

4 基本施策別の評価（前回提言以降の施策進捗状況に対する総括評価）

職業生活における女性活躍の推進

- 雇用等における女性活躍の推進

女性活躍のロールモデルの創出について（ダイバーシティ社会推進課）

平成 28 年度から 30 年度まで開催された働く女性の挑戦を称えるアワード事業等を通じ、計 30 名の女性活躍のロールモデルを創出するとともに、働く女性との交流の機会を県内各地で設け、女性活躍推進の気運醸成に取り組んだことは評価できる。

また、各ロールモデルの活動内容等の見える化により、企業等の職場内研修の講師としての登壇や県審議会委員への登用につながっており、今後の活動の広がりが期待される。

今後もロールモデルの取組内容等のさらなる浸透を通じて、働く女性の意欲の向上や女性が活躍できる職場環境の整備に取り組んでいただきたい。

県内における女性活躍推進の取組について（ダイバーシティ社会推進課）

基本施策の指標である「女性活躍推進法に規定する事業主行動計画等の策定団体数」は平成 30 年度で 524 団体となり、目標値の 500 団体を達成している。とりわけ、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 300 人以下の努力義務企業）は 308 件（平成 30 年度末）と、東京都、北海道に次いで全国 3 番目であることは評価できる。

また、「女性の活躍推進三重県会議」の会員数は、平成 30 年度で 434 団体となるなど、県内企業等における女性活躍推進の気運は高まってきている。

令和元年 6 月に女性活躍推進法が改正され、令和 4 年 4 月より常時雇用 101 人以上 300 人以下の企業にも一般事業主行動計画の策定が義務付けられることから、今後は特に常時雇用 100 人以下の中小・小規模企業への支援に注力していただきたい。さらに、こうした県内企業における女性活躍推進の気運の高まりが女性管理職の増加等の具体的な成果へとつながっていくことを期待する。

「みえのイクボス同盟」の推進について（少子化対策課）

部下の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」の取組や趣旨を周知するため、「みえのイクボス同盟」を結成し、加盟企業を 180 企業・団体（平成 30 年度）に広げるとともに、加盟企業に対しセミナーの開催や情報提供等を行い、県が要となって様々な取組を進めたことは評価できる。

しかしながら、これらの取組が県内の中小企業全体にまで行きわたっているとは言い難いことから、平成 30 年度に養成した「みえのイクボス伝道師」の取組を通じ、さらなる普及を目指していただきたい。こうした取組が、男性の育児休業取得者の増加等の具体的な成果へとつながっていくことを期待したい。

働き方改革の推進について（雇用対策課）

平成 30 年度の「三重県内事業所労働条件等実態調査」によると、県内事業所のうち、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む割合は 68.3%（平成 26 年度 36.8%）、多様な就労形態を導入している割合は 72.6%（同 48.5%）と、大幅に上昇している。

各企業の経営者、労務管理者を対象としたセミナー等を継続して実施するとともに、アドバイザーの派遣や「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度等により働き方改革を推進してきたことは評価できる。

今後は、働き方改革に取り組んだ現状とその成果を見える化することで、取組のさらなる波及を図っていただきたい。

「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度について（雇用対策課）

平成 31 年 4 月から働き方改革関連法が順次施行され、時間外労働の上限規制導入 や年次有給休暇の取得義務付け等がなされた中、「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度は、企業が働き方改革への取組を P R でき、優秀な人材の獲得につながる有用な制度である。

今後、働き方改革の取組がさらに広がるよう、同制度に登録・表彰されるインセンティブを拡大していくとともに、商工団体や市町等とも連携した取組の展開を図りたい。

中小企業は令和 2 年 4 月 1 日から施行

労働相談の実施について（雇用対策課）

勤労者から寄せられる様々な労働問題に関する相談について、「三重県労働相談室」において専任の相談員がアドバイスを行っているが、平成 30 年度の相談件数は増加に転じており、ハラスメント等様々な問題が顕在化している中、その重要性が増している。

