

第 3 次三重県男女共同参画 基本計画（中間案）

令和 2 年 10 月

三 重 県

目次

第1章 計画の基本的事項	1
1 計画策定の背景と主旨	2
2 計画の位置づけ	3
第2章 計画策定の方向性	5
1 国内外の情勢	6
（1）国の動向	
（2）SDGs（持続可能な開発目標）	
（3）新型コロナウイルス感染症	
2 三重県の動向	8
（1）女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画による取組	
（2）ダイバーシティ社会の実現に向けた取組	
（3）多様な性的指向・性自認（SOGI）の理解促進に関する取組	
3 第2次三重県男女共同参画基本計画の総括	10
4 計画の目標	15
第3章 施策体系と施策内容	16
1 施策体系	17
2 計画の重点事項	17
3 計画の体系図	19
4 施策の内容	20
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	20
基本施策Ⅰ-Ⅱ 自営業における女性活躍の推進	25
基本施策Ⅰ-Ⅲ 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の推進	29
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	35
基本方向Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境の実現	
基本施策Ⅲ-Ⅰ 多様な主体の参画・活躍に向けた支援と環境の整備	39
基本施策Ⅲ-Ⅱ 家庭・地域における活動の推進と健康の支援	43
基本施策Ⅲ-Ⅲ 男女共同参画を阻害する暴力等に対する取組	47
第4章 計画の推進	51
参考資料（構成のみ）	54

第1章 計画の基本的事項

1 計画策定の背景と主旨

県では、1999（平成11）年に「男女共同参画社会基本法」が制定されて以降、2000（平成12）年に「三重県男女共同参画推進条例」を制定し、2002（平成14）年には「三重県男女共同参画基本計画」（2007（平成19）年一部改訂）を策定して、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に向け、施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

また、2011（平成23）年に策定した「第2次三重県男女共同参画基本計画」について、2017（平成29）年に改定し、新たに「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」という。2015（平成27）年制定）に基づく都道府県推進計画としても位置づけ、取組を進めてきたところです。

こうした中、本県の人口は2007（平成19）年をピークに減少に転じ、現在まで減少が続いています。今後もこの傾向が続くと予測される中、人口増を前提とした従来社会から脱却し、地域の持続的な活性化を図り、誰もが安心して自分らしい生き方を選択し、いきいきと活躍できるよう、新しい時代の社会モデルを構築していく必要があります。さらには、少子高齢化の進行、女性の就業率の高まり、共働き世帯の増加、価値観・ライフスタイルの多様化など社会が大きく変わる中、多様な生き方を互いに認め合うことの重要性が増しています。

2015（平成27）年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる「SDGs（持続可能な開発目標）」は、2030年までに達成すべき国際目標として、「ジェンダー平等の実現」など17のゴール（目標）を掲げています。また、「誰一人取り残さない」ことを理念に、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざすこととしており、国際的な動きへの対応として、こうした考え方を取り入れて取組を推進していくことが重要となっています。

県では、2017（平成29）年に「ダイバーシティみえ推進方針～ともに輝く（きらり）、多様な社会へ～」を策定し、性別をはじめ年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認など多様性を認め合い、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現に向けた取組を進めているところです。さらには、2020（令和2）年度内の制定をめざす「性の多様性を尊重し、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例（仮称）」をふまえ、性の多様性についての社会の理解を広げていくための取組等を充実していくこととしています。

今回、現計画期間が2020（令和2）年度をもって終了することから、これまでの取組の成果と課題を整理するとともに、国内外の情勢や本県の動向等に鑑み、新たに「第3次三重県男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を計画的に推進していくものです。

2 計画の位置づけ

この計画は、以下の法および条例に基づくものであり、男女共同参画、女性の職業生活における活躍、性の多様性に関する施策を一体的に推進していくものです。

- (1) 「男女共同参画社会基本法」に基づき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。

- (2) 「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（計画の推進）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。

- (3) 「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。

- (4) 「性の多様性を尊重し、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例（仮称）」に基づく計画です。本計画の第3章の基本方向Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの一部ならびに第4章（計画の推進）の一部が該当します。

5. 県の責務

県は、前二条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、性の多様性に関する必要な施策を総合的かつ計画的に実施するため、基本計画を策定し、当該基本計画に基づいた施策の実施状況を継続的に公表するものとする。

- (5) 県の長期戦略計画「みえ県民力ビジョン」をはじめ、県の各種計画との整合を図っています。














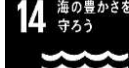
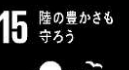


3 計画の期間

この計画の期間は、2021（令和3）年度から2030（令和12）年度までの10年間とします。これは、SDGs（持続可能な開発目標）の目標年が2030年であることをふまえています。

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。

○SDGsの各ゴールの詳細

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

<p>1 貧困をなくそう</p> 	<p>目標1 貧困をなくそう あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる</p>	<p>2 飢餓をゼロに</p> 	<p>目標2 飢餓をゼロに 飢餓を終わらせ、食料安全保障および栄養の改善を実現し、持続可能な農業を促進する</p>
<p>3 すべての人に健康と福祉を</p> 	<p>目標3 すべての人に健康と福祉を あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する</p>	<p>4 質の高い教育をみんなに</p> 	<p>目標4 質の高い教育をみんなに すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する</p>
<p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p> 	<p>目標5 ジェンダー平等を実現しよう ジェンダー平等を達成し、すべての女性および女児のエンパワーメントを行う</p>	<p>6 安全な水とトイレを世界中に</p> 	<p>目標6 安全な水とトイレを世界中に すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する</p>
<p>7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに</p> 	<p>目標7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的なエネルギーへのアクセスを確保する</p>	<p>8 働きがいも経済成長も</p> 	<p>目標8 働きがいも経済成長も 包摂的かつ持続可能な経済成長およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する</p>
<p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p> 	<p>目標9 産業と技術革新の基盤をつくろう 強靱（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進およびイノベーションの推進を図る</p>	<p>10 人や国の不平等をなくそう</p> 	<p>目標10 人や国の不平等をなくそう 国内および各国家間の不平等を是正する</p>
<p>11 住み続けられるまちづくりを</p> 	<p>目標11 住み続けられるまちづくりを 包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市および人間居住を実現する</p>	<p>12 つくる責任 つかう責任</p> 	<p>目標12 つくる責任 つかう責任 持続可能な消費生産形態を確保する</p>
<p>13 気候変動に具体的な対策を</p> 	<p>目標13 気候変動に具体的な対策を 気候変動およびその影響を軽減するための緊急対策を講じる</p>	<p>14 海の豊かさを守ろう</p> 	<p>目標14 海の豊かさを守ろう 持続可能な開発のために、海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する</p>
<p>15 陸の豊かさを守ろう</p> 	<p>目標15 陸の豊かさを守ろう 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処ならびに土地の劣化の阻止・回復および生物多様性の損失を阻止する</p>	<p>16 平和と公正をすべての人に</p> 	<p>目標16 平和と公正をすべての人に 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する</p>
<p>17 パートナリシップで目標を達成しよう</p> 	<p>目標17 パートナリシップで目標を達成しよう 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化</p>		

第2章 計画策定の方向性

1 国内外の情勢

（1） 国の動向

○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の成立

2018（平成30）年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が議員立法で成立しました。基本原則として、衆議院、参議院および地方議会の選挙において、男女の候補者数ができる限り均等となるようめざすことが掲げられたほか、それに向けた国や地方公共団体等の責務および基本的施策、政党等の努力が定められています。

衆議院議員に占める女性の割合は9.9%（2020（令和2）年6月時点）と低く、世界190か国中163位と著しく遅れている状況にあるため、国においては、法に定められた実態の調査および情報収集等、啓発活動、環境整備、人材の育成等を着実にを行うとともに、政党、国会、地方公共団体等との連携を強化し、積極的に取り組んでいくこととしています。

○「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）の改正

管理的職業従事者（管理職）に占める女性の割合は、主な先進国ではおおむね30%以上となっている一方、日本全体では14.8%（2019（令和元）年）と非常に遅れたものとなっています。

こうした中、2015（平成27）年に成立した女性活躍推進法が2019（令和元）年に改正されました。これにより、法に基づく一般事業主行動計画策定の義務の対象が現行の常時雇用労働者数301人以上の企業から同101人以上の企業に拡大（施行は2022（令和4）年4月）するなど、取組が強化されます。

○「第5次男女共同参画基本計画」の策定

国においては、2003（平成15）年に「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」との目標が掲げられ、2015（平成27）年策定の「第4次男女共同参画基本計画」においても、将来指導的地位に成長していく人材を着実に増やすなどの取組が進められてきました。

しかし、国際社会における推進状況と比較すると、政治・経済分野を中心に遅れたものとなっており、世界経済フォーラムが2019（令和元）年に発表したジェンダーギャップ指数（各国の男女間格差を数値化したもの）は、153か国中121位と過去最低となっています。

こうした状況や経済社会環境、国際情勢の変化をふまえ、新たにSDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けた取組を位置づけるなどした「第5次男女共同参画社会基本計画」を策定し、指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるようめざして取組を進めることとしています。

（2）SDGs（持続可能な開発目標）

SDGsは（持続可能な開発目標）、2015（平成27）年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」における2030年までに達成すべき国際社会全体の開発目標であり、17のゴール（目標）と169のターゲットで構成されています。「誰一人取り残さない」ことを理念に、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざすこととしています。

特に、ゴール5として「ジェンダー平等の実現」が掲げられるとともに、「ジェンダー平等の実現と女性・女兒の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献

をするものである」と宣言されています。さらに、ゴール5のターゲットとして、5.1「あらゆる場所におけるすべての女性および女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する」、5.2「人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性および女兒に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する」、5.5「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する」等が示されています。

また、その他のゴールには、4「質の高い教育をみんなに」、8「働きがいも経済成長も」、10「人や国の不平等をなくそう」、13「気候変動に具体的な対策を」、17「パートナーシップで目標を達成しよう」等が掲げられ、経済・社会・環境の3つの側面を一体不可分なものにとらえ、相互のつながりを深く理解し、解きほぐすことで、地域が取り組むべき複数の課題の同時解決をめざすものとなっています。

国においては、2016（平成28）年に内閣総理大臣を本部長、全閣僚を構成員とする「SDGs推進本部」が設置されるなど、SDGsの推進に関する基盤が整備され、様々な取組が進められています。

県においては、2020（令和2）年に策定した「みえ県民カビジョン第三次行動計画」にSDGsの視点を取り入れるとともに、各施策と17のゴールとの関係性を整理し、「三重県らしい多様で包容力ある持続可能な社会」の実現をめざし取り組んでいるところです。

（3）新型コロナウイルス感染症

2020（令和2）年には、新型コロナウイルス感染症の全国的な感染拡大に伴い、政府から緊急事態宣言が発出されるとともに、感染拡大防止のために不要不急の外出や移動の自粛が呼び掛けられ、社会経済活動に大きな影響をもたらしました。

また、緊急事態宣言の解除後、段階的に社会経済の活動レベルを引き上げていくにあたっては、人と人との一定の距離（ソーシャル・ディスタンス）の確保をはじめとする「三つの『密』（密閉・密集・密接）の回避」やマスクの着用・手洗い等の基本的な感染対策の継続など、感染拡大を予防する「新しい生活様式」の定着等が前提とされているところです。

こうした感染防止対策と社会経済活動の両立に向けて、従来の対面を前提とした事業活動や一律的な働き方を見直していく必要性に迫られたことにより、ICTを活用したテレワーク（在宅勤務）の導入や業務のオンライン化が急速に進展しました。

一方、働き方の見直しが進んだことに加え、感染拡大防止のための休業や外出の自粛等により在宅の機会が増加したことに伴い、家庭内における配偶者等からの暴力（DV）の増加や深刻化が懸念されることです。こうした状況下にも機能する相談手法も含めた相談・支援体制が課題となったことから、SNSを活用した相談体制が構築されました。

非常時には、固定的な性別役割分担意識等に起因する課題が一層顕在化することにより、女性や困難な状況にある人々に深刻な影響をもたらすため、平常時からあらゆる分野において男女共同参画の視点を浸透させていくことが求められます。

緊急事態宣言の解除以降も全国で感染が再拡大しており、今後も社会全体に大きな影響を与え続けると考えられることから、新型コロナウイルス感染症が男女共同参画社会の実現に及ぼす事柄について注視していく必要があります。

2 三重県の動向

（1）女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画による取組

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、「女性の活躍」が主要議題の一つとして議論されたことを受け、県では同年9月に「Women in Innovation Summit（WIT）2016」を開催し、三重県からムーブメントを起こし、女性活躍推進のアクセルを踏むことを宣言しました。

