

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。

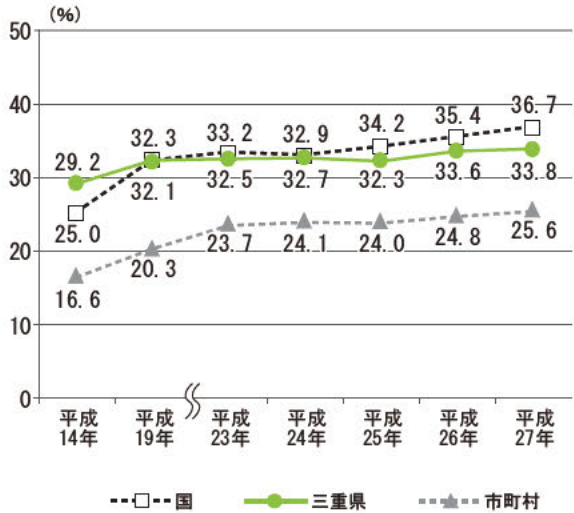
県の審議会等委員に占める女性の割合は、第2次基本計画初年の2011（平成23）年の32.5%から2015（平成27）年の33.8%へと5年間で1.3ポイント上昇しました【1 2(1)1図】が、その伸びは緩やかであるため、積極的に女性の参画を進めていく必要があります。同様に、県の女性職員の管理職に占める割合も5年間で1.0ポイント上昇している（平成23年：7.7%、平成27年：8.7%）【1 2(1)2図】ものの、引き続き女性職員の積極的な登用、職域拡大を図る必要があります。

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。

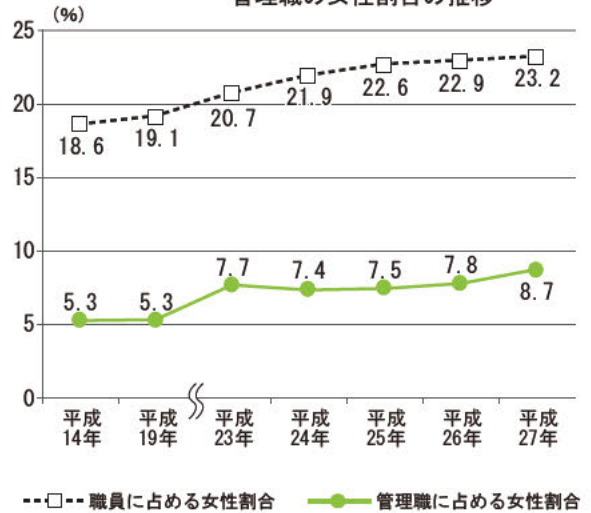
さらに、自治会【1-2(1)4図】、PTA等の各種機関・団体のほか、政治分野においても、方針決定の場への女性の参画が引き続き求められます。

【1-2(1)1図】 審議会等における女性委員の割合の推移



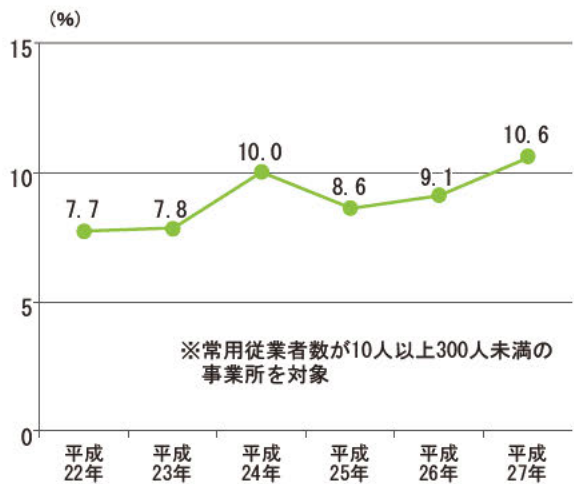
資料出所：県男女共同参画・NPO課調べ

【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



資料出所：県人事課調べ

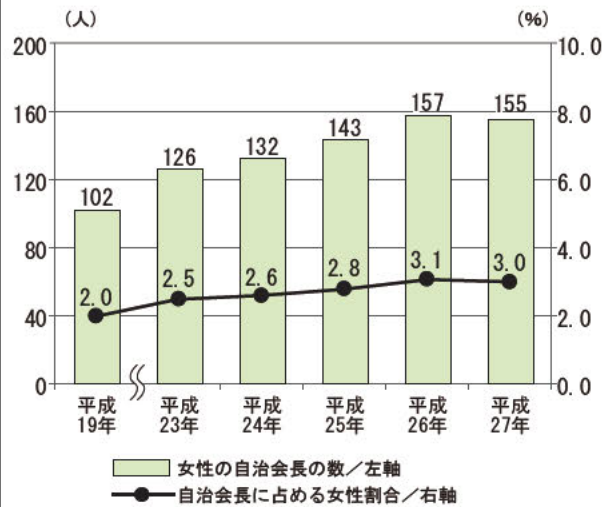
【1-2(1)3図】 県内事業所における女性管理職割合の推移



※常用従業者数が10人以上300人未満の事業所を対象

資料出所：県雇用対策課調べ

【1-2(1)4図】 自治会長に占める女性割合の推移



資料出所：県男女共同参画・NPO課調べ

(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) パタニティ・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「パタハラ」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。

