

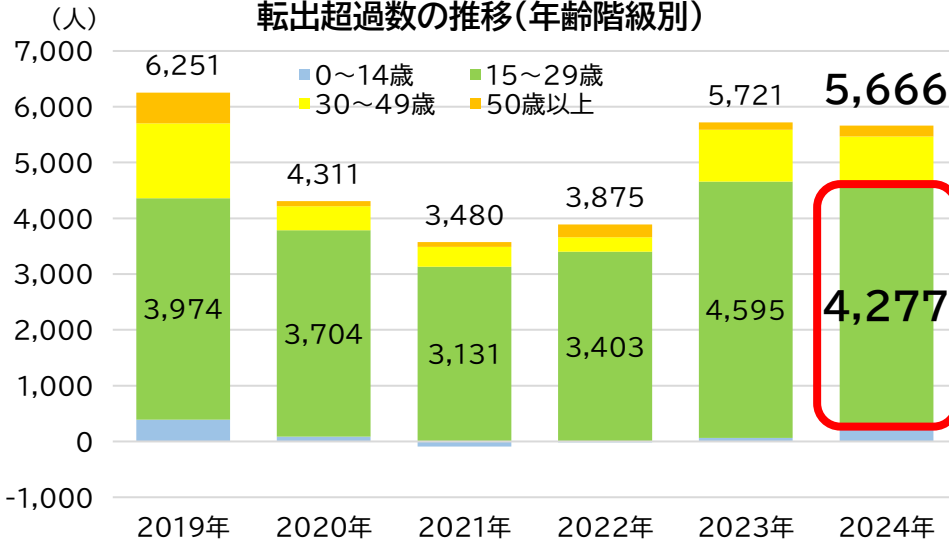
三重県における現状① ～人口流出と人材不足～

資料 1

- ・ 転出超過数の約8割を15～29歳の若者が占めており、特に若い女性の転出が止まらない状況。
- ・ 県内企業の5割以上が、人材が「不足している」と回答しており、状況はより厳しくなっている。
- ・ この背景にはジェンダーギャップの存在が指摘されており、特に経済分野において本県は深刻な状況。

三重県の人口流出の現状

転出超過数の推移(年齢階級別)



※日本人移動者。マイナスは転入超過数
出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

- ・ 県人口のうち6%を占める15歳～29歳の女性の転出超過が全体の4割程度の規模

内訳	男	女
15～19歳	415人	308人
20～24歳	841人	1,404人
25～29歳	775人	534人
総計	2,031人	2,246人

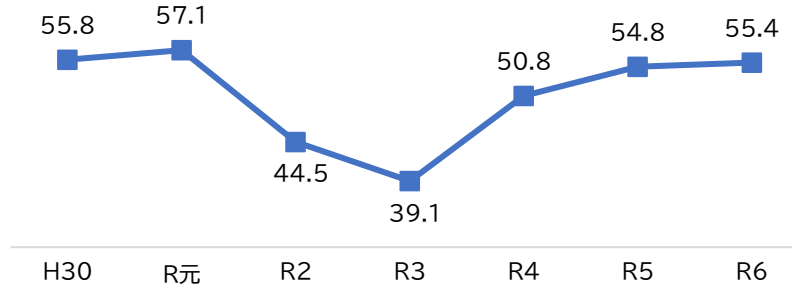
背景

都道府県版ジェンダーギャップ指数

経済分野 (2025年)

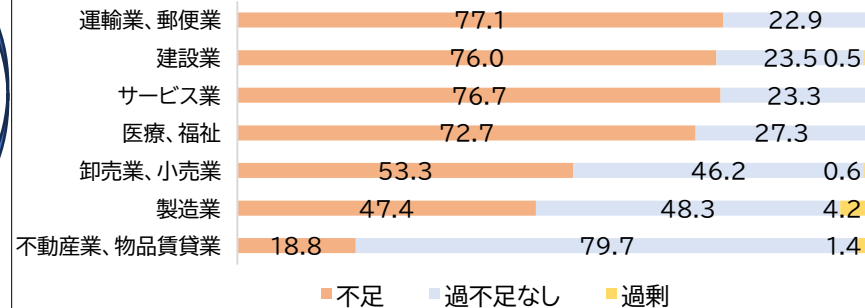
全国46位

県内企業における人手不足割合



出典：三重県「三重県事業所アンケート」(平成30年度～令和6年度)

県内企業における業種別の人手不足の状況



出典：三重県「三重県事業所アンケート」(令和6年度)

三重県における現状② ～男女間の賃金格差～

- 平均給与額は**男性が全国11位（333.3千円）**に対し、**女性は全国14位（249.1千円）**。
- 三重県においては男女間の賃金格差が大きい傾向にあり、**全国39位**で低位となっている。
- 従事者の多い製造業において、男女間で給与額に**15万3,402円**の差がある。

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	74.84	-	350.9	-	262.6	88.3
1	高知	80.41	35	299.2	24	240.6	58.6
2	岩手	80.32	45	281.0	43	225.7	55.3
3	長崎	80.20	42	284.4	41	228.1	56.3
39	三重	74.74	11	333.3	14	249.1	84.2
43	愛知	73.24	5	353.5	8	258.9	94.6
44	東京	73.05	1	409.6	1	299.2	110.4
45	長野	72.78	22	320.0	31	232.9	87.1
46	茨城	72.07	7	347.0	13	250.1	96.9
47	栃木	71.02	4	356.1	11	252.9	103.2

産業別にみた男女の給与額の差（三重県）

※県内従事者割合の上位5産業を掲載

産業	県内従事者割合	男女比	男女差 (円)	男性の給与額 (円)	女性の給与額 (円)
製造業	23.8%	1.69	15万3,402	37万5,144	22万1,742
卸売業、小売業	16.3%	1.98	12万5,736	25万4,507	12万8,771
医療、福祉	13.8%	1.69	15万6,626	38万2,210	22万5,584
宿泊業、飲食サービス業	7.4%	1.49	5万1,139	15万4,594	10万3,455
サービス業 (他に分類されないもの)	7.4%	1.68	9万7,423	23万9,690	14万2,267

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和5年）を基に作成

出所：三重県「毎月勤労統計調査」（令和4年年報）
総務省「令和3年経済センサス」（30人以上の事業所が対象。）

三重県における現状③

～都市圏在住の三重県出身者の声～

- ・若い女性の転出が止まらない背景として、**子育てや家庭、仕事に対する意識の三重県と転出先との違い**や、**理想の働き場所が県内では思い浮かばない**こと等を挙げる声がみられる。

■都市圏在住の三重県出身者へのアンケート

○三重県と転出先それぞれについて、**「女性は子育てや家庭を優先すべきだと考える人が多い」と**感じる割合

三重県：33.9%
転出先：24.9%

○三重県と転出先それぞれについて、**「女性の求人は男性に比べて補助的な仕事ばかりだ」と**感じる割合

三重県：35.4%
転出先：27.4%

■都市圏在住の三重県出身女性へのヒアリング

エンジニアとして成長するのであれば、**都会の会社の方が合っていると感じる。**
(10代女性、大阪府在住)

東京の会社は福利厚生がよく、給与も高い点で魅力的。
(10代女性、東京都在住)

三重に戻ることを前提に**公務員試験の準備**をしているが、**内定の時期が遅く確実に通るわけでもないため、東京の食品系の会社の選考にも複数参加している。**
(10代女性、東京都在住)

