

第2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7月16日（水）16：00～18：00

○出席者：

・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

石阪 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

・若い世代

東京都在住の社会人・学生 3名（三重県出身者3名）

三重大学生 3名（三重県出身者2名・愛知県出身者1名）

○議題：ジェンダーギャップ解消に向けた本県のめざす姿について

2 若い世代からの意見

○発言テーマ：①働きたいと思う会社像・職場像について

②働く上で重視する点について

○三重大学生からの意見

（Aさん／三重大学3年 男性）

- ・大学では、地方自治に関するゼミに所属しており、特に三重県の子ども子育て施策や、少子化施策に関心があり、主な研究テーマとしている。
- ・理想とする職場は、性別や地位に関係なく、誰もが対等に意見を出し合いながら、共通の目標に向かっていける環境である。そのような環境であれば、仕事のやりがいやチームとしての一体感も高まり、長く働くことができると感じる。
- ・働く上で重視する点の1つ目は、仕事のやりがいである。私は県職員を志望しているが、自分が提案した施策により、1人でも多くの県民が笑顔になり、暮らしやすい環境になればよいと考えている。

- ・2つ目は成長と学びの機会があることである。今は先が見えない時代であるため、自分が成長できているという感覚は働く上での安心感となり、仕事へのやる気に繋がると考えている。また、活躍できる場を設けられることで、職場への信頼感や愛着がより深まっていくと考えている。
- ・一方で、周囲の友人に聞くと、報酬や福利厚生といった待遇面を最も重視していることから、県外の企業を志望している人が多い。特に女性の友人たちは、将来のキャリア形成と家庭との両立が難しいことを見込んでいるため、より手厚い福利厚生が整った企業を選びたいと考えている。
- ・都会に人が集まりやすく、結果として企業も集まりやすいのが現実である。だからこそ、地理的条件ではなく、企業の質そのもので人を引きつける努力が必要だと思う。福利厚生の整備や柔軟な働き方の導入など、できることから取り組むことを、県内のすべての企業の皆様をお願いしたい。働きやすさ、働きがいを目指す姿勢こそが、私たちの世代にとって魅力的に感じるポイントである。

(Bさん／三重大学3年 男性)

- ・愛知県出身であるが、一度地元を出ることで、そのありがたみや仲間の大切さを理解できると思い、将来は三重県で働くことを希望している。
- ・働きたいと思う会社像は、若くても活躍できる職場である。上司の指示に従うだけでなく、若いうちから責任のある仕事を任せてもらうことが、自分の成長に繋がると考えている。
- ・そのため、先輩に相談に乗ってもらえる良好な関係性も重要であり、上司と部下が近く向かい合っているデスクの配置であれば、仕事もしやすい。
- ・働く上で重視する点は、ワークライフバランスである。仕事に対しては熱心に向き合いたいが、休日に資格等の勉強や子育てをするための時間を確保したいと考えている。
- ・三重県に住んでいる友人に調査したところ、将来三重県で働きたいという人もいたが、愛知県や東京都といった都会に出たいという人もいた。その理由は、「友人が東京にいるから」、「カルチャーや交通の便がよい」などであった。

(Cさん／三重大学2年 女性)

- ・働きたいと思う会社像・職場像は、自分の性格や得意なことが人のために生かせるようなところである。理由としては、人生で多くの時間を費やす仕事をするからには、人の役に立つことをしたいと考えるためである。また、自分だからできたというやりがいを感じられないとモチベーションを保てないと思うからである。
- ・最も重視する点はやりがいであるが、やりがいがある中で向いている仕事を県内だけで探そうと思うと、職種が限られてきてしまう。愛知県や東京都などに出た方が自分

に向いている仕事があるのならば、今の時点では勤務地は三重県にこだわらない。

- ・サークル内でもアンケートをとったところ、働く上で最も重視する点を聞くと、やりがいと職場の雰囲気という回答が多い。これを複数回答可で聞くと、100%の人が給与選んでおり、約80%の人がワークライフバランスを選んでいた。まずやりがいのある仕事を選択肢として並べた後、一番条件がよい企業を選ぶとなると、三重県の企業は選択肢から外れていくのではないかとアンケートの結果を見て感じた。

○東京都在住の社会人・学生からの意見

(Dさん／都内大学4年 男性)

