

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提言	取組状況 (平成21年7月末現在)
1 総括評価	「県民しあわせプラン第二次戦略計画」に掲げる全ての施策が、男女共同参画の視点により推進されるよう各部局への働きかけを行われたい。	県の実施する全ての施策が、男女共同参画の視点により推進されるよう、男女共同参画推進会議幹事会や県の審議会等への女性の登用促進の取組等を通じて、各部局に対し働きかけを行っている。(生活・文化部)
2 総括評価	あらゆる暴力および人権侵害は男女共同参画社会の実現を妨げる、という意味からも、さまざまな側面・機会から人権教育を推進されたい。	人権センターで県民を対象に県民人権講座を年度内に4回、同センターアトリウムで企画展をそれぞれ開催する。 また、10回目を迎える「三重人権フォーラム」の11月開催に向け取り組んでおり、参加型の教育啓発として人権フォトコンテスト・人権ポスター・人権メッセージ等についても募集している。 そのほか、FMラジオ・テレビ等のメディアを活用した啓発も進めている。(生活・文化部) 平成21年2月に三重県人権教育基本方針を改定し、人権教育はすべての教育の基本であるとの認識に立ち、教育活動全体を通じた人権教育を推進している。 平成20年度に女性の人権について学習が行われている学校は74%で、中学校における人権学習教材「わたし かがやく」の活用率は85%であった。今後も、改定した三重県人権教育基本方針に基づき、女性の人権に係わる問題など人権問題を解決するための教育を積極的に推進していくために、人権教育ガイドラインや実践事例集等の作成を行い、全ての学校の支援を行っていく。(教育委員会)
3 総括評価	県男女共同参画審議会による評価・提言を事業実施機関に周知し、現状に即した形での評価・提言の活用を検討されたい。	「評価・提言」について、男女共同参画推進会議幹事会を通じて事業実施機関への周知をはかるとともに、年次報告への掲載、提言に対する取組方針・取組状況等の検証を行うことにより、より一層の周知をはかり、施策への反映等を進める。(生活・文化部)
4 総括評価	男女共同参画分野における推進体制を強化するなど、より一層の総合行政を進められたい。また、県民に身近な市町との連携を強化し、それぞれの市町に対し必要な支援を行いつつ、本施策の推進をはかられたい。	男女共同参画推進会議及び同幹事会を活用し、男女共同参画施策を総合的かつ効果的に推進する。また、男女共同参画基本計画(改訂版)および第三次実施計画に基づき、総合行政により取組を進める。 市町において、男女共同参画施策が計画的に実施されるよう、基本計画未策定市町に対し策定に向けた支援(意識調査等)を行うなど、それぞれの市町の現状に即した支援を行う。(生活・文化部)
5 総括評価	《新》多様な主体が連携・協働することにより、より一層、効果的に男女共同参画を推進されたい。県と市町、NPO等との協働によるイベントの開催など、今後、さらに具体的な取組を進められたい。	三重県男女共同参画センターにおいて、NPO、企業、大学、市町などさまざまな主体が連携・協働し、各種イベントやセミナーの開催など、男女共同参画を推進するための具体的かつ効果的な取組を展開していく。また、県と市町の協働のあり方等について、ワーキンググループを設置し、検討している。(生活・文化部)
6 総括評価	男女共同参画社会の実現にむけ、県行政における重要性を再認識し、適正な人員配置、財源の配分をされたい。	男女共同参画の視点に立ち、引き続き適材適所の人事配置を行っている。(総務部) 男女共同参画社会の実現は、県政の最重要課題の一つであるという認識のもと、必要とされる施策において重点的に取り組むべき課題に対する財源の配分に努める。(生活・文化部)

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提言	取組状況 (平成21年7月末現在)
7 総括評価	<p>《新》平成19年6月に開設した「みえチャレンジプラザ」を県民が効果的に活用できるよう、周知啓発に努めるとともに、関係機関からなる「チャレンジネットワーク」および地域における女性のチャレンジを支援する「チャレンジサポーター」を活用し、地域における「女性のチャレンジ支援」を効果的に推進されたい。</p>	<p>女性のチャレンジの実現に向け、より広い地域の利用者が活用できるよう、県内各地で行われる市町のイベント等において「みえチャレンジプラザ」の業務や電話相談等についての周知をはかるとともに、チャレンジサポーターによる地域でのチャレンジ支援活動を推進し、チャレンジネットワーク関係機関や市町と連携をはかりながら女性のチャレンジ支援に関する取組を進める。(生活・文化部)</p>
8 総括評価	<p>《新》平成19年12月「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」憲章が策定された。 三重県においても、一人ひとりが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などあらゆる場面で、自らが希望するバランスで展開できる社会をめざし、行政、企業などあらゆる団体が連携し、取組を推進されたい。</p>	<p>「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰制度において、仕事と生活の調和を推進する企業を表彰しており、表彰企業の取組事例を県や関係機関で開催する事業者を対象にしたセミナーや、県の発行する「三重の労働」などで紹介するなど、広く周知啓発を行っている。また、「みえ雇用創出会議」において、ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査やそれに基づくセミナーを昨年度実施した。(生活・文化部)</p> <p>「仕事と生活の調和推進会議みえ会議」(三重労働局 設置)での議論を経て策定された「働き方改革!みえ~ワーク・ライフ・バランスのすすめ~」を活用し、関係機関が連携しながら地域の特性を踏まえた啓発を行い、社会的気運の醸成をはかる。(健康福祉部)</p>
9 総括評価	<p>《新》国においては、「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加速のための具体的取組内容等を示している。 三重県においても、あらゆる分野において女性の参画がより一層進むよう具体的な取組を示すこと。また、特に女性の参画が進んでいない分野に対しては、その課題を整理し、行政、企業などあらゆる団体が連携し、取組を推進されたい。</p>	<p>あらゆる分野への女性の参画を促進するため、国の動向を踏まえつつ、関係機関と連携や効果的な取組を検討し、進めていく。(生活・文化部)</p>

