第 49 号 議 案

第５次長崎県男女共同参画基本計画案を別紙のとおり提出する。

令 和 8 年 3 月 11 日

長 崎 県 知 事　　平　　田　　研

（提案理由）

第５次長崎県男女共同参画基本計画について、長崎県男女共同参画推進条例第７条第３項の規定により、議会の議決を経る必要がある。これが、この案を提出する理由である。

第５次長崎県男女共同参画基本計画

長崎県

目次

第１章　長崎県男女共同参画基本計画の基本的な考え方 1
１　計画策定の趣旨 1
２　計画の性格と役割 2
３　計画の期間 2
４　計画の基本理念、ＳＤＧｓについて 2
第２章　現状・課題と第５次計画の施策の方向性 4
１　本県の現状 4
２　第４次計画の成果と課題、今後の取組 22
３　計画の基本目標 23
４　施策の体系 25
第３章　男女共同参画社会の実現に向けた施策 26
基本目標Ⅰ　男女がともに活躍できる社会づくり 26
政策１　あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 26
政策２　雇用の場における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの推進 29
政策３　女性のライフステージに応じたキャリア形成の支援 33
政策４　地域における男女共同参画の推進 34
政策５　共家事・共育ての促進及び子育て・介護等の支援体制の充実 36
基本目標Ⅱ　誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり 39
政策６　生涯を通じた健康支援 39
政策７　ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶 41
政策８　生活上の困難を抱える人への支援 45
政策９　防災・復興における男女共同参画の推進 47
基本目標Ⅲ　啓発・教育と体制づくり 49
政策 10　意識改革に向けた啓発・普及の推進 49
政策 11　教育を通じた男女共同参画の推進 51
政策 12　推進体制の整備・強化 52
第４章　行政や事業者、民間団体等の役割 55
第５章　計画の進捗を図るための指標 56

第１章　長崎県男女共同参画基本計画の基本的な考え方

１　計画策定の趣旨

男女共同参画とは、性別にかかわりなく個性と能力を発揮できる社会の実現を目指すものであり、一人ひとりの豊かな人生、多様な幸せ（well-being[1]）の実現につながるものです。

国においては、平成11年の「男女共同参画社会基本法」制定と、翌年の「男女共同参画基本計画」策定以来、５年ごとの計画改定を経て、「第６次男女共同参画基本計画」の策定が進められています。この計画は、男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、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、「男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」が施策の冒頭に掲げられています。

また、令和７年６月には、「男女共同参画社会基本法」の改正により地方自治体の男女共同参画センター機能確保などが努力義務化され、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の改正では法の期限が令和18年度まで延長されることとなりました。

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

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

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

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

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

---

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

[2] **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）。

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

[4] **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。

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

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

２　計画の性格と役割

（１）男女共同参画社会基本法第 14 条第１項及び長崎県男女共同参画推進条例第７条の規定に基づく計画です。

（２）計画の基本目標Ⅰ、Ⅲ及び関連指標は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第６条第１項の規定に基づく県の推進計画です。

（３）「長崎県総合計画（令和７年 12 月策定）」の個別計画として位置付けられています。

（４）「長崎県子育て条例行動計画」「長崎県困難な問題を抱える女性支援及びＤＶ対策基本計画」「長崎県特定事業主行動計画」など各種計画との整合を図りながら策定するものです。

（５）県が男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための計画であり、市町、事業者、民間団体、県民等と協働して計画の遂行に努めるものです。

（６）市町においては、市町男女共同参画計画及び女性活躍推進法に基づく市町推進計画の策定や課題解決の取組等、この計画を参考とした地域の実情に応じた取組が期待されます。

３　計画の期間

計画の期間は、令和８年度から令和 12 年度までの５年間とします。

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

４　計画の基本理念、ＳＤＧｓについて

長崎県男女共同参画推進条例第３条に規定する５つの基本理念に基づき、一人ひとりの豊かな人生、多様な幸せ（well-being）の実現につながるよう、男女共同参画の取組を進めます。

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

①　男女の人権の尊重

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

②　社会における制度又は慣行についての配慮

性別による固定的な役割分担意識に基づく社会における制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼさないように配慮されなければならない。

③　政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

④　家庭生活における活動と他の活動の両立

家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動と当該活動以外の活動とを両立できるようにすることを旨として、行われなければならない。

⑤ 国際的協調

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

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

① 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮及び女性の健康上の特性への留意が行われること。

② 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。

③ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと。

ＳＤＧｓについて

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

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

第２章　現状・課題と第５次計画の施策の方向性

１　本県の現状

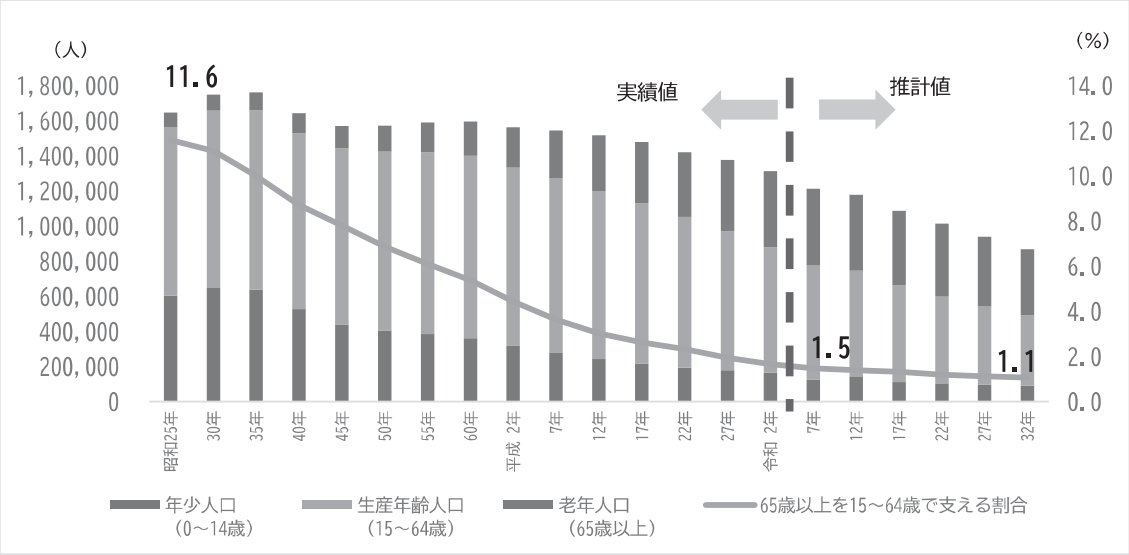
男女共同参画社会の実現を目指すにあたり、制度、慣行、意識に関する課題の把握に資する数値・データについて掲載します。

（１）人口、家族形態、働き方の変化

①　長崎県の人口

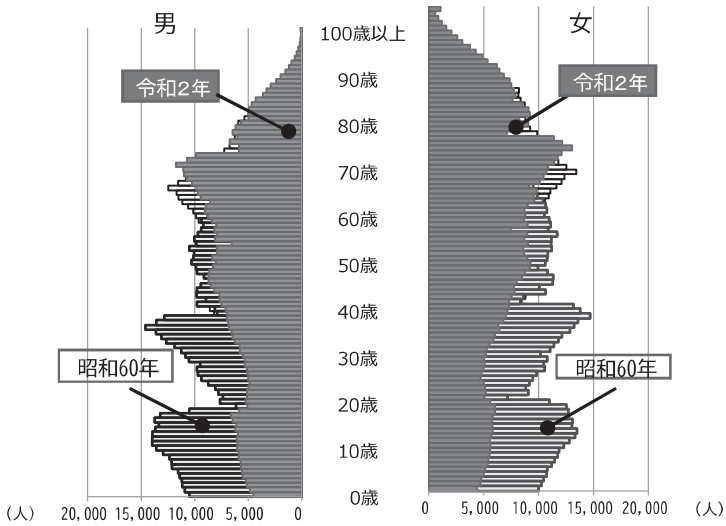
本県の人口は昭和 35 年の約 176 万人をピークに減少し、令和６年 10 月１日現在の推計人口では約 125 万１千人となっています。また、少子高齢化に伴い、年少人口や生産年齢人口も減少しています。一方、65 歳以上の老年人口は昭和 60 年の約 19 万人（総人口の 12.1%）から令和２年には約 43 万人（総人口の 33.0%）と激増しており、地域経済や社会の担い手不足が懸念されています。

