

基本施策に対する評価の概要【平成20～21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、徐々に進んではいるものの、未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、女性の参画が進んでいない分野における女性の参画について、具体的な取組を示し、重点的に取組を行っている。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、徐々に進展が見られるものの、固定的性別役割分担意識は依然として根強いなど、未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、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法が改正される等、雇用環境の整備が進められているが、企業等を取り巻く雇用経済情勢は依然として厳しく、男女格差の是正や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に取り組む企業等への支援が一層必要となる。

また、他府県と比較して顕著であるM字カーブ（ ）の解消に向け、行政、企業などあらゆる団体が連携・協働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、商工業等の自営業においては、分野により進捗度合に差はあるが、農業分野においては、比較的取組が進んでいる。

また、各分野において、男女共同参画に関する状況の把握を行った上で、現状に応じた取組を行う必要がある。

- 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。

男女共同参画社会の実現には、地域での取組の充実が不可欠であり、市町と連携して、地域の取組に対する働きかけや支援を一層推進する必要がある。

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の支援については、一人ひとりの健康づくりへの支援が行われているが、今後は、ますます深刻化すると考えられ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の充実が必要である。

また、生活の支援については、ひとり親家庭など生活上の困難に直面する人々への支援を充実していく必要がある。

- 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、将来的なDVを防止するためにも若年層を対象としたDVを予防するための啓発を充実させるとともに、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。

() 「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。M字を描く原因は、出産・子育て期に離職する女性が多いことにある。なお、国際的にみると、台形型に近づいている国が多い。

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。

国においては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。また、女子差別撤廃条約に基づき設置された女子差別撤廃委員会は、平成21年8月の最終見解の中で、政府に対し、政治的・公的活動への女性の参画を拡大するための取組を強化するよう要請している。

こうした状況の中、三重県においても女性の参画を進めるため、具体的かつ効果的な方策に積極的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20年度22.6%、平成21年度23.8%と伸びているものの、平成22年度の目標である25%や「2020年までに、少なくとも30%程度」という目標達成に向け、今後もさらなる取組が必要である。

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19年度は56.3%、平成20年度は51.7%、平成21年度は56.6%と一進一退の状況であり、一層の取組が必要である。

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20年度、21年度とも11.6%（4月1日現在）となっており、上昇傾向には至っていない。

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 20 年 4 月 1 日現在 35 人、平成 21 年 4 月 1 日現在 31 人と減少しており、目標の 50 人（平成 23 年 4 月 1 日現在）とは依然として大きな隔りがある。なお、平成 20 年から平成 21 年の間に女性管理職が 35 人から 31 人と減少しているが、減少した主な要因は、平成 21 年 4 月 1 日に県立看護大学が地方独立行政法人に移行し、同大学の女性管理職 6 名が減少したことによるものである。目標の 50 人達成に向けて一層の取り組みが必要である。

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いるが、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。

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

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、平等取扱いの原則と成績主義の原則を前提としつつ、女性受験者の増加にむけた積極的な取組が必要である。

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が必要である。

2 今後の施策展開に対する提言

| 「評価と課題」項目 | 提 言 |
|--|---|
| <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>県における審議会等委員の登用状況については、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平成 27 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。 市町における審議会等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努めるとともに、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>《一部新》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、引き続き段階に応じた能力開発を行うこと。</p> <p>また、女性職員が、働き続けることができ、さら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。</p> <p>なお、目標値の設定については、県職員数の推移を踏まえ、現行の登用人数から登用率に変更するなどの見直しを検討すること。</p> |
| <p>教育委員会における女性の登用について</p> | <p>《新》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、その原因を把握するとともに、管理職登用にに向けた実効的な取組を検討すること。</p> |
| <p>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</p> | <p>《一部新》平等取扱いの原則と成績主義の原則を前提としつつ、これまでの取り組み方にとらわれることなく、職員の採用試験における女性受験者の増加にむけて積極的に効果的な取組を行うこと。</p> |
| <p>チャレンジサポーターの活用について</p> | <p>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> |

（ ）「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、メディアの多様化を背景にさまざまな取組が行われており、徐々に進展は見られるものの、未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、効果的な取組が必要である。

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者数も増加しており、平成22年度目標値30%も上回っている。

