

男女共同参画の推進に関する提言について

三重県男女共同参画審議会が、下記のとおり、男女共同参画の推進に関する提言を知事に行いました。

記

1 提言の日程等

日時：平成25年10月1日（火）16：15～16：45

出席者：佐伯富樹会長、川口節子副会長をはじめ、委員20名中15名が出席

2 評価・提言の実施根拠等

三重県男女共同参画推進条例 第13条

2 審議会は、次に掲げる事務を行う

三 県が実施する男女共同参画の推進に関する施策の実施状況に関する評価を行うこと

3 審議会は、前項に規定する事務を行うほか、男女共同参画の推進に関する重要な事項について、知事に意見を述べることができる。

3 提言書の構成と主な内容

(1) 男女共同参画の推進に関する提言（3項目）

従来は評価項目それぞれについて提言を行っていましたが、今回は評価結果をもとに、社会情勢の変化等を踏まえ、この2年間で重点的に実施すべき3項目に絞って、提言を行いました。（以下、①～③は提言書から抜粋）

① 女性の活躍による経済の活性化

少子高齢・人口減少社会の中で、三重県の経済を活性化し、県内企業が持続的に成長していくために、企業等に対して女性の活躍促進に取り組むよう働きかけるとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進、多様な就労形態の導入等の取組を支援していかなければならない。

また、こうした環境整備とともに、自立した個人として社会で活躍する自らの姿をイメージすることができるキャリア教育が求められている。

② 安心して産み育てられる環境の整備

女性が安心して妊娠・出産できる環境が整備されるとともに、女性も男性も働き続けながら子どもを育てられる環境も整備されなければならない。こうした男女共同参画を進める取組は少子化対策としても必要なものであり、早急に進めなければならない。

③ 女性の参画による防災力・地域力の向上

東日本大震災における避難時の対応や避難所運営などで、防災における女性の参画の必要性が改めて認識されている。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や、防災関連計画等への男女共同参画の視点の反映が急務である。

また、防災の取組をきっかけとして地域における男女共同参画の取組が拡がることが期待される。

(2) 第2次三重県男女共同参画基本計画における基本施策別の評価（47項目）

平成23年度以降の3か年に、延べ80所属から男女共同参画施策の実施状況について聴き取り調査を実施し、評価を行ってきました。

提言にあたり、主要な項目に絞って、評価としてとりまとめました。

I 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

- ・ 県・市町における審議会等委員への女性の登用について 等5項目

II 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

- ・ 情報発信の工夫と強化について 等6項目

III-I 雇用等の分野における男女共同参画の推進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進について 等8項目

III-II 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

- ・ 女性農業委員の登用について 等5項目

IV 家庭・地域における男女共同参画の推進

- ・ 防災分野における男女共同参画の取組について 等9項目

V-I 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

- ・ 女性が安心して妊娠、出産できる医療体制の整備について 等4項目

V-II 男女共同参画を阻害する暴力等への取組

- ・ デートDV（若年層における交際相手からの暴力）について 等7項目

計画の推進

- ・ 市町に対する働きかけについて 等3項目

4 今後の予定

提言と評価を受けて、各部局と協議して取組方針を策定し、県議会2月定例会会議常任委員会で報告する予定です。

男女共同参画の推進に関する提言

平成25（2013）年10月

三重県男女共同参画審議会

目 次

【男女共同参画の推進に関する提言】	1
【第2次三重県男女共同参画基本計画における基本施策別の評価】	
Ⅰ 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	6
Ⅱ 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進	7
Ⅲ 働く場における男女共同参画の推進	
Ⅲ－Ⅰ 雇用等の分野における男女共同参画の推進	9
Ⅲ－Ⅱ 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	11
Ⅳ 家庭・地域における男女共同参画の推進	13
Ⅴ 心身の健康支援と性別に基づく暴力等への取組	
Ⅴ－Ⅰ 生涯を通じた男女の健康と生活の支援	15
Ⅴ－Ⅱ 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	16
計画の推進	17
【提言についての検討経過】	19
【三重県男女共同参画審議会委員名簿】	22

【男女共同参画の推進に関する提言】

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県の施策の実施状況に関する評価を行い、2～3年に一度、知事に対し提言を行っている。

男女が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる社会を目指し、これまでさまざまな取組を進めてきたが、以下の社会経済情勢の変化、取組の進捗状況等を踏まえ、今回は、「女性の活躍による経済の活性化」、「安心して産み育てられる環境の整備」、「女性の参画による防災力・地域力の向上」の3点に重点を置き、提言を行うものである。

なお、この提言においては、男性も主体的に育児を担うという趣旨から、「育児参加」ではなく、「育児参画」の言葉を使用するものである。

○ 社会経済情勢の変化、取組の進捗状況等

安倍内閣が経済再生に向けて展開している成長戦略では、女性の活躍をその中核として位置付け、「待機児童の解消」、「女性役員・管理職の増加」、「職場復帰・再就職の支援」等の取組を打ち出している。

IMFのクリスティーヌ・ラガルド専務理事も「女性は日本の潜在力。働く女性を増やせば、日本経済がよくなる。」と、日本の女性の活躍による景気牽引効果について発言している。

しかし、県内の状況を見ると、企業における管理職への女性登用率は平成24年度で10.0%（※1）にとどまっている。女性の能力発揮促進のために積極的な取組を行っている企業等の割合は平成24年度で27.9%（※2）であり、小規模な企業ほど取組が遅れている。

