

第4次佐世保市男女共同参画計画 (案)

令和5年1月
佐世保市

目次

第1章 計画の策定にあたって	1
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画の位置づけ	2
3. 計画の期間	2
4. 計画の策定体制	3
5. 近年の男女共同参画の動向	4
第2章 佐世保市の男女共同参画の現状	7
1. 統計からみる現状	7
(1) 人口・人口動態	7
(2) 雇用・就労状況	10
(3) 政策・方針決定過程の場	13
2. アンケート結果からみる現状	14
第3章 第3次計画の総括	20
1. 第3次計画（前計画）が終了するにあたっての総括.....	20
2. 第3次計画の評価と数値目標の達成状況	21
第4章 計画の基本的な考え方	26
1. 目標と基本理念	26
2. 基本目標	27
3. 取り組みの体系	28
第5章 計画の内容	29
基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大.....	29
(1) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大.....	29
(2) 地域における男女共同参画の推進	31
(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
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	36
(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.....	36
(5) 子育て・介護等の支援体制の充実	40
(6) 教育を通じた男女共同参画の推進	42
(7) 意識改革に向けた啓発・普及の推進.....	44
基本目標Ⅲ 安全・安心な暮らしの実現	46
(8) 女性等に対するあらゆる暴力の根絶.....	46
(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.....	50
(10) 生涯を通じた健康支援	52
(11) 防災等における男女共同参画の推進.....	54
数値目標	56
第6章 計画の推進	57
1. 庁内推進体制の整備	57
2. 連携体制の整備	57
3. 計画の進捗管理	57
資料編	58

第1章 計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、平成 11（1999）年制定された「男女共同参画社会基本法」第 2 条において、「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」と定義され、男女共同参画社会の実現は、21 世紀のわが国の社会を決定する最重要課題と位置づけられています。

また、近年においては、「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」（以下、「DV 防止法」という。）、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」などが施行され、男女の多様な課題に対する新たな取り組みが職業分野や政治分野にも求められています。さらに、平成 27（2015）年の国連サミットで採択された SDGs（持続可能な開発目標）は、17 の目標から構成されていますが、「ジェンダー平等の実現」は、独立した一つの目標にとどまらず、SDGs 全体の目標を実現するための重点課題として位置づけられており、取り組みの重要性が国際的にも高まっています。

しかしながら、わが国の性別による固定的役割分担意識は根強く、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）も存在していることから、男女の不平等はいまだ解消されていないのが現状です。また、近年、少子高齢化の進行や、価値観・ライフスタイルの多様化など、社会情勢がめまぐるしく変化しています。このような中でも、持続可能な活力ある社会を構築していくために、女性が個人としても、社会集団としても意思決定過程に参画し、自律的な力をつけて発揮することやワーク・ライフ・バランスを推進し、性別によって差別されることのない、誰もがいきいきと活躍できる社会をつくることますます重要になっています。

佐世保市では、平成 13（2001）年 3 月に男女共同参画社会の形成促進に寄与するため、男女共同参画推進センター「スピカ」を設置しました。その後、平成 14（2002）年 3 月に「パートナーシップをめざすわが街佐世保」を目標に掲げた「佐世保市男女共同参画計画」を策定し、以降、計画の改訂や「佐世保市男女共同参画によるまちづくり条例」の施行を通じて、男女共同参画の実現に向けて、取り組みを進めてきました。令和 4（2022）年度で「第 3 次佐世保市男女共同参画計画」（以下、「前計画」という。）が、計画期間満了を迎えることを受け、今後の本市における男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会の実現を図るための計画として「第 4 次佐世保市男女共同参画計画」（以下、「本計画」という。）を策定します。

2. 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第9条及び第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」に相当するものであり、「DV防止法」第2条の3及び「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく計画とするものです。

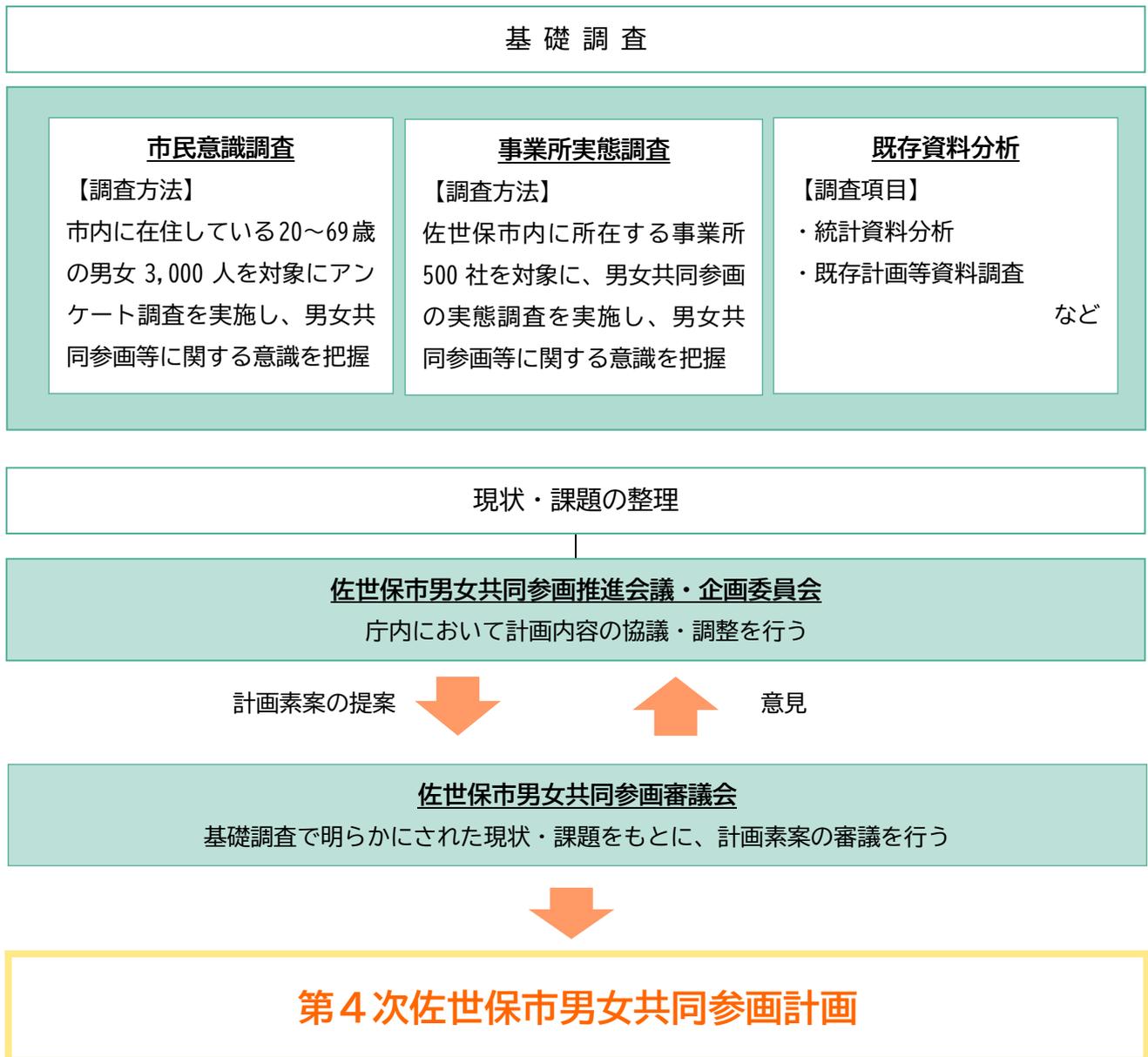
また、国の男女共同参画基本計画（「第5次男女共同参画基本計画」）及び長崎県の男女共同参画基本計画（「第4次長崎県男女共同参画基本計画」）を考慮しながら定めるとともに、「第7次佐世保市総合計画」等、市の関連計画との整合を図りながら、本市における男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進していくための計画です。

3. 計画の期間

本計画は令和5（2023）年度～令和9（2027）年度の5年間とします。ただし、今後の社会情勢の変化や本計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

平成／令和（年度）	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
佐世保市男女共同参画計画	前回計画（第3次）					本計画（第4次）					
	国・県の内容を考慮			計画策定作業期間							
国：男女共同参画基本計画				第5次							
県：男女共同参画基本計画				第4次							

4. 計画の策定体制



5. 近年の男女共同参画の動向

(1) 世界の動き

世界においては、昭和 21 (1946) 年に国際連合に婦人の地位委員会が設置されて以来、国連を中心に女性の地位向上のための様々な取り組みが始まりました。

昭和 50 (1975) 年には「国際婦人年世界会議 (第 1 回世界女性会議)」が開催され、「世界行動計画」を採択、昭和 51 (1976) 年から 10 年間を「国連婦人の 10 年」と定め、国連加盟各国は行動計画の推進に取り組みました。

平成 7 (1995) 年に北京で開催された「第 4 回世界女性会議」では、女性の権利の実現とジェンダー平等の推進を目指す「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。

「第 4 回世界女性会議」の 10 年目にあたる平成 17 (2005) 年には「北京+10」(第 49 回国連婦人の地位委員会) が開催され、「行動綱領」の実施状況の評価・検証が行われ、女性の自立と地位向上に向けた取り組みを引き続き推進していくことが確認されました。

平成 27 (2015) 年に開催された「北京+20」(第 59 回国連婦人の地位委員会) では、「第 4 回世界女性会議 20 周年における政治宣言等」が採択されました。

また、平成 27 (2015) 年に、国連において採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」全体の実施において「ジェンダーの視点をシステムチックに主流化していくことは不可欠である」としています。

しかしながら、「世界経済フォーラム報告書 2022」で発表されたわが国のジェンダー・ギャップ指数 (GGI) は 146 カ国中の 116 位となっています。分野毎に見てみると「教育」1 位、「健康」63 位、「経済」121 位、「政治」139 位と「教育」・「健康」分野においては高い順位となっているのに比べ、「経済」・「政治」分野では低い順位となっており、取り組みのさらなる強化が求められています。

◆SDGs17 の項目

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



(2) 国の動き

わが国においては、昭和 50 (1975) 年の「国際婦人年」を契機に男女共同参画に関する国内の法律や制度の整備が進められ、昭和 60 (1985) 年に「女子差別撤廃条約」を批准し、翌年に「男女雇用機会均等法」が施行されました。なお、平成 11 (1999) 年に国連で採択された「女子差別撤廃条約」を補完する「女子差別撤廃条約の選択議定書」については、慎重・真剣な検討を進められています。

また、平成 27 (2015) 年に、「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) が施行され、女性を取り巻く社会環境は大きな変化を遂げています。この法律は 10 年間の時限立法となっています。

平成 30 (2018) 年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、衆議院及び参議院並びに地方議会の選挙において、男女の候補者の数をできる限り均等にすることを旨とする等を基本原則とし、取り組みを進めていくことが定められました。

令和 2 (2020) 年には、「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定され、目指すべき社会像として、「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDG s で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」が新たに掲げられ「ジェンダー主流化」の視点が提示されました。

令和 4 (2022) 年の「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」では、女性が直面する課題を一つ一つ解決し、令和の時代において女性が経済的に自立して生きられる社会を実現する必要があることから「新しい資本主義」の中核に「女性の経済的な自立」を掲げました。

(3) 長崎県の動き

県では、平成 2 (1990) 年に「2001 ながさき女性プラン」を、平成 15 (2003) 年には「長崎県男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進してきました。

令和 3 (2021) 年 3 月には、「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～」が策定され、「男女の人権の尊重」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「国際的協調」の 5 つを基本理念に掲げて、「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」としています。

また、前計画に引き続き「あらゆる分野における女性の参画拡大」を基本目標のトップに掲げ、審議会等の委員への女性の参画促進や県管理職等への女性の登用推進、「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どに努める方針です。

(4) 佐世保市の動き

本市では、平成 30（2018）年 3 月に「第 3 次佐世保市男女共同参画計画」を策定し、その施策として、「女性活躍応援宣言登録制度」を創設し、事業主が女性活躍についての取り組みを宣言することで女性が働き続けることができる職場環境づくりを進めています。

平成 30（2018）年には、市長自ら「イクボス宣言」をし、続いて各部局長も宣言を行い市内における「イクボス」への取り組みを推進しています。

また、男女共同参画推進センター「スピカ」を活動拠点として、インスタグラムの開設による情報提供や様々な啓発などを行い、最近ではオンラインを活用する新たな方法での事業展開を進めているところです。

さらに「させぼ女性活躍推進協議会」（平成 30（2018）年度に名称変更）において民間や大学と、また連携中枢都市として西九州広域都市圏の市町と連携し、男女共同参画及び女性活躍についての啓発を進めています。

女性の抱える問題が増加していることを鑑み、女性相談室の周知に努めました。加えて、生理の貧困に対する支援を行っているところです。

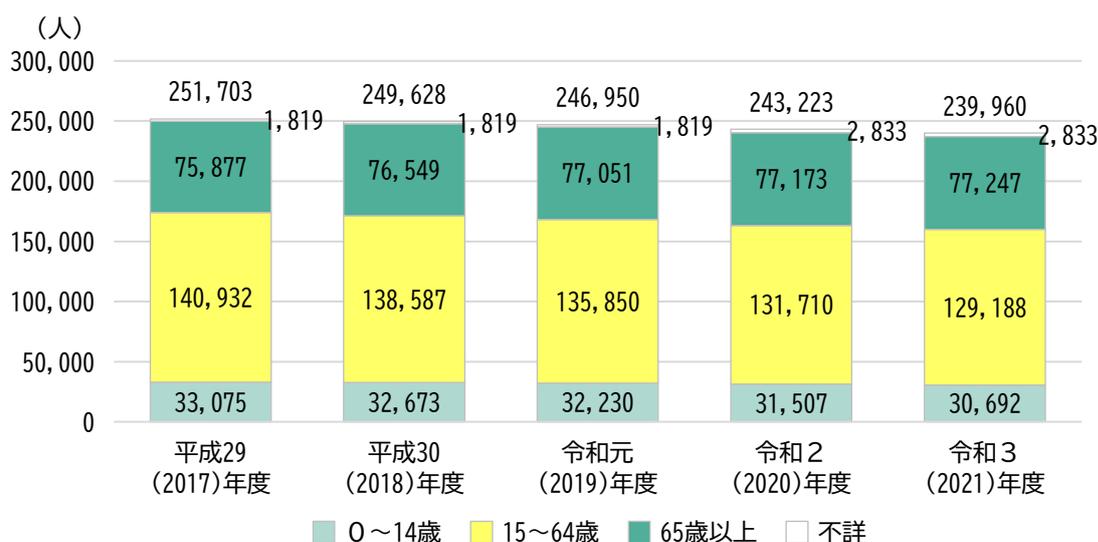
第2章 佐世保市の男女共同参画の現状

1. 統計からみる現状

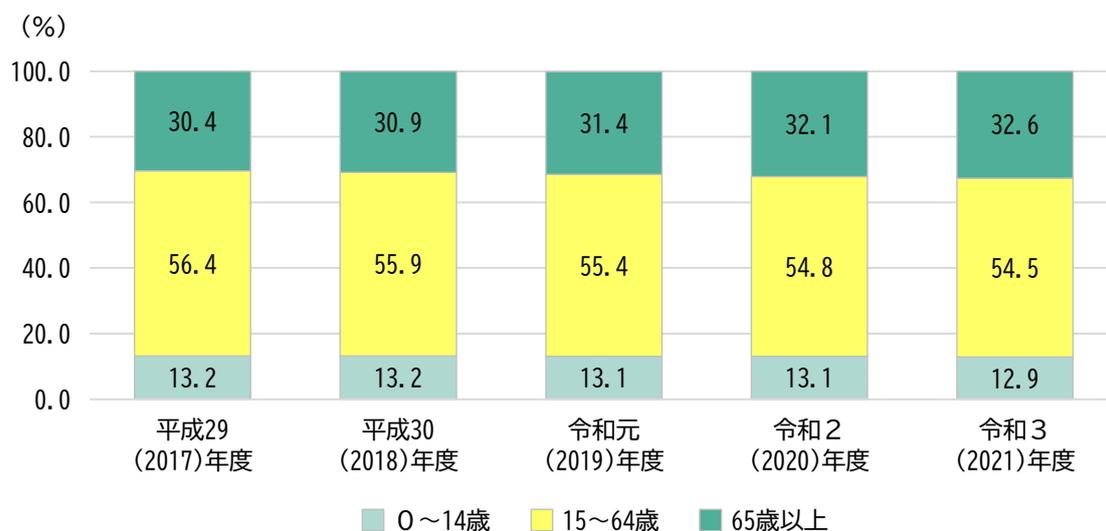
(1) 人口・人口動態

本市の令和3（2021）年度の人口は239,960人で、平成29（2017）年度以降も減少傾向にあります。年齢3区分別人口割合をみると、0～14歳の年少人口、15～64歳の生産年齢人口の割合が減少しており、65歳以上の高齢人口が増加しています。

