

三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略（仮称）目次（案）

はじめに 策定の趣旨

・ ・ ・第1回検討会議で議論
（資料1、資料2）

- 1 三重県における現状
 - ① 人口流出と人材不足
 - ② 男女間の賃金格差
 - ③ 都市圏在住の三重県出身者の声
- 2 三重県が取り組むべき基本的な3つの課題
 - ① 女性のキャリア継続の壁等キャリア形成の男女差
 - ② 雇用形態の男女差
 - ③ 労働と家事に割く割合の男女差

3 めざす姿

・ ・ ・第2回検討会議で議論
（資料3-1、資料3-2、資料3-3）

- 4 ジェンダーギャップ解消に向けた3つの戦略
 - ① アンコンシャス・バイアスの解消等の意識改革
 - ② 働き方の多様な選択肢の提供
 - ③ 両立支援を支えるケアサービスや制度の充実

・ ・ ・第3回以降検討会議
で議論予定
（資料4）

5 資料編（県内取組事例の紹介）

はじめに（ジェンダーギャップ解消基本戦略を策定するのはなぜか？）

人口減少対策のスピードを上げるために ジェンダーギャップの視点で課題を可視化する

三重県では、出生数の減少とともに、転出が転入を上回る状況が続いており、2007 年をピークとして人口減少の局面に入っています。その減少率は徐々に増加しており、2020 年には 177 万人だった人口が、このままでは 2050 年までの 30 年間で約 42 万人減少すると推定されています。これは、現在の津市（約 27 万人）と松阪市（約 15 万人）の人口を合わせた規模に相当します。特に 15 歳から 29 歳の若者、特に女性の転出超過が止まらないことが大きな課題です。

なぜ、若い女性が都会へ流出してしまうのでしょうか？

この課題解決に向けて、経済団体、有識者、県内企業で働く女性、高校生、大都市圏へ転出した県出身者など、さまざまな立場の人々から意見を伺い、アンケートなどの調査分析を進めてきました。その結果、東京一極集中が加速する背景には、ジェンダーギャップの存在があることが明らかになりました。特に三重県では、経済分野における給与や雇用形態などの男女差が大きいことが、人口流出や人材不足の一因となっています。

三重県が人口減少対策をより進めていくためには、ジェンダーギャップの視点で課題を可視化し、これまで見過ごしていた課題を把握し、改善につなげていく必要があります。ジェンダーギャップの解消には、その解消を目指すという強い意識と社会全体の構造変革が必要です。そのため、経済分野におけるジェンダーギャップ解消に向けた取り組みの方向性を示し、県内企業、高等教育機関、行政、県民の皆様などあらゆる主体が共有・連携してオール三重で取り組むため、「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」を策定します。

三重県における現状①～人口流出と人材不足～

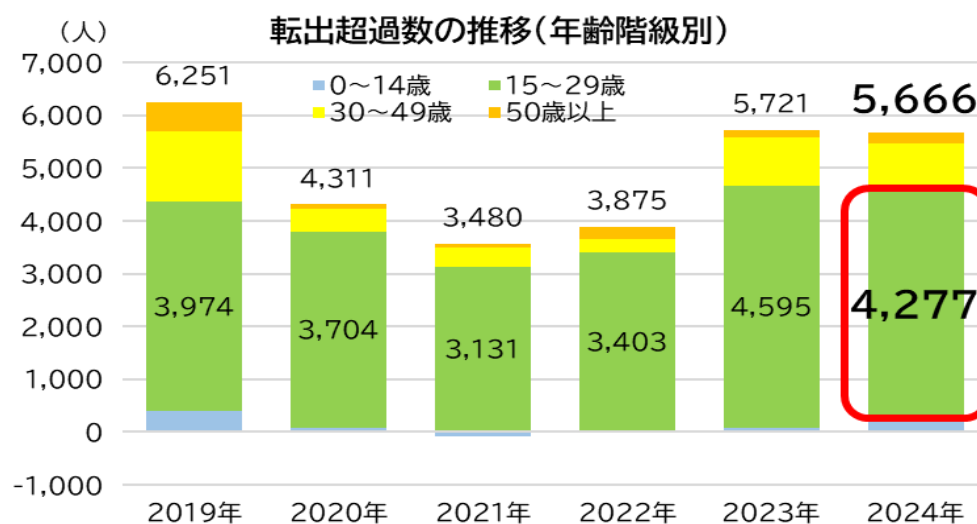
転出超過数の約 8 割を15～29 歳の若者が占める 県内企業は5割以上が人材不足を感じている

三重県では、転出が転入を上回る転出超過が続いている。

15～29 歳の若者の転出は特に多く、県内企業の人材不足につながっている。

三重県の人口流出の現状

三重県の 2024 年の転出超過数は、5,666人となっており、コロナ禍以降、高止まり傾向にある。主に進学や就職を理由に県外に転出する 15～29 歳の若者が 4,277 人で、男女とも大多数を占めている。



※日本人移動者。マイナスは転出超過数

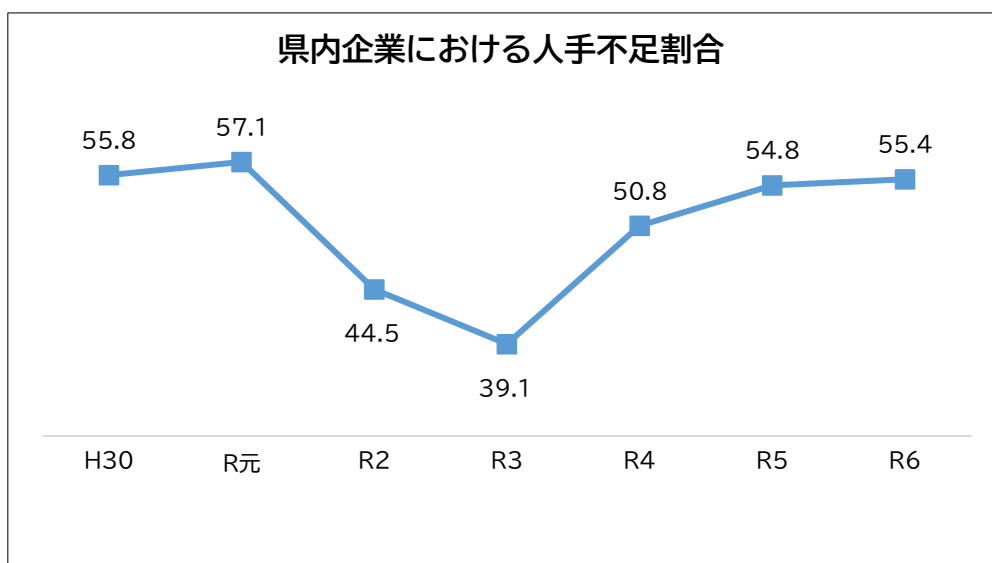
出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

内訳	男	女
15～19歳	415人	308人
20～24歳	841人	1,404人
25～29歳	775人	534人
総計	2,031人	2,246人

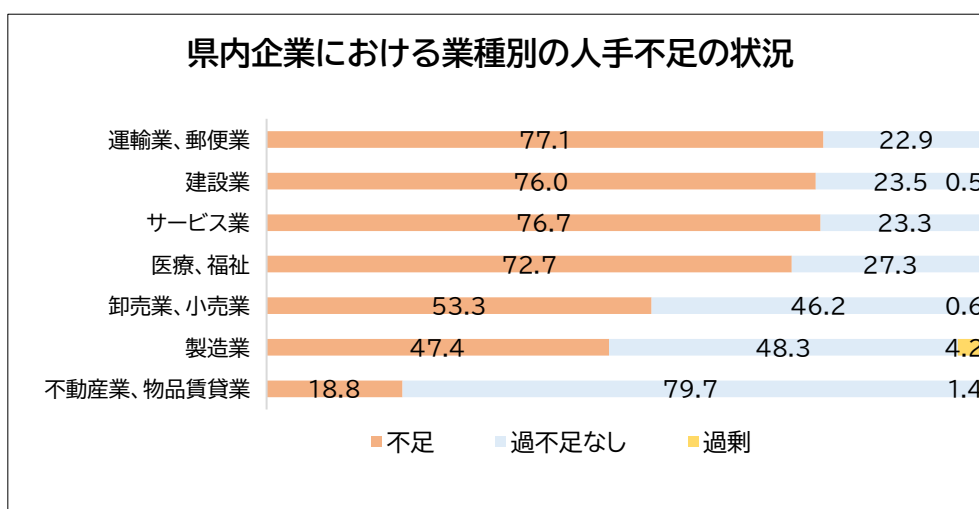
三重県の労働力不足の現状

三重県が実施している三重県事業所アンケートによると、県内企業の5割以上が人材が不足していると回答している。

特に、「運輸業、郵便業」、「サービス業」、「建設業」、「医療、福祉」では7割以上が「不足している」状況である。



出典：三重県「三重県事業所アンケート」(平成30年度～令和6年度)



