

# 第3次三重県 男女共同参画基本計画

～ジェンダー平等の実現をめざして～

【改定版（中間案）】

2026（令和8）年6月

三重県



# 目次

## 第1章 計画の基本的事項

1 計画改定の背景と趣旨	2
2 計画の期間	2
3 計画の位置づけ	3

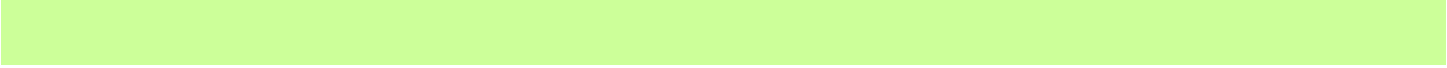
## 第2章 計画の方向性

1 国内外の情勢	8
(1) 国の主な動向	
(2) 国際的な動向	
2 三重県の取組	10
(1) 第3次基本計画策定(2021(令和3)年度以降)の主な取組	
(2) 新たな取組	
3 計画の基本理念	14
4 計画改定にあたっての横断的な視点	14
5 計画の目標	15
6 計画の重点事項	16

## 第3章 施策の体系と内容

1 施策体系	18
2 施策体系図	19
3 施策の内容	20
基本方針Ⅰ 職業生活におけるジェンダーギャップの解消	
【資料編】職業生活における三重県の状況について	20
基本施策Ⅰ-i アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み) の解消等の意識変革と行動変容の推進	24
基本施策Ⅰ-ii 働きやすい環境整備と働き方の多様な選択肢の提供 の推進	26
基本施策Ⅰ-iii 子育て・介護等と仕事が両立できる環境整備の推進	28
基本方針Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備	
基本施策Ⅱ-i 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	30
基本施策Ⅱ-ii 様々なアンコンシャス・バイアス等に気づき 男女共同参画を促進する意識の普及と教育の推進	32
基本方針Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境の実現	
基本施策Ⅲ-i 様々な困難を抱える人々への支援と多様な 視点に立った災害への備えの推進	34
基本施策Ⅲ-ii 生涯を通じた健康への支援	36
基本施策Ⅲ-iii 男女共同参画を阻害する暴力等の根絶と被害者	

支援の充実	．．．．．	38
基本方針Ⅳ 性の多様性を尊重する社会の実現		
基本施策Ⅳ-i 性の多様性に関する理解の増進	．．．．．	40
基本施策Ⅳ-ii L G B T Q等の当事者が安心して暮らせる環境整備 の充実	．．．．．	42
<b>第4章 計画の推進</b>	<b>．．．．．</b>	<b>45</b>
<b>参考資料（構成案）</b>	<b>．．．．．</b>	<b>47</b>



# 第1章

## 計画の基本的事項

## 1 計画改定の背景と趣旨

三重県男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）は、「男女共同参画基本法」および「三重県男女共同参画推進条例」に基づき、2002（平成14）年に10年間の計画として策定しました。また、2017（平成29）年の第2次基本計画（改定版）からは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく計画として位置づけました。さらに、2021（令和3）年に策定した第3次基本計画からは、「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」に基づく計画としても位置づけたほか、SDGsやダイバーシティの視点をふまえて、女性をはじめとする多様な主体の参画・活躍に向けた取組を展開してきました。

こうした取組によって、女性の就業率や女性活躍に取り組む企業が増加するとともに、性暴力の根絶をめざす条例の制定などジェンダーに基づく暴力に関する認識も広がってきています。男女共同参画社会とジェンダー平等の実現に向けて進捗が見られる一方で、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）、それらに基づく制度・慣行が根強く残っており、政策・方針決定過程における女性割合は低い水準に留まるほか、給与や雇用形態等のジェンダーギャップが様々な分野に存在するといった課題があります。

また、社会に目を向けると、人口減少の進行、女性や若者が地方を離れる動きの加速、若い世代を中心とした意識・価値観の変化、テクノロジーの急速な進展など、社会情勢は大きく変化しています。

国においては、2023（令和5）年に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」を制定したほか、2025（令和7）年には女性活躍や男女共同参画をさらに推進するため、関係する法律の制定や改正、計画の策定等が行われました。また、三重県においても、女性や若者が地方を離れる背景の一つと指摘されるジェンダーギャップの解消をめざし、2026（令和8）年に戦略の策定等を行いました。

こうした状況をふまえ、第3次基本計画の策定から5年が経過した今、性の多様性にかかる施策を体系的に整理したうえで、あらゆる分野における男女共同参画に向けた取組を一層強化することで、誰もがその個性と能力を十分に発揮して活躍でき、多様な生き方を選択し、認め合う男女共同参画社会の実現が図られるよう、第3次基本計画の改定を行うこととしました。

## 2 計画の期間

第3次三重県男女共同参画基本計画は、2021（令和3）年度から2030（令和12）年度までの10年間の計画の期間として策定しました。

今回の改定では、2027（令和9）年度から2030（令和12）年度までの4年間の計画期間とします。

### 3 計画の位置づけ

基本計画は、以下の法および条例に基づくものであり、男女共同参画、女性の職業生活における活躍、性の多様性に関する施策を一体的に推進していくものです。

(1) 「男女共同参画社会基本法」に基づき都道府県に策定が義務づけられた計画です。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めなければならない。

(2) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく都道府県推進計画です。本計画の第3章の基本方針ⅠおよびⅡの一部(Ⅱ-i-2, Ⅱ-i-3, Ⅱ-ii-1, Ⅱ-ii-2)、第4章(計画の推進)全体が該当します。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を定めるよう努めるものとする。

(3) 「三重県男女共同参画推進条例」に基づく計画です。

(基本計画の策定)

第八条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画を策定する。

(4) 「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」に基づく計画です。本計画の第3章の基本方針Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの一部ならびに第4章(計画の推進)全体が該当します(今回、第3章に新たに基本方針Ⅳを設けて体系的に整理。)

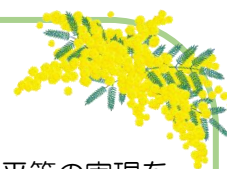
(基本計画)

第十条 県は、性の多様性に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための基本的な計画を策定し、性の多様性に関する施策について定め、毎年一回、当該施策の実施状況を公表するものとする。

(5) 県の総合計画「強じんな美(うま)し国ビジョンみえ」をはじめ、県の各種計画等との整合を図っています。

また、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」等関連する法令の内容をふまえたものとしています。

## 【コラム】「男女共同参画」と「ジェンダー平等」について



「男女共同参画」と「ジェンダー平等」はいずれも、日本国憲法が保障する男女平等の実現をめざすものです。また、内閣府男女共同参画局の英語版のホームページでも、「男女共同参画社会」は、「Gender-Equal Society」と表わされています。

「男女共同参画」は社会に参画する機会の確保に、「ジェンダー平等」は構造的な性差別の解消に、それぞれの重点を置いていると言えます。

本計画は、男女共同参画・ジェンダー平等をめざすものですが、男女共同参画社会基本法に基づく計画であるため、主として「男女共同参画」を使用します。

### <ジェンダー関連用語>

#### ○ジェンダー

生物学的性別（セックス）に対し、社会的性別と呼ばれ、社会・文化の中で形成された性別や、性別ごとの役割、行動、価値観をいい、固定的なものではなく、社会や文化が違えば異なり、時代によっても変化するものです。

また、男性、女性という2つの性だけでなく、世の中には多様な性のあり方があることへの理解につながる概念でもあります。

#### ○ジェンダーギャップ

生物学的性別の差ではなく、社会的・文化的に作られた性別や、性別ごとの役割、行動、価値観といったジェンダーによる格差のこと。社会的構造による固定的な性別役割分担意識や慣行等によってもたらされる、政治、経済、教育、健康などあらゆる分野における社会的地位や役割、収入などの格差や偏り、不均衡などをさしています。

#### ○ジェンダー平等

社会的・文化的に作られた性別や、性別ごとの役割、行動、価値観といったジェンダーを問い直し、一人ひとりの人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別や性のあり方に関わりなく個人が持つ本来の個性と能力を十分に発揮することができる状態をさしています。

### <男女共同参画社会>

1999（平成11）年に制定された「男女共同参画社会基本法」第2条では、男女共同参画社会を次のとおり定義しています。

「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する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」

## 【コラム】性の多様性について



性には様々な要素があり、性のあり方は、その要素の組み合わせによって構成されています。次の4つがその主な構成要素です。

- 生物学的性(Sex) 身体の性。出生届上の性別。
- 性自認(Gender Identity) 自分の性別をどう認識するか。
- 性的指向(Sexual Orientation) 好きになる相手、性的対象がどんな性別であるか。
- 性表現(Sexual Expression) 言葉や振る舞い、服装などで表現される「らしさ」。

性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった「SO G I」(ソジ・ソギ)、さらに「性表現(Gender Expression)」を加えて「SOG I E (ソジー・ソギー)」という言葉が、性的マイノリティの人に限らず、すべての人の性のあり方を示す表現としてよく用いられています。

SOG I を表す主な言葉とその一般的な意味合いには次のようなものがあります。

SOに関する言葉	レズビアン(Lesbian)	女性の同性愛者
	ゲイ(Gay)	男性の同性愛者
	バイセクシュアル(Bisexual)	両性愛者
	アセクシュアル(Asexual)	誰に対しても恋愛や性的な関心を持たない人
	ヘテロセクシュアル(Heterosexual)	異性愛者。異性が恋愛や性的な関心の対象となる人
GIに関する言葉	トランスジェンダー(Transgender)	出生届の性別と性自認が一致しない人
	シスジェンダー(Cisgender)	出生届の性別と性自認が一致している人
SOG I の両方	クエスチョニング(Questioning)	性的指向・性自認が定まっていない人、あえて定めていない人

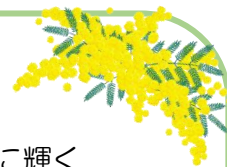
また、性的マイノリティを表す総称として、特にレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングの頭文字を取って「LGBTQ」、それ以外の言葉も含めて「LGBTQ+」、「LGBTQ等」といった表現が用いられることがあります。

大切なのは、カテゴリ分けすることではなく、一人ひとりの性のあり方の違いを理解することで、そうすることが、一人ひとりがアライ(※)として行動することにつながります。

本計画は、すべての性の平等(ジェンダー平等)をめざすものですが、より課題を明確にするため、「男性」「女性」「性別」等を用いて表記している箇所があります。

※アライとは、英語のALLY(同盟、支援)が語源で、LGBTQ等の当事者が直面する困難や差別を自分事として捉え、行動する人のことをいいます。誰もが誰かのアライになれます。そのためには、まず「知る」ことが大切です。

## 【コラム】三重県がめざすダイバーシティ社会について



三重県では、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。


性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、「一人ひとり違った個性や能力を持つ個人として尊重され、誰もが希望を持って日々自分らしく生きられる、誰もが自分の目標に向けて挑戦できる、誰もが能力を発揮し、参画・活躍できる社会」をダイバーシティ社会と考え、誰もが希望をもって挑戦し、参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現に向け社会全体で取り組むこととしています。



ダイバーシティみえ推進方針



内容はこちらから



# 第2章

## 計画の方向性

## 1 国内外の情勢

### (1) 国の主な動向

#### ○「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

2015(平成27)年に制定された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、女性はその個性と能力を十分に発揮できる職業生活の実現をめざし、国や地方公共団体、事業主の責務を明確にするとともに、行動計画の策定や情報公表を通じて取組の促進を図るものです。

2025(令和7)年の改正により、法律の有効期限が2036(令和18)年3月31日まで延長されたほか、従業員数101人以上の企業に対して、男女間賃金差異および女性管理職比率の情報公表が義務づけられました。また、女性の職業生活における活躍の推進は女性の健康上の特性に配慮して行われるべきことが明確化されたほか、政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策が位置づけられました。

#### ○「第6次男女共同参画基本計画」の策定

2020(令和2)年策定の「第5次男女共同参画基本計画」において、国は「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」との目標を掲げて取組を強化してきましたが、政策や方針決定過程への女性参画の拡大などについては進展に遅れが見られ、また、根強い固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)も残っているとしています。

2026(令和8)年に策定された「第6次男女共同参画基本計画」では、「5次計画の取組を引き続き進めるとともに、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(well-being)の実現につながるよう、男女共同参画の取組を進める」という考えの下、2025(令和7)年に改正された女性活躍推進法に基づく情報公表の取組の充実、各種ハラスメント対策の強化、仕事と健康課題の両立支援、テクノロジーの進展と利活用の広がりをもたせた男女共同参画の推進、令和6年能登半島地震等をふまえた災害対応への男女共同参画の視点の導入、地域における男女共同参画の取組などを強化しながら取り組むこととしています。

#### ○「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の制定

2023(令和5)年に制定された「性的志向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」は、すべての国民が、その性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現をめざし、国民の理解の増進に関する施策の推進を図るものです。

国の役割として、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関して必要な学術研究等を推進するとともに、国民の理解増進に関する施策を実施するよう努めることとされています。

