

3 重点事項に対する提言

第一 県職員における女性の管理職への登用拡大に関する提言

【一】 はじめに

三重県では、三重県男女共同参画基本計画第一次実施計画に引き続き、平成17年度、18年度を計画期間とする第二次実施計画を策定し、男女共同参画に関する取組を推進している。基本計画の基本施策「政策・方針決定過程における男女共同参画の推進」の中の「県における女性職員等の登用」における目標項目「室長以上の女性職員数」は、目標値50人（平成19年4月1日）を設定しているが、平成14年度36人、15年度33人、16年度31人、17年度31人、18年度34人と、全体として足踏み状態である。

平成15年及び平成16年には、三重県男女共同参画審議会においても積極的な登用策を策定するよう提言し、取組を促してきたところである。当審議会第一専門部会は、今回重点的に、女性職員の管理職登用を促進させるためのより具体的な方策の検討を行った。その際、同じ公務職場で共通点が多くあるので、人事院の「女性幹部職員を育成・登用するための研究会報告書」を参考にした。

本書において、県が女性職員の管理職登用促進にかかる積極的改善措置（ポジティブ・アクション）をとられるよう、その方策を提言するものである。

【二】 県の女性職員の登用等の現状と課題

1 採用等の現状

県職員採用試験 A 試験行政職・民間企業等職務経験者行政職・C 試験一般事務職における採用者（4月1日付け採用）合計に占める女性の割合は、平成14年度で15.6%、平成15年度で23.7%、平成16年度で29.7%、平成17年度で35.7%、平成18年度で23.5%と採用の年度によりばらつきが見られる。平成18年度で県の職員（知事部局）に占める女性の割合は18.6%であり、長期的に考えて、男女どちらか一方が4割から6割を占める構成比に近づけるためには、採用者合計に占める女性の割合はまだ低いと言える。

2 登用の現状

平成17年4月1日現在調べの地方行財政調査によると、県の知事部局の女性役職者の割合（一般行政部門）は、部長級は0%、次長級は1.0%、課長級は3.2%、課長補佐級は12.4%、係長級は14.4%となっており、上位の役職ほど女性職員の占める割合は低くなっている。女性の役付職員の比率は、16年度10.8%から17年度は11.2%と微増しているが、全職員に占める女性割合の17.8%と比較すれば開きがある。他県と比較すると、管理職に占める女性の割合は都道府県中37位であり、三重県は登用が遅れていると言えよう。また、女性管理職の割合（室長以上）についても、前述のとおり平成17年4月1日現在で31人、4.7%（平成18年4月1日現在で34人、

5.3%) に止まっている。

3 離職の状況

平成16年度普通退職者のうち知事部局は69名で、そのうち死亡及び割愛退職(他の団体の公務員として採用されるため退職)を除く自己都合退職者は35名であり、女性は18名、男性は17名と人数は均衡している(平成14年度、15年度においても均衡)。全職員の男女比率から考えれば、明らかに女性の離職率が高いと言える。

また、退職時の平均年齢を比較すると、女性が35.6歳、男性が44.3歳と女性の方が男性より退職年齢が低い傾向にある。この傾向は、平成14年度、平成15年度においても同様の傾向が見られる。

【三】 女性職員の登用が進まない要因等

1 女性の採用数

過去において、女性の採用自体が極めて少なかったことが、現在管理職員に占める女性の割合が低い要因となっており、女性職員の採用の拡大を引き続き図ることが必要である。

そのためには、女性の合格者の増加を図ることが必要であり、多くの意欲ある優秀な女性の職員採用試験への受験を促進する必要がある。

2 女性の若年離職と性別による固定的役割分担意識

過去においては、結婚・育児等の理由により若年で退職する女性職員が多かったことや、性別による役割分担意識から、女性職員には、主に補助的業務を担当させており、多様な職務経験や研修等の機会を得ることが少なかったことが、登用が進まない要因の一つになっていると考えられる。この時代に採用された女性職員をいかに育成し、登用していくかが課題である。平成17年度に行った、県の女性職員の登用に関する意識調査(以下「意識調査」という。)でも、管理職への登用についての障壁について、職務上の理由で障壁を感じている人が最も多く、その中でも、「経験が少ない」「自信がない」という理由が一番多い。

性別による固定的役割分担意識を改め、性別にとらわれない職務配置をさらに進めていく必要がある。

3 長時間勤務や転勤との関係

総勤務時間縮減に向けての取組は行われているものの、組織定数の削減や行政ニーズの多様化等に対応するため、依然として、長時間勤務が行われている部署もある。そういった部署では仕事と家庭の両立がむずかしく、特に育児期の職員に敬遠され、現状から考えると女性職員のキャリア形成を阻む一つの要因になっていると考えられる。

