

三重県人口減少対策

アクションプラン(令和8(2026)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

令和5(2023)年度

令和6(2024)年度

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

三重県人口減少対策方針

10年先の展望に基づく4年間の取組方向

三重県人口減少対策アクションプラン

令和8(2026)年度までの行動計画（毎年度見直し）

↑
見直し

↑
見直し

予算

令和5(2023)年度予算

令和6(2024)年度予算

令和7(2025)年度予算

令和8(2026)年度予算

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)	令和7年 (2025年)
三重県人口	1,755,415人	1,742,703人	1,727,503人	1,711,370人	令和8(2026)年5月に 発表される予定
合計特殊出生率	1.43	1.40	1.29	1.24	令和8(2026)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	5,938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	5,986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

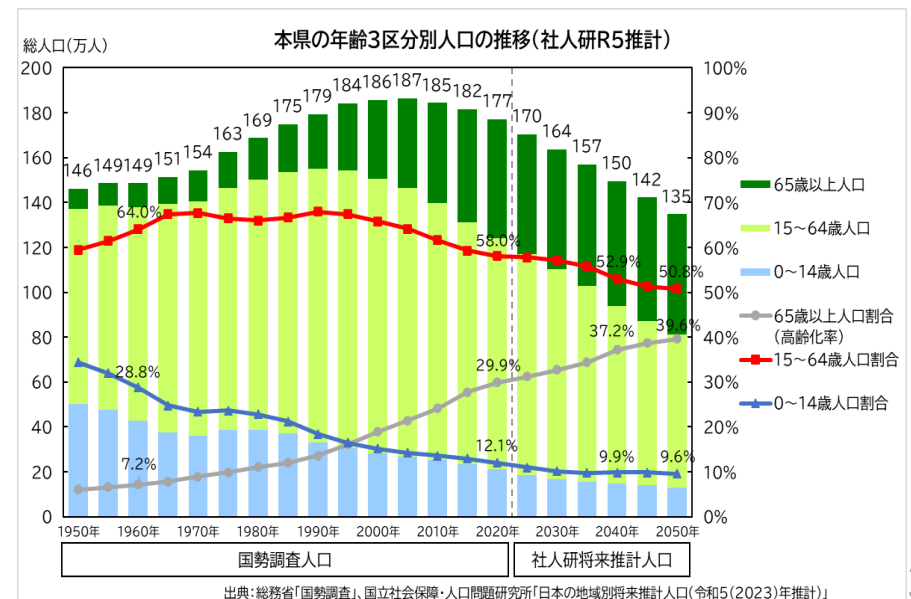
727,862人

2,962人増

令和5(2023)年時点の推計値

730,824人

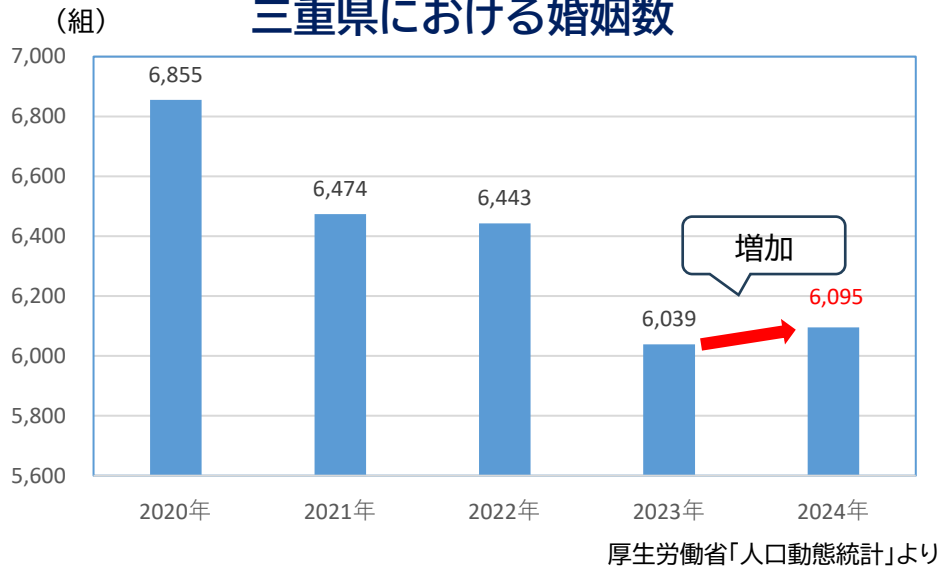
※外国人住民の増加が想定



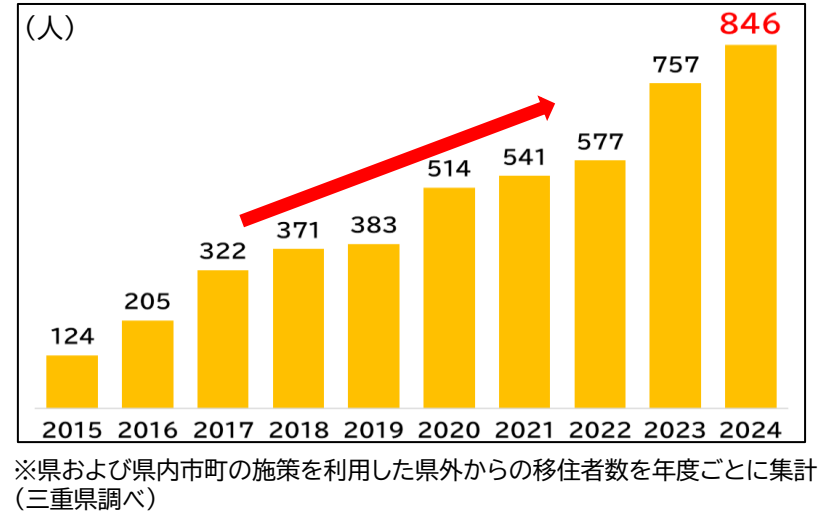
人口減少の状況

関連データ

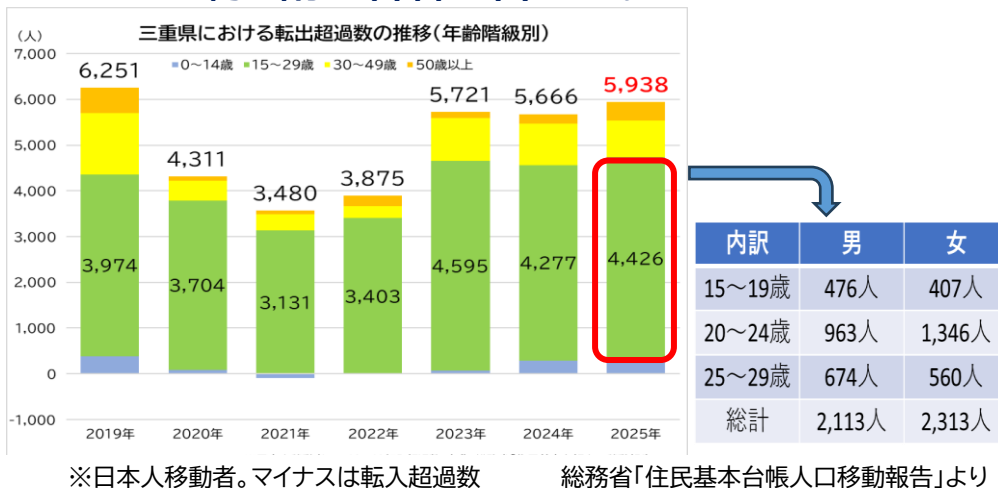
三重県における婚姻数



県外からの移住者数



転出超過数が3年連続で5千人を超える。 その約8割を若者が占める。



