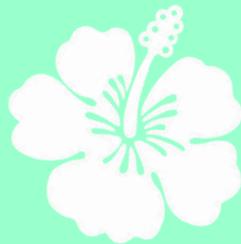


第2次沖縄市男女共同参画計画(改定版)

～ひと・きらめきプラン～

2018年度～2022年度



Okinawa City Gender Equality Plan

はじめに

本市では、性別に関わりなく誰もが互いの人権を尊重し、喜びと責任を分かち合いながら、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、2011年12月に沖縄市男女共同参画推進条例を制定いたしました。また、2013年3月には、同条例の考え方を具体化した第2次沖縄市男女共同参画計画～ひと・きらめきプラン～を策定し、様々な施策を総合的に推進して参りました。



この間、国においては「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立や、「男女雇用機会均等法」、「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」の改正などの動きがございましたが、2017年9月に実施いたしました市民意識調査結果によりますと、共働き世帯が増加しているにも関わらず、依然として固定的な性別役割分担意識が根強く残っており、今後の取り組みが大変重要となっております。

このような中、第2次沖縄市男女共同参画計画～ひと・きらめきプラン～が中間年度を迎えた本市においては、市民意識調査結果や現計画の成果と課題を踏まえ、2022年度を最終目標とする第2次沖縄市男女共同参画計画～ひと・きらめきプラン～改定版を策定いたしました。

今後は、本計画に基づき、様々な形で啓発に取り組むとともに、重大な人権侵害であるDV等のあらゆる暴力の根絶に向けた取り組みや、LGBTを含む性の多様性を認め合うための取り組み、就労環境の改善に向けた支援など、誰もがその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けた施策をこれまで以上に推進して参ります。

男女共同参画社会の実現は、行政だけでなく、市民をはじめ教育関係者や事業者等が一体となって取り組むことが何よりも重要です。皆さまには、より一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、本計画策定にあたり、真摯に審議を重ねていただきました沖縄市男女共同参画懇話会の委員の皆さまをはじめ、意識調査を通じて貴重なご意見をいただきました皆様、計画策定にご協力いただきました関係各位に心からお礼申し上げます。

2018年3月

沖縄市長 桑 江 朝千夫

目次

序章 計画策定にあたって	1
1. 計画の概要	1
2. 上位関連法及び関連計画等の整理	5
3. 計画の取り組み状況	10
第1章 計画の体系	17
1. 基本理念	17
2. 行政、市民、教育関係者、事業者等の責務	18
3. 基本目標	19
4. 計画の体系図	24
第2章 具体的な取り組み	27
1. 男女共同参画意識の確立	27
(1) 男女共同参画意識の啓発	27
(2) 社会制度・慣習等の見直し	32
(3) ドメスティック・バイオレンス(DV)・性暴力等あらゆる暴力の根絶	33
(4) 男性・こどもに向けた意識啓発	36
2. 家庭における男女共同参画の実現	38
(1) 家庭における男女共同参画の推進	38
3. 職場における男女共同参画の実現	41
(1) 働き方の見直し	41
(2) 就労環境の改善に向けた支援	44
(3) 就労・起業等に対する支援	46
(4) 農業、漁業における男女共同参画の推進	48
4. 地域、社会全体における男女共同参画の実現	49
(1) 政策決定・方針決定への男女共同参画の推進	49
(2) 地域における男女共同参画の推進	52
(3) 生涯を通じた健康づくり	54
(4) 人権の尊重	57
(5) 生活上の困難を有する市民への支援	59
(6) 男女共同参画の視点に立った防災体制の確立	63
(7) 国際社会との協調	64
第3章 計画の推進体制	65
1. 庁内推進体制の強化	65
2. 男女共同参画懇話会の活用	65
3. 市民、教育関係者、事業者等との連携強化	65

参考資料.....	67
1. 沖縄市の地域特性.....	67
2. 男女共同参画社会基本法	75
3. 沖縄市男女共同参画推進条例	80
4. 沖縄市男女共同参画センター条例	83
5. 沖縄市男女共同参画懇話会規則.....	85
6. 沖縄市男女共同参画推進本部設置要綱	87
7. 沖縄市男女共同参画行政連絡会議要領	89
8. 計画策定の流れ.....	92
9. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章.....	93
10. 女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）	97
11. 男女共同参画社会の取り組みの流れ.....	106
12. 用語の解説.....	108

序章 計画策定にあたって

1. 計画の概要

(1) 計画策定の背景

国では、国連が提唱した 1975（昭和 50）年の国際婦人年を契機に国際的な動きとも連動しながら、1985（昭和 60）年に女子差別撤廃条約を批准、その後、男女雇用機会均等法が施行され男女共同参画を推進してきました。

1999（平成 11）年には、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけた「男女共同参画社会基本法」が施行され、2000（平成 12）年に「男女共同参画基本計画」を策定し、さらに 2005（平成 17）年に第 2 次、2010（平成 22）年に第 3 次、2015（平成 27）年には第 4 次男女共同参画基本計画を策定しています。

沖縄県においては、1993（平成 5）年に「男女共同参画型社会の実現を目指す沖縄県行動計画～DEIGO プラン 21～」(第 1 次) を策定し 1998（平成 10）年に「男女共同参画型社会の実現を目指す男女共同参画（後期）」(第 1 次)、その後、2002（平成 14）年には、男女共同参画社会基本法と国の基本計画の趣旨を踏まえ、「沖縄県男女共同参画計画」(第 2 次) を策定、翌年 2003（平成 15）年には「沖縄県男女共同参画推進条例」が施行されました。そして、2007（平成 19）年に「沖縄県男女共同参画計画（第 3 次）」、2012（平成 24）年に「第 4 次沖縄県男女共同参画計画」、さらに 2017（平成 29）年に「第 5 次沖縄県男女共同参画計画」を策定しています。

国においては、2015（平成 27）年 8 月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、我が国における男女共同参画社会の実現に向けた取組は新たな段階に入ったと言えます。

本市では、1977（昭和 52）年に県内初の「働く婦人の家」を開館するなど早い時期より女性の諸活動を支える条件整備を着手してきました。その後 1992（平成 4）年に「沖縄市女性行動計画～女性きらめきプラン～」、2000（平成 12）年には「沖縄市男女共同参画計画～ひと・きらめきプラン～（以下「第 1 次計画」と称す）」を策定、さらに男女共同参画社会の実現を積極的に推進していくため 2011（平成 23）年に「沖縄市男女共同参画センター」の設置および「沖縄市男女共同参画推進条例」を制定、2013（平成 25）年には「第 2 次沖縄市男女共同参画計画～ひと・きらめきプラン～（以下「第 2 次計画」と称する）」を策定し各種施策を推進してきました。

さらに 2017（平成 29）年からは、男女という生物学的または社会的な性だけでなく、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の方が尊厳を持って生きることができる社会、性の多様性を認め合う社会づくりに向けた相談・支援体制の構築に努めてきたところです。

（２）計画の目的

「男女共同参画社会」とは、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、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会です。

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女は、その性別にかかわらず、個人として尊重されなければならないとし、国際社会とともに歩む取組として、男女共同参画社会基本法や国内法令等を整備してきましたが、長い歴史の中で形成された、性別により役割を決めてしまう考え方やそれにもとづく社会通念、慣習、しきたり等から生ずる課題が残されています。

すべての人が等しく平和で豊かな生活がおくれるまちづくりに取り組む本市は、戦後幾多もの歴史の変遷から米国や中国、南米など 40 カ国以上の外国人市民が居住しており、多彩な言語や生活習慣、文化などが共存する国際色豊かな個性あふれる文化のまちです。また、15歳未満の人口の割合が全国一高い市として 2008（平成 20）年に「こどものまち宣言」を行い、未来を担う子どもたちが夢に向かって元気にたくましく育つ環境をつくることを目標としています。さらに平成 27 年には、全国的に人口減少が進んでいくといわれている中で、本市の人口が 14 万人を突破するなど更なる飛躍が期待されます。

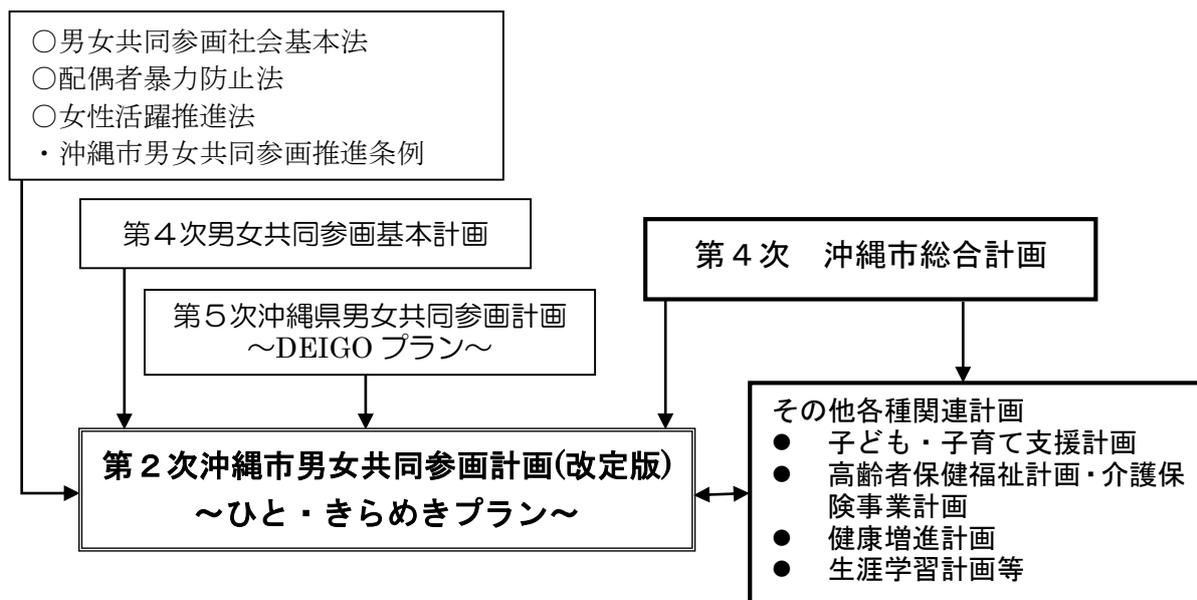
しかしながら、本市においても年々少子高齢化の進行がみられ、核家族世帯や 65 歳以上の単身世帯も増加傾向にあります。また若年層の失業率が高いことや、農漁業や製造業などの地場産業の振興を含めた産業の振興も課題となっています。

第 2 次計画（改定版）は、このような沖縄市の地域特性を踏まえつつ、家庭や職場、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て、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できるとともに、喜びと責任を分かち合える社会の実現を目的とします。

(3) 計画の位置づけ

第2次計画（改定版）は、男女共同参画社会基本法第14条第3項（P75参照）および沖縄市男女共同参画推進条例第10条（P79参照）、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。

また「第4次沖縄市総合計画」を上位計画として、市の各種関連計画との整合性を図りながら、沖縄市の地域特性に立脚した具体的施策を提示します。



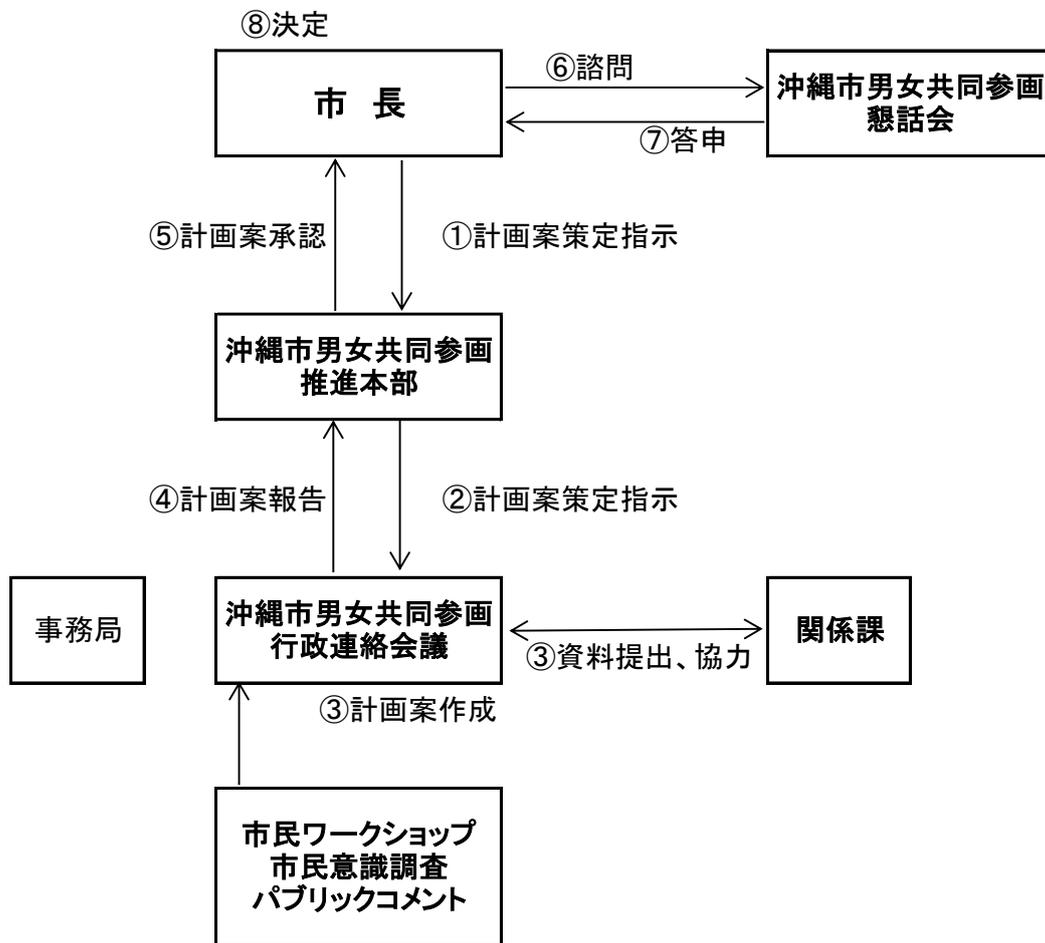
(4) 計画の期間

第2次計画の計画期間は、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。

(5) 計画づくりの体制

第2次計画の策定にあたっては、男女共同参画に関する意識調査および市民ワークショップ等を通じて市民、教育関係者および事業者からの意見等を踏まえた上で、沖縄市男女共同参画行政連絡会議および沖縄市男女共同参画懇話会において、具体的施策の検討を行います。



2. 上位関連法及び関連計画等の整理

(1) 男女共同参画社会基本法に基づく市町村男女共同参画計画としての位置づけ

男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の形成についての基本理念や方向性を示し、国・地方公共団体及び国民の取組みを総合的かつ計画的に推進するため平成 11 年に制定されており、男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）を以下の通り掲げています。

- 1 男女の人権の尊重
- 2 社会における制度又は慣行についての配慮
- 3 政策等の立案及び決定への共同参画
- 4 家庭生活における活動と他の活動との両立
- 5 国際的協調

なお、男女共同参画社会基本法第 14 条第3項において市町村は国の男女共同参画計画及び県の男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進についての計画を定めるよう努めることとされています。

第2次計画（改定版）は、5本の柱（基本理念）を踏まえ「男女共同参画社会基本法」の市町村男女共同参画計画としての施策の位置づけを行います。

(2) 女性活躍推進法に基づく市町村推進計画としての位置づけ

2015（平成 27）年8月に「女性活躍推進法」が成立し、第 6 条第2項により市町村は基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めることとされています。

第2次計画（改定版）は、以下の基本方針を踏まえ「女性活躍推進法」の市町村推進計画としての施策の位置づけを行います。

- 1 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置
 - ①女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等
 - ②希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置
 - ③情報の収集・整理・提供及び啓発活動
- 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
 - ①男性の意識と職場風土の改革
 - ②職業生活と家庭生活の両立のための環境整備
 - ③ハラスメントのない職場の実現

(3) 配偶者暴力防止法に基づく市町村基本計画としての位置づけ

配偶者等からの暴力、ストーカー行為等の被害は引き続き深刻な社会問題となっており、こうした状況に的確に対応する必要があります。また、近年、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下「SNS」という。）など、インターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、これを利用した交際相手からの暴力、性犯罪、売買春、人身取引等暴力は一層多様化しており、そうした新たな形の暴力に対して迅速かつ的確に対応していく必要があります。

女性に対する暴力を根絶するため、暴力を生まないための予防教育を始めとした暴力を容認し

ない社会環境の整備等、暴力の根絶のための基盤づくりの強化を図るとともに、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（平成 13 年法律第 31 号。以下「配偶者暴力防止法」という。）を始めとする関係法令の近年の改正内容等の周知徹底及び厳正な執行に努め、配偶者等からの暴力、性犯罪等への取り組みを推進する必要があります。

第 2 次計画（改定版）は、「配偶者暴力防止法」の市町村基本計画としての施策の位置づけを行います。

（４）沖縄市男女共同参画推進条例

沖縄市男女共同参画推進条例の第 4 条から第 7 条において行政、市民、教育関係者、事業者等の責務が、第 10 条において男女共同参画計画の策定が、第 11 条において男女共同参画の推進に関する施策の実施状況の公表が義務付けられており、計画の位置づけが必要となります。

（５）国および県の男女共同参画計画

国の第 4 次男女共同参画基本計画および第 5 次沖縄県男女共同参画計画をもとに、沖縄市の第 2 次計画（改定版）において検討すべき項目の整理を行い、策定を進めていきます。

①第 4 次男女共同参画基本計画において改めて強調している視点

＜あらゆる分野における女性の活躍＞

- ア. 女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、男性中心型労働慣行等を変革し、職場、地域、家庭等あらゆる場面における施策を充実させる。
- イ. あらゆる分野において女性の参画が拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であることから、女性活躍推進法の着実な施行とともに、更に踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じた積極的な女性採用・登用のための取組や、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組を進める。

＜安全・安心な暮らしの実現＞

- ウ. 非正規雇用労働者やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中で、公正な処遇が図られた多様な働き方の普及等、働き方の二極化に伴う諸問題への対応を進めるとともに、困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める。
- エ. 女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しつつ、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する。

＜男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備＞

- オ. 東日本大震災等の経験と教訓を踏まえ、防災・復興施策への男女共同参画の視点の導入を進めるとともに、防災・復興における女性の参画とリーダーシップの重要性について、国内外に発信する。
- カ. 国際的な潮流を踏まえつつ、国際的な規範・基準の尊重等に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献の推進により、男女共同参画に関して国際社会における我が国の存在感及

び評価を高める。

<推進体制の整備・強化>

キ. 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、地域における推進体制を強化する。

②第4次男女共同参画基本計画における LGBT を含む性の多様性を認め合う社会づくりに向けた取り組み

第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

エ 性的指向や性同一性障害、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々への対応

① 性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、障害があること、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合等について、可能なものについては実態の把握に努め、人権教育・啓発活動の促進や、人権侵害の疑いのある事案を認知した場合の調査救済活動の取組を進める。

また、法務局・地方法務局の人権相談所において相談者が利用しやすい人権相談体制を充実させる。

さらに、性同一性障害等の児童生徒等に対する学校における相談体制を充実させるとともに、関係機関との連携を図りつつ、支援体制を整備する。

その他、男女共同参画の視点に立って必要な取組を進める。

③第5次沖縄県男女共同参画計画 ～DEIGO プラン～における新たな施策

※第5次計画については、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく推進計画としても位置づけを行っている。

<多様な就業を可能にする環境の整備>

- ア. 女性が働きがいをもって仕事に取り組むことができる環境づくり
- イ. 女性の登用促進のための支援（ロールモデルの普及促進）
- ウ. 女性の職業生活における情報収集・整理・提供
- エ. 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動
- オ. 企業等へのテレワーク導入支援等による柔軟な働き方の推進

<雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保>

- カ. 非正規雇用における雇用環境等の整備

<女性の活躍を推進するための企業に対する支援>

- キ. 女性の活躍に積極的に取り組む企業の認証
- ク. 企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進
- ケ. 中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の促進

<生活上の困難を抱える人々が安心して暮らせる環境の整備>

- コ. 生活上の困難を有することも・若者等に対する支援

④第5次沖縄県男女共同参画計画における LGBT を含む性の多様性を認め合う社会づくりに向けた取り組み

<社会全体における男女共同参画の実現>

○施策 4-2 男女共同参画に関する意識啓発の推進

【方向性】

家庭、学校、職場、地域など社会のあらゆる分野において、性別による固定的役割分担意識を解消するとともに、社会制度や慣行の見直しに向けての取組を進めます。

また、男女を問わず性的指向や性同一性障害など性的マイノリティーの人々に対しては、人権尊重の観点からの配慮が必要であることの啓発を行います。

(6) 第4次沖縄市総合計画

市の上位計画である第4次沖縄市総合計画において、男女共同参画社会の実現は都市像3に位置付けられています。しかし、社会のあらゆる分野における活動に男女がともに参画する機会を確保していくためには、総合計画の施策全般において横断的に整合性を図るべき内容が含まれていることに留意しながら策定を進めていきます。

将来像「国際文化観光都市」

基本理念「健康で美しい沖縄市」「明るく住みよい沖縄市」「平和で豊かな沖縄市」

基本方針「沖縄市大好き！人・文化・環境をつなぐまち」

【各都市像】

都市像1 平和を創りかおり高い文化を発信するまち

都市像2 未来に輝き世界にはばたくこどものまち

都市像3 心がふれあい安心の輪でつながるまち

基本方向「人とひとのきずなを深め ともに生きる」

施策「男女共同参画社会づくりを推進する」

都市像4 人と資源を活かし産業の力づよい成長を支えるまち

都市像5 地球にやさしく安全で安心な暮らしができるまち

都市像6 うるおいある快適な空間を将来につなぐまち

(7) 性の多様性を認め合う社会づくりの重要性

セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）は、調査によって数値が異なりますが、人口の約7～10%程度いると言われていています。セクシュアリティ（性のあり方）には、自分が思う性（こころの性または性自認）、好きなる性（性的指向）、表現する性（服装やしぐさ等）があり、その組み合わせによってとても多様性があるものです。

しかしながら、恋愛・結婚は異性とするもの、性別の区別は男女だけ、という価値観が多数を占める社会では、その価値観にそぐわないセクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の人たちは、時にかかわれ、いじめられるなど、暮らしのさまざまな場面で、生きづらさを感じています。一人ひとりの認識や社会が、この「生きづらさ」を作り出していると言えます。

人権とは、お互いの個性や違いを認め相手を思いやることによって守られるものです。セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）を含め、誰もが個人として尊重され、あらゆる分野で自分らしく活躍できる社会を実現していくためには、性の多様性を認め合う社会づくりという視点が重要となります。

第2次計画（改定版）では、国の第4次男女共同参画計画や第5次沖縄県男女共同参画計画にも示されているように、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の方に対する偏見や差別をなくし、安心して暮らしていけるよう性の多様性を認めあう社会づくりに向けた取り組みを進めます。

3. 計画の取り組み状況

(1) 指標に基づく中間評価

第2次計画では、具体的な取り組みに基づく指標が45設定されています。2012（平成24）年実績と、中間目標値並びに2016（平成28）年度実績をもとに行った評価では、「達成」が55.6%（25指標）、「上昇」が11.1%（5指標）、「低下」が17.8%（8指標）、「維持」が6.7%（3指標）となっています。計画に基づく多様な取り組みにより、66.7%の指標の達成・上昇につながったと考えられます。

しかし、意識調査結果に基づく指標をみると、社会通念・慣習・しきたりなどで「男女平等」だという割合は数ポイントしか上がっておらず中間目標値を達成していません。また、職場の中で「男女平等」だという割合や、「仕事」と「家庭生活」と「個人・地域の生活」すべてを優先している割合は低下しています。今後は取り組みを実施するだけでなく、全ての取り組みが意識調査結果に反映されるような方法を検討する必要があります。

■具体的な取り組みに基づく評価

達成	上昇	維持	低下	判定不能	計
25	5	3	8	4	45
55.6%	11.1%	6.7%	17.8%	8.9%	100.0%

■意識調査結果に基づく評価

達成	上昇	低下	計
5	4	4	13
38.5%	30.8%	30.8%	100.0%

■評価区分

	考え方
達成	中間目標値を達成している
上昇	中間目標値に達していないが上昇している
維持	2012（平成24）年実績を維持している
低下	数値が低下している
判定不能	事業の終了等により判定ができない