出典：三重県「三重県事業所アンケート」(令和6年度)

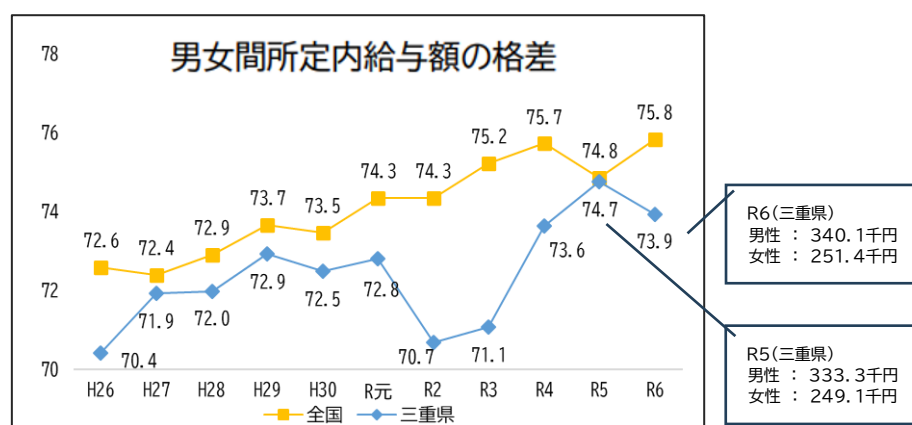
三重県における現状②～男女間の賃金格差～ 見過ごせない男女間の賃金差 三重県では、大きなギャップが存在している

フルタイム¹で働く男女を比べても、賃金差が約8万円もある三重県。賃金に関する様々な男女間のギャップを多方面から分析すると、パートタイムで働く女性が多い現状や県内の産業構造の特徴が見えてきた。

三重県のフルタイムで働く人の賃金格差

2025年都道府県版ジェンダー・ギャップ指数の一つである、三重県でフルタイム¹の仕事に従事する男性の所定内給与額は約33万3千円(全国11位)であるのに対し、女性は約24万9千円(全国14位)で、男女間の賃金格差が約8万4千円と、大きい傾向にある(全国45位)。

令和7年3月に公表された、厚生労働省「賃金構造基本統計調査(令和6年)」の結果では、男性が約34万円(全国11位)、女性が約25万1千円(全国20位)で、男女間の賃金格差が約8万8千円(全国45位)となった。男女間の賃金格差はさらに拡大した。

