

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

	項目名	評 価	取組状況(平成27年6月末現在)
1	県・市町における審議会等委員への女性の登用について	<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は、平成22年度23.5%、平成23年度24.7%、平成24年度25.1%とその伸びは遅々としている。また、市町間に大きな格差がみられ、「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%程度になるよう期待する。」という国及び県の目標の達成が危ぶまれる状況である。まずは、第2次男女共同参画基本計画第一期実施計画の目標である平成27年度28.7%を達成できるよう、とりわけ、登用率が低い市町に対し助言、支援を行うとともに、女性の積極的な登用に向けさらに働きかけなければならない。</p> <p>県においても委員選任の際の事前協議を徹底する等、各部局に対しバランスのとれた審議会が増加するよう強く求めるべきである。特に、県・市町を問わず、女性委員が0人の審議会等については、早急の改善が必要である。</p>	<p>平成26年度の市町における審議会等委員への女性の登用率は24.8%であり、市町別の登用状況を県民に公表するとともに、登用促進要綱の策定や登用目標の設定など具体的な取組が行われるよう、引き続き市町に働きかけていきます。</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、男女のいずれか一方の数が委員総数の十分の四未満となる場合には事前協議を求めるなどの取組を行っています。男女のバランスが取れた附属機関等の割合は66.7%(H27.4.1現在)であり、今後も、委員選任計画の作成や事前協議の徹底を行うとともに、公募委員枠の設定や慣行による委員選任の見直し等、各部局及び登用率の低い審議会に積極的に働きかけ、バランスのとれた審議会の増加や女性委員のいない審議会の解消に努めていきます。(環境生活部)</p>
2	県における女性の登用について	<p>県の女性職員の管理職への登用については、管理職ポストの減少等の実態を踏まえた指標とすべきとの当審議会の提言等に基づき、第一期実施計画において指標を人数から率に変更したところである。管理職への女性職員登用率(教員及び警察職員を除く)は、平成22年度7.4%、平成23年度7.7%、平成24年度7.4%と一進一退の状況である。女性職員が能力を發揮しながら働き続けることができるよう職場環境を整えとともに、性別によらない人材育成及び女性の積極的登用を推進しなければならない。</p>	<p>「女性登用の推進」を人事異動方針の項目のひとつに掲げ、若い世代から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えるような人材育成と、女性職員が自己の能力をより發揮できる職場環境づくりを進め、適材適所の人事配置を行っています。</p> <p>なお、平成27年度の管理職への女性職員登用率(教員及び警察職員を除く)は、8.7%となり、第一期実施計画の目標値を達成しました。</p> <p>また、労使協働による男女協働小委員会において、女性職員の登用や次世代育成支援の取組などについて議論しており、今後も女性職員を取り巻く職場環境を整える取組を行っています。(総務部)</p>
3	教育委員会における女性の登用について	<p>教育委員会における女性教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を男性1名女性1名ずつとし、積極的に女性教員に対し選考試験の受験を勧めていることは評価できる。</p> <p>しかし、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、アンケート調査等によりその原因を把握する等し、管理職登用の促進に取り組んでいかなければならない。</p>	<p>女性教員が管理職をめざせるよう、平成25年度実施の管理職選考試験から、受験年齢を小中学校は57歳、県立学校は55歳まで引き上げています。</p> <p>また、平成26年度実施の選考試験から、管理職選考試験(教頭試験)の各学校等の推薦枠を女性については2名に拡大しています。</p> <p>引き続き、人事異動基本方針に「管理職への積極的な女性登用」を明記し、女性管理職の登用につながる各学校での女性教諭の主任への配置や、教育委員会事務局への配置を働きかけるとともに、管理職選考の受験について、管理職からの女性教員への働きかけを依頼していきます。(教育委員会)</p>
4	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>県職員採用試験A試験(大学卒業業者等が対象)における女性受験者の割合は平成22年度34.4%、平成23年度33.9%、平成24年度31.9%と徐々に低下している。男女の格差なく働き続けられる職場であることを十分アピールする等、女性受験者の増加に向けて積極的に取り組まなければならない。</p>	<p>平成26年度は、職場見学(1月~2月に16回開催)の機会や大学等の説明会(18箇所参加)において、男女が共に参画して働くことができる職場であることをPRしました。また、12月と3月に津市内で開催した説明会では、女性が質問しやすいよう、質問コーナーの中に特に女性職員相談コーナーを設けました。</p> <p>平成27年度は、これまでのPRの機会に加え、大学訪問時においても積極的に情報提供を行っています。</p> <p>なお、平成27年度県職員採用試験A試験における女性受験者の割合は、35.45%に上昇しています。(人事委員会)</p>

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

	項目名	評 価	取組状況(平成27年6月末現在)
5	地域で活躍できる人材の発掘・育成について	地域における男女共同参画の推進役となる人材の発掘・育成に努めてきたが、思うように進んでいない状況にある。今後は、一層の人材の発掘・育成を図るだけでなく、これまで育成した男女共同参画推進サポーターなどの人材が地域において活躍できるよう支援するとともに、さまざまな分野で既に活躍している方々に男女共同参画の推進役を担っていただけるよう取組を進めなければならない。	平成26年度も引き続き、「地域リーダー養成講座」を三重県男女共同参画センターで開催し、「防災」を切り口に男女共同参画の視点を持って地域で活躍する人材の育成を図りました。(参加者数、延べ84人) これまで育成した男女共同参画推進サポーターに関しては、男女共同参画センターから情報誌や事業案内などの情報発信をしています。 また、さまざまな分野で既に活躍している方々をセミナーの講師に招聘するなどし、ロールモデルとして情報発信していきます。(環境生活部)
6	男女共同参画意識の県民への普及度について	男女共同参画意識の県民への普及度については、定期的に調査を行い、実態を把握し評価する必要がある。 また、三重県の特徴について分析を行い、効果的な施策の実施につなげなければならない。	平成27年1月にe-モニターを活用したアンケート調査を実施しました。今後も、みえ県民意識調査やe-モニターによるアンケート調査を活用しながら、男女共同参画意識の普及度を定期的に把握していきます。また、平成27年度は県民意識調査を実施し、国や他県調査との比較等を通じて三重県の特徴を把握して、男女共同参画施策の効果的な実施のための基礎データとして活用していきます。(環境生活部)
7	情報発信の工夫と強化について	県民への男女共同参画の意識啓発等について、ホームページ、各種広報紙、ラジオ等を通じて情報発信を行っているが、男女共同参画の意義や必要な情報が十分に伝わらず、意識が浸透したとは言えない状況にある。県民にその意義が理解され、幅広く関心を持ってもらえるよう、ホームページをはじめとするさまざまな広報媒体による情報発信について工夫と強化に取り組まなければならない。 また、国内の動向や関連情報の提供等、内容の充実にも取り組む必要がある。	県ホームページや県広報「県政だよりみえ」等各種広報媒体、三重県男女共同参画センターによる利用者ニーズに合わせた新たなホームページ(平成27年1月運用開始)やツイッターなどにより、男女共同参画に関するさまざまな情報を各世代に効果的に発信できるよう取り組んでいます。 また、国内の動向や関連情報を収集し、内容を充実させるとともに、わかりやすく情報提供していきます。(環境生活部)
8	男女共同参画センターが開催する講座・イベント等について	男女共同参画センターが開催する講座・イベント等における参加者は、着実に増えており、平成24年度も約2万2千人が参加している。また、男性を対象とした意識啓発にも取り組んでいるところであるが、今後も男女共同参画・NPO課と密接な連携を図り、各種取組を進める必要がある。 講座・イベントの参加が日常の実践につながるよう、アンケートで参加後の実践意欲について問う等の工夫が求められる。	三重県男女共同参画センターと男女共同参画・NPO課で情報共有会議を開催するなど、密接な連携を図りながら講座・イベント等が効果的に実施できるよう取り組んでいます。 また、地域の男女共同参画推進に関わる活動者が高齢化する中、新しい時代のニーズにあった人材育成講座を実施し、男女共同参画の視点を持って地域で活躍できる人材を育成するとともに、講座・イベントの参加者に対するアンケートでは、質問内容を工夫し、気づきを確認して日常の実践への意識付けが図られるよう取り組みます。(環境生活部)
9	教育現場における男女共同参画推進について	男女共同参画に関する取組状況の調査では、教員に対する校内研修を実施した学校や教科等に男女共同参画の視点を位置づけた学校の割合は高い数値を示している。今後は研修後のアンケートの実施や理解度の確認等、取組の評価や検証を十分にを行い、継続的な改善を図らなければならない。	(県立学校)指導主事の学校訪問時等に、様々な教育活動の実践を指導助言する中で、各校において男女共同参画に係る指導や、引き続き教職員に対する研修を進めるよう依頼しました。 (公立小中学校及び幼稚園)平成27年2月の調査では、「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」は幼・小・中・高・特別支援学校を合わせて95.5%、「男女共同参画に係る研修会を実施した学校・園の割合」は、74.9%となっています。これを踏まえ、未実施の学校に対しては実施を働きかけるとともに、実施している学校についても男女共同参画の理解を深める教育がさらに推進されるよう、また研修内容の充実が図られるよう、教務担当者会議等の機会を通じて、市町等教育委員会と継続的に連携して取り組みます。(教育委員会)