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、未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いる。校内研修を実施している学校の割合は平成20年度74.3%から平成21年度77.0%に、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平成20年度92.2%から平成21年度94.0%に、ともに上がっており、評価できる。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温度差、進捗度合の格差が大きい。県として、市町の現状を把握し、実情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、特に、理工系分野におけ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。理系志望者に大学の講義を受ける機会を設けるなどの取組に着手している点は評価できるが、今後も具体的な取組を一層進めていくことが必要である。

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、引き続き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ことが必要である。
 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、かつ迅速に行うとともに、地域社会の一員である在住外国人に対しても男女共同参画意識の普及・啓発を行う必要がある。

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。 |
| 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 | <p>イベントへの参加者数は、増加の傾向をたどっているが、参加者数が男性、また女性においても、すべての年代で伸びているわけではない。各年代の男性及び女性が参加しやすい内容の検討、開催日時の設定や広報活動の強化などの工夫に取り組むこと。</p> <p>また、家庭・地域等への男性、特に子育て世代の男性の参画を重視した意識啓発など、各種事業への参加者の増加に向けた取組をより一層、積極的に推進すること。</p> |
| 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、工夫して取り組むこと。 |
| 教育現場における男女共同参画推進について | 《一部新》幼い頃からの男女共同参画に関する教育・意識啓発は大変重要であり、新学習指導要領のもとにおいてもより一層推進すること。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22年度を最終年度とする第三次実施計画に基づき、男女共同参画意識の普及に向けて、市町の実情を踏まえ、必要な支援を行うこと。 |
| 理工系分野への女性の進出について | 《新》理系学部志望者を増加させる取組をさらに進めるとともに、大学等への進学者だけでなく、理工系分野の女性の就職を念頭に置いた就職指導などの具体的な取組を一層進めていくこと。 |

| | |
|------------------------------------|---|
| <p>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</p> | <p>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取組を充実・拡大すること。</p> |
| <p>男女共同参画に関する国際的な取組等について</p> | <p>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。また、地域社会の一員である在住外国人に対する、効果的な男女共同参画意識の普及・啓発について検討すること。</p> |

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

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、徐々に進展しているが、今後、雇用等の分野において、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。

また、女子差別撤廃委員会による平成 21 年 8 月の最終見解の中でも、政府に対し、労働市場における事実上の男女平等の実現を優先するよう要請するとともに、男女の家庭及び職場での責務の両立を支援する取組を拡充するよう奨励している。

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について、「既に取り組んでいる」企業は平成 20 年度 18.2%、平成 21 年度 22.7%であり、徐々に進んではいるものの、依然として低い割合となっている。また小規模な企業においては、取り組み企業の割合が低くなっている。（「平成 20 年度三重県中小企業賃金等実態調査」、「平成 21 年度三重県内事業所賃金等実態調査」）

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、ほぼ横ばい状態にとどまっている。また、参加者についてもできる限り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について

母子家庭の母向け訓練等を実施し、女性の受講者が増加傾向にあること、さらに平成 21 年度に県が実施又は支援する職業訓練修了者の就職率が 68.2%と高い数値になっている点は評価できる。

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 20 年度 24.6%、平成 21 年度 30.6%と増加傾向にある。引き続き、企業の取組の促進に努める必要がある。

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

中小企業の次世代育成支援対策推進法に定める一般事業主行動計画の策定・届出数は、平成 19 年度 102 事業所、平成 20 年度 182 事業所、平成 21 年度 217 事業所と増加しており、評価できる。しかしながら、策定・届出のことを知らない企業も未だかなりある。

また、平成 23 年度から一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象が従来の 301 人以上の労働者を雇用する事業主から 101 人以上の労働者

を雇用する事業主に拡大される。

これらのことから、企業に対する啓発を積極的に進める必要がある。

企業における人材活用・人材育成について

今後、少子高齢化社会の中で、企業が持続的に成長していくためには、男女を問わず、働き続けられる環境づくりや人材を活かし育成することを促進・支援する必要がある。

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

柔軟な就業形態の確保や、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。なお、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」の一層の設置促進が必要である。

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く、周知方法等について、検討する必要がある。

公共工事の総合評価方式における評価項目について

公共工事において平成19年度から男女共同参画を総合評価方式の評価項目（「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰）として追加し、さらに今年度からは、新たに創設された認証制度を加点項目として加えることにより、多くの事業者が加点対象となる機会を与えられ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