2017（平成29）年には、「第2次三重県男女共同参画基本計画」を改定し、女性活躍推進法（2015（平成27）年制定）に基づく都道府県推進計画としても新たに位置づけ、取組を推進しています。

特に、女性活躍を推進する企業・団体等のネットワークである「女性の活躍推進三重県会議」における取組を「みえの輝く女子プロジェクト」と名づけ、①働く女性のモチベーション向上、②女性が活躍できる職場環境と風土づくり、③トップおよび男性の意識改革の3本柱に沿って事業を展開してきました。その一環として、さまざまな職業分野で活躍する女性人材を掘り起こし、働く女性のロールモデル30名を創出するとともに、取組の浸透等に取り組んだ結果、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（常時雇用労働者数300人以下の努力義務企業）が2018（平成30）年度に300社を超えて全国2位となるなど、企業等における女性活躍推進の気運を高めることができました。

また、2018（平成30）年には、「HeForShe」（ジェンダー平等について、女性だけでなく男性も一緒に考え、行動することを呼び掛ける社会連帯運動）への賛同セレモニーを都道府県として初めて開催するなど、UN Women（国連女性機関）と連携した取組を展開しています。

さらに、2019（令和元）年度には、社内の仕組みを変えることで行動が変わり、女性の活躍につながった優良事例を公募・顕彰する「チェンジ・デザイン・アワード」を実施するとともに、リーダー層で活躍する女性の増加を目的に「みえの女性リーダー育成講座『みえたま塾』」を開講し、これまでの「気運醸成」から「行動」へとステージを進めています。

（2）ダイバーシティ社会の実現に向けた取組

人口減少、少子高齢化や経済のグローバル化が加速し、価値観やライフスタイルの多様化が進み、さらにAI等技術の加速度的な進化をはじめ、社会経済環境の変化が速く予測困難な状況にある中、想定外の変化にも対応できる、多様性を受容する社会の実現が求められています。

2016（平成28）年に開催された伊勢志摩サミットを受けて発表した「伊勢志摩サミット三重県民宣言」では、「自分とは違うことを価値と認め合い、国内にとどまらず、さまざまな国のさまざまな立場の人たちとつながって、誰もが挑戦、活躍できる社会にします」との決意が表されています。

こうした社会の実現に向け、県では、2017（平成29）年に「ダイバーシティみえ推進方針～ともに輝く（きらり）、多様な社会へ～」を策定しました。この推進方針は、県が県民とともに、性別をはじめ年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認など多様性を認め合い、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現をめざし取り組んでいくという決意表明です。

ダイバーシティは、「一人ひとりの違いを互いに受け入れることで、安心して能力が発揮できる」「違うことに価値を見いだすことで、価値観や世界観が広がる」「違った能力が掛け合わされることでイノベーション（変革）が起こる」ことから、個人、組織、社会にとってプラスとなるものです。したがって、ダイバーシティの視点から発想の転換や見直しを行っていくことが重要であり、

こうした考え方の浸透に向け、ワークショップや講座を開催し、県民の皆さんが職場、地域活動などでの行動につながるよう取り組んでいるところです。

なお、三重県男女共同参画推進条例では、その前文に「私たちが目指す社会は、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。」と明記しています。ダイバーシティ社会はこれと方向性を同じくするものであり、ダイバーシティを推進していくことは、男女共同参画社会の十全な実現に資するものです。

（3）多様な性的指向・性自認（SOGI）の理解促進に関する取組

県では、2017（平成29年）に策定した「第2次三重県男女共同参画基本計画（改定版）」において、多様な性に関する理解促進等の施策を位置づけ、取組を推進してきました。

同年には、県男女共同参画センター「フレンテみえ」が「LGBT電話相談」を開設し、毎月1回、専門の相談員が当事者等からの相談を受け付けています。

2019（平成31）年2月には、都道府県で初めてとなる県職員向けのガイドライン「多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン～LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認（SOGI）について理解を深め、行動する～」を作成しました。職員が多様な性的指向・性自認に関してより理解を深め、適切に行動していくため、また職員自身がLGBT等の当事者である場合においても安心して働ける職場としていくため、職員等の姿勢・行動についての基本的な考え方をまとめており、職員研修等を通じ、その浸透を図ってきたところです。

しかしながら、社会の理解が追いついていないために偏見を持たれたり、性の区分を前提とした社会生活上の制約を受けたりするなどの問題が依然としてあります。

性的指向や性自認が多様であることに対する理解を広げ、多様性を認め合う社会としていくためには、社会全体で取り組むことが重要であることから、2020（令和2）年度内の制定をめざす「性の多様性を尊重し、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例（仮称）」をふまえ、県全体での取組の推進につなげていきます。

性的指向や性自認は誰もが持つものであり、一人ひとりが自分事として捉え、そのあり方が多様であることを理解し互いを認め合うことは、性を理由とする様々な社会的障壁の解消につながり、ひいては男女共同参画社会の実現を加速させるものです。また、方針決定の場において女性をはじめ多様な主体の参画が進み、新たな視点を取り入れることで、LGBT等の当事者を含めた様々な人々の意見の反映につながるなど、相乗効果が期待できます。

3 第2次三重県男女共同参画基本計画の総括

2011（平成23）年に「第2次三重県男女共同参画基本計画」を策定した後、2017（平成29）年には同計画を改定し、新たに女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画としても位置づけ、取組を推進してきました。

取組の結果、県内における女性活躍推進の気運を高めることができたほか、政策・方針決定過程への女性の参画が一定進みましたが、国が掲げてきた「2020年30%」の目標値の水準には達していない状況にあります。

また、誰もが安心して暮らせる環境の実現に向けては、LGBT当事者等や性犯罪・性暴力被害者等の相談窓口を設置し、支援を進めることができました。

なお、「第2次三重県男女共同参画基本計画（改定版）」の体系に基づく基本施策ごとに、取組の検証結果を次のとおり整理します。

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

【主な取組と成果】

- ・女性活躍のロールモデル30名を創出するとともに、その取組の浸透等による気運醸成に取り組みました。
- ・アドバイザーの派遣や登録・表彰制度等により、企業等の働き方改革の取組を推進しました。
- ・「女性の活躍推進三重県会議」や「みえのイクボス同盟」への加入促進に取り組み、女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する企業・団体等のネットワーク化を進めるとともに、加盟企業・団体等と連携した取組を展開しました。
- ・これらの取組の結果、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（常時雇用労働者数300人以下の努力義務企業）が2018（平成30）年度に300社を超え全国2位となるなど、企業等における女性活躍推進の気運を高めることができました。

【今後の課題】

- ・2019（令和元）年に女性活躍推進法が改正され、行動計画策定の義務の対象が拡大されたため、今後は策定が努力義務である中小・小規模企業（常時雇用労働者数100人以下）への支援に注力し、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ります。
- ・2019（平成31）年4月から働き方改革関連法が順次施行（中小企業は2020（令和2）年4月施行）され、時間外労働の上限規制導入や年次有給休暇の取得義務づけ等がなされたため、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す。
- ・2019（令和元）年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ため、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て取り組んでいく必要があります。

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

【主な取組と成果】

- ・農林水産業における女性活躍推進のため、能力向上や多様な働き方の実現に資する研修会等の開催や、気運醸成を目的としたフォーラム等の開催に取り組むとともに、方針決定の場への女性の参画を進めるため、市町の農業委員会事務局に対し女性委員の登用を継続して働きかけました。
- ・県内市町の農業委員に占める女性の割合は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）の7.1%から2019（令和元）年度は10.9%へと増加した一方、女性委員が任命されている農業委員会の割合は、2015（平成27）年の農業委員会法改正による農業委員の定数減の影響もあり、同期間において86.2%から82.8%へ減少しました。
- ・また、起業希望者等に対する支援を行ったほか、2021（令和3）年に開催を予定する「三重とわか国体」に向けて女性アスリートの発掘・育成・強化に取り組みました。

【今後の課題】

- ・農山漁村において、男女共同参画を阻害する固定的な性別役割分担意識を解消するため、引き続き啓発等の取組や方針決定の場への女性の参画を推進していくとともに、性別に関わらず能力を発揮できるよう、誰もが働きやすい環境を整備していく必要があります。
- ・起業を希望する人々に対し、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・助言等の支援が求められます。

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

【主な取組と成果】

- ・認定子ども園や保育所の施設整備、運営費の補助、加配保育士に対する補助などを実施するとともに、放課後児童クラブの設置・運営を支援しました。この結果、保育所等の定員や放課後児童クラブを設置する学区の割合は増加したものの、共働き家庭や女性の継続就業率の増加などにより入所・利用希望者が年々増えたため、いずれも待機児童が発生している状況にあります。
- ・男性の育児参画に係る気運醸成のため、優良事例等の情報発信や企業等において取組を推進する人材の育成を推進しました。
- ・市町と連携し、特別養護老人ホーム等の介護基盤の整備を進めるとともに、介護人材の確保に向けた取組を進めました。これにより、特別養護老人ホーム施設整備定員数（累計）は、2016（平成26）年度の9,445床から2019（令和元）年度には10,408床に増加しました。

【今後の課題】

- ・保育所等および放課後児童クラブの待機児童を解消するため、市町と連携し、施設の整備や保育士等の人材の確保に取り組んでいく必要があります。
- ・社会生活基本調査（総務省統計局）によると、県内における6歳未満の子どもがいる世帯の夫の家事・育児時間（一日あたり）は、2011（平成23）年の45分から2016（平成28）年には66分へと増加していますが、妻（2016（平成28）年：398分）との差は依然として大きく、職場や地域社会の中で男性の育児参画が大切であるという考え方をより広めていく必要があります。
- ・介護と仕事との二者択一を迫られることのないよう、介護サービスの充実や基盤の整備、人材の確保等に取り組んでいく必要があります。

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-I 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

【主な取組と成果】

- ・県の審議会等委員への女性の参画を促進するため、各部局に対し、三重県男女共同参画推進会議の場において働きかけるとともに、女性委員の割合が低い審議会等の担当課と協議を行いました。また、市町の審議会等委員への女性の参画に向けた取組が推進されるよう、働きかけを行いました。
- ・県において、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、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した。
- ・こうした取組の結果、県・市町の審議会等における女性委員の割合は、第2次基本計画初年度(2011(平成23)年度)の24.7%から2019(令和元)年度は28.1%へ増加し、国が掲げてきた「2020年30%」の目標値に迫りました。県の管理職への女性職員登用率(教員および警察職員を除く)は、2011(平成23)年度の7.7%から2020(令和2)年度は11.0%へ増加しましたが、同目標値の水準には達していない状況です。

【今後の課題】

- ・県においては、特に防災・医療分野の審議会等における女性の参画が進んでおらず、市町においては、審議会等における女性の参画状況に差が見られるため、改善を図っていく必要があります。
- ・三重県職員の採用者に占める女性の割合は、2017(平成29)年度に45.7%と全都道府県でトップとなるなど、職員に占める女性の割合は増加しており、さらなる職域拡大や段階的能力開発に取り組み、女性の活躍の場を広げていく必要があります。

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

【主な取組と成果】

- ・県男女共同参画センター「フレンテみえ」において、県内各地で年間100回以上の出前講座を実施し、広く県民に男女共同参画の普及啓発を行うとともに、男女共同参画の視点を持って地域で活躍できる人材の育成を推進しました。
- ・「みえ県民意識調査」によると、「あらゆる分野で女性の社会参画が進んでいると感じる」割合は、2015(平成27)年度の39.4%から2019(令和元)年度は37.8%へと減少しており、これは、女性の参画を阻む問題が報道等で顕在化し、県民の意識に影響を及ぼした可能性が推測されます。
- ・一方、「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同感する割合(「同感する」「どちらかといえば同感する」の合計)は、2009(平成21)年度の43.8%から2019(令和元)年度は23.3%とおよそ半分減少しており、固定的な性別役割分担意識が改善されてきていることがうかがえます。
- ・また、県立高等学校においてライフプラン教育に関する取組を実施した割合(2019(令和元)年度)は、100%を達成しました。さらに、女性の人権に係わる問題や性的指向・性自認に係る人権課題を解決するための学習展開例を記載した人権学習指導資料を作成し、授業での活用を推進しました。

