



# 人材が集まる理由

## ジェンダーの視点で変わる、三重の経営戦略

なぜ、あの会社は  
若い人材に  
選ばれるのか？

データで読み解く、三重県の人材不足と  
ジェンダーの関係

選ばれる企業が実践する『働きやすさ』と  
『働きがい』の共通点

社内研修や組織変革にも。  
組織と個人の「バイアス」に気づき、採用・  
定着につなげるワークシート



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<sup>(※1)</sup>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、県外への転出者が、転入者よりも多い状況が続いており、平成19(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、令和2(2020)年には177万人だった人口が、このままでは令和32(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、中でも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、若い世代、特に女性が 都会へ流出してしまうのか？

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等、さまざまな立場の人びとから意見を伺い、アンケート等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、給与や雇用形態等の経済分野における男女差が大き

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、その解消をめざすという強い意識と社会全体の変革が必要です。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組の方向性を示した「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」を策定し、県内企業、教育機関、行政、県民の皆さん等あらゆる主体が共有・連携してオール三重で取組を進めていきます。



三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略  
普及版

『三重県ジェンダーギャップ  
解消基本戦略 普及版』  
ダウンロードはこちら



## CONTENTS

- P.01 はじめに
- P.02 三重県における現状
- P.11 三重県が取り組むべき基本的な3つの課題
- P.24 データでわかる三重の強み
- P.26 ジェンダーギャップ解消に向けた基本的な考え方と三重のめざす姿
- P.28 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
- P.33 わたしたちのめざす目標
- P.35 県内取組事例の紹介
- P.44 リーダー・インタビュー
- P.46 育休パピインタビュー
- P.48 人生のポートフォリオ
- P.50 数字で見る自社の魅力シート
- P.52 アンコンシャス・バイアスを学ぼう動画・チェックシート
- P.54 無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)事例集・チェックシート
- P.56 夫婦が本音で話せる魔法のシート



※1 性別による隔たり、また男女間の格差。(岩波書店『広辞苑 第七版』「ジェンダー・ギャップ」項)



WORKSHEETS



県民の声

地元は好きだし、家族のそばにいたい気持ちはあります。でも、自分のやりたい仕事やキャリアの選択肢を考えるとやっぱり都会に出ないとダメなのかな…と迷っています。

今とこれからの自分を見つめて  
未来の準備をしましょう

人生のポートフォリオ…P48～P49



企業の声

うちの会社も例に漏れず、常に人材不足。応募者に魅力的な会社だと思ってもらいたけれど、改善のポイントがわかりません。

自社の「今」を見える化して  
強みを言語化・発信しましょう

数字で見る自社の魅力シート…P50～P51



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」と回答しています(図2)。特に、「医療、福祉」、「建設業」、「運輸業、郵便業」、「サービス業」では7割以上が「不足している」状況です(図3)。

三重県の労働力不足の現状

図2 県内企業における人手不足割合

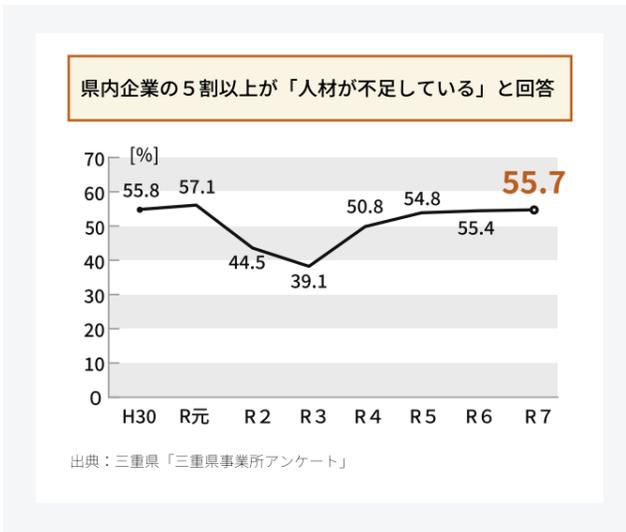
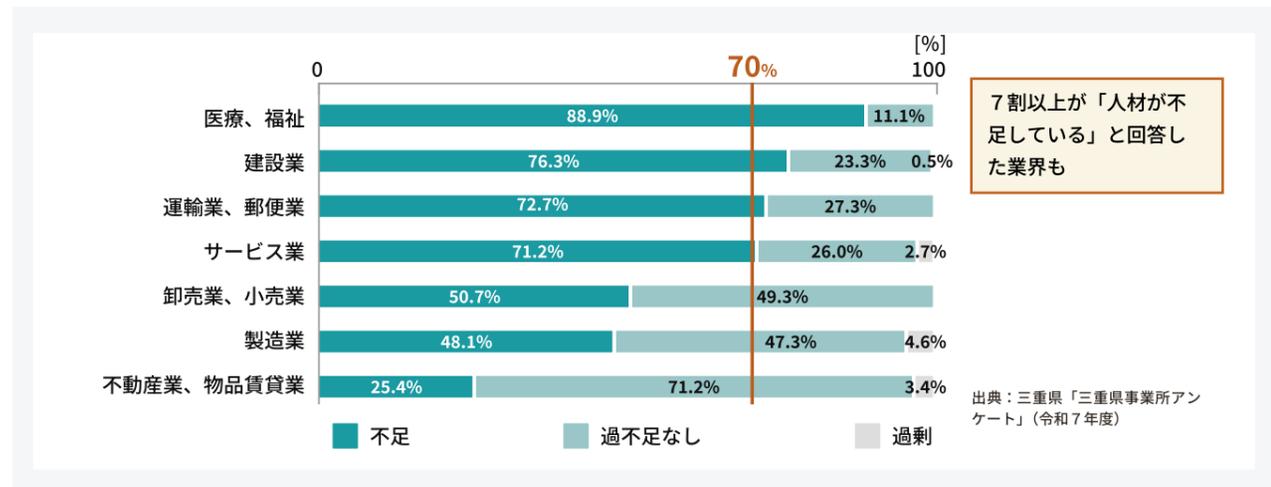


図3 県内企業における業種別の人手不足の状況(令和7(2025)年)



三重県における現状 1

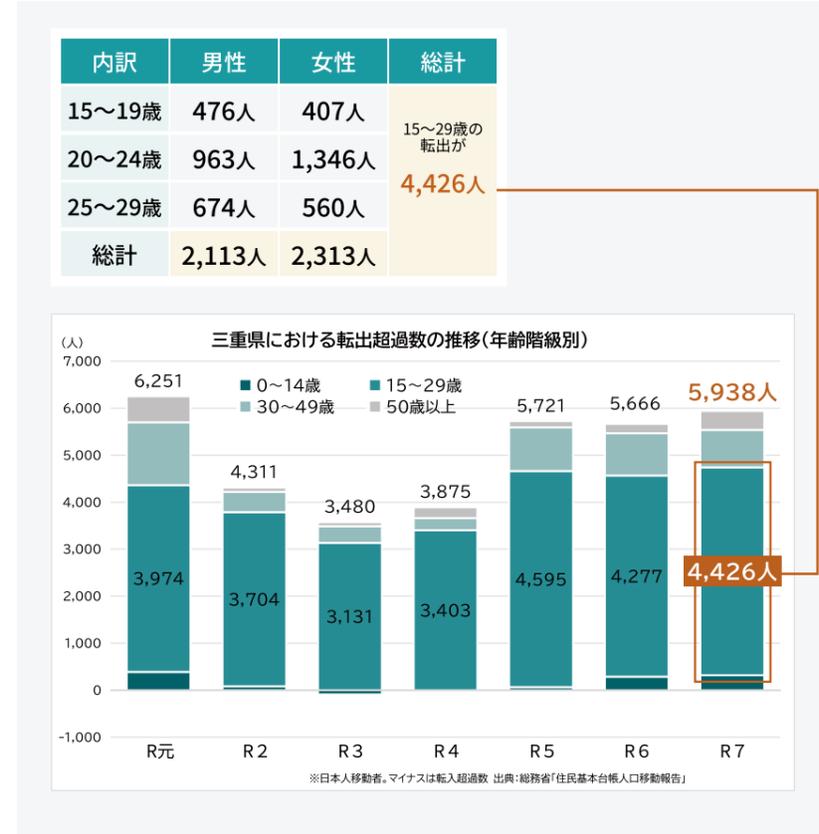
人口流出と人材不足

三重県の人口流出の現状

三重県の令和7(2025)年の転出超過数は、5,938人となっており、コロナ禍以降、高止まり傾向にあります。このうち、主に進学や就職を理由に県外に転出する15歳～29歳の若者が4,426人で、男女とも大多数を占めています(図1)。



図1 転出超過数の推移



転出超過数の約8割を15歳～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、転出者数が転入者数を上回る転出超過が続いています。15歳～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ます。





図5 労働者数に占めるパートタイムの割合（三重県）

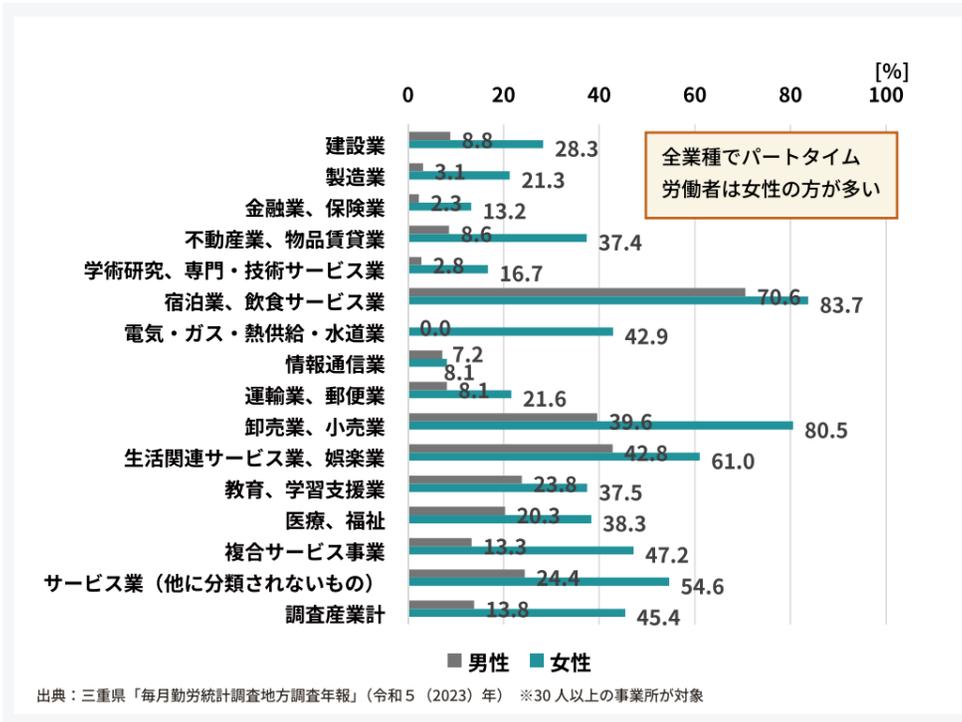
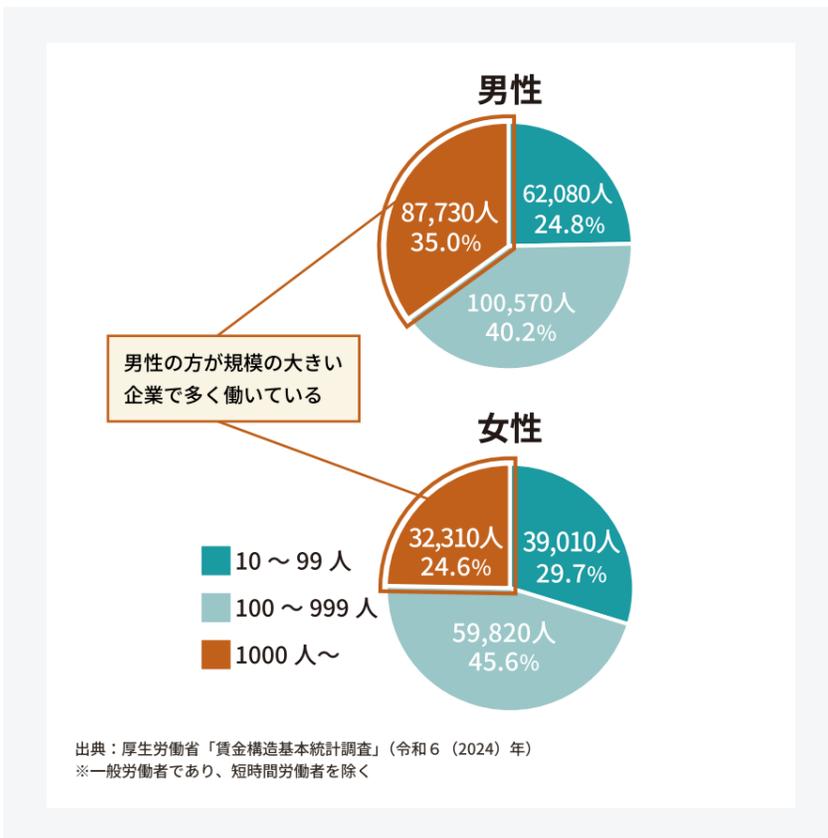


図6 企業規模別の労働者数（三重県）



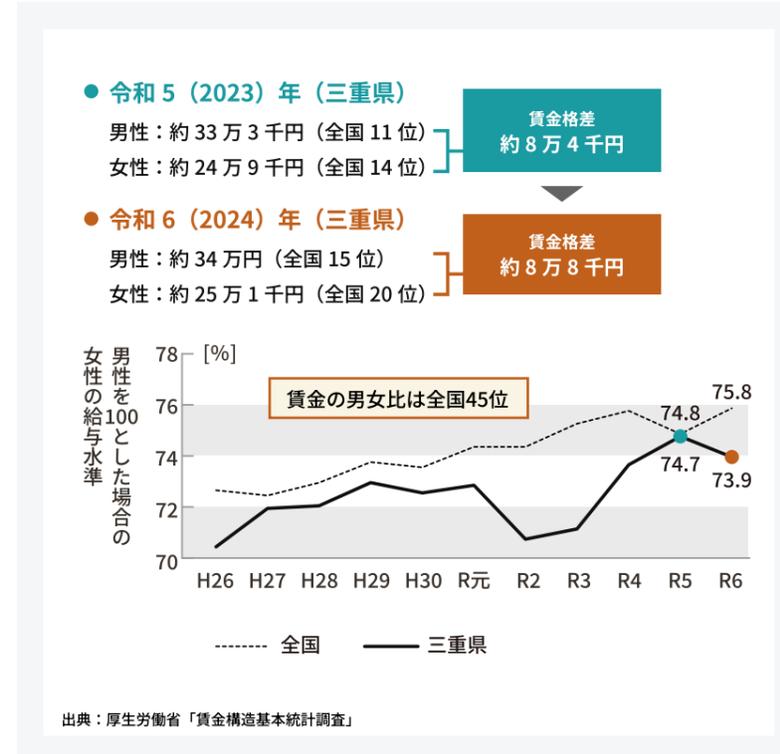
労働者数999人以下の企業で働く女性は、75.3%（98830人）であるのに対し、男性は65%（162650人）です。また、労働者数1000人以上の企業で働いている女性は24.6%（32310人）であるのに対し、男性は35%（87730人）と、男性の方が規模の大きい企業で多く働いています（図6）。

