

第1回三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略（仮称）検討会議概要

1 開催状況

○日 時：令和7年3月21日（金）13：00～15：00

○出席委員：

（五十音順敬称略）

浅井 雄一郎	株式会社浅井農園	代表取締役社長
石坂 督規	埼玉大学	教授
大西 晶	株式会社志摩地中海村	代表取締役社長
国保 祥子	静岡県立大学経営情報学部	准教授
小安 美和	株式会社 Will Lab	代表取締役
榊原 智子	恵泉女学園大学	客員教授
千田 良仁	皇學館大学現代日本社会学部	教授
	一般社団法人明和観光商社	代表理事
山川 大輔	三重化学工業株式会社	代表取締役社長

○議 題：三重県のジェンダーギャップの現状等について

三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略（仮称）にかかる基本的な考え方
（案）について

2 委員からの意見

（浅井委員）

○当社は農業の会社であるが、組織的、企業的に農業経営を行うスタイルをとっており、現在単体で136名、グループ会社を含めると約500名の社員がいる。

○「常に現場を科学する研究開発型の農業カンパニー」を目指しており、従来のイメージとはかなり違う形の農業に取り組んでいる。

○研究から生産、流通まで行うので、非常に付加価値が高い農業ができる。単位面積当たりで通常の農家の4倍から5倍の収穫ができるため、しっかり売り上げを出すことで、利益も出やすい。社員の皆さんにも、ある程度の高い水準で給料を払える。

○当社が取り組んでいる組織のポイントの一つとして、ティール組織というものがある。完全なティール組織というのは、一人一人が完全に自立して、自分で意思決定をしながら皆が有機的に連動して成果を上げていく組織のことである。まだ道半ばであるが、そこに近づくために、ビジネスユニットという小さな少人数のチームをつくり、そのビジネスユニットが、自分たちで各現場の意思決定をしながら動いていく組織を目指している。

○そこで肝心になってくるのが、エンパワーメントという言葉である。これは、潜在的には

よい能力を持っていても環境や組織によって思うように力を発揮できないといったことに
対し、環境と正確で客観的な情報ときっかけを整えれば、誰しものがエンパワーされた、つま
り覚醒された状態で生き生きと働けるのではないかということで取り入れているものであ
る。

○社員の比率は7割が女性、3割が男性で女性の方が高くなっている。また、ベルギー人や
スウェーデン人といったグローバルの優秀な人材の方々にも働いていただいている。

○女性についてはパートタイムが多い。ただ、当社の場合は、パートタイムとフルタイムの
間にフレキシブル社員制度を作り、自分のライフスタイル、ライフステージに合わせて柔軟
に働ける。パートタイムの方はやはり年取の壁の問題があるが、例えばそこから子どもが大
きくなってきたため少し働く時間を延ばしたり、水曜日はご両親の介護があるので、月火木
金だけ7~8時間など、自分で自由に設定ができるようにしたところ、パートタイムからど
んどんフレキシブル社員になってくれる方が増えている。彼女たちについては福利厚生も
賞与も、全て普通の正社員（フルタイム）の方と同じで、それを40時間分の28時間や35
時間というふうに按分して適用している。

（石阪委員）

○今、農業分野で人材確保に苦労しているが、浅井農園は人が来るか？

（浅井委員）

○おかげさまでどんどん来る。ただ困っているのは、農業の繁忙期が一気にくることが。そこ
については人手が足りないので、タイミーに頼んだり、地域の人に手伝ってもらったりして
いる。

（大西委員）

○地中海村は志摩市の英虞湾の真ん中に位置しており、非常に風光明媚な立地となってい
る。アクセスについては決して良くはなく、名古屋から2時間半、大阪から3時間かかる。

○31年前にもともと別荘村としてできたものを、今から15年前に、リゾートホテルに鞍替
えをした背景がある。2010年のリニューアル以降しばらくは閑古鳥が鳴いているような状
況であった。ただ、遷宮や伊勢志摩サミットといった後押しや本物にこだわった建物を作っ
たことが幸いして、「映える（ばえる）施設」として徐々にお客様がついてきた。今は20~
30代の若い女性の方を中心にSNSで発信をしていただくことができ、ようやく、ある
程度の知名度が出てきた状況である。

○従業員数はリニューアル時の30人から120人とかなり増えている。業界としては、パー
トの比率が非常に大きい。当社の従業員130人のうちパートが67人、そして全体の中で女
性の占める割合は、約60%であるが、正社員だとそれが32%まで減ってしまう。ホテル業
界ではどこでも一緒だと思うが、朝番昼番夜番という勤務形態で、深夜業務も関わってくる

ので、男性優位の会社だと思う。

○箱型のホテルと異なりそれぞれが全て独立しており、マルチタスクがしづらい状況であるが、客室に加えてレストラン、カフェ、工房、ショップ、温泉、さらに船事業もあるので、かなり人を置かなければいけない。そのため、エンターテインメント性にも振り切り、宿泊に加えて日帰りのお客様を入れるようにしている。

○そのような中で、女性の活躍を含めた私たちの働き方としては、基本的には、9時～18時や、9時～20時21時までの業務を女性が担っていて、深夜業務はほぼ男性にお願いをしている。

○地域性で言うと、ホテルが多い地域なので、基本的には地元の女性の方が、日中の客室清掃を担っているが、やはり少子高齢化という点では、今、70歳の女性従業員もいるなど、この先を考えたときに非常に危機感を覚えている。

○今までは、ホテル業は高校生の大事な就労先であったが、今は人材の取り合いで、毎年1人の採用があるかないかである。3K職場のイメージなどもあり、採用に極めて困難を要している。

○今までのチャレンジとしては、例えば保育施設を独自で持てないか、など試みたこともあったが、事業者をなかなか見つけられなかったことやコストの問題があった。3年ほど前からネパール人やベトナム人といった外国人の方の採用を始め、レストランのサービススタッフだけ、ホールの業務をしてから客室に行くといったマルチタスクの形で人のやりくりをしている。

○女性スタッフの育成としては、例えばカフェの部門長、レストランの部門長など12人の部門長がおり、そのうち3名が女性である。自社で育て、現在、パートから正社員への異動も促進し、チャンスを生かして上職に就けるようにしている。

(石阪委員)

○最後にもあったが、パートから正社員になるメニューも用意されている？

(大西委員)

○積極的に声かけするとともに、チャレンジを優先して取り組んでいる。

(山川委員)

