

# 三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略

令和8年3月  
三 重 県

はじめに（ジェンダーギャップ解消基本戦略を策定するのはなぜか？）

## 人口減少対策のスピードを上げるために ジェンダーギャップの視点で課題を可視化する

三重県では、出生数の減少とともに、県外への転出者が転入者よりも多い状況が続いており、平成 19（2007）年をピークとして人口減少の局面に入っています。その減少率は徐々に増加しており、令和 2（2020）年には 177 万人だった人口が、このままでは令和 32（2050）年までの 30 年間で約 42 万人減少すると推定されています。これは、現在の津市（約 27 万人）と松阪市（約 15 万人）の人口を合わせた規模に相当します。特に 15 歳から 29 歳の若者、中でも女性の転出超過が止まらないことが大きな課題です。

なぜ、若い世代、特に女性が都会へ流出してしまうのか？

この課題解決に向けて、経済団体、有識者、県内企業で働く女性、高校生、大都市圏へ転出した県出身者等、さまざまな立場の人びとから意見を伺い、アンケート等の調査分析を進めてきました。その結果、東京一極集中が加速する背景には、ジェンダーギャップの存在があることが明らかになりました。特に三重県では、給与や雇用形態等の経済分野における男女差が大きいことが、人口流出や人材不足の一因となっています。

三重県が人口減少対策をより進めていくためには、ジェンダーギャップの視点で課題を可視化し、これまで見過ごしていた課題を把握し、改善につなげていく必要があります。ジェンダーギャップの解消には、その解消をめざすという強い意識と社会全体の変革が必要です。そのため、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た「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」を策定し、県内企業、教育機関、行政、県民の皆さん等あらゆる主体が共有・連携してオール三重で取組を進めていきます。

---

性のあり方(性的指向・性自認)は多様です。本基本戦略の男女は、統計上の区分に基づくものです。

# 三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略 目次

1	三重県における現状	1
	① 人口流出と人材不足	1
	② 男女間の賃金格差	3
	③ 都市圏在住の三重県出身者の声	8
2	三重県が取り組むべき基本的な3つの課題	11
	① 女性のキャリア継続の壁等キャリア形成の男女差	11
	② 雇用形態の男女差	15
	③ 労働と家事に割く割合の男女差	19
3	めざす姿	23
	データでわかる三重の強み	23
	ジェンダーギャップ解消に向けた基本的な考え方と三重のめざす姿	24
4	経済分野におけるジェンダーギャップ解消に向けた3つの戦略	25
	① アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革	26
	② 働き方の多様な選択肢の提供	29
	③ 両立支援を支えるケアサービスや制度の充実	30
5	推進体制、目標設定、進行管理	31



# 1 三重県における現状



三重県における現状①～人口流出と人材不足～

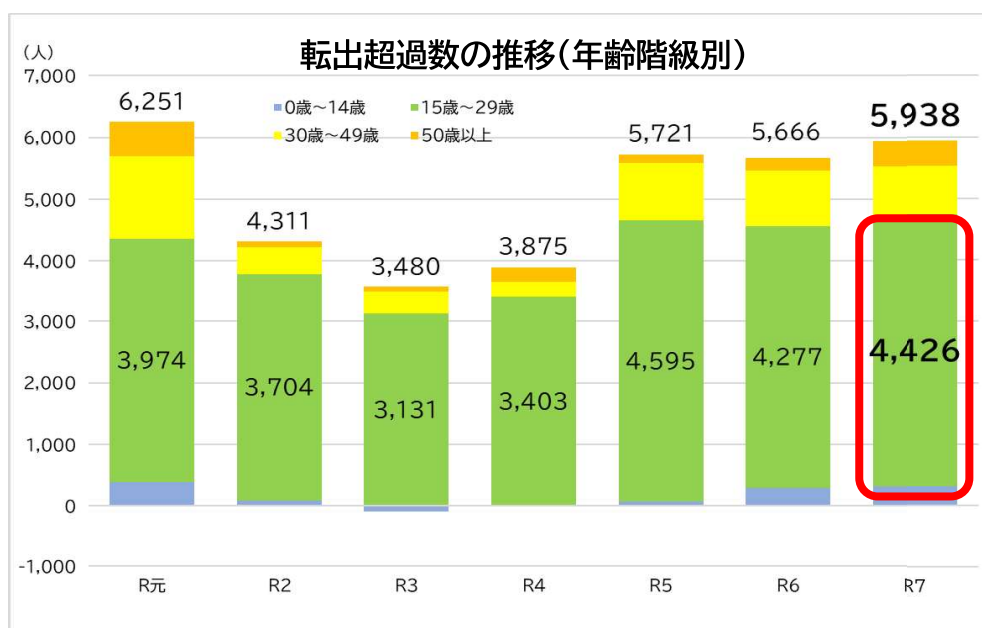
## 転出超過数の約 8 割を 15 歳～29 歳の若者が占める 県内企業は5割以上が人材不足を感じている

三重県では、転出が転入を上回る転出超過が続いている。

15 歳～29 歳の若者の転出は特に多く、県内企業の人材不足につながっている。

### 三重県の人口流出の現状

三重県の令和7(2025)年の転出超過数は、5,938 人となっており、コロナ禍以降、高止まり傾向にある。このうち、主に進学や就職を理由に県外に転出する15 歳～29 歳の若者が 4,426 人で、男女とも大多数を占めている。



※日本人移動者。マイナスは転入超過数

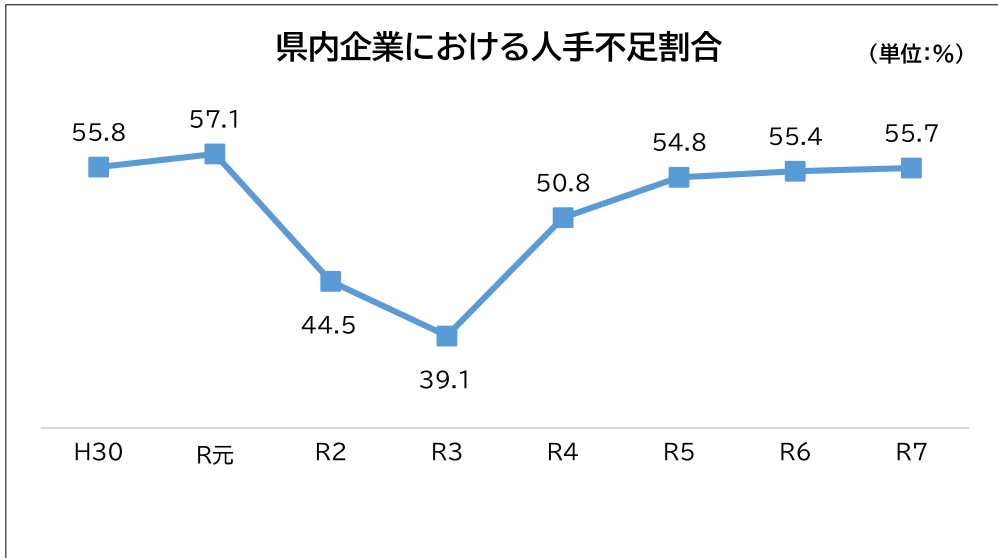
出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」

内訳	男	女
15～19歳	476人	407人
20～24歳	963人	1,346人
25～29歳	674人	560人
総計	2,113人	2,313人

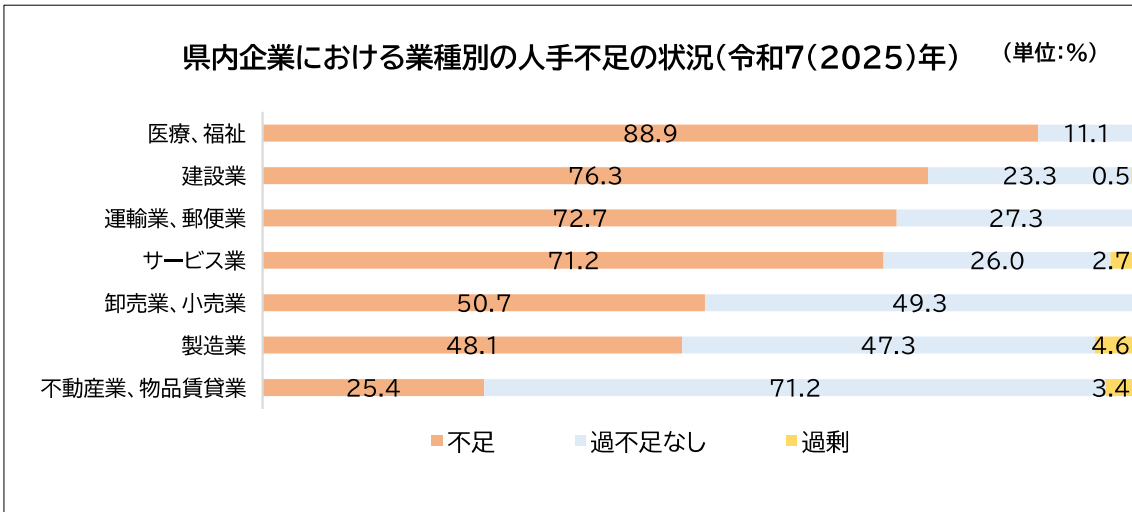
### 三重県の労働力不足の現状

三重県が実施している三重県事業所アンケートによると、県内企業の5割以上が人材が不足していると回答している。

特に、「医療、福祉」、「建設業」、「運輸業、郵便業」、「サービス業」では7割以上が「不足している」状況である。



<sup>1</sup>出典：三重県「三重県事業所アンケート」



出典：三重県「三重県事業所アンケート」(令和7(2025)年度)

<sup>1</sup> 三重県「三重県事業所アンケート」(令和7(2025)年度)

<https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/001231846.pdf>

## 三重県における現状②～男女間の賃金格差～

### 見過ごせない男女間の賃金差

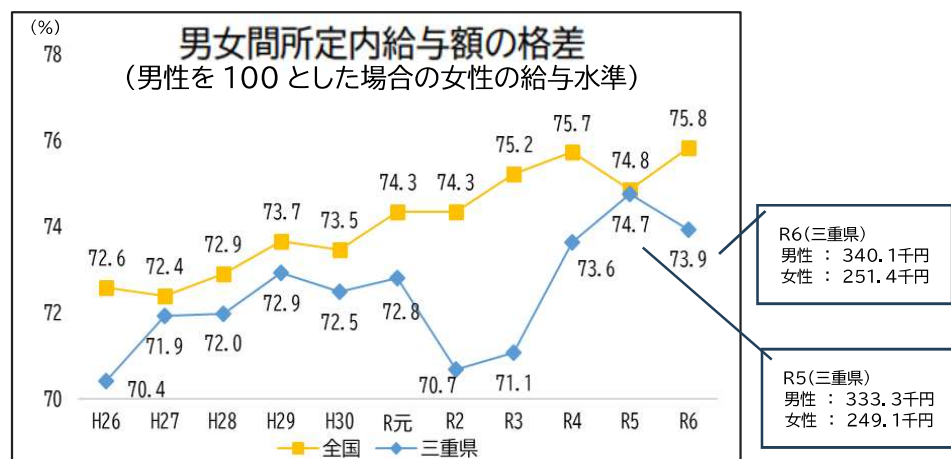
### 三重県では、大きなギャップが存在している

フルタイム<sup>2</sup>で働く男女を比べても、賃金差が約8万円もある三重県。賃金に関するさまざまな男女間のギャップを多方面から分析すると、パートタイムで働く女性が多い現状や県内の産業構造の特徴が見えてきた。

#### 三重県のフルタイムで働く人の賃金格差

2025年「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」の指標の一つである、令和5（2023）年の、三重県でフルタイムの仕事に従事する男性の所定内給与額は約33万3千円（全国11位）であるのに対し、女性は約24万9千円（全国14位）で、男女間の賃金格差が約8万4千円と、大きい傾向にある（賃金の男女比：全国39位）。

さらに、令和6（2024）年の結果では、男性が約34万円（全国15位）、女性が約25万1千円（全国20位）で、男女間の賃金格差が約8万8千円となった。男女間の賃金格差はさらに拡大した（賃金の男女比：全国45位）。

