

3 男女共同参画の推進に関する提言

1 はじめに

三重県男女共同参画審議会では、三重県男女共同参画推進条例に基づき、毎年、県が独自に行う評価とは異なる外部的視点で県の施策の実施状況に関する評価を行い、2～3年に一度、知事に対し提言を行っている。

県においては、男女が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる社会を目指し、さまざまな施策を推進してきたところであるが、前回提言（平成 25 年 10 月）以降の社会経済情勢の変化や男女共同参画に関する取組の進捗等を踏まえ、次の3点に重点を置き提言する。

提言 1 「あらゆる分野における女性活躍の加速化」

提言 2 「男性中心の労働慣行等の見直しによる働き方改革」

提言 3 「仕事と子育て・介護の両立できる環境整備の促進」

併せて、平成 26 年度および 27 年度に行った「男女共同参画施策の推進に係る中間評価」を踏まえ、施策の実施状況について、「基本施策別の評価と課題」として 4 5 項目にわたる評価を行い、県として検討すべき課題も整理した。

今回の提言を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた取組が、知事のリーダーシップのもとに一層進展することを強く期待する。

2 社会経済情勢の変化、取組状況等

少子高齢化が進み人口減少社会が到来する一方で、共働き世帯や高齢単身世帯が増加し過疎化、核家族化も進展するなど、社会構造が大きく変わる中、性別にかかわらず個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の重要性は増大している。

国においては「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30% 程度になるよう期待する（以下「2020 年 30%」と表記）との目標を掲げるとともに、平成 25 年 6 月に閣議決定された「日本再興戦略」の中で、女性の活躍推進を成長戦略の中核に位置付け、さまざまな取組を進めてきた。

加えて、平成 27 年 8 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」と表記）が成立し、同年 12 月には第 4 次男女共同参画基本計画が閣議決定されるに至った。

三重県においても、平成 26 年 9 月に「女性の大活躍推進三重県会議」を設立し女性活躍の機運醸成を図るなど、さまざまな施策を講じている。

県が平成 27 年度に実施した「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」の結果によると、「社会全体における男女の平等感」について男性が優遇されているとする回答（「優遇されている」「どちらかといえば優遇されている」の合計）が 67.3%と 3 人に 2 人がそのように認識している。前回（平成 21 年度）の調査結果は 58.8%であり、社会全体における男性優遇感は根強く残っている状況がみられる。

その一方で、「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して否定的な回答（「同感しない」「どちらかと言えば同感しない」の合計）の割合が今回の調査結果では 60.4%と過半数を超えており、前回調査結果を 11.4 ポイント上回るなど、性別による固定的な役割分担意識は薄くなりつつある。

また、「男女共同参画を推進していくために必要なこと」についての回答は、「保育や介護の施設やサービスを充実させる」が前回同様に一番高い割合であったが、その値は前回は 17.3 ポイント上回る 57.5%（女性では 63.1%）に達しており、女性のライフスタイルや世帯構造の変化などに伴い、公的サービスの充実を求める声が一層増加している状況が読み取れる。

このように、男女が共に活躍できる意識の普及が少しずつ進展し、環境も整備されつつあるが、また同時に解決すべき課題も未だ多く見受けられる。引き続き取組を進め、実効性のある男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進しなければならない。

なお、現行の第 2 次三重県男女共同参画基本計画の策定から 5 年近く経過し、昨今の女性活躍に関する機運の高まり等、社会経済情勢は大きく変化している。このことから、同基本計画の見直しについて、必要に応じて検討を進められたい。

3 男女共同参画の推進に関する提言

提言 1：あらゆる分野における女性活躍の加速化

女性の活躍が進むためには、単に働く場において指導的地位にある女性が増えるということにとどまらず、家庭や地域などを含むあらゆる場面や分野において、女性が希望を持ち自分らしく生きることができる環境の実現が必要である。

特に、積極的な取組を一層必要とする「企業(働く場)」、県民の生命と財産を守る「防災」、2020 年 30%に象徴される「行政」の各分野については、方針決定過程への女性の参画を知事のリーダーシップにより強力に推進していかなければならない。

企業等においては、女性を積極的に採用し、意欲と能力に応じてキャリア形成できる人材育成の仕組みが必要である。女性活躍推進法に基づき、採用や配置、研修等に関する積極的な取組が行われるよう、県としても取り組まなければならない。特に事業主行動計画の策定が努力義務にとどまる従業員 300 人以下の企業等に対しては、必要な情報提供を行うとともに、積極的な働きかけを行わなければならない。

防災分野においては、特に、防災関係会議の女性委員の割合 30%を達成できるよう、委員選任方法の見直し等の取組を進めるとともに、地域における自主防災組織等への女性参画を進める必要がある。こうした遅れていた防災分野における女性の参画が進むことは、自治会等地域における女性参画のきっかけにもつながることから、市町と連携した積極的な働きかけが必要である。