・年齢3区分別人口の推移



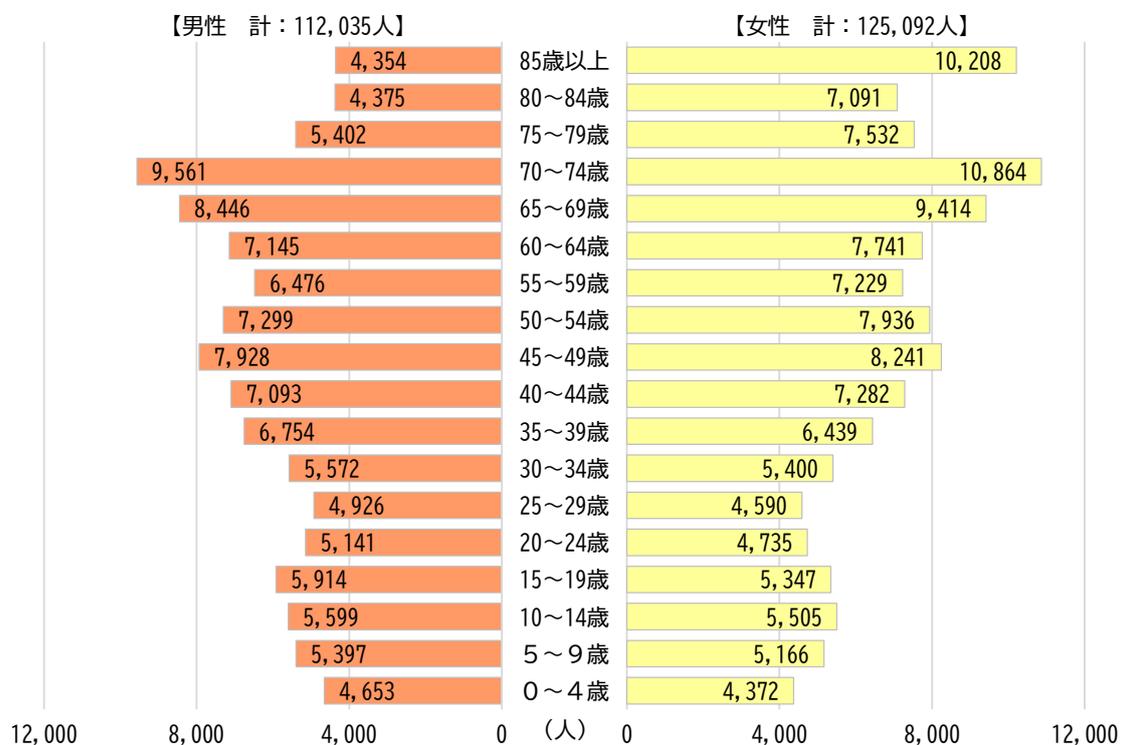
・年齢3区分別人口割合の推移



資料：年齢別市町別推計人口（各年10月1日）

人口ピラミッドをみると、男女とも 70～74 歳の年齢層が大きくなっています。また、35～39 歳以下の各世代では、男性の方が人口が多く、一方で、40 歳以上の各世代では女性の人口が多くなっています。

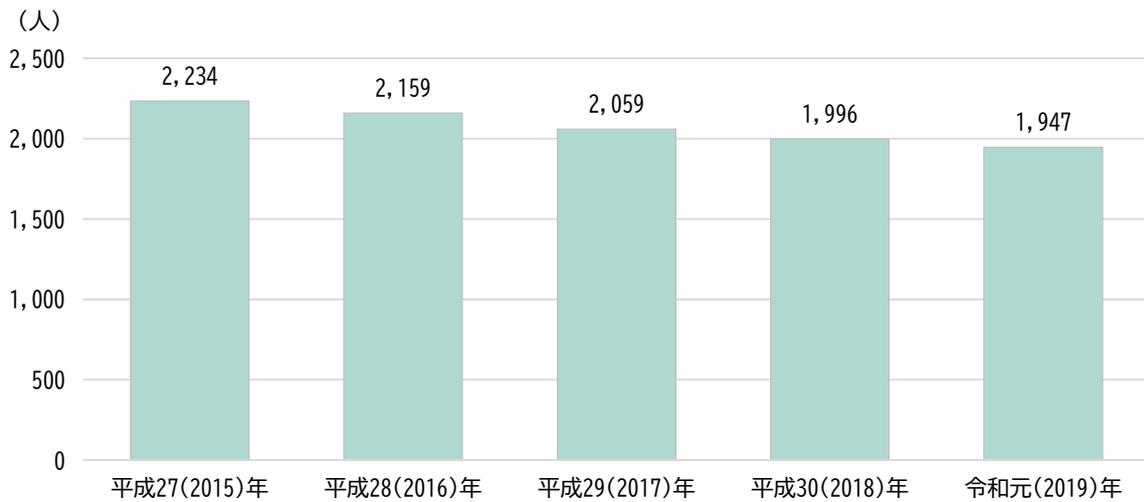
・人口ピラミッド



資料：年齢別市町別推計人口（令和3（2021）年10月時点）

・出生数の推移

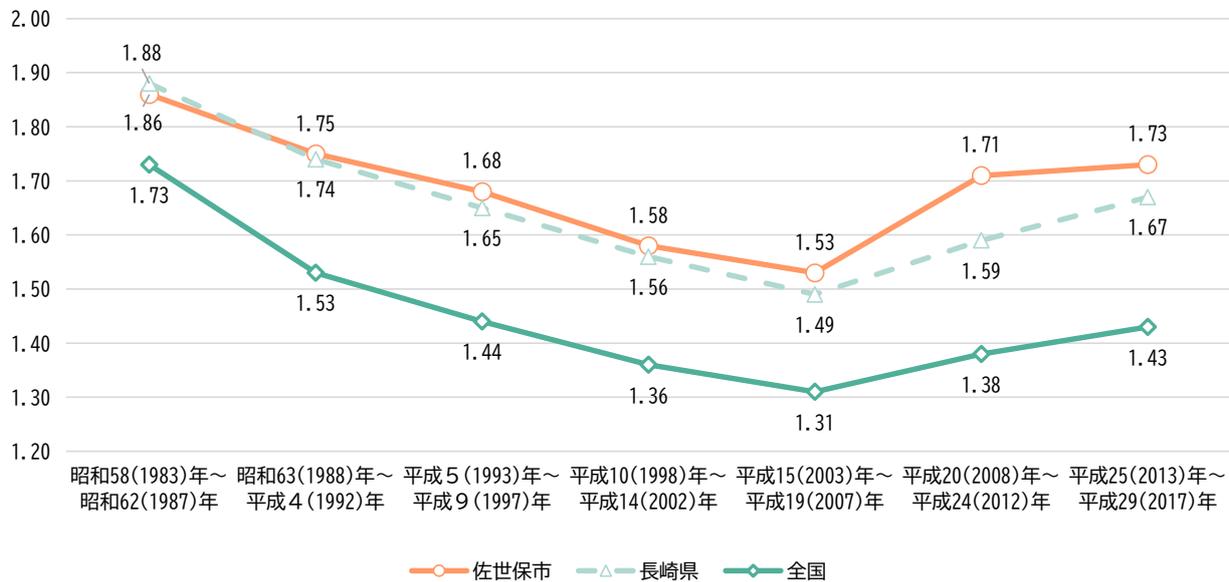
本市の出生数は、平成 27（2015）年から令和元（2019）年にかけて 287 人減少しています。



資料：令和 2（2020）年版佐世保市の保健福祉（統計資料編）

・合計特殊出生率の推移

本市の合計特殊出生率は、昭和 58（1983）年から減少していましたが、平成 20（2008）年～平成 29（2017）年にかけて上昇しています。県・全国と比較すると、直近の上り幅は 0.02 ポイントと小さくなっています。

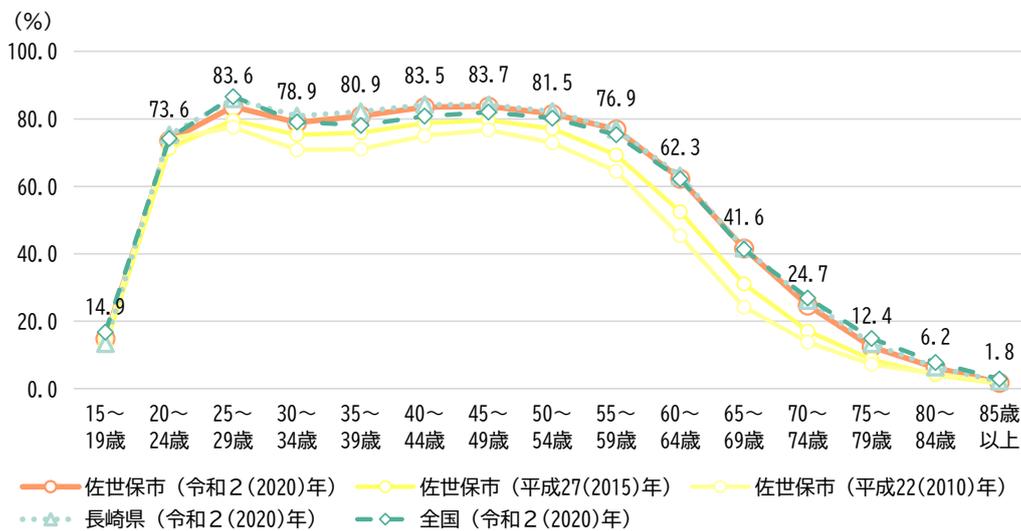


資料：厚生労働省「人口動態統計特殊報告（人口動態保健所・市区町村別統計）」

(2) 雇用・就労状況

・女性の就業率の推移

女性の労働力率を年齢別にみると、令和2（2020）年の推移は、20歳代後半では、83.6%ですが、30歳代では低くなり、再び40歳代では増加し、50歳代以降は再び減少しています。平成22（2010）年、平成27（2015）年と比較してみると、就業率がすべての世代で上回っており、女性の社会進出が進展している様子がうかがえます。

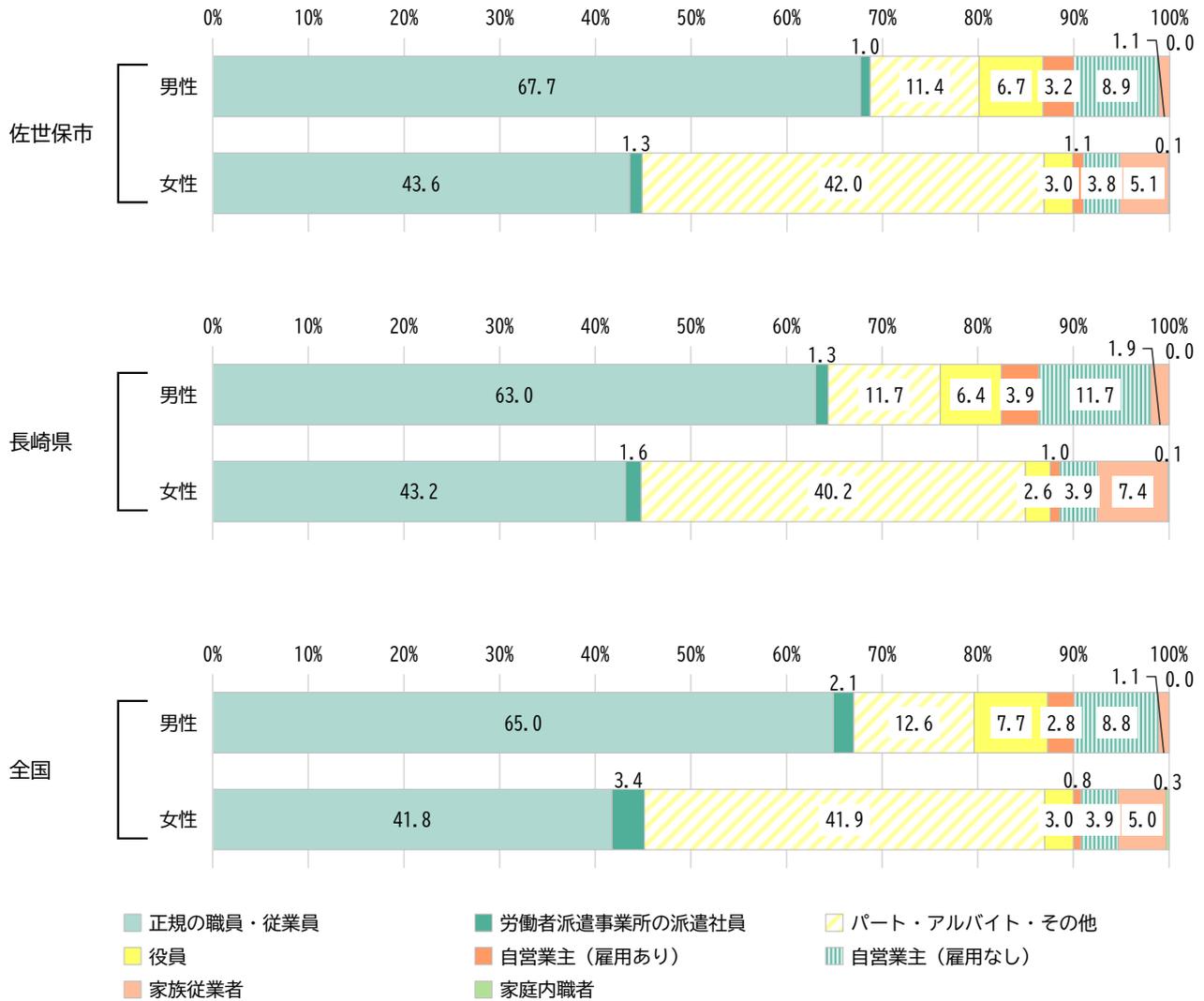


資料：総務省「国勢調査」

	佐世保市 (平成22 (2010)年)	佐世保市 (平成27 (2015)年)	佐世保市 (令和2 (2020)年)	長崎県 (令和2 (2020)年)	全国 (令和2 (2020)年)
15~19歳	14.7	12.8	14.9	13.3	16.8
20~24歳	74.1	71.3	73.6	75.3	74.2
25~29歳	77.5	79.6	83.6	85.9	86.6
30~34歳	70.8	75.3	78.9	80.9	79.1
35~39歳	71.0	75.9	80.9	82.1	78.1
40~44歳	75.0	78.7	83.5	84.3	80.8
45~49歳	76.7	79.6	83.7	84.2	82.0
50~54歳	72.9	77.1	81.5	82.2	80.2
55~59歳	64.5	69.3	76.9	76.9	75.3
60~64歳	45.4	52.5	62.3	63.1	62.2
65~69歳	24.2	31.1	41.6	41.7	41.3
70~74歳	13.8	17.1	24.7	26.1	26.9
75~79歳	7.2	8.6	12.4	13.3	14.9
80~84歳	4.5	4.1	6.2	6.4	7.8
85歳以上	1.8	1.6	1.8	2.2	2.9

・ 従業上の地位の状況

本市の雇用者における従業上の地位の状況をみると、男性・女性とも正規の職員・従業員の割合が県・全国より高くなっています。女性は、正規の職員・従業員の割合とパート・アルバイト・その他の割合がほぼ同じ割合となっています。

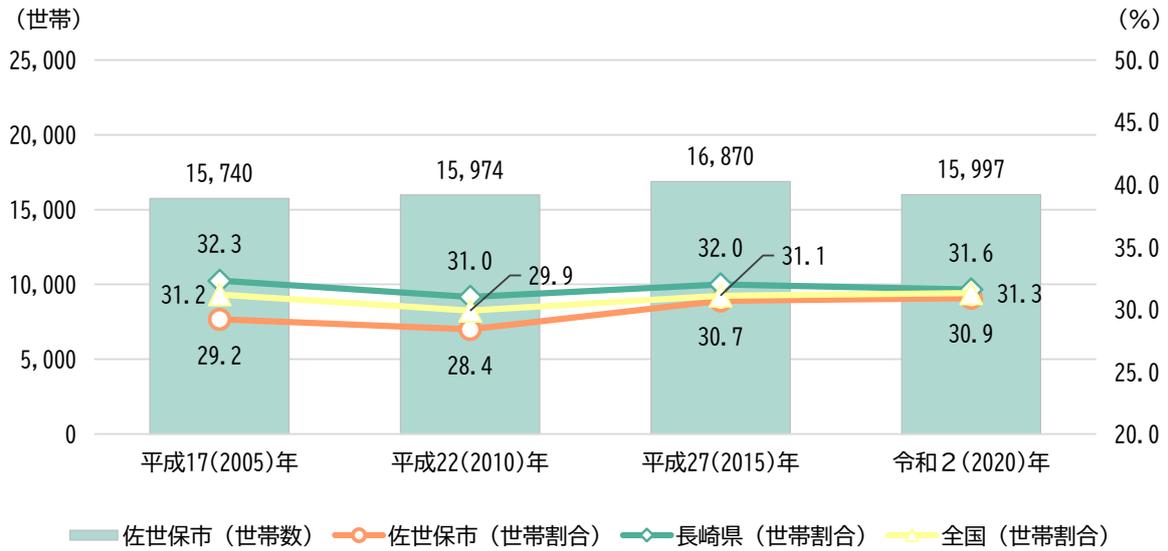


資料：総務省「国勢調査」（令和2（2020）年）

・子どもがいる夫婦の共働き世帯の推移

本市の子どもがいる夫婦の共働き世帯数を見ると、平成17(2005)年と比べると平成27(2015)年は1,130世帯増加しています。その後、令和2(2020)年には、873世帯減少し、15,997世帯となっています。

また、子どもがいる夫婦の共働き世帯割合をみると、県や全国よりも低くなっていますが、平成27(2015)年から令和2(2020)年に掛けて、約0.2ポイント上昇しています。



