

### 3 男女共同参画の推進に関する提言

#### < 提言 1 > あらゆる分野への女性の参画拡大

社会の構造や情勢の急激な変化に対応するため、あらゆる分野で女性の参画を拡大し、多様な視点を反映することが求められる。国が定める「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%にする」という目標の達成にはほど遠い状況にあり、改善に向けた具体的な取組が必要である。

特に、女性活躍推進法の趣旨に基づく「働く場（企業）」、県民の生命と財産を守る「防災」、さらには「行政」の各分野において、知事のリーダーシップにより女性の参画を強力に推進していただきたい。

#### 働く場（企業）における女性活躍の推進

県は、これまで女性活躍のロールモデル 30 名を創出し、その活動等の普及による気運醸成に取り組んだ結果、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出企業数(常時雇用 300 人以下の努力義務企業)が全国 3 位となり、顕著な成果が得られた。

令和元年 6 月に女性活躍推進法が改正され、行動計画策定の義務付けの範囲が拡大されたため、今後は策定が努力義務である中小・小規模企業への支援に注力するとともに、行動計画策定を女性管理職の増加等の具体的成果へとつなげていく必要がある。

#### 防災分野への女性の参画拡大

近年、甚大な災害が頻繁に発生し、防災分野における男女共同参画を強力に推進する必要性に迫られているが、県防災会議の委員 60 名中女性は 5 名(8.3%)<sup>注1</sup>にとどまっている。県の防災に対する姿勢を内外に示すとともに女性の視点を反映させるため、抜本的対策を講じ女性委員の割合を早急に 30%以上に引き上げなければならない。

#### 地域で活躍する女性人材の育成

自治会長に占める女性の割合は 4.5%<sup>注2</sup>にとどまるなど、地域における方針決定の場への女性の参画が進んでいない。「みえ防災・減災センター」や県男女共同参画センター「フレンテみえ」において、地域で活躍する女性人材の育成講座を継続的に実施し、地域における女性の参画につなげていく必要がある。

#### 行政分野への女性の参画促進

三重県職員の採用者に占める女性の割合は 45.7%<sup>注3</sup>であり、全都道府県でトップとなっている。女性職員が働き続けられ、多様な経験を積み能力を発揮できるよう、さらなる職域拡大や段階的な能力開発に取り組み、女性管理職比率(本庁知事部局)を現在の 12.9%<sup>注1</sup>から 30%へと引き上げる必要がある。

また、県施策に女性の視点を反映させるため、県の審議会等への女性の参画を推進するとともに、市町においても積極的な登用がなされるよう働きかける必要がある。

注 1 ) 平成 31 年 4 月 1 日時点      注 2 ) 平成 30 年度      注 3 ) 平成 29 年度

## < 提言 2 > 男性の意識と働き方の改革

あらゆる分野における女性の参画拡大には、男女共同参画社会への男性の理解を促進し、意識の変革・行動変容につなげなければならない。

特に、働く場においては、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に加え、育児・介護等に関する各種制度を活用しやすい職場風土やハラスメントのない職場環境づくりが必要不可欠であり、企業等の取組が進むよう支援を充実していただきたい。

### 男性の意識改革

「HeForShe」<sup>注1</sup>賛同セレモニーを全国に先駆けて平成30年度に開催し、知事がジェンダー平等の実現に向け行動宣言を行ったことを契機として、今後、本趣旨に基づく取組を県内に普及させ、男性の意識変革・行動変容へとつなげていく必要がある。

県男女共同参画センター「フレンテみえ」においては、男性の行動変容を促す講座を充実し、学習機会を提供し続けることが重要である。また、多くの県立高等学校において行われているライフプラン教育は、若年層に男女共同参画意識を根付かせる重要な取組であることから、全校で継続して取り組んでいくことが望まれる。

### 企業への働き方改革の支援

平成31年4月から働き方改革関連法が順次施行され、時間外労働の上限規制導入<sup>注2</sup>や年次有給休暇の取得義務付け等がなされた。企業が働き方改革を着実に推進し、これを成長戦略としてとらえることができるよう、取組の現状と成果を可視化していくとともに、取組を進める企業に対し継続的に支援していくことが重要である。

### 働きやすい職場風土づくり

県内事業所のうち、多様な就労形態を導入している割合は72.6%<sup>注3</sup>と、制度の整備は進んでいるものの、活用が進んでいるとは言い難い状況にあるため、部下の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」の普及を通じ、制度を活用しやすい職場風土づくりを推進することが重要である。特に、男性の育児休業は家事・育児への男性の参画につながり、男女共同参画社会の実現に大きく寄与することから、取得が進むよう県内企業へ働きかけ、事業主等の意識改革へとつなげていく必要がある。

### ハラスメントのない職場づくり

令和元年6月に労働施策総合推進法等が改正され、パワー・ハラスメント対策が事業主の義務となり、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策も強化された。これを受け、今後はすべてのハラスメントを許さない職場環境づくりに向け、国等の関係機関と連携し企業等への支援を展開し、労働環境の改善につなげていただきたい。

注1) HeForShe・・・UN Women (国連女性機関) による女性の地位向上に男性の参加を促す社会連帯運動

注2) 中小企業は令和2年4月1日から施行

注3) 平成30年度

### < 提言 3 > 誰もが安心して活躍できる環境の整備

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発揮するためには、安全安心に暮らせる環境の整備が必要不可欠である。

配偶者等からの暴力（DV）等は被害者の多くが女性であり、これ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る。この克服に向けて被害者支援の体制を整備するとともに、加害者の更生支援も併せて検討する必要がある。

また、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、子育てや介護のサービスを実施主体の市町と連携し充実していただきたい。

#### 被害者等の支援体制の充実

都道府県で初となる見舞金制度の創設や、平成 31 年 4 月の「三重県犯罪被害者等支援条例」の制定など、犯罪被害者等への支援を推進していく姿勢は評価できる。今後は、各市町における支援体制の整備が求められる。

DV や性犯罪、ストーカーは被害者の多くが女性であるため、警察本部においては、女性担当者による被害者支援の体制の充実に取り組む必要がある。

また、DV 被害は表面化しない事案も考えられるため、相談へつながるよう窓口の周知を継続して行う必要がある。将来的には関係機関が連携し、加害者が加害を繰り返さないよう更生プログラムの導入が望まれる。

#### 女性医師等が働き続けられる環境の整備

平成 27 年度に全国で初めて導入した「女性が働きやすい医療機関」認証制度を活かし、医師をはじめとする女性医療従事者の確保・定着につなげる必要がある。地域医療体制を確保するためにも、出産・子育てによる離職の防止は不可欠である。

#### 保育サービス等の充実

働く女性が増加する中、女性が安心して働き続けるためには保育所および放課後児童クラブの整備が必要不可欠である。いずれも待機児童が発生しているため、実施主体の市町と連携し、早急に解消しなければならない。

また、保育士が働き続けられ、潜在保育士が希望に応じ職場復帰できるよう、外部人材の活用や「ホイクボス」の推進等による働きやすい職場環境づくりを継続するとともに、情報提供や就労相談、研修会による支援を充実する必要がある。

#### 介護サービス等の充実

介護を理由とする離職が男女ともに発生している現状に鑑み、ホームヘルパー等の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まなければならない。

また、介護サービスに携わる人材確保のため、意欲ある高齢者が介護現場で補助的な業務を担う「介護助手」制度の活用等により、男女がともに働き続けることができる環境整備を推進する必要がある。