

# 第3次宜野湾市男女共同参画計画 ～はごろもぷらん～（改定版）



みんなで分担



男性のスキルアップ



自分らしく



男女平等教育



女性のキャリアアップ

令和2年4月

宜野湾市



## はじめに



人生100年時代ともいわれる中、自分らしい充実した人生をおくるためには、すべての人が性別にかかわらず、自分の意思に従って、職業生活や家庭生活、その他の社会生活をおくることが重要となっております。そのために、「仕事」や「家事・育児・介護」、「学び」、「趣味・娯楽」などにどのように時間を使ってバランスをとるか、家族や地域、社会で考えていくことが肝要であり、そのためにも男女共同参画社会の実現が喫緊の課題となっております。

これまで宜野湾市では、人材育成交流センターめぶきや男女共同参画支援センターふくふくを開設し環境整備を整えるとともに、平成27年に第3次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぷらん～を策定し、男女混合名簿の導入や人権に係る各種啓発活動等、男女共同参画社会の実現に向け取り組んできました。

しかし、平成30年度内閣府・男女共同参画推進連携会議の男女共同参画社会に関する意識調査では、社会全体で見た場合74.2%が「男性の方が優遇されている」という結果があり、また、同じく宜野湾市で行った調査結果においても71.4%が「男性の方が優遇されている」という結果が出ております。この調査結果は、男女共同参画社会を推進する上で前提である男女平等社会への理解が不十分であるという課題に直面しております。

この度、第3次計画の改定にあたり、今までの取り組みを評価・点検するとともに、意識調査や市の現状分析、さらに近年の国や県、他市の動向を踏まえ、新たに第3次宜野湾市男女共同参画計画（改定版）を策定しました。この改定版では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律や児童福祉法等の一部改正、災害対策基本法の改正等が盛り込まれ、社会情勢の変化に伴う新たな課題にも対応するなど、男女共同参画社会の実現に向け、より一層推進を図る内容となっております。

今後、本計画の推進におきましては、国、県との連携だけでなく、市民や事業者、自治会、教育関係者の皆様と市が協働して取り組んでいく必要がありますので、皆様のより一層のご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

結びに、本計画改定版の策定にあたりまして、数多くのご提言をいただきました「宜野湾市男女共同参画会議」の委員の皆様をはじめ、関係各位に心からお礼を申し上げます。

令和2年4月

宜野湾市長 松川 正則



# 目次

I	計画の策定にあたって	1
1.	計画策定の背景	1
2.	計画策定の目的	8
3.	計画の性格	8
4.	計画の位置づけ	8
5.	計画期間	8
II	計画改定に向けた課題等	9
1.	計画の進捗状況	9
2.	関係法制度及びヒアリングを踏まえた見直しのポイント	12
III	計画の基本理念と基本的な考え方等	15
1.	計画の基本理念	15
2.	計画の基本方針	16
3.	施策の体系	20
IV	具体施策の展開	23
1.	男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発の推進	23
(1)	男女共同参画に関する意識啓発・情報発信等の充実	23
(2)	学校教育・保育、社会教育等における男女平等教育の充実	27
2.	互いの性や人権等を尊重する平和な社会の実現	31
(1)	互いの性に配慮した健康支援・性教育等の充実	31
(2)	人権の尊重と広い視野で多様性を認め合う社会づくり	33
(3)	平和な社会づくりへの貢献	35
3.	DV（配偶者等からの暴力）等の根絶に向けた取り組みの推進	37
(1)	DV（配偶者等からの暴力）等防止に向けた取り組み	37
(2)	ハラスメント防止対策の推進	42
4.	男女がともに能力を発揮するための意識と環境づくり	43
(1)	家庭・地域・職場等における男女共同参画の推進	43
(2)	女性の能力発揮促進と人材育成	47
V	計画の推進に向けて	51
1.	本計画の庁内への周知徹底及び庁内連携体制の充実	51
2.	市民、企業等との協働及び関係団体・機関との連携強化	51
3.	計画の適切な進行管理	51
	参考資料	53
1.	宜野湾市の概況	53
2.	計画策定の体制	60
3.	用語解説	66



# I 計画の策定にあたって

## 1. 計画策定の背景

### (1) 国連の動き

男女共同参画に関する世界的な潮流として、国連の動きをみると、1945（昭和 20）年に国連憲章の前文に男女平等をうたい、1946（昭和 21）年には「婦人の地位委員会」を設置して、男女平等の実現に向けた取り組みが進められました。また、国連は、1975（昭和 50）年に「国連婦人の 10 年」を宣言し、以後 10 年間、様々な分野における女性差別の撤廃等女性の地位向上のための行動を進めてきました。

1985 年にはナイロビでの「第 3 回世界婦人会議」が開催され、1995（平成 7）年には北京で開催された「第 4 回世界女性会議」で世界中の女性の地位向上をめざす「北京宣言」及び女性のエンパワーメントに関するアジェンダ（予定表）である「行動綱領」が採択されました。これらの取り組みにより、フェミニズム論の前進と同時に、国や人種を超えた世界的な女性の連帯に影響を与えました。

2000（平成 12）年には、ニューヨークで国連特別総会「女性 2000 年会議」が開催され、「北京行動綱領」の進捗状況の確認や課題を検討するとともに、さらなる行動を求める「政治宣言及び成果文書」が採択されています。

2005（平成 17）年、「第 4 回世界女性会議」から 10 年目にあたることを記念し、「北京宣言及び行動綱領」及び女性 2000 年会議の「成果文書」の評価・見直しを行うとともに、女性と女児の地位向上及びエンパワーメントのための新たな課題や今後の戦略について協議するため、閣僚級会合が開催されました。本会合では、「北京宣言及び行動綱領」の再確認と、これらの完全実施に向けた一層の取り組みを国際社会に求める「宣言」が採択されました。

2010（平成 22）年、第 54 回国連婦人の地位委員会（北京+15）閣僚級会合が開催され、「北京宣言及び行動綱領」と女性 2000 年会議の「成果文書」の実施状況の評価について、宣言及び決議が採択されました。

2011（平成 23）年には、女性と女児の権利を促進するため、国連の女性に関する 4 つの機関（国連女性開発基金（UNIFEM）、女性の地位向上部（DAW）、ジェンダー問題に関する事務総長特別顧問室（OSAGI）、国際婦人調査訓練研修所（UN-INSTRAW））を統合した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（UNWomen）が発足されました。

2012（平成 24）年の第 56 回、2014（平成 26）年の第 58 回国連婦人の地位委員会では、「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」の決議案が採択されています。

2015（平成 27）年、持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（SDGs）が採択され、その中に「目標 5 ジェンダー平等」が位置づけられています。

## (2) 日本の動き

我が国においては、こうした世界的な流れを受け、1977（昭和52）年に女性に関する施策を総合的かつ効果的に推進していくための「国内行動計画」を定め、以後、1987（昭和63）年「新国内行動計画」、1996（平成8）年「男女共同参画2000年プラン」等が策定されました。

さらに、2000（平成12）年「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」や「女性に対する暴力に関する基本的方策について」等が示されるとともに、国連特別総会「女性2000年会議」の成果を踏まえ、「男女共同参画基本計画（第1次）」を閣議決定し、男女共同参画社会の実現にむけた各種施策を推進してきました。

2005（平成17）年12月「男女共同参画基本計画（第2次）」、2010（平成22）年12月「第3次男女共同参画基本計画」、そして2015（平成27）年、現在の「第4次男女共同参画基本計画」が策定されています。

また、法制度的にも徐々に整えられてきており、「男女雇用機会均等法」等の成立を経て、「女子差別撤廃条約」の批准により大きく前進し、1999（平成11）年「男女共同参画社会基本法」、2001（平成13）年「DV（ドメスティック・バイオレンス）防止法」、2015（平成27）年「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」と次々と整備され、2018（平成30）年「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。

## (3) 沖縄県の動き

沖縄県においては、まず1984（昭和59）年に婦人問題解決のための「沖縄県行動計画」を策定しました。1992（平成4）年「男女共同参画型社会をめざす沖縄県行動計画」を策定し、その5年後の1997（平成9）年には、改定版を作成しました。

また、2002（平成14）年、名称を「沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」と変更し、長期計画のもとで男女共同参画社会の実現をめざしてきました。

2003（平成15）年、「沖縄県男女共同参画推進条例」の制定も行っています。

2007（平成19）年には、先の条例に基づく計画として、「沖縄県男女共同参画計画（後期）」を策定し、「男女共同参画についての正しい理解と学習の充実」「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援」「政策・方針決定過程への女性の参画の促進」「女性のチャレンジ支援」「家庭と仕事の両立支援と働き方の見直し」の5つを重点項目として掲げています。

さらに、2012（平成24）年度に「第4次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」2016（平成28）年度には「第5次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを推進しているところです。



#### (4) 宜野湾市の動き

宜野湾市では、1990(平成2)年に、市政初の女性議員が誕生しました。

1992(平成4)年の機構改革で、女性行政窓口の充実と女性の地位向上を図るため、女性振興係を新設しました。

1993(平成5)年に「女性振興係」から「女性行政係」に名称を改め体制を強化し、女性行政の一層の進展を図りました。同年、「宜野湾市婦人週間」を新設し、「女性のあゆみ展」を開催しました。さらに、ミニ女性フォーラム(ゆんたく広場)を市役所庁舎内に開設し、女性の地位向上と男女平等を進める啓発拠点として女性行政に関わるネットワークづくりを推進しました。6月には、助役を本部長とする「宜野湾市女性行政推進本部」を発足し、下部組織として「宜野湾市女性行政実務者会議」を置き、女性行政の推進体制を確立しました。7月には、市民、有識者で構成した「宜野湾市女性会議」を設置し、女性行政について調査、研究を開始しました。

1995(平成7)年には、宜野湾市女性会議の提言を踏まえ、「21世紀に翔びたつ新しい女と男の『ねたての都市』をめざす宜野湾市行動計画～はごろもぷらん21～」を策定しました。

1996(平成8)年に男女共同参画行政に関する施策を具体的に地域で推進していくため「宜野湾市男女共同参画行政地域連絡会」を設置し、市民全体への推進体制を強化しました。

1997(平成9)年、宜野湾市女性会議から「宜野湾市女性センター基本構想」の提言があり、早期建設実現に向けて期待が持たれました。

2001(平成13)年には、毎年開催している「女性週間」を「男女共同参画週間」に改め、「男女共同参画社会基本法」の基本理念に関する理解を深めました。さらに、女性が政策決定の場に関心を高め、社会参画を促進することを目標に市と女性団体連絡協議会の共催事業で初の女性模擬議会を開催しました。

2002(平成14)年の機構改革に伴い、女性行政係を「男女共同参画係」に改めました。

2003(平成15)年4月、男女共同参画と国際交流を推進する拠点施設として「人材育成交流センターめぶき」が開設しました。

2004(平成16)年には、宜野湾市附属機関設置条例の一部改正により、「宜野湾市女性会議」から「宜野湾市男女共同参画会議」に名称変更しました。そして同年、宜野湾市男女共同参画会議の提言を踏まえ、「第2次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぷらん～」を策定しました。

2005(平成17)年4月の機構改革により、男女共同参画係が広報交流課から企画政策課に配置されました。

2007(平成19)年4月には、宜野湾市で初めて部長級(会計管理者)に女性が任命されました。

2008(平成20)年5月、女性の意見を市の政策・方針決定過程に反映させることを目的に「審議会等委員への女性登用促進要綱」を制定しました。(平成20年5月1日施行)

翌年、平成21年5月には「第2次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぷらん～(改定版)」を策定しました。

2010(平成22)年1月、地域をあげて男女共同参画社会づくりに取り組む決意を表明し、

男女共同参画推進のための各種施策を重点的に展開していくことを目指し「宜野湾市男女共同参画都市宣言」を行いました。

2011（平成23）年から2012（平成24）年の2年間にわたり、内閣府の「住民生活に光をそそぐ交付金」を活用し、DV防止及び被害者支援対策事業の取り組みを始めました。

2013（平成25）年4月には「市民協働推進課」が新設され、旧企画政策課の「平和交流係」「男女共同参画係」が合併し、「平和・男女共同参画係」が配置されました。

同年4月に沖縄県によって行われた調査（市町村における女性の登用状況について）では、女性管理職の割合が19.7%に達し、県内11市のうち1位となりました。

2014（平成26）年5月に男女共同参画社会の実現をめざす活動拠点として「宜野湾市男女共同参画支援センターふくふく」が開設しました。

2015（平成27）年4月に「第3次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぷらん～」、2019（平成31）年度には「第3次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぷらん～（改定版）」を策定しました。

年表 男女共同参画に関する動き

年代	国連	日本	沖縄県	宜野湾市
1945年 （昭和20年）	◆国際連合発足 ◆「国際連合憲章」採択前文で「男女平等」をうたう			
1946年 （昭和21年）	◆国連「婦人の地位委員会」設置			
1947年 （昭和22年）		◆「日本国憲法」施行（男女平等が基本的人権）		
1975年 （昭和50年）	◆国際婦人年（目標：平等、発展、平和） ◆国際婦人世界会議（メキシコシティ）で「世界行動計画」を採択 ◆第30回国連総会、1976年～85年を「国連婦人の十年」とすることを宣言	◆総理府に「婦人問題企画推進本部」設置 ◆婦人問題企画推進本部会議開催		
1976年 （昭和51年）	◆国際婦人の十年（1976年～1985年） ◆日本初の女性国連公使誕生（緒方貞子） ◆「国連婦人の十年基金」設立-開発途上国の女性の自立を援助（85年ユネスフに名称を変更）	◆民法一部改正施行（離婚後も婚姻中の氏を使えるようになる。）	◆婦人担当専任職員配置	
1977年 （昭和52年）		◆「国内行動計画」策定 ◆国立婦人教育会館開館	◆婦人関係行政連絡会議設置 ◆婦人問題懇話会設置	
1978年 （昭和53年）		◆第1回婦人白書「婦人の現状と施策」発表	◆「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（婦団協）	
1979年 （昭和54年）	◆国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択			
1980年 （昭和55年）	◆「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン） 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	◆「女子差別撤廃条約」署名		

年代	国連	日本	沖縄県	宜野湾市
1981年 (昭和56年)	◆「女子差別撤廃条約」発効	◆「国内行動計画後期重点目標」策定	◆県議会、内閣総理大臣に対し「女子差別撤廃条約」の早期批准に関する意見書を提出	
1982年 (昭和57年)		◆母子福祉法一部改正（母子→母子及び寡婦）		
1983年 (昭和58年)			◆県知事、内閣総理大臣あて「女子差別撤廃条約」の早期批准について要望書を提出	
1984年 (昭和59年)		◆池田内閣以来22年ぶりの女性大臣誕生	◆「婦人問題解決のための沖縄県行動計画」策定	
1985年 (昭和60年)	◆「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議（西暦2000年に向けての）「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	◆「国籍法」「戸籍法」の一部改正 ◆「男女雇用機会均等法」の交付 ◆「女子差別撤廃条約」批准		
1986年 (昭和61年)		◆女性問題企画推進本部拡充（構成を全省庁に拡大） ◆婦人問題企画推進有識者会議開催 ◆日本で初の女性当首誕生（土井たか子）		
1987年 (昭和62年)		◆「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定		
1988年 (昭和63年)			◆バスガイド35歳定年訴訟	
1989年 (平成元年)		◆学習指導要領が告示され、家庭科は男女共修となる		
1990年 (平成2年)	◆国連婦人の地位委員会拡大会期 ◆国連経済社会理事会「婦人の地位向上のための退路日将来戦略に関する第1かい見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			◆市政初の女性議員が誕生
1991年 (平成3年)		◆「育児休業法」の交付	◆女性の副知事誕生 ◆県教育委員会に初の女性教育委員長が誕生	
1992年 (平成4年)		◆「育児休業法」施行 ◆婦人問題担当大臣設置 ◆介護休業等に関するガイドライン策定 ◆初のセクハラ訴訟（福岡地裁、原告の訴えを認める）	◆女性政策室、女性行政推進本部設置	◆女性行政担当係設置
1993年 (平成5年)	◆国連世界人権会議NGOで「従軍慰安婦問題」論議	◆中学校の家庭科男女共修開始 ◆初の女性衆議院議長誕生（土井たか子） ◆「パート労働法」成立	◆「DEIGOプラン21」策定 ◆（財）おきなわ女性財団設立	◆女性行政推進本部会議設置 ◆女性行政実務者会議設置
1994年 (平成6年)		◆男女共同参画室設置 ◆男女共同参画審議会設置（政令） ◆男女共同参画推進本部設置 ◆高校の家庭科男女共修開始 ◆日本女性初の宇宙飛行士誕生（向井千秋） ◆「男女雇用機会均等法」一部改正		◆市行動計画「はごろもぶらん21」策定

