

# 三重県人口移動実態調査・要因分析業務

## 報告書

令和6年6月

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

## 目次

1. 業務概要 .....	1
1.1. 背景の目的 .....	1
1.2. 業務内容 .....	1
1.3. スケジュール .....	2
2. 「三重県における移動（転入・転出）の理由に関するアンケート」結果分析 .....	3
2.1. 実施概要 .....	3
2.2. 分析結果 .....	6
3. 人口移動のダム機能に関するデータの最新化及び検証 .....	21
3.1. 実施概要 .....	21
3.2. 流動図の作成 .....	22
3.3. 分析結果 .....	43
3.4. 社会移動のデータ分析及び、社会移動のアンケート結果を踏まえた施策の方向性 56	
4. 経済分野におけるジェンダー・ギャップ指数が大きい背景の分析 .....	60
4.1. ジェンダー・ギャップに関するデータ分析 .....	60
4.1.1. 実施概要 .....	60
4.1.2. 分析結果 .....	62
4.2. 県内企業及び従業員に関するアンケート調査 .....	82
4.2.1. アンケート実施概要 .....	82
4.2.2. 実施結果 .....	95
4.3. データ分析及びアンケート調査を踏まえた施策の方向性 .....	122

## 1. 業務概要

### 1.1. 背景の目的

三重県では人口減少対策方針を策定し、「人口還流の促進」をキーワードの一つとして掲げる等、社会減対策においても新たな考え方を打ち出しているところであるが、自然増減と比べて社会増減に関する調査・分析が不足している状況にある。また、同方針では「ジェンダーギャップの解消」についてもキーワードとして掲げているところであるが、「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」の経済分野において本県は低位に位置しているのが現状である。

本県における転入・転出の状況や人口の流れなど社会減対策のベースとなる現状の把握・分析を行うことで今後の県の施策に反映させていくとともに、主に経済分野におけるジェンダー・ギャップの実態の把握・分析を行うことを本調査の目的とし、本業務を実施した。

### 1.2. 業務内容

本業務では、(1)「三重県における移動（転入・転出）の理由に関するアンケート」結果の分析、(2)人口移動のダム機能に関するデータの最新化及び検証、(3)経済分野におけるジェンダー・ギャップ指数が大きい背景の分析を実施した。具体的な実施内容は下記の通り。

#### (1)「三重県における移動（転入・転出）の理由に関するアンケート」結果の分析

令和5年3月から三重県が県内市町の協力を得て実施している、「三重県における移動（転入・転出）の理由に関するアンケート」結果について、転入者・転出者それぞれの傾向の分析を行うこと。特に、定住意向を持って転入・転出する人の傾向について詳細な分析を実施した。

#### (2) 人口移動のダム機能に関するデータの最新化及び検証

平成30年度「三重県人口移動要因分析業務」報告書における、県内5地域別の転出者数及び転出超過数を図示した地図について、平成29年～令和4年のデータを基に各年の地図を作成し、データの最新化を行った。

なお、平成30年度「三重県人口移動要因分析業務」報告書においては大台町が「南勢地域」として分類されているが、本業務においては「中勢地域」として分類し、既存の平成28年データを基にした地図についても本業務の分類に従った地図を再度作成したうえで、データの最新化を行った。また、15～24歳の若者や30～40歳代の子育て世代に絞ったデータからも同様の地図を平成29年～令和4年においてそれぞれ作成した。

上記の最新化を行ったうえで、三重県における人口移動のダム機能についてどの程度機能しているのか等の分析も実施した。

(3) 経済分野におけるジェンダー・ギャップ指数が大きい背景の分析

地域からジェンダー平等研究会が公表した「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」によると、三重県はフルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差が全国最下位となるなど、経済分野全体で全国46位と非常に低い水準にある。この背景について、統計的なデータを用いてその原因について分析を行った。

さらに、三重県内において、男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいると認められる企業の経営者層及び従業員に対し、当該企業が実施する制度がどの程度活用されているか等についてアンケートを行い、制度活用等の実態について分析を行った。

### 1.3. スケジュール

本業務は以下のスケジュールで実施した。

図表 1-1 本業務のスケジュール

#	業務項目	11月			12月			1月			2月			3月			4月			5月			6月					
		上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬			
1	「三重県における移動（転入・転出）の理由に関するアンケート」結果の分析	実施計画書作成			データ分析方針策定			データ分析			追加分析・施策検討																	
2	人口移動のダム機能に関するデータの最新化及び検証	実施計画書作成			収集データリスト化			データ収集・整理			地図データの最新化																	
3	経済分野におけるジェンダー・ギャップ指数が大きい背景の分析	実施計画書作成			収集データリスト化			データ収集・整理			追加分析			アンケート設計 対象企業抽出			発送			アンケート回収			データ集計			追加分析・施策検討		
4	その他、社会減対策に資する調査・分析及び施策の提案										施策検討			施策検討 ブラッシュアップ														
-	報告書作成							報告書 構成検討			報告書作成						報告書 構成検討			報告書作成								
-	打ち合わせ（案）	●	●		●					中間報告		●	●	●		●				●			●		●			

## 2. 「三重県における移動（転入・転出）の理由に関するアンケート」結果分析

### 2.1. 実施概要

#### （1）実施目的

本業務は、三重県内外の転入・転出の理由や要因について分析を行い、社会移動に関する実態を把握すること、また、三重県の人口減少対策に関する示唆を得ることを目的に実施した。

#### （2）実施内容

三重県が令和5年3月から県内市町の協力を得て実施している「三重県における移動（転入・転出）の理由に関するアンケート」について、集計及び分析を行い、転入者、転出者における傾向を分析した。分析にあたっては、地域毎の転出や転入の要因（ライフステージの変化等）について把握するため、地域別に移動のきっかけについて分析を行った。

なお、地域毎の分析にあたっては、三重県と協議の上、以下の分類で分析を行った。

図表 2-1 県内の地域区分

地域名	市町名
北勢地域	四日市市、桑名市、鈴鹿市、亀山市、いなべ市、木曾岬町、東員町、菰野町、朝日町、川越町
中勢地域	津市、松阪市、多気町、明和町、大台町
南勢地域	伊勢市、鳥羽市、志摩市、玉城町、度会町、大紀町、南伊勢町
伊賀地域	名張市、伊賀市
東紀州地域	尾鷲市、熊野市、紀北町、御浜町、紀宝町

#### （3）アンケート項目・分析対象データの概要

##### ① アンケート対象者

令和5年3月以降に、三重県内の市町村から転出する方、もしくは、三重県内外の市町村から転入してきた方

##### ② 分析対象期間・回収数

令和5年3月～令和5年12月15日までに回収されたアンケート結果を対象として分析を行った。なお、上記期間において三重県全域で3,055票のアンケートの回収があった。

③ アンケート項目

「三重県における移動（転入・転出）の理由に関するアンケート」のアンケート項目は以下の通り。

図表 2-2 アンケート項目

#	アンケート項目	選択肢
Q1	今回の移動（転入・転出）は、どこからどこへの移動ですか。	①三重県外から三重県内への移動 ②三重県内から三重県外への移動 ③三重県内での移動
Q2	移動元と移動先を選んでください。	①県内（市町村名） ②県外（名古屋市、愛知県内（名古屋市以外）、その他の都道府県（都道府県名））
Q3	今回の移動先は、あなたの出身地ですか。	①出身地である ②出身地ではない ③わからない・その他
Q4	今回の移動先について、今後定住する予定はありますか。	①定住するつもり ②定住しないつもり ③わからない・未定
Q5	今回移動される方のうち、移動の主な要因となった方について教えてください。	-性別を選んでください ①男性 ②女性 ③その他  -年齢を入力してください。 (自由記述)
Q6	Q5の方と一緒に移動するご家族等がいらっしゃる場合は、Q5の方からみた続き柄を教えてください。	①配偶者 ②子ども（未就学） ③子ども（小学生） ④子ども（中学生） ⑤子ども（中学校卒業以上） ⑥親世代 ⑦その他
Q7	今回の移動のきっかけは何ですか。最もあてはまるものを1つだけを選んでください。	①進学 ②就職 ③転勤 ④転職 ⑤退職 ⑥結婚

#	アンケート項目	選択肢
		⑦離婚 ⑧妊娠・出産 ⑨子育て ⑩住宅の取得 ⑪その他（ ） ⑫特にない
Q8 -1	(Q7:進学の場合) 進学先を決める際に、何を重視しましたか。(最大3つまで)	①学科や専攻などの学問分野 ②国立・公立の学校である ③資格・免許がとれる ④就職のための支援が充実している ⑤施設・設備がよい ⑥校風やキャンパスの雰囲気がよい ⑦入試の難易度 ⑧授業料が安い ⑨伝統や知名度がある ⑩その他（ ）
Q8 -2	(Q7:就職または転職の場合) 就職先や転職先を決める際に、何を重視しましたか。(最大3つまで)	①希望する勤務地である ②希望する業種・職種である ③専門的な知識や経験を活かせる ④研修など人材育成の制度が充実している ⑤大企業である ⑥将来性がある ⑦経営が安定している ⑧給料が高い ⑨福利厚生が充実している ⑩残業が少ない ⑪性別を問わず活躍できる ⑫在宅勤務、フレックスタイム制など多様な働き方ができる ⑬副業・兼業が認められている ⑭その他（ ）
Q8 -3	(Q7:進学、就職、転職以外) 今回の移動先の地域を決めた理由は何ですか。あてはまるものを選んでください。(最大3つまで)	①通学や通勤に便利 ②買い物や移動などの日常生活が便利 ③手頃な価格で一戸建てやマンションなどに住める ④友人や知人がいる ⑤都会で暮らしたい

#	アンケート項目	選択肢
		⑥自然が豊か ⑦子育て支援が充実している ⑧学力や知力を伸ばせる教育環境がある ⑨高度な医療機関がある ⑩子どもが楽しめる公園や施設がある ⑪きれいな新興住宅地がある ⑫来訪や交流を通じて地域に魅力を感じた ⑬実家に近い（実家に戻る） ⑭親元や地元を離れたかった ⑮その他 ⑯特にない
Q9	今回の移動先の住まいの形態について教えてください。	①持ち家（一戸建て） ②持ち家（マンション） ③賃貸住宅 ④その他

## 2.2. 分析結果

### （1）サマリー

転入・転出のきっかけとなった年代に関しては、20代～30代の若い世代が大きい。転入・転出のきっかけなかった割合を男女別に比較すると、20代までは男女ほぼ同じ割合で推移しているが、30代以上では男性の移動をきっかけとする割合が大きく、男性が転勤・転職した居住先に配偶者や子どもが付いていくケースが30代を境に増加するものと思われる。

県内から県外への転出に関しては、就職や転職をきっかけとする割合が大きく、スキルを持った人材が他県に流出する傾向が見られる。三重県では、進学や就職・転職先の選定の際に、専門的なスキルを身に付け、それを活かせることを重視する傾向にあると思われる。また、転出の際の同伴者を見ると、子どもについては未就学の子どもと移動するケースが多いが、就学後の子どもに関しては、一緒に移動する数が少なくなっている。比較的移動しやすい子どもが就学前の若い世代に対して、いかにスキルアップできる環境、スキルを活かせる環境を用意できるかが、社会移動に関する対策を考える上で、重要な要因となる可能性がある。

県外から県内への転入に関しては転勤をきっかけとする割合が大きい。また、住宅の取得をきっかけとする傾向もみられ、愛知県・関西と接している自治体では新規住宅購入のために転入しているものとみられる。

県内の転入・転出に関しては、進学や就職、転職の割合は他の移動区分に比べると低く、結婚や住宅の取得が主な移動のきっかけとなっており、通勤、生活しやすさ（実家への近さ、買い物利便性）と入手しやすい手頃な住宅、自然豊かで過ごしやすさが主な移動の要因



となっている。反面、子育て環境や、教育施設等の充実を理由として挙げる声は少ない。住宅が手ごろであることや生活しやすさ・過ごしやすさは移動の際の競争要因として寄与する可能性がある反面、若い世代が三重県で子育てに関する環境をポジティブにとらえていない可能性がある。

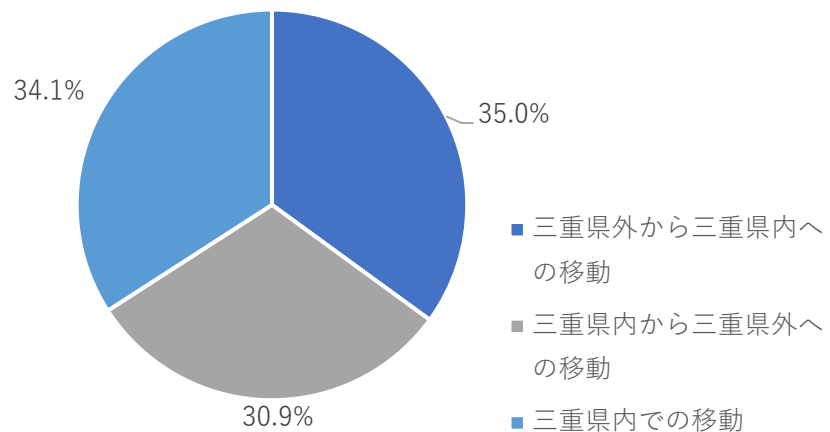
以下に各アンケートの結果について記載する。

## (2) 単純集計

### ① 移動区分

移動区分に関しては、三重県外から県内への移動、県内から県外への移動、県内での移動がそれぞれ3割程度であり、偏りなくデータを取得できている。

図表 2-3 アンケート結果 移動区分 (n=3,055)

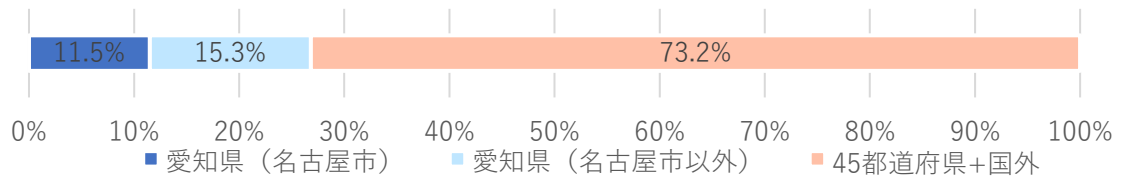


### ② 三重県外から県内への移動の傾向

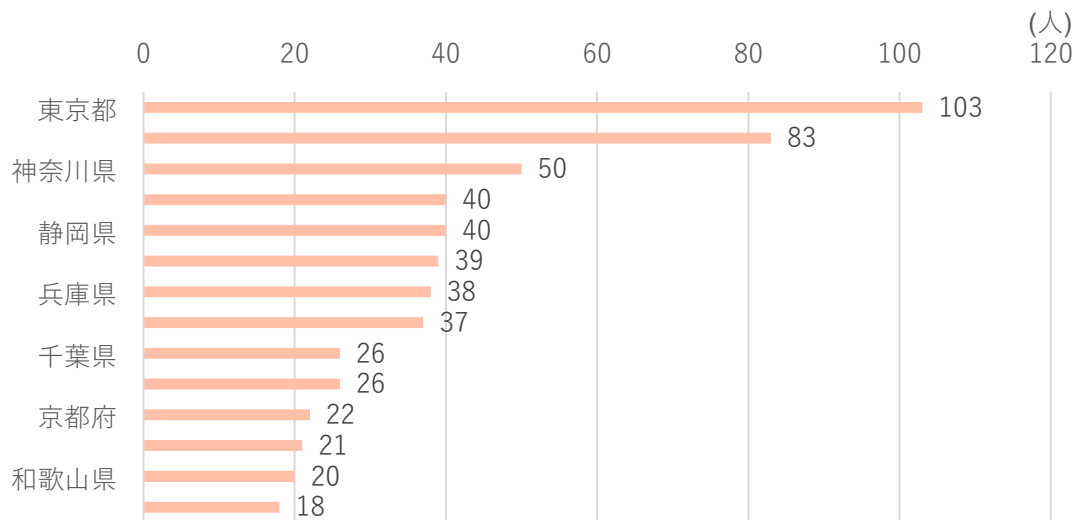
県外から県内への転入に関しては、愛知県内からの移動が26.8%であり、それ以外の地域からは73.2%であった。

愛知県以外の転出元としては関東圏、関西圏、東海圏の都道府県が多い。人口の多い都道府県に交じって、和歌山県や岐阜県等の近隣都道府県も多い傾向にある。転入先に関しては、津市、四日市市、鈴鹿市等の県内でも人口が多い中勢、北勢地域が多い。

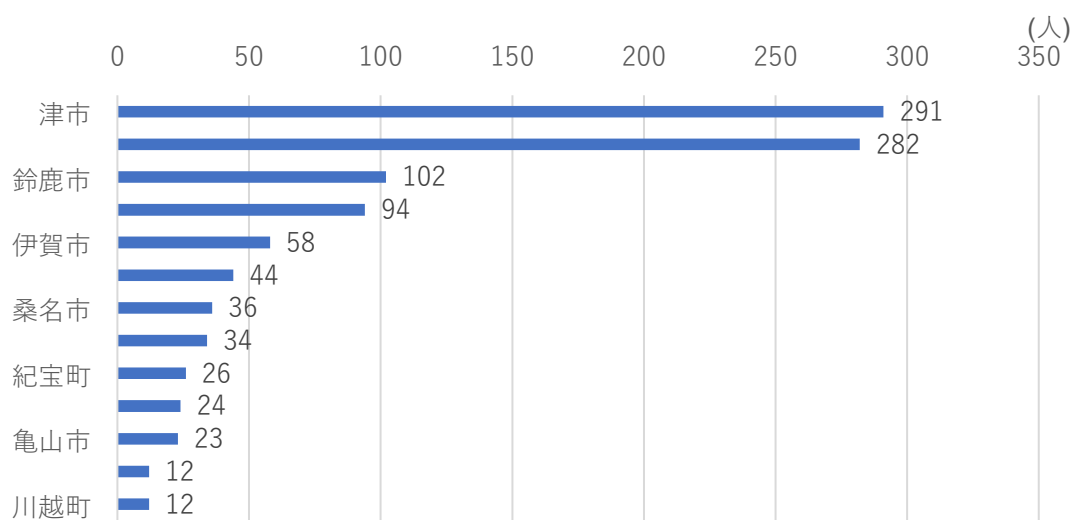
図表 2-4 アンケート結果 県外から県内の移動（転入元の地域）（n=1,070）



図表 2-5 アンケート結果 県外から県内への移動  
（愛知県以外の転入元/回答 20 件以上）



図表 2-6 アンケート結果 県外から県内への移動（県内への転入先/回答 10 件以上）

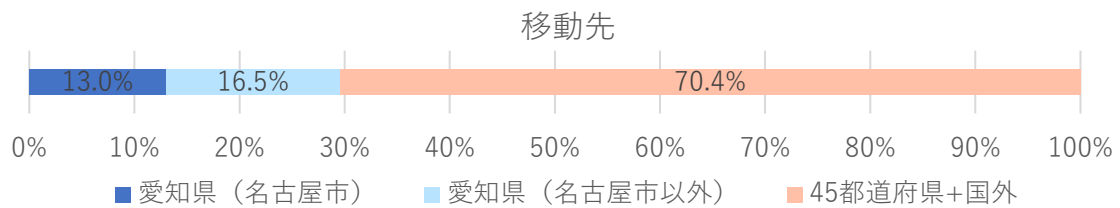


### ③ 三重県内から県外への移動の傾向

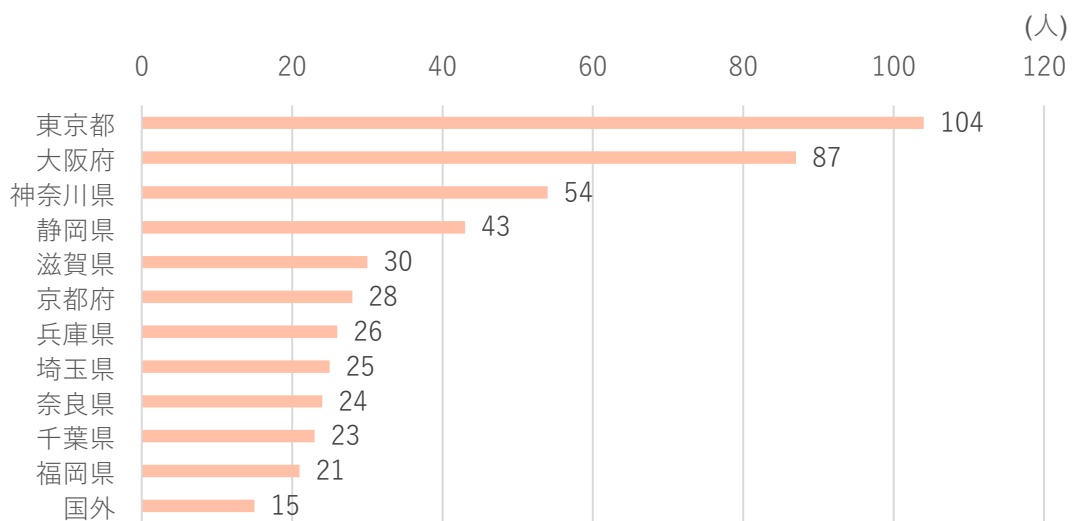
県内から県外への転出に関しては、愛知県内への移動が 29.5%であり、県外から県内への転入の割合とほぼ同じであった。

愛知県以外の移動先に関しては、東京都、大阪府、神奈川県の順に多い。県外から県内への転入に含まれていた和歌山県や岐阜県は含まれず、福岡県等が入っていることから、近隣県よりも人口の多い大都市が上位に入りやすい傾向にある。県内の転出元に関しては、四日市市、津市、鈴鹿市の順に多く、北勢、中勢地域からの転出が多い。

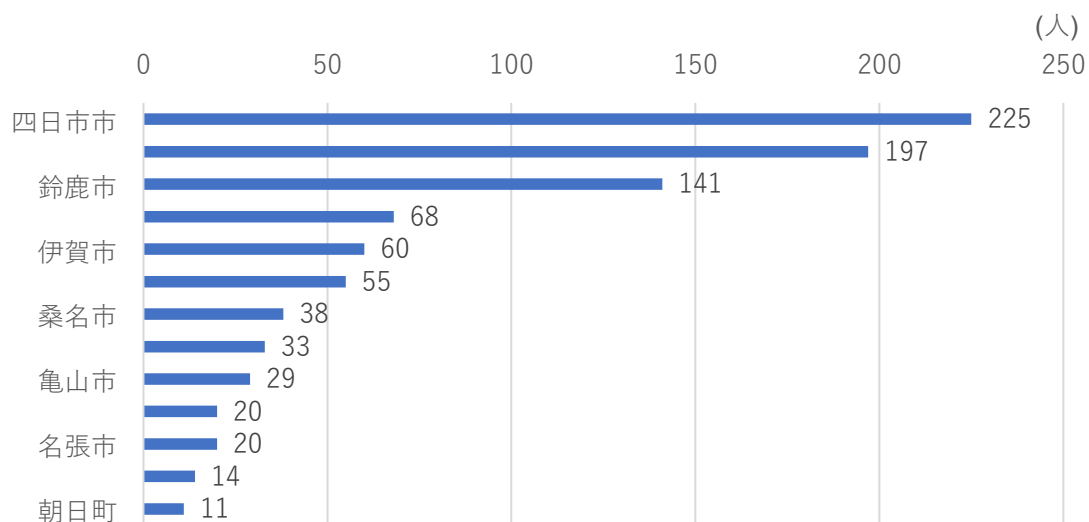
図表 2-7 アンケート結果 県内から県外の移動（転出先の地域）（n=943）



図表 2-8 アンケート結果 県内から県外への移動  
（愛知県以外の転出先/回答 20 件以上）



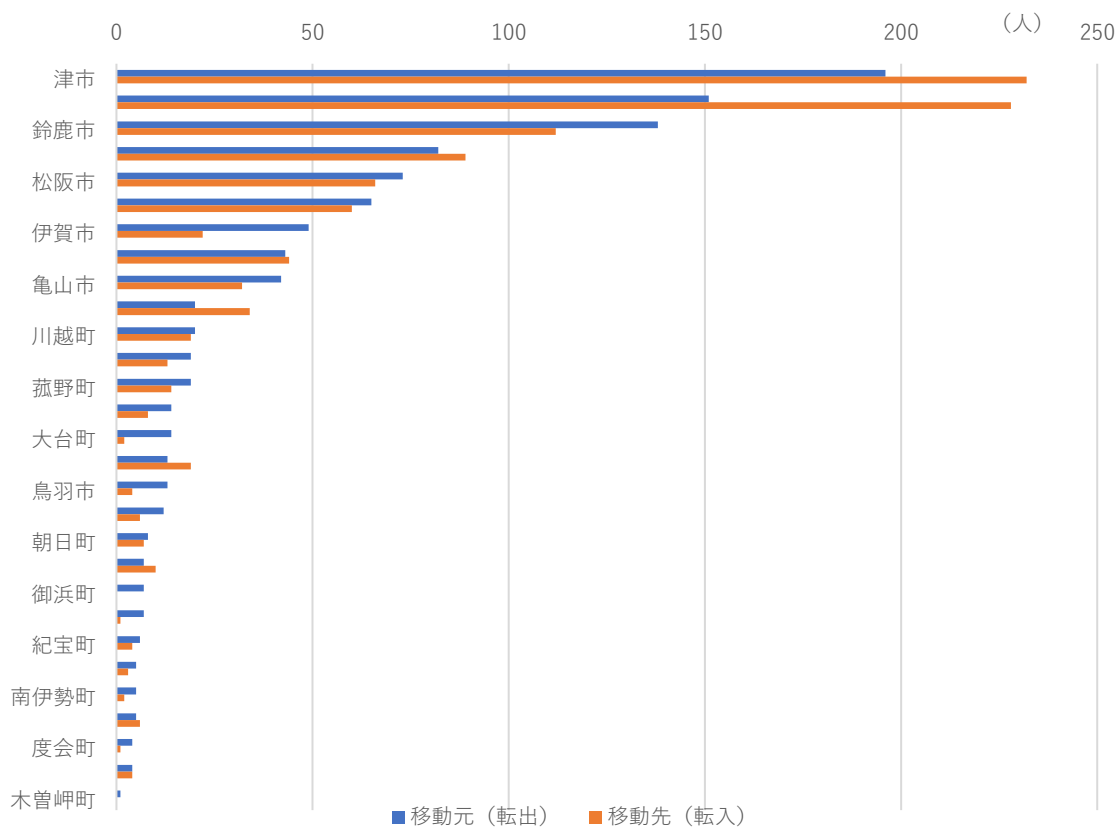
図表 2-9 アンケート結果 県内から県外への移動（県内の転出元/回答 10 件以上）



④ 県内の移動の傾向

県内の移動に関しては、津市、四日市市、鈴鹿市等の比較的大きな都市での移動が多い。

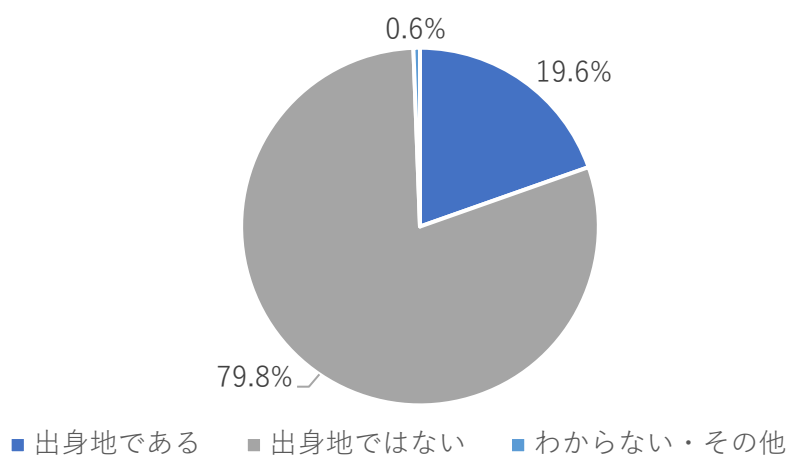
図表 2-10 アンケート結果 県内の市町村別の転出入



⑤ 移動先が出身地である割合

移動先が出身地である割合は、19.6%であった。県外から県内への移動、県内から県外への移動に関しても同程度の割合であったが、県内での移動に関しては、比較的出身地への移動の割合が多い傾向にある。

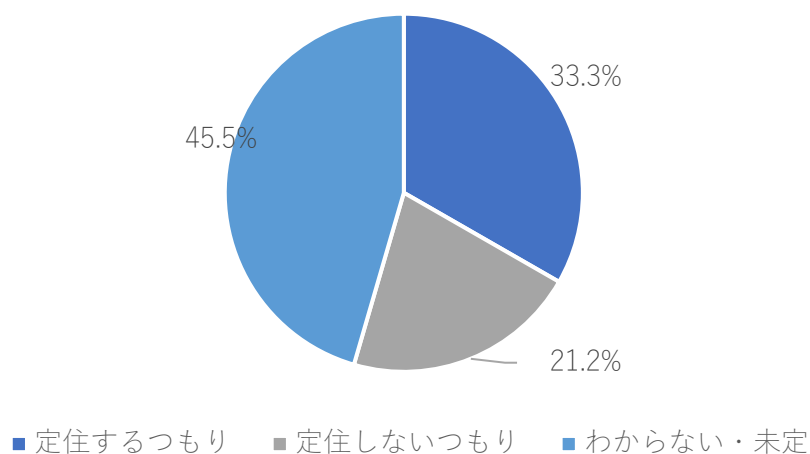
図表 2-11 アンケート結果 移動先が出身地である割合 (n=3,055)



⑥ 移動先への定住意向

移動先への定住意向の割合は 33.3%であり、定住しないつもりは 21.2%、定住するか分からない・未定は 45.5%であった。後述するが、若い世代の移動が多いことが定住の意向に影響されているものと思われる。

図表 2-12 アンケート結果 定住意向 (n=3,055)



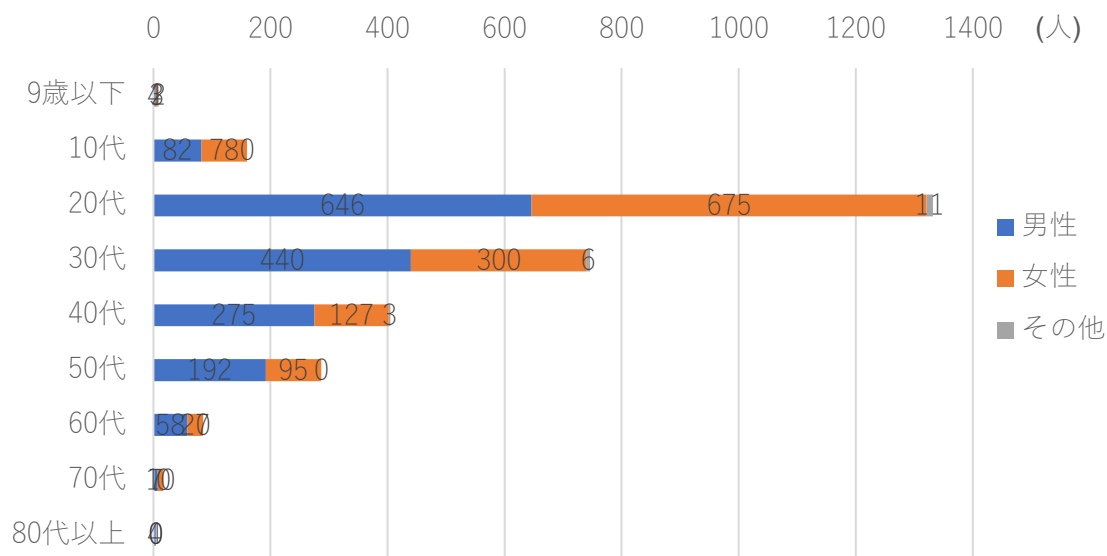
⑦ 移動のきっかけとなった人物の属性/同伴者

移動のきっかけとなる年代として、20代~30代の数が多い。20代までは、移動のきっかけになった割合は男女ほぼ同じだが、30代以上では男性の移動をきっかけとする数が

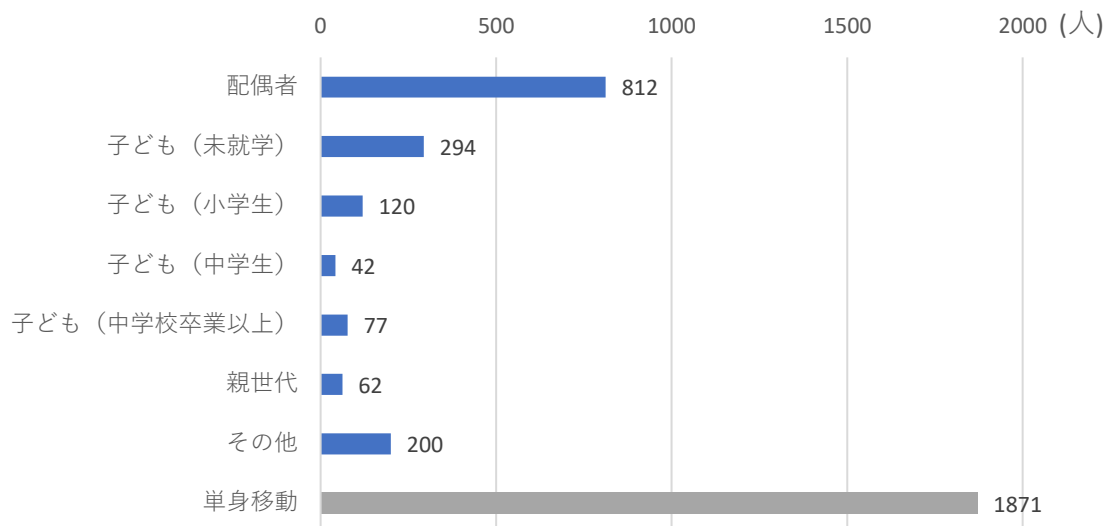
女性を上回っており、男性の転勤・転職に配偶者が付いていくケースが多いものと考えられる。

また、同伴者の属性に関しては、配偶者が最も多い。子どもの同伴については未就学で一緒に移動する数が多いのに対し、就学して以降は同伴で移動する数は減少する。子育て世代は子どもの就学前に定住先を決める傾向にあると思われる。

図表 2-13 アンケート結果 移動のきっかけとなった人物の属性



図表 2-14 アンケート結果 同伴者の属性



### ⑧ 移動のきっかけ

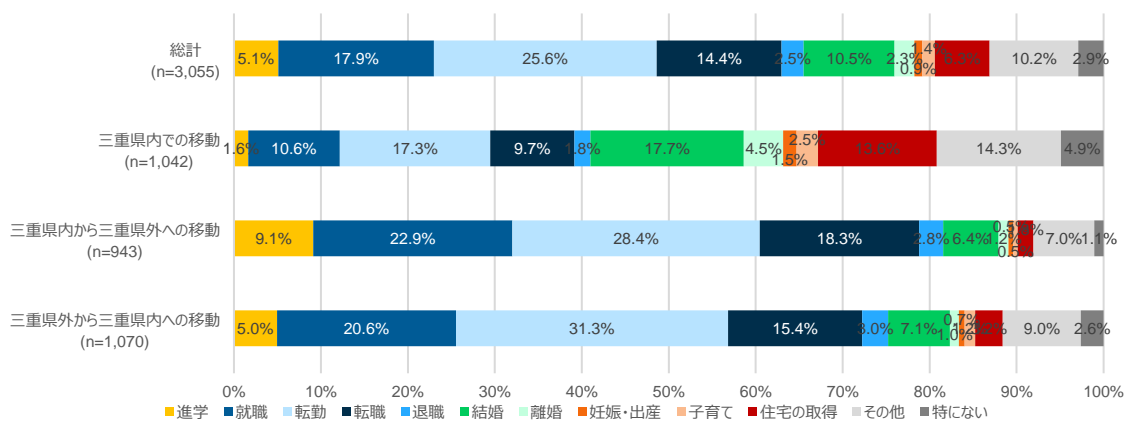
移動のきっかけとしては、転勤、就職、転職の順に影響が大きく、出産・子育てを理由とする移動は少ない。

県内から県外への移動では、就職や転職での移動の割合が比較的大きく、スキルを持った人材が他県に流出する傾向が見られる。

県外から県内への移動では転職の割合が他の移動区分と比較して大きい。また、県内から県外への移動に比べてわずかに住宅の取得の割合が高くなる傾向にあるため、他の都道府県と接している自治体では新規住宅購入のための移動が発生しているものと思われる。

県内の移動に関しては、進学や就職、転職の割合は比較的低く、結婚や住宅の取得が他の移動区分と比較して割合が大きくなっている。

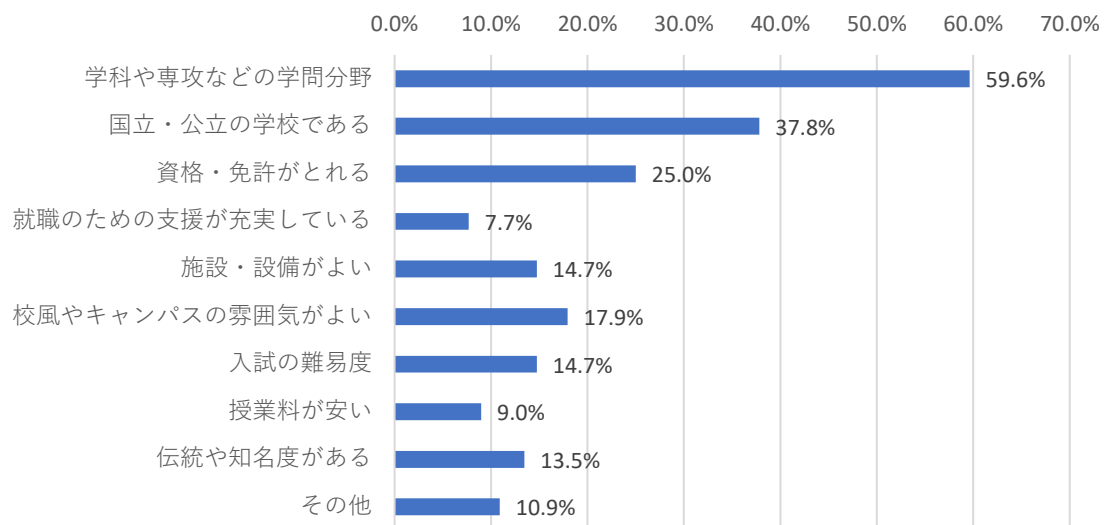
図表 2-15 アンケート結果 移動のきっかけ（移動区分別）



### ⑨ 進学先の選択理由

進学先の選択理由に関しては、学びたい学問分野であることが 59.6%と最も多く、国公立であることが 37.8%と続く。それに続き、資格・免許等の専門スキルを志向する回答が 25.0%と多い。

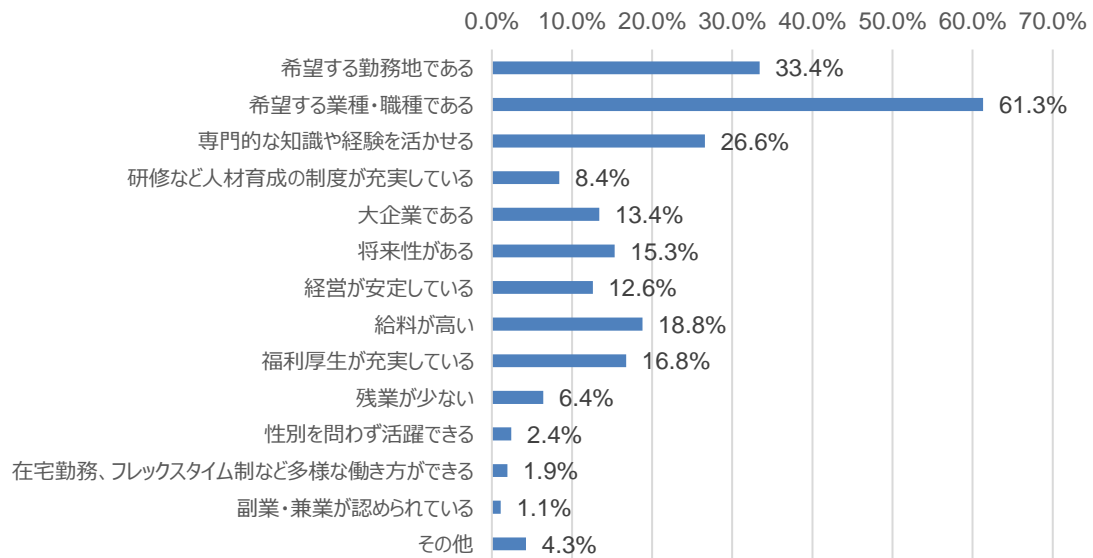
図表 2-16 進学先の選択理由 (n=156)



#### ⑩ 就職、転職先の選択理由

就職先の選択理由においては、希望する業種・職種であることが61.3%と最も多く、次いで勤務地が33.4%と続く。業種や職種、勤務地といった主要な理由に、自らの専門的な知識・経験を活かせることを理由に挙げる割合が26.6%と多い。自らの専門的スキルをスキルアップしたいという志向性が強く、転出しているものと考えられる。

図表 2-17 就職、転職先の選択理由 (n=985)



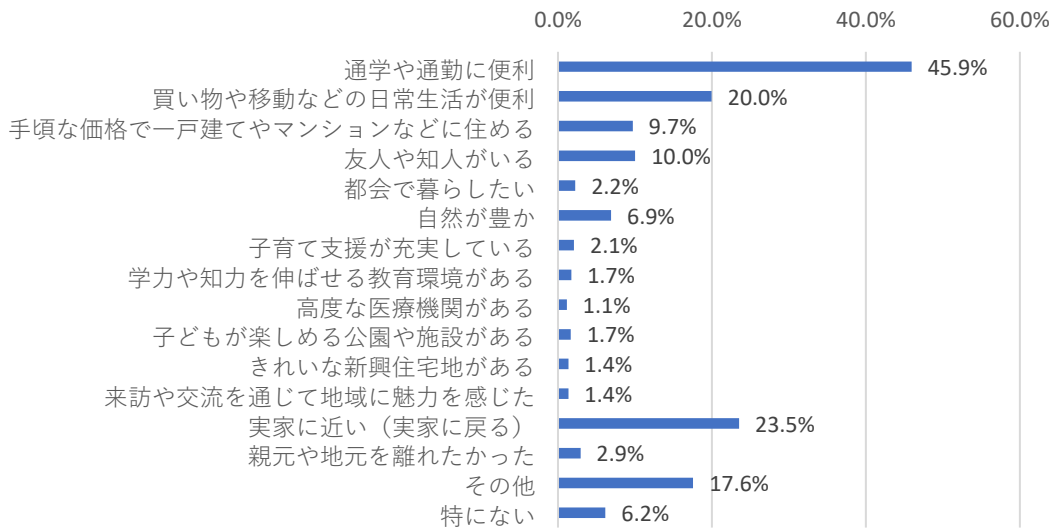
#### ⑪ 進学、就職以外の移動の転出理由

進学や就職以外の移動の場合、通勤への利便性が45.9%と多い。これは、進学、就職以外の理由として転勤が最も割合が大きいことが影響していると思われる。

通勤以外では、生活しやすさ（実家への近さ、買い物利便性）と入手しやすい手頃な住宅があること、自然が豊かで過ごしやすいたことが主な要因となっている。反面、子育て環境や、教育施設等の充実に関する回答は少ない。



図表 2-18 進学、就職以外の移動の理由 (n=1,914)



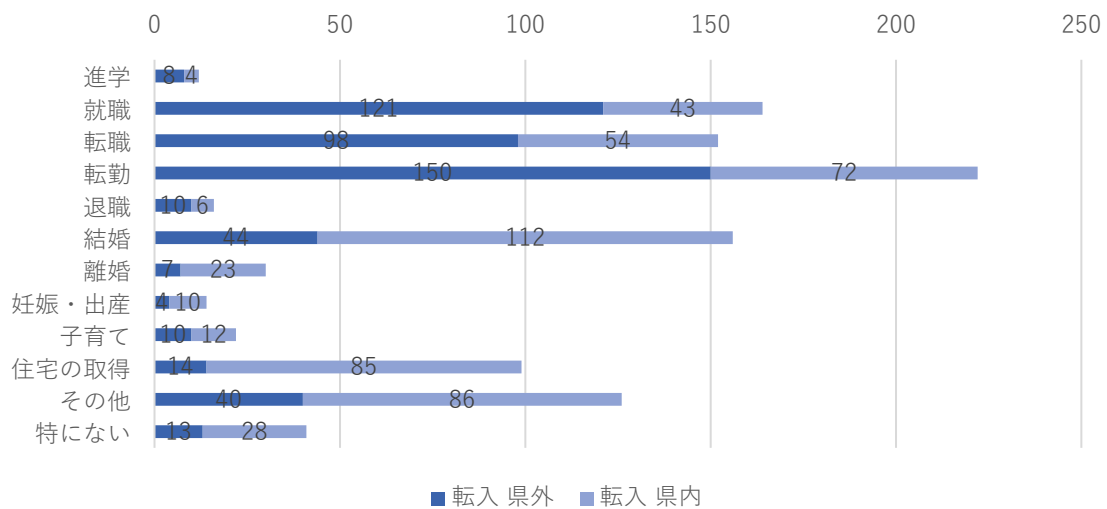
### (3) 地域別の移動要因分析

#### ① 北勢地域

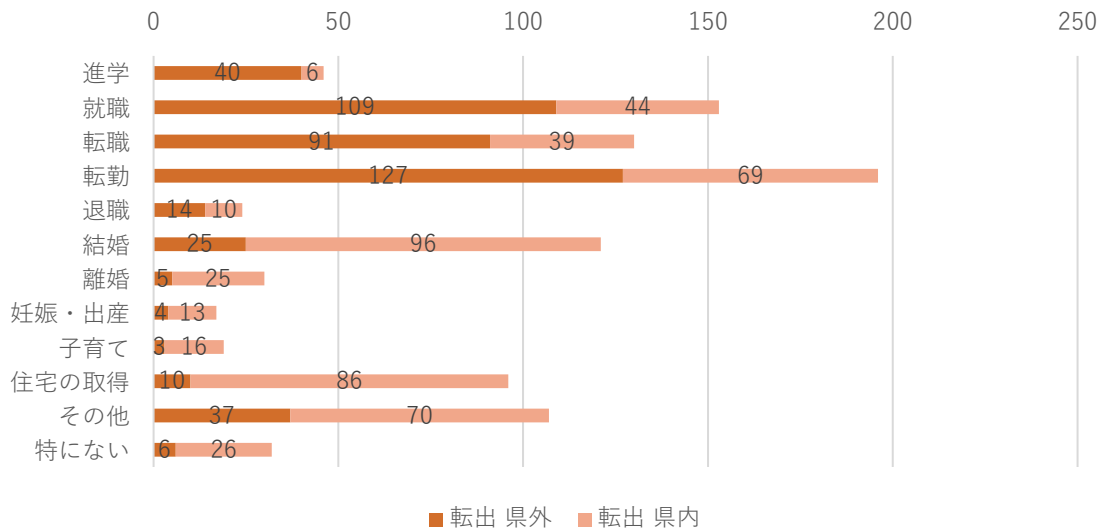
北勢地域では、転出入ともに転勤、就職、転職をきっかけとする割合が大きい。特に県外との働き盛りの世代での移動が多い傾向にあり、就職や転勤で県内外からの受け皿になっている。また、結婚をきっかけとした県内外からの移動が他の地域と比較して多い。

他方、北勢地域は進学で県外に流出する傾向が強く、名古屋へのアクセスの良いこともあり、高等教育の充実度のギャップが人口流出につながっている。

図表 2-19 北勢地域の移動のきっかけ (転入)



図表 2-20 北勢地域の移動のきっかけ（転出）



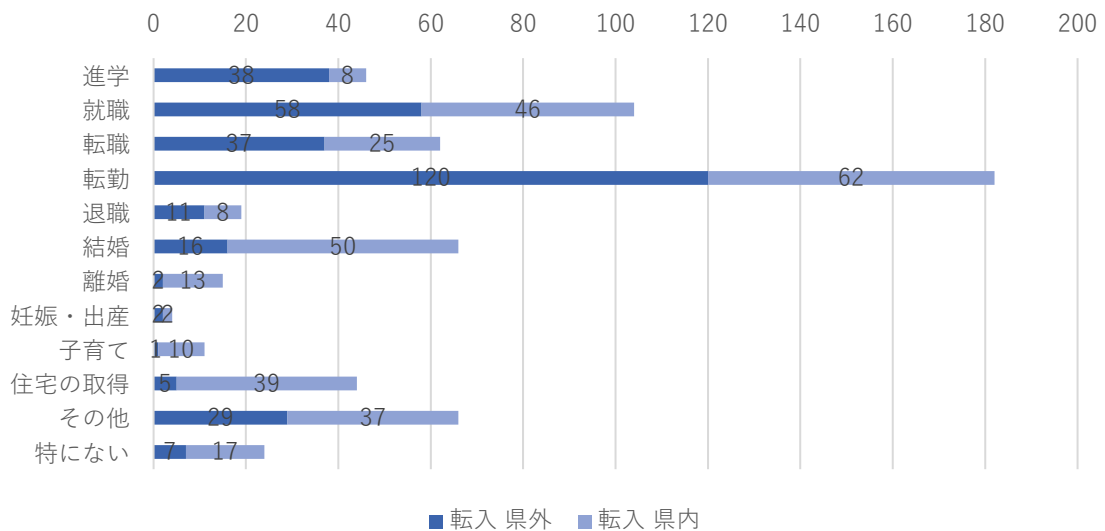
② 中勢地域

中勢地域では転出のきっかけが、転勤、転職、就職の順に移動が多く、転入では転勤、就職、結婚の順に多い。

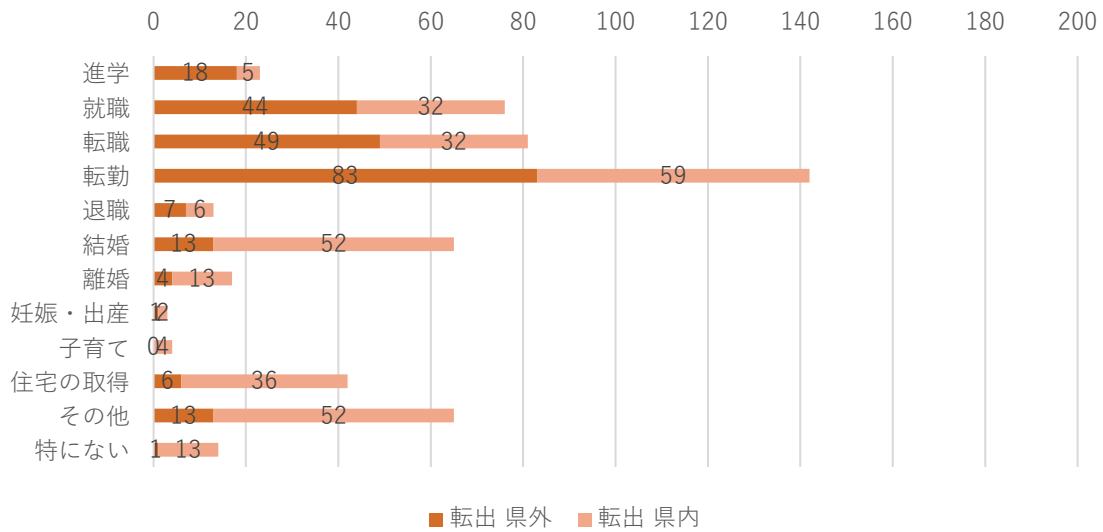
県内での移動に関しては、転勤の他、就職や結婚、住宅の取得を機にした転入が見られる。また、数は少ないが進学や子育てを理由にした転入も見られる。県外に対しては、転勤、就職、進学での流入が見られることから、働く場として、教育の場としての強みがあると思われる。

