



# みえ働くサステイナラボ

「働く女性が考えるみえのミライ」

提言書

令和6年1月

# 目次

- はじめに . . . 2
- チームとメンバー . . . 3
- 三重県の現状 . . . 5
- 提言
  - 提言1 ええじゃないか！三重県版しくじり先生☆ . . . 7
  - 提言2 "輝くみえ女を全国へ！  
～みえの意識改革プロジェクト～" . . . 8
  - 提言3 「企業トップのコミットメント発信」の実施 . . . 9
  - 提言4 「男性育児家事参画推進イベント」の実施 . . . 10
  - 提言5 男性のケア役割の参画推進の情報発信 . . . 11
  - 提言6 「もったいない」を無くそう！ . . . 12
  - 提言7 自分らしく働ける会社へ . . . 13
  - 提言8 ☆働く女性の社会での戦力化☆ . . . 14
  - 提言9 ☆働く女性を戦力化する環境整備☆ . . . 15
  - 提言10 「生涯三重」～みんなに優しい三重～ . . . 16
  - 提言11 「生涯三重」～灯るい三重～ . . . 17
  - 提言12 三重すりこみ作戦 . . . 18
  - 提言13 逆成績表 . . . 19
- 自分の宣言 . . . 20

# はじめに

## みえ働くサスティナラボって？

みえ働くサスティナラボ「働く女性が考えるみえのミライ」は、三重県内で働く女性を対象に、令和5年9月から11月にかけて、ワークショップを行い、15社28名の女性達が参加しました。

コーディネーターの萩原なつ子さん（独立行政法人 国立女性教育会館理事長）のアドバイスのもと、「こうすればもっと働きやすくなる」について本音で意見交換し、情報収集、課題の分析など試行錯誤して13の提言にまとめました。



## 総括コーディネーター

独立行政法人 国立女性教育会館  
理事長

萩原 なつ子さん

ジェンダー・ギャップ指数という世界各国の男女間の不均衡を示す指数では、日本は146カ国中125位（2023年）と非常に低く、この背景にはアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）や固定的な性別役割分担意識の存在があります。

男性上位の慣習や、家事・育児・介護というケア労働は女性が担うべき、という意識などが根強く残っていると、結果として女性が活躍しづらい社会になってしまう、今回のワークショップでも、参加者の女性達から、そんな声が聞こえてきました。

今回、働く女性たちがワークショップで「こうすればもっと働きやすくなる」という視点で意見交換し、提言としてまとめました。また、ワークショップの最後には、これから自分自身を取り組みたいこと、変えていきたいことについて「宣言」もしてもらいました。

誰もが働きやすい社会、活躍できる社会を考えるにあたって、働く女性たちの本音の意見を聴くことは、行政や企業にとってとても意味のあることだと思います。みえ働くサスティナラボを通して、三重県が、女性にとって働きやすい職場環境のトップランナーとなっていただくことを期待しています。

# チームとメンバー

## チームD

### 働く女性がステップアップするために

山田 葵	三井住友金属鉱山伸銅株式会社
佐々木 まや	株式会社松阪電子計算センター
立橋 美穂	株式会社志摩地中海村
大門 宮子	ミサワリフォーム中部株式会社
渡邊 愛弓	マツオカ建機株式会社

## チームI

### ケア役割が女性に全集中！

佐々木 清未	株式会社三エスゴム
舘 亜由美	河村産業株式会社
北川 仁美	百五コンピュータソフト株式会社
窪田 真理子	辻製油株式会社
加藤 果林	ミサワリフォーム中部株式会社

## チームV

### 誰にとっても働きやすい会社とは

佐竹 美月	株式会社トーエネック
吉川 陽子	マツオカ建機株式会社
山谷 江理	株式会社三十三銀行
堀山 由加里	辻製油株式会社
長田 良美	河村産業株式会社

# チームとメンバー

## チームE

### ジェンダーバイアスの解消

南 彩乃	朝日丸建株式会社
時松 葉月	北越コーポレーション株式会社
落合 沙央理	三重県
大島 美沙与	熊野商工会議所

## チームR

### より魅力的な三重県に

橋本 早矢香	株式会社三十三銀行
助田 真由希	株式会社松阪電子計算センター
奥田 典子	株式会社三エスゴム
穴吹 知美	マツオカ建機株式会社
各務 ひかり	百五コンピュータソフト株式会社