資料：総務省「国勢調査」

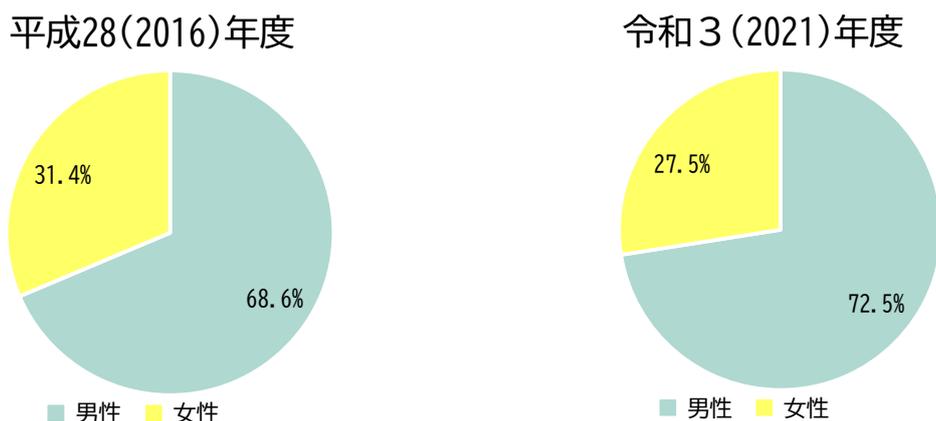
(3) 政策・方針決定過程の場

本市の令和3（2021）年度の審議会等の女性の登用状況をみると、審議会等における女性の割合は27.5%、男性の割合は72.5%と差がある状況となっています。

市議会議員に占める女性の割合は、6.0%で総数31人のうち、女性は2人となっています。

管理職等の女性の登用状況をみると、女性の管理職の割合はすべての階級において、平成29（2017）年より上回っており、特に課長補佐・係長級の役職者における女性の割合は、令和4（2022）年が29.0%と、平成29（2017）年よりも9.8ポイント高くなっています。

・ 審議会等の女性の登用状況



・ 市議会議員に占める女性の割合

(単位：人・%)

	総数	男性	女性	女性の割合
平成29(2017)年	32	31	1	3.0
令和4(2022)年	31	29	2	6.0

・ 市の管理職等における女性の登用状況

(単位：人・%)

	平成29(2017)年				令和4(2022)年			
	総数	男性	女性	女性の割合	総数	男性	女性	女性の割合
職員全体	2,487	1,879	608	24.4	2,461	1,831	630	25.6
合計	680	569	111	16.3	1,280	946	334	26.1
部長級・課長級	228	204	24	10.5	212	188	24	11.3
部長級	28	26	2	7.1	25	22	3	12.0
次長・課長級	200	178	22	11.0	187	166	21	11.2
課長補佐・係長級	452	365	87	19.2	1,068	758	310	29.0

資料：佐世保市（令和4（2022）年4月1日時点）

2. アンケート結果からみる現状

本調査は、「第4次佐世保市男女共同参画計画」の策定にあたり、市民や事業所の皆様から男女共同参画に関する意見を伺い、今後の男女共同参画施策に反映させることを目的として実施しました。調査概要及び結果は以下の通りです。

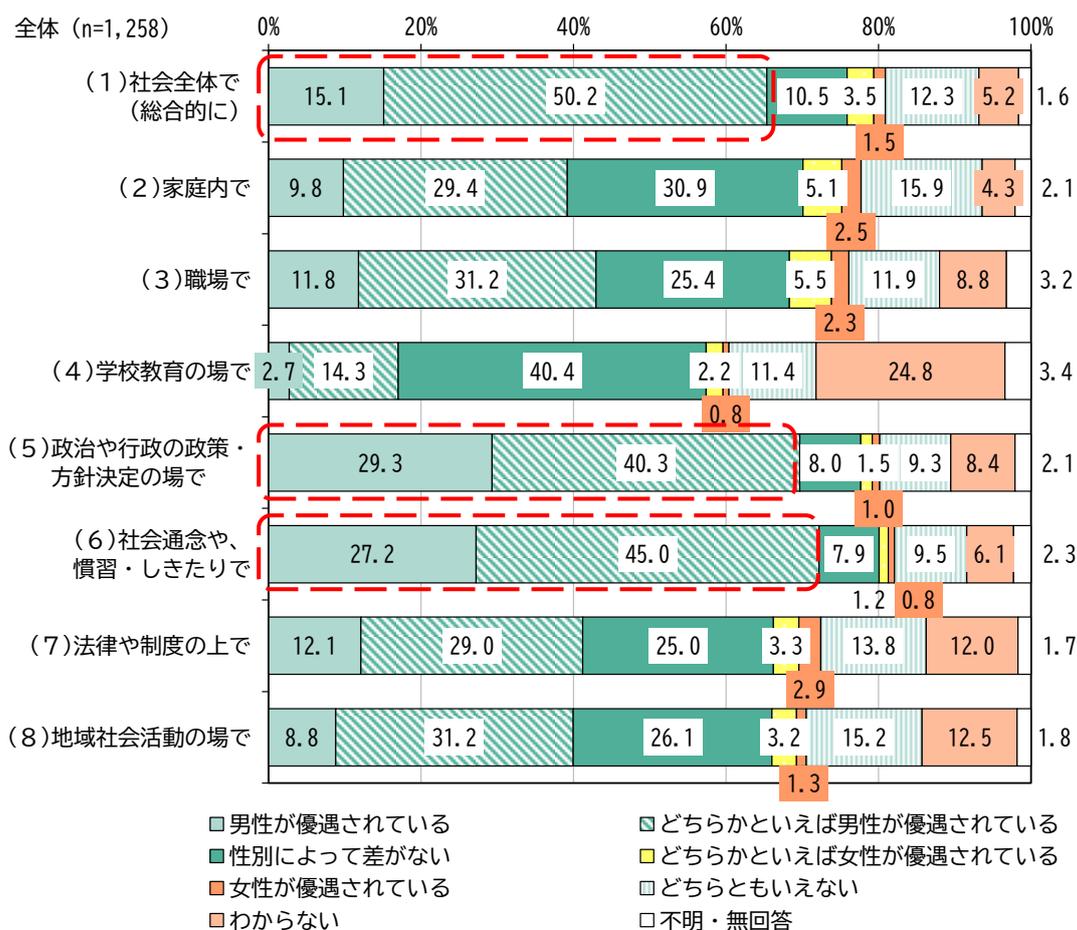
項目	市民意識調査	事業所実態調査
調査対象者	市内在住の20歳～69歳の方 (無作為抽出)	厚生労働省「女性の活躍推進企業」データベースに登録している市内事業所及び国税庁法人番号登録サイトより市内事業所を無作為抽出
調査期間	令和4(2022)年4月27日(水)～5月13日(金)	
調査方法	郵送配布・郵送回収による本人記入方式 又は調査票に記載したQRコードからweb回答	
配布数	3,000件	500件
有効回収数	1,258件	92件
有効回収率	41.9%	18.4%

(1) 市民意識調査

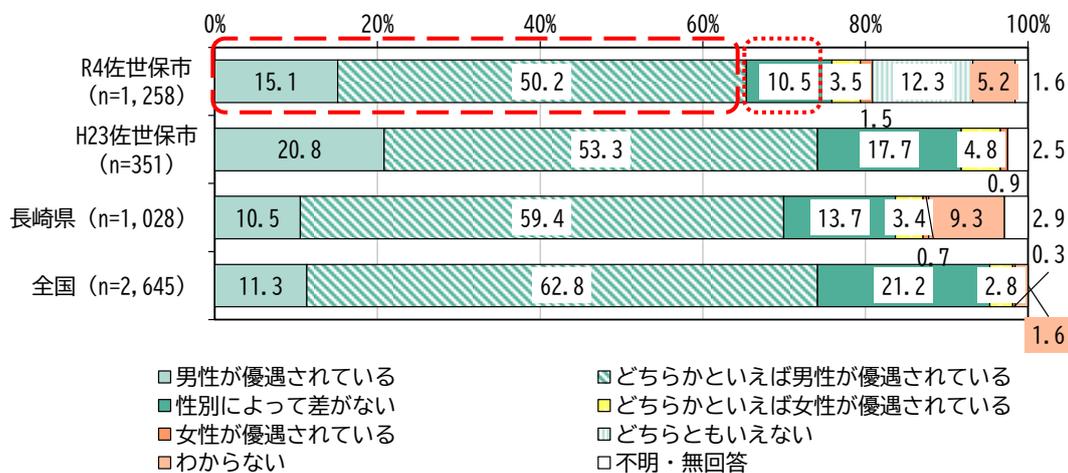
●男女の地位の平等感について

男女の地位の平等感についてみると、【(1) 社会全体で (総合的に)】【(5) 政治や行政の政策・方針決定の場で】【(6) 社会通念や、慣習・しきたりで】では『男性優遇』(「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計)が6割以上と高くなっています。

【(1) 社会全体で (総合的に)】について、全国・長崎県・前々回 (H23) 結果と比較すると、『男性優遇』は全国、長崎県、前々回結果より低くなっています。また、「性別によって差がない」《全国・長崎県:「平等 (である)」以下同》は全国、長崎県、前々回結果より低くなっています。



【全国・長崎県・前々回比較】



●コロナ禍における生活について

※前回調査において、選択肢の表現が同一ではなかったため、前々回 (H23 実施) 調査と比較をしています。

コロナ禍における生活についてみると、全体では「人とのつながりが希薄になった」が54.4%と最も高く、次いで「家族との時間が増えた」が23.3%となっています。

男女別にみると、男女とも「人とのつながりが希薄になった」が最も高くなっています。

「収入が減った」、「退職や休業など変化があった」の割合の合計が全体の3割以上あり、仕事面においても、新型コロナウイルス感染症による生活への影響があったことがうかがえます。

単位：%		退職や休業など就業面で変化があった	仕事量が増えた	収入が減った	収入が増えた	心身に不調をきたした	人とのつながりが希薄になった	DV(ドメスティック・バイオレンス)の被害を受けた(頻度が増えた)	家族との時間が増えた	自己啓発をすることができた	生用品の購入を控えた	生用品以外の購入を控えた	その他	特にな	わからない	不明・無回答
全体 (n=1,258)		13.1	11.7	20.1	0.8	14.8	54.4	0.2	23.3	6.2	0.2	2.7	6.4	16.9	1.7	1.5
性別	男性 (n=532)	13.9	11.5	24.8	0.8	13.2	51.1	0.0	21.6	8.1	0.0	1.1	4.9	17.5	2.3	2.4
	女性 (n=701)	12.3	12.0	16.3	0.9	16.1	56.9	0.4	24.5	5.0	0.3	3.9	7.7	16.4	1.3	0.7

●女性が活躍するために市が力を入れていくことについて

女性活躍推進・男女共同参画社会の実現のために、佐世保市が力を入れていくべきことについてみると、全体では「子育てや介護の負担を軽くするため、それぞれに関する施設や制度を充実させる」が47.5%と最も高く、次いで「長時間労働の見直しなど、仕事以外の時間を確保できるような取り組みを進める」が31.7%となっています。

男女別にみると、男女とも「子育てや介護の負担を軽くするため、それぞれに関する施設や制度を充実させる」が最も高くなっています。

また、小さい頃から学校で女性活躍や男女共同参画を促し、ライフプランを描けるための意識啓発を行う」と回答した女性の割合が高くなっています。

単位：%		共同参画の意識啓発を行う	地域や企業に対して、様々な機会を利用して女性活躍や男女共同参画を促すための意識啓発を行う	小さい頃から学校で女性活躍や男女共同参画を促すための意識啓発を行う	用する	佐世保市の各種審議会、委員会などへ女性の委員を多く登用する	啓発を行う	男性に対して、育児や介護、地域生活へ参画するよう意識啓発を行う	参画や就労継続のための意識啓発を行う	女性に対して、積極的な社会参画や就労継続のための意識啓発を行う	設や制度を充実させる	子育てや介護の負担を軽くするため、それぞれに関する施設や制度を充実させる	くりに進める	ポランテアなどの地域活動に参加しやすいような環境づくりに進める	うな取り組みを進める	長時間労働の見直しなど、仕事以外の時間を確保できるような取り組みを進める	させる	事と家庭の両立など、様々な問題に対する相談体制を充実させる	子育てや介護、地域活動、仕事と家庭の両立など、様々な問題に対する相談体制を充実させる	女性などの組織づくり	女性に対する支援を充実させる	セクハラやDVの根絶と被害者に対する支援を充実させる	休業等への制度の周知を図る	その他	不明・無回答
全体 (n=1,258)		20.6	28.4	19.1	19.2	7.6	47.5	5.2	31.7	21.1	8.3	9.0	17.2	2.6	5.7										
性別	男性 (n=532)	25.4	21.8	21.6	14.3	7.7	41.7	5.3	32.9	20.5	8.3	12.0	16.4	4.9	6.4										
	女性 (n=701)	17.1	33.7	17.1	23.1	7.3	52.1	5.0	30.7	22.0	8.3	6.6	17.5	1.0	5.0										

【事業所実態調査結果抜粋】

●管理職者数

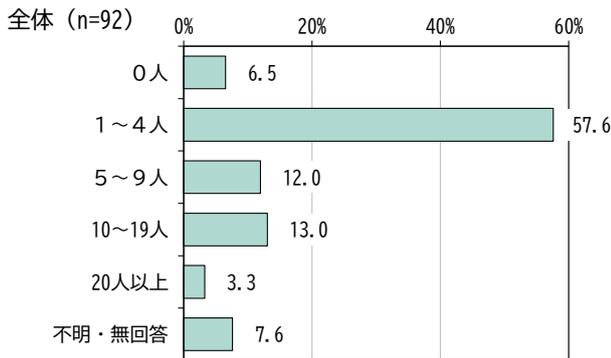
事業所における管理職の合計人数についてみると、「1～4人」が 57.6%と最も高く、次いで「10～19人」が 13.0%となっています。

うち、女性管理職の人数についてみると、「0人」が 40.2%と最も高く、次いで「1～4人」が 39.1%となっています。

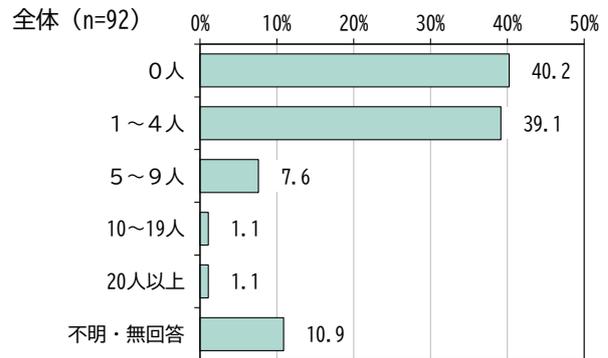
女性管理職比率*についてみると、「0%」が 41.3%と最も高く、次いで「60%未満」が 13.0%となっています。

前回結果と比較すると、女性管理職比率の平均は 9.6 ポイント増加しています。

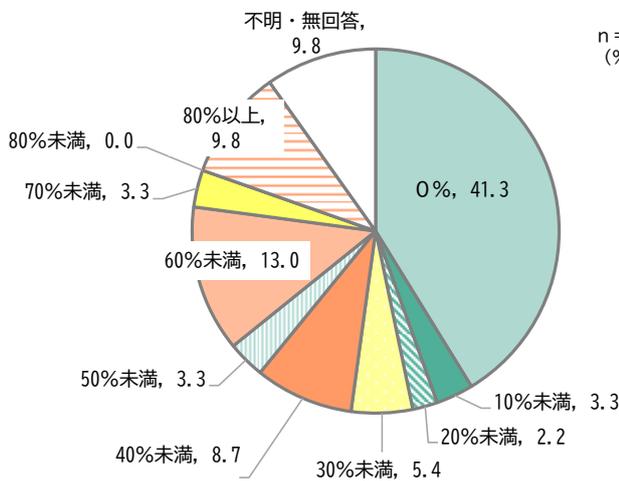
【管理職 合計人数】



【うち、女性管理職】



【女性管理職比率】

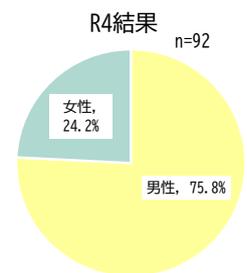
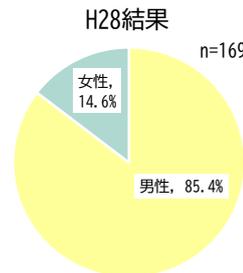


《参考》

【事業所における管理職総数と管理職比率の平均】

単位：人 (%)

	H28 (前回) 結果 (n=169)	R4 (今回) 結果 (n=92)
男性	1,912 (85.4)	336 (75.8)
女性	327 (14.6)	107 (24.2)
男女計	2,239 (100.0)	443 (100.0)