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

	項目名	評価	取組状況(平成27年6月末現在)
10	理工系分野をはじめとするさまざまな分野への女性の進出について	<p>高校生の主体的な進路選択が可能となるよう、大学のオープンキャンパスへの参加促進等の取組を進めている。</p> <p>一方で、理工系を志望する女子生徒が少ないことや工業高校、商業高校において男女比に偏りがみられることから、進路や職業等の選択において性別にとらわれない選択ができるよう、小中学校でのキャリア教育と高等学校でのキャリア教育各々の充実と連携に取り組まなければならない。</p>	<p>平成26年度に実施した三重県高等学校科学オリンピックにおいて、参加者総数102名のうち、37名の女子生徒が参加しました。また、医学部進学セミナーにおいては、43名の女子生徒が参加しました。両事業とも平成27年度も引き続き実施する予定です。(教育委員会)</p>
11	男女共同参画に関する国際的な取組等について	<p>世界女性会議に参加した女性らが県内の男女共同参画を牽引したように、男女共同参画に関する国際的な動向を的確に、かつ迅速に把握するとともに、県がイニシアチブをとって、県民が国際的な取組にも関心を持ち、参加できるよう情報提供していくことが重要である。</p>	<p>男女共同参画に関する国際的な動向についても、情報収集を図り、三重県男女共同参画センターを通じて紹介するなど、県民が国際的な取組にも関心を持てるよう、情報提供していきます。(環境生活部)</p>
12	女性の能力発揮促進への企業の取組について	<p>女性の能力発揮促進への取組状況について、「取り組んでいる」企業は平成24年度27.9%と平成27年度の目標である27%を超えているが、10人から29人の小規模な企業ほど取組が遅れている。これら企業に対しては、同規模の企業における取組事例の情報提供等のきめ細かな支援と経営者への働きかけにより取組を推進しなければならない。</p> <p>また、働く女性が職場において妊娠・出産を理由とした不利益な取り扱いや嫌がらせ(マタニティ・ハラスメント)を受けないよう、必要な知識の普及や企業等への啓発に努めなければならない。</p>	<p>企業が女性を活かす職場づくりを進めるため、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント(以下、「マタハラ、パタハラ」という。)の防止に向けた経営者、人事労務担当者等を対象とするセミナーを平成26年9月に開催しました。</p> <p>同時に、従業員等に対するマタハラ、パタハラの防止意識の向上を図り、誰もが働きやすい職場風土づくりを進めるため、企業が実施する研修会等へ講師を派遣しました。(9か所10回)</p> <p>企業等に向けて、マタハラ、パタハラについて理解を深めるリーフレットを配布し、広く啓発しました。</p> <p>また、妊娠・出産・育児と仕事の両立を希望する女性を対象にした座談会を3回(津市、四日市市、伊勢市)開催し、法令や支援制度、ロールモデルの両立術等の情報を提供するとともに、参加者によるフリートークを行うなど、女性がキャリア継続するための支援を行いました。</p> <p>平成27年度は、企業が実施するファミリーデーの経費の一部を助成し、マタハラ、パタハラの防止につながる取組を支援します。</p> <p>また、これから就職する大学生を対象に、妊娠・出産、育児等に関する法令や支援制度、就業継続型と中断型の所得の違い、「男は仕事、女は家庭」等の性別役割分担意識にとらわれない働き方等を学ぶ講座を開催します。(環境生活部)</p> <p>仕事と家庭の両立や女性の活躍など積極的に取り組む企業等を「男女がいきいきと働いている企業」として76社認証し、うち4社を表彰しました。表彰企業の取組事例については、パンフレットを作成・配布するとともに、ホームページや機関紙への掲載など広く紹介することで、より多くの企業に取組が進むよう普及・啓発を行いました。</p> <p>また、企業における仕事と家庭の両立を進めるため、労使間協議の場の設置や働き方の見直しへの助言、就業規則改正等に対する専門家派遣など、企業の取組状況に応じた支援を行いました。</p> <p>さらに、企業経営者や人事労務担当者等を対象とした「働き方改革促進セミナー」を開催し、ワーク・ライフ・バランスの必要性や進め方などを紹介するとともに、「仕事と家庭が両立できる職場づくり支援事業」により制度改革や風土改革に取り組んだ事例を紹介し、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組を広く周知・啓発しました。(雇用経済部)</p>

