

# 第5次長崎県男女共同参画基本計画

令和8年度～令和12年度

令和8年3月

 長崎県

# 「男女共同参画社会の 実現をめざして」



少子高齢化や人口減少の進行、働き方や生活様式の多様化など、私たちを取り巻く環境が大きく変化する中、男女共同参画の推進は、本県の持続的な発展と選ばれる地域の実現に向けて欠かすことのできない重要な取組です。

こうした状況を踏まえ、これまでの4次にわたる男女共同参画基本計画の成果と課題を検証し、このたび、第5次長崎県男女共同参画基本計画を策定いたしました。

本計画では、「男女がともに活躍できる社会づくり」、「誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり」、「啓発・教育と体制づくり」の3つの基本目標を掲げております。家庭、地域、職場など、社会のあらゆる分野において、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）がもたらす悪影響の除去や固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組を進め、「男女が性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる社会」の実現を目指してまいります。また、県政各分野の施策に男女共同参画の視点を反映させ、取組を着実に進めてまいります。

なお、本計画は、「長崎県総合計画 みんなの未来図2030」の個別計画であるとともに、男女共同参画社会の実現に向けて各種施策を総合的かつ計画的に進めるための指針となるものです。

本計画を推進するためには、県はもとより市町、事業者、民間団体、そして県民の皆様がそれぞれの立場から取組を進め、相互に連携し協働していくことが重要でありますので、皆様のご理解とご協力をいただきますようお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、熱心にご審議いただきました長崎県男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、関係各位から貴重なご意見、ご提言をいただきましたことに心から感謝申し上げます。

令和8年3月

長崎県知事

平田 研

# 目次

第1章	長崎県男女共同参画基本計画の基本的な考え方	1
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の性格と役割	2
3	計画の期間	2
4	計画の基本理念、SDGsについて	2
第2章	現状・課題と第5次計画の施策の方向性	4
1	本県の現状	4
2	第4次計画の成果と課題、今後の取組	22
3	計画の基本目標	23
4	施策の体系	25
第3章	男女共同参画社会の実現に向けた施策	26
	基本目標Ⅰ 男女がともに活躍できる社会づくり	26
	政策1 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拡大	26
	政策2 雇用の場における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの推進	29
	政策3 女性のライフステージに応じたキャリア形成の支援	33
	政策4 地域における男女共同参画の推進	34
	政策5 共家事・子育ての促進及び子育て・介護等の支援体制の充実	36
	基本目標Ⅱ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり	39
	政策6 生涯を通じた健康支援	39
	政策7 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶	41
	政策8 生活上の困難を抱える人への支援	45
	政策9 防災・復興における男女共同参画の推進	47
	基本目標Ⅲ 啓発・教育と体制づくり	49
	政策10 意識改革に向けた啓発・普及の推進	49
	政策11 教育を通じた男女共同参画の推進	51
	政策12 推進体制の整備・強化	52
第4章	行政や事業者、民間団体等の役割	55
第5章	計画の進捗を図るための指標	56
参考資料		57
1	「令和6年度 男女共同参画社会に向けての県民意識調査」の結果概要	58
2	男女共同参画に関する世界、国及び長崎県の動き	61
3	男女共同参画社会基本法	68
4	長崎県男女共同参画推進条例	75
5	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	80
6	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	94
7	長崎県男女共同参画推進会議設置要綱	97
8	長崎県男女共同参画審議会要綱	99
9	県内の男女共同参画推進センター一覧	101
10	ながさき女性活躍推進会議の概要	101

# 第1章 長崎県男女共同参画基本計画の基本的な考え方

## 1 計画策定の趣旨

男女共同参画とは、性別にかかわらず個性と能力を發揮できる社会の実現を目指すものであり、一人ひとりの豊かな人生、多様な幸せ（well-being<sup>1</sup>）の実現につながるものです。

国においては、平成11年の「男女共同参画社会基本法」制定と、翌年の「男女共同参画基本計画」策定以来、5年ごとの計画改定を経て、「第6次男女共同参画基本計画」が策定されています。この計画は、男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に發揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会を目指し、「男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」が施策の冒頭に掲げられています。

また、令和7年6月には、「男女共同参画社会基本法」の改正により地方自治体の男女共同参画センター機能確保などが努力義務化され、「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）」の改正では法の期限が令和18年度まで延長されることとなりました。

本県では、平成14年に「長崎県男女共同参画推進条例」を制定し、法の基本理念を踏まえ国計画を勘案した「長崎県男女共同参画基本計画（第1～4次）」の下、男女共同参画社会<sup>2</sup>の実現を目指して様々な施策に取り組んできました。

この結果、進展が見られる分野はあるものの、県民意識調査（令和6年度）<sup>3</sup>では、社会全体として「男性優遇」と考える人の割合が高いことや、家庭における家事や育児等の多くを依然として女性が担っていることがわかります。その背景には、働き方や暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識<sup>4</sup>や社会的性差<sup>5</sup>に関する偏見・固定観念、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス<sup>6</sup>）があり、それらによって価値観や慣習が形成されていることが挙げられます。

また、同調査において、男女共同参画社会の実現のために行政が力を入れるべき施策については、「法律や制度面の見直し」が最も高く、政策・方針決定の場において女性が参画していくために必要なこととしては、男性優位の組織運営の変革や、家庭、職場、地域における固定的な性別役割分担意識の解消などが求められています。

さらに、近年の大規模災害の発生や感染症の流行においては、すべての人の生活が脅かされましたが、女性や子ども、ぜい弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されており、女性と男性が受ける影響やニーズの違いに十分配慮された対応が不可欠となっています。

このようなことを踏まえ、本県における男女共同参画社会づくりに向け、総合的かつ中長期的に講じべき施策の大綱及び総合的かつ計画的に推進するために必要な事項について、この「第5次長崎県男女共同参画基本計画」を策定するものです。

<sup>1</sup> well-being：well-beingについて確立された定義はないが、身体的・精神的・社会的に「良い状態」を表すといった考え方もあるように、非常に幅広い概念。

<sup>2</sup> 男女共同参画社会：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（男女共同参画社会基本法第2条）。

<sup>3</sup> 県民意識調査：令和6年7月から8月にかけて県が実施した「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」。県内に居住する満18歳以上の3,000人を無作為に抽出し、郵送、インターネットにてアンケートを実施。41.1%の方から回答を得た。

<sup>4</sup> 固定的な性別役割分担意識：男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいう。「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例である。

<sup>5</sup> 社会的性差：生物学的性別に対し、社会や文化によって作られた男性像・女性像などの違いを示す概念で、価値判断は含まない。

<sup>6</sup> アンコンシャス・バイアス：無意識の思い込みのことで、性別などに関する固定観念が知らず知らずのうちに判断や行動に影響する現象。

## 2 計画の性格と役割

- (1) 男女共同参画社会基本法第14条第1項及び長崎県男女共同参画推進条例第7条の規定に基づく計画です。
- (2) 計画の基本目標Ⅰ、Ⅲ及び関連指標は、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）第6条第1項の規定に基づく県の推進計画です。
- (3) 「長崎県総合計画（令和7年12月策定）」の個別計画として位置付けられています。
- (4) 「長崎県子育て条行動計画」「長崎県困難な問題を抱える女性支援及びDV対策基本計画」「長崎県特定事業主行動計画」など各種計画との整合を図りながら策定するものです。
- (5) 県が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の計画であり、市町、事業者、民間団体、県民等と協働して計画の遂行に努めるものです。
- (6) 市町においては、市町男女共同参画計画及び女性活躍推進法に基づく市町推進計画の策定や課題解決の取組等、この計画を参考とした地域の実情に応じた取組が期待されます。

## 3 計画の期間

計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

なお、社会経済環境の変化や計画の進捗状況等に応じて、必要な見直しを行うこととします。

## 4 計画の基本理念、SDGsについて

長崎県男女共同参画推進条例第3条に規定する5つの基本理念に基づき、一人ひとりの豊かな人生、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ます。

また、SDGsの中でも重要なテーマであるジェンダー平等の観点をあらゆる政策や制度に反映する「ジェンダー主流化」を推進します。

### ① 男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳が重んじられること、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。

### ② 社会における制度又は慣行についての配慮

性別による固定的な役割分担意識に基づく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自由な選択に対して影響を及ぼさないように配慮されなければならない。

### ③ 政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等な構成員として、県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。

### ④ 家庭生活における活動と他の活動の両立

家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動と当該活動以外の活動とを両立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。

## ⑤ 国際的協調

国際社会における取組と密接な関係を有していることから、男女共同参画の推進は、国際的協調の下に行われなければならない。

また、女性活躍推進法第2条の3つの基本原則に基づき、女性が自らの意思に応じて個性と能力を十分に発揮できる社会づくりを目指します。

- ① 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮及び女性の健康上の特性への留意が行われること。
- ② 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より、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- ③ 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こと。

### SDGsについて

SDGsは、先進国と開発途上国がともに取り組むべき国際社会全体の普遍的な目標であり、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に取り組むもので、2030年を期限とする包括的な17の目標とその下に細分化された169のターゲットで構成されています。(国連文書「我々の世界を変革する 持続可能な開発のための2030アジェンダ」)



SDGsの17の目標のうち、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」が男女共同参画社会の実現を目指すものにあたりますが、これは17の目標のうちの1つであるだけでなく、SDGs全体の「目的」として掲げられており(2030アジェンダ前文)、また17のゴールをすべて実現するための「手段」としても位置づけられている(2030アジェンダ本文)など、SDGsの中でもジェンダー平等は非常に重要なテーマとなっています。

## 第2章 現状・課題と第5次計画の施策の方向性

### 1 本県の現状

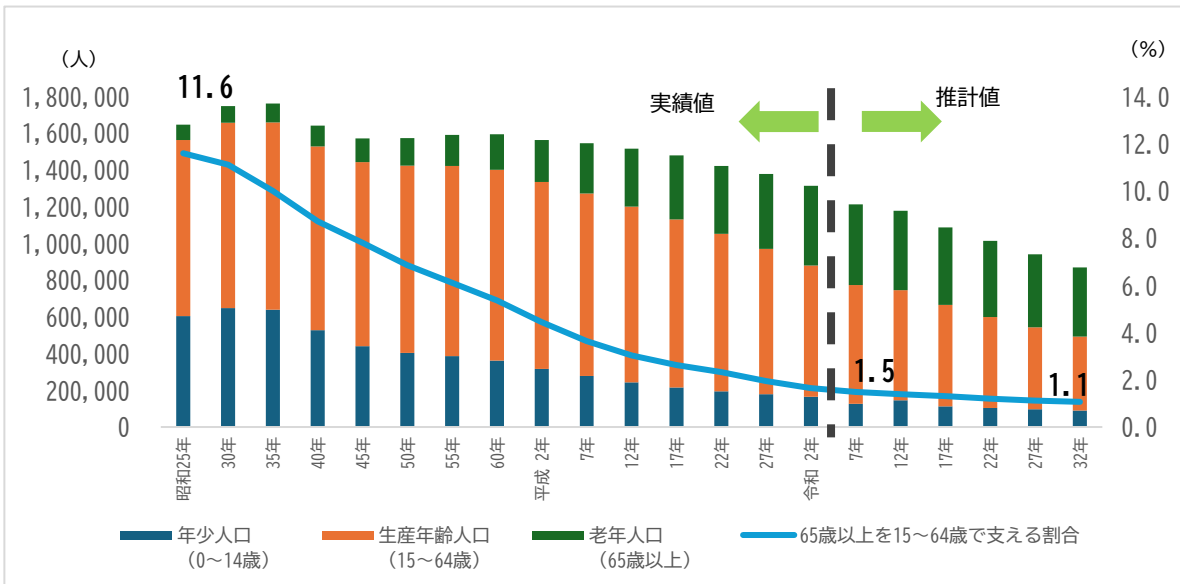
男女共同参画社会の実現を目指すにあたり、制度、慣行、意識に関する課題の把握に資する数値・データについて掲載します。

#### (1) 人口、家族形態、働き方の変化

##### ① 長崎県の人口

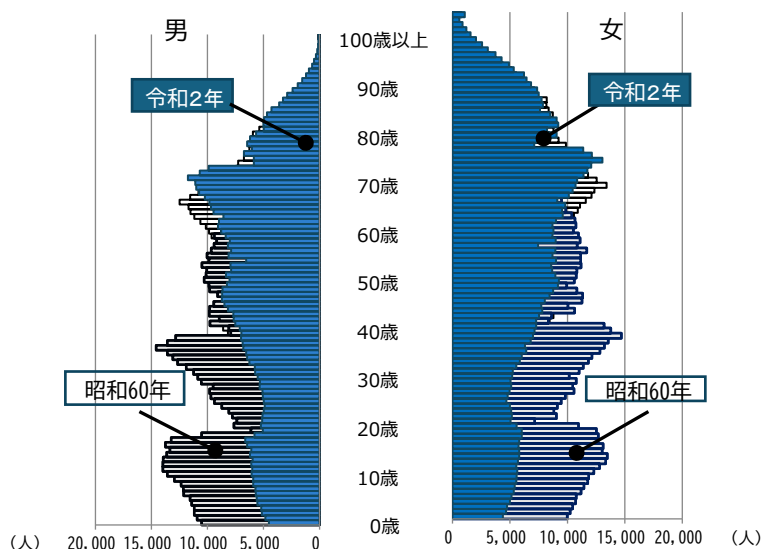
本県の人口は昭和35年の約176万人をピークに減少し、令和6年10月1日現在の推計人口では約125万1千人となっています。また、少子高齢化に伴い、年少人口や生産年齢人口も減少しています。一方、65歳以上の老年人口は昭和60年の約19万人（総人口の12.1%）から令和2年には約43万人（総人口の33.0%）と激増しており、地域経済や社会の担い手不足が懸念されています。

図表1 一人の高齢者を支える現役世代の人数の推移（県）



出典：内閣府「令和3年版高齢社会白書」／総務省「国勢調査」

図表2 人口ピラミッド（県）



出典：総務省「国勢調査」

② 家族形態の変化

本県では、1世帯当たりの平均人員が減少し続けており、単独世帯やひとり親世帯、夫婦のみの世帯が増加するなど、家族形態が変化しています。

図表3 一般世帯数（県）、一般世帯1世帯当たり人員（県、全国）の推移

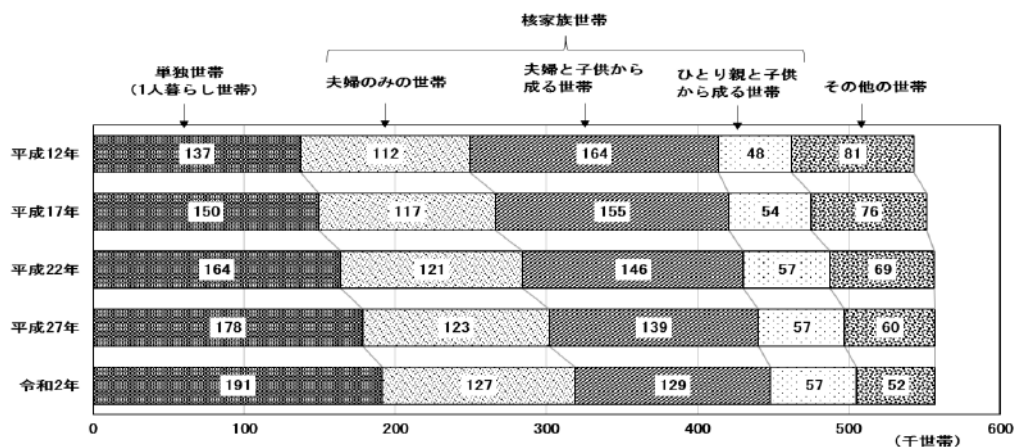
年次	一般世帯人員（県） （人）	一般世帯数（県） （世帯）	一般世帯1世帯当たり人員	
			県（人）	全国（人）
昭和50年	1,537,804	444,058	3.46	3.28
55年	1,555,192	468,977	3.32	3.22
60年	1,555,010	487,597	3.19	3.14
平成2年	1,522,268	501,901	3.03	2.99
7年	1,504,912	528,156	2.85	2.82
12年	1,472,855	542,985	2.71	2.67
17年	1,429,051	551,530	2.59	2.55
22年	1,376,114	556,895	2.47	2.42
27年	1,324,243	558,380	2.37	2.33
令和2年	1,259,784	556,130	2.27	2.21

注1：数値は各年10月1日現在

注2：一般世帯とは、①住居と生計を共にしている人の集まり又は一戸を構えて住んでいる単身者、②上記の世帯と住居を共にし、別に生計を維持している間借りの単身者又は下宿屋などに下宿している単身者、③会社・団体・商店・官公庁などの寄宿舍、独身寮などに居住している単身者で、病院や社会福祉施設入居者等を含まない。

出典：総務省「国勢調査」

図表4 一般世帯の家族類型別世帯数の推移（県）



出典：総務省「国勢調査」

### ③ 働き方の変化

「夫が就業、妻が非就業」の世帯の割合は、昭和60年に41.6%であったものが令和2年には20.2%に減少しています。一方、夫婦ともに就業している共働き世帯の割合は増加し、令和2年では全体の5割を超えています。

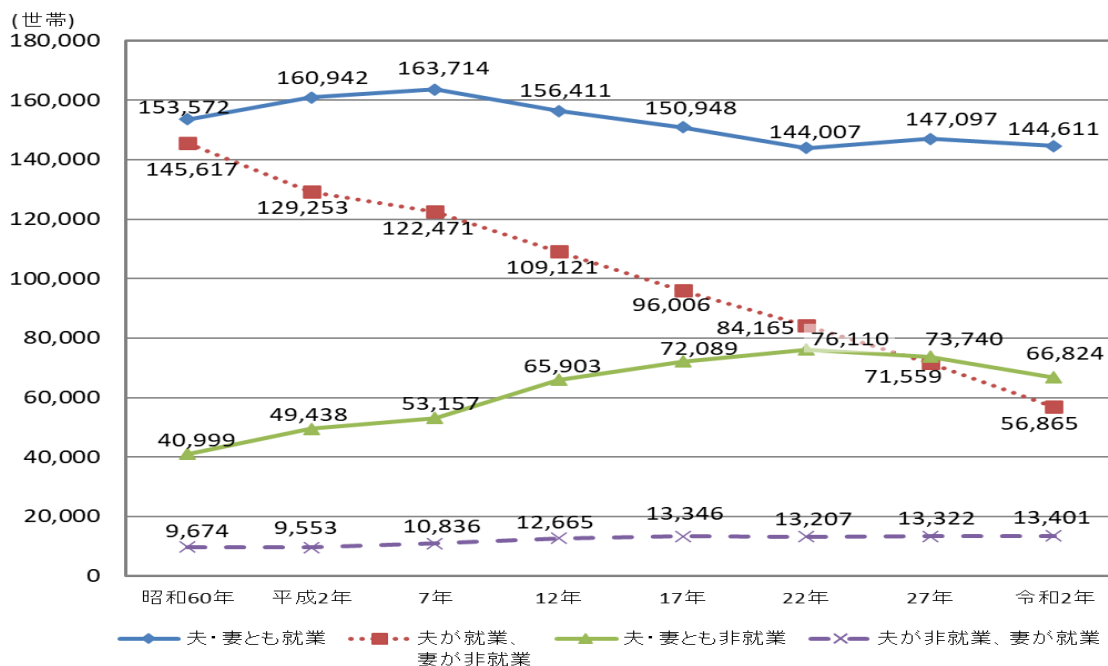
図表5 夫婦の就業・非就業別一般世帯数の推移（県）

		(単位：世帯)							
		昭和60年	平成2年	7年	12年	17年	22年	27年	令和2年
夫・妻とも就業	世帯数	153,572	160,942	163,714	156,411	150,948	144,007	147,097	144,611
	割合	43.9%	46.1%	46.8%	45.5%	45.4%	45.4%	48.1%	51.3%
夫が就業、妻が非就業	世帯数	145,617	129,253	122,471	109,121	96,006	84,165	71,559	56,865
	割合	41.6%	37.0%	35.0%	31.7%	28.9%	26.5%	23.4%	20.2%
夫が非就業、妻が就業	世帯数	9,674	9,553	10,836	12,665	13,346	13,207	13,322	13,401
	割合	2.8%	2.7%	3.1%	3.7%	4.0%	4.2%	4.4%	4.8%
夫・妻とも非就業	世帯数	40,999	49,438	53,157	65,903	72,089	76,110	73,740	66,824
	割合	11.7%	14.2%	15.2%	19.2%	21.7%	24.0%	24.1%	23.7%
総数		349,862	349,186	350,178	344,100	332,389	317,489	305,718	281,701

注1：数値は各年10月1日現在

注2：労働力状態“不詳”を除く

出典：総務省「国勢調査」



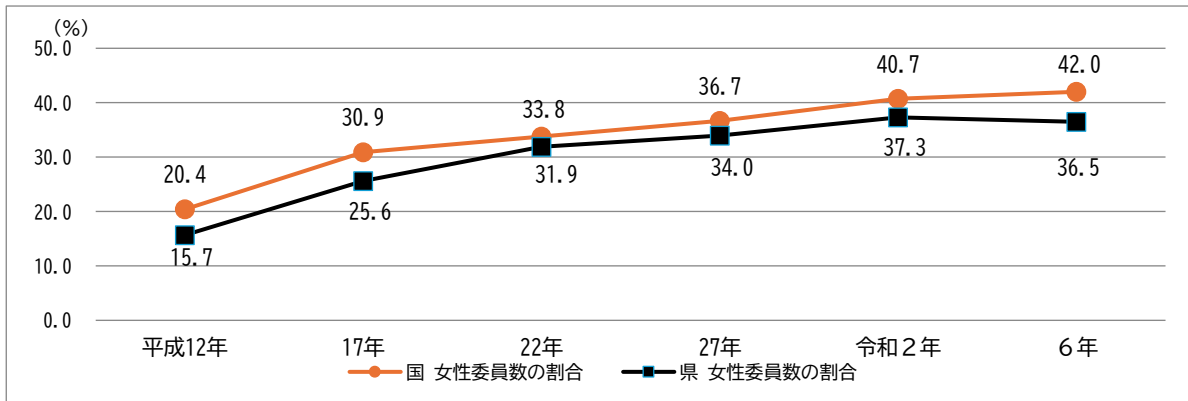
出典：総務省「国勢調査」

## (2) 女性の参画状況

### ① 審議会等に占める女性委員比率

県の女性委員の割合は20年前に比べると高くなっているものの、国の割合を下回っています。

図表6 国・県の審議会等における女性の参画状況の推移



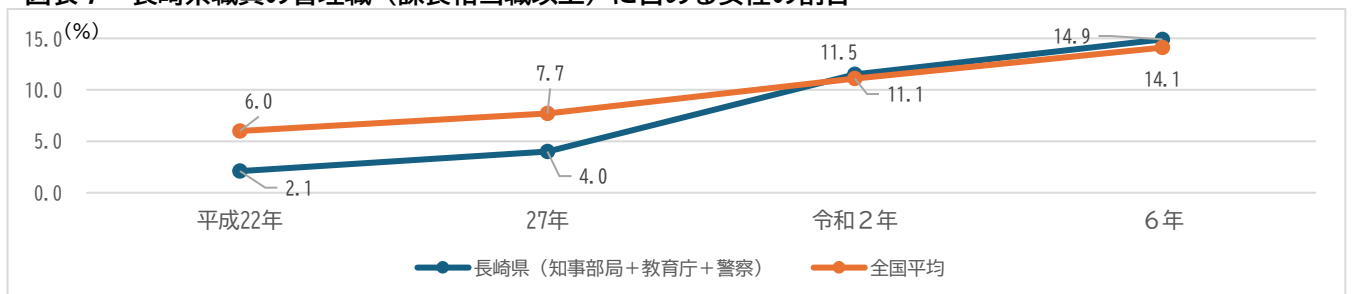
出典：内閣府男女共同参画局調、長崎県男女参画・女性活躍推進室調

### ② 管理職に占める女性の割合

長崎県職員における女性の管理職への登用は年々進んでいます。

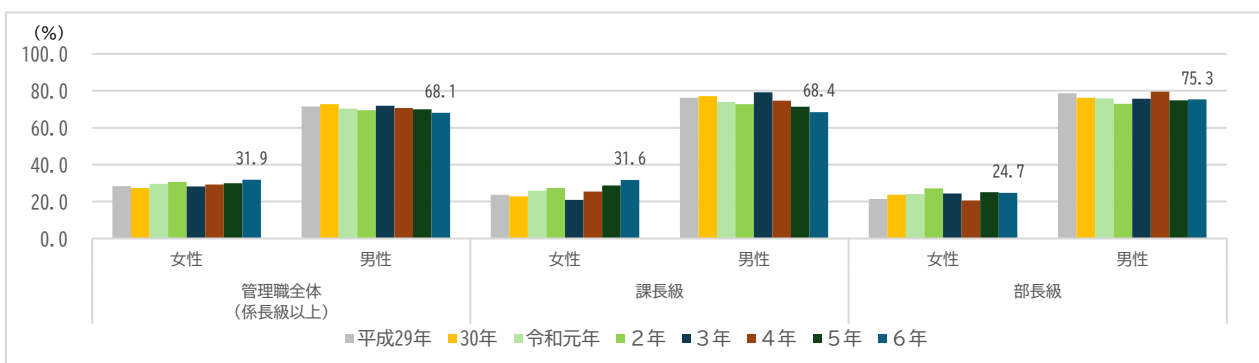
事業所における管理職に占める女性の割合も増加傾向にあります。男性の割合と比べると低い状況にあります。