都道府県版ジェンダー・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(2026年)

全国47位

- ✓ フルタイムの仕事に従事する男女比 → 全国43位
- ✓ フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差 → 全国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 → 全国41位

地域からジェンダー平等研究会HPより 4

令和7(2025)年度の主な取組

出会い支援

「みえむすび」の運用開始

AIを活用したマッチングシステム「みえむすび」を導入し、出会いの機会の充実に取り組みました。



マッチングシステムキックオフイベント

移住の促進

移住希望者のニーズに合わせたプロモーションの実施

移住希望者のニーズや特性に応じ、「仕事を変えずに移住」「仕事を見つけて移住」「やりたいことの実現にむけて移住」「自然環境や暮らしを重視して移住」の4つのモデルを設定し、それぞれにアプローチするプロモーションを組み合わせて実施しました。



みえ移住フェア

多様な働き方の推進

短時間正社員制度等の導入促進

「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した。また、専門家による伴走支援を実施しました。



専門家支援を受けた成果発表

誰もが働きやすい職場環境に向けた啓発

先進取組企業の見学会

企業トップ・リーダー層の意識啓発のため、先進取組を実践する県内企業を訪問し、企業見学や意見交換を実施しました。



工場見学

令和7(2025)年度の主な取組

ジェンダーギャップ解消に向けた戦略策定

経済分野におけるジェンダーギャップ解消に向け、取組の方向性を示した「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」を策定しました(R8.3)。



県内企業経営者や学識経験者を委員とするジェンダーギャップ解消基本戦略検討会議を開催(R7.3～、計5回)