今後は、相談項目を細分化し、内容の詳細な検証・分析を行っていただくとともに、三重労働局や労働基準監督署等の機関とも連携し、労働環境の改善につなげていただきたい。

物件関係および建設工事入札時における総合評価方式の評価項目について（公共事業運営課、会計支援課）

物件関係（清掃、警備業務等）および建設工事関係における総合評価方式に関し、「男女がいきいきと働いている企業認証制度」で認証・表彰された企業に対してこれまで加点評価してきた。これにより、特に建設工事関係においては、認証・表彰企業が総合評価参加企業の 8 割を超えるなど、一定の効果があつたと評価できる。

また、平成 28 年度で同認証・表彰制度が終了したことに伴い、物件関係および建設工事関係において、女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定を新評価項目に位置づけたことを評価する。

ハラスメントの防止について（ダイバーシティ社会推進課、雇用対策課）

マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントの防止を目指し、平成 28 年度に作成した事業主・人事・労務担当者向けの冊子および労働者向けのリーフレットは内容が充実しており、これを活用し継続して啓発を行ってきたことは評価できる。

一方、令和元年 6 月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。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、環境生活部・雇用経済部・関係機関との連携のもと、企業等への支援を展開されたい。

「女性が働きやすい医療機関」認証制度の実施について（地域医療推進課）

平成 27 年度に全国で初めて「女性が働きやすい医療機関」という実質を伴う認証制度を導入したことは評価できる。平成 30 年度までに計 15 医療機関が認証されており、今後、県内の医療機関で働く医師や看護職員をはじめとする女性医療従事者の確保・定着促進を図る一助となることを期待したい。

今後も医師会をはじめとする関係機関と連携し周知・PR に務め、有益な制度であることを発信していただきたい。

女性の再就職支援について（雇用対策課）

子育て中の女性や再就職を目指す女性に対し、毎年 200 件を超える定期相談・出張相談をはじめ県内各地で相談ができる環境を整備していることは評価できる。また、女性が働きやすい企業とのマッチングイベントやキャリアデザインに関する講座の開催など、就職に向けた不安を解消するための取組を進めたことは評価できる。

女性医師や潜在看護職員に対する復職支援について（地域医療推進課）

子育て中の医師を支援するため、宿日直の免除等に係る代替職員の配置等を実施した医療機関に対し、就労環境改善支援を行ったことは評価できる。また、潜在看護職員の復職に向け、就職相談、職業紹介、就職説明会を開催するとともに、事前研修会を実施するなど支援体制が整いつつあることは評価に値する。

今後は、女性医師が希望に応じ働き続けられるよう、支援制度の周知を図るとともに、潜在看護職員と求人とのマッチングがうまく進むよう努めていただきたい。

- 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

農業委員への女性の参画について（担い手支援課）

全農業委員に占める女性の割合は、平成 26 年度の 8.6% から平成 30 年度は 10.2% へと増加している。一方、平成 27 年度の農業委員会法改正により、新制度に移行した市町で農業委員数が概ね半減となった結果、基本施策の指標である「女性委員が選任されている農業委員会の割合」が、平成 26 年度の 96.6% から平成

30年度は79.3%へと減少したことは憂慮すべきことである。

女性委員の登用に向け、改選を控えた農業委員会事務局を毎年訪問し、働きかけを行っていることは評価に値するため、今後も積極的に取組を推進していただきたい。

農村女性アドバイザー・漁村女性アドバイザーの人材育成について（担い手支援課、水産資源・経営課）

農村女性アドバイザーが農村女性の代表として活躍することができるよう、6次産業化・農福連携等の各種研修会を積極的に開催するなど、人材育成に取り組む姿勢は評価できる。

アドバイザーの新規認定には、若い世代の掘り起こしが重要であることから、各地域で結成されている若手女性農業者組織への加入を積極的に働きかけ、次世代の候補者の育成を行う必要がある。

また、漁村女性アドバイザーは、認定者数が少ない中、平成27年度から30年度に新たに5名を認定しており、今後も引き続き取組を継続していただきたい。

水産業に係る女性活躍の推進について（水産資源・経営課）

女性漁業者が活躍する現場に海外からの視察を受け入れ、交流機会を創出するほか、年間目標回数を超える研修会開催を通じて優良事例の共有を行っていることは評価できる。しかし、作業に応じて男女の役割分担が固定化されている状況が見られ、他分野ほど男女共同参画が進んでいないことは大きな課題である。一方で、高齢化や過疎化で担い手不足が進行しており、女性の参画が非常に重要となってくる。

