

部局名:政策企画部、子ども・福祉部、雇用経済部

令和6年度当初予算知事査定ヒアリング

順番	項目	事業費(千円)	頁
1	企業のジェンダーギャップ解消に向けた取組への支援	23,020	1
合計		23,020	

ジェンダーギャップの解消に向けた取組について

課題認識

- 転出超過数の約8割が15歳～29歳の若者（進学や就職が主な要因）。若者（15歳～29歳）の転出超過数の約6割は女性であり、**三重県人口のうち6%しかいない15歳～29歳の女性の転出超過が全体の半数に該当する規模**となっている。
- 性別役割分担を前提とした家事や育児のあり方、ジェンダーバイアスなど職場や地域における課題といった、**ジェンダーギャップの存在が女性の転出が多くなる要因の一つ**とされており、課題を明確にしていく必要がある。
- 令和5年3月に公表された**都道府県版ジェンダーギャップ指数（2023年版）**において、**経済分野で三重県は全国46位**（そのうち、フルタイムの仕事に従事する男女比は全国45位、フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差は47位）。

令和5年度の取組

- 都道府県ジェンダーギャップ指数（2023年版）の評価などをふまえ、**三重県人口減少対策方針で対策の新たな視点**として、ジェンダーギャップの解消を記載。[R5.8]
- 県内で**働く女性のワークショップを開催し（みえ働くサスティナラボ）**、ジェンダーギャップ解消等に向けた提案の検討を実施。[R5.9～R6.1]
- 令和5年度の調査分析においては、**都道府県版ジェンダーギャップ指数（2023年版）の経済分野で本県が低位である背景**を分析。また、県内企業の経営者層や従業員にアンケートを実施し、**男女がともに働きやすい職場環境づくりのための制度活用の実態**について分析。[R5.11～R6.6]
- 商工団体等に参画を求め、**「若者の県内定着・人口還流に向けた産学官連携懇話会」**を設置し、第1回会議を開催。ジェンダーギャップの解消などの取組の必要性を共有し、**今後連携して対策に取り組むこと**について宣言を実施。[R5.12]

令和6年度の取組（案）

※「🌸」は「みえ働くサスティナラボ」で出た課題に対応する取組

(1) 調査・分析

- ①ジェンダーギャップの状況に関する調査・分析
 - ・企業における働きやすい職場環境づくりに関する**制度活用の実態調査**（政企）
 - ・ジェンダーギャップに関する**意識・慣行に関する県民調査**（環生）
 - ・ジェンダーギャップの存在に関する**県外転出女性へのアンケート、ヒアリング**（政企）
 - ・調査分析結果をふまえた**取組の改善・追加**
 - ・企業、市町との連携
 - ⇒「**若者の県内定着・人口還流に向けた産学官連携懇話会**」
 - ⇒**市町長、担当課長との会議、フォーラム**

(2) 啓発

- ①働き方改革(ワーク・ライフ・バランス)の推進
 - 🌸**休みやすい職場づくりの横展開（雇経）**
- ②女性が個性・能力を発揮できる環境整備
 - 🌸**リーダー層の意識啓発（環生）**
 - 🌸**ロールモデルとの交流会の開催（環生）**
- ③男性の育児参画の促進
 - 🌸**企業における男性の育児参画の事例の表彰、情報発信（子福）**
- ④男女共同参画の啓発
 - ・ジェンダーバイアスに関する啓発、セミナー開催、情報発信、相談対応（環生）

(3) 若者（特に女性）が働きやすい環境整備

- ①働きやすい職場環境の整備支援
 - ・男性の育児休業の促進を含む働き方改革に取り組む**企業への奨励金**の設置（雇経）
- ②若者に選ばれる就職先の誘致促進
 - ・企業誘致における**情報系企業に対する誘致補助金**の設置（雇経）
- ③女性のキャリアアップや再就職の支援
 - 🌸**「三重で楽しみ、働く魅力」のPR**（雇経）
 - ・女性専用窓口による相談等の実施（雇経）
- ④保育所、放課後児童クラブなど子育て環境の充実
 - 🌸**運営や整備の支援、保育士等の確保**（子福）