○当社は製造業なのでいろいろな商品を作っているが、特徴的なものとして、テイクアウト等で使うワンウェイタイプの保冷剤を60年ぐらい前に日本で最初に出した。

○私の経歴としては、3年前から、中小企業基盤整備機構から中小企業応援士という役職を委嘱されている。何をしているかと言うと、地方の中小企業がいきなりコンサルタントや経産省などに相談をするのはハードルが高いが、近くの先輩経営者という立場で相談に乗れるよう活動をしている。昨年であれば、松阪市の450年続く和菓子屋の海外展開の支援や、

三重県が実施している事業のスタートアップのメンターなどをしている。

○また、会社としては地域未来牽引企業やはばたく中小企業やグッドデザイン賞も受賞している。製造業なので、物でグッドデザイン賞を獲るのがセオリーだと思うが、当社の場合は、仕組み、やり方、働き方の部分で、2022年に受賞している。

○なぜ当社が副業兼業の方などを巻き込んだオープンイノベーションの仕組みづくりをしているかというと、ジェンダーギャップの問題より前に人材不足という問題があったため、全部を外に求める仕組みを4年ぐらい前に立ち上げた。現在、三重県の松阪に本社も工場もある。社員と常勤パートも含めて60名ほど従業員がいるが、それ以外に東京・名古屋・大阪など、県内に出社しない、雇用形態の違うメンバーを抱えながら、新たな企画や商品開発を行っている。

○都会へ憧れを持つような若者を何とか取り込もうと、広くてフリーアドレスのオフィスにした。資料4-3の4スライド目の写真は、三重大学の留学生で、全部で11ヶ国19名に来ていただいたときのものである。

○いろんな方を巻き込んでおり、子どもたちにも当社のワークスペースの中に来ていただいて授業をしたり、ラボの中で体験をしてもらったりとキャリア教育とまではいかないがその辺の敷居の低い企業を目指している。

○オフィス側だけでなく工場側も、従業員が安らげるような居心地のよい設備にしている。他の企業にもたくさん来ていただいており、県の事業もそこで実施している。オープンイノベーションでやっているのも、トヨタ自動車や他の企業の方にもお越しいたいてラボの中で研究・開発を一緒に行っている。

○地元の宇治山田商業高校や明野高校畜産課や松阪高校などの学生とのコラボを多く実施している。また、知的障がい者の方々20名ぐらいがBPOという形で、当社の戦力として一緒にものづくりを行っている。

(国保委員)

○静岡県は2023年の経済分野におけるジェンダーギャップ指数が全国47位であり、今年は少し上がってきているが経済分野での遅れに関しては三重県に劣らず大きな課題を抱えている。

○私は、大学で教える傍ら、研究成果を世の中に広めるための会社であるワークシフト研究所でコンテンツ開発をしていたり、慶應義塾大学で非常勤講師をしているほか、中部圏では名古屋商科大学や、飛騨高山のコイノベーションユニバーシティなどでも教鞭を取る予定である。

○個人的な話としては、三重県四日市市出身で、名古屋の大学を卒業すると同時に東京に出た。その時に三重で就職することを考えられなかったという立場の観点も織り交ぜてお話しさせていただきたい。

○研究者としては人材育成や組織変革・組織マネジメントを中心に研究をしており、女性管

理職の育成や女性の能力開発、そういった女性をはじめとする多様な人材が活躍できる職場・組織づくりについて書籍や論文で発表している。

(小安委員)

○株式会社 Will Lab は、現在 9 期目になる会社である。前職では、リクルートという人材サービス会社にいた。当時、リクルートグループの中で子育てのために仕事を辞めてしまう女性が 5 割いて、労働市場は生産年齢人口が減っていくという危機感から、女性が辞めない社会をつくるプロジェクトを 10 年前に立ち上げた。このことをきっかけに、これは日本全体の課題だということに気づき、自分で会社を立ち上げた。結果として今、「ジェンダーギャップのない多様性を認める社会の実現に向けて」というビジョンを掲げて事業をしている。

○内閣府の男女共同参画推進連携会議の有識者委員を国保先生と一緒に 4、5 年務めており、現在その中でも男女賃金格差是正プロジェクト、地方中小企業チームというところで、サブラーダーを務めている。

○この 1 年ぐらい、首相官邸主導の職業生活における女性の活躍プロジェクトや新しい地方経済生活環境創生会議等、様々な提言をさせていただいているが、主に地方のジェンダーギャップをもっと解消していくことを提言しているところである。

○自治体のコンサルティングをメインにしているが、最近大手企業のジェンダーギャップ、特に男女の賃金格差是正のプロジェクトを依頼されることが多い。業界によっては、地方中小企業だけではなく大手企業でも男女の賃金格差がかなり大きいので、日本全国でこの課題に取り組んでいかなければと思っている。

○若者・女性から地方が生きづらいという声もたくさん出てきている。この地域は難しいとか地方の中小企業は難しいとか、いろんな決め付けや思い込みがあると思うが、こういったものから脱却をして、実態をデータでしっかり把握することが何より大事だと思っている。三重県の場合は資料 2、3 にあるようなデータをしっかりと把握しつつ、そして解像度を高めていくことが重要だと思っている。1 点気になっていることとしては、男女の賃金格差の解像度をもっとあげたほうがよいということである。

○現在いろいろな地域で、ジェンダーギャップ解消というアジェンダでプロジェクトをやらせていただいている。気をつけたいのは、地域ごとに課題が違うことである。そのため、三重県の課題に合わせて、他の地域のモデルやヒントをお伝えしようと思っている。

○面白い事例としては、私は県や市といった自治体が旗を振らないと地方は変わらないと言っていたが、広島地方銀行であるひろぎんが旗を振り、中国電力、マツダ、広島県に声かけをし、若者が戻りたい経済界を作る「HATAful (はたフル)」プロジェクトを始めている。

(榊原委員)

○私は 3 年前まで読売新聞の記者をしていた。今日もジャーナリズムの視点の話になるので、最初に申し上げておく。

○三重県生まれ三重県育ちで、桑名高校を卒業して東京に移って以降ずっと東京にいる。ただ、なぜ戻りたいと思わなかったかと言うと、両親は地元出身ではなかったので県外へ出ることに後ろめたさはなかったが、嫁文化の強さに対してすごく縛りを感じていて、東京に行ってそこから解放されたという感覚があった。私の子どもの頃は新聞のチラシ広告の中に嫁入り道具セットがいつも出てきて、東京に行ったら一つもない。1 回自由の空気や自分の可能性にチャレンジする楽しさを知ったら、あれにはもう戻れないと思った。