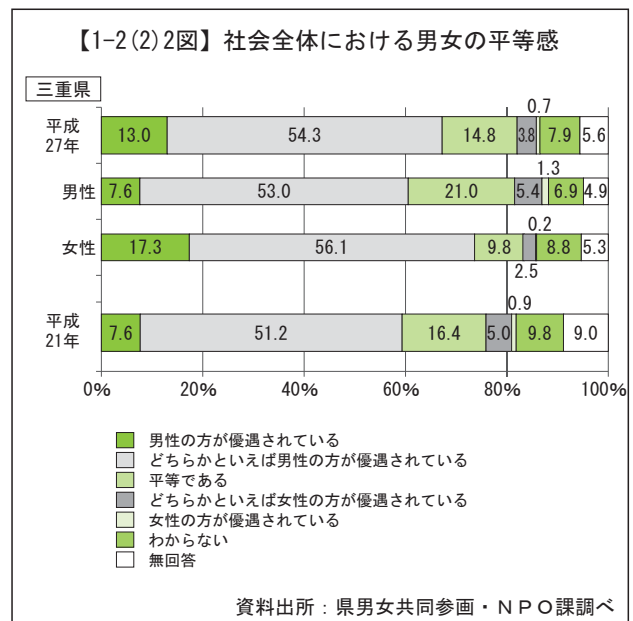
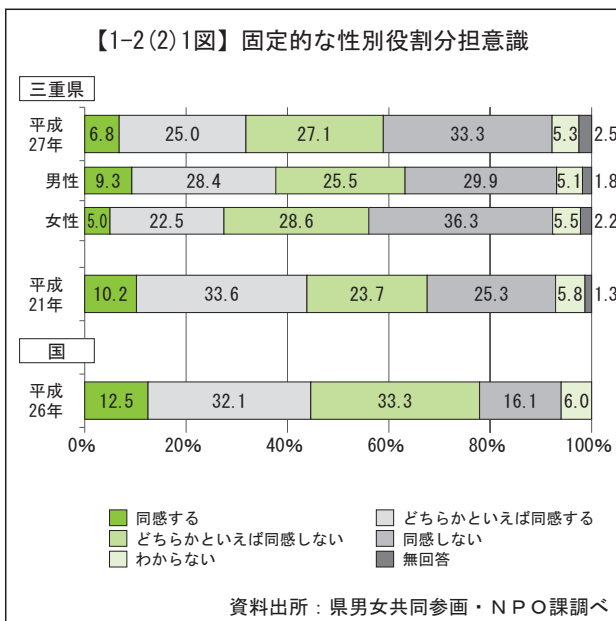
2009（平成21）年に実施した「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して否定的な回答（「同感しない」「どちらかと言えば同感しない」の合計）の割合は49.0%でしたが、2015（平成27）年に実施した同調査の結果では60.4%と過半数を超えました【1-2(2)1図】。性別による固定的な役割分担意識は薄くなりつつある状況がみられます。

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

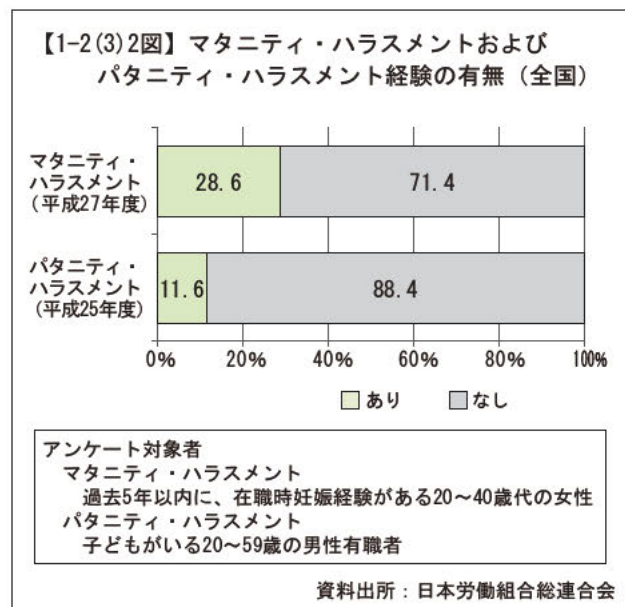
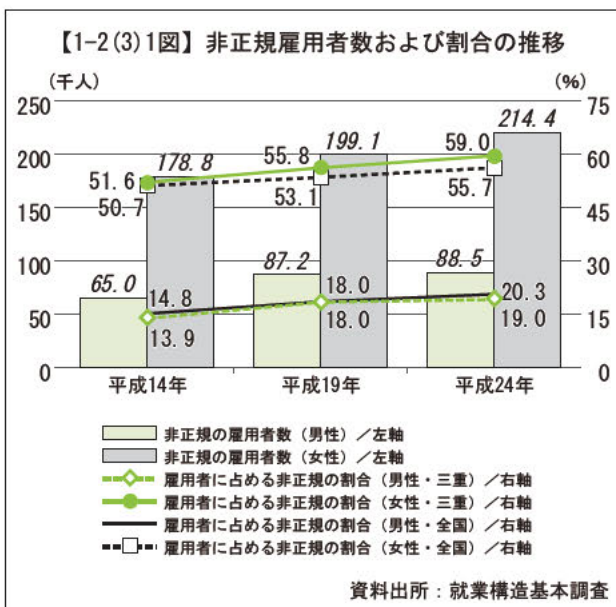
少子高齢化が進み労働力人口が減少する中、就労を希望する人が性別に関わらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながるものであり、企業の活性化や地域の活力を高める観点からも重要な意義を持つものです。