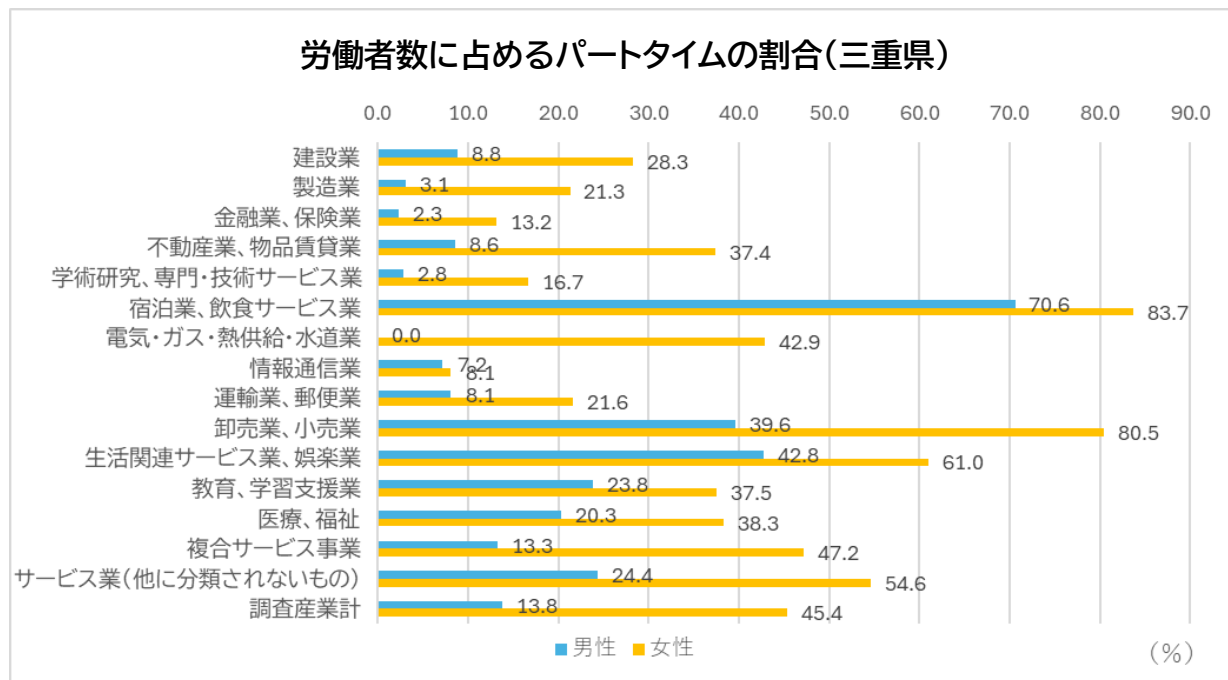


出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

1 常用労働者のうち、短時間労働者でない正社員及び非正職員のこと。

三重県はパートタイムで働く女性が多い

産業別の労働者数に占めるパートタイム労働者(所定労働時間が一般の労働者よりも短い者)の割合は、業種を問わず女性の方が男性よりも高い。

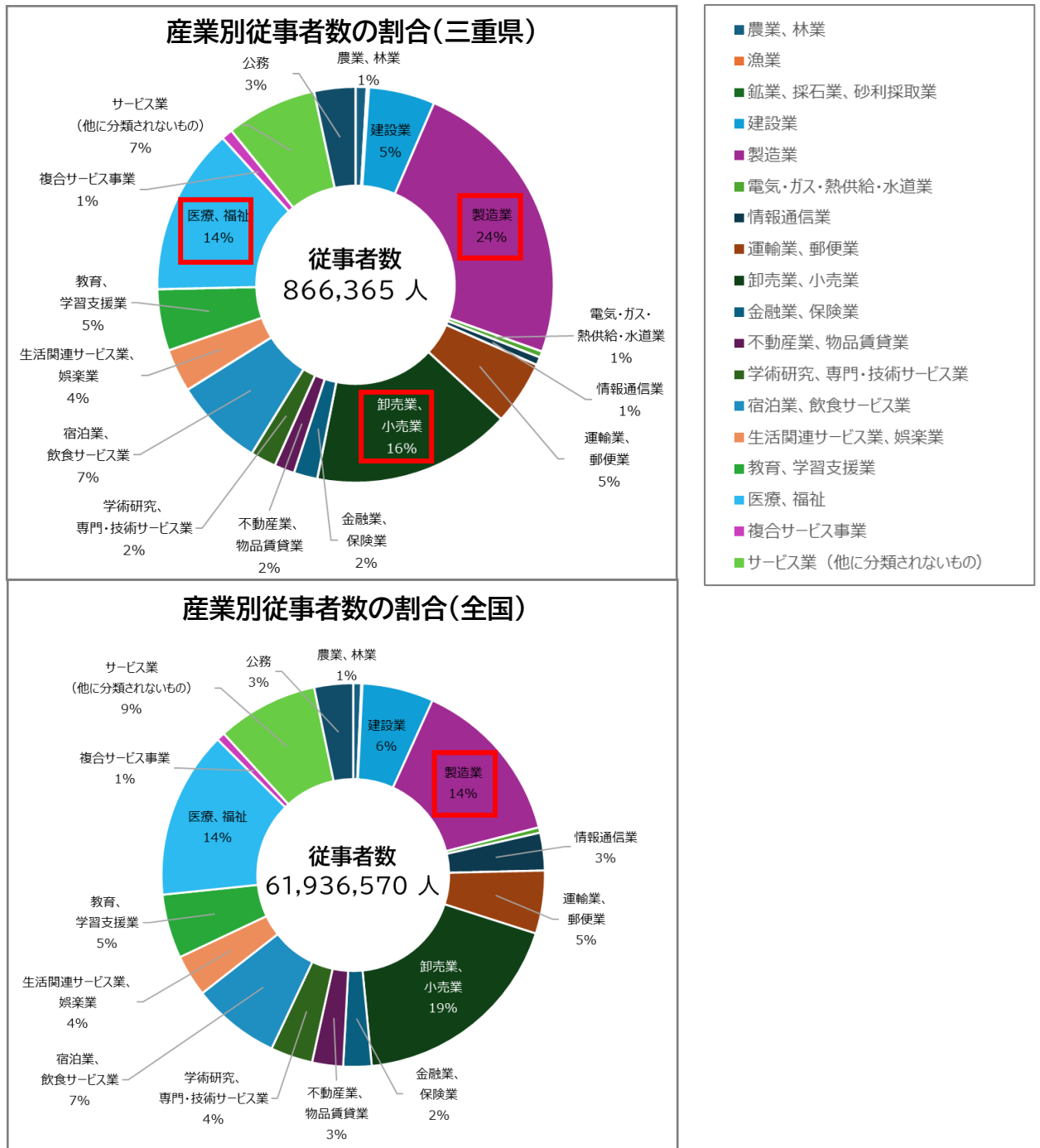


出典: 三重県「毎月勤労統計調査地方調査年報」(令和5年) ※30人以上の事業所が対象

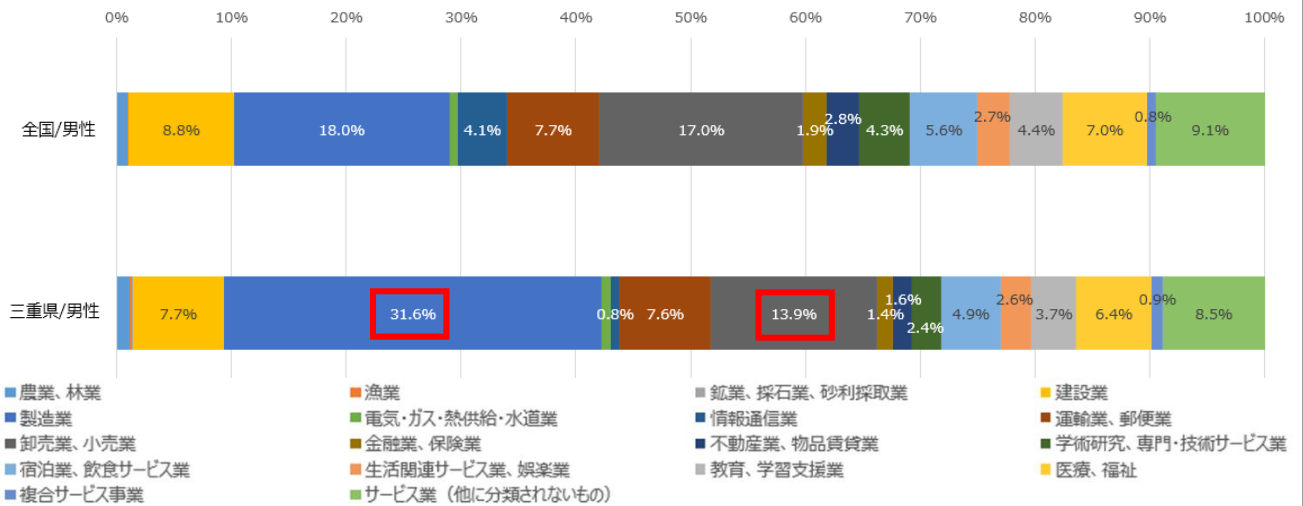
三重県の産業構造

三重県内の産業別従事者数の割合が最も高いのは、「製造業」約24%（約20万8千人）で、全国の状況（約14%）と比較しても高い。次いで、「卸売業、小売業」が約16%（約14万1千人）、「医療、福祉」が約14%（約11万8千人）である。

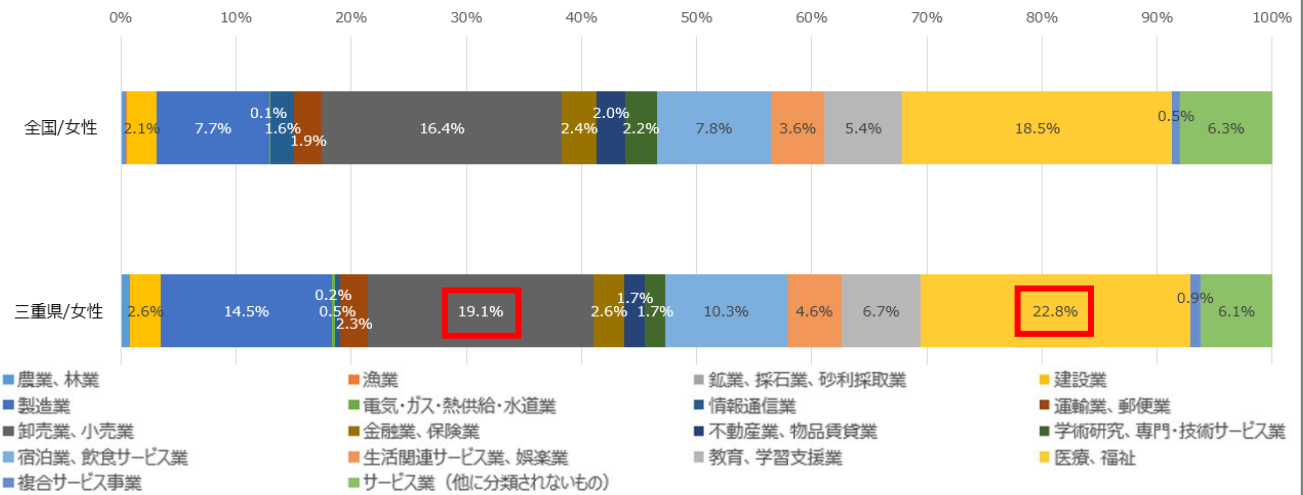
また、性別で比較すると、男性は、「製造業」や「卸売業、小売業」の従事者割合が高いのに対し、女性は、「医療、福祉」や「卸売業、小売業」の従事者割合が高い。



産業別の男性従事者数(全国／三重県)



産業別の女性従事者数(全国／三重県)



出典：総務省「経済センサス」(令和3年)

