

第3回三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略（仮称）検討会議概要

1 開催状況

○日 時：令和7年10月7日（火）16：30～18：30

○出席委員：

（五十音順敬称略）

浅井 雄一郎	株式会社浅井農園 代表取締役社長
石阪 督規	埼玉大学 教授
国保 祥子	静岡県立大学経営情報学部 准教授
小安 美和	株式会社 Will Lab 代表取締役
榎原 智子	恵泉女子大学客員教授
千田 良仁	皇學館大学現代日本社会学部 教授 一般社団法人明和観光商社 代表理事
山川 大輔	三重化学工業株式会社 代表取締役社長

○議 題：三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略中間案について

2 委員等からの発言

（山川委員）

○三重県の強みが、事業承継がうまくいっていることで若い経営者が多いということであるなら、そこを強調してターゲットを絞ったほうがよい。すべての方にこの戦略を聞いていただいて上手くいくのが一番よいが、そうした方がスピードも速くなりうまくいく可能性も高くなるのではないか。

○資料2の2ページにある社長の年齢が日本一若い理由については、私の肌感覚として、環境がそうさせたからだと思う。例えば、狭いコミュニティにおいて、隣の会社はうまく承継ができる経営者が若くなつたとなると、ベテランの社長もそれを真似するという好循環ができ、結果としてそうなつたのではと感じている。

（小安委員）

○エッジが弱いため、もうひと捻りあるとよい。例えば、長野県では、都道府県版ジェンダーギャップ指数のすべての分野で10位以内に入るというわかりやすいKPIを掲げた。高知県では、県職員の残業手当を1.5倍にすることによって、残業を減らすという取組を実施している。それが民間企業にも波及することによって、県内の働きやすさや働きがいが高まるというストーリーを打ち出して話題になっていた。富山県では、35社の民間企

業に、厚生労働省が出している賃金格差の分析ツールを使用してもらい、実際に何を変えていくかということを議論しながら取組を進めている。そこまでやっていくと、実際に三重県の課題である賃金格差解消に繋がっていくと思う。

○来年度も事業所の労働条件の実態調査をするなら、ジェンダーギャップを解消するために具体的にどんな仕組みが必要なのか仮説を立て、それが事業所にあるかを見ていただきたい。例えば、経済産業省のデータによると、従業員数30人以下の企業のうち、人事評価制度がある企業は25%であった。つまり、中小企業においては、評価されていない、やりがいも感じられないという方が多くなるリスクがある。意識も大事だが、変化が起きていくために必要な仕組みについてもう一段階解像度を上げて仮説を立て、出口戦略に繋げるとよい。

○三重県の女性たちと対話したが、ある女性は夫が製造業で働いていて、所得が高いので、子どもを産んだタイミングでパートになったとのことであった。パートは評価の仕組みに乗らないことが多く、「評価されたい」とのことであった。正規・非正規に関わらない評価の仕組みについて、もしくは短時間正社員の仕組みについて、入れていただくよいと思った。

○他県では、女性のデジタルリスキリングによる所得向上の施策をしているところが多いので、入れるとよい。

(浅井委員)

○自社の社員には、女性のパートタイムやフレキシブル社員や、短期でスポットワークを楽しんでいる方がたくさんいる。仕事が楽しい、もっと働きたいと言ってくれるが、社会保険における扶養等について130万、106万の年収の壁の問題がある。この問題については、知事からも、国に対して訴えかけていただきたい。

○資料2にも私の意見として記載があるように「社会の構造を変えていかなければいけない」のだが、社会の構造というのは結果であって、どちらかというと社会のシステムの方を変えていかなければいけないと思っている。

○意識の面で、正規社員が上で非正規社員が下というバイアスが多くの人とかかってしまっており、その壁自体も取っ払っていかなければいけない。まさに資料5に記載されている企業の取組が本当に素晴らしいと思った。私が知っている若い人が集まつくる中小企業も、「独自の設計と運用」、「属性より特性」、「個別事情への寄り添い」などができるところばかりだと思う。

