

男女共同参画・ダイバーシティ社会
の実現に向けた提言

令和7年3月

三重県男女共同参画審議会

目 次

1	はじめに	1
2	社会情勢の変化	1
3	男女共同参画・ダイバーシティ社会の実現に向けた提言	
	提言1 職業生活におけるジェンダー平等の実現	3
	提言2 男女共同参画を実現する環境づくり	5
	提言3 性の多様性を尊重する社会づくり	7
	提言4 P D C Aサイクルに基づいた施策・事業や情報発信の充実	9
4	基本施策別の評価（前回提言以降の施策進捗状況に対する総括評価）	
	（1）基本方向Ⅰ 職業生活における女性活躍の推進	10
	（2）基本方向Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備	14
	（3）基本方向Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境の実現	17
	（4）性の多様性に関する施策	21
	（5）計画の推進	24
5	検討経過	25
	三重県男女共同参画審議会委員名簿	27

1 はじめに

三重県男女共同参画審議会では、「三重県男女共同参画推進条例」に基づき、毎年、県が独自に行う評価とは異なる外部的視点で、「三重県男女共同参画基本計画」に基づく施策等の実施状況に関する評価を行うとともに、概ね4年に一度、知事に対して提言を行っている。前回の提言（令和2年2月）以降、審議会では毎年、上記計画に関する施策を所管する県関係各課に対し、施策の実施状況についてヒアリングを行い、これを基に「男女共同参画施策の推進に係る中間評価」を作成し、フィードバックを行ってきたところである。

この度、当該「中間評価」（令和2年度以降）を基に、社会情勢の変化等も踏まえ、男女共同参画社会の実現に向け、今後県が取り組むべき事柄について、次の4点の提言をとりまとめた。

- 提言1 職業生活におけるジェンダー平等の実現
- 提言2 男女共同参画を実現する環境づくり
- 提言3 性の多様性を尊重する社会づくり
- 提言4 P D C Aサイクルに基づいた施策・事業や情報発信の充実

あわせて、前回提言以降の施策の進捗状況に対する総括評価をとりまとめ、現状や今後検討すべき課題を整理した。

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

2 社会情勢の変化

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る。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の社会から脱却し、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る。

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る。

国においては、令和2年12月に「第5次男女共同参画基本計画」を策定するとともに、令和5年度には「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行され、男女共同参画や女性活躍、性の多様性に関する施策についてさまざまな施策を進めているところである。

しかしながら、令和6年6月に世界経済フォーラムの発表によると、経済・教育・政治・健康における男女間の不均衡をあらわすジェンダーギャップについて、日本は

146 カ国中 118 位となっている。

また、内閣府のまとめた報告によると、令和 6 年能登半島地震にかかる災害対応においては、避難所の運営等における女性向け物資の不足、避難所運営を主に男性が担い、女性の意見が届かない状況が報告されている。

県においては、令和 3 年 3 月に「第 3 次三重県男女共同参画基本計画」を策定するとともに、「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」を施行するなど、一人ひとりが性別等に関わらず個性と能力を十分に発揮でき、それぞれに多様な生き方が認められる社会の実現に向けて、取組を進めてきたところである。

県が令和 6 年度に県民 3,000 人を対象に実施した「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査」によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する割合は 16.6%で、前回調査（令和元年度、以下同じ）から 7.1 ポイント減少した一方で、家庭、職場、政治について、性別による役割分担を感じている割合は 6 割を超える結果となった。

固定的な性別役割分担に関する意識は着実に減少しつつあるものの、依然として、社会には性別や性のあり方による役割分担やジェンダーギャップが根強く残っているのが現状である。

性別にかかわらず誰もが活躍できる社会づくりに向けて、これまで以上に実効性のある施策を総合的かつ計画的に推進しなければならない。

3 男女共同参画・ダイバーシティ社会の実現に向けた提言

<提言1>職業生活におけるジェンダー平等の実現

性別にかかわらず、誰もが個性と能力を十分に発揮して、安心して働き続けられる環境をつくる必要がある。

このため、性別による固定的な役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消に向けた意識・行動の変革、働き方改革やハラスメント対策の推進、家庭生活と職業生活の両立に向けた取組をより一層推進していただきたい。

○企業等におけるジェンダーギャップの解消や働き方改革の促進

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定企業数の増加、多様な就労形態を導入している県内事業所の割合の増加など、女性活躍や働き方改革の推進に取り組む県内企業は着実に増加しているものの、依然としてジェンダーギャップ（男女間の格差）、性別による固定的な役割分担や職域の固定化、長時間労働をはじめとした男性中心型労働慣行は根強く残っている。

今後は、特に中小・小規模企業等における女性活躍や働き方改革の推進にかかる施策の充実を図るとともに、中小・小規模企業等へ必要な情報がわかりやすく的確に伝わるよう情報発信を行う必要がある。

企業における従来の組織体制の見直しや新たな職種の開拓等を通じて、ジェンダーギャップの解消が進むことは、企業の発展はもとより、地域全体の活力の増加にもつながるものであり、積極的に取組を進めていただきたい。

○農林水産業等における男性中心的な体制の見直し

農林水産業等における女性活躍の推進は、男女共同参画の社会の実現とともに、産業の活性化や地域の活力を高める観点からも必要不可欠なものである。

このため、農林水産業等において活躍する女性人材の育成・発掘をはじめ、女性が活躍できるよう組織・体制の変革の促進、女性の活躍による事業経営の発展事例の収集と展開など、農林水産業等における女性活躍の推進に向けて、さまざまな主体と連携しつつ、より一層の取組を進める必要がある。

○介護サービス等の充実

「介護は女性の役割」という性別役割分担意識が社会に根強く残る中で、介護を理由とする離職を防止し、介護と仕事との両立を可能とするためには、介護サービス等を安定的に供給するための介護人材の確保と定着が必要である。

このため、介護人材の確保、デジタル化の推進等を含めた職場環境の改善を図るべく、市町と連携してより一層の取組を行う必要がある。

○保育サービス等の充実

保育所等における待機児童の解消は、仕事と子育てが両立できる環境の整備やジェンダーギャップの解消にあたって急務の課題である。

このため、保育サービス等の充実に向けて、引き続き、保育士等の人材確保やデジタル化の推進等による働きやすい職場環境づくりなどを図るとともに、待機児童の解消に向けて、人口の流出入や低年齢児童の人数等の状況をふまえ、保育サービスの需要の正確な把握と対応が進むよう、市町と連携してより一層の取組を進めていく必要がある。

○ハラスメント対策の推進

厚生労働省の労働政策審議会において、職場におけるハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成やカスタマー・ハラスメント対策の強化を含むハラスメント防止対策の強化について調査審議が行われるなど、様々なハラスメントに係る対策が進められている。