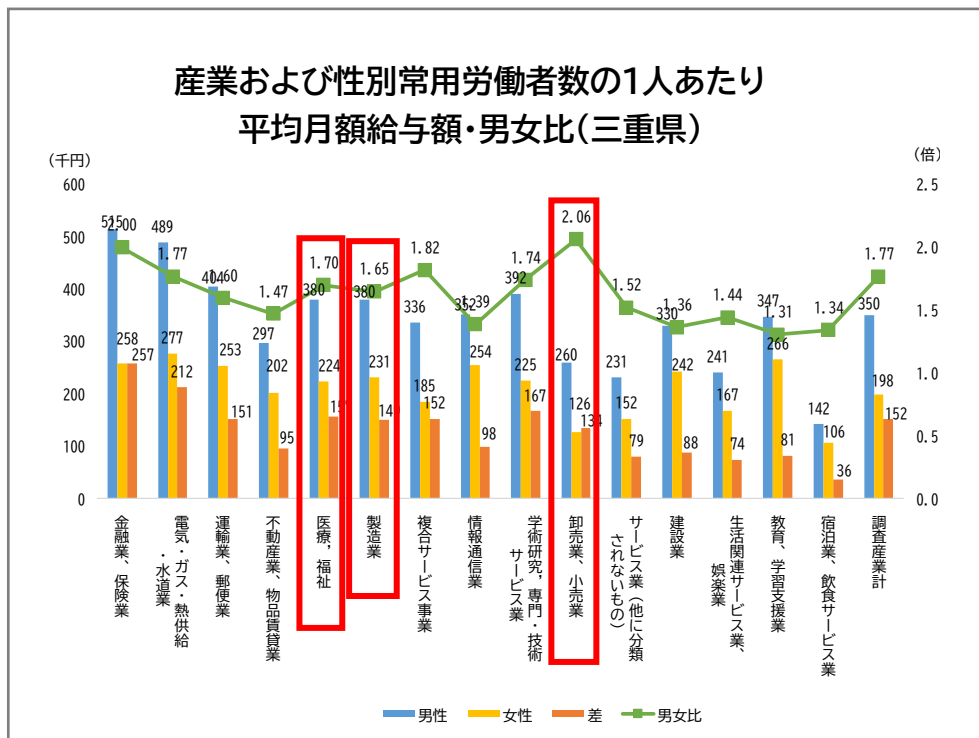
三重県の産業別賃金格差の特徴

三重県の特徴は次の2つである。

①従事者割合の高い産業(「製造業」、「卸売業、小売業」や「医療、福祉」)での男女間賃金差が大きい。

②男性従事者割合の高い「製造業(約15万2千人)」や「卸売業、小売業(約6万7千人)」の男性の給与が高い、女性従事者割合の高い「医療、福祉(約8万8千人)」及び「卸売業、小売業(約7万4千人)」の給与が低い。

また、女性の給与が低い産業(「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」)では、8割近くの女性がパートタイムで働いている。



出典：三重県「毎月勤労統計調査地方調査年報」(令和5年) ※30人以上の事業所が対象

三重県における現状③ ～都市圏在住の三重県出身者の声～ 根強く残る固定的な性別役割分担意識 三重県ではキャリアビジョンの実現が難しい？

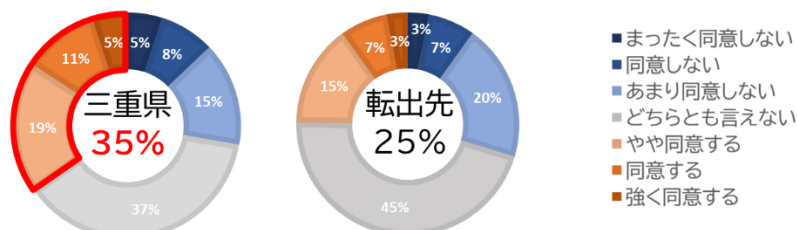
若い女性の転出が止まらない背景には、子育てや家庭、仕事に対する固定的な性別役割分担意識がある。若者は、理想の働き場所が県内にはないと感じている。

三重県と都市圏の違い

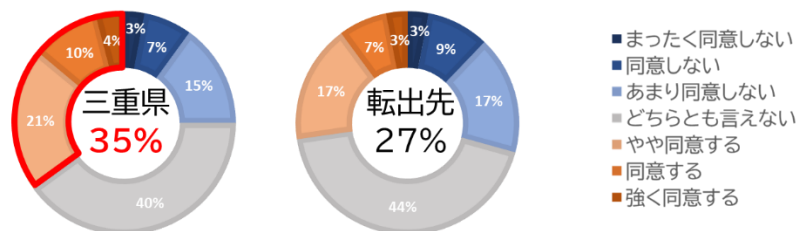
三重県が実施した都市圏在住の三重県出身者¹へのアンケートによると、子育てや家庭、仕事などにおける固定的な性別役割分担意識を都市圏よりも三重県でより強く感じていることが示された。また、都市圏在住の三重県出身女性²へのヒアリングによると、就職先を選択する際に重視することとして、「自分の専門性や学んだことを活かせること」、「何らかの成長に繋がること」、「働き続けやすい環境であること(土日休み、育児のしやすさ)」、「給与が高いこと」等が挙げられた。加えて、同ヒアリングにおいては「理想とする働き場所が三重県にはない」、「自分に合う仕事三重県にあるかがわからない」と感じている人もみられた。

■都市圏在住の三重県出身者へのアンケート

三重県と転出先それぞれについて、
「女性は子育てや家庭を優先すべきだと考える人が多い」と感じる



三重県と転出先それぞれについて、
「女性の求人は男性に比べて補助的な仕事ばかりだと感じる」と感じる



出典：三重県「転出者女性の転出理由等に関するアンケート調査及びヒアリング調査」(令和6年度)³

¹ 都市圏在住者であり、かつ、三重県に居住経験のある男女及び三重県在住者であり、かつ、都市圏への転出経験がある男女

² 都市圏在住者であり、かつ、三重県に居住経験のある女性

■都市圏在住の三重県出身女性へのヒアリング

地元には研究開発部門の求人がなかったため、大阪を中心に就活をした。

(20代女性、大阪府在住)

エンジニアとして成長するのであれば、都会の会社の方が合っていると感じる。

(10代女性、大阪府在住)

東京の会社は福利厚生がよく、給与も高い点で魅力的。

(10代女性、東京都在住)

三重に戻りたいものの、自分の意向(生活に余裕のある収入、土日休み等)に見合う就職先が行政しかない。

(10代女性、東京都在住)

三重の会社で理想的な働き方ができるとは考えづらい。そのため、都会の会社に所属してリモートワークで働くなど、働き方の工夫が必要。

(10代女性、大阪府在住)

出産・育児中も正社員として働き続けたい。

(10代女性、京都府在住)

三重の勤務先が人材不足で子育てとの両立が難しかった。

(30代女性、滋賀県在住)

子育てをするうえではサポートの手厚い愛知の方が適している。

(30代女性、愛知県在住)

三重に帰ることを前提に公務員試験の準備をしているが、内定の時期が遅く確実に通るわけでもないため、東京の食品系の会社の選考にも複数参加している。

(10代女性、東京都在住)

三重にいたころ、家族と先生以外の大人にあったことがないため、三重に住みながら務めることができる仕事が想像できていない。

(10代女性、東京都在住)

親の働き方を見るなかで、三重で働くのは刺激が少なくのほほんとしているイメージがある。

(10代女性、京都府在住)

将来的にUターンは考えているが、自分に合った仕事が三重にあるかが懸念点。

(10代女性、東京都在住)

出典：三重県「転出者女性の転出理由等に関するアンケート調査及びヒアリング調査」(令和6年度)³

³ 三重県「転出者女性の転出理由等に関するアンケート調査及びヒアリング調査」(令和6年度) <https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/001193669.pdf>

三重県が取り組むべき基本的な3つの課題①～女性のキャリア継続の壁等キャリア形成の男女差～

共働きが増えている一方で、 依然として存在する女性のキャリア形成の壁

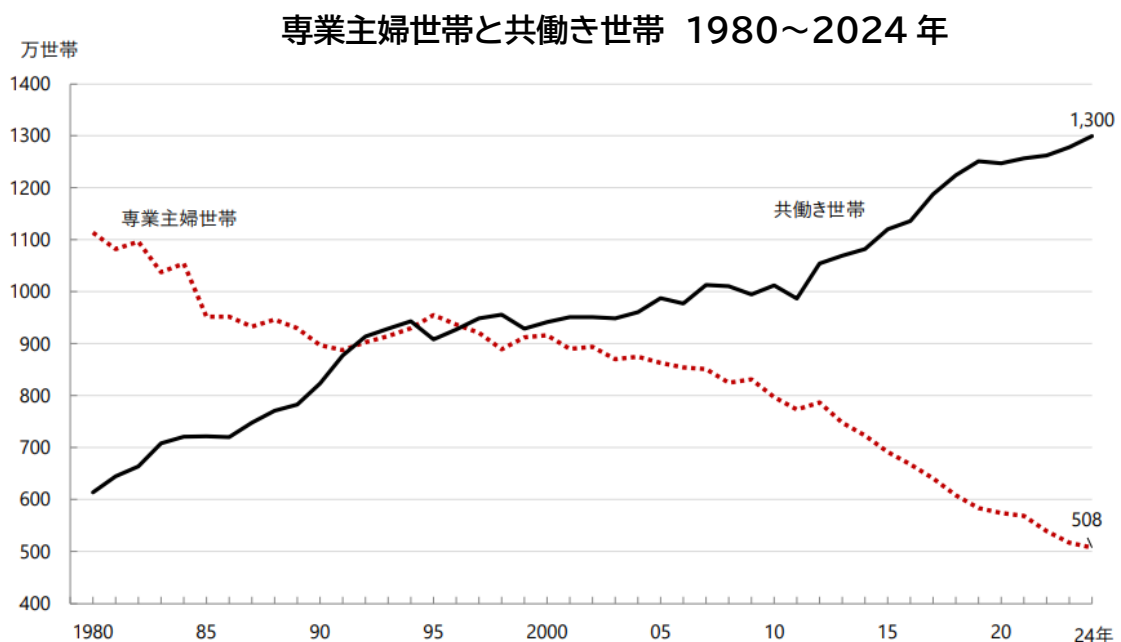
近年、共働き世帯が増加傾向にあり、それまでと逆転して専業主婦世帯を上回っている。

