

基本施策に対する評価の概要【平成18～19年度事業に対する評価】

基本施策の進捗状況に対する評価など詳細については、各基本施策において詳しく検証することとするが、概要は以下のとおりである。

政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

政策・方針決定過程への男女の参画については、少しずつ進んではいるものの、まだまだ取り組むべき課題が多い。

国においても「女性の参画加速プログラム」を策定し、あらゆる分野における女性の参画について、具体的な取組を示し、重点的に取り組みをはじめたところである。三重県においても、今後、さらに女性の参画が進むよう課題を整理し、実効性のある取組につなげていく必要がある。

男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

意識の普及と教育の推進については、さまざまな取組により少しずつ進展が見られるものの、まだまだ意識の浸透は進まない現状にある。

あらゆる場における男女共同参画に関する教育の推進についても、さまざまな取組がなされているが、今後、より一層の取組が必要である。

働く場と家庭・地域における男女共同参画の推進

- 雇用等の分野における男女共同参画の推進

雇用等の分野においては、新たな取組も進められており、今後より一層の進展が期待される。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に向け、行政、企業などあらゆる団体が連携し、協力することが重要である。

- 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、商工業等においては、分野により進捗度合に差はあるものの農業分野においては、積極的な取組が行われている。

商工業分野においては、関係団体を活用した取組を行っている。

- 家庭・地域における男女共同参画の推進

家庭・地域における男女共同参画については、少子高齢化社会におけるさまざまな課題を抱える中で、子育て、介護などに関してさらなる支援の充実が必要である。

また、新たな分野における男女共同参画の推進については、とりわけ防災分野について積極的な取組を行っている。今後、さらに男女共同参画の視点による取組の推進が期待される。

心身の健康支援と性別に基づく暴力等への取組

- 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

生涯を通じた男女の健康と生活の支援については、一人ひとりの健康づくりに対する意識は向上してきている。今後は、ますます深刻化するストレス社会において、心身ともに健康を維持するための支援が必要である。

- 男女共同参画を阻害する暴力等への取組

男女共同参画を阻害する暴力等への取組については、DV における相談機能の強化・充実、犯罪被害者に対するさまざまな支援が進められているが、今後、より一層、支援の充実が必要である。また、被害者支援だけでなく加害者の更生支援についても、国や他都道府県の動向を見ながら県における取組を検討していく必要がある。

基本施策別の事業に対する評価

政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

1 進捗に関する評価と課題

政策・方針決定過程への女性の登用については、一定の進展がみられるものの、全体としては伸び悩んでいる。

国においても「2020年までにあらゆる分野で指導的立場に女性が占める割合が、少なくとも30%程度」という目標達成をめざして取り組んでいるが、依然として女性の割合は低く、他の先進国と比べても女性の参画は遅れている。国においてもこうした状況を打開するため、平成20年4月、「女性の参画加速プログラム（ ）」を策定し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の能力開発・能力発揮に対する支援、意識の改革の取組を一体的に進めることが重要であるとしている。今後、三重県においても女性の参画を進めるため、具体的な方策に取り組んでいく必要がある。

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18年度22.3%、平成19年度21.5%となっており伸び悩んでいる。平成22年度の目標である25%の達成に向けさらなる取組が必要とされる。

各審議会等における委員構成について

平成16年4月1日から施行した「男女共同参画の視点で進める三重県審議会等への委員選任基本要綱」（平成19年8月1日～「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」に改正）では、各附属機関等の委員構成において、男女いずれか一方の数が委員総数の十分の四未満とならない構成をめざすものとし、2015年までにこうした附属機関の数が全附属機関数の64%を超えることを目標としている。平成18年度は49.4%、平成19年度は56.3%であり、着実に進展が見られ、取組の成果が表れてきており評価できる。

県・市町議会における女性議員の割合について

県議会・市町議会における女性議員の割合は、平成18年度10.2%（4月1日現在）、平成19年度は10.9%と割合は若干上がったが、市町村合併による議員定数の減少によるものとも考えられるため、引き続き下がることのないよう注視していく必要がある。

県（知事部局）における女性の登用について

県（知事部局）の女性職員の管理職への登用については、平成19年4月1日現在34人であり、平成18年4月時点と変わっておらず、目標の50人（平成19年4月1日現在）とは依然として大きな隔たりがある。

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職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について、男性1名女性1名以内とし、積極的に女性教員に対し選考試験の受験を勧めており、ポジティブ・アクションとして評価できる。

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

人事委員会においては、平成18年度から採用説明会における女性コーナーの設置など女性受験者数の増加に向けた取組を積極的に行っており評価できる。女性受験者の増加は女性合格者の増加、女性職員数の増加、女性管理職候補の増加にもつながる可能性があることから、今後も積極的な取組を期待したい。