また、男女ともにいえることであるが、転勤による多様なキャリア形成が昇任のための一つの要件になっていることも考えられ、家庭の事情により転勤が困難な者にと

っては、キャリア形成が阻害され、結果として昇任が遅れる一因となる可能性がある。

4 職員の意識

意識調査のなかで、「女性職員に業務上の甘えがあるのではないか」という意見や「上司の意識改革が必要」で、「女性職員の評価について偏りがある」といった意見があった。女性職員の仕事に対する意識や管理職員が女性職員を積極的に育成・登用していく意識が乏しい場合、登用における障壁の一つになっている可能性がある。

【四】 県の女性職員の登用拡大のための方策

1 キャリア形成と意識改革

(1) 職務経験の付与

幅広い職務の経験を積んでいくことは、キャリア形成を図るうえで最も重要なポイントであり、採用時から男女の差なく職務配置を行い、多様な職務を経験させていくことが必要である。

その意味において、管理職登用へのステップとして、副室長等への積極的登用を図ることは有効な方策と考えられる。

また、これまで十分な機会を付与されずにきた女性職員に対しては、本人の意欲や事情を聞き取った上で、新しく挑戦できる職務上の機会の付与に努め、多様な職務経験を積ませることが重要である。そのためには、研修やメンタル面の支援なども必要であろう。

(2) 研修

意識調査では、実施して欲しい研修として、コミュニケーションのとり方、人間関係やメンタル面を重視した研修をはじめ、能力開発に関する研修についての意見があった。特に、管理職として必要な実務研修の実施が必要であると考えられる。

今後、女性職員のみを対象とした研修を実施するのであれば、人的ネットワークの形成を中心に女性職員同士の交流や手本となる先輩等（ロールモデル）に接する機会を積極的に提供する方向で開催するなど、目的を明確にした研修を検討する必要がある。

一方、管理職員については、意識啓発となる研修を中心に、職員の活用策に関する研修等を研修計画のなかに位置付けしていく必要がある。

2 仕事と家庭生活の両立のための環境整備

意識調査のなかで、管理職の登用についての障壁になるものとして、「家庭の事情」が「職務上の事情」に次いで多かった。その内容は、子育てと介護となっているが、意識調査の対象者のほとんどが45歳以上のため、子育てよりも介護が障壁となっているものと思われる。女性職員の登用を進めるためには、仕事と家庭生活を両立させるための支援制度や仕組みづくりが不可欠である。

(1) 長時間勤務の改善と勤務形態の弾力化

県庁の仕事の仕方を見直すなど、職員の総勤務時間の縮減の取組が進められ、仕事と家庭が両立できるよう、長時間勤務の改善が必要である。

また、短時間勤務（1日4時間～6時間程度）や、フレックスタイム制など、個人の事情や業務の内容に応じて柔軟な勤務形態がとれる制度を検討する必要がある。

(2) 転勤のあり方

仕事と家庭を両立させながらキャリア形成ができるよう個人の状況（子育てや介護等）に応じて転勤の時期を考慮するなど、柔軟な対応が必要である。また、家庭の事情により転勤によるキャリア形成が困難な者が、管理職への昇任に不利にならないよう配慮する必要がある。

(3) 育児休業者、介護休業者への支援

育児休業期間は、以前より長期化しているが、職務能力を維持し、復帰をスムーズにするためには、育児休業取得者に対する支援が必要である。

具体的には、育児休業取得中のニーズを把握して必要な支援策を検討する必要があるが、例えば、職場の情報提供を行っていくことのほか、円滑な復帰を支援するための研修の機会（有料の民間プログラムを利用しても良い）や休業中でも参加できる研修等を提供するなどが考えられる。

また、長期の介護休業者へも同じく復帰を支援するためのプログラムを用意しておく必要がある。

(4) 男性職員の意識啓発と育児等への参加支援

次世代育成支援行動計画の中でも男性の育児参加、具体的には育児休業の取得促進を図ることとしている。その具体的方策として、男性育児休業者の経験談等の情報提供をはじめ、育児参加のための意識啓発やノウハウを取得する研修を実施し、育児休業等の取得促進を図るとともに、男女を問わず、介護に関する研修も実施する必要がある。

3 ワーク/ライフ・バランス（仕事と生活の両立・調和）のためのアドバイザー制度の導入

仕事と家庭の両立、調和を図るための人的な相談助言制度として、アドバイザー制度の創設を提言する。「仕事と子育ての両立」「介護」「キャリアデザイン」「職場復帰」などの具体的な分野において、実践経験のある職員を他の職員の相談・助言を行う、アドバイザーとして登録するものとし、アドバイザーの適切なアドバイスにより、困難な状況に直面しても、離職しないで仕事を続けていけるように、あるいは仕事上の悩みや、些細なことに至るまで、精神的なサポートとなるように運用を図る。できるだけ利用しやすい制度とするため、相談時間の設定等について所属長の配慮が必要であり、アドバイザーは充て職による登録でなく各個人の経験等を十分配慮した登録とする。

