

参考資料

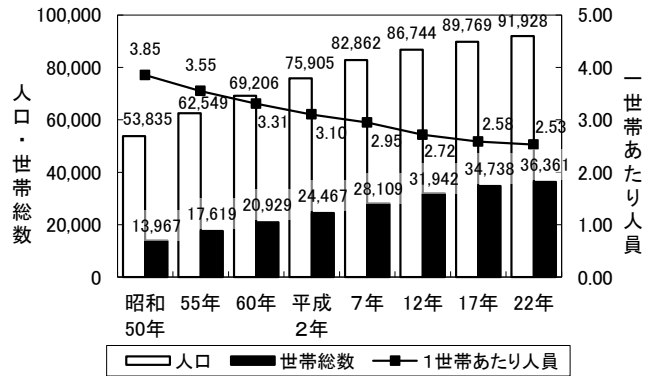
1. 宜野湾市の概況

(1) 人口・世帯数

- ・宜野湾市の人口を国勢調査で見ると、平成22年現在91,928人で、世帯数は36,361世帯となっており、1世帯あたりの人員は2.53人となっている。
- ・人口・世帯数ともに増加傾向にあるが、人口を上回る割合で世帯数が増加しており、世帯人員は減少傾向（昭和50年：3.85人⇒平成22年：2.53人）にある。宜野湾市においても核家族化が進展しているといえる。
- ・人口増減の内訳をみると、自然増減は、各年増減があるものの、おおむね700～800人増で推移しているが、差し引いた社会増減は、平成21、23年を除き転出数が転入数を上回りマイナスとなっており、自然動態で人口の伸びを支えている状況にある。

■人口・世帯数の推移

	人口		世帯数		世帯当 り人員
	総数	増加率	総数	増加率	
昭和50年	53,835	-	13,967	-	3.85
55年	62,549	16.2%	17,619	26.1%	3.55
60年	69,206	10.6%	20,929	18.8%	3.31
平成2年	75,905	9.7%	24,467	16.9%	3.10
7年	82,862	9.2%	28,109	14.9%	2.95
12年	86,744	4.7%	31,942	13.6%	2.72
17年	89,769	3.5%	34,738	8.8%	2.58
22年	91,928	2.4%	36,361	4.7%	2.53

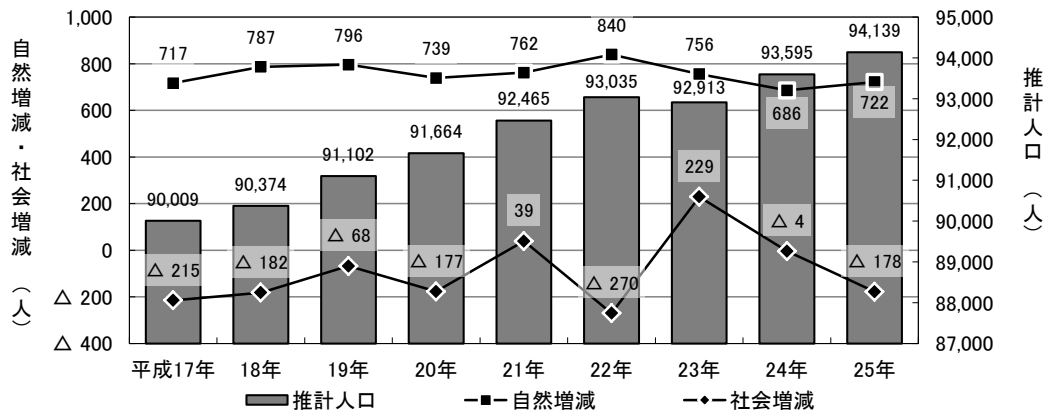


資料：国勢調査

■人口動態

	自然動態			社会動態								社会 増減	人口 増減	10月1日 推計 人口
	出生	死亡	自然 増減	転入				転出						
				県外	県内	その他	計	県外	県内	その他	計			
平成17年	1,156	439	717	1,855	3,878	45	5,778	1,802	4,148	43	5,993	△ 215	502	90,009
18年	1,225	438	787	1,841	3,914	70	5,825	1,971	3,952	84	6,007	△ 182	605	90,374
19年	1,255	459	796	1,803	3,798	40	5,641	1,914	3,771	24	5,709	△ 68	728	91,102
20年	1,181	442	739	1,746	3,839	44	5,629	1,997	3,725	84	5,806	△ 177	562	91,664
21年	1,255	493	762	1,865	3,628	45	5,538	1,943	3,514	42	5,499	39	801	92,465
22年	1,303	463	840	1,699	3,720	35	5,454	1,922	3,746	56	5,724	△ 270	570	93,035
23年	1,323	567	756	1,747	3,730	65	5,542	1,622	3,652	39	5,313	229	985	92,913
24年	1,263	577	686	1,514	3,839	67	5,420	1,756	3,597	71	5,424	△ 4	682	93,595
25年	1,304	582	722	1,530	3,832	123	5,485	1,697	3,783	183	5,663	△ 178	544	94,139

※各年とも前年の10月より9月までの移動数。

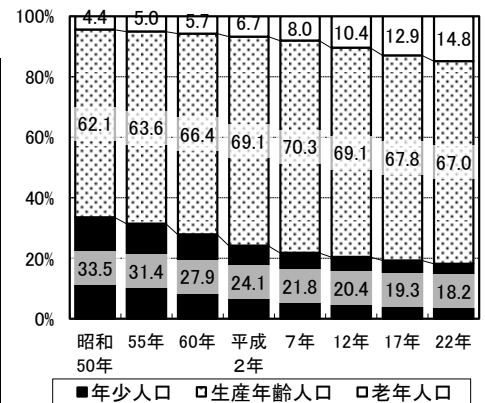


資料：沖縄県人口移動報告年報

- ・年齢階層別人口を国勢調査で見ると、年少人口（0～14歳）が減少し、老年人口（65歳以上）が増加しており、少子高齢化が進んでいることがわかる。今後、団塊の世代の加齢に伴い、急激な高齢化が起こることも予想される。
- ・また、男女比を比較すると、年少人口（0～14歳）では男性が若干多いが、生産年齢人口（15～64歳）及び老年人口（65歳以上）では女性が多くなっており、総数では女性が多くなっている。

■年齢3階層別人口の推移

	年少人口 (0～14歳)		生産年齢人口 (15歳～64歳)		老年人口 (65歳以上)		総数
	総数	割合	総数	割合	総数	割合	
昭和50年	18,010	33.5%	33,418	62.1%	2,355	4.4%	53,835
55年	19,652	31.4%	39,793	63.6%	3,104	5.0%	62,549
60年	19,293	27.9%	45,956	66.4%	3,955	5.7%	69,206
平成2年	18,296	24.1%	52,478	69.1%	5,122	6.7%	75,905
7年	18,037	21.8%	58,225	70.3%	6,600	8.0%	82,862
12年	17,527	20.4%	59,247	69.1%	8,940	10.4%	86,744
17年	17,331	19.3%	60,835	67.8%	11,589	12.9%	89,769
22年	16,546	18.2%	60,864	67.0%	13,428	14.8%	91,928



