



ゆまじり なんじょう四間切輝きプラン

— 第2次南城市男女共同参画行動計画 改定版 —



NANJO CITY



2023（令和5）年3月

沖縄県 南城市



ひと 男女がともに輝く社会を目指して 男女共同参画都市宣言

男女共同参画社会の実現を目指して、南城市では平成 28 年 11 月に『南城市男女共同参画推進条例』が制定されました。平成 29 年 2 月 5 日には『南城市男女共同参画都市宣言』の記念式典がシュガーホールで開催され、高らかに都市宣言を行いました。



南城市男女共同参画

都市宣言

美しい自然 琉球民族発祥の地としての深い歴史 祈りの文化 先人達が培ってきた伝統芸能とユイマール精神を受け継いできた私たちは、互いに人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いその個性と能力を十分に発揮できるように、「男女(ひと)がともに輝き、自然と文化あふれる福寿のまち」をめざし、ここに「南城市男女共同参画都市」を宣言します。

- 一、私たちは、男女が個人としてともに尊ばれ、認めあい、それぞれの個性を生かし協力し、活力あるまちをめざします。
- 一、私たちは、男女が平等に行政・地域・団体などの意思決定の場に、参画できるまちをめざします。
- 一、私たちは、男女の人権を尊重し、健康で安心して暮らせるまちをめざします。
- 一、私たちは、互いに家庭、職場、地域活動で、男女が対等なパートナーとして能力が発揮できるまちづくりをめざします。
- 一、私たちは、男女が手を取りあい豊かな自然環境を守り、文化・国際交流の輪をひろげ、平和を愛し発信するまちをめざします。

平成29年2月5日
南 城 市



はじめに



我が国においては、少子高齢化の進行、人口減少など家族形態が大きく変化する中、新型コロナウイルス感染症の影響による雇用環境や配偶者等からの暴力増加など女性を取り巻く環境も変化し、課題となっております。

本市は、平成20年3月『南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～』を策定し、平成28年11月『南城市男女共同参画推進条例』を制定、平成29年2月『男女共同参画都市宣言』を行い、これまで男女共同参画社会の実現を目指し、施策を総合的にかつ計画的に推進してまいりました。

しかしながら、依然として、固定的な性別役割分担意識が根強く残っており、男性の育児休業取得率が低迷していること、配偶者等からの暴力や児童虐待が深刻化していることなど、多くの課題が残されています。

このような中、本市では、『第2次南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～』の中間見直しを行い、市民意識調査や現行計画の成果や課題を踏まえ、令和9年を目標年度とする改定版を策定しました。改定版では、多様性社会の実現に向けた取組みを明記し、「南城市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援に関する基本計画」を包含しています。

性別に関わりなく、『誰もが自分らしく輝き自由と文化あふれる福寿のまち南城市』の実現に向け、市民、事業者、市民団体、教育関係者や関係団体等の皆様とともに連携・協働により、取組みを推進してまいりたいと考えておりますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画策定にあたり、熱意をもって真摯に審議を重ねていただきました南城市男女共同参画社会をつくる懇話会委員の皆様、意識調査を通じて貴重なご意見をいただきました市民、事業者の皆様にご心よりお礼申し上げます。

令和5年3月

南城市長 古謝 景春

目 次

第1章 計画策定の背景と目的

1. 計画策定の背景と目的	1
(1) 国際連合の動き	2
(2) 日本の動き	3
(3) 沖縄県の動き	4
(4) 南城市の動き	4
2. 計画の位置づけ	6
3. 計画期間	6

第2章 計画の基本的な考え方

1. 基本理念	7
2. 基本方針	7
3. 施策の体系	9
4. 目標指標	11

第3章 具体的な取組み

基本方針1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の浸透	13
基本方針2 誰もが個性と能力を發揮できる環境の実現	18
基本方針3 すべての市民が安心して暮らせるまちの実現	28
基本方針4 平和で自然と文化が調和するまちの実現	36
基本方針5 南城市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の支援に関する 基本計画（南城市DV防止基本計画）	39
重点プロジェクト	43

第4章 【南城市の女性活躍推進計画】について

【南城市の女性活躍推進計画】について	45
--------------------	----

第5章 計画の推進に向けて

1. 全庁体制で取り組む男女共同参画の推進	47
2. 市民や企業、関係機関・団体等への周知	47
3. 関係機関との連携による男女共同参画の推進	47

資料編

1. 上位・関連計画等一覧	49
南城市男女共同参画推進条例	50
2. 南城市の概況	53
(1) 人口・世帯の推移	53
(2) 人口動態	54
(3) 年齢3区分別人口	55
(4) 高齢化の状況	56
(5) 少子化の状況	57
(6) 一般世帯の状況	58
(7) 婚姻及び離婚の状況	59
(8) ひとり親世帯の状況	60
(9) 待機児童の状況	61
(10) 女性相談件数	62
(11) 女性の就労状況	63
(12) 女性の登用状況	64
(13) 男女別従業上の地位	65
3. 市民等の意識	67
(1) 市民意識調査について	67
(2) 事業所意識調査について	70
(3) 職員意識調査について	73
(4) 中生意識調査について	76
4. 計画策定の経緯・体制	79
5. 男女共同参画のあゆみ（年表）	87
6. 用語集	95

