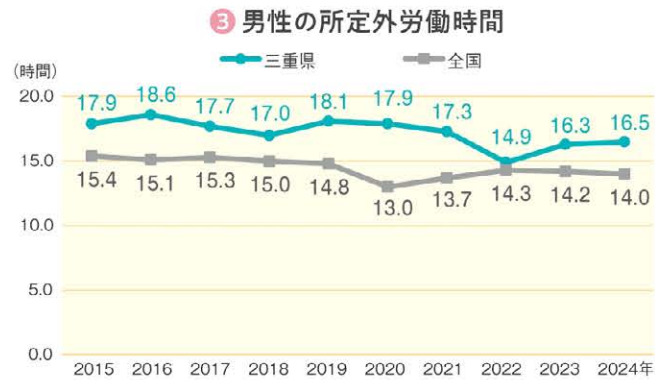




資料:厚生労働省「毎月勤労統計調査」、三重県「毎月勤労統計調査」
(注)5人以上、調査産業計

性別役割分担意識と長時間労働の解消

三重県内企業における男性の所定外労働時間をみると、過去10年間、全国平均を上回って推移しており、男性の長時間労働とそれに伴う女性への家事・育児の負担の偏りが生じている。〔図表③〕

では、なぜ男性の長時間労働が続いてしまうのか。内閣府の調査研究によると、男性が勤務時間を減らしにくい理由として、「仕事量」と「人手不足」が上位を占めており、その根底には「残業を評価する風潮」や「周囲が仕事を優先

多様で柔軟な働き方の実現に向けて

三重県では24年度から、性別役割分担に囚われず、誰もが家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」の社会・職場環境づくりに向けた「HAPPY☆CYCLEプロジェクト」を進めている。プロジェクトでは、「令和モデル」社会・職場環境づくりに向けて、各企業・団体が注力して取り組みたい「意識・慣行・制度」等を、企業・団体トップの熱い思い「熱本気宣言」として「見える化」する取り組みを推進している。また、女性活躍推進アドバイザーの派遣によ

三重県の施策

- ④ 令和7年度の主な取組
- (1) 解消に向けた方針の策定
 - ① ジェンダーギャップ解消に向けた戦略の策定
 - (2) ニーズ把握・意見聴取
 - ① 全国ワースト2位となっている「女性の非正規雇用」に係る実態の調査や有識者・経済団体・高校生との意見交換
 - (3) アンコンシャス・バイアスの解消
 - ① 職場等におけるアンコンシャス・バイアスの解消
 - ・企業トップ・リーダー層の意識啓発のため企業訪問・ワークショップを実施
 - ・働く女性のキャリアデザイン等の支援のため女性ロールモデルとの交流会をエリアを分けて実施
 - ・先進企業や活躍する女性等の情報を一元的に発信するためのポータルサイト構築
 - ② 男性の育児参画の促進
 - ・職場での男性育休推進ツールの整備、企業向けセミナーの実施
 - ・固定的性別役割分担意識にとらわれない社会の実現に向けた教育の実施
 - ③ 意識醸成
 - ・市町や企業等の意識醸成にむけたフォーラムの開催
 - ・企業トップ・リーダー層の本気宣言の実施
 - (4) 若者（特に女性）が働きやすい環境整備
 - ① 働きやすい職場環境の整備支援
 - ・短時間正社員制度等の導入・活用促進（奨励金の支給、専門家による伴走支援等）
 - ・働きやすい職場環境づくりが進むよう優良事例を表彰・広く情報発信
 - ・農業等を対象とした女性を含む多様な人材が働きやすい環境や受入体制の整備に対する補助
 - ② 女性のキャリアアップや（再）就職の支援
 - ・非正規雇用の正規雇用への転換を促進するため、県内企業向けセミナーを実施
 - ・女性のデジタルスキル習得に向けた研修を実施
 - ・若年女性等を対象に「三重で楽しみ、働く魅力」をPR、ニーズに合わせた就労支援を実施
 - ③ 家事・育児の負担軽減
 - ・家事代行サービス利用補助など「家事・育児と仕事の両立支援」の促進（みえ子ども・子育て応援総合補助金）
 - ・保育士確保に向けた「三重県保育士・保育所支援センター」における人材バンク機能の強化
 - (5) 働く場の確保
 - ① インキュベーション施設の整備を行う事業者への補助
 - ② 県外から本社機能（一部を含む）の誘致を促進するため、スタートアップやIT関連などの進出企業に対する人件費補助