図表7 長崎県職員の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合



出典：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」／長崎県人事課調

図表8 民間事業所における管理職に占める女性・男性の割合（県）



出典：長崎県「労働条件等実態調査」（調査対象は常用労働者5人以上を雇用する事業所）

### ③ 農林漁業、商工業における女性の参画

本県の基幹的農業従事者のうち、女性の数は約4割を占めており、家族経営協定<sup>7</sup>の締結数も増加しています。一方、漁業就業者や林業就業者のうち女性の割合は、約1割程度となっています。また、各団体の役員に占める女性の割合はいずれも低い状況にあります。

図表9 男女別農業・漁業・林業・商工業就業人口（県）

区分	総数（人）	女性（人）	男性（人）	女性の割合（％）	男性の割合（％）
令和2年基幹的農業従事者（長崎県）	25,107	10,357	14,750	41.3	58.7
令和5年漁業就業者（長崎県）	9,209	917	8,292	10.0	90.0
令和2年林業就業者（長崎県）	630	90	540	14.3	85.7
令和4年商工業等就業者（長崎県）	50,900	18,700	32,200	36.7	63.3

注1：基幹的農業従事者は令和2年2月1日現在、漁業就業者は令和5年11月1日現在、林業就業者は令和2年9月末1週間に主として林業に従事した者、商工業等就業者は令和4年10月1日現在

注2：商工業等就業者は、農林漁業以外の自営業主及び家族従業者の合計

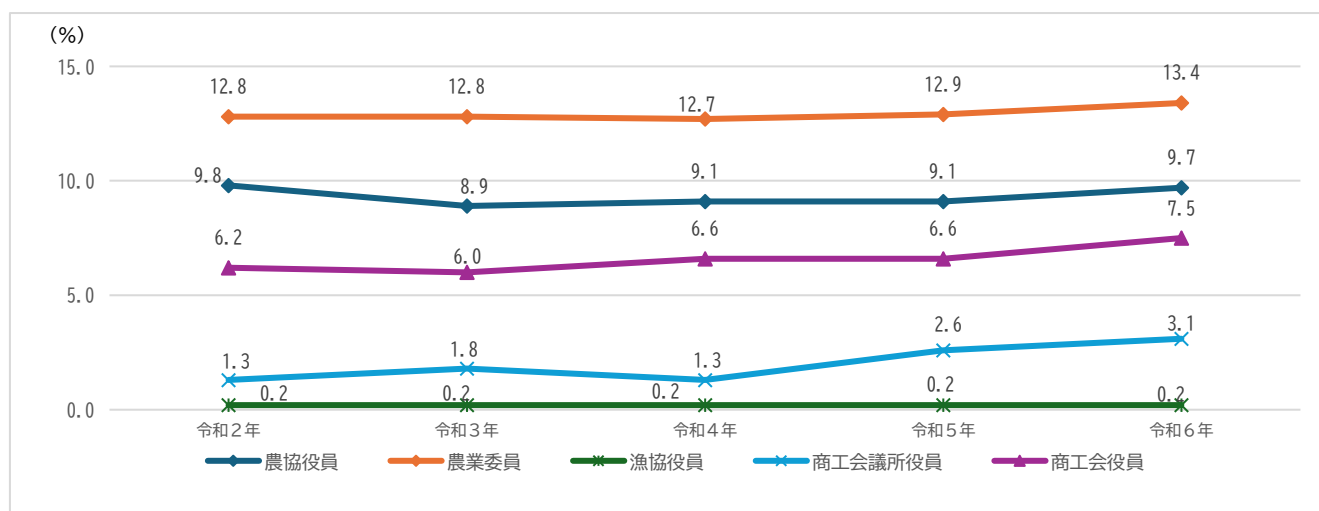
出典：2020年農林業センサス、2023年漁業センサス、令和2年国勢調査、令和4年就業構造基本調査

図表10 家族経営協定締結数（県）

区分	平成27年度	令和2年度	令和5年度
家族経営協定締結数	2,168	2,307	2,390

出典：農林水産省「家族経営協定に関する実態調査」

図表11 各団体の役員における女性の割合（県）



出典：長崎県農林部、水産部、産業労働部調

<sup>7</sup> 家族経営協定：家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるもの。

④ 県選出議員、自治会長、市町防災会議委員に占める女性の割合

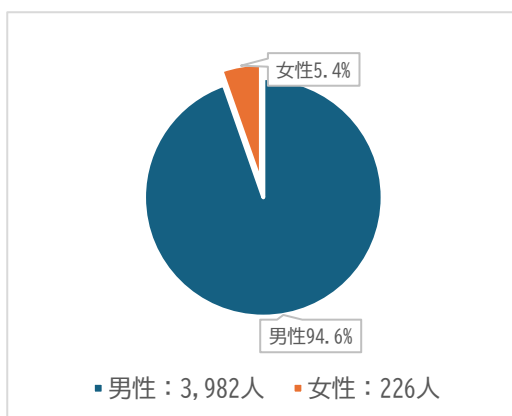
図表 12 長崎県選出の女性議員の状況

区分		議員 現員数 (人)	女性議員数 (人)	女性議員の割合 (%)
国会	衆議院	4	1	25.0
	参議院	2	0	0.0
県議会		46	7	15.2
市町議会	市議会	278	26	9.4
	町議会	98	13	13.3
	全体	376	39	10.4

注：国会は令和7年7月20日現在、県議会は令和7年4月20日現在、  
市町議会は令和6年12月31日現在

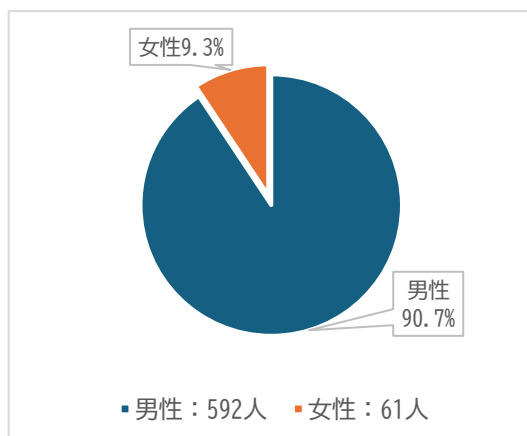
資料：内閣府男女共同参画局調、長崎県男女参画・女性活躍推進室調

図表 13 県内市町の自治会長に占める女性の割合（令和6年度）



出典：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」  
数値は、県内市町の合計数

図表 14 県内市町の防災会議委員に占める女性の割合（令和6年度）



出典：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」  
数値は、県内市町の合計数

### (3) 就業をめぐる状況

#### ① 女性の就業状況

本県の女性の労働力率は30歳から34歳代までが最も低いM字カーブとなっていますが、近年は継続就業する女性が増加傾向にあることから、このM字カーブは解消に向かっていきます。

一方で、依然として女性は男性と比べて正規雇用比率が低く、25歳から29歳をピークに、年代が上がるとともに正規雇用比率が低下するL字カーブを描いています。

また、有業者の割合は、男性が依然として高い状況にあるものの、男性は減少傾向、女性は増加傾向にあります。

図表 15 女性の年齢階級別労働力率の推移（県、全国）

（単位：％）

年次		15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳以上
平成22年	長崎県	13.0	73.2	79.6	72.6	72.2	76.1	78.0	74.4	64.1	46.1	11.7
	全 国	15.4	70.4	78.7	69.4	68.0	72.5	75.8	73.2	63.9	47.5	14.9
令和2年	長崎県	13.3	75.4	86.0	81.0	82.2	84.3	84.2	82.2	76.9	63.1	18.7
	全 国	16.9	74.5	87.0	79.6	78.2	80.8	82.0	80.2	75.3	62.2	19.7

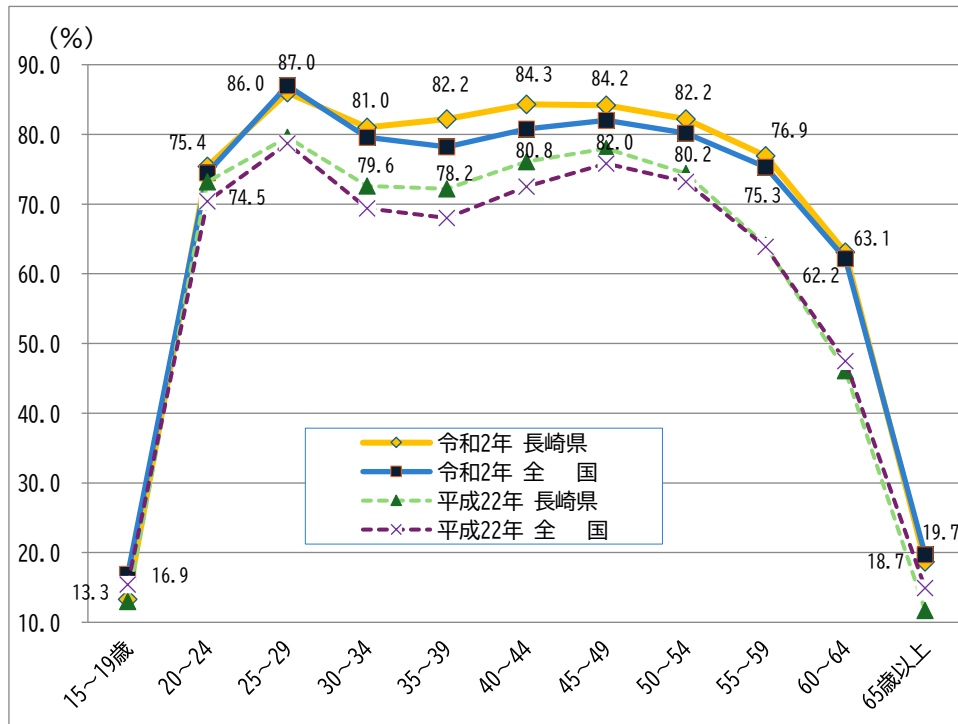
注1：数値は各年10月1日現在

注2：労働力率・・・15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

就業者・・・調査期間中、賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入（現物収入を含む。）を伴う仕事を少しでもした者

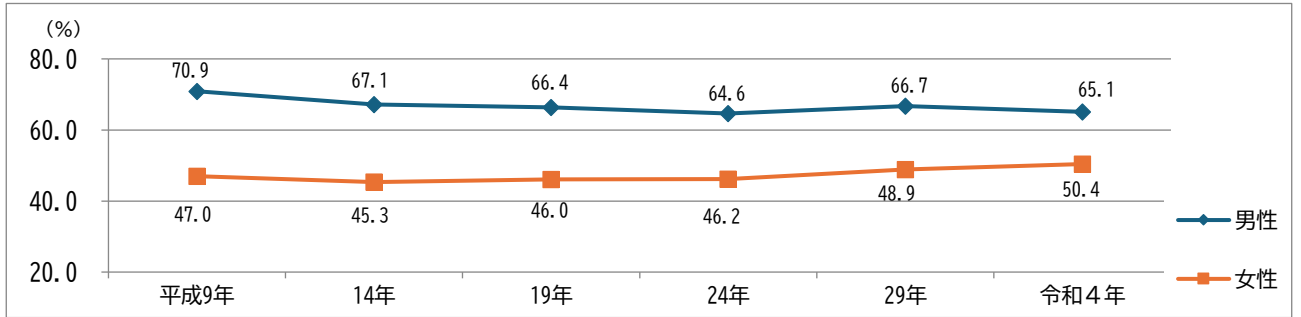
出典：総務省「国勢調査」

図表 16 女性の年齢階級別労働力率の推移（M字カーブ）（県、全国）



出典：総務省「国勢調査」

図表 17 男女別有業者の割合の推移（県）

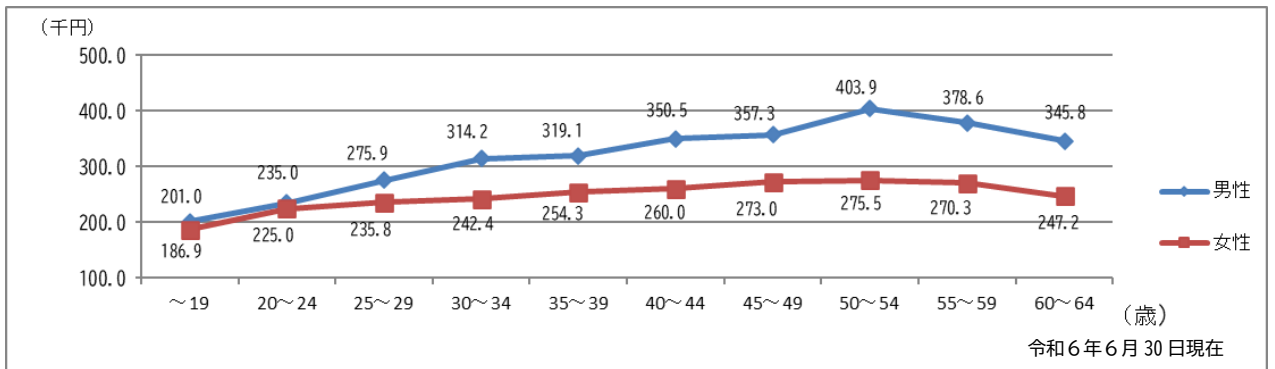


出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」

② 男女間の賃金格差

20歳代までほとんど賃金の差はありませんが、その後50歳代まで年齢が上がるにつれ格差が拡大しています。

図表 18 年齢階級別きまって支給する所定内給与額の男女（一般労働者）の比較（県）



出典：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」

③ 女性の非正規労働者数の推移

本県は全国と比較して女性の非正規雇用労働者の割合が小さく、年々上昇傾向にありましたが、令和4年については微減となっています。一方、全国では近年、大幅に正規労働者の割合が増え、本県と全国の様子はほぼ変わらない水準となっています。

図表 19 正規の職員・従業員数と非正規の職員・従業員数の推移（女性）（県、全国）

年次	県					全国				
	女性労働者数 (人)					女性労働者数 (人)				
	正規		非正規			正規		非正規		
	労働者数 (人)	割合 (%)	労働者数 (人)	割合 (%)	労働者数 (人)	割合 (%)	労働者数 (人)	割合 (%)		
平成19年	263,400	49.9	131,500	50.1	23,513,500	44.8	10,525,500	55.2		
24年	261,100	48.8	127,300	51.2	24,245,700	42.5	10,301,300	57.5		
29年	272,200	46.2	125,700	53.8	25,859,400	43.4	11,211,400	56.6		
令和4年	271,800	46.5	126,500	53.5	27,184,700	46.8	12,716,800	53.2		

出典：総務省「就業構造基本調査」

数値は各年10月1日現在

## (4) 仕事と家庭生活の両立の実態

### ① 男女の労働時間

所定内労働時間及び所定外労働時間は、男女とも減少傾向にあるものの、依然として女性よりも男性の方が長く、所定外労働時間は男性が女性の約3倍という状況にあります。

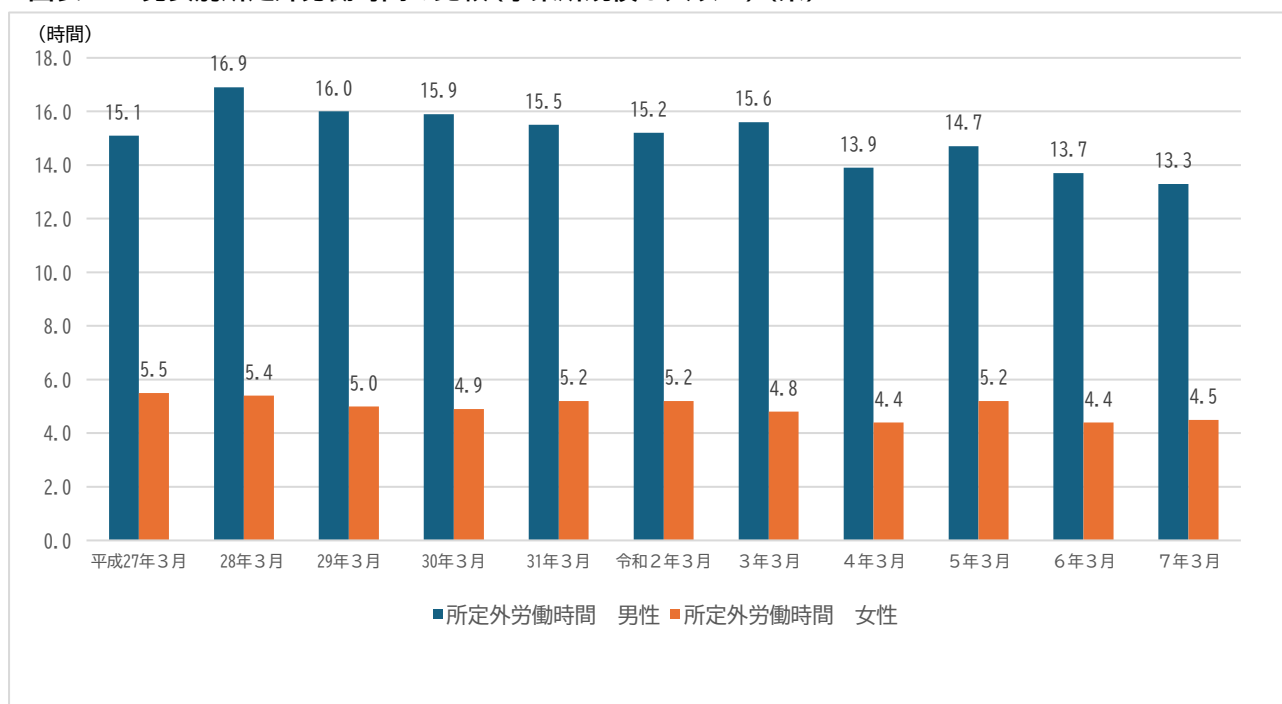
図表 20 男女別労働時間(事業所規模5人以上)(県)

(単位:時間)

	所定内労働時間 男性	所定内労働時間 女性	所定外労働時間 男性	所定外労働時間 女性
平成27年3月	155.6	132.0	15.1	5.5
28年3月	156.0	135.8	16.9	5.4
29年3月	154.0	132.5	16.0	5.0
30年3月	150.9	128.2	15.9	4.9
31年3月	149.8	124.1	15.5	5.2
令和2年3月	147.9	123.0	15.2	5.2
3年3月	147.1	121.4	15.6	4.8
4年3月	148.2	121.9	13.9	4.4
5年3月	146.4	123.0	14.7	5.2
6年3月	140.2	121.4	13.7	4.4
7年3月	138.5	117.7	13.3	4.5

出典:長崎県「毎月勤労統計調査」

図表 21 男女別所定外労働時間の比較(事業所規模5人以上)(県)

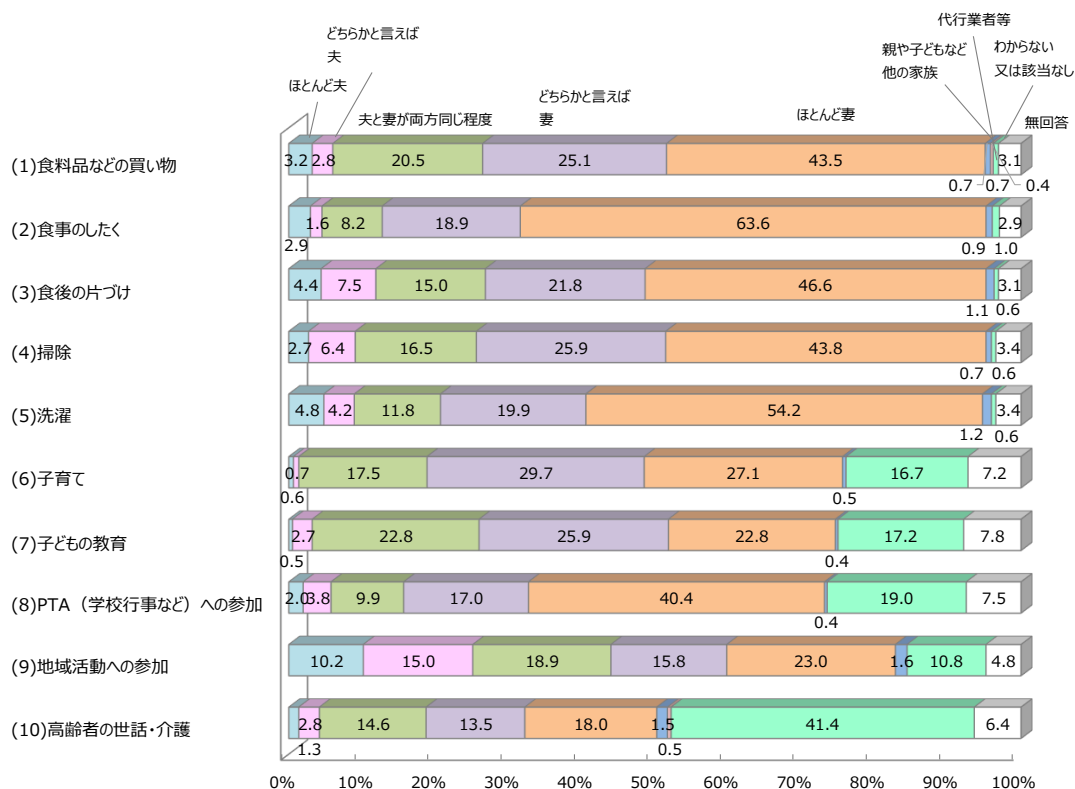


出典:長崎県「毎月勤労統計調査」

## ② 家庭内での役割分担

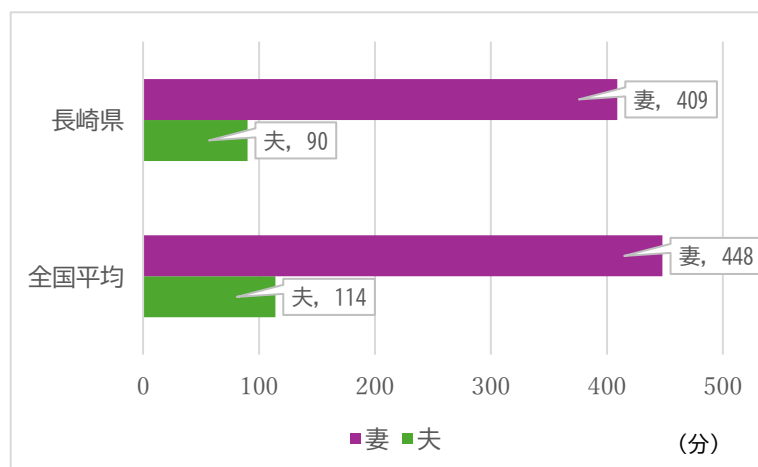
県民意識調査（令和6年度）によると、家庭内での役割分担について、食事のしたくや食後の片づけ、洗濯など多くの項目において、「ほとんど妻」と答えた割合が高く、家庭内での役割の多くを妻が担っていることがわかります。また、夫・妻の家事関連時間を見ると、妻の方に大きく偏っています。

