



第3次三重県 男女共同参画基本計画

～一人ひとりが輝く社会～

2021（令和3）年3月
三重県



一人ひとりが輝く社会をめざして



本県では、男女共同参画社会の実現に向けて、2000（平成12）年に「三重県男女共同参画推進条例」を制定するとともに、2002（平成14）年に「三重県男女共同参画基本計画」を策定し、施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

また、2011（平成23）年に策定した「第2次三重県男女共同参画基本計画」を2017（平成29）年に改定し、「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）に基づく計画としても位置づけ、取組を進めてきました。

この間、私たちを取り巻く社会情勢は、人口減少や少子高齢化、女性の就業率の高まり、共働き世帯の増加等、大きく変化しており、多様な生き方を互いに認め合うことの重要性が増しています。

こうした背景や第2次基本計画における10年間の取組の成果と課題、国の「第5次男女共同参画基本計画」策定等の動向をふまえ、今後10年間の基本的な取組方向を明らかにするため、「第3次三重県男女共同参画基本計画」を策定しました。

本計画では、新たに「SDGs（持続可能な開発目標）」の考え方を取り入れ、「ジェンダー平等の実現」をはじめとする各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くとともに、ダイバーシティの視点をふまえ、女性をはじめ多様な主体の参画・活躍に向けた取組を展開していきます。

さらに、「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」に基づく計画としても位置づけ、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。

県民、事業所、市町の皆さま、一人ひとりが性別等に関わらず個性と能力を十分に発揮でき、それぞれに多様な生き方が認められる社会の実現に向けて、力を合わせて取り組んでいきましょう。

最後に、計画の策定にあたり、熱心にご審議いただきました三重県男女共同参画審議会委員の皆さまをはじめ、貴重なご意見をいただきました方々に心から感謝を申し上げます。

2021（令和3）年3月 三重県知事 鈴木 英敬

- 目 次 -

第1章 計画の基本的事項

1	計画策定の背景と主旨	2
2	計画の位置づけ	3
3	計画の期間	3

第2章 計画策定の方向性

1	国内外の情勢	6
(1)	国の動向	
(2)	SDGs（持続可能な開発目標）	
(3)	新型コロナウイルス感染症	
2	三重県の動向	8
(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	
(2)	ダイバーシティ社会の実現に向けた取組	
(3)	多様な性的指向・性自認の理解促進に関する取組	
3	第2次三重県男女共同参画基本計画の総括	10
4	計画の目標	15

第3章 施策体系と施策内容

1	施策体系	18
2	計画の重点事項	18
3	計画の体系図	20
4	施策の内容	21
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	21
基本施策	- 自営業における女性活躍の推進	26
基本施策	- 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の推進	30
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	33
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	36
基本方向	誰もが安心して暮らせる環境の実現	
基本施策	- 多様な主体の参画・活躍に向けた支援と環境の整備	40
基本施策	- 家庭・地域における活動の推進と健康の支援	44
基本施策	- 男女共同参画を阻害する暴力等に対する取組	48

第4章 計画の推進

53

参考資料

57

第 1 章

計画の基本的事項

1 計画策定の背景と主旨

県では、1999（平成 11）年に「男女共同参画社会基本法」が制定されて以降、2000（平成 12）年に「三重県男女共同参画推進条例」を制定し、2002（平成 14）年には「三重県男女共同参画基本計画」（2007（平成 19）年一部改訂）を策定して、性別に関わらず一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

また、2011（平成 23）年に策定した「第 2 次三重県男女共同参画基本計画」について、2017（平成 29）年に改定し、新たに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。2015（平成 27）年制定）に基づく都道府県推進計画としても位置づけ、取組を進めてきたところです。

こうした中、本県の人口は 2007（平成 19）年をピークに減少に転じ、現在まで減少が続いています。今後もこの傾向が続くと予測される中、人口増を前提とした従来の社会から脱却し、地域の持続的な活性化を図り、誰もが安心して自分らしい生き方を選択し、いきいきと活躍できるよう、新しい時代の社会モデルを構築していく必要があります。さらには、少子高齢化の進行、女性の就業率の高まり、共働き世帯の増加、価値観・ライフスタイルの多様化など社会が大きく変わる中、多様な生き方を互いに認め合うことの重要性が増しています。

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」に含まれる「SDGs（持続可能な開発目標）」は、2030 年までに達成すべき国際目標として、「ジェンダー平等の実現」など 17 のゴール（目標）を掲げています。また、「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おり、国際的な動きへの対応として、こうした考え方を取り入れて取組を推進していくことが重要となっています。

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、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に向けた取組を進めているところです。さらには、「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」をふまえ、性の多様性についての社会の理解を広げていくための取組等を充実していくこととしています。

今回、現計画期間が 2020（令和 2）年度をもって終了することから、これまでの取組の成果と課題を整理するとともに、国内外の情勢や本県の動向等に鑑み、新たに「第 3 次三重県男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を計画的に推進していくものです。

2 計画の位置づけ

この計画は、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) 「女性活躍推進法」に基づく都道府県推進計画です。本計画の第3章の基本方向 および の一部ならびに第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章の基本方向 、 、 の一部ならびに第4章(計画の推進)全体が該当します。

(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) 県の長期戦略計画「みえ県民力ビジョン」をはじめ、県の各種計画との整合を図っています。

3 計画の期間

この計画の期間は、2021(令和3)年度から2030(令和12)年度までの10年間とします。これは、SDGsの目標年が2030年であることをふまえています。

ただし、社会経済情勢の変化等により、必要に応じて見直しを行います。

< 参考 > S D G s の各ゴール

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



目標 1 貧困をなくそう
あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる



目標 2 飢餓をゼロに
飢餓を終わらせ、食料安全保障および栄養の改善を実現し、持続可能な農業を促進する



目標 3 すべての人に健康と福祉を
あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する



目標 4 質の高い教育をみんなに
すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する



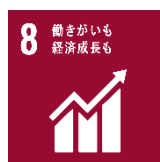
目標 5 ジェンダー平等を実現しよう
ジェンダー平等を達成し、すべての女性および女児のエンパワーメントを行う



目標 6 安全な水とトイレを世界中に
すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する



目標 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに
すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的なエネルギーへのアクセスを確保する



目標 8 働きがいも経済成長も
包摂的かつ持続可能な経済成長およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する



目標 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
強靱（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進およびイノベーションの推進を図る



目標 10 人や国の不平等をなくそう
国内および各国間での不平等を是正する



目標 11 住み続けられるまちづくりを
包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市および人間居住を実現する



目標 12 つくる責任 つかう責任
持続可能な消費生産形態を確保する



目標 13 気候変動に具体的な対策を
気候変動およびその影響を軽減するための緊急対策を講じる



目標 14 海の豊かさを守ろう
持続可能な開発のために、海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する



目標 15 陸の豊かさを守ろう
陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処ならびに土地の劣化の阻止・回復および生物多様性の損失を阻止する



目標 16 平和と公正をすべての人に
持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する



目標 17 パートナリシップで目標を達成しよう
持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

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・女児の能力強化は、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」、5.5「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「みえ県民力ビジョン・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、働き方を見直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「女性の大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。
- ・「女性の大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発揮できるよう、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%とおおよそ半分に減少しており、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> S D G s 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、強制的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。

第 3 章

施策体系と施策内容

1 施策体系

男女共同参画社会を実現するため、次の3つの基本方向により施策を推進します。

基本方向 職業生活における女性活躍の推進

雇用等の分野や自営業における女性活躍の推進に向けて、意思決定の場への女性の参画に向けた取組を展開するとともに、男性中心型労働慣行を見直し、仕事と子育て・介護を両立でき、誰もが能力を発揮できる環境の整備に取り組みます。

基本方向 男女共同参画を推進するための基盤の整備

県や市町等の政策・方針決定過程への女性の参画を推進するとともに、男女共同参画および多様な性的指向・性自認に関する社会の理解に向けて意識の普及や教育等の取組を推進します。

基本方向 誰もが安心して暮らせる環境の実現

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、誰もが参画・活躍できるよう環境の整備等に取り組むとともに、家庭・地域における活動や健康づくりに向けた支援を推進します。また、男女共同参画を阻害する暴力等に対する取組を展開します。

2 計画の重点事項

本県の現状および国の施策の方向等をふまえ、次の施策を「第3次三重県男女共同参画基本計画」の重点事項として取組を進めます。

重点事項1 あらゆる分野における女性活躍の推進

雇用等の分野に加え、自営業の場や地域において、女性がその個性と能力を発揮し、自分らしく生きることができるよう、環境の整備等に取り組みます。

重点事項2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

国の「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」との目標をふまえ、県の政策・方針決定過程への女性の参画を推進します。

重点事項 3 男女共同参画および多様な性的指向・性自認に関する社会の理解に向けた取組の促進

男女共同参画および多様な性的指向・性自認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、L G B T当事者等への相談対応等の支援を行います。

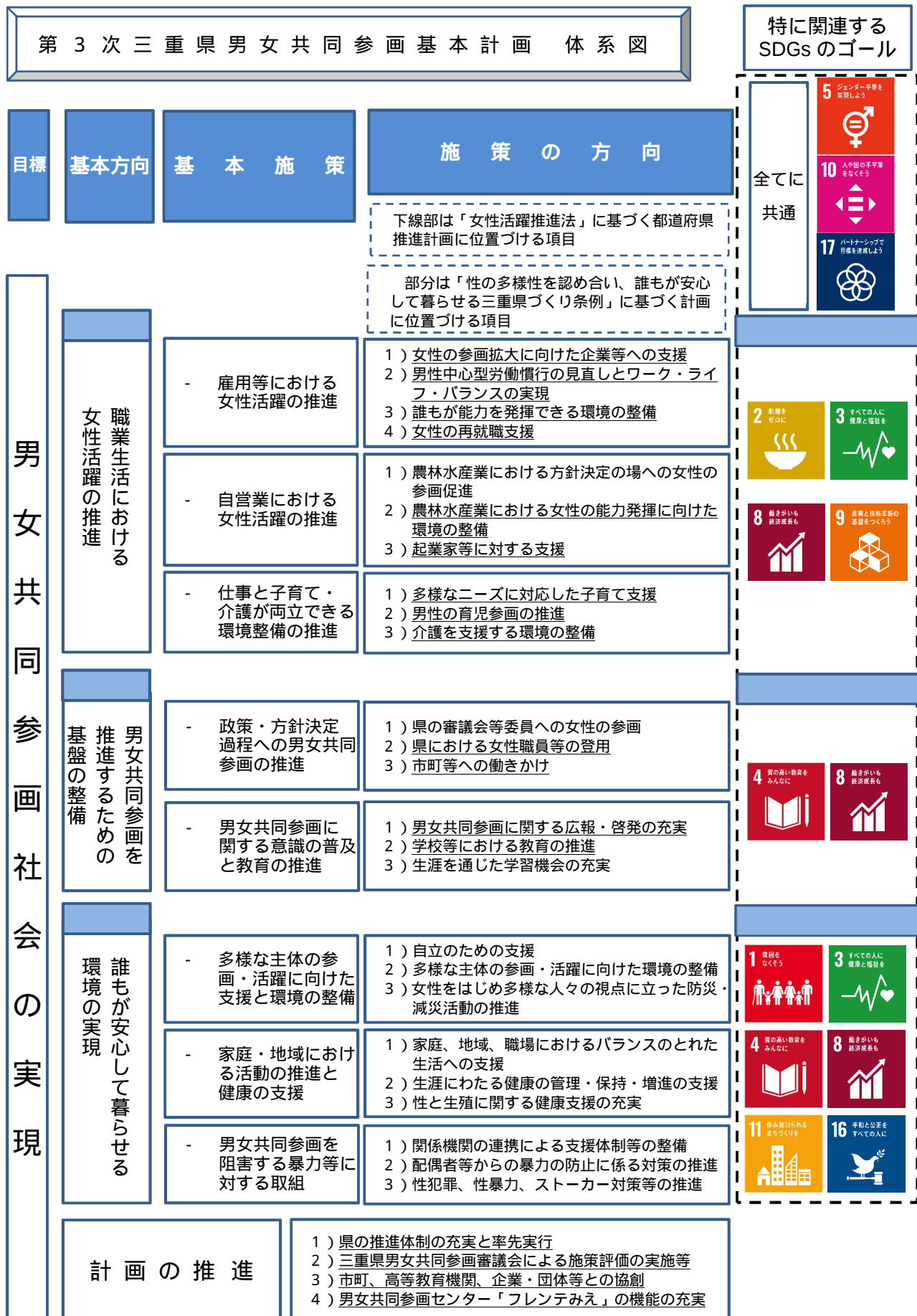
重点事項 4 女性をはじめ多様な人々の視点に立った防災・減災活動の推進

防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画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

配偶者等からの暴力（DV）や性犯罪・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・支援体制の充実を図ります。

3 計画の体系図



4 施策の内容

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

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

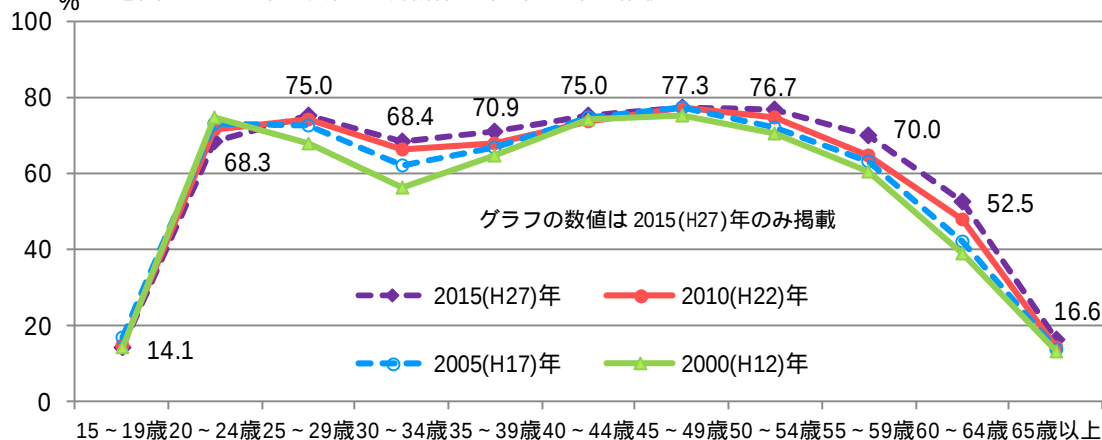
- ・5.1 あらゆる場所におけるすべての女性および女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する
- ・5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する
- ・5.b 女性のエンパワーメント促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する
- ・5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する