○今後、人口減少による労働力不足から、企業は人材の取り合いになっていくだろうし、常に選ばれる会社になっていかないと存続しないという危機感を持っている経営者が多いので、仕組みを持っていない企業や変えられない企業は、淘汰されていかざるを得ない。大企業よりも中小企業の方が、その点において機動力があるので、独自の制度を作っていくやすいと思う。

○県内にも先進取組事例集にあるようなよい会社があることをどのように知つてもらうのか、ターゲットを意識してアプローチしていくとよいと思った。

(石阪委員)

○正規社員が非正規社員より意識的に上であるという格差について、全部正規社員にした方がよいのか、グラデーションをたくさんつけた方がよいのか。

(浅井委員)

○全部社員だと思っている。週8時間を5日間、40時間働くというフレームは、高度経済成長の製造業、工場を前提としていると思われるが、一方で、当社の社員は、はめられた枠で働く人の方がむしろ少ない。それぞれのライフステージやライフリズムを意識しながら、柔軟に対応している中小企業には人が集まっている。理想ではあるが、一人一人の生き方・働き方に合ったフレームを準備していく会社が増えるように、行政は支援できる制度設計にするとよいと思う。

○当社でもジョブ型へ移行し、そのジョブに対応できる特性を持った方が自身の働き方で働いていただくという理想を掲げながら、どのようにそこにシフトしていくのかを考えている。

(一見知事)

○対象によって、力の入れ方を変えていくのは私どもも賛成である。

○ターゲット層について、行政としては「変化に否定的な層」「積極的に変化を歓迎できる層」両方に対応していかなくてはならないが、柔軟に対応できる層に手厚く対応していくということになっていく。

○三重県らしさ、エッジは非常に重要であるが、データに基づかないといけないと思う。「何位以内に入りたい」というのは、本当にれるのか、どうすれば入れるのかを考えた上で目標を立てないと全く意味がないと思っている。そこを議論する必要があり、そのためには詳細な実態調査等によるデータが必要だと思う。

○正規・非正規とは何かということをしっかり議論し、それを受けて我々としては対策を考えなければいけない。

○出口戦略として、予算も大事だが、特に考え方を変えていただくときには、三重県では条例も1つの大事な手段として考えていく。予算ができるものと条例ができるもの、行政がやらなければいけないものについて、今後この場でご議論いただきたい。最終案に向けて、仕分けをしていかなければならない。

(国保委員)

○先進企業の事例は注目に値するものであり、非常に良い取組をされていると思った。一

方で、制度と運用のバランスが良いというのは、ジェンダー平等のためではなく、合理的に経営をしているにすぎないものと感じている。

○そのような真っ当な経営ができる企業が増えていかない理由についての仮説として、地域経済や産業の活性化には、その地域に意識の高い経営者がどれくらいいるかに依存すると考えている。よって、産業や経済のためには中小企業の経営者の人材育成が重要ではないか。

○三重県には事業承継ネットワークがあり、後継者育成の取組が非常に充実しているため、レベルが高い中小企業経営者が増え、好循環に繋がっているのではないか。これは、三重モデルの根幹になるのではないかと思う。

○ただ、そのネットワークの取組が、男性には届いているが女性には届いていないのではないかと懸念する。そこに関わる当事者や支援者の持つアンコンシャス・バイアスのようなものを排除することが重要であり、排除されたかどうかは、賃金格差で確認していく必要があるのではないか。

○行政の役割は、予算と条例である点は非常に同意である。予算とルール整備でさまざまな役割ができると思うが、女性の労働参加率を上げるために重要なのは、自分で決めたペースで働く環境を作ることと、同一労働・同一賃金だと思っている。労働時間というよりは、担った責任に対して適切な報酬が払われる仕組みづくりのためのルール整備をするとよい。

(石阪委員)