図表 22 家庭内での役割分担（県）



出典：長崎県「令和6年度男女共同参画社会に向けての県民意識調査」

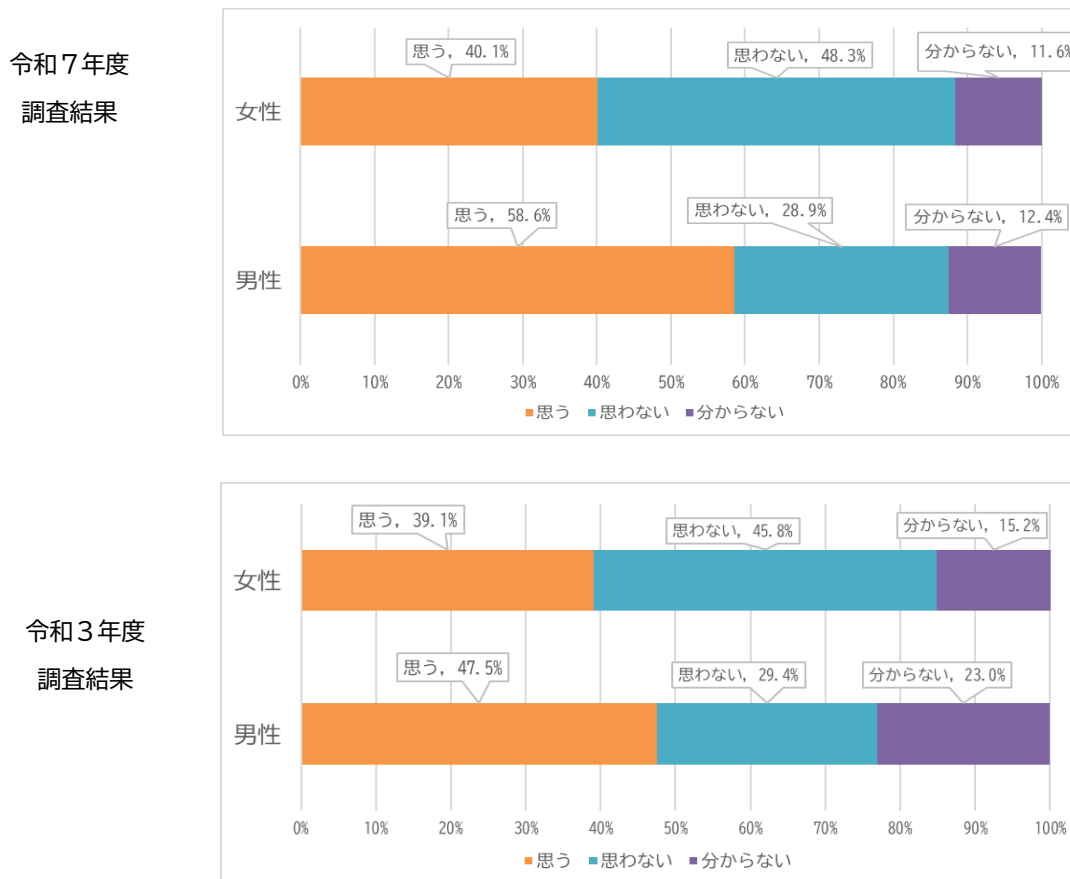
図表 23 6歳未満の子どもを持つ夫・妻の家事関連時間（県、全国）



出典：総務省「令和3年社会生活基本調査」

家事関連時間（一日あたり）・・・家事、介護・看護、育児、買い物で計算

図表 24 20～59 歳のうち、家庭生活において男女が家事や育児等を協力して行っていると思う人の割合（県）



出典：長崎県の取組に関する県民意識アンケート調査

### ③ 育児休業等の取得の状況及び意識

男性の育児休業取得率は、令和元年から5年までの間に民間企業、都道府県職員とも大幅に増加しています。全国と比較すると、民間企業においては全国よりも低い状況にあり、都道府県職員においては全国よりも高くなっています。

県民意識調査（令和6年度）によると、男性が育児休業を利用しづらいと思う理由としては、周囲に迷惑がかかることや職場の雰囲気等、社会全体の理解が十分でないことが挙げられています。

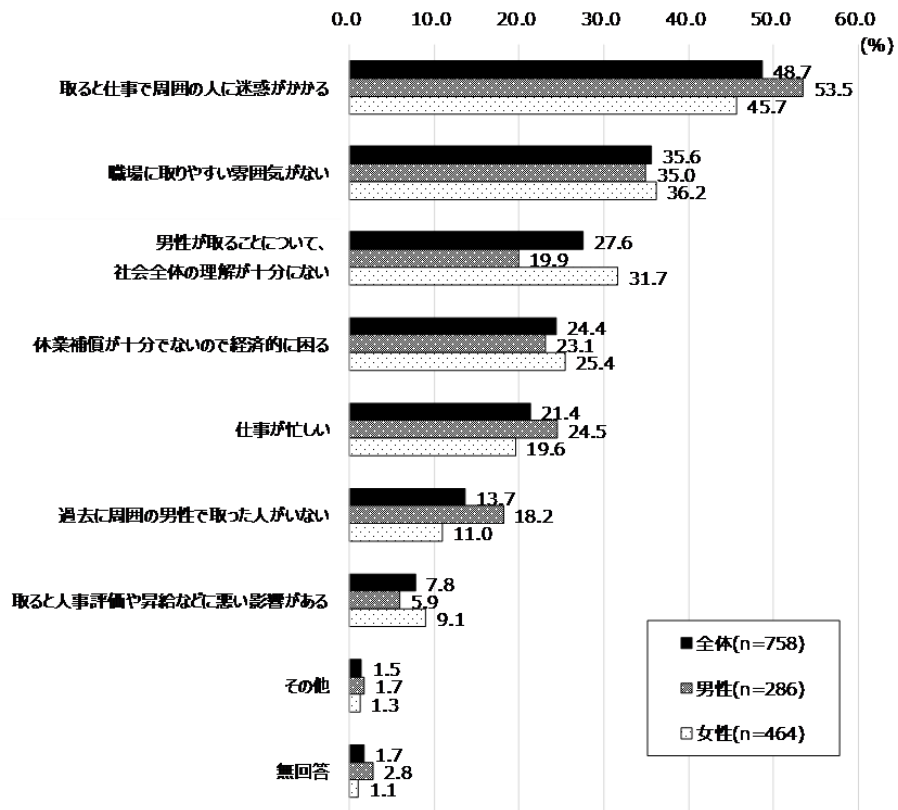
図表 25 男性の育児休業取得率（県、全国）

（単位：％）

		令和元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	
民間企業	長崎県	2.1	8.2	10.2	16.3	16.2	
	全国平均	7.5	12.7	14.0	17.1	30.1	
都道府県職員	長崎県	知事部局	8.1	26.8	25.0	39.8	61.4
		知事部局+教育庁+警察	2.5	7.4	13.0	26.0	47.4
	全国平均	5.5	9.5	14.9	27.2	43.9	

出典：長崎県「労働条件等実態調査」／厚生労働省「雇用均等基本調査」／総務省「地方公共団体の勤務条件に関する調査」／長崎県人事課調

図表 26 男性が「育児休業制度・介護休業制度」を利用しづらいと思う理由（県）



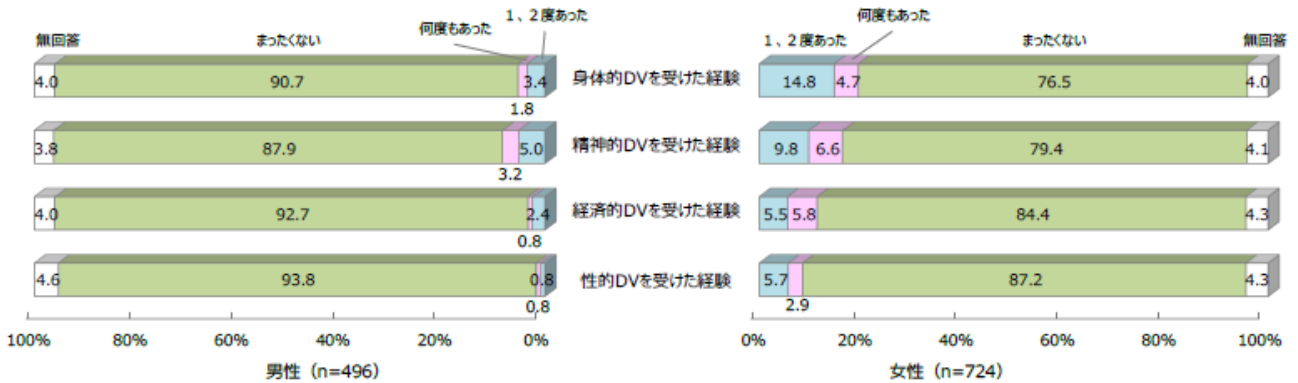
出典：長崎県「令和6年度男女共同参画社会に向けての県民意識調査」

## (5) 女性等に対する暴力の状況

### ① 配偶者等からのDV<sup>8</sup>被害の経験

県民意識調査（令和6年度）によると、配偶者や交際相手から身体的DV被害にあった人の割合は、女性が19.5%、男性が5.2%、精神的DV被害にあった人の割合は、女性が16.4%、男性が8.2%となっています。

図表 27 DV被害に関する経験等（県）

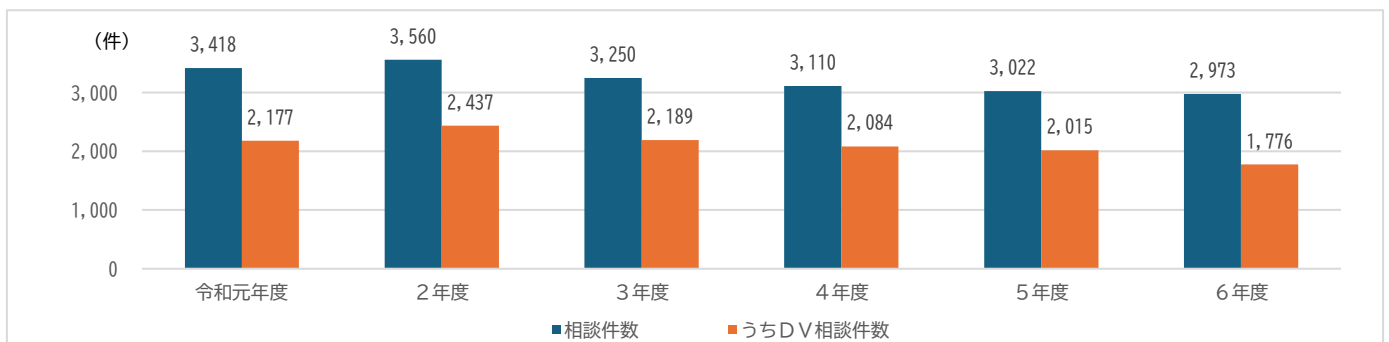


出典：長崎県「令和6年度男女共同参画社会に向けての県民意識調査」

### ② 配偶者等からの暴力についての相談件数

相談件数は、令和2年度をピークに減少傾向にあります。令和6年度は総相談件数の約6割がDV相談となっています。

図表 28 県配偶者暴力相談支援センターへの相談件数及びDV相談の推移



出典：長崎県こども家庭課調

<sup>8</sup> DV (Domestic Violence)：配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から受ける暴力。

図表 29 サポートながさき（性暴力被害者専用相談・支援窓口）における性犯罪被害相談等の事案別件数（県）

（単位：件）

	令和3年度			4年度			5年度			6年度		
不同意性交等	207			132			268			368		
監護者性交等	12			18			1			7		
不同意わいせつ	128			148			187			206		
監護者わいせつ	3			2			4			11		
その他性暴力	38			72			36			65		
DV	11			10			77			18		
ストーカー	18			18			21			13		
その他（問い合わせを含む）	83			101			127			85		
計 （総数及び被害者の性別内訳）	総数	女性	男性	総数	女性	男性	総数	女性	男性	総数	女性	男性
	500	469	26	501	449	35	721	606	100	773	433	35

出典：長崎県交通・地域安全課調

注1：数値は各年3月31日現在

注2：総数には、男女のほか「被害者なし」「不明」の数を含む

③ 「性犯罪 110 番」 受理状況

「性犯罪被害相談電話」の受理件数は増加しており、年齢別で見ると 20 歳代の相談者が最も多い状況です。

図表 30 「性犯罪被害 110 番」 受理状況（年齢別）（県）

（単位：件）

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	計	不明	合計
平成22年	0	5	8	1	6	0	0	20	6	26
27年	0	5	2	7	0	1	0	15	8	23
令和2年	4	11	1	4	4	0	1	25	14	39
6年	10	19	15	8	4	1	2	59	25	84

出典：長崎県警察本部調

図表 31 「性犯罪被害 110 番」 受理状況（相談内容別）（県）

内容	件数			
	平成22年	27年	令和2年	6年
性犯罪の被害申告に関するもの	13	15	12	32
過去の性犯罪被害の悩みに関するもの	1	0	2	7
性的ないやがらせに関するもの	0	0	2	10
精神的な悩みに関するもの	0	0	0	4
男女間のトラブル	4	0	1	10
事件容疑情報	0	0	1	5
つきまとい行為に関するもの	3	2	1	0
配偶者に対する暴力に関するもの	0	0	0	0
上記以外の相談	3	0	0	10
その他	2	6	20	6
計	26	23	39	84

出典：長崎県警察本部調

## (6) ひとり親家庭の状況

ひとり親の世帯は減少傾向にありますが、対人口比では全国を上回っています。

図表 32 ひとり親家庭の世帯数とその内訳（児童扶養手当受給世帯数とその内訳）（県）

区分	世帯数			
	総数	母世帯	父世帯	その他 (祖父母等) 世帯
平成22年	15,338	13,972	1,056	310
27年	14,609	13,302	1,125	182
令和2年	12,133	11,049	765	319
5年	10,817	9,843	624	350

注：数字は各年の3月時点

出典：長崎県こども家庭課調

図表 33 児童扶養手当受給者の子どもの人数（人）（県）

	本県			全国		
	児童扶養手当受給者の子どもの人数	推計人口 (18歳以下の数)	対人口比	児童扶養手当受給者の子どもの人数	推計人口 (18歳以下の数)	対人口比
令和元年度	19,103	217,466	8.8%	1,368,949	19,788,882	6.9%
2年度	18,463	212,643	8.7%	1,335,312	19,530,405	6.8%
3年度	17,760	209,017	8.5%	1,299,635	19,185,905	6.8%
4年度	17,221	204,602	8.4%	1,245,514	18,511,185	6.7%
5年度	16,814	199,577	8.4%	1,205,005	18,165,997	6.6%

厚生労働省「福祉行政報告例」からの推計値

本県人口は、国勢調査又は推計人口による18歳以下の数（毎年10月1日現在）

全国人口は、国勢調査又は総務省統計局による18歳以下の数（毎年10月1日現在）

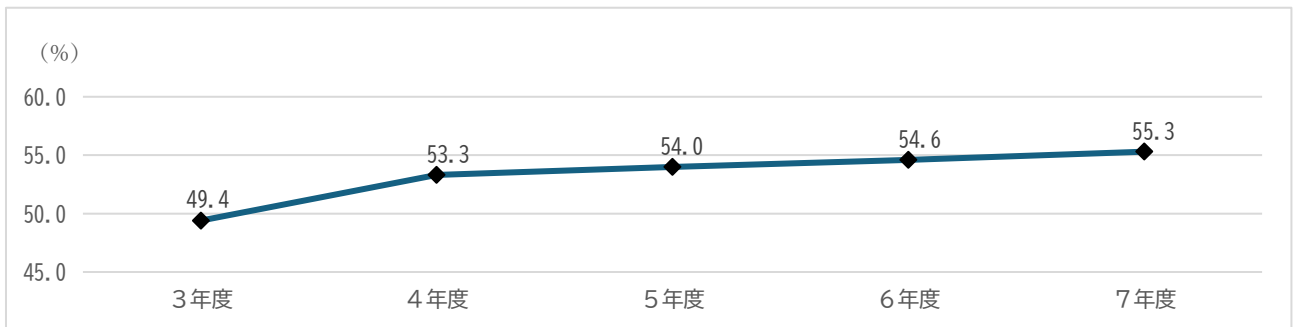
数字は各年度の3月時点

## (7) 県民の意識、行政における推進体制

### ① 固定的な性別役割分担意識について

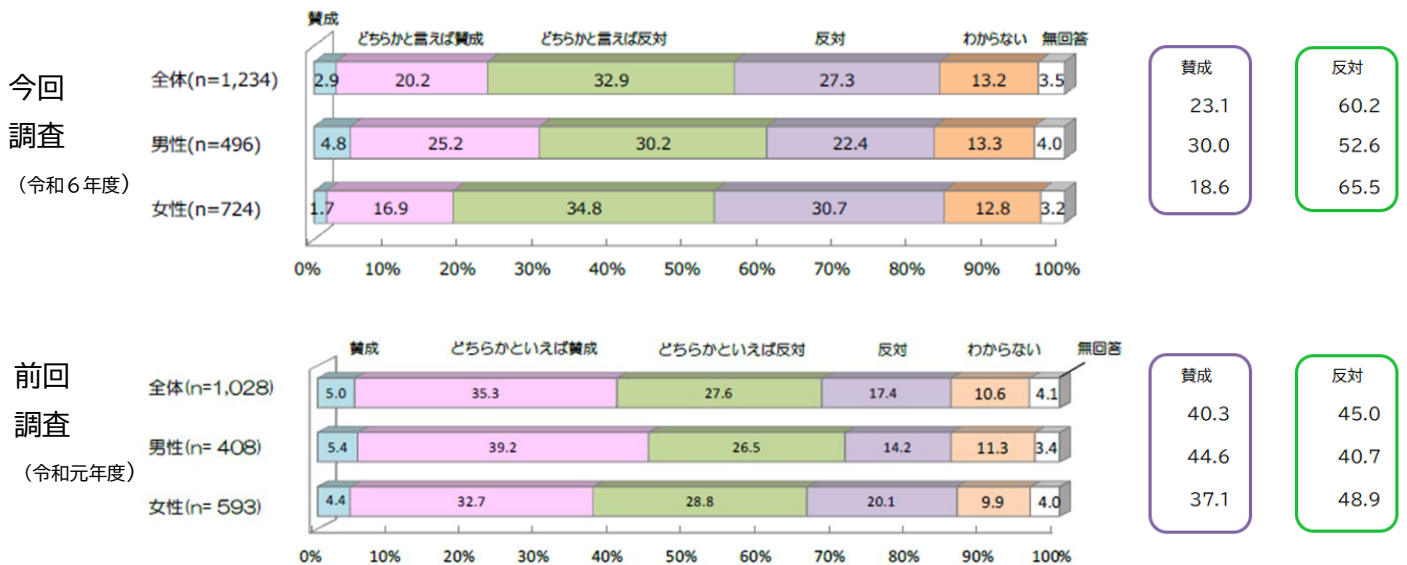
県民意識調査（令和6年度）によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」との考え方に反対の人の割合が6割を占めています。特に、男性は5年前の調査と比べ10ポイント以上増加し、過半を占めています。

図表 34 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」との考え方に反対の人の割合（県・毎年調査・Web アンケート調査）



出典：長崎県の取組に関する県民意識アンケート調査

図表 35 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について（県・5年ごと調査・無作為抽出）



出典：長崎県「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」

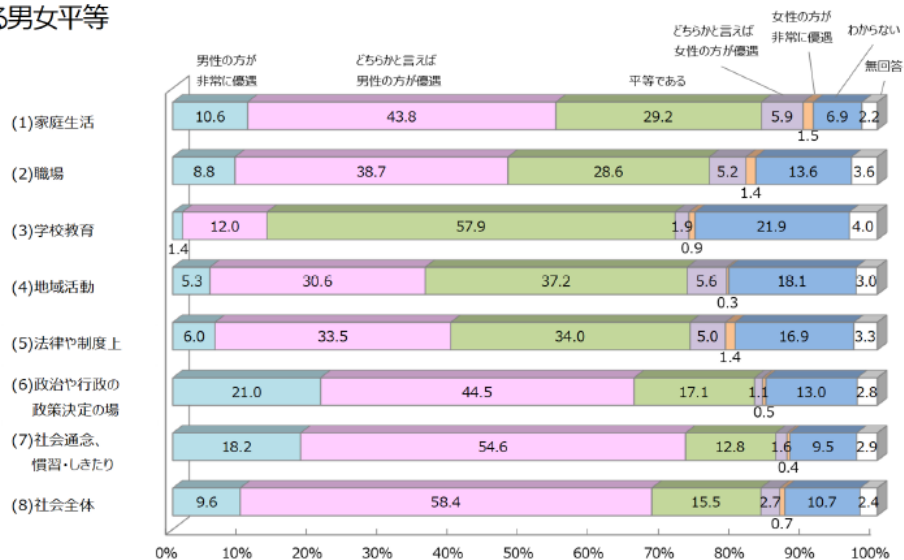
② 男女の地位の平等感について

県民意識調査（令和6年度）によると、男女の地位が平等になっているかどうかについて、「男性の方が非常に優遇」「どちらかと言えば男性の方が優遇」と回答した人の割合は「社会通念、慣習・しきたり」や「社会全体」においては約7割となっており、依然として男性優位の状況にあることがうかがえます。

図表 36 男女の地位の平等感について（県）

●社会生活における男女平等

(n=1,234)



出典：長崎県「令和6年度男女共同参画社会に向けての県民意識調査」

### ③ こどもの意見（長崎県子どもアンケート結果）

県が目指す「こどもが主役」の社会を実現するためにできたらいい・あったらいいと思うものとして、犯罪、災害、交通事故のない安全な社会、差別のない社会にしたいという意見や子育て支援、公共交通機関の運賃など経済的な支援を充実させてほしいという意見が出されています。

図表 37 こどもの意見（「こどもが主役」の社会の実現に向けて）（県）

#### 【自由記述】

県が目指す「こどもが主役」の社会を実現するためにできたらいい・あったらいいと思うものや、「こどもが主役」の理想の長崎県（社会）の姿など、自由な意見を聞かせてください。

校種	主な意見
小学校	<ul style="list-style-type: none"> <li>・室内アスレチックなど、雨の日でも遊べる施設がほしい。</li> <li>・安心して勉強やおしゃべりができる場所がほしい。</li> <li>・こどもの意見を優先し、叶えられるものは叶えてほしい。</li> <li>・県内各市町からこどもの代表委員を選出し、大人の議会のようにこどもが主役のこども議会があつたらいい。</li> <li>・大人が見守り、犯罪、災害、交通事故がなく、こどもが安全に、安心して過ごすことができる環境にする。</li> <li>・こどもが堂々と意見を言うことができ、大人はこどもの意見を利用し、より良い地域にするために働きかけてくれる。</li> <li>・PCを使った活動や部活を増やしてほしい。</li> <li>・地域の人や大人とコミュニケーションが取れたり、たくさんの人と触れ合える場所や機会を増やしてほしい。</li> </ul>
中学校	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自由に過ごすことができる場所（遊び場、レジャー施設、遊園地、公園、勉強の場）がほしい。</li> <li>・室内でスポーツをしたり、遊んだりできる場所がほしい。</li> <li>・こどもが大人の目を気にせず自由に遊べたり色々な職業を体験できる本当の町みたいな場所があつたらいいと思う。</li> <li>・大人の意見だけでなく、こどもの意見も政治や社会に必要としてほしい。</li> <li>・みんなの意見を否定せず、意見を出し合う会があればよい。</li> <li>・犯罪が少なく、不審者が絶対にならない、安心安全なまちにしたい。</li> <li>・公共交通機関の運賃を安くしたり、こどもの医療費・学費の無償化を実現してほしい。</li> <li>・少子高齢化対策として、こどもが産まれた家庭への給付金や、子育て支援の強化をしてほしい。</li> <li>・もっと地域活動を行っていくべきだ。</li> <li>・職場体験学習などの場を増やしていく。</li> <li>・奨学金手当の充実や高校のお金援助を増やしてほしい。</li> </ul>
高校	<ul style="list-style-type: none"> <li>・こどもや中高生が気軽に遊べたりして過ごす場所を増やしてほしい。</li> <li>・こども食堂のように、こどもが自由に利用できる場所を増やしてほしい。</li> <li>・こどもの意見を大人がすぐに否定することなく、しっかり聴き、こどもがやりたいことを実現していく。</li> <li>・無料で利用できる施設を増やしてほしい。</li> <li>・不登校のこどもへのスポーツの支援や環境を充実させてほしい。</li> <li>・第2子以降は県内の学校の学費を無償化する制度があつたらいい。</li> <li>・職業体験などの将来のイメージを持つためのイベントをもっと積極的に宣伝してほしい。</li> <li>・こどもが政治に関する興味関心が必要。</li> <li>・地域社会に対するこどもの関心を高める場を設けたり、地域のこどもたちをボランティア活動に積極的に参加させる。</li> </ul>

出典：長崎県「令和6年度長崎県子どもアンケート」

### ④ 市町の男女共同参画に関する計画策定の状況

男女共同参画に関する計画は、県内の全21市町において策定されています。

## 2 第4次計画の成果と課題、今後の取組

第4次計画では、「あらゆる分野における女性の参画拡大」「誰もが能力を発揮し、多様な働き方ができる環境づくり」「安全・安心な暮らしの実現」「推進体制の整備・強化」の4つの基本目標のもと様々な施策を進めてきました。

女性の参画については、民間企業の女性管理職比率は一定上昇しているものの、審議会等への女性登用や農林水産関係団体での女性参画は進んでおらず、政策決定過程や多様な分野への女性の参画拡大に取り組む必要があります。

働き方と家庭生活においては、男性の育児休業取得率の上昇など進展が見られる一方で、家事や育児、介護など家庭内の役割の多くを女性が担っていることや、男性の所定外労働時間が女性に比べて3倍以上もあることなどから、「共家事・共育て」の促進や、生活様式や価値観の多様化に対応する働き方改革を進めていく必要があります。

安全・安心については、女性が抱える困難な問題が複雑・多様化かつ複合的なものになっている状況があります。県内の性犯罪被害や相談件数が増加傾向にあり、その被害者は女性だけでなく多様であること、また、大規模災害においてはとりわけ、女性や子ども、ぜい弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることから、ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会づくりと被害者支援の充実、災害対応への女性の主体的な参画の促進が必要です。