チャレンジサポーターの活用について

チャレンジサポーターを活用し、地域における人材育成に努めること。

2 今後の施策展開に対する提言

「評価と課題」項目	提 言
<p>県・市町における審議会等委員への女性の登用について 各審議会等における委員構成について</p>	<p>個々の審議会等の登用状況について停滞原因の解明などを行い、それぞれに対策を講じること。特に、女性委員が参画していない審議会等にあっては、その原因を把握し、効果的な対策を講じるよう積極的に働きかけをおこなうこと。また、男女のいずれか一方の委員の数が委員総数の十分の四未満とならない附属機関等の割合の2015年目標である64%の達成にむけ、各部局に対しさらなる働きかけを行うこと。</p> <p>市町における審議会委員の登用についても、引き続き市町に働きかけていくとともに、市町における女性の人材育成に対する支援を行うこと。</p>
<p>県・市町議会における女性議員の割合について</p>	<p>地域において女性の人材育成、エンパワメントの支援につとめるとともに、定期的に調査を行うなど現状把握に努めること。</p>
<p>県（知事部局）における女性の登用について</p>	<p>県（知事部局等）における女性管理職の登用については、登用年齢に至るまでの育成期間において、男女の偏りなくさまざまな職務を経験させるなどし、段階に応じた能力開発を行うこと。</p> <p>また、女性職員が自分の将来のビジョンをデザインできるような研修等の機会を設けるとともに、自己の能力をよりよく発揮できるよう職場環境を整える施策を検討すること。さらに、男性、女性すべての職員の管理職登用に対する意識の向上をはかること。</p> <p>県職員数、男女比の推移を踏まえ、中長期的な登用計画の検討に基づいて数値目標を見直すこと。</p>

「評価と課題」項目	提 言
教育委員会における女性の登用について	教職員の管理職登用については、選考試験を実施しているところであるが、女性の管理職登用を進めるという観点から具体的な目標値を設定すること。
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	《新》職員の採用試験における女性受験者の増加にむけた取組については、その結果を検証し、より効果的な取組につなげること。
チャレンジサポーターの活用について	《新》チャレンジサポーター連携事業については、サポーターが活動することにより地域における人材の発掘につながるだけでなく、サポーター自身の人材育成にもつながることから、より効果的に活用をはかること。

() 「女性の参画加速プログラム」

平成 20 年 4 月、男女共同参画推進本部が策定。

国においては「2020 年までにあらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が少なくとも 30%程度」という目標を掲げている。しかし、女性の参画の現状を見ると実際に意思決定において指導的地位にある女性の割合は低く、他の先進国と比較しても女性の参画は遅れている。

このような現状を打開するため、女性参画加速のための基盤整備を行うとともに、社会の中で活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野に焦点を当て、平成 22 年までに、実施すべき具体的な取組内容を明記した。

男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

1 進捗に関する評価と課題

男女共同参画に関する意識の普及については、さまざまな取組が行われており、少しずつ進展は見られるものの、まだまだ意識の浸透が進まない現状にある。

教育現場における男女共同参画の普及に関しては、教職員の研修および児童生徒への学習機会の提供など必要に応じた取組がなされているが、今後、より一層、効果的な取組を進められたい。

男女共同参画意識の普及度について

男女共同参画に関する意識の普及度合については、定期的に調査を行い、実態を把握する必要がある。

男女共同参画センターにおけるイベント参加者数等について

男女共同参画センターにおけるイベント参加者については、毎年1万人以上の目標のもと、着実に参加者数を伸ばしつつある。また、男性のフォーラム参加率についても、平成19年度は42%となっており評価できる(2010年度目標値 30%)。

男性への意識啓発等について

男女共同参画社会の推進に向け、男性に対する意識啓発や事業への参加者増加の取組も積極的に行われているが、まだまだ十分とは言えない状況にある。

教育現場における男女共同参画推進について

教育現場において、男女共同参画における取組状況調査を毎年行い、校内研修の実施や教科等における指導の実施などについて現状の把握が行われており評価できる。

校内研修については、リーフレットやネットワークを利用し、理念の浸透に向けた取組が行われている。また、教科等に男女共同参画の視点を位置づけて指導した学校の割合は88.2%(平成19年度)と確実に増えてきているが、今後は、研修内容がどのように活かされているのかなども検証する必要がある。

市町における男女共同参画意識の普及について

市町における男女共同参画意識の普及については、市町によって取組に対する差、進捗度合の格差が大きい。県として、市町の現状を把握し、実状にあわせた支援を行うことが重要である。

