

1 現状

本県では転出超過の約8割を若者が占めており、特に若い女性の転出が止まらず、就職時にも地元に戻って来ない状況が継続。転出した女性からは「地元で働くイメージが持てない」などの声があり、県内の企業等では人材不足の状況。こうした背景にはジェンダーギャップの存在が指摘されており、「三重県人口減少対策方針」、「三重県人材確保対策推進方針」双方にジェンダーギャップの解消を掲げている。

2 策定の趣旨

三重県のジェンダーギャップは特に経済分野に課題がある中、人口減少対策をより進めていくために、ジェンダーギャップの視点で課題を可視化することでこれまで気づけなかった課題を把握し、改善につなげていく必要がある。

また、ジェンダーギャップの解消に向けては、その解消をめざすという強い意識と社会全体の構造変革が必要となることから、経済分野におけるジェンダーギャップ解消に向けた取組の方向性を示し、あらゆる主体が共有・連携してオール三重で取り組んでいく。

3 三重県が取り組むべき基本的な3つの課題

(1) ジェンダーギャップの現状

- ・都道府県版ジェンダーギャップ（経済分野）において全国46位
 ※フルタイムの男女の賃金格差39位、フルタイムに従事する男女の割合42位、共働き家庭の家事・育児の時間の男女比41位

(2) 取り組むべき基本的な3つの課題

- ・ジェンダーギャップの中でも、**三重県が特に遅れている「経済分野」に注目して背景分析・課題抽出**
- ・**経済的な男女格差の是正に向けての3つの課題**

①女性のキャリア継続の壁等キャリア形成の男女差 ②雇用形態の男女差 ③労働と家事に割く割合の男女差

4 めざす姿

- ・誰もが自分らしく働くことができる社会の実現 → 人材不足の解消
- ・希望する人がやりがいをもって働き続けられる環境整備 → キャリア形成の促進、離職防止
- ・雇用形態にとらわれない、仕事内容に応じた給与の支給 → それぞれが希望するライフプランに向けた経済的な豊かさの実現

5 ジェンダーギャップ解消に向けた3つの戦略（案）

【戦略1】アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革

賃金格差につながる既存の制度の他、家庭、地域、教育、世代間等に存在するアンコンシャス・バイアスをチェックし、解消を目指す。（根拠となるデータ、有識者意見、現場の声を記載）

【企業】

下記の制度等についてアンコンシャス・バイアス解消の視点に基づいた検討の実施

- ・一般職、総合職などコース別雇用管理
- ・転勤や残業を前提とした昇進など、人事・評価システム
- ・正規雇用と非正規雇用における男女差（女性のライフステージに関連した離職や非正規採用への転換）
- ・職種・業務内容・勤務体系における男女差（工場（現場）勤務と事務職、日勤と夜勤等の男女差等）
- ・同一労働・同一賃金

【家庭、地域】

- ・家事・育児などにおける固定的な性別役割分担意識の解消
- ・身近なロールモデル（親や地域の人）の認知
- ・103万円の壁等の非正規雇用が得であるといったイメージの払拭（年金を含む生涯年収の違いを提示）

【教育】

- ・進学や職業選択時のバイアスの解消（進路指導、地元企業との交流等）

【戦略2】働き方の多様な選択肢の提供

- ・画一的な働き方ではなく、柔軟な働き方の導入（短時間正社員制度やテレワークなど）
- ・働き方改革、企業文化の転換（男性の働き方改革）、多様な人材活用や生産性向上につなげるための業務の見直しや環境整備
- ・IT企業等男女格差が少ない業種や企業の誘致やクリエイティブな仕事の創出 など（これらのグッドプラクティスとその効果や成果を例示）

【戦略3】両立支援を支えるケアサービスや制度の充実

- ・仕事と家庭の両立がしにくい勤務環境（転勤、長時間労働等）などの解消
- ・保育所や放課後児童クラブなど既存の制度に加え、ニーズにあった多様なサービスの充実
- ・家事代行など家事負担軽減のためのサービスの利用
- ・先進的な取組事例の発掘と横展開 など（これらのグッドプラクティスとその効果や成果を例示）



金銭的な待遇差の改善

キャリア形成上の待遇差の改善

家事・育児負担の格差の改善



三重県庁（地方自治体）の働き方改革

・県庁の改革方針及び市町への波及