今後は、水産業に係る女性活躍の現状や課題のより一層の見える化を目指し、様々な指標の把握や事例収集に努め、女性活躍の推進に一層取り組んでいかなければならない。

畜産女性の取組について（畜産課）

畜産女性の活躍を促進するため、「畜産女性ネットワーク」の取組を支援するとともに、県内農業高校生への出前授業の実施、女性の働く場としての畜産業への理解促進を目的としたフォーラムの開催など、様々な取組を推進したことは評価できる。

第一次産業全体において女性が活躍している印象が薄い中、特徴的な取組が展開されていると評価できるため、今後も畜産女性のさらなる増加に向け、多方面へのさらなる事業の展開を期待する。

家族経営協定の締結について（担い手支援課）

専業農家において、女性の役割を評価する仕組みとして、家族経営協定の締結推進は不可欠である。締結農家数は、平成26年度の361戸から平成30年度は394戸となり、目標値の400戸まであと一歩まで迫っていることは評価できる。

引き続き、協定締結の成功例やメリット、効果について周知を行うとともに、

締結に向けた支援を行う必要がある。また、締結済みの農家に対しては、家族のライフステージの転機をとらえ、締結内容の見直し・更新の働きかけや支援を行っていただきたい。

商工業分野における起業支援について（中小企業・サービス産業振興課）

起業希望者を対象に「MIEグローバル・スタートアップカフェ」を開催し、男女を問わず起業支援を行っていることは評価できる。事業の推進にあたっては、好事例だけでなく、リスクや失敗事例についても収集し、十分な情報提供を行っていただきたい。

また、商工団体に対しても、女性活躍や商工業の振興につながるよう、引き続き実効性のある支援を行っていただきたい。

女性アスリートの発掘・育成・強化、研修会の開催について（競技力向上対策課）

令和3年度の「三重とこわか国体」に向け、女性アスリートの発掘・育成・強化を行っていることは評価できる。

また、女性アスリートおよび指導者を対象にした研修会を開催し、女性の心や体を理解するとともにアスリートに寄り添った指導方法を学び、広く普及を目指す姿勢は評価できる。

今後はこうした取組をさらに広く展開していくとともに、指導者や競技団体の役員等、競技の運営に携わる部分への女性の参画につなげていただきたい。

- 仕事と子育て等の両立できる環境整備の推進

保育サービス等の充実について（少子化対策課）

平成30年度における保育所の待機児童数（基本施策の指標）は80人、放課後児童クラブの待機児童数は74人と、いずれも待機児童が発生している状況にある。女性が安心して働き続けられるよう、保育所および放課後児童クラブを整備するなどして、早急に待機児童を解消することが必要である。

また、延長保育実施市町数は24市町（平成29年度・最新値）、病児・病後児保育実施市町数は25市町であるため、未実施の市町に対し働きかけを行う必要がある。

潜在保育士等への支援について（少子化対策課）

平成30年度に潜在保育士へのアンケート調査を行い、結果から明らかになった課題を元に、外部人材の活用や「ホイクボス」の推進等による働きやすい職場環境づくりに取り組んでいることは評価できる。

保育士が働き続けられ、潜在保育士が希望に応じ職場復帰できるよう、業務の効率化も含めた労働環境の整備を推進するとともに、保育士・保育所支援センターによる保育士・潜在保育士への情報提供や就労相談、研修会による支援を充実していただきたい。

男性の育児参画推進に向けた普及活動について（少子化対策課）

「みえの育児男子プロジェクト」の取組として、「ファザー・オブ・ザ・イヤ－in みえ」、「イクボス養成講座」等を実施するとともに、男性の具体的な取組等を掲載した「みえの育児男子ハンドブック」を配布し、企業等に対して積極的に男性の育児参画の推進を働きかけていることは評価できる。

引き続き、関係部局との連携のもと、男性の育児参画がさらに進むよう県内企業に働きかけ、経営者等への意識改革へとつなげていく必要がある。

介護サービスの充実について（長寿介護課）

「介護は女性の役割」という性別役割分担意識が社会に根強く残る中、介護離職が女性のみならず男性においても発生している。介護サービスを安定的に供給するためには人材の確保と施設の整備が重要である。