理工系分野への女性の進出について

日本では、研究者に占める女性の割合が他の先進国と比べ低い水準となっている。特に、理工系分野における女性の割合が低いという現状を認識し、具体的に何をすべきか検討が必要である。

特色ある企業等を活用した男女共同参画の意識啓発について
 児童生徒の男女共同参画の意識の向上をはかるため、男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業等を活用する。
 男女共同参画に関する国際的な取組等について
 男女共同参画に関する国際的な動向の把握を的確に、かつ迅速に行う必要がある。

2 今後の施策展開に対する提言

「評価と課題」項目	提 言
男女共同参画意識の普及度について	男女共同参画に関する県民意識調査については、引き続き定期的に（2～4年に1回程度）実施し、意識の普及度を測ること。また、調査の実施にあたっては、質問項目の工夫をはかること。
男女共同参画センターにおけるイベント参加者数等について 男性への意識啓発等について	家庭・地域等への男性の参画を重視した意識啓発および各種事業への男性の参画の増加に向けた取組をより一層、積極的に推進されたい。
教育現場における男女共同参画推進について	教職員に対し、さらなる男女共同参画の理念の浸透をはかるため、研修会等を継続的に開催すること。また、単に研修会等を開催するだけではなく、教育現場において理念が確実に浸透し、それが児童生徒に対する男女共同参画の意識の啓発につながるような仕組みを構築すること。
教育現場における男女共同参画推進について	児童生徒に対し、さまざまな事業の活用、地域との協働による授業・講座などを取り入れ、小学校、中学校の段階から年齢に応じた教育を推進すること。また、保護者や地域に対しては、学校と話し合う機会を設けるなどして地域における男女共同参画の意識の普及に努めること。
市町における男女共同参画意識の普及について	平成18年度までの第二次実施計画をふまえ、平成19年度から新たな目標を掲げスタートした第三次実施計画を基に、男女共同参画意識の普及に向け、市町の取組を充実させるため、必要な支援を行うこと。
特色ある企業等を活用した男女共同参画の意識啓発の向上について	《新》児童生徒が職業体験を行う際、「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰受賞企業等を活用し、男女共同参画の意識啓発をはかるとともに、将来の働き方について考える機会を提供すること。
男女共同参画に関する国際的な取組について	男女共同参画に関する国際的な取組等について、情報収集及び情報提供に積極的に取り組むこと。

- 雇用等の分野における男女共同参画の推進

1 進捗に関する評価と課題

雇用等の分野における女性の登用については、少しずつ進展しているが、その進み方は緩やかである。今後、雇用等の分野における男女共同参画を推進していくためには「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（ ）」を実現することが不可欠である。

男女格差是正への企業の取組について

男女格差是正への取組状況は「既に取り組んでいる」企業は18.3%（平成18年度）22.0%（平成19年度）であり、少しずつ進んではいるものの、依然として低い割合となっている。特に、30人未満の企業では17.4%（平成19年度）となっており、小規模な企業ほど取組が遅れている。（「三重県中小企業賃金等実態調査」）

事業者向け研修会参加者数

事業者向け研修会等への参加者数については、ほぼ横ばい状態である。また、できるだけ参加者が固定化しないよう工夫をはかる必要がある。

県が実施する職業訓練の参加者数について

県が実施又は支援する職業訓練への参加者数について、女性の受講者が少ない。

企業における柔軟な就業形態の導入について

柔軟な就業形態を導入している事業所の割合については、平成16年度以降一進一退の状態が続いている。

それぞれのライフスタイルにあった多様な選択が可能になる柔軟な就業形態が必要である。

企業における次世代育成支援対策推進法の取組について

次世代育成支援対策推進法に基づく育児・介護に関する支援制度の充実や男性の育休取得率の向上など、企業の積極的な取組が必要である。

企業における人材活用について

今後、少子高齢化社会の中で、企業が伸びていくためには、男女を問わず働ける環境や人材を活かすことを考える必要がある。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について

柔軟な働き方の確保や、育児・介護支援等を通じ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進する必要がある。

育児・介護休業取得者に対する貸付制度について

育児・介護休業取得者に対する貸付制度の利用者が少ない。

公共工事の総合評価方式における評価項目について

公共工事において総合評価方式を導入し、男女共同参画を評価項目（「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰受賞）として追加した

ことは評価できる。今後は、その周知・啓発をはかるとともに、加点点数の妥当性、評価項目の見直し等について、引き続き検討を行う必要がある。

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
公共工事以外の物件関係入札時における総合評価方式の導入を推進する必要がある。

「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰制度について
平成14年度から始まった「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰制度について、受賞企業は平成19年度で20社となったが、引き続き取組事例などの紹介により県内企業への啓発に努めるとともに、受賞企業においては、より一層、働きやすい職場環境づくりを進めること。