最近、女性の育成・登用のためのメンター（自分の経験を基に助言する先輩）を活用する企業が増えており、効果をあげている事例が見られ、平成17年度の県人事委員会による「職員の給与等に関する報告及び勧告」でも、メンターの活用を検討することを報告している。その必要性として、女性職員の登用がなかなか進展しない理由の一つに、登用人数以上に対象者が退職してしまうという実態が見受けられ、その一因として、新たな職に対する負担感等が職務遂行の妨げとなっていることが考えられるとしている。また意識調査によると、「お手本となる人（ロールモデル）がない」ということが管理職登用が進まない障壁の一つと考えられ、メンター制度の導入について「利用したい」という意見が半数近くある。但し、「先輩職員が必ずしも適切なメンターとなりうるか疑問がある」などの導入に慎重な意見もある。

そこで第一段階として、アドバイザー制度を試行しながら、メンター制度についても検討を進めていく。メンター制度そのものが県庁にそのまま導入できるかどうか、また実効性があるかどうかも含め、ワーキンググループなどで先進事例等を研究し、県庁に合った制度を検討する必要がある。その際、男女共同参画の視点から男性職員も利用できる制度であることが重要である。

4 新規採用拡大及び外部登用と再雇用

女性職員の新規採用については、女性の積極的な採用を行うことが長期的に見て大変重要である。そのためには、女性の採用試験受験者を確保するため、受験予定者へのアプローチとして、女子学生向けのPRや説明会を積極的に行うなどの努力が必要である。

また、離職者から離職理由の聴き取り等による組織や制度の問題点の把握・分析を行い、働き続けたい人が継続して働き続けられる環境づくりに努めていく必要がある。

さらに、女性の管理職登用へつなげるため、今後早期に人材育成していくことが重要であるが、外部から優秀な女性を登用することや、一度家庭の事情で退職した女性を再雇用することも検討すべきである。

5 目標設定と計画の公表

現在の目標設定は平成19年4月1日までに50名の女性管理職を登用することとなっている。平成18年4月1日現在で女性管理職の割合は5.3%であり、50名の女性管理職を登用すると7.8%となる。国においては、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地域に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう目標を掲げており、民間に先行して積極的に取り組むこととしている。目標設定にあたっては「女性管理職の割合」で設定すべきであり、実際の登用計画として5カ年、10カ年といった中長期的な計画を立てるべきである。また、計画の公表のみで終わらず、年度ごとに目標を設定し、進捗状況を点検評価したうえでその結果を毎年公表することが必要である。管理職候補の課長補佐級における女性職員は、他県と比べて特に低い割合ではないため、積極的に登用していくことは可能と考えられる。

6 ポジティブ・アクション担当管理職の設置

これらの提言を基に、実際に検討・実行するため、例えば人事当局に女性職員登用のためのポジティブ・アクション担当管理職を置き、他県の取組、研修、両立支援策等それぞれ要因分析をしながら施策を実施していくことが有効であると考えられる。他県においても事例があり、登用の進んでいる県のベンチマーキングを行うべきである。

7 専門プロジェクトの設置

多様性を認め合える組織風土を醸成し、県のあらゆる施策に男女共同参画の視点が反映できるよう、また、一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる職場づくりを県が率先して行っていく必要がある。

そのために、県庁の組織風土を男女共同参画の視点で改革していくため、例えば専門プロジェクトを知事直属として設置し、そこで出された報告、提案は必ず実行していく。なお、構成員は、男女割合の均衡がとれた構成にすることが必要である。

8 トップの意識と行動

女性の登用が進んでいる企業や団体においては、取組の内容には差異がみられるが、共通点として、組織のトップの具体的なイニシアティブにより取組が推進されている点があげられる。あらゆる職場で女性職員も男性職員も持てる能力を十分活かすことができる体制や環境整備の確立のため、明確なリーダーシップの発揮が必要である。

【五】 おわりに

今回、意欲と能力のある県の女性職員が管理職に積極的に登用されるための方策を検討し提言を行ったが、県の職員個々人が、性別にかかわらず働く場において自由な選択ができ、自己実現ができるよう、それを阻んでいる性別による固定的な役割分担意識等による制度や慣行を変えていくことにより、男女とも働きやすい職場を実現することが本提言の主眼である。