また、女性の職業への関わり方について「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び働く方がよい」とする割合が平成24年度で58.5%（※3）と全国で最も高くなっている。

厚生労働省の調査（※4）によると、女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに離職する理由に就業時間の長さや職場の両立支援制度の不十分さ、子どもの預け先や家族の協力が得られない等の回答が多く挙げられている。こうしたことから、女性の就労継続を支援する環境の整備を早急に進めることが求められている。

さらに、仕事と家庭の両立に向けた支援が不十分であることは、少子化にも影響を及ぼしている。「第2回みえ県民意識調査」では子どもの数が多いほど幸福感は高くなっているが、理想とする子どもの数は平均2.5人であるのに対し、本県の合計特殊出生率は1.47にとどまっている。

子どもの数に関する希望（理想）と現実の乖離の要因は、第2子までは夫婦間の家事・育児の分担や育児の不安が主で、第3子以降は教育費の負担感が主となっている。こうした県民の不安や負担感を緩和するためには、男性が育児等に参画することによる負担の軽減や女性も就労を継続することによる経済的負担の軽減が必要である。

一方、政策・方針決定過程への女性の参画が進んでいないことの問題が大きくクローズアップされたのが、東日本大震災における対応であり、避難所の運営等に女性の意見が十分に反映されず、さまざまな問題が生じたことが報告されている。

三重県防災会議に占める女性委員の割合は、平成24年6月の災害対策基本法改正を受けて上昇したが、防災分野において男女共同参画の視点を取り入れられるよう、一層の女性登用が求められる。

また、防災計画の策定だけでなく、指針・マニュアルの策定、避難所・仮設住宅の運営、防災訓練の実施等あらゆる場面において女性の参画が進むよう、防災分野の女性人材の育成が急務である。

防災力を支える地域社会に目を向けると、若年層の減少・流出やこれまでの地域コミュニティの担い手の高齢化等もあいまって地域コミュニティが弱体化していることがうかがえる。「第2回みえ県民意識調査」では「町内会、自治会の活動」への参加の割合について、「参加していない」と答えた人の割合が20歳代で77.9%、30歳代で47.3%とそれぞれの年代で最も高くなっている。これらのことから、地域における防災力向上だけでなく、平時のさまざまな地域活動に女性が参画し、担い手となることが地域活力の維持や活性化に不可欠である。

(※1)「平成24年度 三重県内事業所労働条件等実態調査」による。

(※2)「平成24年度 三重県内事業所労働条件等実態調査」による。

(※3)「平成24年度 eモニターによる男女共同参画に関するアンケート」による。

(※4)厚生労働省「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（2011年度）による。

2. 提言

【提言1：女性の活躍による経済の活性化】

少子高齢・人口減少社会の中で、三重県の経済を活性化し、県内企業が持続的に成長していくために、企業等に対して女性の活躍促進に取り組むよう働きかけるとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進、多様な就労形態の導入等の取組を支援していかなければならない。

また、こうした環境整備とともに、自立した個人として社会で活躍する自らの姿をイメージすることができるキャリア教育が求められている。

女性の活躍を促進するためには、ワーク・ライフ・バランスの推進による長時間労働の是正や男女ともにライフスタイルに合った短時間勤務をはじめとする多様な就労形態を選択できる仕組みが必要である。

県が行った調査で、ワーク・ライフ・バランスの理解が深く、取組意欲が積極的な企業は従業員の意欲も高まり、生産性（業務効率）が向上する傾向にあることが明らかとなった。こうした調査結果の周知やアドバイス等の支援により、企業等における取組を促進し、普及を図らなければならない。

また、企業等の働きやすい職場づくりに向けた取組を加速するために、「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰・認証制度における優れた取組事例の周知や表彰・認証に伴うインセンティブを充実させるなどして、自主的に取り組む企業を増加させることが必要である。

こうした環境整備とともに、企業等が性別にとらわれず能力を発揮できる機会を設け、人材育成や登用等に取り組むよう働きかけなければならない。

あわせて、将来を担う児童生徒に対するキャリア教育においては、自立した個人としての意識を持つとともに、性別にとらわれない進路や職業の選択ができるよう、取組を充実させなければならない。特に、女性の参画が進まない分野では、活躍する女性のイメージを持てるような取組を進めなければならない。

一方、現在就労している女性に対しては、女性の活躍に向けて環境整備が進む中で、自らの能力を積極的に生かす意識を高めるためのキャリア教育が必要である。

【提言2：安心して産み育てられる環境の整備】

女性が安心して妊娠・出産できる環境が整備されるとともに、女性も男性も働き続けながら子どもを育てられる環境も整備されなければならない。こうした男女共同参画を進める取組は少子化対策としても必要なものであり、早急に進めなければならない。

女性が安心して妊娠・出産できる環境のために、産科医・小児科医の確保や助産師の育成・資質向上に取り組む必要がある。また、働く女性が職場において妊娠・出産を理由とした不利益な取り扱いや嫌がらせ（マタニティ・ハラスメント）を受けないよう、必要な知識の普及や企業等への啓発に努めなければならない。

子育て中の男女が安心して働くことができるセーフティネットとして病児保育・病後児保育等を含めた保育サービス、ファミリー・サポート・センター、放課後児童クラブ等の充実も不可欠である。県は地域の実情に応じたサービスが提供されるよう、リーダーシップを取って実施主体の市町を支援する等、市町との協働を積極的に進めなければならない。また、各種サービスを利用するにあたって必要な情報が行き届くよう、利用者の視点に立った周知の工夫を市町に働きかけることも必要である。