一方で、三重県における平均勤続年数は男性より女性の方が短く、この差は全国と比較しても大きい。

出産後も働き続ける女性が増加傾向にあるものの、依然として出産や育児を機に退職を選択する女性は少なくなく、女性がキャリアを形成するには課題が存在する。

女性のキャリア形成における課題

雇用者の共働き世帯数は増加傾向にあり、1997年以降、専業主婦世帯数を上回っている。三重県においても、「(女性は)子どもができて働き続ける方がよい」と考える人の割合は男女とも半数を超え、増加している。



独立行政法人労働政策研究・研修機構 HP より(出典:総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」)

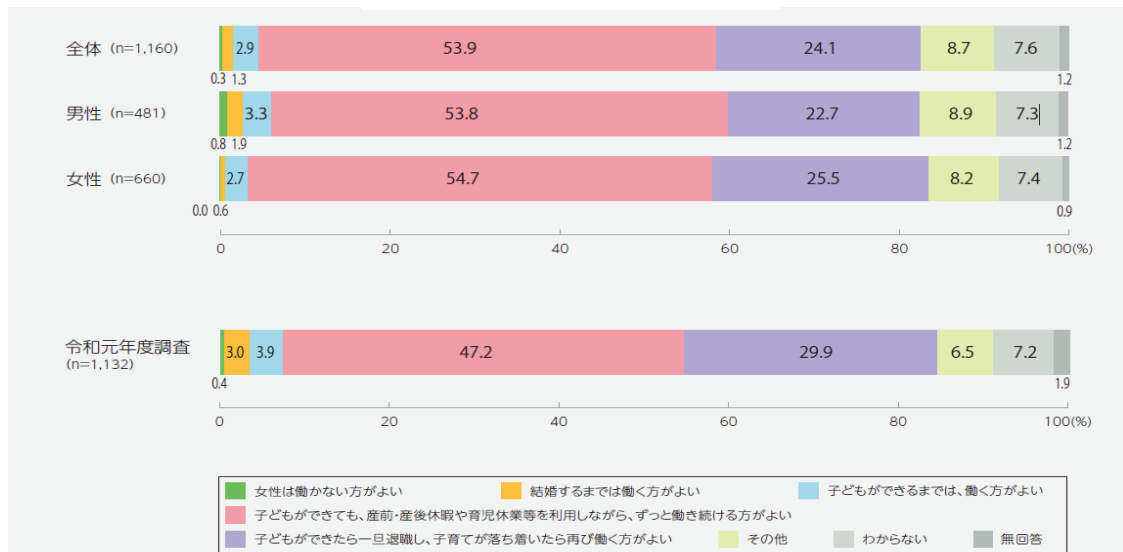
注1「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。2018年以降は夫が非農林業雇用者で妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)の世帯。

注2「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

注3 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

注4 2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値。

女性が働くことへの考え方

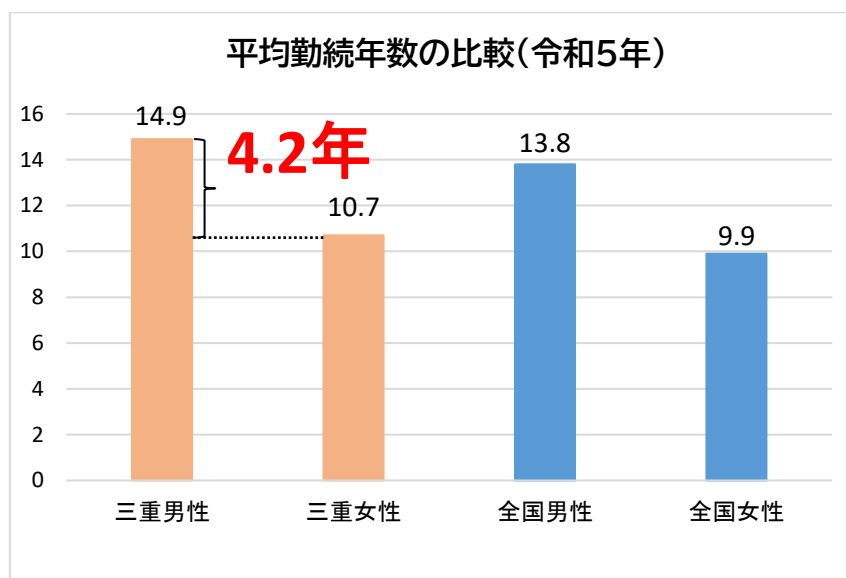


出典:三重県「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査」(令和6年度)

一方で、三重県における女性の平均勤続年数は、男性よりも4.2年短く、この差は全国の男女差(3.9年)より大きい。加えて、三重県における管理職に占める女性の割合についても、増加傾向ではあるが全国と比較すると低い状況である。

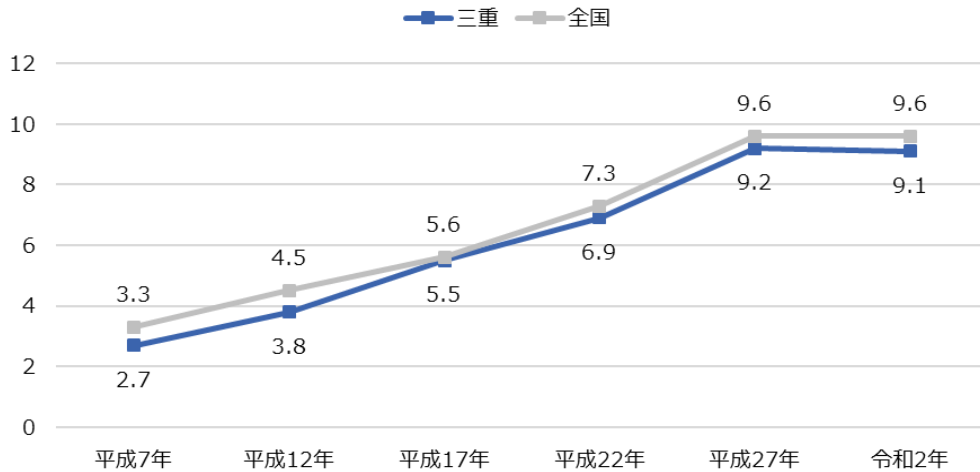
国立社会保障・人口問題研究所「出生状況基本調査」によると、第1子を生んだ妻(妊娠前から無職の妻を含む)のうち、就業継続者の割合は上昇傾向にあるものの、2015～2019年において2割強が出産前後で退職している。