令和6（2024）年度事業マネジメントシート（事務事業）

担当課 子ども・福祉部少子化対策課

事業概要

細事業名	男性の育児参画普及啓発事業費						区分	継続	
施策	15-1	子どもが豊かに育つ環境づくり							
基本事業	2	家庭教育応援と男性の育児参画の推進							
根拠 (法令等)	<ul style="list-style-type: none"> ・第二期希望がかなうみえ 子どもスマイルプラン ・少子化社会対策基本法（少子化社会対策大綱） ・次世代育成支援対策推進法 ・育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律 								
予算額等	年度	令和3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度		
	予算額		3,493千円	13,732千円					
	決算額	3,923千円	3,431千円						
事業の目的	<p>男性の育児参画が進むよう、「みえの育児男子プロジェクト」の取組による普及啓発や情報発信、ネットワークづくりを進め、パートナーとともに育児の実現に取り組めます。また、男性が育児休業を取得しやすい職場環境づくりをはじめ、仕事と育児の両立について企業等に働きかけるなど、社会全体に男性の育児参画が大切であるという気運の醸成に取り組めます。</p>								
事業目標	<p>子育て中の父親やこれから親になる男性に対し、「みえの育児男子プロジェクト」の取組の普及啓発や情報発信等により育児参画の質の向上を図るとともに、「みえのイクボス同盟」参画企業等に対して、仕事と育児を両立できる職場環境づくりについて働きかけることにより、育児休業取得率の向上をめざします。</p>								
前年度からの変更点	<p>ファザー・オブ・ザ・イヤー in みえにおける募集する部門の変更。</p>								
事業の必要性と期待される効果	<p>令和4年度の県内事業所における男性の育児休業取得率は9.4%であるほか、6歳未満の子を持つ男性の育児時間は女性の約5分の1（社会生活基本調査、令和3年総務省）となっており、女性の社会進出が進み、共働きの家庭が約7割（令和5年版 男女共同参画白書）となっている状況においても、依然として育児・家事の負担は女性に偏っています。一方で、夫の家事・育児参加時間が長いと、第2子以降の出生割合が増えるというこれまでの調査結果に加えて、コロナ禍においては、男性の育児・家事参画が高い家庭ほど、生活満足度が下がりにくいという調査結果も出ており、希望出生率1.8の実現にはさらな</p>								

る男性の育児参画が必要です。

令和4年4月以降の改正育児・介護休業法の施行により、「産後パパ育休」など、男性の育児休業制度が充実してきたものの、職場における「育休ハラスメント」などにより、希望通りに育児休業を取得できていないことが明らかになっています。また、育児休業を取得しても育児を行わない「ゴロゴロ育休」「とるだけ育休」なども大きな課題となっており、男性自身の家事・育児への意識改革とあわせて、具体的なスキルアップ支援が必要となっています。

法改正の流れを踏まえ、「みえの育児男子プロジェクト」の取組を通じて、男性の育児参画についての気運が高まることで、より多くの男性において、子どもとの関わりや子育て中の男性同士の交流が進むとともに、パートナーとともに育児が実現され、子育てをする方の孤立を防ぐとともに希望出生数の実現につながる事が期待されます。

さらに、企業においてイクボスの取組が進むことで、仕事と育児の両立に向けた職場環境づくりや子育てしやすい風土づくりが進み、男性の育児休業取得の希望がかなうことが期待されます。

