

The Mie Prefectural



第2次 三重県男女共同参画 基本計画 **改定版**

～一人ひとりが輝く社会～

Gender Equality



General Plan

(second edition, revised version)

平成29年
三重県



一人ひとりが輝く社会をめざして



本県では、男女共同参画社会の実現に向けて、2000（平成12）年に三重県男女共同参画推進条例を制定するとともに、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、2002（平成14）年に「三重県男女共同参画基本計画」、2011（平成23）年には計画期間を10年間とする「第2次三重県男女共同参画基本計画」を策定し、取組を進めてきました。

計画策定から5年が経過し、人口減少・少子高齢化の進展や女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の制定、国の第4次男女共同参画基本計画の策定等の男女共同参画を取り巻く社会経済情勢の変化をふまえ、今後の基本的な取組方向を明らかにするため、計画を改定しました。

本改定計画は、男女共同参画社会基本法に基づく男女共同参画計画に加え、新たに女性活躍推進法に基づく推進計画としても位置づけています。改定に際しては、本県の置かれている現状等をふまえ、計画の体系を大幅に見直し「職業生活における女性活躍の推進」を冒頭に位置づけるなど、女性の活躍に重点を置いた計画としました。

計画を着実に推進することにより、県民一人ひとりが性別に関わらず、自立した個人としてその個性と能力を十分に発揮できる機会が確保され、それぞれに多様な生き方が認められる男女共同参画社会の実現をめざしていきます。

県内の各市町や事業所等におかれましては、引き続きそれぞれの立場から男女共同参画を推進していただくとともに、県施策への一層のご理解とご協力をお願いいたします。

最後になりましたが、計画の改定にあたり、貴重なご意見をいただきました県民の皆さんをはじめ、三重県男女共同参画審議会委員および関係各位に心から感謝を申し上げます。

三重県知事 鈴木 英 敬

目次

第1章 計画策定の背景

1	計画策定に至る経緯	2
2	第2次三重県男女共同参画基本計画策定以降の現状と課題	2
	(1) 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	2
	(2) 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進	4
	(3) 雇用等の分野における男女共同参画の推進	5
	○女性の職業生活における活躍に関する本県の特徴	6
	(4) 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	11
	(5) 家庭・地域における男女共同参画の推進	12
	(6) 生涯を通じた男女の健康と生活の支援	13
	(7) 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	14

第2章 計画の基本事項

1	計画の位置づけ	16
2	計画の目標	16
3	計画の期間	17
4	計画の体系	18
5	計画の重点事項	20

第3章 計画の内容

基本方向Ⅰ 職業生活における女性活躍の推進

基本施策Ⅰ-I 雇用等における女性活躍の推進……………24

基本施策Ⅰ-II 農林水産業、商工業等に係る自営業における
女性活躍の推進 ……………27

基本施策Ⅰ-Ⅲ 仕事と子育て等の両立できる環境整備の推進……………30

基本方向Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備

基本施策Ⅱ-I 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進……………32

基本施策Ⅱ-II 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進……………34

基本方向Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境の実現

基本施策Ⅲ-I 家庭・地域における男女共同参画の推進……………37

基本施策Ⅲ-II 生涯を通じた男女の健康と生活の支援……………39

基本施策Ⅲ-Ⅲ 男女共同参画を阻害する暴力等への取組……………42

第4章 計画の推進 ……………45

参考資料……………49

■ <参考> 図 表 目 次 ■

1-2(1)1図	審議会等における女性委員の割合の推移	3
1-2(1)2図	県職員数(知事部局)および管理職の女性割合の推移	3
1-2(1)3図	県内事業所における女性管理職割合の推移	3
1-2(1)4図	自治会長に占める女性割合の推移	3
1-2(2)1図	固定的な性別役割分担意識	4
1-2(2)2図	社会全体における男女の平等感	4
1-2(3)1図	非正規雇用者数および割合の推移	5
1-2(3)2図	マタニティ・ハラスメントおよびパタニティ・ハラスメント経験の有無(全国)	5
1-2(3)特1図	経済活動別地域内総生産額構成比	6
1-2(3)特2図	従業者規模別常用雇用者数(女性)の割合	6
1-2(3)特3表	住まいの状況	6
1-2(3)特4表	2人以上の世帯における収入等	7
1-2(3)特5図	女性の年齢階級別労働力率の推移	7
1-2(3)特6図	年齢階級別労働力率	7
1-2(3)特7図	女性の年齢階級別有業率と潜在的有業率	8
1-2(3)特8図	女性が職業を持つことについての意識	8
1-2(3)特9図	女性有業者(雇用者)の年齢階級別正規・非正規の従業員・職員の割合	9
1-2(3)特10表	女性管理職の状況	9
1-2(3)特11図	あなた(または身近な女性)が役職に就くことを依頼された場合の対応	10
1-2(4)1図	家族経営協定の締結数の推移	11
1-2(4)2図	農業委員会における女性委員数	11
1-2(5)1図	家事における夫婦間の役割分担	12
1-2(5)2図	共働き世帯数の推移(全国)	12
1-2(6)1図	合計特殊出生率の推移(人口千対)	13
1-2(6)2図	ひとり親世帯数(県内)の推移	13
1-2(7)1図	配偶者等からの暴力の被害等に関する相談件数の推移	14
1-2(7)2図	デートDVの被害経験	14

第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版)

第1章

計画策定の背景

1 計画策定に至る経緯

性別に関わらず一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、社会全体で取り組むべき課題であり、とりわけ社会の多様性と活力を高める観点から極めて重要です。

近年、女性の活躍推進が国の成長戦略の中核に位置づけられ、さまざまな施策が推進されています。2015（平成27）年には「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」という。）」が成立し、都道府県は「都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下「都道府県推進計画」という。）」を策定することが努力義務として盛り込まれました。また、同年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画においても、あらゆる分野における女性の活躍推進に重点を置いた内容となっています。

さらに、少子高齢化の一層の進展や、共働き世帯の増加、女性の就業率の高まりやライフスタイルの変化等に伴い、社会の構造が大きく変わる中、自らの意思による多様な生き方を互いに認め合うことの重要性が増してきています。

このように、2011（平成23）年3月の「第2次三重県男女共同参画基本計画（以下「第2次基本計画」という。）」策定以降、男女共同参画を取り巻く情勢には大きな変化が生じています。本県では、2016（平成28）年度に第2次基本計画の改定を行い、併せて、都道府県推進計画としても位置づけるものです。

2 第2次三重県男女共同参画基本計画策定以降の現状と課題

（1）政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

男女共同参画社会の実現のためには、社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程への男女の参画が不可欠です。

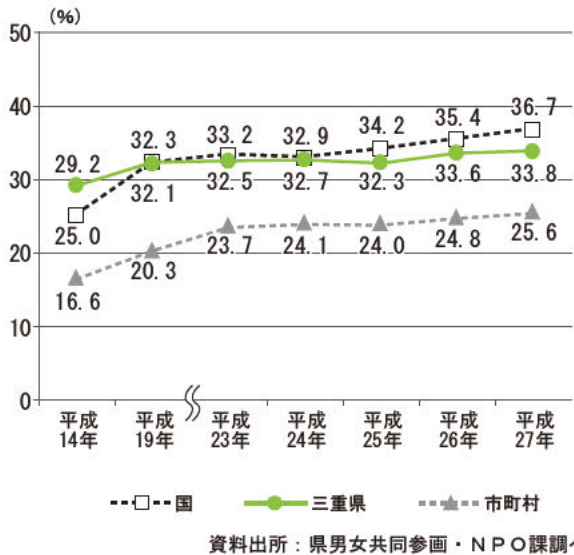
県の審議会等委員に占める女性の割合は、第2次基本計画初年の2011（平成23）年の32.5%から2015（平成27）年の33.8%へと5年間で1.3ポイント上昇しました【1 2(1)1図】が、その伸びは緩やかであるため、積極的に女性の参画を進めていく必要があります。同様に、県の女性職員の管理職に占める割合も5年間で1.0ポイント上昇している（平成23年：7.7%、平成27年：8.7%）【1 2(1)2図】ものの、引き続き女性職員の積極的な登用、職域拡大を図る必要があります。

市町の審議会等委員に占める女性の割合は、第2次基本計画初年の2011（平成23）年の23.7%から2015（平成27）年の25.6%へと5年間で1.9ポイント上昇しました【1 2(1)1図】が、市町による女性割合の差が依然として大きいことから、状況に応じた働きかけを積極的に進める必要があります。

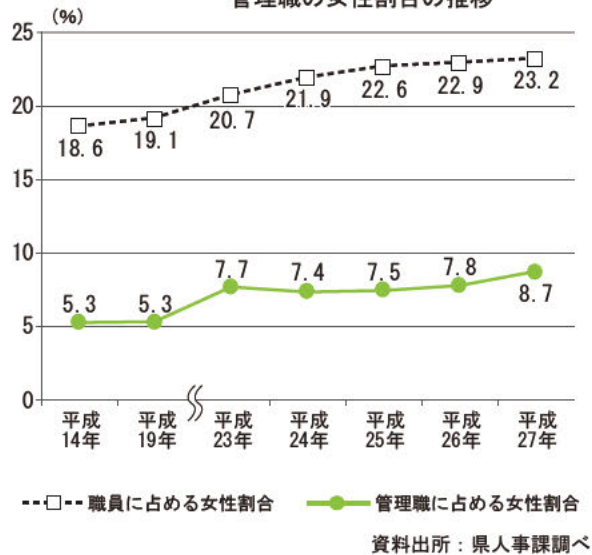
県内の事業所における女性の管理職の割合は、第2次基本計画初年の2011（平成23）年の7.8%から2015（平成27）年の10.6%へと5年間で2.8ポイント上昇しました【1 2(1)3図】が、その伸びは大変緩やかであるため、一層の働きかけが必要です。

さらに、自治会【1-2(1)4図】、PTA等の各種機関・団体のほか、政治分野においても、方針決定の場への女性の参画が引き続き求められます。

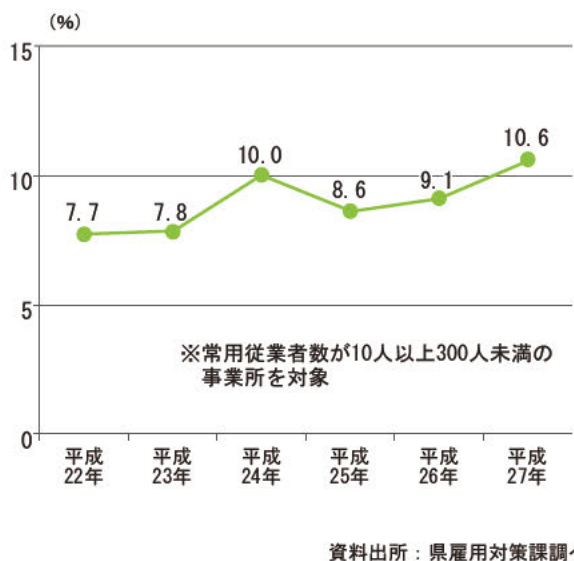
【1-2(1)1図】 審議会等における女性委員の割合の推移



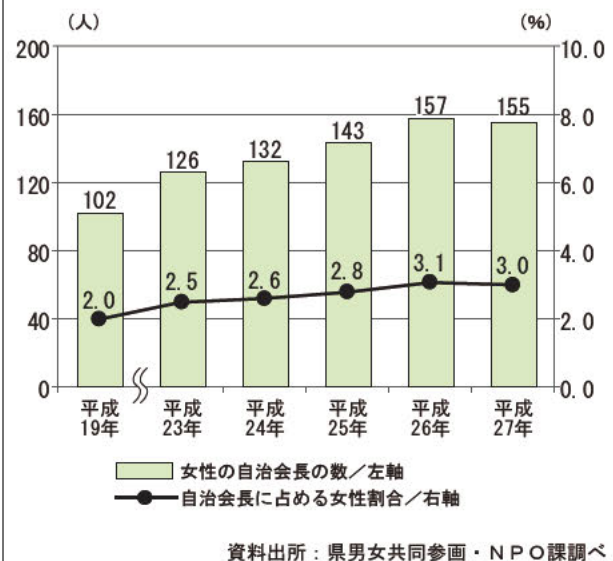
【1-2(1)2図】 県職員数(知事部局)および管理職の女性割合の推移



【1-2(1)3図】 県内事業所における女性管理職割合の推移



【1-2(1)4図】 自治会長に占める女性割合の推移



(注1) M字カーブ：日本の女性の労働力人口比率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、出産・子育て期に離職する女性が多く、子育てが段落すると再就職する状況がみられるためである。なお、国際的にみると、アメリカ合衆国やスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられないため、台形型に近づいている。

(注2) マタニティ・ハラスメント：働く女性が、妊娠・出産を理由に事業主から解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産・育児に関して職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせのことをいう。略して「マタハラ」と称される。

(注3) バタニティ・ハラスメント：働く男性が、育児休暇や育児支援目的の短時間勤務制度等を活用した育児参画に対する職場の上司や同僚の妨害、ならびに精神的・肉体的な嫌がらせを受けることをいう。略して「バタハラ」と称される。

(2) 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

固定的な性別役割分担意識やそれに基づく制度等は、時代背景や地域の慣習等と結びつきながら、男女の多様な生き方の選択や能力発揮を阻害する大きな要因のひとつとなってきました。

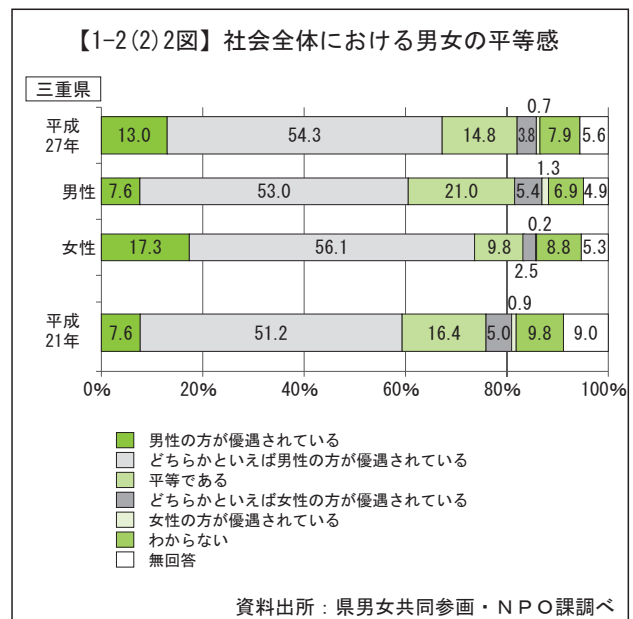
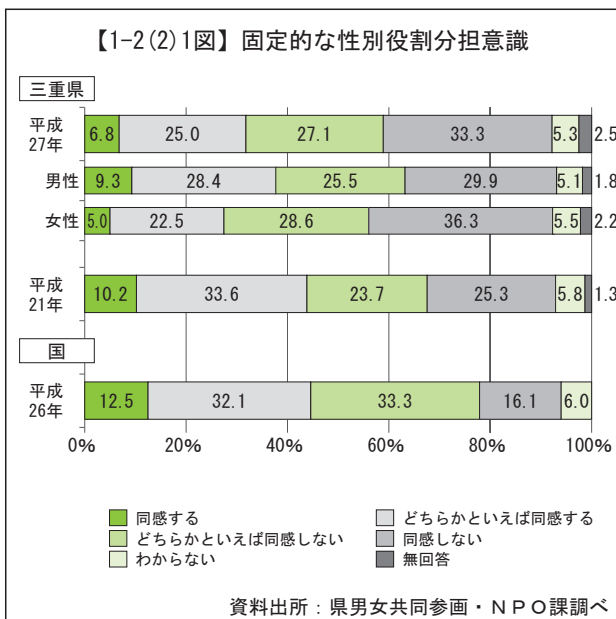
2009（平成21）年に実施した「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して否定的な回答（「同感しない」「どちらかと言えば同感しない」の合計）の割合は49.0%でしたが、2015（平成27）年に実施した同調査の結果では60.4%と過半数を超えました【1-2(2)1図】。性別による固定的な役割分担意識は薄くなりつつある状況がみられます。

その一方で、「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）の割合は2009（平成21）年調査の58.8%から、2015（平成27）年調査の67.3%と8.5ポイント上昇しており【1-2(2)2図】、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ます。

これらの状況から、より積極的な広報・啓発活動を展開し、県民自らが男女共同参画に関して考える機会を提供することが必要です。

また、固定的な性別役割分担意識は、男性側により強く残っている状況がみられる【1-2(2)1図】ことから、男性に対する啓発を充実することが重要です。

将来を担う子どもに対しては、男女共同参画の基本理念が理解できるよう、家庭や地域、学校における教育、学習の場を充実することが必要です。また、女性の就業率が高まり職域拡大が図られる中、性別に関わりなく一人ひとりの社会的・職業的自立に必要な能力を育てるキャリア教育の推進が、一層求められています。