これらをふまえ、引き続き、ハラスメントを防止する環境づくりに向け、県の実施する相談事業の充実を図るとともに、国等の関係機関と連携し企業等への支援・啓発を展開し、労働環境の改善につなげる必要がある。

○トップや男性の意識改革

働く場における固定的な性別役割分担意識は依然として根強く残っており、性別にかかわらず誰もが活躍できる職場環境づくりを進めていく必要がある。

このため、企業・団体のトップや管理職等の多くを占める男性の固定的な性別役割分担意識の改革と行動の変容を促すため、商工会議所等の経済団体や労働団体等と連携し、意識啓発等の取組を積極的に行っていただきたい。

○男性の家事・育児等への参画の促進

男性の育児・介護休業等の取得は、家事や育児への男性の参画、ひいては男女共同参画社会の実現に寄与するものである。令和5年度における男性の育児休業取得率は25.7%と向上しつつあり、引き続き男性の育児休業取得を推進する必要がある。

特に、中小・小規模企業等における男性の育児・介護休業等の取得促進には、経営者の理解と積極的な姿勢が重要である。育児・介護休業等に関する制度や各種事業について、中小・小規模企業等の経営者等の理解が進むよう、周知方法を工夫し、より積極的に周知を図っていただきたい。

<提言2>男女共同参画社会を実現する環境づくり

男女共同参画社会の実現には、性別にかかわらず、誰もが個性と能力を発揮し、安心して社会に参画できる環境づくりを進めなければならない。

このため、性別による固定的な役割分担意識の解消にむけた啓発や教育、社会のあらゆる分野における女性参画の促進、県民一人ひとりの心身の健康の推進、DVや性暴力等の防止・根絶に向けた取組が必要である。

○あらゆる分野の政策・方針決定過程への女性の参画の促進

男女共同参画社会の実現のためには、経済、行政、地域など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必要がある。また、このことは、男女共同参画のみならず、経済や地域の活性化につながるものでもある。

このため、県や市町、企業や団体等における女性管理職の登用はもとより、附属機関の女性委員の選任、自治会等の地域活動や地域づくりへの女性の参画など、政策・方針決定過程への女性の参画に向けて、関係機関との連携のもと、より一層の取組を進めなければならない。

○防災分野への女性の参画の拡大

内閣府のまとめた報告書によると、令和6年能登半島地震にかかる災害対応においては、避難所運営を主に男性が担っており、女性の意見が届かず、女性や子ども向け物資が不足する等、女性や子ども達への救援が行き届かない状況がみられた。

大規模災害をはじめとする非常時には、平常時における男女間の格差、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る。

このため、三重県防災会議における女性委員の割合を増加させるとともに、自主防災組織や避難所運営等において責任ある役割を女性も担うなど、防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画を早急に進めなければならない。

また、多様な主体の視点に立った防災・減災対策の推進に向けて、「三重県・三重大学 みえ防災・減災センター」等の関係機関と連携し、引き続き、女性防災人材の育成等の取組を行っていただきたい。

○性別による固定的な役割分担意識の解消

固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）は、男女共同参画社会の実現を阻害する大きな要因の一つであり、解消すべき課題である。

「男は仕事、女は家庭」というような、固定的な性別役割分担意識を持つ県民の割合は減少傾向にあるものの依然として根強く、女性よりも男性の割合が高い現状であ

るため、特に男性への啓発をより一層充実させなければならない。

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、学校等における教育・学習の充実が必要である。

○心身の健康づくりの推進

性別にかかわらず誰もが個性と能力を最大限に発揮し、持続的に活躍していくためには、健康の維持と増進が必要不可欠である。

このため、県民一人ひとりの健康づくりの推進に取り組むとともに、「仕事と健康の両立」に向けて、健康経営の推進など企業等に対する取組を継続していく必要がある。

また、「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、妊娠・出産や性に関する正しい知識を習得し、自らのライフプランを考えるための啓発や教育の推進、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の充実を図る必要がある。

○DVや性暴力等の防止・根絶と被害者支援の充実

DVや性暴力等を防止・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ある。

このため、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に向けて、警察や学校をはじめとする様々な主体が連携し、より一層の啓発や教育を進めていく必要がある。

また、DVや性暴力の被害者等の相談・支援の充実に向けて、関係機関が連携し、予防から相談・保護・自立に向けて切れ目のない支援が行われるよう取組を引き続き行わなければならない。

特に、現在、検討が重ねられている「三重県性暴力の根絶をめざす条例（仮称）」の制定を一つの契機として、性暴力被害の防止・性暴力のない社会の実現に向けた取組がより一層が進むよう期待する。

<提言3>性の多様性を尊重する社会づくり

性の多様性について理解し、当事者が抱える課題が社会の中で共通認識となり、お互いに多様な生き方を認め合うことができるよう、県民、企業・団体、市町など社会全体でより一層の取組を進めなければならない。

このため、LGBTQ等当事者支援の充実、性のあり方にかかわらず誰もが安心して働くことができる職場環境づくり、性の多様性に関する啓発・学習への推進について企業・若者・地域社会等へ働きかける取組が必要である。

○LGBTQ等当事者支援の充実

性の多様性を認め合う社会の実現に向けて、令和3年3月には「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」が制定された。また、同年9月から「三重県パートナーシップ宣誓制度」の運用も開始されるなど、性の多様性に関する施策が推進されてきた。

しかし、LGBTQ等当事者は、性の多様性について社会の理解が進んでいるが未だ十分でないために偏見を持たれたり、社会生活上の制約を受けたりするなどの困難に直面している。

このため、当事者等がライフステージのあらゆる場面で抱える悩みに柔軟に対応できるよう、相談窓口の周知と相談体制の充実を図る必要がある。

あわせて、相談窓口の相談員に対しては、最新の情報を切れ目なく提供できるよう、知識・情報の収集や相談スキルの向上に努めることが必要である。

また、パートナーシップ宣誓制度の利便性向上に向け市町等と連携し、利用先の拡充に取り組むとともに、企業等においても理解が進むよう、より効果的な周知・啓発を行う必要がある。

○性の多様性に関する企業等の啓発

性のあり方にかかわらず誰もが安心して働くことができる職場環境づくりの整備が必要である。特に、中小・小規模企業等に対して性の多様性の理解が進むよう、経済団体・労働団体・業界団体をはじめとする関係団体や当事者等と連携し、周知・啓発を行う必要がある。

また、これまで性の多様性に関して学習機会がなかった職員をはじめ、あらゆる年代を対象とした研修等を企業内で実施するなど、職場環境づくりの促進に向けて企業等に対して働きかけなどが必要である。

