

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）

平成21年5月

宜野湾市

序章 計画策定の背景

国連の動き

国連は昭和 50(1975)年を「国際婦人年」と定め、メキシコで開催された「国際婦人年世界会議」では、平等・発展・平和を目標とした「世界行動計画」が採択され、世界的な規模で男女平等の実現をめざす取組みが始まりました。

同年開催された、第 30 回国連総会では、昭和 51(1976)年から昭和 60(1985)年までを「国連婦人の 10 年」とすることを宣言し、昭和 54(1979)年には、固定的な性別役割分担の変革を基本理念とした「女子差別撤廃条約」が採択されました。

昭和 60(1985)年、国際婦人 10 年最終年には、「ナイロビ世界会議」が開催され、「国連婦人の 10 年」の成果を検討、評価するとともに「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。

平成 7(1995)年には、世界から多数の NGO も参加して「第 4 回世界女性会議」が北京で開催され、平成 12(2000)年までの優先事項として 12 の重大問題領域に沿った女性のエンパワーメントのための課題を盛り込んだ「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。

平成 12(2000)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」の実施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」が採択されました。

平成 17(2005)年、第 49 回国連婦人の地位向上委員会（通称「北京+10」）がニューヨークの国連本部で開催され、「北京宣言及び行動綱領」及び「女性 2000 年会議成果文書」の実施状況の評価等が行われ、これら成果文書の完全実施に向けた一層の取組みを国際社会に求める宣言等が採択されました。

日本の動き

わが国では、日本国憲法で男女平等が基本的人権として規定され、その後「国際婦人年」を契機に昭和 50(1975)年、内閣総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部が設置されました。

さらに「世界行動計画」を受けて、昭和 52(1977)年、女性の地位向上に関する初めての総合的な計画である「国内行動計画」が策定されました。

昭和 56(1981)年「女子差別撤廃条約」の批准に向けて国内法制等、諸条件の整備を行うことを重点課題とした「国内行動計画後期重点目標」が策定され、昭和 59(1984)年には、「国籍法」・「戸籍法」等の改正、昭和 60(1985)年には、「男女雇用機会均等法」が制定され、同条約が批准されました。

平成 6(1994)年には、総理府に「男女共同参画審議会」及び「男女共同参画室」が設置されるとともに「婦人問題企画推進本部」が「男女共同参画推進本部」に改組され、構成員は、事務次官から閣僚に格上げされました。

平成 8(1996)年には、北京で開催された「第 4 回世界女性会議」で採択された行動綱領を踏まえて「男女共同参画 2000 プラン」が策定されました。

平成 11(1999)年、男女共同参画社会の実現に向けて、法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」

が公布、施行されました。

平成 12(2000)年には、わが国初の法定計画となる「男女共同参画基本計画」が策定されました。

その間、平成 7(1995)年には、「育児・介護休業法」が成立し、さらに、平成 13(2001)年には、「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」いわゆる DV 防止法が施行されました。

平成 13(2001)年、中央省庁等の再編等により総理府の「男女共同参画室」が内閣府の「男女共同参画局」に昇格し、同時に「男女共同参画審議会」を発展的に継承するものとして「男女共同参画会議」が設置されました。

平成 15(2003)年、男女共同参画推進本部は女性のチャレンジ支援策の推進について決定を行い、この決定を受けて社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が平成 32(2020)年までに少なくとも 30%程度になることを期待し、女性のチャレンジ支援策に取り組むことを明記した閣議決定がなされました。

平成 17(2005)年、男女共同参画基本計画の改定が行われました。計画では 12 の重点分野を掲げ、「施策の基本的方向」において平成 32(2020)年まで見通した長期的な政策の方向性を定め、「具体的施策」において平成 22(2010)年度末までに実施する具体的施策を定めています。

平成 16(2004)年と平成 19(2007)年には、DV 防止法の改正が行われ、保護命令制度が拡充されるとともに、市町村において基本計画の策定や配偶者暴力相談支援センターの機能を果たすようにすることが努力義務として明記されました。

平成 18(2006)年、「男女雇用機会均等法」の改正が行われ、男女双方に対する性差別禁止の範囲拡大、間接差別の禁止、妊娠等を理由とする不利益取扱いの規制の強化、セクシュアル・ハラスメントに対する事業主の雇用管理の強化等が定められました。

沖縄県の動き

沖縄県では、昭和 50(1975)年の国際婦人年とそれに続く「国際婦人の 10 年」を契機とする国際的な動きや国内の取組みに基づき、昭和 51(1976)年商工労働部労政課に婦人担当の専任職員が配置され、男女共同参画に関する初めての組織整備が行われました。

昭和 52(1977)年には、「沖縄県婦人関係行政連絡会議」「沖縄県婦人問題懇話会」が設置されました。

昭和 54(1979)年には、青少年婦人課が設置され、婦人行動計画づくりが始まり婦人行政の窓口となりました。

昭和 59(1984)年には、「婦人問題解決のための沖縄県行動計画」が策定され、婦人の地位向上と県民の福祉の向上が図られました。

平成 3(1991)年には、全国で 2 番目となる女性副知事が誕生しました。

平成 4(1992)年には、女性行政の総合調整機能を強化するため、知事公室に「女性政策室」が設置され、これまでの「沖縄県婦人関係行政連絡会議」を廃止し、副知事を本部長とする「沖縄県女性行政推進本部」が発足しました。

平成 5(1993)年には、「男女共同参画社会の実現をめざす沖縄県行動計画～DEIGO プラン 21～」が策定され、あらゆる分野において男女が等しく社会的責任を担い合い、21 世紀の望ましい社会を展望するための指針となりました。また、同年「財団法人おきなわ女性財団」が設立されました。

平成 8(1996)年には、男女共同参画社会の実現、女性の社会活動拠点として「沖縄県女性総合セ

ンター“ているる”が開館しました。

平成 10(1998)年には、国内外における女性を取り巻く社会情勢が大きく変化していることから「男女共同参画社会の実現をめざす沖縄県行動計画～DEIGO プラン 21～」が改定されました。

平成 14(2002)年には、「男女共同参画社会基本法」をうけて「沖縄県男女共同参画計画～DEIGO プラン 21～」が新たに策定されました。

平成 15(2003)年には、県と県民や事業者、市町村が一体となって男女共同参画社会づくりに取り組むことをうたった「沖縄県男女共同参画推進条例」が制定されました。

平成 18(2006)年 3 月、DV 防止法に基づき「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」が策定されました。計画期間は、平成 18(2006)年度から平成 23(2011)年度までの 6 年間となっています。

平成 18(2006)年 4 月には、沖縄県女性総合センターの名称を「沖縄県男女共同参画センター」に改め、また、センターの管理に指定管理者制度を導入し、財団法人おきなわ女性財団が指定管理者となりました。

平成 19(2007)年 3 月、国の男女共同参画基本計画（第 2 次）が策定されたことを踏まえて、沖縄県男女共同参画計画の改定が行われました。計画期間は平成 19(2007)年度から平成 23(2011)年度までの 5 年間となっています。

宜野湾市の動き

宜野湾市では、平成 2(1990)年に、市政初の女性議員が誕生しました。

平成 4(1992)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、事業として宜野湾市職員を対象にしたアンケート調査、女性学講座、女性フォーラム等を開催しました。

平成 5(1993)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。

平成 7(1995)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』^{まち}」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。

平成 8(1996)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。

平成 9(1997)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。

平成 13(2001)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。

平成 14(2002)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。

平成 15(2003)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」が開館しました。

平成 16(2004)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。

同年、宜野湾市男女共同参画会議の提言を踏まえ、平成 15(2003)年度で計画の推進期間が終了した「21 世紀に^と翔びたつ新しい女と男の『^{ひと}ねたての^{ひと}都市^{まち}』をめざす宜野湾市行動計画～はごろもぷらん 21～」の後継計画として「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。

平成 17(2005)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。

平成 19(2007)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。

平成 20(2008)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）

平成 21 年 5 月、「第 2 次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぷらん～」を見直し、「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。

第1章 計画策定にあたっての基本的な考え方

計画策定の趣旨

この計画は平成16(2004)年10月策定の「第2次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぷらん～」(以下「第2次計画」という。)を見直した改定版であり、男女共同参画社会づくりの一環として施策を体系化した宜野湾市独自の計画です。

「男女共同参画社会」とは、基本的な人権としての男女平等を大前提として、市民個人が自らの意思によって政治、経済、文化等のあらゆる分野に社会参画し、男女が対等にその利益を享受し、ともに責任を担う社会のことを言います。本市におきましても、積極的にその社会的意義をまちづくりに取り入れ、この計画の諸施策を実行していきます。

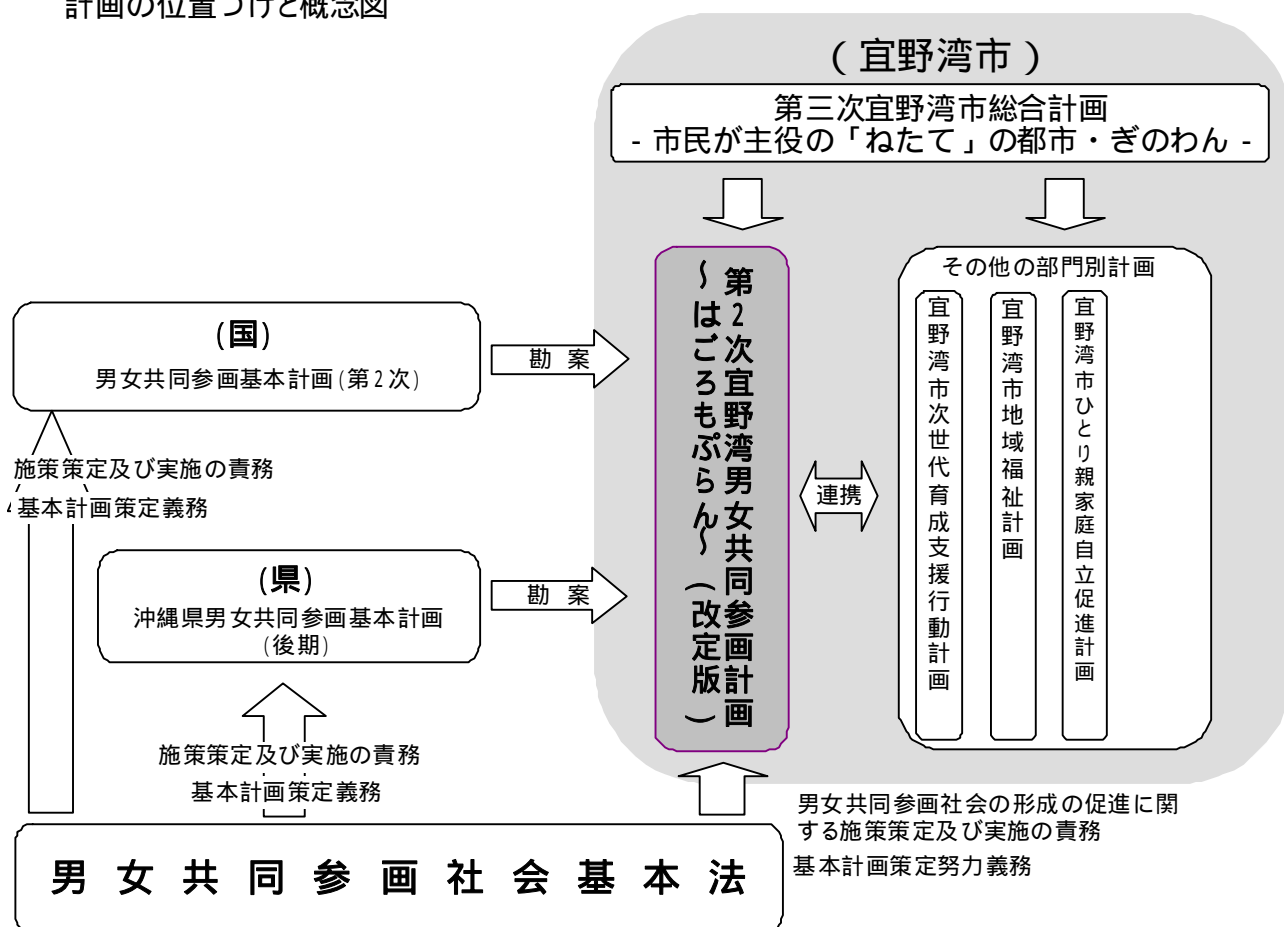
計画の名称

本計画の名称は、「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)」(以下「第2次計画(改定版)」という。)といたします。

計画の性格

- (1) 宜野湾市における男女共同参画社会の形成を促進させるための施策展開の基本となるもので、施策の基本方針とその目標及び具体的施策を示すものです。
- (2) 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、地方公共団体の責務、市町村の努力義務として策定されるものです。
- (3) 国の「男女共同参画基本計画(第2次)」、県の「沖縄県男女共同参画計画(後期)」を勘案しつつ、本市が主体的に取り組む施策として策定されるものです。
- (4) 「第三次宜野湾市総合計画」との整合性を図り策定されるものです。
- (5) この計画は、宜野湾市男女共同参画会議より提言された「第2次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぷらん～見直しに向けての提言」の趣旨を尊重して策定されるものです。

計画の位置づけと概念図



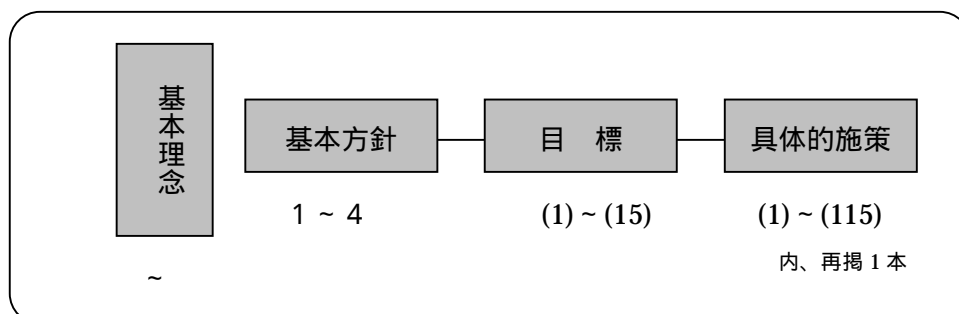
計画の期間

「第2次計画」の期間は平成16(2004)年度から平成25(2013)年度までの10年間ですが、中間年度における見直しを反映した「第2次計画(改定版)」の期間は、平成21(2009)年度から平成25(2013)年度までの5年間とします。

ただし、進捗状況や社会情勢の変化に応じて、必要と認める場合は、部分的な修正を認めるものとします。

計画の構成

この計画の構成は、次のとおりとします。



- ・基本理念
基本となる考え方であり、計画全体の精神を示すものです。(4 項目)
- ・基本方針
基本理念を市民に広くかつ深く浸透させていくための方針を示すものです。(4 項目)
- ・目 標
基本方針に基づき、計画の具体的な方向性を示すものです。(1 5 項目)
- ・具体的施策
目標に基づき、計画を実現させるために具体化した施策を示すものです。(1 1 4 項目)