他方で、転職を理由に転出する数が多く、ある程度、就職先でキャリアやスキルを高めた人材が外に流出してしまっていると考えられる。

図表 2-21 中勢地域の移動のきっかけ（転入）



図表 2-22 中勢地域の移動のきっかけ（転出）



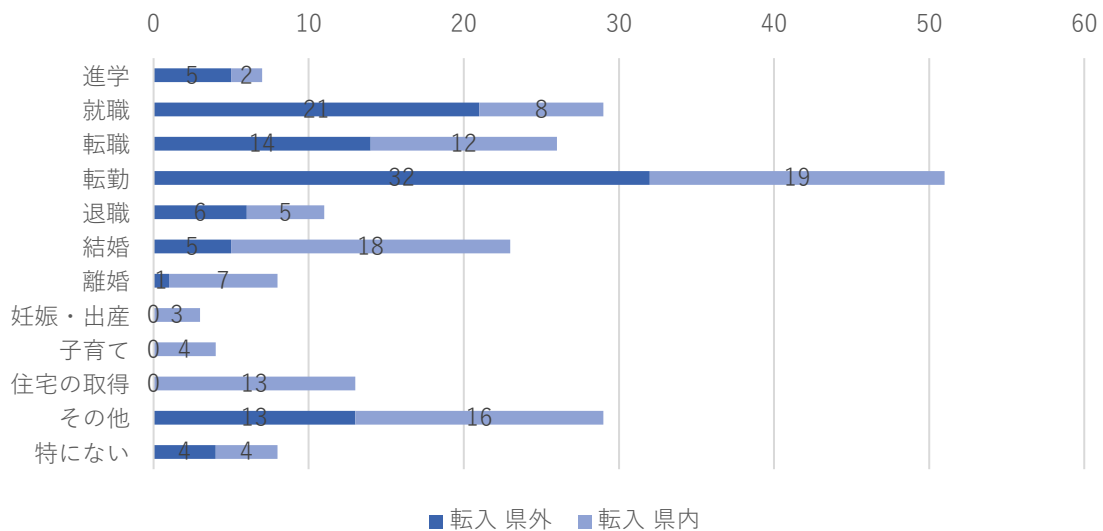
### ③ 南勢地域

南勢地域の移動のきっかけは、転出入ともに、転勤、就職、転職の順に多い。

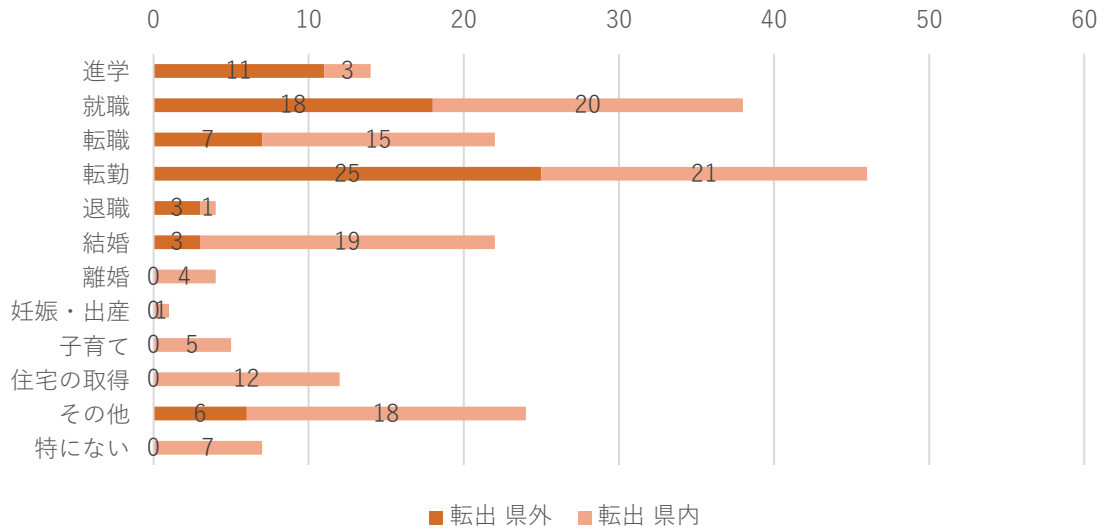
進学をきっかけとした県外への転出、就職、転職をきっかけとした県内他地域への転出が多く、教育や働く場として他の地域と比較して選ばれにくい傾向があると思われる。

数は少ないが、退職や離婚を機にした転入や県外からの就職、転職を機に流入が見られ、県外の方、リタイヤした世代からは文化、環境等の面で魅力ある地域として認知されている可能性がある。

図表 2-23 南勢地域の移動のきっかけ（転入）



図表 2-24 南勢地域の移動のきっかけ（転出）



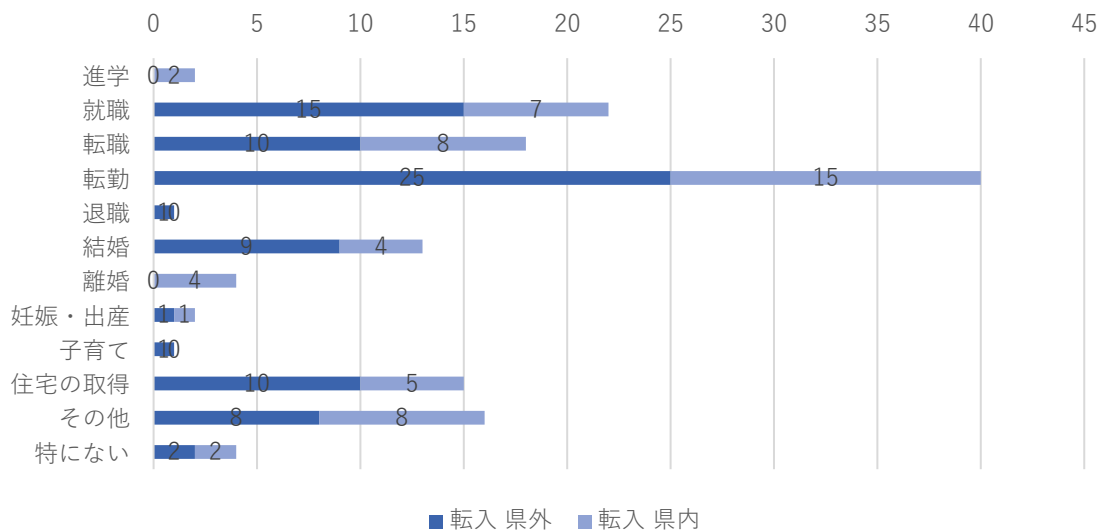
④ 伊賀地域

伊賀地域の移動のきっかけに関して、転入に関しては転勤、就職、転職の順に多く、転出に関しては就職、転勤、転職の順に多い。

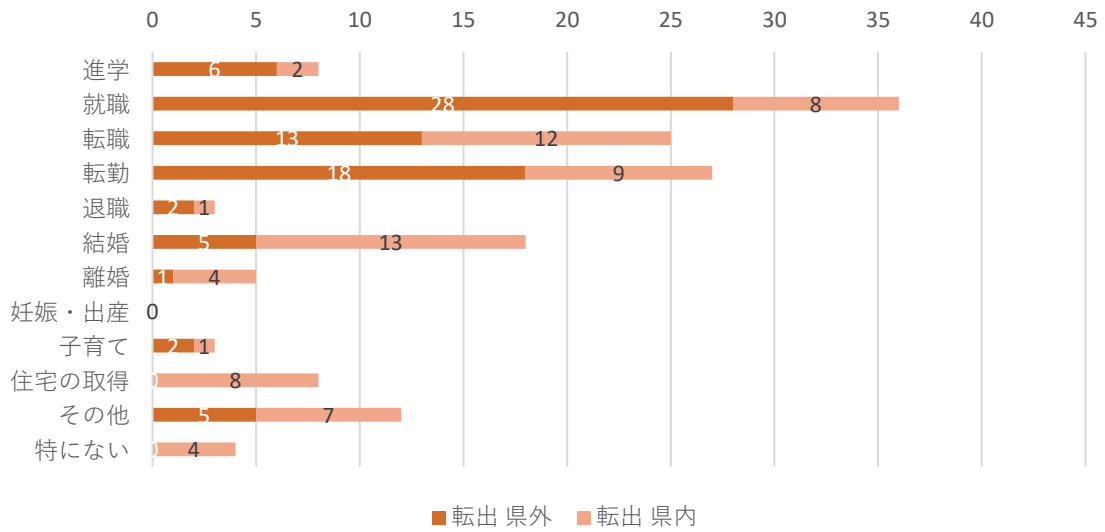
転勤による県内外からの転入は多いが、進学や就職を機にした県外への転出が多く、関西圏に若者が流出している傾向が強いものと思われる。

一方で、結婚や住宅の取得をきっかけとした県外からの転入が見られ、関西の近隣都道府県と比較して、家族で住める住宅を入手しやすい点が1つの強みになっていると考えられる。

図表 2-25 伊賀地域の移動のきっかけ（転入）



図表 2-26 伊賀地域の移動のきっかけ（転出）



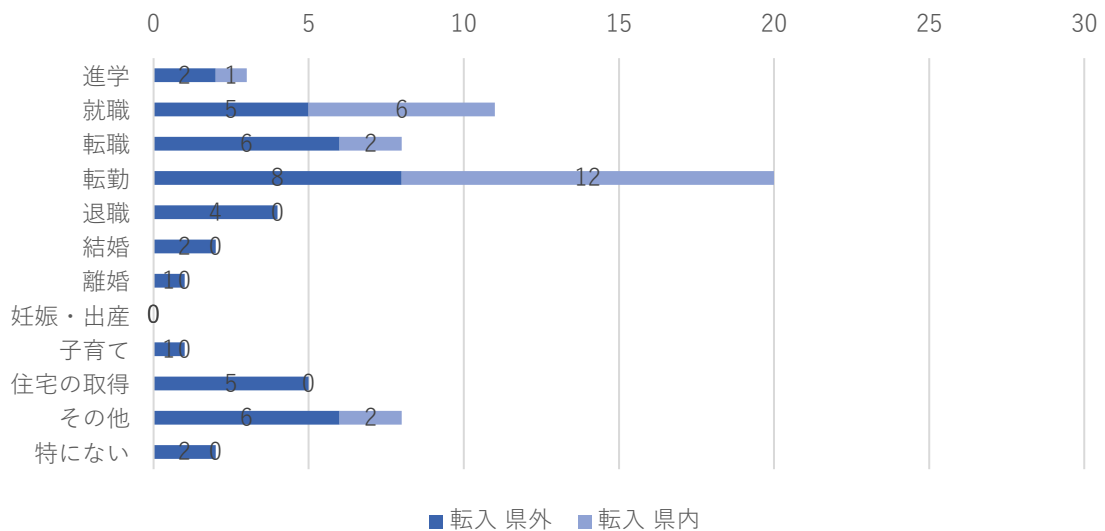
⑤ 東紀州地域

東紀州地域の移動のきっかけについて、転入に関しては転勤、就職、転職の順に多く、転出に関しては、転勤、就職、結婚の順に多い。

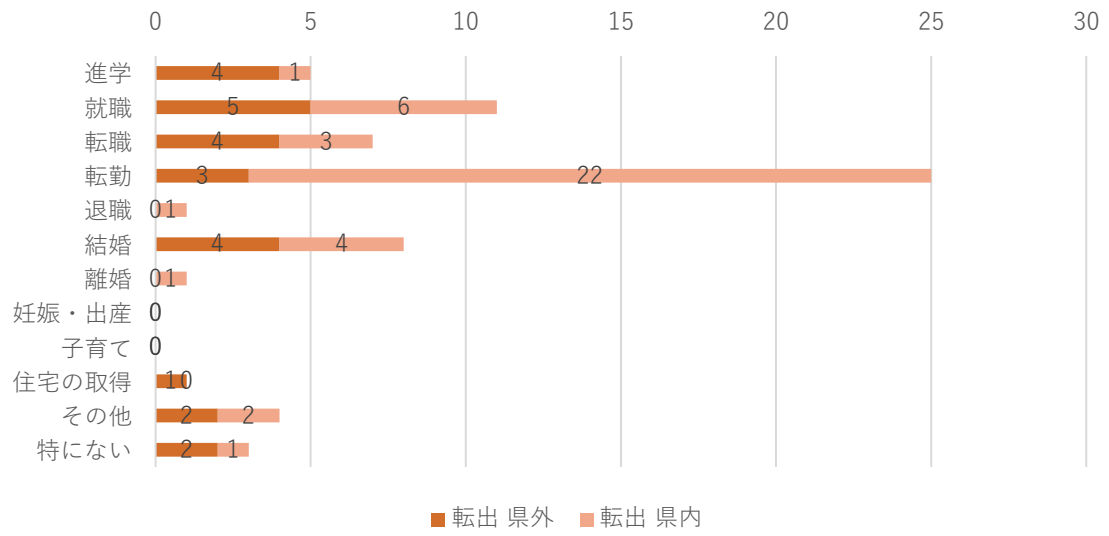
サンプル数は少ないが、就職や転職をきっかけとした移動に関しては転出入の差があまりみられないが、県内への転勤をきっかけとした転出、進学、結婚での転出がやや多い傾向にある。

他方、転職や退職や住宅の取得を契機とした県外からの転入が見られることから、自然環境や住居の得やすさが県外から見た強みであると推察される。

図表 2-27 東紀州地域の移動のきっかけ（転入）



図表 2-28 東紀州地域の移動のきっかけ（転出）



### 3. 人口移動のダム機能に関するデータの最新化及び検証

#### 3.1. 実施概要

##### (1) 実施目的

三重県内外の転入・転出の実態について把握し、各地域が人口のダム機能の役割を果たしているか分析すること、また、三重県の人口減少対策に関する施策の検討を行うことを目的に以下の分析を実施した。

##### (2) 実施内容

三重県の各市町の住民基本台帳人口移動報告（総務省）の7カ年分のデータ（2016年～2022年）を用いて、県内各地域の転出入の移動データを整理した。また、整理したデータを基に県内5地域ごとの転出超過数を示した地図（以下、「流動図」という。）を作成した。

なお、地図は全年代の社会移動を図示したもの、15～24歳の若者の社会移動を図示したものと、30～40歳代の子育て世代の社会移動を図示したものの3種類を作成した。このうち、子育て世代の移動に関しては、0～14歳の転出入数を基に算出している。これは、親世代である20～40歳代の転出入数を用いると、出産・子育て以外の要因（転勤や転職など）が含まれる可能性があるためである。

なお、県内5地域、県外の各地域は、以下のように分類した。

図表 3-1 県内の地域区分

地域名	市町名
北勢地域	四日市市、桑名市、鈴鹿市、亀山市、いなべ市、木曾岬町、東員町、菰野町、朝日町、川越町
中勢地域	津市、松阪市、多気町、明和町、大台町
南勢地域	伊勢市、鳥羽市、志摩市、玉城町、度会町、大紀町、南伊勢町
伊賀地域	名張市、伊賀市
東紀州地域	尾鷲市、熊野市、紀北町、御浜町、紀宝町

図表 3-2 県外の地域区分

地域名	都道府県
北海道	北海道
東北	青森県、秋田県、岩手県、宮城県、山形県、福島県
北関東	栃木県、群馬県、茨城県
東京圏	東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県
北信越	新潟県、富山県、石川県、福井県
東海（その他）	静岡県、山梨県

地域名	都道府県
東海三県	愛知県、岐阜県
関西	大阪府、京都府、兵庫県、滋賀県、奈良県、和歌山県
中国	岡山県、広島県、鳥取県、島根県、山口県
四国	香川県、徳島県、愛媛県、高知県
九州	福岡県、佐賀県、大分県、長崎県、宮崎県、熊本県、鹿児島県、沖縄県

### 3.2. 流動図の作成

流動図は県内5地域における、2016~2022年の県内外への社会移動の様子を矢印の向きと太さで示している。矢印の方向に転出超過していることを示しており、矢印の太さが太いほど多くの人数が転出超過となっている状態を示す。

#### (1) 全年代

地域別に転出超過の状況を見ると、北勢地域から東海三県、東京圏へ毎年500人以上の転出超過となっている。また、九州から北勢地域への転入超過が一定数ある。県内では主に中勢地域、南勢地域から毎年100~299人の範囲で転入超過となっている。

中勢地域に関しては、県外への転出先は東海三県、東京圏で、ほとんどの年で500人以上の転出超過となっている。関西への転出超過も多い。県内での移動では、北勢地域への転出超過が多い一方、多くの年で南勢地域、東紀州地域から一定の転入がある。

南勢地域に関しては、ほとんどの年で東海三県への転出超過となっている。東京圏、関西圏へも一定数の転出超過がある。県内では、ほとんどの年で中勢地域へ300~499人程度、転出超過している。

伊賀地域では、関西への転出超過が主たる移動の動きとなっている。東海三県、東京圏への転出超過も一定数ある。コロナ以前は、北勢地域への転出超過も一定数あったが、コロナ後は減少している。

東紀州地域に関しては、東海三県と中勢地域への転出超過の傾向が続いている。

また、年次ごとの特徴は以下の通り。

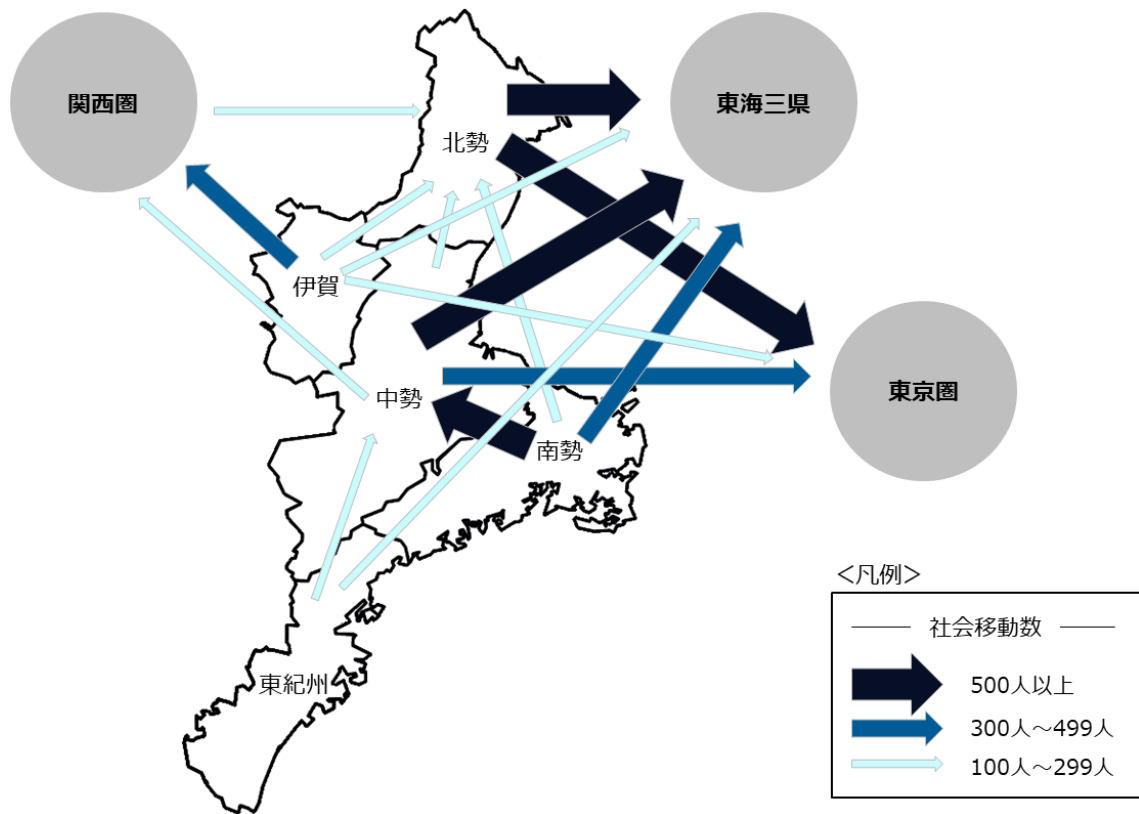
- ・ 2016年：県内の移動を示す流動が多く、特に南勢地域から中勢地域への移動が多い。県外に対しては、東海三県や東京圏への移動が多い。
- ・ 2017年：他の年に比べて伊賀地域から関西への転出超過が多い。また、中国から北勢地域への流入が見られる。
- ・ 2018年：活発な社会移動が行われている。北勢地域から東海三県への転出超過は1027人となっている。東北、北関東、関西、九州から転入超過となっている。
- ・ 2019年：500人以上の転出超過になっている県外地域が多い。特に北勢地域で東北への500人以上の転出超過となっている。
- ・ 2020年：新型コロナの影響か、前年と比べて転出超過を示す矢印の数が減少してお



り、社会移動の動きが鈍化している。

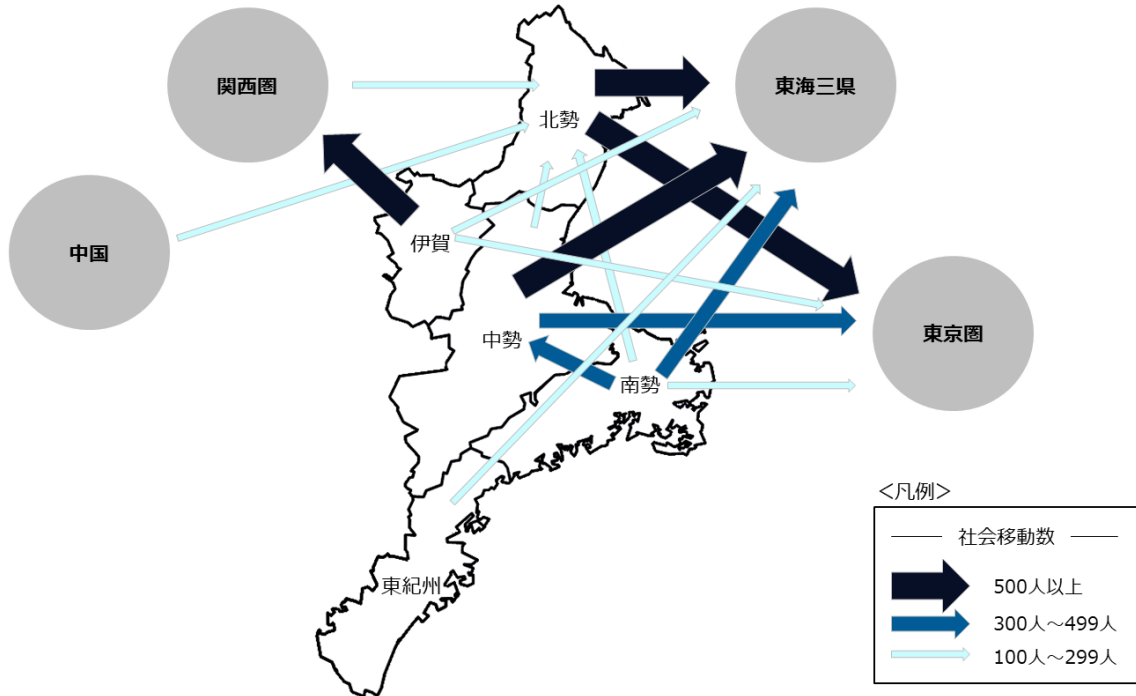
- ・ 2021年：前年よりさらに社会移動の動きが減少しており、新型コロナの影響と思われる。北勢地域から東海（その他）への転出が見られ、比較的近隣の都道府県への移動が増えているものと思われる。
- ・ 2022年：前年に比べて矢印の本数が増え、社会移動の動きがコロナ前の傾向に戻っているものと考えられる。

図表 3-3 流動図（全年代・2016年）



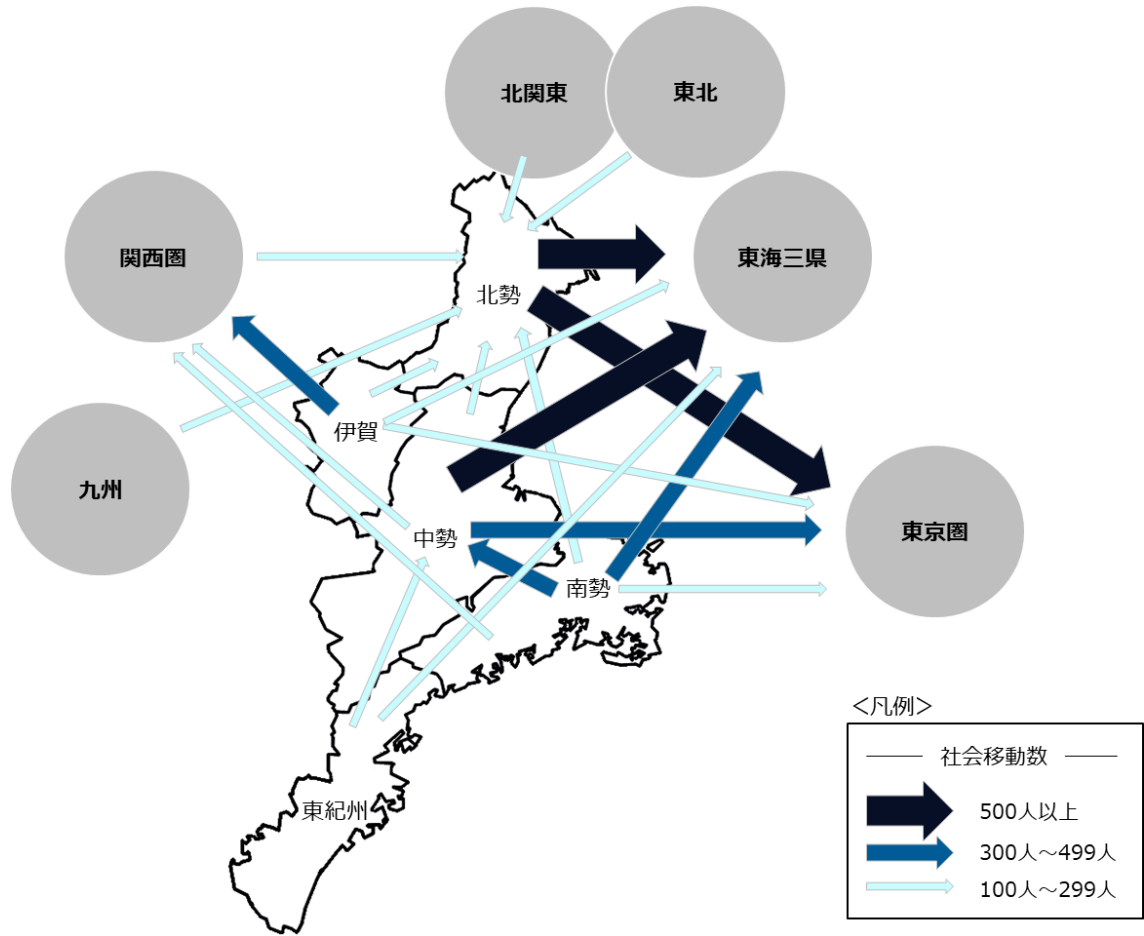
地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内						県外											
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三 県 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)	
北勢地域	-1632	-540	-1092	0	242	131	102	65	0	26	63	34	-627	95	-899	-43	187	12	38	22	0
中勢地域	-1718	-461	-1257	-242	0	503	41	159	0	-27	-21	-25	-393	-42	-656	5	-125	57	5	-35	0
南勢地域	159	608	-449	-131	-503	0	0	26	0	-11	7	-3	-63	5	-342	-17	-19	-23	18	-1	0
伊賀地域	-687	131	-818	-102	-41	0	0	12	0	12	-2	-35	-135	3	-156	-26	-449	-9	-4	-17	0
東紀州地域	2	262	-260	-65	-159	-26	-12	0	0	1	3	1	-50	14	-189	-2	-46	-1	0	9	0
三重県	-3876	0	-3876	-540	-461	608	131	262	0	1	50	-28	-1268	75	-2242	-83	-452	36	57	-22	0

図表 3-4 流動図（全年代・2017年）



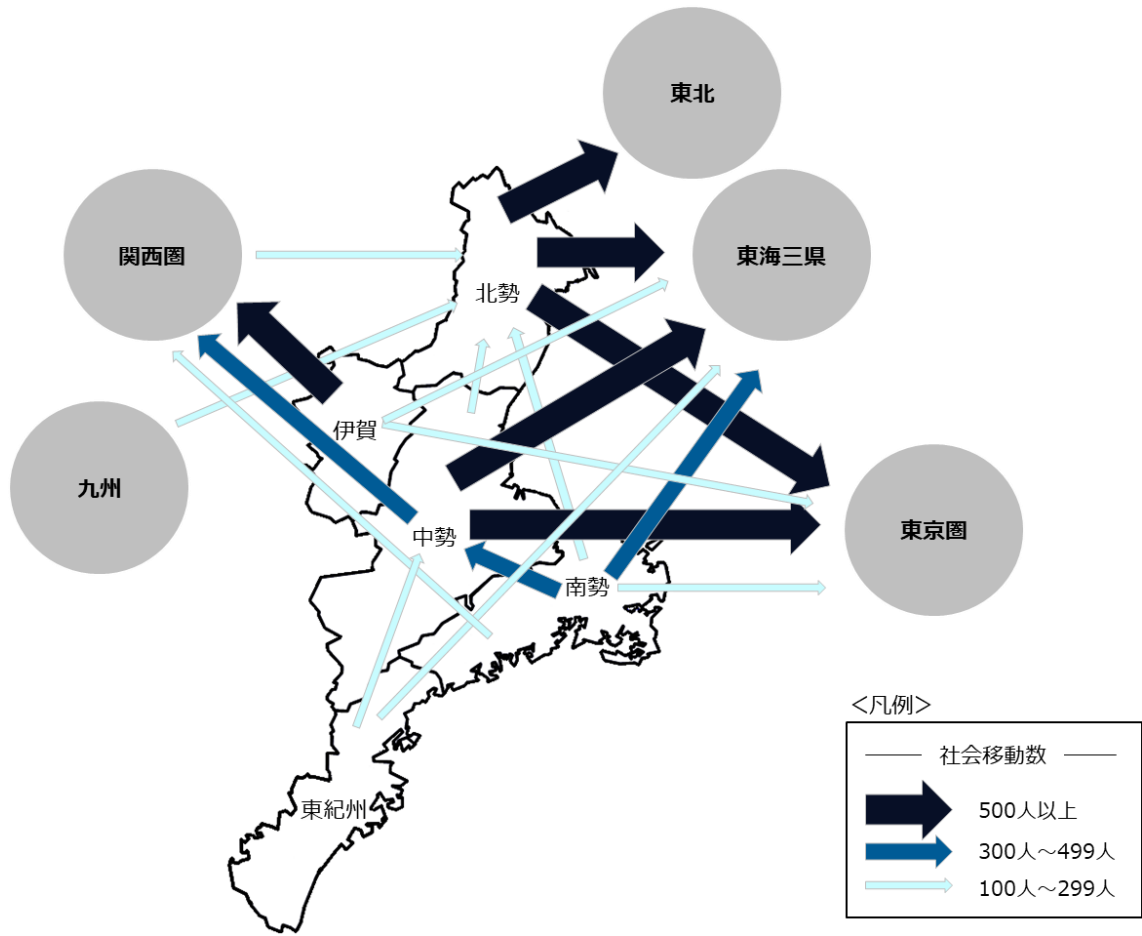
地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内							県外										
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県	東海 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)
北勢地域	-1821	-522	-1299	0	263	125	68	66	0	1	90	-85	-635	15	-975	-25	110	102	41	62	0
中勢地域	-1432	-324	-1108	-263	0	465	45	77	0	-32	-3	-11	-440	-29	-598	6	-79	0	26	52	0
南勢地域	-48	609	-657	-125	-465	0	-15	-4	0	24	8	-28	-185	-15	-400	2	-82	-9	19	9	0
伊賀地域	-825	87	-912	-68	-45	15	0	11	0	3	-11	-21	-218	-12	-120	23	-500	-28	-6	-22	0
東紀州地域	-151	150	-301	-66	-77	4	-11	0	0	-9	-6	-6	-40	-8	-157	-13	-44	-10	-4	-4	0
三重県	-4277	0	-4277	-522	-324	609	87	150	0	-13	78	-151	-1518	-49	-2250	-7	-595	55	76	97	0

図表 3-5 流動図（全年代・2018 年）



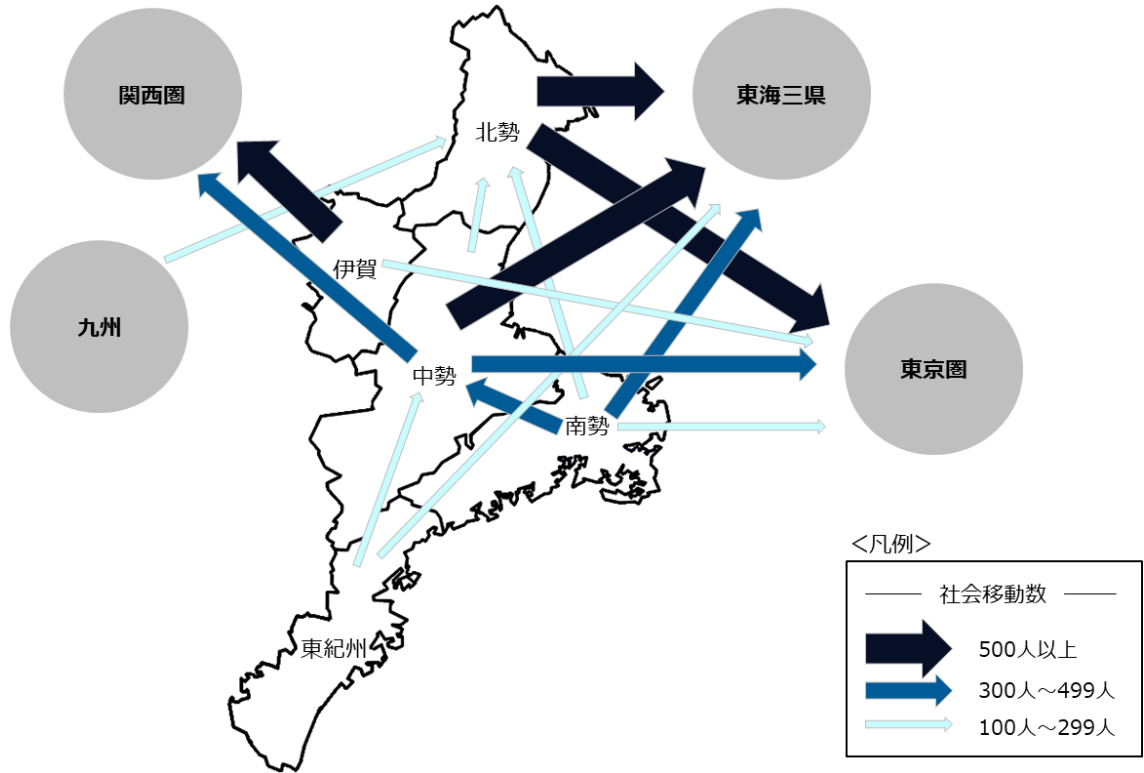
地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内							県外										
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)	
北勢地域	-1811	-649	-1162	0	257	153	148	91	0	17	138	116	-849	76	-1027	-15	172	35	34	141	0
中勢地域	-1621	-356	-1265	-257	0	444	47	122	0	-48	-8	-10	-479	18	-603	-1	-211	-9	22	64	0
南勢地域	-201	607	-808	-153	-444	0	-18	8	0	-5	7	-12	-233	-19	-360	-7	-117	-7	27	-82	0
伊賀地域	-512	167	-679	-148	-47	18	0	10	0	28	17	-37	-207	15	-170	25	-328	-13	-3	-9	0
東紀州地域	-80	231	-311	-91	-122	-8	-10	0	0	-5	-4	1	-51	-7	-155	-7	-65	2	1	-21	0
三重県	-4225	0	-4225	-649	-356	607	167	231	0	-13	150	58	-1819	83	-2315	-5	-546	8	81	93	0

図表 3-6 流動図（全年代・2019年）



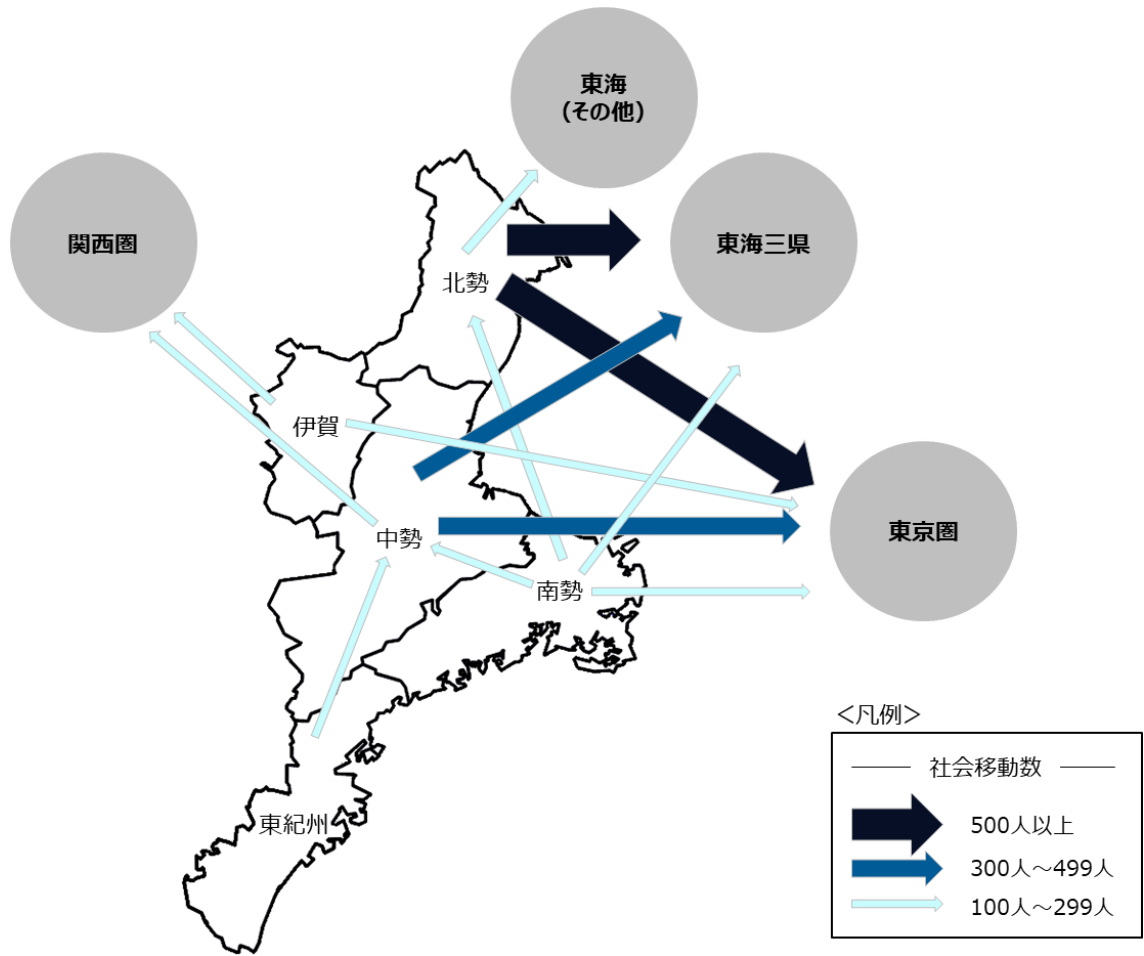
地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内						県外											
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県 (その他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)	
北勢地域	-2547	-476	-2071	0	245	165	-3	69	0	6	-572	-3	-888	15	-956	-4	126	89	10	106	0
中勢地域	-2373	-437	-1936	-245	0	437	58	187	0	-22	6	-40	-730	-9	-573	-75	-425	2	-13	-57	0
南勢地域	-312	608	-920	-165	-437	0	-27	21	0	28	1	-38	-216	1	-491	17	-199	-20	2	-5	0
伊賀地域	-982	8	-990	3	-58	27	0	20	0	2	27	7	-264	-12	-122	-5	-575	-29	6	-25	0
東紀州地域	-37	297	-334	-69	-187	-21	-20	0	0	-1	13	-3	-22	-3	-227	-6	-81	-9	-2	7	0
三重県	-6251	0	-6251	-476	-437	608	8	297	0	13	-525	-77	-2120	-8	-2369	-73	-1154	33	3	26	0

図表 3-7 流動図（全年代・2020年）



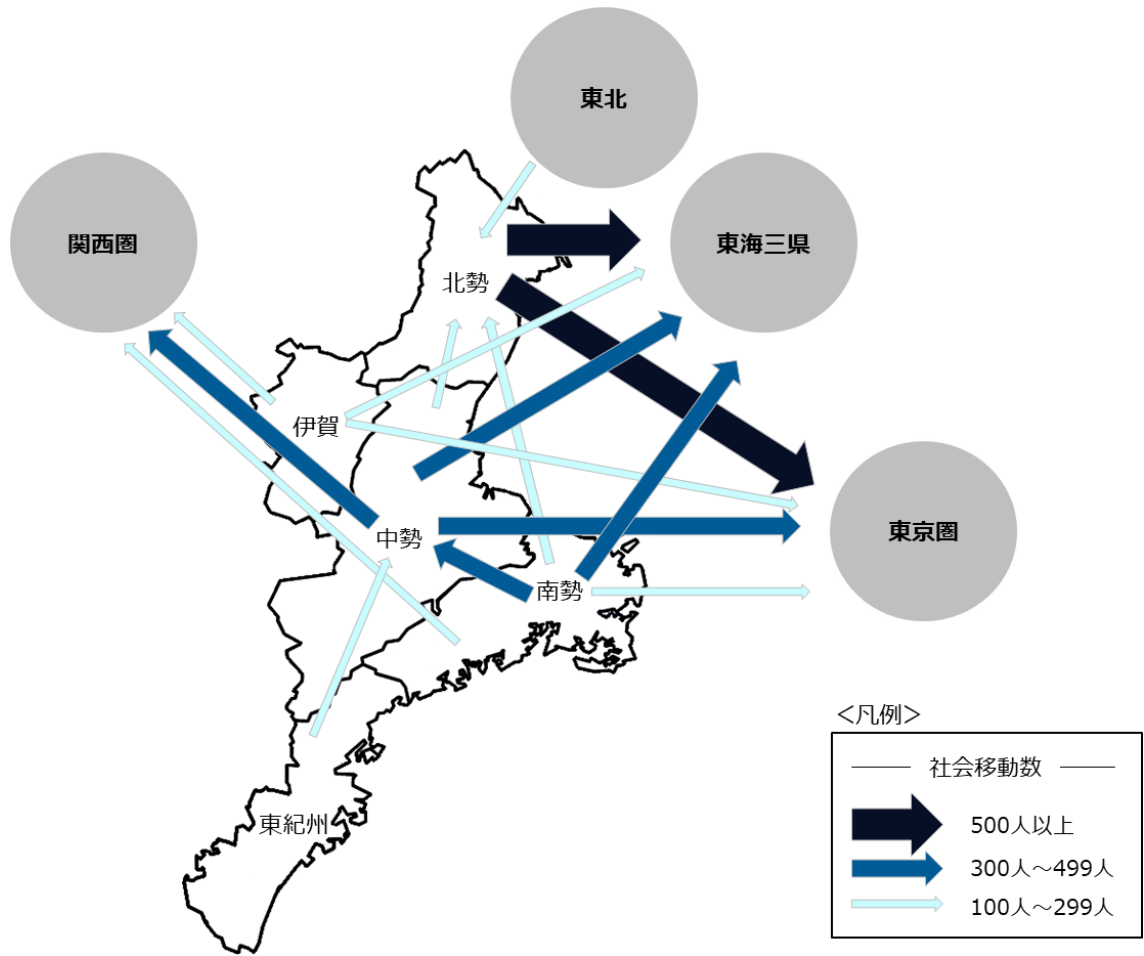
地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内							県外										
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県	東海 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)
北勢地域	-1488	-491	-997	0	202	189	80	20	0	-19	-14	38	-528	30	-651	-50	-57	77	9	168	0
中勢地域	-1721	-323	-1398	-202	0	351	64	110	0	-10	-10	-44	-393	13	-539	-29	-319	-14	2	-35	0
南勢地域	-248	497	-745	-189	-351	0	10	33	0	9	23	-34	-250	3	-378	-16	-98	-4	0	0	0
伊賀地域	-698	160	-858	-80	-64	-10	0	-6	0	-6	11	-53	-146	-9	-86	4	-530	-15	14	-42	0
東紀州地域	-156	157	-313	-20	-110	-33	6	0	0	3	-1	-3	-49	-17	-139	-5	-95	-2	-4	-1	0
三重県	-4311	0	-4311	-491	-323	497	160	157	0	-23	9	-96	-1366	20	-1813	-96	-1099	42	21	90	0

図表 3-8 流動図（全年代・2021年）



地域	県内					県外															
	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県	東海 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)
北勢地域	-1732	-310	-1422	0	31	148	68	63	0	18	27	2	-754	-7	-719	-132	-16	66	52	41	0
中勢地域	-1401	-480	-921	-31	0	271	89	151	0	4	17	-24	-331	-56	-378	10	-108	-44	-6	-4	0
南勢地域	-102	428	-530	-148	-271	0	-18	9	0	10	0	-33	-208	14	-208	-28	-69	1	15	-24	0
伊賀地域	-383	124	-507	-68	-89	18	0	15	0	-8	4	-25	-182	-14	-76	-10	-201	6	1	-22	0
東紀州地域	138	238	-100	-63	-151	-9	-15	0	0	-3	0	6	-35	6	-92	5	27	-4	4	-14	0
三重県	-3480	0	-3480	-310	-480	428	124	238	0	21	48	-74	-1490	-57	-1474	-155	-367	25	66	-23	0

図表 3-9 流動図（全年代・2022 年）



地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内							県外										
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)	
北勢地域	-1278	-438	-840	0	200	133	61	44	0	-4	126	-20	-586	81	-553	-40	-14	89	12	69	0
中勢地域	-2014	-569	-1445	-200	0	494	88	187	0	-26	24	2	-492	10	-496	-56	-344	-15	-3	-49	0
南勢地域	-231	579	-810	-133	-494	0	14	34	0	-26	12	-10	-259	-17	-305	-26	-107	-25	-2	-45	0
伊賀地域	-473	146	-619	-61	-88	-14	0	17	0	-3	1	-17	-201	0	-100	-28	-228	-18	-8	-17	0
東紀州地域	121	282	-161	-44	-187	-34	-17	0	0	-1	1	-5	-9	-4	-95	-9	-32	-1	3	-9	0
三恵県	-3875	0	-3875	-438	-569	579	146	282	0	-60	164	-50	-1547	70	-1549	-159	-725	30	2	-51	0

## (2) 若年層（15～24 歳）

転出先の傾向は全年代とほぼ同じであり、東京圏、東海三県に対する転出が多い。

北勢地域に関しては、東海三県へ毎年 400 人以上の転出超過となっている。2018 年以降は東京圏への転出超過も 400 人以上で推移しており、九州からの転入超過が毎年一定数見られる。県内では、中勢地域からほぼ毎年 100~199 人の転入超過となっている。

中勢地域においては、東海三県、東京圏に対して毎年 200~399 人の転出超過となっている。関西への転出超過もほぼ毎年 100 人以上の規模となっている。県内移動では、北勢地域への転出超過が多い一方、南勢地域から転入超過がある。

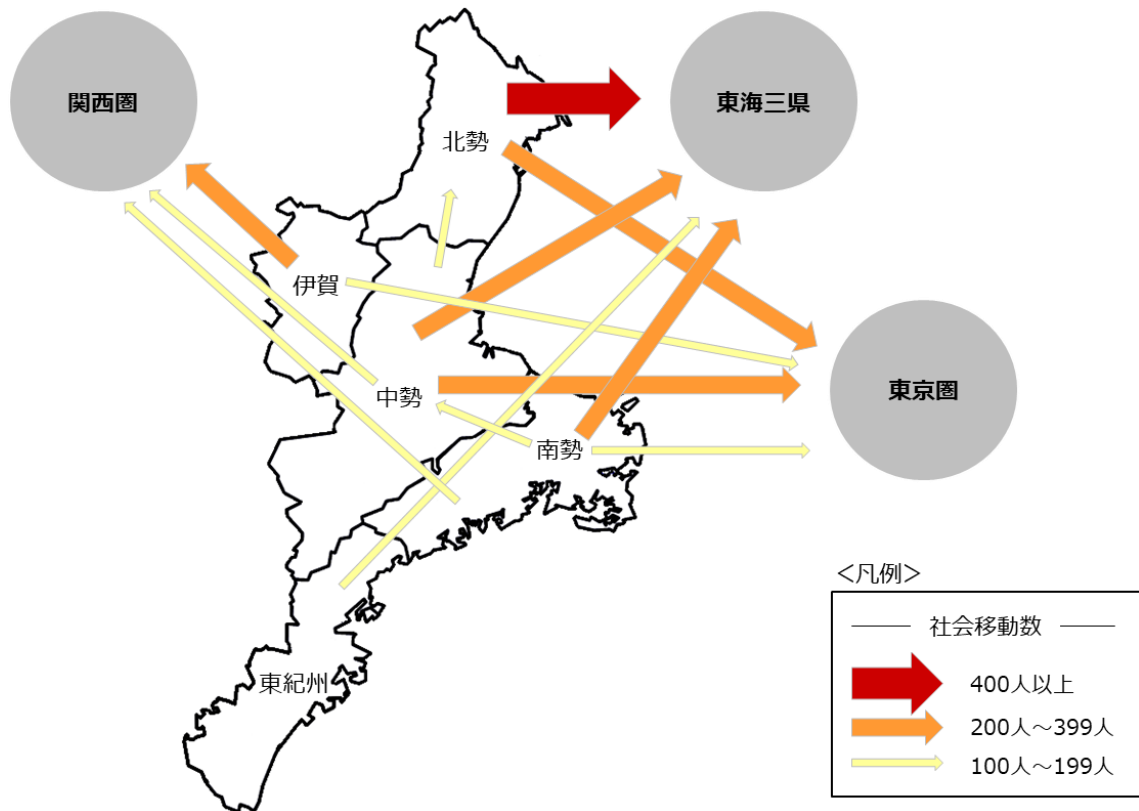
南勢地域は、毎年、東海三県に 200~399 人の転出超過となっている。東京圏、関西圏へも一定数の転出超過がある。県内では、2022 年を除き、中勢地域へ 100~199 人の転出超過がある。

