

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 あらゆる分野における女性の参画拡大

政策目標1 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
長崎県特定事業主行動計画³⁰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、新行政推進室、教育庁総務課、教職員課、義務教育課、高校教育課、警務課)

³⁰ 長崎県特定事業主行動計画：長崎県が、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育て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。

② 県における中堅女性職員の育成、能力開発

長崎県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³¹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、教育庁総務課、教職員課、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」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、女性の能力や視点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、中堅職員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³²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により女性登用に向けた意識改革を図る。

(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³³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)

④ 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広報・啓発を行う。

(男女参画・女性活躍推進室)

³¹ 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。

³² 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。

³³ 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リモートワーク³⁴の推進や、介護・福祉施設などにおける労働環境改善に向けた介護ロボット・ICT³⁵等の導入促進など、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、長寿社会課、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

トラック運送業界など、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 児童生徒の多様な進路選択のための支援

あらゆる分野で女性が活躍できるよう、ダイバーシティ意識の醸成や、児童生徒及び保護者に対して、児童生徒の発達段階に応じた適切な情報を提供するなど、全ての児童生徒が性別にかかわらず、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)

⑤ 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)

³⁴ 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。

³⁵ ICT (Information and Communication Technology)：「情報通信技術」のこと。

政策目標2 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、豊かな生活や社会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)

② 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NPO³⁶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)

③ 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)

④ 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³⁷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)

³⁶ NPO (Nonprofit 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。

³⁷ 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。
(産業政策課、水産経営課、農政課)

② 女性の経済的地位の向上

家族の話し合いをベースとする家族経営協定³⁸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³⁹の増大、女性の行う部門経営や農林水産業に関係する起業活動を支援する。
(水産経営課、農政課)

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、パソコン会計、クラウド会計⁴⁰の技術習得のための研修を実施する。また、農業士⁴¹、漁業士⁴²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、農政課、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AI⁴³、ICT等を活用したスマート農業⁴⁴・水産業⁴⁵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、農政課)

⑤ 6次産業化⁴⁶等への支援

農林水産業者による農水産物や農山漁村の地域資源を生かした加工・販売等の「6次産業化」の取組推進にあたって、意欲ある女性の取組を支援する。

(漁政課、水産加工流通課、農産加工流通課)

⑥ 地域間交流等への支援

農林漁業体験の指導などを担う人材の育成などグリーンツーリズム⁴⁷、ブルーツーリズム⁴⁸等の推進を図り、女性の参画機会の拡大につなげる。
(漁政課、農山村対策室)

³⁸ 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。

³⁹ 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。

⁴⁰ クラウド会計：インターネットにアクセスすることにより、会計管理のためのソフト・アプリを利用することができるシステム。

⁴¹ 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。

⁴² 漁業士：地域漁業の中核的推進者となることが見込まれるものを青年漁業士として、また、漁業技術、経営能力等に優れ、農村青少年の育成に熱意を有する者を指導漁業士として、それぞれ県知事が認定。

⁴³ 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動きを人工的に実現したもの。

⁴⁴ 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。

⁴⁵ 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。

⁴⁶ 6次産業化：農林水産物の生産 (1次)、食品製造・加工 (2次)、流通・販売等 (3次) を組み合わせ、多角的又は他業種との連携による経営によって、付加価値の高い商品づくり、新たな農林漁業ビジネスを創出する取組。

⁴⁷ グリーンツーリズム：農山漁村地域において自然、文化、人々との交流を楽しむ滞在型の余暇活動の総称。

⁴⁸ ブルーツーリズム：島や沿海部の漁村に滞在し、魅力的で充実したマリナライフの体験を通じて、心と体をリフレッシュさせる余暇活動の総称。

政策目標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) 女性の起業・創業支援
- (3) 女性の職業能力の開発への支援

(1) 女性の再就職支援

① 女性のライフステージ⁴⁹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⁵⁰」において、就業相談、就職・キャリアアップセミナーなどを行い、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支援の充実を図る。

(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⁵¹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

「ウーマンズジョブほっとステーション」において、起業したいと考える女性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。

(男女参画・女性活躍推進室、経営支援課、新産業創造課)

② 女性起業家等の活動機会の提供

県内で活躍する女性起業家等の見える化を図るため、イベント開催等の活動の場を提供する。

(男女参画・女性活躍推進室)

(3) 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)

⁴⁹ 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。

⁵⁰ ウーマンズジョブほっとステーション：就業・起業相談、就職・キャリアアップセミナーなど、女性の就業等をワンストップで支援する無料の託児付き相談窓口。

⁵¹ 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・支援や、企業の採用力向上に向けた伴走型支援を行う県の就業支援施設（令和2年4月開所）。

■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%	R1	40%以上 60%以下	R7
事業所における課長相当職に占める女性の割合	22.9%	R1	29.9%	R7
県の管理職（課長級以上）に占める女性の割合（知事部局）	13.4%	R2	20.0%	R7
経営に積極的に参画する女性農業者の割合	5.7%	H30	7.0%	R7
漁家女性の経営管理能力向上のための講座終了地区数（累計）	3 地区	R1	14 地区	R7
当該年度内の就職・起業を希望するウーマンズジョブほっとステーション利用者のうち、就業・起業した人の割合	49.1%	H30	81.3%	R7