計画見直しのポイント

- (1) 第 2 次計画の進捗状況を勘案して見直します。
- (2) 国の「男女共同参画基本計画(第 2 次)」、県の「沖縄県男女共同参画計画(後期)」を勘案し、また、第 2 次計画が策定された平成 16 年 10 月からこれまでに改正された「DV 防止法」等関連法に対応し見直します。
- (3) 計画見直しに市民の声を反映します。
- (4) 可能な限り指標を示し、数値目標を設定します。
- (5) 本計画の具体的施策をより明確化するとともに、さらに各行政部門の事業及び個別計画との連携を図り、男女共同参画の視点を持ちながら施策が着実に実施されるよう、担当部署も含め見直します。

第2章 基本理念

・ 基本的人権の尊重

日本国憲法はすべての人が個人として尊重されること、法のもとで平等であることをうたい、基本的人権は侵すことのできない永久の権利であることを保障しています。「男女共同参画社会」は、性別にまつわるあらゆる偏見、差別、不平等、暴力等を完全に撤廃することが大前提であることから、この基本的人権の尊重は最も根幹を成す理念です。

しかし憲法公布から60年以上を経た今日でも、性別にもとづく身体的、精神的、経済的、社会的な暴力や差別などがあとを絶ちません。

宜野湾市は、この生命の保護と人権の尊重という至極当然な権利を土台としてすべての市民の様々な立場に立ち、この理念をさらに徹底します。

・ 男女共同参画社会の実現

今日、私たちのライフスタイルや価値観はますます多様化が進み、その多彩な個性が尊重され、様々な場面での女性の社会進出が見られるようになってきました。

しかし、いまだに男女の社会参画機会は完全に対等な状況とは言えず、現実的な受け皿となる社会の条件整備や市民個々人の意識変革など、課題はまだ山積しています。

宜野湾市は、男女があらゆる分野で対等に物事を取り決め、各々の個性や生き方が尊重され、反映されるまちをつくります。

・ 女性のエンパワーメント

「男女共同参画社会」の実現に向けて、市民個々人の意識や社会の仕組みを変えていくことは容易ではありません。しかし、女性自らがエンパワーメントすること（力を向上すること）は、必然的に女性の社会的、経済的、政治的、文化的な地位や評価を高めていくことになり、個々の意識や社会全体の仕組みを変えていく近道になるのではないのでしょうか。

宜野湾市は、この計画が実効性あるものとして位置づけられるように、女性のエンパワーメントのための機会をさらに制度化・充実化し、また偏りなく広く提供し、真なる男女平等社会をつくります。

・ 平和な社会づくりへの貢献

「男女共同参画社会」は、差別や暴力のない人と人との平和で豊かな共生社会づくりをひとつの目標としています。しかし、その平和な共生社会を脅かす暴力、紛争、そして戦争が国内外であとを絶ちません。

沖縄県は、昭和 20(1945)年に国内唯一の地上戦を経験し、宜野湾市も多くの住民の生命を失い、社会的、文化的に多大な犠牲を被りました。そして終戦後、27 年間米国の統治下にあり今もなお、米軍基地の脅威と隣り合わせの生活を余儀なくされています。この戦争と軍事基地の脅威という歴史的経験は、宜野湾市が平和な社会づくりを訴え続け、それに貢献していく責務をもった地域として位置づけることができます。

その平和で豊かな共生社会づくりが有名無実とならないように、宜野湾市は国内外の平和な社会構築への貢献はもとより、足もとの家庭、地域、職場、学校などにおける平和と共生を大前提としながら国際的視点にたち、かつ地域性を生かした計画を実行します。

第3章 計画の内容

計画の全体体系

具体的施策

基本方針

目 標

1 人権の尊重と男女平等社会の構築

(1) 固定的な性別役割分担に基づく慣習・制度の見直し

- (1) 男女共同参画の視点に立った様々な固定的慣習や制度の見直し
- (2) 男女共同参画都市宣言事業の実施
- (3) 男女平等条例の制定及び周知徹底
- (4) 社会制度・慣習に対する実態調査
- (5) 「はごろもレディ」の名称見直しと性別にとらわれない選び方
- (6) 固定的性別役割分担の解消に向けた研修・学習会、啓発イベントの開催
- (7) 女性、男性問題を学ぶ講座の開設（トートナー問題等）
- (8) 行政が作成する広報・出版物における固定的性別役割分担や性差別につながる表現の徹底

(2) 行政・市民・事業者の意識変革の確立

- (9) 男女共同参画に関わる調査・研究の推進、情報の収集・提供、相談の充実及び啓発・広報活動の推進
- (10) ホームページを活用した男女共同参画に関する情報提供
- (11) 男女共同参画計画が政策に反映されるように、管理職をはじめ、市職員への計画の周知徹底及び意識改革を図る(研修、啓発誌等)
- (12) 全庁的に啓発を浸透させるための手段としての男女共同参画推進モデル課の設置及びその奨励・紹介
- (13) メディア・リテラシーを育成する情報教育
- (14) 地域における男女共同参画に関する学習の推進
- (15) 家庭における男女平等意識の確立及び男女共同参画の促進のための情報発信
- (16) 教育者、指導者を対象にした男女共同参画に関する啓発・研修の実施
- (17) 学校教育と社会教育の連携による男女平等意識を高める学習機会の充実
- (18) 男女混合名簿の実施
- (19) 学校教育における、あらゆる機会を通じた人権と男女平等教育の実施
- (20) 子どもの個性を尊重した固定的性別役割にとらわれない家庭教育推進のための保護者に対する啓発
- (21) 事業所における男女共同参画に関する研修・学習

(3) 男女共同参画に関する拠点施設の拡充と環境整備

- (22) ジェンダー・イコールの視点を取り入れた講座の開設と各種事業を行う
- (23) 女性自身の意識改革やエンパワーメントのための講座の開設及び交流
- (24) ライフステージに応じた男女共同参画に関する資料の収集と情報提供
- (25) めぶきの更なる利用促進のための周知・広報を図る
- (26) 男女共同参画の浸透を図るための公共施設間のネットワークの構築
- (27) 男女共同参画を推進する市民団体・NPO 等との連携
- (28) 女性相談専任部署の設置と充実

(4) 女性に対する暴力の根絶

- (29) 女性への暴力被害から人権と生命を守り自立を支援するための、相談体制の充実及び関係機関等のネットワークの構築
- (30) 配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画の策定
- (31) DV 及び児童虐待防止対策の推進
- (32) DV 被害者相談支援センターの設置
- (33) DV に関する関係職員を対象とした二次被害を防止するための事前学習の実施
- (34) DV 被害者の住宅確保に関する支援
- (35) DV 加害の再発防止にむけた関係機関との連携
- (36) あらゆる性犯罪防止のための各種啓発
- (37) 売買春根絶のための各種啓発
- (38) 児童買春、児童ポルノ等幼児・児童・生徒が性犯罪の被害者とならないための教育
- (39) ストーカー行為による被害防止のための各種啓発

(5) 多様な性の尊重

- (40) 多様な性を尊重し、偏見や差別をなくすための啓発
- (41) 社会教育における性教育、多様な性の尊重に関する人権教育の実施
- (42) 学校教育における発達段階に応じた性教育、多様な性の尊重に関する人権教育の実施
- (43) セクシュアル・マイノリティの尊厳のための申請書等の不要な性別欄の削除

2 あらゆる分野での男女共同参画

(6) 女性の政策・方針決定の場での参画推進

- (44) 政策・方針決定の場に女性が参画するための女性自身の意識改革
- (45) 女性委員ゼロの審議会の解消及び、目標数値（40%）の達成
- (46) 審議会等委員への女性登用促進要綱の遵守
- (47) 女性を含め広く市民の視点を取り入れるための審議会等委員の公募化の推進
- (48) 審議会等における女性の割合の調査・公表
- (49) 専門性をもつ女性及び男女共同参画の視点をもつ男性の人材バンクの充実及び活用促進
- (50) 人材バンク登録者研修会を開催し、男女共同参画の視点をもつ人材育成を行う
- (51) 女性職員の役職への積極的登用（ポジティブ・アクション）及びチャレンジが可能となる環境整備

(7) 地域社会での男女共同参画の推進

- (52) 男女共同参画の視点をもった地域社会活動・ボランティア活動等の促進
- (53) 地域福祉計画に基づいた人材の掘り起こし及び相互扶助のネットワークづくり
- (54) 各種団体の役員等への女性の積極的登用促進
- (55) NPO 等社会活動グループの活動支援及び協働のためのネットワークの構築
- (56) 保育参観、授業参観、保護者会等への男性の積極的参加の促進
- (57) 単身世帯等、多様な生き方に対応した支援策の検討

(8)
男女共同参画社会に向けた就労環境の整備

- (58) 女性の労働に対する適正評価の促進
- (59) 事業所における女性の方針決定過程への参画及びポジティブ・アクションの促進
- (60) 女性のキャリアアップの機会を積極的に設けるよう、管理職への周知（統括的業務、庶務的業務に性別に偏りなく）
- (61) 職域（職種）が、性別により制限されないような環境整備
- (62) 事業者に対する男女雇用機会均等法の周知徹底と労働に関する法令の遵守
- (63) 非正規雇用労働者の待遇の改善
- (64) 母性健康管理対策の推進
- (65) 育児休業等を利用した際の昇給延伸の是正、又は、利用者に対して昇給延伸等の内容について情報提供を行う
- (66) 介護休暇をとりやすい就労環境の整備
- (67) 事業所におけるセクシュアル・ハラスメントの防止対策の徹底及び相談窓口の設置
- (68) 事業所におけるパワー・ハラスメントの防止対策の徹底及び相談窓口の設置
- (69) 「旧姓使用取扱要綱」の運用
- (70) 家族で営む事業の場における女性の労働に対する適正評価と経営への主体的な参画の促進
- (71) 学校教育における性別にとらわれない進路指導
- (72) 事業者等に対し、男女共同参画の推進についての評価基準を設け顕彰する

(9)
文化継承の決定の場への男女共同参画

- (73) 文化の保存、継承、創造の決定の場への男女共同参画
- (74) ジェンダーの視点に立った伝統文化の学習・研究

3
多様な生き方と自立を促進するための条件整備

(10)
リプロダクティブ・ヘルス/ライツの確立

- (75) リプロダクティブ・ヘルス/ライツの意識の浸透のための啓発及び講座の開設
- (76) リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する女性相談事業の実施
- (77) 生涯を通じた女性の心と身体の健康の確保の推進
- (78) 次世代育成支援行動計画に基づく母子の健康確保事業の推進
- (79) 思春期における保健福祉体験学習

(11)
男女共同参画社会に向けた自立支援

- (80) 子育て・介護を含めた、仕事と家庭の両立支援及び雇用環境の整備
- (81) 多様なニーズに対応した保育サービスの充実
- (82) 働く男女の支援としてのファミリーサポートセンターの充実
- (83) ジュニア・センター設置へ向けての調査・研究
- (84) 育児・介護休業制度の性別にとらわれない利用の促進
- (85) ひとり親家庭自立促進計画の推進（生活面・経済面の自立支援、相談体制の充実）
- (86) 女性の能力開発のための技術習得講座の実施及び再就職への支援
- (87) 女性企業家及び起業をめざす女性への支援
- (88) 多様な働き方の選択を可能にする就業条件の整備

(12)
少子高齢社会における男女共同参画

- (89) 社会保障制度（年金・医療・介護等）に関する広報啓発及び相談体制の整備
- (90) 高齢者・障がい者の社会参加の支援と基盤整備
- (91) 高齢者・障がい者の経済的自立のための支援
- (92) 介護される側の人権の尊重（性の尊重を含む）
- (93) 高齢者・障がい者に対する介護サービスの充実
- (94) 多様なニーズに応じた福祉施設の充実
- (95) 男性の家事・育児・介護への参加促進のための啓発

4
平和な社会とまちづくり

(13)
米軍普天間基地の早期返還と返還跡地のまちづくり

- (96) 妊産婦保護の視点を含めた基地から派生する健康被害調査の実施
- (97) 基地から派生する人権侵害・健康被害についての相談体制の整備
- (98) 平和、基地問題、跡地利用に関する方針決定の場への女性の積極的登用と男女共同参画の視点に立った事業の実施

(14)
男女共同参画で実現できるヒト・モノ・コトづくり

- (99) 性別、世代、障がいの有無等にかかわらずすべての人のまちづくりへの参画機会の確保
- (100) 男女共同参画の視点に立った、まちづくりに関する事業・イベントの開催
- (101) まちづくりリーダーの育成・支援（研修会の実施、情報提供）
- (102) 男女平等、共同参画の視点に配慮した文化、産業、市民活動の支援
- (103) NPO等社会活動グループの活動支援及び協働のためのネットワークの構築（再掲）
- (104) 都市基盤整備に関する審議会等への女性の登用
- (105) まちづくりにかかわる部署への女性職員の積極的配置
- (106) 性別、世代、障がいの有無等にかかわらずすべての人に使いやすい公共施設の環境整備
- (107) 女性史の発刊に向けた調査・研究
- (108) 自然環境保全の分野への男女共同参画
- (109) 安心・安全な生活環境づくりへの男女共同参画
- (110) 循環型社会の構築に向けた計画策定及び施策の実施における男女共同参画
- (111) 防災・災害復興の取組みにおける男女共同参画

(15)
男女共同参画の視点に基づく平和国際都市・宜野湾の構築

- (112) 男女共同参画の視点に立った国際交流・国際平和への貢献
- (113) 外国人、特に女性や子どもの人権を守るための支援
- (114) 外国人の生活環境整備のための情報提供、相談体制の充実及び関係機関との連携
- (115) 市内在住外国人との交流やネットワークづくり

施策の内容

基本方針 1. 人権の尊重と男女平等社会の構築

私たちは一人ひとりの人権が尊重され、何人も平等であることが保障されています。この精神は揺るがしがたい永続的な権利であり、「男女共同参画社会」づくり実現のための大前提です。また国際社会に目を向けると、昭和 54(1979)年の国連総会において「女子差別撤廃条約」が採択され、性別による差別や暴力の撤廃と男女平等が明記されています。そして、わが国も昭和 60(1985)年に同条約に批准しました。

しかし、現実的には男女平等や基本的人権、あるいは生命や生存を侵すような社会的脅威が多発しています。たとえば、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、ストーカー行為など、女性に対するあらゆる暴力や差別は今日でも日常的に起こっています。また、メディアによる性の商品化や性差別的な表現、そして近年新たな課題として顕著になりつつあるセクシュアル・マイノリティ（性的少数者）に対する偏見や差別などもあげられます。

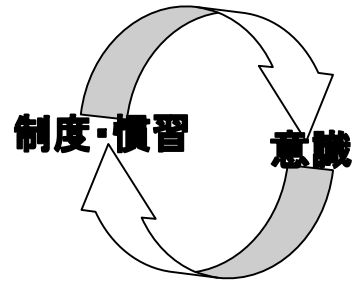
今日でも性別にまつわる差別や暴力を根絶できない背景には、社会通念や慣習など私たちの意識や体に深く染みついている固定的なものの見方（偏見）があります。とくに、ジェンダーに起因するような「男性であるから、女性であるからこうあるべき」という性別役割観は、私たちに固定的なものの見方を植えつける原因の一つになっています。