(3) 雇用等の分野における男女共同参画の推進

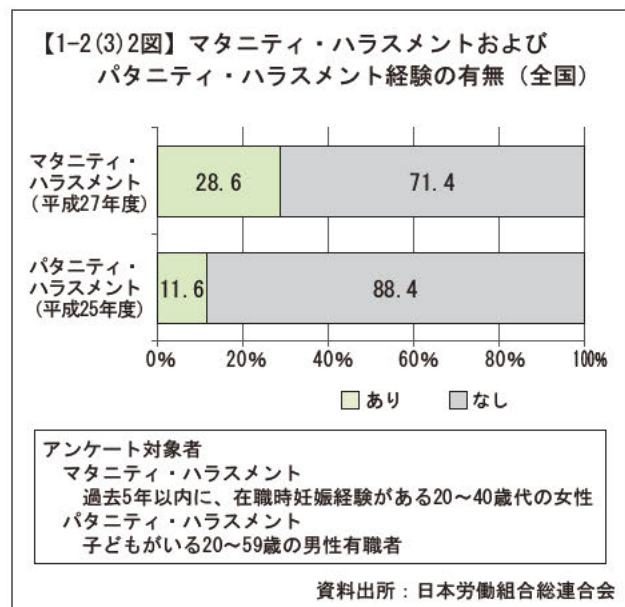
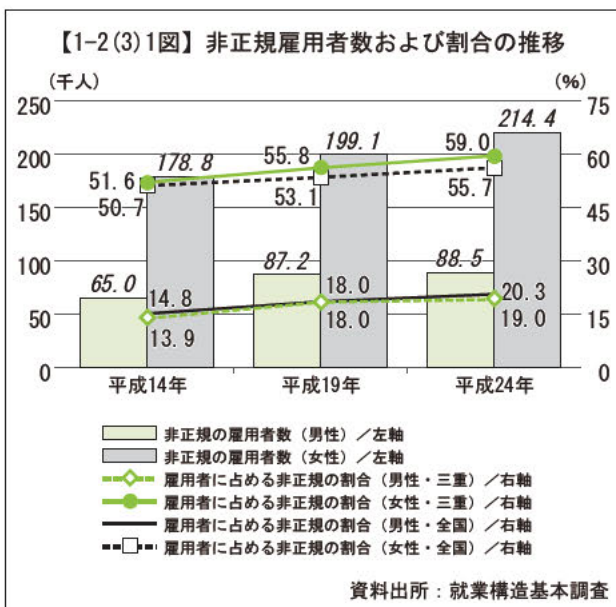
少子高齢化が進み労働力人口が減少する中、就労を希望する人が性別に関わらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながるものであり、企業の活性化や地域の活力を高める観点からも重要な意義を持つものです。

女性の就労に関しては、就労者数の増加はみられるものの、出産や子育てを機に30歳代の就業率が低下するいわゆる「M字カーブ^(注1)問題」の解消には至っていません【1 2(3)特5図】。女性の経済的自立やキャリア形成を後押しするためにも、働き続けられる職場づくりを進めていくことが一層求められています。特に長時間労働や転勤等を前提とした男性中心型労働慣行を見直し、働き方改革を推進することが必要です。

一方で、非正規雇用の就業者が男女とも増大【1 2(3)1図】しており、いわゆる「働き方の二極化」が一層進んでいる状況がみられます。非正規雇用は多様な就業形態を提供している側面があり一定の役割は果たしているものの、正社員との賃金格差が大きいことが問題化しつつあります。特に女性は、出産や子育て等による離職後の再就職の際には、非正規雇用となる場合が非常に多いため、貧困の一因になっているとの指摘もあります。

さらに、近年、職場で受けるマタニティ・ハラスメント^(注2)やパタニティ・ハラスメント^(注3)の問題が顕在化しています。妊娠経験がある働く女性のうち約4人に1人がマタニティ・ハラスメント被害者で、子どもがいる働く男性の9人に1人がパタニティ・ハラスメント被害者であるという調査結果【1 2(3)2図】からは、深刻な状況が読み取れます。

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定にあたり、各事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握や課題分析を行い、数値目標を設定して取り組むことが求められています。とりわけ努力義務にとどまる従業員300人以下の事業所では、策定が容易に進まないケースも考えられるため、労働行政を所管する関係部署と連携を図りながら策定を支援していく必要があります。

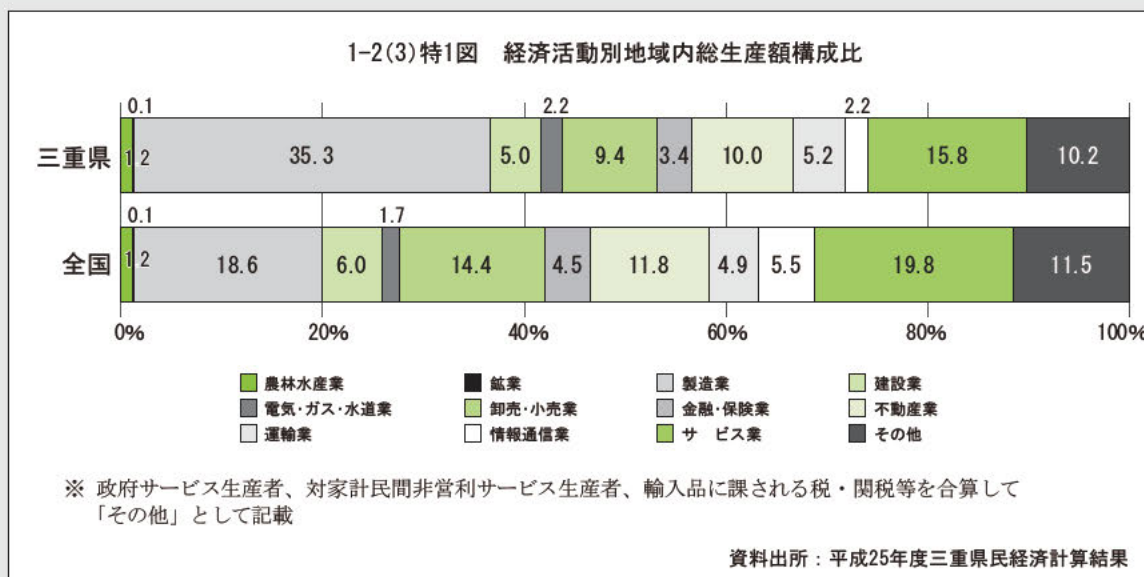


(注1) M字カーブ、(注2)マタニティ・ハラスメント、(注3)パタニティ・ハラスメント：3頁欄外参照

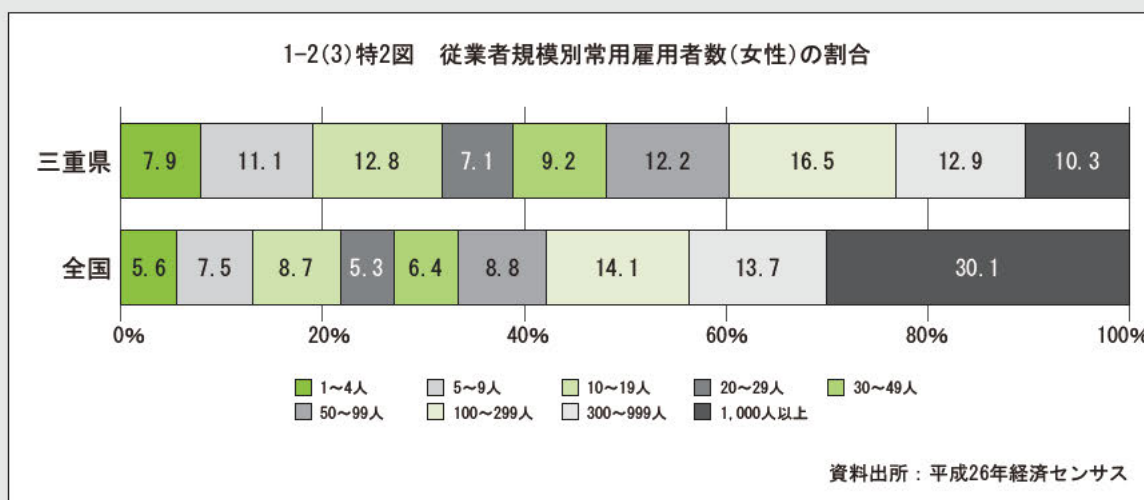
○女性の職業生活における活躍に関する本県の特徴

1 女性の活躍をとりまく状況

本県の産業の状況について、経済活動別生産額でみると、製造業の割合が最も高く、次いでサービス業、卸売・小売業の順となっています。全国と比較すると、製造業の割合が全国の約2倍（三重県：35.3%、全国：18.6%）であり、サービス業や卸売・小売業の割合が全国より低いことが特徴としてあげられます。



また、本県は、従業者数99人以下の中小規模の企業等で働く女性（常用雇用者）の割合が全国の約1.5倍（三重県：60.3%、全国：42.3%）である一方で、1,000人以上の大規模の企業等で働く女性の割合が10.3%と全国の約3分の1程度（全国：30.1%）であり、全国と比較して中小規模の企業等で働く女性の割合が高くなっています。



本県の住まいの状況について、持ち家住宅率は73.2%で全国9位であり、一戸建て住宅の比率は75.3%で全国9位と、いずれも全国より10ポイント以上高い状況です。持ち家住宅や一戸建て住宅の比率については、いずれも全国上位に位置しているという特徴がみられます。

1-2(3)特3表 住まいの状況

	持ち家住宅率(%)		一戸建て住宅比率(%)	
	値	順位	値	順位
三重県	73.2	9位	75.3	9位
全国	61.7		54.9	

持ち家住宅率：持ち家数/居住世帯あり住宅数
資料出所：平成25年住宅・土地統計調査

本県の2人以上の世帯における年間収入は6,477千円、貯蓄現在高は17,209千円であり、全国順位はそれぞれ12位と9位と上位に位置しています。年間収入、貯蓄現在高のいずれも全国平均より高いという特徴がみられます。

1-2(3)特4表 2人以上の世帯における収入等

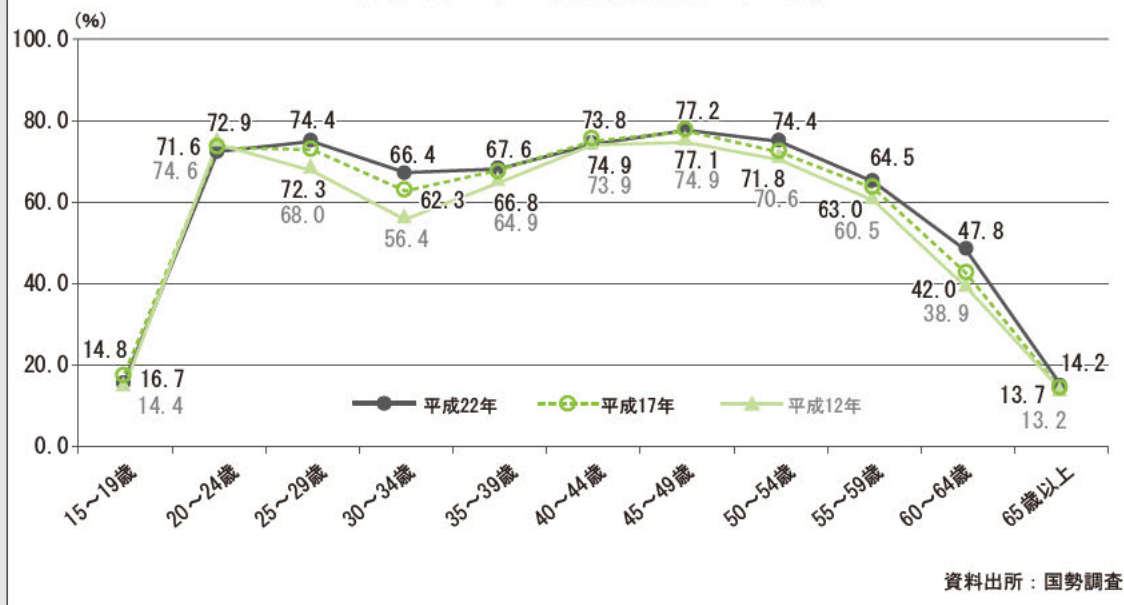
	年間収入(千円)		貯蓄現在高(千円)	
	値	順位	値	順位
三重県	6,477	12位	17,209	9位
全国	6,352		15,646	

資料出所：平成26年全国消費実態調査

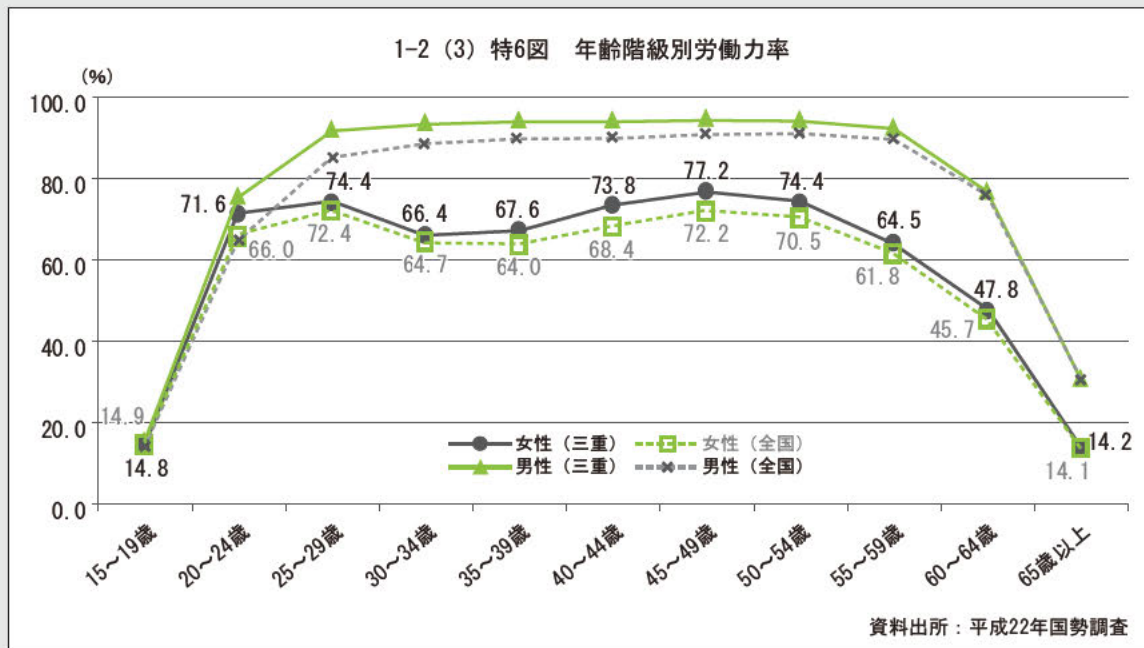
2 職業生活における女性の活躍

年齢階級別にみた県内の女性の労働力率は、25～29歳および45～49歳を頂点とする緩やかなM字カーブを描いており、10年前と比較するとM字の谷が浅くなっている状況が読み取れます。