女性の登用が進まないその背後にある問題を解決することが、男女共同参画社会の実現に向けて重要であり、その意味において、一つ一つの課題の解決を図りながら、県の女性職員の管理職の登用拡大に積極的に取り組まれることを要望する。

第二 雇用等の分野におけるポジティブ・アクション促進策と 女性農業委員の登用促進策に関する提言

【一】 はじめに

平成16年度に行った三重県男女共同参画審議会による「雇用等の分野における男女共同参画の推進」に関する県の施策の評価においては、「働きやすい環境整備についてはまだまだなすべき課題が多い」とし、「企業等において、男女が均等な待遇には未だなっていない」と述べている。この分野における男女共同参画はなかなか進んでおらず、県の施策も有効な促進策になっていないのが現状であろう。

また、農業分野においては、市町村合併が、農山漁村における旧来の慣習・慣行を見直す絶好の機会ととらえられるが、農業委員については合併に伴う委員定数の削減により、女性の登用が減少するのではないかと懸念されている。

そこで、当審議会第二専門部会では、特に雇用等の分野におけるポジティブ・アクション(積極的改善措置)の取組促進策と女性農業委員の登用促進策を取り上げて検討し、具体的な方策を提言するものである。

【二】 雇用等の分野におけるポジティブ・アクションと県の推進策

1 雇用等の分野における男女共同参画の現状と課題

我が国の労働力人口は、平成17年度総務省「労働力調査」によると、平成17年平均で男性が6,650万人(前年比0.12%増)と7年ぶりの増加となった。女性は2,750万人と2年連続の増(前年比0.5%増)となり、経済的事情からも女性の労働力を重要とする時代になりつつあるが、女性が就業を希望してもそれが実現できていない実態も多い(女性の就業希望者(25歳~54歳)は約245万人(平成17年労働力調査(詳細結果))。また、パートタイム労働など非正規雇用で働く女性が増えている(平成17年労働力調査年報によると女性雇用者(非農林業)のうち52.4%が非正規労働者)。このような雇用形態における男女間の違いもあり、男女の給与所得には大きな差がある。

平成17年度三重県中小企業賃金等実態調査(常用労働者数10人以上300人未満の企業対象)によると、平均賃金の男女格差は、男性を100とした場合の女性の指数は、事務系で65.3、生産系で63.3と大きな開きがある。

次に、仕事と家庭の両立支援・環境整備の面では、平成15年度三重労働局実施「ポジティブ・アクション及びファミリー・フレンドリー企業に関するアンケート(常用労働者数5人以上の企業対象)」結果によると、育児休業制度のある事業所(育児・介護休業法により制度制定努力義務がある10人以上の事業所対象)の割合は、73.1%である。出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(平成14年4月1日~平成15年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者のうち、平成

15年10月1日までに育児休業を開始した者の数（休業開始の申出をしている者を含む）の割合を男女別に見ると、女性は34.2%、男性は0.1%と低い。女性について企業規模別に育児休業取得率をみると、規模が大きいほど取得率が高い。（500人以上89.5%、100～499人23.4%、30～99人19.2%）

仕事と家庭の両立に向け、育児期の勤務時間を柔軟化、短縮できる制度や適正な条件のパートタイム労働の機会の創出及び育児休業中の経済的保障等により育児休暇が取りやすい環境をつくること、女性の就業継続をしやすくすると考えられる。このため、性別による給与所得の差の解消など処遇面で公平・公正であり、出産や育児がハンディにならず、将来の展望を持って働ける職場づくりが求められる。加えて、男性の仕事と家庭の両立支援及び育児参加の促進のための方策や意識改革も同時に進めていく必要がある。

2 ポジティブ・アクションの取組状況と課題

（1）ポジティブ・アクションの意義

ポジティブ・アクションとは、積極的改善措置をいう。社会のあらゆる分野における活動に参加する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することである。

性別による固定的役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差を解消し、実質的な機会の平等を担保するためには、単に法律等で男女差別を禁止するだけでは困難であり、より積極的な取組であるポジティブ・アクションによる必要がある。

（2）ポジティブ・アクションの手法

内閣府のポジティブ・アクション研究会報告書によれば、ポジティブ・アクションの手法には厳格なものから穏健なものまで多様な手法がある。

- ・ クォータ制（割当制）

人種や性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる制度。三重県男女共同参画推進条例第14条第2項「男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満とならないものとする。」といった審議会委員の性別による割当制などがこれに当たる。