この計画においても、差別や暴力につながる意識の改革やものの見方の変革、また男女平等や人権尊重の周知徹底、そして差別や暴力の被害者に対する救済・支援を早急に施すことが必要不可欠です。生命の保護、人権の尊重があつてこそ、真の男女平等社会を構築することが可能となるのです。

目標（1）固定的な性別役割分担に基づく慣習・制度の見直し

この計画の理念にも「男女共同参画社会の実現」をうたうように、一人ひとりが社会のあらゆる場での活動を主体的に選択し参画していくことは、当然のこととして保障されなければなりません。しかし、現実には「女だから・・・、男だから・・・」という考え方に基づく固定的性別役割分担意識が個々の自由な選択を阻む要因となっています。

この固定的性別役割分担意識は、家庭教育や学校教育の中で子どもころの成長段階から形成され、人々の意識ばかりか無意識のうちにも深く浸透し固定化されています。また、その意識は社会を構成する一人ひとりにより制度や慣習に反映され、結果的に就労面や家庭内の事柄、あるいは政策や物事の取り決めなどのあらゆる場面において不平等感を生じさせています。そして、そのようにしてつくられた制度や慣習によってさらに、固定的性別役割分担意識が形成されるという相関作用により、現状の社会が成り立っています。



そこで、本市では固定的性別役割分担の解消に向けた研修・学習会やイベントなどを企画・実施し、市民に広く情報を提供し、慣習や制度を見直す場を創出します。

また、宜野湾市として、市民一人ひとりが固定的性別役割分担にとらわれることなくその個性と能力が十分発揮できるまちづくりを行う姿勢を、「男女共同参画都市宣言」を実施することにより市内外にアピールします。そして、行政・市民・事業者が一体となり男女共同参画社会形成を促進するためには法的根拠の存在が重要であることから、まちづくりの主体である市民の声を反映させた「男女平等条例」の制定に取り組み、男女共同参画社会の早期実現を促進していきます。

また、各種メディアを通して日常的に流される情報については人々の意識に大きな影響を与えます。行政から発信する情報についても、率先して模範となるよう固定的性別役割分担の是正に配慮した表現に改めていきます。

【 具体的施策 】

- （1）男女共同参画の視点に立った様々な固定的慣習や制度の見直し
- （2）男女共同参画都市宣言事業の実施
- （3）男女平等条例の制定及び周知徹底
- （4）社会制度・慣習に対する実態調査
- （5）「はごろもレディ」の名称見直しと性別にとらわれない選び方
- （6）固定的性別役割分担の解消に向けた研修・学習会、啓発イベントの開催
- （7）女性、男性問題を学ぶ講座の開設（トートナー問題等）
- （8）行政が作成する広報・出版物における固定的性別役割分担や性差別につながらない表現の徹底

目標(2) 行政・市民・事業者の意識変革の確立

男女共同参画社会を構築するためには、私たち一人ひとりの自覚的・主体的な意識変革が重要な課題のひとつにあげられます。平成5(1993)年の第1次計画開始当初と、その約10年後の計画終了時期である平成14(2002)年の市民調査の変化を見ると、家庭・地域社会において男性は「男女平等」という意識が見られるものの、女性は「男性優位」と感じています。また、内閣府が平成19(2007)年8月に実施した男女共同参画社会に関する調査では、社会全体における地位の平等感について、「男性の方が優遇されている」とした回答が女性で78.9%、男性で66.2%となっており、男性が優遇された社会であると感じる人が依然として多数であるという現状にあります。このように社会のあらゆる場面で不平等感や男女の意識のズレが生じている現状を踏まえ、行政・市民・事業者が一体となった意識変革がより一層求められています。具体的には社会教育を始めあらゆる学習の機会を通じて、人権意識のうえに成り立った市民の意識変革を図っていきます。

また、メディアや家庭や学校から強く影響を受ける児童・生徒に対しては、学校教育で、共に生きることの大切さや男女平等の大切さに関する学習の機会を保障し、自己の生き方を考える児童・生徒を育成していきます。そのためには、家庭で子どもと対等に向き合って話し合えるおとな、学校で子どもたちと対等に向き合って話し合えるおとなの育成も欠かせません。おとなから子どもへ、そして子どもからおとなへ、一人ひとりが周囲の人に啓蒙でき、各世代間の共通課題として認識できるような広がりのある意識変革の推進を行います。各種メディアから日常的に流される情報については、子どもはもとよりおとなも大きな影響を受けることから、受け取る側が情報を主体的に解釈し、選択し、また自らが情報を発信しコミュニケーションする力「メディア・リテラシー」を高めるとともに、情報を提供する側に対しても、性別による固定的な役割や差別につながる表現に配慮するよう働きかけます。

さらに、雇用の場に対しても雇用者と被雇用者が人権や男女平等について、またジェンダーにとらわれた意識や育児休業などの各種休暇制度について話し合い見つめ直す研修や学習の機会を提供する必要があります。

そして行政は男女共同参画事業の実施主体としてだけでなく、行政内及び職員個々の意識改革が必要であり、市民や事業者と共に意見交換をしながら意識変革の最前線に立たなくてはなりません。よって行政自らが手本となるように、人権、男女平等、男女共同参画の視点に立った意識の改革を進めるために、職員の研修・学習機会をさらに充実し、その成果を市民に還元できる細やかな諸事業を展開していきます。

男女共同参画の推進については、IT技術の活用、地域のネットワークも活用しながら、継続的、効果的な広報啓発が必要です。

【 具体的施策 】

- (9) 男女共同参画に関わる調査・研究の推進、情報の収集・提供、相談の充実及び啓発・広報活動の推進
- (10) ホームページを活用した男女共同参画に関する情報提供

- (11) 男女共同参画計画が政策に反映されるように、管理職をはじめ、市職員への計画の周知徹底及び意識改革を図る(研修、啓発誌等)
- (12) 全庁的に啓発を浸透させるための手段としての男女共同参画推進モデル課の設置及びその奨励・紹介
- (13) メディア・リテラシーを育成する情報教育
- (14) 地域における男女共同参画に関する学習の推進
- (15) 家庭における男女平等意識の確立及び男女共同参画の促進のための情報発信
- (16) 教育者、指導者を対象にした男女共同参画に関する啓発・研修の実施
- (17) 学校教育と社会教育の連携による男女平等意識を高める学習機会の充実
- (18) 男女混合名簿の実施
- (19) 学校教育における、あらゆる機会を通じた人権と男女平等教育の実施
- (20) 子どもの個性を尊重した固定的性別役割にとらわれない家庭教育推進のための保護者に対する啓発
- (21) 事業所における男女共同参画に関する研修・学習

目標(3) 男女共同参画に関する拠点施設の拡充と環境整備

第1次計画では、「活動拠点の整備」が目標のひとつに掲げられ、推進されてきました。その目標は、平成15(2003)年4月、『人材育成交流センターめぶき』の開館により、実現しました。施設は国際交流拠点機能との複合施設として設置されています。男女共同参画社会の実現に向けた拠点施設として、研修・学習、情報提供、交流、相談の役割とともに、市民とりわけ女性のエンパワメントに果たす役割が必要とされます。

『人材育成交流センターめぶき』では、女性が社会参画していくための学習や発言力のつけ方、あるいは意識改革のためにジェンダー・イコールの視点を取り入れた事業を行うことや、エンパワーした女性が能力を発揮する場の開発が必要とされます。また、市民の自主的な研修の「場」やサービスの提供が求められ、拠点施設の活動を通して得られる市民の意向を行政の場に発信(フィードバック)することで、より豊かな男女共同参画社会を目指していきます。

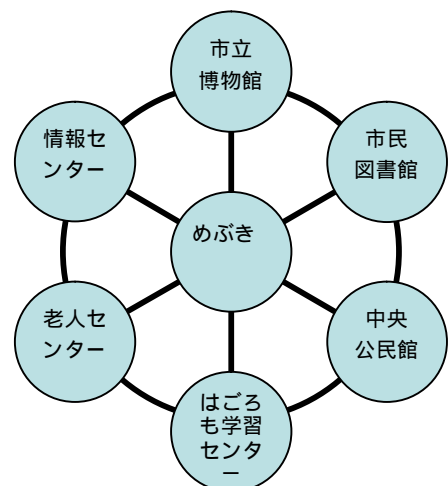
また、多様なライフスタイル、それぞれのライフステージに応じた男女共同参画に資する情報の提供をきめ細かに行う必要があります。

そして、女性のエンパワメントや男女共同参画に寄与する個人及びNPO等の団体と連携し、相互のネットワークづくりの拠点としての役割が果たせるよう、利用しやすい環境整備も必要です。

さらに、「めぶき」を中心とした市内公共施設の施設間ネットワークを構築することにより、それぞれの施設において男女共同参画の浸透を図ります。同時に、各施設にて「めぶき」の利用案内についての周知を行い、施設の活用を促進します。

【 具体的施策 】

- (22) ジェンダー・イコールの視点を取り入れた講座の開設と各種事業を行う
- (23) 女性自身の意識改革やエンパワメントのための講座の開設及び交流
- (24) ライフステージに応じた男女共同参画に関する資料の収集と情報提供
- (25) めぶきの更なる利用促進のための周知・広報を図る
- (26) 男女共同参画の浸透を図るための公共施設間のネットワークの構築
- (27) 男女共同参画を推進する市民団体・NPO等との連携
- (28) 女性相談専任部署の設置と充実



目標(4) 女性に対する暴力の根絶

女性への暴力は、女性の人権を踏みにじる行為であり、ドメスティック・バイオレンス(DV)、性犯罪(強姦、盗撮、痴漢)、売買春、セクシュアル・ハラスメント(性的いやがらせ)、ストーカー行為などがあります。これらは、女性へ恐怖と不安を与え、女性の日常生活や社会活動を束縛し、自信や活力を失わせ、男性が「主」であり、女性は「従」といった従属的な状況へと追い込むことです。

平成14(2002)年の市民調査によると、「セクシュアル・ハラスメント」を受けたことが「ある」と答えた女性が20.6%となっています。平成18(2006)年に内閣府が公表した「男女間における暴力に関する調査」結果によると、配偶者からの身体に対する暴行を受けたことが「あった」とした女性が26.3%(5.8%は「何度もあった」と回答)となっており、4人に1人が暴行を受けたということになります。同調査では、交際相手からの被害経験についても、13.5%の女性が“身体的暴行”“心理的攻撃”“性的強要”のいずれかが「あった」と答えています。

また、子どもに対する人権侵害として性的搾取が問題となっており、近年その根絶に向けた世界的な規模の会議が開催されています。日本においても、インターネット等情報通信技術の向上と機器の普及により子どもが買春やポルノなどの性暴力の被害に巻き込まれることが大きな社会問題となっています。

また、DVや売買春、ストーカー行為については、歴史的に形成された、男性の女性に対する政治的、経済的、社会的優位が私的関係のなかで現れているものと考えられています。女性に対する暴力がそのような社会構造的差別によって行われたことから家庭や職場で個人的問題として潜在化しがちでした。法律等ができたことにより少しずつではありますが声をあげやすくなった背景があります。しかし、まだまだ女性への暴力はあとを絶たないのが現状です。さらに、その根絶に向けて努力と認識を強めていかなければなりません。

また、このような女性に対する暴力の根絶は、女性だけでなく男性にとっても大きな意味をもっています。それは、加害者・被害者という関係になる前に、もう一度お互いの幸せな生き方を話し合い、お互いを尊重し合える人間関係を持つことができるということです。誰しも、犯罪者や被害者としての生き方は望んでいないと思います。また、当事者はもとより家族や地域住民など多くの人も巻き込むことになるのです。

男女共同参画社会はそのことばが示すように、男女がお互いの人権を尊重し、対等に意見を述べ合い、相互理解をしながら、一人ひとりの望む生き方ができる社会です。暴力によって従属的に相手を扱い、身勝手な自己満足のために相手の人権や生き方を無視することはあってはならないことです。

男女共同参画社会の実現の阻害要因である女性への暴力の根絶のために、未然防止策として、社会的啓発、情報提供に取組みます。また、被害者に対しては、相談体制の充実や関係機関等との連携による救済や自立支援に取り組んでいきます。

DVに関しては、平成20(2008)年に施行された改正DV防止法に基づき、DV被害者の人権と生命を守り支援するための施策を推進します。

【 具体的施策 】

- (29) 女性への暴力被害から人権と生命を守り自立を支援するための、相談体制の充実及び関係機関等のネットワークの構築
- (30) 配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画の策定
- (31) DV及び児童虐待防止対策の推進
- (32) DV 被害者相談支援センターの設置
- (33) DV に関する関係職員を対象とした二次被害を防止するための事前学習の実施
- (34) DV 被害者の住宅確保に関する支援
- (35) DV 加害の再発防止にむけた関係機関との連携
- (36) あらゆる性犯罪防止のための各種啓発
- (37) 売買春根絶のための各種啓発
- (38) 児童買春、児童ポルノ等幼児・児童・生徒が性犯罪の被害者とならないための教育
- (39) ストーカー行為による被害防止のための各種啓発

目標(5) 多様な性の尊重

平成14(2002)年に行われた市民調査のなかで性教育に関する項目では「小学校低学年から、発達段階に応じた性教育」について、「必要だと思う」と答えた人が以前に比べ男女ともに7割とのびてきています。

これまで、性の問題についてあまり取り上げられていない状況がありました。しかし、性についての正しい知識を得、人間のこころとからだについて理解を深めることは、性についての誤った思いこみを改め、偏見や差別のない、人権を尊重する社会の構築にもつながります。また、近年、セクシュアル・マイノリティへの理解を求める声があがっています。そうした多様な性の尊重は、お互いの性への理解を深め、それぞれの望むライフスタイルの実現に向けた共通認識として大きな役割を果たします。一人ひとりの望むライフスタイルが話し合わせ、お互いに尊重しあえるように、生命・人権の保護・個人の尊重を前提とした学校教育や社会教育を図っていきます。

【 具体的施策 】

- (40) 多様な性を尊重し、偏見や差別をなくすための啓発
- (41) 社会教育における性教育、多様な性の尊重に関する人権教育の実施
- (42) 学校教育における発達段階に応じた性教育、多様な性の尊重に関する人権教育の実施
- (43) セクシュアル・マイノリティの尊厳のための申請書等の不要な性別欄の削除

基本方針 2 . あらゆる分野での男女共同参画

「男女共同参画社会」とは、文字どおり社会のあらゆる領域で女性と男性がともに個性や能力を發揮し、その意思を社会づくりに対等に反映することができる社会です。そのため、国の「男女共同参画社会基本法」(平成 11(1999)年制定)、県の「沖縄県男女共同参画推進条例」(平成 15(2003)年制定)は、政策等の立案・企画及び決定部門への男女の共同参画をうたっており、国、県の各計画で女性の登用に関する当面の目標数値を具体的に定めています。もちろん、それは政策の領域だけでなく、雇用環境や社会活動等の場面でも男女が対等に取り決めを行えることが保障されている社会のことをいいます。