具体的な取り組みに基づく指標の達成状況

基本 目標		2012年 平成24年	平成28年 中間目標	2016年 平成28年	評価
1	啓発紙「きらめき」の発行回数	2回	継続	4回	達成
	きらめきフェスタの開催回数	1回	継続	1回	達成
	男女共同参画に関する実践事例の紹介数	実施なし	年2件	3回	達成
	男女共同参画センターの利用者数	2,732人	3,600人	4,574人	達成
	職員等を対象にした男女共同参画に関する講座等の開催数	なし	2回	2回	達成
	新採用職員を対象にした男女共同参画に関する講座等の開催数	なし	1回	1回	達成
	教員を対象にした男女共同参画講座(人権)等の開催回数	1回	1回	2回	達成
	人権擁護委員による人権教室の実施回数	59回	68回	181回	達成
	人権困りごと相談所開催回数	11回	11回	11回	達成
	人権困りごと相談件数	14件	15件	14件	維持
	DV防止等に関するパネル展等の開催数	1回	3回	3回	達成
	DV・デートDV防止に関する講座等の開催数	1回	2回	2回	達成
公立保育所での男女混合名簿実施率	100%	100%	100%	達成	
公立幼稚園での男女混合名簿実施率	0%	100%	100%	達成	
2	男女共同参画講座数	6講座	10講座	6講座	維持
	ビギニングノートの配布数	配布なし	1500部	約1500部	達成
	幼児父母学級、家庭教育学級の男性の参加比率	21%	26%	幼12% 家8%	判定不能
	家族介護教室の開催数	5回	6回	終了	判定不能
	家族介護教室の参加者の男性比率	11.8%	15%	終了	判定不能
	ひとり親就労支援事業利用者数	14人	20人	終了	判定不能
	母子自立支援プログラム策定事業利用者数	6人	35人	31人	上昇
3	就労支援講座の開催数	9回	12回	5回	低下
	就労支援センター利用者数	6,897人	7,035人	11,735人	達成
	就労支援センター就職決定者数	280人	339人	506人	達成
	ジョブカフェ利用者数	6,228人	6,350人	2,963人	低下
	ジョブカフェ就職決定者数	142人	172人	207人	達成
	ワーク・ライフ・バランスに関する講座の開催数	1回	3回	11回	達成
	認定農業者数	40件	52件	25件	低下
家族経営協定締結数	9件	継続	9件	維持	
4	審議会、委員会等への女性登用割合	25.6%	29%	31.3%	達成
	女性委員会ゼロの審議会等数	5件	4件	4件	達成
	課長級以上の女性登用率	6.5%	10.5%	12.4%	達成
	係長級以上の女性登用率	26.5%	28.0%	28.0%	達成
	沖縄市男女共同参画懇話会の開催回数	4回	2回	1回	低下
	講座等での託児実施数	26回	30回	24回	低下
	講座等での託児利用者数	73人	110人	108人	上昇
	37運動実践活動参加者数	818人	1000人	840人	上昇
	リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する講座等の開催数	1回	3回	3回	達成
	自殺予防に関する講演会回数	1回	継続	0回	低下
	男性の自立支援に向けた講座等の開催数	3回	7回	4回	上昇
	男性の自立支援に向けた講座等の参加者数	38人	95人	76人	上昇
	多言語広報誌の発行部数	800部	800部	6365部	達成
	ゆんたく交流会参加者数	1000人	1400人	637人	低下
	外国人対応(英語)の職員を配置人数	1名	継続	2名	達成
通訳ボランティア講座開催数	13回	13回	0回	低下	

意識調査結果に基づく指標の達成状況

基本 目標		2012年 平成24年	平成29年 中間目標	2016年 平成28年	評価	
1	男(女)だから〇〇しなさいと言われる割合 「よく言われる」+「ときどき言われる」	中学生・男子	58.4%	53.0%	26.1%	達成
		中学生・女子	60.8%	55.0%	49.9%	達成
		高校生・男子	48.4%	44.0%	22.4%	達成
		高校生・女子	63.4%	57.0%	49.8%	達成
	社会通念・慣習・しきたりなどで「男女平等」という割合	男性	18.1%	27.0%	24.2%	上昇
	女性	10.4%	18.0%	11.2%	上昇	
2	家庭における役割分担に納得している割合 「納得している」+「どちらかといえば納得している」	男性	78.6%	80.0%	71.1%	低下
		女性	47.6%	50.0%	61.2%	達成
3	職場の中で「男女平等」という割合	男性	42.3%	45.0%	35.6%	低下
		女性	37.5%	40.0%	28.1%	低下
	「仕事」と「家庭生活」と「個人・地域の生活」 すべてを優先している割合		4.5%		2.6%	低下
4	沖縄市男女共同参画センターの認知度	10.1%	30.0%	13.7%	上昇	
	沖縄市男女共同参画推進条例の認知度	6.5%	20.0%	9.4%	上昇	

(2) 重点的に取り組む施策

基本目標 1 男女共同参画意識の確立

◆多様な媒体を活用した情報発信の充実

市民が「男女共同参画」を意識する、またはキーワードに触れる機会を増やすために、啓発紙「きらめき」の発行数を年2回から年4回の発行に増やし全世帯へ配布してきたほか、小学生向けの啓発用冊子を作成し市内の小学6年生に配布し情報発信してきました。また、ジェンダーの視点の普及啓発を図るために市民向け講座や、教員、市職員向けの研修等を開催してきました。男女共同参画週間におけるパネル展は、市役所ロビーと男女共同参画センターのみでの開催でしたが、市立図書館や沖繩リハビリテーションセンター病院、コザ信用金庫本店ロビーなど地域においても開催しました。

しかし、今回実施した市民意識調査の結果では、社会通念・慣習しきたりなどで「男女平等」であると感じている割合が最も少なく16.2%となっており、前回の調査と比較しても2.8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、今後さらにあらゆる世代に対し男女共同参画意識が育まれるよう、多様な媒体を活用した情報発信の充実及び講座等の開催を通じたジェンダーの視点の普及啓発を図ります。

◆行政における男女共同参画意識の高揚

市職員へ男女共同参画の視点を普及させるため、2013（平成25）年度から新採用職員研修に、2015（平成27）年度からは係長級職員研修に男女共同参画の枠を設けて開催し、男女共同参画意識の高揚を図ってきました。

しかし、今回実施した市役所職員意識調査の結果では、男女共同参画を進める必要性について、「進める必要がある」と答えた割合が88.2%であるのに対し、日常業務で男女共同参画や男女平等を「意識している」と答えた職員は2割弱と低くなっております。今後も更なる意識の高揚を図るため、継続的に実施するとともに課長補佐や課長級職員を対象とした研修にも取り組んでいきます。

◆DV・性暴力等あらゆる暴力の根絶

DV等の暴力は犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、DV等のあらゆる暴力を根絶するための取り組みとして、市民対象の講座やパネル展等を開催し、2015（平成27）年度からは知花クリニックのロビーにおいてもパネル展を開催しました。

また、思春期を迎える若い世代にDVに関する正しい理解を促進し、お互いを尊重し合える関係づくりを目指すことを目的に、デートDV防止啓発リーフレットを作成して中学校へ配布し意識啓発を図りました。

しかし、今回実施した市民意識調査の結果では、配偶者や恋人等からのDVについて、「何度もあった」と「1、2度あった」を加えたDV被害者の割合は、「大声で怒鳴る」が32%、「何を言っても長時間無視し続ける」が17.4%、「平手で打つ、蹴る、物を投げる、突き飛ばす」が16%となっており、そのうち31%の方が「誰にも相談できなかった」と回答しています。

また、本市におけるDVに関する相談窓口について、「こども相談・健康課 女性相談」を知っている割合は17.8%、「男女共同参画センター相談室」を知っている割合は10.2%となっており、相談窓口の認知度が低い状況となっています。今後は、あらゆる世代に対する意識啓

発を一層充実させるとともに、相談窓口の周知を強化していきます。

◆こどもに対する意識啓発

こどもが周りから（大人から）ジェンダー（「男らしさ・女らしさ」など社会的文化的に形成された性別）を強制されることは、こどもの個性や可能性が制限されてしまいます。

沖縄市では、こども達が性別に縛られず、自分らしさを育むことを目的とした「性別で分けない名簿」を、すでに公立保育・幼稚園で導入し、2017（平成 29）年 4 月からは、公立小学校全校で導入しました。今後は、実施校の維持と中学校での導入について啓発していきます。

基本目標 2 家庭における男女共同参画の実現

◆家庭生活の役割分担に向けた講座等の開催

各家庭に応じた家庭内の役割分担を進めていくために、子育てに関する講座や男性向け料理講座、講演会等を開催し意識啓発を図りました。

しかし、今回実施した市民意識調査の結果では、家庭における役割分担について「納得」「どちらかといえば納得」と回答した割合が、女性が 61.2%で前回調査時より 13.6 ポイント増加していますが、男性は 71.1%で前回より 7.5 ポイント減少しています。また、「男は外で働き、女は家庭を守る」という考え方について、「反対」「どちらかといえば反対」と回答した割合は、女性が 55.7%で前回より 4.2 ポイントの増加にとどまり、男性は 38.1%で前回より 5.6 ポイント減少しており、家庭生活の役割分担に向けた意識啓発は十分ではありません。家族全員がそれぞれの立場で家事や育児等の役割を分担できるよう、より一層、意識啓発の充実に努めます。

基本目標 3 職場における男女共同参画の実現

◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域活動等において、多様な生き方が選択できるよう、ワーク・ライフ・バランスに関する講座や講演会を開催し推進を図りました。

しかし、今回実施した市民意識調査において、「仕事と家庭生活、個人・地域の生活」全てを優先したいと回答した割合が最も高くなっているものの、実際には「仕事」を優先している割合が突出して高くなっています。また、事業者意識調査において、ワーク・ライフ・バランスの取り組みの必要性について「必要である」と回答した割合は 58.1%となっていますが、「わからない」と回答した割合は 32.3%となっており、ワーク・ライフ・バランスの推進は十分とはいえません。誰もが性別にかかわらず意欲や能力に応じて働くことができ、仕事と仕事以外の生活がともに充実した生活を送れるよう、より一層ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、子育てや介護支援の充実など、多様なニーズに対応し、育児や介護と仕事を両立するための環境づくりに取り組みます。

◆就労環境の改善に向けた支援

誰もが健康を維持し、趣味や地域活動への参加を可能にし、家庭における育児や介護等の充実を図るためには就労環境の改善が不可欠です。そのため、パネル展や啓発紙「きらめき」において育児・介護休業法や男女雇用機会均等法等の周知やセクシュアルハラスメント等の防止に向けた周知を行いました。

しかし、今回実施した事業所意識調査結果において、育児休業制度を就業規則などで規定している割合は67.7%、介護休業を規定している割合は35.5%、セクシュアルハラスメントの防止のための方針を就業規則等で明確化している割合は19.4%となっており十分とはいえません。また、市民意識調査結果において、職場において「男女平等である」という割合は31%となっており、5年前に実施したときよりも8.3ポイント低くなっています。性別を理由とする差別的取扱いや、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等の根絶、男女間の賃金格差の解消等、就労の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のためにも、今後は沖縄商工会議所等と連携し、周知・啓発の充実・強化に努めます。

基本目標4 地域、社会全体における男女共同参画の実現

◆市の政策決定・方針決定への男女共同参画の推進

市の審議会等委員への女性の参画促進について、30%を目標に掲げ、全庁的に働きかけてきました。当初は25.6%でしたが5.7ポイント増加し31.3%となり目標を達成しました。女性委員が一人もいない審議会等も目標値の4件を達成しましたが、さらに実効性のある取り組みが必要です。

また、市職員については、2016（平成28）年3月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定しました。2017（平成29）年4月現在で市女性職員における係長級以上の割合は28%、課長級以上の割合は14.3%となりともに目標値を達成しています。市の政策・方針決定過程に多くの女性職員が参画するためには、今後もさらに管理監督者の意識を高めるとともに、女性職員のチャレンジ支援や男女ともに働きやすい環境づくりに取り組みます。

◆防災における男女共同参画の推進

避難所で提供する生理用品や、おむつ、粉ミルクなどの物資や避難所でのトイレや授乳などのプライバシーの配慮など、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を図る必要があります。2016（平成28）年3月に策定した避難所運営マニュアル（防災課）において、更衣室の設置、つい立によるプライバシーの確保、授乳室の設置、必要物資の支給方法や、避難所運営協議会に女性を複数名入れるよう、女性に配慮した運営づくりを盛り込み、防災における男女共同参画の視点を反映しています。今後も地域における生活者のニーズの違いを把握し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の充実を図ります。

◆LGBTを含む性の多様性を認め合う社会づくりの推進

セクシュアリティ（性のあり方）は、個人の尊厳に関わる大切な問題です。誰もが自分のセクシュアリティ（性のあり方）を尊重され、自分らしく生きることのできる社会づくりを進める必要があります。

LGBTを含む性の多様性への理解を広げるために、沖縄市男女共同参画センター主催講座を

はじめ、市内小学校での人権啓発講座、市職員や市内小中学校の教職員への研修を実施しました。また、沖縄市男女共同参画センターでは、2017（平成 29）年 4 月から LGBTs 相談室を設置しています。

今回実施した市民意識調査では、性の多様性を認め合う社会づくりについて「必要だと思う」と回答した割合は 72.3%となっていることから、今後さらに性の多様性を認め合う社会づくりに向けた取り組みを進めます。

第1章 計画の体系

1. 基本理念

沖縄市では、行政、市民、教育関係者及び事業者等が一体となって男女共同参画社会の実現に向け取り組んでいくため、2011（平成23）年12月に「沖縄市男女共同参画推進条例」を制定しました。

本条例に基づき、次の内容を計画の基本理念とします。

- (1) 男女の個人としての尊厳を重んじ、性別による差別をなくし、男女が個人として能力を発揮できる機会が確保されること。
- (2) 男女が、社会で活動するときに、性別による固定的な役割分担意識に基づく社会の制度又は慣行の影響を受けないように配慮されること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、あらゆる分野において方針の立案及び決定に参画できる機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、互いに協力し、社会の支援の下に、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等ができるようにすること。
- (5) 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と協調の下に行われること。

沖縄市男女共同参画推進条例 前文

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女は、その性別にかかわらず、個人として尊重されなければならないとし、国際社会とともに歩む取組として、男女共同参画社会基本法や国内法令等を整備してきた。

しかしながら、長い歴史の中で形成された、性別により役割を決めてしまう考え方やそれに基づく社会通念、慣習、しきたり等から生ずる課題が残されている。

すべての人が等しく平和で豊かな生活がおくれるまちづくりに取り組む沖縄市は、戦後幾多もの歴史の変遷から外国人の居住者も多く、多彩な言語や生活習慣、文化などが共存する国際色豊かな個性あふれる文化のまちであり、さらに未来を担うこどもたちが夢に向かって元気にたくましく育つ環境をつくることを目標としている。

このような沖縄市の特性を活かしながら、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できるとともに、喜びと責任を分かち合える社会を目指す必要がある。

ここに、私たち沖縄市民は、こどもも大人も共に男女共同参画について理解を深め、市、市民、教育関係者及び事業者等が一体となって男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進することを決意し、この条例を制定する。

2. 行政、市民、教育関係者、事業者等の責務

「沖縄市男女共同参画推進条例」に基づき、行政、市民、教育関係者、事業者等の責務をまとめます。

（市の責務）

第4条 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たっては、市民、教育関係者、事業者等、国、県及び他の地方公共団体と連携し、協力するよう努めなければならない。

（市民の責務）

第5条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、社会のあらゆる分野において、その推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（教育関係者の責務）

第6条 教育関係者は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画の推進に配慮した教育を行うよう努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者等の責務）

第7条 事業者等は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

3. 基本目標

計画の基本理念を踏まえながら、男女共同参画社会の実現を目指すため、具体的取り組みの骨格となる4つの基本目標を定めます。また、計画における課題の達成・解決に向けて、数値目標を設定します。

なお、この計画に掲げる数値目標は、社会における性別のあり方の現状を把握し、改善することを大きな目的の1つにしているため男女別の数値目標を設定しています。

(1) 男女共同参画意識の確立

男女共同参画社会の実現には、行政、市民、教育関係者、事業者など一人ひとりが、その必要性を認識することが極めて重要です。少子高齢化の進展、家族形態および就労形態の多様化など社会経済情勢が変化していくなか、従来のように性別で役割を固定し続けることは困難な状況を迎えています。

今回実施した意識調査の結果から2012（平成24）年調査時点よりも共働き世帯の割合の上昇がみられます。共働きが増えているにも関わらず、家事に関しては女性が主体となっているのが現状であり、本市においても固定的な性別役割分担意識が残っている状況が伺えます。

行政、市民、教育関係者、事業者等が連携し、こどもから大人まで、市民一人ひとりの男女共同参画意識の確立を目指します。

数値目標

中高生が「男（女）だから〇〇しなさい」と言われる割合

※「よく言われる」「ときどき言われる」の割合

	2012年度	2017年度	2022年度
中学生（女子）	60.8%	50.0%	30%
中学生（男子）	58.4%	26.3%	20%
高校生（女子）	63.4%	49.8%	30%
高校生（男子）	48.4%	22.5%	20%

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%

(2) 家庭における男女共同参画の実現

家庭は、人間が形成する社会の最小単位であり、日常生活の中心となるのが市民一人ひとりの「家庭」です。男女共同参画意識を確立するうえで、最も効果的なのは幼少期からの教育であると考えます。こどもは家庭生活や地域交流、学校での生活などを通じて協調性、自立心などを育てていきます。一人ひとりの違いを理解し、自己と他者を思いやる心を育てることは、「男女共同参画を当たり前」のこととして認識し、行動できる市民を増やすことにつながると考えます。

行政や教育関係者、事業者と連携しながら、親を通じたこどもへの意識啓発だけでなく、こどもを通して親世代、祖父母世代に対する意識啓発を進めるなど、社会の最小単位である家庭における男女共同参画の実現を目指します。

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%

「男は外で働き、女は家庭を守る」という考え方について

※「反対」「どちらかと言えば反対」の割合（市民）

※「そうは思わない」「どちらかと言えばそうは思わない」の割合（中高生）

	2012年度	2017年度	2022年度
市民（女性）	51.5%	55.7%	70%
市民（男性）	43.7%	38.1%	50%
中高生（女子）	63.8%	65.7%	80%
中高生（男子）	38.4%	44.5%	80%

(3) 職場における男女共同参画の実現

職場は、個人生活を支えるための収入を得る場であり、人生の生きがいとしても重要な場であります。男女共同参画社会を考える上で、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）は、健康を維持し、趣味や学習、地域活動等への参加を通じた自己実現を可能にし、家族が安心して暮らしていくうえで重要なキーワードとなります。

また2015（平成27）年に成立した「女性活躍推進法」においては、男性を含めたワーク・ライフ・バランスの見直しや女性本人の意思に基づいた働き方ができるような幅広い取り組みが求められています。

少子高齢化など社会的変化を見据えながら、長時間労働の是正や男性の意識変革等を含め職場における男女共同参画の実現を目指します。

数値目標

職場の中で「男女平等」だという割合

	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%

「仕事」と「家庭生活」と「個人・地域の生活」すべてを優先している割合

	2012年度	2017年度	2022年度
市民（女性）	4.8%	2.0%	10%
市民（男性）	4.2%	0.7%	10%

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%

※沖縄県男性職員の育児休業等取得率 6.5%（2017年度）

市役所男性職員の配偶者出産取得休暇取得率

	2017年度	2022年度
取得率	80%	85%

※沖縄県男性職員の出産補助休暇取得率 76.9%（2017年度）

(4) 地域、社会全体における男女共同参画の実現

地域は、家庭とともに最も身近な暮らしの場であり、地域における男女共同参画の推進は、男女共同参画社会を実現する上で不可欠です。厳しい経済情勢に加え、少子高齢化の進行、コミュニティの希薄化、単身世帯や共働き世帯の増加など、社会が変化していく中において、地域づくり等において、性別を問わず関わっていくことが求められます。

市民意識調査によると、社会通念・慣習・しきたりで7割以上、政治や意思決定の場で半数以上の方が「男性の方が優遇されている」と感じています。

地域活動における男女共同参画を進めるとともに、社会全体の政策などの方針決定等において、男女共同参画の視点を反映していきます。さらに各種サービスの充実等を含め、地域、社会全体における男女共同参画の実現、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）を含め、誰もが個人として尊重され、あらゆる分野で自分らしく活躍できる社会を目指します。

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%

女性委員ゼロの審議会等数

	2012年度	2017年度	2022年度
ゼロ審議会等数	5件	4件	2件

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%

市役所の係長級以上の女性登用率

	2012年度	2017年度	2022年度
登用率	26%	28%	30%

LGBTを含む性の多様性について知っているし、内容も理解している割合

	2017年度	2022年度
市民	58.6%	80%
中高生	47.4%	80%
教員	74.3%	100%
市職員	57.7%	100%
事業所	54.8%	80%

4. 計画の体系図

第2次沖縄市男女共同参画計画（改定版）

基本目標	施策の方向性	具体的施策	各課の取り組み		
1. 男女共同参画意識の確立	(1) 男女共同参画意識の啓発	①多様な媒体を活用した情報発信の充実	(ア) 性別やライフステージに応じた啓発の充実 (イ) 啓発紙「きらめき」の発行 (ウ) 男女共同参画週間における啓発活動の充実 (エ) きらめきフェスタの開催 (オ) 市民、学校や事業所等の男女共同参画に関する実践事例の募集と紹介 (カ) 「広報おきなわ」等による周知		
		②地域との連携強化	(ア) 地域ネットワークを活用した情報提供の充実 (イ) スーパー、コンビニ等と連携した情報提供		
		③市民が学ぶ機会等の充実	(ア) 市民向け男女共同参画講座の開催		
		④行政における男女共同参画意識の高揚	(ア) 市職員向け男女共同参画研修等の開催 (イ) 各課業務におけるジェンダーの視点の普及		
		⑤沖縄市男女共同参画推進条例の周知	(ア) 沖縄市男女共同参画推進条例の周知		
	(2) 社会制度・慣習等の見直し	①ジェンダーの視点の普及啓発	(ア) ジェンダーの視点の普及啓発		
	(3) ドメスティック・バイオレンス(DV)・性暴力等あらゆる暴力の根絶 ※1	①DV・性暴力等の防止に向けた意識啓発	(ア) パネル展等を活用した啓発の充実 (イ) 市民向け男女共同参画講座のうち、DV・デートDV防止を考える講座等の開催 (ウ) DV防止へ向けた啓発カード等の配布 (エ) 専門的な資格を有する相談員の配置 (オ) 男女共同参画に関する相談員の配置		
		②DV・性暴力等の被害者の相談体制の充実	(ア) DV等あらゆる暴力を見逃さない地域づくり (イ) DV等被害者の情報保護 (ウ) 関係機関等との連携 (エ) 自立に向けた各種支援の実施		
	(4) 男性・こどもに向けた意識啓発	③被害者支援の充実	(ア) DV等被害者の情報保護 (イ) DV等被害者の情報保護 (ウ) 関係機関等との連携 (エ) 自立に向けた各種支援の実施		
		④加害者支援の充実	(ア) 関係機関との連携		
	2. 家庭における男女共同参画の実現	(1) 家庭における男女共同参画の推進	①男性に対する意識啓発の推進	(ア) 市民向け男女共同参画講座のうち、男性対象講座等の開催 (イ) 男性対象の料理教室等の開催 (ウ) 市民向け男女共同参画講座の開催 (エ) 幼児父母学級、家庭教育学級の開催	
			②こどもに対する意識啓発の充実	(ア) 市内の学校等における啓発の充実 (イ) 教職員に対する情報提供の充実 (ウ) 性別で分けない名簿の継続 ※2 (エ) キャリア教育の推進 ※2 (オ) こども向け料理教室の開催	
			①家庭生活向けの講座等の開催	(ア) 家庭における役割の共有の推進	
				(イ) 「ヒギニングノート」の配布	
				(ウ) 市民向け男女共同参画講座のうち、家庭生活向け講座等の開催	
				(エ) 市民向け男女共同参画講座の開催 ※再掲	
				(オ) 市民向け男女共同参画講座のうち、男性対象講座等の開催 ※再掲	
				(カ) 男性対象の料理教室等の開催 ※再掲	
(キ) ファミリー参観					
(ク) 幼児父母学級、家庭教育学級の開催 ※再掲					
(2) 働き方の見直し		①ワーク・ライフ・バランスの推進	(ア) 沖縄商工会議所等を通じた意識啓発 ※2 (イ) 沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度等の周知徹底 ※2 (ウ) ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供の充実 ※2 (エ) 市民向け男女共同参画講座のうち、ワーク・ライフ・バランスに関する講座等の開催 ※2 (オ) 市職員向けワーク・ライフ・バランスの推進 ※2 (カ) 沖縄市人事評価（能力評価）の推進 ※2		
		②子育て及び介護を支える環境の整備	(ア) こども・子育てサービスの充実 ※2 (イ) 保育事業の実施 ※2 (ウ) 子育て世代包括支援センターによる支援 ※2 (エ) 介護離職防止の対策 ※2 (オ) 市民向け男女共同参画講座のうち、男性対象講座等の開催 ※再掲 ※2 (カ) 男性対象の料理教室等の開催 ※再掲 ※2 (キ) 市民向け男女共同参画講座の開催 ※再掲 ※2 (ク) 幼児父母学級、家庭教育学級の開催 ※再掲 ※2		
		①男女雇用機会均等法等の周知徹底及び育児休業等の取得促進	(ア) 男女雇用機会均等法の周知徹底（男女雇用の均等化） ※2 (イ) 労働基準法の周知徹底（長時間労働の抑制） ※2 (ウ) 育児・介護休業法の周知徹底 ※2 (エ) 地方公務員の育児休業等に関する法律等の周知徹底 ※2 (オ) 市役所における男性職員の育児休業取得の促進 ※2 (カ) 市役所における男性職員の配偶者出産取得休暇の促進 ※2		
			②相談窓口等の活用促進	(ア) 沖縄県女性就業・労働センターの紹介 ※2 (イ) 沖縄総合労働相談コーナー等の紹介 ※2	
			③ハラスメント等への対策の充実	(ア) ハラスメント等の防止に向けた情報提供 ※2 (イ) 沖縄労働局雇用環境・均等室など相談機関の周知 ※2 (ウ) 市職員に対するセクシュアルハラスメント防止の充実 ※2 (エ) 沖縄市妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止規定の作成 ※2	
				(ア) 就業相談等の実施 ※2 (イ) 就業支援講座の実施 ※2	
			(3) 就労・起業等に対する支援	①就労を支援する環境の充実	(ア) 人材育成に対する支援 ※2 (イ) 経営安定化に対する支援 ※2 (ウ) 創業・起業に対する支援 ※2
				②起業家等に対する支援	(ア) 認定新規就業者の育成・確保に向けた取り組みの充実 ※2 (イ) 家族経営協定の締結促進 ※2
(4) 農業、漁業における男女共同参画の推進	①家族経営協定等の普及啓発	(ア) 認定新規就業者の育成・確保に向けた取り組みの充実 ※2 (イ) 家族経営協定の締結促進 ※2			

