

・ 参考資料

1. 男女共同参画に関する法・関連計画等

(1) 男女共同参画社会基本法（平成 13 年 1 月施行）

※一部抜粋

【目的】

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

【定義】

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

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

【男女の人権の尊重】

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

【社会における制度又は慣行についての配慮】

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

【政策等の立案及び決定への共同参画】

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

【家庭生活における活動と他の活動の両立】

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

【国際的協調】

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

【地方公共団体の責務】

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

【国民の責務】

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

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(令和4年10月改正法施行)

※一部抜粋

【目的】

第一条 女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、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等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の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を目的とする。

【基本原則】

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

【国及び地方公共団体の責務】

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

【事業主の責務】

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

【都道府県推進計画等】

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県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(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

2 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(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

【一般事業主行動計画の策定等】

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

【一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表】

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第一項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。
- 3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

【特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表】

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

【職業指導等の措置等】

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

【啓発活動】

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(3) 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（令和6年4月改正法施行）

※一部抜粋

【目的】

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

【定義】

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

【国及び地方公共団体の責務】

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）を図る責務を有する。

【協議会の組織】

第五条の二 第2項 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。

【基本的な方針】（要約）

第1 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

基本的な考え方：配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である。

第2 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

- | | |
|---------------------------|----------------|
| 1 配偶者暴力相談センター | 2 婦人相談員 |
| 3 配偶者からの暴力の発見者による通報等 | 4 被害者からの相談等 |
| 5 被害者に対する医学的又は心理学的な援助等 | |
| 6 被害者の緊急時における安全の確保及び一時保護等 | |
| 7 被害者の自立の支援 | 8 保護命令制度の利用等 |
| 9 関連機関の連携協力等 | |
| 10 職務関係者による配慮・研修及び啓発 | |
| 11 苦情の適切かつ迅速な処理 | 12 教育啓発 |
| 13 調査研究の推進等 | 14 民間団体に対する援助等 |

第3 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

- 1 基本方針に基づく施策の実施状況に係る評価
- 2 基本計画の策定・見直しに係る指針

【民間の団体に対する援助】

第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(4) 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和5年6月公布・施行）

※一部抜粋

【目的】

第一条 この法律は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

【定義】

第二条 この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。
2 この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

【基本理念】

第三条 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

【国の役割】

第四条 国は、前条に定める基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

【地方公共団体の役割】

第五条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

【事業主等の努力】

第六条 事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

2 学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。以下同じ。）の設置者は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその設置する学校の児童、生徒又は学生（以下この項及び第十条第三項において「児童等」という。）の理解の増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該学校の児童等の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(5) 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月内閣府策定）

※一部抜粋

■目指すべき社会

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

■社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応
- (2) 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- (3) 人生100年時代の到来と働き方・暮らし方の変革
- (4) 法律・制度の整備と政治分野や経済分野を中心とした女性の政策・方針決定過程への参画拡大
- (5) デジタル化社会への対応（Society 5.0）
- (6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識
- (7) 頻発する大規模災害
- (8) SDGs の達成に向けた世界的な潮流

■基本的な視点及び取り組むべき事項

- ① 男女共同参画・女性活躍は、分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し施策に反映することが必要である。それが、持続可能な開発目標（SDGs）の実現にも不可欠である。また、若年世代を主体とした取組と連携し、持続可能な活力ある我が国経済社会を次世代に引き継ぐことが重要である。
- ② 指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。さらに、その水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。そのため、国際的水準も意識しつつ、男女共同参画社会基本法第2条第2号に定められている積極的改善措置（ポジティブ・アクション）49も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要がある。
- ③ 男女共同参画は、男性にとっても重要であり、男女が共に進めていくものである。特に、男女共同参画や女性活躍の視点を企業組織のみならず、家庭や地域など生活の場全体に広げることが重要となる。その際、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が男女どちらかに不利に働かないよう、メディアとも連携しながら幼少期から大人までを対象に広報啓発等に取り組む必要がある。
- ④ 人生100年時代を見据えて、男女が健康な生活を実現し、学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備に取り組む必要がある。
- ⑤ AI、IoT等の科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組む必要がある。
- ⑥ 女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しながら、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する必要がある。
- ⑦ 多様な困難を抱える女性等に対するきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める必要がある。
- ⑧ 頻発する大規模災害等の経験も踏まえ、男女共同参画の視点による防災・復興対策を浸透させる必要がある。特に、防災・復興の政策・意思決定段階や現場レベルでの女性の参画について進める必要がある。
- ⑨ 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、男女共同参画センター等との連携を含め、地域における様々な主体が連携・協働する推進体制をより一層強化する必要がある。
- ⑩ ①～⑨の各視点に沿って男女共同参画社会の形成を牽引する人材を育成するための教育や研修が重要となる。

【政策編】

I あらゆる分野における女性の参画拡大

- 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- 第3分野 地域における男女共同参画の推進
- 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

II 安全・安心な暮らしの実現

- 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第7分野 生涯を通じた健康支援
- 第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

IV 推進体制の整備・強化

■政策領域目標一覧（一部抜粋）

◆I あらゆる分野における女性の参画拡大（第1～4分野）

項 目	現 状	目 標（期限）
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	市町村 35.0% (2020 年)	40% (2025 年度末)
本庁課長補佐相当職	市町村 29.2% (2020 年)	33% (2025 年度末)
本庁課長相当職	市町村 17.8% (2020 年)	22% (2025 年度末)
本庁部局長・次長相当職	市町村 10.1% (2020 年)	14% (2025 年度末)
地方公務員の男性の育児休業取得率	8.0% (2019 年度)	30% (2025 年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合		
係長相当職	18.9% (2019 年)	30% (2025 年)
課長相当職	11.4% (2019 年)	18% (2025 年)
部長相当職	6.9% (2019 年)	12% (2025 年)
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019 年度)	30% (2025 年)

◆II 安全・安心な暮らしの実現（第5～8分野）

項 目	現 状	成果目標(期限)
65 歳から 69 歳までの就業率	-	男女計：51.6% (2025 年)

◆III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備（第9～11）分野

項 目	現 状	成果目標（期限）
「社会全体における男女の地位の平等感」 における「平等」と答えた者の割合	21.2% (2019 年)	ほぼ全てを目標とし つつ、当面 50% (2025 年)

(6) 沖縄県男女共同参画推進条例（平成 15 年 4 月施行）

※一部抜粋

【目的】

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

【定義】

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

- (1)男女共同参画男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、社会的、経済的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2)積極的改善措置前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3)セクシュアル・ハラスメント他の者に対し、その意に反した性的な言動（以下この号において「性的な言動」という。）により当該者の就業環境その他の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた者の対応により当該者に不利益を与えることをいう。

【基本理念】

- 第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画の推進を阻害する要因となるおそれがあることに考慮し、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。
 - 3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。
 - 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。
 - 5 男女共同参画の推進は、男女が互いの性を理解し合い、生涯にわたる妊娠、出産その他の性及び生殖に関する事項に関し、自らの決定が尊重されること及び健康な生活を営むことについて配慮されることを旨として、行われなければならない。
 - 6 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的協調の下に行われなければならない。

【県の責務】

- 第4条 県は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。
- 2 県は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、市町村、県民及び事業者と共同して取り組むよう努めなければならない。

【県民の責務】

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

【事業者の責務】

- 第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に寄与するよう努めるとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。
- 2 事業者は、その雇用する男女について、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するとともに、職業生活における活動と家庭及び地域生活における活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。

【男女の人権侵害の禁止】

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

【公衆に表示する情報に関する配慮】

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

【男女共同参画計画】

第9条 知事は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第1項に規定する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「沖縄県男女共同参画計画」という。)を定めるに当たっては、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を図るため、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1)男女共同参画の推進に関する総合的かつ長期的な基本方向及び目標
- (2)前号に定める事項に基づき実施すべき具体的な男女共同参画の推進に関する施策
- (3)前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

2 知事は、沖縄県男女共同参画計画を定めるに当たっては、沖縄県男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

3 前項の規定は、沖縄県男女共同参画計画の変更について準用する。

【施策の策定等に当たっての配慮】

第10条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

【基本理念の普及啓発】

第11条 県は、基本理念に対する県民及び事業者の理解を深めるため、必要な広報活動の実施及び普及啓発に努めるものとする。

2 県は、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育を通じて、男女共同参画の推進に努めるものとする。

【調査研究】

第12条 県は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を行うよう努めるものとする。

第13条 知事は、男女共同参画の推進のために必要があると認められる場合は、事業者に対して、雇用その他の事業活動における男女共同参画の実態を把握するための調査を行うものとする。

【市町村との協力】

第14条 県は、市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施について、必要な協力を行うとともに、市町村に対し、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力することを求めることができる。

【県民等に対する支援】

第15条 県は、県民及び民間の団体が行う男女共同参画の推進のための活動を支援するため、交流の機会の提供、情報の提供、相談その他の必要な措置を講ずるものとする。

【男女間の暴力の防止】

第16条 県は、配偶者間その他の男女間の暴力を防止するため、啓発、相談、被害者に対する支援その他の必要な措置を講ずるものとする。

【苦情等の相談】

第17条 知事は、男女共同参画の推進に関し、県民又は事業者から、苦情又は申出があった場合は、相談に応じるものとする。

【男女共同参画の状況等の公表】

第18条 知事は、毎年度、男女共同参画の状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、公表しなければならない。

(7) 性の多様性尊重宣言（美ら島にじいろ宣言）（令和3年3月）

【沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島にじいろ宣言）】

～誰もが自分らしく幸せに生きることのできる沖縄を目指して～

人は、みなそれぞれ違う存在であり、自分らしく幸せに生きる権利を持っています。

人がどのような性を生きるか、どのような性を愛し、愛さないかなどの性のありようは、人権として尊重されるものです。

しかし、多様な性に関する無関心・無理解により、差別や偏見にさらされ、生きづらさを感じたり、ありのままに生きられず、時に、命まで失ってしまうことがあります。

性の多様性を尊重するということは、全ての人の命を大切にし、共に生きやすい社会を目指すことです。それはすなわち、私たちが、そして次代を担う子どもたちが、夢や希望を持って健やかに生きられる社会を創ることに繋がります。私たちはここに、性の多様性への理解を深め、互いの個性を認めあい、誰もが自分らしく生きられる心豊かな沖縄を目指し、以下のことに取り組むことを宣言します。

私たち沖縄県民は、

- ・ 自分の性と全ての人の性のありようを尊重します
- ・ 性に関する多様な声に耳をかたむけます
- ・ 多様な性を理由とする偏見・差別やあらゆる種類の暴力を許しません
- ・ 多様な性を理由とする困難を解消するために取り組んでいきます

(9) 宜野湾市男女共同参画都市宣言（平成22年1月30日制定）

共に輝く「ねたて」の都市・ぎのわん 男女共同参画都市宣言

古より湧き出る宜野湾の水は、大地を潤し、生命を育み、豊かな歴史と文化を創ってきました。わたしたち宜野湾市民は、平和を希求し、沖縄の中心地として発展する「ねたての都市・ぎのわん」に誇りをもち、性別や世代を越えて、共に輝く男女共同参画都市“じのーん”を創るため、次のことを宣言します。

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

(8) 宜野湾市男女共同参画推進条例（令和3年7月1日施行）

我が国においては、日本国憲法にすべての国民は個人として尊重され、また法の下に平等であるとうたわれ、男女平等の実現に向けて国際社会における取組とも連動しつつ、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）や関係法令等が整えられてきた。

宜野湾市においては、「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～」を策定した。その後、名称を「宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぷらん～」へと変更し、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してきた。

さらに、平成22年1月30日には、男女共同参画社会の実現に向けて市民意識の一層の高揚と気運の醸成を図ることを目的として、「共に輝く「ねたて」の都市・ぎのわん 男女共同参画都市宣言」を行った。

しかしながら、固定的な男女の役割意識や社会の慣習、しきたり、性別等を理由とした差別や暴力等の人権侵害は、今なお根強く存在しており、男女平等の推進を妨げる要因となっている。

すべての人が平和で安心して暮らすためには、平等で多様性を認め合い、あらゆる分野において協働し、権利が保障され、喜びと責任を分かち合うことのできる人権尊重のまちの実現を図ることが重要である。

ここに、私たち宜野湾市民は、平和で安心な社会を目指し、市及び市民等が協働して男女共同参画社会の推進に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画に関する基本理念を定め、市及び市民等の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本的事項を定め、総合的かつ計画的に推進することにより、男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

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

- (1) 男女共同参画 すべての人が、社会における対等な存在として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もってすべての人が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 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をいう。
- (3) 市民等 市民、事業者（市内において事業活動を行う全ての個人及び法人その他の団体をいう。）、教育関係者（市内において学校教育又は社会教育に携わる者をいう。）及び自治会のことをいう。
- (4) 積極的改善措置 社会的・構造的な差別によって、現在不利益を受けている人たちに対して、一定の範囲で特別な機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的とした措置のことをいう。
- (5) ドメスティック・バイオレンス 配偶者や恋人等密接な関係にある、又はあった者から受ける身体的、精神的、性的、経済的又は言語的な暴力又は虐待（子どもを巻き込んだ暴力を含む。）のことをいう。
- (6) 性暴力 望まない、同意のない、対等でない、又は強要された性的な行為のことをいう。
- (7) セクシュアル・ハラスメント 本人が意図する又は意図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、尊厳を傷つけ、不利益を与え又は脅威を与えることをいう。

（基本理念）

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

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) すべての人が、固定的な男女の役割分担意識に基づく社会の制度又は慣行により、社会における活動の自由な選択に対し影響を及ぼすことがないよう配慮されること。
- (3) すべての人が、それぞれの性を理解し合い、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されること。
- (4) すべての人が、性別等にかかわらず個人として尊重され、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における活動の方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること。

(5) すべての人が、性別等にかかわらず個人として尊重され、教育の果たす役割の重要性を考慮し、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育において、人権教育及び男女平等教育が実現されるよう配慮されること。

(6) すべての人が、相互の協力と社会の支援のもと、子育て、介護、その他の活動について安心して行うことができ、かつ、職場、地域等における活動と両立できるよう配慮されること。

(7) 国際社会における取組と強調して行うこと。

(市及び市民等の協働)

第4条 男女共同参画社会の推進は、市及び市民等が協働して行わなければならない。

(市民の責務)

第5条 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、実施する責務を有するものとする。

2 市は、男女共同参画社会の推進に関する施策を実施するにあたっては、市民等、国、県及び他の地方公共団体と連携するとともに、積極的に協力するよう努めなければならない。

3 市は、役職の構成にあたっては、性別等を理由に異なった取扱いをしないよう努めなければならない。

(市民の責務)

第6条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域、その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の推進に積極的に努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画社会の推進に関する施策に積極的に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第7条 事業者は、基本理念にのっとり、すべての人が職場における活動に対等に参画する機会を確保するとともに、職場、家庭、その他における活動が両立して行うことができる職場環境の整備に積極的に努めなければならない。

2 事業者は、市が実施する男女共同参画社会の推進に関する施策に、積極的に協力するよう努めなければならない。

3 事業者は、役職の構成にあたっては、性別等を理由に異なった取扱いをしないよう努めなければならない。

(教育関係者の責務)

第8条 教育関係者は、男女共同参画社会の推進における教育の果たす役割の重要性を深く認識し、個々の教育本来の目的を実現するために、基本理念にのっとり、教育を行わなければならない。

2 教育関係者は、市が実施する男女共同参画社会の推進に関する施策に積極的に協力するよう努めなければならない。

3 教育関係者は、役職の構成にあたっては、性別等を理由に異なった取扱いをしないよう努めなければならない。

(自治会の責務)

第9条 市民団体は、基本理念にのっとり、その活動において、方針の決定、計画の立案等において男女が共に参画する機会を確保するよう努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(人権侵害の禁止)

第10条 すべての人は、家庭、職場、学校、地域、その他の社会のあらゆる分野において、次の各号に掲げる行為により人権を侵害してはならない。

- (1) ドメスティック・バイオレンス
- (2) 性暴力
- (3) セクシュアル・ハラスメント
- (4) その他の人権を侵害する行為

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第11条 すべての人は、公衆に表示する情報において、固定的な男女の役割分担、すべての暴力等を正当化若しくは助長させる表現又は過度の性的な表現を行わないよう配慮しなければならない。

(男女共同参画計画)

第12条 市長は、男女共同参画社会の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための男女共同参画計画を策定しなければならない。

2 市長は、男女共同参画計画を策定するにあたっては、市民等の意見を反映させることができるよう必要な措置を講じなければならない。

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

4 前3項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等にあたっての配慮及び積極的改善措置)

第13条 市は、あらゆる施策の策定及び実施にあたっては、この条例の基本理念に配慮するものとする。

2 市は、市の審議会等の委員を委嘱又は任命するときは、積極的改善措置を講ずることにより、男女の均衡等を図るよう努めるものとする。

(調査研究)

第14条 市は、男女共同参画社会の推進に関する施策に必要な調査研究を行うものとする。

(普及啓発活動)

第15条 市は、男女共同参画社会の推進に関して、市民等の理解を深めるため、広報活動、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(実施状況の公表)

第16条 市長は、毎年度、男女共同参画社会の推進に関する施策の実施状況を公表しなければならない。

(男女共同参画会議)

第17条 市長は、男女共同参画社会の推進に関する施策その他必要な事項を審議させるため宜野湾市男女共同参画会議(以下「参画会議」という。)を置く。

2 参画会議の組織及び運営に関し必要な事項は、宜野湾市男女共同参画会議規則(平成5年宜野湾市規則第4号)に定める。

(苦情又は相談への対応)

第18条 市民等は、市長に対して、この条例及び市が実施する男女共同参画社会の推進に関する施策又はそれに影響を及ぼすと認められる施策について、書面により苦情又は相談を申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出があった場合は、必要に応じて参画会議の意見を聴き、又は関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。

(委任)

第19条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、令和3年7月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際現に策定されている「第3次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぷらん～(改訂版)」(令和2年4月策定)は、第12条の規定により策定し、公表された男女共同参画行動計画とみなす。

(宜野湾市附属機関設置条例の一部改正)

3 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)の一部を次のように改正する。
別表市長の部宜野湾市男女共同参画会議の項を削る。

2. 本市の男女共同参画に関する現状と課題

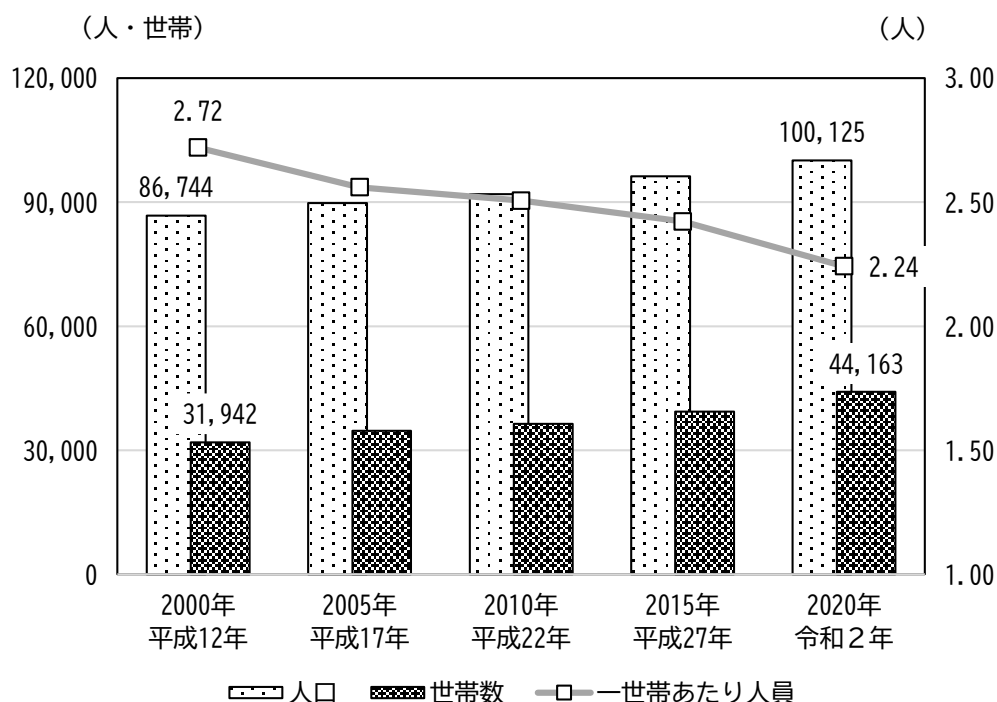
(1) 統計データからみる現状と課題

1) 人口・世帯の推移

宜野湾市の人口・世帯数をみると、2020（令和2）年現在の人口は 100,125 人、世帯数は 44,163 世帯で、1 世帯あたり人員数は 2.24 人となっています。

2000（平成 12）年以降の推移をみると、人口は増加傾向にあり、世帯数も一貫して増加しています。世帯増加率が人口増加率を上回り続けているため、1 世帯あたり人員数は年々減少しています。

■人口・世帯の推移



	2000年 平成12年	2005年 平成17年	2010年 平成22年	2015年 平成27年	2020年 令和2年
人口	86,744	89,769	91,928	96,243	100,125
人口増加数	—	3,025	2,159	4,315	3,882
人口増加率 (%)	—	3.5%	2.4%	4.7%	4.0%
世帯総数	31,942	34,738	36,361	39,333	44,163
世帯増加数	—	2,796	1,623	2,972	4,830
世帯増加率 (%)	—	8.8%	4.7%	8.2%	12.3%
一世帯あたり人員	2.72	2.56	2.51	2.42	2.24

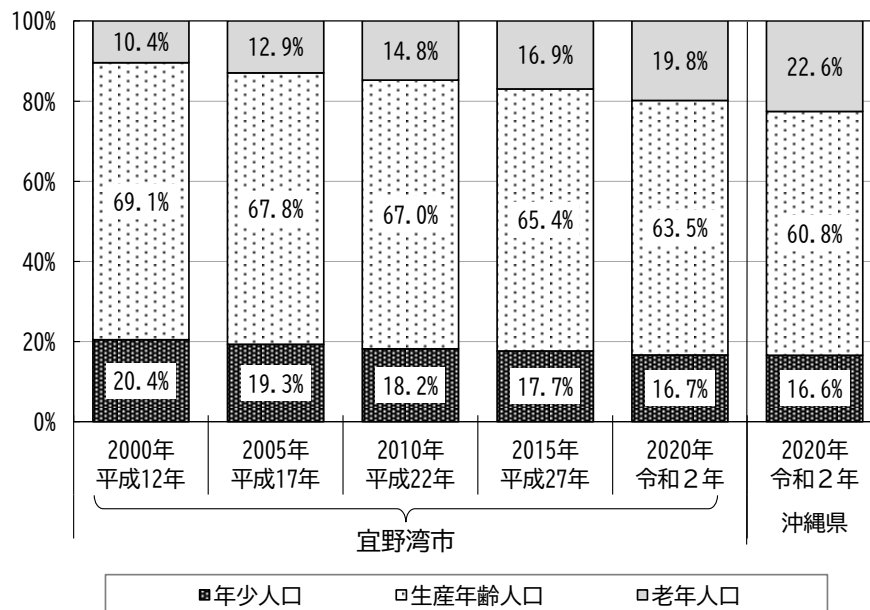
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

2) 年齢3階層別人口

2020（令和2）年の年齢3階層別人口をみると、年少人口（0～14歳）が2割弱（16.7%）、生産年齢人口（15～64歳）が6割強（63.5%）、老年人口（65歳以上）が約2割（19.8%）となっています。2000（平成12）年以降の推移をみると、年少人口の割合、生産年齢人口の割合は減少が続く一方で、老年人口の割合は年々増加しており、少子高齢化が進んでいます。

沖縄県と比較すると、生産年齢人口の割合が高く、老年人口の割合が低くなっています。

■年齢3階層別人口の推移



■宜野湾市の年齢3階層別人口

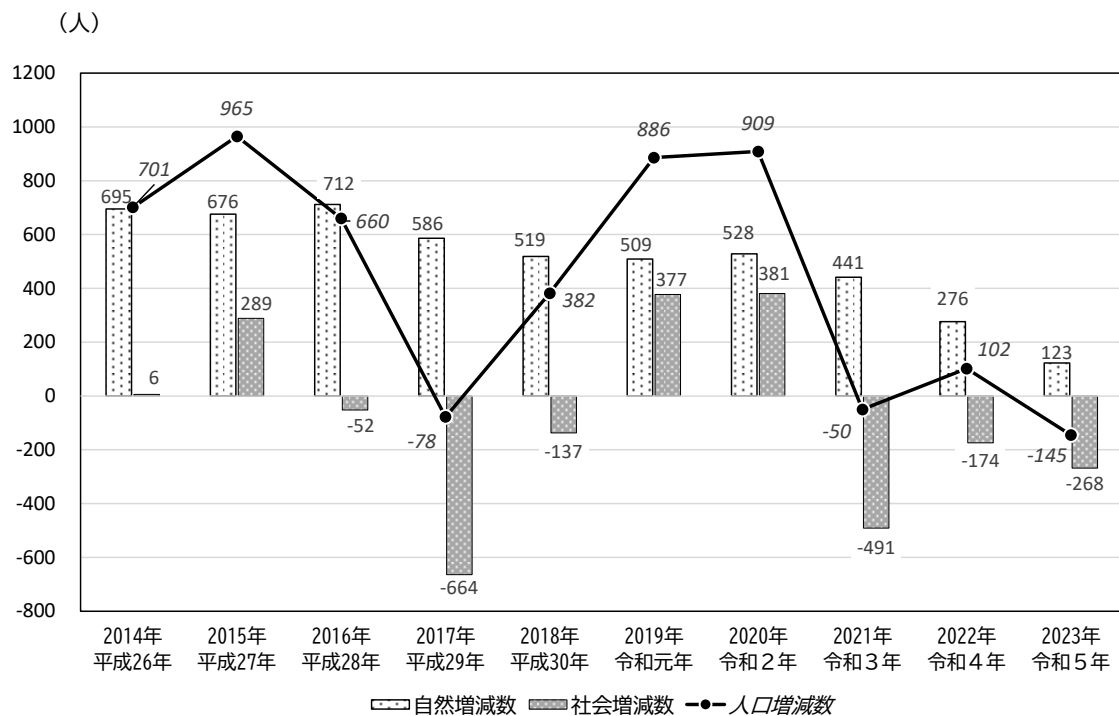
		2010年 平成22年		2020年 令和2年	
		人口	割合	人口	割合
年少人口 (15歳未満)	男性	8,483	19.2%	8,412	17.2%
	女性	8,063	17.3%	8,273	16.1%
生産年齢人口 (15歳以上65歳未満)	男性	29,904	67.7%	31,754	65.0%
	女性	30,960	66.3%	31,856	62.1%
老年人口 (65歳以上)	男性	5,774	13.1%	8,660	17.7%
	女性	7,654	16.4%	11,170	21.8%
総数	男性	44,720	100.0%	48,826	100.0%
	女性	47,208	100.0%	51,299	100.0%

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

3) 人口動態

2014（平成26）年から2023（令和5）年の10年間の人口増減をみると、人口増の年が多くなっています。この間、自然増減数は一貫してプラスの値（自然増）となっていますが、増加数は減少傾向にあります。社会増減はマイナスの値（社会減）の年が多くっており、2021（令和3）年以降は社会減が続いています。

■人口動態の推移



出典：「人口移動報告年報」沖縄県

■宜野湾市の人口動態

(単位: 人)

	自然動態			社会動態			人口増減数
	出生者数	死亡者数	自然増減数	転入者数	転出者数	社会増減数	
2014(平成26)年	1,250	555	695	5,468	5,462	6	701
2015(平成27)年	1,246	570	676	5,668	5,379	289	965
2016(平成28)年	1,325	613	712	5,751	5,803	-52	660
2017(平成29)年	1,212	626	586	5,317	5,981	-664	-78
2018(平成30)年	1,201	682	519	5,553	5,690	-137	382
2019(令和元)年	1,154	645	509	5,877	5,500	377	886
2020(令和2)年	1,191	663	528	5,796	5,415	381	909
2021(令和3)年	1,173	732	441	5,190	5,681	-491	-50
2022(令和4)年	1,069	793	276	5,338	5,512	-174	102
2023(令和5)年	984	861	123	5,224	5,492	-268	-145