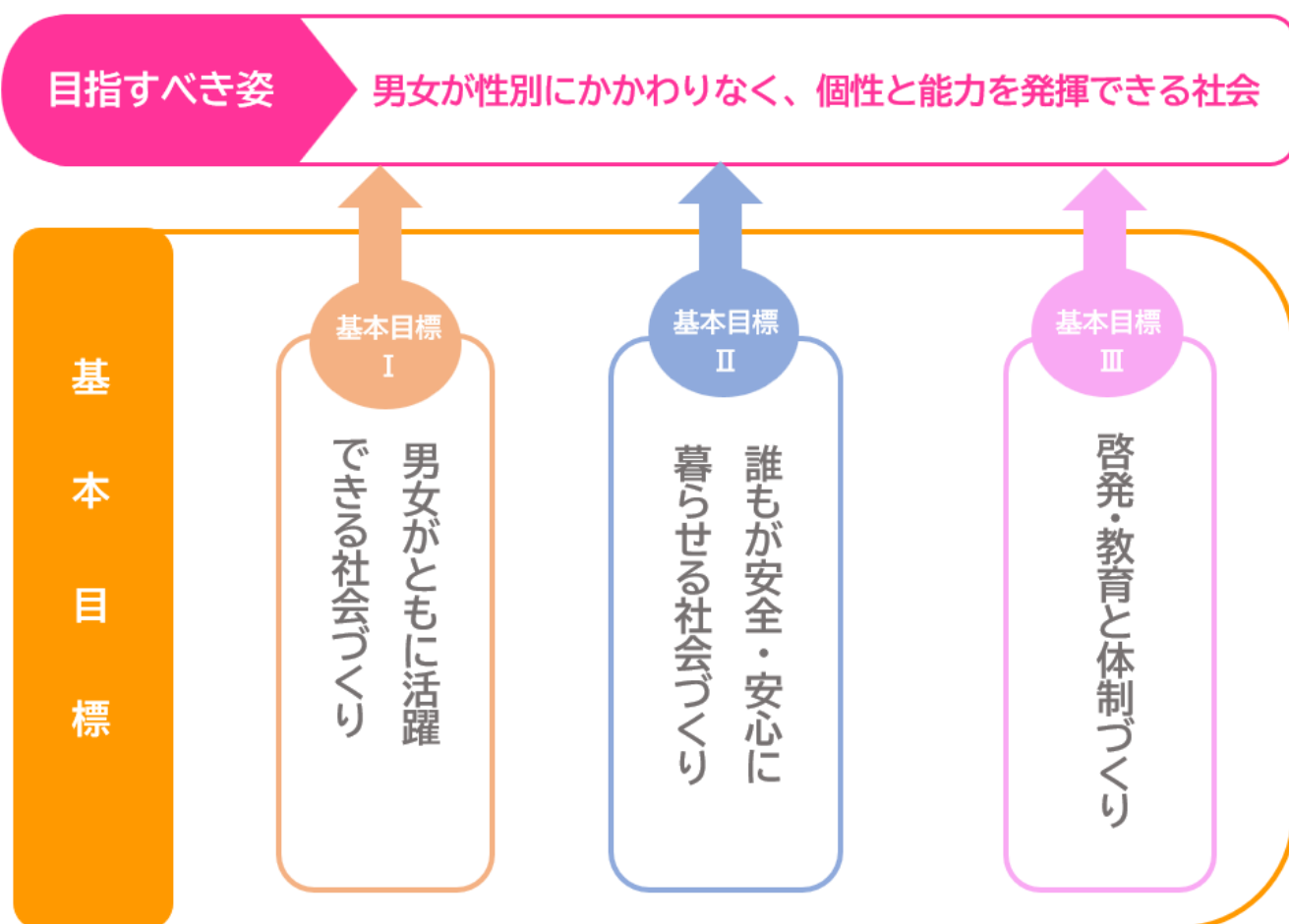
啓発・推進体制の面では、「夫は仕事、妻は家庭」という考えに「反対」の割合は増加しているものの、固定的な性別役割分担意識が依然として根強く残っています。若者・女性にも選ばれる地方を目指すため、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）がもたらす悪影響の除去や固定的性別役割分担意識の解消に向けたさらなる啓発が必要です。また、市町、事業者、民間団体など多様な主体と連携・協働しながら男女共同参画を推進する、推進体制の充実強化を図っていく必要があります。

### 3 計画の基本目標

「本県の現状」及び「第4次計画の成果と課題、今後の取組」を踏まえ、この計画が目指すべき姿を「男女が性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる社会」と定めます。

この目指すべき姿の実現に向けて、以下の3つの「基本目標」を掲げ、各施策を積極的に展開します。

- 基本目標Ⅰ** 男女がともに活躍できる社会づくり
- 基本目標Ⅱ** 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり
- 基本目標Ⅲ** 啓発・教育と体制づくり



## 基本目標Ⅰ

### 男女がともに活躍できる社会づくり

男女共同参画・女性活躍の推進は、全ての人々が個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる、多様性が尊重される社会を実現するとともに、経済社会にイノベーション<sup>9</sup>をもたらす持続的な発展を確保する上でも極めて重要です。また、男性も含めた全ての人々の就業環境の改善につながり、さらには、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）を実現する社会形成に資するものです。

このため、あらゆる分野における女性の参画拡大、職場や地域における男女共同参画の推進、男女の意識改革と男性が家事・子育てを積極的に担うことができる環境づくりを図る「共家事・子育て」の促進のほか、その基盤としての子育て・介護等と仕事の両立支援の充実などに取り組みます。

## 基本目標Ⅱ

### 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

誰もが性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、個人の人権が尊重され、安全に安心して暮らせることが不可欠です。

このため、男女ともに互いの身体の特性等に対する正しい理解の促進と健康支援に取り組むとともに、ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会の形成と被害者の支援の充実に取り組みます。

また、社会的・経済的な男女間の格差が生活上の困難を固定化・複合化していることを背景に、多様かつ複合的な困難を抱える女性に対してきめ細かな支援に取り組むとともに、大規模災害での男女共同参画の浸透の必要性が再認識されたことを踏まえ、男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興対策にも取り組みます。

## 基本目標Ⅲ

### 啓発・教育と体制づくり

県民意識調査（令和6年度）によると、社会全体において男女が「平等」と回答した人の割合は15.5%にとどまっています。その背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成され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、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があり、それらによって価値観や慣習が形成されていることが挙げられることから、男女共同参画に関するわかりやすい広報・啓発や、男女平等教育などに取り組みます。

また、男女共同参画社会基本法改正により、地方公共団体が、男女共同参画センターの機能の確保に努めることなどが規定されたことを踏まえ、推進員のさらなる育成と市町への一層の支援などに取り組みます。

<sup>9</sup> イノベーション：新しいアイデアや考え方などを取り入れて、新たな価値を創造すること。

## 4 施策の体系

基本目標	政策	施策
Ⅰ 男女がともに活躍できる社会づくり	1 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拡大	(1) 審議会等の委員への女性の参画促進
		(2) 県における管理職等への女性の登用推進
		(3) 各分野における女性の参画拡大
		(4) 女性の職域拡大等による人材の確保
	2 雇用の場における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの推進	(1) 経営者等の意識改革
		(2) 多様な働き方を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進
		(3) 女性の雇用環境の整備に向けた取組の推進
		(4) ハラスメント防止対策の推進
	3 女性のライフステージに応じたキャリア形成の支援	(1) 女性の再就職支援
		(2) 女性の職業能力の開発への支援
		(3) 女性の起業・創業支援
	4 地域における男女共同参画の推進	(1) 地域社会における男女共同参画の推進
		(2) 農林水産業及び商工業等自営業における男女共同参画の推進
	5 共家事・子育ての促進及び子育て・介護等の支援体制の充実	(1) 共家事・子育ての促進
		(2) 子育て支援策の充実
(3) 介護支援策の充実		
Ⅱ 暮ら誰もが安全・安心に	6 生涯を通じた健康支援	(1) 生涯を通じた健康支援
		(2) 妊娠・出産に関わる保健医療対策の充実
		(3) 健康をおびやかす問題への対策の推進
	7 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶	(1) 女性等に対する暴力を防ぐ環境づくりの推進
		(2) 配偶者等からの暴力への対策の推進
		(3) 性犯罪・性暴力等への対策の推進
		(4) ストーカー行為等への対策の推進
	8 生活上の困難を抱える人への支援	(1) ひとり親家庭の生活安定と自立促進
		(2) 貧困・高齢・障害等により困難を抱えた人への支援
9 防災・復興における男女共同参画の推進	(1) 防災・復興における男女共同参画の推進	
Ⅲ 体制づくり・啓発と教育	10 意識改革に向けた啓発・普及の推進	(1) わかりやすい広報・啓発活動の推進
	11 教育を通じた男女共同参画の推進	(1) 学校における男女平等教育及びキャリア教育の推進
	12 推進体制の整備・強化	(1) 県における推進機能・体制の充実
		(2) 市町における推進体制の整備
		(3) 女性の活躍に関する推進体制の充実

## 第3章 男女共同参画社会の実現に向けた施策

※各施策の所管課については、長崎県組織規則の掲載順で記載しています。

### 基本目標 I

### 男女がともに活躍できる社会づくり

#### 政策1 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拡大

##### 具体的な施策

- (1) 審議会等の委員への女性の参画促進
- (2) 県における管理職等への女性の登用推進
- (3) 各分野における女性の参画拡大
- (4) 女性の職域拡大等による人材の確保

##### (1) 審議会等の委員への女性の参画促進

###### ① 県が設置する審議会等の委員への女性の参画推進

県の審議会等の委員への女性の登用について、公募委員の募集における女性の積極的な選考や、団体推薦委員における女性の推薦について関係団体へ協力を求めるなどの取組を推進する。

(男女参画・女性活躍推進室)

###### ② 市町に対する審議会等委員への女性の参画促進への働きかけ

市町が設置する審議会等の委員への女性の参画促進を働きかけるとともに、必要な人材情報を提供するなど積極的な支援を行う。

(男女参画・女性活躍推進室)

###### ③ 女性の人材に関する情報の充実と提供

各分野で活躍する女性の発掘に努め、人材情報をさらに充実し、個人情報保護に配慮しつつ、積極的に情報を提供する。

(男女参画・女性活躍推進室)

###### ④ 女性の積極的な参画に向けた啓発の推進

政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進するため、女性自らの意識向上と、社会全体の意識改革のための啓発を進める。

(男女参画・女性活躍推進室)

## (2) 県における管理職等への女性の登用推進

### ① 県における女性の登用推進

特定事業主行動計画<sup>10</sup>に基づき、若手職員が多様な経験を積めるような人事配置や、意欲と能力のある女性職員の役職への任用等、様々な方策を講じながら、女性職員の管理職等への積極的な登用を図る。  
(人事課、教育政策課、義務教育課、高校教育課、警務課)

### ② 県における中堅女性職員の育成、能力開発

特定事業主行動計画に基づき、幅広い職域への配置や研修の実施等により、採用後からの計画的なキャリア形成<sup>11</sup>に取り組み、さらなる女性登用に向けた人材育成・能力開発を図る。  
(人事課、新行政推進室、教育政策課、義務教育課、高校教育課、警務課)

## (3) 各分野における女性の参画拡大

### ① 「ながさき女性活躍推進会議」<sup>12</sup>などを通じた企業等における女性の参画促進

「ながさき女性活躍推進会議」により、女性の登用や女性人材の育成について、企業等組織トップのさらなる意識改革の促進を図るとともに、女性の参画拡大に向けた社会的な気運の醸成を促進する。

また、女性の能力を生かした組織づくり等の成功事例に関する情報提供などの支援を行うとともに、女性が活躍する事業所等を表彰し社会的評価を高めることにより、組織における女性の参画促進を図る。  
(男女参画・女性活躍推進室)

### ② 役職段階に応じた女性人材の育成と登用促進

管理職など段階に応じた女性対象の研修等を実施し、女性人材を育成するとともに、組織等で活躍する女性のロールモデル<sup>13</sup>の紹介や女性相互のネットワーク化などにより、女性のキャリア形成を支援する。

また、経営者対象のセミナー等を行い意識変革を図る。  
(男女参画・女性活躍推進室)

### ③ 女性の参画状況の見える化と女性の活躍に取り組む事業所の認証等

様々な分野における女性の参画状況について、定期的に調査を行い、結果を公表することにより、女性の参画状況の見える化を図る。

また、女性の活躍に取り組む事業所等について、認証により社会的評価を高めるとともに、公共調達における優遇などのインセンティブ<sup>14</sup>を付与することにより、女性の登用促進を図る。

(男女参画・女性活躍推進室、監理課、物品管理室)

<sup>10</sup> 特定事業主行動計画：職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と家庭生活の両立や女性の職業生活における活躍の推進等に関する取組内容及び数値目標等を定めた計画。次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法に基づく。

<sup>11</sup> キャリア形成：動機、価値観、能力を自ら問いながら、職業等を通して自己実現を図っていくプロセス。特に女性は、出産・子育て等により職業的キャリア形成を途中で中断せざるを得ない状況になることが多いため、職業に限らず生活のあらゆる領域・段階での経験を通じて能力を獲得し、生涯にわたり自分の生き方や働き方を主体的に選択していくためのキャリア形成支援が必要である。

<sup>12</sup> ながさき女性活躍推進会議：女性活躍を推進する官民連携組織。平成26年12月発足。(1)男女が共に働きやすい環境づくり、(2)女性の登用等促進、(3)企業の成長につながる「女性活躍」意識の醸成にかかる取組を実施。

<sup>13</sup> ロールモデル：将来において目指したいと思う模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材。

<sup>14</sup> インセンティブ：企業や組織、人に対して行動を促す動機付けのこと。

④ 女性管理職ネットワークの構築

県内企業等で働く女性管理職がネットワークを構築し、悩みや経験を共有しながら学び合い、実践することにより、女性の企業等の経営方針決定過程への参画や管理職登用のさらなる促進を図る。

(男女参画・女性活躍推進室)

⑤ 政治分野における女性の参画拡大

女性の政治分野への参画拡大に向けた気運の醸成を図るための情報提供及び広報を行う。

(男女参画・女性活躍推進室)

#### (4) 女性の職域拡大等による人材の確保

① 女性の活躍が期待される分野における女性が働きやすい環境整備への支援

建設業等男性が多い職場における意識改革、リモートワーク<sup>15</sup>の推進など、女性が働きやすい環境整備に対する支援を行う。

(男女参画・女性活躍推進室、建設企画課)

② 女性の職域拡大に関する情報発信及び支援

男性が多いIT分野や建設業等において、女性や若者に就職・就業の選択肢として選ばれるための魅力発信や女性技術者・技能者の情報交換会、女性を対象とした現場見学会の開催など、女性が活躍している事例などの情報発信を行うとともに、女性の職域拡大のための技能習得等に対する支援を行う。

(男女参画・女性活躍推進室、建設企画課)

③ 女性の就業が少ない業界団体等への協力依頼及び連携強化

女性の就業が少ない分野における業界団体等への協力依頼や連携の強化を図り、女性の職業選択先にしてもらうための魅力やイメージ向上に向けた情報発信等を行う。

(男女参画・女性活躍推進室)

④ 医療・看護分野における女性の定着支援

女性の医師や看護師等の定着促進・確保のため、離職防止や復帰支援等の総合窓口の設置や就労環境等の整備を行う。

(医療人材対策室)

<sup>15</sup> リモートワーク：「remote=遠く」と「work=働く」を組み合わせた造語。ICT(情報通信技術)等を活用し、自分の働きたい場所を選んで働く働き方。

## 政策2 雇用の場における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの推進

### 具体的な施策

- (1) 経営者等の意識改革
- (2) 多様な働き方を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進
- (3) 女性の雇用環境の整備に向けた取組の推進
- (4) ハラスメント防止対策の推進

#### (1) 経営者等の意識改革

##### ① セミナーや「ながさき女性活躍推進会議」等による普及啓発

事業所等の経営者等を対象としたセミナーの開催などにより、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との両立、女性のキャリア形成の障壁でもある固定的な性別役割分担意識の解消や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）がもたらす悪影響の除去のための職場づくり等に関する普及啓発を図るとともに、働きやすい職場環境づくりに向けたさらなる意識改革や社会的な気運醸成を促進する。

（男女参画・女性活躍推進室、こども未来課、雇用労働政策課）

#### (2) 多様な働き方を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進

##### ① 仕事と家庭生活の両立のための環境づくり

「ながさき結婚・子育て応援宣言」等の実施により、結婚や子育てを応援する県内の気運醸成に取り組むとともに、県内企業における働きやすい良質な雇用環境の実現に向けて、企業が行う雇用環境改善の取組支援や「長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業認証制度」（略称：Nぴか）の取得促進等に取り組む。

（男女参画・女性活躍推進室、こども未来課、雇用労働政策課）

##### ② 仕事と家庭生活の両立に取り組む事業所の認証等

仕事と家庭生活の両立に取り組む事業所等について「えるぼし認定<sup>16</sup>」「くるみん認定<sup>17</sup>」「Nぴか」等をはじめとした各種認証等により社会的評価を高めるとともに、公共調達における優遇などのインセンティブを付与することにより取組の普及を図り、働き方の見直しなどを促進する。

（男女参画・女性活躍推進室、こども未来課、雇用労働政策課、監理課、物品管理室）

<sup>16</sup> えるぼし認定：女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良である等の一定の要件を満たす企業が申請を行うことによって、厚生労働大臣が認定する制度。

<sup>17</sup> くるみん認定：次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する制度。

③ 働き方の見直しの推進

女性・若者・高齢者などの多様な人材がそれぞれの事情に応じて多様な働き方を選択でき、ワーク・ライフ・バランスが図られるよう、ライフステージ<sup>18</sup>や個々人の生活に配慮した労働時間の改善や、短時間勤務制度・フレックスタイム制度<sup>19</sup>・テレワーク<sup>20</sup>等、多様で柔軟な働き方について普及啓発を推進することで、こどもと向き合う時間（こども時間）を大切にするなど、個々人が希望する生活の実現に取り組む。特に、総実労働時間の縮減を推進する。

（男女参画・女性活躍推進室、こども未来課、雇用労働政策課）

④ 同一労働同一賃金に向けた取組の推進

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者などと正規労働者との均等・均衡待遇についての周知啓発や、短時間正社員制度など公正な待遇が図られた働き方の導入を促進する。

（雇用労働政策課）

⑤ 育児・介護休業制度の取得促進

育児・介護を行う労働者が男女を問わず仕事と家庭生活を両立できるよう、企業等に対して育児・介護休業制度の導入や従業員の取得促進に向けた普及啓発を行う。

（男女参画・女性活躍推進室、雇用労働政策課）

⑥ 男性の家事・育児・介護への参画促進

男性が家事・育児・介護へ参画することの意義について、職場の上司や同僚、男性自身の理解促進を図るとともに、男性の家事・育児・介護に関する情報発信の実施などにより、男性が家事・育児・介護を主体的に担うことができるよう県内の気運の醸成を図る。

（男女参画・女性活躍推進室）

⑦ 県における仕事と家庭生活の両立支援の推進

特定事業主行動計画に基づき、業務効率化を進め、超過勤務のさらなる縮減に取り組むとともに、育児や介護に関する各制度についての情報提供や理解の促進に努めながら、特に男性職員の育児や介護に関する休暇等の取得促進を図る。

（人事課、新行政推進室、教育政策課、義務教育課、高校教育課、警務課）

<sup>18</sup> ライフステージ：年齢や人生の節目（出生・入学・就職・結婚・出産など）に伴って変化する生活段階のこと。

<sup>19</sup> フレックスタイム制度：1ヶ月以内の一定期間における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度。

<sup>20</sup> テレワーク：ICT（情報通信技術）を活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方。

### (3) 女性の雇用環境の整備に向けた取組の推進

#### ① 男女雇用機会均等法<sup>21</sup>と女性活躍推進法の周知

雇用における男女の均等な機会と待遇を確保するため、男女雇用機会均等法の一層の定着が図られるよう、労働局等の国の機関をはじめ、関係機関との連携を図り、企業への男女雇用機会均等法関係法令・制度の周知啓発を推進するとともに、ポジティブ・アクション<sup>22</sup>の促進を図る。

また、国の認定制度（通称：えるぼし認定）について、関係機関と連携して周知を図り、県内企業の取組を促進する。  
（男女参画・女性活躍推進室、雇用労働政策課）

#### ② 労働相談の実施

労働の場における差別の解消や就業条件の整備に向け、関係機関と連携し、利用しやすい相談体制の充実と相談機関の周知を図る。  
（雇用労働政策課）

#### ③ 妊娠・出産に関わる保護

女性労働者が妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱いを受けないよう、関係法令及び指針の周知を図るとともに、事業所の就業規則において母性健康管理措置、産前産後・育児休業、短時間勤務等に関する規定の整備を推進し、女性が妊娠中及び出産後も安心して働くことができる環境を整備する。  
（雇用労働政策課）

#### ④ 仕事と女性の健康課題の両立支援

働く女性の健康課題を周知し、ヘルスリテラシーを普及させるため、職場向け研修、県民への情報提供・啓発・相談窓口設置等を実施する。

（人事課、新行政推進室、職員厚生課、男女参画・女性活躍推進室、国保・健康増進課、こども家庭課、雇用労働政策課）

<sup>21</sup> 男女雇用機会均等法：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。

<sup>22</sup> ポジティブ・アクション：固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいう。男女雇用機会均等法第8条では、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消するための「女性のみ」又は「女性優遇」の措置は法に違反しないとされている。

#### (4) ハラスメント<sup>23</sup>防止対策の推進

##### ① 各種ハラスメント防止対策の推進

セクシュアルハラスメント<sup>24</sup>、マタニティ<sup>25</sup>及びパタニティハラスメント<sup>26</sup>、パワーハラスメント<sup>27</sup>、カスタマーハラスメント<sup>28</sup>等の防止のための雇用管理上必要な措置が盛り込まれた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法<sup>29</sup>及び同法に基づく指針等の周知を図る。  
(男女参画・女性活躍推進室、雇用労働政策課)

##### ② 各種ハラスメントへの対応

セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント等について、個別事案への相談・助言を行う。  
(雇用労働政策課)



<sup>23</sup> ハラスメント：人を困らせること。いやがらせ。

<sup>24</sup> セクシュアルハラスメント：職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること、又は性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること。

<sup>25</sup> マタニティハラスメント：働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産、育児休業等を理由として、解雇、不利益な異動、減給降格などの不利益な取扱いを被ること。

<sup>26</sup> パタニティハラスメント：育児のために休暇や時短勤務の取得を希望する男性社員に対して、職場の上司や同僚がその制度を受けるのを妨害するような嫌がらせ行為のこと。

<sup>27</sup> パワーハラスメント：同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

<sup>28</sup> カスタマーハラスメント：顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、社会通念上許容される範囲を超えた言動により、労働者の就業環境を害すること。

<sup>29</sup> 労働施策総合推進法：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に関する法律。

## 政策3 女性のライフステージに応じたキャリア形成の支援

### 具体的な施策

- (1) 女性の再就職支援
- (2) 女性の職業能力の開発への支援
- (3) 女性の起業・創業支援

#### (1) 女性の再就職支援

##### ① 女性のライフステージに応じた就業支援

「ウーマンズジョブほっとステーション<sup>30</sup>」において、出産・子育て・介護等の女性のライフステージに応じた就業への支援などにより、働きたい女性のキャリア形成を支援する。

(男女参画・女性活躍推進室)

##### ② 再就職希望者に対する支援

長崎県人材活躍支援センター<sup>31</sup>において、公共職業安定所等と連携したきめ細かな就職相談や情報提供、セミナー等支援の充実を図る。

(雇用労働政策課)

#### (2) 女性の職業能力の開発への支援

##### ① 女性の職業能力の開発への支援

国の関係機関等との連携を強化し、就業を希望する女性に職業能力を開発するための機会や情報の提供を行うとともに、高等技術専門学校における訓練や民間への委託訓練等を通じて、就業を希望する女性が職業能力を開発するための支援を行う。

(雇用労働政策課)

#### (3) 女性の起業・創業支援

##### ① 起業したいと考える女性への支援と専門機関と連携した支援

起業したいと考える女性への相談対応やセミナー等による支援を行うとともに、起業から事業継続に係る起業支援に専門機関と連携して取り組む。

(地域づくり推進課、経営支援課、新産業推進課)

<sup>30</sup> ウーマンズジョブほっとステーション：人材活躍支援センター内にある女性を対象とした個別相談やセミナーなどの就業支援を行う相談窓口。

<sup>31</sup> 長崎県人材活躍支援センター：様々な求職者ニーズに応じた相談・支援を行う県の就業支援施設。

## 政策4 地域における男女共同参画の推進

### 具体的な施策

- (1) 地域社会における男女共同参画の推進
- (2) 農林水産業及び商工業等自営業における男女共同参画の推進

#### (1) 地域社会における男女共同参画の推進

##### ① 地域に根強い固定的性別役割分担意識の解消

固定的な性別役割分担意識や性差による偏見の解消のため、固定観念を払拭し無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の悪影響を除去するための研修や啓発を実施する。

