

第2次三重県男女共同参画基本計画（改定版）

— 最 終 案 —

平成28年12月

三 重 県

— 目 次 —

第 1 章 計画策定の背景

1 計画策定に至る経緯	1
2 第 2 次三重県男女共同参画基本計画策定以降の現状と課題	1

第 2 章 計画の基本事項

1 計画の位置づけ	14
2 計画の目標	14
3 計画の期間	15
4 計画の体系	16
5 計画の重点事項	18

第 3 章 計画の内容

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	20
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	22
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	24
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	26
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	27
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	30
基本施策Ⅲ-II 生涯を通じた男女の健康と生活の支援	31
基本施策Ⅲ-Ⅲ 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	33

第 4 章 計画の推進	36
-------------	----

第1章 計画策定の背景

1 計画策定に至る経緯

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は、社会全体で取り組むべき課題であり、とりわけ社会の多様性と活力を高める観点から極めて重要です。

近年、女性の活躍推進が国の成長戦略の中核に位置付けられ、さまざまな施策が推進されています。2015（平成 27）年には「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。）」が成立し、都道府県は「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計画（以下「都道府県推進計画」という。）」を策定することが努力義務として盛り込まれました。また、同年 12 月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画においても、あらゆる分野における女性の活躍推進に重点を置いた内容となっています。

さらに、少子高齢化の一層の進展や、共働き世帯の増加、女性の就業率の高まりやライフスタイルの変化等に伴い、社会の構造が大きく変わる中、自らの意思による多様な生き方を互いに認め合うことの重要性が増してきています。

このように、2011（平成 23）年3月の「第2次三重県男女共同参画基本計画（以下「第2次基本計画」という。）」策定以降、男女共同参画を取り巻く情勢には大きな変化が生じています。本県では、2016（平成 28）年度に第2次基本計画の改定を行い、併せて、都道府県推進計画としても位置付けるものです。

2 第2次三重県男女共同参画基本計画策定以降の現状と課題

（1）政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

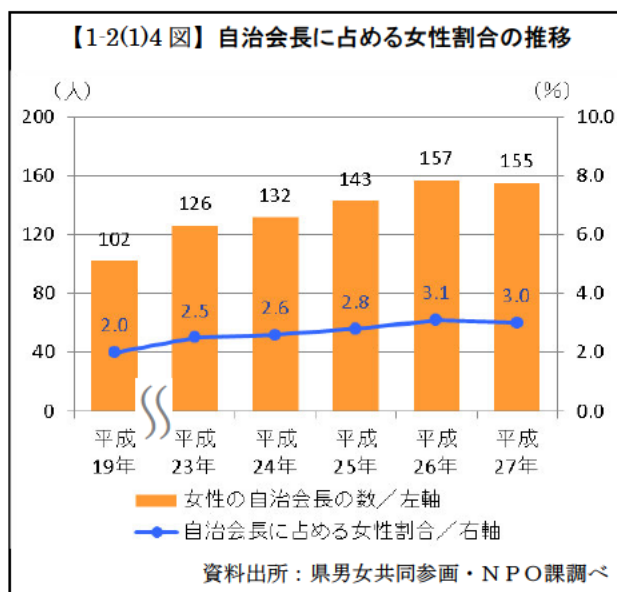
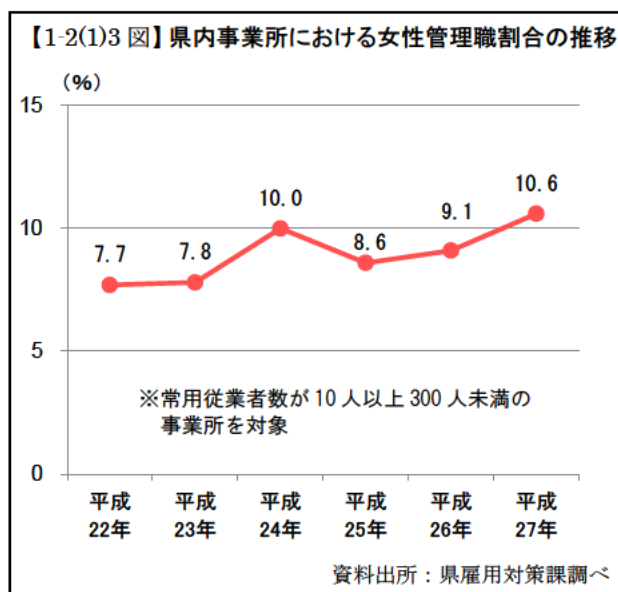
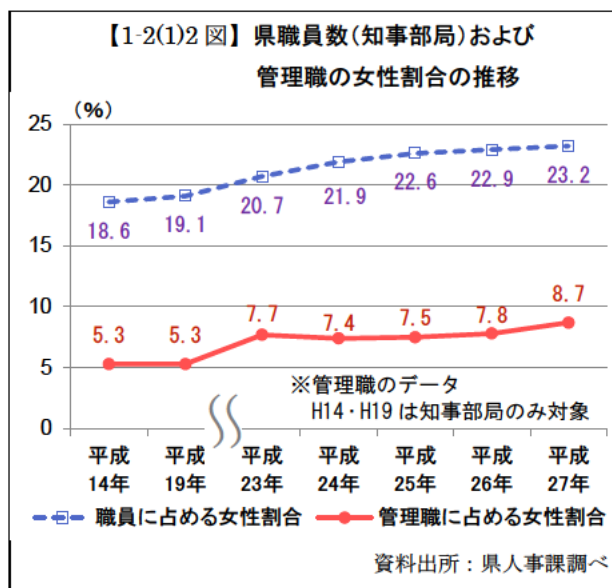
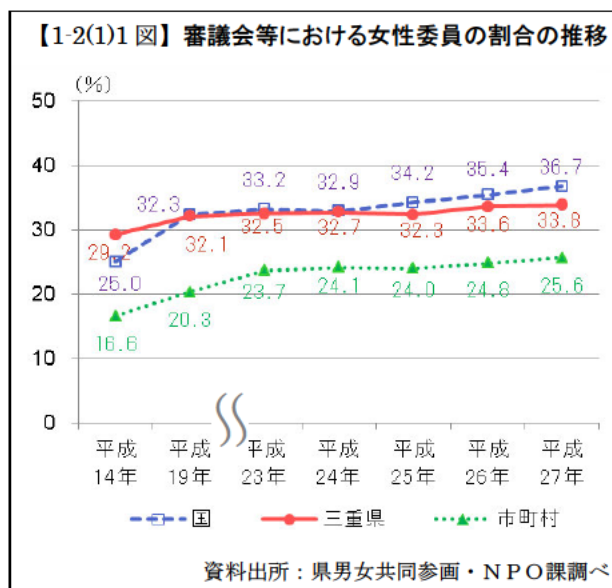
男女共同参画社会の実現のためには、社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程への男女の参画が不可欠です。

県の審議会等委員に女性が占める割合は、第2次基本計画初年の2011（平成 23）年の32.5%から2015（平成 27）年の33.8%へと5年間で1.3ポイント上昇しました【1-2(1)1 図】が、その伸びは緩やかであるため、積極的に女性の参画を進めていく必要があります。同様に、県の女性職員の管理職に占める割合も5年間で1.0ポイント上昇している（平成 23 年：7.7%、平成 27 年：8.7%）【1-2(1)2 図】ものの、引き続き女性職員の積極的な登用、職域拡大を図る必要があります。

市町の審議会等委員に占める女性の割合は、第2次基本計画初年の2011（平成 23）年の23.7%から2015（平成 27）年の25.6%へと5年間で1.9ポイント上昇しました【1-2(1)1 図】が、市町による女性割合の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推進していく必要があります。

県内の事業所における女性の管理職の割合は、第2次基本計画初年の2011（平成 23）年の7.8%から2015（平成 27）年の10.6%へと5年間で2.8ポイント上昇しました【1-2(1)3 図】が、その伸びは大変緩やかであるため、一層の働きかけが必要です。

さらに、自治会【1-2(1)4 図】、P T A等の各種機関・団体のほか、政治分野においても、方針決定の場への女性の参画が引き続き求められます。



(2) 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

固定的な性別役割分担意識やそれに基づく制度等は、時代背景や地域の慣習等と結びつきながら、男女の多様な生き方の選択や能力発揮を阻害する大きな要因のひとつとなってきました。

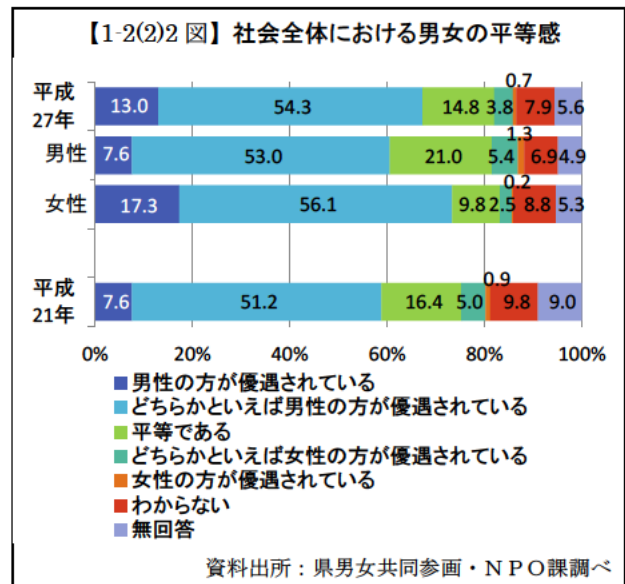
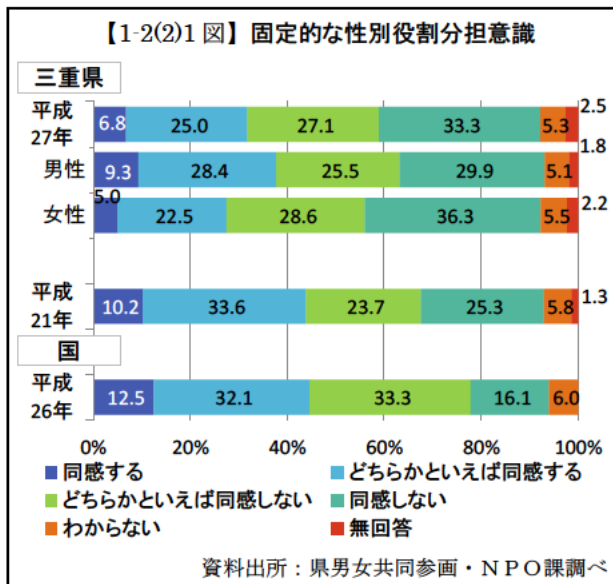
2009（平成21）年に実施した「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して否定的な回答（「同感しない」「どちらかと言えば同感しない」の合計）の割合は49.0%でしたが、2015（平成27）年に実施した同調査の結果では60.4%と過半数を超えました【1-2(2)1 図】。性別による固定的な役割分担意識は薄くなりつつある状況がみられます。

その一方で、「社会全体における男女の平等感」について男性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）は2009（平成21）年調査の58.8%から、2015（平成27）年調査の67.3%と8.5ポイント上昇しており【1-2(2)2 図】、社会全体における男性優遇感は根強く残っている状況がみられます。