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

項目名	評 価	取組状況(平成27年6月末現在)
13 企業における多様な就業形態の導入について	<p>多様な就労形態を導入している企業の割合については、平成21年度30.6%、平成22年度24.4%、平成23年度26.4%、平成24年度24.2%と進展がみられない状況にある。女性の活躍を促進するためには、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革を進め、ライフスタイルに合った多様な働き方を選択できることが不可欠である。短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度等多様かつ柔軟な制度が導入されるよう、研修会等の開催や意欲的な企業の取組事例の情報の提供等により、企業の取組促進に努めなければならない。</p> <p>特に経営者への働きかけを強化することが重要である。</p>	<p>企業の経営者等を対象に、どのように女性の活躍を推進していけばよいか等について学ぶセミナーを男女共同参画フォーラムの一環として11月8日に開催し、153名の参加がありました。</p> <p>また、男性上司が女性を理解し、適切に人材育成できるよう、「女性社員を部下に持つ男性管理職のためのセミナー」を2月10日に開催し、30名の定員を上回る35名の参加がありました。(環境生活部)</p> <p>仕事と家庭の両立や女性の活躍など積極的に取り組む企業等を「男女がいきいきと働いている企業」として76社認証し、うち4社を表彰しました。表彰企業の取組事例については、パンフレットを作成・配布するとともに、ホームページや機関紙への掲載など広く紹介することで、より多くの企業に取組が進むよう普及・啓発を行いました。</p> <p>また、企業における仕事と家庭の両立を進めるため、労使間協議の場の設置や働き方の見直しへの助言、就業規則改正等に対する専門家派遣など、企業の取組状況に応じた支援を行いました。</p> <p>さらに、企業経営者や人事労務担当者等を対象とした「働き方改革促進セミナー」を開催し、ワーク・ライフ・バランスの必要性や進め方などを紹介するとともに、「仕事と家庭が両立できる職場づくり支援事業」により制度改革や風土改革に取り組んだ事例を紹介し、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組を広く周知・啓発しました。(雇用経済部)</p>
14 企業における女性管理職の登用について	<p>少子高齢・人口減少社会の中で、経済を活性化し、企業が持続的に成長していくために女性の活躍が不可欠である。しかし、県内企業における管理職に占める女性の割合は、平成22年度7.7%、平成23年度7.8%、平成24年度10.0%と低水準で推移している。女性管理職の登用が進むには、前提となる女性の人材育成や女性が働き続けられる環境の整備が必要であり、こうした取組を行う企業に対し、経済的インセンティブの付与等を含めた積極的な支援を行うべきである。</p>	<p>平成26年8月に、地域経済団体等を構成団体とする「みえ女性活躍推進連携会議」を開催し、女性の活躍推進に関する行動計画を定めるとともに、9月には、各企業・団体等のトップのリーダーシップによる取組を「見える化」し、広く女性活躍推進の機運を醸成する「女性の活躍推進三重県会議」を設置し、会員募集を開始しました。</p> <p>平成26年11月には三重県会議のキックオフ大会を開催するとともに、女性管理職のネットワーク交流会や女性のための起業セミナー等を開催するなど、県内の女性管理職の登用にに向けた取組を実施しました。</p> <p>平成27年度は、引き続き三重県会議への加入促進を図るとともに、新たな取組として、女性の活躍推進に取り組む企業へアドバイザーを無料で派遣する予定であり、取組事例をモデルケースとしてホームページやリーフレットで広く公表することにより、女性管理職の登用を含む、県内の女性活躍推進の更なる機運醸成に繋げていきます。(H27.6.26現在 会員119団体 取組宣言30団体)(環境生活部)</p> <p>仕事と家庭の両立や女性の活躍など積極的に取り組む企業等を「男女がいきいきと働いている企業」として76社認証し、うち4社を表彰しました。表彰企業の取組事例については、パンフレットを作成・配布するとともに、ホームページや機関紙への掲載など広く紹介することで、より多くの企業に取組が進むよう普及・啓発を行いました。</p> <p>また、企業における仕事と家庭の両立を進めるため、労使間協議の場の設置や働き方の見直しへの助言、就業規則改正等に対する専門家派遣など、企業の取組状況に応じた支援を行いました。</p> <p>さらに、企業経営者や人事労務担当者等を対象とした「働き方改革促進セミナー」を開催し、ワーク・ライフ・バランスの必要性や進め方などを紹介するとともに、「仕事と家庭が両立できる職場づくり支援事業」により制度改革や風土改革に取り組んだ事例を紹介し、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組を広く周知・啓発しました。(雇用経済部)</p>

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

	項目名	評 価	取組状況(平成27年6月末現在)
15	ワーク・ライフ・バランスの推進について	ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、講演会や研修会等を開催しているが、その推進に取り組んでいる企業の割合は、平成27年度の目標を37%としているのに対し、平成23年度27.1%、平成24年度28.6%と伸び悩んでいる。ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、企業全体の意識改革が不可欠であり、企業内で説明会や研修会を行う場合の支援等も検討すべきである。 また、就業規則や制度を含めた仕組みづくりについて専門家によるきめ細かな支援を行い、ワーク・ライフ・バランスを進めることも必要である。	企業における仕事と家庭の両立を進めるため、労使間協議の場の設置や働き方の見直しへの助言、就業規則改正等に対する専門家派遣など、企業の取組状況に応じた支援を行いました。 また、企業経営者や人事労務担当者等を対象とした「働き方改革促進セミナー」を開催し、ワーク・ライフ・バランスの必要性や進め方などを紹介するとともに、「仕事と家庭が両立できる職場づくり支援事業」により制度改革や風土改革に取り組んだ事例を紹介し、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組を広く周知・啓発しました。(雇用経済部)
16	「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰・認証制度について	「男女がいきいきと働いている企業」表彰制度に加え、より応募しやすい認証制度を創設したことは、応募企業の着実な増加につながり、雇用の場における男女共同参画意識やワーク・ライフ・バランスの普及等に有意義であった。また、平成23年度に認証企業を対象とした低利融資の「三重県男女がいきいきと働いている企業応援貸付」を創設したことは、インセンティブとなる。 今後は企業等の自主的な取組を加速するために、表彰・認証企業の優れた取組事例を県民に周知するとともに、表彰・認証に伴うインセンティブを充実させ、取組企業を増加させることが必要である。	仕事と家庭の両立や女性の活躍など積極的に取り組む企業等を「男女がいきいきと働いている企業」として76社認証し、うち4社を表彰しました。表彰企業の取組事例については、パンフレットを作成・配布するとともに、ホームページや機関紙への掲載など広く紹介することで、より多くの企業に取組が進むよう普及・啓発を行いました。(雇用経済部)
17	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	総合評価方式による一般競争入札において、男女共同参画の取組等の社会貢献を評価項目とするよう普及啓発を進めた結果、清掃・警備業務の評価項目への採用率は100%を達成した。今後、企業が男女共同参画の取組を進めるうえでのインセンティブとなるよう、対象とする業務の積極的な拡大や男女共同参画に取り組む企業からの優先的調達を進めることが求められている。	物件関係(清掃、警備業務等)の総合評価一般競争入札において、「男女共同参画活動実績」や「次世代育成支援活動実績」を評価項目とした入札を行いました。 平成26年度総合評価一般競争入札(清掃、警備業務)実施件数9件(WTO案件6件を除く)のうち評価項目設定は9件設定率100% 平成27年度においても、関係部局における総合評価一般競争入札の予定を把握するとともに、引き続き当該評価項目を設定した入札に取り組んでいくよう働きかけを行います。 平成27年度総合評価一般競争入札(清掃、警備業務)予定件数5件(WTO案件を除く)(出納局)
18	「家庭の日」の周知・啓発の推進について	子どもの育ちにおける家族の絆の大切さを認識し、社会全体で子育て家庭を支援する地域社会づくりを目指し、「家庭の日」の周知・啓発が展開されている。経営者に直接働きかけたり、協力のメリットを明らかにする等して、協力事業所の増加に向けた取組を強化すべきである。 また、「家庭の日」の普及を通じて、企業におけるワーク・ライフ・バランスについても取組が進められることが望ましい。	「子育て応援わくわくフェスタ」(平成27年11月14日(土)・15日(日)開催予定)等のイベントや会議、県ホームページなどで、「家庭の日」の趣旨を周知するとともに、公益財団法人三重こどもわかもの育成財団と連携し、家庭の日絵画ポスターの展示などにより「家庭の日」の啓発に取り組んでいきます。(健康福祉部)