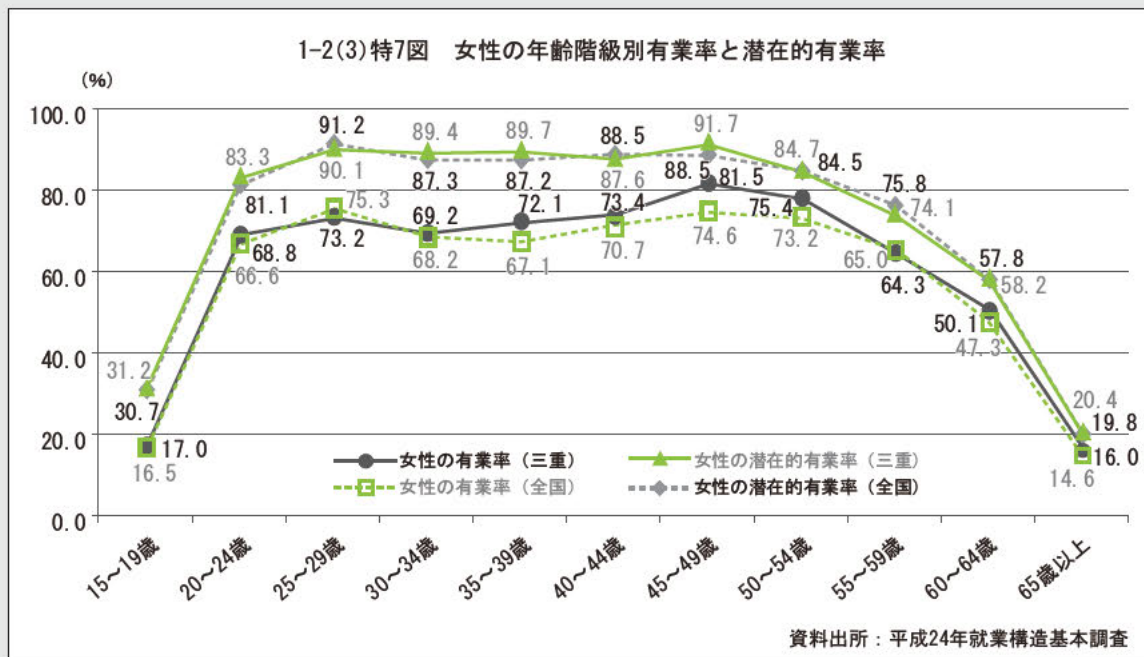
1-2(3)特5図 女性の年齢階級別労働力率の推移



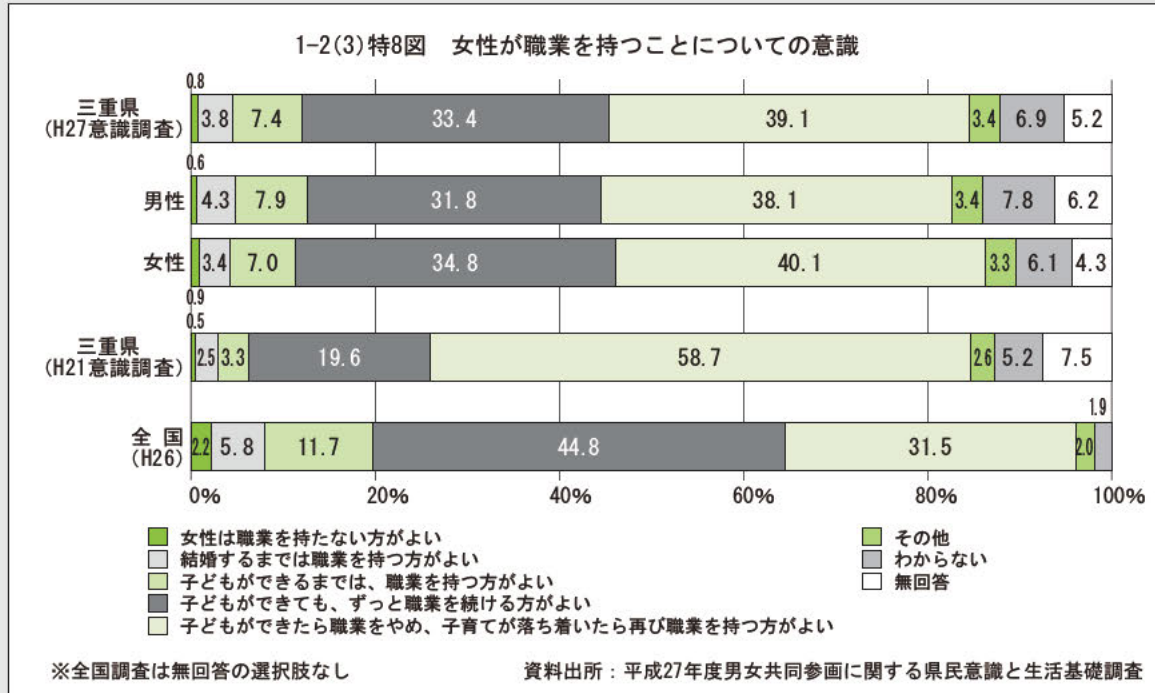
また、全国と比較すると、M字カーブの谷となる年齢がやや若い（全国：35 39歳、三重県：30 34歳）ですが、その一方で、35歳以上の年齢に係る労働力率が全国より高く、M字の最も高い頂点が45～49歳（全国：25 29歳）といった特徴がみられます。



さらに、女性の有業率と潜在的有業率（有業者に、無業者のうち就業を希望する人を加えて算出）を年齢階級別で比較すると、本県ではこれらの差が35歳以上で徐々に小さくなっていきます。全国と比較すると、30歳代、40歳代でその差が小さくなっており、特にこの世代において、働くことを希望する女性の実際に働ける環境が、全国より提供できていると考えられます。

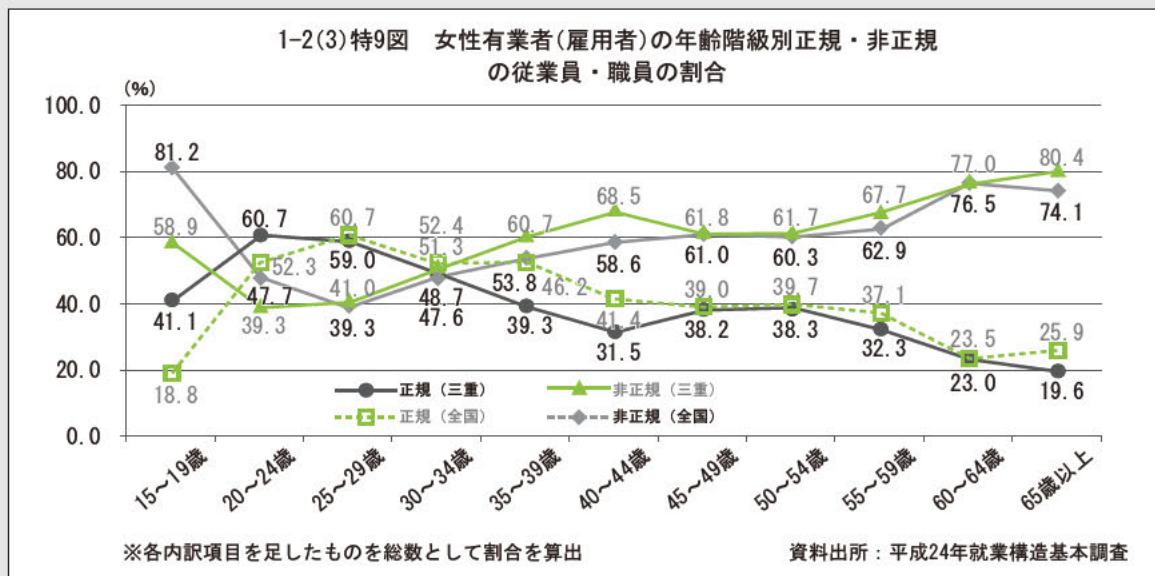


女性が職業を持つことについての意識については、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」（就業継続型）の割合が上昇していますが、2015（平成27）年度調査においても、「子どもができたら職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業を持つ方がよい」（再就職型）の割合が男女ともに最も高い結果となっています。



3 非正規雇用の状況

女性の雇用形態に関して、正規・非正規別の年齢階級別割合をみると、全国と同様に30歳代以降で非正規の割合が正規に比べて高くなっていますが、その増加割合が全国に比べて高い傾向にあります。このことから、育児が一段落した時期の非正規の割合が高い状況が読み取れます。



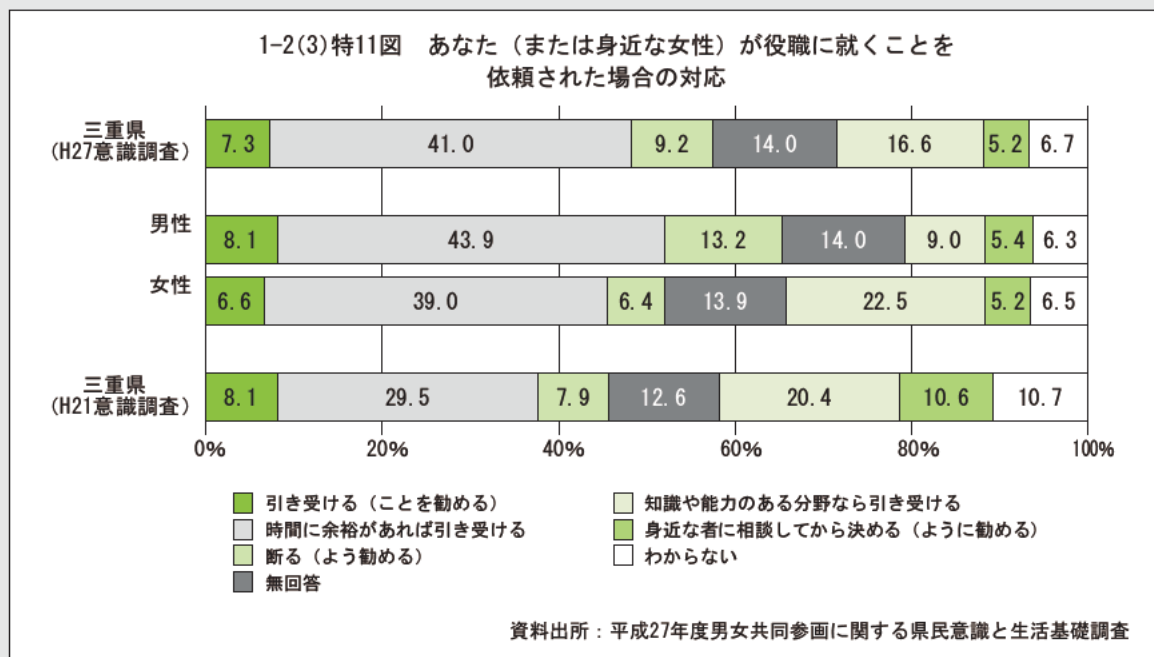
4 女性管理職の状況等

本県の管理的職業従事者に占める女性の割合は12.1%であり、全国と比較して1.3ポイント低い状況です。また、女性有業者に占める管理的職業従事者の割合は0.5%であり、男性(2.8%)よりも2.3ポイント低くなっています。

	管理的職業従事者に占める女性の割合(%)		女性有業者に占める管理的職業従事者の割合(%)	
三重県	12.1	28位	0.5	39位
全国	13.4		0.7	

資料出所：平成24年就業構造基本調査

また、女性管理職の就任に係る対応に関して、男性は肯定的な回答(「引き受ける(ことを勧める)」「知識や能力のある分野なら引き受ける」「時間に余裕があれば引き受ける」の合計)の割合が65.2%であるのに対して、女性はその割合が52.0%と、13.2ポイントの差がみられます。全体としては、以前より肯定的な回答の割合が増えているものの、女性が管理職に就任することについては、男性よりも女性の方が消極的である状況がうかがえます。



5 その他

2016(平成28)年5月に開催された伊勢志摩サミットにおいては、「女性の活躍」が議論され、G7伊勢志摩首脳宣言においても「女性の活躍」は世界経済が強く安定的に成長するために必要不可欠なものとして位置づけられました。

本県は、開催地の強みを生かし、サミットのレガシーを未来につなげていくことができる環境にあります。

(4) 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

農林水産業や商工業等の自営による家族的経営に従事する女性は、生産現場や経理等のあらゆる業務に携わる重要な担い手として欠かすことのできない存在です。とりわけ、作業の機械化や6次産業化^(注4)が進む農林水産業においては、女性の役割がますます重要になっています。

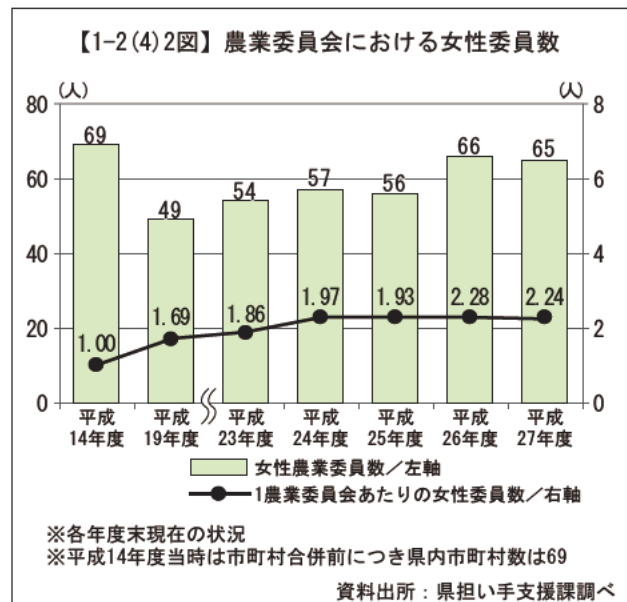
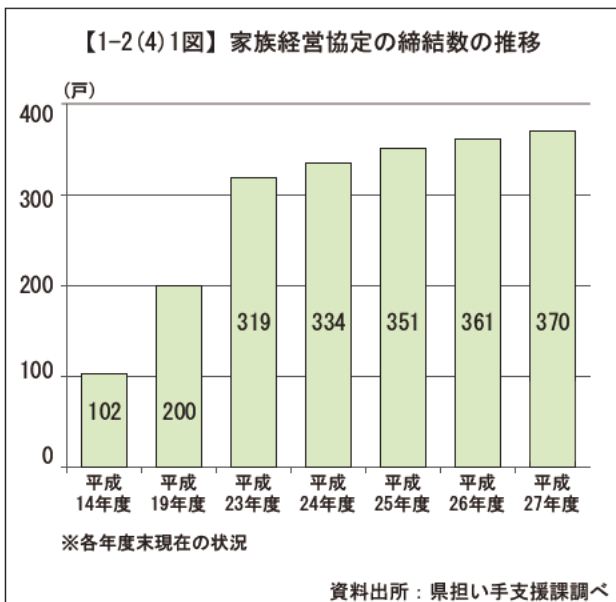
しかしながら、固定的な性別役割分担意識は、特にこれらの自営による家族的経営においては根強く残っており、重要な方針決定に関しては、男性中心に行われることが少なくありません。また、事業活動と対をなす地域活動や家事等においても、女性が果たしている役割が適正に評価されているとは言えない状況が多くみられます。

啓発等により特に男性側の意識の変革を図るとともに、家族経営協定^(注5)の普及【1-2(4)1図】等により、女性が男性の対等なパートナーとして、経営に参画できるよう対策を講じることが必要です。

また、農業委員会委員【1-2(4)2図】や農業協同組合等役員への女性の就任も十分とはいえない状況であり、農林水産業における政策・方針決定過程への女性の参画を一層図ることが重要です。

商工業分野においては、起業に関するセミナーの開催等を行っていますが、関係団体等との連携を一層推進し、起業を希望する女性にさまざまな情報が伝わるよう、方策等を検討していく必要があります。

さらに、2020(平成32)年の東京オリンピック・パラリンピック競技大会や2021(平成33)年の三重とこわか国体の開催を控え、本県においても国内外の大会で活躍できる女性アスリートの発掘や育成が求められています。



(注4) 6次産業化：農林水産業(1次産業)・農山漁村と2次産業・3次産業を融合・連携させることにより、農林水産物をはじめとする農山漁村の多様な「資源」を利活用し、新たな付加価値を生み出す地域ビジネスや新産業を創出することをいう。

(注5) 家族経営協定：家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやりがいをもって経営に参画できる魅力的な農業経営をめざし、農業経営の方針や目標、人ひとりの役割分担、収益の分配方法、労働時間・休日などの就業条件、生活運営等について、家族間話し合いにより取り決めて、明文化したものをいう。

(5) 家庭・地域における男女共同参画の推進

家庭や地域は、私たちの社会を構成する基礎であると同時に、生活の基本的な場でもあります。男女共同参画社会を実現するためには、男女が共に家庭や地域の一員としての責任を果たしながら、職業生活との両立を図ることが重要です。

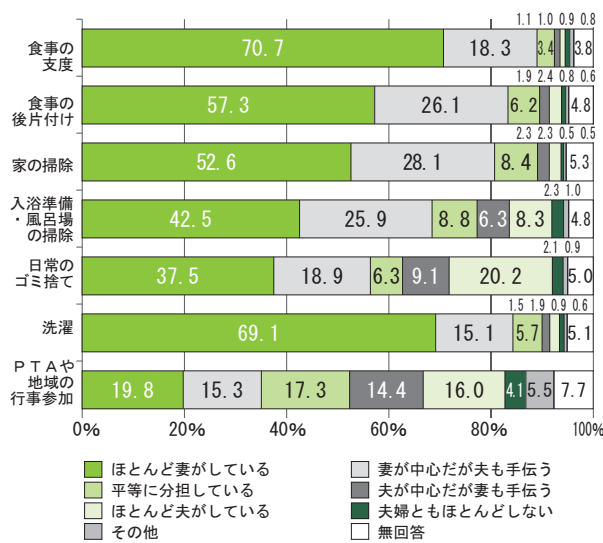
しかしながら、家庭における家事【1-2(5)1図】や子育て、介護等の多くの場面においては、就業の有無に関わらず、依然として女性が多くを担っている現状があります。一方で自治会やPTA等の地域活動においては、女性の力に頼っている現状がある反面、方針決定過程への女性の参画が進んでいない状況がみられます。

核家族化の進行や共働き世帯の増加【1-2(5)2図】と相まって、地域社会の人間関係の希薄化がみられます。地域が従来有していた見守りや相互扶助といった機能が低下する中、子育てや介護等に関して、男女が共に参画し分担しあう意識の醸成が望まれます。