三重県の企業規模別労働者の状況

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くなっています（図5）。

三重県はパートタイムで働く女性が多い

図4 男女間所定内給与額の格差（全国／三重県）



※2 常用労働者のうち、短時間労働者でない正規雇用労働者および非正規雇用労働者のこと。

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

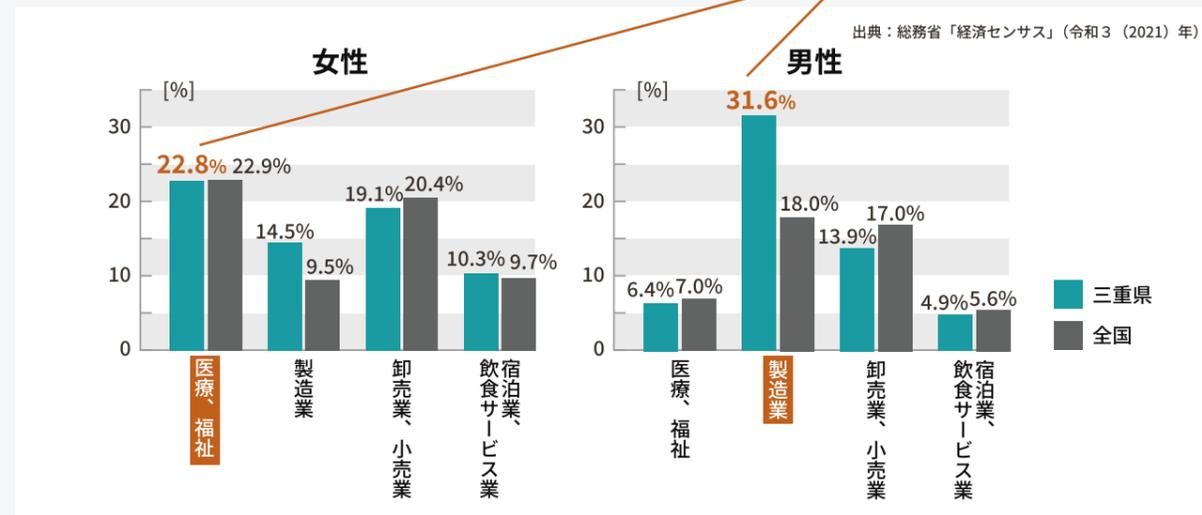
フルタイム<sup>※2</sup>で働く男女を比べても、賃金差が約8万円もある三重県。賃金に関するさまざまな男女間のギャップを多方面から分析すると、パートタイムで働く女性が多い現状や県内の産業構造の特徴が見えてきました。

三重県のフルタイム<sup>※2</sup>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」の指標の一つである、令和5（2023）年の、三重県でフルタイム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、大きい傾向にあります（賃金の男女比：全国39位）。さらに、令和6（2024）年の結果では、男性が約34万円（全国15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8万8千円となり、その差はさらに拡大しました（賃金の男女比：全国45位）（図4）。

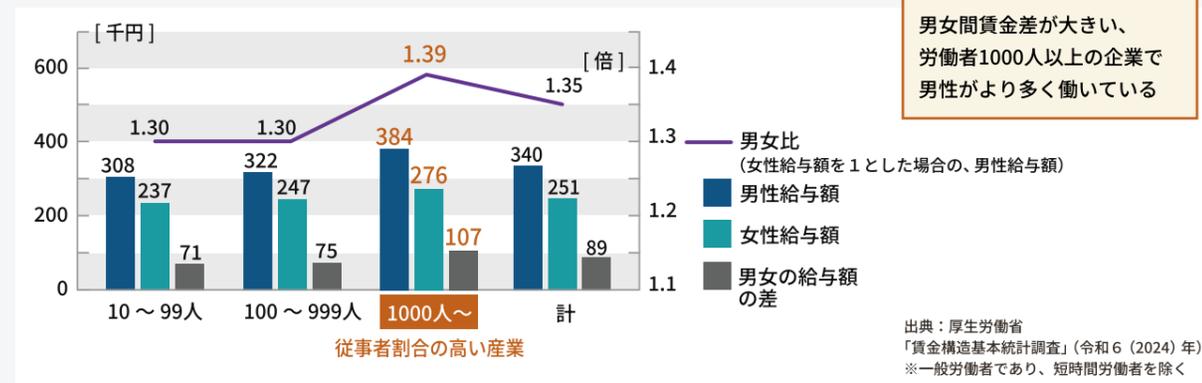


図8 性別の産業別従事者数の割合(全国/三重県)



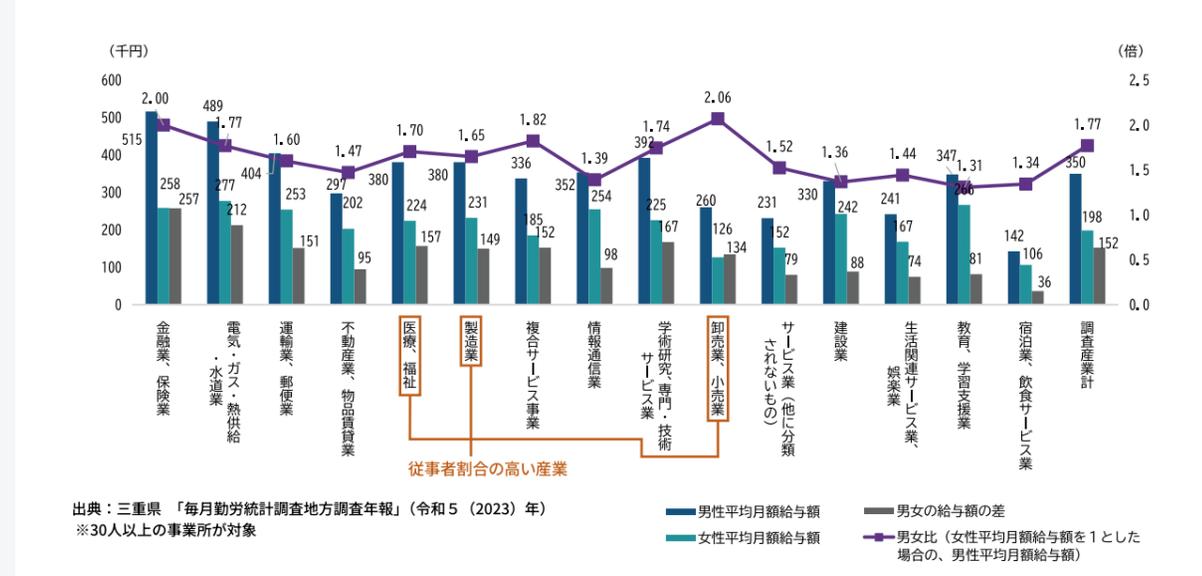
男性は「製造業」従事者割合が高く、  
女性は「医療・福祉」従事者割合が高い。

図9 企業規模別の1人あたり所定内給与額・男女比(三重県)



男女間賃金差が大きい、  
労働者1000人以上の企業で  
男性がより多く働いている

図10 産業および性別常用労働者数の1人あたり平均月額給与額・男女比(三重県)



**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、全国状況(約14%)と比較しても高いです(図7)。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)です。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状況です(図8)。

**三重県の企業規模別・産業別賃金格差の特徴**

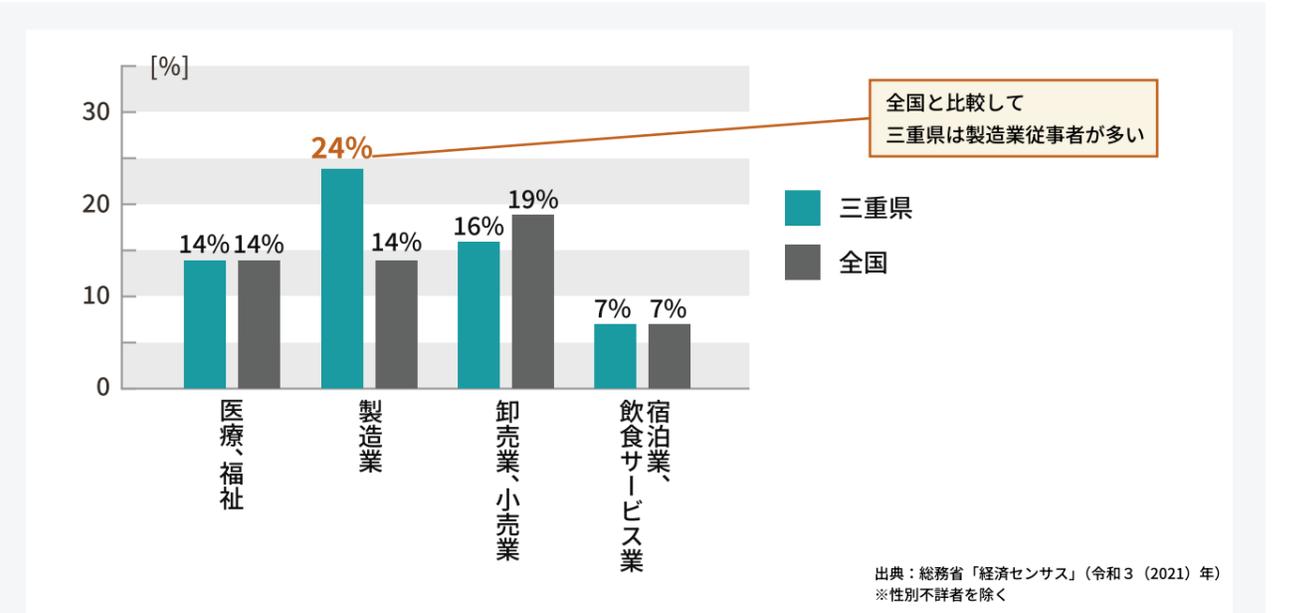
三重県の主な特徴は次の3つです。

①男女間賃金差が大きいのは、労働者数1000人以上の企業であり、男性がより多く働いています(図6・図9)。

②従事者割合の高い産業(「製造業」や「卸売業、小売業」、「医療、福祉」)での男女間賃金差が大きくなっている



図7 産業別従事者数の割合(全国/三重県)



全国と比較して  
三重県は製造業従事者が多い

③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)の男性の給与が高く、女性従事者割合の高い「医療、福祉」(約8万8千人)および「卸売業、小売業」(約7万4千人)の給与が低くなっています(図8・図10)。

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ます(図5・図10)。



また、都市圏在住の三重県出身女性（※4）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」、「何らかの成長につながること」、「働き続け

ました。また、都市圏在住の三重県出身女性（※4）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」、「何らかの成長につながること」、「働き続け

三重県と都市圏の違い

三重県における現状③  
都市圏在住の三重県出身者の声

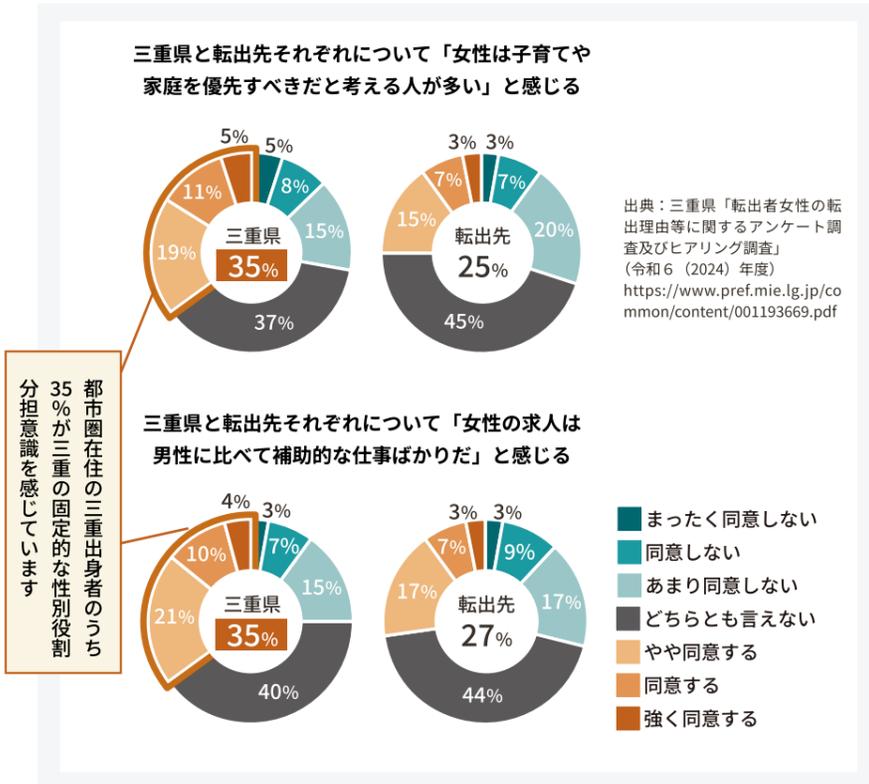
根強く残る固定的な性別役割分担意識  
三重県ではキャリアビジョンの実現が難しい？

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ります。若者は、理想の働き方、働き場所が県内では見つからないと感じています。

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」等が挙げられています。加えて、同ヒアリングにおいては「理想の働き方、働き場所が県内では見つからない」、「自分に合う仕事がない」と感じている人も見られました。



図11 都市圏在住の三重県出身者へのアンケート



※3 都市圏在住者であり、かつ、三重県に居住経験のある男女およ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  
※4 都市圏在住者であり、かつ、三重県に居住経験のある女性

COLUMN

成長の鍵は「説明できない格差」の解消。  
公正な評価と「働きがい」が組織を強くする

従業員を大切に思う経営者にこそ、直視してほしい事実があります。明治大学の原ひろみ教授の研究（2023）では、従業員10～99人の中小企業において、役職等を揃えても約12～17%もの「説明できない男女賃金格差」が残存することが示されています。

この差を埋めるには、評価の透明化に加え、「働きやすさ」から「働きがい」への転換が不可欠です。働きやすさへの配慮を重視するあまり、責任ある仕事から遠ざけてしまっていないでしょうか。必要なのは、本人の状況と選択を尊重した上での、期待を込めたチャレンジ機会の提供です。評価基準の言語化・フィードバック頻度・役割

付与の再設計などこの機会に見直してみませんか。性別に限らず、多様な人材が力を発揮するためにも、公正な評価と確かな働きがいで意欲を引き出すことこそ、組織を強くする次なる経営戦略だと期待しています。



出典：原ひろみ（2023）「男女の賃金情報開示施策：女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の算出・公表に関する論点整理」, 独立行政法人経済産業研究所, RIETI Policy Discussion Paper Series 23-P-009, 2023年7月

株式会社Will Lab  
(ウィルラボ)  
代表取締役  
小安 美和 さん

WORKSHEETS



企業の声

長く続く慣習に慣れすぎて、どんな偏りがあるのか自分では見えにくくなっています。職場にどんな「無意識の偏見」があるのか、客観的に把握したいです。

まずは知ることから、  
誰もが働きやすい環境を整えましょう

アンコンシャス・バイアスを学ぼう動画・  
チェックシート…P52～53



県民の声

気づけば「こうあるべき」に自分や家族を合わせてしまっています。本当はどう生きたいのか、家族とどう関わりたいのかを、ゆっくり考えたいです。

気づきは変化の第一歩。  
無意識の偏見を見える化しましょう

無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）  
事例集・チェックシート…P54～P55





雇用者の共働き世帯数は増加傾向にあり、平成9（1997）年以降、専業主婦世帯数を上回っています（図12）。

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、増加している傾向にあります

### 女性のキャリア形成における課題

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ます。

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です。

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契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いまだ課題が残されています。

### 三重県が取り組むべき

#### 基本的な3つの課題

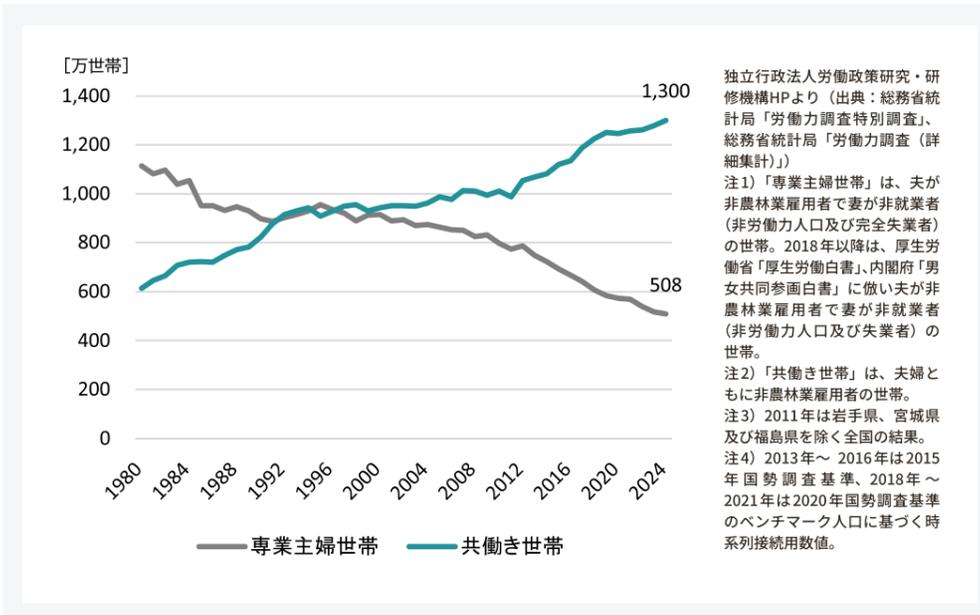
## 1

女性のキャリア継続の壁等キャリア形成の男女差  
共働きが増えてい一方、依然として存在する女性のキャリア形成の壁

（図13）

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）より大きくなっています（図14）。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、増加傾向ですが全国平均と比較すると低い状況です（図15）。国立社会保険・人口問題研究所「出生動向基本調査」によると、第1子を生んだ妻