○性の多様性に関する若者・地域社会等への啓発

性の多様性への理解を深めるため、子どもたちの発達段階に応じて学習ができるよう取組を進めなければならない。引き続き、人権学習指導資料等を活用した効果的な

学習を展開するとともに、家庭・地域においても、性の多様性への理解を広げる必要がある。

また、学校教育以外においても若者をはじめとするあらゆる人が、必要な情報を得られるよう、市町への働きかけ等を通じて地域社会における取組を進める必要がある。

<提言4> P D C Aサイクルに基づいた施策・事業や情報発信の充実

三重県男女共同参画基本計画にかかる施策・事業の実施にあたっては、適切な目標設定のもと、効果の検証と改善を通じて、より効果的な施策・事業となるよう取り組み、県民、企業・団体をはじめとする施策・事業の対象者に対してわかりやすく情報を発信する必要がある。

また、ダイバーシティ社会の実現には、県民、企業・団体、市町などが連携し、社会全体で取組を進めていかなければならない。

○P D C Aサイクルに基づいた施策・事業の充実

県では、男女共同参画施策の推進にあたり、実施計画等により施策ごとに目標を定め、様々な事業を実施している。

より効果的な施策・事業の構築と実施に向けて、適切な効果検証ができるように適宜評価指標の見直しも行い、その結果に至った要因の分析を適切に行うことで、P D C Aサイクルに基づいた施策・事業の実施と充実がより一層進むようご留意いただきたい。

○情報発信の充実

施策・事業の実施に際しては、県民、企業、関係機関・団体、市町などの施策・事業の対象者へわかりやすく的確に情報を届け、施策・事業への理解促進、参加者の増加につなげるなど、効果的に施策・事業を行う必要がある。

このため、個々の施策・事業の情報発信にあたっては、対象者にあわせた多様な広報手段を用いつつ、広報効果の検証と改善を図りながら、取組を進めていただきたい。

○県の率先実行と推進体制の充実

ダイバーシティ社会の実現に向けて、ジェンダーギャップや性別役割分担意識の解消、性の多様性に関する理解促進など、さまざまな施策・取組を県が率先して行い、県民、企業、学校、関係機関・団体、市町などのさまざまな主体と連携しつつ、社会全体での取組を促していく必要がある。

このため、県はさまざまな分野の施策を総合的に推進することが必要であり、知事のリーダーシップのもと、男女共同参画を所管する部局を中心に、庁内各部局が一丸となって施策を進めていただきたい。

4 基本施策別の評価（前回提言以降の施策進捗状況に対する総括評価）

（1）基本方向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働く場におけるジェンダーギャップ解消の推進

「女性活躍推進法」に規定する事業主行動計画等を策定する常時雇用労働者数 100 人以下の団体数は、令和元年度の 310 団体から令和 5 年度は 429 団体まで増加し、令和 5 年度における目標を達成したことは評価できる。

県内の中小・小規模企業等においては、女性活躍の推進や働き方改革に係る取組をする企業が増加している。

一方で、依然として、男女間の賃金格差をはじめとするジェンダーギャップは存在し、これを解消していく必要がある。

このため、次期計画における目標等の設定にあたっては、企業の取組の進捗状況を測るとともに、男女間の賃金格差などのジェンダーギャップの実態を測り、その解消につながるよう目標を設定すべきである。

②ジェンダーギャップ解消に向けた関係機関との連携

女性活躍を推進する企業・団体のネットワークである「女性の活躍推進三重県会議」の会員数は、平成 26 年度に設立し、令和 5 年度末には 603 団体まで増加していることは評価できる。

女性活躍や働き方改革の推進にあたっては、県内企業への積極的な働きかけが必要不可欠である。このため、同会議のネットワークを活性化して、県の事業等への参加により得られるメリットを積極的に発信し、企業の参加と取組を促進するなど、ネットワーク全体として取組を進めていただきたい。

なお、同会議は設立から 10 年を迎えることから、これまでの課題を整理するとともに、企業にとっての加入するメリット等の充実やジェンダーギャップ解消につながる施策の再考など、企業等の意見も取り入れながら、取組を加速させていただきたい。

③ジェンダーギャップ解消に向けた企業向け支援等の充実

県内企業におけるジェンダーギャップの解消に向けて、女性の活躍につながった企業の取組事例を公募・顕彰する「チェンジ・デザイン・アワード」、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や策定後の企業ニーズに即した実践的なフォローアップを行ってきたことは評価できる。

今後においては、特に中小・小規模企業等における女性活躍の推進等を図るため、事業内容のより一層の充実を図るとともに、特に中小・小規模企業等に対して、県の

事業が認知されるよう広報効果の検証と改善を合わせて行っていただきたい。

④男性の家事・育児参画の促進

男性の家事・育児参画の促進に向けて、「みえのイクボス同盟」の加盟団体数が800団体を超えるまでに増加するとともに、「ファザー・オブ・ザ・イヤーinみえ」「イクボス座談会」「みえの育児男子ハンドブック」など、企業や県民向けに様々な取組を行ってきたことは評価できる。

一方で、令和5年度における男性の育児休業取得率は25.7%であり、引き続き、男性の育児休業取得の推進に向けて取組を進める必要がある。

特に、中小・小規模企業等における男性の育児休業の取得促進には、経営者の理解と積極的な姿勢が重要である。育児休業に関する制度や各種事業について、中小・小規模企業等の経営者等の理解が進むよう、周知方法を工夫し、より積極的に周知を図っていただきたい。

⑤働き方改革の推進に向けた企業等への支援

働き方改革の推進に向けて、「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度、働き方改革アドバイザーの派遣によるきめ細かな支援など、様々な取組を行っていることは評価できる。

働き方改革の推進等にあたっては、県の事業の広報効果や事業効果の成果検証と改善を図りつつ、特に中小・小規模企業等による県の事業への参加を促し、働き方改革の取組が進むよう、より一層の取組を進めていただきたい。

また、企業が、従来の組織体制の見直しや新たな職種を開拓して、女性が活躍することは、企業自身の発展はもとより、三重県の労働人口の増加にもつながる可能性があると考えられるため、積極的に企業に対して働きかけていただきたい。

⑥県内中小・小規模企業等の労働環境等の実態把握

「県内事業所労働条件等実態調査」は毎年実施し、県内中小・小規模企業等の実態把握に向けて積極的に取り組んでいることは評価できる。

今後においても、ジェンダーギャップの解消や働き方改革の促進に向けてより効果的な施策等を行うため、県内中小・小規模企業等の実態把握を進めるべく、回答率のさらなる向上とその結果の施策等への反映に努めていただきたい。

⑦ハラスメント対策の推進

「三重県労働相談室」に労使双方から寄せられる労働相談の件数は令和2年度の1,201件をピークに徐々に減少傾向にあるが、ハラスメント等様々な問題が顕在化している中、その重要性が増している。