これらの状況から、より積極的な広報・啓発活動を展開し、県民自らが男女共同参画に関して考える機会を提供することが必要です。

また、固定的な性別役割分担意識は、男性側により強く残っている状況がみられる【1-2(2)1 図】ことから、男性に対する啓発を充実することが重要です。

将来を担う子どもに対しては、男女共同参画の基本理念が理解できるよう、家庭や地域、学校における教育、学習の場を充実することが必要です。また、女性の就業率が高まり職域拡大が図られる中、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能力を育てるキャリア教育の推進が、一層求められています。



（3）雇用等の分野における男女共同参画の推進

少子高齢化が進み労働力人口が減少する中、就労を希望する人が性別に関わらずその能力を十分発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながるものであり、企業の活性化や地域の活力を高める観点からも重要な意義を持つものです。

女性の就労に関しては、就労者数の増加はみられるものの、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^(注1)問題」の解消には至っていません【1-2(3)特5 図】。女性の経済的自立やキャリア形成を後押しするためにも、働き続けられる職場づくりを進めていくこと

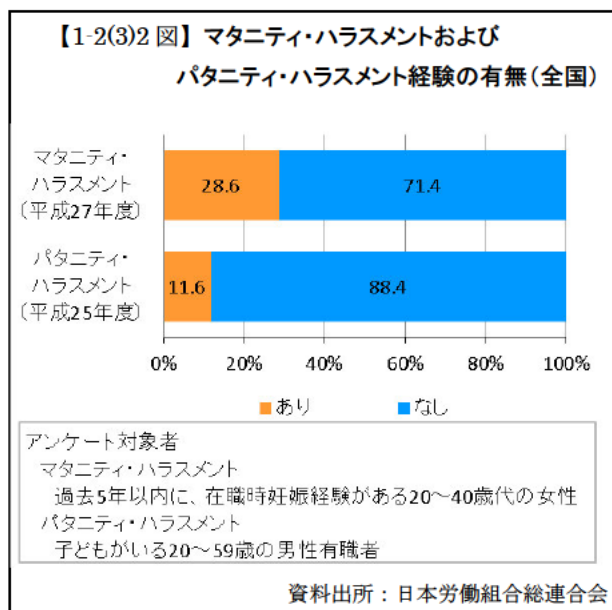
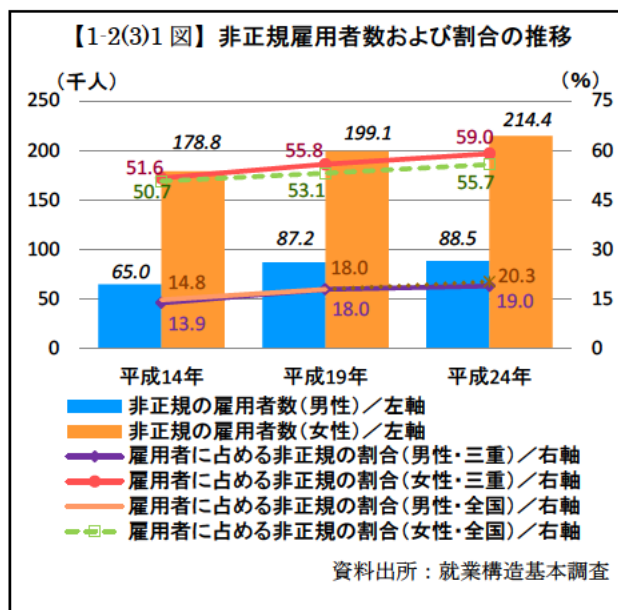
(注1) M字カーブ：日本の女性の労働力人口比率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、出産・子育て期に離職する女性が多く、子育てが一段落すると再就職する状況がみられるためである。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられないため、台形型に近くなっている。

が一層求められています。特に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必要です。

一方で、非正規雇用の就業者が男女とも増大【1-2(3)1 図】しており、いわゆる「働き方の二極化」が一層進んでいる状況がみられます。非正規雇用は多様な就業形態を提供している側面があり一定の役割は果たしているものの、正社員との賃金格差が大きいことが問題化しつつあります。特に女性は、出産や子育て等による離職後の再就職の際には、非正規雇用となる場合が非常に多いため、貧困の一因になっているとの指摘もあります。

さらに、近年、職場で受けるマタニティ・ハラスメント（注2）やパタニティ・ハラスメント（注3）の問題が顕在化しています。妊娠経験がある働く女性のうち約4人に1人がマタニティ・ハラスメント被害者で、子どもがいる働く男性の9人に1人がパタニティ・ハラスメント被害者であるという調査結果【1-2(3)2 図】からは、深刻な状況が読み取れます。

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定にあたり、各事業主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、数値目標を設定して取り組むことが求められています。とりわけ努力義務にとどまる従業員300人以下の事業主は、策定が容易に進んでいかないケースも考えられるため、労働行政を所管する関係部署と連携を図りながら策定を支援していく必要があります。



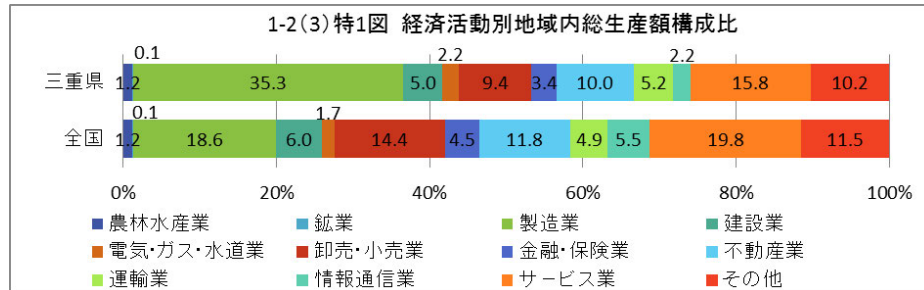
(注2) マタニティ・ハラスメント：働く女性が、妊娠・出産を理由に事業主から解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産・育児に関して職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせのことをいう。略して「マタハラ」と称される。

(注3) パタニティ・ハラスメント：働く男性が、育児休暇や育児支援目的の短時間勤務制度等を活用した育児参画に対する職場の上司や同僚の妨害、並びに精神的・肉体的な嫌がらせを受けることをいう。略して「パタハラ」と称される。

○女性の職業生活における活躍に関する本県の特徴

1 女性の活躍をとりまく状況

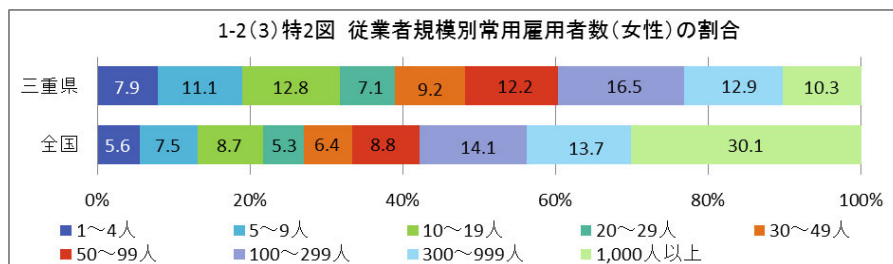
本県の産業の状況について、経済活動別生産額でみると、製造業の割合が最も高く、次いでサービス業、卸売・小売業の順となっています。全国と比較すると、製造業の割合が全国の約2倍（三重県：35.3%、全国：18.6%）であり、サービス業や卸売・小売業の割合が全国より低いことが特徴としてあげられます。



※政府サービス生産者、対家計民間非営利サービス生産者、輸入品に課される税・関税等を合算して「その他」として記載

資料出所：平成25年度三重県民経済計算結果

また、本県は、従業者数99人以下の中小規模の企業等で働く女性（常用雇用者）の割合が全国の約1.5倍（三重県：60.3%、全国：42.3%）である一方で、1,000人以上の大規模の企業等で働く女性の割合が10.3%と全国の約3分の1程度（全国：30.1%）であり、全国と比較して中小規模の企業等で働く女性の割合が高くなっています。



※全産業から公務を引いた産業を総数として算出
常用雇用者：事業所に常時雇用されている人。期間を定めずに雇用されている人若しくは1か月を超える期間を定めて雇用されている人または平成21年5月と6月にそれぞれ18日以上雇用されている人

資料出所：平成26年経済センサス

本県の住まいの状況について、持ち家住宅率は73.2%で全国9位であり、一戸建て住宅の比率は75.3%で全国9位と、いずれも全国より10ポイント以上高い状況です。持ち家住宅や一戸建て住宅の比率については、いずれも全国上位に位置しているという特徴がみられます。

1-2(3)特3表 住まいの状況

	持ち家住宅率 (%)		一戸建て住宅比率 (%)	
三重県	73.2	9位	75.3	9位
全国	61.7		54.9	

持ち家住宅率：持ち家数／居住世帯あり住宅数

資料出所：平成25年住宅・土地統計調査

本県の2人以上の世帯における年間収入は6,477千円、貯蓄現在高は17,209千円であり、全国順位はそれぞれ12位と9位と上位に位置しています。年間収入、貯蓄現在高のいずれも全国平均より高いという特徴がみられます。

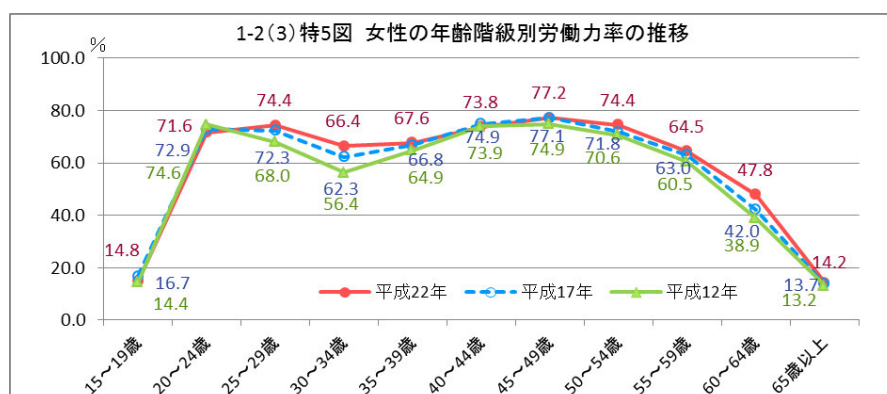
1-2(3)特4表 2人以上の世帯における収入等

	年間収入 (千円)		貯蓄現在高 (千円)	
三重県	6,477	12位	17,209	9位
全国	6,352		15,646	

資料出所：平成26年全国消費実態調査

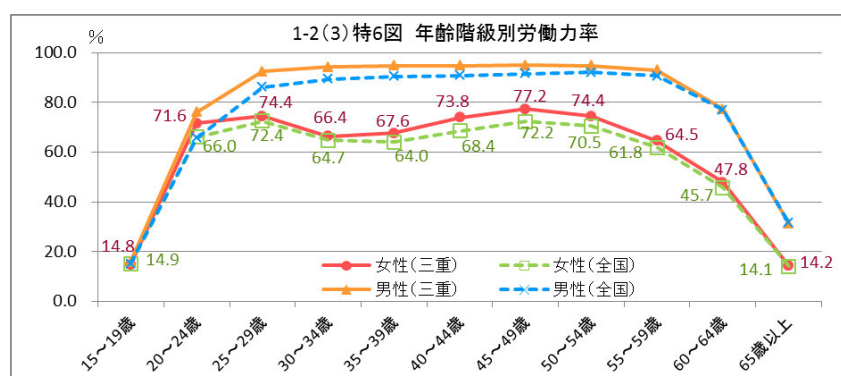
2 職業生活における女性の活躍

年齢階級別にみた県内の女性の労働力率は、25～29歳および45～49歳を頂点とする緩やかなM字カーブを描いており、10年前と比較するとM字の谷が浅くなっている状況が読み取れます。