図12 専業主婦世帯と共働き世帯 平成27（2015）年～令和6（2024）年



## 都市圏在住の三重県出身女性へのヒアリング(主な声)

親の働き方を見る中で、**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)

**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)

三重にいたころ、家族と先生以外の大人にあつたことがないため、**三重に住みながら勤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)

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)

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)

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)

**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)

**出産・育児中も辞めずに正社員でいたい**。(10代女性、京都府在住)

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)



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(2024)年度)  
https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/001193669.pdf

### COLUMN

## 「何かを諦める」地域から「全て叶う」企業へ。経営者の決断が鍵

女子学生が県外へ流出する背景には「地方では理想のキャリアと家庭を両立できない」という諦めがあります。この構造的要因こそが、根強い性別役割意識です。若者はこの空気を敏感に察知し、フラットな都会へ逃げています。

これを止めるには、多様性確保を「合理的な経営戦略」と定義し、KGIに据える覚悟が必要です。地域の常識を覆す具体的な数値目標と行動こそが、優秀な人材に選ばれ続ける最強の武器になります。



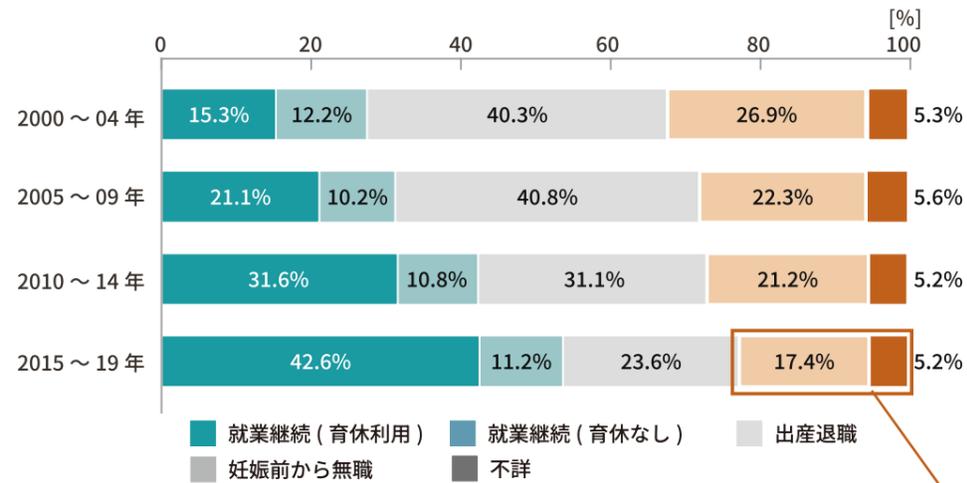
一般社団法人明和観光商社  
代表理事

皇學館大学 現代日本社会学部  
現代日本社会学科 教授

千田 良仁 さん



図16 出生年別に見た、出産前後の妻の就業変化（第1子）



2015～2019年でも  
2割強が出産前後で退職

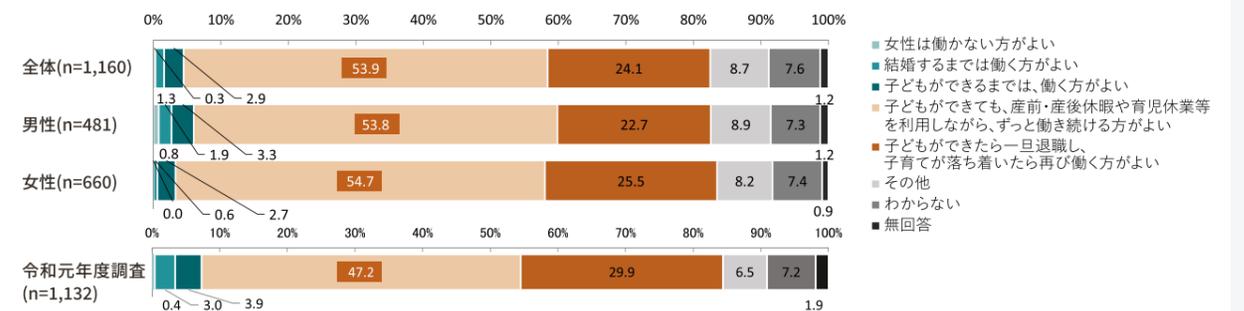
出典：国立社会保障・人口研究所「出生動向基本調査」  
※第1子が1歳以上の夫婦について、妻の出産前後の就業変化を以下のように定義  
・就業継続（育休利用）：妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業  
・就業継続（育休なし）：妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業  
・出産退職：妊娠判明時就業～子ども1歳時無職  
・妊娠前から無職：妊娠判明時無職～

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）。



（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、平成27（2015）年～平成31（2019）年において2割強が出産前後で退職しています（図16）。  
女性が出産や育児を契機にキャリアの中断を余儀なくされ、勤続年数が短くなること、管理職への昇進を妨げる一因となっていると推察されます。この背景には、出産後、女性は育児に専念するべきという意識が潜在的に根付いていることが考えられ、このことが、若者世代の共働き志向に反したアンバランスな現状を招いていると考えられます。

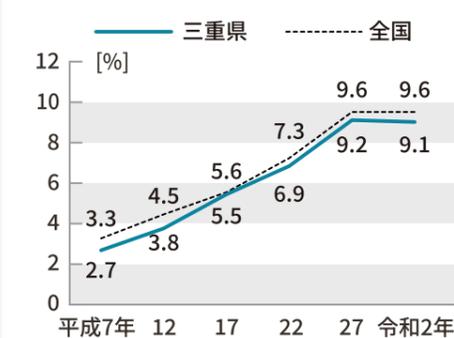
図13 女性が働くことへの考え方



「女性は子どもができても働き続ける方がよい」と考える方が、男女ともに50%以上

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（2024）年度）  
<https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/001184579.pdf>

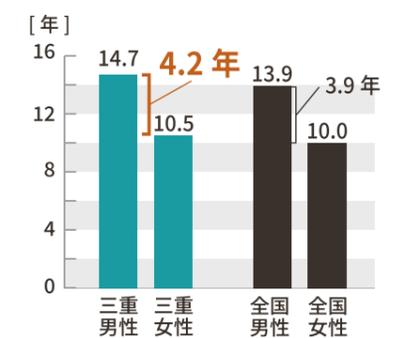
図15 管理職に占める女性の割合



増加傾向だが  
全国を下回る

出典：三重労働局「三重の女性労働等の実情R5.9月更新」

図14 平均勤続年数の比較（令和6（2024）年）



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和6（2024）年）

WORKSHEETS



企業の声

性別にかかわらず、誰もが活躍できる職場にしたいと思っています。でも、何から手をつけたらいいかわかりません。

特に管理職や人事の担当者へ、行動への一歩を。  
アンコンシャス・バイアスを学ぼう動画・チェックシート…P52～53



県民の声

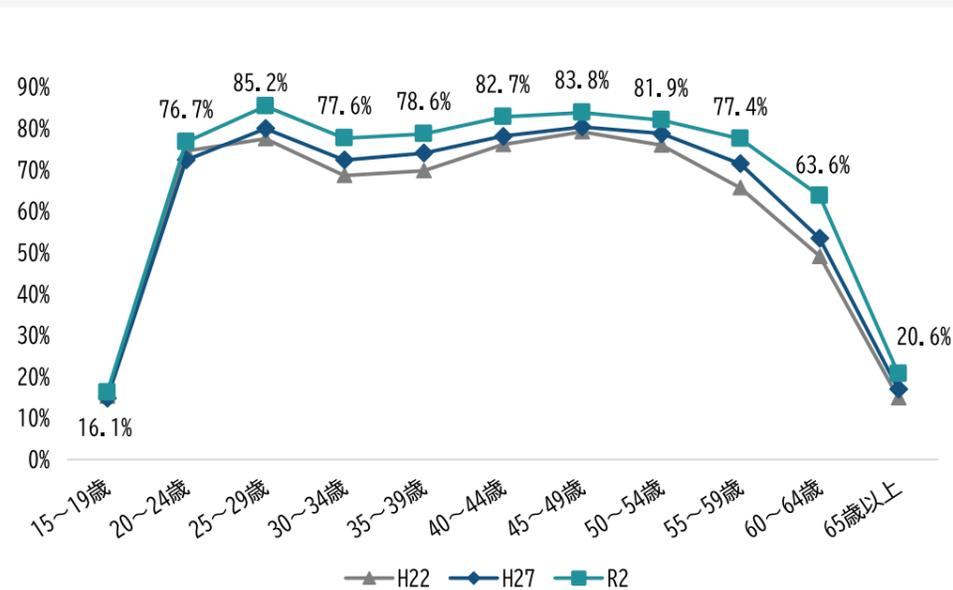
結婚や出産を考えると、このまま働き続けられるのか、どう自分が活躍できるのかも、イメージが湧きません。

まずは自分自身の大事にしたいことについて、考えてみませんか？  
人生のポートフォリオ…P48～49



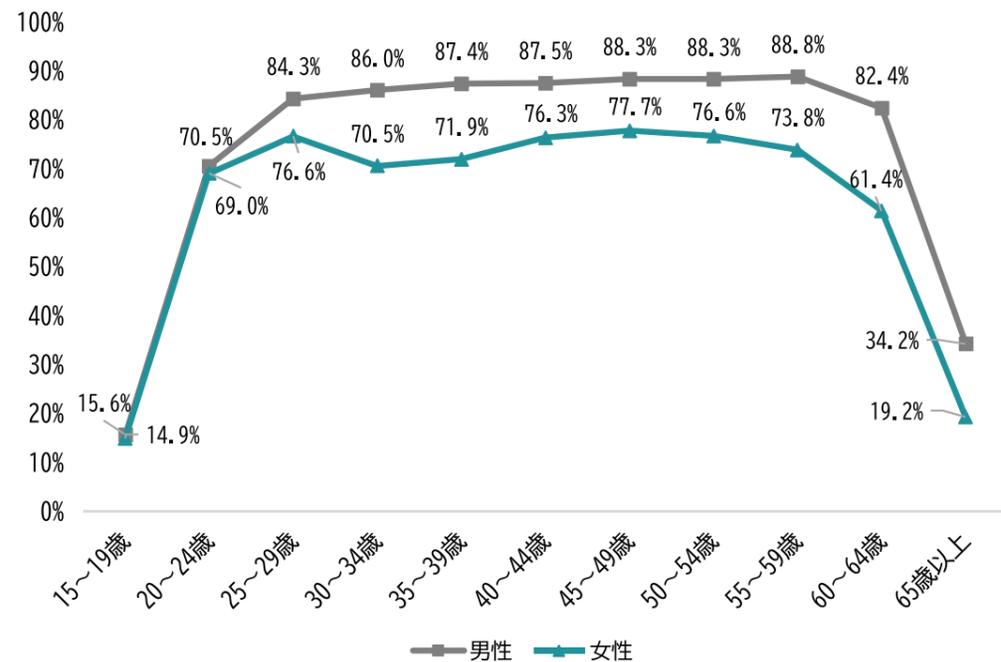
図17 年齢階級別労働力率（三重県）

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）（令和2（2020）年）



出典：総務省「国勢調査」

改善傾向にあるものの、男性に比べ女性の労働力率は低下が見られる

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、改善傾向が見られます。しかしながら、女性は30歳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ます。

### 労働力の変化

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りますが、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（※）は低下が見られます（図17）。

### COLUMN

#### 女性のキャリアを阻む壁は、女性の意識ではなく硬直的な職場環境

男女の所得格差の主因は、女性に非正規職が多いこと、そして管理職が少ないことにあります。

女性のキャリア形成が難しくなる背景には、出産・育児期にキャリアが停滞して結果として所得が低くなる「チャイルド・ペナルティ」という現象があります。残業が難しくなったり、突発的な欠勤が生じやすくなることで、本人も責任ある仕事を避けがちになり、職場も重要業務を任せない傾向が強まります。

こうして女性は「マミートラック」に置かれ、キャリアアップの

機会が閉ざされてしまいます。

これは女性の能力や意欲の問題ではありません。柔軟な働き方の整備や効率化など、職場側が構造的に対応することで是正が可能なのです。



静岡県立大学 経営情報学部 准教授  
慶應義塾大学 特任准教授  
名商大ビジネススクール 客員教授(非常勤)  
Co-Innovation University 教授  
株式会社ワークシフト研究所 所長

国保 祥子 さん

※ 5 15歳以上人口のうち、「就業者」と「完全失業者（仕事に就くことが可能で仕事を探している人）」を合わせた人口（労働力人口）が占める割合のこと。



超えて年収150万円で働くケースの場合、就業期間中の給与所得の増加に加え、退職後の年金所得の増加により、「年収の壁」内で働く場合と比べて、世帯の生涯可処分所得は合計1200万円増加します。また、年収200万円以上で働くケースの場合、世帯の可処分所得は合計2200万円増加します。

国では、働き控えにつながっている「年収の壁」の見直しをすすめています。働くことの意欲を促進し、働き方やライフスタイルの選択を阻害しない、税制や社会保障制度等の整備が必要です。

図19 パート再就職の場合の可処分所得の試算

	ケース②-B 年収100万円	ケース②-C 年収150万円	《参考》 年収200万円
妻の給与所得 (パート再就職後・ 税・社会保険料控除後)	約2,700万円	約3,300万円	約4,300万円
妻の年金所得 (税・社会保険料控除後)	約2,800万円	約3,600万円	約3,800万円
夫の配偶者手当受給額 (パート再就職後・ 税・社会保険料控除後)	約220万円	—	—
夫の配偶者控除・ 配偶者特別控除による受益額	約200万円	約200万円	約20万円
ケース②-Bとの 世帯の可処分所得の差	—	約1,200万円	約2,200万円
1日の労働時間 (週5日勤務の場合)	3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度

合計  
・ケース②-B:約5,500万円  
・ケース②-C:約6,900万円  
・参考ケース :約8,100万円

企業の配偶者手当(年11.9万円と仮定)、夫の配偶者控除／特別控除額の減少分、世帯の所得は減少。  
※夫の配偶者控除・配偶者特別控除額については、ケース②-Bと②-Cでは同額。

なお、一定時間以上勤務するパート社員には、スキル向上・時給増の機会が増加する可能性。  
例) 社内研修・社内資格を通じた時給の増加

内閣府 HP より (出典:厚生労働省「賃金構造基本統計」等)  
内閣府「女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得の変化(試算)について」<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2024josei/index.html>

※6 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。

### 女性の正規雇用比率の変化

女性の正規雇用比率は、25歳〜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」が現れています(図18)。また、三重県は15歳〜24歳以外の各年齢層で比率が全国平均より低い状況にあります。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状況です。