## チーム+

### 働く女性が考えるみえの広報

大森 愛友	株式会社トーエネック
濱井 沙月	百五コンピュータソフト株式会社
岡井 彩	株式会社志摩地中海村
上坂 眞子	三重交通ホールディングス株式会社

# 三重県の現状

## 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
<b>ジェンダーギャップ指数（経済分野）</b>	<b>46位</b>
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 企業や法人の役員・管理職の男女比	41位
	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%

# 三重県の現状

## 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

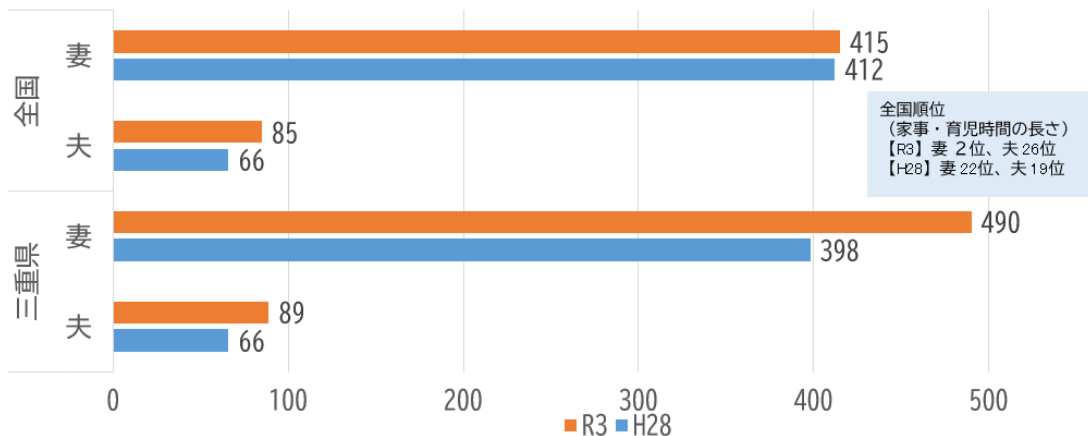
	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
女性	95.8%	95.7%	90.9%	99.0%	96.3%	97.0%
男性	5.0%	4.4%	7.6%	9.4%	12.9%	9.4%

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」



## ええじゃないか！三重県版しくじり先生☆

### 提言の詳細

- ・ ステップアップしていく中での苦労や葛藤を乗り越えた女性の三重県版しくじり先生を発掘
- ・ しくじり先生による講演会の開催（現地・オンライン不問）
- ・ 広報と連携し三重県版しくじり先生の人生を漫画やアニメーション動画化してSNS等で発信

### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- ・ 県内にロールモデルとなる方は複数名いるけど、身近にはいない。業種や企業規模が異なると他人事としてしまい自身のモチベーションにはつながらなのではないか。
- ・ 実際にロールモデルとなった方がステップアップしていった過程がみえないこともモチベーションにつながらない一因なのではないか。
- ・ ライフイベントに伴う挫折や苦労、葛藤にどう向き合ったか／どう乗り越えたかを知りたい。



## 提言 2



### 輝くみえ女を全国へ！ ～みえの意識改革プロジェクト～

#### 提言の詳細

- ・メディアを活用し三重県内で活躍する女性たち（管理職、地域社会に貢献）を定期的発信する。
- ・働く女性の交流を増やし個人モチベーション向上につなげるため、県内で働く女性を対象とし講演会やワークショップ等を継続して開催する。
- ・女性が続けたい・働きやすいと思える職場作りのため企業対象セミナーやノウハブックを作成する。
- ・三重県独自の「女性キャリアアップ支援認証制度」を創設、認定企業を交えた企業間での意見換会といった行事を定期的実施し、県全体で女性活躍推進を図る

#### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- ・県内の女性管理職率は全国 27 位であり、全国的に見ても少ない状況。
  - ・男女共同参画対策は全国 4位であるが、取り組みに関する認知度は低い状況。女性のステップアップによる企業メリットが明確になっていないのではないか。
  - ・管理職関係なく三重で活躍する女性は既に多くいるはずだが、私たちがその存在を知らない。
  - ・結婚や出産といったライフイベントを機にステップアップを断念、自らステップアップを望まない女性がいる。
- ⇒女性が「働きやすい、続けたいと思う環境」、「管理職を目指したくなるような環境」を企業内で整える取り組みをしたい。