※1：「配偶者暴力防止法」にもつく市町村基本計画に該当する施策
 ※2：「女性活躍推進法」にもつく市町村推進計画に該当する施策

基本目標	施策の方向性	具体的施策	各課の取り組み
4. 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	(ア) 審議会、委員会等への女性登用割合の目標値の周知 (イ) 女性委員ゼロ審議会の解消
		②行政における女性の管理職への登用	(ア) 職員研修への積極的な派遣 (イ) 誰もが働きやすい環境の整備 (ウ) 公平・公正な職員採用及び人事配置
		③民間事業者等における女性管理職の登用促進	(ア) 「女性活躍推進法」の周知 ※2 (イ) ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供の充実 ※2
	(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	(ア) 沖縄市男女共同参画センター機能の充実 (イ) 沖縄市男女共同参画懇話会の活用 (ウ) 講座やイベント時の託児の実施 (エ) 沖縄市女性団体連絡協議会への活動支援
		②男女共同参画の視点にたったまちづくりの推進	(ア) P T A、自治会等における女性をはじめ多様な視点の反映 (イ) 男女共同参画の視点に立ったまちづくり等 (ア) 母性健康管理指導事項連絡カードの配布 (イ) 各種健康づくり事業の推進 (ウ) 市民の健康づくりの支援・促進 (エ) (公財) 沖縄中部勤労者福祉サービスセンター(ゆいワーク)の周知
	(3) 生涯を通じた健康づくり	①健康づくりへの支援	(ア) 市民向け男女共同参画講座のうち、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する講座等の開催 (イ) LGBTを含む性の多様性への理解の促進
		②リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及啓発	(ア) 発達段階に応じた性教育の充実 (イ) 思春期教室の実施
		③性教育等の充実	(ア) HIV/エイズ、性感染症に関する啓発や教育の推進 (イ) 飲酒や喫煙、薬物乱用防止に関する啓発や教育の推進
		④健康を脅かす問題等についての対策	(ア) 自殺予防に関する情報提供の充実 (イ) 相談体制の充実 (ウ) 市内、地域との連携による悩みに気づく体制づくりの推進 (エ) LGBTを含む性の多様性への理解の促進 ※再掲 (オ) LGBTを含む性の多様性に関する相談の充実
		⑤自殺予防対策	(ア) 学校における人権教育の推進 (イ) 教育関係者の男女共同参画に関する正確な理解の促進 (ウ) 人権擁護委員の活動を通じた意識啓発の推進 (エ) LGBTを含む性の多様性への理解の促進 ※再掲
	(4) 人権の尊重	①市民一人ひとりの人権意識の高揚	(ア) 地域と連携した相談体制の充実 (イ) LGBTを含む性の多様性に関する相談の充実 ※再掲
		②人権に関する相談体制等の充実	(ア) 母子父子自立支援プログラム策定事業の推進 (イ) 母子生活支援施設(レインボーハイツ)の活用 (ウ) ヘルパー派遣事業の周知 (エ) 児童扶養手当の支給 (オ) 母子父子寡婦福祉資金貸付制度等の周知 (カ) 就労相談体制の充実
	(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	(ア) 高齢者の生きがいつくり支援 (イ) 高齢者単身世帯への支援の充実 (ウ) 沖縄市シルバー人材センターによる高齢者の生きがい支援
		②高齢者が安心して暮らせる環境の整備	(ア) 個々のニーズに対応したサービスの提供
		③障がい者が安心して暮らせる環境の整備	(ア) 多言語による広報誌の発行など情報提供の充実 (イ) ゆんたく交流会の開催 (ウ) 外国人市民向けの行政サービスとして窓口対応の充実 (エ) コザインターナショナルプラザの活用 (オ) 通訳ボランティア講座の開催
		④在住外国人が安心して暮らせる環境の整備	(ア) LGBTを含む性の多様性への理解の促進 ※再掲 (イ) LGBTを含む性の多様性に関する相談の充実 ※再掲 (ウ) 性別で分けない名簿の継続 ※再掲 (エ) 性同一性障害等に係る児童生徒に対するきめ細かな対応 (オ) 公文書(申請書等)におけるセクシュアル・マイノリティへの配慮 (カ) 誰もが住みやすい環境の整備
		⑤LGBTを含む性の多様性を認めあう社会づくりの推進	(ア) 地域防災会議における女性委員の登用 (イ) 避難訓練等への要配慮者等の積極的な参加促進
	(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	(ア) 女子差別撤廃条約等の周知 (イ) 国際的人権問題に関する情報発信 (ウ) 「女性の翼」海外派遣事業
	(7) 国際社会との協調	①国際協力の推進	

※1: 「配偶者暴力防止法」にもづく市町村基本計画に該当する施策
 ※2: 「女性活躍推進法」にもづく市町村推進計画に該当する施策

第2章 具体的な取り組み

1. 男女共同参画意識の確立

【沖縄市でめざすべき姿】

- 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（2022年度）

- ・ 中高生が「男（女）だから〇〇しなさい」と言われる割合
中高生（女子）30%、中高生（男子）20%
- ・ 社会通念・慣習しきたりなどで「男女平等」という割合
女性32%、男性40%

（1）男女共同参画意識の啓発

男女共同参画社会の実現は、行政を含め市民、教育関係者、事業者など、沖縄市に住む市民一人ひとりの意識をどれだけ高められるかが最も重要です。また誰に対して、何を、いつ伝えていくのかも重要です。

意識啓発は、できるだけ若い世代に対して行う方が高い効果が期待できます。その際には、特定のライフステージのみを対象を絞るのではなく、取り組みの波及効果を高めるため、幅広い年齢層を巻き込んでいくことを念頭におくことも必要だと考えます。

例えば、妊娠および出産は、こどもの将来の成長を考えるきっかけとなります。性別ではなくこどもの個性を大事にするという男女共同参画の視点を伝えることで、効果的な意識啓発が展開できます。

学校において、人権教育や男女共同参画教育が充実しても、家庭で保護者や祖父母が無関心のままでは、こどもの持つ可能性を制限しないとも限りません。

意識啓発の対象者を明確にしつつ、効果的なアプローチの時期がいつなのか、どのように意識啓発を展開するのがより効果的か検討しながら意識啓発を推進します。

①多様な媒体を活用した情報発信の充実

本計画では、誰もが互いの違いや特性などを認めた上で、互いを尊重し支え合い、一人ひとりが可能性を伸ばし、生き活きと生活できる社会をめざしていきたくと考えています。

一般的な「男らしさ」や「女らしさ」、男性像や女性像といったジェンダー（社会的文化的に形成された性別）は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではありません。しかしジェンダー（社会的文化的に形成された性別）が差別や偏見、性別による固定的役割分担など、男女共同参画社会の形成を阻害することにつながる場合があります。

家庭や職場、地域等において、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）を広めていきます。

また意識調査の回収率の低さ（2017[平成29]年度23.3%）、質問に対する回答から、市民が「男女共同参画」を普段意識すること、もしくは身近で話題になることは極めて少ない状況であることが伺えます。今後は、できるだけ多くの市民に、男女共同参画というキーワードが「目に留まる」、または「耳にする」機会を増やしていくことが必要だと考えます。

さらにめざすべき方向性をしっかり共有し、市民一人ひとりが、また各家庭や職場、地域がそれぞれにあった男女共同参画のあり方を探っていけるよう、ホームページや市広報、啓発紙「きらめき」、パネル展などを通じた効果的な広報・啓発を推進していきます。

具体的取り組み	内容	課名																	
(ア) 性別やライフステージに応じた啓発の充実	年齢に応じた啓発用冊子の活用並びに団体等と連携した効果的な啓発の実施。	平和・男女共同課																	
(イ) 啓発紙「きらめき」の発行	全世帯へ配布を行うと共にインターネット等を活用し電子版も掲載する。 指標：啓発紙「きらめき」の年間発行数 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4回</td> <td>4回</td> <td>4回</td> <td>4回</td> <td>4回</td> <td>4回</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	4回	4回	4回	4回	4回	4回	平和・男女共同課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
4回	4回	4回	4回	4回	4回														
(ウ) 男女共同参画週間における啓発活動の充実	市役所、男女共同参画センター、図書館等におけるパネル展等の開催。 指標：パネル展の開催ヶ所数 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5ヶ所</td> <td>5ヶ所</td> <td>5ヶ所</td> <td>5ヶ所</td> <td>5ヶ所</td> <td>6ヶ所</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	5ヶ所	5ヶ所	5ヶ所	5ヶ所	5ヶ所	6ヶ所	平和・男女共同課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
5ヶ所	5ヶ所	5ヶ所	5ヶ所	5ヶ所	6ヶ所														

<p>(エ) きらめきフェスタの開催</p>	<p>男女共同参画を考えるきっかけづくりとして、多様なテーマによる講演会を年1回開催。 指標：きらめきフェスタ開催回数</p> <table border="1" data-bbox="507 338 1246 456"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1回</td> <td>1回</td> <td>1回</td> <td>1回</td> <td>1回</td> <td>1回</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	1回	1回	1回	1回	1回	1回	<p>平和・男女共同課</p>
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
1回	1回	1回	1回	1回	1回														
<p>(オ) 市民、学校や事業所等の男女共同参画に関する実践事例の募集と紹介</p>	<p>男女共同参画に関する実践事例を募集し、啓発紙等で紹介を行う。 指標：啓発紙での実践事例の紹介件数</p> <table border="1" data-bbox="507 609 1246 728"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2件</td> <td>2件</td> <td>2件</td> <td>2件</td> <td>2件</td> <td>2件</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2件	2件	2件	2件	2件	2件	<p>平和・男女共同課</p>
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
2件	2件	2件	2件	2件	2件														
<p>(カ) 「広報おきなわ」等による周知</p>	<p>広報おきなわ、ラジオ広報、SNS等、多様な媒体を活用し、男女共同参画のイベントや講座等の周知を図る。</p>	<p>秘書広報課、平和・男女共同課</p>																	

②地域との連携強化

市民が「男女共同参画」を意識する、またはキーワード等に触れる機会を増やしていくため、ホームページや広報などの情報媒体を通じての情報だけでなく、地域のネットワークを通じた情報提供等に取り組みます。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) 地域ネットワークを活用した情報提供の充実	自治会、婦人会、青年会等を通じた男女共同参画に関する情報提供。	平和・男女共同課
(イ) スーパー、コンビニ等と連携した情報提供	スーパー、コンビニエンスストア等と連携したイベント等の情報提供。	平和・男女共同課

③市民が学ぶ機会等の充実

男女共同参画は非常に幅広い分野と関わりがあります。しかし 2012（平成 24）年意識調査において男女共同参画が話題になったことがあるという回答は 20.3%となっており、日常生活の中で意識することは少ないことが伺えます。

その一方で 2017（平成 29）年意識調査の結果では、男女共同参画に関する言葉の認知度は 5 年前の調査と比較すると高くなっています。また「男は外で働き、女は家庭を守る」という固定的性別役割分担意識も変化してきており、これは沖縄市男女共同参画センターを核としたこれまでの取り組みの成果だと考えます。

今後も男女共同参画講座等を通じて、市民が男女共同参画を学ぶ機会の充実を図ります。

「男は外で働き、女は家庭を守る」という考えについて

			2012年 (平成24年)	2017年 (平成29年)
反対+どちらかと言えば 反対	市民	男性	43.7%	38.1%
		女性	51.5%	55.7%
そう思わない+どちらか と言えばそう思わない	中高生	男子	38.4%	44.5%
		女子	63.8%	65.7%

具体的取り組み	内容	課名
(ア) 市民向け男女共同参画講座の開催	家庭における役割分担、ワーク・ライフ・バランス、女性問題、男性の生きづらさ、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ、性の多様性に関すること、労働法など、多様なテーマで市民が学ぶ機会を提供。	平和・男女共同課

④行政における男女共同参画意識の高揚

男女共同参画を推進するためには、行政の様々な分野において、男女共同参画の視点を普及させていかななくてはなりません。そのためには市職員が男女共同参画の視点をもって施策を展開する必要があります。

平成 29 年度に実施した市役所職員意識調査の結果では、「沖縄市男女共同参画計画～ひと・きらめきプラン～」および「沖縄市男女共同参画推進条例」について「お

およその内容を知っている」と回答した職員の割合は約5%と低い状況ですが、男女共同参画を進める必要性について「進める必要がある」と回答した職員の割合は88.2%となっており、ほとんどの職員が「男女共同参画」の必要性は認識しています。

また、本市の審議会や委員会等に占める女性の割合が31.3%と中間目標値(30%)を達成していることから、市の政策決定・方針決定の場における「男女共同参画」を意識している割合は高いことが伺えます。しかし、今回の意識調査から、日常の業務において「男女共同参画」を意識している職員の割合は、全職員の2割弱にとどまっています。

行政の日常業務において男女共同参画意識の高揚を図るべく、各課業務におけるジェンダーの視点(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)の普及や研修の開催等に努めます。

具体的取り組み	内容	課名																	
(ア) 市職員向け男女共同参画研修等の開催	<p>新採用職員研修や階層別(課長補佐、課長級等)研修において男女共同参画研修等を実施。</p> <p>指標: 研修等の年間開催回数</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2回</td> <td>2回</td> <td>2回</td> <td>2回</td> <td>2回</td> <td>2回</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2回	2回	2回	2回	2回	2回	人事課、平和・男女共同課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
2回	2回	2回	2回	2回	2回														
(イ) 各課業務におけるジェンダーの視点の普及	<p>計画の進捗状況調査、ヒアリングを通じた男女共同参画の視点の普及。</p>	平和・男女共同課																	

⑤ 沖縄市男女共同参画推進条例の周知

本市では、こどもから大人まで男女共同参画についての理解を深め、行政、市民、教育関係者、事業者等が協力し、一体となって男女共同参画社会の実現に向けて取り組むため、2011(平成23)年12月に「沖縄市男女共同参画推進条例」を制定しました。

自治会等の地域、教育関係者、事業者等と連携し、沖縄市男女共同参画センターが中心となって沖縄市男女共同参画推進条例を周知していきます。

具体的取り組み	内容	課名																	
(ア) 沖縄市男女共同参画推進条例の周知	<p>パネル展や啓発紙、インターネット等を活用した条例の周知。</p> <p>指標: 沖縄市男女共同参画推進条例の認知度</p> <p>※「おおよその内容を知っている」、「どんな内容か少し知っている」の合計</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9.4%</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>30.0%</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	9.4%	-	-	-	-	30.0%	平和・男女共同課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
9.4%	-	-	-	-	30.0%														

(2) 社会制度・慣習等の見直し

社会制度や慣習等については、それぞれの目的や経緯を持って形成されたものです。例えば育児休業では、「平成 28 年度雇用均等基本調査速報値（厚生労働省）」における育児休業取得率が女性の 81.8%に対して、男性は 3.16%となっており、性別による区別を設けていない場合でも、男女の置かれている立場の違いなどにより、中立に機能しない場合があります。

市民意識調査においても、「社会通念・慣習・しきたり」については、男性が優遇されているという回答が、男性 68.6%、女性で 82.3%と高くなっており、男女平等ではないとの意識が示されています。

ただし、本市で受け継がれてきたエイサーなど伝統文化における男女の役割やこどもの祝い事（鯉のぼり、雛祭り）のような慣行の中立化を求めるものではなく、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）の普及により、市民および地域が制度や慣習等を考える機会の充実を進めていきます。

①ジェンダーの視点の普及啓発

社会制度・慣習等の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要があります。市民が生活のなかで感じる不満や負担感などが、性別による固定的な役割分担が原因となっていないか等、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）の普及啓発に努めます。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) ジェンダーの視点の普及啓発	市民向け講座、教員・職員向け研修の開催等を通じた普及啓発。	平和・男女共同課

(3) ドメスティック・バイレンス(DV)・性暴力等あらゆる暴力の根絶

DV等の暴力は、重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上でも克服すべき重要な課題です。互いを尊重し、対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものです。また配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力(DV)は、女性の被害者だけでなく、最近の調査で女性から男性へのDV被害があることが分かってきました。また、異性間カップルだけでなく同性カップル間でもおこっています。DVのうち、交際相手からの暴力をデートDVといい、中学生や高校生の間でもおこっています。更にインターネットや携帯電話の普及により、個人の誹謗中傷など暴力は多様化してきています。近年ではモデルのスカウト、アルバイトをきっかけに若い女性が性的な被害(AV出演強要・JKビジネス等)に遭うなど、新たな問題への対応も求められてきています。

DV等あらゆる暴力を根絶するため、幅広い年齢層に対してDV・性暴力などに関する正しい理解を促すための啓発を進め、暴力を見逃さない地域づくり並びに相談しやすい体制、適切な機関へ迅速につなぐ支援体制を充実します。

①DV・性暴力等の防止に向けた意識啓発

親しい間柄における暴力や性暴力、面前DV等は、重大な人権侵害です。これらの暴力行為は、互いを尊重し、対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものです。

DV・性暴力などあらゆる暴力を予防する観点から、幅広い年齢層に対してDV・性暴力などに関する正しい理解を促すための啓発を進め、暴力を容認しない社会風土を醸成していきます。

具体的取り組み	内容	課名																	
(ア) パネル展等を活用した啓発の充実	市役所市民ロビー、参画センターで女性に対する暴力をなくす運動パネル展等を開催。パープルリボンピンバッジの配布。 指標：パネル展の開催ヶ所数 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3ヶ所</td> <td>3ヶ所</td> <td>3ヶ所</td> <td>3ヶ所</td> <td>3ヶ所</td> <td>4ヶ所</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	3ヶ所	3ヶ所	3ヶ所	3ヶ所	3ヶ所	4ヶ所	平和・男女共同課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
3ヶ所	3ヶ所	3ヶ所	3ヶ所	3ヶ所	4ヶ所														
(イ) 市民向け男女共同参画講座のうち、DV・デートDV防止を考える講座等の開催	市民向け講座及び市内中学校におけるデートDV防止講座の開催。デートDV防止啓発リーフレットの配布。 指標：講座のコマ数 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1コマ</td> <td>1コマ 学校調整</td> <td>2コマ 学校含む</td> <td>2コマ 学校含む</td> <td>3コマ 学校含む</td> <td>3コマ 学校含む</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	1コマ	1コマ 学校調整	2コマ 学校含む	2コマ 学校含む	3コマ 学校含む	3コマ 学校含む	平和・男女共同課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
1コマ	1コマ 学校調整	2コマ 学校含む	2コマ 学校含む	3コマ 学校含む	3コマ 学校含む														

②DV・性暴力等の被害者の相談体制の充実

DVや性犯罪などは、被害者に被害の自覚がない、または他人に知られることを望まないケースなどもあり、被害が潜在化する恐れもあります。相談窓口等の周知を図るとともに、性別に関わらず誰もが相談しやすい体制を充実します。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) DV防止へ向けた啓発カード等の配布	DV防止へ向けた啓発カードの配布並びに女性相談窓口の周知。	こども相談・健康課
(イ) 専門的な資格を有する相談員の配置	社会福祉士、臨床心理士等の資格を持った相談員の継続配置。	こども相談・健康課
(ウ) 男女共同参画に関する相談員の配置	男女共同参画センターにおいて専門相談員の継続配置。	平和・男女共同課

③被害者支援の充実

被害者の支援を円滑に進めるため、地域と連携したあらゆる暴力を見逃さない地域づくり、関係機関等との連携強化を通じて性別に関わらず被害者支援の充実を図ります。

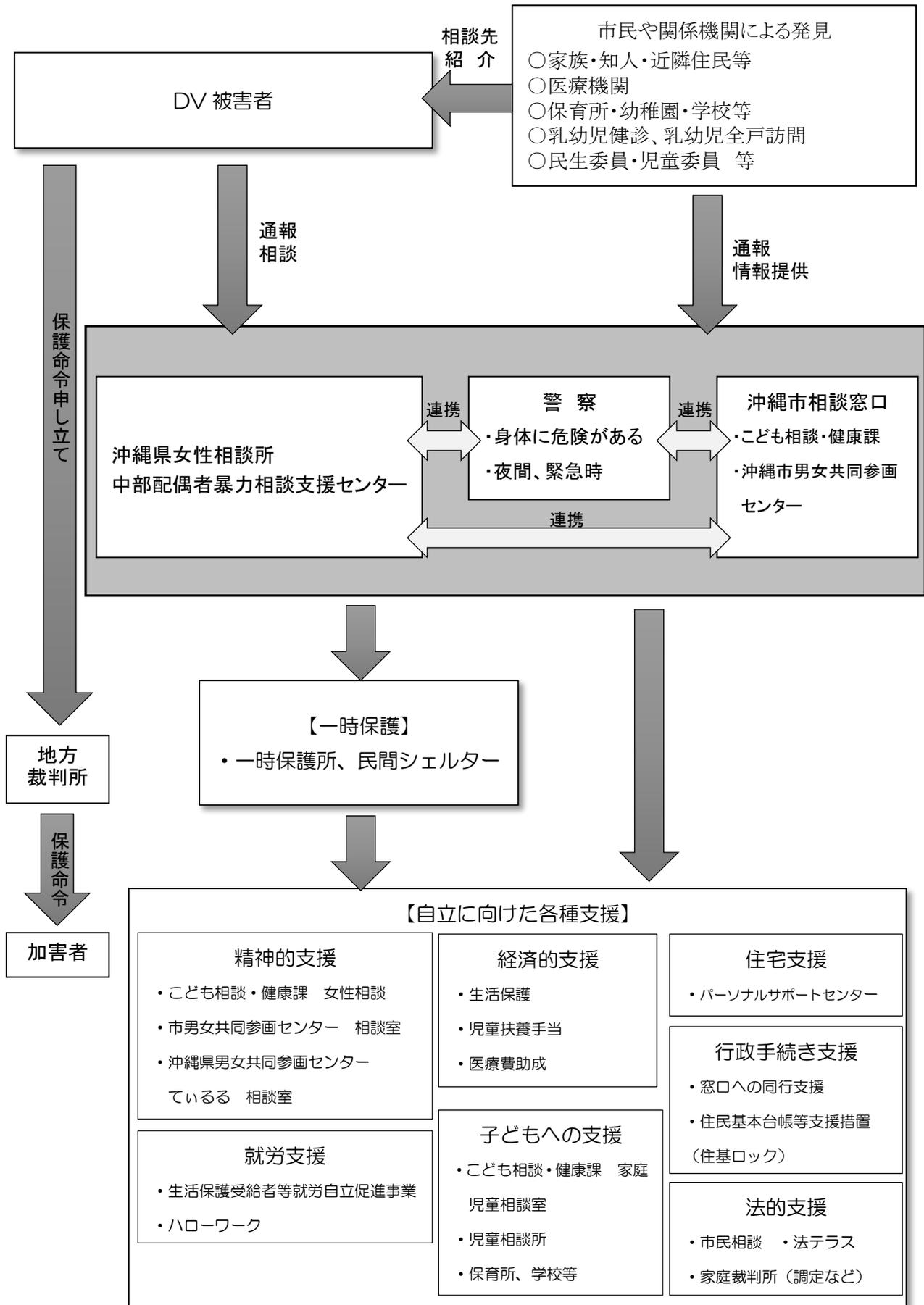
具体的取り組み	内容	課名
(ア) DV等あらゆる暴力を見逃さない地域づくり	リーフレット等を活用したDV防止法に基づく通報等の努力義務や児童虐待防止法に基づく児童相談所への通告義務等の周知を図り、DV等を見逃さない地域づくり。	平和・男女共同課 こども相談・健康課 健康福祉総務課
(イ) DV等被害者の情報保護	住民基本台帳事務における被害者の住民票等の交付・閲覧制限措置など情報保護の実施。	平和・男女共同課 こども相談・健康課 市民課
(ウ) 関係機関等との連携	沖縄県女性相談所、配偶者暴力相談支援センター、沖縄県性暴力被害者ワンストップ支援センター等と連携した支援。	平和・男女共同課、 こども相談・健康課
(エ) 自立に向けた各種支援の実施	関係各課と連携し、生活支援や就労支援など、自立に向けた各種支援の実施。	平和・男女共同課、 こども相談・健康課

④加害者支援の充実

DV加害者の支援を円滑に進めるため、関係機関と連携し性別に関わらず加害者支援の充実を図ります。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) 関係機関との連携	更生保護法人がじゅまる沖縄へ負担金を通じた支援の実施。	平和・男女共同課

DV 被害者支援の流れ



(4) 男性・こどもに向けた意識啓発

固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見について、時代とともに変わりつつあるものの、特に男性に強く残っており、そのことが家事や育児、家族の介護等の家庭的責任の多くを事実上女性が担っていることにつながっているとの指摘もあります。2017（平成 29）年意識調査では共働き世帯が増加しているにも関わらず、家庭での役割分担について炊事や洗濯、清掃を女性が担っている割合が約 7 割となっており、2012（平成 24）年意識調査時とほとんど変化がありません。男性の家事・育児等の家庭生活への参画を促進すべく、意識啓発や相談活動等を通じ、男女共同参画への男性の理解の促進や意識の改革を図る必要があります。

また、こどもたちが生まれ、成長していく中で、性別ではなく誰もが個人として尊重されることが当たり前である環境を整えることが重要となるため、こどもに対する意識啓発を推進します。