〈文中に「*」がついている用語について〉

用語の右肩に「*」がついている用語の意味を、資料編の「用語集」に掲載しています。

第1章 計画策定の背景と目的

第1章 計画策定の背景と目的

1. 計画策定の背景と目的

南城市においては、2006（平成18）年に『南城市男女共同参画社会をつくる懇話会』を設置し、男女共同参画社会*の実現に関する施策のあり方についての調査・研究をスタートさせ、第1次計画となる『南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～』を2008（平成20）年3月に策定しました。

その後、2013（平成25）年に計画の中間見直しを行い、男女が性別に関係なく個性と能力を十分に発揮できる社会を目指してさまざまな取組みを進めてきました。2016（平成28）年11月には『南城市男女共同参画推進条例』を制定、2017（平成29）年2月には『南城市男女共同参画都市宣言』を行いました。男女平等意識の浸透や人権問題、意思決定の場への女性の参加促進、ワーク・ライフ・バランス*（仕事と生活の調和）など、引き続き取り組まなければならない課題があります。

一方で、国においては、2013（平成25）年に閣議決定された「日本再興戦略」の中に「女性の活躍推進」が位置づけられ、2015（平成27）年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律*」（以下、女性活躍推進法）が成立しました。2020（令和2）年には「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されています。さらに、2022（令和4）年の男女共同参画白書では、「もはや昭和ではない」として、旧来の社会慣行や性別役割意識から脱却する必要性が打ち出されています。

沖縄県では2021（令和3）年に「沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島にじいろ宣言）」が出されたほか、「第6次沖縄県男女共同参画基本計画～DEIGOプラン～（令和4年3月）」が策定されています。

なお、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条第3項第3号では、配偶者からの暴力防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する市町村計画の策定を努力義務としています。さらに「女性活躍推進法」の第6条第2項において、同法に関する施策を位置づけた「市町村推進計画」の策定が求められていることから、働く女性、働く意欲のある女性の活躍を積極的に支援する取組みも検討していくことが求められています。

時代が進むとともにマタニティ/パタニティ・ハラスメント*や性の多様性への対応の遅れなど、新たな課題も顕在化しています。とりわけ2020（令和2）年以降、新型コロナウイルスの感染拡大による経済活動の制限や社会的交流の抑制は、それまで不安定な立場にあった人々の生活や、時には命まで脅かす深刻な事態をもたらしています。

こうした中、「第2次南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～」が2022（令和4）年に中間年度を迎えることから、国や県の状況、社会情勢や男女をとりまく環境の変化に対応するため、「第2次南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～」を改定するとともに、配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（以下、DV防止基本計画）を包含します。

(1) 国際連合の動き

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

1985（昭和60）年にはナイロビで「第3回世界婦人会議」が開催され、1995（平成7）年には北京で「第4回世界女性会議*」が開催されています。これらの取組みにより、フェミニズム*論の前進と同時に、国や人種を超えた世界的な女性の連帯に影響を与えました。

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

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

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

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

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

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

2015（平成27）年には、国連「北京+20」記念会合（第59回国連婦人）の地位委員会や第3回国連防災世界会議において「仙台防災枠組み」の採択、UN Women 日本事務所開設、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGs）の採択がされています。

2020年（令和2年）には、新型コロナウイルスの感染拡大後に女性への暴力が増していることを受けて、国連事務総長及び国連女性機関事務局長が、各国に対応を求める声明を発表しました。

*フェミニズム：男女同権を実現し、性差別のない社会を目指して、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。

*エンパワーメント：自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。

*ジェンダー：生まれついての生物学的性別（セックス/sex）に対し、「社会的・文化的に形成された性別」のこと。

参考：内閣府男女共同参画局用語集など

(2) 日本の動き

我が国においては、1980（昭和55）年に国連の「女子差別撤廃条約*」に署名し、1985（昭和60）年に現在の男女雇用機会均等法*にいたる法律が成立、同条約を批准しました。また、1977（昭和52）年に女性に関する施策を総合的かつ効果的に推進していくための「国内行動計画」を定め、以後、「新国内行動計画」（1987（昭和62）年）、「男女共同参画2000年プラン」（1996（平成8）年）等が策定されました。さらに、「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」（2000（平成12）年）や「女性に対する暴力に関する基本的方策について」（2000（平成12）年）等が示されるとともに、国連特別総会「女性2000年会議」の成果を踏まえ、2000（平成12）年には「男女共同参画基本計画（第1次）」を閣議決定し、男女共同参画社会の実現に向けた各種施策を推進してきました。