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

	項目名	評 価	取組状況(平成27年6月末現在)
19	キャリア教育の推進について	<p>男女共同参画を進める中で、個人としての自立について考える力を向上させることが求められている。そのため、男女ともにキャリア教育が必要であり、特に児童生徒が社会の中で活躍する女性のイメージを持つことは重要である。男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業等での職場体験や企業等で活躍する女性を講師に招いて話を聞く等、キャリア教育を充実させなければならない。</p> <p>一方、現在就労している女性に対しては、女性の活躍に向けて環境整備が進む中で、自らの能力を積極的に生かす意識を高めるためのキャリア教育が必要である。</p>	<p>平成26年度は、女性管理職のスキルアップを支援する「女性のためのエグゼクティブリーダートレーニング」や、業種を超えた女性管理職のネットワークを構築するための「働く女性のネットワーキング交流会」、女性の起業・創業を支援する「女性のための1DAY起業セミナー」等を開催しました。</p> <p>平成27年度も引き続き、女性のキャリア支援に繋がるセミナー等を開催します。(環境生活部)</p> <p>平成26年度は、高等学校において、地域の事業所や上級学校で活躍する女性を含めた自校の先輩を招き、高校生活や進路選択、社会人としての生活について話してもらうことで、生徒が自らの将来について考える機会となりました。また、小・中学校においては、女性を含めた多様な分野で活躍する社会人を講師に招き、職業人として地域貢献や地域産業への思いについて学ぶ機会をつくりました。また、県教育委員会では、「地域が応援するキャリアアップセミナー【女性編】」を開催し、企業で活躍する女性の話を聞くとともに、ワークショップをとおし、自己の生き方について考える機会をつくりました。</p> <p>平成27年度も引き続き、児童生徒が、性別にかかわらず、将来やりがいや充実感を持って就労し家庭や地域における多様な役割を果たすことができるよう、地域や社会で活躍する先輩をモデルに自己の生き方・在り方を考える機会等の充実を図ります。(教育委員会)</p>
20	女性農業委員の登用について	<p>1農業委員会あたりの女性農業委員数は、平成22年度末1.79人、平成23年度末1.86人、平成24年度末1.97人と目標の1農業委員会あたり2人の目標達成に近づいているが、市町によって取組や進捗度合いに格差が生じている。とりわけ、女性農業委員が0人の町に対しては、委員選任の際に関係団体等と連携して女性登用について、積極的に働きかける必要がある。</p>	<p>これまで、女性農業者および女性起業家の能力開発に向けた各種研修会の開催や市町農業委員会委員への女性登用の推進などに取り組んできました。</p> <p>平成26年度は、各市町に対して、女性農業委員の登用に関する文書を送付し啓発するとともに、農業委員会事務局担当者を対象とした研修会において女性登用の推進を啓発しました。また、女性農業者に対するアドバイザー研修や6次産業化の推進による起業など、人材育成に取り組んだ結果、1農業委員会あたりの女性農業委員数は、平成27年3月に2.28人となりました。(農林水産部)</p>
21	家族経営協定の締結について	<p>専業農家では各世帯員の役割や労働時間、労働報酬などの就業条件が曖昧になりやすく、後継者の確保等のためには家族経営協定の締結推進が不可欠である。しかし、家族経営締結農家数は平成21年度末273戸、平成22年度末309戸、平成23年度末319戸、平成24年度末335戸と増加してはいるものの、まだまだ少ない状況にある。家族経営協定締結の成功例や効果を明らかにしてさらなる周知を図ったうえで、締結に向けた支援を行い、締結農家数を増加させなければならない。</p>	<p>家族経営協定については、農業経営改善や働きやすい環境づくりのための手法のひとつとして推進しています。また、農業経営改善計画の共同申請や後継者への経営移譲の準備段階において、協定書作成等の支援を行っています。平成26年度末の締結農家数は361戸(対前年度10戸増)となりました。(農林水産部)</p>

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

項目名	評 価	取組状況(平成27年6月末現在)
22 農村・漁村女性アドバイザーの認定数等について	<p>農村女性アドバイザーは、今後2～3年の間に多数の人が定年を迎えるが、引き続き活動いただくとともに、新たな認定者の確保に一層取り組まなければならない。</p> <p>漁村女性アドバイザーは認定数が少なく、関係団体と連携し認定者の掘り起こしに取り組む必要がある。また、男女を問わず、従事者の増加に向けた取組も不可欠である。</p> <p>これらに加え、活躍している農村・漁村女性アドバイザーの姿を紹介する等により、認定数の確保、活動の活性化に努めなければならない。</p>	<p>農村女性アドバイザーの認定数は、平成26年度当初は147名でしたが、平成26年度の新規認定者は10名、退任者は14名で、平成27年度当初は143名となりました。</p> <p>新たな農村女性アドバイザーの確保に向け、農家の若手女性による研修会開催などの取組を支援し、次世代のアドバイザー候補の育成を図りました。また、農村女性アドバイザーの活動を活性化するため、小学校における出前授業の実施や男女共同参画や6次産業化に関する研修会の企画・実践など、アドバイザーによる主体的な取組に対する支援を行いました。</p> <p>漁村女性アドバイザーの認定数は、平成26年度当初と変わらず平成27年度当初で15名です。引き続き、三重県漁協女性部連合会及び関係市町との連携、水産業普及指導員の活動を通じ、漁村女性アドバイザーの認定・育成の取組を進めます。(農林水産部)</p>
23 漁業分野における男女共同参画について	<p>漁業分野においては、その仕事の特性もあり、男女共同参画は十分に進んでいない。関係団体と連携し、6次産業化等の新しい取組の中で女性の視点を積極的に活用し、女性が活躍できる場の確保等について、取り組んでいかなければならない。</p>	<p>漁業分野においては、女性による6次産業化等の取組に活用できる沿岸漁業リーダー・女性育成支援事業(国補助事業)について関係者への周知を行っています。さらに、水産業普及指導員が、漁協女性部の弁当、総菜の製造販売、各種イベントでの水産物販売、家庭科の教諭をめざす家政学部生や小中学生を対象とした干物作り教室等を支援し、女性が活躍できる場の確保などに取り組んでいます。</p> <p>また、海女の収入増大を目指し、海女の漁獲物の付加価値向上や主な漁獲対象であるアワビや赤ナマコの資源増大に向けて取り組んでいます。(農林水産部)</p>
24 起業支援について	<p>経済の活性化につながる女性の活躍のために、農林水産業、商工業等にかかる起業とその経営継続の支援が必要である。業種を超えて自由に意見交換できる人的ネットワークの構築をはじめ、ニーズに応じた具体的で継続的な支援を進めていく必要がある。</p>	<p>農業分野における起業支援として、個別に女性起業家や起業希望者に対して農産加工技術等の指導を行うとともに、農業大学校において、農業者のマーケティングスキル向上に向けた研修を5講座開講しました。(受講生32人、うち17名が女性。)また、農業改良普及センターにおいて、マーケティングや6次産業化に関する研修会を18回開催しました。</p> <p>漁業分野における起業支援では、女性による6次産業化や起業の取組に活用できる沿岸漁業リーダー・女性育成支援事業(国補助事業)について関係者への周知を行いました。(農林水産部)</p> <p>商工業の起業・創業として、「みえ地域コミュニティ応援ファンド」により、平成26年度は、ファンド採択件数44件のうち7件を女性事業者に対し支援を行いました。平成22年～平成26年度末まででは、ファンド採択件数183件のうち25件を女性事業者に対し支援を行いました。(雇用経済部)</p>
25 「家庭の日」の趣旨の浸透、啓発について	<p>家庭は社会を構成する基礎であり、生活の基本的な場である。「家庭の日」の趣旨が広く県民に浸透するよう、市町との連携を図りながら、より効果的な方法を工夫する等して周知に取り組まなければならない。</p> <p>また、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも「家庭の日」の周知を進めることが必要である。</p>	<p>「子育て応援わくわくフェスタ」(平成27年11月14日(土)・15日(日)開催予定)等のイベントや会議、県ホームページなどで、「家庭の日」の趣旨を周知するとともに、公益財団法人三重こどもわかもの育成財団と連携し、家庭の日絵画ポスターの展示などにより「家庭の日」の啓発に取り組んでいきます。(健康福祉部)</p>