また、地方公共団体の役割として、国との連携を図りつつ、その地域の実情をふまえ、国民の理解の増進に関する施策を実施するよう努めることとされています。

## ○男女共同参画社会基本法の改正および独立行政法人男女共同参画機構法の制定

2025（令和7）年、男女共同参画社会基本法が一部改正され、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」など地方公共団体の男女共同参画センターが、「関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点」として法的に位置づけられました。

同年、男女共同参画にかかる国の実施体制を強化するため、独立行政法人男女共同参画機構法が制定され、同法に基づき男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として、2026（令和8）年4月に独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA）が設立されました。同機構は「センターオブセンターズ」として、地域における諸課題の解決に取り組む各地の男女共同参画センター等を強力に支援することで、女性に選ばれる地方づくりを後押しすることとされています。

「フレンテみえ」では、独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA）や県内市町の関係機関と連携し、地域の特性に応じた男女共同参画の取組を進めていきます。

## （2）国際的な動向

### ○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（令和12）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。特に、ゴール5で「ジェンダー平等の実現」が掲げられるとともに、すべてのゴールとターゲットは「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す。」とされています。

国では、2016（平成28）年に設置された「SDGs推進本部」の下で、2023（令和5）年に「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針」の改定が行われ、「誰一人取り残さない」包摂社会の実現に向けた、女性登用の加速化等が重点事項として位置づけられました。

三重県では、2022（令和4）年に策定した「強じんな美（うま）し国ビジョンみえ」において、県民の皆さんが安心して暮らせる持続可能な三重づくりに向けて、SDGsを共通の視点として、様々な主体との連携や協働に資する取組を積極的に進めていくこととしています。

### SDGs本文より抜粋（外務省訳を参照）

ジェンダー平等の実現と女性・女児のエンパワーメントは、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。人類の潜在力の開花と持続可能な開発の達成は、人類の半数に上る女性の権利と機会が否定されている間は達成することができない。



## 2 三重県の取組

### (1) 第3次基本計画策定（2021（令和3）年）以降の主な取組

#### ○働く場におけるジェンダーギャップ解消の推進

女性をはじめ誰もが活躍できる環境整備を推進する企業・団体のネットワークである「輝くみえのミライ☆三重県会議」（2025（令和7）年4月に「女性の大活躍推進三重県会議」から名称変更）と連携し、様々な取組を進めてきました。

また、2023（令和5）年度には、県内で働く女性によるワークショップ「みえ働くサスティナラボ」を実施し、成果発表会では参加者から「働く女性が考えるミライ」について知事への提言を行いました。

これを受け、2024（令和6）年度から、女性も男性も働きやすく活躍できる職場環境づくりに向け、「意識・制度・慣行」の変革によって、個人・企業・社会の成長へとつなげる好循環をめざす「HAPPY☆CYCLEプロジェクト」を開始し、企業トップの熱い思いを見える化する宣言、女性ロールモデル交流会、ポータルサイトの構築などを行ってきました。



「みえ働くサスティナラボ」成果発表会



トップの熱い思いの本気宣言

#### ○農林水産業における女性活躍の推進

農業分野における担い手確保に向けて、みえ農業版MBA養成塾における人材育成、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」との共催イベント「農山漁村のつどい」の開催など、様々な取組を行いました。

また、農山漁村において農林水産業や地域活動に意欲的に取り組む女性をアドバイザーとして認定しており、2026（令和8）年3月現在、88名の「三重県農村女性アドバイザー」、15名の「三重県漁村女性アドバイザー」が活躍しています。

#### ○男性の家事・育児参画の促進

職場でともに働くスタッフの仕事と家庭の両立等を応援する“イクボス”の取組やその精神が県内各地に広がり、女性の活躍や男性の育児参画を当然のことと思う社会、子育て家庭を含むすべての家族に優しい三重県が実現することをめざし、誰もが働きやすい職場づくりに取り組む企業経営者等で構成する「みえのイクボス同盟」を、2016（平成28）年に発足させました。2026（令和8）年4月現在、840以上の企業・団体が加盟し、イクボスや男性の育児参画等、関連するセミナー等の情報発信を行っています。

そのほか、男性育休に課題のある企業向け研修資料や「みえの育児男子ハンドブック」の発行など、企業や県民の皆さん向けに様々な取組を行っています。



三重県農村女性アドバイザー研修会



みえの育児男子ハンドブック

### ○防災分野における女性参画の拡大

「三重県・三重大学 みえ防災・減災センター」において、長年にわたって女性防災人材の育成事業を行い、2025（令和7）年度時点で累計 637 名の女性の防災人材を育成してきました。

また、三重県防災会議について、関係機関への働きかけによって女性委員の割合は増加傾向にあり、2021（令和3）年4月時点の12.5%から、2025（令和7）年4月時点では19.7%となっています。

### ○性の多様性に関する取組の推進

LGBTQ等当事者が地域で人生を共にしたい人と安心して暮らすことができる環境づくりに向け、2021（令和3）年4月に条例を施行、同年9月からは三重県パートナーシップ宣誓制度を実施するとともに、「みえにじいろ相談」を設け、電話、SNSによる相談対応を行っています。

県民の皆さんや企業向けには、性の多様性への理解が深まり、取組が進むよう、性の多様性に関する基礎知識やLGBTQ等当事者が直面する課題をまとめたガイドブックおよび研修動画をそれぞれ作成するとともに、講座や研修を実施しました。

県庁内では、性のあり方にかかわらず職員が安心して働くことができるよう、職員向けガイドラインの作成、休暇制度や福利厚生の見直しなどに取り組んできました。



みえにじいろスタートブック



内容はこちらから

## (2) 新たな取組

### ○三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略の策定

三重県では、出生数の減少とともに、転出が転入を上回る状況が続いており、2007（平成19）年をピークとして人口減少の局面に入っています。その減少率は徐々に増加しており、特に15歳から29歳の若者、中でも女性の転出超過が止まらないことが大きな課題となっています。

アンケート等の調査分析によって人口流出（女性の転出超過を含む）の原因分析を進めた結果、大きな要因の一つとして経済分野において給与や雇用形態等のジェンダーギャップが存在すること、さらにその背景に、家事や育児、仕事に対する固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）があることが分かりました。

このため、ジェンダーギャップの視点で課題を可視化し、その解消をめざすための取組の方向性を示した「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」を2026（令和8）年3月に策定し、県内企業、教育機関、行政、県民の皆さんなどあらゆる主体が連携し、社会全体で強い意識をもってその解消に向けた取組を進めることとしました。

### ○「三重県性暴力の根絶をめざす条例」の制定

三重県では、みえ性暴力被害者支援センター「よりこ」を2015（平成27）年に開設し、性暴力被害者やその家族に寄り添った支援を行ってきました。しかし、性暴力に関する相談件数は増加傾向にあり、また、被害者にも責任があるとするなどの性暴力に対する誤った認識が一部にあることや、被害者に対する誹謗中傷などを懸念して、声を上げたくても上げられない被害者もいます。

このため、性暴力被害者等に寄り添った更なる支援をしつつ、これ以上被害を生むことのないよう、県、市町、学校等、事業者、県民の皆さんが一体となって性暴力のない社会をめざした取組を推進するため、2025（令和7）年に「三重県性暴力の根絶をめざす条例」を制定しました。

## 【コラム】アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）について



アンコンシャス・バイアスとは、日本語で「無意識の思い込み」などと表現され、これまでの経験、周りの環境、社会の習慣、テレビやインターネットからの影響などによって、知らず知らずのうちに長年にわたって形成されるものです。

これまでの経験や見聞きしてきたことなどから生み出されるため、完全に払拭するのは難しいかもしれませんが、中には、気付かないまましているとご自身ばかりか周りの人の可能性を狭めてしまったり、誰かを傷つけるものもあります。

このため、本計画においては、男女共同参画社会の実現を阻害する性別に基づく無意識の思い込み・偏見をアンコンシャス・バイアスとして、その解消に向けて取り組むこととします。

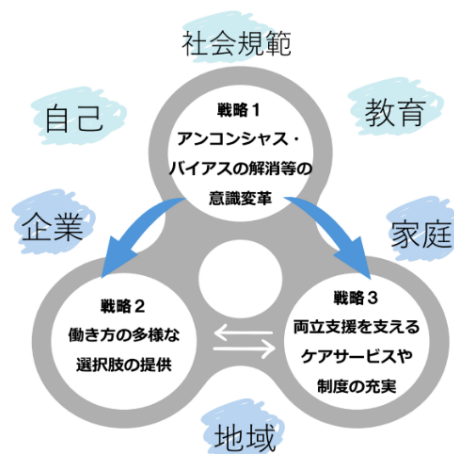
## 【コラム】「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」について

「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」は、人口減少対策の観点から経済分野のジェンダーギャップの解消をめざすための方向性を示したものです。

本計画はあらゆる分野のジェンダーギャップの解消をめざすものであり、この基本戦略と取組が重なる部分（本計画の基本方針Ⅰ）において整合性を図った内容としています。

### <三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略>

3つの戦略に重点的に取り組むこととしており、戦略1に「アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革」を位置づけ、この戦略1をベースに、戦略2「働き方の多様な選択肢の提供」、戦略3「両立支援を支えるケアサービスや制度の充実」を両輪とした取組を推進していくこととしています。



### 3 計画の基本理念

日本国憲法は、第13条と第14条においてそれぞれ「個人の尊重」と「法の下での平等」を規定しています。

そして、男女共同参画社会基本法は、この「個人の尊重」と「法の下での平等」を前提に、男女共同参画社会の形成に関する取組を推進するため、男女の人権の尊重（第3条）、社会における制度又は慣行についての配慮（第4条）、政策等の立案及び決定への共同参画（第5条）、家庭生活における活動と他の活動の両立（第6条）、国際的協調（第7条）の5つの基本理念を明らかにしています。

本計画も、これらの基本理念をふまえ、男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進していきます。

### 4 計画改定にあたっての横断的な視点

今回の計画改定にあたっては、性のあり方にかかわらず、誰もがその個性と能力を十分に発揮して活躍でき、多様な生き方を選択し、互いに認め合う男女共同参画社会を実現するため、以下の視点をすべての施策に共通するものとして位置づけています。

#### （1）ジェンダーギャップの解消

ジェンダーギャップの要因となる固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスは、企業、家庭、学校、地域など社会のいたるところに潜み、あらゆる分野においてジェンダーギャップをもたらしています。このため、各施策を通じて、こうした意識や思い込み、そしてジェンダーギャップの解消に向けて取り組んでいきます。

#### （2）SDGsの推進

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、特に本計画のすべての施策に関連する重要な視点であるゴール5「ジェンダー平等の実現」をふまえ、各施策において関連するゴールを明らかにし、ジェンダー平等の実現に向けて取り組んでいきます。

#### （3）性の多様性の尊重とダイバーシティ社会の推進

性の多様性に関する社会の理解を促進し、LGBTQ等の当事者が抱える様々な課題に対応することは、性別や性のあり方にかかわらず誰もが暮らしやすい社会に不可欠なものです。

三重県がめざすダイバーシティ社会は、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・性自認などにかかわらず、誰もが一人の個人として尊重され、自分らしく生き、参画・活躍できる社会であり、男女共同参画社会の理念と重なります。このため、各施策を通じて、多様性が尊重されるダイバーシティ社会の推進に向けて取り組んでいきます。

## 5 計画の目標

「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ています。

「二十一世紀を迎え、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。

本計画は、誰もがその個性と能力を十分に発揮して活躍でき、多様な生き方を選択でき、認め合う男女共同参画社会の実現をめざしています。すべての人が生きがいを感じ、多様性が尊重される社会は、持続的に発展する社会でもあります。

このため、本計画では、「誰もが暮らしやすい多様な幸せ（ウェルビーイング）」「女性や若者に選ばれる持続可能な地域」を男女共同参画社会がめざす具体的な姿として掲げ、取組をより一層推進していくこととします。

### 【コラム】ウェルビーイング（well-being）について

世界保健機関（WHO）憲章において、健康とは、身体面、精神面、社会面における、すべてのウェルビーイング（良好性）の状況を指し、単に病気・病弱でないことを意味しない、とされています。

このことから、ウェルビーイングとは、身体的・精神的・社会的に健康で良好な状態にあることをいい、短期的な幸福だけでなく、生きがいや人生の意義など将来にわたる持続的な幸福を含む状態であると言われています。

国の第6次男女共同参画基本計画でも「well-beingの実現につながるよう、男女共同参画の取組を進める」とされているように、男女共同参画に係る取組を推進することは、誰もが暮らしやすい多様な幸せ、すなわちウェルビーイングの実現に資するものです。

本計画では、第3章「施策体系」に基づく幅広い施策を通じて、その実現をめざします。



## 6 計画の重点事項

三重県の現状および国の施策等をふまえ、次の施策を本計画の重点事項として取組を進めます。

### 重点事項1 あらゆる分野のジェンダーギャップの解消に向けた企業・団体等への働きかけ

ジェンダーギャップの解消には、その解消をめざすという社会全体の強い意志と変革が必要なことから、県内企業・団体等への働きかけに取り組みます。

### 重点事項2 政策・方針決定過程への女性参画の拡大

国が第6次男女共同参画基本計画に掲げた「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指し、取組を強化させる」との目標をふまえ、三重県においても政策・方針決定過程への女性参画の拡大に取り組みます。