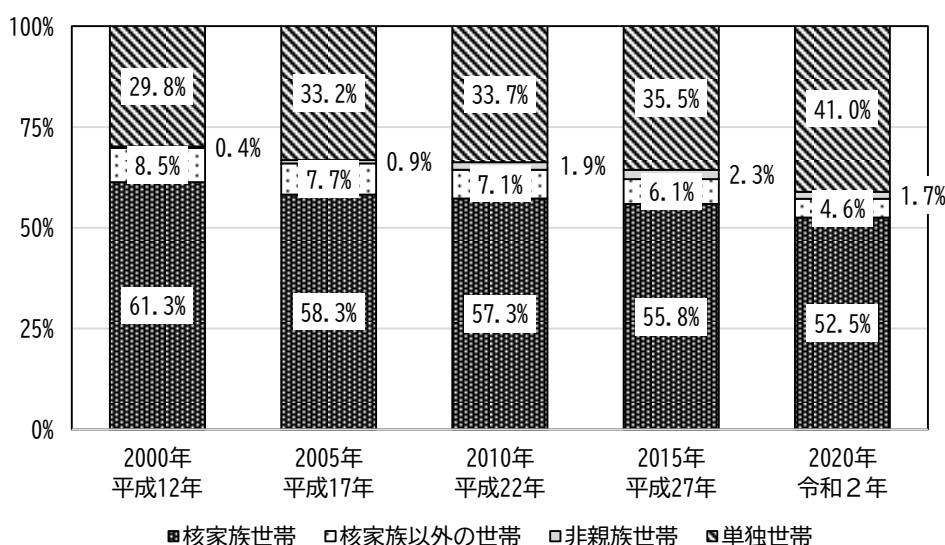
出典：「人口移動報告年報」沖縄県

4) 世帯の家族類型

本市の一般世帯の家族類型をみると、核家族世帯の占める割合は減少傾向にあり、2020（令和2）年には5割強（52.5%）と、2000（平成12）年から約9ポイント減少しています。一方、単独世帯は増加傾向にあり、2020（令和2）年には4割強（41.0%）と、2000（平成12）年から約11ポイントの増加となっています。

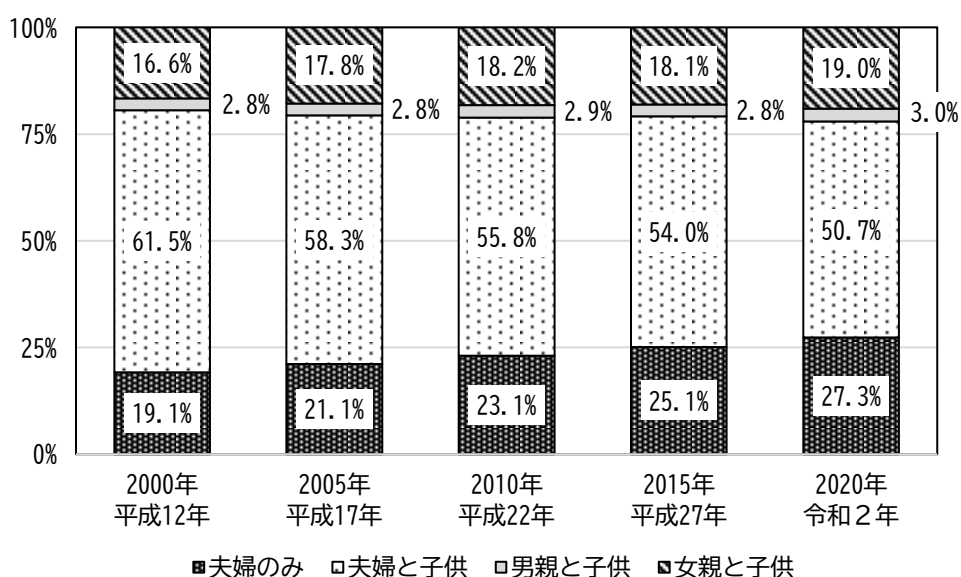
また、核家族世帯の家族類型をみると、夫婦と子供からなる世帯の割合は減少傾向にあり、2020（令和2）年には約5割（50.7%）と、2000（平成12）年から約11ポイントの減少となっています。一方、夫婦のみ世帯の割合は増加傾向にあり、2020（令和2）年には3割弱（27.3%）と、2000（平成12）年から約8ポイントの増加となっています。

■一般世帯の家族類型の推移



出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■核家族世帯の家族類型の推移



出典：「国勢調査結果」総務省統計局

5) 母子・父子世帯の状況

2020(令和2)年の国勢調査によると、20歳未満の世帯員がいる核家族世帯において、母子世帯の割合は9.5%となっており、県内市部(9.3%)や県(9.4%)とほぼ同じ割合となっています。また、父子世帯の割合は1.0%と県内市部(1.1%)や県(1.1%)と同程度です。

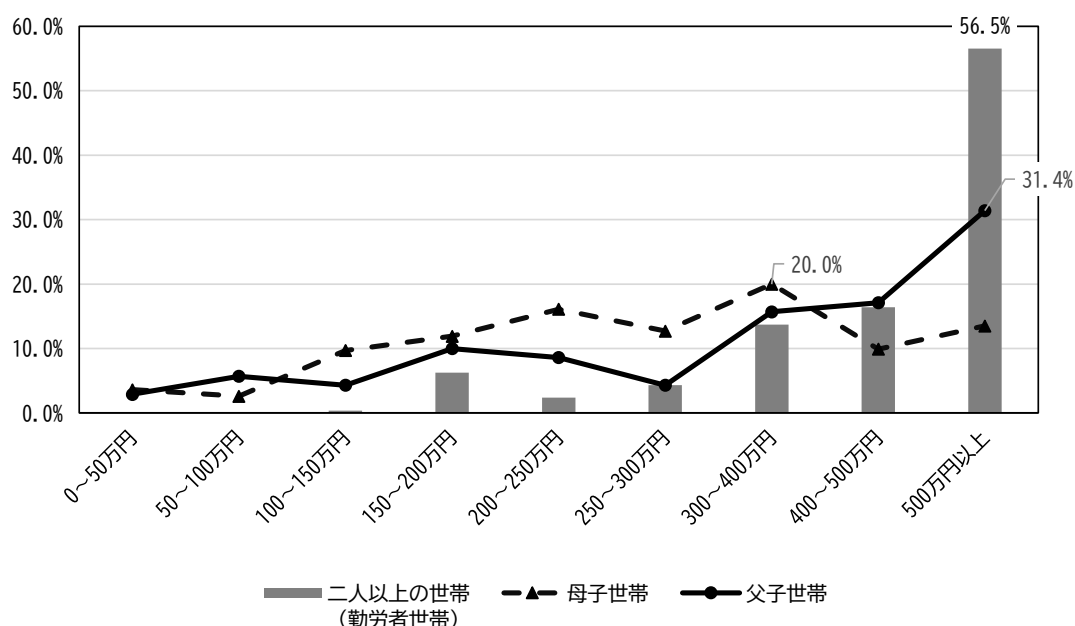
なお、沖縄県民の年間収入は、勤労者世帯(二人以上の世帯)であれば半数以上が500万円以上となっていますが、母子世帯では300~400万円が最も多く、父子世帯では500万円以上が最も多くなっています。500万円以上の割合は、勤労者世帯(二人以上の世帯)よりも低く、ひとり親世帯とそうでない世帯との間に、収入の大きな違いが見られます。

■母子・父子世帯数

	宜野湾市	市部	沖縄県	全国
20歳未満世帯員のいる核家族世帯	10,008	111,356	143,841	10,124,964
母子世帯数	954	10,394	13,575	646,809
母子世帯の割合	9.5%	9.3%	9.4%	6.4%
父子世帯数	105	1,217	1,651	74,481
父子世帯の割合	1.0%	1.1%	1.1%	0.7%

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■沖縄県における世帯類型別の年間収入分布



※勤労者世帯(二人以上の世帯)の年間収入は、「2019年全国家計構造調査」の沖縄県の数値。
 ※母子世帯及び父子世帯の年間収入は、「令和5年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査報告書」の数値。

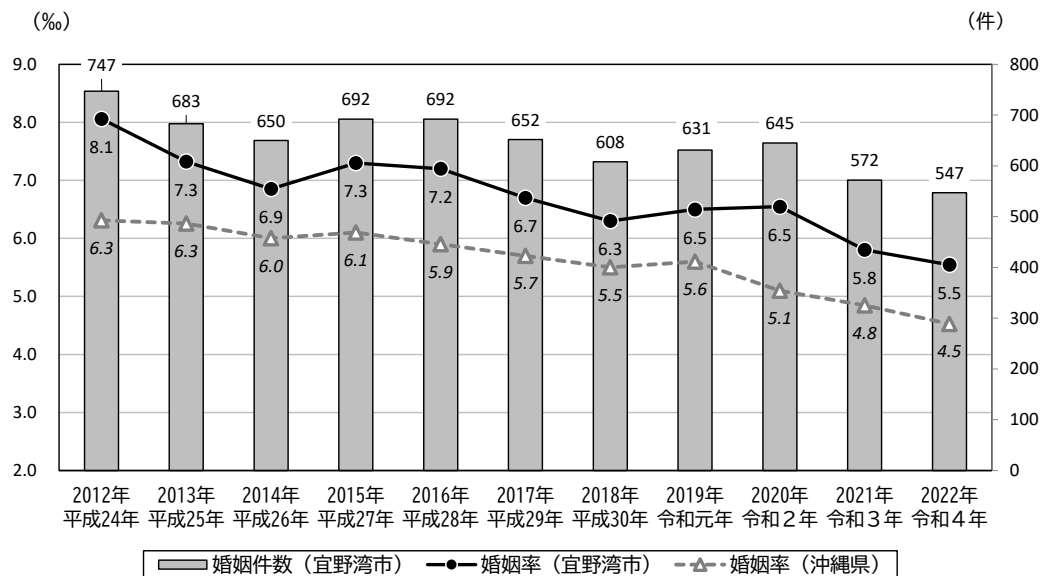
出典：「2019年全国家計構造調査」総務省統計局
 「令和5年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査報告書」沖縄県

6) 婚姻・離婚状況

2022（令和4）年の宜野湾市における婚姻件数は547件、婚姻率（人口千対）は5.5‰となっており、増加に転じた年もあるものの、2012（平成24）年から減少傾向にあります。婚姻率は、この間常に沖縄県の値を上回っています。

2022（令和4）年の宜野湾市における離婚件数は244件、離婚率（人口千対）は2.5‰となっており、増減を繰り返しながらも、おおむね横ばいで推移しています。離婚率は、おおむね沖縄県の値を上回るか同程度となっていますが、2020（令和2）年はわずかに下回っています。

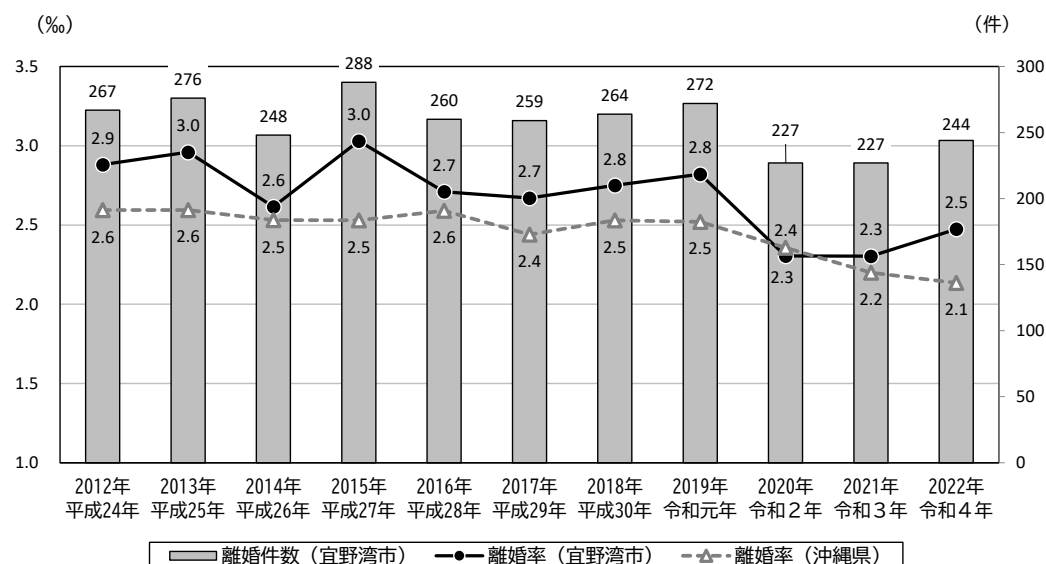
■婚姻件数及び婚姻率の推移



※婚姻率（単位：‰）＝年間婚姻届出件数/全体人口×1000

出典：「沖縄県人口動態統計」沖縄県

■離婚件数及び離婚率の推移



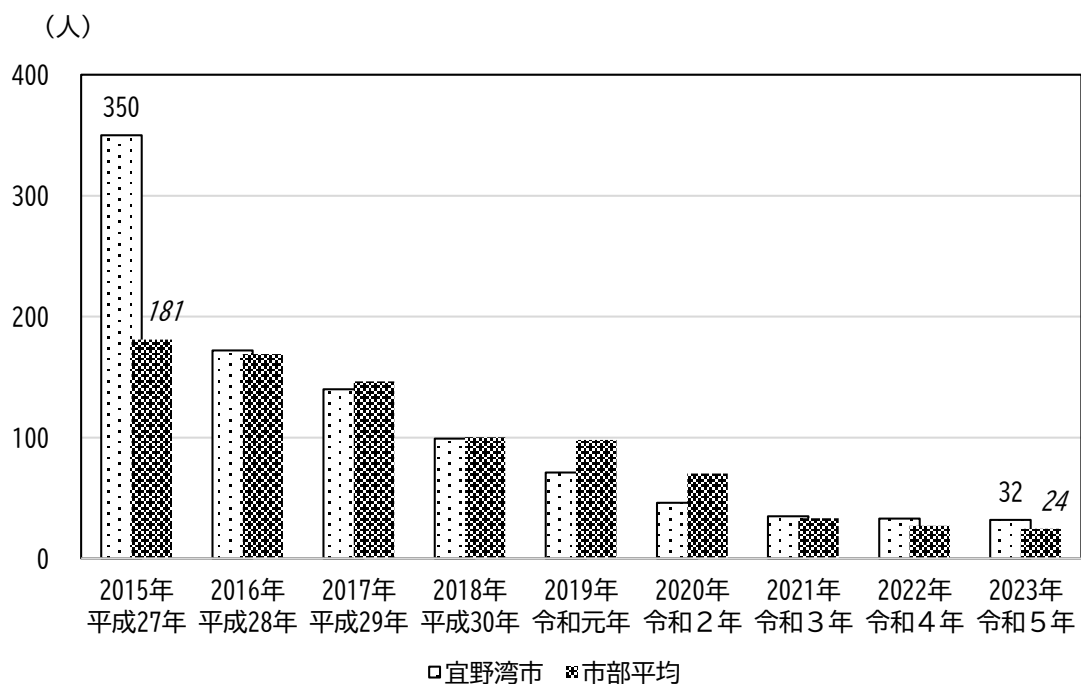
※離婚率（単位：‰）＝年間離婚届出件数/全体人口×1000

出典：「沖縄県人口動態統計」沖縄県

7) 待機児童

2023（令和5）年の宜野湾市の待機児童数は32人となっており、市部平均と比べてやや多くなっています。2015（平成27）年以降の推移をみると、2015（平成27）年には市部平均の2倍程度の待機児童がいましたが、翌年以降は市部とほぼ同じかやや低い人数で推移しています。

■宜野湾市と沖縄県市部平均の待機児童数の推移



	2015年 平成27年	2016年 平成28年	2017年 平成29年	2018年 平成30年	2019年 令和元年	2020年 令和2年	2021年 令和3年	2022年 令和4年	2023年 令和5年
那覇市	539	559	200	138	250	153	37	23	48
宜野湾市	350	172	140	99	71	46	35	33	32
石垣市	206	147	31	36	55	35	0	0	0
浦添市	157	231	236	63	85	7	19	31	29
名護市	17	21	12	1	45	82	65	52	56
糸満市	127	58	27	25	54	26	12	67	35
沖縄市	296	360	440	264	198	100	46	15	29
豊見城市	41	42	36	69	89	139	76	6	29
うるま市	115	131	333	236	75	66	29	7	2
宮古島市	48	61	63	28	12	9	2	0	0
南城市	96	77	94	143	145	110	45	64	9
市部平均	181	169	147	100	98	70	33	27	24

※いずれも各年4月1日現在

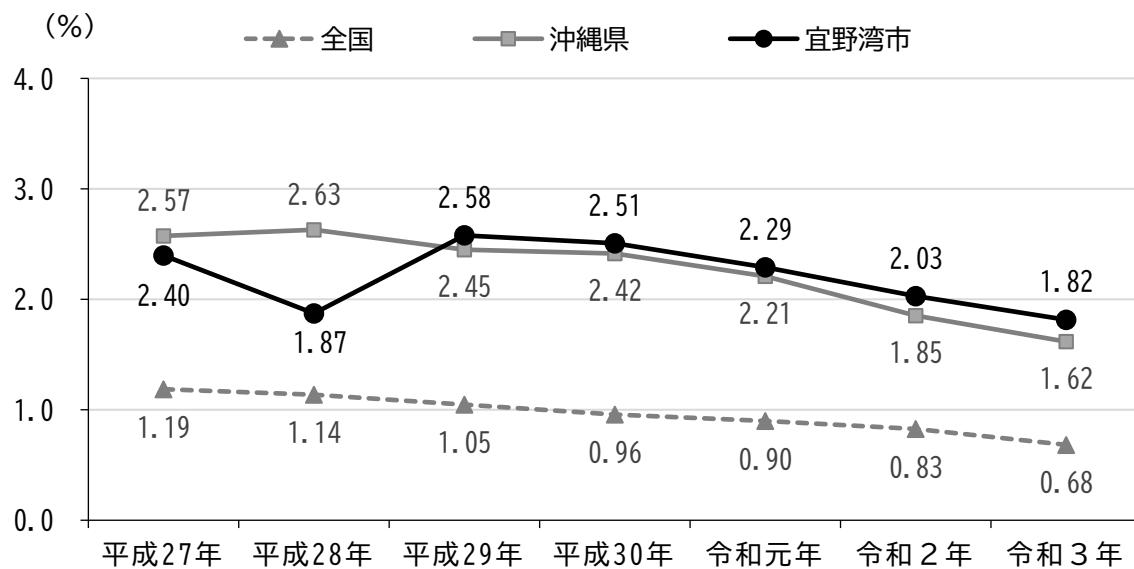
出典：「各市町村別保育所入所待機児童数」沖縄県

8) 若年出産の状況

宜野湾市及び沖縄県の若年出産（母親年齢が19歳以下）の割合は減少傾向にあるものの、全国に比べて約2倍程度で推移しています。宜野湾市における若年出産の割合は、2017（平成29）年以降沖縄県と比べても高くなっています。

若年出産は、妊娠をきっかけに孤立したり中絶や虐待に至ったりするなど社会的な問題が多く、母親やその子にとってハイリスクになる場合があります。

■若年出産割合の推移



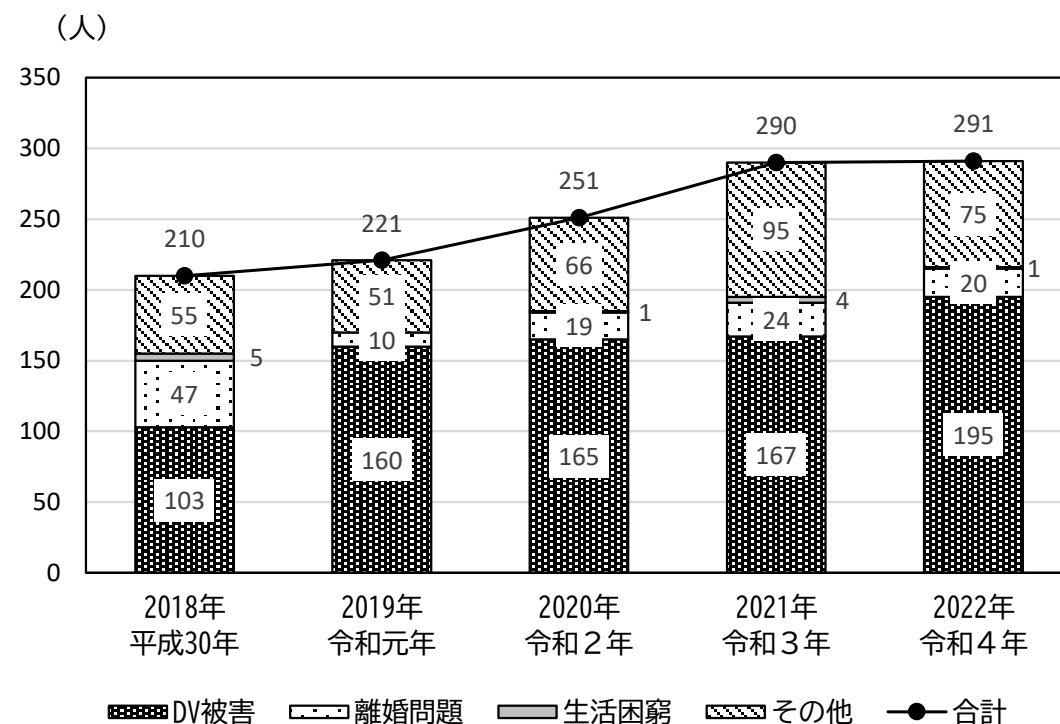
資料：沖縄県 衛生統計年報

9) 女性相談状況

2022（令和4）年の女性相談処理件数は合計で291人となっており、内訳はDV被害が195人と最も多く、次いでその他（75人）、離婚問題（20人）、生活困窮（1人）となっています。

2018（平成30）年以降の推移をみると、2021（令和3）年に大きく増加しており、新型コロナウイルス感染拡大が影響していると考えられます。

■女性相談の処理件数の推移



	DV被害			離婚問題			生活困窮			その他			合計			相談 延べ件数		
	新規	再来	合計	新規	再来	合計	新規	再来	合計	新規	再来	合計	新規	再来	合計	新規	再来	合計
2018年 平成30年	43	60	103	39	8	47	5	0	5	38	17	55	125	85	210	135	368	503
2019年 令和元年	79	81	160	8	2	10	0	0	0	34	17	51	121	100	221	280	236	516
2020年 令和2年	73	92	165	15	4	19	1	0	1	40	26	66	129	122	251	129	588	717
2021年 令和3年	66	101	167	17	7	24	2	2	4	45	50	95	130	160	290	131	807	938
2022年 令和4年	81	114	195	14	6	20	0	1	1	34	41	75	129	162	291	129	751	880

出典：「宜野湾市福祉保健の概要」 宜野湾市

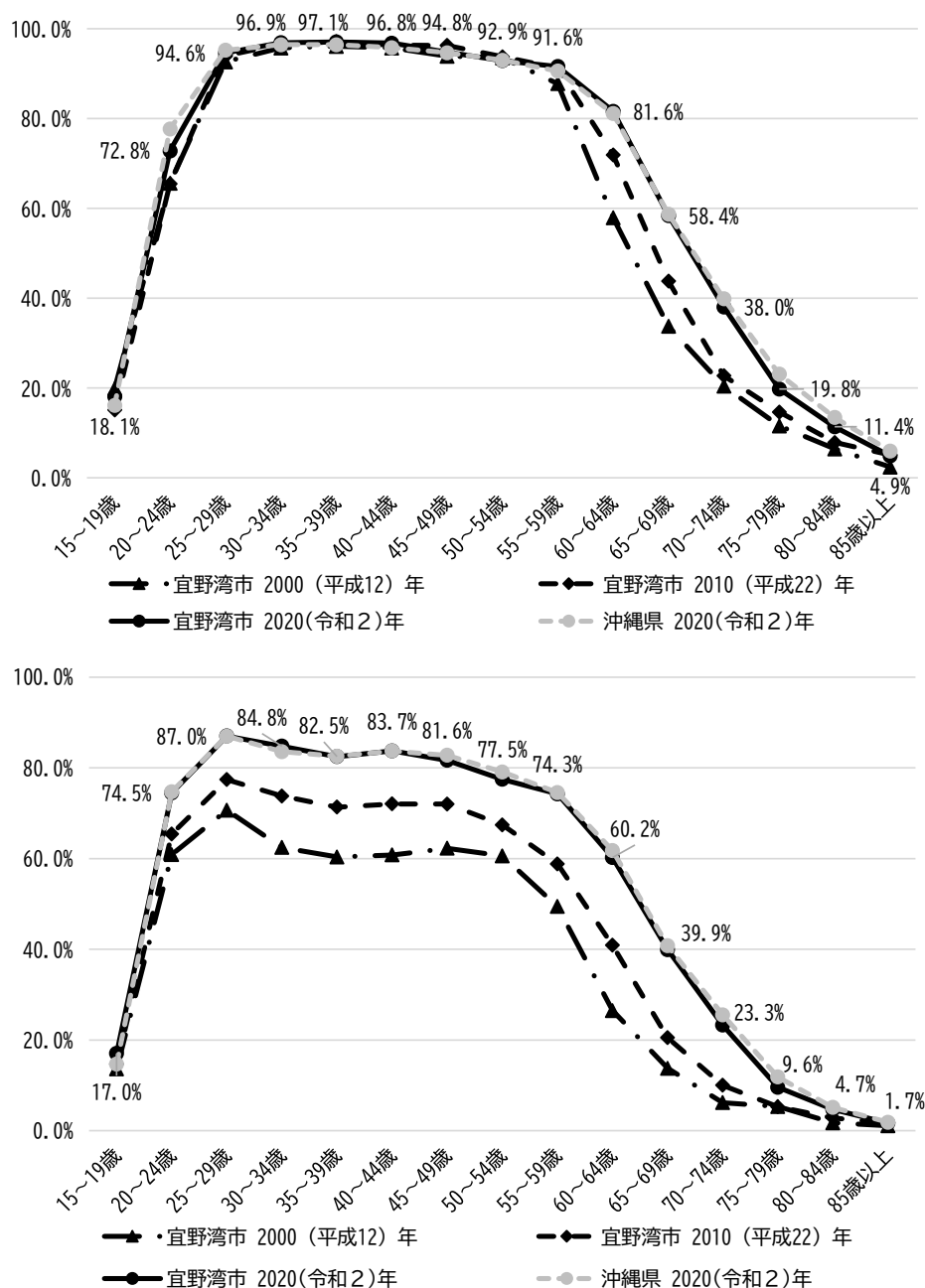
10) 性別・年齢階級別労働力率

2020（令和2）年の宜野湾市における性別・年齢階級別の労働力率をみると、25歳～59歳まで男性は年齢による変化がほとんどみられませんが、女性は25～29歳をピークに減少し、再び増加するM字カーブが若干みられます。一方で、2000（平成12）年と比べると、女性の労働力率は上昇しており、M字カーブは改善傾向にあります。

男女ともに60歳以上で労働力率が増加しており、2020（令和2）年においては、70～74歳でも、男性は4割弱（38.0%）、女性は2割強（23.3%）となっています。