この間、法制度面も大きく前進し、1999（平成11）年には「男女共同参画社会基本法*」、2001（平成13）年には「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（DV（ドメスティック・バイオレンス*）防止法）*」が施行されました。

2015（平成27）年8月には「女性活躍推進法」が制定され、国や地方公共団体及び一定規模以上の民間事業主には女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられました。

2016（平成28）年3月、「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（男女雇用機会均等法）」及び「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（育児・介護休業法*）」の改正により、事業主に対する、マタニティ・ハラスメント*の防止措置義務が新設されました。

2020（令和2）年12月には、「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、第4次計画で示された12の政策分野の見直しを行うとともに分野の整理・統合を図り、11の政策分野が示されました。

■参考：国の第5次男女共同参画基本計画における政策領域と個別分野（網掛けは変更箇所）

政策領域Ⅰ あらゆる分野に おける女性の活躍	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
政策領域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
政策領域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
政策領域Ⅳ	推進体制の整備・強化

2018（平成30）年に公布・施行された「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」は、2021（令和3）年に改正され、政治分野における男女平等の取組みが自治体の責務となりました。2022（令和4）年には、従来の女性支援が売春防止法に基づいていた状態を改めるため、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立し、2024（令和6）年から施行されることとなっています。2022（令和4）年10月1日から改正育児・介護休業法が施行され、産後パパ育休（出生時育児休業）が創設されたほか、育児休業の分割取得が可能になるなど、育児休業制度の充実・取得促進が図られています。

（3）沖縄県の動き

沖縄県においても、1984（昭和59）年に婦人問題解決のための「沖縄県行動計画」を策定し、その後、「男女共同参画型社会をめざす沖縄県行動計画」（1992（平成4）年）、「男女共同参画型社会をめざす沖縄県行動計画（改定）」（1997（平成9）年）、「沖縄県男女共同参画計画 ～DEIGOプラン～」（2002（平成14）年）と5年ごとに見直しながら、長期計画のもとで男女共同参画社会の実現を目指してきました。令和4年3月には「第6次沖縄県男女共同参画計画 ～DEIGOプラン～」を策定し、「男性の育児休業取得」や「政治分野における女性の参画」の促進をはじめ、「ジェンダー平等」や「ジェンダーに関する暴力の根絶」などを掲げています。

また、2003（平成15）年に「沖縄県男女共同参画推進条例」を制定しているほか、2010（平成22）年には、「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」を改定しています。2021（令和3）年には、「沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島にじいろ宣言）」を出しました。

（4）南城市の動き

「男女共同参画社会基本法」では、国及び県の計画を勘案して、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である「市町村男女共同参画計画」を定めるよう努めなければならないとされています。その背景には、性差別の撤廃や男女共同参画社会の実現のためには地域性に即した住民と行政の協働が不可欠であり、そのためには、住民に最も身近な市町村における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の充実が不可欠との考えがあります。

こうした考えに基づき、旧町村では、2001（平成13）年に大里村における住民意識調査が実施され、2003（平成15）年に提言書「大里村男女共同参画社会の実現に向けて」が「大里村男女共同参画社会をつくる懇話会」から提出されました。また、2004（平成16）年には「佐敷町男女共同参画行動計画ーとんとんみープランー」が策定されるなど、それぞれの地域に即した男女共同参画社会の形成の促進に関する施策が展開されてきました。

周知の通り、2006（平成18）年の4町村合併により南城市が誕生しました。新たに男女共同参画社会づくりに関する指針を作るため、2006（平成18）年8月に

「南城市男女共同参画推進本部設置規定」を、同年12月には「南城市男女共同参画社会をつくる懇話会規則」を定めました。両組織は2007（平成19）年2月に合同で初会合を行い、活動がスタートしました。計画の策定にあたっては、同懇話会において、南城市における男女共同参画社会はどうあるべきか、そのための行動計画には何が求められるのかについて調査・検討を行いました。

2007（平成19）年6月には「南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査」を実施し、市民意識の把握と意見の収集を行いました。その結果、2008（平成20）年1月31日に、同懇話会から提言書「南城市男女共同参画社会の実現に向けて」が市長に提出され、2008（平成20）年度からの実施に向けた「南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～」を策定しました。

2012（平成24）年度には、計画の進捗を踏まえ、施策の絞り込みや計画後期の重点施策の決定などを議論し、「南城市男女共同参画社会をつくる懇話会」より市長へ「提言書」が提出され、計画を見直しました。