【背景】

少子高齢化に伴う人口減少が深刻化する中、女性の活躍をはじめとするダイバーシティの推進は、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。

国勢調査によると、県内の就業者に占める女性の割合は、2010（平成22）年の42.8%から2015（平成27）年は43.9%へ増加しています。また、年齢階級別にみた女性の労働力率は、2015（平成27）年には、25～29歳および45～49歳を頂点とする緩やかなM字を描いています【図1】。出産や子育てを機に30歳代の就業率が低下するいわゆる「M字カーブ」が課題となってきましたが、30～34歳では、2005（平成17）年の62.3%から2015（平成27）年には68.4%に上昇しており、M字の谷が浅くなっている状況が読み取れます。全国と比較すると、労働力率はすべての年代において全国より高くなっており、特に20～24歳は6ポイント、35～54歳では4.5ポイント前後上回っています【図2】。

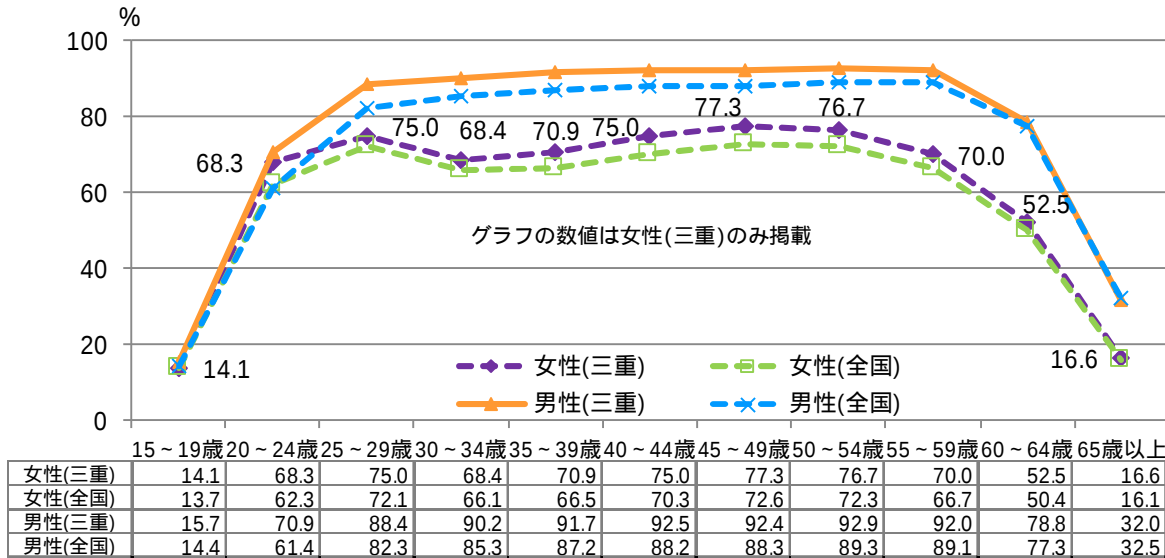
【図1】三重県の女性の年齢階級別労働力率の推移



2015(H27)年	14.1	68.3	75.0	68.4	70.9	75.0	77.3	76.7	70.0	52.5	16.6
2010(H22)年	14.8	71.6	74.4	66.4	67.6	73.8	77.2	74.4	64.5	47.8	14.2
2005(H17)年	16.7	72.9	72.3	62.3	66.8	74.9	77.1	71.8	63.0	42.0	13.7
2000(H12)年	14.4	74.6	68.0	56.4	64.9	73.9	74.9	70.6	60.5	38.9	13.2

資料出所：国勢調査

【図2】三重県および全国の男女別年齢階級別労働力率（2015(平成27)年）



資料出所：国勢調査

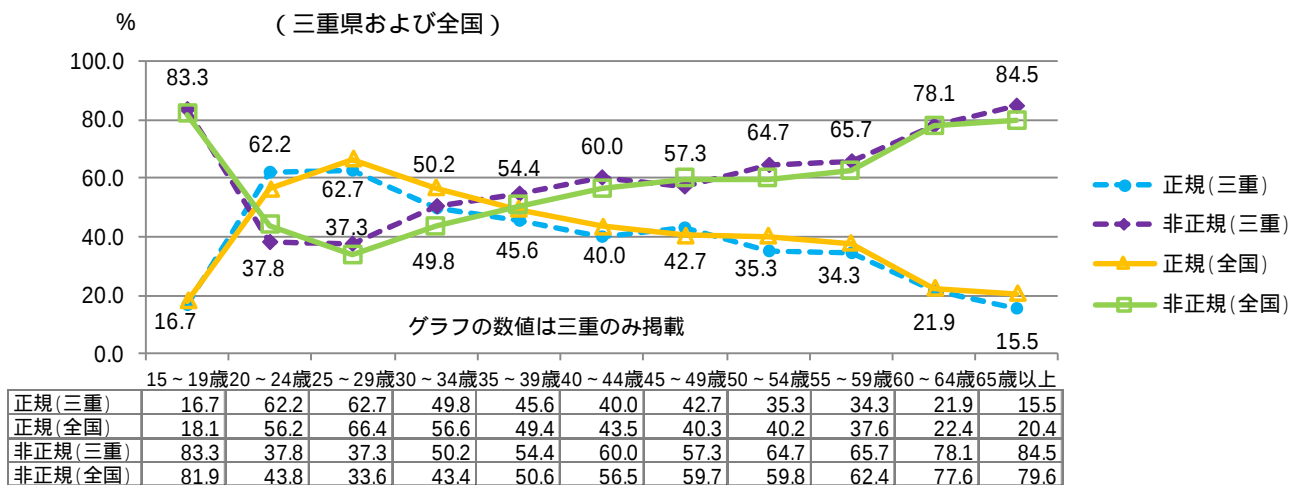
一方、県内の女性の雇用形態に関して、正規・非正規別の年齢階級別割合をみると、30～34歳から非正規の割合が正規を上回っており、これは全国よりも早い傾向にあります【図3】。また、25～44歳の年代では、一貫して非正規の割合が全国よりも高い状況にあります。

こうした状況をふまえ、働く意欲のある女性が仕事と子育て・介護等との二者択一を迫られることなく働き続けられ、能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるよう、取組を推進する必要があります。また、女性が活躍するためには、長時間労働や転勤等を前提とした男性中心型労働慣行を見直し、働き方改革を推進することが重要となります。

なお、2020（令和2）年には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、テレワーク（在宅勤務）の導入や業務のオンライン化が進展したところです。こうしたICT等の活用による業務のスマート化は、女性の活躍を阻害する物理的・時間的な障壁を取り除き、その能力発揮を促進する新たな可能性をもたらしています。各人の希望に応じた多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの実現、生産性の向上に資するよう、取組を推進していく必要があります。

【図3】女性有業者（雇用者）の年齢階級別正規・非正規の従業員・職員の割合

（三重県および全国）



資料出所：2017（平成29）年就業構造基本調査

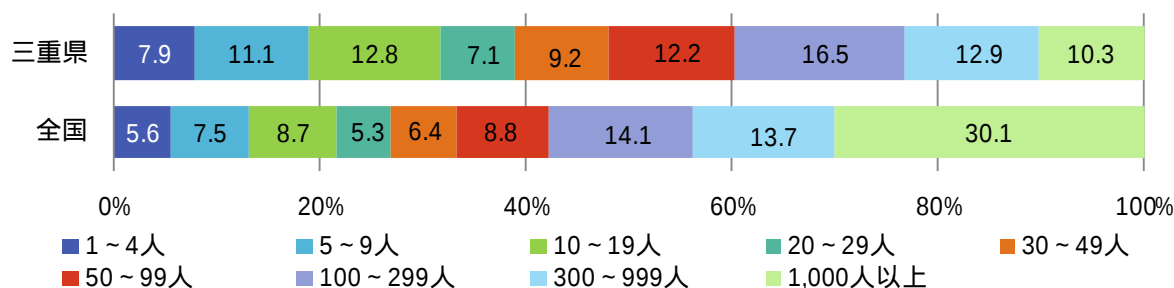
また、2019（令和元）年に労働施策総合推進法等が改正され、事業主に対してパワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が課されるなど、あらゆるハラスメントを許さない職場環境づくりに向けた取組を進めていく必要があります。特に、職場における性的指向や性自認などの機微に立ち入る個人情報の暴露（アウトティング）はパワー・ハラスメントにあたるとされたほか、性的指向・性自認に関するハラスメントを含めたセクシュアル・ハラスメント防止対策が強化されており、社会全体でこの取組を一層進めていくことが求められます。

2015（平成27）年に女性活躍推進法が成立し、各事業主には自社の女性の活躍に関する状況把握や課題分析を行い、数値目標を設定した事業主行動計画の策定が求められました。2020（令和2）年12月末時点では、県内における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）は363社と、全国4位となっています。

2019（令和元）年に同法が改正され、2022（令和4）年4月より常時雇用労働者数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づけられます。県内で働く女性の約6割は、同行動計画の策定が努力義務である常時雇用労働者数100人以下の中小・小規模企業に所属していることから【図4】女性の活躍を一層進めていくためには、策定に向けた支援等を行うとともに、実効性のある取組の展開を図っていく必要があります。

県内の管理的職業従事者（管理職）に占める女性の割合は、2012（平成24）年の12.1%から2017（平成29）年は14.9%へ全国と同水準まで増加しており【図5】引き続き行動計画の策定を促し、実際の女性の登用へとつなげていくことが重要です。

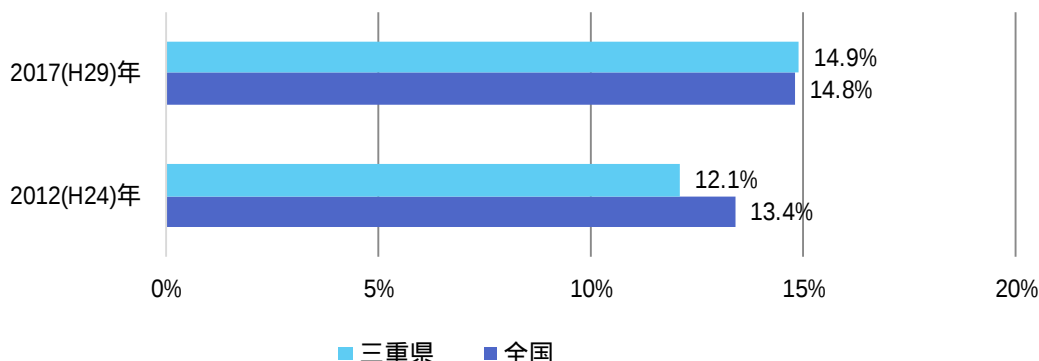
【図4】従業者規模別常用雇用者数（女性）の割合



資料出所：2014（平成26）年経済センサス

【図5】管理的職業従事者（管理職）に占める女性の割合

会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等



資料出所：就業構造基本調査

(1) めざす姿

【地域・社会・家庭】

性別に関わらず職業生活と家庭・地域生活等との両立が実現し、家庭や地域を大切にする意識が社会全体に浸透しています。

【働く場】

長時間労働や転勤等を前提とした働き方が見直され、ライフステージに対応した多様な職業生活が営まれています。

女性の職域拡大が進み、能力開発やキャリア形成が行われるとともに、多様な働き方の導入が進み、性別に関わらず個性と能力を十分に発揮することができ、意欲のあるすべての人が働き続けられる職場づくりが実現しています。

性別による差別的取扱いやあらゆるハラスメントのない職場環境が実現しています。

(2) 施策の方向と施策

1) 女性の参画拡大に向けた企業等への支援

企業・団体をはじめとするあらゆる分野で女性の活躍が進むよう、その取組を支援します。

企業・団体等とのネットワークを活用し、さまざまな主体と連携して県内における女性活躍推進の取組を展開していきます。

働く場における意思決定の場へ参画できる人材の育成等を推進します。

2) 男性中心型労働慣行の見直しとワーク・ライフ・バランスの実現

長時間労働や転勤を前提とした男性中心型労働慣行を見直し、働き方改革や健康経営が推進されるよう、企業・団体等の取組に対する支援を行います。

一人ひとりの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、職場環境づくり等の取組を推進します。

3) 誰もが能力を発揮できる環境の整備

女性が働きやすい職場環境の創出に向けた企業等の取組を支援するとともに、取組の水平展開を図ります。

働く意欲のあるすべての人が働き続けられるよう、ＩＣＴ等の技術の活用や、テレワーク等の多様な働き方の導入を推進します。

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。

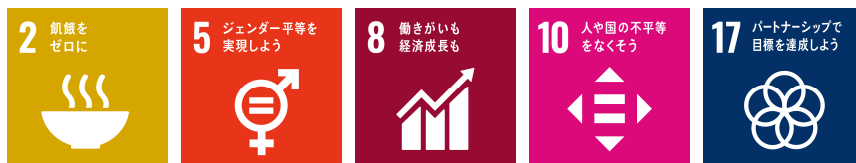
4) 女性の再就職支援

出産・育児等で離職した女性に対し、相談の場を設けるとともにスキルアップ研修等を実施し、再就職を支援します。

早期の再就職を支援するため、関係機関と連携して職業訓練等を実施します。

基本方向 職業生活における女性活躍の推進
基本施策 - 自営業における女性活躍の推進

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

- ・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.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

