

《若者の県内定着・人口還流に向けた産学官連携懇話会資料》

若者の県内定着・人口還流にかかる 現状および課題

令和5年12月14日



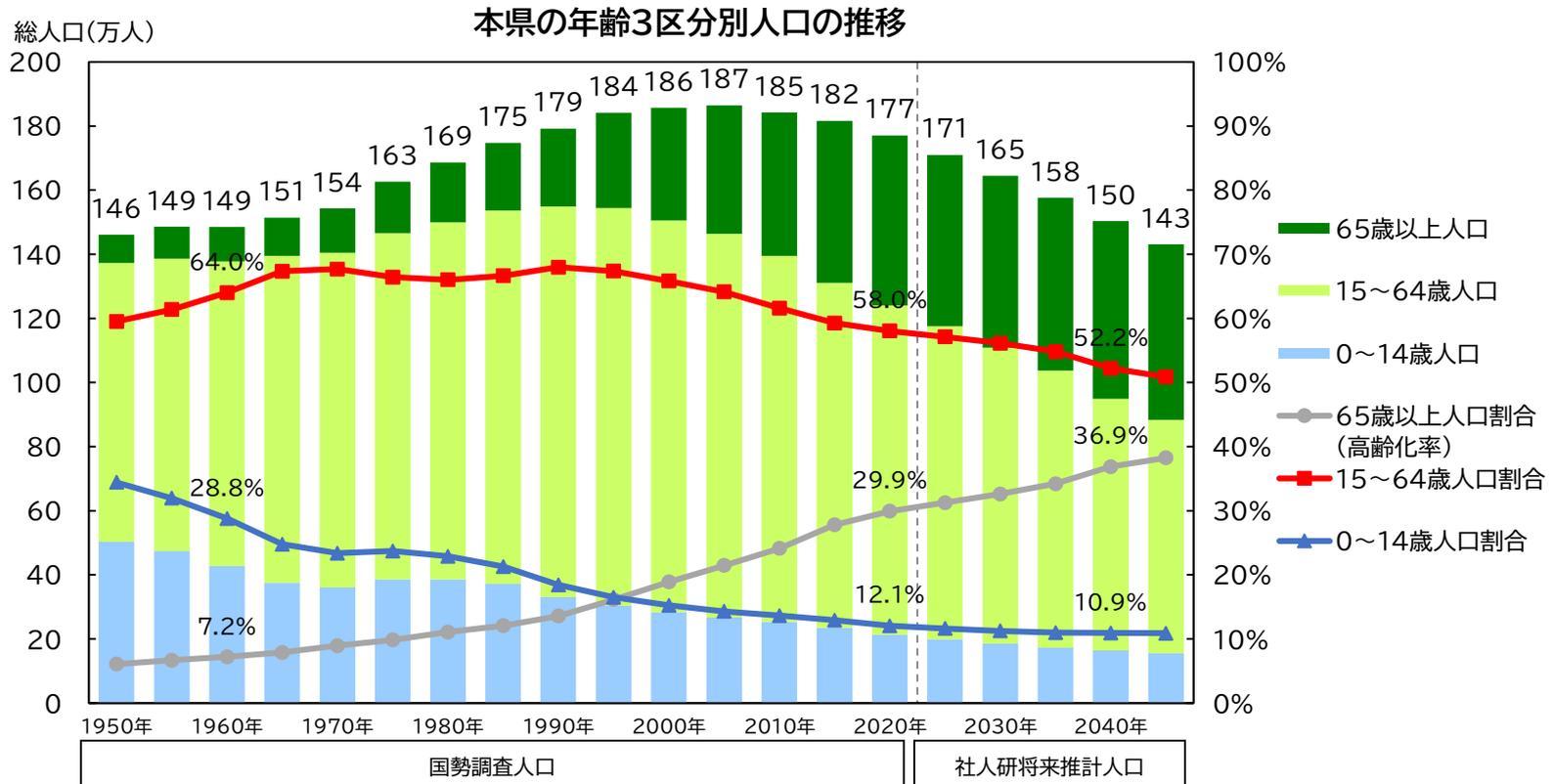
- 1 三重県人口減少対策方針の概要
- 2 三重県の産業の状況
- 3 労働力不足に関する状況
- 4 働き方改革に関する状況
- 5 人口還流に関する状況
- 6 県の取組

1 三重県人口減少対策方針の 概要

三重県人口減少対策方針

1 人口減少の現状

- ・ 三重県の人口は平成19（2007）年をピーク（約187万人）に減少局面に入り、令和22年（2040）年には約150万人になる見込み。
- ・ 令和5年に公表された将来人口推計によると平均寿命の延伸と外国人の入国超過により、全体の人口減少はわずかに緩むものの、0～14歳の減少幅は拡大する見込み。



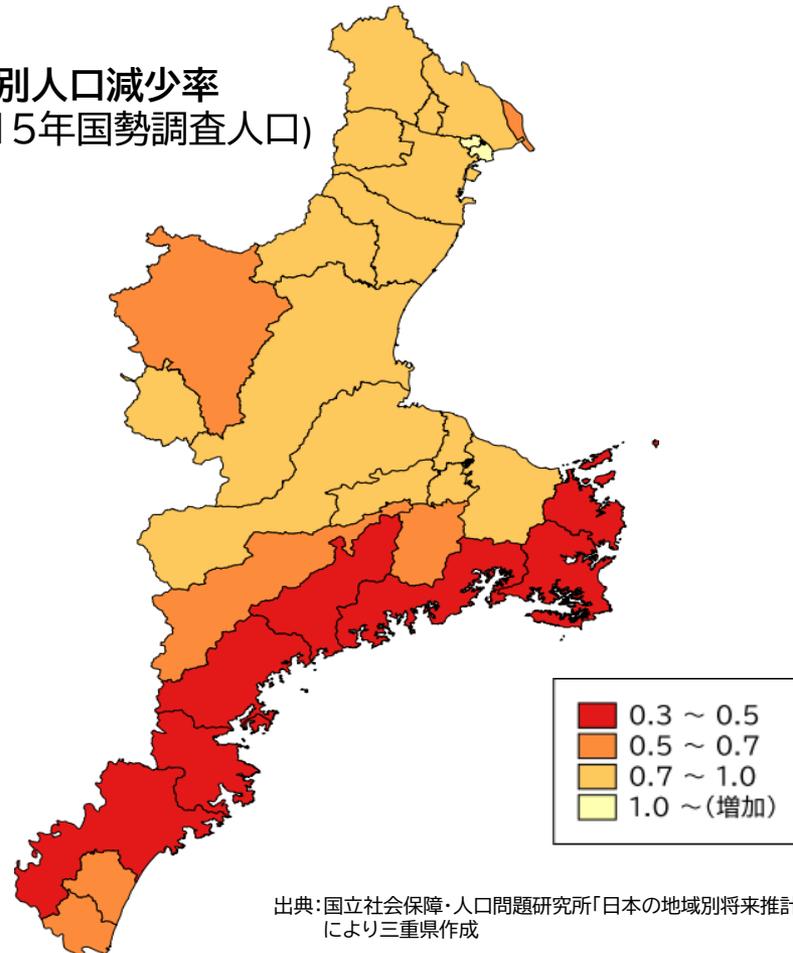
出典：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)」

三重県人口減少対策方針

1 人口減少の現状

- ・ 県内29市町のうち朝日町と川越町を除く27市町で今後人口減少が進む見込み。
- ・ 特に南部では減少が著しく、30年間で人口が半分以下になると見込まれる市町もある。

2015年～2045年 市町別人口減少率
(2045年社人研推計人口÷2015年国勢調査人口)