### 重点事項3 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組の推進

男女共同参画に関する理解が広がることで、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに気づき、その解消に向けた取組が社会全体で進むよう、意識の普及や教育の推進に取り組みます。

### 重点事項4 多様な人々の視点に立った防災・減災活動の推進

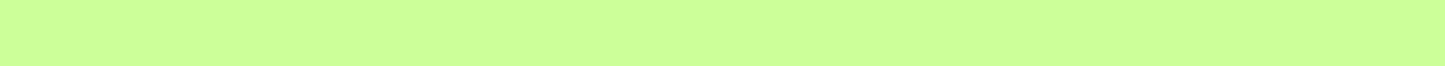
防災分野における政策・方針決定過程への女性参画の拡大を図るとともに、避難所運営等の防災・減災活動において女性をはじめとする多様な人々の視点が反映されるよう取り組みます。

### 重点事項5 男女共同参画を阻害する暴力に対する取組の推進

配偶者等からの暴力（DV）や性暴力をはじめとするあらゆる暴力等を許さないという意識の浸透を図るとともに、被害者等への相談・支援体制の充実に取り組みます。

### 重点事項6 性の多様性に関する社会の理解増進に向けた取組の推進

性の多様性に関する理解が広がり、社会全体で取組が進むよう、意識の普及や教育等の取組を推進します。また、LGBTQ等当事者やその支援者等への相談対応等の支援に取り組みます。



## 第3章

# 施策の体系と内容

## 1 施策体系

男女共同参画社会を実現するため、次の4つの基本方針により施策を推進します。

### 基本方針Ⅰ 職業生活におけるジェンダーギャップの解消

働く場における固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消するための意識変革と行動変容、働きやすい職場環境整備や働き方の多様な選択肢の提供、子育て・介護等と仕事が両立できる環境整備を推進します。

### 基本方針Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備

県や市町等の政策・方針決定過程への男女共同参画を推進するとともに、様々な場面に存在する固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに気づき、行動変容を促すための意識の普及と教育の推進に取り組みます。

### 基本方針Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境の実現

様々な困難を抱える人々への支援と多様な視点に立った災害への備えを推進するとともに、生涯を通じた健康への支援、男女共同参画を阻害する暴力等の根絶と被害者支援の充実に取り組みます。

### 基本方針Ⅳ 性の多様性を尊重する社会の実現

性の多様性に関する理解の増進と、LGBTQ等の当事者が安心して暮らせる環境整備の充実に取り組みます。

※今回の改定では、基本方針Ⅳを新設し、基本方針Ⅰ～Ⅲから関係する取組を再掲しています。

## 2 施策体系図

<p>基本理念</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●日本国憲法 「個人の尊重」「法の下での平等」</li> <li>●男女共同参画社会基本法 5つの基本理念             <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の人権の尊重 ・社会における制度又は慣行についての配慮</li> <li>・政策等の立案及び決定への共同参画</li> <li>・家庭生活における活動と他の活動の両立 ・国際的協調</li> </ul> </li> </ul>		
<p>めざす姿</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画社会の実現             <ul style="list-style-type: none"> <li>・誰もが暮らしやすい多様な幸せ（ウェルビーイング）</li> <li>・女性や若者に選ばれる持続可能な地域</li> </ul> </li> </ul>		
<p>基本方針</p>	<p>基本施策</p>	<p>施策の方向</p>	
<p>I</p>	<p>職業生活におけるジェンダーギャップの解消</p>	<p>I-i アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消等の意識変革と行動変容の推進</p> <p>I-ii 働きやすい環境整備と働き方の多様な選択肢の提供の推進</p> <p>I-iii 子育て・介護等と仕事が両立できる環境整備の推進</p>	<p>1 企業等への意識変革の働きかけ</p> <p>2 女性のキャリア形成と人材育成の支援</p> <p>3 農林水産業をはじめ女性の参画が少ない業種における女性活躍の促進</p> <p>1 誰もが働きやすい環境の整備と働き方の多様な選択肢の提供の促進</p> <p>2 女性の再就職や起業等の支援</p> <p>1 多様なニーズに対応した子育て支援</p> <p>2 共育でできる環境整備の支援</p> <p>3 介護と仕事が両立できる環境整備の支援</p>
<p>II</p>	<p>男女共同参画を推進するための基盤の整備</p>	<p>II-i 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進</p> <p>II-ii 様々なアンコンシャス・バイアス等に気づき男女共同参画を促進する意識の普及と教育の推進</p>	<p>1 県の審議会等委員への女性参画の拡大</p> <p>2 県における女性職員等の登用</p> <p>3 市町等への働きかけ</p> <p>1 男女共同参画に関する広報・啓発の充実</p> <p>2 学校等における教育の充実</p> <p>3 生涯を通じた学習機会の充実</p>
<p>III</p>	<p>誰もが安心して暮らせる環境の実現</p>	<p>III-i 様々な困難を抱える人々への支援と多様な視点に立った災害への備えの推進</p> <p>III-ii 生涯を通じた健康への支援</p> <p>III-iii 男女共同参画を阻害する暴力等の根絶と被害者支援の充実</p>	<p>1 自立のための支援</p> <p>2 多様な主体の参画・活躍に向けた環境整備の充実</p> <p>3 多様な人々の視点に立った防災・減災活動の推進</p> <p>1 生涯にわたる健康の管理・保持・増進の支援</p> <p>2 性と生殖に関する健康支援の充実</p> <p>1 関係機関の連携による被害者支援の充実</p> <p>2 配偶者等からの暴力の防止に係る対策の充実</p> <p>3 性暴力の根絶に向けた取組の充実</p>
<p>IV</p>	<p>性の多様性を尊重する社会の実現</p>	<p>IV-i 性の多様性に関する理解の増進</p> <p>IV-ii L G B T Q等の当事者が安心して暮らせる環境整備の充実</p>	<p>1 性の多様性の理解の増進に向けた啓発</p> <p>2 多様な生き方を認め合う社会づくりの推進</p> <p>1 相談体制の拡充と相談支援の充実</p> <p>2 性のあり方にかかわらず誰もが安心して暮らせる環境整備の充実</p>
<p>計画の推進</p>	<p>1 県の推進体制の充実と率先実行</p> <p>2 三重県男女共同参画審議会による施策評価の実施等</p> <p>3 市町、高等教育機関、企業・団体等との連携</p> <p>4 三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」の機能の充実</p>		

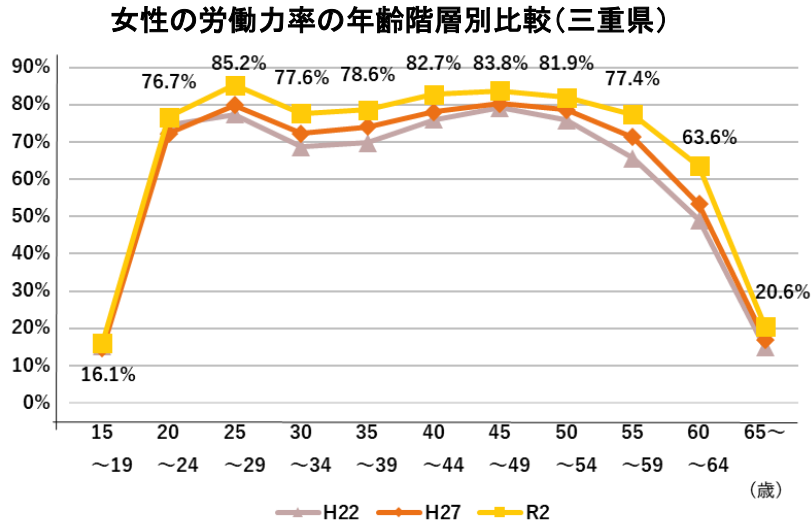
### 3 施策の内容

#### 基本方針Ⅰ 職業生活におけるジェンダーギャップの解消

##### ○【資料編】職業生活における三重県の状況について

###### (年齢階層別 県内の女性の労働力率)

年齢階層別にみた県内の労働力率は、男性はほぼ横ばいであるのに対し、女性は25～29歳および45～49歳を頂点とする緩やかなM字カーブを描いていますが、10年前と比較するとM字の谷が浅くなっている状況が読み取れます。

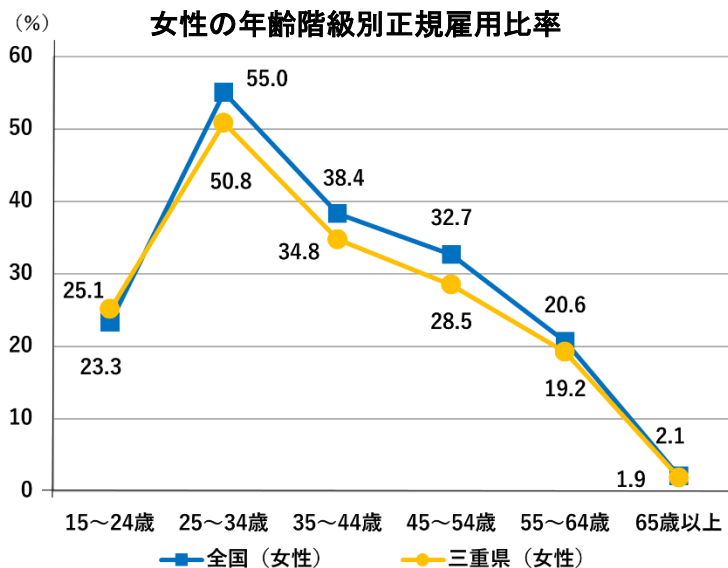


資料出所：国勢調査 ※労働力状態「不詳」の者を除いて算出

###### (女性の正規雇用比率・非正規雇用比率の特徴)

女性の正規雇用比率は、25～34歳をピークに低下するL字カーブを描いています。三重県は15～24歳以外のすべての年齢階層でその比率が全国平均より低い状況にあります。

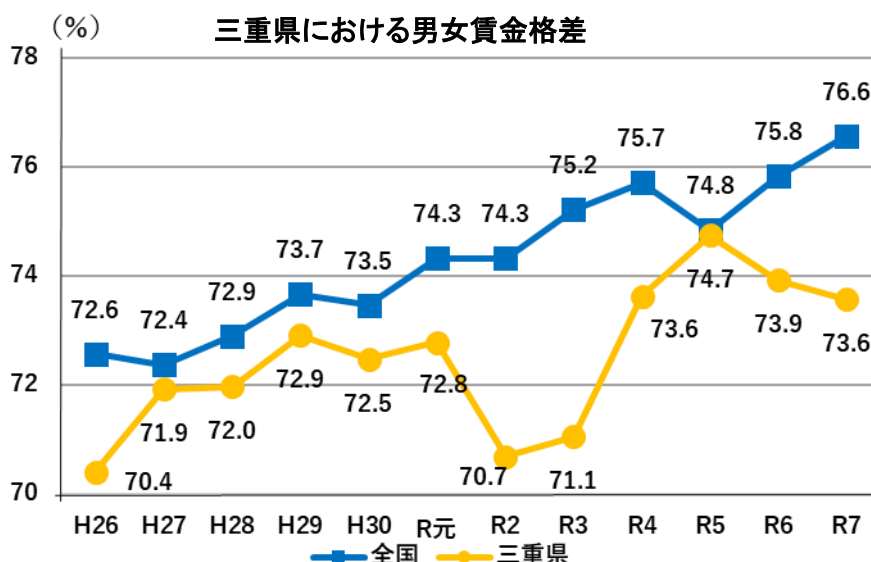
また、三重県の労働者全体に占める非正規雇用者の割合（非正規雇用比率）は38.8%で全国9位、特に女性は58.0%で全国2位と高い水準にあります。



資料出所：総務省「就業構造基本調査」(令和4(2022)年)

### (女性管理職の状況、賃金格差)

三重労働局によると、三重県の管理的職業従事者に占める女性の割合は2020(令和2)年時点で9.1%であり、全国と比較して0.5ポイント低い状況です。また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、令和7(2025)年の三重県における所定内給与額は、男性が約35万5千円(全国9位)、女性が約26万1千円(全国18位)で、男性を100とした場合の女性の給与水準は73.6となり、全国47位で最下位となっています。



資料出所：厚生労働省 賃金構造基本統計調査 ※男性を100とした場合の女性の給与水準

### (産業構造等について)

総務省「経済センサス」(2021(令和3)年)によると、三重県内の産業別従事者数の割合が最も高いのは、「製造業」約24%(約20万8千人)で、全国状況(約14%)と比較しても高くなっています。次いで、「卸売業、小売業」が約16%(約14万1千人)、「医療、福祉」が約14%(約11万8千人)です。