図表１　一人の高齢者を支える現役世代の人数の推移（県）



出典：内閣府「令和３年版高齢社会白書」／総務省「国勢調査」

図表２　人口ピラミッド（県）



出典：総務省「国勢調査」

② 家族形態の変化

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

図表３　一般世帯数（県）、一般世帯１世帯当たり人員（県、全国）の推移

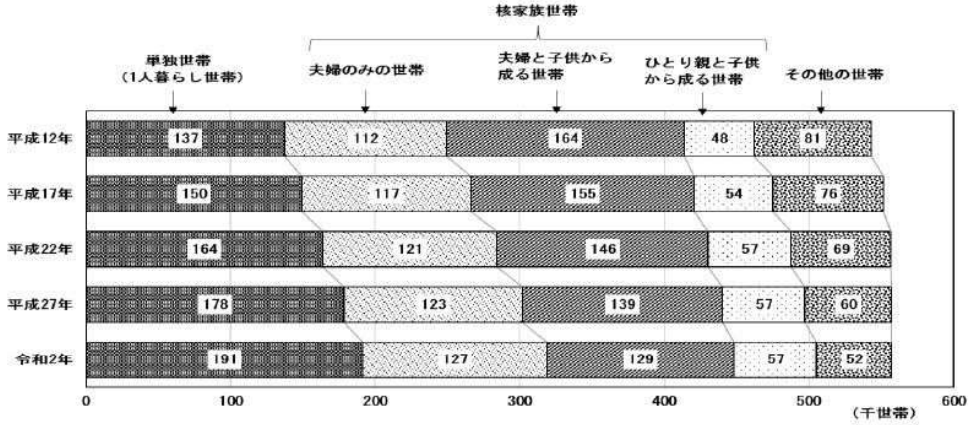
年次	一般世帯人員（県）（人）	一般世帯数（県）（世帯）	一般世帯１世帯当たり人員	
			県　（人）	全国　（人）
昭和50年	1,537,804	444,058	3.46	3.28
55年	1,555,192	468,977	3.32	3.22
60年	1,555,010	487,597	3.19	3.14
平成２年	1,522,268	501,901	3.03	2.99
７年	1,504,912	528,156	2.85	2.82
12年	1,472,855	542,985	2.71	2.67
17年	1,429,051	551,530	2.59	2.55
22年	1,376,114	556,895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

注１：数値は各年10月１日現在

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

出典：総務省「国勢調査」

図表４　一般世帯の家族類型別世帯数の推移（県）



出典：総務省「国勢調査」

③　働き方の変化

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

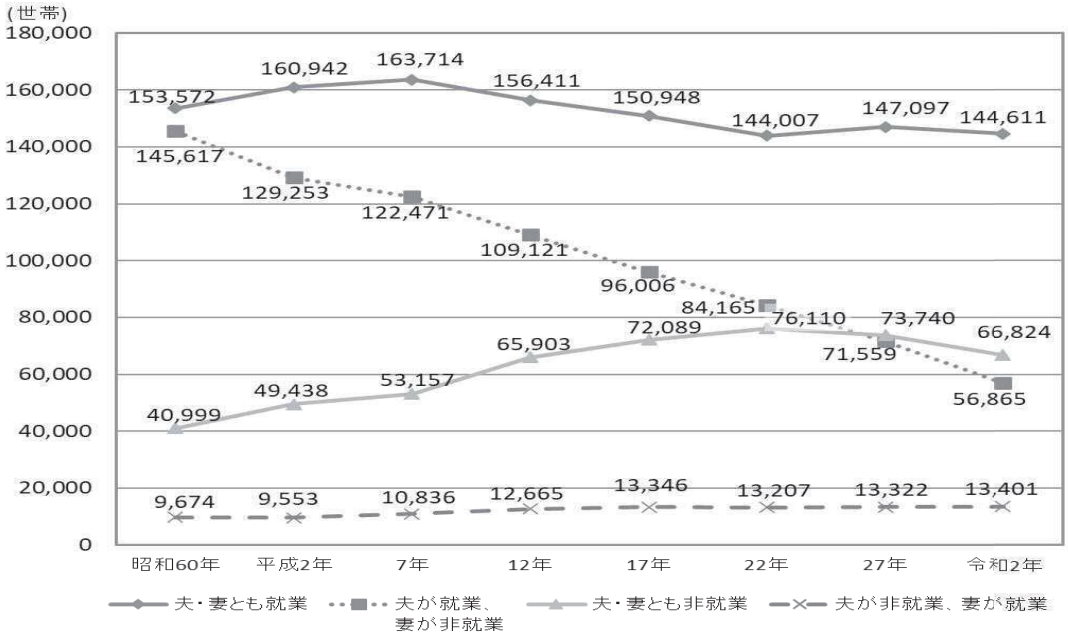
図表５　夫婦の就業・非就業別一般世帯数の推移（県）

（単位：世帯）

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

注1：数値は各年10月１日現在
注2：労働力状態“不詳”を除く

出典：総務省「国勢調査」



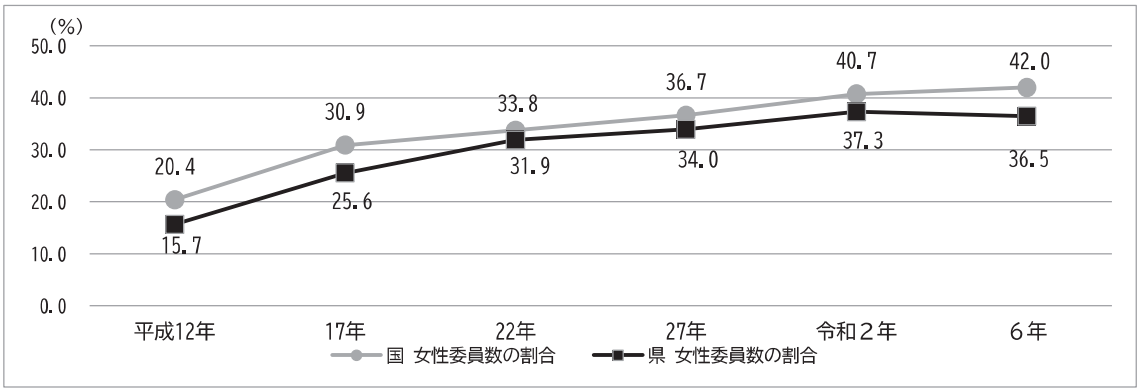
出典：総務省「国勢調査」

（２）女性の参画状況

① 審議会等に占める女性委員比率

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

図表６　国・県の審議会等における女性の参画状況の推移



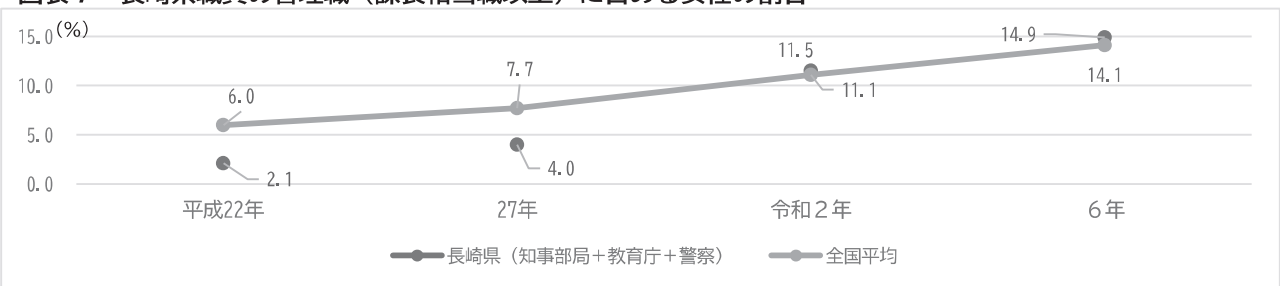
出典：内閣府男女共同参画局調、長崎県男女参画・女性活躍推進室調

② 管理職に占める女性の割合

長崎県職員における女性の管理職への登用は年々進んでいます。

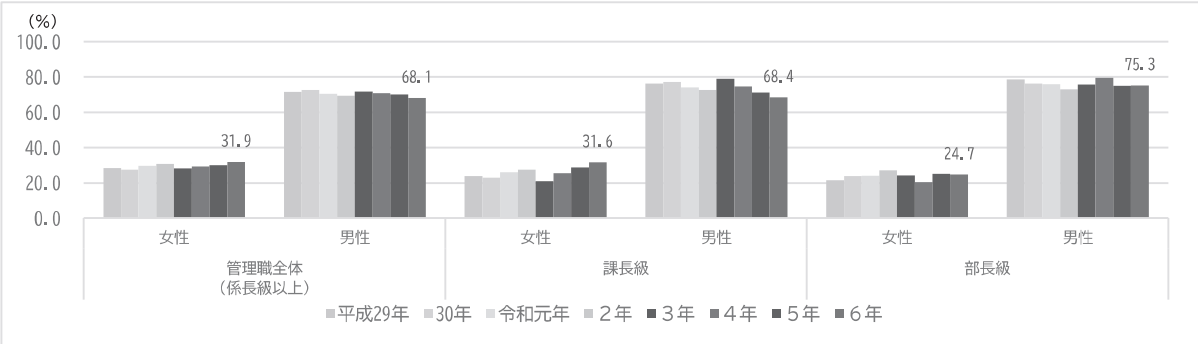
事業所における管理職に占める女性の割合も増加傾向にありますが、男性の割合と比べると低い状況にあります。