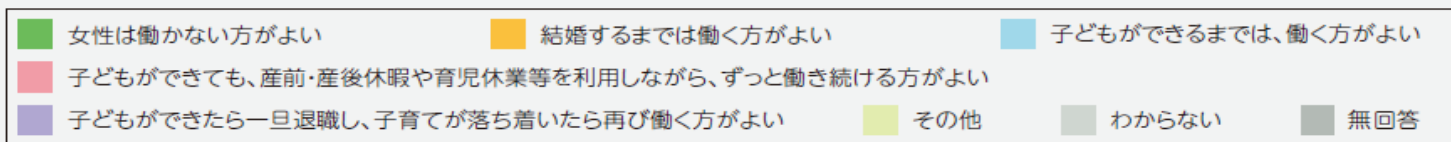
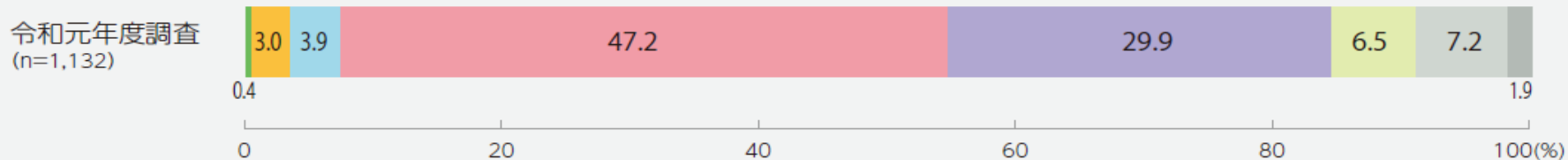
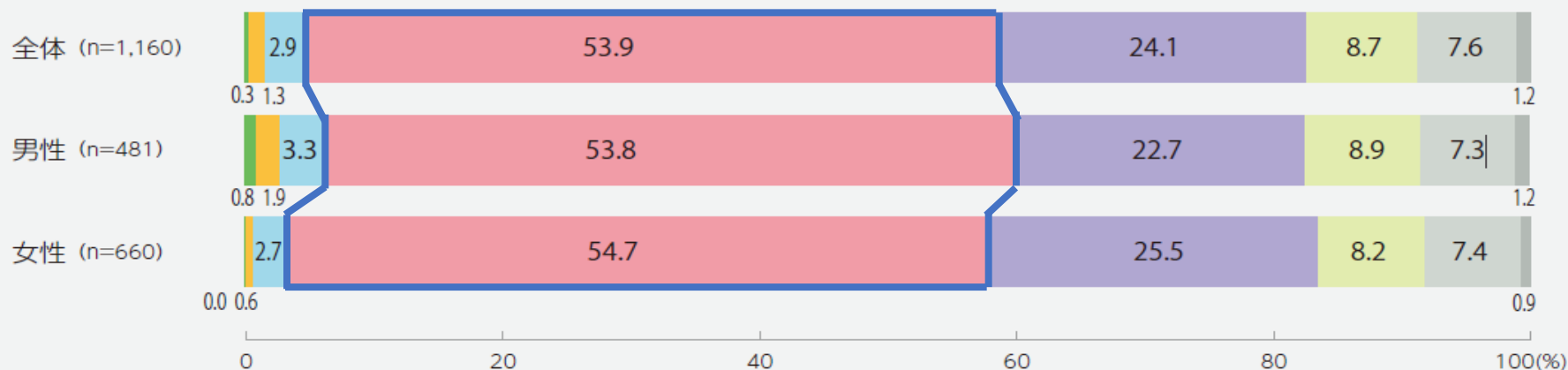
親の働き方を見るなかで、**三重で働くのは刺激が少なく**のほほんとしているイメージがある。
(10代女性、京都府在住)

将来的にUターンは考えているが、**自分に合った仕事**が三重にあるかが**懸念点。**
(10代女性、東京都在住)

課題1 ～女性のキャリア継続の壁等キャリア形成の男女差～①

- 「（女性は）子どもができて、産前・産後休暇や育児休業等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい」と考える人の割合は男女ともに半数を超えており、令和元年から増加している。

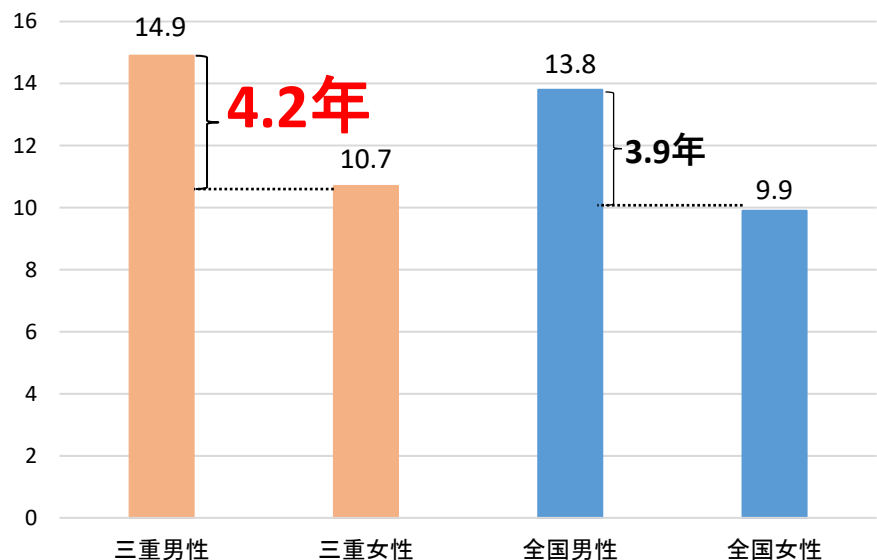
女性が働くことについて



課題1 ～女性のキャリア継続の壁等キャリア形成の男女差～②

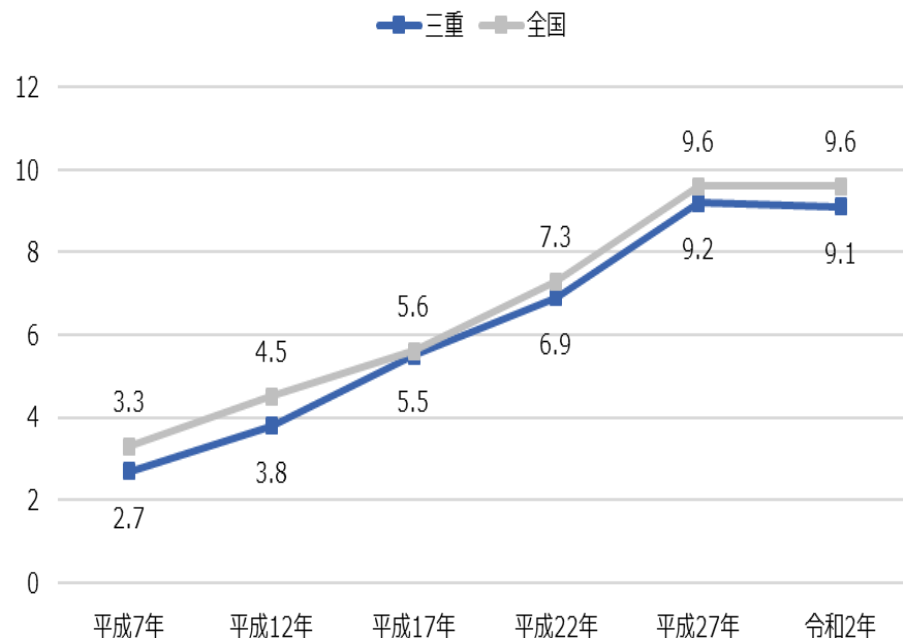
- ・三重県における平均勤続年数の男女差は**4.2年**と、全国における男女差（**3.9年**）と比較して大きい。
- ・管理職に占める女性の割合も増加傾向ではあるものの、全国と比較すると低い状況が続いている。