伊賀地域においては、2021年を除き、毎年、関西へ200~399人の転出超過がある。東京圏への転出超過も一定数ある一方、全年代にあった東海三県への移動は大きくない。県内移動の規模は大きくない。

東紀州地域に関しては、毎年、東海三県へ100~199人の転出超過がある。

年毎の若年層の移動においては、2018年から九州からの転入超過が一定数見られるようになり、この年以降、北勢地域から東京圏への転出超過数が400人を超えるようになっていく。また、2020年に関しては、この年だけ、南勢地域から北勢地域への転出超過が100~199人規模である。

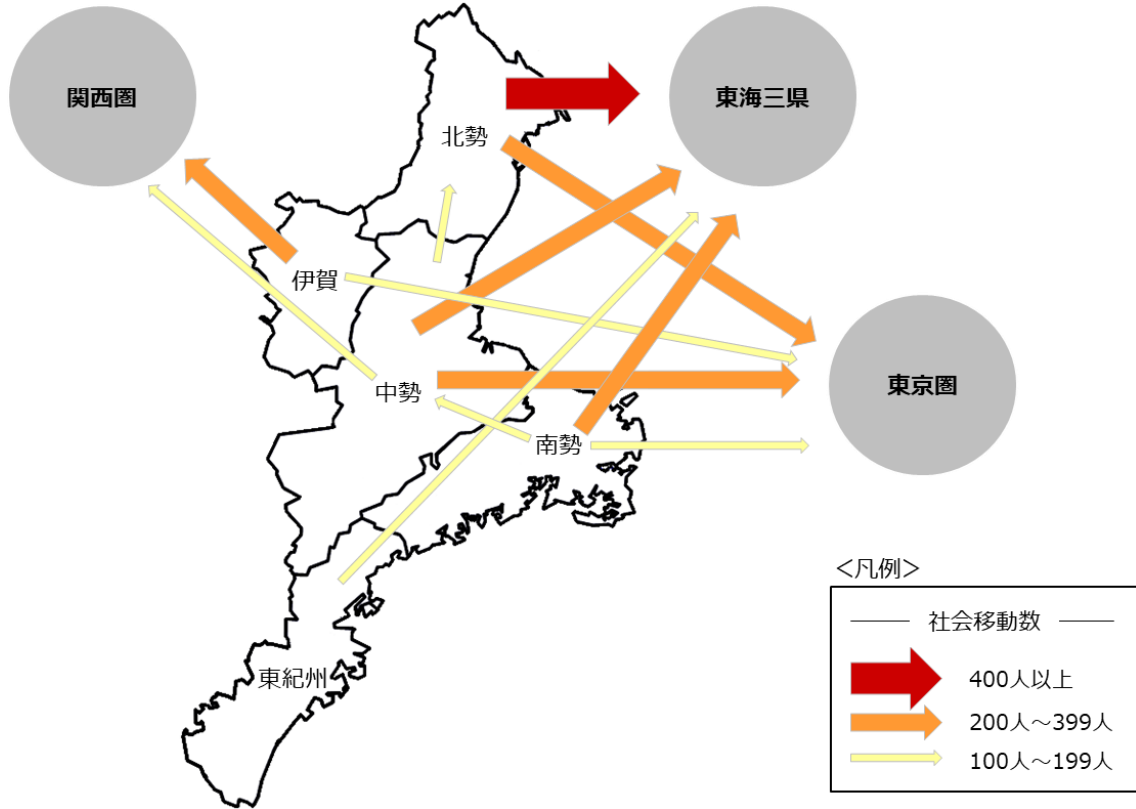
図表 3-10 流動図（若年層・2016年）



地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内					県外												
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県	東海 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)	
北勢地域	-516	287	-803	0	149	93	1	44	0	-1	22	-3	-365	1	-453	-36	-32	11	28	25	0
中勢地域	-634	9	-643	-149	0	133	-11	36	0	-2	15	-5	-272	5	-299	-18	-114	21	19	7	0
南勢地域	-797	-243	-554	-93	-133	0	-17	0	0	-3	0	-14	-154	2	-278	-11	-106	-6	13	3	0
伊賀地域	-446	29	-475	-1	11	17	0	2	0	-2	-5	-11	-132	3	-71	-7	-242	-9	3	-2	0
東紀州地域	-361	-82	-279	-44	-36	0	-2	0	0	-2	2	-1	-53	0	-134	-3	-90	-3	3	2	0
三重県	-2754	0	-2754	-287	-9	243	-29	82	0	-10	34	-34	-976	11	-1235	-75	-584	14	66	35	0

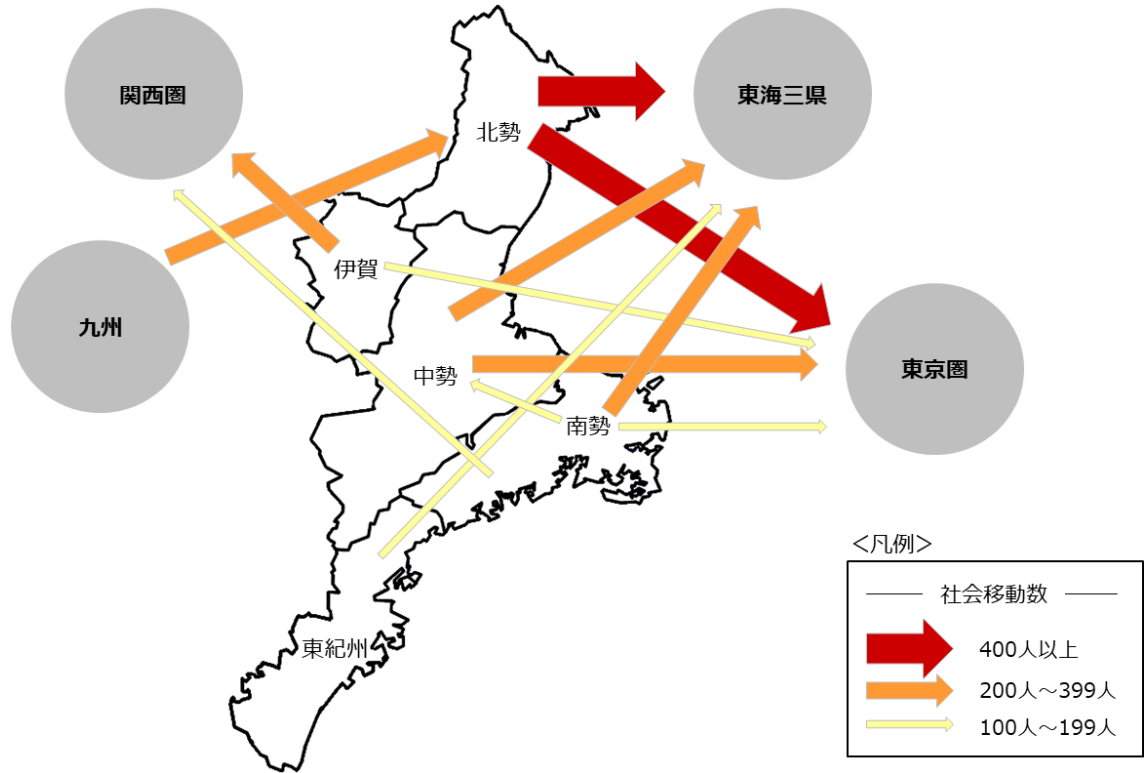


図表 3-11 流動図（若年層・2017年）



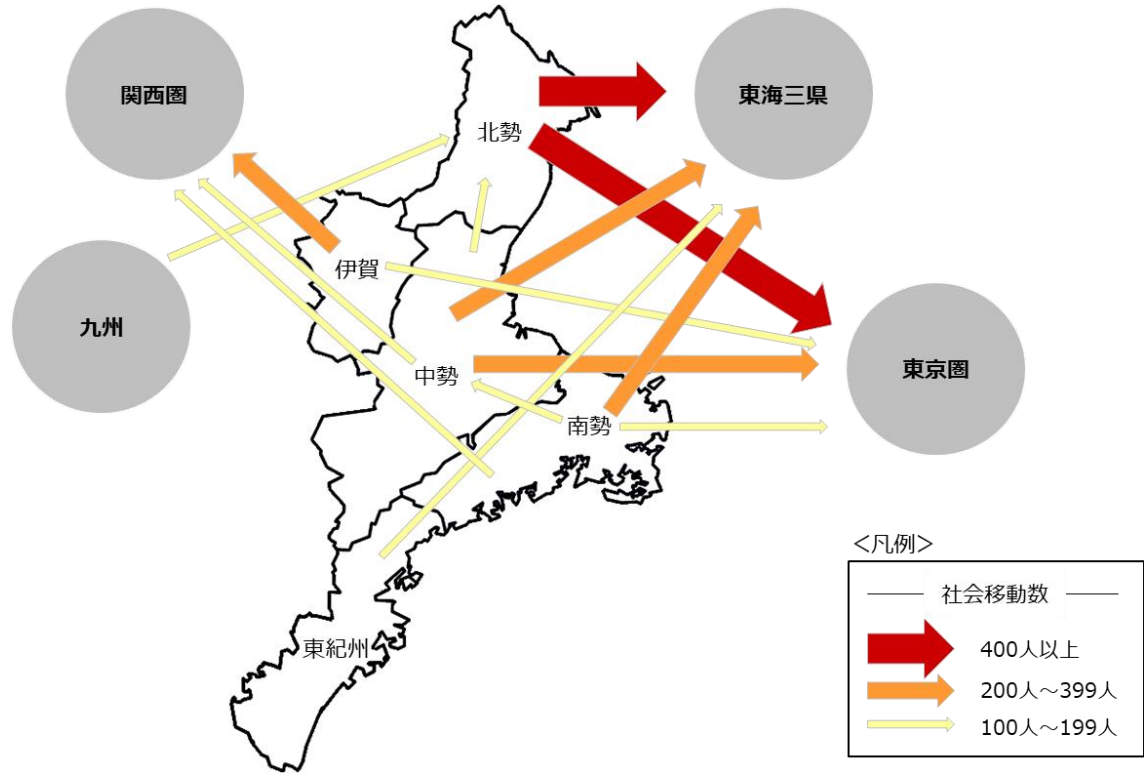
地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内							県外										
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)	
北勢地域	-488	246	-734	0	120	65	41	20	0	12	20	18	-365	24	-575	-30	52	36	25	49	0
中勢地域	-806	1	-807	-120	0	134	-27	14	0	-5	13	-9	-299	-20	-345	-24	-150	4	11	17	0
南勢地域	-758	-204	-554	-65	-134	0	-2	-3	0	-3	2	-17	-190	-2	-273	-12	-71	1	7	4	0
伊賀地域	-515	-2	-513	-41	27	2	0	10	0	2	0	-2	-165	-12	-75	-2	-243	-10	0	-6	0
東紀州地域	-294	-41	-253	-20	-14	3	-10	0	0	-2	-1	1	-42	1	-132	-2	-72	-6	1	1	0
三重県	-2861	0	-2861	-246	-1	204	2	41	0	4	34	-9	-1051	-9	-1400	-70	-484	25	44	65	0

図表 3-12 流動図（若年層・2018年）



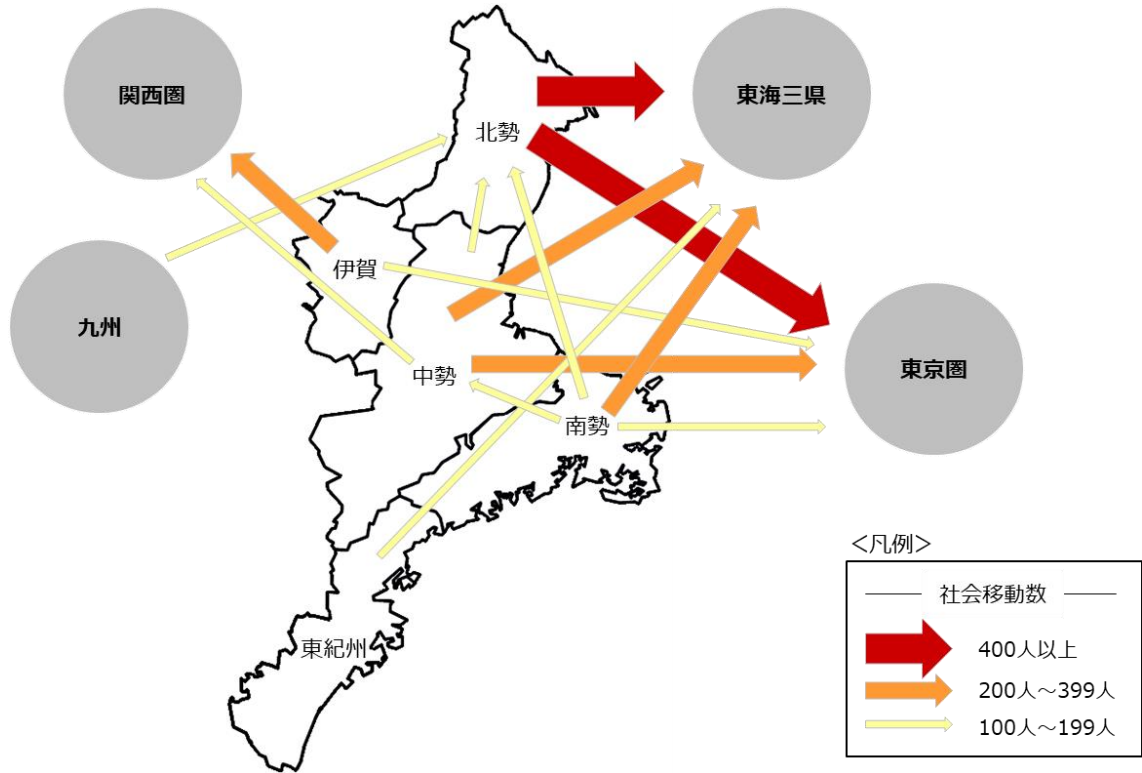
地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内							県外										
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)	
北勢地域	-240	245	-485	0	93	62	41	49	0	19	50	15	-411	21	-497	6	44	21	20	227	0
中勢地域	-627	108	-735	-93	0	161	-8	48	0	-16	0	1	-316	-18	-353	-10	-79	5	12	39	0
南勢地域	-809	-231	-578	-62	-161	0	-12	4	0	3	10	-9	-179	-4	-280	-10	-118	-2	8	3	0
伊賀地域	-450	-22	-428	-41	8	12	0	-1	0	9	6	-7	-157	3	-81	-5	-201	-1	-1	7	0
東紀州地域	-369	-100	-269	-49	-48	-4	1	0	0	1	-1	-3	-53	-2	-136	-3	-70	-3	-4	5	0
三重県	-2495	0	-2495	-245	-108	231	22	100	0	16	65	-3	-1116	0	-1347	-22	-424	20	35	281	0

図表 3-13 流動図（若年層・2019年）



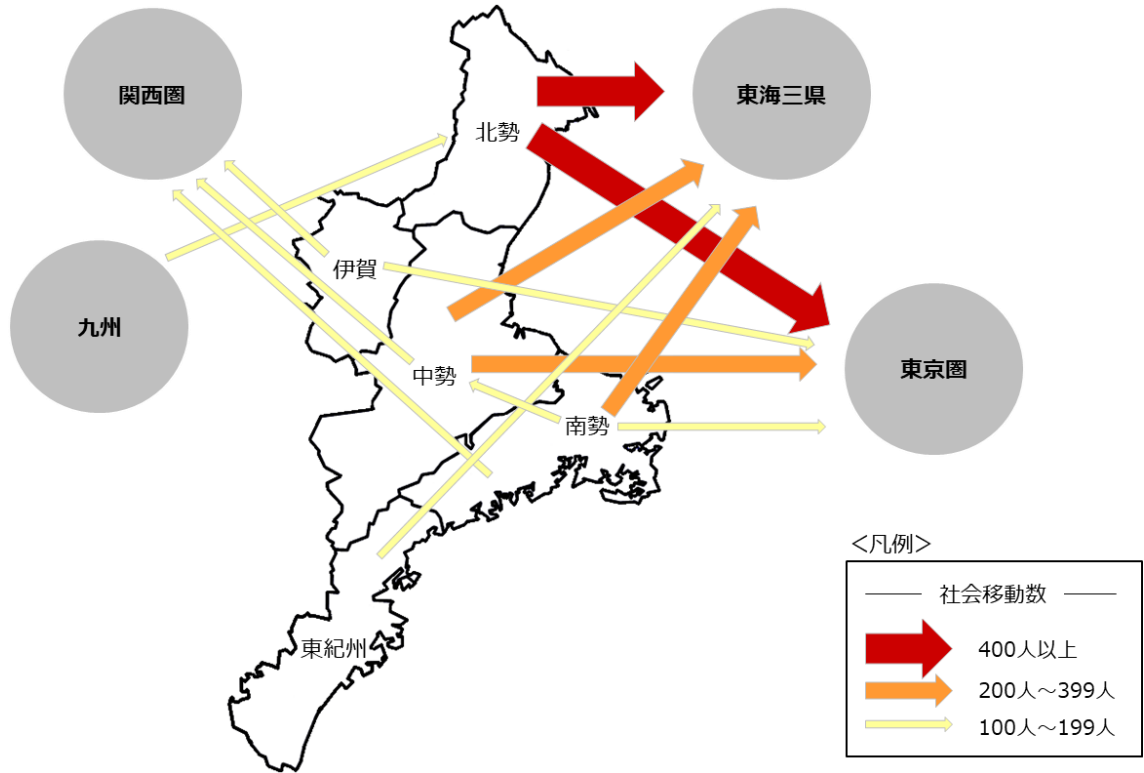
地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内							県外										
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県	東海 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)
北勢地域	-427	267	-694	0	152	84	-7	38	0	-3	-8	6	-446	29	-591	-6	74	54	30	167	0
中勢地域	-756	53	-809	-152	0	135	6	64	0	-4	2	18	-385	5	-305	-39	-122	4	12	5	0
南勢地域	-818	-227	-591	-84	-135	0	-9	1	0	2	-4	-16	-169	-2	-299	1	-121	-2	4	15	0
伊賀地域	-457	20	-477	7	-6	9	0	10	0	-6	7	5	-149	2	-72	-6	-236	-8	-2	-12	0
東紀州地域	-374	-113	-261	-38	-64	-1	-10	0	0	-2	2	-2	-40	1	-144	-7	-70	-2	-2	5	0
三重県	-2832	0	-2832	-267	-53	227	-20	113	0	-13	-1	11	-1189	35	-1411	-57	-475	46	42	180	0

図表 3-14 流動図（若年層・2020年）



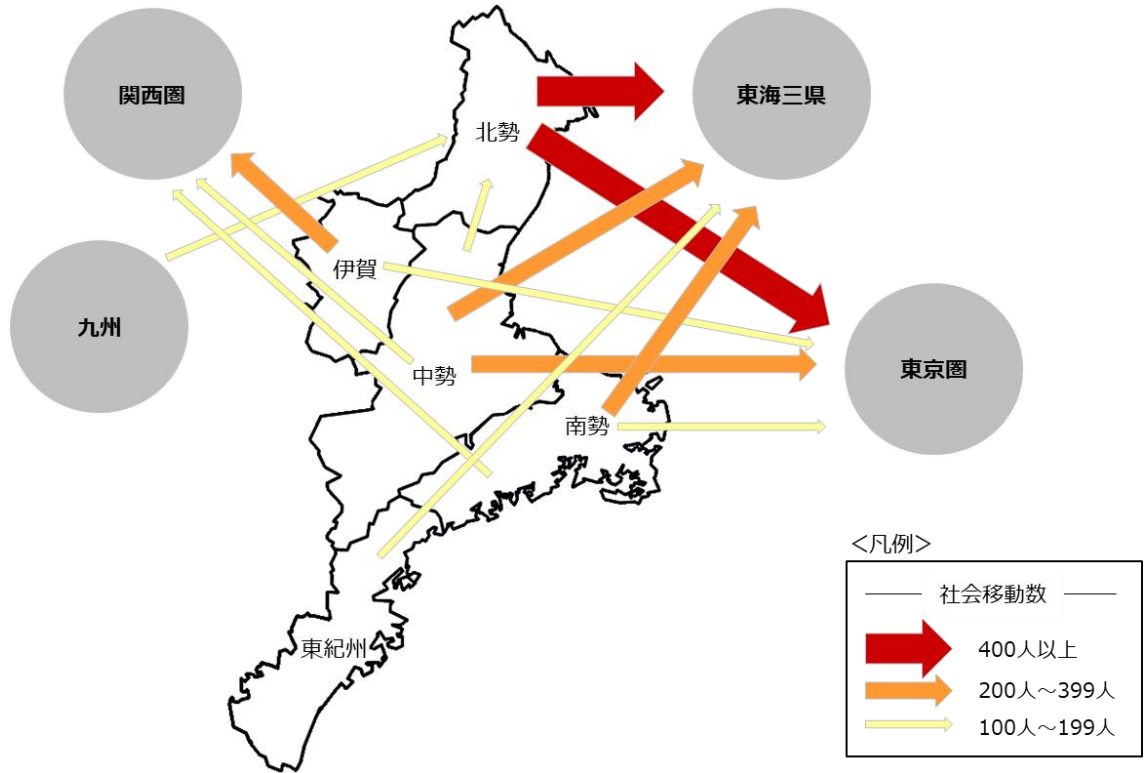
地域	県内			県外														他県 (県不明)			
	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県	東海 (その 他)	関西		中国	四国	九州
北勢地域	-345	333	-678	0	191	106	11	25	0	-5	14	-20	-412	26	-498	-26	-11	15	23	176	0
中勢地域	-763	2	-765	-191	0	149	4	40	0	-5	-1	-20	-309	5	-310	-26	-124	-18	13	30	0
南勢地域	-825	-254	-571	-106	-149	0	-1	2	0	-3	5	-22	-194	6	-274	-10	-90	2	1	8	0
伊賀地域	-439	-6	-433	-11	-4	1	0	8	0	6	8	-14	-106	4	-59	-7	-276	3	4	4	0
東紀州地域	-369	-75	-294	-25	-40	-2	-8	0	0	1	-2	-2	-55	-6	-125	-3	-94	-5	1	-4	0
三重県	-2741	0	-2741	-333	-2	254	6	75	0	-6	24	-38	-1076	35	-1266	-72	-595	-3	42	214	0

図表 3-15 流動図（若年層・2021年）



地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内							県外										
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県	東海 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)
北勢地域	-566	252	-818	0	99	85	30	38	0	17	23	6	-522	24	-443	-37	-59	26	22	125	0
中勢地域	-623	63	-686	-99	0	125	8	29	0	1	-8	0	-255	-10	-275	4	-153	-13	-17	40	0
南勢地域	-731	-238	-493	-85	-125	0	-28	0	0	-3	-1	-14	-146	5	-214	-16	-111	-7	7	7	0
伊賀地域	-390	0	-390	-30	-8	28	0	10	0	-3	-2	-3	-148	-7	-55	-5	-150	-3	-3	-11	0
東紀州地域	-288	-77	-211	-38	-29	0	-10	0	0	3	1	-4	-44	0	-100	2	-74	0	1	4	0
三重県	-2598	0	-2598	-252	-63	238	0	77	0	15	13	-15	-1115	12	-1087	-52	-547	3	10	165	0

図表 3-16 流動図（若年層・2022年）



地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内							県外										
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県	東海 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)
北勢地域	-808	-256	-552	0	133	79	7	37	0	20	93	7	-450	15	-435	-12	14	25	24	148	0
中勢地域	-796	19	-815	-133	0	98	-19	35	0	-20	11	0	-334	-24	-262	-15	-188	0	8	9	0
南勢地域	-394	168	-562	-79	-98	0	5	4	0	-5	3	-16	-166	-8	-228	-7	-134	-10	6	3	0
伊賀地域	-420	-10	-410	-7	19	-5	0	3	0	5	-1	-7	-115	-8	-65	-14	-211	-2	6	2	0
東紀州地域	-153	79	-232	-37	-35	-4	-3	0	0	0	0	-1	-37	-4	-107	-6	-71	-3	-2	-1	0
三重県	-2571	0	-2571	-256	19	168	-10	79	0	0	106	-17	-1102	-29	-1098	-54	-590	10	42	161	0

### (3) 子育て世代（0~14歳）

全年代や若年層とは異なり、年ごとに社会移動の動きが異なっている。

北勢地域に関しては、新型コロナ以前は、東京圏、関西圏、中勢地域への転出超過傾向があったが、それ以降東京圏、関西圏への転出は減少している。2019年以降は東海三県から約100人の転入超過がある。

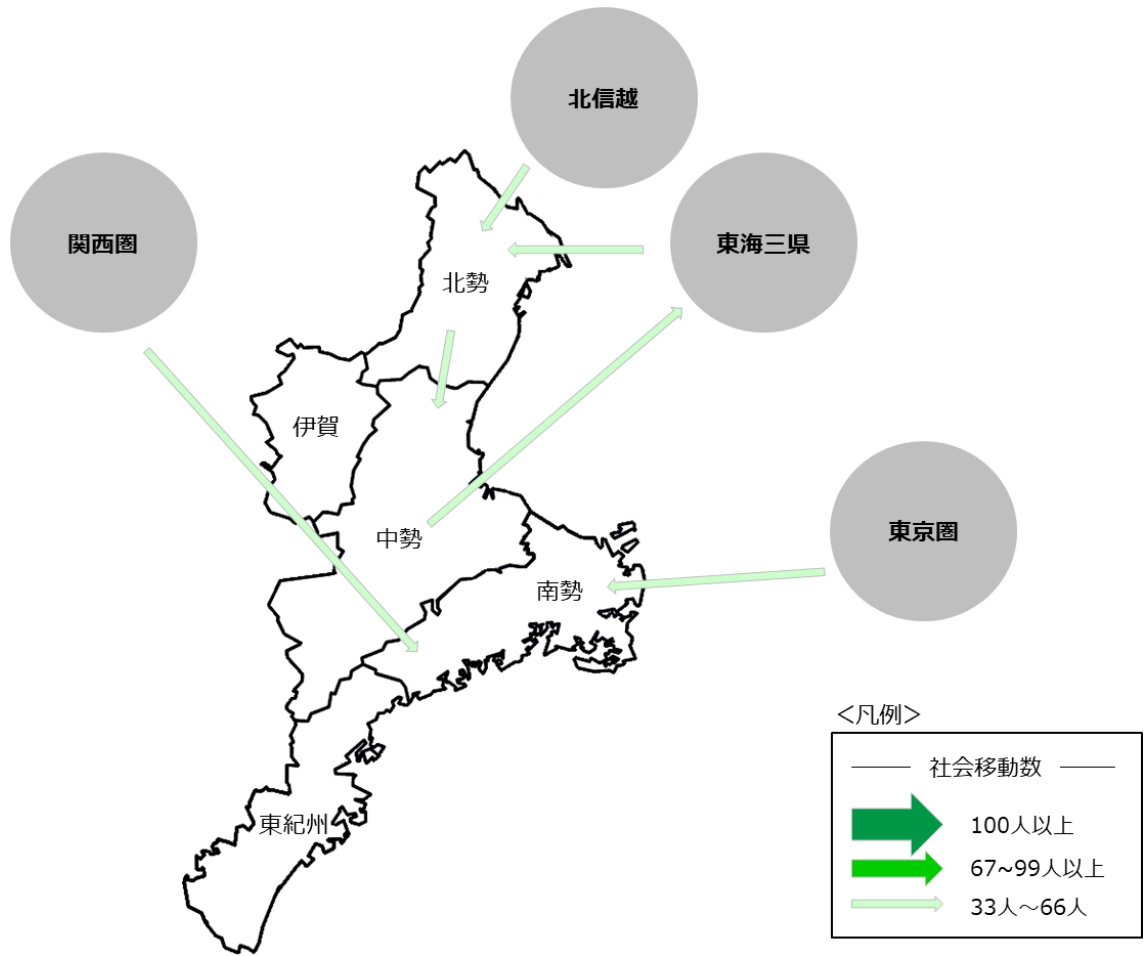
中勢地域においては、北勢地域からの転入超過傾向が多く年の年で見られる。

南勢地域に関しては、中勢地域との間で転出入の動きがある。

伊賀地域では、関西圏への転出超過傾向がみられる。

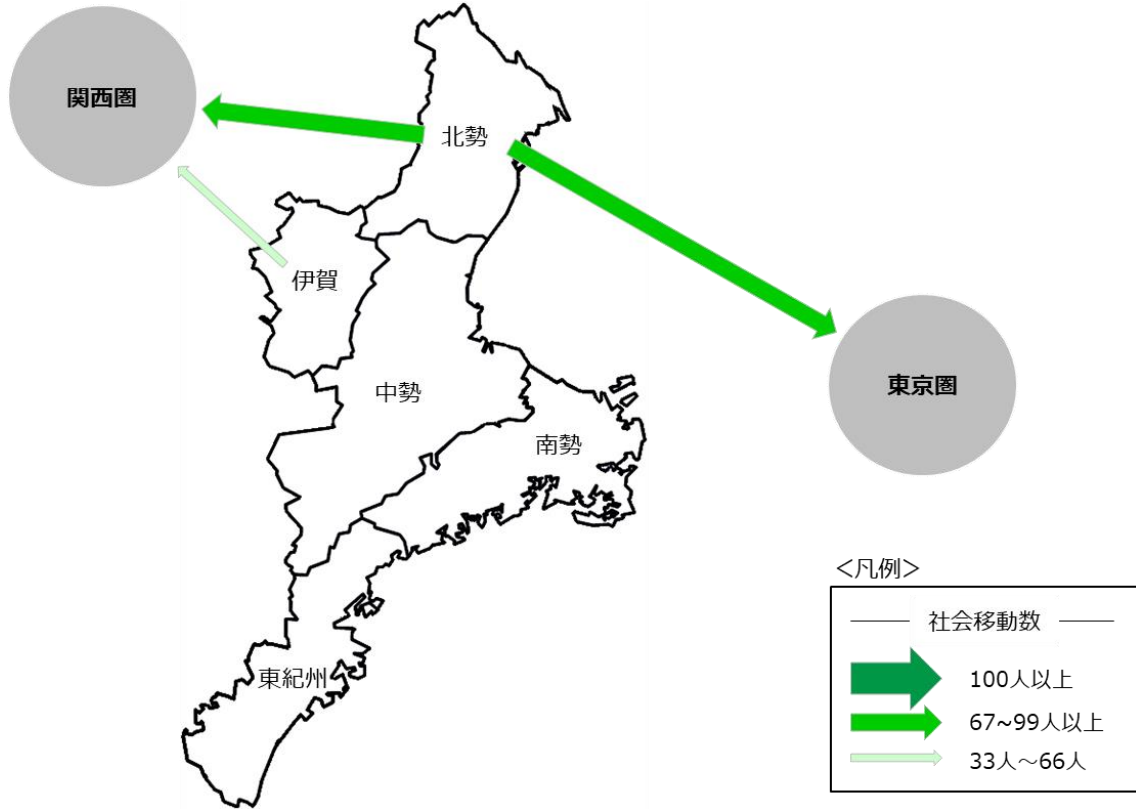
東紀州地域に関しては、数は多くないが中勢地域へ転出超過の傾向にある。また、関西圏との間で転出入の動きがある。

図表 3-17 流動図（子育て世代・2016年）



地域	県内								県外												
	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県	東海 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)
北勢地域	38	-46	84	0	-66	2	15	3	0	-3	4	3	9	35	63	-10	18	-26	-5	-4	0
中勢地域	-6	110	-116	66	0	23	10	11	0	0	-19	-1	-26	-23	-58	13	-2	22	0	-22	0
南勢地域	35	-7	42	-2	-23	0	8	10	0	-5	-1	1	39	-2	-3	-7	33	-4	2	-11	0
伊賀地域	-72	-30	-42	-15	-10	-8	0	3	0	5	3	-8	4	-5	-11	-1	-19	-3	-4	-3	0
東紀州地域	-4	-27	23	-3	-11	-10	-3	0	0	0	0	3	4	4	-4	-1	16	0	0	1	0
三恵県	-9	0	-9	46	-110	7	30	27	0	-3	-13	-2	30	9	-13	-6	46	-11	-7	-39	0

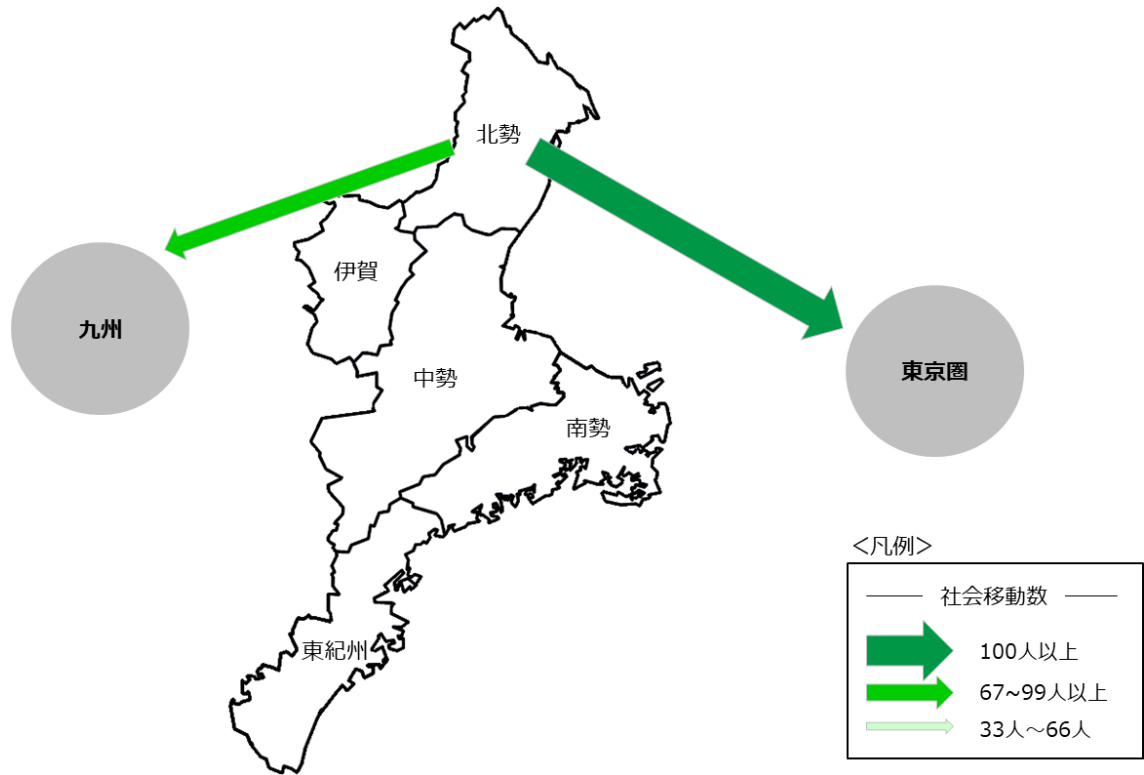
図表 3-18 流動図（子育て世代・2017年）



地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内							県外										
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県 (その 他)	東海 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)
北勢地域	-178	-32	-146	0	-7	-15	-13	3	0	-15	-2	-25	-7	-4	26	7	-78	5	8	9	0
中勢地域	-35	20	-55	7	0	6	4	3	0	-9	-19	8	-3	-2	-31	9	-11	-3	2	4	0
南勢地域	29	8	21	15	-6	0	-1	0	0	7	9	0	8	-3	-16	6	8	-6	7	1	0
伊賀地域	-57	9	-66	13	-4	1	0	-1	0	-4	-4	-9	2	0	-8	13	-41	-3	-4	-8	0
東紀州地域	4	-5	9	-3	-3	0	1	0	0	-4	0	-2	8	-1	8	-4	11	-6	0	-1	0
三重県	-237	0	-237	32	-20	-8	-9	5	0	-25	-16	-28	-62	-10	-21	31	-111	-13	13	5	0

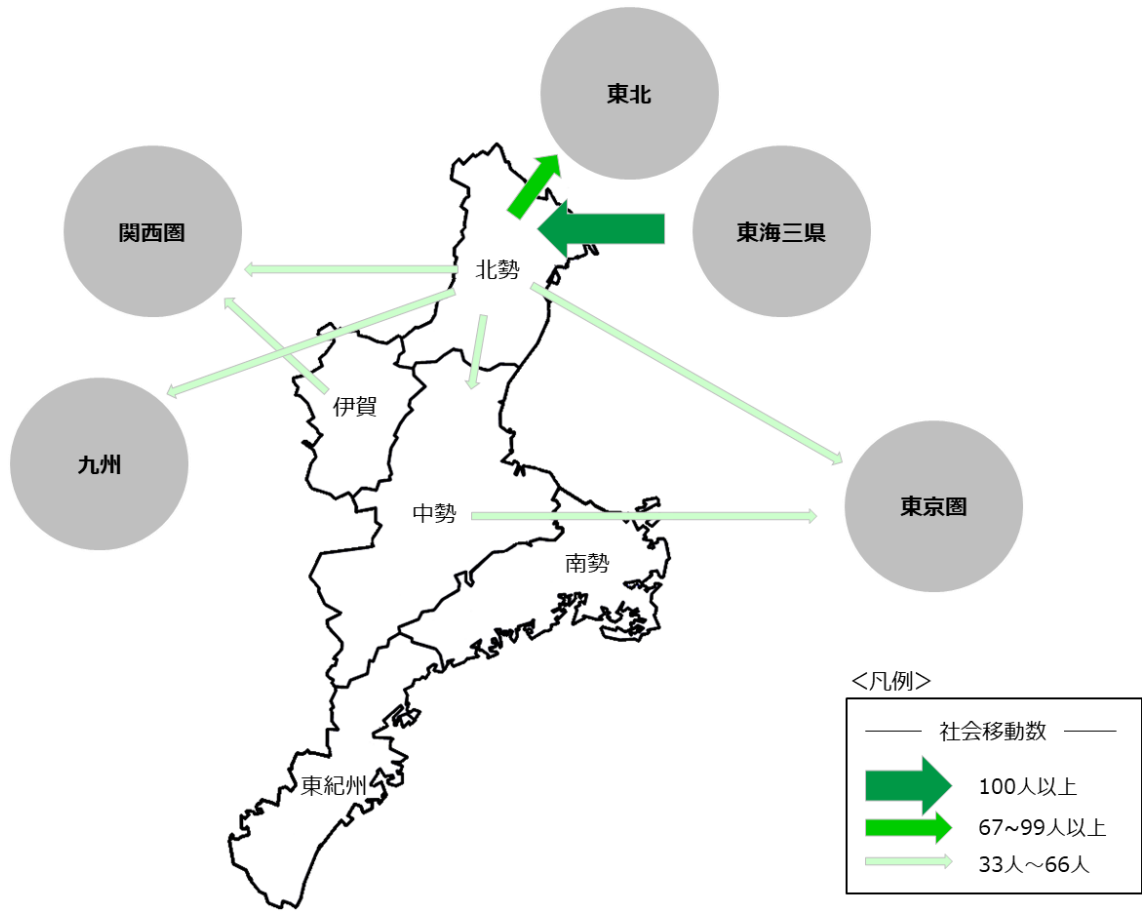


図表 3-19 流動図（子育て世代・2018年）



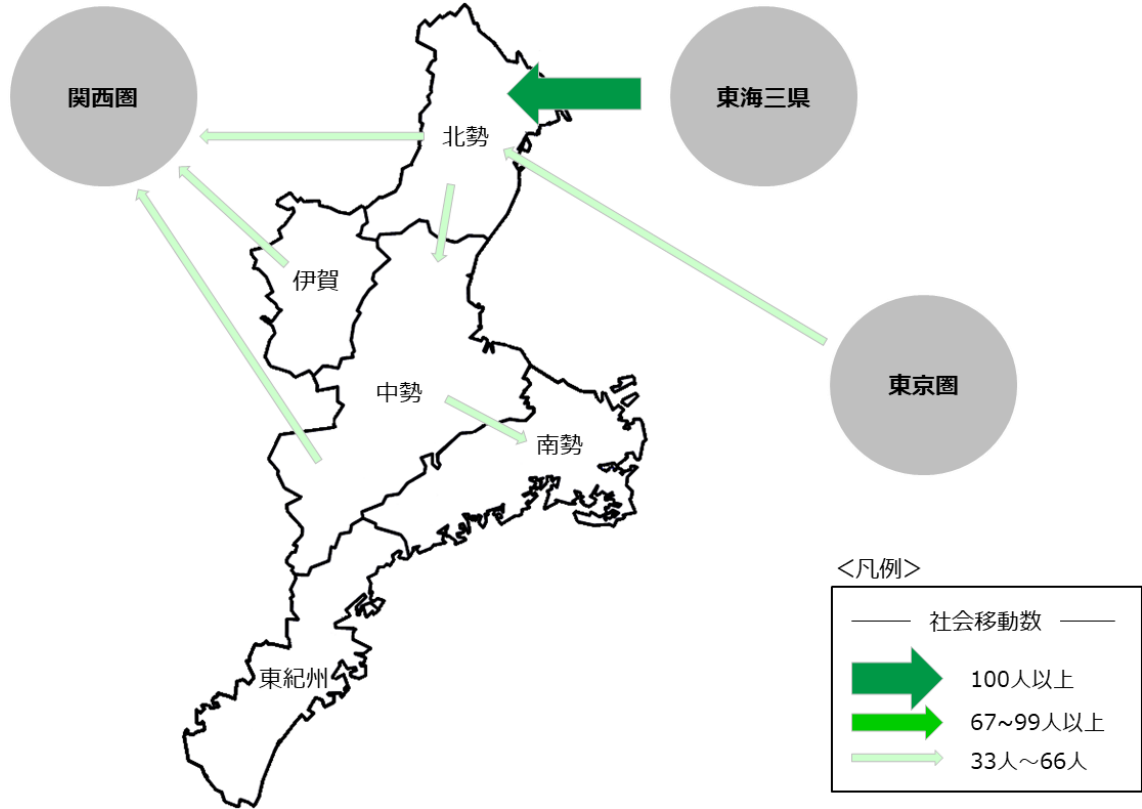
地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内						県外											
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県	東海 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)
北勢地域	-193	9	-202	0	-17	1	16	9	0	-7	0	24	-117	7	5	-3	-32	4	-7	-76	0
中勢地域	13	32	-19	17	0	1	4	10	0	-7	0	-6	-8	5	-8	12	1	-7	10	-11	0
南勢地域	4	4	0	-1	-1	0	4	2	0	-3	-3	-1	-7	7	18	6	2	2	6	-27	0
伊賀地域	-32	-22	-10	-16	-4	-4	0	2	0	2	5	-13	-3	-1	0	5	-7	-4	2	4	0
東紀州地域	-25	-23	-2	-9	-10	-2	-2	0	0	-3	-1	2	0	-4	4	2	1	4	3	-10	0
三重県	-233	0	-233	-9	-32	-4	22	23	0	-18	1	6	-135	14	19	22	-35	-1	14	-120	0

図表 3-20 流動図（子育て世代・2019年）



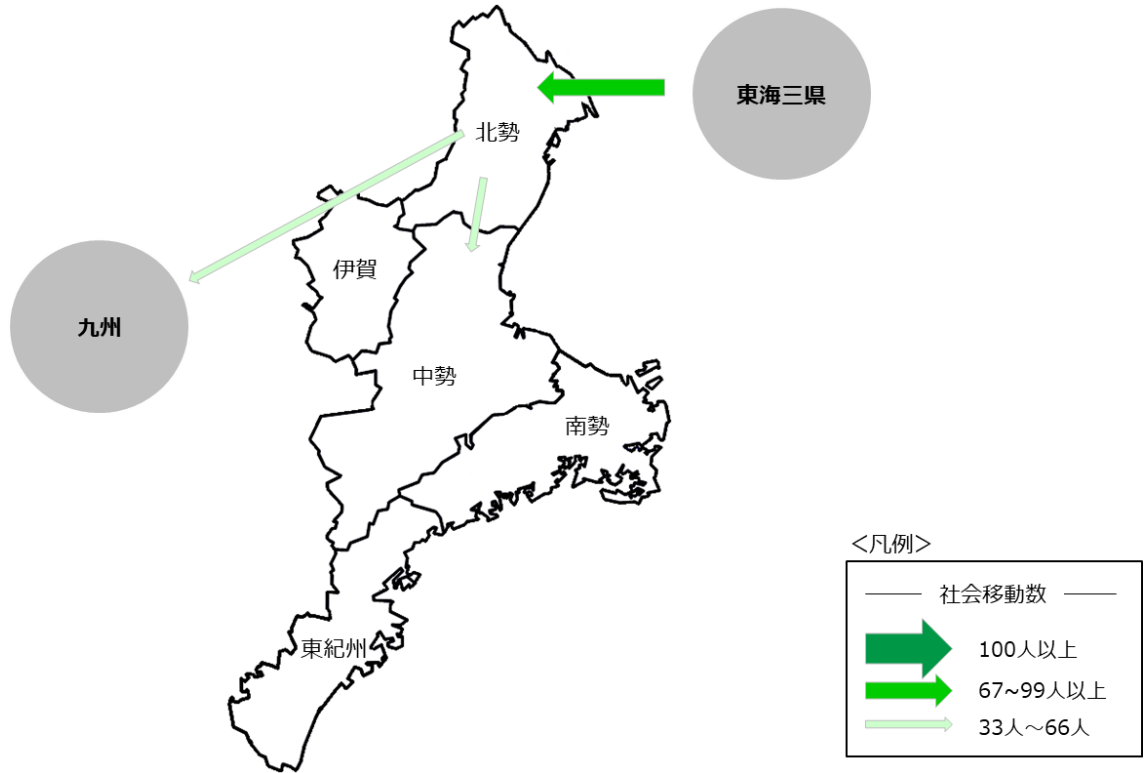
地域	県内			県外																	
	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県	近海 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)
北勢地域	-208	-77	-131	0	-49	-16	-16	4	0	-3	-96	-5	-60	-9	133	19	-44	-14	-17	-35	0
中勢地域	-39	80	-119	49	0	16	8	7	0	-7	-5	-11	-41	7	-2	-9	-24	5	-9	-23	0
南勢地域	-40	3	-43	16	-16	0	-2	5	0	10	-7	-8	4	-3	-14	2	0	-7	1	-21	0
伊賀地域	-53	12	-65	16	-8	2	0	2	0	3	6	0	-17	-8	3	3	-40	-2	1	-14	0
東紀州地域	-48	-18	-30	-4	-7	-5	-2	0	0	2	1	-4	2	-2	-8	-1	-17	-4	-1	2	0
三県	-388	0	-388	77	-80	-3	-12	18	0	5	-101	-28	-112	-15	112	14	-125	-22	-25	-91	0

図表 3-21 流動図（子育て世代・2020年）



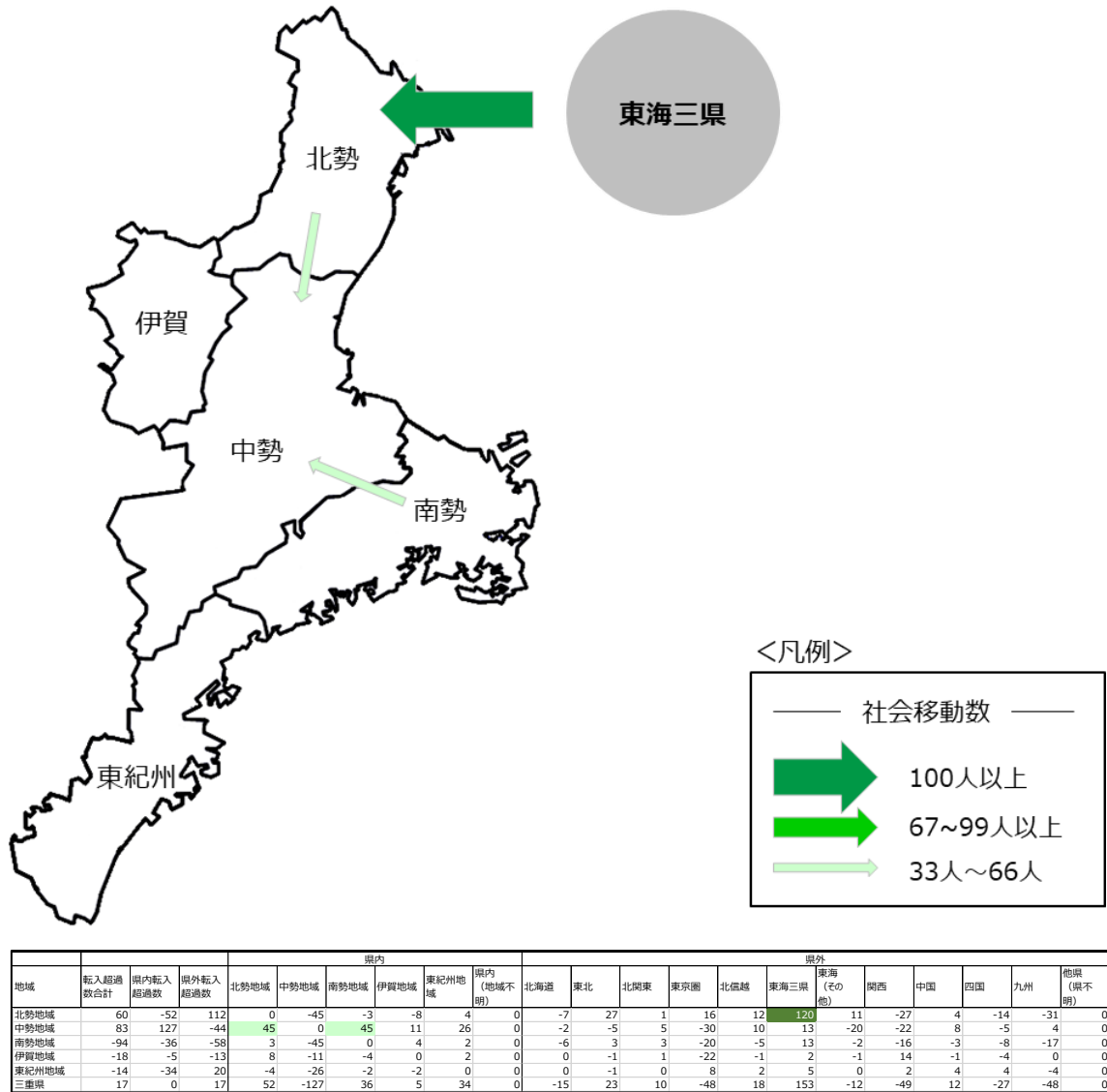
地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内					県外												
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)	
北勢地域	-47	-56	103	0	-47	-7	5	-7	0	-6	0	8	39	-15	101	3	-33	15	-6	-3	0
中勢地域	-45	31	-76	47	0	-34	14	4	0	0	4	-1	-3	6	8	-7	-51	1	-4	-29	0
南勢地域	7	57	-50	7	34	0	7	9	0	2	2	-1	-9	1	-9	-1	-24	1	0	-12	0
伊賀地域	-100	-27	-73	-5	-14	-7	0	-1	0	0	-3	-7	2	-2	3	5	-53	-10	2	-10	0
東紀州地域	7	-5	12	7	-4	-9	1	0	0	-2	0	0	6	-5	8	2	8	-3	-2	0	0
三重県	-84	0	-84	56	-31	-57	27	5	0	-6	3	-1	35	-15	111	2	-153	4	-10	-54	0