- ・現在、「みえフェス」という三重県にゆかりのある首都圏在住の学生・若手社会人のコミュニティの4代目代表を務めている。津高校から都内の大学に進学し、現在4年生である。来年から都内のIT企業に就職する予定である。
- ・都内に進学した背景として、自立した一人暮らしを望んで県外の大学を検討し、いくつかの候補の中から縁のあった大学に進学をした。資料3-1、3-3における施策の8分類でいうと、成長重視型や探求・好奇心型が近いと思う。
- ・働きたい会社像・職場像として、「誰とやるか」と「何をやるか」の2点を挙げて就職活動をしていた。「誰とやるか」については、会社で働く人の人柄や人間性を見ていた。「何をやるか」については、誰かのためになっていることを実感しやすい業種や職業に就きたいと考えていた。
- ・実際、このような会社をどのように探していたかについては、面接やインターンシップを通したり、キャリア支援をしている人材会社に聞いたりして、自分の特徴に合った会社を考える機会にしていた。
- ・働く上で重視する点を3つ挙げると、1つ目が働きたい職場環境かどうかであり、先ほどの働きたい会社像・職場像と一致する。2つ目は、一定以上の給与水準にあるか。3つ目は、柔軟な働き方であるかどうか、いわゆるワークライフバランスである。
- ・給与を重視するのは、子育てを都内でしたいと思っており、それには一定の給与水準に達している必要があるからである。都内で子育てをしたい理由は、東京に来て他の同世代の学生と接して、これまでの経験の幅や深さが違うと感じたからである。
- ・柔軟な働き方に関しては、長期インターンを経験した際、いわゆるフルフレックスの会社だったので、子どもの急な発熱や親の介護があってもリモートワークができるなど、柔軟な対応をしていたのがよいと思った。その反面、自分の親は医療職で、夜中や休日に呼び出されていたのを見て、自分はそういう生活は避けたいと感じていることも背景にある。
- ・課題として感じているのは、三重県には、実際に自分が身を置くであろう職場で、長期間働く体験ができる機会が少ないということである。

(Eさん／都内企業 男性)

- ・「みえフェス」のメンバーで、伊勢市出身である。大学院で経済学を学び、現在社会人2年目である。
- ・「働きたいと思う会社像・職場像」、「働くうえで重視する点」について、1点目は柔軟性・自由度が大事だと考えている。上意下達ではなく、若いときからチャレンジできたり、意見を言える組織風土であってほしいと思う。また、プライベートと両立できる働き方や、旅行先でも会議に出席できるような働く場であれば魅力的に感じる。
- ・2点目は、やりがいである。私は大学院まで経済学を学んできて、自分ができることを社会に還元したいという思いが強いため、それを叶えられるところがよいと思う。
- ・大学進学で東京へ出てきた頃は、自分は成長重視型やステータス・名誉指向型であった。しかし、最近では、人の笑顔や生活の改善に繋がっているという実感が湧くような仕事ができれば嬉しいと思っている。

(Fさん／都内大学院修士2年 女性)

- ・都内の大学院修士2年生で三重県桑名市出身である。
- ・都内に進学した理由については、一人暮らしをしたかったから、また、学びたい内容や偏差値の面で、行きたい大学が三重県から離れていたからである。
- ・都内で就職する理由としては、大学・大学院を通して築いた人間関係があるからである。その他、私はIT系に就職するが、地元で自分が就きたい職業に就くイメージが湧かなかったためである。桑名市出身なので名古屋であれば通勤範囲内だが、福利厚生や給与面や、既に都内にいることによる就職活動のしやすさの面で、都内に絞って就職活動をした。
- ・就職活動で最も活用した情報元は、自分のプロフィールを登録すると、企業の方から連絡がもらえる「スカウト型就活サイト」である。そうすると、既に住んでいる都内の会社からの連絡も多くなるため、その影響もあり都内で就職したように思う。
- ・働きたいと思う会社像・職場像については、自分がしたいことができたり自分の能力が生かされたり、社会に貢献できる仕事ができるというのはもちろんだが、将来家庭を持ちたいので、妊娠・出産を経てキャリアが途切れないかという私生活とのバランスも重視した。
- ・それ以外には、リモートワークだけでなく対面でコミュニケーションができる環境であることと、自分の属性や立場に必要以上にとらわれず、フラットに意見を言える職場であるということを重視した。
- ・将来ずっと都内にいるつもりはなく、地方の雰囲気や人間性も好きなので、いつかは地方に移住したい。都内では、絶対にいいところに進学・就職しなくてはいけないという社会的な圧が感じられ、そのような雰囲気は好まない。ただ、その時に必ずしも三重県を選ぶとも限らず、自分の希望に合うところを選ぶと思う。