女性が出産や育児を契機にキャリアが中断され、勤続年数が短くなることで管理職へ昇進しづらくなっていることが考えられる。



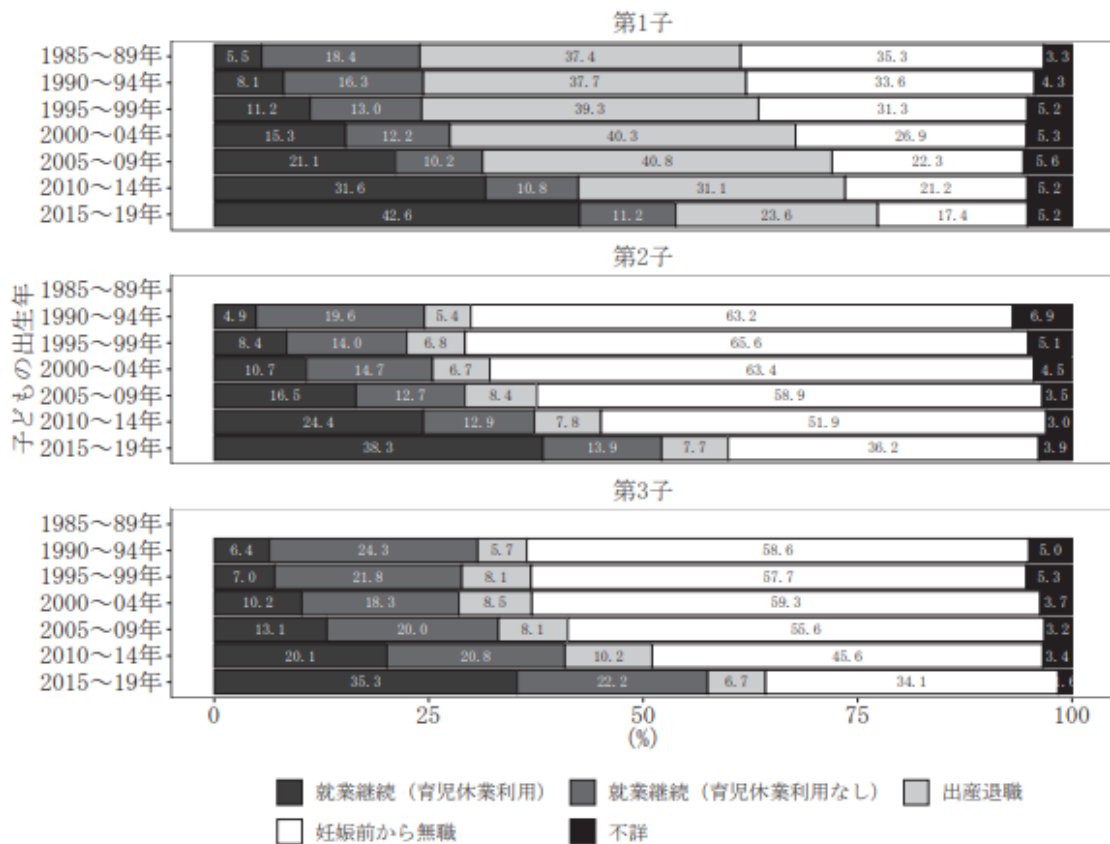
出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)

管理職に占める女性の割合



出典:三重労働局「三重の女性労働等の実情 R5.9 月更新」を基に作成

子どもの出生年別にみた、出産前後の妻の就業変化



出典:国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」

※第 1 子～第 3 子が 1 歳以上の夫婦について、妻の出産前後の就業変化を以下のように定義

- ・就業継続（育児休業利用）：妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども 1 歳時就業
- ・就業継続（育児休業利用なし）：妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども 1 歳時就業
- ・出産退職：妊娠判明時就業～子ども 1 歳時無職
- ・妊娠前から無職：妊娠判明時無職～

注：対象は出生子ども数 1 人以上で、第 15 回以前は妻の年齢 50 歳未満、第 16 回は妻が 50 歳未満で結婚し、妻の調査時年齢 55 歳未満の初婚どうしの夫婦。第 1 子は第 12～16 回調査、第 2 子・第 3 子は第 13～16 回調査について、子どもがそれぞれ 1 歳以上、15 歳未満の夫婦を合わせて集計。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども 1 歳時の従業上の地位の変化を見たもの（仕事が変わっていても、両時点で就業していれば「就業継続」に含まれる）。「妊娠前から無職」には、子ども 1 歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは「育児休業利用なし」に含めている。育児休業制度の利用有無を問わず就業継続した割合の合計値は、子どもの出生年が 2010～14 年で第 1 子 42.5%、第 2 子 37.3%、第 3 子 40.9%、2015～19 年で第 1 子 53.8%、第 2 子 52.2%、第 3 子 57.5%。客体数は 2010～14 年（第 1 子 1,729、第 2 子 1,375、第 3 子 472）、2015～19 年（第 1 子 751、第 2 子 671、第 3 子 252）。【報告書図表 9-1-3 子どもの出生年別にみた、出産前後の妻の就業変化】

三重県が取り組むべき基本的な3つの課題②～雇用形態の男女差～ ライフイベントに左右される女性の働き方 女性に影響が偏ることは当たり前？

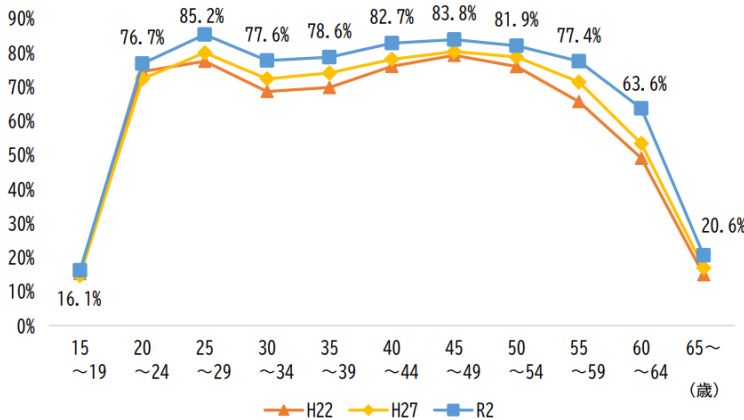
結婚・出産期にあたる年代に女性の労働力率が一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブについては、近年、改善傾向が見られる。しかしながら、女性は30才前後のタイミングで雇用形態に変化が生まれる傾向が依然として強く、ライフイベントを起因とした影響を受け続けている。

労働力の変化

国勢調査における労働力人口とは、就業者と完全失業者(仕事に就くことが可能かつ求職している人)を指す。

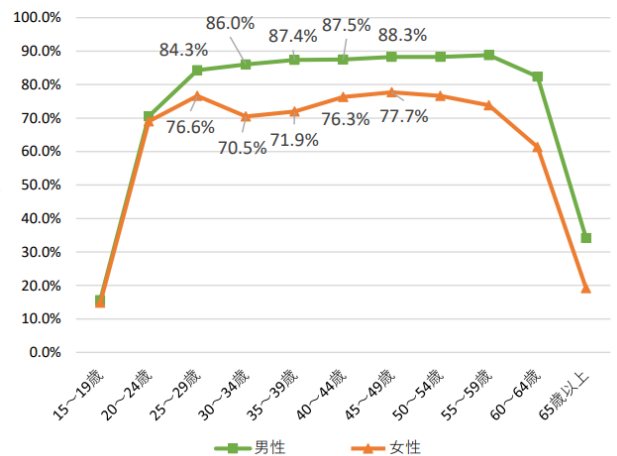
いわゆるM字カーブは、平成22(2010)年や平成27(2015)年と比べて改善傾向にあるが、令和2(2020)年のデータでは、男性の労働力率が20代～30代にかけてほぼ横ばいで推移するのに対し、女性の労働力率は低下が見られる。

女性の年齢階級別労働力率の推移(三重県)