技術力や社会貢献度、男女共同参画への取組等を評価して落札者を決める総合評価方式の一般競争入札を推進することとし、マニュアルを作成して各所属へ周知したことは評価できる。今後、各所属においてこのマニュアルが活用されるよう努める必要がある。

「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰制度・認証制度について

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」知事表彰制度に加え、より応募しやすい「男女がいきいきと働いている企業」認証制度を創設したことは、雇用の場における男女共同参画意識や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の普及等の観点から有意義であり、評価できる。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、表彰制度・認証制度のメリットを明確にすること等により、認知度を向上させる必要がある。

また、受賞企業（平成21年度までに延べ30社）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が必要である。

中小企業賃金等実態調査、三重県内事業所賃金等実態調査について
 「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」との指摘を踏まえ、調査対象を原則として固定化し、経年比較を可能とした点は評価できる。

管理職に占める女性の割合について

管理職に占める女性の割合は、平成20年度4.0%、平成21年度7.0%と徐々に上昇しているが、目標の10%とは依然として隔たりがある。また、県内中小企業を対象とした調査では、企業規模が大きくなるほど、より管理職に占める女性の割合が低くなる傾向となっている。（「平成20年度三重県中小企業賃金等実態調査」、「平成21年度三重県内事業所賃金等実態調査」）

みえチャレンジプラザの活用について

四日市市の「みえチャレンジプラザ」を拠点として、就労をはじめとした女性の社会参画の支援を行っているが、今後とも、支援を必要とする人に対し支援が届くよう取り組んでいく必要がある。

2 今後の施策展開に対する提言

| 「評価と課題」項目 | 提 言 |
|----------------------|---|
| 男女格差是正への企業の取組について | 《新》格差是正への取組は、進んではいるものの遅々としており、取組が拡充するよう実効性のある支援を行うこと。 |
| 事業者向け研修会参加者数 | 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。 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うとともに、対象者が関心を持てる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。 |
| 県が実施する職業訓練について | 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、さらなる就職率の向上に努めること。 |
| 企業における柔軟な就業形態の導入について | 引き続き仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や両立支援等に取り組む企業が増加するよう、企業に対し、多様な就業形態に関する情報提供などの実効性のある働きかけを行うこと。 |

| | |
|---|---|
| <p>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</p> | <p>平成 23 年度から一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象事業主が拡大されることから、企業に対する啓発を積極的に進めること。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。</p> <p>育児・介護休業期間中の支援制度については、休業者や企業等のニーズに対応するための調査を実施し、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（理解の促進、機運・雰囲気醸成を含む）に向けた取組を推進すること。</p> |
| <p>企業における人材活用・人材育成について</p> | <p>企業に対し、男女共同参画の取組を促進するための施策（特にポジティブ・アクション）を講じること。企業内研修等に男女共同参画の視点が入り入れられるように働きかけること。</p> |
| <p>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</p> | <p>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。特に、県は仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関し、モデルとなる取組を実施するなど、率先して主導的な役割を果たすこと。</p> |
| <p>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</p> | <p>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、機能の充実を図るため、人材の確保や補助金の拡充を図るとともに、父子家庭をはじめとした子育て家庭の利用が促進されるよう働きかけを行うこと。</p> <p>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。</p> |
| <p>育児・介護休業取得者に対する貸付制度について</p> | <p>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。</p> |
| <p>公共工事の総合評価方式における評価項目について</p> | <p>《一部新》新たに創設された認証制度の周知・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こと。</p> |
| <p>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</p> | <p>《新》各所属において、新たに作成されたマニュアルが活用されるよう継続して働きかけを行うこと。</p> |
| <p>「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰制度・認証制度について</p> | <p>《一部新》「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（社員・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。また、新たに創設した「認証制度」のメリットを明らかにし、併せてPRに努めること。</p> |

| | |
|--------------------------|---|
| <p>管理職に占める女性の割合について</p> | <p>《新》管理職に占める女性の割合の向上に向け、産業別・規模別・地域別等の状況分析を行った上で、女性の能力発揮や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）などに取り組む企業等への効果的な支援を行うこと。</p> |
| <p>みえチャレンジプラザの活用について</p> | <p>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。また、県内あらゆる地域の支援を必要とする人に対し、機動的で効果的な支援を行うため、みえチャレンジプラザの機能の充実に努めること。</p> |

- 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や農村女性アドバイザーの活動支援等、具体的な取組を進めている。

