

第4次長崎県男女共同参画基本計画

～ながさき“輝き”プラン2025～



男女が性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる社会を目指して

令和3年3月



長崎県

「男女共同参画社会 の実現をめざして」



男性も女性もすべての人が、互いにその人権を尊重し、責任を分かち合いながら、性別にかかわらずなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を築くことは、社会全体で取り組むべき重要な課題であります。

本県では、平成14年に制定された「長崎県男女共同参画推進条例」のもと、これまでの3次にわたる県男女共同参画基本計画期間中、県が設置する審議会等委員への女性委員の登用促進や民間企業等における女性人材の育成などに取り組み、市町、事業者、民間団体及び県民の皆様と連携し、ご協力をいただきながら男女共同参画を推進してまいりました。

また、本県は全国より早いスピードで進む少子高齢化や人口減少に加え、新型コロナウイルス感染症の拡大により幅広い分野に大きな影響を受けて厳しい状況に直面しており、様々な分野での担い手の確保や新たな価値の創出等において、これまで以上に男女共同参画社会の実現が求められております。

そのため、こうした社会情勢の変化やこれまでの計画の進捗状況等を踏まえ、今後取り組む施策に「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の認識」や「女性の人材育成と女性が参画しやすい環境づくり」などの5つの視点を掲げた「第4次長崎県男女共同参画基本計画～ながさき“輝き”プラン2025～」を策定いたしました。

本計画は、「長崎県総合計画チェンジ&チャレンジ2025」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。この計画を着実に推進するためには、県はもとより市町、事業者、民間団体及び県民の皆様と連携し協働することで、全県的な広がりを持った取組としていくことが重要でありますので、本計画の推進についてご理解、ご協力をいただきますようお願い申し上げます。

結びに、この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3年3月

長崎県知事 中村 法道

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	3
5	SDGsについて	4
第2章	現状・課題と第4次計画の施策の方向性	5
1	本県を取り巻く社会情勢の現状・課題	5
2	今後取り組むべき施策の視点	10
3	計画の基本目標	11
4	施策の体系	12
第3章	男女共同参画社会の実現に向けた施策	13
	基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大	13
	政策目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	13
	政策目標2 地域における男女共同参画の推進	16
	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	18
	基本目標Ⅱ 誰もが能力を發揮し、多様な働き方ができる環境づくり	20
	政策目標4 雇用の場における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和の実現	20
	政策目標5 子育て・介護等の支援体制の充実	24
	政策目標6 教育を通じた男女共同参画の推進	26
	政策目標7 意識改革に向けた啓発・普及の推進	27
	基本目標Ⅲ 安全・安心な暮らしの実現	30
	政策目標8 女性等に対するあらゆる暴力の根絶	30
	政策目標9 生活上の困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備	34
	政策目標10 生涯を通じた健康支援	36
	政策目標11 防災・復興における男女共同参画の推進	38
	基本目標Ⅳ 推進体制の整備・強化	40
	政策目標12 推進体制の整備・強化	40
第4章	行政や事業者、民間団体等の役割	42
第5章	計画の進捗を図るための指標	43
参考資料1	図表で見る男女共同参画の現状	44
参考資料2	「令和元年度 男女共同参画社会に向けての県民意識調査」の結果概要	61
参考資料3	男女共同参画に関する世界、国及び長崎県の動き	64
参考資料4	男女共同参画社会基本法	70
参考資料5	長崎県男女共同参画推進条例	77
参考資料6	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	82
参考資料7	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	94

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

本県では、男女共同参画社会¹の実現を目指して平成11年に制定された「男女共同参画社会基本法」及び平成14年に施行した「長崎県男女共同参画推進条例」の趣旨や理念等を踏まえ、平成15年3月に「長崎県男女共同参画基本計画」を策定し、その後、社会経済環境の変化に伴い3度の計画改定を行いました。

これまで「第3次長崎県男女共同参画基本計画～ながさき“輝き”プラン2020～」（計画期間：平成28年度～令和2年度）においては、基本目標に「あらゆる分野における女性の活躍」「安全・安心な暮らしの実現」「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」「推進体制の整備・強化」の4つを設定し、各分野における男女共同参画、女性の参画拡大、男女の人権の尊重などに取り組んできました。

国においては、男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、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、「あらゆる分野における女性の参画拡大」を計画の冒頭に位置付けた「第5次男女共同参画基本計画」が令和2年12月に閣議決定されました。

県が実施した県民意識調査（令和元年度）²によると、男女共同参画社会に向けた最重要課題として固定的な社会通念・慣習・しきたりの改善が挙げられています。また、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、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³の解消などが求められています。

また、男女共同参画の取組を進めることは、「男女」にとどまらず、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々が生きづらさを感じない社会の実現につながるものです。

こうした状況の中、本県における男女共同参画社会づくりに向けた取組の実効性をより高めるとともに、女性が能力を十分に発揮できる社会づくりを一層進めるため、これまでの計画の進捗状況を踏まえ課題に対応しながら男女共同参画並びに女性活躍を推進し、「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」を目指す指針として、この「第4次長崎県男女共同参画基本計画」を策定するものです。

¹ 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）。

² 県民意識調査：令和2年1月から2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20歳以上の3,000人を無作為に抽出し、郵送にてアンケートを実施。34.3%の方から回答を得た。

³ 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。

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、II、IV 及び関連指標は、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) 「長崎県総合計画チェンジ&チャレンジ 2025」（令和 2 年 12 月策定）の個別計画として位置付けられています。
- (4) 「第 2 期長崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略」「長崎県子育て条例行動計画」「長崎県 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性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 3 年度から令和 7 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

長崎県男女共同参画推進条例にある5つの基本理念に基づき、ひとりひとりが豊かな人生を送ることのできる社会づくりを目指します。

また、女性活躍推進法の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。

「長崎県男女共同参画推進条例」の5つの基本理念

(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。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の3つの基本原則

- (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を実施
- (2) 家族を構成する男女が、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、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
- (3) 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思を尊重

5 SDGsについて

2015年（平成27年）の国連サミットにおいて、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、その中で「誰一人取り残さない」を基本理念とし、「持続可能な世界を実現するための2030年までに到達すべき国際社会全体の目標「持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）」として、17のゴール（分野別目標）及び169のターゲットが提示されました。

ゴール5「ジェンダー平等や、すべての女性及び女児の能力強化」は、男女共同参画社会の実現や女性の活躍を推進する本計画の施策の方向性とも重なっており、本計画の施策を着実に進めていくことが、SDGsの推進につながるものと考えております。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



なお、本計画に掲げる施策と特に関連するSDGsの目標は次のとおりです。

	あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
	すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
	ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う
	包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する
	各国内及び各国間の不平等を是正する

第2章 現状・課題と第4次計画の施策の方向性

1 本県を取り巻く社会情勢の現状・課題

(1) 人口減少社会の本格化、少子高齢化の進行

- 本県の総人口は1960年の176万人をピークに減少し、2015年には約137万7千人となり、このまま推移すると2040年には105万4千人に減少する見込みです。また、2025年頃に高齢者人口はピークを迎え、2040年頃には生産年齢人口が県人口の5割を切ることが予想されています。本県では、離島・半島地域を多く抱える中、人口減少や少子高齢化が全国よりも早く進んでおり、特に近年は女性の転出超過が拡大傾向⁴にあります。
- 若い女性が転出する主な理由のひとつとして、進学や就職のためだけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられています⁵。その背景には、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった固定的な性別役割分担意識を反映した社会通念・慣習・しきたり等が、家庭・職場・地域において根強く残っているため、地元では女性が居づらさを感じたり、仕事にやりがいを感じられなかったりといったこと等が、要因として考えられます。
本県においては、固定的な性別役割分担意識が全国よりも強く⁶、こうした意識を解消していくことが重要となっています。
- また、人口減少に伴い生産年齢人口が減少している中、本県の子育て期（25～44歳）の無業女性（約28千人）のうち、就業を希望する割合は62.4%^{※表1}と、潜在的な労働力率は高い状態にあり、こうした女性の希望をくみ取り、再就職等の支援をしていく必要があります。
- このように、人口構成に大きな変化が生じることが想定される中、様々な分野における就業者等の担い手の確保や、多様な視点による新しい価値の創出等によって、本県の経済社会の持続的発展にもつなげることが必要であるため、あらゆる分野における女性の参画拡大が重要です。

※表1 子育て期（25～44歳）女性無業者の就職希望状況（出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」）

	非就業希望者	就業希望者	
		うち求職している	うち求職していない
人数(人)	10,600	17,600	11,300
率(%)	37.6	62.4	64.6

<補足>本調査における当該統計表の数値は、総数に分類不能又は不詳の数値を含み、また、百未満を四捨五入しているため、総数と内訳の合計が一致しないことがあります。

⁴ 女性（20～24歳）の転出超過は、平成30年度:1,733人、平成25年度:1,205人となっており、この5年間で528人増加している。一方、男性（20～24歳）の転出超過は、平成30年度:1,034人、平成25年度:1,127人となっており、おおよそ横ばいである。（住民基本台帳人口移動調査をもとに、男女参画・女性活躍推進室で集計）

⁵ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のための調査事業報告書」（令和2年3月）。

⁶ 「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「反対」及び「どちらかと言えば反対」と回答した人の割合は、内閣府の世論調査（令和元年度）の59.8%に対し、長崎県「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」（令和元年度）結果では45.0%と、大きな差がある。

(2) 人生 100 年時代の到来と働き方・暮らし方の変革

- 本県における平均寿命（平成 27 年）は男性 80.38 歳、女性 86.97 歳となっており、長寿社会を迎えています。一方、健康寿命⁷（平成 28 年）は男性 71.83 歳、女性 74.71 歳で、平均寿命と健康寿命の差は、男性が約 8 年、女性は約 12 年です。この平均寿命と健康寿命との差は、日常生活に制限がある「不健康な期間」を意味し、この差が大きいほど、介護が必要な期間が長くなる可能性があります。今後は、男女ともに、親や配偶者の介護を担う負担が増大する可能性が高まっており、介護と仕事を両立できる持続可能な働き方が求められています。

また、人生 100 年時代を見据え、男女とも健康寿命の延伸に取り組むことは、将来の介護リスクの軽減につながるものであるとともに、誰もが元気に活躍できる社会の実現につながるものです。

- 本県における女性の労働力率[※]は 64.9%（平成 22 年）から 68.5%（平成 27 年）に上昇しており、年齢階層別にみると、学校を卒業した後就職するため 25～29 歳台が 81.7%と最も高くなっています。一方、出産・子育てをする方が多い 30～34 歳台が最も低く 76.8%、35～39 歳台が 76.9%と落ち込んでいます。その後、再就職等で労働力率が上昇していくいわゆる M 字カーブ⁸を描いていますが、近年、この 30 歳台での落ち込みが緩やかになっていることから、継続就業する女性が増加傾向にあるものと思われます。
- このような女性の労働力率向上等により、男性片働き世帯よりも共働き世帯の割合が高くなっており⁹、男女が共に家事・育児等を担うことが重要となっています。しかし、本県の子どもがいる共働き世帯においては、依然としてこうした家事・育児等の多くを女性が担っている現状があります¹⁰。
- これらの背景には、男性も女性も「主たる稼ぎ手は男性」といった固定的な性別役割分担意識を持っていること¹¹や、男性片働き世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視するいわゆる「男性中心型労働慣行」等がありますが、人生 100 年時代の到来により、これまでの「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、これからは多様な働き方、生き方を選べるようになることが求められています。
- 男性も女性も、若いうちから人生 100 年時代を意識し、経済的自立や自己実現のための仕事と家事・育児・介護に主体的に関わることで、そうした生活と両立しうる持続可能な働き方を実践していくことが重要です。
- そのため、これまでの男性中心型労働慣行の変革、仕事と家事・育児・介護を両立できる環境の整備、男性の家事・育児・介護への参画促進等に取り組む必要があります。

⁷ 健康寿命：健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間。

⁸ M字カーブ：日本の女性の労働力人口比率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットの M のような形になる。M 字を描く原因は、出産・子育て期に離職する女性が多いことにある。なお、国際的にみると台形型に近くなっている国が多く、先進国で M 字を描く国は日本だけと言われている。

⁹ 総務省「国勢調査」（平成 27 年）における本県の世帯状況：夫・妻とも就業 147,097 世帯（48.1%）、夫が就業・妻が非就業 71,559 世帯（23.4%）。

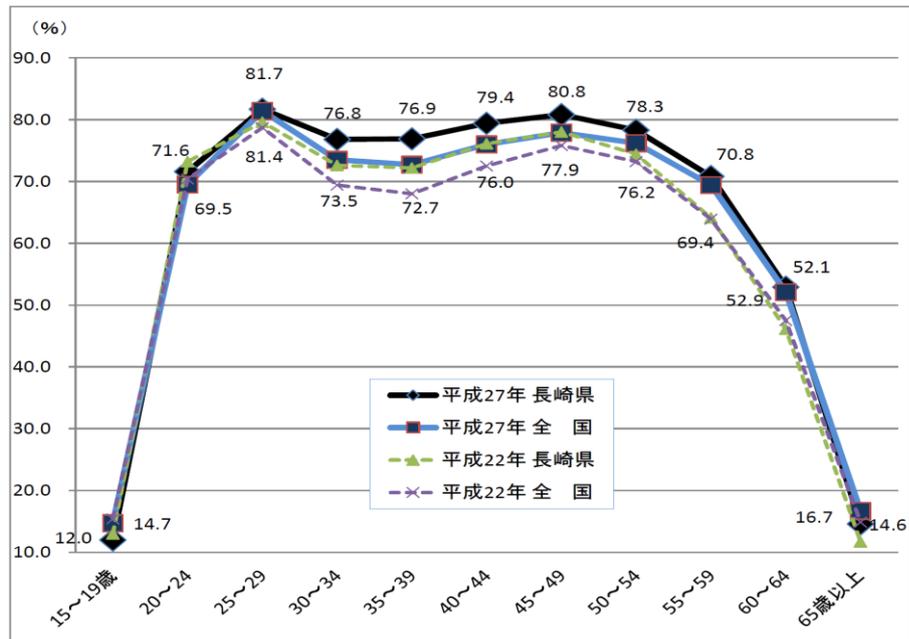
¹⁰ 総務省「社会生活基本調査」（平成 28 年）における本県の子どもがいる共働き世帯 1 日当たりの家事・育児・介護の時間（週平均）。

・家事：夫 60 分【全国 85 分】、妻 214 分【全国 217 分】	（妻と夫の差 154 分）
・育児：夫 112 分【全国 132 分】、妻 178 分【全国 190 分】	（妻と夫の差 66 分）
・介護・看護：夫 30 分【全国 90 分】、妻 112 分【全国 102 分】	（妻と夫の差 82 分）

¹¹ 長崎県「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」（令和元年度）。

「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、「賛成」及び「どちらかと言えば賛成」と回答した人の割合は、男性 44.6%、女性 37.1%

※図1 女性の年齢階級別労働力率の推移（出典：総務省「国勢調査」）



(3) 法律・制度の整備と女性の意思決定過程への参画拡大

- 第3次長崎県男女共同参画基本計画策定後、国において働き方改革関連法¹²や改正女性活躍推進法¹³が成立するなど、女性活躍を推進するための法律・制度が整備され、女性活躍の裾野が地方や中小企業にも拡大する素地が整ってきたところです。
- 本県では、「ながさき女性活躍推進会議」¹⁴と連携し、女性の活躍推進に取り組み、県内事業所における管理職（係長級以上）に占める女性の割合¹⁵は23.7%（平成26年度）から29.6%（令和元年度）に上昇するなど、次代の女性リーダー候補となる人材が着実に増加してきました。
- しかしその一方で、県が設置する審議会等委員への女性の登用率は34.6%（平成28年4月1日）から37.3%（令和2年4月1日）に上昇しましたが、いまだ女性の参画が少ない分野があるなど、女性の活躍が十分進んでいるとは言えません。女性委員の登用が進まない理由として、行政機関の長や団体の代表、役員などの職に女性の就任が少ないこと等が挙げられます。
- これらを踏まえ、女性が参画しやすい環境づくり、継続就業によるキャリア形成、女性人材の育成、積極的な登用促進に向けたトップ層の意識改革促進などに取り組むことが重要です。