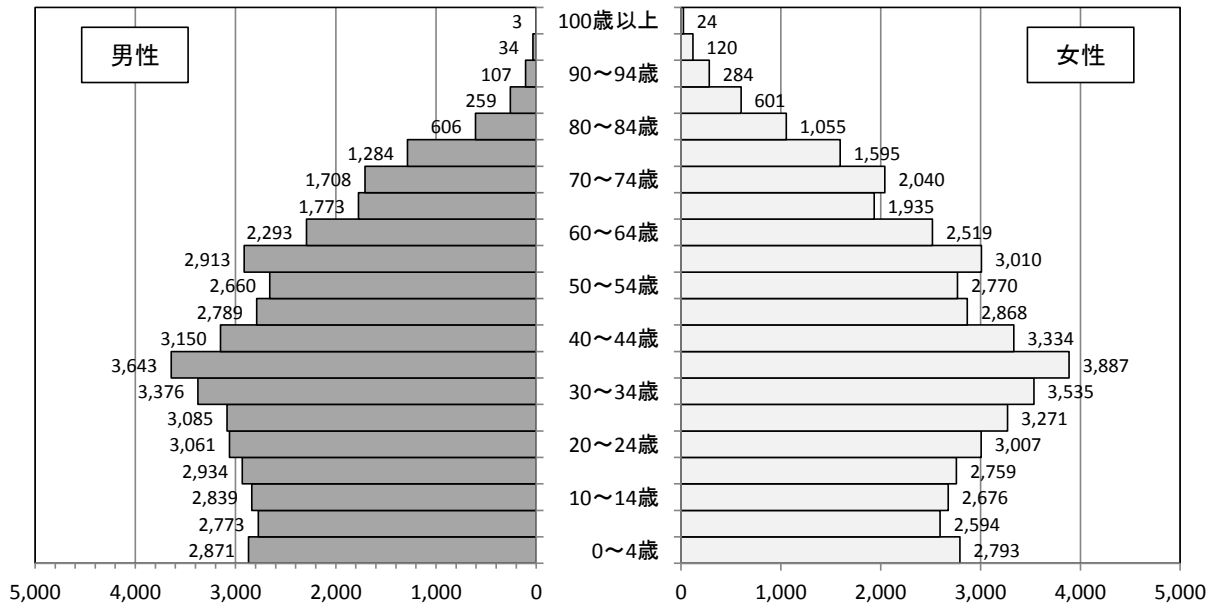
資料：国勢調査

■性別年齢3階層別人口 (平成22年)

	年少人口 (0～14歳)		生産年齢人口 (15歳～64歳)		老年人口 (65歳以上)		総数	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人口(人)	8,483	8,063	29,904	30,960	5,774	7,654	44,161	46,677
構成比(%)	51.3%	48.7%	49.1%	50.9%	43.0%	57.0%	48.6%	51.4%

資料：国勢調査

■人口ピラミッド（平成 22 年）



資料：国勢調査

(2) 男女別就業者数等

- ・ 宜野湾市の平成 22 年の総就業者数は 37,349 人となっており、うち男性 20,612 人、女性 16,737 人と、男性の就業者数が多い。
- ・ 産業別就業者数をみると、第 1 次産業、第 2 次産業の割合は女性に比べ男性の割合が高くなっている。また、女性の 8 割強（83.4%）は第 3 次産業に従事している。
- ・ 対労働力人口※比は男性が 87.6%、女性が 91.9%となっている。

■産業別就業者数（平成 22 年） 上段：人数、下段：%

	男性	女性	総数
第1次産業	201	50	251
	1.0%	0.3%	0.7%
第2次産業	3,957	1,075	5,032
	19.2%	6.4%	13.5%
第3次産業	14,214	13,955	28,169
	69.0%	83.4%	75.4%
分類不能の産業	2,240	1,657	3,897
	10.9%	9.9%	10.4%
総数	20,612	16,737	37,349
	100.0%	100.0%	89.6%
対労働力人口比	23,524	18,211	41,735
	87.6%	91.9%	89.5%

※労働力人口：満 15 歳以上の人口のうち、就業者・休業者・完全失業者の合計を指す。

資料：国勢調査

- ・雇用形態別就業者数をみると、男性の6割強（61.2%）が「正規の職員・従業員」であるのに対し、女性は4割強（41.2%）となっており、正規雇用の割合が低い状況にある。
- ・一方で、女性は「パート・アルバイト・その他」の割合が4割強（44.9%）と高くなっている。

■雇用形態別就業者数（平成22年） 上段：人数、下段：%

	男性	女性	総数
正規の職員・従業員	11,564	6,391	17,955
	61.2%	41.2%	52.2%
労働者派遣事業所の派遣社員	348	527	875
	1.8%	3.4%	2.5%
パート・アルバイト・その他	3,350	6,964	10,314
	17.7%	44.9%	30.0%
役員	1,070	231	1,301
	5.7%	1.5%	3.8%
雇人のある業主	868	289	1,157
	4.6%	1.9%	3.4%
雇人のない業主	1,486	562	2,048
	7.9%	3.6%	6.0%
家族従業者	209	523	732
	1.1%	3.4%	2.1%
家庭内職者	3	25	28
	0.0%	0.2%	0.1%
総数	18,898	15,512	34,410
	100.0%	100.0%	100.0%

資料：国勢調査

（3）婚姻・離婚

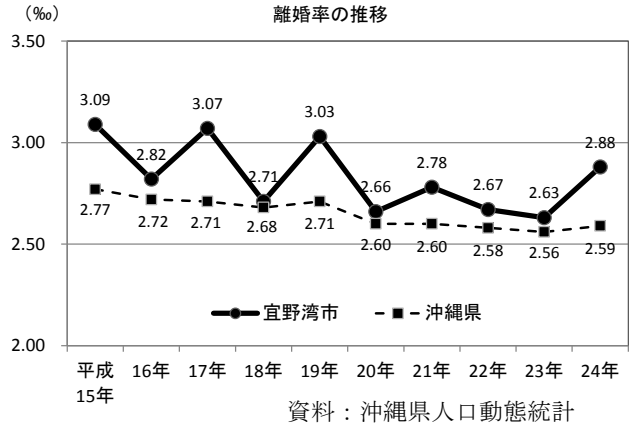
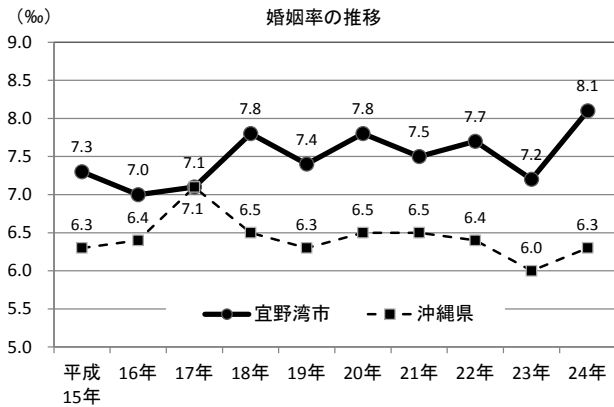
- ・宜野湾市の婚姻率は、各年増減があるものの、長期的にみると増加傾向にある。沖縄県と比較すると、各年、沖縄県の値を上回っている。
- ・離婚率についても各年増減があるが、長期的にみると減少傾向にある。沖縄県と比較すると、各年、沖縄県の値を上回っている。

■婚姻及び離婚の状況

			平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年
婚姻	宜野湾市	婚姻件数	643	621	635	698	665	704	689	711	658	747
		婚姻率	7.3	7.0	7.1	7.8	7.4	7.8	7.5	7.7	7.2	8.1
	沖縄県	婚姻率	6.3	6.4	6.5	6.5	6.3	6.5	6.5	6.4	6.0	6.3
		離婚件数	271	250	273	242	273	241	254	246	242	267
離婚	宜野湾市	離婚率	3.09	2.82	3.07	2.71	3.03	2.66	2.78	2.67	2.63	2.88
		離婚率	2.77	2.72	2.71	2.68	2.71	2.60	2.60	2.58	2.56	2.59