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

	項目名	評価	取組状況(平成27年6月末現在)
26	「みえ次世代育成応援ネットワーク」について	<p>「みえ次世代育成応援ネットワーク」は、子どもや子育て家庭を社会全体で支えるという趣旨に賛同した地域の企業や子育て支援団体で構成されている。年に一度開催される「子育て応援わくわくフェスタ」は毎年多くの参加者を集めているが、今後は、ネットワークが自立した活動を展開できるようにしていかなければならない。そのためにもイベント等の参加者や関係者とのつながりを維持し活用していく必要がある。</p> <p>なお、ネットワーク会員企業は、「家庭の日」協力事業所となるよう、発展的な仕組みにすることも検討すべきである。</p>	<p>「みえ次世代育成応援ネットワーク」会員相互の連携のため、5月30日(土)に会員総会及び会員交流会等を開催したほかメールマガジンの発行により会員間の情報共有を図っていきます。</p> <p>このほか、会員間での交流の機会の提供に努めているほか、「みえの子どもスマイル応援補助金」を創設し、先駆的で新規性のある子育て支援の取組を行う団体等の活動が実施する取組を後押ししていきます。</p> <p>また、平成27年度「子育て応援わくわくフェスタ」(11/14・15(土・日)開催予定)では、みえ次世代育成応援ネットワークに参加する企業や団体や地域の皆さんが一体となり子どもの育ちや子育て家庭を応援するとともに、少子化対策の取組や支援制度の紹介等を行い、フェスタ終了後も、地域において企業や団体のネットワーク活動が継続して行われることをめざします。</p> <p>なお、「家庭の日」については、ホームページにおいて協力事業所の取組事例を紹介しています。(健康福祉部)</p>
27	「ファミリー・サポート・センター」について	<p>「ファミリー・サポート・センター」については共働き世帯やひとり親世帯等への子育て支援策として、今後ますますその役割は重要になると考えられる。ファミリー・サポート・センターの設置運営主体は市町となっているが、特に病児・病後児預かりは働く親にとって重要な問題であり、各センターが事業を実施できるよう、市町への支援を積極的に行わなければならない。</p>	<p>平成27年度から子ども・子育て支援新制度が本格施行され、市町子ども・子育て支援事業計画に従って、地域子ども・子育て支援事業として子育て援助活動支援事業(ファミリー・サポート・センター事業)を行うこととなっています。この事業を活用して、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かりなど多様なニーズへの対応が図られるよう、市町を通じて周知していきます。(健康福祉部)</p>
28	保育サービスの充実促進について	<p>男女が共に安心して働き続けるために、また出産・育児等で退職した女性が再就労するためには、延長保育、病児・病後児保育等の保育サービスの充実が必要である。</p> <p>保育サービスは主に市町が実施主体となっているが、多様なニーズに応じたサービスが提供できるよう、市町と連携し、制度を所管する国への要望を行う必要がある。</p> <p>また、保育サービスや新たな支援制度の情報が必要とする人に届くよう、市町に対し積極的に働きかけるべきである。</p>	<p>地域子ども・子育て支援事業の中に、利用者支援事業(母子保健型)や一時預かり事業(幼稚園型)等の新たなメニューが作られており、保育サービスの充実に向けて市町に対して働きかけています。</p> <p>また、運営が難しい病児・病後児保育ですが、国庫補助の基準の見直しについて、国に対して要望を行ったところ、補助基準額に新たな加算メニューが設けられましたので、この活用について、市町に働きかけていきます。(健康福祉部)</p>
29	介護サービスの充実促進について	<p>依然として、女性の介護負担は軽減されておらず、介護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。また、近年家族の介護・看護を理由とした離職等も増加している。介護サービスは主に市町が実施主体となっているが、介護負担を軽減し、女性が働き続けられるよう、さまざまなサービスの充実について市町と連携し、制度を所管する国への要望を行う必要がある。</p> <p>また、介護サービスの質的向上のため、介護労働者の労働環境の改善や賃金格差解消など処遇の向上に向け、市町と連携し、引き続き国等に働きかけなければならない。</p>	<p>介護職員の雇用を安定させ、優秀な人材を確保していくためには、介護職員の処遇改善を進めることが必要であり、これまで、国は平成24年度の介護報酬改定において、平成21年度に導入された介護職員処遇改善交付金相当分を介護報酬に移行し、介護職員処遇改善加算を創設しました。</p> <p>平成27年度介護報酬改定では、この介護職員処遇改善加算について、現行の仕組みは維持しつつ、資質向上の取組、職場環境・処遇の改善の取組を進める事業所を対象として、更なる上乗せ評価を行う区分が設けられ、加算の拡充が図られています。</p> <p>県としても、介護サービスの質的向上のため、介護職員の人材確保や処遇改善が重要であると認識しています。平成27年度介護報酬改定の内容について、3月に事業者への説明を行いました。引き続き事業者への情報提供を行っていきます。(健康福祉部)</p>

