

1 柔軟で新しい変革を求めている経営者層を主なターゲットとすることについて

【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事例が増えている。
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

2 各団体で実施している若者・女性に選ばれる三重に向けた取組のうち、今後連携が可能なことについて

ジェンダーギャップ解消に向けて、戦略に基づき産学官と連携して取り組みを推進していくことが必要。

<R8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教育センターとの連携