平均勤続年数の比較（令和5年）



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和5年）

管理職に占める女性の割合

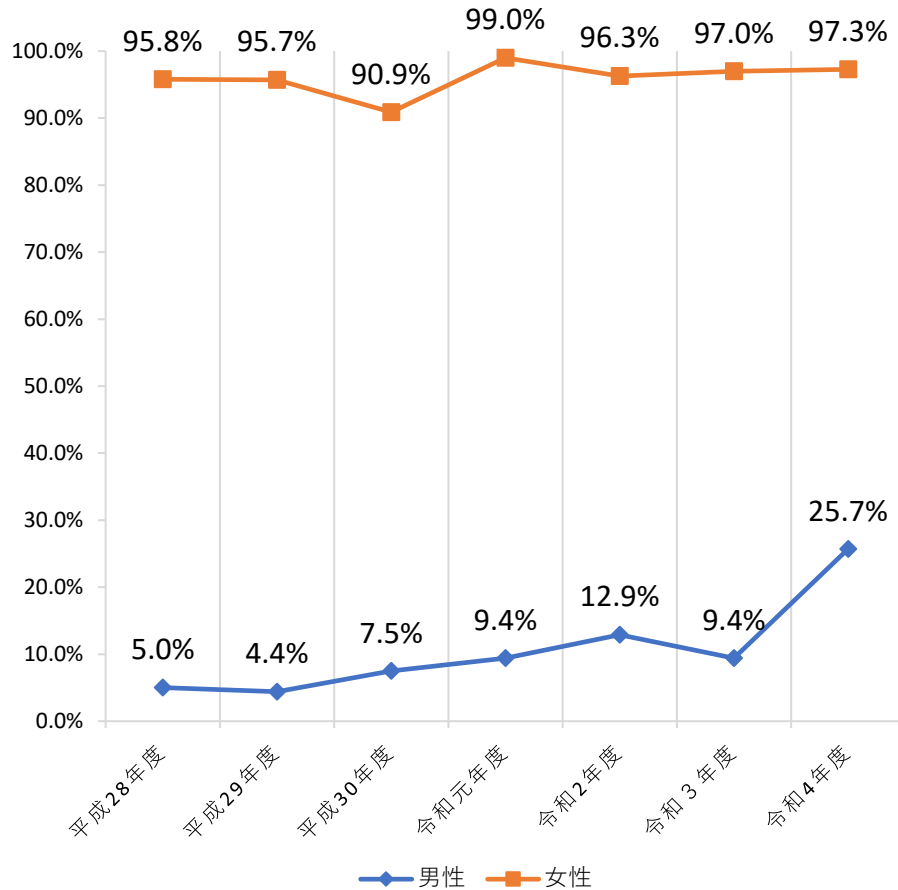


出所：三重労働局「三重の女性労働等の実情 R5.9月更新」を基に作成

課題1 ～女性のキャリア継続の壁等キャリア形成の男女差～③

- ・ 育児休業取得率を男女間で比較すると、大きな差がみられる。
- ・ さらに取得日数をみると、男性の育児休業取得は全国的に2カ月に満たず、**三重県においても1カ月程度にとどまっている。**

育児休業取得率の男女差（三重県）



出所：三重県「三重県内事業所労働条件等実態調査」

男性の育児休業取得日数

順位		平均日数
1	徳島県	44.7
2	東京都	44.0
3	沖縄県	42.3
4	石川県	42.2
5	長崎県	40.1
6	福岡県	36.7
7	岐阜県	35.6
8	熊本県	34.5
9	鳥取県	33.3
10	群馬県	32.7
11	高知県	32.4
12	宮城県	32.4
13	島根県	32.2
14	三重県	31.8
15	埼玉県	31.7
16	福井県	31.7
17	山梨県	31.0
18	愛知県	30.2
19	和歌山県	30.0
20	鹿児島県	29.9
21	秋田県	29.6
22	青森県	29.5
23	奈良県	29.3
24	広島県	29.1

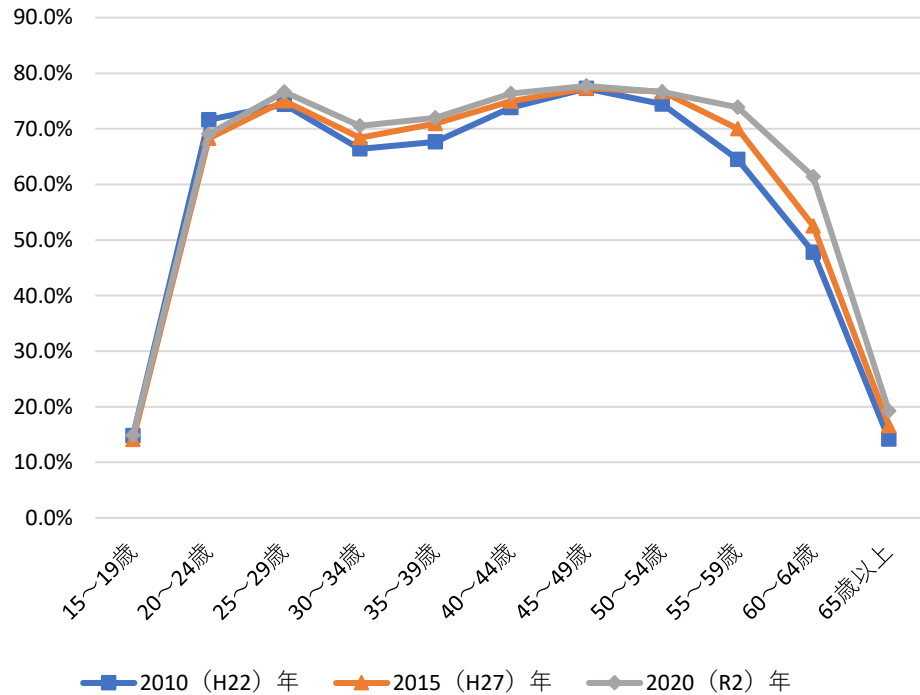
順位		平均日数
25	富山県	28.9
26	佐賀県	28.9
27	新潟県	28.6
28	静岡県	27.2
29	愛媛県	27.1
30	長野県	27.0
31	北海道	27.0
32	兵庫県	27.0
33	福島県	26.6
34	京都府	26.4
35	山形県	26.3
36	岡山県	26.2
37	大分県	25.9
38	山口県	25.5
39	栃木県	24.6
40	香川県	24.0
41	神奈川県	23.9
42	茨城県	22.9
43	宮崎県	22.8
44	千葉県	21.6
45	滋賀県	21.0
46	岩手県	19.3
47	大阪府	19.1

出所：積水ハウス株式会社「男性育休白書2024」より抜粋。

課題2 ～雇用形態の男女差～①

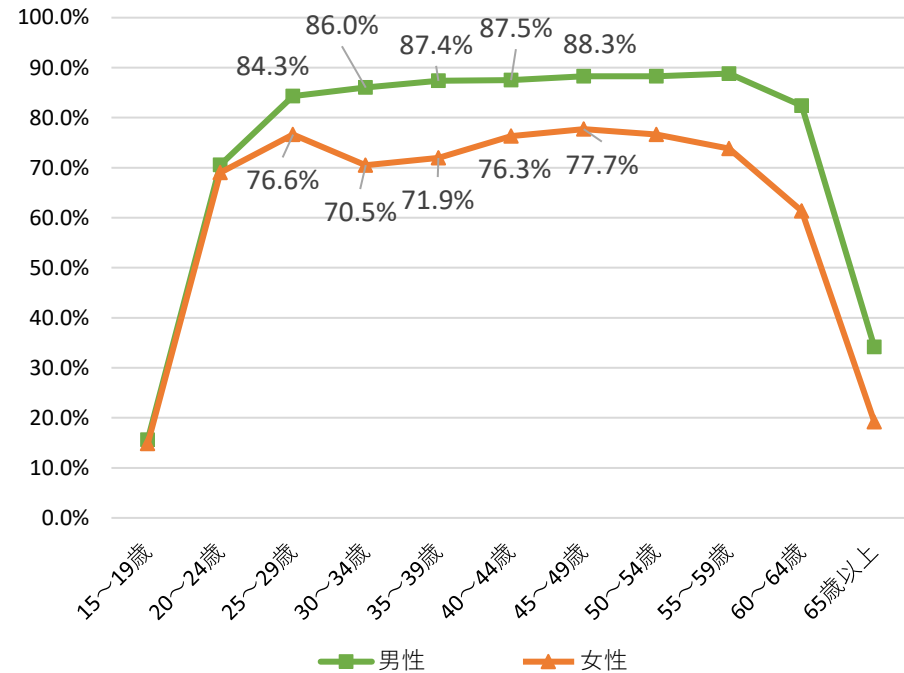
- ・女性の年齢階級別労働力率の推移（M字カーブ）は、2010年、2015年と比較すると改善されている。
- ・一方で、男女で比較すると、20代～30代にかけて男性はほぼ横ばいで推移するのに対し、女性は労働力率の低下がみられる。