（男女参画・女性活躍推進室）

##### ② 地域社会における意識啓発・情報発信の推進

働いている男女がともに、仕事優先の意識・ライフスタイルを見直し地域社会へ参画することは、豊かな生活や地域の活性化につながるものであり、その意義についての社会の理解促進を図るとともに、女性が中心的な役割を担う関係団体も含めた多様な主体の積極的な参画を促す。また、誰もが地域活動やボランティア活動へ参加できるよう、生涯学習や研修機会等の情報提供に努める。

（地域づくり推進課、県民生活環境課、男女参画・女性活躍推進室、生涯学習課）

##### ③ 女性リーダーの育成支援

地域社会における男女共同参画を推進するNPO<sup>32</sup>や地域活性化グループなどの女性リーダーを育成するため、研修等への支援を行う。

（県民生活環境課、男女参画・女性活躍推進室）

##### ④ 地域の女性団体等との連携

地域において、環境問題をはじめ、食の安全、子育て支援、青少年の健全育成、福祉、消費者問題、防災、平和、観光、文化交流・国際交流など多岐にわたるボランティアに取り組んでいる地域婦人団体連絡協議会等の女性団体と連携し、女性の社会参画を促進する。

（男女参画・女性活躍推進室、生涯学習課）

##### ⑤ 実践的な取組の推進

市町や地域が実施する男女共同参画の課題解決に主体的に取り組む活動に対し、長崎県男女共同参画推進員・アドバイザー<sup>33</sup>などと連携した支援を行い、地域に根差した啓発活動に取り組む。

（男女参画・女性活躍推進室）

<sup>32</sup> NPO (Non-Profit Organization)：様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し収益を分配することを目的としない団体の総称。

<sup>33</sup> 長崎県男女共同参画推進員・アドバイザー：県が地域における男女共同参画社会づくりを推進するため、普及啓発活動等を行う推進員を委嘱している。また、推進員の任期を終えた後も引き続き推進員と協力して活動を行う者をアドバイザーとして登録している。

## (2) 農林水産業及び商工業等自営業における男女共同参画の推進

### ① 農林水産業や商工業等における意思決定過程への女性の参画拡大

農林水産業や商工業等自営業の各分野において、女性の能力を適正に評価し、農業委員や関係審議会委員、農協、漁協や商工会等の役員など、意思決定過程への女性の参画拡大を、関係団体との連携のもとに推進する。

(経営支援課、水産経営課、団体検査指導室、農山村振興課)

### ② 女性の経済的地位の向上

家族の話合いをベースとする家族経営協定等の普及と充実に努めるとともに、経営への参画や法人化等を推進する。また、女性の認定農業者<sup>34</sup>の増大、女性の行う部門経営や農林水産業に関する起業活動を支援する。

(水産経営課、農業経営課)

### ③ 技術・経営管理能力の向上と女性リーダーの育成促進

女性農業者の経営参画を推進するため、経営管理能力の向上やスマート農業等の技術習得を図る研修の実施並びにネットワークの強化を図るとともに、漁家女性の経営管理能力の向上を図り、経営への参画を拡大するため、経営基礎講座を実施する。また、農業士<sup>35</sup>、漁業士<sup>36</sup>等農山漁村の女性リーダーの育成を促進する。

(水産経営課、農業経営課)

### ④ 誰もが働きやすい就業環境の整備促進

安全で快適な就業ができるよう、労働時間の適正化、休日の取得など労働条件の整備について啓発と指導を行うとともに、ロボットやAI<sup>37</sup>、ICT<sup>38</sup>等を活用したスマート農業<sup>39</sup>・水産業<sup>40</sup>の推進や高齢者、女性、新規就業者が安心して働くための漁港づくりなど、誰もが働きやすい環境づくりを推進する。

(漁政課、水産経営課、漁港漁場課、農業イノベーション推進室、農業経営課)

### ⑤ 地域の魅力を活かした賑わいづくりへの女性の参画促進

海や漁村の地域資源の価値や魅力を活かした海業<sup>41</sup>への女性の参画を促進する。

(漁政課)

<sup>34</sup> 認定農業者：農業経営基盤強化促進法に基づいて、効率的で安定した魅力ある農業経営に向けた5年後の経営目標を農業経営改善計画として作成し、市町等から認定された農業者。

<sup>35</sup> 農業士：優れた農業経営を実践し、農村青少年の育成に指導的役割を果たしている者を県が農業士として認定。

<sup>36</sup> 漁業士：国の制度として昭和61年度から始まったもので、地域漁業の中核的推進者となることが見込まれる者を「青年漁業士」として、また、漁業技術、経営能力が優れており、かつ、漁村青少年の指導に熱意を有する者を「指導漁業士」として県がそれぞれ認定。

<sup>37</sup> AI (Artificial Intelligence)：人工知能のこと。コンピューターを使って、学習・推理・判断など人間の知能の働きを人工的に実現したもの。

<sup>38</sup> ICT (Information and Communication Technology)：情報通信技術のこと。

<sup>39</sup> スマート農業：ロボット技術や情報通信技術 (ICT) を活用して、省力化・精密化や高品質生産を実現する新たな農業。

<sup>40</sup> スマート水産業：情報通信技術 (ICT) を用いた海洋情報などのビッグデータの収集や、これらを活用したシミュレーションモデルなどの活用で、生産活動の省力化や操業の効率化などを図る取組。

<sup>41</sup> 海業：所得機会の増大を図るため、漁村の人々がその居住する漁村を核として海や漁村に関する地域資源を価値創造する取組。

## 政策5 共家事・子育ての促進及び子育て・介護等の支援体制の充実

### 具体的な施策

- (1) 共家事・子育ての促進
- (2) 子育て支援策の充実
- (3) 介護支援策の充実

#### (1) 共家事・子育ての促進

##### ① 共家事・子育ての促進

女性に偏りがちな家事や子育て等について、性別にかかわらず主体的に関わり協力して取り組むことを目指し、夫婦をはじめ家族や地域などで家事・子育て等をシェアする「共家事・子育て」を促進するため、民間企業や団体と連携した家事・子育て等を応援する取組や、市町等との連携による固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革、理解の促進などの意識啓発を推進する。  
(男女参画・女性活躍推進室)

#### (2) 子育て支援策の充実

##### ① 子育て家庭のニーズに応じた保育サービスの充実

子育て家庭の様々なニーズに対応するため、保育所や認定こども園<sup>42</sup>などの多様な保育サービスの質的・量的なサービスの充実を図るとともに、放課後児童クラブ<sup>43</sup>の整備・充実を促進する。

あわせて、一時預かり<sup>44</sup>、延長保育、病児・病後児保育事業<sup>45</sup>など保護者ニーズに応じたサービスや、こども誰でも通園制度<sup>46</sup>を通じて、就労の有無にかかわらず、すべての家庭が安心して子育てできる環境づくりを推進する。  
(こども未来課)

##### ② 保育人材の確保

保育人材確保に向け、新規卒業者の県内保育施設への就職促進を図るとともに、保育士・保育所支援センターのマッチングシステムを活用した潜在保育士の再就職支援に取り組む。

また、保育の補助業務や周辺業務を行う保育補助者（子育て支援員）や保育支援者の有効活用に取り組むとともに、保育DX<sup>47</sup>の推進による業務の効率化や保育現場の負担軽減を図り、現職保育士の離職防止のための対策を強化する。  
(こども未来課)

<sup>42</sup> 認定こども園：小学校就学前のこどもへの幼児教育・保育の提供及び地域における子育て支援の実施を行う機能を有するものとして、県等から認可・認定された施設。

<sup>43</sup> 放課後児童クラブ：保護者が仕事などで昼間家庭にいない小学生に対し、放課後や学校の休業日に児童館や保育所、学校の余裕教室などを利用して、遊びや生活の場を与えて適切な指導を行い、健全な育成を図る事業。

<sup>44</sup> 一時預かり：家庭において保育を受けることが一時的に困難となった乳児又は幼児について、主として昼間において、保育所その他の場所において、一時的に預かり、必要な保護を行う事業。

<sup>45</sup> 病児・病後児保育事業：保護者が働いている場合等において、こどもが病気の際に自宅での保育が困難なとき、病院・保育所等で、又は訪問により病気の児童を一時的に保育する事業。

<sup>46</sup> こども誰でも通園制度（正式名称：乳児等通園支援事業）：保育所等に通っていない0歳6ヶ月から満3歳未満のこどもを対象に、保護者の就労要件に関わらず、保育所等を月一定時間まで利用できる制度。

<sup>47</sup> 保育DX：保育業務支援アプリ等の活用などによる事務負担軽減・保護者の利便性向上・保育の質向上を図る取組。ICT活用により給付・監査・保活等の手続きをオンライン化することを目指す。

③ すべての子育て家庭を対象とした子育て支援サービスの充実

子育て家庭の交流、育児に関する相談対応・情報提供などを行う地域子育て支援拠点及び地域における育児等の相互援助活動を行うファミリー・サポート・センター<sup>48</sup>の設置促進など、子育て支援サービスの充実を図る。  
(こども未来課)

④ 子育て世帯への住宅支援

子育て世帯の中古住宅取得や改修等に関する取組を行う市町に対し、必要な支援を行う。

(住宅課)

⑤ 公共施設等への「多目的トイレ」の設置の推進

ベビーベッドなどが設置され、誰もが利用することができる「多目的トイレ」の設置について、福祉のまちづくり条例に基づき、県及び市町などの公共的施設等管理者に対しても設置への理解を求めていく。  
(福祉保健課)

### (3) 介護支援策の充実

① 介護支援策の充実

家族や身近な人に対して、無償で介護や看護、日常生活上のお世話をしている「ケアラー<sup>49</sup>」について、「広報及び啓発」「支援を担う人材の育成」「実施体制の整備」「民間支援団体等による支援の推進」を柱として取組を推進することにより、家族介護者等の負担軽減に向けた支援の充実に努める。  
(長寿社会課)

② 介護人材の確保

介護ニーズが高い後期高齢者の増加や生産年齢人口の減少スピードが市町によって異なるため、地域の実情に応じた施策を推進することで、訪問介護、介護施設等必要な介護サービスの整備を図るとともに、サービスを支える介護人材の確保に取り組む。  
(長寿社会課)



<sup>48</sup> ファミリー・サポート・センター：乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、病児・病後児の預かりや早朝・夜間等の緊急時の預かりなど、地域において、育児の援助を受けたい人と行いたい人が助け合う相互援助活動に関して連絡調整する事業。

<sup>49</sup> ケアラー：高齢、障害又は疾病等により援助を必要とする親族、友人その他の身近な人に対して、無償で介護、看護、日常生活上の世話その他の援助をしている方のこと。

■ 計画の進捗を図るための指標（基本目標 I）

指標名	基準値	基準年度	目標値	目標年度
県の審議会等委員への女性の登用率	37.3%	R6	40%以上	R12
県の管理職（課長級以上）に占める女性の割合（知事部局）	19.9%	R7	27%	R12
事業所(※)における管理職（課長相当職）に占める女性の割合 <small>※常用労働者 5人以上を雇用する事業所</small>	31.6%	R6	39.1%	R12
女性活躍に取り組む企業の割合	-	-	75%	R12
職場において男女平等となっていると思う人の割合	28.6%	R6	50%	R12
総実労働時間の短縮	164.4 時間/月	R6	161.7 時間/月	R12
県の男性職員の育児休業取得率（※） （知事部局） <small>※個人の事情により取得が難しい職員を除き、育児休業を取得できる環境を目指す。</small>	72.3%	R6	100% （二週間以上の取得）	R12
男性の育児休業取得率	35.1%	R6	85%	R12
ウーマンズジョブほっとステーション利用者のうち、就職した人の割合	85.3%	R6	90%	R12
認定農業者数に占める女性の割合	6.6%	R5	7%	R12
女性が企画や運営に参画した海業の新たな取組数	0 件	-	30 件	R12
20～59 歳のうち、家庭生活において男女が家事や育児等を協力して行っていると思う人の割合	全体 49.3% 女性 40.1%	R7	全体 60% 女性 50%	R12
「結婚、妊娠、こども・子育てに温かい社会の実現に向かっている」と思う人の割合	45.3%	R7	70%	R12
保育所待機児童数	0 人	R6	0 人	R12
放課後児童クラブの待機児童数	85 人	R6	0 人	R12
病児・病後児保育実施施設数	46 箇所	R5	63 箇所	R11

## 政策6 生涯を通じた健康支援

## 具体的な施策

- (1) 生涯を通じた健康支援
- (2) 妊娠・出産に関わる保健医療対策の充実
- (3) 健康をおびやかす問題への対策の推進

## (1) 生涯を通じた健康支援

## ① 健康づくりの推進

健康寿命の延伸に向けて、県民一人ひとりが主体的に健康づくりに取り組みやすい環境の整備を図るとともに、特に働き盛り世代の生活習慣の改善や健康づくりを促す取組を充実させる。

また、健康づくり事業と連携した総合型地域スポーツクラブ<sup>50</sup>の活用など、スポーツを通じた健康増進に取り組む。  
(スポーツ振興課、国保・健康増進課)

## ② 男女の健康保持のための相談・指導・周知の充実

思春期、更年期、高齢期などライフステージに応じた女性特有の心身の健康をめぐる問題やプレコンセプションケア<sup>51</sup>について、周知を図るとともに、性別を問わず安心して相談できる体制の充実に努める。  
(男女参画・女性活躍推進室、こども家庭課)

## ③ がんによる死亡者数の減少

がんによる年齢調整死亡率<sup>52</sup>を減少させるため、規則正しい生活習慣の維持（1次予防）やがん検診受診による早期発見・早期治療（2次予防）の推進等、性別、世代、がんの病態等を考慮したがん対策の推進を図る。  
(医療政策課)

## (2) 妊娠・出産に関わる保健医療対策の充実

## ① 妊娠・出産に係る女性への支援

こども家庭センター<sup>53</sup>の設置促進等により、すべての妊産婦やこども、子育て世帯への一体的な相談支援に取り組むとともに、乳幼児健診や産婦健診等を市町と連携しながら推進していく。

また、伴走型相談支援や、退院直後の母子に対して心身のケアや育児のサポートを行う産後ケア事業など、産前・産後の支援の充実に努める。

さらに、不妊に悩む人が多いことから、安心して相談できる体制の充実に努めるとともに、保険適用外の不妊治療（先進医療）に対しては経済的支援を行う。  
(こども家庭課)

<sup>50</sup> 総合型地域スポーツクラブ：こどもから高齢者まで地域の誰もがいつでも気軽に参加し、複数のスポーツに親しめる多目的、多世代型の地域におけるスポーツクラブのこと。

<sup>51</sup> プレコンセプションケア：性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと。

<sup>52</sup> 年齢調整死亡率：年齢構成の違いによる影響を取り除いて算出された死亡率のことで、もし人口構成が基準人口と同じだったら実現されたであろう死亡率。単位は10万人あたりの死亡率。

<sup>53</sup> こども家庭センター：市町の母子保健機能と児童福祉機能が一体的に妊産婦や子育て家庭への相談支援を行い、早期から切れ目のない包括的で継続的な支援を実施する機関。

## ② 周産期医療<sup>54</sup>の充実

高度な周産期医療を行う総合周産期母子医療センター、地域周産期母子医療センターと、健診や正常分娩を取り扱う産科病院・診療所等との機能分化と相互連携を図り、妊娠、出産から新生児に至る医療を効果的に提供できる周産期医療システムの整備を図る。

また、本システムの補填・拡充のため周産期医療支援システムの普及拡大を図るとともに、母体・胎児の搬送体制の充実強化に努める。(医療政策課)

## (3) 健康をおびやかす問題への対策の推進

### ① HIV／エイズ<sup>55</sup>、性感染症対策の推進

性感染症は、性的接触のあるすべての人々における大きな健康問題であり、不妊等の後遺障害や生殖器がんの発生や、特に女性への感染は、母子感染による次世代への影響があり得ることが問題点となっている。

学校等地域の関係機関と連携し、感染予防のための普及啓発を実施し、HIV／エイズ、性感染症に関する相談・検査体制の充実を図り、早期発見・早期治療に繋げ、感染拡大防止に取り組む。(地域保健推進課)

### ② 喫煙、飲酒対策の推進

喫煙や飲酒が健康に与える影響について情報提供を行う。特に妊娠・出産・子育て時期の母子へ及ぼす特有の影響については、十分な情報提供に努める。また、受動喫煙防止を図るため家庭や職場をはじめ、公共の場など不特定多数の者が利用する施設の受動喫煙防止対策を推進する。

(国保・健康増進課、こども家庭課)

<sup>54</sup> 周産期医療：周産期とは、妊娠満22週から出生後満7日未満までをいい、この時期は母子ともに異常が発生しやすく、突発的な緊急事態に備えて、産科・小児科双方からの一貫した医療体制が必要であることから、特に周産期医療と表現されている。

<sup>55</sup> HIV／エイズ：HIVとは、ヒト免疫不全ウイルスのこと。また、エイズとは、HIVに感染することで引き起こされる病気。

## 政策7 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

### 具体的な施策

- (1) 女性等に対する暴力を防ぐ環境づくりの推進
- (2) 配偶者等からの暴力への対策の推進
- (3) 性犯罪・性暴力等への対策の推進
- (4) ストーカー行為等への対策の推進

#### 「ジェンダーに基づくあらゆる暴力」についての考え方

女性に対して行われる暴力の背景には、社会における男女が置かれた状況の違いや根深い偏見等が存在しており、その根絶に向けては、社会経済における男女間の格差是正や、男女の人権尊重の徹底等の意識改革に取り組む必要がある。

当然のことながら、暴力は、その対象の性別を問わず許されるものではなく、男性や性的マイノリティ等多様な被害者が存在するため、あらゆる暴力を容認しない姿勢を示していくことが重要である。

このため、本計画においては国際的用語である「ジェンダー・ベースド・バイオレンス」に準じ、「ジェンダーに基づくあらゆる暴力」という表現を用いる。

### (1) 女性等に対する暴力を防ぐ環境づくりの推進

#### ① 関係法令の厳正な運用による暴力を許さない社会風土の醸成

女性を取り巻く犯罪に対し、刑法、売春防止法、児童福祉法、配偶者暴力防止法<sup>56</sup>、ストーカー規制法<sup>57</sup>、児童買春・児童ポルノ法<sup>58</sup>など、関係法令の厳正な運用を図り、暴力を許さない社会風土を醸成する。  
(人身安全対策課、生活安全捜査課、捜査第一課)

#### ② 相談窓口の周知

DVや性被害等の女性等に対する暴力に関する県内における相談窓口及び国の「DV相談ナビ<sup>59</sup>」、  
「DV相談+<sup>60</sup>」の活用について、県の広報誌、テレビ、ラジオ、ホームページ、SNS<sup>61</sup>等により、  
市町とも連携しながら広く県民に周知を図る。

(男女参画・女性活躍推進室、交通・地域安全課、こども家庭課、捜査第一課)

#### ③ 意識啓発の推進

性犯罪、売買春、配偶者等からの暴力などあらゆる暴力に対して、被害者の立場、プライバシーに配慮しながら、女性等に対する暴力の予防と根絶に向けて、広く意識啓発を推進する。また、「若年層の性暴力被害予防月間<sup>62</sup>」など多様な機会を捉えた啓発などの充実を図る。

(男女参画・女性活躍推進室、こども家庭課、人身安全対策課)

<sup>56</sup> 配偶者暴力防止法：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。

<sup>57</sup> ストーカー規制法：ストーカー行為等の規制等に関する法律。

<sup>58</sup> 児童買春・児童ポルノ法：児童買春・児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律。

<sup>59</sup> DV相談ナビ：配偶者からの暴力に悩んでいることを、どこに相談すればよいかわからないという方のためのDV相談ナビサービス。全国共通の電話番号（#8008）から相談機関を案内する。発信地等の情報から最寄りの相談機関の窓口に電話が自動転送され、直接相談することができる。

<sup>60</sup> DV相談+（プラス）：新型コロナウイルスの感染拡大に伴う外出自粛、休業等が行われる中、DVの増加・深刻化が懸念されたため、相談体制の拡充を目的に国が開設。令和2年4月20日から運用。24時間電話相談、SNS相談、メール相談等を行う。

<sup>61</sup> SNS（social networking service）：登録した利用者同士が交流できるインターネット上の会員制サービス。

<sup>62</sup> 若年層の性暴力被害予防月間：毎年4月1日から30日まで。進学や就職などで生活環境が大きく変わる若年層が性暴力被害に遭うリスクが高まる4月に、政府が定めた啓発月間。SNS等を活用し、「同意のない性的な行為は性暴力」「被害者は悪くない」という認識を広めることを目的としている。

#### ④ 女性を犯罪被害から守る対策の推進

事件・事故を未然に防止するためのパトロール、女性への防犯指導、インターネットの適切な利用に向けた学校等と連携した啓発などの防犯対策を充実・強化する。

また、つきまといや身近な人からの暴力などの被害を受けている女性に対しては、適切な相談対応や支援を実施し、犯罪被害の発生を防止するための措置について指導助言するなどの対策を推進する。  
(生活安全企画課、人身安全対策課)

#### ⑤ 女性に対する暴力についての実態把握

潜在化したり、個人的な問題として矮小化<sup>わいしょうか</sup>されたりする傾向にある女性に対する様々な形態の暴力について、各種相談機関における相談実績を分析し、実態を把握する。

(こども家庭課、人身安全対策課)

## (2) 配偶者等からの暴力への対策の推進

### ① 相談・保護から自立までの切れ目のない支援の充実

配偶者暴力相談支援センター<sup>63</sup>の機能強化と市町における配偶者暴力相談支援センター及び支援調整会議の設置促進、関係者の資質向上、暴力への迅速かつ適切な対応、被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族）の安全確保のためのシェルター<sup>64</sup>等の確保、一時保護中の支援、退所後のステップハウス<sup>65</sup>等における自立支援など、被害者に対して切れ目のない支援を充実させる。  
(こども家庭課)

### ② 配偶者等からの暴力の防止のための教育・啓発の実施

事業所における研修の実施や、「女性に対する暴力をなくす運動」期間などの多様な機会を捉えた啓発などの充実を図る。また、中学校・高等学校・大学等におけるDV予防教育を推進するとともに、教職員やPTA等関係者への啓発研修を行う。特に、中学校・高等学校等において生徒が在学中にDV予防教育が受講できるよう努める。

(男女参画・女性活躍推進室、こども家庭課、義務教育課、高校教育課)

### ③ 加害者更生のための対応の手法の研究

加害者更生のための国の研究や民間のプログラム実施団体等の取組について、情報収集を行い、市町等の関係機関に情報提供を行い共有化を図るとともに、更生の意思を持つ加害者のニーズを把握し、加害者に対する相談体制や対応の手法について民間支援団体等の協力を得ながら引き続き研究を行う。  
(こども家庭課)

<sup>63</sup> 配偶者暴力相談支援センター：配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、相談対応、相談機関の紹介、医学的又は心理学的な指導、被害者及び同伴家族等の一時保護、各種制度の利用や保護命令、施設利用等に関する情報提供等を行う機関。

<sup>64</sup> シェルター：配偶者等からの暴力を受けた被害者が緊急一時的に避難できる施設。

<sup>65</sup> ステップハウス：DVの被害を受けた一時保護所退所者等で自立が困難な方が、地域社会で自立した生活を送ることができるまでの間、支援を受けながら入所する施設。

#### ④ 関係機関の連携強化

「長崎県困難な問題を抱える女性支援及びDV対策等推進会議<sup>66</sup>」や市町・警察等関係機関・民間支援団体等のネットワーク化により、それぞれの役割を認識し、緊密に連携し、DV発生の予防とDV被害者及び困難な問題を抱える女性への切れ目のない支援を強化する。

(こども家庭課、人身安全対策課)

### (3) 性犯罪・性暴力等への対策の推進

#### ① 性犯罪被害者への配慮

被害者が希望する性別の警察官による事情聴取や電話相談を行うなど、被害者に配慮した対応に努め、性犯罪の潜在化の防止を図る。(捜査第一課)

#### ② カウンセリング<sup>67</sup>の充実

性犯罪被害者の心のケアの充実を図るため、精神的な被害についても的確に把握し、カウンセリングの専門知識を有する団体や民間被害者支援団体等との連携の強化に努めるとともに、臨床心理士等の資格を取得した警察職員をカウンセラーとして運用し、被害直後から早期支援に従事させることで、性犯罪被害者の心身の負担軽減を図る。(広報相談課)

#### ③ 性暴力被害者支援体制の充実

性暴力被害者の支援窓口である性暴力被害者支援「サポートながさき」の広報・周知及び関係機関・団体との連携により総合的な支援を提供する体制の充実に努める。

(男女参画・女性活躍推進室、交通・地域安全課)

#### ④ こどもを取り巻く有害環境対策の推進

インターネットやSNSに関する被害等から子どもたちを守るため、これらの危険性を伝え、正しい使い方を啓発することにより、これらのツールに起因した犯罪の予防・拡大防止に努める。

(こども未来課)