行政分野においては、県の職員採用試験における女性の志願者が増加するよう取組を進めるとともに、将来の女性の幹部職員を育成するため、採用後も職域の拡大や本人の意欲と能力に応じた登用を積極的に進めるなど、現在 8.7%にとどまる県の管理職に占める女性の割合を高めるよう取組を進めなければならない。

また、審議会等の方針決定の場への女性の参画が進むよう状況を精査するとともに、市町に対しても積極的に働きかける必要がある。

このような施策を柱としながら、働く場や家庭、地域等のあらゆる場面や分野で女性が希望を持ち自分らしく生きることができるよう、各種の取組を加速化しなければならない。県は「隗より始めよ」の姿勢で取り組み、市町や県内企業等の模範となることを期待したい。

提言 2：男性中心の労働慣行等の見直しによる働き方改革

働く場や地域、家庭における男女共同参画を進めるためには、あらゆる場面における男女共同参画に対する男性の理解促進を図り、意識の変化が行動変容につながるようしなければならない。

特に家事や子育て、介護における男性の参画を促進するためには、働く場における男性中心型労働慣行が見直されることが必要不可欠である。

長時間労働の削減やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取組等、働き方改革の積極的な推進を企業等に働きかけなければならない。

長時間労働の削減など働き方改革の推進を企業の成長戦略のひとつとして経営者がとらえることができるよう、必要な啓発に取り組むとともに、従業員一人ひとりの働き方に関する意識の変革が進むよう、仕事と家庭が両立できる職場づくりにつながる支援が必要である。

特に男性社員の育児休暇や介護休暇が容易に取得できる環境が整備され、一人ひとりの暮らし方に応じた短時間勤務制度やフレックスタイム制度の活用が進む等、ワーク・ライフ・バランスの推進が図られるよう、制度の周知や啓発に取り組まなければならない。

また、マタニティ・ハラスメント^{注1}やパタニティ・ハラスメント^{注2}のない職場づくりに向け、必要な知識の普及に努めなければならない。併せて、これらハラスメントの防止が企業等にとっても貴重な人材の確保や業務の効率化につながるものであることを啓発していかななければならない。とりわけ企業等において認知度の低いパタニティ・ハラスメントに対する取組が必要である。

このような施策を柱としながら、県の積極的な支援により、企業等において長時間労働や転勤等を当然とする男性正社員を前提とした働き方等が見直されるとともに、女性活躍推進法の施行を契機に、男女が共に働きやすい職場づくりが一層加速されることを期待したい。

注1) マタニティ・ハラスメント…働く女性の妊娠・出産、育児に関して、職場で受ける不利益な扱いや精神的・肉体的な嫌がらせ

注2) パタニティ・ハラスメント…働く男性の育児休暇等の制度を活用した育児参画に対する妨害や精神的・肉体的な嫌がらせ

提言 3：仕事と子育て・介護の両立できる環境整備の促進

出産・育児や介護により男女がやむなく離職することのないよう、受け皿となる子育てや介護のサービスを充実させていかなければならない。

公的サービスを実施する市町と連携を図るとともに、制度を所管する国に対して強く働きかけなければならぬ。

働く女性が増加する一方で「M字カーブ問題」^{注3}がまだ解消に至っていない中、妊娠・出産後の女性が引き続き働き続けるためには、就業先における各種支援制度を活用するだけでなく、妊産婦や乳幼児に対する各種福祉・保健施策の充実が不可欠である。特に延長保育や病児・病後児保育、一時預かり等の保育サービスの充実、子育て世代の切実な願いであり、待機児童の解消やニーズに応じた多様なサービスの充実が図られるよう、実施主体の市町と連携して取り組んでいかなければならない。

また、介護を理由とした離職が増加傾向にある中、特に企業等の中核を担う 50 代の男女がやむなく離職することのないよう、介護サービスの充実が不可欠である。ホームヘルパー等のさまざまな公的在宅サービスを充実させるとともに、特別養護老人ホーム等の施設に待機することなく入所できるよう、実施主体の市町と連携して取り組んでいかなければならない。

さらに、子育てや介護のサービスを担う現場職員の処遇改善にも取り組む必要がある。これらのサービスの充実に向け、制度を所管する関係省庁に対し強く要望していかなければならない。

このような施策を柱としながら、仕事と子育て・介護等との両立に資する事業を一層展開し、さまざまな状況下においても働き続けることができるよう市町と連携しながら引き続き取り組まなければならない。男女が共に責任を分かち合いながら家事や子育て・介護等に共に参画する意識のさらなる醸成を期待したい。

注3) M字カーブ問題・・・女性の出産等を理由とした離職に伴い子育て期の就業率が低下すること。女性の労働力率を年齢別にグラフ化した際、30代を谷とし、20代後半と40代後半が山となりアルファベットのMのような形になることからきている。

