

# 第2章

## 計画策定の方向性

## 1 国内外の情勢

### (1) 国の動向

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の成立

2018(平成30)年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が議員立法で成立しました。基本原則として、衆議院、参議院および地方議会の選挙において、男女の候補者数ができる限り均等となるようめざすことが掲げられたほか、それに向けた国や地方公共団体等の責務および基本的施策、政党等の努力が定められています。

衆議院議員に占める女性の割合は9.9%(2020(令和2)年10月時点)と低く、世界190か国中167位と著しく遅れている状況にあるため、国においては、法に定められた実態の調査および情報収集等、啓発活動、環境整備、人材の育成等を着実にを行うとともに、政党、国会、地方公共団体等との連携を強化し、積極的に取り組んでいくこととしています。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)の改正

管理的職業従事者(管理職)に占める女性の割合は、主な先進国ではおおむね30%以上となっている一方、日本全体では14.8%(2019(令和元)年)と非常に遅れたものとなっています。

こうした中、2015(平成27)年に成立した女性活躍推進法が2019(令和元)年に改正されました。これにより、法に基づく一般事業主行動計画策定の義務の対象が現行の常時雇用労働者数301人以上の企業から同101人以上の企業に拡大(施行は2022(令和4)年4月)するなど、取組が強化されます。

「第5次男女共同参画基本計画」の策定

国においては、2003(平成15)年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標が掲げられ、2015(平成27)年策定の「第4次男女共同参画基本計画」においても、将来指導的地位に成長していく人材を着実に増やすなどの取組が進められてきました。

しかし、国際社会における推進状況と比較すると、政治・経済分野を中心に遅れたものとなっており、世界経済フォーラムが2019(令和元)年に発表したジェンダーギャップ指数(各国の男女間格差を数値化したもの)は、153か国中121位と過去最低となっています。

こうした状況や経済社会環境、国際情勢の変化をふまえ、新たにSDGsの達成に向けた取組を位置づけるなどした「第5次男女共同参画基本計画」を策定し、指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるようめざして取組を進めることとしています。

### (2) SDGs(持続可能な開発目標)

SDGs(持続可能な開発目標)は、2015(平成27)年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」における2030年までに達成すべき国際社会全体の開発目標であり、17のゴール(目標)と169のターゲットで構成されています。「誰一人取り残さない」ことを理念に、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざすこととしています。

特に、ゴール5として「ジェンダー平等の実現」が掲げられるとともに、「ジェンダー平等の実現と女性・女兒の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」(外務省訳より引用)と宣言されています。さらに、ゴール5のターゲットとして、5.1「あらゆる場所におけるすべての女性および女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する」

5.2「人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性および女兒に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する」、5.5「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する」等が示されています。

また、その他のゴールには、4「質の高い教育をみんなに」、8「働きがいも経済成長も」、10「人や国の不平等をなくそう」、13「気候変動に具体的な対策を」、17「パートナーシップで目標を達成しよう」等が掲げられ、経済・社会・環境の3つの側面を一体不可分なものにとらえ、相互のつながりを深く理解し、解きほぐすことで、地域が取り組むべき複数の課題の同時解決をめざすものとなっています。

国においては、2016（平成28）年に内閣総理大臣を本部長、全閣僚を構成員とする「SDGs推進本部」が設置されるなど、推進に関する基盤が整備され、さまざまな取組が進められています。

県においては、2020（令和2）年に策定した「みえ県民カビジョン・第三次行動計画」にSDGsの視点を取り入れるとともに、各施策と17のゴールとの関係性を整理し、「三重県らしい、多様で、包容力ある持続可能な社会」の実現をめざし取り組んでいるところです。

### （3）新型コロナウイルス感染症

2020（令和2）年には、新型コロナウイルス感染症の全国的な感染拡大に伴い、政府から緊急事態宣言が発出されるとともに、感染拡大防止のために不要不急の外出や移動の自粛が呼び掛けられ、社会経済活動に大きな影響をもたらしました。

また、緊急事態宣言の解除（同年5月）後、段階的に社会経済の活動レベルを引き上げていくにあたっては、人と人との一定の距離（ソーシャル・ディスタンス）の確保をはじめとする「三つの『密』（密閉・密集・密接）の回避」やマスクの着用・手洗い等の基本的な感染対策の継続など、感染拡大を予防する「新しい生活様式」の定着等が前提とされているところです。