図表７　長崎県職員の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合



出典：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」／長崎県人事課調

図表８　民間事業所における管理職に占める女性・男性の割合（県）



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

③　農林漁業、商工業における女性の参画

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

図表９　男女別農業・漁業・林業・商工業就業人口（県）

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

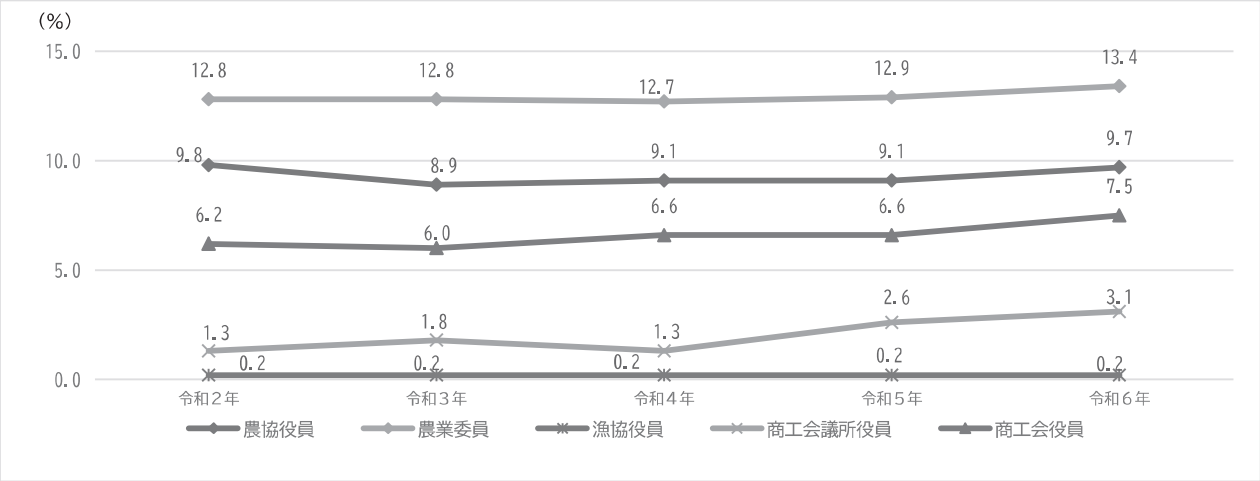
注１：基幹的農業従事者は令和２年２月１日現在、漁業就業者は令和５年11月１日現在、
　　林業就業者は令和２年９月末１週間に主として林業に従事した者、商工業等就業者は令和４年10月１日現在
注２：商工業等就業者は、農林漁業以外の自営業主及び家族従業者の合計
出典：2020年農林業センサス、2023年漁業センサス、令和２年国勢調査、令和４年就業構造基本調査

図表 10　家族経営協定締結数（県）

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

出典：農林水産省「家族経営協定に関する実態調査」

図表 11　各団体の役員における女性の割合（県）



出典：長崎県農林部、水産部、産業労働部調

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

④　県選出議員、自治会長、市町防災会議委員に占める女性の割合

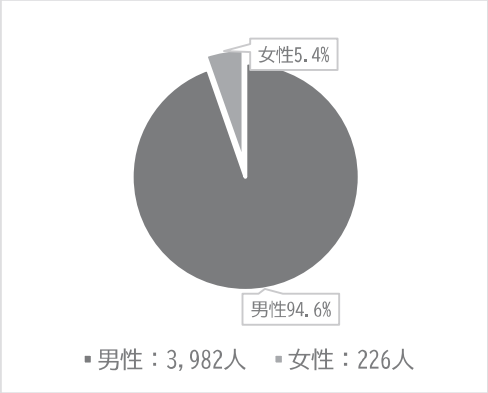
図表 12　長崎県選出の女性議員の状況

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

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

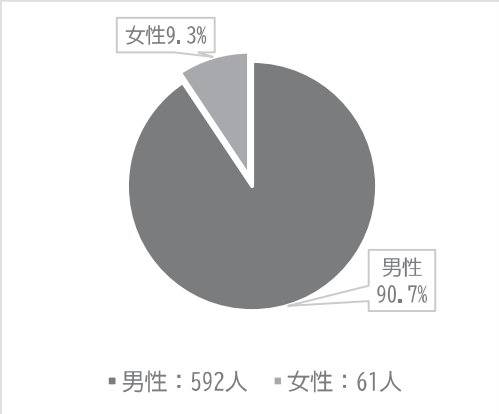
資料：内閣府男女共同参画局調、長崎県男女参画・女性活躍推進室調

図表 13　県内市町の自治会長に占める女性の割合（令和６年度）



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

図表 14　県内市町の防災会議委員に占める女性の割合（令和６年度）



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

（３）就業をめぐる状況

① 女性の就業状況

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

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

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

図表 15　女性の年齢階級別労働力率の推移（県、全国）

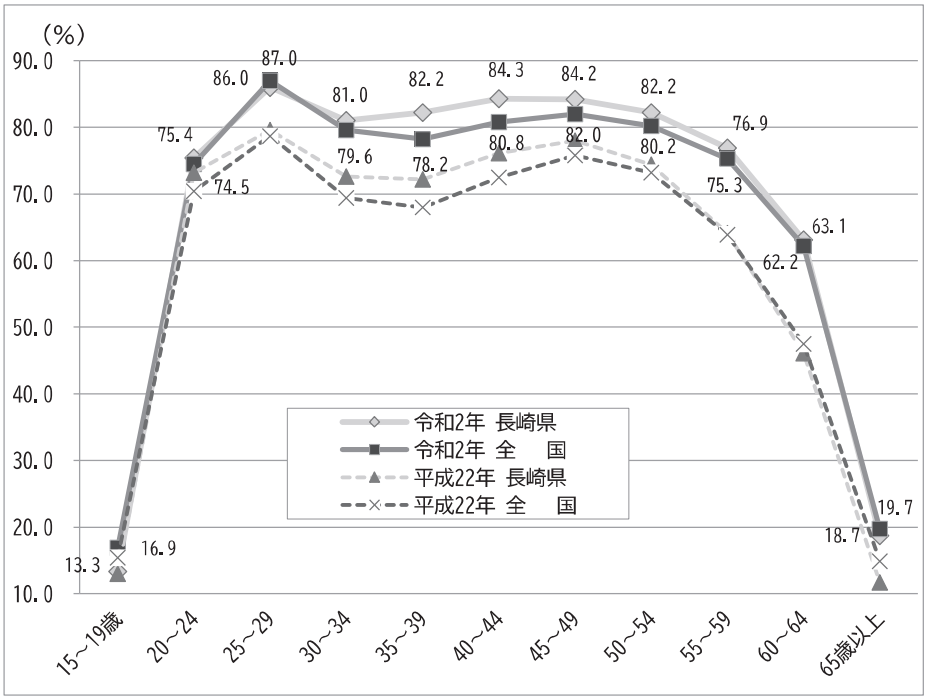
（単位：％）

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

注1：数値は各年10月1日現在
注2：労働力率　・・・15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合
　　就業者・・・調査期間中、賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入（現物収入を含む。）を伴う仕事を少しでもした者

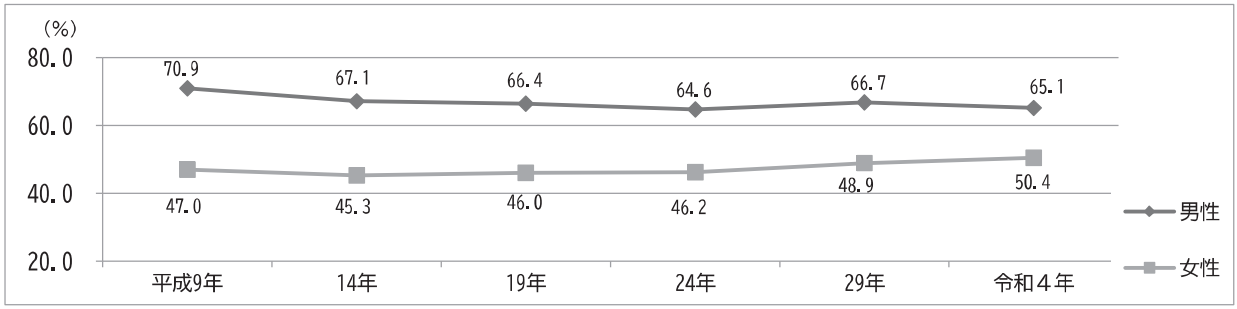
出典：総務省「国勢調査」

図表 16　女性の年齢階級別労働力率の推移（M字カーブ）（県、全国）



出典：総務省「国勢調査」

図表 17　男女別有業者の割合の推移（県）

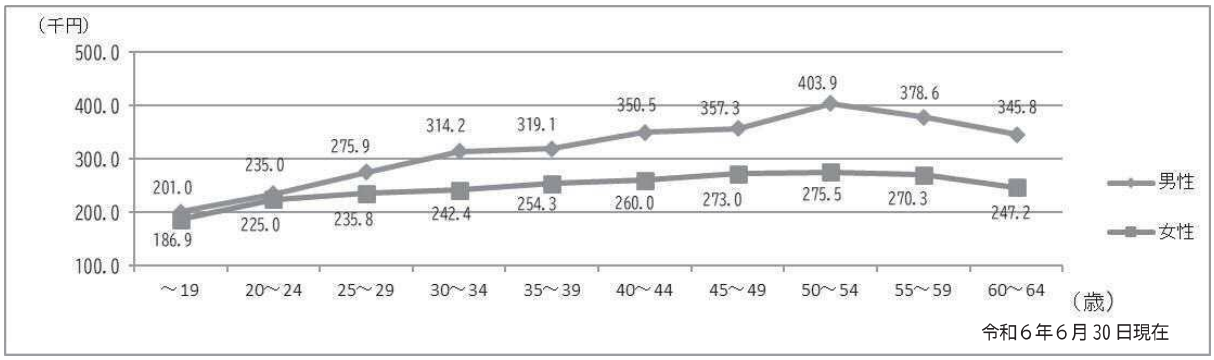


出典：総務省「令和４年就業構造基本調査」

②　男女間の賃金格差

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

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



出典：厚生労働省「令和６年賃金構造基本統計調査」

③　女性の非正規労働者数の推移

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

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

年次	県					全国				
	女性労働者数（人）					女性労働者数（人）				
		正規		非正規			正規		非正規	
		労働者数（人）	割合（%）	労働者数（人）	割合（%）		労働者数（人）	割合（%）	労働者数（人）	割合（%）
平成19年	263,400	131,500	49.9	131,900	50.1	23,513,500	10,525,500	44.8	12,988,000	55.2
24年	261,100	127,300	48.8	133,800	51.2	24,245,700	10,301,300	42.5	13,944,400	57.5
29年	272,200	125,700	46.2	146,500	53.8	25,859,400	11,211,400	43.4	14,648,000	56.6
令和 ４年	271,800	126,500	46.5	145,300	53.5	27,184,700	12,716,800	46.8	14,467,900	53.2