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提 言	取 組 状 況 (平成21年7月末現在)
10 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	<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おいては、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>県の審議会等委員への女性の登用については、「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」に基づき、委員選任計画の作成や事前協議の実施など、引き続き各部局に積極的に働きかけを行う。また、男女共同参画に関する人材リストを整備して、各部局に対し委員登用に関する情報提供を行う。</p> <p>市町における女性の登用については、登用目標の設定や登用促進要綱の策定など具体的な取組が行われるよう働きかける。(生活・文化部)</p>
11 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	<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>チャレンジサポーター地域会議の実施などによりサポーター・市町との連携を深め、地域で活躍できる人材の発掘に努めるとともに、サポーター研修を開催するなど人材育成、エンパワメントに努める。(生活・文化部)</p>
12 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	<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>	<p>「女性登用の推進」を人事異動方針の項目の一つに掲げ、多様な職域へ配置し、様々な業務を経験する中でマネジメント能力を培う取組を行っている。</p> <p>また、職員の進みたい道や将来像をデザインし、その実現に向けた取組を考えるための機会を引き続き研修等で提供するなど、職員の管理職登用に対する意識の向上に努めている。</p> <p>平成21年4月1日時点の室長以上の女性職員数は31人(目標は50人・・・H23.4.1時点)で、数値目標の見直しについては、職員構成や職域の拡大、組織のスリム化に伴うポスト数の減などの状況を勘案し、検討を進めていく。(総務部)</p>
13 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	<p>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った観点から具体的な目標値を設定すること。</p>	<p>平成19年度管理職登用試験から、各職場の推薦者数を男女各1名として、女性候補者が受験しやすとした。また、現職校長、教頭への聴き取りによって、女性の管理職への希望が少ない理由及び職としての魅力等について、意見を聴くよう努めている。(教育委員会)</p>
14 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	<p>《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。</p>	<p>三重県職員等採用試験説明会において、「女性のための説明コーナー」を設置したほか、三重県職員等採用案内ホームページに「女性職員の声」を掲載するなど、女性向けに継続的なPRを行っている。(人事委員会)</p>
15 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	<p>《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。</p>	<p>チャレンジサポーターが中心となり、地域で活躍する身近な女性のチャレンジモデル(取組事例)の紹介を行ったり、男女共同参画に関する情報提供をし地域における女性のチャレンジ支援をするなど、サポーター活動を展開していく。また、サポーター向け研修・会議については、随時実施していく。(生活・文化部)</p>

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提言	取組状況 (平成21年7月末現在)
16 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進	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。	男女共同参画に関する県民意識調査については、今後も定期的を実施し、意識の変化を測っていく。その際、質問項目については、肯定的評価も含めより実態が明らかとなるような工夫をしていく。(生活・文化部)
17 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進	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。	三重県男女共同参画センターにおいて、男性の家庭・地域への参画の意義、重要性について、広報・啓発を行うとともに、各種事業を開催するにあたっては、男性講座をはじめ、男性が参画しやすい事業内容等を工夫するなど積極的な取組を行う。(生活・文化部)
18 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進	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。	(県立高校) 研修会の成果を各教科、総合的な学習の時間、特別活動など教育活動全体を通じた学習活動に活かした学校の割合は増加している。さらに、校長会や家庭科教育研究会等を通じて男女共同参画について、なお一層の取組を進めるよう働きかけを行った。 (公立小中学校及び幼稚園) 平成20年度の調査では、男女共同参画に係る研修会を実施した学校・園の割合は、74.3%となっており研修会の継続的な開催が押し進められているが、未実施の学校・園があることから、人権教育に係る研修と関連づけて実施する等、引き続き、研修機会の確保に努めるとともに、さまざまな事象に対応できる実践的な研修内容となるよう、市町等教育委員会と連携して各学校・園への働きかけを進める。 (教職員研修) インターネットを活用した研修講座(ネットDE研修)において「男女共同参画社会の実現に向けて」を配信し、校内研修での活用を推進している。特に初任者研修では、同講座を必ず受講するよう指定している(H20年度受講者223名)。また、他の悉皆研修においても、研修のひとつとして選択受講できるようにしている。 新任校長研修、新任教頭研修において、9月にセクシュアル・ハラスメント防止についての研修を行い、男女共同参画を実現する学校づくり・職場づくりの推進に努める。(教育委員会)
19 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進	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。	平成20年度の調査では、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・園の割合は、92.2%となっており、取組が定着してきている。今後も、全ての学校・園において、教職員が男女共同参画に関する理解を深め、各教科のねらいや学習内容に男女共同参画の視点を活かしていこうとする意識を一層高めていけるよう取組を進める。また、各教科を始め教育活動全体における地域の教育力の活用が図られるよう市町等教育委員会に積極的に働きかけるとともに、授業参観や学校行事の公開を通して、各学校・園の取組を発信し、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進める。(教育委員会)