県内・首都圏在住の若者の声を聴取

三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略

令和8年3月
三 重 県

3つの戦略

- 【戦略1】 アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革
- 【戦略2】 働き方の多様な選択肢の提供
- 【戦略3】 両立支援を支えるケアサービスや制度の充実

人口ビジョンの改定に向けた検討

これまでの本県の取組等をふまえ、「三重県人口ビジョン」の改定に向けて検討を行いました。

令和8(2026)年度に注力する取組

ジェンダーギャップ解消に向けた取組

「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」の出口戦略として、3つの戦略を柱に取組を進めるとともに、条例制定に向けた検討を行います。

戦略1 アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革

企業トップ・リーダー層の意識啓発

性別役割分担にとらわれない働き方が県内企業で進むよう、先進的に取り組んでいる経営者と連携し、意識変革に向け、企業トップ・リーダー層を対象としたワークショップを行います。

働く女性向けのキャリアデザイン支援

働く女性向けに、キャリアデザイン支援のための階層別連続講座「Women's Career Lab(仮称)」を実施するとともに、ポータルサイトにおいてロールモデルの情報を掲載します。

戦略2 働き方の多様な選択肢の提供

県内企業の多様な働き方の促進

「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度や「三重県働き方改革推進奨励金」を通じて、県内企業等が多様な働き方の推進に積極的に取り組むことを促進します。

学生への県内企業に対する理解促進

大学進学者が多い普通科高校において、生徒の県内企業に対する理解を深められるよう、学校と企業をつなぐコーディネーターを活用した企業展や職場訪問を実施します。

令和8(2026)年度に注力する取組

戦略3 両立支援を支えるケアサービスや制度の充実

仕事と子育ての両立支援

子どもや子育て家庭を支援するため、市町が地域の実情に合わせて工夫を凝らして実施する独自事業に対する補助制度「みえ子ども・子育て応援総合補助金」において、保育士確保をはじめとする仕事と子育ての両立に向けた取組を支援する「両立支援枠」を設置します。

若者のライフデザイン支援

若者がライフデザインについて自ら考えるワークショップを大学等で実施し、主体的に人生を選択できるよう後押しするとともに、ワークショップの中で男性の育児参画に関する幅広い情報を提供することで、共育を前提とした働き方のイメージの定着を図ります。

若手経営者と連携したプロモーション

企業経営者を対象として、ジェンダーギャップ解消に向けた取組推進のキックオフイベントを開催します。また、先進的に取り組む若手経営者をロールモデルとし、その企業・経営者のビジュアルコンテンツ等を活用したプロモーションを実施します。

条例の制定に向けた検討

ジェンダーギャップ解消に向けた条例の制定を検討します。

令和8(2026)年度に注力する取組

関係人口

人口減少社会への適応のため、持続的な地域に向けて、地域の人びとが主体となって取り組む活動を促進するとともに、地域内人材のネットワーク化と地域外の人びとが関係人口として地域に関わる仕組みの構築に取り組めます。

ポータルサイトの構築

関係人口の創出・活用に向けて、三重県に関わりたい人が多分野にまたがる情報を収集できるように支援し、継続的な関わりを促すためのポータルサイトを構築します。

コーディネーターの配置

南部地域における地域内人材の広域連携を強化するための情報収集や関係性構築、都市部の関係人口への情報発信や関わりたい取組などの情報収集を行うコーディネーター(関係案内人)を配置します。

人口減少対策の総合的な推進

県の人口減少対策について、各主体と連携しながら、エビデンスに基づいた実効性のある取組を推進します。

人口減少対策方針の改定

令和8年度に最終年度を迎える「三重県人口減少対策方針」の改定に向け、検討を実施します。

人口戦略フォーラムの開催

人口減少対策について多様な立場の方々と議論を行う「人口戦略フォーラム」を国や全国知事会、「未来を選択する会議」と連携して開催します。

人口減少の要因に着目した構造整理

自然減【約1.5万人（令和6（2024）年）】

社会減【約6千人（令和7（2025）年）】

結婚

妊娠・出産
子育て

定着促進

【転出2万8千人令和7(2025)年】

流入・Uターン促進

【転入2万2千人令和7(2025)年】

● 結婚、子どもをもつことの希望の実現

出会い (P12)

- ①出会いの機会がない 47.8%
- ②理想の相手に出会えていない 36.3%
- ⑤自分に自信が持てない 22.5%

※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 (P13)

- 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 (P11)

- ④収入が少ない 26.3%
- ⑦金銭的に不自由になる 14.6%
- ⑩仕事不安定 10.2%

負担の軽減 (P19)

- 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 (P20、21、22)