出典：総務省「就業構造基本調査」

数値は各年 10 月 1 日現在

（４）仕事と家庭生活の両立の実態

① 男女の労働時間

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

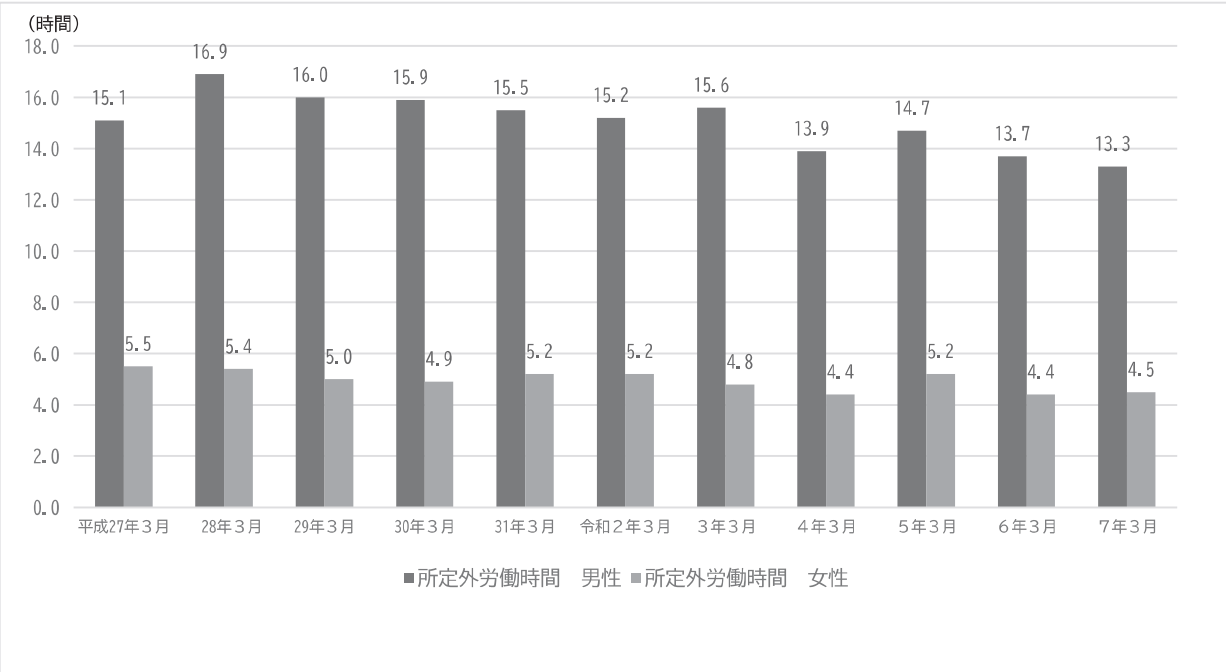
図表 20　男女別労働時間（事業所規模５人以上）（県）

（単位：時間）

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

出典：長崎県「毎月勤労統計調査」

図表 21　男女別所定外労働時間の比較（事業所規模５人以上）（県）

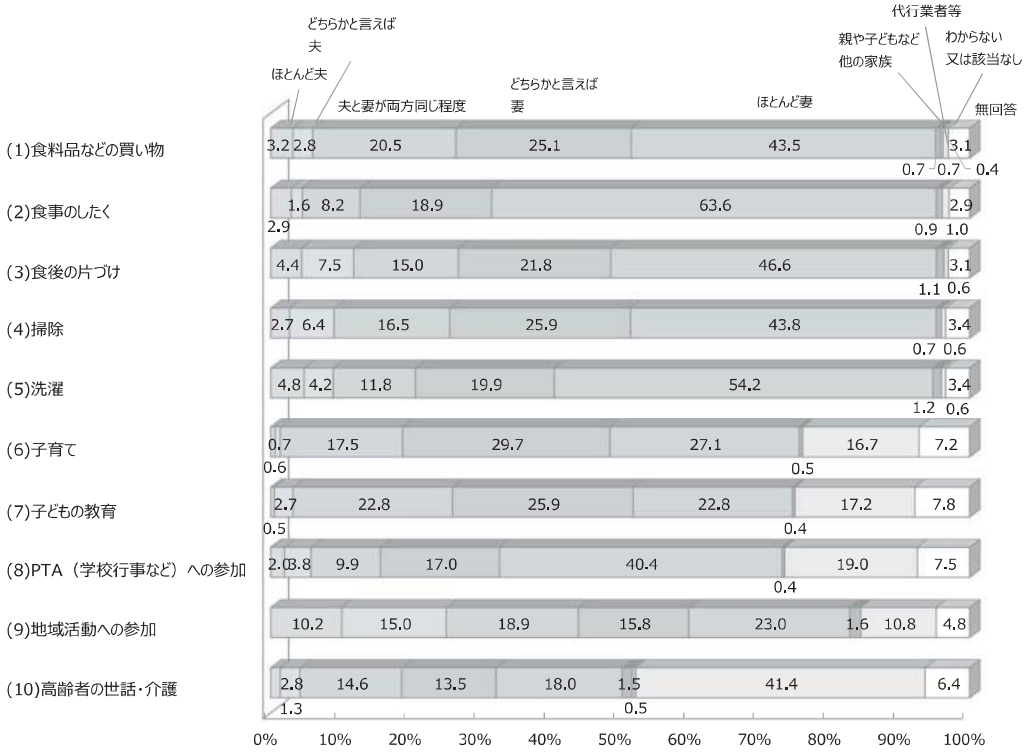


出典：長崎県「毎月勤労統計調査」

② 家庭内での役割分担

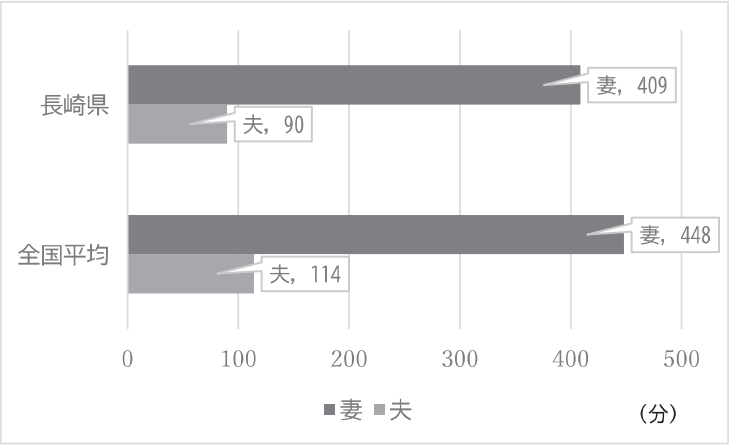
県民意識調査（令和６年度）によると、家庭内での役割分担について、食事のしたくや食後の片づけ、洗濯など多くの項目において、「ほとんど妻」と答えた割合が高く、家庭内での役割の多くを妻が担っていることがわかります。また、夫・妻の家事関連時間を見ると、妻の方に大きく偏っています。