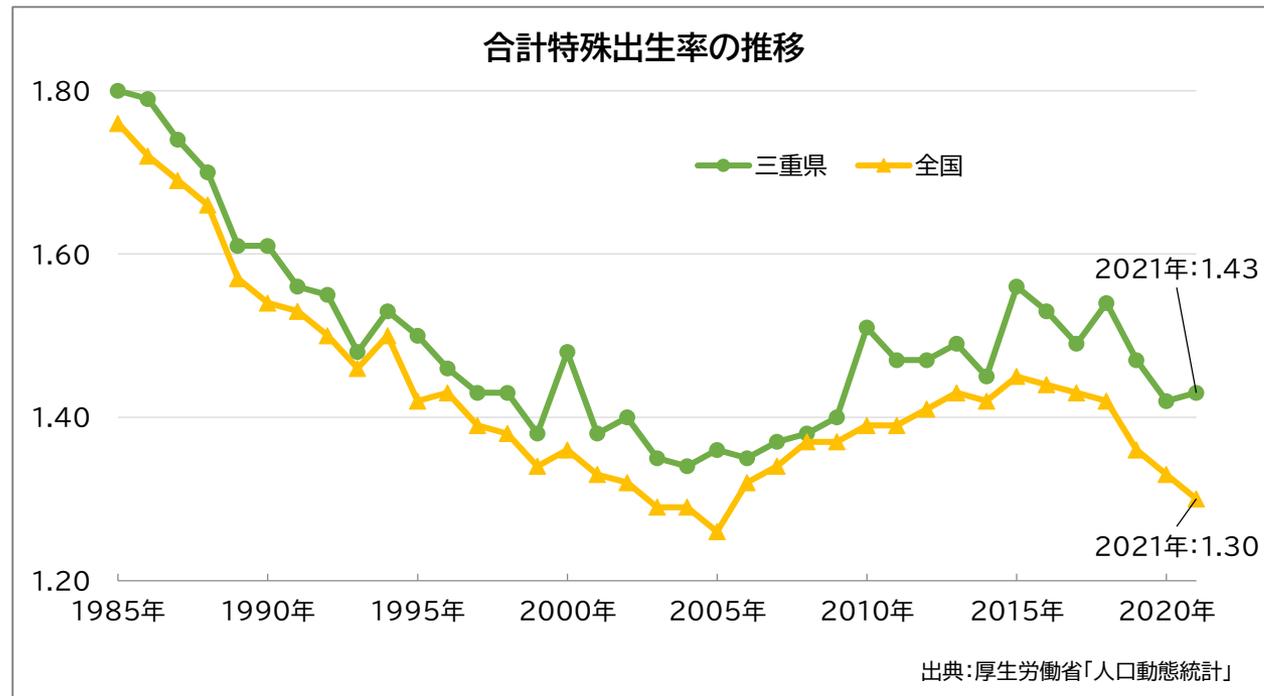


出典:国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)」
により三重県作成

三重県人口減少対策方針

1 人口減少の現状（自然減の状況）

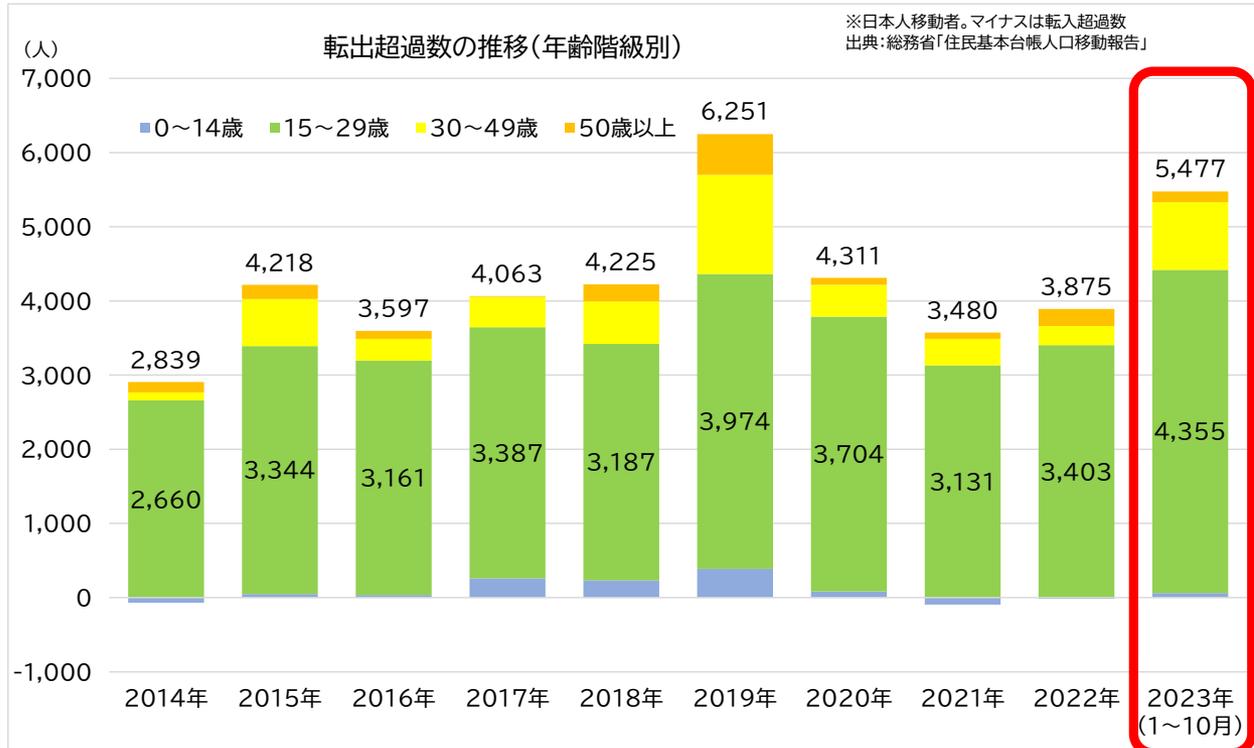
- ・ 三重県の合計特殊出生率は全国値よりは高いものの、近年低下している。
- ・ 夫婦の完結出生児数(全国値)は過去50年は約2人を維持していることから、出生率の低下の要因は、未婚化・晩婚化によるところが大きいと考えられる。



三重県人口減少対策方針

1 人口減少の現状（社会減の状況）

- ・本県は転出超過が続いており、2023年は2019年に次いで転出超過数が多くなる見通し。
- ・転出超過数に占める若者の割合は約8割と非常に大きい。特に20～24歳の女性の転出が多い。

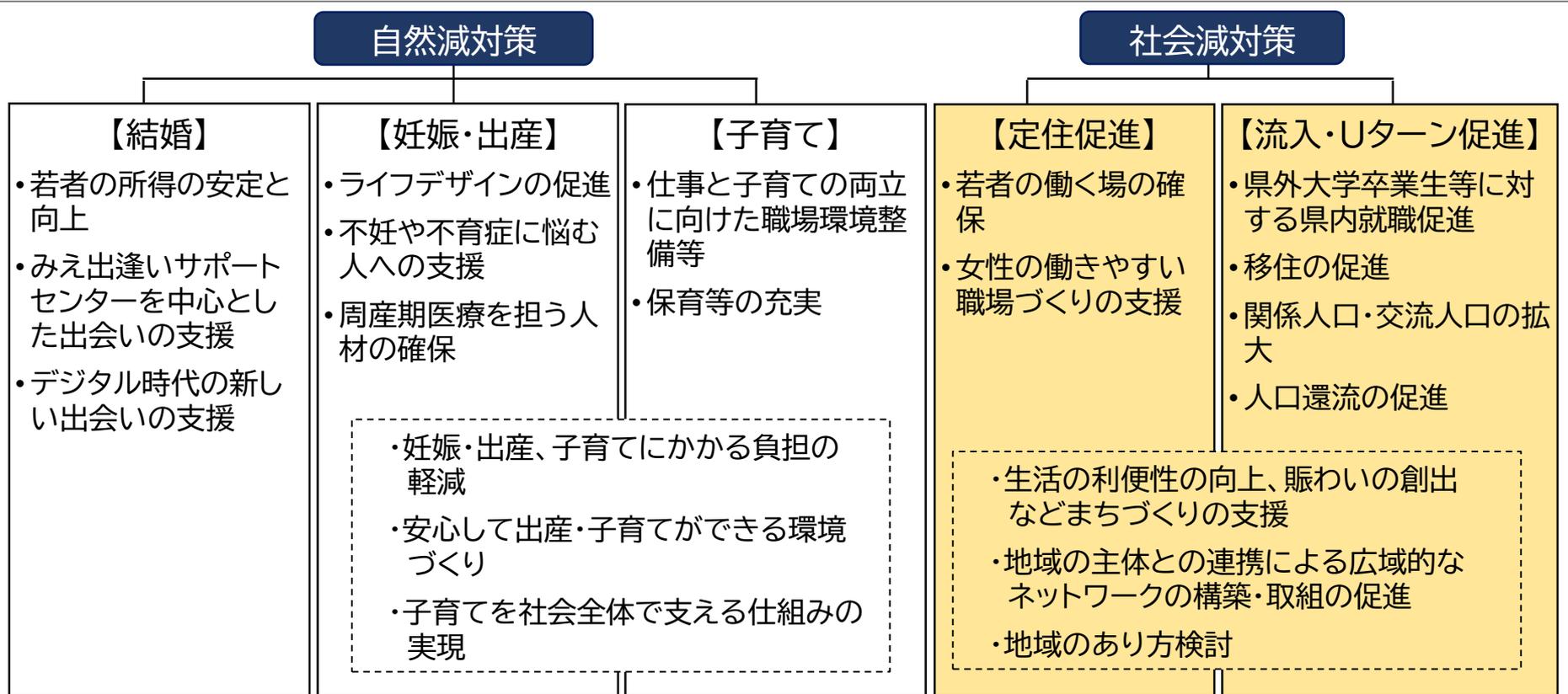


15～29歳の転出超過数の男女構成

	男2019	男2020	男2021	男2022	男2023 (1~10月)	女2019	女2020	女2021	女2022	女2023 (1~10月)
15～19歳	384	458	421	431	447	388	290	399	422	393
20～24歳	676	721	648	482	1,077	1,384	1,272	1,130	1,236	1,268
25～29歳	494	436	147	351	681	648	527	386	481	489