①男性に対する意識啓発の推進

男性への意識啓発にあたっては、男女共同参画を考えるタイミングとテーマの設定によって、効果的な展開が図れると考えます。

具体的取り組み	内容	課名																																				
(ア) 市民向け男女共同参画講座のうち、男性対象講座等の開催	男性向け講座等の開催。 指標：講座のコマ数 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="5">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標					最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	平和・男女共同課																		
現状	中間目標					最終目標																																
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																																	
2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ																																	
(イ) 男性対象の料理教室等の開催	男性向け料理教室の開催。 指標：料理教室のコマ数 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="5">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標					最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	市民健康課																		
現状	中間目標					最終目標																																
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																																	
7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ																																	
(ウ) 市民向け男女共同参画講座の開催	男女共同参画を考える講座の開催。 指標：講座の男性参加率 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="5">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21.8%</td> <td>23.0%</td> <td>24.0%</td> <td>25.0%</td> <td>26.0%</td> <td>27.0%</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標					最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	21.8%	23.0%	24.0%	25.0%	26.0%	27.0%	平和・男女共同課																		
現状	中間目標					最終目標																																
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																																	
21.8%	23.0%	24.0%	25.0%	26.0%	27.0%																																	
(エ) 幼児父母学級、家庭教育学級の開催	幼児父母学級及び家庭教育学級への男性の参加を促す。 指標：幼児父母学級の男性参加率 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="5">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>12.0%</td> <td>13.0%</td> <td>14.0%</td> <td>15.0%</td> <td>16.0%</td> <td>17.0%</td> </tr> </tbody> </table> 指標：家庭教育学級の男性参加率 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="5">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8.0%</td> <td>9.0%</td> <td>10.0%</td> <td>11.0%</td> <td>12.0%</td> <td>13.0%</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標					最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	12.0%	13.0%	14.0%	15.0%	16.0%	17.0%	現状	中間目標					最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	8.0%	9.0%	10.0%	11.0%	12.0%	13.0%	中央公民館
現状	中間目標					最終目標																																
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																																	
12.0%	13.0%	14.0%	15.0%	16.0%	17.0%																																	
現状	中間目標					最終目標																																
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																																	
8.0%	9.0%	10.0%	11.0%	12.0%	13.0%																																	

②こどもに対する意識啓発の充実

こどもが周りから（大人から）ジェンダー（「男らしさ・女らしさ」など社会的文化的に形成された性別）を強制されることで、こどもの個性や可能性が制限されることがないように、こどもに対する意識啓発の充実を図ります。

具体的取り組み	内容	課名																																		
(ア) 市内の学校等における啓発の充実	教職員及び児童・生徒を対象とした講座の実施。	平和・男女共同課、指導課																																		
(イ) 教職員に対する情報提供の充実	校長会、教頭会、生徒指導主任研修会等での情報共有及び校内研修やブロック研修等で周知。	指導課																																		
(ウ) 性別で分けない名簿の継続	性別で分けない名簿の継続実施。	保育・幼稚園課、指導課																																		
(エ) キャリア教育の推進	社会的・職業的自立につながる勤労観や職業観等を身に付けられるキャリア教育の推進。	指導課																																		
(オ) こども向け料理教室の開催	親子料理教室及びキッズクッキング教室の開催。 指標：料理教室のコマ数 親子料理教室 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> </tr> </tbody> </table> キッズクッキング教室 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10コマ</td> <td>10コマ</td> <td>10コマ</td> <td>10コマ</td> <td>10コマ</td> <td>10コマ</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	10コマ	10コマ	10コマ	10コマ	10コマ	10コマ	市民健康課
現状	中間目標				最終目標																															
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																															
7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ																															
現状	中間目標				最終目標																															
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																															
10コマ	10コマ	10コマ	10コマ	10コマ	10コマ																															

2. 家庭における男女共同参画の実現

【沖縄市でめざすべき姿】

- 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んでいます。

数値目標（2022年度）

- ・家庭における役割分担に納得している割合
女性 80%、男性 82%
- ・「男は外で働き、女は家庭を守る」という考え方について反対（市民）、そうは思わない（中高生）という割合
女性 70%、男性 50%
中高生（女子）80%、中高生（男子）80%

（1）家庭における男女共同参画の推進

家庭は、人が成長する上で、特にこどもにとっては人格を形成する上で、非常に大きな役割を担っています。家庭において父親や母親、同居する祖父母等に男女共同参画の視点が備わり、それが家庭内の役割分担等において実践されている場合、男女共同参画をこどもは当たり前のこととして学ぶことができます。

しかし、家庭内で、性別によって役割分担が固定化されている場合は、こどもに対して性別による役割分担意識を植え付けてしまう可能性があります。これら一度定着した意識を変えていくことは容易ではありません。

思いやりと支え合いの心を持ったこどもを育み、またこどもを通してジェンダーの視点（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）を普及するためにも家庭における男女共同参画を推進します。

①家庭生活向けの講座等の開催

家庭ごとに就労や就学の状況、生活のリズム、価値観などが異なります。そのような状況の中、全ての家庭で一人ひとりが納得する役割分担（家事や育児、介護など）のあり方というものを示すことはできません。

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）に立ち、それぞれの家庭にあった男女共同参画の推進につながる知る機会、学びの機会の充実を図ります。

具体的取り組み	内容	課名																		
(ア) 家庭における役割の共有の推進	リーフレット等を活用して家庭内での役割を共有し、支え合うことができる意識を育む。	平和・男女共同課																		
(イ) 「ビギニングノート」の配布	男女共同参画を考えるきっかけとして婚姻届提出時等に「ビギニングノート」の配布。	平和・男女共同課、市民課																		
(ウ) 市民向け男女共同参画講座のうち、家庭生活向け講座等の開催	家庭生活の役割分担に向けた市民向け講座の開催。 指標：講座のコマ数 <table border="1" data-bbox="459 831 1203 952"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="5">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5コマ</td> <td>5コマ</td> <td>5コマ</td> <td>5コマ</td> <td>5コマ</td> <td>5コマ</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標					最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	5コマ	5コマ	5コマ	5コマ	5コマ	5コマ	平和・男女共同課
現状	中間目標					最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度															
5コマ	5コマ	5コマ	5コマ	5コマ	5コマ															
(エ) 市民向け男女共同参画講座の開催 ※再掲	男女共同参画を考える講座の開催。 指標：講座の男性参加率 <table border="1" data-bbox="459 1066 1203 1182"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="5">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21.8%</td> <td>23.0%</td> <td>24.0%</td> <td>25.0%</td> <td>26.0%</td> <td>27.0%</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標					最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	21.8%	23.0%	24.0%	25.0%	26.0%	27.0%	平和・男女共同課
現状	中間目標					最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度															
21.8%	23.0%	24.0%	25.0%	26.0%	27.0%															
(オ) 市民向け男女共同参画講座のうち、男性対象講座等の開催 ※再掲	男性向け講座等の開催。 指標：講座のコマ数 <table border="1" data-bbox="459 1296 1203 1413"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="5">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標					最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	平和・男女共同課
現状	中間目標					最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度															
2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ															
(カ) 男性対象の料理教室等の開催 ※再掲	男性向け料理教室の開催。 指標：料理教室のコマ数 <table border="1" data-bbox="459 1527 1203 1644"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="5">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標					最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	市民健康課
現状	中間目標					最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度															
7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ															
(キ) ファミリー参観	全学校において、日曜授業参観を実施。	指導課																		

(ク) 幼児父母学級、 家庭教育学級の開催 ※再掲	幼児父母学級及び家庭教育学級への男性の参加を促す。 指標：幼児父母学級の男性参加率					中央公民館	
	現状	中間目標					最終目標
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		
12.0%	13.0%	14.0%	15.0%	16.0%	17.0%		
指標：家庭教育学級の男性参加率							
現状	中間目標				最終目標		
2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度			
8.0%	9.0%	10.0%	11.0%	12.0%	13.0%		

3. 職場における男女共同参画の実現

【沖縄市でめざすべき姿】

- 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（2022年度）

- ・ 職場の中で「男女平等」だという割合
女性 50%、男性 50%
- ・ 「仕事」と「家庭生活」と「個人・地域の生活」すべてを優先している割合
女性 10%、男性 10%
- ・ 市役所男性職員の育児休業取得率
20%
- ・ 市役所男性職員の配偶者出産取得休暇取得率
85%

（1）働き方の見直し

共働き世帯が増加し、育児や介護といった家庭生活における男性の役割が増加しています。このような中で、働く場面においては、長時間労働等が依然として根付いており、また、生活の場面においてもこれまで男性は、家事・育児等への参画が必ずしも十分ではありませんでした。働き方の見直しを進めるためには、経営者・管理職だけでなく、働く一人ひとりの意識や行動の変革を進めることが必要となります。

また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた社会とは、性別や年齢にかかわらず、「あらゆる人」が子育て、介護、地域活動、自己啓発などさまざまなタイプの活動を「自ら希望するバランス」で展開できる状況を指すこと、そして働き方の見直しが仕事の効率を高め、同時に個人にとっての生活全般での充実が仕事の充実につながるなど、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の間に好循環をもたらしている状態をいいます。

ワーク・ライフ・バランスに向けた取り組みは、就業者に対する福利厚生のためだけのものではありません。企業にとっては、多様化する価値観や従業員の働き方に対するニーズに柔軟な対応をすることで、社員の意欲や生産性を高めたり、優秀な人材の確保・定着につながることを期待されます。

①ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、情報提供の充実や関連制度等の周知、講座の開催等を行います。

具体的取り組み	内容	課名																	
(ア) 沖縄商工会議所等を通じた意識啓発	沖縄商工会議所等を通じた関連団体、企業への情報提供。	商工振興課																	
(イ) 沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度等の周知徹底	沖縄商工会議所等を通じた関連団体、企業への制度の周知。	企業誘致課																	
(ウ) ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供の充実	イクボス・イクメンプロジェクト等の PR、パネル展・講座・啓発紙等で情報発信。	平和・男女共同課																	
(エ) 市民向け男女共同参画講座のうち、ワーク・ライフ・バランスに関する講座等の開催	ワーク・ライフ・バランスに関する市民向け講座の開催。 指標：講座のコマ数 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3コマ</td> <td>3コマ</td> <td>3コマ</td> <td>3コマ</td> <td>3コマ</td> <td>3コマ</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	3コマ	3コマ	3コマ	3コマ	3コマ	3コマ	平和・男女共同課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
3コマ	3コマ	3コマ	3コマ	3コマ	3コマ														
(オ) 市職員向けワーク・ライフ・バランスの推進	仕事を早く終え夕方の時間を豊かに過ごす「ゆう活」の継続実施。	人事課																	
(カ) 沖縄市人事評価（能力評価）の推進	「能力評価」と「業績評価」で構成される沖縄市人事評価制度の実施。	人事課																	

②子育て及び介護を支える環境の整備

2017（平成29）年意識調査では、女性の職業観について、「結婚、出産にこだわらず、ずっと職業をもち続ける方がよい（産休、育休等を活用）」という回答割合が最も高く、さらに平成24年意識調査結果と比較して、割合は高くなっています。

社会における活動や個人の生き方は多様化していますが、働くことを希望する女性の希望を叶えることは、女性の視点から見た暮らしやすい環境づくり、妊婦、こども、若者、高齢者、障がい者などすべての人が暮らしやすい社会づくりにつながると考えます。

働く意欲のある市民の仕事と育児等の両立を支援していくため、男性の意識改革を進めるとともに、子育てや介護を支える環境の整備を進めます。

結婚、出産にこだわらず、ずっと職業をもち続ける方がよい（産休、育休等を活用）

	2012年 （平成24年）	2017年 （平成29年）
市民アンケート	67.6%	69.8%
中高生アンケート	43.9%	51.9%
教員アンケート	75.6%	80.7%

具体的取り組み	内容	課名
(ア) こども・子育てサービスの充実	こども・子育てサービスの量的拡充と質の向上。	こども家庭課

(イ) 保育事業の実施	延長保育、一時保育、夜間保育、病児保育等の実施。	保育・幼稚園課																																		
(ウ) 子育て世代包括支援センターによる支援	子育て世代包括支援センターを通じて妊娠期から子育て期の切れ目ない支援を実施。	こども相談・健康課																																		
(エ) 介護離職防止の対策	家族介護者への支援の充実。 在宅介護を支える介護サービスの充実。	高齢福祉課																																		
(オ) 市民向け男女共同参画講座のうち、男性対象講座等の開催 ※再掲	男性向け講座等の開催。 指標：講座のコマ数 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	平和・男女共同課																	
現状	中間目標				最終目標																															
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																															
2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ																															
(カ) 男性対象の料理教室等の開催 ※再掲	男性向け料理教室の開催。 指標：料理教室のコマ数 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> <td>7コマ</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	市民健康課																	
現状	中間目標				最終目標																															
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																															
7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ	7コマ																															
(キ) 市民向け男女共同参画講座の開催 ※再掲	男女共同参画を考える講座の開催。 指標：講座の男性参加率 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21.8%</td> <td>23.0%</td> <td>24.0%</td> <td>25.0%</td> <td>26.0%</td> <td>27.0%</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	21.8%	23.0%	24.0%	25.0%	26.0%	27.0%	平和・男女共同課																	
現状	中間目標				最終目標																															
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																															
21.8%	23.0%	24.0%	25.0%	26.0%	27.0%																															
(ク) 幼児父母学級、家庭教育学級の開催 ※再掲	幼児父母学級及び家庭教育学級への男性の参加を促す。 指標：幼児父母学級の男性参加率 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>12.0%</td> <td>13.0%</td> <td>14.0%</td> <td>15.0%</td> <td>16.0%</td> <td>17.0%</td> </tr> </tbody> </table> 指標：家庭教育学級の男性参加率 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8.0%</td> <td>9.0%</td> <td>10.0%</td> <td>11.0%</td> <td>12.0%</td> <td>13.0%</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	12.0%	13.0%	14.0%	15.0%	16.0%	17.0%	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	8.0%	9.0%	10.0%	11.0%	12.0%	13.0%	中央公民館
現状	中間目標				最終目標																															
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																															
12.0%	13.0%	14.0%	15.0%	16.0%	17.0%																															
現状	中間目標				最終目標																															
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																															
8.0%	9.0%	10.0%	11.0%	12.0%	13.0%																															

(2) 就労環境の改善に向けた支援

2017（平成29）年事業所意識調査では、育児休業制度を就業規則などで規定している割合は67.7%、介護休業を規定している割合は35.5%、セクシュアルハラスメントの防止のための方針を就業規則等で明確化している割合は19.4%となっており十分とはいえません。また、市民意識調査結果では、職場において「男女平等である」という割合は31%となっており、5年前に実施したときよりも8.3ポイント低くなっています。

性別を理由とする差別的取り扱いや、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱い等の根絶、男女間の賃金格差の解消等、就労の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のためにも、就労環境の改善に向けた支援に取り組めます。

①男女雇用機会均等法等の周知徹底及び育児休業等の取得促進

働きたい人が性別に関わらず意欲に応じて働くことができるように、男女雇用機会均等法等の関連法の周知を図ります。また、男性の子育て等の参画を推進するため、ロールモデルとして市役所における男性育児休業の取得促進を進めます。

具体的取り組み	内容	課名																	
(ア) 男女雇用機会均等法の周知徹底（男女雇用の均等化）	沖縄商工会議所等を通じた男女雇用機会均等法の周知。	企業誘致課、平和・男女共同課																	
(イ) 労働基準法の周知徹底（長時間労働の抑制）	沖縄商工会議所等を通じた労働基準法の周知。	企業誘致課、平和・男女共同課																	
(ウ) 育児・介護休業法の周知徹底	沖縄商工会議所等を通じた育児・介護休業法の周知。	企業誘致課、平和・男女共同課																	
(エ) 地方公務員の育児休業等に関する法律等の周知徹底	職員への育児・介護休業制度の周知。	人事課																	
(オ) 市役所における男性職員の育児休業取得の促進	市役所の男性職員について、育児休業の取得を促す。 指標：男性職員の育児休業取得率 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11.4%</td> <td>12.5%</td> <td>14.5%</td> <td>16.5%</td> <td>18.5%</td> <td>20.0%</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	11.4%	12.5%	14.5%	16.5%	18.5%	20.0%	人事課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
11.4%	12.5%	14.5%	16.5%	18.5%	20.0%														
(カ) 市役所における男性職員の配偶者出産取得休暇の促進	市役所の男性職員について、配偶者出産取得休暇の取得を積極的に促す。 指標：男性職員の配偶者出産取得休暇取得率 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>80.0%</td> <td>81.0%</td> <td>82.0%</td> <td>83.0%</td> <td>84.0%</td> <td>85.0%</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	80.0%	81.0%	82.0%	83.0%	84.0%	85.0%	人事課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
80.0%	81.0%	82.0%	83.0%	84.0%	85.0%														

②相談窓口等の活用促進

労働条件の改善や健全な労使関係の発展に向けた相談等の充実を図ります。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) 沖縄県女性就業・労働センターの紹介	パネル展及びパンフレット等を活用した沖縄県女性就業・労働センターの紹介。	企業誘致課、 平和・男女共同課
(イ) 沖縄総合労働相談コーナー等の紹介	パネル展及びパンフレット等を活用した沖縄総合労働相談コーナー等の紹介。	企業誘致課、 平和・男女共同課

③ハラスメント等への対策の充実

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等は、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することを妨げ、企業にとっても、職場内の秩序の乱れや士気の低下、企業の社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

働く人が能力を十分に発揮することができるようセクシュアルハラスメント等への対策を促進します。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) ハラスメント等の防止に向けた情報提供	沖縄商工会議所等を通じた情報提供。	企業誘致課、 平和・男女共同課
(イ) 沖縄労働局雇用環境・均等室など相談機関の周知	沖縄商工会議所等を通じた沖縄労働局雇用環境・均等室や沖縄総合労働相談コーナー、沖縄県女性就業・労働相談センターなど相談機関の周知。	企業誘致課、 平和・男女共同課
(ウ) 市職員に対するセクシュアルハラスメント防止の充実	職場におけるセクシュアルハラスメントの実態把握及び相談対応の充実。	人事課
(エ) 沖縄市妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止規定の作成	パワハラやマタハラなどハラスメントの防止に向けた規定の作成。	人事課

(3) 就労・起業等に対する支援

本市においても少子高齢化は進んでおり、人々の価値観の多様化、ライフスタイルや男女の就業率の変化など、社会は大きな転換期を迎えているといえます。少子化の影響から将来的に生産年齢人口が減少することも予測され、活力ある社会を維持する上でも女性や高齢者が労働力として活躍することが期待されています。

誰もが年齢に応じて様々な分野で働くことができる環境、特に女性が結婚や出産後も働き続けることができる環境が必要となります。そのため就労や起業家等に対する支援、相談対応の充実を図ります。

①就労を支援する環境の充実

育児や介護等を理由に離職した場合、離職期間が長くなるケースも多く、職種によっては仕事を続けるための能力の維持が難しいこともあります。多様な生き方、働き方を支えるためにも再就職支援を含め就労を支援する環境の充実を図ります。

具体的取り組み	内容	課名																							
(ア) 就労相談等の実施	<p>利用者ニーズを把握し、就労支援機能などの充実を図る。</p> <p>指標：ハローワークにおける新規求職者数・就職者数</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新規求職者数 8,396人</td> <td>7,946人</td> <td>7,496人</td> <td>7,096人</td> <td>6,696人</td> <td>6,346人</td> </tr> <tr> <td>就職者数 2,575人</td> <td>2,257人</td> <td>2,129人</td> <td>2,015人</td> <td>1,902人</td> <td>1,802人</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	新規求職者数 8,396人	7,946人	7,496人	7,096人	6,696人	6,346人	就職者数 2,575人	2,257人	2,129人	2,015人	1,902人	1,802人	企業誘致課
現状	中間目標				最終目標																				
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																				
新規求職者数 8,396人	7,946人	7,496人	7,096人	6,696人	6,346人																				
就職者数 2,575人	2,257人	2,129人	2,015人	1,902人	1,802人																				
(イ) 就労支援講座の実施	<p>求職者ニーズに合わせた就労支援講座の開催。</p> <p>指標：就労支援講座の開催数</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5回</td> <td>5回</td> <td>5回</td> <td>5回</td> <td>5回</td> <td>5回</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	5回	5回	5回	5回	5回	5回	企業誘致課						
現状	中間目標				最終目標																				
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																				
5回	5回	5回	5回	5回	5回																				

②起業家等に対する支援

自分のお店を持ちたいなど、独立・創業を志す市民に対して、実際に独立するにはどうしたらいいのか、企業経営の立て方などに関する講座等を開催し、起業の支援から事業の継続等に関して支援していきます。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) 人材育成に対する支援	沖縄商工会議所と連携したセミナー（建設関係、商業関係）の開催。	商工振興課
(イ) 経営安定化に対する支援	運用資金の融資制度の情報提供（県の融資制度への推薦、紹介）。	商工振興課
(ウ) 創業・起業に対する支援	創業・起業支援窓口での起業相談やアントレプレナーシップ、ICT 関連の各種講座等により人材育成など起業家支援を行う。	企業誘致課

(4) 農業、漁業における男女共同参画の推進

農業や漁業の分野においては、固定的な性別役割分担意識が特に根強いと言われて
います。農漁業に従事している女性は、生産や経営の担い手であるにもかかわらず、
その貢献に対して適正な評価がされなかったり、経営の方針決定等に参画してない状
況が伺えます。また家族経営が多く、生活と就労が密接につながっていることから、
労働時間や休日等が不明確になりがちです。

農業、漁業における男女共同参画を推進するため、ワーク・ライフ・バランスや家
族経営協定等の普及・啓発に努めます。

①家族経営協定等の普及啓発

農業において、女性や家族内の農業従事者が単なる補助労働者としてではなく、共
同経営者として経営等に参画できるようにするため、男女共同参画と認定農業者制度
の周知、農業経営の改善を一体的に推進する家族経営協定の締結を促進していきます。

具体的取り組み	内容	課名																	
(ア) 認定新規就農者の育成・確保に向けた取り組みの充実	認定新規就農者の育成及び確保。 指標：認定農業者制度に基づく認定件数(家族経営協定締結数) <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>26件 (11件)</td> <td>29件 (11件)</td> <td>31件 (11件)</td> <td>33件 (11件)</td> <td>35件 (12件)</td> <td>37件 (12件)</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	26件 (11件)	29件 (11件)	31件 (11件)	33件 (11件)	35件 (12件)	37件 (12件)	農林水産課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
26件 (11件)	29件 (11件)	31件 (11件)	33件 (11件)	35件 (12件)	37件 (12件)														
(イ) 家族経営協定の締結促進	経営方針、労働時間、役割分担、労働報酬等を定めた「家族経営協定」の締結促進。	農林水産課																	

4. 地域、社会全体における男女共同参画の実現

【沖縄市でめざすべき姿】

- 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（2022年度）

- ・ 審議会、委員会等への女性登用率
35%
- ・ 女性委員ゼロの審議会等数
2件
- ・ 市役所の課長級以上の女性登用率
20%
- ・ 市役所の係長級以上の女性登用率
30%
- ・ LGBTを含む性の多様性について知っているし、内容も理解している割合
市民 80%、中高生 80%、教員 100%
市職員 100%、事業所 80%

（1）政策決定・方針決定への男女共同参画の推進

2015（平成 27）年の国勢調査から、本市において女性は、人口の 51.5%、全就業者のうち 44.3%を占め、社会、経済、政治など多くの分野の活動を担っています。本市には、産業、観光、教育、保健、平和、歴史、総合計画の策定など様々な分野の附属機関がありますが、2016（平成 28）年度において、これら委員会や審議会等の委員に占める女性委員の割合は 31.3%となっています。

女性をはじめ、多様な視点を政治や社会の政策・方針決定に反映していくためにも、誰もが政治や政策の意思決定過程に積極的に参画し、ともに責任を担い、ともに利益を享受できる状況が望まれます。

そのため今後も政策決定・方針決定の場における男女共同参画を推進していきます。

①審議会、委員会等への女性委員の登用

審議会、委員会等に占める女性割合は、2016（平成 28）年度に 31.3%となり 2017（平成 29）年度における目標値（30%）を達成しています。今後も関係各課へ審議会、委員会等における女性登用率調査を通じて、目標値の周知並びに政策決定・方針決定への男女共同参画の必要性等に関する意識啓発を通じて女性委員の登用を促進していきます。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) 審議会、委員会等への女性登用割合の目標値の周知	審議会や委員会等への女性委員の積極的な登用。	平和・男女共同課
(イ) 女性委員ゼロ審議会の解消	取り組みの趣旨、目標値等の周知を通じた女性委員ゼロ審議会の解消。	全庁

②行政における女性の管理職への登用

沖縄市の管理職に占める女性の割合は14.3%となっており、5年前と比較すると、約2倍に上昇しています。事業所意識調査を参考にすると女性の管理職は男性の約半数となっており、政策および方針に女性の視点を活かしていくためにも女性の管理職への登用が求められます。誰もが働きやすい職場環境として行政が模範を示すためにも、職員研修等を通じた意識啓発、家庭に対する意識啓発を含めたワーク・ライフ・バランスの推進など、様々な取り組みを通じて女性管理職の登用促進を図ります。

具体的取り組み	内容	課名																	
(ア) 職員研修への積極的な派遣	人材育成や能力開発の研修への女性職員の積極的な派遣。	人事課																	
(イ) 誰もが働きやすい環境の整備	地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく福利厚生制度の拡充。	人事課																	
	市役所の男性職員について、育児休業の取得を促す。 指標：男性職員の育児休業取得率 ※再掲																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11.4%</td> <td>12.5%</td> <td>14.5%</td> <td>16.5%</td> <td>18.5%</td> <td>20.0%</td> </tr> </tbody> </table>		現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	11.4%	12.5%	14.5%	16.5%	18.5%	20.0%
	現状			中間目標				最終目標											
2018年度		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
11.4%	12.5%	14.5%	16.5%	18.5%	20.0%														
市役所の男性職員について、配偶者出産取得休暇の取得を積極的に促す。 ※再掲 指標：男性職員の配偶者出産取得休暇取得率																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>80.0%</td> <td>81.0%</td> <td>82.0%</td> <td>83.0%</td> <td>84.0%</td> <td>85.0%</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	80.0%	81.0%	82.0%	83.0%	84.0%	85.0%	
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
80.0%	81.0%	82.0%	83.0%	84.0%	85.0%														
	イクボス育成に向けた普及・啓発	平和・男女共同課																	
(ウ) 公平・公正な職員採用及び人事配置	係長級以上に女性職員の積極的な登用。	人事課																	