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、セクシャル・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、相談内容の具体的な把握と分析を通じた相談事業のより一層の充実を図るとともに、国等の関係機関とも連携した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。

⑧女性の就職支援

子育て中の女性や再就職を目指す女性に対し、必要に応じてオンラインを活用しつつ、キャリアカウンセリング、スキルアップ研修、就職相談を行ってきたことは評価できる。

また、職業訓練においては、DX人材育成に係るコースを開始するとともに、就職に向けて情報提供や面接指導を行ってきたことは評価できる。

DX人材は、性別にかかわらず育成を進めるべきものであるが、特に女性のDX人材を育成することは、女性の職域拡大や就職率の向上をはじめ、企業等における女性活躍の推進につながるものであり、今後においては、DX人材育成を目的とした訓練コースを増やすなど、取組を進めていただきたい。

⑨看護職員等の確保

医療従事者の働きやすい環境の整備と人材の確保に向けて、病院内保育施設における保育士の人件費補助制度を実施し、制度が広く利用されていることは評価できる。また、潜在看護職員の復職に向けて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて開催方法等に工夫しながら実施してきたことも評価できる。

今後においても、働きやすい環境の整備に向けてより一層の取組と、事業の周知を図っていただきたい。

あわせて、潜在看護職員の復職に向けて実技研修等の質を確保するとともに、潜在看護職員と求人とのマッチングが円滑に進むよう、課題分析と取組の改善を進めていただきたい。

I- II 自営業等における女性活躍の推進

①農業委員への女性の参画

「女性委員が任命されている農業委員会の割合」は、令和元年度の82.8%から増減があったものの、令和5年度においても82.8%であり、目標とする100%まで17.2ポイントの開きがある。

県では、市町農業委員会へ女性農業委員の就任に向けて働きかけを行っているものの、依然として女性委員が任命されていない農業委員会があり、女性の農業委員の増加に向けて、各市町の農業委員会に対して、課題の把握や働きかけなど、より一層の取組を行っていただきたい。

また、農業分野の女性活躍の推進は、地域や農業そのものの活性化につながるものである。次期計画における目標等の設定にあたっては、女性の農業への進出、女性が活躍する場の増加など、農業分野の女性活躍の推進に向けて、施策の進捗状況の評価と改善を適切に行うことができるよう目標を設定していただきたい。

②農業分野の女性活躍の推進

農業分野における担い手確保に向けて、みえ農業版MBA養成塾における人材育成をはじめ、さまざまな取組を行っていることは評価できる。

しかし、いずれの取組も、農業委員会など既存の組織体制の中へ女性の参画を促すことにとどまっている。現在の農業に山積する課題を解決するため、女性を含めた多様な主体が参画し、農業全体の発展につなげるという視点が県内に普及するよう啓発等につとめていただきたい。

特に、みえ農業版MBA養成塾に入塾した女性は、女性活躍のロールモデルとなりうる人材である。みえ農業版MBA養成塾への女性の参加の促進、ロールモデルの活躍に向けた組織や体制の変革を進める取組、ロールモデルの活躍による農業経営の発展事例の収集と水平展開を行うなど、農業分野における女性活躍の推進に向け、様々な主体と連携しつつ、一層の取組を進めていただきたい。

③畜産分野の女性活躍の推進

畜産分野における女性活躍の推進に向けて、畜産女性ネットワークの取組を支援し、県内農業高校生に対する畜産への理解促進等の取組を進めており、一定の成果が出ていることは評価できる。

畜産分野における取組の成功事例や要因を第一次産業の他分野等でも情報共有するなどして、畜産分野はもとより第一次産業全体における女性活躍の推進に向けて取組を進めていただきたい。

I-III 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の推進

①保育サービス等の充実

「保育所等の待機児童数」は、令和元年度の109人から令和5年度は103人へとほぼ横ばいであり、目標値である0人から大きな開きがある。

保育所等の待機児童の解消は、仕事と子育てが両立できる環境の整備やジェンダーギャップの解消にあたり、急務の課題である。

県は、保育サービス等の充実に向けて、保育所等の施設整備、保育人材の確保と人材定着、潜在保育士へのアンケート調査をふまえた復職等の支援、ICT化の推進による保育所等の職場環境の改善、放課後児童クラブ等への支援など、評価に値する取組を行っており、引き続き取組を進めていただきたい。

また、待機児童の解消に向けては、人口の流出入や低年齢児童の人数をはじめ、保育サービスの需要の正確な把握が必要であり、市町と連携した取組をより一層進めていただきたい。

また、次期計画においては、待機児童数を0人として設定することも重要だが、待機児童が発生しないよう、計画的に施策を進め、事業の進捗状況の評価と改善に資するよう、目標や事業の設定を行うべきである。

②家庭教育の支援

子育て中の保護者の支援に向けて、参加型ワークショップ「みえの親スマイルワーク」を、県が実施するにとどまらず、市町等と連携しながら取組を進めていることは評価できる。

今後は、保護者にとってより身近な市町の子育て支援センターや福祉関係の事業者等でワークショップを行うことができるよう、研修会を開催するなどして、ファシリテーターの養成を進め、子育て中の保護者等が気軽に参加できるよう取組を進めていただきたい。

あわせて、「みえ次世代育成応援ネットワーク」においては、幼稚園や小学生等を対象とした会社見学の実施など、子どもの豊かな成長や家庭教育を応援する取組を引き続き進めていただきたい。

③介護サービス等の充実

介護を支援する環境の整備に向けて、介護人材の確保、職員の処遇改善、就学資金の貸付、就業支援、介護施設の整備など、恒常的に介護サービス等の充実に向けて、様々な取組を行っていることは評価できる。

「介護は女性の役割」という性別役割分担が社会に根強く残る中で、女性の介護離職を防止し、介護と仕事との両立を可能とするためには、公的介護サービスを安定的に供給するための介護人材の確保と定着が必要である。

また、実際の取組にあたっては事業効果の検証と改善を図りつつ、男性の介護人材の確保、介護職場におけるジェンダーバランスの偏りの解消、職場におけるデジタル化の推進等による職場環境の改善などが介護事業者において進むよう、県は、より一層の支援を進めていただきたい。

(2) 基本方向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県・市町の審議会等における女性委員の割合

「県・市町の審議会等における女性委員の割合」は、令和元年度の28.1%（県31.9%、

市町 27.6%) から令和 5 年度は 28.8% (県 33.2%、市町 28.2%) へと増加しているものの、女性をはじめ多様な意見を施策等へ反映するため、審議会等へのさらなる女性の参画を目指さなければならない。