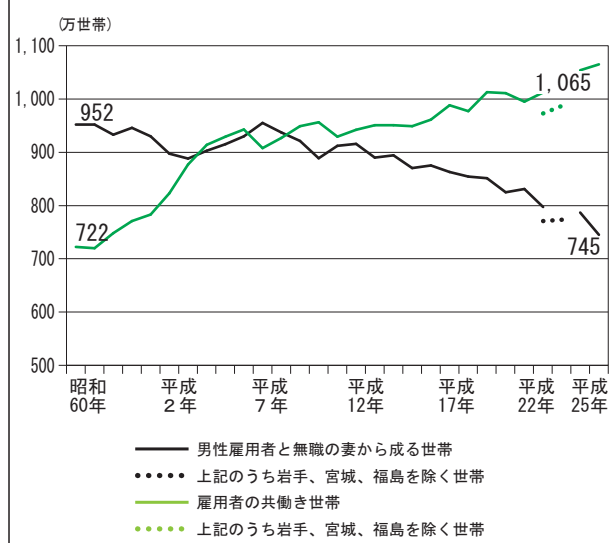
その一方で、介護離職や待機児童、小1の壁^(注6)といった問題が顕在化する中、さまざまな福祉サービスを充実させるとともに、担い手不足を解消するためにも従事者の処遇を改善することが求められています。

地域活動に関しては、東日本大震災を契機に、防災活動や避難所運営等における男女共同参画の視点の重要性が一層認識されました。県内では、2014(平成26)年度には三重大学と連携して「みえ防災・減災センター」を開設し、防災人材の育成等を通じて地域防災力の向上に取り組んでいますが、防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画についても加速化を図ることが必要です。

【1-2(5)1図】家事における夫婦間の役割分担



【1-2(5)2図】共働き世帯数の推移(全国)



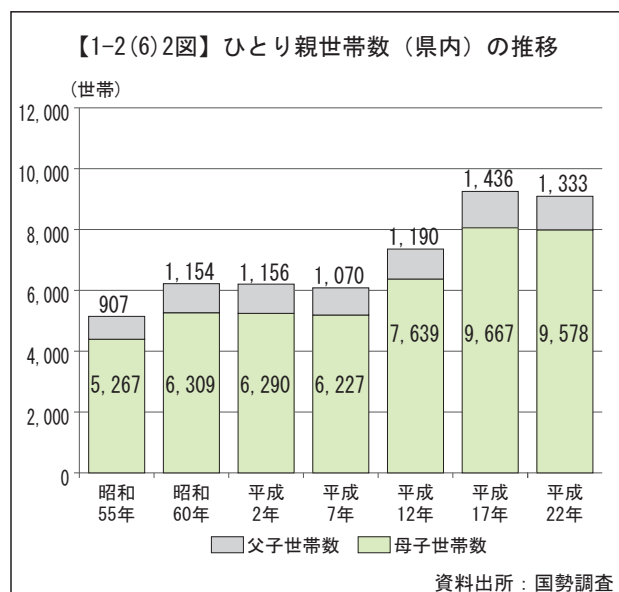
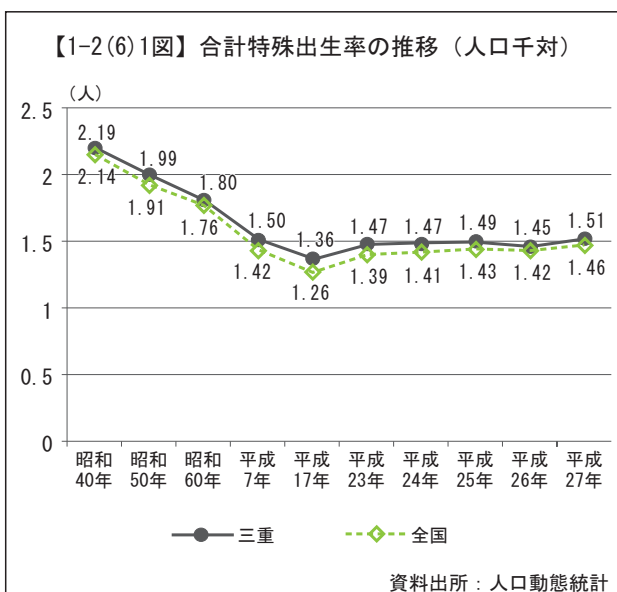
(6) 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

男女が生涯にわたって健康を維持し、いきいきと暮らせることは、個性と能力を十分に発揮し自分らしく生きることができる社会の実現のために大切です。

私たち一人ひとりが主体的に健康の管理、保持、増進に取り組みながら、健康づくりのための必要なサービスや情報提供、支援が受けられることが重要です。とりわけ、生涯を通じて異なる男女間の健康上の問題に直面する可能性があることを、互いに理解し認識しあうことが求められています。そのためには、健康づくりに関する環境整備を一層進めるとともに、男女の性差に応じた的確な医療を受けることができるよう情報提供等を行っていく必要があります。

また、少子化により近年では合計特殊出生率が1.5人前後で推移する【1-2(6)1図】中、子どもを産みたい女性がその希望に応じて産み育てることのできる環境の実現が重要です。男女が共に「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)^(注7)に対する認識を深めるとともに、更なる医療体制の充実を図っていくことが必要です。

さらに、ひとり親【1-2(6)2図】や高齢者、障がい者、外国人住民、性的マイノリティの人びと等、生活上の困難に陥りやすい人びとへの情報提供や支援が必要です。地域社会から孤立することのないよう、一人ひとりの状況に応じて安心して暮らせる環境を実現するため、困難に直面する本人に寄り添った支援が求められます。



(注6) 小1の壁：主に共働きやひとり親世帯において、子どもの小学校入学を契機に、仕事と育児の両立が困難になることをいう。退社時間まで子どもを預けられる施設等が見つからないことや、保護者の負担の増加といった事情により、働き方の変更を強いられることが問題となっている。

(注7) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)：リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、人間の生殖システムおよびその機能と活動過程の全ての側面において、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることをいう。従って、リプロダクティブ・ヘルスは、人びとが安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを決める自由をもつことを意味する。また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、ならびに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、ならびに最高水準の性に関する健康およびリプロダクティブ・ヘルスを得る権利とされている。

(7) 男女共同参画を阻害する暴力等への取組

暴力行為はその理由の如何を問わず重大な人権侵害であり、特に配偶者等からの暴力や性犯罪については、被害者の多くは女性です。これらの根絶は男女共同参画社会を実現する上で克服すべき重要な課題であります。

セクシュアル・ハラスメントに代表されるさまざまなハラスメントは、固定的な性別役割分担意識に起因している場合が多くみられます。

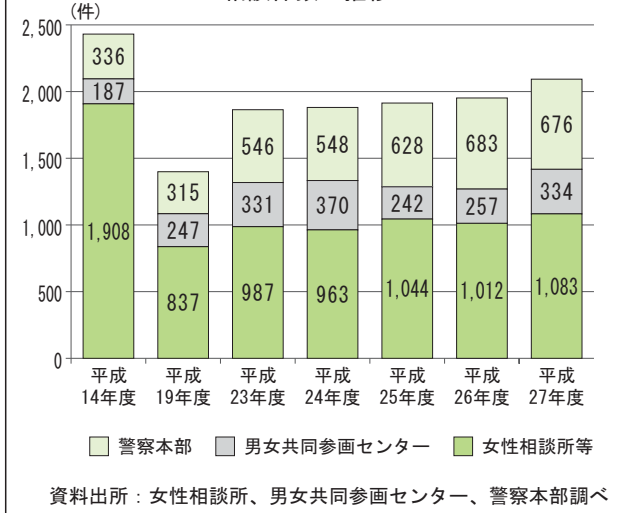
また、配偶者等からの暴力の被害等に関する相談件数については、第2次基本計画初年度の2011(平成23)年度以降、毎年度2,000件前後で推移している【1-2(7)1図】状況です。個々の被害を潜在化させないために、身近な窓口を起点とした相談体制を確立する必要があります。

実際に配偶者等からの暴力が発生した場合には、被害者の保護を迅速に行い、安全を確保した上で自立支援につなげていくことが必要です。

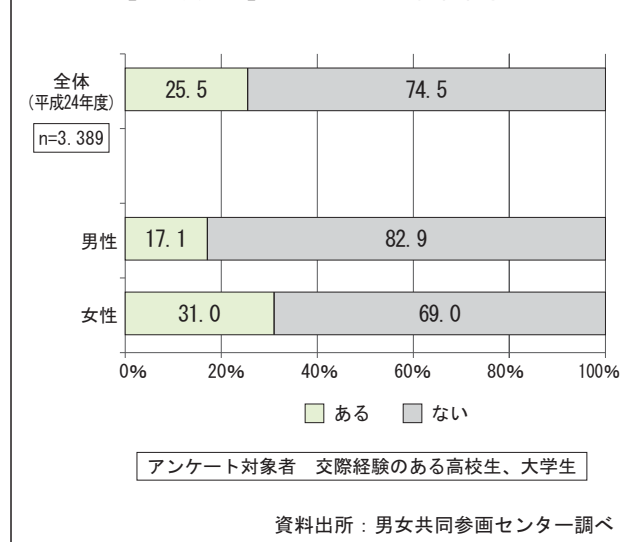
デートDV^(注8)に関しては、男女共同参画センターが2012(平成24)年度に実施したアンケート調査によれば、交際経験のある高校生・大学生の約4人に1人、女性では約3人に1人にデートDVの被害経験がある【1-2(7)2図】と報告されています。若者が新たな加害者や被害者とならないよう、中学生や高校生を含む若年層に対する啓発が重要です。

性犯罪や性暴力に関しては、被害が訴えられることなく潜在化する傾向があります。県では、被害者等を関係機関・団体等と連携したワンストップで支援するため「みえ性暴力被害者支援センターよりこ」を2015(平成27)年6月に開設しました。性犯罪や性暴力の被害者が相談する負担を軽減するとともに、早期の回復が図れるよう総合的に支援しています。

【1-2(7)1図】配偶者等からの暴力の被害等に関する相談件数の推移



【1-2(7)2図】デートDVの被害経験



(注8) デートDV：配偶者やパートナーからの身体的・心理的暴力等ではなく、主として若年層における交際相手からの暴力等をいう。身体的な暴力だけでなく、束縛などの精神的な暴力、性的な暴力などさまざまな形での暴力がある。

注：用語解説は第1章に掲載したものを(注○)、第3章、第4章に掲載したものを<注○>と表記

第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版)

第2章

計画の基本事項

1 計画の位置づけ

- (1) 「三重県男女共同参画推進条例」に基づく計画です。

(基本計画の策定)

第8条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画を策定する。

- (2) 「男女共同参画社会基本法」に基づく都道府県に策定が義務づけられた計画です。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めなければならない。

- (3) 「女性活躍推進法」に基づく都道府県推進計画です。本計画の第3章の基本方向ⅠおよびⅡの一部ならびに第4章が該当します。

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を定めるよう努めるものとする。

- (4) 県の長期戦略計画「みえ県民ビジョン」(2012(平成24)年策定)をはじめ、県の各種計画との整合を図っています。

2 計画の目標

この計画は、男女共同参画社会の実現をめざします。

「三重県男女共同参画推進条例」の前文では、私たちがめざす社会について次のように述べられています。

「21世紀を迎え、私たちが目指す社会は、すべての人々の人権が保障され、一人ひとりが、性別にかかわらず、自立した個人として、その能力と個性を十分に発揮することができる社会であり、それぞれに多様な生き方が認められる社会である。そして、その社会は、男女が対等な立場で、社会のあらゆる分野に共に参画し、責任を分かち合う男女共同参画社会である。」

「三重県男女共同参画推進条例」では、男女共同参画を次のように定義しています。

(定義)

第2条 この条例において「男女共同参画」とは、男女が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を担うことをいう。

男女共同参画社会を実現するため、次の3つの基本方向により施策を推進します。

基本方向Ⅰ 職業生活における女性活躍の推進

雇用等の分野、農林水産業・商工業等に係る自営業における女性活躍の推進や仕事と子育て等の両立支援に取り組みます。

基本方向Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備

政策・方針決定過程への男女共同参画の推進や意識の普及と教育の推進に取り組みます。

基本方向Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境の実現

家庭・地域における男女共同参画の推進や生涯を通じた男女の健康と生活の支援、男女共同参画を阻害する暴力等への取組を進めます。

3 計画の期間

第2次三重県男女共同参画基本計画は、2011（平成23）年度から2020（平成32）年度までの10年間で計画の期間として策定しました。

この改定計画は、2017（平成29）年度から2020（平成32）年度までの4年間で計画の期間とします。

ただし、社会経済情勢の変化等により、必要に応じて見直しを行います。

4 計画の体系

基本方向Ⅰ 職業生活における女性活躍の推進

基本施策 Ⅰ-Ⅰ

雇用等における女性活躍の推進

施策の方向

- 1 女性活躍推進の機運醸成【※】
- 2 男性中心型労働慣行の見直しと働き方改革の促進【※】
- 3 仕事と生活の調和の推進【※】
- 4 雇用環境の整備【※】
- 5 女性の再就職支援【※】

基本施策 Ⅰ-Ⅱ

農林水産業、商工業等に係る自営業における女性活躍の推進

施策の方向

- 1 方針決定の場への女性の参画促進
- 2 女性が働きやすい環境の整備【※】
- 3 家族的経営における働きの評価と仕事と生活の調和の推進【※】
- 4 起業家等に対する支援【※】

基本施策 Ⅰ-Ⅲ

仕事と子育て等の両立できる環境整備の推進

施策の方向

- 1 多様なニーズに対応した子育て支援【※】
- 2 男性の育児参画の推進【※】
- 3 介護を支援する環境の整備【※】

基本方向Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備

基本施策 Ⅱ-Ⅰ

政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

施策の方向

- 1 県の審議会等委員への女性の参画

【※】女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画に位置づける項目

- 2 県における女性職員等の登用【※】
- 3 市町等への働きかけ【※】

基本施策
Ⅱ-Ⅱ

男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

施策の方向

- 1 男女共同参画に関する広報・啓発の充実【※】
- 2 学校等における男女共同参画教育の推進【※】
- 3 生涯を通じた学習機会の充実
- 4 国際的な動きへの対応と活動支援

基本方向Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境の実現

基本施策
Ⅲ-Ⅰ

家庭・地域における男女共同参画の推進

施策の方向

- 1 家庭、地域、職場におけるバランスのとれた生活への支援
- 2 地域活動における男女共同参画の促進
- 3 男女共同参画の視点に立った防災活動の推進

基本施策
Ⅲ-Ⅱ

生涯を通じた男女の健康と生活の支援

施策の方向

- 1 生涯にわたる健康の管理・保持・増進の支援
- 2 性と生殖に関する健康支援の充実
- 3 自立のための生活支援
- 4 自立を促進する環境の整備

基本施策
Ⅲ-Ⅲ

男女共同参画を阻害する暴力等への取組

施策の方向

- 1 関係機関の連携による支援体制等の整備
- 2 配偶者等からの暴力の防止に係る対策の推進
- 3 性犯罪、性暴力、スト 力 対策等の推進

【※】女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画に位置づける項目

計画の推進

- 1 県の推進体制の充実と率先実行【※】
- 2 男女共同参画に関する実施計画の策定および進行管理【※】
- 3 三重県男女共同参画審議会による施策評価の実施等【※】
- 4 市町等との協創【※】
- 5 男女共同参画センター「フレンテみえ」の機能の充実【※】

5 計画の重点事項

本県の現状および国の施策の方向等をふまえ、次の施策を「第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版)」の重点事項として取組を進めます。

重点事項 1

あらゆる分野における女性活躍の推進

雇用等の分野に加え、家庭・地域や農林水産業等に係る自営業の分野において、女性が自立した個人としてその個性と能力を発揮し、自分らしく生きることのできる環境の実現に向け、施策を展開します。

重点事項 2

男性中心型労働慣行の見直しと働き方改革の促進

企業等において、長時間労働等を前提とした男性中心のこれまでの働き方が見直され、男性の家事、育児、介護等への参画が促進されるよう、働き方改革や男性の意識改革につながる取組を推進します。

重点事項 3

政策・方針決定過程への女性の参画拡大

国の「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%程度となるよう期待する」との目標をふまえ、県においても効果的な取組を進めます。特に、働く場（企業等）や防災、行政の各分野について積極的に推進します。

【※】女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画に位置づける項目

重点事項 4**男女共同参画に関する理解の促進**

男女共同参画に関する認識やその意義について理解を深めるため、広報・啓発等の活動を推進します。特に固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男性への啓発や、児童生徒に対する男女共同参画教育の推進を図ります。

重点事項 5**男女共同参画の視点に立った防災活動の推進**

防災の現場における女性の参画拡大を図るとともに、避難所運営等の地域防災活動において女性の視点が反映されるよう取り組みます。

重点事項 6**男女共同参画を阻害する暴力への取組**

性別に基づく暴力等を許さないという意識の浸透を図るとともに、性犯罪や性暴力等に係る相談支援体制の充実を図ります。



■ <参考> 用語解説目次 ■

用 語 名	本 文 頁	解 説 頁
(注1) M字カーブ	5 25	3
(注2) マタニティ・ハラスメント	5 25	3
(注3) パタニティ・ハラスメント	5 25 31	3
(注4) 6次産業化	11 27	11
(注5) 家族経営協定	11 28	11
(注6) 小1の壁	12	13
(注7) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	13	13
(注8) デートDV	14 43	14
<注1> SNS	25 47	26
<注2> ワーク・ライフ・マネジメント	25	26
<注3> パワー・ハラスメント	26	26
<注4> 農山漁村女性の日	27	29
<注5> 酪農ヘルパー制度	28	29
<注6> 放課後児童クラブ	30	31
<注7> ファミリー・サポート・センター	30	31
<注8> メディア・リテラシー	35	36
<注9> 性的指向	35 40	36
<注10> 性同一性障害	35 40	36
<注11> 周産期医療	40	41
<注12> パーソナルバリアフリー基準	41	41
<注13> ユニバーサルデザイン	41	41
<注14> 加害者更生プログラム	43	44