三重県人口減少対策方針

3 人口減少対策の具体的な取組方向



人口減少対策に関連する取組

防災・減災、医療・介護、教育・人づくり、公共交通、産業振興、共生社会に向けた取組

三重県人口減少対策方針

本県の人口減少対策におけるキーワード

「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」

「人口還流の促進」

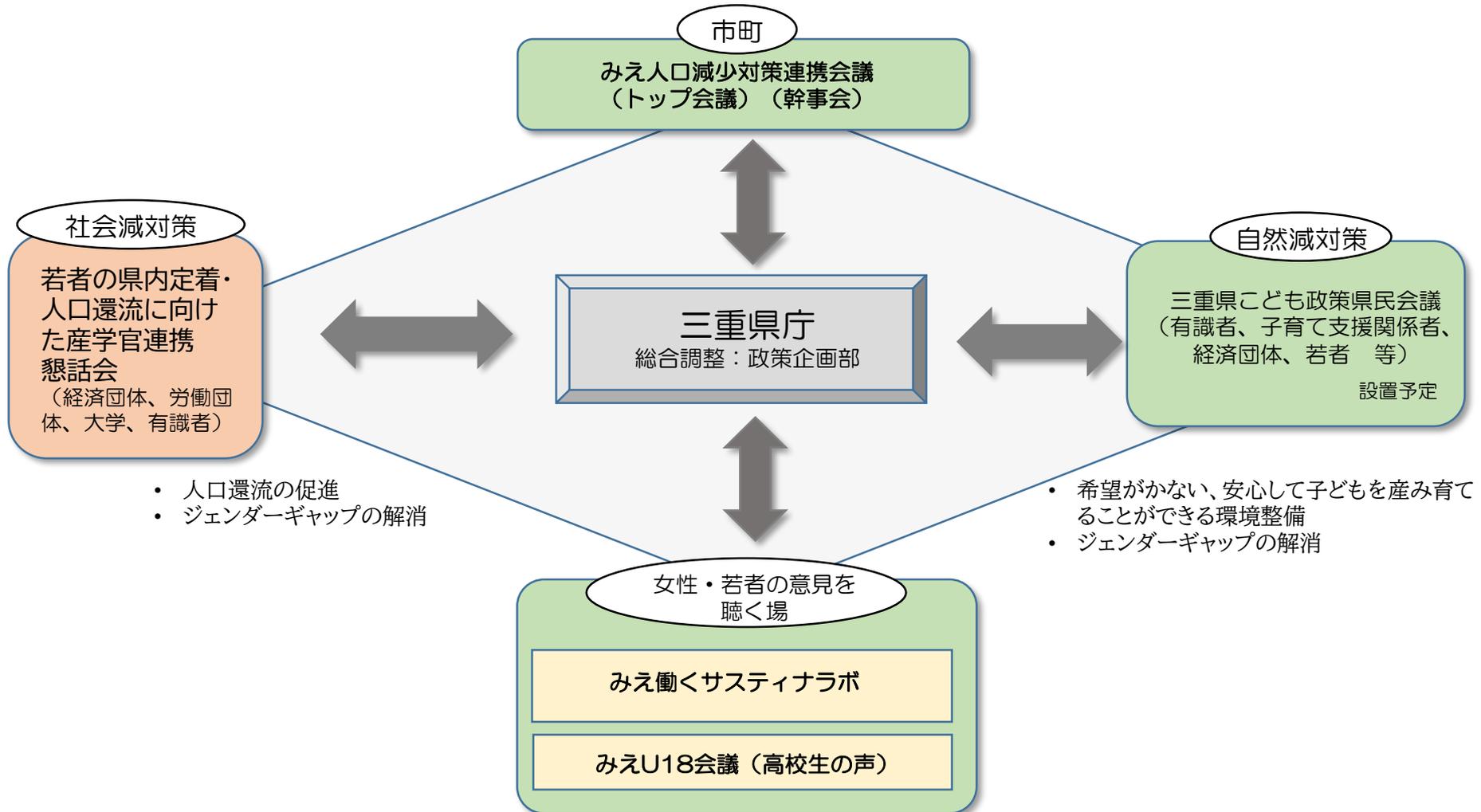
「ジェンダーギャップの解消」

「人口減少社会への適応」

「市町・企業等との連携」

人口減少対策の推進体制

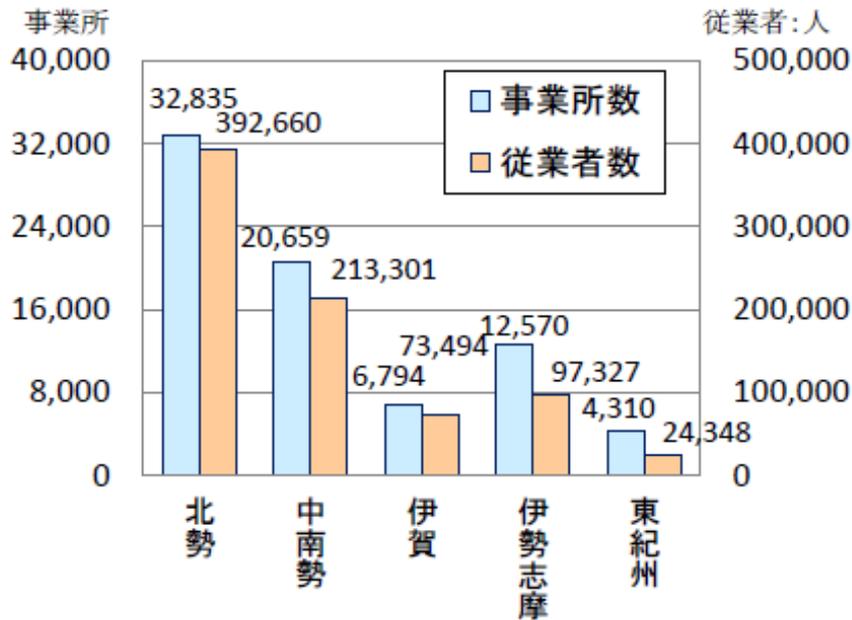
多様な主体との連携体制を構築し、本県の人口減少対策を強力に推進



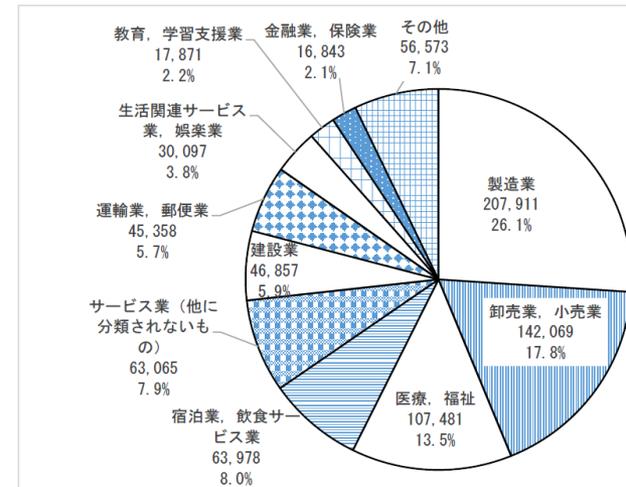
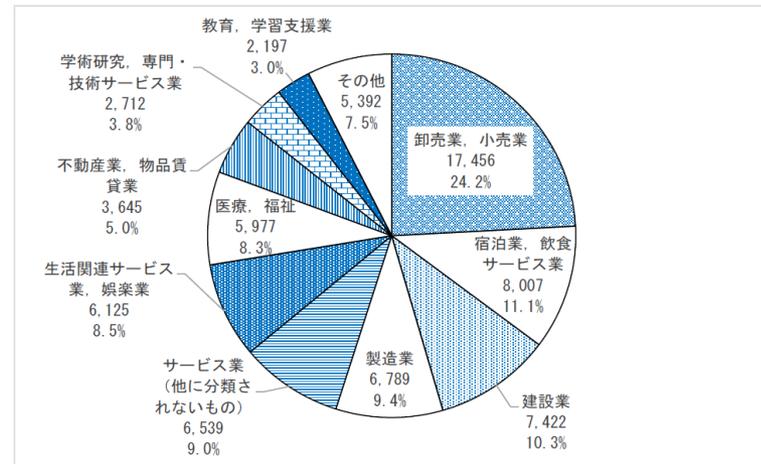
2 三重県の 産業の状況

事業所数・従業者数

- 県内の事業者数は7万2,261事業所、従業者数は79万8,103人。
- 産業別事業所数別にみると卸売業、小売業が最も多い。
- 産業別従業者数別でみると製造業が最も多い。



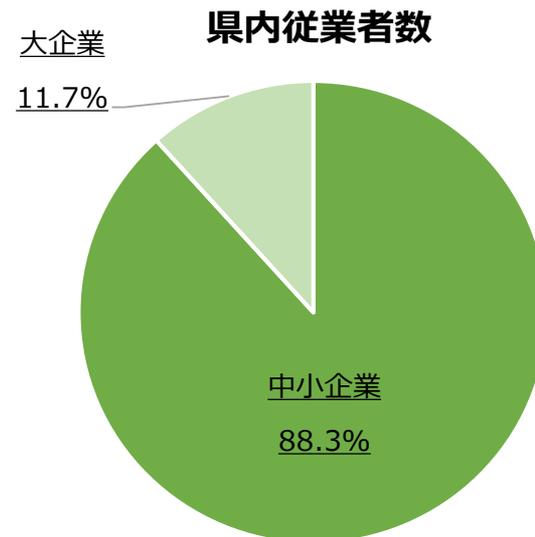
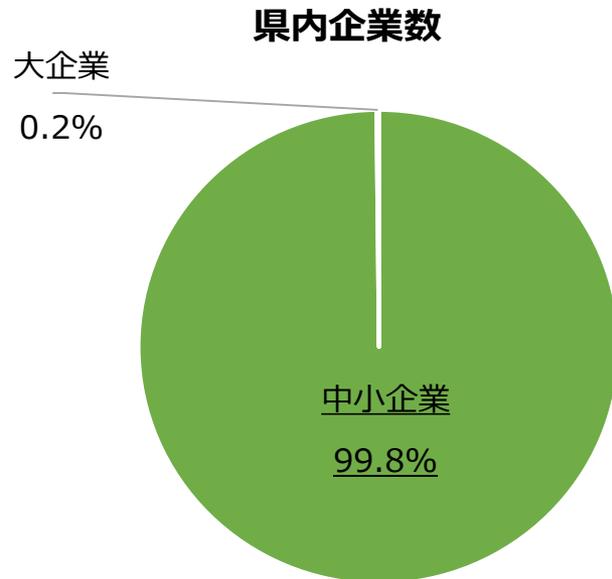
出典：三重県勢要覧（令和4年版）



出典：令和3年経済センサス活動調査（確報）

中小企業の企業数、従業者数

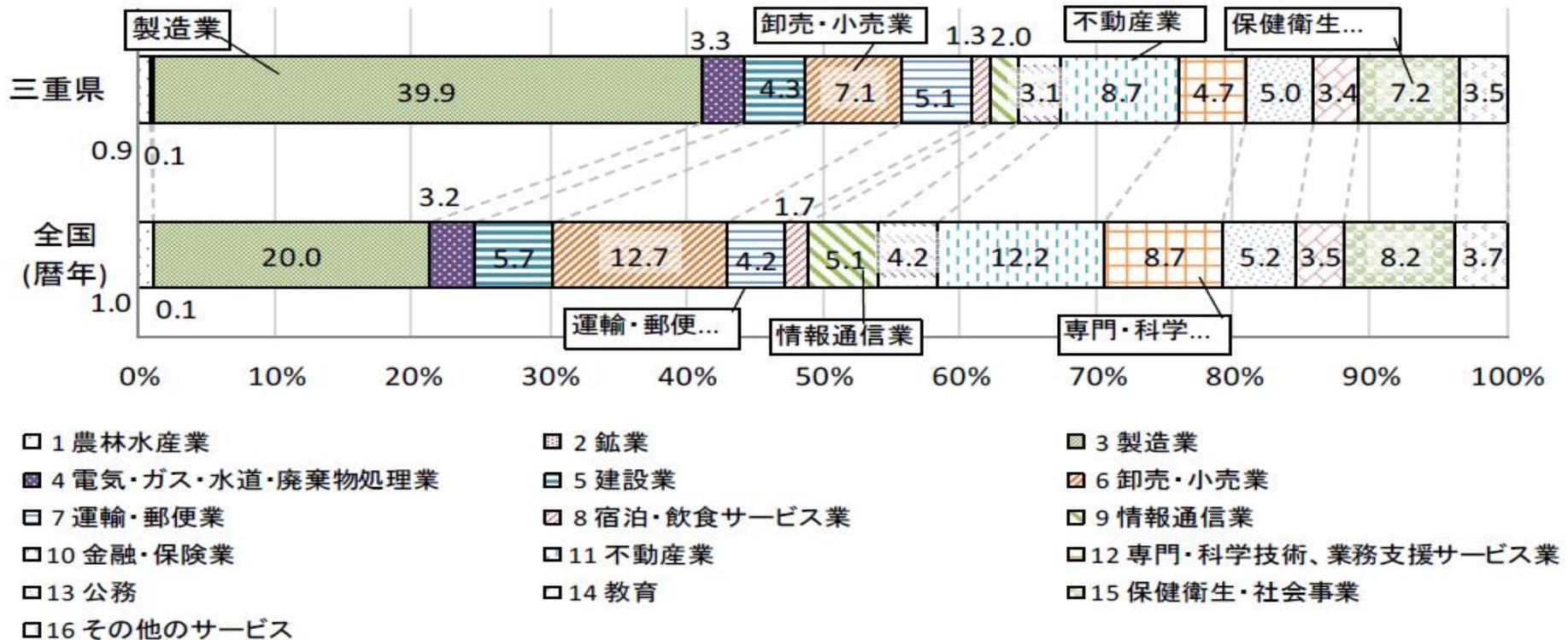
- 県内企業全体において中小企業の企業数は99.8%、従業者数が88.3%を占めている。



出典：2023年版 中小企業・小規模企業白書

産業構造

- 産業構造を経済活動別に構成比をみると、「製造業」が39.9%で最も大きな割合を占めている。

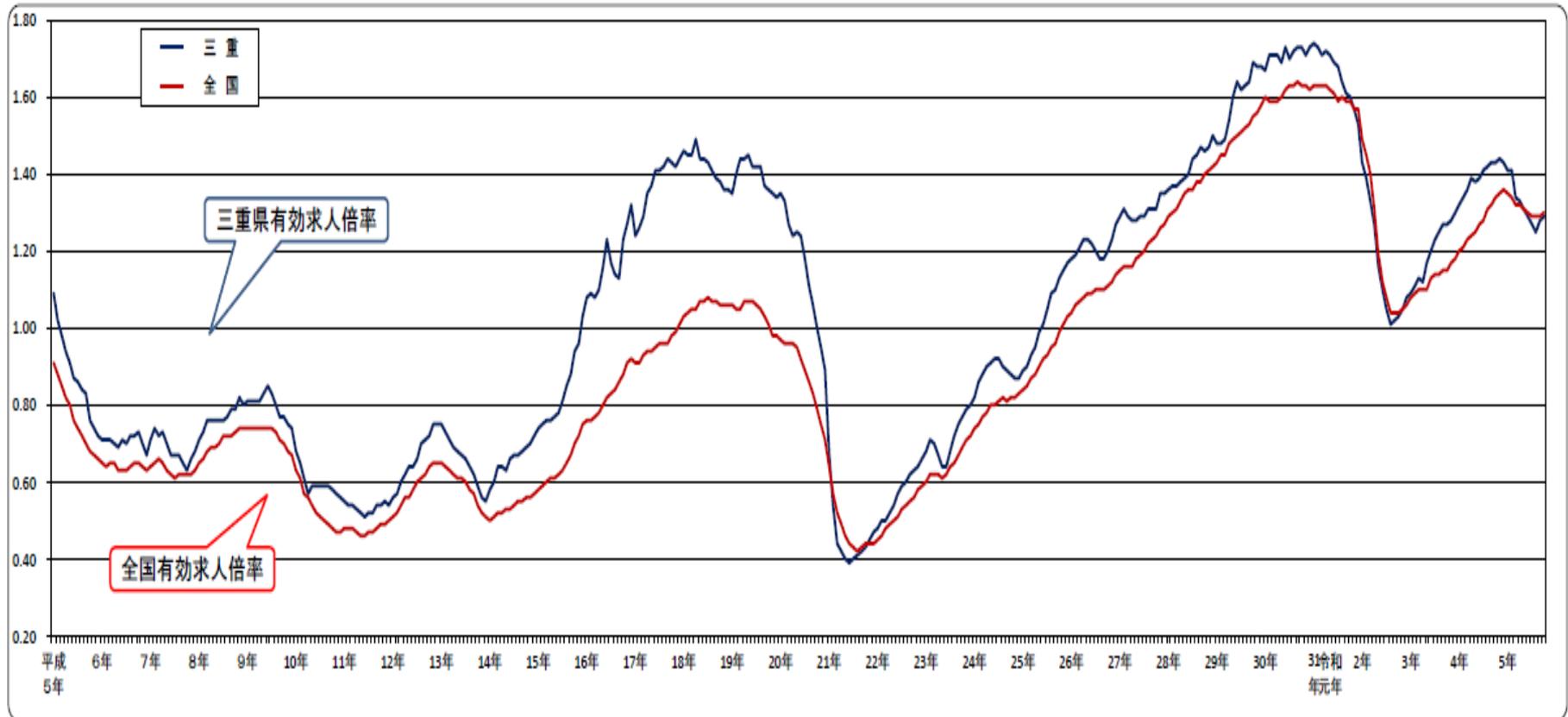


出典：令和2年度三重県民経済計算結果（令和5年6月）

有効求人倍率の推移 (パートタイムを含む)