さらに、2016（平成28）年11月には「南城市男女共同参画推進条例」を制定、2017（平成29）年2月には「南城市男女共同参画都市宣言」を行いました。

2018年（平成30）年には上述の条例や都市宣言を踏まえつつ、新たな社会課題に対応するため「第2次南城市男女共同参画行動計画」を策定しました。

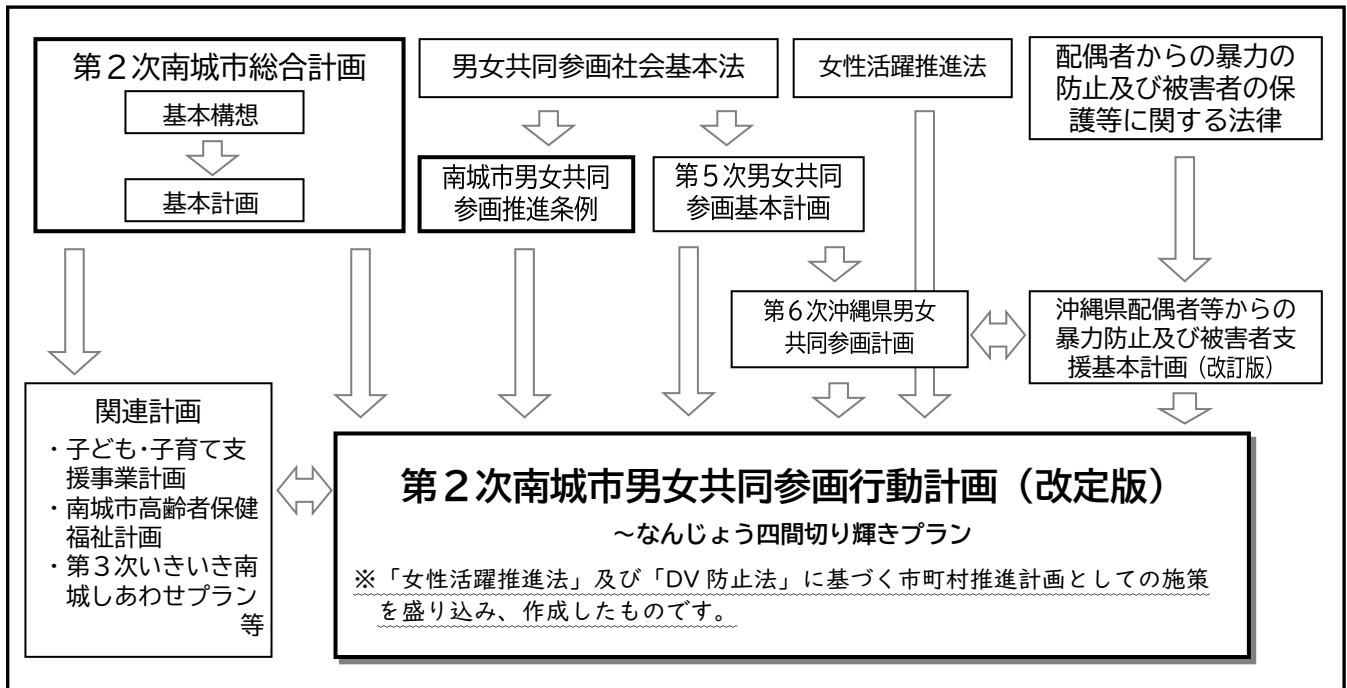
また、「なんじょう輝きフェスタ」を開催するなど、市民への男女共同参画意識の浸透に努め、市民等との協働により男女共同参画社会を実現するための各種施策にも取り組んでいます。

■なんじょう輝きフェスタの様子



2. 計画の位置づけ

【参考：第2次南城市男女共同参画行動計画改定版と法及び上位・関連計画との関係】



3. 計画期間

本計画は、2018（平成30）年度から2027（令和9）年度までの10年間の計画として策定し、2022（令和4）年度の間見直しに基づき、後期5年間の内容を改定しました。

なお、毎年度、計画に位置づけられた施策の内容点検等を行い、その結果や社会情勢の変化によって、計画変更の必要性が生じた場合、適宜見直しを行うものとします。

2018年度 (平成30年度)	2019年度 (平成31年度)	2020年度 (令和2年度)	2021年度 (令和3年度)	2022年度 (令和4年度)	2023年度 (令和5年度)	2024年度 (令和6年度)	2025年度 (令和7年度)	2026年度 (令和8年度)	2027年度 (令和9年度)
第2次南城市男女共同参画行動計画（10年間）									
				計画策定	第2次南城市男女共同参画行動計画（改定版）				