年代	国連	日本	沖縄県	宜野湾市
1995年 (平成7年)	◆第4回世界女性会議－平等、開発、平和のための行動（北京）「北京宣言及び行動綱領」採択	◆「育児休業法」の改正（介護休業制度の法制化）		
1996年 (平成8年)		◆「男女共同参画2000年プラン」策定 ◆母体保護法成立・施行	◆沖縄県女性総合センター「ていりる」開館	◆女性行政地域連絡会設置
1997年 (平成9年)		◆男女共同参画審議会設置（法律） ◆「男女雇用機会均等法」改正 ◆「介護保険法」交付		◆「女性センター基本構想」提言（女性会議）
1998年 (平成10年)			◆「DEIGOプラン21」改正	
1999年 (平成11年)		◆「男女共同参画社会基本法」交付、施行 ◆「改正男女雇用機会均等法」施行		
2000年 (平成12年)	◆国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）	◆「男女共同参画計画」策定 ◆「ストーカー規制法」制定 ◆「児童虐待防止法」公布、施行 ◆「介護保険法」施行		
2001年 (平成13年)		◆男女共同参画会議設置 ◆男女共同参画局設置 ◆「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」施行 ◆第1回男女共同参画週間 ◆「育児・介護休業法」施行 ◆「DV防止法」公布、一部施行		
2002年 (平成14年)			◆「沖縄県男女共同参画計画（DEIGOプラン）」策定	
2003年 (平成15年)		◆「女性のチャレンジ支援策の推進について」閣議決定 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行	◆「沖縄県男女共同参画推進条例」公布・施行	◆人材育成交流センターめぶき開館
2004年 (平成16年)		◆「DV防止法」改正 ◆「育児・介護休業法」改正		◆「第2次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぶらん～」策定 ◆「宜野湾市女性会議」を「宜野湾市男女共同参画会議」に名称変更
2005年 (平成17年)	◆第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」宣言採択	◆「男女共同参画基本計画（第2次）」策定 ◆「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	◆「沖縄県男女共同参画審議会規則」公布・施行	
2006年 (平成18年)	◆第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合	◆「男女雇用機会均等法」改正 ◆「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定	◆「沖縄県配偶者等からの暴力防止及び被害者基本計画」策定 ◆「女性問題懇話会」廃止 ◆「沖縄県女性総合センター」に名称変更、指定管理者制度を導入 ◆「男女共同参画行政推進本部」設置	◆人材交流センターめぶきが市直営に移行

年代	国連	日本	沖縄県	宜野湾市
2007年 (平成19年)	◆第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合	◆「DV防止法」改正法公布 ◆「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	◆「沖縄県男女共同参画計画（後期）」策定	◆市政初の女性部長（会計管理者）が誕生
2008年 (平成20年)		◆「改正DV防止法」施行 ◆男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」 ◆「次世代育成支援対策推進法」改正		◆「審議会等委員への女性登用促進要綱」制定
2009年 (平成21年)	第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合	◆「DV相談ナビ」解説 ◆「育児・介護休業法」改正		◆「第2次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぶらん～（改訂版）」を策定
2010年 (平成22年)	◆第54回国連婦人の地位委員会/「北京+15」記念会合開催	◆「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	◆「沖縄県配偶者等からの暴力防止及び被害者基本計画」改訂 ◆「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」実施	◆「宜野湾市男女共同参画都市宣言」を行う
2011年 (平成23年)			◆所幹部を文化環境部から環境生活部へ改組	◆内閣府の「住民生活に光をそそぐ交付金」を活用し、DV防止及び被害者支援対策事業を取り組む（2012年まで）
2012年 (平成24年)			◆「第4次沖縄県男女共同参画計画」策定	
2013年 (平成25年)		◆「DV防止法」改正 ◆「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」を位置づけ		◆「市民協働推進課」が新設され、「平和・男女共同参画係」が配置された
2014年 (平成26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ーメント」決議案採択	◆「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 ◆「すべての女性が輝く社会づくり推進室」発足	◆所幹部を環境生活部から子ども生活福祉部へ改組	◆「宜野湾市男女共同参画支援センターふくふく」が開設
2015年 (平成27年)	◆国連「北京+20」記念会合（第59回国連婦人の地位委員会）（ニューヨーク） ◆SDGs（持続可能な開発目標：2016～2030まで）が採択	◆「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 ◆「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律」公布 ◆「第4次男女共同参画基本計画」策定	◆「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」実施	◆「第3次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぶらん～」策定
2016年 (平成28年)		◆「男女雇用機会均等法」改正	◆「第5次沖縄県男女共同参画計画」策定 ◆沖縄県特定事業主行動計画「県職員の女性活躍推進及び仕事と子育て両立支援プラン」策定	
2017年 (平成29年)	◆先進国首脳会議（G7）で「ジェンダーに配慮した経済環境のためのG7ロードマップ」採択			◆市内全小中学校で混合名簿の導入
2018年 (平成30年)		◆「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」改正		

## 2. 計画策定の目的

本計画は、男女が互いにその人権を尊重しながら責任を分かち合い、性別にかかわらず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を目指し、宜野湾市の男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するためのものです。

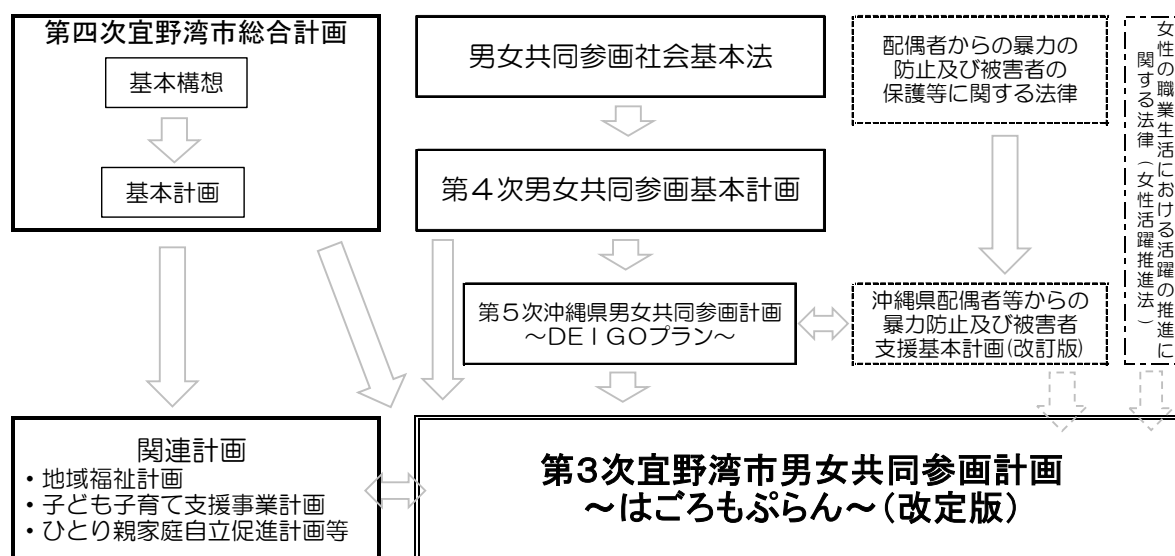
## 3. 計画の性格

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第9条及び第14条第3項に基づき策定される男女共同参画推進のための総合的な計画です。

また、「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」第2条の3第3項に基づき策定される「宜野湾市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」並びに「女性活躍推進法」第6条に基づく「市町村推進計画」の性格をあわせもつ計画です。

## 4. 計画の位置づけ

「第3次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぷらん～（改定版）」の位置づけは以下の通りです。



## 5. 計画期間

本計画は、平成27年度（2015年度）から令和6年度（2024年度）までの10年間を計画期間とし、中間年度である令和元年度（2019年度）に改定を行いました。なお、計画に位置づけられた施策・事業等の点検・評価を毎年度行うとともに、その結果、あるいは社会情勢の変化等によって計画に変更の必要性が生じた場合には、適宜見直しを行うものとします。

2015年度 (H27)	2016年度 (H28)	2017年度 (H29)	2018年度 (H30)	2019年度 (R1)	2020年度 (R2)	2021年度 (R3)	2022年度 (R4)	2023年度 (R5)	2024年度 (R6)
<b>第3次宜野湾市男女共同参画計画(10年間)</b>									
				(見直し)	<b>第3次宜野湾市男女共同参画計画〈改定版〉</b>				

## Ⅱ 計画改定に向けた課題等

### 1. 計画の進捗状況

#### (1) 施策の評価

第3次宜野湾市男女共同参画計画には、4つの基本方針、71の施策が位置づけられ、複数の課にまたがる施策があるため、担当課ごとに評価する場合146施策となります。

平成30年度において、施策を以下のA1からCまでの基準で評価を行った結果、計画全体で「A1：継続して実施した」が91.1%、「A2：新たに実施した、又は充実させて取組んだ」が4.1%、「B：未実施（取り組んだことはあるが、今年度実施なし）」が3.4%、「C：未実施（実施したことなし）」が1.4%となっています。

未実施となった7施策のうち5施策は複数課がかかわる施策となるため、施策の一部は実施されています。全く実施できなかった施策は、「家族経営協定の普及」、「人材バンクの更新及び活用促進」の2施策（1.4%）となります。

平成30年度 施策の評価

	A1	A2	B	C	計
計画全体	133 (91.1%)	6 (4.1%)	5 (3.4%)	2 (1.4%)	146 (100.0%)
1. 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発の推進	20 (100.0%)	0	0	0	20 (100.0%)
2. 互いの性や人権等を尊重する平和な社会の実現	22 (88.0%)	2 (8.0%)	1 (4.0%)	0	25 (100.0%)
3. DV（配偶者等からの暴力）等の根絶に向けた取り組みの推進	53 (93.0%)	0 (0.0%)	3 (5.3%)	1 (1.8%)	57 (100.0%)
4. 男女がともに能力を発揮するための意識と環境づくり	38 (86.4%)	4 (9.1%)	1 (2.3%)	1 (2.3%)	44 (100.0%)

※各評価割合は、四捨五入された表示となっており、合計が100%とならないことがある。

#### 【施策の評価基準】

A1：継続して実施した

A2：新たに実施した、又は充実させて取組んだ

B：未実施（取り組んだことはあるが、今年度実施なし）

C：未実施（実施したことなし）

## (2) 施策の方向性

平成 30 年度において、施策の方向性を以下の 1 から 4 までの基準で評価を行った結果、計画全体で「1：次年度も継続する」が 84.2%、「2：次年度も継続し、さらに充実させる」が 10.3%、「3：今年度は取組めなかったが、次年度実施予定」が 4.8%、「4：次年度は実施予定なし」が 0.7%となっています。

次年度実施予定なしと判断されたのは、取り組みで未実施となった「家族経営協定の普及」です。ほぼ全域が市街化区域であり、農地面積も少なく農業委員会もない本市においては、農家等の実態把握が困難な状況にあるため施策の見直しを行う必要があります。

平成30年度 施策の方向性

	1	2	3	4	計
計画全体	123 (84.2%)	15 (10.3%)	7 (4.8%)	1 (0.7%)	146 (100.0%)
1. 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発の推進	17 (85.0%)	3 (15.0%)	0	0	20 (100.0%)
2. 互いの性や人権等を尊重する平和な社会の実現	20 (80.0%)	4 (16.0%)	1 (4.0%)	0	25 (100.0%)
3. DV（配偶者等からの暴力）等の根絶に向けた取り組みの推進	48 (84.2%)	4 (7.0%)	5 (8.8%)	0	57 (100.0%)
4. 男女がともに能力を発揮するための意識と環境づくり	38 (86.4%)	4 (9.1%)	1 (2.3%)	1 (2.3%)	44 (100.0%)

※各評価割合は、四捨五入された表示となっており、合計が100%とならないことがある。

### 【施策の方向性の基準】

- 1：次年度も継続する
- 2：次年度も継続し、さらに充実させる
- 3：今年度は取組めなかったが、次年度実施予定
- 4：次年度は実施予定なし



### (3) 指標に基づく中間評価

第3次宜野湾市男女共同参画計画には、14の評価指標が設定されています。計画改定に合わせて中間評価を行った結果、既に目標達成している指標が2項目（14.3%）、数値が上昇（改善）している指標が8項目（57.1%）、変化なしが1項目（7.2%）、数値が低下（悪化）している指標が3項目（21.4%）となっています。

	目標達成	上昇	変化なし	低下	計
指標数	2	8	1	3	14
構成比	14.3%	57.1%	7.2%	21.4%	100.0%

	策定時現状 2014年度(H26)	中間時現状 2019年度(R元)	策定時目標 2024年(R6)	改定時の評価	修正後目標 2024年(R6)	指標の把握方法	
<b>基本方針1 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発の促進</b>							
1	社会全体で男女の地位が「平等」と回答する者の割合	全体:15.4% 男性:21.2% 女性:12.2%	全体:14.8% 男性:20.3% 女性:11.6%	30%	低下	30%	アンケート調査
2	「男女共同参画計画～はごろもぶらん～」の認知（「内容もよく知っている」「内容は少し知っている」の割合の合計）	5.2%	6.0%	20%	上昇	20%	アンケート調査
3	宜野湾市男女共同参画条例の制定	—	条例案作成済み	制定	上昇	制定	市民協働推進課
4	ふくふくで開催する男女共同参画に関する講座への参加者数	748人	440人	800人	低下	800人	市民協働推進課
5	ふくふくで開催する男女共同参画に関する講座への男性参加者の割合	13.6%	21.3%	20%	目標達成	30%	市民協働推進課
<b>基本方針2 互いの性や人権等を尊重する平和な社会の実現</b>							
6	「両親学級」への父親の参加率	27.7%	37.7% (H30)	35%	目標達成	※1 35%	健康増進課
<b>基本方針3 DV(配偶者等からの暴力)等の根絶に向けた取り組みの推進</b>							
7	身近なDV被害者に対して「何もできなかった」と回答する者の割合	33.3%	28.4%	10%	上昇	10%	アンケート調査
8	DV等に関する相談支援件数	125件 (H25)	181件 (H30)	200件	上昇	200件	市民協働推進課 児童家庭課
<b>基本方針4 男女がともに能力を発揮するための意識と環境づくり</b>							
9	男性の家事時間(平日1日あたり)	45.4分	48.1分	60分	上昇	60分	アンケート調査
10	市男性職員の育児・介護休業取得人数(延べ人数)	7人 (H16～25)	9人 (H26～30)	20人 (H27～R6)	上昇	20人 (H27～R6)	人事課
★	“(割合)”	—	10.3% (H30)	—	—	13%	人事課
11	自治会長に占める女性の割合	26.0%	26.0%	30%	変化なし	30%	市民生活課
12	市議会議員に占める女性の割合	7.6%	3.8%	30%	低下	30%	議会事務局
13	市管理職に占める女性の割合	20.0%	24.7%	30%	上昇	30%	人事課
14	市の附属機関として設置されている審議会等の委員に占める女性割合	34.0%	35.5%	40～60%	上昇	40～60%	市民協働推進課

※1 H30年時点で目標値達成しているが、事業縮小のため目標値の変更なし

※★は追加

## 2. 関係法制度及びヒアリングを踏まえた見直しのポイント

### (1) 女性活躍推進法にもとづく市町村推進計画としての位置づけ

平成 27 年 8 月に「女性活躍推進法」が成立し、同法第 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。

#### 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

- 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の認定
- 公共調達を通じた女性の活躍推進（地方公共団体の公共調達においても、認定一般事業主の情報等を活用しながら、独自の基準に基づく加点等の取組の促進に努める。）
- 企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進等（地方公共団体においても、独自の基準に基づく企業表彰や、優良企業の情報発信等に取り組むことが考えられる。）
- 中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の促進

##### (2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

- 非正規雇用における雇用環境等の整備（処遇改善の推進施策や正社員への転換支援の充実）
- 女性の登用促進のための支援（ロールモデルの普及促進）
- 再就職支援（ライフステージに応じた公的職業訓練、能力アップの訓練を実施する一般事業主への支援等）
- 起業・創業支援（情報提供、資金面の支援、先進的な取組の収集・発信）
- 女性の参画が少ない分野での就業支援（職場環境の整備等）
- キャリア教育等の推進（女子学生・生徒の理工系分野への進路選択支援等）

##### (3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動

- 女性の職業生活における情報の収集・整理・提供
- 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動

#### 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

管理職を含めた企業トップの意識改革に向けた啓発の実施等

##### (2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

- 職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備（「待機児童解消加速化プラン」・「放課後子ども総合プラン」の確実な実行等）
- 長時間労働の是正・休暇の取得促進等に取り組む企業への支援
- 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進
- 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
- 職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討（時間当たりの生産性を重視した人事評価制度等好事例の調査研究）

### (3) ハラスメントのない職場の実現

家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示、妊娠・出産等による不利益取扱い防止に向けた事業主に対する指導の徹底等

## (2) DV 対策の充実

DV や性暴力については、SNS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多様化しており、これらへの対応も求められます。予防のための教育、問題解決に向けた相談対応、関係課及び関係機関との連携体制の充実は今後求められます。

- 住基ロック対象者の個人情報保護の徹底
- 適切な窓口への円滑なつなぎ
- DV への加害者に対するアプローチ（更生プログラム等）の必要性 等

## (3) 関連計画を踏まえた施策の整理

計画は、市民の意識から働き方、子育てや介護、教育など幅が広く、関連計画（各課の個別計画）と重複する内容も位置づけられています。関連計画と重複する施策については、「男女共同参画社会の推進」という視点に立った表現に変更するとともに、必要に応じて施策の整理を行います。

また、現計画に関連する事業が終了となるケースもあり、今後の取り組みを見据えた施策の見直しが必要となります。

## (4) 計画の進捗管理について

第3次宜野湾市男女共同参画計画には71施策が位置づけられています。しかし施策は複数の課が関わるものも多く、年度ごとの進捗状況を確認する際、関係各課が回答した146施策の内容を管理、評価している状況となっています。

