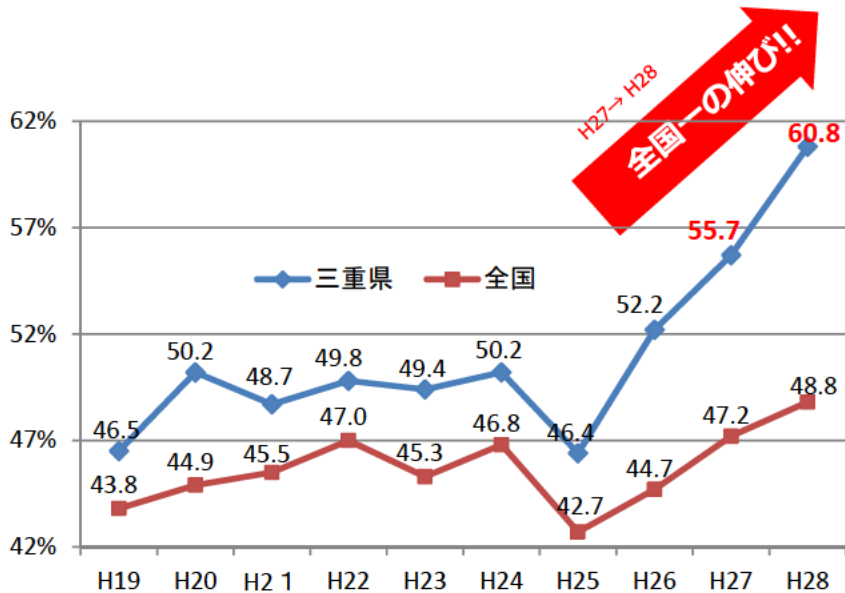


図 法定雇用率達成企業割合(三重労働局)

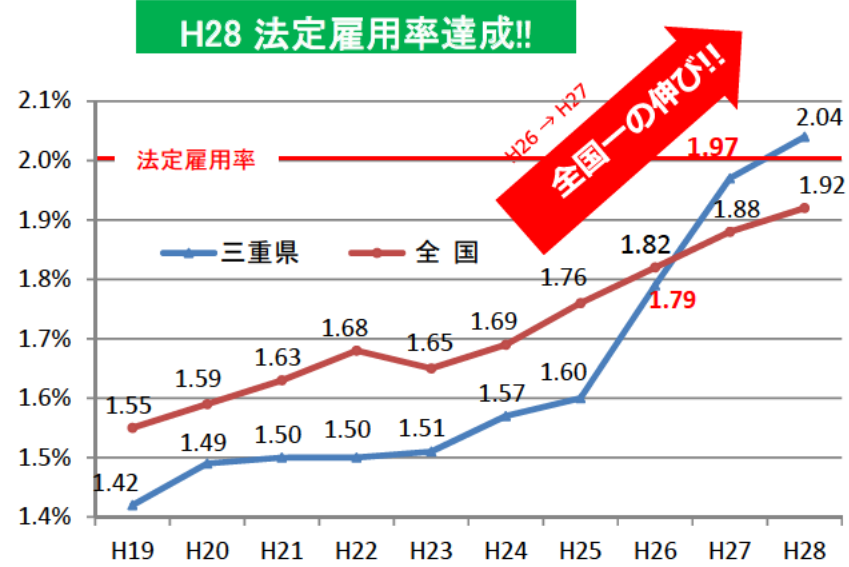


図 障害者実雇用率(三重労働局)

3-9 「農福連携」新たなステージへ

●異分野融合の象徴である農福連携が、新たなステージへ
(就労機会の創出から産地の主要な担い手へ)