- ・ ゴール・アンド・タイムテーブル方式

達成すべき一定目標と、達成までの期間の目安を示してその実現に努力する方式。県の女性管理職数の目標設定などがそれにあたる。

- ・ プラス要素方式

採用などにおいて、同等の能力・資格があることを前提とし、プラスの要素として進出が遅れている性であることを重視する方式。

- ・ その他の穏健な手法

仕事と家庭の両立支援・環境整備や、女性の審議会委員等への応募奨励など。

県の「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰はこれにあたる。

(3) ポジティブ・アクションの取組状況と課題

平成17年度三重県中小企業賃金等実態調査によると、給与や待遇の男女格差是正への取組状況として、「取り組んでいる」企業数割合は、15.6%で、平成16年度調査の27.0%から後退している。

[参考]: 厚生労働省平成15年度女性雇用管理基本調査結果(常用労働者30人以上の企業対象)では29.5%

また、平成17年度三重県中小企業賃金等実態調査によると、管理職に占める女性割合では、部長相当職が7.0%、課長相当職が9.7%となっている。平成17年度厚生労働省賃金構造基本統計調査(常用労働者数100人以上500人未満の企業対象)によると、全国平均で部長相当職が2.8%、課長相当職が5.1%で、単純比較はできないが、三重県も全国同様に管理職に占める女性割合がまだまだ低く、いずれの場合も1割に満たない数値であり、一層のポジティブ・アクションの推進が必要である。

企業における具体的なポジティブ・アクションの取組としては、給与や待遇の男女格差の是正、女性の採用や、管理職への登用についての目標設定、女性の意識啓発・能力向上のためのプログラム・研修の実施、職場の上司・管理職の意識啓発、能力を發揮しやすい環境の整備など多岐にわたる。特にについては、勤務形態の多様化、保育や託児施設利用補助など、仕事と家庭生活の両立支援策になるものが考えられ、次世代育成支援の取組にもつながっている。

時代の流れとして、従来の男性正社員を中心とする人員構成のあり方では、経済のグローバル化や消費者意識の多様化などに対応できないとして、企業におけるダイバーシティ(人種、性別、年齢などにこだわらずに多様な人材を生かし、最大限の能力を發揮させようという考え方、経営戦略)のための方策として、また企業の社会的責任として、男女の機会均等確保や両立支援のための環境整備を進める中でポジティブ・アクションが実施される場合が見られる。

今後、三重県においては、県内企業の大部分を占める中小企業への取組の普及を一層進めていくことが期待される。

3 雇用等の分野におけるポジティブ・アクションを推進するための県の方策

県の方策として、自らのポジティブ・アクションを率先して推進することは当然として、事業者の男女共同参画の推進に取り組むことの動機づけとなる事業者に対するポジティブ・アクション推進の啓発や、事業者の取組を援助していく必要がある。また、ポジティブ・アクションに対する社会の気運の醸成を図らなければならない。そういった観点から県が取り組むべき方策を提言する。

(1) 企業表彰制度

ポジティブ・アクションに対する社会の気運の醸成を図る方策として、三重県で

は、平成14年度から「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰を実施している。公募により実施しているが、企業自らの応募が少ないのが課題であり、審査基準の見直しや広報を工夫すると同時に、表彰の価値を上げるために表彰企業に対する何らかの優遇策を検討する必要がある。

例えば、表彰を受けた企業に対しては、優先的に融資が受けられるなどの優遇策が一つとして考えられる。また、次に述べる方策に優先的につなげていくことも検討すべきである。

(2) 公契約

公契約を活用したポジティブ・アクションを行う場合は、競争参加資格の設定、指名基準など、競争入札の各局面で男女共同参画推進に向けた取組の姿勢をいかに評価として盛り込んでいくかが重要である。例えば、男女共同参画推進に向けた取組の有無を必要的参加資格とすることや、総合評点の加点要素項目又は減点項目にすることが考えられる。実例として、宮城県や東京都千代田区が既に加点要素項目として実施している。

三重県の取組としては、平成17年度、指定管理者制度の公募要件に男女共同参画の取組に関する報告を求めるものなどが見られる。今後企業の社会的責任としての男女共同参画の推進や次世代育成支援の取組が評価される時代になりつつあり、そういう意味からも公契約に男女共同参画の推進の視点を盛り込むことが必要である。

具体的には、物品入札参加資格者届に男女共同参画の取組状況（男女共同参画社会実現にかかる貢献度等）の項目を入れる。また、一般競争入札の場合は、入札参加条件等に男女共同参画の取組状況などを提出させる。この制度の場合は、等級格付けがないが、その分業者の抵抗感は少なく、効果も期待できる。建設工事等の入札参加登録の場合は、加点方式によるとして、加点項目の検討、評点数、認定方法の検討も必要であるので、ワーキンググループ等を設置し、十分な検討をして実施すべきである。