しかし現実的には、これらの取り決めごとの場面で男女の参画機会が対等に保障されているとはいえません。たとえば人事登用や人選等に実質的に携わる部署が固定観念で男性に偏った登用をしたり、あるいは情報不足で女性の人材を把握できずにいたり、さらに女性自身も当初から参画意志をもてず拒絶してしまうことがあります。

その背景には、先に述べた固定的な性別役割分担意識が根強く存在することなど私たちの意識やものの見方にも問題はありますが、女性が参画機会を均等に享受できるための社会的諸条件や制度が整備されていないという側面もあげられます。そのため、実質的な男女共同参画社会を実現するためには女性のエンパワーメント(力を向上すること)とポジティブ・アクション(積極的改善措置)が必要不可欠です。女性がスキル(技能)を高めていくことやその条件整備は、一人ひとりの意識に参画の自信が芽ばえるであろうし、男性中心の偏った社会の仕組みに変革をもたらす近道となります。

よって、この計画ではあらゆる分野での男女の共同参画を実現していくために、女性の人材育成や地位向上に関する格差是正措置など具体的な施策を積極的に推進します。

目標(6) 女性の政策・方針決定の場での参画推進

「男女共同参画社会」を実現するための重要な課題のひとつに、政策・方針決定の場へ女性の参画を促進していくということが挙げられます。わが国の男女共同参画基本計画(第2次)では、「平成32(2020)年までに指導的地位に占める女性の割合が少なくとも30%程度になるように期待する。」との男女共同参画推進本部の決定を踏まえた目標を定めています。

政策・方針決定の場としては審議会や委員会などが挙げられますが、本市の審議会においては女性委員ゼロの会議も未だにみられ、まだまだ男女共同参画という状況にはほど遠いといっても過言ではありません。たとえば平成20(2008)年4月1日現在の女性委員の割合は、各種行政委員会で24.0%、各種審議会等で26.2%というように目標数値には達していません。

また管理職への登用やその他の分野では、平成20(2008)年5月に行った調査で自治会長が34.8%と3分の1を上回っていますが、市職員の管理職で9.9%、小中学校PTA会長では8.3%、市議会では7.1%と10%にも満たない状況であり、今後、政策・方針決定の場への女性登用をさらに強力に推し進める必要があります。

本計画では、女性が参画しやすい環境づくりを目指して、ポジティブ・アクションを含めた様々な仕組みづくりや環境整備を図ります。行政に設置される審議会、委員会においては、早急に女性委員ゼロの審議会等をなくし、第2次計画中間年度(2008年度)までに達成できなかった、「男女いずれの委員も40%未満にならないようにする。」という目標を、平成25(2013)年度末までに達成するよう取り組みます。また、市民に開かれた市政を目指すという意味でも審議会等において公募制を推進し、女性の登用促進を計画的、継続的に実施します。

また、女性の登用促進に向けた環境整備として平成7(1995)年度から実施している「人材バンク事業」については、女性の登用促進と併せて男女共同参画社会の形成に資する事業となるよう、男女共同参画の視点を持つ男性も登録を可能としました。女性登用目標数値の達成に向け、今後さらに人材バンクの充実を図り、また、人材バンク登録者が男女共同参画の視点をもってあらゆる分野の活動に参画できるよう、人材バンク登録者を対象とした研修会を実施します。

【 具体的施策 】

- (44) 政策・方針決定の場に女性が参画するための女性自身の意識改革
- (45) 女性委員ゼロの審議会の解消及び、目標数値(40%)の達成
- (46) 審議会等委員への女性登用促進要綱の遵守
- (47) 女性を含め広く市民の視点を取り入れるための審議会等委員の公募化の推進
- (48) 審議会等における女性の割合の調査・公表
- (49) 専門性をもつ女性及び男女共同参画の視点をもつ男性の人材バンクの充実及び活用促進
- (50) 人材バンク登録者研修会を開催し、男女共同参画の視点をもつ人材育成を行う
- (51) 女性職員の役職への積極的登用(ポジティブ・アクション)及びチャレンジが可能となる環境整備

目標(7) 地域社会での男女共同参画の推進

平成 13(2001)年度の『沖縄県男女共同参画白書』では、地域社会活動に「参加していない」と回答した人が男女ともに半数近くにもものぼり、県民の「地域離れ」を見ることができます。その理由として「仕事が忙しくて時間がない」などが圧倒的に高く、女性は仕事や家事・育児・介護、男性は仕事といった時間的ゆとりのなさが社会活動参加の阻害要因となっています。

本市においても、上記と同様の傾向があるようです。平成 17(2005)年に行われた地域福祉に関するアンケートでは、「地域活動にほとんど参加していない」という回答が約 6 割であり、参加していない理由として「育児や介護のために時間がないから」、「どんな活動があるのか情報がないから」が上げられています。

しかし一方、自治会、PTA、商工会や通り会などをはじめ、既存の地域団体においては、団体の長や役員などを男性が圧倒的に占めています。日常的な地域活動の多くを女性が担っていることを考慮すると、性別、世代別にみても地域活動の決定権が依然として偏ったままであることは否めません。

以上の「地域離れ」や「決定権の偏り」という問題が発生してしまう要因として、基本的に2つ考えられます。まず一つ目は先に述べたような時間的ゆとりのなさ、そしてもう一つは自分に合った魅力的な地域活動が見当たらないなど市民のニーズや情報の不足です。

これからの地方分権の時代、地域住民が主体となった男女共同参画のまちづくりがますます重要となってきます。コミュニティ意識の希薄化を防ぐことは地力の確保であり、市全体の活性化にもつながります。そうした中で、男女共同参画と市民の多様な志向性を視野に入れた新たなコミュニティの創出が不可欠です。その新たなコミュニティの創出とは、世帯単位だけではなく個人の多様なネットワークを参加単位としながら、性別や年齢層の偏りを排除し、老若男女が地域課題を対等に話し合い解決していける柔軟で広がりのある地域社会をモデルとしています。

そのモデルを構築していくためにも、まず就労環境や家庭環境の改善はもとより、既存の地域諸団体において女性や若い世代を積極的及び恒常的に役員層に登用していくこと、また市民の社会参加のニーズを把握し多種多様な社会活動グループの立ち上げを支援していくこと、そして人材育成交流センターを中心として活動拠点と情報提供の窓口をさらに充実していくことなどを積極的に推進していきます。

また、家庭や地域社会での日常的な活動の多くは無償労働(アンペイド・ワーク)であり、その担い手の多くが女性となっています。その役割が家庭や地域社会を営む上で重要な役割であるにも関わらず社会的、経済的にも過小評価されている現状があります。家庭役割はもとより地域社会活動における日常的実践を男女が公平に担い、男女ともに有償労働と無償労働のバランスのとれた男女共同参画社会づくりに向け、関連施策を取組みます。

【 具体的施策 】

- (52) 男女共同参画の視点をもった地域社会活動・ボランティア活動等の促進
- (53) 地域福祉計画に基づいた人材の掘り起こし及び相互扶助のネットワークづくり
- (54) 各種団体の役員等への女性の積極的登用促進
- (55) NPO等社会活動グループの活動支援及び協働のためのネットワークの構築
- (56) 保育参観、授業参観、保護者会等への男性の積極的参加の促進
- (57) 単身世帯等、多様な生き方に対応した支援策の検討

目標(8) 男女共同参画社会に向けた就労環境の整備

男女平等を大前提として就労の分野で経済的生活基盤を形成していくことは、男女共同参画社会の実現においても重要な意味を持ちます。今日、雇用者に占める女性の割合は年々増加傾向にあります。それと同時に、昭和60(1985)年の「男女雇用機会均等法」と平成12(2000)年及び平成18(2006)年の均等法改正を経て、女性の働く環境の法整備は進んできました。しかし、職場での配置における男女間の偏り、昇給・昇進などにおける男女間の格差は依然としてあり、事実上の不平等の状態が続いていることを物語っています。

平成14(2002)年の市民調査の中で、職場環境について男女ともに「男性優位」とする意識が強く、特に女性は、平成5(1993)年よりも「男性優位」とする意識が強まっています。上記のような配置の偏り、昇給・昇進の格差、非正規雇用労働者に対する待遇のあり方、育児・介護休業制度等の利用による昇給延伸など運用上の問題、保育体制や子育て支援のあり方、復職や再就職の困難さ、未だに無くなるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど女性を取り巻く就労環境はまだ問題が山積しています。

また、男性の育児・介護休業制度などの利用実績が著しく低いなど、男性自身の意識、そして職場内に家庭や地域活動の事柄を持ち込めない男性中心組織に特有な体質が阻害要因となっています。

また、宜野湾市を含め沖縄県内は規模や資本力ともに零細な事業所が圧倒的多数を占め、様々な休業・休暇制度そのものすら未整備といった状況にあります。

以上のような就労環境の諸問題を実質的に解決していくためには、雇用する側である事業主や役員に対して研修セミナー等を行い「男女雇用機会均等法」の遵守の周知徹底を働きかけ、意識啓発を行い実質的な男女共同参画の職場づくりの促進を図ります。また、雇用される側である、社員や職員、アルバイト、パートタイマーなどに対しても雇用機会均等法を当然の権利として周知徹底させ、男女共同参画意識を持つことが不可欠です。

本計画では、事業所への意識啓発はもとより、女性管理職の登用や休業・休暇制度の整備、制度利用にともなう配慮など男女共同参画社会に向けた事業所の積極的な取組みに対して支援・奨励事業をさらに推進していきます。また、女性が家族従事者として働いている自営業や農水産業における男女共同参画の推進にも積極的に取組みます。

そして、市内事業所への働きかけだけでなく、市行政も事業者のひとつとして男女平等と男女共同参画を基盤とした改革の模範となるよう諸施策の先頭に立って取組みます。

【 具体的施策 】

- (58) 女性の労働に対する適正評価の促進
- (59) 事業所における女性の方針決定過程への参画及びポジティブ・アクションの促進
- (60) 女性のキャリアアップの機会を積極的に設けるよう、管理職への周知(統括的業務、庶務的業務に性別に偏りなく)
- (61) 職域(職種)が、性別により制限されないような環境整備
- (62) 事業者に対する男女雇用機会均等法の周知徹底と労働に関する法令の遵守
- (63) 非正規雇用労働者の待遇の改善
- (64) 母性健康管理対策の推進

- (65) 育児休業等を利用した際の昇給延伸の是正、又は、利用者に対して昇給延伸等の内容について情報提供を行う
- (66) 介護休暇をとりやすい就労環境の整備
- (67) 事業所におけるセクシュアル・ハラスメントの防止対策の徹底及び相談窓口の設置
- (68) 事業所におけるパワー・ハラスメントの防止対策の徹底及び相談窓口の設置
- (69) 「旧姓使用取扱要綱」の運用
- (70) 家族で営む事業の場における女性の労働に対する適正評価と経営への主体的な参画の促進
- (71) 学校教育における性別にとらわれない進路指導
- (72) 事業者等に対し、男女共同参画の推進についての評価基準を設け顕彰する

目標(9) 文化継承の決定の場への男女共同参画

文化とは、私たちの生き方、価値観などの判断の基準となり、人生の源泉となります。そして私たちの共同体や共同生活を、より心豊かで安定的なものにしていくための知恵であり、潤滑油でもあります。

しかし、その文化がときとして歪んだかたちで継承され、私たちの心、身体、そして生活に負の遺産を遺してしまうことがあります。たとえば、沖縄においてトートーメー（位牌）は親族の絆を深める大切な役割を果たしていますが、男性中心のしきたりや慣習を固定化してしまう側面も併せ持っています。歴史的にみると、トートーメー継承に関する男性優先の側面は、比較的浅いということも史料に基づいて立証されています。

また、地域のまつりごとや祭事などにおいても男性が中心となり、女性が準備や片づけを担うなど負担が偏った状況もあります。

さらに地域の伝統的な食文化が健康や長寿に効果があるということは知られて久しいのですが、これまで伝統的な食文化の多くを女性が担ってきたことから、今後は継承する側に男性も関わり、共に担うことにより伝統文化を再認識することができます。そのことは、これまでの慣習の是正にもつながります。

そこで本計画においてはジェンダーの視点に立って、これまでに築かれた食文化、年中行事、伝統工芸、唄・踊りなどの伝統文化を学習する場を創造します。また、地域等で行われる文化事業を支援します。その際、保存、継承、創造する決定の場に男女共同参画で意見を反映する場の確保が重要になってきます。

そして文化は伝統的なものだけではなく、時代、社会、生活、個々の意識の変化に応じて新たに生み出されるものもあります。文化が真の意味で共同の財産として享受されていくためには、固定化されるものではなく、多様なかたちで対応していける柔軟さが必要です。よって、男女共同参画の視点はもちろんのこと、次世代の子どもたちが誇りをもち継承していけるような、新たな文化創造の支援事業を実施していきます。

【 具体的施策 】

(73) 文化の保存、継承、創造の決定の場への男女共同参画

(74) ジェンダーの視点に立った伝統文化の学習・研究

基本方針 3 . 多様な生き方と自立を促進するための条件整備

近年、私たちを取りまく社会環境は劇的に変化し、とりわけ情報社会の浸透や国際的な文化交流、また都市化や核家族化などが個人の価値観や生き方に影響を与えつづけ、その多様化と柔軟さを促しています。そこでは各々が自分らしく生きながらも、自己実現と社会的な責任と貢献を兼ね備えた「自立と共生」の社会をつくり上げていくことが求められます。その目標は「男女共同参画社会」づくりと深く関連しており、固定的な性別役割観から解放され柔軟な生き方をもちつつ、かつ個人として社会的な責任を対等に担える市民像を見出すことができます。

しかし、一人ひとりが多様で自立的な生き方を求めた価値意識を理想としながらも、それを阻む社会の現実が数多くあります。たとえば、女性にとっては年金制度など税制の改革で経済的負担が増大し経済的自立を求められながらも、職業選択の幅や就労の機会が男性よりも狭められており、働き続けることも困難な状況にあります。また婚姻制度などにおいても夫婦別姓を選択できない現状があり、さらに女性の性に対する数々の人権侵害により意思に反した妊娠や出産を強いられていることも少なくありません。

また家事・育児・介護など家庭内の事柄が女性の労働として偏った状況は相変わらずである一方、男性もまた賃金労働者という観念が深く根付き、企業と家計を支えるために体や心を消耗しつつしている状況もあります。とくに、男性が家庭生活や地域活動に参加できない状況や、老後の生き方や生活能力にも支障をきたしている問題もあります。

今後、この計画では結婚をする・しない、子どもを産む・産まないに関係なく、あるいは固定的な性別役割観を取り除きながら、市民一人ひとりが自らの意思で生き方、生活、健康のあり方などを主体的、自立的に実現することができる具体的な支援策を整備し実行します。

目標（10）リプロダクティブ・ヘルス/ライツの確立

男女共同参画社会を実現していくうえで、法や制度の整備などとともに必要なのは男女それぞれのからだの特性をお互いに理解し合い、思いやりをもって、支え合い生きていくことです。

そのためには、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）の視点に立った総合的な健康支援を図ることが重要です。