¹² 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）。

¹³ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）。

¹⁴ 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。

¹⁵ 「長崎県労働条件等実態調査」（令和元年度）。

(4) 女性に対する暴力根絶と貧困等生活上の困難に対する支援

- 性犯罪・性暴力や、DV（ドメスティック・バイオレンス）¹⁶、セクシュアルハラスメント等の女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、決して許される行為ではありません。こうした暴力の背景には、人権の軽視や社会的・経済的な男性の優位性があります。また、暴力の被害者は、その後も長期にわたる心身の不調から就労が困難となったり、離婚後に経済的な苦境に陥ったりするなど、貧困などの生活上の困難と暴力被害が複合的に発生している場合もあります。さらに近年、SNS¹⁷等に起因した多様化する犯罪や、「JKビジネス¹⁸」「デートDV¹⁹」といった若年層への被害も問題となっています。
- こうした中、相談窓口の定着やDVに対する社会の理解が進んだことなどにより、DV相談件数^{※表2}は年々増加傾向にあります。
- 男女共同参画社会に向けての県民意識調査（令和元年度）によると、女性の約2割が身体的DVの被害を経験しており、また、心理的DV、経済的DV、性的DVについては、それぞれ女性の1割以上が経験しているという深刻な状態となっています。また、被害に遭った女性のうち約4割が「どこにも相談できなかった」と答えています。
- こうした状況を踏まえ、性別に起因する暴力の被害者に対する支援の充実を図るとともに、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて、予防教育や暴力を許さない社会風土の醸成等に取り組む必要があります。

※表2 県子ども・女性・障害者支援センターへの相談件数

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1
DV相談 (件数)	1,686	1,782	1,885	2,230	2,157	2,277

- 男女共同参画社会の実現においては、貧困、高齢、障害、性的指向・性自認に関する事など、多様な属性を持ち、生活上の困難を抱える人々への理解と支援が必要不可欠です。
本県における児童扶養手当²⁰受給の子どもの数は20,459人（平成30年度）と、18歳以下の人口の約1割を占めており、こうしたひとり親家庭、特に母子家庭においては、年間収入200万円未満の世帯が67.1%である²¹など、経済的に厳しい状況にあります。貧困の世代間連鎖を断ち切るためにも、生活困窮世帯の子どもの教育の機会均等を確保することなど、総合的な貧困対策が求められています。
- 高齢者については、本県人口に占める65歳以上の割合²²は29.6%（平成27年）と、全国よりも高齢化が早く進んでいます。このような中、豊かで活力ある社会としていくためには、高齢期の男女

¹⁶ DV（ドメスティック・バイオレンス）：配偶者など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力。

¹⁷ SNS（social networking service）：友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービス。

¹⁸ JKビジネス：児童の性を売り物とする営業の一つで、主として「JK」、すなわち「女子高校生」などの児童を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、性的なサービスを客に提供させるものが存在しており、繁華街を抱える大都市を中心に、多様な形態で現われている。（引用元：男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会「若年層を対象とした性的な暴力の現状と課題～いわゆる「JKビジネス」及びアダルトビデオ出演強要の問題について～」（平成29年3月））

¹⁹ デートDV：結婚前の恋人間で振るわれる暴力。

²⁰ 児童扶養手当：ひとり親家庭の生活の安定とともに自立を促し、児童福祉を増進することを目的として、離婚などにより父又は母の一方としか生計を同じくしていない児童の父、母又は養育者に対し、一定の支給要件に該当する場合に、受給者の所得水準に応じて支給される手当のこと。

²¹ 長崎県「児童扶養手当受給者を対象としたアンケート」結果（平成29年度）。

²² 総務省「国勢調査」（平成27年）：県29.6%、全国26.6%。

の、自立し誇りを持った社会参画が促進されるとともに、高齢者が家庭や地域で安心して暮らせる社会基盤の構築が必要です。

- 障害のある人については、社会参画や雇用機会の確保において、いまだに厳しい状況にあります。障害の有無にかかわらず、誰もが住み慣れた地域で、あらゆる社会活動に参加することができる共生社会²³の実現を目指す必要があります。

特に、障害のある女性が、女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合には、適切な支援が必要です。

- このように、貧困であること、高齢であること、障害があること、性的指向・性自認に関することなど、多様な属性をもち、様々な困難を抱えている場合、固定的な性別役割分担意識等を背景に、さらに複合的な困難を抱えることがあるため、上記のような様々な属性の人についての正しい理解を広め、人権が尊重される社会に向けた意識の醸成が必要です。

(5) 新型コロナウイルス感染症の拡大・頻発する大規模災害

- 新型コロナウイルス感染症の拡大により、私たちは生活、経済、社会、さらには行動・意識・価値観にまで及ぶ大きな影響を受け、重大な転換点に直面しています。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性と男性に対して異なる社会的・経済的影響をもたらし、ジェンダー²⁴に起因した様々な問題²⁵が懸念されています。
- 一方で、これを契機として、仕事ではオンライン活用が急拡大したことで、男女ともに新しい働き方の可能性が広がっています。また、こうした在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児への参画を促す好機²⁶でもあります。
- 気候変動の影響により、台風の大規模化、災害の頻発・激甚化が見られる中、国は男女共同参画の視点からの防災・復興対策を進めるためのガイドライン²⁷を作成し、全国の自治体に活用を促すなど、積極的な働きかけを行っています。
- 大規模災害の発生は、上述の新型コロナウイルス感染症拡大と同様に、男女に異なる影響をもたらし、ジェンダーに起因した様々な問題が顕在化しています。
- このように、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たジェンダーに起因する様々な問題が一層顕在化するため、平常時からあらゆる施策の中に男女共同参画の視点を含めることが重要です。

²³ 共生社会：全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念の通り、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会（障害者基本法第1条）。

²⁴ ジェンダー：「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。

²⁵ ジェンダーに起因した様々な問題：（1）家事や育児等の家庭責任が女性に集中しやすい。（2）女性はパート等の非正規雇用の割合が大きく、経済情勢の悪化等により女性の方が職を失いやすい。（3）生活不安等からDVや性被害・性暴力等が増加する懸念がある。

²⁶ 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和2年6月）。

新型コロナウイルス感染症の影響下において、家事・育児に関する夫婦間の役割に変化があった家庭のうち、夫の役割が増加した家庭は約37%。

²⁷ 内閣府男女共同参画局「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～」（令和2年5月）。

2 今後取り組むべき施策の視点

前述の「本県を取り巻く社会情勢の現状・課題」を踏まえ、今後取り組むべき施策において、次のような視点が重要となります。

(1) 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の認識

男女共同参画社会の形成を進めていくうえで固定的な性別役割分担意識の解消が最も重要です。このような意識は、誰もが無意識のうちに持っています。そのため、私たち一人ひとりが日頃から、こうした意識を持っている、あるいは、持ちうるということを意識することが求められます。

(2) 多様性の視点

多様な視点による新しい価値の創出等を通して、人口減少や少子高齢化が全国よりも早く進む本県の社会経済を持続可能としていくためには、多様な人材、多様な価値観など、多様性の視点を取り入れることによる新しい価値の創出が求められます。

(3) 女性の人材育成と女性が参画しやすい環境づくり

あらゆる分野において女性が参画していくことは、男女共同参画社会の形成において極めて重要です。そのため、次代を担う女性の人材育成や、職場、地域などにおいて女性が参画しやすい環境づくりが求められます。

(4) 様々な不安の解消

男性中心型労働慣行や固定的な性別役割分担意識を背景に、女性は仕事と家事や育児等の両立が困難になったり、男性は仕事と経済的責任から、多様な働き方や生き方を選択しづらかったりする可能性があります。

また、DV（ドメスティック・バイオレンス）や性暴力、セクシャルハラスメント等の女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、被害者は心身の不調から就労が困難になるなどの状況に陥る可能性があります。

こうした状況のもとでは、様々な不安を抱えることとなり、不安がある状態では人生100年時代に求められる多様な働き方や暮らし方において、主体的に選択する意欲や機会が阻害される可能性があります。そのため、男性中心型労働慣行の変革や女性に対する暴力根絶に向けた取組等が求められます。

(5) トップ層の意識改革

組織の風土や制度等を変えていくためには、トップ層の意識改革が重要です。そのため、これまでの男性中心型労働慣行等を前提とした組織運営ではなく、多様な人材を活かす「ダイバーシティ²⁸・マネジメント」の考え方が求められています。

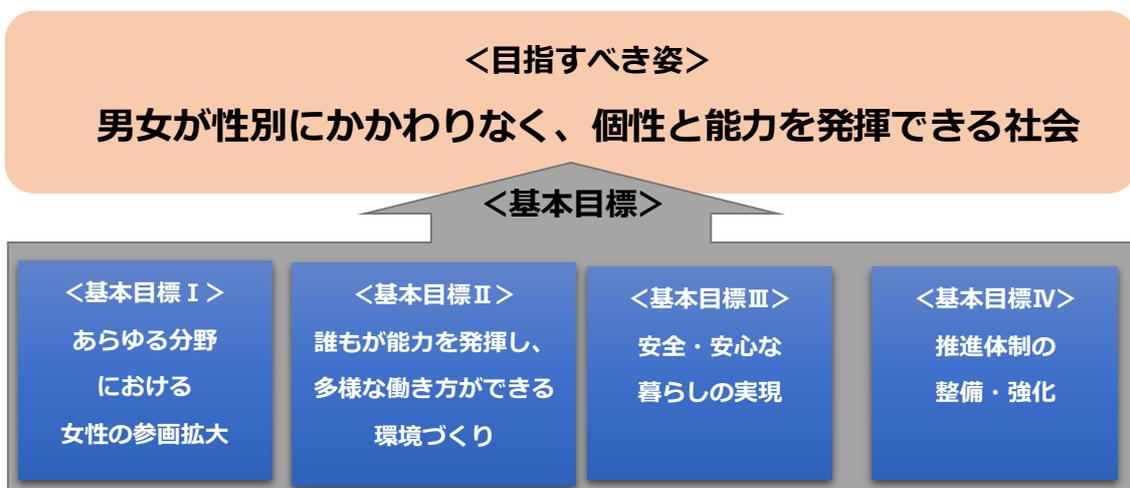
²⁸ ダイバーシティ：多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、新たな価値を生み出し、価値創造につなげること。

3 計画の基本目標

「本県を取り巻く社会情勢の現状・課題」及び「今後取り組むべき施策の視点」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、個性と能力を發揮できる社会」と定めます。

この目指すべき姿の実現に向けて、以下の4つの基本目標を掲げ、各種施策を展開します。

- 基本目標Ⅰ** あらゆる分野における女性の参画拡大
- 基本目標Ⅱ** 誰もが能力を發揮し、多様な働き方ができる環境づくり
- 基本目標Ⅲ** 安全・安心な暮らしの実現
- 基本目標Ⅳ** 推進体制の整備・強化



なお、本県において男女共同参画の取組が進まない場合、個人にとっては意欲・能力が十分に活かされない、人生設計をすることが難しいといった状態になりかねません。

こうした地域や組織には良い人材は集まらず、多様な発想が欠けることでイノベーション²⁹が生まれにくくなる恐れがあります。

これは、他地域との人材獲得競争において不利な状況に陥るということでもあり、多様な人材の能力を活かさなければ、特に女性を中心として人材流出が続く恐れがあります。

そのため、本県の持続可能な発展に向け、男女共同参画の取組や視点が重要です。



²⁹ 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	政策目標	具体的な施策
I あらゆる分野における女性の参画拡大	1 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 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促進
	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) 女性の起業・創業支援
		(3) 女性の職業能力の開発への支援
II 誰もが能力を發揮し、多様な働き方ができる環境づくり	4 雇用の場における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和の実現	(1) 経営者・管理職等の意識改革
		(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
	5 子育て・介護等の支援体制の充実	(1) 子育て支援策の充実
		(2) 介護支援策の充実
		(3) 男女共同参画に関する相談体制の充実
	6 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
	7 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
	III 安全・安心な暮らしの実現	8 女性等に対するあらゆる暴力の根絶
(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		
9 生活上の困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備		(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
10 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
11 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
IV 推進体制の整備・強化		12 推進体制の整備・強化
	(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 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、漁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



基本目標Ⅱ 誰もが能力を発揮し、多様な働き方ができる環境づくり

政策目標4 雇用の場における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和の実現

具体的な施策

- (1) 経営者・管理職等の意識改革
- (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・管理職等の意識改革

- 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・管理職を対象としたセミナーの開催などにより仕事と家庭の両立や性別による役割分担を意識させない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 県内におけるイクボス⁵²の普及促進

イクボスに関する県民の認知度向上と理解促進に取り組むとともに、イクボスを養成するセミナーの実施等により、スタッフのワーク・ライフ・バランスやキャリアを応援し、多様な人材を活かす組織マネジメントを実践する経営者・管理職の拡大に取り組む。
(男女参画・女性活躍推進室)

(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 仕事と家庭の両立のための環境づくり
「ながさき結婚・子育て応援キャンペーン⁵³」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)

⁵² イクボス：職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のこと。

⁵³ ながさき結婚・子育て応援キャンペーン：企業・団体等による「ながさき結婚・子育て応援宣言」を軸としたキャンペーン。「ながさき結婚・子育て応援宣言」とは、企業・団体等において、個人の考え方や価値観を尊重しながら、結婚を希望する従業員の後押しや、安心して妊娠・出産・子育てができる職場環境づくりなどに取り組む内容を宣言していただく制度。

② 仕事と家庭の両立に取り組む事業所の認証等

仕事と家庭の両立に取り組む事業所等について「えるぼし認定⁵⁴」「くるみん認定⁵⁵」「Nぴか」等をはじめとした各種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)

③ 働き方の見直しの推進

ワーク・ライフ・バランスが図られるよう、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⁵⁶・テレワーク⁵⁷等の多様な働き方などについて普及啓発を促進する。特に、時間外労働の縮減、短時間勤務制度等の普及促進を図る。

(男女参画・女性活躍推進室、雇用労働政策課)

④ 短時間労働者及び有期雇用労働者対策の推進

パートタイム労働者及び有期雇用労働者の雇用の安定、適正な労働条件の確保や雇用管理の改善を図るため、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律等の関係法令や、パートタイム・有期雇用労働指針⁵⁸に示された均衡処遇の周知、労使等に対する啓発指導などを推進する。

(雇用労働政策課)

⑤ 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)

⑥ 育児・介護休業制度の取得促進

育児・介護を行う労働者が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)

⑦ 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・介護に関するキャンペーンの実施などにより、男性が家事・育児・介護に参画することへの県内の気運の醸成を図る。

(男女参画・女性活躍推進室)

⁵⁴ 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。

⁵⁵ 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。

⁵⁶ フレックスタイム制度：1か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。

⁵⁷ 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。

⁵⁸ パートタイム・有期雇用労働指針：パートタイム労働者・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保とその他の雇用管理の改善に関して、事業主が講じなければならない措置をわかりやすく定めたもの。

⑧ 県における仕事と家庭の両立支援の推進

長崎県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、教育庁総務課、教職員課、義務教育課、高校教育課、警務課)

(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⁵⁹と女性活躍推進法の普及促進

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⁶⁰の促進を図る。

また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画⁶¹の策定及び国の認定制度（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ける環境を整備する。

(雇用労働政策課)

⁵⁹ 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。

⁶⁰ 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。

⁶¹ 一般事業主行動計画：事業主が、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。女性活躍推進法により従業員数301人以上の事業主には計画策定が義務づけられており、300人以下の事業主にとっては努力義務とされている。なお、令和元年5月の法改正により、令和4年4月1日から策定義務の対象企業が、従業員数101人以上に拡大される。

(4) ハラスメント⁶²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⁶³、マタニティ⁶⁴及びパタニティハラスメント⁶⁵、パワーハラスメント⁶⁶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、労働施策総合推進法⁶⁷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)



⁶² ハラスメント：人を困らせること。いやがらせ。

⁶³ 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。

⁶⁴ 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。

⁶⁵ 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。

⁶⁶ 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。

⁶⁷ 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。

政策目標5 子育て・介護等の支援体制の充実

具体的な施策

- (1) 子育て支援策の充実
- (2) 介護支援策の充実
- (3) 男女共同参画に関する相談体制の充実

(1) 子育て支援策の充実

① 仕事と子育ての両立のための保育サービスの充実

共働き等の家庭の支援のため、保育所、認定こども園⁶⁸、幼稚園の預かり保育など多様な保育による質的・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⁶⁹の充実と設置を促進する。また、一時預かり⁷⁰、延長保育、病児・病後児保育事業⁷¹など、保育サービスの充実を図る。

(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や、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、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)

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⁷²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

多子世帯や3世代同居又は近居のための中古住宅取得等を市町と連携して実施する。

(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)

