

第 1 回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

人事、評価に関する制度が未整備	・ データ上は大企業のほうが中小企業より格差が大きい、 <u>「説明できない格差」は中小企業のほうが大きい。</u>
	・ <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。
	・ 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。
	・ <u>評価の尺度が男性が昭和に作ったもののままになっているところ</u> が問題であり、アップデートが必要。
子育てとの両立	・ 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。（マミートラック）</u>
	・ <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>
	・ 女性の育休取得率100%の分母には、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。</u>
性別役割分担意識「働きやすさ」と「働きがい」	・ <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。
	・ <u>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</u>
	・ 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。
	・ 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。
	・ <u>女性が補助的という意識が強い。</u>
	・ <u>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。</u>
	・ <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、正社員になりたいたくないという裏には、夫が家事をしないことがある。
	・ 男らしさ、女らしさの像が女性たちを遠慮させる。
	・ <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>

今後の議論が必要な課題等	・ 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>
	・ <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。
	・ 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>。
	・ <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>。
	・ 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>。
	・ これから子育てする、社会に出る若者の意見も聞きたい。
	・ 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、そうしたい理由など若い人の本音を聞きたい。
	・ 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>。
	・ <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>。
	・ <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>。
	・ <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>。
	・ 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>。
	・ <u>経営者層へのアプローチが大きな課題</u>。
	・ <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>。