

第4回三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略検討会議概要

1 開催状況

○日時：令和8年1月16日（金）10：00～12：00

○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

○議題：三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略（案）及び戦略策定後の方向性について

2 委員等からの意見

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

（浅井委員）

○ジェンダーギャップ指数自体より、若者に選ばれない状況が課題であるため、三重県独自の考え方で指標を設定するのは非常によいと思う。

○三重県は従業員数100人以上の中小企業の割合が多いのであれば、そこにターゲットを絞るとよい。特にトップの意識をしっかりと変えていただくように、ジェンダーギャップ解消に向けた取組に賛同する企業・経営者の数をKPIに設定するのはよいと思う。

○三重県の（100人以上の企業の多くを製造業が占めているという）産業構造により若い女性が活躍しにくいのであれば、意識的に女性が活躍しやすい産業構造になるよう促していくような政策を考えるとよい。

○ジェンダーギャップが原因というよりも、教育環境や、自分の求める生活と子育てとの両立が難しいことから、県外へ流出する傾向にあるのではないか。両立支援について、今の課題に合わせた施策をもう少し深掘してもよいと思う。

（小安委員）

○製造業が中心の産業構造において、多様性がないことが若者・女性が流出する大きな要因

だということを前提としながら、現状の既存の経済分野においてできることという視点においては、今回まとめたものに大きく違和感はない。

○フルタイムの定義は確認した方がよい。(都道府県版ジェンダーギャップ指数の項目に使われている)「フルタイム」の中には正規も非正規も含まれている。フルタイムに従事する男女間の賃金格差とフルタイムの仕事に従事する割合の男女比が、三重県は相対的に低いということは、課題の1つに置き続けて欲しいと思う。

○短時間正社員には大賛成である。女性が正規になっていくことへの1つのステップであればよいが、一方で女性が家事育児を担っており短時間でしか働けないということとコインの裏表だと思う。それが固定化してしまうと、家庭や経済分野においてジェンダーギャップが固定化され続けるのではないかというリスクを感じる。

(石阪委員)

○都道府県版ジェンダーギャップ指数の「フルタイム」には正規も非正規も含んでいる。三重県の場合は、正規と正規をそれぞれ分けて、割合を出すということか。

(羽田人口減少対策課長)

○8時間にかかわらず、同一労働同一賃金できちんと身分が保証された形を作りたいと考えている。

(浅井委員)

○むしろ短時間正社員の男性の割合を見た方がよい。

(大西委員)

○目標設定については非常に賛同している。

○我々のように24時間で働いている業態であれば、9-18時を基本で働いている業態とはベースが異なる。また、北西エリアと南勢エリアでは同じホテル業においても差はあると思う。目標設定について、業種や地域の格差も見えるようなデータの捉え方をしていただけると、経営者として課題が何に起因しているかわかり、対策を考えられる。

(国保委員)

○ジェンダーギャップ指数については、その改善が目的ではなく、指針であると考えためオリジナルな指標を追加することに全面的に同意する。

○オリジナルの指標にすることで、ジェンダーギャップ指数のメリットであった全国における三重県の位置づけの把握が難しくなるなら、その点について何らかの代案を考えるとよい。

○地域や業種による課題は確かに存在するが、例えば同じ製造業でも、経営者の意識次第で

女性の採用が増えているなどの現象はある。そういった格差に繋がるような構造、例えばフルタイム、正規、業種、短時間勤務等がジェンダー格差と別問題であるということが、めざすべき姿なのだと思う。

(榊原委員)

○目標設定について、賛同している。ジェンダーギャップ解消は最終ゴールではなくて、若者から選ばれる地域になることが目的であるという設定が大事である。

○流出や選択する理由は、男性と女性で異なる。例えば、女性は、子どもを持ったらキャリアや人生が止まってしまうというリスク感が強くなっている。そのため、女性に向けては、「キャリアも子どもも諦めない」ということを、男性に向けては、「仕事も子育ても含め人生を楽しむ」というメッセージを、分けて言っていくとよい。

○指標について、新規項目の「三重県のジェンダーギャップ解消に向けた取組に賛同する企業・経営者の数」については大事だと思う。また、賛同してくれた経営者の方たちに、県のサイトの中で宣言し、動画等で発信していただくとよい。企業を選ぶときに若者はそれを見ているし、そうすると企業も発信したことを変更できない。

○戦略3にある保育所と男性の育休がとても大事だと思っている。東京都では、専業主婦家庭の子どもたちが月 150 時間保育を使える補助制度を作っている。こども誰でも通園制度では、利用上限が月 10 時間分で全然足りないの、三重県では 100 時間分応援しますというような具体的な戦略を出していくとよい。

(千田委員)