第2章 計画の基本的な考え方

第2章 計画の基本的な考え方

1. 基本理念

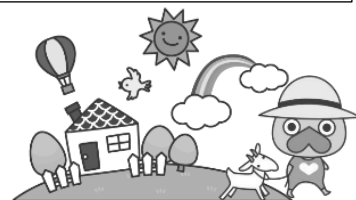
個人の尊重と男女平等の理念に基づき、本市では「南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～」の策定をはじめ、「南城市男女共同参画推進条例」の制定や「南城市男女共同参画都市宣言」を行うなど、男女がともに輝く社会を目指してきました。

本計画改定に際して実施した意識調査の結果から、多くの世帯で男女ともに家計を支えるための就労をしているなかで、いまだ女性が男性よりも長時間家事を担っている状況が見受けられます。誰もが多様な生き方を選択し、ともに輝く社会を実現するためには、市民一人ひとりがそのような固定された役割や慣習に気づき、自分や他の人の生き方を制約する先入観をなくしていくことが大切です。

本市においては「誰もが自分らしく輝き、自由と文化あふれる福寿のまち南城市」を基本理念として掲げ、市民一人ひとりが人権を尊重し、それぞれ持つ意思や力を活かして社会のあらゆる分野の活動に参画*し、自分らしい生活を営むことの出来る元気で魅力ある南城市男女共同参画社会*を目指します。

【基本理念】

誰もが自分らしく輝き、自由と文化あふれる福寿のまち南城市



※男女共同参画社会：男女共同参画社会基本法第2条において、「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」と位置づけられています。私たちがもっている「男らしさ」「女らしさ」についてのイメージや意識、考え方に捉われず、人として平等に認められ、自らの選択によって生き生きと活躍し、能力や個性を発揮できることです。また、国の第5次男女共同参画計画において「男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、『男女』にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるものである。」と位置づけられています。

2. 基本方針

基本方針は、先に掲げた基本理念を実現するために、各施策の方向性を示すものです。市民や地域、事業所、行政が一体となって推進すべき基本となる方針を次ページの通り定めます。

基本方針1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の浸透

男女共同参画社会の実現には、誰もがその個性と能力を十分に発揮するとともに、互いを認め合う社会を形成していくことが大切です。そのためには、男女共同参画社会の目指す理念や目的、重要性について、市民に広く理解していただく必要があります。しかし、男女共同参画に関する認知度は未だ低い状況です。固定的役割分担意識*に市民自ら気づき、その解消に向けて行動することを促すために、男女共同参画に関して従来の市広報誌や市ホームページに加えて、SNS*等多様な情報媒体を通じた情報発信や、様々な啓発活動が重要です。また、次世代を担う子どもたちが性別に関わらず、その能力を十分に発揮できるよう、学校教育における意識啓発等を進めていきます。

基本方針2 誰もが個性と能力を発揮できる環境の実現

誰もがその環境の中でいきいきと活力に満ちた生活を送るためには、一人ひとりの個性や能力を発揮できる環境づくりが必要です。ワーク・ライフ・バランスの意識啓発や男女共同参画の推進等により、家庭や地域、職場といったあらゆる場面において、性別を理由に差別されることなく互いの能力を発揮できるまちづくりを目指します。

そのため、これまでは「女性だから」という理由で機会が限られていた、意思決定の場における女性の参画拡充や、庁内における女性管理職の登用率の向上（20%）を目指すとともに、女性リーダーの育成に向けた研修機会の充実等を推進します。

基本方針3 すべての市民が安心して暮らせるまちの実現

市民が生涯を通して心豊かで安心した生活を送るためには、一人ひとりの人権や健康が守られ、互いの身体的・性的差異を理解し合うとともに、多様な価値観を認め合って生きていくことが求められます。

そのため、多様な性に関する人権尊重の意識啓発、あらゆるハラスメントなどの人権侵害の根絶、生涯を通じた健康支援、高齢者及び障がい者、ひとり親家庭の生活支援等、互いの性や人権等を尊重しつつ、広い視野で多様な価値観を認め合い、すべての市民にとって住みやすいまちづくりを目指します。

基本方針4 平和で自然と文化が調和するまちの実現

本市のまちづくりには「平和」「文化」「自然」は重要な分野です。近年の社会情勢の変化や男女共同参画の趣旨を理解しつつ、市民一人ひとりがこれらの分野を大切に次世代へ継承していくことが求められます。