## 提言 3



### 企業トップのコミットメント発信の実施

#### 提言の詳細

- ・ ケア（育児・介護）に対する男性参画を推進するための企業方針を、経営陣や管理職トップがコミットするツール作成

「男性育休取得率100%」

「時短勤務・時間有休の促進」

「制度や研修の創設」などアイデアをポスターやHPなどに掲示

#### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- ・ 男性社員が制度利用に対して消極的
- ・ 対象社員の上長がトップの考え方を理解し、部下のライフイベントを考慮した業務シフトを切り回しする様にするため

**企業風土を変えるのは、トップのコミットメント発信力次第と心得て貰う**

## 提言 4



### 男性育児家事参画促進イベントの実施

#### 提言の詳細

- ・ 男性の育児休業取得経験者体験談や、育休後アドバイザーを迎えてのセミナー（プレパパ座談会）
- ・ 乳幼児交流（ベビーマッサージ・体操・遊び）
- ・ 料理教室・お片付けセミナー等
- ・ 今後育休を取得しうる世代向けの企画を、プロジェクト化し民間企業と自治体の共同で実施。
- ・ 参画企業にはインセンティブを設け、その事業に関わる社員に対し業務の一環として評価してもらう。
- ・ 事業の周知を多角的に実施する。

#### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- ・ 自治体からのアプローチだけでは、自分事として男性の育児休業取得についての問題意識が高まらない。
- ・ 共同事業として企業も参画することで、より共通認識に繋がる。
- ・ 事業の注目度を上げるためのチャンネルを増やす。

**いかに女性に育児家事の負担を偏らせていたか、気付かせ思い改める機会としてもらう。**

## 提言 5



### 男性のケア役割の参画促進の情報発信

#### 提言の詳細

- ・ 県での子供イベントや制度等の情報をもっと発信する！！
- ・ 県の取り組み→SNS、インスタ投稿etc...  
みえのイクボス同盟企業登録→受付中！！  
県と企業が連携し運営参加していく時代へ！！
- ・ 西松屋、GU、ユニクロ等へ広告等の協力を

#### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- ・ お父さんがもっと育児に参加しやすいように育児の事をわかりやすく情報等を一つにまとめたものを県のHPやインスタにあげてほしい
- ・ せっかく県や市で子育てのイベントをしているのに市民や企業まで話が届いていないので県の取り組み等を知ってたくさんのお父さんたちに参加してもらいたい。

お母さんと手を取り合って仲良く  
子育てをしていく未来になって欲しい

# 提言 6



チームV



## 「もったいない」を無くそう！

### 提言の詳細

- ・社内制度の知名度・利用率を高め、「制度はあるのに利用していない」というもったいない状況を無くしたい。
- ・他の企業の制度活用例をセミナー等で紹介してほしい。
- ・取組を進めようとしている企業に対してアドバイザーを派遣し、個別支援・取り組み成果発表会などを開催してほしい。
- ・企業のDX化推進を手厚くサポートしてほしい。  
(みえDXセンターを活用できる会社が増えるように)

### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- ・会社の制度は充実しているが、社員が制度について申請方法や利用条件などを詳しく知らず、利用率が低い。
- ・「自分なんかがこの休暇・制度を使用してよいのか?」、「自分より他に休むべき人がもっといるのでは?」、「自分が休むことで業務が進まなくなり同僚に迷惑を掛けてしまうのでは?」などといった不安から、利用をためらう人がいるのが現状。
- ・制度を利用できると知らず、退職や非正規社員となることを選択した同僚がいた。（時短勤務やフレックス制度を使えば、子供の送迎も可能で仕事を続けることが出来た。）
- ・企業のDX化が進めば、人でないとできない仕事に注力できる。また、休暇やフレックスタイム制などを活用しやすくなるため、育児、介護、趣味や勉強などの時間を確保できることで心のゆとりが生まれ、仕事でのパフォーマンスが上がる。

# 提言 7



チームV



## 自分らしく働ける会社へ

### 提言の詳細

- ・ 県内の企業の人事担当者や管理職の方を集めて「評価制度」や「心理的安全性の高い職場」について考えてもらうセミナーを県主催で開催する（講師を招いてのセミナーやグループワーク等を行う）
- ・ 多様な評価基準やキャリアの在り方を取り入れている県内外の企業の例を県内企業に紹介し、アドバイスをする。
- ・ 県による企業の認証や表彰の基準の中に、キャリア面談の実施の有無や社員教育への取り組みを組み込む。
- ・ 個人の取り組みや成長についても面談や職場内での表彰などによりフィードバックすることを奨励する（影での頑張りもちゃんと見ているよと伝える仕組み作り・雰囲気作り）

### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- ・ 1on1（上司と1対1のキャリア面談）を定期的を実施。
- ・ チームが成功を収めても、高く評価を受けるのは管理職などの上の人のみ。サポートする側も評価されたい。
- ・ 上司からだけではなく同僚や部下・他部署等多様な人からの総合的にまとめた評価を取り入れることで、正当な評価を受けたい。
- ・ 多面的な意見を取り入れることで評価対象の新たな才能や陰での頑張りが評価されるようになる。
- ・ 女性管理職の人数を企業として増やしたいから昇進させるのではなく、女性本人が管理職になりたいと願い実現するような会社になりたい（そのためのサポート体制が整備されていれば良い）。13

## 提言 8



### ☆働く女性の社会での戦力化☆

#### 提言の詳細

- ・興味がある職業でもなかなか踏み出せない女性に向けたワークショップ、職務体験、地域での会社案内など、交流の機会を提供する。
- ・建設業の現場など、女性の少ない職種で仕事をするために必要なスキルや適性を明らかにする。

#### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- ・県内でもワークショップ開催などによる交流が盛んな地域とそうでない地域があり、県全体で開催されることで生まれるチャンスがあるから。
- ・未経験の職業・職種に就きたい気持ちを新たな発見や社会的生産力の向上に繋げるため。
- ・建設業など、女性の少ない業種では「女性の仕事＝事務仕事」という考えが根深い。性差に関係なくできることがあると思うので、現場で働くために必要なことは何かを知りたい。
- ・制度ありきではなく、「女性がいることで起きたいい変化」を広めていく必要性を感じるため。



## 提言 9



### ☆働く女性を戦力化する環境整備☆

#### 提言の詳細

- ・ ライフサイクルの中で諦めざるを得なかったキャリアアップの機会や資格取得にチャレンジできる組織体制をつくる。
- ・ 具体的には、すでに他の職種に就労している女性や、子育て世代の女性が学べる施設を設置する。
- ・ 上記に伴い、子どもを安心して預けることができる地域・行政のサポート体制をつくる。

#### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- ・ 「女性だから」といった見た目や社会的役割（会社での役割）の固定概念を払拭し「この人だから」と思えるような人材を育てることが出来る環境整備（職場の環境整備）が必要。
- ・ 「仕方なくこの仕事」「子どもの預け先がないから今はこのような働き方」「やってみたいけどハードな職務内容かな？」等、色々な場面で折り合いをつけながら女性が就労している現状がある。「本当はこんなことをしてみたい」「こんなこともできるんだ」等と社会（現在の職場）で働く意義を見出せる状況を構築していきたいため。





## 「生涯三重」～みんなに優しい三重～

### 提言の詳細

- ・ 待機児童の解消に向けた取組
  - ◇低年齢の企業内保育の促進、開設までのサポート
  - ◇保育士の配置基準の見直し（三重県バージョン）
- ・ 子ども医療費の助成。地域の格差を無くし児童手当と同様にしたい。
- ・ 病児保育の拡充
- ・ 子どもに三重県で暮らすことの良さをPR・子ども達と一緒に考える（出前授業等行う）

### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- ・ 育児休暇後、保育園に入園できるか結果が分かるまで不安。復帰後のプランが立てにくい。企業側としても人員配置等計画が立てにくい。また、企業内保育をする為の知識がなくハードルが高いと感じる。
- ・ 保育士の配置基準を見直し保育士の就業率を上げる。ハードな労働環境下で本来の保育ができるのか？
- ・ 子ども医療費の助成に地域格差があり、不公平感を無くし魅力ある三重県にしたい。
- ・ 病児保育があると病気の時でも働きやすい。  
（子どもの病気で急に休むのは心苦しい）
- ・ 三重県の良さを発信するとともに、これからの三重県のことを子ども達と一緒に本気で考える。

**寄り添う三重！**

**元気に育つ三重！**

**働きやすい三重！**





## 「生涯三重」～灯るい三重～

### 提言の詳細

- ・市町の子育て施策の充実。集会所等で塾の代用や地域の人との交流の場を増やす。
- ・公園の整備や児童館の増設、街灯を増やして治安の良さをPR
- ・特定の職業（保育士・介護士等）に就職したらお祝金や仕事に必要な物を提供する
- ・三重県全体の賃金UP（特に保育士・介護士等）
- ・三重県独自の年金制度（個人で選択し、利用者は毎月500～1,000円程度支払い年金制度を利用できるようにしてはどうか？）

### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- ・仕事をしていると習い事の送迎ができず諦めることがあり子どもの力を伸ばせていない。地域の人が勉強や自分の得意なことを教えたり遊ぶことで子ども達の見守りや地域に活気が出る。
- ・人口減少や転出を防ぐ為に治安を良くし安心して暮らせる三重をPRしたい。
- ・特定の職業（保育士や介護士等）に就く人を増やしたい。保育士・介護士等は資格を取得しても職業として生かされていない。
- ・三重県全体の賃金UPが必要。保育士・介護士は必須。
- ・三重県独自の年金制度で老後の不安を少しでも解消し、安心して暮らしたい。

**繋がる三重！**

**安心安全な三重！**

**イキイキワクワク三重！** 17





## 三重すりこみ作戦

### 提言の詳細

- ・車の後ろや指定のゴミ袋（一部地域のみ）など、日常的に目にするところへ三重の取組に関するステッカーを貼ってもらったり、二次元コードを印刷したりする
  - ◇広報・育児・介護・教育など項目ごとにデザインを変えて、関心のあるものを使用してもらい、カラーを選べる
  - ⇒使用数を集計することで、県民の関心がある項目を把握できる
  - ◇貼った人は自動車税が安くなるなどのメリットをつくる
- ・小学生（4・5年生くらい）から中学生にかけて、年に数回、定期的に外部の者が授業を行う
- ・ポイントカード、アプリを作成する
  - ◇県の取組に参加したり、貢献したり、賛同をいただいたお店を利用した際にポイントが貯まる
  - ◇位置情報を利用して二次元コードを読み込めばポイントが貯まる仕組みにすれば、お店側の負担も少なくなる
  - ◇アプリ内で広報誌を閲覧できるようにする

### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- ・長く住んでいる県民でも、三重県の取組を知らないことが多い
- ・三重に住むメリットとなる取組があることをとにかく押し出して、知ってもらい、さらにその知識の定着が必要ではないか
- ・現在すり込まれている価値観を見直し、新しい価値観を発見する機会をもつ
- ・発信の質を向上させても見てもらえなければ意味がないため、受け手側が知る態勢を整えて、意識を向けてもらう

# 提言 1 3



## 逆成績表

### 提言の詳細

- ジェンダーバイアスに関連する項目を一覧にして成績表を作成する
  - ◇男性育児休業休職の取得率
  - ◇女性の昇進率 など
- 企業ごとに評価を行い、公表する

### 提言の背景（提言しようと思った理由）

- 優秀な事例を表彰するだけでは、元々意識の高い企業にしか影響を与えられず、意識の低い企業の改変に繋げるのは難しい
- 良くない成績を公表することにより、『デメリットがないと行動を起こさない』『言われないとわからない』『指摘されたらやる』という企業に意識を高めてもらう
- 三重県内のジェンダーバイアスに関連する意識の底上げを図る

# 自分の宣言

ワークショップを通して、今後の決意や、  
自分自身が変わりたい、変えていきたいと  
思ったことについて、  
参加者ひとり一人が宣言しました。

# チームD ★★

テーマ

働く女性が  
ステップアップするために



私が  
管理職のイメージを  
変える☆

株式会社松阪電子計算センター  
佐々木 まや



見る・きく・知る(学ぶ)  
行動

株式会社志摩地中海村  
立橋 美穂



目指せ! 管理職の座  
(社長!!!)

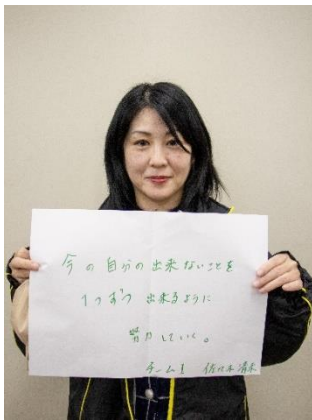
マツオカ建機株式会社  
渡邊 愛弓

# チームI ★★

テーマ

## ケア役割が女性に全集中！

今の自分に出来ないことを  
1つずつ出来るように努力  
したい。



株式会社三エスゴム  
佐々木 清未

子どもとパートナーを  
育てる!!!