【今後の課題】

- ・あらゆる分野における女性の参画拡大や根強く残る固定的な性別役割分担意識の解消に向け、特

に男女共同参画社会への男性の理解を促進し、意識の変革・行動変容へとつなげていく必要があります。

- ・男女共同参画への理解を広げていくためには、若年層からの取組が重要であり、家庭や地域、学校等において、教育、学習の場を充実させていくことが重要です。

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

【主な取組と成果】

- ・地域において男女共同参画に関し学習する機会を提供したほか、地域活動への支援を行いました。
- ・自治会長の女性割合は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）の2.5%から2019（令和元）年度は4.5%へと増加しましたが、依然として低い水準にとどまっており、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状況です。
- ・2014（平成26）年度に三重大学と連携して開設した「みえ防災・減災センター」において、男女共同参画の視点を持って防災活動に携わる人材の育成を継続して実施しました。また、男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営マニュアル作成の取組を県内各地域に水平展開しました。
- ・県内の女性消防団員数は、2019（令和元）年度に過去最多の487人となりました。

【今後の課題】

- ・自治会長への女性の参画促進に向け、引き続き市町等に支援を行うとともに、地域社会全体に男女共同参画に対する理解を広げ、現状の改善へとつなげていく必要があります。
- ・県および市町の防災会議の委員に占める女性の割合（2019（令和元）年度）は9.9%と、防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画が進んでいないことから、抜本的対策を講じ、女性の視点を反映させていく必要があります。

基本施策 Ⅲ-II 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

【主な取組と成果】

- ・健康づくりを推進する企業、関係機関・団体、市町等で構成する「三重とこわか県民健康会議」を設立し、連携した取組を推進したほか、地域において啓発活動を展開しました。
- ・県民の健康寿命は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）の男性77.1歳、女性80.1歳から2018（平成30）年度は男性78.7歳、女性81.1歳へ延び、女性は全国2位となりました。
- ・生活上の困難を抱えるひとり親や障がい者、生活困窮者、外国人住民等に対し、自立した生活を送ることができるよう支援を行いました。
- ・2017（平成29）年度に県男女共同参画センター「フレンテみえ」が「LGBT電話相談」を開設したほか、2019（平成31）年2月には県職員向けのガイドラインを作成するなど、多様な性的指向・性自認（SOGI）の理解促進に関する取組を進めました。

【今後の課題】

- ・2019（令和元）年度の「みえ県民意識調査」では、「健康づくりに取り組んでいる」と回答した割合が53.3%にとどまり、残りの約半数が取り組んでいないと回答していることから、一人ひとりが主体的に取り組むことができるよう、社会全体で支援していく必要があります。
- ・性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などに関わらず、一人ひとり

が尊重され、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるよう、自立のための支援や環境の整備を推進していく必要があります。

- ・多様な性的指向・性自認に関する理解を広げるため、社会全体で取り組んでいくことが重要であり、2020（令和2）年度内の制定をめざす「性の多様性を尊重し、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例（仮称）」をふまえ、啓発等の取組や当事者等への支援を充実していく必要があります。

基本施策 Ⅲ-Ⅲ 男女共同参画を阻害する暴力等への取組

【主な取組と成果】

- ・「三重県犯罪被害者等支援条例」を制定するとともに、犯罪被害者等の経済的負担の軽減を図る「三重県犯罪被害者見舞金」を都道府県で初めて創設し、犯罪被害者等に対する被害の早期回復・軽減や生活再建への支援体制の整備が進みました。
- ・2015（平成27）年に「みえ性暴力被害者支援センター よりこ」を開設し、性犯罪・性暴力被害者等を関係機関・団体等と連携しワンストップで支援しました。また、相談窓口の周知や性犯罪・性暴力被害に関する出前講座等に取り組んだ結果、性犯罪・性暴力被害者支援制度の周知のための協力団体数は、2016（平成28）年度から2019（令和元）年度の累計で49団体となりました。
- ・「女性に対する暴力をなくす運動」期間を中心に啓発活動を展開するとともに、被害者への相談等の支援を行いました。

【今後の課題】

- ・犯罪被害者等の状況に応じた必要な支援を適切に提供していくため、市町をはじめとする関係機関等と連携体制を強化し、総合的な支援体制を整備する必要があります。
- ・県内におけるDVの被害等に関する相談件数は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）以降1,800～2,000件台で推移している状況です。2019（令和元）年度の「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」では、DVを受けた時に「相談・連絡しなかった、できなかった」と回答した割合が55.3%となっているため、個々の被害を潜在化させないために、被害者への支援を行うとともに、周囲の人々や若年層に対する啓発・教育等の取組を推進していくことが重要です。
- ・性犯罪・性暴力被害に遭いやすい世代等への相談窓口の広報啓発に注力するとともに、男性被害者への対応等、多様化する相談へ対応していく必要があります。

4 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。

計画を推進するにあたっては、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざすSDGsの考え方を取り入れ、各目標（ゴール）との関連性を明らかにし、分野横断的に取り組んでいきます。

また、ダイバーシティの視点をふまえ、性別をはじめ、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などに関わらず、多様な主体が参画・活躍できる社会の実現という観点から、各取組を推進していきます。このうち、人口の半分を占める女性の参画は未だ途上にあることから、その参画・活躍の拡大に向けた取組を展開していくものです。さらに、多様な性的指向・性自認（SOGI）に関する社会の理解に向けた取組に重点を置き、性を理由として生じる様々な課題の解消を図っていきます。

こうした考えや視点を取り入れて男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進していくことは、SDGsがめざす持続可能な社会、ダイバーシティ社会や多様な性的指向・性自認を認め合う社会の実現に寄与するものであり、相互に補完し合うものです。

第3章 施策体系と施策内容

1 施策体系

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

雇用等の分野や自営業における女性活躍の推進に向けて、意思決定の場への女性の参画に向けた取組を展開するとともに、男性中心型労働慣行を見直し、仕事と子育て・介護を両立でき、誰もが能力を発揮できる環境の整備に取り組みます。

基本方向Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備

県や市町等の政策・方針決定過程への女性の参画を推進するとともに、男女共同参画や多様な性的指向・性自認に関する社会の理解に向けて意識の普及や教育等の取組を推進します。

基本方向Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境の実現

多様な主体の参画・活躍に向けた環境の整備等に取り組むとともに、家庭・地域における活動や健康づくりに向けた支援を推進します。また、男女共同参画を阻害する暴力等に対する取組を展開します。

2 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3次三重県男女共同参画基本計画」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、自営業の場や地域において、女性はその個性と能力を発揮し、自分らしく生きることができるよう、環境の整備等に取り組みます。

重点事項2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

国の「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」との目標をふまえ、県の政策・方針決定過程への女性の参画を推進します。

重点事項3 男女共同参画や多様な性的指向・性自認に関する社会の理解に向けた取組の促進

男女共同参画や多様な性的指向・性自認に関する理解が広がり、社会全体で取組が進むよう、意識の普及や教育等の取組を推進します。また、LGBT当事者等への相談対応等の支援を行います。

重点事項4 女性をはじめ多様な人々の視点に立った防災・減災活動の推進

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、避難所運営等の防災・減災活動において女性をはじめ多様な人々の視点が反映されるよう取り組みます。

重点事項5 男女共同参画を阻害する暴力に対する取組

配偶者等からの暴力（DV）や性犯罪・性暴力をはじめとするあらゆる暴力等を許さないという意識の浸透を図るとともに、被害者等への相談・支援体制の充実を図ります。

3 計画の体系図



4 施策の内容

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

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

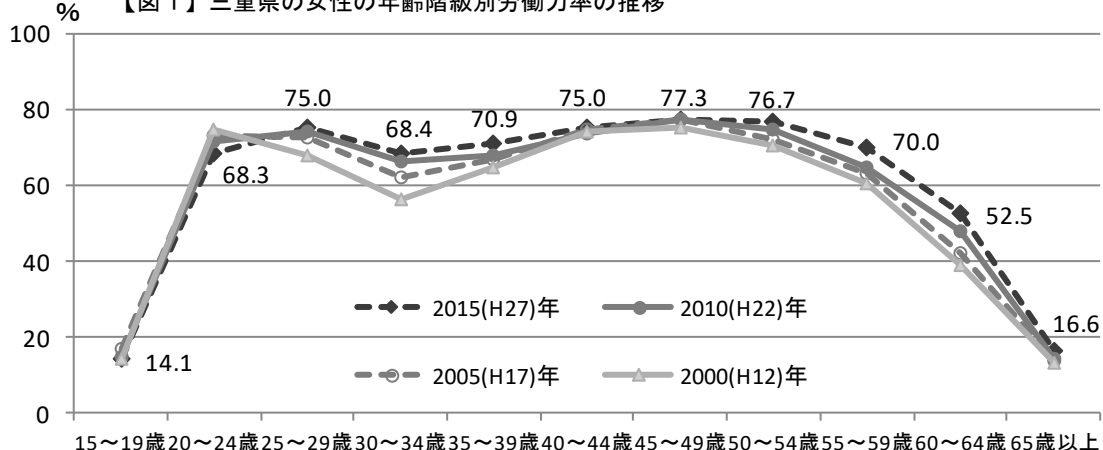
- ・5.1 すべての女性および女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する
- ・5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する
- ・5.b 女性のエンパワーメント促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する
- ・5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する

【背景】

少子高齢化に伴う人口減少が深刻化する中、女性の活躍をはじめとするダイバーシティの推進は、多様な視点に立ってイノベーションを促進するものであり、経済および企業の活性化や地域の活力を高める観点からも不可欠なものです。

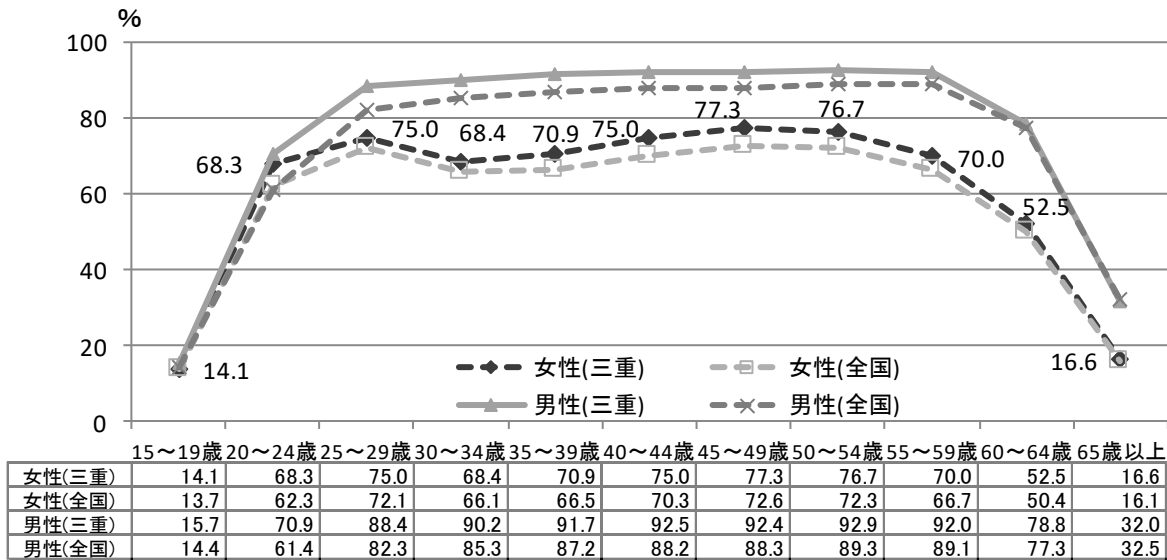
国勢調査によると、県内の就業者に占める女性の割合は、2010（平成22）年の42.8%から2015（平成27）年は43.9%へ増加しています。また、年齢階級別にみた女性の労働力率は、2015（平成27）年には、25～29歳および45～49歳を頂点とする緩やかなM字を描いています【図1】。出産や子育てを機に30歳代の就業率が低下するいわゆる「M字カーブ」が課題となってきましたが、30～34歳では、2005（平成17）年の62.3%から2015（平成27）年には68.4%に上昇しており、M字の谷が浅くなっている状況が読み取れます。全国と比較すると、労働力率は全ての年代において全国より高くなっており、特に20～24歳は6ポイント、35～54歳では4.5ポイント前後上回っています【図2】。

【図1】三重県の女性の年齢階級別労働力率の推移



	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
2015(H27)年	14.1	68.3	75.0	68.4	70.9	75.0	77.3	76.7	70.0	52.5	16.6
2010(H22)年	14.8	71.6	74.4	66.4	67.6	73.8	77.2	74.4	64.5	47.8	14.2
2005(H17)年	16.7	72.9	72.3	62.3	66.8	74.9	77.1	71.8	63.0	42.0	13.7
2000(H12)年	14.4	74.6	68.0	56.4	64.9	73.9	74.9	70.6	60.5	38.9	13.2

