

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。