4 基本施策別の評価と課題

政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

県・市町における審議会等委員への女性の参画について

県の附属機関における男女のバランスのとれた審議会等の割合は平成 27 年 4 月 1 日現在 66.7%で、第 2 次男女共同参画基本計画第一期実施計画の目標値を達成したことは評価できる。

その一方で県・市町における審議会等委員に占める女性の割合については、平成 24 年度 25.1%、25 年度 24.9%、26 年度 25.8%、と一進一退の状況が続いている。県の審議会等における女性委員の占める割合は 33.6%と既に 3 割を超えているものの、部局間で格差がみられる。他方、市町は 24.8%と低く、かつ、市町間の差も 10%前半から 30%前半までと大きい。

第 2 次男女共同参画基本計画第二期実施計画においても「2020 年 30%」の目標に向け実効性のある取組を進める必要がある。

そのためには、特に女性割合の低い市町に対する働きかけを一層進めるとともに、庁内においては、充て職や事前協議時期等の見直しにより、各所管課が関係団体に女性推薦の積極的な働きかけを行えるよう取り組むことが必要である。特に、女性委員がいない 4 審議会等については、早急の改善が必要である。

県（知事部局）における女性の参画促進について

平成 27 年 4 月 1 日現在の管理職に占める女性の割合（教員および警察職員を除く）は 8.7%であり、第 2 次三重県男女共同参画基本計画第一期実施計画の目標値を達成したことは評価できる。

人事異動方針に「女性登用の推進」を盛り込む一方で、昭和 61 年の男女雇用機会均等法施行後に採用された職員が多数、管理職に求められる知識や経験を有する年齢に到達してきており、今後のさらなる増加も期待できる。

引き続き、女性職員の職域拡大を進めるとともに、能力を発揮できる職場環境づくりや、異業種との交流等、研修内容を一層工夫して育成を図り、指導的立場への女性職員の参画を推進しなければならない。

教育委員会における女性の参画促進について

平成 26 年度における女性教職員の管理職の占める割合は、小学校 19.9(20.4)%、中学校 7.9(5.5)%、県立学校 7.7(5.9)%と低い割合のまま推移している状況がみられる。（カッコ内は前年度の数値）

公立学校管理職（教頭）任用候補者選考試験の受験可能年齢の上限を引き上げたことは好ましいが、その効果については動向を注視したい。また、各学校等の女性推薦枠を 26 年度から 2 名に拡大し、積極的に女性教員に対して選考試験の受験を勧めていることは評価できるが、実際の女性受験者数は伸び悩んでいる。

アンケート調査等によりその原因を把握し問題解決に努めるとともに、管理職にふさわしいロールモデルを示すなど、女性管理職の増加に一層取り組んでいかなければならない。

警察本部における女性の参画促進について

警察本部における女性警察官の比率は、平成 25 年 4 月 1 日現在 7.9%、同様に 26 年 8.3%、27 年 8.8%と、警察庁が平成 32 年度までに 10%とする全国統一目標に向け、取組を進めていることは評価できる。

引き続き、女性が採用試験に応募しやすいように受験資格の要件緩和等、一層工夫を行い、さらに積極的に前倒しの達成を図るべきである。

また、女性の参画を促進するため、本人の希望や能力に応じて性別を問わずあらゆる職域への配置が可能となるよう取り組むことも必要である。

人事委員会における女性受験者増加に向けた取組について

県職員採用試験 A 試験（大学卒業者等が対象）受験者のうち女性の占める割合は、平成 25 年度 31.8%、26 年度 32.0%、27 年度 35.5%であり、増加傾向に転じていることは好ましい状況にある。

また、さまざまな情報発信手段を活用して周知を図っていることも評価できるが、常に最新情報の提供に努める必要がある。

加えて、性別に関わらず自らの能力を発揮でき、県民から期待される働きがいのある職場であることを積極的に学生や保護者にアピールする等、女性受験者の増加に向けた取組を一層進めなければならない。

男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

男女共同参画意識の県民への普及度について

男女共同参画意識の普及度については、定期的に県民意識の調査を行い、男女共同参画を取り巻く社会情勢を反映した項目により適切に実態を把握し評価する必要がある。その上で、三重県の特徴についての分析を行い、効果的な施策の実施につなげていかなければならない。

なお、調査結果の公表にあたっては、ホームページを活用して県民が容易に確認できるよう工夫することが必要である。

情報発信の強化について

男女共同参画に関するさまざまな情報については、ホームページや各種広報紙、ラジオ、公共交通機関の車内放送等の広報媒体を通じて発信しているが、県民への意識啓発は十分とは言えない。

県民に男女共同参画の意義が理解され、幅広く関心を持ってもらえるよう、情報発信にあたっては、国内外の動向を含む内容の充実を図るとともに、周知する時期や内容の工夫などの対策を講じなければならない。