図表 3-22 流動図（子育て世代・2021年）



地域	転入超過 数合計	県内転入 超過数	県外転入 超過数	県内					県外												
				北勢地域	中勢地域	南勢地域	伊賀地域	東紀州地 域	県内 (地域不 明)	北海道	東北	北関東	東京圏	北信越	東海三県 (その 他)	東海 (その 他)	関西	中国	四国	九州	他県 (県不 明)
北勢地域	-67	-69	2	0	-35	-11	-15	-8	0	-10	5	8	-6	-10	7	-9	-3	0	-1	-43	0
中勢地域	78	44	34	35	0	-20	10	19	0	2	-1	-8	14	-2	30	12	10	-3	-4	-16	0
南勢地域	59	39	20	11	20	0	1	7	0	3	7	-11	-18	2	9	1	18	7	6	-4	0
伊賀地域	28	2	26	15	-10	-1	0	-2	0	-3	0	-12	19	-2	10	0	15	-3	-1	3	0
東紀州地域	-5	-16	11	8	-19	-7	2	0	0	0	-2	2	-8	1	1	1	19	-3	4	-4	0
三重県	93	0	93	69	-44	-39	-2	16	0	-8	9	-21	1	-11	121	5	59	-2	4	-64	0

図表 3-23 流動図（子育て世代・2022年）



### 3.3. 分析結果

#### (1) 社会移動データ分析の全体概要

2022年の三重県全体の転出総数は38,668人、転入総数は34,793人で3,875人の転出超過となっている。県外への移動を見ると、北勢地域、中勢地域、南勢地域においては東海3県への転出入が一番多いのに対し、伊賀地域と東紀州地域では関西への転出入が最も多い。

県内の移動に関していえば、県内各地域から北勢地域、中勢地域に対して進学、就職、転職等での移動が見られ、教育機関や働き口があり、利便性が高いまち中に県内から人が集まる傾向がある。北勢地域においては、同じ地域内の移動が他のどの地域との移動よりも多く、人口ダムとしての働きを有していると思われる。他方、中勢地域においては進学、就職等によって東京圏や東海三県へ移動する傾向が見られる。県内からの移動が多い北勢地域、中勢地域でどのように「人口のダム機能」を持たせるかが、県内全体の社会減対策においては重

要であると考えられる。

南勢、伊賀、東紀州の各地域に関しては進学、就職での流出は大きく、人口ダムとしての機能が弱い傾向にあるが、リタイヤした世代や住宅を購入した世代等が戻ってくる動きも一部にみられる。

図表 3-24 三重県における各地域の転入の状況（2022年）

	転入							
	県内			県外				
	同一地域	他地域	計	東海3県	東京圏	関西	その他	計
北勢	8,039	3,198	11,237	5,356	2,545	2,211	4,020	14,132
中勢	2,120	4,085	6,205	1,980	934	1,303	1,469	5,686
南勢	1,107	1,343	2,450	634	430	616	575	2,255
伊賀	494	678	1,172	305	265	1,232	413	2,215
東紀州	280	430	710	202	125	332	112	771
合計	12,040	9,734	21,774	8,477	4,299	5,694	6,589	25,059

図表 3-25 三重県における各地域の転出の状況（2022年）

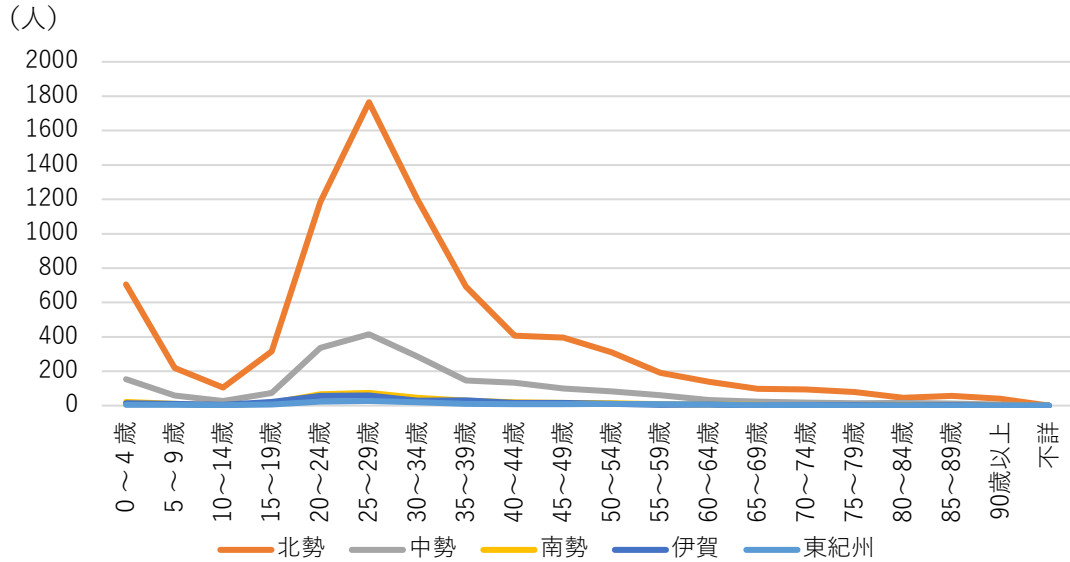
	転出							
	県内			県外				
	同一地域	他地域	計	東海3県	東京圏	関西	その他	計
北勢	8,039	2,760	10,799	5,909	3,131	2,225	3,707	14,972
中勢	2,120	3,516	5,636	2,476	1,426	1,647	1,582	7,131
南勢	1,107	1,922	3,029	939	689	723	714	3,065
伊賀	494	824	1,318	405	466	1,460	503	2,834
東紀州	280	712	992	297	134	364	137	932
合計	12,040	9,734	21,774	10,026	5,846	6,419	6,643	28,934

## （2）北勢地域

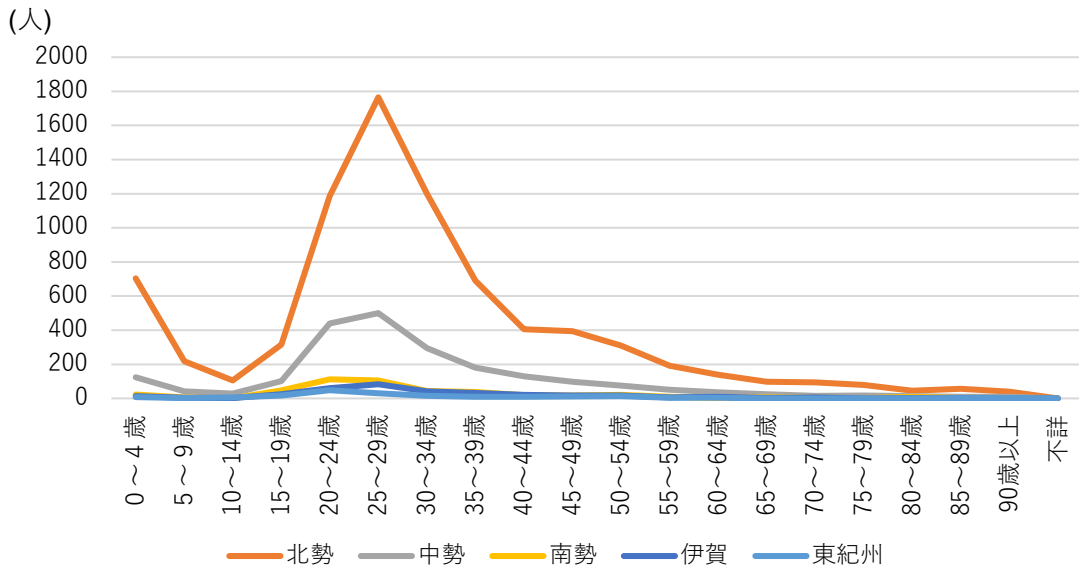
北勢地域においては、15歳以降に県内の他地域からの流入が増え始め、25~29歳にかけてピークを迎える。県内の若者（高卒含む）の進学、雇用の受け入れ先として機能していると思われる。他方で、0~9歳の世代は転出を見ると中勢地域への転出が見られる。転勤及び子どもの教育環境を考慮した上での移動と想定される。子育て関係で流出は見られるが、

地域での移動が多い傾向にあり、人口ダムの機能を果たしているものと思われる。

図表 3-26 北勢地域の年齢別地域別の転出傾向（2022年・県内）



図表 3-27 北勢地域の年齢別地域別の転入傾向（2022年・県内）

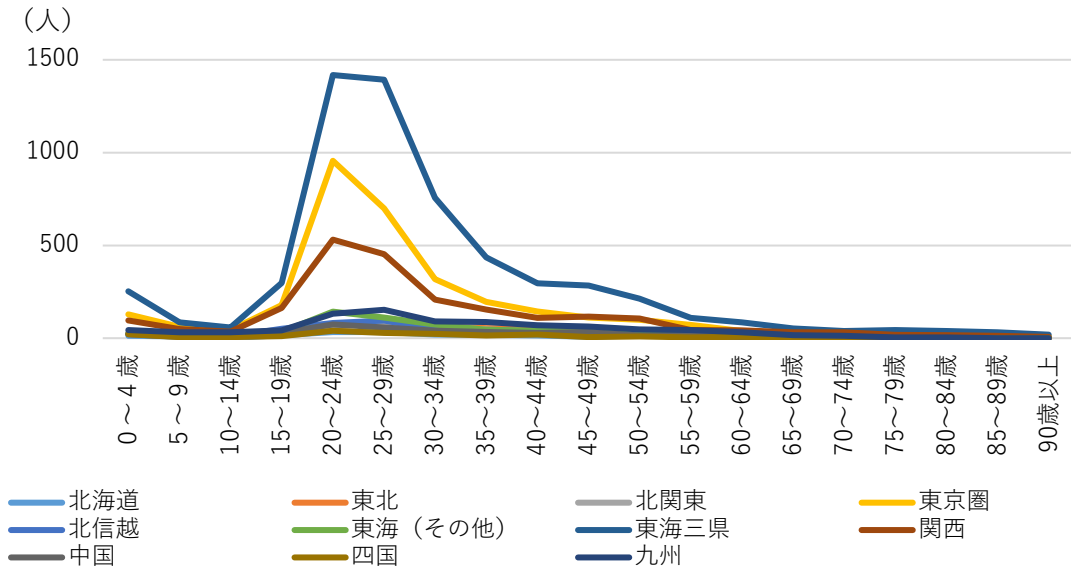


東京圏や東海三県、関西に対して、10代～20代では転出超過であり、進学や就職、転勤で県外へ流出する傾向があると考えられる。他方で、他の県外地域に関しては、20代での転入が多く、3大都市圏以外からは働き先として認知されている。関西では25～40代で転入が転出を上回っており、転勤や転職によって戻ってくる動きもみられる。

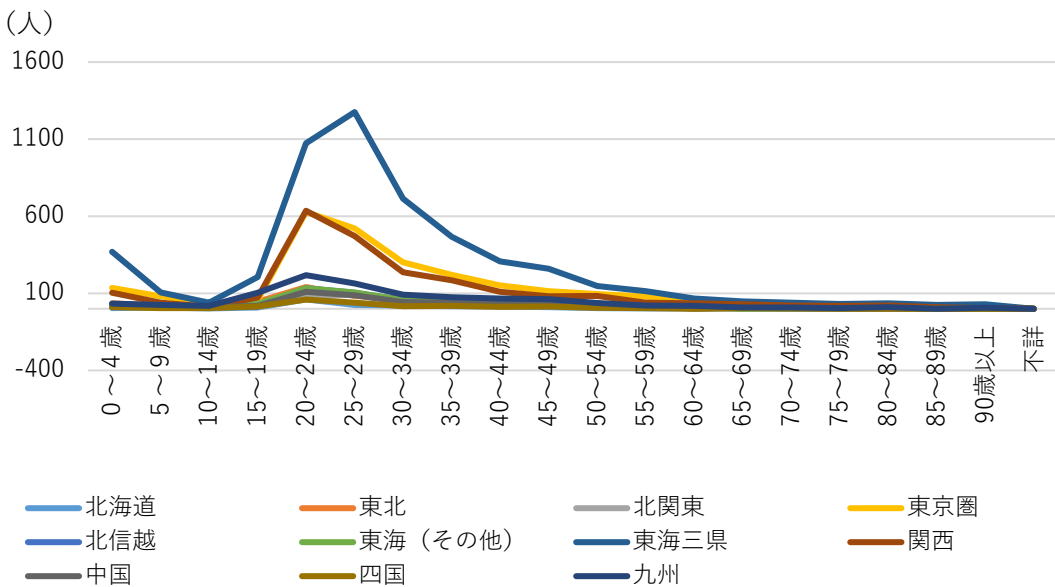
また、東海三県に対しては、10歳未満では転入超過であり、これは子育て世帯が広い住

宅を所有しようとして隣接する地域に転入してきたものと考えられる。

図表 3-28 北勢地域の年齢別地域別の転出傾向（2022年・県外）



図表 3-29 北勢地域の年齢別地域別の転入傾向（2022年・県外）



### (3) 中勢地域

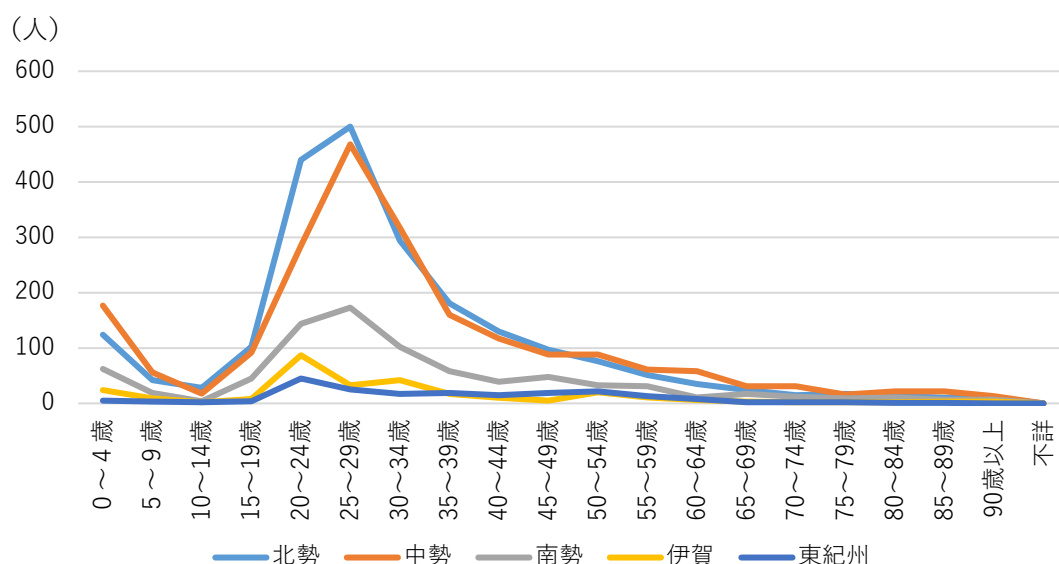
中勢地域においては、北勢地域に対しては転出超過、その他の県内地域に対しては転入超過の状況にある。南勢地域からはほぼ全年齢区分で転入超過であり、南勢、伊賀、東紀州各地域からの流入は25~29歳でピークを迎え、その後も緩やかに転入している。各地域から



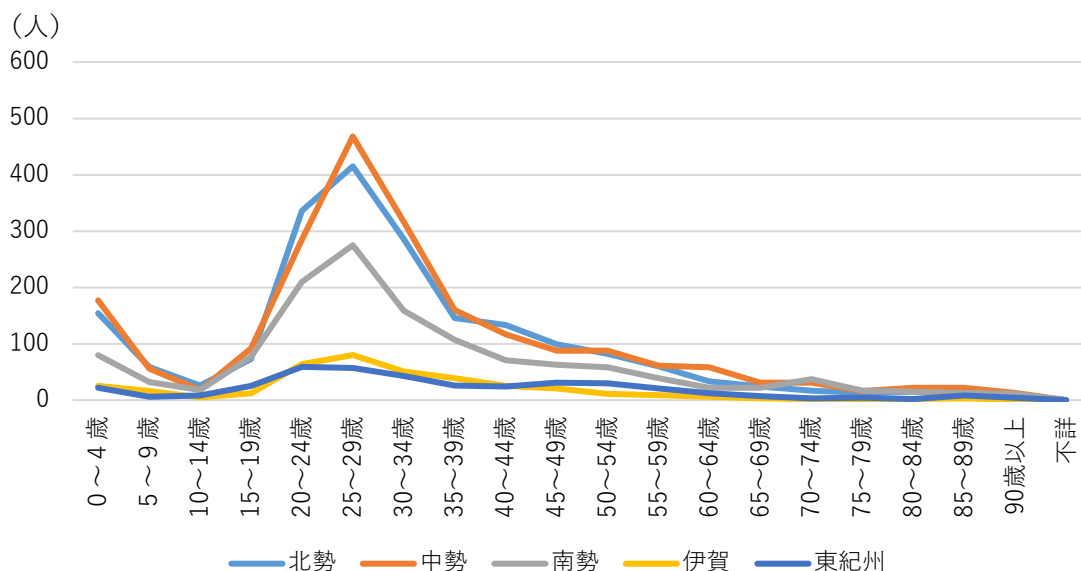
の転職、転勤が多いものと思われる。0~4歳、15~19歳での転入もみられ、子育て世代や進学目的での移動が多いものと考えられる。

他方で、中勢地域に対しては、20代で転出のピークとなっており、北勢地域で学んだ学生が働き先を求めて移動しているものと思われる。

図表 3-30 中勢地域の年齢別地域別の転出傾向（2022年・県内）



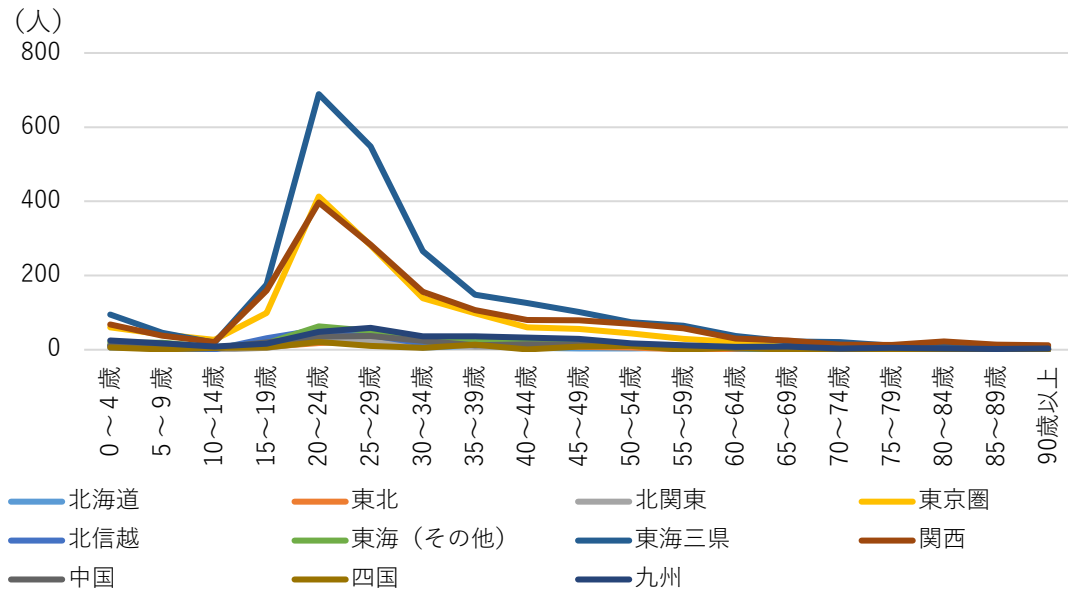
図表 3-31 中勢地域の年齢別地域別の転入傾向（2022年・県内）



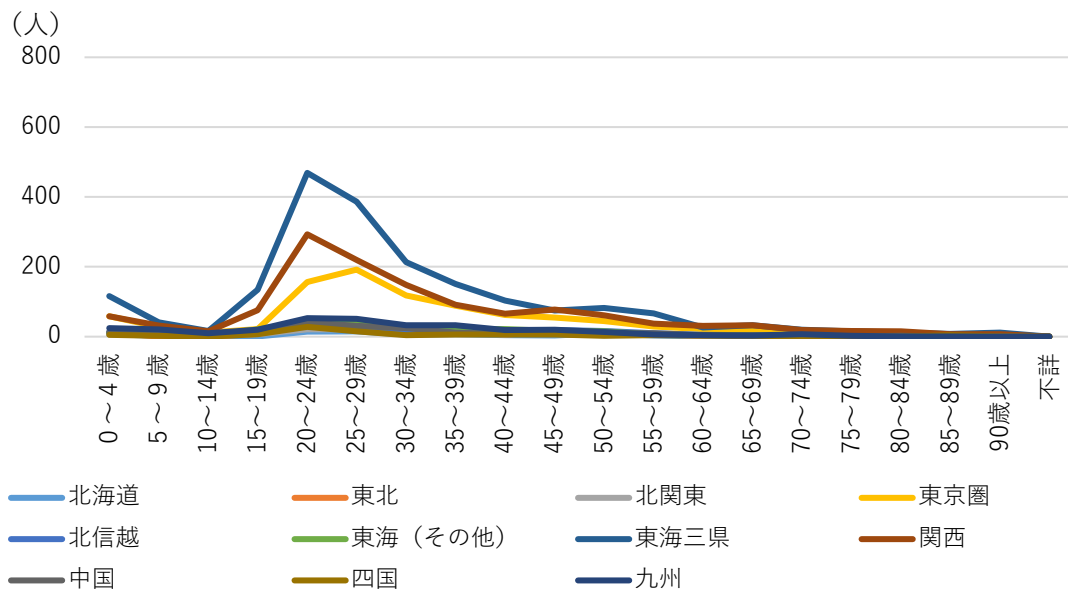
中勢地域は、特に東海三県、東京圏への転出超過が多い。15歳から転出超過し、20~24歳に転出のピークを迎えることから、大学進学や就職で他県に流出するものと考えられる。

その後の年代でも、減少幅は少なくなるものの転出超過が続き、若い時に転出し、その後戻ってこない層が多い。なお、関西については東海三県、東京ほどの転出超過は見られない。東海三県に対しては、0～4歳でわずかに転入が増加している。

図表 3-32 中勢地域の年齢別地域別の転出傾向（2022年・県外）



図表 3-33 中勢地域の年齢別地域別の転入傾向（2022年・県外）



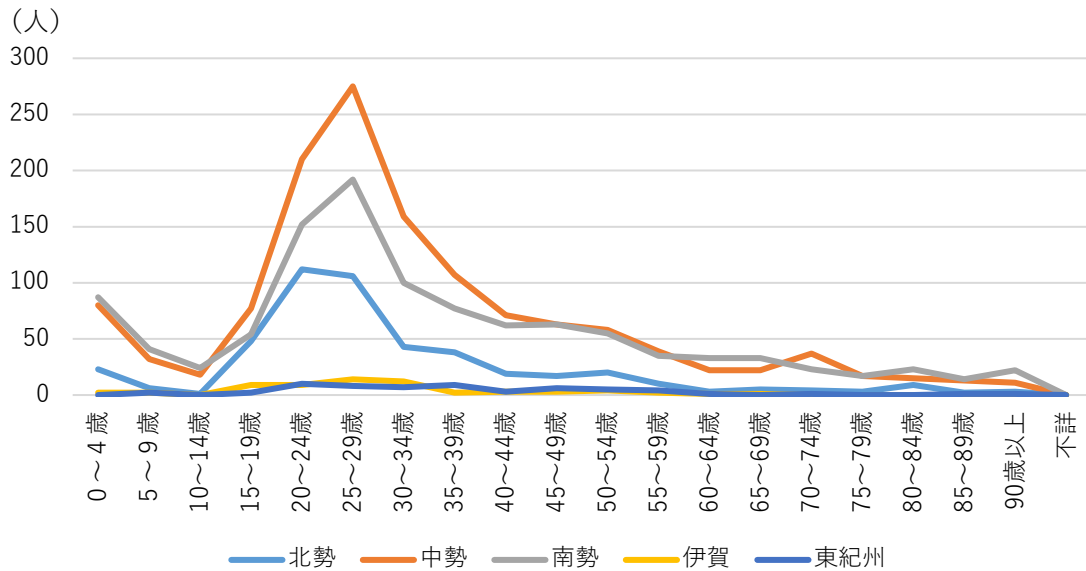
#### (4) 南勢地域

南勢地域では、特に中勢地域へ転出超過しており、伊賀地域、東紀州地域に対しては転入超過の状況にある。

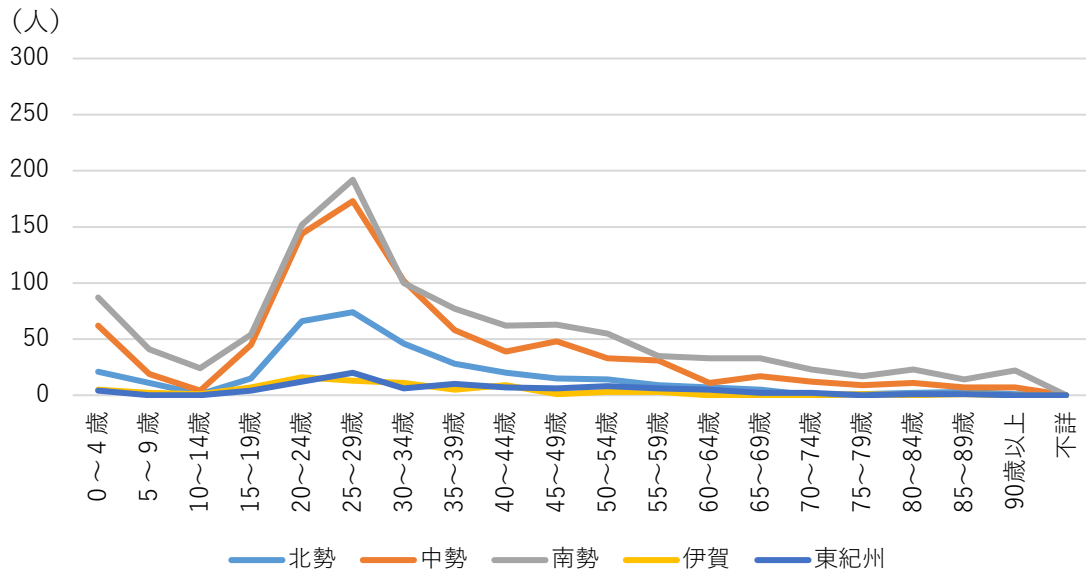
中勢地域や北勢地域においては、0~4歳、20代での転出数が増えており、若い働き世代が働き先や教育環境、生活の利便性を求めて転出しているものと思われる。中勢地域に対しては、20代以降も転出傾向が強く、転勤により中勢地域への移動が発生しているものと想定される。

伊賀地域、東紀州地域に対しては20代で転入のピークがあり、その度、30代でも転入が増える傾向にある。

図表 3-34 南勢地域の年齢別地域別の転出傾向（2022年・県内）



図表 3-35 南勢地域の年齢別地域別の転入傾向（2022年・県内）

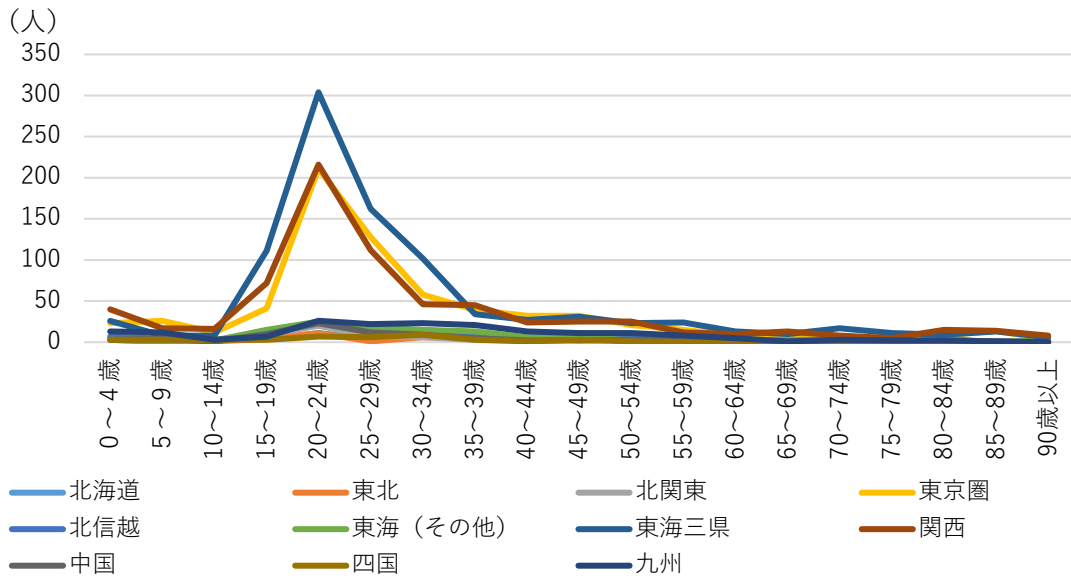


南勢地域では、東京圏及び東海三県、関西それぞれに対して転出超過の状況にある。

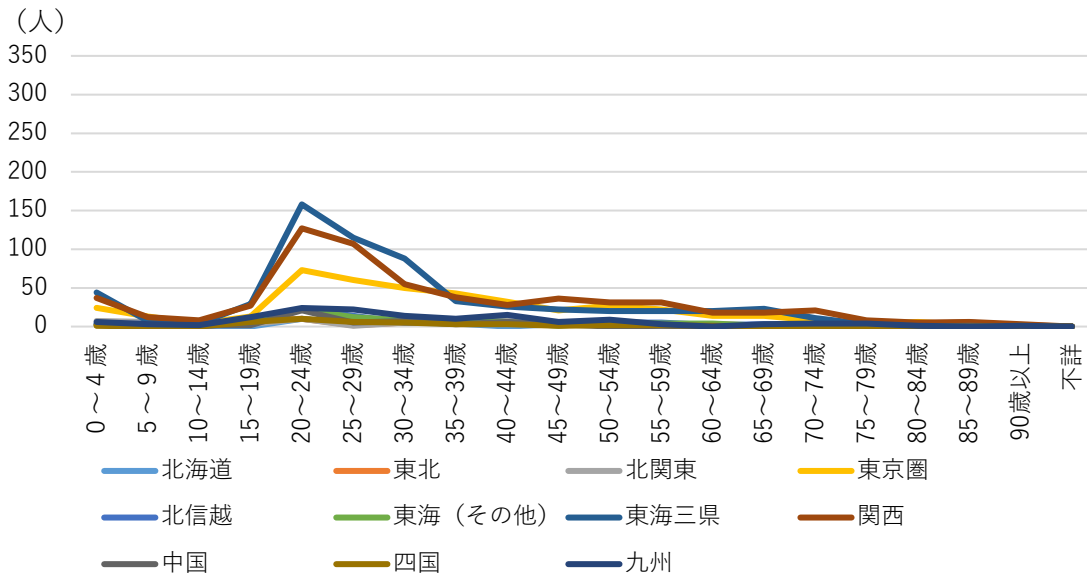
東京圏に対しては、0～4歳で転出超過が見られ、20～24歳の段階で転出のピークになるため、子育てや就職のタイミングでの流出傾向が強い。東海三県や関西に対しては、15～19歳から徐々に転出傾向が強くなることから進学と就職の2つのタイミングで流出していくことが分かる。

他方で、転出超過までのインパクトではないが、東海三県や関西では、0～4歳で転入が見られ、25～34歳以降もゆるやかに転入者が見られることから、同地域から子育て世代の還流があるものと思われる。また、50代以降においては東京圏、関西圏、東海三県等での転入が見られることからリタイヤした世代の転入がみられる。

図表 3-36 南勢地域の年齢別地域別の転出傾向（2022年・県外）



図表 3-37 南勢地域の年齢別地域別の転入傾向（2022年・県外）



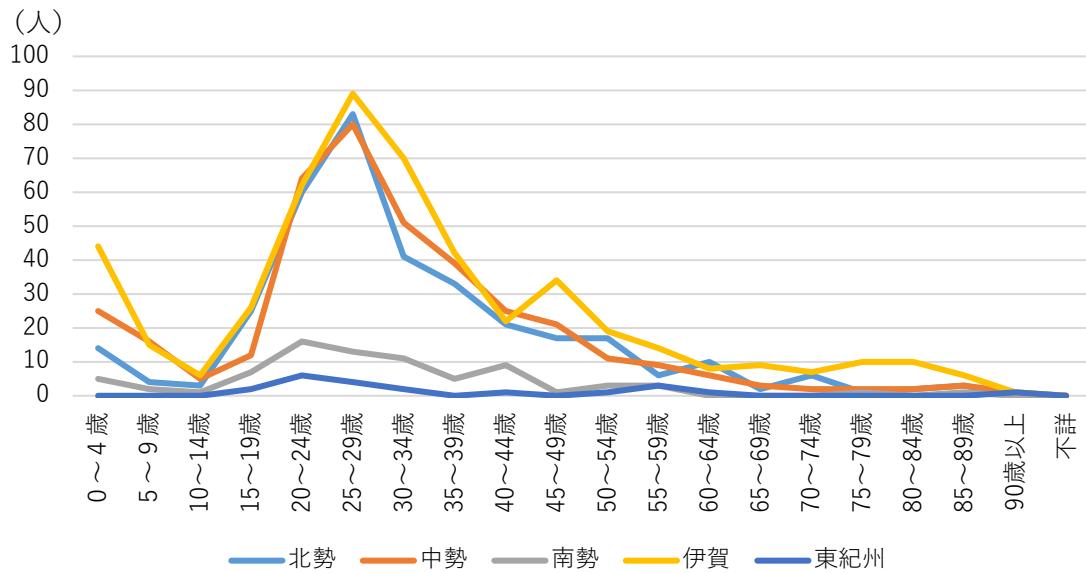
(5) 伊賀地域

伊賀地域においては、北勢地域、中勢地域に対する転出が多い。

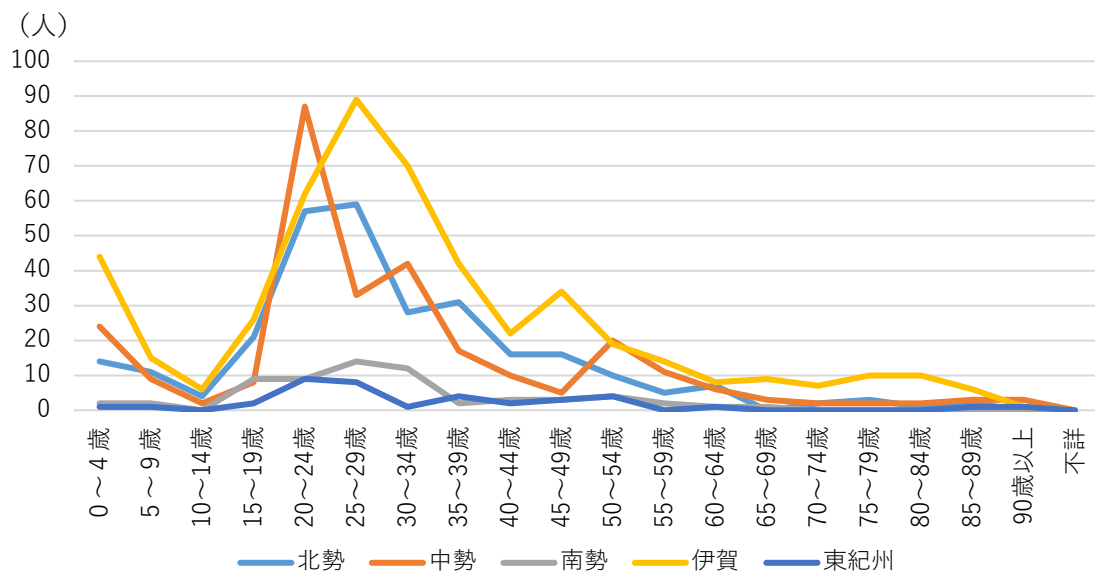
中勢地域に対しては、5~9歳、15~19歳と、子育てや進学に対する転出が多い。北勢、南勢地域ともに20代後半から40代頃まで転出超過の傾向があり、転職や転勤を機にした移動と思われる。

その他の地域に対しては移動の数は少ないが、南勢地域に関しては、転出超過、東紀州地域に対しては、転入超過の状況である。50代頃の世代においては中勢地域からの転入も見られる。

図表 3-38 伊賀地域の年齢別地域別の転出傾向（2022年・県内）



図表 3-39 伊賀地域の年齢別地域別の転入傾向（2022年・県内）



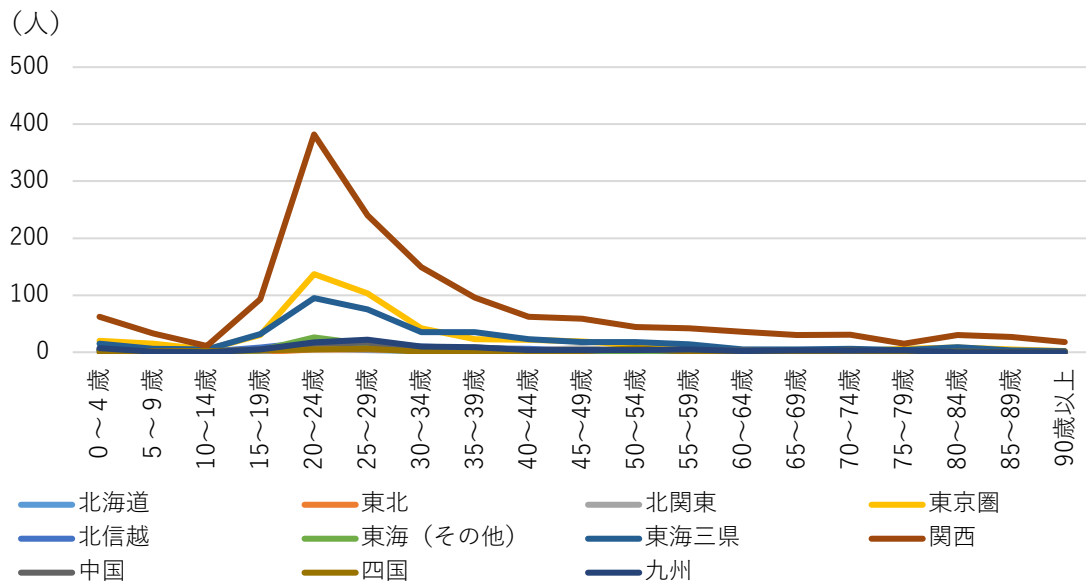
伊賀地域においては、関西への転出が最も多い。他の地域と比較して東海三県との人口移動は少ない。

関西に対しては、15歳から転出超過が始まり、20～24歳でピークを迎える。東京圏に対

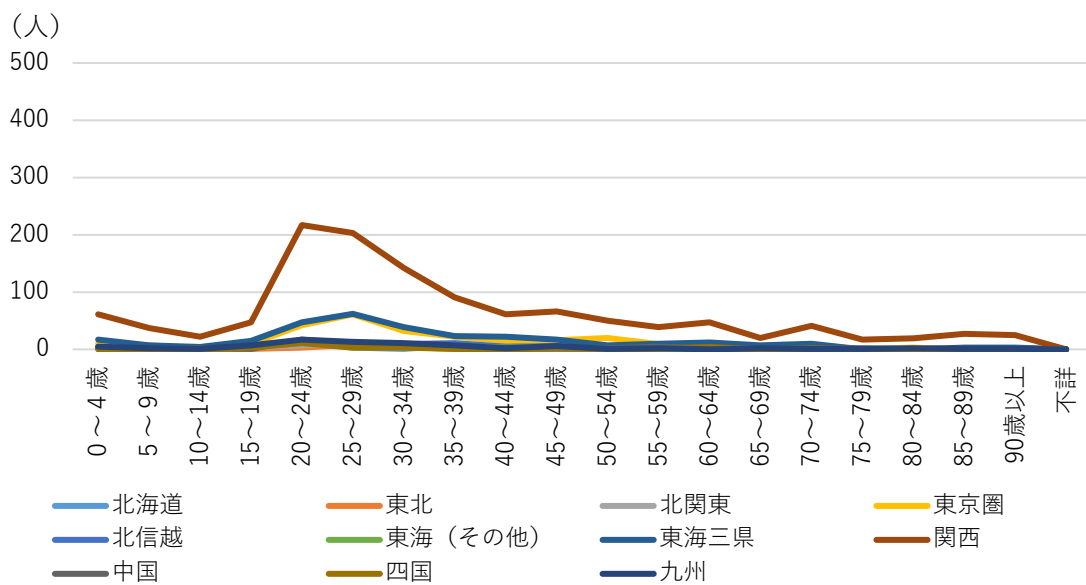
しても同様の傾向が見られることから、進学及び就職での移動が発生しているものと思われる。

他方で、関西に対しては、25歳以上に関しては、転出超過の数が鈍化しており、また、40代後半以降は転入が超過する世代も見られる。住宅の取得等を機にした転入や、一部、関西から早期リタイヤや転勤等で戻ってくる傾向があるものと推察される。

図表 3-40 伊賀地域の年齢別地域別の転出傾向（2022年・県外）



図表 3-41 伊賀地域の年齢別地域別の転入傾向（2022年・県外）

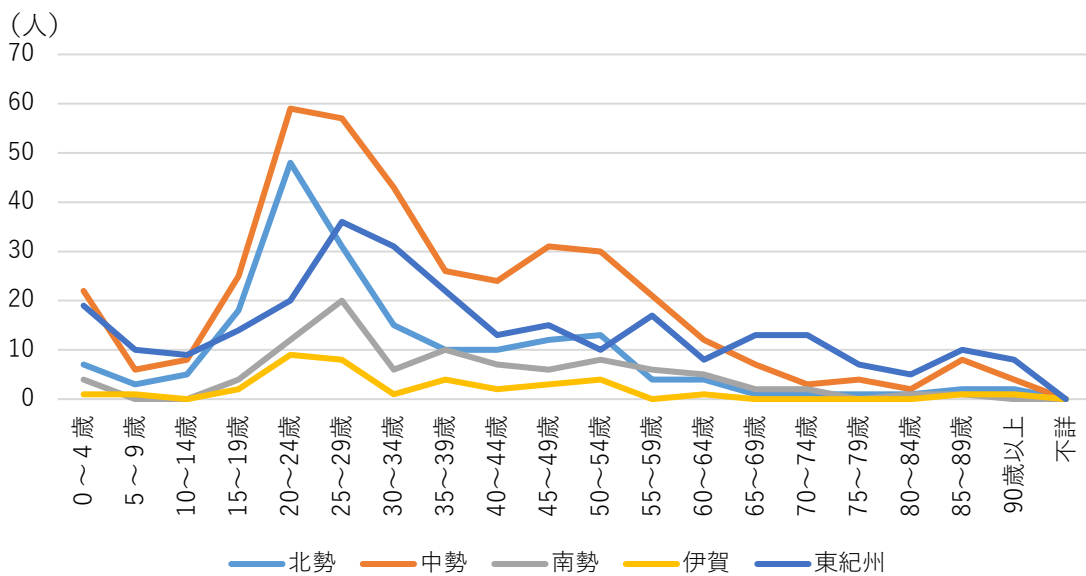


## (6) 東紀州地域

東紀州地域については、県内の他の地域に対して全体的に転出超過の傾向にある。県内他の地域に対しては転入の誘因が少ない。

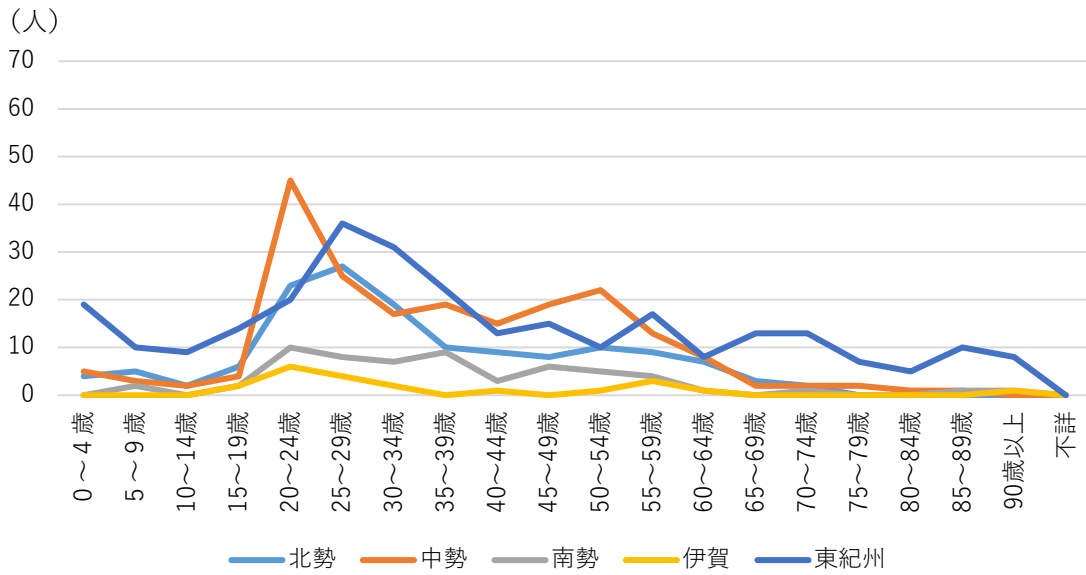
北勢地域、中勢地域に対しては、15歳から30代で転出超過となっている。進学や就職、転職等によって移動する傾向にある。中勢地域においては、0~4歳の子育て世代も転出する傾向にある。仕事もあり、利便性の高いまち中に移動する傾向がある。なお、80代以上においても転出超過している年齢区分があり、介護等で子どもの住んでいる地域に転出しているものと思われる。

図表 3-42 東紀州地域の年齢別地域別の転出傾向（2022年・県内）





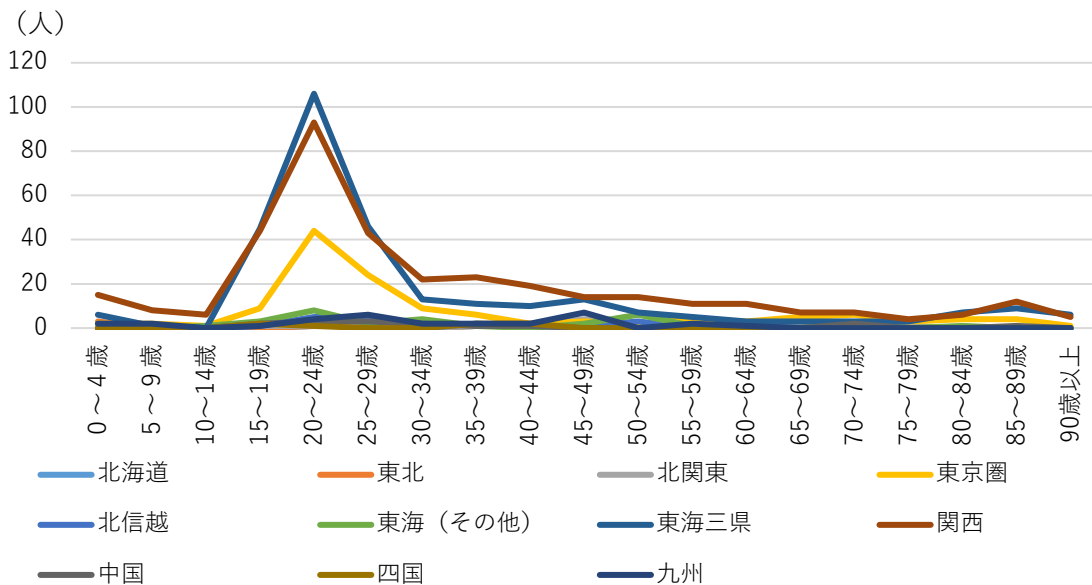
図表 3-43 東紀州地域の年齢別地域別の転入傾向（2022年・県内）



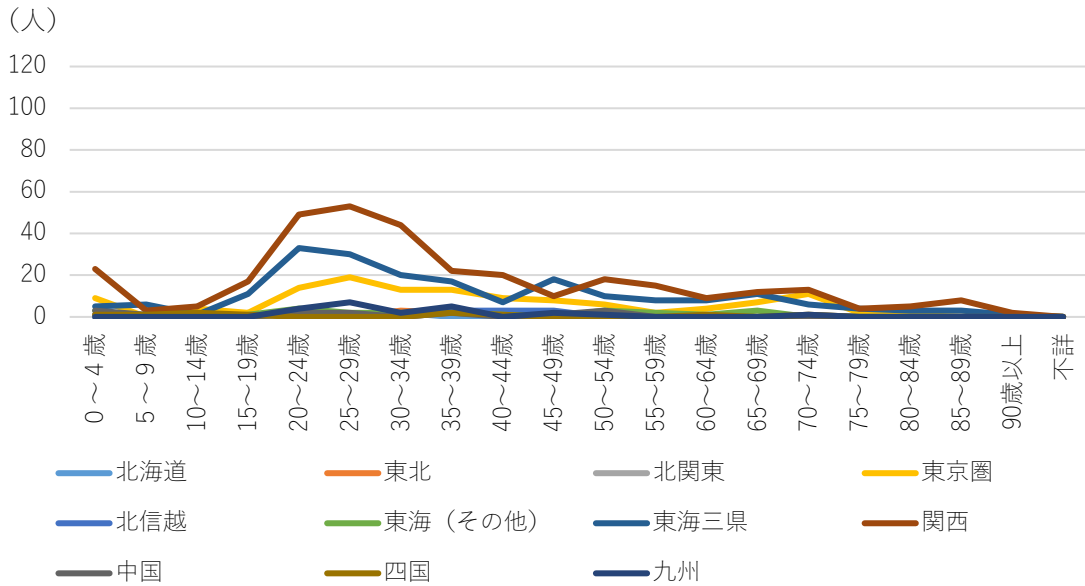
東紀州地域においては、東海三県、関西、東京圏への転出が多い。15～24歳での転出が多く見られ、進学や就職等により県外へ人材が流出する一方で、30代以降においてはゆるやかに転入が多くなり、一定程度、東紀州地域に人口がもどっていく傾向にある。

関西に関しては、0～4歳の子育て世代の流入も見られる。

図表 3-44 東紀州地域の年齢別地域別の転出傾向（2022年・県外）



図表 3-45 東紀州地域の年齢別地域別の転入傾向（2022年・県外）



### 3.4. 社会移動のデータ分析及び、社会移動のアンケート結果を踏まえた施策の方向性

ここでは、2.「三重県における移動（転入・転出）の理由に関するアンケート」結果分析及び3.人口移動のダム機能に関するデータの最新化及び検証の分析結果を踏まえた、社会移動に対する対策の方向性について記載する。

社会移動のデータ分析において、県内の移動に関していえば、県内各地域から北勢地域、中勢地域に対して進学、就職、転職等での移動が見られることを確認した。県内においては、教育機関や働き口があり、利便性が高いまち中に県内から人が集まる傾向がある。