第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版)

第3章

計画の内容

基本方向Ⅰ 職業生活における女性活躍の推進

基本施策
Ⅰ-Ⅰ

雇用等における女性活躍の推進

1 めざす姿

【地域・社会・家庭】

- ◆ 家庭や地域を大切にしている意識が社会全体に浸透し、職業生活と家庭生活等の両立が実現できています。

【働く場】

- ◆ 長時間労働や転勤等を前提とした働き方が改善され、ライフステージに対応した多様な職業生活が営まれています。
- ◆ 女性の職域拡大が進み、能力開発やキャリア形成が行われるとともに、男女が性別に関わらず個性と能力を十分に発揮することができる職場づくりが実現しています。
- ◆ 性別による差別的取扱いや、出産・育児に対する不利益取扱いが解消し、人権尊重に基づく男女の対等な関係づくりができています。

2 施策の方向と施策

1) 女性活躍推進の機運醸成

伊勢志摩サミットの成果を受け、女性の活躍が企業、団体をはじめとするあらゆる分野で進み、これからの時代に求められる多様な生き方、働き方の実現につながるよう、一層の機運醸成を図るとともに、その取組についてはさまざまな機会を通じて県内外に広く発信し、地方から女性の活躍を推進します。

- ① あらゆる分野において女性の活躍が促進されるよう、新しいロールモデルの創出に取り組みます。
- ② 地域経済団体等と連携して、女性の活躍に取り組む企業・団体の加入のもと、女性の活躍の機運醸成に向けた取組を幅広く推進します。
- ③ 女性の活躍に向け、経営者や男性管理職の意識の醸成を促す講習会等を開催します。

- ④ SNS^{<注1>}等を活用した女性の活躍につながる情報発信を行います。
- ⑤ 女性経営者等の交流の場を設け、女性の社会進出と活躍の促進を図ります。
- ⑥ 企業等が女性の活躍推進を計画的に進められるよう支援します。

2) 男性中心型労働慣行の見直しと働き方改革の促進

長時間労働や転勤を前提とした男性中心型労働慣行を見直し、「M字カーブ^(注1)問題」の解消につなげるとともに、働き方改革の推進を図ります。

- ① 経営者や管理職等を対象にした働き方改革の推進につながる講習会等の開催により、企業・団体に対する意識啓発を図ります。
- ② 部下の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に配慮し、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も上げつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ管理職を応援します。

3) 仕事と生活の調和の推進

男女が共に仕事に達成感を感じながら家庭では子育て・介護や家事に参画し、また、地域住民としての役割を果たせるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた啓発を図ります。

- ① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の重要性等について、啓発を行います。
- ② 企業における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組を支援します。
- ③ 県が率先して「ワーク・ライフ・マネジメント^{<注2>}」を推進し、働きやすい職場の構築に向けて計画的に取り組めます。

4) 雇用環境の整備

女性が働きやすい職場環境の創出に向けた取組を推進します。
また、男性の育児参画を妨げる行為や女性の妊娠・出産に対する嫌がらせの解消に向けた職場づくりの機運醸成を図ります。

- ① 働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を支援します。
- ② マタニティ・ハラスメント^(注2)やパタニティ・ハラスメント^(注3)のない職場づくりに向け、企業等に対する啓発を推進します。

- ③ 女性が働きやすい職場の構築に向け、制度の活用や職場づくりに取り組む医療機関の認証を行います。
- ④ 病院内保育施設の改修や運営を支援し、医療従事者の勤務環境改善を図ります。
- ⑤ 県において、柔軟な就業形態等の検討を進めます。
- ⑥ 県において、パワー・ハラスメント^{<注3>}やセクシュアル・ハラスメント等の職員向け相談窓口を設けるなど、率先してこれらの防止に努めます。

5) 女性の再就職支援

出産・育児等で離職した女性に対し、相談の場を設けるとともにスキルアップや職場実習を実施し、再就職を支援します。

また、働く女性が持てる能力を十分発揮できるよう、キャリアアップにつながる支援を行います。

- ① 出産・育児等で離職した女性に対し、相談の場を設けるとともにスキルアップ研修や職場実習を実施し、再就職を支援します。
- ② 関係機関と連携しながら、再就職希望者に対する相談、情報提供、紹介等のサービスを提供します。
- ③ 出産・育児等で退職した女性の医師に対する復帰支援に取り組むとともに、潜在看護職員に対する復職に向けた取組を進めます。

<注1> SNS：ソーシャル・ネットワーキング・サービス（Social Networking Service）の略で、限られたユーザーだけが参加できるWebサイトの会員制サービスのことをいう。友人同士が集まったり、同じ趣味を持つユーザーが集まったり、近隣地域のユーザーが集まったりと、ある程度閉ざされた世界にすることで、密接なユーザー間のコミュニケーションを可能にしている。

<注2> ワーク・ライフ・マネジメント：県では、限られた時間の中で、それぞれのライフサイクルや人生設計に応じて必要とされる活動にも的確に対応し、これまで以上に県民のみなさんにとって価値の高い成果を提供できる「ワーク」と「ライフ」の高度な両立を実現するために、自ら主体的に「ワーク」と「ライフ」をコントロールすることが可能となるよう「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進している。

<注3> パワー・ハラスメント：「職務上の権限や地位等を背景にして、本来の業務や指導の範囲を超えて、継続的に職員の人格や尊厳を傷つける言動」を県ではパワー・ハラスメントと定義し、取組を進めている。

(注1) M字カーブ：3頁欄外参照

(注2) マタニティ・ハラスメント：3頁欄外参照

(注3) パタニティ・ハラスメント：3頁欄外参照

基本方向 I 職業生活における女性活躍の推進

基本施策
I-Ⅱ

農林水産業、商工業等に係る自営業における女性活躍の推進

1 めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 農業委員会、農業協同組合、商工団体等の方針決定の場で女性の参画が進み、地域における男女共同参画が十分に進展しています。
- ◆ 農山漁村において、男女共同参画を阻害する固定的性別役割分担意識や慣行が見直され、男女が対等なパートナーとして位置づけられています。

【家庭】

- ◆ 家族的経営の自営業において、女性の果たす役割が十分に評価され、正当な収益の分配が行われています。

【働く場】

- ◆ 農林水産業において、6次産業化^(注4)や機械化の進展により女性の職域が拡大され、個性と能力を生かして活躍できる場が確保されています。
- ◆ 女性がこれまでのキャリアを生かして起業できる環境が提供され、自らの夢や希望が実現しています。

2 施策の方向と施策

1) 方針決定の場への女性の参画促進

農林水産業に従事する男女に対する男女共同参画意識の普及に向けた啓発を進め、固定的な性別役割分担意識の解消につなげます。

また、女性リーダーの育成や能力向上の機会を充実するとともに、女性が果たす役割の適正な評価に向けた取組を推進します。

- ① 農山漁村において、男女共同参画社会の実現に向けて、地域の慣行を見直し固定的な性別役割分担意識の解消につながる啓発を実施します。
- ② 「農山漁村女性の日^{<注4>}」の活動等を通じて、農山漁村の女性の地位向上に向けた啓発を行います。
- ③ 女性農業委員の更なる増加に向けて取組を進めます。
- ④ 市町や農林水産関係団体に対して、方針決定の場への女性の参画が進むよう働きかけや支援を行います。

2) 女性が働きやすい環境の整備

農林水産業や商工業への女性の参画を促進するとともに、担い手の能力の向上を図ります。

- ① 女性のライフステージに対応した就農が図られるよう、多様な働き方の実現に資する取組を推進します。
- ② 畜産に携わる女性のネットワークの強化を図るとともに、経営管理等の能力向上を支援します。
- ③ 水産業に携わる女性のネットワークを構築するとともに、女性活躍の機運醸成を図ります。
- ④ 農業・漁業経営の地域リーダーとなる農村・漁村女性アドバイザーを育成し、活動を支援します。
- ⑤ 商工団体等が実施する技術・経営管理能力の向上等を図る取組を支援します。

3) 家族的経営における働きの評価と仕事と生活の調和の推進

家族的経営の自営業において、女性がその働きに応じて適正な評価を受け、男性の対等なパートナーとして経営等に参画できるよう支援します。

また、農林水産業に従事する男女が、事業活動と家庭生活の両立できる環境づくりに向けた取組を推進します。

- ① 各構成員の役割分担や収益の分配方法、労働時間や休日等を明確にし、一人ひとりがその働きに応じて適正な評価を受け、互いに協力して経営に参画できるよう、家族経営協定^(注5)の普及等必要な支援を行います。
- ② 農林水産業に携わる人びとへ仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が普及するよう啓発を行います。
- ③ 酪農ヘルパー制度^{<注5>}等の労働力補完システムの利用促進を図ります。

4) 起業家等に対する支援

男女の起業等を支援するため、各種支援制度について情報提供を行うとともに、必要な知識や技術の指導・助言等を実施します。特に女性の起業が促進されるよう、必要な支援に努めます。

- ① 商工業を始める人びとに対して、情報や研修の機会を提供するなど支援に努めます。
- ② 商工団体等が実施する起業家に対する研修等の支援について、女性の参画への配慮を働きかけます。
- ③ 農林水産業に就こうとする人びとに対して、情報提供や職業体験の機会の提供を行うなど支援に努めます。
- ④ 女性アスリートの発掘・育成に関して、関係機関と連携して取り組みます。
- ⑤ 女性アスリートのからだやこころの変化に柔軟かつ継続的に対応できる知識を身につけ、充実した競技生活へつなげられるよう、アスリート、保護者、指導者等に対する研修の実施などの支援に努めます。



<注4> 農山漁村女性の日：農林水産業や農山漁村の発展に向け、女性の果たす役割を正しく認識し、適正な評価の気運を高め、女性の能力が層生かされることを目的に1988年（昭和63年）農林水産省により設定された日（3月10日）をいう。この3月10日には、農山漁村女性の知恵・技・経験の三（三）つの能力をトータル(10)に発揮してほしいという願いが込められている。

<注5> 酪農ヘルパ制度：酪農家が休みをとる際に、酪農家に代わって搾乳や飼料給与などの作業を行う仕事に従事する人のことをいう。

（注4）6次産業化：11頁欄外参照

（注5）家族経営協定：11頁欄外参照

基本方向 I 職業生活における女性活躍の推進

基本施策
I-III

仕事と子育て等の両立できる環境整備の推進

1 めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 子育て、介護等と職業生活の両立の重要性が地域社会で十分認識されています。

【家庭】

- ◆ 子育てや介護に関して、十分に社会的支援を受けられる環境が実現されるとともに、男女が互いに十分理解しあいながら共に参画しています。

【働く場】

- ◆ 働く場において、家庭や地域生活との両立が大切であるとの意識が浸透し、多様な働き方が選択できる環境が実現されています。

2 施策の方向と施策

1) 多様なニーズに対応した子育て支援

子育て家庭の多様なニーズに対応した保育サービスの充実を図ります。

また、職業生活と家庭生活との両立に資するよう、放課後児童クラブ^{<注6>}やファミリー・サポート・センター^{<注7>}等の運営を支援します。

- ① 待機児童解消に向け、保育の需要見込みに対応した施設整備や保育士確保対策を市町と連携して進めます。
- ② 子育て家庭の多様なニーズに対応した、延長保育や病児保育等の保育サービスの充実を支援します。
- ③ 幼児教育と保育の機能を併せもつ認定こども園の整備を支援します。
- ④ 子の小学校入学後も引き続き働き続けられるよう、放課後の遊びや生活の場を提供する放課後児童クラブ等の運営を支援します。

- ⑤ 地域における子育ての相互援助活動として行われるファミリー・サポート・センターの運営を支援します。
- ⑥ 育児に関する相談指導、情報提供、子育てサークルの育成活動に取り組む地域子育て支援拠点を支援します。
- ⑦ 子育て支援に従事する職員の処遇改善を図る取組を支援します。

2) 男性の育児参画の推進

働く場で育児休業等の制度利用が進むなど、男性が子育てに参画しやすくなる環境づくりを推進するとともに、パタニティ・ハラスメント^(注3)の防止に向けた取組を促進します。

- ① 啓発等の取組を通じて、男性の育児参画に係る機運の醸成を図ります。
- ② 仕事と子育てを両立している男性を応援する取組を行います。
- ③ 働く場において男性の育児参画を妨げるパタニティ・ハラスメントの防止に向けた啓発を促進します。

3) 介護を支援する環境の整備

介護離職を防止し仕事と介護の両立につなげるため、介護サービスの充実を図ります。また、介護に関する制度の周知や相談・支援体制の整備を促進します。

- ① 特別養護老人ホーム等の施設整備や在宅サービスの充実を市町と連携して進めます。
- ② 介護に関するさまざまな情報を積極的に提供します。
- ③ 介護保険に関する苦情・相談の実施に対する支援を行います。
- ④ 介護に従事する職員の資質向上に取り組むとともに、処遇改善を図る取組を支援します。

<注6> 放課後児童クラブ：保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校等に通う児童に、遊びや生活の場を提供するものをいう。「学童保育」とも称される。

<注7> ファミリー・サポート・センター：地域において、子どもの預かりの援助を行いたい者と援助を受けたい者からなる会員組織のことをいう。保育所への子どもの送迎、保育所の開始前や終了後の子どもの預かりなどのサービスがある。

(注3) パタニティ・ハラスメント：3頁欄外参照

基本方向Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備

基本施策
Ⅱ-I

政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

1 めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 社会のあらゆる分野において女性の指導的地位に占める割合が大きく向上しています。
- ◆ 男女が社会の対等な構成員として、政策・方針決定過程に共に参画し、活動し、責任を担う社会づくりが進められています。
- ◆ 男女共同参画を阻害している制度や慣行が見直され、地域活動に男女が共に参画しています。

【働く場】

- ◆ 男女の区別なく職域拡大が図られ、管理職等の指導的地位に占める女性の割合が大きく向上しています。

2 施策の方向と施策

1) 県の審議会等委員への女性の参画

県の政策・方針決定過程への男女共同参画を進めるため、審議会等委員への女性の参画を促進します。

また、女性の人材情報の整備を進めるとともに、女性リーダーの育成を促進します。

- ① 「男女共同参画の視点で進める三重県附属機関等への委員選任基本要綱」等を活用しつつ、女性委員の割合が増えるよう計画的に取り組みます。
- ② 委員構成の見直し、団体推薦等による女性委員の登用、公募委員制の拡大等、男女が参画しやすい仕組みづくりを進めます。
- ③ 個人情報の保護に配慮しつつ、女性の人材情報の整備を行うとともに、その情報を提供します。

2) 県における女性職員等の登用

平等取扱の原則と成績主義の原則に留意しつつ、女性の採用、管理職等への登用、職域の拡大を計画的に進めます。

そのため、能力開発の研修を実施するとともに、管理職等に対しては、人材育成のための研修を充実します。

- ① 職員採用試験受験者に女性が増えるよう、仕事と家庭の両立を支援する各種制度の紹介等の情報提供を行います。
- ② 女性職員の積極的な登用の方針を明確にするとともに、その登用状況について公表します。
- ③ 職員の個性と能力が十分発揮できるよう、採用から管理職登用に至る各ステージに応じて多様な能力開発の研修を計画的に実施します。
- ④ 企画・事業部門をはじめとする幅広い職務を経験できる職への配置を行い、女性職員の管理職への登用に向けた育成を図ります。
- ⑤ 管理職等に対し、性別にとらわれない人材の育成、活用を進めるための研修を実施します。

3) 市町等への働きかけ

市町における政策・方針決定過程への女性の参画が進むよう働きかけるとともに、人材育成、取組事例の紹介、男女共同参画推進のための計画策定支援等、市町の状況に応じた支援を行います。

また、企業、団体、教育・研究機関等の自主的な取組が進むよう働きかけるとともに、その支援を行います。

- ① 市町における政策・方針決定過程への男女共同参画について、理解が進むよう積極的に働きかけるとともに、人材育成、取組事例の紹介、男女共同参画推進のための計画策定の助言等、市町の状況に応じた支援を行います。
- ② 県および市町の審議会等委員に占める女性の割合の状況等について、情報を提供します。
- ③ 企業、団体、教育・研究機関等に対して、方針決定の場における男女共同参画の推進に関する自主的な取組が進むよう働きかけます。