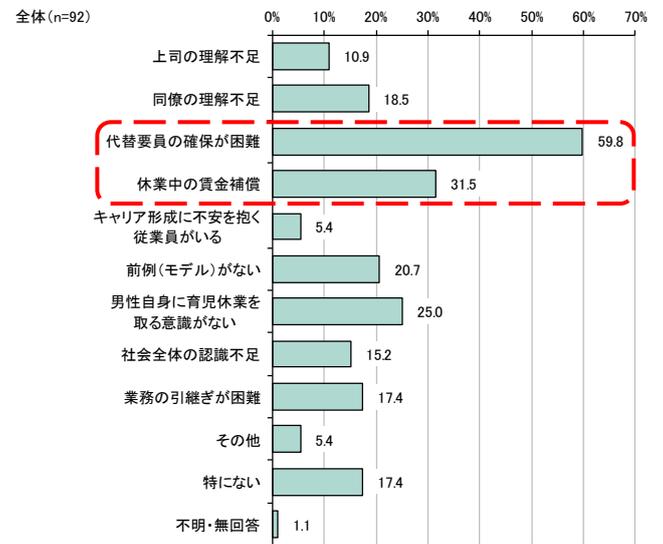
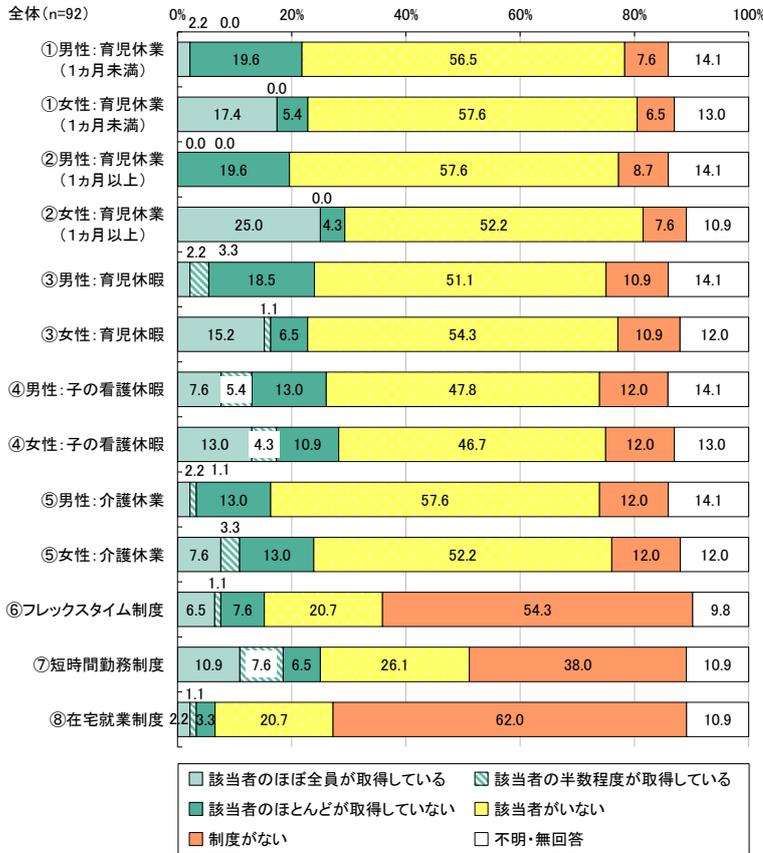
女性管理職比率*：女性管理職数を管理職合計人数で割った割合

●ワーク・ライフ・バランス

休暇制度・勤務制度の取得状況についてみると、【⑥フレックスタイム制度】【⑦短時間勤務制度】【⑧在宅就業制度】では「制度がない」、その他の項目では「該当者がいない」が最も高くなっています。

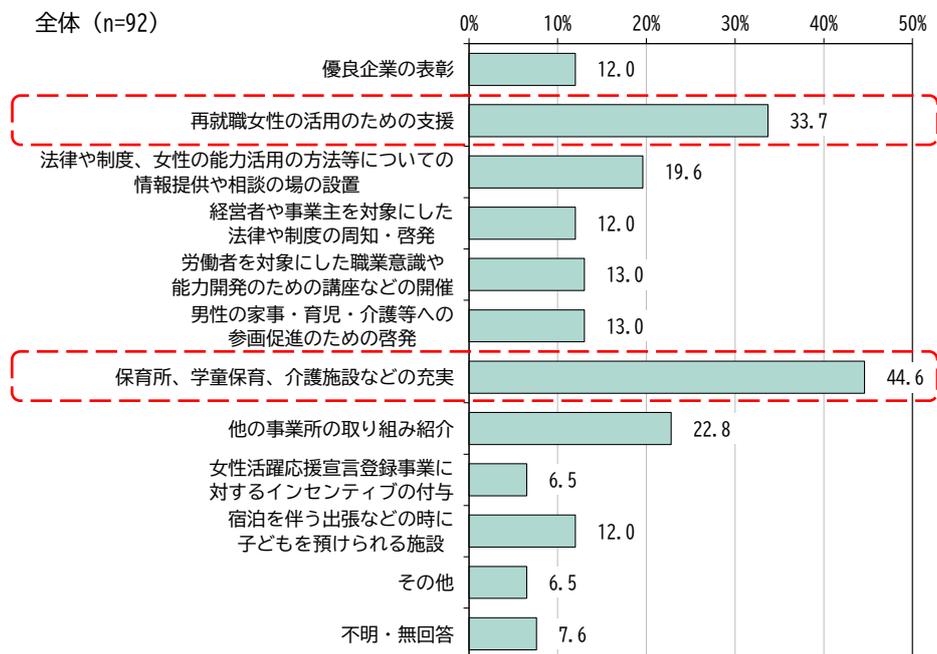
女性では【①育児休業（1ヵ月未満）】【②育児休業（1ヵ月以上）】【③育児休暇】【④子の看護休暇】で「該当者のほぼ全員が取得している」が高くなっているのに対し、男性では同じ項目で「該当者のほとんどが取得していない」が高くなっています。

また、男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題についてみると、「代替要員の確保が困難」が59.8%と最も高く、次いで「休業中の賃金補償」が31.5%となっています。



●佐世保市の女性の活躍について

女性社員の活用を図るために、今後、佐世保市に対して望むことについてみると、「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が44.6%と最も高く、次いで「再就職女性の活用のための支援」が33.7%となっています。



第3章 第3次計画の総括

1. 第3次計画（前計画）が終了するにあたっての総括

(1) ジェンダー平等に対する意識が女性の社会進出の実態に伴っていない

●性別役割分担意識（ジェンダー・バイアス）の解消に向けて、一層の取り組みが必要

第2章の現状で示したように、令和2年の本市の状況をみると、女性の各年代において年々就業率が上がり、女性の社会進出が進展しており、市民意識調査の「男女の地位の平等感について」でも「男性が優遇」と回答した割合が減少傾向と、一見、効果が出てきたようにも見えます。

しかしながら、「どちらともいえない」・「わからない」との回答が増えたとともに、「性別によって差がない」と回答した割合は国や県の結果より低い等、まだまだジェンダー平等に対する意識が女性の社会進出の実態に伴っていないことが見てとれます。

加えて、次の項目で示すとおり前計画の数値目標の達成状況でも、附属機関の委員や一般行政職の管理職、地区自治協議会役員に占める女性の割合について、目標を達成できておらず、慣例による評価や社会構造など、それらに影響を与えている性別役割分担意識（ジェンダー・バイアス）の解消に向けて、一層の取り組みが必要と考えられます。

(2) コロナ禍での啓発活動が停滞した面がみられた

●実施方法の検討・工夫と量より質への転換を図る

前計画5年間のうち3年間は、新型コロナウイルス感染症の拡大により計画通りに事業を実施することが困難となるなど、セミナー等の参加者数を目標値とした事業の評価に影響を与えました。今後は、社会情勢も加味し、インターネットの活用による実施方法の検討・工夫もさることながら、啓発事業について量より質への転換を図る必要があります。

(3) 子育て支援の環境づくりに一定の成果が図られた

●子育て分野のみでなく、誰もが能力を発揮し多様な働き方ができる環境づくりの拡大を図る

放課後児童クラブの設置や保育園の待機児童ゼロ、病児保育事業など、着実に目標を達成した事業もあり、子育て中の人々が社会で活躍できる環境づくりについては一定の成果を上げ、上記(1)の女性の社会進出にも寄与していると思われます。今後は子育て分野のみでなく、誰もが能力を発揮し多様な働き方ができる環境づくりの拡大に向けた成果をあげる必要があります。

2. 第3次計画の評価と数値目標の達成状況

前計画では、3つの基本目標に沿って、数値目標を定めて計画の着実な推進を目指すとともに、男女共同参画社会の実現に向け取り組んできました。本計画策定にあたっては、各課題に基づく施策・事業の進捗状況について庁内評価を行っています。以下は、前計画期間に取り組んできたことと、前計画で定めた数値目標に対する目標値の達成状況を掲載しています。

基本目標Ⅰ 男女がともに活躍できる社会づくり

【取り組み】

担当課	取り組み内容
総務課	◆関連団体等への推薦依頼時に、女性委員の推薦への配慮を依頼している。 また、女性団体登録制度を活用している。
職員課	◆人事評価の結果等をもとに、女性職員の管理職登用を行った。 女性職員がキャリアアップできるよう研修機関への派遣を実施。 自治大学校への派遣（平成30（2018）年度2名、令和元（2019）年度1名） 市町村アカデミー等への派遣（平成30（2018）年度7名、令和元（2019）年度8名、令和2（2020）年度1名、令和4（2022）年度5名※現時点）
人権男女共同参画課	◆令和4（2021）年度8月末時点での登録事業所数は累計183事業所。登録から3年程度経っている事業所へのアンケート実施。事業所へ出向き、事業内容の説明や案内を実施している。
商工労働課	◆独自の求人及びハローワークと連携し、させぼお仕事情報プラザにおいて、女性の求職者に対して就職あっせんを行った。 （平成30（2018）年度99人、令和元（2019）年度100人、令和2（2020）年度68人、令和3（2021）年度66人、令和4（2022）年度見込72人）
コミュニティ・協働推進課	◆27地区の地区自治協議会役員のうち、女性が占める割合で最も多い地区は21%となっているが、0人の地区も3地区ある等、地区によっても状況は違っている。
保育幼稚園課	◆市内乳幼児施設において延長保育、一時預かり、障がい児保育等を実施した。 また、市内5か所の小児科で病児保育を実施するとともに、令和3（2021）年度からは連携市町内の病児・病後児保育室の相互利用を開始した。
子ども政策課	◆放課後児童クラブ数の設置を推進した。73クラブ（目標値は達成されている）

【数値目標】

	項目	実績値 【平成 28 (2016) 年度】	目標値 【令和 4 (2022) 年度】	計画最終 年度現状値 見込み	評価
1	附属機関の女性委員 比率※ 1	31.4%	40%	27.3%	<ul style="list-style-type: none"> ・取り組みの成果が表れず、女性委員の割合が横ばいとなっている。 ・また、国・県については女性の登用率は 40%近くとなっているのに対し、本市は 30%に満たない低い数字となっている。
2	一般行政職の管理職 (課長以上) に占める 女性の割合	7.3%	10%	9.0%	<ul style="list-style-type: none"> ・令和 4 (2022) 年 4 月時点で一般行政職の管理職(課長以上)女性割合は 9.0%であり、目標達成に近い数値となっているものの、平成 30 (2018) 年 4 月時点の 8.3%からほぼ横ばいとなっている。 ・平成 28 (2016) 年度の実績値からすると 1.7%増加しているが、県(R2:13.4%)と比較すると低い数字である。
3	女性活躍応援宣言登 録事業所数(累計)	82 か所	200 か所	200 か所	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所アンケートでは、各事業所とも宣言内容に基づいた取り組みをしており、職場環境の改善等に繋がっている。目標年度(令和 4 年度)に目標値である 200 件を達成する見込みである。
4	「させばお仕事情報 プラザ」における就 業あっせん者数(各 年) H29 から実施		120 人	72 人	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の就職あっせんを行うことはできたが、令和元(2019)年度の 100 人が最高であり、各年の目標値である 120 名を達成することはできなかった。
5	地区自治協議会役員 に占める女性の割合 ※ 2	11.8%	↑	14.7%	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 28 (2016) 年度と比べ女性の割合は伸びているが、横ばいとなっている。今後も市から意識啓発が必要である。
6	保育所待機児童数 (4月1日現在)	0 人	0 人 (令和元(2019) 年時点)	0 人	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症対応として、臨時休業や利用制限を行う場合があった。保育所待機児童数については、現在も 0 人と目標を達成できている。
7	病児保育事業実施か 所数	5 か所	5 か所 (令和元(2019) 年時点)	5 か所	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症対応として、臨時休業や利用制限を行う場合があった。病児保育実施か所数については、5 か所で目標は達成できている。
8	放課後児童クラブ開 設数	57 か所	73 か所 (令和元(2019) 年時点)	73 か所	<ul style="list-style-type: none"> ・必要な地域(市内全校区)に設置済ではあるが、一部定員が不足している地域がある。

※ 1 附属機関の女性委員比率は、国、地方公共団体及び本市の職員を除く。

※ 2 上昇を目標として、目標値は設定していない。

基本目標Ⅱ 男女がともに安全・安心に暮らせる社会づくり

【取り組み】

担当課	内 容
人権男女共同参画課	◆DV 防止の出前講座や広報（8月号：女性の人権、2月号：DV）での情報発信を実施。市内の学校においてデート DV 防止出前授業を実施し、平均 9.5 回と毎年、ほぼ目標値を達成している。
子ども保健課	◆妊婦相談（母子健康手帳交付）の実施（1,752 人） ◆初めて父親になる方に対して、父子手帳を交付（686 人） ◆プレパパ学級（両親学級）の実施（105 人。うち父のみ 53 人） ◆特定及び一般不妊治療費の助成を実施

【成果指標】

	項目	実績値 【平成 28 (2016) 年度】	目標値 【令和 4 (2022) 年度】	計画最終年 度現状値 見込み	評価
9	DV 防止講座の実施回数	10 回	10 回	10 回	・講座を受けた方たちから高い評価をうけている。また、市内中学校でのデートDV 予防講座については、今後も継続して実施したい。
10	乳児家庭全戸訪問実施率	94.1%	100% (令和元 (2019) 年時点)	90%	・コロナ禍が拡大している令和 2・3 (2020・2021) 年度については目標値に対し 9 割を切っている。今後は、短い時間でも訪問を実施するなど、工夫が必要と思われる。

基本目標Ⅲ 男女がともに参画する基盤づくり

【取り組み】

担当課	内 容
人権男女共同参画課	<p>◆ 図書の貸出やInstagramでの情報提供を行い、男女共同参画に関するセミナーを実施。貸室についても男女共同参画に関する利用（目的利用）とそれ以外（目的外利用）での利用があった。 （平成 30 年（2018）度から令和 3（2021）年度までのセミナー等への参加平均人数は、1,400 人）</p>

【成果指標】

	項目	実績値 【平成 28 (2016) 年度】	目標値 【令和 4 (2022) 年度】	計画最終年 度現状値 見込み	評価
11	「スピカ」で実施するセミナー、講演会等の参加者数	2,151 人	2,200 人	1,200 人	<ul style="list-style-type: none"> 大きなイベントがあった年度は参加人数が増えた一方、新型コロナウイルス感染症の影響によりセミナーや講演会の実施が中止となる等、年度の平均参加者数が 1,400 人と目標値を大きく下回っている。今後は、参加者数を目標とするイベントから社会情勢や地域課題を見据えたテーマ設定やターゲットを絞った企画を行うなど量から質へ転換する必要がある。
12	男女平等になっていると感じる人の割合	21.0%	30.0%	参考値 10.5%※	<ul style="list-style-type: none"> 指標としていた「まちづくり市民アンケート調査」の実施方針が変更したため、今回行った「男女共同参画に関する市民アンケート」の結果を記載。選択肢が異なっているため、参考値としている。今後は、比較できる選択肢を設け、計画の最終年度に実施するアンケートによって、その成果を計るものとした。

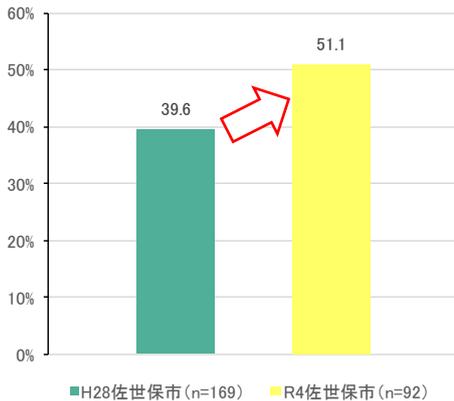
【重点項目】

前（第3次）計画では、以下2つを重点項目として設定しました。今回、第4次計画策定にあたり、アンケート調査結果でみえた目標に対する達成度は以下の通りです。

重点項目①：女性が活躍できる機会や環境の整備

【前計画の達成目標】

▶▶▶ 女性活躍のポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所を 55.0%以上にする。



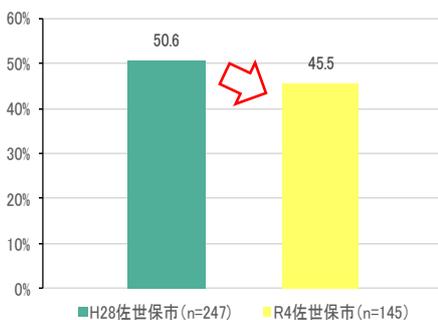
- 令和4（2022）年の女性活躍のポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所は 51.1%となっています。
- 平成 28（2016）年と 39.6%から 11.6 ポイント増加しており、目標値の 55.0%には届いていませんが、改善傾向にあります。

※令和4（2022）年の調査では、「どのようなポジティブ・アクションに取り組んでいるか」という問に対して、回答があった件数で割合を算出しています。

重点項目②：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

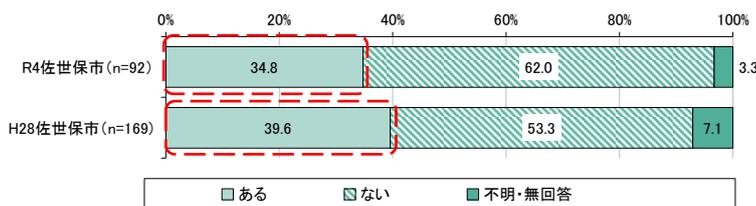
【前計画の達成目標】

▶▶▶ 20～40 代の女性で、「妊娠・出産を機に退職・転職した」人の割合を 45.0%以下にする。



- 令和4（2022）年の「妊娠・出産を機に退職・転職した」人の割合は 45.5%となっています。
- 平成 28（2016）年の 50.6%から 5.1 ポイント減少しており、目標値の 45.0%には届いていませんが、改善傾向にあります。