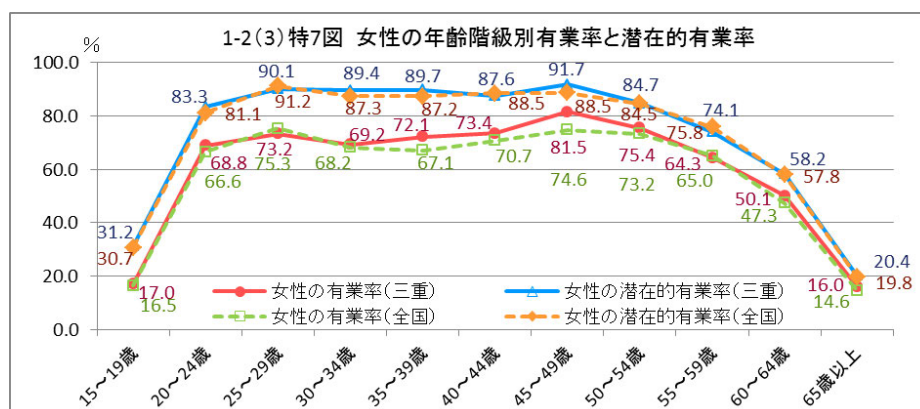
資料出所：国勢調査

また、全国と比較すると、M字カーブの谷となる年齢がやや若い（全国：35～39歳、三重県：30～34歳）ですが、その一方で、35歳以上の年齢に係る労働力率が全国より高く、M字の最も高い頂点が45～49歳（全国：25～29歳）といった特徴がみられます。



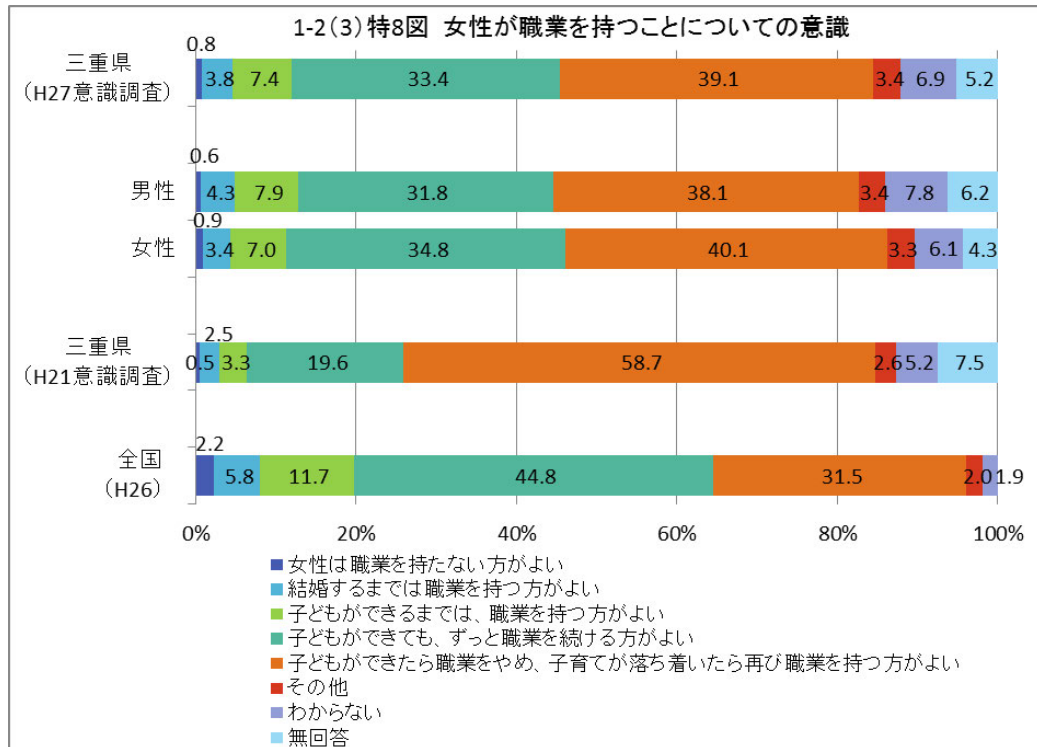
資料出所：平成22年国勢調査

さらに、女性の有業率と潜在的有業率（有業者に、無業者のうち就業を希望する人を加えて算出）を年齢階級別で比較すると、本県ではこれらの差が35歳以上で徐々に小さくなっています。全国と比較すると、30歳代、40歳代でその差が小さくなっており、特にこの世代において、働くことを希望する女性の実際に働ける環境が、全国より提供できていると考えられます。



資料出所：平成24年就業構造基本調査

女性が職業を持つことについての意識については、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」（就業継続型）の割合が上昇していますが、2015（平成 27）年度調査においても、「子どもができたらず職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業を持つ方がよい」（再就職型）の割合が男女ともに最も高い結果となっています。

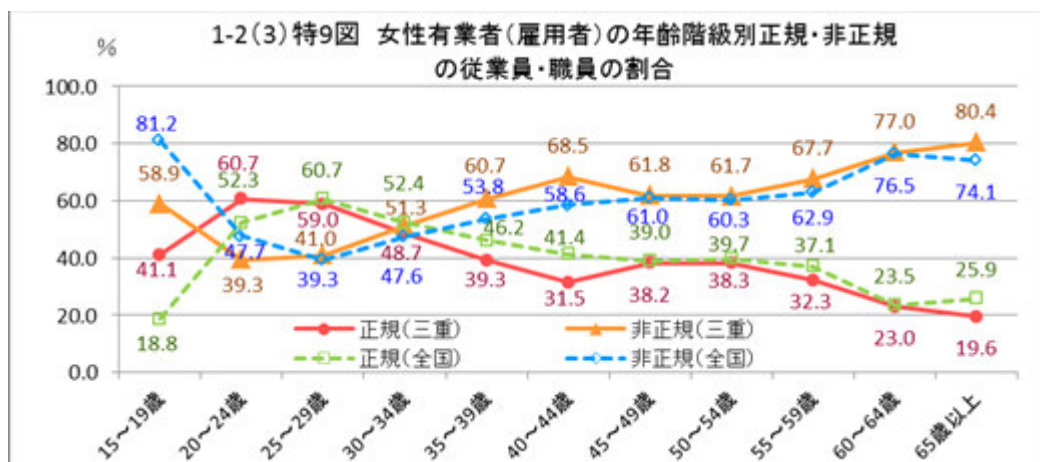


※全国調査は無回答の選択肢なし

資料出所：平成 27 年度男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査

3 非正規雇用の状況

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、全国と同様に 30 歳代以降で非正規の割合が正規に比べて高くなっていますが、その増加割合が全国に比べて高い傾向にあります。このことから、育児が一段落した時期の非正規の割合が高い状況が読み取れます。



※各内訳項目を足したものを総数として割合を算出

資料出所：平成 24 年就業構造基本調査

4 女性管理職の状況等

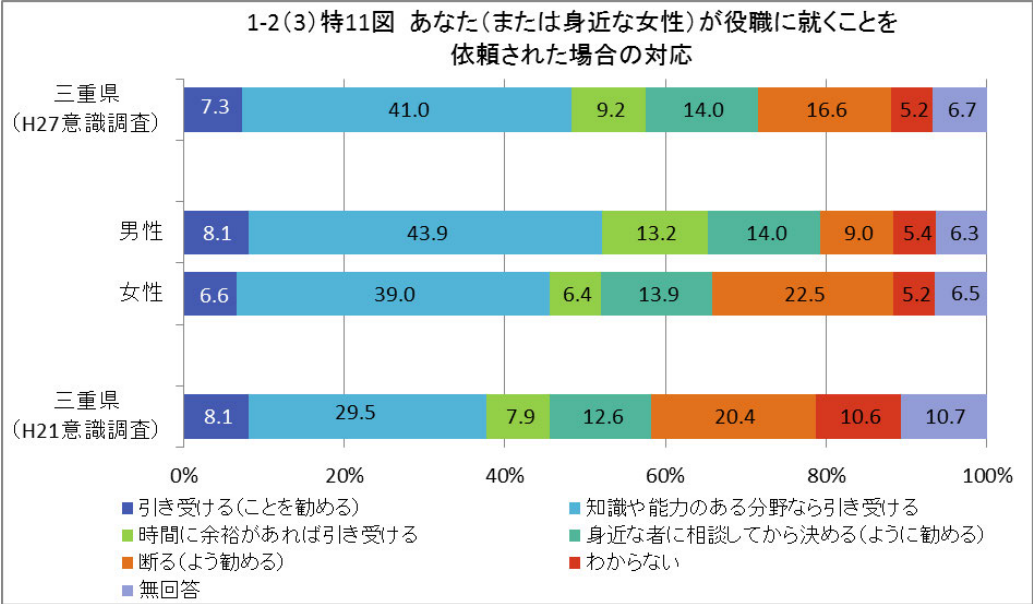
本県の管理的職業従事者に占める女性の割合は 12.1%であり、全国と比較して 1.3 ポイント低い状況です。また、女性有業者に占める管理的職業従事者の割合は 0.5%であり、男性（2.8%）よりも 2.3 ポイント低くなっています。

1-2 (3) 特 10 表 女性管理職の状況

	管理的職業従事者に占める女性の割合（%）		女性有業者に占める管理的職業従事者の割合（%）	
三重県	12.1	28 位	0.5	39 位
全国	13.4		0.7	

資料出所：平成 24 年就業構造基本調査

また、女性管理職の就任に係る対応に関して、男性は肯定的な回答（「引き受けることを勧める」「知識や能力のある分野なら引き受ける」「時間に余裕があれば引き受ける」の合計）の割合が 65.2%であるのに対して、女性はその割合が 52.0%と、13.2 ポイントの差がみられます。全体としては、以前より肯定的な回答の割合が増えているものの、女性が管理職に就任することについては、男性よりも女性の方が消極的である状況がうかがえます。



資料出所：平成 27 年度男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査

5 その他

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は、「女性の活躍」が議論され、G 7 伊勢志摩首脳宣言においても「女性の活躍」は世界経済が強く安定的に成長するために必要不可欠なものとして位置付けられました。