基本方向Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備

基本施策
Ⅱ-Ⅱ

男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

1 めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 固定的な性別役割分担意識や性差による偏見が解消され、男女共同参画意識が広く県民に浸透しています。
- ◆ 学校等において男女共同参画に関する教育を受ける機会が保障されるとともに、性別に関わりなく、一人ひとりが社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力を育てる進路・就職指導が行われています。
- ◆ 生涯を通じて男女共同参画に関する学習環境が提供され、阻害する要因となっている社会制度や慣行が大きく見直されています。

【家庭】

- ◆ 家庭内で男女共同参画の大切さが共有され、協力しあう家族の形態が次世代に受け継がれています。

【働く場】

- ◆ 男女が共に仕事と生活を両立できる環境の実現に向けた機運が、職場内で醸成されています。
- ◆ 企業等において、研修や学習が十分行われることで、経営者や管理職の多くを占める男性の意識改革が図られています。併せて、長時間労働や転勤を前提とした男性中心型労働慣行が大きく見直されています。

2 施策の方向と施策

1) 男女共同参画に関する広報・啓発の充実

男女共同参画を阻害する社会制度、慣行等が見直されるよう、さまざまな機会や手段・媒体を活用した広報・啓発活動を展開し、男女共同参画意識の普及を図ります。

特に、長時間労働や転勤を前提とした男性中心型労働慣行が見直され、家事・育児や介護への男性の参画が促進されるよう、啓発を行います。

- ① 広報紙、新聞、テレビ、ラジオ、インターネット等多様なメディアを活用し、男女共同参画意識の普及を図ります。
- ② メディアに対して、男女共同参画の視点に立った表現について理解を求めるとともに、メディアの自主的な取組が促進されるよう努めます。
- ③ メディア・リテラシー^{<注8>}を高める教育の充実を図ります。
- ④ 性別による固定的役割分担にとらわれない多様な生き方が社会に浸透するよう、男女共同参画の視点に立った広報・啓発を行います。
- ⑤ 働く場における男女共同参画に関する男性の理解の促進や、経営層への意識の醸成を図るため、企業等に対する広報・啓発活動を展開します。

2) 学校等における男女共同参画教育の推進

一人ひとりの個性や能力を伸ばす教育を行う中で、児童生徒が男女共同参画について理解し実践できるよう、学校教育等における男女共同参画教育・学習の充実を図ります。

また、進学や就職においても、男女共同参画の視点をふまえた指導を行います。

- ① 教職員が男女共同参画の理念を理解し、意識を高め、教育に反映できるよう体系的な研修を計画的に実施します。
- ② 男女共同参画の視点に立った教育を推進するための教材を充実します。
- ③ 各教科において、自己の在り方生き方や家庭生活、社会参画について、児童生徒が自ら考える機会を提供するとともに、家庭生活を営むために必要な知識や技術等を学習する教育を行います。
- ④ 学校行事、PTA活動等を活用して、保護者や地域に男女共同参画の理念をさらに広げていくよう取組を推進します。
- ⑤ 性的指向^{<注9>}や性同一性障害^{<注10>}等を理由として困難な状況に置かれている人びとに対する理解を深めるための教育を推進します。
- ⑥ 児童生徒の社会的・職業的自立に必要な能力・態度を育成するために、発達段階に応じた系統的なキャリア教育を進めます。
- ⑦ 理工系分野に関する固定的な性別役割分担意識をなくし、進路選択に資するさまざまな情報を提供することができるよう、教育の充実を図ります。

3) 生涯を通じた学習機会の充実

県民が生涯を通じて、身近な地域で男女共同参画について学習できるよう、その機会を充実します。

また、地域で男女共同参画を進めるリーダーの人材を育成します。

- ① 社会教育に携わる人びとに対する研修の場を設け、地域の教育力の向上を図ります。
- ② 地域で男女共同参画を推進する核となるリーダーを養成します。
- ③ 男女が社会のあらゆる分野における活動に主体的に参画することができるよう、一人ひとりが本来持っている力を引き出すための学習の機会を提供します。

4) 国際的な動きへの対応と活動支援

男女共同参画に関する国際社会の動向についての理解を深めるため、積極的に情報を収集、発信します。

また、男女共同参画の視点から多文化共生の社会づくりをめざす活動を支援します。

- ① 男女共同参画に関する国際的な取組等について、情報収集し、県民に発信するとともに、県の施策に反映するよう努めます。
- ② 男女共同参画の視点に配慮しながら、文化的背景の異なる人びとが、互いの文化の違いを認め合い、対等な関係のもとで、地域社会を一緒に築いている多文化共生社会の構築を進めます。

<注8> メディア・リテラシー：メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のことをいう。

<注9> 性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。

<注10> 性同一性障害：出生時に割り当てられた性別とは異なる性の自己認識を持つために、自らの身体的性別に持続的な違和感を持ち、自己認識に致する性別を求め、時には身体的性別を自己認識する性別に近づけるために医療を望むことさえある状態をいう。「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」では、「生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別（以下「他の性別」という。）であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的および社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識および経験を有する人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が致しているもの」を性同一性障害者と定義している。

基本方向Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境の実現

基本施策
Ⅲ-I

家庭・地域における男女共同参画の推進

1 めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 男女が共に積極的に地域活動に参画し、子育て、介護、防災活動等について互いに支え合う地域づくりが進められています。
- ◆ 自治会等の地域に根差した組織・団体における女性の参画が進むとともに、高齢者や障がい者、外国人等の多様な住民が暮らしやすい社会が実現しています。

【家庭】

- ◆ 家族が互いに尊重しあい、一人ひとりがその一員としての責任を果たしながら、協力しあっています。

2 施策の方向と施策

1) 家庭、地域、職場におけるバランスのとれた生活への支援

男女が、地域の一員としての責任を果たしながら、自己の選択により、家庭、地域、職場等においてバランスのとれた生活を送ることができるよう支援します。

- ① 日々の生活における大きな基盤である家庭の大切さについて、社会的気運を高めるための啓発を行います。
- ② 家庭、地域、職場におけるバランスのとれた生活への支援につながる啓発を行います。
- ③ 育児・介護休業制度等の仕事と家庭の両立支援制度を活用するよう啓発を進めます。
- ④ 認知症の方やその家族が安心して暮らせるよう、専門相談を充実するとともに、地域における支援体制の構築を図ります。

2) 地域活動における男女共同参画の促進

地域において男女共同参画を阻害している慣行の見直しを促進し、男女が共に参画し、相互に助け合うことができる地域社会づくりを支援します。

- ① 自治会等の地域における方針決定の場への参画に必要な知識・技術の習得、向上を支援します。
- ② 住民や市町等の協働により、地域における男女共同参画が促進されるよう啓発を行います。
- ③ 子ども・子育て家庭を支え合う地域社会づくりのためのネットワークを構築し、企業や団体と連携して次世代育成を応援する取組を進めます。
- ④ NPO、ボランティア活動を一層活発化させるための情報提供、相談、地域のネットワークづくりへの支援、人材育成のための研修等を行います。

3) 男女共同参画の視点に立った防災活動の推進

防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るとともに、避難所運営等の地域防災活動において女性の視点が反映されるよう取り組みます。

- ① 防災会議等の政策・方針決定過程に女性の参画が進むよう取り組みます。
- ② 地域防災の要となる消防団や自主防災組織に女性が参画しやすくなるための取組を進めます。
- ③ 避難所運営に女性の視点が反映されるよう、運営マニュアル策定に関する支援を行います。
- ④ 本県と三重大学が共同で設置した「みえ防災・減災センター」において、防災人材の育成を図るとともに、啓発や調査研究を行います。



基本方向Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境の実現



生涯を通じた男女の健康と生活の支援

1 めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 男女が生涯にわたって健康でいきいきと暮らせる社会が形成されています。
- ◆ 男女が共に将来のライフデザインを描き、妊娠・出産等に関する希望がかなう社会づくりが進められています。
- ◆ さまざまな生活上の困難に直面する人びとに対して、安心して暮らせる社会の実現に向けた取組が十分行われています。特にひとり親家庭へのきめ細やかな支援が行われ、次世代を担う子どもを育む環境が実現できています。

【家庭】

- ◆ 家庭内で健康の大切さが共有され、一人ひとりが主体的に健康の管理、保持、増進に取り組んでいます。

【働く場】

- ◆ 企業等において働く人びとの健康の保持や増進への取組が行われ、一人ひとりの状態に応じた配慮が十分行えています。

2 施策の方向と施策

1) 生涯にわたる健康の管理・保持・増進の支援

ライフステージに対応した健康づくりの取組を進め、生涯にわたる男女の健康を支援します。

- ① 県民一人ひとりの健康づくりを支援するため、市町や関係団体、NPO等との協働により、普及啓発、環境の整備等を計画的に推進します。
- ② 乳がん、子宮がん等の検診の受診促進等、女性特有の疾患に対する取組を行い、女性の健康づくりを進めます。

- ③ 性差に応じた的確な医療を受けることができるよう、情報提供や環境づくりを進めます。
- ④ 職場のメンタルヘルス対策が推進されるよう必要な支援を行うとともに、自殺対策についても、計画的に進めます。
- ⑤ 県民の多様化したスポーツニーズに応え、誰もが、いつでも、どこでも、主体的にスポーツに親しめる機会と場所を提供し、健康づくりを進めます。

2) 性と生殖に関する健康支援の充実

性に関する正しい知識の教育や普及のための啓発を行うとともに、安全で安心して子どもを産み育てることができるよう環境整備を行います。

- ① 児童生徒の発達段階をふまえ、性に関する正しい知識等の習得に係る指導の充実を図ります。
- ② 避妊、性感染症に対する知識等、性に関する正しい情報の普及に向けた啓発を進めるとともに、妊娠・出産や不妊に関する医学的知識の習得が図られるよう、思春期の児童生徒や学生に対する学習機会の場を提供します。
- ③ 妊娠時から出産・育児に至るまで切れ目のない支援体制を構築し、地域の実情に応じた多様な支援を行います。また、周産期医療^{※11}についても体制の充実を図ります。
- ④ 不妊の悩みを抱える男女に対して、治療に関する情報提供を行うとともに、治療費の助成や不妊専門相談を実施し、経済的・精神的負担の軽減を図ります。
- ⑤ 地域において安全で安心して子どもを産み育てることができるよう、産婦人科医師や小児科医師の確保等、体制整備を促進します。また、産婦人科医師との連携を進めるなどして助産師の活用促進を図ります。

3) 自立のための生活支援

ひとり親世帯等に対する貧困防止の対策を進めるとともに、高齢者、障がい者、性同一性障害^{※10}等、さまざまな生活上の困難に直面する人びとに対する支援を充実します。

- ① 障がい者の職業訓練を実施し、一般就労に向けた支援を行うとともに、地域で生活できるよう暮らしと生活の場の確保を図ります。
- ② 若年層の安定的な就労や高齢者の就労機会の拡大に向けた支援を行います。
- ③ 母子・父子家庭に対する就業支援や子育て支援、経済的支援等を計画的に推進し、ひとり親世帯の貧困等からの自立を支援します。
- ④ 高齢者の見守り等に関する市町や住民等の取組を支援し、地域での支え合いの体制づくりを促進します。

- ⑤ ニート、引きこもり等困難な状況に置かれた若者の自立に向けた取組を推進します。
- ⑥ 性的指向^{<注9>}や性同一性障害等を理由として困難な状況に置かれている人びとに対する支援につながるよう、啓発や相談を行います。

4) 自立を促進する環境の整備

高齢者や障がい者、外国人住民等が安全で安心して暮らすことができるよう、生活環境等の整備を推進します。

- ① 県内の官公庁施設や商業施設等、不特定多数の人が利用する公共的施設において、段差の解消や階段の手すり設置等のバリアフリー化を推進します。
- ② 「パーソナルバリアフリー基準^{<注12>}」に基づき、観光施設や宿泊施設等のバリアフリー化を推進し、高齢者や障がい者、外国人も安心して訪問できる観光地づくりを進めます。
- ③ 障がいの有無に関わらず希望する学校に通学できるよう、学校施設のバリアフリー化を推進します。
- ④ ユニバーサルデザイン^{<注13>}の視点に立ったまちづくりを進めます。
- ⑤ 男女が多様な活動に参加しやすいよう、託児サービスの提供の取組を進めます。
- ⑥ 高齢者等が悪質商法をはじめとする消費者被害に遭わないよう、研修会の実施や情報提供等の対策を推進します。
- ⑦ 外国人住民が安心して適切な医療を受けられるよう、医療通訳の人材育成を行うなど、医療通訳制度の定着に向けて取り組みます。

<注11> 周産期医療：周産期とは、妊娠22週から生後7日未満までの期間をいい、出産時を含む出産前後の時期を意味する用語。広義には胎児期と新生児期をあわせた時期のことをいう。また、周産期医療とは、周産期の妊産婦および胎児・乳児に対する医療のことで、周産期の期間は母子とも異常が生じやすいために、突発的な緊急事態に備えて産科、小児科双方からの総合的な医療体制が必要であり、周産期医療と表現されている。

<注12> パーソナルバリアフリー基準：バリア（障壁）の基準は段の高さや施設の有無ではなく、障がいの種類や程度により人ひとり異なるという考え方のことをいう。

<注13> ユニバーサルデザイン：障がいの有無や年齢、性別等に関わらず、最初からできるだけ多くの人が利用可能であるように施設、製品、制度等をデザインすることをいう。また、今日では、情報、サービスを含む「全ての人が生活しやすい社会のデザイン」といった、より広い概念として使われている。

<注9> 性的指向：36頁欄外参照

<注10> 性同一性障害：36頁欄外参照

基本方向Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境の実現

基本施策
Ⅲ-Ⅲ

男女共同参画を阻害する暴力等への取組

1 めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 配偶者等からの暴力をはじめとするあらゆる暴力を許さないという意識が社会全体に浸透しています。特に被害の多くを占める女性に対する暴力について、その防止に向けた相談・支援体制が確立されています。
- ◆ 男女間等で暴力を伴わない人間関係を構築する教育が推進され、若年層における交際相手からの暴力のない社会づくりが進められています。

【家庭】

- ◆ 配偶者等や親からの暴力が根絶され、家族が互いにその人格を尊重しあって生活できる環境が実現しています。

【働く場】

- ◆ 働く場において、セクシュアル・ハラスメントをはじめとするさまざまなハラスメントは人権侵害であるという意識が定着し、働く男女が互いの人格を尊重して、対等な関係づくりができています。

2 施策の方向と施策

1) 関係機関の連携による支援体制等の整備

配偶者等からの暴力を許さないという意識の浸透を図るため、性別に基づく暴力や性的いやがらせ等についての実態を把握するとともに、啓発を行います。

また、被害の潜在化を防ぐため、相談支援窓口の周知徹底を図るとともに、相談支援体制を充実し、関係機関の連携強化等により、切れ目のない被害者支援を進めます。

- ① 関係機関相互の連携組織を通じて、発見、通報のための環境づくり、相談、援助体制の強化を図ります。

- ② 関係機関と連携して、犯罪被害者やその家族に対する支援を行います。
- ③ あらゆる暴力を許さない社会意識を醸成するため、各種広報手段を活用して相談窓口や支援制度等の周知・啓発を図ります。
- ④ 性別に基づく暴力や性的いやがらせ等についての実態を把握するため、調査を実施します。
- ⑤ 相談機関および関係機関の職員に対して専門性を高めるための研修や二次被害を防止するための研修を実施します。
- ⑥ 被害者の安全と意思をふまえ、加害者の検挙、指導・警告等の措置を行います。
- ⑦ 加害者更生プログラム^{※14}について、再発防止のため、国等における調査研究状況の把握に努め、有効性も勘案し、施策への反映を検討します。
- ⑧ セクシュアル・ハラスメントが人権侵害であるという観点から、その防止について啓発を行います。
- ⑨ 行政機関や学校等教育機関において、セクシュアル・ハラスメントのない職場環境、教育環境づくりを進めます。

2) 配偶者等からの暴力の防止に係る対策の推進

保健・福祉・医療・警察等関係機関の連携を図り、市町をはじめとした各地域における配偶者等からの暴力防止対策の推進を図ります。

また、一時保護委託等の被害者の保護体制、その後の心理的支援をはじめとする自立支援のための体制づくりを進めます。

- ① 配偶者暴力相談支援センター（女性相談所）において、プライバシー保護に十分配慮しながら相談や心理的支援、被害者およびその家族の一時保護、情報提供、通訳体制等の機能を充実させるとともに、総合的な調整機能を強化します。
- ② 配偶者暴力相談支援センター（女性相談所）、警察、医療機関、市町等関係機関相互の通報連絡体制を強化し、被害者の安全確保を図りながら、必要に応じて一時保護、施設入所等の支援、加害者対応を行います。
- ③ 配偶者等からの暴力の被害者が、相談・支援先の情報を容易に入手できるよう周知を図ります。
- ④ 児童虐待に関して、福祉事務所、児童相談センター、警察等、関係機関相互の連携を強化し、配偶者等からの暴力との関連性をふまえた総合的な対応を実施するとともに、被害者等の自立支援を行います。
- ⑤ 相談機関の相互の調整を図りながら、研修、情報交換等を行い、各相談窓口の機能強化につなげます。