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提 言	取 組 状 況 (平成21年7月末現在)
20 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進	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。	男女共同参画基本計画(改訂版)および第三次実施計画を基に、市町において男女共同参画を推進するため、住民や市町職員を対象とする研修の共催や講師の派遣など、その実状に応じた支援を行っている。(生活・文化部)
21 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進	《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。	県立高等学校がインターンシップを実施する際、受入企業の選定にあたっては、「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できるよう、平成20年度三重県高等学校進路指導研修会において紹介した。生徒が将来の夢や希望を育み望ましい勤労観・職業観を身に付け、職業人として自立していくことができるよう「生きる力」の育成をはかった。(教育委員会)
22 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進	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。	男女共同参画に関する国際的な取組などについて、情報収集を行い、県民へ提供するとともに、県の施策に反映するよう努める。(生活・文化部)

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提言	取組状況 (平成21年7月末現在)
23 雇用等の分野における男女共同参画の推進	<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>	<p>三重労働局や関連団体とともに、県内事業主、労務管理担当者及び一般の方を対象にしたワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを各地域で開催し、「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰受賞企業から事例発表を行うなど広く情報提供を行っている。(生活・文化部)</p>
24 雇用等の分野における男女共同参画の推進	<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>	<p>津高等技術学校のカリキュラムについて、近年の社会情勢を踏まえ、企業や求職者のニーズにあった内容とするための検討を20年度から行った結果、普通課程・短期課程の内容を一部変更することを決定し、22年度から実施する。</p> <p>また「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰制度において、仕事と家庭の両立のための支援を表彰基準項目の1つとして啓発するとともに、受賞企業の取組を広く紹介をしている。(生活・文化部)</p>
25 雇用等の分野における男女共同参画の推進	<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>	<p>三重労働局や関連団体とともに、県内事業主、労務管理担当者及び一般の方を対象にしたワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを実施しており、平成20年度は津・伊勢・伊賀地域で開催し、「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰受賞企業が事例発表を行うなど広く情報提供を行った。平成21年度においては、鈴鹿・松阪地域にて開催するほか、表彰企業のワーク・ライフ・バランスの取組について発表するワークショップを11月に開催する予定である。(生活・文化部)</p>
26 雇用等の分野における男女共同参画の推進	<p>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。</p>	<p>「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰制度において、働きやすい職場づくりに取り組む企業を表彰しており、その表彰基準に育児・介護期間中の支援や男性の育児・介護休暇の取得などをあげ、企業の取組を推進している。また、表彰企業の取組事例を県や関係機関で開催する事業者を対象にしたセミナーや、県の発行する「三重の労働」などで紹介するなど、広く周知啓発を行っている。(生活・文化部)</p> <p>一般事業主行動計画策定の促進を図るため、次世代育成支援推進アドバイザー(社会保険労務士を対象に養成)がガイドブックを活用し、県内中小企業に次世代育成に関する啓発、助言等を行っている。</p> <p>平成23年度から一般事業主行動計画の届出義務企業が従業員101人以上に拡大されることをふまえ、国と連携して行動計画策定促進に取り組むとともに、さらに規模の小さい企業に向けた啓発についても積極的に取り組む。(健康福祉部)</p>
27 雇用等の分野における男女共同参画の推進	<p>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。</p>	<p>「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰制度において、男女共同参画での視点に立ち企業評価を実施し表彰企業を選定しており、関係機関とも連携し、表彰基準項目を広く周知して企業の意識を高め研修等にも取り入れるよう働きかけている。</p> <p>また、企業等においてワーク・ライフ・バランスについての相談・研修などを実施することにより、企業等における男女共同参画の取組の促進をはかっていく。(生活・文化部)</p>