漁業分野については、未だ取組の成果がみえにくい状況にあるが、何が効果的にできるかを行政、漁業協同組合、水産業に携わる関係者がともに考える必要がある。

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について、検討する必要がある。

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 20 年度末の 1.76 人から平成 21 年度末は 1.79 人と、委員数比率は上がっているが、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 19 年度末 200 戸、平成 20 年度末 226 戸、平成 21 年度末 273 戸と増えているが、平成 22 年度目標の 530 戸には未だほど遠い状況である。

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については、概ね目標どおりの認定数に達しており、活発に活動しているが、農村・漁村女性アドバイザーの全体数は平成 19 年度 177 人、平成 20 年度 185 人、平成 21 年度 188 人とほぼ横ばいの状況である。アドバイザーの増加とともに、活動の活性化に引き続き努める必要がある。

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、漁村女性アドバイザーの認定が進まないなど、遅々としている。漁業従事者に占める女性の割合が全国平均より高い現状に鑑み、一部の地域では進みつつあるアドバイザーの認定やアドバイザーの研修・行事への参加の取組を参考に、関係団体と協力し、積極的に取り組んでいく必要がある。

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把握に努め、各分野の現状に即した取組を行う必要がある。

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を推進する必要がある。

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、徐々に増加している。今後も、起業資本金や安定した経営状態を確保するため、支援制度等の充実をはかるとともに、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 | 市町とともに女性農業委員の登用促進に関する取組を強化すること。(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、協定の締結を一層推進すること。 |
| 農村・漁村女性アドバイザーの認定数等について | 《一部新》農村・漁村女性アドバイザーの認定について、例えば、候補となる人材の育成に努める、アドバイザーを支援する仕組みを拡充する等、人数を増加させる取組を一層推進すること。 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、活動内容の充実に取り組むこと。 |
| 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の取組の現状を把握し、男女共同参画の推進に向けた取組ができるよう行政、漁業協同組合などの支援を強化すること。 |
| 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 | 農業協同組合、漁業協同組合、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、女性起業家の意見を聴くなど、女性の参画への配慮を行った上で、制度の充実やニーズに応じた具体的な支援を進めていくこと。 |

- 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、また、こうした状況は、防災、観光など新たな取組を必要とする分野においてもみられ、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は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

平成21年度に県が実施した「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」によれば、「平日の日中に幼児等の世話をする人」の設問において、50%を超える人が母親と回答している。また、介護についても「主に高齢者等の世話をする人」の設問において、家族と回答した率は65%を上回るなど、子育てや介護は家族で支えるという意識が未だ強いことがうかがわれる。人口減少や少子高齢化が急速に進む社会においては、これまで、どちらかという和家庭など私的な領域のこととされがちだった、子育てや介護などのサービスを地域で担うという意識の浸透が必要である。

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性別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。

「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はなく、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。

こどもの医療・健康相談について

こどもの医療・健康相談については、できる限り相談者の必要に応じて対応できる体制が望まれる。

保育サービスの充実促進について

特別保育実施箇所数は、制度の変更により、平成20年度270箇所、平成21年度230箇所と減少しており、サービスの低下を招かないよう配慮が必要である。

介護分野における男女共同参画について

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。一方、超高齢社会をむかえた現在、男性が妻や両親の介護を担わなければならない等の現状も踏まえ、在宅男性介護者への研修や心理的ケアも求められる。男性も女性も介護に参加できるよう環境整備を進めるとともに、介護負担軽減のため、在宅介護サービス利用率の向上に努める必要がある。

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・支援窓口の認知度は徐々に向上しているが、必要な情報が必要な人に届くよう、効果的に周知する必要がある。

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、男女それぞれのニーズを把握するとともに、介護を受ける人個人の尊厳を重んじたサービスを提供することが重要である。

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 割以上が女性であり、そのうちの約 4 割が非正規雇用となっている。（「平成 20 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」）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。

「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。

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 20 年度 2.3%、平成 21 年度 2.4%と依然として低い状況である。

防災分野における男女共同参画の取組について

防災分野においては、女性消防団員に対する研修を行うなど積極的な取組を行っている。今後、防災に関わる女性を増やすとともに、女性の視点からみた災害対応について研修等でとりあげるよう努める必要がある。また、平成 21 年度の県総合防災訓練への女性参加率（18.1%）は伸びているものの、目標値（平成 22 年度 25.0%）と比べ低い数値となっており、女性の参加促進に努める必要がある。

