

# 「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略(案)」に対するご意見と県の対応、考え方

- 対応区分
- ① 反映する
  - ② 反映済
  - ③ 参考にする
  - ④ 反映または参考にさせていただくことが難しい
    - ・県の考え方や、施策の取組方向等と異なるもの。
    - ・事業主体が県以外のもの。
    - ・法令などで規定されており、県として実施できないもの。
  - ⑤ その他(①～④に該当しないもの)

## いただいたご意見等の取扱い

- ・本意見募集と関連のないご意見等が提出された場合は、そのご意見については公表していません。
- ・ご意見を公表することで、個人または法人の権利、競争上の地位その他正当な利益が害されるおそれがある場合は、その全部又は一部を削除しています。
- ・ご意見の中に誹謗・中傷等及び差別的あるいは差別を助長するおそれのある表現が含まれる場合は、置き換え、言い換え等の加筆、修正や削除を行っています。
- ・類似のご意見等が提出された場合は、適宜整理のうえ、まとめて公表しています。

| 意見番号 | 該当箇所 |     | 最終案に対するご意見概要   | 対応区分 | ご意見概要に対する考え方   |
|------|------|-----|--|------|--|
|      | 該当箇所 | ページ |  |      |  |
| 1    | 全般   | -   | 性の多様性を認め合える社会づくりを目指す本県において、「ジェンダーギャップ」を分析するため統計上の男女(二分法)となってしまうことはわかるが、注釈があってもよいのではないか。  | ①    | 「はじめに」に以下の注釈を追記します。<br>「性のあり方(性的指向・性自認)は多様です。本基本戦略の男女は、統計上の区分に基づくものです。」  |
| 2    | 全般   | -   | ジェンダーギャップ解消を「再分配政策」としてのみ捉えるのではなく、供給力強化と成長政策の中核として位置づけるべきです。女性の非正規雇用比率の高さやキャリア中断は、個人の問題にとどまらず、県全体の労働供給制約を強め、潜在成長率を押し下げているものと認識しています。これは福祉政策の課題であると同時に、成長政策そのものであり、その位置づけを戦略全体でより明確にすべきです。   | ③    | 女性のキャリア継続の壁や女性の働き方がライフイベントに左右される結果、雇用形態に男女差が生じているのは、個人の問題ではなく、社会全体で考える必要があると考えます。国では、「年収の壁」の見直しなどを進めていますが、引き続き、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に向けて、働きかけていきます。 |
| 3    | 全般   | -   | 地方への移住やUIターンに際して、特に女性において「求人が少ない」「希望にかなう仕事が見つからない」といった仕事の量・質に関する不安が、男性よりも高い割合で示されているように、人口移動の実態は、賃金水準、雇用の安定性、勤務形態(休日や労働時間の予見可能性)、キャリア形成の見通し、可処分所得といった、定量的に把握可能な経済条件の差によって大きく左右されるため、若年女性の県外流出の要因分析においては、価値観や意識に依拠した説明に過度に傾斜すべきではありません。                             | ③    | いただいたご意見もふまえ、若者の県内定着に向けて、引き続きさまざまな要因分析を実施してまいります。  |
| 4    | 全般   | -   | 地方において、特に若年層や女性の定着を図るためには、働き方の柔軟性のみを強調するのではなく、将来設計が可能となる就労環境の整備を、雇用政策の中心に据える必要があるのではないのでしょうか。  | ③    |  |
| 5    | 全般   | -   | 若年女性の定着やUIターンを促進するためには、娯楽施設の量的拡充やイメージ向上策にとどまるのではなく、女性が持続的に就業できる職場の創出と、それを日常生活の中で享受できる魅力的な都市・生活空間の構築を一体的に進めることが不可欠です。   | ③    | 若者の県内定着に向けては、性別、年齢に関係なく、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の「働きやすさ」の促進を図ってまいります。   |
| 6    | 全般   | -   | 本戦略(案)が掲げる「意識変革」や「働き方改革」は、ジェンダーギャップ解消の入り口として重要ではありますが、それ単体では若年女性の流出という構造的問題を止めるには不十分です。人口移動の本質は、価値観の相違以上に、賃金水準、雇用の安定性、そして都市としての魅力(利便性と安全性)という定量的かつ経済的な条件の差にあります。<br>本戦略が、単なるスローガンの羅列という枠組みを超え、都市政策や産業政策と分断されることなく一体となり、三重県の経済構造そのものを再定義する「真の成長戦略」へと進化することを強く期待します。 | ③    |  |