三重県における**女性**の年齢階級別労働力率の推移



出所：総務省「国勢調査」（平成22年、平成27年、令和2年）

三重県における**男女別**年齢階級別労働力率（2020年）



出所：総務省「国勢調査」（令和2年）

課題2 ～雇用形態の男女差～②

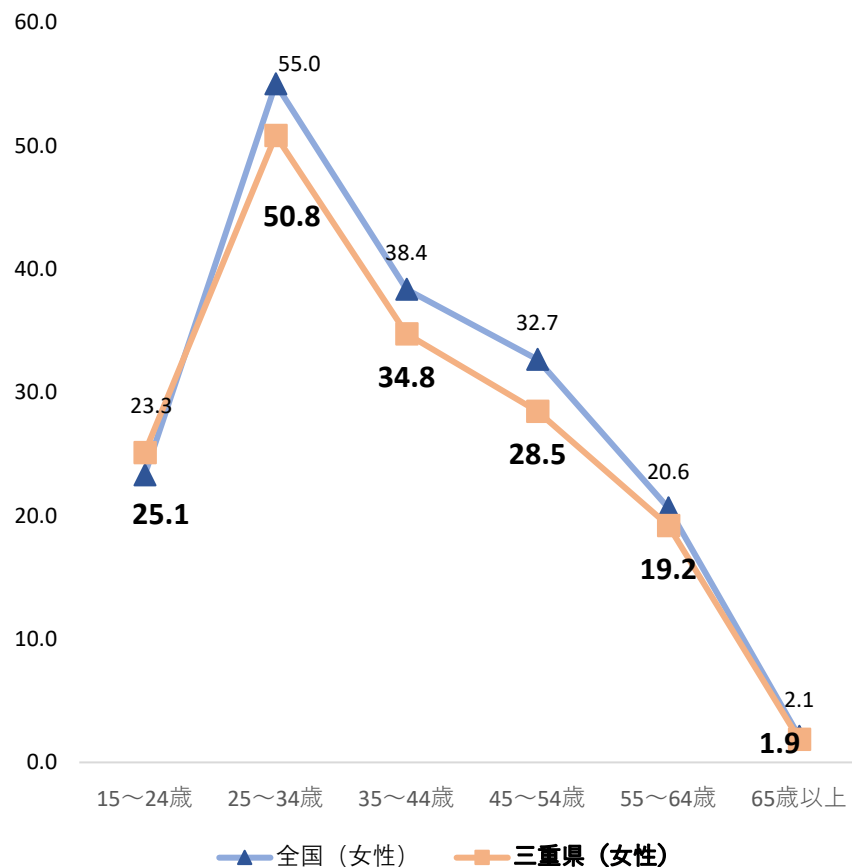
- ・三重県における女性の正規雇用割合は**42.0%**で、**全国ワースト2位**となっている。
- ・女性の正規雇用比率を年齢階層別でみると、**25～34歳をピークにその後は減少**する。結婚や出産を機にやむを得ず雇用形態を変更していることが考えられる。

女性の正規雇用割合

	都道府県	割合
1	山形	55.6%
2	東京	54.6%
3	富山	53.9%
4	徳島	53.5%
5	福井	52.5%
6	秋田	52.1%
41	兵庫	43.3%
42	北海道	43.3%
43	埼玉	43.1%
44	岐阜	43.0%
45	奈良	42.4%
46	三重	42.0%
47	滋賀	41.4%

出所：総務省「令和4年就業構造基本調査」により作成

女性の正規雇用比率の年齢階層別比較



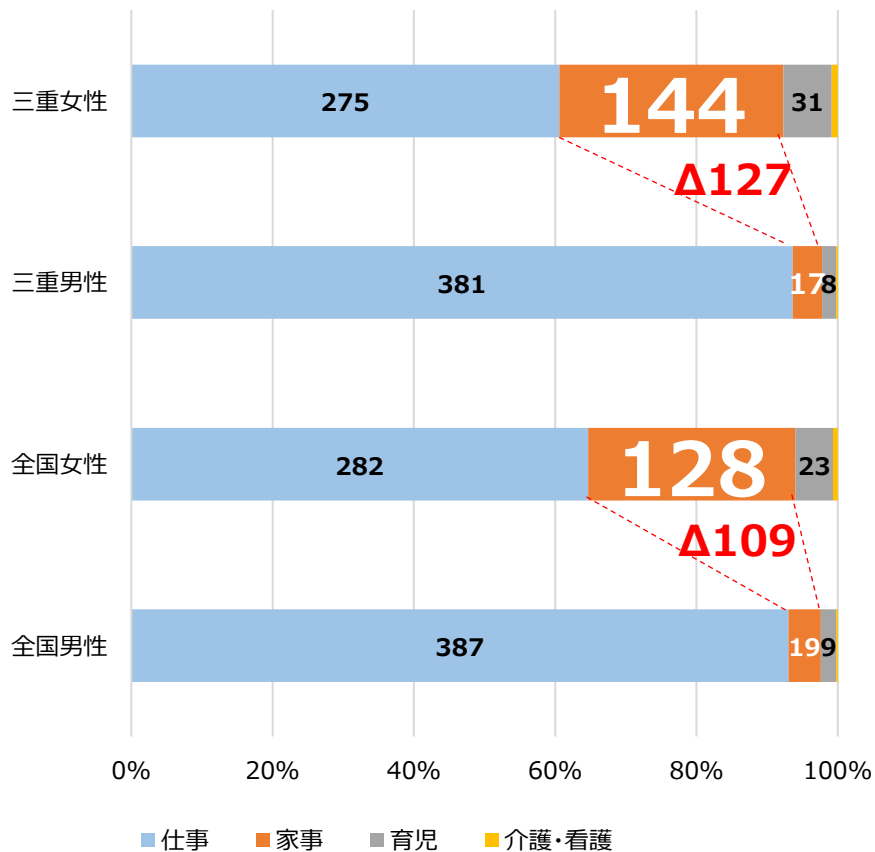
- (備考) 1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」により作成
2. 人口に占める正規の職員・従業員の割合

課題3 ～労働と家事に割く割合の男女差～①

- ・三重県の男性が家事に割く1日あたりの時間は**17分**と、女性と比較して**127分短い**。
- ・妻から見た夫の家事・育児関与度が三重県は**全国最下位**となっている。

