



# 第2次沖縄市男女共同参画計画(改定版) ～ひと・きらめきプラン～

2018年度～2022年度

概要版



Okinawa City Gender Equality Plan

## 男女共同参画社会とは

誰もが性別、年齢、国籍、慣習等に関わらず、意欲に応じてあらゆる分野で活躍できるとともに、喜びと責任を分かち合える社会です。沖縄市では家庭や職場、学校、地域などあらゆる場面に男女共同参画の視点を取り入れ男女共同参画社会を実現することを目的に計画を策定しました。

### 家庭では



家事や子育て介護などを家族みんなで協力し合います。

### 学校では



性別にとらわれず、個性や可能性を伸ばす教育が行われています。

### 職場では



仕事と生活のバランスが取れ一人ひとりが充実感とゆとりをもって働いています。

### 地域では



老若男女が意見を出し合い地域づくりをしています

## 計画の位置づけ

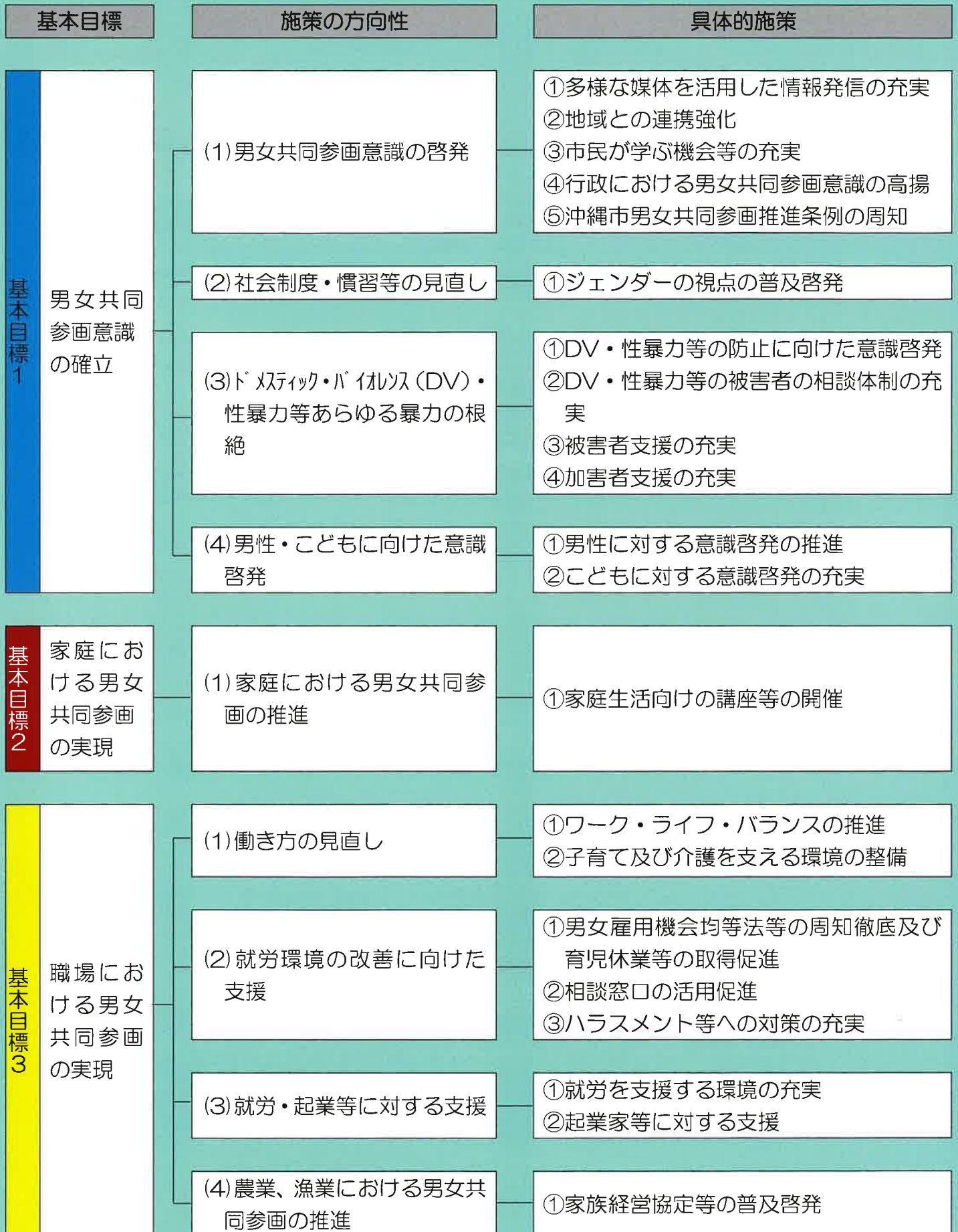
第2次沖縄市男女共同参画計画（改定版）～ひと・きらめきプラン～は、男女共同参画社会基本法第14条3項および沖縄市男女共同参画推進条例第10条、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）第2条の3第3項、女性活躍推進法第6条第2項に基づき、国の「第4次男女共同参画基本計画」および沖縄県の「第5次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」を勘案し見直しを行いました。

