

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

提 言	取組状況(平成27年6月末現在)
<p>【提言1：女性の活躍による経済の活性化】</p> <p>(リード文) 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。</p> <p>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。</p>	<p>平成26年8月に、地域経済団体等を構成団体とする「みえ女性活躍推進連携会議」を開催し、女性の活躍推進に関する行動計画を定めるとともに、9月には、各企業・団体等のトップのリーダーシップによる取組を「見える化」し、広く女性活躍推進の機運を醸成する「女性の活躍推進三重県会議」を設置し、会員募集を開始しました。 平成26年11月には三重県会議のキックオフ大会を開催するとともに、以後、「女性社員を部下に持つ男性管理職のためのセミナー」や女性管理職のスキルアップを支援するセミナー、女性のための起業セミナーなど、性別にとらわれない能力発揮に向けた取組を実施しました。 平成27年度は、引き続き三重県会議への加入促進を図るとともに、新たな取組として、女性の活躍推進に取り組む企業へアドバイザーを無料で派遣する予定であり、取組事例をモデルケースとしてホームページやリーフレットで広く公表することにより、県内の女性活躍推進の更なる機運醸成に繋げていきます。(H27.6.30現在 会員119団体 取組宣言30団体)(環境生活部)</p> <p>仕事と家庭の両立や女性の活躍など積極的に取り組む企業等を「男女がいきいきと働いている企業」として76社認証し、うち4社を表彰しました。表彰企業の取組事例については、パンフレットを作成・配布するとともに、ホームページや機関紙への掲載など広く紹介することで、より多くの企業に取組が進むよう普及・啓発を行いました。 また、企業における仕事と家庭の両立を進めるため、労使間協議の場の設置や働き方の見直しへの助言、就業規則改正等に対する専門家派遣など、企業の取組状況に応じた支援を行いました。 さらに、企業経営者や人事労務担当者等を対象とした「働き方改革促進セミナー」を開催し、ワーク・ライフ・バランスの必要性や進め方などを紹介するとともに、「仕事と家庭が両立できる職場づくり支援事業」により制度改革や風土改革に取り組んだ事例を紹介し、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組を広く周知・啓発しました。(雇用経済部)</p> <p>平成26年度は、小学校53.3%、中学校78.8%、高等学校(全日制)94.5%の学校において、社会人講師や卒業生等を活用したキャリア教育の取組を行いました。県教育委員会で取り組んでいる、地域社会で活躍する卒業生等による授業「三重県版ようこそ先輩」を、小・中学校14校で133講座、県立高等学校26校で230講座実施しました。また、NPO法人のコーディネーターによる仕事観察型体験学習「しごと密着体験」については、小学生87人、中学生68人、高校生28人が参加しました。様々な職業人による講話や就業体験を行うことにより、児童生徒の職業意識を高めることができました。 県教育委員会では、引き続き「三重県版ようこそ先輩」や「しごと密着体験」を行うとともに、将来を担う児童生徒が、進路や職業選択において幅広い視点から判断できるよう、各発達段階を通じた体系的なキャリア教育を推進していきます。(教育委員会)</p>

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

提 言	取組状況(平成27年6月末現在)
<p>【提言2：安心して産み育てられる環境の整備】</p> <p>(リード文) 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。</p>	
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>男性の育児参画を推進するため、知事のリーダーシップのもと全庁的に取り組んだ結果、平成26年度の知事部局等における男性の育児参加休暇については、取得者数96名、取得率90.57%、男性の育児休業については、取得者数17名、取得率16.04%と過去最高値となりました。</p> <p>また、平成26年度から推進しているワーク・ライフ・マネジメントにおいても、産育休取得者と所属長との節目での面談や、職員のこどもが親の職場を訪問する「こども参観」、産育休取得職員へのメールマガジン配信等を実施し、次世代育成支援の風土づくりを行っています。</p> <p>さらに、平成27年3月には、知事が「イクボス宣言」を行う等、テレビ、新聞等各種メディアを活用した情報発信を行っており、今後も率先垂範して男性の育児参画推進に取り組んでいきます。(総務部)</p> <p>産科医、小児科医を含む医師確保の取組として、 医師無料職業紹介事業 ・H25.10.1~H27.6.30 新規問い合わせ数：7件、成約数：4件(常勤1件、非常勤3件) 修学資金貸与制度の運用 ・平成26年度新規貸与者：55名(H27.6.30現在貸与者累計481名(返還者を除く)) 地域医療教育の充実 ・へき地医療体験実習の開催 平成26年8月20日~23日 ・へき地医療研修会の開催(大台町)平成26年8月23日~24日 ・県内全市町での保健教育活動の実施(9月~12月) 地域医療研修センター事業 ・平成26年度研修医受入結果 紀南病院：23名、桃取診療所：2名 三重県地域医療支援センター事業 ・医師需給状況調査の実施、小児科、産婦人科を含む17基本領域の後期臨床研修プログラムの作成等。 ・平成26年5月9日、三重大学において、産婦人科、小児科を含む新たな専門医制度にかかる講演会を実施。 「おいないねっと コソダテinfo.」ホームページ ・医療機関における子育て支援情報の提供等実施。 子育て医師等復帰支援事業 ・8病院の子育て医師等の復帰・定着促進の取組を支援しました。</p> <p>助産師の養成・確保については、平成26年度も助産師養成所への運営支援を実施し、平成27年3月末には新たに30名が助産師として県内に就業しました。また、助産師が専門性を発揮し、安心してお産ができる環境整備を図るため、「助産師養成確保に関する懇話会」を開催し検討を行いました。さらに、助産師の資質向上のための研修会を実施し、新人助産師合同研修で31名、助産師(中堅者・指導者)研修で34名の参加がありました。平成27年度も引き続き、養成所への運営支援、懇話会の開催や資質向上のための研修会を実施する予定です。(健康福祉部)</p> <p>企業が女性を活かす職場づくりを進めるため、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント(以下、「マタハラ、パタハラ」という。)の防止に向けた経営者、人事労務担当者等を対象とするセミナーを平成26年9月に開催しました。</p>