図表 22　家庭内での役割分担（県）



出典：長崎県「令和６年度男女共同参画社会に向けての県民意識調査」

図表 23　６歳未満の子どもを持つ夫・妻の家事関連時間（県、全国）

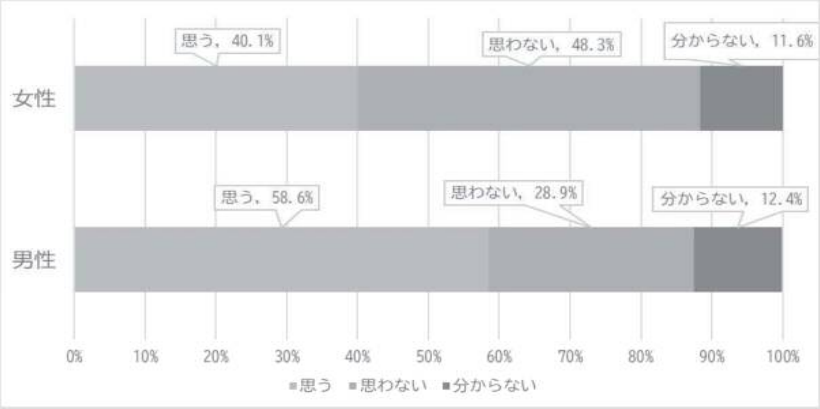


出典：総務省「令和３年社会生活基本調査」

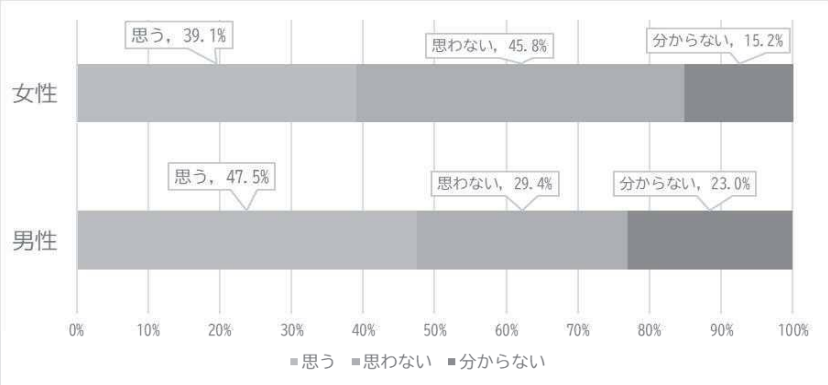
家事関連時間（一日あたり）・・家事、介護・看護、育児、買い物で計算

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

令和７年度
調査結果



令和３年度
調査結果



出典：長崎県の取組に関する県民意識アンケート調査

③　育児休業等の取得の状況及び意識

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

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

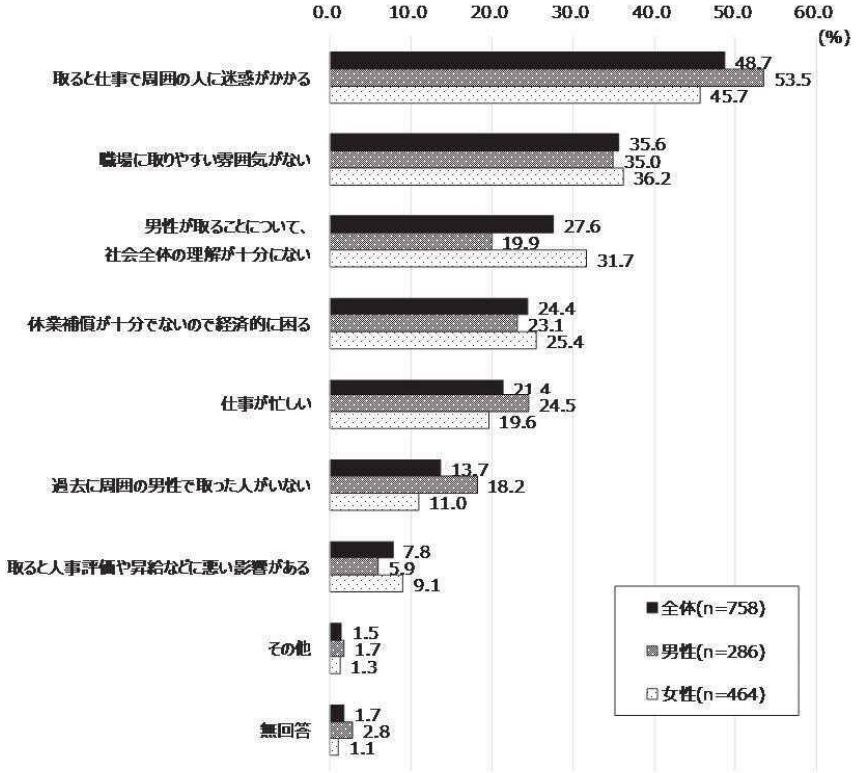
図表 25　男性の育児休業取得率（県、全国）

（単位：％）

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

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

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



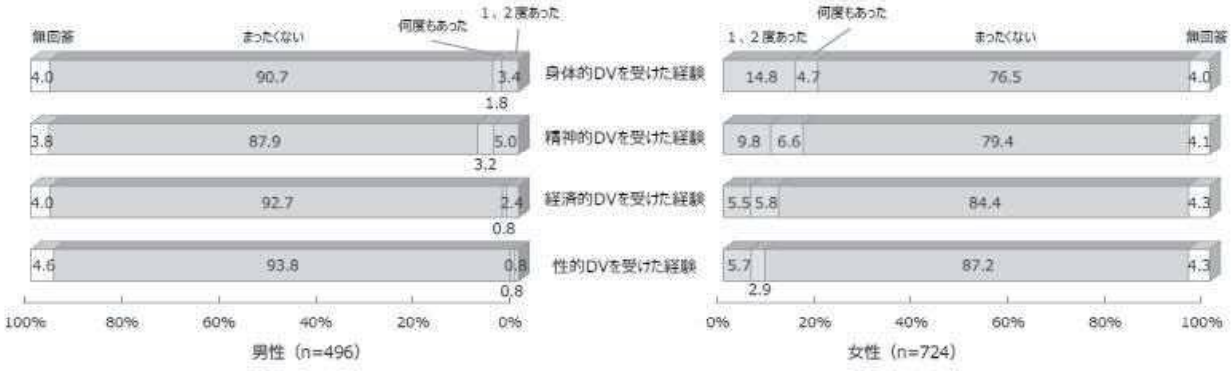
出典：長崎県「令和６年度男女共同参画社会に向けての県民意識調査」

（５）女性等に対する暴力の状況

① 配偶者等からのＤＶ[8]被害の経験

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

図表 27　ＤＶ被害に関する経験等（県）

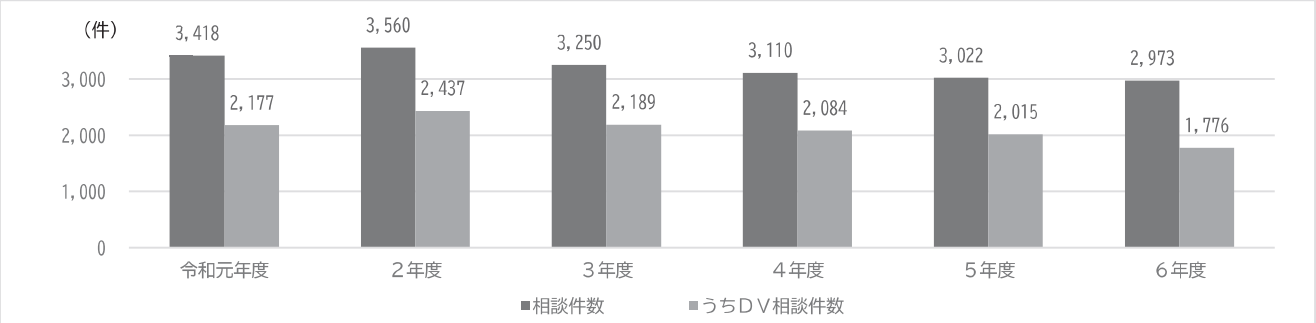


出典：長崎県「令和６年度男女共同参画社会に向けての県民意識調査」

② 配偶者等からの暴力についての相談件数

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

図表 28　県配偶者暴力相談支援センターへの相談件数及びＤＶ相談の推移



出典：長崎県こども家庭課調

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

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

（単位：件）

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

出典：長崎県交通・地域安全課調
注１：数値は各年３月 31 日現在
注２：総数には、男女のほか「被害者なし」「不明」の数を含む

③「性犯罪 110 番」受理状況

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

図表 30　「性犯罪被害 110 番」受理状況（年齢別）（県）

（単位：件）

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

出典：長崎県警察本部調

図表 31　「性犯罪被害 110 番」受理状況（相談内容別）（県）

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

出典：長崎県警察本部調

（６）ひとり親家庭の状況

ひとり親の世帯は減少傾向にありますが、対人口比では全国を上回っています。

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

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

注：数字は各年の3月時点

出典：長崎県こども家庭課調

図表 33　児童扶養手当受給者の子どもの人数（人）（県）

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

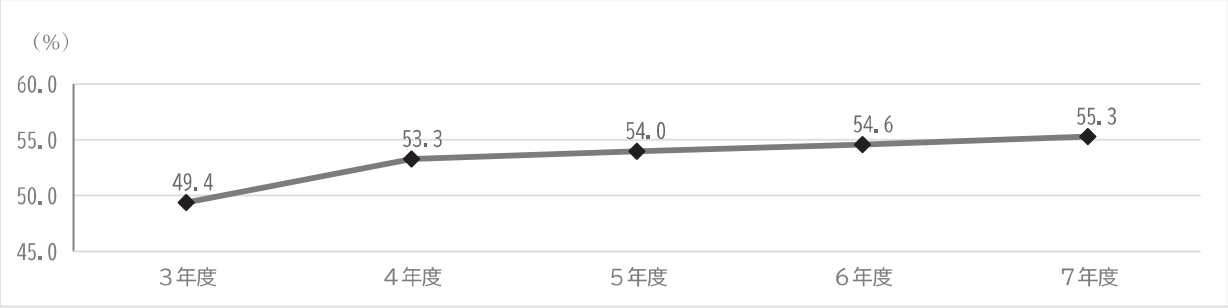
厚生労働省「福祉行政報告例」からの推計値
本県人口は、国勢調査又は推計人口による 18 歳以下の数（毎年 10 月 1 日現在）
全国人口は、国勢調査又は総務省統計局による 18 歳以下の数（毎年 10 月 1 日現在）
数字は各年度の３月時点