- ⑪キャリアアップの障害になる 3.6%

職場環境 (P15、16)

- 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 32.5%
- ⑥自由な生活を失いたくない 17.1%

第3回みえ県民1万人アンケートより

子育て環境 (P17、18、19)

- 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%
- ⑦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1万人アンケートより

● 県内定着率の向上 ● Uターン、移住の増加

学ぶ場

働く場 (P20、21、22、23、24)

三重県の就職先を選ばなかった理由

- ①希望する業種・職種の仕事なかった 34.2%
- ②規模の大きな企業に就職しなかった 30.0%
- ③都会で仕事をしなかったから 16.8%

学生の就職に関するアンケートより

住む場 (P25、26)

賑わい、交通など都市の魅力 (P29)

ジェンダーギャップ (P11、15、16、17、18、19、20、21、22、23、28)

「要因」欄の各項目に記載のページ(例:「出会い(P12)等」)に、それぞれ県の取組内容を掲載しています。

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、これまでの相談支援等に加え、令和7年度に導入したAIマッチングシステムにより、さらなる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ては、非正規雇用者についての調査を実施した。今後、効果的な取組について検討していく。

○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 47.8%
- ・理想の相手に出会えていない 36.3%
- ・収入が少ない 26.3%
- ・仕事が不安定 10.2%

(第3回みえ県民1万人アンケート)



これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)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]

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]

三重労働局など関係機関
と連携し、相談から就
職・定着までの切れ目な
い就労支援サービスの実
施[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や多
様な人材の確保等に向けた意見
交換を実施[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]

若者・女性にも選ばれ
る地方に向けた議論を
実施[政企]

奨学金返還支援の実施[政
企]

奨学金返還支援制度の拡充、
県内企業による代理返還制
度の導入を促進[政企]

奨学金返還支援制度の周
知及び実施と県内企業に
よる代理返還制度の導入
を促進[政企]

・「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

若者の所得
の向上と
安定

結婚（続き）

これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)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を活用したマッチングシステム「みえむすび」の運用とサポーターによる支援 [子福]

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

・令和8(2026)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

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、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の取組を開始する。

- 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てばよかった」と考えている (民間調査)



これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)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]

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開始 [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8(2026)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]

不妊治療を受けやすい環境づくりに向けて、セミナー開催等による企業の理解促進 [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7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)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

・ 伴走型相談支援

・ 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）

・ 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）

子育て

取組要旨

- ・仕事と子育ての両立に向けて、これまで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)



これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)年度以降

「みえの働き方改革推進企業」の登録・表彰 [雇経]

働き方改革に取り組む企業への奨励金 [雇経]

対象の要件に、短時間正社員制度の導入・活用を追加 [雇経]

短時間正社員制度の導入・活用のモデル事例の周知 [雇経]

休みやすい職場づくりの推進に注力 [雇経]

短時間正社員制度等の多様な働き方の導入や活用の促進に注力 [雇経]

男性の育児・家事フォトコンテストや育児休業エピソードコンテストの開催、表彰 [子福]

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 [子福]

大学生等を対象に男性の育児参画等ライフデザインについて自ら考えるワークショップの実施 [子福]

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]

- ・両立支援のさらなる促進
- ・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8(2026)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

仕事と
子育ての
両立に向
けた職場
環境整備
等

子育て（続き）

これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)年度以降

仕事と
子育ての
両立に向
けた職場
環境整備
等

女性のキャリアアップや再就職の支援〔雇経〕

みえ働くサスティナラボの開催や企業トップ層の意識啓発に向けたワークショップの実施〔環生、政企〕

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〕

先進的に取り組んでいる経営者と連携した企業向け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〕

本気宣言の実施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〕

キャリアデザイン支援のための階層別連続講座を実施〔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〕

先進企業や活躍する女性等の情報をポータルサイトで発信〔環生〕

好事例を水平展開するフォーラムを実施〔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〕

・両立支援のさらなる促進
・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8(2026)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7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)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〕

潜在保育士の職場復帰等に向けた「三重県保育士・保育所支援センター」における就職相談、就労支援等〔子福〕

センターの人材バンク機能の強化〔子福〕

潜在保育士向けの保育の魅力発信〔子福〕

修学資金等の貸付〔子福〕

保育実習生受入指導担当者向け研修〔子福〕

中高生向けの保育の魅力発信〔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〕

保育士個人を対象とした相談支援〔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8(2026)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7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)年度以降

保育等の
充実

地域限定保育士制度の導入
[子福]

みえ子ども・子育て応援総合
補助金への「両立支援枠」の
設置による保育士確保支援
[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8(2026)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・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