○一番大きな目標である「三重県が若者や女性に選ばれる地域となること」で、ジェンダーギャップに起因する転出が減少したかどうかを測る定量的な指標を設定する必要があると思う。

○部門別や職種別に詳細に分析していくという点は、三重県の特徴や傾向を図る意味では大事だと思う。ただ、まずはそれで現状を把握した上で、さらに細かく個別の対策を打っていくことが必要である。

(小安委員)

○(千田委員からの)ジェンダーギャップに起因する転出の減少についてKPIを置いていないという指摘については、置くのも置かないのもありだと思っている。なぜなら、ジェンダーギャップに起因する転出や、ジェンダーギャップがなくなった企業への転入があっても、それよりも大きな人口減少という背景があるので、KPIを置きづらい。KPIを置いてしまうと、結局、結果が出ずにジェンダーギャップを解消しなくてよいという方向になりかねないので、結果が出なかったとしても、ジェンダーギャップ解消の取組はやめないということを約束していただきたい。

(石阪委員)

○進行管理については、賛同する部分が多い。企業の取組についての指標をいくつか入れたことで、あえて企業の問題だということを可視化させたことは大きい。また、男女の育児休業取得率はどこでもあるが、日数にこだわったのが三重県らしい。あえて1点言うなら、ジェンダーギャップの話においては、例えば育児休業の取得日数は男女の差が大事なので、それが本文の中で可視化されるような表記にした方がよいのではないか。

(一見知事)

○ジェンダーギャップについて今まで議論してきたが、これが人口減少とどのぐらい関係があるのか、一度整理をしてみる必要がある。

○女性の経営者の方のお話を聞いてみると、三重県には、女性の経営者や管理職のロールモデルが少ないのではないかと話がある。

○三重県は若手の経営者が多いということなので、代替わりをしたい方々の意識をどう変えていくかということも大事だと思っている。

○目標も大事だが、どういった形でジェンダーギャップを解消していくのかをしっかりと議論していかなければいけない。

② 若手経営者と連携した取組、両立支援について

(浅井委員)

○社会の変化に合わせて意識を変えていくことが必要なので、(榊原委員の発言にもあったように)経営者自身がどうアクションしているかを宣言してもらうのはよいと思う。労働力不足の状況がこれから続くので、企業による優秀な人材の採用・育成等の努力と、行政による労働力の前提となる両立支援等を両輪で行っていく必要がある。

(石阪委員)

○例えば、経営者にとって人材の獲得や育成が課題としてある中で、ジェンダーギャップ解消だけで講習や研修に来てくれるのか。人材獲得・定着戦略の一環として考えた方がよいのか。

(浅井委員)

○多くの経営者は自社の強みも弱みも基本的には理解しており、改善したいとは思いつながらなかなかアクションが進んでいかない。三重大学リカレントセンターと連携した講座は、きっかけとなる入口であり、もう一步が必要である。お金がないならば補助金や、リソースが足りないならば専門家の派遣等、何が問題でそのアクションができないのかを明らかにするとよい。

(小安委員)

○経営者や市民に落とし込んでいくときの言葉遣いについては、ジェンダーギャップをそのまま使うのではなく、変えていくことも重要である。いろいろな地域で、セミナーやワークショップを実施しているが、気仙沼市では、コミュニケーションをメインテーマに掲げたところ、企業の皆さんに来ていただけている。また、豊岡市では、来年度から、地域の高齢者に対しては、「共育て」という言葉を使って浸透させていくというふうに議論している。

(大西委員)

○経営者として危機感を持っているところは既に取り組んでいるが、例えば志摩市では、従業員数 100 名以下の中小企業が非常に多く、しかも男性で高齢の経営者が多い。若手の方が三重大のリカレントセンターを通して意識改革をし、その結果を周知するのはよいと思うが、一方で、従前の高齢化している事業者の意識を変えていくことも並行して取り組んでいく必要がある。

(国保委員)

○経営者とジェンダーギャップ解消の関係について、統計的なデータではないが、経営者の若返りにより女性が活躍しやすい職場になったという静岡県の事例が何件かあり、関係性があると感じている。

○特に中小企業では、経営者が就任する期間も長く、大企業以上に経営者の意識により組織が変わるため、取組のターゲットとしていただきたい。

○問題はその方法で、リカレントセンターと連携して教育の機会を作るだけではなく、例えば経営者のネットワークを作って議論したり、参加企業を対象とした企業説明会を各大学で実施したりするなど、勉強後にもたらす変化までデザインする必要がある。

○両立支援の取組は当然必要であるが、ハードルになるのはサービスの使い手である本人の意識よりも、周りの意識である。義理の母親から、保育所や家事代行等サービスの利用について否定的なことを言われるので、周りの雑音を消すような取組をセットで行う必要がある。

(榊原委員)