仕事と子育て・生活を両立していくためには、男女が共に役割を担うことが必要であり、特に男性の育児参画の促進が求められる。そのため、ワーク・ライフ・バランスや男性が育児休暇や休業を取得しやすい職場風土の醸成を促進する必要がある。

とりわけ育児休暇を取得した知事は、県庁内における取組推進のリーダーシップを発揮するとともに、県民に向けて男性の育児参画についての思いを発信する必要がある。

【提言3：女性の参画による防災力・地域力の向上】

東日本大震災における避難時の対応や避難所運営などで、防災における女性の参画の必要性が改めて認識されている。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や、防災関連計画等への男女共同参画の視点の反映が急務である。

また、防災の取組をきっかけとして地域における男女共同参画の取組が拡がることが期待される。

東日本大震災での課題を踏まえ、被災時の対応には女性に配慮した避難スペースの使い方や、避難所内のルールを決定する運営委員会に男女共同参画の視点が不可欠である。

男女共同参画の視点をさまざまな段階で反映するために、三重県防災会議だけでなく、下部組織として位置付けられる検討部会や専門部会においても女性の参画を進めなければならない。

「みえ防災コーディネーター」や「女性防災人材育成講座」等の受講者だけでなく、地域づくり活動等で活躍している女性、これまで育成した男女共同参画推進サポーター等の人材も積極的に活用するとともに、女性防災リーダーをさらに養成する必要がある。

防災力や地域力向上のためには、「職業人」、「家庭人」としてだけでなく、「地域人」として自立した活動を行う人が増えることが必要であり、そのためにもワーク・ライフ・バランスを推進することが求められる。

地域において防災分野で女性が活躍することがきっかけとなり、平時のさまざまな地域活動においても、女性がリーダーシップを取ることにつながることが期待される。

3. 取組の推進にあたって

以上の提言を踏まえた取組を推進するにあたっては、まずは県庁が模範となって「男女とも働きやすい職場」、「女性が活躍する職場」の実現を目指さなければならない。また、さまざまな男女共同参画に関する情報が、必要とする県民に的確に届くよう、ニーズを踏まえた質的・量的両面からの充実と情報を提供する手法について一層の創意工夫が必要である。

今後の県内における男女共同参画が、知事のリーダーシップにより一段と進展することを強く期待する。

【第2次三重県男女共同参画基本計画における基本施策別の評価】

I 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

① 県・市町における審議会等委員への女性の登用について

県・市町における審議会等委員への女性の登用については、平成22年度23.5%、平成23年度24.7%、平成24年度25.1%とその伸びは遅々としている。また、市町間に大きな格差がみられ、「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%程度になるよう期待する。」という国及び県の目標の達成が危ぶまれる状況である。まずは、第2次男女共同参画基本計画第一期実施計画の目標である平成27年度28.7%を達成できるよう、とりわけ、登用率が低い市町に対し助言、支援を行うとともに、女性の積極的な登用に向けさらに働きかけなければならない。

県においても委員選任の際の事前協議を徹底する等、各部局に対しバランスのとれた審議会が増加するよう強く求めるべきである。特に、県・市町を問わず、女性委員が0人の審議会等については、早急の改善が必要である。

② 県における女性の登用について

県の女性職員の管理職への登用については、管理職ポストの減少等の実態を踏まえた指標とすべきとの当審議会の提言等に基づき、第一期実施計画において指標を人数から率に変更したところである。管理職への女性職員登用率(教員及び警察職員を除く)は、平成22年度7.4%、平成23年度7.7%、平成24年度7.4%と一進一退の状況である。女性職員が能力を発揮しながら働き続けることができるよう職場環境を整えるとともに、性別によらない人材育成及び女性の積極的登用を推進しなければならない。

③ 教育委員会における女性の登用について

教育委員会における女性教員の管理職登用については、公立学校管理職(教頭)任用候補者選考試験への推薦枠を男性1名女性1名ずつとし、積極的に女性教員に対し選考試験の受験を勧めていることは評価できる。

しかし、管理職選考試験の受験者に占める女性の割合は伸び悩んでいることから、アンケート調査等によりその原因を把握する等し、管理職登用の促進に取り組んでいかなければならない。

④ 人事委員会における女性受験者増加に向けた取組について

県職員採用試験A試験（大学卒業者等が対象）における女性受験者の割合は平成22年度34.4%、平成23年度33.9%、平成24年度31.9%と徐々に低下している。男女の格差なく働き続けられる職場であることを十分アピールする等、女性受験者の増加に向けて積極的に取り組まなければならない。

⑤ 地域で活躍できる人材の発掘・育成について

地域における男女共同参画の推進役となる人材の発掘・育成に努めてきたが、思うように進んでいない状況にある。今後は、一層の人材の発掘・育成を図るだけでなく、これまで育成した男女共同参画推進サポーターなどの人材が地域において活躍できるよう支援するとともに、さまざまな分野で既に活躍している方々に男女共同参画の推進役を担っていただけるよう取組を進めなければならない。