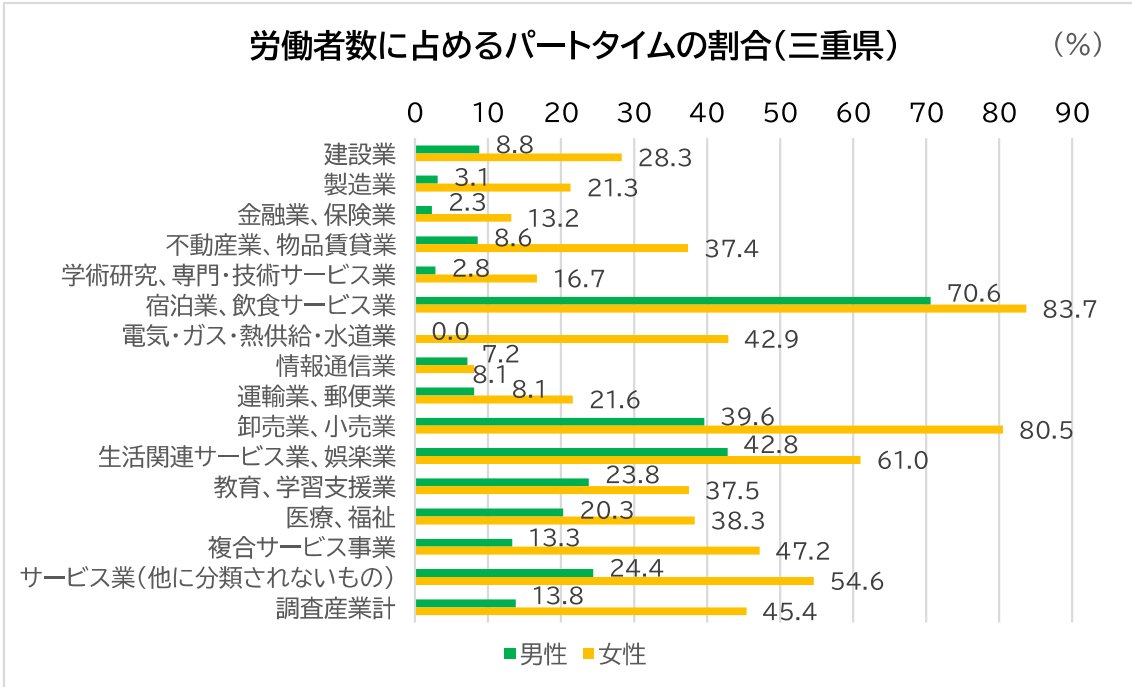


出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

<sup>2</sup> 常用労働者のうち、短時間労働者でない正規雇用労働者および非正規雇用労働者のこと。

### 三重県はパートタイムで働く女性が多い

産業別の労働者数に占めるパートタイム労働者(所定労働時間が一般の労働者よりも短い者)の割合は、業種を問わず女性の方が男性よりも高い。

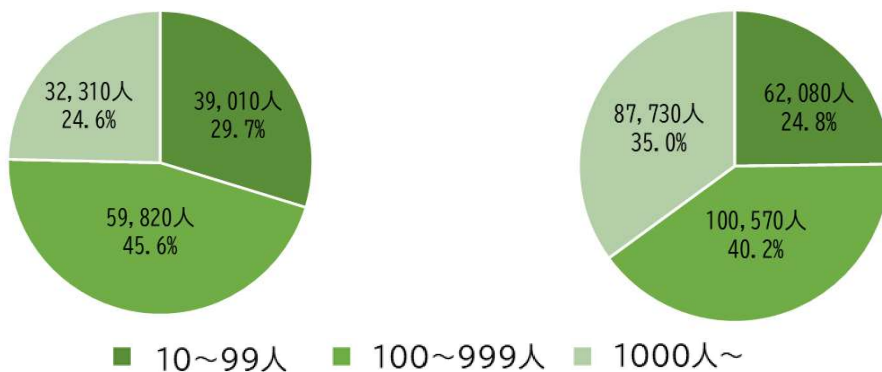


出典:三重県「毎月勤労統計調査地方調査年報」(令和5(2023)年) ※30人以上の事業所が対象

### 三重県の企業規模別労働者の状況

労働者数999人以下の企業で働く女性は、75.3%(98,830人)であるのに対し、男性は65%(162,650人)である。また、労働者数1000人以上の企業で働いている女性は24.6%(32,310人)であるのに対し、男性は35%(87,730人)と、男性の方が規模の大きい企業で多く働いている。

企業規模別の労働者数(三重県・女)      企業規模別の労働者数(三重県・男)

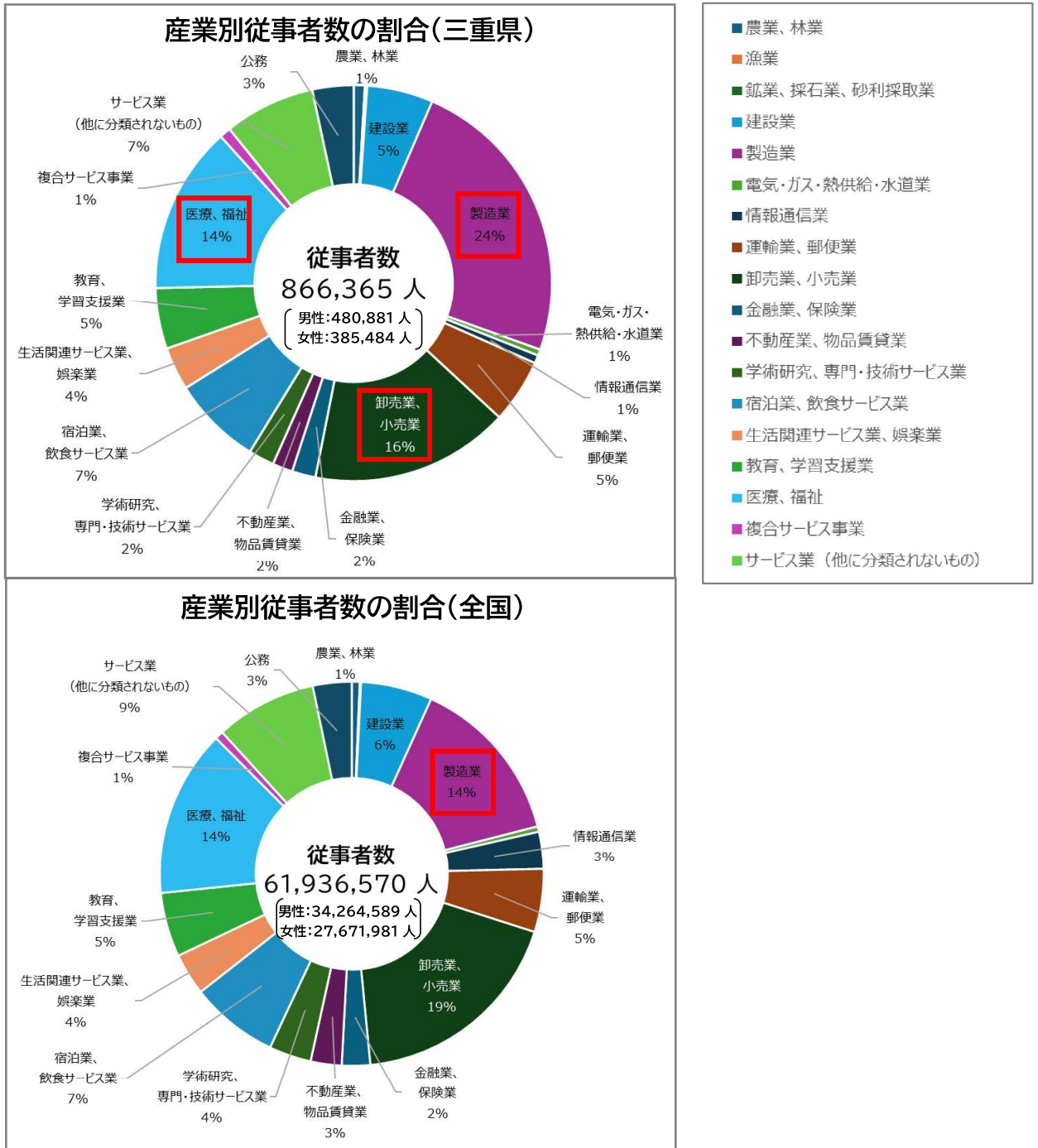


出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和6(2024)年) ※一般労働者であり、短時間労働者を除く

### 三重県の産業構造

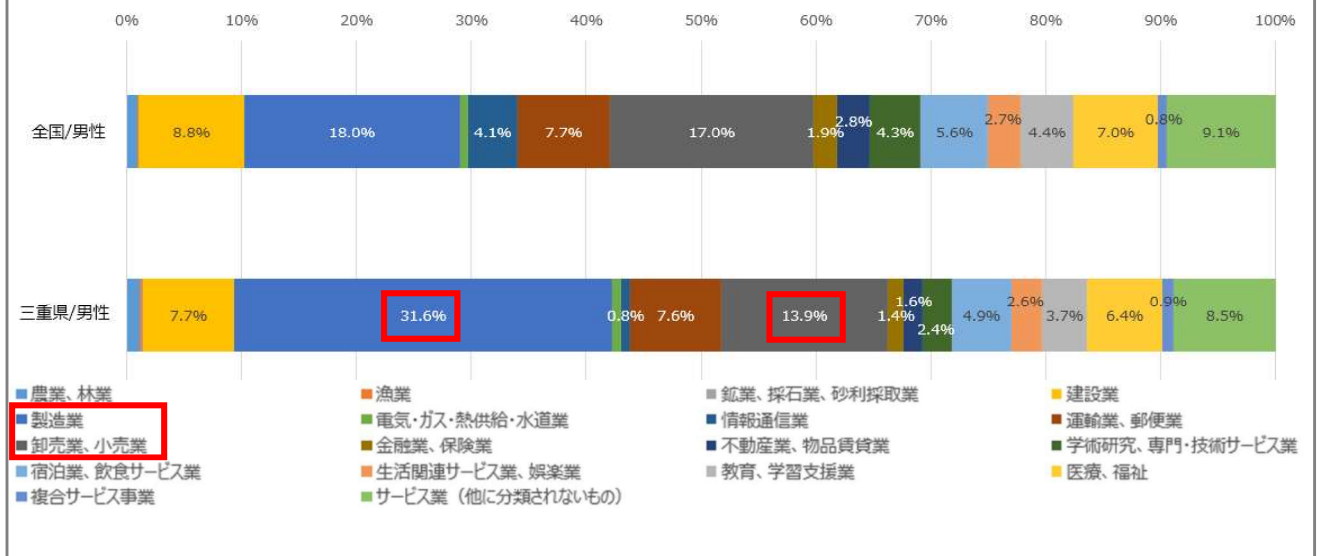
三重県内の産業別従事者数の割合が最も高いのは、「製造業」約24%（約20万8千人）で、全国の状況（約14%）と比較しても高い。次いで、「卸売業、小売業」が約16%（約14万1千人）、「医療、福祉」が約14%（約11万8千人）である。