県および県内市町では、継続的に審議会等における女性委員の選任促進に向けて取組をしているものの、自治体や審議会等ごとに女性委員の割合に大きな差が見られる。

このため、県および市町において、女性委員の選任促進に向けて効果のあった取組共有、各種審議会の委員選任要件の見直しをはじめ、これまで以上の取組を実施していただきたい。

②県（知事部局）における女性活躍の推進

管理職に占める女性の割合（教員および警察職員を除く）は、平成 31 年 4 月 1 日時点の 10.9%から、令和 5 年 4 月 1 日時点では 14.4%に増加しており、引き続き増加に向けた取組を進めていただきたい。

また、管理職の登用の促進には、女性職員の視点に立ったうえで、職員自身のモチベーションを向上させていくことが必要である。

このため、人材育成に向けた研修や能力開発、女性が働きやすい職場環境づくりとともに、職員が管理職の業務に魅力を感じられるよう、管理職自身による魅力の発信等の取組をより一層進めていただきたい。

③県（教育委員会）における女性活躍の推進

女性教職員の登用に向けて継続的に取り組み、着実に管理職割合が増加していることは評価できる。

しかしながら、令和 5 年度の管理職に占める女性教職員の割合は、小学校 36.7%、中学校 17.1%、県立学校 20.4%となっており、より一層の増加が必要である。

このため、上記割合の増加を阻害する背景や課題を分析したうえで、管理職の業務の魅力の発信、長時間労働を前提とした働き方の見直し、女性が活躍できる環境整備を推進していただきたい。

④県（三重県警察）における女性活躍の推進

三重県警察における女性活躍の推進に向けて、人事交流や、育児休業復帰者に対する復帰サポート研修の実施など取組を進めていることは評価できる。

警察本部における警部、警部補の女性の割合は着実に増加しているものの、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画における令和 7 年 4 月 1 日時点の目標値（警部 6.0%以上、警部補 8.0%以上）に対し、令和 6 年 4 月 1 日時点ではそれぞれ 4.5%、7.1%となっている。

また、令和 6 年度三重県警察官の採用候補者試験では、女性の採用予定者数は男性の約 3 分の 1 に設定されており、性別の偏りは依然として大きい。女性警察官を増やすには、男女の業務分担の見直しや、女性の働きやすい環境整備などの取組をすすめる、

女性の職域を拡大する必要がある。

三重県警察における女性活躍の推進に向けて、女性の意見やニーズの把握を行いながら、より一層の取組を進めていただきたい。

II-Ⅱ 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

①性別による固定的役割分担意識の解消

「性別による固定的な役割分担意識を持つ県民の割合」は、前年度の 20.7%から令和 5 年度は 19.1%と 1.6 ポイント減少し、令和 5 年度における目標の 20.1%を下回る状況に改善したことは評価できる。

ただし、その内訳を見ると、女性よりも男性の方が割合が高い、回答者の年齢が高いほど割合が高い、という傾向がみられる。

このため、性別による固定的な役割分担意識の解消に向けて、性別と年代に応じて啓発内容やテーマを検討していくとともに、特に男性に対する啓発を充実していただきたい。

②男女共同参画に関する情報発信・意識啓発

県男女共同参画センター「フレンテみえ」において、社会情勢の変化等をふまえつつ、男女共同参画の推進に向けて、魅力的なテーマ・内容のイベント、セミナー、情報発信などを行っていることは評価できる。

特に、県内各地へ出向いて、企業・団体等を対象に開催する出前講座を毎年 100 回以上行い、広く県民に男女共同参画意識の普及啓発していることは素晴らしい。

しかしながら、社会の様々な分野において、性別役割分担意識は依然として根強く残っているのが現状である。引き続き、県民のニーズや関心等を把握しつつ、市町等と連携して、取組のより一層の充実を図っていただきたい。

③学校等における男女共同参画の推進

男女共同参画にかかる教育の推進に向けて、男女共同参画に関する校内外で様々な教職員向けの研修を行っていることは評価できる。

今後においても、社会情勢の変化もふまえつつ、実際に生徒や児童に対して授業を行う教職員のニーズも把握しながら、研修の教材、内容、手法等を改善し、より一層充実した研修を実施していただきたい。

また、学校においては、生徒のみならず、家庭や地域の人々の協力を得ながら、男女共同参画意識の啓発につながるような取組を進めていただきたい。

(3) 基本方向Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境の実現

Ⅲ-I 多様な主体の参画・活躍に向けた支援と環境の整備

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

女性委員の積極的な選任により三重県防災会議の女性委員数が増加していることは評価できる。

ただし、女性委員の割合は13.8%（委員65名中、女性委員9名）であり、依然として低い状況である。同会議は、県地域防災計画の作成、実施の推進を所管する附属機関であり、防災分野における男女共同参画を推進するうえで、女性委員のさらなる参画が必要な機関である。

引き続き、女性委員の参画に向けて、委員の推薦依頼書の文面を女性委員の推薦を強く要請する内容に修正する等、会議を構成する関係機関への女性委員推薦等の継続的な働きかけを行っていただきたい。

また、災害対策基本法により、都道府県防災会議の構成員として「指定地方行政機関の長又はその指名する職員」が定められており、国の「第5次男女共同参画基本計画」では「都道府県防災会議の委員に占める女性の割合」を令和7年までに30%とすると成果目標が設定されている。

国に対しては、指定地方行政機関による都道府県防災会議への女性委員の推薦に向けた国全体の取組の促進、都道府県防災会議の構成団体や構成員の見直しなど、女性委員のさらなる参画に向けた要望等の働きかけを行っていただきたい。

②避難所運営等への女性参画

女性をはじめとする多様な主体への配慮、女性の避難所運営への参画に関する内容を盛り込んだ三重県避難所運営マニュアル策定指針の作成、見直しを行っていることは評価できる。

引き続き、女性の視点に立った避難所運営が行われるよう、女性の避難所運営への参画、男性の理解促進のための啓発や教育の充実、地域におけるマニュアル策定の推進などの取組を強化していただきたい。

あわせて、女性の視点に立った避難所運営等が進むよう、令和6年能登半島地震における災害対応の課題をふまえ、三重県の取組の見直しと充実を図るようしていただきたい。

③女性防災人材の育成と活用

女性防災人材の育成を図るため、三重大学と共同で「三重県・三重大学 みえ防災・減災センター」により、長年にわたって人材育成事業を行い、令和5年度時点において累計544人の女性の防災人材を育成したことは評価できる。引き続き「みえ防災・減災センター」を中心として取組を継続していただきたい。