3 若い世代と委員等による意見交換

(一見知事)

- ・資料 3-1 について、ワークライフバランスややりがいについての記述が少ない。これから追求していかなければいけないところだと思う
- ・企業で一定の階層に上がっていったとき、東京は家賃も高く住居を買うことも難しくまた、子育て環境もよいところがあるが、年収 3000 万～4000 万が必要になるとすると、地方で住みたいという人が増えてくるのではないかと思う。移住先として、三重県を選ぶとは限らないというのは、三重県の嫌なところがあるのか、それとも三重県より惹かれるところがあるのか。

(F さん／都内大学院修士 2 年 女性)

- ・三重県を選ばない可能性がある理由については、私の両親は三重県出身ではないので、三重県に対する執着心は薄いからだと思う。また、三重県内での就職は、業種が限られてしまうからである。その他、子育てにおいて、県内でどれぐらいの体験を子どもにさせることができるのかということも懸念される。静岡県など、都市へのアクセスがよりよい地方も他にあるのではないかと思う。

(一見知事)

- ・東京やその周辺の中高一貫校等で勉強してきた人たちと触れ合っていく中で、何らかの違いを感じられたのではないかと思うが、具体的にどのようなことがあるか。

(F さん／都内大学院修士 2 年 女性)

- ・先ほどの発言と多少矛盾するが、勉強面での選択肢が多いことである。一方で、三重県でも勉強以外の経験をできるとは思うが、何ができるのかについて、あまりピンと来ていない状態である。

(D さん／都内大学 4 年 男性)

- ・自分の出身高校には、夏休みの課外プログラムが約 30 ほどあったが、そのほとんどが理系のプログラムで、文系は 1 つしかなかった。都内で文系の学部に進学してみると、高校生のときから長期インターンをしていたり、政治的な活動している人が周囲にいて、経験している幅が広いと感じた。

(大西委員)

- ・IT 企業は、フルフレックスに近いと思うが、社内で地方に住みながら仕事をしている人がいるか。そのような働き方について思うことはあるか。

(Dさん／都内大学4年 男性)

- ・地方出身で都内で働いてる人はいると聞いている。ただ、都内で生活をしている人がほとんどである。

(大西委員)

- ・東京出身者は、高校生のときから体験していることの幅が違うと感じたとのことだが、逆に三重県にいたからこそできたこと、よかったことはあるか。

(Dさん／都内大学4年 男性)

- ・自然が多いことだと思う。県内で、山も川も海も全部感じる事ができた。
- ・文化の点では、伊勢神宮や、四日市祭りや津祭りなどその土地に根差した祭りがあったことである。

(国保委員)

- ・自身の将来像として、働き方のロールモデルとなる女性は身近にいたか。母親がロールモデルとなったか。また、男性であれば、自分の配偶者として、理想とする働き方や暮らし方となる女性のロールモデルはいたか。

(Aさん／三重大学3年 男性)

- ・ロールモデルとなる人物はいない。

(Bさん／三重大学3年 男性)

- ・私の母は、私が生まれたときには、退職をして、妹が小学校高学年になったときにパートを始めた。母が活発に働くというより、父が働いて養ってくれていた。

(Cさん／三重大学2年 女性)

- ・母はパートで扶養内で働いており、身の回りにバリバリ働いている女性がいたわけではない。もし子どもが生まれたら、母のように、3年ぐらいは仕事をしない方がよいかなと思っており、まさにバイアスがかかっている気もする。しかし、昨年、サークル活動を通して企業でバリバリ働く女性の方と話す機会があり、こういう世界もあると知った。今後、自分がどうするかはわからない。

(小安委員)