県外への移動に関していえば、県内から人口が集まる北勢地域、中勢地域から進学、就職等によって東京圏や東海三県へ移動する傾向が見られる。南勢、伊賀、東紀州各地域に関しては進学、就職での流出は大きいですが、リタイヤした世代や住宅を購入した世代等が戻ってくる動きも一部にみられる。移動の多い北勢地域、中勢地域でどのように「人口のダム機能」を持たせるかが、県内全体の社会減対策においては重要と考えられる。

アンケートにおいては、県内から県外の移動では、比較的就職や転職での移動の割合が大きく、スキルを持った人材が他県に流出する傾向にあることが分かる。特に、進学や就職・転職先の選定の理由を見ると、専門的なスキルを身に着けられること、またスキルや経験を活かせることを比較的重視する傾向にある。また、子どもについては未就学の子どもの移動するケースが多いことから、子どもが就学前の若い世代に対し、いかにスキルアップできる環境、スキルを活かせる環境を用意できるかが、県外への転出抑制に重要な要因となる可能性がある。

また、県外から県内の移動では転勤の影響が大きいですが、一部に住宅の取得による移動が見

られ、北勢地域、伊賀地域、東紀州地域といった他地域との境にある地域では新規住宅購入のための移動が発生しているものと思われる。移動の理由に関しても、生活しやすさ（実家への近さ、買い物利便性）と入手しやすい手頃な住宅があること、自然豊かで過ごしやすことが主な移動の要因となっている。住宅が手ごろであることや生活しやすさ・過ごしやすさは県外からの転入を増やす上での強みとなる可能性がある。

反面、子育て環境や、教育施設等の充実を理由として挙げる声は少ない。数としては、東海三県から 0~4 歳の子育て世代の転入は見られるが、子育てよりも転職等の親の仕事の都合を移動のきっかけとして挙げる人が多いことから、若い世代は三重県で子育てする環境をポジティブにとらえていない可能性があるため、子育て世代の還流を促すためには子育てのしやすさや男女の分業意識等に対する更なる分析が必要である。この点に関しては、以降のジェンダー・ギャップにおける分析においても関連するデータ分析を行う。

以下、各地域に関する社会移動に関する施策の方向性について記載する。

### （１）北勢地域

北勢地域においては、15 歳以降に県内の他地域からの流入が増え始め、25~29 歳にかけてピークを迎える。県内の若者（高卒含む）の進学、雇用の受け入れ先として機能していると思われる。他の県外地域に関しては、20 代で転入が多く、3 大都市圏以外からは働く場としての競争力を有している。また、東海三県からは 0~4 歳での流入が見られる。アンケートからは住宅の取得をきっかけにしていることが分かる。

他方で、東京圏や東海 3 県、関西に関しては、10 代~20 代は転出超過であり、25~29 歳に移動のピークを迎える。進学や就職、転勤で県外へ流出する傾向がある。県内や 3 大都市圏以外の他の地方から就職にきた若者も、転職や転勤で東京圏や東海三県に流出してしまう傾向にあるため、若い世代が地域でキャリアアップできる環境を提供すること、若い新婚・子育て世代向けの住宅の提供すること等により、就職直後の 20 代の人口定着を図ることが重要と考えられる。

0~9 歳の世代は中勢地域への転出が見られる。転勤及び子どもの教育環境を考慮した上での移動と想定される。また、15 歳~19 歳の進学で東海三県や東京圏に流出する傾向がある。名古屋へのアクセスが良いこともあり、高等教育の充実度のギャップが人口流出につながっているものと思われる。こうした状況において、北勢地域が人口ダム機能を果たす上で、製造業の企業とのつながりが強いという地域資源を活かすことが重要と考える。県内企業と連携する等しながら、他の地域と異なる特徴的な学びの機会、社会とつながる機会を提供することが 1 つの案として考えられる。

### （２）中勢地域

県内については、各地域から進学目的や就職、転職、結婚、住宅の取得を機にした流入があり、まち中の住みやすさや教育環境のよさで選ばれる傾向にある。

他方で、東海三県、東京への転出超過傾向が強い。15 歳から転出が上回り、20~24 歳に転出のピークを迎える。その後の年代も人数は減少するものの転出超過の状況で、若い時に

転出し、その後戻ってこない層が多い。アンケートでは、進学や転職をきっかけとして転出する場合が多くみられ、ある程度、県内で学んだり、就職先でキャリアやスキルを高めたりした人材が外に流出してしまっているため、学生が学んできたスキルや勤務先で得られたスキルを活かして働くことができる環境が必要と思われる。

### (3) 南勢地域

進学や就職をきっかけとした県外への流出や、進学、就職、転職をきっかけとした県内他地域への流出が大きく、教育や働く場として他の地域と比較して選ばれにくい傾向があるものと思われる。

転出超過までのインパクトではないが、東海三県や関西圏では、25~34歳以降もゆるやかに転入者が見られ、0~4歳の転入も見られることから、子育て世代の還流があるものと思われる。また、50代以降においては東京圏、関西圏、東海三県等からの転入が見られ、アンケートでは退職や離婚を機にした流入であることが確認されている。

自然環境や文化の豊かさに強みのある地域であることから、県外の子育て世代、リタイヤした世代を引き付ける魅力があると思われる。上記のターゲットに対して、自然に囲まれて暮らせること等を訴求することは重要である。

他方、子育て世代に関しては、北勢地域に流出する傾向もあることから、実際に移動した後暮らしを継続できる環境にあるかを捉え、必要な支援を行うことが人口の定着には必要であると思われる。

### (4) 伊賀地域

関西に対しては、15歳から転出超過が始まり、20~24歳でピークを迎える。東京圏に対しても同様の傾向が見られることから、進学及び就職での移動が発生しているものと思われる。アンケートでも、進学や就職を機にした県外への流出が多く見られる。

他方、関西に対しては、25歳以上に関しては、転出入の差が鈍化しており、また、40代後半以降は転入が超過する世代も見られる。アンケートで移動のきっかけを調査すると、結婚や住宅の取得をきっかけとした流入が見られ、大阪府、奈良県の沿線と比べて家族で住める住宅が入手しやすい点が1つの強みになっていると考えられる。

社会移動の対策においては、関西の比較的若い世代に対して、広い住宅を入手しやすい点を訴求することが効果的である。また、大阪府や奈良県に関しては通勤圏内であることから、テレワーク可能な勤務環境を用意する等しながら、関西の若年層に対して遠隔地に住むことへの抵抗感を減らすことが必要と思われる。

### (5) 東紀州地域

県内全域に対して、転出超過の傾向にあり、中でも北勢地域、中勢地域に対する流出が多い。比較的仕事もあり、まち中の利便性の高い地域に移動する傾向がある。80代以上においても流出が見られる。アンケートでは、転勤、進学、結婚での流出がやや多い傾向にある。

県内の他地域に対して、年代によって地域に戻ってくる傾向も確認できない。地域で暮らし続けることへの不安感等から、生活に便利なまち中に転出する傾向があるものと思われる。

他方、東紀州地域においては、東海三県、関西、東京圏へ進学や就職等により人材が流出する一方で、30代以降においてはゆるやかに転入が多くなり、一定程度、東紀州地域に人口がもどっていく傾向にある。アンケートでも、転職や退職や住宅の取得を契機とした県外からの流入が見られる。上記から、三大都市圏の25~30歳以上の世代に対して、自然環境や住宅の得やすさ等を訴求し、UターンやIターンを促すことが考えられる。

他方で、県内に対しては、まち中への移動が多いことを踏まえ、UターンやIターン者の移動してからの暮らしの課題を把握し、暮らし続けるための支援を同時に行うことが重要と考える。

## 4. 経済分野におけるジェンダー・ギャップ指数が大きい背景の分析

### 4.1. ジェンダー・ギャップに関するデータ分析

#### 4.1.1. 実施概要

##### (1) 実施の目的

地域からジェンダー平等研究会が公表した「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」(2023年)によると、三重県はフルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差が全国最下位となる等、経済分野全体で全国46位と非常に低い水準にある。この背景を明らかにするために、各種統計データの分析を行った。具体的には、フルタイム労働者の所得に関する男女格差、フルタイム労働者の割合に関する男女格差、家事・育児における時間に関する男女格差の3つの観点について、分析を実施した。

##### (2) 内容・集計方法

前述のように、「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」(2023年)では、三重県は経済分野でジェンダー・ギャップが大きいことがわかっている。具体的には、フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差が全国47位、フルタイムの仕事に従事する割合の男女比が同45位、共働き家庭の家事・育児などに使用する時間の男女格差が同41位、企業や法人の役員・管理職の男女比が33位となっている。

また、本業務では、岡山県を三重県との比較対象とした。三重県と岡山県の人口や第二次産業の割合が同程度であることに加え、大都市圏へのアクセス環境(三重県は中部と関西に、岡山県は広島県と関西にそれぞれ2ルートある点)が類似しているためである。

岡山県のジェンダー・ギャップ指数は、それぞれ17位、11位、38位、3位で、いずれも三重県よりもジェンダー・ギャップが小さくなっている(図表4-1)。

図表 4-1 三重県と岡山県における経済分野のジェンダー・ギャップ比較

	三重県	岡山県
フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差	47位	17位
フルタイムの仕事に従事する割合の男女比	45位	11位
共働き家庭の家事・育児などに使用する時間の男女格差	41位	38位
企業や法人の役員・管理職の男女比	33位	3位

出所：都道府県版ジェンダー・ギャップ指数(2023年)を基に作成

分析に先立ち、既存の調査、研究からフルタイム労働者の所得に関する男女格差、フルタイム労働者の割合に関する男女格差、家事・育児における時間に関する男女格差の3つの観

点に影響を与えていると考えられる要因を選定し、データ収集を行った。3つの観点と関連が深いとされる統計データ一覧は図表 4-2 の通りである。

図表 4-2 3つの観点に影響を与えていると考えられる要因

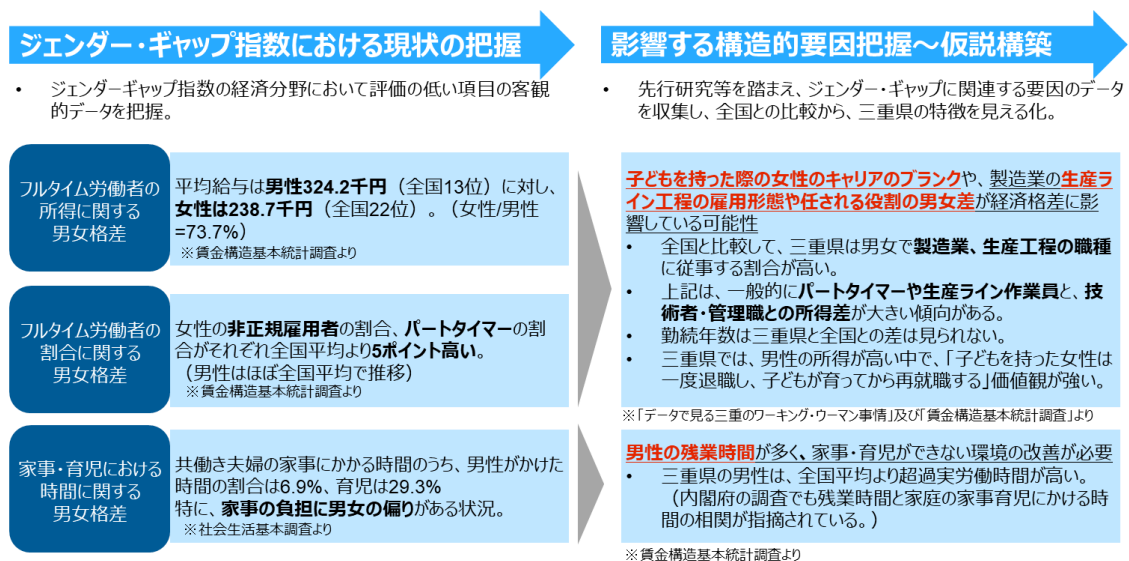
男女差が顕在化している指標とジェンダーギャップ指数順位	影響を与えていると考えられる要因
フルタイム労働者の所得に関する男女格差 47位	<ul style="list-style-type: none"> <li>役職</li> <li>勤続年数</li> <li>学歴</li> <li>業種</li> <li>職種</li> <li>雇用形態（正規／非正規）</li> <li>労働時間の長さ</li> </ul>
フルタイム労働者の割合に関する男女格差 45位	<ul style="list-style-type: none"> <li>夫の収入の高さ</li> <li>税金の控除（就業調整）</li> <li>子どもの有無</li> <li>家事育児にかかる時間の確保</li> <li>家事育児の分業意識</li> <li>職種ごとの正規非正規割合、男女のそれぞれの就職率、その連関</li> </ul>
家事・育児における時間に関する男女格差 41位	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間の長さ</li> <li>通勤時間の長さ</li> <li>子どもの人数</li> <li>性別役割分業意識</li> <li>有給休暇取得率</li> </ul>

フルタイム労働者の所得に関する男女格差とフルタイム労働者の割合に関する男女格差に影響を与えている要因として、子どもを持った際の女性のキャリアのブランクや、製造業の生産ライン工程の雇用形態や任される役割の男女差が影響している可能性がある。

また、家事・育児における時間に関する男女格差については、男性の残業時間が長く、家事・育児に参画できない環境にあると推測される。

本業務の仮説は以下の図表 4-3 の通りである。

図表 4-3 本業務の仮説



### (3) 分析対象データ・データの取得方法

図表 4-3 で示した要因を、各種公的統計を用いて分析を行った。具体的に分析に用いたデータは次の図表 4-4 の通りである。

図表 4-4 分析に用いた統計データ

影響を与えていると考えられる要因	扱う統計データ
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 役職</li> <li>・ 勤続年数</li> <li>・ 学歴</li> <li>・ 業種</li> <li>・ 職種</li> <li>・ 雇用形態（正規／非正規）</li> <li>・ 労働時間の長さ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国勢調査</li> <li>・ 就業構造基本調査</li> <li>・ 賃金構造基本統計調査</li> <li>・ 経済センサス</li> <li>・ 毎月勤労統計調査 等</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫の収入の高さ</li> <li>・ 税金の控除（就業調整）</li> <li>・ 子どもの有無</li> <li>・ 家事育児にかかる時間の確保</li> <li>・ 家事育児の分業意識</li> <li>・ 職種ごとの正規非正規割合、男女のそれぞれの就職率、その連関</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国勢調査</li> <li>・ 就業構造基本調査</li> <li>・ 賃金構造基本統計調査 等</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働時間の長さ</li> <li>・ 通勤時間の長さ</li> <li>・ 子どもの人数</li> <li>・ 性別役割分業意識</li> <li>・ 有給休暇取得率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会生活基本調査</li> <li>・ 就業構造基本調査 等</li> </ul>

#### 4.1.2. 分析結果

##### (1) フルタイム労働者の所得に関する男女格差

- ・ 男性の給与は全国 13 位の水準で、女性も 22 位と低くはないが、両者の差によりジェンダー・ギャップが生じている。
- ・ 業種の従業員数では、男性・女性ともに製造業に従事する割合が高い。また、女性は給与水準の低い卸売業、宿泊業、飲食サービス業に従事する割合が高いことから、この給与水準の差が影響を与えていると思われる。
- ・ 三重県においては高校を卒業して就職する割合が高い傾向にある。最終学歴が高校卒業である男女の給与格差は、高校卒業以上の学歴をもつ男女よりも割合が大きいことが男女格差に影響している可能性がある。
- ・ また、男性の労働時間が長く、給与水準も高いことや女性の勤続年数が男性と比べて低いこと等を総合すると、男性の給与で生活が成り立つため、女性は結婚を機に退職しているケースも多いのではないかと考えられる。
- ・ 管理的職業に関しては依然、男性優位であるものの、労働者全体に占める割合は低く、影響は限定的と考えられる。

##### 1) フルタイム労働者の賃金格差の現状

- ・ 三重県のフルタイムで働く男性と女性の給与額格差は全国ワースト 2 位(女性/男性 =73.63%)となっている。



- ・ 平均給与額は男性 324.2 千円で全国 13 位であるのに対し、女性は 238.7 千円で全国 22 位と男女の所得は比較的高いものの、男女の所得格差がジェンダー・ギャップにつながっている。
- ・ 一方、岡山県では男女ともに平均給与額が全国 24 位で、男女の給与額差は全国 29 位と三重県より上位となっている。
- ・ なお、青森県や沖縄県など男女の格差が小さい県では、男性の給与額が低い傾向にある。

図表 4-5 所定内給与額の男女比較

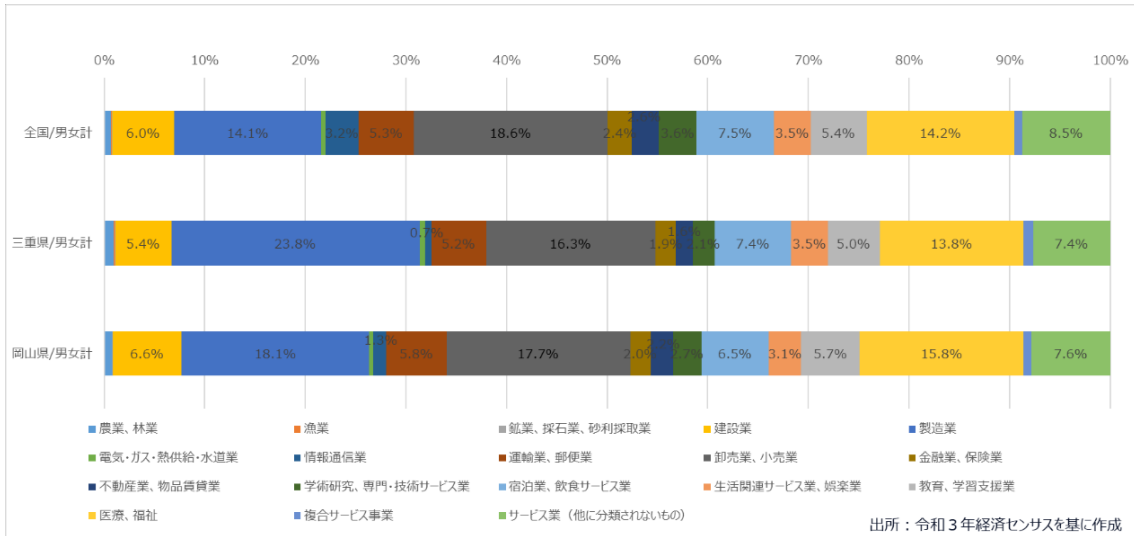
女性／男性の割合 順位	自治体名	女性の給与額 ／男性の給与 額(%)	男性の給与額		女性の給与額		男女の給与額の 差(千円)
			順位	金額 (千円)	順位	金額 (千円)	
	全国平均	75.70	-	342	-	258.9	83.1
1	青森	81.94	47	267.4	43	219.1	48.3
2	沖縄	81.15	46	273.8	41	222.2	51.6
3	高知	80.24	37	290.5	31	233.1	57.4
⋮							
29	岡山	75.54	24	312	24	235.7	76.3
⋮							
42	愛知	74.18	5	338.9	10	251.4	87.5
⋮							
45	栃木	73.89	12	326.7	16	241.4	85.3
<b>46</b>	<b>三重県</b>	<b>73.63</b>	<b>13</b>	<b>324.2</b>	<b>22</b>	<b>238.7</b>	<b>85.5</b>
47	香川	73.24	24	312	33	228.5	83.5

出所：令和4年賃金構造基本統計調査を基に作成

## 2) 産業別従業者数の比較

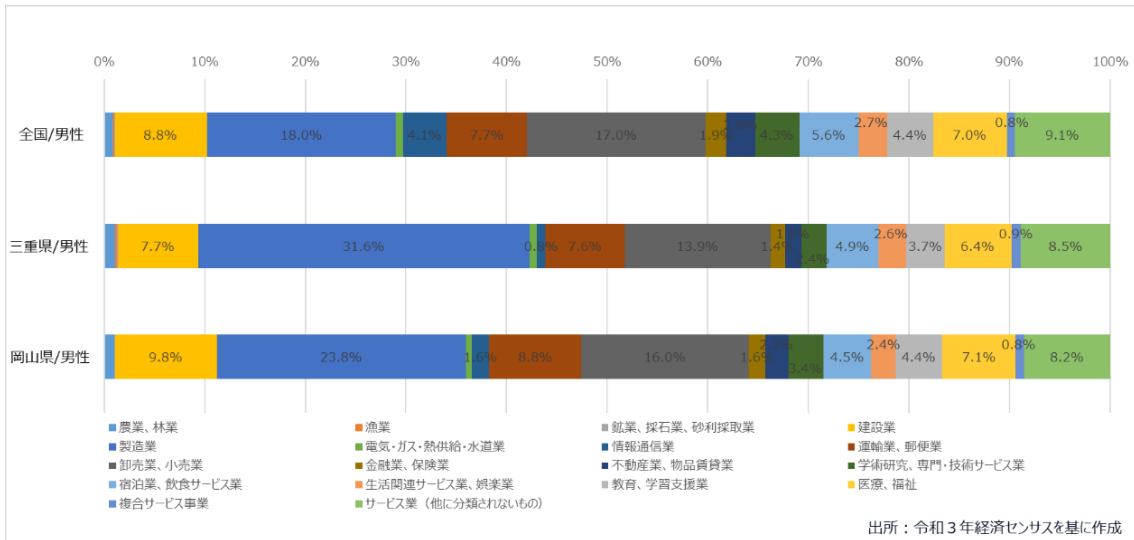
- ・ 三重県の製造業従事者は全産業の従業者の 23.8%で最も多く、全国平均の 14.1%より 9.7 ポイント高く、岡山県の 18.1%より 5.7 ポイント高い。

図表 4-6 業種別の従事者数(全国/三重県/岡山県)



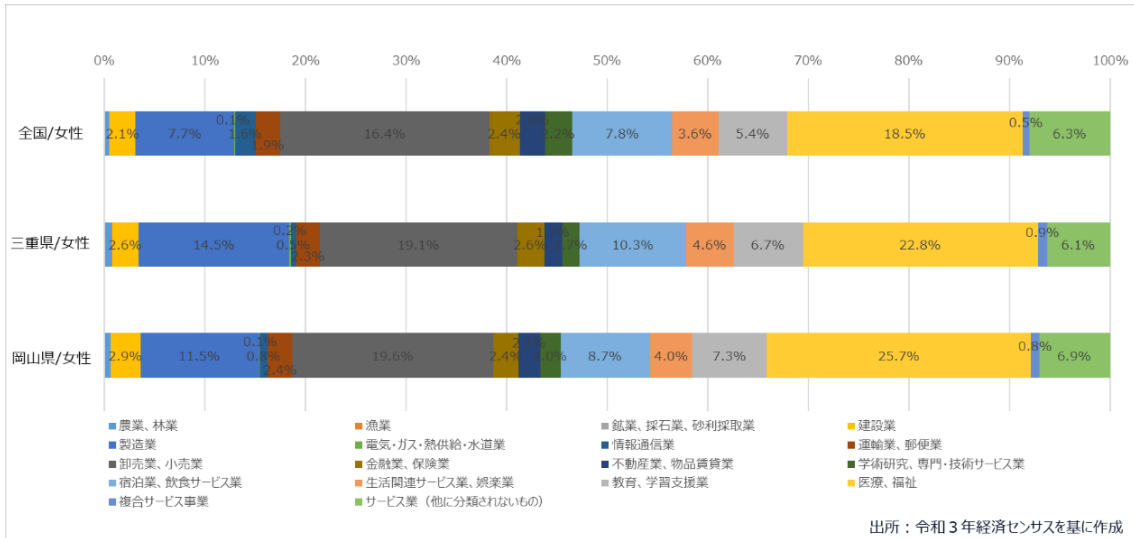
- ・ 性別ごとの傾向では、三重県の男性の製造業従事者は全産業の従業者の31.6%で最も多く、卸売業・小売業の13.9%が続く。
- ・ 製造業への従事者割合は、全国平均18.0%より13ポイント以上高く、岡山県の23.8%よりも7ポイント以上高い。製造業に雇用が偏っていることがうかがえる。

図表 4-7 業種別の男性従事者数(全国/三重県/岡山県)



- ・ 三重県の女性従業者数の特徴として、製造業、医療・福祉、卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス業の従事者割合が全国平均に比べて高い。後述する男性の従業者割合に比べ、製造業への偏りはなく、全国の従業者数に近い構成になっている。
- ・ 岡山県との比較では、医療・福祉への従事者割合が約3ポイント下回っている一方、製造業で3ポイント、宿泊業・飲食サービス業では約1.5ポイント上回っている。

図表 4-8 業種別の女性従事者数(全国/三重県/岡山県)



### 3) 業種別給与額の比較

- ・ 三重県では男女ともに製造業の従事者の割合が高く、製造業での給与額の男女差が、ジェンダー・ギャップに与える影響は大きいものと思慮される。給与額の男女差は15万9,766円となっている。
- ・ また、三重県の女性の従業者割合の大きい、卸売業、宿泊業、飲食サービス業は給与水準が最も低くなっている。男性の従業員の割合が大きい製造業の男性の給与と比較すれば25万円以上の差が見られる。給与水準の低い業種で女性の従事者割合が高い傾向が、ジェンダー・ギャップに影響を与えていると考えられる。

図表 4-9 産業別にみた男女の給与額の差（三重県）

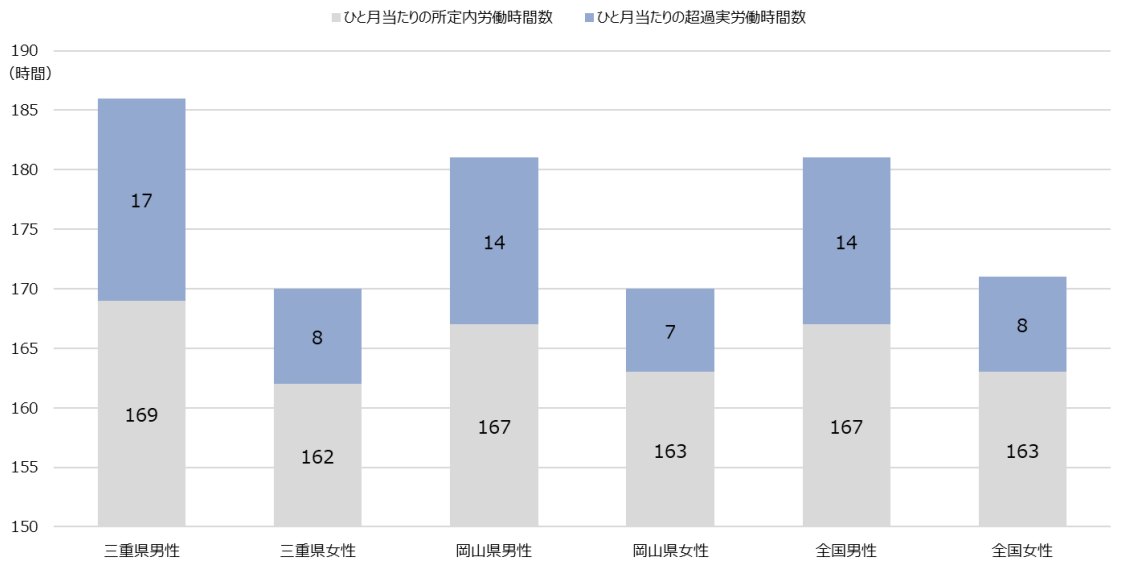
産業	男女比	男女差 (円)	男性の給与額 (円)	女性の給与額 (円)
金融業、保険業	2.15	26万2,256	49万0,755	22万8,499
卸売業、小売業	2.12	13万0,343	24万6,647	11万6,304
電気・ガス・熱供給・水道業	2.06	25万2,936	49万0,557	23万7,621
運輸業、郵便業	1.96	18万4,737	37万6,577	19万1,840
不動産業、物品賃貸業	1.94	16万3,066	33万6,038	17万2,972
複合サービス事業	1.94	15万4,965	31万8,966	16万4,001
サービス業（他に分類されないもの）	1.85	11万5,812	25万2,577	13万6,765
学術研究、専門・技術サービス業	1.74	17万6,403	41万4,792	23万8,389
製造業	1.73	15万9,766	37万9,275	21万9,509
宿泊業、飲食サービス業	1.67	6万1,357	15万3,083	9万1,726
医療、福祉	1.61	14万6,403	38万6,071	23万9,668
生活関連サービス業、娯楽業	1.56	7万6,556	21万4,219	13万7,663
情報通信業	1.52	11万8,115	34万6,826	22万8,711
建設業	1.48	12万4,787	38万6,944	26万2,157
教育、学習支援業	1.32	8万6,169	35万8,921	27万2,752
全産業平均	1.82	15万9,474	35万3,058	19万3,584

出所：毎勤統計令和3年年報を基に作成。30人以上の事業所を対象

#### 4) 労働時間の長さの比較

- ・ 三重県の男性のひと月当たりの労働時間（超過実労働時間含む）は186時間で、全国と岡山県の男性より5時間長い。
- ・ 一方、三重県の女性の労働時間は全国や岡山県の女性とほぼ同程度となっている。
- ・ 三重県の女性のひと月当たりの労働時間は、男性と比べて16時間短く、労働時間の違いが所得の差となって表れる可能性が高い。また、結果として、家事・育児は女性に頼る面が大きくなると推察される。

図表 4-10 ひと月当たり労働時間の男女比較

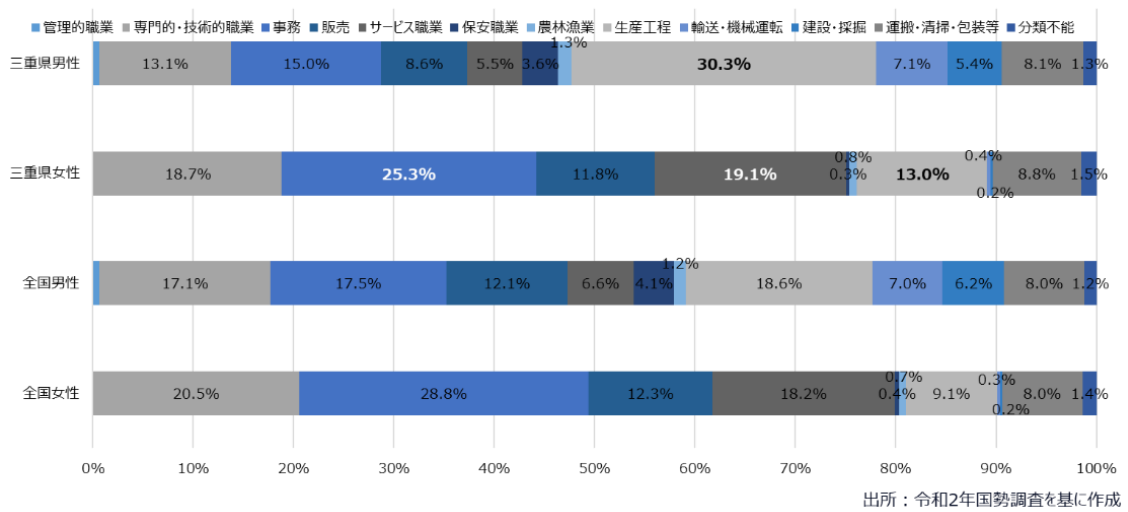


出所：令和4年就業構造基本調査を基に作成

#### 5) 職種別従業者における比較

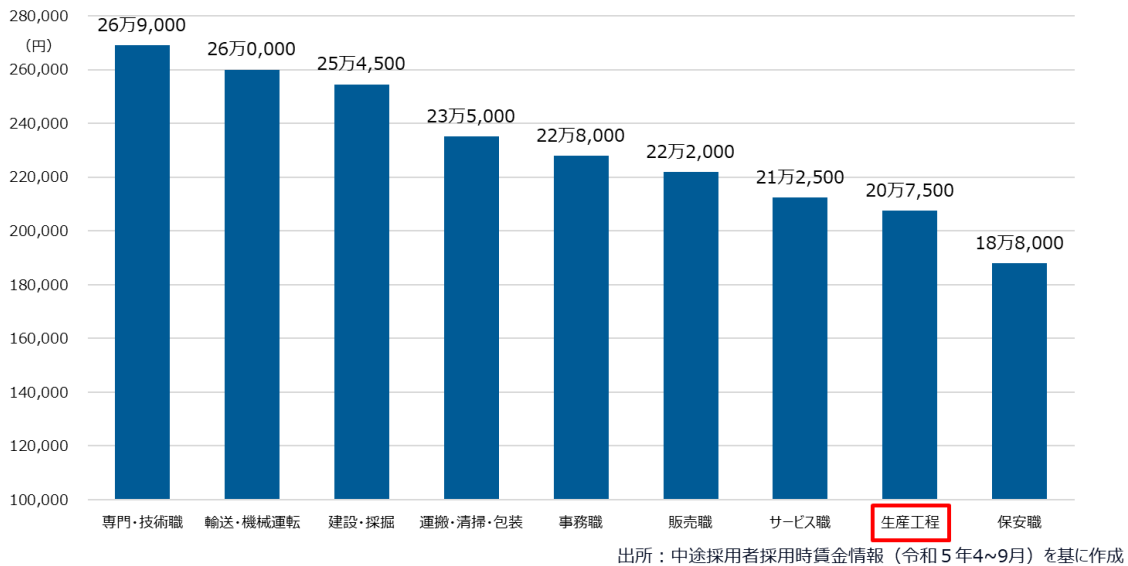
- ・ 職業別の従事者割合では、男女ともに「生産工程」に従事している人の割合が全国に比べて高くなっている。男性は30.3%で全国平均より11.7ポイント高く、女性は13.0%で全国平均より3.9ポイント高い。

図表 4-11 職種別従事者割合の男女比較（三重県/全国）



- ・ 三重県における、職種別の月額賃金は高い順に「専門・技術職」26万9,000円、「輸送・機械運転」26万円、「建設・採掘」25万4,500円となっている。
- ・ 県内で従業者が多いと考えられる「生産工程」は下から2番目に低い20万7,500円となっている。

図表 4-12 三重県の職種別月額賃金の比較



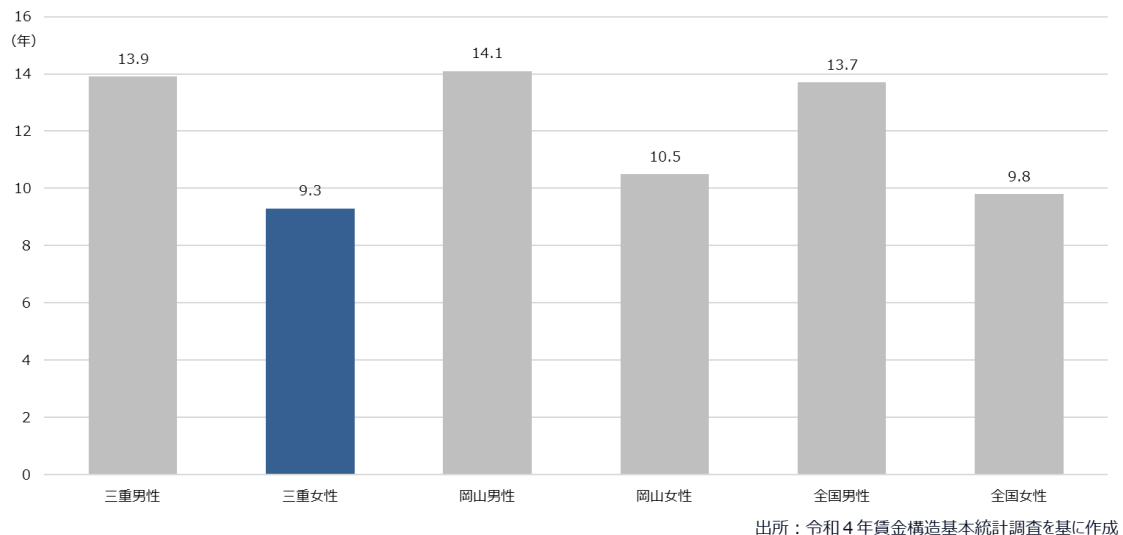
## 6) 勤続年数の比較

- ・ 三重県の労働者の平均勤続年数を男女で比べると、女性が男性に比べて4.6年短い。三重県の女性労働者の勤続年数は、全国と比べても0.5年、岡山県と比較して

1.2年短く、中途退職者が多い傾向にあると考えられる。

- 勤続年数が短いと、定期昇給や管理職昇進による賃金アップを受けることができず、賃金格差が開く要因になると考えられる。
- 三重県の女性の勤続年数の短さが、ジェンダー・ギャップの一因になっていると考えられる。

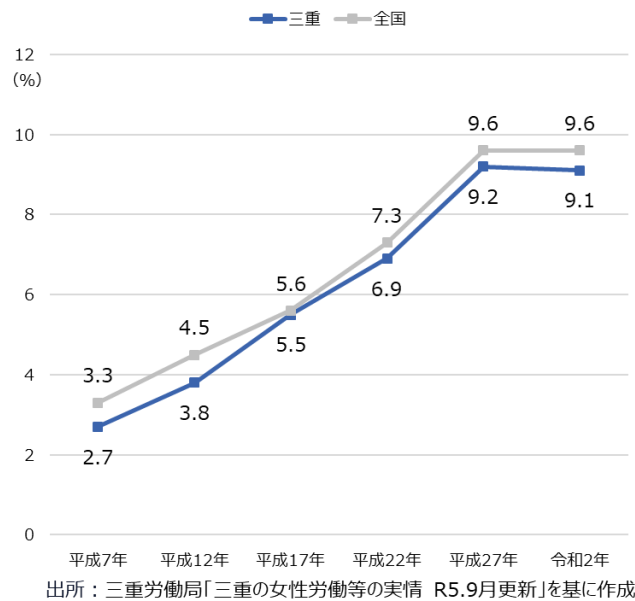
図表 4-13 平均勤続年数の比較（三重県/岡山県/全国）



## 7) 女性の管理職割合の比較

- 三重県の管理職に占める女性の割合は、令和2年には9.1%となり全国の傾向と同様に年々増加傾向にある。
- 依然として管理職に占める男女の割合の格差は大きいですが、全体の労働者に占める割合が1%未満と小さいため、賃金格差の側面からジェンダー・ギャップに与える影響は小さいものと思われる。他方、管理職を女性が目指しにくい環境が、女性の職場選択へ影響を与えうる点は引き続き留意が必要である。

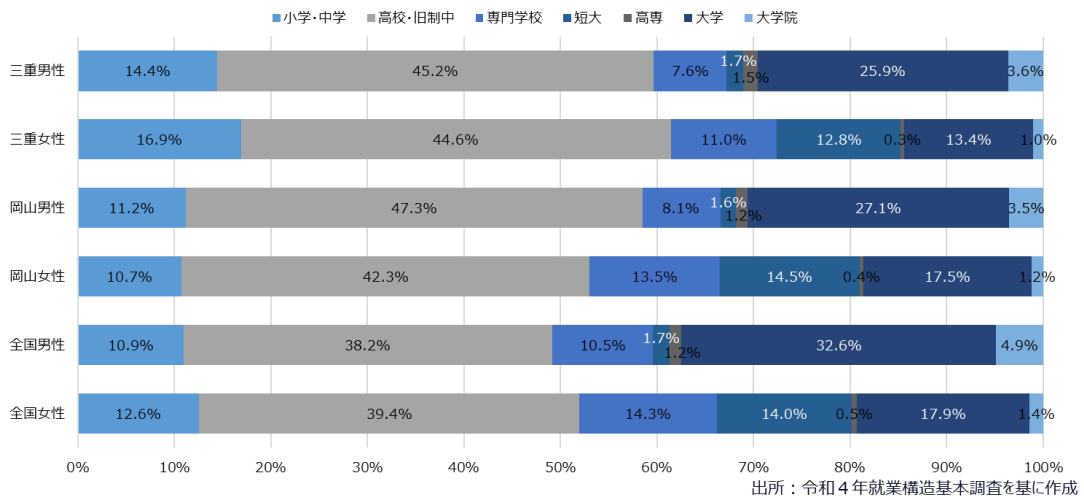
図表 4-14 管理職に占める女性の割合（三重県/全国）



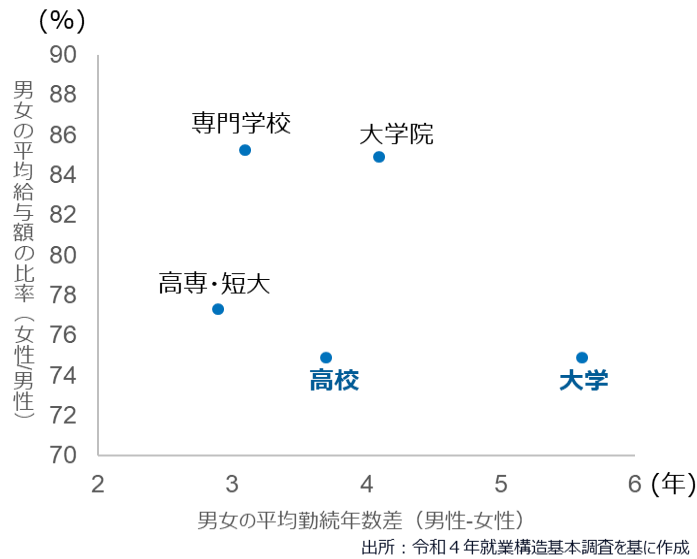
## 8) 最終学歴の比較

- ・ 三重県内の事業所で働く人について、男性は高卒が 45.2%、女性は 44.6%と全国と比較して、高卒者の割合が大きい（図表 4-15）。
- ・ 全国的な傾向では、職業技能につながる専門的な知識の得られる大学院や専門学校、高専・短大等の卒業者は比較的男女の平均給与や勤続年数の差が、4年制大学や高校の卒業者と比較して低い傾向にある。（図表 4-16）。
- ・ 上記に加え、三重県の産業構造として、製造業に従事する割合が全国と比較して男女ともに大きい（図表 4-6 参照）が、こうした製造業の現場においては交代制の勤務体系が取られているため、夜間勤務可能か否かによって得られる所得が異なる。こうした現場で活躍する人材において、男女の勤務時間帯の傾向の差（女性が家事・子育て等によって夜間勤務を選択しにくいこと）が最終学歴の傾向や、男女の所得差として表出している可能性も考えられる。

図表 4-15 最終学歴の男女比較(三重県/岡山県/全国)



図表 4-16 最終学歴別の男女の平均給与額の差、平均勤続年数の差（参考）



## (2) フルタイム労働者の割合に関する男女格差

### 1) フルタイム労働者の割合に関する男女格差分析の概要

- ・ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の割合でみると、三重県の女性の非正規雇用者の割合は56.1%で、三重県の男性に比べ35.8ポイント高い。全国の非正規雇用者の割合の男女差は31.2ポイント、岡山県では31.5ポイントとなっており、三重県の男女差が顕著である。
- ・ 三重県の非正規雇用の女性はパートに従事する人が最も多い。
- ・ 女性の非正規雇用労働者において、年齢階級別の割合に注目すると、三重県の女性



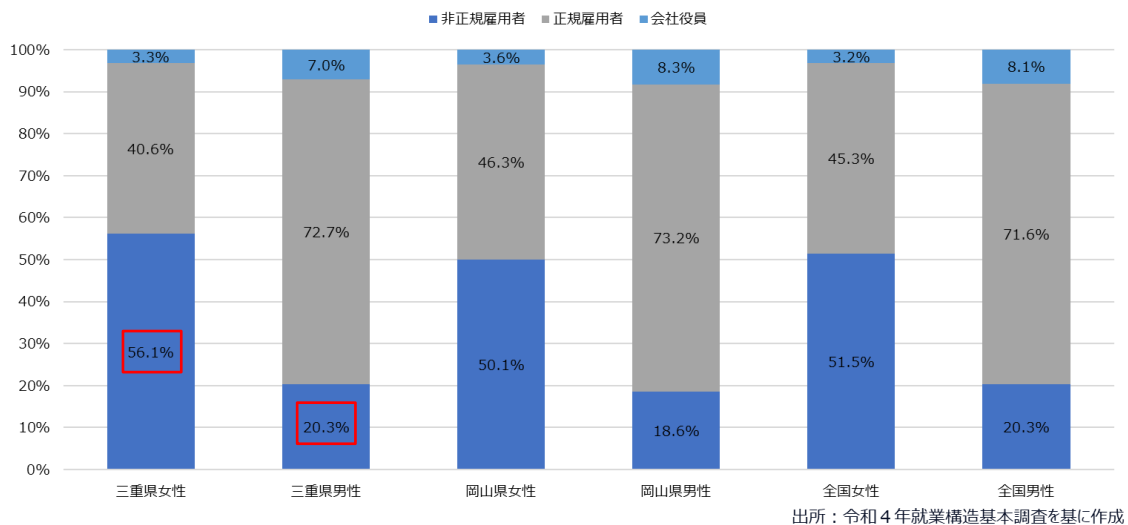
は、20歳台では正規雇用の割合が高いものの、年齢が上がるにつれて非正規の割合が増え、35~39歳で逆転する。結婚・出産といったライフステージに応じ、非正規雇用に転換しているとみられる。

- ・ 男女を比較した場合に、生産工程において、男性の正規雇用者割合が高い一方、女性は生産工程において非正規雇用者の割合が高い。販売職においても同様の傾向があり、男女の雇用格差が生じやすい職種であると考えられる。

## 2) 雇用形態別の比較

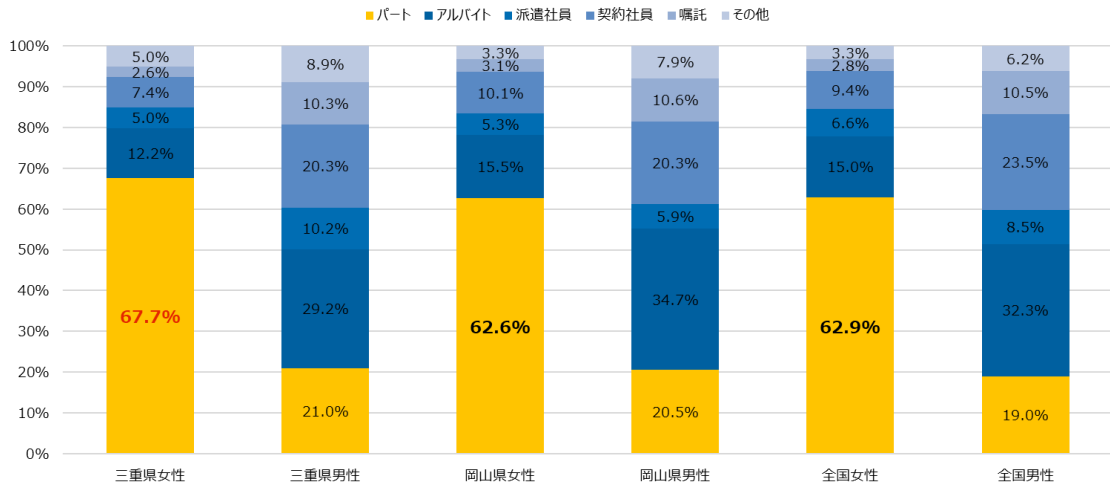
- ・ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の割合でみると、三重県の女性の非正規雇用者の割合は56.1%で、三重県の男性に比べ35.8ポイント高い。全国の非正規雇用者の割合の男女差は31.2ポイント、岡山県では31.5ポイントとなっており、三重県の男女差が顕著である。
- ・ 三重県の女性は、全国平均と比べて非正規雇用者の割合が4.6ポイント高い一方、男性は全国平均とほぼ同じ水準となっている。

図表 4-17 正規／非正規雇用労働者の割合比較(三重県/岡山県/全国)



- ・ 非正規雇用労働者の内訳の詳細では、三重県の女性の非正規雇用者のうち、パートに従事する女性が67.7%で最も多い。これは全国平均を4.8ポイント、岡山県を5.1ポイント上回っている。

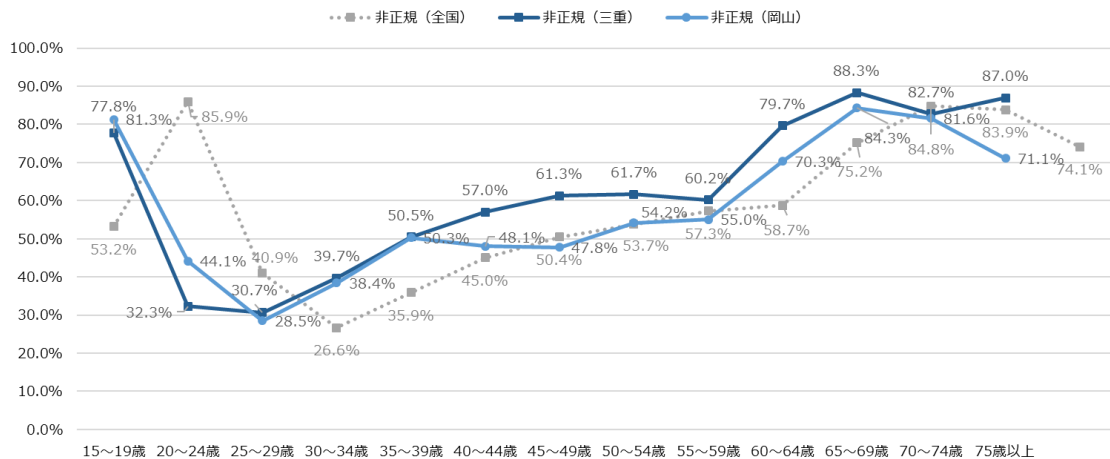
図表 4-18 非正規雇用労働者の内訳(三重県/岡山県/全国)



出所：令和4年就業構造基本調査を基に作成

- ・ 女性の非正規雇用労働者において、年齢階級別の割合に注目すると、三重県の女性は、20歳台では正規雇用の割合が高いものの、年齢が上がるにつれて非正規の割合が増え、35~39歳で逆転する。岡山県でも同様の傾向がみられる。
- ・ 三重県の女性の非正規雇用割合は、30~40歳台で全国平均を10ポイント以上上回っている。
- ・ 全国平均と比べ、非正規への転換が5歳分早くなっている。60歳以上では雇用形態が嘱託職員となる人が多くなると考えられるため、非正規割合が増えているとみられる。

図表 4-19 女性の非正規雇用労働者の年齢階級別割合(三重県/岡山県/全国)