取組詳細

取組概要	<p>地域社会全体での気運の醸成と男性の育児参画の質の向上を図るため、「みえの育児男子プロジェクト」として、普及啓発や情報発信に取り組みます。</p> <p>また、地域の企業が子育て家庭に特典を提供する「子育て家庭応援クーポンアプリ」を継続することで、子育て支援の充実を図ります。</p> <p>さらに、仕事と育児の両立に向けた職場環境づくりを進め、男性が希望に応じて育児休業を取得できるよう、企業等への働きかけを行います。</p>
取組内容等	

(1) ファザー・オブ・ザ・イヤーinみえ事業 2,580千円(うち県費 1,499千円)

企業での育児休業取得が促進され、希望に応じて男性が育児休業を取得できる職場環境づくりや男性の育児参画にかかる機運を醸成することを目的に、「ファザー・オブ・ザ・イヤーinみえ」を開催し、企業や家庭における男性の育児参画の事例を募集・表彰するとともに、事例集の配布、写真展等を通じて広く周知啓発します。

(2) 「パートナーとともに育児」推進事業費

改正育児・介護休業法の施行による育児休業制度等の拡充にあわせ、職場において男性の育児参画への理解がより深まり、希望に応じて育児休業を取得できるよう、制度を利用しやすい職場風土づくりを進めるため、企業を対象とした座談会を開催します。

また、子育てをする方の孤立を防ぎ、父親と母親が協力して育児を行うことを支援するため、第1子誕生予定の父親を主な対象として、育児参画のノウハウ習得等に向けた支援を行います。

(3) 子育て家庭応援クーポンアプリ事業費

地域の企業が子育て家庭を応援する特典を提供する「子育て応援クーポンアプリ」を継続することで、子育て支援の充実を図ります。

[財源負担割合] (1) (2) (3) 国 1/2

※国補助率等は概算要求資料に基づく。今後、変更の可能性あり。

[事業開始年度] (1) 平成 26 年度

(2) 令和 3 年度

(3) 令和 6 年度

ファザー・オブ・ザ・イヤーinみえ

予算額
2,580千円(1,499千円)

現状と課題

・R5年4月に改正育児・介護休業法の全面施行など、男性の育児参画への機運が高まっている。

・三重県の男性の育児休業取得率は、令和3年度で9.4%であり、低い水準にある。

・厚生労働省の調査では、男性が育児休業制度を利用しなかった理由として、収入の減(39.9%)に続き、職場の雰囲気や、会社や上司の理解が得られないこと(22.5%)があげられている。

・男性が育児休業を取得する期間は、「5日～2週間未満」が26.5%と最も高く、次いで「5日未満」が25.0%となっており、2週間未満が5割を超えている。



- 育児休業を取得しやすい風土づくり
 - 男性の育児参画の質の向上
- が必要とされている。



R5 表彰式の様子



R5 受賞作品

事業概要

募集

- ・企業の育休制度や取得事例とともに、イクボスエピソード等を募集。
- ・次世代育成応援ネットワーク(940社)や、イクボス同盟の登録企業(810社)に周知を図るほか、インターネット広告を活用し、広報を行う。