介護人材の確保に向けては、意欲のある高齢者が介護現場において補助的な業務を担う「介護助手」制度を推進しており、全国に先駆けた良い制度であると評価できる。

また、目標項目である「特別養護老人ホーム施設整備定員数（累計）」は、平成26年度の9,445床から平成30年度には10,408床に増加し、目標の10,647床に近づいている。

今後もこれらの取組を着実に進め、男女がともに働き続けることができる環境整備の一助となることを期待したい。

男女共同参画を推進するための基盤の整備

- 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

県の審議会等における女性委員の登用促進について（ダイバーシティ社会推進課）

基本施策の指標である「県・市町の審議会等における女性委員の割合」は、平成26年度の25.8%（県33.6%、市町24.8%）から平成30年度は27.5%（県32.1%、市町26.8%）へと増加しているが、目標値の30%には届いていない状況である。

県においては、女性委員のいない附属機関が未だに4機関あることから、担当課と方策を協議し、早急に解消する必要がある。さらに「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、各附属機関等の女性委員が40%以上60%以下の構成となるよう、各部局へ粘り強く働きかけなければならない。

また、国の「第4次男女共同参画基本計画」において、市町の審議会等委員に占める女性委員の割合を令和2年度までに30%とする目標を定めているが、達していない市町が多くあることから、その達成に向け、県から強く働きかけていく必要がある。

県（知事部局）における女性の参画促進について（人事課）

平成 30 年度の管理職に占める女性の割合（教員および警察職員を除く）は 10.1%となり、目標値の 10%を達成したことは評価できる。

一方、本庁知事部局における管理職への女性登用率は、平成 27 年度の 8.0%から平成 30 年度は 11.2%へと上昇したものの、目標値の 30%にはほど遠い状況である（各年 4 月 1 日時点）。高い目標を掲げることで、その達成に向け女性の管理職登用に向けた取組を積極的に進め、女性の能力発揮や組織の活性化につながることを期待したい。

また、内閣府が平成 30 年 12 月に作成した「全国女性の参画マップ」によると、都道府県の地方公務員採用試験（大卒程度）からの採用者に占める女性の割合は、三重県が 45.7%（平成 29 年度）と全国トップとなっている。女性職員が働き続けられ、多様な経験を積み能力を発揮できるよう、さらなる職域拡大や段階的な能力開発に取り組み、女性活躍の場を広げていただきたい。

女性教職員の登用について（教職員課）

平成 30 年度の管理職に占める女性教職員の割合は、小学校 26.1%（平成 26 年度 19.9%）、中学校 6.9%（同 7.9%）、県立学校 10.7%（同 7.7%）となり、小学校、県立学校は上昇した。これは、平成 28 年度から導入された教頭選考における校長推薦枠制度（「男女各 2 名以内、ただし女性は 3 名まで推薦可」）の効果が表れたものと考えられる。

しかし、小学校では女性教員割合（全体の 6 割）に比して女性管理職の割合が低い状況にある。また、中学校における女性管理職の割合は、近年増加に転じているものの、小学校、県立学校に比べ少ない状況にある。

引き続き、管理職への女性の登用促進に取り組むとともに、働き方改革やワーク・ライフ・バランスを推進し、働き続けやすい環境の整備に取り組む必要がある。

三重県警察における女性活躍推進のための特定事業主行動計画に関する取組について（警察本部警務課）

警察本部における女性警察官の割合は、平成 27 年度の 8.8%から平成 31 年度は 10.9%へと上昇した（各年 4 月 1 日現在）。しかし、女性被害者への対応等のニーズに比して少ないと思われるため、女性職員の採用強化に努められたい。

また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画における目標値のうち、「全女性警察官に占める警部補以上の女性警察官の割合」は、平成 31 年 4 月 1 日現在で 14.5%となり、目標値の 15%にあと一步に迫っている。さらに今春、三重県警初の女性警視の誕生も実現し、これらは共に前進と評価できる。

しかし、警視 106 名中女性は 1 名にとどまり、登用が進んでいない。所属長（本部課長以上および警察署長クラス）に登用された女性もいないため、幹部への女性の登用を積極的に進めていただきたい。