中小企業賃金等実態調査について
目標値として「中小企業賃金等実態調査」の数値が活用されているが、毎年、回答企業、地域、業種などが異なっているため、経年でデータを比べることができない。

チャレンジプラザの活用について
意欲や能力のある女性が就労をはじめとした社会参画を行うために、必要な支援を行う拠点として平成19年6月、四日市市に「みえチャレンジプラザ」を開設したことは評価できる。今後、支援を必要とする人に対する確に支援が届くよう創意工夫する必要がある。

2 今後の施策展開に対する提言

「評価と課題」項目	提 言
男女格差是正への企業の取組について 事業者向け研修会参加者数	<p>事業者向け研修会等の開催については、参加者が固定化しないよう、広報手法や開催場所等を検証し、県の地域機関単位での開催など、参加者が広がる方策を検討すること。</p> <p>また、企業等のトップを対象としたセミナー等により意識啓発を行い、その際、対象者に関心があるような内容を取り入れるなど、参加企業を広げる工夫をすること。</p>
県が実施する職業訓練の参加者数について	<p>津高等技術学校における職業訓練課程について、ニーズにあったカリキュラムを検討し、就職率の向上に努めること。また、事業者が一旦離職した人に対しスムーズに職場復帰(再チャレンジ)できる機会を提供するよう働きかけること。</p> <p>また、離職せずに済む雇用形態を推進し、仕事と家庭(育児)が両立できるような職場環境づくりを事業者に啓発すること。</p>
企業における柔軟な就業形態の導入について	<p>企業に対し、多様な就業形態に関する情報提供を行うとともに、非正規雇用者等の適正な処遇に向けた働きかけを行うこと。</p>

「評価と課題」項目	提 言
企業における次世代育成支援対策推進法の取組について	次世代育成支援に関して、300人以下の企業についても一般事業主行動計画の策定を推進し、取組が進むよう啓発を行うこと。また、みえ次世代育成応援ネットワークを活用し、企業、各種団体及び関係部局の連携を強化すること。育児・介護休業期間中の支援制度について、休業者や企業等のニーズに対応するため調査を実施し、制度の充実をはかるとともに、男性も育児・介護休業を取得しやすい環境づくりに向けた取組を推進すること。
企業における人材活用について	企業に対し、男女共同参画の取組（特にポジティブ・アクション）を促進するための施策を講じること。企業内研修等に男女共同参画の視点が取り入れられるように働きかけること。
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について	企業に対し、労働時間の短縮や、多様な人材の活用を推進するよう促すこと。また、企業や個人に対し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の必要性について周知啓発を行うとともに、より一層の推進を働きかけること。
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について	仕事と家庭の両立支援の観点から、ファミリー・サポート・センターの設置促進・充実とともに、費用についても利用しやすいよう改善に向けた働きかけを行うこと。 また、介護支援についても、家族の介護を担う人を地域で支える取組を推進すること。
育児、介護休業取得者に対する貸付制度について	育児・介護休業取得者に対する貸付制度について、対象者のニーズの把握に努めるとともに、利用したい人に情報が届くよう周知方法を検討すること。
公共工事の総合評価方式における評価項目について	《新》公共工事の総合評価方式において、「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰が評価基準となることのPRに努めるとともに、企業における男女共同参画の促進につながるよう評価対象や点数配分についてはさらなる改善を行うこと。
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	《新》公共工事以外の物件の調達において、公共工事における総合評価方式の評価基準も参考にしながら、関係部局とも連携し、総合評価落札方式における一般競争入札の推進をはかること。
「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰制度について	《新》「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰を受賞したことによる波及効果（職員の意識向上、地域における知名度のアップ、就職希望者の増加、社内においてさらなる男女共同参画の推進につながるなど）をさらにPRし、表彰応募企業および受賞企業の増加につなげること。

「評価と課題」項目	提 言
中小企業賃金等実態調査について	《新》「中小企業賃金等実態調査」については、第三次実施計画の目標値として設定されているが、年度毎に回答企業、地域、業種などが異なり偏りが見られるため、目標値を設定する際には、そのようなことも考慮した上で適切な数値を設定すること。
チャレンジプラザの活用について	《新》みえチャレンジプラザを活用し、就労を含めた女性の社会参画を推進すること。

() 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

老若男女誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などさまざまな活動について自らが希望するバランスで展開できる状態をいう。

平成 19 年 7 月、男女共同参画会議仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会から基本的方向が出され、12 月には「ワーク・ライフ・バランス憲章」も制定された。