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提言	取組状況 (平成21年7月末現在)
28 雇用等の分野における男女共同参画の推進	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。	平成20年度は、三重労働局や関連団体とともに、県内事業主、労務管理担当者及び一般の方を対象にしたワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを津・伊勢・伊賀地域で開催し、「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰受賞企業から事例発表を行うなど広く情報提供を行った。平成21年度は、鈴鹿・松阪地域で同様に開催するほか、表彰企業のワーク・ライフ・バランスの取組について発表するワークショップを11月に開催する予定である。（生活・文化部）
29 雇用等の分野における男女共同参画の推進	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。	県内のファミリー・サポート・センターを訪問し、取組の強化を依頼するとともに、アドバイザー等を対象とした研修会を実施し、職員の資質の向上に努めた。 ファミリー・サポート・センターの機能強化のために21年度から新たに始まった病児・緊急対応強化モデル事業の実施について、各市町へ取組を依頼した。 介護を行う家族の負担の軽減をはかるため、19市町が行う家族介護支援事業に地域支援事業として交付金を支給した。（健康福祉部）
30 雇用等の分野における男女共同参画の推進	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。	引き続き、育児・介護休業中の生活資金貸付のチラシを県内関係機関や産婦人科・小児科医院等に配布し、窓口において利用したい人に情報が届くよう取組を実施するとともに、ラジオや県広報紙「県政だより」などでの情報発信をしているが、さらに有効な広報の手段を検討し、制度の利用促進をはかっていく。（生活・文化部）
31 雇用等の分野における男女共同参画の推進	《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。	「男女がいきいきと働いている企業」については、県政だよりや、市町の広報誌、テレビ、ラジオ等で募集するとともに、受賞企業の紹介等PRに努めている。また、より効果的な男女共同参画の促進につながるような表彰制度等についても引き続き検討していく。（生活・文化部） 平成20年度からの公共三部（農水商工・環境森林・県土整備）及び企業庁における総合評価方式での入札については、建設工事に加えて、調査設計、測量業務委託の入札においても、「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰の受賞を評価項目として取り組んでいるところである。 知事表彰を受賞し入札に参加した業者数は、平成19年度は1社のみであったが、平成20年度にはさらに1社増えている。（県土整備部）
32 雇用等の分野における男女共同参画の推進	《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。	公共工事以外の物件のうち、総合評価一般競争入札で試行されている清掃、警備業務等において、地域貢献要件として「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰受賞が男女共同参画推進としての要件に入った。今後も関係部局と連携し、男女共同参画の推進を図るため企業表彰についてPRに努めていく。（生活・文化部） 平成21年3月に、総合評価一般競争入札事務の参考に資するため、「次世代育成支援活動」「男女共同参画活動実績」などの地域貢献要件を評価項目として設定した「物件関係における総合評価一般競争入札事務の手引」を作成し、各部局へ周知した。（出納局）

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提 言	取 組 状 況 (平成21年7月末現在)
33 雇用等の分野における男女共同参画の推進	《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。	「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰受賞企業が、県内各地域で開催するセミナーやシンポジウムにおいて、事業主や一般の方を前に、また、大学において、就職を控えた学生を前に、その取組を発表するなど、知名度のアップ、就職希望者の増加につながる取組を行った。また、特に「男女がいきいきと働いている企業」の募集時期（7月から8月）前後には、県政だより、市町等が発行する広報誌、テレビ、ラジオ等で受賞企業の紹介等PRに努めている。（生活・文化部）
34 雇用等の分野における男女共同参画の推進	《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。	中小企業賃金等実態調査については平成21年度、調査名称を「三重県内事業所賃金等実態調査」に改め、調査対象業種、規模、地域毎の調査抽出対象数の統一化をはかるためルールを明確にした。 また、調査の回収率アップにより調査精度の向上に努める。 これにより、今後の目標値の設定の適正化に資する。（生活・文化部）
35 雇用等の分野における男女共同参画の推進	《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。	意欲や能力のある女性等が、就業をはじめとした社会参画を行えるようにするため、ハローワークやマザーズサロンなどの関係機関と連携し、みえチャレンジプラザにおいて情報提供やアドバイスなど必要な支援を行う。（生活・文化部）

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提言	取組状況 (平成21年7月末現在)
36 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促進に努めること。(一農業委員会あたり2名以上)	各農業委員会への女性農業委員の複数登用に向けた働きかけを継続している。21年3月末現在、29市町中18市町で複数登用されており、1農業委員会あたりの女性農業委員数は1.76人と増加している。 選任委員による女性農業委員の登用については、地域機関が中心となり、市町首長・農業部局に対して強く働きかけを行っている。選挙委員については、女性が立候補しやすい環境づくりや農村女性アドバイザーを中心とした人材育成に引き続き取り組んでいる。(農水商工部)
37 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	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。	農業改良普及センターを通じて、構成員一人一人の能力発揮、農業経営の改善・発展、後継者の育成への効果等を切り口に、研修会の開催や個別農業者への働きかけ等を行い、家族経営協定の締結を推進している。(農水商工部)
38 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。	漁村女性アドバイザーの認定と育成については、特に三重県漁協女性部連合会、市町等と連携を図りながら進めている。平成21年度も引き続き漁村女性活動支援事業(漁業の担い手育成事業のうち)で行う都市住民やJA女性部との交流、水産物消費拡大等の活動を通じて指導的役割を果たせる女性を見だし、漁村女性アドバイザーとして認定していく。 認定した漁村女性アドバイザーが活躍できるよう、農水商工部が開催する(女性の)つどい等への参画を促し、グループの活動発表や役割分担を通して地域のリーダーとしての役割を理解し、自主的に活動できるよう育成する。 農村女性アドバイザーについては、20年度は、9名の女性農業者を新規認定し、170名となり、県域並びに地域での活動により、連携を深めるとともに、若い世代の育成に努めている。 また、認定された農村女性アドバイザーについては、農業委員会を始めとする各種審議会等への登用を働きかけるほか、地域活性化や教育現場において地産地消・食育推進等で、女性アドバイザーの活用を進めている。(農水商工部)
39 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	《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。	漁協、漁連と協力して漁業分野における現状を把握し、男女共同参画の推進に向けた取組ができる地域リーダーや活動グループを育成し、支援している。(農水商工部)
40 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。	農業分野における男女共同参画の取組は、引き続き積極的に現状把握を行い、共同参画の推進を進めている。 漁業分野については、漁協、漁連と協力して漁業分野における現状を把握し、男女共同参画の推進に向けた取組ができる地域リーダーの発見や活動グループを育成し、支援している。(農水商工部) 県としては、新規就業者対策は重要と考え、女性を含む就業希望者のために、「しあわせプラン」第2次戦略計画の重点事業に位置づけ、事業にも取り組んでいる。今後とも林業技能に対する研修等の支援を行うとともに、男女を問わず新規就業者の確保に向けて取り組んでいく。(環境森林部)