- 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

男女共同参画意識の把握について（ダイバーシティ社会推進課）

県内における男女共同参画意識の浸透状況を把握するため、毎年 e-モニター調査等を通じ、現状把握と課題分析を行っていることは評価できる。

調査結果については十分に県民に周知するとともに、分析結果を効果的な施策の実施につなげていかなければならない。

県男女共同参画センターが取り組む男女共同参画の普及・啓発について（ダイバーシティ社会推進課）

県男女共同参画センター「フレンテみえ」では、男女共同参画と6つのテーマ（ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント、防災・減災、DV・デートDV、性的マイノリティ、女性活躍）を組み合わせ、出前講座「フレンテトーク」を開催している。

平成28年度以降は、毎年100回以上県内各地へ出向いて開催しており、広く県民に男女共同参画意識の普及啓発を行ったことは評価できる。また、講座等への新規参加率は、平成30年度は60.0%となっており、目標値の61.0%まであと一步となっている。

今後も県民が求める企画を検討するとともに、新たな層に働きかけを続け、特に多くの男性に参加を促す必要がある。引き続き、関係部局や市町と密接に連携し、さらなる男女共同参画意識の普及に取り組んでいただきたい。

学校における男女共同参画の推進について（高校教育課、小中学校教育課、人権教育課）

「男女共同参画に関する校内研修を実施した学校の割合」は、平成26年度の74.9%から平成30年度は78.4%となっており、目標値の80%まであと一步という状況にある。また、女性やLGBT等当事者に関する人権学習指導資料を作成し、活用を推進していることは評価できる。今後は教材の圧縮や重点化等を行い、より現場で活用しやすくなるよう見直しを図りたい。

「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」は、平成30年度は78.9%となっているが、目標の100%まで開きがある。キャリアデザインセミナーを外部講師を招くなどして開催しており、これは生徒が自らの将来や自分らしく生きる大事さを考えることにつながる重要な取組であり、男女共同参画意識の浸透のきっかけにもなることから、県立高等学校全校で取組を推進していただきたい。

公立の各幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校

地域で活躍できる人材の育成について（ダイバーシティ社会推進課）

県男女共同参画センター「フレンテみえ」では、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ため、男女を問わずテーマに関係する県民を対

象に「地域リーダー養成講座」を開催している。平成 29、30 年度には、防災・減災をテーマに尾鷲市、川越町、明和町と共催し、取組を進めることができた。

今後も市町と連携し、地域で男女共同参画を推進するリーダーの養成に努めていただきたい。

UN Women と連携した「HeForShe」の趣旨の浸透について（ダイバーシティ社会推進課）

平成 30 年 10 月に開催した「みえの輝く女子フォーラム 2018」において、都道府県で初めて「HeForShe」（UN Women（国連女性機関）による女性の地位向上に男性の参加を促す社会連帯運動）への賛同セレモニーを開催し、知事・各界リーダー・未来を担う若者がジェンダー平等の実現に向けて行動することを宣言した。

今後、広く県内に展開され、男性の意識変革・行動変容へとつながることを期待したい。

男女が安心して暮らせる環境の実現

- 家庭・地域における男女共同参画の推進

自治会等における方針決定の場への女性の参画について（ダイバーシティ社会推進課）

基本施策の指標である「自治会長の女性割合」は、平成 26 年度の 3.1%から平成 30 年度は 4.5%と増加しているものの、目標値の 5.2%には達しておらず、まだまだ女性の参画は進んでいない。

今後、県は県男女共同参画センター「フレンテみえ」とともに、地域における方針決定の場へ女性の参画が進むよう市町等への支援を行い、現状の改善へとつなげていただきたい。

防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大について（防災企画・地域支援課）

近年、全国各地でこれまでに経験のないような甚大な災害が頻繁に発生しており、防災分野における男女共同参画を強力に推進する必要に迫られている。

しかし、平成 31 年 4 月 1 日時点において、三重県防災会議の委員 60 名のうち女性は 5 名にとどまっている。県の防災に対する姿勢を内外に示すためにも、抜本的な対策を講じるとともに、関係機関・団体に女性の推薦を働きかけ、女性委員の割合を早急に 30%以上に引き上げることを強く求める。