- 令和5(2023)年10月の有効求人倍率(季節調整値)は有効求人倍率(季節調整値)は1.29倍で2か月連続で前月を上回っている。

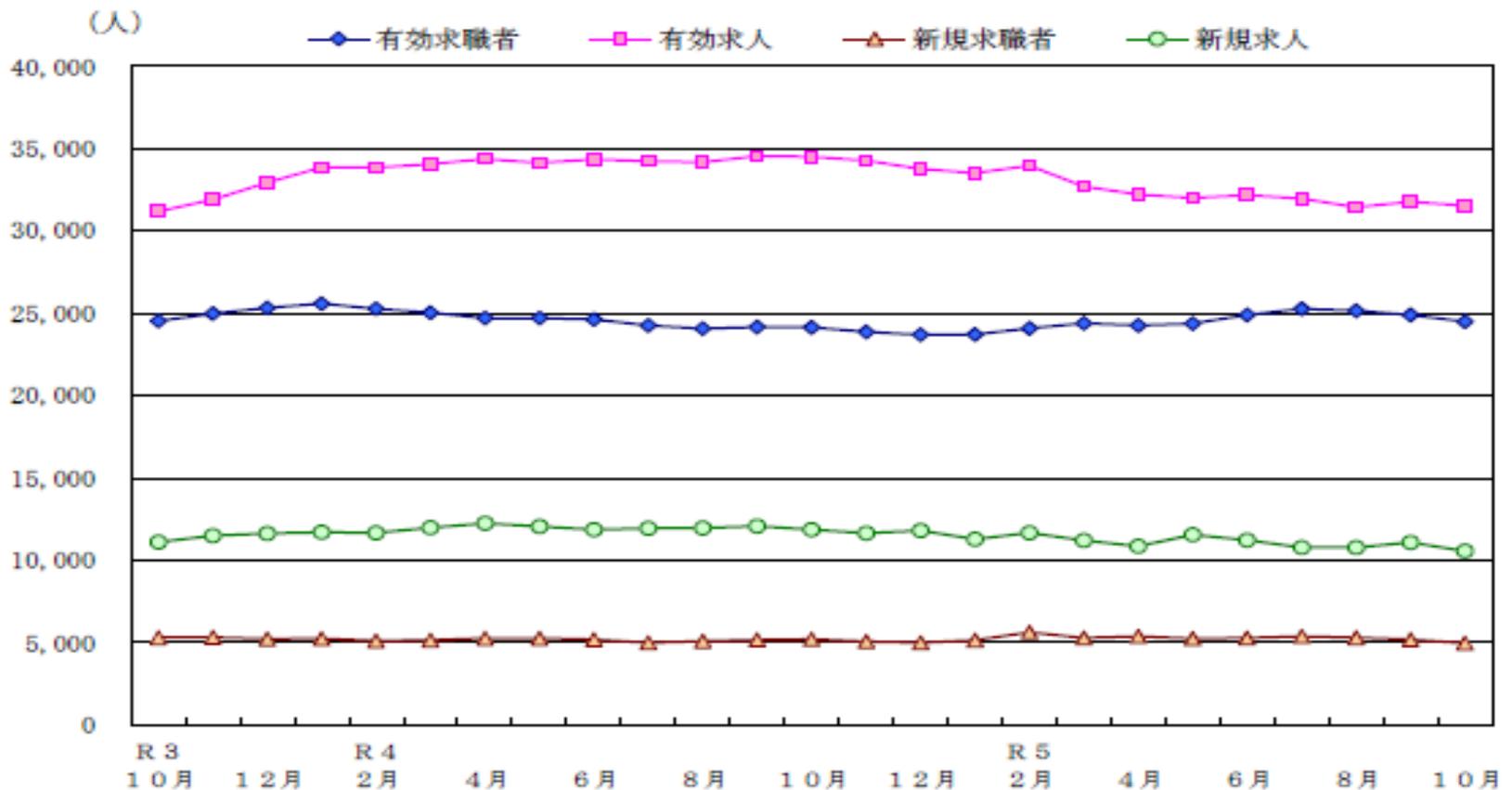
有効求人倍率(季節調整値)の推移(平成5年~)



出典：労働市場月報（令和5年10月）

有効求人数・求職者数の推移（パートタイムを含む）

- 令和5（2023）の10月の有効求人数（季節調整値）は31,528人（前月比▲0.8%）で2か月ぶりの減少となっている。
- 有効求職者数（季節調整値）は24,492人（同▲1.6%）で3か月連続の減少となっている。
- 新規求人数（季節調整値）は10,564人（前月比▲4.7%）で3か月ぶりの減少となっている。



賃金の動き（事業所規模5人以上・令和4（2022）年）

- 賞与など「特別に支払われた給与」を合わせた「現金給与総額」は312,262円で、前年と比べ1,814円減。
- 「きまって支給する給与」は259,064円で、前年と比べ1,905円減。

年度	現金給与総額（円）	きまって支給する給与（円）
平成30年	309,248	254,300
令和元年	311,298	257,322
令和2年	308,351	257,608
令和3年	314,076	260,969
令和4年	312,262	259,064

出典：賃金・労働時間・雇用の動き（毎月勤労統計調査結果）（三重県政策企画部統計課）

労働時間の動き（事業所規模5人以上・令和4（2022）年）

- 「総実労働時間」は137.5時間で、前年と比べ1.0時間減、「所定内労働時間」は126.2時間で、前年と比べ1.0時間減。「所定外労働時間」は11.3時間で、前年と同じ。
- 「製造業の所定外労働時間」は16.5時間で、前年と比べ0.6時間増。

年度	総実労働時間 （時間）	所定内労働時間 （時間）	所定外労働時間 （時間）	所定外労働時間 【製造業】（時間）
平成30年	143.2	131.0	12.2	18.2
令和元年	140.6	128.6	12.0	17.8
令和2年	137.7	127.3	10.4	13.2
令和3年	138.5	127.2	11.3	15.9
令和4年	137.5	126.2	11.3	16.5

出典：賃金・労働時間・雇用の動き（毎月勤労統計調査結果）（三重県政策企画部統計課）

雇用の動き(事業所規模5人以上・令和4(2022)年)

- 「常用労働者数」は673,612人で、前年と比べ16,882人増。また、このうち、「製造業の常用労働者数」は181,112人で、前年と比べ2,764人増。

年度	常用労働者数 (人)	常用労働者数【製造業】 (人)
平成30年	646,827	181,977
令和元年	647,548	183,321
令和2年	652,505	184,408
令和3年	656,730	178,348
令和4年	673,612	181,112

出典：賃金・労働時間・雇用の動き(毎月勤労統計調査結果)(三重県政策企画部統計課)

3 労働力不足に 関する状況

労働力不足（三重県）

- 民間調査では、三重県の令和5（2023）年10月の正社員の人手不足企業の割合は45%となっている。

正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移



出典：「三重県内企業の人手不足に関する動向調査(2023年10月)」
(株式会社帝国データバンク 四日市支店) (2023年11月)

労働力不足（三重県）

- 労働力不足を業界別にみると「運輸・倉庫」が最も多く、次いで「建設」、「卸売」と続いている。
- 非正社員では36%が人手不足を感じており、業界別では「サービス」が最も高く、次いで「運輸・倉庫」、「小売」となっている。

正社員の人手不足割合（主要8業界）
(%)

正社員	2021年10月	2022年10月	2023年10月
農・林・水産	-	-	50.0 ↓
建設	75.0	↓ 66.7	↑ 75.0
不動産	0.0	↑ 25.0	↓ 0.0
製造	34.9	↑ 41.0	↑ 44.7
卸売	45.8	→ 45.8	↑ 47.8
小売	30.8	↑ 52.4	↓ 22.2
運輸・倉庫	60.0	↑ 85.7	→ 85.7
サービス	46.7	↓ 38.1	↓ 37.5

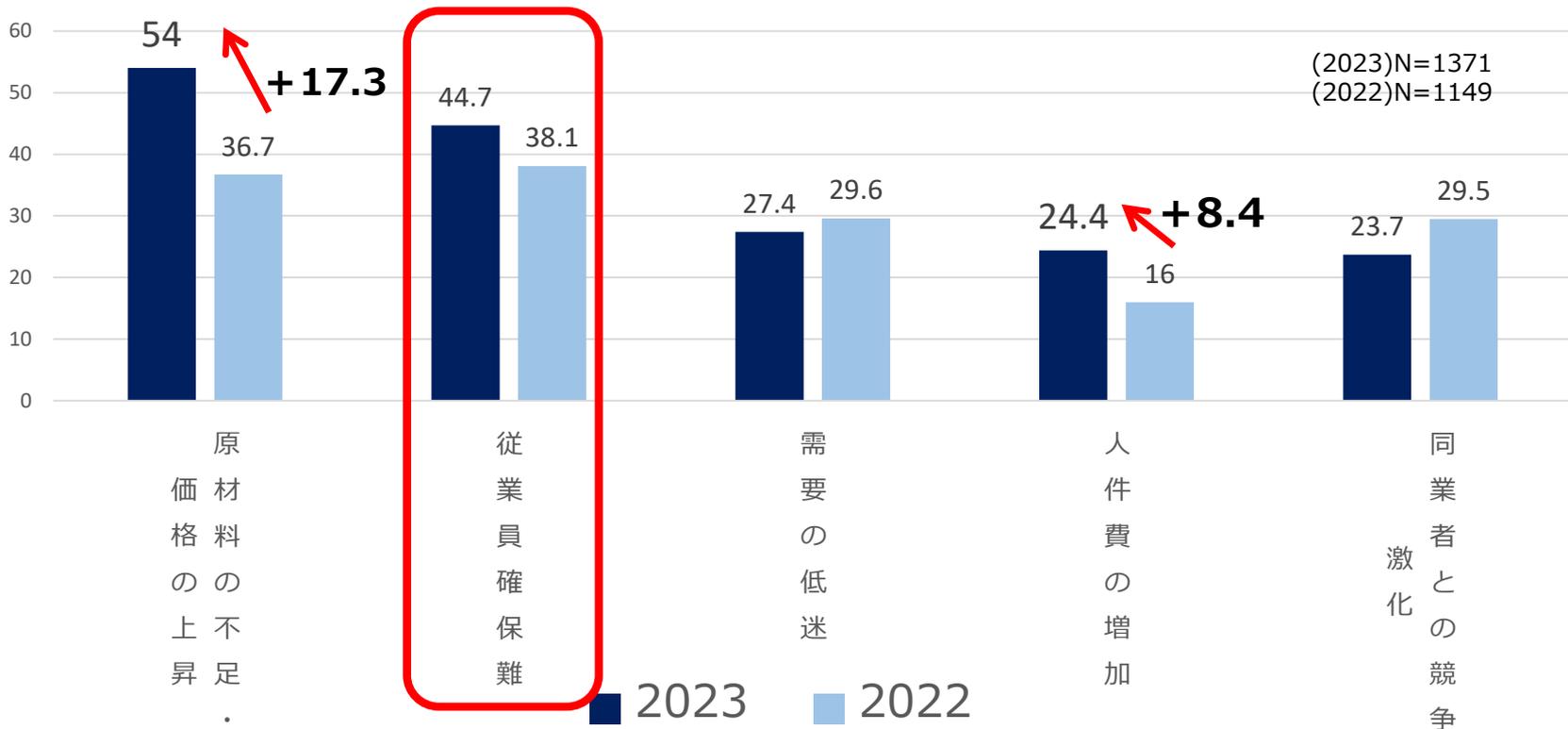
非正社員の人手不足割合（主要8業界）
(%)