また、性別で比較すると、男性は、「製造業」や「卸売業、小売業」の従事者割合が高いのに対し、女性は、「医療、福祉」や「卸売業、小売業」の従事者割合が高い。

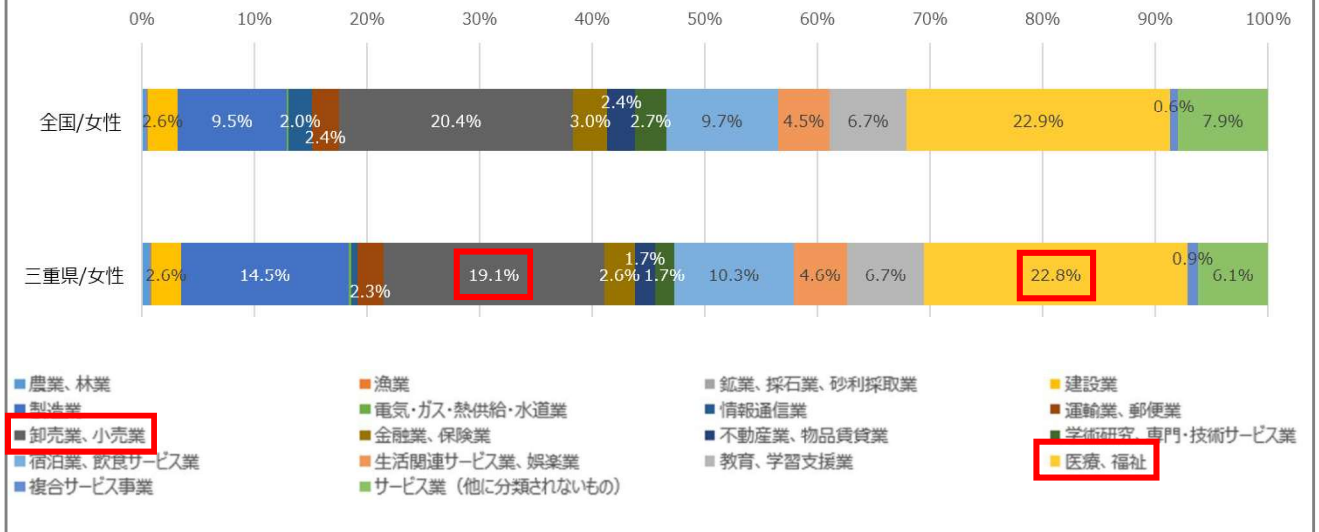


出典:総務省「経済センサス」(令和3(2021)年) ※性別不詳者を除く

### 産業別の男性従事者数(全国／三重県)



### 産業別の女性従事者数(全国／三重県)



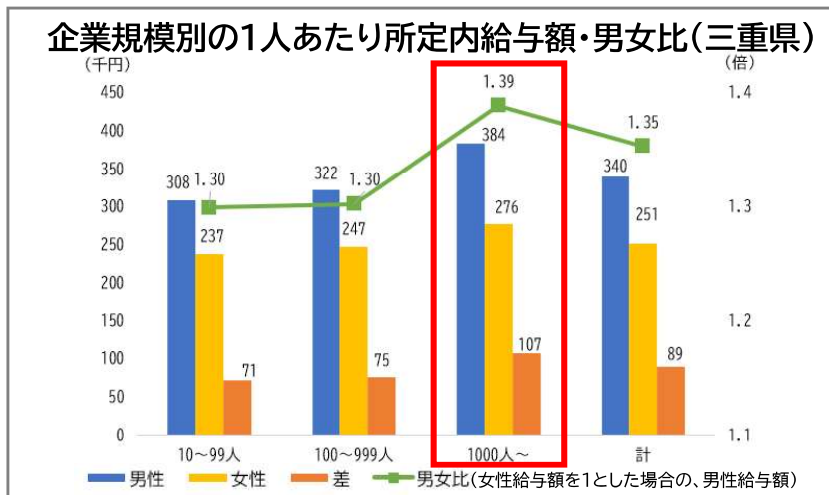
出典：総務省「経済センサス」(令和3(2021)年)

## 三重県の企業規模別・産業別賃金格差の特徴

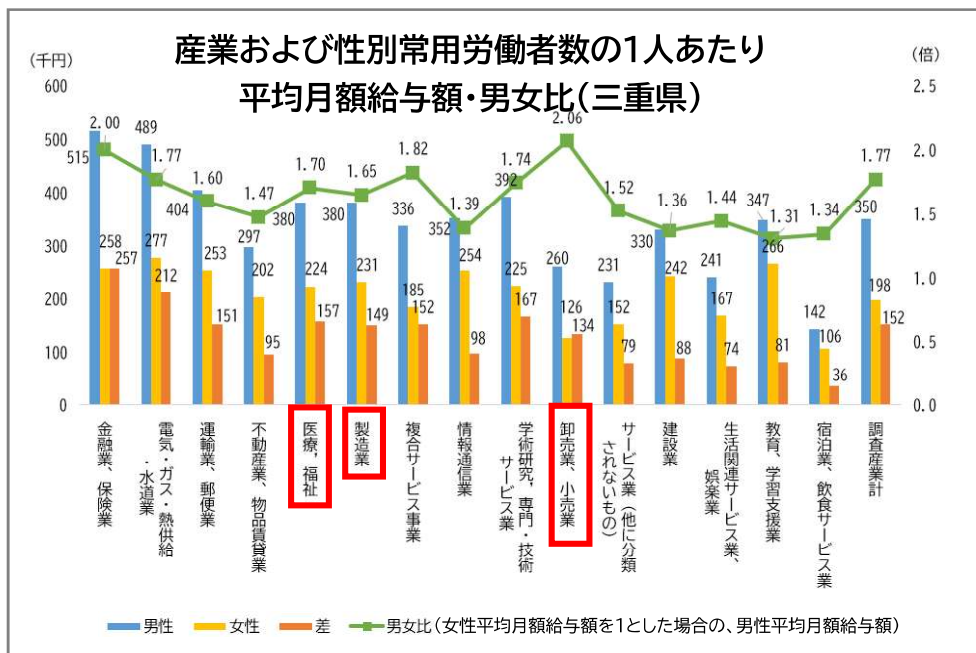
三重県の主な特徴は次の3つである。

- ① 男女間賃金差が大きいのは、労働者数1000人以上の企業であり、男性がより多く働いている。
- ② 従事者割合の高い産業(「製造業」や「卸売業、小売業」、「医療、福祉」)での男女間賃金差が大きい。
- ③ 男性従事者割合の高い「製造業(約15万2千人)」や「卸売業、小売業(約6万7千人)」の男性の給与が高い、女性従事者割合の高い「医療、福祉(約8万8千人)」および「卸売業、小売業(約7万4千人)」の給与が低い。

また、女性の給与が低い産業(「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」)では、8割近くの女性がパートタイムで働いている。



出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和6(2024)年) ※一般労働者であり、短時間労働者を除く



出典:三重県「毎月勤労統計調査地方調査年報」(令和5(2023)年) ※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～ 根強く残る固定的な性別役割分担意識 三重県ではキャリアビジョンの実現が難しい？

若い女性の転出が止まらない背景には、子育てや家庭、仕事に対する固定的な性別役割分担意識がある。若者は、理想の働き方、働き場所が県内では見つからないと感じている。

### 三重県と都市圏の違い

三重県が実施した都市圏在住の三重県出身者<sup>3</sup>へのアンケートによると、子育てや家庭、仕事等における固定的な性別役割分担意識を都市圏よりも三重県でより強く感じていることが示された。また、都市圏在住の三重県出身女性<sup>4</sup>へのヒアリングによると、就職先を選択する際に重視することとして、「自分の専門性や学んだことを活かせること」、「何らかの成長につながること」、「働き続けやすい環境であること(土日休み、育児のしやすさ)」、「給与が高いこと」等が挙げられた。加えて、同ヒアリングにおいては「理想の働き方、働き場所が県内では見つからない」、「自分に合う仕事があるかがわからない」と感じている人も見られた。

#### ■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



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



出典：三重県「転出者女性の転出理由等に関するアンケート調査及びヒアリング調査」(令和6(2024)年度)<sup>3</sup>

<sup>3</sup> 都市圏在住者であり、かつ、三重県に居住経験のある男女および三重県在住者であり、かつ、都市圏への転出経験がある男女

<sup>4</sup> 都市圏在住者であり、かつ、三重県に居住経験のある女性

■都市圏在住の三重県出身女性へのヒアリング

地元には研究開発部門の求人がなかったため、大阪を中心に就活をした。

(20代女性、大阪府在住)

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)

三重に戻りたいものの、自分の意向(生活に余裕のある収入、土日休み等)に見合う就職先が行政しかない。

(10代女性、東京都在住)

三重の会社で理想的な働き方ができるとは考えづらい。そのため、都会の会社に所属してリモートワークで働くなど、働き方の工夫が必要。

(10代女性、大阪府在住)

出産・育児中も辞めずに正社員でいたい。

(10代女性、京都府在住)

三重の勤務先が人材不足で子育てとの両立が難しかった。

(30代女性、滋賀県在住)

子育てをするうえではサポートの手厚い愛知の方が適している。

(30代女性、愛知県在住)

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)

三重にいたころ、家族と先生以外の大人にあつたことがないため、三重に住みながら勤めることができる仕事が想像できていない。

(10代女性、東京都在住)

親の働き方を見る中で、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)

出典：三重県「転出者女性の転出理由等に関するアンケート調査及びヒアリング調査」(令和6(2024)年度)<sup>5</sup>

<sup>5</sup> 三重県「転出者女性の転出理由等に関するアンケート調査及びヒアリング調査」(令和6(2024)年度) <https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/001193669.pdf>



## 2 三重県が取り組むべき 基本的な3つの課題



三重県が取り組むべき基本的な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～

## 共働きが増えている一方で、依然として存在する女性のキャリア形成の壁

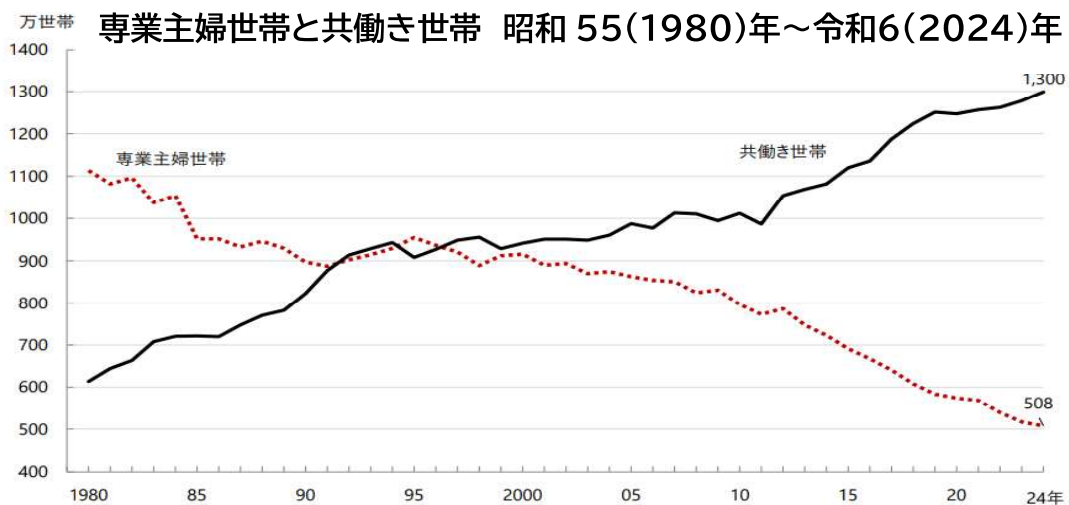
近年、共働き世帯が増加傾向にあり、それまでと逆転して専業主婦世帯を上回っている。

一方で、三重県における平均勤続年数は男性より女性の方が短く、この差は全国と比較しても大きい。

出産後も働き続ける女性が増加傾向にあるものの、依然として出産や育児を契機に退職を選択する女性は少なくなく、女性がキャリアを形成するには課題が存在する。

### 女性のキャリア形成における課題

雇用者の共働き世帯数は増加傾向にあり、平成9(1997)年以降、専業主婦世帯数を上回っている。三重県においても、「女性は子どもができて働き続ける方がよい」と考える人の割合は男女とも半数を超え、増加している。



<sup>6</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構 HP より(出典:総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」)

注1 「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者(非労働力人口および完全失業者)の世帯。令和元(2018)年以降は夫が非農林業雇用者で妻が非就業者(非労働力人口および失業者)の世帯。

注2 「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

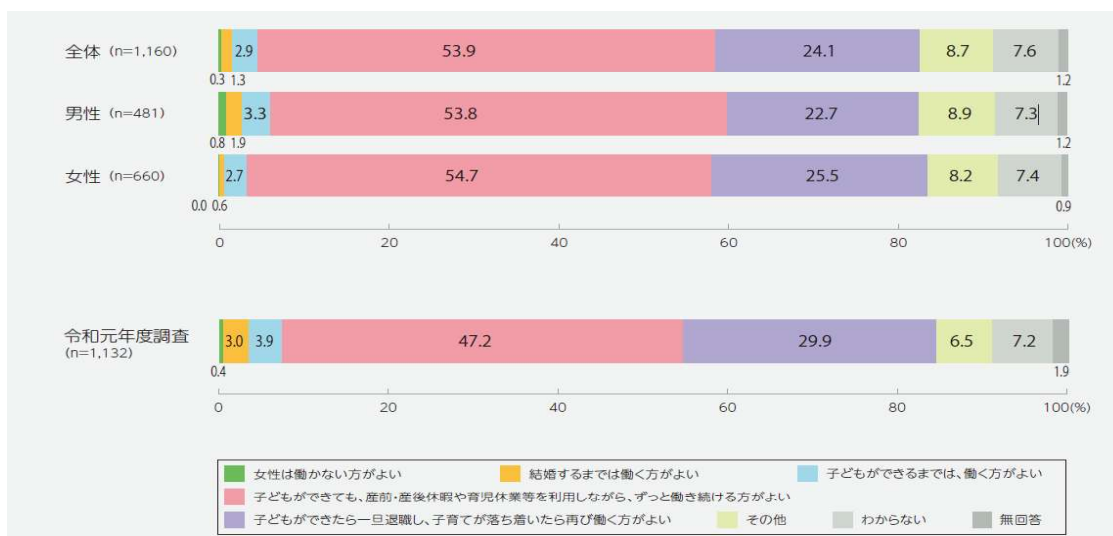
注3 平成23(2011)年は岩手県、宮城県および福島県を除く全国の結果。

注4 令和元(2018)年～令和3(2021)年は令和2(2020)年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値。