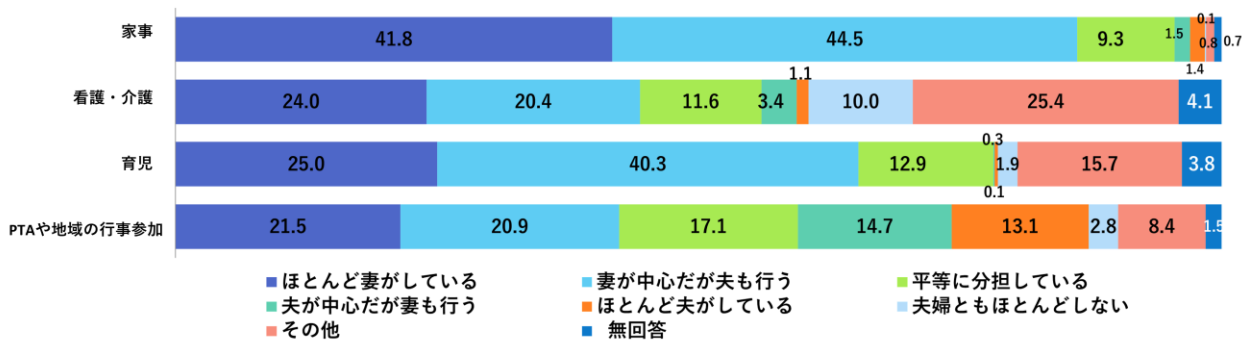
性別で比較すると、男性は、「製造業」や「卸売業、小売業」の従事者割合が高いのに対し、女性は、「医療、福祉」や「卸売業、小売業」の従事者割合が高くなっています。

また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2024(令和6)年)によると、企業規模別でみた場合、労働者数999人以下の企業で働く女性は75.3%であるのに対し、男性は65%です。また労働者数1,000人以上の企業で働いている女性は24.6%であるのに対し、男性は35%と、男性の方が規模の大きい企業で働いています。

### (家庭における夫婦の役割分担の状況)

家事などの役割分担について、「ほとんど妻がしている」家庭と「妻が中心だが夫も行う」家庭を合わせた割合は「家事」が86.3%、「育児」が65.3%となっています。また、家庭における家事などの役割分担が決まった理由について「特に決めたわけではないがなんとなく」の割合が63.1%と最も高くなっています。

#### 家庭における夫婦の役割分担

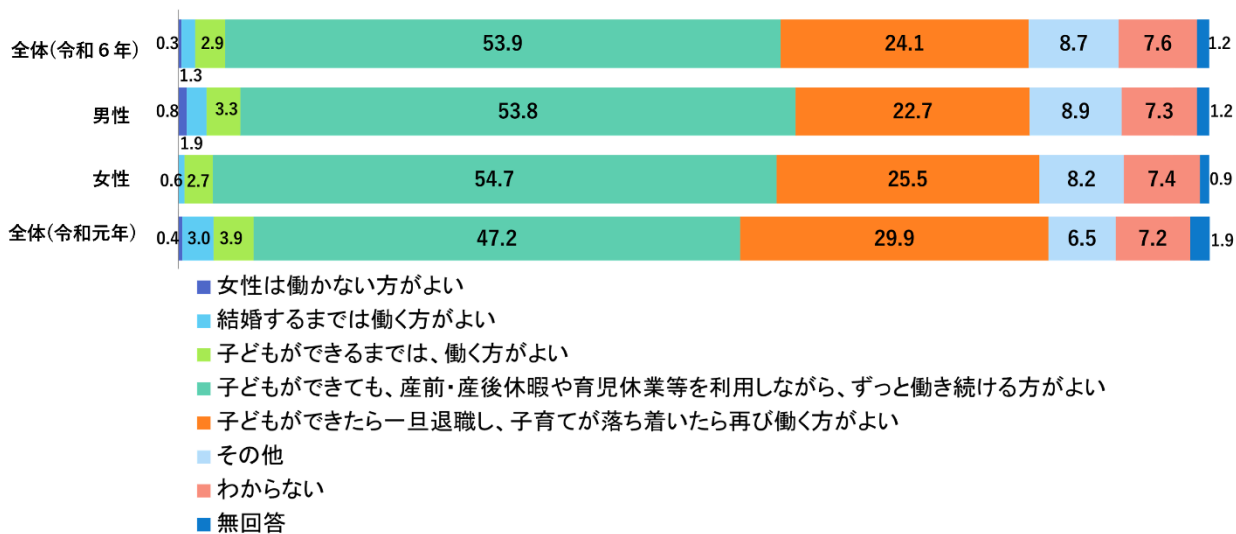


資料出所：男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査(2024(令和6)年度)

### (女性が働くことについての考え方)

女性が働くことへの考え方について、「子どもができて、産前・産後休暇や育児休業等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい」(継続型)の割合が53.9%と最も高く、次いで「子どもができたなら一旦退職し、子育てが落ち着いたなら再び働く方がよい」(中断型)の割合が24.1%となっています。

#### 女性が働くことについて

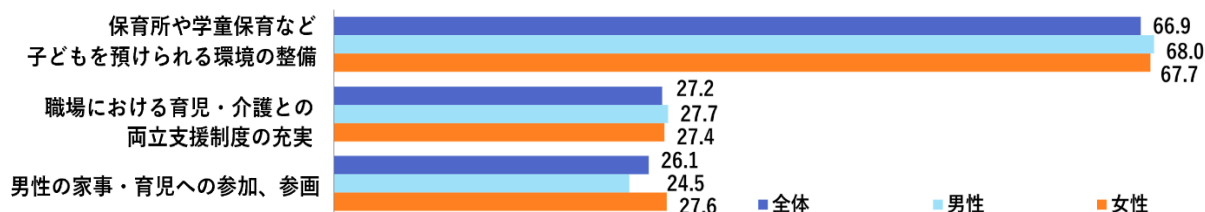


資料出所：男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査(2024(令和6)年度)

(女性が出産等を理由に離職せず働き続けるために必要なこと)

女性が出産等を理由に離職せず同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことについて、「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が66.9%と最も高く、次いで「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」の割合が27.2%、「男性の家事・育児への参加、参画」の割合が26.1%となっています。

女性が出産等を理由に離職せず働き続けるために必要なこと

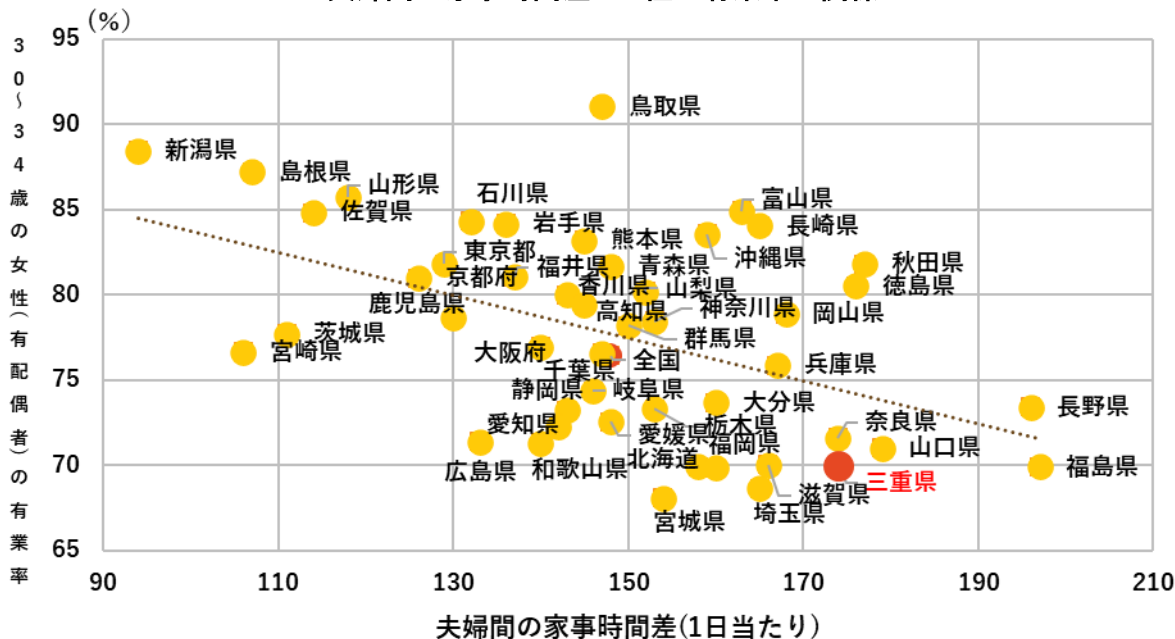


資料出所：男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査(2024(令和6)年度)

(夫婦間の家事時間差と女性の有業率の関係)

夫婦間の家事時間の差と女性の有業率には相関関係があり、家事・育児の負担が女性に集中していると、女性の有業率が低くなる傾向にあります。

夫婦間の家事時間差と女性の有業率の関係



資料出所：2022(令和4)年就業構造基本調査  
2021(令和3)年社会生活基本調査

## 基本方針Ⅰ 職業生活におけるジェンダーギャップの解消

### 基本施策Ⅰ-ⅰ

#### アンコンシャス・バイアス (無意識の思い込み)の解消等 の意識変革と行動変容の推進



#### 【現状と課題】

人口減少が進行するなか、性別や性のあり方にかかわらず誰もが活躍できるダイバーシティ社会の推進は、多様な視点に立ってイノベーションを促進するものであり、経済および企業の活性化や地域の活力を高める観点からも不可欠なものです。

職業生活は女性の経済的自立を支え、自分らしく生きるうえでの不可欠な基盤であり、働く場における女性の参画を進めるためには、男女間の賃金格差といったジェンダーギャップを解消することが必要です。

三重県では、出産・育児期に就業率が下がるM字カーブはほぼ解消しているものの、正規雇用率は25歳から34歳をピークに低下するL字カーブを描き、女性の非正規雇用者の割合は全国2位と高い状況にあります。そうしたこともあり、管理職に占める女性割合は全国平均よりも低く、男女間の賃金格差も、2025（令和7）年は全国最下位となっています。

また、家事は8割以上の家庭で、育児は6割以上の家庭で主に妻が担っている状況からもうかがえるとおり、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（以下「固定的な役割分担意識等」という）があることが、非正規に就く女性の割合の高さや、働く女性の仕事と家庭の両立のしづらさに影響している場合もあると考えられます。そのため、家事やケア労働を無意識のうちに求められる女性や、長時間労働によってその分担がしづらい男性も存在する現状を変えていくことによって、女性のキャリアを中断させることなく共働き・共育てができるような取組が求められています。

したがって、まずは社会に根強く残る固定的な性別役割分担意識等を解消するとともに、それらに基づく制度や慣行を見直し、誰もが希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる環境づくりが不可欠であり、そのためにも、企業と連携して、男女双方の意識改革、とりわけ企業トップの意識変革に向けた取組が求められています。

また、自営業が多い農林水産業をはじめ、女性の参画が少ない業種においても、こうした取組が特に重要です。女性委員が任命されている農業委員会の割合は、2021（令和3）年度から2025（令和7）年度にかけて86.2%から82.8%に減少するなど、担い手の確保、管理職に占める女性割合の向上が課題であり、産業の発展と地域社会の活性化のためにも、男女共同参画の推進が求められています。

## 【めざす姿】

### 【地域・社会・家庭】

- ◆ 職業生活と家庭・地域生活等との両立が図られ、希望する働き方や生き方を選択できる社会が実現しています。
- ◆ 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等や慣行が見直され、希望する働き方や生き方を選択できる社会を実現しています。

### 【働く場】

- ◆ ジェンダーギャップ解消に取り組む企業・団体や、経営者等のネットワークが作られ、意識変革の気運が県内全域に広がっています。それにより、固定的な性別役割分担意識等が解消され、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる職場づくりが実現しています。
- ◆ ライフステージが変化しても家庭と仕事が両立でき、仕事を続ける女性が増え、指導的地位にある女性が増えています。
- ◆ これまで女性の参画が少なかった様々な業種で女性活躍の推進が図られています。

## 【施策の方向】

### 1 企業等への意識変革の働きかけ

- ① 企業・団体等の経営者や労働者に、職場や家庭に存在する固定的な性別役割分担意識等に気づき、行動変容を促すための機会を提供します。
- ② 企業・団体等とのネットワークなど様々な主体と連携し、先進事例の共有を図るなどして県内における意識変革の取組を推進していきます。

### 2 女性のキャリア形成と人材育成の支援

- ① 固定的な性別役割分担意識等に気づき、企業・団体等が女性のキャリア形成に向けた具体的な行動に取り組むことを促します。
- ② ロールモデルとの交流等を通じて、働く場における方針決定の場へ参画できる人材の育成とネットワークづくりを推進します。

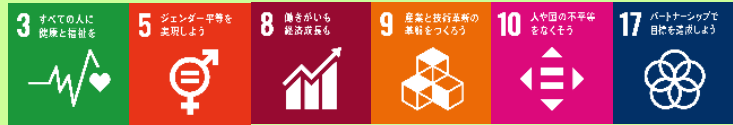
### 3 農林水産業をはじめ女性の参画が少ない業種における女性活躍の促進

- ① 農林水産業に携わる女性のネットワークの取組を支援するとともに、女性の農業・漁業経営者や女性の地域リーダーの育成を推進します。
- ② 農山漁村において、「農山漁村女性の日」の活動等を通じた啓発を推進し、固定的な性別役割分担意識等の解消を図るとともに、市町や農林水産関係団体に対し、方針決定の場への女性の参画が進むよう働きかけや支援を行います。
- ③ 女性の参画が少ない業種における女性の参画、活躍を推進します。