○記者として、社会保障や少子化問題を中心に取材をしてきた。私が政治記者だった 27 年前に出産し育休をとったが、当時、首相官邸の近くで育休を取った政治記者はいなかった。そのため、子どもを産んで両立をしている記者という点でレアだったということもあり、社会保障系や少子化系のいろいろな審議会委員会に加わってきた。自分自身でも、1 人を産むのがすごく大変だったので、なぜこんなに産み育てにくい社会なのか、なぜ男性記者とは全く違うハンディを私だけが負うのだろうか、という疑問があった。そのような状況から大分脱皮しているらしい北欧やフランスなどの取材をしてきた。

○資料 4－6 のタイトルに「文明の帰路」とあるが、どういう意味かと言うと、2 スライド目のとおり、平安時代からの日本の総人口の推移を見ると、明治維新から爆発的に増え、今の私たちがトップのところにいる。それ以降のいくつかの推計の数字のうち、一番急降下しているのが最も起こる確率が高いと言われているものである。過去一世紀超の間、ものすごい人口増加に対応するために苦労してきたが、これからその逆のものすごいことが起こると人口学者の方たちが言っているのに、国内でこの危機感が全く共有されていない。20 世紀のその成功体験がものすごく邪魔になるということを意識して、全く逆のシステムに一刻も早くチャレンジしなければいけない。

○3 スライド目は人口動態のグラフであるが、1960 年頃、社会全体に対する子どもの割合は 3、4 割であり、働き盛りの世代がすごく多いのに対し、高齢者の割合は 1 割となっている。日本の税制も社会保障システムもこの時代にできている。今、この人口構造の逆転が起ころうとしており、2070 年には子どもの割合が 1 割、高齢者が 4 割となる。私たちがどのようにして次の世代を健全に育てていくかということにもう少しフォーカスするとともに、20 世紀に作ったシステムを、もう一度ゼロベースから考えなければいけない。皆さんがすでに現場で実践されているようなところにヒントがあると思う。

○女性が働くほど少子化になるという神話がある。1980 年代まではそうであったが、今は逆になっており、女性の就労率が高い国ほど、女性が生きやすい社会になっているので、出生率も高い。一方で、日本は女性の就労率がどんどん上がっているが、出生率は上がらない。つまり、女性が働いてはいるが、社会運営のルールメイキングの部分に女性が関与していない結果、女性にとって生きにくい社会のままになっているのではないか。

○もう一つの神話は、先進国は少子化だから仕方ないというものである。先進国の中でもイタリア、ドイツ、日本といった、「女性には母性本能があるため子育てを任せればよい」という母性神話が強い国では、出生率が低い。一方で、同じ先進国の中でも、スウェーデン、イギリス、アメリカ、フランスといった母性神話をいち早く脱出した国々では、実は出生率も一度大幅に上がっている。

○内閣府が5年ごとに実施している経年調査によると、各国の若者に「あなたの国は子どもを産み育てやすい国だと思うか」と聞いた結果、スウェーデンでは97%、フランスでも相当高い割合でイエスと回答しているが、日本が4割と、かなりの差がある。この指標で数字を改善しない限り、日本は少子化を改善できない。若者の不満、若者が生きづらさにフォーカスしたことを私たちはやっていかなければいけないし、改善の余地がまだまだあるということを示唆されていると思う。

○今、世界的に「女性には母性本能があるため、育児は女性に任せるのが一番よい」という考え方が、そもそも人の育児のあり方としては間違っていたということが、人類学、脳科学の見地で明らかになってきている。そして、人は群れで育てる共同養育が基本であったが、お母さん1人に任せておくから、出生率も下がるし、虐待も増える。その子育ての仕方を社会全体地域全体で転換していくことも、この文明の帰路の中のメッセージの1つだと思っている。

（石阪委員）

○先ほど表にあった女性の労働参加率、合計特殊出生率の相関だが、ジェンダーギャップ指数と合計特殊出生率の相関があると言われている。

（千田委員）

○私は、専門は水産業であるが、大学では現代日本社会学部というところで地域の活性化や産学官連携などを行っている。同時に、明和町にある観光DMO（明和観光商社）を立ち上げ、その代表理事も務めている。本日は大学の教員という視点からと、観光商社という企業・組織の視点からジェンダーギャップに関する所見をまとめてきた。

○1つ目は、三重県では、経済分野で、特に男女間の賃金格差が大きいということだが、その原因については、産業構造の他県との比較や賃金格差の水準や勤続年数の違いなど、より詳細なデータ分析が必要ではないかと思っている。

○2つ目は、女子学生の就職とキャリア意識という点で、毎年、大学でも就職状況などデータをとっているが、高い学業成績を修め、就職においても自分の希望する企業に入る女性の方が多い。一方で、就職後の離職率が高かったり、管理職への希望の志向性が低い傾向にあると思う。意識として、就職する前から、管理職になるといったキャリアアップを望まない女性も多いという実感がある。初期キャリアにおいては、女性が能力を発揮し活躍する可能性があるものの、その後のキャリアの継続や上位職への意欲において、何か構造的な問題が

あるのではないかなど、就職する前の意識について検討する必要があると思う。

○3つ目は、女性の職について、男性と同じようにキャリアを積んでいくということ以外にも、いろいろな働き方が提供できればと思っている。明和観光商社は、今従業員が18名ぐらいおり、そのうち女性の割合が8割程度である。特にふるさと納税業務を受け持ってもらうチームを組織している。こちらには子育て世代のママさんが、5名ぐらい働きにきている。以前は企業で勤められていたが、子育てなどのタイミングで仕事を辞めて、そのような中でも子育てに影響がないような状態で働けるということで希望して来ていただいている。

○4つ目は、そういった地域の方を雇用するにあたり、扶養を超えない範囲で働きたいと言う人がいる。これは全国均一なので、三重県に特徴的に影響しているかはわからないが、就業の調整の誘因になっていたり、フルタイムの就業への消極性に繋がっている部分がある。三重県の場合、経済分野、特に男女の賃金格差が大きい、構造的なところまで含めて考えていく必要があるのではないかなと思う。このあたりを、今後この会議の中でも議論していけたらと思う。

(石阪委員)

○大学の学生を見ている立場でご意見をいただいた。なかなか県内にとどまらず、出て行く学生もいるという中で、また皆さんからいろいろご意見をいただければと思う。

(石阪委員)