### 三重県の女性の非正規雇用比率の特徴

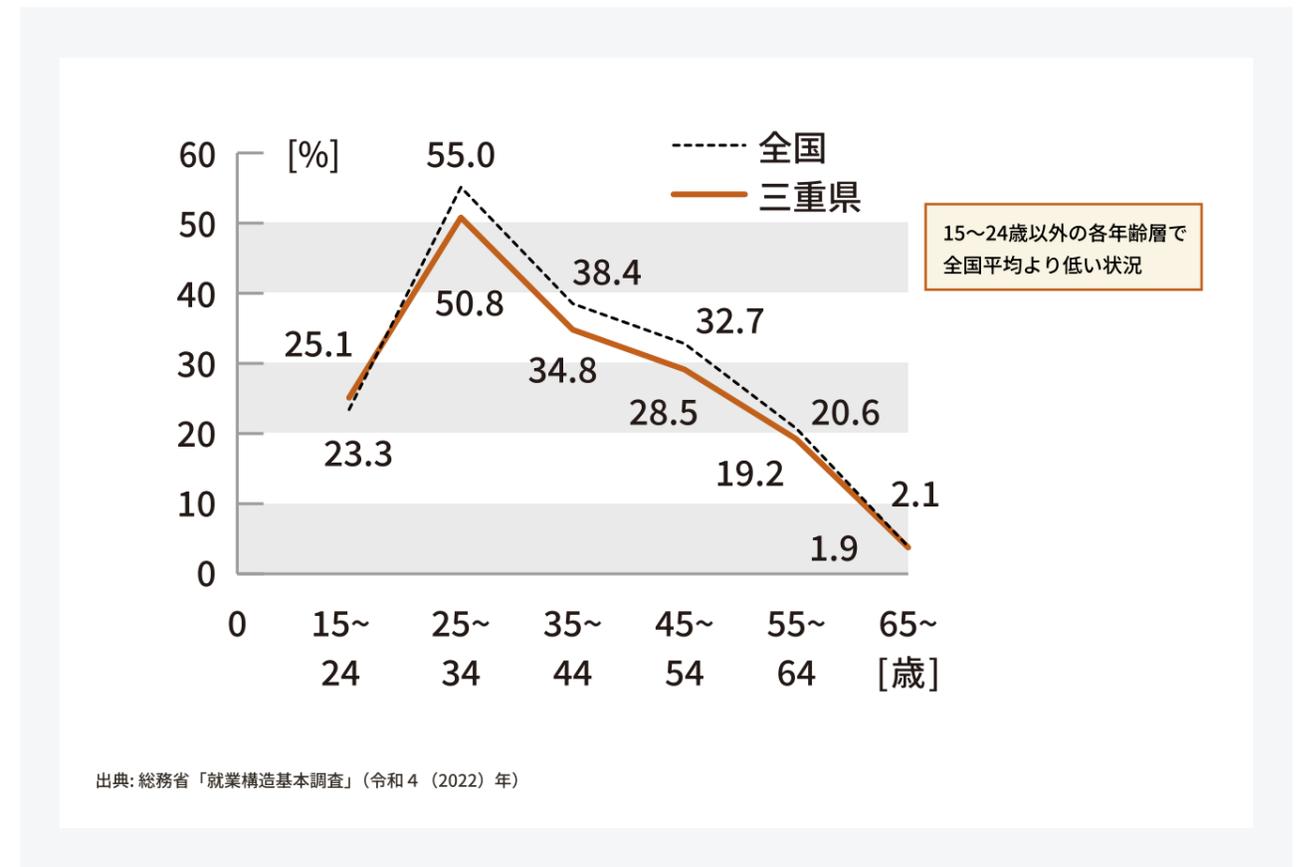
三重県の労働者全体に占める非正規雇用者の割合(非正規雇用比率)は38・8%で全国9位、特に女性は58・0%で全国2位と高い水準にあります。

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」(※6)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ます(図20)。

### 「年収の壁」と生涯可処分所得の関係

内閣府が、女性が出産後に働き方を変えていくことによって世帯の生涯の可処分所得がどの程度変化するかについて、一定の仮定に基づく試算を行いました(図19)。出産後にパートタイムとして復職した際に、「年収の壁」を

図18 女性の年齢階級別正規雇用比率



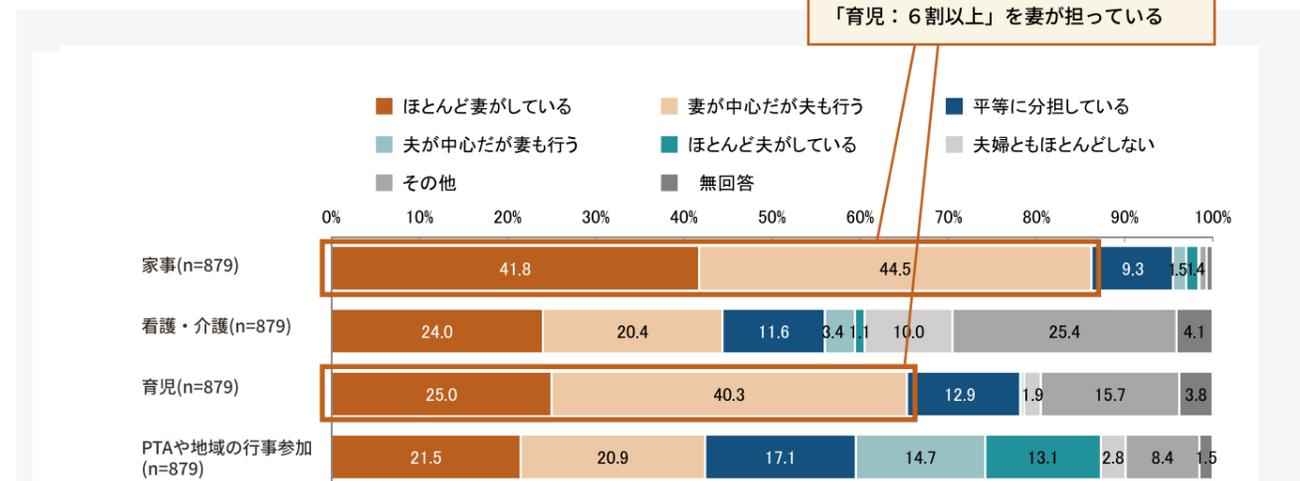


三重県では、家事は8割以上、  
育児は6割以上の家庭で主に妻  
が担っている状況です(図21)。  
また、男性が家事に費やす平  
均時間は1日17分、育児に費や  
す平均時間は8分で、女性に比  
べて家事と育児に費やす平均時  
間は150分少なくなってい  
ます(図22)。

### 労働と家事に割く割合の 男女差における課題



図21 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(2024)年度)  
<https://www.pref.mie.jp/common/content/001184579.pdf>

### 三重県が 取り組むべき

## 基本的な 3つの課題 ③

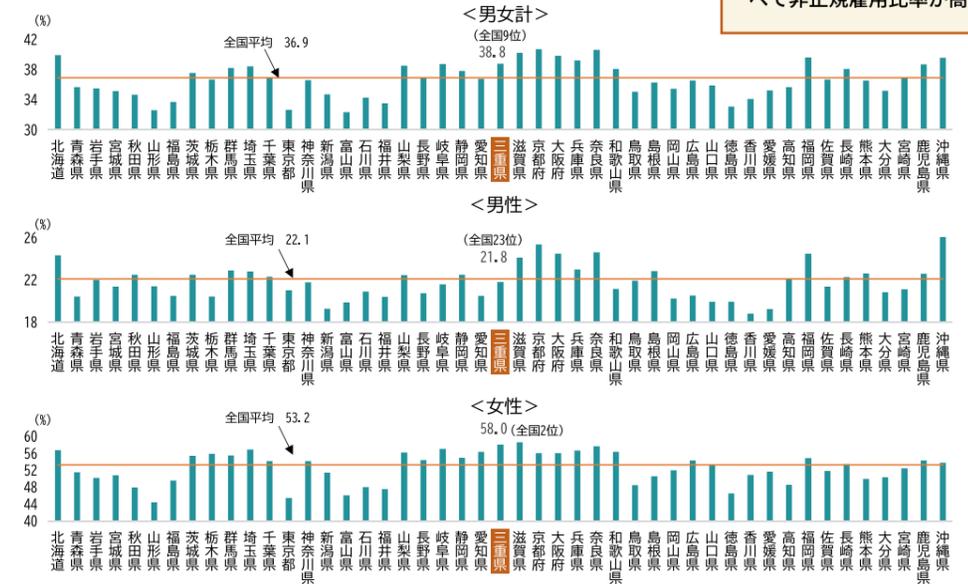
労働と家事に割く割合の男女差  
男性の家事・育児参加が  
女性の有業率を変える！

三重県の多くの家庭では、家事・育児を主に女性が担っており、家事・育児に掛かる夫婦間の時間差が大きい状況にあります。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ます。三重県の女性の有業率が低いこと背景には、夫婦間の家事・育児に掛かる時間差があります。

### 三重県が取り組むべき基本的な3つの課題②

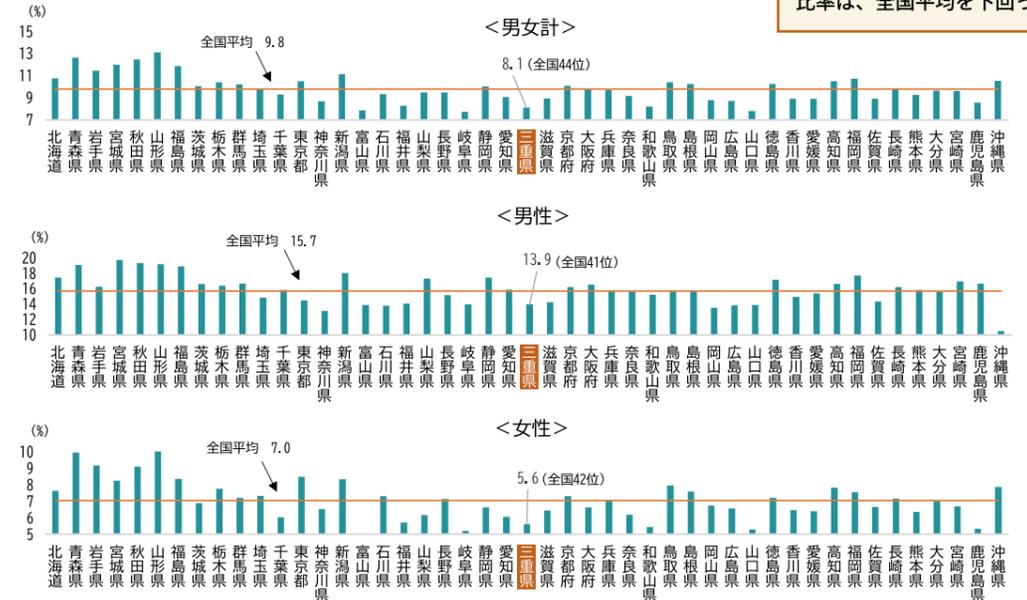
図20

### 都道府県別の非正規雇用比率



出典：総務省「就業構造基本調査」(令和4(2022)年)  
※非正規雇用比率=非正規雇用者/役員を除く雇用者

### 都道府県別の不本意・非正規雇用労働者比率



出典：総務省「就業構造基本調査」(令和4(2022)年)

※不本意・非正規雇用労働者とは、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。



この圧倒的な時間の差は、女性に対する不公平な負担を生み出し、全国と比較しても深刻です。さらに、三重県は妻から見た夫の家事・育児関与度（※7）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です（図23）。つまり、妻は夫が家事や育児を楽しんで積極的にやっているとは考えていないということです。

このように家事や育児の負担が女性に偏ることで、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くなっています。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ます。夫婦間の家事時間の差と女性の有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有業率の低さに影響しています（図24）。

原因としては、三重県では、夜勤や交代制勤務のある製造業に従事する男性が多く、男性が仕事中心となってしまうこと、世帯収入が全国的にも高く、経済的に余裕があるため、女性が無理に正規社員やフルタイムで働くことを選ばないこと等、家庭内での経済的責任が男性に集中しているためと考えられます。

一方で、若い世代の家庭像は変化しており、夫婦がともに働き、「経済的に互いに支え合う」形が一般的になってきています。また、夫の家事や育児に掛ける時間が長い家庭では、第2子以降の出生割合が高い傾向も見られます（図25）。若者や女性に選ばれる働き方の観点からも、少子化対策の観点からも、男性の活躍の場を家庭にも広げるための改革を進めることが急務です。

図24 夫婦間（6歳未満の子どものいる世帯）の家事時間差と女性の有業率の関係

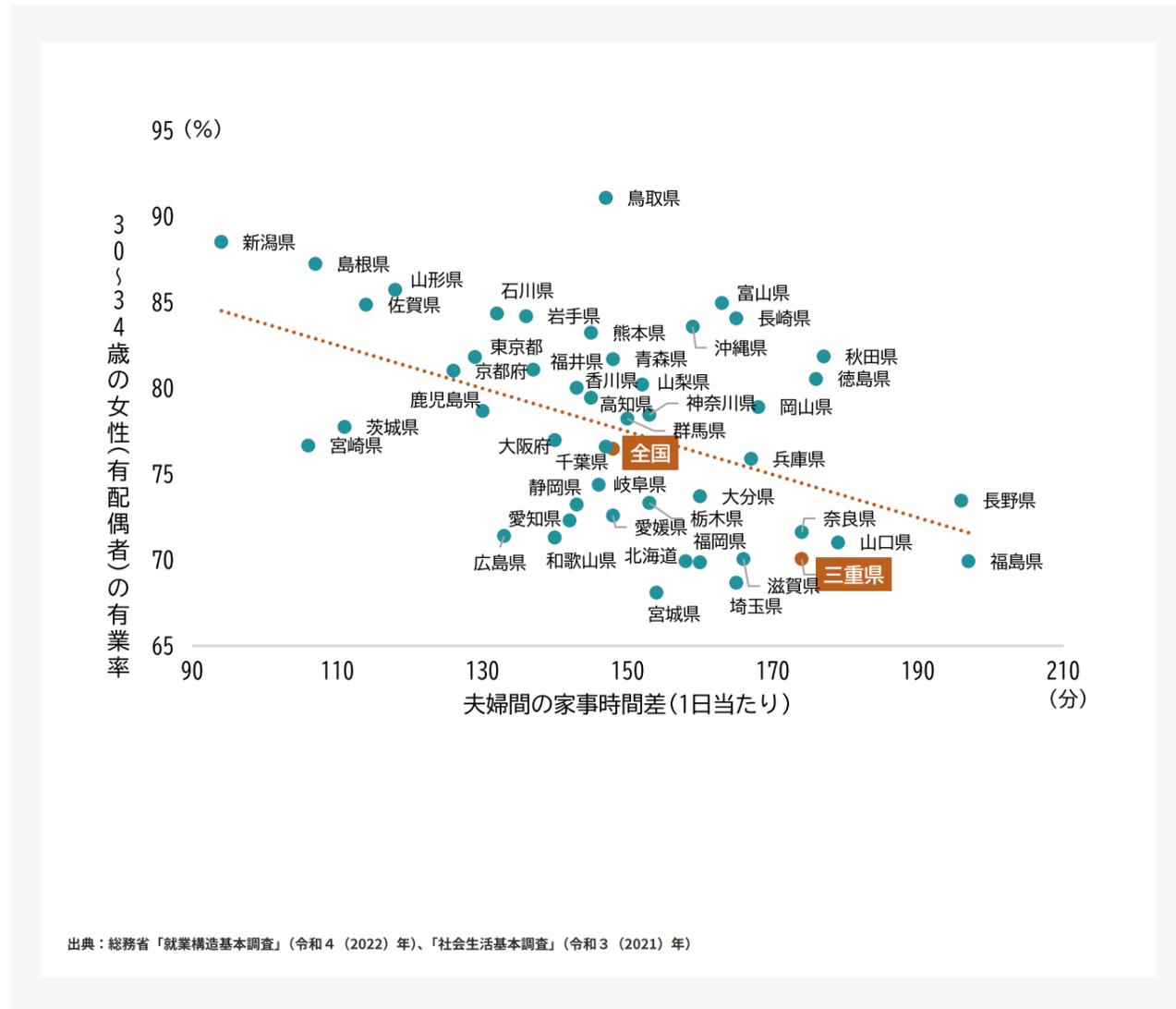
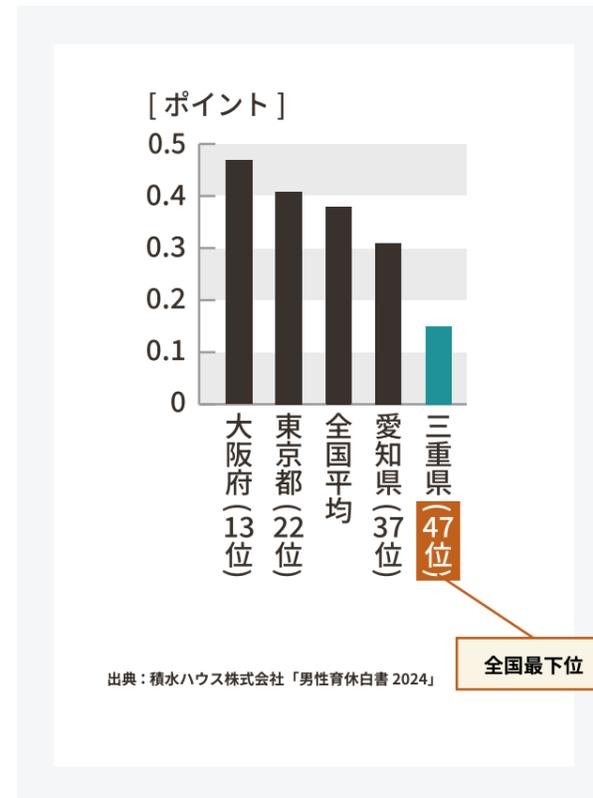
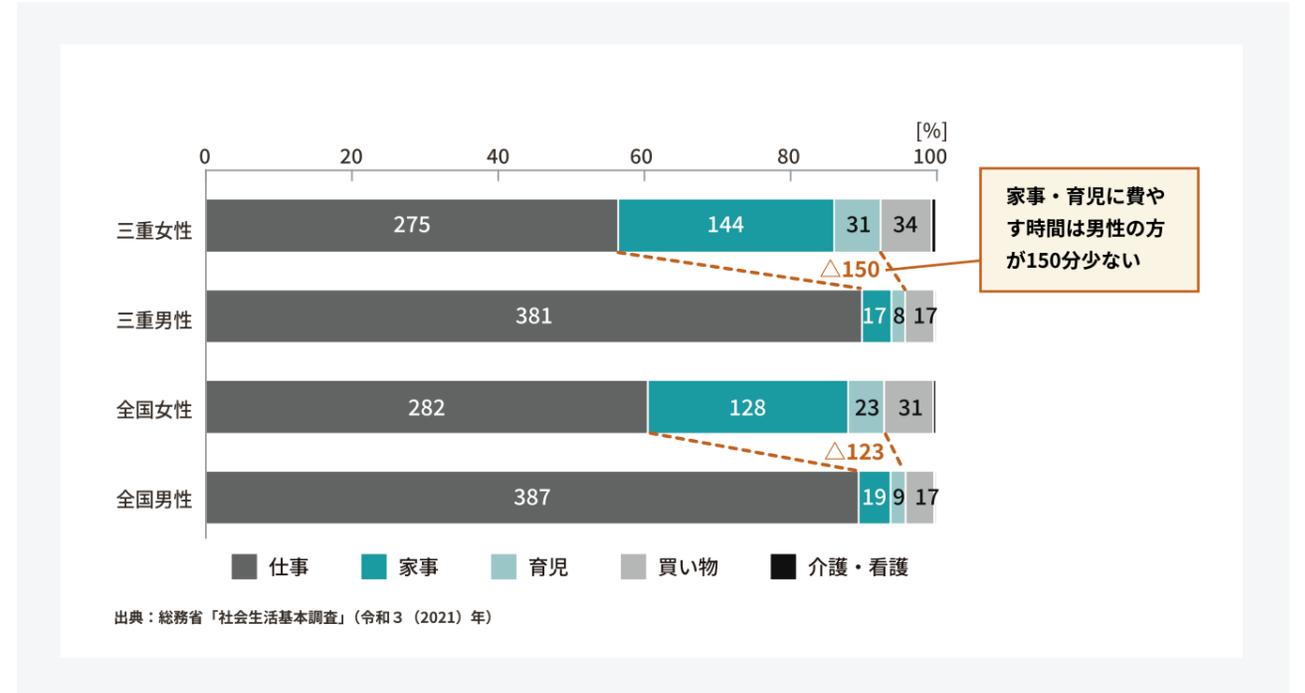