※婚姻率(単位:%)=年間婚姻届出件数/10月1日現在全体人口×1000

※離婚率(単位:%)=年間離婚届出件数/10月1日現在全体人口×1000



(4) 各分野における女性の進出状況

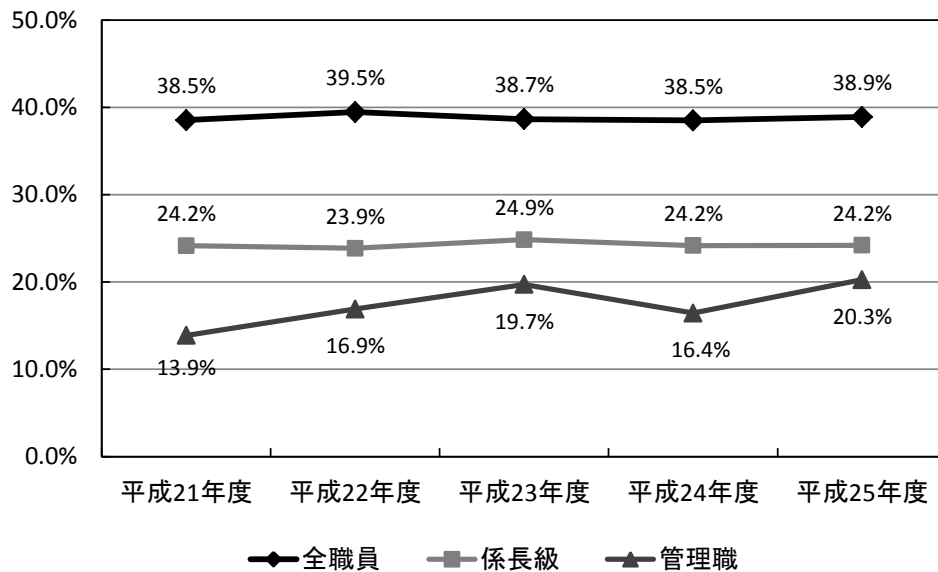
- ・ 宜野湾市役所の女性管理職の在職状況についてみると、課長級以上の女性管理職は平成25年4月1日現在15名となっており、管理職数に対する割合は20.3%となっている。
- ・ 平成21年度以降の女性職員数及び割合の推移をみると、全職員に対する割合は4割程度、係長級では2割半程度で、ほぼ横ばいで推移している。一方、管理職（課長級以上）では平成24年度に減少するものの、概ね増加傾向となっている。
- ・ なお、沖縄県の資料による本市の女性管理職の割合は平成25年4月1日現在19.7%となっており、沖縄県市部計（10.5%）、市町村合計（9.7%）と比べて、本市の女性登用率は高い状況にある。
- ・ 宜野湾市議会における女性議員の割合は平成25年4月現在11.1%となっており、沖縄県市部計（8.8%）や沖縄県市町村合計（6.5%）を上回っている。
- ・ 本市の審議会等政策決定の場における女性の登用状況は平成25年4月現在37.4%となっており、沖縄県市部計（29.5%）や沖縄県市町村合計（27.3%）を上回っている。しかしながら、総合計画に掲げた目標値（「審議会や行政委員会への女性の登用率」平成26年度：審議会40%、行政委員会40%）には届いていない。

■ 宜野湾市の女性職員数及び割合の推移（平成21～23、25年度：4月1日現在、平成24年度：4月9日現在）

	全職員				係長級				管理職（課長級以上）			
	計（人）	女性（人）	男性（人）	割合（%）	計（人）	女性（人）	男性（人）	割合（%）	計（人）	女性（人）	男性（人）	割合（%）
平成21年度	685	264	421	38.5%	178	43	135	24.2%	72	10	62	13.9%
平成22年度	679	268	411	39.5%	176	42	134	23.9%	71	12	59	16.9%
平成23年度	675	261	414	38.7%	177	44	133	24.9%	71	14	57	19.7%
平成24年度	688	265	423	38.5%	182	44	138	24.2%	73	12	61	16.4%
平成25年度	699	272	427	38.9%	190	46	144	24.2%	74	15	59	20.3%

資料：職員配置状況（宜野湾市人事課）

宜野湾市の女性職員割合の推移



■女性管理職の在職状況（平成 25 年 4 月 1 日現在）

	管理職の在職状況							
	計 (人)	女性 (人)	男性 (人)	割合 (%)	うち 一般行政職			
					計 (人)	女性 (人)	男性 (人)	割合 (%)
宜野湾市	76	15	61	19.7%	59	13	46	22.0%
市部 計	974	102	872	10.5%	802	87	715	10.8%
市町村 合計	1,398	135	1,263	9.7%	1,199	119	1,080	9.9%

※「管理職」とは、本庁の課長及びこれに相当する職以上とする。

※宜野湾市の値については、「管理職」の定義が異なるため、宜野湾市人事課資料の値と若干異なる。

資料：平成 25 年度市町村における男女共同参画の状況について（沖縄県平和・男女共同参画課）

■議会における女性議員の状況・審議会における女性の登用状況等（平成 25 年 4 月 1 日現在）

	市町村議会				市町村審議会等			
	計 (人)	女性 (人)	男性 (人)	割合 (%)	計 (人)	女性 (人)	男性 (人)	割合 (%)
市部 計	296	26	270	8.8%	4,519	1,331	3,188	29.5%
市町村 合計	649	42	607	6.5%	7,789	2,129	5,660	27.3%

資料：平成 25 年度市町村における男女共同参画の状況について（沖縄県平和・男女共同参画課）

2. 法及び上位・関連計画等の整理

国・県及び宜野湾市の法及び上位・関連計画における位置づけを整理する。

◆ 国の動き（関連法・計画の概要）

No	法及び上位・関連計画	計画期間・目標年次
1	男女共同参画社会基本法	—
2	第3次男女共同参画基本計画	—

◆ 沖縄県の動き（関連条例・計画の概要）

No	条例及び上位・関連計画	計画期間・目標年次
1	沖縄県男女共同参画推進条例	—
2	第4次沖縄県男女共同参画計画 -DEIGO プラン-	平成24年度～平成28年度（5年間）
3	沖縄県配偶者等からの暴力防止及び 被害者支援基本計画（改訂版）	—

◆ 宜野湾市の上位・関連計画

No	上位・関連計画	計画期間・目標年次
1	第三次宜野湾市総合計画 後期基本計画	目標年度：平成27年度
2	第二次宜野湾市地域福祉計画	平成23年度～平成27年度（5年間）
3	宜野湾市次世代育成支援対策推進 行動計画（後期）	平成22年度～平成26年度（5年間）

(1) 国の動き（関連法・計画の概要）

①男女共同参画社会基本法（平成 11 年 6 月）

平成 11 年 6 月に、「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、基本法では、男女共同参画社会を形成するための 5 本の柱（基本理念）を掲げている。また、その柱にもとづき行政（国や地方公共団体）と国民それぞれが果たさなくてはならない役割（責務、基本的施策）が定められている。

○ 基本理念－男女共同参画社会をつくっていくための 5 本の柱

※わかりやすくするため、平易な表現で趣旨を示しています。

1. 男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳を重んじましょう。男女の差別をなくし、「男」「女」である以前にひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保していきましょう。

2. 社会における制度又は慣行についての配慮

固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるよう、社会の制度や慣行の在り方を考えていきましょう。

3. 政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等なパートナーとして、いろいろな方針の決定に参画できるようにしましょう。

4. 家庭生活における活動と他の活動の両立

男女はともに家族の構成員。お互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事をしたり、学習したり、地域活動をしたりできるようにしていきましょう。

5. 国際的協調

男女共同参画社会づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切です。他の国々や国際機関と相互に協力して取り組んでいきましょう。

○国、地方公共団体及び国民の役割

- ・ 国は、基本理念に基づき、男女共同参画基本計画の策定をはじめ、積極的改善措置を含む男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定し、実施していきます。
- ・ 地方公共団体は、国と同様に、基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組むとともに、地域の特性をいかした施策を展開していきます。
- ・ 国民には、男女共同参画社会づくりに協力することが期待されています。

②第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日）

「男女共同参画基本計画」は、男女共同参画社会基本法第13条に基づき、政府が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、平成12年に策定したものであり、その推進を図ってきた。

その後、平成17年に策定した第2次基本計画を経て、平成22年に、これまでの取り組みを評価・統括し、我が国における男女共同参画社会の形成が一層加速されるよう、実効性のあるアクション・プランとして「第3次男女共同参画基本計画」の策定を行った。

【第1部 基本的な方針】

■策定にあたっての基本的考え方

- ①基本法施行後10年間の反省を踏まえ、実効性のあるアクション・プランとするため、できる限り具体的な数値目標やスケジュール等を明確に設定するとともに、その達成状況について定期的にフォローアップを行う。
- ②固定的性別役割分担を前提とした社会制度や社会構造の変革を目指すとともに、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」、「子ども・子育て支援」、「子ども・若者育成支援施策」、「人権施策」など、政府が一体となって横断的に取り組んでいる関連施策との密接な連携を図る。
- ③日本の文化、社会の状況等にも配慮しつつ、国際的な規範・基準の積極的な遵守や国内における実施強化などにより、国際的な概念や考え方（ジェンダー等）を重視し、国際的な協調を図る。

■第3次計画において改めて強調している視点

①女性の活躍による経済社会の活性化

- ・女性を始めとする多様な人材を活用することは経済社会の活性化に必要不可欠。
- ・女性がその能力を発揮し経済社会に参画する機会を確保することは、労働供給の量的拡大に加え、持続的に新たな価値を創造するために不可欠。