特に全庁的な位置づけとなる「DV 被害者情報保護の支援措置」については、20課が毎年度、取り組み内容と評価の報告を行っています。

しかしながら、関係するすべての課からの報告を受けることが、効果的でより信頼性の高い取り組みの見直しへつながるとは限りません。より効果的で効率的な計画の進捗管理を進めるため、関係課の整理及び施策の評価報告を担当する課の設定を検討します。



## Ⅲ 計画の基本理念と基本的な考え方等

### 1. 計画の基本理念

男女共同参画社会の実現は、性別に捉われず、すべての人が個人として尊重され、その個性と能力を対等に発揮することにつながるとともに、女性の社会進出による活力の創造や積極的な地域活動への参加によるコミュニティの形成等、まちづくりに欠かせない要素の充実・創出にもつながります。

また、本市の最上位計画である「第四次宜野湾市総合計画」においては、『人がつながる 未来へつなげる ねたて<sup>※</sup>のまち宜野湾』を将来都市像に掲げ、「市民と行政が協働するまち」をはじめ6つの基本目標のもと、まちづくりを推進しています。

このように、市民一人ひとりの活躍を展望し、わが県の中心地として発展していこうという願いを込めた将来像の実現には、本計画が推進する男女共同参画社会の実現が不可欠です。

そこで、本計画においては、男女がともにひとりの人間として尊重され、多様な場面で活躍していく姿を展望し、「性別や世代を越えて 共に輝く男女共同参画都市ぎのわん」を基本理念に掲げ、その実現に向けた方策を位置づけます。

#### 【基本理念】

**性別や世代を越えて共に輝く男女共同参画都市ぎのわん**

※本市における“ねたて”とは

「ねたて」とは古謡「おもろそうし」に表された言葉で、「物事の根元」または「共同体の中心」を意味します。沖縄コンベンションセンターを中核として、人・物・情報が国際的な次元で出入りする本市は、沖縄県の中核的役割を担う都市として成長発展しており、21世紀をリードする沖縄県の中核都市としての役割を意識したまちづくりを進めることを位置づけている。（第四次宜野湾市総合計画基本構想）

## 2. 計画の基本方針

### (1) 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発の推進

#### 目指したい宜野湾市の姿（各主体と目的意識を共有するために）

- 性別に関わらず、一人ひとりの違いや個性を認め合う意識が当たり前となっています。
- 市のホームページや男女共同参画支援センター等を通じて、誰もが気軽に男女共同参画に関する取り組みを知ることができます。

#### 【指標及び目標値】

評価指標	現状（R1）	目標値
社会全体で男女の地位が「平等」と回答する者の割合	全体：14.8% 男性：20.3% 女性：11.6%	30%
「男女共同参画計画-はごろもぷらん-」の認知（「内容も良く知っている」+「内容は少し知っている」の割合の合計）	6.0%	20%
宜野湾市男女共同参画条例の制定	条例案 作成済み	制定
ふくふくで開催する男女共同参画に関する講座への参加者数	440人	800人
ふくふくで開催する男女共同参画に関する講座への男性参加者の割合	21.3%	30%

#### 基本方針

男女がともに社会の様々な場面へ参画し、その個性と能力を対等に発揮できる社会を形成していくためには、「男は〇〇、女は〇〇」といった言葉に象徴される固定的な役割分担意識に捉われることなく、一人ひとりがそれを意識し、行動することが必要です。

そこで、男女共同参画社会の実現を目指すため、様々な媒体や機会を通じた市民への意識啓発に取り組むとともに、幼いころから性別による役割分担意識を植え付けないような学校教育・保育現場での男女平等教育を推進します。

## (2) 互いの性や人権等を尊重する平和な社会の実現

### 目指したい宜野湾市の姿（各主体と目的意識を共有するために）

- セクシャル・マイノリティについての理解が深まり、偏見や差別のない地域となっています。
- 多文化交流や平和学習等を通じて、人権や多様性等を学ぶことができます。

### 【指標及び目標値】

評価指標	現状（H30）	目標値
「両親学級」への父親の参加率	37.7%	35%

### 基本方針

男女が互いの身体的性差に捉われず、生涯を通して健康で安心して暮らしていくためには、互いの性を人権の視点から認め合い、広い視野を持って生命の尊厳に対する理解と意識を高めていくことが求められます。

このようなことから、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の意識啓発を図るとともに、ライフステージに応じた性教育や健康支援等、男女がお互いの性を尊重し協力し合えるまちの実現に向け取り組みます。また、平和や国際協力・貢献への理解を深めていくことで、人権尊重の視点に立ち、人種や性、宗教、価値観などの違いを尊重するといった多様性を認め合う社会（誰も排除されることのない社会）の構築に取り組みます。

### (3) DV（配偶者等からの暴力）等の根絶に向けた取り組みの推進

目指したい宜野湾市の姿（各主体と目的意識を共有するために）

- 不安や悩みに関して安心して相談できる場があります。
- DV や性暴力等を見逃さず、困難な状況にある市民を支える地域となっています。

【指標及び目標値】

評価指標	現状（R1）	目標値
身近なDV 被害者に対して「何もできなかった」と回答する者の割合	28.4%	10%
DV 等に関する相談件数	181 件 (H30)	200 件

基本方針

近年、配偶者等からの暴力、いわゆるDV（ドメスティック・バイオレンス）に関する相談は増加傾向にあり、その被害者の多くは女性であるという現状があります。配偶者やパートナー、恋人などの親しい間柄であっても、暴力は重大な人権侵害であり、犯罪にもつながる行為です。

そこで、あらゆる暴力を許さない社会意識の醸成や暴力防止のための意識啓発に取り組むとともに、相談支援の充実、関係機関との連携による被害者支援体制の強化等に取り組み、暴力の根絶に向けた取り組みを推進します。



#### (4) 男女がともに能力を発揮するための意識と環境づくり

##### 目指したい宜野湾市の姿（各主体と目的意識を共有するために）

- 行政、教育関係者、事業者等が連携することで、性別にかかわらず、一人ひとりが自分らしく生きられる社会となっています。
- 男女が働きやすい環境とともに、家庭や地域、教育、政治など様々な分野において男女がともに参加できる社会となっています。

##### 【指標及び目標値】

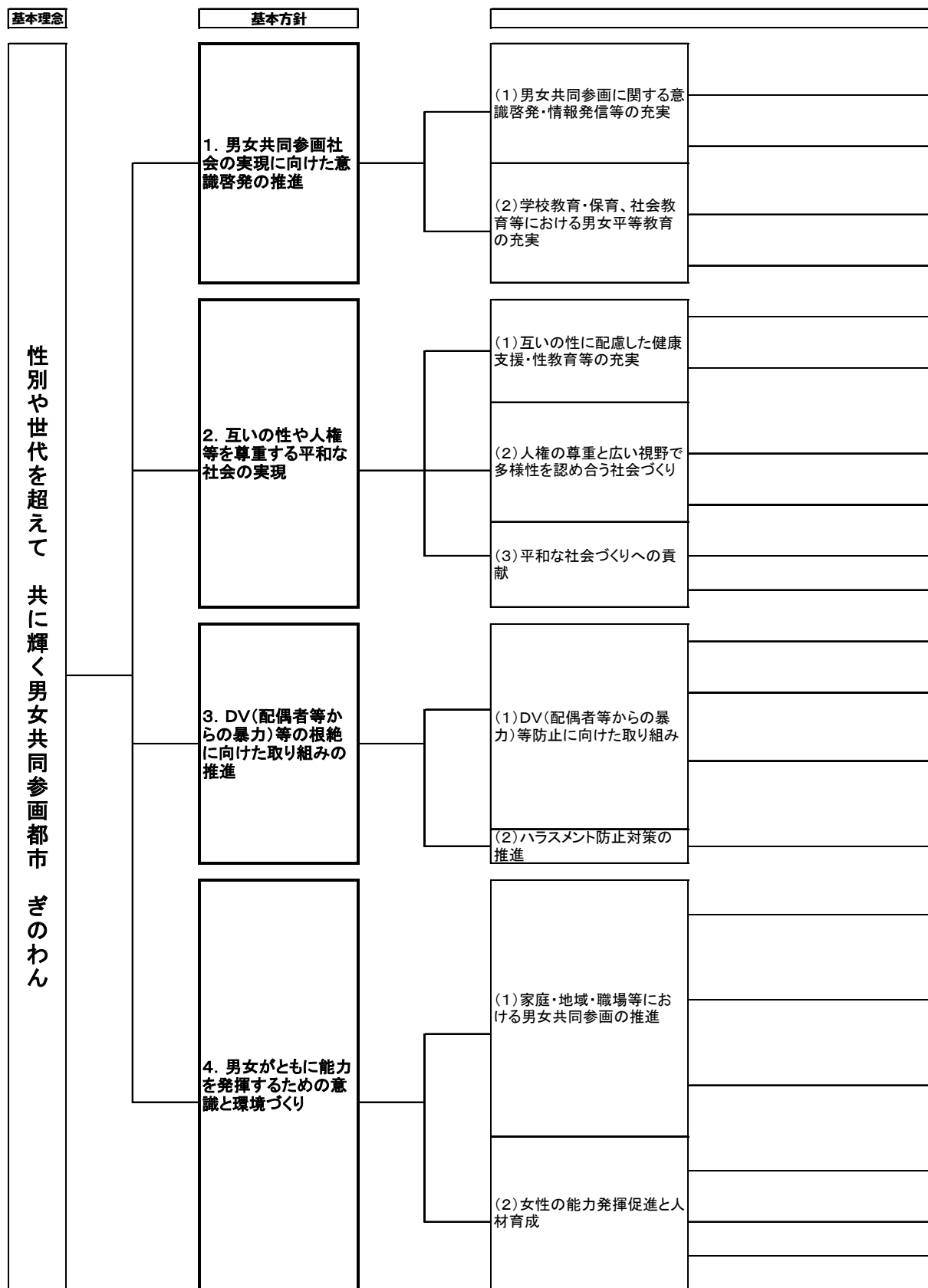
評価指標	現状（R1）	目標値
男性の家事時間（平日1日あたり）	48.1分	60分
市男性職員の育児・介護休業取得人数（延べ人数）	9人 (H26～30)	20人 (H27～R6)
//（割合）	10.3% (H30)	13%
自治会長に占める女性の割合	26.0%	30%
市議会議員に占める女性の割合	3.8%	30%
市管理職に占める女性の割合	24.7%	30%
市の附属機関として設置されている審議会等の委員に占める女性の割合	35.5%	40%～60%

##### 基本方針

男女がともに協力し合い、自立した社会生活を送るためには、家庭や地域、職場等のあらゆる場面で男女共同参画を推進し、自身が持つ能力を最大限発揮できる仕組みや環境づくりが必要です。また、女性が多様な場面で活躍するための能力向上支援や人材育成も重要です。

このようなことから、男性の長時間労働の是正並びに家事・子育てへの参加促進や、保育・育児及び介護サービスの充実、地域活動への参加促進、ワーク・ライフ・バランスの意識啓発等に積極的に取り組み、家庭や地域、職場等のあらゆる場面で男女が活躍できる意識と環境づくりを進めるとともに、それらをけん引する人材育成や能力向上支援に取り組みます。

### 3. 施策の体系



具体施策

1) 効果的な広報・啓発の推進	①「市報ぎのわん」を通じた幅広い市民への情報発信	1 P25
	②市ホームページにおける情報発信の充実	2 P25
	③本計画の周知	3 P25
	④「男女共同参画都市宣言」の周知及び「男女共同参画条例」の制定	4 P25
	⑤男女共同参画支援センターふくふく等の周知及び利用促進	5 P25
2) 様々な機会を活用した効果的な啓発活動の実施	①講座等の開催	6 P26
	②男女共同参画週間の取り組み推進	7 P26
1) 男女共同参画意識の浸透を図る教育の推進	①男女共同参画を推進する学校教育・保育の環境づくり	8 P29
	②総合学習の時間等における男女共同参画の啓発	9 P29
	③性別に捉われないキャリア教育の推進	10 P29
	④男女混合名簿の継続	11 P29
	⑤保護者等への意識啓発の推進	12 P29
2) 社会教育における学習機会の確保	①生涯学習関連講座における学習機会の確保	13 P30
	②男女共同参画に関する資料等の収集・公開	14 P30
1) 性と生殖に関する自己決定権の尊重	①リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発	15 P32
	②健康相談等の機会を通じた家族計画のアドバイス実施	16 P32
	③リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点を踏まえた相談対応	17 P32
2) ライフステージに応じた性教育・保健対策の推進	①発達段階に応じた性教育・思春期教育の充実	18 P32
	②こころとからだの健康づくりの推進	19 P32
	③妊娠・出産等に関する健康支援	20 P32
1) 人権の尊重に係る啓発教育	①人権に係る各種啓発活動の実施	21 P33
	②学校における人権教育の推進	22 P33
	③メディア・リテラシーの推進	23 P34
	④多様な性を尊重する意識の啓発	24 P34
	⑤申請書等の不要な性別欄の削除	25 P34
2) 多様な文化と触れ合う各種国際交流事業等の推進	①各種国際交流事業の推進による異文化理解とネットワーク構築	26 P34
	②男女共同参画に関する国際的な動向の把握・周知	27 P34
1) 平和の継承と発信	①平和啓発イベントの実施	28 P35
	②宜野湾市平和学習派遣事業の継続実施	29 P35
	③学校における平和学習の推進	30 P35
2) 基地被害の除去による平和な暮らしの実現	①基地被害の除去に向けた取り組みの推進	31 P36
1) 多様な媒体による効果的な広報・啓発の推進	①あらゆる暴力を防止するための啓発	32 P39
	②関係法令等の周知徹底	33 P39
2) 相談体制の充実	①相談体制の充実	34 P39
	②相談員のスキルアップ支援	35 P39
	③相談窓口の周知	36 P39
3) 被害者支援体制の充実	①通報・通告義務の周知	37 P40
	②児童虐待の早期発見・対応の充実	38 P40
	③地域コミュニティの強化による早期発見・対応の充実	39 P40
	④被害者情報保護の支援措置	40 P40
	⑤一時保護施設との連携	41 P40
	⑥DV被害者等の転居支援	42 P40
	⑦加害者への対応	43 P40
	①職場におけるセクハラ、パワハラ、モラハラ等防止に向けた意識啓発	44 P42
②様々な機会を通じた市民への周知	45 P42	
1) 家庭における男女共同参画の推進	①男性の家事・子育て等への意識啓発及び参加促進	46 P44
	②男性の育児・介護休業取得促進	47 P44
	③保育・育児サービスの充実等	48 P44
	④介護サービス等の充実	49 P44
	⑤社会制度・慣習等の見直しに向けた意識啓発(家庭)	50 P44
2) 地域における男女共同参画の推進	①社会制度・慣習等の見直しに向けた意識啓発(地域)	51 P45
	②地域連絡会との連携及び支援充実	52 P45
	③様々な地域活動への参加促進	53 P45
	④防災・復興における男女共同参画の推進	54 P45
3) 職場等における男女共同参画の推進	①ワーク・ライフ・バランスの意識啓発	55 P46
	②法制度等の周知	56 P46
	③就業規則の作成・周知義務の広報	57 P46
	④企業におけるポジティブ・アクション等の取り組み促進	58 P46
	⑤庁内における女性登用の推進及び職域の拡大	59 P46
	⑥女性登用促進のための支援	60 P46
1) 就労支援の充実	①各種講座・講習会の開催及び案内充実	61 P47
	②ハローワークとの連携強化	62 P47
	③ひとり親家庭の自立促進	63 P47
	④非正規雇用の正社員への転換支援	64 P48
2) 政策・意思決定の場やその過程への男女共同参画の推進	①各種審議会等への女性委員登用促進	65 P48
	②人材バンク情報の提供	66 P48
3) 女性リーダー育成支援の充実	①女性リーダー育成のための研修機会の確保	67 P48
	②女性団体の活動支援	68 P48
	③女性起業家への支援	69 P49



## IV 具体施策の展開

### 1. 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発の推進

#### 基本方針

男女がともに社会の様々な場面へ参画し、その個性と能力を対等に発揮できる社会を形成していくためには、「男は〇〇、女は〇〇」といった言葉に象徴される固定的な役割分担意識に捉われることなく、一人ひとりがそれを意識し、行動することが必要です。

そこで、男女共同参画社会の実現を目指すため、様々な媒体や機会を通じた市民への意識啓発に取り組むとともに、幼いころから性別による役割分担意識を植え付けないような学校教育・保育現場での男女平等教育を推進します。