非正社員	2021年10月	2022年10月	2023年10月
農・林・水産	-	-	0.0 ↑
建設	22.2	↑ 25.0	↓ 20.0
不動産	0.0	↑ 25.0	↓ 0.0
製造	22.2	↑ 29.4	↓ 22.6
卸売	25.0	↓ 20.0	↑ 31.3
小売	38.5	↑ 61.9	↓ 33.3
運輸・倉庫	12.5	↑ 40.0	↑ 66.7
サービス	30.8	↑ 50.0	↑ 78.6

出典：「三重県内企業の人手不足に関する動向調査(2023年10月)」
(株式会社帝国データバンク 四日市支店) (2023年11月)

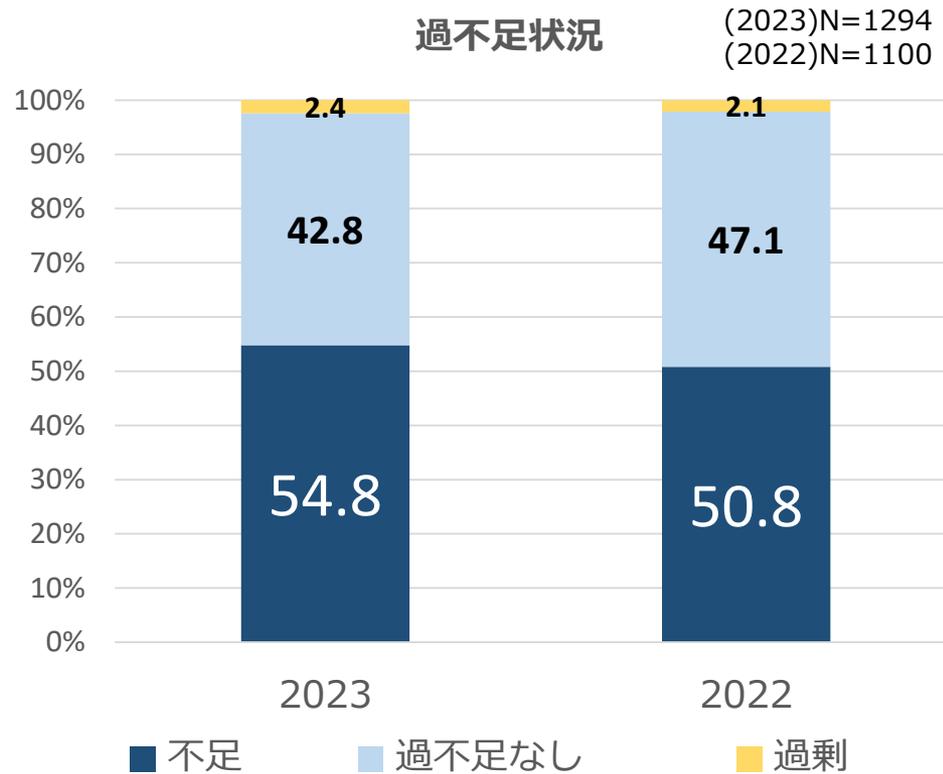
直面している経営上の課題

- 県内企業が直面している経営上の課題は、「原材料の不足・価格の上昇」に次いで「従業員の確保難」が多い。



人員の過不足

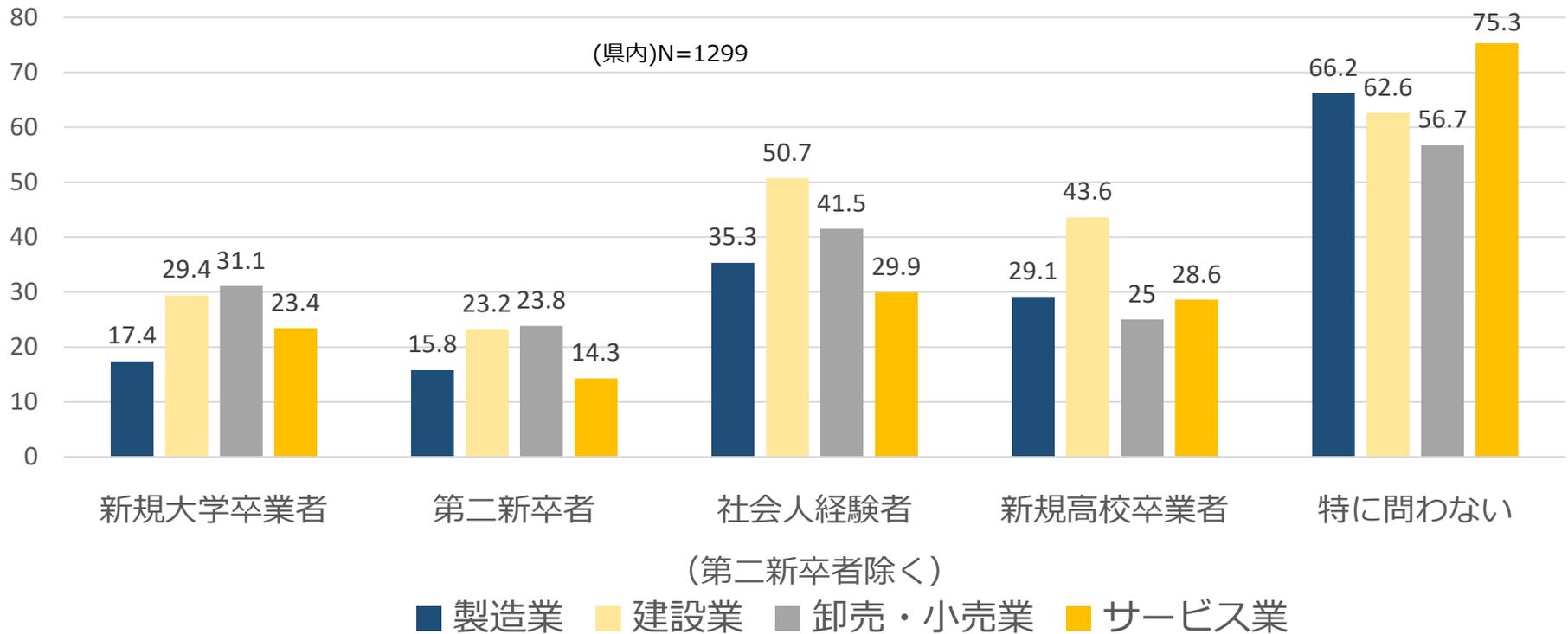
- 県内企業の人員の過不足状況は、「不足している」が約5割以上。



出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」（令和5年度）

想定している採用の対象者

- 県内のいずれの業種においても、「特に年齢・学歴は問わない」が最も高いが、とくに「サービス業」が7割を超過。
- 一方で「建設業」は新規高卒者の想定が約5割と高い状況。



※第二新卒者は大学等を卒業後
3年以内で社会人経験のある者

出典：三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」（令和5年度）

県内事業所における正社員の中途採用状況

- 県内事業所における正社員の中途採用の募集について、「募集した」と回答した事業所が57.7%と、前年度より1.3ポイント減少している（令和3年度）。なお、「今後、必要があれば募集したい」と回答した事業所については23.0%と、前年度より1.1ポイント増加している。

正社員の中途採用の募集状況（事業所数割合）

区 分	回答 事業所数	募集した	今後、必要があれば募集したい	今後募集しない	わからない
	事業所	%	%	%	%
令和2年度	698	59.0	21.9	8.7	10.3
令和3年度	669	57.7	23.0	10.3	9.0

出典：三重県雇用経済部「三重県内事業所労働条件等実態調査」（令和4年度）

県内事業所における正社員の中途採用状況

- 正社員の中途採用を実施する理由については、「専門的な知識やスキルを持つ人材が欲しいから」と回答した事業所が最も多い。

正社員の中途採用を実施する理由（事業所数割合）（複数回答）

区分	回答 事業所数	専門的な知識 やスキルを持 つ人材が欲し いから	専門的な知識 やスキルがな くとも、仕事 経験が豊富な 人材が欲しい から	人材育成にか かる時間・コス トを削減でき るから	新規学卒者だ けでは人材確 保ができない から	年齢など従業 員の人員構成 の適正化を行 う必要がある から	その他
	事業所	%	%	%	%	%	%
令和3年度	560	56.6	40.9	19.8	47.1	27.1	8.4
令和4年度	542	56.1	37.3	19.2	48.7	30.8	9.0

出典：三重県雇用経済部「三重県内事業所労働条件等実態調査」（令和4年度）

4 働き方改革に 関する状況

三重県ジェンダー・ギャップ指数（経済分野）

- 地域からジェンダー平等研究会が公表している三重県ジェンダー・ギャップ指数（経済分野）では、三重県の都道府県別順位は46位となっている。特徴として、
 - フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差は全国最大
 - フルタイムで働く女性の割合は低い
 - 共働き家庭の家事・育児時間の男女差 が挙げられる。（参考：日本は125位／146か国）

項目	順位
ジェンダーギャップ指数（経済分野）	46位
フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差	47位
フルタイム以外の仕事に従事する男女間の賃金格差	5位
フルタイムの仕事に従事する割合の男女比	45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 ※家事・育児・介護・看護・買い物	41位
企業や法人の役員・管理職の男女比	33位

出典：都道府県ジェンダー・ギャップ指数（地域からジェンダー平等研究会
<https://digital.kyodonews.jp/gender2023/>）

産業別男女間の賃金格差

- 三重県における男女間の賃金格差（女性賃金／男性賃金）を産業別に比較すると、「金融業・保険業」が60.4%と最も格差が大きくなっている。

三重県における産業別男女間の賃金格差（令和4年）

	産業計	卸売業 ・ 小売業	建設業	製造業	金融業 ・ 保険業	情報 通信業	医療 ・ 福祉	教育 ・ 学習支 援業	宿泊業 ・ 飲食 サービ ス業	運輸業 ・ 郵便業
従業員に占める 女性比率	32.3 %	35.8 %	19.0 %	21.1 %	53.7 %	34.3 %	71.2 %	50.2 %	48.5 %	12.0 %
女性賃金 ／ 男性賃金	73.6 %	69.6 %	65.3 %	65.3 %	60.4 %	75.7 %	72.2 %	72.1 %	76.0 %	72.5 %

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

男性育休の取得状況

- 三重県における女性の育休取得率は、近年全国の値を上回る傾向が続いている。
- 一方で、三重県における男性の育休取得率は、令和3年度は全国の値を下回っている。

育児休業取得率

●全国の状況

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
女性	81.8%	83.2%	82.2%	83.0%	81.6%	85.1%	80.2%
男性	3.16%	5.14%	6.16%	7.48%	12.65%	13.97%	17.13%