【図2】三重県および全国の男女別年齢階級別労働力率（2015(平成27)年）



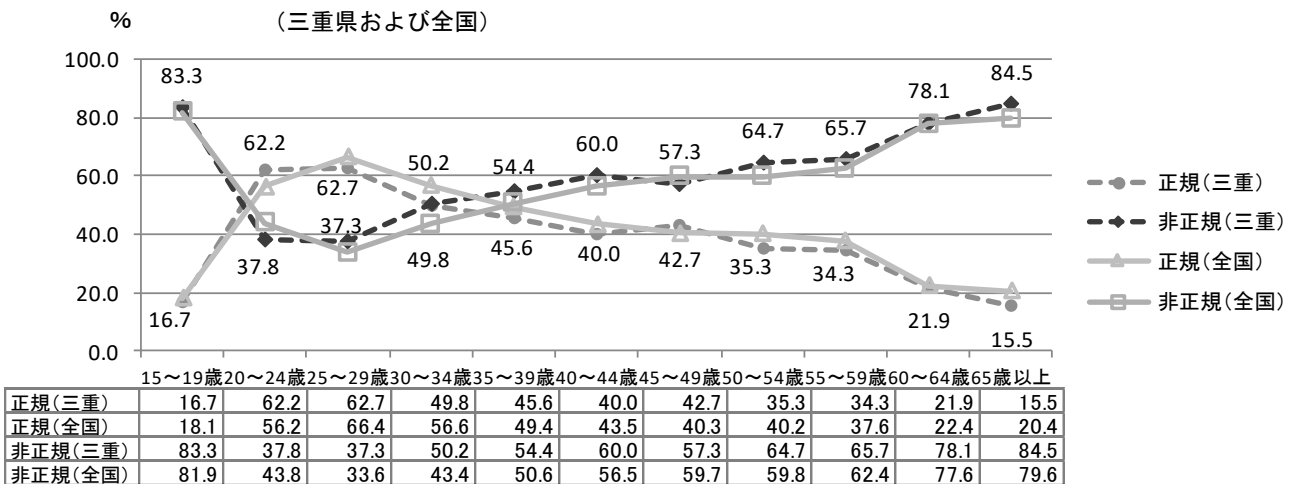
資料出所：国勢調査

一方、県内の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、30～34歳から非正規の割合が正規を上回っており、これは全国よりも早い傾向にあります【図3】。また、25～44歳の育児世代では、一貫して非正規の割合が全国よりも高い状況にあります。

こうした状況をふまえ、働く意欲のある女性が仕事と子育て・介護等との二者択一を迫られることなく働き続けられ、能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるよう、取組を推進する必要があります。また、女性が活躍するためには、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重要となります。

なお、2020（令和2）年には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、テレワーク（在宅勤務）の導入や業務のオンライン化が進展したところです。こうしたICT等の活用による業務のスマート化は、女性の活躍を阻害する物理的・時間的な障壁を取り除き、その能力発揮を促進する新たな可能性をもたらしています。各人の希望に応じた多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの実現、生産性の向上に資するよう、取組を推進していく必要があります。

【図3】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（三重県および全国）



資料出所：2017(平成29)年就業構造基本調査

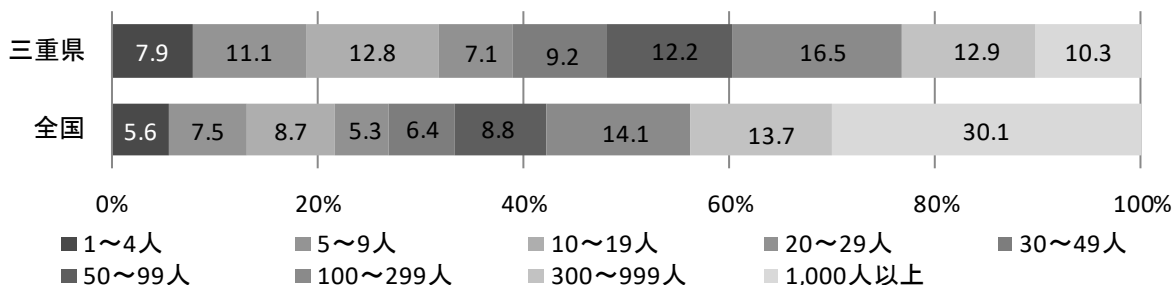
また、2019（令和元）年に労働施策総合推進法等が改正され、事業主に対してパワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が課されるなど、あらゆるハラスメントを許さない職場環境づくりに向けた取組を進めていく必要があります。特に、職場における性的指向や性自認などの機微に立ち入る個人情報のアウトティング（暴露）はパワー・ハラスメントにあたりとされたほか、性的指向・性自認に関するハラスメントを含めたセクシュアル・ハラスメント防止対策が強化されており、社会全体でこの取組を一層進めていくことが求められます。

2015（平成27）年に女性活躍推進法が成立し、各事業主に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、数値目標を設定した事業主行動計画の策定が求められました。令和2年3月末時点では、県内における一般事業主行動計画の届出企業数（常時雇用労働者数300人以下の努力義務企業）は331社と、全国4位となっています。

2019（令和元）年に同法が改正され、2022（令和4）年4月より常時雇用労働者数101人以上300人以下の企業にも一般事業主行動計画の策定が義務づけられます。県内で働く女性の約6割は、同行動計画の策定が努力義務である常時雇用労働者数100人以下の中小・小規模企業に所属していることから【図4】、女性の活躍を一層進めていくためには、策定に向けた支援等を行うとともに、実効性のある取組の展開を図っていく必要があります。

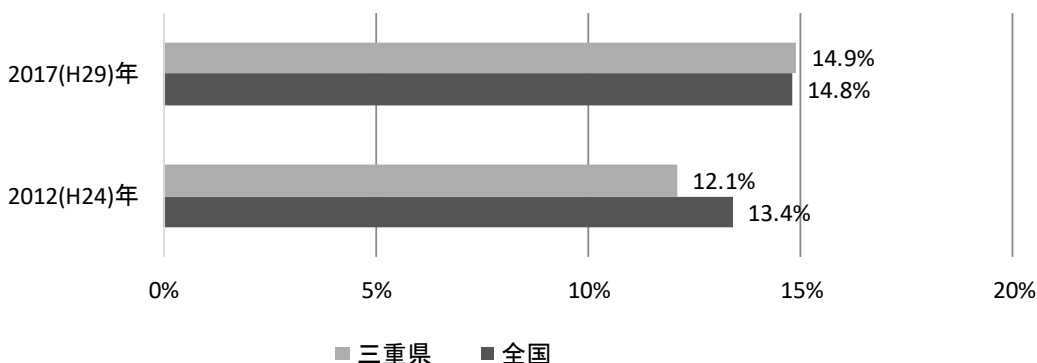
県内の管理的職業従事者に占める女性の割合は、2012（平成24）年の12.1%から2017（平成29）年は14.9%へ全国と同水準まで増加しており、【図5】、引き続き行動計画の策定を促し、実際の女性の登用へとつなげていくことが重要です。

【図4】 従業者規模別常用雇用者数（女性）の割合



資料出所：2014（平成26）年経済センサス

【図5】 管理的職業従事者に占める女性の割合



資料出所：2017（平成29）年就業構造基本調査

（1）めざす姿

【地域・社会・家庭】

- ◆ 職業生活と家庭・地域生活等との両立が実現し、家庭や地域を大切にする意識が社会全体に浸透しています。

【働く場】

- ◆ 長時間労働や転勤等を前提とした働き方が見直され、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、多様な働き方の導入が進み、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、意欲のある全ての人が働き続けられ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あらゆるハラスメントのない職場環境が実現しています。

（2）施策の方向と施策

1）女性の参画拡大に向けた企業等への支援

- ① 企業・団体をはじめとするあらゆる分野で女性の活躍が進むよう、その取組を支援します。
- ② 企業・団体等とのネットワークを活用し、様々な主体と連携して県内における女性活躍推進の取組を推進していきます。
- ③ 働く場における意思決定の場へ参画できる人材の育成等を推進します。

2）男性中心型労働慣行の見直しとワーク・ライフ・バランスの実現

- ① 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、働き方改革や健康経営が推進されるよう、企業・団体等の取組に対する支援を行います。
- ② 一人ひとりの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、職場環境づくり等の取組を推進します。

3) 誰もが能力を発揮できる環境の整備

- ① 女性が働きやすい職場環境の創出に向けた企業等の取組を支援するとともに、取組の水平展開を図ります。
- ② 働く意欲のある全ての人が働き続けられるよう、ICT等の技術の活用や、テレワーク等の多様な働き方の導入を推進します。
- ③ あらゆるハラスメントのない職場づくりに向け、労働者や事業主からの相談に対応するほか、関係機関と連携した支援を行います。

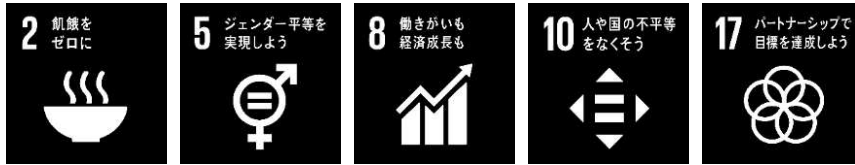
4) 女性の再就職支援

- 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等を実施し、再就職を支援します。
- ② 早期の再就職を支援するため、関係機関と連携して職業訓練等を実施します。

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 自営業における女性活躍の推進

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

- ・5.4 公共のサービス、インフラおよび社会保障政策の提供、ならびに世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する
- ・5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する
- ・5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する

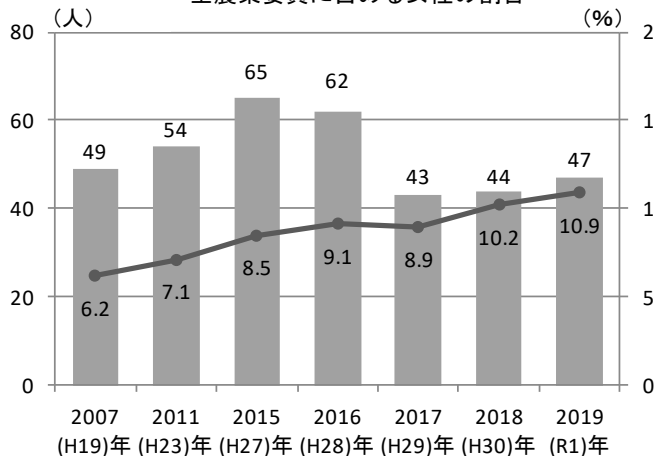
【背景】

家族的経営の自営業に従事する女性は、生産現場や経営管理等のあらゆる業務に携わる重要な担い手として欠くことのできない存在です。しかしながら、固定的な性別役割分担意識は、特にこれらの家族的経営において根強く残っており、重要な方針の決定が男性中心に行われることが少なくありません。また、事業活動だけでなく、地域活動や家事等において、女性が果たしている役割についても適正に評価されているとは言えない状況がみられます。

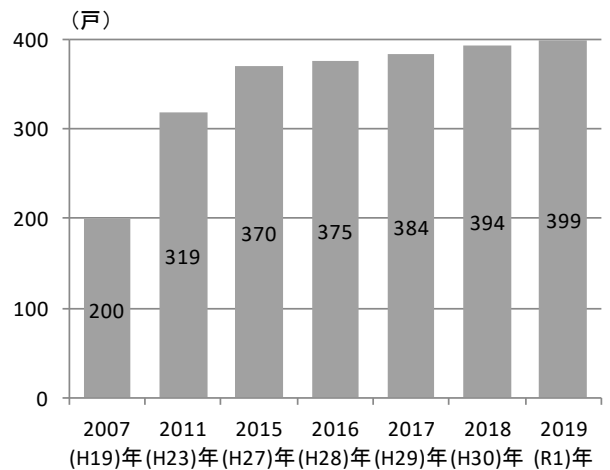
とりわけ、6次産業化や作業のスマート化等への取組拡大が進む農林水産業においては、性別等に関わらず多様な人材が参画し、その能力を生かしていくことがますます重要になっています。

地域における方針決定に重要な役割を果たしている県内市町の農業委員に占める女性の割合は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）の7.1%から2019（令和元）年度は10.9%へと増加しています【図6】。引き続き市町に対する働きかけを通じて女性の参画を推進し、地域における男女共同参画の実現へとつなげていく必要があります。