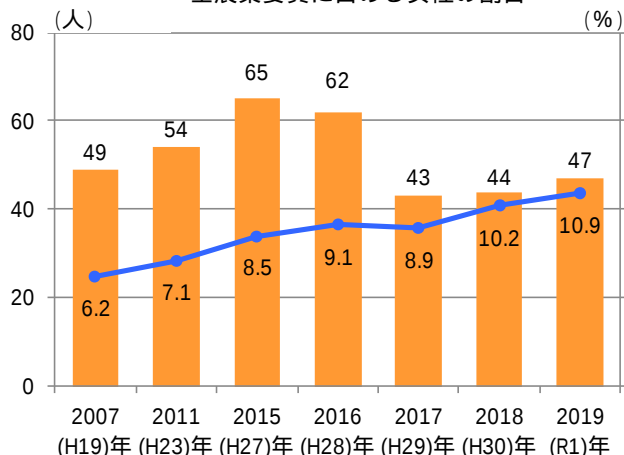
【背景】

家族的経営の自営業に従事する女性は、生産現場や経営管理等のあらゆる業務に携わる重要な担い手として欠くことのできない存在です。しかしながら、固定的な性別役割分担意識は、特にこれらの家族的経営において根強く残っており、重要な方針の決定が男性中心に行われることが少なくありません。また、事業活動だけでなく、地域活動や家事等において、女性が果たしている役割についても適正に評価されているとはいえない状況がみられます。

とりわけ、6次産業化や作業のスマート化等への取組拡大が進む農林水産業においては、性別等に関わらず多様な人材が参画し、その能力を生かしていくことがますます重要になっています。

地域における方針決定に重要な役割を果たしている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％へと増加しています【図6】。引き続き市町に対する働きかけを通じて女性の参画を推進し、地域における男女共同参画の実現へとつなげていく必要があります。

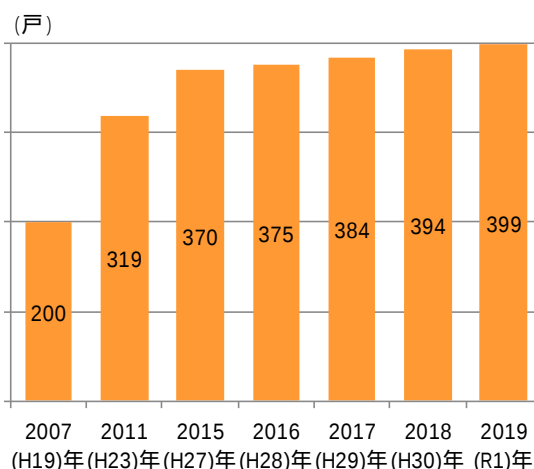
【図6】県内市町の女性農業委員数および全農業委員に占める女性の割合



女性農業委員数 / 左軸 全農業委員に占める女性の割合 / 右軸

資料出所：県担い手支援課調べ

【図7】家族経営協定締結農家数



【図6】【図7】とも各年度末現在の状況

資料出所：県担い手支援課調べ

農業経営のパートナーシップを形作る家族経営協定の締結農家数は、同期間に 319 戸から 399 戸へ増加しており【図 7】、今後も協定の締結を働きかけるとともに、経営体における労働環境や人材育成体制の整備など、女性をはじめ誰もが能力を発揮でき、働きやすい環境づくりを推進していくことが重要です。

また、起業や新たな事業の展開(スタートアップ)は、これまでにない価値や事業等を生み出し、新たな産業や将来の地域社会の担い手である若者にとって魅力的な仕事を創出するものです。これは地域における女性の新たな活躍につながることから、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。

女性アスリートの活躍に向けては、2021(令和3)年に開催を予定する「三重とこわか国体」の後も、引き続きアスリートや指導者等に対する支援等の推進が必要です。

(1) めざす姿

【地域・社会】

農業委員会等の方針決定の場において女性の参画が進み、地域における男女共同参画が十分に進展しています。

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や慣行が見直され、一人ひとりに対等な関係性が築かれています。

【家庭】

家族的経営の自営業において、誰もがその働きに応じて適正な評価を受け、経営等への参画が進んでいるとともに、働きやすい環境が整備されています。

【働く場】

農林水産業において、6次産業化やICT等の活用による作業のスマート化の進展により女性の職域が拡大され、個性と能力を生かして活躍できる場が確保されています。

誰もがこれまでのキャリアを生かして起業できる環境が提供され、自らの夢や希望が実現しています。

(2) 施策の方向と施策

1) 農林水産業における方針決定の場への女性の参画促進

農山漁村において、男女共同参画社会の実現に向け、「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の解消につなげます。

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。

2) 農林水産業における女性の能力発揮に向けた環境の整備

農林水産業の担い手の能力向上や多様な働き方の実現に資する取組を推進します。

農業・漁業経営の女性の地域リーダーを育成するとともに、農林水産業に携わる女性のネットワークの取組を支援します。

家族的経営の自営業において、誰もがその働きに応じて適正な評価を受け、経営等に参画できるよう支援するとともに、働きやすい環境づくりを推進します。

3) 起業家等に対する支援

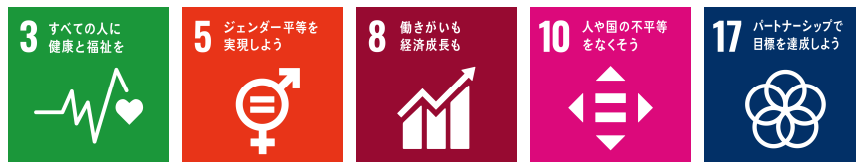
起業等を支援するため、各種支援制度について情報提供を行うとともに、必要な知識や技術の指導・助言等を実施します。

関係機関と連携して女性アスリートの発掘・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。

基本方向 職業生活における女性活躍の推進

基本施策 - 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の推進

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

- ・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.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

【背景】

男女共同参画社会の実現には、子育て・介護等の家庭生活と職業生活との両立ができる環境が整備されていることが必要不可欠です。

2019（令和元）年に実施した「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」によると、女性が働くことについては、「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47.2%と最も高く、2009（平成21）年に実施した同調査の19.6%から大幅に上昇しています【図8】。一方、「子どもができたらず一旦退職し、子育てが落ち着いたらず再び働く方がよい」（中断型）の割合は約半分に減少しており（2019（令和元）年：29.9%、2009（平成21）年：58.7%）、女性が結婚や出産に関わらず働き続けられる方がよいと考える人が増加していると考えられます。

また、2019（令和元）年の同調査において、「中断型」を選択した人に対し、現在よりも仕事と子育ての両立がしやすい環境にあった場合の考え方を尋ねたところ、32.0%の人が「継続型」に変更しています【図9】。

県内の子どもの数は減少しているものの、共働き家庭が増加し、出産して育児休業を取得した後に働き続ける人が多くなっていることなどから、保育所等への入所希望者は年々増加しています。施設整備等により保育所等の定員は増加しているものの、待機児童が発生している状況にあるため、今後も保育人材の確保等による解消を図っていく必要があります。

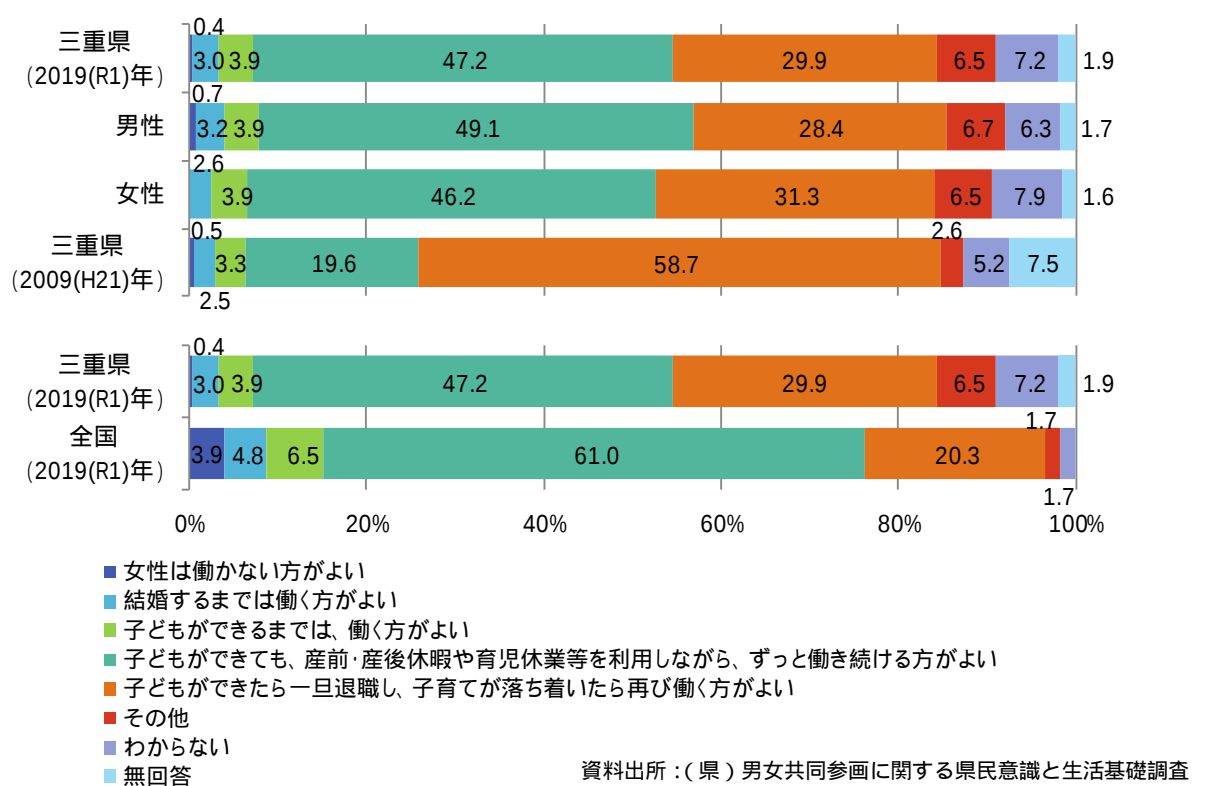
また、就学前の保育ニーズの増加とともに、小学校入学後に放課後児童クラブの利用を希望する家庭が増えています。施設整備等により利用できる小学校区の割合は増加していますが、一部の地域において十分な受け皿が確保されておらず、待機児童が解消されていないため、引き続き放課後児童クラブの設置や従事する人材の確保、安定的な運営への支援が必要です。

子育てと仕事との両立に向け、ニーズや実情に応じた支援が提供され、安心して子育てができる体制を整備していくことが重要です。

女性の活躍推進に向けては、子育てや介護等に関して、パートナーや家族が協力し合いながら共に参画することが求められます。2016（平成28）年の社会生活基本調査（総務省統計局）では、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66分と、2011（平成23）年の同調査の45分より増加したものの、妻（2016（平成28）年：398分）との差は依然として大きい状況にあります。また、県内における男性の育児休業取得率は、2019（令和元）年度は7.6%にとどまっているため、職場や地域の中で、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。

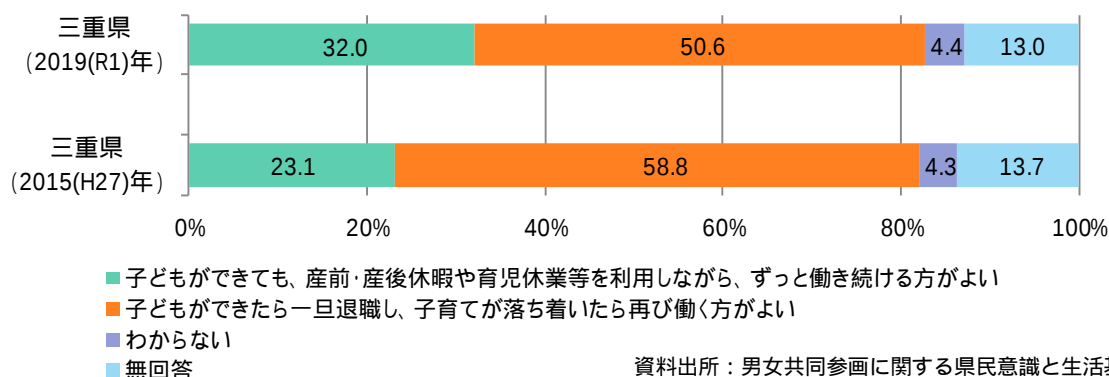
また、介護のために働けなくなる介護離職を防止し、介護と仕事との両立が可能となるよう、ニーズに応じた介護サービス等が提供される体制を構築していくとともに、介護施設の整備や介護の担い手の確保等に向け、市町や関係団体と協働して取り組んでいく必要があります。

【図8】女性が働くことについての意識



【図9】両立しやすい環境にあった場合の考え方

図8で「子どもができたら一旦退職し、子育てが落ち着いたたら再び働く方がよい」と回答した方に対し、現在よりも仕事と子育ての両立がしやすい環境にあった場合の考え方について再質問したもの



(1) 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、パートナーや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、多様な働き方が選択できる環境が実現されています。