こうした感染防止対策と社会経済活動の両立に向けて、従来の対面を前提とした事業活動や一律的な働き方を見直していく必要性に迫られたことにより、ICTを活用したテレワーク（在宅勤務）の導入や業務のオンライン化が急速に進展しました。

一方、働き方の見直しが進んだことに加え、感染拡大防止のための休業や外出の自粛等により在宅の機会が増加したことに伴い、家庭内における配偶者等からの暴力（DV）の増加や深刻化が懸念されるところです。こうした状況下にも機能する相談手法も含めた相談・支援体制が課題となったことから、SNSを活用した相談体制が構築されました。

非常時には、固定的な性別役割分担意識等に起因する課題が一層顕在化することにより、女性や困難な状況にある人々に深刻な影響をもたらすため、平常時からあらゆる分野において男女共同参画の視点を浸透させていくことが求められます。

2021（令和3）年を迎えてもなお全国で感染が拡大しており、今後も社会全体に大きな影響を与え続けると考えられることから、新型コロナウイルス感染症が男女共同参画社会の実現に及ぼす事柄について注視していく必要があります。

## 2 三重県の動向

### (1) 女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画による取組

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、「女性の活躍」が主要議題の一つとして議論されたことを受け、県では同年9月に「Women in Innovation Summit(WIT)2016」を開催し、三重県からムーブメントを起こし、女性活躍推進のアクセルを踏むことを宣言しました。

2017(平成29)年には、「第2次三重県男女共同参画基本計画」を改定し、女性活躍推進法(2015(平成27)年制定)に基づく都道府県推進計画としても新たに位置づけ、取組を推進しています。

特に、女性活躍を推進する企業・団体等のネットワークである「女性の活躍推進三重県会議」における取組を「みえの輝く女子プロジェクト」と名づけ、働く女性のモチベーション向上、女性が活躍できる職場環境と風土づくり、トップおよび男性の意識改革の3本柱に沿って事業を展開してきました。その一環として、さまざまな職業分野で活躍する女性人材を掘り起こし、働く女性のロールモデル30名を創出するとともに、取組の浸透等に取り組んだ結果、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出企業数(常時雇用労働者数300人以下の努力義務企業)が2018(平成30)年度に300社を超えて全国2位となるなど、企業等における女性活躍推進の気運を高めることができました。

また、2018(平成30)年には、「HeForShe」(ジェンダー平等について、女性だけでなく男性も一緒に考え、行動することを呼び掛ける社会連帯運動)への賛同セレモニーを都道府県として初めて開催するなど、UN Women(国連女性機関)と連携した取組を展開しています。

さらに、2019(令和元)年度には、社内の仕組みを変えることで行動が変わり、女性の活躍につながった優良事例を公募・顕彰する「チェンジ・デザイン・アワード」を実施するとともに、リーダー層で活躍する女性の増加を目的に「みえの女性リーダー育成講座『みえたま塾』」を開講し、これまでの「気運醸成」から「行動」へとステージを進めています。

### (2) ダイバーシティ社会の実現に向けた取組

人口減少、少子高齢化や経済のグローバル化が加速し、価値観やライフスタイルの多様化が進み、さらにAI等技術の加速度的な進化をはじめ、社会経済環境の変化が速く予測困難な状況にある中、想定外の変化にも対応できる、多様性を受容する社会の実現が求められています。

2016(平成28)年に開催された伊勢志摩サミットを受けて発表した「伊勢志摩サミット三重県民宣言」では、「自分とは違うことを価値と認め合い、国内にとどまらず、さまざまな国のさまざまな立場の人たちとつながって、誰もが挑戦、活躍できる社会にします」との決意が表されています。

こうした社会の実現に向け、県では、2017(平成29)年に「ダイバーシティみえ推進方針～ともに輝く(きらり)多様な社会へ～」を策定しました。この推進方針は、県が県民とともに、性別をはじめ年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認など多様性を認め合い、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現をめざし取り組んでいくという決意表明です。