女性には、妊娠や出産をする生殖機能があるため、ライフサイクルを通して男性とは異なる健康上の問題に直面する可能性があることから、このリプロダクティブ・ヘルス/ライツの概念が提唱されてきました。例えば、長男を優遇する男性主体の慣習により、子どもを産みたくない、あるいは産めない女性が、産むことを強制されるなどの社会的圧力を受けることは女性の健康に重大な影響を及ぼすことにつながると同時に、多様な生き方を制限する人権の問題です。また、これらに関連して、生涯にわたって自分の健康を主体的に確保する権利があり、その条件整備や社会への意識の浸透が必要です。

そのためには、男性は妊娠・出産についての理解と配慮が求められます。

就労の面においても、女性が妊娠中・出産後も働き続けている状況も考慮し、生理休暇や妊娠中・出産後の配慮に対して積極的に働きかけます。

特に、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの概念のもとに女性の日常的な健康管理・保持に対する施策や支援を充実させ、各世代の男女が性と生殖に関し、女性が不利益扱いを受けないよう自ら判断し、決定すること（性的自己決定）を含め、お互いの健康を、幼児期から老齢期にわたる生涯を通じてともに尊重し合えるよう支援し、具体的施策を実施していきます。

【 具体的施策 】

- (75) リプロダクティブ・ヘルス/ライツの意識の浸透のための啓発及び講座の開設
- (76) リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する女性相談事業の実施
- (77) 生涯を通じた女性の心と体の健康の確保の推進
- (78) 次世代育成支援行動計画に基づく母子の健康確保事業の推進
- (79) 思春期における保健福祉体験学習

目標（11）男女共同参画社会に向けた自立支援

男女共同参画社会は、性別にかかわらずあらゆる分野で対等に扱われ、その意思を尊重し、反映させなければいけません。また、それにとまなう責任を担い、喜びなどを分かちあう社会です。そうした社会を構築していくためには、個人のあらゆる面における自立がとて必要となっていきます。

また、近年は生活の物理的な水準が国際的に見てある程度達成されたことから、次は、心の豊かさを基本にした生活や人生の質の向上を求めるクオリティ・オブ・ライフという概念が生まれています。その考え方からも、一人ひとりが生涯を通して充実した日常生活を過ごすための自立が求められます。

これまで「経済的面は男性が、生活全般については女性が」という偏った役割意識で社会システムはできあがってきました。しかし、これからの男女共同参画社会では、男女ともに生活の面においても、経済的な面においても自立していく必要があります。特に男性に対しては日常生活において、家事・育児・介護を担うための知識や経験を身につけられる支援、女性に対しては経済面などで自立できるようエンパワーメントや起業支援などの条件整備を図っていきます。

一方、私たちは生きていくためには働いて、賃金を得なければなりません。社会生活をしていく中で、個人の多様な生き方と就労の面は切っても切り離せないことです。しかし、こうした個人の多様な生き方を可能にするためにも、また、生活の質の向上という考え方からも労働者が仕事と育児・介護を両立させ、生涯を通じて充実した職業生活を送ることができるように育児・介護休業に関する意識啓発の推進や取得しやすい職場環境の整備が必要です。

また、男女が共に職業生活と家庭生活との両立を図ることができ、地域への参画や家庭的責任も、ともに担えるようにするという考え方から、労働条件、労働環境の整備を図るための取組みも必要です。具体的には、地域・家庭での参画への配慮とともに、サービス残業や結婚退職等の解消などが求められています。

【 具体的施策 】

- (80) 子育て・介護を含めた、仕事と家庭の両立支援及び雇用環境の整備
- (81) 多様なニーズに対応した保育サービスの充実
- (82) 働く男女の支援としてのファミリーサポートセンターの充実
- (83) ジュニア・センター設置へ向けての調査・研究
- (84) 育児・介護休業制度の性別にとらわれない利用の促進
- (85) ひとり親家庭自立促進計画の推進（生活面・経済面の自立支援、相談体制の充実）
- (86) 女性の能力開発のための技術習得講座の実施及び再就職への支援
- (87) 女性企業家及び起業をめざす女性への支援
- (88) 多様な働き方の選択を可能にする就業条件の整備

目標（12）少子高齢社会における男女共同参画

少子高齢の進展や核家族世帯のさらなる増大にともない、一人暮らし高齢者の増加や介護者の減少等による介護費用の増大など高齢者を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあります。沖縄県は世界でも有数の長寿地域として国内外を通じて注目されており、宜野湾市においても高齢者の割合は年々増加し、平成20(2008)年12月には14.2%となっています。しかし、こうした長寿社会を支える社会システムや構成は、前述のとおり揺らぎ始めているのです。

介護の担い手については、これまで家族内での女性の役割とされてきたものが、介護保険制度が開始されたことにより、社会化されました。しかし、今なお、女性にとって大きな負担となっているのが現状です。今後は女性だけが介護負担を強いられることなく、夫婦や家族が支え合いながら介護予防や生活支援などを促進していく必要があります。

また、介護される側の性（セックス：生物学的性）の尊重を含めた人権の尊重も必要です。例えば、衣服の着脱、入浴、排泄など、高齢者はとかく性別を意識されずに介護される場合が多々あります。また、介護の現場では身体的、心理的虐待や、ネグレクトなども社会的な問題となっています。介護される側・する側と役割で二分するだけでなく人として尊重する姿勢が必要です。

多様な生き方と自立を社会生活の中で行う場合、制約を受けやすい高齢者やハンディを負った人たちに対して、ノーマライゼーションの概念を持ちながら、バリアフリーやホスピタリティの視点で支援を図っていきます。

【 具体的施策 】

- (89) 社会保障制度（年金・医療・介護等）に関する広報啓発及び相談体制の整備
- (90) 高齢者・障がい者の社会参加の支援と基盤整備
- (91) 高齢者・障がい者の経済的自立のための支援
- (92) 介護される側の人権の尊重（性の尊重を含む）
- (93) 高齢者・障がい者に対する介護サービスの充実
- (94) 多様なニーズに応じた福祉施設の充実
- (95) 男性の家事・育児・介護への参加促進のための啓発

基本方針 4 . 平和な社会とまちづくり

基本理念で掲げたように「男女共同参画社会」は差別や暴力のない平和で豊かな共生社会づくりを目標の一つとしています。しかし、この理念を最大限に脅かすものとして戦争、紛争、占領があります。これらは生命、財産、家族、文化を組織的に破壊する行為であり、とくに女性や子どもなどの弱者にあらゆる面で犠牲を強いる行為です。そしてこの強大な暴力行為を実行する軍事基地が、わが宜野湾市の中心に大きく横たわっています。

宜野湾市は戦争と軍事基地の脅威という歴史的経験を教訓に、他市町村、他府県、アジアをはじめとする諸外国、そして後世に向けて平和な社会のあり方を訴え続けていく責務をもっています。さらに平和な社会づくりをしっかりと訴え続けていけるように、足もとの家庭、地域、職場、学校などにおいて平和で豊かな宜野湾市を実現しなければなりません。

そこでこの計画では、平和で豊かな社会づくりの拠点として市内外、国内外の女性たちのネットワークや交流を促進し、人と人とのつながりで女性たちがエンパワーメントできる機会をさらに充実していきます。また、『人材交流育成センターめぶき』をはじめ、活動や情報交換の拠点をさらに充実させ、女性たちによる平和なまちづくりを積極的に支援していきます。

それにともなって、宜野湾市内のまちづくりだけではなく、市外、県外、国外の平和で豊かな社会づくりに貢献できる女性の人材育成に積極的に取り組みます。

目標（13）米軍普天間基地の早期返還と返還跡地のまちづくり

宜野湾市は中心部に市の面積の約3分の1を占める普天間基地を抱え、市民は基地と隣り合わせの生活を送っています。そのため、日常的な爆音被害やヘリ墜落事故などの危険にさらされ、教育環境の阻害や健康被害を招き、命と財産が脅かされています。

本市では、平成21(2009)年2月に策定した「第三次普天間飛行場返還アクションプログラム」に基づき一日も早い普天間飛行場の早期閉鎖・全面返還のための取組みが行われています。

特に女性にとっては、基地あるがゆえにその所属する米軍人・軍属が引き起こす重大な性犯罪があとを絶たず、基地から派生する深刻な人権侵害の問題といえます。

一方では、米軍人・軍属と日本人女性との間に生まれた子に関して文化、教育等の問題が発生し、国、県、市においてその対応が取組まれています。

また、市の中央に位置することから、都市計画に支障をきたしてきたため、跡地利用を進める上では、健康で住みよいまちづくりにしていくことも大きな課題となっています。

基地早期返還のための取組みや跡地利用計画に女性が積極的にかかわれるよう計画策定委員等への女性の登用が求められています。また、基地から派生する健康被害を調査し、女性や市民各層への基地被害の実態を明らかにします。

平和・自然・命を大切に、男女共同参画の視点を取り入れたまちづくりを提案していきます。

【 具体的施策 】

- (96) 妊産婦保護の視点を含めた基地から派生する健康被害調査の実施
- (97) 基地から派生する人権侵害・健康被害についての相談体制の整備
- (98) 平和、基地問題、跡地利用に関する方針決定の場への女性の積極的登用と男女共同参画の視点に立った事業の実施

目標（14）男女共同参画で実現できるヒト・モノ・コトづくり

宜野湾市は様々な顔をもったまちです。広大な米軍普天間基地が中心部に大きく横たわる現実、かつての基地経済から成長した旧繁華街の存在、公園やコンベンション機能などを持つ海浜地区、そして大学等の研究機関等があります。また、様々な経験、知識、技能をもった人々が集まるまちでもあります。近年、産官学、さらに市民個々のネットワークによるまちづくりが注目を集めていますが、様々な側面をもった宜野湾市はそれに相応しいまちです。

そこで、男女共同参画に関するこの計画を宜野湾市のまちづくりに十分に活用できるように、「男女共同参画で実現できるヒト・モノ・コトづくり」を積極的に実行します。

また、近年、地球的な課題となっている環境問題や、防災・災害復興等の分野にも、様々な人々の経験、知識、技能を活かすとともに男女共同参画の視点を取り入れたまちづくりを展開していきます。

まず、ヒトづくりとはまさしくまちづくりにかかわる人材育成の事業であり、男女が対等に参加しエンパワーメントすることができるまちづくりリーダー育成講習会や学習会を実施します。将来的には、この講習会や学習会の参加者が行政の各種委員会で力を発揮したり、市内外のNPOやNGOのコーディネート（仲介・調整）やマネジメント（企画・運営）ができるような人材を育成していきます。とくに男女共同参画の視点からいうと、これまでまちづくりに参画することが困難であった女性、高齢者、若者、障がい者等に十分配慮し、多様なライフスタイルやそれぞれのライフステージに対応した細やかな講習、学習の場を提供していきます。

次にモノづくりとして、まちづくり等に関する活動拠点や情報交換拠点、並びにその拠点間のネットワークやシステムの整備を行います。また、男女平等や共同参画の視点に配慮した文化、産業、運動を積極的に育成し、その創造や組織化に携わるNPO、サークル等の団体を支援していきます。さらに、モノづくりの側面は米軍普天間基地返還後の都市計画にもかかわっており、その計画の方針決定過程及び計画の実施に十分に男女共同参画の視点を取り入れ、まちづくりを展開します。

最後にコトづくりとは男女共同参画の視点に立った、まちづくりに関する「事」（出来事）をつくることをいいます。たとえば、女性による模擬議会や政策提言会を実施し、まちづくりに反映させるイベントや、平和・男女平等・環境問題等に関するフォーラムやワークショップなど多様な交流を促すイベントを開催します。また、これらのイベントとは別に女性史の調査・研究・発刊を進め、男女平等及び男女共同参画の視点に立った宜野湾市の歴史を確立していきます。

以上のヒト、モノ、コトづくりを積極的に展開し、宜野湾市のまちづくり、平和で豊かな環境の実現に男女平等、男女共同参画の視点を反映し宜野湾市のまちづくりを推進していきます。

【 具体的施策 】

- (99) 性別、世代、障がいの有無等にかかわらずすべての人のまちづくりへの参画機会の確保
- (100) 男女共同参画の視点に立った、まちづくりに関する事業・イベントの開催
- (101) まちづくりリーダーの育成・支援（研修会の実施、情報提供）
- (102) 男女平等、共同参画の視点に配慮した文化、産業、市民活動の支援
- (103) NPO等社会活動グループの活動支援及び協働のためのネットワークの構築（再掲）

- (104) 都市基盤整備に関する審議会等への女性の登用
- (105) まちづくりにかかわる部署への女性職員の積極的配置
- (106) 性別、世代、障がいの有無等にかかわらずすべての人に使いやすい公共施設の環境整備
- (107) 女性史の発刊に向けた調査・研究
- (108) 自然環境保全の分野への男女共同参画
- (109) 安心・安全な生活環境づくりへの男女共同参画
- (110) 循環型社会の構築に向けた計画策定及び施策の実施における男女共同参画
- (111) 防災・災害復興の取組みにおける男女共同参画

目標（15）男女共同参画の視点に基づく平和国際都市・宜野湾の構築

宜野湾市は大学等の研究機関があり、様々な国や地域から留学生や外国人が来住しています。また海浜地区にはコンベンション機能があり、国際的な会議やイベントを中心に人的・知的交流の場面を多く見ることができます。この計画でその地の利を生かし、男女共同参画の視点にたった国際交流と国際平和への貢献に関する事業を実施していきます。具体的には、人と人との結びつきによって実践的にグローバルな視野を体得していくエンパワーメントの場としていきます。

まず、国際的な人的・知的交流を展開していく前に、宜野湾市が男女共同参画に関するグローバルスタンダード（国際的な基準）を積極的に取り込み、市民に浸透させていきます。たとえば男女共同参画先進諸国の法・規範・基準を行政や市民で学習し、市独自で取り入れられるものを模索検討していく場をつくります。また、宜野湾市は冒頭に述べた留学生の存在をはじめ、外国人が抱える特有の問題を考えていくことが求められています。そのためにも、外国人が住みよい環境を整えることを目的とした、情報提供・相談受け入れの機能を整備していきます。

そして、実際的な国際交流の事業としては国際交流協会や各種女性団体を活用しながら、市民個々に国際交流の機会が広がるかたちで事業を展開していきます。とくに男女共同参画の視点に関しては、市内在住の外国人との情報交換、共同作業（ワークショップ）を開催し、一緒に考え相互にエンパワーメントしあえる事業を実施します。さらに、市内での国際交流だけにとどまらず、県主催の女性のエンパワーメントに関する事業への推薦、NPOやNGOと積極的に連携していきながら、男女共同参画、平和、環境問題、人権・平等に関する相互のエンパワーメントを目的とした海外への派遣事業を推進していきます。

男女共同参画社会の構築は宜野湾市一自治体だけでは成しえませんが、これまでの男女共同参画の推進のための様々な取組みは、国際的な動きとともに進められてきており、今後も国際社会における課題と取組みについての理解はますます必要になります。本市は男女共同参画の視点に基づく平和国際都市の構築を積極的に進めていくため、市外・県外・海外の人たち（とくに女性）との相互のエンパワーメントを図ります。