○アンコンシャス・バイアスの問題も含めて、女性経営者への支援の取組も可能性としてあり得るのではないか。後継者育成は三重モデルの1つになり得る。ジェンダーギャップ解消に向けて、若手経営者の支援を全面に打ち出している自治体は珍しいのではないか。

(小安委員)

○ジェンダー視点がある後継者育成だとよりよいと感じる。

(榎原委員)

○中間案は、わかりやすく、方向性やポイントが明確になっている。ただ、戦略3「両立支援を支えるケアサービスや制度の充実」部分を細かく見ると、国が打ち出している政策やプランのままのような印象である。もう少しエッジを立てないと、若い人たちにとって「職場では変わろうと思っても、家庭では結局今まで通り」ということになりかねないため、作り込んでいただきたい。

○日本のジェンダーギャップは世界の中でも低い水準である中で、他県との差別化・比較でよいのか。むしろ、北欧のグッドプラクティスや、少子化をある程度止め、労働時間を週

35時間と規制をかけているフランスなどを参考にして、打ち出していくべきではないか。若い人たちが、「夫婦で働く」「子どもを産もう」と意欲が出てくるように、全国1位よりもっと上をめざすということが、県民に伝わるようになるとよい。

○家族経営の場合で、娘の事業承継がどれぐらいあるのか疑問を持っている。日本跡取り娘共育協会というネットワークがあり、アンケート調査を実施し課題を整理している。日本には夫婦別姓の制度がないため、結婚して姓が変わった娘には会社を継がせてもらえないかったという事例を聞いた。少子化の中で、息子だけで事業承継していくのには無理がある。娘の事業承継のネックやハードルは何か、県内にも困っている人がいるとしたら県でやれることは無いか、娘の事業承継に対して心理的なバリアを持っていないかという点を確認し、女性経営者が増えそうなところを見える化していくことにまだ余地があるのではないか。

○戦略3に関して、若い人にとっては、仕事と家庭がセットでないと変わらない。これまでの議論は仕事の面が先行していたため、ぜひ家庭の方の議論もしたい。例えば、保育について、日本社会のこれまでのデフォルトは、父親が働いて母親がケアを担うものであった。しかし、夫婦が仕事も子育ても一緒にやっていくことを提唱するのであれば、保育の提供の仕方や、家事支援サービスの仕方なども相当変える必要がある。

○三重県が先行して、家事育児サービスを公共財にしていくよう、資格を作り、補助を入れることで必要な人が全員利用できるようにしていくぐらいのことを打ち出してはどうか。

○保育の待機児童を「減らす」ではなくて、「絶対につくらない」ぐらいのことを言わないと、安心して共働きはできない。フィンランドには当たり前のようにお泊まり保育のサービスが地域の中に存在している。基礎自治体単位では無理なので、県の方でもう少し目配りをして戦略3を作り込んでいただきたい。

(石阪委員)

○三重県内では、娘の後継ぎの実態はどうか。

(浅井委員)

○さまざまなケースや慣習もあると思うが、トレンドとしては女性経営者が増えている。スピードを上げてバランスを整えたいのであれば、制度や政策として応援をするということは必要かと思う。

(小安委員)

○広島の事例だが、地方銀行である㈱ひろぎんホールディングスが、後継ぎ女性の育成セミナーやプログラムを開発して提供している事例がある。

(石阪委員)

- 育児や介護に関する取組を拡充していく必要がある。

(千田委員)