加えて、実務的な会議である同会議幹事会においても、女性委員の割合を早急に 30%以上に高める必要がある。

女性消防団員の入団促進について（消防・保安課）

全国的に消防団員数の減少が進む中、近年、県内の女性消防団員数は一進一退の状況にあり、平成 31 年 4 月 1 日時点では 487 人と過去最多であるものの、目標の 500 人に届いていない状況である。また、全体に占める女性消防団員の割合

は3.6%に過ぎない。

このことから、県・市町・三重県消防協会が連携し、入団促進に取り組む必要がある。併せて、女性消防団員が活躍する場の創出促進に向けて取り組んでいただきたい。

避難所運営マニュアルの水平展開について（防災企画・地域支援課）

男女共同参画の視点を取り入れ、障がい者・外国人へ配慮し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ていることは評価できる。毎年継続的に市町への実地支援を行っており、平成30年度は5市町13地区で取組が行われた。

引き続き、各市町へ策定を働きかけるとともに、関係機関と連携を密にして取組を進めていただきたい。また、女性の視点を踏まえた指針となるよう、マニュアル策定時には、女性の参画を促していただきたい。

女性防災人材の育成について（防災企画・地域支援課）

「みえ防災・減災センター」における、平成27年度から30年度の「女性を中心とした専門職防災研修」の修了者80名中女性は65名、「みえ防災コーディネーター」認定者194名中女性は74名であり、防災に携わる女性人材の育成を推進したことは評価できる。

また、「みえ防災人材バンク」への登録者425名中女性は130名であり、登録者に対しフォローアップ研修を行うなど、地道な取組は評価できる。

今後も人材の育成を継続して実施するとともに、地域および防災分野における女性の参画につなげていただきたい。

- 生涯を通じた男女の健康と生活の支援

男女の健康づくりへの支援について（健康づくり課）

一人ひとりが性別に関わらず健康でいきいきと暮らすためには、各人が主体的に健康の管理、保持、増進に取り組むことが必要であり、各種検診の受診率向上が重要となる。

乳がん、大腸がん等の検診受診率は、国の補助対象が縮小したこともあり伸び悩んでいるため、国に対して補助対象の拡充を強く要望していただきたい。また、市町とも効果的な受診勧奨の手法を検討し、受診率の増加につなげていただきたい。

一方、検診の重要性について、県と包括協定を締結する企業と連携したリーフレットの配布や、小中学校での授業を通し啓発していることは評価できるため、引き続き効果的な啓発を行っていただきたい。

性と生殖に関するライフプラン教育について（高校教育課、保健体育課）

男女を問わず若い世代から妊娠・出産や不妊などに関する正しい医学的知識の提供が必要であり、県立高等学校においてこうしたライフプラン教育に関する取

組が行われてきたことは評価できる。

各校で取り込まれるよう、さらに働きかけていく必要がある。

障がい者に対する支援の充実について（障がい福祉課）

障がいの有無に関わらず自立した生活の実現は、男女共同参画社会づくりを進める上でも重要である。障がい者一人ひとりのニーズに合った適切な支援が行えるよう、県および市町の相談窓口が連携して取り組んでいく必要がある。

また、障がい者の一般就労への移行を支援しているが、これに加え、定着支援にも他部局等とも連携して取り組んでいただきたい。

特別支援学校生への支援について（特別支援教育課）

障がいのある子どもたちへの支援を早期から行い、学校間で支援情報を引き継ぐ「パーソナルカルテ」を活用した小中学校の割合は、平成 30 年度で 87.4% であり、引き続き 100% の活用を目指して取組を推進し、適切な支援へとつなげていただきたい。

また、キャリア教育サポーターを 5 名配置し、積極的な企業訪問等により、特別支援学校高等部生徒の一般企業就職希望者就職率 100% を達成したことは評価できる。しかし、キャリア教育サポーターは 5 名全員が男性であるため、女性を登用し新たな就職先の開拓につなげていただきたい。