(2) 施策の方向と施策

1) 多様なニーズに対応した子育て支援

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を市町と連携して進めます。

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。

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、地域における子育て支援の体制を強化します。

2) 男性の育児参画の推進

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等の制度利用へとつなげます。

県が率先して男性職員の育児休業取得等を促進し、県内への気運の醸成と波及を図ります。

3) 介護を支援する環境の整備

介護離職を防止し、介護と仕事との両立につなげるため、介護サービスの充実を図ります。

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。

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、労働環境の改善を支援します。

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

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

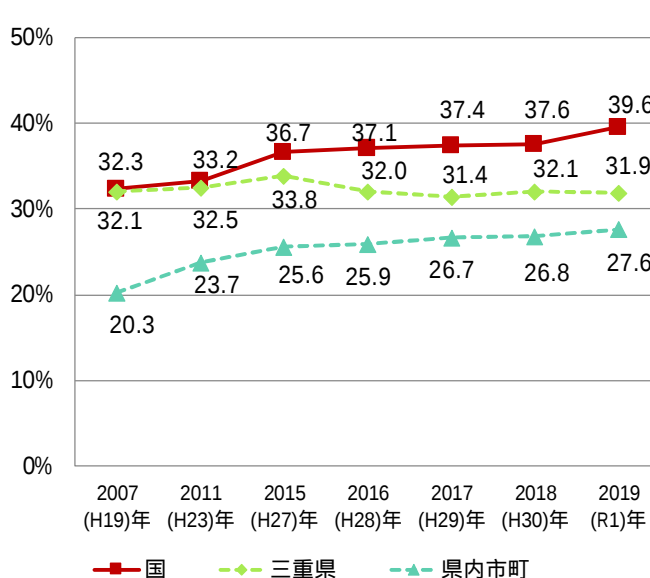
- ・5.1 あらゆる場所におけるすべての女性および女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃する
- ・5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する
- ・5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する

【背景】

誰もが性別に関わらず、個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のためには、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し、多様な視点を反映させていくことが不可欠です。

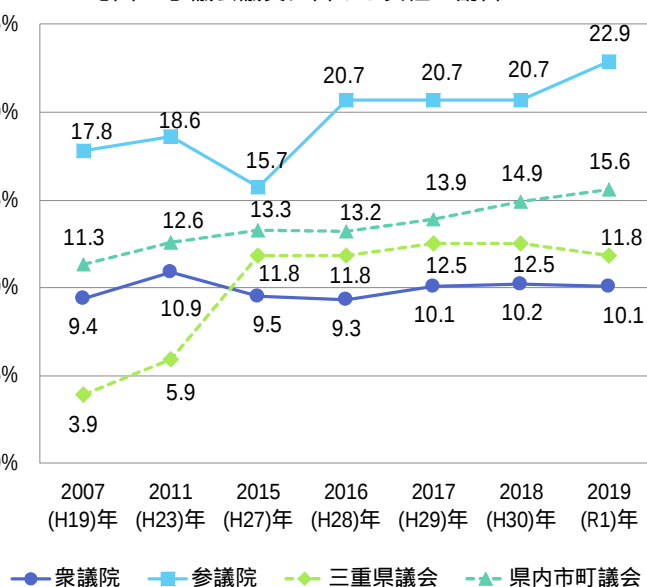
県の審議会等委員に占める女性の割合は、第2次基本計画初年度(2011(平成23)年度)の32.5%から2019(令和元)年度は31.9%となり、この間横ばいで推移していますが【図10】、女性委員の割合が40%以上60%以下となる審議会の割合は増加しました(2011(平成23)年度:60.7%、2019(令和元)年度:63.6%)。県の各施策に女性の意見を反映していくため、引き続き、女性委員の割合の増加に向けて積極的に取り組むことが必要であり、各附属機関における委員構成の見直し等を推進していくことが重要です。また、市町の審議会等委員に占める女性の割合は、同期間において23.7%から27.6%へ増加しましたが、市町による差が依然として大きいことから、状況に応じた働きかけを積極的に進める必要があります。

【図10】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

【図11】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、第２次基本計画初年度（2011（平成23）年度）の7.7%から2020（令和2）年度は11.0%へと増加しました。2020（令和2）年4月には、県政初の女性副知事が誕生するなど、これまで女性の配置がなかったポストへの登用が進んでいます。また、県職員の採用者に占める女性の割合が2017（平成29）年度には45.7%と全都道府県でトップとなるなどした結果、職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20.7%から2020（令和2）年度は26.0%へと増加しています。このことから、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んでいく必要があります。

2018（平成30）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」が成立し、その施行後に迎えた2019（平成31）年4月の県議会議員選挙では、これまでで最も多い12名の女性が立候補し、改選後の女性議員数は引き続き6名となりました【図11】。県議会および県内市町議会における女性議員の割合は、いずれも全国平均を上回っています。今後、法で定められた啓発等の基本的施策を推進し、多様な意見を反映していく意識の醸成を図っていくことが求められます。

(1) めざす姿

【地域・社会】

男女共同参画を阻害している制度や慣行が見直され、社会のあらゆる分野において、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。

性別に関わらず、一人ひとりが社会の対等な構成員として、政策・方針決定過程に共に参画し、責任を担う社会づくりが進められています。

【働く場】

女性の職域拡大が進み、管理職等の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。

(2) 施策の方向と施策

1) 県の審議会等委員への女性の参画

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の参画を促進します。

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

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、職域の拡大を計画的に進めます。

職員の個性と能力が十分発揮できるよう、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を計画的に実施するとともに、多様な職務経験の機会を創出します。

3) 市町等への働きかけ

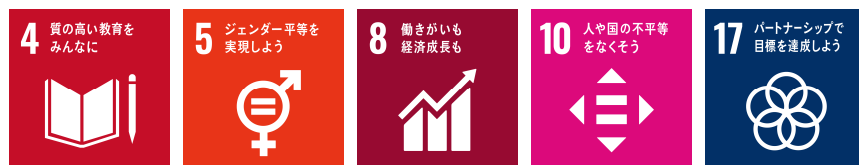
市町等における政策・方針決定過程への女性の参画が進むよう働きかけるとともに、状況に応じた支援を行います。

政治分野をはじめとする政策・方針決定過程への女性の参画を推進するため、調査や啓発等に取り組みます。

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 - 男女共同参画に関する意識の普及と教育の推進

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

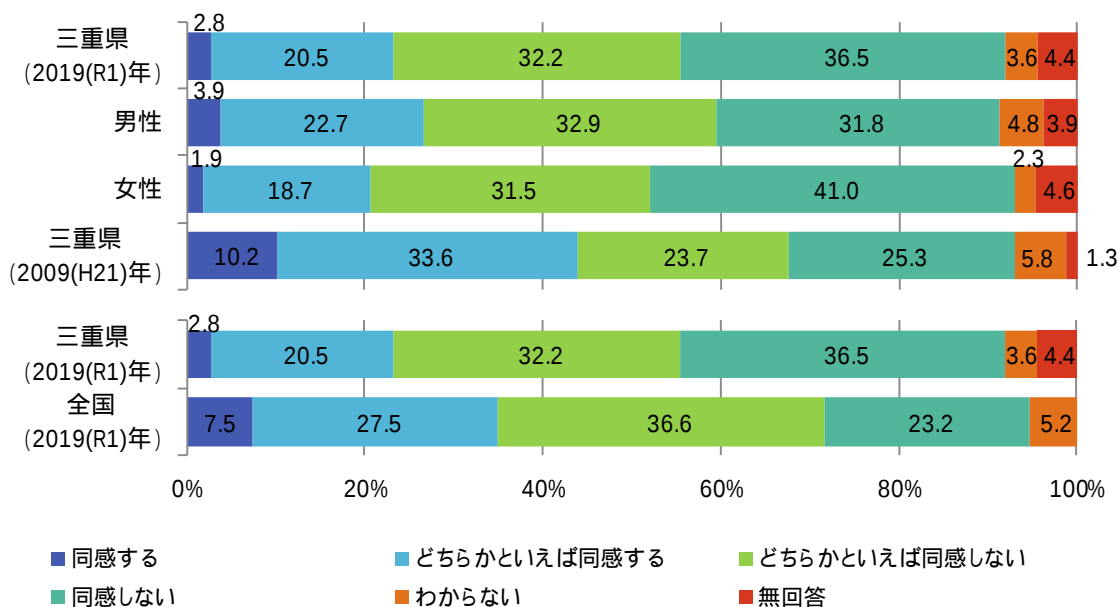
- ・5.1 あらゆる場所におけるすべての女性および女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する
- ・5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する

【背景】

男女共同参画社会の実現を阻害する大きな要因の一つとして、長年にわたり人々の中に形成されてきた固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）があることが挙げられます。

2009（平成21）年に実施した「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して同感するとの回答（「同感する」「どちらかといえば同感する」の合計）の割合は43.8%でしたが、2019（令和元）年に実施した同調査の結果では23.3%とおおよそ半分に減少しており【図12】、性別による固定的な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。その一方で、「社会全体における男女の地位の平等感」について、男性の方が優遇されているとする回答（「優遇されている」「どちらかといえば優遇されている」の合計）の割合は、12.1ポイント上昇しており（2009（平成21）年：58.8%、2019（令和元）年：70.9%）【図13】、社会全体における男性優遇感が高くなっている状況がうかがえます。

【図12】「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識

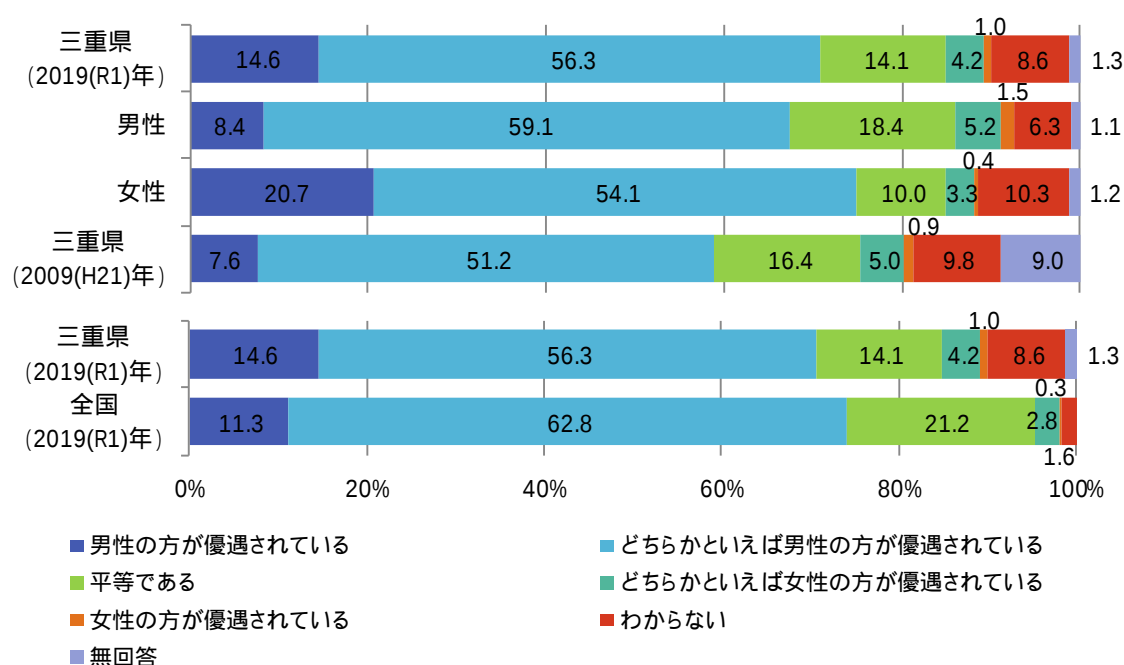


資料出所：(県) 男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査
(全国) 男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、一人ひとりがお互いを尊重しながら、多様な生き方を
 選択でき、自分らしく生きることのできる社会の実現をめざし、引き続きさまざまな手段を用いて
 積極的な広報・啓発活動を展開するとともに、県民自らが男女共同参画に関して考え、行動につな
 がるよう学習等の機会を提供することが重要です。特に男性に対し、男女共同参画社会は仕事だけ
 でなく家庭や地域などからも多様な経験が得られ、豊かな人生をもたらすワーク・ライフ・バラ
 ンスを実現する、男性にとっても生きやすい社会であるということの理解を促進する必要があります。

また、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必要があります。社会が急速に変化し、就
 労に関し多様化等が進む中、自らの将来や自分らしく生きることの大切さを考えることにつながる
 キャリア教育の推進が一層求められています。

【図 13】社会全体における男女の地位の平等感



資料出所：(県) 男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査
 (全国) 男女共同参画社会に関する世論調査(内閣府)

(1) めざす姿

【地域・社会】

固定的な性別役割分担意識や性差による偏見が解消され、男女共同参画の重要性が広く県民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多様な性的指向・性自認に関する教育が推進されているとともに、性別に関わりなく、一人ひとりが社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力を育てる進路・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に基づく社会制度や慣行が大きく見直されています。

【家庭】

家庭内で男女共同参画の大切さが共有され、一人ひとりが互いに尊重・協力し合っています。

【働く場】

誰もが職業生活と家庭生活等とを両立できる環境の実現に向けた気運が、職場内で醸成されています。

企業等において、研修や学習が十分行われることで、経営者や管理職の多くを占める男性の意識改革が図られています。併せて、長時間労働や転勤を前提とした働き方が見直されています。

(2) 施策の方向と施策

1) 男女共同参画に関する広報・啓発の充実

性別による固定的役割分担にとらわれない多様な生き方が社会に浸透するよう、さまざまな機会や手段・媒体を活用した広報・啓発活動を展開します。

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。

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、各種取組を行います。

2) 学校等における教育の推進

男女共同参画および多様な性的指向・性自認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。

児童生徒が男女共同参画および多様な性的指向・性自認についての理解を深めるための教育を推進します。

児童生徒の社会的・職業的自立に必要な能力・態度を育成するために、発達段階に応じた系統的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

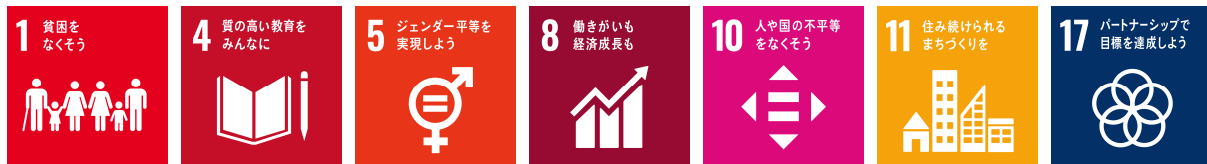
県民が生涯を通じて、地域で男女共同参画および多様な性的指向・性自認について学習できるよう、その機会を充実します。