⁶⁸ 認定こども園：小学校就学前の子どもへの幼児教育・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。

⁶⁹ 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。

⁷⁰ 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。

⁷¹ 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、子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。

⁷² ファミリー・サポート・センター：地域において、育児の援助を受けたい人で行いたい人が会員となり、育児について助け合う会員組織。

(2) 介護支援策の充実

① 介護支援策の充実

市町が実施する地域支援事業⁷³において、家族介護教室などにより介護者の心の悩みを相談できる体制が促進されるよう、市町の取組を支援するとともに、介護者の負担軽減につながるショートステイサービス⁷⁴などの提供体制の整備を促進していくことにより、家族介護者等の介護負担の軽減に向けた介護支援の充実に努める。
(長寿社会課)

② 介護人材の確保

団塊の世代が全て 75 歳以上の後期高齢者となる 2025 年を見据えて、地域包括ケアシステム⁷⁵を支える介護人材の育成・確保を目指し、また、介護・福祉職が職業として選択される魅力ある職種となるよう、労働環境や雇用環境の改善を図るとともに、イメージアップにも努める。

(長寿社会課)

(3) 男女共同参画に関する相談体制の充実

① 男女共同参画に関する相談体制の充実

長崎県男女共同参画推進センター⁷⁶において、夫婦、家庭等に関する様々な悩みへの一般相談窓口や男性の社会的な重圧や悩みなどに関する男性相談窓口について、関係機関との連携を強化し体制の充実を図るとともに、相談窓口の周知広報により利用促進を図る。

(男女参画・女性活躍推進室)



⁷³ 地域支援事業：要支援・要介護状態になることを予防するとともに、要介護状態となっても、地域において自立した生活を可能な限り継続できるように市町が行う事業であり、介護予防サービス及び配食や見守りといった生活支援サービスなどの「介護予防・日常生活支援総合事業」、高齢者からの相談等地域住民の必要な支援を担う地域包括支援センターの運営などの「包括的支援事業」、高齢者を介護する家族や介護に関心のある人を対象とした家族介護教室などの「任意事業」からなる。

⁷⁴ ショートステイサービス：介護の必要な方を短期間、特別養護老人ホームなどの施設で介護する短期入所生活介護、及び医学的管理の必要な方を短期間、老人保健施設や療養型の病院・診療所などの医療施設で介護する短期入所療養介護がある。

⁷⁵ 地域包括ケアシステム：高齢者が、住み慣れた地域で暮らし続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される仕組み。

⁷⁶ 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」。

政策目標6 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⁷⁷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)

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。

(教職員課、義務教育課、高校教育課)

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)

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)

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、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)

⁷⁷ 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。

政策目標 7 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。

また「男女共同参画週間⁷⁸」、「女性に対する暴力をなくす運動⁷⁹」、「人権週間⁸⁰」、「農山漁村女性の日⁸¹」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、農政課)

② 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⁸²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)

③ 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)

④ 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)

⑤ 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)

⁷⁸ 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。

⁷⁹ 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。

⁸⁰ 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る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。

⁸¹ 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。

⁸² 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。

- ⑥ 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をするとともに、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)
- ⑦ 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)
- ⑧ 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)



■ 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
ワーク・ライフ・バランスや処遇改善に取り組んでいる企業の割合	75.3%	H30	87.5%	R7
ながさき結婚・子育て応援宣言団体数（累計）	0 団体	H30	450 団体	R7
20 歳～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	42.4%	R1	47.5%	R7
県の男性職員の育児休業取得率(知事部局)	8.1%	R1	30.0%	R7
保育所待機児童数	70 人	R1	0 人	R7
放課後児童クラブ待機児童数	53 人	H30	0 人	R6
病児・病後児保育実施施設数	40 か所	H30	45 か所	R6
地域包括ケアシステムの構築割合	85.0%	R1	100.0%	R7
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研修会の理解度	97.0%	R1	97.0%以上	R7
「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	47.6%	R2	59.8%	R7

基本目標Ⅲ 安全・安心な暮らしの実現

政策目標8 女性等に対するあらゆる暴力の根絶

具体的な施策

- (1) 女性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

(1) 女性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⁸³、ストーカー規制法⁸⁴、児童買春・児童ポルノ法⁸⁵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、少年課、捜査第一課)

② 相談窓口の周知

DVや性被害等の女性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⁸⁶」、「DV相談+⁸⁷」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。

(男女参画・女性活躍推進室、こども家庭課、人身安全対策課)

④ 女性を犯罪被害から守る対策の推進

女性が被害に遭いやすい場所のパトロール、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。
(人身安全対策課、少年課)

⁸³ 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。

⁸⁴ 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。

⁸⁵ 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。

⁸⁶ 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、直接ご相談することができる。

⁸⁷ 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。

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)

⑥ 新型コロナウイルス感染症の影響下における心のケア

新型コロナウイルス感染症の影響下においては、女性に家事や育児等の家庭責任が偏ったり、DVや性暴力等の被害が潜在化する傾向があり、これらは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)

(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⁸⁸の機能強化と市町配偶者暴力支援センターの設置促進、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⁸⁹等の確保、一時保護中の支援、退所後のステップハウス⁹⁰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)

④ 関係機関の連携強化

「長崎県DV対策等推進会議⁹¹」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被害者への切れ目のない支援のための連携を強化する。

(こども家庭課、人身安全対策課)

⁸⁸ 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。

⁸⁹ 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。

⁹⁰ 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。

⁹¹ 長崎県DV対策等推進会議：長崎県において総合的な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。

(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⁹²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 子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 子どもへの適切な性教育の実施

思春期の子どもたちが、性と生殖に関して正確な知識を持つとともに、健康であることの重要性を認識し、自ら健康管理を行うことができるよう、学校・家庭・地域・専門機関が連携し、発達段階に応じた適切な性教育を実施する。

学校における性教育については、学習指導要領に基づき、科学的知識⁹³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、発達段階に応じ適切に実施する。

また、妊娠・出産に関する医学的・科学的に正しい知識(妊娠適齢期など)を理解させ、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の普及に取り組む。

(こども家庭課、体育保健課)

⑥ 子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、高校教育課、児童生徒支援課)

⁹² 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。

⁹³ 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。

(4) ストーカー行為等への対策の推進

① 被害者の親族等の支援及び防犯対策

被害者の親族や支援者等についても、ストーカー規制法に基づき、親族等の求めに応じて、ストーカー行為⁹⁴として加害者への警告等を行うことにより、その親族等の保護に努める。

(人身対策安全課)

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。

(人身対策安全課)



⁹⁴ 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。

政策目標9 生活上の困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

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 相談援助体制の充実

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⁹⁵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。

子どもの貧困については、子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、貧困状況にある子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)

⁹⁵ 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および建築物・道路等のバリアフリー⁹⁶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)

④ 県民の人権意識の醸成

高齢者、障害のある人、性的少数者⁹⁷、外国人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・同和対策課、教育庁)



⁹⁶ 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。

⁹⁷ 性的少数者：からだの性とところの性が一致しない人や同性愛者、両性愛者など。

政策目標10 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 健康長寿対策の推進

県民の健康寿命の延伸に向けて、健康づくりに取り組みやすい環境の整備や、働き盛り世代の健康づくりを促進するための事業所における健康経営⁹⁸の推進に取り組む。また、健康長寿対策事業と連携した総合型地域スポーツクラブ⁹⁹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 女性の健康保持のための相談・指導の充実

思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など生涯にわたって女性特有の健康をめぐる問題について、身体的問題のみならず心の悩みも含め、女性が安心して相談できる体制の充実に努める。

(こども家庭課)

③ がんによる死亡者数の減少

本県はがん年齢調整罹患率¹⁰⁰が高いため、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）等の施策に取り組み、がんによる死亡者数を減少させる。

(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

妊娠・出産、子育てに関わる悩みの相談や乳幼児期における親と子のふれあいの大切さなど子育てに関する指導・助言について、子育て世代包括支援センターを拠点に実施するとともに、妊産婦や乳幼児の健康診査や健康指導等を市町と連携しながら充実させる。

また、妊産婦の悩みについて相談支援を行う産前・産後サポート事業や、退院直後の母子に対し心身のケアを行う産後ケア事業などの充実に努める。

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、高額経費が必要な不妊治療に対しては経済的支援を行う。

(こども家庭課)

⁹⁸ 健康経営：従業員の健康を会社の財産ととらえ、会社の成長のために従業員の健康づくりに会社が積極的・戦略的に取り組むこと。

⁹⁹ 総合型地域スポーツクラブ：子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様目、多世代型の地域におけるスポーツクラブのこと。

¹⁰⁰ 年齢調整罹患率：もし人口構成が、基準人口（1985年日本人モデル人口）と同じだったら実現されたであろう罹患率。

② 周産期医療¹⁰¹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¹⁰²、性感染症対策の推進

性感染症は特に女性にとって母子感染や不妊症の原因となる恐れがあるなど、健康に甚大な影響を及ぼすものであることから、感染予防のための啓発普及を学校・地域において関係機関と密接な連携のもと実施し、HIV／エイズ等に関する相談・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。(医療政策課)

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)



¹⁰¹ 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。

¹⁰² 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。

政策目標 1 1 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促進など、国のガイドラインに基づいた取組を実施する。
(危機管理課、男女参画・女性活躍推進室)

② 避難場所等における配慮

避難場所や災害ボランティア活動などの場において、睡眠スペース、更衣スペースや仮設トイレ等について女性及び配慮の必要な方に対し、安全性、利便性及びプライバシーの確保を図る。
(危機管理課、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、家事や育児等の家庭責任が女性に偏ったり、DV や性暴力等の被害が潜在化する傾向があり、これらは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・復興対策は平時から意識することが重要であるため、その意義や必要性について、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。
(危機管理課、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Ⅲ）

指標名	基準値	基準年度	目標値	目標年度
ステップハウスでの支援を希望する世帯への対応比率	100.0%	R1	100.0%	R7
生活困窮者自立支援事業における就労・増収率（就労・増収者／就労支援対象者）	54.0%	R1	75.0%	R7
県事業によるひとり親家庭の就職者数	59人	R1	100人	R7
健康状態の管理や生活習慣の改善に取り組んでいる人の割合	62.6%	H30	73.0%	R7
がんの年齢調整死亡率 ¹⁰³ （75歳未満）	80.7	H28	70.0	R3
男女共同参画の視点での防災・復興等研修の実施回数	3回	R2	3回	R7



¹⁰³ 年齢調整死亡率：もし人口構成が、基準人口（1985年日本人モデル人口）と同じだったら実現されたであろう死亡率。

基本目標Ⅳ 推進体制の整備・強化

政策目標 1 2 推進体制の整備・強化

具体的な施策

- (1) 県における推進体制の充実
- (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) 県における推進体制の充実

県において、男女共同参画にかかる多岐にわたる具体的な取組を行うため、県関係部局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、長崎県庁内に知事を議長とする「長崎県男女共同参画推進会議」を設置しており、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の強化

長崎県男女共同参画推進センター「きらりあ」において、男女共同参画に関する広報啓発や情報の提供、相談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、全国女性会館協議会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)

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推進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、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、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。

<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。

■計画の進捗を図るための指標（基本目標Ⅳ）

指標名	基準値	基準年度	目標値	目標年度
男女共同参画基本計画策定数	18 市町	R1	21 市町	R7



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推進上の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推進上の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

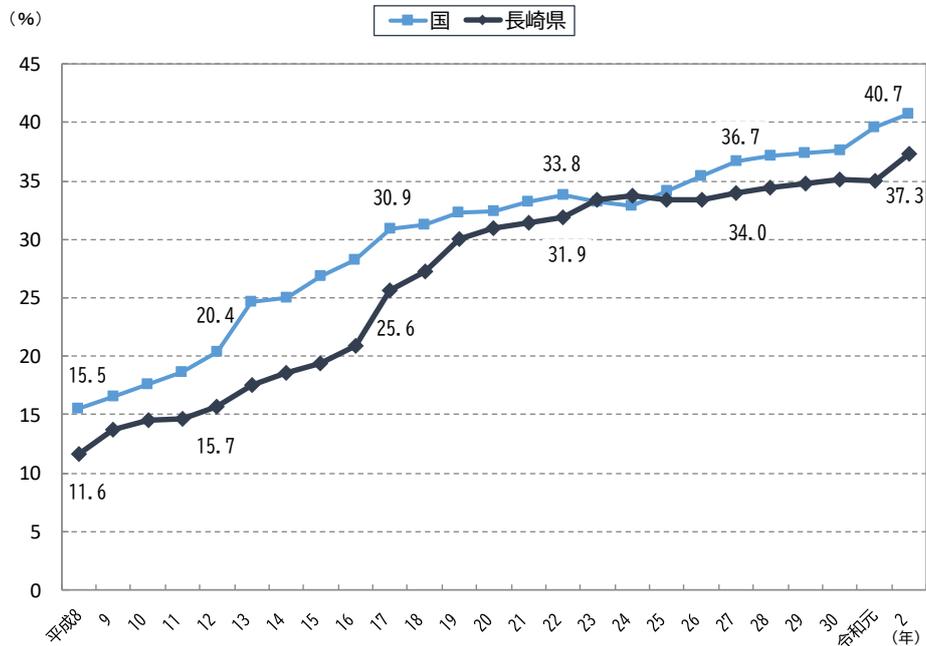
■計画の進捗を図るための指標

基本目標	指標名	基準値	基準年度	目標値	目標年度
I あらゆる分野における女性の参画拡大	1 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
	2 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
	3 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
	4 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
	5 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
	6 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
II 誰もが能力を發揮し、多様な働き方ができる環境づくり	7 ワーク・ライフ・バランスや処遇改善に取り組んでいる企業の割合	75.3%	H30	87.5%	R7
	8 ながさき結婚・子育て応援宣言団体数（累計）	0団体	H30	450団体	R7
	9 20歳～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	42.4%	R1	47.5%	R7
	10 県の男性職員の育児休業取得率（知事部局）	8.1%	R1	30.0%	R7
	11 保育所待機児童数	70人	R1	0人	R7
	12 放課後児童クラブ待機児童数	53人	H30	0人	R6
	13 病児・病後児保育実施施設数	40か所	H30	45か所	R6
	14 地域包括ケアシステムの構築割合	85.0%	R1	100.0%	R7
	15 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研修会の理解度	97.0%	R1	97%以上	R7
	16 「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	47.6%	R2	59.8%	R7
III 安全・安心な暮らしの実現	17 ステップハウスでの支援を希望する世帯への対応比率	100.0%	R1	100.0%	R7
	18 生活困窮者自立支援事業における就労・増収率（就労・増収者／就労支援対象者）	54.0%	R1	75.0%	R7
	19 県事業によるひとり親家庭の就職者数	59人	R1	100人	R7
	20 健康状態の管理や生活習慣の改善に取り組んでいる人の割合	62.6%	H30	73.0%	R7
	21 がんの年齢調整死亡率（75歳未満）	80.7	H28	70.0	R3
	22 男女共同参画の視点での防災・復興等研修の実施回数	3回	R2	3回	R7
IV 推進体制の整備・強化	23 男女共同参画基本計画策定数	18市町	R1	21市町	R7

図表で見る男女共同参画の現状

【基本目標 I】あらゆる分野における女性の参画拡大

① 審議会等における女性委員の割合

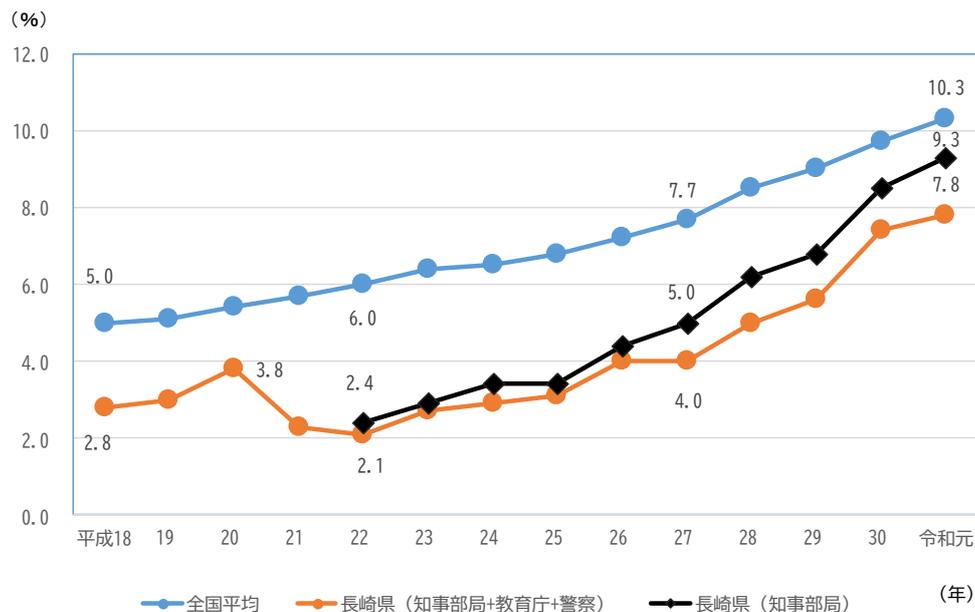


注：国の平成10～13年の数値は3月31日現在、平成14年以降の数値は9月30日現在。

長崎県の平成10～16年の数値は3月31日現在、平成17年以降の数値は4月1日現在。

(出典：内閣府・長崎県調べ)