審査

審査員は、子育て支援団体や協賛企業の代表者が行う。

表彰

事例集・写真展等で啓発



令和6（2024）年度事業マネジメントシート（事務事業）

担当課 雇用経済部 雇用対策課

事業概要

細事業名		働き方改革総合推進事業費						区分	一部新規
施策		8-2	多様で柔軟な働き方の推進						
基本事業		8-2-1	多様な働き方の推進						
根拠 (法令等)									
予算額等	年度	令和3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度		
	予算額		1,389千円	1,288千円					
	決算額	6,266千円	1,226千円						
事業の目的		<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革に取り組む企業を「みえの働き方改革推進企業」として登録・表彰し、優れた取組を広く周知することにより企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組を促進します。 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方であるテレワークについて、引き続き、県内企業への導入を促進することにより、県内企業の人材確保・定着や従業員のワーク・ライフ・バランスの向上につなげていきます。 県内企業における休みやすい職場づくりを進めることで、従業員の満足度向上を図り、職場環境の向上につなげていきます。 仕事と家庭の両立支援や働き方改革に取り組む中小企業に対し、働き方改革推進奨励金を支給することで、働き方改革を推進し、ジェンダーギャップ解消につなげます。 							
事業目標		「みえの働き方改革推進登録企業」登録件数 50件							
前年度からの変更点		<ul style="list-style-type: none"> 労使関係総合調査に関する事業を移管しました。 休みやすい職場づくりについて新たに取り組めます。 県内中小企業向けに働き方改革推進奨励金を創設します。 							
事業の必要性と期待される効果		<ul style="list-style-type: none"> 企業等でのワーク・ライフ・バランスの取組を促進するには、企業等にワーク・ライフ・バランスの認知と理解の向上、取り組むにあたっての具体的支援や、業種や企業規模に応じたモデルとなる事例が必要であり、取組の主体を増やすことで、優良事例が広く周知され、その拡大が期待できます。また、周知の対象に若者をはじめとした求職者を含め、県内企業の働きやすさを伝えることで、若者等の県内就職の増加も期待できます。 令和4年度三重県内事業所労働条件等実態調査では、県内でテレワークを導入している事業所は23.8%と前年度より5.8ポイント減少しており、その課題としては「事業の性質が合わない・できる業務に限られる」が最も多く挙げられています。一方で、導入し 							

てみて良かったこととして「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上」が最も多く、「人材の離職抑制・就労継続支援」につながった事業所もあるため、上記課題の解決に資する情報の提供とあわせてテレワークの有効性を引き続き周知することで、県内企業にテレワーク導入が進み、ワーク・ライフ・バランスの取組がより充実するとともに、人材確保・定着につながることを期待されます。

- ・厚生労働省が平成31年に実施した調査によると、月あたりの実労働時間に関わらず、年次有給休暇取得率が高いほど、ワーク・ライフ・バランスに対する満足度が高いことがわかります。そのため、県内企業における休みやすい職場づくりを進めることで、従業員のワーク・ライフ・バランスが向上し、人材定着につながることを期待されます。

- ・内閣府が令和3年に実施した調査によると、男性の育児休業の取得が進まない理由として「職場に迷惑をかけたくない」、「取得を認めない雰囲気がある」など、職場風土に関する要因が多くなっています。

そのため、男性が育児休業を取得しやすい職場風土を進めることで、仕事と家庭の両立が進み、働き方改革につながることを期待されます。

取組詳細

取組概要

- ・ワーク・ライフ・バランスに対する認知のさらなる拡大と、取組推奨事例の充実に向けて労働団体・経営団体・国・県等が連携して取組を推進します。

- ・「テレワーク活用による働き方改革促進事業」（令和3年度～令和5年度）の成果を活用することで、県内事例の横展開につなげます。

- ・県内企業における休みやすい職場づくりを進めるため、先進事例等を紹介するセミナーを開催します。さらに、取組を進めようとする企業に対し、アドバイザーを派遣し、企業ごとに個別の支援を行います。

- ・中小企業（みえの働き方改革推進企業登録企業）に対し働き方改革推進奨励金を支給することで、仕事と家庭の両立支援や、働き方改革に取り組む中小企業を後押しします。

取組内容等

(1) 働きやすい職場づくり事業費

438 千円 (438 千円)

「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度として、働き方改革に取り組む企業を「みえの働き方改革推進企業」として登録し、さらに登録企業の中から模範となりうる優れた取組を表彰し、広く紹介することにより、県内企業等への大きな波及効果を目指します。そのために、商工団体等の協力を得ながら、これまでに申請件数の少ない業種や小規模事業者等の掘り起しに努めます。

あわせて、若者等をはじめとした求職者に向けても、登録・表彰企業にかかる情報発信を行っていきます。【登録企業数 R2:57件 R3:126件 R4:158件 R5:156件】

