

## 三重県における現状 2

### 男女間の賃金格差

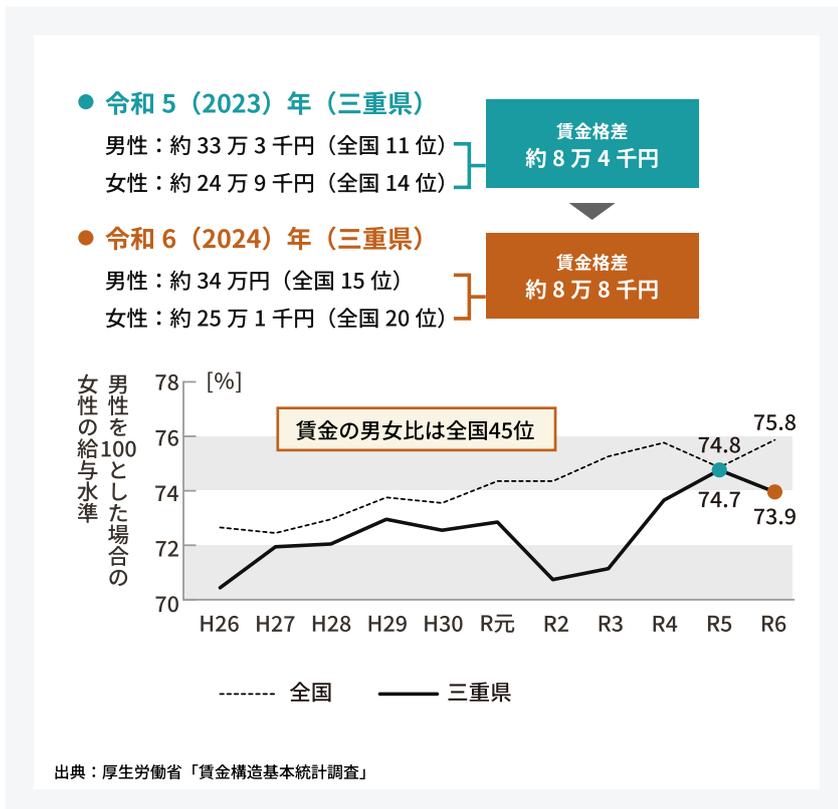
見過ごせない男女間の賃金差  
三重県では、大きなギャップが存在している

フルタイム※2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（※2）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）。