男女共同参画センターが開催する講座・イベント等について

男女共同参画センターが開催する講座やイベントの参加者は、平成 24 年度 21,900 人、25 年度 22,100 人、26 年度 24,800 人であり、年々増加していることは好ましい状況にある。

新規参加者が引き続き同センターの講座等に関心を持ち参加が促進されるよう周知や啓発に努め、男女共同参画意識の普及につなげていかなければならない。

一方で、防災を切り口にした地域リーダー養成講座の開催や、男性を対象とした意識啓発にも取り組んでいるところであるが、引き続き、男女共同参画・NPO 課と密接な連携を図りながら、費用対効果の視点を持って新たな切り口を模索し、取組を進める必要がある。

教育現場における男女共同参画の推進について

男女共同参画に関する校内研修を実施した学校の割合は、平成 24 年度 73.3%、25 年度 73.4%、26 年度 74.9%と比較的高い割合で推移しているものの、伸びがみられない状況にある。

「男性も女性も一人ひとりが性別にかかわらず、その個性と能力を發揮できる社会」の大切さを正しく教えていくためにも校内研修の実施は重要であり、学校長がイニシアティブをとり男女共同参画の研修として明確に取り組む必要がある。

特に県立学校においては、固定的な性別役割分担意識を持つことのないよう、男女共同参画の視点に立った教育を推進しなければならない。

併せて、教員に対する研修後のアンケートの実施や理解度の確認等を行い、研修内容の継続的な改善を図らなければならない。

理工系分野をはじめとするさまざまな分野への女性の進出について

理工系を志望する女子生徒は依然として少なく、工業高校、商業高校において、生徒の男女比に偏りがみられる状況が三重県においても継続している。

進路や職業等の選択において、性別にとらわれない主体的な選択が可能となるよう、小中学校と高等学校のキャリア教育、それぞれの充実と相互の連携に取り組むとともに、保護者の理解も促すよう啓発等に取り組む必要がある。

働く場における男女共同参画の推進

- 雇用等の分野における男女共同参画の推進

働く場における女性の参画拡大について

少子高齢・人口減少社会の中、経済を活性化し企業が持続的に成長していくためには、女性の活躍が不可欠である。しかし、県内企業における管理職に占める女性の割合は、平成 24 年度 10.0%、25 年度 8.6%、26 年度 9.1%と低水準で推移している。「2020 年 30%」との乖離が大きく、目標達成に向けてこれまで以上に女性の管理職への参画の加速化が求められる。

一方で、第一子出産を機に女性が離職し子育て期後に再就職するため、30 歳代を中心に就業率が低下するいわゆる「M字カーブ問題」の解消が課題となっている。働き続けられる環境整備が不可欠である。

他方、三重県は非正規就業者の割合が 60.82%で全国第 4 位と高い状況にある。（平成 24 年就業構造基本調査）キャリアアップやスキルアップの機会を設けるなど、本人の意欲と能力に応じた再就職等の支援が必要である。

「女性の活躍推進三重県会議」の取組について

平成 26 年 9 月に「女性の活躍推進三重県会議」を設立し、女性活躍の機運醸成を図るとともに、企業・団体等のトップのリーダーシップによる取組を「見える化」していることは評価できる。平成 27 年 12 月末現在の会員数は 246 企業・団体であるが、さらに多くの加入が得られるよう、セミナーやイベントの開催等を通じて取り組むことが必要である。

一方で、女性の能力発揮促進に「取り組んでいる」とする企業は、平成 24 年度 27.9%、25 年度 29.3%、26 年度 29.5%と、既に平成 27 年度の目標である 27%に達しているが、伸びは鈍化しており企業への広がりはまだ十分とは言えない。

「女性の活躍推進三重県会議」の取組を通じて、これらの課題が解消に向かうことを期待するとともに、働く場における男性正社員の長時間労働等を前提と

した男性中心型労働慣行を見直し、固定的な性別役割分担意識の解消につなげなければならない。

マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの防止について

働く女性が職場において受ける妊娠・出産を理由とした不利益な扱いや嫌がらせ（マタニティ・ハラスメント『以下「マタハラ」と表記』）や、働く男性が職場において受ける育児休暇等の制度を活用した育児参画に対する妨害や嫌がらせ（パタニティ・ハラスメント『以下「パタハラ」と表記』）をなくし、妊娠・出産・育児に関わる男女が、安心して働き続ける環境をつくり出す必要がある。

啓発リーフレットの作成やファミリーデーの実施等を通じて、マタハラ、パタハラのない職場風土づくりを支援していることは評価できるが、引き続き取組を進め、マタハラ、パタハラの防止が企業にとっても人材の確保や業務の効率化につながるものであることを、啓発していかなければならない。

特に、企業等における認知度の低いパタハラに対する取組が重要である。

企業における多様な就労形態の導入について

多様な就労形態を導入している企業の割合は、平成 24 年度 24.2%、25 年度 29.3%、26 年度 48.5%と、平成 26 年度に大幅な伸びを示している。無作為抽出という調査方法を考慮しても年々伸びている状況にある。