図23 妻から見た夫の家事・育児関与度



性には偏ることで、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くなっています。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ます。夫婦間の家事時間の差と女性の有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有業率の低さに影響しています（図24）。

図22 各活動に割く1日あたりの平均時間(分)



※7 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



## COLUMN

### 「3歳児神話」からの卒業。 誰もが輝ける「共育て」「共同養育」の三重へ

「3歳までは母親が家庭で育てるべき」。このいわゆる「3歳児神話」に対し、実は厚生白書（平成10年版）で既に「少なくとも合理的な根拠は認められない」と明記されているのをご存知でしょうか。

時代は今、一人で育児を抱え込む負担を解消し、パートナーや地域社会が手を取り合う「共育て」「共同養育」へとシフトしています。ここで鍵となるのが、男性の家庭進出です。家庭というもう一つの活躍のフィールドを持つことは、男性自身のQOL（生活の質）を向上させるだけでなく、多様な視点を仕事に持

ち込み、企業の生産性を高める原動力ともなります。

固定観念をアップデートして、誰もが自分らしく、のびやかに輝ける「新しい三重」を、私たち皆で作っていきましょう。



恵泉女学園大学客員教授・  
ジャーナリスト  
榊原 智子さん

## WORKSHEETS



### 企業の声

職場でジェンダーギャップはあまり感じていませんが、気づかぬうちに誰かを傷つけていないか不安です。

認識されにくい職場のジェンダーギャップがまだあるかもしれません。  
チェックしてみましょう

アンコンシャス・バイアスを学ぼう動画・  
チェックシート…P 52～53



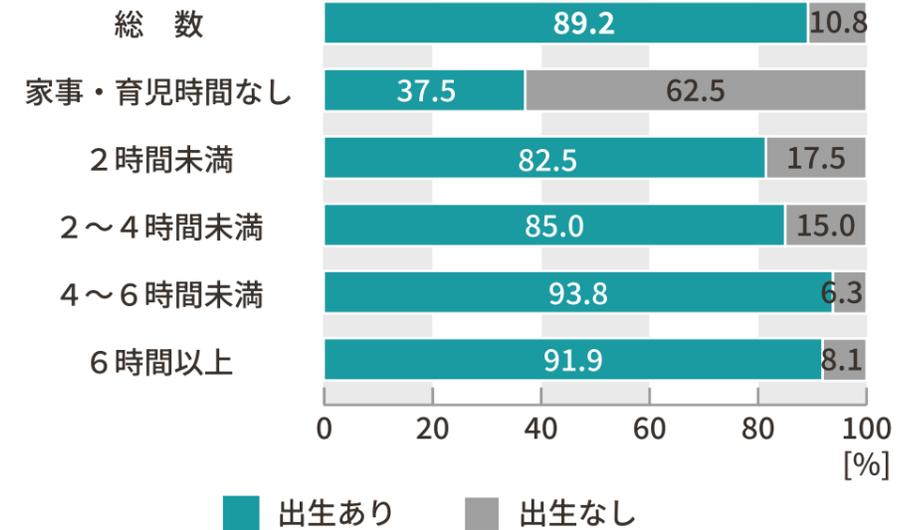
### 県民の声

職場で育児を理由に休みたいと相談することを、躊躇してしまいます。家族とどう分担していけばよいか、どう話せばよいかわかりません。

日々の家事や育児の項目を洗い出し、  
どうシェアしたらよいか相談できる  
コミュニケーションツールがあります

夫婦が本音で話せる魔法のシート  
「〇〇家作戦会議」…P56

図25 こどもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの12年間の第2子以降の出生の状況



夫の家事・育児に掛ける時間が長い家庭では第2子以降の出生割合が高い傾向に

出典：厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）（令和7（2025）年）※8  
注：1) 集計対象は、1又は2に該当し、かつ3に該当する同居夫婦。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。  
1 第1回調査から第13回調査まで双方が回答している夫婦、2 第1回調査時に独身で第12回調査までの間に結婚し、結婚後第13回調査まで回答している夫婦、3 とも1人以上の夫婦  
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第12回調査時の状況である。  
3) 12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。  
4) 「総数」には、「家事・育児時間」の不詳を含む。



※8 平成24（2012）年10月末時点で20歳～29歳であった全国（福島県の一部地域を除く。）の男女（およびその配偶者（ただし、第1回調査実施時までに把握した配偶者に限る。））を対象とし、そのうち、当該調査回の前々回または前回調査において協力を得られた者を客体とする調査



## 経済環境

1

収入が高く、生活に必要な支出が低い

	年間世帯収入	食料費の割合	光熱水費の割合
三重県	5,945千円 <b>10位</b>	24.5% <b>44位</b>	6.7% <b>47位</b>
全国平均 (参考)	5,578千円		

出典：総務省「統計でみる都道府県のすがた2025」

2

完全失業率が低く、消費支出に占める教養娯楽費の割合が高い

	完全失業率	教養娯楽費の割合
三重県	3.1% <b>4位</b>	10.0% <b>7位</b>

出典：総務省「統計でみる都道府県のすがた2025」

3

社長が日本一若く、事業後継者がいる割合も全国で突出して高い

	社長の年齢	後継者不在率
三重県	59.6歳 <b>1位</b>	34.1% <b>1位</b>
	<b>8年連続1位!</b>	<b>40%未満は三重県だけ</b>

出典：帝国データバンク「全国「社長年齢」分析調査(2024年)」  
帝国データバンク「全国「後継者不在率」動向調査(2024年)」

## 生活環境

4

持ち家比率や一戸建住宅比率が高く、家賃も安い恵まれた住環境

	持ち家比率	一戸建住宅比率	民営賃貸住宅の家賃 (3.3㎡あたり)
三重県	72.3% <b>9位</b>	72.4% <b>11位</b>	3,549円 <b>39位</b>

出典：総務省「統計でみる都道府県のすがた2025」

5

将来のリニア開業により、大都市圏とのアクセスが格段に向上

三重から大阪まで	約20分	大都市とのアクセスが格段に向上し、新たなライフスタイル・ワークスタイルが実現
三重から東京まで	約1時間	

出典：三重県「三重県リニア基本戦略」

6

自然公園面積や都市公園数が多い。また、日照時間が長く、過ごしやすい気候

	自然公園面積割合	都市公園数 (対住地100km <sup>2</sup> )
三重県	36.1%	139.91所
全国平均 (参考)	15%	93所

	日照時間	最高気温
三重県	2373.3時間 <b>8位</b>	32.6度 <b>42位</b>

出典：総務省「統計でみる都道府県のすがた2025」

# データでわかる 三重の強み

三重県は経済環境も生活環境も恵まれています。三重で働き、暮らすメリットを実感してもらうためには、「三重の強み」を生かしていくことが重要です。

### 強み 1

1

収入が高く、生活コストが低いため、経済的に豊か。そのため、ゆとりのある暮らしができる。

2

4



### 強み 2

3

企業のトップが若く、後継者もいる。加えて、将来のリニア開業により大都市圏とのアクセスが格段に向上することから、今後のさらなるイノベーションが期待できる。

5



### 強み 3

6

自然や気候等が過ごしやすく、都市公園が多いなど、子育て世帯（特に幼少期）にやさしい生活環境が身近にある。





めざす姿

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

- 結婚、育児、介護等さまざまなライフステージに応じた、フレキシブルな働き方の選択肢がある企業が増え、ワークライフバランスの文化が育まれている。
- 将来のリニア開業を契機とし、新しいライフスタイル・ワークスタイルが実現している。

子育て世帯が安心して働ける  
環境の充実

- 充実したケアサービスと子育て支援制度により、子育て世帯が安心して働ける環境が提供されている。
- 性別に関係なく、スキルアップや学びなおしの機会が十分にあり、自らが望むキャリア形成がめざせる環境が整備されている。

三重県ならではの  
体験機会の充実

- 地域ごとに異なる多様な文化や自然が享受できる三重県ならではの体験機会の提供により、子どもたちが成長できる環境が整っている。
- 県内の企業の取組や仕事の内容について、早い段階から知る仕組みが構築されていて、三重県で働くことがイメージできる機会が充実している。

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

- 若手経営者やリーダー層がつながることで、成功事例を共有し、企業や自治体が連携したプロジェクトを推進するネットワークが構築されている。これにより、多くの企業のプロジェクト参加が進み、さらに新しい取組が展開されている。
- イノベーションを促進する次世代の若いリーダーが育成され、分野横断的に若手が積極的にチャレンジや成長できる環境が整うことで、やりがいを感じられる職場が増えている。
- 平等なチャンスと公平な評価により、経済的に自立し、活躍する女性が増えている。

仕事も家庭も趣味も  
あきらめない！



# ジェンダーギャップ解消に向けた基本的な考え方と 三重のめざす姿



基本的な考え方

三重県が、若者や女性から選ばれる地域となるために、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みます。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きます。

めざす姿

1人で頑張らない！  
「共に働き、共に育てる」三重

これまでの「男性は仕事、女性は家庭」という古い慣習を破り、家事や仕事等の責任を性別に関係なく柔軟に分担できたり、気兼ねなく家事や育児や介護のサービスを利用できるような、新しいライフスタイルへの変革が進んでいる。

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

性差なく、個人の適正ややる気で採用・配置・評価をすることで、誰もが活躍するチャンスが生まれる職場環境づくりに取り組む企業が増えている。

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

子どもたちが性別にとらわれず、やりたいことを見つけたり、実現するために必要な情報を得たり、体験する機会がある。



固定的役割分担に基づく  
「当たり前」を取り除く！



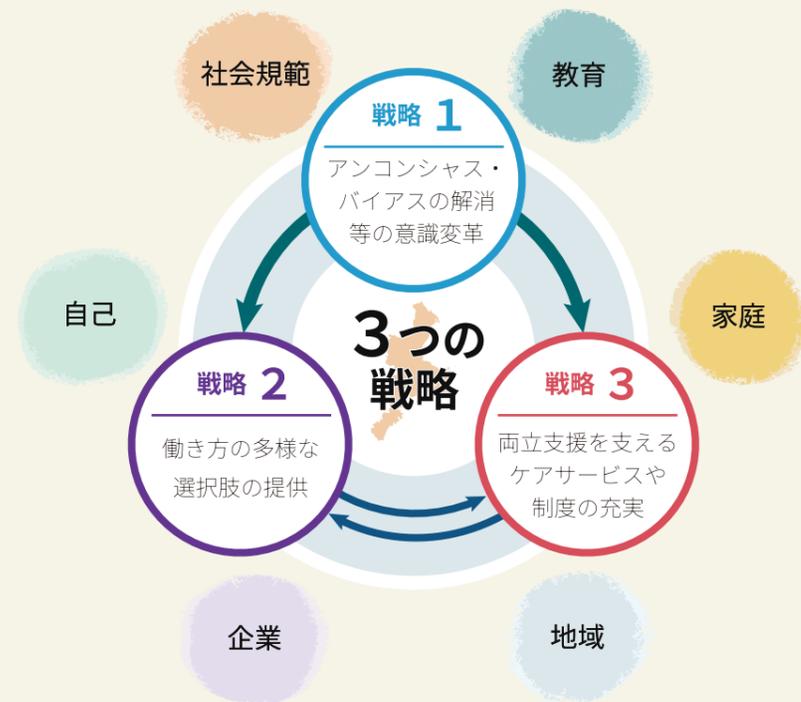
# 経済分野における ジェンダーギャップ解消に向けた 3つの戦略

ジェンダーギャップ解消に向けた  
基本的な考え方をふまえ、  
めざす姿の実現のため、  
3つの戦略を柱に重点的に取り組みます。

人口増加期に作り上げられた社会規範やシステムを検証し、時代や将来世代のニーズに合ったシステムへと転換させる必要があります。そのため、「アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革」を一つの柱に位置づけます。意識を変えることは簡単なことではありませんが、社会全体で取組を進めるため、条例制定をめざします。

さらに、「働き方の多様な選択肢の提供」と「両立支援を支えるケアサービスや制度の充実」を両輪として、行政や企業・団体、教育機関、地域等あらゆる主体がオール三重で推進していきます。

特に、三重県の強みを生かし、若手経営者や将来的に事業承継を予定している方等、柔軟な発想で新しい変革を求めている企業のトップ層を中心に、連携を強化することで、対策のスピードアップを図ります。



## 戦略1 アンコンシャス・バイアスの 解消等の意識変革

これまでの人口増加期に形成された社会規範やシステムが私たちの暮らし方や働き方の根底に根付き、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス※）を生じさせています。

た認識は、知らず知らずのうちに関わりや周りの人の可能性を狭めたり、傷つけてしまったりする場合があります。

ジェンダーギャップの解消に向けては、私たち一人ひとりが、その偏った認識に気づき、理解して、固定的な性別役割分担意識等を前提とした仕組みや慣習の見直し等に向けて意識的に行動していく必要があります。

産され続けていると考えられます。しかし、現代の若者の中には、この様な社会規範やシステムに対して閉塞感を感じている人も少なくありません。また、偏

アンコンシャス・バイアスの解消等に向けての「気づき」と、具体的な行動変容を引き出すための「仕組み」を同時に整え、意識的変革の促進を図ります。

### 社会のあちこちに潜む、固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込み

**教育の場**

- 「男子のくせに泣くなんて、恥ずかしい」
- 部活のマネージャーって、女子がするものでしょ
- (女子に対して)物理を選択するなんて珍しいね

**職場**

- 家庭のことは奥さんに任せて、男は残業・転勤もこなして家計を支えるものだ
- 女性は、家庭の事情で急に休むことが多く、重要な仕事を任せられるのは困難だ雑務が向いている
- 女性は動続しないから、期待して育成するのは無駄だ