- 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 進捗に関する評価と課題

農業分野においては、家族経営協定の締結促進等、具体的な施策に積極的に取り組んでおり、評価できる。

漁業分野については、まだまだこれからという段階にあり、まず何ができるかを行政、漁協、水産業に携わる方々が一緒になって考える必要がある。

商工業等の分野については、商工団体等の活動支援を通じて男女共同参画の推進を行っているが、女性が活躍できる環境づくりという部分においては徐々に進みつつある。

女性農業委員の登用について

一農業委員会あたりの女性農業委員数は、平成 18 年度末の 1.58 人から平成 19 年度末は 1.69 人と、委員数比率が上がったことは評価できる。しかし、目標値は 2 人以上(平成 22 年度)であるため、引き続き努力が必要である。

家族経営協定の締結について

家族経営協定締結農家数は、平成 18 年度末 179、平成 19 年度末 200 と徐々に増えているが、平成 22 年度目標の 530 にはまだまだほど遠い状況である。

農村・漁村女性アドバイザーの数について

農村・漁村女性アドバイザー数は平成 18 年度 181 人、平成 19 年度 177 人と 4 人減少している。毎年若干名の新規認定者があるものの、退職(65 歳)により退任するアドバイザーもあり、実質は減少している。

漁業分野における男女共同参画について

漁業分野における男女共同参画については、農業分野ほど進んでおらず、漁村女性アドバイザーの認定もなかなか進まない現状にある。

各分野における男女共同参画の現状について

農業、林業、漁業、商工業等の自営業の各分野における男女共同参画の現状が把握しきれていない。

各種団体の役員への女性登用について

組合等各種団体の役員への女性登用が進んでいない。

起業支援について

農林水産業に関する女性起業数については、徐々に増えてきている。今後も、起業資本金や、安定した経営状態を確保するため、引き続き支援制度等の充実をはかる必要がある。また、商工業についても、引き続き各種団体において女性の起業を支援していく必要がある。

2 今後の施策展開に対する提言

「評価と課題」項目	提 言
女性農業委員の登用について	女性農業委員の登用促進に努めること。(一農業委員会あたり2名以上)
家族経営協定の締結について	家族経営協定は、農山漁村女性の地位向上と経営や社会への参画を促進する効果があるので、その意義については積極的にアピールするとともに、締結が進まない原因や課題を把握し、締結を一層推進するための取組方策について検討すること。
農村・漁村女性アドバイザーの数について 漁業分野における男女共同参画について	農村・漁村女性アドバイザーの認定について、固定概念にとらわれず、まずはできるところから楽しんで活動ができるよう役割を担ってもらい、少しずつでも人数を増やす努力をすること。また、市町の担当部署と連携をとり、農村・漁村女性アドバイザーの活動の促進をはかるとともに、活動状況の実態把握を行い、その結果を今後の体制に活かしていくこと。
漁業分野における男女共同参画について	《新》漁業分野における男女共同参画の取組は、農業分野ほど進んでいない。まずは漁業分野における現状を把握し、少しずつでも男女共同参画の推進に向けた取組ができるよう行政、漁協などが支援すること。
各分野における男女共同参画の現状について	農業、林業、漁業、商工業等の自営業の各分野における男女共同参画の現状把握を行い、各分野に即した取組を進めること。
各種団体の役員への女性登用について	農協、漁協、森林組合、商工会、商工会議所等の各種団体の役員に女性の積極的登用をはかるよう働きかけること。
起業支援について	農林水産業、商工業にかかる起業支援のため、女性の参画への配慮をしながら、制度の充実と情報提供を進めていくこと。

- 家庭・地域における男女共同参画の推進

1 進捗に関する評価と課題

地域における男女共同参画の推進については、県民が自主的に創意工夫しながら、行政、NPO等と協働して男女共同参画の推進にかかる活動に取り組んでおり評価できる。

多様なニーズに応じた子育てや介護に関する支援サービスが整備されつつあるが、急速な少子高齢化のなかで、さらなる支援の充実が求められている。

今後、地域社会の一員として生活に生きがいを持ち、安心と希望を実現できる社会づくりのため、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」が切実な課題となっている。

地域における子育て・介護について

人間関係が希薄になってきている現代社会において、子育て・介護は地域で支えるものであるという認識が薄い。

「家庭の日」の啓発、活用について

家庭生活の大切さについて周知・啓発をする必要がある。

「地域子育て支援センター」について

「地域子育て支援センター」について、設置箇所の増加だけでなく、利用者のニーズを把握した上で身近で利用しやすいセンターとする必要がある。

高齢者介護を支えるシステムづくりについて

介護についての相談・苦情・支援窓口の周知が不十分である。

介護分野における男女共同参画について

介護を社会全体で支える仕組みとして介護保険制度が創設されて8年経つが、介護のために離職した人の約8割が女性であるなど、いまだに女性の介護負担は軽減されておらず、介護分野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。