※家事・育児関与度：夫が子育てを楽しみ、家事や育児に積極的に関与しているかどうかを妻に聞き、数値化したもの。

各活動に割く1日あたりの平均時間（分）



出所：総務省「令和3年社会生活基本調査」

妻から見た夫の家事・育児関与度

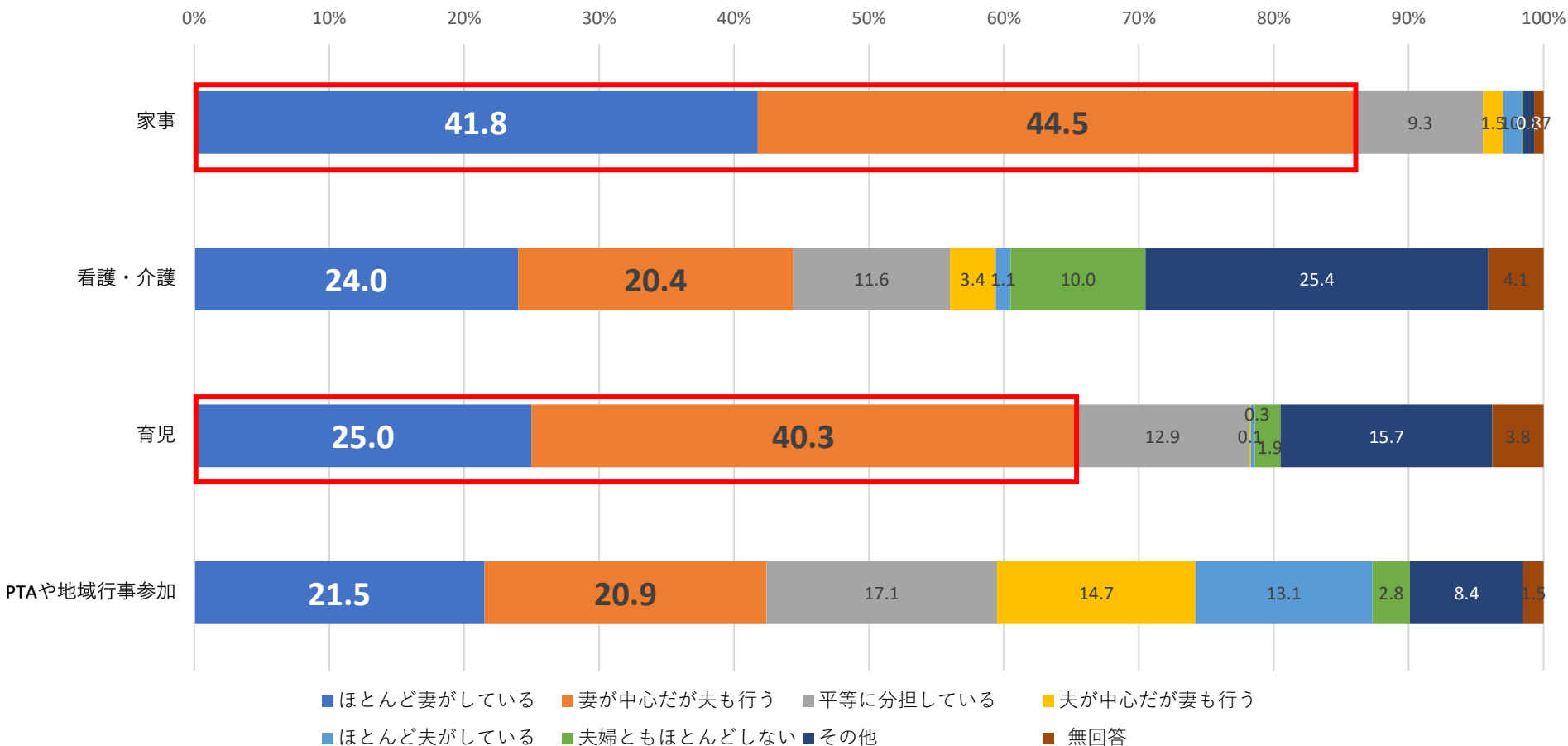
順位	県名	関与度
1	沖縄県	0.71
2	青森県	0.70
3	福岡県	0.69
4	秋田県	0.63
5	島根県	0.62
6	鹿児島県	0.62
7	群馬県	0.61
8	京都府	0.60
9	奈良県	0.59
10	山形県	0.57
11	徳島県	0.54
12	佐賀県	0.52
13	大阪府	0.47
14	福井県	0.47
15	愛媛県	0.46
16	広島県	0.45
17	岡山県	0.44
18	宮城県	0.43
19	埼玉県	0.41
20	富山県	0.41
21	高知県	0.41
22	東京都	0.41
23	岩手県	0.40
24	山梨県	0.39
25	宮崎県	0.39
26	熊本県	0.39
27	静岡県	0.37
28	山口県	0.36
29	石川県	0.35
30	北海道	0.34
31	長崎県	0.34
32	栃木県	0.34
33	長野県	0.34
34	鳥取県	0.33
35	滋賀県	0.32
36	福島県	0.31
37	愛知県	0.31
38	大分県	0.31
39	香川県	0.28
40	茨城県	0.27
41	兵庫県	0.25
42	和歌山県	0.23
43	千葉県	0.19
44	新潟県	0.19
45	神奈川県	0.19
46	岐阜県	0.18
47	三重県	0.15

出所：積水ハウス株式会社「男性育休白書2024」

課題3 ～労働と家事に割く割合の男女差～②

・家事は8割以上、育児は6割以上の家庭で、主に妻が担っている。

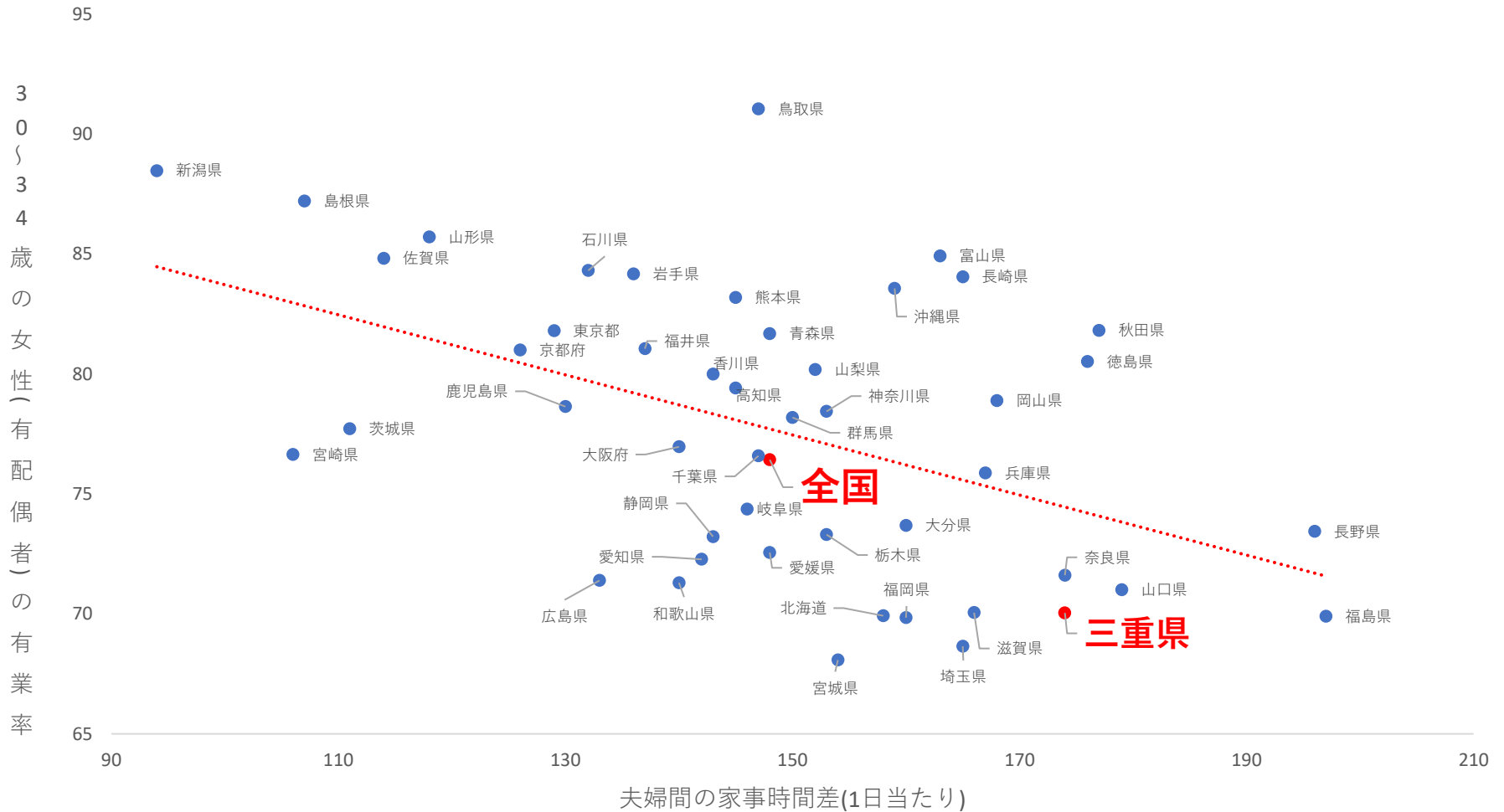
家庭における夫婦の役割分担



課題3 ～労働と家事に割く割合の男女差～③

- 夫婦間の家事時間差が大きい場合に女性の有業率が低くなる等の傾向があるとされている。三重県においては、全国と比較して**夫婦間の家事時間差が大きく、女性の有業率が低い。**