○資料1の3ページに、都市圏在住の三重県出身女性のヒアリング結果が記載されている。

○資料によると、「エンジニアとして成長するのであれば、都会の会社の方が合っている。」とあり、三重県で働くとなると職種のバリエーションが少ないということである。

○また、「公務員試験を受けようと思うが、内定の時期が遅いので、先に受かった民間企業に就職しようかなと思っている。」というケースもあるが、三重県は公務員や教員が今も多いが、選考のスタートが遅いので、東京の方で内定が決まった民間企業で就職してしまう。

○また、「東京の会社は福利厚生がよく給与も高い。」とあるが、そういう会社はたくさんある。今、一説によると、大卒初任給が30万、場合によっては35万という会社も出てきている中で、それと三重県の会社を比較してしまうと、どうしても東京で働こうかなと思ってしまう。

○そして、「親の働き方を見る中で、三重県で働くのは刺激が少ない。」とある。三重県で刺激を求めるのは難しいと私は思うが、その反面、東京にはない刺激が三重県にあるはずで、果たして三重県は東京を目指すべきなのか。それとも三重独特の働き方や考え方を培うべきなのか、この辺は皆さんからご意見をいただきながら、地方で働きやすいというのはどういう働き方か、考えていく必要がある。

○最後に、「Uターンは考えてはいるが、自分に合った仕事が三重にあるのか。」という声が

あり、今までの三重県の課題でもあるが、1回外に出てしまうと、なかなか戻ってこない。魅力的な働き方や生き方があるということで、特に東京に出てしまうという傾向が強く表れている。

○また、女性は子育てや家庭を優先すべきだと考える人の割合が、三重県は非常に高い。そして女性の求人は男性に比べて補助的な仕事ばかりだと感じる人の割合も三重県は高いとある。つまり三重県で働くということはどうしても、「子育てや家庭を優先してね」あるいは「男性が基幹的な仕事をして女性は補助の仕事をして」という文化や風土があり、ここを是正していかないと、外から三重県を目指して働こうとする若者が来てくれないし、また三重県の特に若い女性にとって、生きづらさに繋がって出ていってしまう。

○資料5-4の三重大大学の就職状況について、三重大大学の場合は、例えばせっかく三重県で高等教育を受けても、特に工学部や生物資源学部や工学研究科等の理系の学部等を卒業した人は、県内に残る率が非常に低い。非常に専門的な知見・知識を得た人たちがなかなか地元に残らない。これは非常に問題だと思っており、女性は男性に比べるとおおそ県内に残る率は高いが、それでも出ていってしまう。特に生物資源学部は女性の方がむしろ県外に出ていく傾向が強いということである。せっかく高等教育を施しても、当の若者たちは県外へ出ていく。つまり、三重県の企業のインターンシップや産学連携の事業をしているが、そちらに行かずに県外へ流れていくあたりに、教育、企業ともに大きな課題があるのではないかなと思う。

○自己紹介が遅れたが、私は12年間三重大大学に勤めており、キャリアセンターにいた。今は埼玉大学の方で、キャリアセンターのセンター長を務めており、かなり学生の動向を見ているが、就職状況は、今は埼玉であっても特に女子学生は東京に流れている状況である。三重県だけでなく、他県も進学と就職を機に女性たちが地方からどっと東京に流れていく。

○それだけ東京が生きやすいのかということであるが、合計特殊出生率は東京が0.99と最低である。東京に出た女子たちは、そこで結婚し、子供を産み育てるのかということと実はそうではなく、東京に出た若者は、基本的には結婚志向が非常に低い。それはなぜかという、東京は子育てをしながらキャリアを上げていくことが非常にしづらいところでもあるからである。だから、三重県が素直に東京を目指せばよいということではない。三重県がもし出生率を上げ、かつ、自分のキャリアを上げ、いわゆる活躍する女性像を目指すのであれば、東京とはまた違ったモデルを三重県として提示していく必要があるだろう。そこが大きな課題であり、実はどの県もなかなかできていないというところがある。そうなると、就職のバリエーションを増やしたり、賃金を上げたり、あるいは女性の定着のためにインフラを整えたりという方向にいつてしまうが、これもやはり東京にはかなわない。そのため、三重の働き方、過ごし方の魅力をどのように全国の若者たちにアピールをし、そして、企業と大学と県と連携して三重モデルをつくれるのが課題だと思っている。このジェンダーギャップの問題が若者の県外流出や出生率が上がらないということにも繋がってきているので、今日は皆さんからアイデアをいただきながら、この三重県モデルというものを考えていけ

ればと思う。

3 フリーディスカッション

(石阪委員)

○小安さんから話があったが、やはり男女の賃金格差が大きい。これについて明確なエビデンス資料としてあるのかを、県の方で答えられるところがあればお願いしたい。

(羽田人口減少対策課長)

○資料 1 の 2 ページの賃金格差は、女性の賃金が低いという意味ではなく、男女の差があるということである。男性だけみると平均給与額が全国 11 位ということでかなり高く、女性も 14 位である。ただこの差が、39 位という状況である。女性も男性も同じだけもらっていればよいがそうではない。

○また、フルタイムで働く方の賃金格差であるので、非正規も入っている。事前に委員から「正規どうしでの比較は？」というご意見もいただいております、三重県のデータがなかったので、全国のを資料 5-1 にお示しさせていただいた。三重県独自ではないが、全国的に見ても正社員どうしで比べても差はあるため、根本的なアンコンシャスバイアスの話に関わってきているのではないかと考えている。

○ただ三重県の場合は、パートタイムの方が多く、女性の正社員率が低いというところもこのフルタイムのデータに関わっている。

○製造業で特に給与差がある。恐らく、三重県の場合は工場が多いので、例えば 3 交代勤務などの給与が高くなる。さらに資料 1 の 2 ページに業種別のデータも載せているが、三重県は製造業が主力であるため、どう対応していくかについて考えたい。

(石阪委員)

○結局、製造業の男女の給与差がかなり大きく、それがダイレクトにここに出てしまっていると。

(山川委員)

○資料 1 の 2 ページの男女間の賃金格差について、中小企業は製造業であっても、そこまでの差はないのではないかと考えていたが、ただ、北勢地域の桑名・四日市あたりにある上場企業かつ製造業の方々の差が大きいのではないかとということで、資料 5-2 を準備していただいた。これによると思ったより差はない。この資料の各区分の分母にもよるのでこれだけでは判断できないが、傾向的に判断できるのではないかと。

(石阪委員)

○従業員千人以上の企業の方が、男女の給与差が大きいと。中小企業であれば小さい企業であるほど、格差も少ないのではないか。

(小安委員)