子育て・介護における女性の負担について

子育て・介護については依然として女性の役割であるという固定的役割分担意識が根強く残っており、女性に負担が偏っているのが現状である。

介護における実態把握について

介護に携わる人や介護を要する人が本当に必要としている支援について、その実態把握が行われていない。

介護労働者の雇用環境について

介護労働者については、その8割近くが女性であり、そのうちの約4割が非正規雇用となっている（「平成18年介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査」より）。一律に比較をすることは難し

いが、他の業種と比べると給与水準は低くなっているのが現状である。

自治会における女性会長の割合について

自治会長の女性割合は、平成 19 年度 2.0%となっている。

防災分野における男女共同参画の取組について

防災、環境、観光など新たな取組を必要とする分野の中で、防災分野においては、地域の住民に対する講演会や啓発活動など積極的な取組を行っているが、今後、さらに男女共同参画の視点における防災に関する取組についても実施する必要がある。

NPOとの連携・協働について

地域における男女共同参画の推進のため、NPOとの連携・協働をさらに進める必要がある。

2 今後の施策展開に対する提言

「評価と課題」項目	提 言
地域における子育て・介護について 介護分野における男女共同参画について 子育て・介護における女性の負担について	男女ともに働き方を見直し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を考えた子育て・介護にあたること。 子育て・介護は社会全体で行うという意識の浸透をはかるため、本人・家族・社会全体の意識改革に向けた取組を行うこと。 また、次世代育成支援対策推進法による行動計画等により、社会全体で男女がともに子育てを担うことができるスキルの向上をはかるとともに、介護をする人に対し、介護に関する知識と方法を習得するための支援を行うこと。 子どもたちや子育て家庭を社会全体で支えるという観点から、「みえ次世代育成応援ネットワーク」の周知・啓発をはかること。
「家庭の日」の啓発、活用について	県条例により定められている「家庭の日」を活用し、家庭生活の重要性について周知・啓発を進めること。
高齢者介護を支えるシステムづくりについて	高齢者介護について、地域支援のシステムづくりを行い、相談・苦情・支援の窓口を広げていくこと。
地域における子育て・介護について 「地域子育て支援センター」について	子育てに関する支援サービスのニーズ把握をおこなうとともに、疎外感を持ちがちな子育て世代が地域、社会とつながりがもてるよう交流の機会や情報提供を行うこと。
「地域子育て支援センター」について	《新》地域の子育て支援の拠点となる「地域子育て支援センター」の設置箇所を増やすとともに、その事業内容についても母親だけではなく父親、祖父母などさまざまな利用者のニーズを把握し、必要とされる支援を行うこと。

「評価と課題」項目	提 言
介護における実態把握について	《新》介護を受ける人、および介護をする人の実態調査等を行い、双方に対し、必要とされている支援が的確に行われるよう検討すること。また、本人の人権を尊重した介護が行われるようにすること。
介護職員と他の業種の報酬の格差等について	《新》介護の社会化を推進する観点から、介護職員の男女比、他の業種と比べた給与水準の格差解消に向け、国や関係機関等への働きかけを行うこと。
自治会における女性会長の割合について	《新》地域における活動において、固定的役割分担意識にとらわれることなく、代表者には実際に活動する人が就任するものであるため、今後の進捗状況の動向を見守っていくこと。
防災分野における男女共同参画の取組について	《新》防災に関する講演会などのさまざまな企画や、防災訓練への女性参加率の向上に努めるとともに、災害時において女性や子ども・高齢の被災者に配慮すること。また、その際、避難所においても適切な配慮を講じること。
NPOとの連携・協働について	《新》NPOとの連携・協働を進めることにより、地域における男女共同参画施策の一層の推進をはかること。

- 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

1 進捗に関する評価と課題

生涯を通じた男女の健康と生活の支援について、一人ひとりの健康づくりに対する意識は向上してきているが、現代社会のさまざまなストレスに対応するため、こころの健康づくりをさらに支援していく必要がある。

健康管理・保持・増進に対する支援について

一人ひとりが自分自身の健康についてきちんと管理し、保持、増進に取り組むことが大切であり、そのための支援体制が必要である。

こころの健康づくりに対する支援

育児、介護、仕事等から生じるストレスに対しては、こころの健康づくりを十分支援していく必要がある。

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

医師不足のため、女性が安心して子どもを産み育てられない地域があり、精神的、身体的、経済的な負担になっている。

不妊治療専門相談センターの相談件数について

三重県不妊専門相談センターへの相談件数は徐々に増えてきてはいるものの、一般的にあまり知られていないという現状から、より一層の周知をはかる必要がある。

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、さまざまな支援が必要であるにもかかわらず、現行の制度が上手く活用されていないなど解決すべき問題が多い。