ただし、いずれも会計法上の基本原則である「公正性・経済性」の要請との整合については、十分に留意しなければならない。

(3) 補助金

補助金制度への、ポジティブ・アクションの導入については、例えば、男女共同参画の推進が補助金の目的そのものである場合や、候補者間で本来の目的に沿った要件の充足において差がない場合などにおいて、副次的な要件として、男女共同参画の推進の取組を考慮することなどが考えられ、検討する必要がある。例えば、広島市では、男女共同参画推進条例において「補助金の交付において、必要があると認めるときは、・・・男女共同参画の推進に関し適切な措置を講ずるよう求めることができる」と規定した事例がみられる。

(4) 事業者への啓発

ポジティブ・アクションが進んでいる企業においては、取組の内容には差異はみられるが、組織のトップの具体的なイニシアティブ(主導)により取組が推進されている点が共通点であり、トップの意識と行動が重要である。明確なリーダーシップの発揮により、女性が持てる能力を十分活かすことができる体制や環境整備を確立する必要がある。

そのため、事業者、企業トップを対象に意識啓発のためのセミナー等を開催する必要がある。その際、参加者が固定化しないよう工夫する。また、三重県の表彰企業等を中心に紹介したポジティブ・アクション取組事例集やパンフレットを作成し、県内の中小企業・事業者に広く広報、啓発していく必要がある。

【三】 農業分野における方針決定の場への男女共同参画の推進

1 農業委員の登用状況

第159回国会において、農業委員会等に関する法律の一部を改正する法律案に対する付帯決議として、「農業委員会が農地や担い手をめぐる諸問題に的確に対応し、活力ある地域農業を実現するため、女性をはじめ、青年農業者、意欲ある担い手等多様な人材が農業委員に積極的に登用されるよう取り組むこと」としている。また、第19回農業委員統一選挙に関する申し合わせ事項として、「とくに、女性農業委員については、1農業委員会当たり複数の選出を目指すとともに、認定農業者の農業委員についても全体の2割の選出を目標とすること」として、女性農業委員の登用を積極的に推進している。

農山漁村女性は、農業等就業人口の約6割を占めるとともに、農産物の加工や直売等の起業、食農教育、環境保全等、農林水産業や農山漁村地域の活性化に大きく貢献している。実際に女性農業委員が登用され、各地域で、農業振興等に積極的に提言活動を行う等により家族経営協定の促進や町の振興計画に反映されたなどの事例もあり、男女共同参画社会の形成や農業委員会の活性化、農業振興に寄与している。

三重県の女性農業委員の登用については、平成18年3月31日現在で女性農業委員の割合は、5.1%、1農業委員会当たり1.55人であり、三重県男女共同参画基本計画第2次実施計画の1農業委員会当たり2人の目標に対してはまだまだ進んでいないと言える。女性農業委員が不在の市町は、29市町中9市町(平成18年3月31日現在)ある。

市町村合併により、農業委員総数が激減する中、女性農業委員の割合は、平成17年3月31日現在の4.8%から、0.3%伸びているが、農業就業人口に占める割合と比べるとまだまだ低い状況である。

2 登用促進への方策

農業委員の選任委員のうち、議会推薦委員枠が4人(以内)あり、当面この推薦枠

第二 雇用等の分野におけるポジティブ・アクション促進策と
女性農業委員の登用促進策に関する提言

に2名以上の推薦を得るよう積極的に働きかけることが考えられる。県内の市町では、市町議会議員が議会推薦で農業委員を兼務するケースが多い。議員は、議会で発言する機会があるので、農業者を農業委員に推薦すべきである。その上で、議会推薦4人の枠のうち、男女共同参画の視点から、女性を2名以上割り当てるよう首長、議会が取り決め、1農業委員会に最低2名の女性農業委員を確保するよう働きかけをされたい。

また、地域によっては委員の就任の順番が決まっている市町があるなど、慣行が根強く残っているところもあるが、日頃から、農業者への啓発、首長、議会、関係機関・団体への働きかけ、さらに女性委員のネットワークの確立などに努めるとともに、女性が地域からの選挙委員として自ら出ることと出やすい状況をつくることも必要である。

女性農業委員の候補者については、指導的立場にある農村女性や、県内に162人(平成18年3月現在)いる農村女性アドバイザーを、研修等により、候補者となりうる人材として養成し、選挙委員につなげていながら、今後もねばり強く農業委員への女性の登用に向け、取組を進めていく必要がある。

第三 男女共同参画の視点で見た父子家庭・母子家庭の支援 に関する提言

【一】 はじめに

平成16年に行った三重県男女共同参画審議会の県が実施した施策に対する評価・提言によれば、基本施策「生涯を通じた男女の健康と生活の支援」に関して、「離婚率が増加し、父子家庭が増えているが、支援が十分でない」とし、「三重県における父子家庭の実態及び公的な提供サービスについて把握を行い、相談機能も含めて支援を充実させる」よう提言している。