出典：総務省「国勢調査」 ※労働力状態「不詳」の者を除いて算出

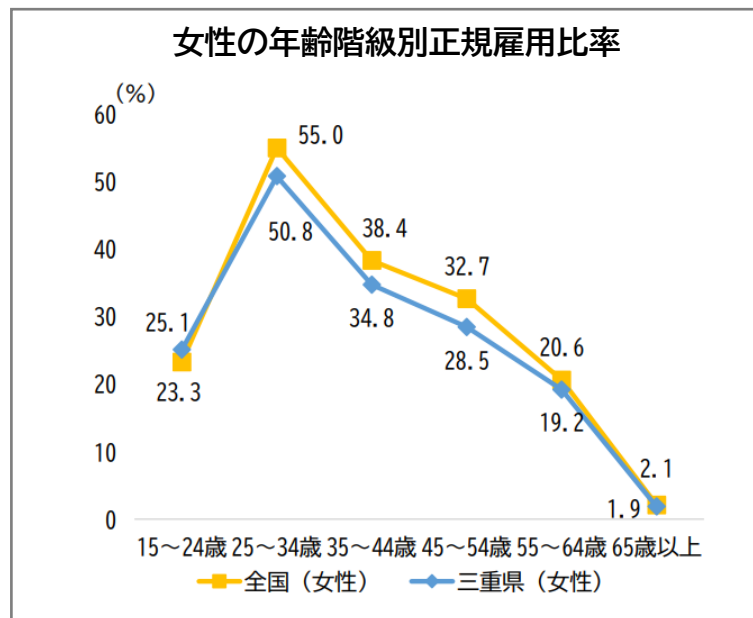
男女別の年齢階級別労働力率(三重県)
(2020年)



出典：総務省「国勢調査」

女性の正規雇用比率の変化

女性の正規雇用比率は、25～34 歳をピークに低下しており、いわゆる「女性の L 字カーブ」が現れている。また、三重県は 15～24 歳以外の各年齢階層で比率が全国平均より低い状況にある。出産や育児等を契機に女性が正規雇用から非正規雇用に移行している傾向が読み取れる。



出典：総務省「就業構造基本調査」（令和4年） ※人口に占める正規の職員・従業員の割合

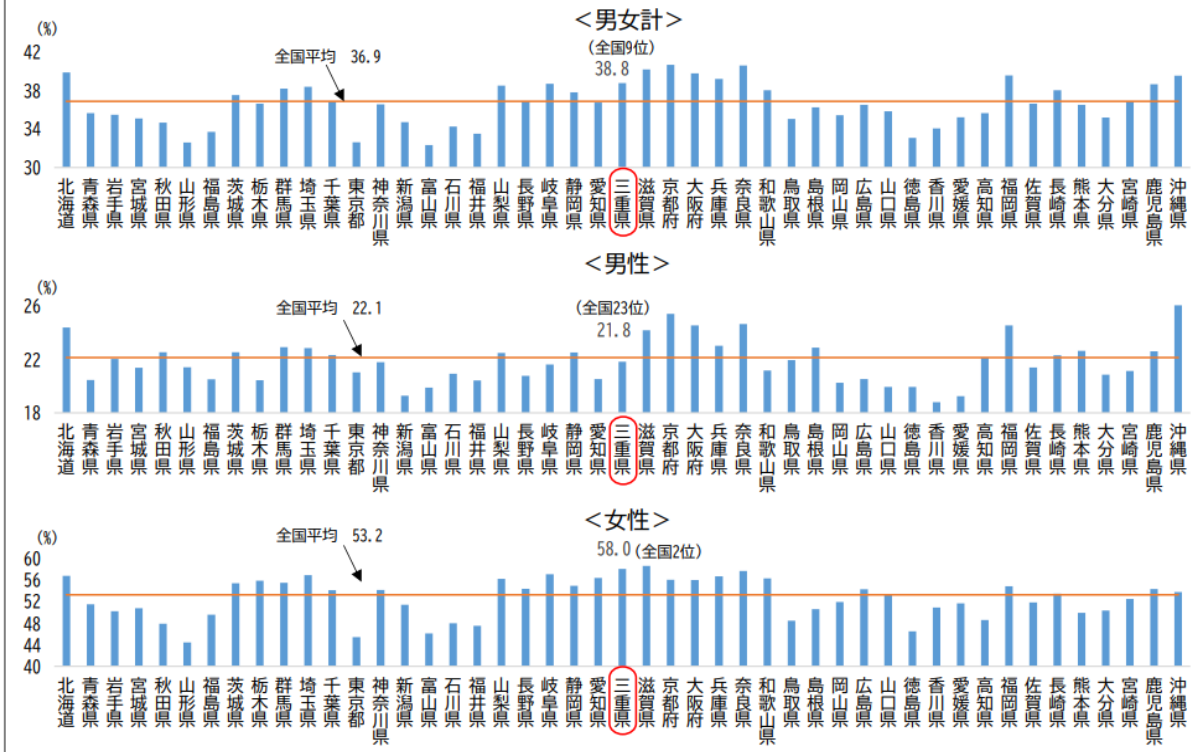
三重県の女性の非正規雇用比率の特徴

三重県の労働者全体に占める非正規雇用者の割合（非正規雇用比率）は 38.8%で全国9位、特に女性は 58.0%で全国2位と高い水準にある。

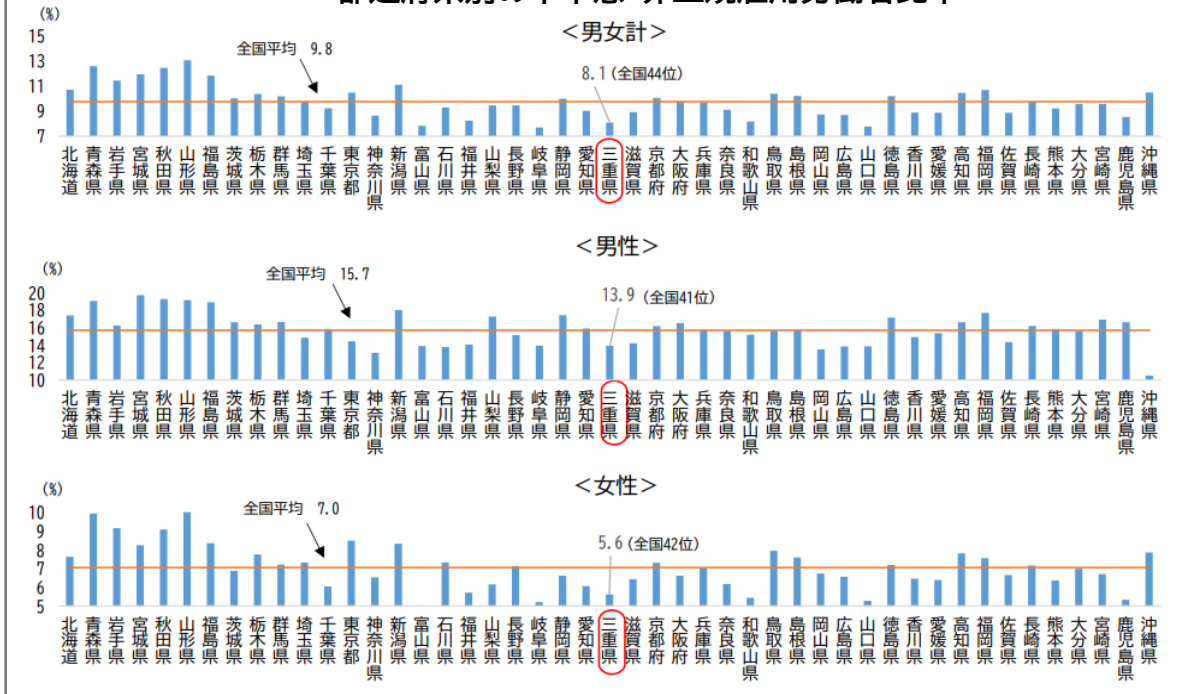
一方、三重県の非正規雇用者に占める「不本意・非正規雇用者¹」の比率は 8.1%で全国 44 位と低い水準にあることから、三重県においては「本意・非正規雇用者」、つまり、自ら選択して非正規となる者の割合が高いという特徴が読み取れる。