出所：令和4年就業構造基本調査を基に作成

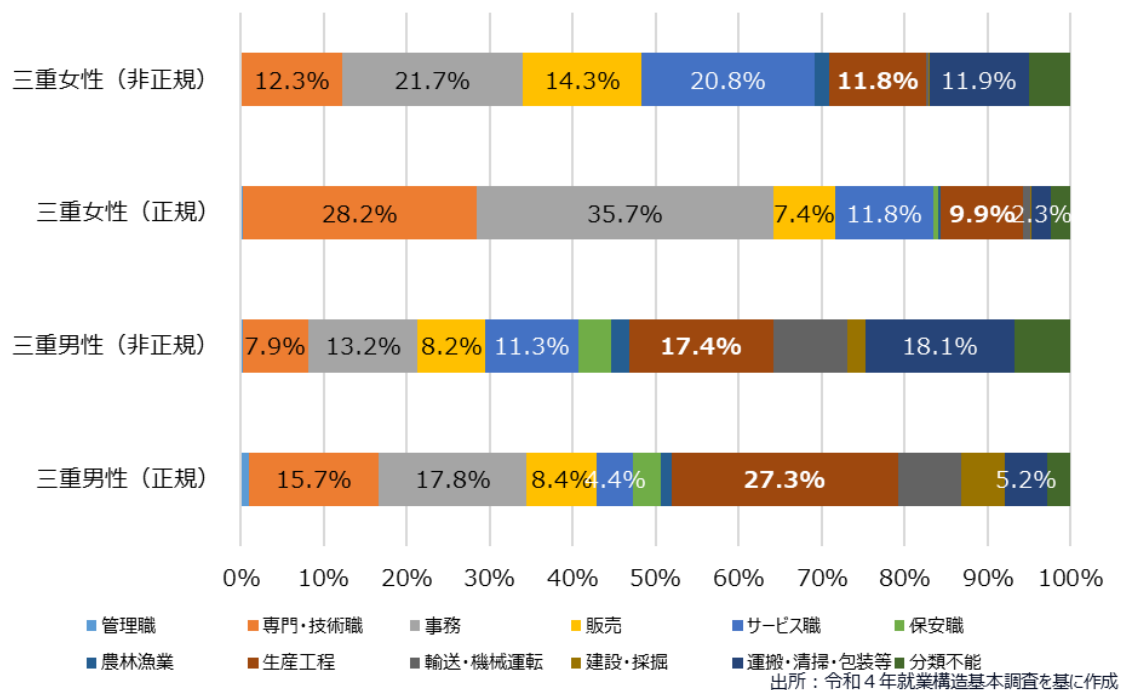
### 3) 職種別正規／非正規雇用者割合の男女比較

- ・ 三重県の性別、雇用形態別の職種割合を見ると、男性は生産工程と事務において、正

規・非正規雇用者ともに割合が大きい。サービス職については非正規雇用者で高くなっている。

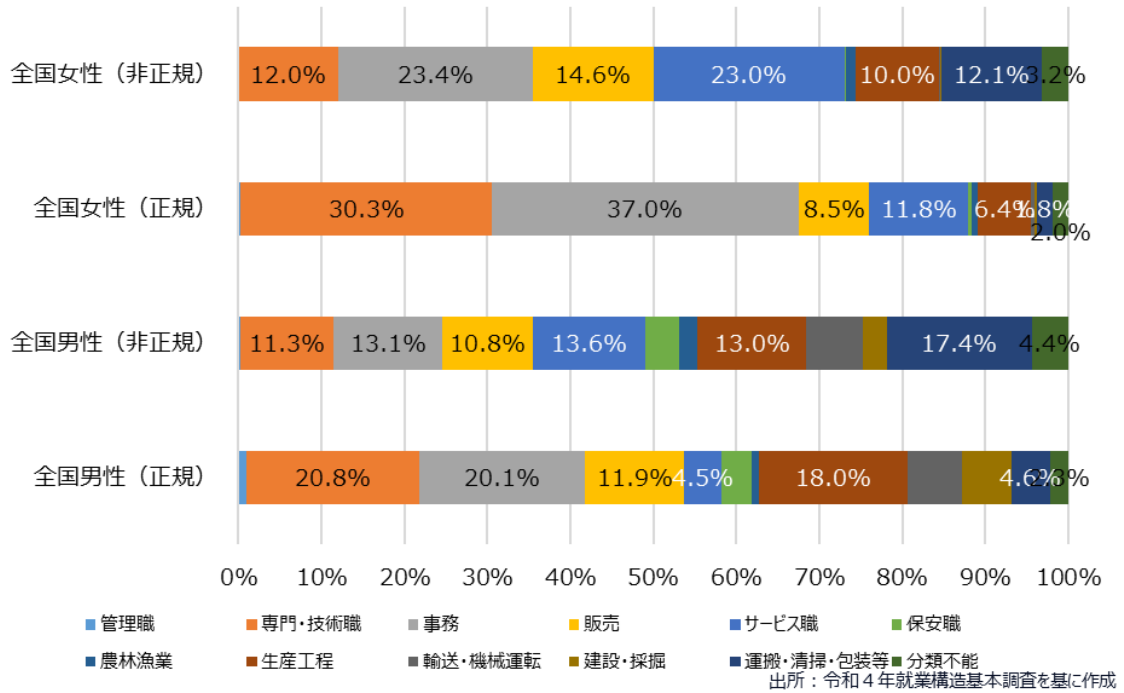
- ・ 女性は専門・技術職や事務の割合が正規・非正規雇用者ともに高くなっている。サービス職については非正規雇用者で高い。
- ・ 男女を比較した場合に、生産工程において、男性の正規雇用者割合が高い一方、女性は生産工程において非正規雇用者の割合が高い。販売職においても同様の傾向がある。

図表 4-20 性別、雇用形態別の職種割合（三重県）



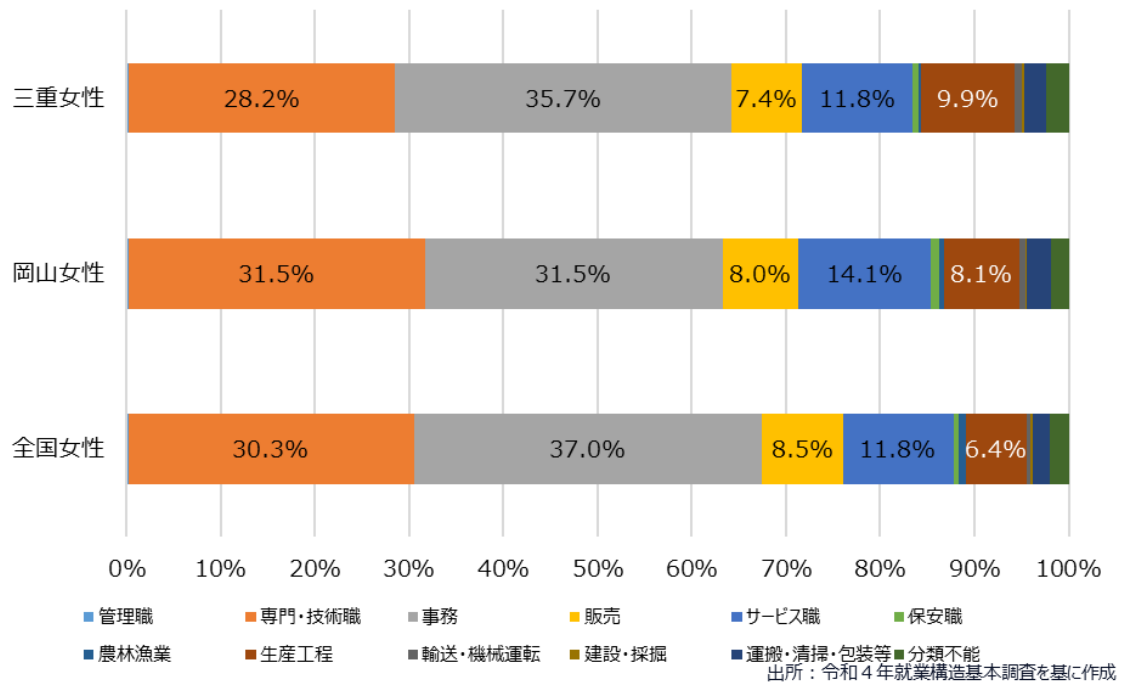
- ・ 全国の性別、雇用形態別の職種割合では、生産工程において、男性の正規雇用者数と非正規雇用者の割合の差は5ポイントとなっている。三重県では10ポイントの差があることから、三重県の方が生産工程においては、ジェンダー・ギャップが広がりやすい構造があることがわかる。

図表 4-21 性別、雇用形態別の職種割合（全国）



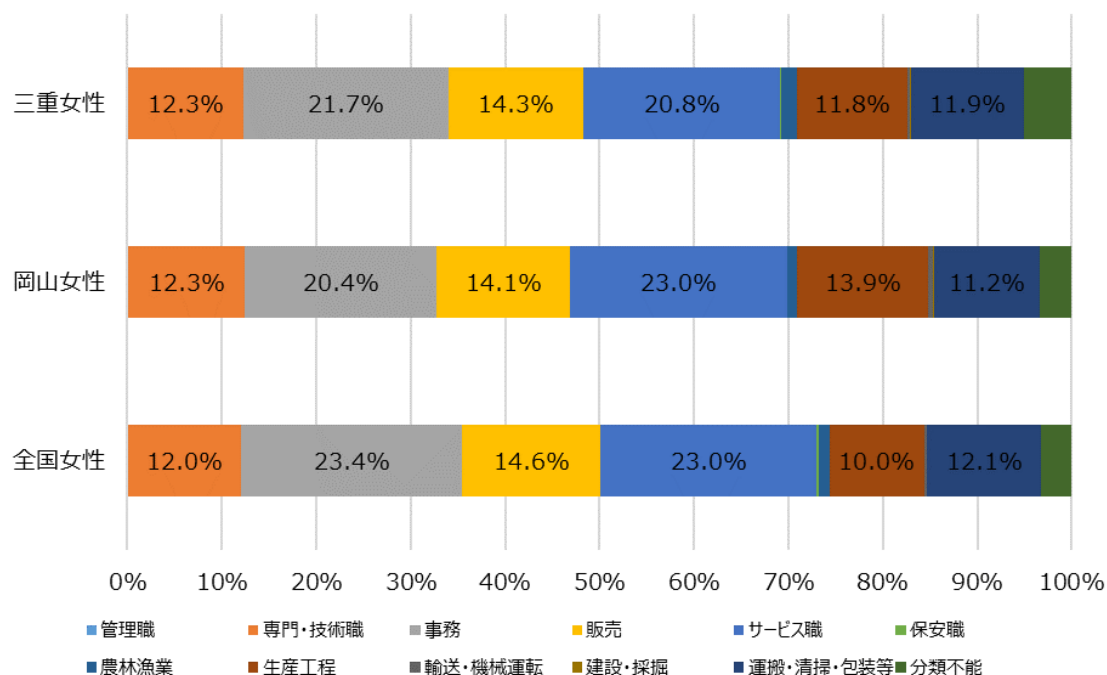
- ・ 三重県の女性の正規雇用者では、生産工程従事者が9.9%で全国平均、岡山県を上回っている。
- ・ 一方、専門・技術職は28.2%で全国平均、岡山県を下回っている。

図表 4-22 女性正規雇用者の職種割合比較（三重県/岡山県/全国）



- ・ 三重県の女性の非正規雇用者ではサービス業に従事する女性の割合が20.8%で全国平均、岡山県を下回っている。

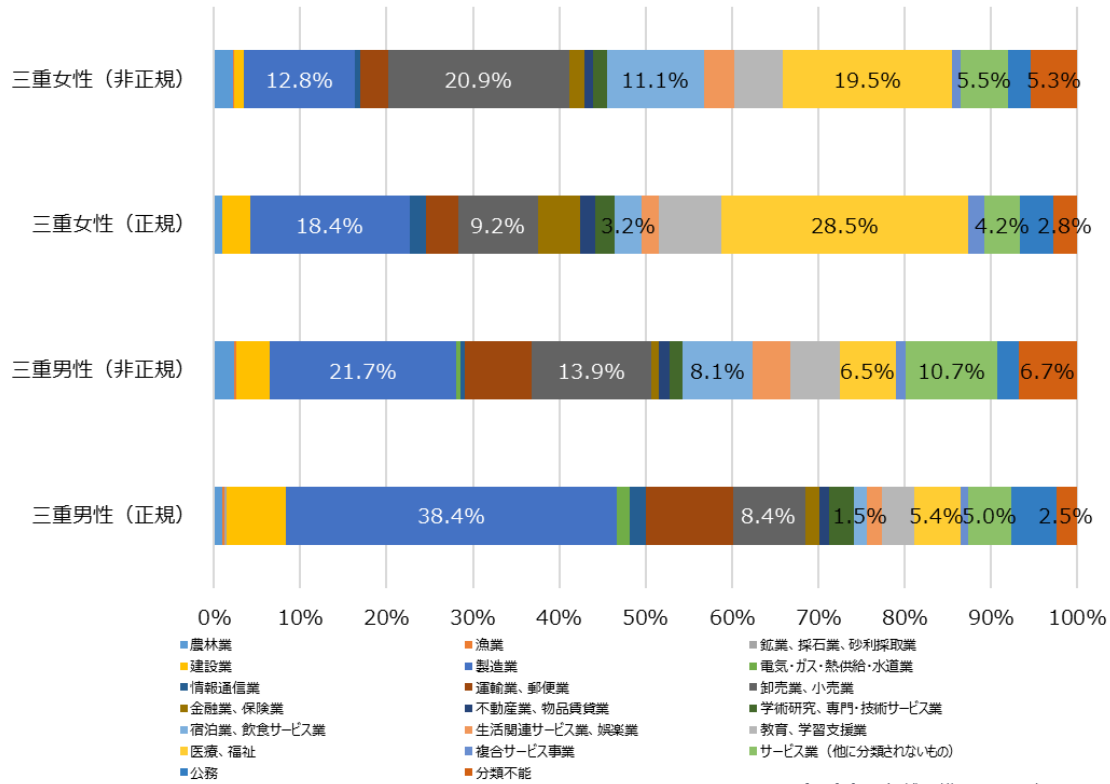
図表 4-23 女性非正規雇用者の職種割合比較（三重県/岡山県/全国）



#### 4) 産業別正規／非正規雇用者割合の男女比較

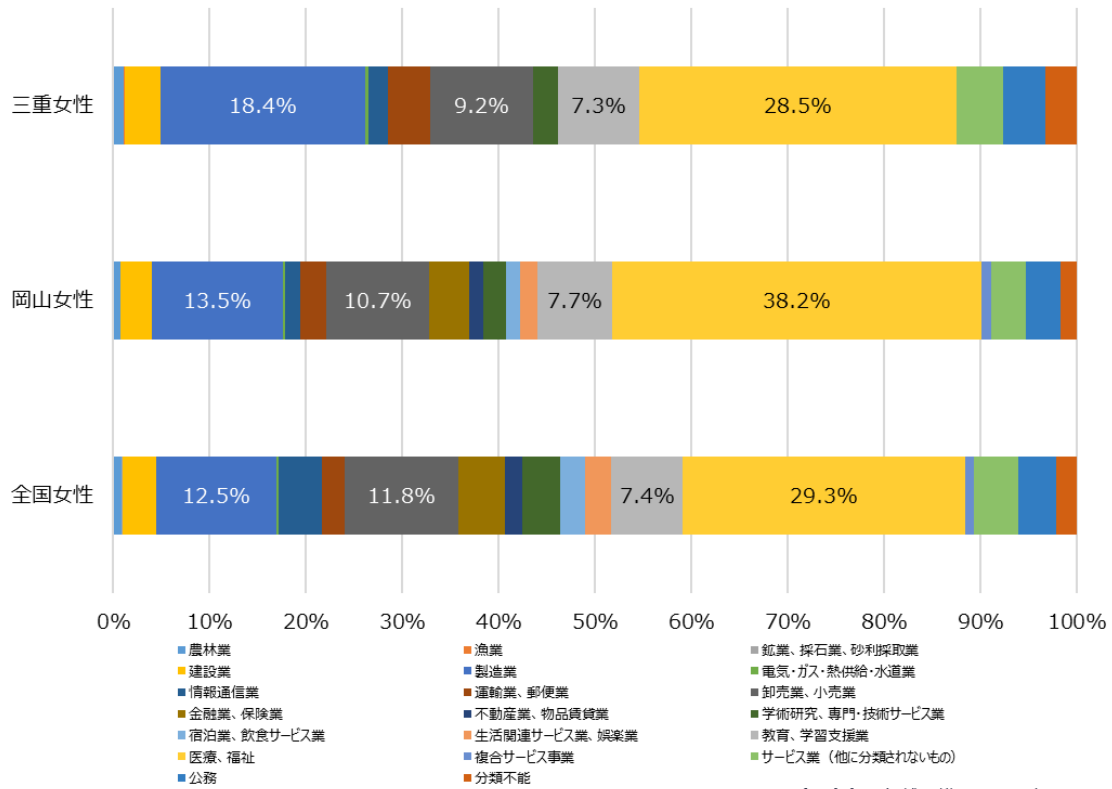
- ・ 産業別では、製造業において、正規雇用者と非正規雇用者の割合の差は、女性と比べて男性で大きくなっている。
- ・ 卸売・小売業と宿泊業においては、男性に比べ女性の非正規雇用者の割合が高い。
- ・ 医療・福祉に従事する女性の割合は正規雇用者、非正規雇用者ともに約2～3割で、男性と比較して高くなっている。

図表 4-24 性別、雇用形態別の産業割合（三重県）



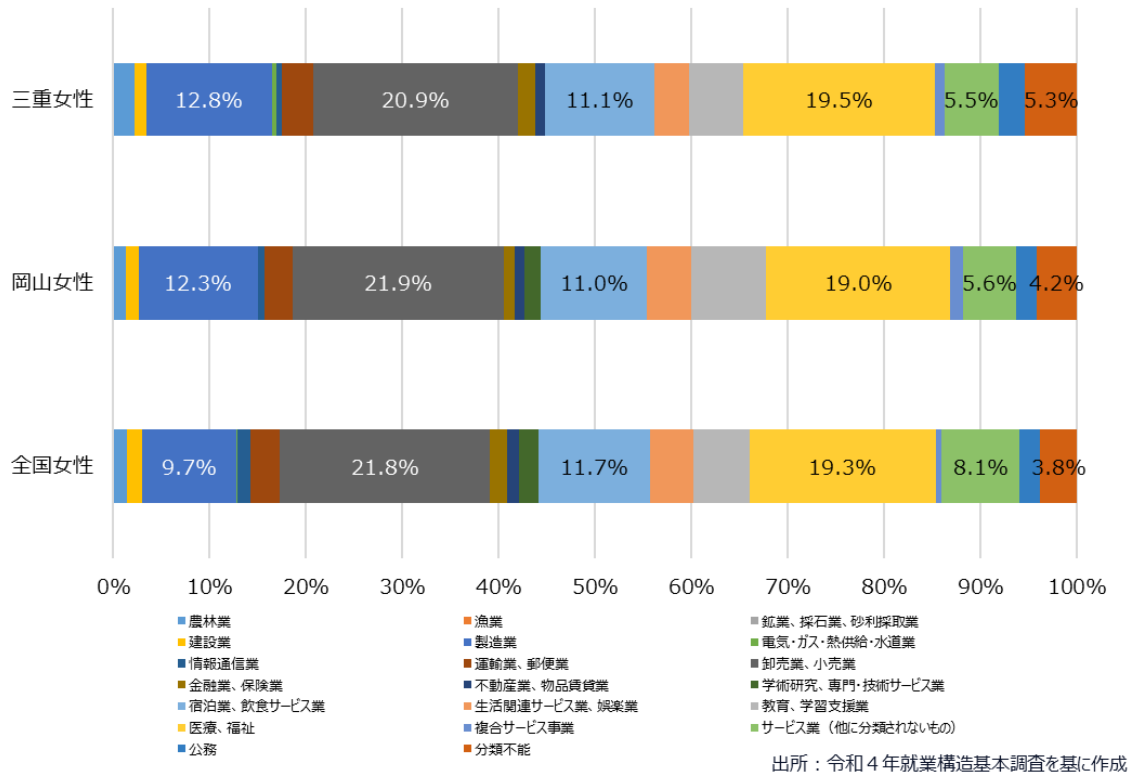
- ・ 女性に焦点を当てて分析する。まずは、正規雇用者において、三重県の女性の正規雇用者では、製造業従事者が18.4%で全国平均、岡山県を上回っている。また、運輸業、郵便業の割合もわずかに高い。
- ・ 医療、福祉では三重県は28.5%で全国平均と同等だが、岡山県を約10ポイント下回っている。

図表 4-25 女性正規雇用者の産業別割合比較（三重県/岡山県/全国）



- ・ 女性の非正規雇用者に絞って分析すると、三重県は製造業従事者が 12.8%で全国平均と岡山県を上回っている。

図表 4-26 女性非正規雇用者の産業別割合比較（三重県/岡山県/全国）



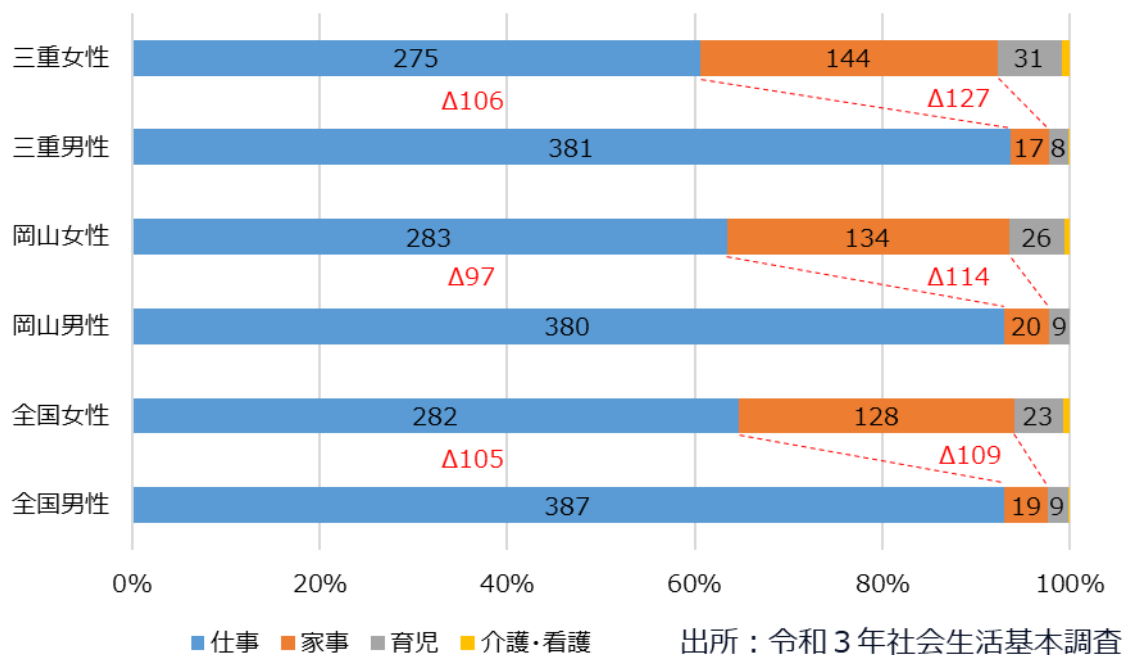
### （3）家事・育児における時間に関する男女格差

#### 1) 家事・育児にかかる時間の比較

- ・ 全国平均、三重県、岡山県の各活動に割く1日あたりの平均時間を比較すると、三重県の女性が家事に割く時間が144分と最も長い。
- ・ 三重県の家事時間は、女性が男性より127分長く、この差は全国平均と岡山県よりも大きい。
- ・ 三重県の女性が育児に割く時間は、全国平均よりも8分、岡山県の女性よりも5分長い。



図表 4-27 各活動に割く1日あたりの平均時間（分）



## 2) 有業者が育児にかかる時間の比較

- ・ 三重県の女性の雇用者の約4分の1が、非正規雇用者で1日あたりの育児時間が8時間以上となっている。
- ・ 三重県の男性雇用者と全国平均との間では傾向が変わらず、7割以上が1日あたりの育児時間が4時間未満となっている。
- ・ 三重県と岡山県の女性雇用者を比べても、三重県の非正規雇用の女性に育児時間が偏っていることがわかる。
- ・ 三重県と岡山県の男性雇用者では傾向は変わらず、7割以上が1日あたりの育児時間が4時間未満となっている。

図表 4-28 有業者が育児にかける時間の男女比較（三重県）

性別	時間	会社役員	正規雇用者	非正規雇 用者全体	うちパート	うちアルバイ ト
男性	1 時間未満	0.76%	23.63%	0.57%	0.00%	0.00%
	1～2 時間未満	1.13%	31.00%	0.76%	0.00%	0.19%
	2～4 時間未満	1.32%	25.52%	1.13%	0.00%	0.00%
	4～6 時間未満	0.19%	7.18%	0.76%	0.19%	0.00%
	6～8 時間未満	0.19%	2.65%	0.00%	0.00%	0.00%
	8 時間以上	0.19%	2.65%	0.19%	0.00%	0.00%
女性	1 時間未満	0.00%	0.86%	0.22%	0.22%	0.00%
	1～2 時間未満	0.00%	1.94%	0.65%	0.00%	0.43%
	2～4 時間未満	0.00%	6.67%	5.38%	3.66%	0.65%
	4～6 時間未満	0.43%	13.55%	10.97%	8.82%	0.43%
	6～8 時間未満	0.43%	4.95%	11.40%	9.03%	0.86%
	8 時間以上	0.22%	17.42%	24.52%	18.92%	1.51%

20%以上  
 10～20%

出所：令和 4 年就業構造基本調査を基に作成

図表 4-29 有業者が育児にかける時間の男女比較（全国）

性別	時間	会社役員	正規雇用者	非正規雇 用者全体	うちパート	うちアルバイ ト
男性	1 時間未満	1.51%	23.16%	0.40%	0.06%	0.06%
	1～2 時間未満	1.80%	31.80%	0.82%	0.07%	0.10%
	2～4 時間未満	1.33%	25.54%	0.84%	0.10%	0.10%
	4～6 時間未満	0.37%	7.11%	0.52%	0.08%	0.13%
	6～8 時間未満	0.14%	1.84%	0.15%	0.04%	0.04%
	8 時間以上	0.11%	2.26%	0.13%	0.03%	0.02%
女性	1 時間未満	0.00%	0.31%	0.17%	0.12%	0.02%
	1～2 時間未満	0.04%	1.34%	0.61%	0.40%	0.03%
	2～4 時間未満	0.23%	8.60%	4.36%	3.04%	0.25%
	4～6 時間未満	0.50%	14.99%	9.75%	7.34%	0.55%
	6～8 時間未満	0.44%	8.68%	10.40%	8.20%	0.69%
	8 時間以上	0.83%	19.02%	19.47%	15.42%	1.54%

20%以上  
 10～20%

出所：令和 4 年就業構造基本調査を基に作成

図表 4-30 有業者が育児にかかる時間の男女比較（岡山県）

性別	時間	会社役員	正規雇用者	非正規雇 用者全体	うちパート	うちアルバイ ト
男性	1 時間未満	1.56%	20.81%	0.00%	0.00%	0.00%
	1～2 時間未満	3.13%	31.61%	0.63%	0.16%	0.00%
	2～4 時間未満	0.94%	27.54%	0.78%	0.16%	0.16%
	4～6 時間未満	0.16%	7.36%	0.31%	0.16%	0.16%
	6～8 時間未満	0.00%	2.97%	0.00%	0.00%	0.00%
	8 時間以上	0.31%	1.88%	0.00%	0.00%	0.00%
女性	1 時間未満	0.00%	0.70%	0.18%	0.00%	0.18%
	1～2 時間未満	0.00%	0.88%	0.53%	0.53%	0.00%
	2～4 時間未満	0.53%	8.76%	6.13%	4.20%	0.00%
	4～6 時間未満	0.53%	12.43%	10.68%	8.76%	0.70%
	6～8 時間未満	0.00%	9.81%	11.91%	8.23%	1.40%
	8 時間以上	0.70%	17.51%	18.56%	15.24%	1.05%

20%以上  
 10~20%

出所：令和4年就業構造基本調査を基に作成

## 4.2. 県内企業及び従業員に関するアンケート調査

### 4.2.1. アンケート実施概要

#### (1) 実施の目的

働きやすさ、子育てしやすさなどに関する県内企業の取り組み状況及び従業員のニーズや制度活用の実態を把握することを目的として県内企業に対するアンケート調査を実施した。

#### (2) 実施内容・対象

三重県内において、男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業の経営者層及び従業員に対し、当該企業が実施する制度がどの程度活用されているか等についてアンケートを行った。

アンケートの実施に当たって、三重県内で「くるみん」<sup>1</sup>、「えるぼし」<sup>2</sup>、「みえの働き方改革推進企業」<sup>3</sup>「女性の活躍推進三重県協議会員企業・団体等」<sup>4</sup>に認定されている350社程度を選定した。アンケートの調査概要及び企業選定に関する詳しい実施手順は以下の通りである。

図表 4-31 アンケート調査概要

	調査概要
目的	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 県内企業の男女の働きやすさに関する取り組み状況を明らかにする</li><li>・ 働きやすさ、子育てしやすさなどに関する従業員のニーズと制度活用の実態を把握する</li></ul>
調査対象	<ul style="list-style-type: none"><li>① 企業向け：三重県内で「くるみん」、「えるぼし」に認定されている企業、及び「みえの働き方改革推進企業」「女性の活躍推進三重県協議会員企業・団体等」に認定されている企業・団体から350社抽出</li><li>② 従業員向け：上記企業に勤める従業員（非正規社員を含む）、民間事業者のWebモニター200名程度</li></ul>
調査方法	① 企業向け：郵送アンケート

<sup>1</sup> 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。

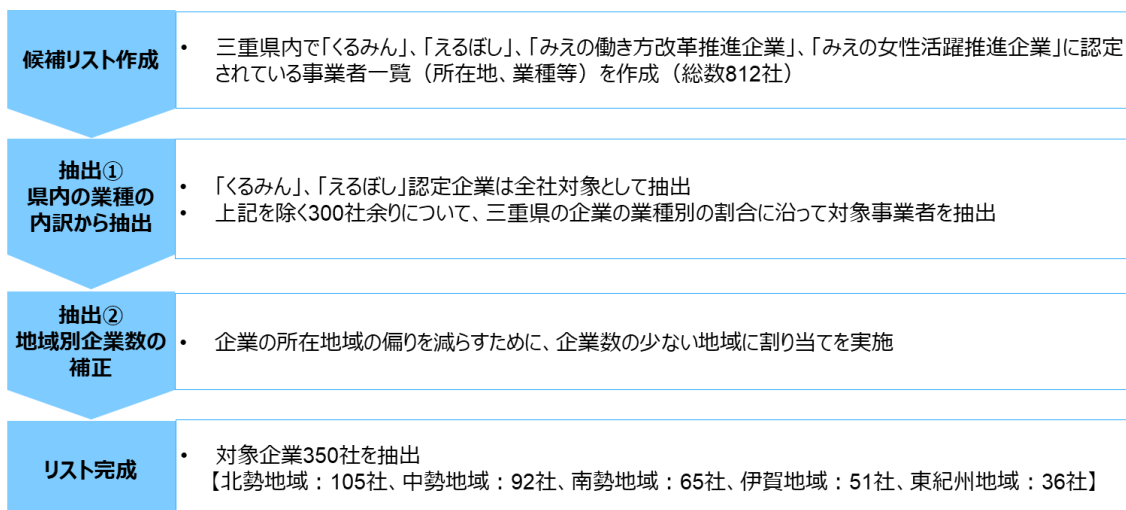
<sup>2</sup> 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした事業主は、申請により、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができる。

<sup>3</sup> 三重県では、働き方を見直し、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業等の優れた取組を県内に広め、地域社会全体での「ワーク・ライフ・バランス」、「働き方改革」の取組推進につなげることを目的に、「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度を実施している。

<sup>4</sup> 三重県では、企業・団体等の活力と県内経済及び地域の活力を一層高めるために、各企業・団体等における女性の活躍が進むよう、トップのリーダーシップによるそれぞれの取組を「見える化」して、広く女性の活躍推進の気運を醸成し、女性が活躍できる環境整備を進める仕組みとして「女性の活躍推進三重県協議」を設置している。

調査概要	
	② 従業員向け：Web アンケート（※対象企業を通じて周知）

図表 4-32 企業向けアンケートの抽出フロー



### （3）アンケート項目

アンケートは企業向けと従業員向けの2種類で実施した。

企業向けアンケートでは、男女の働きやすさに関する調査が目的であることから、主に子どもがいても柔軟に働くことができる制度の活用状況や、女性の管理職登用に関する意識を調査した。具体的には、①「柔軟な働き方に関する取り組み」、②「福利厚生・子育て支援」、③「結婚支援」、④「女性管理職の登用」、⑤「企業プロフィール、就業実態」の5テーマについてアンケートを実施した。

アンケートの質問内容は図表 4-33 企業向けアンケートの質問内容の通りである。

図表 4-33 企業向けアンケートの質問内容

項目	質問文	選択肢
柔軟な働き方に関する取り組み		
テレワーク、サテライトオフィスの利用	テレワーク・サテライトオフィスの利用についての取り組み状況を教えてください	①導入している ②導入を予定 ③導入を前向きに検討している ④導入する予定はない検討していない
	①と回答した方：社内にテレワークはどの程度浸透していますか。	①社内全体で多くの人が利用している ②部署によって利用度合が異なる

		<ul style="list-style-type: none"> <li>③性別によって利用度合が異なる</li> <li>④あまり利用していない</li> <li>⑤その他</li> </ul>
	④と回答した方：その理由をお答えください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①テレワーク出来る業務がない</li> <li>②テレワークを実施する環境整備する余裕がない</li> <li>③仕事の効率が落ちそう</li> <li>④実施したいが進め方が分からない</li> <li>⑤社員からニーズがない</li> <li>⑥その他</li> </ul>
フレックスタイム	フレックスタイム制についての取り組み状況を教えてください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①導入している</li> <li>②導入を予定</li> <li>③導入を前向きに検討している</li> <li>④導入する予定はない検討していない</li> </ul>
	①と回答した方：フレックスタイム制は社内にどの程度浸透していますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①社内全体で多くの人が利用している</li> <li>②部署によって利用度合が異なる</li> <li>③性別によって利用度合が異なる</li> <li>④あまり利用していない</li> <li>⑤その他</li> </ul>
	④と回答した方：その理由をお答えください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①フレックスに出来る業務がない</li> <li>②労働時間を管理できる環境整備する余裕がない</li> <li>③仕事の効率が落ちそう</li> <li>④実施したいが進め方が分からない</li> <li>⑤社員からニーズがない</li> <li>⑥その他</li> </ul>
短時間勤務制度	時短勤務についての取り組み状況を教えてください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①導入している</li> <li>②導入を予定</li> <li>③導入を前向きに検討している</li> <li>④導入する予定はない検討していない</li> </ul>
	①と回答した方：時短勤務はどの程度社内に浸透していますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①社内全体で誰でも気兼ねなく利用できる</li> <li>②部署によって利用度合が異なる</li> <li>③性別によって利用度合が異なる</li> <li>④あまり利用していない</li> </ul>

		⑤その他
	④と回答した方：その理由をお答えください。	①人数が少なく、人手が足りない ②フレックス/シフト制で働く時間を選べるので必要性を感じない ③他の社員への不公平感がある ④実施したいが進め方が分からない ⑤社員からニーズがない ⑥その他
所定外労働の免除や制限	本人が希望する場合の所定外労働の免除についての取り組み状況を教えてください。	①導入している ②導入を予定 ③導入を前向きに検討している ④導入する予定はない/検討していない
	①と回答した方：どの程度社内に浸透していますか。	①社内全体で誰でも気兼ねなく利用できる ②部署によって利用度合が異なる ③性別によって利用度合が異なる ④あまり利用していない ⑤その他
	④と回答した方：その理由をお答えください。	①人数が少なく、人手が足りない ②フレックス/シフト制で働く時間を選べるので必要性を感じない ③他の社員への不公平感がある ④実施したいが進め方が分からない ⑤社員からニーズがない ⑥その他
始業終業時間の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）	時差出勤の取り組み状況を教えてください。	①導入している ②導入を予定 ③導入を前向きに検討している ④導入する予定はない/検討していない
	①と回答した方：どの程度社内に浸透していますか。	①社内全体で誰でも気兼ねなく利用できる ②部署によって利用度合が異なる ③性別によって利用度合が異なる ④あまり利用していない ⑤その他

	④と回答した方：その理由をお答えください。	①人数が少なく、人手が足りない ②フレックス/シフト制で働く時間を選べるので必要性を感じない ③他の社員への不公平感がある ④実施したいが進め方が分からない ⑤社員からニーズがない ⑥その他
福利厚生・子育て支援		
男女別の育休取得率	男性の育休取得率を教えてください。また、平均取得期間を教えてください。	〇〇% 平均〇〇週間
	女性の育休取得率を教えてください。また、平均取得期間を教えてください。	〇〇% 平均〇〇週間
企業型保育所の設置	企業主導型の保育所を設置していますか。	①設置している ②設置を予定 ③設置を前向きに検討している ④設置する予定はない検討していない
出産、育児を理由とする退職者の再雇用	出産・育児を理由に退職した方に対して、積極的に再雇用を実施していますか。	①実施している ②実施を予定 ③実施を前向きに検討している ④実施する予定はない検討していない
	④と回答した方：その理由をお答えください。	①人手が足りている ②新しく人を雇用する余裕がない ③時短勤務など、フルタイムで働けないことに懸念がある ④実施したいが進め方が分からない ⑤その他
男性の育児参画のために必要なこと	貴社では、今後、男性が家事や育児に参画していくためには、どのようなことが必要だと考えていますか。（複数回答可）	①男性が育児や家事に参画することの抵抗感をなくすこと ②育児休業取得時に、収入が減ってしまわないこと ③育児休業取得時におけるキャリアの保証や、復帰の際の支援が充実していること



		<ul style="list-style-type: none"> <li>④仕事内容や労働時間の調整など、職場における上司や周囲の理解を深めること</li> <li>⑤テレワークやフレックスタイムなど多様な働き方を普及し、仕事時間の削減や柔軟な調整ができるようになること</li> <li>⑥男性が家事・育児について、スキルを向上するための学ぶ場や交流できる育児支援グループやネットワークなどがあること</li> <li>⑦その他</li> </ul>
子育てと仕事を両立するために企業で必要だと思う対策	<p>貴社では、子育てと仕事を両立するために企業で必要だと思う対策は何だと考えていますか。次の中からあてはまるものを3つまで選んでください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①休暇を取得しやすい雰囲気の醸成</li> <li>②育休や時短中の収入の確保</li> <li>③育休や時短を取得するときの代替人員の確保や同僚への手当支給</li> <li>④テレワークなどの柔軟な働き方の推進</li> <li>⑤転勤・単身赴任などの制度の見直し</li> <li>⑥育休や時短取得者のキャリア・昇進への配慮</li> <li>⑦休日出勤や長時間労働の是正</li> <li>⑧その他</li> </ul>
	<p>上記について、具体的に実施していることがあれば、教えてください。</p>	<p>(自由回答)</p>
<b>結婚支援の実施状況</b>		
結婚支援の取組の有無	<p>結婚を希望する従業員（職員）の結婚を支援する取組について、現在取り組まれているものはありますか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①相談窓口</li> <li>②婚活イベント等の情報提供</li> <li>③婚活イベント等に関する補助制度</li> <li>④社内交流会の開催</li> <li>⑤結婚祝い金</li> <li>⑥結婚休暇</li> <li>⑦働き方改革</li> <li>⑧異業種交流会</li> <li>⑨その他</li> <li>⑩取り組んでいない</li> </ul>

結婚支援への課題・不安	結婚を希望する従業員（職員）の結婚支援に取り組む（取り組んでいない場合は取り組むと仮定した場合）にあたって、課題や不安に感じることは何ですか。	①何をしていいのかわからない ②ハラスメントになる恐れがある ③性の多様性への配慮 ④従業員のプライバシーに踏み込むことにつながる ⑤人手やコストなどの負担が大きい ⑥課題や不安に感じることは特にな い ⑦その他
女性管理職の登用		
女性管理職登用率	女性管理職の人数をお答えください	①管理職の女性はいない ②1～5名 ③5～10名 ④11名以上
	②～④を回答した企業は、管理職のうち、女性が占める割合を教えてください	①10%未満 ②10～15% ③16～19% ④20～29% ⑤30～49% ⑥50～69% ⑦70%以上
女性の管理職登用についての意向	今後の女性の管理職登用についての意向をお答えください	①女性管理職割合の数値目標を定めて推進している ②数値目標はないが、今後積極的に女性を登用したい ③性別にかかわらず、能力があれば登用する ④積極的には登用したいと思わない ⑤その他
企業プロフィール		
企業名	—	(自由記述)
従業員数	従業員数を教えてください。	①10人未満 ②10～99人 ③100～499人 ④500～999人 ⑤1000人以上
平均年齢	従業員の男女別の平均年齢を教えてください。	全体 平均〇〇歳 男性 平均〇〇歳

		女性 平均〇〇歳
平均給与額	従業員の男女別の平均給与額（時間外手当等、各種手当を含む）を教えてください。	全体 平均〇〇円/月 男性 平均〇〇円/月 女性 平均〇〇円/月
雇用形態の内訳・男女比	男女それぞれの雇用形態の内訳を教えてください	男性 正社員〇〇：非正規社員〇〇 女性 正社員〇〇：非正規社員〇〇
残業時間	1人当たりの月平均の残業時間を教えてください	男性： 平均〇〇時間 女性： 平均〇〇時間
推進体制	貴社には、男女の働きやすい環境を実現するための部署を設置していますか。	①専門の部署を設置している。 ②専門ではないが、他の業務と兼務で担当部署を設置している ③部署ではなく、他の業務と兼務で担当者を設置している ④部署も担当者も設置していない
経営層のコミットメント	貴社の経営層は、男女が働きやすい環境の実現にどの程度参画していますか。	①経営層自ら積極的に企画・推進している ②積極的に推進部署・担当者を後押ししている ③推進部署・担当者に任せている ④積極的に推進していない
従業員のニーズの把握状況	貴社は、男女の働きやすい環境に関する従業員のニーズをどのように把握していますか	①従業員へアンケートを実施 ②従業員にヒアリングを実施 ③求職者、退職時に理由をヒアリング ④各制度の利用率を把握 ⑤特に把握は行っていない

従業員向けアンケートでは、柔軟な働き方や子育て支援に関する制度・取り組み利用状況やニーズ、従業員の主観での働きやすさを明らかにする目的で実施した。具体的には、①「柔軟な働き方に関する取り組みの利用状況」、②「福利厚生・子育て支援の利用状況」、③「仕事と家庭の両立」、④「会社の働きやすさ・推進体制」の4つのテーマについてアンケートを実施した。

アンケートの質問内容は図表 4-34 の通りである。

図表 4-34 従業員向けアンケートの質問内容

項目	質問文	選択肢
柔軟な働き方に関する取り組みの利用状況		
テレワーク	あなたはテレワークを普段実施していますか	①実施している ②制度はあるが実施していない ③会社にも実施できる制度がない ④その他
	(②、③と回答した方) もし会社にテレワークを利用できる環境があったら、あなたはテレワーク実施したいと思いますか。	①積極的に利用したい ②利用したい ③あまり利用したいと思わない ④その他
フレックスタイム	あなたは、フレックスタイムの制度を利用していますか。	①利用している ②制度はあるが、利用していない ③制度がなく、利用できない ④その他
	(②、③と回答した方) もし会社でフレックスタイムの制度が利用できる場合、あなたは利用したいと思いますか。	①積極的に利用したい ②利用したい ③あまり利用したいと思わない ④その他
短時間勤務制度	あなたは、時短勤務制度を利用したことがありますか？	①過去に時短勤務を利用したことがある ②現在、時短勤務をしている ③制度はあるが、利用しなかった ④制度がなく、利用できなかった ⑤利用が必要な状況になったことがない ⑥その他
	(③、④、⑤と回答した方) もし時短制度を利用できる環境があったら、あなたは利用したいと思いますか。現在、必要がない方は、将来子どもの世話や親の介護が必要になった場合を想定してお答えください。	①積極的に利用したい ②利用したい ③あまり利用したいと思わない ④その他
所定外労働の免除や制限	あなたは、残業時間に上限を設ける制度を利用したことがありますか？	①利用したことがある ②現在、利用している ③制度はあるが、利用していない

		<ul style="list-style-type: none"> <li>④制度がなく、利用できなかった</li> <li>⑤利用が必要な状況になったことがない</li> <li>⑥その他</li> </ul>
始業終業時間の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）	あなたは、時差出勤の制度を利用したことがありますか？	<ul style="list-style-type: none"> <li>①利用したことがある</li> <li>②現在、利用している</li> <li>③制度はあるが、利用していない</li> <li>④制度がなく、利用できなかった</li> <li>⑤利用が必要な状況になったことがない</li> <li>⑥その他</li> </ul>
柔軟な働き方の利用を阻害する要因	あなたの職場で、テレワークや時短勤務などの柔軟な働き方を選択する上で、心理的に気になること、障壁になっていることはありますか？あなた自身、もしくは近い同僚との会話の中で当てはまるものがあれば選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①制度がない</li> <li>②制度に対する認知が足りない</li> <li>③職場の上司の理解がない、相談しにくい</li> <li>④職場の同僚に気をつかってしまう</li> <li>⑤会社に相談窓口がない</li> <li>⑥昇進やキャリアアップへの影響が心配</li> <li>⑦仕事が忙しい</li> <li>⑧その他</li> </ul>
福利厚生・子育て支援の利用状況		
育児休業	あなたは、育児休業を取得したいと思いますか。現在、子どもがいない方も、将来子どもできた場合を想定してお答えください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①積極的に取得したい</li> <li>②できれば取得したい</li> <li>③あまり取得したいと思わない</li> <li>④すでに取得したことがある</li> <li>⑤その他</li> </ul>
休業、休暇の利用を阻害する要因	あなたの職場で、育児休暇や子どもが病気になった時に休暇を取得する上で、心理的に気になること、障壁になっていることはありますか？あなた自身、もしくは近い同僚との会話の中で当てはまるものがあれば選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①制度に対する認知・知識が足りない</li> <li>②職場の上司の理解がない、相談しにくい</li> <li>③職場の同僚に気をつかってしまう</li> <li>④会社に相談窓口がない</li> <li>⑤自分で代わりに働いてくれる人を探さなくてはならない</li> <li>⑥昇進やキャリアアップへの影響が心配</li> <li>⑦仕事が忙しい</li> <li>⑧その他</li> </ul>
事業所内の保育施設の利用状況	（子どもがいる方のみ） あなたの職場に、会社で設置した保育施設はありますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①ある</li> <li>②ない</li> <li>③分からない</li> </ul>
	（①を選択した方）	①利用している

	会社が設置した保育施設を利用していますか。	②利用していない ③利用したいができなかった
	(③を選択した方) 利用できなかった理由を教えてください。	①入園枠が少なかった ②時間が合わなかった ③家が遠い ④施設が充分でない ⑤保育施設のスタッフに預けるのが心配 ⑥その他
出産・育児による退職者の再雇用	あなたが将来、出産や育児で退職したと仮定して、出産や育児で退職した方を再雇用する制度があった場合、利用したいと思いますか。	①積極的に利用したい ②できれば利用したい ③あまり利用したいと思わない ④どちらでもない
仕事と家庭の両立		
残業時間	あなたの1月あたりのおよその残業時間を教えてください	①10 時間未満 ②10~20 時間 ③20~40 時間 ④40~60 時間 ⑤60~80 時間 ⑥80 時間以上
1日当たりの家事・育児時間	あなたの1日当たりの家事・育児の時間を教えてください。	①1 時間未満 ②1~2 時間 ③2~3 時間 ④3~4 時間 ⑤4~5 時間 ⑥5~6 時間 ⑦6~7 時間 ⑧7 時間以上
仕事と家庭の両立	あなたは、仕事と家庭の両立ができていますか。	①両立できている ②まあまあできている ③あまりできていない ④全くできていない ⑤わからない ⑥両立の必要性がない
	(③、④を選択した方) 両立できていないと感じるのは、なぜですか	①仕事の負担が大きすぎる ②家庭の負担が大きすぎる ③仕事、家庭両方とも負担が大きい ④その他

キャリアと働き方に対する考え方	あなたが働く場所を選ぶうえで、重視することを 2つ、次の中から選んでください	<ul style="list-style-type: none"> <li>①残業が少なく、休暇が取りやすい</li> <li>②働き方を自由に選べる</li> <li>③家庭と両立できる</li> <li>④キャリアアップやスキルアップにつながる</li> <li>⑤自分のスキルや個性を活かせる</li> <li>⑥給料が高い</li> <li>⑦社会貢献につながる</li> <li>⑧安定的に長く働ける</li> <li>⑨その他</li> </ul>
	(子どもがいる方のみ) 子どもが生まれたときに、ご自身の働き方等に対する考え方等に変化はありましたか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①変わらず今のまま働き続けようと思った</li> <li>②キャリアアップ、スキルアップしようと思った</li> <li>③キャリアアップ、スキルアップを諦めようと思った</li> <li>④もっとバリバリ仕事をしたいと思った</li> <li>⑤残業や仕事の時間を抑えたいと思った</li> <li>⑥仕事以外にも活動の場を広げようと思った</li> <li>⑦転職について考えるようになった</li> <li>⑧その他</li> </ul>
子育てと仕事を両立するために企業で必要だと思う対策	子育てと仕事を両立するために企業で必要だと思う対策は何だと考えていますか。次の中からあてはまるものを3つまで選んでください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①休暇を取得しやすい雰囲気の醸成</li> <li>②育休や時短中の収入の確保</li> <li>③育休や時短を取得するときの代替人員の確保や同僚への手当支給</li> <li>④テレワークなどの柔軟な働き方の推進</li> <li>⑤転勤・単身赴任などの制度の見直し</li> <li>⑥育休や時短取得者のキャリア・昇進への配慮</li> <li>⑦休日出勤や長時間労働の是正</li> <li>⑧その他</li> </ul>
会社の働く環境、職場における性別による役割意識		
働きやすさ・働きがい	あなたの職場は働きやすいと思いますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①そう思う</li> <li>②ややそう思う</li> </ul>
	あなたの職場は働きがいのある職場だと思いますか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>③あまりそう思わない</li> <li>④全くそう思わない</li> </ul>

企業の推進体制に対する評価	会社として、子育てと仕事の両立できる環境を積極的に整えていると思いますか。	
	会社として、テレワークやフレックスタイム等、柔軟に働くことができる環境を積極的に整えていると思いますか。	
職場における性別による役割意識	あなたの職場では、「男女によって部署の配置や職務内容に差がない」と思いますか。	①そう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④全くそう思わない
	あなたの職場では、日常の雑務（掃除やゴミ捨て、コピー用紙交換等）についても男女関係なく役割分担していると感じますか。	
回答者属性		
性別	—	①男性 ②女性 ③その他
年代	—	①15~19 歳 ②20 代 ③30 代 ④40 代 ⑤50 代 ⑥60 代 ⑦それ以上
子どもの有無	子どもはいますか。	①いない ②1 人 ③2 人 ④3 人以上 ⑤その他
雇用形態	あなたの雇用形態を教えてください	①正社員 ②契約社員・嘱託社員 ③派遣社員 ④パート・アルバイト ⑤その他