②男性、子どもにとっての男女共同参画

- ・男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、全ての人があらゆる場面で活躍できる社会であり、男性にとっても暮らしやすい社会。
- ・働き方の見直し、直面する介護の問題など男性に関わる課題に対応するためにも男女共同参画の理解に向けた男性への働きかけが必要。
- ・子どもの頃から男女共同参画の理解を促進することが重要。
- ・ひとり親家庭や性犯罪の被害を受けている子どもなど、支援が必要な子どもの問題も顕在化しており、社会全体で子ども達を支えることが必要。

③様々な困難な状況に置かれている人々への対応

- ・女性は、出産・育児等による就業の中断や非正規雇用が多いことなどを背景として貧困など生活上の困難に陥りやすい。
- ・障害がある女性や日本で働き生活する外国人女性などは、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている場合が少なくない。
- ・家庭や地域における男女共同参画の推進や、女性が働きやすい就業構造への改革など、男女共同参画の推進が様々な困難に置かれている人々への対応にとって不可欠。

④女性に対するあらゆる暴力の根絶

- ・女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、克服すべき重要課題。
- ・暴力を容認しない社会的認識の徹底等、根絶のための基盤整備とともに、防止対策、被害者支援など幅広い取り組みを総合的に推進することが必要。

⑤地域における身近な男女共同参画の推進

- ・地域力を高めていくためには、女性も男性も誰もが出番と居場所のある地域社会を形成していくことが重要。
- ・人々に最も身近な暮らしの場である地域における様々な取り組みが必要。

■今後取り組むべき喫緊の課題

- ①実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進
- ②より多様な生き方を可能にする社会システムの実現
- ③雇用・セーフティネットの再構築
- ④推進体制の強化

【第2部 施策の基本的方向と具体施策】

- | | |
|-------|--------------------------------|
| 第1分野 | 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 |
| 第2分野 | 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革 |
| 第3分野 | 男性、子どもにとっての男女共同参画 |
| 第4分野 | 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保 |
| 第5分野 | 男女の仕事と生活の調和 |
| 第6分野 | 活力ある農産漁村の実現に向けた男女共同参画の推進 |
| 第7分野 | 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援 |
| 第8分野 | 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備 |
| 第9分野 | 女性に対するあらゆる暴力の根絶 |
| 第10分野 | 生涯を通じた女性の健康支援 |
| 第11分野 | 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実 |
| 第12分野 | 科学技術・学術分野における男女共同参画 |
| 第13分野 | メディアにおける男女共同参画の推進 |
| 第14分野 | 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進 |
| 第15分野 | 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献 |

(2) 沖縄県の動き（関連条例・計画の概要）

① 沖縄県男女共同参画推進条例

沖縄県においては、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的に、2003年（平成15年）に「沖縄県男女共同参画推進条例」を制定した。

（基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、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。

2 男女共同参画の推進に当たっては、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、男女共同参画の推進を阻害する要因となるおそれがあることに考慮し、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。

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

4 男女共同参画の推進は、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。

5 男女共同参画の推進は、男女が互いの性を理解し合い、生涯にわたる妊娠、出産その他の性及び生殖に関する事項に関し、自らの決定が尊重されること及び健康な生活を営むことについて配慮されることを旨として、行われなければならない。

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

（県の責務）

第4条 県は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）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 県は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、市町村、県民及び事業者と共同して取り組むよう努めなければならない。

（県民の責務）

第5条 県民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に寄与するよう努めるとともに、県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るものとする。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、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寄与するよう努めるとともに、県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るものとする。

2 事業者は、その雇用する男女について、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するとともに、職業生活における活動と家庭及び地域生活における活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。

(男女の人権侵害の禁止)

第7条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント、男女間の暴力的行為（身体的又は著しい精神的な苦痛を与える行為をいう。）その他の行為により男女の人権を侵害してはならない。

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担、性別による差別、セクシュアル・ハラスメント、男女間における暴力等を正当化し、若しくは助長するような表現又は過度の性的な表現を行わないよう配慮しなければならない。

②第4次沖縄県男女共同参画計画 -DEIGO プラン-

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条及び沖縄県男女共同参画条例第4条に基づき、沖縄県の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実施を図るための基本的な計画であり、施策の基本方向とその目標及び具体的施策を示している。また、計画の実効性を高めるために、県民にわかりやすい指標を設定し、計画期間終了時における目標数値を定めている。

<計画の方向>

『すべての県民が、互いを認め支え合い、心豊かな活力ある沖縄の実現を目指す』

<計画の期間>

平成24(2012)年度から平成28(2018)年度までの5年間。

<計画の内容>

目標1 家庭における男女共同参画の実現

- 施策1-1 男女が共に家庭生活に参画するための意識啓発
- 施策1-2 育児及び介護を支える環境づくり
- 施策1-3 配偶者等からの暴力(DV)の根絶
- 施策1-4 障害を通じた男女の健康づくりの推進

目標2 職場における男女共同参画の実現

- 施策2-1 多様な就業を可能にする環境の整備
- 施策2-2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- 施策2-3 農林漁業における男女共同参画の推進
- 施策2-4 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

目標3 地域における男女共同参画の実現

- 施策3-1 地域活動を推進するための連携・協働
- 施策3-2 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
- 施策3-3 市町村における男女共同参画の推進

目標4 社会全体における男女共同参画の実現

- 施策4-1 女性の更なる政策・方針決定過程への参画の促進
- 施策4-2 男女共同参画に関する意識啓発の推進
- 施策4-3 男性及び子どもに向けた意識啓発の推進
- 施策4-4 男女間における暴力の根絶

③沖縄県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（改訂版）

本計画は、平成13年に制定された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（平成16年及び平成19年に改正）等を受け、法第2条の3第1項に基づき県の責務として策定された「沖縄県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」（平成18年3月）の改訂版である。また、市町村基本計画の策定も努力義務として明記されている。

<計画の基本理念>

【配偶者からの暴力を許さない社会づくり】

<計画の位置付け>

この計画は、配偶者暴力防止法第2条の3第1項の規定に基づく基本計画として策定するとともに、「沖縄県男女共同参画計画（後期）」の基本方向Ⅱ「男女の人権の尊重」中の目標3「女性に対するあらゆる暴力の根絶」の達成を目指すための計画としても位置付けます。

<施策の内容>

基本目標1 配偶者等からの暴力を防止するための取組の推進

- (1) 人権教育・啓発活動の推進
- (2) 地域における活動
- (3) 加害者対策への取組

基本目標2 被害者の保護のための体制整備

- (1) 発見・通報
- (2) 相談体制・対応の充実
- (3) 一時保護体制・対応の充実
- (4) 一時保護退所後の施設における保護
- (5) 医学的・心理的支援
- (6) 外国人、障害者、高齢者等多様な背景を持つ被害者、同伴家族への援助

基本目標3 被害者の自立を支援する環境整備

- (1) 住宅確保に関する支援の充実
- (2) 経済的支援の充実
- (3) 就業に向けた支援
- (4) 子育て支援
- (5) 児童の就学についての支援
- (6) 国民年金の加入手続き等における支援
- (7) 医療保険の加入手続き等における支援
- (8) プライバシーの保護
- (9) 法的支援、司法手続きに関する支援

基本目標4 関係施策の推進体制の強化と民間団体との協働

- (1) 施策調整機能の強化
- (2) 職務関係者の資質向上
- (3) 民間団体との協働
- (4) 苦情の適切かつ迅速な処理

(3) 宜野湾市の動き（男女共同参画都市宣言、上位・関連計画）

① 宜野湾市男女共同参画都市宣言

共に輝く「ねたて」の^{まち}都市・ぎのわん

男女共同参画都市宣言

^{いにしえ}古より湧き出る^{じのーん}宜野湾の水は、大地を潤し、^{いのち}生命を育み、豊かな歴史と文化を創ってきました。

わたしたち^{じのーんちゅ}宜野湾市民は、平和を希求し、沖縄の中心地として発展する「ねたての^{まち}都市・ぎのわん」に誇りを持ち、性別や世代を越えて、共に輝く男女共同参画都市“じのーん”を創るため、次のことを宣言します。