II 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

① 男女共同参画意識の県民への普及度について

男女共同参画意識の県民への普及度については、定期的に調査を行い、実態を把握し評価する必要がある。

また、三重県の特徴について分析を行い、効果的な施策の実施につなげなければならない。

② 情報発信の工夫と強化について

県民への男女共同参画の意識啓発等について、ホームページ、各種広報紙、ラジオ等を通じて情報発信を行っているが、男女共同参画の意義や必要な情報が十分に伝わらず、意識が浸透したとは言えない状況にある。県民にその意義が理解され、幅広く関心を持ってもらえるよう、ホームページをはじめとするさまざまな広報媒体による情報発信について工夫と強化に取り組まなければならない。

また、国内の動向や関連情報の提供等、内容の充実にも取り組む必要がある。

③ 男女共同参画センターが主催する講座・イベント等について

男女共同参画センターが主催する講座・イベント等における参加者は、着実に増えており、平成 24 年度も約 2 万 2 千人が参加している。また、男性を対象とした意識啓発にも取り組んでいるところであるが、今後も男女共同参画・NPO 課と密接な連携を図り、各種取組を進める必要がある。

講座・イベントの参加が日常の実践につながるよう、アンケートで参加後の実践意欲について問う等の工夫が求められる。

④ 教育現場における男女共同参画の推進について

男女共同参画に関する取組状況の調査では、教員に対する校内研修を実施した学校や教科等に男女共同参画の視点を位置づけた学校の割合は高い数値を示している。今後は研修後のアンケートの実施や理解度の確認等、取組の評価や検証を十分に行い、継続的な改善を図らなければならない。

⑤ 理工系分野をはじめとするさまざまな分野への女性の進出について

高校生の主体的な進路選択が可能となるよう、大学のオープンキャンパスへの参加促進等の取組を進めている。

一方で、理工系を志望する女子生徒が少ないことや工業高校、商業高校において男女比に偏りがみられることから、進路や職業等の選択において性別にとらわれない選択ができるよう、小中学校でのキャリア教育と高等学校でのキャリア教育各々の充実と連携に取り組まなければならない。

⑥ 男女共同参画に関する国際的な取組等について

世界女性会議に参加した女性らが県内の男女共同参画を牽引したように、男女共同参画に関する国際的な動向を的確に、かつ迅速に把握するとともに、県がイニシアチブをとって、県民が国際的な取組にも関心を持ち、参加できるよう情報提供していくことが重要である。

Ⅲ 働く場における男女共同参画の推進

Ⅲ－Ⅰ 雇用等の分野における男女共同参画の推進

① 女性の能力発揮促進への企業の取組について

女性の能力発揮促進への取組状況について、「取り組んでいる」企業は平成24年度27.9%と平成27年度の目標である27%を超えているが、10人から29人の小規模な企業ほど取組が遅れている。これら企業に対しては、同規模の企業における取組事例の情報提供等のきめ細かな支援と経営者への働きかけにより取組を推進しなければならない。

また、働く女性が職場において妊娠・出産を理由とした不利益な取り扱いや嫌がらせ（マタニティ・ハラスメント）を受けないよう、必要な知識の普及や企業等への啓発に努めなければならない。

② 企業における多様な就労形態の導入について

多様な就労形態を導入している企業の割合については、平成21年度30.6%、平成22年度24.4%、平成23年度26.4%、平成24年度24.2%と進展がみられない状況にある。女性の活躍を促進するためには、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革を進め、ライフスタイルに合った多様な働き方を選択できることが不可欠である。短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度等多様かつ柔軟な制度が導入されるよう、研修会等の開催や意欲的な企業の取組事例の情報の提供等により、企業の取組促進に努めなければならない。

特に経営者への働きかけを強化することが重要である。

③ 企業における女性管理職の登用について

少子高齢・人口減少社会の中で、経済を活性化し、企業が持続的に成長していくために女性の活躍が不可欠である。しかし、県内企業における管理職に占める女性の割合は、平成22年度7.7%、平成23年度7.8%、平成24年度10.0%と低水準で推移している。女性管理職の登用が進むには、前提となる女性の人材育成や女性が働き続けられる環境の整備が必要であり、こうした取組を行う企業に対し、経済的インセンティブの付与等を含めた積極的な支援を行うべきである。

④ ワーク・ライフ・バランスの推進について

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、講演会や研修会等を開催しているが、その推進に取り組んでいる企業の割合は、平成27年度の目標を37%としているのに対し、平成23年度27.1%、平成24年度28.6%と伸び悩んでいる。ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、企業全体の意識改革が不可欠であり、企業内で説明会や研修会を行う場合の支援等も検討すべきである。

また、就業規則や制度を含めた仕組みづくりについて専門家によるきめ細かな支援を行い、ワーク・ライフ・バランスを進めることも必要である。

⑤ 「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰・認証制度について

「男女がいきいきと働いている企業」表彰制度に加え、より応募しやすい認証制度を創設したことは、応募企業の着実な増加につながり、雇用の場における男女共同参画意識やワーク・ライフ・バランスの普及等に有意義であった。また、平成23年度に認証企業を対象とした低利融資の「三重県男女がいきいきと働いている企業応援貸付」を創設したことは、インセンティブとなる。

今後は企業等の自主的な取組を加速するために、表彰・認証企業の優れた取組事例を県民に周知するとともに、表彰・認証に伴うインセンティブを充実させるなどして、取組企業を増加させることが必要である。

⑥ 物件関係入札時の総合評価方式における評価項目について

総合評価方式による一般競争入札において、男女共同参画の取組等の社会貢献を評価項目とするよう普及啓発を進めた結果、清掃・警備業務の評価項目への採用率は100%を達成した。今後、企業が男女共同参画の取組を進めるうえでのインセンティブとなるよう、対象とする業務の積極的な拡大や男女共同参画に取り組む企業からの優先的調達を進めることが求められている。