【図6】 県内市町の女性農業委員数および全農業委員に占める女性の割合



【図7】 家族経営協定締結農家数



■ 女性農業委員数／左軸 ● 全農業委員に占める女性の割合／右軸 ※【図1】【図2】とも各年度末現在の状況

資料出所：県担い手支援課調べ

資料出所：県担い手支援課調べ

農業経営のパートナーシップを形作る家族経営協定の締結農家数は、同期間に319戸から399戸へ増加しており【図7】、今後も協定の締結を働きかけるとともに、経営体における労働環境や人材育成体制の整備など、女性をはじめ誰もが能力を發揮でき、働きやすい環境づくりを推進していくことが重要です。

また、起業や新たな事業の展開（スタートアップ）は、これまでにない価値や事業等を生み出し、新たな産業や将来の地域社会の担い手である若者にとって魅力的な仕事を創出するものです。これは地域における女性の新たな活躍につながることから、起業を希望する人々に対し、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・助言等の支援が求められます。

女性アスリートの活躍に向けては、2021（令和3）年に開催を予定する「三重とこわか国体」の後も、引き続きアスリートや指導者等に対する支援等の推進が必要です。

（1）めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 農業委員会等の方針決定の場への女性の参画が進み、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、一人ひとりに対等な関係性が築かれています。

【家庭】

- ◆ 家族的経営の自営業において、誰もがその働きに応じて適正な評価を受け、経営等への参画が進んでいるとともに、働きやすい環境が整備されています。

【働く場】

- ◆ 農林水産業において、6次産業化やICT等の活用による作業のスマート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。
- ◆ 誰も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）農林水産業における方針決定の場への女性の参画促進

- ① 農山漁村において、男女共同参画社会の実現に向け、「農山漁村女性の日」の活動等を通じた啓発を推進し、固定的な性別役割分担意識の解消につなげます。
- ② 市町や農林水産関係団体に対し、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）農林水産業における女性の能力発揮に向けた環境の整備

- ① 農林水産業の担い手の能力向上や多様な働き方の実現に資する取組を推進します。
- ② 農業・漁業経営の女性の地域リーダーを育成するとともに、農林水産業に携わる女性のネットワークの取組を支援します。
- ③ 家族的経営の自営業において、誰もがその働きに応じて適正な評価を受け、経営等に参画できるよう支援するとともに、働きやすい環境づくりを推進します。

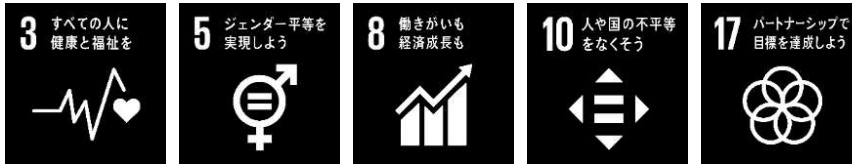
3) 起業家等に対する支援

- ① 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。
- ② 関係機関と連携して女性アスリートの発掘・育成に取り組むとともに、女性アスリートの活躍に向け、アスリートや指導者等に対し、研修等の実施による支援を行います。

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・介護が両立できる環境整備の推進

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

- ・5.4 公共のサービス、インフラおよび社会保障政策の提供、ならびに世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する
- ・5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する

【背景】

男女共同参画社会の実現には、子育て・介護等の家庭生活と職業生活との両立ができる環境が整備されていることが必要不可欠です。

2019（令和元）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、女性が働くことについては、「子どもができて、産前・産後休暇や育児休業等を利用しながら、ずっと働き続けられる方がよい」（継続型）の割合が47.2%と最も高く、2009（平成21）年に実施した同調査の19.6%から大幅に上昇しています【図8】。一方、「子どもができたらず一旦退職し、子育てが落ち着いたらず再び働く方がよい」（中断型）の割合は約半分に減少しており（2009（平成21）年：58.7%、2019（令和元）年：29.9%）、女性が結婚や出産に関わらず働き続けられる方がよいと考える人が増加していると考えられます。

また、2019（令和元）年の同調査において、「中断型」を選択した人に対し、現在よりも仕事と子育ての両立がしやすい環境にあった場合の考え方を尋ねたところ、32.0%の人が「継続型」に変更しています【図9】。

県内の子どもの数は減少しているものの、共働き家庭が増加し、出産して育児休業を取得した後に働き続ける人が多くなってきていることなどから、保育所等への入所希望者は年々増加しています。施設整備等により保育所等の定員は増加しているものの、待機児童数が発生している状況にあるため、今後も保育人材の確保等による解消を図っていく必要があります。

また、就学前の保育ニーズの増加とともに、小学校入学後に放課後児童クラブの利用を希望する家庭が増えています。施設整備等により利用できる小学校区の割合は増加しますが、一部の地域において十分な受け皿が確保されておらず、待機児童が解消されていないため、引き続き放課後児童クラブの設置や従事する人材の確保、安定的な運営への支援が必要です。

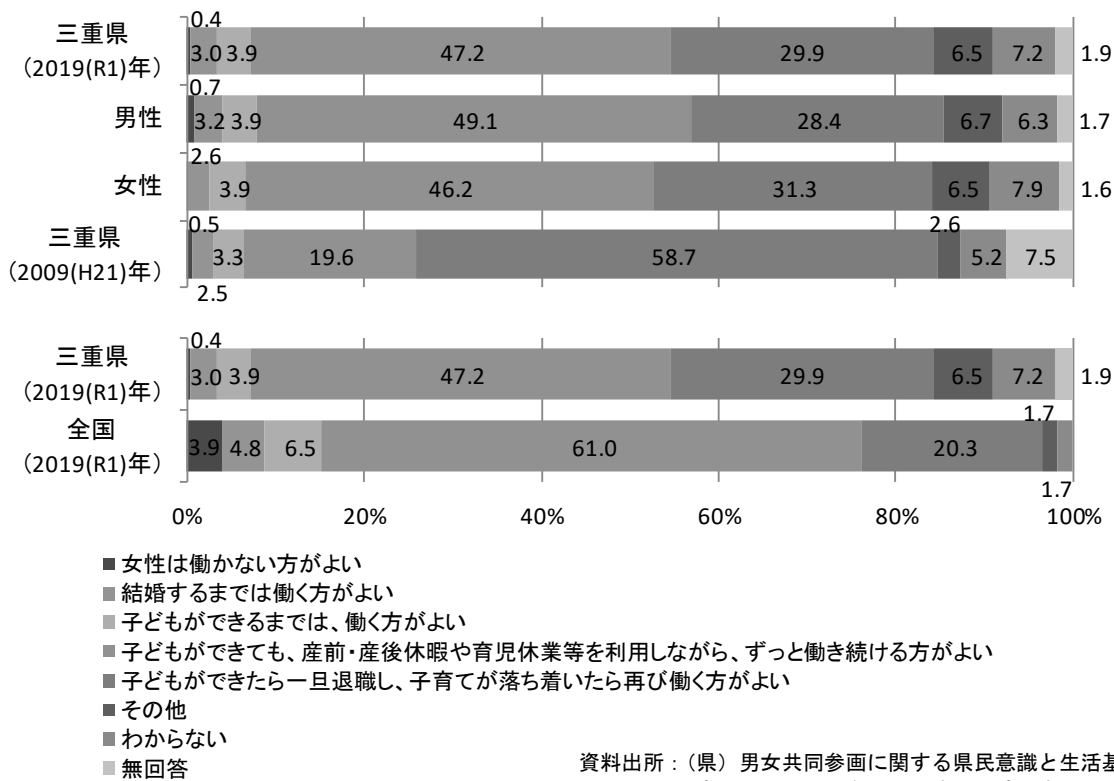
子育てと仕事との両立に向け、ニーズや実情に応じた支援が提供され、安心して子育てができる体制を整備していくことが重要です。

女性の活躍推進に向けては、子育てや介護等に関して、パートナーや家族が協力しあいながら共に参画することが求められます。2016（平成28）年の社会生活基本調査（総務省統計局）では、県

内における6歳未満の子どもがいる世帯の夫の家事・育児時間（一日あたり）は66分と、2011（平成23）年の同調査の45分より増加したものの、妻（2016（平成28）年：398分）との差は依然として大きい状況にあります。また、県内における男性の育児休業取得率は、2019（令和元）年度は7.6%にとどまっているため、職場や地域の中で、男性の育児参画が大切であるという考え方をより広めていくことが必要です。

また、介護のために働けなくなる介護離職を防止し、介護と仕事の両立が可能となるよう、ニーズに応じた介護サービス等が提供される体制を構築していくとともに、介護施設の整備や介護の担い手の確保等に向け、市町や関係団体と協働して取り組んでいく必要があります。

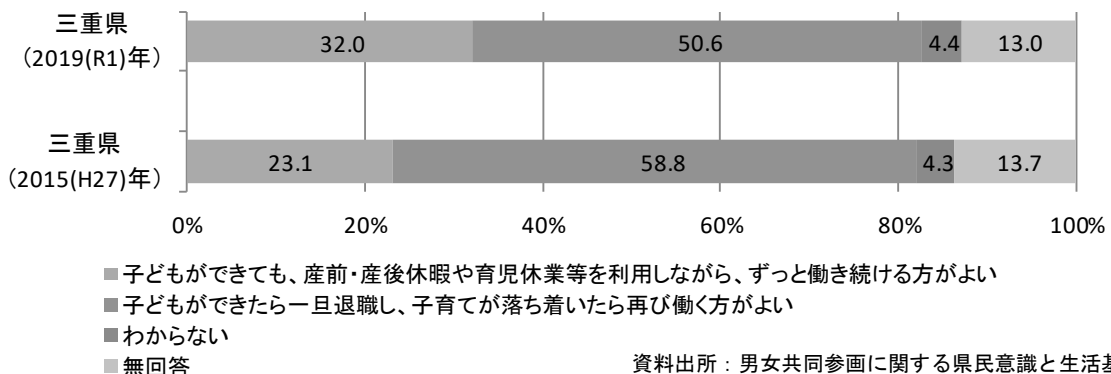
【図8】女性が働くことについての意識



資料出所：（県）男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査
（全国）男女共同参画に関する世論調査（内閣府）

【図9】両立しやすい環境にあった場合の考え方

※図8で「子どもができれば一旦退職し、子育てが落ち着いたら再び働く方がよい」と回答した方に対し、現在よりも仕事と子育ての両立がしやすい環境にあった場合の考え方について再質問したもの



資料出所：男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査

（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に浸透し、子育て支援や介護サービスが十分に提供されています。

【家庭】

- ◆ 安心して子育てや介護ができる環境が実現しているとともに、パートナーや家族が協力しあいながら共に育児・介護に参画しています。

【働く場】

- ◆ 職業生活と家庭・地域生活等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

- 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、保育サービスの充実を支援します。
- ③ 職業生活と家庭生活との両立に資するよう、放課後児童クラブ等の運営を支援するとともに、地域における子育て支援の体制を強化します。

2) 男性の育児参画の推進

- ① 男性が子育てに参画しやすくなる環境づくりを推進し、働く場における男性の育児休業等の制度利用へとつなげます。
- ② 県が率先して男性職員の育児休業取得等を促進し、県内への気運の醸成と波及を図ります。

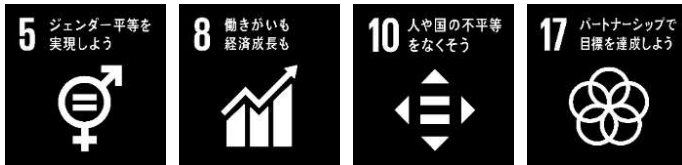
3) 介護を支援する環境の整備

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 介護に従事する職員の育成や資質向上に取り組むとともに、労働環境の改善を支援します。

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-Ⅰ 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

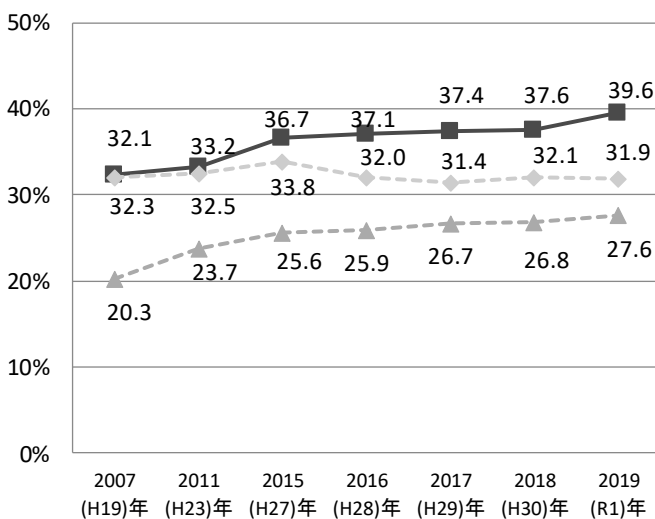
- ・5.1 すべての女性および女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する
- ・5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する
- ・5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する