また、防災コーディネーターをはじめ、育成した女性防災人材による自主的な防災活動が活発となるよう、必要な取組をしていただきたい。

④ひとり親家庭の自立支援

ひとり親家庭等への支援に向け、「ひとり親家庭等自立促進計画」に基づき、就業支援、子育てと生活の支援、各種支援制度などの施策を計画的に推進してきたところである。

今後は、新たに策定する予定の「三重県子どもの貧困の解消に向けた対策及びひとり親家庭等支援計画」により、ひとり親家庭の自立に向けて取組を進めるとともに、生活支援策の情報が、必要な人々に情報が行き届き、支援へとつながるよう、積極的な周知を図っていただきたい。

Ⅲ-Ⅱ 家庭・地域における活動の推進と健康の支援

①地域における方針決定過程への女性の参画

「自治会長の女性割合」は、令和元年度の4.5%から令和5年度は5.8%へと増加している。

自治会等の地域における方針決定の場への女性の参画は、根強く残る性別役割分担の解消や男女共同参画の推進だけでなく、人口減少や成り手不足が進む中、地域・コミュニティの活性化につながるものである。

このため、女性自治会長の人数の増加に向けて、成功事例等の情報収集および県内市町への共有等の取組を進めていただきたい。

②自殺予防の取組の推進

自殺予防に向けて、市町職員向け人材育成研修、様々な啓発活動、SNSや電話による自殺予防相談窓口の設置など、様々な取組を進めていることは評価できる。

自殺予防相談電話における相談対応において、非常に深刻な内容の相談が多いため、相談員の心身の健康をフォローしつつ、取組を継続していただきたい。

また、相談対応の好事例の把握と情報共有を関係機関や他都道府県等と行うなど、相談員のさらなるスキルアップや、より効果的な相談対応の実施に向けた取組を行っていただきたい。

③男女の健康づくりへの支援

性別にかかわらず、誰もが活躍できる職業生活を実現するとともに、生き生きとした生活を送るためには、健康づくりが重要である。

県では、企業における主体的な取組を推進するため、「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」認定制度や、県民の健康づくりの推進に向けた広報啓発を

積極的に行っている。今後においても、引き続き、県民や企業・団体における健康づくりに関する意識や取組が進むよう、必要な事業を行っていただきたい。

④がん検診の受診の促進

がん検診受診率を向上させるべく、統計データの分析に基づく効果的な広報活動を行っていることも評価できる。

一方で、がん検診の受診率は目標に達しておらず、受診率上昇に向けてより一層の取組が必要である。がん検診に関心の薄い人の受診へとつながるよう広報手法の検証と改善を図るなど、引き続き啓発を行っていただきたい。

⑤性と生殖について学ぶ機会の充実

児童生徒や学生が性や妊娠・出産に関する正しい知識を習得し、ライフプランを考えることができるよう、県教育委員会事務局と連携し、関係者を対象にしたセミナーの開催や中学生、高校生に対する教材の提供を行っていることは評価できる。

学習の推進にあたっては、性のあり方は多様であり、一人ひとり異なるという前提に立つ必要がある。あわせて、妊娠・出産は自己決定できるという考えなどを含む「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）の視点をふまえたものとなるよう、留意いただきたい。

Ⅲ-Ⅲ 男女共同参画を阻害する暴力等に対する取組

①性暴力被害者支援と根絶に向けた広報の充実

「みえ性暴力被害者支援センター よりこ」の認知度は、令和5年度時点で9.5%であり、認知度のさらなる向上が必要である。

SNS相談の開始など相談しやすい環境づくりに取り組んでいる点は評価できるものの、多様化する被害者ニーズに的確に対応しつつ、誰にも相談できず悩み苦しんでいる人を支援へとつなげていくため、「よりこ」の認知度を高めるとともに、相談のメリットや相談のしやすさをアピールしていく必要がある。

このため、SNSをはじめ様々な広報活動、教職員等の性暴力被害対応力の向上、警察等と連携した「よりこ」の出前講座等をはじめとする周知啓発について、より一層取組を進めていただきたい。

②DV対策に係る関係機関との連携

男女共同参画を阻害する暴力等に対する取組を実効性の高いものにするためには、DV対策に係る関係機関との連携が重要である。

このため、警察、市町関係各課などDV対策に係る関係機関が、DVに係る現状、先進的取組、課題等を平素から情報共有するなど、より一層の連携体制の充実に努め

ていただきたい。

③DV被害者に対する相談・支援の充実

DV被害に関する相談件数は、令和5年度は2,101件（配偶者暴力相談支援センター、県男女共同参画センター、警察の合計値）となり、令和元年度の2,003件より増加している。

男女共同参画社会の実現を阻害する暴力等に対する取組を実効性の高いものにする必要がある。

このため、誰もが相談しやすいよう、対応の充実や相談窓口の周知に注力するとともに、適切な支援へとつながるよう、より一層の取組の充実を図っていただきたい。また、DV加害者の更生プログラムについて、引き続き知見や課題を整理し、積極的に三重県独自の取組を推進していただきたい。

④性犯罪・性暴力被害者支援の充実

「みえ性暴力被害者支援センター よりこ」について、産婦人科や泌尿器科等の医療機関と連携しつつ、被害者の心身の回復と負担軽減を図るべく様々な取組を行っていることは評価できる。

今後においては、心療内科や精神科等との連携の充実など、被害者に対する中長期的な精神面の支援の充実に努めていただきたい。

あわせて、性暴力の被害者等への支援には、地域をまたぎ、関係機関同士が密接に連携し、切れ目なく支援を行うことが必要であり、警察、医療、福祉などあらゆる部門が連携するための取組を進めていただきたい。

また、内閣府「男女間における暴力に関する調査」によると、性暴力・性犯罪被害について相談できない人が55.4%と非常に多い状況となっている。

引き続き、「よりこ」の相談につながった理由の把握や調査分析を行うなど、相談しやすい環境づくりを進めていただきたい。

⑤ストーカー事案への対応

ストーカー事案加害者への対応として、検挙等の措置、ストーカー規制法に基づく禁止命令・警告、地域精神科医療との連携に基づく精神科医療への受診の働きかけなどの取組を行っている。

今後においても、ストーカー事案の発生抑止、再発防止に向けて、加害者への定期的かつ継続的な働きかけを行っていくなど、より積極的な取組をしていただきたい。

⑥男女共同参画センターの相談事業

新型コロナウイルス感染症の拡大以降、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」における、女性相談の件数増加に対応した相談体制の拡充、性の多様性に関する電話やSNSによる相談窓口の開設など、取組を進めてきたことは評価できる。

引き続き、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対応ができるよう、取り組んでいただきたい。

また、男性相談の件数は女性相談の件数より少ないものの、男性にとっても性別役割分担をはじめとする様々な悩みや問題等への相談対応をすることが必要であり、男性の相談ニーズへの対応など、性別に関わりなく気軽に相談できるよう取組を進めていただきたい。