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提 言	取 組 状 況 (平成21年7月末現在)
41 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。	<p>商工団体の会議、研修会において、役職員、幹部職員に提言内容を伝え、啓発に努めている。</p> <p>三重県農山漁村男女共同参画推進会議等において、漁連に対し傘下漁協の役員に女性の積極的登用をはかるよう働きかけている。</p> <p>「農山漁村男女共同参画推進会議」の開催を通じて、「農山漁村におけるパートナーシップ指標（2010年目標）」の目標共有をはかるとともに、各種団体での男女共同参画の推進・啓発を進めている。（農水商工部）</p> <p>森林組合によっては、本年度役員選任が行われ新理事が決定されたが新役員女性の登用については各森林組合の自主性に委ねられている。（環境森林部）</p>
42 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。	<p>強い漁家経営支援事業（H20補正）や国の沿岸漁業経営改善促進グループ取組支援事業の推進をはかり、漁協の女性部員で編成する女性グループが取り組む水産加工品の販売などを企業的に取り組むよう啓発し、女性が自信を持つこと、地域の住民が女性の活動を評価することなどから男女共同参画の機会増加をはかっている。</p> <p>農業分野の起業支援については、農業改良普及センターを通じて、引き続き女性農業者の起業活動に対して情報提供や技術指導等、サポート支援を行っている。</p> <p>創業・再挑戦支援資金の融資実績は、 平成20年度 8件37,300千円 平成21年度6月末 3件14,000千円となっている。 （農水商工部）</p>

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提言	取組状況 (平成21年7月末現在)
43 家庭・地域における男女共同参画の推進	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>平成20年度には、「仕事と生活の調和のとれた働き方」の普及に向け、経済団体や中小企業事業主・労務管理者等を対象にワーク・ライフ・バランスをテーマとしたセミナーを5カ所、シンポジウムを1カ所で開催した。平成21年度には、仕事と子育ての両立や働く者の意識の改革について考えるセミナーをみえ次世代育成応援ネットワーク会員企業、団体とも連携し、開催する。（健康福祉部）</p>
44 家庭・地域における男女共同参画の推進	<p>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。</p>	<p>青少年育成ハンドブック及び啓発物品に「家庭の日」の広報文を掲載し、各種出前講座、非行防止キャンペーンなどで配布し、啓発を行っている。（健康福祉部）</p>
45 家庭・地域における男女共同参画の推進	<p>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。</p>	<p>地域包括支援センター職員の資質向上のため、初任者向け、現任者向け、テーマ別などの研修会を開催した。研修会では、職能団体や市町・地域包括支援センターの協力のもと先進事例の報告などを行った。また、最前線で地域包括ケア体制を進めている、地域包括支援センター等が主体的に活動できるように情報提供や研修講師としての協力などを行った。</p> <p>地域の介護予防事業及び介護予防サービスの充実を図るため、事例交換会・研修会を開催し、介護予防従事者の資質向上をはかった。</p> <p>地域包括支援センター間の広域的なネットワーク作り、情報共有機会の確保のため「地域包括支援センター連絡会議」を年2回開催した。その他にメール、ホームページによる情報発信、参考資料の配布等を行った。（健康福祉部）</p>
46 家庭・地域における男女共同参画の推進	<p>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。</p>	<p>三重県子育て情報交流センターのホームページを通じて、情報提供やコーディネートを行うとともに、地域別交流会を通じた情報交換とネットワークづくりを促進する。平成21年7月の時点で県内6カ所において交流会を行っており、引き続き情報交換とネットワークづくりに取り組む。（健康福祉部）</p>
47 家庭・地域における男女共同参画の推進	<p>《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。</p>	<p>子育て支援拠点を県内95カ所に設置して、子育て家庭の保護者と子どもの交流等を進め、地域の子育て支援機能の充実、子育て不安感等の緩和、子どもの健やかな育ちに向けた取組の支援を行っている。（健康福祉部）</p>
48 家庭・地域における男女共同参画の推進	<p>《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。</p>	<p>高齢者の権利擁護についての理解を深めるため、施設長など介護施設内において指導的立場にある者を対象に「高齢者権利擁護推進員養成研修」を開催した。また、介護現場で医療的な観点から実践的な取組を進めるため、特別養護老人ホームの看護職員を対象とした「看護実務者研修」及び「看護指導者養成研修」を開催した。（健康福祉部）</p>