本県は、開催地の強みを生かし、サミットのレガシーを未来につなげていくことができる環境にあります。

（４）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

農林水産業や商工業等の自営による家族的経営に従事する女性は、生産現場や経理等のあらゆる業務に携わる重要な担い手として欠かすことのできない存在です。とりわけ、作業の機械化や6次産業化^{（注4）}が進む農林水産業においては、女性の役割がますます重要になっています。

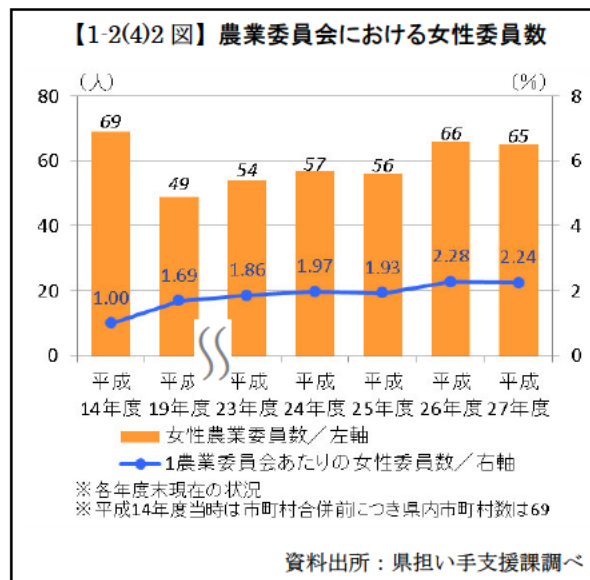
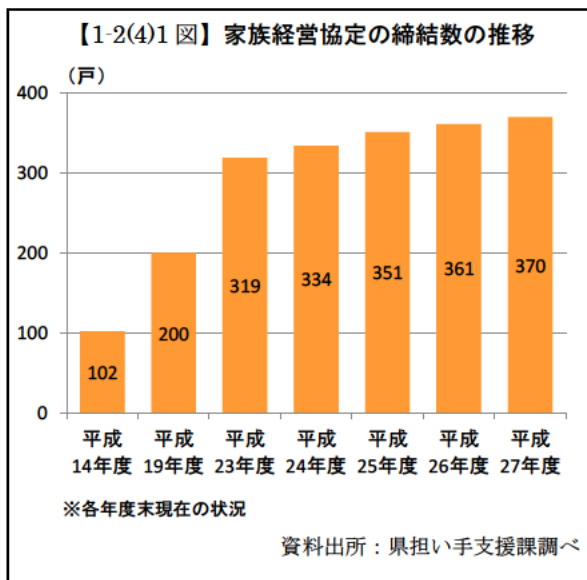
しかしながら、固定的な性別役割分担意識は、特にこれらの自営による家族的経営においては根強く残っており、重要な方針決定に関しては、男性中心に行われることが少なくありません。また、事業活動と対をなす地域活動や家事等においても、女性が果たしている役割が適正に評価されているとは言えない状況が多くみられます。

また、啓発等により特に男性側の意識の変革を図るとともに、家族経営協定^{（注5）}の普及【1-2(4)1 図】等により、女性が男性の対等なパートナーとして、経営に参画できるよう対策を講じることが必要です。

また、農業委員会の委員【1-2(4)2 図】や農業協同組合等への役員就任は十分とはいえない状況がみられます。農林水産業における政策・方針決定過程への女性の参画を一層図ることが重要です。

商工業分野においては、起業に関するセミナーの開催等を行っていますが、関係団体等との連携を一層推進し、起業を希望する女性にさまざまな情報が伝わるよう、方策等を検討していく必要があります。

さらに、2020（平成 32）年の東京オリンピック・パラリンピック競技大会や 2021（平成 33）年の三重とこわか国体の開催を控え、本県においても国内外の大会で活躍できる女性アスリートの発掘や育成が求められています。



（注4）6次産業化：農林水産業（1次産業）・農山漁村と2次産業・3次産業を融合・連携させることにより、農林水産物を始めとする農山漁村の多様な「資源」を利活用し、新たな付加価値を生み出す地域ビジネスや新産業を創出することをいう。

（注5）家族経営協定：家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやりがいをもって経営に参画できる魅力的な農業経営をめざし、農業経営の方針や目標、一人ひとりの役割分担、収益の分配方法、労働時間・休日などの就業条件、生活運営等について、家族間の話し合いにより取り決めて、明文化したものをいう。

（５）家庭・地域における男女共同参画の推進

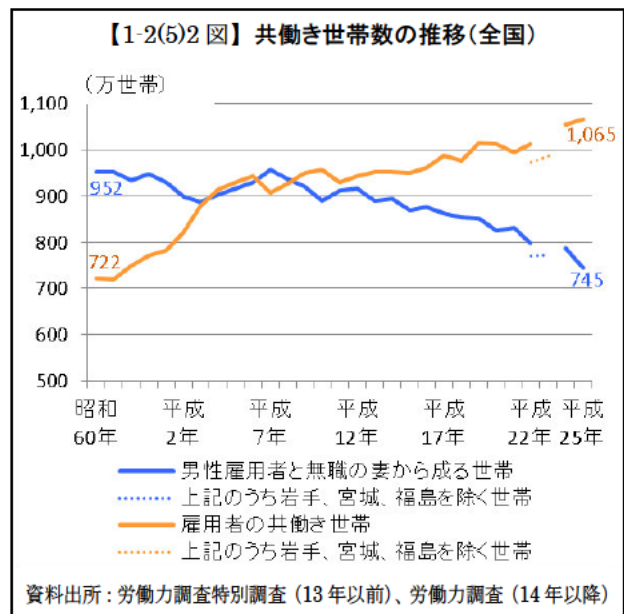
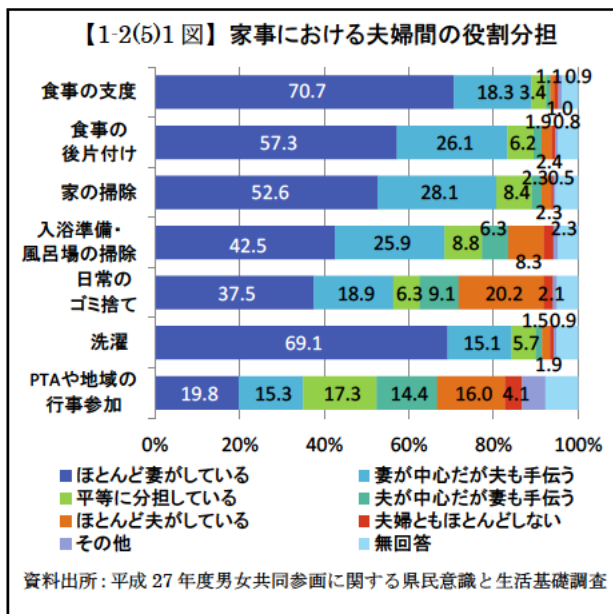
家庭や地域は、私たちの社会を構成する基礎であると同時に、生活の基本的な場でもあります。男女共同参画社会を実現するためには、男女が共に家庭や地域の一員としての責任を果たしながら、職業生活との両立を図ることが重要です。

しかしながら、家庭における家事【1-2(5)1 図】や子育て、介護等の多くの場面においては、就業の有無に関わらず、依然として女性が多くを担っている現状があります。一方で自治会やPTA等の地域活動においては、女性の力に頼っている現状がある反面、方針決定過程への女性の参画が進んでいない状況がみられます。

核家族化の進行や共働き世帯の増加【1-2(5)2 図】と相まって、地域社会の人間関係の希薄化がみられます。地域が従来有していた見守りや相互扶助といった機能が低下する中、子育てや介護等に関して、男女が共に参画し分担しあう意識の醸成が望まれます。

その一方で、介護離職や待機児童、小1の壁^(注6)といった問題が顕在化する中、さまざまな福祉サービスを充実させるとともに、担い手不足を解消するためにも従事者の処遇を改善することが求められています。

地域活動に関しては、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。県内では、2014（平成26）年度には三重大学と連携して「みえ防災・減災センター」を開設し、防災人材の育成等を通じて地域防災力の向上に取り組んでいます。また、防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画についても加速化を図ることが必要です。



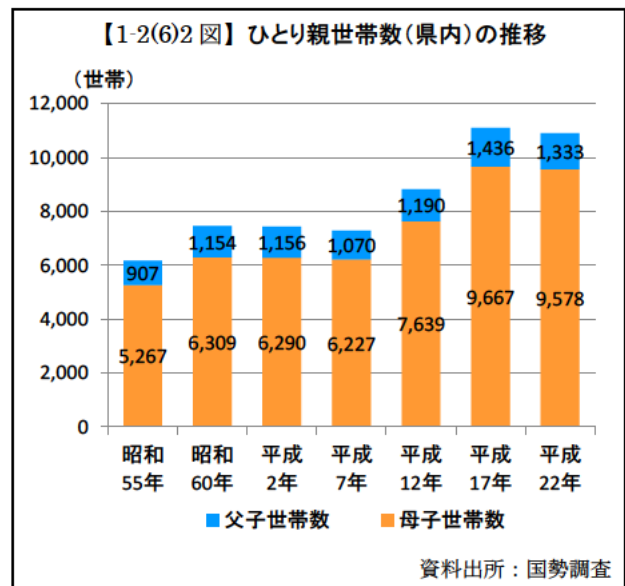
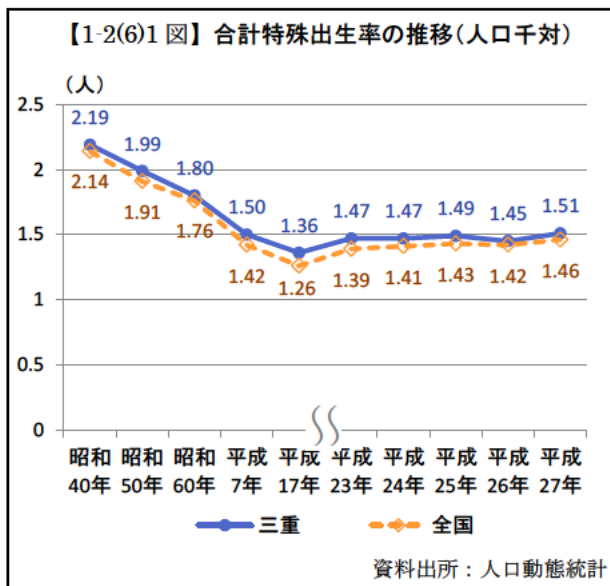
（６）生涯を通じた男女の健康と生活の支援

男女が生涯にわたって健康を維持し、いきいきと暮らせることは、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。

私たち一人ひとりが主体的に健康の管理、保持、増進に取り組みながら、健康づくりのための必要なサービスや情報提供、支援が受けられることが重要です。とりわけ、生涯を通じて異なる男女間の健康上の問題に直面する可能性があることを、互いに理解し認識しあうことが求められています。そのためには、健康づくりに関する環境整備を一層進めるとともに、男女の性差に応じた的確な医療を受けることができるよう情報提供等を行っていく必要があります。