#### ⑤ こどもへの適切な性に関する教育の実施

思春期の子どもたちが、性や妊娠に関して正確な知識を持ち、自ら健康管理を行うことができるよう、学校・家庭・地域・関係機関との連携を図りながら、プレコンセプションケアを含め、性や妊娠に関する正しい知識の普及を図る。

学校においては、学習指導要領に基づき、科学的知識<sup>68</sup>や生命の大切さ、人間尊重や男女平等に基づく正しい異性観などについて、発達段階に応じた適切な性に関する教育を実施する。

(こども家庭課、体育保健課)

<sup>66</sup> 長崎県困難な問題を抱える女性支援及びDV対策等推進会議：長崎県において総合的な女性支援やDV施策の推進を図るため、福祉、男女共同参画等の県関係部局をはじめ、警察、裁判所、法務局等の関係機関や民間の有識者で構成する会議。

<sup>67</sup> カウンセリング：依頼者の抱える問題・悩みなどに対し、専門的な知識や技術を用いて行われる相談援助のこと。

<sup>68</sup> 科学的知識：ここでは、発達段階に応じた身体の成長や性感染症等に関する知識をいう。

⑥ こどもの情報モラル教育の推進

子どもたちが、情報社会において自他の人権を尊重し、自らの行動に責任を持つとともに、情報を正しく安全に利用することのできる能力や態度を養うため、情報モラル教育を推進する。

(義務教育課、教育DX推進室、児童生徒支援課)

**(4) ストーカー行為<sup>69</sup>等への対策の推進**

① 被害者への援助等

被害者及び被害者の親族等に対するつきまとい行為などについては、ストーカー規制法に基づく各種援助や加害者への警告等を行うことにより、その保護に努める。

(人身安全対策課)

② 広報・啓発の推進

ストーカー行為の定義、ストーカー事案に関して警察がとりうる措置、ストーカー規制法上の保護対象等について、ホームページ、広報紙等、各種広報媒体を活用して広く県民に啓発し、ストーカーの根絶に向けた意識高揚を図る。

(人身安全対策課)



<sup>69</sup> ストーカー行為：同一の者に対し、恋愛感情等を充足する目的で、待ち伏せ、見張り、義務無き要求等のつきまとい等を反復してすることをいう。

## 政策8 生活上の困難を抱える人への支援

### 具体的な施策

- (1) ひとり親家庭の生活安定と自立促進
- (2) 貧困・高齢・障害等により困難を抱えた人への支援

#### (1) ひとり親家庭の生活安定と自立促進

##### ① 自立援助の促進

子育てと生活の担い手という二重の役割を一人で担わなければならないひとり親家庭については、子育て、就労、生活などの面で様々な困難に直面していることから、仕事と子育てを両立しながら自立できるよう、市町及び関係機関と連携を図りながら、子育て、生活支援、就労支援、養育費確保の推進及び経済的支援など個々の状況に応じたきめ細かな支援を行う。

(こども家庭課)

##### ② 相談支援体制の充実

ホームページ等による情報提供や母子自立支援員等による相談支援体制の充実を図るとともに、ハローワーク<sup>70</sup>等他機関との連携による就労情報の提供を行う。また、ひとり親同士のネットワークづくりや母子会活動の活性化等により、身近な地域において、男女それぞれの事情に応じて総合的に相談支援する体制を推進する。

(こども家庭課)

##### ③ 公営住宅への優先入居

ひとり親世帯向け住宅への優先入居等を推進する。

(住宅課)

#### (2) 貧困・高齢・障害等により困難を抱えた人への支援

##### ① 貧困を抱えた人への支援

生活困窮者は心身の不調、家族の問題等多様な問題を抱えている場合が多く、また問題解決のためには時間を要することから、個々の生活困窮者の事情、状況等に合わせ、包括的・継続的に支えていく伴走型の個別的な支援の体制を整備する。

こどもの貧困については、こどもの将来がその生まれ育った環境によって左右されることのないよう、貧困状況にあるこどもが健やかに育成される環境を整備するとともに、教育の機会均等を図るなど貧困対策を総合的に推進する。

(福祉保健課、こども家庭課)

##### ② 高齢者の自立支援

高齢者が元気で生きがいを持って、地域で経済的・社会的に自立した生活を安心して送れるよう、就労・社会参加支援や生活環境整備、必要な支援・サービスなどの提供に努める。

(長寿社会課、雇用労働政策課、住宅課)

<sup>70</sup> ハローワーク：公共職業安定所。職業紹介や就職支援のサービス、雇用保険に関する手当や助成金の支給、公共職業訓練のあっせん、職業安定関係の業務などを行う国の機関。

### ③ 障害のある人への支援

障害のある人もない人も、誰もがあらゆる社会活動に参加することのできる「共生社会」の実現に向け、障害のある人に対する差別を禁止するとともに、障害や障害のある人に対する理解促進及び建築物・道路等のバリアフリー<sup>71</sup>化など、各種施策を総合的に推進する。

(福祉保健課、障害福祉課)



---

<sup>71</sup> バリアフリー：特定の人を対象として、既にあるバリア（障壁）を取り除くことをいう。

## 政策9 防災・復興における男女共同参画の推進

### 具体的な施策

#### (1) 防災・復興における男女共同参画の推進

##### (1) 防災・復興における男女共同参画の推進

###### ① 男女共同参画の視点に立った防災対策の展開

男女のニーズの違い等、男女共同参画の視点に十分配慮した防災計画の策定や防災施策の推進を図るため、防災会議への女性のさらなる委員登用など、国の「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」等に基づく取組を推進する。

(防災企画課、男女参画・女性活躍推進室)

###### ② 避難所等における取組

国の防災・復興ガイドライン等に基づき、避難所や災害ボランティア活動などの場において、男女の受ける影響やニーズの違いに配慮するとともに、性別や年齢、国籍、障害の有無にも配慮しながら、安全・安心の確保を図る市町の取組を支援する。

(防災企画課、県民生活環境課、男女参画・女性活躍推進室、福祉保健課)

###### ③ 防災現場への女性の進出促進

男女共同参画の視点に立った施策を展開していくためには、防災現場への女性の進出が求められており、消防本部における女性職員の増加や女性の消防団への加入を促進する。

(消防保安室)

###### ④ 被災時・震災後における心のケア

非常時においては、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して増大する家事・育児・介護等が女性に集中したり、DVや性暴力等の被害が生じたりするといったジェンダー課題の増幅が懸念される。このため、中長期的に心のケア等に取り組む必要があることから、適切な相談窓口の情報発信や支援等に継続して取り組む。

(男女参画・女性活躍推進室、交通・地域安全課、こども家庭課)

###### ⑤ 地域における普及啓発の推進

男女共同参画の視点での防災・復興対策は平常時から意識することが重要であるため、国の防災・復興ガイドライン等に基づき、市町や長崎県男女共同参画推進員等と連携して研修会の実施や情報発信を行う。

(防災企画課、男女参画・女性活躍推進室、福祉保健課)

■ 計画の進捗を図るための指標（基本目標Ⅱ）

指標名	基準値	基準年度	目標値	目標年度
平均自立期間 <sup>72</sup>	男性 79.9 年 女性 84.3 年	R4	男性 80.7 年 女性 85.1 年	R12
がんの年齢調整死亡率（75 歳未満）	72.5	R4	57.2	R9
女性支援法に基づく支援調整会議の機能を有する会議体を設置している市町数	0 市町	R6	21 市町	R12
性に関して理解が深まり、適切な行動をしなければならないと思った生徒の割合	93.6%	R6	95%以上	R12
命の尊さや家庭生活・家族の大切さなど、自分の将来を考えさせる教育を充実させる研修受講者の理解度	98.9%	R6	99%以上	R12
ひとり親家庭の親の就業率	母子世帯 93.1% 父子世帯 97.1%	R6	現行値 改善	R12
職員を対象にした男女共同参画の視点での防災・復興等研修の受講市町数	14 市町	R7	21 市町	毎年



<sup>72</sup> 平均自立期間：介護保険の要介護 1 以下の状態を日常生活が自立しているとみなし、その状態を維持できる期間の平均。

## 政策 10 意識改革に向けた啓発・普及の推進

## 具体的な施策

## (1) わかりやすい広報・啓発活動の推進

## (1) わかりやすい広報・啓発活動の推進

## ① 多様な媒体・機会や各種団体等との連携を活用した啓発活動の充実強化

男女共同参画に関する理解が深まるよう広報紙や新聞、テレビ、ラジオ、ホームページやSNSなどあらゆる広報媒体を有効に活用して、わかりやすい広報・啓発活動を展開する。特に、固定的な性別役割分担意識の解消や性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）がもたらす悪影響の除去に努める。

また「若年層の性暴力被害予防月間」、「男女共同参画週間<sup>73</sup>」、「女性に対する暴力をなくす運動<sup>74</sup>」、「人権週間<sup>75</sup>」、「農山漁村女性の日<sup>76</sup>」など多様な機会を活用するとともに、市町、企業、女性団体、NPOなど各種団体等と連携・協働を行いながら、啓発対象、内容や方法などについて工夫し、効果的な普及啓発を図る。

（男女参画・女性活躍推進室、人権・同和对策課、こども家庭課、雇用労働政策課、水産経営課、団体検査指導室、農山村振興課、農業経営課）

## ② 県民の人権意識の醸成

女性、子ども、高齢者、障害のある人への暴力や差別、部落差別（同和問題）や性的少数者<sup>77</sup>等に対する偏見、差別など困難を抱える人の人権問題に関する各種研修会、講演会、イベントの開催等による人権教育・啓発活動を推進する。

（人権・同和对策課、義務教育課、高校教育課、特別支援教育課）

## ③ 学習機会の充実、研修の実施

男女共同参画を推進するため、県内市町のモデルとなるような先駆的な講座や研修会等を開催する。また、市町、地域、ながさき県民大学<sup>78</sup>などにおいて広く出前講座を実施し、県内における学習機会の充実を図る。

（男女参画・女性活躍推進室、生涯学習課）

<sup>73</sup> 男女共同参画週間：毎年6月23日から29日まで。男女共同参画社会基本法の公布日である6月23日にちなみ、同法の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるために定められた。

<sup>74</sup> 女性に対する暴力をなくす運動：毎年11月12日から25日まで。女性に対する暴力撤廃国際日である11月25日にちなみ、女性に対する暴力の問題に関する取組の一層の強化と、女性の人権の尊重のための意識啓発や教育の充実などを図るために定められた。

<sup>75</sup> 人権週間：毎年12月4日から10日まで。世界人権宣言が採択された日である12月10日を記念して、世界人権宣言の意義を訴えとともに人権尊重思想の普及高揚を図るために定められた。

<sup>76</sup> 農山漁村女性の日：毎年3月10日。農山漁村の女性たちが果たしている役割を正しく認識するとともに、女性の能力を一層発揮するための環境づくりを促進するために定められた。

<sup>77</sup> 性的少数者：自認する性と生まれ持った体の性が一致しない人や同性愛者、両性愛者などの人。

<sup>78</sup> ながさき県民大学：県民の学習活動のサポートのため県や市町、大学等で実施している生涯学習講座を紹介する取組。

④ 情報の収集及び提供

男女共同参画に関する情報の収集に努め、長崎県男女共同参画推進センター情報誌、ホームページ、ライブラリー等により、積極的に情報提供する。  
(男女参画・女性活躍推進室)

⑤ 調査・研究の実施

関係機関や長崎県男女共同参画推進員・アドバイザー等との連携を図りながら、男女共同参画について地域で抱える課題等に関する調査・研究を行う。  
(男女参画・女性活躍推進室)

⑥ 県内市町・大学等の男女共同参画推進センター等との連携

県内の市町や大学等に設置されている男女共同参画推進センター等との連携を図りながら啓発等を推進する。  
(男女参画・女性活躍推進室)

⑦ 長崎県男女共同参画推進センターを核とした長崎県男女共同参画推進員等による啓発活動の促進

長崎県男女共同参画推進員となる人材を掘り起こし、育成するとともに、長崎県男女共同参画推進センターを核とした長崎県男女共同参画推進員等による地域に密着した活動を促進し、地域における男女共同参画の普及啓発を図る。  
(男女参画・女性活躍推進室)

⑧ 県における研修及び広報・啓発活動の推進

県職員対象の研修会等を充実させ、男女共同参画に関する理解の徹底を図る。

また、行政が作成する広報・刊行物については、男女共同参画の視点に十分に配慮するとともに、県が実施する意識調査、アンケート調査の企画や結果の表し方等については、男女間の意識や格差の現状を客観的に把握するよう配慮し、必要に応じて男女別データを表示して公表する。

(新行政推進室、男女参画・女性活躍推進室、全庁的な取組)

⑨ 市町等における研修機会の充実

男女共同参画社会についての適切な理解促進のため、市町等が実施する研修を支援する。

(男女参画・女性活躍推進室)



## 政策 11 教育を通じた男女共同参画の推進

### 具体的な施策

#### (1) 学校における男女平等教育及びキャリア教育の推進

#### (1) 学校における男女平等教育及びキャリア教育<sup>79</sup>の推進

##### ① 学校における男女平等教育の推進

学校において、児童生徒の発達段階に応じ、教材等に適切な配慮をして、人権の尊重、男女の平等、男女の相互理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなどに視点をおいた教育を行う。また、必要に応じて関係団体等と連携し、男女平等教育の充実を図る。

(義務教育課、高校教育課、特別支援教育課)

##### ② 教職員の研修の充実

教職員対象の研修会等の充実に努め、男女共同参画に関する理解の徹底を図る。

(義務教育課、高校教育課、特別支援教育課)

##### ③ 家庭科教育の充実

家庭科教育においては、学習指導要領に基づき、児童生徒の発達段階に応じて、男女が互いに協力し家庭を築くことの重要性について認識させるなど、学習指導の充実に努める。

(義務教育課、高校教育課、特別支援教育課)

##### ④ 生涯を見通したキャリア教育の推進

進学や就職に関する情報を幅広く提供し、児童・生徒・学生一人ひとりが望ましい勤労観・職業観を身に付けるとともに、児童・生徒・学生が性別にとらわれず自らの生き方を考え、主体的に進路を選択する能力と態度の育成を図る。

(男女参画・女性活躍推進室、義務教育課、高校教育課、特別支援教育課)

##### ⑤ 児童生徒の多様な進路選択のための支援

理工系分野をはじめ、あらゆる分野で女性が活躍できるよう、固定的性別役割分担意識の解消や性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）がもたらす悪影響の除去、児童生徒及び保護者に対する児童生徒の発達段階に応じた適切な情報の提供など、全ての児童生徒がジェンダーバイアス<sup>80</sup>により自分の可能性を狭めてしまわないよう、性別にかかわらず、多様な進路選択が可能となるよう支援していく。

(男女参画・女性活躍推進室、義務教育課、高校教育課、特別支援教育課)

<sup>79</sup> キャリア教育：一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していくことを促す教育。

<sup>80</sup> ジェンダーバイアス：性別に基づく固定的な役割意識や無意識の思い込みにより、ものの見方や扱いに偏りが生じることを指す。

## 政策 12 推進体制の整備・強化

### 具体的な施策

- (1) 県における推進機能・体制の充実
- (2) 市町における推進体制の整備
- (3) 女性の活躍に関する推進体制の充実

#### (1) 県における推進機能・体制の充実

県において、男女共同参画にかかると多岐にわたる具体的な取組を行うため、県関係部局間や市町等との連携を図り、各種施策の効率的な推進を図る。

##### ① 長崎県男女共同参画推進会議の運営

男女共同参画社会の実現を目指し、関連する施策を総合的に推進するため、長崎県庁内に「長崎県男女共同参画推進会議」を設置し、関係各部局と連携をとりながら、計画の進捗状況の把握と情報の共有を行い、計画の確実な推進を図る。  
(男女参画・女性活躍推進室)

##### ② 長崎県男女共同参画審議会の運営

男女共同参画の推進に関する重要事項について、知事の諮問に応じて調査審議する機関として、各分野の有識者等で構成する「長崎県男女共同参画審議会」を設置し、同審議会において、本基本計画の審議を行うとともに、毎年計画の進捗状況の確認などによる計画の効果的な推進を図る。  
(男女参画・女性活躍推進室)

##### ③ 長崎県男女共同参画推進センターの運営及び機能・体制の強化

国の「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン<sup>81</sup>」に基づき、長崎県男女共同参画推進センター<sup>82</sup>「きらりあ」の機能・体制強化を行う。同センターにおいて、男女共同参画に関する広報啓発や情報の提供、一般及び男性相談への対応を行うとともに、センター職員の専門性やスキルの向上、独立行政法人男女共同参画機構、全国女性会館協議会、県内外の男女共同参画センター等との連携を強化する。また、男女共同参画を推進する人材の育成や交流の機会の提供、ネットワークづくりの支援、市町や県内大学の男女共同参画推進センター等と連携した取組を進める。  
(男女参画・女性活躍推進室)

<sup>81</sup> 男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン：内閣府男女共同参画局が令和8年1月に策定したもの。男女共同参画センターが基本法に基づき、センターとして期待される機能を適切に発揮できるよう、その基本的な考え方や業務及び運営に関する留意点を示す。

<sup>82</sup> 長崎県男女共同参画推進センター：長崎県の男女共同参画社会の実現に向け、広報啓発、研修、相談対応、情報提供等を行っている。愛称は「きらりあ」。

#### ④ 長崎県男女共同参画推進員等との連携

男女共同参画に関する意欲と知識を有し、地域の指導者となりうる方で、地域と行政をつなぐ役割を担う人材に対し長崎県男女共同参画推進員として県内の男女共同参画に関する普及啓発業務を委嘱している。また、元推進員で、現推進員に協力して地域に密着した活動を行う人材を長崎県男女共同参画アドバイザーとして任命している。

推進員の企画力及び実践力を育成する伴走型事業等を通して、アドバイザー、市町並びに関係団体等とのネットワーク化による推進体制づくりを図りながら、地域における男女共同参画の啓発活動の推進に努める。  
(男女参画・女性活躍推進室)

#### ⑤ 計画の着実な実施と進捗管理

長崎県男女共同参画基本計画を着実に実施するとともに、実効性を高めるため、毎年度具体的な施策の実施状況を取りまとめて、その進捗状況を把握し、成果等の検討と評価を行い、その結果を公表するなど進捗管理を行う。  
(男女参画・女性活躍推進室)

### (2) 市町における推進体制の整備

市町における推進体制等の整備が促進されるよう、「男女共同参画社会基本法」「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」に基づき助言を行うとともに、市町職員を対象とした研修会の開催を支援し、情報の提供、人材育成への支援や、長崎県男女共同参画推進員・アドバイザーを通じた啓発等を行っていく。  
(男女参画・女性活躍推進室)

<期待される市町の推進体制>

- 男女共同参画施策を担当する専管の課（室）または班（係）の設置、もしくは専任職員の配置の促進、及びこれらの担当窓口について住民への周知
- 教育・労働・福祉など各部門にまたがる男女共同参画施策を効率的に進めるための行政内部の関係課で構成する推進組織の設置
- 男女共同参画施策に住民代表や有識者の意見を反映させるための諮問機関の設置
- 男女共同参画社会の実現を目指す条例の制定
- 男女共同参画施策を総合的に展開し事業を着実に推進するための男女共同参画計画の策定及び女性活躍推進法に基づく市町推進計画の策定

### (3) 女性の活躍に関する推進体制の充実

女性活躍推進法における協議会の役割を担う組織として官民一体の組織「ながさき女性活躍推進会議」を位置づけ、企業等の会員加入を促進するとともに、産学官の連携を図りながら、働きやすい職場環境づくりや女性の登用などを推進する。  
(男女参画・女性活躍推進室)

■計画の進捗を図るための指標（基本目標Ⅲ）

指標名	基準値	基準年度	目標値	目標年度
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」との考え方に反対の人の割合	55.3%	R7	62.8%	R12
男女平等の社会となっていると思う人の割合	15.5%	R6	50%	R12
県の伴走型事業による支援市町数 (累計)	5市町	R7	10市町	R12

## 第4章 行政や事業者、民間団体等の役割

### 県の役割

- この計画に基づく各種施策を実行するとともに推進状況を管理し、公表します。
- 県内市町のモデルとなるような先駆的な講座や研修会の開催を通じて、男女共同参画に係る普及啓発を実施します。
- 市町に対し、男女共同参画社会の実現のための条例制定や計画策定等に向け、支援や働きかけを行います。
- 事業者、民間団体等に対し、女性の活躍に向けた働きやすい環境づくりや女性の登用などについて、支援や働きかけを行います。
- 事業者、民間団体等と意見交換や情報共有を積極的に行い、男女共同参画にかかる主体的な取組を支援します。
- 長崎県男女共同参画推進員・アドバイザー、地域の自主的なグループの活動支援などを通じて、地域における男女共同参画社会づくりに向けた課題の解決に取り組みます。

### 市町の役割

- 県や事業者、民間団体等と連携を取りながら、男女共同参画に係る地域の実情に応じた普及啓発や研修の実施、相談窓口の設置などの取組を推進することが求められます。
- 地域における事業者、民間団体等に対し、女性の活躍に向けた働きやすい環境づくりや女性の登用などについて、支援や働きかけを行うことが求められます。
- 地域における事業者、民間団体等の男女共同参画にかかる主体的な取組を支援することが求められます。
- 県や長崎県男女共同参画推進員・アドバイザー、地域の自主的なグループなどと連携しながら、地域における男女共同参画社会づくりに向けた課題の解決に取り組むことが求められます。

### 事業者の役割

- 県や市町と連携を取りながら、男女雇用機会均等法、次世代育成支援対策推進法、育児・介護休業法など関係法令を遵守し、自らの組織内の男女共同参画の推進に取り組むことが求められます。
- 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定するとともに、組織トップのリーダーシップのもと、ワーク・ライフ・バランスやポジティブ・アクションなどに取り組むことが求められます。

### NPO等の民間団体の役割

- 県や市町と連携を図りながら、男女共同参画の視点に立った多彩な活動に取り組むことが求められます。

### 県民の役割

- 男女共同参画社会の意義を理解し、その実現に向けて、多様な個性、家族観、ライフスタイル、価値観などを認め合い、一人ひとりが持つ力を十分に発揮することが求められます。

## 第5章 計画の進捗を図るための指標

基本目標	指標名	基準値	基準年度	目標値	目標年度
I 男女がともに活躍できる社会づくり	1 県の審議会等委員への女性の登用率	37.3%	R6	40%以上	R12
	2 県の管理職（課長級以上）に占める女性の割合（知事部局）	19.9%	R7	27%	R12
	3 事業所（※）における管理職（課長相当職）に占める女性の割合 ※常用労働者5人以上を雇用する事業所	31.6%	R6	39.1%	R12
	4 女性活躍に取り組む企業の割合	-	-	75%	R12
	5 職場において男女平等となっていると思う人の割合	28.6%	R6	50%	R12
	6 総実労働時間の短縮	164.4 時間/月	R6	161.7 時間/月	R12
	7 県の男性職員の育児休業取得率（※）（知事部局） ※個人の事情により取得が難しい職員を除き、育児休業を取得できる環境を目指す。	72.3%	R6	100% (二週間以上の取得率)	R12
	8 男性の育児休業取得率	35.1%	R6	85%	R12
	9 ウーマンズジョブほっとステーション利用者のうち、就職した人の割合	85.3%	R6	90%	R12
	10 認定農業者数に占める女性の割合	6.6%	R5	7%	R12
	11 女性が企画や運営に参画した海業の新たな取組数	0件	-	30件	R12
	12 20～59歳のうち、家庭生活において男女が家事や育児等を協力して行っていると思う人の割合	全体49.3% 女性40.1%	R7	全体60% 女性50%	R12
	13 「結婚、妊娠、こども・子育てに温かい社会の実現に向かって」と思う人の割合	45.3%	R7	70%	R12
	14 保育所待機児童数	0人	R6	0人	R12
	15 放課後児童クラブの待機児童数	85人	R6	0人	R12
	16 病児・病後児保育実施施設数	46箇所	R5	63箇所	R11
II 暮らしが安全・安心に	17 平均自立期間	男性79.9年 女性84.3年	R4	男性80.7年 女性85.1年	R12
	18 がんの年齢調整死亡率（75歳未満）	72.5	R4	57.2	R9
	19 女性支援法に基づく支援調整会議の機能を有する会議体を設置している市町数	0市町	R6	21市町	R12
	20 性に関して理解が深まり、適切な行動をしなければならないと思った生徒の割合	93.6%	R6	95%以上	R12
	21 命の尊厳や家庭生活・家族の大切さなど、自分の将来を考えさせる教育を充実させる 研修受講者の理解度	98.9%	R6	99%以上	R12
	22 ひとり親家庭の親の就業率	母子世帯93.1% 父子世帯97.1%	R6	現行値 改善	R12
	23 職員を対象にした男女共同参画の視点での防災・復興等研修の受講市町数	14市町	R7	21市町	毎年
III 体制づくり・教育と	24 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」との考え方に反対の人の割合	55.3%	R7	62.8%	R12
	25 男女平等の社会となっていると思う人の割合	15.5%	R6	50%	R12
	26 県の伴走型事業による支援市町数（累計）	5市町	R7	10市町	R12