- ターゲットを絞り込むことは重要と考える。柔軟性が高く若い層の経営者をまずターゲットにして、その層に意識を変えてもらうことで、アンコンシャス・バイアスの解消に繋げていくことが必要だと思う。
- 従業員の方、意識がまだまだという方の意識を変えていくには、もう少し絞り込んで中小企業の成功事例を継続的に調査して、県が発信することが重要だと思う。5社の先進事例は、経営をしっかりとしていくために、結果的に、多様な働き方の促進、ジェンダーギャップ解消やアンコンシャス・バイアスの解消に繋がっていったのだと思う。
- 柔軟性が高い中小企業の経営者が多いこととジェンダーギャップとの関係性が明らかになれば、KPIの設定もしやすくなると思う。三重らしさや三重モデルがどのようにジェンダーギャップの解消やアンコンシャス・バイアスの解消、従業員の働きやすさや目標達成と繋がっているかというロジックをつめていく必要がある。そのためには、県内の成功事例を継続して調べていく必要がある。
- KPIの設定も大事だが、その上にKG1（キー・ゴール・インジケーター：重要目標達成指標）を置く2段階方式をとる方が分かりやすいと思う。それぞれの戦略に沿ったさまざまな施策の数値目標がKPIであり、これらが達成していった先に、ジェンダーギャップの解消といったゴールが見えてくるという構造の設定をする方がよい。これはそれぞれの施策や取組の実効性を担保したり評価するためにも使えるものである。

(石阪委員)

- 三重県の特徴である経営者の年齢が若いということが、最終的にジェンダーギャップの解消に繋がっていくロジックをしっかりとする必要がある。単純に若い経営者がいるだけでは問題は解消されない。例えばデータ等を基に調査をしたうえで、確かなロジックができれば非常に分かりやすい。

(浅井委員)

- 若い経営者が多いのに、ジェンダーギャップ指数の経済分野で46位という点に、少し違和感がある。

(石阪委員)

- 同感である。その時点でロジックを作りきれていないように感じる。若い経営者が多いこととジェンダーギャップの大小に関連性がないように感じるが、県としてはいかがか。

(羽田人口減少対策課長)

○明確な答えを持っているわけではないが、産業構造が関係していると思う。1回目の会議で示させていただいたように、三重県は製造業が多く、製造業は男女の賃金格差が大きい。若くて、新しいやり方をしていただいている経営者の方も多いが、大部分はまだ昭和型なところがある。また、若い経営者に変わるからすべてが変わるかというとそうではないと考えている。

○構造を変えるのではなく、仕組みを変える必要があると考えている。先ほどデジタル化の話があったが、人が足りないという危機的な問題から、いかに女性に働いてもらいやすいかというところに目を向け始められている。結果として、今から少しづつ変わってくると思う。

(山川委員)

○従業員数の少ない中小企業の経営者がいくら頑張っても、従業員数の多い大企業にデータが引っ張られてしまう。三重県はその傾向がかなり強いのではないかと思う。

○経済分野におけるジェンダーギャップ指数1位（2024年）の鳥取県は中小企業ばかりであり、大手企業がすごく少ない。中小企業で、皆さんのが共働きで働きやすい環境で働いていると聞いた。

(石阪委員)

○若手の経営者がいるところの賃金体系がどうなっているかといった調査が必要ということか。

(石阪委員)

○この問題は、人口の流出と特に若い人が定着しないというところをどう改善するかに尽きると思っている。

○アンケート結果によると、三重県に住まない理由は、「理想の働き方・働き場所が県内では見つからない」、「自分に合う仕事が三重県にあるかがわからない」からである。三重県に住んでもらい、三重県で働いてもらうためには、その理想の働き方や働き場所を三重県に作ってあげる必要がある。そのため必要なことは、賃金格差の是正と三重県ずっと働きたい人が定着するための支援が必要になる。

○三重県における業態は、人が集まりにくい。製造業、運輸物流業、介護や建設業などは、男性の仕事だという先入観を持っている方が多いが、おそらくこれらの業界は、今人材不足で悩んでおり、積極的に女性を採用したいと思っている。いまだに物流業界にはトラックを運転する人たちしかいないと思っている若者がいるが、ほとんどがシステムで動いているため、ITスキルのある人を求めている。依然としてそういう偏見やバイアスがあるため、もっと様々な制度があるということを若い人に伝えるような支援を県がする

とよい。

3 フリーディスカッション

(石阪委員)