短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度等の多様な働き方は、女性の活躍を促進するためにも不可欠である。このような制度を導入する企業がさらに増加し、円滑に運用されるよう、引き続き、企業等の取組を支援するとともに、経営者への働きかけも強化することが重要である。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の割合は、平成 24 年度 28.6%、25 年度 31.8%、26 年度 36.8%と着実に伸びている。

ワーク・ライフ・バランスの推進により、女性の妊娠・出産や男女の子育てといったライフステージに応じた働き方が選択できるとともに、男女を問わず働き方に対する意識の变革も期待できる。

そのため、セミナーの開催や専門家の派遣等により、企業の働き方改革につながる取組を一層充実しなければならない。

加えて、各種休暇制度が取得しやすい職場環境の創出はワーク・ライフ・バランスを進めるうえでも重要であり、啓発等を通じて企業に働きかける必要がある。

「男女がいきいきと働いている企業」認証・表彰制度について

平成 26 年度に新たに認証した「男女がいきいきと働いている企業」76 社のうち建設業は 65 社と 85%を占めており、業種に偏りのある状況が継続している。

パンフレットや各種広報媒体を活用し制度の周知に努めるとともに、認証後のフォローアップにも取り組んでいることは評価できるが、企業等の自主的な取組を促し幅広い業種から応募が得られるようさらなる周知に努め、県民の認知度を高める必要がある。

さらに、認証・表彰を受けることが企業価値の向上に結び付くよう、さまざまな施策を講じなければならない。

物件関係および建設工事入札時における総合評価方式の評価項目について

物件関係および建設工事入札における総合評価方式に関して、「男女共同参画活動実績」が評価項目のひとつに採用されていることは評価できるが、男女共同参画に関するさまざまな取組が評価の対象に盛り込まれていないことは課題である。

女性活躍推進法が制定され、企業の女性活躍の取組が大きくとりあげられる中、企業の男女共同参画の取組が評価に一層反映されるよう、仕組みの見直しを含めた検討を進める必要がある。

キャリア教育等の推進について

キャリア教育の推進に関して、「キャリア教育推進地域連携会議」を県内 9 地域で開催し、小中学校もメンバーに加える等、地域を支える人材育成に向けた取組をきめ細やかに実施していることは評価できる。

男女共同参画を進める中で、生徒一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な能力を育てるキャリア教育が必要であり、なかでも、さまざまな分野で女性が活躍している状況を知ることは重要である。「三重県版ようこそ先輩」の取組を通じて、生徒が自らの将来について考える機会を提供していることは評価できる。

また、「三重県版高等学校キャリア教育モデルプログラム」や「高等学校キャリア教育プログラム策定ガイドブック」を作成し、各学校におけるキャリア教育プログラムの策定を支援していることは評価できるが、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育が一層推進されるよう、同プログラムにおける積極的な位置づけが望まれる。

なお、現在就労している女性に対しては、就労継続に向けた環境整備が進む中で、自らの能力を高めるため、スキルの習得やロールモデルとの交流等のキャリ

アアップ支援が必要である。

放課後児童クラブ等の充実について

いわゆる「小1の壁」をなくし、子どもの小学校入学後も引き続き安心して働き続けるため、地域の子育て支援の充実が求められている。放課後児童クラブ等の増設や、提供するサービスの質の向上が図られるなど、「放課後子ども総合プラン」の取組が着実に進められるよう、事業を実施する市町に対して、積極的に支援しなければならない。

一方で、平成 27 年 4 月からの対象年齢の上限拡大に伴い、利用児童の増加が見込まれることから、待機児童が生じないよう市町と連携して取り組む必要がある。

「小1の壁」 子どもの小学校入学を機に、仕事と育児の両立が困難になること

- 農林水産業、商工業等の自営業における男女共同参画の推進

農業委員への女性の参画について

女性の農業委員は前年度から 10 人増加し、1 農業委員会あたりの女性の農業委員数は平成 26 年度末 2.28 人と、第 2 次三重県男女共同参画基本計画第一期実施計画の目標（2 人）を達成したことは評価できる。

しかしながら、市町によって取組や進捗度合いに格差がみられるため、関係団体等と連携して女性の委員就任を働きかける必要がある。とりわけ、女性の農業委員がいない 1 町に対しては、積極的に行う必要がある。

家族経営協定の締結について

家族経営締結農家数は、平成 24 年度末 334 戸、25 年度末 351 戸、26 年度末 361 戸と年々増加してはいるものの、全体としては未だ少ない状況にある。

専業農家では各世帯員の役割や労働時間、労働報酬などの就業条件が曖昧になりやすい面がみられる。家族員、特に女性の役割を評価する仕組みとして家族経営協定の締結推進が不可欠であることから、協定締結の成功例やメリット、効果を示して周知を図るとともに、締結に向けた支援を行い、締結農家数をさらに増加させなければならない。