## 参考資料

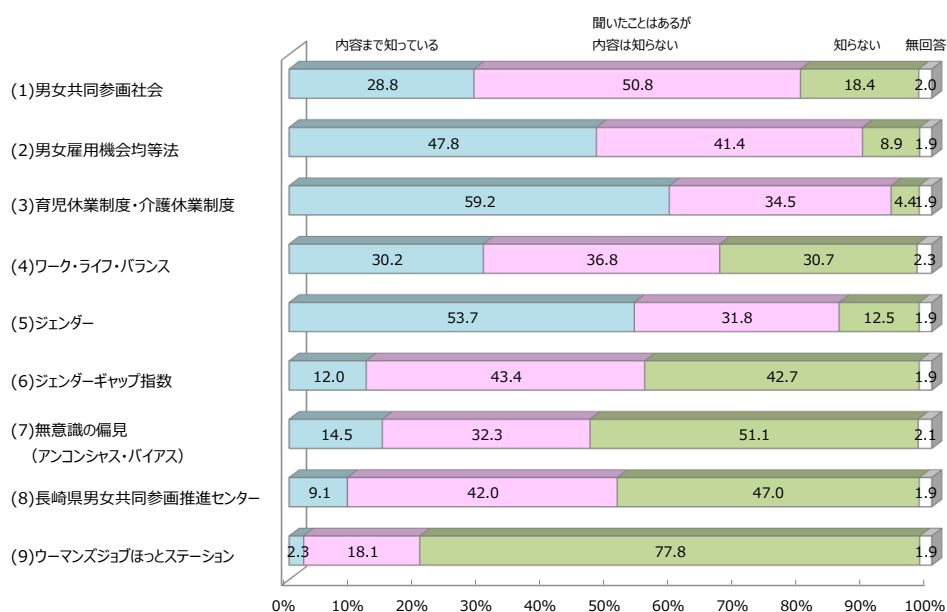
- 1 「令和6年度 男女共同参画社会に向けての県民意識調査」の結果概要
- 2 男女共同参画に関する世界、国、及び長崎県の動き
- 3 男女共同参画社会基本法
- 4 長崎県男女共同参画推進条例
- 5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 6 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律
- 7 長崎県男女共同参画推進会議設置要綱
- 8 長崎県男女共同参画審議会要綱
- 9 県内の男女共同参画推進センター一覧
- 10 ながさき女性活躍推進会議の概要

- 調査対象者 長崎県内に居住する満18歳以上の県民3,000人
- 調査時期 令和6年7月～8月
- 調査方法 郵送による発送・回答はインターネットか郵送のいずれか
- 回収状況 1,234人(41.1%) 男性496名、女性724名、未回答14名

## 「男女共同参画社会」の言葉の認知度は79.6%

男女共同参画社会に関連する事柄等の認知度については、「育児休業制度・介護休業制度」が93.7%、次いで「男女雇用機会均等法」が89.2%、「ジェンダー」が85.5%「男女共同参画社会」が79.6%となっています。

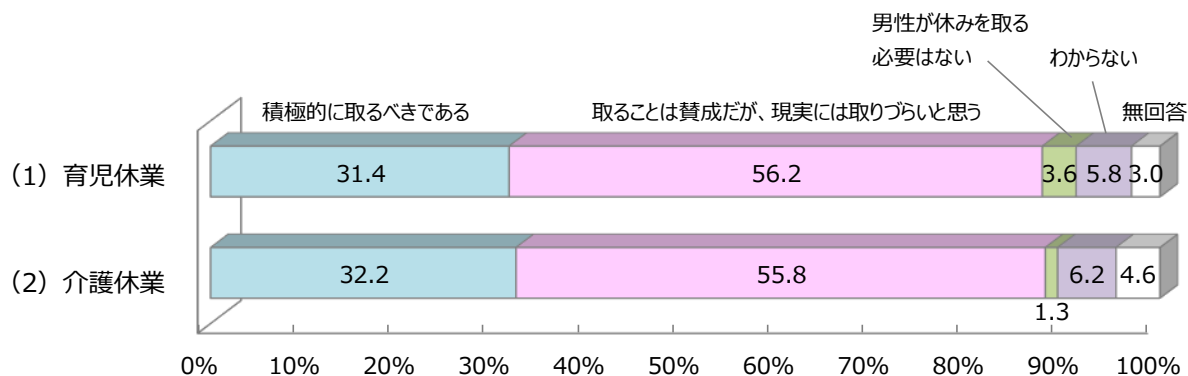
### ●男女共同参画社会に関連する事柄等の認知度 (n=1,234)



## 男性の育児・介護休業取得に賛成が8割超

男性が「育児休業制度・介護休業制度」を利用することについては、ともに「取ることは賛成だが、現実には取りづらい」が5割を超え、「積極的に取るべきである」が3割を超える結果となりました。

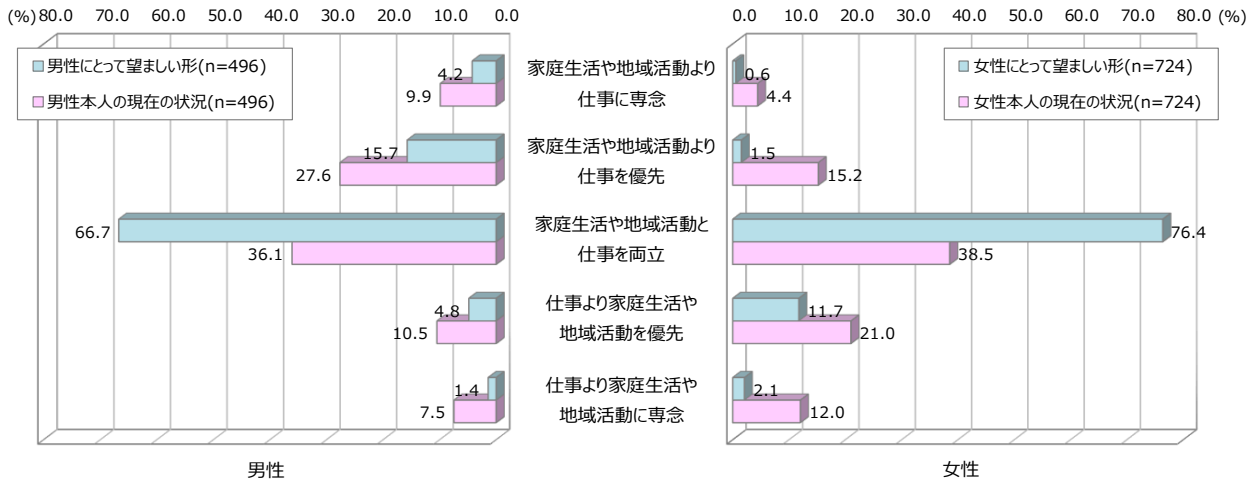
### ●男性が「育児休業制度・介護休業制度」を利用すること



## ワーク・ライフ・バランスの最も望ましい形は「家庭生活や地域活動と仕事を両立」

ワーク・ライフ・バランスの望ましい形については、男女ともに「家庭生活や地域活動と仕事を両立」が最も高く、女性が男性を上回っています。

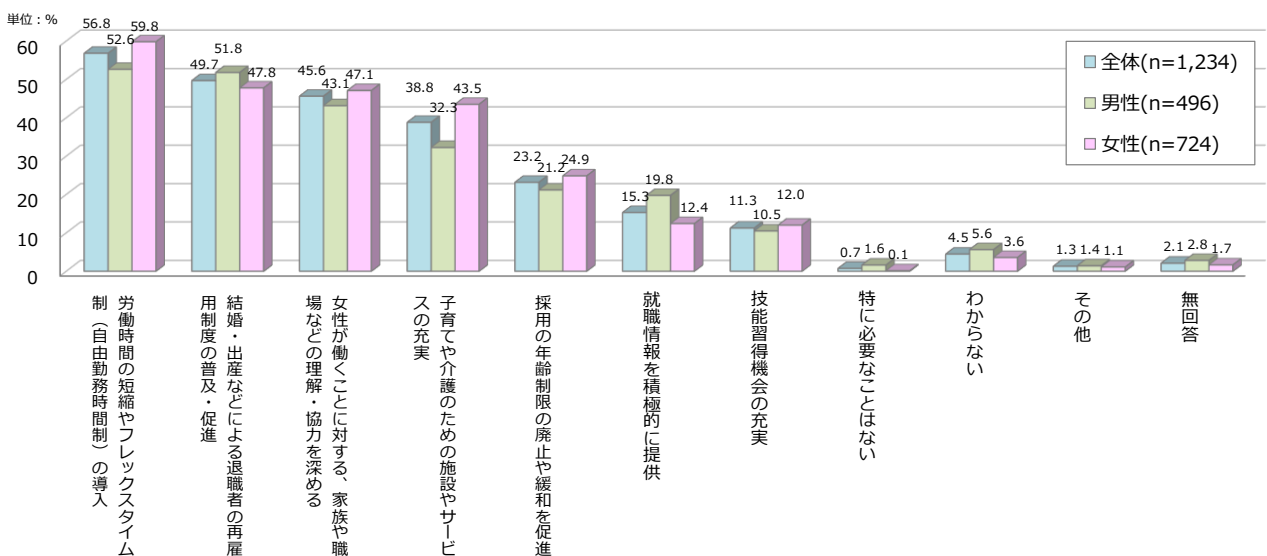
### ●ワーク・ライフ・バランスの望ましい形と現在の状況



## 女性の再就職に必要なことは「労働時間の短縮やフレックスタイム制（自由勤務時間制）の導入」

女性が再就職するために必要なことについては、「労働時間の短縮やフレックスタイム制（自由勤務時間制）の導入」が56.8%と最も高く、次いで「結婚・出産などによる退職者の再雇用制度の普及・促進」が49.7%、「女性が働くことに対する、家族や職場などの理解・協力を深める」が45.6%となっています。

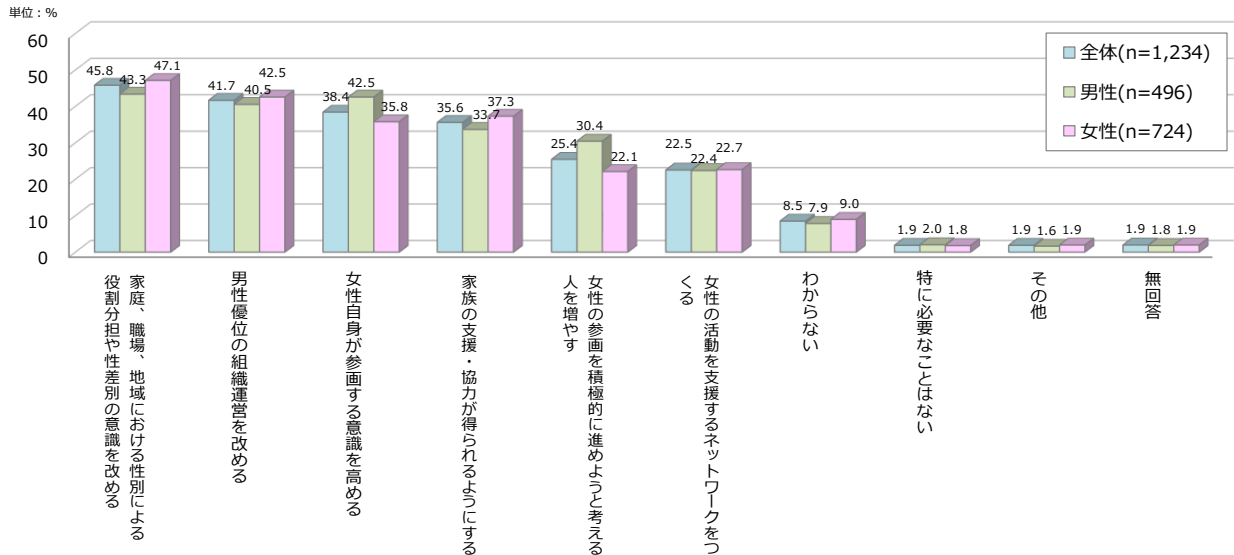
### ●女性が再就職するために必要なこと（複数回答）



## 女性参画のためには「家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識を改める」ことが必要

政策決定の場へ女性が参画していくために必要なことについては、「家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識を改める」が45.8%と最も高く、次いで「男性優位の組織運営を改める」が41.7%、「女性自身が参画する意識を高める」が38.4%となっています。

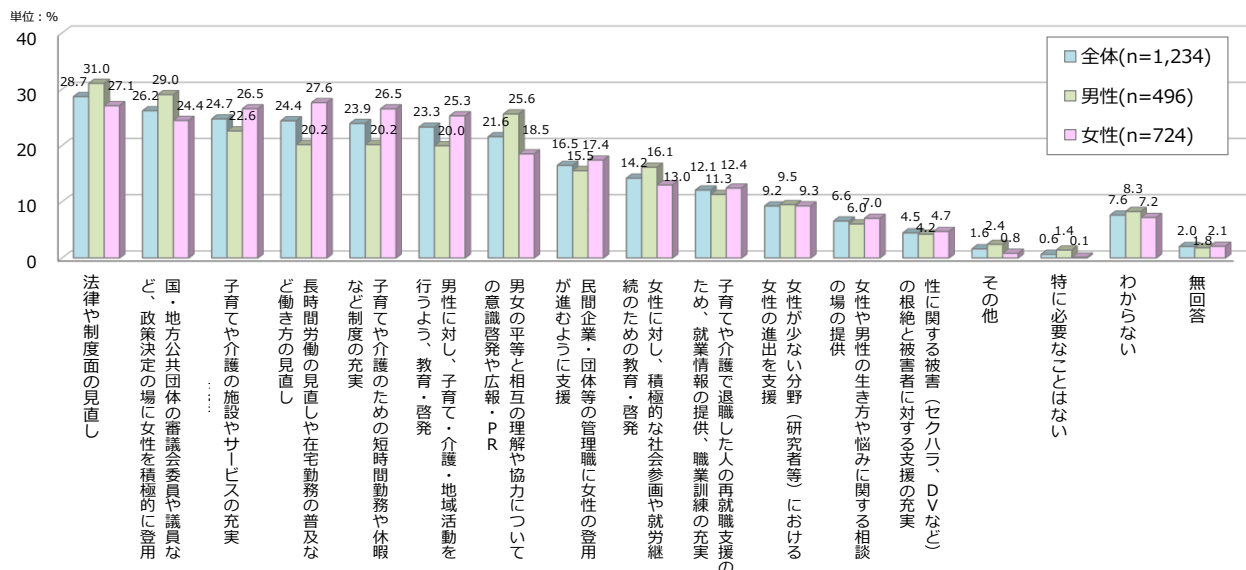
### ●政策決定の場へ女性が参画していくために必要なこと（複数回答）



## 行政に望む施策は「法律や制度面の見直し」

行政が力を入れるべき施策については、「法律や制度面の見直し」が28.7%と最も高く、次いで「国・地方公共団体の審議会委員や議員など、政策決定の場に女性を積極的に登用」が26.2%、「子育てや介護の施設やサービスの充実」が24.7%、「長時間労働の見直しや在宅勤務の普及など働き方の見直し」が24.4%となっています。

### ●今後行政が力を入れていくべき施策（複数回答）



年	世界の動き	国の動き	長崎県の動き
1945 (昭和20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際連合発足</li> <li>・「国際連合憲章」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「改正選挙法」公布（婦人参政権）</li> </ul>	
1946 (昭和21)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の地位委員会発足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第22回総選挙で初の婦人参政権行使</li> <li>・「日本国憲法」公布（男女平等の明文化）</li> </ul>	
1948 (昭和23)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「世界人権宣言」採択</li> </ul>		
1967 (昭和42)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「婦人に対する差別撤廃宣言」採択</li> </ul>		
1975 (昭和50)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際婦人年</li> <li>・国際婦人年世界会議（メキシコシティ） <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「世界行動計画」採択</li> </ul> </li> <li>1976～1985年を「国連婦人の十年」と決定（目標：平等、発展、平和）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人問題企画推進本部設置</li> <li>・婦人問題担当室設置</li> </ul>	
1976 (昭和51)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国立婦人教育会館開館</li> <li>・「民法」改正（離婚復氏制度）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人問題窓口（労政課）設置</li> </ul>
1977 (昭和52)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内行動計画策定</li> </ul>	
1978 (昭和53)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・長崎県婦人問題懇話会設置</li> <li>・長崎県婦人関係行政推進会議設置</li> </ul>
1979 (昭和54)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択</li> </ul>		
1980 (昭和55)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン） <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女子差別撤廃条約」署名</li> <li>・「民法・家事審判法」改正（配偶者の相続分引き上げ）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「いきがいを育てる長崎県の婦人対策」策定</li> <li>・婦人問題担当企画主幹設置</li> <li>・第1回市町村担当課長会議開催</li> </ul>
1981 (昭和56)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO第156号条約（家族的責任条約）採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内行動計画後期重点目標策定</li> </ul>	

年	世界の動き	国の動き	長崎県の動き
1983 (昭和58)			・長崎県婦人問題調査実施
1984 (昭和59)		・「国籍法・戸籍法」改正（国籍の父母両系主義へ）	
1985 (昭和60)	・「国連婦人の十年」世界会議（ナイロビ） - 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「男女雇用機会均等法」公布（1986年施行） ・「女子差別撤廃条約」批准 ・「国民年金法」改正（女性の年金権確立）（1986年施行）	・ラジオミニ講座「女あれこれ」放送開始 ・情報紙「女性ながさき」創刊
1986 (昭和61)		・婦人問題企画推進有識者会議開催	・企画部婦人対策室設置
1987 (昭和62)		・西暦2000年に向けての新国内行動計画策定	
1990 (平成2)	・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		・2001ながさき女性プラン策定 ・婦人対策室を女性行政推進室に改称
1991 (平成3)		・西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次改定）策定 ・「育児休業法」公布（1992年施行）	
1992 (平成4)		・婦人問題担当大臣任命	・審議会等の委員への女性の登用促進要綱制定
1993 (平成5)	・国連世界人権会議「ウィーン宣言」採択 ・国連第48回総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	・「パートタイム労働法」公布・施行	・育児休業生活資金創設
1994 (平成6)	・国際人口・開発会議「カイロ宣言及び行動計画」採択	・男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置（政令） ・婦人問題企画推進本部を男女共同参画推進本部に改称	・「2001ながさき女性プラン（第一次改定）」策定 ・企画部参事監（女性行政担当）新設

年	世界の動き	国の動き	長崎県の動き
1995 (平成7)	・第4回世界女性会議「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） ・ILO156号条約（家族的責任条約）批准	・企画部参事監（女性行政担当）を生活環境部参事監（女性行政担当）に改組 ・企画部女性行政推進室を生活環境部女性行政推進室に改組
1996 (平成8)		・「男女共同参画2000年プラン」策定 ・「優生保護法」を改正し、「母体保護法」公布・施行	・「ながさきキラキラ・ライフプラン～2001長崎県農山漁村女性ビジョン～」策定
1997 (平成9)		・男女共同参画審議会設置（法律） ・「男女雇用機会均等法」改正（1999年施行） ・「介護保険法」公布（2000年施行）	・「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」開始 ・日韓海峡沿岸女性団体交流支援事業開始（1997～2000年）
1998 (平成10)			・「男女共同参画フォーラム」開催
1999 (平成11)		・「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（女性の参画の促進を規定）	・長崎県女性問題懇話会を長崎県男女共同参画懇話会に改組 ・生活環境部参事監（女性行政担当）を県民生活環境部参事監（男女共同参画担当）に改組 ・生活環境部女性行政推進室を県民生活環境部男女共同参画室に改組 ・ラジオミニ講座「女あれこれ」を「With You」に改称 ・情報紙「女性ながさき」を「男女共同参画だより」に改称
2000 (平成12)	・国連特別総会「女性2000年会議」開催（ニューヨーク）	・「男女共同参画基本計画」策定 ・「ストーカー規制法」公布・施行	・「新世紀創造フォーラム」開催 ・「長崎県男女共同参画計画」策定 ・長崎県男女共同参画推進本部設置
2001 (平成13)		・男女共同参画会議設置 ・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（DV防止法）」公布・施行 ・第1回男女共同参画週間	・「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」実施

年	世界の動き	国の動き	長崎県の動き
2002 (平成14)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・長崎県男女共同参画推進条例制定</li> <li>・長崎県男女共同参画審議会設置</li> <li>・長崎県男女共同参画推進員設置</li> </ul>
2003 (平成15)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「次世代育成支援対策推進法」公布・施行</li> <li>・「少子化社会対策基本法」公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「長崎県男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>
2004 (平成16)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「DV防止法」改正・施行（「配偶者からの暴力」の定義の拡大、都道府県への基本計画の策定義務化等）</li> </ul>	
2005 (平成17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第49回国連婦人の地位委員会（国連「北京+10」世界閣僚級会合）（ニューヨーク）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第2次男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長崎県男女共同参画推進センター開設</li> <li>・情報紙「男女共同参画だより」を「男女共同参画推進センターだより」に改称</li> </ul>
2006 (平成18)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女雇用機会均等法」改正（2007年施行）（性別による差別禁止の範囲拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県民生活環境部参事監（男女共同参画担当）を県民生活部参事監（男女共同参画担当）に改組</li> <li>・県民生活環境部男女共同参画室を県民生活部男女共同参画室に改組</li> <li>・「長崎県DV対策基本計画」策定</li> <li>・長崎県男女共同参画推進本部を長崎県男女共同参画推進会議に改組</li> <li>・「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」実施</li> </ul>
2007 (平成19)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「DV防止法」改正（2008年施行）（保護命令制度の拡充、市町村に対する基本計画策定の努力義務等）</li> <li>・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「長崎県男女共同参画基本計画（改定版）」策定</li> </ul>

年	世界の動き	国の動き	長崎県の動き
2008 (平成20)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣府に仕事と生活の調和推進室を設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県民生活部男女共同参画室を県民生活部男女参画・県民協働課に改組</li> <li>・「長崎県子育て条例」公布・施行</li> <li>・「男女共同参画フォーラムinながさき」開催</li> </ul>
2009 (平成21)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」改正（パパ・ママ育休プラス等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」実施</li> <li>・「第2次長崎県DV対策基本計画」策定</li> </ul>
2010 (平成22)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第3次男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長崎県男女共同参画推進員増員</li> </ul>
2011 (平成23)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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（略称：UN Women）」発足</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第2次長崎県男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>
2012 (平成24)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・県民生活部男女参画・県民協働課を県民生活部男女共同参画室に改組</li> <li>・長崎県男女共同参画推進センターに男性相談窓口を開設</li> <li>・「第3次長崎県DV対策基本計画」策定</li> </ul>
2013 (平成25)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本再興戦略において成長戦略の中核に「女性の活躍推進」を位置づけ</li> <li>・「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」改正（連続した電子メール送信の規制等）</li> <li>・「DV防止法」改正（生活の本拠を共にする交際相手からの暴力に準用等）（2014年施行）</li> </ul>	
2014 (平成26)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」（WAW!）開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「日本再興戦略」改訂2014において「女性の更なる活躍推進」を位置づけ</li> <li>・女性活躍担当大臣任命</li> <li>・「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置</li> <li>・「女性のチャレンジ応援プラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ながさき女性活躍推進フォーラム開催</li> <li>・「ながさき女性活躍推進会議」発足</li> <li>・「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」実施</li> </ul>

年	世界の動き	国の動き	長崎県の動き
2015 (平成27)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催</li> <li>・国連サミットにて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・WAW! 2015（女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム）開催</li> <li>・「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・一部施行</li> <li>・「第4次男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ウーマンズジョブほっとステーション」開設</li> <li>・長崎県男女共同参画推進センター及び情報誌「長崎県男女共同参画推進センターだより」の愛称を「きらりあ」に決定</li> </ul>
2016 (平成28)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」全面施行</li> <li>・「育児・介護休業法」、「男女雇用機会均等法」改正（子の看護休暇及び介護休暇が半日単位で取得可能、事業主におけるマタハラ防止措置等）（2017年施行）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ながさき女性活躍推進フォーラム開催</li> <li>・「第4次長崎県DV対策基本計画」策定</li> <li>・「第3次長崎県男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>
2017 (平成29)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」改正（育児休業が最長2年まで取得可能等）</li> </ul>	
2018 (平成30)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「政治分野における男女共同参画に関する法律」交付・一部施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県庁舎の移転</li> </ul>
2019 (令和元)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」改正（一般事業主行動計画策定義務の対象拡大、情報公表の強化及びその履行の確保、プラチナえるぼし創設等）</li> <li>・「育児・介護休業法」改正</li> <li>・「労働施策総合推進法」改正</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正</li> <li>・「働き方改革関連法」施行</li> </ul>	
2020 (令和2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第64回国連婦人の地位委員会（国連「北京+25」記念会合）（ニューヨーク）</li> <li>・新型コロナウイルス感染症の感染拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第5次男女共同参画基本計画」策定</li> <li>・「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県民生活部男女参画・女性活躍推進室を県民生活環境部男女参画・女性活躍推進室に改組</li> <li>・「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」実施</li> <li>・長崎県男女共同参画推進員の定数増加</li> </ul>
2021 (令和3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正（ハラスメント対策強化等）</li> <li>・「育児・介護休業法」改正（子の看護、介護休暇の1時間単位取得等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第4次長崎県男女共同参画基本計画」策定</li> <li>・「第5次長崎県DV対策基本計画」策定</li> </ul>