③民間事業者等における女性管理職の登用促進

「女性活躍推進法」が成立した背景には、働く場において女性の力が十分に発揮できていない状況を踏まえ、働くことを希望する女性はその希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体で取り組んでいくこと、将来の労働力や人材の確保への対応が求められていることなどがあげられます。

「女性活躍推進法」の周知を図り、長時間労働の是正、男性も含めたワーク・ライフ・バランスの見直しなどを通じた民間事業者等における女性管理職の登用促進に努めます。

具体的取り組み	内容	課名
(ア)「女性活躍推進法」の周知	商工会議所等と連携した「女性活躍推進法」の周知。	平和・男女共同課
(イ) ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供の充実※再掲	イクボス・イクメンプロジェクト等の PR、パネル展・講座・啓発紙等で情報発信。	平和・男女共同課

(2) 地域における男女共同参画の推進

2011（平成23）年1月より供用開始された沖縄市男女共同参画センターは、地域における男女共同参画推進の活動および交流の拠点となります。沖縄市男女共同参画センター機能の充実を図るとともに、公民館や自治会等地域活動が行われている場を活用し、地域ネットワークの構築を図りながら、男女共同参画の考え方をあらゆる地域活動で浸透させるための取り組みを進めていきます。

その際には、男女共同参画が働く女性のための課題として認識されることも多かった反省なども踏まえながら、地域における男女共同参画の推進に努めます。

①地域における男女共同参画推進の基盤づくり

沖縄市男女共同参画センターを中心とした市民や地域に対する意識啓発、沖縄市男女共同参画懇話会の充実等を通じて、男女共同参画の推進の基盤づくりに努めます。

具体的取り組み	内容	課名																																				
(ア) 沖縄市男女共同参画センター機能の充実	相談員等の人材の確保や講座の充実など沖縄市男女共同参画センター機能の充実。 指標：沖縄市男女共同参画センターの利用者数 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4,574人</td> <td>4,700人</td> <td>4,800人</td> <td>4,900人</td> <td>5,000人</td> <td>5,000人</td> </tr> </tbody> </table> 指標：沖縄市男女共同参画センターの認知度 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一般市民</td> <td>13.7%</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>30.0%</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	4,574人	4,700人	4,800人	4,900人	5,000人	5,000人		現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	一般市民	13.7%	-	-	-	-	30.0%	平和・男女共同課
現状	中間目標				最終目標																																	
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																																	
4,574人	4,700人	4,800人	4,900人	5,000人	5,000人																																	
	現状	中間目標				最終目標																																
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																																
一般市民	13.7%	-	-	-	-	30.0%																																
(イ) 沖縄市男女共同参画懇話会の活用	沖縄市男女共同参画懇話会を活用した現状分析、事業展開の充実化。	平和・男女共同課																																				
(ウ) 講座やイベント時の託児の実施	講座やイベント開催時における託児の継続実施。	平和・男女共同課																																				
(エ) 沖縄市女性団体連絡協議会への活動支援	協働による取り組みの充実をはかるため沖縄市女性団体連絡協議会への支援の実施。	平和・男女共同課																																				

②男女共同参画の視点にたったまちづくりの推進

地域における政策・方針決定過程へ女性をはじめ多様な視点を反映するとともに、男女共同参画の視点を踏まえた地域ネットワークの構築を図り、男女共同参画の視点に立った地域の活性化、まちづくり等についても検討していきます。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) P T A、自治会等における女性をはじめ多様な視点の反映	女団協を通じた地域への情報を発信及び各種団体へ研修講師紹介。	平和・男女共同課
(イ) 男女共同参画の視点に立ったまちづくり等	啓発紙等を活用し、あらゆる活動に男女共同参画の視点を取り入れるよう周知に取り組む。	平和・男女共同課

(3) 生涯を通じた健康づくり

健康は、年齢性別を問わず、全ての人が充実した生活を送る上で不可欠なものです。健康に関する知識や情報に基づき、一人ひとりが心身の健康の保持、増進に向けて行動していくことを地域と連携し支援していきます。

また、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の方は、性的指向や性自認を理由とした偏見や差別等が原因でメンタルヘルスが悪化し、自殺念慮や自殺未遂の割合が高いことなども報告されています。偏見や差別をなくし、心身ともに健康で安心して暮らしていけるよう性の多様性への理解の促進や相談対応等の充実を図ります。

①健康づくりへの支援

ヘルシーおきなわシティ 21 や第2次沖縄市食育推進計画に基づき、性別及びライフステージ別の課題を踏まえた生涯を通じた健康づくり支援の充実を図ります。

具体的取り組み	内容	担当課																
(ア) 母性健康管理指導事項連絡カードの配布	母性健康管理指導事項連絡カードを配布する。	こども相談・健康課																
(イ) 各種健康づくり事業の推進	母子保健事業の充実。	こども相談・健康課																
	市民に対する健康づくり支援を行う。 指標：健康づくり事業の参加者数 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5,211人</td> <td>5,600人</td> <td>5,600人</td> <td>5,600人</td> <td>5,600人</td> <td>5,600人</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	5,211人	5,600人	5,600人	5,600人	5,600人	5,600人
現状	中間目標				最終目標													
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度													
5,211人	5,600人	5,600人	5,600人	5,600人	5,600人													
(ウ) 市民の健康づくりの支援・促進	学校体育施設開放事業及び各種スポーツ教室等の開催。	市民スポーツ課																
(エ) 公益財団法人 沖縄中部勤労者福祉サービスセンター（ゆいワーク）の周知	総合的な福祉事業を行う「ゆいワーク」の周知範囲を拡大する。	企業誘致課																

②リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及啓発

女性は妊娠や出産をする可能性があるなど、特有の健康上の問題に直面します。また、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）についても、男女が互いの身体的な違いを理解し、男性を含め広く理解を促すための普及啓発に努めます。また、セクシュアル・マイノリティの方がこどもを持つことについても、多くの課題が残されているため、性の多様性への理解の促進に努めます。

具体的取り組み	内容	担当課																	
(ア) 市民向け男女共同参画講座のうち、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する講座等の開催	リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する講座の開催。 指標：講座のコマ数。 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> <td>2コマ</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	平和・男女共同課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ	2コマ														
(イ) LGBTを含む性の多様性への理解の促進	市民向け講座や講演会、市内団体向け出前講座、市職員及び市内教職員向け研修会等を通じたLGBTを含む性の多様性への理解の促進。	平和・男女共同課																	

③性教育等の充実

性別にかかわらず、互いに尊重しあうこと、思いやりをもって行動できるなど、命を大切にす教育の充実を図ります。

具体的取り組み	内容	担当課
(ア) 発達段階に応じた性教育の充実	児童生徒の発達段階に応じ、命を大切にし、適切な判断と望ましい行動がとれる性教育の実施。	指導課
(イ) 思春期教室の実施	市内中学校において思春期教室を実施する。	こども相談・健康課

④健康を脅かす問題等についての対策

H I V/エイズや性感染症、未成年の飲酒や喫煙、薬物乱用は、健康に甚大な影響を及ぼすものであるため、啓発から予防教育を含めた総合的な対策を推進します。

具体的取り組み	内容	担当課
(ア) H I V/エイズ、性感染症に関する啓発や教育の推進	保健体育の充実。世界エイズ予防デーの啓発と取り組みを行う。	指導課
	市内中学校において思春期教室を実施する。	こども相談・健康課
	H I V/エイズ、性感染症に関する情報提供を行う。	市民健康課
(イ) 飲酒や喫煙、薬物乱用防止に関する啓発や教育の推進	保健体育の充実。外部専門家を活用した講演会を実施する。	指導課
	飲酒や喫煙、薬物乱用防止に関する情報提供を行う。	市民健康課

⑤自殺予防対策

日本では、2016（平成 28）年自殺者全体の 35.8%が 40 歳代から 60 歳代の男性となっています。沖縄市においても 2016（平成 28）年自殺者全体に占める男性の割合は 81.0%、死亡全体に占める男性 40 歳代から 60 歳代の割合は 61.9%と、全体の半数以上を占めており、男女間に大きな差がみられます。

また、別の調査では異性愛者の男性に比べ、ゲイ・バイセクシュアル男性は約 6 倍も自殺未遂のリスクが高く、性同一性障害（性別違和）当事者では約 6 割の方が自殺を考えたことがあるという結果が出ています。

誰もが生涯を健康に過ごせるよう自殺予防対策の充実に努めます。

沖縄市自殺者総数に占める性別年代別割合

	20歳未満	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60-69歳	70-79歳	80歳以上	全体
全体	4.8%	9.5%	4.8%	14.3%	33.3%	14.3%	14.3%	4.8%	100.0%
男性	0.0%	0.0%	5.9%	17.6%	41.2%	17.6%	11.8%	5.9%	81.0%
女性	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	19.0%

資料：地域における自殺の基礎資料 2016(平成28)年

具体的取り組み	内容	課名
(ア) 自殺予防に関する情報提供の充実	ハートフル展における自殺予防コーナーの設置及びチラシ等の配布による自殺予防の普及啓発。	障がい福祉課
	各種健康教室においてこころの健康づくりパンフレットの配布。	市民健康課
(イ) 相談体制の充実	自殺の危険性を早期に発見し、適切な相談・対応を行うための人材（ゲートキーパー）養成研修の実施。	障がい福祉課
(ウ) 庁内、地域との連携による悩みに気づく体制づくりの推進	基幹相談支援センターを中心とした委託相談支援事業所との連携による支援体制の強化。	障がい福祉課
(エ) LGBT を含む性の多様性への理解の促進 ※再掲	市民向け講座や講演会、市内団体向け出前講座、市職員及び市内教職員向け研修会等を通じた LGBT を含む性の多様性への理解の促進。	平和・男女共同課
(オ) LGBT を含む性の多様性に関する相談の充実	相談員の配置による相談体制の充実。	平和・男女共同課

(4) 人権の尊重

国の第4次男女共同参画基本計画の基本的な方針において、「全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現」と示されるように、人権の尊重は、男女共同参画を考える上でも基礎となるものです。

一方の性に負担や不利益が偏っていないか、差別になっていないか意識すること、また過重な負担が生じている場合に、それを解消していくことは、一人ひとりの人権を守ることに繋がります。

性別や年齢、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認等を理由に差別されないよう、人権擁護並びに人権尊重意識の啓発を進めます。

①市民一人ひとりの人権意識の高揚

市民一人ひとりの人権意識を高め、人権への理解を深めるとともに、自らに保障された法律上の権利や、侵害を受けた場合の対応等について様々な機会を通じて知識を得られるよう支援していきます。

具体的取り組み	内容	課名																	
(ア) 学校における人権教育の推進	各教科・道徳・特活・学校行事など、学校教育全般における人権教育の推進。	指導課																	
(イ) 教育関係者の男女共同参画に関する正確な理解の促進	教職員を対象とした男女共同参画研修等を実施。 指標：研修等の開催数 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1回</td> <td>1回</td> <td>1回</td> <td>1回</td> <td>1回</td> <td>1回</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	1回	1回	1回	1回	1回	1回	指導課、平和・男女共同課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
1回	1回	1回	1回	1回	1回														
(ウ) 人権擁護委員の活動を通じた意識啓発の推進	人権擁護委員による人権教室の開催。 指標：人権教室の開催数 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>181回</td> <td>100回以上</td> <td>100回以上</td> <td>100回以上</td> <td>100回以上</td> <td>100回以上</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	181回	100回以上	100回以上	100回以上	100回以上	100回以上	平和・男女共同課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
181回	100回以上	100回以上	100回以上	100回以上	100回以上														
(エ) LGBTを含む性の多様性への理解の促進 ※再掲	市民向け講座や講演会、市内団体向け出前講座、市職員及び市内教職員向け研修会等を通じた LGBTを含む性の多様性への理解の促進。	平和・男女共同課																	

②人権に関する相談体制等の充実

年齢や性別、障がいの有無等に関わらず、全ての市民が安心して暮らしていけるよう、人権に対する相談体制の充実を図ります。

具体的取り組み	内容	課名																																		
(ア) 地域と連携した相談体制の充実	<p>人権擁護委員および法務局等の連携による相談対応に努める。</p> <p>指標：相談所の開催数</p> <table border="1" data-bbox="496 499 1240 616"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11回</td> <td>11回</td> <td>11回</td> <td>11回</td> <td>11回</td> <td>11回</td> </tr> </tbody> </table> <p>指標：相談所の相談件数</p> <table border="1" data-bbox="496 701 1240 817"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>14件</td> <td>14件</td> <td>14件</td> <td>14件</td> <td>15件</td> <td>15件</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	11回	11回	11回	11回	11回	11回	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	14件	14件	14件	14件	15件	15件	平和・男女共同課
現状	中間目標				最終目標																															
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																															
11回	11回	11回	11回	11回	11回																															
現状	中間目標				最終目標																															
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度																															
14件	14件	14件	14件	15件	15件																															
(イ) LGBT を含む性の多様性に関する相談の充実 ※再掲	相談員の配置による相談体制の充実。	平和・男女共同課																																		

(5) 生活上の困難を有する市民への支援

単身世帯やひとり親世帯の増加、雇用・就業形態の変化などにより、貧困など生活上の困難については幅広い層へ広がっていることが指摘されています。相対的貧困率では、ほとんどの年齢層で男性より女性が高く、特に高齢単身女性世帯や母子世帯などのひとり親世帯で高いという特徴が示されています。

沖縄市においてもひとり親世帯や高齢者単身世帯は増加傾向で推移しており、生活上の困難を有する市民が増えることも予想されるため、貧困など生活上の困難を有する市民への支援を推進します。

また障がい者や外国人は、妊娠・出産・子育て期において就労や経済的な問題など複合的に困難な状況に置かれる場合も少なくありません。男女共同参画の視点に立って高齢者、障がい者、外国人、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）等、誰もが安心して暮らせるまちづくりという視点も含めた環境整備に努めます。

①ひとり親家庭への支援

児童扶養手当の適正支給、母子父子寡婦福祉資金貸付制度等による経済的支援を推進します。また、就労支援や相談の充実、ひとり親就労支援事業等を活用した就労支援を推進します。

具体的取り組み	内容	課名																	
(ア) 母子父子自立支援プログラム策定事業の推進	母子父子自立支援プログラム策定事業の実施。 指標：母子・父子自立支援プログラム策定件数 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>31件</td> <td>35件</td> <td>39件</td> <td>43件</td> <td>47件</td> <td>50件</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	31件	35件	39件	43件	47件	50件	こども家庭課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
31件	35件	39件	43件	47件	50件														
(イ) 母子生活支援施設（レインボーハイツ）の活用	関係課と連携を図りながら、入所を要する母子世帯への自立支援の実施。	こども家庭課																	
(ウ) ヘルパー派遣事業の周知	児童扶養手当現況時や通常の窓口における資料配布などの情報提供、事業の周知。	こども家庭課																	
(エ) 児童扶養手当の支給	児童扶養手当の周知並びに適正支給の実施。	こども家庭課																	
(オ) 母子父子寡婦福祉資金貸付制度等の周知	児童扶養手当現況時や通常の窓口における資料配布などの情報提供、事業の周知。	こども家庭課																	
(カ) 就労相談体制の充実	就労相談や就労活動時の一時託児や子育て世代を対象とした就労相談員等の配置など支援体制の強化。	企業誘致課																	

②高齢者が安心して暮らせる環境の整備

男女共同参画の視点から地域包括ケアの推進により一人暮らしの高齢者を支援し

ます。特に高齢者の男性は女性に比べ家事等の実施率が低く、一人暮らしになった場合等の生活自立の困難が危惧されるため日常生活能力を身に付けることへの支援を行います。定年退職を迎え仕事中心の生活から地域生活に比重が移行していく年齢層が、性別を問わず生きがいを持って、地域から孤立せずに社会参加ができるように支援をしていきます。高齢者がその意欲や能力に応じて社会とのかかわりを持ち続け、他の世代とともに社会を支える重要な一員として、働き、地域社会に貢献するなど、さまざまな形で充実した生活を実現できるよう、安心して暮らせる環境整備に努めます。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) 高齢者の生きがいづくり支援	各種講座等を通じた高齢者の生きがいと社会参加の促進。	高齢福祉課
(イ) 高齢者単身世帯への支援の充実	地域型地域包括支援センター（7ヶ所）による身近な相談の実施。	高齢福祉課
(ウ) 沖縄市シルバー人材センターによる高齢者の生きがい支援	沖縄市シルバー人材センターを通じた高齢者の就労支援。	企業誘致課

③障がい者が安心して暮らせる環境の整備

障がいのある方のニーズを踏まえながら、障がいの有無にかかわらず、人権を尊重し、誰もが安心して暮らせる福祉文化のまちの推進に努めます。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) 個々のニーズに対応したサービスの提供	計画相談員を通じた、個々のニーズに対応したサービスの提供。	障がい福祉課

④在住外国人が安心して暮らせる環境の整備

本市の在住外国人が、出産・子育て、就労等において困難な状況に置かれることなく、安心して暮らせるよう環境づくりに努めます。

具体的取り組み	内容	課名																	
(ア) 多言語による広報誌の発行など情報提供の充実	英語や中国語等のニューズレターの発行。	文化芸能課																	
(イ) ゆんたく交流会の開催	<p>ゆんたく交流会及び親子ゆんたく交流会の開催。</p> <p>指標：ゆんたく交流会及び親子ゆんたく交流会参加者数</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">現状</th> <th colspan="4">中間目標</th> <th>最終目標</th> </tr> <tr> <th>2018年度</th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>637名</td> <td>650名</td> <td>660名</td> <td>670名</td> <td>680名</td> <td>690名</td> </tr> </tbody> </table>	現状	中間目標				最終目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	637名	650名	660名	670名	680名	690名	文化芸能課
現状	中間目標				最終目標														
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度														
637名	650名	660名	670名	680名	690名														

(ウ) 外国人市民向けの行政サービスとして窓口対応の充実	通訳・翻訳業務の実施。	文化芸能課
	英会話のできる職員の配置。	市民課、環境課
(エ) コザインターナショナルプラザの活用	コザインターナショナルプラザにおいて、多言語講座、交流サロンの企画運営、外国人相談窓口の設置。	文化芸能課
(オ) 通訳ボランティア講座の開催	通訳ボランティア講座の開催。	文化芸能課

⑤LGBT を含む性の多様性を認めあう社会づくりの推進

生物学的な男と女だけでなく、セクシュアリティ（性のあり方）には、自分が思う性（こころの性または性自認）、好きなる性（性的指向）、表現する性（服装やしぐさ等）があり、その組み合わせによってとても多様性があるものです。平成 29 年意識調査で「LGBT を含む性の多様性について知っているし、内容も理解している」と回答した割合は、中高生で 47.1%、市民・市職員・事業所では 5 割以上となっており、理解が進んでいることが伺えます。

セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）は、調査によって数値が異なりますが、人口の約 7～10%程度いると言われていています。意識調査で「LGBT 等の当事者である」との回答割合は、市民で 1.2%、教員で 1.6%、市職員で 0.7%となっています。また当事者が身近にいる（事務所にいる）」との回答割合は中高生で 14.5%、市職員で 24.3%、事業所で 6.5%となっています。

セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の方は、周囲の無理解や偏見などから日々の生活の中で様々な困難を抱えています。また、セクシュアリティ（性のあり方）は多様であるため、それぞれ抱えている課題に違いがあり課題解消のための取り組みもそれぞれ違ってきます。また、旧来の価値観で「こうあるべき」というセクシュアリティ（性のあり方）に当てはまらないことで、いじめ・自殺・精神疾患のハイリスク層にあると言われていています。

日常生活の様々な場面において、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の方に対する偏見や差別をなくし、安心して暮らしていけるよう情報提供や正しく理解するための啓発、相談対応等、性の多様性を認め合う社会づくりに向けた取り組みを進めます。

LGBTを含む性の多様性について

	市民	中高生	教員	市職員	事業所
LGBTを含む性の多様性について知っているし、内容も理解している	58.6%	47.1%	74.3%	57.7%	54.8%
LGBT等の当事者の方が身近にいる(事務所にいる)	—	14.5%	—	24.8%	6.5%
LGBT等の当事者である	1.2%	—	1.6%	0.7%	—
偏見や差別をなくすための取り組みが必要だと思う	72.3%	61.8%	88.9%	77.0%	—

具体的取り組み	内容	課名
(ア) LGBT を含む性の多様性への理解の促進 ※再掲	市民向け講座や講演会、市内団体向け出前講座、市職員及び市内教職員向け研修会等を通じたLGBT を含む性の多様性への理解の促進。	平和・男女共同課
(イ) LGBT を含む性の多様性に関する相談の充実 ※再掲	相談員の配置による相談体制の充実。	平和・男女共同課
(ウ) 性別で分けない名簿の継続 ※再掲	性別で分けない名簿の継続実施。	指導課、 保育・幼稚園課
(エ) 性同一性障害等に係る児童生徒に対するきめ細かな対応	文科省の通知に基づく、性同一性障害等に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施。	指導課
(オ) 公文書（申請書等）におけるセクシュアル・マイノリティへの配慮	行政の公文書（申請書等）における性別欄の見直し等の実施。	全庁
(カ) 誰もが住みやすい環境の整備	市内公共施設へ性別に関係なく使用できる誰でもトイレ設置の働きかけ。	平和・男女共同課

(6) 男女共同参画の視点に立った防災体制の確立

国の第3次男女共同参画基本計画（2010〔平成22〕年12月）において、防災分野における男女共同参画の推進が位置づけられ、防災基本計画（2017〔平成29〕年4月）においても「地域における生活者の多様な視点を反映した防災対策の実施により地域の防災力向上を図るため、地方防災会議の委員への任命など、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性や高齢者、障害者などの要配慮者の参画を拡大し、男女共同参画その他の多様な視点を取り入れた防災体制を確立する必要がある。」と示されています。

地域における生活者（女性、高齢者、障がい者、セクシュアル・マイノリティ等）の多様な視点を反映した防災対策の実施により、地域の防災力の向上を図るため、防災（予防、応急、復旧・復興）に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における男女共同参画を推進します。

①男女共同参画の視点を踏まえた防災体制の確立

災害時には、増大した家庭的責任が女性に集中することなどの問題が明らかになっています。防災または復興に関する取り組みを検討するにあたっては、地域における生活者のニーズの違いを把握し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の充実を図ります。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) 地域防災会議における女性委員の登用	地域防災会議における女性委員の継続確保。	防災課
(イ) 避難訓練等への要配慮者等の積極的な参加促進	避難訓練、防災関係のイベントや行事等へ要配慮者等の参加促進。	防災課

(7) 国際社会との協調

日本における男女共同参画施策については、国連を始めとする国際的な女性の地位向上に係る動きと連動して進められてきました。世界的にはノルウェーなどのように、男女共同参画施策が大きく進展している国も見られます。

しかし日本は、2017年版「ジェンダー・ギャップ指数」で、調査対象144カ国のうち、114位で過去最低となり、女性の政治参画が遅れているのが主な理由という見解が示されています。また、女子差別撤廃委員会の最終見解で指摘されているように、離婚後の女性の再婚禁止期間など差別的な法規定、差別の具体的な定義が国内法に欠けているなど多くの課題が残されています。

多様な文化との交流を進めてきた本市においては、国際社会からみた日本および沖縄の状況など、国際的な視点等を踏まえた男女共同参画社会の取り組みを進めます。

①国際協力の推進

沖縄市は県内においても外国人登録者の割合が高く、これまでも国際交流事業等を通じた交流を行ってきました。今後も国際的な男女共同参画の取り組みの把握や相互理解を深め、国際社会と協調した男女共同参画の推進に努めます。

具体的取り組み	内容	課名
(ア) 女子差別撤廃条約等の周知	パネル展や啓発紙等を活用した女子差別撤廃条約や国際女性デー等の周知。	平和・男女共同課
(イ) 国際的人権問題に関する情報発信	外国人居住者や国際結婚をしている方への情報提供及び相談案内を行う。	平和・男女共同課
(ウ) 「女性の翼」海外派遣事業	おきなわ女性財団主催の「女性の翼」の情報提供、参加者への補助金交付。	平和・男女共同課

第3章 計画の推進体制

沖縄市男女共同参画推進条例の第11条において、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況の公表が義務付けられています。男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは、市民の生活全般にわたる内容となっているため、庁内の連携、また市民や地域、関係機関等との連携等を通じた計画の推進体制の強化を図ります。

1. 庁内推進体制の強化

計画で定めた基本目標および達成指標をもとに、庁内における目的意識を共有するとともに、職員研修やヒヤリングを通じて各課業務における男女共同参画に関する視点の普及を図りながら庁内推進体制の強化に努めます。

また計画自体は、計画の目標年度を見据え沖縄市が「めざす姿」とそこに近づくための方針を定めたもので、推進事業単位では、効果的な展開に向け、庁内の連携強化を通じて柔軟に対応することが望まれます。

年度ごとのプロセス評価に際しては、単なる実績報告ではなく、男女共同参画の視点を踏まえた事業展開が図れたかどうか、設定した指標に関して、実績がどう変化したのかなどを検討し、必要に応じて翌年度の事業の見直しにつなげます。