勤め先	勤め先の所在地について、当てはまるものを選んでください。	①北勢地域 ②中勢地域 ③南勢地域 ④伊賀地域 ⑤東紀州地域 ⑥その他
	勤め先の業種について、当てはまるものを選んでください。	①農林水産業 ②鉱業、採石業 ③建設業 ④製造業 ⑤電気、ガス、水道業 ⑥情報通信業 ⑦運輸業、郵便業 ⑧卸売業、小売業 ⑨金融業、保険業 ⑩不動産業、物品賃貸業 ⑪学術研究、専門・技術サービス業 ⑫宿泊業、飲食サービス業 ⑬生活関連サービス業、娯楽業 ⑭教育、学習支援業 ⑮医療、福祉 ⑯総合サービス業 ⑰その他
	企業名	(自由回答)

#### 4.2.2. 実施結果

##### (1) サマリー

ここでは、企業の働きやすさに関する各種制度の取り組み状況や、男女による職場の役割意識に関する分析結果を記載する。

##### 【テレワーク・サテライトオフィス】

テレワークやサテライトオフィスに関して導入している企業は約 30%であり、導入している企業においても制度を利用していない従業員の割合が高い。テレワークやサテライトオフィスを導入している企業では業務内容によって制度を利用しやすい部署とそうでない部署の差が生じている。また、現場作業が必要な業種ではテレワーク出来る業務がないという理由で導入していない・検討していない企業も多い。他方、現場作業が必要な業種の従業員から一定程度のニーズが認められている。テレワーク可能な業務を切り分けながら、働く現場の実情に合った形で導入することが必要と考えられる。

### 【フレックスタイム】

フレックスタイム制は、企業の導入状況と従業員からのニーズのギャップが他の制度と比べて大きい。特に建設業や医療・福祉など現場作業やシフト制の勤務体系の業種においては、導入が進んでいない。また、導入している企業においては、制度を利用している人よりも利用していない人の割合が高い。その理由として、半数以上が「職場の同僚に気がつかってしまう」と回答している。他方、制度があれば利用したいと考えている従業員は57.3%であった。

性別に関わらず働きやすい環境とするためには、従業員がフレックスタイム制を求める理由を探り、企業全体として柔軟なシフト変更を可能にする仕組みを構築する等、それぞれの企業にあった制度の導入が求められる。

### 【時短勤務】

時短勤務に関しては、制度の利用が女性に大きく偏っており、男性の利用率は0.8%程度である。他方で、男性のうち、利用できる環境があれば利用したいと回答した割合は66.7%であり、男性からも制度利用のニーズが高い。希望しながらも男性が時短勤務を利用しない理由として「職場の同僚に気がつかってしまう」、「仕事が忙しい」ことが挙げられている。希望する男性が利用できる環境を実現するためには、時短勤務を希望する男性の業務量・責任範囲を調整する等の対策が必要と考えられる。

### 【職場における男女の役割意識】

女性の管理職登用については、数値目標を定める等、積極的に取組を進めている企業は少ない。

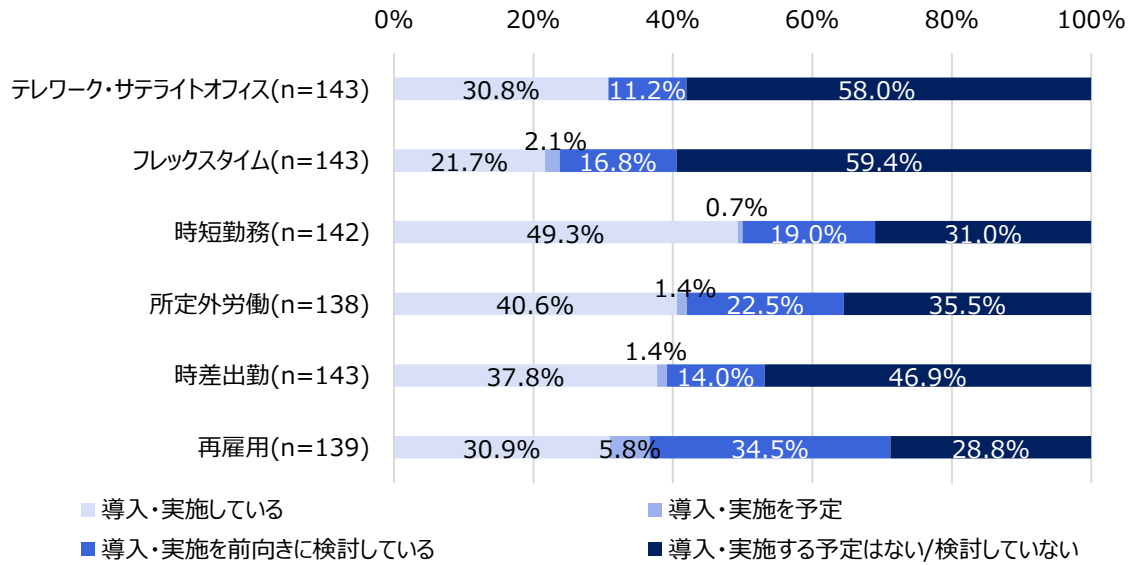
部署の配置・職務内容や日常の雑務に男女差を感じていないと回答した割合は約60%である。年代や性別により感じ方が異なり、女性や比較的年齢層が高い世代で男女差を感じる割合が高まる。20代で男女差を感じると回答する割合が高まっている点については、新卒での就職時の配属について男女の違いを感じている可能性がある。

### 【子育てと仕事を両立するために必要な対策に関する、企業と従業員の認識の差異】

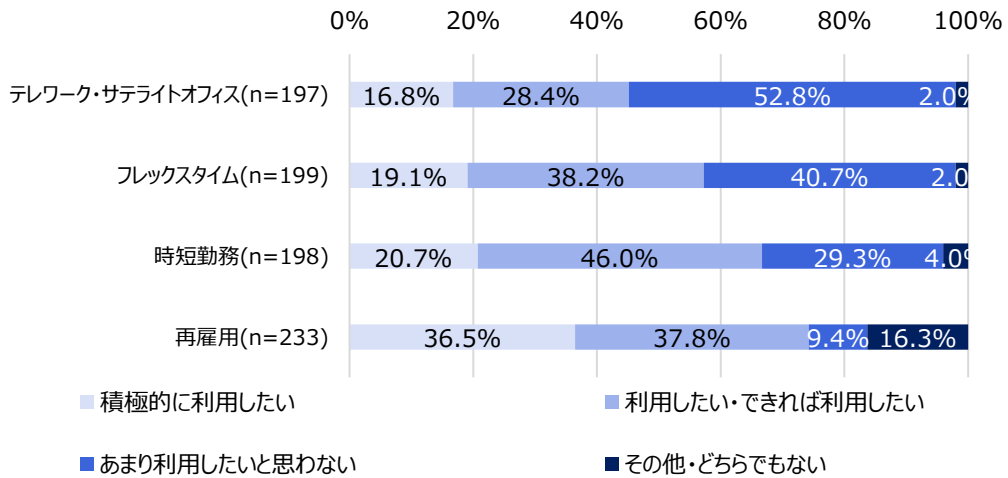
子育てと仕事を両立するために企業で必要な対策について、従業員は、「育休中や時短中の収入の確保」と同程度の割合で「テレワーク等の柔軟な働き方が出来ること」を求めている。他方、企業は「育休中や時短中の収入の確保」が重要と回答する割合が高く、「テレワーク等の柔軟な働き方が出来ること」と回答する割合が従業員と比較して少ない。

上記に見られる通り、企業は正確に従業員のニーズを捉え切れていない可能性がある。性別に関わらず働きやすい環境とするためには、こうした企業と従業員の認識のギャップを埋めながら、働きやすい環境を実現することが重要と考えられる。

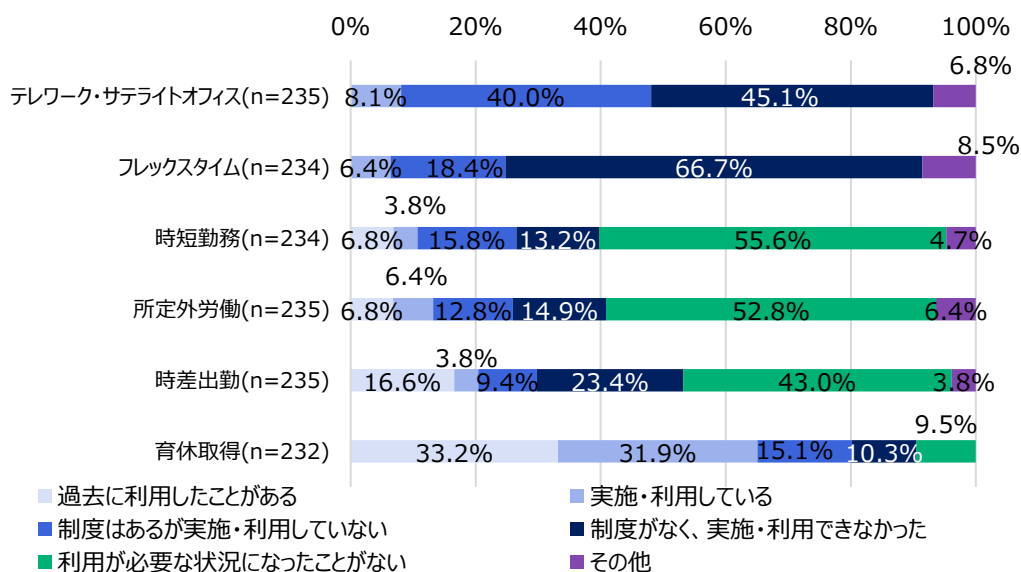
図表 4-35 【企業向け】各制度の導入状況



図表 4-36 【従業員向け】各制度の利用意向



図表 4-37 【従業員向け】各制度の利用状況<sup>5</sup>

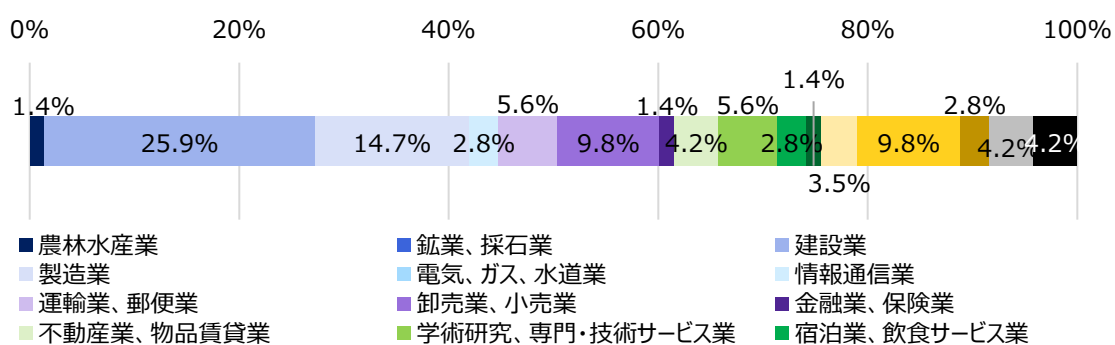


## (2) 項目別分析

### ① 回答企業の業種

企業向けアンケートに回答した業種は、建設業、製造業、卸売業・小売業、医療・福祉の順に多い。

図表 4-38 【企業向け】回答企業の業種 (n=143)

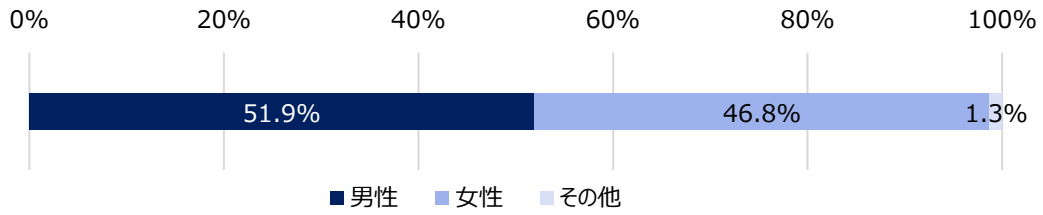


### ② 回答従業員の属性

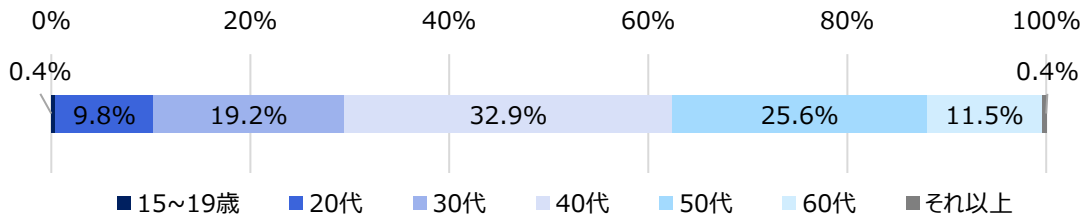
従業員向けアンケートの回答者は、性別や年代に偏りはない。雇用形態は82.9%が正社員である。業種別では建設業、教育・学習支援業、医療・福祉、製造業の順に多い。

<sup>5</sup> テレワーク・サテライトオフィスとフレックスタイムの設問には、「過去に利用したことがある」「利用が必要な状況になったことがない」の選択肢を設けていない。

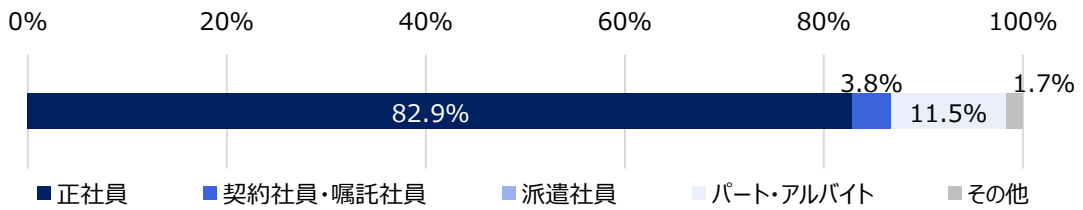
図表 4-39 【従業員向け】回答者の性別 (SA, n=235)



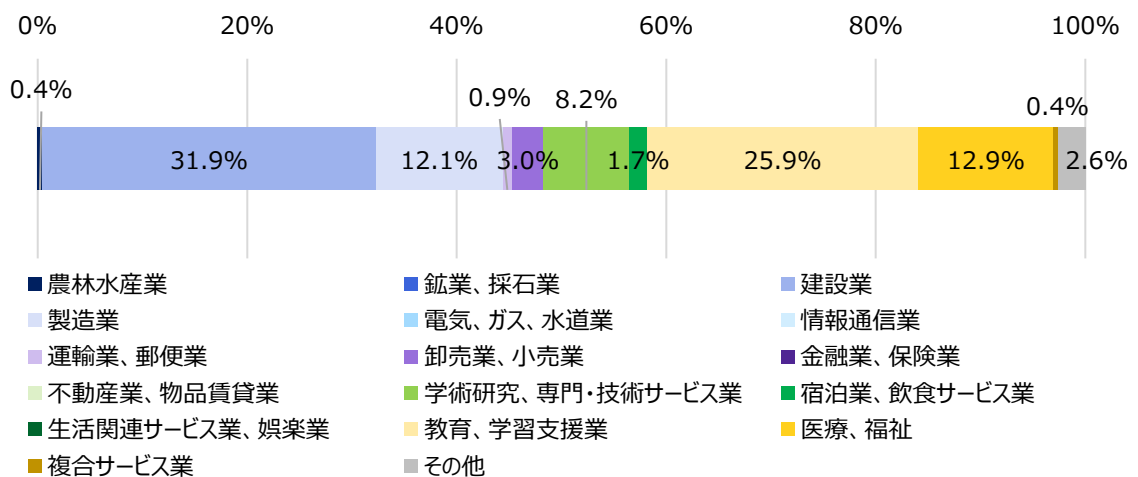
図表 4-40 【従業員向け】回答者の年代 (SA, n=234)



図表 4-41 【従業員向け】回答者の雇用形態 (SA, n=234)



図表 4-42 【従業員向け】回答者の勤務先業種 (SA, n=232)

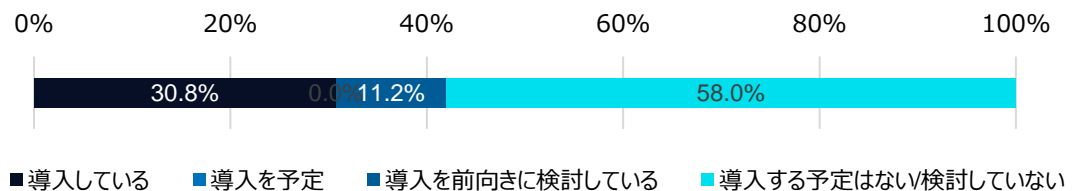


### ③ テレワーク・サテライトオフィスの導入・利用

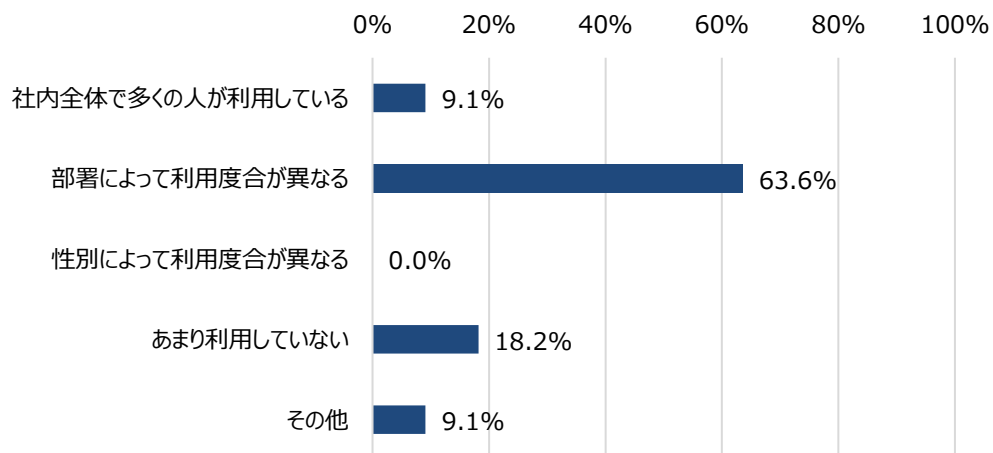
テレワーク・サテライトオフィスを導入している企業は、30.8%となっている。導入している企業でも、「部署によって利用度合が異なる」と回答する割合が高い。業務の種類によって利用度合に差が生じているものと思われる。

また、テレワーク・サテライトオフィスを「導入する予定はない／検討していない」としている企業の割合は58.0%であった。業種別でみると、卸売業・小売業の85.7%、建築業の75.7%、医療・福祉の57.1%、製造業の23.8%が「導入する予定はない／検討していない」と回答している。建設業、卸売・小売、医療・福祉等、現場作業が必要な業種では、「テレワーク出来る業務がない」ことをその理由に挙げる傾向にある。

図表 4-43 【企業向け】テレワーク・サテライトオフィスの導入状況 (SA, n=143)



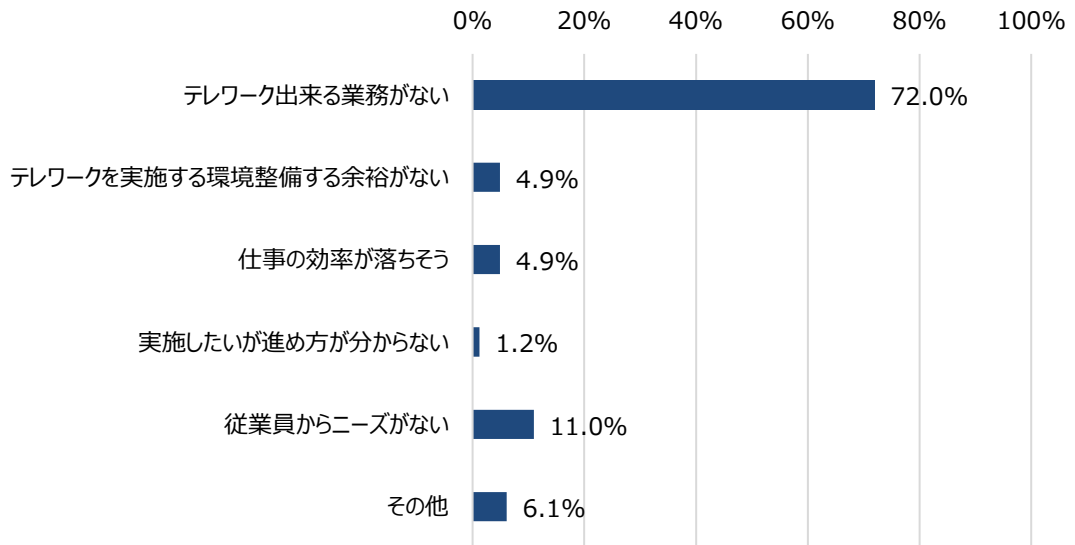
図表 4-44 【企業向け】テレワークの社内浸透度 (SA, n=44)



(その他の主な回答)

- ・ 必要に応じて在宅勤務を許可している
- ・ 原則として、育児介護等で通勤困難な者を対象として取り入れている
- ・ テレワークは導入しているがテレワークできる業務は少ない

図表 4-45 【企業向け】「導入する予定はない/検討していない」理由 (SA, n=82)



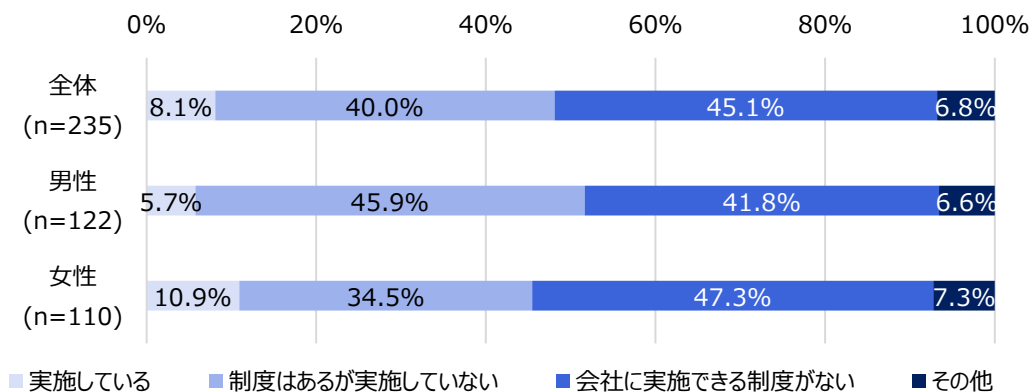
(その他の主な回答)

- ・ テレワーク可能な職種が限られる
- ・ テレワークしない人に負担がかかる
- ・ 情報漏洩防止
- ・ 必要性がない

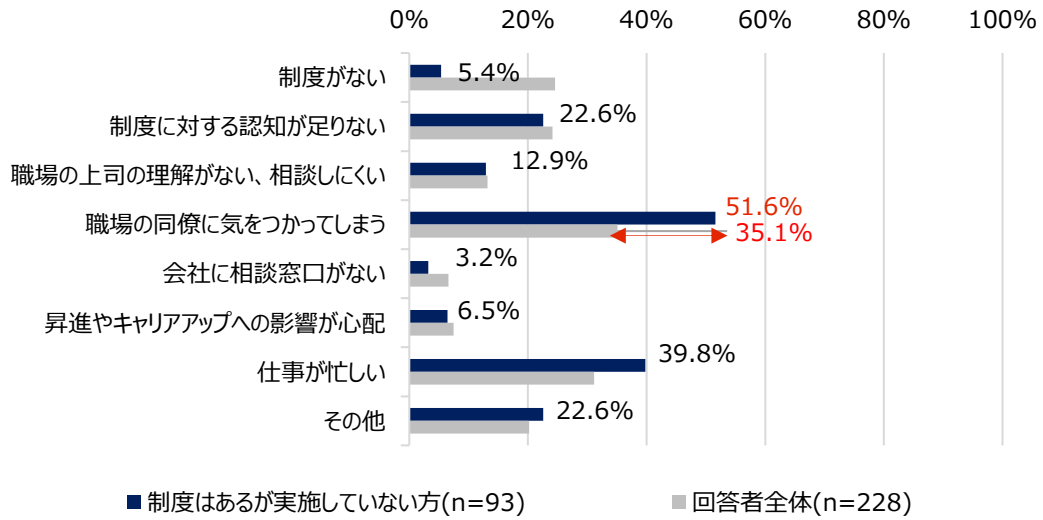
従業員向けアンケートでは、「制度はあるが実施していない」と回答した割合が高い。回答者全体と比較して、「制度はあるが実施していない」と回答した従業員では、「職場の同僚に気をつけてしまう」ことを障壁として挙げる割合が16.5ポイント高い。

テレワークを現在実施していない従業員のうち、「積極的に利用したい」「利用したい」と回答した割合は45.2%となっている。従業員のテレワークの利用意向を業種別でみると、建設業や製造業、医療・福祉といった現場での業務が必要な業種の従業員にも利用意向が見られる。

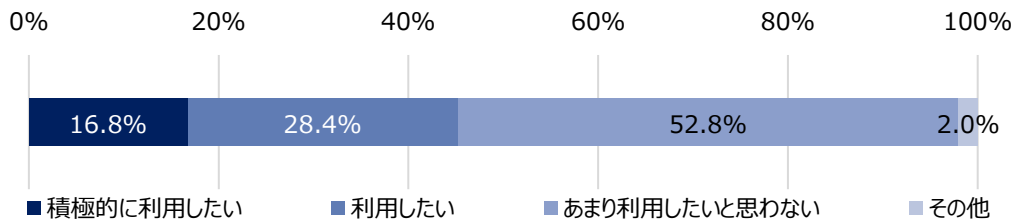
図表 4-46 【従業員向け】 普段のテレワークの実施状況 (SA, n=235)



図表 4-47 【従業員向け】（「制度はあるが実施していない」と回答した人のうち）柔軟な働き方を選択する上で、心理的に気になること、障壁になっていること（MA）



図表 4-48 【従業員向け】テレワークの利用意向（SA, n=197）

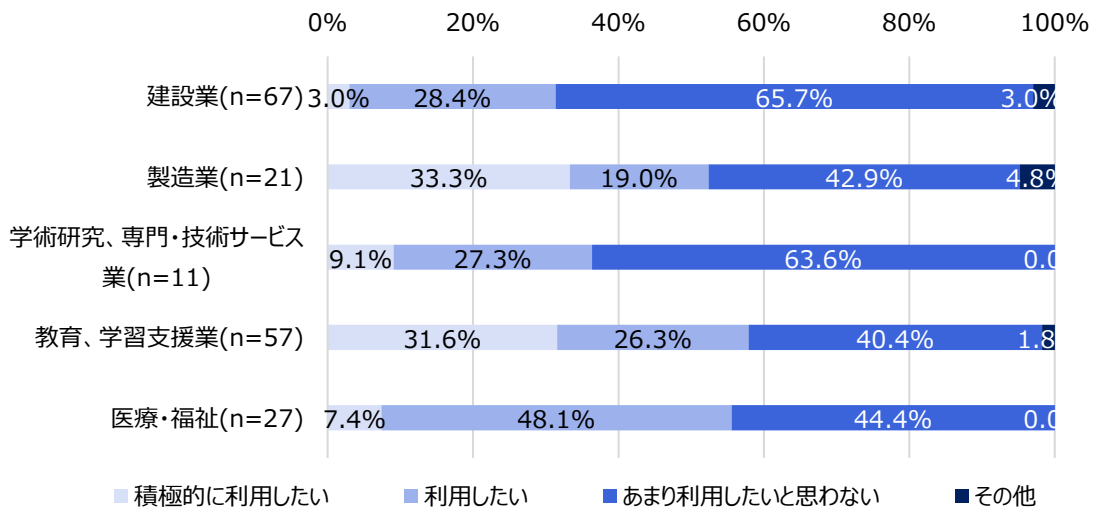


（その他の主な回答）

- ・ 仕事内容がテレワークではできない
- ・ 育休から復帰する際等に検討したい



図表 4-49 【従業員向け】業種別のテレワークの利用意向 (SA)

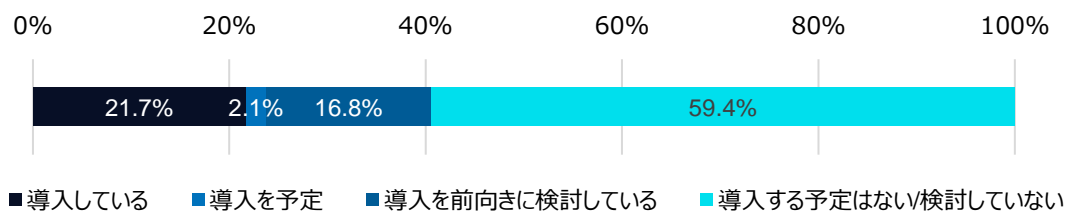


#### ④ フレックスタイムの導入・利用

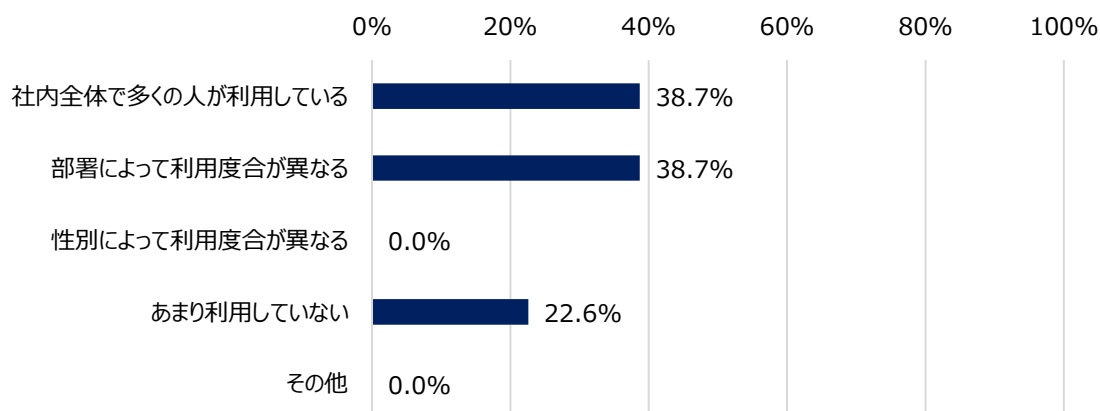
フレックスタイムを導入している企業は、21.7%と少ない。フレックスタイムを導入している企業の中でも、「社内全体で多くの人が利用している」とした割合は38.7%と半数に満たない。導入している企業でも必ずしも広く浸透しているとは言えない状況である。

また、フレックスタイムを「導入する予定はない／検討していない」と回答した割合は59.4%となっている。業種別でみると、建築業の67.6%、卸売業・小売業の57.1%、医療・福祉の57.1%、製造業の47.6%となっている。勤務体系がシフト制の業種において、導入が進んでいない傾向にある。

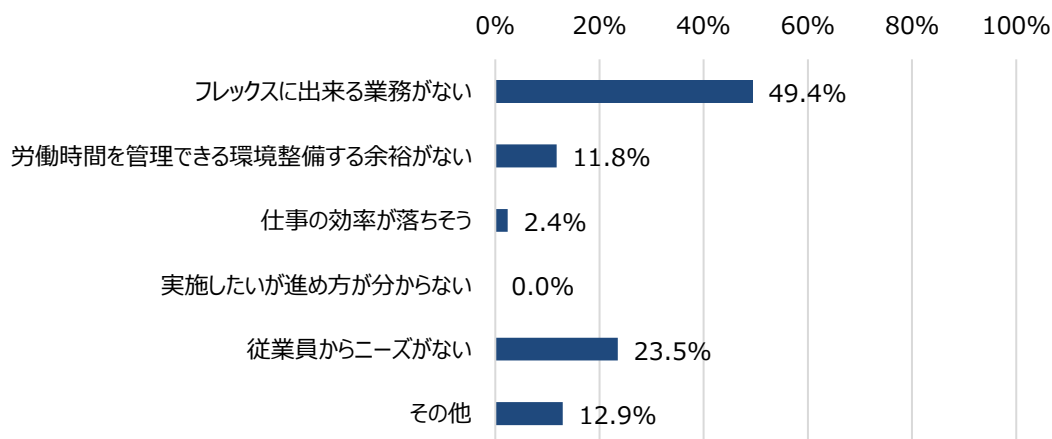
図表 4-50 【企業向け】フレックスタイムの導入状況 (SA, n=143)



図表 4-51 【企業向け】フレックスタイムの浸透度 (SA, n=31)



図表 4-52 【企業向け】「導入する予定はない/検討していない」と回答した理由 (SA, n=85)



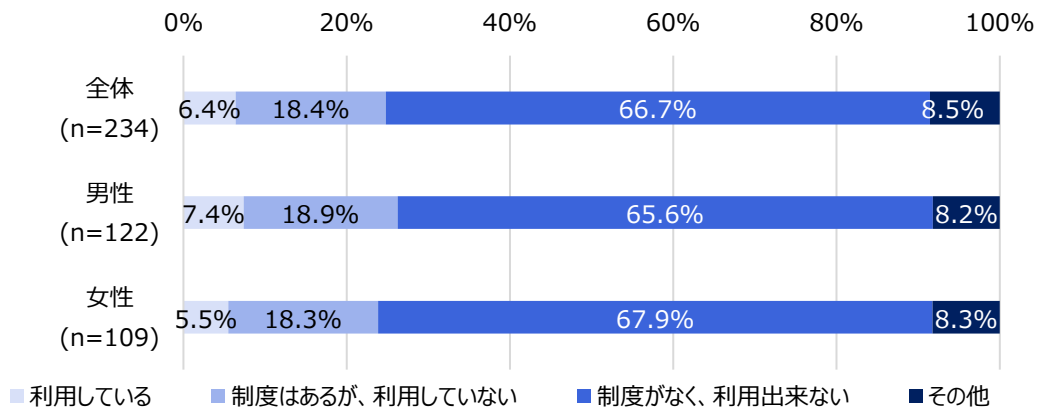
(その他の主な回答)

- ・ 特に必要性を感じない
- ・ 全部署に対応することができない
- ・ 勤怠管理が難しい (シフト制や変形労働時間制を採用している)
- ・ 人数が減る時間帯の負担が増える

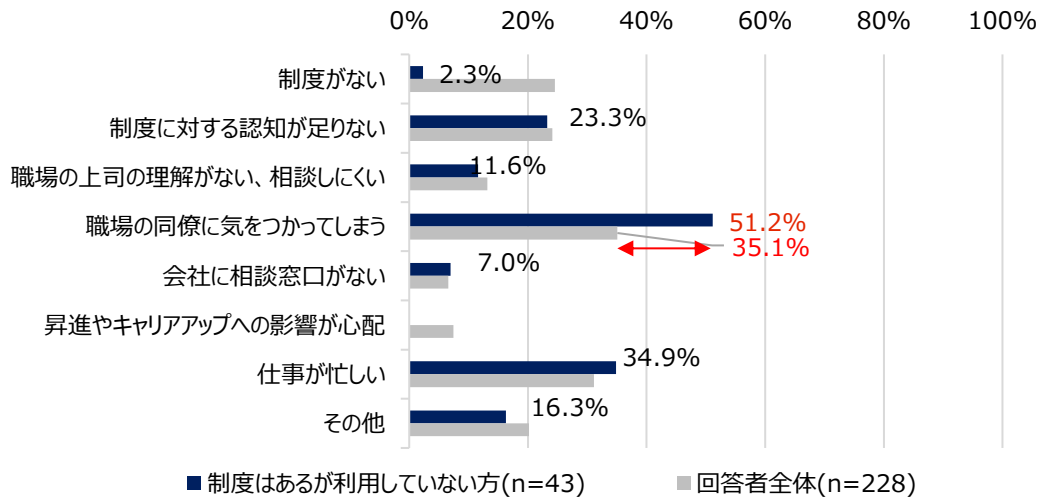
従業員の利用状況に関しては、「制度がなく、利用できない」とする回答が 66.7%と最も多い。「制度はあるが、利用していない」と回答した割合も 18.4%で「利用している」の回答を上回る。制度があっても利用していない理由として「職場の同僚に気がつかってしまう」ことが挙げられる。

フレックスタイムを利用していない従業員のうち、「積極的に利用したい」、「利用したい」と回答した割合は 57.3%であった。業種別の利用意向では、製造業、医療・福祉等のシフト勤務が多い業種においても半数以上の人利用意向を示した。

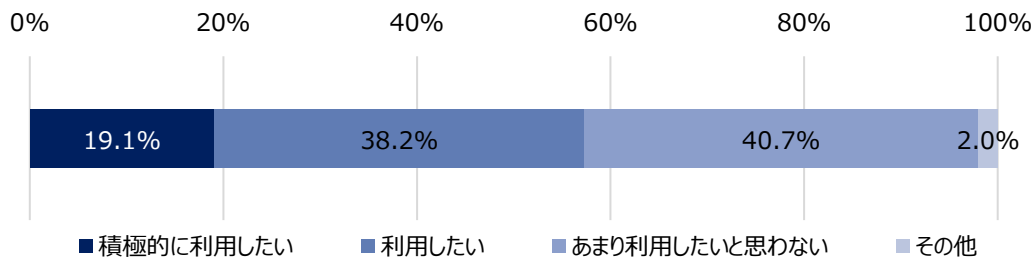
図表 4-53 【従業員向け】フレックスタイムの利用状況 (SA, n=234)



図表 4-54 【従業員向け】(「制度はあるが利用していない」と回答した人のうち) 柔軟な働き方を選択する上で、心理的に気になること、障壁になっていること (MA)



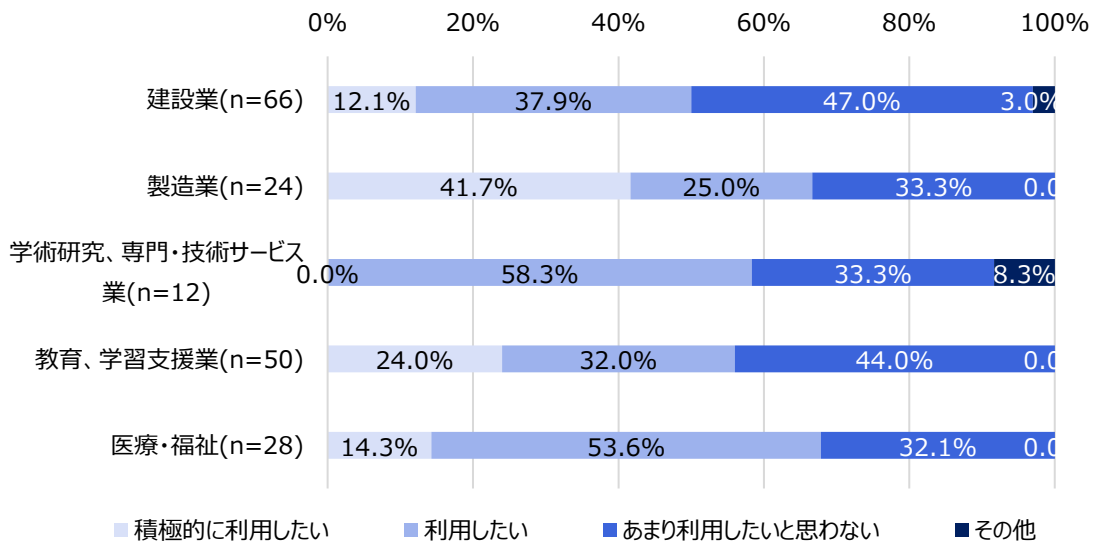
図表 4-55 【従業員向け】フレックスタイムの利用意向 (SA, n=199)



(その他の主な回答)

- ・ 給与に影響がなければ利用したい
- ・ 利用したいが勤務体系上難しい
- ・ 時短勤務制度の利用者は対象ではない
- ・ 現時点においては判断できない

図表 4-56 【従業員向け】フレックスタイムの業種別利用意向

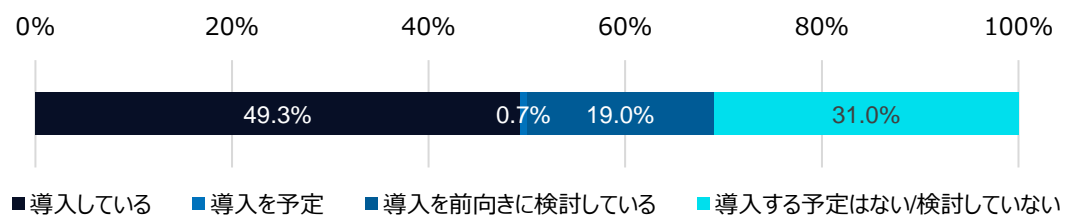


⑤ 時短勤務の導入・利用

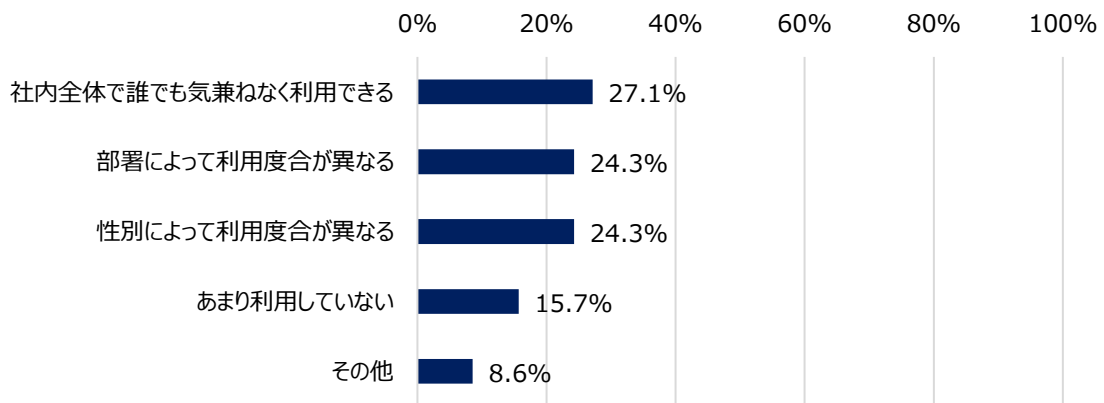
時短勤務を導入している企業は 49.3%であった。導入している企業のうち、「社内全体で誰でも気兼ねなく利用できる」とした割合は 27.1%である。導入している企業でも会社によって浸透度合いに差がある。

時短勤務を「導入する予定はない／検討していない」企業は 31.0%だった。業種別で見ると、建設業の 51.4%、卸売・小売業の 23.1%、医療・福祉の 21.4%、製造業の 19.0%が「導入する予定はない／検討していない」と回答している。その理由として、「人数が少なく、人手が足りない」及び「従業員からニーズがない」が挙げられている。

図表 4-57 【企業向け】時短勤務の導入状況 (SA, n=142)



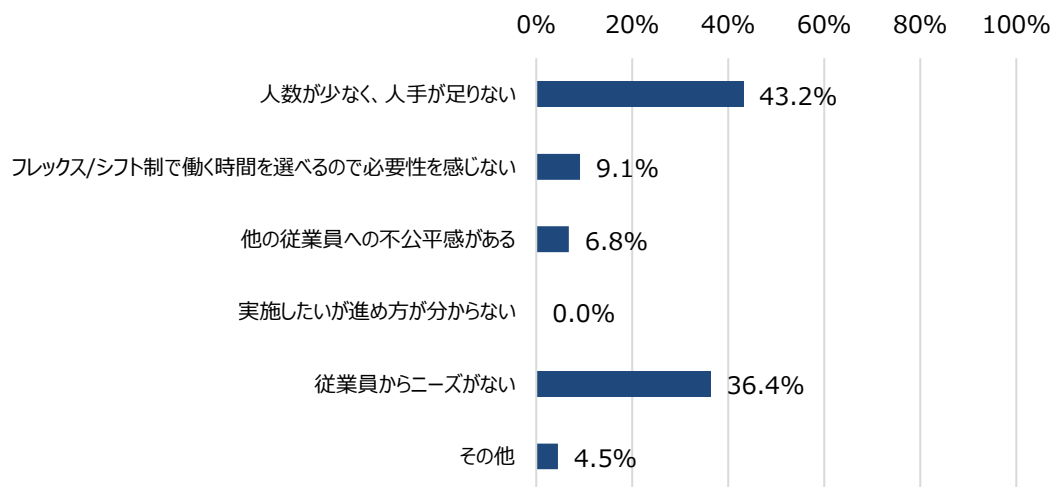
図表 4-58 【企業向け】時短勤務の浸透度 (SA, n=70)



(その他の主な回答)

- ・ 育休復帰後、介護休業中、病気療養の際に利用されている
- ・ 高年齢者が利用している

図表 4-59 【企業向け】「導入する予定はない/検討していない」と回答した理由 (SA, n=44)



(その他の主な回答)

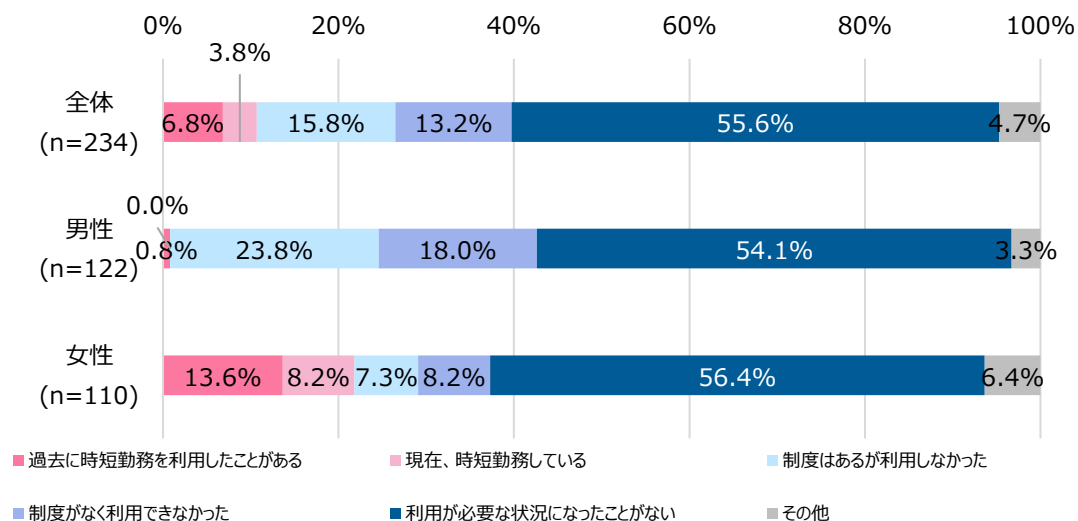
- ・ 時短勤務できる職場環境、業務内容ではない

時短制度の従業員の利用状況では、「利用が必要な状況になったことがない」が 55.6% であり、過去または現在利用した割合は 10.6% と少ない。時短勤務の利用は女性に大きく偏っており、男性の利用は 0.8% に留まる。一方で利用できる環境があれば従業員の 66.7% が時短勤務を「積極的に利用したい」、「利用したい」と回答している。企業向けアンケートにおいて従業員のニーズがないために時短勤務を「導入する予定はない/検討していない」と回答した業種（建設業・製造業）においても、従業員の 60% 以上が利用意向を示している。

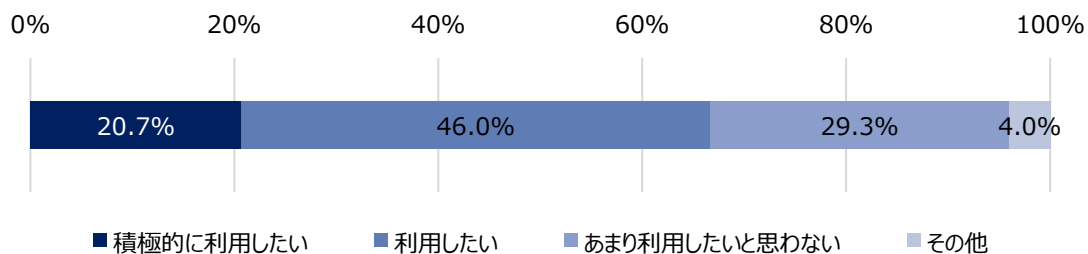
制度の利用の障壁として、同僚への遠慮や仕事の忙しさが挙げられる。男女別に時短勤務の利用の障壁を分析すると、「制度に対する認知が足りない」、「仕事が忙しい」の 2 項目で

男性の回答割合が高い。いずれも、男性の方が女性より 20 ポイント以上回答割合が高くなっている。男性でも時短勤務ができることの社内周知の不足や、任せられた業務量や責任範囲によって男性が時短勤務を躊躇してしまうことが想定される。

図表 4-60 【従業員向け】時短勤務の利用状況 (SA, n=234)



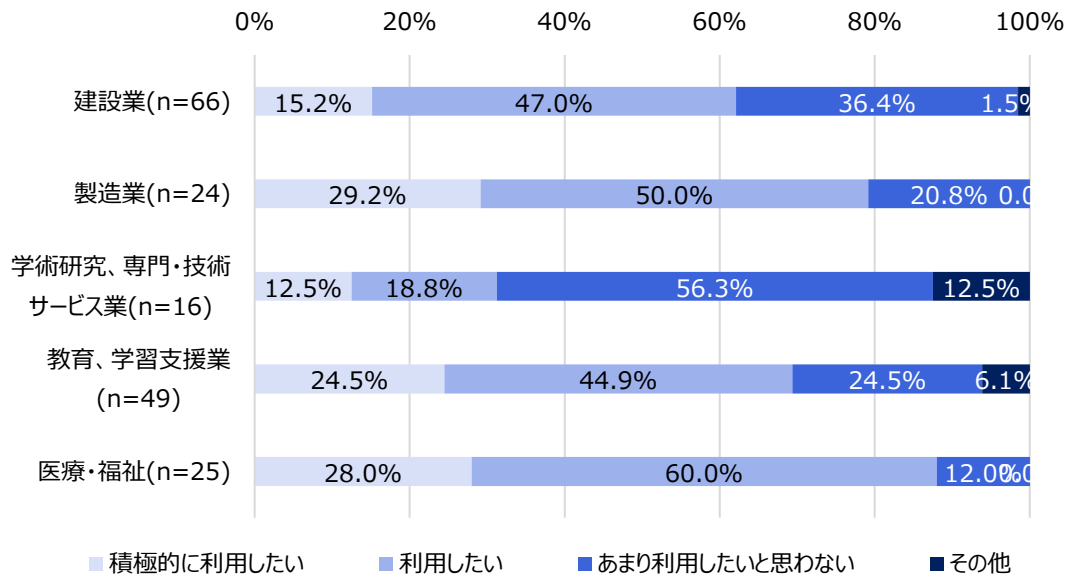
図表 4-61 【従業員向け】時短勤務の利用意向 (SA, n=198)