夫婦間(6歳未満の子どものいる世帯)の家事時間差と女性の有業率の関係



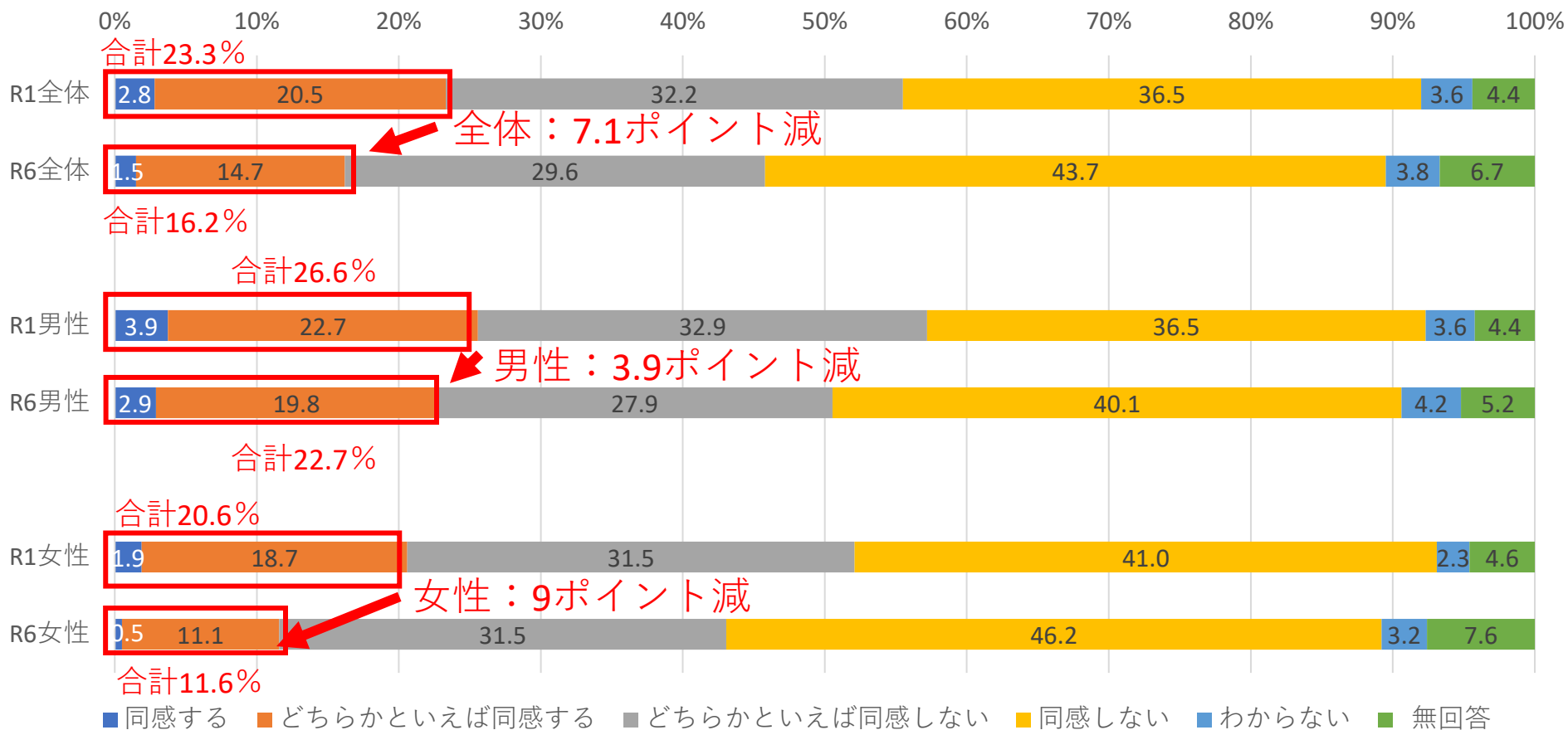
出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」、「令和3年社会生活基本調査」により作成

～固定的役割分担意識について～

・「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「同感」「どちらかといえば同感」を合わせた割合は**16.2%**で、5年前と比較して**7.1ポイント減少**している。

・男女別にみると、「同感」「どちらかといえば同感」が男性は**3.9ポイント減**であり、**女性の9ポイント減**と比較して**意識の変化が小さい**。

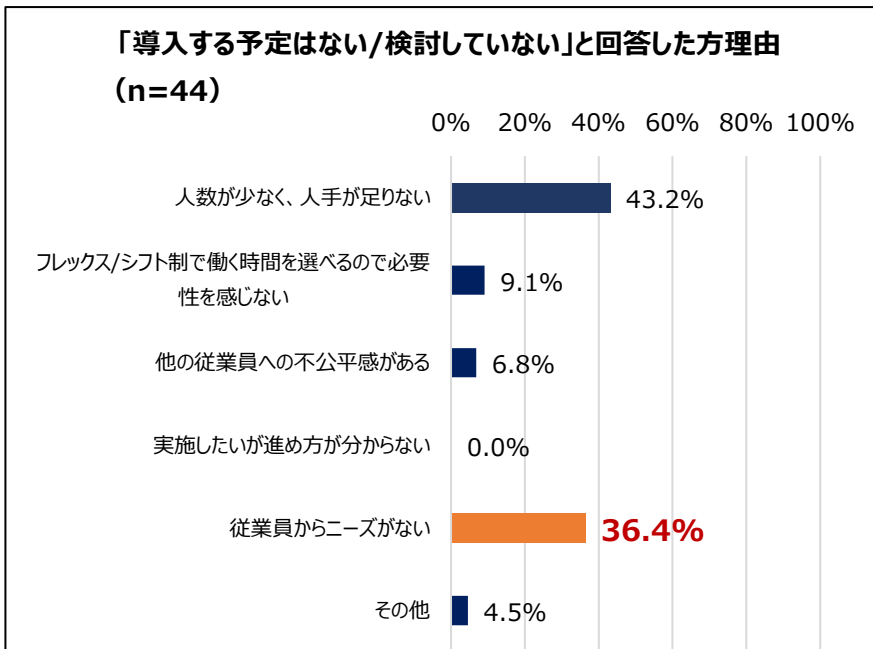
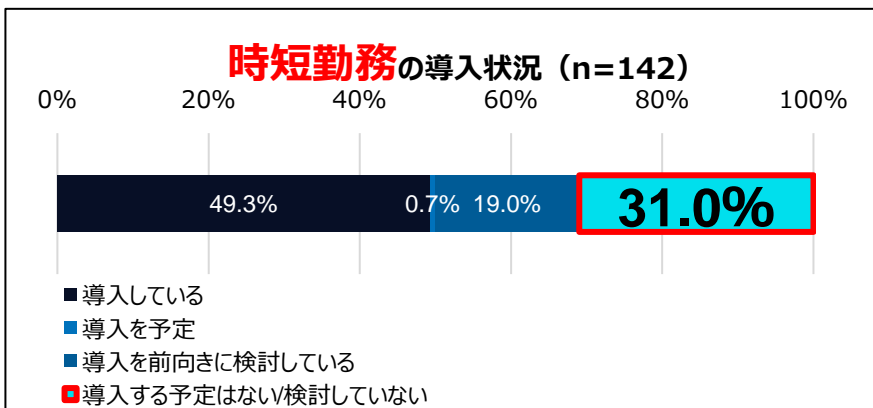
「男は仕事、女は家庭」という考え方について