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

	区 分	提 言	取 組 状 況 (平成21年7月末現在)
49	家庭・地域における男女共同参画の推進	《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。	国に対して、介護報酬の引上げの要望を行った。また、経済対策として、介護職員の処遇改善に取り組む事業者に「処遇改善交付金」を交付する事業を行う。(健康福祉部)
50	家庭・地域における男女共同参画の推進	《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。	自治会等地域における活動において、女性が代表者として参画をする機会が増えるよう、固定的役割分担意識の解消へ向け、男女共同参画に関する意識啓発に取り組んでいく。(生活・文化部)
51	家庭・地域における男女共同参画の推進	《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。	地域防災計画平成20年修正にあたり、「男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立に努める」旨明記を行うとともに、女性が参画しやすい自主的な消防防災活動の展開を支援するため、地域で活動する女性消防団員に対する研修会等を開催した。 また、災害時要援護者避難支援プラン全体計画が未策定の市町に対して、プラン策定を働きかけているほか、三重県総合防災訓練への地域住民の参画について、市町に対して毎年度女性の参加者増に向けた協力を依頼している。平成20年度の訓練においては約650名の女性の参加(女性参加率13%)を得ることができ、平成18年度訓練と比して女性参加率が向上した。(平成19年度の訓練は大雨洪水警報の発令により中止)(防災危機管理部)
52	家庭・地域における男女共同参画の推進	《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。	セミナーやイベントなどの共同開催等、さまざまな場面において連携・協働し、地域における男女共同参画の推進をはかる。(生活・文化部)

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提言	取組状況 (平成21年7月末現在)
53	生涯を通じた男女の健康と生活の支援 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、トータル的な健康管理システムを構築すること。	県民の健康保持・増進のためには、生涯を通じて共通の基盤にたった保健サービスを継続的に提供することが重要であり、三重県地域・職域連携推進協議会を設置して、健康づくり支援体制を整えている。(健康福祉部)
54	生涯を通じた男女の健康と生活の支援 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。	性差医療の知識の普及については、医療機関への啓発と県民に対する性差医療に関する医療情報の提供が必要であることから、病院協会の人権研修事業において、性差医療にかかる研修を平成21年2月に実施された。また、「医療ネットみえ」により、女性外来など専門外来診療の情報提供を実施している。(健康福祉部)
55	生涯を通じた男女の健康と生活の支援 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。	未熟児出生割合が年々増加傾向にあることから、支援を要する未熟児に対し、保健所が訪問等による育児支援を行い、市町母子保健事業へと繋いでいくよう努めている。また、妊娠出産時の不安軽減のため、産科医師と小児科医師が育児相談を行い、市町とも連携しながら育児支援に繋げる体制(ペリネイタルビジット)づくりに取り組んでいる。(健康福祉部)
56	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。	県内の医師不足・偏在の解消に向けて、これまでのドクタープール制度、みえ医師バンク等の取組に加え、平成20年度に三重県医師修学資金貸与制度の抜本的な改正を行い、前年度の5名を大きく上回る61名に貸与の決定を行った。 さらに、平成21年度から、県、市町、三重大学、医療機関が協働して取り組む、「ポジティブ・スパイラル・プロジェクト」を立ち上げ、医師不足地域の医療機関に対する診療支援地域医療研修センターを設置し、地域医療にかかる実践的な研修を提供 三重大学医学部における、医学教育体制の充実・強化に向けた支援 など、地域医療に従事する医師の育成と、地域への定着をはかる取組を進めている。 また、医師の地域偏在の解消に向け、医師臨床研修制度の見直し等について、国に要望を行った。(健康福祉部)
57	生涯を通じた男女の健康と生活の支援 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。	平成21年度に県内の不妊治療者に関する意識・実態調査を行い、今後の相談支援体制について検討を行う。また、特定不妊治療費助成事業の助成上限額を、平成21年4月より1回10万円から15万円に拡大し、年度当たり30万円までの助成が受けられるようになった。また、制度改正に合わせて、ポスターやリーフレットを作成し、啓発カードとともに関係各所に配布し、普及啓発を行っている。(健康福祉部)
58	生涯を通じた男女の健康と生活の支援 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。	平成21年6月から、母子家庭の母が看護師などの資格取得のため修学する場合、生活費の負担軽減のため、修業全期間にわたり14万1千円を給付することになった。 また、市町が児童扶養手当現況届けを送付する際、県母子福祉センターの事業案内を同封するよう依頼し、相談窓口の周知を図っている。(健康福祉部)