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

	項目名	評 価	取組状況(平成27年6月末現在)
30	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、介護を受ける人のニーズを把握するとともに、要望に応じて性別に配慮した対応も必要である。介護を受ける人の尊厳に対する意識を高めるために、研修の充実を図らなければならない。	介護を受ける人のニーズを的確に把握し、性別にかかるとともに配慮した質の高い介護サービスが提供されるよう、平成26年度には、認知症実践者研修(214名受講)、高齢者虐待防止研修等の権利擁護研修(217名受講)、人権研修(131名受講)等を行っており、引き続き介護従事者の資質向上に取り組めます。(健康福祉部)
31	自治会における女性会長の割合について	地域における女性自治会長の割合については、平成22年度2.3%、平成23年度2.5%、平成24年度2.6%と低い状況が続いている。自治会は地域住民の活動の基盤であり、女性自治会長を増やすためには市町に積極的に働きかけるべきである。	自治会における女性会長の割合については、地域の男女共同参画の推進状況を測る重要な指標ととらえており、男女共同参画進捗状況調査等でその動向を注視しています。 自治会長への女性登用が進むよう、市町訪問の際に働きかけを行い、地域において女性が参画する機会が増えるよう取り組んでいきます。(環境生活部)
32	防災分野における男女共同参画の取組について	東日本大震災においては、女性の視点が十分でなかったことにより、避難所の運営等の災害対応においてさまざまな問題が生じた。地域における防災対策では、災害時においても平常時においても、男女共同参画の視点を取り入れた取組を進める必要がある。 その趣旨からも県防災会議における女性委員の増加や「みえ防災コーディネーター」養成講座を女性限定で開催したことは適切な取組として評価できる。今後はこうした人材の活用や地域の防災活動への女性の一層の参画に向けて市町と連携して取り組まなければならない。 地域において防災分野で女性が活躍することがきっかけとなり、平時のさまざまな地域活動においても、女性がリーダーシップを取ることにつながることを期待される。	平成27年度も引き続き、「みえ防災・減災センター」において、「女性を中心とした専門職防災研修」を開講するとともに、女性を優先したみえ防災コーディネーターの新規育成を行い、災害現場における男女共同参画の促進を図ります。育成講座においては、カリキュラムに地域での実践活動を取り入れ、地域で認知され、地域に受け入れた活動ができる人材の育成を図ります。また、育成した防災人材の活動を促進するため、育成者のネットワークづくりに対する支援を行うとともに、新たな防災人材活用の仕組みとして設けた、「みえ防災人材バンク」の充実を図り、防災現場での人材活用や地域の防災活動への参画を促進します。(防災対策部) 平成26年度も引き続き、地域リーダー養成講座を開催し、「防災」を切り口に男女共同参画の視点を持って地域で活躍する人材の育成を図りました(参加者数 延べ84人)。 平成27年度は、三重県男女共同参画センターにおいて、この人材育成講座で培ったものを活用し、地域で男女共同参画を推進する講座「フレンテトーク」のテーマの1つとして展開していきます。(環境生活部)
33	NPO等との連携・協働について	地域において男女共同参画を推進するために、さまざまな立場の人々が幅広く力を合わせて取り組む必要がある。市町と連携して情報発信や交流の場づくり等に積極的に取り組み、NPO等多様な主体との連携・協働を活発化する必要がある。	平成26年6月に開催されたファザーリング全国フォーラムや11月に開催した男女共同参画フォーラム等の場において、分科会開催や各種パネル展示等を行い、NPO等多様な主体の発表の場を設けました。 地域において男女共同参画を効果的に推進するには、NPO等多様な主体と連携・協働した取組も必要であることから、引き続き市町にも情報発信や交流の場づくりを働きかけていきます。(環境生活部)

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

	項目名	評 価	取組状況(平成27年6月末現在)
34	生涯を通じた男女の健康支援について	<p>NPOや企業等と協働し、乳がんや子宮頸がんについて啓発を強化している点は評価でき、引き続き今後の受診率向上につながる効果的な取組を行う必要がある。学齢期や周産期を含めた生涯を通じた健康支援に総合的に取り組み、性差医療に関する知識の一層の普及に努めなければならない。</p>	<p>三重の健康づくり基本計画「ヘルシーピープルみえ・21」に基づき、各分野において性別や年齢ごとの課題に対応した取組を推進しています。</p> <p>がんについては、がん対策推進条例に基づき、女性特有のがん(子宮頸がん、乳がん)をはじめとするがんの知識の普及や、がん検診の受診率向上に向けた取組を、企業やNPO法人などと協働で推進しています。</p> <p>こころの健康については、関係機関や民間団体等と連携し、対象に応じた取組を実施しています。自殺率が増加傾向にある若年層には出前授業による自殺予防教育を、自殺者数の多い中高年層には企業に出向きストレスや不眠、アルコールに関する講座を行っています。</p> <p>また、自殺のハイリスク者である自殺未遂者の再企図防止に向けた支援体制づくりを関係機関と連携して進めています。</p> <p>食生活・栄養：自ら健康的な食生活をおくれるように、地域で食育活動を行う企業や団体など多様な主体と連携し、食事バランスガイドの活用、野菜摂取の推進等の普及啓発を行いました。</p> <p>歯・口腔：「三重県口腔保健支援センター」を中心に、市町における妊産婦歯科保健対策を支援しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊産婦対象のリーフレット「母と子の歯っぴいライフ」を作成。全市町で母子手帳とともに渡していただいています。 ・平成26年度妊産婦歯科健診・保健指導実施市町数25(健康福祉部)
35	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>女性が安心して妊娠、出産できる環境の実現に向けて、産科医・小児科医の確保と偏在の解消、助産師の育成・資質向上と活用を促進しなければならない。</p> <p>なお、産科・小児科を志す医学生を増やすため、産科・小児科の魅力伝える等の工夫も必要である。</p>	<p>産科医、小児科医を含む医師確保の取組として、医師無料職業紹介事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H25.10.1～H27.6.30 新規問い合わせ数：7件、成約数：4件(常勤1件、非常勤3件) ・修学資金貸与制度の運用 ・平成26年度新規貸与者：55名(H27.6.30現在貸与者累計481名(返還者を除く)) <p>地域医療教育の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・へき地医療体験実習の開催 平成26年8月20日～23日 ・へき地医療研修会の開催(大台町)平成26年8月23日～24日 ・県内全市町での保健教育活動の実施(9月～12月) <p>地域医療研修センター事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度研修医受入結果 紀南病院：23名、桃取診療所：2名 <p>三重県地域医療支援センター事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医師需給状況調査の実施、小児科、産婦人科を含む17基本領域の後期臨床研修プログラムの作成等。 ・平成26年5月9日、三重大学において、産婦人科、小児科を含む新たな専門医制度にかかる講演会を実施。 ・「おいないねっと コソダテinfo.」ホームページ ・医療機関における子育て支援情報の提供等実施。 ・子育て医師等復帰支援事業 ・8病院の子育て医師等の復帰・定着促進の取組を支援した。 <p>助産師の養成・確保については、平成26年度も助産師養成所への運営支援を実施し、平成27年3月末には新たに30名が助産師として県内に就業しました。また、助産師が専門性を発揮し、安心してお産ができる環境整備を図るため、「助産師養成確保に関する懇話会」を開催し検討を行いました。さらに、助産師の資質向上のための研修会を実施し、新人助産師合同研修で31名、助産師(中堅者・指導者)研修で34名の参加がありました。平成27年度も引き続き、養成所への運営支援、懇話会の開催や資質向上のための研修会を実施する予定です。(健康福祉部)</p>

