

1 三重県における現状

本県では転出超過の約8割を若者が占めており、特に若い女性の転出が止まらず、就職時にも地元に戻って来ない状況が継続。また、三重県においては、パートタイムで働く女性が多いことや産業構造の特徴から賃金に関するさまざまな男女のギャップが存在している。この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り、若者からは理想の働き方や働き場所が県内では見つからないと感じている。

- (背景)ジェンダーギャップの現状
- ・2026年都道府県版ジェンダー・ギャップ指数(経済分野) 全国47位
 - ※フルタイムの男女の賃金格差45位、フルタイムに従事する男女の割合43位、共働き家庭の家事・育児等の時間の男女比41位

2 三重県が取り組むべき基本的な3つの課題

- ・ジェンダーギャップの中でも、三重県が特に遅れている「経済分野」に注目して背景分析・課題抽出
 - ・経済的な男女格差の是正に向けての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

基本的な考え方

- ・今ある「三重の強み」を最大限に生かすとともに、根強く残る固定的な性別役割分担意識の変革に取り組む。
 - ・ジェンダーギャップの視点で可視化した「三重の課題」を解決することで、三重で働くこと、生活することに新しい価値を生み出し、「三重に残りたい」「三重に帰ってきたい」という願いが叶う未来を築く。

固定的役割分担に基づく「当たり前」を取り除く！

- ①1人で頑張らない！「共に働き、共に育てる」三重
 - ②性別に関係なく、フェアな評価と活躍の場があり、誰もがチャレンジ・成長できる三重
 - ③子どもたちが性別にとらわれず夢を実現する力を育てる三重

仕事も家庭も趣味もあきらめない！

- ①平等なチャンスと公平な評価で多様性を生かしたイノベーションを実現
 - ②ライフステージに応じた多様な働き方によりワークライフバランスを実現
- ③子育て世帯が安心して働ける環境の充実
 - ④三重県ならではの体験機会の充実

4 経済分野におけるジェンダーギャップ解消に向けた3つの戦略

【戦略1】アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革

取組方向1【固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの「気づき」と「気づきを促す仕組み」を同時に整える】

- ・役割期待を可視化し、気づきを促すワークショップ等の実施
 - ・気づきを行動に結びつけるため、制度や評価基準の見直しを支援
 - ・アンコンシャス・バイアスや役割分担意識の気づきに係る教育プログラムの実施
- 等

取組方向2【固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた行動変容を促す具体的な仕組みづくり】

- ・多様な就労・勤務形態が男女とも活用されやすい職場風土の醸成、仕組みの構築に向けた企業支援
 - ・誰もが活躍できる環境整備を進める企業等のネットワーク形成と連携強化
 - ・育児・介護休業等について特に男性による取得の促進
- 等

【戦略2】働き方の多様な選択肢の提供

取組方向1【「働きがい」を育むための成長機会の付与と成長の実感で、働く人のモチベーションアップを促進】

- ・個々の能力に応じて、さまざまな分野で活躍できるよう、採用や就業形態のあり方の見直し支援
 - ・年齢や性別等にとらわれない公平で客観的な評価制度と給与体系の整備を企業等が行うための支援
- 等

取組方向2【それぞれの自己実現、ワークライフバランスを最重視した多様な働き方の実現】

- ・ライフステージに変化があってもキャリアが継続できるような多様な就労・勤務形態の導入促進
 - ・男性の働き方改革の推進(長時間労働の是正)
 - ・IT関連等、男女賃金格差等が少ない業種の企業の誘致
- 等

【戦略3】両立支援を支えるケアサービスや制度の充実

取組方向1【ニーズに応える多様なサービスで家庭と仕事の両立実現】

- ・家事負担の軽減のための家事代行等、外部サービスの活用
 - ・育児や介護等と仕事を両立できる職場づくりに向けた企業への支援
- 等

取組方向2【理想のライフスタイルに向けた子育て支援の充実】

- ・地域の実情に合わせた両立支援を促進するため、各市町の取組への支援と優良事例の横展開
 - ・妊産婦や乳幼児を抱える子育て家庭向けの伴走型支援
 - ・保育士確保による待機児童の解消、保育の質の向上
- 等