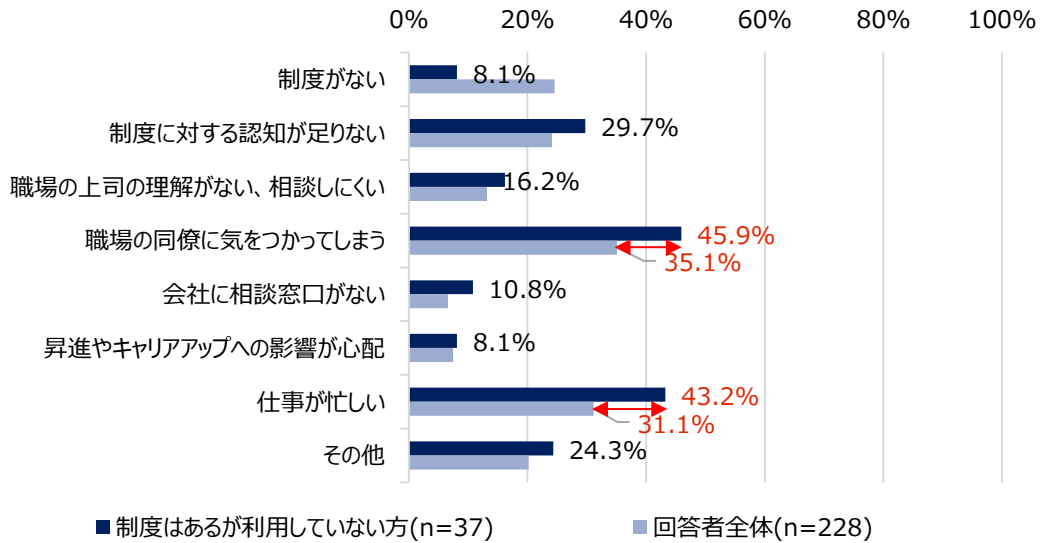
(その他の主な回答)

- ・ 給与に影響がなければ利用したい
- ・ 利用したいが勤務体系上難しい
- ・ 時短勤務制度の対象ではない
- ・ 現時点においては判断できない

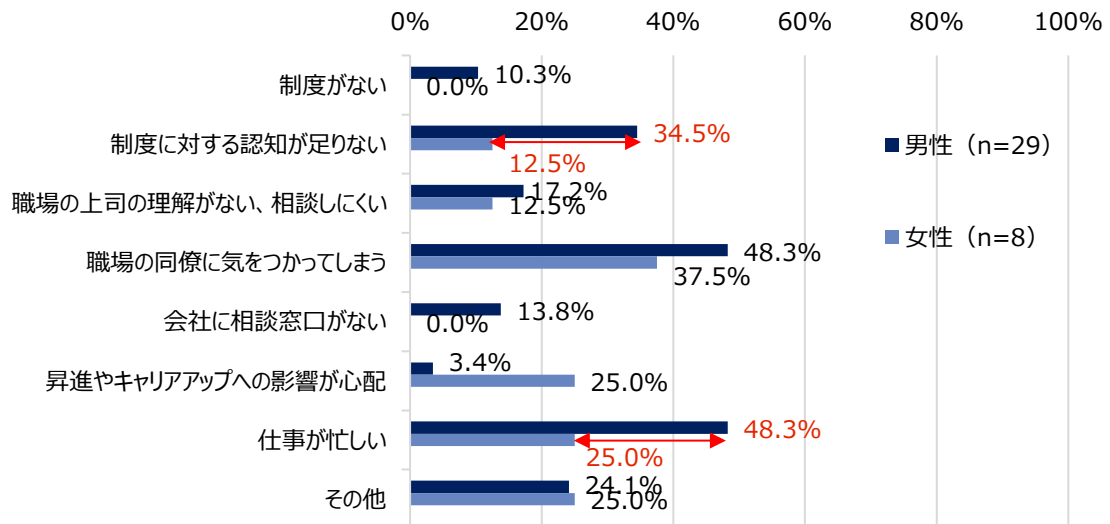
図表 4-62 【従業員向け】時短勤務の業種別利用意向



図表 4-63 【従業員向け】（「制度はあるが利用しなかった」と回答した人のうち）柔軟な働き方を選択する上で、心理的に気になること、障壁になっていること（MA）



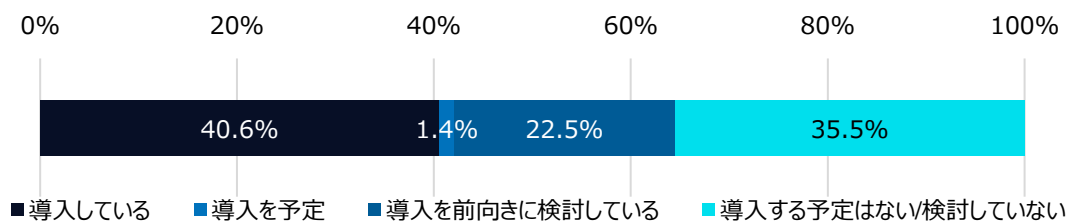
図表 4-64 【従業員向け】（「制度はあるが利用しなかった」と回答した人のうち）男女別の柔軟な働き方を選択する上で、心理的に気になること、障壁になっていること (MA)



⑥ 所定外労働の免除・残業の上限設定の導入・利用

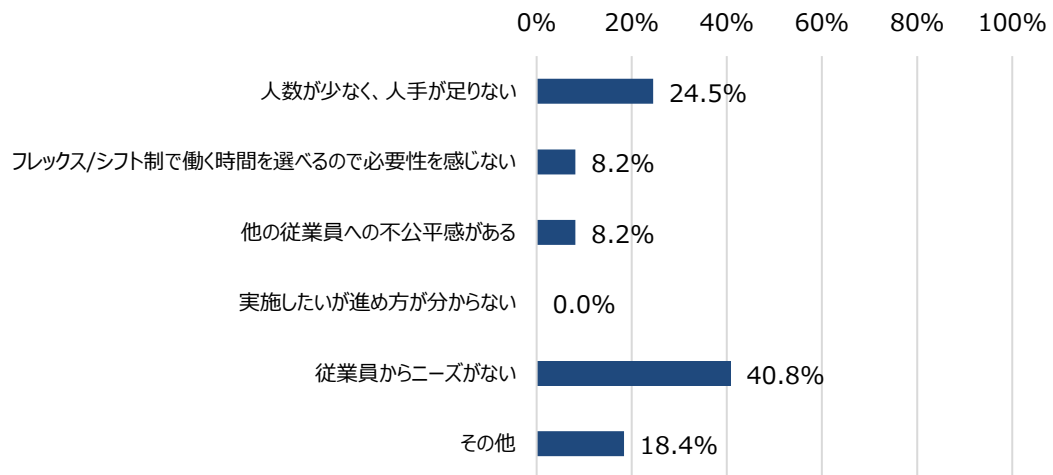
残業の免除・上限設定を導入している企業は 40.6%であった。「実施する予定はない／検討していない」と回答した企業は 35.5%であり、その主な理由としては、「従業員からのニーズがない」が挙げられた。所定外労働免除・残業上限を導入している企業のうち、「社内全体で誰でも気兼ねなく利用できる」と回答したのは 34.5%だった。

図表 4-65 【企業向け】所定外労働免除・残業上限の導入状況 (SA, n=138)





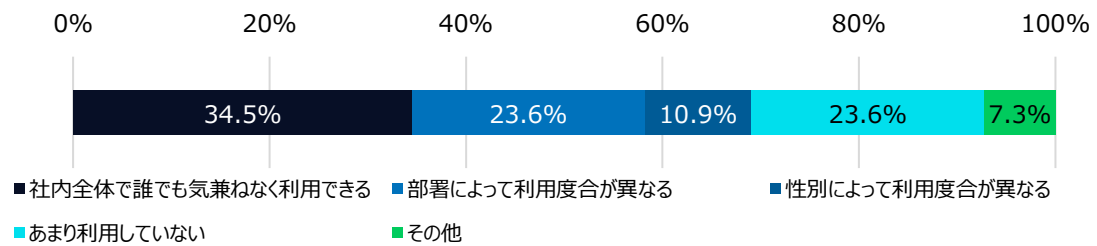
図表 4-66 【企業向け】 所定外労働免除・残業上限を導入しない理由 (SA, n=49)



(その他の主な回答)

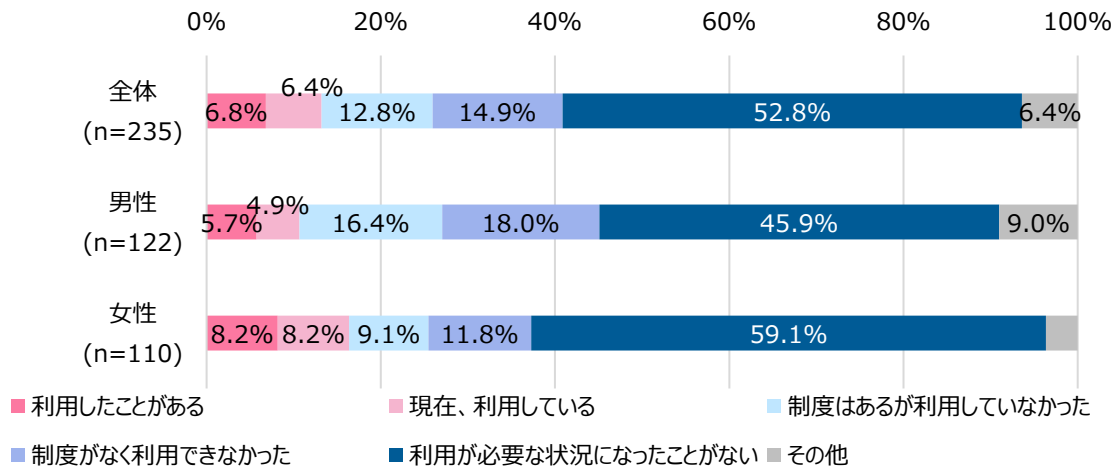
- ・ 所属長判断で運用している
- ・ 制度はないが、本人理由で残業できない場合は他のメンバーで対応している
- ・ 所定外労働が発生しない

図表 4-67 【企業向け】 制度の浸透度 (SA, n=55)



従業員のうち、過去または現在に残業時間に上限を設ける制度を利用したことがある割合は 13.2%であり、「制度がなく利用できなかった」と回答した割合は 14.9%であった。

図表 4-68 【従業員向け】 残業時間に上限を設ける制度の利用状況 (SA, n=235)



(その他の主な回答)

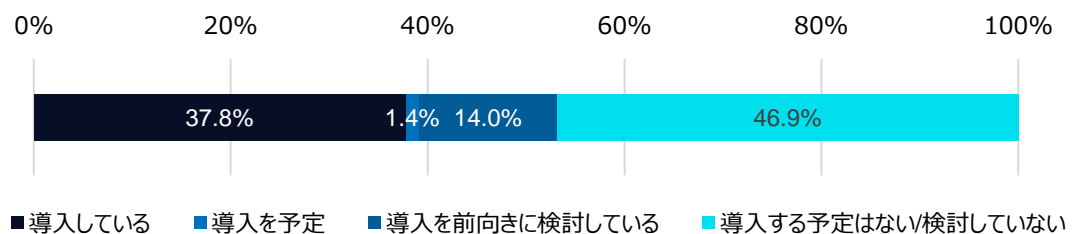
- ・ 残業が少ないので問題ではない
- ・ 裁量労働制である

#### ⑦ 時差出勤の導入・利用

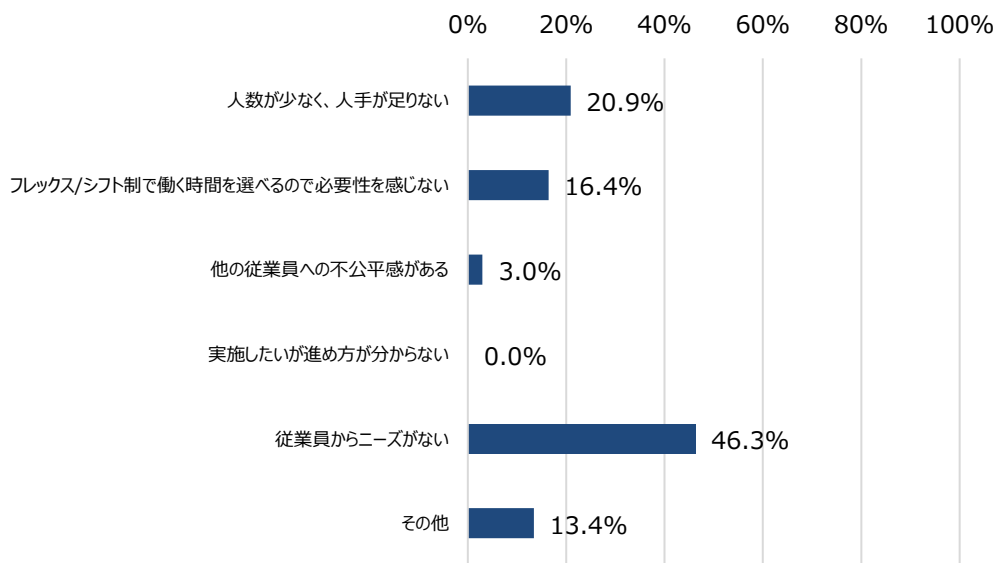
時差出勤を導入している企業は 37.8%であり、時差出勤の制度を「導入する予定はない／検討していない」とする企業は 46.9%であった。その主な理由としては、「従業員からのニーズがない」が挙げられた。

時差出勤を導入している企業のうち、「社内全体で誰でも気兼ねなく利用できる」と回答している割合は 41.5%であった。

図表 4-69 【企業向け】 時差出勤の導入状況 (SA, n=143)



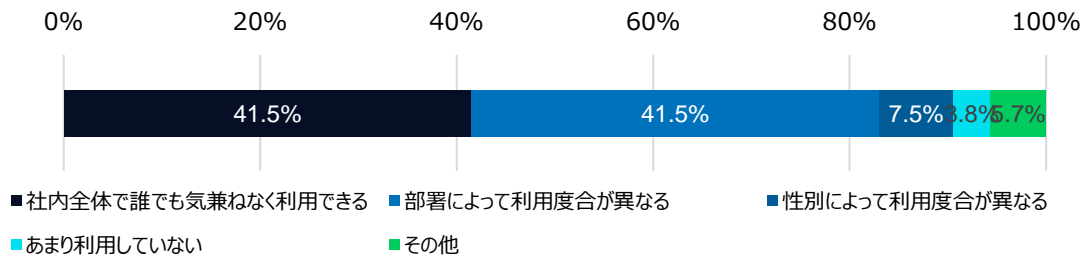
図表 4-70 【企業向け】時差出勤を「導入する予定はない/検討していない」理由 (SA, n=67)



(その他の主な回答)

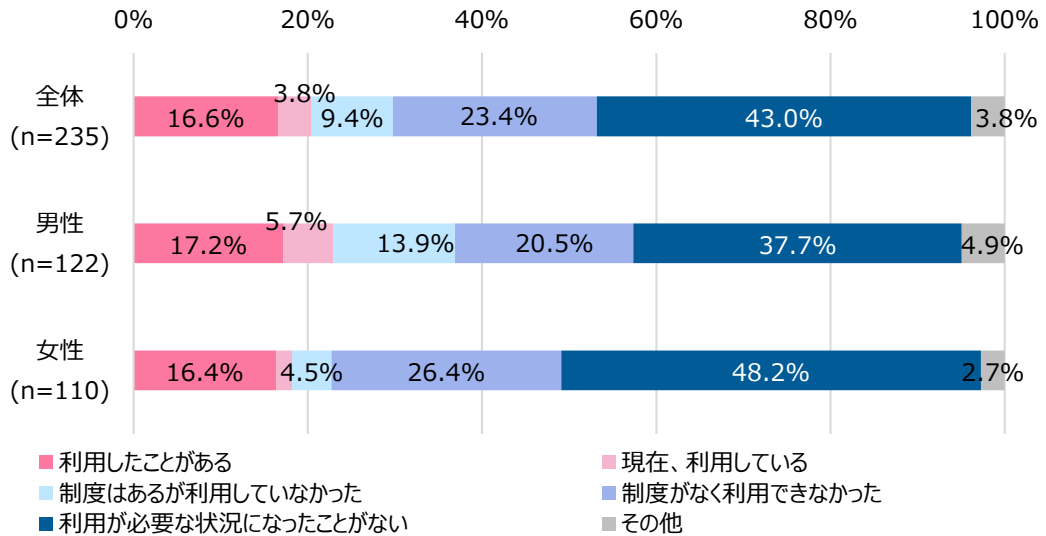
- ・ 必要性を感じていない
- ・ 職種により困難な場合がある
- ・ シフト制を採用している
- ・ 個別事情に応じて対応している

図表 4-71 【企業向け】制度の浸透度 (SA, n=53)



従業員のうち、過去または現在に時差出勤を利用した割合は 20.4%であり、「制度がなく利用できなかった」と回答していた割合は 23.4%だった。

図表 4-72 【従業員向け】時差出勤の制度利用状況 (SA, n=235)



(その他の主な回答)

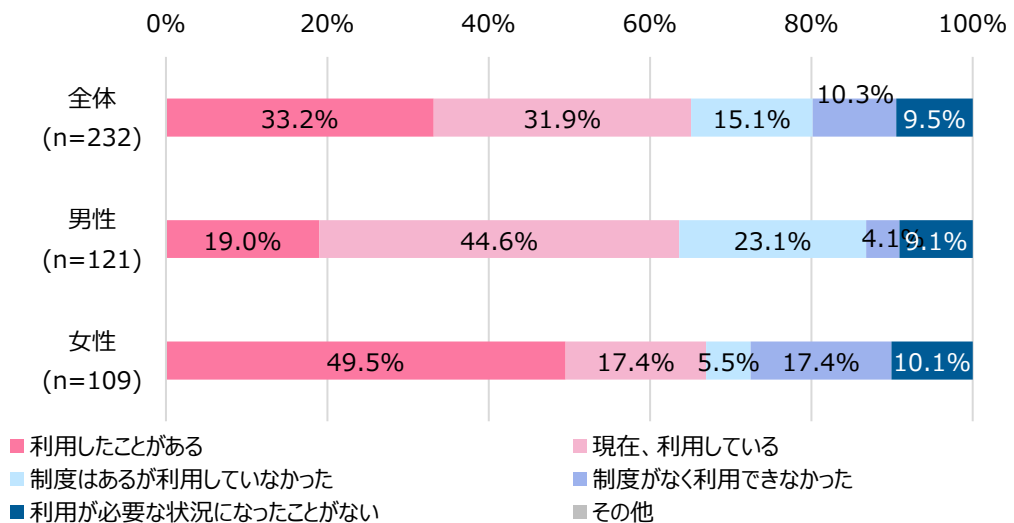
- ・ 裁量労働制である
- ・ 利用できる職種ではない

#### ⑧ 育休の取得

従業員向けアンケートにおいて、過去または現在に育休を取得したことがある従業員は65.1%であった。企業向けアンケートによれば、男性の育休取得率は55.6%であり、女性の86.1%と比較して低く、取得期間も男性は女性よりも平均で49.0週短い。

育休制度について制度があっても利用しなかった理由としては、「代わりに働いてくれる人を自分で探さないといけない」、「仕事が忙しい」が挙げられた。

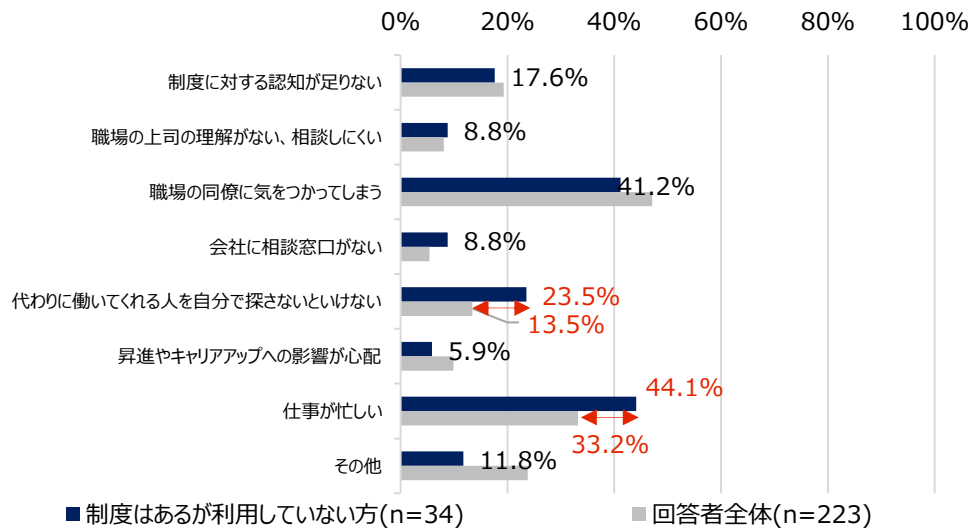
図表 4-73 【従業員向け】育児休業の利用有無 (SA, n=232)



図表 4-74 【企業向け】 育休の取得率及び平均取得期間

	男性	女性
育休取得率	55.6%	86.1%
平均取得期間	9.0 週間	58.0 週間

図表 4-75 【従業員向け】（「制度はあるが利用していない」と回答した人のうち） 育児休業や子どもが病気の時の休暇取得に対しての障壁（MA）

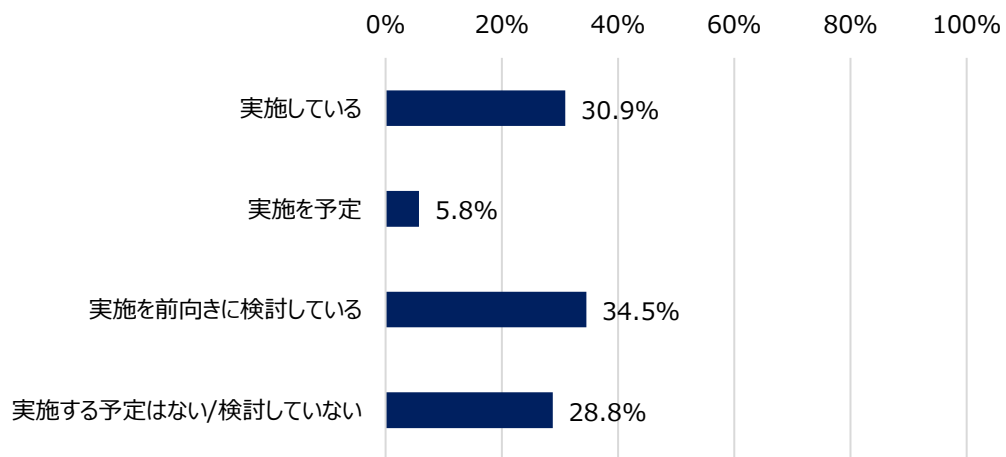


⑨ 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度の導入・利用

出産・育児を理由に退職した方の再雇用については、実施している企業は 30.9%であり、「実施する予定はない／検討していないと回答した企業」は 28.8%だった。

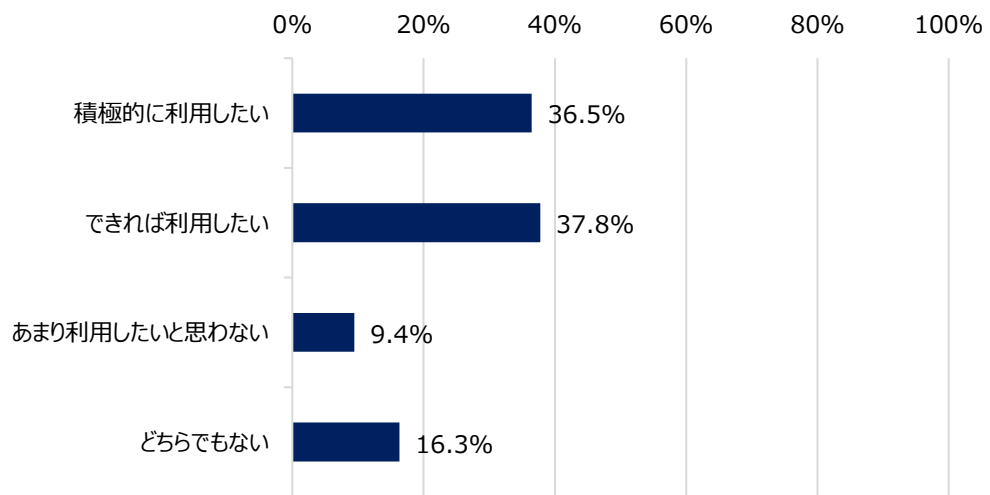
医療・福祉のような女性の専門職が多い業種で実施されている割合が高い一方、建設業のような業界では、あまり実施されていない。具体的には、医療・福祉のうち、実施している企業は 71.4%であり、建設業では実施している企業は 9.1%だった。

図表 4-76 【企業向け】 出産・育児を理由に退職した方の再雇用の実施状況 (SA, n=139)



従業員の 74.3%が、出産や育児で退職した方の再雇用制度の利用に対して「積極的に利用したい」、「利用したい」と回答をしている。業種別にみると、医療・福祉の従業員の 86.7%、教育・学習支援業の従業員の 80.0%、学術研究・専門・技術サービス業の従業員の 73.7%、製造業の従業員の 78.5%、建設業の従業員の 61.8%が利用したいと回答をしている。

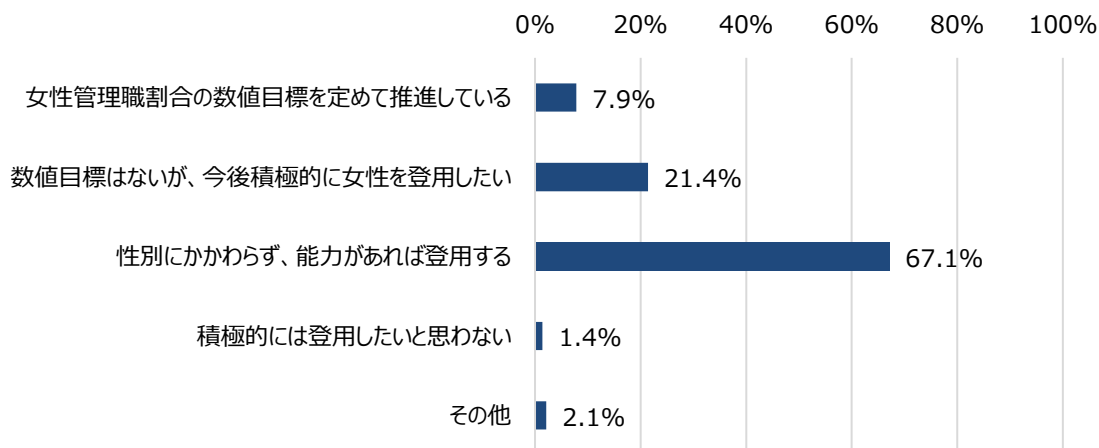
図表 4-77 【従業員向け】 出産や育児で退職した方を再雇用する制度の利用意向 (SA, n=232)



⑩ 女性の管理職登用の意向及び男女による職場での役割意識

女性の管理職登用については、いずれの業種でも「性別にかかわらず、能力があれば登用する」という回答が多い。数値目標を定める等、積極的に取組を進めている企業は少ない。

図表 4-78 【企業向け】女性管理職の今後の登用意向（SA, n=140）



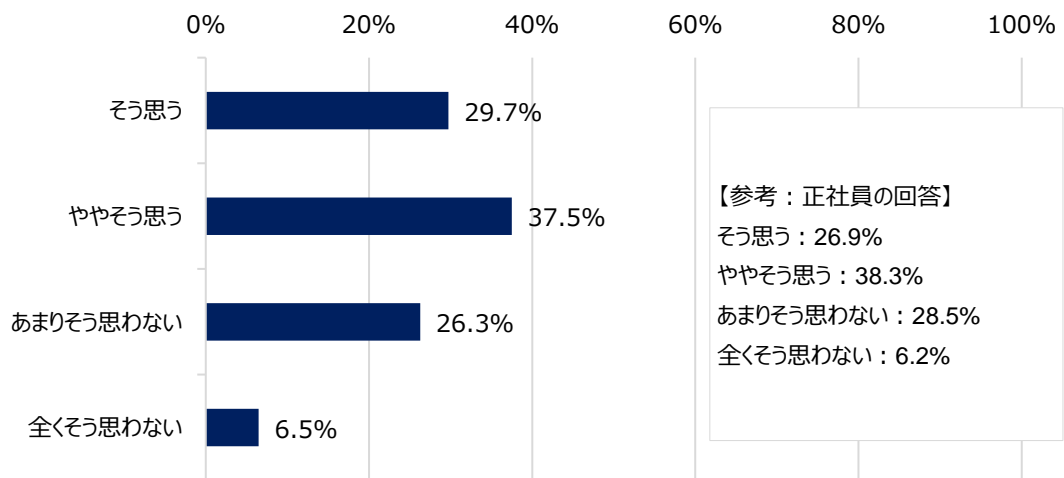
（その他の主な回答）

- ・ 女性従業員がいない
- ・ 管理職がない
- ・ 男性中心の業界のため課題がある

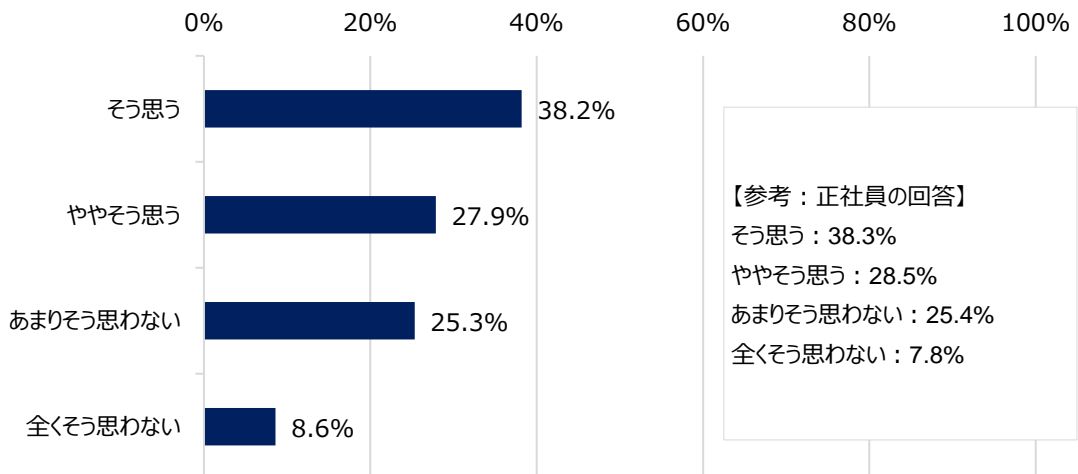
男女の職場での役割意識について、従業員が男女による部署の配置・職務内容に差がないと感じている割合（「そう思う」、「ややそう思う」の合計）は67.2%、日常の雑務を男女関係なく役割分担していると感じている割合は66.1%で、差があると感じている人は約30%であった。

男性より女性の方が職務内容や雑務の役割分担に「男女差がある」と感じる傾向にある。また、年代が上がるにつれて「男女差がある」と感じている傾向にあるが、20代は30代や40代と比べて男女差を感じている割合が高い。近年では、職場で男女差をあまり感じるものが少なくなっているものと思われるが、20代において男女差を感じているのは、入社時の採用や配属の際に男女差を意識している可能性がある。

図表 4-79 【従業員向け】「男女によって部署の配置や職務内容に差がない」と思いますか。(SA, n=232)

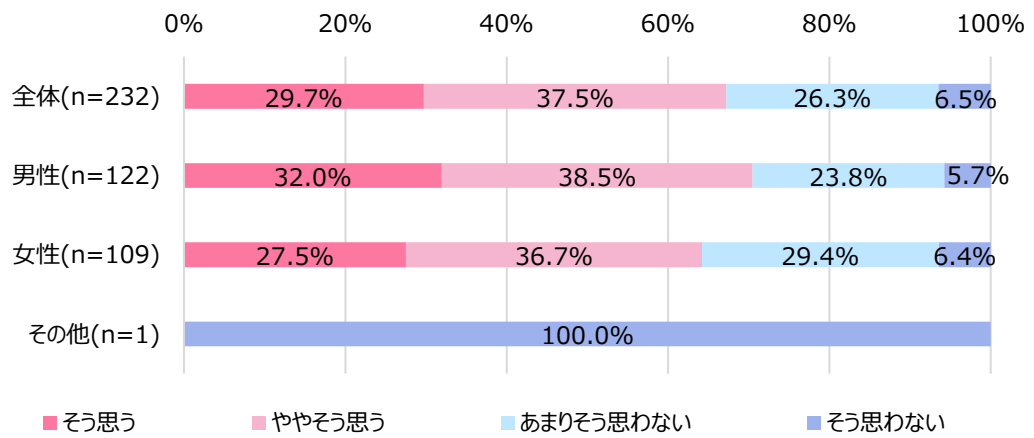


図表 4-80 【従業員向け】日常の雑務（掃除やゴミ捨て、コピー用紙交換等）についても男女関係なく役割分担していると感じますか。(SA, n=233)

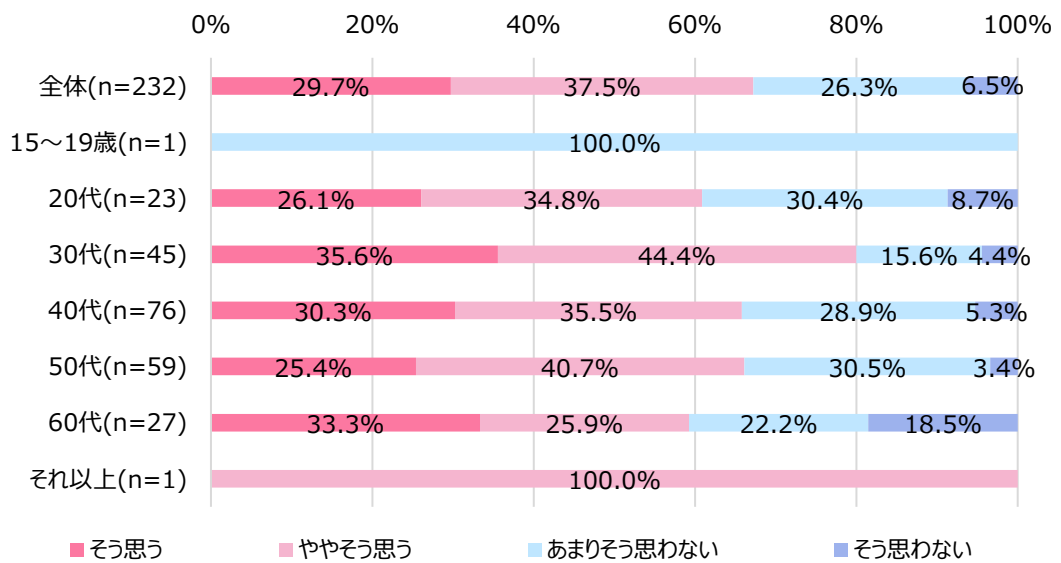




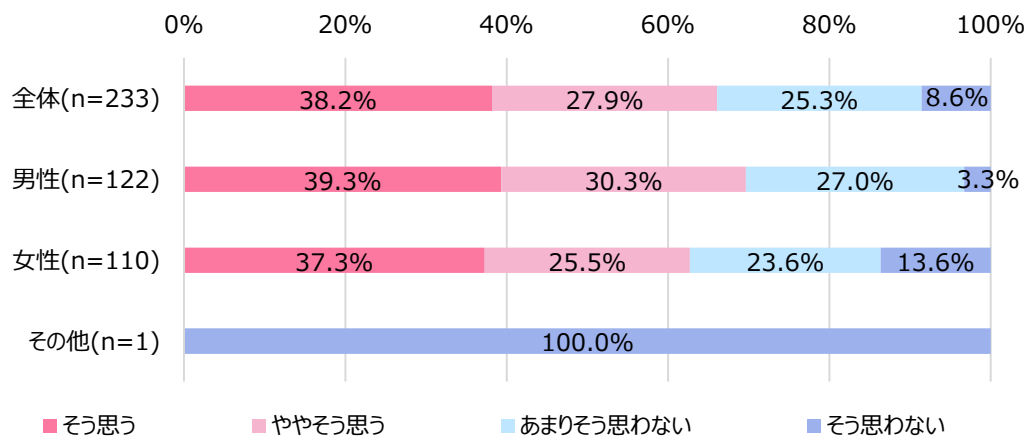
図表 4-81 【従業員向け】男女別の「男女によって部署の配置や職務内容に差がない」と思う割合 (SA, n=233)



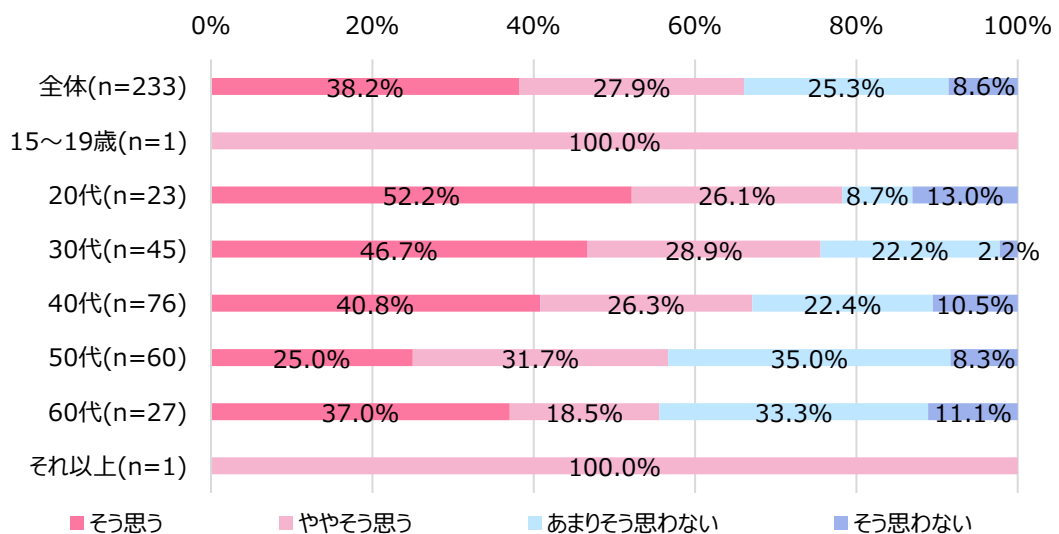
図表 4-82 【従業員向け】年代別の「男女によって部署の配置や職務内容に差がない」と思う割合 (SA, n=233)



図表 4-83 【従業員向け】男女別の日常の雑務（掃除やゴミ捨て、コピー用紙交換等）についても男女関係なく役割分担していると感じる割合（SA, n=233）



図表 4-84 【従業員向け】年代別の日常の雑務（掃除やゴミ捨て、コピー用紙交換等）についても男女関係なく役割分担していると感じる割合（SA, n=233）

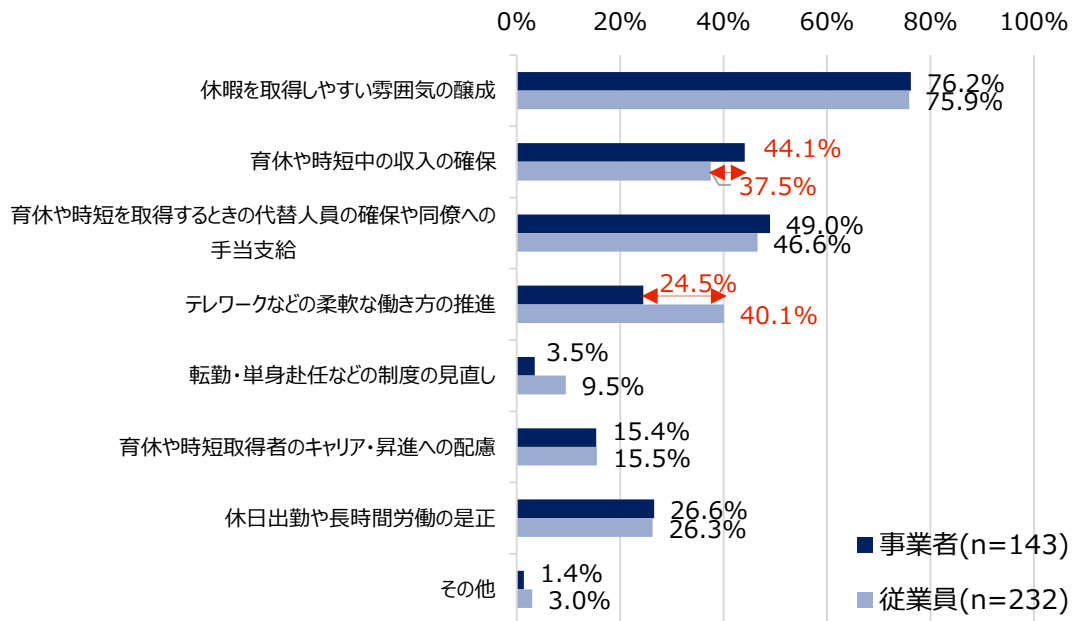


⑪ 男性の育児参画や子育てへの意識・取組

子育てと仕事を両立するために企業で必要な対策について、企業、従業員共に「休暇を取得しやすい雰囲気の醸成」を挙げている。企業側の認識と異なり、従業員は、「育休や時短中の収入の確保」と同程度、「テレワークなど柔軟な働き方の推進」を求めている。企業において、男性が家事・育児に参加するための取組として、職場における理解を深めることや男性が家事育児に参加する抵抗感をなくすこと、収入面や復職面での支援の必要性は認識している一方、柔軟な働き方については、従業員が求める対策と企業が必要だと思う対策の認識にギャップが生じている。

図表 4-85 【企業向け・従業員向け共通】子育てと仕事を両立するために企業で必要だ

と思う対策（企業向け：MA、3つまで、n=143、従業員向け：MA、3つまで、n=232）



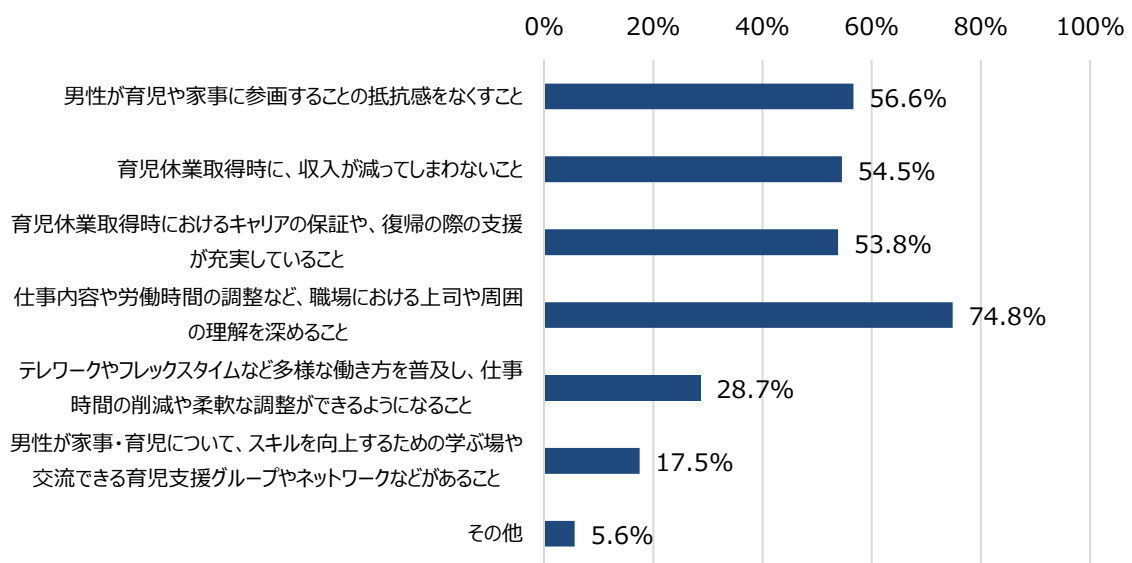
（企業のその他の主な内容）

- ・ 人手不足の解消

（従業員のその他の主な回答：）

- ・ 労働生産性と賃金の上昇
- ・ 育児期間中に希望降格を認めるなど、柔軟な人事制度
- ・ 子育てに対する、経営者の考え方を見直してほしい

図表 4-86 【企業向け】 今後、男性が家事や育児に参画していくために必要な対策 (MA, n=143)



(その他の主な回答)

- ・ 人手不足のため、休職ではなく、テレワーク等多様な働き方ができる環境整備が必要
- ・ 保育所増設や育児負担金補助等、仕事と家事・育児を両立しやすい社会づくりが必要
- ・ 育休を部分的(週 2~3 回など)に取れるようにすること
- ・ 人材の確保と利益率の上昇

(企業が子育てと仕事を両立するための対策として、具体的に実施していること)

- ・ 制度があっても風土がないと取り組みが進まないため、推奨している
- ・ 育児休業中に有給期間を設けている
- ・ チャイルドケア休暇（子ども 1 人に対して 20 日の休暇の付与）を導入している
- ・ ライフイベントにあわせて 8 通りの働き方があり、働き方を変えてもキャリア継続できる仕組みがある
- ・ 妊娠がわかった時点で育児休職制度の説明を本人とその上司に行っている
- ・ 時短労働、残業ゼロ、テレワーク勤務等の柔軟な働き方ができる環境を整えている
- ・ 代替人員の確保（派遣会社の利用等）
- ・ 社内全体へ向けての育休セミナーや社内全体会議で周知している
- ・ チームでフォローする体制を確保し、お互い様の気持ちを持つことの大切さを周知している
- ・ 「子育て終わったらまた一緒に仕事しようね」等、大切なスタッフが安心できる声かけが必要であると考えている
- ・ 子どもの体調不良等の際は無理せず休みをとってもらう

#### 4.3. データ分析及びアンケート調査を踏まえた施策の方向性

ここでは、4.1 ジェンダー・ギャップに関するデータ分析及び 4.14.2 県内企業及び従業員に関するアンケート調査の分析結果を踏まえた、経済分野におけるジェンダー・ギャップの緩和及び県内企業の働きやすさ向上に関する対策の方向性について記載する。

##### ① 女性が子どもを持っても正規職員として働き続けられる環境の整備

三重県の男女の平均給与に関しては、男性は全国 13 位、女性は 22 位と比較的高い傾向にある。三重県において、給与水準が高い製造業が占める従業員の割合は男女とも全国と比較して高いが、男性においてはより製造業に従事する比率が高い。一方で、女性の占める割合が高い卸売業、宿泊業、飲食サービス業は他の業種と比べて給与水準が低い傾向にある。

また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の割合でみると、三重県の女性の非正規雇用の割合は 56.1%で、三重県の男性に比べ 35.8 ポイント高く、全国と比べても男女差が大きい。年齢階級別の割合に注目すると、三重県の女性は、20 歳代では正規雇用の割合が高いものの、年齢が上がるにつれて非正規雇用の割合が増える。それと符合するように、女性の勤続年数が男性と比べて短い傾向にある。

これらの結果から、三重県の女性は、結婚・出産といったライフステージに応じて、非正規雇用に転換する、もしくは一度子育てのために退職し、その後、非正規雇用・パートタイマーとして再度働き始める選択をしているものと思われる。男女の経済分野におけるジェンダー・ギャップの解消に向けては、女性が子どもを持って正規雇用で働き続けられる、もしくは、退職した方の正規雇用を支援する環境を整備することが対策として考えられる。

後者に関して、企業・従業員のアンケートでは、子育てを理由に退職した女性を再雇用する制度を設けている企業も見られる。こうした企業は、医療・福祉のような女性の専門職が多い業種で多く見られるが、建設業をはじめ、その他の業界では少ない。今後は、多くの業種で出産・育児期間でも正規職員として働き続けられる制度や、子育てを理由に退職した方の就業支援・スキルアップ支援等が重要である。

## ② 男性・女性問わず子育て時間が確保できる環境の実現

三重県における1日当たりの家事に割く時間は、女性が男性より127分長く、この差は全国平均よりも大きい。また、育児に関する時間においても三重県の女性は全国平均よりも時間が長く、共働きであっても男女の育児に参画する時間は女性が長い傾向にある。三重県における男性の労働時間は全国平均と比べて長く、残業が多い傾向にある。こうした男性の労働時間の長さが、女性の家事・育児の負担につながっている可能性がある。ジェンダー・ギャップの緩和に向けては、男性・女性に関わらず家事や子育ての時間が確保しやすいような環境を作ることが重要である。

例えば、育休制度の活用状況について、企業・従業員向けのアンケート結果から、男性の育休取得率は女性と比較して低く、平均取得期間も女性よりも49.0週短い。制度があっても育休の制度を利用しなかった理由としては、「代わりに働いてくれる人を自分で探さないといけないこと」、「仕事が忙しいこと」が挙げられた。また、時短勤務においては、利用が女性に大きく偏っており、男性の利用は0.8%程度である。従業員の66.7%が、利用できる環境があれば時短勤務を利用したいと回答しているのに対し、企業は制度を導入しない理由として「従業員にニーズがない」ことや「人手不足」を挙げている。

性別にかかわらず子育て時間が確保できる環境にする上では、まず、従業員ニーズとの認識のギャップを解消することが重要と考えられる。また、男性においては業務量や会社・同僚への責任から制度を利用しにくい傾向にあることから、職場における上司・同僚の理解を促進すること、企業は時短勤務を希望する男性の業務量を考慮する等の対策が重要と考えられる。

他方で、制度を導入する企業の中でも現場の人手が足りないことがハードルになるケースも見られるため、企業における人手不足解消に関しても解決していくことが求められる。こうしたケースに関しては、企業によっては従業員のライフステージに応じた働き方を提供する、小規模の事業者でも従業員のチーム同士の協力体制を築く等の取り組みを進めている企業も見られる。こうした様々な規模・業種における企業の現場の工夫のポイントを横展開することも重要である。

### ③ 職場の実情に合った、時間や場所を柔軟に選択して働ける制度の導入

企業・従業員向けのアンケートでは、子育てと仕事を両立するために企業で必要な対策について、従業員は収入の確保と同程度、テレワーク等の柔軟な働き方が出来ることを求めていることが分かる。他方、企業においては職場における理解や手当の充実、復職支援等の必要性は認識しているものの、柔軟な働き方の必要性に関してはあまり認識されていない。

実際に、企業へのアンケートでは、テレワーク・サテライトオフィスを導入している事業者は 30.8%、フレックスタイムを導入している事業者は 21.7%であり、時短勤務等の制度と比べても導入割合は低く、「導入予定はない・検討していない」とする企業は約 60%であった。また、導入している企業でも、従業員が「制度はあるが実施していない」割合が高く、業務の種類によって利用できないケースや、周囲の同僚を気にして利用できないケースが生じている可能性がある。建設業、製造業、医療・福祉サービス等では現地での作業が必須であったり、交代制勤務を敷いていたりするケースも多く、導入や利用が進まないものと考えられる。しかし、建設業、製造業、医療・福祉サービス等の現地での作業が必要な業種や交代制勤務が多い業種であっても現在実施できていない多くの従業員が、テレワークやフレックスタイムを「利用したい」と回答しており、従業員のニーズが高いことが分かる。

こうした企業と従業員のギャップを解消し、従業員の働きやすい環境を実現するためには単に制度を導入し、一様に広めるのではなく、それぞれの働く現場の実情に合った制度の導入の工夫をすることが重要と考えられる。例えば、現場での業務が必要な業種においては、事務作業や報告業務等のテレワーク可能な業務とそうでない業務を切り分けて、テレワークを実施可能にする等の工夫が考えられる。シフト勤務が多い業種・職種においては、突発的な子どもの迎えや通院等があっても柔軟に対応ができるような仕組みを取るなどの工夫が求められる。従業員の働きやすい環境を実現するためには、制度を一様に捉えるのではなく、従業員がその制度を利用したいとする理由を捉え、現場の実情に合った工夫を行うことが望ましい。