ひとり親家庭に対する支援について（子育て支援課）

ひとり親家庭に対する就業相談、医療費の助成、養育費確保等の総合的な生活支援策の情報について、容易にアクセスできる体制を整え、支援へとつなげる必要がある。

また、中には無力感等から支援を受けることをあきらめている人がいることから、相談を待つのではなく、積極的な働きかけを行う必要がある。

ひきこもる若者の自立支援について（健康づくり課）

ひきこもり支援者を対象とした研修やひきこもりに関する講演会の開催により、その背景や支援方法等の理解につなげていることは評価できる。

また、こころの健康センターを「ひきこもり地域支援センター」として、ひきこもり専門の相談窓口を設置しているほか、市町においても相談窓口が整備されていることは評価できる。

一方、主婦等女性が統計上潜在化している可能性もあるため、注視して取組を推進していただきたい。

- 男女共同参画を阻害する暴力等への取組

三重県犯罪被害者等支援条例の制定について（くらし・交通安全課）

平成 31 年 4 月の「三重県犯罪被害者等支援条例」の制定や、都道府県で初となる見舞金制度の創設等により、犯罪被害者等が受けた被害の早期回復・軽減や

犯罪被害者等の生活再建への支援を推進していく姿勢は評価できる。

犯罪被害者等が必要な支援を受けられるよう、各市町における支援体制の整備等、取組を広げるとともに、必要な情報が手に入るよう情報提供をしっかりと行っていただきたい。

DV対策に係る関係機関との連携について（子育て支援課）

男女共同参画を阻害する暴力等への取組を実効性の高いものにするためには、DV対策に係る関係機関との連携が重要である。中には、被害の認識がない人もいるため、DVに関する正しい理解の促進を図る必要がある。

また、被害者の状況により、警察、市町関係各課、地域包括支援センター等との連携が必要となることから、平素から関係機関と情報共有を図るなど、連携体制の構築に取り組まなければならない。

DV被害者に対する相談・支援の充実について（子育て支援課、ダイバーシティ社会推進課、警察本部人身安全対策課）

DV被害に関する相談件数は、平成27年度の2,093件から3年続けて減少し、平成30年度は1,850件（配偶者暴力相談支援センター、県男女共同参画センター、警察の合計値）となっている。

しかしながら、表面化していない事案があることが考えられる。加えて、若年層へのアプローチが課題であると考えられるため、速やかな相談へとつながるよう相談窓口の周知に引き続き取り組む必要がある。

また、加害者が加害を繰り返さないようにすることも重要であり、将来的には関係機関が連携し、更生プログラムの導入が望まれる。

性犯罪・性暴力被害者支援について（くらし・交通安全課）

基本施策の指標である「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、平成28年度から30年度の累計で41団体となっており、出前講座等の機会を通じ毎年順調に増加していることは評価できる。

また、性犯罪・性暴力被害者へのワンストップ支援センター「みえ性暴力被害者支援センター よりこ」の相談件数は年々増え、平成27年度の262件から平成30年度は390件となっており、ニーズの高まりが感じられる。

関係機関や他の相談機関とも連携し、適切な支援を行っていくとともに、被害者から早期に相談してもらえよう、積極的な周知をお願いしたい。

犯罪被害者等支援について（警察本部広聴広報課）

DVやストーカー被害者のうち女性が約9割を占める中、被害者が望む性別の支援担当者が対応するなど配慮が進められている。現在、被害者支援担当者全体に占める女性の割合は約3割となっている。引き続き、女性支援担当者の増員をはじめとする支援体制の充実に取り組んでいただきたい。

また、二次被害を防止するため、各警察署の支援担当者への巡回指導を行うとともに、県警察学校における教養で学ぶ機会を設けるなど、スキルアップが図ら

れている。その他、「公益社団法人みえ犯罪被害者総合支援センター」と連携し、法律相談、心理相談等の専門相談を実施していることは評価でき、今後とも被害者の要望に沿った取組を推進していただきたい。

ストーカー事案に対する対応について（警察本部人身安全対策課）

ストーカー事案に対する警察本部の対応件数（ストーカー規制法違反等での検挙、禁止命令・警告、被害者援助の実績）は、平成 28 年度 274 件、平成 29 年度 405 件、平成 30 年度 305 件となっている。ストーカー事案は凶悪犯罪に発展する可能性が大きく、1 件ごとに丁寧に、緊張感を持って取り組んでいただきたい。