▶▶▶ 残業時間削減に取り組む事業所を 50.0%以上にする。



- 令和4（2022）年の残業時間削減に取り組む事業所は 34.8%となっています。
- 平成 28（2016）年の 39.6%からやや減少しており、残業時間に対する改善はみられません。

第4章 計画の基本的な考え方

1. 目標と基本理念

【目標】

(佐世保市男女共同参画によるまちづくり条例に基づき設定)

一人ひとりの個性や自主性が尊重され、誰もが対等に様々な場に参画し、その個性や能力を発揮し、ともに輝いて生きられる男女共同参画社会をめざします。

【基本理念】

(佐世保市男女共同参画によるまちづくり条例 第3条)

(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、男女が性別によるいかなる権利侵害も受けないこと、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての能力を発揮する機会が確保されること、男女間におけるあらゆる暴力が根絶されることその他の男女の人権が尊重されること。

(2) 社会における制度または慣行についての配慮

社会における制度または慣行が、固定的な性別役割分担等を反映して、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すことのないよう配慮されること。

(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、市における政策または事業者等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平等に確保できるよう配慮されること。

(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、学校、職場または地域での活動とを両立できるよう配慮されること。

(5) 生涯にわたる健康とライフスタイルの自己決定への配慮

男女が生涯にわたり安全な環境の下で健康な生活を営み、各個人が自己の人生のあり方（ライフスタイル）を自ら決定できるよう配慮されること。

(6) 国際的協調

男女共同参画の推進へ向けての取り組みが国際社会における取り組みと密接な関係を有していることに照らし、男女共同参画の推進は、国際的な協調の下に行われること。

2. 基本目標

男女共同参画の推進にあたっては、男女間の労働慣行、固定的な性別役割分担意識など、制度・慣行・意識の3つの要素が相互に影響を与える構造的な問題があると考えられます。また、長引く新型コロナウイルス感染症により、特に女性に対して就業から生活面について様々な形で深刻な影響を与えていることも考えられます。これらの課題に向き合い、ひとり親支援や再就職支援など女性が経済的に自立して生きられる社会とともに、誰もが生きやすい社会を実現する必要があります。以上を踏まえ、本計画では、以下の3つを基本目標に掲げ、これに基づいて男女共同参画に関する総合的な施策の展開を図ります。

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大

誰もが自らの選択においてその個性と能力を十分に発揮し、責任を分かち合い、いきいきと活躍できる社会を目指します。そのために、男女がともに職場、地域など社会のあらゆる場面に参画し活躍できるよう、様々な分野で意思決定の場における女性の登用を促進します。

また、女性のライフステージに応じて、その人の生き方に合った活動が行えるよう、女性のキャリア・スキルの向上を支援します。

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

誰もが生涯にわたって心豊かで充実した生活を送ることができるよう、ワーク・ライフ・バランスを支える環境づくりを目指します。そのために、社会の中に根強く残っている性別に基づく役割分担意識の改革が必要です。男性の家庭参画の促進や仕事と子育て、介護等の両立支援など、職場における啓発活動や子育て支援を充実させていきます。

また、性別に関わらず、人は平等であることや誰もが共に参画し社会をつくり上げていく必要性について教育啓発していきます。

基本目標Ⅲ 安全・安心な暮らしの実現

家庭や地域など、あらゆる場面において、性別に関わらず誰もが尊厳を持ち、健康で安全・安心に暮らすことができる社会を目指します。そのために、DV や各種ハラスメント防止に関する意識啓発や相談体制の整備、保健医療の整備等生涯にわたる健康支援を通して離職を防ぐとともに心身の健康づくりを行っていきます。高齢者や障がいのある人、生活困窮者やひとり親家庭といった生活に困難を抱えている人が安心して暮らせるよう支援を進めていきます。

また、安全・安心な生活環境の整備として、男女共同参画の視点を活かした防災対策等に努めます。

3. 取り組みの体系

基本目標	主要課題	具体的施策
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 審議会等への女性の参画促進 2 市における管理職への女性職員の登用推進
	(2) 地域における男女共同参画の推進	3 地域社会における男女共同参画の促進 4 国際的視野を広げ、国際交流を推進 5 農林水産業等自営業における女性への支援
	(3) 女性のライフステージに応じたキャリア形成の支援	6 職業意識の育成 7 再就職希望者に対する援助の充実 8 起業を目指す女性への支援 9 女性の職域拡大と能力開発のための啓発
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	(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	10 雇用の機会確保と雇用の場における環境整備の推進 11 両立のための職場における啓発促進 12 多様な働き方を可能とする就業環境の整備 13 ハラスメント防止のための啓発 14 働く環境における女性のヘルスケア 15 家庭生活における男女共同参画の促進
	(5) 子育て・介護等の支援体制の充実	16 子育て支援策の充実 17 介護支援策の充実
	(6) 教育を通じた男女共同参画の推進	18 学校等における男女平等教育の推進 19 多様な学習機会の提供
	(7) 意識改革に向けた啓発・普及の推進	20 男女共同参画の視点に立った意識啓発 21 広報等における取り組みの推進
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	22 多様な機会をとらえた意識啓発 23 学校における教育 24 DV等あらゆる暴力への対策の推進 25 被害者の救済と援助
	(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	26 貧困や高齢、障がい等により困難を抱えた人への支援 27 ひとり親家庭の生活安定と自立の促進
	(10) 生涯を通じた健康支援	28 妊娠・出産に関わる保健医療対策の充実 29 適切な性教育の推進 30 生涯にわたる健康の保持増進
	(11) 防災等における男女共同参画の推進	31 男女共同参画の視点を取り入れた防災・復旧・復興対策の推進
		32 消防分野における男女共同参画の推進

第5章 計画の内容

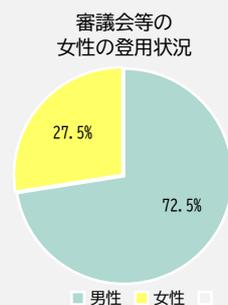
基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

現 状

《進捗管理指標より》 出典：佐世保市総務課

- ・政策・方針決定過程の場における審議会等の女性の割合をみると、令和3年度（2021）では27.5%と平成28（2016）年度より3.9ポイント低くなっており、いまだ男性が多い状況が見受けられます。



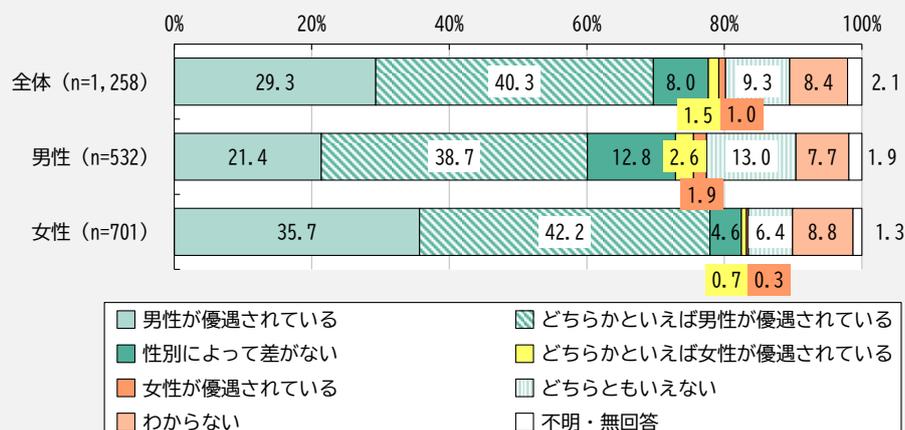
《前計画の取り組み状況より》

- ・審議会での女性の積極的な登用については、委員推薦依頼の際に、女性委員の推薦の配慮を呼びかけています。
- ・市の女性管理職登用の取り組みについては、平成30（2018）年から令和4（2022）年の間に、自治大学校へ3名、市町村アカデミー等へ21名派遣しキャリアアップを図りました。

《アンケート結果より》

- ・政治や行政の政策・方針決定の場における男女の地位の平等感についてみると、全体では「どちらかといえば男性が優遇されている」が40.3%と最も高く、次いで「男性が優遇されている」が29.3%であり、それを合わせた『男性優遇』は69.6%となっています。男女別にみると、女性では『男性優遇』が77.9%、男性では60.1%と、女性の方が17.8ポイント高くなっています。

■政治や行政の政策・方針決定の場における男女の地位の平等感



課 題

政策・方針決定の場において、登用状況をみると、いまだ男性の方が多く状況となっています。

引き続き、審議会委員選出において、委員の性別が偏ることがないように一層配慮していく必要があります。

市における管理職の登用では、必要な人材育成や能力開発のための研修を行い積極的な登用を行う必要があります。

具 体 的 施 策

1 審議会等への女性の参画促進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	女性委員の積極的登用	・民間から登用する審議会等の委員について、女性委員の推薦への配慮を依頼し、女性委員の参画がない審議会等の解消に努めます。	総務課 関係各課
(2)	人材の育成及び参画	・政策方針決定過程の場への参画を図るために、人材の育成に努め、また各分野で活躍中の女性の参画を促します。	人権男女共同参画課

2 市における管理職への女性職員の登用推進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	女性の管理職への積極的登用	・意欲と能力のある女性職員を管理職へ積極的に登用します。	職員課
(2)	能力開発のための研修実施	・女性職員が能力を十分に発揮し、キャリアアップできるよう自治大学、市町村アカデミー等の研修機関へ積極的に派遣します。	職員課

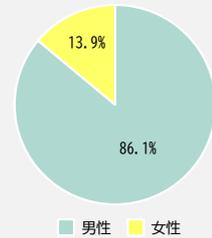
(2) 地域における男女共同参画の推進

現 状

《進捗管理指標より》 出典：佐世保市コミュニティ・協働推進課

- ・ 地区自治協議会役員に占める女性の割合（グラフ参照）は平成 28（2016）年度の 11.8%からの上昇を目標としていますが、令和 3（2021）年度は 13.9%と微増に留まっています。

地区自治協議会役員に占める女性の割合（令和 3（2021）年度）



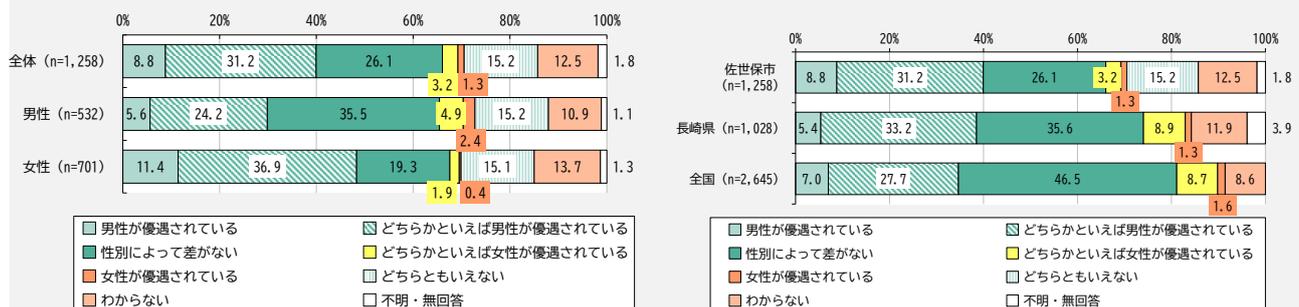
《前計画の取り組み状況より》

- ・ 地区自治協議会に女性役員の選出をお願いしました。
- ・ スピカでは市民活動の支援を行い、スピカまつりでは、男女共同参画に関する講演会や登録団体の活動報告を行いました。

《アンケート結果より》

- ・ 地域社会活動の場における男女の地位の平等感についてみると、全体では「どちらかといえば男性が優遇されている」が 31.2%と最も高く、次いで「性別によって差がない」が 26.1%となっており、それを合わせた『男性優遇』は 57.3%です。全国・長崎県と比較すると、『男性優遇』は全国、長崎県より高くなっています。男女別にみると、女性では『男性優遇』が 48.3%、男性では 29.8%と、女性の方が 18.5 ポイント高くなっています。

■ 地域社会活動の場における男女の地位の平等感（右は国、県との比較）



課 題

地域社会の場において、いまだ多くの方が「男性優遇」と市民意識調査で回答しています。
男女共同参画社会の形成のためには、男女が地域のあらゆる場において対等に参画する機会が確保され、ともに責任を担うことが必要となります。
様々な分野において、女性の意欲や能力を十分に活かし、活躍を後押しするための取り組みが必要です。

具 体 的 施 策

3 地域社会における男女共同参画の促進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	地域団体における女性の意見を反映させる仕組みづくりに向けた啓発の推進	・地域におけるまちづくり活動に女性の意見や考え方を反映できるよう、住民自治組織に対し、女性の意見を聞く場や雰囲気づくりのほか、役員登用に対する理解を深め、担い手として活躍いただけるよう、啓発を行います。	コミュニティ・協働推進課
(2)	市民活動の支援	・男女共同参画社会の形成を目的とした団体の活動を促進するため、拠点施設であるスピカでの活動を支援します。 ・新規の団体登録や若い世代の活動が広がるような取り組みについて検討を進めます。	人権男女共同参画課

4 国際的視野を広げ、国際交流を推進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	国際交流や国際理解促進の取り組み	・姉妹都市や各国との国際交流や民間団体等との連携を通じて得られる知識や情報を男女共同参画の視点に活かせるよう取り組みます。	文化国際課

5 農林水産業等自営業における女性への支援

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	女性農業者への支援	・女性農業者に対し、認定農業者※の認定推進を図ります。また、組織が行う、研修会・交流会などの活動への助言等を含めた支援を行います。	農政課
(2)	経営への参画促進	・広報誌等での周知を行い、女性の労働力を正しく評価した家族経営協定締結の促進を図ります。	農業委員会
(3)	漁業施設における就労環境の整備の推進	・漁港等において、誰もが働きやすい施設環境を整備し、作業の効率化を図ります。	水産課

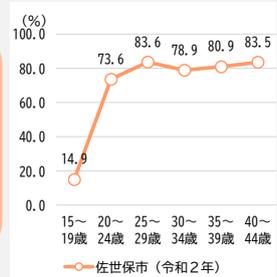
認定農業者：農業経営基盤強化促進法に基づいて、効率的で安定した農業経営を目指すため作成する「農業経営改善計画（5年後の経営目標）」を市町村に提出して認定を受けた農業者のこと。

(3) 女性のライフステージに応じたキャリア形成の支援

現 状

《統計情報より》 出典：総務省「国勢調査」

- ・令和2（2022）年の女性の労働力率を年齢別にみると、20歳代後半では、83.6%ですが、30歳代では低くなっています。緩やかなM字カーブを描いており、働きながら結婚や出産ができる環境の整備が進められています。



《前計画の取り組み状況より》

- ・独自の求人及びハローワークと連携し、させぼお仕事情報プラザにおいて、女性の求職者に対して就職斡旋を行いました。
- ・中小企業を対象とした「デジタル化支援事業補助金」によりテレワークやウェブ会議システムなど IT ツールの導入による職場環境整備の支援に取り組みました。

《アンケート結果より》

- ・女性が職業をもつことについてみると、全体では「子どもができて、ずっと職業をもち続けるほうがよい」が 45.3%と最も高く、次いで「子どもができたなら出産や子育てに専念するためいったん退職し、子育てが落ち着いた後に再び職業をもつほうがよい」が 33.7%となっています。
- ・妊娠・出産を理由とした就労形態の変化について、男女別で見ると、男性は、「育児休業なしで、仕事の形態を変えずに働いた」の割合がどの年代も高くなっていますが、育児休業を取得している人も一定数います。一方で、女性に限定してみると「育児休業を取得し、仕事の形態を変えずに続けて働いた」が、29.2%と最も高く、前回調査と比較すると 17.7 ポイント増加しています。

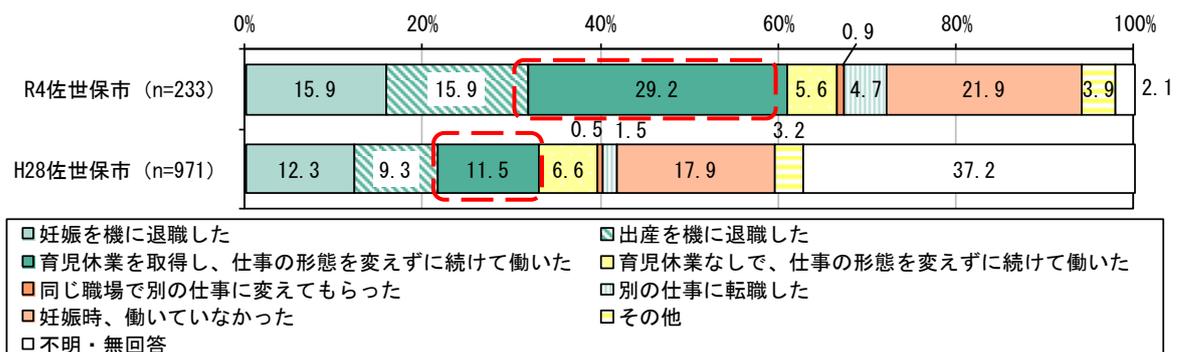
■女性が職業をもつことについて

単位：%		よい女性 は職業を もたない 方が	結婚する までは、 職業をも つ	子どもが できるま では、職 業	子どもが できたら 出産や子 育てに専 念するた めいった ん退職し 、子育て が落ちい つた後	子どもが できては っきりと 職業をも ち続ける ほうがよ い	その他	わから ない	不明・ 無回答
全体 (n=1,258)		0.4	1.2	2.1	33.7	45.3	8.4	6.5	2.3
性別	男性 (n=532)	0.8	1.3	2.8	36.8	39.8	8.6	7.5	2.3
	女性 (n=701)	0.1	1.1	1.6	31.4	49.5	8.3	5.7	2.3