- ・(首都圏在住の3人に) 親から、大学(院)卒業後のことについて、「三重に戻ってきてほしい」など要望があったか。
- ・資料3-1の「本県のめざす姿」に心動かされたか。

(D さん／都内大学4年 男性)

- ・進学するときに、「関西ではだめなのか」などと言われた。それを振り切って東京に来たので、卒業後、やはり帰ってこないのかとも言われたが、信頼して任せると言ってもらえた。
- ・資料3-1については、18歳まで県内で生活していて、アンコンシャスバイアスの存在を実感しておらず、外に出てみて、たしかにあるかもしれないと思うようになった。県内の人が見たときにどう思うかはまた別の話だと思う。多様な働き方に関しては、今はもう全国的に言われており、一般的なことだと思う。子育てしやすい環境のさらなる推進は大事なことだと思うので、個人的にはポジティブに受け取った。

(E さん／都内企業 男性)

- ・親からは、三重県にとどまってほしい、戻ってきてほしいという話はなかった。
- ・資料3-1については、東京では、家賃も高く家を持つことも想像できない。その中で、住居費割合が比較的安く、可処分所得が高いというデータは、非常に魅力的に映る。

(F さん／都内大学院修士2年 女性)

- ・三重県を出ていくことについて、親は意思を尊重してくれて特に何も言わなかった。周囲の女性で、弟が進学するため、離れたとしても名古屋の大学までにするように言われたという人もいた。
- ・資料3-1については、生活環境については魅力的に感じた。経済環境も魅力的だということがあったが、これは男性の方が給料が高く、女性はパートが多いというところから生じていると思うと、自分自身も望むような生活ができるのか、不安に思う。
- ・アンコンシャスバイアスに関しては、職場環境にもあると思うが、昔ながらの考えは学校や住環境にも多くあると思う。それを苦にして県外に進学・就職するという友人もいたので、どこに焦点を置いてアンコンシャスバイアスを考えているのかが気になる。

(榊原委員)

- ・「3歳までは母親は子育てに専念した方がよい」という3歳児神話について聞いたことがあるか。また、そのような考え方を肯定的・否定的のどちらに捉えているのか。三重県のジェンダーギャップの背景に、3歳児神話の存在を感じており、皆さんの世代がどれぐらいそれを受け取っているか聞きたい。
- ・今は東京での生活を選択していても、将来的に子育てをポイントとして違う場所を選ぶかもしれないという話があったが、どういう環境があれば選びたいのか。例えば保育園のレベルがスウェーデン並みに充実していて、それが無償で提供されるような環境であれば選んでもよいと思うか。

※会場の三重大学生への「3歳児神話について知っていた人はいるか」の問いかけに対し、Cさん（三重大学2年 女性）のみが挙手。

(Aさん／三重大学3年 男性)

- ・2歳か3歳ぐらいまでは母親が子育てに専念することが必要だと思う。

(Bさん／三重大学3年 男性)

- ・私の妹も、将来バリバリ働きたいと言っており、3歳まで母親が子育てに専念しなければいけないというわけではないと思う。

(Cさん／三重大学2年 女性)

- ・必ずしも母親が子育てに専念しなければいけないと思わない。男性が育休を取得したり、行政を頼るなど、バランスよく子育てをするという選択肢もあると思う。

(Fさん／都内大学院修士2年 女性)

- ・私自身が0歳から保育園に行っていたので、3歳児神話のような考えは持っていない。効率化が進んでいる中で、男女ともに1年ぐらい育休を取得できる世の中になって欲しいと思っている。そういうことが叶えられる地域の方が住みたいと思う。
- ・スウェーデン並みの体験ができるかについてはあまり重視していない。どちらかと言うと、治安やどのような人間がいるかということの方が重視する。

(千田委員)

- ・ジェンダーギャップのもとになっているアンコンシャスバイアスについて、これまで普通だと思っていたが、都会に行くと、その存在に気付いたことがあるか。

(Eさん／都内企業 男性)

- ・3歳児神話やいわゆる昭和型の家庭の構造は、普通だと思っていたが、東京で友人と話す中で、当然ではないとわかった。例えば、父親が育休を何年間かとして育ててくれたという話を聞いて、まさにアンコンシャスがコンシャスになったという経験があった。

(Eさん／都内企業 男性)