<sup>6</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構「専業主婦世帯と共働き世帯」

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html>

## 女性が働くことへの考え方



7 出典：三重県「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査」(令和6(2024)年度)

一方で、三重県における女性の平均勤続年数は、男性よりも4.2年短く、この差は全国の男女差(3.9年)より大きい。加えて、三重県における管理職に占める女性の割合についても、増加傾向ではあるが全国と比較すると低い状況である。

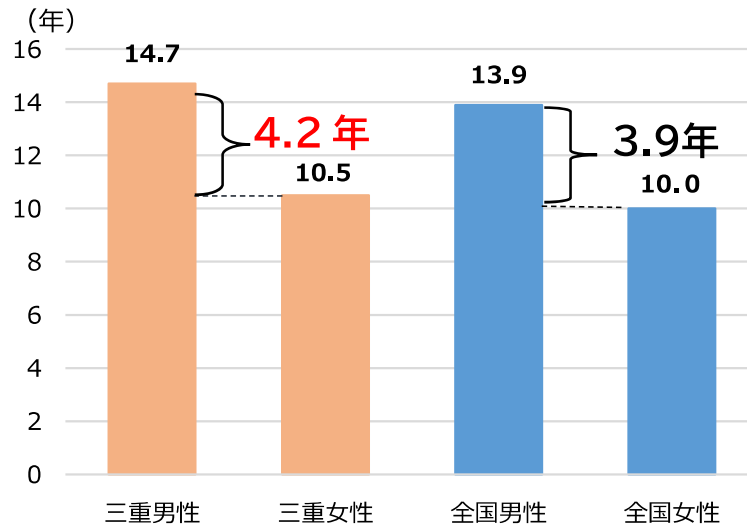
国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」によると、第1子を生んだ妻(妊娠前から無職の妻を含む)のうち、就業継続者の割合は上昇傾向にあるものの、平成27(2015)年～平成31(2019)年において2割強が出産前後で退職している。

女性が出産や育児を契機にキャリアが中断され、勤続年数が短くなることで管理職へ昇進しづらくなっていることが考えられる。

この背景には、出産後、女性は育児に専念するべきという意識が潜在的に根付いていることが考えられ、このことが、若者世代の共働き志向に反したアンバランスな現状を招いていると考えられる。

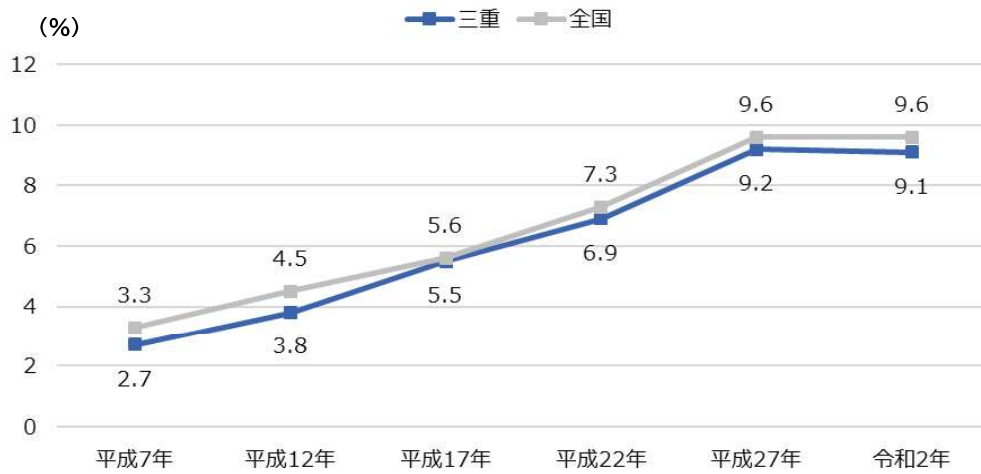
7 三重県「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査」(令和6(2024)年度) <https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/001184579.pdf>

### 平均勤続年数の比較(令和6(2024)年)



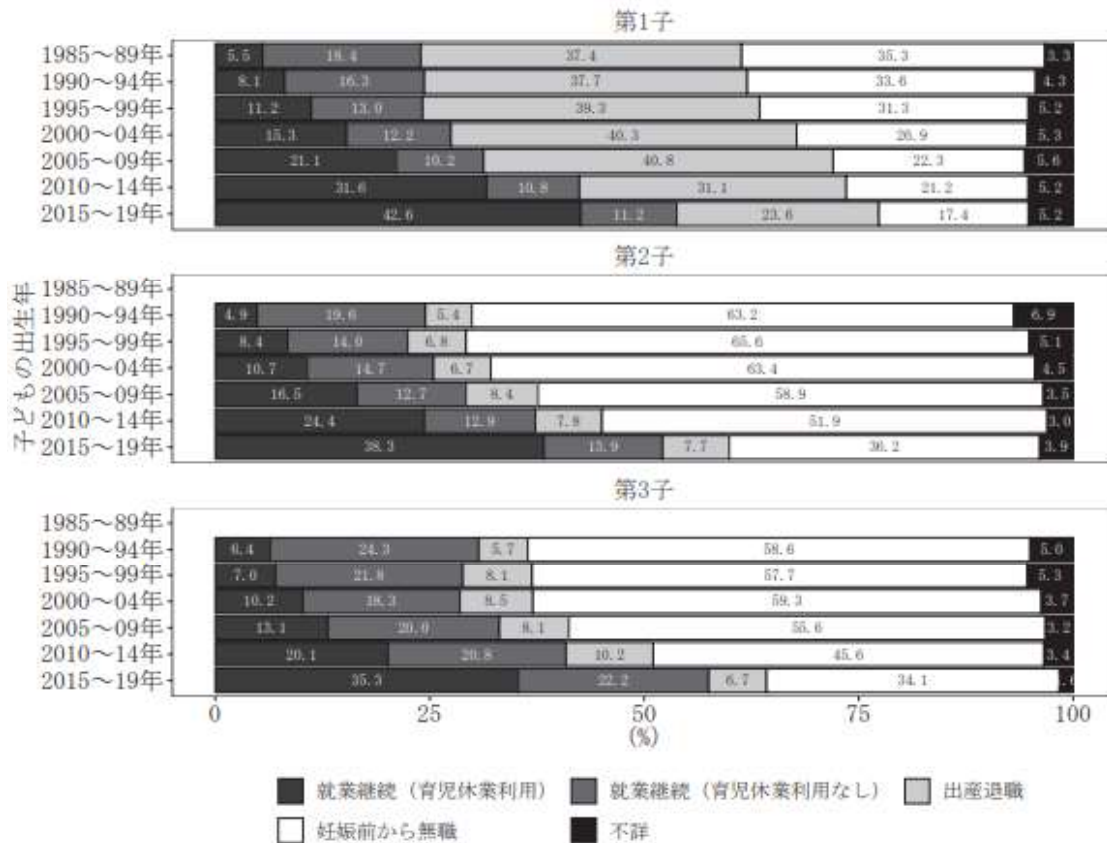
出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和6(2024)年)

### 管理職に占める女性の割合



出典:三重労働局「三重の女性労働等の実情 R5.9月更新」

## 子どもの出生年別にみた、出産前後の妻の就業変化



出典:国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」

※第1子～第3子が1歳以上の夫婦について、妻の出産前後の就業変化を以下のように定義

- ・就業継続（育児休業利用）：妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
- ・就業継続（育児休業利用なし）：妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
- ・出産退職：妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
- ・妊娠前から無職：妊娠判明時無職～

注：対象は出生子ども数1人以上で、第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第1子は第12～16回調査、第2子・第3子は第13～16回調査について、子どもがそれぞれ1歳以上、15歳未満の夫婦を合わせて集計。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの（仕事が変わっていても、両時点で就業していれば「就業継続」に含まれる）。「妊娠前から無職」には、子ども1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは「育児休業利用なし」に含めている。育児休業制度の利用有無を問わず就業継続した割合の合計値は、子どもの出生年が2010～14年で第1子42.5%、第2子37.3%、第3子40.9%、2015～19年で第1子53.8%、第2子52.2%、第3子57.5%。客体数は2010～14年（第1子1,729、第2子1,375、第3子472）、2015～19年（第1子751、第2子671、第3子252）。

## 三重県が取り組むべき基本的な3つの課題②～雇用形態の男女差～ ライフイベントに左右される女性の働き方 女性に影響が偏ることは当たり前？

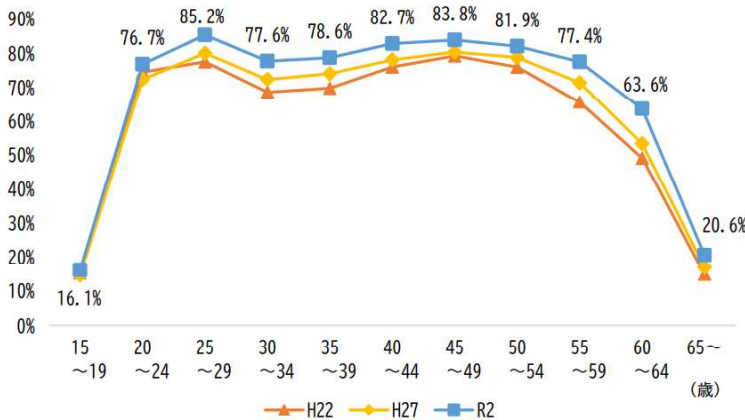
結婚・出産期にあたる年代に女性の労働力率が一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブについては、近年、改善傾向が見られる。しかしながら、女性は30歳前後のタイミングで雇用形態に変化が生まれる傾向が依然として強く、ライフイベントを起因とした影響を受け続けている。

### 労働力の変化

国勢調査における労働力人口とは、就業者と完全失業者(仕事に就くことが可能かつ求職している人)を指す。

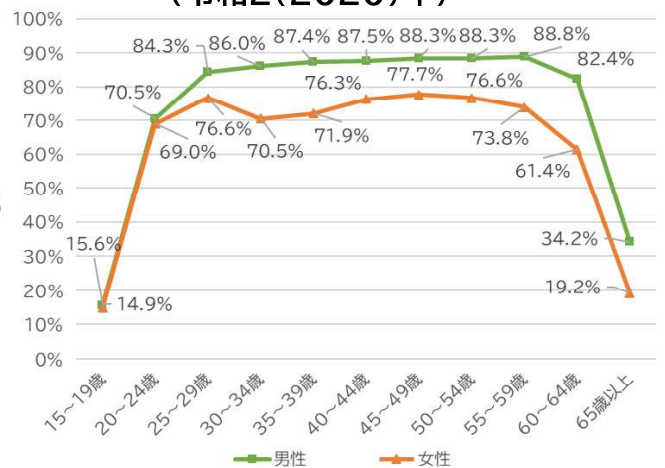
いわゆるM字カーブは、平成22(2010)年や平成27(2015)年と比べて改善傾向にあるが、令和2(2020)年のデータでは、男性の労働力率が20代～30代にかけてほぼ横ばいで推移するのに対し、女性の労働力率は低下が見られる。

女性の年齢階級別労働力率の推移(三重県)