- ⑥ 関係機関と連携して若年層におけるデートDV^(注8)の相談体制の整備を進めるとともに、若年層を対象とした啓発等の取組を推進します。

3) 性犯罪、性暴力、ストーカー対策等の推進

性犯罪、性暴力、ストーカー等に対する対策を推進します。
特に性犯罪や性暴力の被害者が早期に心身の回復を図れるよう、総合的に支援します。

- ① 犯罪被害者等早期援助団体が行う犯罪被害者やその家族等へのサポート等の活動を支援します。
- ② 関係機関・団体等と連携したワンストップの相談窓口により、性犯罪や性暴力の被害者が早期に心身の回復を図れるよう支援します。
- ③ 犯罪のない安全で安心な社会をめざし、子どもや女性の安全の確保等の取組を進めます。
- ④ 性犯罪、ストーカー等についての取締りを徹底するとともに、被害者の立場に十分配慮しつつ、相談・保護に努めます。
- ⑤ 性犯罪等の女性被害者に対して、「女性被害捜査員」の対応が可能となるよう、継続的な育成を図ります。



<注14> 加害者更生プログラム：配偶者等に対する暴力の加害者の更生に向けたプログラムのことをいう。
国の第4次男女共同参画基本計画においては、加害者の更生に関する取組として、「地域社会内での加害者更生プログラムについて、民間団体の取組も含めた実態を把握し、プログラムを実施する場合の連携体制の構築も含め、その在り方について検討する。」とされている。

(注8) デートDV：14頁欄外参照

第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版)

第4章

計画の推進

1) 県の推進体制の充実と率先実行

男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、体制を充実するとともに、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職員の理解を深めます。

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進めます。

- ① 知事を議長とする庁内推進組織の三重県男女共同参画推進会議を活用し、男女共同参画施策を総合的かつ効果的に推進します。
- ② 次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の進捗管理を行います。
- ③ 男女が共に働きやすい職場づくりを進めるとともに、女性の活躍を応援する職場風土づくりを県が率先して進めます。
- ④ セクシュアル・ハラスメント等について、外部委託した職員向け相談窓口等の周知に努めるとともに、防止のための研修を実施します。
- ⑤ 男女共同参画に関する県の施策について、相談体制を明確にし、適切な対応を行います。

2) 男女共同参画に関する実施計画の策定および進行管理

第2次基本計画の着実な推進を図るため、実施計画を策定します。

また、施策の実施状況を記載した年次報告書を作成し、第2次基本計画および実施計画の進行管理を行います。

- ① 施策の目標と事業の推進方向を明らかにするとともに、その計画的な推進を図るため、期間を定めて実施計画を策定します。
- ② 各部局において男女共同参画を重要な課題としてとらえ、男女共同参画に関する施策の進行管理等を行います。
- ③ 男女共同参画に関する施策の進捗状況を明らかにするため、三重県男女共同参画年次報告書を毎年1回作成し、議会に報告するとともに公表します。
- ④ 男女共同参画に関する県民の意識や生活について、定期的に調査し、施策への反映に努めるとともに、調査結果を公表します。

3) 三重県男女共同参画審議会による施策評価の実施等

三重県男女共同参画審議会を設置し、施策の実施状況について評価を行うとともに、知事への提言を行います。

- ① 男女共同参画に関する施策の実施状況や効果について、外部的視点からの評価を行うため、必要に応じ三重県男女共同参画審議会によるヒアリング等を実施し、検証を行います。
- ② 男女共同参画の推進に関する重要な事項に関して提言書を作成し、知事に意見を述べます。

4) 市町等との協創

各市町で男女共同参画や女性の活躍に関する推進体制が整備され、施策が計画的に推進されるよう必要な支援を行います。

また、教育機関や企業・団体等と連携し、男女共同参画や女性の活躍推進につながる取組を協働して行います。

- ① 市町の主体性に配慮しつつ、男女共同参画施策の推進、条例や計画策定等に対する支援を行います。
- ② 市町の主体性に配慮しつつ、女性の活躍に関する計画策定等に対する支援を行います。
- ③ 国、都道府県、市町、企業、団体等の情報を収集・整理し、県民等に提供します。
- ④ 市町との連携・協働が進むよう、担当職員に対する情報提供や研修の場を設けます。
- ⑤ 高等教育機関と協働して、男女共同参画や女性の活躍に資する取組を行います。
- ⑥ 企業等と連携して、男女共同参画や女性の活躍につながる取組を推進します。

5) 男女共同参画センター「フレンテみえ」の機能の充実

県の男女共同参画を進める拠点として、常に先駆的な取組に努めるとともに、情報発信、研修学習、相談、調査研究、参画交流等機能の充実を図ります。

また、県内の男女共同参画センターや市町のほか、国、企業、関係機関等と連携・協働しながら取組を進めます。

- ① 男女共同参画に関する書籍、データ、資料や県内市町施策、県民活動等に関する情報を広く収集し、情報コーナーによる展示や、ホームページ、SNS^{<注1>}、広報誌等多様なメディアを活用した情報提供を進めます。
- ② 県民ニーズの把握に努め、幅広い参加が得られるよう、多様な研修・講座を実施します。
- ③ 時代に応じ変化する、多様な今日的課題をもとにした研修・講座を実施し、県民の意識の醸成、社会で積極的に活躍する人材育成を図ります。
- ④ 相談者が性別にとらわれず自分らしく生きていくために、さまざまな悩みや問題について相談に応じます。
- ⑤ 男女共同参画社会の実現に向けて必要な課題について調査研究を行うとともに、NPO、各種団体等が行う調査研究活動を支援します。
- ⑥ NPO、各種団体、企業、グループ等の活動を支援するとともに、交流機会や場の提供、協働を進め、男女共同参画を進めるための課題解決に向けて行動するきっかけづくりやネットワークづくりを支援します。



Women in Innovation Summit (WIT) 2016 共同宣言

<注1> SNS : 26頁欄外参照

参考資料

- 諮問書……………50
- 答申書……………51
- 策定経過……………52
- 三重県男女共同参画審議会の開催状況……………53
- 男女共同参画・女性活躍に関する
法律・条例・計画関係図……………54
- 計画の体系図……………55
- 三重県男女共同参画審議会委員名簿……………56
- 男女共同参画に関するあゆみ（年表）……………57
- 三重県男女共同参画推進条例……………60
- 男女共同参画社会基本法……………64
- 女性の職業生活における活躍の推進に
関する法律……………69

諮問書

環生第05-17号

三重県男女共同参画審議会

第2次三重県男女共同参画基本計画の変更について、三重県男女共同参画推進条例（平成12年三重県条例第73号）第8条第4項の規定に基づき、貴審議会の意見を求めます。

平成28年5月17日

三重県知事 鈴木 英敬

（諮問理由）

三重県では、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、平成23年3月に計画期間を10年間とする第2次三重県男女共同参画基本計画を策定し、一人ひとりが性別にかかわらず自立した個人としてその個性と能力を十分発揮できる社会の実現に向け、さまざまな取組を進めてきました。

この間、国においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成27年9月に施行されるとともに、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ました。

このような国の動きに加え、少子高齢化の一層の進展や女性の活躍に関する関心の高まりなど、計画策定以降の社会経済情勢の変化をふまえて、同基本計画の変更を平成28年度に行い、女性活躍推進法に基づく県推進計画と一体の計画として策定することとしています。

このため、貴審議会に意見を求めるものです。

答 申 書

平成29年1月6日

三重県知事 鈴木 英敬 様

三重県男女共同参画審議会
会長 小川 眞里子

「第2次三重県男女共同参画基本計画」の変更について（答申）

平成28年5月17日付け環生第05-17号で諮問のありましたことについては、当審議会における審議の結果、妥当であると判断し計画の変更に同意します。

なお、男女共同参画社会の実現には、当基本計画の着実な実行はもとより、既に積極的に取り組んでいる働き方改革をはじめ、社会の多様性と活力を高める観点に立脚した県政運営も重要であることから、引き続き知事の強力なリーダーシップのもと関連諸施策の一層の推進を期待します。

「第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版)」策定経過

	県議会	男女共同参画審議会	庁内
5月		第1回審議会(5/17) ★諮問	男女共同参画推進会議幹事会 ○改定方針説明(5/12)
6月	常任委員会(6/21) ○改定方針説明		第2次基本計画に関する成果と課題
7月		素案審議 第2回部会(7/25・22・26) 第2回審議会(8/8)	
8月		中間案審議 第3回部会(8/30・31・9/2) 第3回審議会(9/16)	共通幹事会(8/1) ・素案(意見照会) 庁内各課からの素案に対する意見集約
9月			中間案の確認
10月	常任委員会(10/5) ○中間案報告	パブリックコメント - 10/7~11/7 -	
11月		最終案審議 第4回部会(11/21・28・22) 第4回審議会(12/6)	最終案の確認
12月	常任委員会(12/12) ○最終案報告		
1月		★答申(1/6)	男女共同参画推進会議幹事会 ○基本計画案説明(1/10) 男女共同参画推進会議(1/13) ○基本計画案検討(承認)
2月	定例会 2月定例会議 ○議案上程(2/15)		
3月	常任委員会(3/10) ○議案審査 定例会 2月定例会議 ○採決(3/21)		

三重県男女共同参画審議会の開催状況 - 基本計画改定関係 -

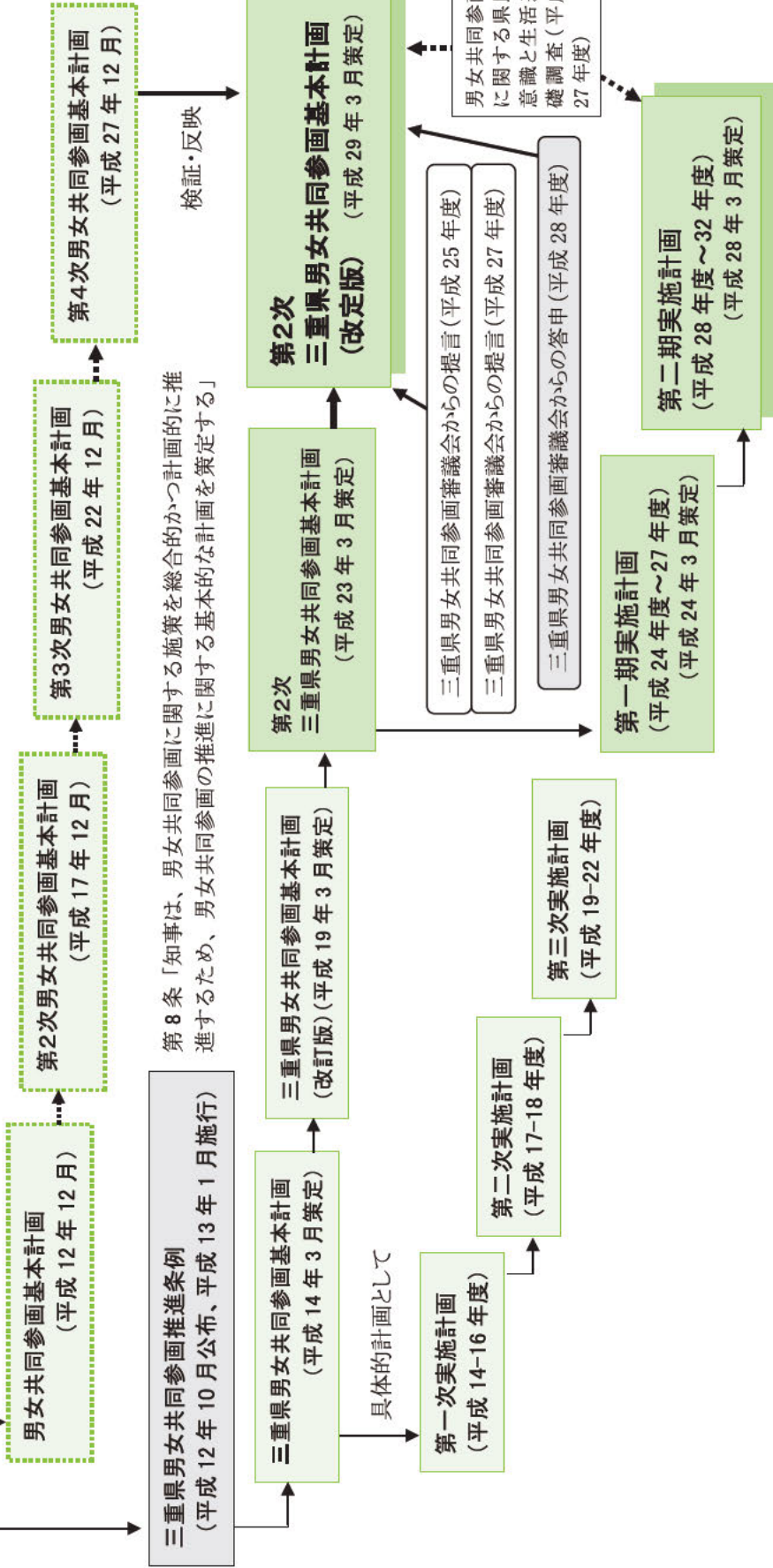
回	開催年月日	内容
第1回審議会	平成28年5月17日	○県から審議会へ諮問
第2回第2部会	平成28年7月22日	○計画の体系の変遷について ○現行計画の課題について ○改定計画の方向性および体系案について ○素案(第2部会所管分)について
第2回第1部会	平成28年7月25日	○計画の体系の変遷について ○現行計画の課題について ○改定計画の方向性および体系案について ○素案(第1部会所管分)について
第2回第3部会	平成28年7月26日	○計画の体系の変遷について ○現行計画の課題について ○改定計画の方向性および体系案について ○素案(第3部会所管分)について
第2回審議会	平成28年8月8日	○改定計画の方向性および体系案について ○女性活躍推進計画に位置づける施策について ○第2回部会審議をふまえた素案の内容について
第3回第1部会	平成28年8月30日	○計画の重点事項について ○中間案(第1部会所管分)について
第3回第2部会	平成28年8月31日	○計画の重点事項について ○中間案(第2部会所管分)について
第3回第3部会	平成28年9月2日	○計画の重点事項について ○中間案(第3部会所管分)について
第3回審議会	平成28年9月16日	○第3回部会審議等をふまえた中間案の内容について ○今後のスケジュール(パブリックコメント等)について
第4回第1部会	平成28年11月21日	○パブリックコメントの概要等について ○グラフおよび用語解説について ○最終案(第1部会所管分)について
第4回第3部会	平成28年11月22日	○パブリックコメントの概要等について ○グラフおよび用語解説について ○最終案(第3部会所管分)について
第4回第2部会	平成28年11月28日	○パブリックコメントの概要等について ○グラフおよび用語解説について ○最終案(第2部会所管分)について
第4回審議会	平成28年12月6日	○第4回部会審議等をふまえた最終案の内容について
答申	平成29年1月6日	○審議会から県に答申

男女共同参画・女性活躍に関する法律・条例・基本計画・実施計画・関係図

男女共同参画社会基本法
- 平成11年6月公布・施行 -

第9条「地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその地方公共団体の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する」

第14条「都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、都道府県男女共同参画計画を定めなければならない」



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 平成27年9月公布・施行(平成28年4月完全施行) -

第6条-抜粋-「都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を定めるよう努める」

第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版) 体系図

目標	基本方向	基本施策	施策の方向	※下線付きは女性活躍推進計画に位置づける項目	
男女共同参画社会の実現	I 職業生活における女性活躍の推進	I-I 雇用等における女性活躍の推進	1) <u>女性活躍推進の機運醸成</u> 2) <u>男性中心型労働慣行の見直しと働き方改革の促進</u> 3) <u>仕事と生活の調和の推進</u> 4) <u>雇用環境の整備</u> 5) <u>女性の再就職支援</u>		
		I-II 農林水産業、商工業等に係る自営業における女性活躍の推進	1) <u>方針決定の場への女性の参画促進</u> 2) <u>女性が働きやすい環境の整備</u> 3) <u>家族的経営における働きの評価と仕事と生活の調和の推進</u> 4) <u>起業家等に対する支援</u>		
		I-III 仕事と子育て等の両立できる環境整備の推進	1) <u>多様なニーズに対応した子育て支援</u> 2) <u>男性の育児参画の推進</u> 3) <u>介護を支援する環境の整備</u>		
		II 男女共同参画を推進するための基盤の整備	II-I 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	1) <u>県の審議会等委員への女性の参画</u> 2) <u>県における女性職員等の登用</u> 3) <u>市町等への働きかけ</u>	
			II-II 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進	1) <u>男女共同参画に関する広報・啓発の充実</u> 2) <u>学校等における男女共同参画教育の推進</u> 3) <u>生涯を通じた学習機会の充実</u> 4) <u>国際的な動きへの対応と活動支援</u>	
			III 男女が安心して暮らせる環境の実現	III-I 家庭・地域における男女共同参画の推進	1) <u>家庭、地域、職場におけるバランスのとれた生活への支援</u> 2) <u>地域活動における男女共同参画の促進</u> 3) <u>男女共同参画の視点に立った防災活動の推進</u>
		III-II 生涯を通じた男女の健康と生活の支援		1) <u>生涯にわたる健康の管理・保持・増進の支援</u> 2) <u>性と生殖に関する健康支援の充実</u> 3) <u>自立のための生活支援</u> 4) <u>自立を促進する環境の整備</u>	
		III-III 男女共同参画を阻害する暴力等への取組		1) <u>関係機関の連携による支援体制等の整備</u> 2) <u>配偶者等からの暴力の防止に係る対策の推進</u> 3) <u>性犯罪、性暴力、ストーカー対策等の推進</u>	
			計画の推進		1) <u>県の推進体制の充実と率先実行</u> 2) <u>男女共同参画に関する実施計画の策定および進行管理</u> 3) <u>三重県男女共同参画審議会による施策評価の実施等</u> 4) <u>市町等との協創</u> 5) <u>男女共同参画センター「フレンテみえ」の機能の充実</u>