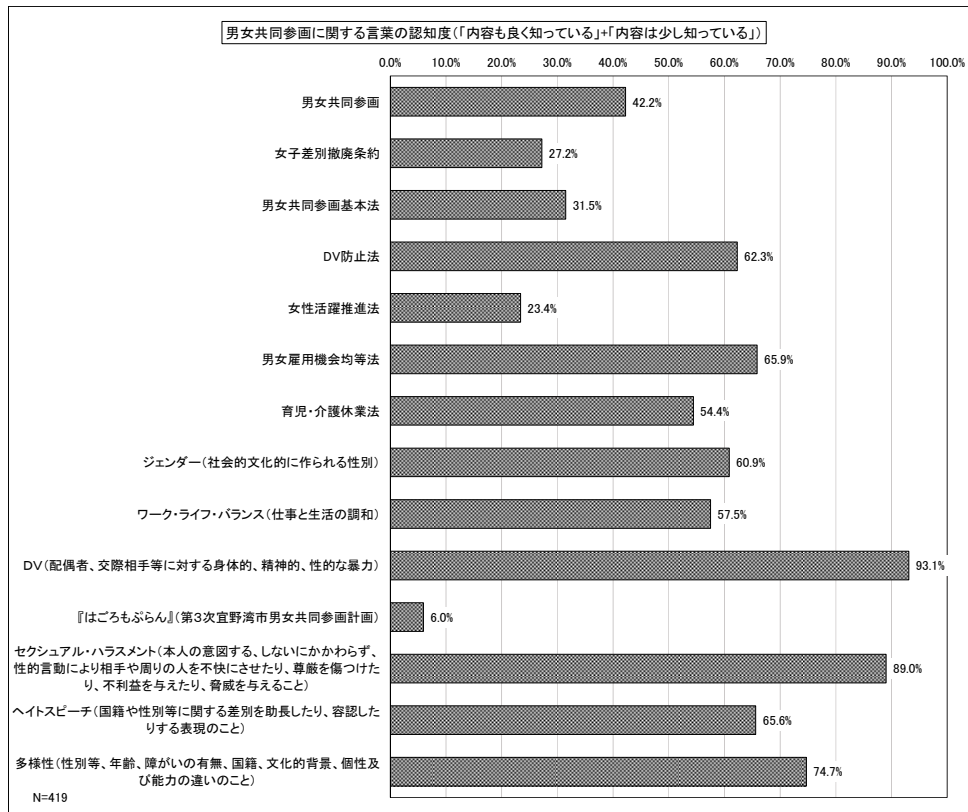
#### (1) 男女共同参画に関する意識啓発・情報発信等の充実

##### <現状と課題>

男女共同参画社会の実現には、まず男女共同参画の目的や意義等を市民一人ひとりが理解し、考え、行動することが重要です。国や県においても、男女共同参画の理念に基づいた法律や制度の整備が進んでおり、近年、女性を取り巻く環境は大きく変化しています。

本市においては、「宜野湾市人材育成交流センターめぶき」及び「宜野湾市男女共同参画支援センターふくふく」を拠点として、男女共同参画に関する情報発信、講座の実施など多様な取り組みを行っています。

本計画の策定に際して実施したアンケート調査の結果から、男女共同参画に関連する言葉・用語の認知度をみると、約9割が「DV（ドメスティック・バイオレンス）」、「セクシュアル・ハラスメント」を知っている（内容も良く知っていると内容は少し知っているの合計）と回答しています。また平成26年の調査結果と比較すると、「男女共同参画」、「ジェンダー」、「ワーク・ライフ・バランス」の認知度が大きく上昇しています。本市の男女共同参画計画である「はごろもぶらん」については、わずかに認知度が高まったものの10%未満となっており、今後も計画内容等の周知徹底が必要です。



<前回調査との比較>

「内容も良く知っている」+「内容は少し知っている」

	平成26年	令和元年	R1-H26
男女共同参画	16.2%	42.2%	26.0
女子差別撤廃条約	20.8%	27.2%	6.4
男女共同参画基本法		31.5%	
DV防止法		62.3%	
女性活躍推進法		23.4%	
男女雇用機会均等法	66.0%	65.9%	-0.1
育児・介護休業法	57.9%	54.4%	-3.5
ジェンダー(社会的文化的に作られる性別)	34.0%	60.9%	26.9
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	35.8%	57.5%	21.7
DV(配偶者、交際相手等に対する身体的、精神的、性的な暴力)	90.4%	93.1%	2.7
『はごろもぶらん』(第3次宜野湾市男女共同参画計画)	5.2%	6.0%	0.8
セクシュアル・ハラスメント(本人の意図する、しないにかかわらず、性的言動により相手や周りの人を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること)		89.0%	
ヘイトスピーチ(国籍や性別等に関する差別を助長したり、容認したりする表現のこと)		65.6%	
多様性(性別等、年齢、障がいの有無、国籍、文化的背景、個性及び能力の違いのこと)		74.7%	

## 1) 効果的な広報・啓発の推進

男女共同参画社会の実現は、国においても社会全体で取り組むべき最重要課題と示されているにも関わらず、普段の生活の中でなかなか意識することが少ない状況が伺えます。

男女共同参画の重要性など市民意識の向上を図るため、年齢に応じた分かりやすい表現や興味を促すテーマを設定するなど、効果的な広報・啓発に努めます。

施策	具体内容	所管課
①「市報ぎのわん」を通した幅広い市民への情報発信	「市報ぎのわん」に連載中の「女男ゆんたくひろば」にて、男女共同参画に関する法制度や用語、最新情報等の周知を図るとともに、イベントの情報、ふくふく講座等について情報発信を行います。	市民協働推進課
②市ホームページにおける情報発信の充実	本庁担当部署や人材育成交流センターめぶき、男女共同参画支援センターふくふくのホームページにおいて、男女共同参画に関する最新情報やイベント情報、ふくふく講座等、情報発信を行うとともに、掲載内容の定期的な更新を行います。	市民協働推進課
③本計画の周知	「市報ぎのわん」や市ホームページ等への掲載、概要版の配布等により、本計画を市民や事業者等へ広く周知し、市民等との協働による男女共同参画社会の実現を目指します。 また、庁内各課への周知徹底により、男女共同参画の視点に立った行政運営に努めます。	市民協働推進課
④「男女共同参画都市宣言」の周知及び「男女共同参画条例」の制定	平成 21 年度に実施した「男女共同参画都市宣言」の趣旨や内容について、広く市民等へ周知し、男女共同参画意識の高揚を図ります。 また、市民等の機運を高めるため、男女共同参画社会実現に向けた市民や企業、行政等の役割等を定める「宜野湾市男女共同参画条例」の制定に向けて取り組みます。	市民協働推進課
⑤男女共同参画支援センターふくふく等の周知及び利用促進	「男女共同参画支援センターふくふく」や「人材交流センターめぶき」の周知を図り、施設の利用促進や開催される講座の案内を行います。	市民協働推進課

## 2) 様々な機会を活用した効果的な啓発活動の実施

「宜野湾市人材育成交渉センターめびき」及び「宜野湾市男女共同参画支援センターふくふく」を拠点に、各種講座や講演会等を実施するとともに、地域や事業者等と連携しながら効果的な啓発活動に努めます。

施策	具体内容	所管課
① 講座等の開催	ふくふく講座等の市民講座の開催、イベント、地域連絡会への講座等を通じて男女共同参画の啓発を進めます。 また、タイアップ講座や企業等への出前講座についても開催を検討します。 講座の開催に際しては、子育て期の方が参加しやすいよう、会場での託児対応に努めます。	市民協働推進課
②男女共同参画週間の取り組み推進	男女共同参画週間において、市役所や市民図書館、保健相談センター等、市民が集まる場所でパネル展を開催するとともに、宜野湾市女性団体連絡協議会や地域連絡会と連携して、啓発活動に取り組みます。	市民協働推進課



## (2) 学校教育・保育、社会教育等における男女平等教育の充実

### <現状と課題>

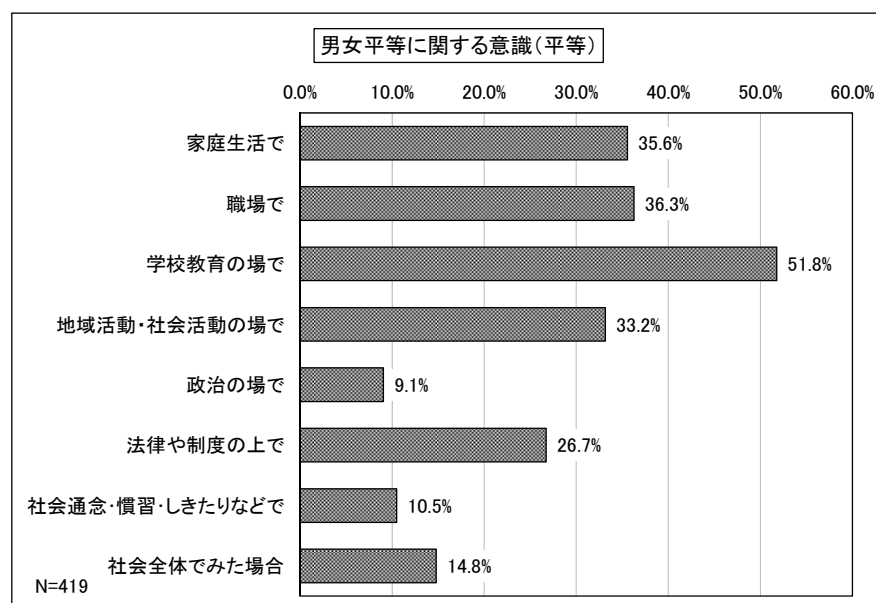
わたしたちの生活の中には、未だに「男は〇〇、女は〇〇」といった性別による固定的な役割分担意識が根付いています。こうした固定観念は、幼少期からの日常生活の中で、知らず知らずのうちに植え付けられてしまうことが多く、男女がお互いの性差を尊重することや能力や意欲を十分に発揮する機会を妨げたり、家庭生活や仕事等の様々な場面で、一方に重い負担をかけてしまったりすることがあります。

そこで、幼いころから「男らしさ、女らしさ」を押し付けないなど、性別による固定的な役割分担意識を植え付けないようにすることで、男女共同参画社会の実現に向けた、大きな意識改革につながることを期待されます。

本市においては、保育所や学校現場において、性別に捉われない敬称の使用や性別に捉われない進路指導やキャリア教育を行っており、また、日常の学校生活等を通して男女がともにお互いを尊重できるような教育に努めています。

本計画策定にあたって実施したアンケート調査においては、男女平等に関する意識・習慣について、「学校教育の場」で『男女平等である』と回答した者の割合は51.8%と半数を超えており、また、男女共同参画社会の実現を目指して行政が力を入れるべきことについては「学校現場における男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」が45.3%と2番目に高くなっています。また、約7割が「小学校低学年から、発達段階に応じた性教育を取り入れる」、「性別にかかわらず、ズボンやスカートなど自由に制服を選択できる制度を取り入れる」について必要と回答しています。

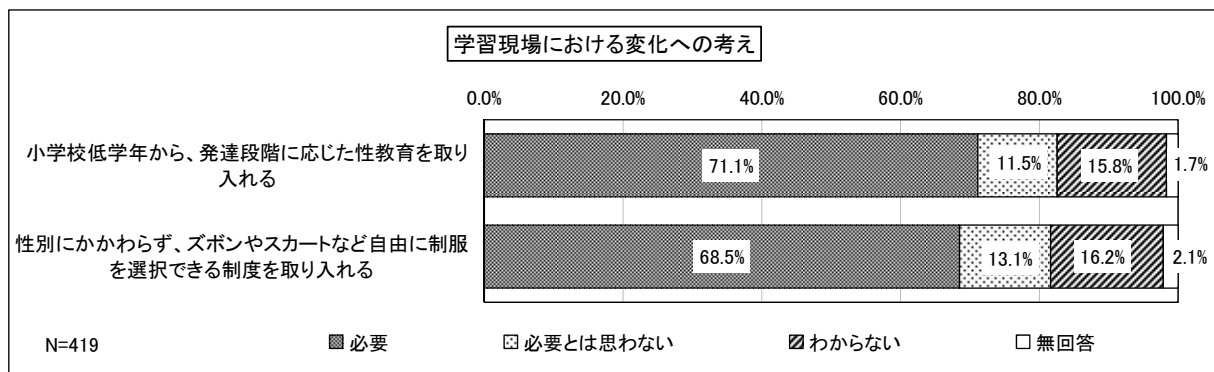
一方、男女混合名簿については、子どものころからの男女の区別・序列の意識を植え付けないことやセクシャル・マイノリティの尊厳を守ることなどにつながることから、2017（平成29）年度に市内の全小中学校で導入されました。



<前回調査との比較>

平等

	平成26年	令和元年	R1-H26
家庭生活で	39.3%	35.6%	-3.7
職場で	35.6%	36.3%	0.7
学校教育の場で	62.5%	51.8%	-10.7
地域活動・社会活動の場で	39.7%	33.2%	-6.5
政治の場で	11.9%	9.1%	-2.8
法律や制度の上で	32.0%	26.7%	-5.3
社会通念・慣習・しきたりなどで	11.1%	10.5%	-0.6
社会全体でみた場合			
全体	15.4%	14.8%	-0.6
女性	12.2%	11.6%	-0.6
男性	21.2%	20.3%	-0.9



<前回調査との比較>

小学校低学年から、発達段階に応じた性教育を取り入れる

	平成26年	令和元年	R1-H26
必要	64.4%	71.1%	6.7
必要とは思わない	16.4%	11.5%	-4.9
わからない	18.2%	15.8%	-2.4
無回答	1.0%	1.7%	0.7

## 1) 男女共同参画意識の浸透を図る教育の推進

少子高齢化など人口構造の変化、国際化の進展、高度情報化など変動する社会の中で、性別にかかわらず一人ひとりが能力を発揮し、社会の様々な場面に参画する必要があり、その基礎となるのが教育です。

性別に基づく固定的役割分担意識にとらわれず、男女共同参画意識の浸透を図るための教育の充実を図ります。

施策	具体内容	所管課
①男女共同参画を推進する学校教育・保育の環境づくり	固定的な性別役割分担意識を植え付けないよう、幼い時期から性別に捉われない、子どもたち一人ひとりの個性を育む教育環境づくりに取り組みます。 また、教職員や指導者への男女共同参画に関する研修等により意識啓発を図ります。	指導課 子育て支援課 こども企画課
②総合学習の時間等における男女共同参画の啓発	男女がともに家庭や社会生活の一員として、お互いに協力し合う社会づくりのため、学年行事や総合的な学習の時間等を活用し啓発を行います。	指導課
③性別に捉われないキャリア教育の推進	職場体験学習や教育講演会を通して、職業や勤労の必要性等について理解を深めるとともに、性別に捉われない職業観を育むキャリア教育を推進します。	指導課
④男女混合名簿の継続	男女混合名簿の意義等について周知に務め、小中学校における男女混合名簿を継続します。	指導課
⑤保護者等への意識啓発の推進	学級だより等保護者への公文については、男女偏りのないイラストを活用し、意識の啓発を推進します。 また、PTA総会や三者面談等の機会を通して、保護者への男女共同参画意識の啓発を図ります。	指導課 子育て支援課 こども企画課

## 2) 社会教育における学習機会の確保

学校教育の充実とともに、幅広い年齢層が男女共同参画に関して学ぶことができる機会が求められます。

社会教育においては、男女が生涯を通じて個人の尊厳、男女参画意識を高めることができるよう学習機会の確保、提供体制の充実に努めます。

施策	具体内容	所管課
①生涯学習関連講座における学習機会の確保	子育て中の方や高齢者、女性、青年等各期ライフステージに応じた多様な学習機会の提供を図ります。 また、関係部署との連携による、タイアップ講座の実施など、学習機会の充実に努めます。	市民協働推進課 生涯学習課 関係課
②男女共同参画に関する資料等の収集・公開	男女共同参画に関する資料や情報の収集を図り、男女共同参画週間にあわせたブックフェアの開催など、市民への情報提供の充実に努めます。	市民協働推進課 市民図書館

## 2. 互いの性や人権等を尊重する平和な社会の実現

### 基本方針

男女が互いの身体的性差に捉われず、生涯を通して健康で安心して暮らしていくためには、互いの性を人権の視点から認め合い、広い視野を持って生命の尊厳に対する理解と意識を高めていくことが求められます。

このようなことから、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の意識啓発を図るとともに、ライフステージに応じた性教育や健康支援等、男女がお互いの性を尊重し協力し合えるまちの実現に向け取り組みます。また、平和や国際協力・貢献への理解を深めていくことで、人権尊重の視点に立ち、人種や性、宗教、価値観などの違いを尊重するといった多様性を認め合う社会（誰も排除されることのない社会）の構築に取り組みます。

### （1）互いの性に配慮した健康支援・性教育等の充実

#### ＜現状と課題＞

健康で心豊かな生活を築いていくためには、男女が互いの身体的性差を理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きていくことが必要と言えます。特に女性には妊娠や出産のための身体のしくみが備わっており、様々な女性特有の問題を心身に抱え込みがちであるなど、ライフサイクルを通して男性とは異なる健康への配慮が必要となります。

本市では、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の意識啓発を図り、女性が生涯にわたって自らの健康を主体的に確保する権利があるという考え方を拡げていくため、ふくふく講座において周知を行うとともに、両親学級<sup>※</sup>や健康相談等を通じた家族計画のアドバイス等を実施しています。

一方、近年では、全国的に自殺者が増加するなど、メンタルヘルスの重要性が叫ばれているとともに、栄養の偏りや食生活の乱れによる痩せすぎや肥満等の増加もみられることから、本市の男女別の健康課題を踏まえた総合的な健康づくり対策を行っていく必要があります。

また、望まない妊娠による若年出産もみられることから、男女がともに正しい性の知識を深めるため、発達段階に応じた性教育・思春期教育を充実させていく必要があります。

※両親学級（このとり倶楽部）：産前・出産・産後の各時期において重要な保健上の正しい知識の習得と、妊娠から育児期までの喜びや辛さを共有できる友達をつくることを目的として、希望する初妊婦とその夫を対象に栄養士や助産師、保健師による講話や実習を実施している。