- 三重県は若手経営者が多く、先進的な取り組みもされているが、それが賃金や人口の定着に結びついていないという点についてはどうか。

(小安委員)

- ここまで様々なデータで議論をしてきてはいるが、もう一段階解像度が高いデータで議論しなければいけないと感じている。

- 明治大学の原ひろみ先生の研究の中で、企業規模別・男女間賃金格差というデータがある。これによると、大企業ほど賃金格差が大きいが、説明できない格差は中小企業の方が大きい。

- 三重県は製造業の大手企業が、格差を39位に引っ張っているかもしれないため、企業規模別に賃金格差を見ると、中小企業ではそれほど格差はない可能性がある。そのため、規模別と業種別にここの解像度をしっかりと上げて、本当の課題を突き止めてから取り組んでいくことが重要である。

- 家事育児時間の差が41位であることは、大きな課題である。41位を日本の中で競うということではなく、三重県の皆さんのが幸せだと思う塩梅がどの辺りなのかということを議論し、めざす姿に向けて課題をデータにより可視化し、取り組んでいけるとよい。

(石阪委員)

- 企業規模によって賃金格差が変わるのであれば、うまくいっている規模があるのかもしれないし、大企業に引っ張られるといった側面もあるのかもしれない。この辺りについて、取れる範囲でデータの準備をできるか。

(羽田人口減少対策課長)

- 雇用経済部で実施しているアンケート調査や国の調査によるデータは、今提示させていただいているものであるため、ご指摘のあったデータについては方法を考えたい。

(石阪委員)

- 個別の企業へのインタビュー等を通じて、解像度上げることはできると思う。

(羽田人口減少対策課長)

- 検討する。

(山川委員)

○戦略3つは並列なのだとと思うが、戦略1、2、3と書かれると、1からスタートするというように感じる。後継者育成など、若手経営者にターゲットを絞ってアンコンシャス・バイアスをなくすような方向性しかないとと思っていたが、戦略3のライフが先に来た方が三重県らしくてよいのではないかなと思っている。

(石阪委員)

○この順番には何か意味があるのか。

(羽田人口減少対策課長)

○根本にはアンコンシャス・バイアスがあり、そこを変えないと家庭も企業も変わらないのではないかと考えた。そのため、重点的に取り組まなければいけないアンコンシャス・バイアスを最初に持ってきていた。戦略2（企業）と戦略3（家庭）は並列だと考えている。

(石阪委員)

○戦略2についても重要といった意見が出ており、実はどちらも大事なので両輪のような見せ方がいいかもしれない。これがある種の三重県らしさにも繋がってくるかもしれない。

(国保委員)

○戦略3の両立支援を支えるケアサービスや制度の充実はとても重要だと思っている。また、ここでのアンコンシャス・バイアスの解消もとても重要だと思っている。例えば、保育園に父親が迎えに行ったときに、「今日お母さんは？」とか、仕事で迎えが遅くなったときに、「そんなに遅くまで働く前に、お子さんに寄り添ったらいいんじゃないですか。」などと保育者から言われると、やはり母親が育児をしないといけないという雰囲気が作られていく。そのため、保育サービスとか子育て支援サービスに関わっている方こそ、アンコンシャス・バイアスを排除していただきたいと思う。

(石阪委員)

○意識の問題は非常に大事なため、三重県としては重きを置くということに間違いないと思う。実際、性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアスというのは三重県は依然として高いのか。

(羽田人口減少対策課長)

○全国的に見ても高い方だと思っている。第2回のときにも少し議論があったが、三重県は可処分所得が高くて裕福だということが影響していると考えている。今回の戦略の修正

にあたり追記したが、三重県は、今まで大黒柱が働き、足りない部分をパートで補えばある程度の裕福な暮らしができていた。今までそれでよかったが、若者のニーズの変化や物価上昇もあり、そのような時代ではなくなつたが、その成功体験があるため、「今までこれでやってこられた、それでいいではないか」という意識の方もいらっしゃると思う。