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

●三重県の状況

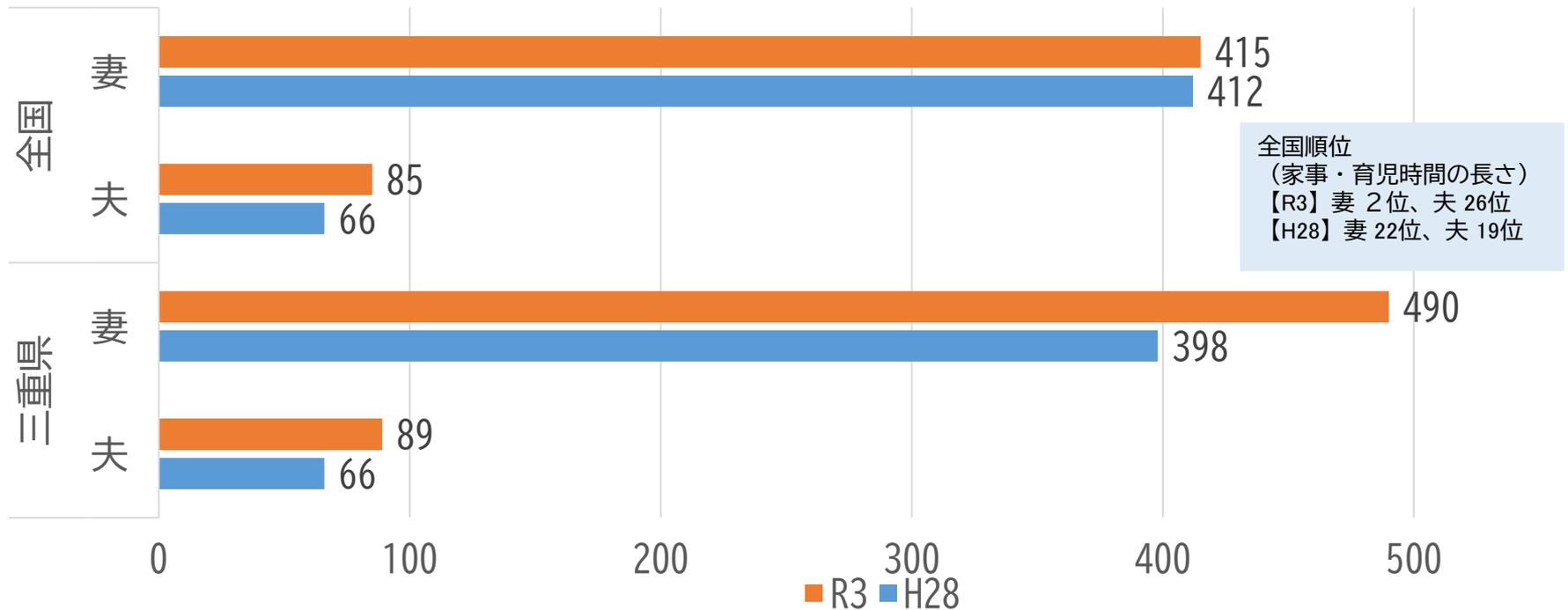
	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
女性	95.8%	95.7%	90.9%	99.0%	96.3%	97.0%
男性	5.0%	4.4%	7.6%	9.4%	12.9%	9.4%

出典：三重県雇用経済部「三重県内事業所労働条件等実態調査」

男性の家事・育児参画状況

- 令和3年の調査によると、三重県における妻の家事・育児時間と夫の家事・育児時間の差は全国の値と比較して大幅に広がっている。

6歳未満の子がいる夫・妻の家事・育児時間（分）



出典：総務省「社会生活基本調査」

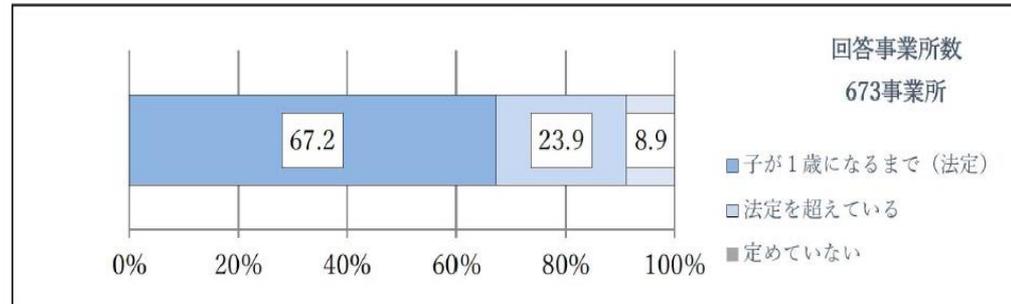
県内事業所における育児休業制度の状況

- 県内事業所の従業員で過去1年以内に出産のあった従業員のうち育児休業取得者の割合は、女性が97.0%に対し男性が9.4%と、前年度よりも男女間の差が大きくなっている（令和3年度）。
- 育児休業期間については、「子が1歳になるまで」が67.2%と最も多い。
- 育児休業期間中の賃金の規定については、「無給」が81.9%と最も多い。

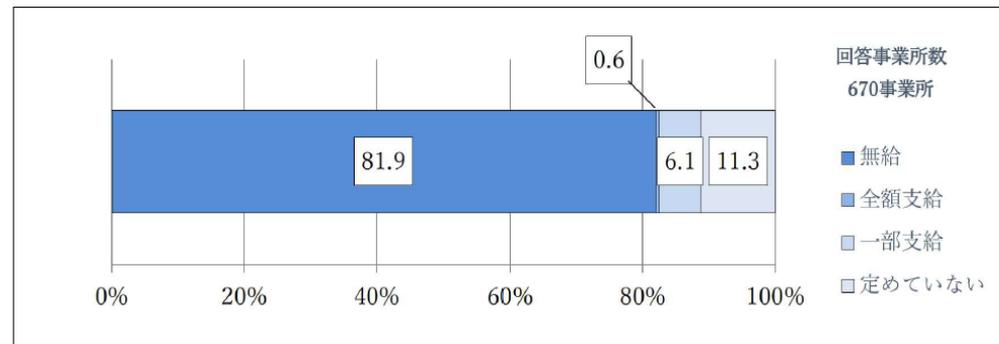
過去1年の育児休業を取得した従業員

区分	回答事業所数	出産のあった従業員数			
		人(%)	育児休業取得者数		
			女性	男性	合計
事業所	人	人	人	人	
平成28年度	303	646	274	18	292
		(100)	(95.8)	(5.0)	
令和元年度	283	495	290	19	309
		(100)	(99.0)	(9.4)	
令和2年度	326	647	310	42	352
		(100)	(96.3)	(12.9)	
令和3年度	215	499	256	22	278
		(100)	(97.0)	(9.4)	

育児休業期間の状況（事業所数割合）



育児休業期間中の賃金の規定（事業所数割合）



県内事業所における仕事と子育ての両立支援制度

- 県内事業所において回答のあった670事業所のうち、何らかの仕事と子育ての両立支援制度を採用している事業所は548事業所（81.8%）であり、前年度より0.4ポイント増加している（令和4年度）。
- なお、短時間勤務制度を採用している事業所が74.6%と最も多い。

仕事と子育ての両立支援制度の状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	制度有								制度はない
	所定外労働をさせない制度	短時間勤務制度	育児看護休暇等の制度	在宅勤務制度	育児に関する経費の援助	事業所内託児施設の設置・運営	その他		
	事業所	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
平成29年度	619	56.3	69.5	61.4	2.0	2.6	2.3	2.2	21.0
令和2年度	563	50.3	70.3	51.8	6.1	2.0	3.9	2.5	20.7
令和3年度	541	54.3	78.3	59.7	13.7	4.1	4.5	3.5	18.6
令和4年度	548	54.2	74.6	56.0	11.3	3.4	3.6	2.4	18.2

出典：三重県雇用経済部「三重県内事業所労働条件等実態調査」（令和4年度）

県内事業所における正社員の年次有給休暇取得状況

- 県内事業所における正社員の平均取得日数は10.4日で、前年度より0.1日減少（令和3年度）。
- 業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」が6.7日、「卸売業、小売業」及び「不動産業、物品賃貸業」が8.4日と全体平均の10.4日より2～3日程度少なくなっている。
- 平成28年度と比較すると、ほとんどの業種において平均取得日数が1～3日伸びている。

正社員の年次有給休暇の取得状況（事業所数割合）

区 分	回答 事業所 数	年次有給 休暇の平 均取得日 数の平均	年次有給休暇の平均取得日数割合						
			5日 以下	6日 から 10日	11日 から 15日	16日 から 20日	21日 から 25日	26日 から 30日	31日 以上
	事業所	日	%	%	%	%	%	%	%
平成28年度	752	8.0	37.4	38.3	17.2	6.5	0.4	-	0.3
令和元年度	688	10.7	19.6	45.5	25.9	8.3	0.3	-	0.4
令和2年度	684	10.5	21.1	46.5	23.5	7.5	1.0	-	0.4
令和3年度	656	10.4	9.8	42.1	34.5	11.0	2.4	-	0.3

出典：三重県雇用経済部「三重県内事業所労働条件等実態調査」（令和4年度）

県内事業所における誰もが働きやすい職場づくり①

- ・ 県内事業所における長時間労働対策のための取組について、「客観的な労働時間の把握・管理」を行っている事業所が66.7%と最も多くなっている（令和4年度）。
- ・ 有給休暇の取得促進の取組については、「取得の日数が少ない者への声かけ」を行っている事業所が75.9%と最も多くなっている。

長時間労働対策のための取組の実施状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	回答事業所数	計画的な残業禁止の設定（ノー残業デーの実施等）	定時退社しやすい雰囲気づくり（終業の呼びかけ等）	長時間労働者への助言・相談	長時間労働者の上司への指導	客観的な労働時間の把握・管理	仕事の平準化や業務の見直し等	時間外勤務の少ない従業員を評価する制度	その他	特に行っていない
	事業所	%	%	%	%	%	%	%	%	%
令和2年度	717	27.8	53.7	42.1	39.5	60.4	48.8	2.9	1.1	7.9
令和3年度	693	29.0	51.8	42.7	41.1	63.3	50.4	2.7	1.3	6.3
令和4年度	669	26.2	50.5	44.4	36.9	66.7	47.7	2.8	2.1	6.9

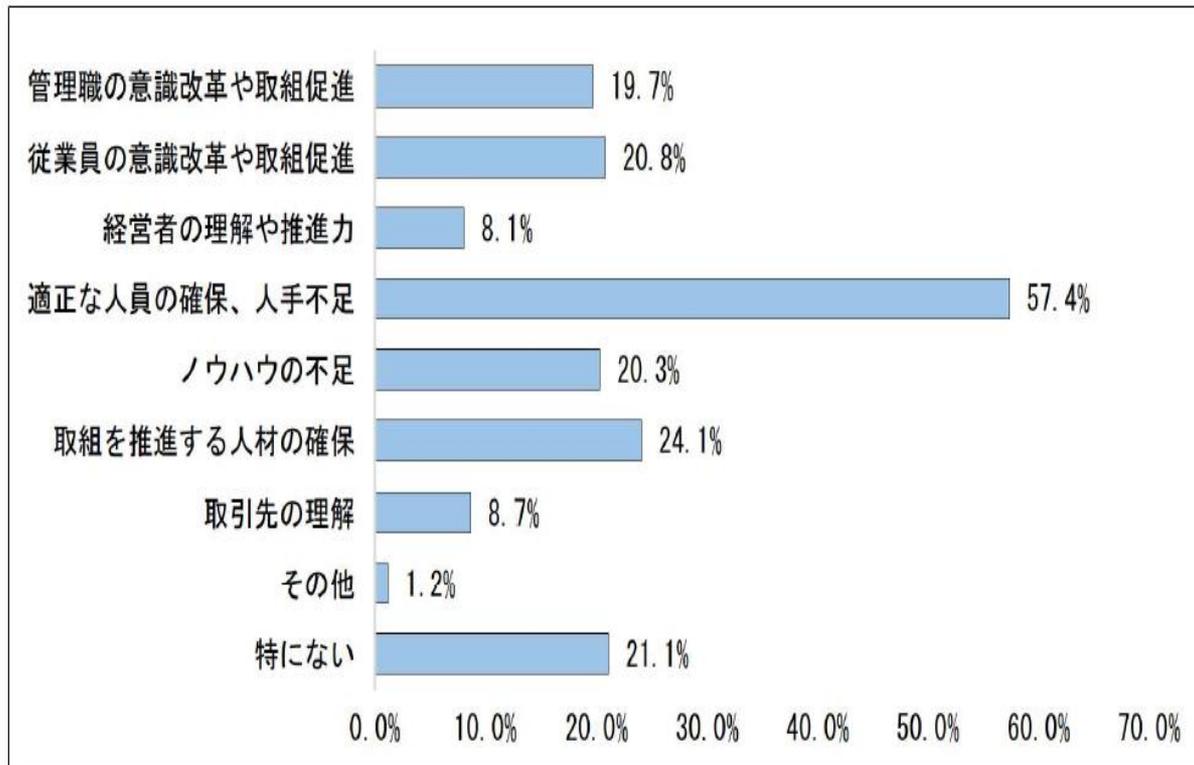
有給休暇の取得促進の取組の実施状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	回答事業所数	年休取得率を経営管理指標としている	取得の日数が少ない者への声かけ	管理職層の理解促進の取組	一斉年休の実施	半日年休制度の実施	時間単位年休制度の実施	個人別年休の計画的取得促進のための取組	その他	特に行っていない
	事業所	%	%	%	%	%	%	%	%	%
令和2年度	717	20.4	74.9	28.7	19.8	49.9	21.5	31.4	3.1	5.0
令和3年度	698	22.9	76.9	27.5	19.8	51.4	22.1	29.5	2.6	4.7
令和4年度	669	19.0	75.9	25.0	19.1	49.8	23.0	28.0	2.5	5.1