■妊娠・出産を理由とした就労形態の変化

単位：%		妊娠を機に退職した	出産を機に退職した	育児休業を取得し、仕事の形態を変えずに続けて働いた	育児休業なしで、仕事の形態を変えずに続けて働いた	同じ職場で別の仕事に変えてもらった	別の仕事に転職した	妊娠時、働いていなかった	その他	不明・無回答
全体 (n=379)		11.6	10.8	22.4	15.6	1.1	3.7	14.5	4.2	16.1
性別	男性 (n=143)	4.9	2.8	11.2	32.2	1.4	2.1	1.4	4.9	39.2
	女性 (n=233)	15.9	15.9	29.2	5.6	0.9	4.7	21.9	3.9	2.1
男性・年代別	20歳代:男性 (n=8)	0.0	0.0	0.0	37.5	12.5	0.0	0.0	12.5	37.5
	30歳代:男性 (n=33)	3.0	3.0	21.2	39.4	3.0	0.0	0.0	3.0	27.3
	40歳代:男性 (n=58)	6.9	3.4	10.3	39.7	0.0	0.0	1.7	5.2	32.8
	50歳代:男性 (n=40)	5.0	2.5	7.5	17.5	0.0	5.0	2.5	5.0	55.0
	60歳代:男性 (n=4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	75.0
女性・年代別	20歳代:女性 (n=15)	20.0	13.3	53.3	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0
	30歳代:女性 (n=70)	15.7	10.0	38.6	2.9	1.4	7.1	17.1	4.3	2.9
	40歳代:女性 (n=99)	12.1	21.2	27.3	5.1	1.0	4.0	24.2	5.1	0.0
	50歳代:女性 (n=39)	25.6	10.3	12.8	7.7	0.0	2.6	33.3	2.6	5.1
	60歳代:女性 (n=9)	11.1	33.3	11.1	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1

《参考》【前回比較（女性限定設定）】



課 題

妊娠・出産による女性のキャリア形成について、年齢別の労働力状況やアンケート結果の就労形態の変化をみると、女性が働きながら出産・子育てができる環境の整備が進んでいることが見受けられます。

今後も女性が仕事と家庭の両立ができるよう、職場環境の整備や再就職のための支援、活躍した女性をサポートするなどして、女性のキャリア形成を進めていく必要があります。

具 体 的 施 策

6 職業意識の育成

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	学校教育における職業意識の育成	・発達段階に応じたキャリア教育を通じて、自分らしい生き方を実現しようとする意欲・態度の育成を図ります。	学校教育課
(2)	多様な分野に触れる機会の提供	・性別にかかわらず将来あらゆる職業を選択できるように、多様な分野のセミナーを実施します。	人権男女共同参画課

7 再就職希望者に対する援助の充実

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	離職者の再就職支援	・妊娠・出産や介護等で離職した女性が再就職できるように関係機関と連携して支援を行います。	商工労働課

8 起業を目指す女性への支援

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	起業を目指す女性への情報提供	・関係機関と連携し、女性が起業して社会進出するための情報提供等を行います。 ・VSIDE（産業支援センター）において、起業を目指す方に対して相談や支援を行います。また、貸事務室の提供も行います。	人権男女共同参画課 商工労働課

9 女性の職域拡大と能力開発のための啓発

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	職業能力開発へ向けた啓発	・国、県・企業などの関係機関と連携し、デジタル人材育成を始めとした能力開発セミナー、各種職業訓練や学び直しの支援制度に関する情報提供などを行い、職業能力開発の啓発に努めます。	商工労働課 人権男女共同参画課

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

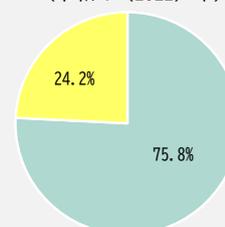
(4) 雇用の場における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和の実現

現 状

《事業所実態調査より》

- ・事業所実態調査によると、女性管理職比率（グラフ参照）は前回（平成 28（2016）年）調査から約 10 ポイント増え 24.2%になっています。

女性の管理職の割合
（令和 4（2022）年）



■ 男性 ■ 女性

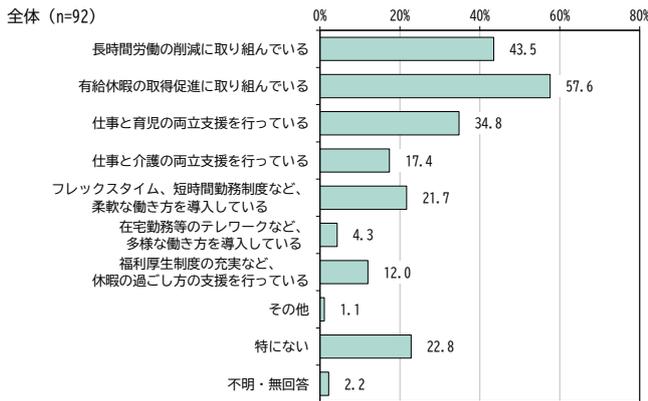
《前計画の取り組み状況より》

- ・庁内管理職向け（新任課長職）に講師を招聘し、「イクボス研修」を年 1 回実施しました。
- ・男性向けの料理教室や介護セミナーを実施しました。
- ・親子ふれあい遊び、父親向け育児講座、父親向け食育講座をオンラインで実施しました。
- ・企業の新設や増設を誘致し雇用の一定の確保に寄与しました。

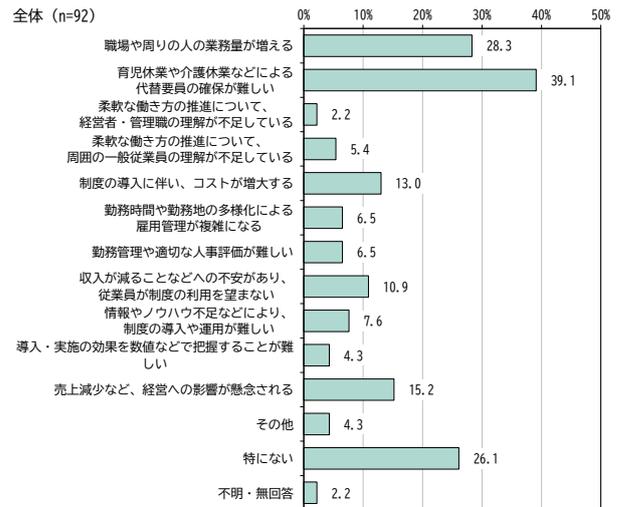
《アンケート結果より》

- ・事業所のワーク・ライフ・バランスを実現するにあたっての取り組みについてみると、「有給休暇の取得促進に取り組んでいる」が 57.6%と最も高く、次いで「長時間労働の削減に取り組んでいる」が 43.5%となっています。
- ・事業所のワーク・ライフ・バランスを実現するにあたっての課題についてみると、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が 39.1%と最も高く、次いで「職場や周りの人の業務量が増える」が 28.3%となっています。
- ・育児休業の取得については、女性と男性では大きな開きがあります。事業所における勤務制度についてみると、「制度がない」が 62.0%と最も高くなっています。

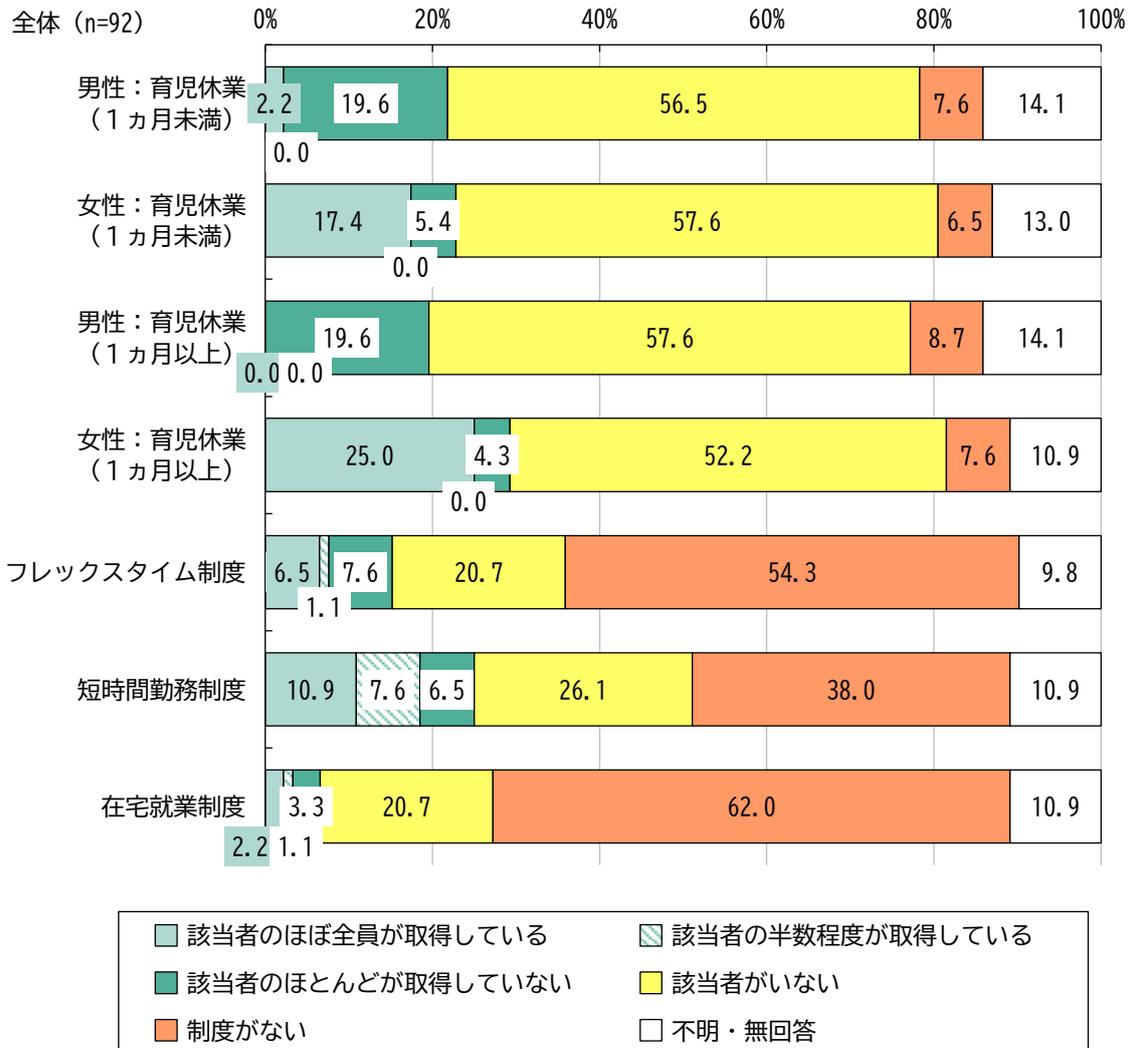
■ワーク・ライフ・バランスを実現するにあたっての取り組み



■ワーク・ライフ・バランスを実現するにあたっての課題



■事業所における休暇制度・勤務制度等の取得状況



課 題

企業内における女性の管理職登用などが少しずつ進んでいる一方で、ワーク・ライフ・バランス実現のための制度の充実については課題が残っている現状です。

事業者が有給休暇の取得や長時間労働の是正に積極的に取り組むよう啓発を行い、また雇用の創出などに向けた施策が必要です。

またハラスメント防止やヘルスケアなど働く女性に対する理解の浸透など、女性の社会進出をさらに進めていく必要があります。

具 体 的 施 策

10 雇用の機会確保と雇用の場における環境の整備の推進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	育児介護休業制度の普及	・国・県など関係機関との連携により、育児・介護休業制度など各種制度の普及啓発に取り組み、働きやすい環境づくりの啓発に努めます。	商工労働課
(2)	雇用の創出や充実のための企業誘致の促進	・多様な就労の場の確保や、雇用の場の創出のため、市外企業の誘致及び市内企業の規模拡大の設備投資を促進します。	企業立地推進局
(3)	住民基本台帳への旧姓併記	・本人からの届け出に対応し、住民基本台帳及びマイナンバーカードへ旧姓を併記します。	戸籍住民窓口課
(4)	事業主の取り組み促進	・働きやすい環境づくりや女性の活躍に取り組む企業を増加させるため、女性活躍応援宣言※1登録制度を普及させます。 ・他の事業所の参考となるよう登録事業所の取り組み内容を広報等で紹介します。	人権男女共同参画課 企業立地推進局
(5)	させば女性活躍推進協議会による啓発推進	・させば女性活躍推進協議会※2により市や国、関係団体の連携を強化し、事業主への啓発や、女性向けの研修等を行い、市内の女性活躍の取り組みを推進します。	人権男女共同参画課

※1 女性活躍応援宣言：企業・団体等が、それぞれの環境に合わせて女性の活躍を応援することを社内外に宣言すること。

※2 させば女性活躍推進協議会：市や国、関係団体等が佐世保市での女性活躍を推進するために連携して取り組むための組織のこと。

11 両立のための職場における啓発促進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	ワーク・ライフ・バランスの率先推進及び普及啓発	・市役所自らが、「イクボス※3宣言」等を通じワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みを行います。 ・誰もがワーク・ライフ・バランスが取れるような職場となるよう市内事業所に対しイクボスの普及啓発を行います。	人権男女共同参画課 子ども政策課
(2)	事業所への意識啓発	・男女共同参画や女性活躍に関する出前講座を事業所で行い、社員や管理職の意識啓発を促進します。	人権男女共同参画課

※3 イクボス：職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）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だしつつ、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。

12 多様な働き方を可能とする就業環境の整備

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	多様な働き方や就労環境の整備に関する支援制度の普及	・市内企業に対して、国・県が実施するセミナーや補助制度の周知及び申請支援などを行うことで、在宅就労などの働き方改革や社員のワーク・ライフ・バランスへの取り組みを啓発し、就業環境の整備を推進します。	商工労働課

13 ハラスメント防止のための啓発

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	職場におけるハラスメントを防止する環境づくり	・佐世保市人権啓発推進協議会等との連携により市内企業・団体に向けた人権教育を行い、セクハラ・パワハラ等防止の啓発に努めます。	人権男女共同参画課
(2)	市職員へのハラスメント防止へ向けた啓発	・「佐世保市職員のハラスメント防止に関する要綱」について、市職員への周知を図ります。 ・研修等の実施により防止啓発を行います。	職員課

14 働く環境における女性のヘルスケア

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	働く女性に対するヘルスケアの啓発	・女性活躍応援宣言登録事業所で働く女性に対してメンタルヘルスケアなど県が主催する講座を周知し、参加者確保に努めます。	人権男女共同参画課
(2)	事業所に対するヘルスケアの啓発	・国・県が実施しているセミナーなどを事業所へ周知・啓発し、働き世代の健康づくりを推進します。 ・地域・職域連携による啓発により、市内企業における「健康経営※」の取り組みを推進します。	商工労働課 人権男女共同参画課 健康づくり課

※健康経営：NPO法人健康経営研究会の登録商標で、従業員の健康に配慮管理を健康資源のひとつと捉え、従業員の健康の保持・増進に積極的に取り組むこと。組織の活性化や生産性の向上が期待される。

15 家庭生活における男女共同参画の促進

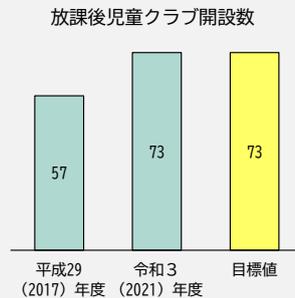
	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	家事・育児・介護への男性の参画促進	・家事・育児・介護への男性の参画推進を図るために、子育てが楽しめるようなイベントの実施や家事・育児・介護への参加を促す講座を開催します。	幼児教育センター 人権男女共同参画課

(5) 子育て・介護等の支援体制の充実

現 状

《進捗管理指標より》 出典：子ども政策課・保育幼稚園課

- ・放課後児童クラブ開設数（グラフ参照）は目標値の 73 か所を達成しています。
- ・保育所待機児童数は令和3（2021）年4月1日現在0人です。



《前計画の取り組み状況より》

- ・子育ての不安な者等に対し臨床心理士・社会福祉士等による支援を行い、児童虐待等の未然防止等の推進に努めました。
- ・介護を行っている家族を身体的・精神的・経済的側面から支援するため、介護教室や介護者リフレッシュ事業、おむつ購入費支給事業等を実施しました。

《アンケート結果より》

- ・ワーク・ライフ・バランスがとれた暮らしのために、行政に求めることについてみると、男女とも「子育て支援・介護支援の充実」が最も高く、次いで、「企業に対するワーク・ライフ・バランスの実現に向けた具体的な取り組みの啓発」、「企業に対するワーク・ライフ・バランスの考え方の普及・啓発」となっています。

■ワーク・ライフ・バランスがとれた暮らしのために、行政に求めること

単位：%		市民 啓発	企業 啓発	企業 的 取 組 み の 現 在 の 啓 発	実 施 の 実 現 に 向 け た 啓 発	ワ ー ク ・ ラ イ フ ・ バ ラ ン ス の 考 え 方 の 普 及	子 育 て 支 援 ・ 介 護 支 援 の 充 実	そ の 他	特 に な い	不 明 ・ 無 回 答
全体 (n=1,258)		25.4	32.3	52.8	17.2	63.2	3.1	8.1	2.8	
性別	男性 (n=532)	27.8	30.5	51.1	17.3	59.6	3.9	8.8	3.4	
	女性 (n=701)	24.0	33.5	54.8	17.1	65.8	2.4	7.4	2.4	