三重県男女共同参画審議会委員名簿

(敬称略 五十音順)

委員任期：平成27年3月16日～平成29年3月15日（第8期）

委員氏名	所属等	備考
伊藤公則	日本労働組合総連合会三重県連合会副事務局長	
上山千秋	富士電機ITソリューション株式会社 中部事業本部三重支店 支店長付	
小川眞里子	三重大学名誉教授	会長
神長唯	四日市大学総合政策学部准教授	
川北睦子	株式会社Eプレゼンス代表取締役	
北川孝子	農村女性アドバイザー	
佐伯富樹	三重大学名誉教授	副会長
杉山直義 (山川和義)	三重短期大学法経科准教授	H28. 4. 7から (H28. 4. 6まで)
土屋邦恵	公募委員	
刀根真紀	松阪市人権・男女共同参画推進課男女共同参画室長	
富田昌弘	三重大学大学院工学研究科教授	
中嶋豊	法律事務所決断サポート代表	
永見桂子	三重県立看護大学教授	
西口晶子	津市立南立誠小学校長	
朴恵淑	三重大学人文学部教授	
濱口和美	男女共同参画グループTOC5リーダー	
浜田吉司	株式会社マサグループ本社代表取締役社長	
森徹雄	社会福祉法人伊賀昴会管理者	
山賀睦夫 (神田賢)	NHK津放送局副局長	H27. 6. 25から (H27. 6. 24まで)
山本千穂	公募委員	

男女共同参画に関するあゆみ（年表）

年	国連等	国	三重県
1975年 (S50)	・国際婦人年（目標：平等、発展、平和） ・国際婦人年世界会議（第1回世界女性会議：メキシコシティ）開催「世界行動計画」採択	・総理府に婦人問題企画推進本部設置、婦人問題企画推進会議開催	
1977年 (S52)		・「国内行動計画」策定	・「婦人関係行政推進連絡会議」設置
1979年 (S54)	・国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択		・「三重県婦人対策の方向」（県内行動計画）策定
1980年 (S55)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議（第2回世界女性会議：コペンハーゲン）開催、「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択		
1981年 (S56)		・「国内行動計画後期重点目標」策定	
1985年 (S60)	・「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議（第3回世界女性会議）開催（西暦2000年に向けての）「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「国籍法」改正施行 ・「男女雇用機会均等法」公布 ・「女子差別撤廃条約」批准	・三重県婦人問題推進協議会から「三重県の婦人対策に関する提言」提出
1986年 (S61)		・婦人問題企画推進本部拡充：構成を全省庁に拡大 ・婦人問題企画推進有識者会議開催	
1987年 (S62)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	・「みえの第2次行動計画 アイリスプラン」策定
1990年 (H2)	・国連婦人の地位委員会拡大会期（ウィーン）開催 ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		
1991年 (H3)		・「育児休業法」公布（H4施行）	
1994年 (H6)		・総理府に男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置（政令） ・男女共同参画推進本部設置	・三重県女性センタ 開館
1995年 (H7)	・第4回世界女性会議 平等、開発、平和のための行動（北京）開催「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」の改正（介護休業制度の法制化）	・「みえの男女共同参画推進プラン アイリスプラン21」策定（第3次）
1996年 (H8)		・男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定	
1997年 (H9)		・「男女共同参画審議会設置法」公布、男女共同参画審議会設置（法律） ・「男女雇用機会均等法」改正（女性に対する差別の禁止等） ・「介護保険法」公布（H12施行）	

年	国連等	国	三重県
1998年 (H10)			・アイリス21推進連携会議(7イリスネットワーク)設置
1999年 (H11)		・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「食料・農業・農村基本法」公布・施行	・男女共同参画推進協議会から提言「21世紀の三重県は男女共同参画社会」
2000年 (H12)	・国連特別総会「女性2000年会議：21世紀に向けてのジェンダ平等、開発および平和」(ユ Yok)	・「男女共同参画基本計画」策定	・三重県男女共同参画推進懇話会から提言 ・「三重県男女共同参画推進条例」公布(H13.1.1施行) ・「日本女性会議2000津」開催
2001年 (H13)		・内閣府に男女共同参画会議、男女共同参画局設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(配偶者暴力防止法)」公布、施行 ・第1回男女共同参画週間 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	・三重県男女共同参画審議会設置 ・三重県女性センタを三重県男女共同参画センタに改称
2002年 (H14)		・アフガスタンの女性支援に関する懇談会開催	・「三重県男女共同参画基本計画」策定 ・「三重県男女共同参画基本計画第一次実施計画」策定
2003年 (H15)		・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 ・男女共同参画社会の将来像検討会開催 ・第4回・第5回女子差別撤廃条約実施状況報告審議	・男女共同参画審議会から県事業に対する評価提言(初回) ・男女共同参画年次報告作成(初年)
2004年 (H16)		・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 ・「配偶者暴力防止法」改正(都道府県基本計画策定の義務化等)、「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」策定	
2005年 (H17)	・国連「北京+10」世界閣僚級会合(ユ Yok)	・「第2次男女共同参画基本計画」の策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・「三重県男女共同参画基本計画第二次実施計画」策定
2006年 (H18)	・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催	・「男女雇用機会均等法」改正 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	・「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」策定
2007年 (H19)		・「配偶者暴力防止法」改正(保護命令制度の拡充等)(H20施行) ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	・「三重県男女共同参画基本計画(改訂版)」策定 ・みえチャレンジプラザ開設 ・「三重県男女共同参画基本計画第三次実施計画」策定
2008年 (H20)		・「女性の参画加速プログラム」決定	
2009年 (H21)		・第6回女子差別撤廃条約実施状況報告審議 ・「育児・介護休業法」改正	・「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」第2次改定

年	国連等	国	三重県
2010年 (H22)	・国連「北京+15」記念会合(ユヨク)	・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」策定	
2011年 (H23)	・UN Women(ジェンダ平等と女性のエンパワメントのための国連機関)正式発足	・「次世代育成支援対策推進法」改正施行	・「第2次三重県男女共同参画基本計画」策定(3月) ・「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」第3次改定(3月)
2012年 (H24)	・国連「自然災害におけるジェンダ平等と女性のエンパワメント」決議案採択(日本提案)	・「育児・介護休業法」改正全面施行 ・「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～策定	・「第2次三重県男女共同参画基本計画第一期実施計画」策定(3月)
2013年 (H25)		・「日本再興戦略 JAPAN is BACK」策定(「女性活躍推進」を成長戦略の中核に位置づけ) ・「配偶者暴力防止法」改正(対象被害者の追加等)(H26施行) 「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」改定 ・「育児・介護休業法」改正全面施行 ・「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定	・三重県男女共同参画審議会から知事への提言(10月)
2014年 (H26)	・国連「自然災害におけるジェンダ平等と女性のエンパワメント」決議案採択(日本提案) ・UN Women HeForSheキャンペーン(女性の地位向上に男性の協力・参加を呼び掛ける運動)スタート	・『日本再興戦略』改訂2014 未来への挑戦」策定(女性の更なる活躍促進) ・すべての女性が輝く社会づくり本部設置(内閣官房) ・女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム「WAW! Tokyo 2014」開催(第1回目)	・「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」第4次改定(3月) ・輝く女性応援会議in三重開催(8月) ・女性の活躍推進三重県会議設立(9月)
2015年 (H27)	・国連「北京+20」記念会合(ユヨク)	・「女性活躍加速のための重点方針2015」決定 ・WAW! 2015開催 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)公布、施行(H28完全施行) ・「第4次男女共同参画基本計画」策定	・女性の活躍推進三重県会議1周年記念大会開催(11月)
2016年 (H28)	・伊勢志摩サミット開催(首脳宣言(女性の活躍推進はG7の共通のゴール))	・「女性活躍加速のための重点方針2016」決定 ・WAW! 2016開催	・三重県男女共同参画審議会から知事への提言(2月) ・「第2次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画」策定(3月) ・「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画」策定(3月) ・WIT2016開催(9月)
2017年 (H29)			・「第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版)」策定(3月) ・「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」第5次改定(3月)

三重県男女共同参画推進条例

平成12年10月13日
三重県条例第73号

目次

前文

第1章 総則（第1条 第7条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第8条 第12条）

第3章 三重県男女共同参画審議会（第13条 第18条）

附則

21世紀を迎え、私たちが目指す社会は、すべての人々の人権が保障され、一人ひとりが、性別にかかわらず、自立した個人として、その能力と個性を十分に発揮することができる社会であり、それぞれに多様な生き方が認められる社会である。そして、その社会は、男女が対等な立場で、社会のあらゆる分野に共に参画し、責任を分かち合う男女共同参画社会である。

また、少子高齢化、国際化及び高度情報化の進展をはじめとする急激な社会経済情勢の変化に対応するために社会構造の変革が求められているが、新しい社会構造の前提となり、基礎となるものが、男女共同参画社会である。

三重県では、「人権が尊重される三重をつくる条例」を制定し、不当な差別をなくし、人権が尊重される社会の実現を図ることを明らかにするとともに、男女共同参画を推進するための計画を策定し、様々な取組を行ってきたところであるが、現状においては、男女の性別による差別及び固定的な役割分担意識並びにこれらに基づく制度及び慣行が根強く存在し、男女平等の実現や男女共同参画の推進を妨げる要因となっている。

このような認識から、三重県は、「男女共同参画社会基本法」の理念を踏まえ、男女共同参画社会を実現することが重要かつ緊急の課題であると位置づけ、その社会の実現のために、県民、事業者及び市町と協働して、総合的かつ計画的に取り組むことを決意して、この条例を制定する。

第1章 総 則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進について、基本目標を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、施策の基本となる事項を定めることにより、社会のあらゆる分野において、県、県民、事業者及び市町が協働して取り組み、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において「男女共同参画」とは、男女が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を担うことをいう。

2 この条例において「積極的改善措置」とは、社会のあらゆる分野における活動に参画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、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(基本目標)

第3条 男女共同参画社会を実現するため、次の基本目標を設定する。

- 一 男女が性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮する機会を確保すること。
- 二 男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を改善すること。
- 三 男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に参画する機会を確保すること。
- 四 男女が家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる環境を整備すること。

(県の責務)

第4条 県は、男女共同参画社会を実現するため、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

- 2 県は、前項の施策について、県民、事業者及び市町と協働して実施するよう努めなければならない。

(県民の責務)

第5条 県民は、男女の性別による差別的取扱いを排除するとともに、固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を改善するよう努めなければならない。

- 2 県民は、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の実現に寄与するよう努めなければならない。
- 3 県民は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、男女が、職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。

- 2 事業者は、事業活動において、男女共同参画社会の実現に寄与するよう努めなければならない。
- 3 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(県と市町との協働)

第7条 県は、市町に対し、県と協働して、その区域の特性に応じた男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施すること並びに県が実施する施策に協力することを求めるものとする。

- 2 県は、市町が実施する男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施について、必要な協力を行うものとする。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策**(基本計画の策定)**

第8条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定する。

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定める。
 - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 前項第1号の施策の大綱には、次に掲げる事項について定める。
 - 一 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために必要な事項
 - 二 男女共同参画を推進するための教育、啓発及び広報に関する事項
 - 三 男女共同参画に関する相談及び苦情に対応するために必要な事項
 - 四 性別に基づく暴力及び性的いやがらせ等の防止並びに被害者の救済及び支援のために必要な事項
 - 五 家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立して行うことができるようにするために必要な事項
 - 六 前各号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関して必要な事項
- 4 知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ第13条第1項の三重県男女共同参画審議会に意見を求めるとともに、広く県民等から意見を聴き、議会の議決を経なければならない。
- 5 知事は、基本計画を策定したときは、これを公表しなければならない。
- 6 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(積極的改善措置への協力)

- 第9条 県は、市町が積極的改善措置を講ずるために必要な情報提供、相談、助言その他の協力を行うものとする。
- 2 県は、県民及び事業者が、その属する地域、職場その他の分野における活動に参画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、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供する措置を講ずるために必要な情報提供、相談、助言その他の協力をを行うものとする。

(財政上の措置)

- 第10条 県は、基本計画に基づく施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(調査及び研究)

- 第11条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため、必要な調査及び研究を行うものとする。

(年次報告)

- 第12条 知事は、毎年1回、基本計画に基づく施策の実施状況について報告書を作成し、議会に報告するとともに、これを公表しなければならない。

第3章 三重県男女共同参画審議会

(三重県男女共同参画審議会)

- 第13条 知事は、三重県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

- 2 審議会は、次に掲げる事務を行う。
 - 一 基本計画に関して、第八条第四項に規定する事項を処理すること。
 - 二 知事の諮問に応じ、男女共同参画に関する基本的かつ重要な事項を調査審議すること。

三 県が実施する男女共同参画の推進に関する施策の実施状況に関する評価を行うこと。

- 3 審議会は、前項に規定する事務を行うほか、男女共同参画の推進に関する重要な事項について、知事に意見を述べることができる。

(組織)

第14条 審議会は、知事が任命する委員20人以内で組織する。

- 2 前項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満としないものとする。ただし、知事がやむを得ない事情があると認めた場合は、この限りでない。

(委員の任期)

第15条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。

(会長)

第16条 審議会に、会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(部会)

第17条 審議会に、その事務を行うため、部会を置くことができる。

- 2 専門の事項を調査するために必要があるときは、部会に専門委員を置くことができる。

(委任)

第18条 この章に定めるもののほか、審議会に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、平成13年1月1日から施行する。

附 則 (平成13年3月27日三重県条例第47号抄)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成13年4月1日から施行し、同日以降に策定される計画について適用する。

附 則 (平成17年10月21日三重県条例第67号)

この条例は、平成18年1月10日から施行する。

男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日法律第78号)

改正 平成11年7月16日 法律第102号
同 11年12月22日 同 第160号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定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、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別に

よる差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るた

め、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

- 2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議**(設置)**

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
 - 3 第1項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
 - 4 第1項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第二号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前条第1項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

- 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事

項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)

第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年9月4日法律第64号)

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
 - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
 - 第2節 一般事業主行動計画（第8条—第14条）
 - 第3節 特定事業主行動計画（第15条）
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第16条・第17条）
- 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第18条—第25条）
- 第5章 雑則（第26条—第28条）
- 第6章 罰則（第29条—第34条）
- 附 則

第1章 総 則

（目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第5条第1項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第2章 基本方針等**(基本方針)**

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第3章 事業主行動計画等**第1節 事業主行動計画策定指針**

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第2節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第20条第1項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- 一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第12条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とある

のは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第13条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第14条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第3節 特定事業主行動計画

第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第16条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

- 第17条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

- 第18条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

- 第19条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

- 第20条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

- 第21条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

- 第22条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

- 第23条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第18条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するこ

とができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第18条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第24条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第25条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第5章 雑 則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第26条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（権限の委任）

第27条 第8条から第12条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第28条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第6章 罰則

第29条 第12条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第18条第4項の規定に違反した者
- 二 第24条の規定に違反した者

第31条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第12条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第12条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第32条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項の規定に違反した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第33条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第29条、第31条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第34条 第26条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附則

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章(第7条を除く。)、第5章(第28条を除く。)及び第6章(第30条を除く。)の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第18条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第24条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(社会保険労務士法の一部改正)

第5条 社会保険労務士法(昭和43年法律第89号)の一部を次のように改正する。

別表第1第20号の25の次に次の1号を加える。

20の26 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)

(内閣府設置法の一部改正)

第6条 内閣府設置法(平成11年法律第89号)の一部を次のように改正する。

附則第2条第2項の表に次のように加える。

平成38年3月31日女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第五条第1項に規定するものをいう。)の策定及び推進に関すること。

理由

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現するため、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。



第2次 三重県男女共同参画 基本計画 **改定版**

～一人ひとりが輝く社会～

2017(平成29)年4月発行

三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課
〒514-8570 三重県津市広明町13番地
TEL 059-224-2225 FAX 059-224-3069
E-mail:iris@pref.mie.jp