○ここは注目ポイントだが、一般的にはそう言われてきた。大手企業の方が格差が大きく、中小企業が小さいというのは、賃金構造基本調査からもそういうデータになっている。

○しかし、男女の賃金格差の研究をされている明治大学の原ひろみ先生によると、説明できない格差というものが中小企業の方が大きい。大手企業の場合は勤務年数の差などにより説明できるが、中小企業は説明できない。おそらくアンコンシャスな評価があるのでは。

○私の研究中のテーマでもあるが、この数字だけでは中小企業は問題なさそうに見えるが、肌感覚で言うと、全国的に中小企業に課題のある企業が多いという印象である。

(石阪委員)

○おそらく、本来であれば、女性の勤続年数やキャリアなどが賃金に影響するが、本来大企業の方が制度等が整備されているはず。一方でこういう結果が出るということは、中小企業には何らかのアンコンシャスバイアスが働いているのではないか。

(小安委員)

○アンコンシャスバイアスの是正は難しい。これは具体的に何かということを今研究中だが、おそらくこの 99 人以下の中には、人事制度、評価制度、賃金制度を持たない企業が多い。

○例えば、男性が「あいつがそろそろ子どもができるから、ちょっと昇格させとかなきゃ」等の議論が行われるなど、頭の中にアンコンシャスに説明できない格差があるのではないか。

(石阪委員)

○大西さんはどう思うか。

(大西委員)

○見聞きする範囲では、すごく多い。

○業界的には人事評価制度は 3 年ほど前に導入して、限りなくフラットにしようと性差なく賃金表を作るという形に切り換えてやり始めたが、そういうのが中小はないところが多い。感覚的な話になるが、社長の意識で違いなんかもあるような気はした。

(石阪委員)

○社の決まりの中に、こうした制度設計がまだ入っていないところが多いということか。

(大西委員)

○多いと思う。なぜなら中小企業としてそれだけの人員、そこに投資する金額が非常に大きいため、その仕組みづくりを非常に厄介だと感じている方が多いと思う。

(石阪委員)

○浅井さんは制度設計をしっかりとされたと思うが、このようなアンコンシャスバイアスや経営者の意識の違いがあると思うか。

(浅井委員)

○確かに制度設計は大事だと思う。人事評価がすべての人にとって公平になるということはあると思うが、大企業に比べれば、中小企業の方ができていないのではないかな。

○一方で、この賃金格差には残業代も入っているのか。もしくは基本給か。

(羽田人口減少対策課長)

○所定内と思われる。

(浅井委員)

○そうであれば、やはり純粋に残業にかかる時間が大分長いのではないかなと思う。それが家事に割く時間がないことにも繋がっていくと思う。

○いずれジョブ型等働き方も柔軟になり、能力によって、その賃金が決まっていくはずであるので、アンコンシャスバイアスは強制的にも排除されていくのではないかなと思う。

(石阪委員)

○国保さんはどう思うか。ジョブ型雇用等、雇用の形が変わればかなり是正されるのではないかな。

(国保委員)

○ジョブ型を考えていた時もあるが、その前にいろいろな課題があると思っている。私もワーキングマザー研究をしているが、育休制度によって継続就労ができて、復帰の際に時短制度を採用することが多いため、まず基本給が新入社員並みになる。

○また、時短制度ということで評価制度や人材育成対象から外れることになるため、その先のキャリアが塩漬けになるマミートラックという問題がある。実際に日本の総合職の4割5割ぐらいがそのマミートラックに陥っているというデータがある。

○残業するかどうか以前に、子供がいるだけで、基本給のみで給料が稼げなくなる、いわゆるチャイルドペナルティーといった現象が存在をしている。その問題がジョブ型では解決

できる部分とできない部分があるという感覚である。

（石阪委員）

○三重県は子育てをしながら働いている方が多いので、必然的に給与が伸びない。例えば東京のように子どもがいない状態で働いている方は給与差が出にくい、そんなイメージか。

（国保委員）

○私のワーキングマザー研究は東京の方も多いため、東京のワーキングマザーと一緒に研究している状態である。もちろん、マクロ的な視点では東京の方が子どもがいない世帯が多いが、子どもがいる世帯を東京都とそれ以外で比べても、そこには結構違いがあると思う。代表的な例でいうと、最近、出産後に昇進した人たちがどういう働き方をしているかについてインタビューをしたところ、男性パートナーのサポートがある人たちは比較的昇進できている。

○一方で、女性だけが育児をするような状態になると、キャリアアップはもちろんのこと、フルタイムで働くことが難しくなるため、夫婦で協力してやっていくという感覚が大事だと思う。

（石阪委員）

○議論を整理すると、まず県では製造業が多く、男女賃金格差に非常に大きな影響がある。製造業の働き方について、おそらく、大企業は社内の制度設計がしっかりしているけど、中小企業はまだ未整備であり、この辺が影響しているのではないか。

○それから、働きながら子育てをしている人は必然的に給与が低くなる。特に男性が家事を全くしないと、女性ばかりが家事をするような状況になり、その差が顕著になるというご指摘をいただいたが、このほか、男女の賃金格差にかかる実態はどこにあるのか。

（榊原委員）

○ジョブ型に変われば、すごくよい展開になるだろうと思った。例えば、私がいたマスコミ業界では、特ダネを書けば、女性でも男性でも実績主義で上がっていた。一方で中間層ぐらいまで来ると、不透明な評価が入る。私は、育児のため一旦帰宅した後、家で深夜まで新聞制作等の作業をしていたが、それは仕事をしていなかったことにされていた。日本の企業は、職場にいて、上司の目の前ですぐに返事ができるところにいる人が仕事をしているとみなされ、残業代がつくのだと思った。これは私が勤めていたところだけなのかと思ったが、周りで同じようなことを言う女性が多い。評価の尺度自体が男性が昭和に作ったもののままになっているところに問題があって、そこにシャッフルやアップデートが必要である。

○資料 1 の 3 ページに指摘されているように、三重県で女性が子育てや家庭を優先すべきだと考える人が多い。ここがジェンダーギャップの根底にあると思う。つまり、先ほど私の

言葉で言えば母性本能や母性神話というところだが、三重県の女性たちは、自己主張をするというより、期待されることについて頑張ってみようとする方が多いため、女性の方みながらストレス感じてはいないかもしれない。3 ページにある「女性は子育てや家庭を優先すべきだ」という考え方と、その下にもある「女性は補助的な仕事でよい」というのは実はコインの裏表である。職場や家庭において、「女性は結婚と出産育児を優先すべき」という考えからどのように脱出するかということが必要だと思う。