課 題

本市ではこれまで、子育てや介護について各種支援を行ってきましたが、アンケートの結果において、ワーク・ライフ・バランスの充実に向けて行政が取り組むべきこととして、「子育て支援・介護支援の充実」が高い割合を占めていることから、更なる子育て支援・介護支援に関する取り組みを進める必要があります。多様な利用者のニーズに対応するために、サービスの充実と支援体制を強化することが重要です。

16 子育て支援策の充実

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	多様な利用者のニーズに対応した保育サービスの充実	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てと仕事の両立支援のため、延長保育や病児保育、障がい児保育など利用者の幅広い保育ニーズに対応するとともに、施設的环境整備を計画的に進めるなど、保育の質の確保、保育サービスの充実に努めます。 	保育幼稚園課
(2)	放課後児童への支援体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・留守家庭児童対策として、放課後児童クラブの設置を推進し、児童の健全育成を図ります。 ・小学校施設を主な活動拠点として、学校・家庭・地域が連携して、放課後や休日における子どもたちに豊かな体験と安全安心な居場所を提供する放課後子ども教室の設置を推進するとともに、活動の周知・広報に努めます。 	子ども政策課 社会教育課
(3)	子育てに関する相談支援体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・地域全体での子どもと子育てを支援するため、情報の発信や地域子育て支援センター、ファミリーサポートセンターの利用促進、子育て支援団体とのネットワークを深めます。 ・子育ての不安に対し臨床心理士や保育士等による支援を行い、児童虐待等の未然防止等の推進に努めます。 	子ども政策課 子ども子育て応援センター 子ども発達センター 保育幼稚園課

17 介護支援策の充実

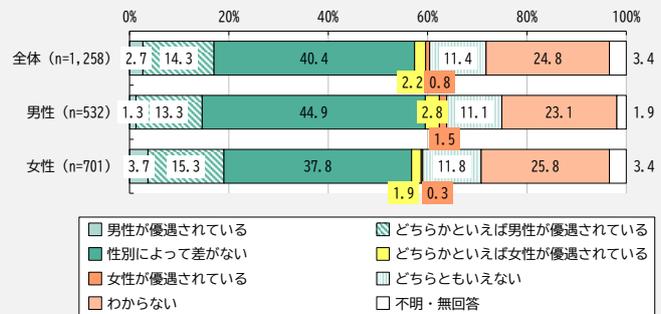
	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	要介護高齢者等のニーズに応じた介護サービスの充実	<ul style="list-style-type: none"> ・要介護高齢者等が、地域で自立した生活を送ることができるように、介護や福祉サービスの充実を図るとともに、介護をしている家族等に対する支援に努めます。 	長寿社会課

(6) 教育を通じた男女共同参画の推進

現 状

《市民意識調査より》

- ・ 学校教育の場における男女の地位の平等感についてみると、全体では「性別によって差がない」が40.4%と最も高くなっています。男性では「性別によって差がない」が44.9%と、女性と比べて7.1ポイント高くなっています。



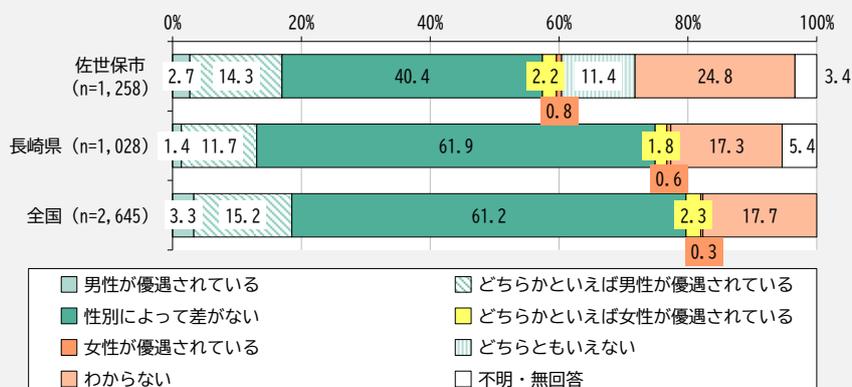
《前計画の取り組み状況より》

- ・ 教職員の資質向上を図るため、ワーク・ライフ・バランスに関する研修会を実施しました。
- ・ 教育集会所及び各コミュニティセンターにおいて人権同和教育に関する講演会や講座を実施しました。

《アンケート結果より》

- ・ 学校教育の場における男女の地位の平等感について、全国・長崎県と比較すると、「性別によって差がない」は全国、長崎県より低くなっています。

■ 学校教育の場における男女の地位の平等感（国・県比較）



課 題

セミナーや講演会については、教育集会所やコミュニティセンターにおいて開催されましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により目標開催数を大きく下回りました。アフターコロナ・ウィズコロナを見据えながら、引き続きセミナーや講演会を開催します。

学校現場における平等感が全国及び長崎県と比較すると低くなっており、児童・生徒や教職員に対する男女共同参画に関する教育・啓発を通じて、ジェンダー平等の意識を醸成する必要があります。

具 体 的 施 策

18 学校等における男女平等教育の推進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	学校等の活動全体の中での男女平等・人権尊重の精神の育成	・小・中学校の教育課程に人権教育の指導計画を位置づけ、子どもの発達段階に応じた人権尊重、男女平等の教育を行います。	学校教育課
(2)	教育関係者に対する男女共同参画の意識啓発の充実	・小・中学校教職員を対象に、人権尊重及び男女平等に関する研修会を実施します。 ・関係機関と連携して人権教育に関する講演会を実施します。	教育センター 学校教育課

19 多様な学習機会の提供

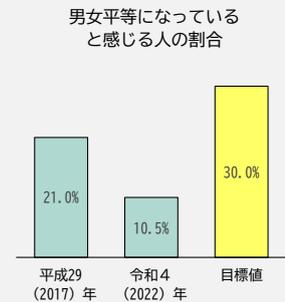
	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	社会教育施設等における学習機会の充実	・地区コミュニティセンターや教育集会所等の社会教育施設等で実施する主催講座において、男女平等をはじめ、人権教育に関する学習機会の充実を推進します。	社会教育課

(7) 意識改革に向けた啓発・普及の推進

現 状

《市民意識調査より》

- ・男女平等になっていると感じる人の割合（グラフ参照）は目標値（前計画の指標）の30.0%に対し、令和4（2022）年は10.5%にとどまっており、平成29（2017）年からほぼ半減しています。



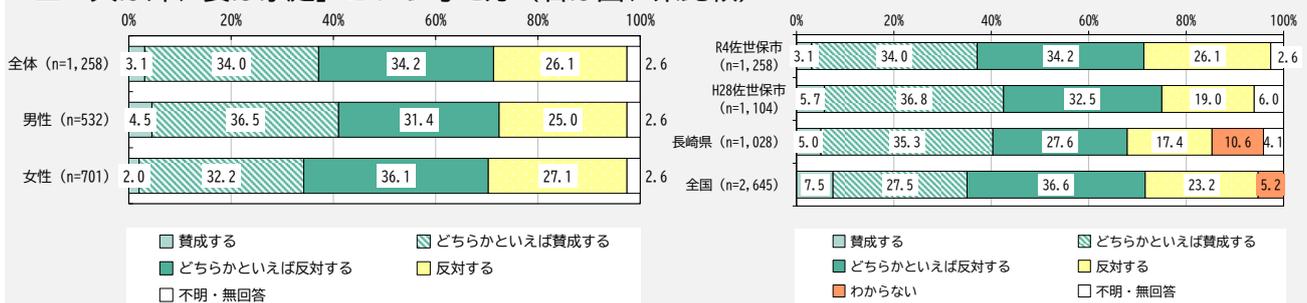
《前計画の取り組み状況より》

- ・企業への出前講座、市民や職員を対象とした人権啓発の講演会や上映会を実施しました。
- ・市内の小・中学生に男女共同参画に関する作文を募集し、男女共同参画都市させば宣言の日において受賞者に発表いただくなど、ジェンダー平等に関する意識啓発を行いました。

《アンケート結果より》

- ・「夫は外、妻は家庭」という考え方について、『反対』（「反対する」と「どちらかといえば反対する」の合計）は60.3%となっており、男女別で見ると、女性が6.8ポイント男性よりも高くなっています。国や県、前回調査と比較しても、『反対』と答えた割合は高くなっています。

■ 「夫は外、妻は家庭」という考え方（右は国、県比較）



課 題

男女が平等になっていると感じる人の割合が減少している一方、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった夫婦間の性別役割分担意識は解消傾向にあります。

ジェンダー平等感を高め、ジェンダー・バイアスをさらに解消させるため、男女共同参画に関する意識改革や理解促進が重要です。

具 体 的 施 策

20 男女共同参画の視点に立った意識啓発

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	人権啓発講演会等による啓発活動の実施	<ul style="list-style-type: none"> 各町内での学習会への出前講座、人権教育研究会における研修の実施、企業への出前講座など様々な人を対象とした男女共同参画をはじめとした人権に関する研修を実施します。 	人権男女共同参画課 社会教育課 学校教育課
(2)	スピカを利用した情報の提供や啓発の実施	<ul style="list-style-type: none"> 固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込みを解消するため、あらゆる機会を捉えて意識改革と理解の促進を図ります。 「生理の貧困」の問題は、経済的な問題だけでなく家庭環境や理解不足などの要因もあるため生理を取り巻く情報を周知し、理解促進を図ります。 啓発週間や月間等に併せて、図書交流コーナーでの情報提供を積極的に実施します。 市民団体や企業が男女共同参画に関する活動やその他研修などに利用するため、研修室等の貸し出しを行います。 	人権男女共同参画課
(3)	性的マイノリティに対する理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> 性的マイノリティに対する理解を深めるため、広報等による啓発に努めます。 市職員に対しても理解促進のため研修を行います。 	人権男女共同参画課 職員課

21 広報等における取り組みの推進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	広報・啓発活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性だけでなく、男性、子ども、若者などあらゆる層に男女共同参画社会の形成について、広報・SNSでの情報発信やイベント等での機会を捉え啓発活動を行います。 	人権男女共同参画課
(2)	男女共同参画の視点に配慮した広報	<ul style="list-style-type: none"> 広報紙・刊行物等を作成する際に、男女共同参画の視点に配慮します。 	秘書課 関係各課

基本目標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

現 状

《進捗管理指標より》 出典：人権男女共同参画課

- ・ DV 防止講座の実施回数（グラフ参照）は目標値 10 回に対して、令和 3（2021）年度は 8 回にとどまりました。

DV防止講座の実施回数



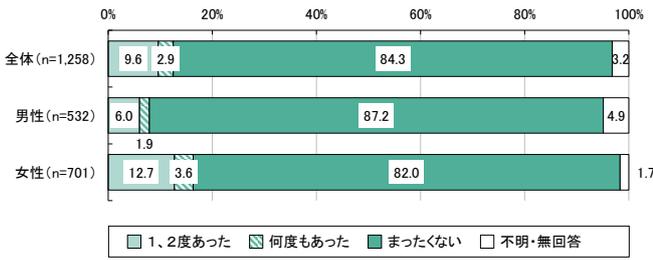
《前計画の取り組み状況より》

- ・ DV 防止の出前講座や市広報紙での情報発信を実施しました。
- ・ 中学校でデート DV 予防講座を道徳や総合学習の時間で行いました。
- ・ 配偶者からの暴力等により、心身に危険が生じた母子を関係施設に緊急避難させ、母子の身柄の安全確保と自立の支援を行いました。

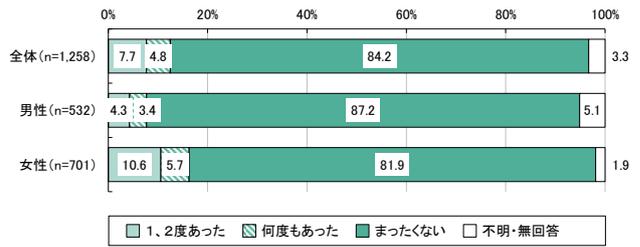
《アンケート結果より》

- ・ 身体的 DV については、なぐったり、けったり、物を投げつけたり、つき飛ばしたりするなどの身体的 DV が『あった』（「1、2度あった」「何度もあった」の合計）が、全体で 12.5%となっています。性別で見ると、女性では『あった』が身体的 DV で 16.3%と、男性と比べて 8.4 ポイント高くなっています。
- ・ 精神的 DV については、人格を否定するような暴言や交友関係を細かく監視するなどの精神的 DV が『あった』は、全体で 12.5%となっています。性別で見ても、女性では精神的 DV が『あった』が、16.3%と、男性と比べて 8.6 ポイント高くなっています。
- ・ DV 被害について、全体では「どこ（誰）にも相談しなかった」が 55.5%と最も高く、次いで「友人・知人に相談した」が 24.2%となっています。
- ・ どこ（誰）にも相談しなかった理由についてみると、全体では「相談しても無駄だと思ったから」が 42.3%と最も高くなっています。
- ・ DV を防ぐため、もっとも重要だと思う取り組みについてみると、「被害者が家庭内のことを打ち明けられる相談体制を整備する」が 20.0%と最も高く、次いで、「被害者が援助を求めやすくするため、情報提供体制を充実させる」が 19.2%、「家庭・学校における人権や DV についての教育を充実させる」が 12.3%となっています。

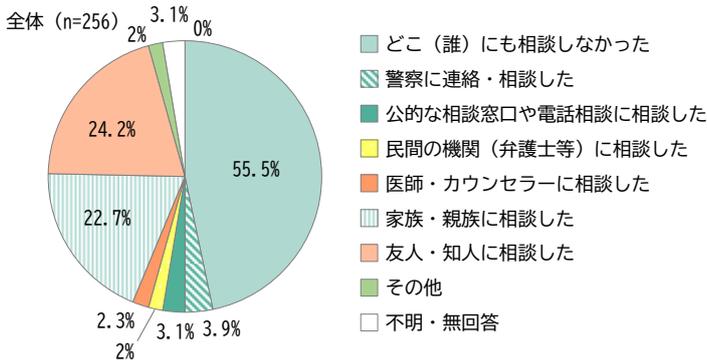
■なぐったり、けったり、物を投げつけたり、つき飛ばしたりするなどの身体的DV



■人格を否定するような暴言や交友関係を細かく監視するなどの精神的DV



■DV被害を誰かに打ち明けたり相談したりしたか



■どこ(誰)にも相談しなかった理由

理由	全体 (n=142)	男性 (n=40)	女性 (n=100)
どこ(誰)にも相談しなかった	14.8	10.0	17.0
たから(誰)に相談してよいか	7.7	10.0	6.0
公共の相談機関を知らなかった	7.7	10.0	6.0
聞かされたから	16.2	7.5	20.0
相談しても無駄だと思った	42.3	27.5	49.0
相談したことがわかると、もつとひどい暴力を受けると	5.6	2.5	7.0
子どもに危害が及ぶと思った	3.5	0.0	5.0
他人を巻き込みたくなかった	16.9	12.5	18.0
自分にも悪いところがあると	18.3	27.5	14.0
相談するほどのことではない	31.7	40.0	29.0
その他	7.0	10.0	6.0
不明・無回答	1.4	2.5	1.0

■DVを防ぐため、もっとも重要だと思う取り組み

取り組み	全体 (n=1,258)	男性 (n=532)	女性 (n=701)
被害者が援助を求めやすくなるため、情報提供体制を充実させる	19.2	21.1	18.0
家庭・学校における教育を充実させる	12.3	11.5	13.0
被害者が家庭内のことを打ち明けられる相談体制を整備する	20.0	19.4	20.5
加害者に対するカウンセリングやサポートを充実させる	5.8	5.6	5.8
被害者から逃げるための一時保護施設を設ける	12.0	11.3	12.7
被害者自身がDVを受けにくいと認識できる仕組みづくり	12.0	10.5	13.3
特に対応する必要はない	1.4	1.5	1.1
その他	2.4	2.8	2.1
不明・無回答	14.9	16.4	13.4

課 題

身体的DVや精神的DVなど、これまでに暴力を受けたことのある割合は1割台となっていますが、依然として、暴力を受ける割合は女性の方が高くなっています。本市では、これまで、講座や広報誌等による情報発信を進めてきましたが、引き続き、情報発信等を通じて、暴力に関する認識を高め、被害が生じることのないよう努める必要があります。

また、暴力等による被害を受けたのに相談しなかった割合が高いことから、誰でも安心して相談できる相談窓口の整備や周知・啓発をしていく必要があります。

近年ではDVなどによる暴力等は配偶者間のみで起こるものではありません。高齢者や障がいのある人などあらゆる市民の暴力被害を防ぐ取り組みが必要です。

具 体 的 施 策

22 多様な機会をとらえた意識啓発

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	DVを防ぐ意識啓発の推進	・DV やセクハラ等の根絶に向けて広く地域社会や学校、企業団体への啓発セミナーを開催し、また、広報による情報発信を行います。	人権男女共同参画課
(2)	出前講座などによる人権啓発講演等の実施	・公民館等を活用して、人権尊重を目的とした出前講座等により、意識啓発を行います。	社会教育課

23 学校における教育

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	道徳教育の充実	・小中学校生活の中で、学び合って友情を深め、異性についても理解しながら、人間関係を築いたり、男女互いに異性についての正しい理解を深め、互いの人格を尊重する道徳教育を充実させ、意識の醸成に努めます。	学校教育課
(2)	DV予防の取り組み	・各学校に対して、DV 予防に関する情報提供を行います。 ・市内の学校において人権教育を充実させ、デートDV 予防講座を行い、早期啓発を行います。	学校教育課 人権男女共同参画課