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。

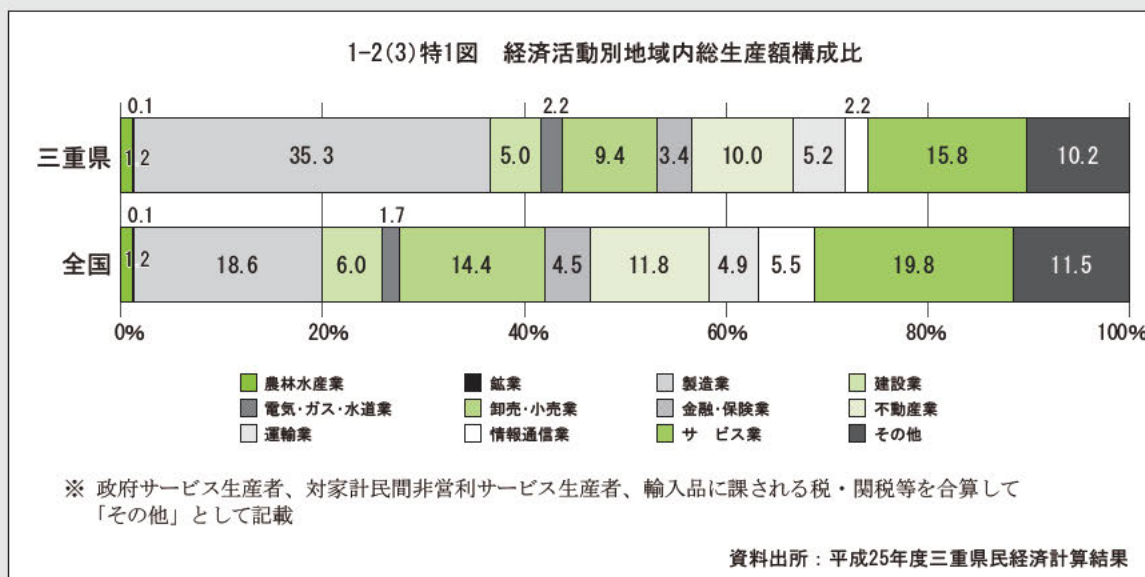


(注1) M字カーブ、(注2)マタニティ・ハラスメント、(注3)パタニティ・ハラスメント：3頁欄外参照

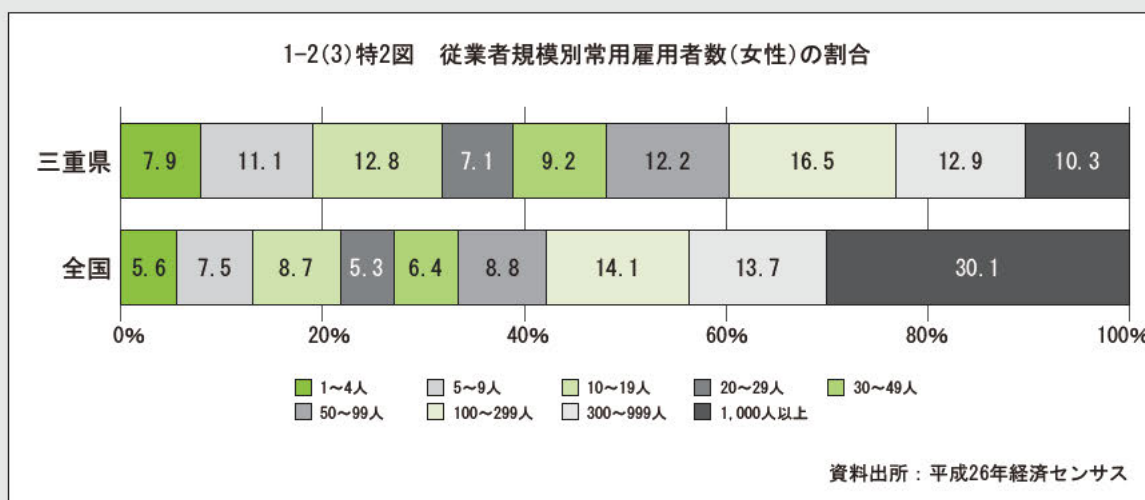
○女性の職業生活における活躍に関する本県の特徴

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

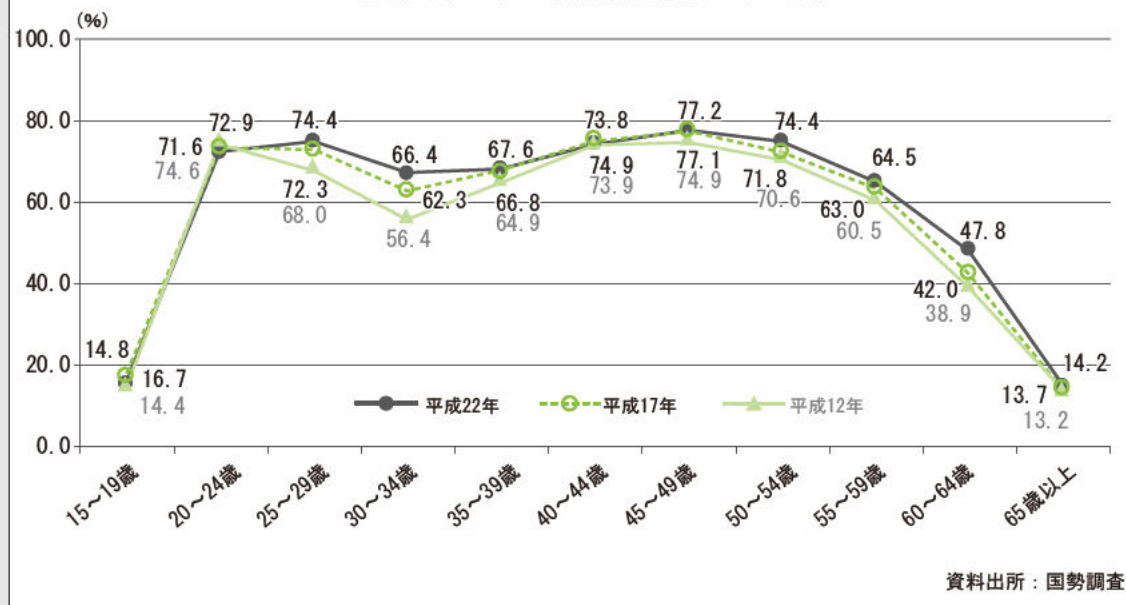
	年間収入(千円)		貯蓄現在高(千円)	
	値	順位	値	順位
三重県	6,477	12位	17,209	9位
全国	6,352		15,646	