観光分野における男女共同参画の取組について

観光分野においても、「女将の会」を結成するなどの取組が進められている。今後は、それぞれの会の連携をはかり、広域的な取組に発展させるなど、さらなる取組が必要である。また、観光プロデューサーとの連携による商品開発などの取組は評価できるが、今後とも、さまざまな主体による男女共同参画の視点からの新たな取組を検討していく

必要がある。

地域づくりにおける男女共同参画の取組について

「美し国おこし・三重」評価委員会への女性の登用は評価できる。なお、地域づくりを企画・検討する場や担い手を育成する場への女性の参画促進をはかるなど、男女共同参画の視点を踏まえ事業を進める必要がある。

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 子育て・介護における女性の負担について 介護分野における男女共同参画について | 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、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。 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。 |
| 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行うとともに、疎外感を持ちがちな子育て世代が地域、社会とつながりが持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 | 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。 |
| こどもの医療・健康相談について | 《新》核家族化などにより、家族の支援が受けられない保育者からの医療・健康相談のニーズは高いことから、他県の深夜等における相談受付状況等を把握し、相談・対応時間を検討すること。 |
| 保育サービスの充実促進について | 《新》特別保育実施箇所数は、制度の変更により、減少しており、サービスの低下を招かないよう注視するとともに、必要に応じて制度を所管する国に要望等を行うこと。 |

| | |
|------------------------------|---|
| 高齢者介護を支えるシステムづくりについて | 高齢者介護に関する相談・苦情・支援の窓口については、必要な情報が必要な人に届くよう、さまざまな媒体を通して効果的な周知を行うこと。 |
| 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 | 介護を受ける人個人の尊厳を重んじ、受ける人の意識や気持ちを大切にした介護サービスが提供されるよう周知徹底すること。 |
| 介護労働者の雇用環境について | 介護の社会化を推進する観点から、男性も就業しやすい環境の整備や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。 |
| 「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。 |
| 自治会における女性会長の割合について | 地域における活動において、固定的性別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ことから、今後の進捗状況の動向を注視すること。 |
| 防災分野における男女共同参画の取組について | 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。 |
| 観光分野における男女共同参画の取組について | 《新》「女将の会」を結成するなどの取組が進められているが、今後は、それぞれの会の連携をはかり、広域的な取組に発展させるなど、さらなる取組を行うこと。 |
| 地域づくりにおける男女共同参画の取組について | 《新》「美し国おこし・三重」事業の推進については、地域づくりに女性の視点を取り入れるために、企画・検討する場（幹事会）や担い手を育成する場（企画委員会）への女性の参画促進をはかるなどの取組を進めること。 |
| NPOとの連携・協働について | 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。 |

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

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適切に管理し、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。なお、性差に応じたきめ細やかな対応により、生涯に亘っての健康支援について、一定の成果を挙げている点は評価できる。

こころの健康づくりに対する支援について

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について

三重県不妊専門相談センターのより一層の周知をはかるとともに、人材の確保・育成等相談体制の充実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、現行の制度が十分に活用されていない。特に父子家庭に対して適切な制度となっていない点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、総合的な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 | 生涯に亘っての健康支援のため、男性も含めた的確な性差医療知識のより一層の普及をはかること。 |

| | |
|-----------------------------------|---|
| <p>こころの健康づくりに対する支援について</p> | <p>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。</p> |
| <p>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</p> | <p>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とともに、助産師の積極的な活用をはかること。</p> |
| <p>不妊治療専門相談センターについて</p> | <p>《一部新》不妊専門相談センターのより一層の周知をはかるとともに、相談に応じる人材の確保・育成等を行うことにより、相談体制の充実をはかり、相談が早期の治療につながる取組を一層進めること。</p> |
| <p>ひとり親家庭に対する支援について</p> | <p>《一部新》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い、母子家庭、父子家庭ともに必要な支援を行うこと。</p> |

- 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、未だ潜在している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の検討が望まれる。

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、教育現場などで啓発を行う必要がある。そのため、教職員はデートDVについて、知識を有している必要がある。