一方で、少子化により近年では合計特殊出生率が1.5人前後で推移する【1-2(6)1 図】中、子どもを産みたい女性がその希望に応じて産み育てることのできる環境の実現が重要です。男女が共に「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）^{（注7）}に対する認識を深めるとともに、さらなる医療体制の充実を図っていく必要があります。

さらに、ひとり親【1-2(6)2 図】や高齢者、障がい者、外国人住民、性的マイノリティの人びと等、生活上の困難に陥りやすい人びとへの情報提供や支援が必要です。地域社会から孤立することのないよう、一人ひとりの状況に応じて安心して暮らせる環境を実現するため、困難に直面する本人に寄り添った支援が求められます。



（7）男女共同参画を阻害する暴力等への取組

暴力行為はその理由の如何を問わず重大な人権侵害であり、特に配偶者等からの暴力や性犯罪については、被害者の多くは女性です。これらの根絶は男女共同参画社会を実現するうえで克服すべ

（注6）小1の壁：主に共働きやひとり親世帯において、子どもの小学校入学を契機に、仕事と育児の両立が困難になることをいう。退社時間まで子どもを預けられる施設等が見つからないことや、保護者の負担の増加といった事情により、働き方の変更を強いられることが問題となっている。

（注7）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）：リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、人間の生殖システムおよびその機能と活動過程の全ての側面において、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあること」をいう。従って、リプロダクティブ・ヘルスは、人びとが安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを決める自由をもつことを意味する。また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利とされている。

き重要な課題であります。

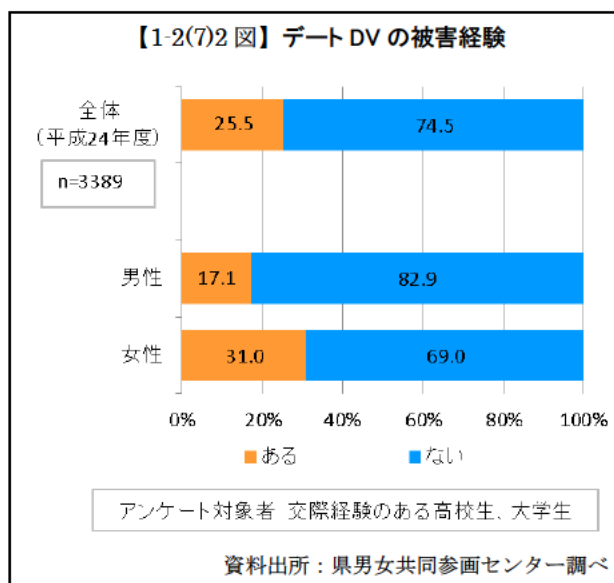
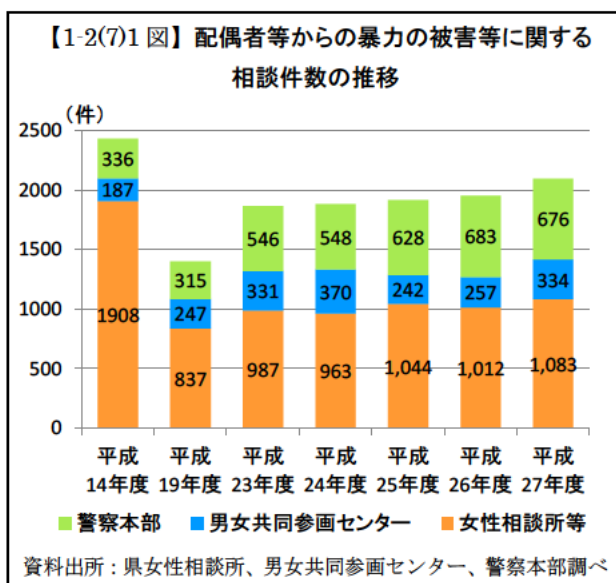
また、セクシュアル・ハラスメントに代表されるさまざまなハラスメントは、固定的な性別役割分担意識に起因している場合が多くみられます。

配偶者等からの暴力の被害等に関する相談件数については、第2次基本計画初年度の2011（平成23）年度以降、毎年度2,000件前後で推移している【1-2(7)1図】状況です。個々の被害を潜在化させないために、身近で相談しやすい窓口を起点とした相談体制を確立する必要があります。

また、実際に配偶者等からの暴力が発生した場合には、被害者の保護を迅速に行い、安全を確保したうえで自立支援につなげていくことが必要です。

デートDV^{（注9）}に関しては、三重県男女共同参画センターが2012（平成24）年度に実施したアンケート調査によれば、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【1-2(7)2図】と報告されています。若者が新たな加害者や被害者となりうることをないよう、中学生や高校生を含む若年層に対する啓発が重要です。

性犯罪や性暴力に関しては、被害が訴えられることなく潜在化する傾向があります。県では、被害者等を関係機関・団体等と連携したワンストップで支援するため「みえ性暴力被害者支援センターよりこ」を2015（平成27）年6月に開設しました。性犯罪や性暴力の被害者が相談する負担を軽減するとともに、早期の回復が図れるよう、総合的に支援しています。



（注9）デートDV：配偶者やパートナーからの身体的・心理的暴力等ではなく、主として若年層における交際相手からの暴力等をいう。身体的な暴力だけでなく、束縛などの精神的な暴力、性的な暴力などさまざまな形での暴力がある。

注：用語解説は第1章に掲載したものを（注○）、第3章、第4章に掲載したものを＜注○＞と表記

＜参考＞ 図 表 目 次

1-2(1)1 図 審議会等における女性委員の割合の推移	2
1-2(1)2 図 県職員数(知事部局)および管理職の女性割合の推移	2
1-2(1)3 図 県内事業所における女性管理職割合の推移	2
1-2(1)4 図 自治会長に占める女性割合の推移	2
1-2(2)1 図 固定的な性別役割分担意識	3
1-2(2)2 図 社会全体における男女の平等感	3
1-2(3)1 図 非正規雇用者数および割合の推移	4
1-2(3)2 図 マタニティ・ハラスメントおよびパタニティ・ハラスメント経験の有無	4
1-2(3)特1 図 経済活動別地域内総生産額構成比	5
1-2(3)特2 図 従業者規模別常用雇用者数(女性)の割合	5
1-2(3)特3 表 住まいの状況	5
1-2(3)特4 表 2人以上の世帯における収入等	5
1-2(3)特5 図 女性の年齢階級別労働力率の推移	6
1-2(3)特6 図 年齢階級別労働力率	6
1-2(3)特7 図 女性の年齢階級別有業率と潜在的有業率	6
1-2(3)特8 図 女性が職業を持つことについての意識	7
1-2(3)特9 図 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	7
1-2(3)特10 表 女性管理職の状況	8
1-2(3)特11 図 あなた(または身近な女性)が役職に就くことを依頼された場合の対応	8
1-2(4)1 図 家族経営協定の締結数の推移	9
1-2(4)2 図 農業委員会における女性委員数	9
1-2(5)1 図 家事における夫婦間の役割分担	10
1-2(5)2 図 共働き世帯数の推移(全国)	10
1-2(6)1 図 合計特殊出生率の推移(人口千対)	11
1-2(6)2 図 ひとり親世帯数(県内)の推移	11
1-2(7)1 図 配偶者等からの暴力の被害等に関する相談件数の推移	12
1-2(7)2 図 デートDVの被害経験	12

第2章 計画の基本事項

1 計画の位置づけ

- (1) 「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。

- (2) 「男女共同参画社会基本法」に基づく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、(国の) 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。

- (3) 「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Ⅰ、Ⅱ、および第4章が該当します。

（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。

- (4) 県の長期戦略計画「みえ県民力ビジョン」（2012（平成24）年策定）をはじめ、県の各種計画との整合を図っています。

2 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。

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取組を進めます。

・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に取り組むとともに、仕事と子育ての両立に向けた施策を推進します。

・基本方向Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備

政策・方針決定過程への男女共同参画の推進や意識の普及と教育の推進に向けた施策を推進します。

・基本方向Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境の実現

家庭・地域における男女共同参画の推進や生涯を通じた男女の健康と生活の支援、男女共同参画を阻害する暴力等へ取組の施策を推進します。

3 計画の期間

第2次三重県男女共同参画基本計画は、2011（平成 23）年度から 2020（平成 32）年度までの10年間を計画の期間として策定しました。

この改定計画は、2017（平成 29）年度から 2020（平成 32）年度までの4年間を計画の期間とします。

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。

4 計画の体系

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

施策の方向

- 1 女性活躍推進の機運醸成【※】
- 2 男性中心型労働慣行の見直しと働き方改革の促進【※】
- 3 仕事と生活の調和の推進【※】
- 4 雇用環境の整備【※】
- 5 女性の再就職支援【※】

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

施策の方向

- 1 方針決定の場への女性の参画促進
- 2 女性が働きやすい環境の整備【※】
- 3 家族的経営における働きの評価と仕事と生活の調和の推進【※】
- 4 起業家等に対する支援【※】

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

施策の方向

- 1 多様なニーズに対応した子育て支援【※】
- 2 男性の育児参画の推進【※】
- 3 介護を支援する環境の整備【※】

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

施策の方向

- 1 県の審議会等委員への女性の参画

【※】女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画に位置付ける項目

- 2 県における女性職員等の登用【※】
- 3 市町等への働きかけ【※】

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

施策の方向

- 1 男女共同参画に関する広報・啓発の充実【※】
- 2 学校等における男女共同参画教育の推進【※】
- 3 生涯を通じた学習機会の充実
- 4 国際的な動きへの対応と活動支援

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

施策の方向

- 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
- 2 地域活動における男女共同参画の促進
- 3 男女共同参画の視点に立った防災活動の推進

基本施策

Ⅲ-Ⅱ 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

施策の方向

- 1 生涯にわたる健康の管理・保持・増進の支援
- 2 性と生殖に関する健康支援の充実
- 3 自立のための生活支援
- 4 自立を促進する環境の整備

基本施策

Ⅲ-Ⅲ 男女共同参画を阻害する暴力等への取組

施策の方向

- 1 関係機関の連携による支援体制等の整備
- 2 配偶者等からの暴力の防止に係る対策の推進
- 3 性犯罪、性暴力、ストーカー対策等の推進

【※】女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画に位置付ける項目

第4章 計画の推進

- 1 県の推進体制の充実と率先実行【※】
- 2 男女共同参画に関する実施計画の策定および進捗管理【※】
- 3 三重県男女共同参画審議会による施策評価の実施等【※】
- 4 市町等との協創【※】
- 5 男女共同参画センター「フレンテみえ」の機能の充実【※】

5 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2次三重県男女共同参画基本計画（改定版）」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

雇用の場に加え、家庭・地域や農林水産業等に係る自営業の分野において、女性が自立した個人としてその能力と個性を発揮し、自分らしく生きることのできる環境の実現に向け、施策を展開します。

重点事項2

男性中心型労働慣行の見直しと働き方改革の促進

企業等において、長時間労働等を前提とした男性中心のこれまでの働き方が見直され、男性の家事、育児、介護等への参画が促進されるよう、働き方改革や男性の意識改革につながる取組を推進します。