⑦ 「家庭の日」の周知・啓発の推進について

子どもの育ちにおける家族の絆の大切さを認識し、社会全体で子育て家庭を支援する地域社会づくりを目指し、「家庭の日」の周知・啓発が展開されている。経営者に直接働きかけたり、協力のメリットを明らかにする等して、協力事業所の増加に向けた取組を強化すべきである。

また、「家庭の日」の普及を通じて、企業におけるワーク・ライフ・バランスについても取組が進められることが望ましい。

⑧ キャリア教育の推進について

男女共同参画を進める中で、個人としての自立について考える力を向上させることが求められている。そのため、男女ともにキャリア教育が必要であり、特に児童生徒が社会の中で活躍する女性のイメージを持つことは重要である。男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業等での職場体験や企業等で活躍する女性を講師に招いて話を聞く等、キャリア教育を充実させなければならない。

一方、現在就労している女性に対しては、女性の活躍に向けて環境整備が進む中で、自らの能力を積極的に生かす意識を高めるためのキャリア教育が必要である。

Ⅲ－Ⅱ 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

① 女性農業委員の登用について

1 農業委員会あたりの女性農業委員数は、平成 22 年度末 1.79 人、平成 23 年度末 1.86 人、平成 24 年度末 1.97 人と目標の 1 農業委員会あたり 2 人の目標達成に近づいているが、市町によって取組や進捗度合いに格差が生じている。とりわけ、女性農業委員が 0 人の町に対しては、委員選任の際に関係団体等と連携して女性登用について、積極的に働きかける必要がある。

② 家族経営協定の締結について

専業農家では各世帯員の役割や労働時間、労働報酬などの就業条件が曖昧になりやすく、後継者の確保等のためには家族経営協定の締結推進が不可欠である。しかし、家族経営締結農家数は平成 21 年度末 273 戸、平成 22 年度末 309 戸、平成 23 年度末 319 戸、平成 24 年度末 335 戸と増加してはいるものの、まだまだ少ない状況にある。家族経営協定締結の成功例や効果を明らかにしてさらなる周知を図ったうえで、締結に向けた支援を行い、締結農家数を増加させなければならない。

③ 農村・漁村女性アドバイザーの認定数等について

農村女性アドバイザーは、今後 2～3 年の間に多数の人が定年を迎えるが、引き続き活動いただくとともに、新たな認定者の確保に一層取り組まなければならない。

漁村女性アドバイザーは認定数が少なく、関係団体と連携し認定者の掘り起こしに取り組む必要がある。また、男女を問わず、従事者の増加に向けた取組も不可欠である。

これらに加え、活躍している農村・漁村女性アドバイザーの姿を紹介する等により、認定数の確保、活動の活性化に努めなければならない。

④ 漁業分野における男女共同参画について

漁業分野においては、その仕事の特性もあり、男女共同参画は十分に進んでいない。関係団体と連携し、6 次産業化等の新しい取組の中で女性の視点を積極的に活用し、女性が活躍できる場の確保等について、取り組んでいかなければならない。

⑤ 起業支援について

経済の活性化につながる女性の活躍のために、農林水産業、商工業等にかかる起業とその経営継続の支援が必要である。業種を超えて自由に意見交換できる人的ネットワークの構築をはじめ、ニーズに応じた具体的で継続的な支援を進めていく必要がある。

IV 家庭・地域における男女共同参画の推進

① 「家庭の日」の趣旨の浸透、啓発について

家庭は社会を構成する基礎であり、生活の基本的な場である。「家庭の日」の趣旨が広く県民に浸透するよう、市町との連携を図りながら、より効果的な方法を工夫する等して周知に取り組まなければならない。

また、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも「家庭の日」の周知を進める必要がある。

② 「みえ次世代育成応援ネットワーク」について

「みえ次世代育成応援ネットワーク」は、子どもや子育て家庭を社会全体で支えるという趣旨に賛同した地域の企業や子育て支援団体を構成されている。年に一度開催される「子育て応援わくわくフェスタ」は毎年多くの参加者を集めているが、今後は、ネットワークが自立した活動を展開できるようにしていかなければならない。そのためにもイベント等の参加者や関係者とのつながりを維持し活用していく必要がある。

なお、ネットワーク会員企業は、「家庭の日」協力事業所となるよう、発展的な仕組みにすることも検討すべきである。

③ 「ファミリー・サポート・センター」について

「ファミリー・サポート・センター」については共働き世帯やひとり親世帯等への子育て支援策として、今後ますますその役割は重要になると考えられる。ファミリー・サポート・センターの設置運営主体は市町となっているが、特に病児・病後児預かりは働く親にとって重要な問題であり、各センターが事業を実施できるよう、市町への支援を積極的に行わなければならない。

④ 保育サービスの充実促進について

男女が共に安心して働き続けるために、また出産・育児等で退職した女性が再就労するためには、延長保育、病児・病後児保育等の保育サービスの充実が必要である。

保育サービスは主に市町が実施主体となっているが、多様なニーズに応じたサービスが提供できるよう、市町と連携し、制度を所管する国への要望を行う必要がある。

また、保育サービスや新たな支援制度の情報が必要とする人に届くよう、市町に対し積極的に働きかけるべきである。

⑤ 介護サービスの充実促進について

依然として、女性の介護負担は軽減されておらず、介護における男女共同参画は進んでいるとは言えない現状である。また、近年家族の介護・看護を理由とした離職等も増加している。介護サービスは主に市町が実施主体となっているが、介護負担を軽減し、女性が働き続けられるよう、さまざまなサービスの充実について市町と連携し、制度を所管する国への要望を行う必要がある。