【 具体的施策 】

- (112) 男女共同参画の視点に立った国際交流・国際平和への貢献
- (113) 外国人、特に女性や子どもの人権を守るための支援
- (114) 外国人の生活環境整備のための情報提供、相談体制の充実及び関係機関との連携
- (115) 市内在住外国人との交流やネットワークづくり

第4章 計画の推進

この計画を横断的、効果的に推進するため、全庁的な体制で取り組むとともに、主体である市民と行政がともに参画し男女共同参画社会の実現を促進するため、次のような体制を確保する必要があります。

具体的施策の担当部署及び事業内容

<基本方針1> 人権の尊重と男女平等社会の構築

【目標1】 固定的な性別役割分担に基づく慣習・制度の見直し

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(1)	男女共同参画の視点に立った様々な固定的慣習や制度の見直し	【企画政策課】	・固定的な慣習や制度についての研修・講座の実施 ・制度見直しについては、担当部署への働きかけを行う ・固定的慣習を見直すための啓発活動
(2)	男女共同参画都市宣言事業の実施	【企画政策課】	
(3)	男女平等条例の制定及び周知徹底	【企画政策課】	
(4)	社会制度・慣習に対する実態調査	【企画政策課】	・男女共同参画に関する実態調査・意識調査の実施 (市民、職員それぞれを対象に調査を実施) ・地域連絡会を活用した地域における実態調査・意識調査の実施
(5)	「はごろもレディ」の名称見直しと性別にとらわれない選び方	【商工振興課】	・名称の「レディ」を改め、対象を“男女”に拡大するよう主催側へ働きかけを行う ・先進事例の調査・研究
(6)	固定的性別役割分担の解消に向けた研修・学習会、啓発イベントの開催	【企画政策課】【めぶき】【人事課】【保育課】【介護長寿課】【健康増進課】【中央公民館】【指導課】	・家庭、地域、学校、職場などの場面にある固定的な性別役割分担・分業を見直す場として研修・学習会を実施する
(7)	女性、男性問題を学ぶ講座の開設(トーマー問題等)	【めぶき】	・めぶき講座の実施
(8)	行政が作成する広報・出版物における固定的性別役割分担や性差別につながらない表現の徹底	【全部署】	・市で作成するチラシ・ポスター、市報を含む刊行物、HP等における表現の見直し ・企画(男女)において、表現のチェック及び表現方法等の周知

【目標2】 行政・市民・事業者の意識変革の確立

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(9)	男女共同参画に関わる調査・研究の推進、情報の収集・提供、相談の充実及び啓発・広報活動の推進	【企画政策課】【めぶき】	・(企男女)市が実施する(市民対象の)調査の中で、男女共同参画の視点での設問を設定してもらうよう調整を行う ・(企男女)男女共同参画に関する情報提供と啓発・広報活動の実施(市報、HP等を活用) ・(めぶき)女性相談の充実・周知
(10)	ホームページを活用した男女共同参画に関する情報提供	【企画政策課】【めぶき】	・めぶきHPの月次更新と、男女共同参画係HPの更新 ・男女共同参画係が実施するイベント・派遣事業等の情報掲載

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(11)	男女共同参画計画が政策に反映されるように、管理職をはじめ、市職員への計画の周知徹底及び意識改革を図る(研修、啓発誌等)	【企画政策課】【人事課】	・(企男女)職員ポータル等を活用した計画の周知 ・(人事)管理職をはじめ、職員の意識改革を図るための研修の実施
(12)	全庁的に啓発を浸透させるための手段としての男女共同参画推進モデル課の設置及びその奨励・紹介	【企画政策課】	・推進モデル課の設置検討(宣言都市事業とのタイアップ事業としての検討)や、職場における推進例などの情報提供
(13)	メディア・リテラシーを育成する情報教育	【めぶき】【中央公民館】	・メディア・リテラシーに関する講座の開催
(14)	地域における男女共同参画に関する学習の推進	【市民生活課】 【企画政策課】	・各自治会組織(自治会長会、老人会、婦人会、青年会等)を対象とした学習会の設定、啓発活動の実施 ・地域連絡会委員による地域での啓発活動の実施
(15)	家庭における男女平等意識の確立及び男女共同参画の促進のための情報発信	【企画政策課】【めぶき】【中央公民館】	・市報や地域連絡会委員等を通じた地域への啓発及び情報提供 ・参画週間やフォーラムにおける啓発 ・中央公民館講座やめぶき講座に組み込んで啓発
(16)	教育者、指導者を対象にした男女共同参画に関する啓発・研修の実施	【青少年ホーム】【保育課】 【生涯学習課】【中央公民館】 【指導課】	・社会教育の指導者に対する研修の実施や啓発資料の配布 ・保育園、幼稚園の園長会等において啓発(研修会の実施や地域連絡会による啓発活動の実施、啓発リーフ配布など) ・校長・教頭、教職員を対象とした研修の実施や啓発資料の配布
(17)	学校教育と社会教育の連携による男女平等意識を高める学習機会の充実	【生涯学習課】【指導課】	・市子連や市P連等、社会教育団体と学校との連携による講演会等の実施
(18)	男女混合名簿の実施	【指導課】【保育課】	・保育所～中学校において男女混合名簿導入の促進 ・校長会、教頭会、教務主任研究主任合同研修会等において男女混合名簿の意義について説明を行う ・混合名簿に関する実態・意識調査の実施
(19)	学校教育における、あらゆる機会を通じた人権と男女平等教育の実施	【指導課】	・各教科、総合的な学習の時間や道徳の時間を活用して男女平等に関する学習の場の設定 ・その他、運動会やクラブ活動等、あらゆる場面で男女平等意識を養うための教育を行う
(20)	子どもの個性を尊重した固定的性別役割にとらわれない家庭教育推進のための保護者に対する啓発	【保育課】【指導課】	・保育所や小・中学校にて啓発(啓発リーフの配布、たよりの啓発) ・PTA総会や保護者会等にて啓発の場を設ける(講演会など)
(21)	事業所における男女共同参画に関する研修・学習	【商工振興課】	・事業所を対象にした講演会、学習会の開催 ・商工会だより等にて情報提供(男女共同参画係との連携)

【目標3】男女共同参画に関する拠点施設の拡充と環境整備

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(22)	ジェンダー・イコールの視点を取り入れた講座の開設と各種事業を行う	【めぶき】	

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(23)	女性自身の意識改革やエンパワメントのための講座の開設及び交流	【めぶき】	・女性がエンパワーにむけた交流事業の企画(めぶきを活用した交流事業の検討) ・女性自身の意識改革(社会参画意欲を高めるため)の講座の開催 ・施設の利用者間ネットワークづくりと、めぶきフェスタの開催
(24)	ライフステージに応じた男女共同参画に関する資料の収集と情報提供	【企画政策課】【めぶき】	・(企男女)壮年期や子育て、介護などライフステージに応じた情報の収集と提供(市ホームページや市報等による情報発信) ・(めぶき)資料の収集や図書の提供、めぶき講座の開催
(25)	めぶきの更なる利用促進のための周知・広報を図る	【めぶき】	・市内各施設へのリーフレットや広報紙の配布、各種メディア(新聞、ラジオ、HP等)・案内板を活用した施設の周知 ・自治会、地域各種団体への周知 等 ・メルマガ等、IT 活用の研究
(26)	男女共同参画の浸透を図るための公共施設間のネットワークの構築	【企画政策課】【めぶき】【情報センター】【青少年ホーム】【老人センター】【中央公民館】【市立博物館】【市民図書館】【はごろも学習センター】	・各公共施設の利用情報等を交換するネットワークの構築
(27)	男女共同参画を推進する市民団体・NPO等との連携	【企画政策課】【めぶき】	・男女共同参画に関する活動を行う市民団体・NPO等への情報提供や協働事業の実施
(28)	女性相談専任部署の設置と充実	【企画政策課】【めぶき】【児童家庭課】	・(企男女・児童)相談事業の総合的なサポートを行う専任部署の設置にむけた研究・検討 ・(めぶき・児童)相談事業の周知・広報。関係部署との連携。

【 目標 4 】 女性に対する暴力の根絶

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(29)	女性への暴力被害から人権と生命を守り自立を支援するための、相談体制の充実及び関係機関等のネットワークの構築	【企画政策課】【児童家庭課】【めぶき】【IT推進室】【税務課】【納税課】【市民生活課】【市民課】【福祉総務課】【保育課】【障がい福祉課】【保護課】【介護長寿課】【国民健康保険課】【健康増進課】【建築課】【指導課】【学務課】【選挙管理委員会】	・庁内の関係部署によるネットワークの構築(最終的には警察や女相をも含むネットワークの構築) ・被害者の情報保護に関する取扱い要綱の制定
(30)	配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画の策定	【企画政策課】【児童家庭課】	
(31)	DV 及び児童虐待防止対策の推進	【企画政策課】【めぶき】【児童家庭課】【市民生活課】	・地域連絡会委員による地域住民への啓発 ・チラシ・ポスター等による啓発 ・DV 防止のための講座の開設 ・「女性に対する暴力をなくす運動」の取組み ・県事業との連携(配偶者等からの暴力対策連絡会議への参加、出前講座の活用等)

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(32)	DV 被害者相談支援センターの設置	【企画政策課】【児童家庭課】	・センター設置にむけた調査・研究(DV 防止法上の配偶者暴力相談支援センターの機能を兼備え、さらにその他のパートナーからの暴力による被害をも救済できるセンターの設置検討)
(33)	DV に関する関係職員を対象とした二次被害を防止するための事前学習の実施	【企画政策課】【児童家庭課】	・相談員および関係職員を対象とした学習会の実施
(34)	DV 被害者の住宅確保に関する支援	【児童家庭課】【保護課】【建築課】【企画政策課】	・公営住宅に限らず、民間住宅等を含めた住まいの確保に関する支援の研究 ・DV 被害状況を考慮した生活保護制度の適用
(35)	DV 加害の再発防止にむけた関係機関との連携	【児童家庭課】【企画政策課】	・県事業(DV 加害者更正相談事業等)との連携
(36)	あらゆる性犯罪防止のための各種啓発	【企画政策課】【市民生活課】	・「女性に対する暴力をなくす運動」の取組み ・警察との連携や、各種防犯対策事業による啓発
(37)	売買春根絶のための各種啓発	【企画政策課】【市民生活課】	・「女性に対する暴力をなくす運動」の取組み ・警察との連携や、各種防犯対策事業による啓発
(38)	児童買春、児童ポルノ等幼児・児童生徒が性犯罪の被害者にならないための教育	【保育課】【指導課】	・保育所～中学校における性教育の実施
(39)	ストーカー行為による被害防止のための各種啓発	【企画政策課】【市民生活課】	・「女性に対する暴力をなくす運動」の取組み ・警察との連携や、各種防犯対策事業による啓発

【 目標 5 】 多様な性の尊重

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(40)	多様な性を尊重し、偏見や差別をなくすための啓発	【企画政策課】【めぶき】【保育課】【指導課】	・市報等を活用した啓発 ・めぶき講座の実施 ・子どもたちに対する啓発
(41)	社会教育における性教育、多様な性の尊重に関する人権教育の実施	【健康増進課】【中央公民館】	・(健増)生物学的な性の理解を広めるための啓発活動 ・(中公)中央公民館講座での性教育・人権教育の実施
(42)	学校教育における発達段階に応じた性教育、多様な性の尊重に関する人権教育の実施	【指導課】	・小・中学校において発達段階に応じた性教育、性的マイリティーを含めた人権教育を実施する。
(43)	セクシュアル・マイリティーの尊厳のための申請書等の不要な性別欄の削除	【関係各部署】	

< 基本方針 2 > あらゆる分野での男女共同参画

【 目標 6 】 女性の政策・方針決定の場での参画推進

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(44)	政策・方針決定の場に女性が参画するための女性自身の意識改革	【企画政策課】【めぶき】【人事課】	・(企男女)他関係機関(21世紀職業財団等)の講座の活用・周知 ・(企男女)リーフレットの配布やHP・市報等による啓発 (めぶき)めぶき講座での啓発 ・(人事)職員を対象にした研修の実施
(45)	女性委員ゼロの審議会の解消及び、目標数値(40%)の達成	【関係各部署】	
(46)	審議会等委員への女性登用促進要綱の遵守	【関係各部署】	
(47)	女性を含め広く市民の視点を取り入れるための審議会等委員の公募化の推進	【行政改革室】【関係各部署】	・行政改革室による公募化促進 ・各部署で審議会等委員の公募化について導入を検討、実施
(48)	審議会等における女性の割合の調査・公表	【企画政策課】【行政改革室】	
(49)	専門性をもつ女性及び男女共同参画の視点をもつ男性の人材バンクの充実及び活用促進	【企画政策課】【全部署】	・各部署で把握している専門性を持つ女性(様々な場で活動が期待できる女性)を女性人材バンクに推薦する。 ・女性人材バンク登録者の募集、更新および活用促進
(50)	人材バンク登録者研修会を開催し、男女共同参画の視点をもつ人材育成を行う	【企画政策課】	
(51)	女性職員の役職への積極的登用(ポジティブ・アクション)及びチャレンジが可能となる環境整備	【人事課】	・登用計画に沿った女性職員の積極的登用 ・特定事業主行動計画に基づく働きやすい職場づくり ・女性の意識改革や能力向上のための研修の開催や派遣

【 目標 7 】 地域社会での男女共同参画の推進

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(52)	男女共同参画の視点をもった地域社会活動・ボランティア活動等の促進	【関係各部署】	・男女のバランスのとれた地域活動やボランティア活動の推進 ・地域社会における方針決定の場への女性の参画
(53)	地域福祉計画に基づいた人材の掘り起こし及び相互扶助のネットワークづくり	【福祉総務課】	
(54)	各種団体の役員等への女性の積極的登用促進	【関係各部署】	・各部署で関わりのある各種団体における役員への女性登用状況の把握及び女性登用の促進
(55)	NPO等社会活動グループの活動支援及び協働のためのネットワークの構築	【秘書広報課】【関係各部署】	・(秘書)市内NPOの把握と支援制度の研究(組織化の支援、活動拠点の整備等) ・(秘書)NPOに関する情報の提供 ・(各部署)地域づくりへのNPO等社会活動グループの積極的活用
(56)	保育参観、授業参観、保護者会等への男性の積極的参加の促進	【保育課】【指導課】	・たより等による保護者への啓発 ・参加しやすい日時の設定(日曜参観等)

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(57)	単身世帯等、多様な生き方に対応した支援策の検討	【市民生活課】【福祉総務課】 【介護長寿課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(市生)稼働年齢層の単身世帯の生活状況の把握と地域課題の研究 ・(福総)稼働年齢層のお手伝いパーソン等への人材活用 ・(介護)高齢単身世帯への支援事業の充実(一人暮らし老人等保健飲料給付事業や配食サービス等) ・(介護)高齢者の実態把握調査による高齢単身世帯の課題の調査・研究