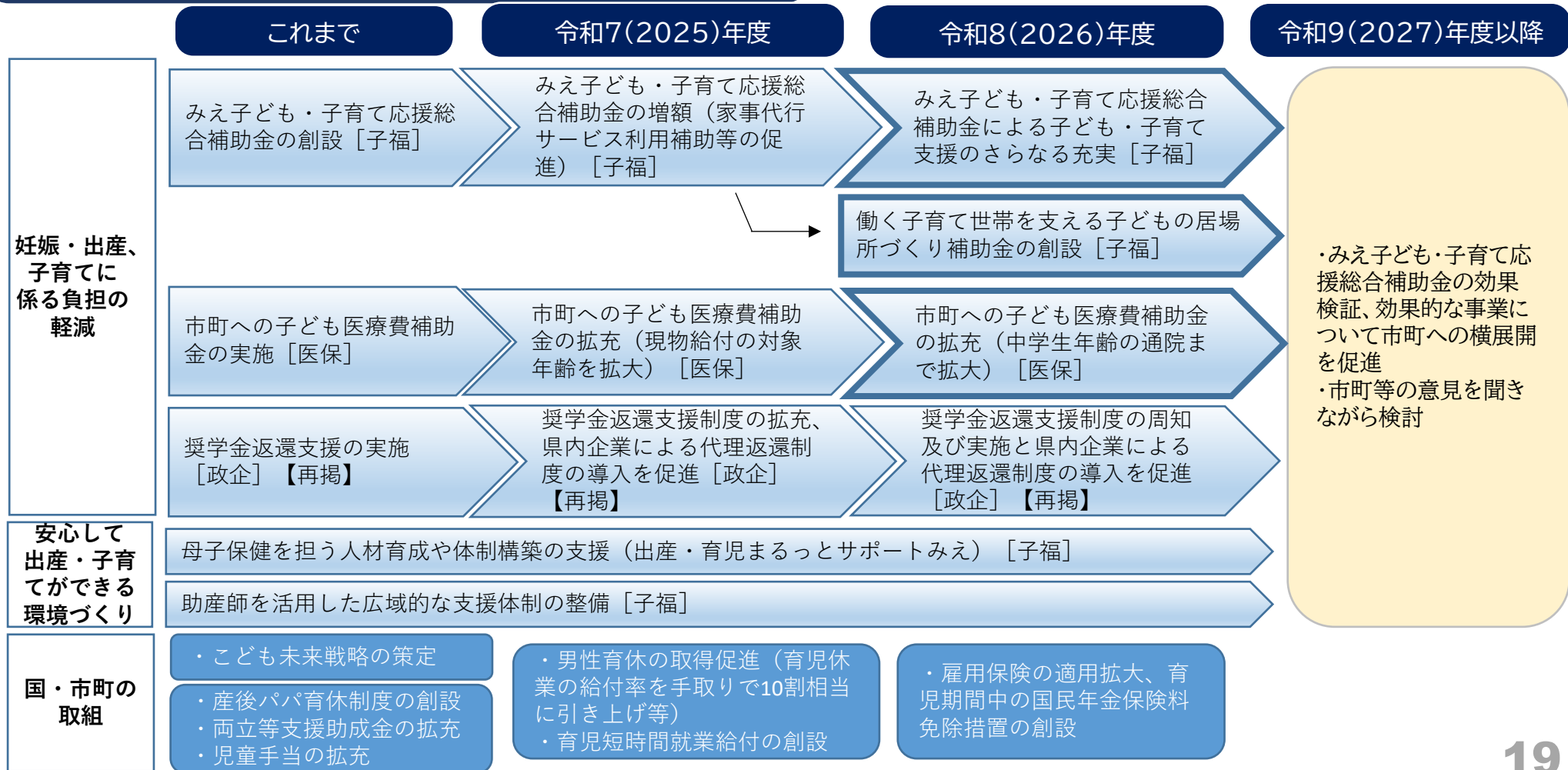
・こども誰でも通園制度を地域子ども・子育て支援事業として制度化（市町の判断で実施）

・こども誰でも通園制度の本格実施（全市町で実施）

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。今後も引き続き、みえ子ども・子育て応援総合補助金による好事例の横展開を実施するなど、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。令和7年度にはジェンダーギャップ解消基本戦略を策定し、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。

- ・地元には希望する業種（研究開発部門）の求人がなかった。
- ・出産時・育児中も正社員として働きたい。
- ・東京の会社は福利厚生がよく、給与も高い点で魅力的。
- ・自身の成長を考えると、都会の会社の方が合っていると感じる。

三重県「転出者女性の転出理由等に関するアンケート調査
及びヒアリング調査」

これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)年度以降

情報通信産業に対する補助金等、企業の誘致・投資促進 [雇経]