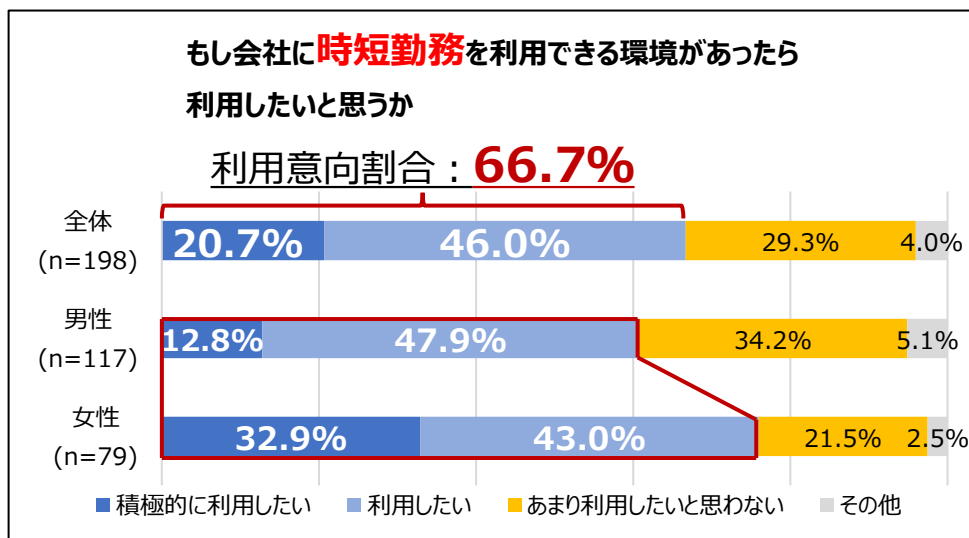
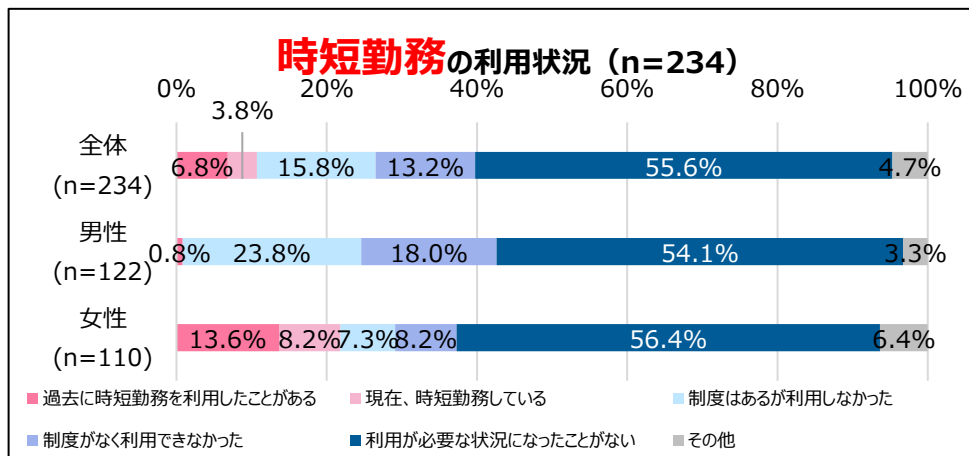
～県内企業の取組状況及び従業員のニーズ・制度活用の実態～①

- ・ 県内企業のうち、**31.0%**が「**時短勤務**を導入する予定はない/検討していない」と回答している。
- ・ 県内企業が時短勤務の導入を予定・検討していない理由として、「**従業員からニーズがない**」が2番目に多い。一方で、従業員の**66.7%**が「**環境があれば利用したい**」と考えており（特に女性においてその割合が高い）、意識の乖離がみられる。