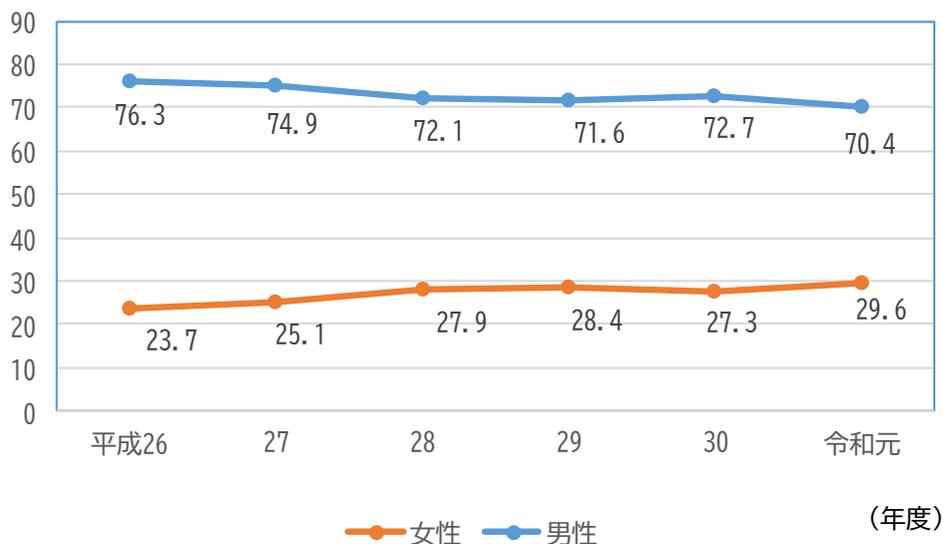
② 都道府県の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合（全国、長崎県）



注：数値は毎年4月1日現在。

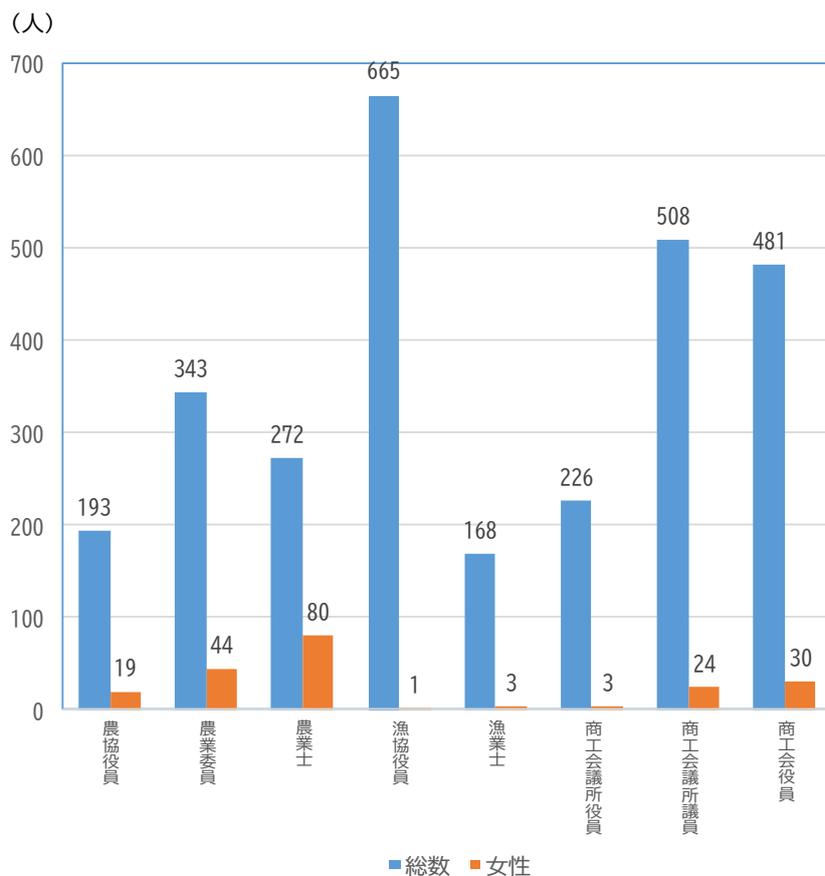
(出典：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」、長崎県調べ)

③ 民間における管理職（係長級以上）に占める女性の割合（長崎県）



(出典：長崎県「労働条件等実態調査」)

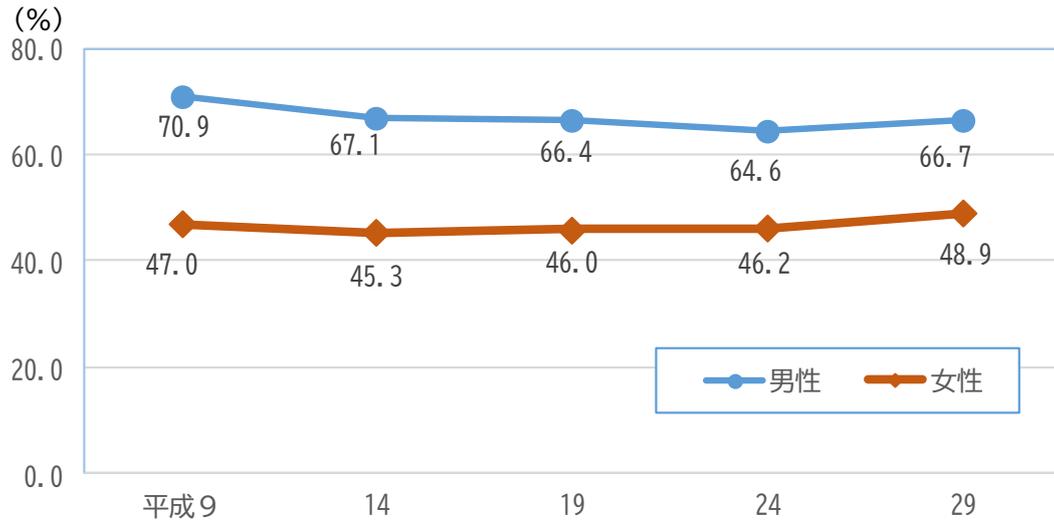
④ 農林漁業、商工業における役員等の人数（長崎県）



注：農協役員は令和2年3月31日現在、農業委員は令和2年8月調査現在。
 農業士、漁協役員、漁業士は令和2年4月1日現在。
 商工会議所議員、商工会議所役員、商工会役員は令和2年4月1日現在。

(出典：長崎県調)

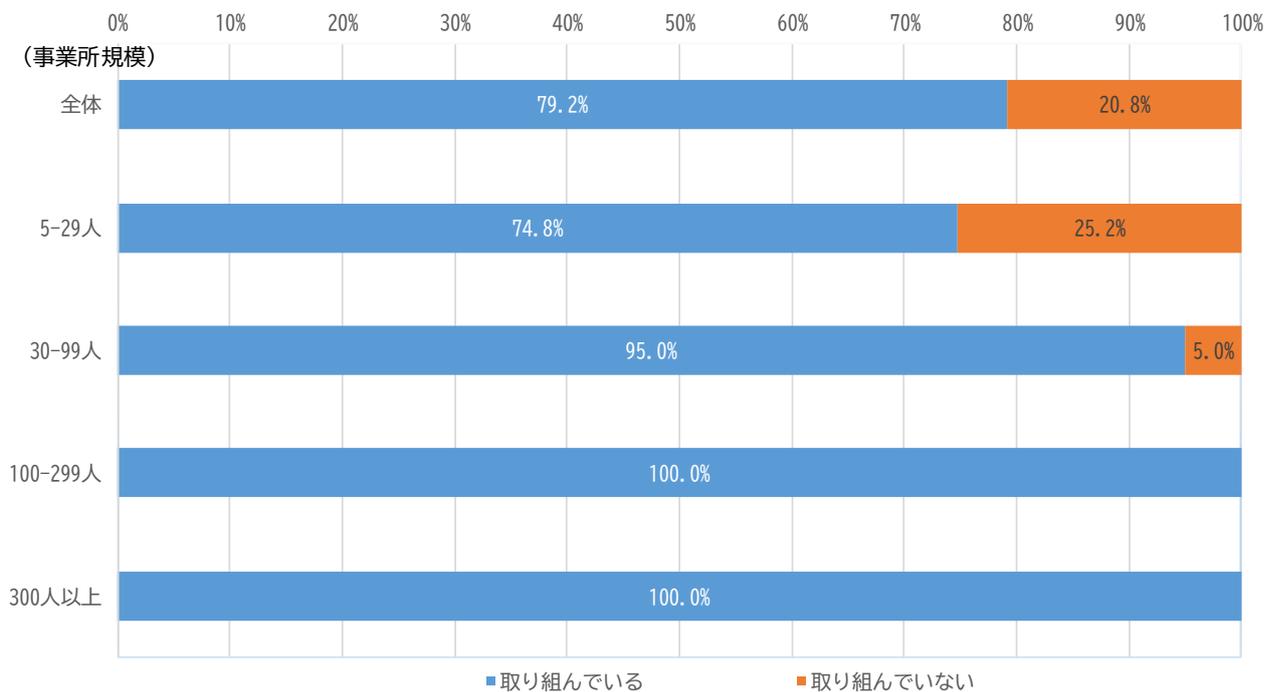
⑤ 男女別有業者の割合の推移（長崎県）



(出典：総務省「就業構造基本調査」)

【基本目標Ⅱ】誰もが能力を発揮し、多様な働き方ができる環境づくり

① ワーク・ライフ・バランスに取り組む事業所の割合（長崎県）

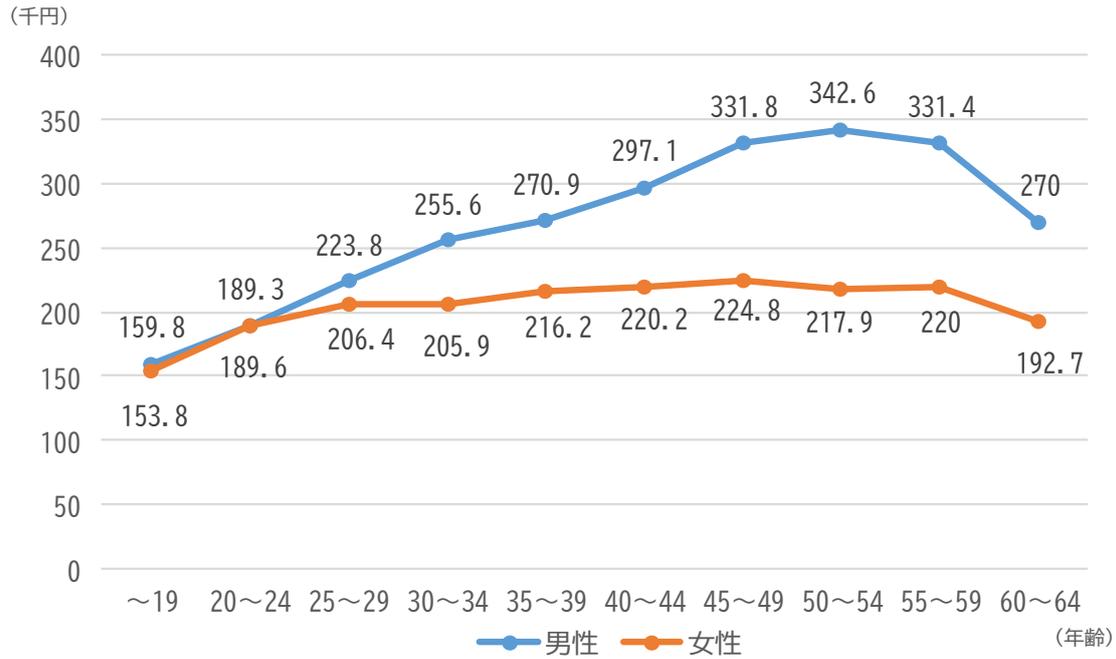


注：回答した 778 事業所のうち、取り組んでいると回答したのは 616 事業所。

事業所規模別で見ると、5～29人が564事業所、30～99人が115事業所、100～299人が28事業所、300人以上が9事業所となっている。

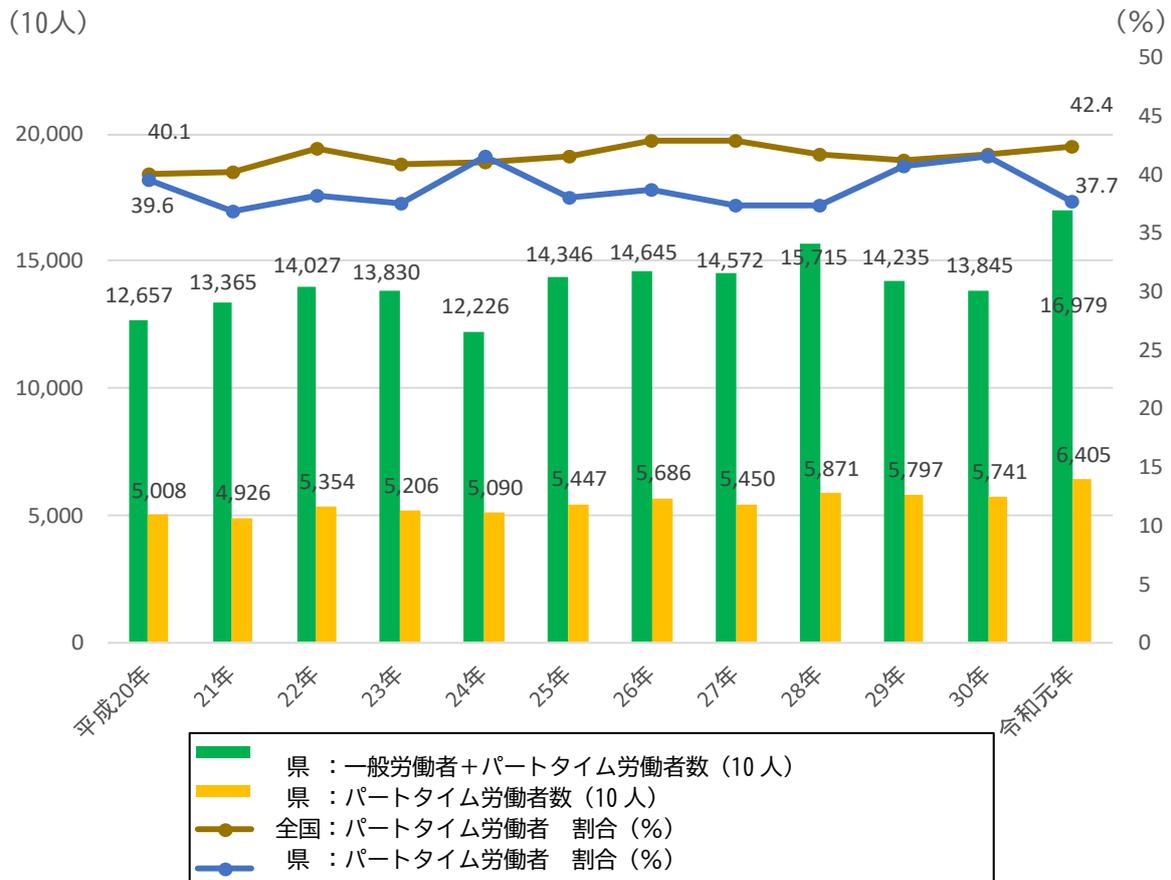
(出典：長崎県「令和元年度労働条件等実態調査」)

② 年齢階級別きまって支出する所定内給与額の正社員・男女別比較（長崎県）



(出典：厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」)