それぞれ沖縄県と比較すると、宜野湾市の労働力率は、沖縄県とほぼ同じ割合となっています。

■宜野湾市における男性（上）及び女性（下）の年齢階級別労働力率の推移



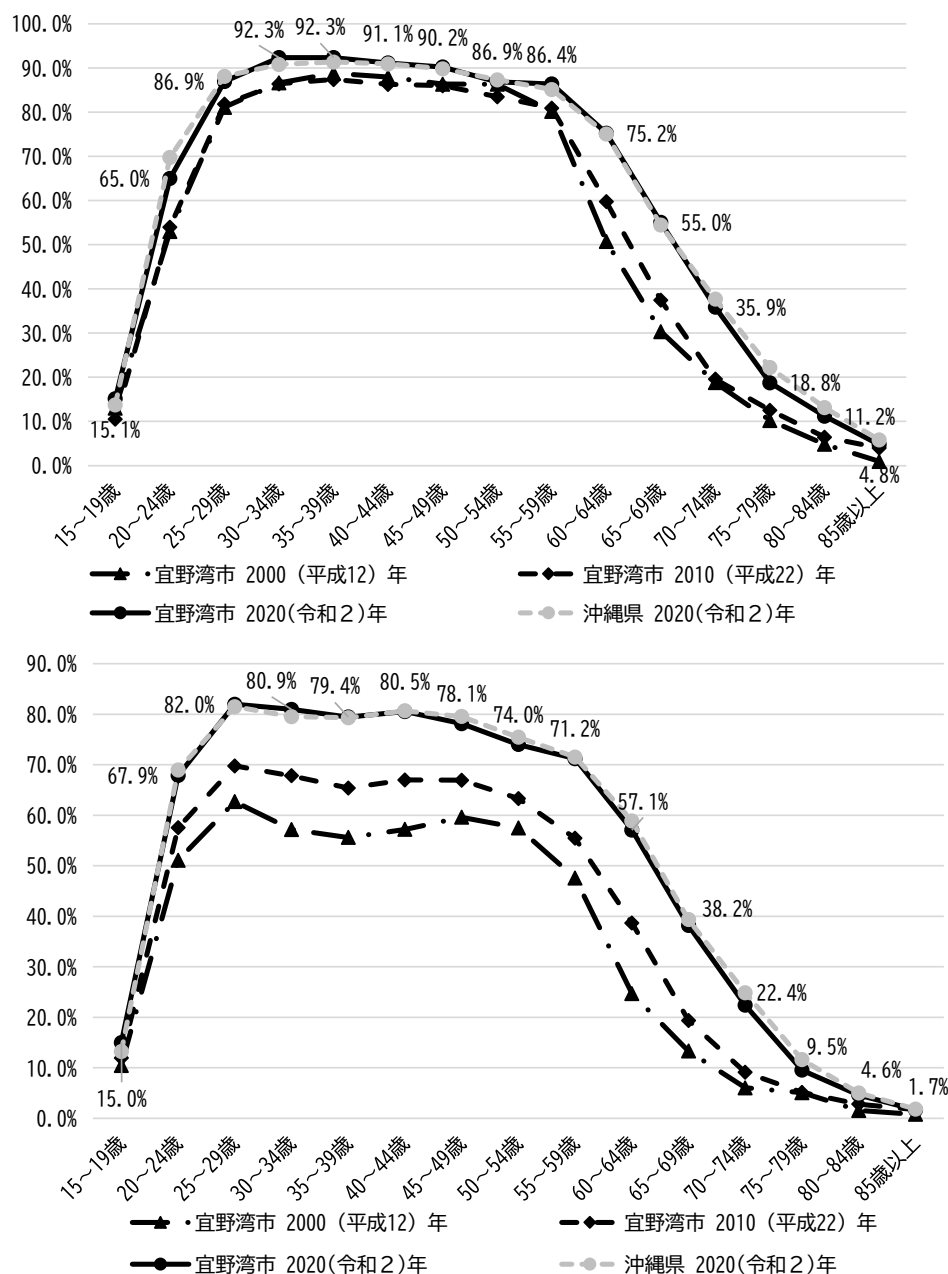
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

11) 性別・年齢階級別就業率

2020（令和2）年の宜野湾市における性別・年齢階級別の就業率をみると、労働力率とほぼ同様の傾向となっています。それぞれ沖縄県と比較すると、宜野湾市の就業率は、沖縄県とほぼ同じ割合となっています。

国の第5次男女共同参画基本計画では、2025（令和7）年までに「25歳から44歳までの女性の就業率」を82%に引き上げることを掲げています。参考までに、2020（令和2）年時点で本市では80.7%となっています。

■宜野湾市における男性（上）及び女性（下）の年齢階級別就業率の推移



※就業率とは、15歳以上人口に占める就業者の割合。

平成27年及び令和2年の就業率は不詳補完による。

平成22年の就業率は、15歳以上人口から「労働力状態不詳」を除いた人口で就業者数を除した数値。

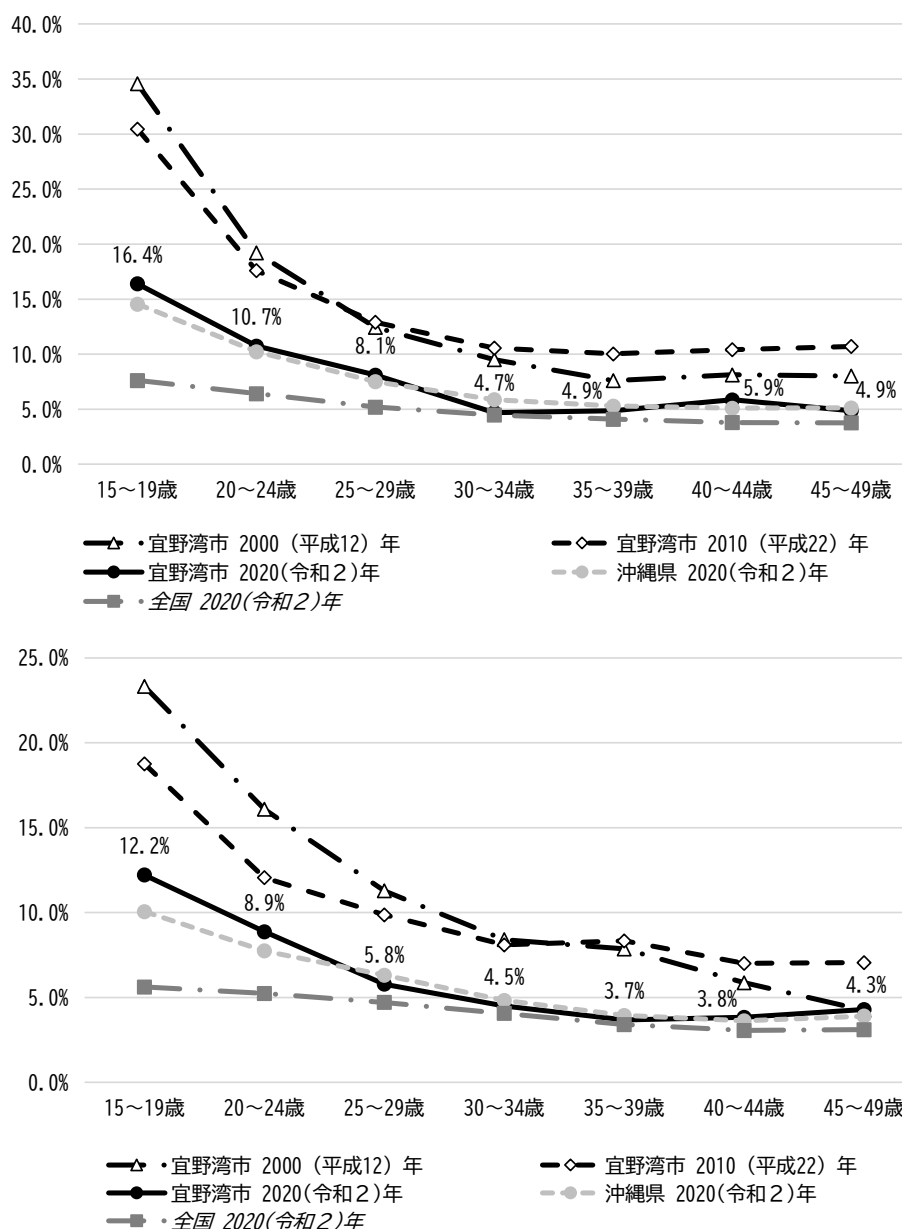
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

12) 性別・年齢階級別完全失業率

2020（令和2）年の宜野湾市における性別・年齢階級別の完全失業率をみると、男性は4％～16％台で推移していますが、女性は3％～12％台で推移しており、男性よりも女性の方が完全失業率は低くなっています。

それぞれ全国と比較すると、15～19歳で男性は2割弱（16.4％）、女性は1割強（12.2％）と全国と比べて高くなっているものの、30～49歳では全国とほぼ同じ水準となっています。また、沖縄県と比べると、男性は15～19歳で沖縄県よりやや高く、女性は15～24歳でやや高くなっていますが、以降は沖縄県とほぼ同じ水準となっています。

■宜野湾市における男性（上）及び女性（下）の年齢階級別完全失業率の推移



※完全失業率とは、労働力人口に占める完全失業者の割合。

※令和2年の労働力人口及び完全失業者数は不詳補完による。

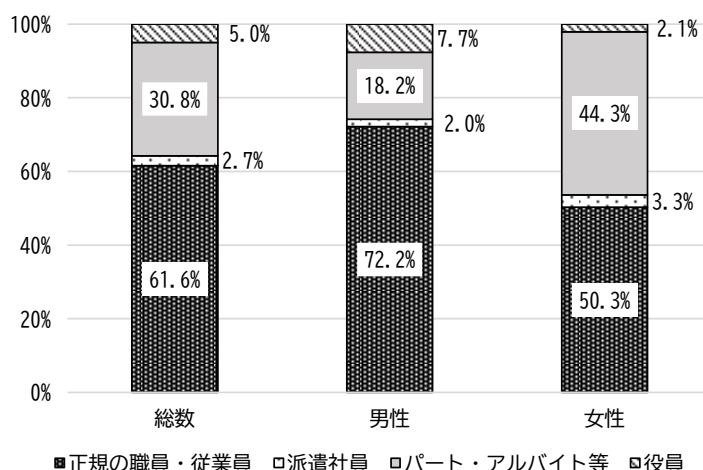
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

13) 性別従業上の地位

2020（令和2）年度の国勢調査における男女別従業上の地位をみると、正規の職員・従業員は男性で72.2%であるのに対して女性では50.3%となっています。また、パート・アルバイト等では男性が18.2%であるのに対し、女性は44.3%と、女性は男性に比べて正規雇用が少なく、非正規雇用が多い現状にあります。

また、国勢調査の結果をもとに、2010（平成22）年から2020（令和2）年までの10年間の従業上の地位をみると、いずれの年においても女性の役員、雇人のある業主、雇人のない業主の割合は男性の半分以下にとどまっています。

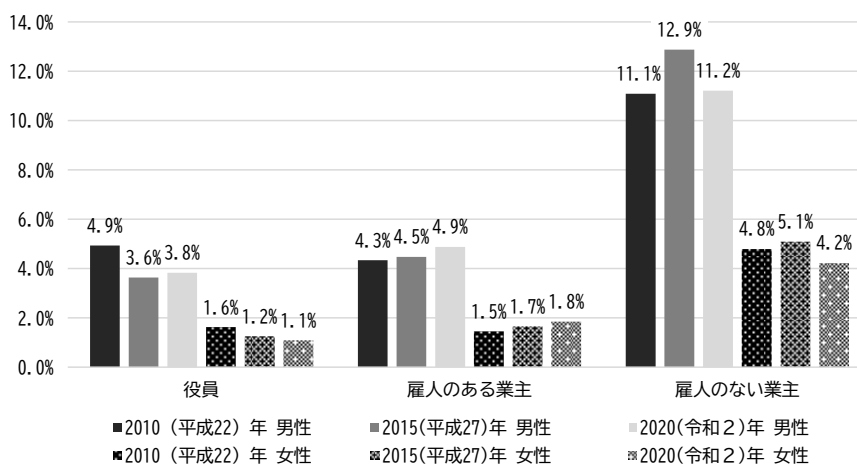
■ 宜野湾市の男女別従業上の地位



	雇用者 (役員を含む)	正規の職員・従業員	派遣社員	パート・アルバイト等	役員
総数	44,436	27,363	1,184	13,683	2,206
男性	22,921	16,539	466	4,162	1,754
女性	21,515	10,824	718	9,521	452

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■ 宜野湾市の男女別従業上の地位

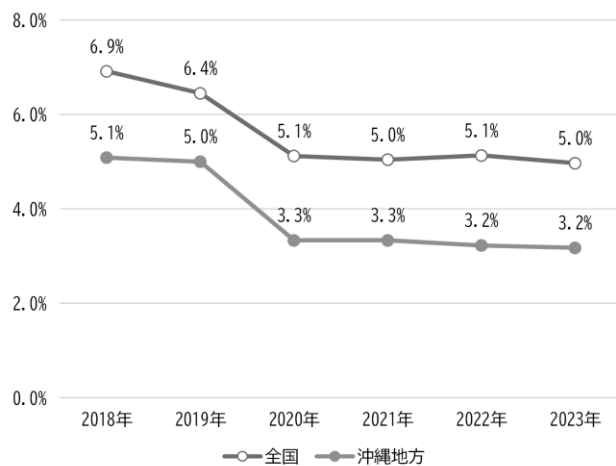


出典：「国勢調査結果」総務省統計局

14) 週間就業時間 60 時間以上の雇用者

労働力調査（基本集計）における週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合をみると、2023（令和 5）年時点で全国 5.0%に対して、沖縄地方では 3.2%となっています。また、沖縄地方の男女別にみると、男性は 2019（令和元）年に 9.7%から 6.3%に減少したのち横ばいで推移し、女性は 2020（令和 2）年以降 0.0 で推移しています。

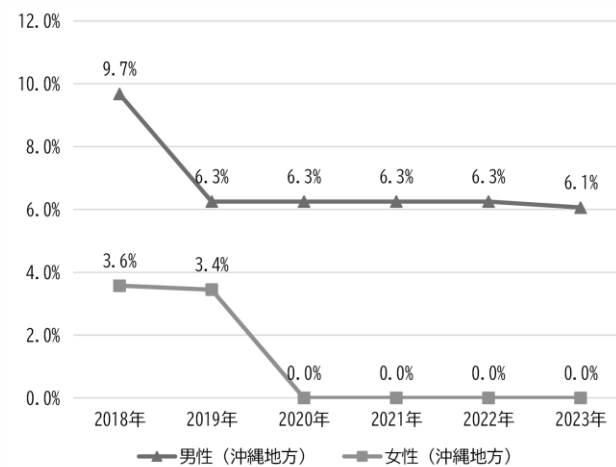
■週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合・実数



	全国		沖縄地方	
	実数（万人）	割合	実数（万人）	割合
2018年	397	6.9%	3	5.1%
2019年	374	6.4%	3	5.0%
2020年	292	5.1%	2	3.3%
2021年	290	5.0%	2	3.3%
2022年	298	5.1%	2	3.2%
2023年	291	5.0%	2	3.2%

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

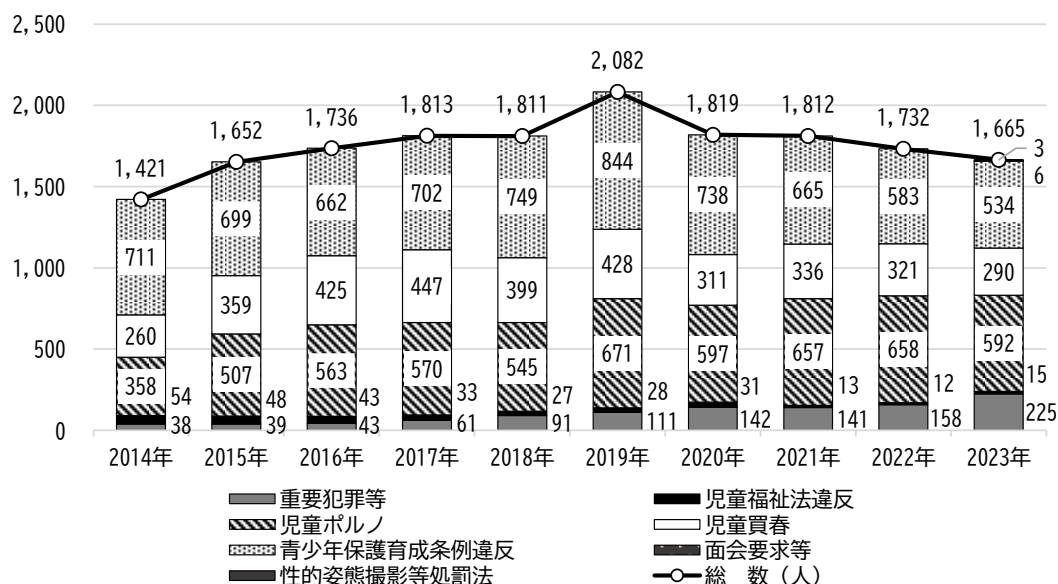
■沖縄地方における週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合



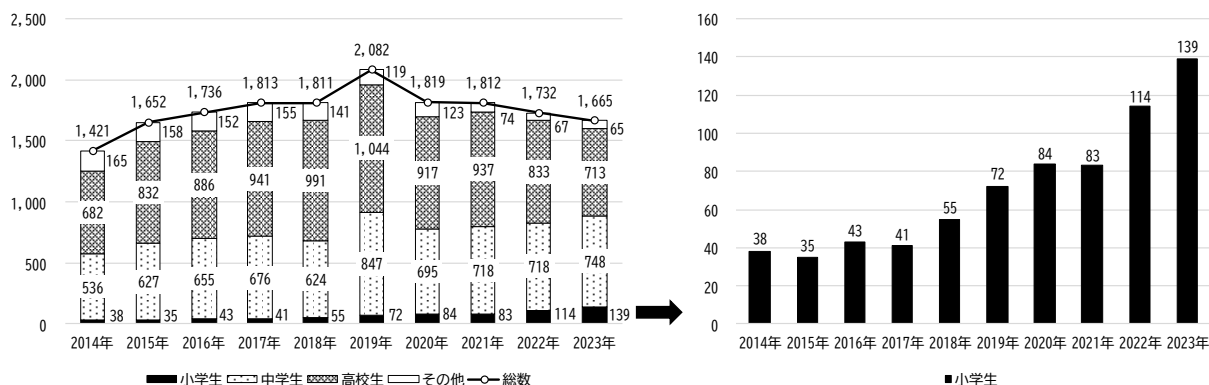
15) SNS による児童生徒の性被害

警察庁の「少年非行及び子供の性被害」によると、2023（令和5）年の SNS による児童生徒の性被害は全国で 1,665 件となっています。2019（令和元）年に 2 千件を超えて以降減少傾向にあるものの、高い水準で推移しています。また、近年は被害に遭う小学生が増加しており、2014（平成 26）年に 38 人でしたが、2023（令和 5）年には 139 人と 3 倍以上となっています。

■【SNSに起因する事犯】罪種別の被害児童数の推移



■【SNSに起因する事犯】学校種別の被害児童数の推移



※ SNS とは、本統計では、通信ゲームを含み、届出のある出会い系サイトを除いたものをいう。

※ SNS に起因する事犯とは、SNS を通じて面識のない被疑者と被害児童が知り合い、交際や知人関係等に発展する前に被害にあった事犯をいう。

※ 対象犯罪は、児童福祉法違反、児童買春・児童ポルノ禁止法違反、青少年保護育成条例違反、重要犯罪等（殺人、強盗、放火、不同意性交等、略取誘拐、人身売買、不同意わいせつ、逮捕監禁）、面会要求等及び性的姿態撮影等処罰法第 2 条から第 6 条に規定する罪（面会要求等及び性的姿態撮影等処罰法違反は令和 5 年から追加）

※ 刑法の一部が改正（令和 5 年 7 月 13 日施行）され、強制性交等及び強制わいせつの罪名、構成要件が改められたことに伴い、「強制性交等」を「不同意性交等」に、「強制わいせつ」を「不同意わいせつ」に変更した。

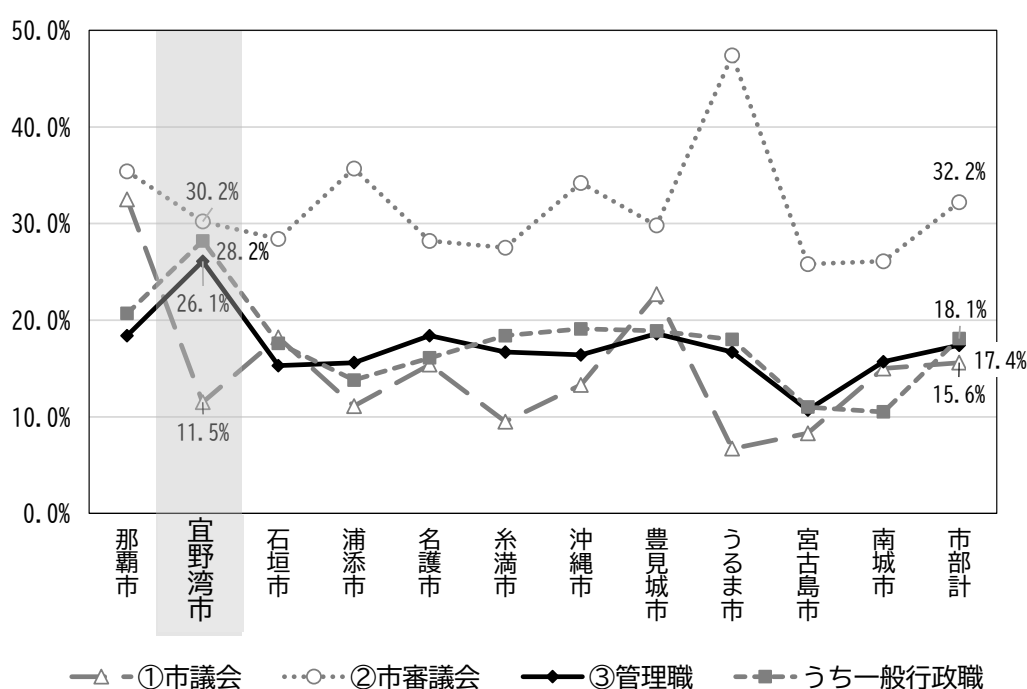
出典：警察庁「少年非行及び子供の性被害 統計データ」

16) 議会・行政における女性の登用状況

宜野湾市における、2023（令和5）年の女性の登用状況等を見ると、宜野湾市議会では11.5%、宜野湾市審議会等の総計では30.2%、管理職の在職状況では26.1%、うち一般行政職では28.2%となっています。管理職における女性管理職の割合が市部の中で高い状況となっていますが、宜野湾市議会における女性議員の割合は低い状況となっています。

2016（平成28）年からの推移をみると、増減を繰り返しながらおおむね横ばいで推移しており、最も増加した宜野湾市議会における女性議員の割合でも、約4ポイントの増加となっています。

■県内市部における女性の登用状況



■官野湾市における女性の登用状況の推移

	宜野湾市議会における議員			宜野湾市審議会等 総計			管理職の在職状況			うち一般行政職		
年	計	うち 女性	割合	計	うち 女性	割合	計	うち 女性	割合	計	うち 女性	割合
2016（平成28）年	26	2	7.7	410	141	34.4	76	18	23.7	58	17	29.3
2017（平成29）年	25	2	8.0	578	196	33.9	77	19	24.7	62	18	29.0
2018（平成30）年	25	2	8.0	658	227	34.5	77	21	27.3	62	20	32.3
2019（令和元）年	26	1	3.8	641	225	35.1	79	19	24.1	63	19	30.2
2020（令和２）年	25	1	4.0	587	184	31.3	77	17	22.1	67	17	25.4
2021（令和３）年	25	1	4.0	696	220	31.6	83	19	22.9	73	19	26.0
2022（令和４）年	25	1	4.0	672	215	32.0	87	22	25.3	68	19	27.9
2023（令和５）年	26	3	11.5	672	203	30.2	88	23	26.1	71	20	28.2

※いずれも4月1日現在。「管理職」とは、本庁の課長及びこれに相当する職以上。

出典：「市町村における男女共同参画の状況」沖縄県

17) 市役所における登用状況の推移

宜野湾市職員に占める女性の割合は、2014（平成 26）年度からほぼ横ばい（4 割前後）で推移しています。係長級の女性の割合は、年度によって多少の増減はありますが、全体的に増加傾向にあり、2023（令和 5）年度には 3 人に 1 人となっています。

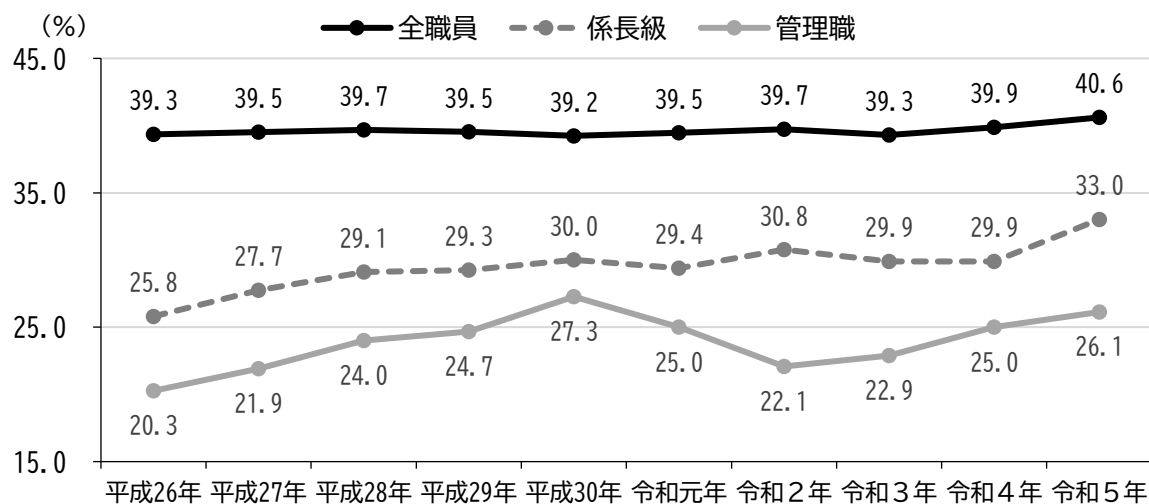
また、管理職（課長級以上）の女性の割合は、2018（平成 30）年度に 27.3%と最も高くなっています。その後、管理職（課長級以上）の全体数が増えたことで、女性の割合が低くなった時期があったものの、近年は増加傾向にあります。

■宜野湾市の女性職員数及び割合の推移（各年 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26年	699	275	424	39.3%	186	48	138	25.8%	74	15	59	20.3%
平成27年	691	273	418	39.5%	191	53	138	27.7%	73	16	57	21.9%
平成28年	698	277	421	39.7%	189	55	134	29.1%	75	18	57	24.0%
平成29年	708	280	428	39.5%	188	55	133	29.3%	77	19	58	24.7%
平成30年	711	279	432	39.2%	190	57	133	30.0%	77	21	56	27.3%
令和元年	717	283	434	39.5%	194	57	137	29.4%	80	20	60	25.0%
令和2年	715	284	431	39.7%	195	60	135	30.8%	77	17	60	22.1%
令和3年	733	288	445	39.3%	194	58	136	29.9%	83	19	64	22.9%
令和4年	750	299	451	39.9%	204	61	143	29.9%	88	22	66	25.0%
令和5年	756	307	449	40.6%	212	70	142	33.0%	88	23	65	26.1%

資料：職員配置状況（宜野湾市人事課）

■女性職員の割合



資料：職員配置状況（宜野湾市人事課）

18) 市内自治会長の状況

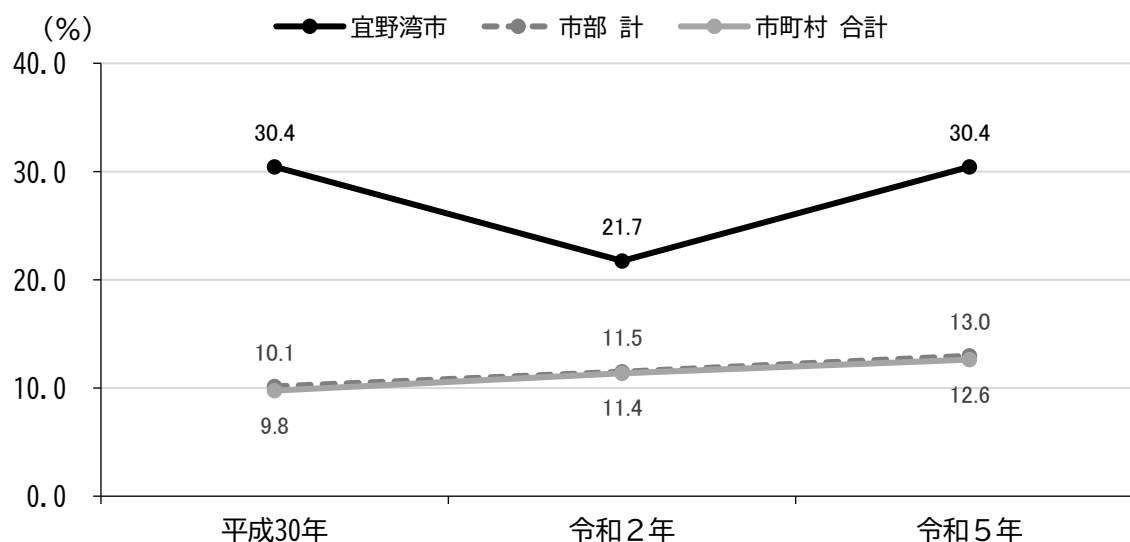
自治会における女性自治会長の状況をみると、2023（令和5）年において、本市の自治会長総数 23 人のうち、女性会長は 7 人（30.4%）となっています。沖縄県市部計（13.0%）、沖縄県市町村合計（12.6%）に比べ、女性登用率が高くなっています。

■自治会における女性自治会長の状況の推移

	平成30年				令和2年				令和5年			
	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(%)
宜野湾市	23	7	16	30.4%	23	5	18	21.7%	23	7	16	30.4%
市部 計	680	69	611	10.1%	679	78	601	11.5%	678	88	590	13.0%
市町村 合計	1,066	104	962	9.8%	1,039	118	921	11.4%	1,062	134	928	12.6%