○資料 1 の 6 ページに、女性の育休取得率がほぼ 100%とあり、国も同じような説明の仕方をするが、これにはトリックがあって、結婚や出産で退職した人が含まれていない。出産後に仕事がたまたま続けられた正社員の中で、雇用保険が使えて、育休がとれた人の数字であるため、結婚や出産で退職した人を除くと、50%ぐらいになる。これは先進国でもすごく低い。三重県も、結婚・出産で退職した人はどれぐらいか、特に正規で辞めた人とパートや非正規に移った人がどれぐらいいるのかという数字を出さないと、「育児は女性の役割」というところを防ぐことができないので、ここをもう少しセンシティブにやっていただきたい。

(石阪委員)

○今の続きで言うと、資料 1 の 9 ページにあるように、妻から見た夫の家事・育児の関与度については、不名誉なことに三重県は最下位という状況であるが、割いている時間が少ないことに加え、妻が夫に対して「子育てを楽しんで、家事や育児に積極的に参加している」と思っている割合が一番低い。これは男性は自覚していないが、女性の不満が非常に大きいということである。

(小安委員)

○ここまでの議論を聞いていて、三重県はかなり性別役割分担意識が根深いと感じた。それは女性がパートであることが当たり前ということが、企業の皆様から聞こえてくるからであるが、これは全国のほとんどが同じで、東京だけが違う。

○私は、大阪出身で今東京にいるが、とても違和感を持ちながら聞いていた。この会議で、私が違和感を感じたことはなるべくお伝えするようにするので、外からの目を見て、率直な議論ができたらと思っている。

○さもありなんということを資料 1 の 9 ページで言いたかったが、企業の皆さんが悪いのではなく、そうしかできなかったのではないかな。

○これを何とかしたいのだが、某調査によると、この無意識の性的役割分担意識は、家事に関しては女性の方が根深いというデータもある。こういう話になると男性を責めているような雰囲気になるので、そうではないと言いたい。

○自分自身もすごく根深い役割分担意識を持っていて、自分が掃除をしなければいけないのではないかと思いついて怒りながら掃除をしている。それは女性自身も含めてすごく根深いので、三重県においてのこの数字は面白い。

(石阪委員)

○1点確認したいのは、三重県で今パートタイムで働いている人の中で、本当は正社員になりたいタイプと、もともとパートをしたい人の2つのタイプがあると思うが、今コメントをいただいたのは、実は心の底からしたいのではなくて、その背後に、パートをせざるをえない子育てや家事という要因があるということか。

(小安委員)

○企業も思い込みによって自分のキャリアを規定している女性たちに合わせた仕組みを作っていくということになるため、鶏と卵になるが、結論から言うと私は企業が変わるべきだと思っている。

(石阪委員)

○三重県は望んでパートをしている人の割合が比較的高いというデータがあったが、望んでパートをしているのだからそれでよいのではないかということについてはどうか。

(国保委員)

○それについては私も同じ問題提起をしたい。静岡県で大学の学生たちの声を聞くと、親がパートや専業主婦という働き方をしており、それが当たり前だと思い込んでいる。
○フルタイムや管理職という発想ができないので、そういう人たちに、どういう働き方をしたいかを聞くと、就職したらパートで働くという回答をしてくる。私はそれを本人が望んでいるというふうにみなしていない。

(石阪委員)

○もっと早い段階から、そうではないということを教育の中でやっていくのも1つである。
あとは、会社の中でキャリアアップできる正社員になれるという動機づけを常に意識的に行っていくことは必要だと思う。「パートでよい」という方が結構いるが、こんなに能力があれば正社員として、というところについて経営者の方はいかがか。

(山川委員)

○肌感覚としてすごく感じており、正社員化または短時間での正社員化を促すが、「いや、うちはいいです」と言われる。それは、三重県の男性の平均給与額が全国11位と恵まれているということもあるからだと思う。
○鳥取県に行く機会があり、鳥取県の人たちから話を聞いたところ、そもそも男性がいないとのことだった。優秀な男性は出ていくので、女性が管理職になるしかないとのことだった。
○鳥取県の経済分野におけるジェンダーギャップ指数(2024年)は全国1位であるが、そ

の感覚と三重県の男性が稼いでいる感覚では比べられない。

○私の働くところでも、「私は年収 103 万円未満でいいよ」と言われる方が多い。もっと働いてもらいたいので正社員になることを促してもお断りされる機会がかなり多い。

(大西委員)

○私自身が地中海村に入った頃、男性と女性の仕事が振り分けられており、社内でパートから社員になれる制度がそもそもなかった。これではいけないと制度化をしたものの、社員の打診をしても、少しハードな職場だったこともあるが、社員になりたくないという意見も実際ある。

○今いる人たちに長期で働いてもらえるように、また、新しく働く人が来てくれるように、賃金や働きやすさなど魅力を高めなければと今悩んで実施している状況である。

○特に志摩の方では、女性が補助的という意識はすごく強く、対話の中でもその考えを変えられていないと感じることが多い。

○若い方が、いわゆるサービス業であるこの業界に入るのはハードルが高いと思う。今は魅力を感じられてないのだと思う。

(小安委員)

○今、「働きやすさ」という話が出たが、働きやすさに「働きがい」というのを加えていただきたい。働きやすい職場だけであれば、特に女性は、働きがいをもって、もっともっと頑張ろうと思えない方向に行きがちである。なので、資料 3 に「働きやすさ・働きがい」という風に入れていただきたい。

○これまで女性が働きやすくしなければいけないという思い込みで、いろんな両立支援制度を行ってきた。その結果、国保先生がおっしゃったようなマミートラックが起きているので、いかに女性に期待や時には負荷をかけて、そしてやりがいを持ってもらって、「これをもっとやりたい」、「もっと上の役職に行きたい」と思わせるかというところが、この中に足りてないと思う。それをする、必ず、女性は会社にフィードバックしてくる。

○今、兵庫県豊岡市で、意識調査で男性と女性ともに 3 分の 2 以上が働きやすく働きがいのあると答えた企業だけを表彰するという厳しい表彰制度を設け、そういう企業を増やしている。元々女性の働きやすさが高いのに対し、働きがいが非常に低かったが、6 年間実施してきた中で、どんどん女性の働きがいが上がってきた。逆に男性の働きがいが危うくなっている、そこに対するプロジェクトを始めようとしている。

(石阪委員)

○これまで行政の施策は、どちらかというと環境整備が中心で、働きやすさを整えれば女性は働いてくれる、あるいは昇進を目指して頑張るはずだと思っていたが、実は、もっと踏み込む必要があると。

(国保委員)