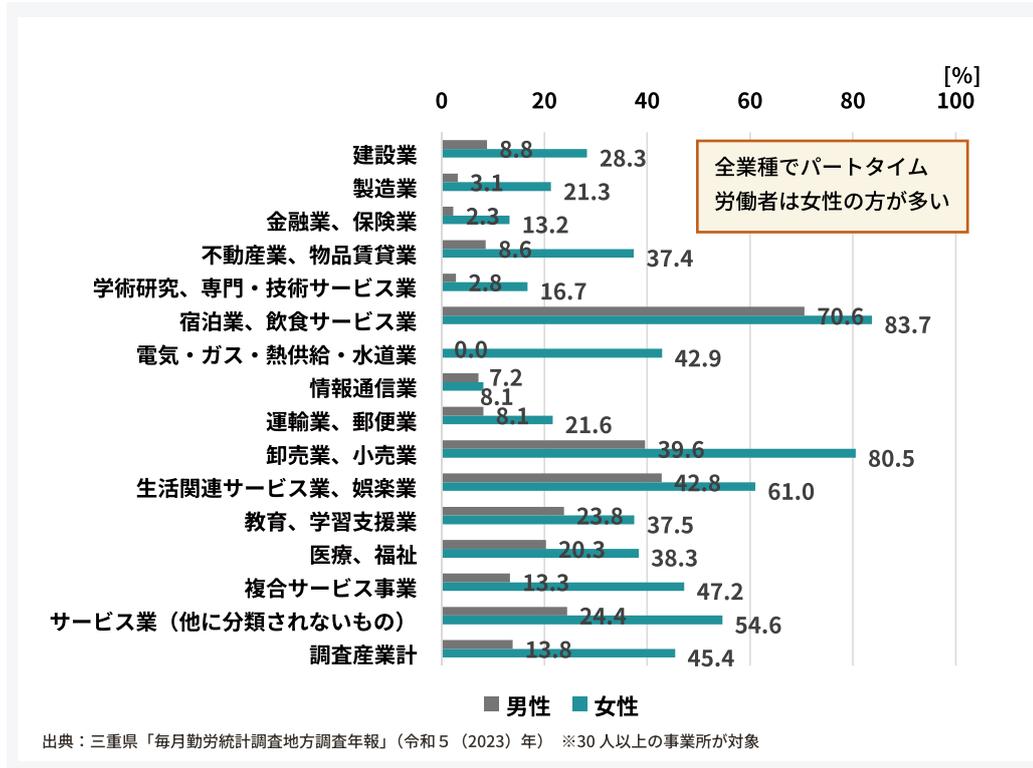
図4 男女間所定内給与額の格差（全国／三重県）



※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。



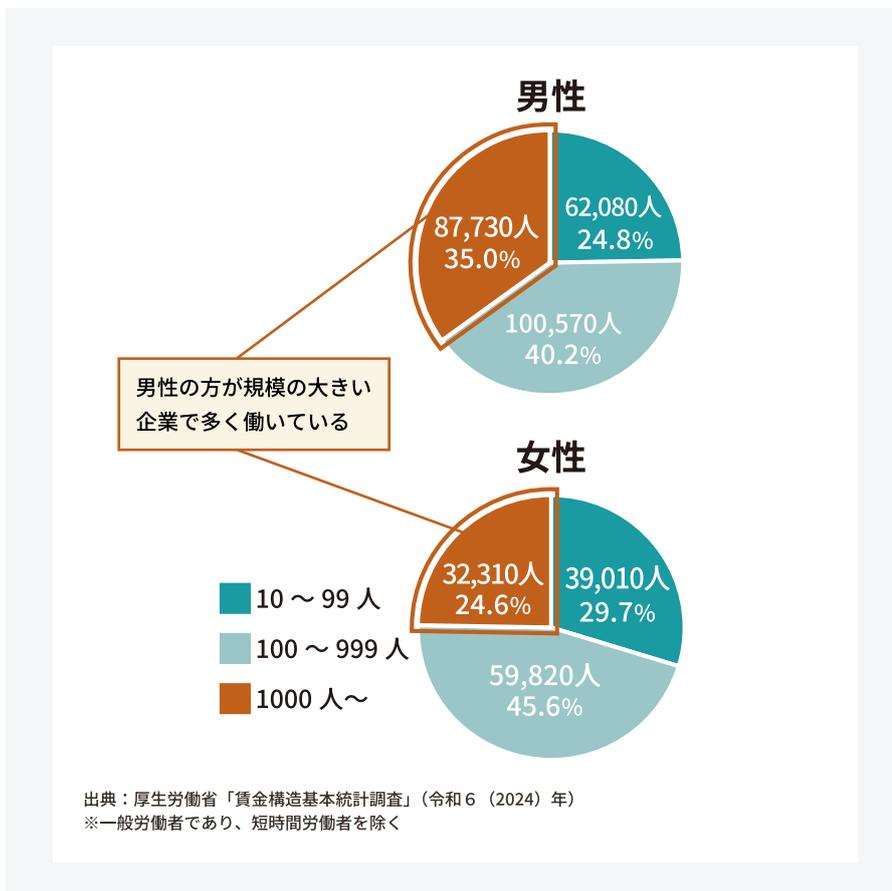
図5 労働者数に占めるパートタイムの割合（三重県）



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

