

参 考 资 料

参考資料

1. 宜野湾市の概況

(1) 人口・世帯数

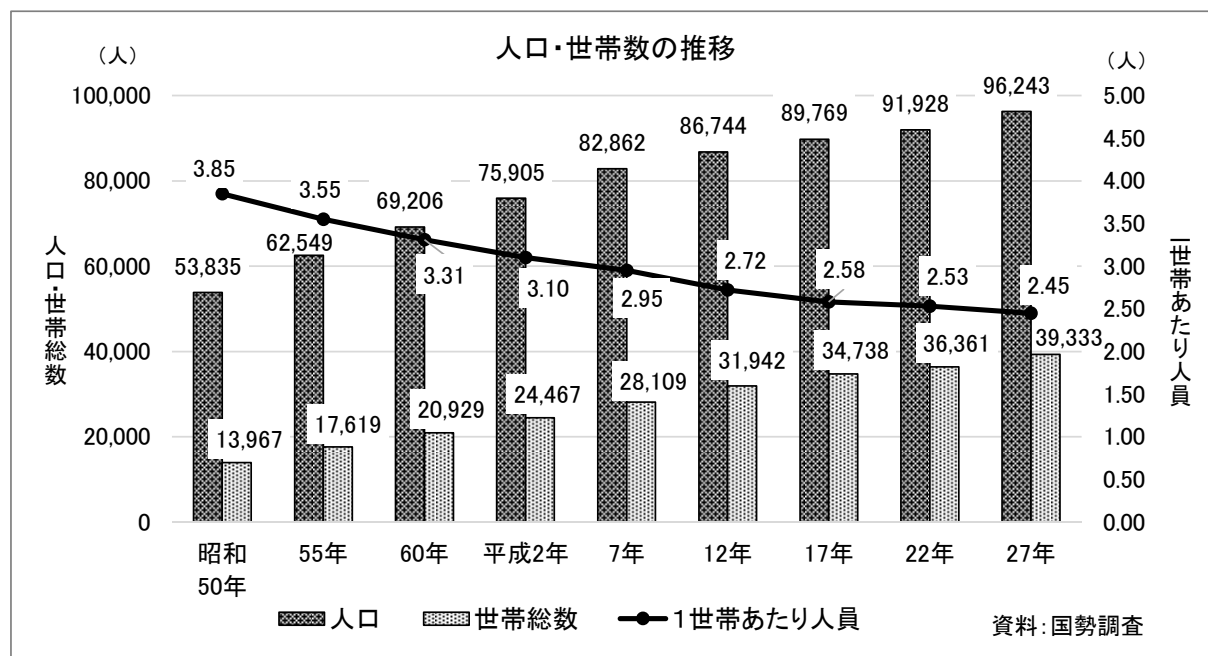
宜野湾市の人口・世帯数をみると、平成 27 年現在の人口は 96,243 人、世帯数は 39,333 世帯となっており、昭和 50 年以降増加傾向にあります。

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。

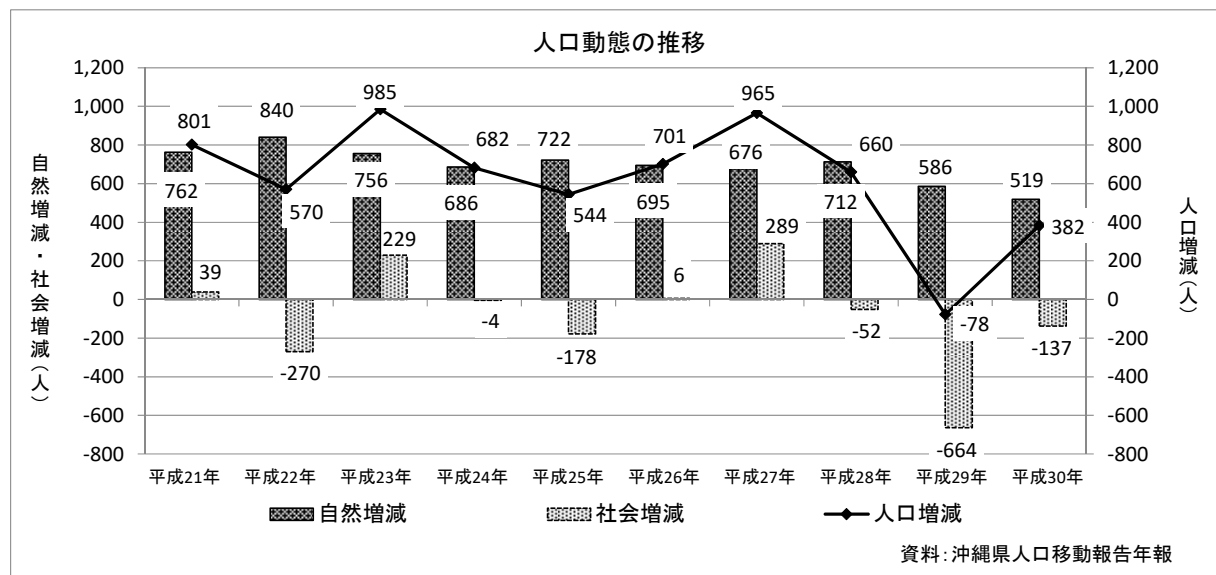
平成29年の大きな社会減少による人口減を除き、本市の人口増は自然増により支えられている状況にあります。