## 基本方針Ⅰ 職業生活におけるジェンダーギャップの解消

### 基本施策Ⅰ-ⅱ

#### 働きやすい環境整備と 働き方の多様な選択肢の 提供の推進



#### 【現状と課題】

職業生活におけるジェンダーギャップを解消するためには、誰もが希望に応じて働き続けられることが必要です。このため、意識変革に加え、家庭と仕事が両立でき、働きやすい職場環境を整備することや働き方の多様な選択肢を提供することが重要です。

2024（令和6）年の「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査（以下「2024年県民意識調査」という）」によると、女性の働き方について「子どもができて、産前・産後休暇や育児休業等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい」と考える人が53.9%と令和元年度調査から6.7ポイント増加し、男女とも同じ傾向を示しています。

しかし、2024（令和6）年の賃金構造基本統計調査によると三重県における女性の平均勤続年数は男性よりも4.2年短く、この差は全国の男女差（3.9年）よりも長くなっていることから、実際は結婚、出産等を機にキャリアを中断せざるを得ない状況がうかがえます。女性のキャリア継続、キャリアアップが課題となるなか、働き続けられる環境を整備することが必要です。

また、2022（令和4）年の就業構造基本調査によると、介護・看護を理由とした離職者のうちおよそ4分の1を男性が占めています。結婚、育児、介護などのライフステージの変化に際し、女性だけでなく誰もが希望に応じキャリアを中断せずに家庭と仕事が両立できるよう、長時間労働の是正といった働き方を見直すとともに、テレワーク、フレックスタイム、短時間正社員制度といった、働き方の多様な選択肢を整えておくことが必要です。

あわせて、ハラスメントの防止など安心して働ける環境整備も欠かせません。2025（令和7）年に女性活躍推進法等が改正され、ハラスメント防止対策、仕事と健康課題の両立支援など、女性が能力を十分に発揮できる環境のさらなる整備が求められています。心理面でも健康面でも安心して働ける職場環境づくりは誰にとっても必要な取組であり、その実現に向けた企業等の取組を支援していく必要があります。

さらに、女性の多様なキャリアを支援するため、一度離職した女性に対しては、希望に応じて再就職できるようスキルアップの支援等の取組が求められています。また、就職以外にも、起業や、家業等の事業承継という選択肢もあります。新たな事業の展開や、事業承継による経営層の若返りは、地域に新たな雇用を生み出したり、価値観を刷新したりすることが期待できます。

## 【めざす姿】

### 【地域・社会】

- ◆ 誰もが職業生活と地域生活等との両立を実現し、社会において個人が果たす様々な役割を大切にす意識が社会全体に浸透しています。

### 【家庭】

- ◆ 妊娠・出産、育児、介護などのライフステージの変化を迎えても、性別や性のあり方にかかわらず働き方を柔軟に選択できることで、仕事と家庭が両立できています。

### 【働く場】

- ◆ 長時間労働や転勤を前提とした働き方が見直されるとともに、ライフステージに応じた働き方の多様化と、それに応じた採用や評価制度、給与体系等の見直しによって、働きやすい環境整備が進んでいます。
- ◆ 性別や性のあり方によるいかなる差別的取扱いもハラスメントもなく、性別で異なる健康課題への配慮もなされた、安心して働ける職場環境が実現しています。
- ◆ これまでの経験や新たに身に着けたスキルを活かした起業や再就職など多様なキャリアが実現でき、自らの夢や希望が実現しています。

## 【施策の方向】

### 1 誰もが働きやすい環境の整備と働き方の多様な選択肢の提供の促進

- ① 誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた企業等の取組を支援するとともに、先進的な取組については水平展開を図ります。
- ② 性別で異なる健康課題に対応し、仕事と健康の両立が図られるよう推進します。
- ③ あらゆるハラスメントのない職場づくりに向け、労働者や事業主からの相談に対応するほか、関係機関と連携した支援を行います。
- ④ 家族的経営を行う自営業等において、誰もが適正な評価を受け、方針決定の場等に参画できるよう支援するとともに、個人の能力向上や働きやすい環境整備に資する取組を推進します。
- ⑤ ライフステージに応じた働き方の選択肢を増やすなど、働き続けられる環境づくりや、働き方の選択肢の多様化に応じた公平な採用や評価制度、給与体系等の見直しを推進されるよう支援します。

### 2 女性の再就職や起業等の支援

- ① 出産・育児等で離職した後に再就職を希望する女性に対して相談の場を設けるとともに、関係機関と連携してスキルアップ研修等を実施するなどの支援を行います。
- ② 起業や事業承継を支援するため、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助言等を実施します。
- ③ 関係機関と連携して、アスリートの発掘・育成に取り組むとともに、女性アスリートの活躍に向け、アスリートや指導者等に対し、研修等の実施による支援を行います。

## 基本方針Ⅰ 職業生活におけるジェンダーギャップの解消

### 基本施策Ⅰ-iii

#### 子育て・介護等と仕事が両立 できる環境整備の推進



### 【現状と課題】

ジェンダーギャップ解消のためには、意識変革や働きやすい職場環境の整備に加え、子育て・介護等と仕事が両立できる環境が整備されていることが必要不可欠です。

共働き家庭が増加し、出産後も様々な形で働き続ける人が多くなっていることなどから、近年保育所等の待機児童数は80人程度と高止まりし、放課後児童クラブの待機児童も60人程度と解消されていません。

また、2024年県民意識調査によると、女性が出産等を理由に離職せず働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことについて、「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が66.9%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」の割合が27.2%、「男性の家事・育児への参加、参画」の割合が26.1%となっています。

このため、子育て家庭の多様なニーズに対応した保育サービスを提供できるよう、保育人材の確保や放課後児童クラブの運営に対する支援等を進める必要があります。

介護に関しても同様に、介護離職を防止し、仕事と両立できるよう、ニーズに応じた介護サービス等が提供される体制を構築していくとともに、介護施設の整備や担い手の確保等に向け、市町や関係団体と連携して取り組んでいく必要があります。

2021（令和3）年の総務省「社会生活基本調査」によると、三重県では男性が家事と育児に費やす平均時間は合計で1日25分と女性に比べて150分少なく、全国と比較しても格差が大きい状況です。6歳未満の子どもがいる世帯の夫婦間の家事時間差と女性の有業率では、家事時間差が小さくなるほど女性の有業率が高くなるという相関関係が見られていることから、夫婦やパートナーなど家族の協力が求められるほか、長時間労働の是正なども必要です。

また、2025（令和7）年度における男性の育児休業取得率は50.0%と上昇傾向にあるものの依然として女性と比べて低いことから、共働き・共育てが進むよう、男性による育児休業の取得を促進するとともに、短時間正社員制度などの多様な働き方の提供とその取得促進にも取り組む必要があります。

こうした家事・育児・介護への男性の参画を促すには、企業トップへの働きかけ、とりわけ県内企業の大部分を占める中小・小規模企業等のトップへの意識啓発を強化していく必要があります。

## 【めざす姿】

### 【地域・社会】

- ◆ 子育て・介護等と職業生活との両立の重要性が地域社会に浸透し、子育て支援や介護サービスが十分に提供されています。

### 【家庭】

- ◆ 安心して子育てや介護ができる環境が実現しているとともに、夫婦やパートナーなど家族が協力し合いながら共に育児・介護に参画しています。

### 【働く場】

- ◆ 職業生活と家庭・地域生活等との両立が大切であるとの意識が浸透し、長時間労働が是正され、働き方の多様な選択肢が提供される環境が実現されています。

## 【施策の方向】

### 1 多様なニーズに対応した子育て支援

- ① 待機児童解消に向け、保育の需要見込みに対応した施設整備や保育士確保対策、保育DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進など保育所等の職場環境改善を市町と連携して進めます。
- ② 子育て家庭の多様なニーズに対応した、保育サービスの充実を支援します。
- ③ 職業生活と家庭生活との両立に資するよう、放課後児童クラブ等の運営を支援するとともに、市町と連携して地域における子育て支援の体制を強化します。

### 2 共育でできる環境整備の支援

- ① 男性が子育てに参画しやすくなる環境づくりを推進し、働く場における男性の育児休業や短時間勤務等の制度利用へつなげるとともに、子育てと仕事が両立できる職場づくりに向けた企業への支援を進めます。
- ② 率先して男性の県職員の育児休業取得等を促進し、県内企業等への気運の醸成と波及を図ります。

### 3 介護と仕事が両立できる環境整備の支援

- ① 介護離職を防止して仕事と両立できるよう、介護サービスの充実を図ります。
- ② 介護に関する制度の周知や相談・支援体制の整備を促進します。
- ③ 介護に従事する職員の育成や資質向上に取り組むとともに、介護テクノロジーの利用促進等により介護施設の労働環境の改善を支援します。

基本方針Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備

基本施策Ⅱ-ⅰ

政策・方針決定過程への  
男女共同参画の推進

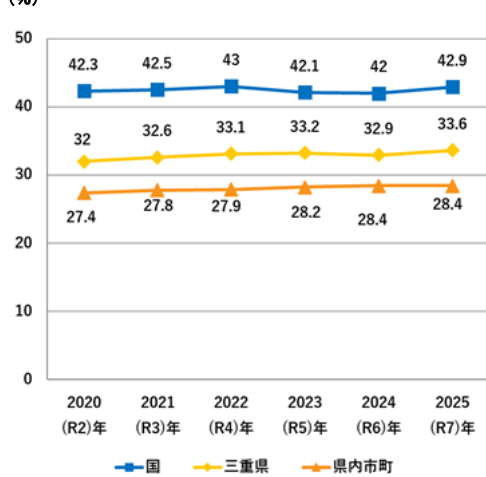


【現状と課題】

政策・方針決定過程に男女が参画する機会が確保されることは、男女共同参画を推進するための基盤となるものです。このため、職業生活を含めた社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大させ、多様な視点を政策や方針に反映させることが必要です。

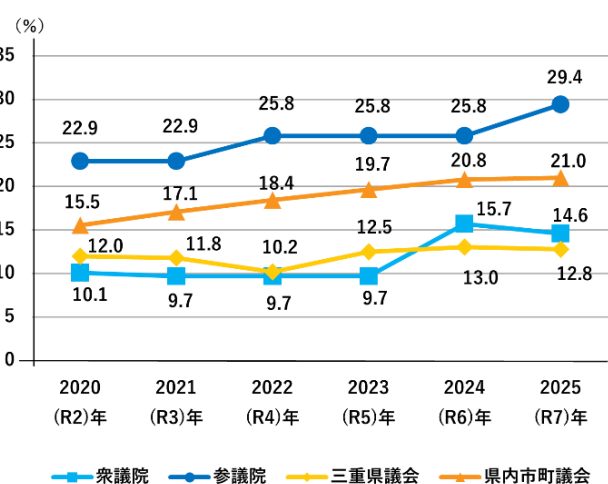
県の審議会等委員に占める女性の割合は2020（令和2）年度の32.0%から2025（令和7）年度は33.6%、また、市町の審議会等委員に占める女性の割合も同期間で27.4%から28.4%へと微増に留まるほか、市町による差も大きいことから、引き続き県庁内及び市町への働きかけや支援を積極的に進める必要があります。

審議会等委員に占める女性の割合



資料出所：県ダイバーシティ社会推進課調べ

議会議員に占める女性の割合



資料出所：県ダイバーシティ社会推進課調べ

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、2021(令和3)年度の12.1%から2025(令和7)年度は16.9%、また、職員全体に占める女性の割合も同期間で28.0%から31.5%へと増加しています。さらなる参画を進めるため、早い段階からキャリアをデザインできる支援が求められます。

また、2021(令和3)年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が改正され、ハラスメント対策の明記、家庭生活との両立支援など実効性を高める内容となりました。本県における女性議員数は、2025(令和7)年度は県議会6名、市町議会の合計数も96名、また、県議会においては2023(令和5)年度には60年ぶりに女性副議長が選ばれており、引き続き女性参画の拡大が求められています。

また、地域の多様化する課題・ニーズに対応していくためには、自治会をはじめとする地域活動に男女共同参画の視点を取り入れることが重要です。自治会長の女性割合は、2020(令和2)年度の4.9%から2025(令和7)年度は5.2%へと増加しましたが、依然として低い水準にあるため、地域活動における男女共同参画の推進に向け、引き続き女性の参画を図っていく必要があります。

## 【めざす姿】

### 【地域・社会】

- ◆ 男女共同参画を阻害している意識・制度・慣行が見直され、行政をはじめ社会のあらゆる分野において、政策・方針決定過程における女性の参画が大きく進んでいます。
- ◆ 自治会等の地域に根ざした組織・団体における女性の参画が進むとともに、誰もが積極的に地域活動に参画し支え合う地域づくりが進められています。

