

1 ジェンダーギャップ解消基本戦略の目標設定について

○三重県の人口減少の大きな課題は、若者・女性の転出超過が止まらないこと。その要因となる「ジェンダーギャップの解消」に取り組むため、本基本戦略を検討している。

→最終目標:三重県が若者や女性に選ばれる地域になること。(ジェンダーギャップに起因する転出を減少させる)

○給与や雇用形態等の経済分野における男女差の改善が必要。特に「男女間の賃金格差」に注力して取組を進める。

○一方で、都道府県版ジェンダーギャップ指数は、男女格差やジェンダー平等を示すものであり、上位の都道府県が必ずしも、人口流出抑制となっていない。

○ジェンダーギャップ指数を構成する指標が「フルタイム」を前提としており、「多様な働き方」など労働市場の構造変化が反映されていない

都道府県版ジェンダーギャップ指数は重要な基本指標としてモニタリング

三重県の目指す方向性の進捗を図るために必要な指標を設置する。

※資料3「都道府県版ジェンダーギャップ指数からみる取り組むべき課題」、資料4「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略の進行管理」参照

2 若い経営者とジェンダーギャップ解消との関係性

【取組の遅れをもたらす要因】

- ①ジェンダーギャップは、性別役割分担意識や働き方に対する意識のジェネレーションギャップの部分が大きい。
- ②制度が変わっても過去の運用が現在の運用に影響を与えるなど、社内に根強く残る無意識バイアスに気づかない。
- ③労働市場で起きつつある構造変化に気づかず、対応が遅れる。

三重県では、これまで事業承継を進める中で世代交代が進み、これまでの経営スタイルに新しい発想や視点を取り入れる優良事例も生まれている。

事業承継の取組にジェンダー視点を体系的に加えることで、男女格差解消のスピードを加速

< R 8 に向けて検討中 >

経営者や若手後継者を対象とした実践的なプログラムの構築等について、三重大学リカレントセンターと連携

3 両立支援について

両立支援のさらなる推進のため、家庭と職場の両面から取組を推進

①家庭での取組

- 若者のニーズに合った保育や放課後児童クラブの提供の仕方
- 家事代行サービス等、外部サービスの活用促進
- 共育てを前提として働くイメージを持ち、主体的に人生を選択できるようライフデザインの支援

②職場での取組

- 育児や介護等と仕事を両立できる職場づくりに向けた企業への支援、ロールモデルとの交流
- 男性の育児休業取得のさらなる促進（男性の働き方改革）
- 多様な就労・勤務形態が活用されやすい職場風土の醸成、仕組みの構築に向けた支援

4 出口戦略の進め方について

事業（予算）、条例の両輪により対応を進める。

※参考資料2「ジェンダーギャップ解消基本戦略における行政の出口戦略」参照