資料：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

■自治会における女性自治会長の割合



資料：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

(2) 各種調査結果からみる現状と課題

1) 調査の目的・実施概要

本調査は、第4次計画策定に先立ち、男女共同参画に関する現在の価値観やニーズ、解決すべき課題等を把握するため、市民等を対象に意識調査を行い、その結果を整理・分析し、第4次計画策定における基礎資料を作成することを目的に実施しました。

■計画の実施概要及び回収結果

調査種類	調査対象	実施方法
市民	16～69歳の市民 (3,000人)	期間：令和6年1月1日（発送）～26日 手法：郵送配付、郵送・WEB回収
事業所	市内法人事業所 (1,400事業所)	令和6年1月1日（発送）～26日 手法：郵送配付、郵送・WEB回収
市職員	1,439人（調査期間中の産休・育休職員を除いた人数）	期間：令和6年1月17日～2月9日 手法：WEBアンケート
小中学生	市内公立小学校6年生（約1,100人）、同中学2年生（約1,020人）	期間：令和6年1月15日～31日 手法：WEBアンケート
高校生	市内の高校に通う2年生 (790人)	期間：令和6年7月17日～31日 手法：Webアンケート

調査種類	対象件数	有効回収数	有効回収率
市民	3,000件（差戻17件）	458件	15.4%
事業所	1,400件（差戻316件）	160件	14.8%
市職員	1,439件	398件	27.7%
小中学生	約1,100件（小6） 約1,020件（中2）	787件（小6） 789件（中2）	71.5% 77.4%
高校生	790件	283件	35.8%

2) 結果の見方

四捨五入による有効数字の関係上、単数回答であっても合計値が100%にならない場合があります。

複数回答の設問の場合、有効回答者数に対して、それぞれの割合を示しています。

グラフの値については、レイアウトの関係上省略することがあります。

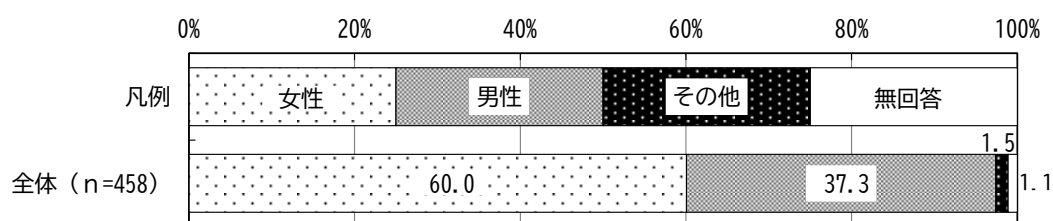
前回調査の値については、『宜野湾市多様性を大切にする社会づくりに向けたアンケート調査報告書（令和2年）』を参照にしています。

クロス集計において、母数が少ない属性はグラフの掲載に留めます。

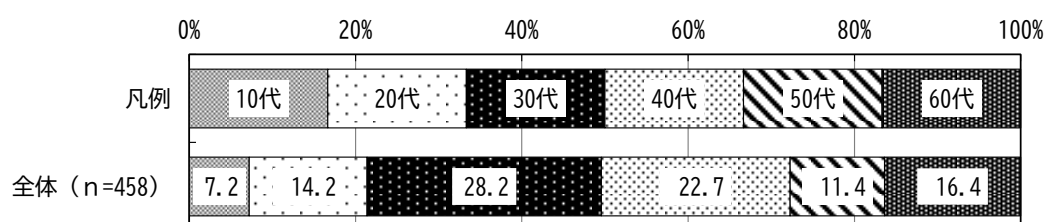
3) 市民アンケート調査

【回答者の属性】

■回答者の性別



■回答者の年代

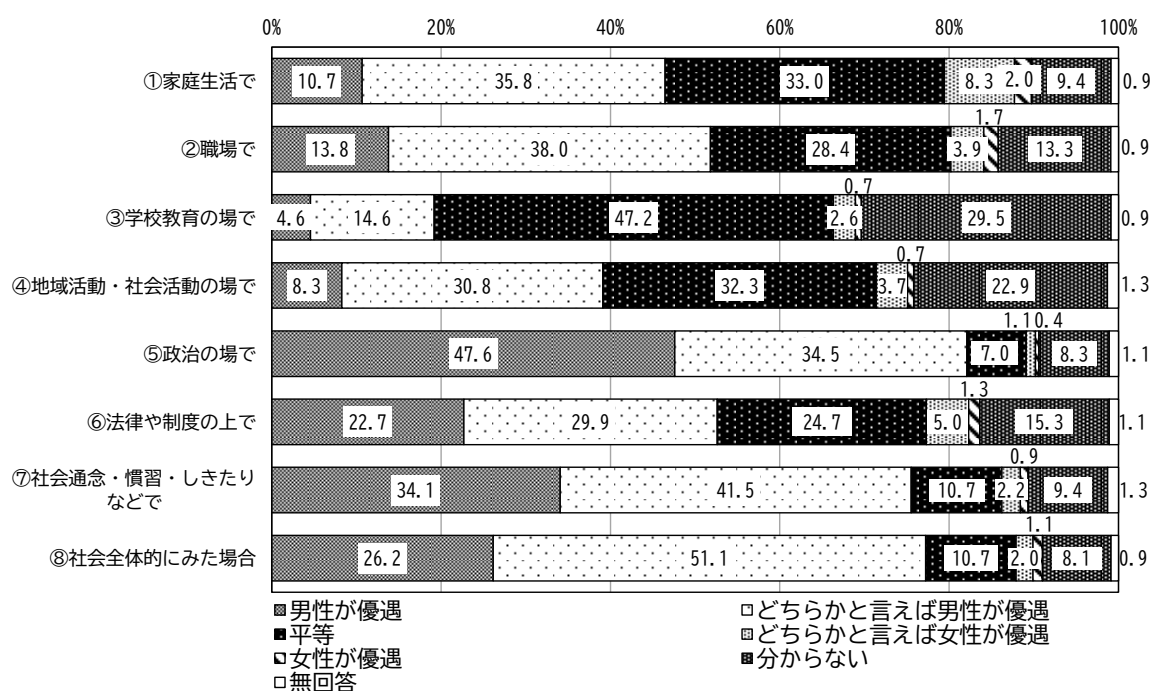


【各分野の男女の地位の平等感】

下記の①～⑧に挙げる分野の男女の地位の平等感について、「平等である」の割合が最も高いのは「学校教育の場」となっています。

各分野の男女の地位の平等感について、『男性優遇（「男性が優遇」＋「どちらかと言えば男性が優遇」）』と『女性優遇（「女性が優遇」＋「どちらかと言えば女性が優遇」）』をみると、すべての分野において、『男性優遇』と回答している方が多く、「男性が優遇されている」の割合が最も高いのは「政治の場」の82.1%となっています。

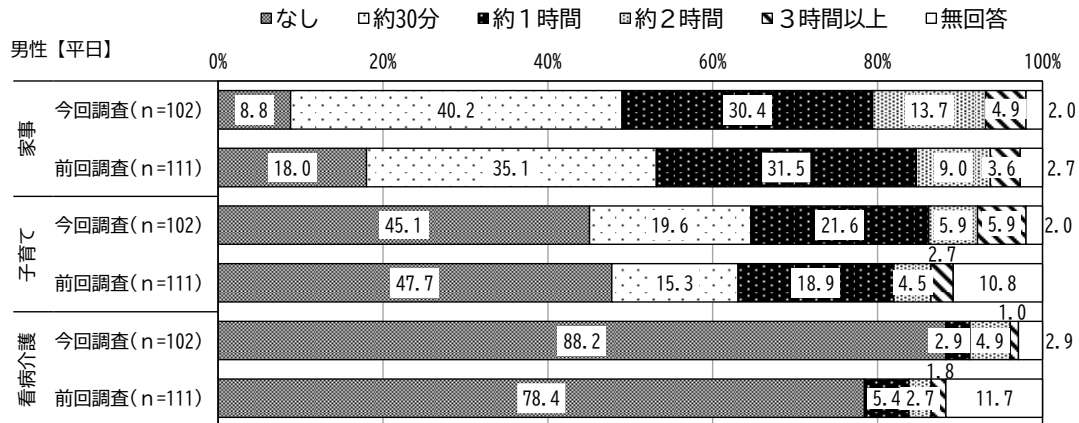
■次のような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか



【男性の家事参加】

男性の家事参加について、前回調査結果と比較し、平日の「家事」、「子育て」の時間はともに増えているものの、「看護・看病」の時間は減少しています。

■あなたは日頃、次の①～③についてどのくらいの時間をかけていますか



【固定的性別役割分担意識】

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」といった性別によって役割を固定する考え方（固定的性別役割分担意識）について、性別・年齢別ともに『反対（「反対」＋「どちらかといえば反対」）』の割合が高くなっています。

■「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」といった性別で役割を固定する（決めつける）考え方について、どう思いますか

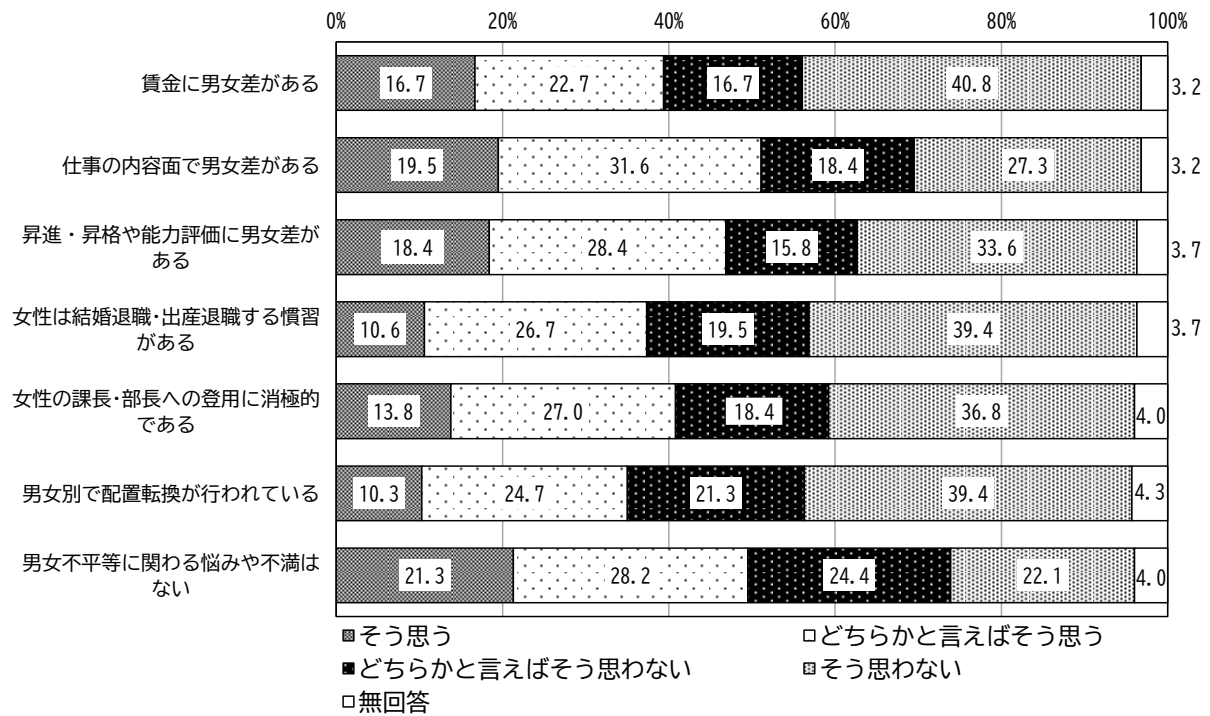
(単数回答)

上段：件数 下段：横%		1. 賛成	2. どちらかといえば賛成	3. どちらかといえば反対	4. 反対	5. どちらでもない	無回答
全体 (n=458)		6	33	104	207	104	4
		1.3	7.2	22.7	45.2	22.7	0.9
女性全体 (n=275)		2	18	70	123	58	4
		0.7	6.5	25.5	44.7	21.1	1.5
男性全体 (n=171)		4	15	32	75	45	0
		2.3	8.8	18.7	43.9	26.3	0.0
女性	10代 (n=15)	0	1	3	10	1	0
		0.0	6.7	20.0	66.7	6.7	0.0
	20代 (n=39)	1	2	6	19	10	1
		2.6	5.1	15.4	48.7	25.6	2.6
	30代 (n=77)	0	6	21	35	14	1
		0.0	7.8	27.3	45.5	18.2	1.3
	40代 (n=67)	1	5	16	28	16	1
男性		1.5	7.5	23.9	41.8	23.9	1.5
	50代 (n=32)	0	2	13	9	8	0
		0.0	6.3	40.6	28.1	25.0	0.0
	60代 (n=45)	0	2	11	22	9	1
		0.0	4.4	24.4	48.9	20.0	2.2
	10代 (n=17)	1	0	1	8	7	0
		5.9	0.0	5.9	47.1	41.2	0.0
男性	20代 (n=22)	0	2	4	10	6	0
		0.0	9.1	18.2	45.5	27.3	0.0
	30代 (n=48)	0	2	9	20	17	0
		0.0	4.2	18.8	41.7	35.4	0.0
	40代 (n=37)	2	6	5	18	6	0
		5.4	16.2	13.5	48.6	16.2	0.0
	50代 (n=18)	0	2	3	13	0	0
男性		0.0	11.1	16.7	72.2	0.0	0.0
	60代 (n=29)	1	3	10	6	9	0
		3.4	10.3	34.5	20.7	31.0	0.0

【職場・就労環境】

職場・就労環境について、『そう思う（「そう思う」＋「どちらかと言えばそう思う」）』は「仕事の内容面で男女差がある」が51.1%と最も高く、次いで「男女不平等に関わる悩みや不満はない」、「昇進・昇格や能力評価に男女差がある」となっています。

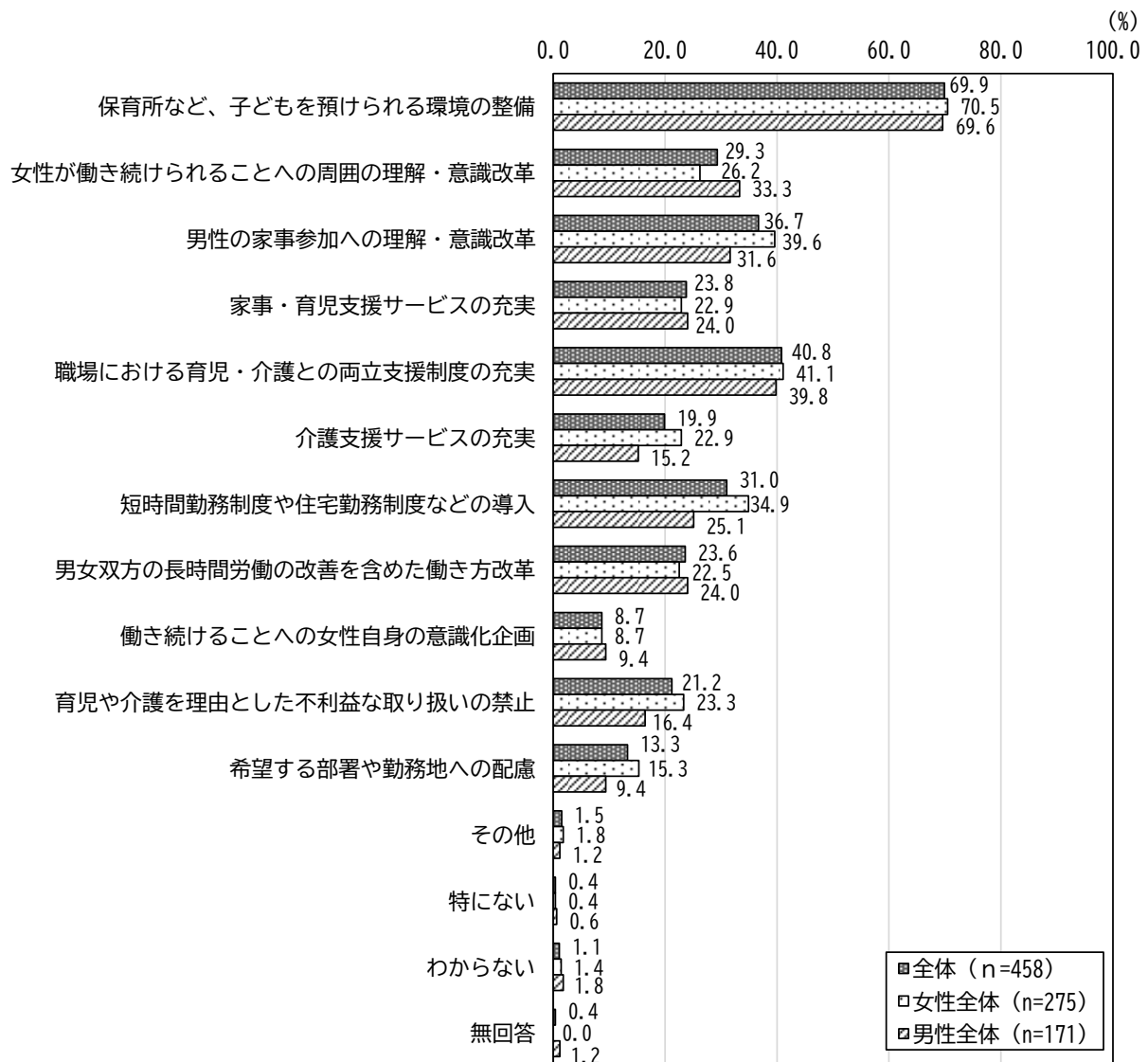
■職場・就労環境



【女性が出産等を理由に離職せずに、働き続けるための環境】

女性が出産等を理由に離職せずに、働き続けるための環境について、「保育所など、子どもを預けられる環境の整備」が男女ともに約7割となっています。

■女性が働き続けるために家庭・社会・職場において必要なこと



【育児休業制度】

育児休業制度の利用状況について、「利用したことがある」の割合は女性が2割強、男性が1割弱となっており、依然として男性の取得が低くなっています。

育児休業制度の利用状況について、性別・年齢別にみると女性では30代、40代の取得率が4割程度に対して、男性は2割弱となっています。また、若い世代及び男性では「育児休業制度」の認知度も低い状況にあります。

■育児休業制度を知っている、または利用したことがありますか

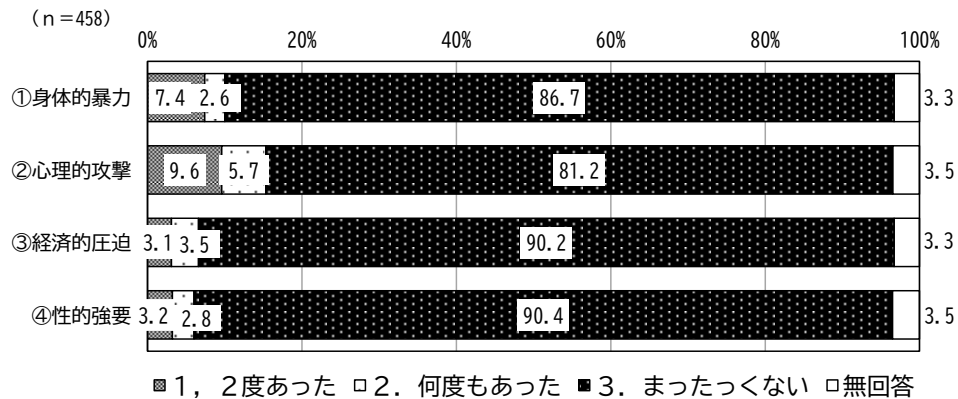
(単数回答)

上段：件数 下段：横%		1. 利用したことがある	2. 知っているが利用したことはない	3. 知らない	無回答
全体 (n=458)		82 17.9	284 62.0	84 18.3	8 1.7
女性全体 (n=275)		68 24.7	162 58.9	40 14.5	5 1.8
男性全体 (n=171)		13 7.6	113 66.1	42 24.6	3 1.8
女性	10代 (n=15)	0 0.0	9 60.0	6 40.0	0 0.0
	20代 (n=39)	5 12.8	27 69.2	7 17.9	0 0.0
	30代 (n=77)	31 40.3	41 53.2	5 6.5	0 0.0
	40代 (n=67)	25 37.3	33 49.3	8 11.9	1 1.5
	50代 (n=32)	3 9.4	24 75.0	4 12.5	1 3.1
	60代 (n=45)	4 8.9	28 62.2	10 22.2	3 6.7
男性	10代 (n=17)	0 0.0	9 52.9	8 47.1	0 0.0
	20代 (n=22)	2 9.1	14 63.6	6 27.3	0 0.0
	30代 (n=48)	8 16.7	35 72.9	5 10.4	0 0.0
	40代 (n=37)	3 8.1	23 62.2	11 29.7	0 0.0
	50代 (n=18)	0 0.0	14 77.8	4 22.2	0 0.0
	60代 (n=29)	0 0.0	18 62.1	8 27.6	3 10.3

【DV被害経験の有無】

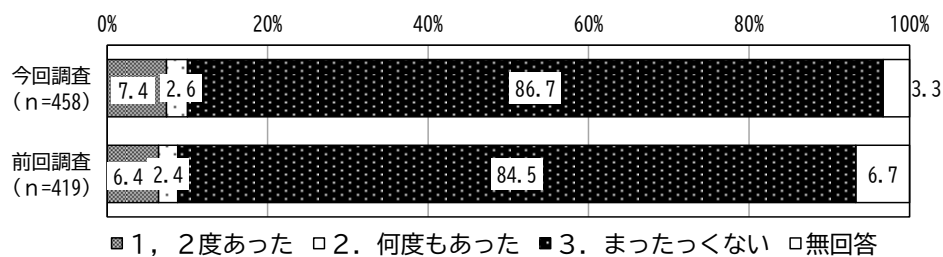
配偶者等からのDV経験の有無について、『あった（「1、2度あった」＋「何度もあった」）』割合は「心理的攻撃」が最も高く、次いで「身体的暴力」となっています。

■配偶者・パートナー、交際相手からの虐待の有無



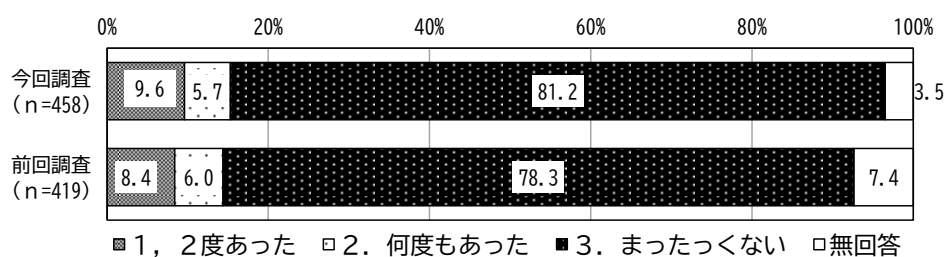
【身体的暴力の被害経験】

身体的暴力の経験が『あった』の割合は今回調査で 10.0%、前回調査では 8.8%ですが、統計的な有意差は必ずしもみられませんでした。



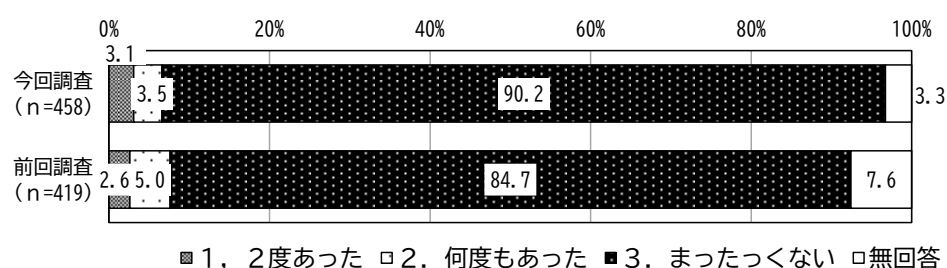
【心理的攻撃の被害経験】

心理的攻撃の経験が『あった』の割合は今回調査で 15.3%、前回調査では 14.4%ですが、統計的な有意差は必ずしもみられませんでした。



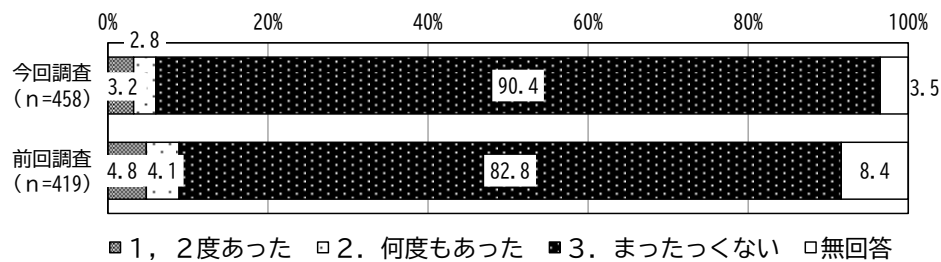
【経済的圧迫の被害経験】

経済的圧迫の経験が『あった』の割合は今回調査で 6.6%、前回調査では 7.6%ですが、統計的な有意差は必ずしもみられませんでした。



【性的強要の被害経験】

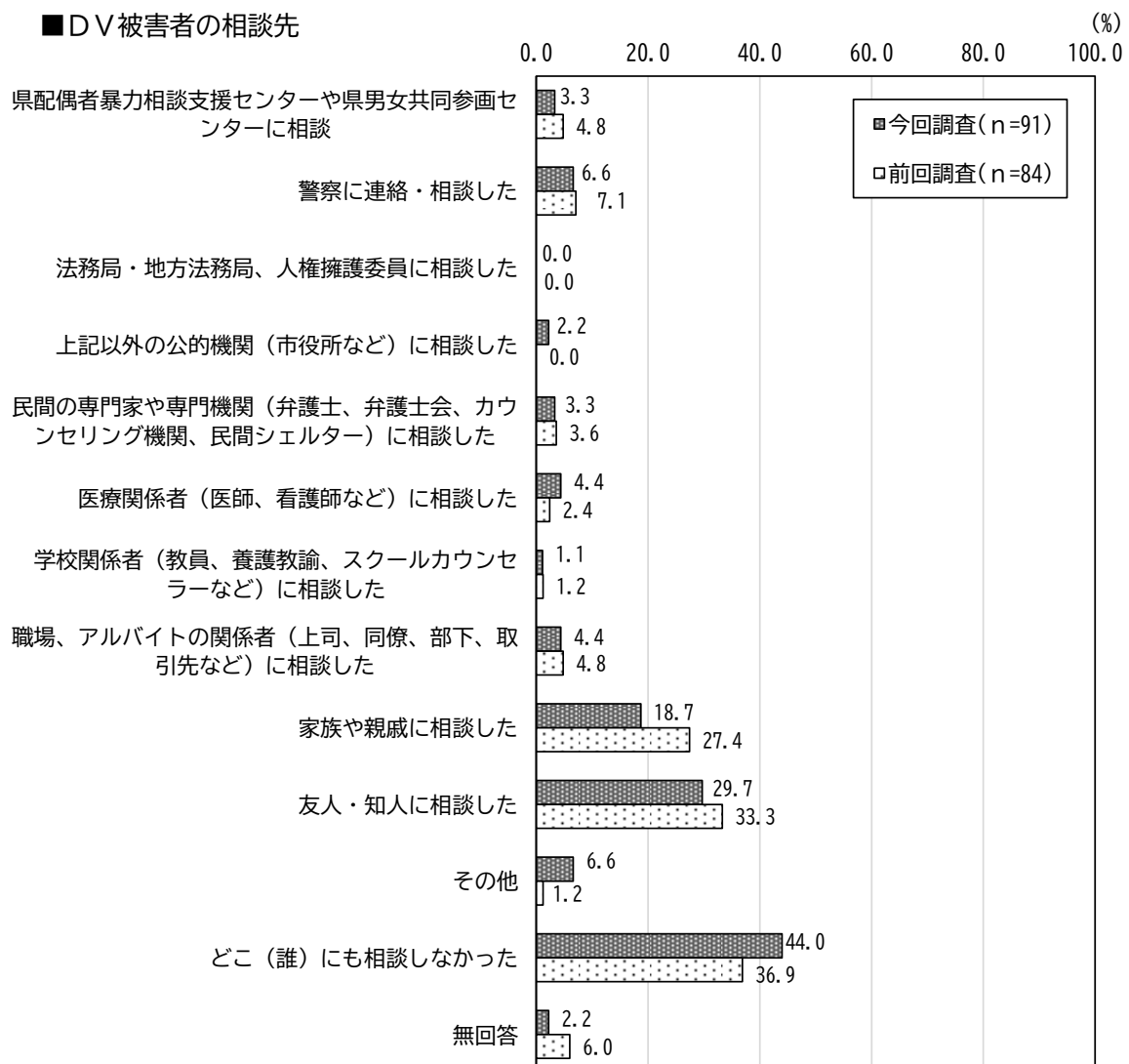
性的強要の経験が『あった』の割合は今回調査で 6.1%、前回調査では 8.9%であり、前回と比べて減少しています。