出典：総務省「国勢調査」 ※労働力状態「不詳」の者を除いて算出

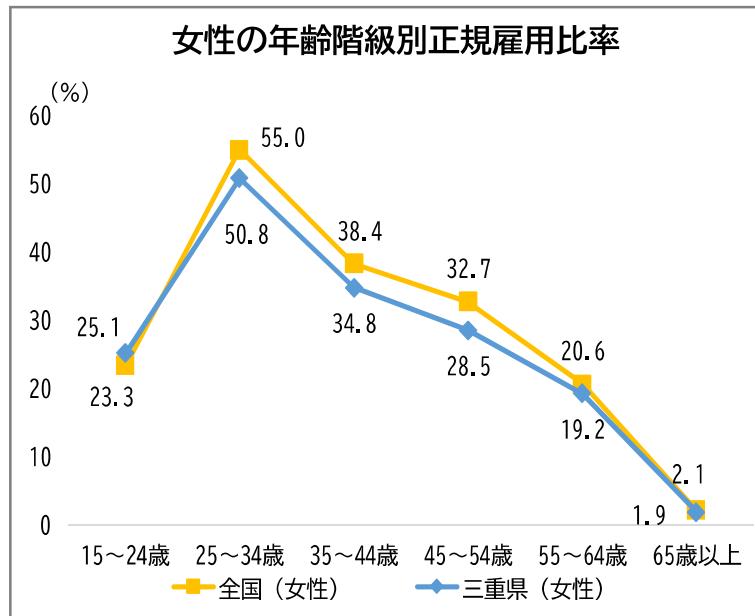
男女別の年齢階級別労働力率(三重県)  
(令和2(2020)年)



出典：総務省「国勢調査」

### 女性の正規雇用比率の変化

女性の正規雇用比率は、25歳～34歳をピークに低下しており、いわゆる「女性のL字カーブ」が現れている。また、三重県は15歳～24歳以外の各年齢層で比率が全国平均より低い状況にある。出産や育児等を契機に女性が正規雇用から非正規雇用に移行している傾向が読み取れる。



出典：総務省「就業構造基本調査」(令和4(2022)年) ※人口に占める正規の職員・従業員の割合

### 三重県の女性の非正規雇用比率の特徴

三重県の労働者全体に占める非正規雇用者の割合（非正規雇用比率）は38.8%で全国9位、特に女性は58.0%で全国2位と高い水準にある。

一方、三重県の非正規雇用者に占める「不本意・非正規雇用者<sup>8</sup>」の比率は8.1%で全国44位、女性においては5.6%で全国42位と低い水準にあることから、三重県においては「本意・非正規雇用者」、つまり、自ら選択して非正規となる者の割合が高いという特徴が読み取れる。

<sup>8</sup> 非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。

## 「年収の壁」と生涯可処分所得の関係

内閣府が、女性が出産後に働き方を変えていくことによって世帯の生涯の可処分所得がどの程度変化するかについて、一定の仮定に基づく試算を行った。出産後にパートタイムとして復職した際に、「年収の壁」を超えて年収 150 万円で働くケースの場合、就業期間中の給与所得の増加に加え、退職後の年金所得の増加により、「年収の壁」内で働く場合と比べて、世帯の生涯可処分所得は合計 1,200 万円増加する。また、年収 200 万円で働くケースの場合、世帯の可処分所得は合計 2,200 万円増加する。

国では、働き控えにつながっている「年収の壁」の見直しをすすめているが、働くことの意欲を促進し、働き方やライフスタイルの選択を阻害しない、税制や社会保障制度等の整備が必要である。

### パート再就職の場合の可処分所得の試算

	ケース②-B 年収100万円	ケース②-C 年収150万円	<参考> 年収200万円
妻の給与所得 (パート再就職後・ 税・社会保険料控除後)	約2,700万円	約3,300万円	約4,300万円
妻の年金所得 (税・社会保険料控除後)	約2,800万円	約3,600万円	約3,800万円
夫の配偶者手当受給額 (パート再就職後・ 税・社会保険料控除後)	約220万円	—	—
夫の配偶者控除・ 配偶者特別控除による受益額	約200万円	約200万円	約200万円
ケース②-Bとの 世帯の可処分所得の差	—	<b>約1,200万円</b>	<b>約2,200万円</b>
1日の労働時間 (週5日勤務の場合)	時給1,125円と仮定 令和5年賃金構造基本統計調査： 短時間労働者・学歴計・女性・産業計・企業規模計 1時間当たり所定内給与額		
	3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度

合計  
・ケース②-B:約5,500万円  
・ケース②-C:約6,900万円  
・参考ケース:約8,100万円

・企業の配偶者手当(年11.9万円と仮定)、  
夫の配偶者控除/特別控除額の減少分、  
世帯の所得は減少。

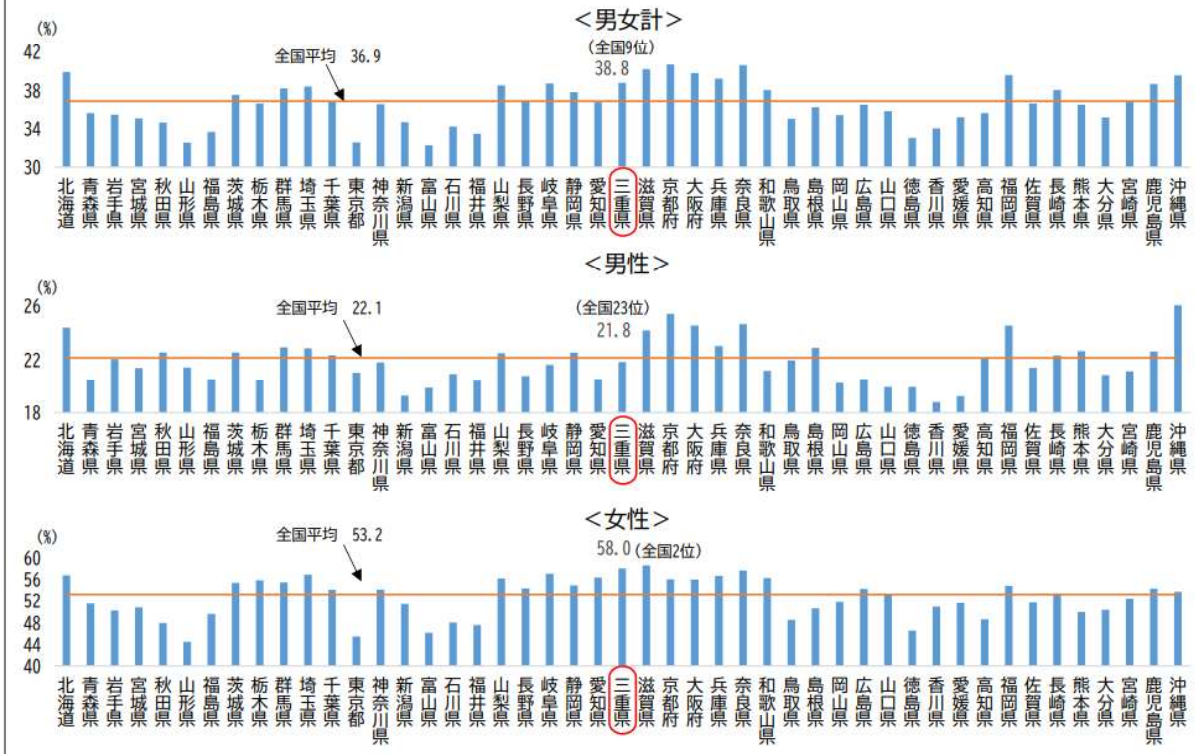
※夫の配偶者控除・配偶者特別控除額に  
ついては、ケース②-Bと②-Cでは同額。

・なお、一定時間以上勤務するパート社員  
には、スキル向上・時給増の機会が増加する  
可能性。  
例)社内研修・社内資格を通じた時給の増加

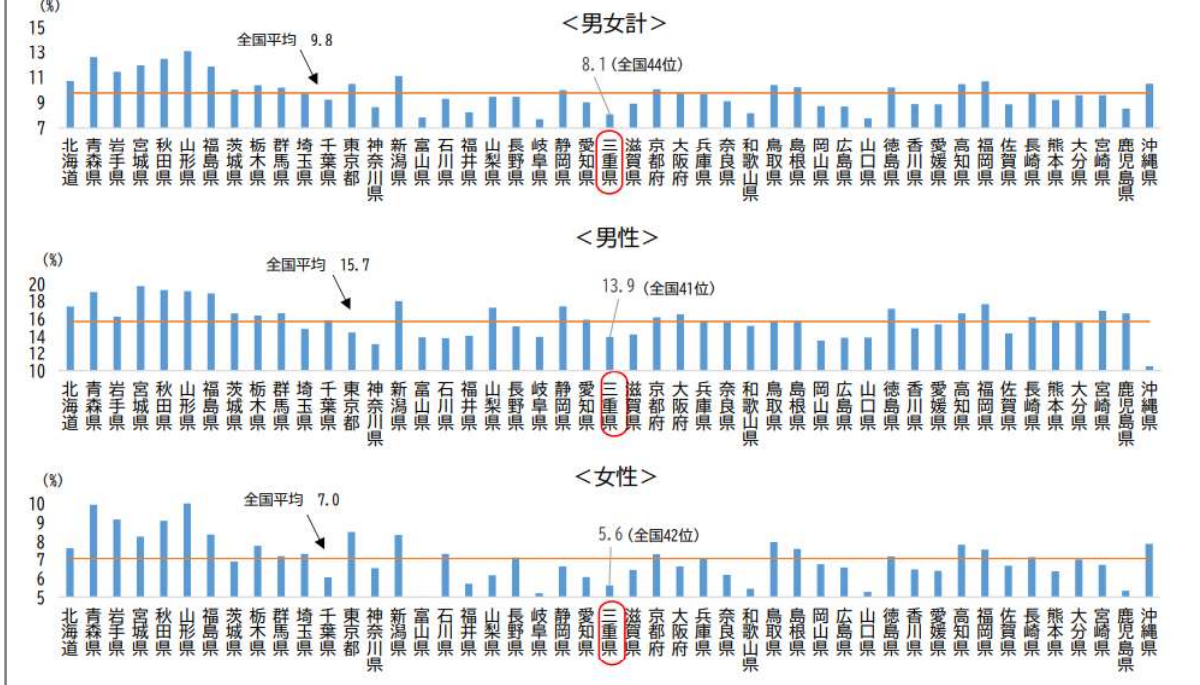
内閣府 HP より(出典:厚生労働省「賃金構造基本統計」等)<sup>9</sup>

<sup>9</sup> 内閣府「女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得の変化(試算)について」  
<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2024,josei/index.html>

### 都道府県別の非正規雇用比率



### 都道府県別の不本意・非正規雇用労働者比率



## 三重県が取り組むべき基本的な3つの課題③～労働と家事に割く割合の男女差～ 男性の家事・育児参加が女性の有業率を変える！

三重県の多くの家庭では、家事・育児を主に妻が担っており、家事・育児に掛かる夫婦間の時間差が大きい状況にある。

女性が働き続けることが望まれる一方、家事・育児に対する負担は依然として女性に偏っており、女性が働き続けることを難しくしている。

三重県の女性の有業率が低いことの背景には、夫婦間の家事・育児に掛かる時間差がある。

### 労働と家事に割く割合の男女差における課題

三重県では、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状況である。また、男性が家事に費やす平均時間は1日 17 分、育児に費やす平均時間は8分で、女性に比べて家事と育児に費やす平均時間は 150 分少ない。この圧倒的な時間の差は、女性に対する不公平な負担を生み出し、全国と比較しても深刻である。さらに、三重県は妻から見た夫の家事・育児関与度<sup>10</sup>が全国最下位と妻が夫の家事や育児への関与を低く評価している家庭が多い。つまり、妻は夫が家事や育児を楽しんで積極的に行っているとは考えていないということである。

このように家事や育児の負担が女性に偏ることで、結婚や出産、育児を契機として、女性が離職や休職を余儀なくされることが多い。その結果、キャリアが中断される場合や、雇用形態を変更せざるを得ない状況が生じている。

夫婦間の家事時間の差と女性の有業率には相関関係があり、家事・育児の負担が女性に集中していることが、三重県における女性の有業率の低さに影響している。

原因としては、三重県では、夜勤や交代制勤務のある製造業に従事する男性が多く、男性が仕事中心となってしまうこと、世帯収入が全国的にも高く、経済的に余裕があるため、女性が無理に正規社員やフルタイムで働くことを選ばないこと等、家庭内での経済的責任が男性に集中しているためと考えられる。