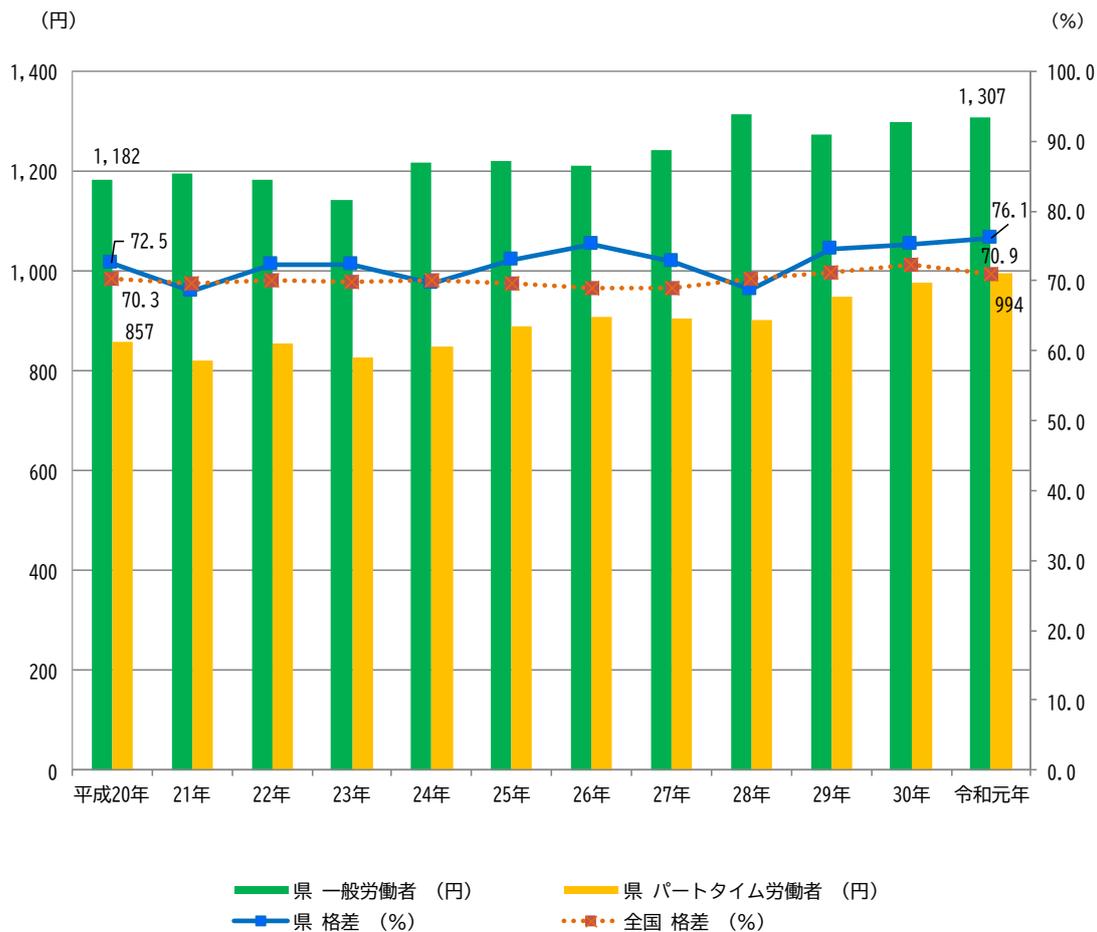
③ 一般労働者とパートタイム労働者数の推移（女性）



注：数値は各年6月30日現在。

(出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

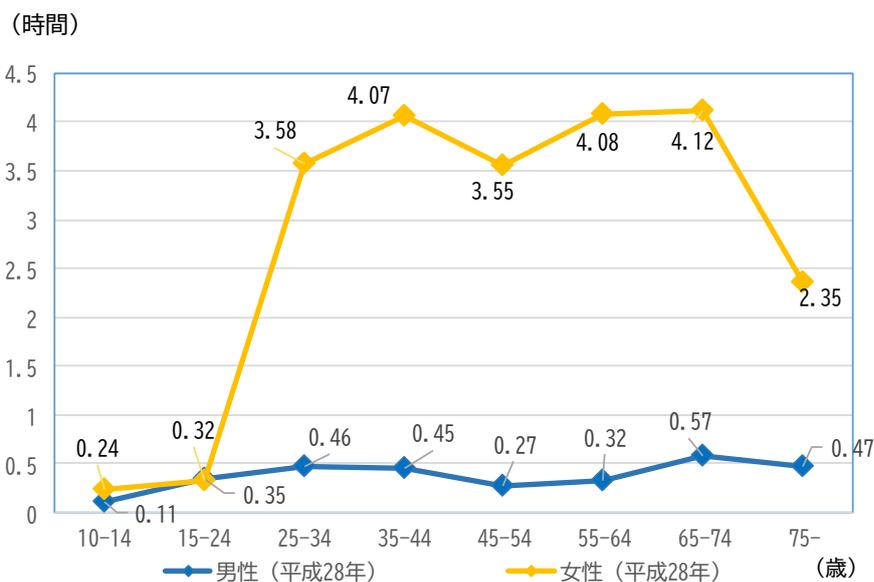
④ 一般労働者とパートタイム労働者の所定内給与額及びその格差の推移（女性）



注：一般労働者の数値は、月間所定内実労働時間で除した額、パートタイム労働者は1時間当たりの額。

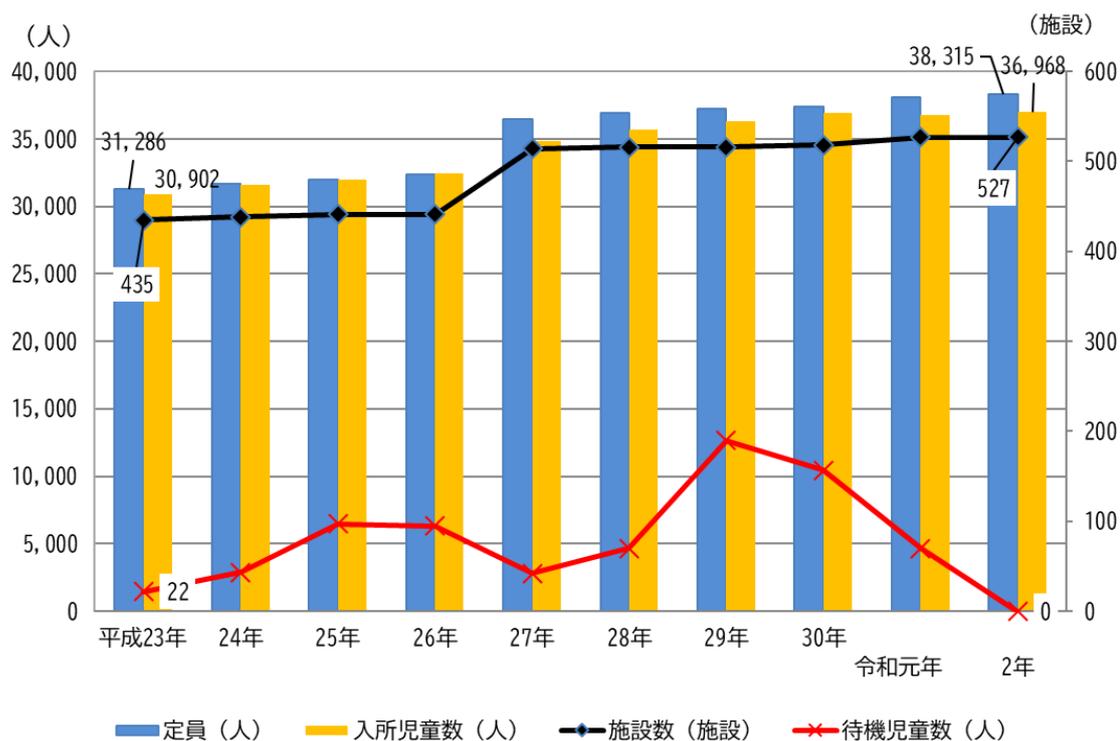
(出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

⑤ 男女、年齢階級別1日当たりの家事関連時間（週全体の平均）（長崎県）



(出典：総務省「平成28年社会生活基本調査」)

⑥ 保育所定員、入所児童数及び待機児童数の推移（長崎県）

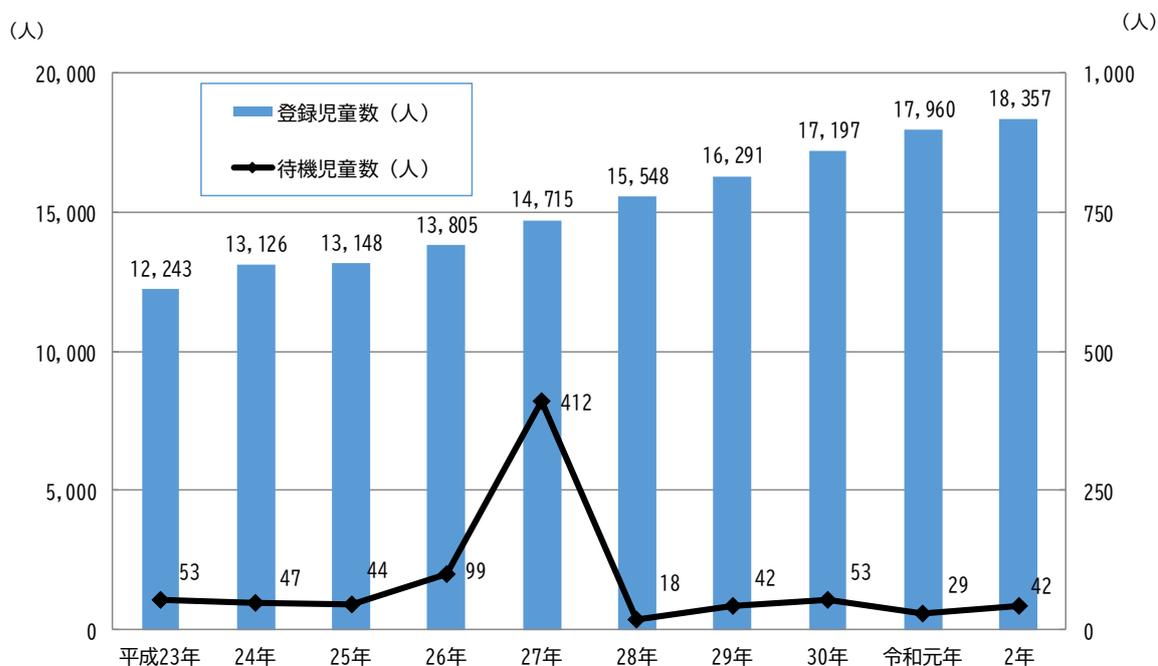


注1：数値は各年4月1日現在。

注2：平成27年度以降は認定こども園（定員・入所児童数は2号、3号認定児童）を含む。

（出典：長崎県調べ）

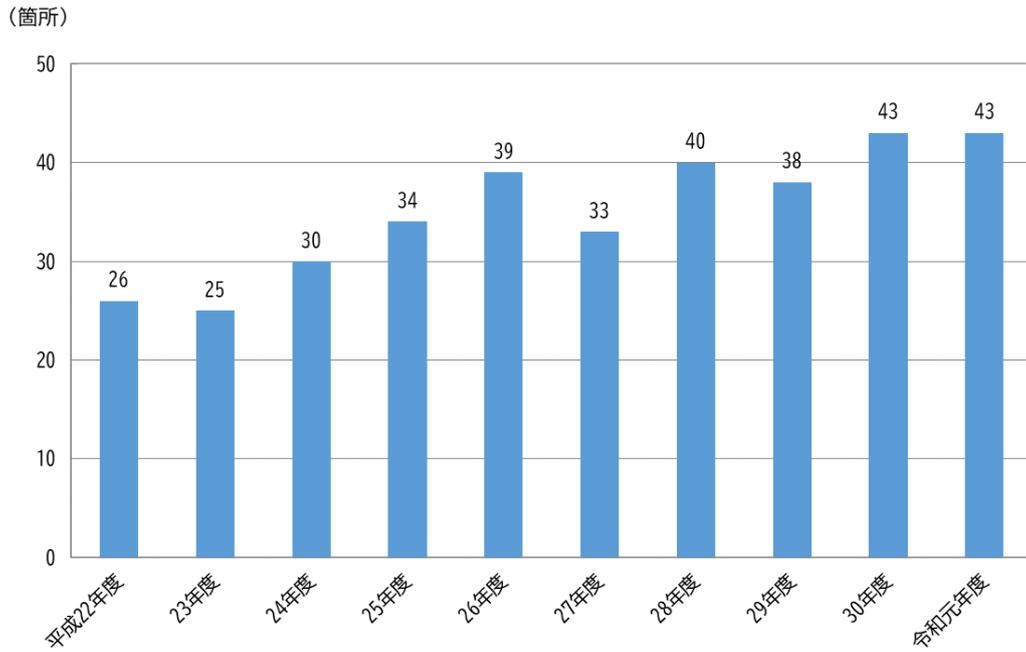
⑦ 放課後児童クラブ登録児童数及び待機児童数の推移（長崎県）



注：平成26年度まではクラブ数、平成27年度以降は支援の単位数。

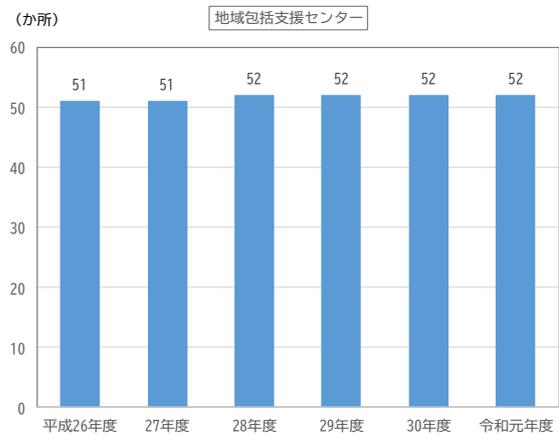
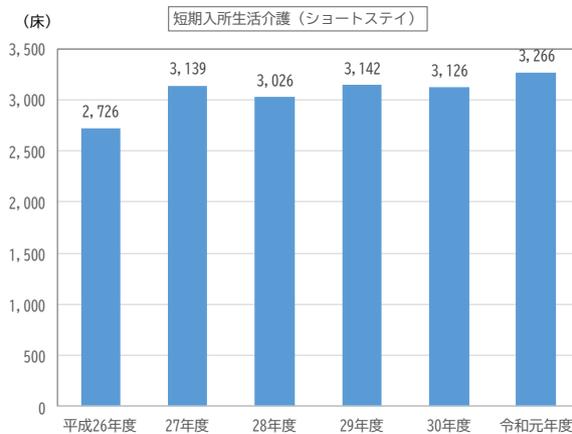
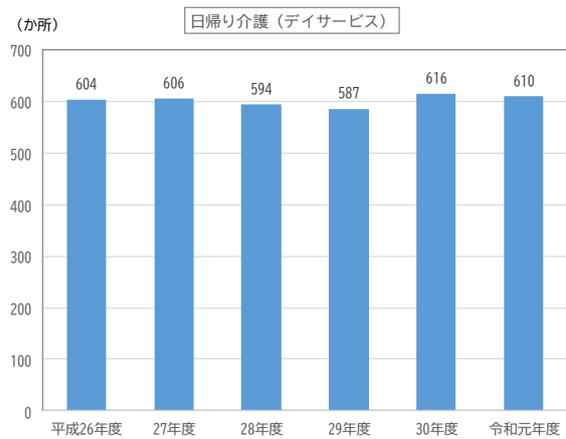
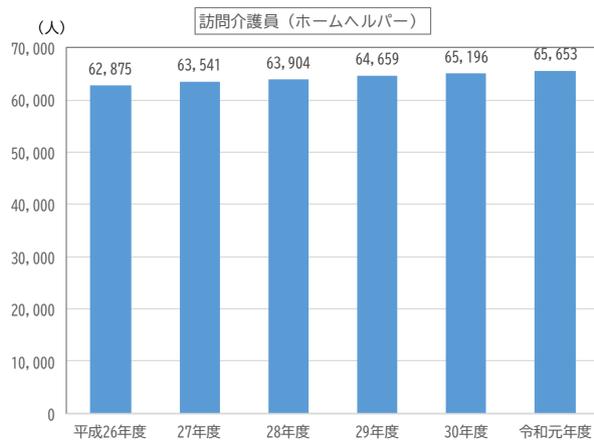
（出典：長崎県調べ）