そのため、平和に向けた国際交流、文化都市の創造に男女が共に関わり、男女共同参画の視点を取り入れたまちづくりを目指します。

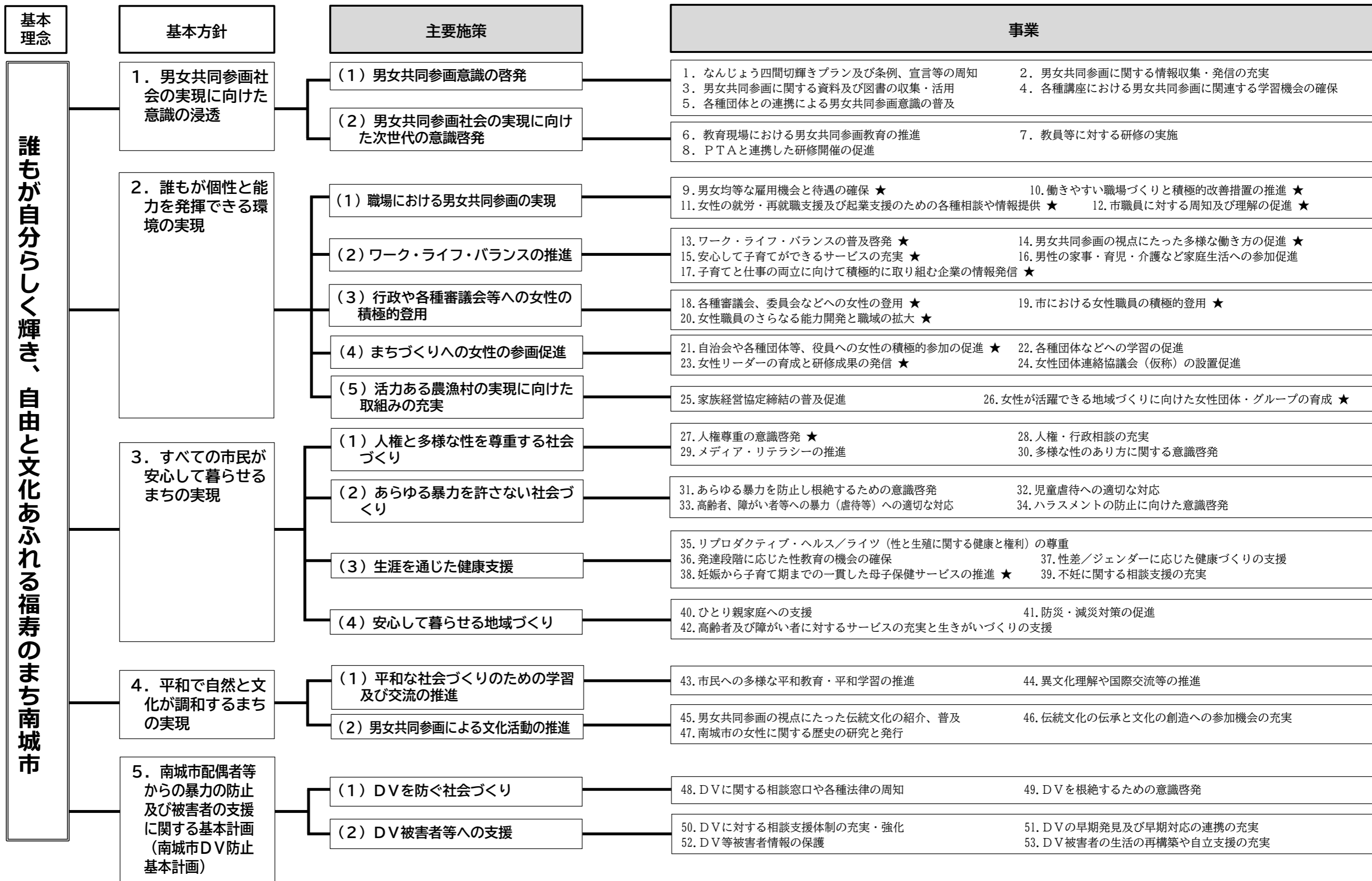
基本方針5 南城市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画（南城市DV防止基本計画）

配偶者等からの暴力（DV）は重大な人権侵害であり、ジェンダー平等*の実現を妨げる要因となっています。本市においては、これまでもDV防止や被害者への支援に取り組んできましたが、今後よりいっそうの強化を図るべく、南城市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画（南城市DV防止基本計画）として明確に位置づけ、DVのない社会の実現を目指します。

3. 施策の体系

★は女性活躍推進法に基づき位置づけた「南城市の女性活躍推進計画」の施策

本計画の施策の体系は以下の通りです。



4. 目標指標

基本方針の達成に向けて、計画を進める中で目標にどれだけ近づくことができたか評価できるようにするために、以下の目標指標を設定します。

目標指標一覧

主要施策	達成項目	策定時 (2022年度)	目標 (2027年度)	備考
2-(2)ワーク・ライフ・バランスの推進	市における男性職員の育児休業の取得率向上	0% (R2年度)	10%以上	南城市特定事業主行動計画(R3年4月)より
2-(3)行政や各種審議会等への女性の積極的登用	各種審議会、委員会及び市における女性管理職(部長・課長級)の割合の増加	35.3%	40%以上	南城市進捗状況報告、南城市特定事業主行動計画(R3年4月)より
		10.9%	20%以上	
2-(5)活力ある農漁村の実現に向けた取組みの充実	市内の家族経営協定の締結戸数の増加	51戸	60戸以上	南城市進捗状況報告より
3-(1)人権と多様性を尊重する社会づくり	パートナーシップ制度の導入	未実施	導入	