スタートアップの支援 [雇経]

「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]

県内企業に対する採用活動に関するアドバイザーの派遣など、地域一体で行う採用活動等の支援 [雇経]

県内企業に対する採用活動に関するアドバイザーの派遣に加え、実践の場として合同企業説明会を開催 [雇経]

休みやすい職場づくりの推進に注力 [雇経] 【再掲】

短時間正社員制度等の多様な働き方の導入や活用の促進に注力 [雇経] 【再掲】

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を補助 [雇経]

・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

若者の
働く場の
確保

定住促進（続き）

これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)年度以降

若者の働く場の確保

南部地域における副業の仕組みづくりのための現状及び先進事例を調査〔南部〕

南部地域におけるスポットワークの利用促進に向けた実証〔南部〕

南部地域におけるスポットワークの利用促進〔南部〕

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〕

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や多様な人材の確保等に向けた意見交換を実施〔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〔政企〕【再掲】

若者・女性にも選ばれる地方に向けた議論を実施〔政企〕【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、県内企業による代理返還制度の導入を促進〔政企〕【再掲】

奨学金返還支援制度の周知及び実施と県内企業による代理返還制度の導入を促進〔政企〕【再掲】

映画館でのCMや電車車両内デジタルサイネージ等のさまざまな媒体を活用して、三重で暮らす・働く魅力をショート動画により発信〔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

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】

みえ働くサスティナラボの開催や企業トップ層の意識啓発に向けたワークショップの実施〔環生、政企〕【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】

先進的に取り組んでいる経営者と連携した企業向けワークショップを実施〔環生〕【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7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)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】

本気宣言の実施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】

キャリアデザイン支援のための階層別連続講座を実施〔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】

先進企業や活躍する女性等の情報をポータルサイトで発信〔環生〕【再掲】

若年層とその親世代を対象としたアンコンシャス・バイアス解消のための啓発を実施〔環生〕

好事例を水平展開するフォーラムを実施〔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】

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

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。



- ・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

これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)年度以降

就職支援協定締結大学と連携したU・Iターン就職支援〔雇経〕

県内就職率が高い中京圏・関西圏の就職支援協定締結大学との連携を強化〔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】

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〕

県内外の女性求職者対象として「三重で楽しみ、働く魅力」をPR〔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〕

・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

県外大学
学生等に対する
県内就職
促進

流入・Uターン促進（続き）

これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)年度以降

県外大学
学生等に
対する
県内就職
促進

県内企業に対する採用活動に関するアドバイザーの派遣など、地域一体で行う採用活動等の支援【雇経】【再掲】

県内企業に対する採用活動に関するアドバイザーの派遣に加え、実践の場として合同企業説明会を開催【雇経】【再掲】

南部地域の企業等の見学や地域で活躍している方々との交流など南部の魅力を体感できるバスツアーの開催【南部】

S N Sを活用した就職情報の発信【雇経】

L I N Eを活用し高校卒業後に県外へ進学した学生等に対する就職情報の発信を強化【政企】

映画館でのCMや電車車両内デジタルサイネージ等のさまざまな媒体を活用して、三重で暮らす・働く魅力をショート動画により発信【政企】
【再掲】

・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）

これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)年度以降

マスメディア等を活用した
情報発信 [地交]

移住希望者のニーズや特性に応じたプロモーションの実施 [地交]

映画館でのCMや電車車両内デジタルサイネージ等のさまざまな媒体を活用して、三重で暮らす・働く魅力をショート動画により発信 [政企] 【再掲】

仕事を变えずに移住できる中京圏をターゲットに名古屋駅でPR [地交]

移住にかかるポータルサイトの機能向上 [地交]

HP・移住相談センター
(東京) リニューアル
[地交]

AIを活用した移住相談の仕組み（チャットボット）の構築、相談者の興味・関心进行分析する移住相談システムの導入 [地交]

移住相談窓口を中心としたきめ細かな相談対応や移住相談会・セミナーの開催 [地交]

移住希望者のニーズや特性に応じた相談対応や移住相談会・セミナーの開催 [地交]

名古屋・大阪における県独自の移住フェアを開催 [地交]

名古屋・大阪に加え東京での県独自の移住フェアを開催 [地交]

加えて、首都圏において、県内起業家との交流セミナーイベントを開催 [地交]

オンラインコミュニティ「日々三重」での移住希望者への地域情報の発信と地域との交流の場の創出 [地交]

仕事や地域づくりなどの暮らし体験を企業と連携して実施 [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）

これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)年度以降

移住の促進

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〕

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〕

お試し住宅の整備や体験ツアーについての市町等の取組を支援〔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〕