一方で締結済の農家に対しては、ライフステージの変化や世代交代等を反映した協定内容への見直しについて支援が必要である。

農村・漁村女性アドバイザーの認定数等について

男女とも農業従事者が減少する中、農村女性アドバイザーについても、新規認定者を上回る退任者がいるため、減少傾向が続いている。

次世代のアドバイザー候補となる若手女性の育成を図り、新規認定者の確保につなげなければならない。また、退任後も引き続き地域の農業担い手の核として活躍できるよう、必要な支援に取り組む必要がある。

一方で、漁村女性アドバイザーは認定数が少なく、平成 21 年度以降新規認定者がいない状況がみられる。関係団体と連携し、若手女性グループの活動を支援する等して、次世代のアドバイザー就任につながる仕組みを構築しなければならない。また、アドバイザー同士を結ぶネットワーク化を図り、活動の活性化につなげることも必要である。

漁業分野における男女共同参画について

漁業分野においては、作業に応じて男女の役割分担が固定化されている状況がみられ、他分野ほど男女共同参画は進んでいない。一方で、高齢化や過疎化で担い手不足が進行しており、漁業分野における女性の参画の重要性はむしろ増している状況にある。

機械化の進展により男女が同じ作業に従事できる環境が整いつつある中、関係団体と連携して 6 次産業化等の取組の中で女性の視点を積極的に活用し、女性が活躍できる場の確保等について、一層取り組んでいかなければならない。

起業支援について

経済の活性化につながる女性の活躍のために、農林水産業、商工業等に係る起業とその経営継続の支援が必要である。特に、起業後に生じるさまざまな課題に対して具体的で継続的な支援が重要である。

農業分野においては、農業改良普及センターによる個別の支援などにより女性の起業が平成 26 年度に 4 件誕生し、なかでも豊富なアイデアにより質の高い起業が北勢地域を中心に増えていることは評価できる。

漁業分野においては、近年、海女を中心に女性漁業者が増えてきていることは特筆できる。

商工業分野においては、女性を対象にした講習会等の実施にあたっては、実際に起業した女性の意見を反映させるなど、当事者視点に立った内容となるよう取り組むことが必要である。

家庭・地域における男女共同参画の推進

男性の育児参画の推進について

「みえの育児男子プロジェクト」の一環として、子育て中の男性等を表彰する「ファザー・オブ・ザ・イヤー in みえ」や「知事との“イクボス”推進トーク」等を開催し、男性の育児参画促進に向け積極的に取り組んでいることは評価できる。

「子育てには男性の育児参画が大切」という考え方が職場や地域社会の中で広く浸透し、男性の育児参画が一層進むよう引き続き取り組む必要がある。

ファミリー・サポート・センターについて

ファミリー・サポート・センターは、共働き世帯やひとり親世帯をサポートし、子育てを地域で支え合う仕組みとして、その役割はますます重要になると考えられる。

病児・病後児の預かりや早朝、夜間等緊急時の預かりなど、多様なニーズへの対応が図られるよう、市町に対する情報提供や支援を行うことが必要である。

なかでも、未設置の 2 町に対しては積極的に働きかけなければならない。

保育サービスの充実促進について

延長保育や病児・病後児保育、一時預かり等の保育サービスの充実は、子育て世代の切実な願いであるが、病児・病後児保育の実施は 18 市町にとどまるなど十分な状況とは言えない。

「三重県子ども・子育て支援事業支援計画」に基づき、計画的に認定こども園・幼稚園・保育所等の整備が進められ、待機児童の解消やニーズに応じた多様なサービスの充実が図られるよう、保育サービス実施主体である市町と連携して取り組んでいかなければならない。

また、保育サービスや子ども・子育て支援制度の情報が、保護者や事業者等、子育てに関わる全ての人に確実に届くよう、市町に対して積極的かつ的確な情報提供が必要である。

介護サービスの充実促進について

「介護は女性の役割」という性別役割分担意識が根強く残る一方で、介護を理由とした離職が女性だけでなく男性にも増加しており、社会問題としての認識が高まっている。男女が共に家族としての責任を果たしながら社会の一員として活動できるよう、社会的に介護負担の軽減が求められる。

このような状況の中、特別養護老人ホームの整備が進み、入所待機者は平成 24 年度 1,327 人、25 年度 1,131 人、26 年度 863 人と年々減少しており、好ましい傾向にある。