**家庭・社会**

- 息子は浪人してもよい娘には学歴は必要ない、実家の近くに住んで欲しい
- 休日くらい、旦那さんをゆっくりさせるべきだ
- 家事や育児は妻の方が得意だ
- 家事・育児・介護の支援サービスを利用することは、嫁失格だ
- 子どもが小さいうちは母親がそばにいて、育児するものだ

気づきのポイント	内容
教育の場	「普通は…」 「〇〇べき」を子どもに押し付けていませんか
職場	あなたの会社のデータを客観的にチェックして、性別による差の存在やその要因を分析したことはありますか
家庭・社会	「仕事」と「家庭」のバランスは、性別に基づくものではなく、家族みんなが納得できるものですか

※9 出典:内閣府「第5次男女共同参画基本計画用語解説」  
本戦略において用いる「アンコンシャス・バイアス」は学術上用いられるものとは異なります。



### 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

- 固定観念にとらわれず、多様な人材が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
- 年齢や経験、性別、勤務時間等にとらわれない公平で客観的な評価制度、またはそれに伴う給与体系の整備を企業等が行うための支援
- 若者の成長意欲を促進するため、「任せる」や「育てる」といった職場風土の醸成
- 育児等で一旦離職した人を含む個人のデジタル等のスキルアップに向けたリスキリング、リカレント教育の促進
- 若手女性リーダー育成など女性のキャリアデザイン支援
- 企業の経営者の横の連携をさらに進め、新しい事業や職場のあり方等に係るイノベーションを促進

### 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

- 結婚、妊娠・出産、介護等、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短時間正社員制度等の多様な就労・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）
- 多様な就労・勤務形態が活用されやすい職場風土の醸成、仕組みの構築に向けた支援
- （特に中小企業における）DXおよびAI等導入促進による生産性向上の促進とそれに伴う労働時間の短縮
- それぞれの事業主が実施している働きやすさや暮らしやすさに関する取組や制度が魅力的に伝わるよう、幅広く戦略的に情報発信
- IT関連等、男女賃金格差等が少ない業種の企業の誘致や、スタートアップ等の新たな視点を持った起業を促進

## 戦略2

# 働き方の多様な 選択肢の提供

男女の賃金格差やキャリア継続の差をはじめとした経済分野のジェンダーギャップの解消にあたっては、性別、年齢等に関係なく、誰でもやりたいことに挑戦できる「働きがい」の充実と、ライフステージに応じた働き方の選択肢を増やすなど「働きやすさ」の促進を図ります。

### 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

- 家庭、職場、教育現場、地域社会などに潜む固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスについて、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
- 企業等を対象としたアンコンシャス・バイアスについての気づき、変革に向けた取組を促すためのワークショップ等の開催や、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同時に支援
- 賃金や昇進における性差を客観的に把握できる分析ツールの導入促進
- 県内企業の男女格差解消に向けた優良取組事例の情報発信
- 若い世代へのライフイベントとキャリア形成の両立に向けたライフデザイン支援
- 子どもに身近な存在である教職員等に向けた固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消する必要性を理解する研修等を実施
- 子どもの年齢等、発達段階に応じたアンコンシャス・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

### 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

- ライフステージやライフスタイルに応じた多様な就労・勤務形態が男女ともに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
- 先進的な職場文化を持つ企業や自治体の事例を共有・横展開するなど、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の形成と連携強化
- 採用、育成、配置、評価等に新たな気づきを促すための異業種交流会を実施
- さまざまなロールモデルとの交流の機会の提供や情報発信
- 働く女性のキャリア継続、キャリアアップのための研修の実施
- 女性の参画が少ない業種（製造業、農林水産業、建設業、運輸業等）における女性活躍の推進
- 育児・介護休業をはじめとした家庭・家族に関連する休暇等について特に男性による取得を促進
- 性別に関わらず、家族で家事や育児等を分担することや、民間のサービス等を利用することによる、ワークライフバランスを図り、両方の充実をめざす取組の推進
- 防災・PTA・地域活動等、性別役割に偏りがちな領域で多様な担い手が参加しやすい運営方法の促進
- 学校教育の中で「性別にとらわれないキャリア観」を育む機会を提供
- 地域での職業体験や交流会の開催等、子どもたちが多様なキャリアを学ぶ機会の提供
- 県内企業との交流を深めるなど、女子中高生の理工系に対する興味を深める機会の提供



# わたしたちのめざす目標

## 最終目標

本基本戦略は、  
ジェンダーギャップに起因する転出を減少させ、  
**三重県が若者や女性に選ばれる地域となることを  
最終目標**としています。

## 課題

「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」は  
男女格差やジェンダー平等を示すものであり、  
重要な指標の一つですが、一方で指標が  
「フルタイム」を前提としているなど、三重県  
がめざす「多様な働き方」などが反映されて  
いません。

## 対応事項

このことから本基本戦略においては、「都  
道府県版ジェンダー・ギャップ指数」は基本  
指標としてモニタリングしていくことと  
し、**三重県のめざす方向性の進捗を図る  
ために必要な重要指標、サブ指標を設定  
します。**

具体的な指標は次のページへ



## 3つの戦略

### 戦略 3

## 両立支援を支えるケアサービスや制度の充実

希望する人がやりがいをもって働き続けるためには、結婚、妊娠・出産、育児、介護といった一人ひとりのライフステージに応じて、家庭と仕事の両立に向けた多様なサービスが必要で、特に、「共働き・共育での実現」に向け、子どもの成長に合わせたきめ細やかなサービスや制度の充実を図ります。

### 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の促進
- 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
- 男性の育児休業取得の更なる促進
- 2歳未満の子を養育するための時短勤務への「育児時短休業給付」や両親が育児休業を取得する場合の「出生後休業支援給付」による手取り10割相当給付等、国が新たに改正、設置した制度の周知と活用に向けた情報発信および制度の拡充に向けた国への提言
- 休職中の女性等を対象とした職場復帰や就職に向けた相談窓口やスキルアップ研修等、家庭と両立しながらキャリアを形成するための支援

### 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や、保育の質の向上に向けた取組
- 放課後児童クラブに係る人材の育成や施設整備への支援
- 子どもたちが安全・安心に過ごせる多様な居場所づくりへの支援
- 子どもたちに三重ならではの体験を通じ、故郷への思いを育んでもらうため、三重の自然、文化、歴史に触れる機会を提供
- 若者が「共育で」を前提として働くイメージを持ち、主体的に人生を選択できるようライフデザインを支援
- ICTを活用した予防接種や健診のスケジュール管理や地域の必要な子育て支援の情報収集等、子育て支援に係るDX化の推進
- 公民館や児童館等における、地域で子育てを支援するサロン等の開催や、保護者同士が育児の悩み相談・情報交換できる憩いの場の提供

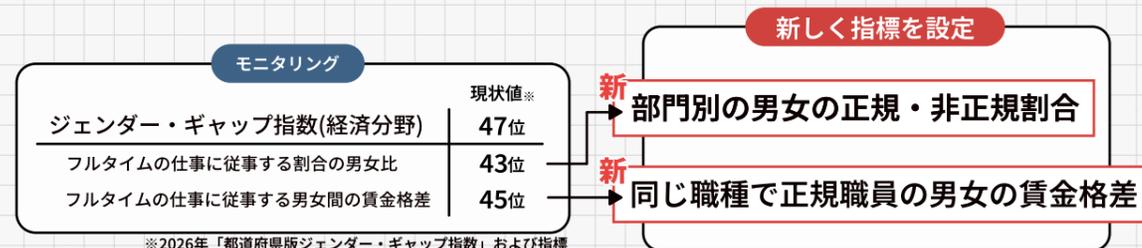


# 県内取組事例 の紹介

「ジェンダーギャップ解消・  
多様な人材活躍」の共通点とは



## ジェンダーギャップ解消に向けた主な指標



### 戦略1) アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革

重 …… 重要指標  
サ …… サブ指標

種別	施策の方向の目標項目	現状値 令和6(2024)年度	目標値 令和8(2026)年度
重	性別による固定的な役割分担意識を持つ県民の割合	16.2%	▶ 15.0%
サ	県立高等学校においてライフプラン教育に関する取組を実施した割合	100%	▶ 100%
新/サ	三重県のジェンダーギャップ解消に向けた取組に賛同する企業・経営者の数	—	▶ —

### 戦略2) 働き方の多様な選択肢の提供

種別	施策の方向の目標項目	現状値 令和6(2024)年度	目標値 令和8(2026)年度
重	女性活躍の推進のため人材育成・登用や職場環境整備に取り組む、常時雇用労働者数100人以下の団体数	496団体	▶ 546団体
重	多様な就労形態を導入している県内事業所の割合	89.7%	▶ 92.1%
新/重	評価制度を導入している県内事業所の割合	—	▶ —
サ	長時間労働対策に取り組んでいる県内事業所の割合	87.9%	▶ 95.0%
サ	年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる県内事業所の割合	92.5%	▶ 95.0%

### 戦略3) 両立支援を支えるケアサービスや制度の充実

種別	施策の方向の目標項目	現状値 令和6(2024)年度	目標値 令和8(2026)年度
重	保育所等の待機児童数	108人	▶ 0人
重	放課後児童クラブの待機児童数	54人	▶ 0人
重	男性の育児休業取得率	32.7%	▶ 57.0%
新/重	男性の育児休業取得日数	—	▶ —
新/重	仕事と育児・介護を両立できる環境整備に取り組んでいる県内事業所の割合	—	▶ —

※目標値について：  
新規の項目については、今後実施予定の調査の結果等を踏まえて設定。令和9(2027)年以降の目標値については、今後「三重県男女共同参画基本計画」の実施計画で検討。



取組事例1

# 株式会社東産業

取組内容

東産業では、社長と従業員の距離を縮め、現場の声を丁寧に受け取るための仕組みづくりを進めてきました。社長との食事会やPMB制度等、気軽に意見を伝えられる場を設けることで、日常の小さな困りごとでも共有されやすくなり、女性専用トイレの設置や無料自動販売機の導入など、従業員の声を反映した職場環境の改善が実現しています。

また、従業員一人ひとりの希望や適性に応じて、部署・職種・働き方を柔軟に変更できる仕組みを整え、FA制度により従業員自身が希望部署に挑戦できる環境をつくっています。さらに、男性中心の業種でありながら、性別や学歴にとられない採用を重視し、女性採用にも積極的に取り組む姿勢を持ち、業務内容に応じて女性が活躍できる場を広げています。



取組の成果

- ✓ 社長との関係構築が進み、日常的な要望が上がりやすい社内風土が生まれた。
- ✓ 従業員の声を反映した環境整備が進んだことで、働きやすさが向上。
- ✓ 従業員の定着が進み、離職率が改善した。
- ✓ FA制度などの柔軟なキャリア支援により、従業員が自分らしい働き方を選びやすくなった。
- ✓ 女性の採用が進み、業務適性に合った配置やお客様対応が可能になった。

取組のポイント

- 社長と従業員の距離を近く保ち、声を丁寧に拾い上げて改善へつなげている。
- 時短勤務などの制度を、従業員の生活に合わせて柔軟に運用している。
- 性別・学歴にこだわらず採用し、“入社後に育てる”姿勢で人材を受け入れている。
- 男性中心の業種の中で、20年以上前から女性採用に取り組み、活躍の場を広げてきた。

DATA

業種	建設業
事業内容	水処理施設設計・施工・維持管理業務、下水道管路調査・更生等の維持管理業務、上水工事一式、住宅建築・リフォーム工事 等
創業	昭和39（1964）年1月
代表者	取締役社長 伊藤 貴哉
所在地	四日市市野田1丁目8番38号
従業員数	133名（2025年7月現在）



取組事例2

# 株式会社一志精工電機

取組内容

一志精工電機では、各工程×レベルごとに作成したスキルマップを活用して業務の見える化と共有化を進め、特定の従業員に負荷が集中しない体制づくりに取り組んでいます。スキル習得を計画的に進めることで、従業員同士がフォローし合える環境が整い、有給休暇・育児休暇・時短勤務など、多様な働き方に柔軟に対応できる職場体制が実現しました。

また、助け合いの精神を大切にし、休暇を取得しやすい職場風土を育てることで、従業員が気兼ねなく休める環境が定着しています。さらに、性別や国籍にとられず、適性を重視した採用を行い、「休みが取りやすい職場」という強みを発信することで、必要な人材の確保にもつなげています。



取組の成果

- ✓ スキルの平準化により、業務の属人化が軽減され、職場全体の業務継続性が向上した。
- ✓ 有給休暇の取得が進み、過去3年間の有給消化率は80%前後で安定している。
- ✓ 社内アンケートでは95.8%が「有給休暇が取得しやすい」と回答している。
- ✓ 多様な働き方への対応が可能となり、育児休暇や時短勤務も利用しやすくなった。
- ✓ 「休みがとりやすい職場」を採用活動で伝えることで、必要な人材の確保に効果があった。

取組のポイント

- 現社長のもと、「働きやすさ」を重視した職場づくりを一貫して進めている。
- 多能工化で誰でもフォローできる体制をつくり、有給消化率80%を実現している。
- 体力差に左右されない安全な作業環境を整え、多様な人材が活躍できる場を広げている。
- 「休みやすい職場」であることを発信し、採用にもよい影響が出ている。

DATA

業種	製造業
事業内容	配線部品・精密部品の順送および単発プレス加工、各種タップ加工、配線部品・精密部品の金型設計等
創業	昭和41（1966）年11月
代表者	代表取締役 北角 真一
所在地	津市久居野村町811番地
従業員数	33名（2025年7月現在）





取組事例3

彩向陽  
(株式会社海栄館)

取組内容

彩向陽では、従業員が自分の将来像を描きやすいように、管理職コースと接客の専門職(記念日コンシェルジュ)コースを選べるキャリア制度を整備しています。記念日コンシェルジュには4段階のランクを設け、ランクアップの基準や手当を明確化することで、成長の道筋が見える仕組みをつくりました。また、従業員はめざす姿に向けて、職種別の評価シートを使い、毎月の目標設定と振り返りを実施しています。目標や評価は上長と相談しながら進め、定量的な基準に基づくことで、周囲からも納得感のある評価につながっています。

さらに、マルチタスク化を進めてお互いにフォローし合える体制をつくり、休みたいときに休める職場をめざしています。業務の任せ方にも工夫し、現場の担当者に裁量を持たせることで、できるが増える喜びや成長実感を得られる環境を整えています。



取組の成果

- ✓ ランク制度や評価シートにより、キャリアの見通しが明確になり、従業員の向上心につながっている。
- ✓ 定量的で納得感のある評価が進み、目標設定と振り返りの習慣が根付いている。
- ✓ マルチタスク化により、休暇取得がしやすい体制が形成され、相互フォローが定着している。
- ✓ 業務を任せる体制が従業員の成長を促し、やりがいやモチベーションの向上に寄与している。

取組のポイント

- 管理職以外にも専門職のキャリアコースを設け、基準と手当を明確にしている。
- 従業員が毎月の目標を設定し、上長が継続的にフォローする仕組みを整えている。
- マルチタスク化を進め、休みに柔軟に対応できる体制をつくっている。
- 現場に業務を任せ、従業員が成長を実感できる環境をつくっている。

DATA

業種 サービス業(宿泊業)

事業内容 旅館事業

創業 平成18(2006)年10月(オープン)

代表者 支配人 竹中 祐介

所在地 三重郡菟野町菟野8497

従業員数 31名(2025年7月現在)



取組事例4

オーケーズデリカ株式会社

取組内容

オーケーズデリカでは、現場で働く社員を主役とし、マネジメント側が下から支える「逆ピラミッド型組織」をめざしています。社員が気軽に話せる関係性をつくるため、日頃から積極的なコミュニケーションを重ね、困りごとを早期に把握して解決につなげる仕組みを整えています。また、社員の生活事情に応じて働き方を柔軟に調整し、必要に応じて就業規則の見直しも行うなど、個別の事情に寄り添う対応を実施しています。さらに、会社のビジョンのイラスト化、人事評価基準の公開、利益還元の仕事みづくりなど、情報をオープンにすることで社員のモチベーション維持を図っています。

採用では、障がい者・外国人・女性に特別な方針を設けず、個々の適性を尊重する姿勢を大切にし、不得意を補い合うチームワークを重視しています。



取組の成果

- ✓ 社員との密なコミュニケーションにより、職場の雰囲気改善した。
- ✓ 個別対応が進んだことで、退職者が減少した。
- ✓ 働きやすさが向上し、売上向上にもつながったと実感している。
- ✓ 適性を重視した採用により、多様な人材が自然に活躍できる職場づくりが進んでいる。