資料出所：平成26年全国消費実態調査

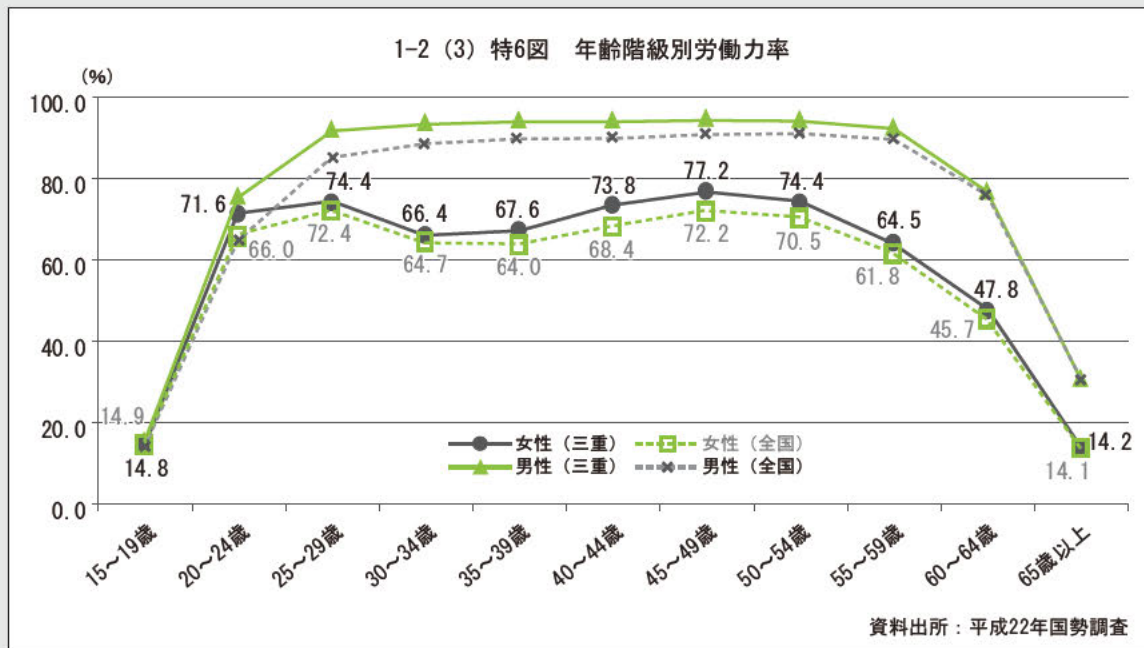
2 職業生活における女性の活躍

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。

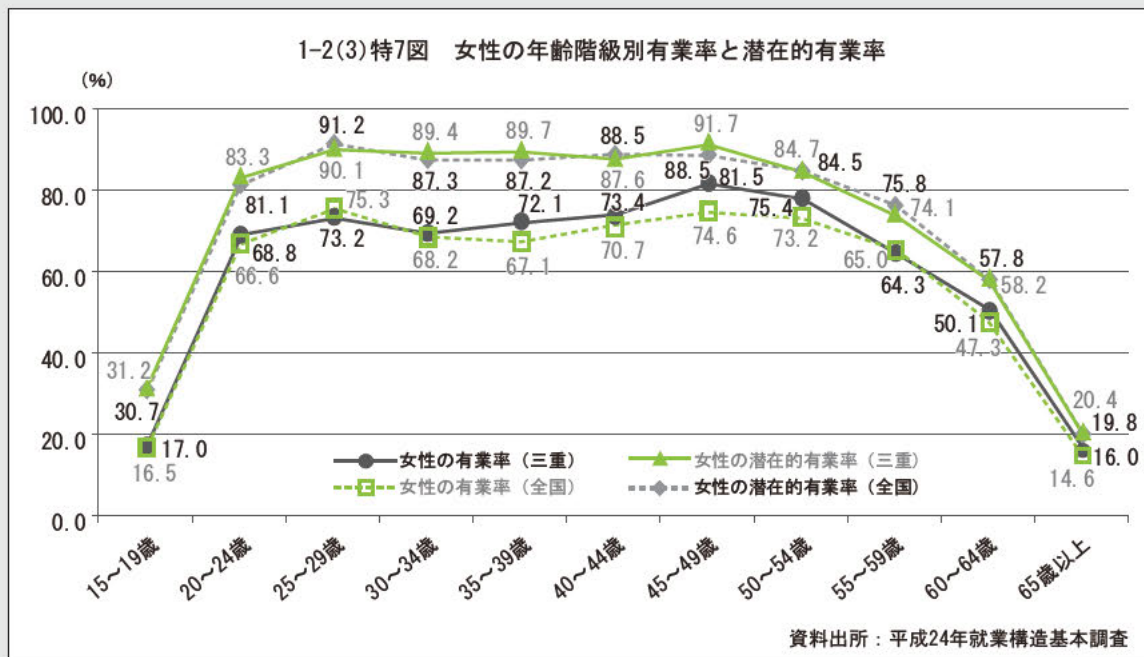
1-2(3)特5図 女性の年齢階級別労働力率の推移



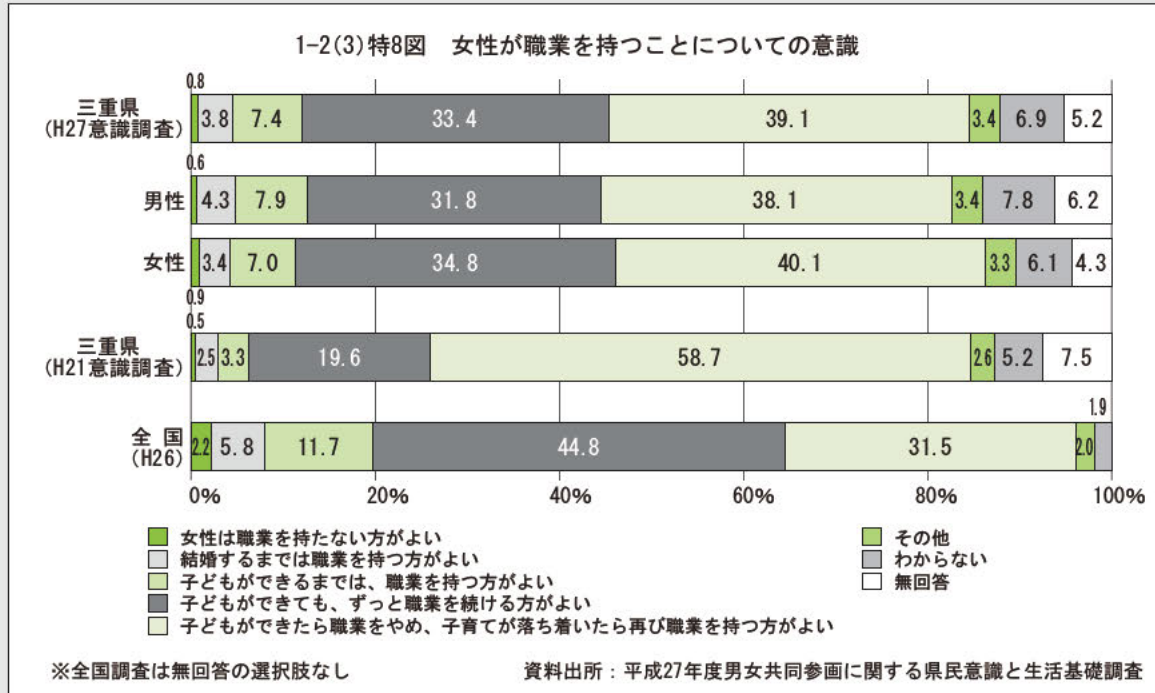
また、全国と比較すると、M字カーブの谷となる年齢がやや若い（全国：35 39歳、三重県：30 34歳）ですが、その一方で、35歳以上の年齢に係る労働力率が全国より高く、M字の最も高い頂点が45～49歳（全国：25 29歳）といった特徴がみられます。