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



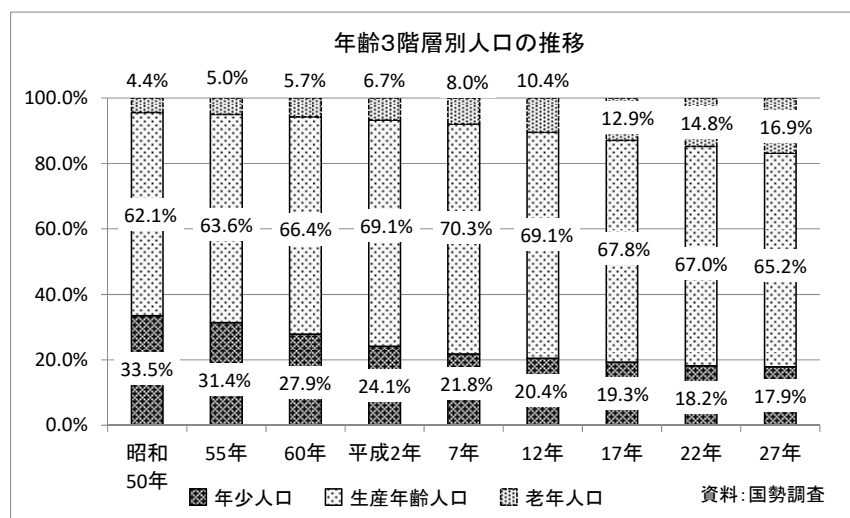
平成27年の年齢3階層別人口をみると、年少人口（0～14歳）が17.9%、生産年齢人口（15～64歳）が65.2%、老年人口（65歳以上）が16.9%となっています。老年人口は、団塊の世代が高齢期を迎えていることなどに起因して増加していると考えられます。