取組のポイント

- 「逆ピラミッド型組織」を掲げ、マネジメント側が現場を下から支える体制をめざしている。
- 年7回の個別面談で社員と対話し、生活事情に応じた柔軟な働き方を支援している。
- 会社のビジョンをイラスト化し、社員への理解と浸透を進めている。
- 年4回の評価制度を導入し、昇給の基準を公正で明確にしている。
- 個々の違いを自然に尊重し、性別や国籍を問わず、適性を重視した採用を行っている。

DATA

業種 製造業(食料品)

事業内容 給食弁当製造販売、惣菜製造販売、学校給食製造販売、介護食製造販売、食品OEM受託

創業 昭和62(1987)年4月

代表者 代表取締役社長 杉本 香織

所在地 桑名市大字蓮花寺字惣作396番5

従業員数 208名(正社員48名、パート従業員138名、技能実習生22名)(2025年7月現在)





先進企業に学ぶ

# 「ジェンダーギャップ解消・ 多様な人材活躍」の共通点とは

## 「ジェンダーギャップ解消」の本質

先進企業事例に共通するのは、「全従業員が能力を発揮できる組織づくり」を徹底している点です。それは「働きやすさ」を整えた上で、「働きがい」を高めるアプローチでもあります。

<p><b>制度の設計と運用の バランス</b></p>	<p>従業員一人ひとりの状況に応じて柔軟に制度を設計・運用されていること。また、その過程で「働きやすさ」「公平性」「安心感」といった価値が重視されていることが、従業員定着や組織力強化につながっている。</p>
<p><b>属性より特性を 重んじる考え方</b></p>	<p>性別や年齢、国籍といった属性に縛られることなく、一人ひとりの特性や適性を重視して採用・登用を行っていること。こうした姿勢が、多様な人材の活躍を自然に受け入れる土壌を生み、組織の活力や持続的な成長につながっている。</p>
<p><b>個別事情への 寄り添い</b></p>	<p>従業員の個別事情に寄り添い、柔軟に制度や働き方を調整する姿勢。異動申請や短時間勤務、雇用形態の転換など、多様なキャリア形成やライフステージへの対応を可能にする仕組みを整えることで、従業員が安心して長く働ける環境づくりにつながっている。</p>
<p><b>機会や評価の公平性</b></p>	<p>評価の公平性や透明性を担保することによる、ジェンダーバイアスが排除されていること。性別や年齢、勤務年数といった属人的な要素ではなく、明確な基準や公開された評価プロセスに基づいて運用することで、従業員が納得感をもって評価を受け止められることにつながっている。</p>
<p><b>ビジョンの明確化と 浸透</b></p>	<p>会社の経営理念や価値観、長期的なビジョンを明確化し、その考え方を従業員全体に浸透させる。従業員が自らの役割や意義を理解し、主体的な行動を引き出す基盤となる。また、組織への共感を醸成することで、エンゲージメント強化につながっている。</p>



取組事例5

# 株式会社宝輪

取組内容

宝輪は、「安心して働ける環境づくり」と「任せて育てる」を取組のテーマにしています。

若手女性社員の提案をきっかけに始まった「健康経営」では、個人の健康目標への取組をボーナス査定に加点反映するなどさまざまな施策で、従業員とその家族に対して健康への意識付けを行い、事故防止にもつながっています。また、従業員の家庭事情に応じて、時間や場所、業務内容を柔軟に調整、必要があれば手当を支給するなどの制度を導入。キャリアを維持し、継続して働き続けるためのさまざまな選択肢が用意されています。

さらに、「任せる姿勢」を重視し、社員への権限委譲と自主性の尊重によって主体的に取り組む風土を育て、組織全体の活性化にもつなげています。人事評価制度では求める人材像を明確化し、公平な評価を実現。従業員のモチベーション向上と人材育成の両立を図っています。

これらの取組と、属性を問わない「適材適所」の採用を重視した結果、女性社員の自然な登用にもつながっています。

取組の成果

- ✓ 健康管理の徹底により、事故防止と業績への好影響が生まれている。
- ✓ 従業員の家庭事情に応じた柔軟な働き方により、離職防止につながっている。
- ✓ 人事評価制度の明確化により、公平な評価と従業員のモチベーション向上が実現した。
- ✓ 権限委譲と自主性の尊重が進み、社員の主体性が高まり、組織が活性化している。
- ✓ 適材適所の配置により、女性社員の活躍が進んでいる。

取組のポイント

- 目安箱や部門会議で現場の声を吸い上げ、制度づくりに反映している。
- 勤務時間・場所・業務内容、異動や職種変更にも柔軟に対応している。
- 公平で明確な基準のもと、人事評価制度を運用している。
- 従業員への権限委譲を進めることで、成長につながっている。
- 性別、年齢、国籍等を問わず、条件に合う人材であれば積極的に採用している。

DATA

業種	運輸業
事業内容	貨物自動車運送事業、構内物流事業、不動産賃貸事業、商品事業、ガソリンスタンド事業
創業	昭和43（1968）年10月
代表者	代表取締役社長 蕪竹 理江
所在地	鈴鹿市国府町5696-1
従業員数	130名（2025年7月現在）



※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



## WORKSHEETS



### 企業の声

退職者が出ているものの、理由を多く語ってくれないことがあります。その原因が自社の慣習にあるのかもしれないと感じています。

認識されにくい職場のジェンダーギャップが  
まだあるかもしれません。  
チェックしてみましょう。

アンコンシャス・バイアスを学ぼう動画・  
チェックシート…P52～53



### 県民の声

昇進して管理職になりましたが、無意識に誰かを  
傷つけたり、可能性を狭めてしまうのが怖いです。

認識されにくい無意識の偏見について、  
どんな事例があるかチェックしましょう。

アンコンシャス・バイアスを学ぼう動画・  
チェックシート…P52～53



# Q. なぜ、これらの企業に 人材が集うのか？

**A.** 中小企業だからこそ、経営層と従業員との距離が近く、顔の見える関係性の中で円滑なコミュニケーションが可能である。そのため、**従業員一人ひとりの事情に寄り添い、個別に対応することができる。**

**A.** 制度の設計にあたっては、単に制度そのものを整えるだけでなく、現場での運用環境や組織文化とのバランスの中で制度が活きることが、各社の事例から明らかになった。**制度は固定的なものではなく、従業員の声を反映しながら見直され、柔軟性を担保しながら運用されることで初めて機能する。**

**A.** このような柔軟性は、オーナー企業を中心に、「経営方針が組織に反映されやすい」「意思決定のスピードも早い」といった特徴をもつ、**中小規模の企業でこそ発揮できる強みと捉えることもできる。**

## COLUMN

### 企業が変われば、地域は変わる。 選ばれるための「三重らしい挑戦」



若者がなぜ都会へ流出するのか。それは地元  
に「自分が成長できる場」がないと判断して  
いるからです。めざすべきは「東京の模倣」  
ではなく、キャリアと生活を両立できる「東  
京とは違う豊かさ」の提示です。

今回の先進企業に共通するのは、単なる「東  
京の模倣」ではありません。社員の多様な働  
き方や暮らし方を尊重しながら、「自己実現」  
を本気でデザインしている点です。個々の自  
己肯定感を高め、挑戦できる環境を整えるこ  
とこそが人を惹きつけます。

社会全体の意識を変えるのは容易ではありませ  
ん。しかし、企業が変われば、地域や家庭  
も変わります。あなたの会社の変革が、若者  
の未来と地域のあり方を変える起点になると  
信じています。



埼玉大学 キャリアセンター長・教授  
石坂 督規 さん

一人ひとりの事情に寄り添いながら誰もが活躍できる環境づくりは「働きやすさ」と「働きがい」の両立につながります。すぐに成果が現れるものばかりではありませんが、企業の持続的な発展・存続に向けては、長期的な視点に立ちながら、その一歩を踏み出す必要があります。





## INTERVIEW



# 組織変革の「舞台裏」を語る。 リーダー・インタビュアー

三重化学工業株式会社  
代表取締役社長

山川 大輔さん

三重化学工業株式会社は、保冷剤、保冷具、作業用手袋、医療機器の製造販売を行っている。変化のスピードが早く厳しい時代を生き抜くため、プラットフォーム「ミエラボ」で多様な人材との共創に取り組み、新しい働き方を実現することでレジリエンスのある企業をめざしている。



**改革に踏み切った「一番のきっかけ」は何でしたか？迷いはありませんでしたか？**

過去から変わり映えのしないやり方を踏襲して、このままでは時代の流れについていけないと感じたからです。自信があったので怖さや迷いはありませんでした。反発はありましたが結果が付いてきたので問題なく変えていきました。コロナ禍中に大きく変革したこともあり、タイミニングがよかったのかもしれない。とはいえ、今もまだまだ道半ばだと感じています。制度の変化は時間がかかります。

**「生産性」と「優しさ」のバランスで悩んだことはありますか？**

雇用のあり方についてはそもそも昔とは大きく変わってきているので、そういうものだと思うので柔軟に対応するようにしています。個人によって求めるものが違うので、時にはよかれと思って導入した施策が合わない場合もありましたが、働き方改革を進める中で、嬉しそうに会社案内をしている姿も見られ、変化を感じました。人への投資は、全投入してもいいくらいです。しかしながら、それまでに自社のコアコンピタンスを磨いて収益性を保つことができていないと続かないと思います。

**同世代、あるいは先輩の経営者たちに向けて、あえて一言物申すとしたら？**

社長の器には限界があるので、もっと社員や外部に頼ったらいいかと思います。

**大手企業にはない、地方の中小企業ならではの強みや、三重県という環境だからこそ実感できているよさは何でしょうか？**

三重県だから尖ることができた、三重県にいるから目立つことができると思っています。素直さがあり、情報を柔軟に取り込むことができる点、そもそも大手とは勝負しなくていい点が地方のよさだと考えています。

株式会社志摩地中海村  
代表取締役

大西 晶さん

志摩地中海村は、三重県志摩市浜島町に位置する、地中海の街並みを再現した滞在型リゾート施設である。53室の客室を中心に、レストラン、カフェ、ショップ、体験プログラム等を備え、宿泊と日帰りの双方に対応している。英虞湾の絶景と白い街並みが生み出す美しい景観と「旅の案内人」としてのホスピタリティを強みとし、SNSを活用した情報発信や地域連携を通じて、伊勢志摩観光の魅力向上と持続的な経営をめざしている。



**「昔ながらの働き方」を変える中で、社内の反応や制度の定着について、どのような工夫をされましたか？**

一般的なホテルの働き方として、早朝勤務から深夜勤務まであり労働時間が長い、土日や繁忙日は休めない、中抜け勤務は当たり前であり、それらを変えていく雰囲気がありました。月に1回定休日を設定し、従業員が一堂に会する集会をすることにしました。出席する従業員の給料増加や休館による売上損失など指摘する声がありました。集会は、部門間の報連相の場だけでなく、部門間のくくりを無くした意見交換をする場を設ける中で徐々に理解を得ることができました。

**人事評価のあり方についてはどのような課題があり、どのように見直されましたか？**

弊社はホテル以外の部門（ショップ、カフェなど）が多数あり、一律評価が行いにくい状況でした。それが公平性に欠けると従業員の不満にもつながっていました。そこで部門別の評価基準を設け、従業員と上司が共に目標設定を行い、その進捗をもつて正当に評価するスタイルの人事評価制度を導入しました。その結果、部門ごとの評価の偏りが解消されました。サービス業では、数値やお金で表せない価値がお客様に大きく評価されることが多々あります。それらの行動は、働きやすい環境があつてこそ培われると考えています。

**働き方を見直してから、応募してくる人材や社内の雰囲気、どのような変化を感じていますか？**

『働き方』が弊社の魅力として外部に十分に周知されている状態であるとは思わなかったため、それが課題と感じています。しかし、働いている人が「働きやすい会社」として人材を紹介してくれるようになったことは、大きな変化だと思っています。お客様のクレームやトラブルが発生した際など、部門間の協力により対応がスムーズに行われている様子を見るときとても嬉しく感じます。

株式会社浅井農園  
代表取締役CEO

浅井 雄一郎さん

株式会社浅井農園は、野菜・果物を生産する研究開発型の農業生産法人。グループ全体で500名を超える社員が在籍し、うち女性が7割以上を占める。社員一人ひとりのライフステージやライフスタイルに合わせて働きやすい環境を整備できるよう努力している。



**「昔ながらの働き方」を変える中で、社内の反応や制度の定着について、どのような工夫をされましたか？**

多くの社員にとってメリットのある仕組みに変更するので問題は生じませんでした。家族経営から組織経営に移るタイミングだったので、新たに加える社員皆に相談して、意見を聞きながら進めてきました。導入当初は、男性の育児休業などは強制的に取得させるよう指示を行いました。その他の制度についても、全社員への周知を徹底することで少しずつ定着していきました。

**これまでの取り組みの中で、「これは失敗だった」「勇み足だった」という施策があれば、教訓として教えてください。**

特にありません。どの制度も、まずは試験的に導入してみて、何か問題が生じたり、合わなければやめる、または常に改良しながら取り組んできました。

**ズバリ、人への投資(働きやすさの整備)は、経営的に見て「割に合う」ものですか？**

間違いなくあります。企業は人がすべてと言っても過言ではなく、社員一人ひとりのもてる能力がエンパワーメントされる環境を整備することが最も重要であると考えています。

**大手企業にはない、地方の中小企業ならではの強みや、三重県という環境だからこそ実感できているよさは何でしょうか？**

中小企業は大企業に比べて社員数が少ないので、意思決定が早く、機動性に優れ、柔軟な対応が可能となるため、新たな制度の導入や変更を行いやすいことが強みです。中小企業であれば社員一人ひとりに丁寧に相談し、意見を聞きながら進めていくことができます。そうした取組を進める上で、県庁職員さんが自社の成長のために親身にサポートしてくれています。大学や企業間の連携も取り組みやすいです。





## INTERVIEW



# 育休パパインタビュー

育休は取りたいけれど、「周りに迷惑をかけるかも」「上司や同僚にどう見られるか怖い」「お金は大丈夫か」など、不安に思うパパさんたちへ。実際に育休をとったパパからのメッセージをお伝えします。

### 事例1 奥山 翔平さん



## 子どもの成長を毎日味わえた、 人生でも特別な時間

育休取得を伝えた際、  
上司の反応や職場のサポートは  
いかがでしたか？

「よく判断したね。育児を通して人としても成長できると思うから、よい決断だと思うよ」と肯定的に受け止めてくれました。男性育休を否定することが適切でないという認識が職場全体に共有されていたように思います。

特に印象的だったのは、子育て経験のある方の反応です。「0歳〜3歳くらいまでの時期は特別」「奥さんをしっかり支えてあげてね」といった共感や応援の言葉を多くもらいました。

また、育休中に提出が必要となる書類を、事前に1年分まとめて準備していただくなどのフォロー

がありました。

そのおかげで、育休取得前にすべて記入を済ませることができ、育休中に何度も職場へ足を運ぶ必要がありませんでした。

育休取得後の生活を見据えた具体的な配慮をしていただけたことは、取得への不安を大きく減らしてくれたと感じています。

職場復帰後、  
仕事への「向き合い方」に変化は  
ありましたか？

「家庭や我が子があってこそその人生だ」という意識がより強くなりました。

現在は、「自分が家族と過ごしたい」という気持ちも大切にしながら、仕事に優先順位をつけています。例えば「明日できることは明日やる」と判断し、限られた時間の中で集中して働くことで、できるだけ早く家族の時間を確保することを意識しています。