（７）県民の意識、行政における推進体制

① 固定的な性別役割分担意識について

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

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



出典：長崎県の取組に関する県民意識アンケート調査

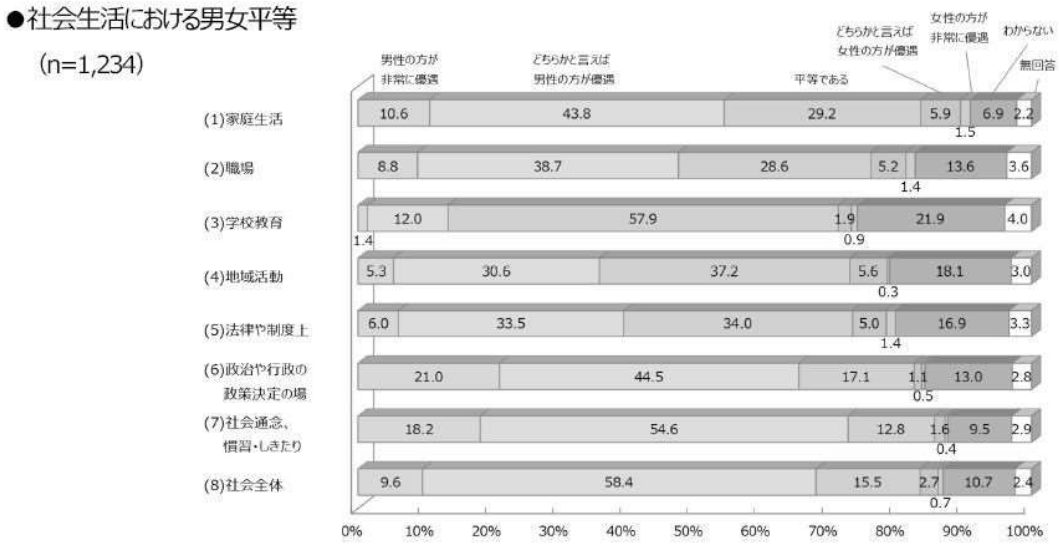
図表 35 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について（県・５年ごと調査・無作為抽出）

出典：長崎県「男女共同参画社会に向けての県民意識調査」

② 男女の地位の平等感について

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

図表 36　男女の地位の平等感について（県）



出典：長崎県「令和６年度男女共同参画社会に向けての県民意識調査」

③　こどもの意見（長崎県子どもアンケート結果）

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

図表 37　こどもの意見（「こどもが主役」の社会の実現に向けて）（県）

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

校種	主な意見
小学校	・室内アスレチックなど、雨の日でも遊べる施設がほしい。 ・安心して勉強やおしゃべりができる場所がほしい。 ・こどもの意見を優先し、叶えられるものは叶えてほしい。 ・県内各市町からこどもの代表委員を選出し、大人の議会のようにこどもが主役のこども議会があったらいい。 ・大人が見守り、犯罪、災害、交通事故がなく、こどもが安全に、安心して過ごすことができる環境にする。 ・こどもが堂々と意見を言うことができ、大人はこどもの意見を利用し、より良い地域にするために働きかけてくれる ・PCを使った活動や部活を増やしてほしい。 ・地域の人や大人とコミュニケーションが取れたり、たくさんの人と触れ合える場所や機会を増やしてほしい。
中学校	・自由に過ごすことができる場所（遊び場、レジャー施設、遊園地、公園、勉強の場）がほしい。 ・室内でスポーツをしたり、遊んだりできる場所がほしい。 ・こどもが大人の目を気にせず自由に遊べたり色々な職業を体験できる本当の町みたいな場所があったらいいと思う。 ・大人の意見だけでなく、こどもの意見も政治や社会に必要としてほしい。 ・みんなの意見を否定せず、意見を出し合う会があればよい。 ・犯罪が少なく、不審者が絶対にいない、安心安全なまちにしたい。 ・公共交通機関の運賃を安くしたり、こどもの医療費・学費の無償化を実現してほしい。 ・少子高齢化対策として、こどもが産まれた家庭への給付金や、子育て支援の強化をしてほしい。 ・もっと地域活動を行っていくべきだ。 ・職場体験学習などの場を増やしていく。 ・奨学金手当の充実や高校のお金援助を増やしてほしい。
高校	・こどもや中高生が気軽に遊べたりして過ごす場所を増やしてほしい。 ・こども食堂のように、こどもが自由に利用できる場所を増やしてほしい。 ・こどもの意見を大人がすぐに否定することなく、しっかり聴き、こどもがやりたいことを実現していく。 ・無料で利用できる施設を増やしてほしい。 ・不登校のこどもへのスポーツの支援や環境を充実させてほしい。 ・第2子以降は県内の学校の学費を無償化する制度があったらいい。 ・職業体験などの将来のイメージを持つためのイベントをもっと積極的に宣伝してほしい。 ・こどもが政治に関する興味関心が必要。 ・地域社会に対するこどもの関心を高める場を設けたり、地域のこどもたちをボランティア活動に積極的に参加させる。

出典：長崎県「令和６年度長崎県子どもアンケート」

④　市町の男女共同参画に関する計画策定の状況

男女共同参画に関する計画は、県内の全 21 市町において策定されています。

２　第４次計画の成果と課題、今後の取組

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

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

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

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

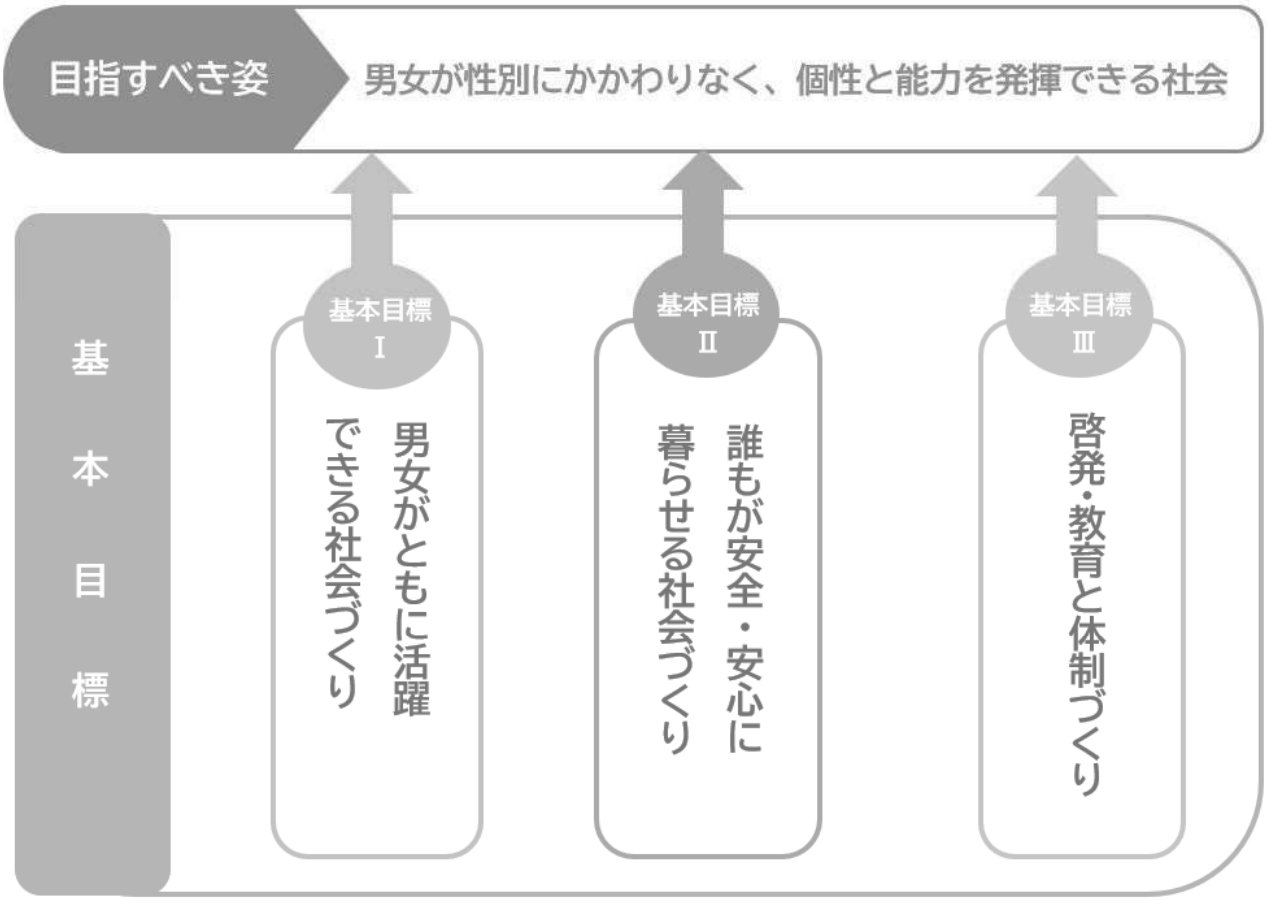
啓発・推進体制の面では、「夫は仕事、妻は家庭」という考えに「反対」の割合は増加しているものの、固定的な性別役割分担意識が依然として根強く残っています。若者・女性にも選ばれる地方を目指すため、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）がもたらす悪影響の除去や固定的性別役割分担意識の解消に向けたさらなる啓発が必要です。また、市町、事業者、民間団体など多様な主体と連携・協働しながら男女共同参画を推進する、推進体制の充実強化を図っていく必要があります。