【配偶者からの暴力に関する相談先】

配偶者からの暴力に関する相談先について、「どこ（誰）にも相談しなかった（できなかった）」が最も高く、次いで「友人・知人に相談した」、「家族や親戚に相談した」となっています。

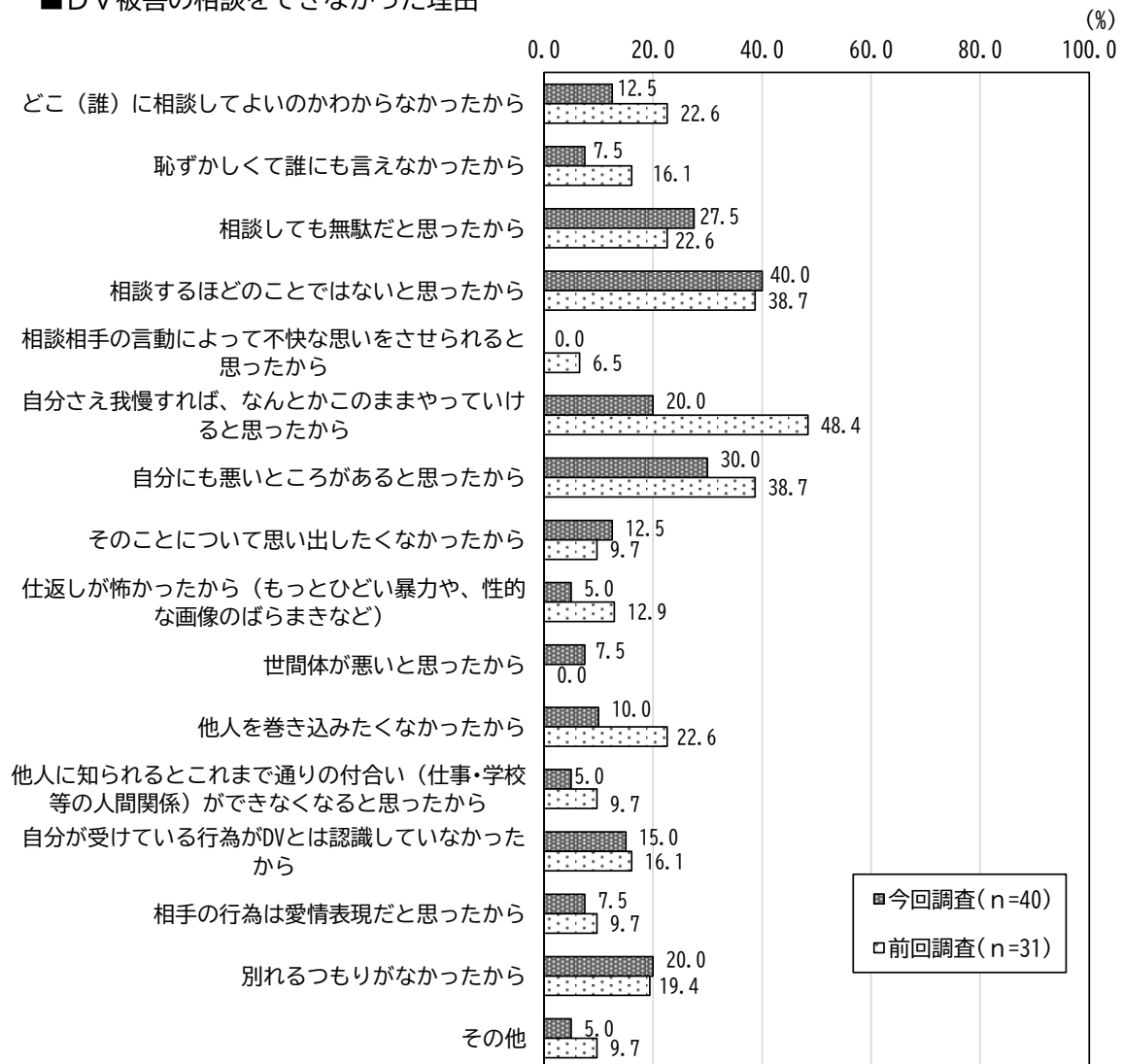
■ DV被害者の相談先



【相談しなかった理由】

配偶者・パートナーからの暴力を相談しなかった理由について「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が最も高く、次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」となっています。

■DV被害の相談をできなかった理由



【LGBTQ を含む性の多様性について】

性の多様性について、全体でみると『肯定的（「性的マイノリティを性の多様性として認める必要がある」＋「身近な問題だと思う」＋「理解に努めようと思う」）』の割合が8割強と大部分を占めています。

一方、『否定的（「個人の趣味、趣向の問題である」＋「一部の人のことで、身近な問題ではない」＋「理解ができない」）』は一定数存在し、年代の高い方が多い傾向にあります。

■性の多様性に対する考え方

		(単数回答)						
		1. 性的マイノリティを性の多様性として認める必要がある	2. 身近な問題だと思う	3. 理解に努めようと思う	4. 個人の趣味、趣向の問題である	5. 一部の人のことで、身近な問題ではない	6. 理解ができない	7. その他
		上段：件数 下段：横%						無回答
全体 (n=458)		222 48.5	42 9.2	111 24.2	34 7.4	16 3.5	5 1.1	20 4.4
女性全体 (n=275)		149 54.2	25 9.1	63 22.9	15 5.5	9 3.3	0 0.0	10 3.6
男性全体 (n=171)		68 39.8	16 9.4	45 26.3	19 11.1	7 4.1	5 2.9	8 4.7
女性	10代 (n=15)	4 26.7	7 46.7	2 13.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 13.3
	20代 (n=39)	27 69.2	3 7.7	6 15.4	1 2.6	0 0.0	0 0.0	2 5.1
	30代 (n=77)	43 55.8	7 9.1	18 23.4	6 7.8	1 1.3	0 0.0	2 2.6
	40代 (n=67)	40 59.7	3 4.5	17 25.4	2 3.0	3 4.5	0 0.0	1 1.5
	50代 (n=32)	16 50.0	3 9.4	7 21.9	3 9.4	2 6.3	0 0.0	0 0.0
	60代 (n=45)	19 42.2	2 4.4	13 28.9	3 6.7	3 6.7	0 0.0	3 6.7
	60代 (n=45)	4 8.9	3 6.7	4 8.9	2 4.4	0 0.0	0 0.0	2 4.4
男性	10代 (n=17)	6 35.3	3 17.6	4 23.5	2 11.8	0 0.0	0 0.0	2 11.8
	20代 (n=22)	9 40.9	3 13.6	7 31.8	2 9.1	0 0.0	0 0.0	1 4.5
	30代 (n=48)	22 45.8	4 8.3	11 22.9	5 10.4	2 4.2	1 2.1	3 6.3
	40代 (n=37)	11 29.7	2 5.4	13 35.1	4 10.8	2 5.4	2 5.4	1 2.7
	50代 (n=18)	12 66.7	2 11.1	2 11.1	1 5.6	1 5.6	0 0.0	0 0.0
	60代 (n=29)	8 27.6	2 6.9	8 27.6	5 17.2	2 6.9	2 6.9	1 3.4
	60代 (n=29)	1 3.4	1 3.4	1 3.4	1 3.4	1 3.4	1 3.4	1 3.4

【パートナーシップ制度について】

全体でみると、「必要だと思う」が 53.1%と最も高く、次いで「どちらかと言えば必要だと思う」が 29.7%、「わからない」が 13.1%となっています。また、『必要（「必要だと思う」＋どちらかと言えば必要だと思う）』は 82.8%となっています。

性別でみると、「必要だと思う」は女性が 59.6%、男性が 41.5%となっています。

■パートナーシップ制度について

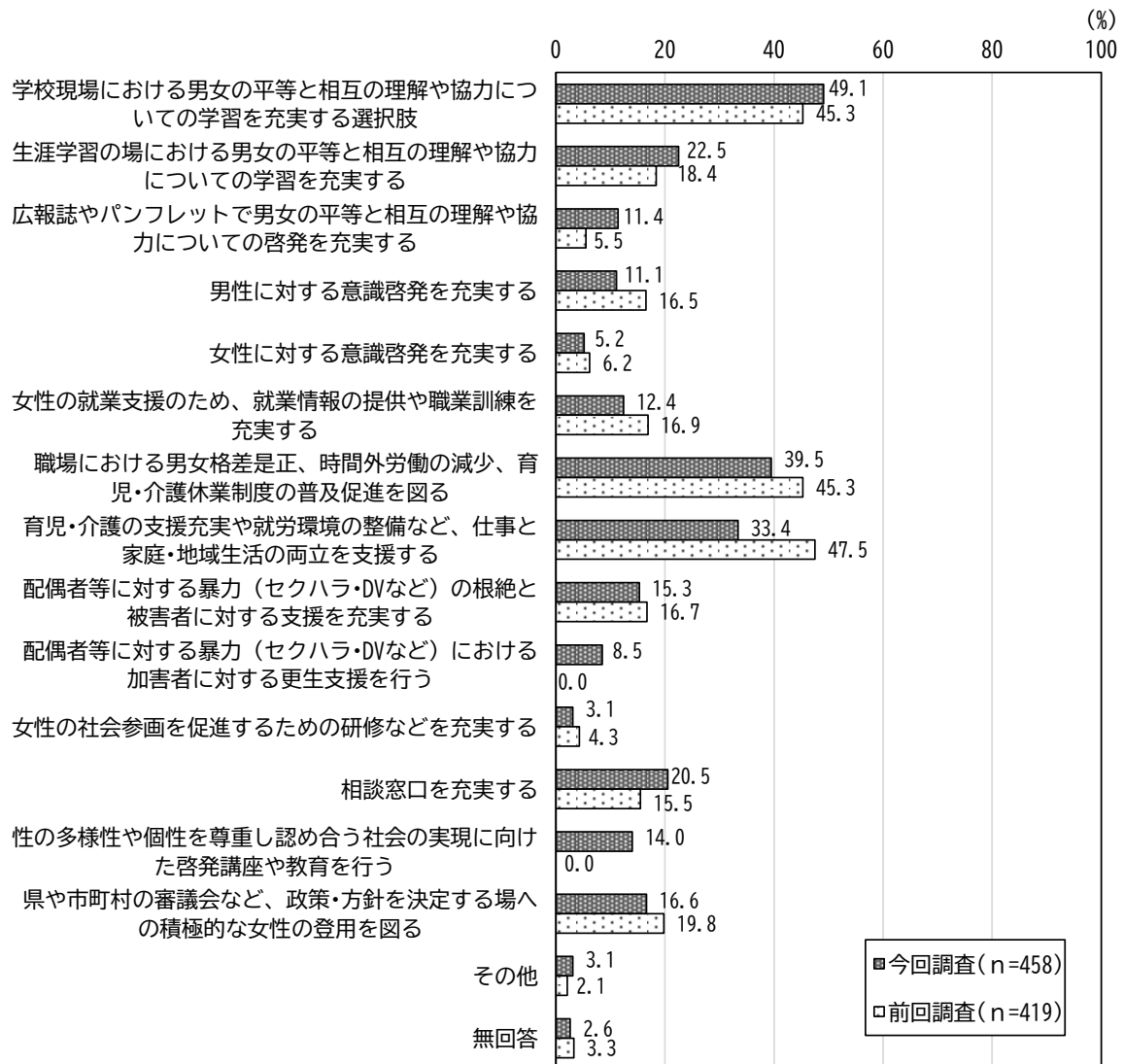
(単数回答)

上段：件数 下段：横%		1. 必要だと思う	2. どちらかと言えば必要だと思う	3. どちらかと言えば必要だと思わない	4. 必要だと思わない	5. わからない	無回答
全体 (n=458)		243 53.1	136 29.7	9 2.0	7 1.5	60 13.1	3 0.7
女性全体 (n=275)		164 59.6	77 28.0	3 1.1	1 0.4	29 10.5	1 0.4
男性全体 (n=171)		71 41.5	57 33.3	6 3.5	6 3.5	30 17.5	1 0.6
女性	10代 (n=15)	11 73.3	2 13.3	0 0.0	0 0.0	2 13.3	0 0.0
	20代 (n=39)	29 74.4	7 17.9	0 0.0	1 2.6	2 5.1	0 0.0
	30代 (n=77)	47 61.0	24 31.2	3 3.9	0 0.0	3 3.9	0 0.0
	40代 (n=67)	37 55.2	23 34.3	0 0.0	0 0.0	7 10.4	0 0.0
	50代 (n=32)	17 53.1	12 37.5	0 0.0	0 0.0	3 9.4	0 0.0
	60代 (n=45)	23 51.1	9 20.0	0 0.0	0 0.0	12 26.7	1 2.2
男性	10代 (n=17)	8 47.1	5 29.4	1 5.9	0 0.0	3 17.6	0 0.0
	20代 (n=22)	13 59.1	6 27.3	0 0.0	0 0.0	3 13.6	0 0.0
	30代 (n=48)	20 41.7	19 39.6	0 0.0	2 4.2	7 14.6	0 0.0
	40代 (n=37)	13 35.1	10 27.0	4 10.8	2 5.4	8 21.6	0 0.0
	50代 (n=18)	10 55.6	4 22.2	0 0.0	1 5.6	3 16.7	0 0.0
	60代 (n=29)	7 24.1	13 44.8	1 3.4	1 3.4	6 20.7	1 3.4

【男女共同参画行政について】

男女共同参画社会の実現に向けて、本市が重点をおいて取り組むべきと思うものについて、「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選択肢」が最も高くなっています。

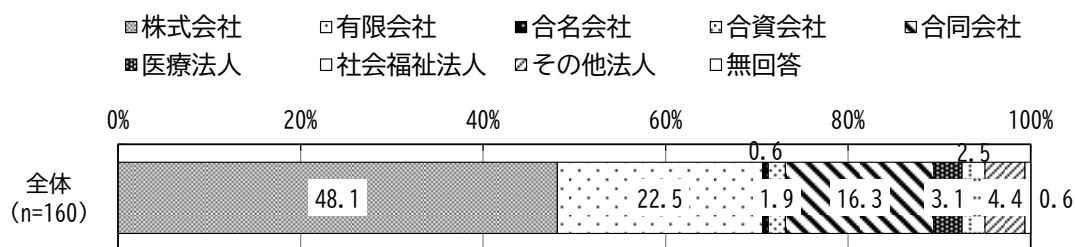
■男女共同参画社会の実現に向けて、本市が重点をおいて取り組むべきと思うもの



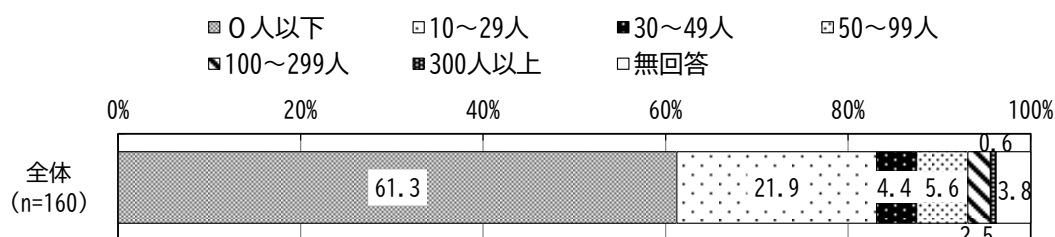
4) 事業所アンケート

【事業所の種類】

■法人種別



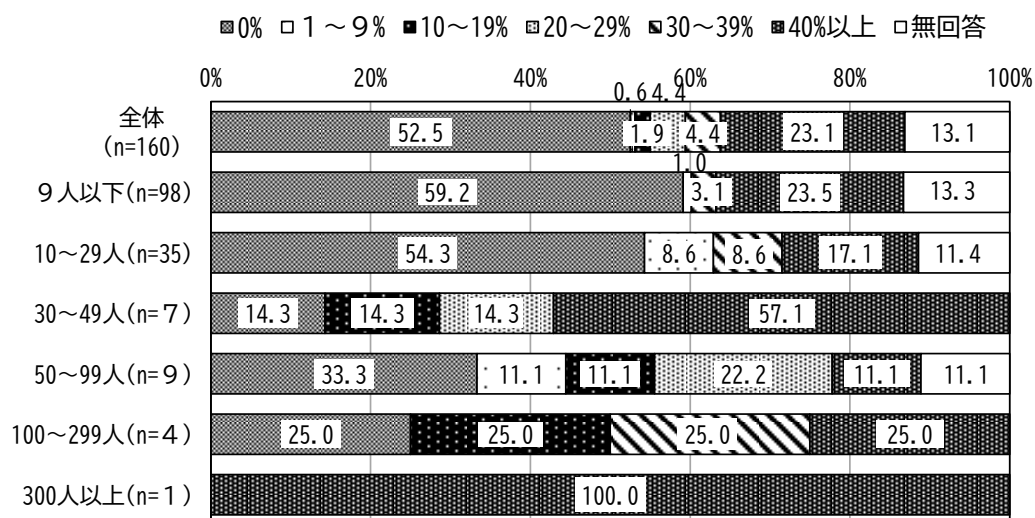
■従業員の人数



【女性の管理職登用状況】

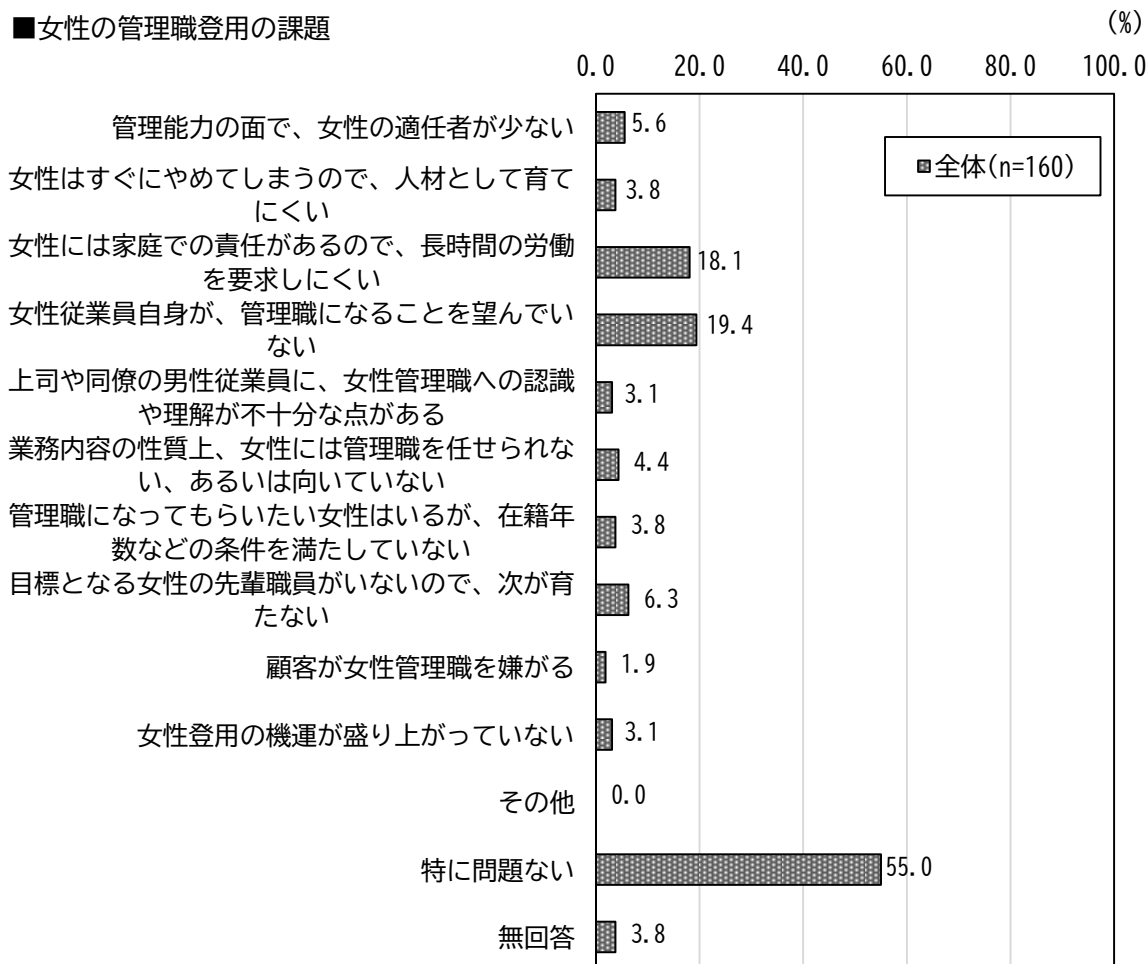
女性管理職の登用状況について、全体では「0%」が5割強、従業員数別でみると、従業員数30人以上になると、女性管理職の登用が高い傾向にあります。

■女性の管理職割合



【女性の管理職登用の課題】

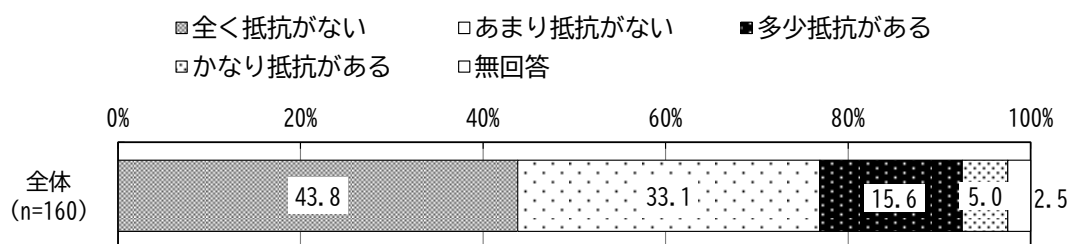
女性の管理職に登用することへの課題について、「特に問題ない」の割合が最も高く、次いで「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」、「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」となっています。



【男性が育児休業・介護休業をとることについて】

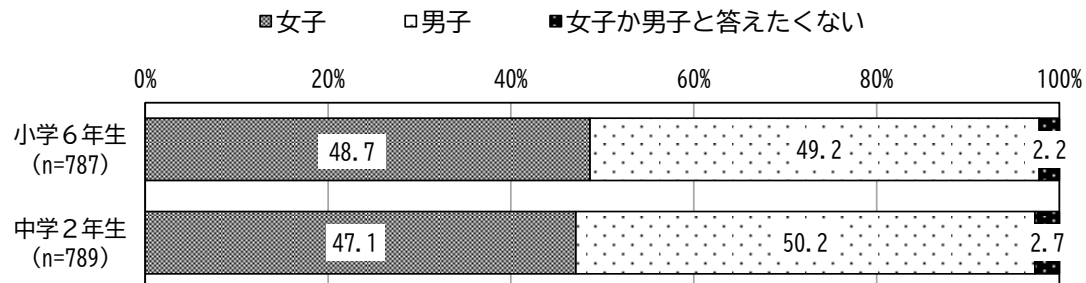
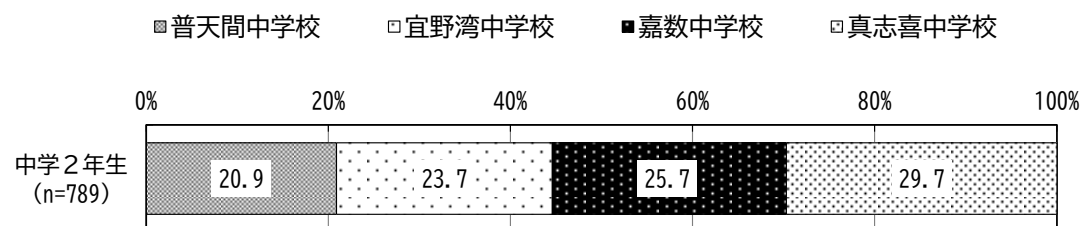
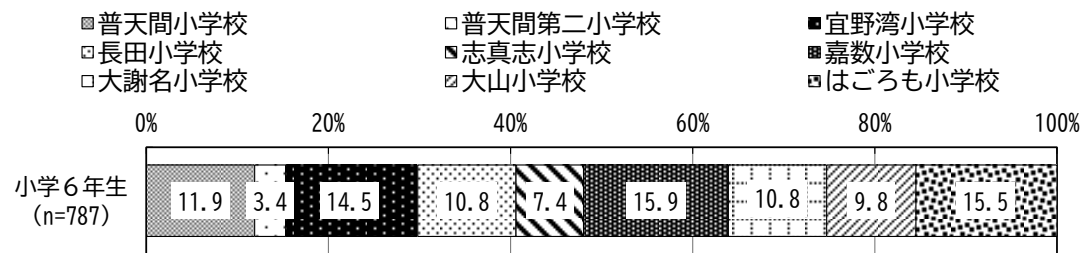
男性が育児休業・介護休業をとることについて、『抵抗がない（「まったく抵抗がない」＋「あまり抵抗がない」）』の割合は8割弱となっています。一方、事業所の中には『抵抗がある（「多少抵抗がある」＋「かなり抵抗がある」）』と回答した割合も2割程度います。

■男性が育児休業・介護休業をとることについて



5) 小中学生アンケート

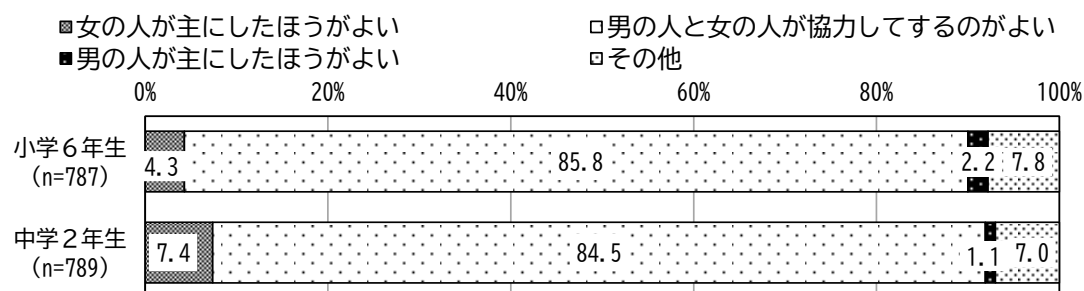
【回答者の属性】



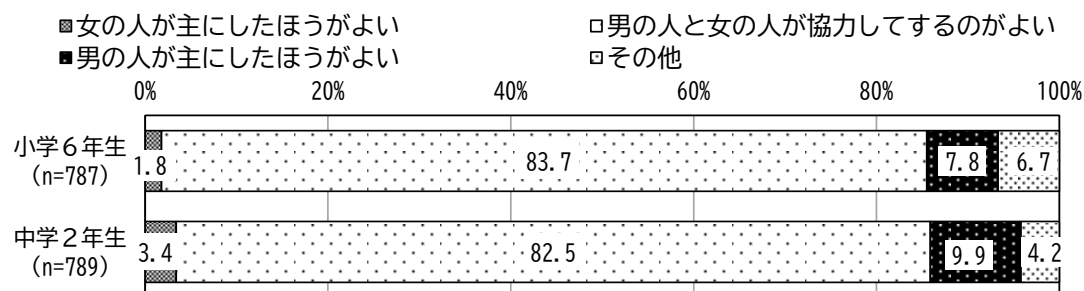
【家庭内の役割】

家事・仕事ともに、「男の人と女の人が協力してするのがよい」の割合が最も高くなっています。一方、中学2年生・小学6年生ともに家事は女性、仕事は男性という考え方が一定程度見られます。

