

- 3月8日は国際女性の日です …… P1
- 令和7年度長崎市男女イキイキ企業表彰 …… P2、3
- アマランスフェスタ 2025 企画講座紹介 …… P4

3月8日は国際女性の日です 女性の権利や女性活躍について考えてみましょう

国際女性の日とは…？

国際婦人年である1975年3月8日に国連で提唱され、1977年の国連総会で正式に女性の権利と国際平和を祝う日、「国際女性の日」と定められてから、世界各地で催しが開催されるようになりました。

3月8日は、「ミモザの日」とも呼ばれ、黄色いミモザの花がシンボルとして親しまれています。

この機会にジェンダー平等について一緒に考えてみましょう。



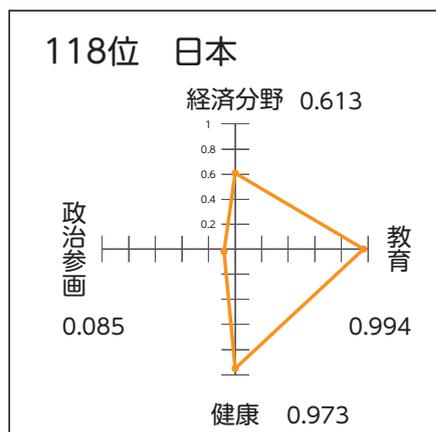
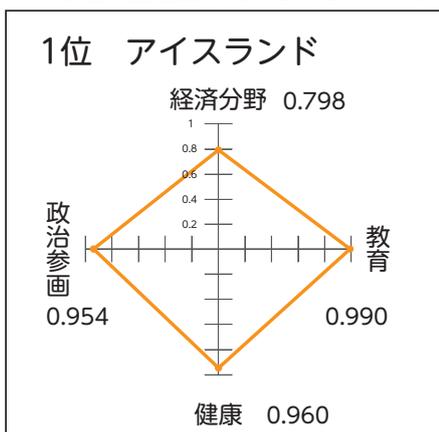
なぜミモザの花…？

さまざまな説がありますが、西洋では黄色は春を象徴する色とされ、女性のシンボルとして多くの人々に愛されています。

ジェンダーギャップについて

ジェンダーギャップ指数 (2025年)

参考 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」より作成



左の表は、ジェンダー平等の程度を指数で表したものです。0が完全不平等、1が完全平等を示しますが、日本は政治、経済の分野で値が低く、世界148か国中118位(2025年)です。

長崎市では、男女共同参画社会の実現を目指して様々な取り組みを行っています。その1つとして毎年アマランスフェスタを開催しており、誰もがイキイキと働ける職場づくりを実践している企業を「男女イキイキ企業」として表彰するほか、男女共同参画についての講演会や講座など様々なイベントを行っています。(詳しくは次ページ以降)

また、男女共同参画推進センター(アマランス)では、どなたでも参加できる各種講座をご用意しています。国際女性の日に関するイベントや講座もあります。



詳しくはこちらから

令和7年度長崎市男女イキイキ企業表彰を紹介します！



【左から】
 前列 株式会社 KIYO 様、株式会社システック井上様、鈴木市長、
 株式会社ディーエスブランド様、株式会社前田商会様
 後列 SCSK ニアショアシステムズ株式会社 長崎開発センター様、九州ビルド株式会社様、
 株式会社 Factory 様、株式会社ペイロール 長崎 BPO センター様

「長崎市男女イキイキ企業表彰」は市内の事業所を対象に、性別にかかわらず、誰もが働きやすい環境づくりに取り組み、実践している事業所を表彰する制度です！
 令和7年度は8事業所が表彰されました。



男女共同参画の3つの視点に基づいた取り組みが表彰対象になります！
 ①従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
 ②男女の人権に配慮した働きやすい環境づくりに向けた取り組み
 ③女性の積極的な登用や能力の活用