ダイバーシティは、「一人ひとりの違いを互いに受け入れることで、安心して能力が発揮できる」「違うことに価値を見いだすことで、価値観や世界観が広がる」「違った能力が掛け合わされることで、イノベーション(変革)が起こる」ことから、個人、組織、社会にとってプラスとなるものです。したがって、ダイバーシティの視点から発想の転換や見直しを行っていくことが重要であり、

こうした考え方の浸透に向け、ワークショップや講座を開催し、県民の皆さんが職場、地域活動などでの行動につながるよう取り組んでいるところです。

なお、三重県男女共同参画推進条例では、その前文に「私たちが目指す社会は、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。」と明記しています。ダイバーシティ社会はこれと方向性を同じくするものであり、ダイバーシティを推進していくことは、男女共同参画社会の十全な実現に資するものです。

### (3) 多様な性的指向・性自認の理解促進に関する取組

県では、2017(平成29)年に策定した「第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版)」において、多様な性に関する理解促進等の施策を位置づけ、取組を推進してきました。

同年には、県男女共同参画センター「フレンテみえ」が「LGBT電話相談」を開設し、毎月1回、専門の相談員が当事者等からの相談を受け付けています。

2019(平成31)年2月には、都道府県で初めてとなる県職員向けのガイドライン「多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン～LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認(SOGI)について理解を深め、行動する～」を作成しました。職員が多様な性的指向・性自認に関してより理解を深め、適切に行動していくため、また職員自身がLGBT等の当事者である場合においても安心して働ける職場としていくため、職員等の姿勢・行動についての基本的な考え方をまとめており、職員研修等を通じ、その浸透を図ってきたところです。

しかしながら、性の多様性について社会の理解が追いついていないために偏見を持たれたり、性の区分を前提とした社会生活上の制約を受けたりするなどの問題があります。

性的指向や性自認が多様であることに対する理解を広げ、多様性を認め合う社会としていくためには、社会全体で取り組むことが重要であることから、「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」をふまえ、県全体での取組の推進につなげていきます。

性的指向や性自認は誰もが持つものであり、一人ひとりが自分事として捉え、そのあり方が多様であることを理解し互いを認め合うことは、性を理由とするさまざまな課題の解決につながり、ひいては男女共同参画社会の実現を加速させるものです。また、方針決定の場において女性をはじめ多様な主体の参画が進み、新たな視点を取り入れることで、LGBT等の当事者を含めたさまざまな人々の意見の反映につながるなど、相乗効果が期待できます。

### 3 第2次三重県男女共同参画基本計画の総括

2011(平成23)年に「第2次三重県男女共同参画基本計画」を策定した後、2017(平成29)年には同計画を改定し、新たに女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画としても位置づけ、取組を推進してきました。

取組の結果、県内における女性活躍推進の気運を高めることができたほか、政策・方針決定過程への女性の参画が一定進みましたが、国が掲げてきた「2020年30%」の目標値の水準には達していない状況にあります。

また、誰もが安心して暮らせる環境の実現に向けては、LGBT当事者等や性犯罪・性暴力被害者等の相談窓口を設置し、支援を進めることができました。

なお、「第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版)」の体系に基づく基本施策ごとに、取組の検証結果を次のとおり整理します。

基本方向 職業生活における女性活躍の推進

基本施策 - 雇用等における女性活躍の推進

#### 【主な取組と成果】

- ・女性活躍のロールモデル30名を創出するとともに、その取組の浸透等による気運醸成に取り組みました。
- ・アドバイザーの派遣や登録・表彰制度等により、企業等の働き方改革の取組を推進しました。
- ・「女性の活躍推進三重県会議」や「みえのイクボス同盟」への加入促進に取り組み、女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する企業・団体等のネットワーク化を進めるとともに、加盟企業・団体等と連携した取組を展開しました。
- ・これらの取組の結果、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出企業数(常時雇用労働者数300人以下の努力義務企業)が2018(平成30)年度に300社を超えて全国2位となるなど、企業等における女性活躍推進の気運を高めることができました。