県内企業における誰もが働きやすい職場づくり②

- 働き方改革を推進する取組を行う中での課題について、「適正な人員の確保、人手不足」と回答した県内事業所が57.4%と最も多い。

働き方改革を推進する取組を行う中での課題（事業所数割合）（複数回答）

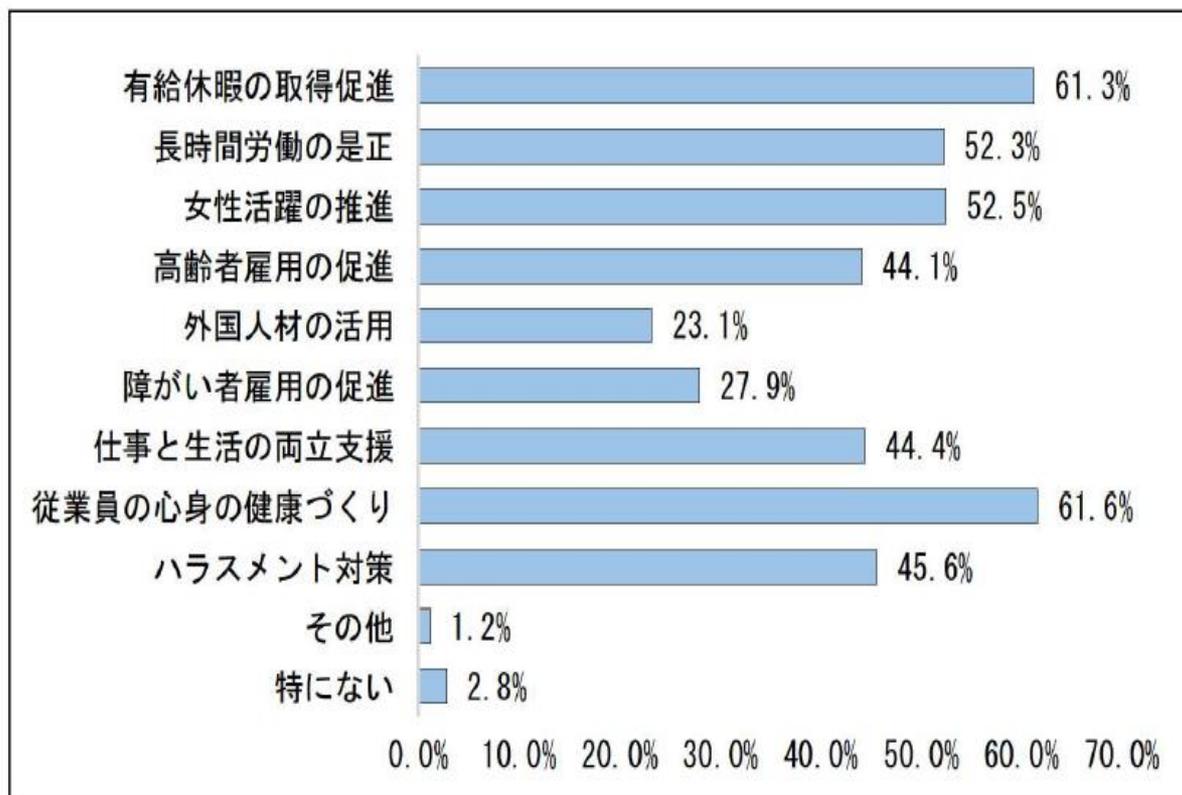


出典：三重県雇用経済部「三重県内事業所労働条件等実態調査」（令和4年度）

県内企業における誰もが働きやすい職場づくり③

- 県内企業が今後取り組んでいきたいと考える取組としては「従業員の心身の健康づくり」が61.6%と最も多く、次いで「有給休暇の取得促進」が61.3%となっている。

今後取り組んでいきたいと考える取組（事業所数割合）（複数回答）



出典：三重県雇用経済部「三重県内事業所労働条件等実態調査」（令和4年度）

5 人口還流に 関する状況

県内高等教育機関卒業生の県内企業就職状況

- 県内高等教育機関卒業生のうち、県内に本社をもつ企業への就職率は毎年50%弱で推移。

		H30.3卒	H31.3卒	R2.3卒	R3.3卒	R4.3卒
県内高等教育機関 卒業生の 新卒就職者数		3,175人	3,167人	3,219人	3,097人	3,119人
上記のうち 県内就職者数		1,551人	1,550人	1,553人	1,517人	1,546人
県内就職率		48.9%	48.9%	48.2%	49.0%	49.6%
内 訳	大学 (4校)	44.9%	45.2%	45.2%	45.5%	47.3%
	短期大学 (4校)	83.5%	80.6%	78.0%	82.1%	80.6%
	高等専門学校 (3校)	21.7%	22.7%	17.5%	21.7%	19.6%

三重県政策企画部調べ

三重県出身学生の卒業後のUターン就職状況

- 三重県と就職支援協定を締結している大学のUターン就職率は、近年3割程度で推移。

	H29.3卒	H30.3卒	H31.3卒	R2.3卒	R3.3卒	R4.3卒
対象校	H27締結 3校	H27～28 締結8校	H27～29 締結12校	H27～30 締結17校	H27～R1 締結19校	H27～R2 締結20校
三重県内就職者数／ 三重県出身卒業生 (締結2年目(※2)以降)	58人／ 260人	250人／ 859人	378人／ 1,139人	350人／ 1,339人	418人／ 1,351人	397人／ 1,297人
就職支援協定大学 三重県出身卒業生 の県内就職率 (締結2年目以降)	22.3%	29.1%	33.2%	26.1%	30.9%	30.6%

※1：就職支援協定締結校（令和4年7月21日現在、25校）

立命館大学、近畿大学、龍谷大学、同志社大学、関西大学、愛知学院大学、中部大学、愛知大学、愛知工業大学、金城学院大学、至学館大学、京都女子大学、関西学院大学、名古屋学院大学、京都産業大学、立命館アジア太平洋大学、京都橘大学、専修大学、神戸学院大学、日本福祉大学、法政大学、椋山女学園大学、大阪経済法科大学、明治大学、大谷大学

※2：締結初年度の卒業生には協定締結の効果は発現せず、締結2年目以降から効果が発現するとして算定

三重県雇用経済部調べ

三重県出身の学生の就職に関するアンケート結果

- 三重県の就職先を選ばなかった理由としては、「規模の大きな企業に就職したかったから」が最も多い。

※首都圏、中京圏、関西圏の大学等に進学した学生467名へのアンケート

希望していた勤務地

1位	三重県 35.7%	2位	愛知県、岐阜県 29.7%	3位	どこでもよかった 15.0%
----	--------------	----	------------------	----	-------------------

就職する企業等の本社所在地

1位	三重県 34.2%	2位	愛知県 30.4%	3位	東京都 18.2%
----	--------------	----	--------------	----	--------------

三重県の就職先を選ばなかった理由（複数回答可）

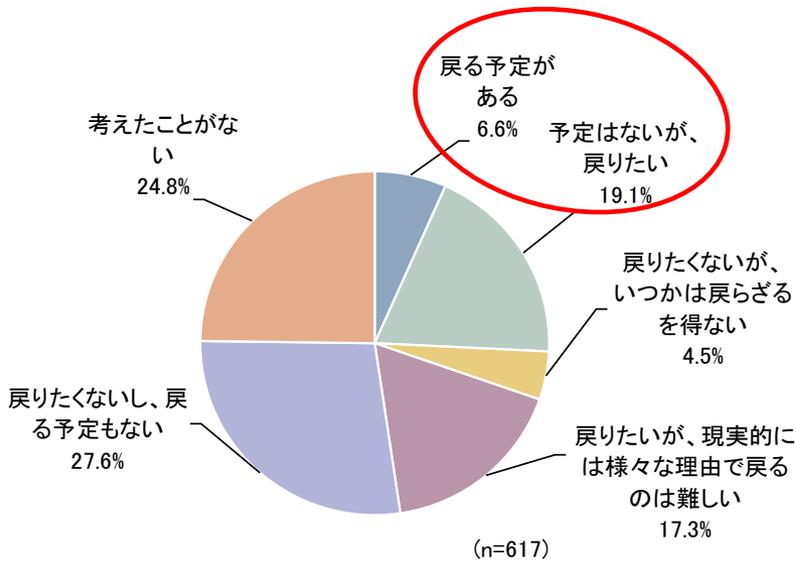
1位	規模の大きな企業に 就職したかったから 18.8%	2位	希望する業種・職種の 仕事がなかったから 17.7%	3位	都会で仕事を したかったから 15.1%
----	---------------------------------	----	----------------------------------	----	----------------------------

令和4年11月～令和5年1月三重県調べ

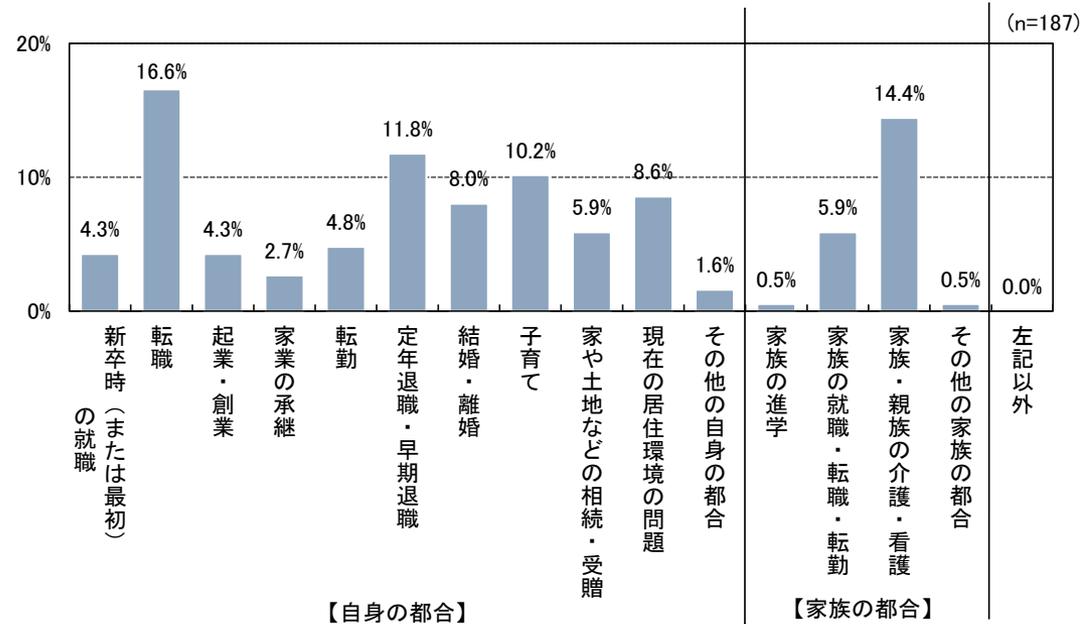
三重県出身者のUターンの意向

- 東京圏、中京圏、関西圏に在住する三重県出身者のうち、約25%にUターンの意向がある。
- 三重県へUターンするタイミングとしては、「転職」が最も多く、次いで「家族・親族の介護・看護」となっている。