(石阪委員)

○むしろそれが三重県の特徴なのではないか。ある種の世代間の分断を生んでいる。

(浅井委員)

○県として、46位なのは業種的・構造的な問題のため仕方ないという訳にはいかないのであれば、製造業などの大企業へのアプローチも考える必要がある。また、それ以外の業種の産業育成をもっと進めないと、若い人たちが働きたい場所がないように見えててしまう。それ以外の業種というのが何なのか、三重県にどういう産業が望まれているのかということもやはり大事だと思う。また、スタートアップを含め、それ以外の業種で活躍できる人材の育成、つまり大学、高校などの教育も非常に重要だと思う。

○先日、国保委員のゼミの学生が、職場を見に来てくださった。やはり、教育の部分も長期的な視点を持って少し言及されてもよいのではないかと感じる。

(石阪委員)

○職場見学をした若者たちは、ここに就職してみたいとか、三重県に来てみたいという感じではなかったか。

(国保委員)

○静岡県の大学なので、基本的には県内就職が多いが、やはり浅井農園の話を聞きに行くと、今まで持っていた「汗水垂らす」という農業のイメージが変わり、働きたいと言っている学生も数名いた。

(石阪委員)

○例えば、不人気業界と言われるところの現場へ学生を連れてていき、先進的な取り組みなどを知ってもらうだけで、かなり学生の意識は変わるか。

(国保委員)

○すごく変わるとと思う。農業のあり方に対するイメージが変わるというのが 1 つと、そういった領域に非常に意識の高い中小企業の経営者がいるということに感銘を受けるのも 1 つだと思う。

(石阪委員)

○体験したり見せたりということが若い人にはすごく大事なので、学校と企業の連携は重要である。

(山川委員)

○当社でも社会見学や短期インターンで学生を受け入れているが、ここにくる若者たちは意識が高い層である。しかし、大半はそうではなく、手を挙げててくれる層は一部だという感じがしている。訴えたいのは、人数の多めの層である。キャリア教育ができていなければかもしれないが、実際はどこへ行きたいかが決まっていないような学生が残りがちである。

(石阪委員)

○実際、第2回検討会議でも東京へ転出した若者たちと話したが、やはり意識が高かった。三重県には残らなそうな若者たちであった。

(榎原委員)

○戦略1にアンコンシャス・バイアスの解消が位置づけられていることには違和感はないが、ここ(P26)の書き方に少し違和感がある。「若者が偏見に対して閉塞感を感じている、私たち一人一人がそういう認識になっている」という表現が、まるで誰にも責任はないが天から降ってきて、みんなが囚われているというように感じる。しかし、東北と西日本のジェンダーは違うように、バイアスは三重県の中で再生産されているから三重県風のアンコンシャス・バイアスがあるということなのではないか。だとしたら、それがどこで再生産されて、どこで育まれているのかということを分析しなければ、100年経っても変わらないのではないかと思う。

(石阪委員)

○「若者の中には」という主語なので、おそらく周りの親や年配の大人たちが若い人たちにそうした考えを継承させたということだと思う。あくまで仮説だが、先ほど昭和モデルという話があったように、三重県はもともと可処分所得が高く、男女の賃金格差が大きくても昭和の時代はそれでうまくいっており、そういう大人の価値観のようなものが継承されてきてしまったのではないか。

(羽田人口減少対策課長)

○イメージとしては、石阪委員のおっしゃるとおり。第2回の会議で若者たちから、「それが当たり前だと思っていた」、「東京に出て来て初めてアンコンシャスがコンシャスになった」という発言があった。三重県にいると、それが当たり前だと思っているということ

が、問題だと思っている。

○アンコンシャス・バイアスは降って湧いたものとは思っていない。家庭や学校、職場などさまざまなものがある。三重県にあって東京にはない古い考え方や意識みたいなものがきっとあると思うが、まだつかめていない。それが家族構成なのか、別のものなのかというところはデータで示せていない。