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

	項目名	評 価	取組状況(平成27年6月末現在)
36	不妊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については、効果的に広報を行い、相談事業等の周知に取り組まなければならない。今後の相談件数の増加に対応するため、不妊専門相談員の確保と育成に取り組まなければならない。	平成27年6月末時点で、241件の相談がありました(26/7月～27/3月:173件。27/4月～6月:68件)。相談内容は、不妊に関する医療情報や治療に関する悩み等です。 不妊治療助成制度を周知するリーフレットや不妊専門相談センターを紹介するカードを作成し、市町、保健所、医療機関(産科)等の関係機関へ配布しました。 また、不妊治療をテーマとした講演会を1回、不育症をテーマとした講演会を1回、不妊治療を受ける方の交流会を1回開催しました。 相談体制の充実に向けては、研修等の委託を行っている看護大学の教員の助言を受けるとともに、不妊症看護認定看護師の協力をいただけるよう所属病院と調整を図っています。(健康福祉部)
37	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、多様な支援事業や制度があり、周知方法を工夫しなければならない。特に、父子家庭において支援が行き届いていないことが多く、支援を必要とする時にスムーズに利用できるよう、より丁寧な情報提供が求められる。	各市町が発送する対象家庭への通知文書に、ひとり親家庭に対する支援事業についてのお知らせを同封するなどして事業の周知を図ります。 また、母子福祉センターのホームページへも各種事業を掲載するなど、情報提供を行っています。 今年度は、父子家庭の父からの相談に対応するため、母子・父子自立支援員等を対象とした研修を実施します。(健康福祉部)
38	関係機関との連携について	配偶者からの暴力防止等連絡会議の開催だけでなく、さらに連携を進めるため、配偶者暴力相談支援センター、医療機関等関係機関相互の情報共有、通報体制の確保に取り組まなければならない。 また、家庭内でDVを目撃することは子どもにとって心理的な虐待であり、DVが子どもの心身に大きな影響を与える。DVと児童虐待については関連性が強いことから、児童相談所等との連携も不可欠である。	平成26年度は、市の相談員、司法、警察署、医療機関、児童相談所、学校等による地域DV防止会議を5回開催し、関係機関との情報共有、連携体制の確保を図りました。 環境生活部主催の性犯罪・性暴力被害者支援事業にかかる会議(平成27年5月)に出席し、関係機関との情報共有を図りました。(健康福祉部)
39	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、徐々に理解は進んでいるものの、一層の正しい理解やDVを許さないという意識の浸透が必要である。 また、暴力を伴わない人間関係を構築するためには、幼い頃からの教育が重要であることから、健康福祉部と教育委員会との密接な連携が不可欠である。 さらに、外国人住民に対する多言語による啓発や通訳者にDVの知識を身に付けてもらうための研修を実施する必要がある。	平成26年度は、11月の「女性に対する暴力をなくす運動」期間中に、DV防止に関する情報を広報紙等へ掲載するとともに、街頭啓発を県内23か所で実施し、DVに関する啓発を行いました。 今後も、警察、司法、医療、福祉等の関係機関による県DV防止会議や地域DV防止会議において情報共有を図るとともに、今後の取組について連携していきます。 また、外国人DV被害者の支援に必要な通訳者に対する養成研修やフォローアップのための研修の開催を検討していきます。(健康福祉部) 「女性に対する暴力をなくす運動」期間中(11/12-25)に警察、市町及び関係機関等と連携した街頭啓発を行うとともに、三重県男女共同参画センターでは「女性に対する暴力防止セミナー」を開催しました。 名刺サイズのDV相談先カードを公共施設やコンビニエンスストア、ショッピングセンター等、県内616か所に配布し、DV被害者の身近なところで相談・支援先の情報提供を行いました。また、日本語のほかに英語、スペイン語、ポルトガル語等6ヶ国語版も配布し、外国人DV被害者にも相談・支援機関の情報が提供できるようにしました。 若年層への啓発として、教育委員会の協力を得てデートDV防止パンフレットを各県立高校1年生(全日制、約14,000人)に配布しました。また、三重県男女共同参画センターでは、県内の中学校・高校へ講師を派遣し、デートDVの防止を目的とした啓発を行いました。 これらの取組を通じてDVに関する正しい理解の普及や相談・支援機関の周知を図ります。(環境生活部)

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

	項目名	評 価	取組状況(平成27年6月末現在)
40	DV被害者に対する相談、支援の充実について	DV被害に関する相談件数は、女性相談所等や警察本部を合わせると毎年度1,500件を超える状況である。女性相談所、福祉事務所、市町の相談窓口等、身近で相談しやすい体制を確立するとともに、被害者に対する必要な支援を的確に行わなければならない。 なお、被害者の個人情報の保護については、相談員だけでなく、関係情報を扱う部署の職員にも十分な意識を持たせなければならない。	平成26年度は婦人相談員の資質向上を図るため年4回の研修を実施するとともに、平成26年11月には、男性のDV被害者への相談対応研修も実施しました。(37人参加) また、平成27年6月に行った市町主管担当係長会議及び女性相談員研修には47人が参加し、被害者支援のあり方等について研修を行いました。 今後も研修により、被害者への支援のあり方や個人情報の保護について、女性相談員等に徹底していきます。(健康福祉部)
41	DV被害者の自立に向けた支援について	一時保護後のDV被害者に対しては、相談、住居確保、就労支援等多岐にわたる自立支援が必要となる。被害者の置かれている状況に即した自立支援が行えるよう、福祉事務所、ハローワーク、NPO等との密接な連携を図らなければならない。	市町の窓口となっていた女性相談員等を対象に、平成27年6月に研修会を開催し、県の施策等について情報提供を行いました。 今後も、研修会において自立のための各種施策の情報提供等に努めるとともに、連携を図っていきます。(健康福祉部)
42	デートDV(若年層における交際相手からの暴力)について	三重県男女共同参画センターが昨年度実施したデートDVに関するアンケート調査では、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の被害経験があると報告されている。デートDVの防止に向け、出前講座等により中学生、高校生、大学生等の若年層を対象とした啓発を充実しなければならない。 学校においては、さまざまな教育機会を捉えてデートDVの防止について啓発を行うとともに、校内における相談体制の充実を図らなければならない。	平成26年度は、11月の「女性に対する暴力をなくす運動」期間中において、県内23か所で街頭啓発活動を行い、若年層へも啓発を行いました。(健康福祉部) 若年層への啓発として、教育委員会の協力を得てデートDV防止パンフレットを各県立高校1年生(全日制、約14,000人)に配布しました。 また、県立高校等でデートDVの防止を目的とした啓発講座を、三重県男女共同参画センターの「フレンテーク」により実施しました。 今後も、同センターが実施する「フレンテーク」を活用して、デートDV防止に向けた啓発を実施します。(環境生活部) 平成27年度は、スクールカウンセラーを小学校338校、中学校157校、高等学校36校に配置し、スクールソーシャルワーカーを県立高校8校に配置するとともに、県庁配置されている8名のスクールソーシャルワーカーを要請に応じて派遣しています。必要に応じて対応できるよう、今後も相談体制を継続していきます。 県立学校で人権学習指導資料「気づく つながる つくりだす」を活用した、デートDVを防止するための学習が進められました。引き続き、研修やホームページを通じて、デートDVの実態や防止策を教職員に情報提供し、学校での取組を支援していきます。(教育委員会)
43	DV加害者更生に関する取組について	DV加害者の更生・再犯防止に関する取組の充実が望まれる。内閣府が調査研究に取り組んでいる加害者更生について、その動向を注視し、情報収集に努めなければならない。	国は、社会内における加害者更生のプログラムの課題とあり方を検証するため、平成27年5月に全国都道府県にアンケート調査を行っており、引き続き、国におけるDV加害者の更生プログラムの調査研究の結果を注視し、情報収集に努めていきます。(健康福祉部)