| 意見番号 | 該当箇所          |     | 最終案に対するご意見概要  | 対応区分 | ご意見概要に対する考え方  |
|------|---------------|-----|---|------|---|
|      | 該当箇所          | ページ |   |      |   |
| 7    | 全般            | -   | 「固定的な性別役割分担意識」をはじめ、個人の価値観、生き方は、あくまでも県民個人の内面に関わる問題である。行政が一方的な価値観を「上」から押し付けることは、「日本国憲法」第19条「思想及び良心の自由」に抵触する可能性が高い。  | ③    | 本基本戦略では、それぞれの個別の事情や家族間の合意等により役割分担を行うことを否定していません。職場や家庭、地域等において、性別だけで固定的に役割が決められていないかを見直し、多様な考え方、生活スタイル、働き方を尊重する必要があるという趣旨から、記載しています。                                       |
| 8    | 全般            | -   | 当該「基本戦略(案)」は、データを客観的に分析した結果により取りまとめられたものではなく、あたかも三重県においてジェンダーギャップに起因する転出が増加しているように論理展開している。東京一極集中の背景にジェンダーギャップという根拠はどこにもない。<br>また、女性のキャリア形成を推進することがジェンダーギャップ解消につながるとして、「管理職への登用」や「就業の継続」を推進することを目標としているが、個人の価値観が尊重されていない。 | ③    | 若者が転出する背景には、多様な要因があり、さまざまなデータやアンケートから課題を抽出しています。転出した三重県出身の若者・女性へのアンケート調査では、三重県は固定的な役割分担意識が根強いことや、三重県に住みたかったが理想の働き方ができるとは考えにくいなどといった声があり、ジェンダーギャップに起因する課題もその一つであると分析しています。 |
| 9    | 「はじめに」        | -   | 「東京一極集中」の背景には、多様な要因があるはずであるが、その現象を単に「ジェンダーギャップの存在」と断定するのは論理的に飛躍している。  | ③    |   |
| 10   | 「はじめに」        | -   | 「社会全体の構造変革が必要です。」とあるが、本戦略において、社会全体の構造変革まで踏み込んだ記載がないと思われることから、「社会全体の構造変革が必要です。」と文章を改めることを提案。   | ①    |   |
| 11   | 「はじめに」        | -   | 一段落目を受けての「若い女性」という表現ではあるが、若いという表現はあいまいであり、不快に感じる人もいるのではないかと。若者世代の女性とかが言い換えられないか。  | ①    |   |
| 12   | 「1 三重県における現状」 | 1   | グラフの表記について、P2～3にかけてのグラフ横軸が元号表記のため、「転出超過数の推移」のグラフも西暦より元号表記にすると統一感がでるのではないかと。   | ①    | いただいたご意見をふまえ、修正します。   |
| 13   | 「1 三重県における現状」 | 3   | 「三重県のフルタイムで働く人の賃金格差」の本文に全国順位の表記があるが、所得内給与額と賃金格差の順位はどちらか一方にしてはどうか。また「男女間所定内給与額の格差」のグラフで全国と三重県の比較がある中で、男女間の賃金格差が令和5、6年と全国45位というのも理解しにくく、丁寧な説明が必要と感じた。   | ①    |   |
| 14   | 「1 三重県における現状」 | 4   | 「パートタイム」で働く女性が多いことを問題視しているが、それは個々の女性のおかれた環境、また、人生観など、きわめてデリケート、かつ多様な要因に基づいて起こっている現象でもある。女性が「フルタイム」で働くことのみを価値観とすることは、一種の偏見にすぎないのではないかと。  | ③    | 性別、年齢などに関係なく、誰もが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」の促進を図っていきます。  |
| 15   | 「1 三重県における現状」 | 8   | 三重県の若い女性が、大都市圏に流出する原因は、男女の賃金格差だけでなく、親世代の固定的な性別役割分担意識であると思う。「自分は、母親のような人生を歩みたくない」という思いが強い女性は、県外へ流出していくと思う。   | ③    | 県外へ転出した若者へのアンケートやヒアリング調査においても、いただいたご意見と同様の傾向が見られ、また有識者からは、ジェンダーギャップは、ジェネレーションギャップの要素もあることが指摘されています。<br>県としては、ジェンダーギャップに起因する若者の転出を少しでも減少させるため、本基本戦略に基づいた対策を実施します。          |