【目標8】男女共同参画社会に向けた就労環境の整備

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(58)	女性の労働に対する適正評価の促進	【商工振興課】【人事課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(商工)企業に対する啓発、状況調査 ・(人事)管理職に対する啓発(研修やアンケート調査等)
(59)	事業所における女性の方針決定過程への参画及びポジティブ・アクションの促進	【商工振興課】【人事課】 【企画政策課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(商工)企業に対する啓発、状況調査 ・ポジティブアクションに関する研修会等への案内、啓発資料の配布
(60)	女性のキャリアアップの機会を積極的に設けるよう、管理職への周知(総括的業務、庶務的業務に性別に偏りなく)	【商工振興課】【人事課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(商工)企業に対する啓発、キャリアアップに関する研修会等への案内、啓発資料の配布 ・(人事)管理職に対する啓発(研修やアンケート調査等)
(61)	職域(職種)が、性別により制限されないような環境整備	【商工振興課】【人事課】【企画政策課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(商工)・企業に対する啓発、状況調査 ・(人事)業務における男女のバランスの実態調査(総括的業務、庶務的業務において性別に偏りがないか) ・(人事)人材育成、研修機会(多様な職場経験含む)の確保に努めるよう管理職へ周知する ・(人事)市役所における人事方針への反映 ・(企男女)参画週間や市報等における市民への啓発
(62)	事業者に対する男女雇用機会均等法の周知徹底と労働に関する法令の遵守	【商工振興課】	<ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法や母性保護に関する法律の周知
(63)	非正規雇用労働者の待遇の改善	【商工振興課】【人事課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(商工)企業に対する啓発、状況調査 ・(人事)嘱託・臨時職員の待遇の改善
(64)	母性健康管理対策の推進	【商工振興課】【人事課】【健康増進課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(商工・人事)妊娠や子育てにより女性が不利益を受けない職場づくりのための啓発 ・(健増)「次世代育成推進計画」の中に含まれている母子保健事業の実施
(65)	育児休業等を利用した際の昇給延伸の是正、又は、利用者に対して昇給延伸等の内容について情報提供を行う	【商工振興課】【人事課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(商工)企業に対する啓発、状況調査 ・(人事)職員に対する制度の周知

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(66)	介護休暇をとりやすい就労環境の整備	【商工振興課】【人事課】	・(商工)企業に対する啓発、状況調査 ・(人事)職員に対する制度の周知、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり
(67)	事業所におけるセクシュアル・ハラスメントの防止対策の徹底及び相談窓口の設置	【商工振興課】【人事課】	・(商工)企業に対する啓発、状況調査 ・(人事)セクハラ防止規程の運用
(68)	事業所におけるパワー・ハラスメントの防止対策の徹底及び相談窓口の設置	【商工振興課】【人事課】	・(商工)企業に対する啓発、状況調査 ・(人事)パワハラ防止規程の整備と運用
(69)	「旧姓使用取扱要綱」の運用	【人事課】	・職員のニーズ調査(旧姓使用希望者の把握、適用範囲の調査等) ・他市町村事例の調査・研究、および要綱の制定
(70)	家族で営む事業の場における女性の労働に対する適正評価と経営への主体的な参画の促進	【商工振興課】【農水振興課】	・家族で営む事業所の状況把握 ・農家への家族経営協定制度の周知、締結促進
(71)	学校教育における性別にとらわれない進路指導	【指導課】	・小・中学校において、進路に対して、性別とらわれず選択できるような情報提供、指導を行う。(進路指導担当職員 全教職員) ・性別にとらわれない職場体験学習の実施
(72)	事業者等に対し、男女共同参画の推進についての評価基準を設け顕彰する	【企画政策課】【商工振興課】	

【目標9】文化継承の決定の場への男女共同参画

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(73)	文化の保存、継承、創造の決定の場への男女共同参画	【生涯学習課】【文化課】	・文化行事について実施主体(実行委員会等)の意思決定の場への男女共同参画を促す
(74)	ジェンダーの視点に立った伝統文化の学習・研究	【生涯学習課】【文化課】【市立博物館】	・伝統文化や歴史をジェンダーの角度から学習する場の設定 ・男女共同参画の視点にたった伝統文化の研究の推進(新たな伝統を築く段階では、男女平等の考え方を基本にもつこと)

<基本方針3> 多様な生き方と自立を促進するための条件整備

【目標10】リプロダクティブ・ヘルス/ライツの確立

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(75)	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの意識の浸透のための啓発及び講座の開設	【企画政策課】【めぶき】【健康増進課】	・(企男女)各種メディア(市報、チラシ、リーフレット、HP等)による啓発 ・めぶき講座の開催 ・(健増)リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立った母子の健康確保事業の実施(両親学級、妊産婦・新生児訪問指導等)

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(76)	リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する女性相談事業の実施	【めぶき】【児家家庭課】【健康増進課】	・(めぶき・児童)心とからだに関する相談受付、他機関との連携 ・(健増)リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立った母子の健康確保事業の実施(ふたば健康相談等)
(77)	生涯を通じた女性の心と体の健康の確保の推進	【健康増進課】【健康支援課】	・妊産婦健康診査、子宮ガン・乳がん健診等の実施 ・実態調査等の実施
(78)	次世代育成支援行動計画に基づく母子の健康確保事業の推進	【健康増進課】	
(79)	思春期における保健福祉体験学習	【健康増進課】【指導課】	

【目標11】男女共同参画社会に向けた自立支援

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(80)	子育て・介護を含めた、仕事と家庭の両立支援及び雇用環境の整備	【人事課】【商工振興課】【保育課】【障がい福祉課】	・(人事)特定事業主行動計画に基づく両立支援の推進 ・(商工)企業に対する育児・介護休業法の周知徹底、普及促進 ・(保育)次世代育成支援行動計画に基づく子育て支援(保育サポーターの育成、子育てサークルへの支援、子育て中の親と経験者との交流事業等) ・(障福)障がい児日中一時支援事業の実施
(81)	多様なニーズに対応した保育サービスの充実	【保育課】【指導課】	・待機児童の解消、保育サービスの充実(延長保育や夜間保育など保育時間の拡充)、市立幼稚園における預かり保育の実施 ・市立幼稚園2年保育モデル事業の実施
(82)	働く男女の支援としてのファミリーサポートセンターの充実	【商工振興課】【児家家庭課】	・おまかせ会員の養成 ・各種メディアを活用した事業の周知
(83)	ジュニア・センター設置へ向けての調査・研究	【生涯学習課】【指導課】 【青少年サポートセンター】	・中高生の居場所づくりのためのセンター設置にむけた調査・研究
(84)	育児・介護休業制度の性別にとらわれない利用の促進	【商工振興課】【人事課】	・(商工)企業に対する育児・介護休業法の周知徹底及び利用促進のための啓発 ・(人事)特定事業主行動計画に基づく取得促進及び目標数値の達成
(85)	ひとり親家庭自立促進計画の推進(生活面・経済面の自立支援、相談体制の充実)	【児家家庭課】【商工振興課】 【保育課】【障がい福祉課】【保護課】 【健康増進課】【健康支援課】 【建築課】	・(児童)各種手当て、制度の維持及び周知徹底 ・(商工)公共職業安定所等との連携による就業支援の実施 ・(保育)保育所への優先入所の継続実施 ・(障福・保護)関係各課との連携 ・(健増)母子保健事業との連携による早期発見・早期支援の実施 ・(健支)健康相談事業との連携による早期発見・早期支援の実施 ・(建築)市営住宅入居募集時における抽選率優遇の検討

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(86)	女性の能力開発のための技術習得講座の実施及び再就職への支援	【商工振興課】【人事課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(商工)就業支援としての講座の実施及び訓練の場(インターンシップや職場体験等)の提供を検討 ・(商工)ハローワークを通じた募集情報の提供 ・(人事)講座、研修会等の実施
(87)	女性企業家及び起業を目指す女性への支援	【商工振興課】【めぶき】	<ul style="list-style-type: none"> ・各種融資制度等の周知 ・商工会との連携による情報提供(セミナー等への案内) ・めぶき講座の実施
(88)	多様な働き方の選択を可能にする就業条件の整備	【商工振興課】【人事課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(商工)次世代育成支援計画による支援対策の実施 ・(商工)企業に対する啓発、状況調査 ・(商工)ワーク・ライフ・バランスに関する講演会等への案内 ・(人事)特定事業主行動計画による支援対策の実施 ・(人事)働き方に関する職員のニーズ調査 ・(人事)在宅勤務や半日勤務等、多様な働き方に関する研究

【目標12】 少子高齢社会における男女共同参画

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(89)	社会保障制度(年金・医療・介護等)に関する広報啓発及び相談体制の整備	【市民課】【障がい福祉課】【介護長寿課】【国民健康保険課】	
(90)	高齢者・障がい者の社会参加の支援と基盤整備	【障がい福祉課】【介護長寿課】【商工振興課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(障福)パネル展等を通じた活動紹介 ・(障福)各種生活支援事業の継続充実 ・(介護)デイサービス事業やシルバーパスポート事業等、生きがいや健康づくり事業の充実 ・(商工)シルバー人材センターとの連携
(91)	高齢者・障がい者の経済的自立のための支援	【障がい福祉課】【商工振興課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(障福)授産施設等への補助金の交付 ・(障福)各種手当て・制度の周知 ・(障福)就業支援に関する情報の提供 ・(商工)シルバー人材センターとの連携
(92)	介護される側の人権の尊重(性の尊重を含む)	【障がい福祉課】【介護長寿課】【福寿園】	<ul style="list-style-type: none"> ・(障福・介護)介護される側の人権尊重に関する啓発(虐待防止等) ・(福寿)同性介護体制の整備 ・(福寿)介護される側の人権の尊重に関する職員研修の実施
(93)	高齢者・障がい者に対する介護サービスの充実	【障がい福祉課】【介護長寿課】【福寿園】	
(94)	多様なニーズに応じた福祉施設の充実	【保育課】【障がい福祉課】【介護長寿課】	<ul style="list-style-type: none"> ・児童福祉施設・介護福祉の充実、障がい者のための福祉施設の充実
(95)	男性の家事・育児・介護への参加促進のための啓発	【企画政策課】【めぶき】【児童家庭課】【保育課】【介護長寿課】【健康増進課】【中央公民館】	<ul style="list-style-type: none"> ・(企男女)各種メディアを通じた啓発 ・(めぶき・中公)講座の開催 ・(児童)じのーんキッズ安心ネットによる子育て講演会の実施 ・(保育)たよりや保護者会等での啓発 ・(介護)男性の家事や介護に関する教室の開催 ・(健増)両親学級や父子手帳交付等を通じた啓発

< 基本方針 4 > 平和な社会とまちづくり

【 目標 1 3 】米軍普天間基地の早期返還と返還跡地のまちづくり

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(96)	妊産婦保護の視点を含めた基地から派生する健康被害調査の実施	【基地渉外課】【健康増進課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(基渉)その他、基地から派生する人体への健康被害に関する調査・研究 ・(健増)基地の騒音・振動等による妊産婦の母体・胎児への影響調査の実施(低体重児の出生、流産の割合など)
(97)	基地から派生する人権侵害・健康被害についての相談体制の整備	【基地渉外課】【健康増進課】 【環境対策課】	<ul style="list-style-type: none"> ・(基渉)基地被害110番による苦情受付 ・(基渉)基地被害に関する相談体制の整備 ・(健増)ふたば健康相談等による相談受付
(98)	平和、基地問題、跡地利用に関する方針決定の場への女性の積極的登用と男女共同参画の視点に立った事業の実施	【基地渉外課】【基地跡地対策課】 【秘書広報課】	<ul style="list-style-type: none"> ・基地の返還及び跡地利用に関する計画への女性の参画(審議会等) ・事業の企画運営の場への女性の参画(慰霊の日事業、基地シンポジウム等)

【 目標 1 4 】男女共同参画で実現できるヒト・モノ・コトづくり

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(99)	性別、世代、障がいの有無等にかかわらずすべての人のまちづくりへの参画機会の確保	【行政改革室】【企画政策課】 【関係各部署】	<ul style="list-style-type: none"> ・ハード、ソフト両面でのまちづくりに関する事業への多様な市民の参画促進(公募化の推進等) ・パブリック・コメント制度の推進 ・総合計画策定や自治基本条例制定にむけた多様な市民の参画 ・まちづくりに関する市民ワークショップの開催
(100)	男女共同参画の視点に立った、まちづくりに関する事業・イベントの開催	【関係各部署】	<ul style="list-style-type: none"> ・事業・イベントの企画運営への男女の参画促進 ・各部署で開催するまちづくりに関する事業・イベントにおいて、男女とも参加しやすい場の設定(保育サービスの実施、日時設定、開催場所等)
(101)	まちづくりリーダーの育成・支援(研修会の実施、情報提供)	【企画政策課】【商工振興課】 【関係各部署】	<ul style="list-style-type: none"> ・(企画)地域づくり推進基金助成事業によるまちづくりリーダーの育成 ・(企男女)地域リーダー養成講座等への案内 ・(企男女)地域連絡会学習会の開催 ・(企男女)NWEC 男女共同参画推進フォーラム、女性の翼への市民派遣 ・(各部署)あらゆる分野でのまちづくりリーダーの育成支援
(102)	男女平等、共同参画の視点に配慮した文化、産業、市民活動の支援	【商工振興課】【農水振興課】 【生涯学習課】	<ul style="list-style-type: none"> ・文化祭や産業まつりにおける男女共同参画
(103)	NPO等社会活動グループの活動支援及び協働のためのネットワークの構築(再掲)	【秘書広報課】【関係各部署】	<ul style="list-style-type: none"> ・(秘書)市内NPOの把握と支援制度の研究(組織化の支援、活動拠点の整備等) ・(秘書)NPOに関する情報の提供 ・(各部署)地域づくりへのNPO等社会活動グループの積極的活用

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(104)	都市基盤整備に関する審議会等への女性の登用	【企画政策課】【障がい福祉課】 【都市計画課】【基地跡地対策課】	・ハード面のまちづくりに関する審議会(振興計画審議会、バリアフリーまちづくり推進協議会、都市計画、軍用地跡地)への女性登用の促進
(105)	まちづくりにかかわる部署への女性職員の積極的配置	【人事課】	・男女の偏りのある部署への配置見直し
(106)	性別、世代、障がいの有無等にかかわらずすべての人に使いやすい公共施設の環境整備	【関係各部署】	・各公共施設におけるバリアフリーやユニバーサルデザインの視点に配慮した整備整備 ・子育て世代の男女に配慮した施設の環境整備
(107)	女性史の発刊に向けた調査・研究	【文化課】【企画政策課】	
(108)	自然環境保全の分野への男女共同参画	【環境対策課】【基地跡地対策課】	・環境保全分野への女性の参画(計画策定の時点からの参画)
(109)	安心・安全な生活環境づくりへの男女共同参画	【建築課】【都市計画課】【土木課】 【区画整理課】【障がい福祉課】	・(建設部)安心・安全な道路や公園、施設(民間施設含む)の整備(妊産婦、障がい者、高齢者等に配慮したまちづくり) ・(障福)バリアフリーのまちづくり基本計画に基づく環境整備や啓発事業の実施及び情報提供(バリアフリーマップの作成・促進等)
(110)	循環型社会の構築に向けた計画策定及び施策の実施における男女共同参画	【環境対策課】	・地球温暖化防止計画及び一般廃棄物処理基本計画への男女共同参画(計画見直し時の女性の参画、活動への男女共同参画)
(111)	防災・災害復興の取組みにおける男女共同参画	【総務課】【消防本部】	・男女共同参画の視点を取り入れたマニュアルの作成及び市民への周知