【背景】

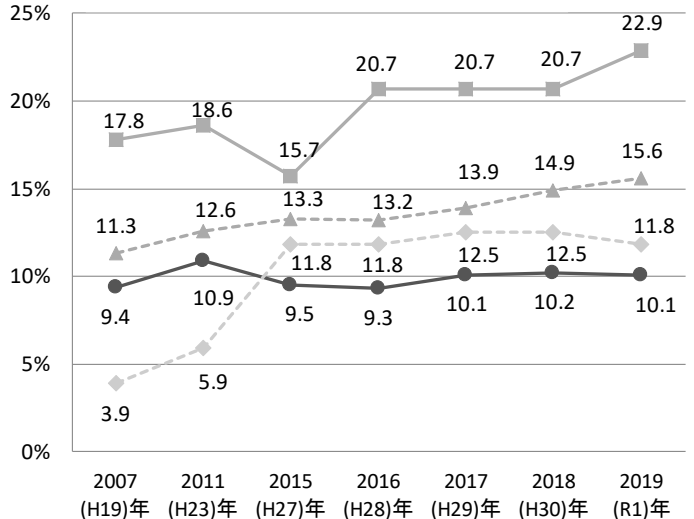
誰もが性別に関わらず、個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のためには、社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大し、多様な視点を反映させていくことが不可欠です。

県の審議会等委員に占める女性の割合は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）の32.5%から2019（令和元）年度は31.9%となり、この間横ばいで推移していますが【図10】、女性委員の割合が40%以上60%以下となる審議会の割合は増加しました（2011（平成23）年度：60.7%、2019（令和元）年度：63.6%）。県の各施策に女性の意見を反映していくため、引き続き、女性委員の割合の増加に向けて積極的に取り組むことが必要であり、各附属機関における委員構成の見直し等を推進していくことが重要です。また、市町の審議会等委員に占める女性の割合は、同期間において23.7%から27.6%へ増加しましたが、市町による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。

【図10】 審議会等委員に占める女性の割合



【図11】 議会議員に占める女性の割合



資料出所：県ダイバーシティ社会推進課調べ

資料出所：県ダイバーシティ社会推進課調べ

県の管理職への女性職員登用率は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）の7.7%から2020（令和2）年度は11.0%へと増加しました。2020（令和2）年4月には、県政初の女性副知事が誕生するなど、これまで女性の配置がなかったポストへの登用が進んでいます。また、県職員の採用者に占める女性の割合が2017（平成29）年度には45.7%と全都道府県でトップとなるなどした結果、職員に占める女性の割合は第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）の20.7%から2020（令和2）年度は26.0%へと増加しています。このことから、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んでいく必要があります。

2018（平成30）年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立し、その施行後に迎えた2019（平成31）年4月の県議会議員選挙では、これまでで最も多い12名の女性が立候補し、改選後の女性議員数は引き続き6名となりました【図11】。県議会および県内市町議会における女性議員の割合は、いずれも全国平均を上回っています。今後、法で定められた啓発等の基本的施策を推進し、多様な意見を反映していく意識の醸成を図っていくことが求められます。

（1）めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 男女共同参画を阻害している制度や慣行が見直され、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。
- ◆ 性別に関わらず、一人ひとり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、責任を担う社会づくりが進められています。

【働く場】

- ◆ 女性の職域拡大が進み、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

- ① 県の政策・方針決定過程における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。
- ② 各審議会等において、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。

2）県における女性職員等の登用

- ① 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。
- ② 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能力開発の研修を計画的に実施するとともに、多様な職務経験の機会を創出します。

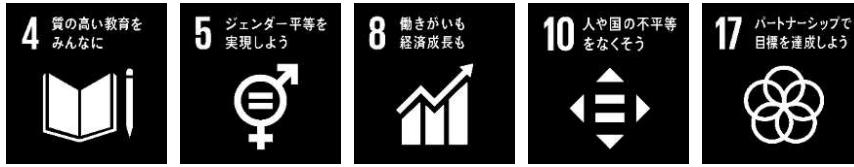
3）市町等への働きかけ

- ① 市町等における政策・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、状況に応じた支援を行います。
- ② 政治分野をはじめとする政策・方針決定過程への女性の参画を推進するため、調査や啓発等に取り組みます。

基本方向Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備

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

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

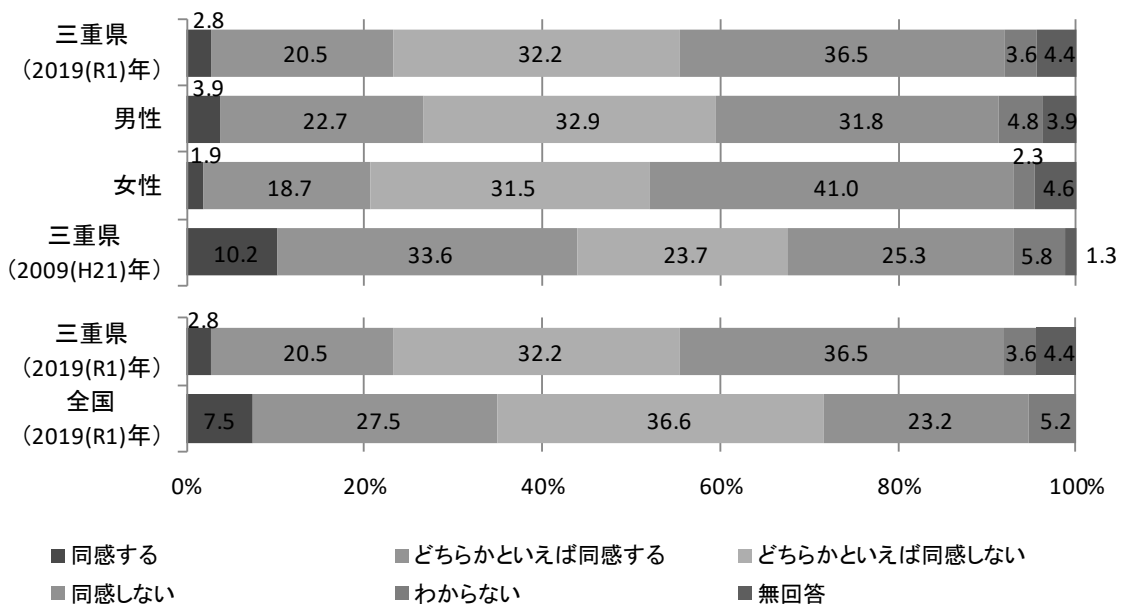
- ・5.1 すべての女性および女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する
- ・5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する

【背景】

男女共同参画社会の実現を阻害する大きな要因のひとつとして、長年にわたり人々の中に形成されてきた固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）があることが挙げられます。

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同感するとの回答（「同感する」「どちらかといえば同感する」の合計）の割合は43.8%でしたが、2019（令和元）年に実施した同調査の結果では23.3%とおよそ半分に減少しており【図12】、性別による固定的な役割分担意識は改善されてきていることがうかがえます。その一方で、「社会全体における男女の地位の平等感」について、男性の方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、12.1ポイント上昇しており（2009（平成21）年：58.8%、2019（令和元）年：70.9%）【図13】、社会全体における男性優遇感が高くなっている状況がうかがえます。

【図12】「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識

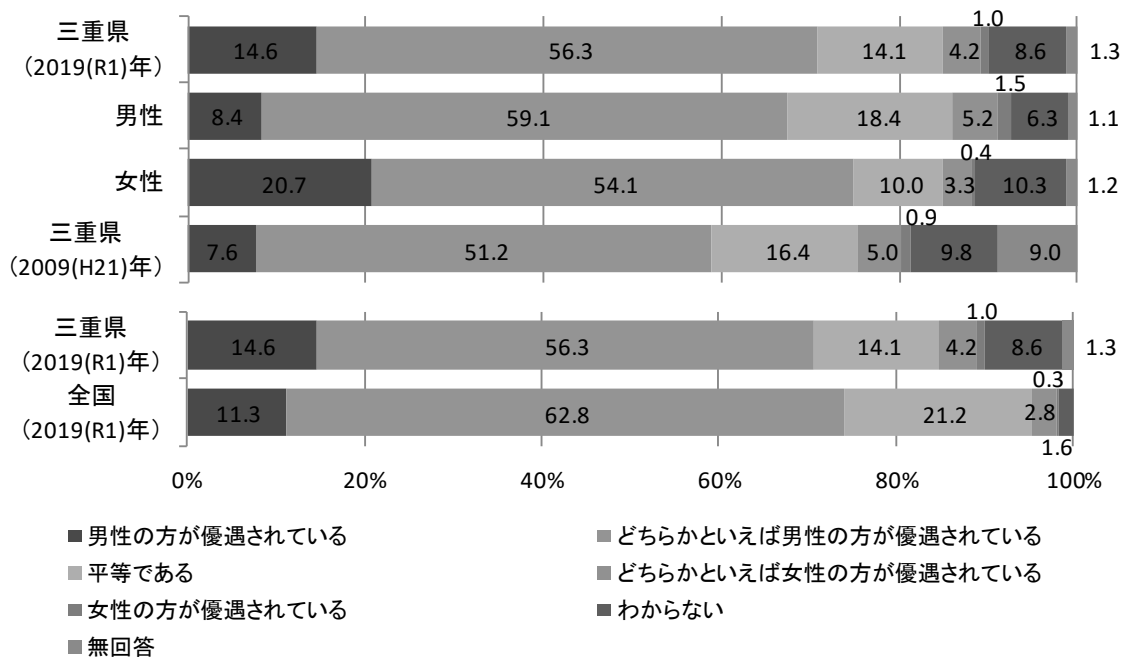


資料出所：（県）男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査
（全国）男女共同参画に関する世論調査（内閣府）

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、一人ひとりがお互いを尊重しながら、多様な生き方を選択でき、自分らしく生きることのできる社会の実現をめざし、引き続きさまざまな手段を用いて積極的な広報・啓発活動を展開するとともに、県民自らが男女共同参画に関して考え、行動につながるよう学習等の機会を提供することが重要です。特に男性に対し、男女共同参画社会は仕事だけでなく家庭や地域などからも多様な経験が得られ、豊かな人生をもたらすワーク・ライフ・バランスを実現する、男性にとっても生きやすい社会であるということの理解を促進する必要があります。

また、男女共同参画への理解を広げていくためには、若年層からの取組が重要であり、家庭や地域、学校等において、教育、学習の場を充実させていく必要があります。社会が急速に変化し、就労に関し多様化等が進む中、自らの将来や自分らしく生きることの大切さを考えることにつながるキャリア教育の推進が一層求められています。

【図 13】社会全体における男女の平等感



資料出所：(県) 男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査
(全国) 男女共同参画に関する世論調査（内閣府）

（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、男女共同参画の重要性が広く県民に共有されています。
- ◆ 学校等において男女共同参画や多様な性的指向・性自認に関する教育が推進されているとともに、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、固定的な性別役割分担意識に基づく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、一人ひとりが互いに尊重・協力しあっています。

【働く場】

- ◆ 誰もが職業生活と家庭生活等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働き方が見直されています。

（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

- ① 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、さまざまな機会や手段・媒体を活用した広報・啓発活動を展開します。
- ② 男女共同参画に関する国内外の動向等について、積極的に情報を収集・発信します。
- ③ 男女共同参画の視点に立った取組が地域において展開されるよう、各種取組を行います。

2) 学校等における教育の推進

- ① 男女共同参画や多様な性的指向・性自認に関する教育を充実するため、教員等への研修に取り組みます。
- ② 児童生徒が男女共同参画や多様な性的指向・性自認についての理解を深めるための教育を推進します。
- ③ 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。

3) 生涯を通じた学習機会の充実

- ① 県民が生涯を通じて、地域で男女共同参画や多様な性的指向・性自認について学習できるよう、その機会を充実します。
- ② 男女共同参画の視点を持って地域で活躍できる人材を育成するため、様々な学習の機会を提供します。