移住者の増加に向けた実行計画となる「三重県移住促進計画（仮称）」を策定〔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

流入・Uターン促進（続き）

これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)年度以降

関係人口・交流人口の拡大

関係人口に関する各種情報をまとめ発信する、ポータルサイトの構築
[政企]

三重の強みを生かした観光プロモーションによる交流人口の拡大 [観光]

地域人材の連携・協働を促進させる仕組みづくりを南部地域外へ横展開
[政企]

農山漁村における農泊の推進による関係人口の創出 [農林]

第一次産業等の体験により地域の魅力などを知る機会を提供し、関係人口を創出 [南部]

地域住民と関係人口が広域的につながり、新たな活動を創出するためのコーディネーター（関係案内人）の配置 [南部]

都市部に勤務するDX人材等の副業・兼業人材を活用する中小企業・小規模企業の実践の支援 [雇経]

・関係人口の受入れ態勢の充実、情報発信
・関係人口・交流人口のさらなる拡大に向けた取組の検討

流入・Uターン促進（続き）

これまで

令和7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)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]

若者・女性にも選ばれる地方に向けたフォーラムの実施 [政企]

小中学校において、地域への愛着や郷土愛を育む取組 [教委]

モデル校による取組事例を横展開 [教委]

高等学校における、地元企業等と連携して取り組む地域の課題解決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]

新たに学校と企業をつなぐコーディネーターを活用し、企業展や職場訪問を実施 [教委]

理系に進学を希望する女子学生を増やすため、女性研究者による講演や県内企業等への見学を実施 [教委]

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]

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]

南部地域の若者等の地域への愛着などを把握するためのアンケート調査等の実施 [南部]

・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7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)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
内交通の充実にに向けた
支援の拡充 [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維
持・確保に向けた市町支援の
強化 [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

地域コミュニティの活動の支援 [地交]

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南部地域の課題抽出、地域人材の連携・協働を促進させる仕組みづくり [政企]

地域人材の連携・協働を促進させる仕組みづくりを南部地域外へ横展開 [政企] 【再掲】

・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]

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7(2025)年度

令和8(2026)年度

令和9(2027)年度以降

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]

新たに、企業からのニーズが高い外国人の採用方法や在留資格等に関する相談に対応 [雇経]

介護現場における外国人の受入促進に向けた事業者への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「M i e C o」による生活全般の相談対応 [環生]

社会保険労務士による専門相談の実施 [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]

みえ地域日本語教育支援センター（仮称）の設置 [環生]

県内企業と連携し、eラーニングを活用した日本語教育プログラムの実証 [雇経]

・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

共生社会
に向けた
取組

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6 (2024)年度		令和7 (2025)年度	令和8 (2026)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	406件	561件	426件	450 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	80件	247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)	2,200人	2,288人	3,300人	4,500 人
不妊症サポーター養成数(累計)	182人	173人	220人	264 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))	25.8%	32.7%	50.0%	57.0%
保育所等の待機児童数	0人	84人	0人	0 人
放課後児童クラブの待機児童数	0人	54人	0人	0 人
母子保健コーディネーター養成数(累計)	295人	303人	310人	325 人

※事業内容の変更に伴い、K P I 設定を変更予定

KPI (重要業績評価指標)	令和6 (2024)年度		令和7 (2025)年度	令和8 (2026)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	52.3%	47.0%	53.4%	54.6%
企業による設備投資件数(累計)	90件	100件	120件	150件
多様な就労形態を導入している県内事業所の割合	89.7%	89.7%	90.9%	92.1%
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	451団体	496団体	521団体	546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	35.1%	27.8%	36.6%	38.0%
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)	4,263人	4,640人	4,924人	5,615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	48% 12市町/25市町	48% 12市町/25市町	52% 13市町/25市町	64% 16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)	12件	24件	40件	56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)	8提案	9提案	12提案	12 提案

三重県人口減少対策方針関連事業のポイント

令和8年度当初予算額：131億円〔前年度比0.5%増〕

- 「三重県人口減少対策方針（R5.8）」及び「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略（R8.3）」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【都道府県版ジェンダー・ギャップ指数（経済分野）全国47位（2026年）】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