また、性別への配慮を含む人の尊厳に対する認識が向上するよう、介護従事者への研修の充実を図らなければならない。

障がい者に対する相談支援の充実について

障がいの有無に関わらず自立した生活の実現は、男女共同参画社会づくりを進めるうえでも重要である。

障がい者一人ひとりのニーズに合った適切な支援が行えるよう、障害者相談支援センターをはじめとする各種相談窓口における相談支援機能の強化が求められる。

併せて、定期的な研修等の実施により相談支援従事者の資質向上を図ることも必要である。

防災分野における方針決定過程への女性の参画促進について

県防災会議の委員は、平成 27 年 4 月 1 日現在 54 名中女性が 5 名と、防災分野における方針決定の場への女性の参画は未だ進んでいない。

女性委員の占める割合が少なくとも 30%となるよう、委員の選任方法等についても積極的に見直し、取組を加速化しなければならない。

一方で、さまざまな段階で女性の意見を反映させるために、同会議の専門部会にも参画を促進していく必要がある。

地域防災活動における女性の参画について

「女性限定 みえ防災コーディネーター養成講座」や、「女性を中心とした専門職防災研修」の開催は、地域防災活動における女性の参画を積極的に進める取組として評価する。

また、平成 26 年度に「みえ防災人材バンク」を創設し、みえ防災コーディネーターが地域の防災活動へ参画できる仕組みを設けたことについても評価できる。

避難所運営マニュアルについては、女性の視点を反映させるため、作成に際し女性の参画を必須とするとともに、平時から地域の防災・減災に取り組む組織の役員への女性参画を進めなければならない。県は、こうした地域の活動が進むよう市町に対し支援していくことが必要である。

なお、防災分野での女性活躍がきっかけとなり、さまざまな地域活動において

も、性別役割分担意識にとらわれることなく女性の参画が進むよう取り組んでいくことが求められる。

心身の健康支援と性別に基づく暴力等への取組

- 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

生涯を通じた男女の健康支援について

男女が自らの健康状態を知るうえでの検診の大切さを家庭や地域で共有できるような取組を進め、各種検診の受診率向上につなげることが必要である。特に乳がんや子宮がん等、女性特有の疾病に関しては、効果的な取組を行う必要がある。

医師、看護職員の定着促進等の取組について

就職や転職、結婚等を機に転居することも多い中、男女が生涯にわたり安心して暮らせるよう、地域によって受けられる医療に差が出ないようにすることが大事である。

医療機関や関係団体と連携しながらさまざまな取組を実施しているが、引き続き、医師や看護師、助産師の確保対策を進め、定着促進や離職後の復帰支援対策も積極的に推進しなければならない。

とりわけ、女性の医師等が出産や子育てによりやむなく離職することのないよう、必要な対策を講じる必要がある。

安心して妊娠、出産できる環境の整備について

県内どこに住んでも女性が安心して妊娠、出産できる環境を実現するため、産科医・小児科医の確保と偏在の解消に向け、医療機関や関係団体と連携して取組を強化しなければならない。

助産師についても、看護師勤務からの復帰を含む人材の確保が必要である。併せて、医療施設の機能と役割に応じて妊産褥婦のリスクに相応したケアを提供できる助産師の育成・フォローアップにも一層取り組まなければならない。

一方で、不妊治療費の助成上乗せや不妊相談支援センター等における相談体制の強化に取り組むことも必要である。

性と生殖に関するライフプラン教育について

晩婚化が進み高齢出産も増える中、妊娠・出産や不妊などに関する正しい医学

的な知識・情報の取得が、男女問わず若い時期から必要である。

思春期の児童・生徒や学生に対する啓発や学習機会等、自らのライフプランを考えるきっかけの場を提供することが肝要である。

妊産婦に対する支援について

妊産婦や乳幼児に対する保健対策については、これまでもさまざまな取組が実施されてきたが、平成 26 年度に「健やか親子いきいきプラン(第 2 次)」を策定し「出産・育児まるっとサポートみえ」(三重県版ネウボラ)により、県の出産・育児支援体制を推進していることは評価できる。

妊産婦やその家族が、県内のどの地域においても必要なサービスが受けられるよう、引き続き市町と連携して地域の実情に応じた切れ目のない支援が求められる。

「ネウボラ」妊娠時から出産、育児(就学前児童)に至るまで、全ての家庭と子どもに対し切れ目のない支援を行うフィンランド発祥の制度

ひとり親家庭に対する支援について

ひとり親家庭に対する自立のための生活支援についてはさまざまな制度があるが、これらの情報を必要とする人に周知し活用につなげることが肝心である。また、父子家庭においてはさまざまな制度が活用されていないことも多いため、相談対応や情報提供を強化する必要がある。

加えて、男女共同参画の視点から誰もが相談しやすい環境づくりのため、男女のバランスのとれた「母子・父子自立支援員」となるよう取組が求められる。

- 男女共同参画を阻害する暴力等への取組

DV対策に係る関係機関との連携について

DVに関しては、正しい理解や「DVを許さない」という意識の浸透を一層進める必要がある。

そのためにも、関係機関の連携を進めるべく、配偶者からの暴力防止等連絡会議の開催だけでなく、配偶者暴力相談支援センター、医療機関、民間支援団体等の関係機関相互の情報共有や、通報体制の確立にも取り組まなければならない。