2 今後の施策展開に対する提言

「評価と課題」項目	提 言
健康管理・保持・増進に対する支援について	男女がその健康状態に応じて、適切に自己管理ができるようにするための健康教育、相談体制の確立や、人生の各ステージに対応した適切な健康の保持、増進ができるよう、トータルの健康管理システムを構築すること。
健康管理・保持・増進に対する支援について	性差に応じた的確な医療を受けられることは重要であることから、性差医療の知識の普及をはかること。
こころの健康づくりに対する支援	男女ともにストレスに対するこころの健康づくりを支援すること。特に、女性特有である妊娠・出産等から生じるストレスについて、安心して相談できる体制等を充実すること。

「評価と課題」項目	提 言
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・出産できる環境が地域格差なく提供できるよう、産科医・小児科医の確保と適正配置を国等の関係機関に働きかけること。
不妊治療専門相談センターの相談件数について	不妊専門相談についてニーズ等の分析を行い、必要となる機能を充実させること。また、不妊治療に対する経済的支援のさらなる充実と、働きながら不妊治療を受ける場合に、仕事と両立しやすいよう環境整備に努めること。不妊専門相談センターの認知度が低いことから、より一層の周知をはかること。
ひとり親家庭に対する支援について	ひとり親家庭において、個々の実状に応じた支援が利用できる体制づくりを行うこと。

- 男女共同参画を阻害する暴力等への取組

1 進捗に関する評価と課題

男女共同参画を阻害する暴力等への取組については、相談体制の充実、意識の普及機会の増加がはかられており、一定の評価ができる。今後も、まだまだ潜在している DV 被害者に対するアプローチが求められる。

「三重県 DV 防止及び被害者保護・支援基本計画」について

「三重県 DV 防止及び被害者保護・支援基本計画」に掲げる項目については、相談体制の充実や啓発活動など具体的な取組を実施しており、評価できる。

DV 加害者更生に関する取組について

DV 加害者の更生のための取組が行われていない。

若年男女間の暴力（デート DV）の防止について

若年男女間の暴力(デート DV)の防止に向けた啓発を行う必要がある。

DV および児童虐待関係機関の連携について

DV と児童虐待については関連性があり、各関係機関の連携が不可欠となってきた。

DV 被害者の自立に向けた支援について

シェルターなど、DV 被害者の自立に向けた支援が必要である。

DV 被害者に対する相談、支援の充実について

女性相談所等における相談件数は、平成 18 年度 926 件、平成 19 年度 837 件となっており、平成 16 年度の 1,227 件、平成 17 年度の 946 件と比べると減少している。今後も、引き続き女性相談所、各保健福祉事務所、市町の相談窓口の充実により、身近に相談できる体制を確立する必要がある。

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、以前に比べると理解度は進んでいるものの、依然として正しい知識や理解が浸透しているとは言えない状況にある。

犯罪被害者支援について

警察本部および（社）みえ犯罪被害者総合支援センターにおける犯罪被害者支援に関するさまざまな取組については、現状を把握した上で、必要とされている支援を行っている点から高く評価できる。今後も、被害者の立場に立った支援をされることを期待する。

セクシュアル・ハラスメント対策について

セクシュアル・ハラスメント対策に取り組んでいる企業の割合は 52.4%と伸び悩んでおり、企業に対するさらなる働きかけが必要であると同時に、地域における支援体制の充実もはかる必要がある。

医療機関と各関係機関との連携について
 医療機関からの通報体制の確保と連携の強化をはかる必要がある。
 市町 DV 防止ネットワーク
 地域における関係機関の連携をはかるため、DV 防止ネットワークの整備を進める必要がある。