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

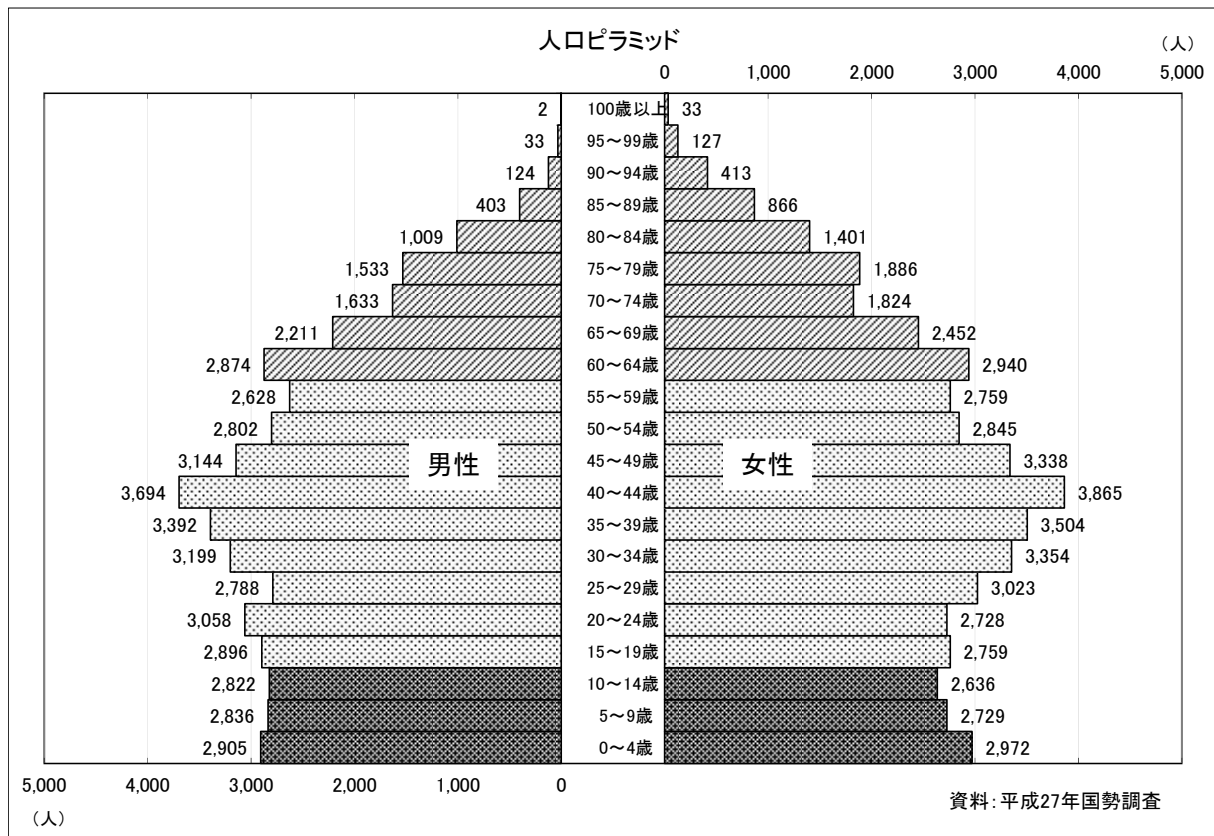
資料: 国勢調査



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。

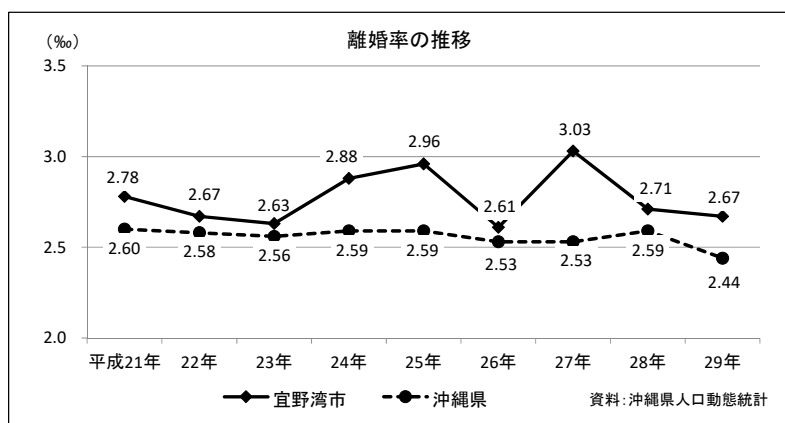
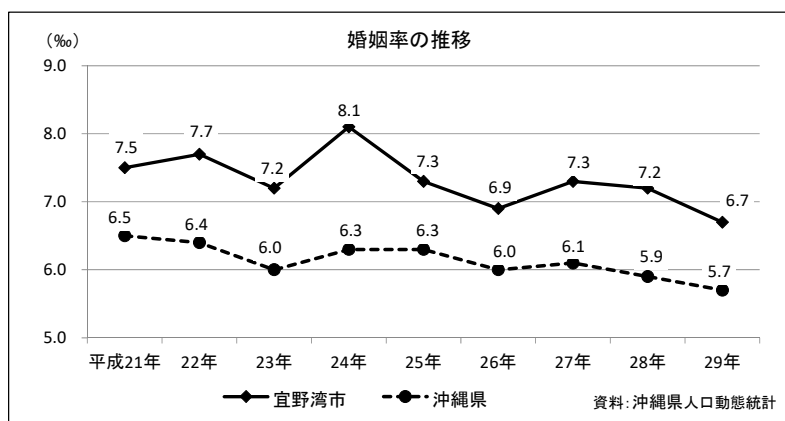
婚姻及び離婚の状況