■家の中で、食事のしたくやそうじ、洗たくのような家事は、だれがするのが一番よいと思いますか



■家庭の生活を支える仕事はだれがするのが一番よいと思いますか

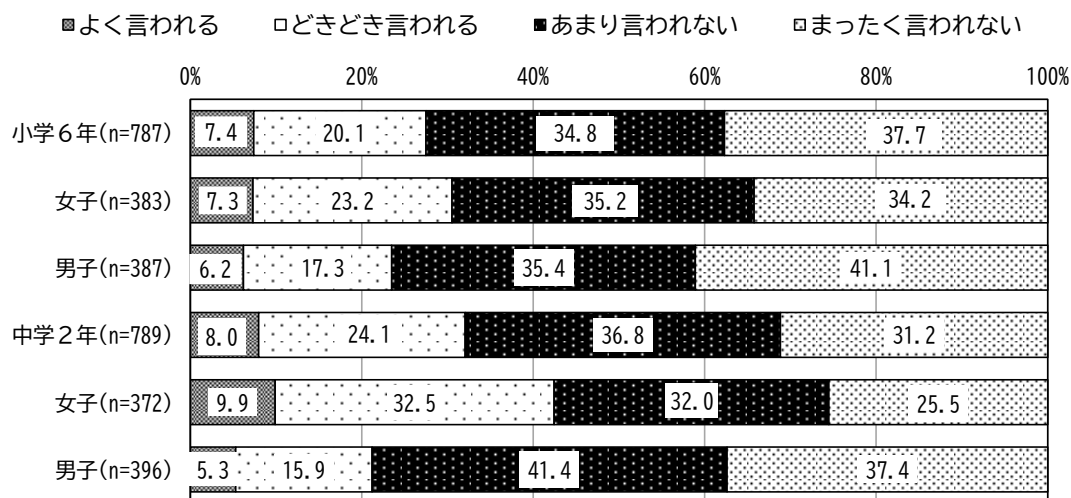


【役割について固定的な決めつけ】

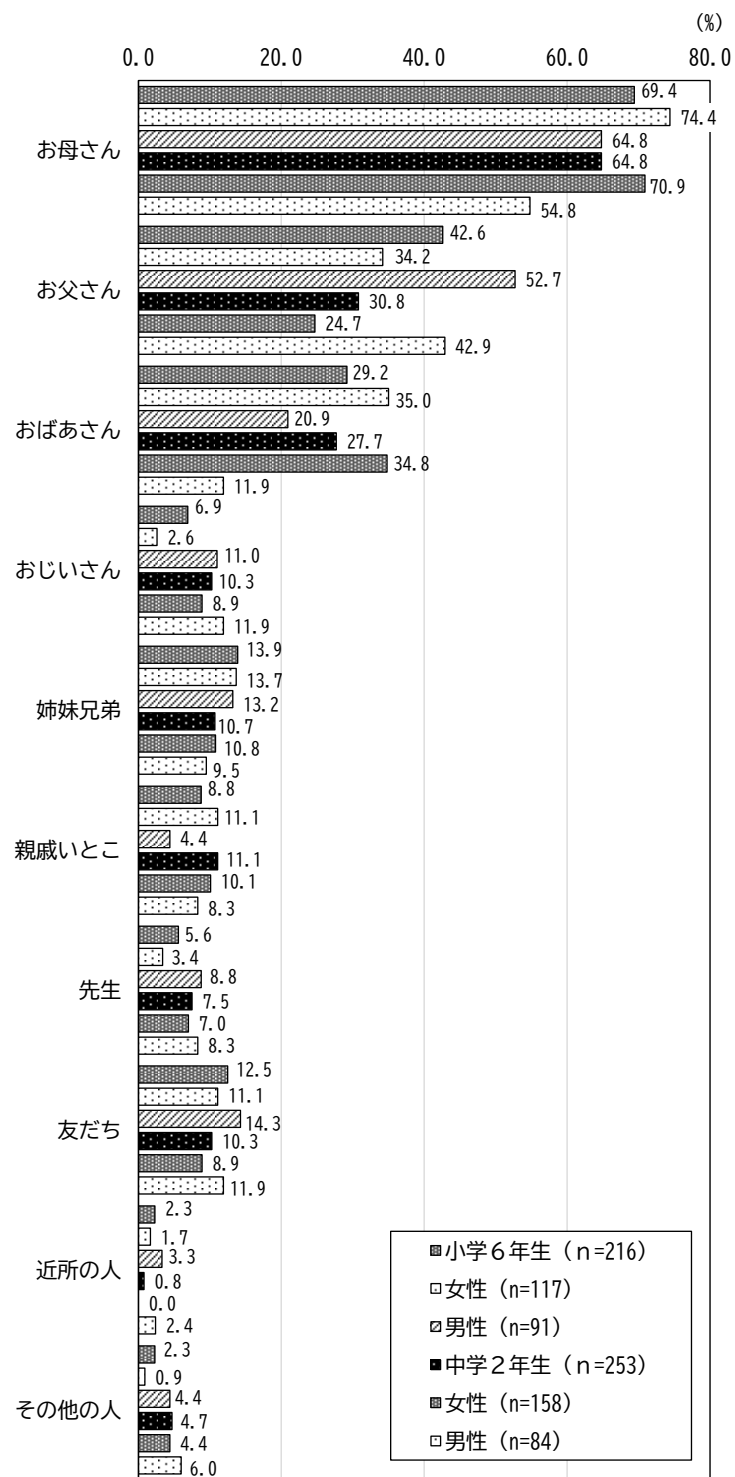
「男の子だから〇〇しなさい」や、「女の子だから〇〇しなさい」と言われた経験について、『言われる（「よく言われる」＋「ときどき言われる」）』は、小学6年生が3割弱、中学2年生が3割強となっています。

性別でみると、小学6年生・中学2年生ともに女子の方が『言われる』の割合が高くなっています。また、児童・生徒に対して、男女の役割について固定的な決めつけをしている人は、保護者の割合が高く、その中でも母親に言われたと回答した児童・生徒の割合が高くなっています。

■「男の子だから〇〇しなさい」や、「女の子だから〇〇しなさい」と言われたことがありますか



■「男の子だから〇〇しなさい」や、「女の子だから〇〇しなさい」と誰に言われましたか

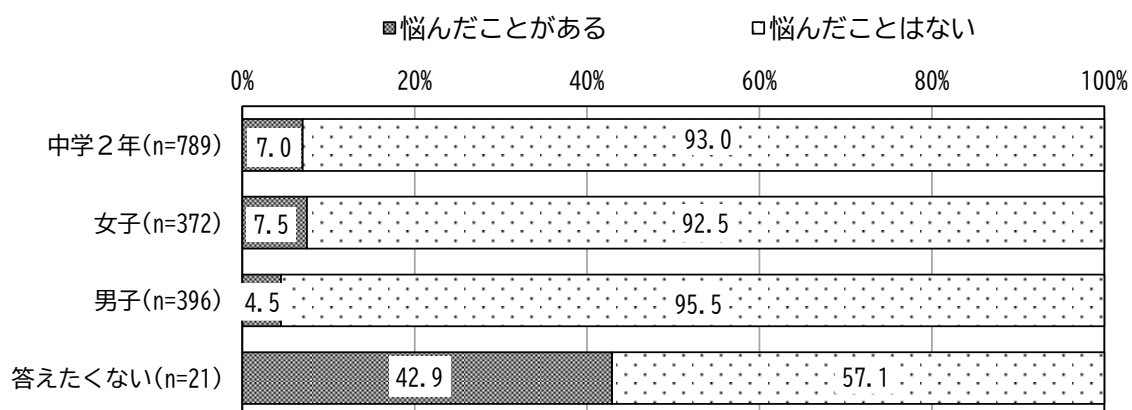


【性の多様性について】

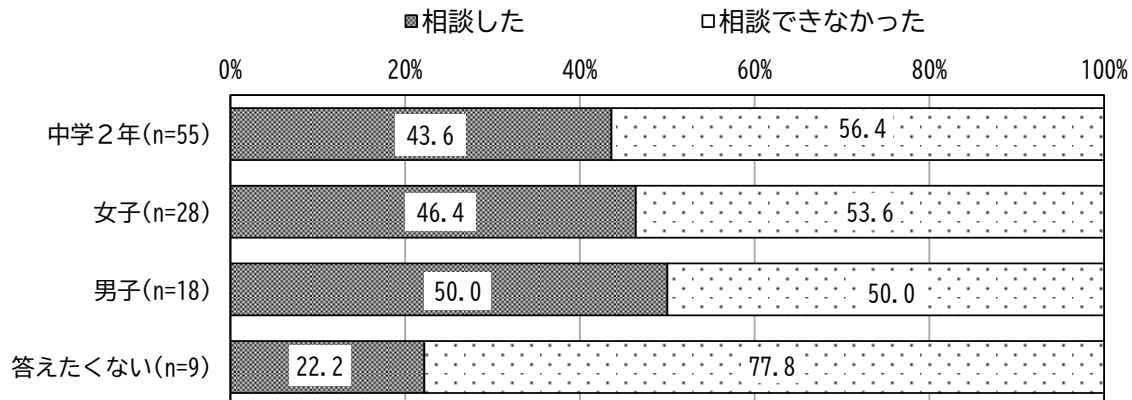
自分の性、心の性など性の多様性について悩んだ経験の有無について、全体では「悩んだことがある」が1割弱となっています。

また、自分の性、心の性など性の多様性について悩んだ経験がある生徒のうち、相談の有無について全体では「相談した」の割合は4割強、「相談できなかった」の割合は6割弱となっています。

■自分の性、心の性について悩んだことがありますか



■悩みをだれかに相談しましたか

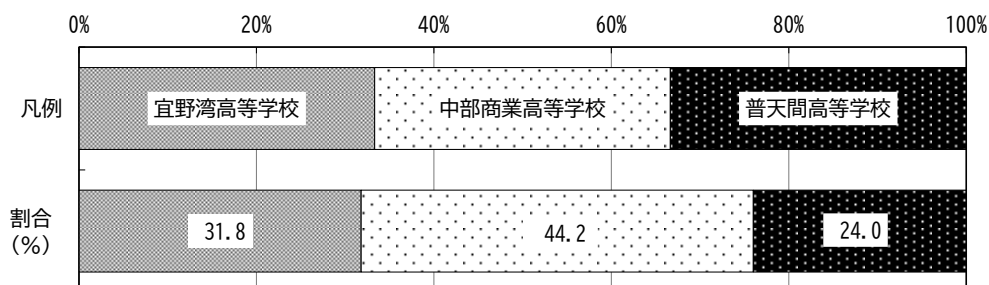


6) 高校生アンケート

【回答者の属性】

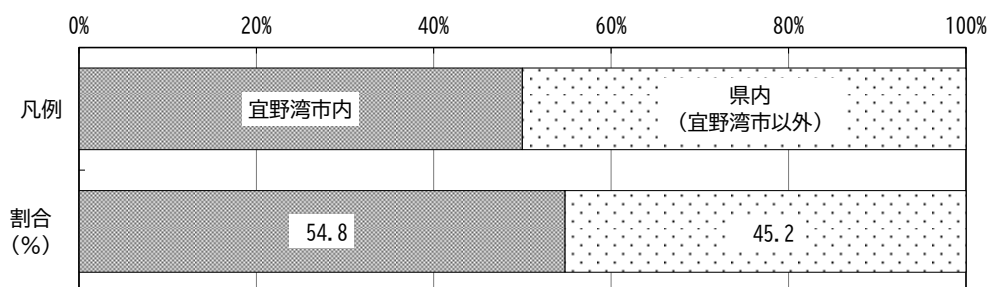
回答した生徒が通う高校は、中部商業が5割弱（44.2%）と最も高く、次いで宜野湾高校（31.8%）、普天間高校（24.0%）となっています。

問12 高校名



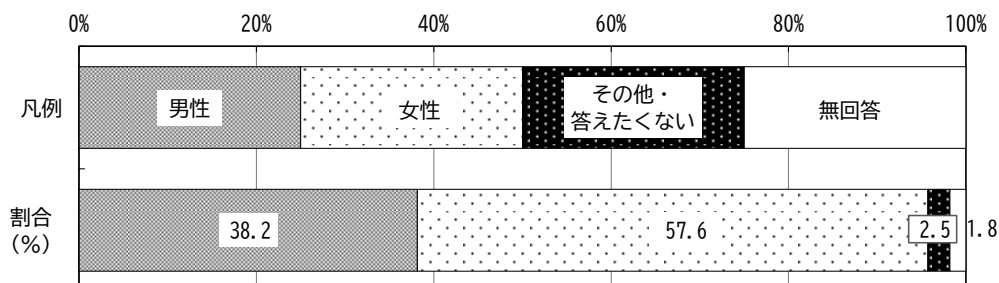
回答した生徒の5割強（54.8%）が市内在住、5割弱（45.2%）が市外在住となっています。

問13 住まいの市町村



回答者の性別は「1. 男性」が4割弱（38.2%）、「2. 女性」が6割弱（57.6%）、「3. その他・答えたくない」が1割未満（2.5%）と、女性の回答が多くなっています。

問15 性別



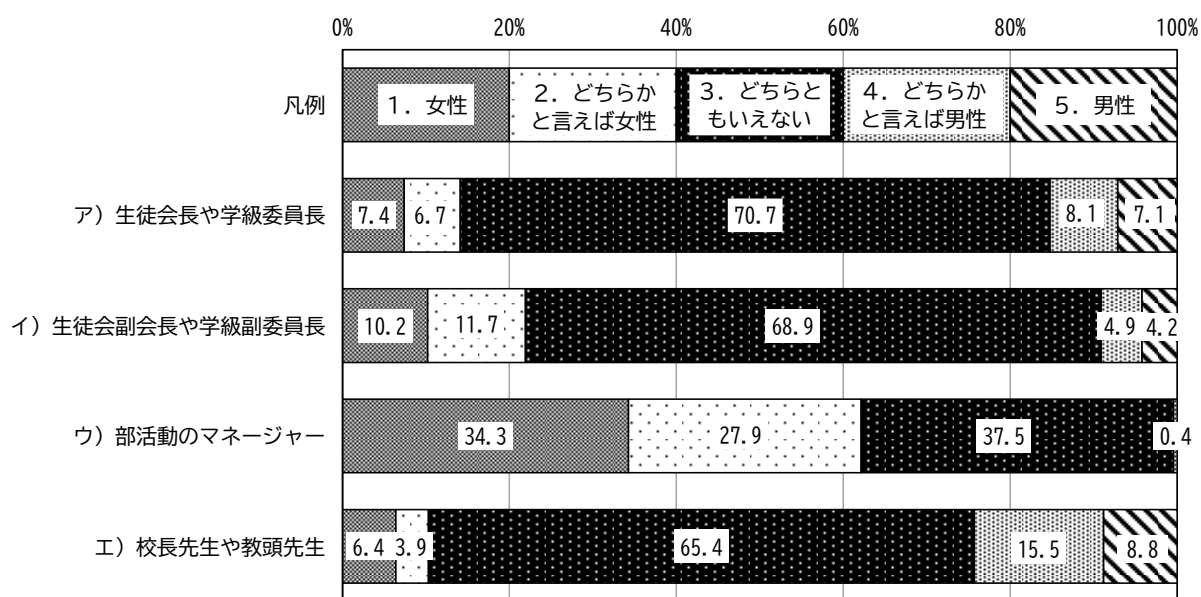
【学校での役割】

学校における役割についていずれも「3. どちらともいえない」が最も多くなっています。

一方で、「ウ) 部活動のマネージャー」に関しては、『女性』（「1. 女性」+「2. どちらかと言えば女性」）が6割強（62.2%）であるのに対し、『男性』（「4. どちらかと言えば男性」+「5. 男性」）が0.4%と、顕著な差がみられます。また、「イ) 生徒会副会長や学級副委員長」についても『女性』のほうが高い割合となっています。

他方で、「エ) 校長先生や教頭先生」に関しては『男性』のほうが高い割合となっています。

問1 学校における役割について



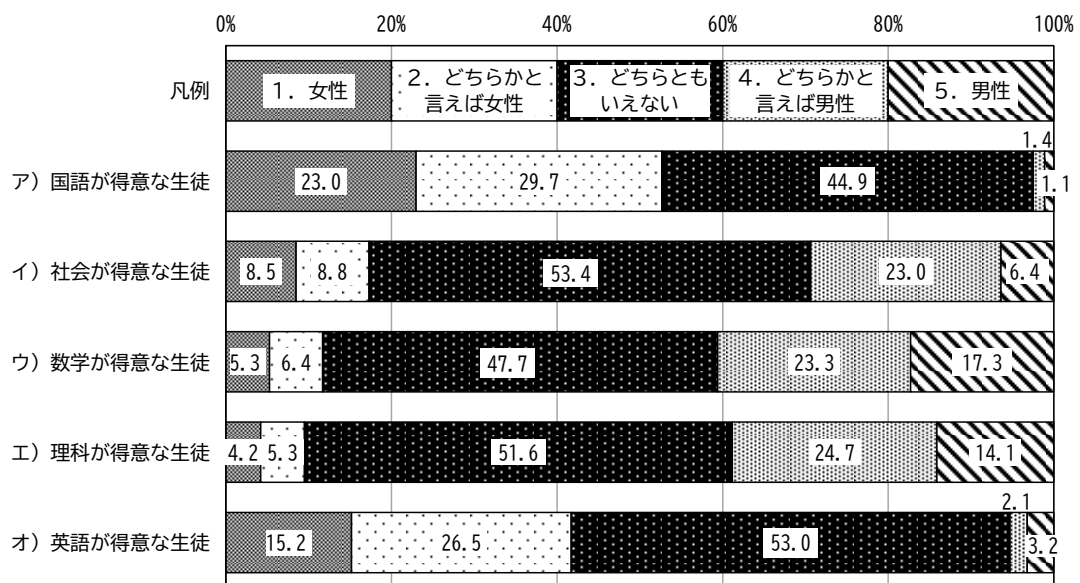
【科目の男女差意識】

各教科の男女差について、いずれも「どちらとも言えない」の割合が最も高くなっています。

ただ、国語や英語が得意な生徒に関しては『女性』（「1. 女性」+「2. どちらかと言えば女性」）の割合が高い割合なのに対して、社会や数学、理科が得意な生徒に関しては『男性』（「4. どちらかと言えば男性」+「5. 男性」）の割合が高い割合となっています。

性別でみると、いずれの科目についても男子生徒のほうが女子生徒よりも「どちらともいえない」の回答が多い一方で、女子生徒のほうが国語や英語が得意な生徒に関しては『女性』を、社会や数学、理科が得意な生徒に関しては『男性』を選ぶ割合が高くなっています。

問2 得意と思われる教科について



問2 得意と思われる教科について × 問15 性別

(単数回答)

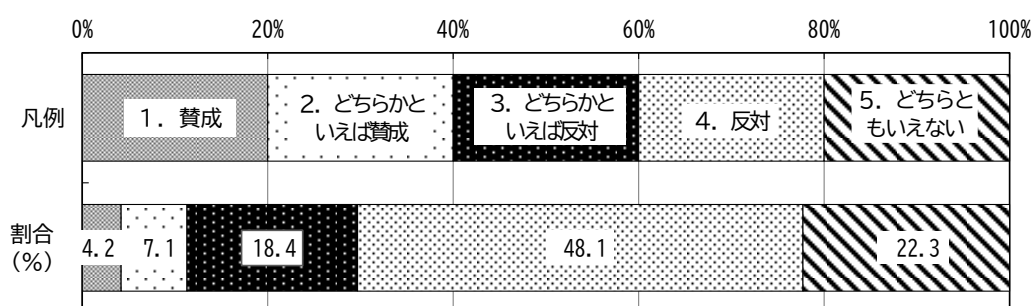
		合計	ア) 国語が得意な生徒					イ) 社会が得意な生徒					ウ) 数学が得意な生徒				
			女性	どちらかと言えば女性	どちらともいえない	どちらかと言えば男性	男性	女性	どちらかと言えば女性	どちらともいえない	どちらかと言えば男性	男性	女性	どちらかと言えば女性	どちらともいえない	どちらかと言えば男性	男性
全体		283	65	84	127	4	3	24	25	151	65	18	15	18	135	66	49
		100.0	23.0	29.7	44.9	1.4	1.1	8.5	8.8	53.4	23.0	6.4	5.3	6.4	47.7	23.3	17.3
性別	1. 男性	108	22	20	61	3	2	10	8	67	19	4	7	6	60	19	16
		100.0	20.4	18.5	56.5	2.8	1.9	9.3	7.4	62.0	17.6	3.7	6.5	5.6	55.6	17.6	14.8
	2. 女性	163	41	62	59	1	0	13	15	76	46	13	7	9	69	46	32
		100.0	25.2	38.0	36.2	0.6	0.0	8.0	9.2	46.6	28.2	8.0	4.3	5.5	42.3	28.2	19.6
	3. その他・答えたくない	7	1	1	4	0	1	0	1	5	0	1	0	1	4	1	1
		100.0	14.3	14.3	57.1	0.0	14.3	0.0	14.3	71.4	0.0	14.3	0.0	14.3	57.1	14.3	14.3
無回答		5	1	1	3	0	0	1	3	0	0	0	1	2	2	0	0
		100.0	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0
		合計	エ) 理科が得意な生徒					オ) 英語が得意な生徒									
			女性	どちらかと言えば女性	どちらともいえない	どちらかと言えば男性	男性	女性	どちらかと言えば女性	どちらともいえない	どちらかと言えば男性	男性					
全体		283	12	15	146	70	40	43	75	150	6	9					
		100.0	4.2	5.3	51.6	24.7	14.1	15.2	26.5	53.0	2.1	3.2					
性別	1. 男性	108	6	6	66	19	11	15	21	66	3	3					
		100.0	5.6	5.6	61.1	17.6	10.2	13.9	19.4	61.1	2.8	2.8					
	2. 女性	163	5	8	72	50	28	27	51	77	3	5					
		100.0	3.1	4.9	44.2	30.7	17.2	16.6	31.3	47.2	1.8	3.1					
	3. その他・答えたくない	7	0	0	5	1	1	0	2	4	0	1					
		100.0	0.0	0.0	71.4	14.3	14.3	0.0	28.6	57.1	0.0	14.3					
無回答		5	1	1	3	0	0	1	1	3	0	0					
		100.0	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0					

【生徒の性別役割意識】

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について、「4. 反対」が5割弱（48.1%）と最も多く、「3. どちらかと言えば反対」（18.4%）と合わせて、7割弱（66.5%）が否定的な回答をしています。

性別でみると、男子生徒のほうが「どちらともいえない」の回答が多い一方で、女子生徒のほうが『反対』（「3. どちらかと言えば反対」＋「4. 反対」）の割合が高くなっています。

問5 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について

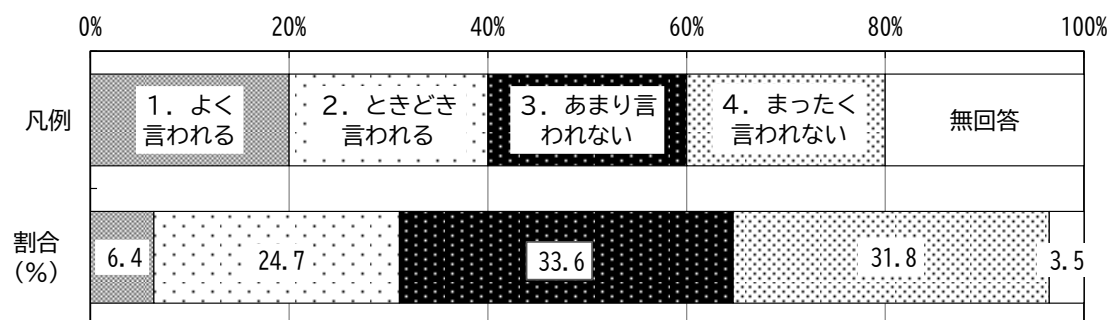


		合計	問5 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について				
			1. 賛成	2. どちらかといえば賛成	3. どちらかと言えば反対	4. 反対	5. どちらともいえない
全体		283 100.0	12 4.2	20 7.1	52 18.4	136 48.1	63 22.3
性別	1. 男性	108 100.0	5 4.6	8 7.4	21 19.4	42 38.9	32 29.6
	2. 女性	163 100.0	5 3.1	11 6.7	30 18.4	91 55.8	26 16.0
	3. その他・答えたくない	7 100.0	1 14.3	1 14.3	0 0.0	3 42.9	2 28.6
	無回答	5 100.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	3 60.0

【周囲の性別役割意識】

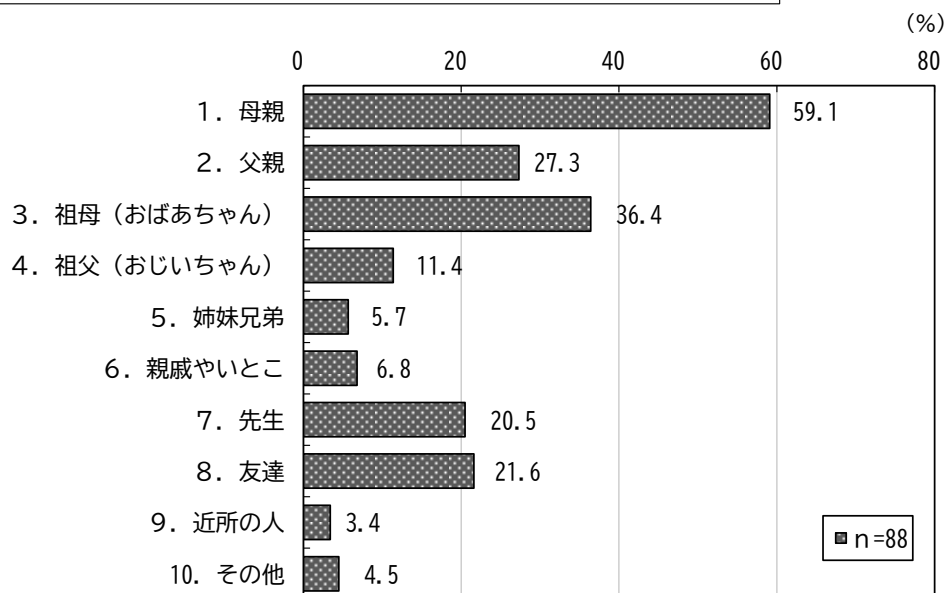
「男の子／女の子だから〇〇しなさい」や「男の子／女の子のくせに」と言われた経験について、「3. あまり言われない」が3割強（33.6%）で最も多く、次いで「4. まったく言われない」（31.8%）、「2. ときどき言われる」（24.7%）、「1. よく言われる」（6.4%）となっています。

問7 「男の子／女の子だから〇〇しなさい」や「男の子／女の子のくせに」と言われたこと



「男の子／女の子だから〇〇しなさい」や「男の子／女の子のくせに」と、誰に言われたかについては、「1. 母親」からが6割弱（59.1%）と最も多く、次いで「3. 祖母」（36.4%）、「2. 父親」（27.3%）などとなっています。

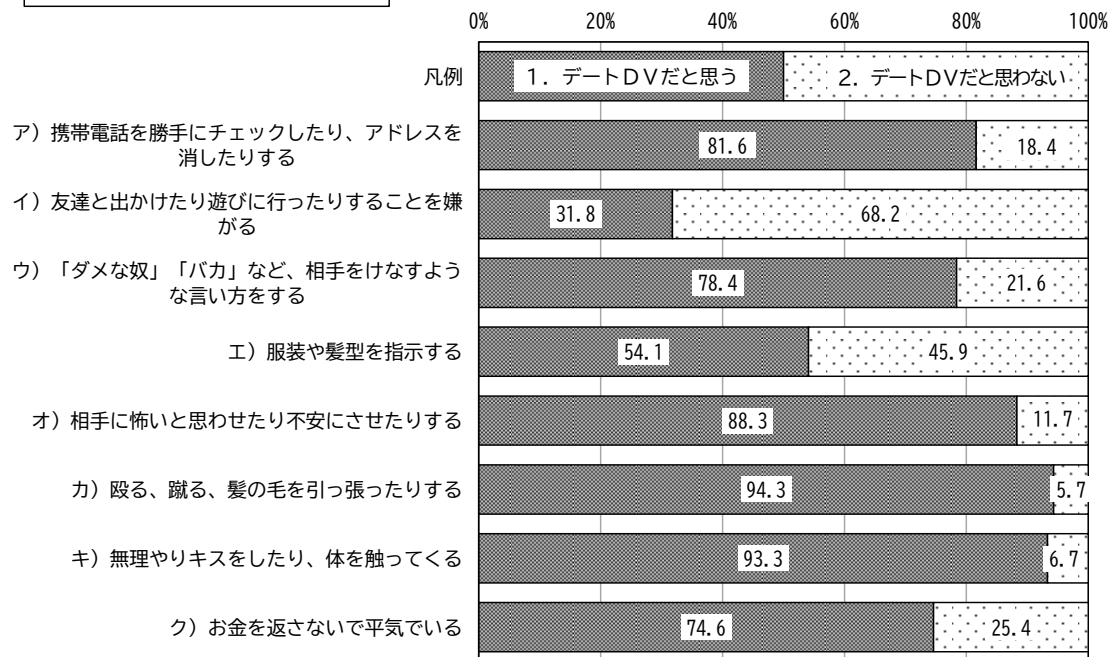
問8 「男の子／女の子だから〇〇しなさい」や「男の子／女の子のくせに」と言われた相手



【デートDVだと思う行為】

デートDVに該当する行為について、9割前後の生徒が「オ）相手に怖いと思わせたり不安にさせたりする」(88.3%)、「カ）殴る、蹴る、髪の毛を引っ張ったりする」(94.3%)、「キ）無理やりキスをしたり、体を触ってくる」(93.3%) ことを「1. デートDVだと思う」と回答しています。