## 1) 性と生殖に関する自己決定権の尊重

男女が互いの身体的性差を十分に理解しあい、互いに人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持つことができるよう、様々な場面を通じてリプロダクティブ・ヘルス/ライツの周知を図ります。

施策	具体内容	所管課
①リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発	ふくふく講座をはじめ、各種情報媒体を活用し、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの考え方について周知を図ります。	市民協働推進課 健康増進課
②健康相談等の機会を通じた家族計画のアドバイス実施	両親学級やふたば健康相談、妊産婦・新生児訪問指導等の機会を通し、家族計画のアドバイス等の実施を図ります。なお、両親学級への父親の参加者が少ないため、呼びかけの手法を検討していきます。	健康増進課
③リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点を踏まえた相談対応	市民からの相談内容に応じて正しい性の在り方等の助言を行うとともに、研修への派遣等により相談員のスキルアップを図ります。	市民協働推進課 健康増進課

## 2) ライフステージに応じた性教育・保健対策の推進

男女が互いの身体的性差を理解し合い、相手に対する思いやりを持つことができるよう、子どもの発達段階に応じた性教育の実施や性別等による健康課題を踏まえた健康づくりとともに、妊娠期から切れ目のない支援体制の構築に取り組みます。

施策	具体内容	所管課
①発達段階に応じた性教育・思春期教育の充実	児童生徒の発達段階に応じた性教育・思春期教育を実施するため、保健体育や道徳、世界エイズデー等における学習機会を設け、身体の発育や個人差の有無、思春期における適切な行動についての学習を図ります。	指導課
②こころとからだの健康づくりの推進	「健康ぎのわん21（第2次）」、「宜野湾市食育推進計画」に基づき、性別等による健康課題を踏まえた健康づくりを進めます。	健康増進課 指導課 障がい福祉課
③妊娠・出産等に関する健康支援	子育て世代包括支援センターにおいて、妊娠から出産、子育てまで切れ目のない支援体制の構築に努めます。	健康増進課

## (2) 人権の尊重と広い視野で多様性を認め合う社会づくり

### <現状と課題>

男女共同参画社会を実現するためには、男女の人権を尊重していくことが最も基本と言えます。本市においては、学校教育等において人権教育を推進していますが、今後ともその充実を図る中で、偏見や差別のない社会の構築を図っていく必要があります。一方、スマートフォンをはじめとする携帯電話端末・サービスが急速に浸透するなど、青少年を取り巻くインターネット環境は急速に変化しています。インターネット上には様々な性の情報等が氾濫しており、児童生徒が人権を侵害する誤った情報に晒される危険があります。メディアの適切な利用や、メディアの流す情報を主体的に読み解き、発信する能力を養っていくことが求められます。また、近年では、性同一性障害等セクシュアル・マイノリティへの理解を求める声が挙がっており、こころとからだの結びつきが無限な広がりとし多様性を持つということを理解し、偏見と差別をなくしていく必要があります。

加えて、男女共同参画社会の実現に向けた動きは、「女子差別撤廃条約」をはじめとする男女共同参画に関係の深い各種の条約や、国連特別総会「女性 2000 年会議」等、国際的な動きとともに進められています。男女共同参画社会の構築を図るためにも、こうした社会の動きについて、市民に啓発していく必要があります。また、異なる文化や風習を体験し、グローバルな視点で国際社会の課題と取り組みについて理解と関心を深めていくことは、人種や性別に捉われず多様性を認め合うことに繋がります。市民が広い視野を獲得し、多様性を認め合う地域社会を構築していくためにも、国際協力・交流活動の継続を図るなど、相互理解と交流の促進に向けた取り組みを推進していく必要があります。

### 1) 人権の尊重に係る啓発教育

人権とは、一人ひとりが人間らしく生きていくために、生まれながらにして持っている大切な権利であり、人が個人として尊重され、安全で安心して生活を送るために欠くことのできないものです。

市民がライフステージに応じて、人権尊重の理念に対する理解を深めることができるよう、人権教育並びに各種啓発活動に取り組みます。

施策	具体内容	所管課
①人権に係る各種啓発活動の実施	人権啓発等をテーマにした市報での啓発や講座の開催を図るなど、各種啓発活動を実施します。	市民生活課 市民協働推進課
②学校における人権教育の推進	人権の日における各種取り組みをはじめ、道徳の時間や総合的な学習の時間等、あらゆる場面を通し、人権教育を行います。	指導課

施策	具体内容	所管課
③メディア・リテラシーの推進	<p>児童生徒に対し、情報を主体的に読み解き・発信する能力を養うための情報教育を推進するとともに、警察等関係機関と連携し、「サイバー犯罪防止教室」の継続実施を図るなど、インターネットやスマートフォン等を利用する際の危険性等について指導していきます。</p> <p>また、市民に対しては講座や市報等を活用してメディア・リテラシーの啓発に努めます。</p>	指導課 市民生活課 市民協働推進課
④多様な性を尊重する意識の啓発	<p>保健体育の時間や世界エイズデー等を通し、性同一性障害等のセクシャル・マイノリティについての共通理解を深め、偏見や差別をなくすための取り組みの実施に努めます。</p>	指導課
⑤申請書等の不要な性別欄の削除	<p>セクシャル・マイノリティの尊厳の確保を図るため、各課に対し、各種申請書等で性別欄が不要な場合は削除していくことを引き続き働きかけます。</p>	市民協働推進課

## 2) 多様な文化と触れ合う各種国際交流事業等の推進

文化や生活様式の違いを理解し尊重しあい、豊かな国際感覚を育むことを支援するため、国籍や民族などの異なる人々との多彩な交流機会の創出に努めます。

施策	具体内容	所管課
①各種国際交流事業の推進による異文化理解とネットワーク構築	<p>中国廈門理工学院留学生派遣事業や県が実施する「女性の翼」への派遣を通し、グローバルな視点を持った人材を育成するとともに、異なる文化や風習を体験、理解することで多様性を認め合う社会づくりに繋げていきます。</p> <p>また、国際交流協会と協働し、各種事業を行うことにより、ネットワーク構築に努めます。</p>	市民協働推進課
②男女共同参画に関する国際的な動向の把握・周知	<p>男女共同参画を推進する上で重要な国際規範・基準等、世界各国の男女共同参画の動向に関する情報の把握を図るとともに、各種情報媒体を用い、市民への周知を図ります。</p>	市民協働推進課



### (3) 平和な社会づくりへの貢献

#### <現状と課題>

男女共同参画社会基本法において、最も重要視している基本理念には、個人としての尊厳が重んぜられる「人権の尊重」の考え方があります。その人権を脅かすものとして戦争があります。去る大戦では、本市も甚大な被害を被り、女性や子どもを問わず多くの生命が犠牲となりました。さらに現在においても、市域の中央に普天間基地を抱えており、常に航空機騒音に晒されているとともに、市民は常に墜落事故などの危険とともに暮らすことを余儀なくされています。戦争や基地に関わる経験を教訓に、後世に向けて平和な社会づくりに取り組むことが重要です。

市民の安全な暮らしを守るため、普天間基地の危険性の除去を強力に要請していくとともに、平和学習や平和事業の継続により、戦争の記憶を風化させることなく後世に伝えていくなど、一人ひとりの命の尊厳を学ぶ教育の充実を図っていく必要があります。

#### 1) 平和の継承と発信

平和学習や平和事業等を通じて平和や国際協力・貢献への理解を深めていくことで、様々な人種や性別を尊重するといった多様性を認め合う社会の構築に取り組みます。

施策	具体内容	所管課
① 平和啓発イベントの実施	「宜野湾市平和祈念事業」等の平和啓発イベントを実施するとともに、男女共同参画の視点も意識した事業の実施に努めます。また、パネル展の開催や平和メッセージの記入コーナーの設置等、市民参加の充実に向けた取り組みを推進します。	市民協働推進課
② 宜野湾市平和学習派遣事業の継続実施	戦争の愚かさ・悲惨さ・平和の大切さを学ぶため、宜野湾市平和学習派遣事業（市内各中学校から選出された生徒を被爆地長崎へ派遣）を実施し、平和の心の波及を図ります。	市民協働推進課
③ 学校における平和学習の推進	慰霊の日の前後や総合的な学習の時間等を活用して平和学習の取り組みを図ります。また、市内の戦争体験者等を招き、戦争体験を語ってもらうなど、地域との連携による平和学習の充実を努めます。	指導課

## 2) 基地被害の除去による平和な暮らしの実現

基地被害 110 番等を通しての市民の声や基地から派生する被害の実態を正確に把握するとともに、危険性の除去及び基地負担軽減策を進めることで、平和で安全な生活を送ることができるまちの実現に取り組みます。

施策	具体内容	所管課
①基地被害の除去に向けた取り組みの推進	市民の生命・財産を守り、住民が安心した生活を送れるよう、普天間飛行場の一日も早い閉鎖・返還と、その間の危険性の除去及び基地負担軽減の実現を、引き続き政府へ強く求めています。	基地渉外課

### 3. DV（配偶者等からの暴力）等の根絶に向けた取り組みの推進

#### 基本方針

近年、配偶者等からの暴力、いわゆるDV（ドメスティック・バイオレンス）に関する相談は増加傾向にあり、その被害者の多くは女性であるという現状があります。配偶者やパートナー、恋人などの親しい間柄であっても、暴力は重大な人権侵害であり、犯罪にもつながる行為です。

そこで、あらゆる暴力を許さない社会意識の醸成や暴力防止のための意識啓発に取り組むとともに、相談支援の充実、関係機関との連携による被害者支援体制の強化等に取り組み、暴力の根絶に向けた取り組みを推進します。

#### （1）DV（配偶者等からの暴力）等防止に向けた取り組み

##### ＜現状と課題＞

我が国においては、憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取り組みが行われています。一方、近年では配偶者等からの暴力、いわゆるDV（ドメスティック・バイオレンス）に関する相談件数が増加傾向にあり、その被害者は女性である場合がほとんどです。こうした暴力は重大な人権侵害であり、犯罪となる行為にもつながります。また、このような行為は個人の尊厳を害し、男女共同参画社会実現の大きな妨げとなっています。

そこで、国においては、配偶者からの暴力防止及び被害者支援の体制整備を目的に、「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（DV防止法）※」を平成13年に制定し、直近では平成25年に改正が行われています。そうした流れを受け、沖縄県においても「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)」が策定されています。

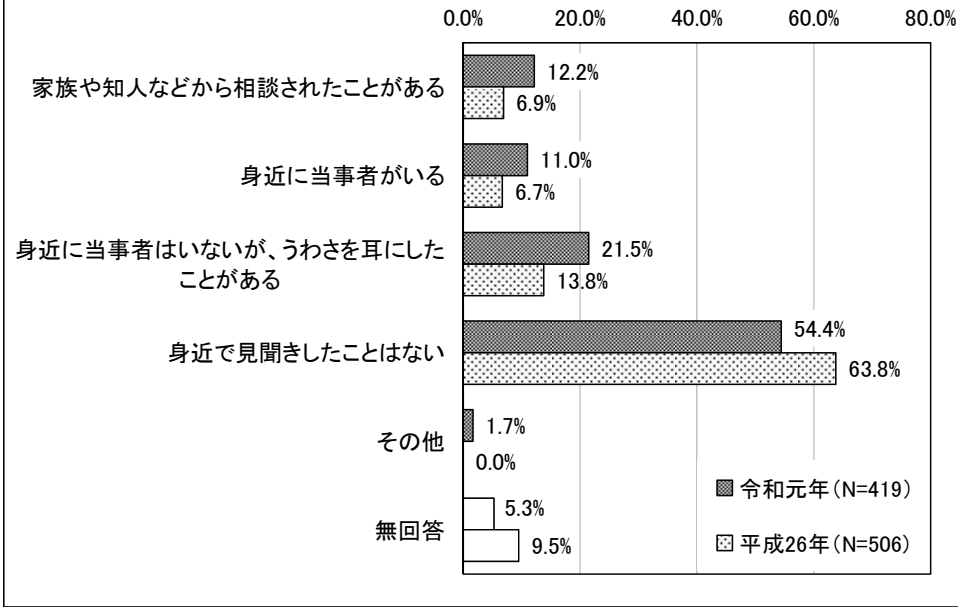
本市においては、児童家庭課や人材育成交流センターめぐきにおいて女性相談を実施し、相談支援を行っています。また、緊急性を要する場合は配偶者暴力相談支援センター等の専門機関との連携のもと、被害者の一時保護等につなげています。一方、DV被害者への転居支援については、毎年高倍率の市営住宅における優先枠の確保は難しく、また、保証人等の課題で民間賃貸住宅への転居が困難な事例もあるため、今後、DV被害者をはじめ、ひとり親世帯、高齢者、障がい者等の住宅確保要配慮者に対する居住支援が必要です。

DV防止啓発事業として、リーフレットの作成や中高生を対象としたデートDV予防啓発講座をはじめとする各種講座の開催、女性に対する暴力をなくす運動におけるパネル展の実施等、様々なDV防止及び被害者支援の事業を行っています。

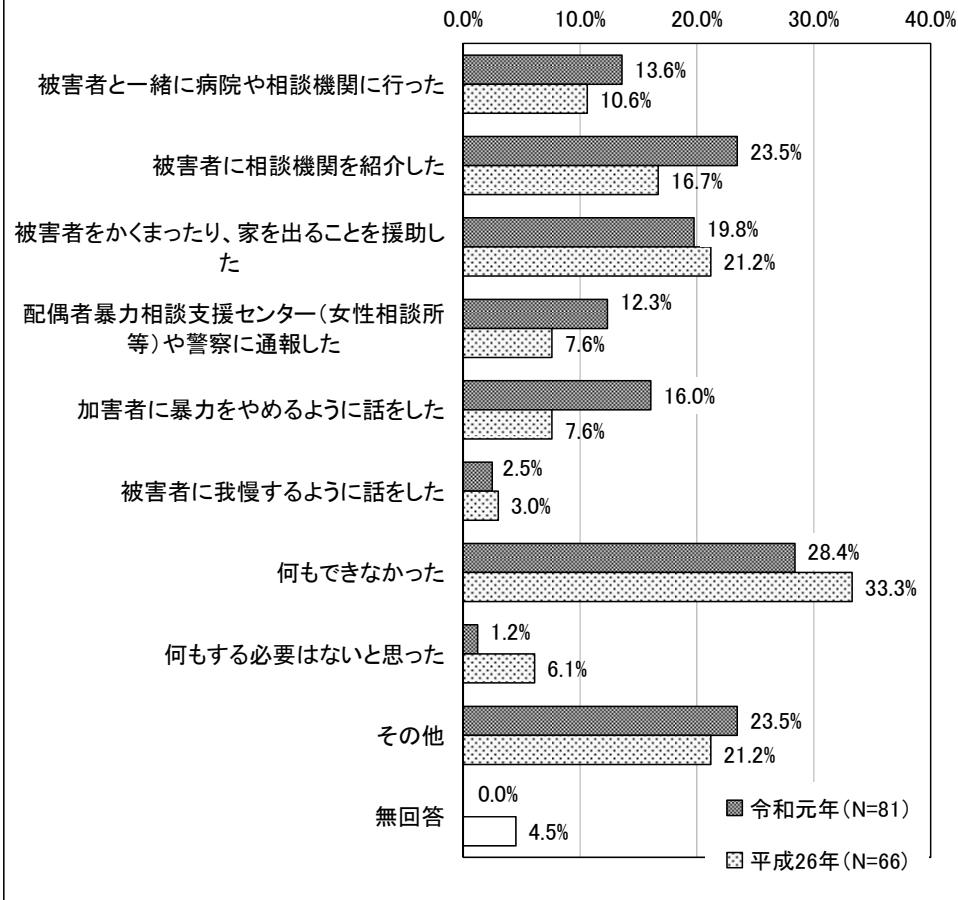
一方、本計画の策定に際して実施したアンケート調査結果では、配偶者等からの暴力について、家族・知人など身近な人から相談されたことがある方（12.2%）や身近に当事者がいる方（11.0%）となり、2014（平成26）年調査よりも割合が上昇しています。また、その後の対応としては、「何もできなかった」が3割弱となっていることから、被害者を発見した際の対応（相談・通報等）について、市民に広く周知していく必要があります。

※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25年の法改正により、法律の名称が一部変更になった（「被害者の保護に関する」⇒「被害者の保護等に関する」）。

配偶者や交際相手からの暴力について見聞きしたこと



暴力を受けた当事者への対応



## 1) 多様な媒体による効果的な広報・啓発の推進

DV などあらゆる暴力を防止するため、子どもの発達段階に合わせた命の大切さや他人を思いやる心を養う教育とともに、市民一人ひとりがDVを身近な問題としてとらえることができるよう講座やイベント、啓発リーフレット等を活用した啓発活動に取り組みます。

施策	具体内容	所管課
①あらゆる暴力を防止するための啓発	男女間のあらゆる暴力（児童虐待を含む）を根絶し、市民の人権を守るため、市報ぎのわんや市ホームページ等多様な媒体を活用した啓発を行います。 学校の道徳や保健体育の時間、関連講座の開催や両親学級等の様々な機会を通じて、啓発活動を推進します。	市民協働推進課 児童家庭課 健康増進課 こども企画課 子育て支援課 指導課
②関係法令等の周知徹底	「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（DV防止法）」をはじめ、「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」等の関連法令の周知徹底を図ります。	市民協働推進課