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。

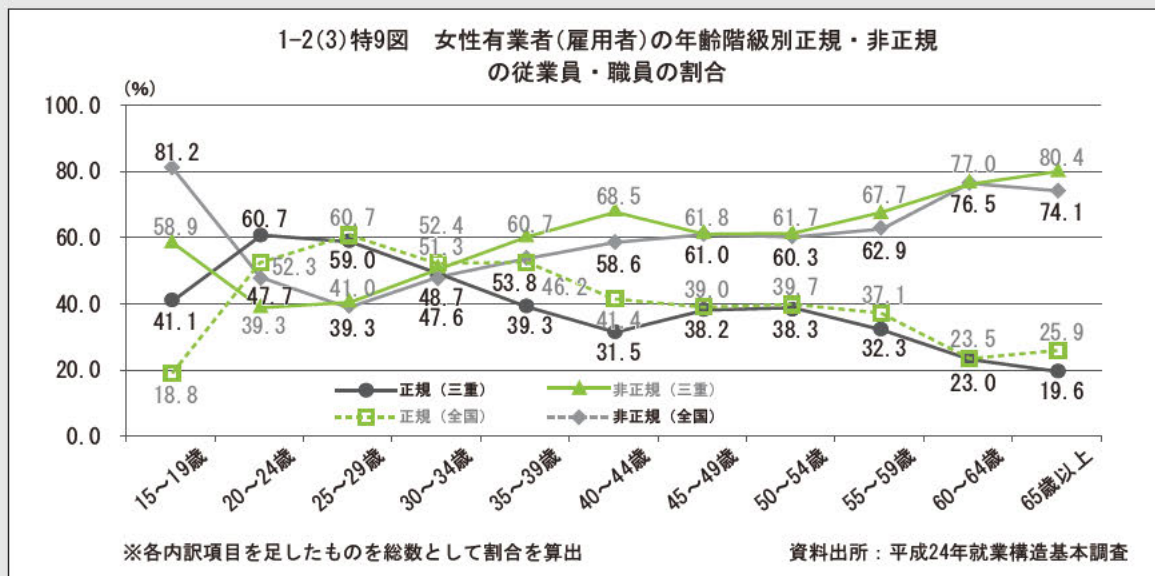


女性が職業を持つことについての意識については、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」（就業継続型）の割合が上昇していますが、2015（平成27）年度調査においても、「子どもができたら職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業を持つ方がよい」（再就職型）の割合が男女ともに最も高い結果となっています。