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、さまざまな学習の機会を提供します。

基本方向 誰もが安心して暮らせる環境の実現

基本施策 - 多様な主体の参画・活躍に向けた支援と環境の整備

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

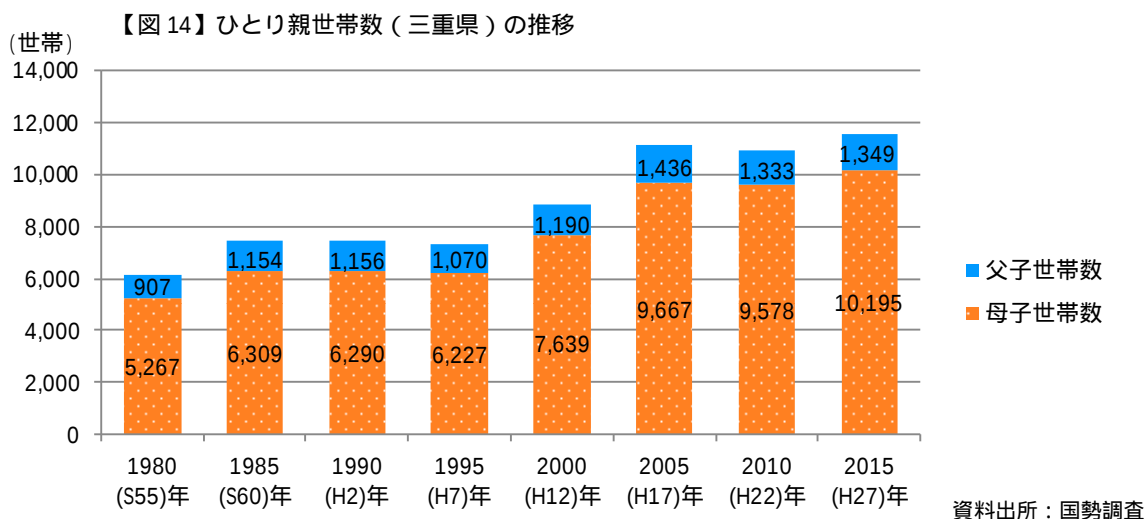
- ・5.1 あらゆる場所におけるすべての女性および女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する
- ・5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する
- ・5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する

【背景】

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などが進展する中、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、一人ひとりが主体的に社会に参画し、地域の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。

しかし、ひとり親【図14】や高齢者、障がい者、外国人住民等であることで社会から孤立し、生活する上でさまざまな困難な状況に陥ることが懸念され、とりわけ女性である場合には、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、さらに複合的な困難を抱えることが考えられます。こうした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、一人ひとりの状況に応じた寄り添った支援が求められます。

特に、県内の外国人住民数は、2019（令和元）年末時点で過去最多の55,208人となり、県人口の3.04%を占めています。言葉の壁や文化の違いなどから地域でのコミュニケーションが十分に図られず、外国人住民の地域社会への参画が進んでいないことから、支援を充実していく必要があります。



また、2019（令和元）年に実施した「人権問題に関する三重県民意識調査」によると、「性的指向や性自認に関わるＬＧＢＴ等の人々についてどのような問題が起きていると思いますか」という問いに対して、「差別的な言動をされる」（47.1%）、「職場、学校などで嫌がらせやいじめを受ける」（46.9%）、「同性カップルの結婚や、それと同等のパートナー関係が法的に認められていない」（46.0%）などの回答が多く寄せられています。こうした課題認識の一方、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ることから、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、社会全体で取り組むことが求められます。

防災分野においては、2011（平成23）年の東日本大震災を契機に、防災活動や避難所運営等における男女共同参画の視点の重要性が一層認識されましたが、その後も大規模な災害が頻繁に発生し、さまざまな課題が顕在化してきました。大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かすと同時に、女性や脆弱な状況にある人々がより深刻な影響を受けるため、平時から女性をはじめ多様な主体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。

県では、2014（平成26）年に三重大学と連携して「三重県・三重大学 みえ防災・減災センター」を開設し、防災人材の育成等に継続して取り組むとともに、男女共同参画など多様な人々の視点を取り入れた「避難所運営マニュアル策定指針」の県内各地域への水平展開を推進してきました。一方、県および市町の防災会議をはじめとする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、取組の加速化を図る必要があります。

(1) 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・活躍できています。

さまざまな生活上の困難に直面する人々に対して、安心して暮らせる社会の実現に向けた取組が十分行われています。特に、ひとり親家庭へのきめ細かな支援が行われ、次世代を担う子どもを育む環境が実現できています。

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、互いに支え合う地域づくりが進められています。

【働く場】

多様な人材の雇用が進むとともに、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。

(2) 施策の方向と施策

1) 自立のための支援

障がい者が地域で自立して生活できるよう暮らしと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。

若年層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。

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。

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・活躍に向けた環境の整備

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、県民の理解や行動につながる取組を展開します。

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。

外国人住民が安心して暮らすことができるよう、行政・生活情報の多言語化や相談体制の充実を図るとともに、日常生活における課題の解決に向けた支援に、さまざまな主体と連携して取り組みます。

多様な性的指向・性自認に関する社会の理解を深めるため、県民への啓発等の取組を推進するとともに、当事者等への相談に対応するほか、学校や事業者への研修支援等を行います。

性的指向・性自認に関わらず、誰もが安心して学び育ち、働き、地域に根ざし、人生を共にしたい人と暮らすことができる環境づくりに向けて、関係機関と連携し、合理的な配慮のもとに取組の推進を図ります。

3) 女性をはじめ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の参画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。

避難所運営等に女性をはじめ多様な人々の視点が反映されるよう、市町等に対する支援を行います。

基本方向 誰もが安心して暮らせる環境の実現

基本施策 - 家庭・地域における活動の推進と健康の支援

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

- ・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 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.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

【背景】

家庭や地域は、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、一人ひとりが家庭や地域の一員としての責任を果たしながら、職業生活との両立を図ることが重要です。

2019（令和元）年に実施した「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」において、家庭における役割分担について尋ねたところ、「ほとんど妻がしている」と「妻が中心だが夫も手伝う」を合わせた割合は、「食事の支度」（89.3％）、洗濯（84.4％）、「食事の後片付け」（81.6％）などで高くなっており【図15】、家庭における家事等の役割分担は妻に偏っていることがうかがえます。2015（平成27）年に実施した同調査と比較すると、すべての分野において「平等に分担している」の割合は増加しており、そのさらなる引き上げに向け啓発等の取組を推進していく必要があります。

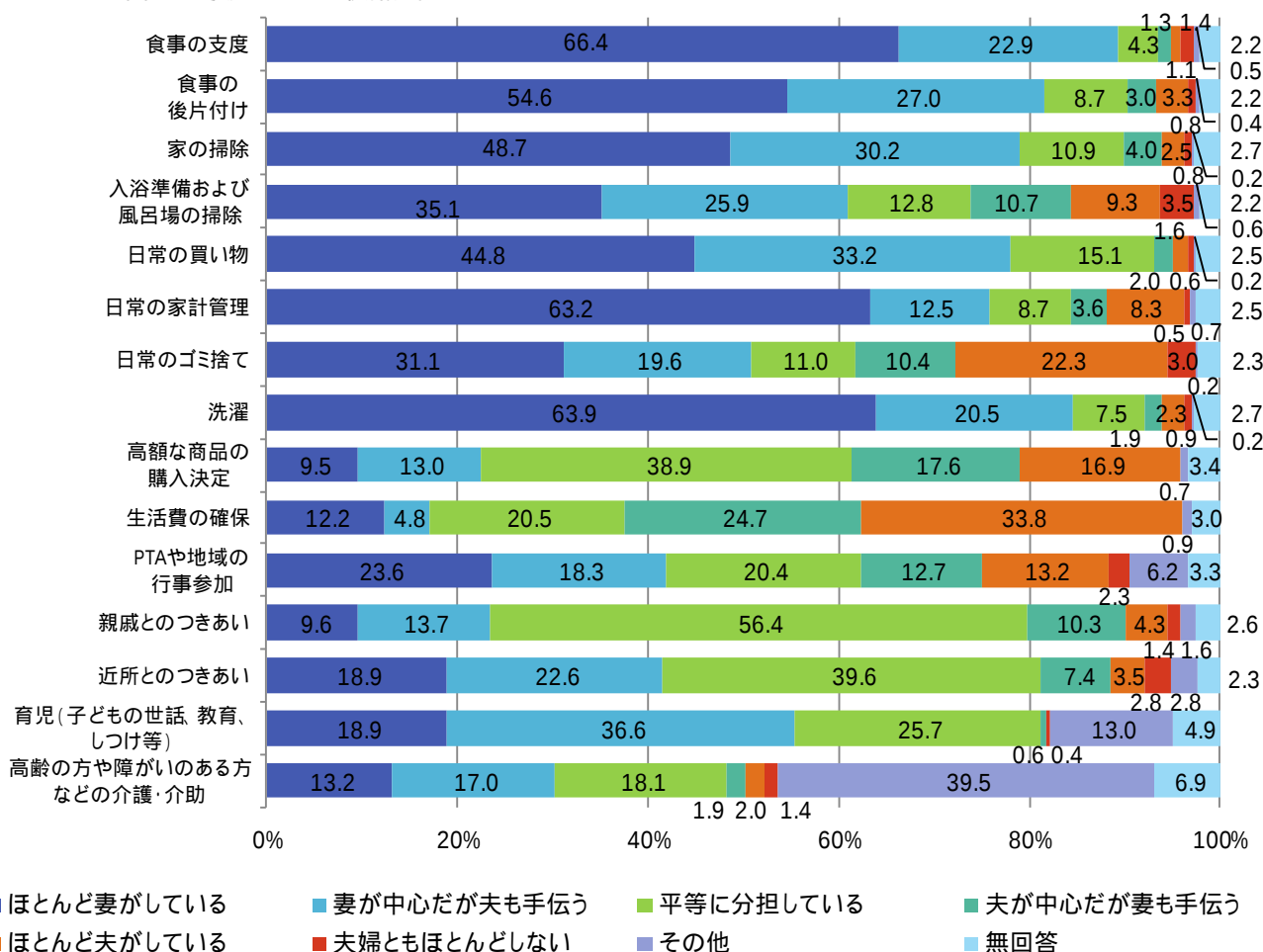
地域の多様化する課題・ニーズに対応していくためには、自治会をはじめとする地域活動や地域づくりに男女共同参画の視点を取り入れていくことが重要です。県内における女性自治会長の割合は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）の2.5％から2019（令和元）年度は4.5％へと増加しましたが【図16】、依然として低い水準にとどまっているため、引き続き女性の参画拡大を図っていく必要があります。

また、生涯にわたって健康で、いきいきと暮らせることは、一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し自分らしく生きることができる社会の実現のために大切です。そのためには、一人ひとりが主体的に心身の健康の管理、保持、増進に継続して取り組むことができるよう、企業、関係機関・団体、市町等が連携して、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、職業生活や家庭生活等において重要な役割を担う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。

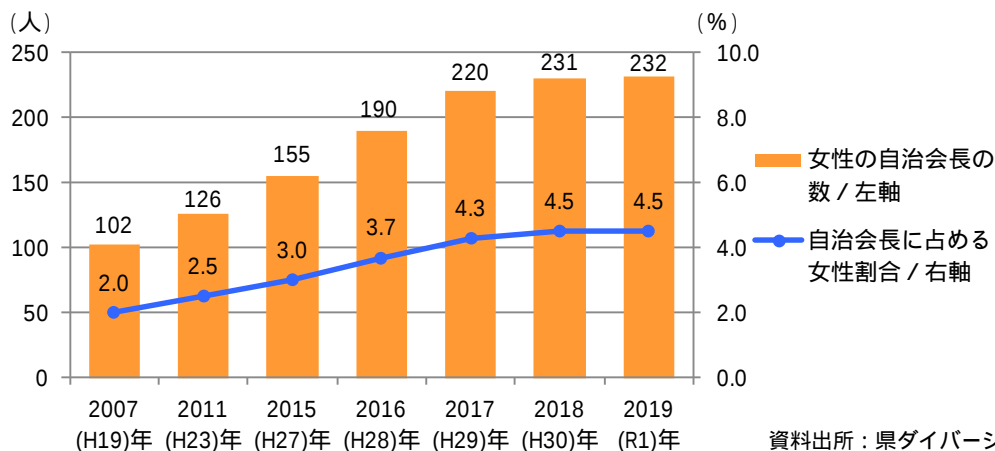
また、すべての取組を「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)の視点に基づき推進していくことが重要です。近年、晩婚化に伴う妊娠・出産年齢の上昇により不妊に悩む夫婦が増加していることから、妊娠・出産についての希望がかなうよう、引き続き不妊治療等に対する支援を行っていく必要があります。また、安全安心に子どもを産み育てることができるよう、妊娠時から出産・育児に至るまで切れ目のない支援体制の構築が求められます。さらに、若い世代に対しては、妊娠・出産や性に関する正しい知識を習得し、自らのライフデザインを考える機会を提供していくことが重要です。

【図 15】家庭における役割分担



資料出所：男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査

【図 16】女性自治会長の数および割合（三重県）の推移



資料出所：県ダイバーシティ社会推進課調べ

(1) めざす姿

【地域・社会】

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、互いに支え合う地域づくりが進められています。

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、安全安心に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。

家族が互いに尊重し合い、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、一人ひとりの状態に応じた配慮が十分行えています。