⑧ 病児・病後児保育実施施設数の推移（長崎県）



(出典：長崎県調べ)

⑨ 在宅福祉対策の整備状況



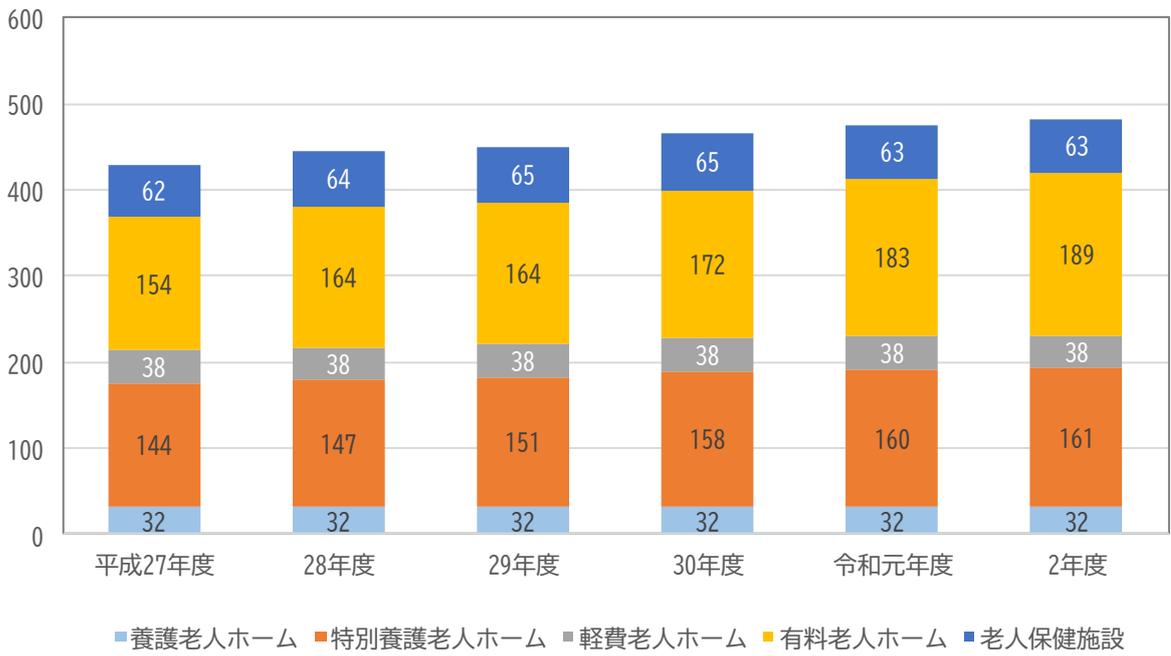
注：各年3月末時点。

(出典：長崎県調べ)

⑩ 老人ホーム等の整備状況（長崎県）

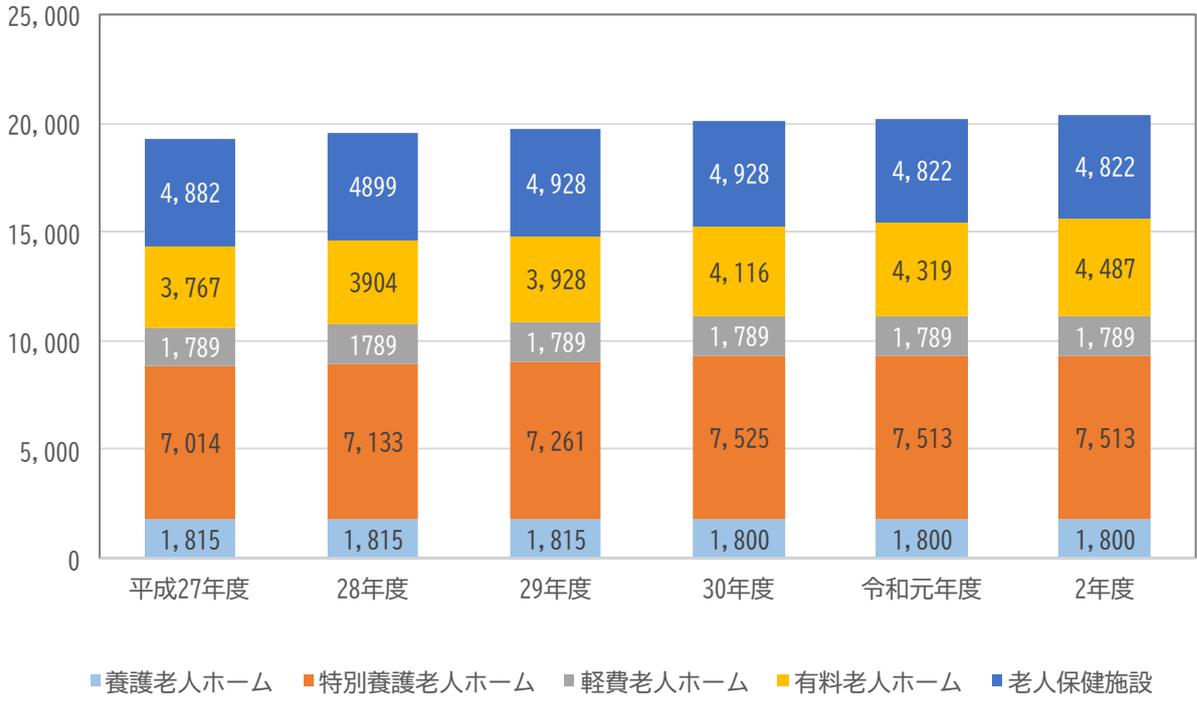
(施設)

施設数



(人)

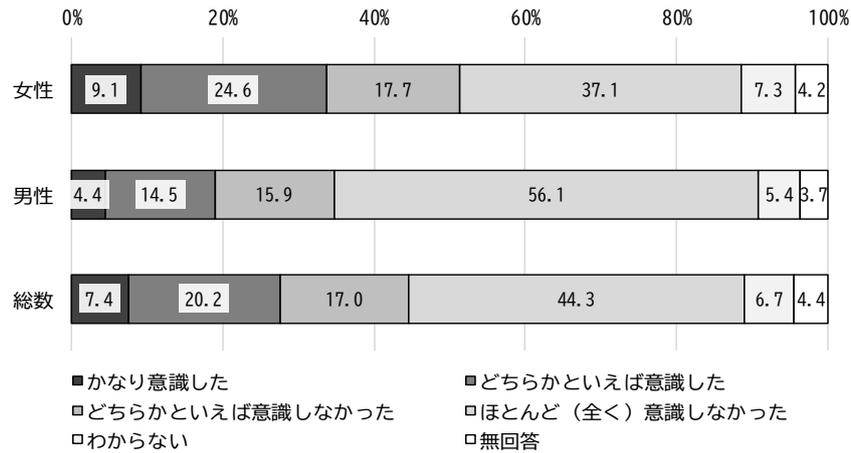
定員



注：数値は各年4月1日現在。

(出典：長崎県調べ)

