

第6回人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会 概要

1 開催状況

○日時：令和7年12月11日（木）13：00～15：00

○会場：県庁3階 プレゼンテーションルーム

○出席者：

（五十音順敬称略）

安藤 邦晃	三重県商工会連合会 会長
石阪 督規	埼玉大学 教授
石田 聡	三重労働局 局長
伊藤 正明	三重大学 学長
小安 美和	株式会社 Will Lab 代表取締役
田山 雅敏	三重県経営者協会 副会長
番条 喜芳	日本労働組合総連合会 三重県連合会 会長
藤波 匠	株式会社日本総合研究所 上席主任研究員
三林 憲忠	三重県中小企業団体中央会 会長
一見 勝之	三重県知事

○議題：三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略中間案について
若者・女性に選ばれる三重に向けた出口戦略について

2 委員からの発言

○伊藤委員（三重大学 学長）

- ・大学としてもジェンダーギャップ解消に取り組んでいきたい。リカレント教育センターも三重県と連携して取り組んでいく。
- ・地方大学は地域から必要とされなければ、存在価値がなくなる。ぜひ外部からさまざまな要望をあげてほしい。大学内で議論するより、外からの声に変革するにあたっては一番効果がある。
- ・三重県は、大学も含め広報が苦手。保護者の声を聞くと三重県から出てほしくないという声は大きい。

○三林委員（三重県中小企業団体中央会 会長）

- ・ジェンダーギャップ解消は、経営者の意識改革がすべてであると考えている。経営者が建前でなく、本心から意識を変えたいという思いがないと会社は変わらない。
- ・自社の取組としては、新採の7割ほどが女性。働きやすさから選ばれている。制度があっても使いやすい風土でなければ意味がない。自社では制度を120%使われている状況。

○安藤委員（三重県商工会連合会 会長）

- ・会員のほとんどが小規模事業者であり、今日経営していくことで精いっぱい状況。新しいニーズや考えを学ぶ時間がなく、意識改革は容易ではない。

- ・県からの説明があったとおり、ジェンダーギャップはジェネレーションギャップであり、柔軟な発想をもっている方をターゲットとすることに賛成。新しい変革に意欲的などころから成功モデルを積み上げていくことが重要。
- ・9年間県立高校での直接対話を行う事業を実施しており、そこにジェンダーギャップの視点を入れることも可能。
- ・取組の実効性を高めるため、事業者側にどのようなニーズがあるかの意識調査を実施してほしい。

○田山委員（三重県経営者協会 副会長）

- ・三重県内に大学が少ない。特に薬学部がない。
- ・経験上女性は上昇志向が少ない。会社としては、パウダールームの新設や若年層の賃金格差をなくすなど、できることはやっている。でも人が集まらない状況である。

○番条委員（日本労働組合総連合会三重県連合会 会長）

- ・労働組合も会長が男性をほとんど占めるなど、ジェンダーギャップがある状況。
- ・県も企業も目標を掲げ、公言していく必要がある。そして、それが実現できるよう、育休代替職員の支援や相談体制の充実などを行政にお願いしたい。
- ・男性の育児休業が10日取る人が増えれば、それでジェンダーギャップ解消なのか。取得日数の解像度を高めるなど、統計の取り方や調査の精度向上を検討すべきである。

○石田委員（三重労働局 局長）

- ・労働局の取組としては、「女性活躍の推進」「仕事と子育ての両立」「ハラスメント防止対策」に取り組んでいる。
- ・本日の議論をふまえて、連携できる場所があればお願いしたい。

○藤波委員（日本総合研究所 上席主任研究員）

- ・山梨大学では、「スパーク」という、理系・文系関係なく地域活性化人材を育成するプログラムを実施。
- ・三重県は全国と比較して、勤続年数が長い。逆を言えば、雇用の流動性が低く、そういった県は流出する傾向がある。
- ・製造業が強い県と女性の流出にも相関関係がある。（北関東地域や東海地域等）
- ・小中学校等、若い段階でキャリア教育に取り組み、特に女子学生の理系人材を育てる必要がある。
- ・三重県は事業承継がうまくいっていることは素晴らしい。世代交代した企業を実態調査して、本当にジェンダーギャップ解消が進んでいるのかについて実証してみる必要がある。

○小安委員（株式会社Will Lab 代表取締役）

- ・三重県のジェンダーギャップの状況は本当に深刻であると感じた。

- ・三重県は、地域企業についての学びの機会が不足していること、女性が戻ってくる職場が不足していると感じた。
- ・現在女性が就職先を探すときに「えるぼし」「くるみん」をとっているかを必ず確認している。三重県で取得している企業は44企業しかいない。
- ・三重県は知事が本気で取り組もうとしているのは、素晴らしい。一方で市町のトップが本気で取り組まなければ、ジェンダーギャップ解消は進まないと考える。
- ・金融機関の協力も必要と考えており、広島「HATAfu1」では、ひろぎんホールディングスが中心となり、県と連携しながらさまざまな取組を推進している。

○石阪委員（埼玉大学 教授）

- ・ジェンダーギャップ解消基本戦略の検討会議において、東京に転出した若者が「東京と三重県では学生時代の体験格差がある」ということを話していた。学生に向けては、三重県ならではの体験を進めていくことが大切。
- ・三重県は経済的に豊かである。そのために夫が働き、妻が家事をするといった昭和型スタイルで良いと思っている人が多い。
- ・東京を真似するだけでは東京に勝てない。「三重スタイル」としてどのように取り組むべきかの検討が必要。

3 フリーディスカッション

○小安委員（株式会社 Will Lab 代表取締役）

- ・三重県らしい幸せモデルが作れるとよい。
- ・これまでは三重県は可処分所得が高くて、女性はバリバリ働く必要がなかったが、これからは物価高などもあり共働きが増えている。
- ・その中で、男性の子育て参画がキーになってくる。男性も女性も育児もして仕事するという塩梅の三重県を作るとよいと思う。
- ・東京都も条例を制定予定だが、育児等をアウトソースすることへの支援金がたくさん出ている。

○藤波委員（日本総合研究所 上席主任研究員）

- ・製造業が多い地域は、女性流出が多い傾向があるが、地域経済にとっては、製造業が多いことは強みでもある。意欲的に女性を採用、特に中途採用をしていくことが重要である。製造業は地方の雇用という意味で優良な産業であり、製造業を誘致したい地域が多い。

○三林委員（三重県中小企業団体中央会 会長）

- ・製造業でも機械化が進み、力仕事は減ってきているが、本社機能でなく工場であり、女性が働きたいと思う場は少ないと思うので、R&Dなどを立地させなければならない。

○田山委員（三重県経営者協会 副会長）

- 三重県に本社を置く中堅中小企業では、高度人材が定着しないのが三重県の弱いところ。定着の仕組みを作ろうしてきたが、失敗してきた。子育てが終わった頃の人材を受け入れることも視野に入ると、交流人口も増えるのではないか。