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。



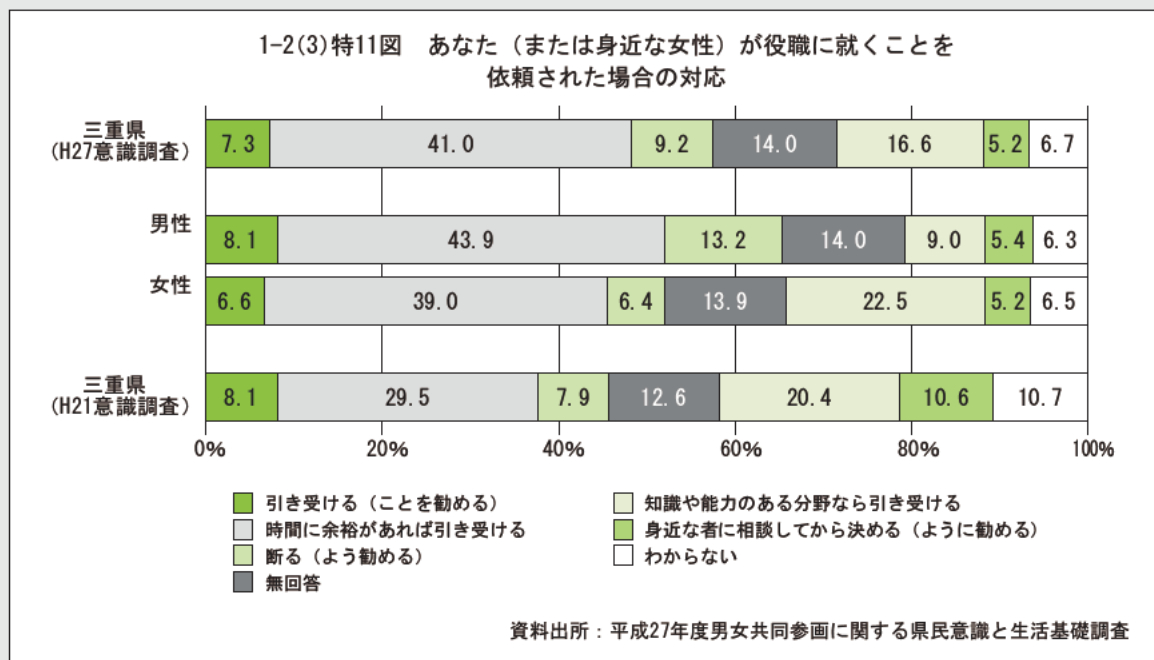
4 女性管理職の状況等

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。

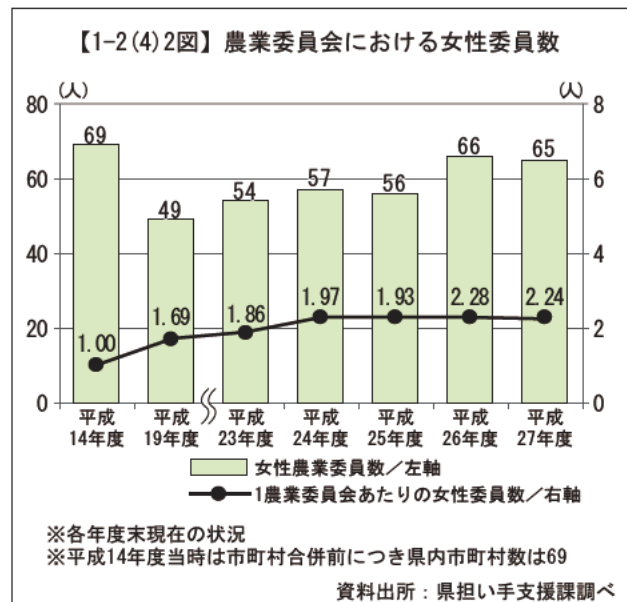
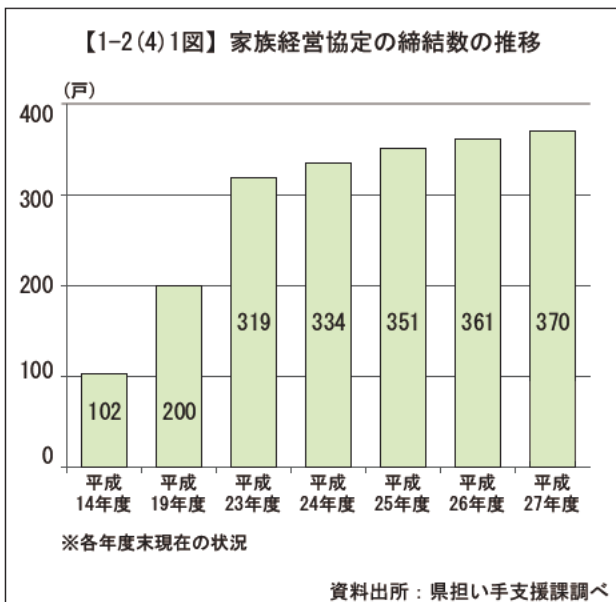
しかしながら、固定的な性別役割分担意識は、特にこれらの自営による家族的経営においては根強く残っており、重要な方針決定に関しては、男性中心に行われることが少なくありません。また、事業活動と対をなす地域活動や家事等においても、女性が果たしている役割が適正に評価されているとは言えない状況が多くみられます。

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。