■ 県内企業向けアンケート



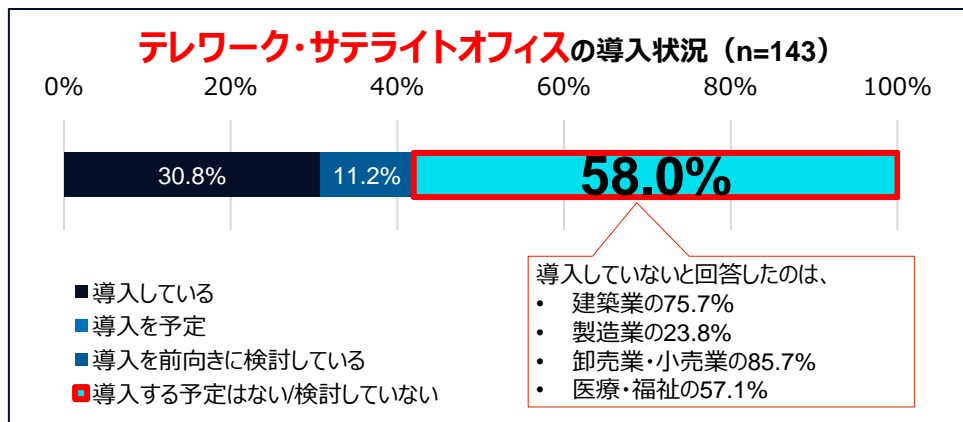
■ 県内企業従業員向けアンケート



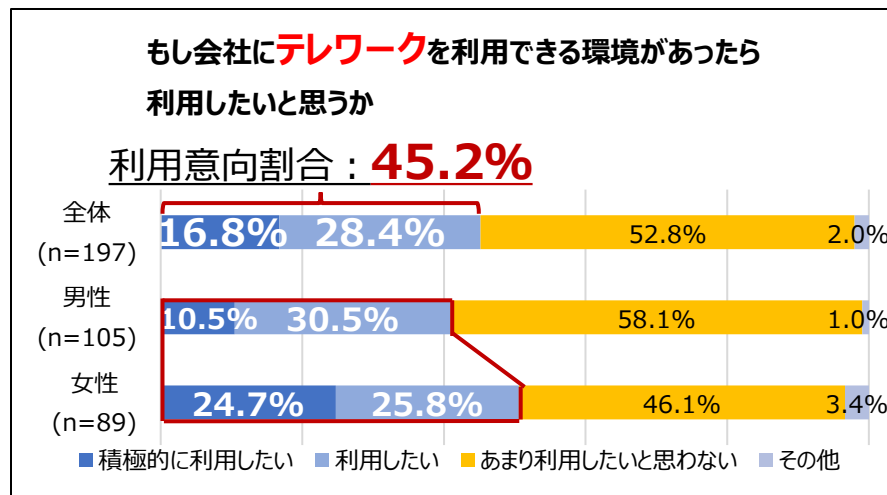
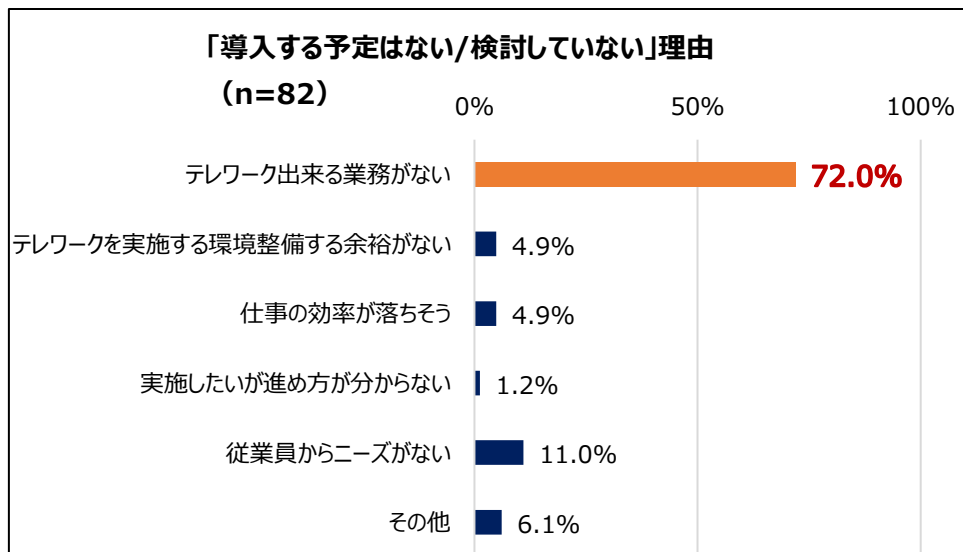
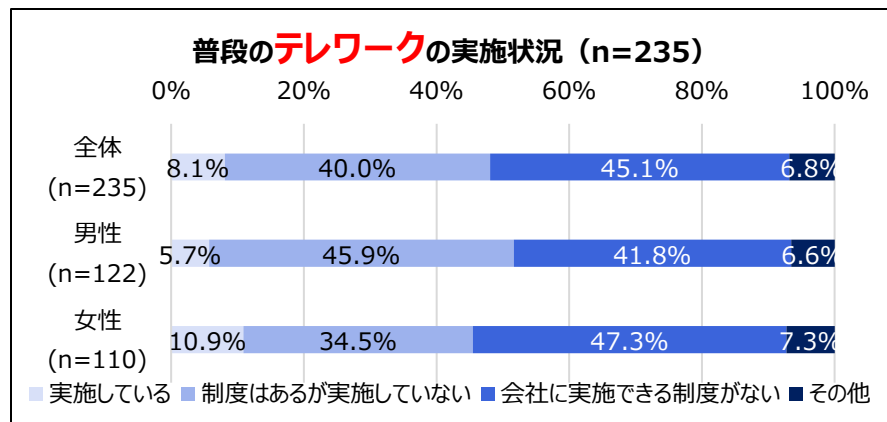
～県内企業の取組状況及び従業員のニーズ・制度活用の実態～②

- ・ 県内企業のうち、**58.0%**が「**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」と回答している。
- ・ テレワークの導入を予定・検討していない理由として、**72.0%**の企業が「**テレワークできる業務がない**」としている。一方で、**従業員の45.2%**が「**環境があれば利用したい**」と考えており（特に女性においてその割合が高い）、実態とニーズの乖離がみられる。

■ 県内企業向けアンケート



■ 県内企業従業員向けアンケート



～県内企業の取組状況及び従業員のニーズ・制度活用の実態～③

- ・ 県内企業のうち、**59.4%**が「**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」と回答している。
- ・ フレックスタイムの導入を予定・検討していない理由として、**49.4%**の企業が「**フレックスにできる業務がない**」としている。一方で、従業員の**57.3%**が「**制度があれば利用したい**」と考えており（特に女性においてその割合が高い）、実態とニーズの乖離がみられる。

■ 県内企業向けアンケート

フレックスタイムの導入状況 (n=143)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



- 導入している
- 導入を予定
- 導入を前向きに検討している
- 導入する予定はない/検討していない

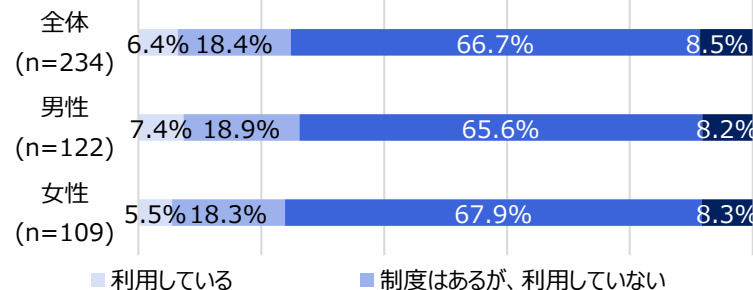
導入していないと回答したのは、

- ・ 建築業の67.6%
- ・ 製造業の47.6%
- ・ 卸売業・小売業の57.1%
- ・ 医療・福祉の57.1%

■ 県内企業従業員向けアンケート

フレックスタイムの利用状況 (n=234)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



「導入する予定はない/検討していない」と回答した理由 (n=85)

0% 20% 40% 60% 80% 100%

フレックスに出来る業務がない **49.4%**

労働時間を管理できる環境整備する余裕がない 11.8%

仕事の効率が落ちそう 2.4%

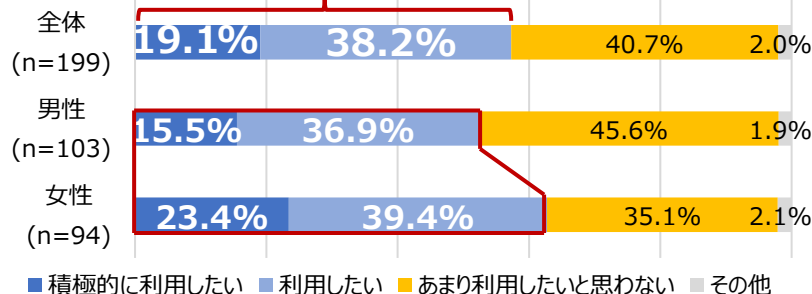
実施したいが進め方が分からない 0.0%

従業員からニーズがない 23.5%

その他 12.9%

もし会社でフレックスタイムの制度が利用できる場合 利用したいと思うか

利用意向割合：**57.3%**



～県内における待機児童数の状況～

- ・ 仕事と家庭の両立支援としてニーズが高い保育所や放課後児童クラブについては、依然として待機児童が残っている。

市町別保育所等待機児童数の推移

	R2	R3	R4	R5	R6
津市	0	0	0	57	0
四日市市	0	0	0	0	72
伊勢市	0	0	0	0	0
松阪市	0	0	0	0	0
桑名市	0	0	0	0	0
鈴鹿市	0	0	0	0	0
名張市	0	0	0	0	0
尾鷲市	0	0	0	0	0
亀山市	15	12	19	5	3
鳥羽市	0	0	5	0	0
熊野市	0	0	1	0	0
いなべ市	0	0	0	0	0
志摩市	0	0	0	0	0
伊賀市	7	3	3	3	2
木曾岬町	0	0	0	0	0
東員町	0	7	12	26	31
菰野町	55	28	3	0	0
朝日町	0	0	0	0	0
川越町	4	0	21	12	0
多気町	0	0	0	0	0
明和町	0	0	0	0	0
大台町	0	0	0	0	0
玉城町	0	0	0	0	0
度会町	0	0	0	0	0
大紀町	0	0	0	0	0
南伊勢町	0	0	0	0	0
紀北町	0	0	0	0	0
御浜町	0	0	0	0	0
紀宝町	0	0	0	0	0
計	81	50	64	103	108

出所：三重県子ども・福祉部調べ

放課後児童クラブ待機児童数

市町名	待機児童数 (R4)	待機児童数 (R5)
津市	22	32
四日市市	4	0
伊勢市	0	2
松阪市	0	0
桑名市	0	0
鈴鹿市	0	8
名張市	8	4
尾鷲市	0	0
亀山市	0	0
鳥羽市	0	0
熊野市	0	0
いなべ市	0	0
志摩市	0	0
伊賀市	17	32
木曾岬町	0	0
東員町	0	0
菰野町	0	0
朝日町	0	0
川越町	0	0
多気町	0	0
明和町	0	0
大台町	0	0
玉城町	0	0
度会町	0	0
大紀町	0	0
南伊勢町	0	0
紀北町	0	0
御浜町	1	0
紀宝町	0	0
計	52	78

出所：三重県子ども・福祉部調べ