- ・農業と福祉をつなぐ人材育成
- ・障がい者向け技術習得
- ・障がい者が取り組める農作業領域の拡大



- ・農業ジョブトレーナーの育成、認証・派遣制度の整備
- ・障がい者の就労体験の実施
- ・福祉事業所による農作業請負(施設外就労)の推進

地域農業の
中心的存在となる
福祉事業所も現れています！

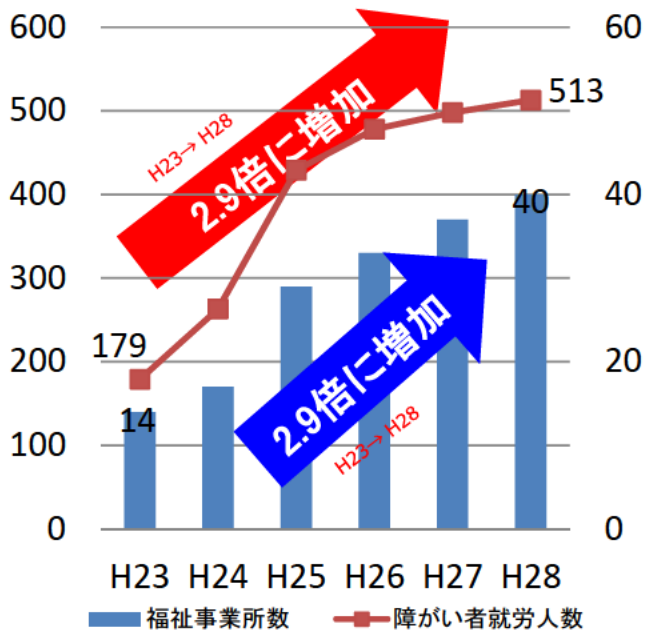


図 福祉事業所の農業参入実績および障がい者就労人数の推移



ゴマの栽培にチャレンジ！



普及指導員の話に耳を傾ける
特別支援学校の生徒



水耕栽培での収穫作業

障がい者と一緒に、女性の感性を活かした新しい農業づくりを進めています。農福連携で、より多くの障がい者や地元の雇用を創っていきたくです。



WIT2016「プロジェクトアワード」で三重モデル賞を受賞した「(株)アグリー」代表の井上早織さん

30都道府県が参加
今後、ネットワーク化



全国初の農福連携全国サミットを開催し、農福連携の魅力を発信！

3-⑩ ダイバーシティ社会の実現をめざします

「伊勢志摩サミット三重県民宣言」の「4つの決意」のひとつ

自分とは違うことを価値と認め合い、国内にとどまらず、さまざまな国のさまざまな立場の人たちとつながって、誰もが挑戦、活躍できる社会にします。

多様性に寛容な三重県を創っていくことを宣言

平成29年4月

ダイバーシティ社会推進課を設置！

都道府県では、初めて！

三重県ダイバーシティ推進方針(仮称)の策定

29年度内予定

女性、外国人、高齢者、障がい者など、多様な人々が社会参画し、活躍する「ダイバーシティ社会」の実現に向けた県の考え方を示す

「プラス思考」による推進

ダイバーシティ(多様性)は
個人・組織・社会にとってプラス！

- ① 違いを互いに受け入れる
→能力発揮
- ② 違うことに価値を見出す
→価値観・世界観の広がり
- ③ 違った能力が掛け合わされる
→イノベーション

ダイバーシティの風を起こす

県民の皆さんとともに、ダイバーシティ先進県をめざす！

- 部局間の既存事業の組み合わせ(コラボ)の取組
- 多様な人々が活動・交流できる場・機会づくりの取組
- 啓発・情報発信の取組

～多様性を新しい豊かさの実現につなげる～



推進本部体制

- 【本部長】 知事 平成29年4月設置
- 【副本部長】 副知事、危機管理統括監
- 【メンバー】 全部局長等



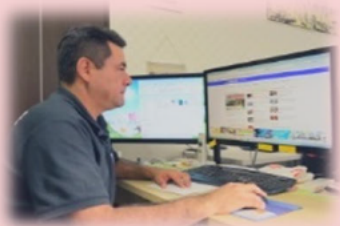
4. めざす姿

働き方改革



ダイバーシティ社会

★県内のすべての企業等が「働き方改革」に取り組んでいる



★誰もがいきいきと働き続けている



★さまざまな人材が社会参画し、活躍している



選ばれる三重