また、介護サービスの質的向上のため、介護労働者の労働環境の改善や賃金格差解消など処遇の向上に向け、市町と連携し、引き続き国等に働きかけなければならない。

⑥ 介護を受ける人の尊厳を重んじた介護サービスの提供について

介護サービスの提供にあたっては、介護を受ける人のニーズを把握するとともに、要望に応じて性別に配慮した対応も必要である。介護を受ける人の尊厳に対する意識を高めるために、研修の充実を図らなければならない。

⑦ 自治会における女性会長の割合について

地域における女性自治会長の割合については、平成 22 年度 2.3%、平成 23 年度 2.5%、平成 24 年度 2.6%と低い状況が続いている。自治会は地域住民の活動の基盤であり、女性自治会長を増やすためには市町に積極的に働きかけるべきである。

⑧ 防災分野における男女共同参画の取組について

東日本大震災においては、女性の視点が十分でなかったことにより、避難所の運営等の災害対応においてさまざまな問題が生じた。地域における防災対策では、災害時においても平常時においても、男女共同参画の視点を取り入れた取組を進める必要がある。

その趣旨からも県防災会議における女性委員の増加や「みえ防災コーディネーター」養成講座を女性限定で開催したことは適切な取組として評価できる。今後はこうした人材の活用や地域の防災活動への女性の一層の参画に向けて市町と連携して取り組まなければならない。

地域において防災分野で女性が活躍することがきっかけとなり、平時のさまざまな地域活動においても、女性がリーダーシップを取ることにつながることを期待される。

⑨ NPO等との連携・協働について

地域において男女共同参画を推進するために、さまざまな立場の人々が幅広く力を合わせて取り組む必要がある。市町と連携して情報発信や交流の場づくり等に積極的に取り組み、NPO等多様な主体との連携・協働を活発化する必要がある。

V 心身の健康支援と性別に基づく暴力等への取組

V-I 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

① 生涯を通じた男女の健康支援について

NPOや企業等と協働し、乳がんや子宮頸がんについて啓発を強化している点は評価でき、引き続き今後の受診率向上につながる効果的な取組を行う必要がある。学齢期や周産期を含めた生涯を通じた健康支援に総合的に取り組み、性差医療に関する知識の一層の普及に努めなければならない。

② 女性が安心して妊娠、出産できる医療体制の整備について

女性が安心して妊娠、出産できる環境の実現に向けて、産科医・小児科医の確保と偏在の解消、助産師の育成・資質向上と活用を促進しなければならない。

なお、産科・小児科を志す医学生を増やすため、産科・小児科の魅力を伝える等の工夫も必要である。

③ 不妊専門相談センターについて

三重県不妊専門相談センターについては、効果的に広報を行い、相談事業等の周知に取り組まなければならない。今後の相談件数の増加に対応するため、不妊専門相談員の確保と育成に取り組まなければならない。

④ ひとり親家庭に対する支援について

ひとり親家庭については、多様な支援事業や制度があり、周知方法を工夫しなければならない。特に、父子家庭において支援が行き届いていないことが多く、支援を必要とする時にスムーズに利用できるよう、より丁寧な情報提供が求められる。

V-Ⅱ 男女共同参画を阻害する暴力等への取組

① 関係機関との連携について

配偶者からの暴力防止等連絡会議の開催だけでなく、さらに連携を進めるため、配偶者暴力相談支援センター、医療機関等関係機関相互の情報共有、通報体制の確保に取り組まなければならない。

また、家庭内でDVを目撃することは子どもにとって心理的な虐待であり、DVが子どもの心身に大きな影響を与える。DVと児童虐待については関連性が強いことから、児童相談所等との連携も不可欠である。

② DVに関する正しい理解と意識の浸透について

DVに関しては、徐々に理解は進んでいるものの、一層の正しい理解やDVを許さないという意識の浸透が必要である。

また、暴力を伴わない人間関係を構築するためには、幼い頃からの教育が重要であることから、健康福祉部と教育委員会との密接な連携が不可欠である。

さらに、外国人住民に対する多言語による啓発や通訳者にDVの知識を身に付けてもらうための研修を実施する必要がある。

③ DV被害者に対する相談、支援の充実について

DV被害に関する相談件数は、女性相談所等や警察本部を合わせると毎年度1,500件を超える状況である。女性相談所、福祉事務所、市町の相談窓口等、身近で相談しやすい体制を確立するとともに、被害者に対する必要な支援を的確に行わなければならない。

なお、被害者の個人情報の保護については、相談員だけでなく、関係情報を扱う部署の職員にも十分な意識を持たせなければならない。

④ DV被害者の自立に向けた支援について

一時保護後のDV被害者に対しては、相談、住居確保、就労支援等多岐にわたる自立支援が必要となる。被害者の置かれている状況に即した自立支援が行えるよう、福祉事務所、ハローワーク、NPO等との密接な連携を図らなければならない。