資料:三重県「令和7年度当初予算」(ジェンダー・ギャップ解消に向けた取組抜粋)

り女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出支援のほか、企業の経営層や管理職層の意識改革を目的としたワークショップなども行っている。

※全ての人が希望に応じて家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が実現した姿(内閣府「令和5年版男女共同参画白書」)

25年3月には、中期的な人材確保対策の指針として「三重県人材確保対策推進方針」をとりまとめ、25〜28年度の県施策として、ジェンダー・ギャップの解消と働きやすい職場環境づくりに取り組むとしている。

令和7年度当初予算では、人口減少対策の一つとしてジェンダー・ギャップ解消を掲げており、1.7億円(前年度比+8.9%)の予算をつけている。令和7年度の新たな取り組みとして、「(4)若者(特に女性)が働きやすい環境整備」では、奨励金の支給や専門家による伴走支援等による短時間正社員制度等の導入・活用の促進など、働きやすい職場環境の整備支援に取り組むとしている。また、家事・育児などの家庭における負担軽減に向け



多様で柔軟な働き方が選択できる職場づくり



株式会社百五総合研究所 地域調査部 研究員 片山 美帆

少子高齢化と人口減少により、労働の担い手となる人口も大きく減少する中、三重県などの地方では都市部への人口流出が進む。特に女性の人口流出が課題とされる三重県においては、その根底に男女間格差や性別役割分担意識などの問題があるとされる。

本稿では、男女間格差の現状と多様で柔軟な働き方が選択できる職場づくりについて考察する。

人口流出と男女間格差の現状

ジェンダー・ギャップ指数、三重県は4年連続全国46位

三重県ではここ十数年、県外に転出した人の数が県内に転入してきた人の数を上回る「転出超過」が拡大している。三重県の人口に対する転入超過数の割合を示す「転入超過率」は、2008年以降17年連続のマイナスだ。特に、女性の転出超過数については、1999年以降、男性をほぼ上回って推移しており、直近の2024年は20歳代前半の女性の転出超過数が男性の約1.5倍にもなった。

女性の転出超過の背景に、ジェンダー・ギャップの問題があると指摘されている。「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」(25年版、地域からジェンダー平等研究会算出、中日新聞所)によると、三重県は経済分野で4年連続全国46位という不名誉な結果となった。経済分野を構成する指標項目の中でも、「フルタイムの仕事に就いている男女の賃金格差」(39位)、「共働き家庭の家事・育児などに使用する時

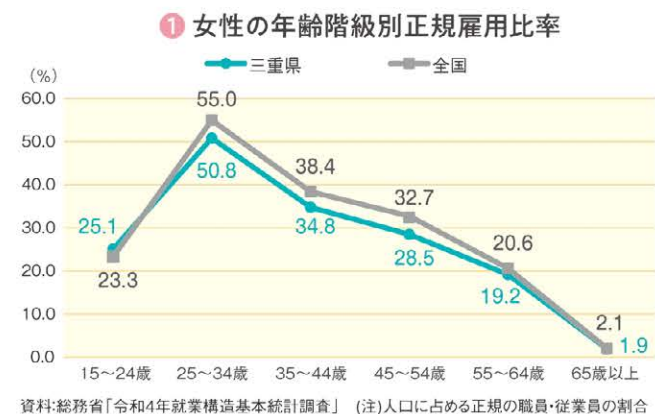
間の男女格差(41位)、「フルタイムの仕事に従事する割合の男女比」(42位)で、特に男女格差が大きいことが課題とされている。

働く女性の現状

三重県「三重県人材確保対策推進方針」(中間案)によると、三重県の女性の労働力率は、出産や育児で職を離れ、育児が落ち着いた時期に再び上昇する「M字カーブ」が近年解消しつつある。一方で、三重県の女性の正規雇用比率については、出産や育児等で25〜34歳をピークに低下する「L