2. 男女共同参画懇話会の活用

沖縄市男女共同参画推進条例において、「男女共同参画の推進に関する事項について審議及び提言させる」ため、沖縄市男女共同参画懇話会を設置するとされています。

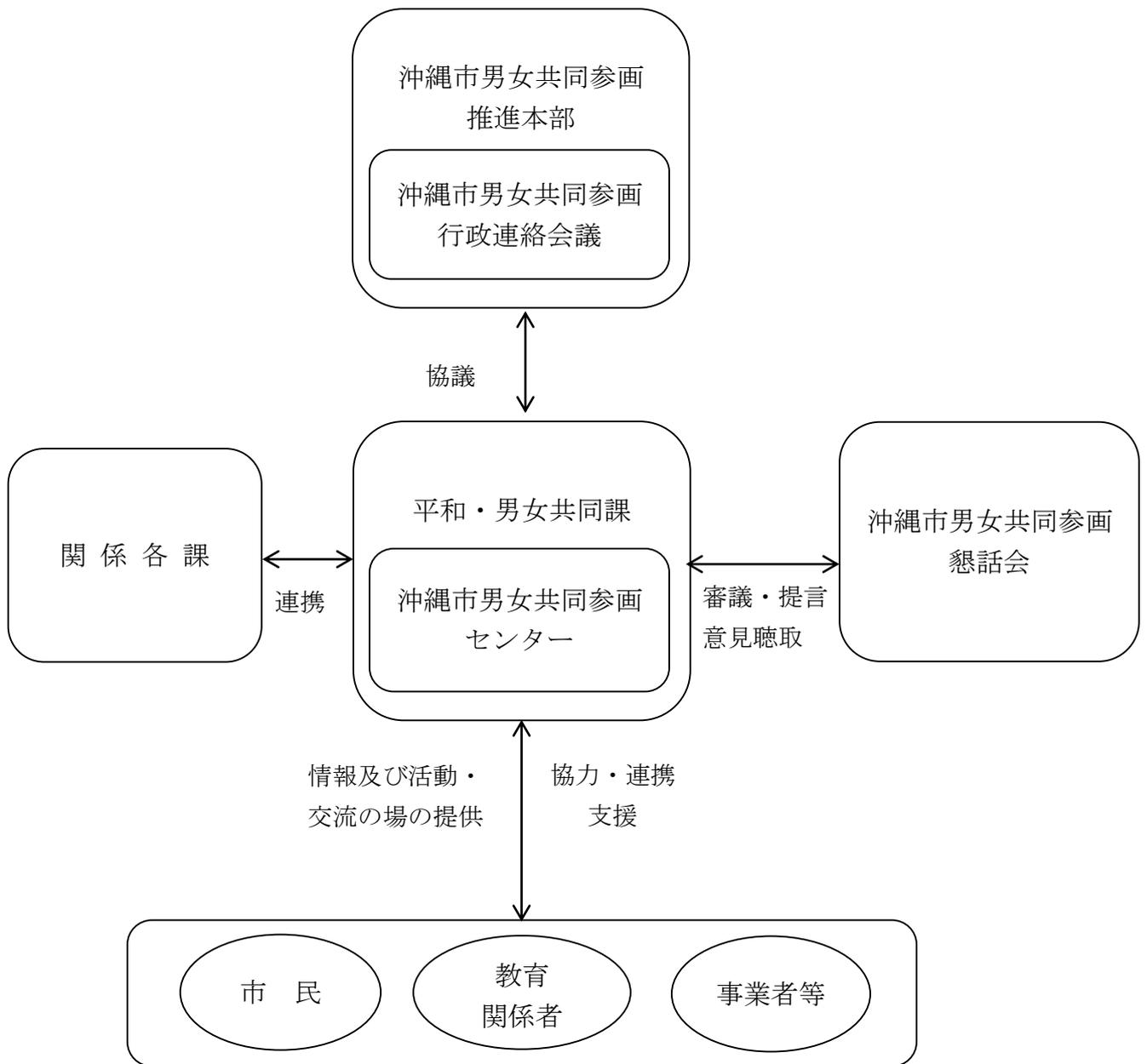
年度ごとの実績報告をもとに、実効性の高い施策の展開に向けた提言を行います。また重点的に取り組むべき施策等については、効果的な事業推進のあり方を検討していくため、沖縄市男女共同参画懇話会の更なる活用を図ります。

3. 市民、教育関係者、事業者等との連携強化

男女共同参画の実現には、制度の周知や支援環境の充実もさることながら、様々な立場で関わる一人ひとりの市民が、男女共同参画の必要性を理解し、ともに行動していくための意識の確立並びに連携強化が極めて重要になります。

男女共同参画に関する実践事例の募集、学校や地域、事業者等への情報提供の充実など、男女共同参画センターが核となり市民、教育関係者、事業者等との連携強化に努めます。

【 計 画 の 推 進 体 制 図 】



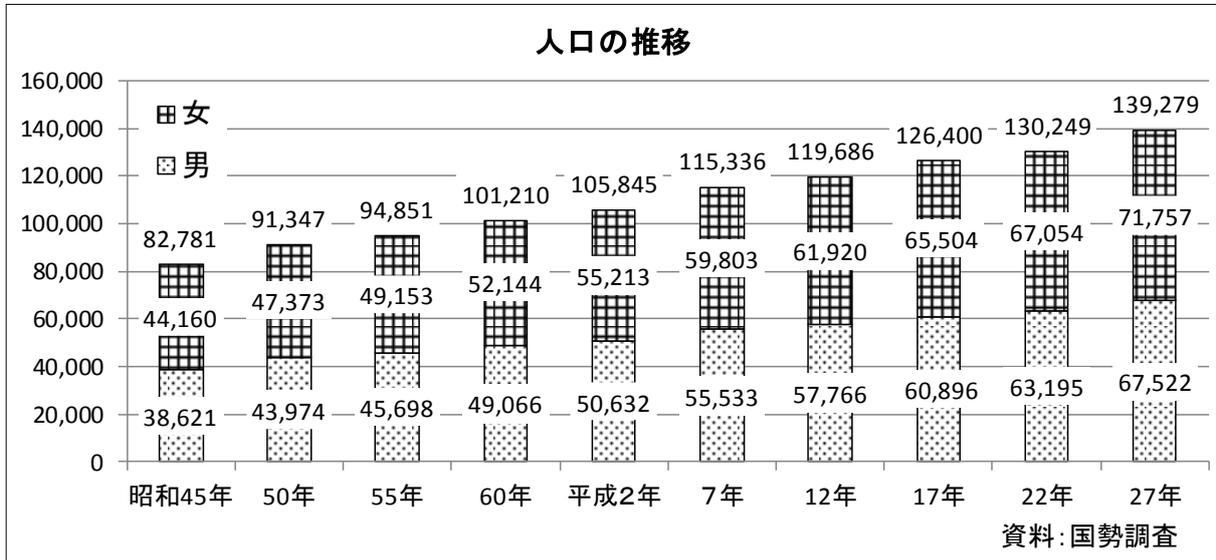
参 考 资 料

1. 沖縄市の地域特性

(1) データからみる沖縄市の特徴

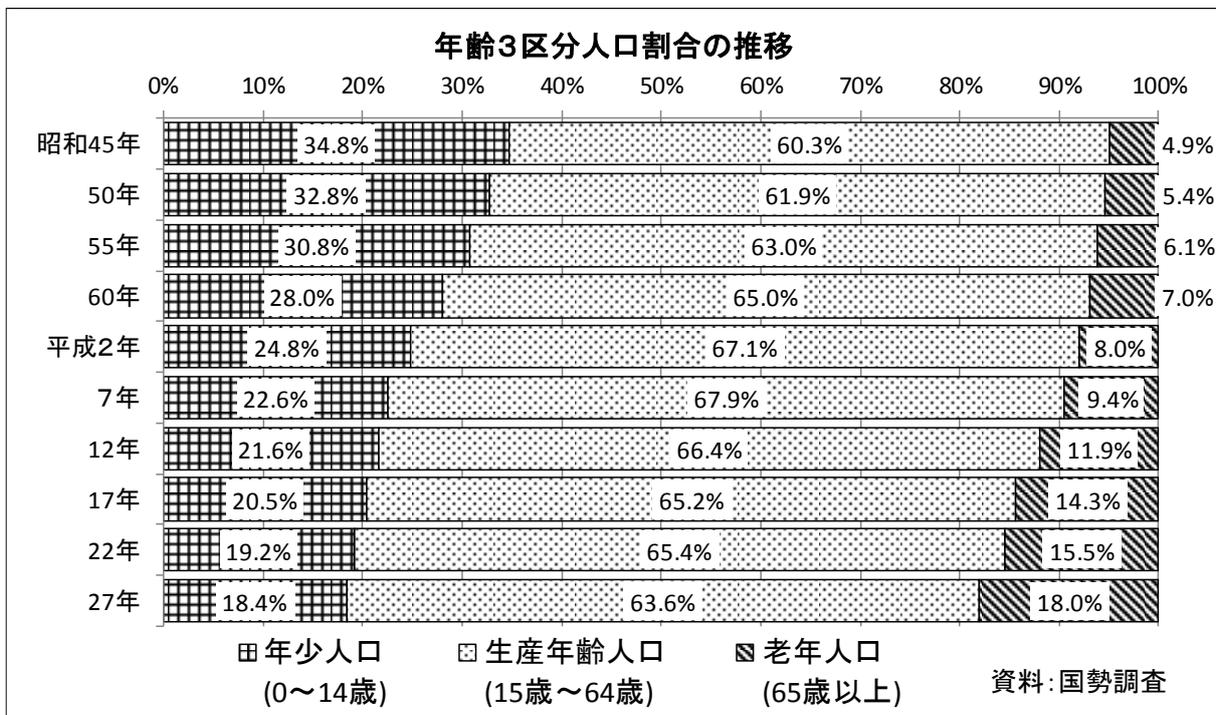
①男女別人口

平成 27 年の国勢調査における本市の人口は 139,279 人、そのうち男性が 67,522 人 (48.5%)、女性が 71,757 人 (51.5%) となっています。



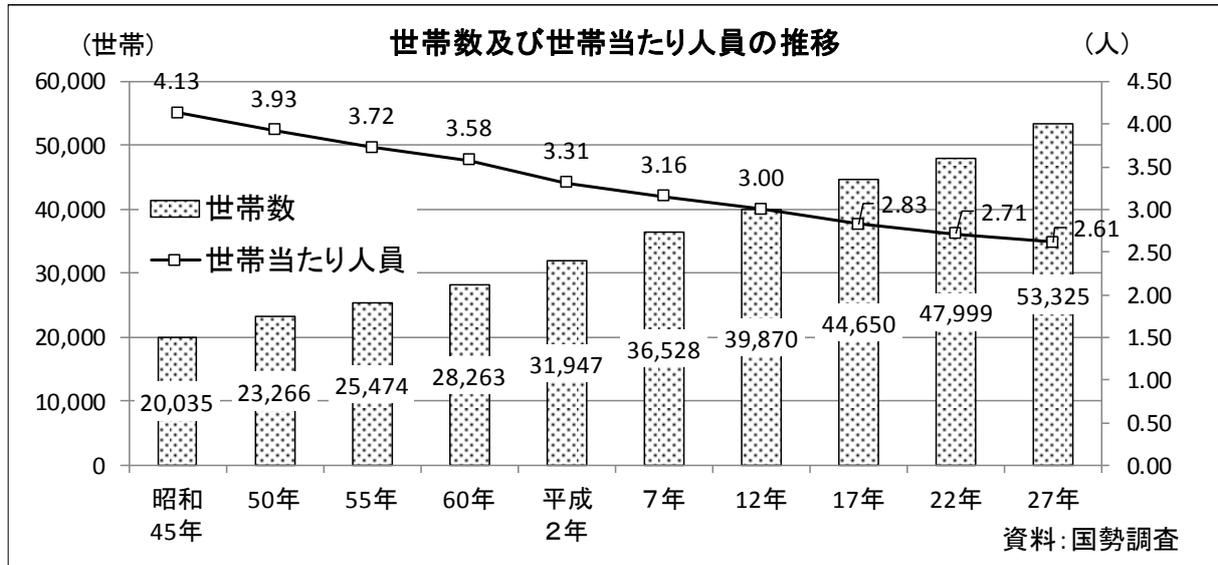
②年齢3区分人口割合

平成 27 年の国勢調査において、年少人口 (0~14 歳) の割合は 18.4%、生産年齢人口 (15 歳~64 歳) が 63.6%、老年人口 (65 歳以上) が 18.0%となっており、年々少子高齢化が進んでいます。



③世帯の状況

平成 27 年の国勢調査における世帯数は、53,325 世帯、世帯当たり人員は 2.61 人となり、世帯当たり人員は減少傾向にあります。



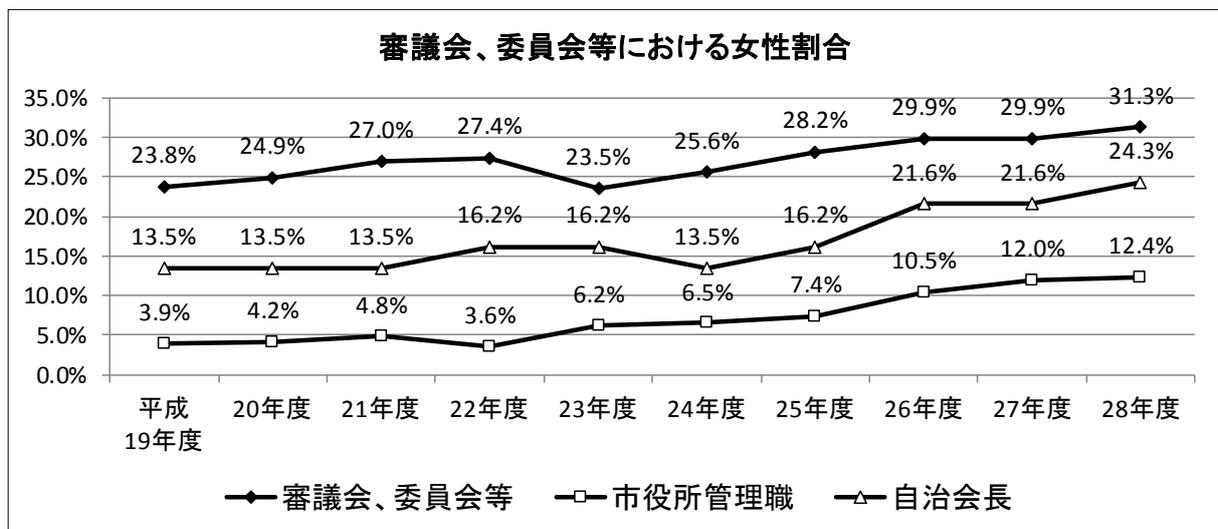
平成 27 年の一般世帯のうち、核家族世帯が 60.0%、65 歳以上単身世帯が 9.6%となっており、65 歳以上単身世帯割合については上昇で推移しています。

	平成2年	7年	12年	17年	22年	27年
一般世帯	31,284	36,487	39,435	44,500	47,942	53,194
核家族世帯	21,455 (68.6%)	24,453 (67.0%)	26,493 (67.2%)	28,592 (64.3%)	29,705 (62.0%)	31,897 (60.0%)
65歳以上単身世帯	1,241 (4.0%)	1,726 (4.7%)	2,356 (6.0%)	3,257 (7.3%)	3,927 (8.2%)	5,117 (9.6%)

資料: 国勢調査

④審議会や委員会等、市役所管理職、自治会長に占める女性の割合

平成 28 年度において、審議会、委員会等に占める女性の割合は 31.3%、自治会長に占める女性の割合は 24.3%、市役所管理職に占める女性の割合は 12.4%となっており、5 年前の平成 24 年度と比較すると、すべてで女性の占める割合が上昇しています。



⑤市議会議員に占める女性議員の割合

平成 28 年度、沖縄市議会の全議員数 30 人のうち女性議員数は 5 人、全体の 16.7%となっており、平成 23 年以降、割合の変化はありません。

沖縄市議会における女性議員の登用状況

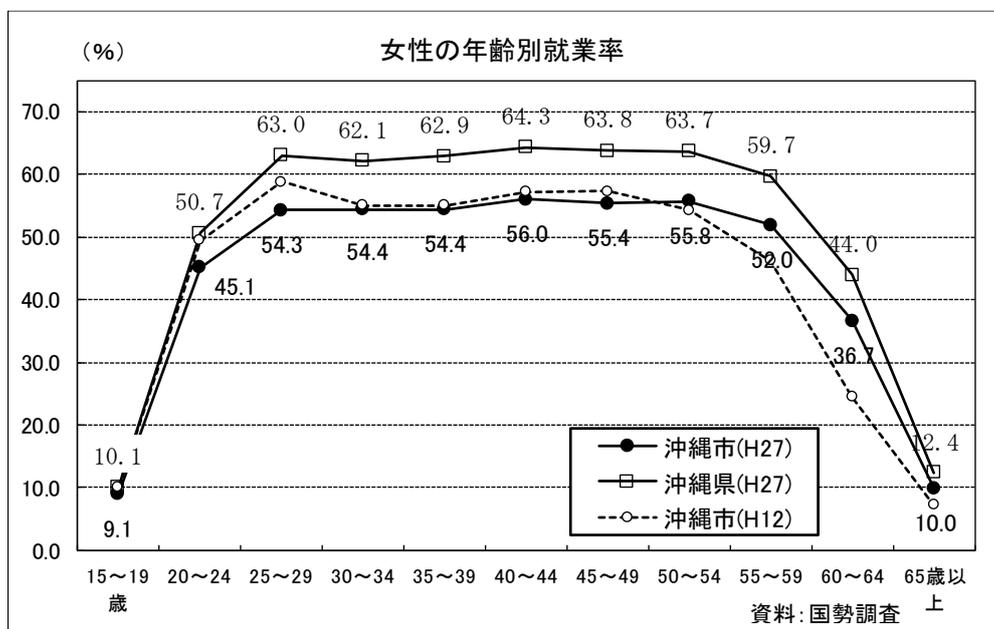
年 度	全議員数	うち女性議員数	
		数	構成比
平成20年度	30	6	20.0%
21年度	28	5	17.9%
22年度	28	5	17.9%
23年度	30	5	16.7%
24年度	30	5	16.7%
25年度	30	5	16.7%
26年度	30	5	16.7%
27年度	30	5	16.7%
28年度	30	5	16.7%

※各年は4月1日時点

⑥就業状況

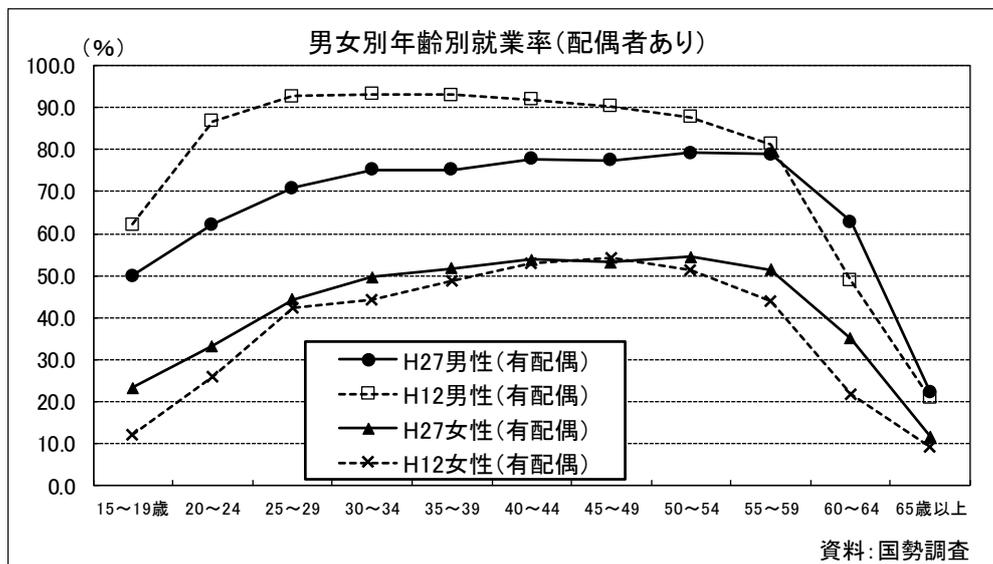
ア. 女性の年齢別就業率

平成 27 年国勢調査における女性の年齢別就業率は 40～44 歳の 56.0%が最も高く、5 歳階級別の就業率は 20 から 54 歳まで大きな差はなく、M 字カーブのような特徴的な就業率の低下は見られません。



イ. 配偶者を有する男女の就業率

平成 27 年国勢調査における配偶者を有する男女の年齢別就業率は、全年齢階層で女性より男性の就業率が高くなっています。これを平成 12 年と比較すると男性では就業率が低くなるのに対し、女性では高くなる傾向があります。



(2) 男女共同参画に関する意識調査

①言葉の認知度

男女共同参画に関する言葉について「おおよその内容を知っている」という回答割合では、「DV」が最も高く 73.3%、次いで「デートDV」が 45.7%、「男女雇用機会均等法」が 31.7%、「ジェンダー」23.3%、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」が 21.6%となっています。

平成 24 年の意識調査と比較すると、「沖縄市男女共同参画計画 ～ひと・きらめきプラン～」のみ認知度にほぼ変化はなく、その他の言葉については、個々に差はあるものの認知度の高まりがみられます。

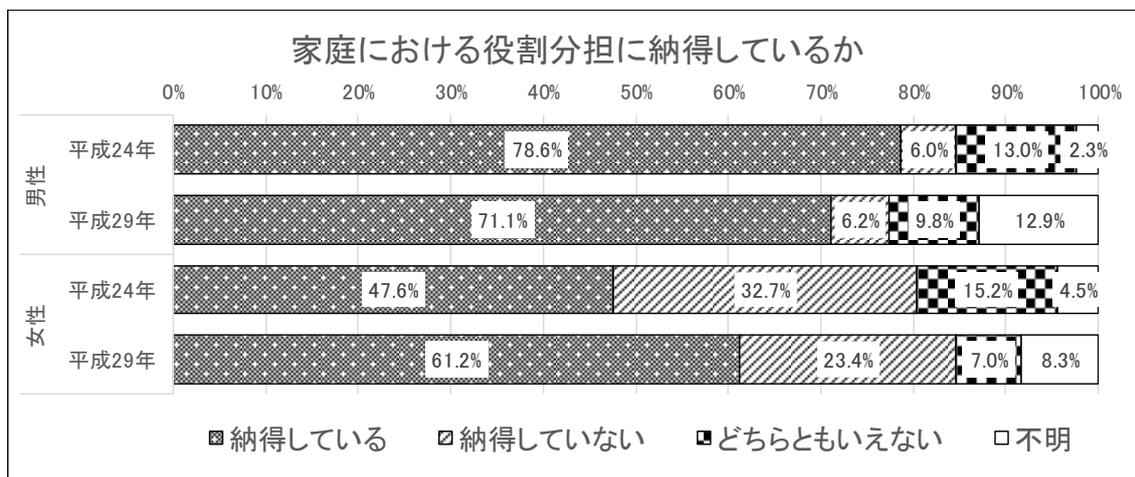
以下の言葉について「おおよその内容を知っている」割合

	平成24年	平成29年	H29-H24
男女共同参画社会	12.1%	21.1%	9.0
ジェンダー	-	23.3%	
固定的性別役割分担意識	-	11.4%	
沖縄市男女共同参画計画 ～ひと・きらめきプラン～	3.1%	3.0%	-0.1
沖縄市男女共同参画推進条例	2.2%	2.6%	0.5
沖縄市男女共同参画センター	4.3%	5.0%	0.6
男女共同参画社会基本法	2.9%	7.3%	4.4
男女雇用機会均等法	20.8%	31.7%	10.8
DV	56.5%	73.3%	16.7
デートDV	25.7%	45.7%	20.0
人権擁護委員	12.0%	16.5%	4.5
男女混合名簿	9.8%	21.5%	11.7
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	7.6%	21.6%	14.0
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）	2.4%	5.0%	2.6
LGBTを含む性の多様性	-	20.8%	
男女共同参画啓発紙「きらめき」	-	4.0%	

②家庭における役割分担に納得しているか

家庭における役割分担(家事や育児、介護など)に納得しているかについて、「納得している(「納得している」と「どちらかといえば納得している」の合計)」割合は、男性で71.1%、女性で61.2%となっています。

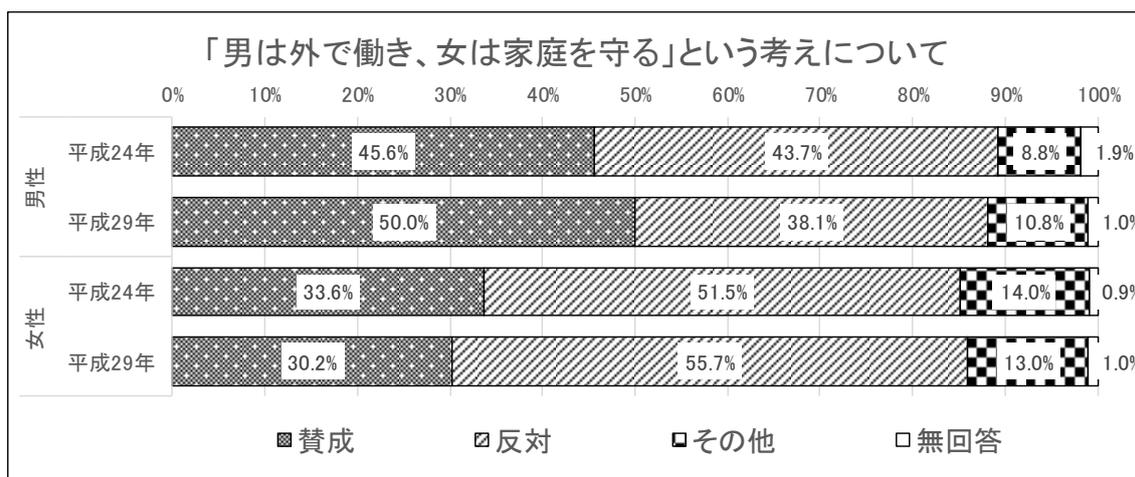
納得しているという回答割合を平成24年意識調査と比較すると、男性で若干減少となるのに対し、女性では大きく割合が上昇し、男女間の意識のずれの割合が縮小しています。