○働きやすさはむしろ男性の方に導入するべきだと思っている。昇進したくない、正社員になりたくないという言葉の裏には、夫が家事をしないということがあるのだと思う。

○家事負担が現状のままで、仕事の量だけ増やされるのはかなわないという気持ちなのではないかと思っている。実際ワーキングマザーへのインタビューを通して、夫と年収が同じになったら「もっと家事をして」と言えるようになったという声は拾えている。

○女性が稼げるようにすることで、家事も稼ぎも、対等な夫婦というのを作っていく必要がある。

(石阪委員)

○三重県はやはりそこが大きな課題の1つか。

(榊原委員)

○今の議論を聞いて思い出したが、専業主婦だった母が3人の子どもをある程度育て上げた後、週に1回だけの仕事を始めようとしたときに、「旦那様のメンツを潰すのか」と批判された。つまりこの男らしさ、女らしさの像により女性たちが遠慮したり、旦那さんに養ってもらふことこそが家としてのプライドと言われる傾向がある。

○先ほどの山川さんの話で、450年続く和菓子屋さんの話が普通に出てくるのはアメリカやヨーロッパではなかなかないぐらいすごいことである。つまり、ある程度守ってきたから続いてきたものもあるため、全部かなぐり捨てる必要はないが、20世紀に身にまとった女らしさ男らしさは、かなり見直す必要があるのではないか。

○「私たちと三重県の男らしさ女らしさもう1回考えたい。」「なぜならば、女性もみんな活躍してもらわないと、地域が持続できないから。」と号令かけるぐらいのことをしないと、企業の中の雇用管理だけ見直そうとしても無理だと思う。

○家庭の中での女性が、良い嫁と言われることに生きがいを感じている間は変わらないというところも含めた文化のチェンジが必要である。

○もう1つ、東京は決してモデルにはならない。実は東京の女子大生と話をしていると、コロナ禍前ぐらいから、東京からも流出が始まっている。向かう先は、女性が活躍して子どもも持てる北欧である。決して東京がよい場所ではないということもみんな気が付いている。東京の女子大生や複数の自治体と関わっていくと、地方から来る子もいっぱいいるが、東京が最終ゴールだと思っていないということがわかる。

○だから、女性が活躍できる、男性も男らしさの鎧を脱いだら幸せになれるというイメージをもう1回出していく必要がある。

○フィンランドは、もうイクメンなんて言葉がいらないぐらい、みんなが育休をとる国である。男性も育休をとって育児をする。自殺率も下がって、幸福度が上がった。共同養育で、

男性も、近所のおじさんおばさんもみんな一緒に育児するようになると、子育てを楽しめるスイッチが入るらしい。日本ではずっと戦争や、企業戦士をやっていたので、そのスイッチが入っていない男性が多い。

○仕事しかしていない男性は世界的に見て幸福度が低いはずなので、男性の幸福度を上げていく。昭和の男らしさからの卒業で、21 世紀の楽しい男らしさへという感じに打ち出してもらおうと、まだ全国でもそのような動きがないのでよいと思った。

(石阪委員)

○特に若い学生と話す機会がある千田さんはいかがか。

(千田委員)

○女子学生の就職後のキャリアを積んでいくイメージが、何か変わってきている感じがする。仕事でキャリアアップしていくというよりも、結婚とか出産といったライフスタイルも考えた上で、長期的に考えている。

(石阪委員)

○例えば、三重に残りたいという学生と、外に出たいという学生で違いはあるか。

(千田委員)

○うちの大学は7割ぐらいが県内の学生で、就職も7割弱ぐらいが県内でしている。

○入学時から、ある程度地元の企業に就職する方がよいと考えており、あまり選択肢はないかもしれない。

(石阪委員)

○やはり外を知らないではないが、地元で育ってそこで就職するという生き方が幸せという風に思ってしまう。静岡ではどうか。

(国保委員)

○静岡も、全国規模の調査になるが、就職後に大手上場企業の若手社員のデータを取ったところ、昇進意欲と就業継続意欲と仕事に対する自信に明らかに男女差があった。

○ほとんどのデータで男女差があり女性の方が低いが、その要因を分析すると、女性の方がやりがいやリーダーシップ経験を積んでいないというデータが出た。それらがあると、昇進意欲が上がるため、もっと仕事頑張ろうという気になる。

○そうした女性をリーダーとして育てていくということを会社が意識すべきだと思っている。ジェンダーギャップの改革自体は、県全体、社会全体で取り組むことだと思うが、会社ができることという観点で言えば、若いときから女性をリーダーとして育てる教育をす

るというのが重要だと思う。

（石阪委員）

○これについては、1つは昇進の問題である。例えばポジティブアクションのような昇進もある。中小企業として、キャリアアップなどの様々な支援の取り組みは大変だと思うが、浅井さんはどう思うか。

（浅井委員）

○うちも7割8割が女性であるが、一方で女性にリーダーの教育という感覚は持っていない。

○先ほどの男性の幸福度という話では、例えば、うちはパートタイムから、フレキシブル社員、逆にフルタイムからフレキシブル社員というケースもあり、男性のフルタイムの方がフレキシブルにペースを落とすこともある。

○時間がかかるかもしれないが、全社員がフレキシブル社員のように自分のライフステージ、ライフスタイルに合わせて働けるよう、社会が高性能になって欲しいと思っている。昭和型・20世紀型の製造業を中心とした働き方を基準に、労働基準法が作られているのではないか。その根深いところもちろん大事だが、壁の問題も含めて議論していかないと、理想の姿に近づいていけないと思っている。

○その根深いところは、私たちの世代でかなりなくなっている。私よりも上の世代の方は特に根深く、急に変えるのは難しいと思う。ただ世代が変われば、近づいていけると思うので、この会議でも子どもは社会が育てるということに期待したい。

○言うのは簡単ではあるが、例えば日本一子育てがしやすい県・地域を目指す。資料1の9ページが一番ショッキングだったが、47位である三重県は、もう上がっていくしかない。若者たちが、一度外に出ていくことは仕方ないと思うが、結果として、結婚・出産を機に戻って来やすい地域であることや、他の地域で暮らす人たちが三重県はよいところと思うような雰囲気を作っていくために、県の政策として、子育てがしやすく安心して子どもを預けながら働けるような仕組みが必要であると思う。

○もう一方で、日本一男女の家事育児の時間が平等である県を目指すという目標であれば、これはやはり意識改革のところが強い。

○こういう会議を機に、知事も、企業の経営者も、みんなが一緒になって合言葉のように言い続ける。難しいとは思いますが、そういうことができれば、すばらしいのではないかと思う。