#### 【今後の課題】

- ・2019(令和元)年に女性活躍推進法が改正され、行動計画策定の義務の対象が拡大されたため、今後は策定が努力義務である中小・小規模企業(常時雇用労働者数100人以下)への支援に注力し、女性管理職の増加等の具体的成果へとつなげていく必要があります。
- ・2019(平成31)年4月から働き方改革関連法が順次施行(中小企業は2020(令和2)年4月施行)され、時間外労働の上限規制導入や年次有給休暇の取得義務づけ等がなされたため、取組を進める企業に対し継続的に支援していくことが重要です。
- ・2019(令和元)年に労働施策総合推進法等が改正され、パワー・ハラスメント対策が事業主の義務となり、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策も強化されたため、今後はすべてのハラスメントを許さない職場環境づくりに向けて取り組んでいく必要があります。

## 基本施策 - 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

### 【主な取組と成果】

- ・農林水産業における女性活躍推進のため、能力向上や多様な働き方の実現に資する研修会等の開催や、気運醸成を目的としたフォーラム等の開催に取り組むとともに、方針決定の場への女性の参画を進めるため、市町の農業委員会事務局に対し女性委員の登用を継続して働きかけました。
- ・県内市町の農業委員に占める女性の割合は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）の7.1%から2019（令和元）年度は10.9%へと増加した一方、女性委員が任命されている農業委員会の割合は、2015（平成27）年の農業委員会法改正による農業委員の定数減の影響もあり、同期間において86.2%から82.8%へ減少しました。
- ・また、起業希望者等に対する支援を行ったほか、2021（令和3）年に開催を予定する「三重とこわか国体」に向けて女性アスリートの発掘・育成・強化に取り組みました。

### 【今後の課題】

- ・農山漁村において、男女共同参画を阻害する固定的な性別役割分担意識を解消するため、引き続き啓発等の取組や方針決定の場への女性の参画を推進していくとともに、性別に関わらず能力を發揮できるよう、誰もが働きやすい環境を整備していく必要があります。
- ・起業を希望する人々に対し、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・助言等を実施していくことが重要です。

## 基本施策 - 仕事と子育て等の両立できる環境整備の推進

### 【主な取組と成果】

- ・認定こども園や保育所の施設整備、運営費の補助、加配保育士に対する補助などを実施するとともに、放課後児童クラブの設置・運営を支援しました。この結果、保育所等の定員や放課後児童クラブを設置する学校区の割合は増加したものの、共働き家庭や女性の継続就業率の増加などにより入所・利用希望者が年々増えたため、いずれも待機児童が発生している状況にあります。
- ・男性の育児参画に係る気運醸成のため、優良事例等の情報発信や企業等において取組を推進する人材の育成を推進しました。
- ・市町と連携し、特別養護老人ホーム等の介護基盤の整備を進めるとともに、介護人材の確保に向けた取組を進めました。これにより、特別養護老人ホーム施設整備定員数（累計）は、2014（平成26）年度の9,445床から2019（令和元）年度には10,586床に増加しました。

### 【今後の課題】

- ・保育所等および放課後児童クラブの待機児童を解消するため、市町と連携し、施設の整備や保育士等の人材の確保に取り組んでいく必要があります。
- ・社会生活基本調査（総務省統計局）によると、県内における6歳未満の子どもがいる世帯の夫の家事・育児時間（一日あたり）は、2011（平成23）年の45分から2016（平成28）年には66分へと増加していますが、妻（2016（平成28）年：398分）との差は依然として大きく、職場や地域社会の中で男性の育児参画が大切であるという考え方をより広めていく必要があります。
- ・介護と仕事との二者択一を迫られることのないよう、介護サービスの充実や基盤の整備、人材の確保等に取り組んでいく必要があります。

基本方向 男女共同参画を推進するための基盤の整備

基本施策 - 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

【主な取組と成果】

- ・県の審議会等委員への女性の参画を促進するため、各部局に対し、三重県男女共同参画推進会議の場において働きかけるとともに、女性委員の割合が低い審議会等の担当課と協議を行いました。また、市町の審議会等委員への女性の参画に向けた取組が推進されるよう、働きかけを行いました。
- ・県において、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、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した。
- ・こうした取組の結果、県・市町の審議会等における女性委員の割合は、第2次基本計画初年度(2011(平成23)年度)の24.7%から2019(令和元)年度は28.1%へ増加し、国が掲げてきた「2020年30%」の目標値に迫りました。県の管理職への女性職員登用率(教員および警察職員を除く)は、2011(平成23)年度の7.7%から2020(令和2)年度は11.0%へ増加しましたが、同目標値の水準には達していない状況です。