### 【働く場】

- ◆ 女性が様々な分野に配置されて活躍し、指導的地位に占める女性の割合が大きく向上しています。

## 【施策の方向】

### 1 県の審議会等委員への女性参画の拡大

- ① 県の政策・方針決定過程における男女共同参画を進めるため、審議会等委員への女性参画の拡大に取り組みます。
- ② 各審議会等において、委員構成の見直し、団体推薦等による女性委員の登用、公募委員制の拡大等、女性が参画しやすい仕組みづくりを進めます。

### 2 県における女性職員等の登用

- ① 平等取扱の原則と成績主義の原則に留意しつつ、女性の採用、管理職等への登用、多様な分野への配置を計画的に進めます。
- ② 職員が個性と能力を最大限発揮できるよう、採用から管理職登用に至る各ステージに応じて能力開発の研修やキャリアデザイン支援を計画的に実施します。

### 3 市町等への働きかけ

- ① 市町等における政策・方針決定過程への女性の参画が進むよう、必要な働きかけや支援を行います。
- ② 政治分野等における政策・方針決定過程への女性の参画が進むよう、調査や啓発等に取り組みます。
- ③ 自治会等の地域における方針決定の場への女性の参画を阻害している意識や慣行を見直し、支え合える地域社会づくりを支援します。
- ④ NPO、ボランティア活動が進むよう、情報提供、相談、地域のネットワークづくり等の支援を行います。

## 基本方針Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備

### 基本施策Ⅱ-ii

様々なアンコンシャス・バイアス等に気づき男女共同参画を促進する意識の普及と教育の推進

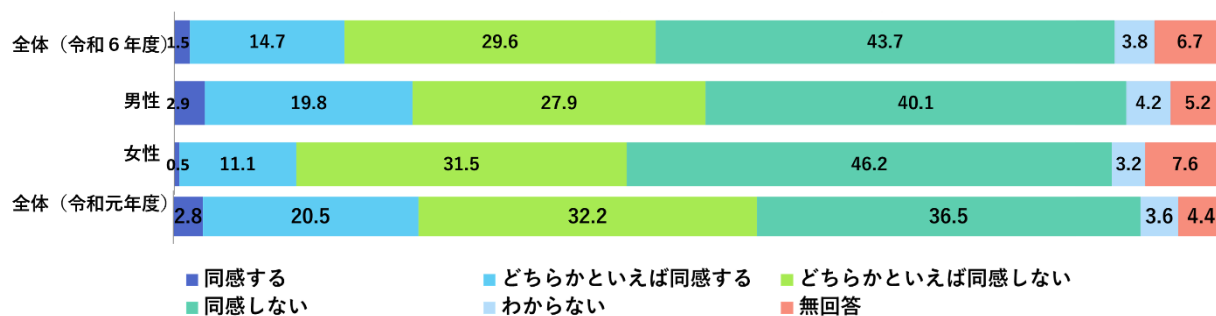


## 【現状と課題】

長年にわたって私たちの意識の中に形成されて深く根付き、働く場だけでなく、地域、教育、家庭などに潜む固定的な性別役割意識やアンコンシャス・バイアスを解消することは、男女共同参画を推進するために必要なものです。このため、社会のあらゆる場面において、それらに気づき、行動変容を促すことが求められています。

2024年県民意識調査によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して同感する割合は16.2%と、2019（令和元）年度調査の23.3%から7.1ポイント減少しており、固定的な性別役割分担意識は改善されてきていることがうかがえます。一方、性別によって意識に差が見られることから、特に男性へのアプローチの強化が求められます。

「男は仕事、女は家庭」という考え方について



資料出所：男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査

固定的な性別役割分担意識等にとらわれず、一人ひとりがお互いを尊重し、自分らしく生きることができる社会の実現をめざし、引き続き様々な手段を用いて積極的に広報・啓発活動を展開するとともに、県民の皆さん自らがそうした意識やバイアスに気づき、男女共同参画に向けた行動につながる学習機会を提供することが重要です。

また、2024年県民意識調査によると、働く理由として「主たる収入として生計を維持するため」や「働くのが当然だから」と答えた男性の割合は女性よりも高くなっており、男性が主たる収入を稼ぐべきとの意識が強いことがうかがえます。共働き世帯が主流となる現在、そうした意識は男性に対して生きづらさをもたらす場合があることにも留意し、誰にとっても多様な生き方が認められる男女共同参画に向けた取組を強化することが求められています。

また、男女共同参画への理解を広げていくためには、児童期からの啓発ができるよう子どもを取りまく教員や家庭等への啓発が重要であり、学校や家庭等における教育、学習の場の充実が必要です。社会が急速に変化する中、自らの将来や自分らしく生きることの大切さを考えるキャリア教育の推進が一層求められています。

## 【めざす姿】

### 【地域・社会】

- ◆ 固定的な性別役割分担意識等が解消され、男女共同参画の重要性が広く県民の皆さんに共有されています。
- ◆ 学校等において男女共同参画および性の多様性に関する教育が推進されるとともに、性別や性のあり方にかかわらず、一人ひとりが社会的・経済的自立に必要な能力を育む進路・就職指導が行われています。
- ◆ 生涯を通じて男女共同参画に関する学習環境が提供され、固定的な性別役割分担意識、それに基づく制度や慣行が大きく見直されています。

### 【家庭】

- ◆ 家庭内で固定的な性別役割分担意識等が解消され、希望する働き方や家事・育児等の分担ができています。

### 【働く場】

- ◆ 誰もが職業生活と家庭生活等を両立できる環境が、職場内で整備されています。
- ◆ 企業等において、経営者や管理職の多くを占める男性の意識変革と、制度や慣行の見直しが行われています。

## 【施策の方向】

### 1 男女共同参画に関する広報・啓発の充実

- ① 性別による固定的な役割や性のあり方にとらわれない多様な生き方が社会に浸透するよう、様々な機会や手段・媒体を活用した広報・啓発活動を展開します。
- ② 男女共同参画に関する国内外の動向等について、積極的に情報を収集・発信します。
- ③ 男女共同参画の視点に立った取組が地域において展開されるよう、啓発等に取り組みます。

### 2 学校等における教育の充実

- ① 男女共同参画および性の多様性に関する教育を充実するため、教員等への研修に取り組みます。
- ② 児童生徒に対して、男女共同参画および性の多様性についての理解を深めるための教育を推進します。
- ③ 児童生徒の社会的・経済的自立に必要な能力・態度を育成するために、発達段階に応じて、性別にとらわれない多様なキャリア教育を進めます。

### 3 生涯を通じた学習機会の充実

- ① 県民の皆さんが生涯を通じて、地域で男女共同参画および性の多様性について学習できるよう、教育や啓発活動を担う人材を対象に研修等を行います。
- ② 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、様々な学習の機会を提供します。

## 基本方針Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境の実現

### 基本施策Ⅲ- i

#### 様々な困難を抱える人々への支援と多様な視点に立った災害への備えの推進



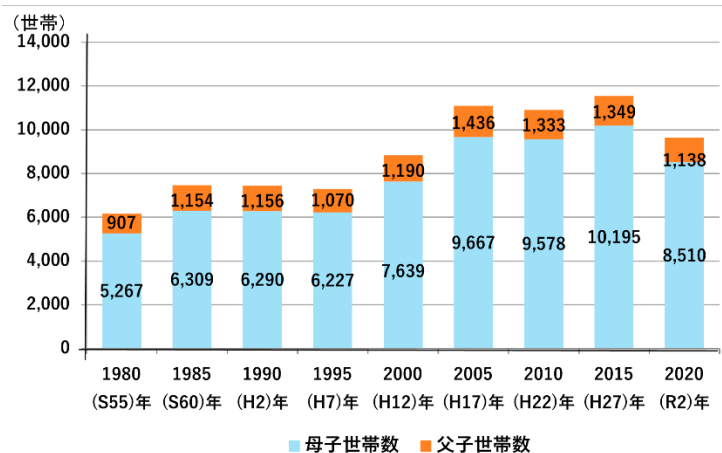
#### 【現状と課題】

様々な困難を抱える人々を支援するとともに、多様な視点に立って災害に備えることは、男女共同参画社会の前提となる、誰もが安心して暮らせる環境の実現に必要です。このため、性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、一人ひとりが主体的に参画し、自立的かつ持続的な発展につなげていくことが重要です。

ひとり親や高齢者、障がい者、外国人住民等であることが一因となって社会から孤立し、生活する上で様々な困難な状況になりうるものが懸念される中、さらに固定的な性別役割分担意識等が加われば、問題をより複雑化させることが考えられます。

2024（令和6）年には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されるなど、国で整備が進む中、様々な困難に直面する人々が地域で安心して暮らすことができるよう、一人ひとりに寄り添った支援が求められます。

#### ひとり親世帯数の推移



資料出所：国勢調査

防災分野においては、令和6年能登半島地震の被災地での支援活動による「気づき」などをふまえて、2025（令和7）年に「三重県避難所運営マニュアル策定指針」を改定し、女性や性の多様性、外国人、高齢者、障がい者、妊産婦・乳幼児、子どもといった多様な避難者への対応を明記しました。大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かすだけでなく、女性や高齢者、障がい者、外国人住民等脆弱な状況になりがちな人々はより深刻な影響を受けると考えられるため、平時から女性をはじめ多様な人々の視点に立った防災・減災対策を推進していく必要があります。あわせて、防災会議の女性委員の増加など、防災分野における政策・方針決定過程への女性参画の拡大に向けて引き続き取り組む必要があります。

#### 【めざす姿】

##### 【地域・社会】

- ◆ 性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、一

人ひとりが尊重され、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍しています。

- ◆ 様々な生活上の困難に直面する人々が安心して暮らせるための取組が行われており、特に、ひとり親家庭へのきめ細かな支援により次世代を担う子どもを育む環境が充実しています。
- ◆ 女性をはじめ多様な人々の視点に立った防災・減災活動が推進され、皆で支え合う地域づくりが進められています。

#### 【働く場】

- ◆ 多様な人材の採用が進むとともに、誰もが自分らしく働くことができる職場環境が整備されています。

### 【施策の方向】

#### 1 自立のための支援

- ① 障がい者が地域で自立して生活できるよう生活の場の確保を図るとともに、一般就労に向けた支援を行います。
- ② 若年求職者等の安定的な就労を支援するとともに、高齢者の就労機会の拡大や地域活動への支援を行うほか、消費者トラブルの防止に向けた取組を推進します。
- ③ ニート、ひきこもり等困難な状況に置かれた人々の自立に向けた取組を推進します。
- ④ ひとり親家庭や生活困窮者等に対する生活支援や経済的支援等を計画的に推進し、自立を支援します。

#### 2 多様な主体の参画・活躍に向けた環境整備の充実

- ① 性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、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、県民の皆さんの理解や行動につながる取組を展開します。
- ② 県内の公共的施設や学校等のバリアフリー化の推進、「パーソナルバリアフリー基準」に基づく観光地づくりなど、すべての人が互いに認め合いながら、自由に行動し、安全で快適に生活できるユニバーサルデザインのまちづくりを進めます。
- ③ 日本人住民も外国人住民も安全に安心して暮らすことができるよう、様々な主体と連携して、多言語による情報発信、相談への対応、日本語学習機会の提供などに取り組みます。
- ④ 性の多様性に関する社会の理解を深めるため、企業や家庭を含め広く県民の皆さんへの啓発等を推進します。
- ⑤ L G B T Q等当事者やその支援者等への相談に対応するほか、学校や中小・小規模企業等への周知・啓発、研修支援等を行います。また、相談員には定期的な研修を行って資質向上を図ります。
- ⑥ 性のあり方にかかわらず、誰もが安心して学び、育ち、働き、人生を共にしたい人と暮らすことができる環境を整備するため、関係機関と連携し、三重県パートナーシップ宣誓制度の周知、その利用先の拡大、転居時の負担軽減に向けた連携自治体の拡大等に取り組みます。

#### 3 多様な人々の視点に立った防災・減災活動の推進

- ① 防災分野における政策・方針決定過程への女性参画の拡大を図るとともに、地域において多様な視点を持って防災・減災活動を推進する人材の育成等を推進します。
- ② 女性をはじめ多様な避難者に配慮した避難所運営が行われるよう、市町に対する支援を行います。

基本方針Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境の実現

基本施策Ⅲ-ii  
生涯を通じた  
健康への支援



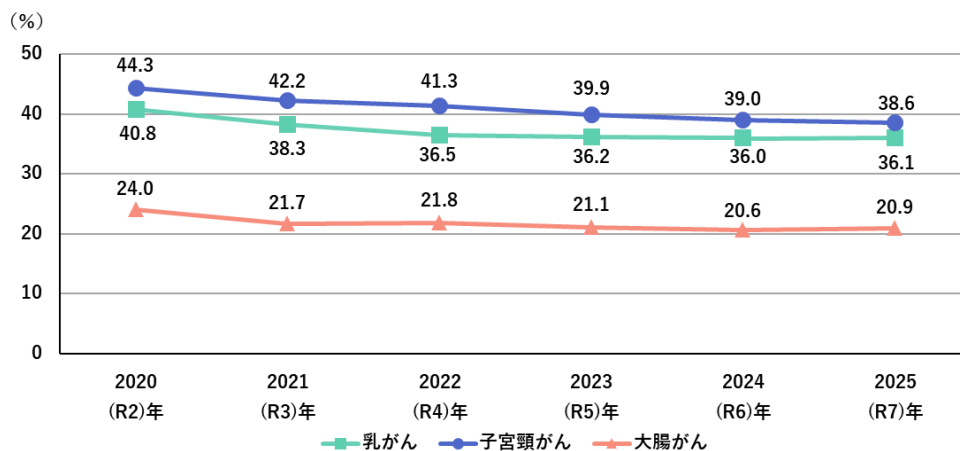
【現状と課題】

生涯にわたって心身の健康を保ちながら、自分らしく家庭でも仕事でも活躍できる環境づくりは、男女共同参画社会の前提となる、誰もが安心して暮らせる環境の実現に不可欠です。このため、一人ひとりが心身の健康管理等に継続して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。