### 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。

ます（図7・図10）。

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）。



図7 産業別従事者数の割合（全国／三重県）

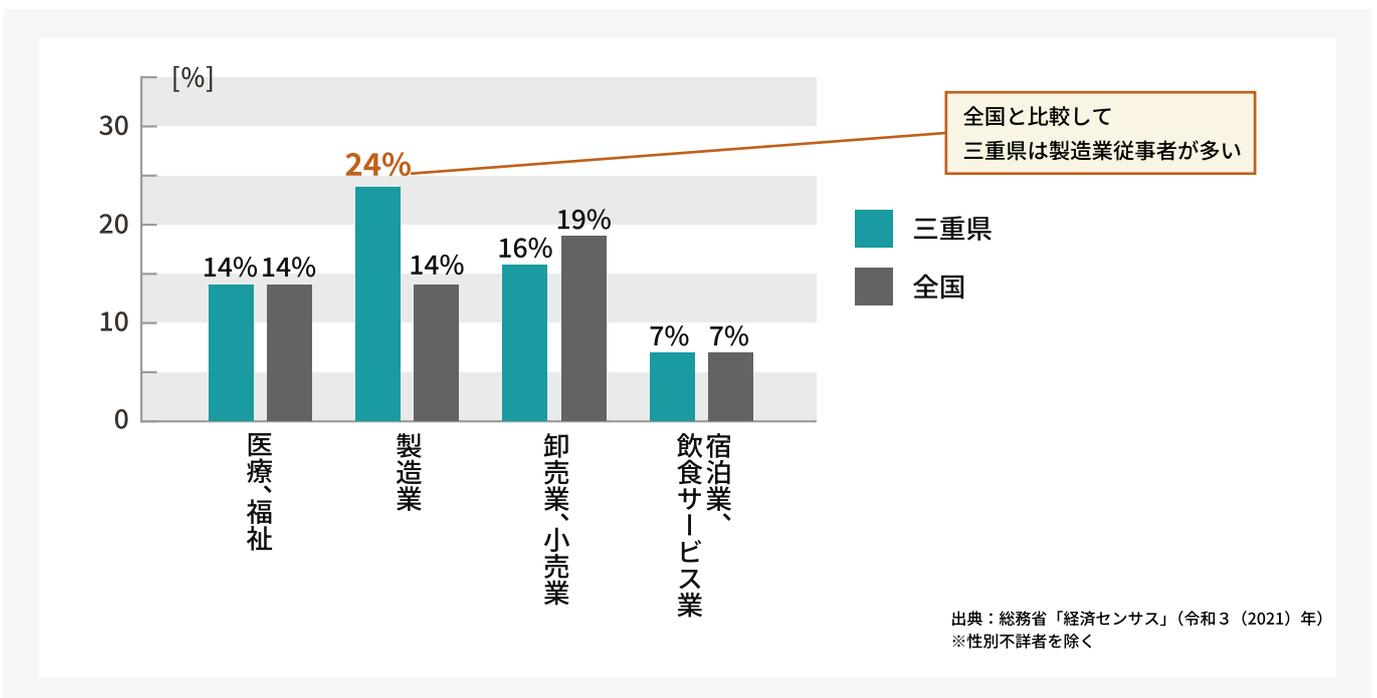
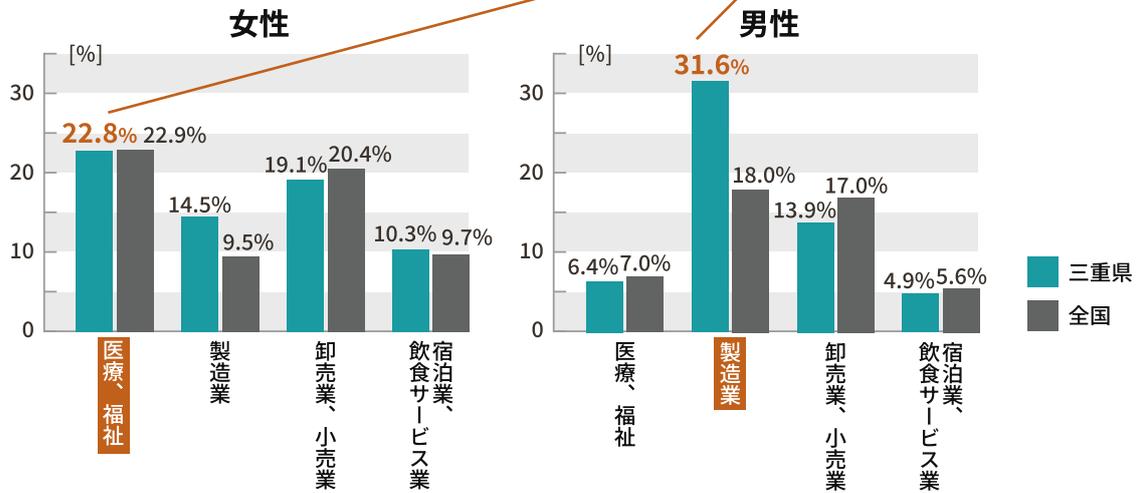