我が国における母子寡婦福祉対策は、昭和27年に戦争により夫を失った女性の福祉対策から始まり50年以上の歴史があるが、近年の社会状況の変化に応じて、平成15年度に母子及び寡婦福祉法が改正され、「母子家庭及び寡婦の生活の安定と向上のための措置に関する基本的な方針」が示された。これを受けて、三重県では、平成17年3月に、「三重県次世代育成支援行動計画」の中に「ひとり親家庭等自立促進計画」を位置づけ、父子家庭を含む自立促進計画を策定したところであり、父子家庭の支援を明確にした点において評価することができる。

このように、父子家庭を含めたひとり親家庭の支援等については、自立支援策を中心に再構築されたところである。それらをふまえた上で、本審議会第三専門部会において、「男女共同参画の視点で見た父子家庭・母子家庭への支援のあり方」について検討を行った。本書はその具体的支援策等を提言するものである。

【二】 父子家庭・母子家庭の現状と課題

1 離婚件数等の現状と父子家庭・母子家庭の世帯数

三重県の離婚件数は、昭和58年2,105件をピークに減少したが、平成2年頃から再び増加している。平成14年に4,088件(過去最高)となり、平成15年には、3,895件(人口千人当たりの離婚率は2.12(全国は、2.25))となっている。

それに伴い、父子家庭・母子家庭が増加しているが、その世帯数は、全国母子世帯等調査結果報告(平成15年11月1日現在)によると全国で母子世帯1,225,400世帯、父子世帯173,800世帯であり、平成10年と比べると母子世帯28.3%増、父子世帯0.4%増となっている。全世帯数(国民生活基礎調査:平成15年6月)との割合で見ると、母子世帯が2.7%、父子世帯が0.4%である。三重県の世帯数について実数は把握できないが、全国の全世帯に占める割合により算定すると、三重県の母子世帯は約18,000世帯、父子世帯は約2,700世帯と推定される。

2 住居の現状

住居については、母子家庭等実態調査(平成16年3月三重県健康福祉部、以下「実

態調査」という)によると、父子世帯の持ち家率が68.1%に対して、母子世帯は26.1%と際だって低く、母子家庭においては、ひとり親家庭になったことをきっかけに転居先を見つけなければならないなど、生活環境の大きな変化に直面することを余儀なくされている実態が垣間見える。

3 就業と収入の現状

実態調査によると、ひとり親家庭になった当時の就業状況は、父子世帯の父のうち84.7%が「仕事についていた」のに対し、母子世帯の母のそれは49.5%である。

また、1年間の総収入額をみると、200万円未満の世帯が、父子世帯で8.4%、母子世帯で50.8%であり、400万円以上の世帯は、父子世帯が45.8%、母子世帯が11.7%と、父子世帯と母子世帯の経済的状況の差が際立っている。母子家庭の経済的自立のため、効果的な就業支援策が必要である。

4 養育費の現状

離別した配偶者からの養育費は、実態調査によると、母子世帯の2割、父子世帯の1割が受給しているにすぎない。このように、養育費の確保は必ずしも進んでいない。特に、母子家庭の経済的自立や子の養育のためには、養育費の確保は重要である。

5 公的制度の利用状況

実態調査によると、母子家庭では児童扶養手当、一人親家庭等医療費助成が、父子家庭では、一人親家庭等医療費助成が利用されているが、それ以外の使われていない公的制度については、「制度を知らなかった」の理由が多かった。対象者への広報に工夫が必要である。

6 父子家庭・母子家庭の悩み・ニーズ

実態調査によると、ひとり親家庭になった当時の困りごとは、父子・母子ともに「子どもの養育」が一番多く、他に、父子家庭は「家事のこと」、母子家庭は「収入がなくなったこと」「自分の就職」をあげている。また、当時の一番下の子どもの年齢は、「0～2歳」が母子家庭の40.8%、父子家庭の22.2%を占め、「3～5歳」では、反対に母子家庭が22.5%に対し父子家庭が31.9%を占めている。一番下の子どもの年齢は、父子家庭よりも母子家庭の方が年少であるので、父子・母子ともに同じ「子どもの養育」での困りごとの中でも、細かなニーズの違いはあると考えられる。