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

	項目名	評価	取組状況(平成27年6月末現在)
44	犯罪被害者支援について	<p>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いては、犯罪被害者支援に関するさまざまな取組を行っている。被害者の個人情報の保護を徹底するとともに、被害者の立場に立った支援に努めなければならない。</p> <p>また、男女共同参画の視点を取り入れた外国人住民の犯罪被害者のための支援マニュアルの多言語化を引き続き進めなければならない。</p>	<p>警察においては、捜査と並行して事件発生直後から、犯罪被害者等への付添い、捜査の流れの説明、要望の聴取等の直接的な支援を行う被害者支援要員234人を各警察署及び交通部高速道路交通警察隊に配置し、犯罪被害者等の多様なニーズに的確に対応したきめ細かい支援を行っています(平成26年度の被害者支援要員運用状況:276件)。</p> <p>捜査過程における犯罪被害者等の経済的負担等を軽減するため、犯罪被害者等に対し、診断書料等の公費負担制度を適切かつ確実に教示し、犯罪被害者等の立場に立った効果的な運用に努めました(平成26年度の運用状況:49件)。</p> <p>また、平成27年度から臨床心理士資格を持つ職員を採用し、女性を中心とした性犯罪被害者の支援にも配慮することとしました。</p> <p>公益社団法人みえ犯罪被害者総合支援センターとの連携強化、必要な支援・協力を通じて、犯罪被害者等への付添い、カウンセリング等の支援活動の充実に努めるとともに、併せて、関係機関・団体との連携強化を図りました(平成26年度の支援センターによる支援状況:390件)。</p> <p>犯罪被害者等の心情の理解を深めるとともに、個人情報の適切な管理を徹底するため、各警察署等に対する巡回指導等を通じて、警察職員の意識啓発に努めました(平成26年度の巡回指導等実施回数:39回)。</p> <p>外国人の犯罪被害者を支援するため、新たにスペイン語版「被害者の手引」を作成し、各警察署等に配布しました。引き続き、外国語版「被害者の手引」や犯罪被害者等への対応マニュアルの充実に図り、犯罪被害者等支援の更なる充実に努めます。(スペイン語版「被害者の手引」作成数:1,500部)(警察本部)</p>
45	県のあらゆる施策への男女共同参画の視点の反映と職員への男女共同参画意識の普及	<p>県のあらゆる施策への男女共同参画の視点の反映について、未だ十分に進んでいない状況にあり、総合行政による一層の取組を引き続き各部局へ働きかけていく必要がある。</p> <p>また、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り、研修等を通じて理解や必要性を継続して訴えなければならない。</p>	<p>男女共同参画推進会議幹事会等の庁内会議を活用して、県附属機関等の委員への積極的な女性登用や男女共同参画審議会による提言を踏まえた施策の推進を各部局に働きかけました。</p> <p>また、職員を対象にした人権研修や職員研修を通じて、男女共同参画への理解を深めました。(環境生活部)</p>
46	市町に対する働きかけについて	<p>市町では、男女共同参画についての取組に対する温度差、進捗度合の格差が依然としてみられる。また、市町の職員数にかかわらず、男女共同参画に関して専任体制がなかったり、専任職員が減少しているところもある。県と市町との連携を強化し、男女共同参画の推進に協働して取り組むことが不可欠であることから、今後も市町の訪問等により、ニーズを把握し、各々の実情に応じた支援を行い、地域における男女共同参画の推進につなげなければならない。</p>	<p>市町主管課長会議を2回開催し、情報共有等を行うとともに市町審議会等への女性登用を働きかけました。また、市町担当職員を対象とする男女共同参画に関する研修会を開催し、資質向上に努めました。(研修会3回開催)</p> <p>市町に働きかけて啓発事業を共催で開催し、男女共同参画の推進に市町と協働して取り組みました。</p> <p>男女共同参画計画の策定支援を行った結果、県内全ての市町で基本計画が策定されました。(環境生活部)</p>

3 三重県男女共同参画審議会による提言・評価(平成25年10月)に対する取組状況

	項目名	評 価	取組状況(平成27年6月末現在)
47	特定事業 主行動計画 の推進につ いて	<p>県において、特定事業主行動計画に基づき、育児参加休暇、学校等行事休暇制度の創設等の取組が進められている。また、部局長等の組織マネジメントシートに男性職員の育児参加休暇や育児休業の取得率の目標が設けられたことは、トップマネジメントによる新たな取組として評価できる。引き続き、男性職員の育児参加休暇や育児休業の取得が増加するよう、知事がリーダーシップを発揮するとともに、労使協働委員会等も活用して職場風土づくりに取り組んでいかなければならない。</p> <p>今後とも、市町、企業などに対し、県はモデルケースとなるよう率先して取り組んでいく必要がある。</p>	<p>平成27年4月に特定事業主行動計画「次世代育成支援のための行動計画」(第2次前期計画)を策定しました。第2次前期計画の策定にあたっては、県内全域において、中央労使協働委員会男女協働小委員会地域別懇談会を開催し、意見交換のうえ、男性の育児休業取得率25%(後期計画10%)、男性の育児参加休暇取得率100%(後期計画100%)を目安とする指標として決めました。</p> <p>本計画に基づき、特に、男性も子育ての当事者として積極的に育児を行うことが、女性の継続就業、キャリアアップ支援につながるという観点から、男性の育児休業取得をはじめとする諸制度のさらなる利用促進に係る取組を進めるとともに、男女がともに子育てに関わることができるよう長時間労働の改善に取り組んでいきます。また、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組、イクボスの推進等についても新規項目として加え、今後、さらに取組を推進していきます。(総務部)</p> <p>教育委員会では、平成26年度、次世代育成支援推進委員会等の議論を経て、第三期特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」を策定しました。</p> <p>計画の目標達成にむけて、教育長の組織マネジメントシートに男性の育児参加休暇取得率等の目標を設定し、「子育てのための休暇取得プログラム」を活用した次世代育成の推進に組織をあげて取り組んでいます。</p> <p>その他、職場における次世代育成を支援する意識の醸成をはかるため、子育て支援制度のリーフレットや父子健康手帳などを配付するとともに、教育委員会事務局「職場体験デー」の実施、次世代育成支援に関するネットDE研修の講座の普及などに取り組んでいます。(教育委員会)</p> <p>警察本部では、次世代育成支援対策推進法の有効期限が延長されたことに伴い、平成27年度からの「第三期次世代育成支援行動計画」を策定しました。同計画では従来の目標に「配偶者出産休暇」と「育児参加休暇」の取得率を新たに盛り込み、男性職員が育児に参加しやすい職場づくりを促進するとともに、新たな取組項目として、「子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組」を設定しました。また、全職員の意識付けと着実な推進を図るため、職員向けの執務資料を作成しました。</p> <p>このほか、女性警察官が出産や育児を経ても働きやすい職場環境を構築するため、男性幹部職員を始めとする全職員の意識改革を図ることなどを目的に、男性幹部職員研修及び女性警察官スキルアップ研修(平成26年10月)を開催し、約80人が参加しました。(警察本部)</p>