⑤ デートDV（若年層における交際相手からの暴力）について

三重県男女共同参画センターが昨年度実施したデートDVに関するアンケート調査では、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の被害経験があると報告されている。デートDVの防止に向け、出前講座等により中学生、高校生、大学生等の若年層を対象とした啓発を充実しなければならない。

学校においては、さまざまな教育機会を捉えてデートDVの防止について啓発を行うとともに、校内における相談体制の充実を図らなければならない。

⑥ DV加害者更生に関する取組について

DV加害者の更生・再犯防止に関する取組の充実が望まれる。内閣府が調査研究に取り組んでいる加害者更生について、その動向を注視し、情報収集に努めなければならない。

⑦ 犯罪被害者支援について

警察本部および公益社団法人みえ犯罪被害者総合支援センターにおいては、犯罪被害者支援に関するさまざまな取組を行っている。被害者の個人情報保護を徹底するとともに、性別に配慮した対応や被害者の立場に立った支援に努めなければならない。

また、外国人住民の犯罪被害者のための支援パンフレットの多言語化を引き続き進めなければならない。

計画の推進

① 県のあらゆる施策への男女共同参画の視点の反映と職員への男女共同参画意識の普及

県のあらゆる施策への男女共同参画の視点の反映について、未だ十分に進んでいない状況にあり、総合行政による一層の取組を引き続き各部局へ働きかけていく必要がある。

また、県が率先して男女共同参画社会にふさわしい職場づくりを推進していくにあたって、すべての職員が男女共同参画の視点を持つことが不可欠であり、研修等を通じて理解や必要性を継続して訴えなければならない。

② 市町に対する働きかけについて

市町では、男女共同参画についての取組に対する温度差、進捗度合の格差が依然としてみられる。また、市町の職員数にかかわらず、男女共同参画に関して専任体制がなかったり、専任職員が減少しているところがある。県と市町との連携を強化し、男女共同参画の推進に協働して取り組むことが不可欠であることから、今後も市町の訪問等により、ニーズを把握し、各々の実情に応じた支援を行い、地域における男女共同参画の推進につなげなければならない。

③ 特定事業主行動計画の推進について

県において、特定事業主行動計画に基づき、育児参加休暇、学校等行事休暇制度の創設等の取組が進められている。また、部局長等の組織マネジメントシートに男性職員の育児参加休暇や育児休業の取得率の目標が設けられたことは、トップマネジメントによる新たな取組として評価できる。引き続き、男性職員の育児参加休暇や育児休業の取得が増加するよう、知事がリーダーシップを発揮するとともに、労使協働委員会等も活用して職場風土づくりに取り組んでいかなければならない。

今後とも、市町、企業などに対し、県はモデルケースとなるよう率先して取り組んでいく必要がある。

【検討経過】

○平成 23 年度

- ・ 第 1 回三重県男女共同参画審議会（平成 23 年 6 月 21 日）
正副会長選出、平成 22 年度事業の評価の進め方等について合意
- ・ 第 1 部会（平成 23 年 8 月 29 日、8 月 30 日、9 月 8 日）
以下の所属から説明聴取（所属名は当時。以下同じ）
総務部：人材政策室
生活・文化部：男女共同参画・NPO 室、三重県男女共同参画センター、国際室
教育委員会事務局：人材政策室、高校教育室、小中学校教育室、研修企画・支援室
人事委員会事務局
- ・ 第 2 部会（平成 23 年 8 月 26 日、9 月 1 日）
以下の所属から説明聴取
健康福祉部：こども未来室（第 3 部会と合同）
生活・文化部：勤労・雇用支援室
農水商工部：農業経営室、水産経営室、商工振興室、金融経営室
環境森林部：森林・林業経営室
県土整備部：入札管理室
出納局：会計支援室
- ・ 第 3 部会（平成 23 年 8 月 18 日、8 月 19 日、8 月 26 日）
以下の所属から説明聴取
防災危機管理部：防災対策室、地震対策室
健康福祉部：長寿社会室、医療政策室、健康づくり室、
こども未来室（第 2 部会と合同）、こども家庭室、女性相談所
農水商工部：観光交流室
警察本部：広聴広報課、生活安全企画課
- ・ 三重県男女共同参画審議会部会長会議（平成 23 年 12 月 19 日）
中間評価（案）について討議
- ・ 第 2 回三重県男女共同参画審議会（平成 24 年 1 月 23 日）
中間評価について討議、合意

○平成 24 年度

- ・ 第 1 回三重県男女共同参画審議会（平成 24 年 5 月 22 日）
平成 23 年度事業の評価の進め方等について合意
- ・ 第 1 部会（平成 24 年 7 月 24 日、7 月 27 日）
以下の所属から説明聴取
総務部：人事課
環境生活部：男女共同参画・NPO 課、三重県男女共同参画センター
教育委員会事務局：教職員課、高校教育課、小中学校教育課
人事委員会事務局
- ・ 第 2 部会（平成 24 年 8 月 7 日、8 月 27 日）
以下の所属から説明聴取
健康福祉部：医療企画課（第 3 部会と合同）、地域医療推進課（第 3 部会と合同）、
子どもの育ち推進課
農林水産部：担い手育成課
雇用経済部：雇用対策課、サービス産業振興課
県土整備部：入札管理課
出納局：会計支援課
- ・ 第 3 部会（平成 24 年 7 月 27 日、8 月 27 日）
以下の所属から説明聴取
防災対策部：消防・保安課、防災企画・地域支援課、災害対策課
健康福祉部：医療企画課（第 2 部会と合同）、地域医療推進課（第 2 部会と合同）、
子どもの育ち推進課、子育て支援課、女性相談所
警察本部：広聴広報課、生活安全企画課
- ・ 三重県男女共同参画審議会部会長会議（平成 24 年 12 月 18 日）
中間評価（案）について討議
- ・ 第 2 回三重県男女共同参画審議会（平成 25 年 2 月 4 日）
中間評価について討議、合意