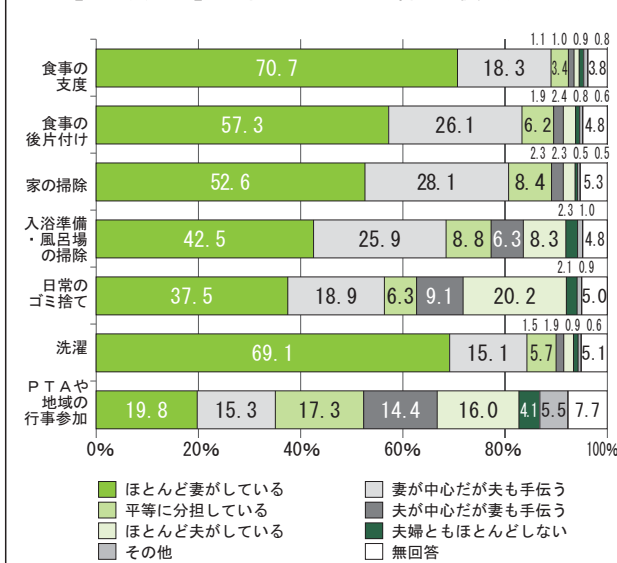
しかしながら、家庭における家事【1-2(5)1図】や子育て、介護等の多くの場面においては、就業の有無に関わらず、依然として女性が多くを担っている現状があります。一方で自治会やPTA等の地域活動においては、女性の力に頼っている現状がある反面、方針決定過程への女性の参画が進んでいない状況がみられます。

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。

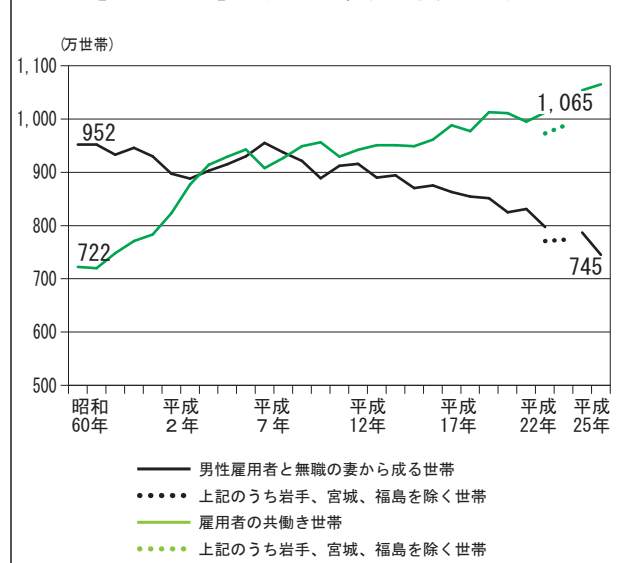
その一方で、介護離職や待機児童、小1の壁^(注6)といった問題が顕在化する中、さまざまな福祉サービスを充実させるとともに、担い手不足を解消するためにも従事者の処遇を改善することが求められています。

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)