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

提 言	取組状況(平成27年6月末現在)
	<p>同時に、従業員等に対するマタハラ、パタハラの防止意識の向上を図り、誰もが働きやすい職場風土づくりを進めるため、企業が実施する研修会等へ講師を派遣しました。(9か所10回)</p> <p>また、女性がキャリア継続するため、妊娠・出産・育児と仕事の両立を希望する女性を対象にした座談会を2月に3回開催しました。</p> <p>平成27年度は、企業が実施するファミリーデーの経費の一部を助成し、マタハラ、パタハラの防止につながる取組を支援します。</p> <p>また、これから就職する大学生を対象に、妊娠・出産、育児等に関する法令や支援制度、就業継続型と中断型の所得の違い、「男は仕事、女は家庭」等の性別役割分担意識にとらわれない働き方等を学ぶ講座を開催します。 (環境生活部)</p> <p>仕事と家庭の両立や女性の活躍など積極的に取り組む企業等を「男女がいきいきと働いている企業」として76社認証し、うち4社を表彰しました。表彰企業の取組事例については、パンフレットを作成・配布するとともに、ホームページや機関紙への掲載など広く紹介することで、より多くの企業に取組が進むよう普及・啓発を行いました。</p> <p>また、企業における仕事と家庭の両立を進めるため、労使間協議の場の設置や働き方の見直しへの助言、就業規則改正等に対する専門家派遣など、企業の取組状況に応じた支援を行いました。</p> <p>さらに、企業経営者や人事労務担当者等を対象とした「働き方改革促進セミナー」を開催し、ワーク・ライフ・バランスの必要性や進め方などを紹介するとともに、「仕事と家庭が両立できる職場づくり支援事業」により制度改革や風土改革に取り組んだ事例を紹介し、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組を広く周知・啓発しました。(雇用経済部)</p>

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

提 言	取組状況(平成27年6月末現在)
<p>【提言3：女性の参画による防災力・地域力の向上】</p> <p>(リード文) 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広がることが期待される。</p>	
<p>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。</p>	<p>「三重県避難所運営マニュアル策定指針」等を用いた避難所単位のマニュアル作成の取組が県内地域において広く展開されるよう、市町の取組に対する実地支援を行った結果、平成26年度は、名張市内の4地区で取り組まれたほか、いなべ市や熊野市でも取り組まれるなど、合わせて7市町17地区で取組が行われました。平成27年度も、引き続き、取組に対する支援を行っており、熊野市遊木地区をはじめ、県内各地域で取組が始まっています。また、防災人材が市町や地域の防災活動支援の場で活躍できる仕組みとして新たに設けた、「みえ防災人材バンク」を用いて、人材バンク登録者を地域の取組に積極的に活用することで、県内への水平展開を図ります。 平成27年度においては、新たな専門部会等の設置予定はありませんが、既存の「防災・減災対策検討会議の今年度の検討テーマを「事前復興対策」としたことに伴って委員の一部見直しを図るにあたり、女性委員の登用を進めたことから、女性委員の割合は「14名中2名(H27.3)」から「12名中4名」と高まりました。 平成27年度も引き続き、「みえ防災・減災センター」において、「女性を中心とした専門職防災研修」を開講するとともに、女性を優先したみえ防災コーディネーターの新規育成を行い、災害現場における男女共同参画の促進を図ります。育成講座においては、カリキュラムに地域での実践活動を取り入れ、地域で認知され、地域にとけ込んだ活動ができる人材の育成を図ります。また育成した防災人材の活動を促進するため、育成者のネットワークづくりに対する支援を行うとともに、防災人材活用の新たな仕組みとして設けた「みえ防災人材バンク」の充実を図り、防災現場での人材活用や地域の防災活動への参画を促進します。(防災対策部)</p> <p>男女ともに「地域人」として活動する人が増えるよう、雇用経済部と連携してワーク・ライフ・バランスを推進していきます。 平成26年度も引き続き「地域リーダー養成講座」を開催し、「防災」を切り口に男女共同参画の視点を持って地域で活躍する人材の育成を図りました。(参加者数、延べ84人) 今後は、三重県男女共同参画センターにおいて、この人材育成講座で培ったものを活用し、地域で男女共同参画を推進する講座「フレンテトーク」のテーマの1つとして展開していきます。(環境生活部)</p>