河村産業株式会社  
館 亜由美

積極的に育休などの制度を  
利用し、情報共有する！



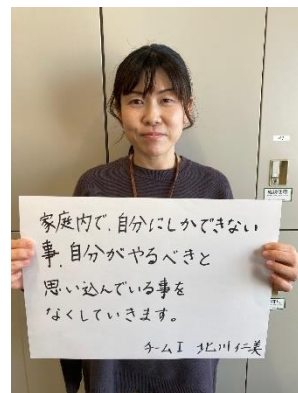
辻製油株式会社  
窪田 真理子

育休後アドバイザーの情報アップデートして  
男性向けに座談会します！



ミサワリフォーム中部株式会社  
加藤 果林

家庭内で自分にしかできない事、  
自分がやるべきと思込んでいる事を  
なくしていきます。



百五コンピュータソフト株式会社  
北川 仁美



# チームV

テーマ

## 誰にとっても 働きやすい会社とは



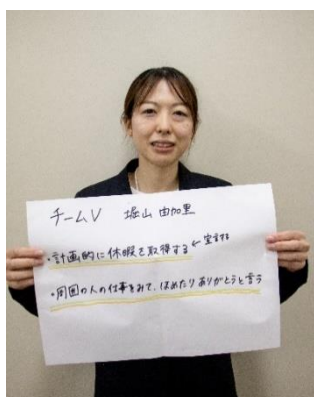
会社の制度を詳しく知り、使えるものは全て使います！！

株式会社トーエネック  
佐竹 美月



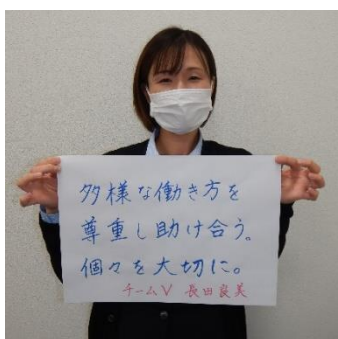
上司や同僚と積極的にコミュニケーション。さらに言いたいことを言いあえる職場にします。

株式会社三十三銀行  
山谷 江理



・計画的に休暇を取得する  
・周囲の人の仕事をみてほめたりありがとうと言う

辻製油株式会社  
堀山 由加里



多様な働き方を尊重し助け合う。個々を大切に。

河村産業株式会社  
長田 良美



# チームE ★★

テーマ

## ジェンダーバイアスの解消 ケア役割が女性に全集中！



ジェンダーバイアスが  
解消されて、働き手が  
増える社会、働きがい  
がある社会になるよう、  
自信の子育てや仕事  
での経験を活かし、取  
組に積極的に参加し  
ていきます。

熊野商工会議所  
大島 美沙与



× 男性だから  
× 女性だから

三重県  
落合 沙央里



自分自身の頭の中から  
「女性だからあたりまえ」  
「男性がするもの」  
の固定概念をなくす

北越コーポレーション株式会社  
時松 葉月



女性だから、  
男性だから、  
これができてあたり前  
「普通」を無くす  
↓  
「この人だから」  
「この人なので」と  
1人の人、人材として  
職場や社会で  
認められる環境作り

朝日丸建設株式会社  
南 彩乃

# チームR

テーマ

より魅力的な三重県に！



楽しく生きる！！

マツオカ建機株式会社  
穴吹 知美



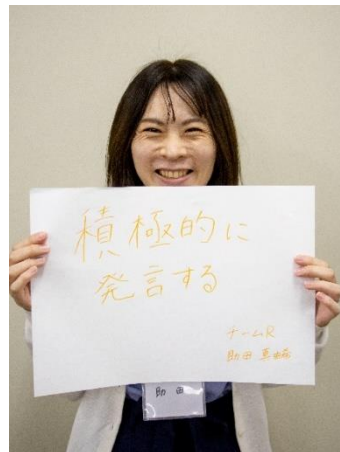
笑顔の絶えない  
人生を！！

株式会社三エスゴム  
奥田 典子



周りの人を  
気にかける

百五コンピュータソフト株式会社  
各務 ひかり



積極的に  
発言する

株式会社松阪電子計算センター  
助田 真由希

# チーム+

テーマ

働く女性が考えるみえの広報



これまでとこれからを  
大切に

三重交通ホールディングス株式会社  
上坂 眞子



取組を知る

株式会社トーエネック  
大森 愛友



三重をもっと  
好きになる!

株式会社志摩地中海村  
岡井 彩



三重を広める

百五コンピュータソフト株式会社  
濱井 沙月



みえ働くサスティナラボ  
「働く女性が考えるみえのミライ」提言書  
令和6年1月作成  
主催：三重県、女性の大活躍推進三重県会議