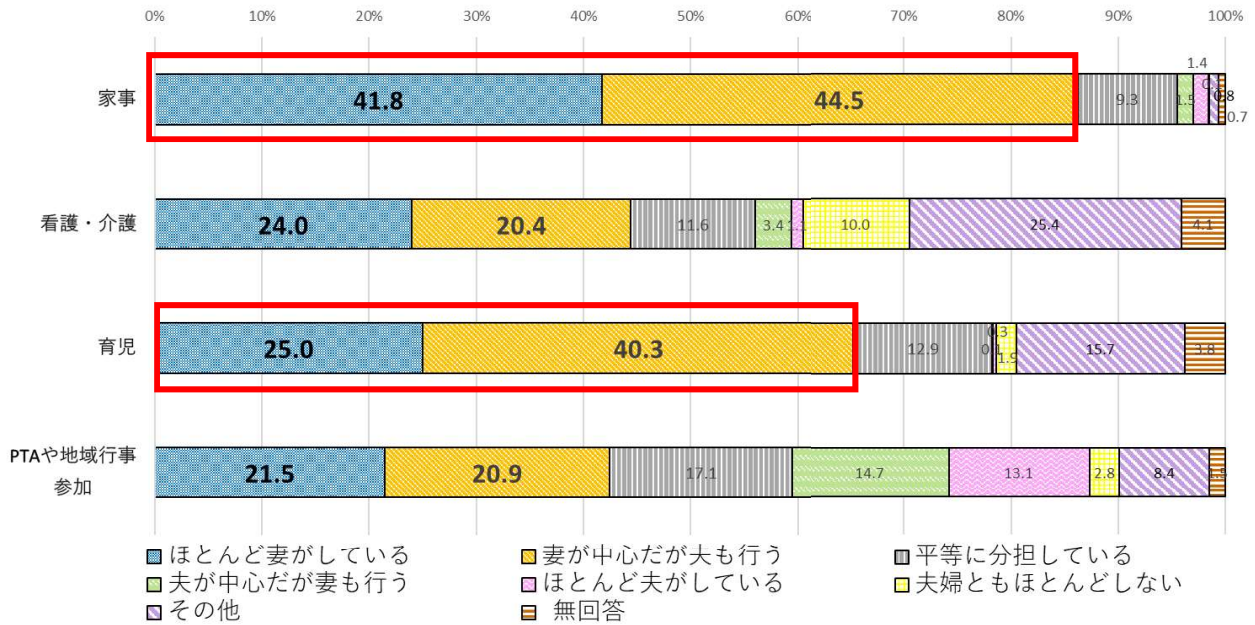
一方で、若い世代の家庭像は変化しており、夫婦がともに働き、「経済的に互いに支え合う」形が一般的になってきている。また、夫の家事や育児に掛ける時間が長い家庭では、第2子以降の出生割合が高い傾向も見られる。

若者や女性に選ばれる働き方の観点からも、少子化対策の観点からも、男性の活躍の場を家庭にも広げるための改革を進めることが急務である。

---

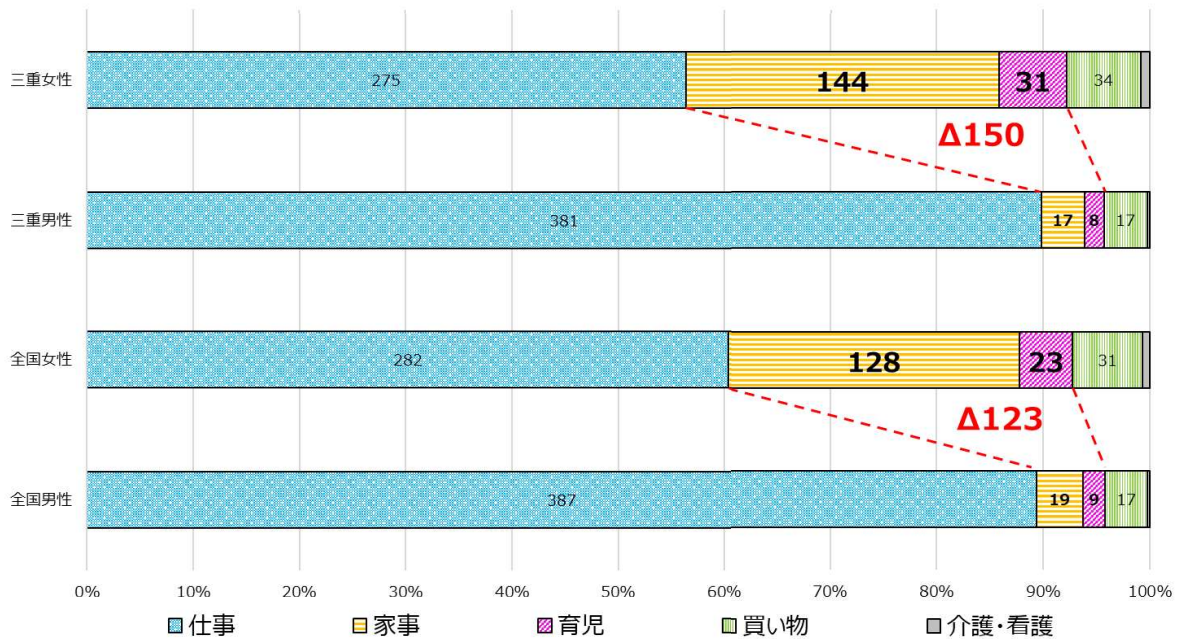
<sup>10</sup> 夫が子育てを楽しみ、家事や育児に積極的に関与しているかどうかを妻に聞き、数値化したもの

## 家庭における夫婦の役割分担



出典：三重県「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査」(令和6(2024)年度)

## 各活動に割く1日あたりの平均時間(分)



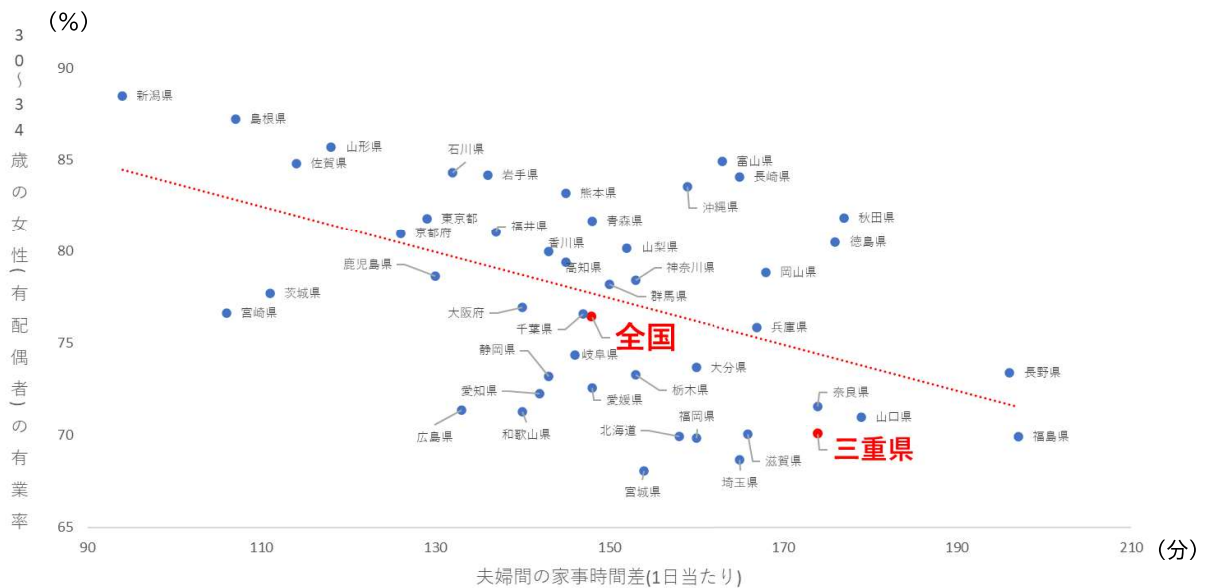
出典：総務省「社会生活基本調査」(令和3(2021)年)

## 妻から見た夫の家事・育児関与度

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

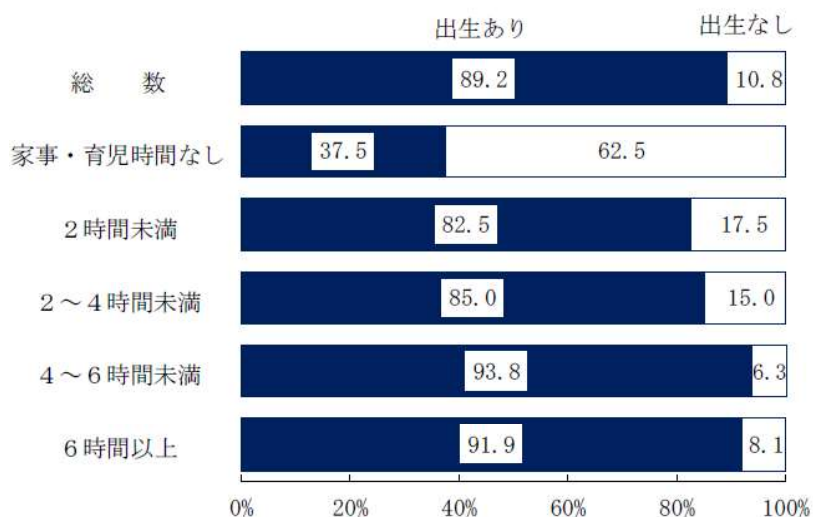
出典：積水ハウス株式会社「男性育休白書 2024」

## 夫婦間(6歳未満の子どもがいる世帯)の家事時間差と女性の有業率の関係



出典：総務省「就業構造基本調査」(令和4(2022)年)、「社会生活基本調査」(令和3(2021)年)

## こどもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの12年間の第2子以降の出生の状況



出典：厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査(平成24年成年者)<sup>11)</sup>(令和7(2025)年)

注：1) 集計対象は、①又は②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第13回調査まで双方が回答している夫婦

②第1回調査時に独身で第12回調査までの間に結婚し、結婚後第13回調査まで回答している夫婦

③こども1人以上の夫婦

2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第12回調査時の状況である。

3)12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

4)「総数」には、「家事・育児時間」の不詳を含む。

<sup>11)</sup> 平成24(2012)年10月末時点で20歳～29歳であった全国(福島県の一部地域を除く。)の男女(およびその配偶者(ただし、第1回調査実施時までに把握した配偶者に限る。))を対象とし、そのうち、当該調査回の前々回または前回調査において協力を得られた者を客体とする調査

### 3 めざす姿



## データでわかる三重の強み

三重県は経済環境も生活環境も恵まれています。三重で働き、暮らすメリットを実感してもらうためには、「三重の強み」を生かしていくことが重要です。

### 三重の強み

- ・収入が高く、生活コストが低いため、経済的に豊か。  
そのため、ゆとりのある暮らしができる。…①②④
- ・企業のトップが若く、後継者もいる。加えて、将来のリニア開業により大都市圏とのアクセスが格段に向上することから、今後のさらなるイノベーションが期待できる。…③⑤
- ・自然や気候等が過ごしやすい、都市公園が多いなど、子育て世帯(特に幼少期)にやさしい生活環境が身近にある。…⑥