(2) 施策の方向と施策

1) 家庭、地域、職場におけるバランスのとれた生活への支援

誰もが家庭、地域、職場等においてバランスのとれた生活を送ることができるよう、取組を推進します。

自治会等の地域における方針決定の場への女性の参画に向け、阻害している慣行を見直し、相互に助け合うことができる地域社会づくりを支援します。

NPO、ボランティア活動を一層活発化させるための情報提供、相談、地域のネットワークづくりへの支援、人材育成のための研修等を行います。

2) 生涯にわたる健康の管理・保持・増進の支援

県民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、市町等との協働により、普及啓発、環境の整備等を計画的に推進します。

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。

県民が運動・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。

3) 性と生殖に関する健康支援の充実

児童生徒や学生が、性や妊娠・出産に関する正しい知識等を習得し、ライフデザインを考えるきっかけとなる機会を提供します。

地域において安全安心に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。

不妊の悩みを抱える男女に対して、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。

基本方向 誰もが安心して暮らせる環境の実現

基本施策 - 男女共同参画を阻害する暴力等に対する取組

【特に関連するSDGsのゴール】



【ゴール5「ジェンダー平等の実現」のうち、関連するターゲット】

- ・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 すべての女性および女児に対するあらゆる形態の暴力を排除する
- ・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

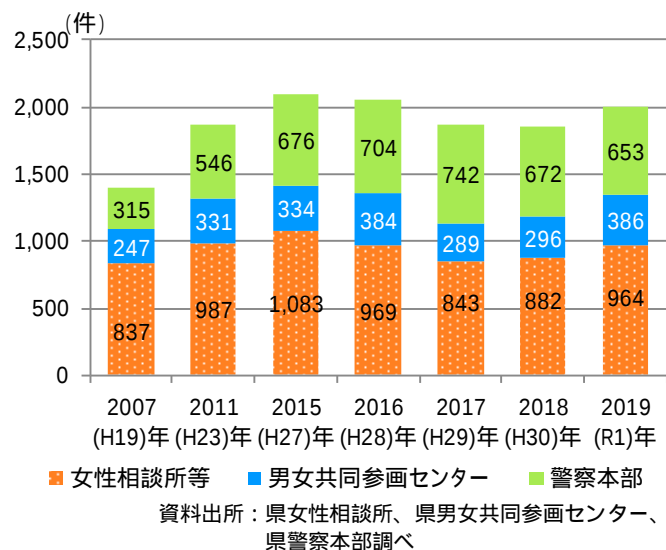
【背景】

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。特に、配偶者等からの暴力（DV）や性犯罪・性暴力については、被害者の多くが女性であり、その背景として、社会的・経済的な男性の優位性や固定的な性別役割分担意識などが指摘されています。こうした社会的・構造的な問題を解決し、被害を根絶することは、男女共同参画社会を実現する上で重要な課題です。

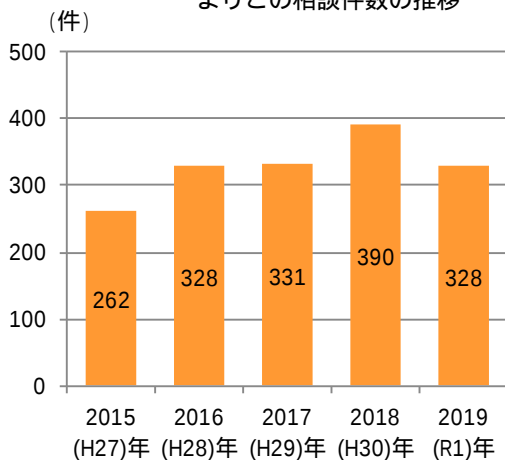
県内におけるDVの被害等に関する相談件数は、第2次基本計画初年度（2011（平成23）年度）以降、1,800～2,000件台で推移しています【図17】。個々の被害を潜在化させないために、被害者自身がDVについての理解や支援機関の情報を十分得られる環境を整備するとともに、実際にDVが発生した場合には、被害者の保護措置を迅速に行い、自立支援につなげていくことが必要です。また、周囲の人々が被害に気づき、被害者への支援等の行動につながるよう取り組むとともに、若年層に対しては、新たな加害者や被害者とならないよう、教育・啓発を推進することが重要です。

2020（令和2）年には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、家庭内の暴力の深刻化が懸念されたところであり、相談手法の検討も課題となっています。

【図17】DV相談件数（三重県）の推移



【図18】みえ性暴力被害者支援センターよりこの相談件数の推移



資料出所：県くらし・交通安全課調べ

性犯罪・性暴力に関しては、被害が訴えられることなく潜在化する傾向があることから、県では2015（平成27）年に、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する「みえ性暴力被害者支援センター よりこ」を開設しました。相談件数は増加傾向【図18】にあります。誰にも相談できずにいる被害者がまだ多く存在すると推測されます。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ことが重要です。

また、犯罪被害者等は、犯罪等そのものによる直接的な被害だけでなく、心身の不調や経済的困窮、周囲の偏見や心無い言動等の「二次被害」や、加害者からのさらなる被害等に苦しめられます。県では2019（平成31）年3月に、犯罪被害者等を支える社会の形成を促進すること等を目的に「三重県犯罪被害者等支援条例」を制定し、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」を創設しました。今後は、犯罪被害者等の状況に応じた適切な支援が途切れることなく提供されるよう、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とともに、犯罪被害者等が「二次被害」を受けることのないよう、県民の理解促進を図る必要があります。

(1) めざす姿

【地域・社会】

配偶者等からの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。

パートナー間等で暴力を伴わない人間関係を構築する教育が推進され、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】

配偶者等や親等からの暴力が根絶され、家族が互いにその人格を尊重し合って生活できる環境が実現しています。

【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が実現しています。

(2) 施策の方向と施策

1) 関係機関の連携による支援体制等の整備

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。

配偶者等からの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の周知を図ります。

犯罪被害者等支援に従事する者などに対し、対応力の向上や二次被害を防止するための研修を実施するとともに、被害者の意思をふまえつつ、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。

配偶者等からの暴力や女性に対する暴力についての実態を把握するため、調査を実施するとともに、加害者更生プログラム等の国等における研究状況の把握に努めます。

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推進

配偶者暴力相談支援センター（女性相談所）において、被害者の多様な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。

配偶者暴力相談支援センター（女性相談所）、警察、医療機関、市町等関係機関相互の連携を強化するとともに、相談機関の相互の調整を図りながら、研修、情報交換等を行い、各相談窓口の機能強化につなげます。

児童虐待に関して、福祉事務所、児童相談所、警察等、関係機関相互の連携を強化し、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を実施するとともに、被害者等の自立支援を行います。

配偶者等からの暴力の被害者が、相談・支援先の情報を容易に入手できるよう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）性犯罪、性暴力、ストーカー対策等の推進

被害者支援にあたる職員への研修の機会を充実し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。

誰にも相談できずにいる性犯罪・性暴力の被害者がワンストップ支援センター等に速やかに相談ができるよう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体制の拡充を図るほか、性暴力根絶に向けた社会の意識改革を推進します。

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。

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。



「HeForShe」賛同セレモニー（2018（平成30）年10月）



みえの女性リーダー育成講座「みえたま塾」閉講式（2020（令和2）年1月）

第4章

計画の推進

1) 県の推進体制の充実と率先実行

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や三重県ダイバーシティ社会推進本部を活用し、県のあらゆる施策にこれらの視点の反映を図ります。

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より、働きやすい職場づくりを進めるとともに、女性の活躍を応援する職場風土づくりを県が率先して進めます。

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、県民からの意見や苦情等への適切な対応を行います。

2) 三重県男女共同参画審議会による施策評価の実施等

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。

第3次三重県男女共同参画基本計画の着実な推進を図るため、実施計画を策定し、施策の進捗管理を行います。

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1回作成し、議会に報告するとともに公表します。

男女共同参画に関する県民の意識や生活について、定期的に調査し、施策への反映に努めるとともに、調査結果を公表します。

3) 市町、高等教育機関、企業・団体等との協創

市町の主体性に配慮しつつ、男女共同参画に関する施策の推進や条例・計画策定等に対する支援を行うとともに、性の多様性に関する施策に協力します。

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の活躍推進、性の多様性の理解につながる取組を協働して行います。

4) 男女共同参画センター「フレンテみえ」の機能の充実

県の男女共同参画を進める拠点として、男女共同参画に関わる資料や県内市町施策等の情報を広く収集し、県民への発信を行うとともに、課題について調査研究を行い、広く現状を明らかにしていきます。

男女共同参画を推進するための多様な研修学習の機会を通じ、人材の育成を図るとともに、参画・交流の機会を創出し、県民の意識の醸成を図ります。

相談者が性別等にとらわれず自分らしく生きていくために、さまざまな悩みや問題について相談に応じます。

県内の男女共同参画センターや市町、NPO、各種団体、企業等の活動を支援するとともに、連携・協働した取組を進めます。

<参考>「ダイバーシティみえ推進方針」(平成29年12月策定)



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。

推進方針では、県が推進していく意義、ダイバーシティ社会に向けて県が取り組む上で、また、県民に行動を期待する上で、の考え方、今後の取組展開の方向性などを示している。

「ダイバーシティみえ推進方針 ともに輝く、多様な社会へ」の概要

ダイバーシティの風を 三重から起こす

多様性を尊重し受け入れる素地がある
という強みを生かし、チャレンジ!

2018～19年 浸透 → 2020～21年 発展 → 2022年～ 拡大

実現を
めざす

1 めざすダイバーシティ社会

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」



2 ダイバーシティは プラスであるという考え方

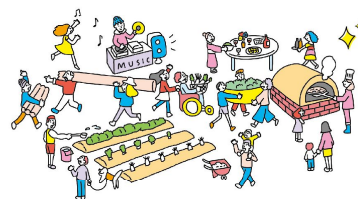
「ダイバーシティは、個人・組織・社会にとってプラス」

- ① 違いを互いに受け入れる → 能力発揮
- ② 違うことに価値を見いだす → 価値観・世界観の広がり
- ③ 違った能力が掛け合わされる → イノベーション(変革)

3 発想の転換や見直し (ダイバーシティの視点)

「一歩先の未来に向けて6つの視点」

- 視点1 違いを知ること、伝えること
- 視点2 交流を増やすこと
- 視点3 互いに支え合うこと
- 視点4 みんなができるという発想を持つこと
- 視点5 多様かつ柔軟なシステムとすること
- 視点6 違った目線、考え方を力とすること



4 今後の取組展開 ～3つの推進の柱～

ダイバーシティの考え方の浸透
～考え(意識)を変える～

交流・支え合いによる進化
～行動を変える～

参画・活躍に向けた変革
～仕組みを変える～

参考資料

○用語解説	58
○策定経過	61
○諮問書	62
○答申書	63
○三重県男女共同参画審議会委員名簿	64
○男女共同参画に関する法律・条例・計画 関係図	65
○男女共同参画に関するあゆみ（年表）	66
○三重県男女共同参画推進条例	70
○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（概要）	74
○男女共同参画社会基本法	75
○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）	80

用 語 解 説

用語	説明	掲載箇所
ダイバーシティ	「多様性」という意味。三重県では、違った個性や能力を持つ一人ひとりが尊重され、多様性が受け入れられることで、良い意味でお互いに影響し合い、個々人では成し得なかった相乗効果を社会に生み出すという「ダイバーシティ＆インクルージョン」の意味でとらえている。	第1章 第2章 第3章 (-) 第4章
性的指向	好きになる相手、性的対象が誰(同性・異性・両性)であるか。	第1章 第2章 第3章
性自認	自分の性別をどう認識するか。	(- 、 - 、 -) 第4章
LGBT	レズビアン(女性の同性愛者)・ゲイ(男性の同性愛者)・バイセクシュアル(両性愛者)・トランスジェンダー(出生届・戸籍上の性別とは違う性別で生きる人、生きたい人)の頭文字をとって組み合わせた総称語。	第2章 第3章 (-)
SOGI	性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとった総称。性のあり方は、性的指向や性自認などさまざまな要素の組み合わせにより形作られ、一人ひとり違い、多様である。そのため、多様な性をより包含できる言葉として全ての人に当てはまる「SOGI」(ソジ、ソギとも言う)という言葉が使われるようになってきている。	第2章
ICT	情報通信技術を意味する「Information and Communications Technology」の略。ITが効率的な情報処理のための技術そのものを指しているのに対し、ICTはSNSやメール、オンラインショッピングなど、人同士のコミュニケーションや人々の豊かな生活を実現するためのITの活用方法を指す。	第2章 第3章 (- 、 -)
AI	「人工知能」を意味する「Artificial Intelligence」の略。人間の知能そのものを持つ機械、または人間が知能を使って行うことを人に代わって行うことができる機械。AIに関する研究は後者が主流であり、機械(コンピュータ)が自ら学ぶ機械学習の技術が進歩したことにより、言語翻訳、自動運転、画像解析(診断)、囲碁対戦などの分野で実用化が進んでいる。	第2章
SNS	インターネット上で友人を紹介し合える機能等を提供することにより、個人間の交流を支援するサービス(ウェブサイト)のこと。	第2章
イクボス	職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)。	第2章