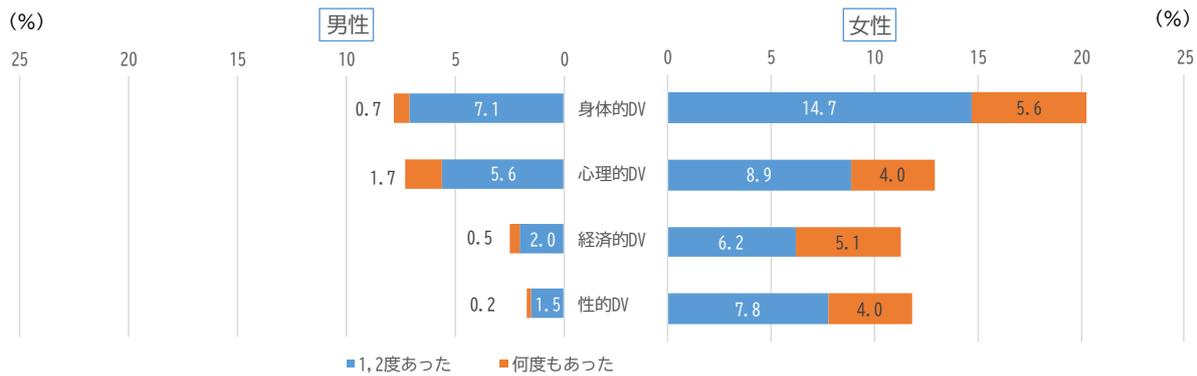
⑪ 進路・職業選択の際に性別を意識した人の割合（長崎県）



（出典：長崎県「令和元年度男女共同参画社会に向けての県民意識調査」）

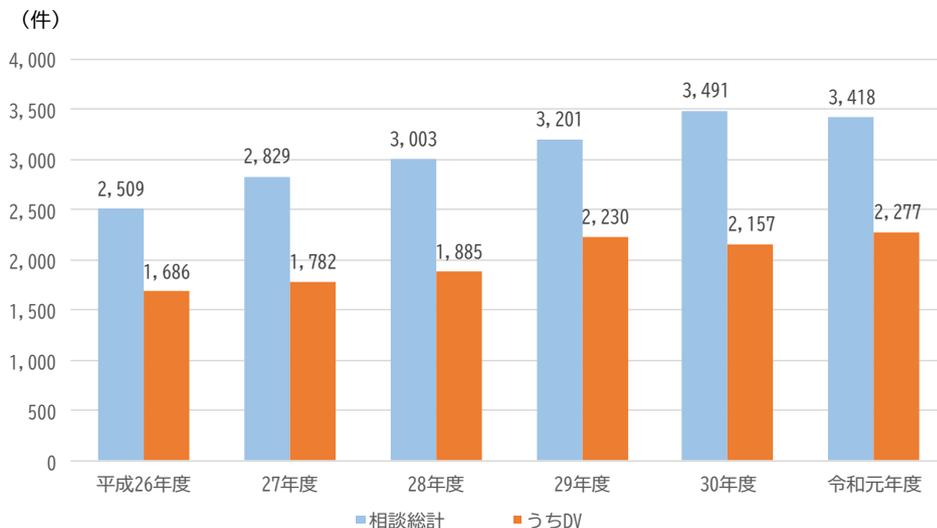
【基本目標Ⅲ】安全・安心な暮らしの実現

① DVを受けた経験等（長崎県）



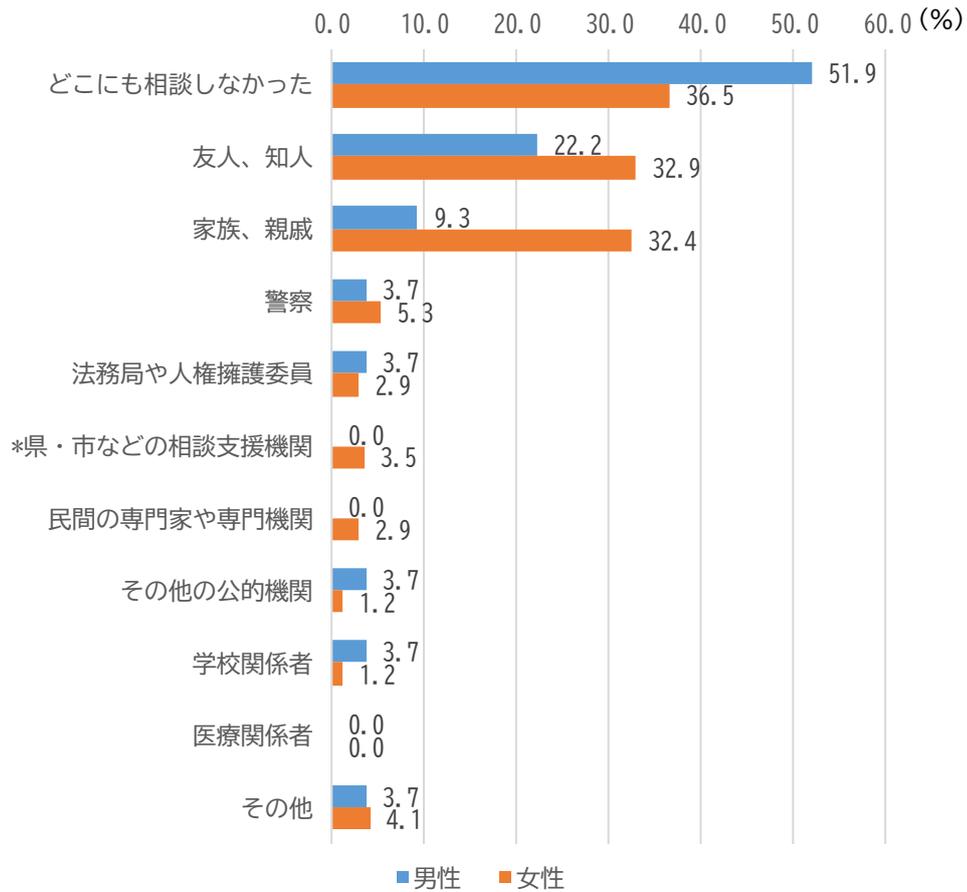
（出典：長崎県「令和元年度男女共同参画社会に向けての県民意識調査」）

② 県の配偶者暴力相談支援センターへの相談件数の推移（長崎県）



（出典：長崎県調べ）

③ DV被害についての相談（長崎県）

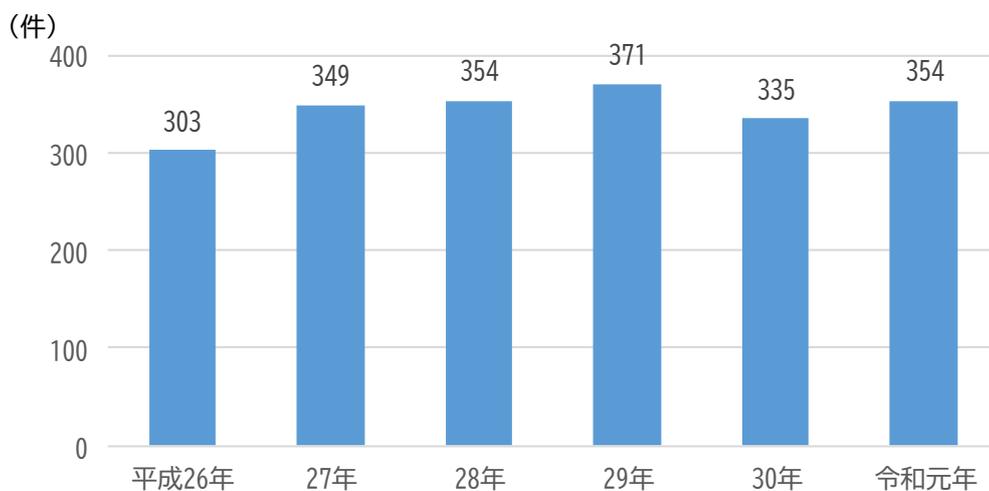


※県・市などの相談支援機関

…配偶者暴力相談支援センター、県こども・女性・障害者支援センター（婦人相談所）、男女共同参画推進センターなど。

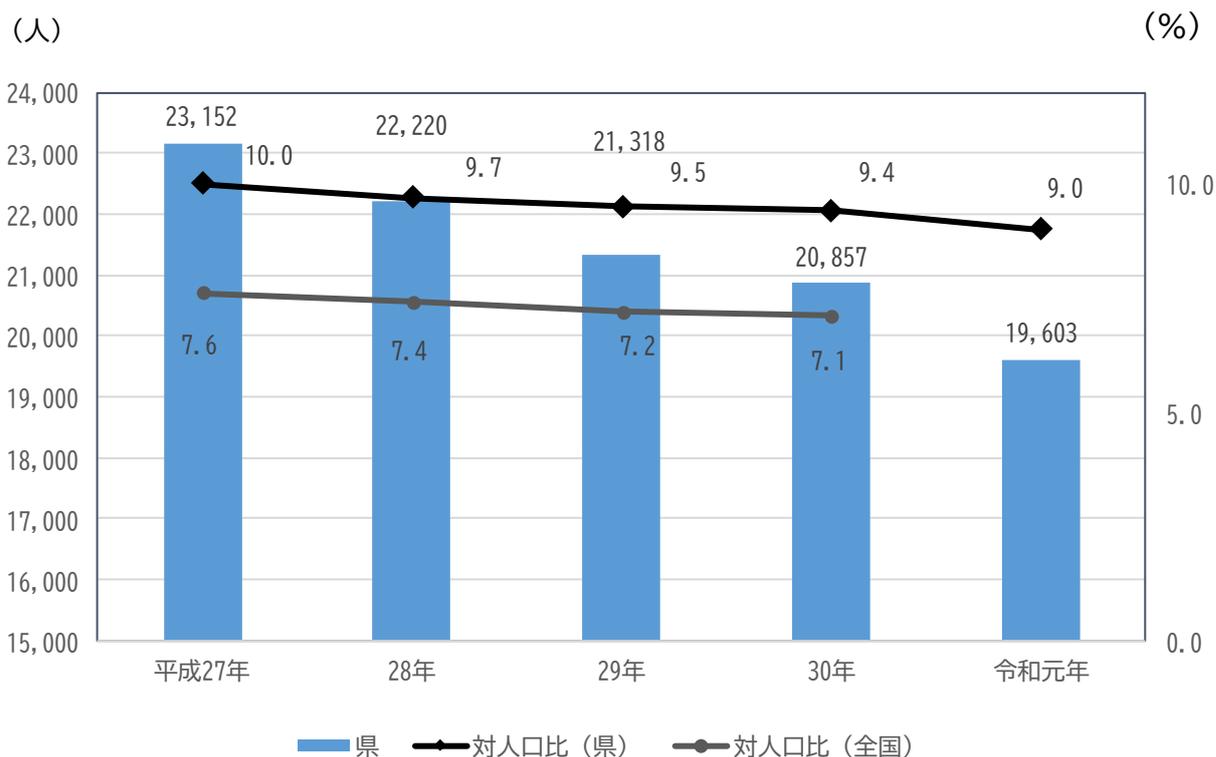
（出典：長崎県「令和元年度男女共同参画社会に向けての県民意識調査」）

④ 警察におけるDV事案の相談等



（出典：長崎県警察本部調べ）

⑤ 児童扶養手当受給者の子どもの人数（長崎県、全国）



注1：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）。

注2：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）。

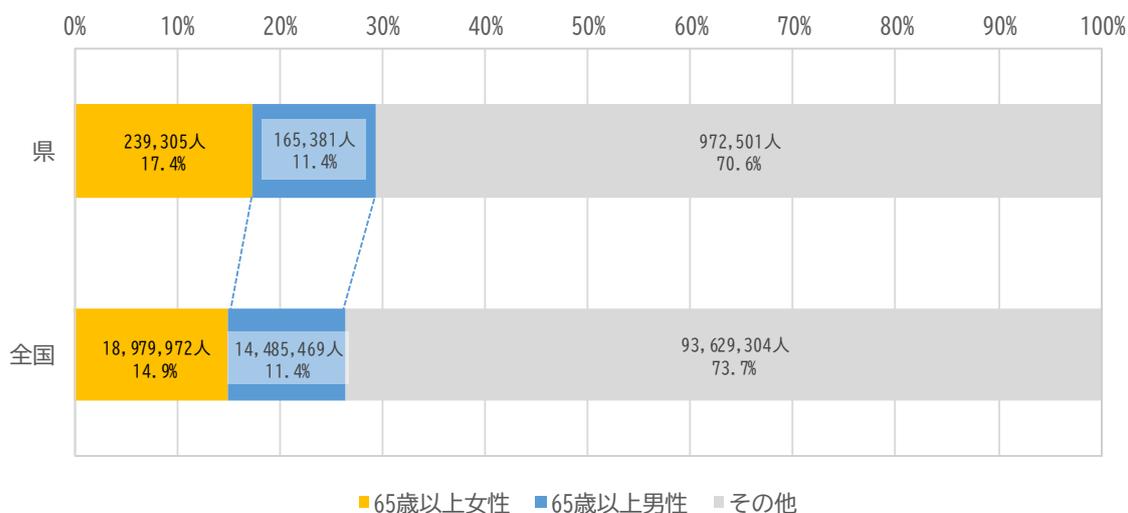
なお、令和元年の数値は未公表。

注3：児童扶養手当受給者の子どもの人数は、福祉行政報告例（厚生労働省）からの推計値。

注4：数字は各年の3月時点。

（出典：長崎県調べ）

⑥ 高齢化の状況（長崎県、全国）



（出典：総務省「平成27年国勢調査」）

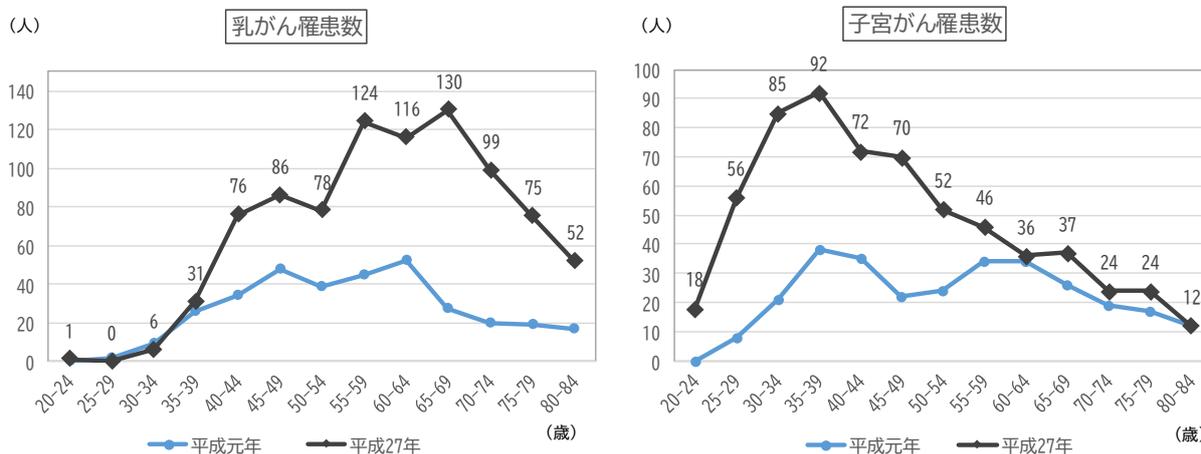
⑦ 死因別死亡数（長崎県、男女別）

区分	女 (9,064)			男 (8,548)		
	死 因	死亡数 (人)	割合 (%)	死 因	死亡数 (人)	割合 (%)
第1位	悪性新生物<腫瘍>	2,048	22.6	悪性新生物<腫瘍>	2,722	31.8
第2位	心疾患(高血圧性を除く)	1,603	17.7	心疾患(高血圧性を除く)	1,059	12.4
第3位	老衰	959	10.6	肺炎	653	7.6
第4位	脳血管疾患	698	7.7	脳血管疾患	594	6.9
第5位	肺炎	675	7.4	誤嚥性肺炎	363	4.2
第6位	誤嚥性肺炎	262	2.9	老衰	284	3.3
第7位	不慮の事故	217	2.4	不慮の事故	275	3.2
第8位	その他消化器系の疾患	202	2.2	その他の症状、徴候及び異常臨床所見・異常検査所見で他に分類されないもの	221	2.6
第9位	アルツハイマー病	192	2.1	慢性閉塞性肺疾患	175	2.0
第10位	腎不全	185	2.0	腎不全	155	1.8

注：割合については、死亡総数から算出。

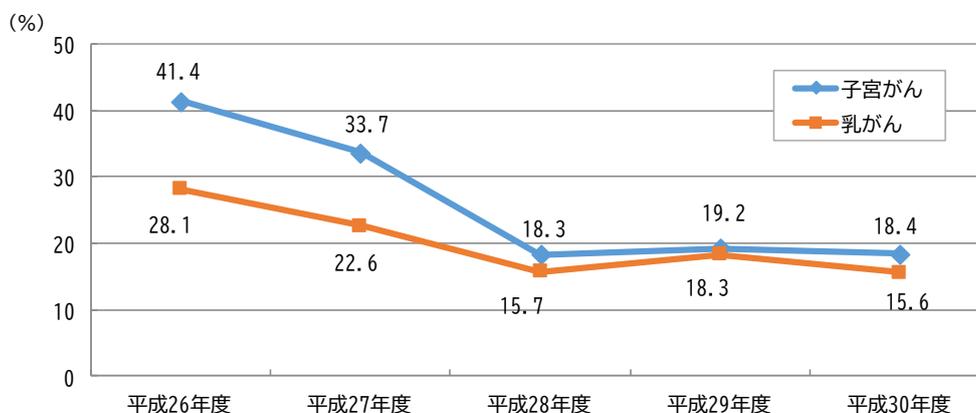
(出典：厚生労働省「令和元年人口動態統計」)

⑧ 子宮がん、乳がん罹患状況（長崎県、平成元年と平成27年の比較）



(出典：長崎県「長崎県のがん登録」)

⑨ 子宮頸がん、乳がん検診受診率の推移（長崎県）

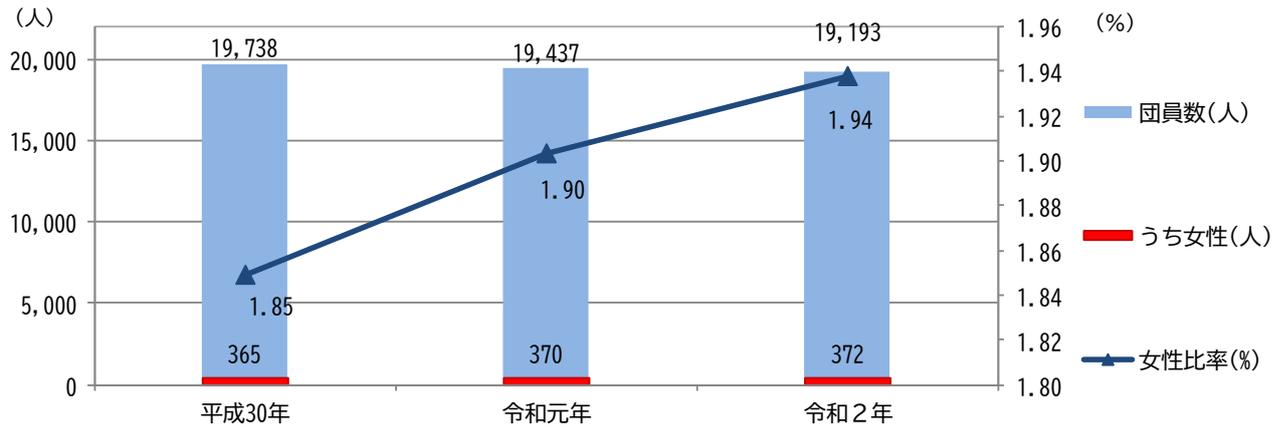


注：検診率の算出法が変更され、年度比較はできない。

※平成28年度以降：対象者数から就業者数を除外しない。

(出典：厚生労働省「地域保健・健康増進事業報告」)

⑩ 消防団員数と女性の数の推移（長崎県）



（出典：長崎県「長崎県消防防災年報」）

【基本目標Ⅳ】推進体制の整備・強化

① 長崎県男女共同参画推進会議設置要綱

（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。(以下略)

別表1 (第3条、第5条関係)

危機管理監
企画部
総務部
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

② 長崎県男女共同参画審議会要綱

(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

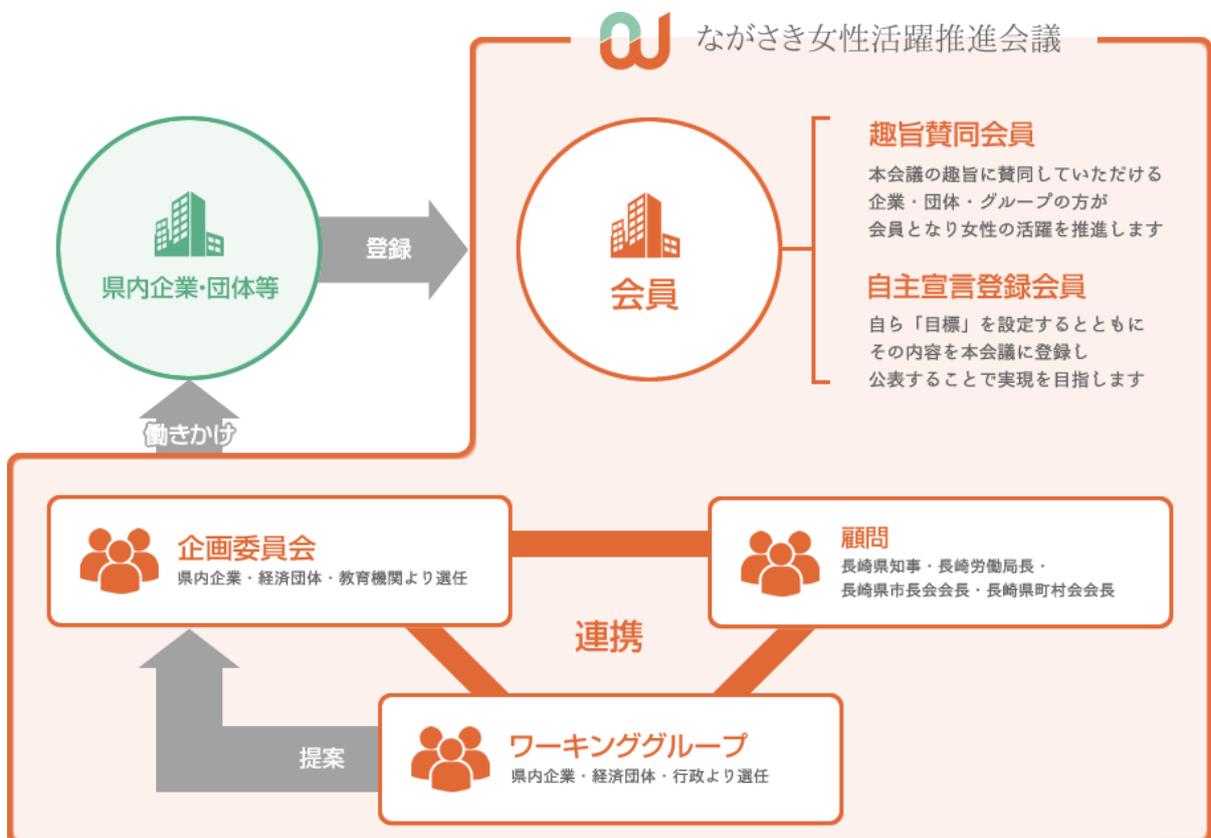
令和 2 年 4 月 1 日一部改正

③ 県内の男女共同参画推進センター一覧

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 中心市街地複合ビル 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	0957-38-3111 0957-38-2755

④ ながさき女性活躍推進会議の概要

- 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。



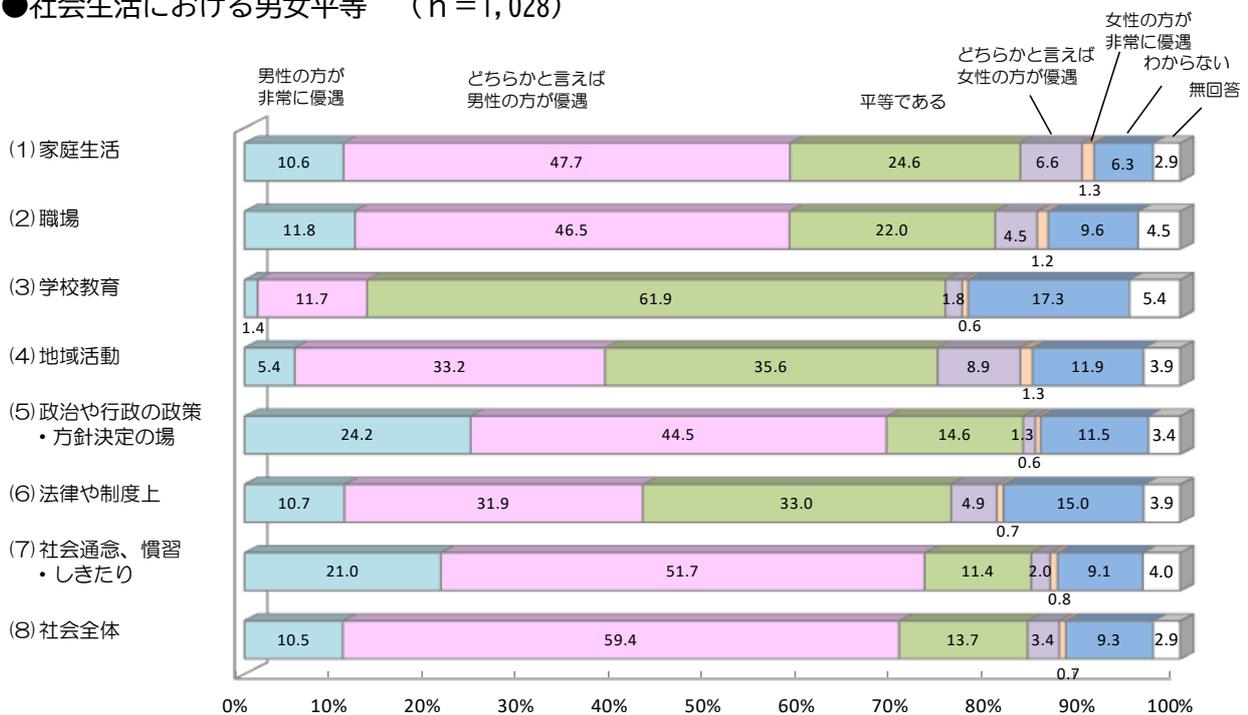
「令和元年度 男女共同参画社会に向けての県民意識調査」の結果概要

- 調査対象者 長崎県内に居住する満20歳以上の県民3,000人
- 調査時期 令和2年1月～2月
- 調査方法 郵送による発送・回収
- 回収状況 1,028人(34.3%) 男性408名、女性593名、左記以外27名