24 DV等あらゆる暴力への対策の推進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	相談窓口の周知・充実	<ul style="list-style-type: none"> 市や県の相談窓口を広報するとともに、被害者に様々な相談機関があることを周知します。 女性相談室で安心して相談できるような環境をつくり、相談員の資質の向上を図ります。 	人権男女共同参画課
(2)	高齢者への虐待防止	<ul style="list-style-type: none"> 虐待を未然に防止するために、広く市民に対して啓発を行います。 関係者の研修会や講演会を開催して専門的知識の向上と担うべき役割の意識付けを図り、虐待の早期発見・早期対応に努めます。 	長寿社会課
(3)	障がいのある人への虐待防止	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な見守りや関係者の講習充実など、障がい者虐待防止の周知・啓発及び早期発見に努めるとともに、関係機関等との連携協力体制の強化を図ります。 プライバシーについての配慮とあわせて、相談しやすい窓口とします。 	障がい福祉課

25 被害者の救済と援助

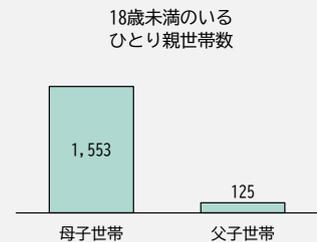
	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	被害者への相談支援	<ul style="list-style-type: none"> 被害者に庁内や関係機関と連携して必要な支援を行います。 住民基本台帳情報閲覧制限の支援対象者に関する庁内連携の体制を整備します。 	人権男女共同参画課
(2)	母子の救済に関する相談・支援	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者からの暴力等により、心身に危険が生じた母子を関係施設に緊急避難させ、母子の身柄の安全確保と自立の支援を行います。 	子ども子育て応援センター 子ども支援課
(3)	住民基本台帳閲覧等制限による支援	<ul style="list-style-type: none"> 婦人相談員及び警察など関係機関等との連携により、申し出のあったDV被害者に対し住民基本台帳閲覧制限及び住民票の発行停止と、本市に本籍を有する者の戸籍の附票の発行停止の支援を行います。 	戸籍住民窓口課
(4)	市営住宅の優先入居の支援	<ul style="list-style-type: none"> 婦人相談員及び家庭相談員等との連携により、DV被害者に対し市営住宅の優先入居に関する支援を行います。 	住宅課

(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

現 状

《統計情報より》 出典：総務省「令和2（2020）年国勢調査」

- ・本市の18歳未満のいる母子世帯は1,553世帯、父子世帯は125世帯です。（グラフ参照）
- ・高齢化率は31.7%です。



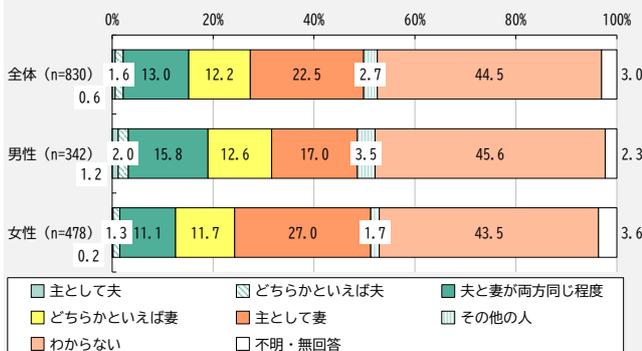
《前計画の取り組み状況より》

- ・保健師等による訪問指導、地域における相談体制の実施や障がいの理解促進、社会参加・就労支援などを実施しました。
- ・生活保護世帯及び生活困窮世帯の中学生・小学生を対象とした学習支援会を開催しました。
- ・ひとり親家庭の保護者の資格取得や、児童の進学等に必要な経費の貸付を行いました。

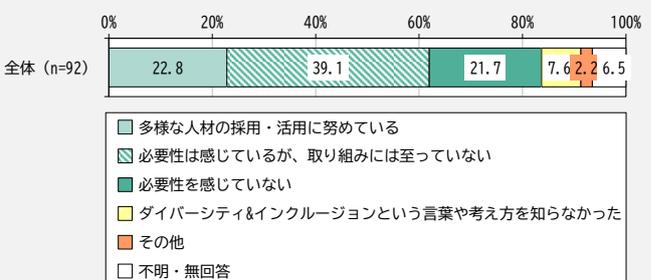
《アンケート結果より》

- ・高齢者等の世話・介護の負担についてみると、全体では「わからない」が44.5%と最も高く、次いで「主として妻」が22.5%となっています。『夫』（「主として夫」と「どちらかといえば夫」の合計）は2.2%、『妻』（「主として妻」と「どちらかといえば妻」の合計）は34.7%となっています。
- ・事業所におけるダイバーシティ&インクルージョンの取り組みについて、「必要性は感じているが、取り組みには至っていない」が39.1%と最も高くなっています。

■高齢者等の世話・介護の負担



■事業所におけるダイバーシティ&インクルージョンの取り組み



課 題

本市の高齢化率は 31.7%となっており、多くの高齢者が生活しています。高齢者が元気で生活できるように高齢者支援の取り組みを引き続き進めていく必要があります。

障がいがあっても本市で安心して過ごせるように、医療機関などと連携した支援が必要です。

生活困窮世帯については、本市がこれまで行ってきた学習支援などを引き続き行い、貧困の世代間連鎖が起きないような取り組みが必要です。

また、ひとり親世帯が約 1,600 世帯であることから、ひとり親世帯の生活の安定に資する取り組みの推進が必要です。

具 体 的 施 策

26 貧困や高齢、障がい等により困難を抱えた人への支援

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	高齢者への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者宅への家庭訪問や窓口等での相談による支援や住み慣れた地域で安心して生活できるよう介護予防や孤立化防止、また生きがいづくりや社会参加を促進する体制づくりに取り組みます。 ・ 高齢者の臨時的かつ短期的な就業機会を確保するために、「シルバー人材センター」による支援を行います。 	長寿社会課 商工労働課
(2)	障がい者への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域での安心な生活を安定して送れるよう、各種障がい福祉サービスを適切に提供していくとともに、特別障害者手当など各種手当の給付や福祉医療制度により医療費の助成などを行います。 ・ 関係機関と連携して、障がい者のための就職面談会や職業訓練の開催について周知・啓発に努め、就労機会の確保を支援します。 	障がい福祉課 商工労働課
(3)	生活困窮世帯等への学習支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生活保護世帯及び生活困窮世帯の児童・生徒を対象とした学習支援を行い、学力向上、高校進学率の向上を図ることにより貧困の連鎖の防止につなげます。 	生活福祉課

27 ひとり親家庭の生活安定と自立の促進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	相談体制の充実と自立援助の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業に結びつきやすい資格取得を目指される方へ、講座受講費の一部を負担する自立支援教育訓練給付金や修業期間中の生活費の負担を軽減するための高等職業訓練促進給付金を支給するとともに、母子父子寡婦福祉資金の貸付を行います。 ・ ひとり親家庭への就労支援や相談業務の充実を図るとともに、事業のさらなる周知に努めます。 	子ども支援課

(10) 生涯を通じた健康支援

現 状

《統計情報・進捗管理指標より》

出典：厚生労働省「人口動態統計特殊報告（人口動態保健所・市区町村別統計）」・子ども保健課

- ・本市の合計特殊出生率（平成 25(2013)～平成 29(2017)年）は 1.73 で、県（1.67）、全国（1.43）より高くなっています。
- ・乳児家庭全戸訪問実施率（グラフ参照）は 100%を目標値としていますが、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、令和 3（2021）年度は 88.2%と平成 28（2016）年度より低くなっています。



《前計画の取り組み状況より》

- ・経済的な理由により入院助産ができない妊産婦に費用の助成を行いました。
- ・特定及び一般不妊治療費の助成を実施しました。
- ・自己肯定感や、正しい性に関する知識、いのちの大切さ等をテーマに性教育講演会を実施しました。

《国の第5次男女共同参画基本計画より抜粋》

【基本認識】

- ・心身及びその健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することは、健康を享受できるようにしていくために必要である。特に、女性の心身の状態は、年代によって大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点が殊に重要である。
- ・近年は、女性の就業等の増加、生涯出産数の減少による月経回数増加、晩婚化等による初産年齢の上昇、平均寿命の伸長など様々な要因により女性の健康を脅かす疾病構造が変化している。
- ・加えて成育医療の視点から、学童・思春期からの健康教育を充実させると共に、全ての女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合えるような支援が必要である。
- ・不妊治療を希望する男女が増えており、経済的負担の軽減や、仕事との両立支援が求められている。
- ・更年期の女性は、職場や社会において多くの役割を担う年代であり、その活躍は地域及び社会経済にとって重要である。
- ・これらのことから、国民のヘルスリテラシー（健康について最低限知っておくべき知識）を向上させるとともに、年代ごとの課題や、健康を阻害する社会的要因への対応も含め近年の女性の健康に関わる問題変化に応じた支援が必要となってくる。

課 題

全国及び長崎県と比較して、本市の合計特殊出生率は高いことから、妊娠や出産、その他健康支援に関する取り組みを引き続き推進していくことが重要です。

女性が生涯、その時の健康状態に応じて的確に自己管理を行うことができるよう、子どもの頃から発達段階に応じた性に関する正しい知識の習得に努めるとともに、女性にとっての節目である妊娠・出産期において、適切な支援が必要です。

具 体 的 施 策

28 妊娠・出産に関わる保健医療対策の充実

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	妊娠・出産に関する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠時の心身健康の向上を目指し、母子健康手帳交付時等において関係情報の提供を行います。 ・父親の育児参加促進のため父子健康手帳の配布とプレパパ学級への父親の参加を促進します。併せて、不妊に関する相談支援体制を充実していきます。経済的な理由により入院助産ができない妊産婦に費用の助成を行います。 	子ども保健課 子ども子育て応援センター
(2)	小児、周産期医療の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・佐世保市医療政策推進計画の推進を図り、県と連携して、小児、周産期医療※の維持に努めます。 	医療政策課

※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。

29 適切な性教育の推進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	発達段階に応じた性教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内性教育連絡会において、関係各課と連携を図り、望まない妊娠や性感染症を防ぐための啓発を行います。 ・幼児、小・中学生、高校生、大学生を対象に、発達段階に応じた性教育について実施方法の検討を重ねながら継続して行います。 	健康づくり課 子ども保健課 学校保健課

30 生涯にわたる健康の保持増進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	女性の健康保持のための相談・保健指導等の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・市民の健康保持・増進に関する啓発や情報提供及び健康相談体制の充実を図り、女性特有の疾病については、NPO 法人と協働した取り組みによる啓発に努めます。 ・がんの早期発見のため、保健所や医療機関において、がん検診を実施し、受診機会の確保・拡大を図ります。 	健康づくり課

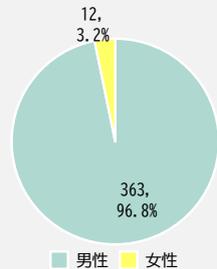
(11) 防災等における男女共同参画の推進

現 状

《統計情報より》 出典：総務省消防庁

- ・令和3（2021）年4月1日現在の佐世保市消防局（佐世保広域圏2市5町）の消防職員数（グラフ参照）は375人で、うち女性は12人でした。

佐世保市消防局の男女別職員数・男女比



《前計画の取り組み状況より》

- ・消防に女性活躍推進検討チームを起ち上げ、誰もが働きやすい職場づくりや採用増加の研究を行いました。
- ・令和2（2020）年4月1日付で、女性だけの消防分団が発足しました。

《アンケート結果より》

- ・防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応となるために必要だと思うことについてみると、「避難所の設備」が83.1%と最も高くなっています。男女別にみると、男女とも「避難所の設備」が最も高くなっています。次いで、男性では「災害時の救援医療体制・サポート体制（乳幼児、高齢者、障がい者、妊産婦等への）」、女性では「避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」が高くなっています。

■防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応となるために必要だと思うこと

単位：%		避難所の設備授乳室、洗濯機、更衣室、男女別トイレなど	避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対応	災害時の救援医療体制・サポート体制（妊産婦等への）	災害時の支給品のニーズ把握、公的施設への配慮	被災者に対する相談体制	防災計画の視点が、旧復元、復興、防災計画に男女両方に	防犯会議、災害対策本部、災害復旧	その他	特になし	不明・無回答
全体 (n=1,258)		83.1	53.3	53.0	20.2	14.7	33.5	1.1	1.6	1.4	
性別	男性 (n=532)	80.6	49.1	53.2	21.4	15.6	32.7	0.9	2.4	1.3	
	女性 (n=701)	84.9	56.6	52.4	19.1	13.8	34.7	1.3	1.0	1.3	

課 題

性別・年齢の区別なく、誰もが被害を受ける災害発生時には、男女共同参画の視点に立った対応が必要です。本市では、消防において、女性活躍推進検討チームの結成や、令和2年に女性だけの消防分団ができるなど、女性活躍の機会を通じて地域防災力の向上を図ってきました。今後も女性の意見を取り入れながら、防災・復旧・復興対策を進めるとともに、男女双方の意見を取り入れた安全・安心なまちづくりを推進することが必要です。

具 体 的 施 策

31 男女共同参画の視点を取り入れた防災・復旧・復興対策の推進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	男女共同参画の視点に立った防災・復興対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・男女のニーズの違い等、男女共同参画の視点に配慮した防災対策を推進します。 ・関係機関と連携し、被災時における暴力等の防止や被災者のケアに努めます。 	防災危機管理局 人権男女共同参画課

32 消防分野における男女共同参画の推進

	取り組み項目	具体的な内容	担当課
(1)	柔軟な発想や価値観を活かした安全・安心なまちづくりの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・消防が女性にとっても魅力ある職業であることを積極的に広報し、女性の視点を取り入れた消防行政の推進に努めます。 ・消防団組織のさらなる活性化を図り地域ニーズに応えるため、女性消防団員の加入促進と活躍推進に努めます。 	消防局総務課

数値目標

本計画の進行管理において、3つの基本目標の進捗状況を客観的に評価するため、数値目標を設定します。

基本目標	項目	実績値 【令和3 (2021)年 度】	目標値	達成年度	所管課	主要課題- 具体的施策	
Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大	1	附属機関の女性委員比率※1	27.5%	40.0%	令和9年	総務課	(1)-1
	2	一般行政職の管理職（課長以上）に占める女性の割合	9.3%	10.0%	令和9年	職員課	(1)-2
	3	地区自治協議会役員に占める女性の割合※2	13.9%	20%	令和9年	コミュニティ・協働推進課	(2)-3
	4	「させぼお仕事情報プラザ」における就業あっせん者数（各年）	66人	73人	令和9年	商工労働課	(3)-7
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	5	男女共同参画や女性活躍等に関するセミナー等の受講事業所数	0事業所	15事業所以上	令和9年	人権男女共同参画課	(4)-10
	6	保育所待機児童数（10月1日現在）	0人	0人	令和9年	保育幼稚園課	(5)-16
	7	放課後児童クラブ待機児童数（5月1日現在）	0人	0人	令和9年	子ども政策課	(5)-16
	8	「スピカ」で実施するセミナー、講演会等の回数	21回	21回	令和9年	人権男女共同参画課	(7)-20
Ⅲ 安全・安心な暮らしの実現	9	DV防止講座の実施回数	8回	10回	令和9年	人権男女共同参画課	(8)-22, 23
	10	学習会（中学生の部）の実施回数	67回	92回	令和9年	生活福祉課	(9)-26
	11	プレパパ学級の父親の参加人数	53人	60人	令和9年	子ども保健課	(10)-28
	12	「いのちのお話会」の実施回数	8回	33回	令和9年	子ども保健課	(10)-29
	13	消防職に占める女性吏員の割合	3.2%	5.9%	令和8年	消防局総務課	(11)-32

第6章 計画の推進

1. 庁内推進体制の整備

全ての職員が男女共同参画社会の形成をめざすという共通認識を持ち、その実現に向けて率先して行動ができるよう、意識啓発や情報共有に積極的に取り組みます。また、本計画の取り組み内容は幅広い内容にまたがっているため、副市長及び各部局長で構成する「佐世保市男女共同参画推進会議」において、総合的な調整や庁内の連携を図り、本計画の推進に努めます。

2. 連携体制の整備

(1) 市民や各種団体等との協働・連携

男女共同参画を推進していくためには、市が直接取り組む施策だけではなく、市民、関係団体・機関、事務所等がそれぞれの立場で本計画の目的を理解し、主体的な取り組みを展開することが必要となります。そのため、市民や各種団体等と連携・協働のもと男女共同参画の推進に取り組んでいきます。

(2) 国・県等との連携

総合的かつ効果的な男女共同参画の推進を図るため、国や県、近隣自治体等との連携を図ります。

3. 計画の進捗管理

本計画を確実に推進するため、毎年度、計画の進捗状況に関して男女共同参画推進会議において検証や評価を行います。また、男女共同参画審議会にも報告し、進捗状況や取り組みについての意見を求めることとします。

計画の最終年度である令和9（2027）年度には、社会情勢の変化等を踏まえ、必要な見直しを行い、本市における男女共同参画のさらなる推進を図ります。

資料編

- ・ 佐世保市男女共同参画によるまちづくり条例
- ・ 佐世保市男女共同参画審議会委員
- ・ 佐世保市男女共同参画推進会議等設置要綱
- ・ (男女共同参画に関する年表)
- ・ 男女共同参画社会基本法
- ・ 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
- ・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第4次佐世保市男女共同参画計画

発行：令和5年3月

佐世保市 市民生活部 人権男女共同参画課

〒857-8585 長崎県佐世保市八幡 1-10

電話番号：0956-24-1111（代表）

FAX 番号：0956-25-9703