第3章 具体的な取組み

第3章 具体的な取組み

基本方針1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の浸透

(1) 男女共同参画意識の啓発

【現状と課題】

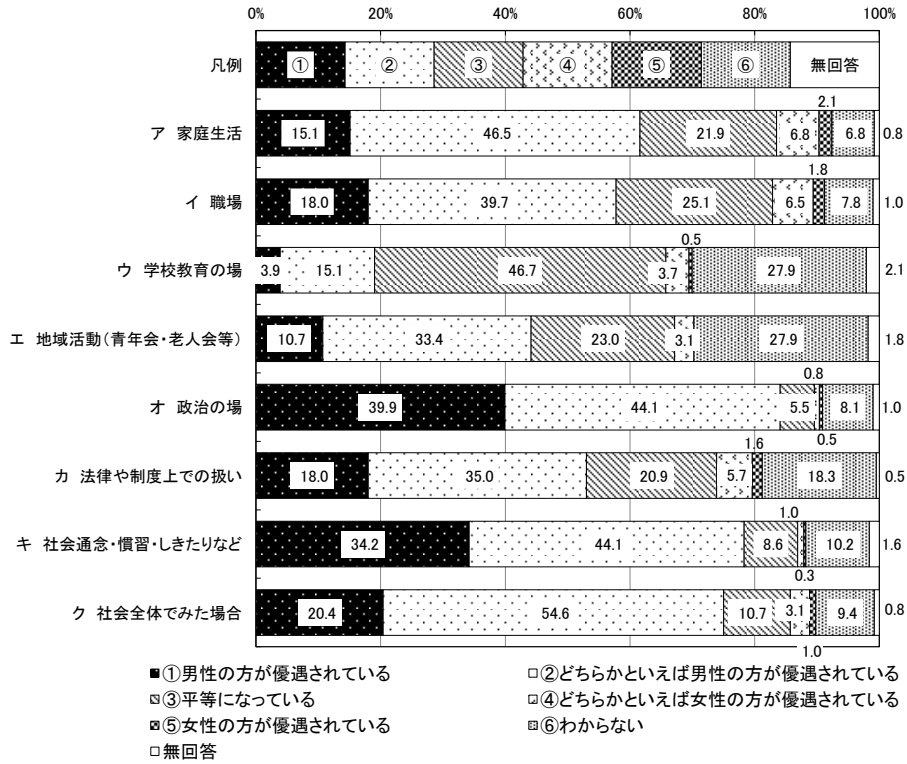
男女共同参画社会を実現していくためには、これまで男性が中心だった社会のあらゆる分野に女性も参画していくことが必要であり、将来的には性別にとらわれない社会を当たり前のものとして認識していくことが求められます。近年、女性を取り巻く環境は大きく変化し、我が国においても男女平等の理念を踏まえた法律や制度の整備が進み、ジェンダー平等に対する関心も高まっています。

この間、本市においては、「南城市男女共同参画推進条例」（2016（平成28）年11月）の制定、「南城市男女共同参画都市宣言」（2017（平成29）年2月）の実施、2018（平成30）年度に「第2次南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～」策定等に取り組んできました。

ただ、本計画改定に際して実施した市民意識調査結果では、男女共同参画に関する本市の計画や条例、宣言に対する認知度は低いという結果がみられました。また、「男は仕事が第一、女は家庭が第一」という考え方について、「まったくそうは思わない」の回答が6割弱（58.2%）と高く、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な役割分担意識が薄れつつある一方で、家庭や社会に目を向けると、男女の地位の平等感で『平等』という回答が半数を上回ったのは1つもなく、すべての項目において男性の方が優遇されているという回答が多くなっています。