（山川委員）

○データの補足をしたいが、三重県は後継者不在率が一番低い。つまり後継者がいる率が一番高い。全国平均52%であるのに対し、30%台が三重県だけである。2位が圧倒的に離れているという点からみても、これからも長く期待できる県ではあると思う。だから、三重県は若手経営者や後継者がたくさんいるという可能性を秘めてもいるので、変化に対しては

柔軟に対応できると思う。

○少しずつ上がっていくことも大事かもしれないが、一足飛びでいけるポテンシャルは高いと思うので、そういった取組を中小企業に投げかけていただければと思う。

○補助金や施策を、えこひいき的に落とし込む。例えば、早く取り組んだ中小企業に対しては、プラスアルファの補助がある等であれば、もっと早く動くのではと思う。

○高年齢の経営者はまだ多くいらっしゃるが、ここ三、四年でどんどん若返ってきたので、可能性としてはすごくあると考えている。

(石阪委員)

○三重県はそれで事業承継がうまくいっているということか。

(山川委員)

○帝国データバンク調べのデータによるとそうである。

(小安委員)

○女性経営者比率は？

(石阪委員)

○詳細はないのでわからないが、たぶんそんなに高くないと思う。

(榊原委員)

○男性のジェンダー意識を変えると、女性の方の遠慮がなくなるという相乗効果を考えると、男性に育児の楽しさを知っていただければよい。フランスはそうようにしているので、男性の育児取得 100%の県を目指すというふうにするのはどうか。

○今、国の産後育休制度は 4 週間取れるようになっているが、育児のスタートダッシュで男女のギャップができると、男性が子育てについていけなくなり、女性に任せるようになってしまう。

○一方でフランスでは、妊娠中から男性を巻き込んでカップルで教育を始め、出産後は入院中に毎日必ず、カップルで新生児育児のトレーニングを受けるので、お父さんがお母さんと同じ育児力となる。そこがものすごくその男性の意識を変えるらしい。そのため、育休について県が取り組むことは有効である思う。

(石阪委員)

○今、三重県は育児取得率が 25.7%であり、全国平均より低い。これについて今、意欲的に 100%の宣言をすることは私も挑戦的によいことだと思うが、いきなり 25%の県が 100%になるのかという話もあるので、ロードマップをしっかりとつくらなければいけない。

○話をまとめると、まず 1 つは三重県の場合は製造業が基幹産業で非常に多く、その働き方が、男性に対して賃金が多く支払われる仕組みになっている。逆に、サービス業については女性が比較的多く、パート社員が多い。この働き方の違いが、男女の賃金格差を生み出す一因となっているということ。

○もう 1 つは、世代間によってかなり考え方が違うのではないかということ。上の世代の経営者層へのアプローチが大きな課題であると同時に、これから子育てをしたり社会に出るような若者の意見も少し欲しい。

○先ほど千田先生からあったように、なぜ三重県に残りたいと思って、なぜ三重県から出ていきたいと思うかなど、それぞれにどのような差があるのか、若い人の本音を聞いてみたいと思う。

○もう 1 つは、制度の設計や整備は非常に大事なことだが、さらに踏み込んで、アンコンシャスバイアスも含めた意識までどのように働きかけられるか。

○これが単なる形で終わるのか、それとも意識まで踏み込んで、本当に三重県が住みたいと思ってもらえる場所になるのかも 1 つの課題であり、これについては戦略まで直接結びつけることは難しいかもしれないが、どこまでが可能かということを経務局含めて、ご議論いただければと思う。

(一見知事)

○今日は、熱心に意見交換ができて本当によかった。

○イザベラ・バードという、明治 11 年に日本を旅したイギリスの女性を書いた寄稿文によると、十数人の男性が朝まで集まって子どもの自慢をしているとのことだが、明治時代はそうであった。ところが、我々の世代では企業戦士やガラスの地下室と言われ、体を壊すまで働いていた。子育てなんてしたくてもできなかった。

○なぜ、三重県は変わらないか、また、46 位なのか。それはおそらく豊かであり、労働力もあるからである。でもこれがいつまで持つのか。

○私が 30 年前フランスから日本へ帰ってきたときに、霞が関の 40 人ぐらいの会議に出て、男ばかりで驚いた。フランスでの会議は大体半数が女性であった。

○東京は今変わってきている。三重県もおそらく時間をかけると変わる。何をやっていくべきかについてはまたご議論いただきたい。

○男性の育休取得率については 100%を目指すことが大事で、実は県庁は、令和 6 年の男性の一週間以上の育休取得率が 100%である。同じように大企業はできるが、中小企業はできないので、それをどうするか。育休を男性に取らせるなら、男性の昇進をどう考えるかということと一緒にやらなければいけない。育休をとって職場にいないでも、評価しなければいけない。私が民間で働いていたとき、子育て中でフレックスで働いており、ずっと残って仕事をしている女性がいたが、男性よりも能力も高かった。それをきちんと昇進させるということをしていないといけない。それを人事部門に言うと言えないということで嫌がられる

が、だからこそそこを取り組んでいかなければいけないと思っている。

○東京は労働生産性が非常に低く、それを嫌がった優秀な人はどんどん外国へ出ている。日本は見限られている。今は三重県が見限られている状態である。

○そこをどう変えていくか、奨励金も実施しているが、もっとやらないといけないのでまたご意見をいただいて考えていきたい。

○経営者の方は、若い人にヒアリングをしたほうがよい。山川さんや浅井さんの親御さん、私らの世代の方に、「何が問題で何ができないのか、そしてどうしたらできるのか」ということをヒアリングした方がよいかもしれない。

○三重県は障がい者の雇用率が47位でとても低かったので、企業の方に働きかけて、上がってきている。だから、ジェンダーギャップについても、役所も当然取り組むが、企業に対しても、例えば知事が行ってお願いすることもやっていかなければいけないだろうとは思っている。

○何らかの指標を抽出してお願いをするようなこともやっていかなければならない。それこそ三重県も人手不足で悩んでいる時だから、すぐ手をつけていかなければならない。

○企業にとって都合のよい人、都合のよい仕組みを入れているだけではよくない。

○時代が追いついてきたという感じがするので、また引き続き皆さんのご意見をいただければありがたい。

○三重県の女性の社長比率は8.9%であった。

(小見山政策企画部長)

○いろんな観点でたくさんの意見を頂戴したので、嬉しく思っている。

○本検討会議については、今後も開催させていただく。引き続き、様々なご提案をしていただきたいと思う。