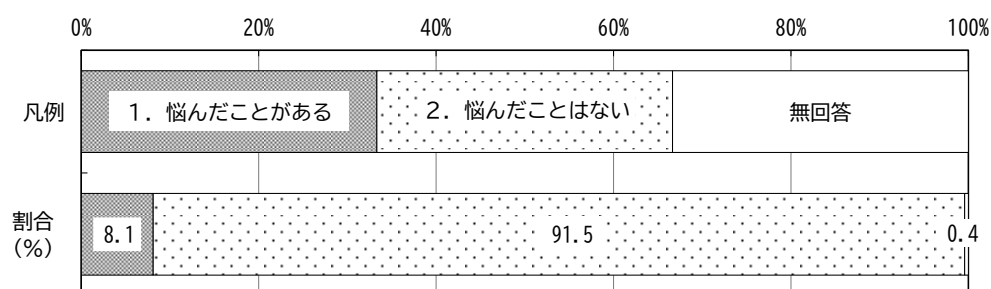
問10 デートDVだと思う行為について



【自分の性、心の性に悩んだ経験】

回答者の1割弱(8.1%)が自分の性、心の性について悩んだことがあると回答しています。

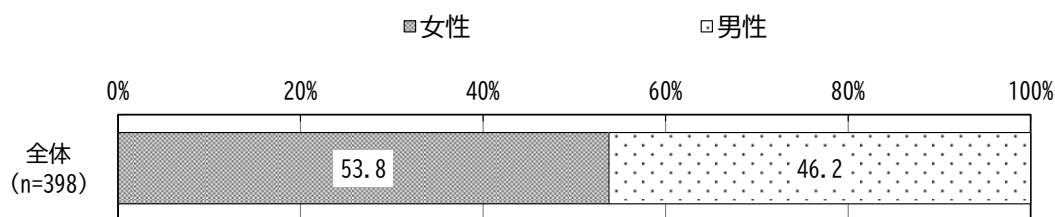
問16 自分の性、心の性について悩んだこと



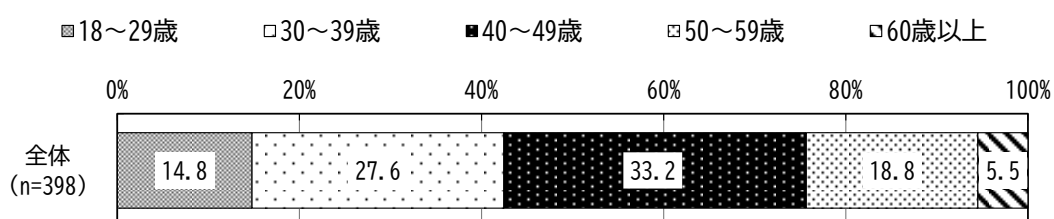
7) 職員アンケート

【回答者の属性】

■回答者の性別

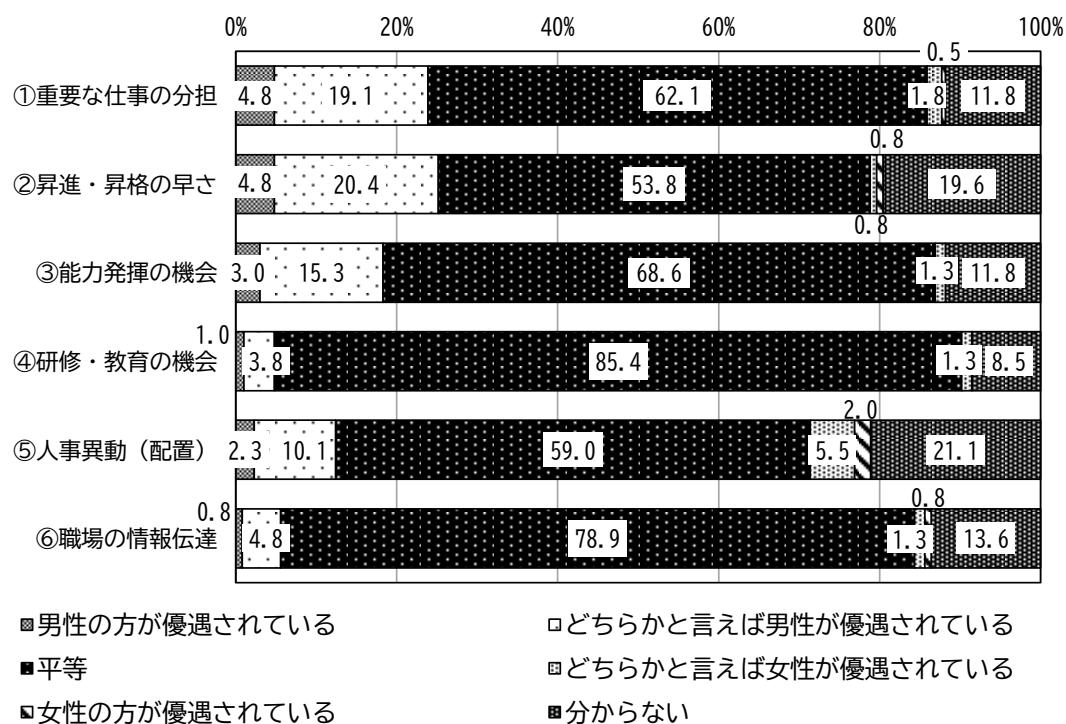


■回答者の年代



【職場における男女の平等感】

職場における男女の平等感について、全ての項目において「平等」が最も高くなっています。しかし、『男性優遇（「男性の方が優遇されている」＋「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」）の割合が『女性優遇（「女性の方が優遇されている」＋「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」）を上回っている状況にあり、特に、「昇進・昇格の早さ」、「重要な仕事の分担」では、『男性優遇』が2割強となっています。

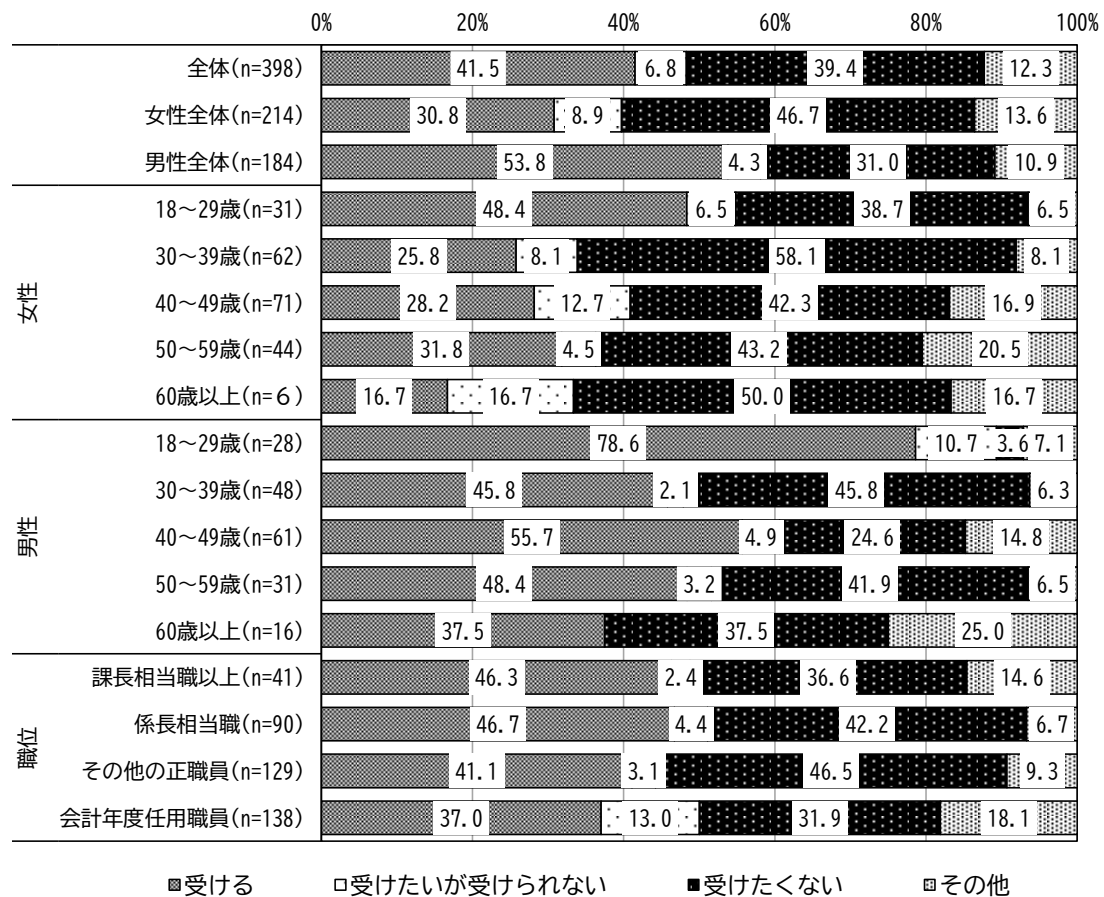


【昇進の希望】

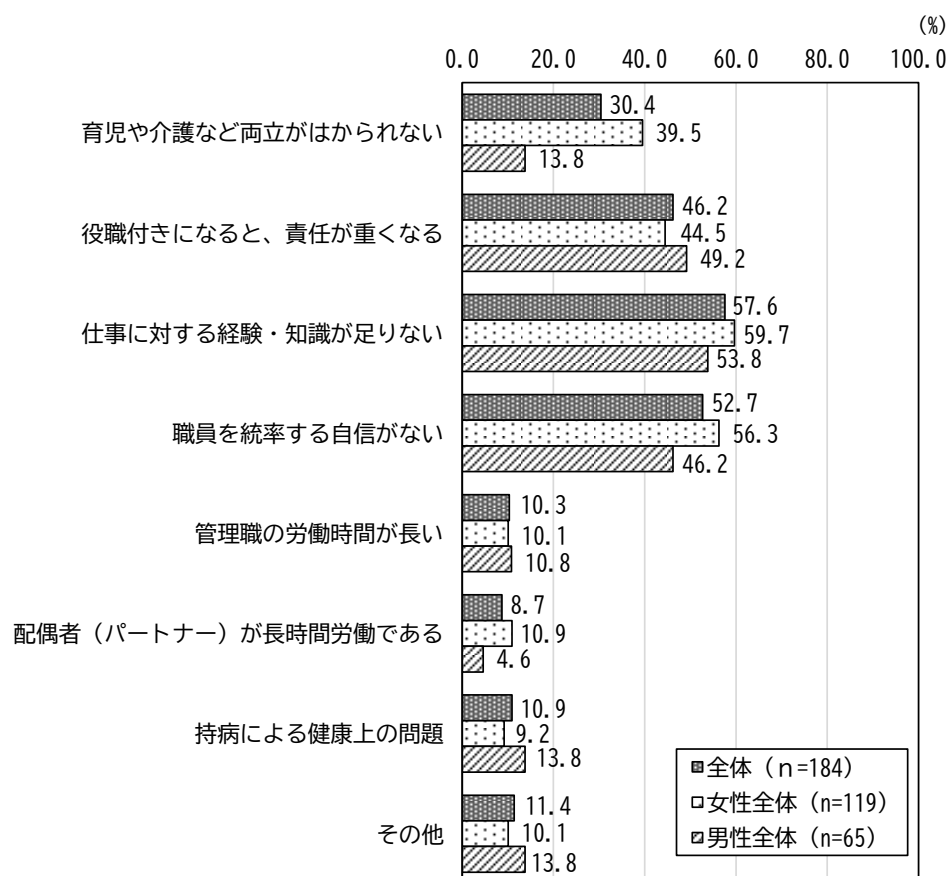
管理職（課長相当職以上）への希望について、「受ける」の割合が4割強、「受けたくない」が4割弱となっています。性別でみると、「受ける」は女性が3割、男性が5割強となっています。

管理職を希望しない理由を男女別にみると、男女ともに「仕事に対する経験・知識が足りない」、「職員を統率する自信がない」、「役職付きになると、責任が重くなる」の割合が高くなっています。

■あなたに役職付き（今の職制より上位の職制）の内示があったら受けますか



■役職付き（今の職制より上位の職制）の内示を受けられない理由



なお、会計年度任用職員は正職員とは異なり、基本的に役職付きの内示はないため、正職員についてクロス集計を改めて行った結果を以下に示します。

役職付きの内示を「受けたくない」割合は正職員の女性が 57.8%と、女性全体より約 11 ポイント高く、その理由については「職員を統率する自信がない」が 74.6%と、女性全体より約 18 ポイント高くなっています。

■問 12（内示受諾意向）クロス再集計の結果

	1. 受ける	2. 受けたいが 受けられない	3. 受けたくない
女性全体 (n=214)	30.8%	8.9%	46.7%
女性正職員 (n=102)	29.4%	3.9%	57.8%
男性全体 (n=184)	53.8%	4.3%	31.0%
男性正職員 (n=158)	53.2%	3.2%	34.2%

■問 13（内示を受けられない・受けたくない理由）クロス再集計の結果

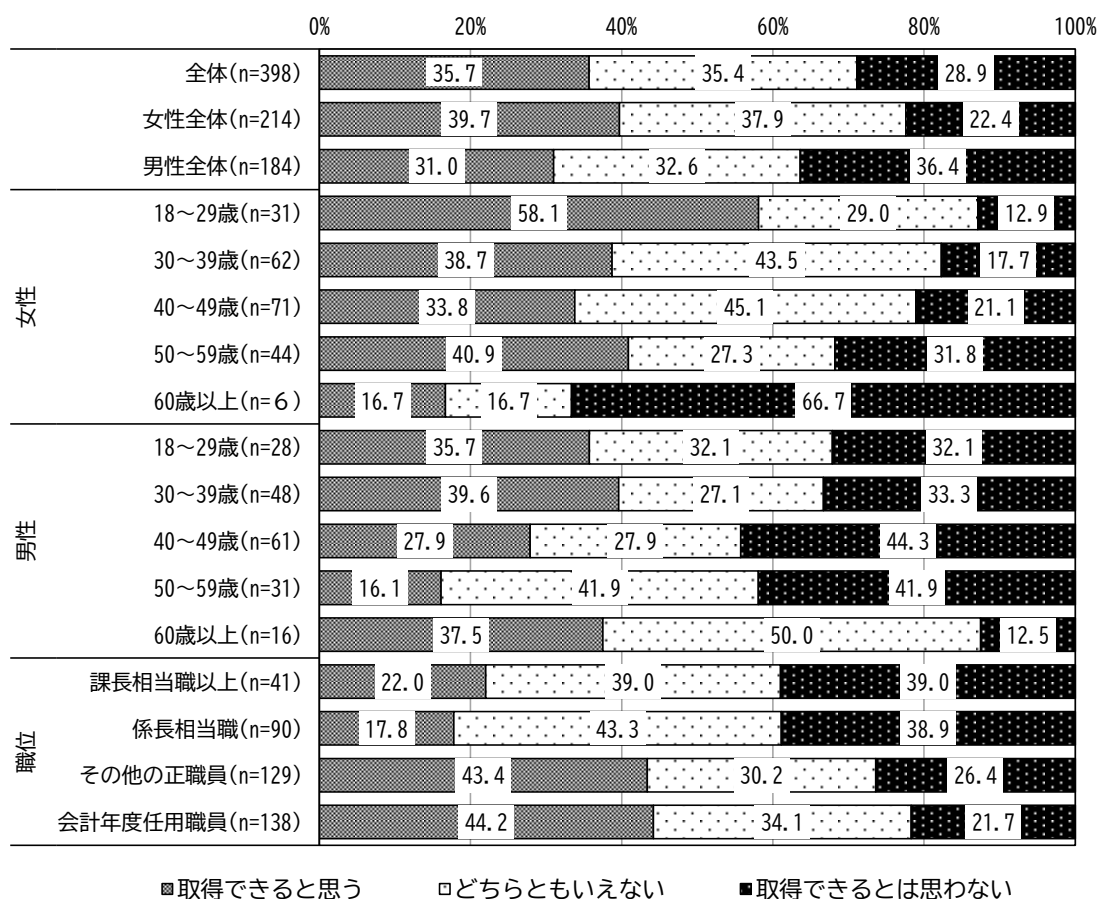
	職員を統率する自信がない
女性全体（n=214）	56.3%
女性正職員（n=102）	74.6%
男性全体（n=184）	46.2%
男性正職員（n=158）	49.2%

【育児・介護休業について】

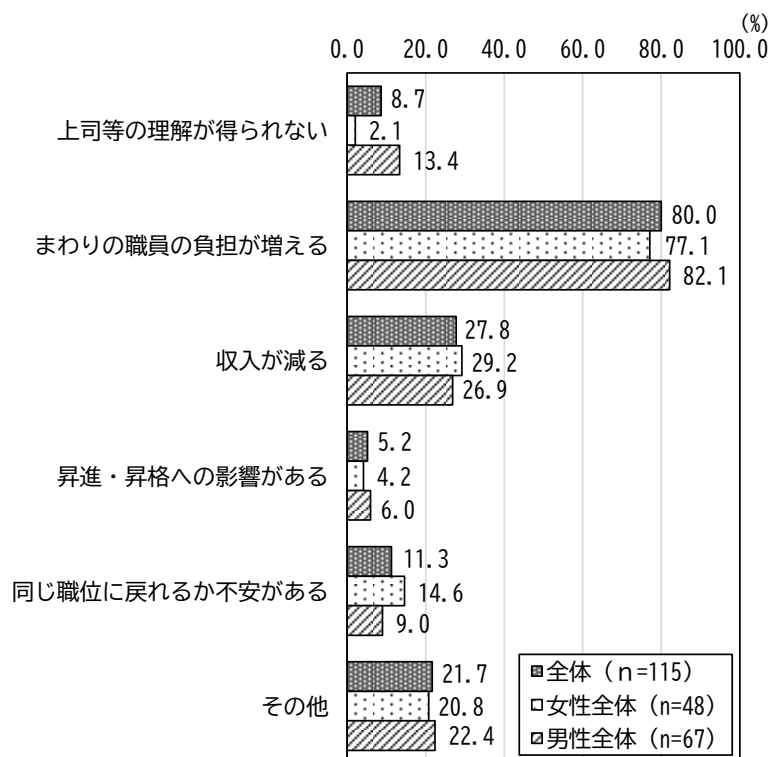
育児休業制度や介護休業制度を利用について、「取得できると思う」の割合が4割弱、「取得できるとは思わない」の割合が3割弱、男女別にみると40代の男性では4割強、職位別でみると「係長相当職」以上の4割弱が取得できないと回答しています。

育児休業制度や介護休業を取得できると思わない理由について、「まわりの職員の負担が増える」の割合が8割と最も高くなっています。

■現在の環境で1か月以上の育児休業・介護休業を取得の可能性



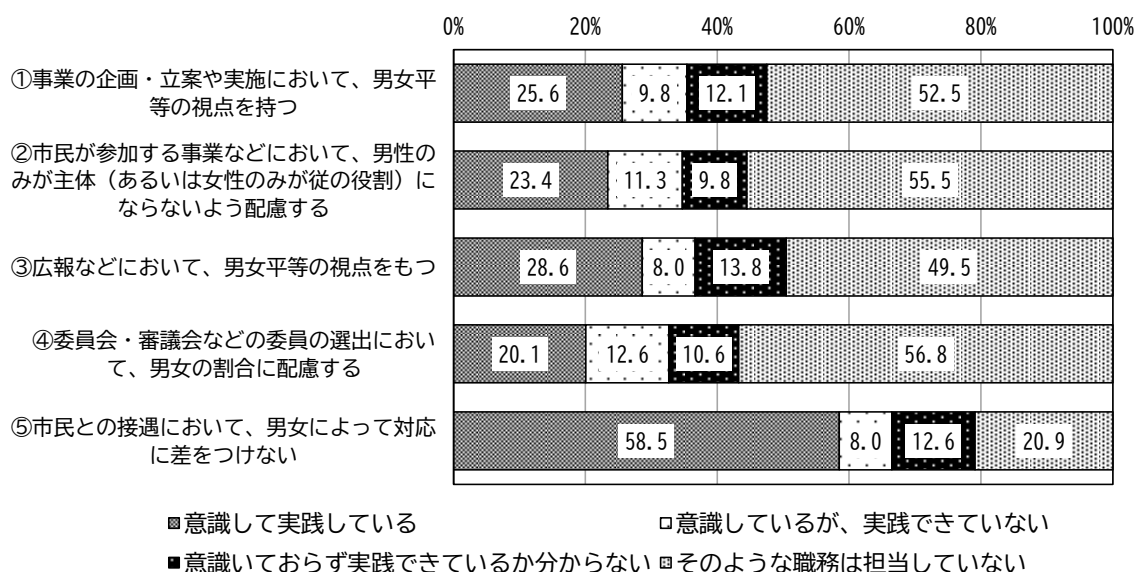
■取得できない理由



【職務遂行時の男女共同参画の実践状況】

職務遂行時の男女共同参画の実践状況について、「市民との接遇において、男女によって対応に差をつけない」以外の項目において『実践できていない（「意識しているが、実践できていない」＋「意識しておらず、実践できているかわからない」）』の割合が2割となっています。また、ほとんどの項目で「このような職務は担当していない」が5割程度みられます。

■職務遂行において、男女共同参画の考え方を実践の有無

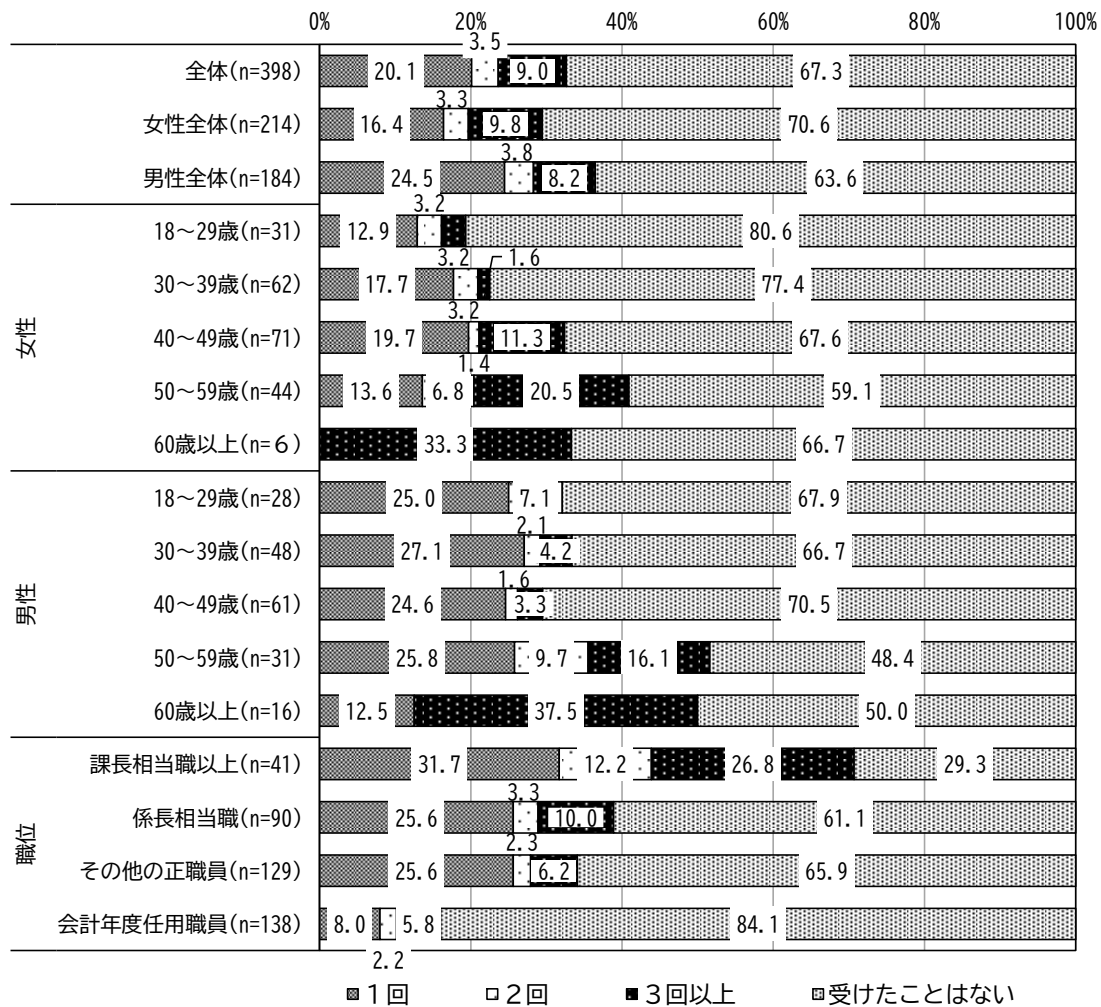


【男女共同参画に関する研修や講演会等への参加状況】

男女共同参画に関する研修や講演会等への参加状況について、全体でみると参加経験のある方が3割強、参加したことがない方が7割弱となっています。

職位別にみると、「課長相当職以上」では7割程度、「係長相当職」では4割程度の方において参加経験があります。

■男女共同参画に関する研修や講演会等への参加状況



(3) 第3次計画の点検・評価からみる現状と課題

1) 評価指標の達成状況

「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）」では、4つの基本方針のもと、計17の評価指標が設定されており、達成（○）が6件（35.3%）、未達成が11件（64.7%）となっています。未達成項目の最終評価は「△：改善」が4件（23.5%）、「―：横ばい」が3件（17.6%）、「▼：低下」が4件（23.5%）となっています。

■評価指標の最終評価一覧

	○：達成	△：改善	―：横ばい	▼：低下	小計
基本方針1	1 (14.3%)	1 (14.3%)	2 (28.6%)	3 (42.9%)	7
基本方針2	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1
基本方針3	1 (50.0%)	0 (0%)	1 (50.0%)	0 (0%)	2
基本方針4	3 (42.9%)	3 (42.9%)	0 (0%)	1 (14.3%)	7
総計	6 (35.3%)	4 (23.5%)	3 (17.6%)	4 (23.5%)	17

■評価指標の最終評価の詳細

No.	評価指標	策定時 現状 2014年度 (H26)	中間時 現状 2019年度 (R元)	2023年度 (R5実績)	策定時 目標 2024年 (R6)	修正後 目標 2024年 (R6)	最終評価
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							
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%	全体：10.7% 男性：18.1% 女性：6.5%	30%	30%	H26⇒R5 全体：▼ 男性：― 女性：▼
2	「男女共同参画計画～はごろもぷらん～」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%	5.7%	20%	20%	H26⇒R5 ―
3	宜野湾市男女共同参画条例の制定	―	条例案 作成済み	R2に制定済 (R3.3.26)	制定	制定	○
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	198人	800人	800人	▼
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%	17.2% (男性34人)	20%	30%	H26⇒R5 △
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							
6	「両親学級」への父親の参加率（父親/参加者）	27.7%	37.7% (H30)	46.2%	35%	35%	○
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							
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%	38.5%	10%	10%	H26⇒R5 ―
8	DV等に関する相談支援件数	125件 (H25)	181件 (H30)	227件	200件	200件	H26⇒R5 ○

No.	評価指標	策定時 現状 2014年度 (H26)	中間時 現状 2019年度 (R元)	2023年度 (R5実績)	策定時 目標 2024年 (R6)	修正後 目標 2024年 (R6)	最終評価
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							
9	男性の家事時間 (平日1日あたり)	45.4分	48.1分	56.7分	60分	60分	H26⇒R5 △
10	宜野湾市職員(男性)の 育児・介護休業取得人 数(延べ人数)	7人 (H16～ 25)	9人 (H26～ 30)	41人 (H27～R5)	20人 (H27 ～R6)	20人 (H27～R6)	H26⇒R5 ○
★	〃 (割合)	—	10.3% (H30)	23.8% (H27～R5)	—	13%	R元⇒R5 ○
11	自治会長に占める女性 の割合	26.0%	26.0%	34.8% (R6.5.1)	30%	30%	H26⇒R5 ○
12	市議会議員に占める女 性の割合	7.6%	3.8%	11.5% (R6.4.1)	30%	30%	H26⇒R5 △
13	市管理職に占める女性 の割合	20.0%	25.0%	26.1% (R6.4.1)	30%	30%	H26⇒R5 △
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%	31.1% (R6.4.1)	40～ 60%	40～60%	H26⇒R5 ▼

※市民アンケートを基に指標を設定している項目については有意差検定を行い、有意差があったうえで目標を達成していれば○、改善していれば△、低下していれば▼とし、有意差がみられなければ―とした。