令和7年度表彰事業所が行っている「働く人も会社もイキイキと輝ける」取り組みの一部をご紹介します！



長崎市男女イキイキ企業表彰、各事業所の詳しい取り組み内容についてはこちら！



株式会社 KIYO



①ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組み

- メールによる定期的な年次有給休暇の取得促進、時間外勤務削減のためノー残業デーの実施などの取り組みを行っている。

②従業員が働きやすい職場環境づくり

- 総会の実施、社員が直接社長に相談しやすい職場の雰囲気づくりなど、従業員の要望や意見を取り入れやすい環境づくり。

③女性の積極的な登用

- 令和6年度は採用者3名中3名が女性。

株式会社システック井上



①ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組み

- 令和6年度の育児休業・産後パパ育休については、男女ともに100%を達成。

②従業員が働きやすい職場環境づくり

- 社員意識アンケートの実施（年1回）、社員代表者を通して、社員の要望や意見についての意見交換会（年2回）を実施。

③女性の積極的な登用

- 「ながさき女性活躍推進企業等表彰」にて大賞を受賞。

株式会社ディーエスブランド



①ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組み

- 令和5年度から本社在宅勤務制度の導入、令和6年度から労働時間を8時間から7.5時間に変更、令和7年度からは月1回の週休3日制を導入。

②従業員が働きやすい職場環境づくり

- 毎月1回社長と各部署間で打ち合わせを行い、社員の意見を反映させながら横の連携を図っている。

③独自の取り組み

- 働く社員やその家族の「ウェルビーイング」が大切と考え、「健康経営」に取り組み、月1回希望する社員へ長崎県産のお野菜提供などを実施。

株式会社前田商会



①ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組み

- 授業参観などの学校行事や子どもの急病時に年4回取得が可能な子育て特別有給休暇制度を導入。

②従業員が働きやすい職場環境づくり

- 人事評価制度の項目に会社への意見記入欄の項目を設定、定期的な役員との面談を行うなど、従業員の意見を反映させる機会を設けている。

③女性の積極的な登用

- 令和6年度の採用者4名中3名が女性であり、また、管理職8名中3名が女性。

SCSK ニアショアシステムズ株式会社 長崎開発センター



①ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組み

- 育児休業について、分割して最大6回、子が小学校に就学する年度に達するまでの間に3年を限度として取得が可能などの制度の導入。

②従業員が働きやすい職場環境づくり

- 社内アンケートを実施し、従業員の意見を反映させる機会を設けている。

③独自の取り組み

- 育休前・育休復帰プログラムを実施することで、不安などなく復帰できるよう事前に上司との面談を行う制度の導入。

九州ビルド株式会社



①ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組み

- 週3回のノー残業デーを実施し、ポスターを掲示するなどの時間外勤務削減。

②従業員が働きやすい職場環境づくり

- 上司が積極的に社員とコミュニケーションを図り、必要に応じて改善を行っている。

③独自の取り組み

- 従業員の家族を含めた食事会等を実施し、従業員間のコミュニケーションを活性化。外国人の採用も積極的に行っており、様々な価値観を取り入れるとともに、ライフスタイルのサポートを行っている。

株式会社 Factory



①ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組み

- 時間外勤務削減の取り組みとして、勤怠管理アプリの導入による労働時間の「見える化」を図り、残業する際は許可申請の提出を義務付けている。

②従業員が働きやすい職場環境づくり

- 毎月各部署の会議で出された意見や要望などを踏まえ、管理職会議・役員会議を行い職場の環境改善に取り組んでいる。

③女性の積極的な登用

- 令和6年度は目標値1名に対して2名の女性を採用。

株式会社ペイロール 長崎 BPO センター



①ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組み

- 育児休業について、3歳に達するまで延長を可能とし、復職後の育児短時間勤務制度については、小学校卒業まで取得可能とする制度の導入。

②従業員が働きやすい職場環境づくり

- 年数回、社長と社員の意見交換会を実施するなど、従業員の意見を反映させる機会を設けている。

③独自の取り組み

- 社内交流活動として、クラブ活動費補助、オフィスでの花火大会鑑賞会、部門間交流会などを実施。



アマランスフェスタの企画講座紹介



長崎市では、長崎市男女共同参画推進条例の施行(平成14年10月1日)を記念して10月1日からの1週間を「パートナーシップ推進週間」とし、「アマランスフェスタ」を毎年開催し、講座やイベントなどを行っています。

令和7年度に実施した講座の一部を紹介します。

キャリア×子育ての好循環！ 男性の育休講座

男性の育休ってどう過ごす？ 家庭での役割や家族との関わり方など父親から見た子育ての楽しさや悩み、これからの子育てとキャリアについて考えることができました。



企画：こそだてパパのわ『ちくわ』

ママ・パパが安心して育児と向き合える ために～サードプレイスと心のケア～

早産や低体重で生まれた赤ちゃんとその家族の育児実践事例を挙げながら、「心をつなぐケア」や「第3の場所」の存在について意見交換ができました。



企画：長崎リトルベビーの会 Lino

ジェンダー平等をめざす世界の アクションと日本の課題

カナダの先住民のケースを例にカナダの女性たちがどのように「教会の中の性差別」を克服していったかを学びました。



企画：Moshywモッシュ
-もうセクハラを許さない女たちの会・ながさき-

女子教育に身を捧げた 「玉木リツ先生モノ語り」

幕末、築町に生まれた玉木リツ氏。女性の自立を目的とした女子実業学校を設立し、その後50年余りを女子教育に身を捧げた尊い生涯を丁寧に追いました。



企画：(一社)長崎ウーマンズ・ウォークラリー

ヘルシーリレーションシップでいこう ～境界線と同意～

家族や恋人・友人など親しい人とのヘルシー(健康的・良好)な関係性を築くために大切な「境界線」と「同意」について知ることができました。



企画：NPO法人 DV防止ながさき

発行 ■ 令和8年3月
編集 ■ 長崎市市民生活部人権男女共同参画室
〒850-8685 長崎市魚の町4番1号 10階 ☎095(826)0026
E-mail ■ jinkendanjo@city.nagasaki.lg.jp

長崎市男女共同参画特集号の
バックナンバーはこちらから▶