## 計画の期間

第2次沖縄市男女共同参画計画～ひと・きらめきプラン～の計画期間は、2013（平成25）年度から2022（平成34）年度までの10年間とします。

中間年度にあたる2017（平成29）年度に、関連する法制度の改正や社会情勢等の変化等を勘案し見直しを行いました。

# 計画の体系図



基本目標

施策の方向性

具体的施策

地域、社会全体における男女共同参画の実現

(1) 政策決定・方針決定への男女共同参画の推進

- ① 審議会、委員会等への女性委員の登用
- ② 行政における女性の管理職への登用
- ③ 民間事業者等における女性管理職の登用促進

(2) 地域における男女共同参画の推進

- ① 地域における男女共同参画推進の基盤づくり
- ② 男女共同参画の視点にたったまちづくりの推進

(3) 生涯を通じた健康づくり

- ① 健康づくりへの支援
- ② リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及啓発
- ③ 性教育等の充実
- ④ 健康を脅かす問題等についての対策
- ⑤ 自殺予防対策

(4) 人権の尊重

- ① 市民一人ひとりの人権意識の高揚
- ② 人権に関する相談体制等の充実

(5) 生活上の困難を有する市民への支援

- ① ひとり親家庭への支援
- ② 高齢者が安心して暮らせる環境の整備
- ③ 障がい者が安心して暮らせる環境の整備
- ④ 在住外国人が安心して暮らせる環境の整備
- ⑤ LGBT を含む性の多様性を認めあう社会づくりの推進

(6) 男女共同参画の視点に立った防災体制の確立

- ① 男女共同参画の視点を踏まえた防災体制の確立

(7) 国際社会との協調

- ① 国際協力の推進



# 計画の具体的な取り組み

## 基本目標 1. 男女共同参画意識の確立

### めざすべき姿

- 全ての市民が、それぞれの性格や特性等の違いを認め合いながら、自然に支え合うことができる意識が育っています。
- 市民にジェンダーの視点（性別による固定的役割分担や偏見、生活の不満や負担感等が、社会的に作られたものであるかを意識すること）が浸透しています。

### 数値目標

社会通念・慣習しきたりなどで「男女平等」だという割合

	2012年度	2017年度	2022年度
市民（女性）	10.4%	11.2%	32%
市民（男性）	18.1%	24.2%	40%

社会通念・慣習しきたりなどで「男女平等」だという割合は前回の調査から数ポイントしか上がっていません。男女の社会的地位における格差を解消するためにジェンダーの視点の普及啓発を図ります。



### 主な取り組み

- 男女共同参画週間における啓発活動の充実
- 市民向け男女共同参画講座や職員向け研修会の開催
- 男性対象の料理教室等の開催

## 基本目標 2. 家庭における男女共同参画の実現

### めざすべき姿

- 家庭内に日々の会話があり、コミュニケーションがとれています。
- 家族全員が、それぞれの立場で家事や育児、介護等の役割を分担しています。
- 性別にとらわれず、一人ひとりのこどもの個性が伸びる家庭生活が営まれています。
- こどもは、家庭内の役割を与えられることにより、将来の自立に向けた生きる力を育てています。

### 数値目標

家庭における役割分担に納得している割合

※「納得」「どちらかといえば納得」の割合

	2012年度	2017年度	2022年度
市民（女性）	47.6%	61.2%	80%
市民（男性）	78.6%	71.1%	82%

家庭における役割分担において納得している割合が女性は前回より増加しているが、男性は減少しているためより一層意識啓発に努めます。



### 主な取り組み

- 家庭生活向けの講座等の開催
- 幼児父母学級、家庭教育学級の開催

## 基本目標 3. 職場における男女共同参画の実現

### めざすべき姿

- ・性別にかかわらず、一人ひとりの意欲や能力に応じて働くことができ、能力で評価される環境が整っています。
- ・性別を問わず必要に応じて、育児休業や介護休業等を利用しています。
- ・ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みが進み、誰もが仕事と仕事以外の生活がともに充実した生活を送っています。

### 数値目標

#### 職場の中で「男女平等」という割合

	2012 年度	2017 年度	2022 年度
市民（女性）	37.5%	28.1%	50%
市民（男性）	42.3%	35.6%	50%

#### 市役所男性職員の育児休業取得率

	2012 年度	2017 年度	2022 年度
取得率	0%	11.4%	20%



職場の中で「男女平等」という割合が前回に比べ女性も男性も減少しているため、より一層就労環境の改善に向けた支援に取り組めます。

### 主な取り組み

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供の充実
- ・男女雇用機会均等法の周知徹底
- ・ハラスメント防止に向けた情報提供

## 基本目標 4. 地域、社会全体における男女共同参画の実現

### めざすべき姿

- ・誰もが性別、年齢、国籍、慣習等にかかわらず、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍しています。
- ・審議会や委員会等の委員の男女構成比に、偏りがなくなっています。
- ・誰もが、地域活動やまちづくり活動へ参加しています。

### 数値目標

#### 審議会、委員会等への女性登用率

	2012 年度	2017 年度	2022 年度
登用率	25.6%	31.3%	35%

#### 市役所の課長級以上の女性登用率

	2012 年度	2017 年度	2022 年度
登用率	6.5%	14.3%	20%



審議会等への女性登用率と課長級以上の女性登用率はともに2017年度の目標値を達成しました。今後もさらに意識を高め、誰もが働きやすい環境づくりに取り組めます。

### 主な取り組み

- ・人材育成研修等への女性職員の積極的な派遣
- ・学校における人権教育の推進
- ・LGBT を含む性の多様性への理解の促進