- ・今後、多拠点生活のうちの一つとして三重県を選んでもらうこともあり得ると思うが、政策として展開していくことはあるか？

(事務局)

- ・今後、関係人口を増やしていきたい。その一つとして、北部と南部における目的等を整

理した上で、二地域居住に力を入れていくことを考えている。

4 委員からの意見

(浅井委員)

- ・学生や若者が外へ出ていくのは止められない。県の政策としては、結婚・子育て・介護等のきっかけがあったときに、三重県に戻ってくることを選んでもらえる環境を整えることが重要である。
- ・三重大学の大学院で講義をした際、大学入試や研究費などに関して、「女性枠」というアフーマティブアクションがあるように感じる、という女性の学生からの意見があった。世代や学歴や家庭環境などによっても認識のギャップがあると思うので、多様な人に意見を聞くことが必要である。
- ・アフーマティブアクションについて、メリット・デメリットがあると思う。県の施策にそのような観点を取り入れるのかも意見を聴きたい。

(大西委員)

- ・本日、若い方々の意見を聴いて、やりがいや子育てとの両立といった環境を重視していることがわかった。企業としては、地方だからと諦めるのではなく、環境づくりに取り組む姿勢が必要だとわかった。

(国保委員)

- ・若い世代の意見を聞いて、仕事へのやりがいを重視しつつ、育児は女性がやるべきだという考えもあり、これらの価値観が共存している人がいることがわかった。そのアンコンシャスバイアスが三重県で暮らす苦しさの根源でもあると思う。
- ・資料3-1の子育てしやすい環境の解像度はもう少し上げてよい。仕事を頑張りたい人が育児をしやすい環境を整えることが重要である。現代風の子育てのしやすさの定義をしていくべきである。
- ・学生の中には、「仕事を頑張りたい＝子どもを諦める」という意識があるため、その認識を変える必要がある。

(小安委員)

- ・資料3-1のめざす姿は、当たり前レベルで、パンチがないと感じた。「あえて三重県に戻る」という引力は何かの議論が必要である。
- ・若い世代の方の意見にもあったように、東京で育った子と地方で育った子に「体験格差」がある。この差を乗り越える、または三重県ならではのスペシャルな体験ができるとい

う政策があればよい。

- ・すべての方の選択を応援するという前提のもと、三重県を選んだ方が男女共に幸せであり、その人の生き方が尊重される社会にするために、ジェンダーギャップ解消をさらに進めていく必要があると思う。

(榊原委員)

- ・都道府県の中での順位を上げることがゴールではなく、北欧やフランスをモデルにした飛躍をめざすべきである。フランスのように、男性らしさ・女性らしさがある程度維持した上で、昭和的な男性らしさ・女性らしさを脱却すべきである。
- ・3歳児神話は科学的に否定されている。科学的なアプローチを取り入れたうえで、男性も女性も共に働き、共に育てるという「三重スタイル」を打ち出していくとよい。

(千田委員)

- ・若い世代の意見を聞いて、就職に際し「自立」や「成長」など重視するものがある一方で、結婚や子育てなど、何かを諦めていると感じた。「全てを実現させてあげられる」というメッセージ性を打ち出すことが三重のめざす姿に近づくと思う。

(山川委員) ※事務局による代読

- ・自治体が策定する戦略などは、広く網羅するため同じような内容になりがちだが、三重県の特徴を生かし、範囲を絞って尖った施策をした方がよい。
- ・経営者が若いという三重の強みを生かし、先進的な取組をしている企業やスタートアップなど若手の支援を全面的に押し出すなどしてブランディングするとよい。

(石阪委員)

- ・資料3-1「めざす姿」について、老後に住むにはとてもよいが、若者には刺さらないと感じた。本日、若い世代のほとんどが重視していると言っていた「自己実現」をいかに三重県でできるかを書き込むとよい。
- ・三重県に残りたい人が残れることも必要である。地元の会社に就職した若い人たちが、どのような思いでその会社に入り、ここで暮らすことにしたのか、残留層に対する要因分析も必要ではないか。また、この層がアンコンシャスバイアスあるいはジェンダーギャップをどう感じているか聞いてみたい。
- ・東京都は、教育に関する選択肢が豊富だが、三重県では限られている。地方出身者と東京都出身者とのギャップについても考えていく必要がある。