年	世界の動き	国の動き	長崎県の動き
2022 (令和4)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」の公布（一部を除き2024年施行）</li> <li>・「女性活躍推進法」改正（情報公表項目への「男女の賃金の差異」追加等）</li> </ul>	
2023 (令和5)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「DV防止法」改正（接近禁止命令等の発令対象拡大、子への電話等禁止命令の創設等）（一部を除き2024年施行）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ウーマンズジョブほっとステーション移転</li> </ul>
2024 (令和6)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」改正（子の看護休暇の見直し、短時間勤務（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」実施</li> <li>・「子育て条例行動計画」策定</li> <li>・「困難な問題を抱える女性支援及びDV対策基本計画」策定</li> </ul>
2025 (令和7)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」改正（法の期限延長、101人以上企業の男女間賃金差異及び女性管理職比率の公表義務化等）</li> <li>・「労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法改正（ハラスメント対策強化、治療と仕事の両立支援の推進等）</li> <li>・「独立行政法人男女共同参画機構法」公布・一部施行</li> <li>・「独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」施行</li> <li>・「男女共同参画社会基本法」改正（自治体の男女共同参画センター機能確保（努力義務）等）</li> <li>・「第6次男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第5次長崎県男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>
2026 (令和8)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「独立行政法人男女共同参画機構法」全面施行</li> <li>・独立行政法人男女共同参画機構発足</li> </ul>	

平成 11 年 6 月 23 日

法律 第 78 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發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。

### (独立行政法人男女共同参画機構の役割)

第十条の二 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

### (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。

#### **（連携及び協働の促進）**

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

#### **（人材の確保等）**

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

### (調査研究)

第十八条の三 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。

### (国際的協調のための措置)

第二十条 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。

## 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务大臣のうちから、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
- 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。

一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

## 附 則 （令和七年六月二七日法律第八〇号）

### （施行期日）

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号）の施行の日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

（施行の日＝令和八年四月一日）

### （政令への委任）

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

平成 14 年 3 月 27 日

長崎県条例第 10 号

## 目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 6 条）

第 2 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等（第 7 条—第 16 条）

第 3 章 男女共同参画を阻害する行為の制限（第 17 条—第 19 条）

第 4 章 長崎県男女共同参画審議会（第 20 条）

第 5 章 雑則（第 21 条）

附則

男性と女性のお互いの基本的人権が尊重され、性別にかかわらず、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は、21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけられている。

少子高齢化の進展が著しい長崎県においては、課題達成はより緊急なものとなっているが、現状では、性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく社会における制度又は慣行は依然として存在し、政策及び方針の決定過程への女性の参画は未だ不十分と言わざるを得ない状況にある。

長崎県民が、その地域性や県民性を活かし、社会経済情勢の変化に柔軟に対応しながら、生きがいと責任を持って暮らす活力ある豊かな社会を形成していくためには、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画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実現を目指し、県、市町村、県民及び事業者が協働して男女共同参画の推進に取り組むため、この条例を制定する。

## 第 1 章 総則

### （目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、県の施策について必要な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、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 2 条 この条例において、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。

- （1）男女共同参画 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、社会的、経済的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- （2）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。
- （3）セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方の就業環境その他の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。

### **(基本理念)**

- 第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んじられること、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權が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担意識に基づく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自由な選択に対して影響を及ぼさないように配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県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。
- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動と当該活動以外の活動とを両立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。
- 5 男女共同参画の推進に向けた取組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から、男女共同参画の推進は、国際的協調の下に行われなければならない。

### **(県の責務)**

- 第4条 県は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、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、これを実施するものとする。
- 2 県は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、市町村、県民及び事業者と協働して取り組むものとする。
- 3 県は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に企画し、調整し、及び推進するために必要な体制及び機能を整備するとともに、財政上の措置その他の措置を講ずるように努めるものとする。

### **(県民の責務)**

- 第5条 県民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に積極的に努めるとともに、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に努めなければならない。

### **(事業者の責務)**

- 第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に積極的に努めるとともに、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に努めなければならない。
- 2 事業者は、その雇用する男女について、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するとともに、職業生活における活動と家庭及び地域生活における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に努めなければならない。

## 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

### (基本計画の策定)

- 第7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。）を策定するものとする。
- 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
    - 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
    - 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
  - 知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ県民の意見を聴き、長崎県男女共同参画審議会に諮問するとともに、議会の議決を経なければならない。
  - 知事は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。
  - 前2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等)

- 第8条 県は、市町村、県民及び事業者が積極的改善措置を講ずるために必要な情報の提供、相談、助言その他の協力を行うものとする。
- 県は、その附属機関等における委員を任命し、又は委嘱する場合にあっては、積極的改善措置を講ずることにより、できる限り男女の均衡を図るものとする。

### (男女の職業生活と家庭及び地域生活の両立の支援)

- 第9条 県は、男女が共に職業生活における活動と家庭及び地域生活における活動とを両立することができるように支援するものとする。

### (農林水産業及び商工業等自営業の分野における環境整備)

- 第10条 県は、農林水産業及び商工業等自営業の分野において、男女がその能力を十分に発揮し、適正な評価を受け、対等な構成員として方針の立案及び決定の場に参画する機会が確保されるため必要な環境整備に努めるものとする。

### (民間活動への支援)

- 第11条 県は、民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動に対し、情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。

### (男女共同参画に関する教育及び普及啓発並びに人材養成)

- 第12条 県は、広報活動の充実を図り、男女共同参画に関する県民及び事業者の理解を深めるとともに、学校教育その他あらゆる分野の教育において、男女共同参画の視点に立った教育を行う等男女共同参画を推進するための措置を講ずるように努めるものとする。
- 県は、前項に規定する教育及び普及啓発等男女共同参画を推進するための人材を養成するものとする。

#### (相談等の処理)

- 第 13 条 知事は、性別による差別的取扱いその他男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害に関し、県民から相談があった場合は、これを関係機関と連携し適切に処理するものとする。
- 2 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、県民又は事業者から苦情の申し出があった場合は、これを適切に処理するものとする。
- 3 知事は、前項の場合において、必要があると認めるときは、長崎県男女共同参画審議会の意見を聴くことができるものとする。

#### (調査研究)

- 第 14 条 県は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な事項及び男女共同参画の推進を阻害する問題についての調査研究を行うものとする。

#### (事業者への協力依頼)

- 第 15 条 県は、男女共同参画の推進に当たり必要があると認められる場合には、事業者に対して、雇用その他の事業活動における男女共同参画の実態を把握するための調査について、協力を求めることができるものとする。

#### (年次報告)

- 第 16 条 知事は、毎年、男女共同参画の状況及び基本計画に基づく施策の実施状況を明らかにする報告書を作成し、これを公表するものとする。

### 第 3 章 男女共同参画を阻害する行為の制限

#### (性別による権利侵害の禁止)

- 第 17 条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。
- 2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を行ってはならない。
- 3 家庭内等において、配偶者等に対して身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為を行ってはならない。

#### (性別による権利侵害があった場合の措置)

- 第 18 条 県は、前条の規定に違反する行為があったと認められる場合は、当該行為をした者に対し、差別的取扱いの改善その他必要な措置を講ずるように指導を行うことができるものとする。
- 2 県は、前条の規定に違反する行為があったと認められるときは、当該行為の被害者を救済するために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

#### (公衆に表示する情報に係る制限)

- 第 19 条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担意識を助長するような表現その他の男女共同参画の推進を阻害するおそれのある表現を行わないように努めなければならない。

## 第4章 長崎県男女共同参画審議会

### (長崎県男女共同参画審議会)

第20条 男女共同参画の推進に関する重要事項について、知事の諮問に応じて調査審議するため、長崎県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

- 2 審議会は、前項の規定による調査審議のほか、男女共同参画に関する事項について、知事に意見を述べることができる。
- 3 審議会は、委員20人以内で組織する。
- 4 委員は、男女共同参画の推進に関して識見を有する者のうちから知事が任命する。
- 5 男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満であってはならない。
- 6 委員の任期は2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。
- 7 委員は、再任されることができる。
- 8 第2項から前項までに定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が別に定めるものとする。

## 第5章 雑則

### (規則への委任)

第21条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定めるものとする。

### 附 則

この条例は、平成14年4月1日から施行する。

### 附 則 (平成15年条例第59号) 抄

#### (施行期日等)

- 1 この条例は、公布の日から施行し、同日以降に策定される計画について適用する。

平成 27 年 9 月 4 日  
法律 第 64 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は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、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項
    - ニ 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等

##### （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）第十三条第一項の規定に基づき講じている措置に関する情報を公表していること、同法第十九条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四百一十一号）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、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、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二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、同法第四十二条の二中「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、「同項に」とあるのは「次項に」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、又はその変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）を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、又はその変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、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、又はその変更をしたときは、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（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）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 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異
  - 二 その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合
  - 三 前二号に掲げるもののほか、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
  - 四 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。
- 2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）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 前項第一号及び第二号に掲げる情報
  - 二 前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方
- 3 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第一項各号に掲げる情報のうち少なくとも一の情報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 その任用する職員の男女の給与の額の差異
- 二 その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 三 前二号に掲げるもののほか、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

## 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)

- 第二十二條 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)

- 第二十三條 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)

- 第二十四條 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)

- 第二十五條 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)

- 第二十六條 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)

- 第二十七條 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、第二十二條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、第二十条第一項若しくは第二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三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ときは、当該違反行為をした者は、一年以下の拘禁刑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、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條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場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の拘禁刑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とき。
- 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條第二項の規定による指示に従わなかったとき。
- 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條又は第四十條の規定に違反したとき。

第三十七條 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十條第二項（第十四條第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反したとき。
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條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、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき。
- 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條第一項の規定に違反して秘密を漏らしたとき。

第三十八條 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、第三十四條、第三十六條又は前條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、各本條の罰金刑を科する。

第三十九條 第三十條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)

第一條 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七條を除く。）、第五章（第二十八條を除く。）及び第六章（第三十條を除く。）の規定並びに附則第五條の規定は、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、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 第二十二條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、同條第四項の規定（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、第二十八條の規定（同條に係る罰則を含む。）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 前條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 〔前略〕附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日
- 五 〔略〕

### (罰則に関する経過措置)

第三十四條 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、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)

第三十五條 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。

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和二・六・一から施行〕

- 一 〔前略〕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  
〔令和元年一二月政令一七四号により、令和四・四・一から施行〕

### (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。

## 附 則 〔令和四年三月三十一日法律第一二号抄〕

### (施行期日)

第一条 この法律は、令和四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 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日
- 二 略
- 三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

### (政令への委任)

第二十八条 この附則に定めるもののほか、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 〔令和四年六月一七日法律第六八号抄〕

#### (施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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。(施行日=令和七年六月一日)

一 第五百九条の規定 公布の日

### 附 則 〔令和七年六月一一日法律第六三号抄〕

#### (施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年六月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 第一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に一項を加える改正規定及び同法第三十八条第一項の改正規定(「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。)、第三条中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附則第二項(見出しを含む。)の改正規定(「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。)並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定 公布の日

二 第一条の規定(前号に掲げる改正規定を除く。)及び第四条の規定(同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。)並びに附則第六条の規定及び附則第十三条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の四の改正規定(「昭和四十一年法律第百三十二号」の下に「第二十七条の三第一項、」を加える部分に限る。) 令和八年四月一日

### (女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置)

第六条 第四条の規定(附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。)による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定は、同号に掲げる規定の施行の日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

### (政令への委任)

第七条 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)

第八条 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それぞれの法律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。

第八条の二 政府は、特定受託事業者(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(令和五年法律第二十五号)第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。)が受け

た業務委託（同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であつて、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策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。

平成 30 年 5 月 23 日

法 律 第 2 8 号

**(目的)**

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（次条において「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策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（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、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、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

**(基本原則)**

- 第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。
- 2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。
- 3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。
- 4 政治分野における男女共同参画の推進は、政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むことにより、行われるものとする。

**(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、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

### **(政党その他の政治団体の努力)**

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

### **(法制上の措置等)**

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推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ずるものとする。

### **(実態の調査及び情報の収集等)**

第六条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの（次項において「社会的障壁」という。）及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供（同項及び第十一条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における社会的障壁及び当該取組の状況について、実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

### **(啓発活動)**

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

### **(環境整備)**

第八条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

### **(性的な言動等に起因する問題への対応)**

第九条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

### **(人材の育成等)**

第十条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、議会における審議

を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

#### **(その他の施策)**

第十一条 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な施策を講ずるものとする。

#### **附 則**

この法律は、公布の日から施行する。

#### **附 則 (令和三年六月一六日法律第六七号)**

この法律は、公布の日から施行する。

**(目的)**

第1条 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図るため、長崎県男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

**(所掌事務)**

第2条 推進会議は、次の各号に掲げる事項について協議する。

- (1)長崎県男女共同参画基本計画の策定・推進に関すること。
- (2)男女共同参画社会の形成に関する総合的な施策の策定及び推進に関すること。

**(組織)**

第3条 推進会議は、議長、副議長及び委員をもって組織する。

- 2 議長は、知事をもって充てる。
- 3 副議長は、副知事をもって充てる。
- 4 委員は、別表1の関係部局長をもって充てる。

**(議長等の職務)**

第4条 議長は、推進会議を統括する。

- 2 副議長は、議長を補佐するとともに、議長に事故があるとき、または議長が欠けたとき等は、その職を代理する。
- 3 推進会議は、必要に応じ、議長が招集する。
- 4 議長は、必要と認めるときは、推進会議に委員以外の者を出席させることができる。

**(幹事会等)**

第5条 所掌事務を処理するため、幹事会を置くほか、幹事会に付議する事案について調査・検討させるため、必要に応じてワーキンググループを置く。

- 2 幹事会は、代表幹事及び幹事をもって組織する。
- 3 代表幹事は、県民生活環境部長をもって充てる。
- 4 幹事は、別表1の各部局主管課長をもって充てる。
- 5 幹事会は、代表幹事が主宰する。
- 6 代表幹事は、必要と認めるときは、幹事会に幹事以外の者を出席させることができる。なお、議題により幹事会出席者を調整する。

**(庶務)**

第6条 推進会議の庶務は、県民生活環境部男女参画・女性活躍推進室において処理する。

**(その他)**

第7条 この要綱に定めるもののほか、推進会議の運営等に関して必要な事項は、議長が定める。

## 附 則

この要綱は、平成12年4月3日から施行する。

別表1 (第3条、第5条関係)

秘書・広報戦略部
企画部
総務部
危機管理部
地域振興部
文化観光国際部
県民生活環境部
福祉保健部
こども政策局
産業労働部
水産部
農林部
土木部
出納局
監査事務局
人事委員会事務局
労働委員会事務局
議会事務局
交通局
教育庁
警察本部

**(目的)**

第1条 長崎県の男女共同参画推進条例(平成14年長崎県条例第10号)第20条 第8項に基づき、長崎県男女共同参画審議会(以下「審議会」という)の組織及び運営について必要な事項を定めるものとする。

**(委員)**

第2条 委員は次に掲げる者のうちから知事が任命する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 事業者の代表
- (3) 関係女性団体の代表
- (4) 関係行政機関の職員
- (5) 公募に応じた者

**(会長)**

第3条 審議会に会長を置き、会長は委員のうちから互選する。

- 2 会長は審議会を代表し、会務を総理する。
- 3 会長に事故あるときは、あらかじめ会長の指名する委員がその職務を代理する。

**(会議)**

第4条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 審議会の会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことが出来ない。
- 3 審議会の議事は、出席議員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

**(部会)**

第5条 審議会に苦情処理及びその他の問題を処理するため、部会を設置することができる。

- 2 部会は、会長が指名する委員5人以内で組織する。
- 3 部会に部会長を置き、部会長は、委員の互選とする。
- 4 部会の会議については、前条の規定を準用する。
- 5 部会長は、部会の会議の経過及び結果を会長に報告するものとする。

**(会議の公開)**

第6条 審議会は、公開とする。

**(庶務)**

第7条 審議会の庶務は、県民生活環境部男女参画・女性活躍推進室において処理する。

## 附 則

(施行期日)

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

### (長崎県男女共同参画懇話会設置要綱の廃止)

長崎県男女共同参画懇話会設置要綱は、廃止する。

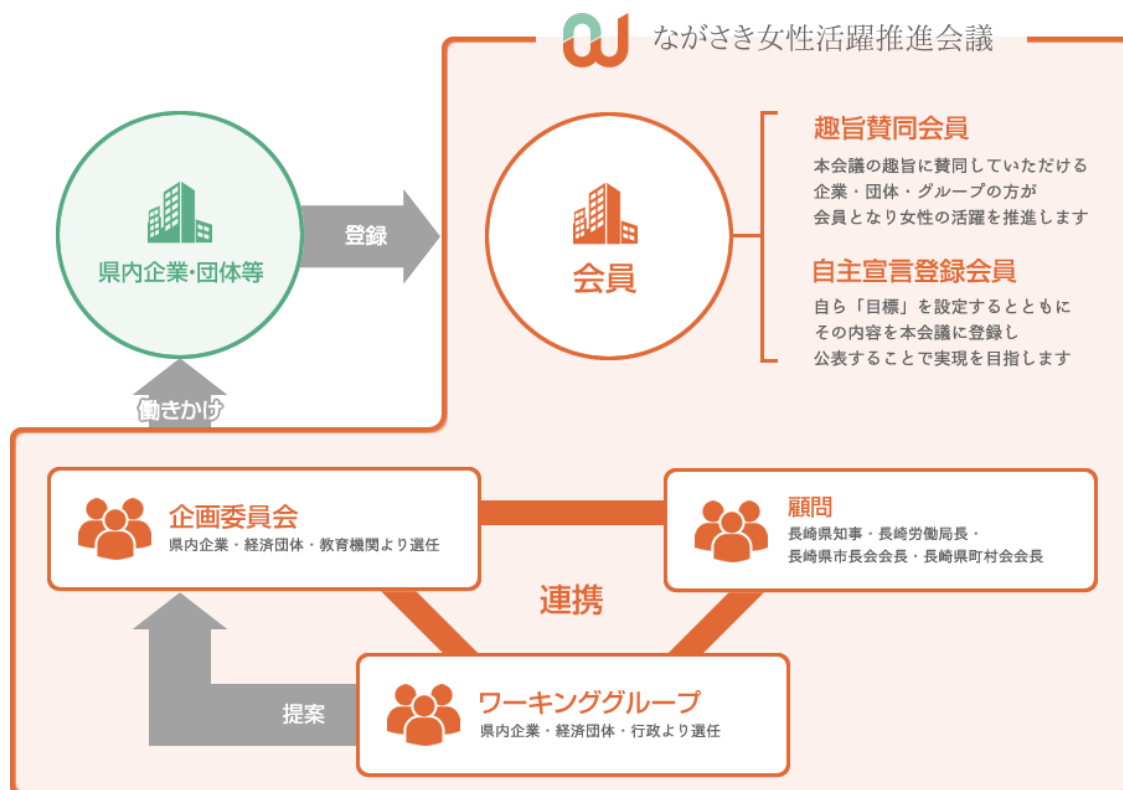
平成24年4月1日一部改正

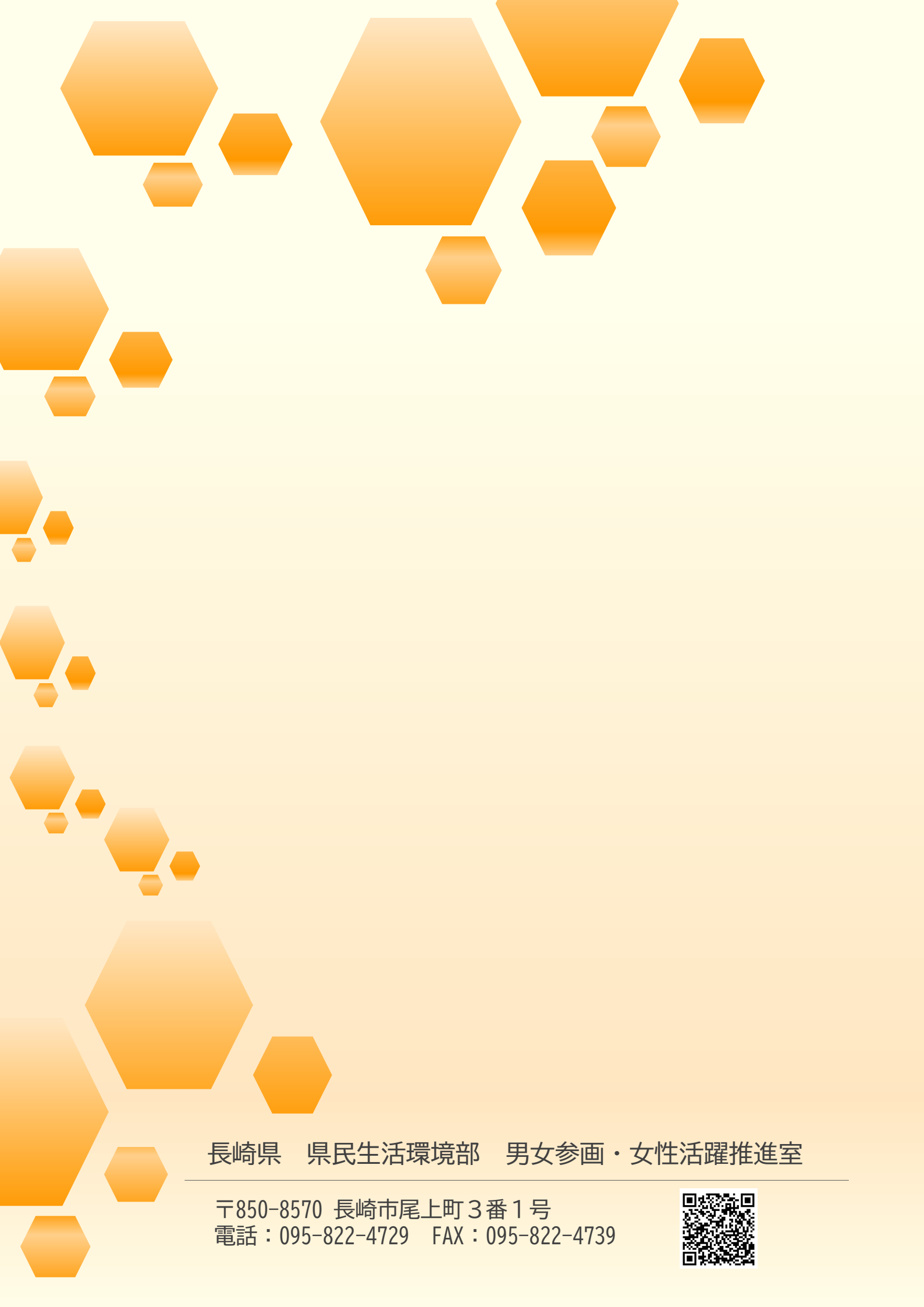
平成28年4月1日一部改正

令和2年4月1日一部改正

団体名	名称	所在地	電話／FAX
長崎県	男女共同参画推進センター 「きらりあ」	〒850-8570 長崎市尾上町 3-1 長崎県庁 2 階	095-822-4729 095-822-4739
長崎市	男女共同参画推進センター 「アマランス」	〒850-0874 長崎市魚の町 5-1 市民会館 1 階	095-826-0018 095-826-2244
佐世保市	男女共同参画推進センター 「スピカ」	〒857-0863 佐世保市三浦町 2-3 アルカス SASEBO 2 階	0956-23-3828 0956-23-3880
諫早市	男女共同参画推進センター 「ひと・ひと」	〒854-0016 諫早市高城町 5-25 高城会館 2 階	0957-24-1580 0957-22-9145
大村市	男女共同参画推進センター 「ハートパル」	〒856-0832 大村市本町 458 番地 2 プラットおおむら 4 階	0957-54-8715 0957-54-8700
雲仙市	男女共同参画センター	〒859-1107 雲仙市吾妻町牛口名 714	0957-47-7805 0957-38-2755

- 設立：平成 26 年 12 月 22 日（ながさき女性活躍推進フォーラムにおいて発足）
- 目的：官民一体で女性の社会進出の促進を図り、その個性と能力をより発揮する社会づくりを推進することで、女性の活躍の場を広げ、地域経済の活性化を図る。





長崎県 県民生活環境部 男女参画・女性活躍推進室

〒850-8570 長崎市尾上町3番1号  
電話：095-822-4729 FAX：095-822-4739