また、男女共同参画を阻害するDVをはじめとする各種暴力等の防止には、幼少期からの教育が大切である。健康福祉部と教育委員会とのより密接な連携や、

DVと児童虐待については関連性が強いことから、児童相談所等との連携づくりも不可欠である。

DV被害者に対する相談、支援の充実について

DV被害に関する相談件数は、平成 24 年度 1,881 件、25 年度 1,914 件、26 年度 1,952 件（配偶者暴力相談支援センター、男女共同参画センター、警察等の合計値）と毎年度同程度の件数で推移している。

DV被害を潜在化させないため、外国人住民に対する多言語啓発も含む相談機関の周知に努めるとともに、福祉事務所や市町等、身近で相談しやすい窓口を起点とした相談体制を確立しなければならない。

一方で、被害者の自立に向けた住居や就労の確保など、被害者の置かれている状況に寄り添った支援が進むよう、福祉事務所、ハローワーク、NPO等の関係機関の密接な連携のもと、個人情報の取扱に十分配慮しながら、的確に行わなければならない。

デートDV（若年層における交際相手からの暴力）について

三重県男女共同参画センターが平成 24 年度に実施したデートDVに関するアンケート調査によれば、交際経験のある高校生・大学生の約 4 人に 1 人、女性では約 3 人に 1 人にデートDVの被害経験があると報告されている。

学校現場におけるデートDVについては、県教育委員会や関係部局によるさらなる実態把握が望まれる。

デートDVの防止に向け、中学生、高校生、大学生等の若い世代を対象とした啓発（出前講座等）の充実が緊要である。また、県教育委員会が作成する生徒用学習教材についてもタイムリーかつ定期的な見直しが必要である。学校現場においては、男女間で暴力を伴わない人間関係を構築する教育を進める中でデートDVの防止に向けた取組を一層進めなければならない。

さらに、教職員がデートDVへの理解を深めるため、一層、研修の充実に取り組んでいく必要がある。

犯罪被害者支援について

警察本部における犯罪被害者支援に関しては、警察官の資質向上を図り、被害者の個人情報やプライバシーの保護を徹底するとともに、性別に配慮した対応や被害者の立場に立った支援に努めなければならない。

また、公益社団法人みえ犯罪被害者総合支援センターにおいても、相談窓口を設け犯罪被害者やその家族等への支援を行っている。しかし現状においては窓口が平日昼間のみの開設であることから、いつでも相談できるよう取り組むことが

望まれる。

一方で、性犯罪や性暴力の被害者を迅速に総合的に支援する「ワンストップ支援センターよりこ」が平成 27 年 6 月に開設されたことは、評価できる。

計画の推進

県のあらゆる施策への男女共同参画の視点の反映と職員への男女共同参画意識の普及

県のあらゆる施策への男女共同参画の視点の反映について、未だ十分に進んでいない状況にあり、総合行政による一層の取組を引き続き各部局へ働きかけていく必要がある。

また、県が率先して男女共同参画社会にふさわしい職場づくりを推進していくにあたって、全ての職員が男女共同参画の視点を持つことが不可欠であり、研修等を通じて理解を促し、必要性を継続して訴えなければならない。

市町に対する働きかけについて

地域における男女共同参画を推進するためには、県と市町との連携を強化し、協働して取り組むことが不可欠である。市町においては、男女共同参画の取組に対する温度差が依然としてみられることから、訪問等によりニーズを把握し、各々の実情に応じた支援を行わなければならない。

特に、男女共同参画センター未設置の市町や地域への支援が求められる。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の推進について

県の次世代育成支援については、特定事業主行動計画に基づき、男性の育児参画の促進や育児休業等を取得しやすい環境の整備等の取組が進められている。知事部局における男性職員の育児休業取得率は、平成 24 年度 4.96%、25 年度 13.04%、26 年度 16.04%と年々向上しており、評価できる。

引き続き、知事のリーダーシップの発揮と、それに基づく部局長等のトップマネジメント等により取組を進めるとともに、労使協働委員会等も活用して、男性職員の育児参加休暇や育児休業の取得が増加するよう、職場風土づくりに取り組んでいかなければならない。

また、市町、企業等が次世代育成支援を経営戦略として捉え推進するためにも、県はそのモデルケースとなるよう、率先して取り組む必要がある。

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進について

平成 27 年 9 月に施行された女性活躍推進法に基づき、特定事業主行動計画の策定が進められているが、女性職員の活躍に関する状況把握や課題分析を行うとともに、1 つ以上の数値目標を設定する等、事業主行動計画策定指針に則した取組が求められている。

また、策定した行動計画は、公表するとともに全職員への周知も必要である。

知事をはじめとする任命権者のリーダーシップの発揮等により取組を進め、女性職員の個性と能力が十分発揮できる職場づくりの推進に努めなければならない。また、県の行動計画が市町や民間事業主のモデルケースとなるよう、率先して取り組む必要がある。