## 2) 相談体制の充実

DVは家庭内で行われることが多く発見や通報は容易ではありません。悩みを抱える方やDV被害者が相談する機会を失うことがないように、また迅速に問題解決につながるよう相談体制の充実に努めます。

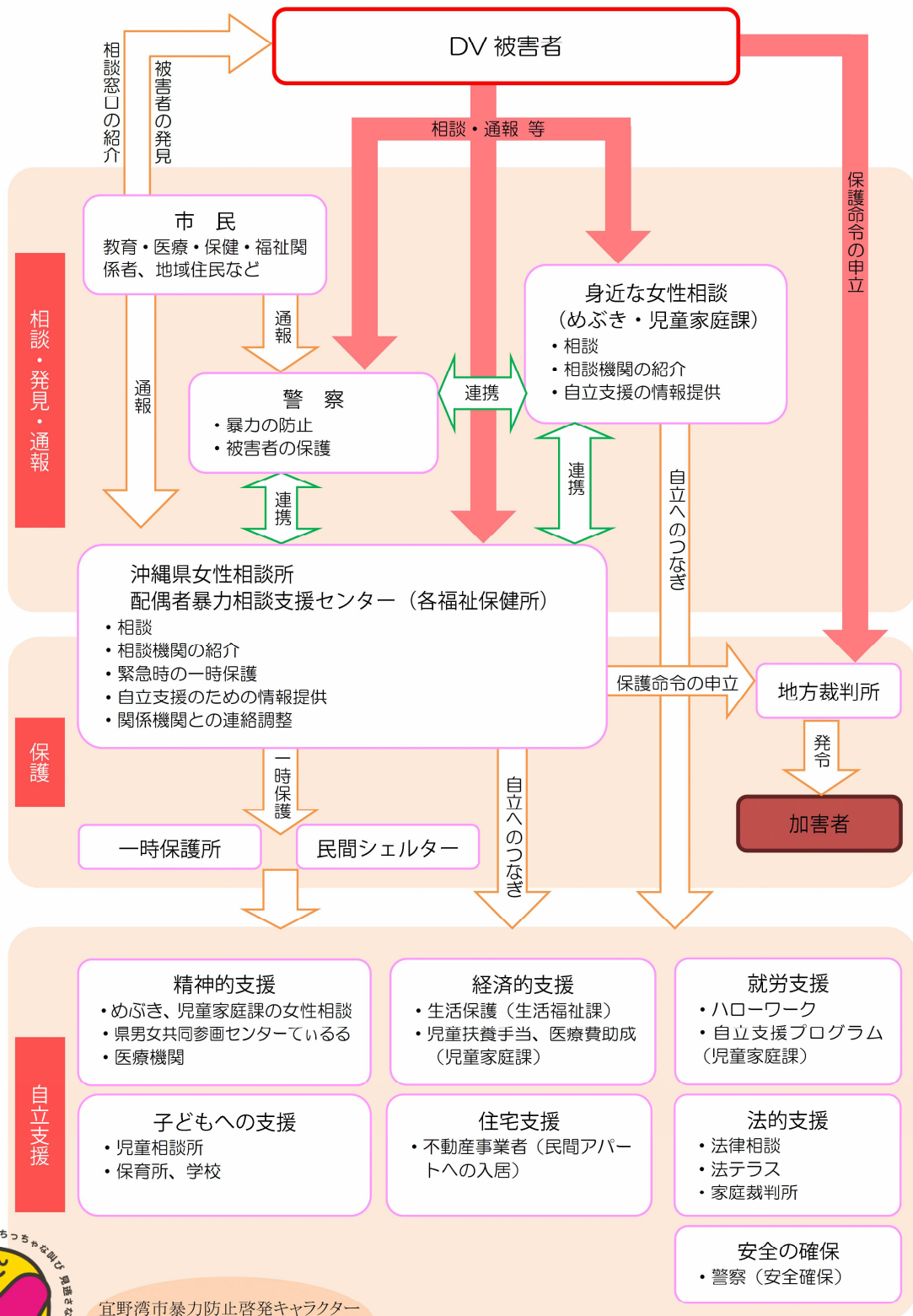
施策	具体内容	所管課
①相談体制の充実	児童家庭課やめぶぎに設置されている女性相談窓口をはじめ、関係課及び関係機関との連携を図り、相談体制の充実に図ります。 また、DV防止庁内ネットワークにおいて、相談体制及び被害者支援の充実に向けた庁内連携を推進します。	市民協働推進課 児童家庭課
②相談員のスキルアップ支援	被害者やその周囲の方からの相談等に適切に対応することができるよう、相談員の研修機会の確保等、スキルアップ支援に取り組みます。	市民協働推進課 児童家庭課
③相談窓口の周知	庁内の相談窓口（児童家庭課・めぶぎ、法律相談等）をはじめ、配偶者暴力相談支援センターや県男女共同参画センターにいる及び警察等の相談窓口の周知を図ります。	市民協働推進課 児童家庭課 市民生活課

### 3) 被害者支援体制の充実

DV 被害者の早期発見及び早期対応のため、DV 被害者を発見した場合の通報・通告義務に関する周知、民生委員・児童委員や自治会など社会教育団体との連携、被害者情報の保護など、被害者支援に向けた体制の充実を図ります。

施策	具体内容	所管課
①通報・通告義務の周知	「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（DV 防止法）」第6条に規定する通報等の努力義務や「児童虐待の防止等に関する法律」第6条に規定する児童相談所への通告義務について市民へ広く周知し、被害者の早期発見・対応の充実を図ります。	市民協働推進課 児童家庭課
②児童虐待の早期発見・対応の充実	児童虐待の背後に DV が関連しているケースが多いことを踏まえ、母子保健事業や各種健診、保育所・幼稚園・学校等の場において、児童虐待の早期発見に努めます。 虐待の恐れがある又は虐待の事実を確認した場合は、速やかに関係機関（児童相談所、警察等）と連携し、児童の保護並びに DV の有無の把握等を含め適切な対応に努めます。	健康増進課 こども企画課 子育て支援課 指導課 児童家庭課
③地域コミュニティの強化による早期発見・対応の充実	民生委員・児童委員をはじめ、自治会や社会教育団体、PTA 等の地域で活躍する団体等と連携し、DV や児童虐待の早期発見及び通報・通告等による早期対応に努めます。	市民協働推進課 福祉総務課
④被害者情報保護の支援措置	被害者を守るため、住民基本台帳事務における被害者の住民票等の交付・閲覧制限措置や住基システムにおける住所の閲覧制限等に取り組みます。 また、住民基本台帳事務担当課のみならず、関係課においても被害者の情報の保護に取り組みます。	市民課 関係課
⑤一時保護施設との連携	配偶者暴力相談支援センターやシェルターとの連携のもと、安全かつ確実な一時保護に努めます。	児童家庭課 市民協働推進課
⑥DV 被害者等の転居支援	居住サポート支援や不動産会社との連携による保証人不要の物件確保システムの構築を検討し、DV 被害者の転居支援に努めます。	生活福祉課 児童家庭課 関係課
⑦加害者への対応	沖縄県の実施する「DV 加害者更生相談室」の周知並びに相談時の情報提供等を通じて、加害者に対する対応に努めます。	市民協働推進課

# DV被害者支援の流れ



宜野湾市暴力防止啓発キャラクター  
“ブチサボ”

## (2) ハラスメント防止対策の推進

### <現状と課題>

近年、職場をはじめ様々な場面において、セクハラ（セクシャル・ハラスメント）やパワハラ（パワー・ハラスメント）に代表される様々なハラスメント問題が巻き起こっています。また、身体的な暴力を伴わずとも、言葉や態度で精神的虐待を行うモラハラ（モラル・ハラスメント）についても、深刻化してDV等へつながることが懸念されます。こうしたハラスメントは、深刻な人権侵害であり、DVと同様に男女共同参画社会実現の大きな妨げとなっています。

これらの問題を解決するためには、ハラスメントは人権侵害であること、深刻な社会問題であること、それによって女性の活躍の場や社会進出の機会を大きく阻害していること等について、広く市民や企業等へ啓発していく必要があります。

本市においては、「女性に対する暴力をなくす運動」において、DV防止啓発等と併せてセクハラ防止等の啓発を実施しています。また、庁内においては、毎年「セクハラ・パワハラ防止研修」を実施しており、管理職（課長級以上）・係長職をはじめ多くの職員が積極的に参加し、セクハラ・パワハラとはどういうものかについての理解を深めています。一方、講習会の内容への理解は深まっていると推測されますが、中には、企業体力的に余裕がない、具体的にどのように環境改善に取り組めば良いのかわからないといった声も聞かれることから、市商工会等と連携し、環境改善に向けた助言・指導や効果的な周知方法の検討等を進めていく必要があります。

ワーク・ライフ・バランスを進めるためにも性別を問わず、誰もが働きやすい環境づくりに向け、ハラスメント防止に向けた啓発等に取り組みます。

施策	具体内容	所管課
①職場におけるセクハラ、パワハラ、モラハラ等防止に向けた意識啓発	職場等におけるセクハラ、パワハラ、モラハラ等の防止に向け、ハラスメントは人権侵害であることを、多様な媒体を通して広く市民へ意識啓発を図るとともに、庁内や市商工会等を通して企業等へ周知し、意識の高揚を図ります。	市民協働推進課 人事課 産業政策課
②様々な機会を通じた市民への周知	庁内の職員研修や市内公共施設・商業施設等で「女性に対する暴力をなくす運動」パネル展を実施し、セクハラ・パワハラ等防止に向けた意識啓発及び相談窓口の周知を行います。	市民協働推進課 人事課 産業政策課



## 4. 男女がともに能力を発揮するための意識と環境づくり

### 基本方針

男女がともに協力し合い、自立した社会生活を送るためには、家庭や地域、職場等のあらゆる場面で男女共同参画を推進し、自身が持つ能力を最大限発揮できる仕組みや環境づくりが必要です。また、女性が多様な場面で活躍するための能力向上支援や人材育成も重要です。

このようなことから、男性の長時間労働の是正並びに家事・子育てへの参加促進、保育・育児及び介護サービスの充実、地域活動への参加促進、ワーク・ライフ・バランスの意識啓発等に積極的に取り組み、家庭や地域、職場等のあらゆる場面で男女が活躍できる意識と環境づくりを進めるとともに、それらをけん引する人材育成や能力向上支援に取り組みます。

### (1) 家庭・地域・職場等における男女共同参画の推進

#### <現状と課題>

男女共同参画の実現に向け、国連や国をはじめ、県、本市において様々な事業や啓発活動が行われています。

本市においては、両親学級での啓発や男性料理教室の開催等により、男性の家事・子育て等への参加促進を促しており、家庭という生活単位において、女性のみならず男性が参加することの重要性を周知しています。一方、男女共同参画に関する各種講座等への男性参加者が少ないことや、市内における男性の育児休業取得実績が少ないことが課題となっており、今後、効果的な周知方法の検討などによる講座への参加促進や育児休業等取得促進が求められています。さらに、男女がともに家事・子育て等へ参加するため、男性の働き方の見直し並びに保育・育児支援サービスや介護サービスの充実も必要です。

自治会活動をはじめとする地域活動の方針決定等の場面においては、以前は主に男性がその役割を担っていましたが、近年では女性自治会長も珍しくなくなり、役員等も性別に捉わられることなく選任されることが多くなりました。引き続き、男女が対等な立場で意思表示ができ、それぞれの目線で方針等を決定し、地域社会の一員としてその役割と責任を果たしていくことが重要です。また、地域の男女共同参画に関する意識啓発を担うリーダーとして地域連絡会が組織されており、それぞれの地域で多様な活動を行っています。引き続き、地域連絡会との連携充実及び活動支援により、多様な活躍を促進していく必要があります。

本計画策定に際して実施したアンケート調査では、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の認知度は57.5%で前回調査よりも21.7ポイント上昇しています。今後とも、ワーク・ライフ・バランスを推進していくため、その調和の在り方について、市民等が考える機会の提供に努めていく必要があります。また、男女雇用機会均等法等の各種法制度や女性登用促進に向けたポジティブ・アクションの推進等、職場等において男女共同参画の推進を呼びかけていくことが重要です。

## 1) 家庭における男女共同参画の推進

固定的性別役割分担意識などの固定観念は、子育てや家事、介護等における男女の関わり方の違いなど、日常生活の中で無意識で植えつけられることが多く、家庭における男女共同参画の推進は重要となります。

ふくふく講座等を通じた男性の家事・子育て等への参加促進とともに、教育現場と連携した若いうちからの意識啓発、ワーク・ライフ・バランスを支えるサービスの充実など、性別に関わらず多様な分野に参画することを支える環境づくりに取り組みます。

施策	具体内容	所管課
①男性の家事・子育て等への意識啓発及び参加促進	<p>男女問わず家事や子育てに対する理解を深めるため、家庭科、社会科等の授業や各種事業を通じて、児童生徒への意識啓発に取り組みます。</p> <p>また、保育所や児童センターの活動を通じ、男性の家事・子育てへの意識啓発及び参加促進を図ります。</p> <p>さらに、両親学級や男性向けふくふく講座、男性料理教室を開催し、スキルアップ支援等を進めます。</p>	<p>健康増進課</p> <p>市民協働推進課</p> <p>こども企画課</p> <p>子育て支援課</p> <p>指導課</p>
②男性の育児・介護休業取得促進	<p>男性の育児・介護休業等の取得促進のため、市報ぎのわん等多様な媒体を通じた制度等の周知を行うとともに、市商工会等と連携し、取得促進に向けた効果的な周知方法の検討・実践を図ります。</p> <p>また、庁内職員に対しても、引き続き制度の周知に取り組むとともに、男女とも育児・介護休業を取得しやすい環境づくりに取り組みます。</p>	<p>市民協働推進課</p> <p>産業政策課</p> <p>人事課</p>
③保育・育児サービスの充実等	<p>男女がともに安心して働くことができるよう、保育・育児サービスの充実に努めます。</p> <p>さらに働き方の見直しとあわせて、家庭で親と子どもが一緒に過ごす時間の重要性等に関する周知に努めます。</p>	<p>こども企画課</p> <p>市民協働推進課</p>
④介護サービス等の充実	<p>介護保険サービスをはじめ、高齢者福祉サービス等の充実に図り、家族介護者の負担軽減を図ります。</p>	<p>介護長寿課</p>
⑤社会制度・慣習等の見直しに向けた意識啓発（家庭）	<p>多様な媒体を活用し、「男は仕事、女は家庭」といった固定的役割分担意識是正に向けた意識啓発に取り組みます。</p> <p>また、ふくふく講座等を通じて、市民が社会制度・慣習の是正について考える機会の提供に努めます。</p>	<p>市民協働推進課</p>

## 2) 地域における男女共同参画の推進

地域活動の中で、男女が対等な立場で意思表示や方針決定等を行い、地域社会の一員としての役割と責任を果たしていくことができるよう、地域連絡会と連携した啓発など、性別を問わず地域活動への市民参加を促進します。

施策	具体内容	所管課
①社会制度・慣習等の見直しに向けた意識啓発（地域）	自治会や社会教育団体等の地域活動団体の研修機会確保や地域連絡会との連携による固定的性別役割分担意識の是正に取り組みます。	市民協働推進課
②地域連絡会との連携及び支援充実	地域の男女共同参画に関する意識啓発を担うリーダー的存在である地域連絡会との連携による活動の展開を図ります。 また、人材育成支援や活動支援の充実を図り、地域連絡会の自主的な取り組みを促進します。	市民協働推進課
③様々な地域活動への参加促進	性別に捉われることなく、多様な考え方が地域づくりに活かされるよう、自治会や婦人会、青年会などの社会教育団体、PTA 活動等、様々な地域活動への市民の参加促進を図ります。	生涯学習課 市民生活課
④防災・復興における男女共同参画の推進	自主防災組織の設置や消防団、ボランティア等の防災活動に対して、性別を問わず市民の参画を促進するとともに、男女共同参画の視点を踏まえた被災者支援に取り組みます。	市民防災室

### 3) 職場等における男女共同参画の推進

性別を問わず家庭での役割分担や地域活動へ参加促進など、ワーク・ライフ・バランスを進めるためには、男性の長時間労働の是正など、働き方の見直しが求められるため、各種法制度の周知及び働く場の改善を促すための取り組みに努めます。

施策	具体内容	所管課
①ワーク・ライフ・バランスの意識啓発	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のあり方等について市民や企業が考える機会を提供するため、多様な媒体を活用し、意識啓発を進めます。	市民協働推進課 産業政策課
②法制度等の周知	男女雇用機会均等法をはじめ労働基準法やパートタイム労働法等の雇用や労働時間改善に関する法制度の周知と市民の理解促進を図ります。 また、育児・介護休業法や各種助成制度など、仕事と家庭の両立を図るために必要な法律の内容の理解及び制度活用を促進します。	市民協働推進課 産業政策課
③就業規則の作成・周知義務の広報	商工会等と連携し、雇用主に対して、就業規則の作成義務及び従業員への周知義務について市報及び市ホームページ等にて広く広報し、働きやすい環境づくりを促進します。	産業政策課
④企業におけるポジティブ・アクション等の取り組み促進	女性の積極的登用や管理職への登用、職域拡大に向け、ポジティブ・アクションの取り組み事例の紹介及び沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度等を周知し、企業の取り組みを促します。	市民協働推進課 産業政策課
⑤庁内における女性登用の推進及び職域の拡大	庁内において、男女共同参画の意識啓発や職員研修機会の確保等を図り、女性管理職の登用促進や性別に捉われない職域の拡大を図ります。	人事課 市民協働推進課
⑥女性登用促進のための支援	女性起業家の紹介や女性起業塾（経済産業省委託事業）等の周知等を通じて、ロールモデルの普及促進を務め、職場における女性の登用促進を支援します。	市民協働推進課 産業政策課

