

三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略（仮称）検討会議の意見概要

第1回（令和7年3月21日開催）		
人事、評価に関する制度が未整備	1	・データ上は大企業のほうが中小企業より格差が大きいが、「 <u>説明できない格差</u> 」は中小企業のほうが大きい。（小安委員）
	2	・ <u>中小企業は、人事、評価、賃金などの制度を持っていないところも多く、アンコンシャスな評価がある</u> と考えられる。（小安委員）
	3	・制度設計ができていないのは、そこに投資する人員、金額が大きいため、その <u>仕組みづくりを厄介と感じている方が多い</u> のではないかと。（大西委員）
	4	・ <u>評価の尺度が男性が昭和に作ったもののままだ</u> になっているところが問題であり、アップデートが必要。（榊原委員）
子育てとの両立	5	・育休制度は継続就労はできるが、 <u>復帰後に時短制度を採用することで、評価制度や人材育成対象から外れることとなり、その先のキャリアが塩漬けになる</u> （マミートラック）。（国保委員）
	6	・ <u>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の現象が存在している</u> 。（国保委員）
	7	・女性の育休取得率100%の分母には、 <u>結婚や出産で退職した人が含まれていない</u> 。結婚・出産で退職した人がどれぐらいいるか、数字を出すことが必要。（榊原委員）
性別役割分担意識「働きやすさ」と「働きがい」	8	・ <u>三重県はかなり性別役割分担意識が根深い</u> 。女性がパートであることが当たり前という雰囲気がある。（小安委員）
	9	・家事に関しては女性のほうが無意識の役割分担意識が根深い。（小安委員）
	10	・三重県の女性は、自己主張より期待される役割をがんばろうと考える方が多いのではないかと。（榊原委員）
	11	・親が専業主婦やパートという働き方だと、それが当たり前と認識し、フルタイムや管理職で働くという発想ができない。（国保委員）
	12	・ <u>女性が補助的という意識が強い</u> 。（石阪委員、大西委員）
	13	・いかに女性に期待をかけて、やりがいをもって、もっと上の役職に行きたいと思わせるかが必要。（小安委員）
	14	・ <u>働きやすさはむしろ男性のほうに導入すべき</u> 。女性が昇進したくない、正社員になりたくないという裏には、夫が家事をしないことがある。（国保委員）
	15	・男らしさ、女らしさの像が女性たちを遠慮させる。（榊原委員） ・ <u>経済的に困っていない、ある程度豊かな地域であることが関係している</u> 。（山川委員）
	16	・企業の中の雇用管理だけでは見直しはできず、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。 <u>文化のチェンジが必要</u> 。（榊原委員）
	17	・ <u>昇進意欲と就業継続意欲と仕事に対する自信には男女差がある</u> 。企業には、女性をリーダーとして育てる教育を若い時からするというのが重要。（国保委員）

	18	・誰もが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になってほしい。そこには、 <u>昭和スタイルの働き方を基準としていることに根深い問題がある。</u> （浅井委員）
	19	・ <u>若い経営者の間では、かなり根深い部分も解消されてきている。</u> （浅井委員）
	20	・三重県の後継者不在率は、全国で一番低い。これからも長く期待できる県である。 <u>若手経営者や後継者が三重県にはたくさんいるのが強み。変化に柔軟に対応できる。</u> （山川委員）
今後の議論が必要な課題等	21	・ <u>これから子育てする、社会に出る若者の意見も聞きたい。</u> （石阪委員）
	22	・ <u>三重県で残りたい若者、出て行きたい若者にどういう差があるのか、そうした理由など若い人の本音を聞きたい。</u> （石阪委員）
	23	・就職する前から管理職になるというキャリアアップを望まない女性も多い。 <u>初期キャリアでは女性が能力発揮し、活躍する可能性はあるものの、その後のキャリアの継続や上位職への意欲において構造的な問題があるのではないか。</u> （千田委員）
	24	・ <u>企業で男性と同じようにキャリアを積んでいく以外にも、いろいろな働き方が提供できないか。</u> （千田委員）
	25	・ <u>三重県は東京を目指すべきなのか？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。</u> （石阪委員） ・ <u>三重での働き方、過ごし方の魅力など三重モデルを産学官連携して作れるかが課題。</u> （石阪委員、浅井委員）
	26	・三重県で高等教育を受けても特に工学部など理系の卒業生は県内に残る率が非常に低い。特に生物資源学部の女性は県外に出て行く傾向が強い。 <u>企業のインターンシップや産学連携の事業をしていても県外に流れるのは、教育、企業ともに大きな課題があるのではないか。</u> （石阪委員）
	27	・ <u>経営者層へのアプローチが大きな課題。</u> （浅井委員、山川委員）
	28	・ <u>アンコンシャスバイアスも含めた意識までどうやって働きかけられるのか。</u> （小安委員、榊原委員）