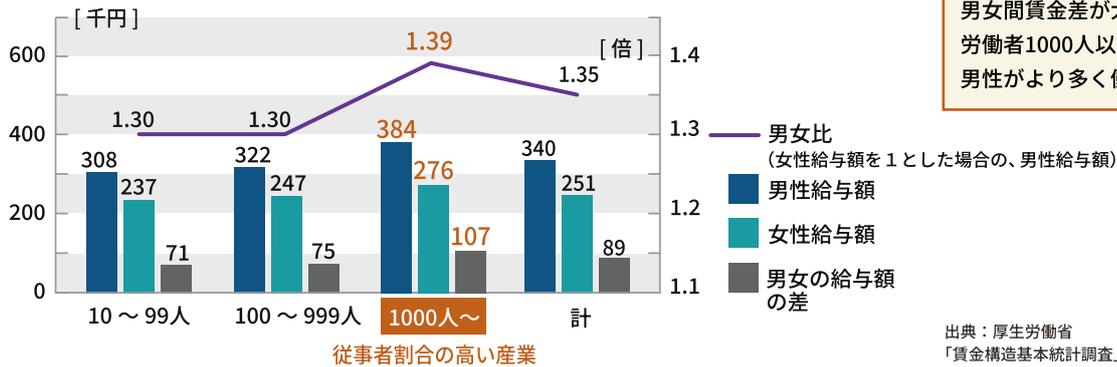


図8 性別の産業別従事者数の割合(全国／三重県)



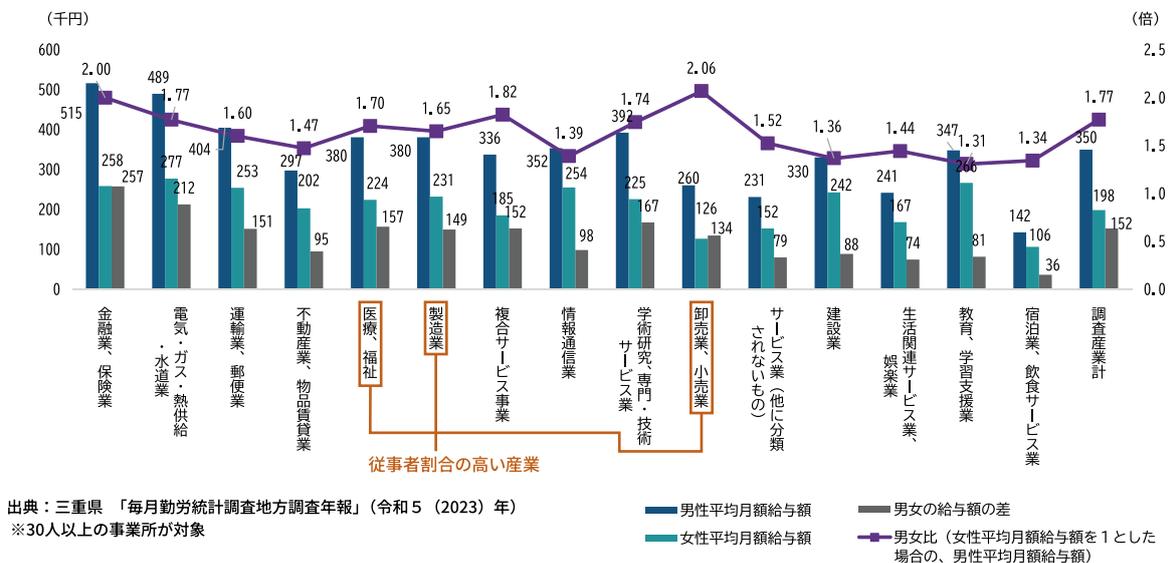
男性は「製造業」従事者割合が高く、  
女性は「医療・福祉」従事者割合が高い。

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)



## 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、期待を含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