３　計画の基本目標

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

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

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



基本目標Ⅰ　男女がともに活躍できる社会づくり

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

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

基本目標Ⅱ　誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

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

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

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

基本目標Ⅲ　啓発・教育と体制づくり

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

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

---

[9] **イノベーション：**新しいアイディアや考え方などを取り入れて、新たな価値を創造すること。

4　施策の体系

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

第３章　男女共同参画社会の実現に向けた施策

※各施策の所管課については、長崎県組織規則の掲載順で記載しています。

基本目標Ⅰ　男女がともに活躍できる社会づくり

政策１　あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

具体的な施策

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

(1)　審議会等の委員への女性の参画促進

①　県が設置する審議会等の委員への女性の参画推進

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

（男女参画・女性活躍推進室）

②　市町に対する審議会等委員への女性の参画促進への働きかけ

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

③　女性の人材に関する情報の充実と提供

各分野で活躍する女性の発掘に努め、人材情報をさらに充実し、個人情報の保護に配慮しつつ、積極的に情報を提供する。（男女参画・女性活躍推進室）

④　女性の積極的な参画に向けた啓発の推進

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

(2) 県における管理職等への女性の登用推進

① 県における女性の登用推進

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

② 県における中堅女性職員の育成、能力開発

特定事業主行動計画に基づき、幅広い職域への配置や研修の実施等により、採用後からの計画的なキャリア形成[11]に取り組み、さらなる女性登用に向けた人材育成・能力開発を図る。

（人事課、新行政推進室、教育政策課、義務教育課、高校教育課、警務課）

(3) 各分野における女性の参画拡大

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

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

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

② 役職段階に応じた女性人材の育成と登用促進

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

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

③ 女性の参画状況の見える化と女性の活躍に取り組む事業所の認証等

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

また、女性の活躍に取り組む事業所等について、認証により社会的評価を高めるとともに、公共調達における優遇などのインセンティブ[14]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）

---

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

[11] **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。

[12] **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。

[13] **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。

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

④　女性管理職ネットワークの構築

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

（男女参画・女性活躍推進室）

⑤　政治分野における女性の参画拡大

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

（男女参画・女性活躍推進室）

(4)　女性の職域拡大等による人材の確保

①　女性の活躍が期待される分野における女性が働きやすい環境整備への支援

建設業等男性が多い職場における意識改革、リモートワーク[15]の推進など、女性が働きやすい環境整備に対する支援を行う。　（男女参画・女性活躍推進室、建設企画課）

②　女性の職域拡大に関する情報発信及び支援

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

③　女性の就業が少ない業界団体等への協力依頼及び連携強化

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

（男女参画・女性活躍推進室）

④　医療・看護分野における女性の定着支援

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

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

政策２　雇用の場における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの推進

具体的な施策

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

(1)　経営者等の意識改革

①　セミナーや「ながさき女性活躍推進会議」等による普及啓発

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

（男女参画･女性活躍推進室、こども未来課、雇用労働政策課）

(2)　多様な働き方を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進

①　仕事と家庭生活の両立のための環境づくり

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

（男女参画･女性活躍推進室、こども未来課、雇用労働政策課）

②　仕事と家庭生活の両立に取り組む事業所の認証等

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

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

---

[16] **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。

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

③　働き方の見直しの推進

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

（男女参画・女性活躍推進室、こども未来課、雇用労働政策課）

④　同一労働同一賃金に向けた取組の推進

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

（雇用労働政策課）

⑤　育児・介護休業制度の取得促進

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

（男女参画・女性活躍推進室、雇用労働政策課）

⑥　男性の家事・育児・介護への参画促進

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

（男女参画・女性活躍推進室）

⑦　県における仕事と家庭生活の両立支援の推進

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

（人事課、新行政推進室、教育政策課、義務教育課、高校教育課、警務課）

---

[18] **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。

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

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

(3) 女性の雇用環境の整備に向けた取組の推進

① 男女雇用機会均等法[21]と女性活躍推進法の周知

雇用における男女の均等な機会と待遇を確保するため、男女雇用機会均等法の一層の定着が図られるよう、労働局等の国の機関をはじめ、関係機関との連携を図り、企業への男女雇用機会均等法等関係法令・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[22]の促進を図る。

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

② 労働相談の実施

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

③ 妊娠・出産に関わる保護

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

④ 仕事と女性の健康課題の両立支援

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

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

---

[21] **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。

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

(4)　ハラスメント[23]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[24]、マタニティ[25]及びパタニティハラスメント[26]、パワーハラスメント[27]、カスタマーハラスメント[28]等の防止のための雇用管理上必要な措置が盛り込まれた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法[29]及び同法に基づく指針等の周知を図る。　（男女参画・女性活躍推進室、雇用労働政策課）

②　各種ハラスメントへの対応

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

[23] **ハラスメント：**人を困らせること。いやがらせ。

[24] **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。

[25] **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。

[26] **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。

[27] **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。

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

[29] **労働施策総合推進法：**労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に関する法律。

政策３　女性のライフステージに応じたキャリア形成の支援

具体的な施策

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

(1)　女性の再就職支援

①　女性のライフステージに応じた就業支援

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

（男女参画・女性活躍推進室）

②　再就職希望者に対する支援

長崎県人材活躍支援センター[31]において、公共職業安定所等と連携したきめ細かな就職相談や情報提供、セミナー等支援の充実を図る。（雇用労働政策課）

(2)　女性の職業能力の開発への支援

①　女性の職業能力の開発への支援

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

(3)　女性の起業・創業支援

①　起業したいと考える女性への支援と専門機関と連携した支援

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

（地域づくり推進課、経営支援課、新産業推進課）

---

[30] **ウーマンズジョブほっとステーション**：人材活躍支援センター内にある女性を対象とした個別相談やセミナーなどの就業支援を行う相談窓口。
[31] **長崎県人材活躍支援センター**：様々な求職者ニーズに応じた相談・支援を行う県の就業支援施設。

政策４　地域における男女共同参画の推進

具体的な施策

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

(1)　地域社会における男女共同参画の推進

①　地域に根強い固定的性別役割分担意識の解消

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

（男女参画・女性活躍推進室）

②　地域社会における意識啓発・情報発信の推進

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

（地域づくり推進課、県民生活環境課、男女参画・女性活躍推進室、生涯学習課）

③　女性リーダーの育成支援

地域社会における男女共同参画を推進するＮＰＯ[32]や地域活性化グループなどの女性リーダーを育成するため、研修等への支援を行う。　（県民生活環境課、男女参画・女性活躍推進室）

④　地域の女性団体等との連携

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

（男女参画・女性活躍推進室、生涯学習課）

⑤　実践的な取組の推進

市町や地域が実施する男女共同参画の課題解決に主体的に取り組む活動に対し、長崎県男女共同参画推進員・アドバイザー[33]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）

---

[32] ＮＰＯ（Non-Profit Organization）：様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し収益を分配することを目的としない団体の総称。
[33] **長崎県男女共同参画推進員・アドバイザー**：県が地域における男女共同参画社会づくりを推進するため、普及啓発活動等を行う推進員を委嘱している。また、推進員の任期を終えた後も引き続き推進員と協力して活動を行う者をアドバイザーとして登録している。

(2) 農林水産業及び商工業等自営業における男女共同参画の推進

① 農林水産業や商工業等における意思決定過程への女性の参画拡大

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

（経営支援課、水産経営課、団体検査指導室、農山村振興課）

② 女性の経済的地位の向上

家族の話合いをベースとする家族経営協定等の普及と充実に努めるとともに、経営への参画や法人化等を推進する。また、女性の認定農業者[34]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、農業経営課）

③ 技術・経営管理能力の向上と女性リーダーの育成促進

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

④ 誰もが働きやすい就業環境の整備促進

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

（漁政課、水産経営課、漁港漁場課、農業イノベーション推進室、農業経営課）

⑤ 地域の魅力を活かした賑わいづくりへの女性の参画促進

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

（漁政課）

---

[34] **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。

[35] **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。

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

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

[38] **ＩＣＴ（Information and Communication Technology）：**情報通信技術のこと。

[39] **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。

[40] **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クデータの収集や、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。

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

政策５　共家事・共育ての促進及び子育て・介護等の支援体制の充実

具体的な施策

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

(1)　共家事・共育ての促進

①　共家事・共育ての促進

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

(2)　子育て支援策の充実

①　子育て家庭のニーズに応じた保育サービスの充実

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

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

②　保育人材の確保

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

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

---

[42] **認定こども園：**小学校就学前のこどもへの幼児教育・保育の提供及び地域における子育て支援の実施を行う機能を有するものとして、県等から認可・認定された施設。
[43] **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。
[44] **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。
[45] **病児・病後児保育事業：**保護者が働いている場合等において、こどもが病気の際に自宅での保育が困難なとき、病院・保育所等で、又は訪問により病気の児童を一時的に保育する事業。
[46] **こども誰でも通園制度（正式名称：乳児等通園支援事業）：**保育所等に通っていない０歳６ヶ月から満３歳未満のこどもを対象に、保護者の就労要件に関わらず、保育所等を月一定時間まで利用できる制度。
[47] **保育ＤＸ：**保育業務支援アプリ等の活用などによる事務負担軽減・保護者の利便性向上・保育の質向上を図る取組。ＩＣＴ活用により給付・監査・保活等の手続きをオンライン化することを目指す。