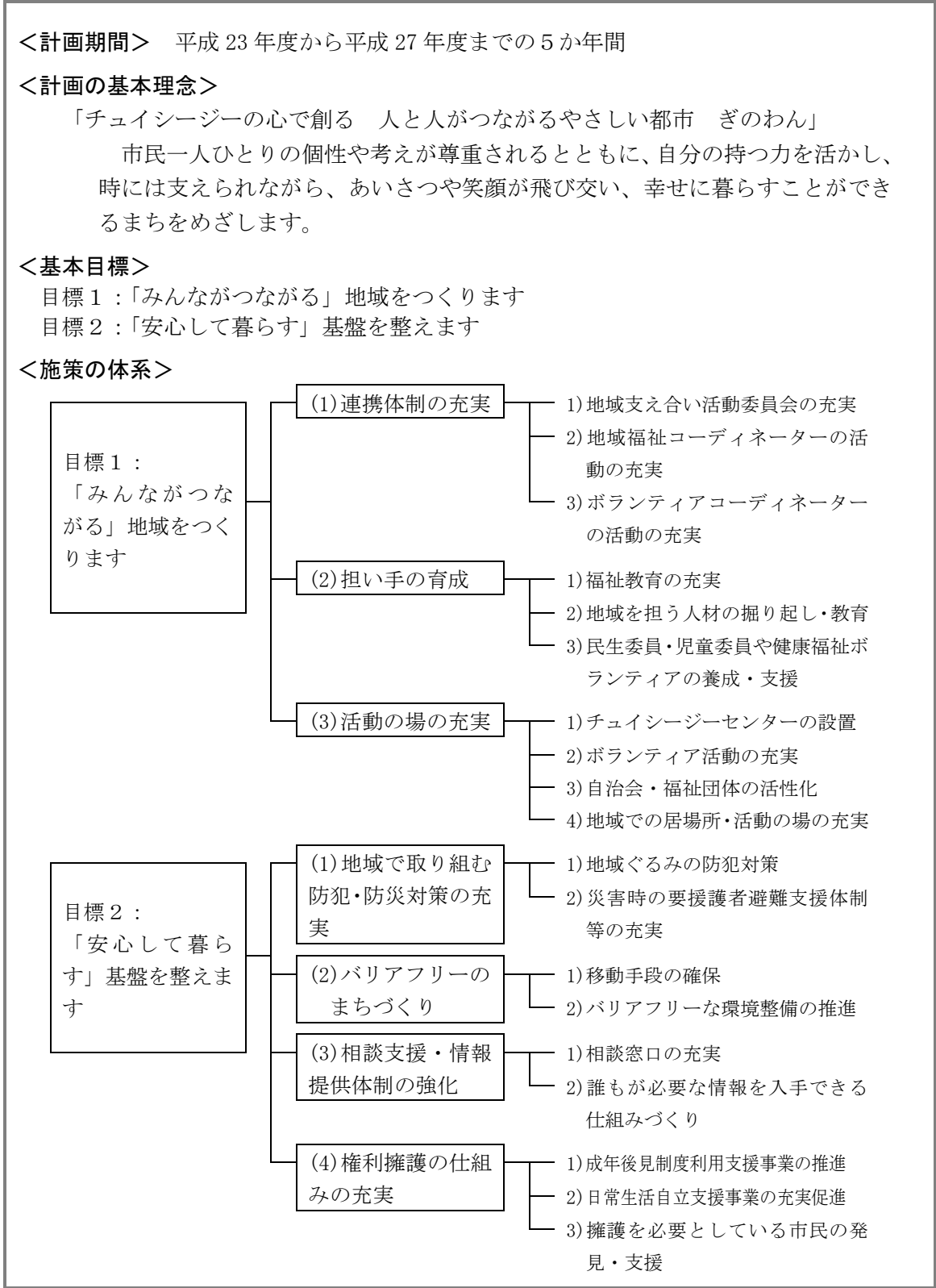
1. わたしたちは、お互いの個性を尊重し、すべての人が一人の人間として大切にされる“じのーん”を築きます。
1. わたしたちは、性別による固定的な役割や慣習にとらわれず、仕事や地域活動、家事、育児、介護の責任を分かち合う、思いやりのある“じのーん”をめざします。
1. わたしたちは、誰でも政治、経済、文化、教育など、社会のあらゆる分野に参画する機会が確保され、共に輝く“じのーん”をめざします。
1. わたしたちは、性と生殖に関する理解を高め、多様な性を尊重しつつ、健康な生活が保障される、安心な“じのーん”を創ります。
1. わたしたちは、過去の悲惨な戦争と軍事基地の脅威という歴史的経験から学んだ平和の尊さを忘れず、恒久平和の発信者としてすべての暴力を否定し、未来へつなぐ地球環境づくりをすすめ、安全な“じのーん”を築きます。

平成 22 年 1 月 30 日 宜野湾市

②第三次宜野湾市総合計画 後期基本計画

<p>＜将来都市像＞ 市民が主役の「ねたて」の都市・ぎのわん</p> <p>＜基本目標＞</p> <p>(1) 市民とともに歩み響きあう都市 (2) 創意工夫に満ちた元気な都市</p> <p>(3) 安心して住み続けられる都市 (4) 持続発展可能な美しい都市</p> <p>(5) 平和で発展する都市</p> <p>＜目標年度＞ 平成 27 (2015) 年度</p> <p>＜基本計画＞</p> <p>第 1 章 市民と共に歩み響きあう都市</p> <p>1 節 情報の共有化と多彩な参加による市民力を育成する</p> <p>③男女共同参画の推進</p> <p>【めざしたいまちの姿】</p> <p>男女が互いにその人権を尊重しつつ、ともに責任を担いながら、お互いの個性と能力を十分に発揮してあらゆる分野に参画する、健康・平和・安全な男女共同参画のまちづくりをめざします。</p> <p>【施策の展開】</p>			
<p>①男女平等の意識づくり</p>			
<p>【施策の基本方針】</p> <p>男性や女性、子ども、高齢者、外国人に関係なく、等しく自分らしく生活できるよう、人権の尊重と男女平等の意識づくりを進めます。</p> <p>また、「男性が働いて、女性は家を守る」等の性別にまつわる偏見、差別、不公平の改善に努めます。</p> <p>パートナー等からの暴力(DV)やセクシュアル・ハラスメント等女性に対する暴力の根絶に取り組みます。</p>		<p>【主な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○男女平等意識の普及・啓発 ○性別役割分担に基づいた慣習・制度等見直し ○DVに関する相談・支援体制の充実 ○多様な性の尊重 ○男女共同参画の視点に立った国際交流・国際平和の推進 	
<p>②社会参画の促進</p>			
<p>【施策の基本方針】</p> <p>女性自身が自らの能力を発揮し、積極的に社会参画を進めることができるよう、学習機会の提供等に努めます。また、自立に向けた支援の強化や社会参画機会の充実を図ります。</p> <p>男性の育児休暇取得の支援など、誰もがあらゆる分野に参画できる社会づくりに努めます。</p>		<p>【主な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○政策・方針決定の場への女性の参画推進 ○女性、ひとり親家庭の自立支援 ○就労環境の整備 ○活動拠点の充実 	
<p>【目標指標】</p>			
<p>目標指標</p>	<p>参考値 (H18 年度)</p>	<p>現状値 (H21 年度)</p>	<p>目標値 (H26 年度)</p>
<p>男女共同参画に関する講座受講者数</p>	<p>270 人</p>	<p>242 人</p>	<p>350 人</p>
<p>審議会や行政委員会への女性の登用率</p>	<p>審議会 22.3% 行政委員会 19.2%</p>	<p>審議会 30.2% 行政委員会 14.3%</p>	<p>審議会 40.0% 行政委員会 40.0%</p>
<p>宜野湾市役所における男性の育児休業取得割合</p>	<p>5.3%</p>	<p>0%</p>	<p>30%</p>

③第二次宜野湾市地域福祉計画



④宜野湾市次世代育成支援対策推進行動計画（後期）

- ＜計画期間＞ 平成 22 年度～平成 26 年度
- ＜基本理念＞ 「子どもが、親が、地域で生きる喜びを実感できる街 ぎのわん」
- ＜基本目標＞
- (1) 地域における子育て支援の充実
 - (2) 親と子の健康確保
 - (3) 子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備
 - (4) 安全の確保と子育てを支援する生活環境の整備
 - (5) 職業生活と家庭生活との両立の推進
 - (6) 要保護児童等へのきめ細かな取組の推進