1 非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。

都道府県別の非正規雇用比率



都道府県別の不本意・非正規雇用労働者比率



三重県が取り組むべき基本的な3つの課題③～労働と家事に割く割合の男女差～ **男性の家事・育児参加が女性の就業率を変える！**

三重県の多くの家庭では、家事・育児を主に妻が担っており、家事・育児にかかる夫婦間の時間差が大きい状況にある。

女性が働き続けることが望まれる一方、家事・育児に対する負担は依然として女性に偏っており、女性が働き続けることを難しくしている。

三重県の女性の有業率が低いことの背景には、夫婦間の家事・育児にかかる時間差がある。

労働と家事に割く割合の男女差における課題

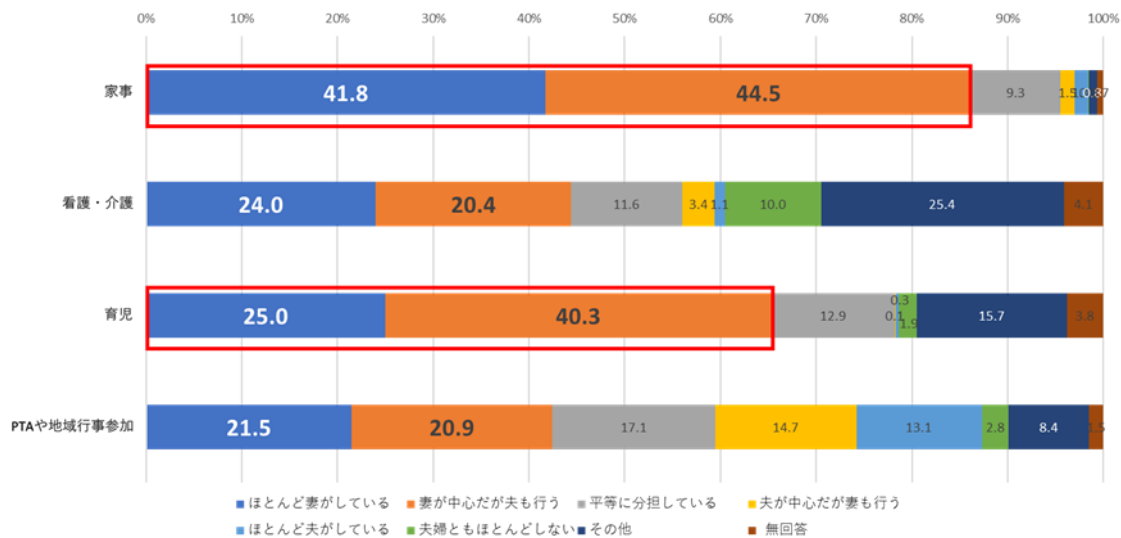
三重県では、家事は8割以上、育児は6割以上の家庭で主に妻が担っている状況である。また、男性が家事に費やす平均時間は1日17分で、女性に比べて127分少ない。この差は全国的にも大きいものである。さらに、三重県は妻から見た夫の家事・育児関与度¹が全国最下位と妻が夫の家事や育児への関与を低く評価している家庭が多い。つまり、妻は夫が家事や育児を楽しんで積極的に行っているとは考えていないということである。

男女ともに、女性は子どもができて働き続けることが望ましいと考える割合が増加している。一方で、家事・育児の負担は依然として女性に偏り、結婚や出産、育児を契機として、女性が離職や休職を余儀なくされることが多い。その結果、キャリアが中断される場合や、雇用形態を変更せざるを得ない状況が生じている。

夫婦間の家事時間の差と女性の就業率には相関関係があり、家事・育児の負担が女性に集中していることが、三重県における女性の就業率の低さに影響している。

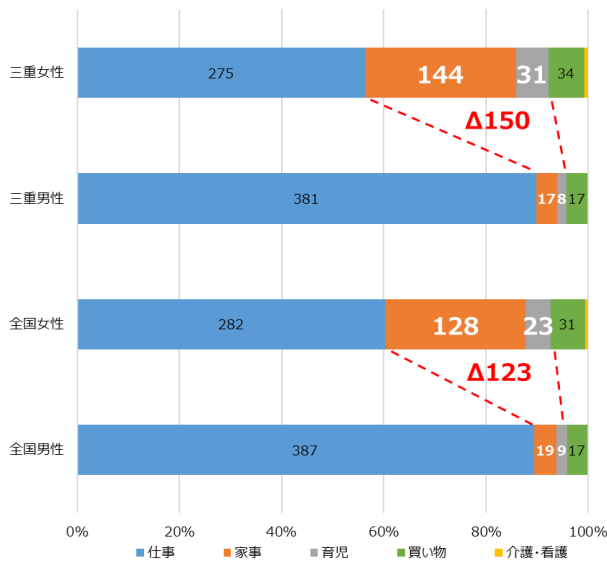
¹ 夫が子育てを楽しみ、家事や育児に積極的に関与しているかどうかを妻に聞き、数値化したもの

家庭における夫婦の役割分担



出典：三重県「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査」(令和6年度)

各活動に割く1日あたりの平均時間(分)



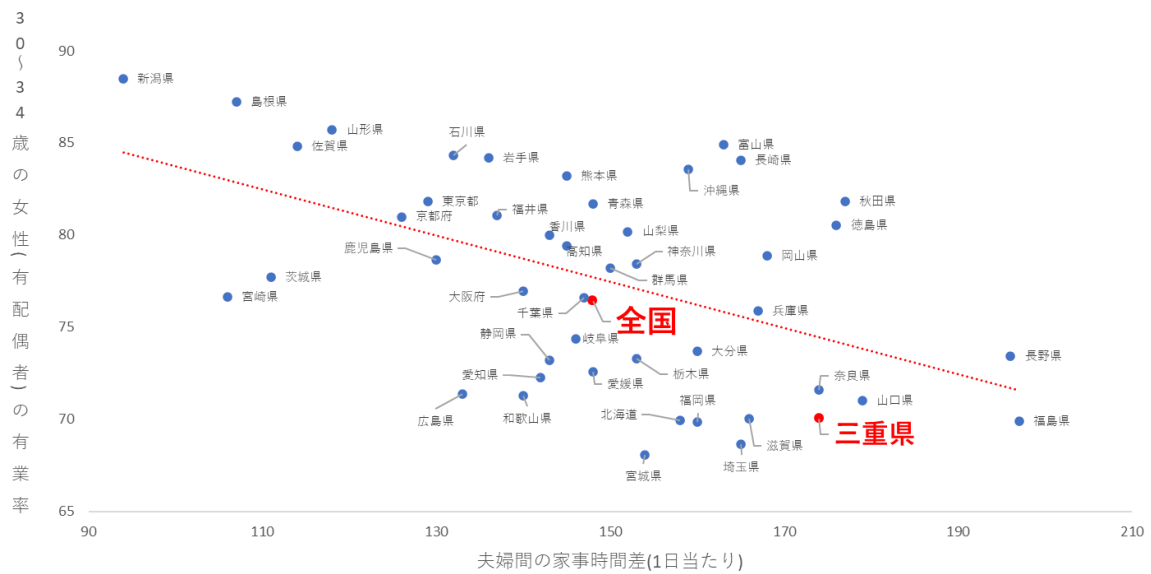
出典：総務省「令和3年社会生活基本調査」

妻から見た夫の家事・育児関与度

順位	関与度	順位	関与度
1 沖縄県	0.71	25 宮崎県	0.39
2 青森県	0.70	26 熊本県	0.39
3 福岡県	0.69	27 静岡県	0.37
4 秋田県	0.63	28 山口県	0.36
5 島根県	0.62	29 石川県	0.35
6 鹿児島県	0.62	30 北海道	0.34
7 群馬県	0.61	31 長崎県	0.34
8 京都府	0.60	32 栃木県	0.34
9 奈良県	0.59	33 長野県	0.34
10 山形県	0.57	34 鳥取県	0.33
11 徳島県	0.54	35 滋賀県	0.32
12 佐賀県	0.52	36 福島県	0.31
13 大阪府	0.47	37 愛知県	0.31
14 福井県	0.47	38 大分県	0.31
15 愛媛県	0.46	39 香川県	0.28
16 広島県	0.45	40 茨城県	0.27
17 岡山県	0.44	41 兵庫県	0.25
18 宮城県	0.43	42 和歌山県	0.23
19 埼玉県	0.41	43 千葉県	0.19
20 富山県	0.41	44 新潟県	0.19
21 高知県	0.41	45 神奈川県	0.19
22 東京都	0.41	46 岐阜県	0.18
23 岩手県	0.40	47 三重県	0.15
24 山梨県	0.39		

出典：積水ハウス株式会社「男性育休白書 2024」

夫婦間(6歳未満の子どもがいる世帯)の家事時間差と女性の有業率の関係



出典:総務省「令和4年就業構造基本調査」、「令和3年社会生活基本調査」