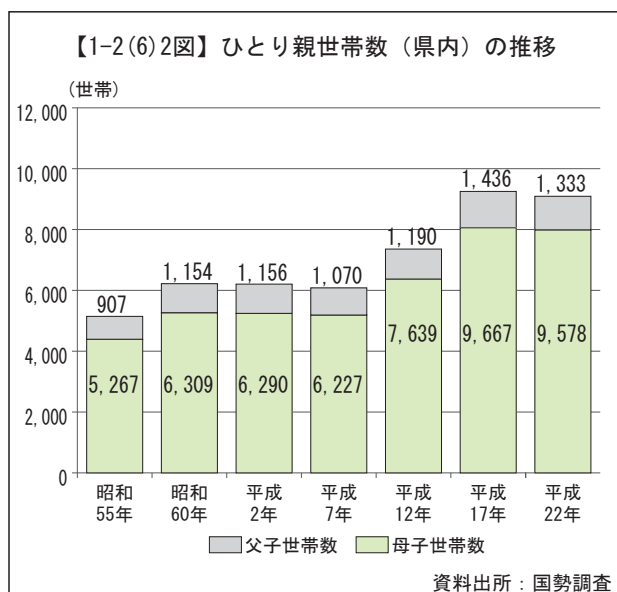
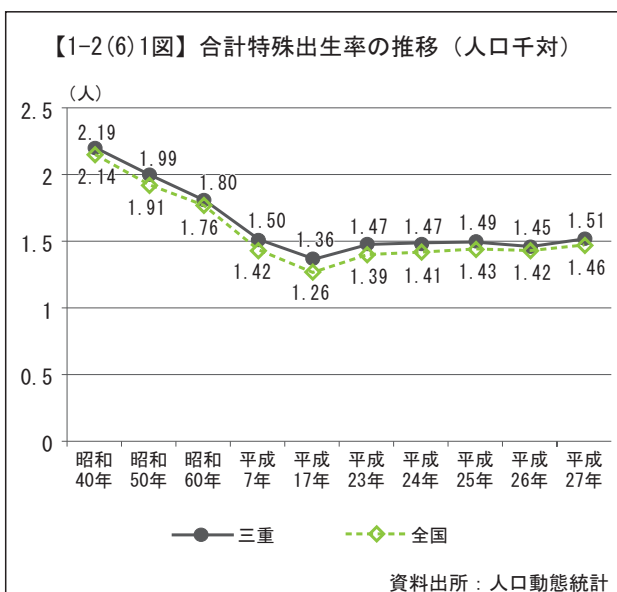
(6) 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

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。

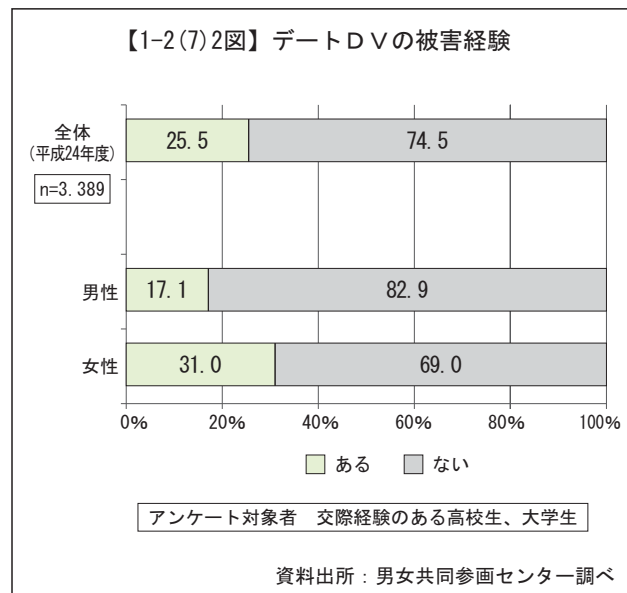
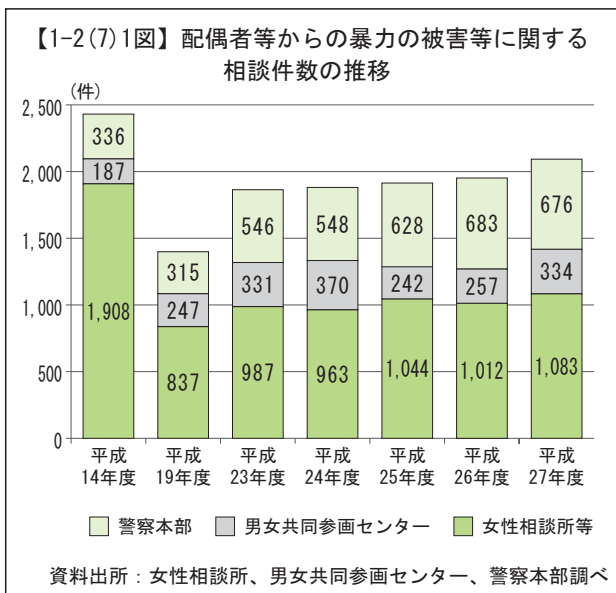
セクシュアル・ハラスメントに代表されるさまざまなハラスメントは、固定的な性別役割分担意識に起因している場合が多くみられます。

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。



(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