○平成 25 年度

- ・ 第 1 回三重県男女共同参画審議会（平成 25 年 5 月 28 日）
正副会長選出、平成 24 年度事業の評価の進め方、提言の方法等について合意
- ・ 第 1 部会（平成 25 年 7 月 3 日、7 月 16 日、8 月 1 日）
以下の所属から説明聴取、部会別評価（案）について討議
総務部：人事課
環境生活部：男女共同参画・NPO 課、三重県男女共同参画センター
教育委員会事務局：教職員課、高校教育課、小中学校教育課
人事委員会事務局
- ・ 第 2 部会（平成 25 年 7 月 3 日、7 月 23 日、8 月 6 日）
以下の所属から説明聴取、部会別評価（案）について討議
健康福祉部：子どもの育ち推進課、子育て支援課
農林水産部：担い手育成課、水産経営課
雇用経済部：雇用対策課、サービス産業振興課
教育委員会事務局：高校教育課
- ・ 第 3 部会（平成 25 年 7 月 12 日、7 月 30 日、8 月 9 日）
以下の所属から説明聴取、部会別評価（案）について討議
防災対策部：防災企画・地域支援課
健康福祉部：長寿介護課、医務国保課、地域医療推進課、健康づくり課、
子どもの育ち推進課、子育て支援課、女性相談所
教育委員会事務局：生徒指導課、人権教育課
警察本部：広聴広報課、生活安全企画課
- ・ 第 2 回三重県男女共同参画審議会（平成 25 年 8 月 21 日）
評価（案）及び提言素案について討議
- ・ 三重県男女共同参画審議会部会長会議（平成 25 年 8 月 28 日）
評価（案）及び提言（案）について討議
- ・ 第 3 回三重県男女共同参画審議会（平成 25 年 9 月 3 日）
評価及び提言について討議、合意

第7期三重県男女共同参画審議会委員名簿

(敬称略 五十音順) 委員任期:平成25年3月16日～平成27年3月15日

分野	委員氏名	所属等	性別
農業	伊藤 和子	農村女性アドバイザー	女
勤労者	伊藤 公則	日本労働組合総連合会(連合三重執行委員)	男
公募	植村 知恵子	公募委員	女
公募	加藤 ジェーン	公募委員	女
女性起業家	川北 睦子	Eプレゼンス代表	女
生涯学習	川口 節子	元三重県教育委員会教育委員長	女
報道	神田 賢一	NHK津放送局副局長	男
公募	熊本 秀紀	公募委員	男
国際法	佐伯 富樹	三重大学名誉教授	男
学校教育	瀬古 久美子	松阪市立殿町中学校長	女
心理学	東福寺 一郎	三重短期大学学長	男
弁護士	中嶋 豊	法律事務所決断サポート代表	男
保健・医療	永見 桂子	三重県立看護大学教授	女
地域活動	濱口 和美	TOC5リーダー	女
経営者	浜田 吉司	株式会社マサグループ本社社長	男
法律	藤本 真理	三重大学人文学部准教授	女
企業管理職	前山 都子	株式会社百五銀行人事部人材開発課シニアコンサルタント	女
経済学	水落 正明	南山大学総合政策学部准教授	男
福祉	森 徹雄	社会福祉法人伊賀昴会管理者	男
市町	矢田 眞	鈴鹿市生活安全部男女共同参画課長	男

委員の男女割合 男性=10名、女性=10名 任期=1期2年

第6期三重県男女共同参画審議会委員

(敬称略 五十音順) ※ 委員任期:平成23年3月16日～平成25年3月15日

分野	委員氏名	所属等	性別
公募	石田 壽賀子	公募委員	女
女性経営者	伊藤 登代子	株式会社キャリア・プレイス代表取締役	女
学校教育	稲森 穂積	名張市立蔵持小学校長	男
市町	大橋 久和	伊賀市人権生活環境部人権政策・男女共同参画課長	男
漁業	落合 明史	三重県漁業協同組合連合会指導部長	男
生涯学習	川口 節子	元三重県教育委員会委員長	女
公募	草深 浩光	公募委員	男
国際法	佐伯 富樹	三重大学名誉教授	男
福祉	椎葉 栄穂	社会福祉法人聖母の家施設長	男
心理学	東福寺 一郎	三重短期大学学長	男
報道関係	豊倉 極	NHK津放送局副局長	男
保健・医療	永見 桂子	三重県立看護大学教授	女
経営者	西村 雄史	株式会社宮川スプリング製作所代表取締役	男
勤労者	服部 久美	日本労働組合総連合会 (連合三重女性青年委員会女性部長)	女
公募	濱口 和美	公募委員	女
法律	藤本 真理	三重大学人文学部准教授	女
企業管理職	前山 都子	株式会社百五銀行人事部副部長兼人材開発課長	女
弁護士	森下 英俊	弁護士	男
農業	山際 京子	農村女性アドバイザー	女
国際交流	吉井 美知子	三重大学国際交流センター教授	女

委員の男女割合 男性=10名、女性=10名 任期=1期2年