(4) 性の多様性に関する施策

①性の多様性に関する理解促進に向けた啓発

性の多様性を認め合う社会の実現に向けては、平成29年12月の「ダイバーシティみえ推進方針」の策定を皮切りに、平成31年2月に「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」が作成された。さらに、令和3年3月には「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」を制定するとともに、同時に策定した「第3次三重県男女共同参画基本計画」を同条例に基づく計画としても位置付け、性の多様性に関する施策を推進するための枠組みが着実に構築されてきた。

今後においては、引き続き県職員（警察職員や教職員を含む）の理解促進に努めるとともに、市町や県内企業に向けた周知・啓発や、社会全体で性の多様性に関する理解が一層深まるよう、さまざまな関係機関と連携を図りながら、県が主体となって働きかけていただきたい。

②三重県パートナーシップ宣誓制度の普及促進

県では、「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」の趣旨に基づき、地域で人生を共にしたい人と安心して暮らすことができる環境づくりに向けて、令和3年9月から三重県パートナーシップ宣誓制度を実施しており、令和7年1月末現在では、76組が宣誓をしている。同制度については、令和6年11月から19府県150市町と自治体間連携が開始された。

今後、更なる連携拡大に向け取組を進めていただくとともに、経済団体、労働団体、企業等においてパートナーシップ宣誓制度について理解が広がるよう、働きかけを行っていく必要がある。

③性の多様性に関する相談体制の拡充

令和3年度から「みえにじいろ相談」を設け、電話、SNSによる相談をそれぞれ月2回実施している。県として相談窓口を設け、週に1回相談の機会が設けられていることは、当事者等の安心材料にもなっており評価できる。

また、相談内容に応じて、関係機関と連携した対応や、相談窓口の継続利用を促す

など相談者が孤立しないよう対応をしている。

県内で性の多様性に関する情報が必要な人に行き届くよう周知方法について検討いただくとともに、今後も同性間での性暴力等も含めたさまざまな相談に的確に対応していくため、知識・情報の収集や相談スキルの向上に努めていただきたい。

④性の多様性に関する企業等への啓発

性のあり方にかかわらず誰もが安心して働くことができる職場環境づくりを進めるための参考となるよう、企業向けガイドブックを作成するとともに、企業向け研修を実施したことは評価できる。

また、三重労働局と連携して、従業員 30 人以上の県内事業所に対して「公正採用選考研修会」を開催し、適正と能力のみを選考基準とする公正な採用選考や全国高等学校統一用紙（履歴書）の趣旨等について周知啓発を行っている。

性の多様性について学んだ若者が三重県で働き続けたいと思うよう、経済団体・労働団体・業界団体をはじめとする関係団体や当事者団体等と連携し、企業での取組が進むよう、より効果的な周知啓発を行っていただきたい。

⑤性的指向・性自認にかかわらず誰もが安心して働ける環境の整備

性的指向及び性自認にかかわらず、職員が安心して働くことができるよう、県庁内では休暇制度や福利厚生に関して見直したり、三重労働局と連携しながらセクシュアル・ハラスメントに関する取組を県のホームページに掲載したり、経済団体等へイベントの周知を図っていることについて評価できる。

また、様々な相談に対応するため、「みえにじいろ相談」や「三重県労働相談室」を設置し、専門の相談員が性の多様性やハラスメントに関する相談に対応している。

今後も関係機関と連携を図りながら、相談内容やハラスメントに関する情報共有および実態把握に努めていただきたい。

⑥男女共同参画センターにおける啓発の取組

県男女共同参画センター「フレンテみえ」では、出前講座（フレンテトーク）を多数実施しており、性の多様性をテーマとする出前講座により幅広く周知啓発を行うとともに、関連するテーマにおいても性の多様性の基礎知識を含んだ内容で実施していることは評価できる。

今後においては、情報が行き届きにくい企業や地域への周知が進むよう、関係機関と連携し、取り組んでいただきたい。

また、出前講座の講師育成等を行い、より多くの出前講座が実施できるよう体制の強化について検討いただきたい。

⑦性の多様性に関する教育の推進

性の多様性への理解を深める教育を推進するため、平成 28 年に文部科学省が作成

した教職員向け資料を学校に周知するとともに、県内の教職員を対象とした人権教育相談において、指導資料等の活用、人権学習の進め方、講師の紹介等、教職員のニーズに応じた情報・資料提供を行っている。

また、子どもたちが発達段階に応じて性の多様性について学習し、理解を深めることができるよう、学習展開例を示した人権学習指導資料を作成し、学校に配布している。

引き続き、各学校において、これらの資料等を活用した効果的な学習を展開するとともに、家庭・地域との連携を促進し、性の多様性への理解を広げていただきたい。

⑧性的指向・性自認にかかわらず誰もが安心して学校生活を送ることができる環境の整備

性的指向・性自認にかかわらず、全ての生徒が安心して学校生活を送ることができるよう、令和3年度から全ての県立学校において、制服の男女別規定が撤廃されたことは評価できる。

全国高等学校統一用紙（履歴書）の性別記載欄においては、今年度から自由記載となったが、引き続き他県とも連携し、廃止に向けて国へ働きかけていただきたい。

また、各学校において個々の生徒の状況に応じ、幅広く性の多様性に関する情報が得られるよう取組を進めていただきたい。

⑨性の多様性に関する教員の資質向上

教職員向け研修資料や人権学習指導資料をもとに、性の多様性に係る人権課題についての現状や教育の推進方向等について様々な研修を行うとともに、研修が受けられない教職員に対しても情報共有が図られるよう取組を進めている。教育現場において人権研修等を行い、性の多様性についての理解が進むよう取り組んでいることは評価できる。

しかし、研修等の会場参加者に地域の偏りが見られるため、より多くの教職員が参加できるよう工夫し、実施していただきたい。

また、引き続き、相談される機会が多い養護教諭や部活動に携わる教職員等に対する研修を充実させるなど、教職員の資質向上に取り組んでいただきたい。

⑩性の多様性に関する人権の尊重と差別の解消

人権に配慮した相談対応ができるよう、人権相談ネットワーク会議を開催し情報交換を図っているほか、相談内容に応じて適切に関係機関につなげるなど連携を行っていることは評価できる。

性の多様性に関する相談窓口をもつ関係機関と連携を図りながら、相談件数の推移など実態の把握に努めていただきたい。

また、令和4年度に実施した「人権問題に関する三重県民意識調査」において、LGBTQ等の当事者への差別意識について、世代別で回答結果に差があり、60代以上で「差別がない」「わからない」の回答が多い傾向がみられる。