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提言	取組状況 (平成21年7月末現在)
59 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	<p>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。</p>	<p>男女共同参画センターの相談員について、教育訓練計画に基づいた研修に参加することにより、専門知識の習得、資質の向上をはかるとともに、関係機関との連携を通じて相談、援助体制の強化をはかっている。</p> <p>また、人権相談に関しては、三重県人権センター主催の「人権に係わる相談員スキルアップ講座」等の機会を活用し、相談員としての資質の向上をはかるとともに、人権ネットワーク会議等を通じて、人権相談に係る意見・情報の交換や連絡調整などの連携をはかっている。(生活・文化部)</p> <p>県、市においてDV等の相談に応じている女性相談員の資質向上のため、関係機関マニュアルを配布するとともに、研修等を実施する。</p> <p>また、県及び地域DV防止会議等において関係機関と課題を共有し、連携を密にするとともに、13府県合同のDV防止会議において、他県とも連携、情報交換を行い、相談者に適切な対応がとれるよう体制強化を進める。(健康福祉部)</p> <p>・春の人事異動後の新体制時に、各警察署の担当者研修会、女性被害捜査専科研修を開催するなど、担当者の資質の向上に努めている。</p> <p>・被害者相談にかかるアンケート調査(平成20年度の被害者相談満足度93.5パーセント)を実施し、相談者のニーズの把握に努めるとともに、(社)みえ犯罪被害者総合支援センター等の関係機関・団体との連携により相談、支援等の充実をはかっている。(警察本部)</p>
60 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	<p>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。</p>	<p>三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画を着実に推進していくため、DV防止法等についての周知啓発やカード型DV相談機関一覧の配布等による支援機関の情報提供を行う。(生活・文化部)</p> <p>平成21年3月に三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画を改定した。これに伴い相談窓口の明確化、法改正に伴う市町の基本計画の策定努力などが盛り込まれた。この計画を着実に推進し、多様な主体がDV防止に取り組む社会をめざす。(健康福祉部)</p>
61 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	<p>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。</p>	<p>加害者更生プログラムについて有効性が示されれば県における取組につなげる必要があるため、内閣府の研究成果、動向を注視する。(健康福祉部)</p>
62 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	<p>《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。</p>	<p>改定した三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画に基づき、教育委員会と連携のうえデートDVの啓発を推進する。また、平成20年度には三重大と協働でデートDVの啓発を行ったほか、平成21年度には北勢地区の大学と協働し啓発を行う。(健康福祉部)</p> <p>養護教諭人権教育研修として、11月に県立学校に勤務する養護教諭、養護助教諭を対象に「デートDV」に関する講座を実施予定である。(教育委員会)</p>
63 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	<p>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。</p>	<p>一時保護所に入所するDV被害者にほぼ同数の同伴児童がいる現状をふまえ、女性相談所と児童相談センターが連携を強化し、DVと児童虐待に総合的に対応する。(健康福祉部)</p>

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提言	取組状況 (平成21年7月末現在)
64 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	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被害者一時保護の委託施設を8カ所に拡大した。また、自立支援のあり方及び処遇の充実について今後も検討する。(健康福祉部)
65 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	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。	DV被害者の住居の確保支援を各市町で取り組めるよう働きかけを行う。また、母子家庭等就業・自立支援センター等における就業支援等自立支援の充実に向け、インターネットHP及び携帯サイトでの情報提供が行えるよう作業を進めている。鳥羽市には今年7月から女性相談員が設置され、県内14市のうち12市となった。残る2市についても設置の働きかけを行う。(健康福祉部)
66 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	《新》広く県民にDVに関する正しい知識と理解を深めるための取組を行うこと。また、県民の模範となるべき立場の県職員および教職員に対しては、継続的、効果的な研修等を実施し、正しい理解と意識の浸透に努めること。	DVに関するセミナーの実施やパンフレットの作成・配付、県広報誌等を活用した啓発を行う。また、県職員に対しても、様々な機会をとらえ研修会等を開催し、DVに関する正しい知識の習得および意識の浸透に努める。(生活・文化部) DV防止会議において医師会との連携状況を確認している。(健康福祉部) 教育委員会では、子どもへの影響を含めてDVに関する正しい認識を深めるとともにその防止・根絶のため、教職員を対象に、三重県男女共同参画センター所長を講師として研修会を実施した。 ・教育委員会事務局全職員：平成20年6月、研修会実施 ・県立学校全校長：平成20年7月、研修会実施 ・公立小中学校全校長：平成20年8月、研修会実施 ・全教職員(事務局・小・中・県立学校)：総合教育センターのネットDE研修に、全教職員が受講できる講座を開設 (教育委員会)
67 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	《新》犯罪被害者支援に関する取組については、(社)みえ犯罪被害者総合支援センターのより一層の機能充実をはかるとともに、今後さらに関係機関とも連携をはかりながら推進すること。	県内における犯罪被害者支援の総合拠点として、官民一体となった支援施策の中心的役割を担う(社)みえ犯罪被害者総合支援センターとの連携を強化し、必要な援助・協力を行っている。三重県犯罪被害者支援連絡協議会等に参画する各種支援団体・機関等の連携を強化し、被害者等の立場に立った支援活動を推進している。(警察本部)
68 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	セクシュアル・ハラスメントは、男女共同参画を阻害するだけでなく、重大な人権侵害であり、雇用の場だけでなく、社会のあらゆる場面においても排除、防止されなければならない。雇用の場以外の地域等における相談及び支援体制を充実すること。	引き続き人権センターや男女共同参画センターにおいて相談を実施し、必要に応じた対応を行う。(生活・文化部) 総合教育センターにおいて相談を受け付けており、特に月・木曜日をセクシュアル・ハラスメントに関する相談日に設定し、相談しやすい体制を整えている。また、相談者の心のケアに対応できるように、臨床心理士6名を配置している。(教育委員会)
69 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	医療機関との横の関係を構築していき、県にモデルとなる連携組織の構築をはかるとともに、医療関係者全ての人へのDVに関する知識の教育・訓練を実施すること。	DV防止会議において医師会を含む関係機関との連携状況を確認するとともに情報提供を行っている。平成20年度には約1500ヶ所の医療機関にトップザDVの啓発ポスターを配付した。(健康福祉部)
70 男女共同参画を阻害する暴力等への取組	《新》市町DV防止ネットワーク会議の設置については、引き続き設置を進めるとともに、児童虐待防止ネットワークとの連携をはかるとともに、	20市町の要保護児童対策地域協議会でDVと児童虐待の情報交換等が行われており、県としては市町基本計画策定に関する助言等を行うとともに、未設置の市町DV防止ネットワークの設置についても働きかけを行う。(健康福祉部)