③　すべての子育て家庭を対象とした子育て支援サービスの充実

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

④　子育て世帯への住宅支援

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

⑤　公共施設等への「多目的トイレ」の設置の推進

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

(3)　介護支援策の充実

①　介護支援策の充実

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

②　介護人材の確保

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

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

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

■計画の進捗を図るための指標（基本目標Ⅰ）

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

政策６　生涯を通じた健康支援

具体的な施策

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

(1)　生涯を通じた健康支援

①　健康づくりの推進

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

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

②　男女の健康保持のための相談・指導・周知の充実

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

③　がんによる死亡者数の減少

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

(2)　妊娠・出産に関わる保健医療対策の充実

①　妊娠・出産に係る女性への支援

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

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

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

---

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

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

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

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

② 周産期医療[54]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[55]、性感染症対策の推進

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

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

（地域保健推進課）

② 喫煙、飲酒対策の推進

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

（国保・健康増進課、こども家庭課）

---

[54] **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。

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

政策７　ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

具体的な施策

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

「ジェンダーに基づくあらゆる暴力」についての考え方

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

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

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

(1)　女性等に対する暴力を防ぐ環境づくりの推進

①　関係法令の厳正な運用による暴力を許さない社会風土の醸成

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

②　相談窓口の周知

ＤＶや性被害等の女性等に対する暴力に関する県内における相談窓口及び国の「ＤＶ相談ナビ[59]」、「ＤＶ相談＋[60]」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[61]等により、市町とも連携しながら広く県民に周知を図る。

（男女参画・女性活躍推進室、交通・地域安全課、こども家庭課、捜査第一課）

③　意識啓発の推進

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

（男女参画・女性活躍推進室、こども家庭課、人身安全対策課）

---

[56] **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。
[57] **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。
[58] **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。
[59] **ＤＶ相談ナビ：**配偶者からの暴力に悩んでいることを、どこに相談すればよいかわからないという方のためのＤＶ相談ナビサービス。全国共通の電話番号（#8008）から相談機関を案内する。発信地等の情報から最寄りの相談機関の窓口に電話が自動転送され、直接相談することができる。
[60] **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。
[61] **ＳＮＳ（social networking service）**：登録した利用者同士が交流できるインターネット上の会員制サービス。
[62] **若年層の性暴力被害予防月間：**毎年４月１日から 30 日まで。進学や就職などで生活環境が大きく変わる若年層が性暴力被害に遭うリスクが高まる４月に、政府が定めた啓発月間。ＳＮＳ等を活用し、「同意のない性的な行為は性暴力」「被害者は悪くない」という認識を広めることを目的としている。

④　女性を犯罪被害から守る対策の推進

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

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

⑤　女性に対する暴力についての実態把握

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

（こども家庭課、人身安全対策課）

(2)　配偶者等からの暴力への対策の推進

①　相談・保護から自立までの切れ目のない支援の充実

配偶者暴力相談支援センター[63]の機能強化と市町における配偶者暴力相談支援センター及び支援調整会議の設置促進、関係者の資質向上、暴力への迅速かつ適切な対応、被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族）の安全確保のためのシェルター[64]等の確保、一時保護中の支援、退所後のステップハウス[65]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）

---

[63] **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。

[64] **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。

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

④　関係機関の連携強化

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

（こども家庭課、人身安全対策課）

(3)　性犯罪・性暴力等への対策の推進

①　性犯罪被害者への配慮

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

②　カウンセリング[67]の充実

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

③　性暴力被害者支援体制の充実

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

（男女参画・女性活躍推進室、交通・地域安全課）

④　こどもを取り巻く有害環境対策の推進

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

（こども未来課）

⑤　こどもへの適切な性に関する教育の実施

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

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

（こども家庭課、体育保健課）

---

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

[67] **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。

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

⑥　こどもの情報モラル教育の推進

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

（義務教育課、教育ＤＸ推進室、児童生徒支援課）

(4)　ストーカー行為[69]等への対策の推進

①　被害者への援助等

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

②　広報・啓発の推進

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

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

政策８　生活上の困難を抱える人への支援

具体的な施策

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

(1)　ひとり親家庭の生活安定と自立促進

①　自立援助の促進

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

（こども家庭課）

②　相談支援体制の充実

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

③　公営住宅への優先入居

ひとり親世帯向け住宅への優先入居等を推進する。（住宅課）

(2)　貧困・高齢・障害等により困難を抱えた人への支援

①　貧困を抱えた人への支援

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

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

②　高齢者の自立支援

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

（長寿社会課、雇用労働政策課、住宅課）

---

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

③　障害のある人への支援

障害のある人もない人も、誰もがあらゆる社会活動に参加することのできる「共生社会」の実現に向け、障害のある人に対する差別を禁止するとともに、障害や障害のある人に対する理解促進及び建築物・道路等のバリアフリー[71]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）

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

政策９　防災・復興における男女共同参画の推進

具体的な施策
（１）防災・復興における男女共同参画の推進

(1)　防災・復興における男女共同参画の推進

①　男女共同参画の視点に立った防災対策の展開

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

（防災企画課、男女参画・女性活躍推進室）

②　避難所等における取組

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

（防災企画課、県民生活環境課、男女参画・女性活躍推進室、福祉保健課）

③　防災現場への女性の進出促進

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

（消防保安室）

④　被災時・震災後における心のケア

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

（男女参画・女性活躍推進室、交通・地域安全課、こども家庭課）

⑤　地域における普及啓発の推進

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

■計画の進捗を図るための指標（基本目標Ⅱ）

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

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

政策 10　意識改革に向けた啓発・普及の推進

具体的な施策

（１）わかりやすい広報・啓発活動の推進

(1)　わかりやすい広報・啓発活動の推進

①　多様な媒体・機会や各種団体等との連携を活用した啓発活動の充実強化

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

また 「若年層の性暴力被害予防月間」、「男女共同参画週間[73]」、「女性に対する暴力をなくす運動[74]」、「人権週間[75]」、「農山漁村女性の日[76]」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・同和対策課、こども家庭課、雇用労働政策課、水産経営課、団体検査指導室、農山村振興課、農業経営課）

②　県民の人権意識の醸成

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

（人権・同和対策課、義務教育課、高校教育課、特別支援教育課）

③　学習機会の充実、研修の実施

男女共同参画を推進するため、県内市町のモデルとなるような先駆的な講座や研修会等を開催する。また、市町、地域、ながさき県民大学[78]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）

---

[73] **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。

[74] **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。

[75] **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。

[76] **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。

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

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

④　情報の収集及び提供

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

⑤　調査・研究の実施

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

⑥　県内市町・大学等の男女共同参画推進センター等との連携

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

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

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

⑧　県における研修及び広報・啓発活動の推進

県職員対象の研修会等を充実させ、男女共同参画に関する理解の徹底を図る。

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

（新行政推進室、男女参画・女性活躍推進室、全庁的な取組）

⑨　市町等における研修機会の充実

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

（男女参画・女性活躍推進室）

政策 11　教育を通じた男女共同参画の推進

具体的な施策

（１）学校における男女平等教育及びキャリア教育の推進

(1)　学校における男女平等教育及びキャリア教育[79]の推進

①　学校における男女平等教育の推進

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

（義務教育課、高校教育課、特別支援教育課）

②　教職員の研修の充実

教職員対象の研修会等の充実に努め、男女共同参画に関する理解の徹底を図る。

（義務教育課、高校教育課、特別支援教育課）

③　家庭科教育の充実

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

（義務教育課、高校教育課、特別支援教育課）

④　生涯を見通したキャリア教育の推進

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

（男女参画･女性活躍推進室、義務教育課、高校教育課、特別支援教育課）

⑤　児童生徒の多様な進路選択のための支援

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

（男女参画・女性活躍推進室、義務教育課、高校教育課、特別支援教育課）

---

[79] **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。

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

政策 12　推進体制の整備・強化

具体的な施策

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

(1)　県における推進機能・体制の充実

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

①　長崎県男女共同参画推進会議の運営

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

②　長崎県男女共同参画審議会の運営

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

③　長崎県男女共同参画推進センターの運営及び機能・体制の強化

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

---

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

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

④　長崎県男女共同参画推進員等との連携

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

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

⑤　計画の着実な実施と進捗管理

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

(2)　市町における推進体制の整備

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

＜期待される市町の推進体制＞

○　男女共同参画施策を担当する専管の課（室）または班（係）の設置、もしくは専任職員の配置の促進、及びこれらの担当窓口について住民への周知

○　教育・労働・福祉など各部門にまたがる男女共同参画施策を効率的に進めるための行政内部の関係課で構成する推進組織の設置

○　男女共同参画施策に住民代表や有識者の意見を反映させるための諮問機関の設置

○　男女共同参画社会の実現を目指す条例の制定

○　男女共同参画施策を総合的に展開し事業を着実に推進するための男女共同参画計画の策定及び女性活躍推進法に基づく市町推進計画の策定

(3)　女性の活躍に関する推進体制の充実

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

■計画の進捗を図るための指標（基本目標Ⅲ）

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

第４章　行政や事業者、民間団体等の役割

県の役割

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

市町の役割

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

事業者の役割

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

ＮＰＯ等の民間団体の役割

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

県民の役割

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

第５章　計画の進捗を図るための指標

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