これまで性の多様性について知る機会が少なかった世代にも理解促進が進むよう、幅広い世代が参加できる研修等に引き続き取り組んでいただきたい。

⑪ダイバーシティ社会の推進

ダイバーシティ推進の取組については、性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、誰もが希望をもって、挑戦し、参画・活躍できるダイバーシティ社会をめざし、平成29年12月に「ダイバーシティみえ推進方針」を策定し、県民の理解や行動に繋がるための取組が進められてきた。

引き続き、ジェンダー平等、女性活躍、性の多様性などをはじめ、ダイバーシティの大切さを若者にも周知していただきたい。

(5) 計画の推進

①PDCAサイクルに基づいた施策・事業の充実

県では、第3次三重県男女共同参画基本計画に基づき、施策ごとに目標を定め、さまざまな施策を推進している。

施策の効果的な推進にあたっては、課題の解決に向けた施策の進捗状況を評価し、改善につながるよう適切な目標を設定する必要がある。

また、施策に基づき展開される個々の事業においても適切な目標設定、事業効果の詳細な分析と検証、検証結果に基づいて必要な改善を行うなど、PDCAサイクルに基づき、施策・事業の充実を進めていく必要がある。

②情報発信の充実

イベント、研修、補助、啓発などの施策・事業を行うにあたっては、県民、企業、関係機関・団体、市町などに対して、わかりやすく的確に情報を届け、施策・事業への理解を促し、参加者を増加させるなど、効果的に事業を行う必要がある。

このため、個々の施策・事業の情報発信にあたっては、対象者にあわせた多様な広報手段を用いつつ、広報効果の検証と改善を図りながら、事業を進めていただきたい。

③県の施策の推進体制

県は、庁内各部局が連携しつつ、三重県男女共同参画審議会による外部的評価をふまえ、男女共同参画や性の多様性に関する施策を様々な部局で実施している。

これらの施策の目標達成には、様々な分野の施策を総合的に推進することが必要であり、ダイバーシティ社会推進課はその旗振り役となって全庁的に取組が進むよう、関係部局への働きかけや連携を行う必要がある。

施策の総合的な推進について、庁内各部局が一丸となって取組を進めるよう、より一層の働きかけをしていただきたい。

5 検討経過

○三重県男女共同参画審議会の開催状況（提言関係）

回	開催日	内容
第1回審議会 (全体会)	令和6年9月9日	提言の作成方針の検討
第1回第1部会	令和6年10月28日	施策の実施状況に係る県関係課ヒアリング 提言1および4に係る内容の検討
第1回第2部会	令和6年10月29日	施策の実施状況に係る県関係課ヒアリング 提言2および4に係る内容の検討
第1回第3部会	令和6年11月18日	施策の実施状況に係る県関係課ヒアリング 提言3および4に係る内容の検討
第2回第1部会	令和6年11月19日	提言1および4の素案の検討
第2回第2部会	令和6年11月26日	提言2および4の素案の検討
第2回第3部会	令和6年12月11日	提言3および4の素案の検討
部会長会議	令和7年1月31日	提言全体の素案の検討
第2回審議会 (全体会)	令和7年2月13日	提言全体の最終案の検討

○ヒアリング対象課（令和2年度以降）

回	開催日	内容
令和2年度	第1部会	ダイバーシティ社会推進課、三重県男女共同参画センター、雇用対策課、担い手支援課、少子化対策課
	第2部会	ダイバーシティ社会推進課、三重県男女共同参画センター、子育て支援課、人事課、教職員課

令和3年度	第1部会	ダイバーシティ社会推進課、三重県男女共同参画センター、雇用対策課、少子化対策課、医療介護人材課
	第2部会	ダイバーシティ社会推進課、子育て支援課、防災企画・地域支援課、警務課、人身安全対策課
	第3部会	ダイバーシティ社会推進課、三重県男女共同参画センター、生徒指導課、人権教育課
令和4年度	第1部会	ダイバーシティ社会推進課、三重県男女共同参画センター、雇用対策課、少子化対策課、デジタル事業推進課
	第2部会	ダイバーシティ社会推進課、くらし・交通安全課、防災企画・地域支援課、小中学校教育課、高校教育課
	第3部会	ダイバーシティ社会推進課、三重県男女共同参画センター、雇用対策課、生徒指導課、人権教育課
令和5年度	第1部会	ダイバーシティ社会推進課、三重県男女共同参画センター、雇用対策課、障がい者雇用・就労促進課、長寿介護課、担い手支援課、畜産課
	第2部会	ダイバーシティ社会推進課、三重県男女共同参画センター、医療政策課、健康推進課、防災対策総務課、地域防災推進課、教職員課、警務課、人身安全対策課
	第3部会	ダイバーシティ社会推進課、三重県男女共同参画センター、人権課、人権センター、雇用対策課、研修推進課、人権教育課
第6年度	第1部会	ダイバーシティ社会推進課、三重県男女共同参画センター、雇用対策課、障がい者雇用・就労促進課、子どもの育ち支援課
	第2部会	ダイバーシティ社会推進課、くらし・交通安全課、防災対策総務課、人事課、研修推進課
	第3部会	ダイバーシティ社会推進課、三重県男女共同参画センター、雇用対策課、人権教育課

第12期三重県男女共同参画審議会委員

(部会別 五十音順)

	担当分野	名前	所属等	審議会での役職
第1部会	I 職業生活における女性活躍の推進 計画の推進	小林 陽子	三重県農村女性アドバイザー	
		佐野 智成	株式会社四日市事務機センター 代表取締役	
		菅生 としこ	株式会社 AWESOME EYE 代表取締役	
		西井 勢津子	株式会社地域資源バンク NIU 代表取締役	
		三田 泰雅	四日市大学総合政策学部 教授	会長
		山下 純生	医療法人里仁会介護老人保健施設ちゅうぶ 副施設長	第1部会長
第2部会	II 男女共同参画を推進するための基盤の整備	赤坂 知之	公募委員	
		芦葉 甫	リベラ法律事務所	
		大瀧 あずさ	四日市市自治会連合会事務局 事務局長	
	III 誰もが安心して暮らせる環境の実現	大平 肇子	三重県立看護大学 教授	副会長
		浜島 康	日本放送協会津放送局 副局長	
		羽山 哉美	鈴鹿市立鼓ヶ浦中学校 校長	
		藤枝 律子	元 津市立三重短期大学法経科 教授	第2部会長
第3部会	性の多様性に関する施策	伊藤 由幸	日本労働組合総連合会三重県連合会 副事務局長	
		大西 晶	株式会社志摩地中海村 代表取締役	
		小林 慶太郎	四日市大学 副学長	第3部会長
		山北 幸美	いなべ市福祉部人権福祉課 課長	
		山口 颯一	一般社団法人 ELLY 代表理事	

(敬称略)