## (2) 女性の能力発揮促進と人材育成

### <現状と課題>

女性がその能力を発揮し、社会の中で活躍していくためには、その能力を十分に発揮できるような支援や環境づくり、それらをけん引するリーダーの育成が必要です。

本市においては、女性の就職及び再就職支援につながるよう、沖縄県女性就業・労働相談センター等が開催するキャリアアップ講座等の案内を行うとともに、ひとり親支援として、母子自立支援プログラム策定事業を実施し、就労までのコーディネート支援を行っています。今後とも、これらの支援を継続するとともに、ハローワークとの連携強化や商工会と連携した講習会の開催を検討するなど、多様な取り組みが求められています。

本市の審議会等政策決定の場における女性の登用率は34.5%(H30年4月1日現在)と、県平均(28.4%)に比べ高くなっていますが、本市総合計画や第2次計画で目標に掲げた40%には若干届きません。審議会等においては、委員の専門性が重視されることもありますが、引き続き、可能な限りジェンダーバランスに配慮した委員構成に努め、政策・意思決定の場やその過程への男女共同参画の推進を図っていく必要があります。

本市は、多様な分野における女性リーダーの育成支援として、沖縄県女性の翼の会が実施している「女性の翼」への派遣や女性団体連絡協議会をはじめとする女性団体の活動支援、ふくふく講座における女性の起業に関する講座開催等を実施しています。

引き続き、これらの取り組みを実施し、女性リーダーの育成を図ることで、女性のキャリア形成やチャレンジ意欲の高揚等を図っていく必要があります。

### 1) 就労支援の充実

非正規雇用労働者の男女比をみると、女性が男性より倍以上高く、さらに妊娠や子育て等を理由に離職するケース並びにひとり親家庭について女性の方が多くなっています。女性の就職や再就職、正社員への転換など就労支援の充実を図ります。

施策	具体内容	所管課
①各種講座・講習会の開催及び案内充実	女性の就職及び再就職支援につながるよう、沖縄県女性就業・労働相談センター等が開催する女性向け講座の案内等、就労に向けたスキルアップ支援に努めます。	産業政策課
②ハローワークとの連携強化	宜野湾市ふるさとハローワークとの連携充実を図り、女性の就労支援を進めます。	産業政策課
③ひとり親家庭の自立促進	母子・父子自立支援員を配置し、プログラム策定による就労までのコーディネート支援を行うとともに、自立支援教育訓練給付金、高等職業訓練促進費等の各種就業支援制度の周知及び利用促進を図ります。	児童家庭課

施策	具体内容	所管課
④非正規雇用の正社員への転換支援	有期契約労働者の正社員への転換や処遇改善、人材育成などに活用できるキャリアアップ助成金などの周知及び利用促進に努めます。	産業政策課

## 2) 政策・意思決定の場やその過程への男女共同参画の推進

多様な視点を政治や社会の政策・意思決定の場に反映していくため、関係各課と連携しながら女性委員の登用促進に努めます。

施策	具体内容	所管課
①各種審議会等への女性委員登用促進	審議会・委員会等において、男女それぞれの目線で意見が反映されるよう、女性登用促進要綱も活用しながら、ジェンダーバランスに配慮した委員選出に努めます。	市民協働推進課 行政改革推進室
②人材バンク情報の提供	審議会など委員の選出において県の人材バンク情報を提供します。	市民協働推進課

## 3) 女性リーダー育成支援の充実

社会の様々な場で男女共同参画を実現するためには、様々な支援や環境づくりをけん引するリーダーが必要であり、現状では特に女性リーダー育成が求められます。女性団体への活動支援や研修会への参加等を通じて、女性リーダーの育成支援の充実に図ります。

施策	具体内容	所管課
①女性リーダー育成のための研修機会の確保	国際性豊かで広い視野を持つ女性リーダーを育成するため、「女性の翼」への派遣を継続します。また、国立女性教育会館において開催される「男女共同参画推進フォーラム」等への派遣を継続します。 さらに、学んだ知識や情報等を市民へ還元できるよう、派遣後の報告会実施や多様な媒体の活用による情報発信等を図ります。	市民協働推進課
②女性団体の活動支援	宜野湾市女性団体連絡協議会をはじめ、婦人連合会等の女性団体の活動促進に向け、研修会の実施や団体間の連携促進等、活動支援を図ります。	市民協働推進課 生涯学習課

施策	具体内容	所管課
③女性起業家への支援	<p>女性に特化した創業者向け資金「女性、若者／シニア起業家支援資金（沖縄振興開発金融公庫）」や各種融資制度の周知・活用促進を図ります。また、商工会女性部との意見交換等女性起業家のニーズ把握に努めます。</p> <p>さらに、ふくふく講座において、女性の起業に関するテーマの講座を開催するなど、起業を目指す女性を支援します。</p>	産業政策課 市民協働推進課





## V 計画の推進に向けて

### 1. 本計画の庁内への周知徹底及び庁内連携体制の充実

男女共同参画社会の実現という大きな目標は、本計画の施策・事業に直接かかわる関係部署のみならず、庁内全体で共有・実現していくことが重要です。

そこで、職員一人ひとりが男女共同参画の視点を持って行政運営ができるよう、庁内全体を対象に本計画の周知を図ります。

また、本計画は男女共同参画意識の普及啓発をはじめ、人権教育、平和、国際交流、保健、福祉など、その分野は多岐に渡って展開されるため、庁内の横断的な連携を図るための体制充実を図ります。

### 2. 市民、企業等との協働及び関係団体・機関との連携強化

男女共同参画社会の実現という大きな目標は、行政のみならず、市民や地域、企業がそれぞれの立場から主体的に活動するとともに、互いに連携・協力しながら取り組んでいくことが重要です。また、男女共同参画を取り巻く関係団体・機関との連携が必要不可欠です。

そこで、市民や地域、企業へ本計画を広く周知し、男女共同参画社会の実現に向けた機運を高めていくとともに、それぞれの立場での主体的な活動を促進します。

また、国や県をはじめ、県男女共同参画センターや配偶者暴力相談支援センター、NPO法人等の関係機関・団体との連携を強化し、本計画に位置づけられた施策・事業の効果的・効率的な推進を図ります。

### 3. 計画の適切な進行管理

本計画の推進にあたっては、位置づけられた施策・事業が滞りなく進捗しているかを定期的に管理していくことが重要です。また、本市の特性やニーズ等市民の声に耳を傾け、それらを反映した施策の展開が必要です。

そこで、施策の進捗確認及び関連する事業の点検・評価を毎年実施するとともに、複数課が関係する取り組みについては、点検・評価の取りまとめを行う課を明確にし、適切な評価を行う仕組みを構築します。また、結果を庁内の「宜野湾市男女共同参画行政推進本部・実務者会議」及び有識者や関係機関・団体代表、公募市民等で構成される「男女共同参画会議」において報告し、計画の適切な進行管理及び施策・事業の改善等につなげていきます。



## 参 考 资 料



## 参考資料

### 1. 宜野湾市の概況

#### (1) 人口・世帯数

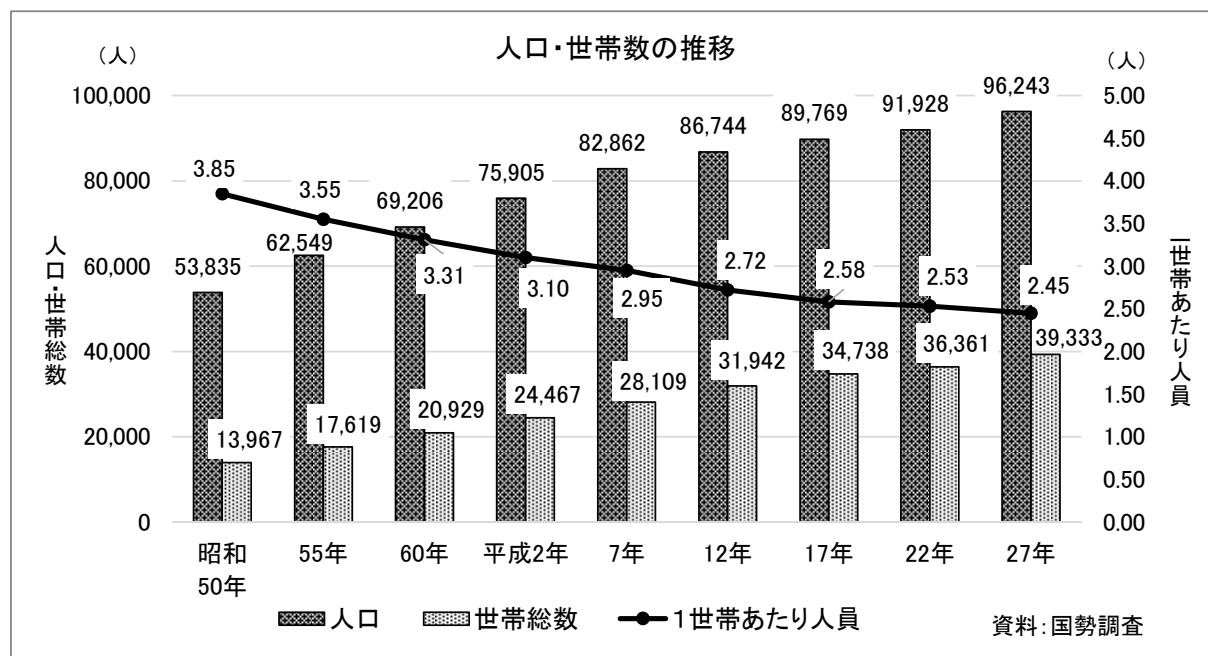
宜野湾市の人口・世帯数をみると、平成 27 年現在の人口は 96,243 人、世帯数は 39,333 世帯となっており、昭和 50 年以降増加傾向にあります。

1 世帯あたりの人員については、2.45 人となっており、昭和 50 年以降減少傾向となっています。

#### 人口・世帯数の推移

	人口		世帯数		世帯あたり人員
	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
27年	96,243	4.7%	39,333	8.2%	2.45

資料：国勢調査



人口動態の内訳をみると、この10年間自然動態（出生－死亡）は1,200人～1,300人台の出生数に支えられ、自然増となっています。

社会動態（転入－転出）は、平成21年以降増減を繰り返し、平成28年以降は転出超過で推移しています。

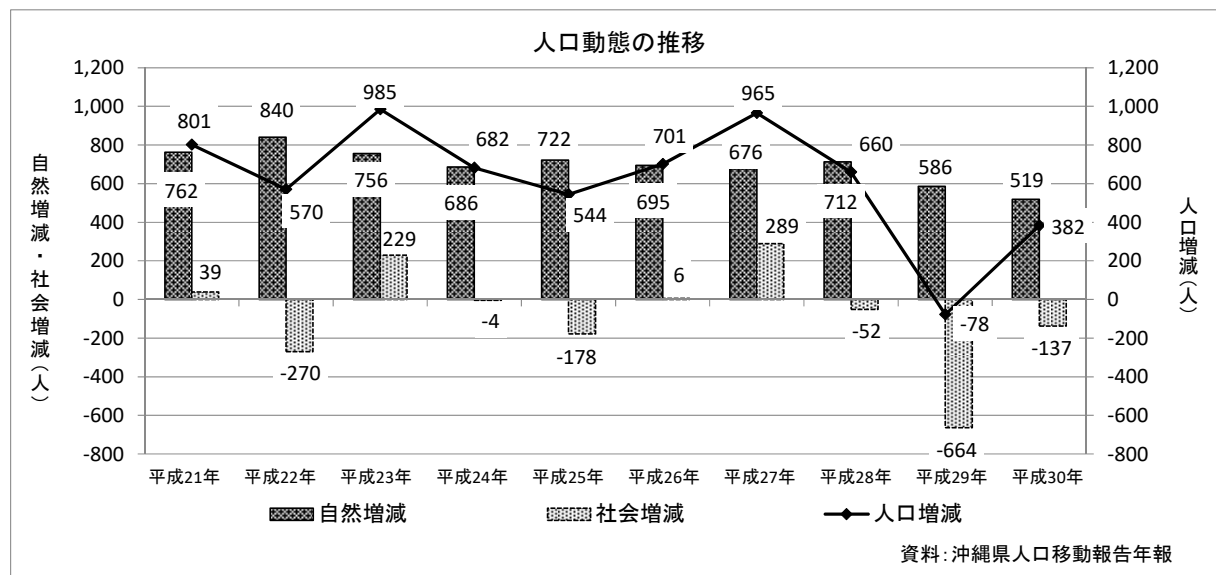
平成29年の大きな社会減少による人口減を除き、本市の人口増は自然増により支えられている状況にあります。

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	93,395
25年	1,304	582	722	1,530	3,832	123	5,485	1,697	3,783	183	5,663	△178	544	94,139
26年	1,250	555	695	1,581	3,773	114	5,468	1,725	3,674	63	5,462	6	701	94,840
27年	1,246	570	676	1,624	3,925	119	5,668	1,700	3,574	105	5,379	289	965	95,835
28年	1,325	613	712	1,652	3,970	129	5,751	1,808	3,879	116	5,803	△52	660	96,903
29年	1,212	626	586	1,523	3,662	132	5,317	2,022	3,802	157	5,981	△664	△78	96,825
30年	1,201	682	519	1,777	3,666	110	5,553	1,871	3,731	88	5,690	△137	382	97,207

※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



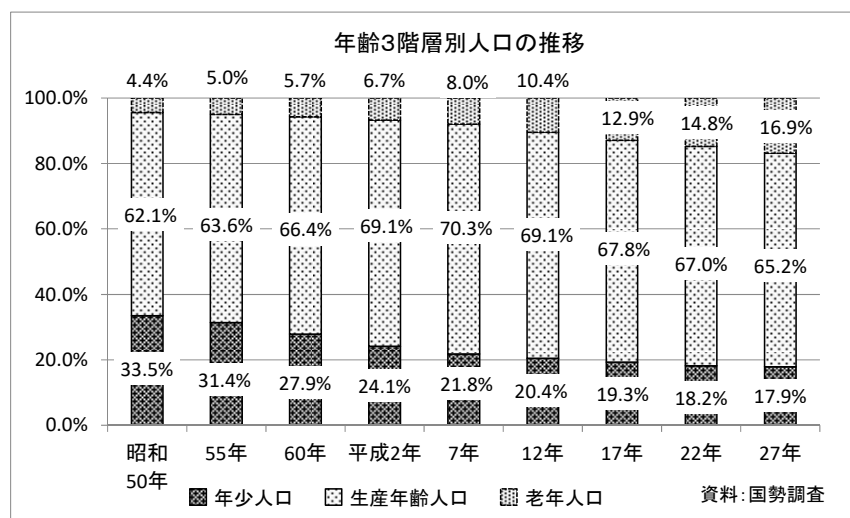
平成27年の年齢3階層別人口をみると、年少人口（0～14歳）が17.9%、生産年齢人口（15～64歳）が65.2%、老年人口（65歳以上）が16.9%となっています。老年人口は、団塊の世代が高齢期を迎えていることなどに起因して増加していると考えられます。

また、性別で比較すると、年少人口（0～14歳）は男性が多く、生産年齢人口及び老年人口は女性が多くなっています。特に、老年人口では女性56.4%、男性43.6%で、女性が男性より12.8ポイント高くなっています。

年齢3階層別人口の推移

	年少人口 (0～14歳)		生産年齢人口 (15～64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
27年	16,900	17.9%	61,590	65.2%	15,950	16.9%	96,243