特に、がんは県内における死亡原因の第1位であり、重要な健康問題の一つとなっているため、予防や医療の充実、がんとの共生など、段階に応じた総合的な対策を推進していく必要があります。とりわけ女性特有のがんについては、若い世代で多く見られることから、予防や早期発見を推進するため、生活習慣の改善やがん検診の受診率の向上を図る必要があります。

また、家庭は、私たちの社会を構成する基礎であると同時に、生活の基本的な場でもあります。男女共同参画社会を実現するためには、誰もが家庭や職場でその一員としての責任を果たしながら、健康で調和のとれた生活を送ることが重要です。

がん検診受診率の推移



資料出所: 県医療政策課調べ

また、性に関することや妊娠・出産といった生殖に関することを誰もが自分の意思で決定できることが大切であり、すべての取組を「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)の視点に基づき推進していくことが重要です。若い世代に対しては、妊娠・出産や性に関する正しい知識を習得し、自らのライフデザインを考える機会を提供していくことが重要です。さらに、近年、晩婚化に伴う妊娠・出産年齢の上昇などを背景に、不妊に悩む夫婦やパートナー等が増加していることから、妊娠・出産についての希望がかなうよう、引き続き不妊治療等に対する支援を行っていく必要があります。また、安全に安心して子どもを産み育てることができるよう、妊娠時から出産・育児に至るまで切れ目のない支援体制の構築が求められます。

## 【めざす姿】

### 【地域・社会】

- ◆ 誰もが生涯にわたって健康でいきいきと暮らせる社会が形成されています。
- ◆ 一人ひとりが将来のライフデザインを描き、妊娠・出産等に関する希望がかない、安全に安心して子どもを産み育てることのできる社会づくりが進められています。

### 【家庭】

- ◆ 家庭内で健康の大切さが共有され、一人ひとりが主体的に健康の管理、保持、増進に取り組んでいます。
- ◆ 家族が尊重し合い、一人ひとりがその一員としての責任を果たしながら、協力し合っています。

### 【働く場】

- ◆ 企業等において、働く人々の健康の保持や増進への取組が行われるなど、一人ひとりの状態に応じた配慮が十分行われています。

## 【施策の方向】

### 1 生涯にわたる健康の管理・保持・増進の支援

- ① 県民の皆さん一人ひとりの心身の健康づくりを支援するため、企業、関係機関・団体、市町等と連携し、普及啓発、環境の整備等を計画的に推進します。
- ② 乳がん、子宮頸がん等の検診の受診促進等、女性特有の疾患に対する取組を推進します。
- ③ 県民の皆さんが運動・スポーツに親しむための機会を創出し、あらゆる世代が運動・スポーツに参画するための気運醸成に取り組みます。
- ④ 誰もが家庭、職場や地域など多様な場で調和のとれた生活を送ることができるよう、意識の普及・啓発等の取組を推進します。

### 2 性と生殖に関する健康支援の充実

- ① 児童生徒や学生が、発達段階や年齢に応じて性や妊娠・出産に関する正しい知識等を習得し、自らのライフイベントを考えるきっかけとなる機会を提供します。
- ② 地域において安全に安心して子どもを産み育てることができるよう、妊娠時から出産・育児に至るまで切れ目のない支援体制を構築します。
- ③ 不妊の悩みを抱える方々に対して、治療に関する情報提供や助成等の支援、専門相談を実施し、精神的・経済的負担の軽減を図ります。

基本方針Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境の実現

基本施策Ⅲ-iii

男女共同参画を阻害する暴力等の根絶と被害者支援の充実

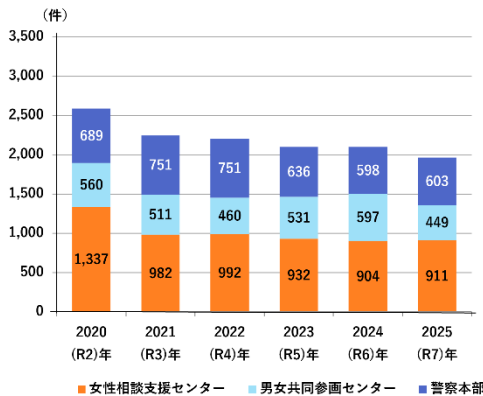


【現状と課題】

男女共同参画を阻害する暴力等は、誰に対するものであっても、どのような形態のものであっても重大な人権侵害であり、決して許されるものではなく、そのような暴力等に対する取組は、誰もが安心して暮らせる環境の実現に欠かせません。特に、配偶者等からの暴力（DV）や性暴力の被害者の多くが女性であり、社会的・経済的な男性の優位性等がその背景にあると指摘されていることから、こうした構造的な問題を解決して暴力等を根絶することが必要です。

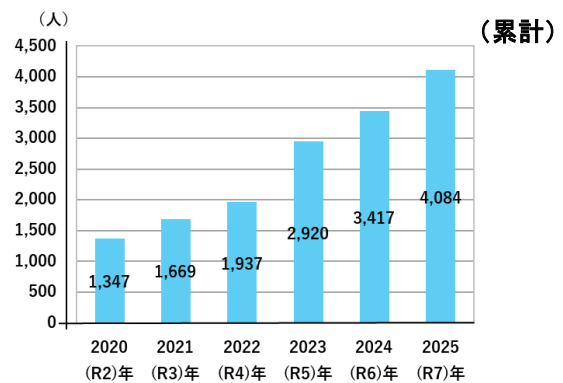
県内におけるDVの被害等に関する相談件数は、2021（令和3）年度以降 2,000～2,200 件程度で推移しています。また、2024 年県民意識調査によると、DV被害を「相談・連絡しなかった、できなかった」割合が 50.9%となっています。個々の被害を潜在化させないために、被害者自身がDVについての理解や支援機関の情報を十分得られる環境を整備するとともに、実際にDVが発生した場合には被害者の保護措置を迅速に行い、自立支援につなげていくことが必要です。

DV相談件数(三重県)の推移



資料出所：県女性相談所、県男女共同参画センター、県警察本部調べ

「～性犯罪・性暴力をなくそう～よりこ出前講座」の受講者数



資料出所：県くらし・交通安全課調べ

また、性暴力被害者支援のためのワンストップ支援センターとして、県では2015（平成27）年にみえ性暴力被害者支援センター「よりこ」を開設していますが、相談件数が増加傾向にあるほか声を上げたくても上げられない被害者もいることから、性暴力被害者等への更なる支援と性暴力の根絶をめざし、2025（令和7）年には「三重県性暴力の根絶をめざす条例」を制定しました。社会全体で性暴力を決して許さないという意識のもと、性暴力根絶に向けた気運の醸成を図るとともに、誹謗中傷など二次被害の防止、関係機関が連携した切れ目のない支援、子どもに対する性暴力の防止等に取り組む必要があります。

【めざす姿】

【地域・社会】

- ◆ DVや性暴力をはじめとするあらゆる暴力を許さないという意識が社会全体に浸透して

います。特に、被害の多くを占める女性に対する暴力について、被害者等への相談・支援体制が確立されています。

- ◆ パートナーや夫婦間等で暴力を伴わない人間関係を構築する啓発・教育が推進され、交際相手からの暴力のない社会づくりが進められています。

#### 【家庭】

- ◆ 配偶者や親等からの暴力が根絶され、家族が尊重し合って生活しています。

#### 【働く場】

- ◆ セクシュアル・ハラスメント等あらゆるハラスメントのない職場環境になっています。

### 【施策の方向】

#### 1 関係機関の連携による被害者支援の充実

- ① 関係機関との連携強化等により、犯罪被害者等に対する切れ目のない支援を推進します
- ② 配偶者等からの暴力をはじめ、あらゆる暴力を許さないという意識の浸透を図るため、啓発活動を推進するとともに、各種広報媒体により相談窓口や支援制度等を周知します。
- ③ 犯罪被害者等の支援者に対し、対応力の向上や二次被害を防止するための研修を行うとともに、被害者の安全確保を最優先に、加害者の検挙、指導、警告等の措置を実施します。
- ④ 配偶者等からの暴力について、女性相談・男性相談に基づく実態調査を行うとともに、加害者更生プログラム等の国等の研究状況の把握に努めます。
- ⑤ 行政機関や学校等教育機関において、セクシュアル・ハラスメントのない職場環境、教育環境づくりを進めます。

#### 2 配偶者等からの暴力の防止に係る対策の充実

- ① 三重県女性相談支援センター（配偶者暴力相談支援センター）において、被害者の背景や置かれた状況に十分配慮しながら、相談や心理的支援、一時保護等の総合的な対応を行います。
- ② 三重県女性相談支援センター、警察、医療機関、市町等、関係機関の連携強化とともに、相談機関の調整を図って研修や情報交換等を行い、各相談窓口の機能強化につなげます。
- ③ 児童虐待に関して、福祉事務所、児童相談所、警察等、関係機関の連携を強化し、配偶者等からの暴力との関連性をふまえた総合的な対応の実施、被害者等の自立支援を行います。
- ④ 配偶者等からの暴力の被害者に対して相談・支援機関の情報の周知を図るとともに、関係機関と連携して、若年層を対象とした「デートDV」予防に関する啓発・教育を推進します。

#### 3 性暴力の根絶に向けた取組の充実

- ① 被害者支援にあたる職員の資質向上を図るとともに、被害者が望む性別の支援担当者が対応できるよう、人材の育成を推進します。
- ② 誰にも相談できずにいる性暴力被害者等が速やかに相談できるよう、みえ性暴力被害者支援センター「よりこ」等の相談窓口の認知度を高めるとともに、心身を早期に回復できるよう相談・支援体制の拡充を図るほか、性暴力根絶に向けた気運の醸成を推進します。
- ③ 性犯罪、ストーカー等についての検挙措置等を徹底するとともに、被害者の立場に十分配慮した相談受理、保護措置に努めます。
- ④ 犯罪のない安全で安心な社会をめざし、子どもや女性の安全確保等の取組を進めます。

## 基本方針Ⅳ 性の多様性を尊重する社会の実現

### 基本施策Ⅳ-ⅰ 性の多様性に関する 理解の増進

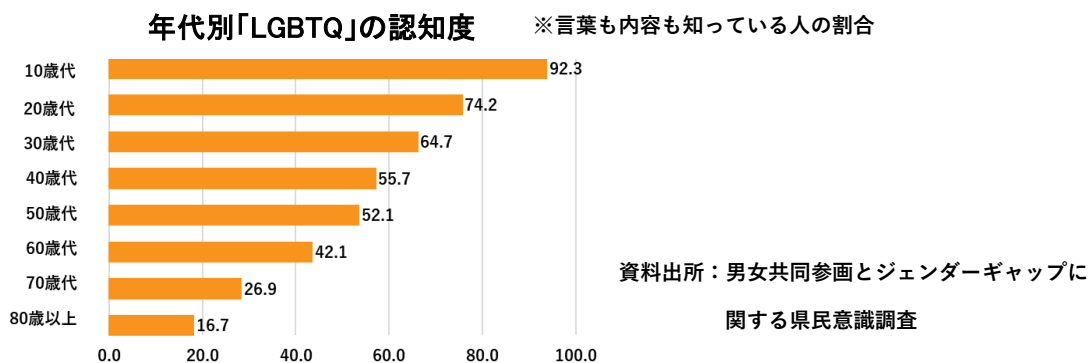


#### 【現状と課題】

性の多様性に関する理解の増進と多様な生き方を認め合う社会づくりの推進は、性の多様性を尊重する社会の実現に不可欠なものです。このため、性の多様性について、企業、地域、社会、家庭などに、様々な機会や手段を用いて広報・啓発する必要があります。

社会全体で、性のあり方にかかわらず全ての人の人権が尊重され、多様な生き方を認め合うことができる社会づくりを進めていくため、2021（令和3）年3月に「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」を制定し取組を進めてきました。

2024年県民意識調査によると、「LGBTQ」に関する認知度について、10歳代は「言葉も内容も知っている」の割合が92.3%でしたが、年代が高くなるほど認知度は低下しています。また、就業形態別にみると、学生は「言葉も内容も知っている」の割合が90.9%だったのに対して、他の就業形態は3割から6割程度となっています。



また、2022（令和4）年度「人権問題に関する三重県意識調査」によると、「もし、自分の子どもが同性愛者やトランスジェンダーであっても、親として子どもの側に立ち、力になる」という質問に対し、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」が66.0%、「どちらともいえない」が26.0%、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」が6.5%となっています。

