


施策評価調書〔途中評価(平成30年度実施)〕

長崎県総合計画における位置付け

作成年月日		平成30年10月26日	長崎県総合計画記載ページ	55	P
将来像	地域 みんなが支えあう長崎県		施策主管所属	県民生活部 男女参画・女性活躍推進室	
基本戦略名	4 生きがいを持って活躍できる社会をつくる		課(室)長名	室長 有吉 佳代子	
施策名	(2) 女性の活躍推進		施策関係所属(部局名課名)		

1 施策の内容

<p>【取組の概要】</p> <p>男女共同参画社会の実現に向けた普及啓発に取り組むとともに、男女がともに働きやすい環境の整備を図り、女性の人材育成や社会参画拡大等女性の活躍推進に取り組みます。</p>		<p>【めざす姿】</p> <p>男女が家庭・地域・職場において、個性と能力を十分に発揮できる、誰もが暮らしやすい環境が整えられている。</p>
---	---	--

2 施策の進捗状況と評価

施策の進捗状況の評価

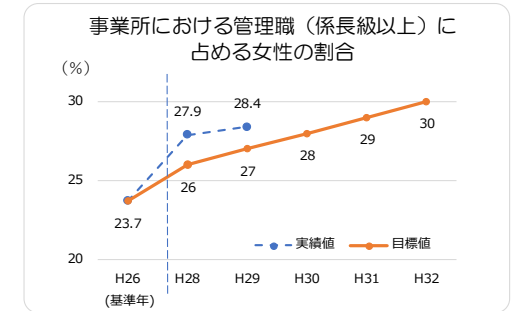
■ A : 順調 □ B : やや遅れている □ C : 遅れている

<<これまでの成果>>

- 県が委嘱している男女共同参画推進員・男女共同参画アドバイザーと市町が連携し、地域に根ざした普及啓発活動を行うことによって、県内の男女共同参画社会の形成を図った。
- ウーマンズジョブほっとステーションや巡回相談において、女性のライフステージに応じたきめ細かな就労支援を行い、これまで働きたいと願う女性1,294人を就職決定につなげるとともに、官民連携組織「ながさき女性活躍推進会議」を立ち上げ、男女がともに働きやすい職場環境づくりや女性の管理職登用にに向けた女性人材育成事業に取り組んだ。

<<進捗状況に課題がみられる分野>>

- 本県においては、男女共同参画社会の形成が緩やかに図られてきているが、職場、地域活動、家庭、政策の決定の場、社会通念・慣習・しきたりなどに不平等感が残り、社会制度の見直しや家庭生活における男女の固定的役割分担の解消に向けた意識啓発など、幅広い分野での取り組みが必要となっている。
- 今後、子育て・介護等と仕事の両立など、女性活躍推進法に基づく「職業生活における女性活躍」が課題となっている。(一般事業主行動計画策定企業数：17社(従業員300人以下の努力義務企業) ※H30.9.30現在)



3 施策の成果指標の進捗状況

指標		基準年	H28	H29	H30	H31	H32	最終目標(年度)	進捗状況の分析
事業所における管理職(係長級以上)に占める女性の割合	目標値①		26%	27%	28%	29%	30%	30% (H32年度)	女性管理職の登用については、企業側から「女性従業員が少ない」「必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない」「在職年数不足」「女性が管理職を希望しない」という意見に対し、官民連携組織「ながさき女性活躍推進会議」(事務局：長崎県経営者協会)を立ち上げ、女性が働きやすい職場環境づくりや女性管理職登用を支える人材育成事業に取り組んできた。また、H29年度から新たに女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・実行支援や大学生を対象としたキャリアデザイン(継続就業・管理職登用等)の重要性を学ぶセミナー等を実施するなど、より実効性がある支援策と次代を担う若者の意識啓発に努めている。
	実績値②	23.7% (H26年度)	27.9%	28.4%				進捗状況	
	②/①		107%	105%				順調	

4 新たな課題や社会情勢の変化等

●女性活躍推進法が平成28年4月から全面施行され、企業においては職業生活における女性の活躍が求められたことから、職域拡大、両立支援、女性管理職の登用、ワーク・ライフ・バランス、男性の家事・育児等参画、社内風土の改善などの支援に取り組む。

●政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が、平成30年5月23日に施行され、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するため、実態調査や啓発活動、環境整備、人材の育成等に取り組む。

<県政世論調査・各種アンケート・審議会等での意見>

●平成28年度長崎県の取組に関する県民意識アンケートにおいて、「『男女共同参画社会』という言葉の認知度」は28年度84.0%と全国66.6%（注1）よりも17ポイント上回っている。
（注1）H28年男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）

●平成28年度長崎県労働条件等実態調査において、女性管理職登用率（係長級以上）は27.8%（注2）と全国10.4%（注3）よりも18ポイント上回っている。

（注2）調査企業規模：5人以上

（注3）平成28年度雇用均等基本調査 企業調査（厚生労働省）（調査企業規模30人以上）



5 課題を踏まえた今後の対応方針

●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定における努力義務企業（従業員300人以下）の企業において、行動計画の策定・実行を加速化し、行動計画に基づいた企業の計画的な取組を推進することによって、企業における女性の活躍を促進する。

●女性が職場や地域活動、政策の決定の場などでの活躍を促進するため、女性活躍の「見える化」やワーク・ライフ・バランスなどの男女がともに働きやすい環境の整備、男性の家事・育児等参画促進、男女共同参画推進員等の活動の活性化による各地域における男女共同参画社会の実現を加速化する。

6 施策を推進する事業群の状況

事業群①「あらゆる分野における男女共同参画の推進」

事業群評価調書 4-(2)-①②③ 参照

事業群②「女性のライフステージに応じた就労支援及び男女がともに働きやすい環境の整備」

事業群評価調書 4-(2)-①②③ 参照

事業群③「女性の人材育成と活躍推進」

事業群評価調書 4-(2)-①②③ 参照