※★は、令和元年度のはごろもぷらん中間見直し時より、追加。分母は出産祝い金を支給した宜野湾市職員（男性）

2) 施策の点検・評価結果の概要

第3次宜野湾市男女共同参画計画における全144の取組のうち133件(92.4%)は、すべての年度で計画通り実施されています。一部計画通りに取り組めていないものは9件(6.3%)、未実施だった取組は2件(1.4%)あり、その理由として「その他」を除くと「他部署等との連携が不足していた」が3件(27.3%)となっています。

実施された133事業のうち、「成果があり、さらに充実させる必要があると思われる」取組は5件(3.5%)、「成果があったと思われる」取組は97件(68.3%)と7割を超えています。成果について「どちらとも言えない」取組は40件(28.2%)あり、理由として「取組の成果を把握することが難しい」が33件(82.5%)となっています。

■実施状況

◎すべての年度で計画通り取り組み、さらに事業を充実させた	○すべての年度で計画通り取り組めた	△一部の事業で計画通り取り組めていない	×：未実施	合計
8 (5.6%)	125 (86.8%)	9 (6.3%)	2 (1.4%)	144

■未実施理由

1. 予算確保が困難だった	2. 人員確保が困難だった	3. 他部署等との連携が不足していた	4. 当課での取組は困難である	5. その他	全体
0 (0.0%)	2 (18.2%)	3 (27.3%)	2 (18.2%)	5 (45.5%)	11

※複数回答2つまで

■成果の有無

◎成果があり、さらに充実させる必要があると思われる	○成果があったと思われる	△どちらとも言えない	×成果があったと言えない	全体
5 (3.5%)	97 (68.3%)	40 (28.2%)	0 (0.0%)	142

■成果無の理由

1. 取組の成果が出るのに時間を要する	2. 取組の成果を把握することが難しい	3. 計画通り取り組めていない	4. 当課での取組は困難である	5. その他	全体
16 (40.0%)	33 (82.5%)	2 (5.0%)	4 (10.0%)	3 (7.5%)	40

※複数回答2つまで

3. 計画策定の経緯等

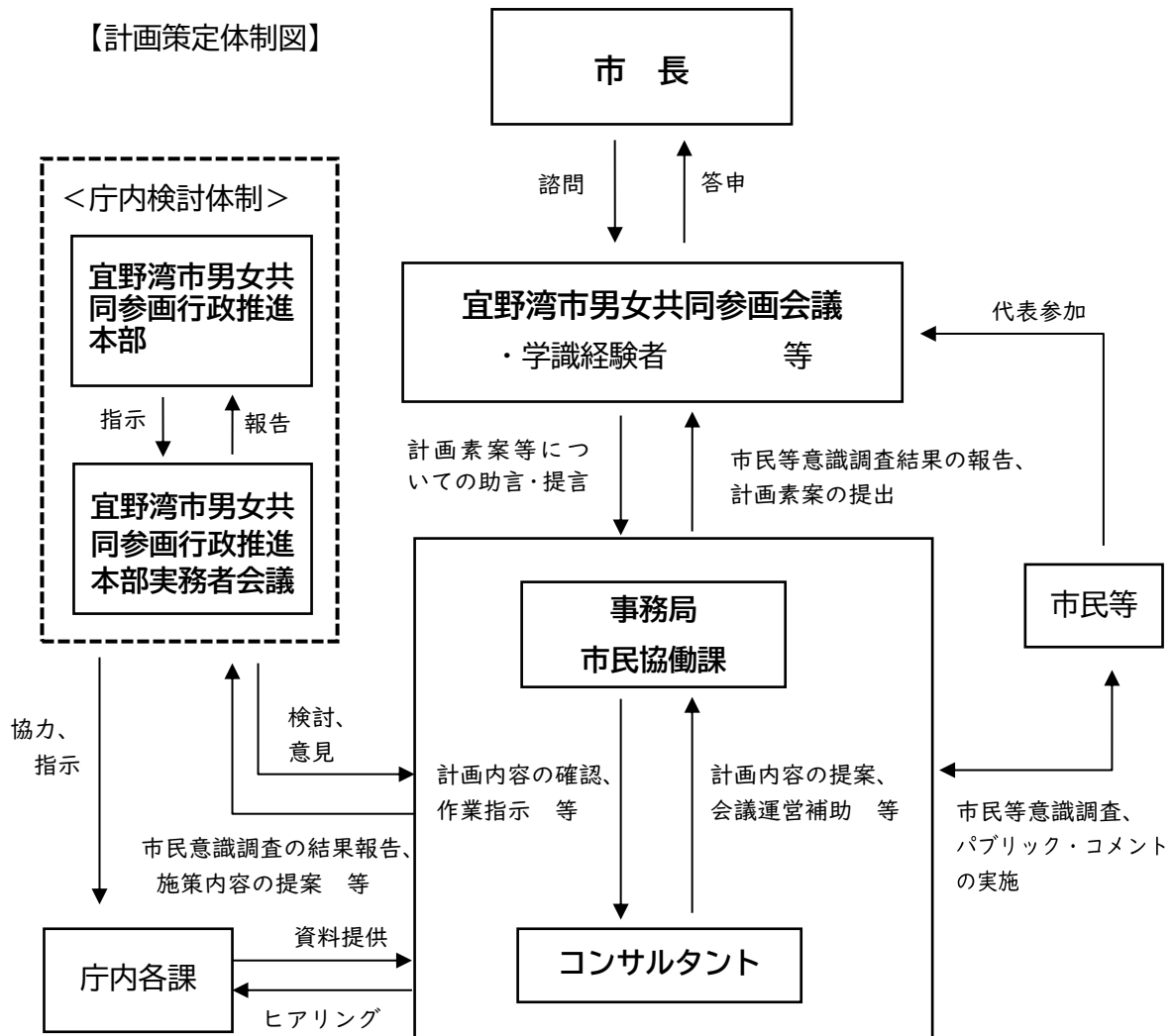
(1) 計画策定の経緯

年月日	内容
2024（令和6）年1月1日 ～1月26日	男女共同参画に関する市民アンケート 男女共同参画に関する事業所アンケート
1月15日～1月31日	男女共同参画に関する小中学生アンケート
1月17日～2月9日	男女共同参画に関する市職員アンケート
7月17日～31日	男女共同参画に関する高校生アンケート
8月7日～9月9日	第3次計画の総括点検・評価シート配布・回収
8月28日	第1回宜野湾市男女共同参画行政推進本部 ・計画策定にあたっての基本事項 ・本市の男女共同参画に関する現状と課題
9月4日	第2回宜野湾市男女共同参画会議 ・諮問（第4次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぶらん～策定について） ・現計画における評価指標 ・本市の男女共同参画に関する現状と課題 ・計画策定にあたっての基本事項
9月27日	第1回宜野湾市男女共同参画行政推進本部実務者会議 ・計画策定にあたっての基本事項 ・本市の男女共同参画に関する現状と課題 ・計画の基本的な考え方・具体的な取組
10月23日	第2回宜野湾市男女共同参画行政推進本部実務者会議 ・各基本目標の具体的な取組（案）
11月14日	第3回宜野湾市男女共同参画会議 ・第4次宜野湾市男女共同参画計画（骨子案）
12月24日	第2回宜野湾市男女共同参画行政推進本部会議 ・第4次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぶらん～（素案）
2025（令和7）年1月7日 ～2月4日	パブリック・コメントの実施
2月14日	第4回宜野湾市男女共同参画会議 ・第4次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぶらん～（原案）
2月14日	宜野湾市男女共同参画会議より、市長への答申
2月25日	第3回宜野湾市男女共同参画行政推進本部会議 ・第4次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぶらん～（原案）
3月25日	市長決裁（第4次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぶらん～）

(2) 策定体制

計画策定にあたり、有識者等で構成された「宜野湾市男女共同参画会議」を中心に計画内容の審議を行っています。

なお、男女共同参画計画は取り組むべき分野が多岐にわたることから、関係各課の連携が不可欠です。そのため、市長、副市長及び部長級等で構成された「宜野湾市男女共同参画行政推進本部」、並びに課長級で構成された「実務者会議」での計画内容の検討・調整や策定案の報告を適宜行っています。



(3) 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

(趣旨)

第1条 この規則は、宜野湾市男女共同参画推進条例（令和3年宜野湾市条例第4号）第17条第2項の規定に基づき、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・令5規則44・一部改正）

(所掌事務)

第2条 会議の所掌事務は次のとおりとする。

- (1) 市長の諮問に応じ、宜野湾市男女共同参画計画の策定に関する事項について調査審議すること。
- (2) 男女共同参画社会の推進施策に関する事項について調査審議すること。
- (3) その他市長が必要と定める事項に関すること。

（令5規則44・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。

2 前項の規定にかかわらず、委員が委嘱又は任命された時における当該身分を失った場合は、委員の職を失うものとする。

3 委員の再任は妨げない。

（令5規則44・一部改正）

(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。

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

（令5規則44・一部改正）

(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 部会の会議については、第6条の規定を準用する。この場合において、「会議」とあるのは「部会」、「会長」とあるのは「部会長」と読み替えるものとする。

7 部会長は、部会における審議の経過及び結果を報告しなければならない。

8 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。

(令5規則44・一部改正)

(庶務)

第9条 会議の庶務は、男女共同参画担当課において処理する。

(令5規則44・追加)

(委任)

第10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。

(令5規則44・旧第9条繰下)

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。

附則(令和5年8月25日規則第44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

	氏 名	所属等
1.	新垣 誠 (会長)	沖縄キリスト教学院大学 教授
2.	矢野 恵美 (副会長)	琉球大学法科大学院 教授
3.	長嶺 幸見	琉球大学ジェンダー協働推進室 特命助教
4.	村上 尚子	こころ法律事務所 弁護士
5.	大田 小波	市民公募
6.	崎原 美智子	宜野湾市女性団体連絡協議会 会長
7.	末吉 孝行	大山区自治会 会長
8.	新屋 心貴	宜野湾市PTA連合会 副会長
9.	宇根 信明	連合沖縄 中部地域協議会 議長
10.	島袋 盛子	沖縄人権擁護委員協議会 宜野湾市連絡会
11.	松村 賢	株式会社プロトソリューション 人事部門担当
12.	新垣 育子	宜野湾市 市民経済部長
13.	佐伯 進	宜野湾市教育委員会 指導部長

(4) 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事。
- (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事。
- (3) その他男女共同参画行政に必要な事項に関する事。

(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、市民経済部次長をもって充て、副会長は市民協働課長をもって充てる。

5 委員は、次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。

- (1) 市民経済部次長
- (2) 市民協働課長
- (3) 人事課長（女性登用・意識改革・就労環境整備）
- (4) 生活安全課長（人権相談・啓発）
- (5) 産業政策課長（産業・雇用）
- (6) 児童家庭課長（母子、父子、寡婦福祉・児童福祉）
- (7) 子育て支援長（児童福祉）
- (8) こども政策課長（児童福祉）
- (9) 健康増進課長（心と体の健康）
- (10) 指導課長（学校教育）

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、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。

附 則

この規程は、令和元年5月7日から施行する。

附 則

この規程は、令和5年4月14日から施行する。

■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）

	氏 名	所属等
1.	佐喜眞 淳（本部長）	宜野湾市長
2.	和田 敬悟（副本部長）	宜野湾市副市長
3.	仲村 宗男	教育長
4.	島袋 清松	上下水道局長
5.	坂場 純平	理事兼企画部長
6.	泉川 幹夫	総務部長
7.	新垣 育子	市民経済部長
8.	島袋 喜美恵	福祉推進部長
9.	宮城 葉子	健康推進部長
10.	又吉 直広	建設部長
11.	多和田 功	基地政策部長
12.	崎間 賢	教育部長
13.	佐伯 進	指導部長
14.	又吉 清	消防長

■実務者会議委員名簿

	氏 名	所属等
1.	本永 貴也（会長）	市民経済部次長兼生活安全課長
2.	喜友名 和佳子（副会長）	市民協働課長
3.	上地 章弘	人事課長
4.	宮城 恵美	産業政策課長
5.	玉代勢 桂	児童家庭課長
6.	山城 隼人	子育て支援課長
7.	浜里 郁子	こども政策担当次長兼こども政策課長
8.	山口 久美子	健康増進課長
9.	新川 健次	指導課長

4. 男女共同参画に関する動向

(1) 昭和(1945年以降)

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き
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)	
1972年 (昭和47年)	◆第27回国連総会で、1975年を国際婦人年とすることを決定		
1975年 (昭和50年)	◆国際婦人年世界会議(メキシコシティ)で「世界行動計画」、平等・開発・平和への女性の寄与に関する「メキシコ宣言」を採択(第1回世界女性会議) ◆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年ユニフェム(国連女性開発基金)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实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		◆生活福祉部「青少年婦人課」設置
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)で「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択(第2回世界女性会議)	◆「女子差別撤廃条約」署名	
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「女性差別撤廃条約」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「女性差別撤廃条約」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」ナイロビ世界会議で、西暦2000年に向けて「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択(第3回世界女性会議)	◆「国籍法」「戸籍法」の一部改正 ◆「男女雇用機会均等法」の公布 ◆「女子差別撤廃条約」批准	

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き
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

（２）平成（1989 年以降）

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き	宜野湾市
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ナイロビ将来戦略の実施に関する第 1 回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」の公布	◆女性の副知事誕生 ◆県教育委員会に初の女性教育委員長誕生	
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、沖縄県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「はごろもぷらん21」策定
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）		

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き	宜野湾市
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「ているる」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」公布		◆「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」改定	
1999 年 (平成 11 年)		◆「男女共同参画社会基本法」公布、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	◆「女性政策室」を「男女共同参画室」に改称	
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びき開館
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～はごろもぱらん～」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	◆所管部を知事公室から文化環境部へ、「男女共同参画室」を「平和・男女共同参画室」に改組 ◆「沖縄県男女共同参画審議会規則」公布・施行	

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き	宜野湾市
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ばきが市直営に移行
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～はごろもぱらん～(改定版)」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」を設置
2014 年 (平成 26 年)	◆第 58 回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」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 ◆「ふくふく講座」を開始
2015 年 (平成 27 年)	◆国連「北京 + 20」記念会合(第 59 回国連女性の地位委員会)(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～はごろもぱらん～」策定

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き	宜野湾市
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)		◆「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行 ◆セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～		

(3) 令和 (2019 年以降)

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き	宜野湾市
2019 年 (令和元年)	◆第 5 回国際女性会議 WAW! と W20 (女性に関する政策提言を G20 に向けて行う組織体) を日本で開催 ◆「男女平等に関するパリ宣言」G7 サミット 5 月	◆「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)」改正 ◆「男女雇用機会均等法」改正 ◆「労働施策総合推進法」改正 ◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 (配偶者暴力防止法)」改正 ◆「育児・介護休業法」改正	◆「平和援護・男女参画課」から「女性力・平和推進課」に改組	
2020 年 (令和 2 年)	◆第 75 回国連総会「第 4 回世界女性会議 25 周年記念ハイレベル会合」開催 (ニューヨーク) ◆第 64 回国連女性の地位委員会 (北京 + 25) (ニューヨーク)	◆「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」策定 ◆「第 5 次男女共同参画基本計画」策定		◆「第 3 次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもぱらん～ (改定版)」策定 ◆大山小学校で「制服選択制」を導入 ◆選挙における「投票入場券」の性別欄の男女表記を、「*」と「ブランク」に変更
2021 年 (令和 3 年)	◆国際会議ジェネレーション・イクオリティフォーラム「平等を目指す全ての世代フォーラム」開催	◆「育児・介護休業法」改正 ◆「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正	◆「沖縄県性の多様性尊重宣言 (美ら島にじいろ宣言)」発表 ◆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	◆「市男女共同参画推進条例」公布・施行 ◆「市男女共同参画推進条例制定記念フォーラム」を開催 ◆真志喜中学校、嘉数中学校、宜野湾中学校で「中学校体育の男女共習」を導入

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き	宜野湾市
			◆沖縄県教育委員会「特定事業主行動計画」策定 ◆「沖縄県警察における次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」策定	◆市職員旧姓等使用取扱要綱が改正され、県内自治体初の「通称名」使用を導入（令和4年1月1日施行） ◆市内全公立小中学校で女子トイレに生理用品を常時設置
2022 年 (令和4年)	◆国際女性会議WAW！2022開催 ◆G7男女共同参画担当大臣会合	◆「AV出演被害防止・救済法」公布・施行 ◆「女性活躍推進法」改正 ◆男女共同参画会議「女性デジタル人材育成プラン」策定 ◆「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布（令和6年施行）	◆「第6次沖縄県男女共同参画計画」策定	◆「市民協働課」に「男女共同係」を配置 ◆市議会議員の通称名等の使用に関する規定が制定され、「通称名等」使用を導入 ◆普天間中学校、真志喜中学校で「制服選択制」を導入
2023 年 (令和5年)	◆G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合	◆配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律（令和5年改正法） ◆LGBT理解増進法「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」成立 ◆性犯罪関係の法改正（不同意性交罪・不同意わいせつ罪の改正、撮影罪・提供罪、面会要求等罪の新設）	◆新・沖縄21世紀ビジョン基本計画（沖縄振興計画） ◆「沖縄県差別のない社会づくり条例」施行	◆市内全公立中学校（4校）で「制服選択制」を導入 ◆市内全公立中学校（4校）で「中学校体育の男女共習」を導入 ◆嘉数中学校制服変更
2024 年 (令和6年)	◆「第1回 日ASEAN 女性・平和・安全保障（WPS）協力プロジェクト」	◆改正「DV防止法」4月施行 ◆「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」4月施行 ◆「育児・介護休業法」改正 ◆「次世代育成支援対策推進法」改正	◆「沖縄県 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」策定 ◆「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」改定	◆真志喜中学校制服変更
2025 年 (令和7年)	◆第69回国連女性の地位委員会（北京+30）（ニューヨーク）		◆「沖縄県パートナーシップ・ファミリーシップ制度」開始	◆「第4次宜野湾市男女共同参画計画～はごろもプラン～」策定 ◆普天間中学校令和7年度制服変更予定

5. 用語解説

あ行

アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

過去の経験や日々接する情報、周囲の意見などから無意識のうちに（アンコンシャス）形成される偏見や先入観（バイアス）のことを指します。性別に基づく無意識の思い込みや偏見として、「男は仕事、女は家庭」「男はリーダー、女はサポート」などがあります。このようなバイアスは、ジェンダー平等の実現を妨げる社会課題となっています。

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」といい、労働者が育児休業・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。

マタニティ／パタニティ・ハラスメントを禁じており、育児・介護休業を申出または取得したことなどを理由に解雇、その他不利益な扱いをしてはならないと定められています。また、事業主に対して、育児休業や介護休業等に関する言動により労働者の就業環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、必要な措置を講じることが義務付けられています。

一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むための計画です。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画もあり、企業が女性の職場における活躍を推進するために策定する具体的な計画です。

NPO

非営利の社会活動団体（Non-Profit Organization）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。

えるぼし

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。

エンパワーメント

個人や集団が自らの力（自己決定や、経済的・政治的・社会的能力）を高め、社会の中で主体的に行動し、意思決定に参画できるようになることです。個人の能力開発にとどまらず、教育や経済的支援、法的保護、社会制度の改善なども含みます。特に、女性のエンパワーメントは、ジェンダー平等を促進し、政治・経済分野への女性の参画を拡大するために、世界的に推進されています。

沖縄県男女共同参画センターにいる

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、創造・発表、交流、自立促進等の諸活動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

グルーミング

大人が未成年の子どもを性的に搾取するために用いる手法を表す言葉です。性的な行為などを目的に子どもや家族と親密な関係を築き、信頼を得たうえで徐々に子どもの抵抗を弱め、性的行為へと誘導するという特徴があります。

くるみん

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

固定的（な）性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」「男はリーダー、女はサポート」というように、性別によって役割を固定化する考え方や価値観を指します。この意識は、職場におけるジェンダー格差や女性の社会進出の遅れ、男性の家事・育児参加の低さなど、さまざまな社会課題の背景となっています。

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（p.110 参照）の被害者に対する様々な援助を行っています。

ジェンダー

生物学的な性「セックス（sex）」とは異なり、社会的・文化的に形成された役割や期待のことをいいます。たとえば、「女だから」「男だから」や「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、ジェンダーに由来するものです。

ジェンダーギャップ指数

世界経済フォーラムが毎年発表する「グローバル・ジェンダーギャップ・レポート」に基づいて算出される指数です。国際的な男女平等の進捗状況を比較・評価するための重要な指標として用いられています。「経済」「教育」「健康」「政治」の4分野、14項目から測定され、各項目の男女格差を「女性÷男性」で計算し、全体の平均値がその国のスコアとなります。

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（平成 23）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。

次世代育成支援対策推進法

少子化対策と子育て支援を目的として、2005（平成 17）年に施行された法律です。この法律により、国及び地方公共団体は特定事業主行動計画を策定し、次世代育成支援のための取組を推進することが求められています。また、従業員 101 人以上の企業には、一般事業主行動計画の策定と届出が義務付けられています。

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」といい、男女の完全な平等の達成を目的とし、女性に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とする国際条約です。日本は 1985（昭和 60）年に批准しました。締約国には、女性差別撤廃のための措置を講じること、法律や規則、社会慣習・慣行における女性差別の解消などが義務付けられています。

女性に対する（あらゆる）暴力

1993（平成 5）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、ジェンダーに基づくあらゆる暴力行為と定義づけています。具体例として、DV、性犯罪、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為、リベンジポルノ、オンライン上の性的嫌がらせなどが含まれます。

ストーカー行為

同一の者に対し、つきまとい等を反復して行うことです。ストーカー規制法（p.109 参照）における「つきまとい等」とは、特定の者に対する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、その相手や家族などに対して、次の 1 から 10 の行為を行うことをいいます。

1. つきまとい、待ち伏せ、見張り、押しかけ、うろつくこと
2. 行動を監視していると思わせる事項を告げること
3. 面会や交際などの義務のないことを要求すること
4. 著しく粗野または乱暴な言動をすること
5. 無言電話や拒否されたにもかかわらず連続して電話やメールを送ること
6. 汚物や動物の死体など、不快感を与えるものを送付すること
7. 名誉を害する事項を告げること
8. 性的羞恥心を害する事項を告げること
9. GPS 機器等を用いた位置情報の無承諾取得等
10. GPS 機器等を取り付ける行為等

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）

正式名は「ストーカー行為等の規制等に関する法律」といいます。2000（平成12）年に施行され、恋愛感情や恨みの感情に基づき行われる「つきまとい等」や「ストーカー行為」を規制するものです。この法律による規制の対象となるのは、「つきまとい等」と「ストーカー行為」（p.108参照）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、「国際学際女性会議」とも呼ばれます。国連が定めた「国際婦人年」の1975（昭和50）年に開催された第1回世界女性会議（メキシコシティ）では、女性の地位向上のための「世界行動計画」を採択され、1995（平成7）年の第4回（北京）では、今日の女性の権利とジェンダー平等推進の礎となる「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。

セクシュアル・ハラスメント

対価型と環境型があり、男女雇用機会均等法において、事業主は適切に対応するために必要な措置を講じなければならないと定められています。厚生労働省によると、対価型は「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること」とされ、環境型は「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大きな悪影響が生じること」とされています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

セクシャル・マイノリティ（性的少数者）

性的少数者という意味でLGBTQ+（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クィア/クエスチョニング、その他の性的指向や性自認を持つ人々）を含む多様な人々を指します。

セクシャル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

1994（平成6）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、性と生殖に関する健康と権利（Sexual and Reproductive Health and Rights）を包括的に表す概念です。以下に示すセクシャル・ヘルス、セクシャル・ライツ、リプロダクティブ・ヘルス、リプロダクティブ・ライツの4つの概念を含んでいます。

	ヘルス	ライツ
セクシャル	自分の性について、心身ともに健康で満たされ、社会的にも認められていること。	自分の性的指向、性自認、性的な関係性を自由に決められる権利のこと。
リプロダクティブ	妊娠・出産に関するすべてのことについて、心身ともに満たされ健康にいられること。	子どもを持つことや、いつ・何人子どもを持つか、「生殖」に関するすべてのことを自分で決める権利のこと。

た行

ダイバーシティ（多様性）

人種、年齢、性別、国籍、宗教、能力、価値観など、さまざまな違いを持った人々が共存している状態のこと。

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

1999（平成11）年に施行されたこの法律は、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」。性別に関係なく、均等な雇用機会と待遇を確保することを目的としています。女性労働者の妊娠や出産に伴う健康管理のほか、企業にはセクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止する措置が義務付けられ、違反があれば行政指導や過料の対象となります。

デートDV

交際中の恋人間で起こる暴力を指し、身体的暴力（殴る・蹴るなど）、精神的暴力（罵倒・脅迫）、性的暴力（望まない性行為の強要）など多岐にわたります。暴力を行う側が優位な関係を強制し、相手を支配しようとする特徴があります。中高生や大学生など、若年層の恋人間でも起こり得る問題です。

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。DVは、配偶者や事実婚相手など親密な関係にある、またはあった者からの身体的、精神的、性的、経済的暴力を指します。元配偶者、同居する恋人からの暴力も対象に含めるとともに、生活費を渡さないなどの経済的暴力や行動の自由を制限する社会的暴力も定義されています。DV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、2001（平成13）年に施行され、2024（令和6）年には改正DV防止法が施行されました。配偶者や事実婚相手、元配偶者、同居する恋人など親密な関係にある者からの暴力（DV）を防止し、被害者を保護するための法律です。

本法において、保護命令（接近禁止命令、退去命令など）について規定しており、命令に違反した場合2年以下の懲役又は200万円以下の罰金と定めています。

特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、国及び地方公共団体が「事業主」としての立場で、職員が仕事と家庭生活を両立し、誰もが活躍できる職場環境を整備するために策定する計画です。

は行

配偶者暴力相談支援センター

都道府県が設置する女性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、同様の機能を果たすよう努力義務が定められています。

当センターでは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、相談対応や相談機関の紹介、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、自立支援や居住支援、保護命令制度等の情報提供を行います。

パタニティ・ハラスメント

男性が育児休業の取得や子育てに関わる働き方の希望・利用を理由に、職場で嫌がらせや不利益を受けることをいいます。育児・介護休業法において、育休を申出または取得したことなどを理由に労働者を解雇その他不利益な扱いをしてはならないと定められています。

パワー・ハラスメント

①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）、②業務の適正な範囲を超えて、③身体的もしくは精神的苦痛を与えること、または就業環境を悪くすることという3つの要素を全て満たすものを言います。上司から部下に行われるものだけでなく、同僚間、さらには部下から上司に対するものなど、様々な優位性を背景に行われることがあります。

不同意性交等罪

2023（令和5）年7月に施行された改正刑法により規定された、被害者が「同意しない意思を形成、表明または全う」することが困難な状態で性交等を行った場合に成立する犯罪です（第177条）。「同意しない意思を形成、表明または全うすることが困難な状態」とは、暴行や脅迫、アルコールや薬物の影響、虐待、経済的・社会的立場による影響力の利用等があります。また、同意のない性交等を婚姻関係の有無にかかわらず広く処罰対象にしており、16歳未満の者に対して性交等をした場合も対象となります。

ま行

マタニティ・ハラスメント

働く女性が妊娠・出産・子育てを理由として解雇・雇い止めをされることや、職場で受ける精神的・身体的なハラスメントのことで、これらを理由とする女性への不利益な取り扱いが男女雇用機会均等法や育児・介護休業法で禁止されています。

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）からの情報を主体的に読み解き、必要に応じて自ら発信・活用し、メディアを通じてコミュニケーションする能力のことをいいます。近年では、フェイクニュースやオンライン上のグルーミング（p.107 参照）が社会問題化しており、これらに対応するための教育が求められています。

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、相手の人格や尊厳を傷つけたり、精神的・肉体的にダメージを与える嫌がらせ行為のことで、職場をはじめ家庭や人間関係全般で起こる可能性があります。

ら行

ロールモデル

多様な生き方や働き方を実現し、他者にとって模範となる人物や事例を指します。男女共同参画の分野においては、「社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材」とされています（厚生労働省「女性社員の活躍を推進するための『メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル』」より）。

労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

正式名は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」。職場におけるパワー・ハラスメント防止対策を強化するために2020（令和2）年に改正法が施行されたため、パワハラ防止法ともよばれます。企業はパワハラ防止に向けた具体的な対策を講じる必要があり、適切な措置を講じていない場合は是正指導の対象となります。

わ行

ワーク・ライフ・バランス

仕事と家庭生活、地域活動、自己啓発などの調和を図りながら、健康的で豊かな生活を実現することを指します。多様な働き方の一環として、近年はテレワークの普及やフレックスタイム制度の導入が進み、育児や介護をしながら働く環境が整備されています。また、仕事の質を向上させると同時に、過労や長時間労働を防ぐことも目標に掲げられています。