字カーブ」が見られ、15〜24歳を除く各年齢階層で全国平均を下回っている。〔図表①〕

三重県では、不本意・非正規雇用者の比率は全国44位と低く、本意・非正規雇用者の割合が高いことが特徴で、「男性が家計を支え、女性が家を守る」という固定的な性別役割分担意識が根強く残っているとされている。ただ、非正規雇用への転換は、平均勤続年数や管理職比率等で男性との差を生じさせ、結果として賃金における男女格差も大きくなっている。〔図表②〕



て、県が市町独自の事業を支援する「みえ子ども・子育て応援総合補助金」を活用した、家事代行サービス利用補助などの支援も行われる。〔図表 4〕

国の支援策

政府は令和7年度予算案として、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを支援する「両立支援等助成金」や、非正規雇用労働者のキャリアアップを支援する「キャリアアップ助成金」、従業員の円滑な育児休業の取得や職場復帰、介護離職の防止に向けて専門家がサポートする「中小企業育児・介護休業等推進支援等事業」などの支援策を引き続き設ける方針だ。また、これまでは配置転換や転勤、勤務時間、仕事内容等の範囲を限定しない正社員が想定されてきたが、近年の働き方に対するニーズの変化に合わせ、勤務時間や勤務地、職種・職務等を限定した「多様な正社員」制度の普及促進に向けて、セミナーの開催や雇用管理マニュアル（仮称）の作成などの支援も計画している。

これらの支援策を企業が上手

く活用することで、多様で柔軟な働き方が許容される職場が増えることが望まれる。

多様で柔軟な働き方を 選択できる職場づくり

多様で柔軟な働き方の実現に向けて企業がまず取り組めることとして、女性を含めた誰もが自身の能力を十分に発揮し、キャリアを積み重ねていける職場環境づくりではないだろうか。そのためには、従業員が個々の実情に応じて働き方を「選択」できるよう、社内の体制・環境を見直し、問題点を改善していくことが重要だ。

例えば、育児・介護等を目的とした勤務地限定や選択的週休3日制などの勤務形態のほか、フレックスタイム制やリモートワークの導入などがあげられる。また、仕事と家庭をバランス良く両立できるよう、社内の分業体制の構築による長時間労働の是正も必要だ。SOMPPOひまわり生命保険では、社員が長く健康で働き続けられるよう、妊娠・育児・介護を事由とする社員等を対象に、週休3日制を導入している。勤務形態の異なる社員も多いため、業務

に支障が出ないよう情報共有の仕組みを構築したり、チームで業務を分担したりするなど、効率化の取り組みも進む。制度の活用が進むにつれ、女性社員の離職率の低下や管理職比率の上昇につながったとしている。

さらに、学校の長期休暇等に利用できる企業内学童保育を導入するなど、学童保育に希望しても入れなかった子を持つ従業員が、安心して働ける環境を整備する取り組みも有効だろう。レゴランド・ジャパンでは、夏休みなどの繁忙期に利用できる無償の企業内学童保育を導入し、従業員が子育てと仕事を両立しやすく、学校が休みとなる長期休暇期間でもシフトに入りやすい環境を整備している。

これらの見直しだけでなく、経営層の意識改革や職場の理解促進により、気兼ねなく制度を利用できる組織風土の醸成も欠かせない。中部電力では、07年から多様な人材の活躍推進に本格的に取り組んでいる。女性のキャリア形成や男性の家事・育児参加に資する研修、役付職への意識啓発などの取り組みにより、中部電力3

社における24年度の女性役付職は14年度の3倍近くまで増え、23年度の男性の育児休業取得率は104.1%まで上昇した。

出産や育児などのライフステージの変化を迎えても、多様な働き方を選択できる職場環境が整備され、従業員同士がお互いの事情を理解し支え合う風土が醸成されていけば、一人ひとりがより柔軟に働き続けることが可能となり、従業員の意欲向上や能力発揮、生産性の向上、若者や女性などの人材獲得、人材の定着率向上につながることも期待できるだろう。

固定的な性別役割分担意識が根強く残り、キャリアと両立させながら共働きや子育てができる環境が十分に整っていない地方では、女性が持つ能力をまだまだ十分に生かされていないはずだ。

見栄えのための数値目標に囚われた取り組みや、名ばかりの施策・制度整備では意味がない。

三重県が、女性の声にしっかりと耳を傾け、個々の実情に寄り添った選択肢を提供できる地域となり、女性が発展の原動力となることを期待したい。