重点事項3

政策・方針決定過程への女性の参画拡大

国の「社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度」との目標をふまえ、県においても効果的な取組を進めます。特に、働く場（企業等）や防災、行政の各分野について積極的に推進します。

【※】女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画に位置付ける項目

重点事項 4

男女共同参画に関する理解の促進

男女共同参画に関する認識やその意義について理解を深めるため、広報・啓発等の活動を推進します。特に固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男性への啓発や、児童生徒に対する男女共同参画教育の推進を図ります。

重点事項 5

男女共同参画の視点に立った防災活動の推進

防災の現場における女性の参画拡大を図るとともに、避難所運営等の地域防災活動において女性の視点が反映されるよう取り組みます。

重点事項 6

男女共同参画を阻害する暴力への取組

性別に基づく暴力等を許さないという意識の浸透を図るとともに、性犯罪や性暴力等に係る相談支援体制の充実を図ります。

第3章 計画の内容

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

1 めざす姿

【地域・社会・家庭】

- ◆ 家庭や地域を大切にする意識が社会全体に浸透し、職業生活と家庭生活等の両立が実現できています。

【働く場】

- ◆ 長時間労働や転勤等を前提とした働き方が改善され、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、男女が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、出産・育児に対する不利益取扱いが解消し、人権尊重に基づく男女の対等な関係づくりができています。

2 施策の方向と施策

1) 女性活躍推進の機運醸成

企業や団体等で女性の活躍が進むよう、啓発等の取組を通じて機運醸成を図ります。とりわけ経営層に対する意識の変革につながる取組を推進します。

- ① 地域経済団体等と連携して、女性の活躍に取り組む企業・団体の加入のもと、女性の活躍の機運醸成に向けた取組を幅広く推進します。
- ② 伊勢志摩サミット開催の成果を広く県内に展開するため、女性の活躍につながる新しいロールモデルの創出に向けた取組を推進します。
- ③ 女性の活躍に向け、経営者や男性管理職の意識改革の醸成を図る講習会等を開催します。
- ④ SNS<注1>等を活用した女性の活躍につながる情報発信を行います。
- ⑤ 女性経営者等の交流の場を設け、女性の社会進出と活躍の促進を図ります。
- ⑥ 企業等が女性の活躍の推進を計画的に進められるよう支援します。

2) 男性中心型労働慣行の見直しと働き方改革の促進

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、M字カーブ<注1>問題の解消につなげるとともに、働き方改革の推進を図ります。

- ① 経営者や管理職等を対象にした働き方改革の推進につながる講習会等の開催により、企業・団体に対する意識啓発を図ります。
- ② 部下の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に配慮し、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も上げつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ管理職を応援します。

3）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

男女が共に仕事に達成感を感じながら家庭では子育て・介護や家事に参画し、また地域住民としての役割を果たせるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた啓発を図ります。

- ① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の重要性等について、啓発を行います。
- ② 企業における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組を支援します。
- ③ 県が率先して「ワーク・ライフ・マネジメント」＜注2＞を推進し、働きやすい職場の構築に向けて計画的に取り組めます。

4）雇用環境の整備

女性が働きやすい職場環境の創出に向けた取組を推進します。

また、男性の育児参画を妨げる行為や女性の妊娠・出産に対する嫌がらせの解消に向けた職場づくりの機運醸成を図ります。

- ① 働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を支援します。
- ② マタニティ・ハラスメント（注2）やパタニティ・ハラスメント（注3）のない職場づくりに向け、企業等に対する啓発を推進します。
- ③ 女性が働きやすい職場の構築に向け、制度の活用や職場づくりに取り組む医療機関の認証を行います。
- ④ 病院内保育施設の改修や運営を支援し、医療従事者の勤務環境改善を図ります。
- ⑤ 県において、柔軟な就業形態等の検討を進めます。
- ⑥ 県において、パワー・ハラスメント＜注3＞やセクシュアル・ハラスメント等の職員向け相談窓口を設けるなど、率先してこれらの防止に努めます。

＜注1＞SNS：ソーシャル・ネットワーキング・サービス（Social Networking Service）の略で、限られたユーザーだけが参加できる Web サイトの会員制サービスのことをいう。友人同士が集まったり、同じ趣味を持つユーザーが集まったり、近隣地域のユーザーが集まったりと、ある程度閉ざされた世界にすることで、密接なユーザー間のコミュニケーションを可能にしている。

＜注2＞：ワーク・ライフ・マネジメント：県では、限られた時間の中で、それぞれのライフサイクルや人生設計に応じて必要とされる活動にも的確に対応し、これまで以上に県民のみなさんにとって価値の高い成果を提供できる「ワーク」と「ライフ」の高度な両立を実現するために、自ら主体的に「ワーク」と「ライフ」をコントロールすることが可能となるよう「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進している。

＜注3＞パワー・ハラスメント：「職務上の権限や地位等を背景にして、本来の業務や指導の範囲を超えて、継続的に職員の人格や尊厳を傷つける言動」を県ではパワー・ハラスメントと定義し、取組を進めている。

（注1）M字カーブ：3 頁欄外参照

（注2）マタニティ・ハラスメント：4 頁欄外参照

（注3）パタニティ・ハラスメント：4 頁欄外参照

5) 女性の再就職支援

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や職場実習を実施し、再就職を支援します。

また、働く女性が持てる能力を十分発揮できるよう、キャリアアップにつながる支援を行います。

- 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や職場実習を実施し、再就職を支援します。
- ② 関係機関と連携しながら、再就職希望者に対する相談、情報提供、紹介等のサービスを提供します。
- ③ 出産・育児等で退職した女性の医師に対する復帰支援に取り組むとともに、潜在看護職員に対する復職に向けた取組を進めます。

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

1 めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 農業委員会、農業協同組合、商工団体等の方針決定の場で女性の参画が進み、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、男女が対等なパートナーとして位置付けられています。

【家庭】

- ◆ 家族的経営の自営業において、女性の果たす役割が十分に評価され、正当な収益の分配が行われています。

【働く場】

- ◆ 農林水産業において、6次産業化^(注4)や機械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。
- ◆ 女性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) 方針決定の場への女性の参画促進

農林水産業に従事する男女に対する男女共同参画意識の普及に向けた啓発を進め、固定的な性別役割分担意識の解消につなげます。

また、女性リーダーの育成や能力向上の機会を充実するとともに、女性が果たす役割の適正な

評価に向けた取組を推進します。

- ① 農山漁村において、男女共同参画社会の実現に向けて、地域の慣行を見直し固定的な性別役割分担意識の解消につながる啓発を実施します。
- ② 「農山漁村女性の日」＜注4＞の活動等を通じて、農山漁村の女性の地位向上に向けた啓発を行います。
- ③ 女性農業委員のさらなる増加に向けて取組を進めます。
- ④ 市町や農林水産関係団体に対して、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) 女性が働きやすい環境の整備

農林水産業や商工業への女性の参画を促進するとともに、担い手の能力の向上を図ります。

- ① 女性のライフステージに対応した就農が図られるよう、多様な働き方の実現に資する取組を推進します。
- ② 畜産に携わる女性のネットワークの強化を図るとともに、経営管理能力等の能力向上を支援します。
- ③ 水産業に携わる女性のネットワークを構築するとともに、女性活躍の機運醸成を図ります。
- ④ 農業・漁業経営の地域リーダーとなる農村・漁村女性アドバイザーを育成し、活動を支援します。
- ⑤ 商工団体等が実施する技術・経営管理能力の向上等を図る取組を支援します。

3) 家族的経営における働きの評価と仕事と生活の調和の推進

家族的経営の自営業において、女性がその働きに応じて適正な評価を受け、男性の対等なパートナーとして経営等に参画できるよう支援します。

また、農林水産業に従事する男女が事業活動と家庭生活の両立できる環境づくりに向けた取組を推進します。

- ① 各構成員の役割分担や収益の分配方法、労働時間や休日等を明確にし、一人ひとりがその働きに応じて適正な評価を受け、互いに協力して経営に参画できるよう、家族経営協定（注5）の普及等必要な支援を行います。
- ② 農林水産業に携わる人々へ仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が普及するよう啓発を行います。
- ③ 酪農ヘルパー制度＜注5＞等の労働力補完システムの利用促進を図ります。

＜注4＞農山漁村女性の日：農林水産業や農山漁村の発展に向け、女性の果たす役割を正しく認識し、適正な評価の気運を高め、女性の能力が一層生かされることを目的に1988年（昭和63年）農林水産省により設定された日（3月10日）をいう。この3月10日には、農山漁村女性の知恵・技・経験の三（3）つの能力をトータル(10)に発揮してほしいという願いが込められている。

＜注5＞酪農ヘルパー制度：酪農家が休みをとる際に、酪農家に代わって搾乳や飼料給与などの作業を行う仕事に従事する人のことをいう。

（注4）6次産業化：9頁欄外参照

（注5）家族経営協定：9頁欄外参照

4) 起業家等に対する支援

男女の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。特に女性の起業が促進されるよう、必要な支援に努めます。

- ① 商工業を始める人びとに対して、情報提供や研修の機会の提供を行うなど支援に努めます。
- ② 商工団体等が実施する起業家に対する研修等の支援について、女性の参画への配慮を働きかけます。
- ③ 農林水産業に就こうとする人びとに対して、情報提供や職業体験の機会の提供を行うなど支援に努めます。
- ④ 女性アスリートの発掘・育成に関して、関係機関と連携して取り組みます。
- ⑤ 女性アスリートのからだやこころの変化に柔軟かつ継続的に対応できる知識を身につけ、充実した競技生活へつなげられるよう、アスリート、保護者、指導者等に対する研修などの支援に努めます。

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

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で十分認識されています。

【家庭】

- ◆ 子育てや介護に関して、十分に社会的支援を受けられる環境が実現されるとともに、男女が互いに十分理解しあいながら共に参画しています。

【働く場】

- ◆ 働く場において、家庭や地域生活との両立が大切である意識が浸透し、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

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図ります。

また、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<注6>やファミリー・サポート・センター<注7>等の運営を支援します。

- 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、延長保育や病児保育等の保育サービスの充実を支援

します。

- ③ 幼児教育と保育の機能を併せもつ認定こども園の整備を支援します。
- ④ 子の小学校入学後も引き続き働き続けられるよう、放課後の遊びや生活の場を提供する放課後児童クラブ等の運営を支援します。
- ⑤ 地域における子育ての相互援助活動として行われるファミリー・サポート・センターの運営を支援します。
- ⑥ 育児に関する相談指導、情報提供、子育てサークルの育成活動に取り組む地域子育て支援拠点を支援します。
- ⑦ 子育て支援に従事する職員の処遇改善を図る取組を支援します。

2) 男性の育児参画の推進

働く場で育児休暇等の制度利用が進むなど、男性が子育てに参画しやすくなる環境づくりを推進するとともに、パタニティ・ハラスメント^(注3)の防止に向けた取組を促進します。

- ① 啓発等の取組を通じて、男性の育児参画に係る機運の醸成を図ります。
- ② 仕事と子育てを両立している男性を応援する取組を行います。
- ③ 働く場において男性の育児参画を妨げるパタニティ・ハラスメントの防止に向けた啓発を促進します。