「周囲からどう見られるか」という不安は、実際に取得してみると想像以上に小さなものでした。それ以上に、子どもと過ごす時間の尊さを強く感じています。



育休を経験したことで、  
パートナーとの関係性に変化は  
ありましたか？

育児を日常的に担うようになってからは、子どもの様子や行き先をふまえ「何がとれただけ必要か」を自分で判断し、準備できるようにになりました。

また、子どもの成長について「あそこは楽しかったね」など、夫婦で同じ目線で話せるようになったことも変化の1つです。

その影響もあり、自治体の広報誌等で子ども向けのイベント情報に自然と目が向くようになりました。

最後に、「育休を取りたいけれど  
…と迷っているパパたちへ、  
ひと言お願いします！」

育休を取ることは、個人の事情だけでなく、これからの働き方や会社の在り方を考える上でも大切な価値観だと思います。

育休が取れる時期は限られていますし、その時期にしか味わえない、子どもの成長を間近で感じられる経験は、後から取り戻すことはできません。

「周りに迷惑をかけてしまうのでは」と考えすぎてしまうこともあります。実際には周囲は自分が想像しているほど人の選択に否定的ではありません。

迷いながらも一歩踏み出すことで、次に続く人の選択肢を広げることにもつながると思います。



赤ちゃんを過ごさせる時間は  
二度とやって来ない



### 事例2 Aさん

職場復帰後、仕事に対する「姿勢」や「時間の使い方」に変化はありましたか？

育休中、子どもの発熱等「突発的なこと」は必ず起こるものだ」と身をもって実感できました。そのため復帰後は、自分や同僚にいつ何があっても対応できるように、余裕を作っておくことを意識するようになりました。

育休を経験したことで、パートナーとの  
関係性に変化はありましたか？

今の家族にとって必要な家事と、それを行うべき最適なタイミングが見えるようになりました。また、育休を通じてお互いの得意なことがわかり、夫婦での分担がスムーズになりました。育休は「夫婦から家族になる時間」でした。

※画像はイメージです



# 人生のポートフォリオ

## ～エネルギー配分の現状と未来～

人生は仕事だけではなく、親やパートナーとの関係を築いたり、自分の時間を楽しんだり、いろいろな顔を持っています。今・5年後・10年後と時間の流れで考えてみると、「どんなことにどれくらい力を使いたいか」が見えてきます。書き出してみることで、自分の大事にしたいことや優先したいことが浮かび上がり、キャリアや暮らし方を選ぶときのヒントになります。



仕事も趣味も思い切り頑張りたいな。結婚後のバランスを、そろそろパートナーと話し合おう。子どもが生まれたら、やっぱりその時間も減るかもしれない…。でも、なるべく手放さずに続けるために、会社の制度を今から確認しておこう。そうすれば無理なく続けられて、35歳くらいには今以上に活躍できるはず！

### 記入例

年齢	現在 25歳	5年後 30歳	10年後 35歳
配分先	内容・状態	内容・状態	内容・状態
100%	残業も経験としてしっかり頑張る 転職を見据え自分の市場価値を高める 挑戦的な業務を選ぶ	育休・産休をはさみながら仕事を続ける 残業を抑え、時短や柔軟な働き方を選ぶ 今後も使う分野に絞って学ぶ	残業や出張をしつつ長く続ける 将来のキャリアを意識する
働く	仕事中心の生活	助けてもらえる環境をつくる 子どもの成長とともに生活環境を整える	専門分野のアンテナを張る 家事代行等を取り入れつつ仕事と両立
学ぶ		自炊などで節約と貯金	パートナーとの家事とお金のバランス
整える	将来使えそうな資格に挑戦する 一人暮らしをする	ライブは年数回行く 出産・子育てが生活の中心	ライブは年数回行く 子どもと行ける美味しいお店を発掘
楽しむ	家計簿をつける ライブは年数回行く	完璧をめざさない 必要に応じて子どもを預ける	子どもに外の世界に触れてもらう 習い事もやらせてあげたい
育てる	流行に乗って楽しむ 体力を使う遊び方をしておく		
愛する		家族との時間をつくる	家族との時間をつくる 実家にも顔を出す
つながる	人生設計を考えた恋愛をする 親との時間も大切に	自分時間をつくる 長く付き合える人を大切に	長く付き合える人を大切に
ケアする	学生時代からの友達 仕事で知り合った人	ママ友と情報交換する 自分と家族の体調管理	自分と家族の体調管理 親の未来を具体的に考える
0%	趣味やSNSでつながる		

### 書き方

思いつくままに書きましょう。正解や不正解はありません。自分のエネルギー（時間など）を100%としたとき、どの配分先に何%を使っているか・使いたいかを書いてみます。その配分先で実際に何をしているのか、単語レベルでかまいません。書き終わったら、自分の心を振り返ってみましょう。「ずっと続けたいんだな」とか「ここは工夫が必要かも」といった気づきが見えてきます。

- 働く 仕事、副業、キャリア
- 育てる 子育て、ペット
- 学ぶ 資格、読書、習い事
- 愛する 恋人・夫婦・家族の時間
- 整える 家事、家計、生活維持
- つながる 友人、地域、ボランティア
- 楽しむ 趣味、休息、1人の時間
- ケアする 親、実家、介護

### 記入欄

年齢	現在 ____ 歳	5年後 ____ 歳	10年後 ____ 歳
配分先	内容・状態	内容・状態	内容・状態
100%			
働く			
学ぶ			
整える			
楽しむ			
育てる			
愛する			
つながる			
ケアする			
0%			

参考: 厚生労働省平成 29年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業



# 数字で見る自社の魅力シート

「大手には勝てない」「うちは普通の会社だから」と思っていませんか？本シートに自社のデータを書き込み、全国や三重県の数字と並べて比較してみましょう。感覚ではなく数字で比べることで、自社の強み（外部にアピールできる点）と弱み（改善の余地がある点）が客観的に見えるようになります。

## 1 多様性と活躍

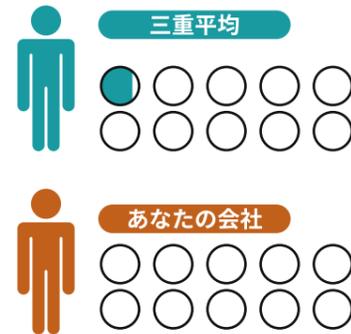
### 女性管理職の比率

%

三重県平均：9.1%

(出典：総務省統計局「令和2年国勢調査」)

管理的職業従事者に占める女性の比率は、緩やかに増加傾向にあります。依然として低い状況となっています。国では2030年までに30%まで引き上げることを目標としています。



## 2 働きやすさ

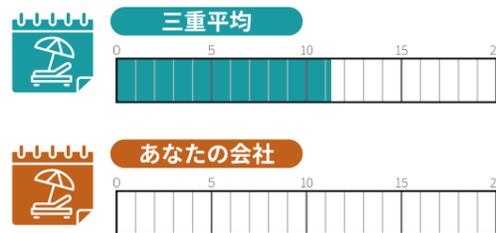
### 有給休暇の平均取得日数

日

三重県平均：11.3日

(出典：三重県「令和5年度県内事業所労働条件等実態調査」)

以前は8日程度でしたが、働き方改革で伸びています。取得率[%]で出す場合は、60%以上が優良企業の目安です。



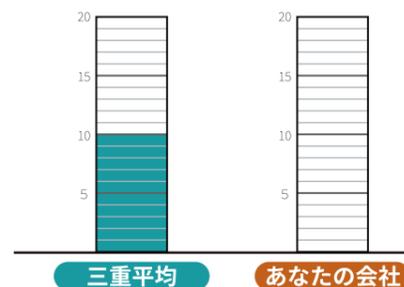
### 月平均の残業時間 (所定外)

時間

三重県平均：10.0時間

(出典：三重県「毎月勤労統計調査地方調査年報(令和5(2023)年)」)

全国平均も10.0時間です。だからこそ、もし貴社が「平均以下」なら、強力な採用優位性になります。



## 3 仕事と家庭の両立

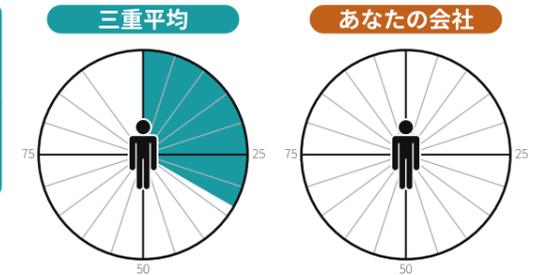
### 男性の育休取得率

%

三重県平均：32.7%

(出典：三重県「令和6年度三重県内事業所労働条件等実態調査」)

三重県内では前年比+7.0pt増ですが、まだ3人に1人程度です。もし50%を超えていれば、採用市場で圧倒的な「ホワイト企業」として差別化できます。



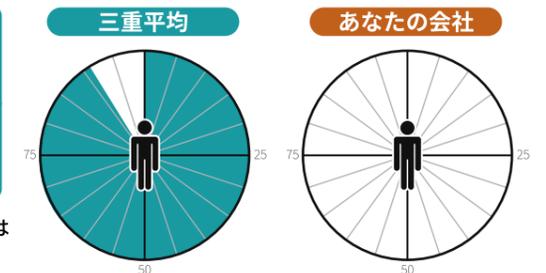
### 女性の育休取得率

%

三重県平均：90.8%

(出典：三重県「令和6年度三重県内事業所労働条件等実態調査」)

三重県は全国平均(86.6%)よりも取得率が高い「育休先進県」です。ここは「100%」をめざしたい項目です。



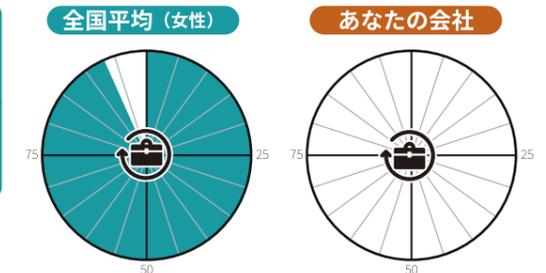
### 育休後の復帰率

%

全国平均：女性93.2% / 男性97.3%

(出典：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」)

「戻ってこられる職場か」を示す最重要指標です。「復帰率100%」は、福利厚生の手厚さはもちろん、「周囲のサポートや協力体制が整備されている」とも言えるのではないのでしょうか。



## 4 定着と成長

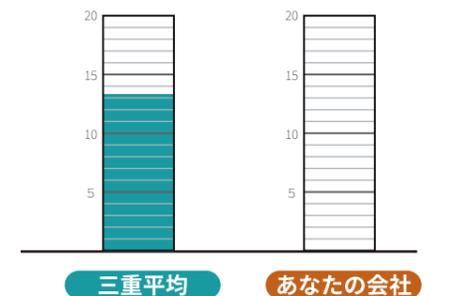
### 平均勤続年数

年

三重平均：13.3年 (男性14.7年、女性10.5年)

(出典：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」)

特に「女性の勤続年数」が11年を超えている場合、平均値よりも高いため、ライフイベントを経ても働き続けられる環境である客観的な事実になります。



### シートの活用について

本シートを通じて自社を分析し、見直しのきっかけとすることで、例えば「自社の強みは〇〇です」「現状は〇%ですが、5年後には〇%を目標に〇〇制度を導入します」といったメッセージを各種媒体で発信するなどして、PRに活用することが可能です。



**男女間賃金差異分析ツール** 基本データを入力するだけで、業界平均との比較から要因分析まで完了します。企業の労務改善を支援する、簡易分析ツールをぜひご活用ください。  
厚生労働省作成「お役立ちツール：男女間賃金差異分析ツール」





厚生労働省 | 令和7年度民間企業における女性活躍促進事業  
作成 | アンコンシャス・バイアスを学ぼう動画・チェックシート

チェックシート

アンコンシャス・バイアスについて考えてみよう！

本資料は、「アンコンシャス・バイアス研修動画」の内容と合わせて、ご自身の無意識の思い込みに気づくこと、また会社への影響について考えるためのチェックシートです。

各質問には、日常業務や人間関係の中で起こりうる具体的な場面が設定されています。該当する選択肢(□)にチェックを入れていただき、自由記述欄にその理由や感じたことを書き込んでください。最後に、解説を読み進めながら、本資料をアンコンシャス・バイアスについて考えるきっかけとしてご活用ください。

**1** 展示会での受付担当を選定する必要があります。業務内容は、来場者の受付対応や案内、パンフレットの配布、参加者リストの管理などが含まれます。あなたは男性社員と女性社員どちらを受付担当に選びますか？また、その理由は何かとありますか？

- 「顧客への細やかな対応は女性の方が適しているだろう」と無意識に思い、女性を選ぶ
- 「展示会での顧客との顔つなぎが重要だから、営業的なスキルを活かせる男性が適任だろう」と無意識に思い、男性を選ぶ
- 性別ではなく、それぞれの現在の業務量や展示会の目的、必要なスキルを考慮し、最も適任な人を選ぶ

あなたの判断基準を具体的に書いてください。(自由記述)

**2** 新しいソフトウェアの導入が決まり、全員に使い方を習得してもらう必要があります。新しいソフトウェアの担当トレーナーの候補者として、20代と50代の社員が上がっています。あなたが担当トレーナーを選ぶ場合、どちらを選びますか？また、その判断をした理由は何かとありますか？

- 「年齢が若い方が新しい技術を短期間で覚えられるだろう」と無意識に思い、20代の社員を選ぶ
- 「長年の経験や幅広い業務知識を元に、ソフトウェアの使い方を適切に教えられるだろう」と無意識に思い、50代の社員を選ぶ
- どちらの社員に頼むかは、年齢に関係なく、個人の適性と技術習得力を基に判断する

あなたの判断基準を具体的に書いてください。(自由記述)

アンコンシャス・バイアス解消に向けたセミナー動画の付属シートです。考えるきっかけとしてご活用ください。

**3** 社内で新規事業を始めることになり、商品開発のアイデアを募集しました。応募者の中には、高学歴の新卒社員と会社で20年以上の経験を持つベテラン社員がいます。あなたはどちらの意見を重視しますか？また、その判断をした理由は何かとありますか？

- 「高学歴の新卒社員の方が最新の知識や視点を持っているだろう」と無意識に感じ、新卒社員の意見を重視する
- 「ベテラン社員の方が経験豊富だから、実現性が高いアイデアを持っているだろう」と無意識に感じ、ベテラン社員の意見を重視する
- 両者のアイデアを平等に比較し、慎重に検討して選ぶ

あなたの判断基準を具体的に書いてください。(自由記述)

**4** プロジェクトマネージャーのポジションを1名選出することになり、2人の社員が候補に挙がっています。2人とも30代で、チームで数年の経験を持つ男性社員と女性社員です。あなたはどちらをリーダーに選出しますか？また、その判断をした理由は何かとありますか？

- 「女性社員は家庭や育児の責任が大きく、プロジェクトマネージャーの負担が増えると大変だろう」と無意識に感じ、男性社員を選出する
- 「女性社員はコミュニケーションが得意で、チームメンバーとの調整がうまくいこう」と無意識に感じ、女性社員を選出する
- 両者のキャリアプランや意欲、関係者からのフィードバックを元に最も適任な社員を選出する

あなたの判断基準を具体的に書いてください。(自由記述)

別紙に解説があります。

アンコンシャス・バイアスを学ぼう動画

人事労務担当者向け、管理者向け、経営幹部向けがあります。



人事労務担当者



管理者



経営幹部

チェックシートダウンロード・解説はこちら





内閣府 男女共同参画局  
作成

無意識の思い込み  
(アンコンシャス・バイアス)  
事例集・チェックシート

■無意識の思い込み - チェックシート -



Q あなたの性別は。当てはまるものの  内にチェック「✓」を入れてください。

男性  女性  その他

◆チェック項目① 「Yes」と思う設問の  部分にチェック「✓」を入れてください。

- A ①仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い
- B ②親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ
- B ③女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない
- B ④男性は人前で泣くべきではない
  
- B ⑤女性には女性らしい感性があるものだ
- A ⑥男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ
- A ⑦組織のリーダーは男性の方が向いている
- A ⑧女性の上司には抵抗がある
  
- B ⑨PTAには、女性が参加するべきだ
- B ⑩実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ
- B ⑪男性は結婚して家庭をもって一人前だ
- B ⑫家事・育児は女性がするべきだ

内閣府では、自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」  
をチェックできるシートを作成しています。さまざまな影響を考え、コントロール  
するきっかけにお役立てください。

■無意識の思い込み - チェックシート -



◆チェック項目② 「Yes」と思う設問の  部分にチェック「✓」を入れてください。

- A ⑬同程度の實力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ
- B ⑭共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ
- B ⑮女性は感情的になりやすい
- A ⑯育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない
  
- B ⑰男性は仕事をして家計を支えるべきだ
- A ⑱女性は正規雇用にこだわらなくともよい
- A ⑲女性社員の昇格や管理職への登用のための特別な教育・訓練は必要ない
- A ⑳大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい
  
- B ㉑女性には高い学歴やキャリアは必要ない
- A ㉒事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ
- B ㉓自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ

以上です。お疲れ様でした。



解説はこちら



事例集はこちら