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

DV被害が起こった場合の被害者の安全確保のため、一時保護委託先の拡充等に取り組んでいるが、一時保護後の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16年度1,227件から平成17年度948件、平成18年度926件、平成19年度837件と減少してきたが、平成20年度は992件、平成21年度は1,315件と大幅に増加した。支援の取組を緩めることなく、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。

また、相談員の職務内容を考慮した処遇を検討するとともに、相談員に対する支援が望まれる。

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。また、正しい理解や意識の浸透については、地域社会の一員である外国人に対する啓発も念頭に置く必要がある。

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も評価できる。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。

また、外国人の犯罪被害者のためのマニュアルを作成することが必要である。

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、平成19年度52.4%、平成20年度57.2%、平成21年度58.9%と徐々に増加している。引き続き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防止ネットワークについて

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 |
|--|---|
| <p>「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</p> | <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、質の高いサービスの提供に努めるとともに、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>「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」について</p> | <p>配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(平成19年7月改正・平成20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とともに、基本計画については、社会情勢の変化や他の関連計画の内容を踏まえ、検討すること。</p> |
| <p>DV加害者更生に関する取組について</p> | <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>若年男女間の暴力（デートDV）の防止について</p> | <p>《一部新》若年男女間の暴力（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、暴力を伴わない人間関係を構築する視点からも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教育を実施すること。</p> <p>また、意識啓発や教育の効果的な実施のため、健康福祉部と教育委員会事務局が密接な連携を図るとともに、効果的な教育を実施するため、教員の正しい知識習得に向けた研修等の取組を行うこと。</p> |
| <p>DVおよび児童虐待関係機関の連携について</p> | <p>別々に行われてきたDVと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>DV被害者の自立に向けた支援について</p> | <p>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、自立支援に向けた特色ある活動が行われるよう、環境づくりについて検討すること。</p> |
| <p>DV被害者に対する相談、支援の充実について</p> | <p>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。</p> |
| <p>DVに関する正しい理解と意識の浸透について</p> | <p>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とともに、地域社会の一員である外国人への効果的な啓発を検討すること。また、特に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。</p> |
| <p>犯罪被害者支援について</p> | <p>《一部新》犯罪被害者支援に関する取組については、公益社団法人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。また、外国人の犯罪被害者支援のため、多言語のマニュアルを作成すること。</p> |
| <p>セクシュアル・ハラスメント対策について</p> | <p>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。</p> |
| <p>医療機関と各関係機関との連携について</p> | <p>医療機関との横の関係を構築しつつ、県が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。</p> |
| <p>市町DV防止ネットワークについて</p> | <p>《一部新》市町の相談窓口の明確化や市町DV防止ネットワーク会議の設置を引き続き進めるとともに、地域における関係機関の連携がはかれるよう、体制づくりに努めること。</p> |

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。

平成22年度内に第2次三重県男女共同参画基本計画を策定し、今後とも戦略的に施策を推進する必要がある。

第2次男女共同参画基本計画の策定について

平成22年度内に現行基本計画の取組状況の総括を行った上で、国の第3次男女共同参画基本計画の内容も踏まえながら、時代に即した実効性のある第2次三重県男女共同参画基本計画を策定することが必要である。

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

県のあらゆる施策に男女共同参画の視点を反映することについて、職員の理解は未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持つことが不可欠である。特に各種相談窓口の職員が男女共同参画の意識を有していることは重要である。

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、取組に温度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」での相談活動、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、県民に対し一層の周知が必要である。

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」の配付や教職員にメールマガジンを配信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2次男女共同参画基本計画の策定について | 《新》県の総合計画「県民しあわせプラン・第三次戦略計画（仮称）」との整合性に留意しつつ、時代に即した実効性のある第2次三重県男女共同参画基本計画を策定し、着実に男女共同参画を推進すること。 |
| 職員への男女共同参画意識の普及と県のあらゆる施策への男女共同参画の視点の反映 | 《一部新》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。特に各種相談窓口の職員を対象とした研修の実施をはじめとした意識の普及を行うこと。 |
| 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推進をはかること。 |
| 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、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 | <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、男性が子育てに主体的にかかわろうとする意識の醸成をはかるとともに、仕事と家庭の両立を実現するために、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>また、男性職員が育児休業や早出遅出勤務等を取得することに対する職場の理解は、職員が安心して制度を利用するための重要な要素であることから、職場の理解の促進に努めるとともに、日頃から職場全体でサポートしあえる環境づくりに努めること。</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> |