### 経済環境

#### ①収入が高く、生活に必要な支出が低い

	順位	年間世帯収入
三重県	<b>10位</b>	5,945千円
(参考)全国平均		5,578千円

	順位	食料費の割合
三重県	<b>44位</b>	24.5%

	順位	光熱水費の割合
三重県	<b>47位</b>	6.7%

出典：総務省「統計でみる都道府県のすがた2025」

#### ②完全失業率が低く、消費支出に占める教養娯楽費の割合が高い

生活の質も豊か！



	順位	完全失業率
三重県	<b>4位</b>	3.1

	順位	教養娯楽費の割合
三重県	<b>7位</b>	10.0

出典：総務省「統計でみる都道府県のすがた2025」

#### ③社長が日本一若く、事業後継者がいる割合も全国で突出して高い

	順位	社長の年齢
三重県	<b>1位</b>	59.6歳

※8年連続日本一

	順位	後継者不在率
三重県	<b>1位</b>	34.1%

※40%未満は三重県だけ

出典：帝国データバンク「全国「社長年齢」分析調査(2024年)」  
帝国データバンク「全国「後継者不在率」動向調査(2024年)」

### 生活環境

#### ④持ち家比率や一戸建住宅比率が高く、家賃も安い恵まれた住環境

	順位	持ち家比率
三重県	<b>9位</b>	72.3%

	順位	一戸建住宅比率
三重県	<b>11位</b>	72.4%

	順位	民営賃貸住宅の家賃(3.3㎡あたり)
三重県	<b>39位</b>	3,549円

出典：総務省「統計でみる都道府県のすがた2025」

#### ⑤将来のリニア開業により、大都市圏とのアクセスが格段に向上



三重から大阪まで **約20分**  
三重から東京まで **約1時間**



大都市とのアクセスが格段に向上し、**新たなライフスタイル・ワークスタイル**が実現

出典：三重県「三重県リニア基本戦略」

#### ⑥自然公園面積や都市公園数が多い。また、日照時間が長く、過ごしやすい気候

自然公園面積割合	三重県
	<b>36.1%</b>
	全国平均:15%

都市公園数(対住地100km)	三重県
	<b>139.91所</b>
	全国平均:93所

	順位	日照時間
三重県	<b>8位</b>	2373.3時間

	順位	最高気温
三重県	<b>42位</b>	32.6度

出典：総務省「統計でみる都道府県のすがた2025」

## ジェンダーギャップ解消に向けた基本的な考え方と三重のめざす姿

### 基本的な考え方

三重県が、若者や女性から選ばれる地域となるために、今ある「三重の強み」を最大限に生かすとともに、根強く残る固定的な性別役割分担意識の変革に取り組みます。

ジェンダーギャップの視点で可視化した「三重の課題」を解決することで、三重で働くこと、生活することに新しい価値を生み出し、「三重に残りたい」「三重に帰ってきたい」という願いが叶う未来を築きます。

### 三重のめざす姿

#### 固定的役割分担に基づく「当たり前」を取り除く！

##### 1人で頑張らない！「共に働き、共に育てる」三重

○これまでの「男性は仕事、女性は家庭」という古い慣習を破り、家事や仕事等の責任を性別に関係なく柔軟に分担できたり、気兼ねなく家事や育児、介護のサービスを利用できるような、新しいライフスタイルへの変革が進んでいる

##### 性別に関係なく、フェアな評価と活躍の場があり、誰もがチャレンジ・成長できる三重

○性差なく、個人の適正ややる気で採用・配置・評価をすることで、誰もが活躍するチャンスが生まれる職場環境づくりに取り組む企業が増えている

##### 子どもたちが性別にとらわれず夢を実現する力を育てる三重

○子どもたちが性別にとらわれず、やりたいことを見つけたり、実現するために必要な情報を得たり、体験する機会がある

#### 仕事も家庭も趣味もあきらめない！

##### 平等なチャンスと公平な評価で多様性を生かしたイノベーションを実現

○若手経営者やリーダー層がつながることで、成功事例を共有し、企業や自治体が連携したプロジェクトを推進するネットワークが構築されている。これにより、多くの企業のプロジェクト参加が進み、さらに新しい取組が展開されている

○イノベーションを促進する次世代の若いリーダーが育成され、分野横断的に若者が積極的にチャレンジや成長できる環境が整うことで、やりがいを感じられる職場が増えている

○平等なチャンスと公平な評価により、経済的に自立し、活躍する女性が増えている

##### ライフステージに応じた多様な働き方によりワークライフバランスを実現

○結婚、育児、介護等さまざまなライフステージに応じた、フレキシブルな働き方の選択肢がある企業が増え、ワークライフバランスの文化が育まれている

○将来のリニア開業を契機とし、新しいライフスタイル・ワークスタイルが実現している

##### 子育て世帯が安心して働ける環境の充実

○充実したケアサービスと子育て支援制度により、子育て世帯が安心して働ける環境が提供されている

○性別に関係なく、スキルアップや学びなおしの機会が十分にあり、自らが望むキャリア形成がめざせる環境が整備されている

##### 三重県ならではの体験機会の充実

○地域ごとに異なる多様な文化や自然が享受できる三重県ならではの体験機会の提供により、子どもたちが成長できる環境が整っている

○県内の企業の取組や仕事の内容について、早い段階から知る仕組みが構築されていて、三重県で働くことがイメージできる機会が充実している



## 4 経済分野における ジェンダーギャップ解消に 向けた3つの戦略



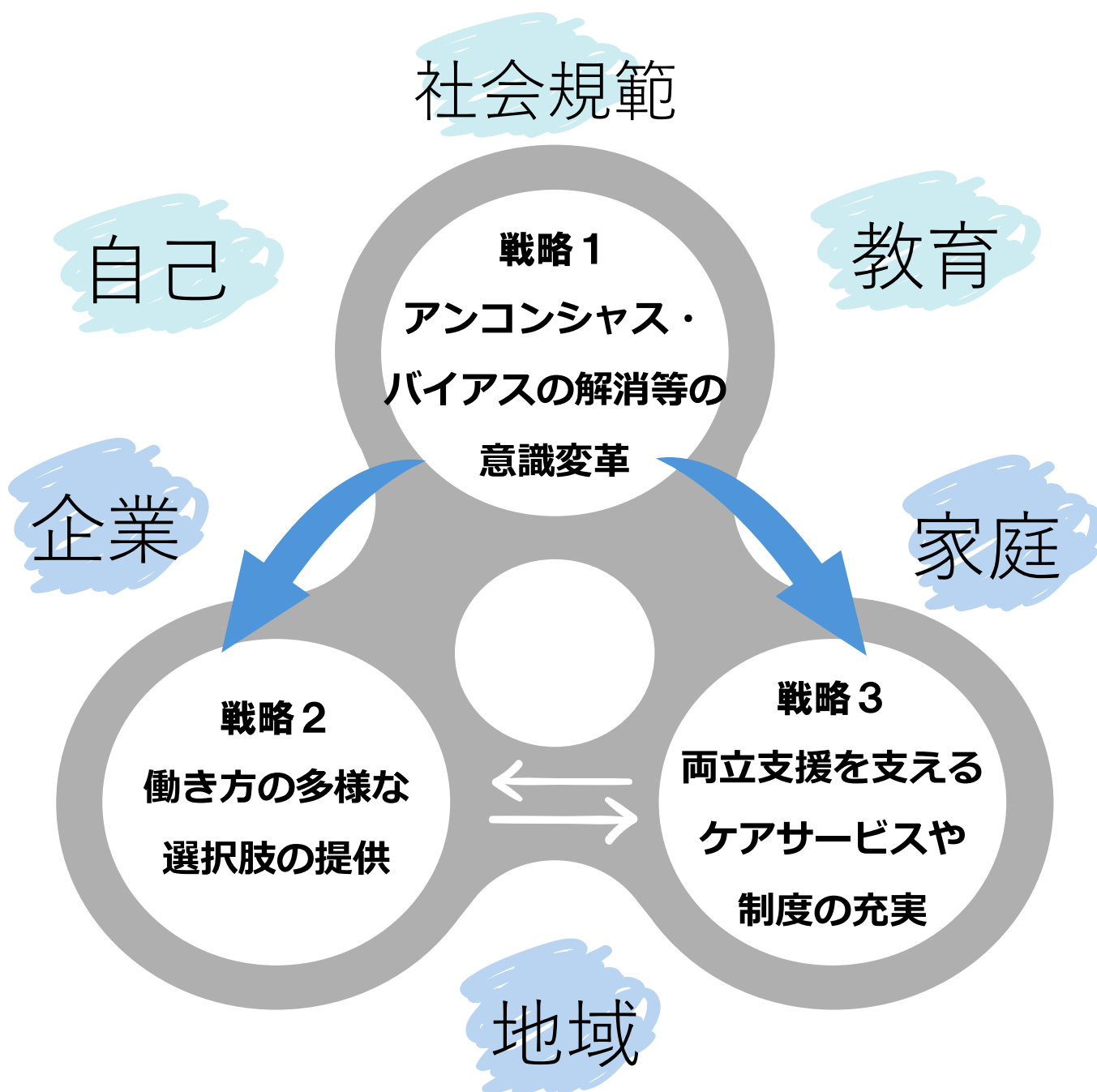
## 経済分野におけるジェンダーギャップ解消に向けた3つの戦略

ジェンダーギャップ解消に向けた基本的な考え方をふまえ、めざす姿の実現のため、3つの戦略を柱に重点的に取り組みます。

人口増加期に作り上げられた社会規範やシステムを検証し、時代や将来世代のニーズに合ったシステムへと転換させる必要があります。そのため、「アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革」を1つ目の柱に位置づけます。意識を変えることは簡単なことではありませんが、社会全体で取組を進めるため、条例制定をめざします。

さらに、「働き方の多様な選択肢の提供」と「両立支援を支えるケアサービスや制度の充実」を両輪として、行政や企業・団体、教育機関、地域等あらゆる主体がオール三重で推進していきます。

特に、三重県の強みを生かし、若手経営者や将来的に事業承継を予定している方等、柔軟な発想で新しい変革を求めている企業のトップ層を中心に、連携を強化することで、対策のスピードアップを図ります。



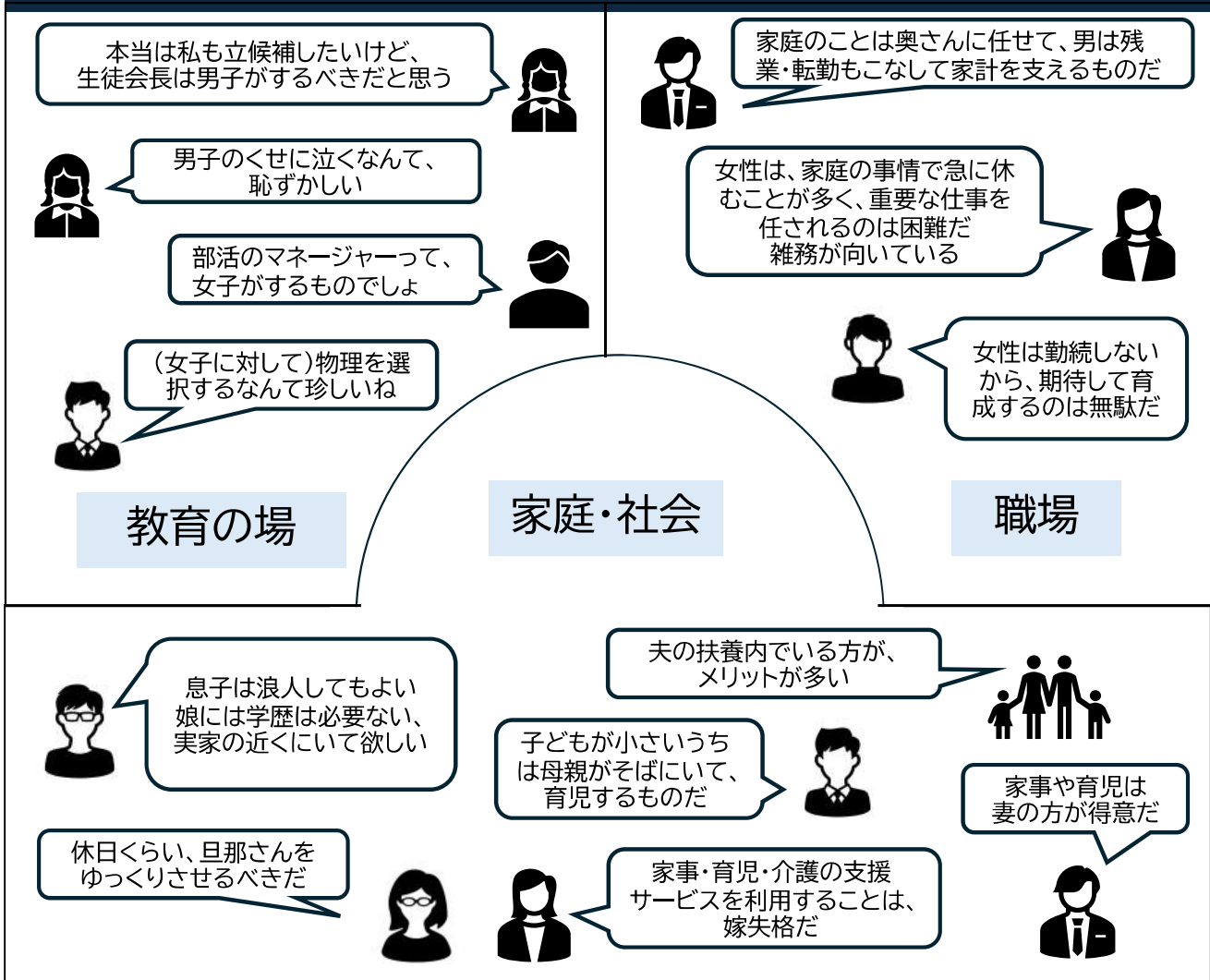
# (戦略1) アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革