(榎原委員)

○私自身も三重県で育ち、高校を卒業するまでは人生の目標は「いいお嫁さん」になることだったため、全くそれに矛盾は感じていない。海外への留学を機に自分が持っているデフォルトが世界とは違うことに気が付いた。

○しかし、今の若い世代は、SNSでも世界中と繋がっており、三重県にいたままでも自分たちが世界の同世代とは違うということにすぐに気が付いてしまう。このような中で、三重県ならではのライフスタイルをどのように獲得していくのかという勝負になってきていることに目を向けていかなければいけない。

○ただ、日本全国どこに行ってもそのような理想のものがあるわけではない。三重県にはとてもよい社会資源がいろいろあり、それを若い世代の共働きや、ずっと働きたいという希望が実現できる方向にアップデートすることさえできれば、かなりいいところに行けるのではないかと思っている。

○アンコンシャス・バイアスは家庭と学校教育の中で再生産されているとみている。家庭と学校教育の現場から、上の世代はそれで幸せと言ったが今の世代はそうではないといった意識を持つことが必要である。

○男性たちもジェンダーにとらわれて、それほど幸福ではないという面もある。男性も家事やケア等ができれば、親の介護を抱えたときにも悩まずに済み、孫の育児も引き受けられるなど、人生の幸せな選択肢が増える。男性の幸福度を上げるために、男性のジェンダーへの意識を変えていくというようなことを戦略に入れるとよい。

(石阪委員)

○義務などの負担にしてしまうと縛りつけてしまうので、逆に男性の負担感をとり、皆さんの幸せに繋がるというものにしないと、三重県の場合はよくならないという考えもあるのかもしれない。

(小安委員)

○昨年度内閣府で、「地域における女性活躍男女共同参画に関する調査」という全国の1万人調査を実施している。ブロックごとにサンプルデータを出しておれ、「誰から」言われたのかというところは家庭が多く、次に親、学校、周囲・親戚、地域の方の順となっている。この戦略において、学校や親や地域へのアプローチの部分が少し弱いと思うので、

この辺りも加えてよいと思う。例えば、実際に私が関わっているプロジェクトでは、福井県鯖江市をモデルとして地域の自治会長インタビューの調査を実施しており、地域の方、特に高齢の方の意識をどう変えていくかを今戦略として作っている。地域において若者たちがどんな言葉をかけられているのかというところを見に行くことも可能だと思う。

○上の世代の意識を変えるのはとても難しい。これまでやってこられたことを否定するのではなく、絶妙なバランスで、対話を通して意識変革でなく意識アップデートを丁寧にやっていくことが必要だと思う。

(石阪委員)

○ターゲティングの話にもなるが、現状維持のままで思考の変化が難しい方は一定数いるので、県としてもここは厳しいというのは正直あるかと思う。

(浅井委員)

○基本戦略についてはとても素晴らしいまとめ方だと思っている。

○アンコンシャス・バイアスの解消に向けたターゲット層についてシンプルに構造化すると、今困っている方と困っていない方がいる。ターゲットの優先順位の1番目は、今困っていて少しでもそのギャップを解消して欲しいと思っている方で、2番目が今は困っていないが将来的に困る可能性がある方である。ずっとそのままでよいという方に対しては、事例発信をしていくとよいと思う。

(小安委員)

○「現状維持バイアス」という言葉があり、現状維持でよいと思い込んでいる女性、もしくは、現状を打破しようとすると、夫や義理の両親と軋轢が生まれるのでこのままでよいと思い込ませて生きている人が多い。例えば、まさに変わりたいと顕在化している人と潜在的に今後のリスクがある人で優先順位を付けてもよいと思う。もしくは客観的に見たとき、経営者やトップ層など、ここが変わらないと三重県が変わらないという人たちに優先順位を置きつつ、その中にグラデーションがあってもよいと思う。

(石阪委員)