3) 介護を支援する環境の整備

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。

また、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。

- ① 特別養護老人ホーム等の施設整備や在宅サービスの充実を市町と連携して進めます。
- ② 介護に関するさまざまな情報を積極的に提供します。
- ③ 介護保険に関する苦情・相談の実施に対する支援を行います。
- ④ 介護に従事する職員の資質向上に取り組むとともに、処遇改善を図る取組を支援します。

<注6>放課後児童クラブ：保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校等に通う児童に、遊びや生活の場を提供するものをいう。「学童保育」とも称される。

<注7>ファミリー・サポート・センター：地域において、子どもの預かりの援助を行いたい者と援助を受けたい者からなる会員組織のことをいう。保育所への子どもの送迎、保育所の開始前や終了後の子どもの預かりなどのサービスがある。

(注3)パタニティ・ハラスメント：4 頁欄外参照

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

1 めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 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。
- ◆ 男女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、活動し、責任を担う社会づくりが進められています。
- ◆ 男女共同参画を阻害している制度や慣行が見直され、地域活動に男女が共に参画しています。

【働く場】

- ◆ 男女の区別なく職域拡大が図られ、管理職等の指導的地位に女性が占める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

県の政策・方針決定過程への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。

また、女性の人材情報の整備を進めるとともに、女性リーダーの育成を促進します。

- ① 「男女共同参画の視点で進める三重県附属機関等への委員選任基本要綱」等を活用しつつ、女性委員の割合が増えるよう計画的に取り組みます。
- ② 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しくみづくりを進めます。
- ③ 個人情報の保護に配慮しつつ、女性の人材情報の整備を行うとともに、その情報を提供します。

2) 県における女性職員等の登用

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。

そのため、能力開発の研修を実施するとともに、管理職等に対しては、人材育成のための研修を充実します。

- ① 職員採用試験受験者に女性が増えるよう、仕事と家庭の両立を支援する各種制度の紹介等の情報提供を行います。
- ② 女性職員の積極的な登用の方針を明確にするとともに、その登用状況について公表します。

- ③ 職員の個性と能力を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多様な能力開発の研修を計画的に実施します。
- ④ 企画・事業部門を始めとする幅広い職務を経験できる職への配置を行い、女性職員の管理職への登用に向けた育成を図ります。
- ⑤ 管理職等に対し、性別にとらわれない人材の育成、活用を進めるための研修を実施します。

3) 市町等への働きかけ

市町における政策・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、人材育成、取組事例の紹介、男女共同参画推進のための計画策定支援等、市町の状況に応じた支援を行います。

また、企業、団体、教育・研究機関等の自主的な取組が進むよう働きかけるとともに、その支援を行います。

- ① 市町における政策・方針決定過程への男女共同参画について理解が進むよう、積極的に働きかけるとともに、人材育成、取組事例の紹介、男女共同参画推進のための計画策定の助言等、市町の状況に応じた支援を行います。
- ② 県および市町の審議会等委員に女性の占める割合の状況等について、情報を提供します。
- ③ 企業、団体、教育・研究機関等に対して、方針決定の場における男女共同参画の推進に関する自主的な取組が進むよう働きかけます。

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

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、男女共同参画意識が広く県民に浸透しています。
- ◆ 学校等において男女共同参画に関する教育を受ける機会が保障されるとともに、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、阻害する要因となっている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、協力しあう家族の形態が次世代に受け継がれています。

【働く場】

- ◆ 男女が共に仕事と生活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男性中心型労働慣行が大きく見直されています。

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

男女共同参画を阻害する社会制度、慣行等が解消されるよう、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、男女共同参画意識の普及を図ります。

特に、長時間労働や転勤を前提とした男性中心型労働慣行が見直され、家事・育児や介護への男性の参画が促進されるよう、啓発を行います。

- ① 広報紙、新聞、テレビ、ラジオ、インターネット等多様なメディアを活用し、男女共同参画意識の普及を図ります。
- ② メディアに対して、男女共同参画の視点に立った表現について理解を求めるとともに、メディアの自主的な取組が促進されるよう努めます。
- ③ メディア・リテラシー<注8>を高める教育の充実を図ります。
- ④ 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、男女共同参画の視点に立った広報・啓発を行います。
- ⑤ 働く場における男女共同参画に関する男性の理解の促進や、経営層への意識の醸成を図るため、企業等に対する広報・啓発活動を展開します。

2) 学校等における男女共同参画教育の推進

一人ひとりの個性や能力を伸ばす教育を行う中で、児童生徒が男女共同参画について理解し実践できるよう、学校教育等における男女共同参画教育・学習の充実を図ります。

また、進学や就職においても、男女共同参画の視点をふまえた指導を行います。

- ① 教職員が男女共同参画の理念を理解し、意識を高め、教育に反映できるよう体系的な研修を計画的に実施します。
- ② 男女共同参画の視点に立った教育を推進するための教材を充実します。
- ③ 各教科において、自己の在り方生き方や家庭生活、社会参画について、児童生徒が自ら考える機会を提供するとともに、家庭生活を営むために必要な知識や技術等を学習する教育を行います。
- ④ 学校行事、PTA活動等を活用して、保護者や地域に男女共同参画の理念をさらに広げていくよう取組を推進します。
- ⑤ 性的指向<注9>や性同一性障害<注10>等を理由として困難な状況に置かれている人びとに対する理解を深めるための教育を推進します。
- ⑥ 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。
- ⑦ 理工系分野に関する固定的な性別役割分担意識をなくし、進路選択に資するさまざまな情報

を提供することのできるよう、教育の充実を図ります。

3) 生涯を通じた学習機会の充実

県民が生涯を通じて、身近な地域で男女共同参画について学習できるよう、その機会を充実します。

また、地域で男女共同参画を進めるリーダーの人材を育成します。

- ① 社会教育に携わる人びとに対する研修の場を設け、地域の教育力の向上を図ります。
- ② 地域で男女共同参画を推進する核となるリーダーを養成します。
- ③ 男女が社会のあらゆる分野における活動に主体的に参画することができるよう、一人ひとりが本来持っている力を引き出すための学習の機会を提供します。

4) 国際的な動きへの対応と活動支援

男女共同参画については、国際社会における活動との協調が重要であることから、積極的に情報を収集、発信します。

また、男女共同参画の視点から多文化共生の社会づくりをめざす活動を支援します。

- ① 男女共同参画に関する国際的な取組等について、情報収集し、県民に発信するとともに、県の施策に反映するよう努めます。
- ② 男女共同参画の視点に配慮しながら、文化的背景の異なる人びとが、互いの文化の違いを認め合い、対等な関係のもとで、地域社会を一緒に築いている多文化共生社会の構築を進めます。

<注8>メディア・リテラシー：メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のことをいう。

<注9>性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。

<注10>性同一性障害：出生時に割り当てられた性別とは異なる性の自己認識を持つために、自らの身体的性別に持続的な違和感を持ち、自己認識に一致する性別を求め、時には身体的性別を自己認識する性別に近づけるために医療を望むことさえある状態をいう。「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」では、「生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別（以下「他の性別」という。）であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているもの」を性同一性障害者と定義している。

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

1 めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 男女が共に積極的に地域活動に参画し、子育て、介護、防災活動等について互いに支え合う地域づくりが進められています。
- ◆ 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、高齢者や障がい者、外国人等の多様な住民が暮らしやすい社会が実現しています。

【家庭】

- ◆ 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。

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

男女が、地域の一員としての責任を果たしながら、自己の選択により、家庭、地域、職場等においてバランスのとれた生活をおくることができるよう支援します。

- ① 日々の生活における大きな基盤である家庭の大切さについて、社会的気運を高めるための啓発を行います。
- ② 家庭、地域、職場におけるバランスのとれた生活への支援につながる啓発を行います。
- ③ 育児・介護休業制度等の仕事と家庭の両立支援制度を活用するよう啓発を進めます。
- ④ 認知症の方やその家族が安心して暮らせるよう、専門相談を充実するとともに、地域における支援体制の構築を図ります。

2) 地域活動における男女共同参画の促進

地域において男女共同参画を阻害している慣行の見直しを促進し、男女が共に参画し、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。

- ① 自治会等の地域における方針決定の場への参画に必要な知識・技術の修得、向上を支援します。
- ② 住民や市町等の協働により、地域における男女共同参画が促進されるよう啓発を行います。
- ③ 子ども・子育て家庭をささえあう地域社会づくりのためのネットワークを構築し、企業や団体と連携して次世代育成を応援する取組を進めます。
- ④ 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。

3) 男女共同参画の視点に立った防災活動の推進

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、避難所運営等の地域防災活動において女性の視点が反映されるよう取り組みます。

- ① 防災会議等の政策・方針決定過程に女性の参画が進むよう取り組みます。
- ② 地域防災の要となる消防団や自主防災組織に女性が参画しやすくなるための取組を進めます。
- ③ 避難所運営に女性の視点が反映されるよう、運営マニュアル策定に関する支援を行います。
- ④ 三重県と三重大学が共同で設置した「みえ防災・減災センター」において、防災人材の育成を図るとともに、啓発や調査研究を行います。

基本施策Ⅲ-Ⅱ 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

1 めざす姿

【地域・社会】

- ◆ 男女が生涯にわたって健康でいきいきと生活できる社会が形成されています。
- ◆ 男女が共に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う社会づくりが進められています。
- ◆ さまざまな生活上の困難に直面する人びとに対して、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。

【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。

【働く場】

- ◆ 企業等において働く人びと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) 生涯にわたる健康の管理・保持・増進の支援

ライフステージに対応した健康づくりの取組を進め、生涯にわたる男女の健康を支援します。

- ① 県民一人ひとりの健康づくりを支援するため、市町や関係団体、NPO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行い、女性の健康づくりを進めます。
- ③ 性差に応じた的確な医療を受けることができるよう、情報提供や環境づくりを進めます。
- ④ 職場のメンタルヘルス対策が推進されるよう必要な支援を行うとともに、自殺対策についても、計画的に進めます。
- ⑤ 県民の多様化したスポーツニーズに応え、誰もが、いつでも、どこでも、主体的にスポーツに親しめる機会と場所を提供し、健康づくりを進めます。

2) 性と生殖に関する健康支援の充実

性に関する正しい知識の教育や普及のための啓発を行うとともに、安心して安全に子どもを産み育てることができるよう環境整備を行います。

- ① 児童生徒の発達段階をふまえ、性に関する正しい知識等の習得に係る指導の充実を図ります。
- ② 避妊、性感染症に対する知識等、性に関する正しい情報の普及に向けた啓発を進めるとともに、妊娠・出産や不妊に関する医学的知識の習得が図られるよう、思春期の児童生徒や学生に対する学習機会の場を提供します。
- ③ 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、地域の実情に応じた多様な支援を行います。また、周産期医療<注11>についても体制の充実を図ります。
- ④ 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を行うとともに、治療費への助成や不妊専門相談を実施し、経済的・精神的負担の軽減を図ります。
- ⑤ 地域において安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、産婦人科医師や小児科医師の確保等、体制整備を促進します。また、産婦人科医師との連携を進めるなどして助産師の活用促進を図ります。