＜各 論＞

5. 職業生活と家庭生活の両立の推進

- (1) 男性の家事・育児への参加促進と男性を含めた働き方の見直し
- ① 男女共同参画意識の普及啓発（主管：企画政策課）
 - ② 父子健康手帳の交付（主管：健康増進課）
 - ③ 両親学級（こうのとり倶楽部）の推進（主管：健康増進課）
 - ④ 男性の働き方の見直しに関する意識啓発（主管：企画財政課／関連課：商工振興課）
 - ⑤ 労働環境改善のための啓発実施（主管：商工振興課）
- (2) ゆとりと生きがい、家庭生活を支える就労支援の充実
- ① 女性の再就職支援の推進（主管：商工振興課）
 - ② 女性の継続的な就労に対する企業への働きかけの実施（主管：商工振興課）
 - ③ 事業所内保育所の設置促進（主管：商工振興課）

6. 要保護児童等へのきめ細かな取組の推進

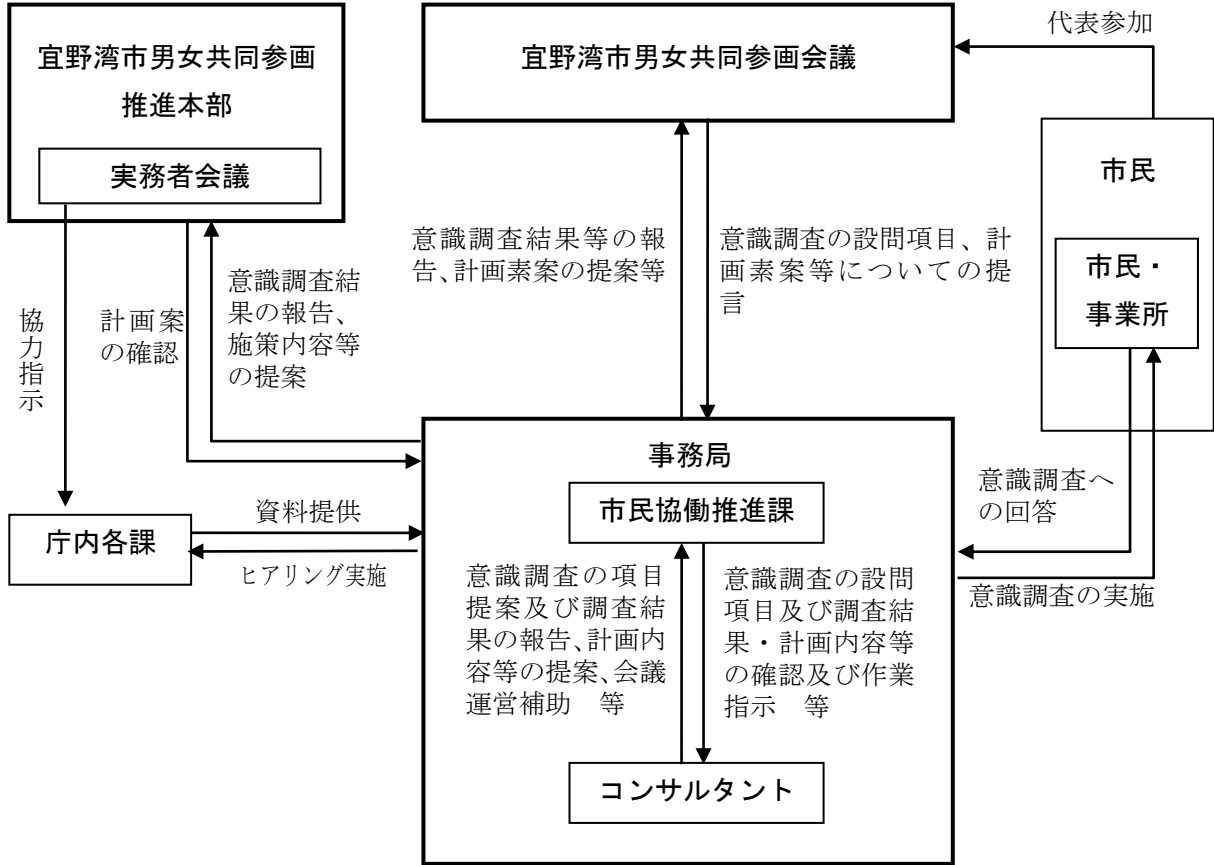
- (1) 児童虐待防止対策の充実
- ① 要保護児童対策地域協議会の充実（主管：児童家庭課）
 - ② 虐待のある家庭等に対する対応の充実（主管：児童家庭課）
 - ③ 家庭児童相談室における児童相談の充実（主管：児童家庭課）
 - ④ 育児支援家庭訪問事業の推進（主管：児童家庭課）
- (2) ひとり親家庭の自立支援の推進
- ① ひとり親家庭自立促進計画の推進（主管：児童家庭課）
 - ② 母子及び父子家庭等医療費助成の推進（主管：児童家庭課）
 - ③ 児童扶養手当支給への適切な対応の実施（主管：児童家庭課）
 - ④ 母子家庭等日常生活支援事業の推進（主管：児童家庭課）
 - ⑤ 母子（寡婦）福祉資金の貸付（主管：児童家庭課）
 - ⑥ ひとり親家庭等に対する保育所への優先的入所（主管：保育課）
 - ⑦ 入学激励金の支給（主管：児童家庭課）
 - ⑧ 母子寡婦福祉会への支援の充実（主管：児童家庭課）
- (3) 障がい児施策の充実
- ① 「児童デイサービス事業」の推進（主管：障がい福祉課）
 - ② 障がい児保育事業の推進（主管：保育課）
 - ③ 巡回保育事業の推進（主管：保育課）
 - ④ 市内市立小中学校特別支援学級交流事業の推進（主管：教育委員会指導課）
 - ⑤ 特別支援教育事業の充実（主管：教育委員会指導課）
 - ⑥ 児童センター等における障がい児の受け入れ（主管：保育課）
 - ⑦ 放課後児童クラブ（学童クラブ）における障がい児の受け入れ（主管：保育課）
 - ⑧ 「日中一次支援事業」の推進（主管：障がい福祉課）
 - ⑨ 相談・情報提供体制及び支援ネットワークの充実（主管：障がい福祉課）

3. 計画策定の経緯

年月日	内容等
平成 26 年 11 月 21 日 ～12 月 12 日	アンケート調査配布・回収期間
平成 26 年 12 月 2 日	○第 1 回宜野湾市男女共同参画行政推進本部会議 ・計画策定の趣旨と進め方 ・宜野湾市の概況等
平成 26 年 12 月 3 日	●第 1 回宜野湾市男女共同参画行政推進本部実務者会議 ・計画策定の趣旨と進め方 ・宜野湾市の概況等
平成 26 年 12 月 9 日 ～12 月 18 日	各課へ施策点検シート配布・回収
平成 26 年 12 月 22 日	施策点検ヒアリング（市民協働推進課）
平成 27 年 1 月 29 日	■第 1 回宜野湾市男女共同参画会議 ・委嘱状交付式 ・会長及び副会長の選出 ・計画策定の趣旨と進め方 ・宜野湾市の概況等
平成 27 年 2 月 16 日	●第 2 回宜野湾市男女共同参画行政推進本部実務者会議 ・施策点検結果について ・アンケート調査結果について ・課題の整理について ・新計画素案の一部について
平成 27 年 2 月 23 日	■第 2 回宜野湾市男女共同参画会議 ・施策点検結果について ・アンケート調査結果について ・課題の整理について ・新計画素案の一部について
平成 27 年 3 月 2 日	●第 3 回宜野湾市男女共同参画行政推進本部実務者会議 ・新計画素案について
平成 27 年 3 月 10 日	■第 3 回宜野湾市男女共同参画会議 ・新計画素案について
平成 27 年 3 月 16 日 ～3 月 25 日	パブリックコメント実施
平成 27 年 3 月 27 日	○第 2 回宜野湾市男女共同参画行政推進本部会議 ・新計画案の確認

4. 計画策定の体制

本計画の策定体制を下図に示す。



(1) 宜野湾市男女共同参画会議規則

平成5年4月1日

規則第4号

改正 平成17年3月1日規則第3号

〔題名改正〕

(趣旨)