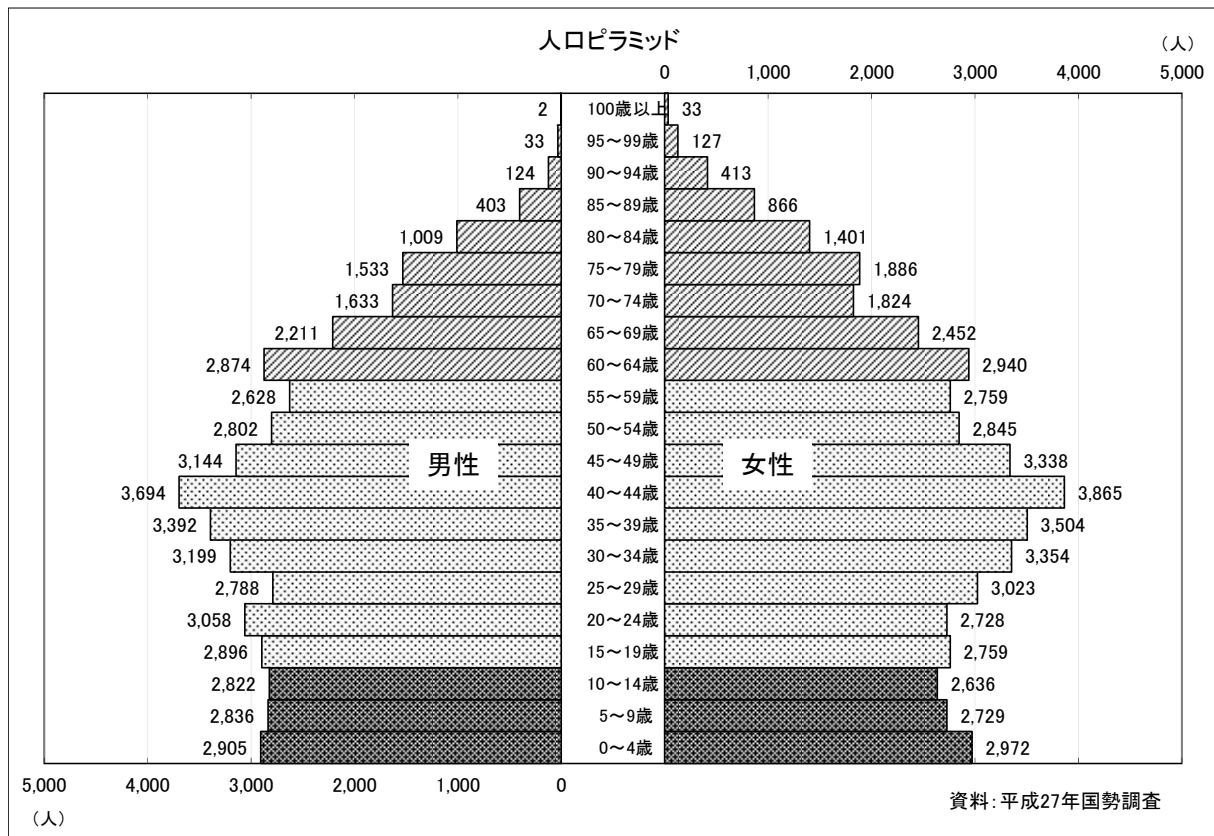
資料：国勢調査



性別年齢3階層別人口

	年少人口 (0～14歳)		生産年齢人口 (15～64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)	8,563	8,337	30,475	31,115	6,948	9,002	45,986	48,454
構成比(%)	50.7%	49.3%	49.5%	50.5%	43.6%	56.4%	48.7%	51.3%

資料：平成27年国勢調査



## (2) 男女別就業者数等

平成27年の総就業者数は37,853人となっており、うち男性20,493人、女性17,360人で男性が多くなっています。

産業別就業者数をみると、第1次産業は男性が女性より0.8ポイント、第2次産業は男性が女性より12.4ポイント高くなっています。また、男女ともに最も割合が高いのは第3次産業で、特に女性は8割以上の方が第3次産業に従事しています。

対労働力人口については、男性92.5%、女性94.9%で女性が若干高くなっています。

産業別就業者数	上段: 人、下段: %		
	男性	女性	総数
第1次産業	220	47	267
	1.1%	0.3%	0.7%
第2次産業	3,846	1,118	4,964
	18.8%	6.4%	13.1%
第3次産業	14,246	14,618	28,864
	69.5%	84.2%	76.3%
分類不能の産業	2,181	1,577	3,758
	10.6%	9.1%	9.9%
総数	20,493	17,360	37,853
	100.0%	100.0%	100.0%
態労働力人口比	22,149	18,289	40,438
	92.5%	94.9%	93.6%

※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: 平成27年国勢調査



平成27年の雇用形態別就業者数をみると、男性は「正規の職員・従業員」が62.8%で最も高く、女性は「パート・アルバイト・その他」が44.8%で最も高くなっています。

「正規の職員・従業員」の割合を男女で比較すると、男性が女性より20.9ポイント高く、女性の正規雇用の割合が低い状況が伺えます。

雇用形態別就業者数	上段：人、下段：%		
	男性	女性	総数
正規の職員・従業員	11,742	6,750	18,492
	62.8%	41.9%	53.1%
労働者派遣事業所の派遣社員	439	608	1,047
	2.3%	3.8%	3.0%
パート・アルバイト・その他	3,131	7,217	10,348
	16.7%	44.8%	29.7%
役員	989	264	1,253
	5.3%	1.6%	3.6%
雇人のある業主	778	209	987
	4.2%	1.3%	2.8%
雇人のない業主	1,473	588	2,061
	7.9%	3.6%	5.9%
家族従事者	153	460	613
	0.8%	2.9%	1.8%
家庭内職者	4	21	25
	0.0%	0.1%	0.1%
総数	18,709	16,117	34,826
	100.0%	100.0%	100.0%

資料：平成27年国勢調査

### (3) 婚姻・離婚

宜野湾市の婚姻率の推移をみると、平成24年をピークに減少傾向となっており、沖縄県と比較すると、各年沖縄県の値を上回っています。

離婚率の推移をみると、増減を繰り返しながら平成27年以降は減少傾向となっており、沖縄県と比較すると、各年沖縄県の値を上回っています。

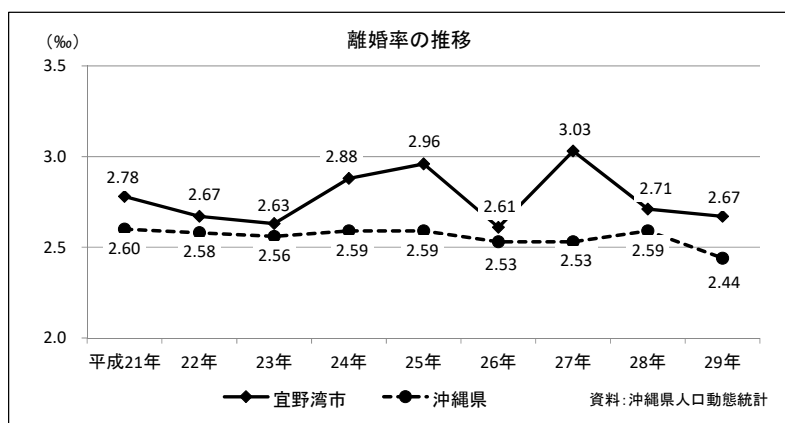
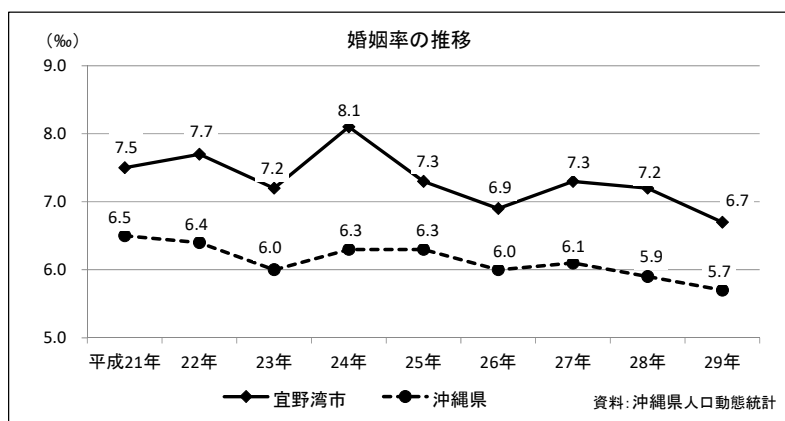
#### 婚姻及び離婚の状況

			平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
婚姻	宜野湾市	婚姻件数	689	711	658	747	683	650	692	692	652
		婚姻率	7.5	7.7	7.2	8.1	7.3	6.9	7.3	7.2	6.7
	沖縄県	婚姻率	6.5	6.4	6.0	6.3	6.3	6.0	6.1	5.9	5.7
離婚	宜野湾市	離婚件数	254	246	242	267	276	248	288	260	259
		離婚率	2.78	2.67	2.63	2.88	2.96	2.61	3.03	2.71	2.67
	沖縄県	離婚率	2.60	2.58	2.56	2.59	2.59	2.53	2.53	2.59	2.44

※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

資料：沖縄県人口動態統計



#### (4) 各分野における女性の進出状況

宜野湾市の女性職員の在職状況をみると、平成 21 年度以降、全職員のうち女性の割合は 4 割程度でほぼ横ばいで推移しています。係長級の女性の割合は、平成 22 年度に若干減少しますが、全体的には増加傾向にあり、平成 30 年度には 3 割を占めています。

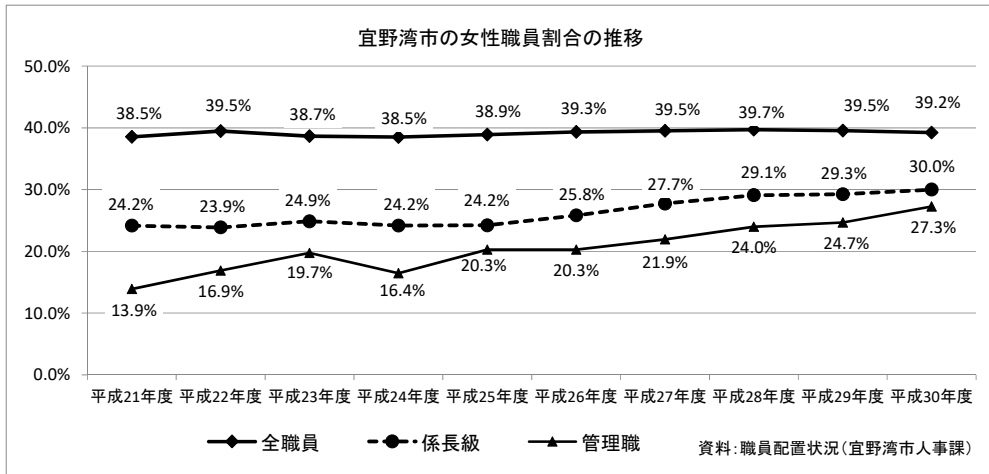
また、管理職（課長級以上）の女性の割合も増加傾向にあり、平成 24 年度を除いて毎年度 1～3 人増加しており、平成 30 年度は 21 人（27.3%）となっています。上位の役職ほど女性の割合が低い傾向があるものの、長期的にみると女性役職者の割合が増加していることがわかります。

さらに、沖縄県の資料による平成 30 年度の女性管理職の在職状況をみると、本市は 27.3%となっており、沖縄県市部計（14.3%）、沖縄県市町村合計（12.7%）に比べ女性登用率が高くなっています。

宜野湾市の女性職員数及び割合の推移(各年度4月1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	687	262	425	38.1%	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%
平成26年度	699	275	424	39.3%	186	48	138	25.8%	74	15	59	20.3%
平成27年度	691	273	418	39.5%	191	53	138	27.7%	73	16	57	21.9%
平成28年度	698	277	421	39.7%	189	55	134	29.1%	75	18	57	24.0%
平成29年度	708	280	428	39.5%	188	55	133	29.3%	77	19	58	24.7%
平成30年度	711	279	432	39.2%	190	57	133	30.0%	77	21	56	27.3%

資料: 職員配置状況(宜野湾市人事課)



女性管理職の在職状況(平成30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	77	21	56	27.3%	62	20	42	32.3%
市部 計	967	138	829	14.3%	635	110	525	17.3%
市町村 合計	1,383	175	1,208	12.7%	1,015	143	872	14.1%

※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30年度市町村における男女共同参画の状況(沖縄県女性力・平和推進課)

宜野湾市議会における女性議員の割合は、平成30年4月1日現在8.0%となっており、沖縄県市部計(13.3%)、沖縄県市町村合計(9.7%)を下回っています。

審議会等における女性の登用状況をみると、本市の委員総数658人のうち、女性委員は227人(34.5%)となっており、沖縄県市部計(30.7%)、沖縄県市町村合計(28.4%)を上回っています。

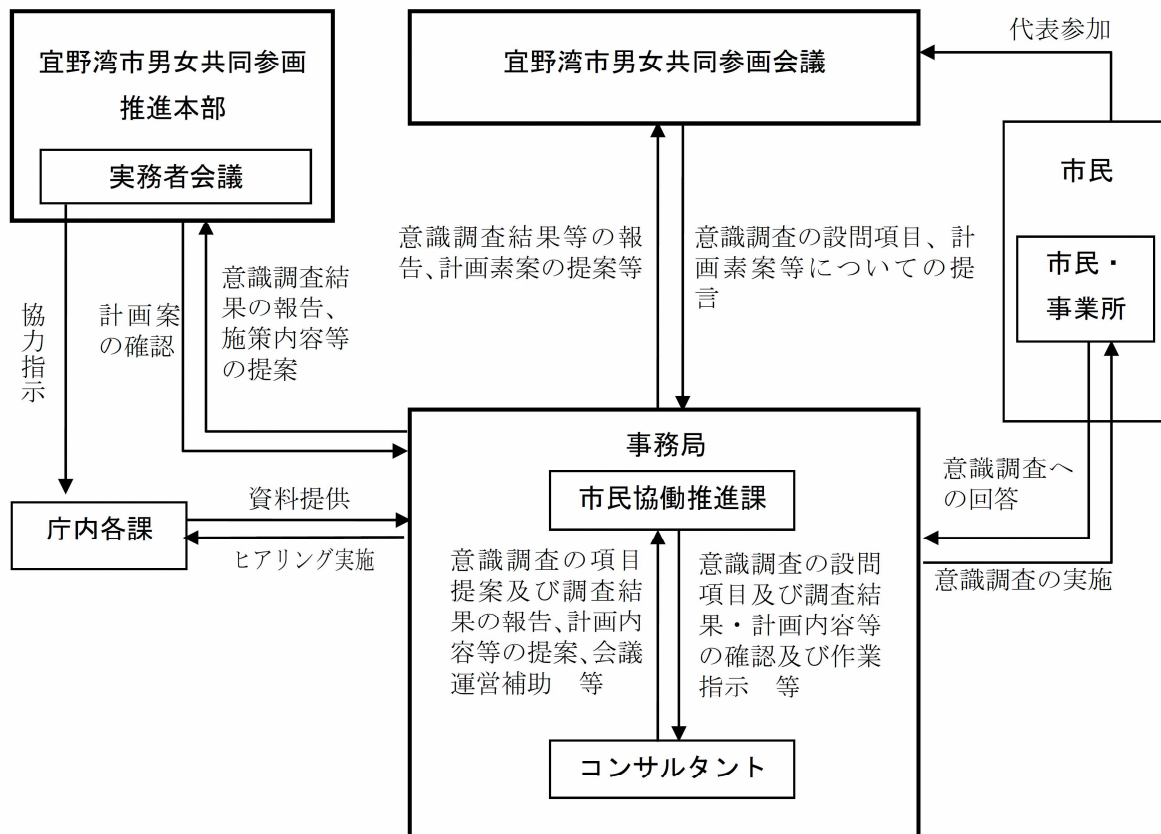
議会における女性議員の状況・審議会における女性の登用状況等(平成30年4月1日現在)

	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	285	38	247	13.3%	5,517	1,696	3,821	30.7%
市町村 合計	637	62	575	9.7%	9,650	2,743	6,907	28.4%

資料: 平成30年度市町村における男女共同参画の状況(沖縄県女性力・平和推進課)

## 2. 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

NO	氏 名	所 属 等
1	新垣 誠	沖縄キリスト教学院大学 教授
2	矢野 恵美	琉球大学大学院 教授
3	村上 尚子	こころ法律事務所 弁護士
4	米須 良清	宜野湾市 企画部 部長
5	知念 徳子	日本5感育協会 代表
6	波平 道子	宜野湾市女性団体連絡協議会 会長
7	大城 順子	沖縄人権擁護委員協議会 宜野湾市連絡会
8	松村 賢	株式会社プロトソリューション 管理部人事
9	宇根 信明	日本労働組合総連合会沖縄連合会中部地域協議会 副議長
10	早田 実	宜野湾市公務研究会・校長部会 大謝名小学校校長
11	仲地 真由美	宜野湾市PTA連合会 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

産業政策課長

児童家庭課長

子育て支援課長

こども企画課長

健康増進課長

指導課長



■推進本部部員名簿(宜野湾市行政運営会議規則に規定する構成員)

NO	氏 名	役 職 名	備 考
1	松川 正則	市長	本部長
2	和田 敬悟	副市長	副本部長
3	知念 春美	教育長	
4	島袋 清松	上下水道局長	
5	伊波 保勝	総務部長	
6	米須 良清	企画部長	
7	国吉 孝博	市民経済部長	
8	岡田 洋代	福祉推進部長	
9	比嘉 直美	健康推進部長	
10	古波蔵 晃	建設部長	
11	鈴木 宏治	理事兼基地政策部長	
12	比嘉 透	教育部長	
13	甲斐 達二	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	松本 勝利	企画部次長兼企画政策課長	会長
2	金城 美千代	市民協働推進課長	副会長
3	知花 博史	人事課長	
4	伊佐 英明	市民経済部次長兼市民生活課長	
5	新垣 育子	産業政策課長	
6	浜里 郁子	児童家庭課長	
7	香月 直子	子育て支援課長	
8	普天間 朝彦	こども企画課長	
9	仲里 美智子	健康増進課長	
10	與那嶺 哲	指導課長	

### 3. 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。

#### 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」するだけではなく、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当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（P69 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」（P69 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。

## 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。

### 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<sup>ほふくじゆん</sup>の充実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<sup>はんちゆう</sup>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應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、安全で満足のいく性関係、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。

## ロールモデル

将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考する役割モデルをいいます。

「女性のチャレンジ支援策について」（平成15年4月男女共同参画会議意見）では、一人一人が具体的に自分にあったチャレンジをイメージし選択できるよう、身近なモデル事例を提示する重要性が指摘されています。

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。