- 新** 先進的な若手経営者をロールモデルとしたプロモーションの実施
- 新** 条例の制定に向けた検討の実施

アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革

- 新** 企業向け意識啓発・職場環境づくりに対して、先進的に取り組んでいる経営者と連携したワークショップ、トップの本気宣言、好事例を水平展開するフォーラムを実施
- 新** 性別にとらわれない多様な進路選択に向けた若年層（高校生、大学生）とその親世代を対象としたアンコンシャス・バイアス解消のための啓発を実施
- 新** 働く女性向けに、キャリアデザイン支援のための階層別連続講座「Women's Career Lab（仮称）」を実施するとともに、ポータルサイトにおいてロールモデルの情報を掲載
- 新** 理系に進学を希望する女子学生を増やすため、女性研究者による講演や県内企業等への見学を実施
 - ・ 家庭、職場、教育現場、地域社会などに潜む固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスについての気づきを促すワークショップ等の実施

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** 中高生向け保育の魅力発信、保育士個人を対象とした相談支援、潜在保育士向けの保育の魅力発信等による保育士確保 ※再掲
- 新** 地域限定保育士制度の導入 ※再掲
- 新** 大学生等を対象に、育児の役割分担や、結婚・子育て、生涯設計などライフデザインについて若者自らが考えるワークショップを実施 ※再掲
- 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
 - ・ 結婚を希望する方向けのAI等を活用したマッチングシステムによる出会い支援
 - ・ 市町への「みえ子ども・子育て応援総合補助金」による支援
- 新** 市町への子ども医療費補助金の拡充（中学生年齢の通院まで拡大）

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** 人口減少対策方針を改定し、今後5年間の対策の取組方向性や中期展望を整理
- 新** 若者・女性にも選ばれる地方をめざすため、人口戦略フォーラムを開催
- 新** 公共ライドシェア等の多様な手法による地域内交通の維持・確保に向けた市町支援の強化
- 新** 南部地域の若者等の地域への愛着などを把握するためのアンケート調査や課題解決に資する先行事例調査を実施

社会減対策

働き方の多様な選択肢の提供

- ・ 「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度や「三重県働き方改革推進奨励金」を通じて、県内企業等が短時間正社員制度の導入・活用の促進等の多様な働き方の推進に積極的に取り組むことを促進
- ・ 効果的な事業構築につなげるため、男女間の就労実態に係る調査（部署・部門（総務や研究、製造等）における非正規職員の割合や職種（総務、管理、営業等）間の賃金格差等）を進める
- 新** 大学進学者が多い普通科高校において、生徒の県内企業に対する理解を深められるよう、**学校と企業をつなぐコーディネーターを活用した企業展や職場訪問を実施**
- 新** 両立支援を支えるケアサービスや制度の充実
- 新** 「みえ子ども・子育て応援総合補助金」に「仕事と子育ての両立支援枠」を設置し、市町における保育士確保の取組を後押しするとともに、「働く子育て世帯を支える子どもの居場所づくり」に対する補助制度を創設
- 新** 中高生向け保育の魅力発信、保育士個人を対象とした相談支援、潜在保育士向けの保育の魅力発信等による保育士確保
- 新** 地域限定保育士制度の導入
- 新** 大学生等を対象に、育児の役割分担や、結婚・子育て、生涯設計などライフデザインについて若者自らが考えるワークショップを実施

人口還流の促進

移住の促進

- 新** 移住者数の増加に向け、「三重県移住促進計画（仮称）」を策定
- 新** 移住希望者のニーズに応じたプロモーションを実施
 - ・ 仕事を変えずに移住できる中京圏をターゲットに名古屋駅でPR
- 新** AIを活用した移住相談の仕組み（チャットボット、関心事やトレンド分析）の構築
- 新** 相談者への効果的なフォローを行うための移住相談システムの導入
 - ・ 市町等への支援による、移住者受入態勢の充実

若者等のU・Iターン促進

- 新** 若者に情報が届いていない状況を解消するため、大手就職情報サイトと連携
- 新** 県内への就職率の高い中京・関西圏大学への訪問活動を強化するとともに、学生から意見等を収集
- 新** 若者に「三重で暮らし、働く魅力」を発信するためのU・Iターン就職支援情報冊子を作成
 - ・ 働き方改革奨励金の実施 ※再掲
 - ・ 県内就職情報等を三重県出身者にLINEで発信
 - ・ 移住や就職への関心がまだ高くない県内の高校生や県内外の大学生等の若者を対象に、映画館でのCMや電車車両内のデジタルサイネージ等のさまざまな媒体を活用して、三重で暮らす・働く魅力をショート動画により発信
 - ・ 奨学金返還支援制度の周知及び実施と県内企業による代理返還制度の導入を促進

関係人口の創出及び活用

- 新** 各種登録制度や受入プロジェクトの情報をまとめたポータルサイトの構築
- 新** 地域内外の人材の連携・協働を促進させる仕組みづくり
- 新** 南部地域の住民と関係人口が広域的につながり、新たな活動を創出するためのコーディネーター（関係案内人）の配置