		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。

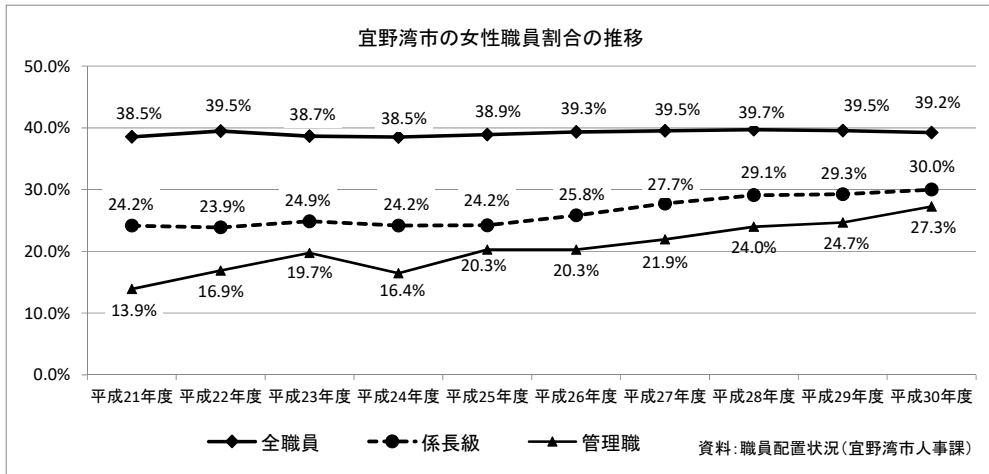
また、管理職（課長級以上）の女性の割合も増加傾向にあり、平成 24 年度を除いて毎年度 1～3 人増加しており、平成 30 年度は 21 人（27.3%）となっています。上位の役職ほど女性の割合が低い傾向があるものの、長期的にみると女性役職者の割合が増加していることが分かります。

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。

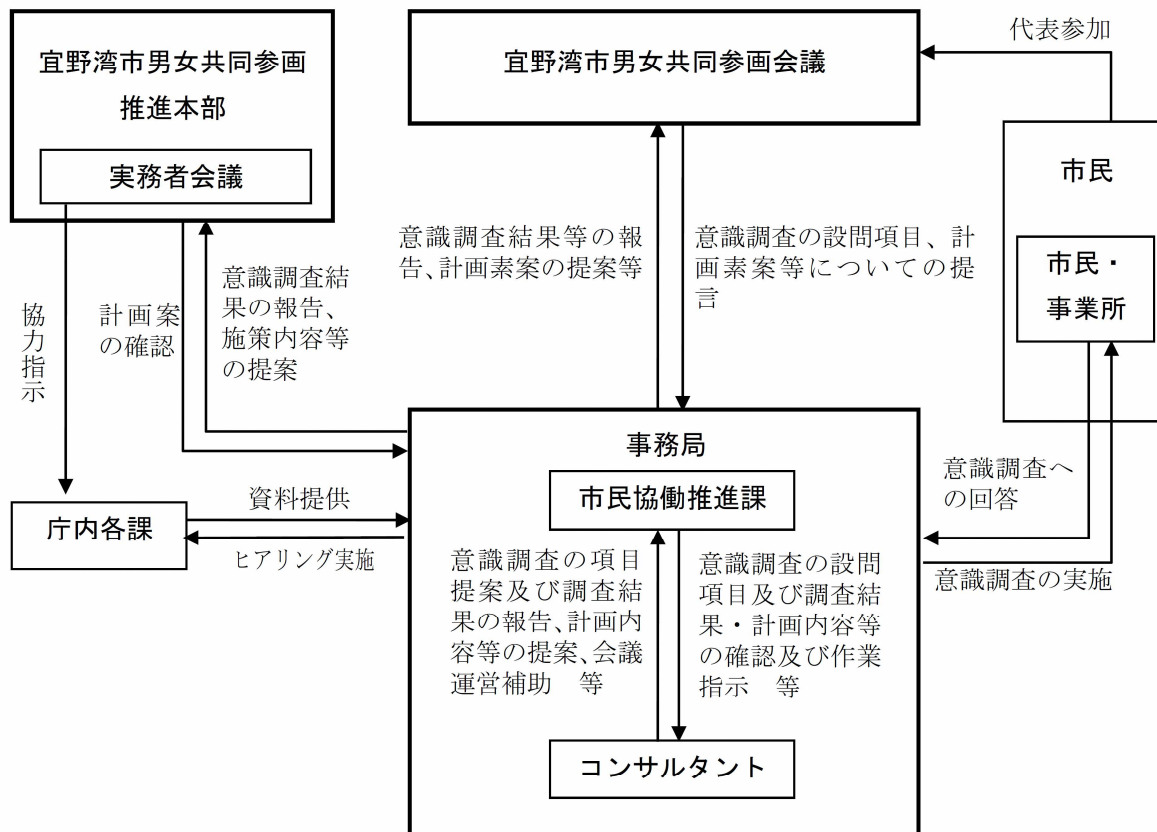
議会における女性議員の状況・審議会における女性の登用状況等(平成30年4月1日現在)

	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^{（1）}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^{（2）}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。