○小安委員の指摘は、県としてトップ層に変わってもらいたいというイメージである。浅井委員は、どちらかというと経営者層、トップ層ではなく県民、自分自身の立場としての発言である。

○自分は格差解消ということに重きを置いていたが、多様性の尊重と格差の是正は両立するのだろうか。いろいろな意見や考え方があってそれを尊重するとなると、格差は結局その方がよいのではないかとなってしまいそう。

(浅井委員)

○経済分野に関するることはトップ層から制度を変えていくというのがアクションであり、一方で一般県民の方は価値観に関わってくるところだと思う。

(石阪委員)

○行政としては、ある程度数値目標を設定して示すことがある種の三重県モデルだとすると、いろいろな人に配慮してその希望をかなえるというような作りにしてしまうと、尖ったものにはならないのではないか。これだけは県としてやるというものが必要ではないか。他県はどうだろうか。

(小安委員)

○経済、教育、政治、地域（その最終単位である家庭）のどこから変えるかといったときに、家庭への啓発をする県が多いが、家庭一つ一つまで入り込んで意識を変えさせるのは難しいため、兵庫県豊岡市では、戦略の優先順位として経済分野から取り組むことに決めた。まずは経営者になぜこれをやるのか理解していただき、次に女性の働きやすさ・働きがいと男性の育休取得やワークライフバランスに取り組んだ。職場を変えることで家庭に波及できるということから、企業から取り組むように決めたという事例である。

(石阪委員)

○私もどちらかと言うと同じ考え方である。各家庭となると、家庭の事情もあるのであまり強いことは言えない。格差の問題や育休などの両立支援も基本的には企業ができるところから始め、それがやがて家庭にも波及していくような形の方が尖ったものになると思う。

(小安委員)

○一方で、企業の取り組みを始めたときに必ず出てくる経営者の声として、企業が努力して正社員をすすめても、家庭のことを気にして拒否する女性がいるため、家庭を変えてほしいというものである。これは鶏が先か卵が先かの話で、同時が望ましいが、戦略設計とモニタリングの観点では企業からの方がやりやすいのではないかと思う。

(榎原委員)

○県がインセンティブを發揮しやすいのは企業の方だと思うので、まずは企業の方の変化をリードしていくというところを前面的に出していくのは賛成である。

○一方で、家庭側のブロックを解除しないとどうにもならないというのはそのとおりである。女性たちが自らブロックしてしまう背景には、「女性は仕事をしないで育児に専念しなければ、赤ちゃんが正常に成長しない」という母性愛神話や3歳児神話がある。これに

は科学的根拠がなく、実は人類の育児のあり方はずっと群れで共同でやってきた。家庭の中に無理矢理入って役割分担を変えさせる必要はないが、3歳児神話は間違っており、むしろいろいろな大人が関わって育てるほうが、子どもの発達もよいということを県が周知をしていく。新しい21世紀の子育て支援を広めていくぐらいのことを、基礎自治体ではやりにくいので、まずは県でやる意味があるのではないか。それがひいては家庭側のブロックを解除してくことに繋がるのではないか。

(石阪委員)

○今後、予算と法令という形で取り組みが具体化していく中で、啓発や教育分野へのさまざまな支援については、家庭を意識して実施していく必要があると思う。県としてやらないというわけではなくて、やり方に工夫が必要である。ただ、県としてのメッセージ性やインパクトを考えるとやはりまずは企業から変えていくという方向性がよいのではないか。

(千田委員)

○KPIの設定について、もう少し議論が必要である。もともと経済分野におけるジェンダーギャップ指数が46位であり、それを解消するという話だと思うが、就業率の男女差やフルタイムの男女比、賃金格差等の細分化した指標まで落とし込んでいかないと、実際に施策を講じたときの効果が分からない。1位の高知県でも0.462で、三重県が0.409なので、この差が産業構造自体を変えていかないと変化できない部分なのか、それともいろいろな努力ができる部分なのかというところを掘り下げてKPIの設定を検討した方がよい。