これまでの人口増加期に形成された社会規範やシステムが私たちの暮らし方や働き方の根底に根付き、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス<sup>12</sup>)を生じさせています。これらは幼少の頃から長年にわたり形成され、教育や家庭環境等の人間関係やメディア等の周囲からの影響を数多く受けることで再生産され続けていると考えられます。しかし、現代の若者の中には、この様な社会規範やシステムに対して閉塞感を感じている人も少なくありません。また、偏った認識は、知らず知らずのうちに自分や周りの人の可能性を狭めたり、傷つけてしまったりする場合があります。

ジェンダーギャップの解消に向けては、私たち一人ひとりが、その偏った認識に気づき、理解して、固定的な性別役割分担意識等を前提とした仕組みや慣習の見直し等に向けて意識的に行動していく必要があります。

アンコンシャス・バイアスの解消等に向けての「気づき」と、具体的な行動変容を引き出すための「仕組み」を同時に整え、意識の変革の促進を図ります。

## 社会のあちこちに潜む、固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込み



<b>気づきのポイント</b>	<b>教育の場</b>	「普通は・・・」、「〇〇べき」を子どもに押し付けていませんか
	<b>職場</b>	あなたの会社のデータを客観的にチェックして、性別による差の存在やその要因を分析したことはありますか
	<b>家庭・社会</b>	「仕事」と「家庭」のバランスは、性別に基づくものではなく、家族みんなが納得できるものですか

12 出典：内閣府「第5次男女共同参画基本計画 用語解説」  
本戦略において用いる「アンコンシャス・バイアス」は学術上用いられるものとは異なります。

## 取組方向1 【固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの「気づき」と「気づきを促す仕組み」を同時に整える】

- 家庭、職場、教育現場、地域社会などに潜む固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスについて、役割期待を可視化し気づきを促すワークショップ等の実施
- 企業等を対象としたアンコンシャス・バイアスについての気づき、変革に向けた取組を促すためのワークショップ等の開催や、気づきを行動に結びつけるため、制度や評価基準の見直しを同時に支援
- 賃金や昇進における性差を客観的に把握できる分析ツールの導入促進
- 県内企業の男女格差解消に向けた優良取組事例の情報発信
- 若い世代へのライフイベントとキャリア形成の両立に向けたライフデザイン支援
- 子どもに身近な存在である教職員等に向けた固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消する必要性を理解する研修等を実施
- 子どもの年齢等、発達段階に応じたアンコンシャス・バイアスや役割分担意識の気づきに係る教育プログラムの実施

## 取組方向2 【固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた行動変容を促す具体的な仕組みづくり】

- ライフステージやライフスタイルに応じた多様な就労・勤務形態が男女ともに活用されやすい職場風土の醸成、仕組みの構築に向けた企業支援
- 先進的な職場文化を持つ企業や自治体の事例を共有・横展開するなど、誰もが活躍できる環境整備を進める企業等のネットワークの形成と連携強化
- 採用、育成、配置、評価等に新たな気づきを促すための異業種交流会を実施
- さまざまなロールモデルとの交流の機会の提供や情報発信
- 働く女性のキャリア継続、キャリアアップのための研修の実施
- 女性の参画が少ない業種(製造業、農林水産業、建設業、運輸業等)における女性活躍の推進
- 育児・介護休業をはじめとした家庭・家族に関連する休暇等について特に男性による取得を促進
- 性別に関わらず、家族で家事や育児等を分担することや、民間のサービス等を利用することによる、ワークライフバランスを図り、両方の充実をめざす取組の推進
- 防災・PTA・地域活動等、性別役割に偏りがちな領域で多様な担い手が参加しやすい運営方法の促進

- 学校教育の中で「性別にとらわれないキャリア観」を育む機会を提供
- 地域での職業体験や交流会の開催等、子どもたちが多様なキャリアを学ぶ機会の提供
- 県内企業との交流を深めるなど、女子中高生の理工系に対する興味を深める機会の提供

## (戦略2) 働き方の多様な選択肢の提供

男女の賃金格差やキャリア継続の差をはじめとした経済分野のジェンダーギャップの解消にあたっては、性別、年齢等に関係なく、誰でもやりたいことに挑戦できる「働きがい」の充実と、ライフステージに応じた働き方の選択肢を増やすなど「働きやすさ」の促進を図ります。

### 取組方向1 【「働きがい」を育むための成長機会の付与と成長の実感で、働く人のモチベーションアップを促進】

- 固定観念にとらわれず、多様な人材が個々の能力に応じて、さまざまな分野で活躍できるよう、採用や就業形態のあり方の見直し支援
- 年齢や経験、性別、勤務時間等にとらわれない公平で客観的な評価制度、またはそれに伴う給与体系の整備を企業等が行うための支援
- 若者の成長意欲を促進するため、「任せる」や「育てる」といった職場風土の醸成
- 育児等で一旦離職した人を含む個人のデジタル等のスキルアップに向けたリスキリング、リカレント教育の促進
- 若手女性リーダー育成等の女性のキャリアデザイン支援
- 企業の経営者の横の連携をさらに進め、新しい事業や職場のあり方等に係るイノベーションを促進

### 取組方向2 【それぞれの自己実現、ワークライフバランスを最重視した多様な働き方の実現】

- 結婚、妊娠・出産、介護等、ライフステージに変化があってもキャリアが継続できるような短時間正社員制度等の多様な就労・勤務形態の導入促進
- 男性の働き方改革の推進(長時間労働の是正)
- 多様な就労・勤務形態が活用されやすい職場風土の醸成、仕組みの構築に向けた支援
- (特に中小企業における)DX および AI 等導入促進による生産性向上の促進とそれに伴う労働時間の短縮
- それぞれの事業主が実施している働きやすさや暮らしやすさに関する取組や制度が魅力的に伝わるよう、幅広く戦略的に情報発信
- IT 関連等、男女賃金格差等が少ない業種の企業の誘致や、スタートアップ等の新たな視点を持った起業を促進

## (戦略3) 両立支援を支えるケアサービスや制度の充実

希望する人がやりがいをもって働き続けるためには、結婚、妊娠・出産、育児、介護といった一人ひとりのライフステージに応じて、家庭と仕事の両立に向けた多様なサービスが必要です。特に、「共働き・共育ての実現」に向け、子どもの成長に合わせたきめ細やかなサービスや制度の充実を図ります。

### 取組方向1【ニーズに応える多様なサービスで家庭と仕事の両立実現】

- 家事負担の軽減のための家事代行等、外部サービスの活用の促進
- 育児や介護等と仕事を両立できる職場づくりに向けた企業への支援
- 男性の育児休業取得の更なる促進
- 2歳未満の子を養育するための時短勤務への「育児時短休業給付」や両親が育児休業を取得する場合の「出生後休業支援給付」による手取り10割相当給付等、国が新たに改正、設置した制度の周知と活用に向けた情報発信および制度の拡充に向けた国への提言
- 休職中の女性等を対象とした職場復帰や就職に向けた相談窓口やスキルアップ研修等、家庭と両立しながらキャリアを形成するための支援

### 取組方向2【理想のライフスタイルに向けた子育て支援の充実】

- 地域の実情に合わせた両立支援を促進するため、各市町の取組への支援と優良事例の横展開
- 妊産婦や乳幼児を抱える子育て家庭向けの伴走型支援
- 保育士確保による待機児童の解消や、保育の質の向上に向けた取組
- 放課後児童クラブに係る人材の育成や施設整備への支援
- 子どもたちが安全・安心に過ごせる多様な居場所づくりへの支援
- 子どもたちに三重ならではの体験を通じ、故郷への思いを育んでもらうため、三重の自然、文化、歴史に触れる機会を提供
- 若者が「共育て」を前提として働くイメージを持ち、主体的に人生を選択できるようライフデザインを支援
- ICTを活用した予防接種や健診のスケジュール管理や地域の必要な子育て支援の情報収集等、子育て支援に係るDX化の推進
- 公民館や児童館等における、地域で子育てを支援するサロン等の開催や、保護者同士が育児の悩み相談・情報交換できる憩いの場の提供

## 5 推進体制、目標設定、進行管理



推進体制、目標設定、進行管理

## 推進体制

庁内については、知事、副知事、危機管理統括監、および関係部局長で構成する「三重県人口減少対策推進本部」において、部局間の連携を確保し、三重県の人口減少対策に資する取組を推進する観点からジェンダーギャップ解消に向けた対策の検討を実施します。

市町とは、各市町の企画部門等の担当課長で構成する「みえ人口減少対策連携会議」を通じて連携するとともに、地域別会議では地域ごとの課題についても検討します。

また、三重県における人口減少対策及び人材確保について産学官が連携して推進する「人口減少対策・人材確保に向けた産官学連携懇話会」において、経済界等の意見を聴取し、対策の改善を図ります。

さらに、取組のスピードや効果を高めていくため、柔軟な発想で新しい変革を求めている県内の企業経営者等と新たに連携して、体系的に取組を展開していきます。

## 目標設定

本基本戦略は、ジェンダーギャップに起因する転出を減少させ、三重県が若者や女性に選ばれる地域となることを最終目標としています。

「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」は男女格差やジェンダー平等を示すものであり、重要な指標の一つですが、一方で指標が「フルタイム」を前提としているなど、三重県がめざす「多様な働き方」などが反映されていません。

このことから本基本戦略においては、「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」は基本指標としてモニタリングしていくこととし、三重県のめざす方向性の進捗を図るために必要な重要指標、サブ指標を設定します。

## 進行管理

県が実施する毎年度の取組は「三重県行政展開方針」に基づいて実施します。

効果検証については、毎年公表される県政レポートの中で、「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」（経済分野）の各指標や、次頁の重要指標、サブ指標等の進捗状況を併せて確認し、取組の改善につなげていきます。

# ジェンダーギャップ解消に向けた主な指標

都道府県版ジェンダー・ギャップ指数 (経済分野) ※47位
フルタイムの仕事に従事する割合の男女比 ※43位
フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差 ※45位
※現状値: 2026年「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」および指標

新 部門別の男女の正規・非正規割合

新 同じ職種で正規職員の男女の賃金格差

◎・・・重要指標    ○・・・サブ指標

## (戦略1) アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革

施策の方向の目標項目	現状値 令和6(2024)年度	目標値 令和8(2026)年度
◎ 性別による固定的な役割分担意識を持つ県民の割合	16.2%	15.0%
○ 県立高等学校においてライフプラン教育に関する取組を実施した割合	100%	100%
新 ○ 三重県のジェンダーギャップ解消に向けた取組に賛同する企業・経営者の数	—	—

## (戦略2) 働き方の多様な選択肢の提供

施策の方向の目標項目	現状値 令和6(2024)年度	目標値 令和8(2026)年度
◎ 女性活躍の推進のため人材育成・登用や職場環境整備に取り組む、常時雇用労働者数100人以下の団体数	496団体	546団体
◎ 多様な就労形態を導入している県内事業所の割合	89.7%	92.1%
新 ◎ 評価制度を導入している県内事業所の割合	—	—
○ 長時間労働対策に取り組んでいる県内事業所の割合	87.9%	95.0%
○ 年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる県内事業所の割合	92.5%	95.0%

## (戦略3) 両立支援を支えるケアサービスや制度の充実

施策の方向の目標項目	現状値 令和6(2024)年度	目標値 令和8(2026)年度
◎ 保育所等の待機児童数	108人	0人
◎ 放課後児童クラブの待機児童数	54人	0人
◎ 男性の育児休業取得率	32.7%	57.0%
新 ◎ 男性の育児休業取得日数	—	—
新 ◎ 仕事と育児・介護を両立できる環境整備に取り組んでいる県内事業所の割合	—	—

※目標値について

新規の項目については、今後実施予定の調査の結果等を踏まえて設定。

令和9(2027)年度以降の目標値については、今後「三重県男女共同参画基本計画」の実施計画で検討。