○経営者へのアプローチとしては、イギリスのブレア政権がワークライフバランスを強力に進めるとき、企業にコンサルを派遣し、個別プランを作って改善するという方法が目された。日本でも、例えば、企業に手を挙げてもらって、実験的にコンサルを派遣するなどして、モデル的な取組を出していくのも 1 つだと思う。

○その時に、例えばジェンダーではなく「共育て」というわかりやすい言葉を出したり、地域や両親がみんな育児をしていくということをゴールイメージとして出すなどして、行政だからできる後押しをやっていくとよい。

(千田委員)

- 三重大のリカレントセンターと連携した取組においては、本質的な考え方自体をしっかり変えてもらうことが重要だが、中小企業の経営者は人材確保等に悩んでいるのが現状なので、経営判断する上でのメリットが説明できるカリキュラムが必要である。
- 一方で、地元で仕事を探している人に向けても、ハローワークや商工会や商工会議所等の経済団体が、ジェンダーギャップ解消に取り組んでいる企業の紹介や情報提供をするなど、経営者と両面からの意識改革をするとよい。

(石阪委員)

- 各大学に若手経営者をどんどん派遣して、三重の会社や経営者をPRするなど、学生等の若い人たちの意識改革にどう結びつけるかが重要である。
- ジェンダーギャップを全面に出すのではなく、まずは人材獲得や定着といった企業が今一番必要としているものに特化した形から入り、ジェンダーギャップの解消に繋がるような仕組みを考えてもよいと思う。
- 三重大のリカレントセンターと連携して教育をするだけでなく、受講者が発信者となり、どんどんいろんなところに出ていくという循環を生み出すところまで視野に入れると、この事業が成り立つと思う。

3 フリーディスカッション

(小安委員)

- 三重県といえばという企業をリストアップして、どんどん発信していくとよい。
- 高齢であれ若手であれ、男女かかわらず活躍している職場についてどんどん発信していくと、そうではない企業には人が集まらないというメカニズムが起きていくと思うので、それをしっかりと戦略的に作っていくとよい。
- 宮崎市の事例では、市内の7つの経済団体にプロジェクトのメンバーになっていただいて、加盟団体の課題について深掘り、市長の前でジェンダーギャップ解消に向けて何に取り組むかを宣言していただくという事業を1年間やってきた。知識がないと意識は変わらないので、経済団体や高齢の経営者も含めて、あきらめずに学びの場を作っていく、一方で、ちゃんとやっているところは最良するということをセットでやっていくことが重要だと思う。

(浅井委員)

- ジェンダーギャップについて理想として掲げるのは、意識せずとも、男女関係なく、働くこと(時間)への適正な対価が支払われる構造になることである。
- 看護師や介護士や保育士への対価が低いという社会のギャップに対しても、行政として

もう少し目を向けていく必要があるのではないか。結果として、女性がこれらの職業に就くケースが相対的に多い。

○ブラック企業は叩かれてなくなっていくが、逆にハラスメント等に経営者が過度に配慮していると、やる気のある若手がここでは成長できないと思い辞めていく「パープル企業」が出てくる。多様な人たちが働く中で、社員みんなのありたい姿に近づけるような組織にしていかなければいけないと思うので、「これが答えです」みたいな持っていき方はあまりよくない。

○フルタイムという古いフレームは早く壊し、働く本人が何時間働くかを決められ、かつ働く時間に対して適正な対価が払われるようにするべきである。三重県が他県に先んじて、短い時間で成果を出して、帰って子育てをするという考え方に持っていけると、間接的にはジェンダーギャップ解消に繋がると思う。

(千田委員)

○この戦略が三重県らしさを作り、人口減少に繋がる重要な取組だということを、若手の経営者やこれから働く学生に対して、しっかり PR することが必要である。

(国保委員)

○三重県らしさについては、必ずしも三重の風土に根付いた特徴を発揮しなくても、例えば首都圏でできないような新しい働き方ができるということがわかれば、若者は来ると思う。短時間勤務等、8時間×週5勤務に限らないが、中身は非常に濃くて成長に繋がるような働き方ができる職場が三重県に増えるということが、三重モデルのあり方の1つだと思う。

(石阪委員)

○介護施設のお話を伺ったときに、週休3日で10時間×4日勤務など労働を集約する介護施設が増えており、若い人手が集まっているとのことであった。効率よく働いて、休みをしっかりと取って家庭や地域に生かしていくという働き方が新たな三重モデルとなるかもしれない。

(榊原委員)