2 今後の施策展開に対する提言

「評価と課題」項目	提 言
「三重県 DV 防止及び被害者保護・支援基本計画」について DV 被害者に対する相談、支援の充実について	相談員の資質向上、専門機関の役割分担の明確化、関係機関および他県との連携の強化等により、質の高いサービス提供に努めること。実施したサービスに対する満足度についての調査を検討するなど、常にニーズ把握と事業のフォローを行うこと。また、相談機関間の連携強化をはかりながら、専門相談機関への適切な紹介等が可能となるよう、各相談機関の窓口機能を強化すること。
「三重県 DV 防止及び被害者保護・支援基本計画」について	改正された DV 防止法（2008 年 1 月施行）の主旨を周知徹底し、さらなる意識の普及に努めること。
DV 加害者更生に関する取組について	DV については、被害者支援はもとより、加害者更生のためのプログラムについても検討し、DV（再発・未然）防止の取組に活かしていくこと。
若年男女間の暴力（デート DV）の防止について	《新》若年男女間の暴力（いわゆるデート DV）防止に向け啓発に取り組むこと。特に、若年男女間の暴力の防止については、DV の抑止にもつながり、早期に取り組むことが重要であることから、教育現場において効果的な研修等を実施すること。
DV および児童虐待関係機関の連携について	別々に行われてきた DV・児童虐待への関わりについて、児童相談センターと女性相談所の連携により、総合的な対応を実施すること。
DV 被害者の自立に向けた支援について	DV 被害者のニーズに応じた対応ができるように、保護施設の充実をはかるとともに、シェルター設置にかかる具体的な支援策を実施すること。
DV 被害者に対する相談、支援の充実について	DV 被害者の経済的支援を含めた自立支援の充実と、被害者が必要とする支援が受けられるようにすること。また、相談については、女性相談所だけでなく、県内に配置されている女性（婦人）相談員も活用し、相談者が利用しやすいよう配慮すること。

計画の推進

1 進捗に関する評価と課題

外部的視点での審議会による評価・提言を軸に県の施策をマネジメントしていく仕組みを推進している点については評価できる。

また、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」は、県の指定管理者として、県内の市男女共同参画センターや市町と連携した取組を行うなど、県の男女共同参画の中心拠点として機能の充実に努めており、評価できる。

今後とも、平成 18 年度までの第二次実施計画をふまえ、平成 19 年度から新たな目標を掲げスタートした第三次実施計画に基づき、戦略的に施策を推進する必要がある。

第三次実施計画の策定について

平成 19 年度に第二次実施計画の取組状況の総括と、今後の取組方針を明示した上で、改訂された基本計画を着実に推進するための第三次実施計画を策定し、時代に即した具体的な取組を明示したことに関しては評価できる。

県のあらゆる施策における男女共同参画推進体制の充実

県のあらゆる施策に男女共同参画の視点が反映することについて、職員の理解はまだ十分に進んでいない状況にある。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もつことが不可欠である。

市町に対する働きかけについて

市町担当者研修会の開催や、基本計画未策定市町訪問等を行い、基本計画等未策定市町への働きかけを行うことにより、策定済市町は徐々に増えつつあるが、依然として市町によって男女共同参画推進に関する予算、人員配置等について取組に差があるのが現状である。今後とも、市町に対し必要な支援を行う必要がある。

女性のチャレンジ支援について

女性のチャレンジ支援について、「みえチャレンジプラザ」のオープン、チャレンジネットワークの設置、チャレンジサポーターの設置・養成などさまざまな事業を展開しているが、県民に対し十分に周知されているとはいえない状況にある。

特定事業主行動計画の推進について

県（知事部局等）において、特定事業主行動計画を策定し、早出遅出勤務制度や短時間勤務制度の導入など具体的な取組を行っている。教育委員会の次世代育成支援の取組について、父親になる予定の職員に対し「父子健康手帳」を配付するなど積極的に取り組んでいることは評価できる。

2 今後の施策展開に対する提言

「評価と課題」項目	提 言
第三次実施計画の策定について	第三次実施計画に基づき、県の総合計画「県民しあわせプラン 第二次戦略計画」との整合性をはかりながら、男女共同参画を推進すること。
県のあらゆる施策における男女共同参画推進体制の充実	県の全ての施策が男女共同参画の視点で展開されるよう、県職員に対し男女共同参画研修等を実施し、意識の普及を継続的に行うこと。
市町に対する働きかけについて	基本計画未策定市町への訪問や市町担当職員研修等、それぞれの市町が必要とする支援を行うことにより、地域における男女共同参画の気運の醸成をはかること。 また、地域で活動するチャレンジサポーターを活用し、市町長をはじめ各界のトップに対しインタビューを行うなど、男女共同参画意識の普及を働きかけること。
女性のチャレンジ支援について	《新》「女性のチャレンジ支援」について、それぞれの取組が効果的に活用されるよう周知・啓発活動を積極的に行うこと。
特定事業主行動計画の推進について	県（知事部局等、教育委員会、警察）の次世代育成支援の取組について、行動計画において明確な目標値を設定し、職員との対話などにより的確にニーズを把握しながら、積極的に取り組んでいくこと。特に、男性の育児参加を促す意識の普及や、仕事と家庭生活の両立支援については、在宅勤務制度等の多様な勤務形態の導入検討を含め、さらなる充実をはかること。 教育委員会における次世代育成支援の取組の一環として「父子健康手帳」が配付されているが、教育委員会だけではなく全庁的に配付を進めるなど、男性職員の意識啓発も積極的に進めること。 今後とも、市町、企業などに対し、県の取組がモデルケースとなるよう率先して取り組むこと。