多様な性のあり方に関する社会の理解を深めるため、性の多様性にかかる理解増進や環境づくりに向け、引き続き企業や家庭を含め広く県民の皆さんへの普及啓発に取り組むとともに、児童生徒が発達段階に応じた性の多様性について学び、理解を深めることができるよう効果的な学習機会を提供することが重要です。

LGBTQ等の当事者は、性の多様性に関する社会の理解不足によって偏見を持たれたり、社会生活上の制約を受けたりするなどの困難に直面しています。

社会全体で、性の多様性をはじめ多様な生き方を認め合い、性のあり方にかかわらず、誰もが自分らしく安心して学び、働き、暮らすことができる社会づくりを進めていく必要があります。

## 【めざす姿】

### 【地域・社会・家庭】

- ◆ 年齢にかかわらず、県民の皆さん一人ひとりの性の多様性についての理解が進み、LGBTQ等の当事者が抱える課題が社会全体での共通認識となり、誰もが多様な生き方を認め合うことができます。
- ◆ 児童生徒が、発達段階に応じて性の多様性について学習し、理解を深めることができます。
- ◆ 性のあり方にかかわらず、誰もが安心して学び、暮らすことができる環境が整備されています。

### 【働く場】

- ◆ 企業・団体等において性の多様性についての理解が進み、性のあり方にかかわらず、誰もが安心して働くことができる職場環境が整備されています。

## 【施策の方向】

※基本方針Ⅰ～Ⅲから、性の多様性に関する理解増進につながる取組を再掲しています。

### 1 性の多様性の理解の増進に向けた啓発

- ① 企業・団体等の経営者や労働者に、職場や家庭に存在する固定的な性別役割分担意識等に気づき、行動変容を促すための機会を提供します。(Ⅰ-i-1 ① 再掲)
- ② 児童生徒に対して、男女共同参画および性の多様性についての理解を深めるための教育を推進します。(Ⅱ-ii-2 ② 再掲)
- ③ 性の多様性に関する社会の理解を深めるため、企業や家庭を含め広く県民の皆さんへの啓発等を推進します。(Ⅲ-i-2 ④ 再掲)
- ④ 児童生徒や学生が、発達段階や年齢に応じて性や妊娠・出産に関する正しい知識等を習得し、自らのライフイベントを考えるきっかけとなる機会を提供します。(Ⅲ-ii-2 ① 再掲)

### 2 多様な生き方を認め合う社会づくりの推進

- ① 性別による固定的な役割や性のあり方にとらわれない多様な生き方が社会に浸透するよう、様々な機会や手段・媒体を活用した広報・啓発活動を展開します。(Ⅱ-ii-1 ① 再掲)
- ② 県民の皆さんが生涯を通じて、地域で男女共同参画および性の多様性について学習できるよう、教育や啓発活動を担う人材を対象に研修等を行います。(Ⅱ-ii-3 ① 再掲)
- ③ 性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、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、県民の皆さんの理解や行動につながる取組を展開します。(Ⅲ-i-2 ① 再掲)

## 基本方針Ⅳ 性の多様性を尊重する社会の実現

### 基本施策Ⅳ- ii

**LGBTQ等の当事者が安心して暮らせる環境整備の充実**

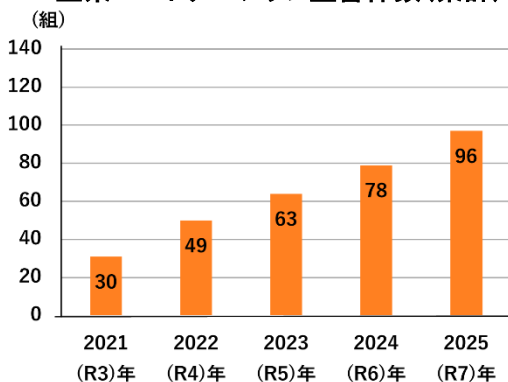


### 【現状と課題】

LGBTQ等の当事者が安全に安心して暮らせるための環境を充実させることは、性の多様性を尊重する社会の実現に必要です。このため、相談に的確に対応できる体制や、安心して生活できる環境整備を充実させることが求められています。

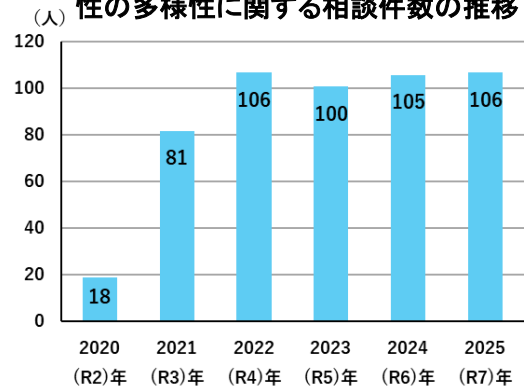
県では、人生を共にしたい人と安心して暮らすことができる環境づくりに向けて、2021（令和3）年9月から三重県パートナーシップ宣誓制度を開始し、2026（令和8）年3月現在で96組の方々が宣誓されています。これまで制度の利用先の拡大や、転居をする際の負担を軽減するための他自治体との連携、子の名前の記載など、制度の拡充に取り組んできました。引き続き、制度の周知と、安心して使える制度の拡充に取り組む必要があります。

三重県パートナーシップ宣誓件数(累計)



資料出所：県ダイバーシティ社会推進課

性の多様性に関する相談件数の推移



資料出所：県ダイバーシティ社会推進課

2017（平成29）年から、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」において性の多様性に関する電話相談窓口を設置し、2021（令和3）年からは「みえにじいろ相談」としてSNS相談も実施しています。引き続き、相談員への研修や、アライ（LGBTQ等当事者の支援者）をはじめとする関係機関との連携など、性の多様性に関する相談に的確に対応できるよう相談体制の充実が必要です。

性のあり方にかかわらず誰もが安心して働くことができる職場環境づくりに向けて、特に、中小・小規模企業等における性の多様性についての理解が進むよう、関係団体や当事者等と連携し、周知・啓発や研修の実施など、安心して働くことができる職場環境づくりの促進を企業等に働きかけることなどが必要です。

教育の場においては、教職員に対する研修を充実させるなど、教職員の資質向上に向けた取組が必要です。

### 【めざす姿】

#### 【地域・社会・家庭】

- ◆ LGBTQ等の当事者の様々な悩みに対応できるよう、相談しやすい環境や、当事者等に

寄り添った適切な相談体制が整備されるほか、合理的な配慮が行われています。

- ◆ パートナースhip宣誓制度の普及、利用先の拡大、転居時の負担軽減等が行われています。
- ◆ パートナー間等で暴力を伴わない人間関係を構築する啓発・教育が推進され、交際相手からの暴力のない社会づくりが進められています。
- ◆ 性のあり方にかかわらず誰もが安心して学び暮らすことができる環境が整備されています。

#### 【働く場】

- ◆ L G B T Q等の当事者が抱える、ハラスメント問題をはじめとした様々な相談への対応や、合理的な配慮が行われるなど、誰もが安心して働ける環境が整備されています。

### 【施策の方向】

※基本方針Ⅰ～Ⅲから、環境整備の推進につながる取組を再掲しています。

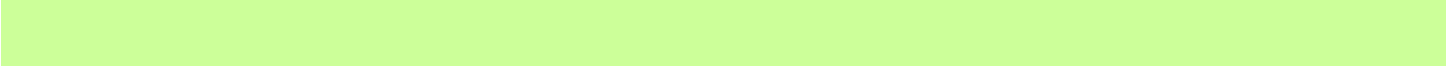
#### 1 相談体制の拡充と相談支援の充実

- ① L G B T Q等当事者やその支援者等への相談に対応するほか、学校や中小・小規模企業等への周知・啓発、研修支援等を行います。また、相談員には定期的な研修を行って資質向上を図ります。(Ⅲ-i-2 ⑤ 再掲)
- ② 配偶者等からの暴力をはじめ、あらゆる暴力を許さないという意識の浸透を図るため、啓発活動を推進するとともに、各種広報媒体により相談窓口や支援制度等を周知します。(Ⅲ-iii-1 ② 再掲)
- ③ 配偶者等からの暴力について、女性相談・男性相談に基づく実態調査を行うとともに、加害者更生プログラム等の国等の研究状況の把握に努めます。(Ⅲ-iii-1 ④ 再掲)
- ④ 三重県女性相談支援センター、警察、医療機関、市町等、関係機関の連携強化とともに、相談機関の調整を図って研修や情報交換等を行い、各相談窓口の機能強化につなげます。(Ⅲ-iii-2 ② 再掲)
- ⑤ 誰にも相談できずにいる性暴力被害者等が速やかに相談できるよう、みえ性暴力被害者支援センター「よりこ」等の相談窓口の認知度を高めるとともに、心身を早期に回復できるよう相談・支援体制の拡充を図るほか、性暴力根絶に向けた気運の醸成を推進します。(Ⅲ-iii-3 ② 再掲)
- ⑥ 性犯罪、ストーカー等についての検挙措置等を徹底するとともに、被害者の立場に十分配慮した相談受理、保護措置に努めます。(Ⅲ-iii-3 ③ 再掲)

#### 2 性のあり方にかかわらず誰もが安心して暮らせる環境整備の充実

- ① あらゆるハラスメントのない職場づくりに向け、労働者や事業主からの相談に対応するほか、関係機関と連携した支援を行います。(Ⅰ-ii-1 ③ 再掲)
- ② 男女共同参画および性の多様性に関する教育を充実するため、教員等への研修に取り組みます。(Ⅱ-ii-2 ① 再掲)
- ③ 性のあり方にかかわらず、誰もが安心して学び、育ち、働き、人生を共にしたい人と暮らすことができる環境を整備するため、関係機関と連携し、三重県パートナーシップ宣誓制度の周知、その利用先の拡大、転居時の負担軽減に向けた連携自治体の拡大等に取り組みます。(Ⅲ-i-2 ⑥ 再掲)
- ④ 女性をはじめ多様な避難者に配慮した避難所運営が行われるよう、市町に対する支援を行います。(Ⅲ-i-3 ② 再掲)





# 第4章

## 計画の推進

## 1 県の推進体制の充実と率先実行

- ① 男女共同参画および性の多様性に関する施策を総合的に推進するため、知事をトップとする庁内推進組織の三重県男女共同参画推進会議等を活用し、各部局と連携し、県のあらゆる施策にこれらの視点の反映を図ります。
- ② 次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき、県が率先して働きやすい職場づくりとともに、女性の活躍を応援する職場風土づくりを進めます。
- ③ 男女共同参画および性の多様性に関する県の施策について、相談体制を明確にし、県民の皆さんからのご意見等に適切に対応します。

## 2 三重県男女共同参画審議会による施策評価の実施等

- ① 三重県男女共同参画審議会を設置し、施策の実施状況について評価を行うとともに、知事への提言等を行います。
- ② 第3次基本計画（改訂版）の着実な推進を図るため、第3次基本計画第二期実施計画を策定し、施策の進行管理を行います。
- ③ 男女共同参画に関する施策の進捗状況を明らかにするため、三重県男女共同参画年次報告書を毎年度作成し、議会に報告するとともに公表します。またこの際、三重県男女共同参画審議会のヒアリング調査による実施状況に関する評価も行います。
- ④ 男女共同参画に関する県民の皆さんの意識や生活実態について定期的に調査し、施策への反映を図るとともに、調査結果を公表します。

## 3 市町、高等教育機関、企業・団体等との連携

- ① 市町の主体性に配慮しつつ、必要に応じて市町が実施する男女共同参画や性の多様性に関する施策の推進、条例・計画策定等に対する支援や協力を行います。
- ② 高等教育機関や企業・団体等と連携し、男女共同参画や女性活躍の推進、性の多様性の理解につながる取組を行います。

## 4 三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」の機能の充実

- ① 三重県の男女共同参画を推進する拠点施設として、国、独立行政法人男女共同参画機構や県内市町等の関係機関と連携し、男女共同参画に関わる情報収集や分析等を行い、県民の皆さんへの発信を行うとともに、課題について調査研究を行い、現状を明らかにします。
- ② 男女共同参画を推進するための出前講座、セミナーやフォーラムの開催等を通じて県民の皆さんの意識醸成やネットワークづくりを促すとともに、連続講座を通じて地域の女性リーダーの育成を図ります。
- ③ 性別や性のあり方にとらわれず自分らしく生きていけるよう、県民の皆さんが持つ様々な悩みや相談に対応します。
- ④ 県内の男女共同参画センターや市町、教育機関、NPO、各種団体、企業等の活動を支援するとともに、それらと連携した取組を進めます。

## 参考資料（構成案）

- 用語解説
- 三重県男女共同参画審議会委員名簿
- 男女共同参画に関するあゆみ（年表）
- 男女共同参画に係る法律・条例・計画関係図
- 男女共同参画に係る法律・条例集（本計画策定の根拠となるもの）
  - ・三重県男女共同参画推進条例
  - ・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
  - ・男女共同参画社会基本法
  - ・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）