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提 言	取 組 状 況 (平成21年7月末現在)
71 計画の推進	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。	平成19年3月に改訂を行った「三重県男女共同参画基本計画」を着実に推進するため策定された「第三次実施計画」および「県民しあわせプラン第二次戦略計画」に基づき、関係各部局との一層の連携をはかりながら男女共同参画の取組を推進していく。(生活・文化部)
72 計画の推進	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。	全ての職員が男女共同参画の視点を持ち施策を推進することができるよう、ステージ別を実施される職員研修において男女共同参画研修を実施する。(生活・文化部)
73 計画の推進	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。	基本計画未策定市町における意識調査を実施したり、住民や市町職員を対象とする研修へ講師を派遣するなど、必要な支援を行う。同時に、市町長等に対しその地域で活躍するチャレンジサポーターが直接インタビューを行うなど、市町における男女共同参画の推進を働きかけることにより、男女共同参画意識の普及、気運の醸成をはかる。(生活・文化部)
74 計画の推進	《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。	パンフレットなどによる広報活動に加え、市町や県の他事業等と連携した事業展開などにより、みえチャレンジプラザの周知に努めるとともに、チャレンジネットワークやチャレンジサポーター等の協力を得て、みえチャレンジシンポジウムや地域におけるセミナーを開催することにより、女性のチャレンジ支援に関する周知啓発をはかる。(生活・文化部)

3 平成20年 三重県男女共同参画審議会による評価・提言に対する県の取組状況

区分	提 言	取 組 状 況 (平成21年7月末現在)
75 計画の推進	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>次世代育成支援の取組については、労使協働委員会男女協働小委員会においても議論しており、平成20年度には同委員会地域別懇談会を2庁舎で開催し、職員との意見交換を行った。それらの意見も考慮し、平成20年4月より育児短時間勤務制度を導入するなど次世代育成支援に関する環境整備に取り組み、これら各種制度の案内や次世代育成支援に関する情報を職員向けイントラHPに定期的に掲載している。</p> <p>平成20年度の男性の育児休業取得率は4.35%(計画における指標は3%)であったが、年度によりばらつきがあり安定した取得率の向上には至っていないため、引き続きHPを中心に男性職員向けの情報提供を充実させ、階層別研修の倫理研修等の中で次世代育成支援の意義等を改めて周知することにより、所属において制度を利用しやすい環境づくりや、男性職員の育児参加意識の醸成に努めている。</p> <p>また、平成22年度からの後期計画策定について、同委員会地域別懇談会を開催し、職員との意見交換会を行いながら労使で協働して進めている。(総務部)</p> <p>教育委員会では、「子育て支援アクションプラン」(平成17年度～平成21年度)の対象期間の間である平成19年度に内容を見直し、内閣府等で提唱している「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の考え方の反映や新たな取組等を行うこととした。</p> <p>〔取組の主な具体例〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総勤務時間縮減に向けた継続的な取組。 ・子育て支援制度のリーフレットを配布し、子育て支援に係る制度の普及・浸透を図った。 ・「父子健康手帳」を所属及び該当者に配布し、家庭での父の役割の再認識や子育てへの参画を促した。 ・次世代育成をテーマとした研修会の実施(平成21年1月)。 ・男性職員の育児休業経験者の体験談等を紹介した、メールマガジンを定期的に発信。(1～2月毎に1回発行) ・ネットDE研修のコンテンツとして、ワーク・ライフ・バランスをテーマとした新しい講座を開設。 ・次期のアクションプラン(平成22年度～平成26年度)策定に向けた準備として先進企業等にベンチマーキングの実施、さらに、平成21年度から具体の策定に向けた検討会議の設置。 <p>また、多様な勤務形態の導入については、平成20年4月1日から育児短時間勤務制度を導入し、その活用促進を図っている。(教育委員会)</p> <p>「次世代育成支援行動計画」に基づき、子どもの出生時における女性職員の育児休暇取得率100%を維持し、あわせて男性職員の育児参加や仕事と子育ての両立を図るため職員の意識改革に努めている。(警察本部)</p>