第1条 この規則は、宜野湾市附属機関設置条例(昭和55年宜野湾市条例第9号)第3条の規定に基づき、宜野湾市男女共同参画会議(以下「会議」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(平17規則3・一部改正)

(担当事務)

第2条 会議は、男女共同参画社会の形成の促進及びその施策のあり方について調査審議し、その結果に基づいて市長に提言する。

(平17規則3・全改)

(組織)

第3条 会議は、委員25人以内で組織する。

2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから市長が委嘱し、又は任命する。

- (1) 市民
- (2) 学識経験者
- (3) 市職員
- (4) その他市民以外で職場又は活動拠点を市内に有する者

(任期)

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

(会長及び副会長)

第5条 会議に会長及び副会長を置き、委員の互選でこれを定める。

- 2 会長は、会議を代表し、会務を総理する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 会議は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

(関係者の出席)

第7条 会長は、会議における審議の参考に供するため、必要と認める場合には、委員でない者を会議に出席させ、その意見を聴くことができる。

(部会)

第8条 特定の事項を調査審議させるため、必要に応じ会議に部会を置くことができる。

2 部会に属すべき委員は、会議の議を経て会長が指名する。

- 3 部会に部会長及び副部会長を置き、部会の委員の互選でこれを定める。
- 4 部会長は、部会の会務を掌理する。
- 5 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故あるとき、又は部会長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 6 前各項に定めるもののほか、部会の運営に関し必要な事項は、部会長が会長の同意を得て定める。

(委任)

第9条 この規則に定めるもののほか、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

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成 17 年3月1日規則第3号)

この規則は、公布の日から施行する。

■男女共同参画会議委員名簿

任期:平成27年1月29日～平成29年1月28日(2年間)

NO	氏 名	所 属 等
1	与那城 米子	宜野湾市女性団体連絡協議会 会長
2	平良 エミ子	翼の会ぎのわん、民生委員・児童委員
3	森屋 勝子	NPO法人こども家庭リソースセンター沖縄
4	新垣 誠	沖縄キリスト教学院大学 教授
5	矢野 恵美	琉球大学大学院 准教授
6	村上 尚子	こころ法律事務所 弁護士
7	米須 良清	宜野湾市 総務部 次長
8	波平 道子	沖縄人権擁護委員協議会 宜野湾市連絡会
9	金城 昌樹	株式会社ステーション・ピー 営業推進部 部長
10	大濱 安典	日本労働組合総連合会沖縄連合会 中部地域協議会 事務局長
11	比嘉 秀雄	宜野湾市公務研究会・校長部会 長田小学校校長
12	田村 尚	宜野湾市PTA連合会 副会長

(2) 宜野湾市男女共同参画行政推進本部設置規程

(趣旨)

第1条 市における男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、宜野湾市男女共同参画行政推進本部(以下「推進本部」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 男女共同参画行政に関する施策の効果的な推進に関すること。
- (2) 男女共同参画行政に関連する事業の総合調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画行政に必要な事項に関すること。

(組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員で組織する。

2 本部長は、市長をもって充て、副本部長は副市長をもって充てる。

3 本部員は、宜野湾市行政運営会議規則(平成2年2月14日規則第2号)第8条に規定する構成員をもって充てる。

(本部長及び副本部長の職務)

第4条 本部長は、推進本部の事務を総理する。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるとき、又は本部長が欠けたときは、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、本部長が必要に応じて招集し、本部長が議長となる。

(実務者会議)

第6条 推進本部に実務者会議を置く。

2 実務者会議は、推進本部に提示する事項について協議調整する。

3 実務者会議は、会長、副会長及び委員で組織する。

4 会長は、企画部次長をもって充て、副会長は市民協働推進課長をもって充てる。

5 委員は、別表に掲げる職にある者及び本部長が指名する課長職にある者をもって充てる。

6 実務者会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

(作業部会)

第7条 実務者会議の下に作業部会を置くことができる。

2 作業部会は、部会長及び部会員で組織する。

3 部会長は、平和・男女共同係長をもって充てる。

4 部会員は、会長が指名する者をもって充てる。

(補則)

第8条 この規程に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が会議に諮って定める。

附 則

この規程は、平成5年6月3日から施行する。

附 則

この規程は、平成15年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成16年6月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成18年8月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年8月8日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年10月8日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年11月21日から施行する。

別表(第6条関係)

企画部次長

市民協働推進課長

人事課長

市民生活課長

商工農水課長

雇用・企業対策室長

児童家庭課長

保育課長

健康増進課長

指導課長

■推進本部会議委員名簿

NO	氏 名	役 職 名	備 考
1	佐喜眞 淳	市長	本部長
2	松川 正則	副市長	副本部長
3	玉城 勝秀	教育長	
4	外間 伸儀	水道局長	
5	知名 朝祐	総務部長	
6	和田 敬悟	企画部長	
7	米須 清盛	市民経済部長	
8	国吉 秀子	福祉推進部長	
9	喜舎場 宏	健康推進部長	
10	黒澤 伸行	理事兼建設部長	
11	伊佐 徳光	基地政策部長	
12	宮城 光徳	教育部長	
13	石川 正信	指導部長	
14	浜川 秀雄	消防長	

■実務者会議委員名簿

NO	氏 名	役 職 名	備 考
1	国吉 孝博	企画部次長兼企画政策課長	会長
2	宮城 葉子	市民協働推進課長	副会長
3	米須 之訓	人事課長	
4	大浦 弘志	市民経済部次長兼市民生活課長	
5	佐久原 昇	商工農水課長	
6	伊佐 真	雇用企業対策室長	
7	岡田 洋代	児童家庭課長	
8	嘉手納 貴子	保育課長	
9	仲里 美智子	健康増進課長	
10	宇都宮 幸雄	指導課長	

5. 用語解説

あ行

育児・介護休業法

正式名は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。労働者が申出を行うことによって、育児休業・介護休業を取得することを権利として認めている法律です。

イクメン

子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のことです。
(厚生労働省雇用均等・児童家庭局 イクメンプロジェクトHPより)

NPO

非営利の社会活動団体のことです。単に営利を目的としないだけでなく市民の自発的な意思による公益的な活動を行う団体、グループをさします。

エンパワーメント

本来持っている能力を引き出し、社会的な権限を与えることをいいます。また、力をつけることです。力とは、自己決定の力、仕事の技術や能力、経済力、意思決定の場での発信力など、自らの能力を発揮できる力をさします。

沖縄県男女共同参画センターているる

沖縄県における男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発、女性に関する諸問題の調査研究、女性の社会活動に対する支援等を行うことにより、女性の地位向上及び社会参画の促進を図り、よって男女共同参画社会づくりに寄与することを目的として設置された施設です。

啓発・学習、相談、情報提供、想像・発表、交流、自立促進等の拠点として施設を提供し、各種事業を推進することにより、女性問題の解決を図るとともに、男女がその個性と能力を十分に発揮し、平和で豊かな社会を共につくる男女共同参画社会の実現を目指しています。

か行

家族経営協定

農業経営における家族の役割分担や労働報酬、休日等の労働条件、経営の円滑な継承等に関するルールを明確化し、家族経営の近代化を図ろうとするものです。

固定的（な）性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」「男は主、女は従」というように、性の違いによって役割を固定化してしまう考え方や意識のことです。これは、生活上の役割というよりも、男性優位の関係をつくりあげる背景となっていることから、女性問題を考えるうえでの「キーワード」であるといえます。また、「男らしさ、女らしさ」も、この意識に基づく役割への期待が反映されています。

さ行

参画

社会の様々な場に、単に「参加」するだけでなく、社会を動かす主体として施策・方針・意思決定の場にかかわることです。

シェルター

暴力を受けた被害者が緊急一時的に避難できる施設です。

被害者の一時保護や相談への対応、自立に向けたサポートなど、DV被害者に対する様々な援助を行っています。

ジェンダー

生まれる前に決定されている生物学的な性「セックス (sex)」に対して、社会的・文化的に形成された性差のことをいいます。また、「女だから」「男だから」や「男は仕事、女は家庭」などのように男女別に期待される役割やイメージのことです。

ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関 (UN Women)