また、平成 30 年度には三重県精神科病院会と協定を締結し、ストーカー加害者に対する精神科医療の受診を働きかけていることは評価できる。しかし、受診者は検挙者 46 名中 2 名にとどまっているため、今後は積極的に活用されるよう、受診しやすい仕組みを導入するとともに、DV 加害者への本取組の適用を検討していただきたい。

計画の推進

県のあらゆる施策への男女共同参画の視点反映について（ダイバーシティ社会推進課）

県は、男女共同参画施策を総合的に推進するため、庁内各部局と連携して取り組んでいる。各部局の施策に活かすため、三重県男女共同参画審議会による外部的評価をフィードバックしているが、部局により男女共同参画に対する意識には温度差があるため、改善が求められる。

男女共同参画社会を実現するためには、庁内各部局がそれぞれの分野において施策を推進していくことが不可欠であり、男女共同参画の視点を持って事業を実施していくよう、粘り強く庁内に働きかけていただきたい。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の推進について（人事課）

知事部局においては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画により、男性職員の育児参画や育児休業の取得を推進しており、男性職員の育児休業取得率は、平成 26 年度の 16.04% から平成 30 年度には 36.67% へと倍増しており、評価できる。

引き続き、知事のリーダーシップのもと、ワーク・ライフ・マネジメントを推進し、働き方改革を進めるとともに、誰もが十分に能力を発揮できる職場環境づくりに取り組まなければならない。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の推進について（教職員課）

教育委員会においても「子育て支援アクションプラン」を推進するため、次世代育成支援の意義や休暇制度の概要を掲載したリーフレット等を配布し、意識啓

発に取り組んでいることは評価できる。

学校現場における男性教職員の育児休業取得は、子どもたちが将来積極的に育児休業を取得できる環境維持につながることから、取得促進に向けた働きかけが必要である。

市町に対する働きかけについて（ダイバーシティ社会推進課）

地域における男女共同参画を推進するためには、県と市町とが連携し、協働して取り組むことが不可欠である。

県から市町に対し、国からの情報伝達、担当課長会議や担当職員研修の実施、必要に応じた助言などの積み重ねにより、全市において男女共同参画推進条例が制定されたことは評価できる。

引き続き、町への条例制定や女性活躍推進法に基づく推進計画未策定の市町への策定の働きかけを行い、市町におけるさらなる施策の展開につなげられたい。

県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（ダイバーシティ社会推進課）

県男女共同参画センター「フレンテみえ」が開催する講座やイベントには、毎年2万人を超える参加者があり、限られた予算で多様な学習機会の提供を行っていることが評価できる。特に、県内各地へ赴き男女共同参画について講演する「フレンテトーク」は、対応可能な職員を育成した結果、平成28年度以降は毎年100回以上の開催があり、多くの学習機会を提供できていることは評価できる。

また、電話相談の内容を分析し、得られた課題を講座の企画につなげられているため、今後さらに進めていただきたい。

平成30年度からは、意思決定の場へ参画する女性人材の育成を目的とした連続講座を本格的に開始しており、これをさらに展開し、あらゆる分野における女性の参画へとつなげていくことを期待する。

一方で、年代や性別によっては男女共同参画に対する意識が低い現状があるため、男性の意識改革を目的とした男性講座や若年層に対する講座の開催など、対象者に応じた手法で働きかけていただきたい。

県男女共同参画センターにおける相談事業について（ダイバーシティ社会推進課）

県男女共同参画センター「フレンテみえ」では、女性のための電話・面接・法律相談や男性のための電話相談に加え、平成29年度には全国に先駆けて「LGBT電話相談」を開設しており、性別に関わらず生きていく上での多様な悩みに対応する姿勢は評価できる。LGBT電話相談は、現在月1回のみでの開設であり、ニーズの高まりも感じられることから、今後は開設日の拡大など相談体制の充実を図られたい。

また、手話通訳を介した相談や託児付きの相談を行えるようにするなど、多様な方が相談できる環境を整備していることも評価できる。

相談電話につながらない待機件数の増加や相談員への負担が課題となってい

ることから、今後はこれらの解消を図るとともに、相談者の立場に立った適切な対応を継続していただきたい。