社会生活の多くの場面で男性が優遇

社会生活における男女平等については、「社会通念、慣習・しきたり」では72.7%、「社会全体」では69.9%が「男性が優遇されている」と感じています。

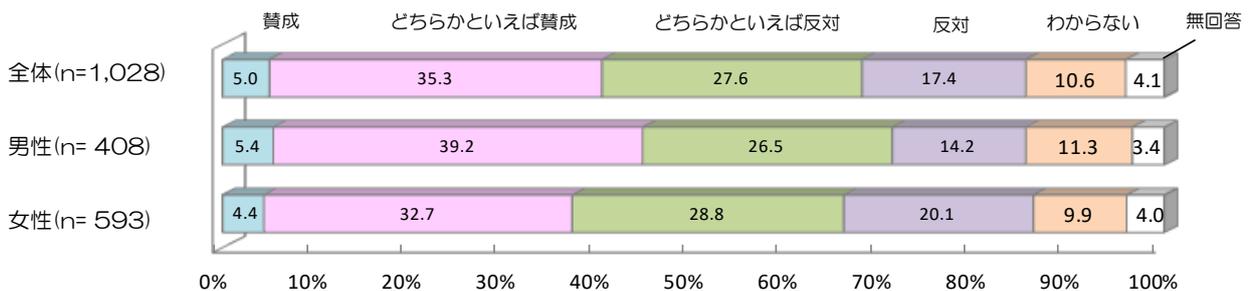
●社会生活における男女平等 (n=1,028)



「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に賛成40.3%、反対45.0%

家庭内での役割分担については、ほとんどの項目について「主として妻」が最も多くなっています。

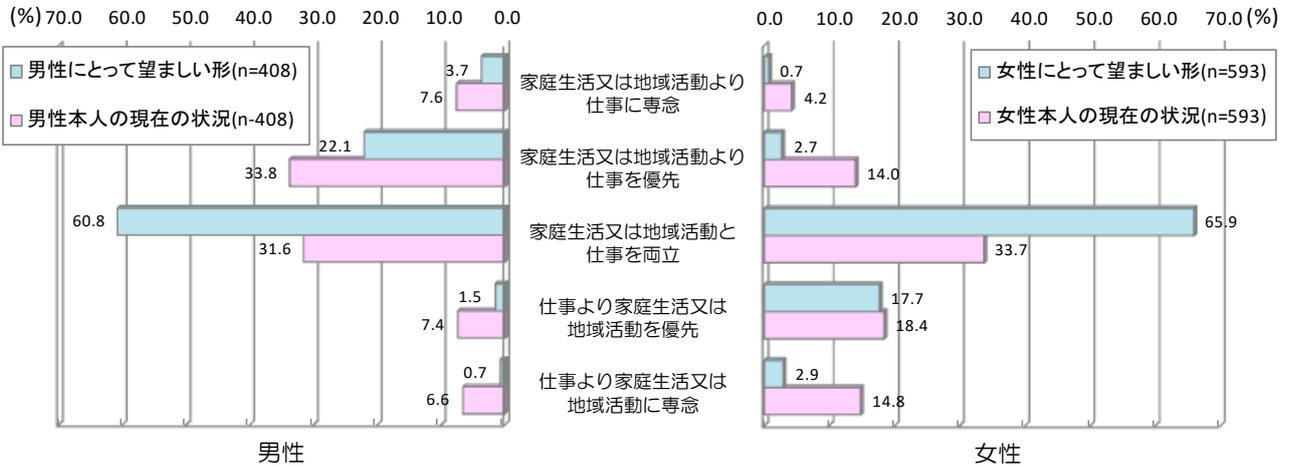
●「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について (n=1,028)



「家庭生活又は地域活動と仕事を両立」が望まれている

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「家庭生活又は地域活動と仕事を両立」が最も多く、女性の方が男性を上回っています。

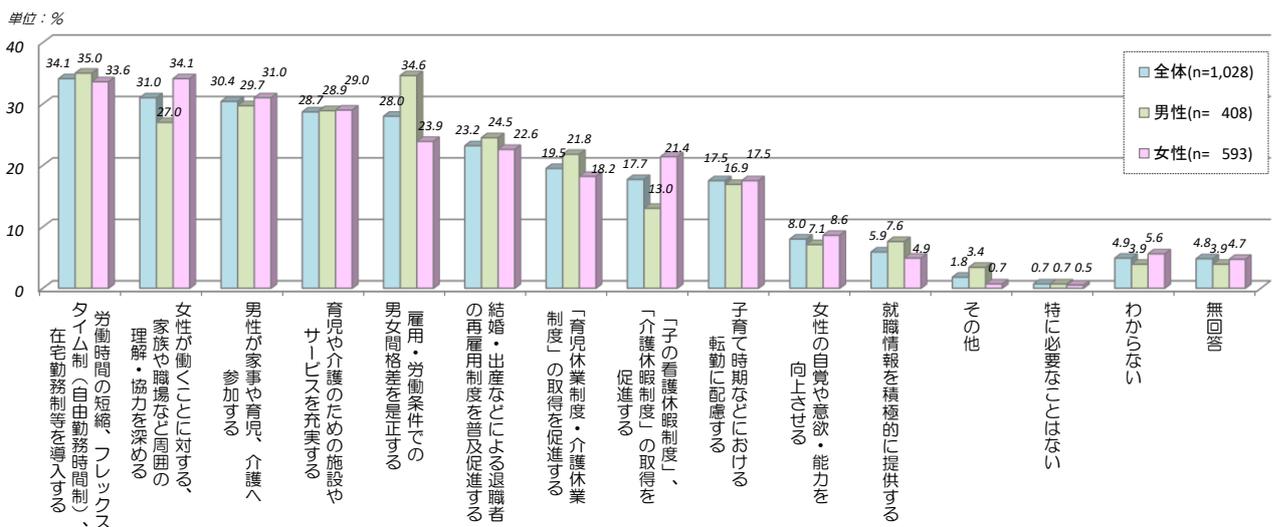
●ワーク・ライフ・バランスの望ましい形と現在の状況



ワーク・ライフ・バランス実現のために必要なのは多様な環境整備

男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現するためには、「労働時間の短縮、フレックスタイム制（自由勤務時間制）、在宅勤務制等を導入する」が34.1%と最も多く、次いで「女性が働くことに対する、家族や職場など周囲の理解・協力を深める」が31.0%、「男性が家事や育児、介護へ参加する」が30.4%となっています。

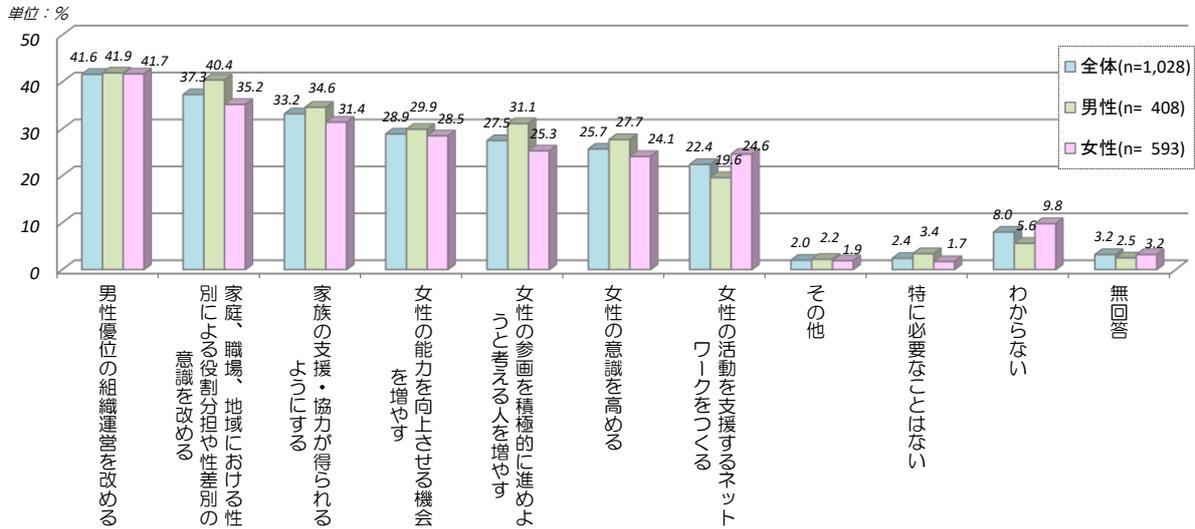
●男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現するために必要なこと（複数回答）



女性参画のためには「男性優位の組織運営を改める」ことが必要

企画・方針を検討するような場へ女性が参画するために必要なことについては、「男性優位の組織運営を改める」が41.6%と最も多く、次いで「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37.3%となっています。

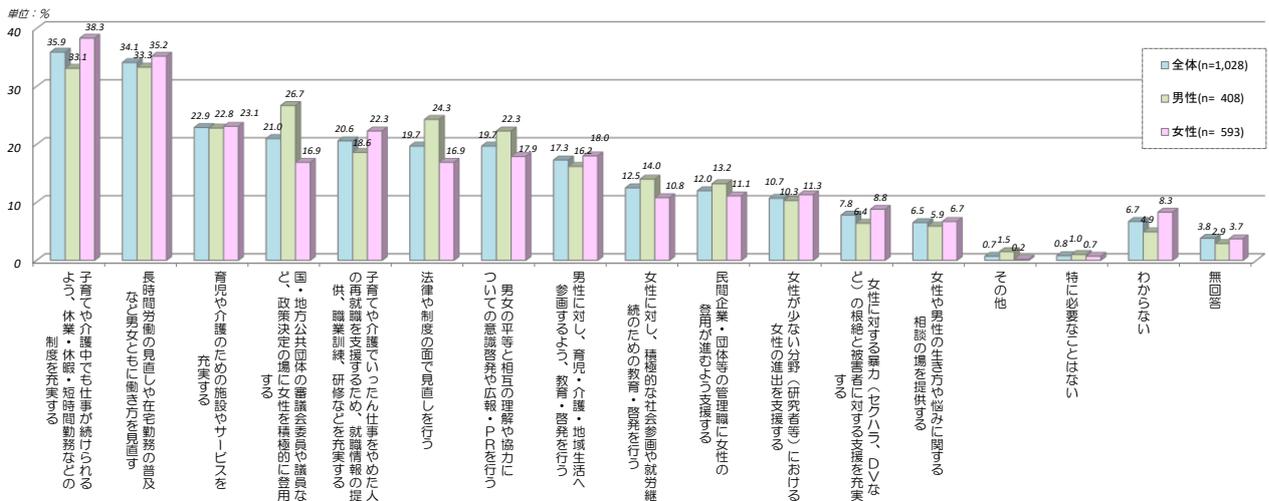
●企画・方針を検討するような場へ女性が参画するために必要なこと（複数回答）



行政に望まれる施策は「休業・休暇・短時間勤務など制度の充実」

企画・方針を検討するような場へ女性が参画するために必要なことについては、「男性優位の組織運営を改める」が41.6%と最も多く、次いで「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37.3%となっています。

●企画・方針を検討するような場へ女性が参画するために必要なこと（複数回答）



男女共同参画に関する世界、国及び長崎県の動き

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

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」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"> ・長崎県男女共同参画推進条例制定 ・長崎県男女共同参画審議会設置 ・長崎県男女共同参画推進員設置
2003 (平成15)		<ul style="list-style-type: none"> ・「次世代育成支援対策推進法」公布・施行 ・「少子化社会対策基本法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「長崎県男女共同参画基本計画」策定
2004 (平成16)		<ul style="list-style-type: none"> ・「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」改正・施行（元配偶者への拡大、暴力概念の拡大等） 	
2005 (平成17)	<ul style="list-style-type: none"> ・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） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第2次男女共同参画基本計画」の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・長崎県男女共同参画推進センター開設 ・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
2006 (平成18)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正（2007年施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・「長崎県DV対策基本計画」策定 ・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 ・「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」実施
2007 (平成19)		<ul style="list-style-type: none"> ・「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」改正（2008年施行） ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「長崎県男女共同参画基本計画（改定版）」策定

年	世界の動き	国の動き	長崎県の動き
2008 (平成20)		・内閣府に仕事と生活の調和推進室を設置	・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 ・「長崎県子育て条例」公布・施行 ・「男女共同参画フォーラムinながさき」開催
2009 (平成21)		・「育児・介護休業法」改正	・「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」実施 ・「第2次長崎県DV対策基本計画」策定
2010 (平成22)		・「第3次男女共同参画基本計画」策定	・長崎県男女共同参画推進員増員
2011 (平成23)	・「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		・「第2次長崎県男女共同参画基本計画」策定
2012 (平成24)			・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 ・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 ・「第3次長崎県DV対策基本計画」策定
2013 (平成25)		・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 ・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」改正 ・「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」改正（2014年施行）	
2014 (平成26)	・「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」（WAW!）開催	・女性活躍担当大臣任命 ・「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 ・「女性のチャレンジ応援プラン」策定	・ながさき女性活躍推進フォーラム開催 ・「ながさき女性活躍推進会議」発足 ・「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
2015 (平成27)	<ul style="list-style-type: none"> ・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・WAW! 2015（女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム）開催 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布・一部施行 ・「第4次男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「ウーマンズジョブほっとステーション」開設 ・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
2016 (平成28)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」全面施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・ながさき女性活躍推進フォーラム開催 ・「第4次長崎県DV対策基本計画」策定 ・「第3次長崎県男女共同参画基本計画」策定
2017 (平成29)	<ul style="list-style-type: none"> ・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） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」の改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・長崎県男女共同参画推進センター開設 ・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
2018 (平成30)		<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	<ul style="list-style-type: none"> ・県庁舎の移転
2019 (令和元)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進法」改正 ・「育児・介護休業法」改正 ・「労働施策総合推進法」改正 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「働き方改革関連法」施行 	
2020 (令和2)	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第5次男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」実施 ・長崎県男女共同参画推進員の定数増加
2021 (令和3)			<ul style="list-style-type: none"> ・「第4次長崎県男女共同参画基本計画」策定 ・「第5次長崎県DV対策基本計画」策定

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

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

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

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

（調査研究）

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

（国際的協調のための措置）

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二條 會議は、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)

第二十三條 會議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四條 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)

第二十五條 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)

第二十六條 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)

第二十七條 會議は、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 會議は、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) 第二十八條 この章に定めるもののほか、會議の組織及び議員その他の職員その他會議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

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

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

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

（施行期日）

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

（以下略）

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 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。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 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

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 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。

4 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。

5 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。

2 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。

2 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。

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て、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事

由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定める

よう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

（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三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継

続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成した

こと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

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

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

（特例認定一般事業主の表示等）

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

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

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

（委託募集の特例等）

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

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

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

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

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二條 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、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

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

することができる。

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

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

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

附 則

(施行期日)

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

から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 第二十二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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

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)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則〔令和元年六月五日法律第二四号抄〕

(施行期日)

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

〔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。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成30年5月23日

法律第28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。

(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よう努めるものとする。

(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ついて目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

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取組に資するよう、国内外における当該取組の状況に関する実態の調査並びに当該取組に関する情報の収集、整理、分析及び提供（次項及び第九条において「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)

第六条 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よう努めるものとする。

(環境整備)

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よう努めるものとする。

(人材の育成等)

第八条 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、人材の育成及び活用に資する施策を講ずるよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第九条 国は、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。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。



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

URL <https://www.pref.nagasaki.jp/section/danjo/index.html>