③男は外で働き、女は家庭を守るという考え

男は外で働き、女は家庭を守るという考えについて、「反対(「反対」と「どちらかといえば反対」の合計)」は、男性が38.1%、女性が55.7%となっています。

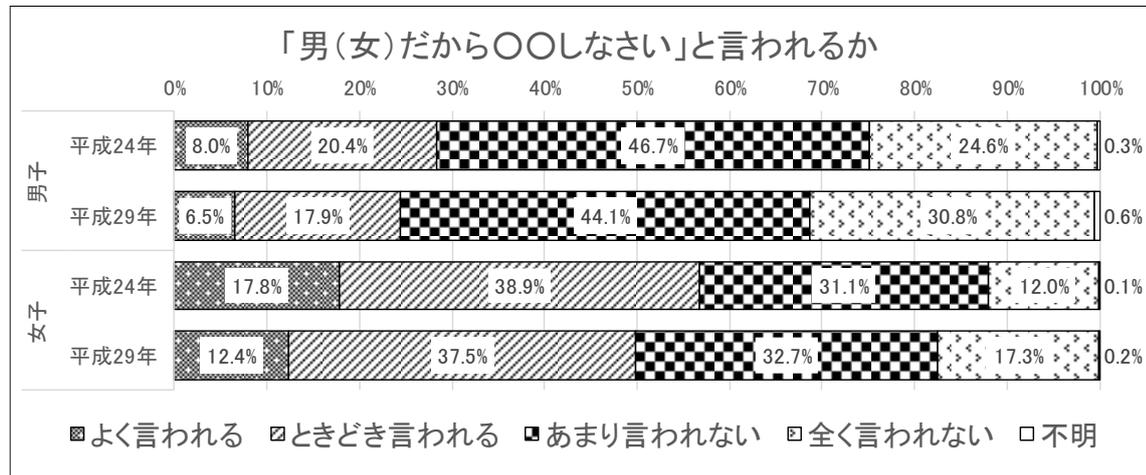
反対という回答割合を平成24年意識調査と比較すると、男性で減少となるのに対し、女性では上昇となり、男女間の意識の差が開く結果となっています。



④「男（女）だから〇〇しなさい」と言われるか

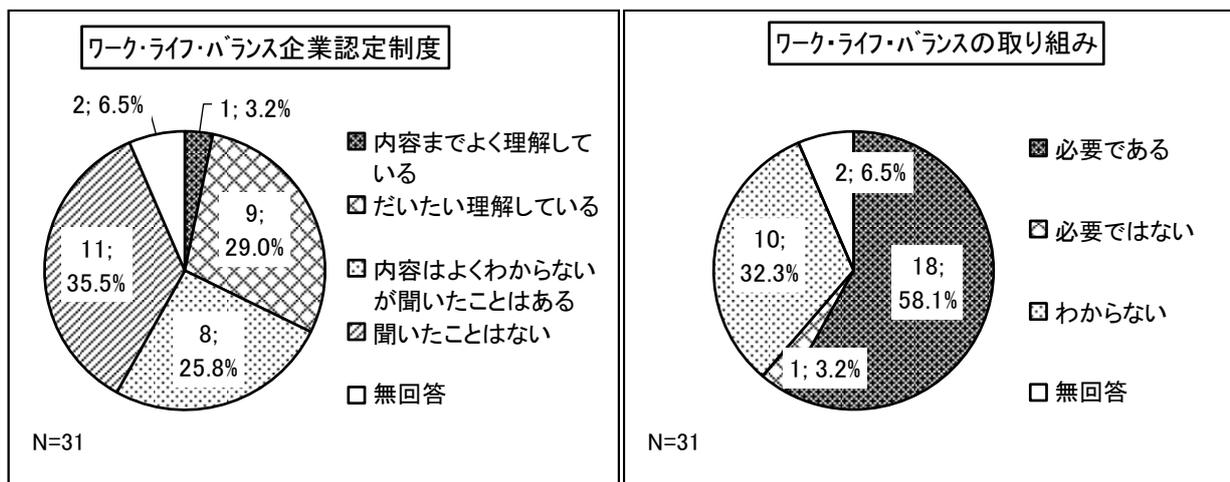
「男だから〇〇しなさい」や「女だから〇〇しなさい」と言われるかについて、「言われる（「よく言われる」と「ときどき言われる」の合計）」割合は、男子で24.4%、女子で49.9%となっています。

言われるという回答割合を平成24年意識調査と比較すると、男子と女子ともに低下しており、子どもたちがジェンダーを強制されることは以前よりも減少していると考えられます。



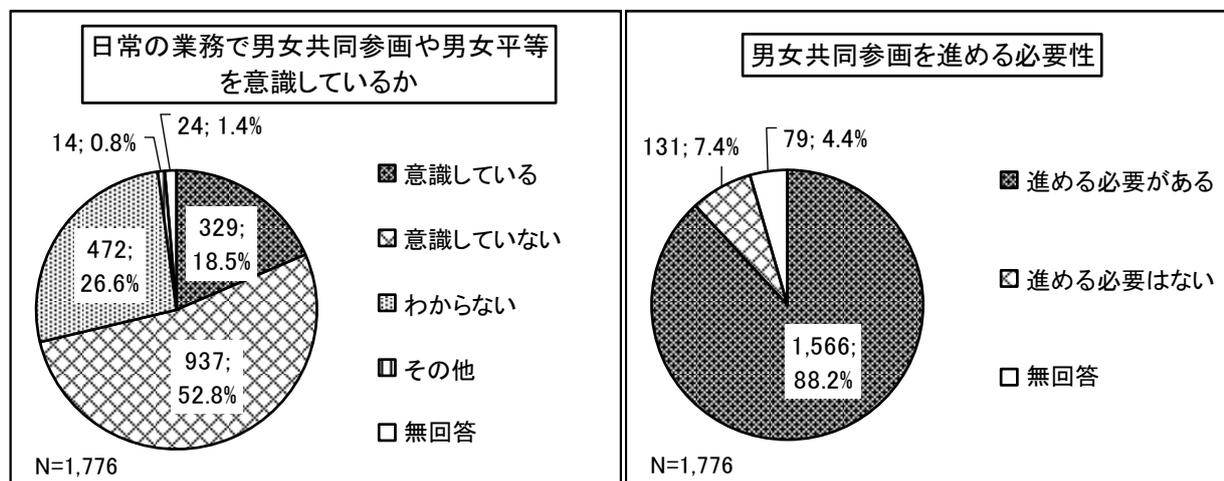
⑤ワーク・ライフ・バランス

市内の事業所を対象とした意識調査において、ワーク・ライフ・バランス企業認証制度について「聞いたことはない」という回答が35.5%と最もおおくなっています。またワーク・ライフ・バランスの取り組みについて「必要である」という回答が58.1%となっており、既存の制度を含め今後もワーク・ライフ・バランスの周知が重要であると考えます。



⑥市役所職員の意識

市役所職員を対象とした意識調査において、日常業務で「男女共同参画」や「男女平等」を意識しているかという質問に対して、半数以上が「意識していない」と回答しており、これは平成24年調査結果（49.2%）とほぼ変化がありません。その一方で男女共同参画を進める必要性については、約9割が「進める必要がある」と回答しており、職員研修等を通じた全庁的な取り組み体制の充実が求められます。



⑦性の多様性について

LGBTを含む性の多様性について、「知っているし、内容も理解している」という回答割合は、5種類の意識調査の結果で50%前後みられます。

LGBT等の当事者が身近にいるという回答割合が6.5%~24.8%、当事者であるかについても0.7%~1.2%となっています。LGBT等の当事者への偏見や差別をなくし、性の多様性を認め合う社会を作るための取り組みについて、「必要だと思う」という回答は61.8%~88.9%とかなり高く示されています。

LGBTを含む性の多様性について

	市民	中高生	教員	市職員	事業所
LGBTを含む性の多様性について知っているし、内容も理解している	58.6%	47.1%	74.3%	57.7%	54.8%
LGBT等の当事者の方が身近にいる(事務所にいる)	—	14.5%	—	24.8%	6.5%
LGBT等の当事者である	1.2%	—	1.6%	0.7%	—
偏見や差別をなくすための取り組みが必要だと思う	72.3%	61.8%	88.9%	77.0%	—

2. 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第六十号

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」

という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
 - 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
 - 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関

の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (平成十一年六月二三日法律第七八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第一百二号) 抄

(施行期日)

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

(施行の日=平成十三年一月六日)

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第一百六十号) 抄

(施行期日)

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

(以下略)

3. 沖縄市男女共同参画推進条例

(平成 23 年 12 月 21 日条例第 16 号)

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女は、その性別にかかわらず、個人として尊重されなければならないとし、国際社会とともに歩む取組として、男女共同参画社会基本法や国内法令等を整備してきた。

しかしながら、長い歴史の中で形成された、性別により役割を決めてしまう考え方やそれに基づく社会通念、慣習、しきたり等から生ずる課題が残されている。

すべての人が等しく平和で豊かな生活がおくれるまちづくりに取り組む沖縄市は、戦後幾多もの歴史の変遷から外国人の居住者も多く、多彩な言語や生活習慣、文化などが共存する国際色豊かな個性あふれる文化のまちであり、さらに未来を担うこどもたちが夢に向かって元気にたくましく育つ環境をつくることを目標としている。

このような沖縄市の特性を活かしながら、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できるとともに、喜びと責任を分かち合える社会を目指す必要がある。

ここに、私たち沖縄市民は、こどもも大人も共に男女共同参画について理解を深め、市、市民、教育関係者及び事業者等が一体となって男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進することを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに市、市民、教育関係者及び事業者等の責務を明らかにするとともに、市の施策について基本的な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、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、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれかに対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 教育関係者 市内において家庭教育、学校教育、社会教育その他教育に携わる者をいう。
- (4) 事業者等 営利、非営利にかかわらず、市内において事業又は活動を行う個人及び法人その他団体をいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳を重んじ、性別による差別をなくし、男女が個人として能力を発揮できる機会が確保されること。
- (2) 男女が、社会で活動するときに、性別による固定的な役割分担意識に基づく社会の制度又は慣行の影響を受けないように配慮されること。

(3) 男女が、社会の対等な構成員として、あらゆる分野において方針の立案及び決定に参画できる機会が確保されること。

(4) 家族を構成する男女が、互いに協力し、社会の支援の下に、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等ができるようにすること。

(5) 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たっては、市民、教育関係者、事業者等、国、県及び他の地方公共団体と連携し、協力するよう努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、社会のあらゆる分野において、その推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(教育関係者の責務)

第6条 教育関係者は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画の推進に配慮した教育を行うよう努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者等の責務)

第7条 事業者等は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による人権侵害の禁止)

第8条 何人も、社会のあらゆる分野において、次に掲げる行為により人権侵害をしてはならない。

(1) 性別による差別的取扱い

(2) 男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為

(3) その他性別により人権を侵害する行為

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第9条 何人も、公衆に表示する情報において、前条各号に掲げる行為を正当化し、又は助長させるような表現を行わないよう配慮しなければならない。

(男女共同参画計画の策定)

第10条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための男女共同参画計画を策定しなければならない。

2 市長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、第15条第1項の規定により設置する沖縄市男女共同参画懇話会の意見を聴取しなければならない。

3 市長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ市民、教育関係者及び事業者等の意見を反映させることができるよう適切な措置を講じなければならない。

4 市長は、男女共同参画計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 前3項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(公表)

第 11 条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を公表しなければならない。

(調査研究)

第 12 条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進のために必要な調査研究を行うものとする。

(市民等の理解を深めるための措置)

第 13 条 市は、男女共同参画の推進に関して、市民、教育関係者及び事業者等の理解を深めるため、情報の提供、交流及び活動の場の提供その他必要な措置を講ずるものとする。

(苦情及び相談の対応)

第 14 条 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、苦情及び相談の申出を受けたときは、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画懇話会)

第 15 条 市長は、男女共同参画の推進に関する事項について審議及び提言させるため、沖縄市男女共同参画懇話会（以下「懇話会」という。）を置く。

2 懇話会は、委員 10 名以内をもって組織する。

3 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1) 学識経験のある者

(2) 関係団体を代表する者

(3) その他市長が必要と認める者

4 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任委員の残任期間とする。

5 委員は、再任されることができる。

6 前各項に定めるもののほか、懇話会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(委任)

第 16 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(沖縄市附属機関設置条例の一部改正)

2 沖縄市附属機関設置条例（昭和 51 年沖縄市条例第 26 号）の一部を次のように改正する。

[次のよう] 略

4. 沖縄市男女共同参画センター条例

(平成 22 年 10 月 25 日条例第 18 号)

(目的及び設置)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、市民に活動及び交流の場を提供することにより、男女共同参画社会の形成に寄与するため、沖縄市男女共同参画センター（以下「参画センター」という。）を設置し、その管理について必要な事項を定めることを目的とする。

(名称及び位置)

第 2 条 参画センターの名称及び位置は、次のとおりとする。

名称 沖縄市男女共同参画センター

位置 沖縄市住吉一丁目 14 番 29 号

(事業)

第 3 条 参画センターは、次に掲げる事業を行う。

- (1) 男女共同参画の理念に基づく男女の自立支援、社会参加促進及び人材育成のための研修会の開催に関する事。
- (2) 男女共同参画に関する図書、各種資料等の収集及び情報の提供に関する事。
- (3) 男女共同参画の推進に取り組む団体及び個人の相互交流の促進、支援等に関する事。
- (4) 男女共同参画に係る相談に関する事。
- (5) その他市長が必要と認める事。

(利用の許可)

第 4 条 参画センターを利用しようとする者は、あらかじめ市長の許可を受けなければならない。許可を受けた事項を変更しようとするときも、同様とする。

2 市長は、その利用が次の各号のいずれかに該当するときは、前項の許可を与えないことができる。

- (1) 公の秩序を乱し、又は善良な風俗を害するおそれがあると認められるとき。
- (2) 参画センターの施設又は設備を損傷するおそれがあると認められるとき。
- (3) 集団的に又は常習的に暴力的不法行為等を行うおそれがある組織の利益になると認められるとき。
- (4) 前 3 号に掲げる場合のほか、参画センターの管理上支障があると認められるとき。

(利用許可の取消し等)

第 5 条 市長は、次の各号のいずれかに該当するときは、参画センターの利用許可の取消し又は利用の制限若しくは中止を命ずることができる。

- (1) 参画センターを利用する者(以下「利用者」という。)が許可を受けた利用の目的に違反したとき。
- (2) 利用者がこの条例若しくはこの条例に基づく規則又は市長の指示した事項に違反したとき。
- (3) 利用者が許可の申請書に偽りの記載をし、又は不正の手段によって許可を受けたとき。
- (4) 前条第 2 項各号のいずれかに該当するに至ったとき。

2 前項の規定による利用許可の取消し又は利用の制限若しくは中止によって利用者が被った損失については、市はその責めを負わない。

(権利譲渡等の禁止)

第6条 利用者は、参画センターの利用の権利を他人に譲渡し、又は転貸してはならない。

(使用料の納入)

第7条 利用者は、別表に掲げる参画センターの利用に係る料金（以下「使用料」という。）を前納しなければならない。ただし、市長が後納を認める場合は、この限りでない。

(使用料の減免)

第8条 市長は、規則で定めるところにより、使用料を減額し、又は免除することができる。

(使用料の還付)

第9条 既に納入された使用料は、還付しない。ただし、規則で定めるところにより、その全部又は一部を還付することができる。

(原状回復義務)

第10条 利用者は、その利用が終わったとき、又は第5条第1項の規定による利用許可の取消し若しくは利用の中止を命ぜられたときは、直ちに原状に回復しなければならない。ただし、市長の承認を得たときは、この限りでない。

(損害賠償義務)

第11条 利用者は、故意又は過失により参画センターの施設又は設備を損壊し、又は滅失したときは、それによって生じた損害を市に賠償しなければならない。ただし、市長が特別の事情があると認めるときは、この限りでない。

(委任)

第12条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成23年1月1日から施行する。

(準備行為)

2 この条例を施行するための手続その他必要な準備行為は、この条例の施行前においても行うことができる。

別表(第7条関係)

単位：円

時間 区分	9時～12時	13時～17時	18時～22時	9時～17時	13時～22時	9時～22時
会議室	1,800	2,400	2,400	4,800	5,400	7,800
冷房料	450	600	600	1,200	1,350	1,950

備考 利用時間を超過して利用する場合又は利用時間を変更して利用する場合の使用料は、区分における1時間当たりの使用料を基準として算出する。この場合において、30分未満は切り捨て、30分以上は1時間とみなす。

5. 沖縄市男女共同参画懇話会規則

(平成 23 年 12 月 21 日規則第 36 号)

沖縄市男女共同参画懇話会規則(平成 3 年沖縄市規則第 11 号)の全部を改正する。

(趣旨)

第 1 条 この規則は、沖縄市男女共同参画推進条例(平成 23 年沖縄市条例第 16 号)第 15 条第 6 項の規定に基づき、沖縄市男女共同参画懇話会(以下「懇話会」という。)の組織、運営その他必要な事項を定めるものとする。

[沖縄市男女共同参画推進条例(平成 23 年沖縄市条例第 16 号)第 15 条第 6 項]

(会長及び副会長)

第 2 条 懇話会に、会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、懇話会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 3 条 懇話会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 懇話会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 懇話会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(部会)

第 4 条 懇話会に、特定の事項を審議させるため、必要に応じ、部会を置くことができる。

2 部会に属する委員は、委員のうちから会長が指名する。

3 部会に部会長を置き、部会に属する委員の互選によりこれを定める。

4 部会長は、部会の事務を掌理し、部会における審議の経過及び結果を懇話会に報告しなければならない。

(関係者の出席)

第 5 条 懇話会は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第 6 条 懇話会の庶務は、市民部平和・男女共同課において処理する。

(補則)

第 7 条 この規則に定めるもののほか、懇話会の運営に関し必要な事項は、会長が懇話会に諮って定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

沖縄市男女共同参画懇話会委員名簿（五十音順）

第15期 2017(平成29)年3月15日～2019(平成31)年3月14日

No.	氏 名	所属団体及び機関	
1	あか さとし	医療法人タピック 沖縄リハビリテーションセンター病院 管理部 課長	関係団体
	阿嘉 哲		
2	あらかき まこと	沖縄キリスト教学院大学教授	学識経験者
	新垣 誠 (会長)		
3	おおます かつひこ	沖縄市立山内中学校校長 (公務研究会推薦)	関係団体
	大舩 勝彦		
4	さくがわ なおこ	トランスコスモス株式会社	関係団体
	佐久川 尚子		
5	すなわが みやび	一般社団法人gid.jp 日本性同一性障害と共に生きる人々の会沖縄支 部役員	関係団体
	砂川 雅		
6	はねじ せつこ	沖縄市人権擁護委員連絡会	関係団体
	羽地 節子		
7	ひが かなえ	Life is Love株式会社 (沖縄県ワークライフバランス推進事業受託業者)	学識経験者
	比嘉 華奈江		
8	やの えみ	琉球大学法科大学院教授 法務研究科教授	学識経験者
	矢野 恵美 (副会長)		
9	よざ はつみ	NPO子ども家庭リソースセンター沖縄 (沖縄市ファミリーサポート事業受託業者)	関係団体
	與座 初美		
10	よなみね なみこ	沖縄市女性団体連絡協議会	関係団体
	与那嶺 奈美子		

6. 沖縄市男女共同参画推進本部設置要綱

(平成 21 年 4 月 1 日決裁)

(設置)

第 1 条 沖縄市男女共同参画計画(ひと・きらめきプラン)の施策について、調整を図り、総合的かつ効果的に推進するため、沖縄市男女共同参画推進本部(以下「推進本部」という。)を設置する。

(協議事項)

第 2 条 推進本部は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 沖縄市男女共同参画計画(ひと・きらめきプラン)の推進に関する事項
- (2) その他必要な事項

(組織)

第 3 条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員でもって組織する。

2 本部長に市長を、副本部長に副市長を、本部員に沖縄市市政運営会議規程(平成 19 年 4 月 25 日訓令第 21 号)第 4 条第 1 項に規定する構成員をもって充てる。

(本部長及び副本部長)

第 4 条 本部長は、推進本部を統括する。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。

(推進本部の会議)

第 5 条 推進本部の会議は、本部長が招集し、本部長が議長となる。

2 会議には、必要に応じて関係職員を出席させることができる。

(行政連絡会議)

第 6 条 推進本部に、沖縄市男女共同参画行政連絡会議(以下「連絡会議」という。)を置く。

2 連絡会議は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 男女共同参画社会実現のための諸施策に関する事項
- (2) 男女共同参画行政について関係部課の連絡調整に関する事項
- (3) その他、必要な事項

3 連絡会議は、必要があると認めるときは、関係職員に対し、男女共同参画社会の実現の推進に関して意見又は資料の提出その他の協力を求めることができる。

4 連絡会議は、沖縄市男女共同参画計画(ひと・きらめきプラン)案その他諸計画案を策定した場合は、すみやかに推進本部に報告し、その承認を得なければならない。

5 連絡会議の組織、運営等については別に定める。

(庶務)

第 7 条 推進本部及び連絡会議の庶務は、市民部平和・男女共同課において処理する。

(補則)

第 8 条 この要綱に定めるもののほか、推進本部に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

沖繩市男女共同参画推進本部名簿

No.		役 職	氏 名
1	本部長	市 長	桑 江 朝千夫
2	副本部長	副 市 長	仲 本 兼 明
3	本部員	副 市 長	上 田 紘 嗣
4	本部員	教 育 長	狩 俣 智
5	本部員	水 道 局 長	仲宗根 弘
6	本部員	総 務 部 長	仲 本 兼 章
7	本部員	企 画 部 長	宮 里 善 伸
8	本部員	市 民 部 長	大 庭 隆 志
9	本部員	健康福祉部長兼 福祉事務所長	上 原 三千代
10	本部員	こどものまち推進部長	屋比久 功
11	本部員	経 済 文 化 部 長	上 里 幸 俊
12	本部員	建 設 部 長	仲宗根 保彦
13	本部員	建 設 部 参 事	比 嘉 直 樹
14	本部員	消 防 本 部 長	仲宗根 繁
15	本部員	水 道 部 長	金 城 良 昭
16	本部員	教 育 部 長	森 川 政 寿
17	本部員	指導部長兼 教育研究所所長	高江洲 実

7. 沖縄市男女共同参画行政連絡会議要領

(平成 16 年 5 月 27 日決裁)

改正 平成 18 年 11 月 14 日決裁 平成 22 年 4 月 1 日決裁
平成 24 年 3 月 30 日決裁 平成 24 年 7 月 17 日決裁
平成 25 年 3 月 26 日決裁 平成 29 年 11 月 13 日決裁

(趣旨)

第 1 条 この要領は、沖縄市男女共同参画推進本部設置要綱第 6 条の規定に基づいて設置した沖縄市男女共同参画行政連絡会議（以下「連絡会議」という。）の組織及び運営等について定める。

(協議事項)

第 2 条 連絡会議は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 男女共同参画社会の実現のため諸施策に関する事項
- (2) 男女共同参画行政について関係部課の連絡調整に関する事項
- (3) その他の必要な事項

(組織)

第 3 条 連絡会議は、次の者をもって組織し、会長に市民部次長、副会長に生涯学習課長をもって充てる。

市民部次長、防災課長、人事課長、政策企画課長、市民生活課長、市民課長、環境課長、障がい福祉課長、高齢福祉課長、市民健康課長、こども企画課長、保育・幼稚園課長、こども家庭課長、こども相談・健康課長、商工振興課長、農林水産課長、文化芸能課長、企業誘致課長、生涯学習課長、市民スポーツ課長、市立中央公民館長、指導課長

2 前項の規定にかかわらず、会長が必要と認めるときは委員を若干名増やすことができる。

3 この連絡協議会の庶務は、市民部平和・男女共同課において処理する。

(会長及び副会長)

第 4 条 会長は会務を総理し、会議の議長となる。

2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(招集)

第 5 条 会議は、必要に応じて会長が招集する。

(関係職員の協力義務)

第 6 条 連絡会議は、必要があると認めるときは、関係職員に対し、男女共同参画社会実現の推進に関して意見又は資料の提出その他の協力を求めることができる。

(補則)

第 7 条 この規定に定める者のほか、連絡会議の運営に関し必要な事項は、会長が会議に諮って定める。

附 則

この要領は、平成 16 年 5 月 27 日から適用する。

附 則(平成 18 年 11 月 14 日決裁)

この要領は、平成 18 年 11 月 14 日から適用する。

附 則(平成 22 年 4 月 1 日決裁)

この要領は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 24 年 3 月 30 日決裁)

この要領は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 24 年 7 月 17 日決裁)

この要領は、平成 24 年 7 月 17 日から施行する。

附 則(平成 25 年 3 月 26 日決裁)

この要領は、平成 25 年 3 月 26 日から施行する。

附 則(平成 25 年 4 月 1 日決裁)

この要領は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 29 年 11 月 13 日決裁)