第2回（令和7年7月16日開催）

働く上で重視すること (若い世代)	1	・ <u>仕事のやりがい</u>
	2	・ 成長、学び、若いうちから挑戦できる環境
	3	・ <u>リモートワークなど柔軟な働き方、子育てとの両立や勉強時間確保などができるワークライフバランス</u>
	4	・ 職場の雰囲気、人間関係
	5	・ (都内で子育てができる水準の) 給与
めざす姿について	6	・ <u>「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。</u> (一見知事)
	7	・ 住居費割合の低さ、可処分所得の高さは魅力的。東京では家賃も高く、住居購入も想像できない。(若い世代：東京在住)
	8	・ 経済環境のよさには、男性の給料が高く、女性のパートが多いという背景があると思うと、自分自身が望む働き方ができるか不安。(若い世代：東京在住)
	9	・ <u>「子育てしやすい環境」の解像度を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。現代風の子育てのしやすさの定義をするべき。</u> (国保委員)
	10	・ <u>「あえて三重県に戻る」という引力は何か、議論が必要。</u> (小安委員)
	11	・ 若者が重視している <u>「自己実現」をいかに三重県でできるかを書き込む</u> とよい。(石阪委員)
	12	・ <u>三重県に残りたい人が残れることも必要。残留層を対象にした要因分析が必要。</u> (石阪委員)
アンコンシャスバイアス	13	・ <u>経営者が若いという強みを生かし、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などを押し出してブランディングするとよい。</u> (山川委員)
	14	・ 自分の母のように3年ぐらいは仕事をせずに子育てに専念した方がよい思っており、バイアスがかかっているかもしれない。(若い世代：三重大学生)
	15	・ アンコンシャスバイアスは職場のみならず、学校や住環境においてもあると思う。どこに焦点を置いていくか気になる。(若い世代：東京在住)
	16	・ 父親が長期で育休を取得して育ててくれたという東京の友人の話を聞いて、アンコンシャスバイアスに気付いた経験がある。(若い世代：東京在住)
	17	・ 昭和的な男性らしさ・女性らしさを脱却し、 <u>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</u> とよい。(榊原委員)

仕事と子育て等の両立・環境整備	18	・若者の「仕事を頑張りたい=子どもを諦める」という認識を変える必要がある。（国保委員）
	19	・仕事のために何かを諦めるのではなく、「 <u>全てを実現させてあげられる</u> 」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。（千田委員）
	20	・ <u>結婚・子育て・介護等のきっかけで戻ってくることを選んでもらえるような環境整備が必要</u> 。（浅井委員）
	21	・企業としては、地方だからと諦めるのではなく子育てとの両立等ができる環境整備に取り組む姿勢が必要とわかった。（大西委員）
東京と地方のギャップ	22	・三重県では、子どもに体験させてあげられることが少ないのではと懸念している。（若い世代：東京在住）
	23	・都内では、長期インターンや政治的活動など、高校生のおきから経験している幅が広い。（若い世代：東京在住）
	24	・ <u>東京との体験格差を乗り越える、または三重県ならではの特別な体験ができるという政策があればよい</u> 。（小安委員）
	25	・教育に関する選択肢が東京の方が豊富。地方出身者と東京出身者のギャップについても考える必要がある。（石阪委員）
その他	26	・多拠点生活の一つとして三重県を選んでもらうこともあり得るのではないか。（若い世代：東京在住）
	27	・「女性枠」などアフターマティブアクションを感じている人もいる。多様な層に意見を聞くことが必要。（浅井委員）

第3回（令和7年10月7日開催）

戦略のターゲットについて	1	・ターゲットを絞ることは大切。柔軟性が高く若い層の経営者をまずターゲットにするべき。（山川委員、千田委員）
	2	・現状バイアスもある。変化に軋轢を生むことを恐れ、あきらめる人もいる。変わらないといけない層（経営者層）から優先にやることが大事（小安委員）
	3	・第三者から見てここが変わらないと三重県は変わらないという視点も大事（トップ層）（小安委員）
	4	・企業経営者と一般県民を並べていることに違和感がある。経済分野に関することは、トップ層から制度を変えていくというのがアクション。一般県民は、価値観に関わってくるところ。（浅井委員）
	5	・一般県民を対象とした時の優先順位としては、 ①今困っている人②今後困ることが想定される人。ずっとこのままでいいという方には、こういう事例もあるという発信をする。（浅井委員）
目標値について	6	・他県との比較ではなく、北欧や欧米のグッドプラクティスをみてやるべき。（榊原委員）
	7	・KGI（経営目標達成指標）とKPI（重要業績評価指標）の2段階で取組を管理しては。（千田委員）
	8	ジェンダー指数の1位（0.452）と46位（0.409）の差が、産業構造自体を変えていかないと変化できない部分なのか、いろいろな努力でできる部分なのかまで掘り下げて分析し、検討したほうがよい。（千田委員）
環境整備・仕組み	9	・短時間正社員の仕組みを入れると良い。（小安委員）
	10	・女性のデジタルリスキリングによる所得向上の施策を入れると良い。（小安委員）
	11	・年収の壁などは、県から国への働きかけが必要。社会システムを変える必要がある。先進事例の企業のような仕組みを持っていない企業や変えられない企業は淘汰される。大企業より中小企業のほうが、機動力があるので、独自の制度を作っていくやすい。（浅井委員）
	12	・8時間を週5日、40時間働くというはめられた枠で働ける人のほうがむしろ少ない。それぞれのライフステージやライフリズムを意識しながら、柔軟に対応している企業に人は集まっている。一人ひとりの生き方・働き方に合ったフレームを準備する会社が増えるように、行政は支援できる制度設計にすると良い。（浅井委員）
	13	・行政の役割は、予算と条例である点は、非常に同意する。自分のペースで働ける環境を作ることと、同一労働、同一賃金が重要であり、労働時間というよりは、担った責任に対して適切な報酬が払われる仕組みづくりのためのルール整備をしてほしい。（国保委員）