また、「テレワーク活用による働き方改革促進事業」（令和3年度～令和5年度）で作成した「三重県テレワークはじめてガイド※」及び同事業で実施したテレワーク研修の動画を県内企業に周知し、テレワーク導入に関する情報提供を行うことで、県内企業のテレワーク導入におけるきっかけづくりを進め、別途「三重県働き方改革取組発信事業」で実施している「テレワークを含む働き方改革相談窓口」や「働き方改革アドバイザー派遣（テレワークコース）」による個別支援につなげていきます。

※「三重県テレワークはじめてガイド」の概要

(第1部) テレワーク導入の必要性、心構え、設備、プロセスなどの解説

(第2部) テレワーク導入企業事例紹介(導入して良かったこと、課題解決などのインタビュー)

(2) 休みやすい職場づくり事業費 2,582 千円 (2,582 千円)

県内企業における休みやすい職場づくりのきっかけとなるよう、休暇取得の必要性や先進企業の事例等を紹介するセミナーを開催します。さらに、取組を進めようとする企業に対し、アドバイザーを派遣し、自社の休暇マニュアルの作成や時間単位での休暇の導入の支援など、企業ごとに個別の支援を行います。また、派遣企業での取組成果を発表することで、他企業にも共有し、横展開を図ります。

(3) 働き方改革推進奨励金事業費 20,000 千円 (20,000 千円)

男女がともに働きやすい職場づくり、男性の育児休業の取得促進、介護休業の取得促進により、仕事と家庭の両立支援や働き方改革に取り組む中小企業(みえの働き方改革推進企業)に対し、働き方改革推進奨励金を支給することで、働き方改革を推進します。

現状と課題

- 男性が育児休業を取得しやすい職場風土がない
- 企業において、休暇制度はあるが従業員の休暇取得が進んでいない
- 女性の家庭における固定的な役割分担が多くなっている



仕事と家庭の両立を推進し、働き方改革に取り組む企業への支援が必要

期待される効果

- 男性の家事・育児参画の推進
- 男女がともに働きやすい職場が増える
- 従業員のワーク・ライフ・バランスの向上

取組内容

1. 働き方改革推進奨励金 予算要求額 20,000千円

- 男女がともに働きやすい職場づくり、男性の育児休業及び介護休業等の取得促進に取り組む中小企業に対して働き方改革推進奨励金を支給

(1) 男女がともに働きやすい職場づくり

① 離職者の再雇用

出産、育児、介護等を理由に離職した労働者の再雇用

② 治療と仕事の両立

不妊治療等をはじめとした治療と仕事の両立を図るための休暇制度を導入し利用実績がある

③ 正規雇用への転換

パートタイマーからの転換制度を導入し、利用実績がある

(各20万円)

④ 女性の積極採用

令和6年1月から12月までに採用した労働者のうち女性の割合が、対前年比20%以上

⑤ 女性専用施設等の整備

女性が働きやすい職場環境づくり(トイレ、更衣室等)の整備

※⑤については対象経費の1/2以内(上限20万円)

(2) 男性の育児休業取得

・7日以上(週休日除く)

10万円

・1か月以上(週休日含む)

30万円

・3か月以上(週休日含む)

50万円

※産後パパ育休を含む

※連続した3か年度で3人まで

(3) 介護休業・休暇取得

・5日以上(週休日除く)

10万円

・1か月以上(週休日含む)

30万円

※連続して取得した場合に限る

※連続した3か年度で3人まで

2. 休みやすい職場づくり 予算要求額 2,582千円

- 企業向けセミナーの開催（休暇取得の必要性や先進企業の事例等を紹介）
- 企業向けアドバイザー派遣（自社の休暇マニュアル作成や時間単位での休暇の導入の支援等）
- アドバイザー派遣企業による成果共有会の開催

3. 働きやすい職場づくり 予算要求額 438千円

- 「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度を実施し、県内企業における働き方改革の取組を横展開



ジェンダー
ギャップ解消
につなげる