【今後の課題】

- ・県においては、特に防災・医療分野の審議会等における女性の参画が進んでおらず、市町においては、審議会等における女性の参画状況に差が見られるため、改善を図っていく必要があります。
- ・三重県職員の採用者に占める女性の割合は、2017(平成29)年度に45.7%と全都道府県でトップとなるなど、職員に占める女性の割合は増加しており、さらなる職域拡大や段階的能力開発に取り組み、女性の活躍の場を広げていく必要があります。

基本施策 - 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

【主な取組と成果】

- ・県男女共同参画センター「フレンテみえ」において、県内各地で年間100回以上の出前講座を実施し、広く県民に男女共同参画の普及啓発を行うとともに、男女共同参画の視点を持って地域で活躍できる人材の育成を推進しました。
- ・「みえ県民意識調査」によると、「あらゆる分野で女性の社会参画が進んでいると感じる」割合は、2015(平成27)年度の39.4%から2019(令和元)年度は37.8%へと減少しており、これは、女性の参画を阻む問題が報道等で顕在化し、県民の意識に影響を及ぼした可能性が推測されます。
- ・一方、「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同感する割合(「同感する」「どちらかといえば同感する」の合計)は、2009(平成21)年度の43.8%から2019(令和元)年度は23.3%とおおよそ半分減少しており、固定的な性別役割分担意識が改善されてきていることがうかがえます。
- ・また、県立高等学校においてライフプラン教育に関する取組を実施した割合(2019(令和元)年度)は、100%を達成しました。さらに、女性の人権に関わる問題や性的指向・性自認に係る人権課題を解決するための学習展開例を記載した人権学習指導資料を作成し、授業での活用を推進しました。

【今後の課題】

- ・あらゆる分野における女性の参画拡大や根強く残る固定的な性別役割分担意識の解消に向け、特に男女共同参画社会への男性の理解を促進し、意識の変革・行動変容へとつなげていく必要があります。
- ・男女共同参画への理解を広げていくためには、若年層からの取組が重要であり、家庭や地域、学校等において、教育、学習の場を充実させていくことが重要です。



基本方向 男女が安心して暮らせる環境の実現

基本施策 - 家庭・地域における男女共同参画の推進

【主な取組と成果】

- ・地域において男女共同参画に関し学習する機会を提供したほか、地域活動への支援を行いました。
- ・女性自治会長の割合は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）の2.5%から2019（令和元）年度は4.5%へと増加しましたが、依然として低い水準にとどまっており、地域における方針決定の場への女性の参画が進んでいない状況です。
- ・2014（平成26）年度に三重大学と連携して開設した「三重県・三重大学 みえ防災・減災センター」において、男女共同参画の視点を持って防災活動に携わる人材の育成を継続して実施しました。また、男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営マニュアル作成の取組を県内各地域に水平展開しました。
- ・県内の女性消防団員数は、2019（令和元）年度に過去最多の487人となりました。

【今後の課題】

- ・自治会長への女性の参画促進に向け、引き続き市町等に支援を行うとともに、地域社会全体に男女共同参画に対する理解を広げ、現状の改善へとつなげていく必要があります。
- ・県および市町の防災会議の委員に占める女性の割合（2019（令和元）年度）は9.8%と、防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画が進んでいないことから、抜本的対策を講じ、女性の視点を反映させていく必要があります。

基本施策 - 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

【主な取組と成果】

- ・健康づくりを推進する企業、関係機関・団体、市町等で構成する「三重とこわか県民健康会議」を設立し、連携した取組を推進したほか、地域において啓発活動を展開しました。
- ・県民の健康寿命は、第2次基本計画策定時（2010（平成22）年度）の男性77.1歳、女性80.4歳から2018（平成30）年度は男性78.7歳、女性81.1歳へ延びました。
- ・生活上の困難を抱えるひとり親や障がい者、生活困窮者、外国人住民等に対し、自立した生活を送ることができるよう支援を行いました。
- ・2017（平成29）年度に県男女共同参画センター「フレンテみえ」が「LGBT電話相談」を開設したほか、2019（平成31）年2月には県職員向けのガイドラインを作成するなど、多様な性的指向・性自認の理解促進に関する取組を進めました。