三重らしさ・三重モデル	14	・三重県には、事業承継ネットワークがあり、後継者育成の取組が非常に充実しているため、レベルが高い中小企業経営者が増え、好循環につながっているのではないかと。これは三重モデルとなるのでは。（国保委員、石阪委員）
	15	・ジェンダー視点×後継者育成はより良いと感じる（小安委員）
	16	・三重らしさである若い経営者とジェンダーギャップ解消との関係性が明らかになると良い。働きやすさにつながっていくことがロジック的に詰めていく必要がある。（千田委員、石阪委員）
	17	・戦略3の両立支援については、三重らしさにつながるため、取り組んでいくことも大切ではないか。（山川委員、石阪委員）
	18	・戦略2と戦略3は、裏と表でどちらも大事。両輪のような見せ方が良い。（石阪委員）
調査・データ分析	19	・事業所の労働条件の実態調査として、ジェンダーギャップを解消するために、仮説を立てて何の仕組みが足りないかを調査し、出口戦略へつなげるべき。（小安委員）
	20	・中小企業の先進的な事例を積み上げ、どういう効果をもたらしたか継続的に調査して、県が発信すべき。（千田委員）
	21	・進んでいる企業の賃金格差がどうなっているかの調査が必要。（石阪委員）
	22	・三重県は、中小企業よりも従業員数が多い大企業のデータに引っ張られてしまう傾向が強いのではないかと。（山川委員）
	23	・企業規模別に賃金格差をしっかりと見る必要がある。（小安委員）
	24	・中小企業にある説明できない格差について原因を把握すべき。（小安委員）
	25	・女性の事業承継が進まないのはなぜかの分析は必要。（国保委員、榊原委員、小安委員）
	26	・家事育児の男女差の課題をもっとデータで可視化して対応すべき。インタビューなどで解像度を上げる方法もある。（小安委員）
	27	・バイアスは教育と家庭で再生産される。これを分析しないと100年たっても変わらない。（三重と東北ではバイアスの内容も違うはず）（榊原委員）
今後の議論が必要な課題等	28	・戦略3の両立支援については、もっと議論すべき。若い人にとっては、仕事と家庭がセットでないと変わらない。夫婦ともに仕事も子育ても一緒にやってみようという提唱するのであれば、保育の提供の仕方や家事支援サービスの仕方とかも相当変える必要がある。（榊原委員）
	29	・三重らしさである若い経営者とジェンダーギャップ解消との関係性が明らかになると良い。働きやすさにつながっていくことがロジック的に詰めていく必要がある。（千田委員、石阪委員）【再掲】
	30	・三重はアンコンシャスが強いのであれば、どう対応するかを考えるべき。例えば、製造業へのアプローチの仕方やスタートアップ等それ以外の産業を育てるなど。（国保委員）
	31	・教育の部分も長期的な視点を持って、言及してもいいのではないかと。（浅井委員）
	32	・具体的に学校、親、地域へのアプローチが少し弱いのではないかと。（小安委員）
	33	・男性の幸福度を上げるために、男性の働き方や負担感を軽くしてあげることも重要。（榊原委員、石阪委員）

その他	34	・エッジが弱い。他県では、わかりやすい目標設定や取組を広げるためのストーリーの打ち出し、賃金格差の分析ツールを使用して実際に何を変えるかということを経験しながら取組を進めるなどしている。（小安委員）
	35	・先駆取組事例集にあるような企業について、ターゲットとする若者に知ってもらうための情報発信についても、どのように知ってもらうのかを意識してアプローチしていくと良い。（浅井委員）
	36	・戦略3の両立支援は、とても重要である。さらに、保育サービスや子育て支援サービスに関わっている方こそ、アンコンシャス・バイアスの解消が重要。（国保委員）
	37	・体験したり、見せたりということが若い人にはすごく大事なので、学校と企業の連携は重要である。（石阪委員）
	38	・手を上げてきてくれる意識の高い層だけでなく、どこへ行きたいがわからない子たちへの働きかけも必要。（山川委員）
	39	・上の世代の意識を変えるのはとても難しい。これまでやってこられたことを否定するのではなく、絶妙なバランスで、意識改革ではなく意識アップデートを対話を通して丁寧にやっていくことが必要（小安委員）