| 意見番号 | 該当箇所                             |     | 最終案に対するご意見概要   | 対応区分 | ご意見概要に対する考え方  |
|------|----------------------------------|-----|--|------|---|
|      | 該当箇所                             | ページ |  |      |   |
| 16   | 「1 三重県における現状」                    | 8   | 「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」と断じている。<br>アンケート結果からも、三重県内の主な就職先が製造業、卸売業・小売業、医療・福祉であり、希望する業種がないことが県外流出の理由であり、仕事に対する固定的な性別役割分担意識の有無は全く関連性がない。   | ③    | 若者が転出する背景には、多様な要因があり、さまざまなデータやアンケートから課題を抽出しています。転出した三重県出身の若者・女性へのアンケート調査では、三重県は固定的な役割分担意識が根強いことや、三重県に住みたかったが理想の働き方ができるとは考えにくいなどといった声があり、ジェンダーギャップに起因する課題もその一つであると分析しています。 |
| 17   | 「2 三重県が取り組むべき基本的な3つの課題」          | 11  | 三重県における女性の平均勤続年数は、そもそも男女ともに平均勤続年数が全国平均よりも長い。むしろ女性が全国平均よりも0.5年長く働いていることを評価すべきではないか。<br>「2015年から2019年において2割強が出産前後で退職している」としているが、1992年に育児休業制度ができ、それが浸透した結果、就業継続(育休利用)が上昇しており、出産退職も減少していることをむしろ評価すべきではないか。<br>さらに女性の管理職登用についても全国平均と同様の推移をしており、三重県特有の問題ではない。<br>キャリア形成は個人の価値観の問題であり、管理職に昇進することが適切なキャリア形成ではない。 | ③    | 性別、年齢などに関係なく、誰もが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」の促進を図っていきます。  |
| 18   | 「2 三重県が取り組むべき基本的な3つの課題」          | 17  | 「年収の壁」は、2025年の税制改正において見直しがなされていることから、「年収の壁」の表現を削除することを提案。  | ③    | 「年収の壁」は所得税や住民税に限らず、社会保険料についても存在するため、「税制や社会保障制度等の整備が必要」と記載しています。   |
| 19   | 「2 三重県が取り組むべき基本的な3つの課題」          | 19  | 「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。」→必ずしも、「楽しんで」実施するものとは限らないので、削除することを提案。  | ③    | 「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を妻に聞く」調査結果(出典元「男性育休白書」)から掲載したものであるため、このような表現としています。   |
| 20   | 「3 めざす姿」                         | 23  | 「統計でみる都道府県のすがた2025」漢字をひらがなに改める提案   | ①    | いただいたご意見をふまえ、修正します。   |
| 21   | 「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」 | 27  | 子供、若者、職場の現役世代だけでなく、高齢者の意識改善のための取り組みも必要です。両親、義両親など「子育てや家事は女がするもの」という古い価値観によって女性が後ろめたさを抱えたりすることのないよう、あらゆる世代の人の意識改革が必要です。また、子育てや家事は男女で分担している家庭が増えているが、介護は女性が担っていることが多い。介護についても意識改革が必要と考えます。   | ③    | ジェンダーギャップは女性だけの問題ではなく、男性も含めたすべての方の課題であると捉えています。結婚、妊娠・出産、子育て、介護などライフステージに応じたきめ細かな対策を検討していきます。  |
| 22   | 「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」 | 29  | 女性は妊娠・出産だけでなく、生理や更年期など、男性にはない体の問題を抱えている。生理休暇や更年期休暇・時短勤務なども積極的に導入してほしい。   | ③    | 誰もが働きやすい職場づくりに向けて、さまざまな立場の方の声を聞きながら、取組を進めてまいります。  |
| 23   | 「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」 | 29  | 妊娠・出産ができるのは女性のみであり、妊娠中・産後はパフォーマンスが落ちるのは当然である。つまり当然の事象であることを織り込んだ国の制度、例えば労働基準法などに離職中の期間の給与確保や身分保障などを入れた法体系の整備をしなければあまり変化しないと考える。  | ③    | 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について、国へ要望していきます。  |