この要領は、平成 29 年 11 月 13 日から施行する。

沖縄市男女共同参画行政連絡会議委員名簿

No.	役 職	氏 名
1	市民部次長兼環境課長（会長）	仲宗根 剛
2	防災課長	高嶺 忠
3	秘書広報課長	我謝 勝俊
4	人事課長	我那覇 規幸
5	政策企画課長	神山 直也
6	健康福祉総務課長	大山 朝彦
7	障がい福祉課長	内間 安研
8	高齢福祉課長	仲宗根 笑
9	地域包括支援センター主幹	西原 真子
10	市民健康課長	大石 稚子
11	こども企画課長	新崎 盛幸
12	保育・幼稚園課長	仲宗根 勲
13	こども家庭課長	兼城 安史
14	こども相談・健康課長	我如古 直哉
15	商工振興課長	普久原 徹
16	農林水産課長	仲宗根 慎二
17	文化芸能課長	神谷 貢
18	企業誘致課長	島袋 勝博
19	生涯学習課長兼 市立中央公民館館長（副会長）	内間 三千代
20	指導課長	與那嶺 剛
21	市民スポーツ課長	玉城 譲
22	市民生活課長	盛島 久代
23	市民課長	森口 まり

8. 計画策定の流れ

	男女共同参画推進本部 男女共同参画行政連絡会議	男女共同参画懇話会
H29 月		第1回(3月15日) 委嘱状交付 第2次沖縄市男女共同参画計画の概要及び事業報告 第2次沖縄市男女共同参画計画の改定について
7月		第2回(7月19日) アンケート内容の検討 ・市民アンケート ・事業者アンケート ・中高生アンケート ・学校教員教職員アンケート ・市役所職員アンケート
11月	第1回男女共同参画行政連絡会議(11月24日) 現計画の評価 計画策定にあたって 計画の体系について 具体的な取り組みについて	第3回(11月29日) 計画策定にあたって 計画の体系について 具体的な取り組みについて
12月	第2回男女共同参画行政連絡会議(12月27日) 素案について 行政連絡会議及び懇話会から指摘を受けた体系及び取り組みの内容の修正 数値目標の設定	第4回(12月25日) 素案について 行政連絡会議及び懇話会から指摘を受けた体系及び取り組みの内容の修正 数値目標の設定
H30 1月	第1回男女共同参画推進本部(1月16日) 素案について	
2月	パブリックコメントの実施	
3月		第5回(3月5日) 素案に対するパブリックコメントの報告について 計画案の最終確認 諮問に対する答申書及び提言書について

9. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

（仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・ 安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
- ・ 仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- ・ 仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む

など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

(仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌)

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

(多様な働き方の模索)

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

(多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性)

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

(明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

① 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

〔関係者が果たすべき役割〕

2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながることをないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。

(企業と働く者)

(1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

(国民)

(2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

(国)

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

(地方公共団体)

(4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

10. 女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

第一部

第一条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第二条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従つて行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第三条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第四条

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）を

とすることは、差別と解してはならない。

第五条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第六条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第二部

第七条

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第八条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第九条

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
- 2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第三部

第十条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）、特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第十一条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受けられる権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
 - (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実に促進すること。

とにより奨励すること。

- (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第十二条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分娩及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第十三条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第十四条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
- (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
- (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
- (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利

- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第四部

第十五条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第十六条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第五部

第十七条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員

会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の際は十八人の、三十五番目の締約国による批准又は加入の後には二十三人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出されるものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から一人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後六箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日が遅くとも三箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を二箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の三分の二をもって定足数とする。この会合においては、出席しかつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得て指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、四年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち九人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの九人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 6 委員会の五人の追加的な委員の選挙は、三十五番目の批准又は加入の後、2 から 4 までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち二人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの二人の委員は、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第十八条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から一年以内
 - (b) その後は少なくとも四年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第十九条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を二年の任期で選出する。

第二十条

- 1 委員会は、第十八条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年二週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第二十一条

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。
- 2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第二十二条

専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第六部

第二十三条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

- (a) 締約国の法令
- (b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第二十四条

締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第二十五条

- 1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
- 2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
- 3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
- 4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第二十六条

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
- 2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第二十七条

- 1 この条約は、二十番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後三十日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、二十番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後三十日目の日に効力を生ずる。

第二十八条

- 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
- 2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
- 3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第二十九条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から六箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。
- 3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第三十条

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

Okinawa City Gender Equality • •



11. 男女共同参画社会の取り組みの流れ

	国連関係	国	沖縄県	沖縄市
1975年 「平等・発展・平和への婦人の寄与に関する1975年メキシコ宣言」採択 1975～1985年の10年間で「国際婦人の10年」と宣言 1979年 「女子差別撤廃条約」第34回国連総会で採択(1981年9月発行)	1977年 「国内行動計画」設置 「国内行動計画前期重点目標」発表	1977年 「国内行動計画」設置 「国内行動計画前期重点目標」発表	1978年 「国際婦人年行動計画を実践する沖縄県婦人団体連絡協議会」結成	1975年 「沖縄市勤労婦人問題懇話会」設置 1977年 沖縄市「働く婦人の家」の開設 (2010年閉館)
1980年 「国連婦人の10年」中間世界会議(コペンハーゲン) サブテーマ:「雇用・健康・教育」 女子差別撤廃条約署名式 国際婦人の10年後半行動プログラム採択 1985年 「国連婦人の10年」最終年世界会議(ナイロビ) 2000年までに少なくとも1回の世界会議を開くことを決議 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略	1980年 「女子差別撤廃条約」署名 1981年 「国内行動計画後期重点目標」策定 1985年 「女子差別撤廃条約」批准 ○特定職種育児休業法(1975) ○民法、家事裁判法一部改正(1976、1980) ○国籍法一部改正(1984) ○男女雇用機会均等法、国民年金法(1985) 家庭科男女共修の検討 1987年 西暦2000年に向けての「新国内行動計画」策定	1984年 「婦人問題解決のための沖縄県行動計画」策定	1984年 「婦人問題解決のための沖縄県行動計画」策定	1988年 女性問題の担当窓口として市民部市民生活課に「労政婦人係」を設置 1989年 勤労婦人問題懇話会より「沖縄市女性の地位向上のための諸施策を推進するための第一次提言」を市長へ提言
1990年 ナイロビ将来戦略、第1回見直し、勧告	1991年 西暦2000年に向けての「新国内行動計画」改定	1991年 西暦2000年に向けての「新国内行動計画」改定	1991年 女性副知事誕生 1992年 女性政策室新設(婦人の呼称を女性に変える) 女性行政推進本部設置 21世紀に向けて男女共同参画型社会の実現のために提言(懇話会) 「男女共同参画型社会をめざす沖縄県行動計画～DEIGOプラン～」策定	1991年 市民部に女性政策推進課を設置(沖縄市初の女性課長誕生) 「沖縄市勤労婦人問題懇話会」を「沖縄市女性問題懇話会」に改称 1992年 西暦2000年に向けた沖縄市女性行動計画「女性さらめきプラン」策定 「女性問題に関する市民の意識と実態調査」 沖縄市男女共同参画推進事業補助金交付要綱 1993年 沖縄市女性問題推進本部設置
1995年 第4回世界女性会議およびNGOフォーラム(北京) ナイロビ将来戦略の評価と見直し 「北京宣言(エンハブメント)」・「行動綱領」採択	1994年 総理府「男女共同参画室」設置 男女共同参画審議会、男女共同参画推進本部 1996年 「男女共同参画2000年プラン」策定	1994年 総理府「男女共同参画室」設置 男女共同参画審議会、男女共同参画推進本部 1996年 「男女共同参画2000年プラン」策定	1995年 沖縄県女性総合センターである閉館 1997年 「男女共同参画型社会をめざす沖縄県行動計画～DEIGOプラン～」改定	1998年 沖縄市初の女性部長誕生 女性問題懇話会より「沖縄市女性行動計画」の推進について市長へ提言 「女性問題に関する市民の意識と実態調査」 1999年 (仮称)「女性センター」建設推進検討委員会設

	国連関係	国	沖縄県	沖縄市
2000年 国連特別総会「女性2000年会議・21世紀に向けての男女平等・開発・平和」(ニューヨーク) 「北京宣言」および「行動綱領」の実施状況の評価および今後の戦略	2000年 ストーリーカー規制法の制定 2001年 育児・介護休業法改正、一部施行 DV防止法の公布、一部施行 2003年 「女性のチャレンジ支援策の推進について」閣議決定 2005年 男女共同参画基本計画(第2次)策定 2006年 男女雇用機会均等法改正 2007年 パートタイム労働法、DV防止法改正 2008年 女性の参画促進プログラム策定 2009年 育児・介護休業法改正	2000年 沖縄市女性問題懇話会から(仮称)「沖縄市男女共同参画計画」策定に向けて市長へ提言 「女性政策課」から「平和・男女共同参画」へ改称 「沖縄市女性問題懇話会」から「沖縄市男女共同参画懇話会」へ改称 沖縄市男女共同参画計画(ひと・きらめきプラン)策定 2002年 沖縄県男女共同参画計画(DEIGOプラン)の策定 2003年 沖縄県男女共同参画推進条例の公布・施行 2005年 沖縄県男女共同参画審議会規則の公布・施行 2006年 沖縄県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画策定 2007年 沖縄県男女共同参画計画(後期)策定	2000年 沖縄市女性問題懇話会から(仮称)「沖縄市男女共同参画計画」策定に向けて市長へ提言 「女性政策課」から「平和・男女共同参画」へ改称 「沖縄市女性問題懇話会」から「沖縄市男女共同参画懇話会」へ改称 沖縄市男女共同参画計画(ひと・きらめきプラン)策定 2010年 沖縄市男女共同参画懇話会から「沖縄市男女共同参画推進条例(仮称)」に関して市長へ提言 沖縄市男女共同参画センター条例制定 沖縄市「働く婦人の家」閉館 2011年 沖縄市男女共同参画センター供用開始 沖縄市男女共同参画推進条例制定 2012年 男女共同参画に関する市民意識調査の実施 2013年 第2次沖縄市男女共同参画計画(ひと・きらめきプラン)策定 2017年 男女共同参画に関する市民意識調査の実施 2018年 第2次沖縄市男女共同参画計画(ひと・きらめきプラン)改定版の策定	
2010年 第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」記念UN Woman設立 2014年 第58回国連婦人の地位委員会 「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」採択 2015年 第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」宣言採択	2010年 第3次男女共同参画基本計画策定 2012年 労働者派遣法改正 2013年 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)改正 2015年 第4次男女共同参画基本計画策定 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)成立 2016年 男女雇用機会均等法改正	2010年 沖縄県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画改定 2012年 第4次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～策定 2017年 第5次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～策定	2010年 沖縄市男女共同参画懇話会から「沖縄市男女共同参画推進条例(仮称)」に関して市長へ提言 沖縄市男女共同参画センター条例制定 沖縄市「働く婦人の家」閉館 2011年 沖縄市男女共同参画センター供用開始 沖縄市男女共同参画推進条例制定 2012年 男女共同参画に関する市民意識調査の実施 2013年 第2次沖縄市男女共同参画計画(ひと・きらめきプラン)策定 2017年 男女共同参画に関する市民意識調査の実施 2018年 第2次沖縄市男女共同参画計画(ひと・きらめきプラン)改定版の策定	

12. 用語の解説

【ア行】

アントレプレナーシップ (P47)

事業創造や商品開発などに高い創造意欲を持ち、リスクに対しても積極的に挑戦していく姿勢や発想、能力などを指す企業家精神。

育児・介護休業法 (P14、44)

育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて、我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としているもの。

イクボス (P50)

部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司のこと。

イクボス・イクメンプロジェクト (P42、51)

イクボスプロジェクトとは、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出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる経営者・管理職（イクボス）の育成を目的とするもの。

イクメンプロジェクトとは、社会全体で、男性がもっと積極的に育児に関わることができる一大ムーブメントを巻き起こすことを目的としたもの。

M字カーブ (P69)

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。

LGBTを含む性の多様性 (P7、8、14、22、49、55、56、57、58、61、62、74)

レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と体の性が一致しない人）の頭文字をとった言葉。

性の多様性とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーや、心と体の性が一致せず心と体の性の一致を求める性同一性障害、自分の性別や好きになる性がわからない、または、あえて決めないクエスチョニング、どちらにもあてはまりきれないXジェンダーなどを含む、多様な性のあり方を示す言葉。

沖縄県女性就業労働相談センター（P45）

労働者及び使用者からの労働問題全般に関する相談に対して助言を行い、労使関係の安定を図るため、相談窓口の設置や、労働法や社会保険の制度等に関するセミナーを開催している施設。

沖縄県女性相談所（P34、35）

配偶者からの暴力、家庭生活の破綻など、女性が日常生活を送る上で抱えている悩み事や心配事の相談を受けている施設。

沖縄県性暴力被害者ワンストップ支援センター（P34）

被害者に、被害直後からの総合的な支援（産婦人科医療、相談・カウンセリング等の心理的支援、捜査関連の支援、法的支援等）を可能な限り一か所で提供することにより、被害者の心身の負担を軽減し、その健康の回復を図ることを支援している施設。

沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度（P42）

次世代教育支援策推進法に基づく一般事業主行動計画を労働局に届け出ており、かつ、仕事と生活の調和を実現するための制度・実績があると認められる企業を県が認証・登録する制度。

沖縄市女性団体連絡協議会（P52）

平等・発展・平和を目指し、加盟団体相互の連携・連帯を図り、女性の資質向上を目的として学習会や啓発イベントの開催などの活動を行っている協議会。

沖縄市シルバー人材センター（P60）

高齢者等の雇用の安定等に関する法律に定められた、地域に設置されている自主的な活動を行う団体。高齢者の雇用安定や社会参加等を目的に、臨時的・短期的な仕事を請負・委任の形式で行う。

沖縄市男女共同参画計画～ひと・きらめきプラン～（P1、3、30、71、87）

男女共同参画社会の実現に向けて市が取り組むべき課題をあきらかにしたもの。

沖縄市男女共同参画懇話会（P4、52、65、81、82、85）

沖縄市の男女共同参画の推進に関する事項について、審議及び提言させるために設置される機関。委員は学識経験者や関係団体を代表される者等から構成される。

沖縄市男女共同参画センター（P1、14、15、30、31、35、52、83）

男女共同参画の推進に関する施策を実施し、市民に活動および交流の場を提供することにより、男女共同参画社会の形成に寄与するために設置した施設。

沖縄商工会議所（P14、42、44、45、47）

商工業の総合的な改善・発展を図り、あわせて社会一般の福祉の増進に資することを目的として主に沖縄市の商工業者によって組織される。

沖縄総合労働相談コーナー（P45）

沖縄労働局が設置する労働問題に関するあらゆる分野の相談へのワンストップサービス。

沖縄中部勤労者福祉サービスセンター（愛称：ゆいワーク）（P54）

中小企業に働く勤労者及び事業主のために総合的な福祉事業を行うことにより、中小企業勤労者の福利厚生の上昇を図るとともに、生活の安定と勤労意欲の上昇をめざし、中小企業の振興、地域社会の活性化に寄与することを目的として、平成13年4月に設立。

沖縄労働局雇用環境・均等室（P45）

沖縄労働局において、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進、職業生活と家庭生活の両立支援、パートタイム労働対策の推進、在宅ワーク対策の推進等の業務を行う部署。

【力行】

家族経営協定（P48）

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

家庭教育学級（P36、40、43）

家庭・学校・地域社会との交流を通して、子どもの心身の発達にあったテーマで、親として学び、育ちあい、家庭教育の一層の充実を図ることを目的とした学びの場。

基幹相談支援センター（P56）

障がい者の生活や就労などに関する総合的な相談窓口。

更生保護法人がじゅまる沖縄（P34）

刑務所から出所し再び罪を犯すことなく、まともな生活をしたいと願いながら、行き場のない人たちの保護、社会復帰の手助けを行う施設。県のDV加害者対策事業を担う。

国際女性デー（国際婦人デー、国際女性の日）（P64）

1904年3月8日にアメリカ・ニューヨークで婦人参政権を要求したデモが起源となり、1910年のコペンハーゲンでの国際社会主義会議にて提唱したことから始まった。1975年に国連が制定し女性の十分かつ平等な社会参加の環境を整備するよう訴える。

コザインターナショナルプラザ (KOZA international plaza 略称: Kip) (P61)

市民が身近にある異文化に触れ、異なる文化を持つ地域の住民同士がお互いの文化的違いへ理解を深め、国際交流を図ることで豊かな人間関係を築くことを目的に、新しい市民文化の交流拠点として設置。主に多言語講座、多言語生活相談、交流サロン、情報発信を行っている。

子育て世代包括支援センター (P43)

妊産婦・乳幼児等の状況を継続的・包括的に把握し、妊産婦や保護者の相談に保健師等の専門家が対応するとともに、必要な支援の調整や関係機関と連絡調整するなどして、妊産婦や乳幼児等に対して切れ目のない支援を担う機能。

固定的性別役割分担意識 (P30)

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関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、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考え方のこと。

【サ行】

ジェンダー (gender) (P12、13、27、28、31、32、37、38、39、71、73)

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別 (セックス/sex) がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」ジェンダーという。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

ジェンダー・ギャップ指数 (P64)

各国内の男女間の格差を数値化したもの。経済、教育、保健、政治の各分野毎に各使用データをウェイト付けして総合値を算出。その分野毎総合値を単純平均して算出。0が完全不平等、1が完全平等。

思春期教室 (P55)

市内の中学生を対象に、思春期における身体や心の変化をはじめ、男女交際、性感染症、妊娠出産等についての講話を通し、正しい知識の普及と健康の保持増進を目的に開催される。

児童扶養手当 (P35、59)

父母の離婚などにより、父(母)と生活を共にできない児童の母(父)や父母にかわって児童を養育している人に対し、児童の福祉の増進を図ることを目的として支給される手当。

住民基本台帳等支援措置（住基ロック）（P35）

DV（ドメスティック・バイオレンス）やストーカー行為等の被害者を保護するための支援措置として、加害者からの所在確認を目的とした住民票、戸籍の附票の交付請求を制限できる。

女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）（P1、64、97）

昭和54年（1979年）に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56年（1981年）に発効。我が国は昭和60年（1985年）に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。

なお、同条約第1条において、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性にもとづく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されている。

女性に対する暴力をなくす運動（P33）

女性に対する暴力をなくすため、地方公共団体、女性団体その他の関係団体との連携、協力の下、女性の人権の尊重のための意識啓発や教育の充実を図るための取り組み。

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）（P1、3、5、6、8、14、21、51）

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられている。

女性の翼（P64）

女性の地位向上と社会参加の促進及び、国際的視野に立った女性リーダーの育成と資質向上を図ることを目的に、海外へ女性を派遣し、女性の社会活動、教育、労働、福祉や制度等の調査を通して国際的視野を高める。「沖縄県女性の翼の会」が主催し、参加者へ市町村が補助金を交付する。

人権擁護委員（P57、58）

法務大臣から委嘱された民間のボランティアで、地域住民の基本的人権の擁護と人権啓発活動に努め、人権に関する悩み相談を受ける。

性別で分けない名簿（P13、37、62）

男女共学の学校において、児童や生徒を性別に関係なく、生年月日、姓名の五十音順やアルファベット順などの順序によって並べた名簿のこと。

学校の男女別名簿は、ほとんどが「男子が先」、「女子が後」という編制方式である。学校生活の中で毎日毎日繰り返されることで「男が先」、「女は後」という序列をつくり、子ども達の中に無意識のうちに、男女を区別する習慣を助長させることになり、それが性別による役割を固定化し、差別、偏見へとつながっていくことが考えられる。

性別で区別しない名簿（男女混合名簿）は「男らしく、女らしく」ではなく、「自分らしく」、「個」を大切に育て、互いに尊重し合う人間関係を築き上げるひとつの手段である。

セクシュアルハラスメント（セクハラ）（P14、44、45）

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなること。

セクシュアル・マイノリティ（P1、9、22、54、59、61、62、63）

「性的少数者」という意味で、旧来の価値観から「こうあるべき」とされる性のあり方に当てはまらない人々。

ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）（P5、29）

友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。

【タ行】

男女共同参画社会基本法（P1、2、3、5、17、75、80）

男女共同参画社会の理念を実現するために、1999年（平成11年）6月23日に公布・施行された法律。男女共同参画社会を実現するための5つの柱は、①男女の人権の尊重 ②社会における制度又は慣行についての配慮 ③政策等立案及び決定への共同参加 ④家庭生活における活動と他の活動の両立 ⑤国際的協調となっている。

男女雇用機会均等法（P1、14、44、71）

正式名は「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。」雇用の分野における男女の均等な機会や待遇が確保されるとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中および出産後の健康の確保などの措置を推進することを目的にした法律。

地域型地域包括支援センター（P60）

沖縄市では、地域包括支援センターの機能強化のため、市直営の基幹型地域包括支援センター1カ所に加え、市内7カ所に地域型地域包括支援センターを市民に身近な

窓口として設置している。

基幹型地域包括支援センターでは、地域型地域包括支援センター間の総合調整、後方支援、地域ケア推進会議の開催等を行うのに対し、地域型地域包括支援センターでは、総合相談、権利擁護、介護予防ケアマネジメント等の業務を担っている。

DV（ドメスティック・バイオレンス）（P12、33、34、35、71）

配偶者や恋人など親密な関係にある、または、あった者から振るわれる暴力のことであり、同居をやめた後に暴力が続く場合もDVに該当する。

DVのうち、交際相手からの暴力を「デートDV」と呼ぶことがある。

【ナ行】

認定農業者制度（P48）

農業者が農業経営基盤強化促進基本構想に示された農業経営の目標に向けて、自らの創意工夫に基づき、経営の改善を進めようとする計画を市町村が認定し、これらの認定を受けた農業者に対して重点的に支援措置を講じるための制度。

【ハ行】

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）（P3、5、6）

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。

配偶者暴力相談支援センター（P34、35）

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、被害者及び同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護等を行う機関。

パーソナルサポートセンター（沖縄市就職・生活支援パーソナルサポートセンター）（P35）

沖縄市に居住している方で、住居を失う恐れのある方（または喪失された方）、失業等により経済的な問題で生活に困っている方、就職の問題を抱えている方に対して相談から自立まで包括的に継続して支援を行う。

パープルリボン（P33）

女性に対するあらゆる暴力をなくしていこうというメッセージの込められた紫のリボンをモチーフにした、布リボンやバッチ。これを身につけることで、DV（ドメスティック・バイオレンス）について知ってもらい、考えてもらう運動。

パワーハラスメント（パワハラ）（P45）

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での優位性を背景に、業務の適切な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を

悪化させられる行為。

ビギニングノート（P39）

家族のコミュニケーションツール。結婚して新たに家庭を築く際、妊娠、出産、育児、こどもの教育、就労、親の介護など、家族として歩んでいく中で起きる様々な出来事が示されている。また、夫婦それぞれの思いを記入し長い人生のお互いの気持ちを確認できる。

法テラス（P35）

法テラス（日本司法支援センター）は、国によって設立された法的トラブル解決のための「総合案内所」。

母子生活支援施設（レインボーハイツ）（P59）

配偶者のない女子又はこれに準ずる事情にある女子及びその者の監護すべき児童を入所させて、これらの者を保護するとともに、これらの者の自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うことを目的とする施設。

母子父子寡婦福祉資金貸付制度（P59）

ひとり親家庭の父母等が、就労や児童の就学などで資金が必要となったときに、貸付けを受けられる資金で、ひとり親家庭の父母の経済的自立を支援するとともに生活意欲を促進し、その扶養している児童の福祉を増進することを目的としている。

母子父子自立支援プログラム策定事業（P59）

ひとり親家庭の親に対して就労と自立を支援する。母子父子自立支援プログラム策定員が面接し相談者の目標や生活状況等から自立支援プログラムを策定し、各関係機関と連携し就労支援を行う。

母性健康管理指導事項連絡カード（P54）

仕事を持つ妊産婦が主治医等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝えられるようにするためのもので、妊娠中の症状と標準措置を対比し、該当する症状を選択することにより必要な標準措置が示される形式となっている。

【マ行】

マタニティハラスメント（妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）（P45）

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」という。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」という。

民生委員・児童委員（P35）

民生委員は、厚生労働大臣から委嘱され、それぞれの地域において、常に住民の立場に立って相談に応じ、必要な援助を行い、社会福祉の増進に努める方々であり、「児童委員」を兼ねる。一部の児童委員は児童に関することを専門的に担当する「主任児童委員」の指名を受ける。

【ヤ行】

ゆんたく交流会（P60）

外国人に対して日本人ボランティアが日本語を教える教室を開催。日本語の習得や、気軽にコミュニケーションをとることのできる異文化交流の場を提供している。

幼児父母学級（P36、40、43）

幼児期における心身の発達、発育の一般的傾向を楽しみながら子育てができるよう親同士の仲間づくりを目的とする。

【ラ行】

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）（P30、54、55）

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成6年（1994年）の国際人口／開発会議の「行動計画」及び平成7年（1995年）の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。

また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。

なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。

労働基準法（P44）

労働条件の最低基準を定めた法律で、正社員、契約社員、パート、アルバイト、派遣労働者を含めた全ての労働者に適用される。

【ワ行】

ワーク・ライフ・バランス（P13、21、41、42、48、50、51、71、73、93）

性別や年齢にかかわらず、「あらゆる人」が子育て、介護、地域活動、自己啓発などさまざまなタイプの活動を「自ら希望するバランス」で展開できる状況を指すこ

と、そして働き方の見直しが仕事の効率を高め、同時に個人にとっての生活全般での充実が仕事の充実につながるなど、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の間に好循環をもたらしている状態をいう。

引用

- 「第4次沖縄市総合計画 基本構想 前期基本計画 平成 23 年度～平成 27 年度 用語の解説」
- 「第4次沖縄市総合計画 基本構想 後期基本計画 平成 28 年度～平成 32 年度 用語の解説」
- 「第4次男女共同参画基本計画 用語解説」
- 内閣府男女共同参画局ホームページ

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～

発行：沖縄市 市民部 平和・男女共同課

沖縄市男女共同参画センター

〒904-0003 沖縄市住吉1丁目14番29号 3階

TEL (098)937-0170