【目標15】男女共同参画の視点に基づく平和国際都市・宜野湾の構築

番号	具体的施策	担当部署	具体的な事業内容
(112)	男女共同参画の視点に立った国際交流・国際平和への貢献	【秘書広報課】【企画政策課】	・(秘書)国際交流事業や平和事業の継続 ・(企男女)女性の翼事業への市民派遣
(113)	外国人、特に女性や子どもの人権を守るための支援	【秘書広報課】【めぶき】 【児童家庭課】	・(秘書)アンケート調査等による実態把握 ・(めぶき・児童)ているや女性相談所等、関連機関との連携 ・(めぶき・児童)ているなど外国人に対応した相談事業の情報提供
(114)	外国人の生活環境整備のための情報提供、相談体制の充実及び関係機関との連携	【市民課】【関係各部署】	・(市民)外国人登録窓口における情報提供 (各部署)医療・教育・福祉等、行政サービス情報の翻訳パンフレットの作成
(115)	市内在住外国人との交流やネットワークづくり	【秘書広報課】	・国際交流協会事業への支援 ・留学生との交流事業の検討(大学との連携)

計画関連指標及び参考数値

計画関連指標

計画をより着実に推進するため、男女共同参画に関連する指標（目標数値）を設定し、施策の進み具合を評価します。

<基本方針1> 人権の尊重と男女平等社会の構築

	内 容	直近値 (H20年度)	目標値 (H25年度)	備 考 (関連施策)
1	男女共同参画啓発拠点（人材育成交流センターめぶき）の利用者数	5,200人	6,000人	(25)
2	めぶき講座への男性参加者の割合		20%	(25)
3	行政が作成する広報・出版物において固定的性別役割分担や性差別につながらない表現で作成した件数	28件	40件	(8)
4	市立保育所、幼稚園、小・中学校のうち、男女混合名簿を採用している学校数	5校	12校	(18)
5	市職員が「“男女共同参画”を意識し、実行している」と回答した割合		80%	(11)

<基本方針2> あらゆる分野での男女共同参画

	内 容	直近値 (H20年度)	目標値 (H25年度)	備 考 (関連施策)
6	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	26.2%	40%	(45)
7	男女共同参画人材バンクの登録者数		100人	(49)
8	市役所の管理職や役付職員のうち、女性の占める割合(係長級以上)	18.9%	33%	(51)
9	市議会議員における女性の割合	7.1%	30%	(44)
10	市内小・中学校のPTA会長のうち、女性の占める割合	9.1%	40%	(54)
11	市内各自治会のうち、女性自治会長の占める割合	34.8%	40%	(54)
12	地域のお手伝いバンクの整備(自治会単位)		23ヶ所	(53)
13	チュイシーセンター(1)の設置箇所数		4ヶ所	(53)
14	お助けパーソンの配置人数		12人	(53)

<基本方針3> 多様な生き方と自立を促進するための条件整備

	内 容	直近値 (H20年度)	目標値 (H25年度)	備 考 (関連施策)
15	放課後児童健全育成事業の実施箇所数	16ヶ所	20ヶ所	(80)
16	一時保育事業の実施箇所数	4ヶ所	8ヶ所	(80)(81)
17	延長保育の実施箇所数	15ヶ所	17ヶ所	(80)(81)
18	ファミリーサポートセンターの登録者数		600人	(82)
19	企業家に対する融資制度の申請状況(女性の比率)	17.6%	30%	(87)
20	男性の育児休業の取得率(市職員)	4.0%	30%	(84)

<基本方針4> 平和な社会とまちづくり

	内 容	直近値 (H20年度)	目標値 (H25年度)	備 考 (関連施策)
21	都市基盤整備に関する附属機関等への女性の割合	8.3%	40%	(104)

1 市民が居住する身近な地域で、福祉等の相談・支援に対応していくために、基礎圏域(自治会の区域)を中心とする地域の支えあいのしくみづくり等をサポートする拠点となる施設

2 各部門別計画等を参考にしている指標については、それぞれの目標値が改められた時点で、併せて改正していくこととする。指標(12)~(14)は地域福祉計画より(目標H22年度)、指標(15)~(17)は次世代育成支援行動計画より(目標H21年度)、指標(18)は商工振興課「ファミリーサポートセンター運営に関する経費」より(目標H23年度)、指標(20)は特定事業主行動計画より(目標H21年度)

参考数値

指標とは別に、男女共同参画に関する状況を知るうえで参考になる数値（参考数値）公表していきます。

NO	内 容
1	固定的性別役割分担の解消に向けた研修・学習会、啓発イベントの開催件数
2	女性に対する暴力に関する相談件数（ 1）
3	市民で管理的な職業に就いている女性の割合（ 2）
4	「両親学級」への父親の参加率
5	NPO 法人の認定団体数 <市>
6	自立支援教育訓練給付金の支給件数
7	母子家庭高等技能訓練促進費の支給件数
8	（市職員における）介護休暇の取得状況
9	職員の周知度（育児時間、育休）
10	妊婦健康診査の受診者数

1

児童家庭課の女性相談員及び人材育成交流センターめぶき相談員に寄せられた相談件数を対象にする。

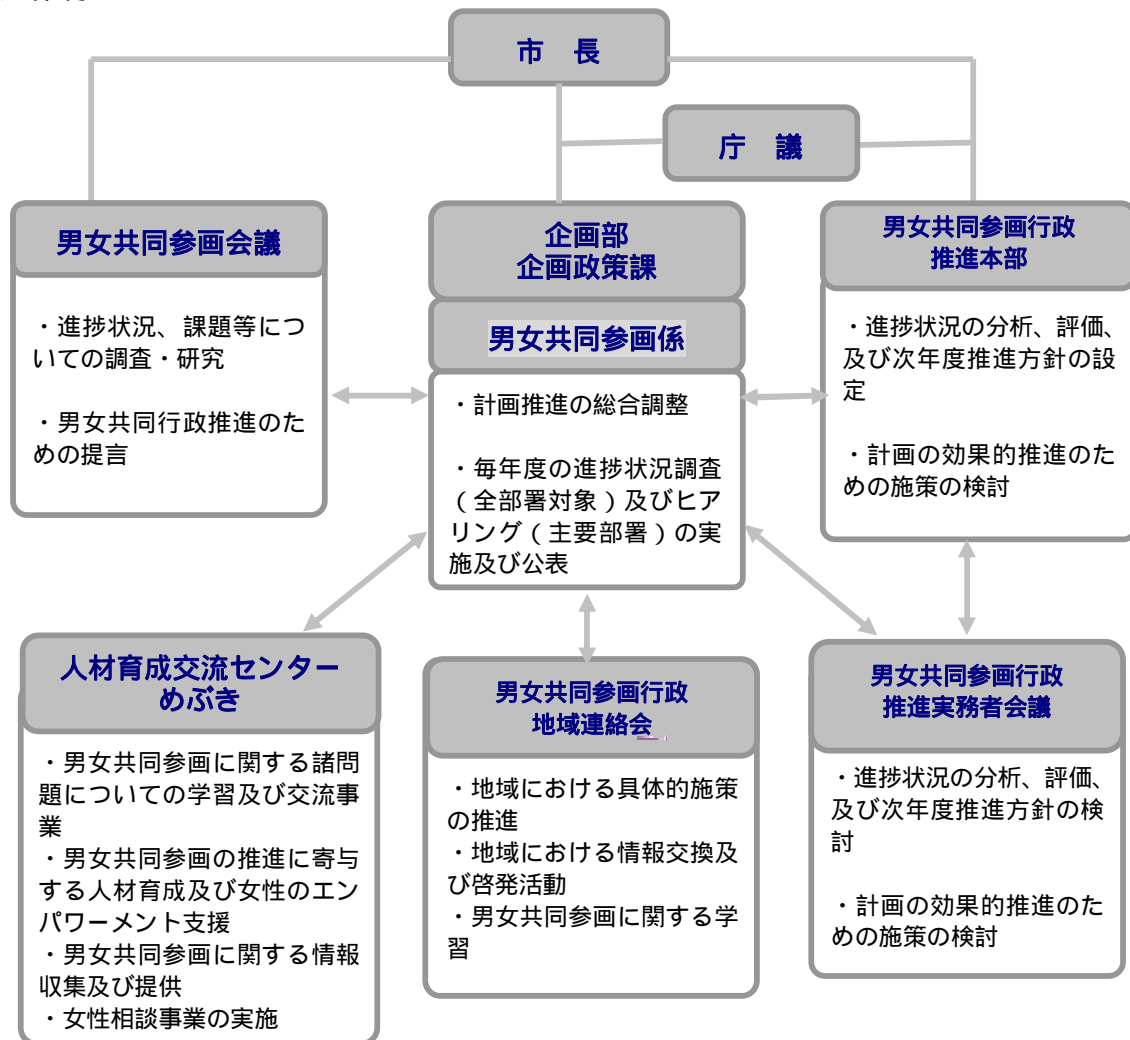
2

国勢調査（5年毎）の調査結果を参考に公表する。

市内推進体制の充実・強化

- ・この計画を実施するためには、市職員すべてが男女共同参画の意識を持つことが必要であり、各課の施策において常に男女共同参画の視点を基本にしつつ、推進することが求められます。そのため、職員研修をはじめ様々な意識啓発の機会を設けます。(モデル課の設置、推進日の設置等)
- ・これまでの全庁的な男女共同参画行政の推進体制を充実・強化し、その機能を最大限に発揮するため、その的確な運用について次のとおりシステム化します。
- ・市民、団体及び事業者等が自主的に男女共同参画を推進するための拠点として、さらに、人材育成交流センターめぶきの機能の充実を図ります。

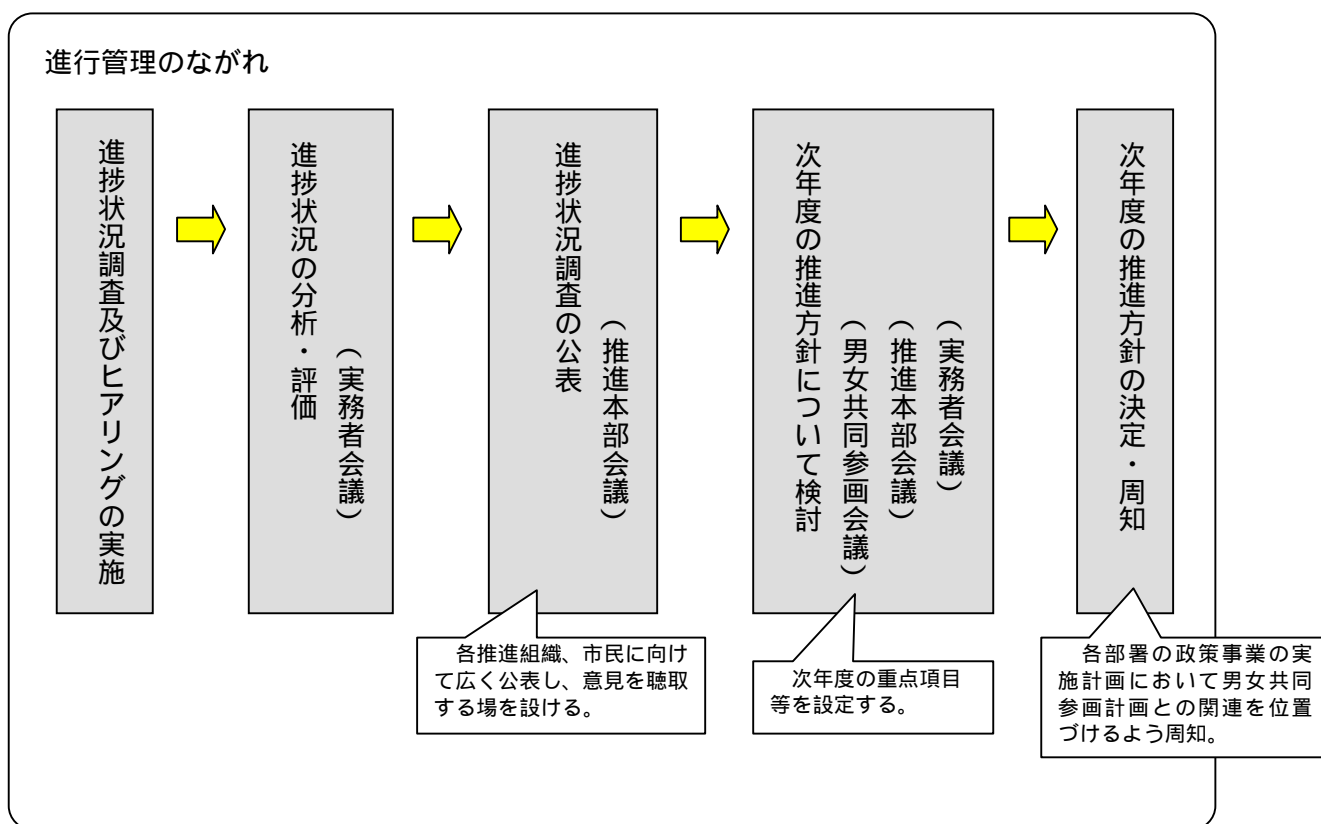
推進体制フローチャート



計画の進行管理

- ・計画の実効性を高め推進していくため、毎年度、進捗状況を的確に把握し、点検・評価・公表し、進行管理体制を確立します。(下図参照)

- ・市民のチェックが働くよう、この計画の施策の評価方法を研究し、実施します。
- ・実施状況の点検や評価にあたっては、宜野湾市男女共同参画会議からの意見の反映や市民参加の場を設ける等、市民参画によるチェック体制を整備します。



市民との連携

- ・男女共同参画社会の主体が市民であることから、この計画の実現は、行政の力だけで達成できるものではなく、市民一人ひとりの意識改革や行動、事業者の自主的な取り組みが必要です。市民一人ひとりが当計画の目指す男女共同参画社会の意義を理解し、その実現に向けて行動できるよう、計画の周知徹底を図り、きめ細やかな施策推進に努めます。
- ・地域連絡会による、地域の情報交換体制の充実・強化を図ります。
- ・女性団体や男女共同参画社会の実現に寄与する団体等による男女共同参画にかかわる市民活動を支援し、相互の協力を図ります。
- ・毎年度、フォーラム等のイベントを実施し、市民へ推進状況を報告し、意見を聴取します。その他可能な限り市民への周知、報告に努めます。

関連機関との連携

- ・国、県、その他男女共同参画に関する諸機関・組織との連携を図りながら効果的に推進します。
- ・宜野湾市内及び近隣市町村内の大学、地域、行政が理解と協調のもとに連携を深め、大学の持つ教育研究機能や、学生の感性と行動力を施策の展開に生かしていきます。

条例化

- ・平成 11(1999)年 6 月に男女共同参画社会基本法が制定され、平成 15(2003)年 4 月に沖縄県男女共同参画推進条例が施行されました。宜野湾市においても、男女共同参画社会の早期実現を促進させるため、条例制定に向けて検討を行います。