基本方向Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境の実現

基本施策Ⅲ-Ⅰ 多様な主体の参画・活躍に向けた支援と環境の整備

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

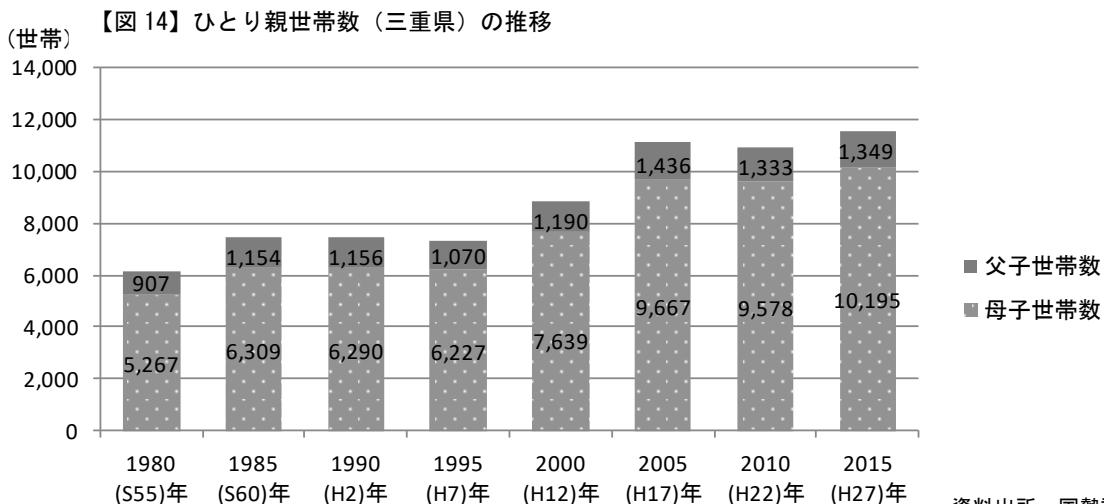
- ・5.1 すべての女性および女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する
- ・5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する
- ・5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する

【背景】

人口減少、少子高齢化や経済のグローバル化が加速し、価値観やライフスタイルの多様化などが進展する中、性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などに関わらず、一人ひとりが主体的に社会に参画し、地域の自立的かつ持続的な発展につなげていくことが重要です。

しかし、ひとり親【図14】や高齢者、障がい者、外国人住民等であることで社会から孤立し、生活する上で様々な困難な状況に陥ることが懸念され、とりわけ女性である場合には、固定的な性別役割意識や性差に関する偏見を背景に、さらに複合的な困難を抱えることが考えられます。こうした困難に直面する人々が地域で安心して暮らすことができるよう、一人ひとりの状況に応じた寄り添った支援が求められます。

特に、県内の外国人住民数は、2019（令和元）年末時点で過去最多の55,208人となり、県人口の3.04%を占めています。言葉の壁や文化の違いなどから地域でのコミュニケーションが十分に図られず、外国人住民の地域社会への参画が進んでいないことから、支援を充実していく必要があります。



また、2019（令和元）年に実施した「人権問題に関する三重県民意識調査」によると、「性的指向や性自認に関わるLGBT等の人々についてどのような問題が起きていると思いますか」という問いに対して、「差別的な言動をされる」（47.1%）、「職場、学校などで嫌がらせやいじめを受ける」（46.9%）、「同性カップルの結婚や、それと同等のパートナー関係が法的に認められていない」（46.0%）などの回答が多く寄せられています。社会の理解が追いついていないために偏見を持たれたり、性の区分を前提とした社会生活上の制約を受けたりするなどの問題が依然としてあることから、性的指向や性自認が多様であることに対する理解を広げ、社会全体で取り組むことが求められます。

防災分野においては、2011（平成23）年の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が、その後も大規模な災害が頻繁に発生し、様々な課題が顕在化してきました。大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かすと同時に、女性や脆弱な状況にある人々がより深刻な影響を受けるため、平時から女性をはじめ多様な主体の視点に立った防災・減災対策を推進していく必要があります。

県では、2014（平成26）年に三重大学と連携して「みえ防災・減災センター」を開設し、防災人材の育成等に継続して取り組むとともに、男女共同参画の視点を取り入れた「避難所運営マニュアル策定指針」の県内各地域への水平展開を推進してきました。一方、県および市町の防災会議をはじめとする防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画が進んでいないことから、取組の加速化を図る必要があります。

（1）めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などに関わらず、一人ひとりが尊重され、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できています。
- ◆ さまざまな生活上の困難に直面する人々に対して、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。
- ◆ 女性をはじめ多様な人々の視点に立った防災・減災活動が推進され、互いに支え合う地域づくりが進められています。

【働く場】

- ◆ 多様な人材の雇用が進むとともに、誰もが自分らしく働くことができる職場環境が整備されています。

（2）施策の方向と施策

1) 自立のための支援

- ① 障がい者が地域で自立して生活できるよう暮らしと生活の場の確保を図るとともに、一般就労に向けた支援を行います。
- ② 若年層の安定的な就労を支援するとともに、高齢者の就労機会の拡大や地域活動への支援を行います。
- ③ ニート、ひきこもり等困難な状況に置かれた人々の自立に向けた取組を推進します。
- ④ ひとり親家庭や生活困窮者等に対する生活支援や経済的支援等を計画的に推進し、自立を支援します。

2) 多様な主体の参画・活躍に向けた環境の整備

- ① 性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などに関わらず、一人ひとりが尊重され、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるよう、県民の理解や行動につながる取組を展開します。

- ② 県内の公共的施設や学校等のバリアフリー化の推進や、「パーソナルバリアフリー基準」に基づく観光地づくりなど、すべての人が互いに認め合いながら、自由に行動し、安全で快適に生活できるユニバーサルデザインのまちづくりを進めます。
- ③ 外国人住民が安心して暮らすことができるよう、行政・生活情報の多言語化や相談体制の充実を図るとともに、日常生活における課題の解決に向けた支援に、さまざまな主体と連携して取り組みます。
- ④ 多様な性的指向・性自認に関する社会の理解を深めるため、県民への啓発等の取組を推進するとともに、当事者等への相談対応等を行います。
- ⑤ 性的指向・性自認に関わらず、安心して学び、働くことができる環境づくりに向けて、関係機関と連携し、学校や事業者への啓発や相談等にかかる支援を行うとともに、県の事務事業における性の多様性への配慮を進めます。

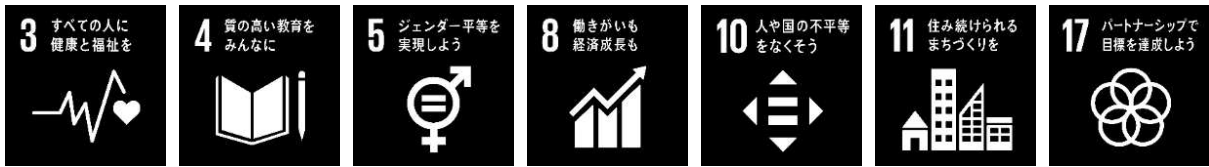
3) 女性をはじめ多様な人々の視点に立った防災・減災活動の推進

- ① 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、地域において多様な視点を持って防災・減災活動を推進する人材の育成等を推進します。
- ② 避難所運営等に女性をはじめ多様な人々の視点が反映されるよう、市町等に対する支援を行います。

基本方向Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境の実現

基本施策Ⅲ-Ⅱ 家庭・地域における活動の推進と健康の支援

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

- ・5.4 公共のサービス、インフラおよび社会保障政策の提供、ならびに世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する
- ・5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する
- ・5.6 性と生殖に関する健康および権利への普遍的アクセスを確保する
- ・5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する

【背景】

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、一人ひとりが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。

2019（令和元）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」において、家庭における役割分担について尋ねたところ、「ほとんど妻がしている」と「妻が中心だが夫も手伝う」を併せた割合は、「食事の支度」（89.3%）、洗濯（84.4%）、「食事の後片付け」（81.6%）などで高くなっており【図15】、家庭における家事等の役割分担は妻に偏っていることがうかがえます。2015（平成27）年に実施した同調査と比較すると、全ての分野において「平等に分担している」の割合は増加しており、そのさらなる引き上げに向けて啓発等の取組を推進していく必要があります。

地域の多様化する課題・ニーズに対応していくためには、自治会をはじめとする地域活動や地域づくりに男女共同参画の視点を取り入れていくことが重要です。県内における女性自治会長の割合は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）の2.5%から2019（令和元）年度は4.5%へと増加しましたが【図16】、依然として低い水準にとどまっているため、引き続き女性の参画拡大を図っていく必要があります。

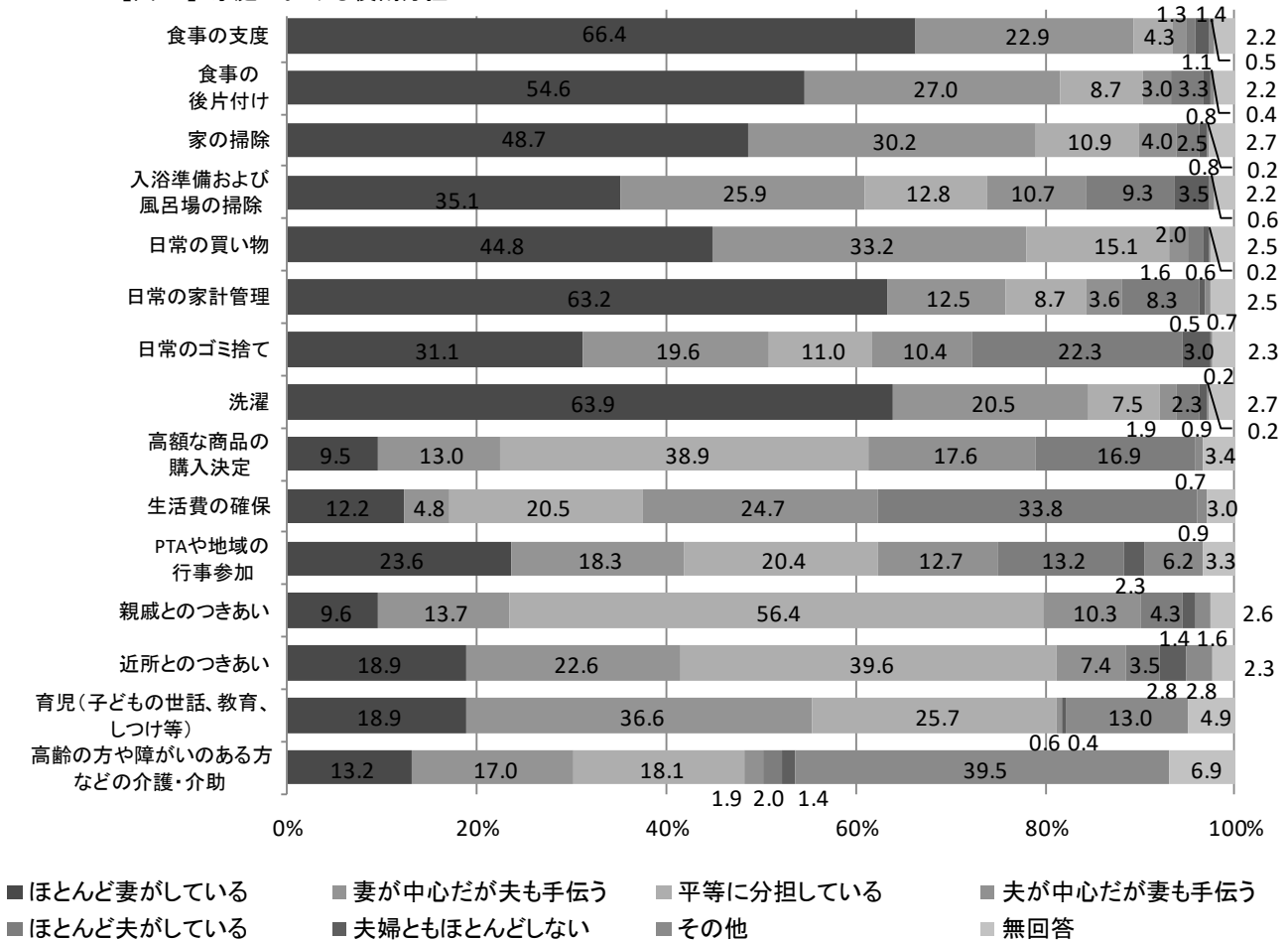
また、生涯にわたって健康で、いきいきと暮らせることは、一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し自分らしく生きることができる社会の実現のために大切です。そのためには、一人ひとりが主体的に心身の健康の管理、保持、増進に継続して取り組むことができるよう、企業、関係機関・団体、市町等が連携して、社会全体で支援していく必要があります。