| 意見番号 | 該当箇所                             |     | 最終案に対するご意見概要  | 対応区分 | ご意見概要に対する考え方  |
|------|----------------------------------|-----|---|------|---|
|      | 該当箇所                             | ページ |   |      |   |
| 24   | 「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」 | 29  | 各取組方向に示された内容に具体性が乏しく、「支援」や「促進」などといった言葉で結ばれている。取組方向に記述されているテーマとの明確な因果関係が不明である。   | ③    | 県の実施する毎年度の取組は、「三重県行政展開方針」に基づいて実施します。効果検証については、毎年公表される県政レポートの中で、各指標の進捗状況を確認し、取組の改善につなげていきます。   |
| 25   | 「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」 | 30  | 「子供たちが安全安心に過ごせる多様な居場所づくり」は積極的に取り組んでほしいです。放課後の児童の居場所(学童以外)を確保することが職業選択の幅を広げることにつながります。   | ③    | 令和8年度から、夏休みや放課後等の子どもの居場所づくりに取り組む市町を支援する補助制度を創設するほか、多様な居場所づくりに取り組む民間団体の運営を支援する補助制度について予算を拡充するなど、取組を推進していきます。                           |
| 26   | 「5 推進体制、目標設定、進行管理」               | 31  | 「三重県議会の執行部席は、男女同数にする」という取り決めに県庁内で実施してほしい。女性管理職の登用が進んでいる県は、男女の賃金格差が小さいからである。   | ③    | 三重県では令和7年度に県庁内のジェンダーギャップ解消に向けて、「ジェンダーギャップ解消チーム」を発足し、1年間通して調査を実施してきました。三重県庁においても、男女問わず誰もが働きやすい職場をめざして今後も取組を進めていきます。                    |
| 27   | 「5 推進体制、目標設定、進行管理」               | 31  | 三重県庁ですっと仕事をしてほしかった女性職員が次々退職していく。県庁内は、女性が働きやすい職場環境になっているのだろうか。   | ③    |   |
| 28   | 「5 推進体制、目標設定、進行管理」               | 31  | 桑名市は、人口減少対策として移住・定住促進事業補助金などの取り組みを行っている。また「すべての女性がこころとカラダを大切に、自分らしく輝き、幸せを実感できるまちづくり」にも取り組んでいる。そのため、9年ぶりに出生数が11人増加している。私は、女性に寄りそう事業を行っている桑名市に引っ越したいと思った。成功事例として県内の市町に紹介してほしい。  | ③    | 県では人口減少対策にかかる様々な課題に、県と市町が連携して対応するため、「みえ人口減少対策連携会議」を設置しています。この会議の場などを活用して優良事例を紹介し、横展開を図ります。  |
| 29   | 「5 推進体制、目標設定、進行管理」               | 31  | 「都道府県版ジェンダーギャップ指数」の表記についてジェンダーとギャップの間に「・」があるものとないものがあるため、統一してはどうか。  | ①    | 「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」については、固有名詞のため、正しい表記に修正します。   |
| 30   | 「5 推進体制、目標設定、進行管理」               | 31  | 「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」としているが、これをどのように検証するのか。   | ③    | 三重県のめざす方向性の進捗をはかるため、必要な重要指標、サブ指標を設定します。県が実施する毎年度の取組は、「三重県行政展開方針」に基づいて実施します。効果検証については、毎年公表される県政レポートの中で、各指標の進捗状況を併せて確認し、取組の改善につなげていきます。 |
| 31   | 「5 推進体制、目標設定、進行管理」               | 32  | (戦略1)アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革の指標において、「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」とあるが、実施した生徒へのアンケート結果など生徒らの反応にフォーカスした指標を採用できないか提案。<br><br>(戦略3)「両立支援を支えるケアサービスや制度の充実」において、男性の育児休業取得率等の定量的な指標が設定されているが、それらに加え、育児休業取得後の満足度等の定性的な指標も採用できないか提案。 | ③    | 今後の進捗状況をみながら、いただいたご意見もふまえ、必要に応じて詳細な調査を実施し、指標の追加等も検討してまいります。   |