現在の悩みの内容については、父子家庭・母子家庭とも、「生活費のこと」「仕事のこと」「子どものこと」で悩みがあり、父子・母子ともに同様の傾向であった。

行政への要望については、父子・母子とも「子どもの学費等就学援助」が一番多く、次いで、母子は「日常生活支援事業の充実」をあげている。

【三】 男女共同参画の視点で見た具体的支援策

働く場における男女共同参画の推進はまだまだ進んでいないのが現状であり、特に雇用の場における賃金や待遇の男女格差が解消されていない中で、母子家庭の多くの母は、

自分のおかれた環境のもとで、希望するような条件で就業できないのが現実であり、各種の支援策が充実されることが必要である。

一方、三重県男女共同参画基本計画の中では、「自立のための生活の支援」に父子・母子家庭に対して、相談・支援体制の充実、医療費の助成などの生活支援を行う施策をあげている。福祉的な支援の視点と同時に、男女共同参画社会の実現のための視点からいえば、母子家庭への支援に比べて、父子家庭への支援が弱い。

世帯数は圧倒的に母子家庭が多いが、前述のように悩みは父子・母子とも共通している。そういう意味において同じように支援の制度を確立すべきである。あるいは、それぞれのケースにあった支援策を提供すべきである。例えば、経済的支援について、子の医療費助成は父子・母子ともに受けられるが、児童扶養手当について父子家庭は受けられない。また、住宅の提供、相談体制なども実質的に母子家庭を対象としている。

基本的にあらゆるサービスにおいて、ケースによって事情は様々であり、母子に限るのではなく、児童の心身の健やかな成長に寄与することを趣旨とすることから、父子・母子ともに受けられるような制度であるべきで、性別により区別するのではなく、所得制限等により調整する制度に改正する必要がある。以下具体的な支援策を提案するが、子どもの年齢によりニーズが異なることに配慮しながら、ひとり親になった当初に如何に効果的な支援ができるかが重要であり、その主体は、国、県、市町の連携のもとで進めるものも多くあると考えられる。

1 子育てや生活の支援策

父子家庭の父においては、帰宅時間が遅い傾向にあり、母子家庭の母もフルタイムで働いている場合が多いので、保育所の優先入所とともに、延長保育等多様なニーズに対応できる充実した保育サービスが受けられるよう、体制整備を進める必要がある。

生活支援面においては、母子家庭のニーズが高い、県営住宅などの優先入居など住宅対策の充実が求められており、父子家庭にあっても、ケースによっては優先入居が認められるような制度に改正する必要がある。

また、どちらかといえば父子家庭のニーズが高い家事援助などの家庭生活支援員の派遣等の支援については、自立支援を基本としながらも、柔軟に迅速に支援が受けられるよう利用しやすい制度にする必要がある。

2 就業支援策

母子家庭として、行政へ期待する支援の中で多かったのは、「就職あっせんの充実」である。労働局との連携のもと効果的な就職あっせんにつながるよう、職業能力向上の支援、就業機会の創出に向けた支援、就業相談体制も含めて、充実した支援体制整備が必要である。

3 経済的支援と養育費の確保等

経済的に自立するようあらゆる支援をしていくのが第一であるので、経済的に安定するまでは、児童扶養手当による支援をしていく。その上で、母子家庭については、

児童扶養手当を受けることができるが、父子家庭においても経済的基盤が無い場合、受けることができるよう検討を要する。

また、子どもの養育費について、子どもに対して履行すべき扶養義務の程度、内容は離別により変更されるものではないことから、子どもを養育・監護しない親がその義務を果たしていくことは当然である。特に協議離婚時における子どもの養育費の確保を促進するよう、相談体制の充実や弁護士等による専門相談を実施する必要がある。

4 的確な情報提供と相談体制

実態調査でも「制度を知らなかった」という回答が多くあり、各種の支援策が必要な人に的確に伝えられていない現状がある。支援策のメニューを一覧にし、広く広報するとともに、対象者に対して確実に情報提供できるよう工夫が必要である。また、各種サービスの利用者に対してアンケートをとり、きめ細かで、かつ利用しやすいサービスへと一層の充実を図ることが重要である。

相談体制については、母子自立支援員、母子福祉協力員を設置しており、体制はできているが、それぞれの資質の向上とともに、きめ細やかな相談・支援を実施していく。同時に、父子家庭においても母子家庭と共通の悩みがあることから、父子家庭の相談が利用しやすいよう、母子自立支援員の名称変更も含め、検討・改善する必要がある。特にひとり親になった時に十分な相談が受けられるよう、父子・母子ともに親子のカウンセリングを必要な人に対して行い、生活上のストレス等が子どもの養育に影響を及ぼさないよう、生活が安定するまで継続的にケアをしていく必要がある。

また、母子家庭には既にあるが、父子家庭のための親子の交流の場（インターネットでもよい）を新しく設け、ネットワークによりお互いに支えあえるようにすることも効果が期待できる。

5 自立促進計画の進捗管理

平成17年3月に策定された三重県ひとり親家庭等自立促進計画について、適切な数値目標を設定し、毎年度進捗状況を評価しながら、計画を推進することが必要である。