3) 自立のための生活支援

ひとり親世帯等に対する貧困防止の対策を進めるとともに、高齢者、障がい者、性同一性障害<注10>等、さまざまな生活上の困難に直面する人びとに対する支援を充実します。

- ① 障がい者の職業訓練を実施し、一般就労に向けた支援を行うとともに、地域で生活できるよう暮らしと生活の場の確保を図ります。
- ② 若年層の安定的な就労や高齢者の就労機会の拡大に向けた支援を行います。
- ③ 母子・父子家庭に対する就業支援や子育て支援、経済的支援等を計画的に推進し、ひとり親世帯の貧困等からの自立を支援します。
- ④ 高齢者の見守り等のための市町や住民等の取組を支援し、地域での支え合いの体制づくりを促進します。
- ⑤ ニート、引きこもり等困難な状況に置かれた若者の自立に向けた取組を推進します。
- ⑥ 性的指向<注9>や性同一性障害等を理由として困難な状況に置かれている人びとに対する支援につながるよう、啓発や相談を行います。

4) 自立を促進する環境の整備

高齢者、障がい者、外国人住民等が安全で安心して暮らすことができるよう、生活環境等の整備を推進します。

- ① 県内の官公庁施設や商業施設等、不特定多数の人が利用する公共的施設において、段差の解消や階段の手すり設置等のバリアフリー化を推進します。
- ② 「パーソナルバリアフリー基準」＜注12＞に基づき、観光施設や宿泊施設等のバリアフリー化を推進し、障がい者や高齢者、外国人も安心して訪問できる観光地づくりを進めます。
- ③ 障がいの有無に関わらず希望する学校に通学できるよう、学校施設のバリアフリー化を推進します。
- ④ ユニバーサルデザイン＜注13＞の視点に立ったまちづくりを進めます。
- ⑤ 男女が多様な活動に参加しやすいよう、託児サービスの提供の取組を進めます。
- ⑥ 高齢者等が悪質商法を始めとする消費者被害に遭わないよう、研修会の実施や情報提供等の対策を推進します。
- ⑦ 外国人住民が安心して適切な医療を受けられるよう、医療通訳の人材育成を行うなど、医療通訳制度の定着に向けて取り組みます。

基本施策Ⅲ-Ⅲ 男女共同参画を阻害する暴力等への取組

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、その防止に向けた相談・支援体制が確立されています。
- ◆ 男女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、若年層における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。

＜注11＞周産期医療：周産期とは、妊娠22週から生後7日未満までの期間をいい、出産時を含む出産前後の時期を意味する用語。広義には胎児期と新生児期をあわせた時期のことをいう。また、周産期医療とは、周産期の妊産婦および胎児・乳児に対する医療のことで、周産期の期間は母子とも異常が生じやすいために、突発的な緊急事態に備えて産科、小児科双方からの総合的な医療体制が必要であり、周産期医療と表現されている。

＜注12＞パーソナルバリアフリー基準：バリア（障壁）の基準は段の高さや施設の有無ではなく、障がいの種類や程度により一人ひとり異なるという考え方のことをいう。

＜注13＞ユニバーサルデザイン：障がいの有無や年齢、性別等に関わらず、最初からできるだけ多くの人が利用可能であるように施設、製品、制度等をデザインすることをいう。また、今日では、情報、サービスを含む「すべての人が生活しやすい社会のデザイン」といった、より広い概念として使われている。

＜注9＞性的指向：29頁欄外参照

＜注10＞性同一性障害：29頁欄外参照

【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】

- ◆ 働く場において、セクシュアル・ハラスメントをはじめとするさまざまなハラスメントは人権侵害であるという意識が定着し、働く男女が互いの人格を尊重して、対等な関係づくりができています。

2 施策の方向等

1) 関係機関の連携による支援体制等の整備

配偶者等からの暴力を許さない意識の浸透を図るため、性別に基づく暴力や性的いやがらせ等についての実態を把握するとともに、啓発を行います。

また、被害の潜在化を防ぐため、相談支援窓口の周知徹底を図るとともに、相談支援体制を充実し、関係機関の連携強化等により、切れ目のない被害者支援を進めます。

- ① 関係機関相互の連携組織を通じて、発見、通報のための環境づくり、相談、援助体制の強化を図ります。
- ② 関係機関と連携して、犯罪被害者やその家族に対する支援を行います。
- ③ あらゆる暴力を許さない社会意識を醸成するため、各種広報手段を活用して相談窓口や支援制度等の周知・啓発を図ります。
- ④ 性別に基づく暴力や性的いやがらせ等についての実態を把握するため、調査を実施します。
- ⑤ 相談機関および関係機関の職員に対して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します。
- ⑥ 被害者の安全と意思をふまえ、加害者の検挙、指導・警告等の措置を行います。
- ⑦ 加害者更生プログラム<注 14>について、再発防止のため、国等における調査研究状況の把握に努め、有効性も勘案し、施策への反映を検討します。
- ⑧ セクシュアル・ハラスメントが人権侵害であるという観点から、その防止について啓発を行います。
- ⑨ 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

保健・福祉・医療・警察等関係機関の連携を図り、市町をはじめとした各地域における配偶者等からの暴力防止対策の推進を図ります。

また、一時保護委託等の被害者の保護体制、その後の心理的支援をはじめとする自立支援のための体制づくりを進めます。

- ① 配偶者暴力相談支援センター（女性相談所）において、プライバシー保護に十分配慮しながら

ら相談や心理的支援、被害者およびその家族の一時保護、情報提供、通訳体制等の機能を充実させるとともに、総合的な調整機能を強化します。

- ② 配偶者暴力相談支援センター、警察、医療機関、市町等関係機関相互の通報連絡体制を強化し、被害者の安全確保を図りながら、必要に応じて一時保護、施設入所等の支援、加害者対応を行います。
- ③ 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ります。
- ④ 児童虐待に関して、福祉事務所、児童相談センター、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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 関係機関と連携して若年層におけるデートDV^{（注9）}の相談体制の整備を進めるとともに、若年層を対象とした啓発等の取組を推進します。

3）性犯罪、性暴力、ストーカー対策等の推進

性犯罪、性暴力、ストーカー等に対する対策を推進します。

特に性犯罪や性暴力の被害者が早期に心身の回復を図れるよう、総合的に支援します。

- ① 犯罪被害者等早期援助団体が行う犯罪被害者やその家族等へのサポート等の活動を支援します。
- ② 関係機関・団体等と連携したワンストップの相談窓口により、性犯罪や性暴力の被害者が早期に心身の回復を図れるよう支援します。
- ③ 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の確保等の取組を進めます。
- ④ 性犯罪、ストーカー等についての取締りを徹底するとともに、被害者の立場に十分配慮しつつ、相談・保護に努めます。
- ⑤ 性犯罪等の女性被害者に対して、「女性被害捜査員」の対応が可能となるよう、継続的な育成を図ります。

<注14>加害者更生プログラム：配偶者等に対する暴力の加害者の更生に向けたプログラムのことをいう。

国の第4次男女共同参画基本計画においては、加害者の更生に関する取組として、「地域社会内での加害者更生プログラムについて、民間団体の取組も含めた実態を把握し、プログラムを実施する場合の連携体制の構築も含め、その在り方について検討する。」とされている。

（注9）デートDV：12 頁欄外参照

第4章 計画の推進

1) 県の推進体制の充実と率先実行

男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、体制を充実するとともに、県のあらゆる施策に男女共同参画の視点が反映できるよう職員の理解を深めます。

さらに、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進めます。

- ① 知事を議長とする庁内推進組織の三重県男女共同参画推進会議を活用し、男女共同参画施策を総合的かつ効果的に推進します。
- 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の進捗管理を行います。
- ③ 男女が共に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。
- ④ セクシュアル・ハラスメント等について、外部委託した職員向け相談窓口等の周知に努めるとともに、防止のための研修を実施します。
- ⑤ 男女共同参画に関する県の施策について、相談体制を明確にし、適切な対応を行います。

2) 男女共同参画に関する実施計画の策定および進行管理

第2次男女共同参画基本計画の着実な推進を図るため、実施計画を策定します。

また、施策の実施状況を記載した年次報告書を作成し、第2次男女共同参画基本計画および実施計画の進行管理を行います。

- ① 施策の目標と事業の推進方向を明らかにするとともに、その計画的な推進を図るため、期間を定めて実施計画を策定します。
- ② 各部局において男女共同参画を重要な課題としてとらえ、男女共同参画に関する施策の進行管理等を行います。
- 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) 三重県男女共同参画審議会による施策評価の実施等

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、知事への提言を行います。

- ① 男女共同参画に関する施策の実施状況や効果について、外部的視点からの評価を行うため、必要に応じ三重県男女共同参画審議会によるヒアリング等を実施し、検証を行います。
- ② 男女共同参画の推進に関する重要な事項に関して提言書を作成し、知事に意見を述べます。

4) 市町等との協創

各市町で男女共同参画や女性の活躍に関する推進体制が整備され、施策が計画的に推進されるよう必要な支援を行います。

また、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。

- ① 市町の主体性に配慮しつつ、男女共同参画施策の推進、条例や計画策定等に対する支援を行います。
- ② 市町の主体性に配慮しつつ、女性の活躍に関する計画策定等に対する支援を行います。
- ③ 国、都道府県、市町、企業、団体等の情報を収集、整理し、県民等に提供します。
- ④ 市町との連携・協働が進むよう、担当職員に対する情報提供や研修の場を設けます。
- ⑤ 高等教育機関と協働して、男女共同参画や女性の活躍に資する取組を行います。
- ⑥ 企業等と連携して、男女共同参画や女性の活躍につながる取組を推進します。

5) 男女共同参画センター「フレンテみえ」の機能の充実

県の男女共同参画を進める拠点として、常に先駆的な取組に努めるとともに、情報発信、研修学習、相談、調査研究、参画交流等機能の充実を図ります。

また、県内の男女共同参画センターや市町のほか、国、企業、関係機関等と連携協働しながら取組を進めます。

- ① 男女共同参画に関する書籍、データ、資料や県内市町施策、県民活動等に関する情報を広く収集し、情報コーナーによる展示や、ホームページ、SNS<注1>、広報誌等多様なメディアを活用した情報提供を進めます。
- ② 県民ニーズの把握に努め、幅広い参加が得られるよう、多様な研修・講座を実施します。
- ③ 時代に応じ変化する、多様な今日的課題をもとにした研修・講座を実施し、県民の意識の醸成、社会で積極的に活躍する人材育成を図ります。
- ④ 相談者が性別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。
- ⑤ 男女共同参画社会の実現に向けて必要な課題について調査研究を行うとともに、NPO、各種団体等が行う調査研究活動を支援します。
- ⑥ NPO、各種団体、企業、グループ等の活動を支援するとともに、交流機会や場の提供、協働を進め、男女共同参画を進めるための課題解決に向けて行動するきっかけづくりやネットワークづくりを支援します。

<注1> SNS：21 頁欄外参照