今後の三重県へのUターン予定



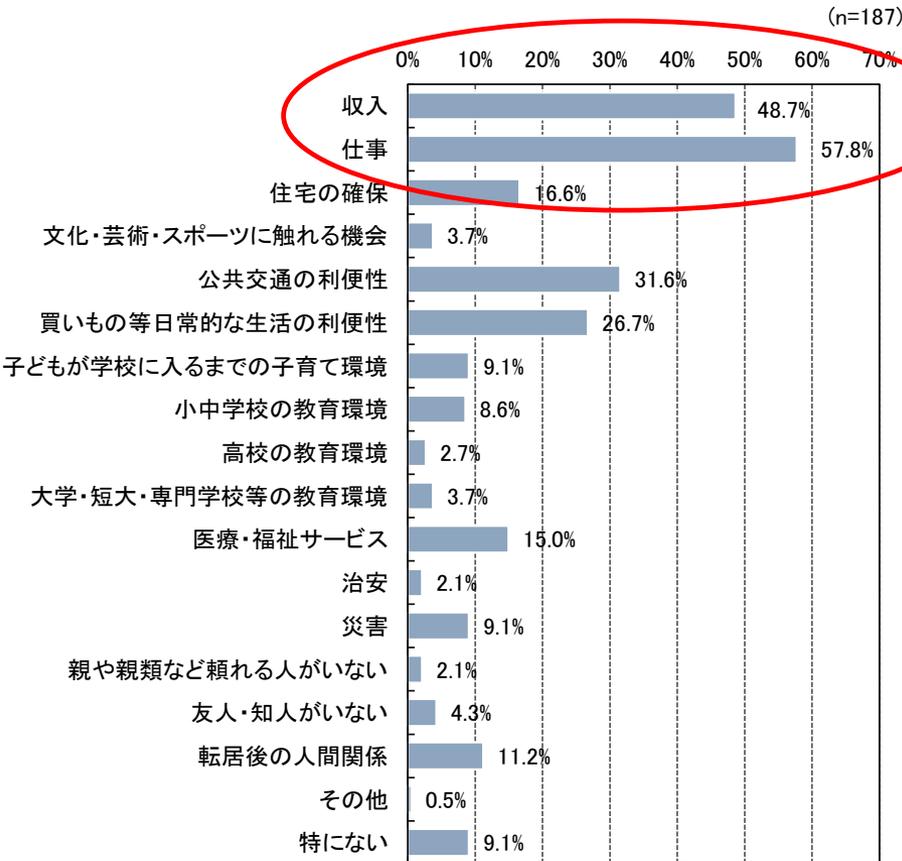
三重県へUターンする場合のタイミング



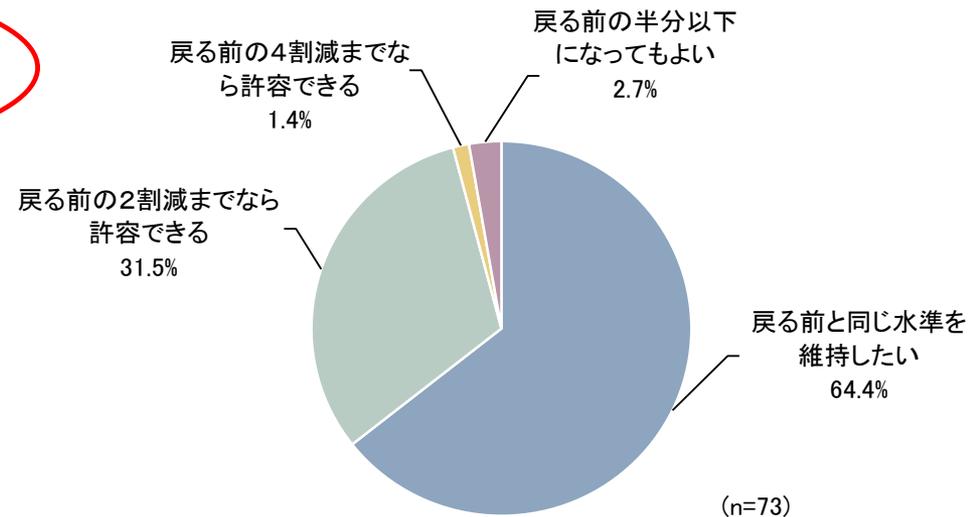
Uターンの際に気がかりなこと

- 三重県へのUターンする場合に気がかりなこととして、「収入」「仕事」が多い。
- 三重県へのUターン後に希望する収入の水準は「戻る前と同じ水準を維持したい」が最も多いものの、「戻る前の2割減までなら許容できる」も3割程度ある。

三重県へのUターンする場合に気がかりなこと



三重県へのUターン後に希望する収入の水準



6 県の取組

みえ働くサスティナラボ

ジェンダーギャップの解消に向けて、「働きやすい、住み続けたい三重県」をテーマに、働く女性によるワークショップを実施し、県や企業に対する提言として発表。

概要

■参加者

15企業28名の県内企業等に勤務する女性

■コーディネーター

独立特定非営利法人国立女性教育会館理事 萩原なつ子さん

■第1回 R5.9.21

- ・先進事例等講義
- ・グループワーク<課題出し>



■第2回 R5.10.18

- ・県の関係部局による既存の取組説明
- ・グループワーク<県・企業への提案作成>

■フィードバック

- ・女性からの意見に対する県の取組（案）を関係部局にて検討し、参加者へフィードバック



■第3回 R5.11.27

- ・グループワーク<提言まとめ>

■成果発表会 R6.1.31

- ・県・企業への提言を発表

主な意見と県・企業への提言

■働く女性の声

男性と対等に扱われないことがある。

母親に育児の負担が集中している。

リモートワークなど多様な働き方を選べるようになってほしい。

■提言

県内で活躍する女性管理職のロールモデルの発掘と情報発信

男性の育休取得など誰もが子育てに参画できる風土づくり

時短勤務や休暇制度などの企業の活用事例の紹介

男性が多い職業にも希望する女性が就けるような資格取得やキャリアアップの情報提供や機会の設定

待機児童の解消など安心して子どもを預けられる環境整備

県が発信する情報を必要な方々が受け取れるような工夫

県の取組（多様な働き方の推進）

- 企業における生産性の向上や人材確保を図るとともに、多様な人材の就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を整備するための取組を推進。

働きやすい職場づくりの推進

企業における働きやすい職場づくりの推進を支援！

- **アドバイザー派遣（派遣先企業募集中）**
 - ・ 経験豊富なアドバイザーを派遣！
業務改善・女性活躍・テレワークの3コース
- **働き方改革セミナーの開催**
 - ・ 働き方改革の好事例を県内全体に広く周知

テレワーク導入支援

新しい働き方の一つとしてテレワークの導入を促進！

- **研修会・交流会の実施**

テレワークを導入している企業の有効な活用事例などを交えた研修の開催、導入を検討する企業同士やIT企業等の交流の場の提供
- **テレワークを含む働き方改革に関する相談受付**
→ 「**三重 テレワーク 相談窓口**」で検索
 - ① Webフォーム、② 電話、③ 電子メールによる相談受付

「みえの働き方改革推進企業」の登録・表彰制度

働き方改革を積極的に推進している企業等を募集し、
県で審査のうえ登録するとともに、
特に優れた取組を行っている企業を表彰



※現在の登録企業数272社
令和5年度申請企業を審査中

※令和4年度は登録企業158社のうち、5社
を表彰



県の取組（雇用の維持・確保）

地域活性化雇用創造プロジェクト（R4～R6）

- 働きやすい職場づくり等を推進し人材の流出防止を図るとともに、若者を県内へ呼び込む取組等を実施することで、地域における良質で安定的な雇用の創出を促進。

A 企業・事業主向け支援（8事業）

- **企業が協力して行う採用活動等への支援等**
 - ・採用活動等での課題やノウハウ等を共有するセミナー
- **多様で働きやすい職場づくりセミナー、交流会**
 - ・多様な働き方先進企業による事例紹介、意見交換等



B 求職者・労働者向け支援（7事業）

- **企業で働く人のための出前講座**
 - ・講師が企業に出向き、従業員を対象として働きやすい職場づくり推進のための講座を開催
- **コンビナートプラント運営人材育成講座**
 - ・脱炭素社会に向けて、高度なプラント運営等ができる人材を育成するための講座を開催等



C 就職促進支援（4事業）

- **オンライン合同企業説明会**
 - ・WEBを活用し、オンラインで合同企業説明会を開催
- **企業交流会**
 - ・首都圏など県外で企業と求職者の交流会を開催等



令和4年度実績

- **アウトプット**
（事業利用企業・求職者数）

目標：1,482社・名
実績：3,531社・名

達成率 238%

- **アウトカム**
（良質な雇用*創出数）

目標：195名
実績：217名

達成率 111%

*以下の①②を満たす正社員就職者等
①所定内給与月額：22.06万円以上
②所定外労働時間：20時間以下/月

- **事業利用満足度**
役立った割合 81%

県の取組（多様な人材の就労支援）

- 女性や高齢者、外国人など多様な人材が自らの能力を生かし希望する職につけるよう、関係機関と連携して、知識の取得やスキルアップ等を支援。

女性就労支援

○再就職や正規雇用への支援

- ・スキルアップ研修や個別のキャリアコンサルティング、マッチング支援、企業見学など

○就労継続支援

- ・「おしごと広場みえ」に女性専用就職相談窓口を設置⇒個別の事情に応じた相談対応



高齢者就労支援

○求職者等に対する支援

- ・再就職に係る働き方やライフプラン等の紹介や高年齢者雇用に関する事例紹介などのセミナーの開催

○事業所に対する支援

- ・雇用環境などに関する国の動向の紹介や高年齢者雇用に関する事例紹介などのセミナーの開催



高年齢者の雇用改善を図り、高年齢者が安心して就労できる環境づくりを推進

外国人就労支援

- 外国人労働者数**31,278人**

- 外国人労働者雇用事業所数**4,379**
(令和4年10月末現在)

届出義務化
されて以来、
過去最高

○求職者に対する支援

- ・日本での就労支援に関する基本的な知識やビジネスマナー、仕事をする上での基本的な日本語の取得を目的とした就業体験やセミナー等の開催

○事業所に対する支援

- ・労働関係法令の遵守に向けた周知や採用ノウハウ等を提供するセミナー等の開催

行政実務経験者採用選考の実施について ～人口還流を促進するための中途採用～

行政実務経験者採用選考 **NEW**

募集期間 10月19日（木）
～11月20日（月）

募集職種 一般事務・総合土木

募集人数 若干名

受験資格 ・都道府県等の職務経験者（5年以上）
・年齢は42歳まで

民間経験者
試験に加えて
実施

中途採用に注力

人口還流の促進

企業等と連携した中途採用の促進

関係団体や有識者等との意見交換を行う場の設置

⇒ 企業等における中途採用を促進