○古来の三重文化を全て継承するというより、自然や産業など地元の豊かなリソースを生かした新たなライフスタイルを三重モデルとして打ち出すことは可能性があると思う。

○「両立支援を支えるケアサービス」という表現だが、遠まわしな支援のように聞こえるため、むしろ「両立実現を後押しする」というように力強く言い切ってもよいと思う。

○資料2の3の両立支援の「家庭での取組」について、「若者のニーズに合った保育や放課後児童クラブの提供をしていくことをマストにする」や、「家事代行サービス等、外部サービスを整備する」とするなど、県の姿勢として方向性を明確にしていってほしいと思う。

○家庭と職場の取組みは必要だが、地域の取組も必要である。例えば、ファミリーサポートセンターの活性化や多世帯で利用できる家事代行サービスやお泊り保育の充填等明確に打ち出してもよい。

○上の世代や経営層だけでなく、子どもを持った若い男性の意識改革にもチャンスがある。周りに古いロールモデルしかいないので、両親学級や母親学級だけでなく、父親学級があるとよい。

○父親が子育てをすることのエビデンスのあるメリット（子どもの成長の質がよくなる、夫婦関係がよくなる、老後の幸せ度が上がる、男性の自殺率が上がるなど）を示した上で、県が新しい事業展開ができるとよい。

○日本の保育の政策が変わらない要因の 1 つは、保育が福祉サービスの中にあり、貧しい家庭が仕方なく利用するという仕立てのままであることにある。例えば県で、保育政策を成長戦略という風に位置付け直すと、利用しやすくなり、自治体にも戦略的な保育のデザインをしてもらいやすくなる。

（石阪委員）

○保育に関しては、埼玉や千葉では給与や待遇が落ちるため、東京 2 3 区に優秀な人材が集まる。エッセンシャルワーカーの処遇の検討も課題の一つである。

（大西委員）

○中小企業では、どのようにしたらよいかわからないまま事業をしている経営者もいるので、今回のような議論や実践の場として、経営者のコミュニティを裾野を広く作るとよい。

（石阪委員）

○そもそもジェンダーギャップ解消基本戦略を作ること、若者に選ばれる県になることが目的である。見せ方として、三重の働き方や暮らし方も含めて、「働くことの価値を変えていく」など目玉となるものが必要ではないか。

（浅井委員）

○三重県では、年間 9000 人弱しか子どもが生まれていないにも関わらず、保育政策のところがしっかりできないのはよくない。子どもを産める環境を作りながら、親も働くというところの意識を変えていく必要がある。

○若者が外に出て行くことはむしろよいことなので、ジェンダーギャップに起因する転出を抑制しながら、他県の人が三重県に転入する状態をどう作るか、県の政策として戦略を作ってほしい。

(石阪委員)

○この戦略をどうやって若い人に刺さるようにアピールするかであるが、普及版を使って、三重県の経営者や企業が東京にはない魅力を持っていることを強調できるのではないか。

(人口減少対策課長)

○戦略の内容に加え、企業の先進事例や育休を取得した男性の事例や自社を分析できるワークシートを載せた普及版を同時並行で作成している。表紙で「ジェンダー」を全面に出すのではなく、手に取っていただきやすいような形でPRしていく。めざしているのは、ジェンダーギャップの解消というより、しっかりと働きやすい地域を作って、若い人が帰りたいと思ったときに帰れる選択肢があることである。

(小安委員)

○賃金構造基本統計調査においても、フルタイムのデータが出されており、こういうところからアップデートしなければいけない。

○短時間正社員を推進すると、女性だけ短時間正社員になっていくということが起きるので、男性も女性も短時間で稼げるというイノベティブな三重モデルを作ってほしい。

○兵庫県豊岡市ではワークイノベーション推進会議を立ち上げ、既存の団体とは別に、手上げ制でジェンダーギャップ解消に取り組むことを宣言した企業約 130 社が参加している。気仙沼のジェンダーギャップ解消プロジェクトには、100 社ぐらいの人たちが学びに来る。三重においても、各地域の若手リーダーたちを集めたプラットフォームをぜひ作っていただきたい。

(石阪委員)

○確かに我々はフルタイムにこだわり過ぎていたので、短時間で効率よく稼ぐというような働き方を新たな三重県のモデルにすると、若い人が来る可能性がある。

(榊原委員)

○その働き方と保育をセットで三重モデルを出すと、若い人にはささるのではないか。若い人たちが移住するとき、子育てしやすさをチェックしているので、保育戦略があってもよい。

(石阪委員)

○保育については、地域的な偏りもかなりあると思うので、県の役割としてはまずそれを埋めていくことと、予算を重点的につけて質の高い保育を提供するなど、三重モデルの保育みたいなものを、試験的に始めてみて面白いかもしれない。

○戦略を作るにあたっては、皆さんの共通の認識として、他自治体のどこでもあるようなものではなく、三重のよさ（働き方、暮らし方）が反映されたものを作ってほしいという思い

があり、戦略策定後もそのような取組を進めて行ってほしい。