用語	説明	掲載箇所
ハラスメント	人を困らせること。いやがらせ。地位や権力などを背景に相手に嫌がらせを行う「パワー・ハラスメント」や性的な嫌がらせを行う「セクシュアル・ハラスメント」など、さまざまな種類のハラスメントがある。 ハラスメントは行う側の意識の有無に関係がないため、たとえ本人にそのつもりがない場合でも相手を傷つける行為、苦痛を与える行為、不利益を与える行為などはハラスメントに該当する。	第2章 第3章 (- 、 -)
認定こども園	幼稚園と保育所両方の機能や特徴を併せ持ち、地域の子育て支援も行う施設。	第2章
放課後児童クラブ	保護者が就労等により昼間家庭にいない児童（小学生）に対して、放課後等に小学校の余裕教室や児童館などで遊びや生活の場を提供するもの。	第2章 第3章 (-)
M字カーブ	日本の女性の労働力率（労働力人口比率）を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。この背景には、出産・子育てを機に離職し、子育てが一段落すると再就職する女性が多いということが考えられる。 なお、日本全体では、10年前と比較するとすべての年齢階級で労働力率が上昇しており、グラフ全体の形は欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつある。	第3章 (-)
健康経営	従業員の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。 「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標。	第3章 (-)
6次産業化	農林水産業（1次産業）と2次産業・3次産業を融合・連携させることにより、農林水産業をはじめとする農山漁村の多様な「資源」を活用し、新たな付加価値を生み出す地域ビジネスや新産業を創出することをいう。	第3章 (-)
家族経営協定	家族農業経営に携わる各世帯員が、意欲とやりがいをもって経営に参画できる魅力的な農業経営をめざし、農業経営の方針や目標、一人ひとりの役割分担、収益の分配方法、労働時間・休日などの就業条件、生活運営等について、家族間の話し合いにより取り決めて、明文化したものをいう。	第3章 (-)
アンコンシャス・バイアス	誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。	第3章 (-)

用語	説明	掲載箇所
パーソナルバリアフリー基準	バリア（障壁）の基準は段の高さや施設の有無ではなく、障がいの種類や程度により一人ひとり異なるという考え方のことをいう。	第3章 （ - ）
ユニバーサルデザイン	障がいの有無や年齢、性別等に関わらず、最初からできるだけ多くの人々が利用可能であるように施設、製品、制度等をデザインすることをいう。 また、今日では、情報、サービスを含む「すべての人が生活しやすい社会のデザイン」といった、より広い概念として使われている。	第3章 （ - ）
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、人間の生殖システムおよびその機能と活動過程の全ての側面において、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることとされている。 また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、ならびに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができる基本的権利、ならびに最高水準の性に関する健康およびリプロダクティブ・ヘルスを獲得する権利とされている。	第3章 （ - ）
加害者更生プログラム	配偶者等からの暴力（DV）の加害者が再び暴力を起こさないための取組（指導方法）。国の「第5次男女共同参画基本計画」においては、加害者の更生に関する取組として、「地域社会内でのプログラムについて、試行実施を進め、地方公共団体において民間団体と連携してプログラムを実施するためのガイドラインの策定など本格実施に向けた検討を行う。」とされている。	第3章 （ - ）
デートDV	配偶者やパートナーからの身体的・心理的暴力等ではなく、主として若年層における交際相手からの暴力等をいう。身体的な暴力だけでなく、束縛などの精神的な暴力、性的な暴力などさまざまな形での暴力がある。	第3章 （ - ）

「第3次三重県男女共同参画基本計画」策定経過

	県議会	三重県男女共同参画審議会
令和2年 5月		第1回審議会(5/25) 書面による開催 県から審議会へ諮問 ○策定方針説明
6月	常任委員会(6/22) ○策定方針の説明	
7月		素案の審議 第2回部会(第1部会7/28、第2部会7/29)
8月		
9月		中間案の審議 第3回部会(第1部会9/1、第2部会9/2) 第2回審議会(9/18)
10月	常任委員会(10/7) ○中間案の説明	
パブリックコメント - 10/15～11/13 - 市町への意見照会		
11月		最終案の審議 第4回部会(第1部会11/18、第2部会11/18) 第3回審議会(11/25)
12月		
令和3年 1月	常任委員会(1/15、26) ○最終案の説明	審議会から県への答申(1/25)
2月	2月定例会議 ○議案提出(2/17)	
3月	常任委員会(3/12) ○議案審査 2月定例会議 ○採決(3/23)	

諮 問 書

環生第05 - 34号

三重県男女共同参画審議会

第3次三重県男女共同参画基本計画の策定について、三重県男女共同参画推進条例（平成12年三重県条例第73号）第8条第4項の規定に基づき、貴審議会の意見を求めます。

令和2年5月25日

三重県知事 鈴木 英敬

（諮問理由）

三重県では、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、平成23年3月に第2次三重県男女共同参画基本計画を策定し（平成29年3月改定）、一人ひとりが性別に関わらず自立した個人としてその個性と能力を十分発揮できる社会の実現に向け、さまざまな取組を進めてきましたが、この計画期間が令和3年3月で終了します。

このため、現在進められている国の第5次男女共同参画基本計画策定に向けての検討状況や社会情勢等の変化をふまえながら、これまでの県の取組を検証し、今後の取組方向を明らかにするため、令和2年度中に第3次三重県男女共同参画基本計画を策定します。

この策定にあたり、貴審議会に意見を求めるものです。

答 申 書

令和3年1月25日

三重県知事 鈴木英敬 様

三重県男女共同参画審議会
会長 小川眞里子

「第3次三重県男女共同参画基本計画」の策定について（答申）

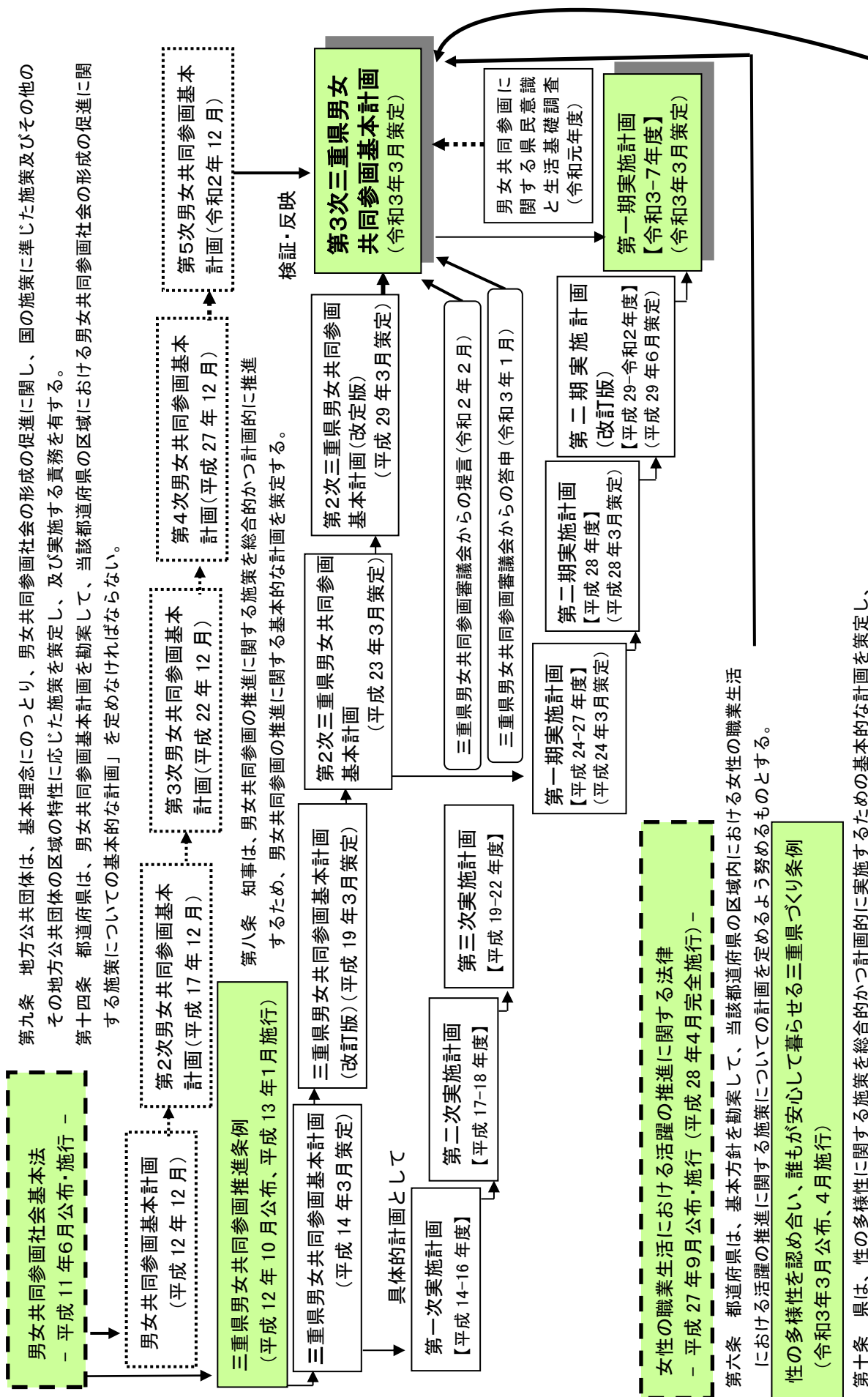
令和2年5月25日付け環生第05 - 34号で諮問のありましたこのことについては、当審議会における審議の結果、妥当であると判断し、計画の策定に同意します。

なお、社会のあらゆる分野において、指導的地位に占める女性の割合が早期に30%以上となるよう、知事の強力なリーダーシップのもと施策の一層の推進を求めます。

三重県男女共同参画審議会委員名簿

(敬称略 五十音順) 第10期委員任期：2019(平成31)年3月16日～2021(令和3)年3月15日

委員氏名	所 属 等	備 考
秋 吉 しのぶ	株式会社E B I L A B カスタマーサクセス	
今 村 潤 二	日本放送協会津放送局 副局長	R1.6 から
上 山 千 秋	富士電機F A サービス株式会社 管理部長	副部会長(第1部会)
上 島 邦 彦	伊賀市人権生活環境部 人権政策監兼人権政策課長	
大 平 肇 子	三重県立看護大学教授	
小 川 眞里子	三重大学名誉教授	会長
北 川 良 子	公募委員	
佐 野 明 郎	株式会社佐野テック 取締役 会長	
菅 生 としこ	株式会社A W E S O M E E Y E 代表取締役	
土 屋 邦 恵	男女共同参画みえネット	
中 嶋 豊	弁護士法人決断サポート代表	副会長
長 岡 和 子	三重県農村女性アドバイザー	
朴 恵 淑	三重大学名誉教授・地域イノベーション学研究科 特任教授	
藤 枝 律 子	津市立三重短期大学法経科教授	部会長(第2部会)
藤 岡 充 昭	日本労働組合総連合会三重県連合会 事務局長	R1.10 から
三 田 泰 雅	四日市大学総合政策学部准教授	部会長(第1部会)
森 徹 雄	社会福祉法人名張育成会	副部会長(第2部会)
山 田 洋 一	鈴鹿市立平田野中学校長	



男女共同参画に関するあゆみ（年表）

年	国連等	国	三重県
1975 年 (S50)	・国際婦人年（目標：平等、発展、平和） ・国際婦人年世界会議（第 1 回世界女性会議：メキシコシティ）開催「世界行動計画」採択	・総理府に婦人問題企画推進本部設置、婦人問題企画推進会議開催	
1977 年 (S52)		・「国内行動計画」策定	・「婦人関係行政推進連絡会議」設置
1979 年 (S54)	・国連第 34 回総会「女子差別撤廃条約」採択		・「三重県婦人対策の方向」（県内行動計画）策定
1980 年 (S55)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議（第 2 回世界女性会議：コペンハーゲン）開催、「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択		
1981 年 (S56)		・「国内行動計画後期重点目標」策定	
1985 年 (S60)	・「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議（第 3 回世界女性会議）開催（西暦 2000 年に向けての）「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「国籍法」改正施行 ・「男女雇用機会均等法」公布 ・「女子差別撤廃条約」批准	・三重県婦人問題推進協議会から「三重県の婦人対策に関する提言」提出
1986 年 (S61)		・婦人問題企画推進本部拡充：構成を全省庁に拡大 ・婦人問題企画推進有識者会議開催	
1987 年 (S62)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	・「みえの第 2 次行動計画 - アイリスプラン」策定
1990 年 (H2)	・国連婦人の地位委員会拡大会期（ウィーン）開催 ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		
1991 年 (H3)		・「育児休業法」公布（H4 施行）	
1994 年 (H6)		・総理府に男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置（政令） ・男女共同参画推進本部設置	・三重県女性センター開館
1995 年 (H7)	・第 4 回世界女性会議 - 平等、開発、平和のための行動 - （北京）開催「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化等）	・「みえの男女共同参画推進プラン - アイリスプラン 2 1」策定（第 3 次）
1996 年 (H8)		・男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足 ・「男女共同参画 2000 年プラン」策定	
1997 年 (H9)		・「男女共同参画審議会設置法」公布、男女共同参画審議会設置（法律） ・「男女雇用機会均等法」改正（女性に対する差別の禁止等） ・「介護保険法」公布（H12 施行）	
1998 年 (H10)			・アイリス 2 1 推進連携会議（アイリスネットワーク）設置
1999 年 (H11)		・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「食料・農業・農村基本法」公布・施行	・男女共同参画推進協議会から提言「2 1 世紀の三重県は男女共同参画社会」

年	国連等	国	三重県
2000 年 (H12)	・国連特別総会「女性 2000 年会議：21 世紀に向けてのジェンダー平等、開発および平和」(ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画」策定	・三重県男女共同参画推進懇話会から提言 ・「三重県男女共同参画推進条例」公布(H13.1.1 施行) ・「日本女性会議 2000 津」開催
2001 年 (H13)		・内閣府に男女共同参画会議、男女共同参画局設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(配偶者暴力防止法)」公布、施行 ・第 1 回男女共同参画週間 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 ・「育児・介護休業法」改正(時間外労働の制限制度創設等)	・三重県男女共同参画審議会設置 ・三重県女性センターを三重県男女共同参画センターに改称
2002 年 (H14)		・アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催	・「三重県男女共同参画基本計画」策定 ・「三重県男女共同参画基本計画第一次実施計画」策定
2003 年 (H15)		・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 ・第 4 回・第 5 回女子差別撤廃条約実施状況報告審議 ・「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 ・男女共同参画社会の将来像検討会開催	・男女共同参画審議会から県事業に対する評価提言(初回) ・男女共同参画年次報告作成(初年)
2004 年 (H16)		・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 ・「配偶者暴力防止法」改正(都道府県基本計画策定の義務化等)、「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」策定 ・「育児・介護休業法」改正(期間雇用者への適用、育休の延長、子の看護休暇制度創設等)	
2005 年 (H17)	・国連「北京 + 10」世界閣僚級会合(ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画(第 2 次)」の策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・「三重県男女共同参画基本計画第二次実施計画」策定
2006 年 (H18)	・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催	・「男女雇用機会均等法」改正 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	・「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」策定
2007 年 (H19)		・「配偶者暴力防止法」改正(保護命令制度の拡充等) ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	・「三重県男女共同参画基本計画(改訂版)」策定 ・みえチャレンジプラザ開設 ・「三重県男女共同参画基本計画第三次実施計画」策定
2008 年 (H20)		・「女性の参画加速プログラム」決定	