【今後の課題】

- ・2019（令和元）年度の「みえ県民意識調査」では、「健康づくりに取り組んでいる」と回答した割合が53.3%にとどまり、残りの約半数が取り組んでいないと回答していることから、一人ひとりが主体的に取り組むことができるよう、社会全体で支援していく必要があります。
- ・性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などに関わらず、一人ひとりが尊重され、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるよう、自立のための支援や環境の整備を推進していく必要があります。
- ・多様な性的指向・性自認に関する理解を広げるため、社会全体で取り組んでいくことが重要であり、「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」をふまえ、啓発等の取組や当事者等への支援を充実していく必要があります。

## 基本施策 - 男女共同参画を阻害する暴力等への取組

### 【主な取組と成果】

- ・「女性に対する暴力をなくす運動」期間を中心に啓発活動を展開するとともに、被害者への相談等の支援を行いました。
- ・2015（平成27）年に「みえ性暴力被害者支援センター よりこ」を開設し、性犯罪・性暴力被害者等を関係機関・団体等と連携しワンストップで支援しました。また、相談窓口の周知や性犯罪・性暴力被害に関する出前講座等に取り組んだ結果、性犯罪・性暴力被害者支援制度の周知のための協力団体数は、2016（平成28）年度から2019（令和元）年度の累計で49団体となりました。
- ・「三重県犯罪被害者等支援条例」を2019（平成31）年3月に制定するとともに、犯罪被害者等の経済的負担の軽減を図る「三重県犯罪被害者等見舞金」を都道府県で初めて創設し、犯罪被害者等に対する被害の早期回復・軽減や生活再建への支援体制の整備が進みました。

### 【今後の課題】

- ・県内におけるDVの被害等に関する相談件数は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）以降1,800～2,000件台で推移している状況です。2019（令和元）年度の「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」では、DVを受けた時に「相談・連絡しなかった、できなかった」と回答した割合が55.3%となっているため、個々の被害を潜在化させないために、被害者への支援を行うとともに、周囲の人々や若年層に対する啓発・教育等の取組を推進していくことが重要です。
- ・被害が潜在化しがちである性犯罪・性暴力において、年代、性別等に関わらず、被害者の誰もが相談しやすくなるよう多様な相談方法の提供と相談窓口の周知に注力するとともに、子どもを性暴力の当事者にしないための取組等、性暴力はあってはならないものという意識を社会全体で醸成していく必要があります。
- ・犯罪被害者等の状況に応じた必要な支援を適切に提供していくため、市町をはじめとする関係機関等との連携を強化し、総合的な支援体制を整備する必要があります。

## 4 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)

第二条 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。

計画を推進するにあたっては、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざすSDGsの考え方を取り入れ、各目標(ゴール)との関連性を明らかにし、分野横断的に取り組んでいきます。

また、ダイバーシティの視点をふまえ、性別をはじめ、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などに関わらず、多様な主体が参画・活躍できる社会の実現という観点から、各取組を推進していきます。このうち、人口の半分を占める女性の参画は未だ途上にあることから、その参画・活躍の拡大に向けた取組を展開していくものです。さらに、多様な性的指向・性自認に関する社会の理解に向けた取組に重点を置き、性を理由として生じるさまざまな課題の解決を図っていきます。

こうした考えや視点を取り入れて男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進していくことは、SDGsがめざす持続可能な社会、ダイバーシティ社会や多様な性的指向・性自認を認め合う社会の実現に寄与するものであり、相互に補完し合うものです。

## <参考> SDGsのゴール5「ジェンダー平等の実現」の各ターゲット



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT GOALS

- 5.1 あらゆる場所におけるすべての女性および女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
- 5.2 人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性および女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
- 5.3 未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚および女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
- 5.4 公共のサービス、インフラおよび社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
- 5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する。
- 5.6 国際人口・開発会議（ICPD）の行動計画および北京行動綱領、ならびにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康および権利への普遍的アクセスを確保する。
- 5.a 女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、ならびに各国法に従い、オーナーシップおよび土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
- 5.b 女性のエンパワーメント促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
- 5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する。