ジェンダー関連 4 機関である「ジェンダー問題事務総長特別顧問室(OSAGI)」、「女性の地位向上部(DAW)」、「国連婦人開発基金(UNIFEM)」、「国際婦人調査訓練研修所(INSTRAW)」を統合した新たな機関として、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)」が 2011 年 1 月に発足しました。国連改革の課題の一環として UN Women の設立は実現され、より大きな効果をもたらすために 4 機関の財源及び権限が統合されました。UN Women は、世界、地域、国レベルでのジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた活動をリード、支援、統合する役割を果たしています。

女子差別撤廃条約

正式名は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、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ています。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適切な措置を取ることを求めています。

女性に対する（あらゆる）暴力

1993年に国連が採択した「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」では、「女性に対する暴力」を、肉体的、精神的、性的、心理的損害や苦痛を生じさせる性に基づくあらゆる暴力行為と定義づけています。

一般には、「夫・パートナーからの暴力」「性犯罪」「売買春」「セクシュアル・ハラスメント」「ストーカー行為」等です。

ストーカー行為

同一の者に対し、つきまとい等（P70 参照）を反復して行うことです。

ストーカー規制法（ストーカー行為等の規制等に関する法律）

「ストーカー行為等の規制等に関する法律」といいます。平成 12（2000）年 11 月に施行され、直近では平成 25 年に法改正が行われました。この法律による規制の対象となるのは、「つきまとい等」（P70 参照）と「ストーカー行為」（上記参照）です。

世界女性会議

女性の地位向上を目的として、国連主催の下に開催される会議です。国際学際女性会議とも呼ばれます。

第 1 回世界女性会議は、国連が定めた「国際婦人年」の 1975 年にメキシコシティで開催され、女性の地位向上のための「世界行動計画」を採択、第 2 回はコペンハーゲンで「国連婦人の 10 年中間年世界女性会議」として開催、女性の人権宣言ともいふべき「女子差別撤廃条約」の署名式が行われた。第 3 回はナイロビ、第 4 回は中国で開催されました。

セクシュアル・ハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること、又は、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じることをいいます。男女雇用機会均等法により事業者はその対策が義務付けられています。（厚生労働省HPより）

セクシャル・マイノリティ（性的少数者）

性的少数派という意味で、一般的に同性愛者（レズビアン・ゲイ）、両性愛者（バイセクシュアル）、半陰陽者（インターセクシュアル）、トランスジェンダー（性同一性障害を含む）などが含まれる。

セーフティネット

安全網と訳されます。事故や災害などの予期せぬ不幸な出来事に遭遇した場合や、定年退職のようにあらかじめ予想される事柄に備え、用意された制度などをいいます。セーフティネット整備の目的は、被害を回避したり、最小限に抑えることです。

た行

男女共同参画社会

男女共同参画社会基本法では、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志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、ともに責任を担うべき社会」と定義されています。

男女共同参画社会基本法

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しています。

男女雇用機会均等法

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とした法律です。

男女混合名簿

男女を性別で区別せず、あいうえお順や生年月日順等によって並べられた名簿のことです。男女を性別ごとに分ける「男女別名簿」は「男は先・主・優」「女は後・従・劣」という意識を生み出す原因となっているとの指摘があり、男女平等教育を推進するため、「男女混合名簿」を導入する学校が増加しています。

つきまとい等

ストーカー規制法（P68 参照）における「つきまとい等」とは、恋愛感情などの好意の感情や、その感情が満たされなかったことへの恨みの感情を満足させるため、次の1から8の行為を行うことをいいます。

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1. つきまとい・待ち伏せ・押しかけ | 2. 監視していると告げる行為 |
| 3. 面会・交際などの要求 | 4. 乱暴な言動 |
| 5. 無言電話、連続した電話・ファクシミリ・電子メール | |
| 6. 汚物などの送付 | 7. 名誉を傷つける |
| 8. 性的羞恥（しゅうち）心の侵害 | |

デートDV

交際中のカップル間におこるドメスティック・バイオレンス（DV）のことです。単なるケンカとは違い、暴力をふるう側とふるわれる側の上下関係が固定化しています。

トートナー

沖縄の方言で「位牌」のことをさしますが、位牌にとどまらず祖先のことまで含めた呼称として使われることもあります。トートナーの継承と財産分与については、男性を優先する考え方が一部にあり、様々な形で女性に対する不平等な扱いが慣習としてなされています。

ドメスティック・バイオレンス（DV）

英語の「domestic violence」をカタカナで表記したもので、略して「DV」と呼ばれます。一般的には「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」という意味で使用されることが多いようです。配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、女性の人権を著しく侵害する重大な問題です。

DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律）

正式名は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」といいます。平成13（2001）年10月に施行され、直近では平成25年に法改正が行われました。配偶者からの暴力とは、「配偶者（事実婚、元配偶者を含む）や恋人など、親しい関係にある（または、親しい関係にあった）人から受ける身体的、精神的な暴力」と指し、生活費を渡さないなどの経済的暴力、行動の制限などの社会的暴力も含むとされています。

第10条で、保護命令（接近禁止命令、退去命令など）について規定しています。命令に違反した場合、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金も定められています。

は行

配偶者暴力相談支援センター

都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、配偶者暴力相談支援センターの機能を果たしています。また、市町村も自らが設置する適切な施設において、配偶者暴力相談支援センターの機能を果たすよう努力義務が定められています。配偶者暴力相談支援センターでは、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・自立して生活することを促進するための情報提供その他の援助・保護命令制度の利用についての情報提供その他の援助を行います。

バリアフリー

障がいのある人が社会生活をしていくうえで障壁（バリア）となるものを除去するという意味です。元来は建築用語として、建築内の段差をなくすなど物理的な障害を除くという意味で使われていたが、現在はより広い意味に受けとめられ、障がいのある人の社会参加を困難にしている社会的、制度的、心理的なすべての障害の除去という意味で用いられています。

パートタイム労働法

正式名は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。適正な労働条件の確保および教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置などを講じることによって、パートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように定めた法律です。

パワーハラスメント

職権などのパワー（力）を背景にして、本来の業務の範疇^{はんちゆう}を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えることをいいます。身体的な攻撃や精神的な攻撃等があります。上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。

ファミリー・サポートセンター

労働者の仕事と育児または介護との両立を支援するために、育児等の援助を受けたい人と行いたい人が会員となり、それぞれのニーズに合わせ、育児等について助け合う会員組織です。

フェミニズム

男女同権を実現し、性差別のない社会をめざして、女性の社会的・政治的・経済的地位の向上と性差別を払拭する思想です。

ポジティブ・アクション（積極的改善処置）

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に関わ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。男女共同参画社会基本法第2条では「積極的改善措置」としています。

ま行

マタニティハラスメント

働く女性が妊娠・出産を理由として解雇・雇い止めをされることや、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのことです。職場における母性健康管理や母性保護の措置にはいろいろなことがあり、妊娠・出産を理由とする不利益な取り扱いは法律で禁止されています（男女雇用機会均等法第9条関係）。法律では、「事業主は、女性労働者が妊娠・出産・産前産後の休業の取得、妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業免除など労働基準による母性保護措置を受けたことなどを理由として、解雇その他不利益取扱いをしてはならない。」となっています。

メディア・リテラシー

メディア（新聞・テレビ・ラジオ・インターネットなどの情報媒体）から情報を主体的に読み解き、自己発信する能力のことをいいます。一部のメディアにおいては、女性の性的側面を強調したり女性に対する暴力を無批判に取り扱った情報が見受けられることも少なくない現状にあります。メディアの健全な発達のためには、批判的な読者・視聴者の目にさらされることが不可欠であることから、国民のメディア・リテラシーの向上を図ることが必要です。

メンタルヘルス

「心の健康」という意味です。「心の健康」とは、心が病んでいないということだけではなく、個人が一生命体として成熟し生き生きとした心の状態にあり、なおかつ社会の中で快適に適応している状態をいいます。

モラルハラスメント

言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせることをいいます。

ら行

ライフサイクル

人生の経過を円環に描いて説明したものです。発達心理学者のエリック・H. エリクソンが人生を幼児期・青年期・老年期と全部で8つの段階に分け、それぞれで解決すべき課題（発達課題）があるとしました。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、重要な人権のひとつとして認識されています。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心的課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足いく性関係、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれています。また、これらに関連して、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が広く議論されています。

わ行

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

日本語では「仕事と生活の調和」と訳されます。子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる時間など、個人が健康で豊かな時間を持ち生活ができるよう、個々のライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方の実現を目指す考え方です。