特に、がんは県内における死亡原因の第1位であり、重要な健康問題の一つとなっているため、予防や医療の充実、がんとの共生など、段階に応じた総合的な対策を推進していく必要があります。とりわけ女性特有のがんについては、職業生活や家庭生活等において重要な役割を担う若い世代で多く見られることから、予防や早期発見を推進するため、生活習慣の改善やがん検診の受診率の向

上を図る必要があります。

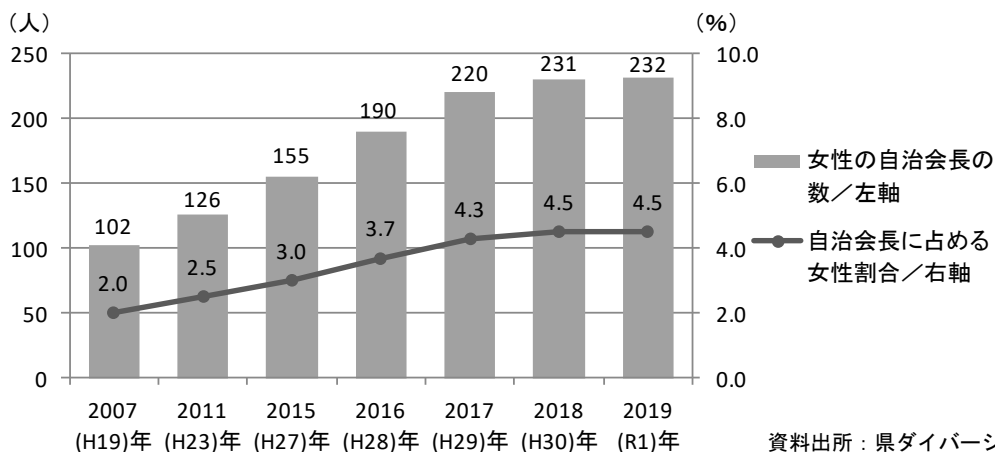
また、全ての取組を「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点に基づき推進していくことが重要です。近年、晩婚化に伴う妊娠・出産年齢の上昇により不妊に悩む夫婦が増加していることから、妊娠・出産についての希望がかなうよう、引き続き不妊治療等に対する支援を行っていく必要があります。また、安全安心に子どもを産み育てることができるよう、妊娠時から出産・育児に至るまで切れ目のない支援体制の構築が求められます。さらに、若い世代に対しては、妊娠・出産や性に関する正しい知識を習得し、自らのライフデザインを考える機会を提供していくことが重要です。

【図15】家庭における役割分担



資料出所：男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査

【図16】女性自治会長の数および割合（三重県）の推移



資料出所：県ダイバーシティ社会推進課調べ

（1）めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 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、誰もが積極的に地域活動に参画し、互いに支え合う地域づくりが進められています。
- ◆ 誰も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。
- ◆ 一人ひとりが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い、安全安心に子どもを産み育てることのできる社会づくりが進められています。

【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。
- ◆ 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。

【働く場】

- ◆ 企業等において働く人々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) 家庭、地域、職場におけるバランスのとれた生活への支援

- ① 誰もが家庭、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、取組を推進します。
- ② 自治会等の地域における方針決定の場への女性の参画に向け、阻害している慣行を見直し、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。
- ③ 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。

2) 生涯にわたる健康の管理・保持・増進の支援

- ① 県民一人ひとりの心身の健康づくりを支援するため、企業、関係機関・団体、市町等との協働により、普及啓発、環境の整備等を計画的に推進します。

- ② 乳がん、子宮頸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推進します。
- ③ 県民の皆さんが運動・スポーツに親しむための機会を創出し、あらゆる世代が運動・スポーツに参画するための気運醸成に取り組みます。

3) 性と生殖に関する健康支援の充実

- ① 児童生徒や学生が、性や妊娠・出産に関する正しい知識等を習得し、ライフデザインを考えるきっかけとなる機会を提供します。
- ② 地域において安全安心に子どもを産み育てることができるよう、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ます。
- ③ 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や助成等の支援、専門相談を実施し、精神的・経済的負担の軽減を図ります。

基本方向Ⅲ 誰も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に対する取組

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

- ・5.1 すべての女性および女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する
- ・5.2 すべての女性および女兒に対するあらゆる形態の暴力を排除する
- ・5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する

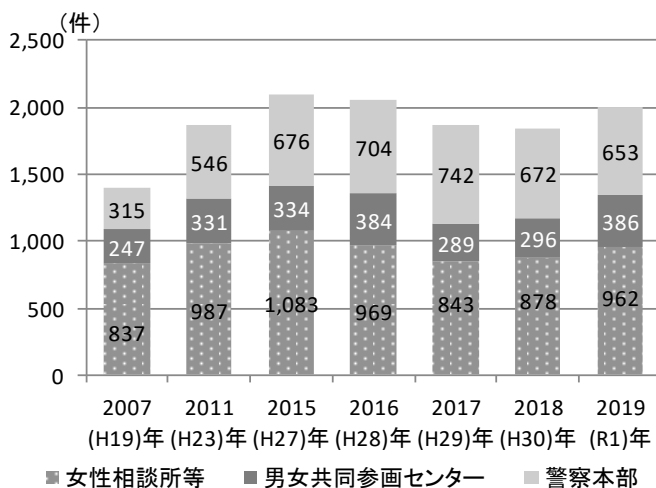
【背景】

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。特に、配偶者等からの暴力（DV）や性犯罪・性暴力については、被害者の多くが女性であり、その背景として、社会的・経済的な男性の優位性や固定的な性別役割分担意識などが指摘されています。こうした社会的・構造的な問題を解消し、被害を根絶することは、男女共同参画社会を実現する上で重要な課題です。

県内におけるDVの被害等に関する相談件数は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）以降、1,800～2,000件台で推移しています【図17】。個々の被害を潜在化させないために、被害者自身がDVについての理解や支援機関の情報を十分得られる環境を整備するとともに、実際にDVが発生した場合には、被害者の保護措置を迅速に行い、自立支援につなげていくことが必要です。また、周囲の人々が被害に気づき、被害者への支援等の行動につながるよう取り組むとともに、若年層に対しては、新たな加害者や被害者とならないよう、教育・啓発を推進することが重要です。

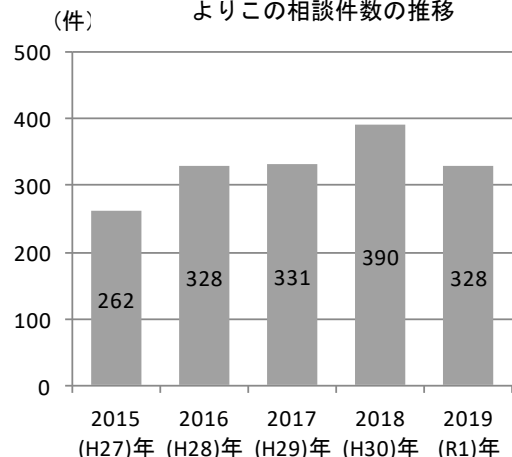
2020（令和2）年には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、家庭内の暴力の深刻化が懸念されたところであり、相談手法の検討も課題となっています。

【図17】DV相談件数（三重県）の推移



資料出所：県女性相談所、県男女共同参画センター、県警察本部調べ

【図18】みえ性暴力被害者相談支援センターよりこの相談件数の推移



資料出所：県くらし・交通安全課調べ

犯罪被害者等は、犯罪等そのものによる直接的な被害だけでなく、周囲の偏見や心無い言動等による心身の不調、経済的な損失等のいわゆる「二次被害」や、加害者からの更なる被害等に苦しめられます。このため、県では2019（平成31）年4月に、犯罪被害者等を支える社会の形成を促進することを目的に「三重県犯罪被害者等支援条例」を制定し、犯罪被害者等の経済的負担の軽減を図る「三重県犯罪被害者等見舞金」を創設しました。今後は、犯罪被害者等の立場に立った適切な支援が途切れなく提供されるよう、市町をはじめとする関係機関等との連携を強化し、総合的な支援体制を整備するとともに、犯罪被害者等に対する県民の理解促進を図る必要があります。

また、性犯罪・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ることから、県では2015（平成27）年に、被害者等を関係機関・団体等と連携しワンストップで支援する「みえ性暴力被害者支援センター よりこ」を開設しました。相談件数は増加傾向【図18】にありますが、誰にも相談できずにいる被害者がまだ多く存在すると推測されます。今後は、被害に遭いやすい世代等への相談窓口の広報啓発に注力するとともに、男性被害者への対応等、多様化する相談へ対応していく必要があります。

（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、被害者等への相談・支援体制が確立されています。
- ◆ パートナー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、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】

- ◆ あらゆるハラスメントのない職場環境が実現しています。

（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

- ① 関係機関との連携強化等により、犯罪被害者やその家族に対する切れ目のない支援を推進します。
- ② あらゆる暴力を許さないという意識の浸透を図るため、啓発活動を推進するとともに、各種広報媒体により相談窓口や支援制度等の周知を図ります。
- ③ 被害者支援等に携わる職員に対し、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するとともに、被害者の意思をふまえつつ、安全確保を最優先に加害者の検挙、指導、警告等の措置を実施します。
- ④ 配偶者等からの暴力や女性に対する暴力についての実態を把握するため、調査を実施するとともに、加害者更生プログラム等の国等における研究状況の把握に努めます。
- ⑤ 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

- ① 配偶者暴力相談支援センター（女性相談所）において、被害者の多様な背景や置かれた状況に十分配慮しながら、相談や心理的支援、一時保護等の総合的な対応を行います。
- 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連携を強化するとともに、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。
- ③ 児童虐待に関して、福祉事務所、児童相談所、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。
- ④ 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るとともに、関係機関と連携して若年層を対象とした「デートDV」予防に関する啓発・教育を推進します。

3) 性犯罪、性暴力、ストーカー対策等の推進

- ① 被害者支援にあたる職員への研修の機会を充実し資質向上を図るとともに、被害者が望む性別の支援担当者が対応できるよう、人材の育成を推進します。
- ② 誰にも相談できずにいる性犯罪・性暴力被害者がワンストップ支援センター等に速やかに相談ができるよう相談窓口の認知度を高めるとともに、相談体制の拡充を図り、早期に心身の回復を図れるよう総合的な支援を行います。
- ③ 性犯罪、ストーカー等についての検挙措置等を徹底するとともに、被害者の立場に十分配慮した相談受理、保護措置に努めます。
- ④ 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確保等の取組を進めます。

第4章 計画の推進

1) 県の推進体制の充実と率先実行

- ① 男女共同参画や多様な性的指向・性自認に関する施策を総合的に推進するため、知事をトップとする庁内推進組織の三重県男女共同参画推進会議や三重県ダイバーシティ社会推進本部を活用し、県のあらゆる施策に視点の反映を図ります。
- 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により、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。
- ③ 男女共同参画や多様な性的指向・性自認に関する県の施策について、相談体制を明確にし、県民からの意見や苦情等への適切な対応を行います。

2) 三重県男女共同参画審議会による施策評価の実施等

- ① 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、知事への提言等を行います。
- ② 第3次三重県男女共同参画基本計画の着実な推進を図るため、実施計画を策定し、施策の進捗管理を行います。
- 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) 市町、高等教育機関、企業・団体等との協創

- ① 市町の主体性に配慮しつつ、男女共同参画施策の推進や条例・計画策定等に対する支援を行います。
- ② 高等教育機関や企業・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。

4) 男女共同参画センター「フレンテみえ」の機能の充実

- ① 県の男女共同参画を進める拠点として、男女共同参画に関わる資料や県内市町施策等の情報を広く収集し、県民への発信を行うとともに、課題について調査研究を行い、広く現状を明らかにしていきます。
- ② 男女共同参画を推進するための多様な研修学習の機会を通じ、人材の育成を図るとともに、参画・交流の機会を創出し、県民の意識の醸成を図ります。

- ③ 相談者が性別等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。
- ④ 県内の男女共同参画センターや市町、NPO、各種団体、企業等の活動を支援するとともに、連携・協働した取組を進めます。

参 考 資 料（構成のみ）

- 諮問書
- 答申書
- 策定経過
- 三重県男女共同参画審議会の開催状況
- 男女共同参画・女性活躍に関する
法律・条例・計画関係図
- 三重県男女共同参画審議会委員名簿
- 男女共同参画に関するあゆみ（年表）
- 三重県男女共同参画推進条例
- 男女共同参画社会基本法
- 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）