年	国連等	国	三重県
2009 年 (H21)		・第 6 回女子差別撤廃条約実施状況報告審議 ・「育児・介護休業法」改正（短時間勤務制度の義務化、パパ・ママ育休プラス、介護のための短期休暇制度の創設等）	・「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」第2次改定
2010 年 (H22)	・国連「北京＋15」記念会合（ニューヨーク）	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」策定	
2011 年 (H23)	・UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）正式発足		・「第2次三重県男女共同参画基本計画」策定（3月） ・「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」第3次改定（3月）
2012 年 (H24)	・国連「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択（日本提案）	・「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～策定	・「第2次三重県男女共同参画基本計画第一期実施計画」策定（3月）
2013 年 (H25)		・「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」策定（「女性活躍推進」を成長戦略の中核に位置づけ） ・「配偶者暴力防止法」改正（対象被害者の追加等）、「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」改定 ・「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定	・三重県男女共同参画審議会から知事への提言（10月）
2014 年 (H26)	・国連「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択（日本提案） ・UN Women「HeForShe」キャンペーン（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）スタート	・輝く女性応援会議開催 ・「次世代育成支援対策推進法」改正（法の期限の延長等） ・「『日本再興戦略』改訂2014 -未来への挑戦-」策定（女性の更なる活躍促進） ・すべての女性が輝く社会づくり本部設置（内閣官房） ・女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム「WAW! Tokyo 2014」開催（第1回目）	・「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」第4次改定（3月） ・輝く女性応援会議 in 三重開催（8月） ・女性の活躍推進三重県会議設立（9月）
2015 年 (H27)	・国連「北京＋20」記念会合（ニューヨーク） ・第3回国連防災会議「仙台防災枠組」採択 ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGs）採択	・「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）公布、施行（H28完全施行） ・「女性活躍加速のための重点方針2015」決定 ・「第4次男女共同参画基本計画」策定	・女性の活躍推進三重県会議1周年記念大会開催（11月）
2016 年 (H28)	・伊勢志摩サミット開催（首脳宣言（女性の活躍推進はG7の共通のゴール））	・「育児・介護休業法」改正（介護休業の分割取得、妊娠・出産等に関するハラスメント対策の義務付け等） ・「女性活躍加速のための重点方針2016」決定	・三重県男女共同参画審議会から知事への提言（2月） ・「第2次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画」策定（3月） ・「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画（前期計画）」策定（3月） ・WIT2016 開催（9月）

年	国連等	国	三重県
2017 年 (H29)		・「女性活躍加速のための重点方針 2017」決定 ・「育児・介護休業法」改正（育児休業期間の延長、育児・介護休業等の制度の周知等）	・「第 2 次三重県男女共同参画基本計画（改定版）」策定（3 月） ・「三重県 D V 防止及び被害者保護・支援基本計画」第 5 次改定（3 月） ・「第 2 次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画（改訂版）」策定（6 月） ・みえの輝く女子フォーラム 2017 開催（初年）（9 月） ・「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～」策定（12 月）
2018 年 (H30)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ・「女性活躍加速のための重点方針 2018」決定	・ダイバーシティみえトークイベント開催（5 月） ・「HeForShe」賛同セミナー開催（10 月）
2019 年 (H31) (R1)		・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」公布（女性活躍推進法の改正による一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、労働施策総合推進法等の改正によるハラスメント対策の強化等） ・「女性活躍加速のための重点方針 2019」決定 ・「配偶者暴力防止法」改正（児童虐待防止対策との連携強化等）	・「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～L G B Tをはじめ多様な性的指向・性自認（S O G I）について理解を深め、行動する～」作成（2 月） ・「三重県犯罪被害者等支援条例」公布（3 月）、施行（4 月） ・みえの女性リーダー育成講座「みえたま塾」開講（10 月） ・「三重県犯罪被害者等支援推進計画」策定（12 月）
2020 年 (R2)	・国連「北京 + 2 5」記念会合（ニューヨーク）	・「女性活躍加速のための重点方針 2020」決定 ・「第 5 次男女共同参画基本計画」策定	・チェンジ・デザイン・アワード 2020 開催（初年）（1 月） ・三重県男女共同参画審議会から知事への提言（2 月） ・「三重県 D V 防止及び被害者保護・支援基本計画」第 6 次改定（3 月）
2021 年 (R3)			・「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」制定（3 月） ・「第 3 次三重県男女共同参画基本計画」策定（3 月） ・「第 3 次三重県男女共同参画基本計画第一期実施計画」策定（3 月） ・「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画（後期計画）」策定（3 月）

三重県男女共同参画推進条例 (平成12年10月13日三重県条例第73号)

改正 平成13年3月27日 三重県条例第47号
同 17年10月21日 同 第67号

目次

前文

第一章 総則（第一条 - 第七条）

第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第八条 - 第十二条）

第三章 三重県男女共同参画審議会（第十三条 - 第十八条）

附則

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。

また、少子高齢化、国際化及び高度情報化の進展をはじめとする急激な社会経済情勢の変化に対応するために社会構造の変革が求められているが、新しい社会構造の前提となり、基礎となるものが、男女共同参画社会である。

三重県では、「人権が尊重される三重をつくる条例」を制定し、不当な差別をなくし、人権が尊重される社会の実現を図ることを明らかにするとともに、男女共同参画を推進するための計画を策定し、様々な取組を行ってきたところであるが、現状においては、男女の性別による差別及び固定的な役割分担意識並びにこれらに基づく制度及び慣行が根強く存在し、男女平等の実現や男女共同参画の推進を妨げる要因となっている。

このような認識から、三重県は、「男女共同参画社会基本法」の理念を踏まえ、男女共同参画社会を実現することが重要かつ緊急の課題であると位置づけ、その社会の実現のために、県民、事業者及び市町と協働して、総合的かつ計画的に取り組むことを決意して、この条例を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この条例は、男女共同参画の推進について、基本目標を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、施策の基本となる事項を定めることにより、社会のあらゆる分野において、県、県民、事業者及び市町が協働して取り組み、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（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。

2 この条例において「積極的改善措置」とは、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（基本目標）

第三条 男女共同参画社会を実現するため、次の基本目標を設定する。

- 一 男女が性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮する機会を確保すること。

- 二 男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を改善すること。
- 三 男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に参画する機会を確保すること。
- 四 男女が家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる環境を整備すること。

(県の責務)

第四条 県は、男女共同参画社会を実現するため、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

- 2 県は、前項の施策について、県民、事業者及び市町と協働して実施するよう努めなければならない。

(県民の責務)

第五条 県民は、男女の性別による差別的取扱いを排除するとともに、固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を改善するよう努めなければならない。

- 2 県民は、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の実現に寄与するよう努めなければならない。
- 3 県民は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第六条 事業者は、男女が、職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。

- 2 事業者は、事業活動において、男女共同参画社会の実現に寄与するよう努めなければならない。
- 3 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(県と市町との協働)

第七条 県は、市町に対し、県と協働して、その区域の特性に応じた男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施すること並びに県が実施する施策に協力することを求めるものとする。

- 2 県は、市町が実施する男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施について、必要な協力を行うものとする。

第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(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(以下「基本計画」という。)を策定する。

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定める。
 - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、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に必要な事項
- 3 前項第一号の施策の大綱には、次に掲げる事項について定める。
 - 一 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために必要な事項
 - 二 男女共同参画を推進するための教育、啓発及び広報に関する事項
 - 三 男女共同参画に関する相談及び苦情に対応するために必要な事項
 - 四 性別に基づく暴力及び性的いやがらせ等の防止並びに被害者の救済及び支援のために必要な事項

五 家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立して行うことができるようにするために必要な事項

六 前各号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関して必要な事項

4 知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ第十三条第一項の三重県男女共同参画審議会に意見を求めるとともに、広く県民等から意見を聴き、議会の議決を経なければならない。

5 知事は、基本計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

6 前二項の規定は、基本計画の変更について準用する。

（積極的改善措置への協力）

第九条 県は、市町が積極的改善措置を講ずるために必要な情報提供、相談、助言その他の協力を行うものとする。

2 県は、県民及び事業者が、その属する地域、職場その他の分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供する措置を講ずるために必要な情報提供、相談、助言その他の協力を行うものとする。

（財政上の措置）

第十条 県は、基本計画に基づく施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

（調査及び研究）

第十一条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため、必要な調査及び研究を行うものとする。

（年次報告）

第十二条 知事は、毎年一回、基本計画に基づく施策の実施状況について報告書を作成し、議会に報告するとともに、これを公表しなければならない。

第三章 三重県男女共同参画審議会

（三重県男女共同参画審議会）

第十三条 知事は、三重県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

2 審議会は、次に掲げる事務を行う。

一 基本計画に関して、第八条第四項に規定する事項を処理すること。

二 知事の諮問に応じ、男女共同参画に関する基本的かつ重要な事項を調査審議すること。

三 県が実施する男女共同参画の推進に関する施策の実施状況に関する評価を行うこと。

3 審議会は、前項に規定する事務を行うほか、男女共同参画の推進に関する重要な事項について、知事に意見を述べることができる。

（組織）

第十四条 審議会は、知事が任命する委員二十人以内で組織する。

2 前項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の十分の四未満とならないものとする。ただし、知事がやむを得ない事情があると認めた場合は、この限りでない。

（委員の任期）

第十五条 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

（会長）

第十六条 審議会に、会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職

務を代理する。

(部会)

第十七条 審議会に、その事務を行うため、部会を置くことができる。

2 専門の事項を調査するために必要があるときは、部会に専門委員を置くことができる。

(委任)

第十八条 この章に定めるもののほか、審議会に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、平成十三年一月一日から施行する。

附 則 (平成十三年三月二十七日三重県条例第四十七号) 抄

(施行期日)

1 この条例は、平成十三年四月一日から施行し、同日以降に策定される計画について適用する。

附 則 (平成十七年十月二十一日三重県条例第六十七号)

この条例は、平成十八年一月十日から施行する。

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（概要）

令和3年3月23日公布、同年4月1日施行

前文	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、地域社会全体で進めることを決意し、条例制定した旨を明記	
目的	条例は、性的指向及び性自認の多様性（性の多様性）を認め合う社会の推進に関する基本理念を定め、各主体の責務・役割を明らかにし、県の施策の基本となる事項を規定 性の多様性が理解され、全ての人の人権尊重、多様な生き方を認め合う社会の実現への寄与を目的	
定義	性的指向・・・自己の恋愛又は性的な関心の対象となる性別についての指向 性自認・・・自己の性別についての認識	
基本理念	< 施策のあり方 > 性的指向、性自認にかかわらず、次のことができることを旨に推進 人権尊重 社会参画の保障と個性・能力発揮 多様な生き方の選択 < 社会の共通認識として明示 > 性の多様性を認め合う 性の多様性を理由とする不当な差別的取扱いをしてはいけない 表明は本人の自由 カミングアウトの強制及び禁止はしてはいけない 情報共有は同意が必要 本人の意に反して暴露（アウティング）してはいけない	
責務・役割	県 市町 教育に携わる者 県民 事業者	県施策における必要な措置、市町、関係機関等との連携（県義務） 市町施策における必要な措置（努力義務） 教育活動での必要な措置（努力義務） 県民等は理解を深める（努力義務） 職場環境及び事業活動での必要な措置（努力義務）
基本的施策	基本計画 広報・啓発 研修等の実施 教育の推進 相談への対応等 社会生活・社会参加における対応 顕彰	三重県男女共同参画基本計画に性の多様性に関する施策を定め、実施状況を毎年、議会に報告 県民への広報・啓発活動 県義務、市町、学校、事業者の努力義務（県の支援） 学校教育 社会教育 県民向けの相談窓口、相談事例の蓄積 相談機関のネットワークと救済につながるよう必要な情報の提供 各団体における相談対応（学校、事業者等の努力義務、県の支援） 安心して学び、育つ環境づくり（県努力義務） 安心して働くことができる環境づくり（県努力義務） 安心して暮らすことができる環境づくり（県努力義務） 優良団体の顕彰
附則	社会情勢の変化等による見直し	

男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日法律第78号)

改正 平成11年7月16日 法律第102号
同 11年12月22日 同 第160号

目次

前文

第一章 総則（第一条 - 第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条 - 第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条 - 第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の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するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 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を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた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報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

- 2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
(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(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、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を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村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(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
 - 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
 - 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要

な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）

第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年9月4日法律第64号)

改正 令和元年6月5日 法律第24号

目次

第一章 総則（第一条 - 第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条 - 第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条 - 第二十九条）

第五章 雑則（第三十条 - 第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条 - 第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(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(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村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(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項にお

いて「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に

基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする

る一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織する

ことができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定
公布の日

二・三 〔略〕

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。))の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。))の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。



第3次三重県男女共同参画基本計画

2021（令和3）年3月

三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課

〒514 - 8570 三重県津市広明町13番地

TEL 059 - 224 - 2225 FAX 059 - 224 - 3069

E-mail : iris@pref.mie.lg.jp