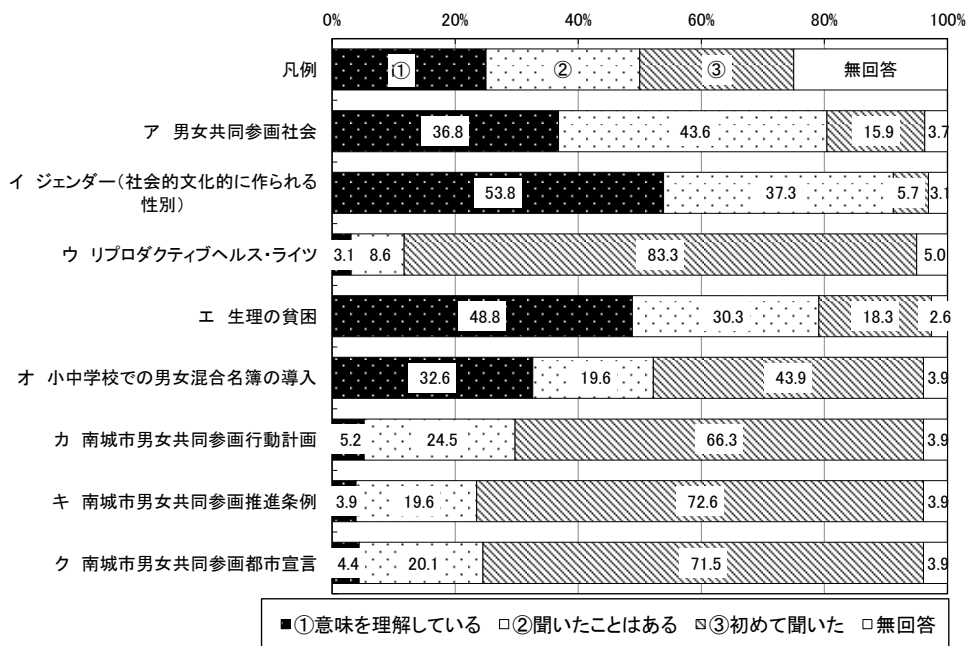
そのため、「南城市男女共同参画行動計画」、「南城市男女共同参画推進条例」及び「南城市男女共同参画都市宣言」の周知とあわせ、改めて本市が目指す男女共同参画のまちの姿や理念、その意義等について、市民等と協働のもと周知・啓発を行います。すべての市民に意識が浸透するよう、様々な機会を通じて意識啓発を行うとともに、学習機会の充実を図る必要があります。

問2 各分野における男女の地位の平等感



出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

問35 男女共同参画に関する言葉の認知度



出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

具体的な取組みの内容

No.	事業の内容	担当部署
1.	<p>なんじょう四間切輝きプラン及び条例、宣言等の周知</p> <p>男女共同参画週間等におけるパネル展や「なんじょう輝きフェスタ」などを通じて、なんじょう四間切輝きプラン、南城市男女共同参画推進条例、南城市男女共同参画都市宣言などについて市民に周知することで、本市における男女共同参画に関する取組みへの理解を促進します。</p>	まちづくり推進課
2.	<p>男女共同参画に関する情報収集・発信の充実</p> <p>「広報なんじょう」や市ホームページ等を通じて、男女共同参画に関するイベント情報や特集等を発信することで、男女共同参画の取組みに対する市民の関心を高めます。</p> <p>また、国内だけでなく男女共同参画に関する国際的な動向についても情報収集に努め、広報等で先進事例などを紹介します。</p>	まちづくり推進課
3.	<p>男女共同参画に関する資料及び図書の収集・活用</p> <p>市立図書館における男女共同参画に関する資料及び図書の収集に努め、男女共同参画週間等にあわせて関連書籍を展示するなど、市民による資料や図書の活用を促進します。</p>	生涯学習課 まちづくり推進課
4.	<p>各種講座における男女共同参画に関連する学習機会の確保</p> <p>生涯学習関連の講座などにおいて、男女共同参画や女性のエンパワメントなどを学ぶ機会を確保します。</p>	生涯学習課
5.	<p>各種団体との連携による男女共同参画意識の普及</p> <p>地域で活動している各種団体（青年連合会、老人クラブ連合会、商工会女性部、女性会、PTA連合会、農漁村生活研究会等）へ男女共同参画に関する情報を発信し、男女共同参画の視点から活動を取り組んでいただけるよう働きかけます。「女性の翼」、「推進委員会」とも協働し、住民意見を反映した男女共同参画の視点での意識啓発活動を行うとともに、「推進委員会」の活性化を支援します。</p>	まちづくり推進課 産業振興課 観光商工課

(2) 男女共同参画社会の実現に向けた次世代の意識啓発

【現状と課題】

私たちの家庭生活や地域行事、職場等の日常生活における場面では、未だに「男は仕事、女は家庭」といった固定的な役割分担意識が根付いていることが多くあります。女性も男性と同様に働くことが一般的となった今日でも、家庭での役割は女性に偏っています。本市で行った市民意識調査（2022（令和4）年度）によると、男性の正規職員で平日の家事時間が6時間以上と回答したのは約3%に留まるのに対し、女性の正規職員では20%を超えており、女性のほうがより長い時間家事を担っている状況がみられます。

こうした固定的な性別役割分担は、幼い頃から日常生活の様々な場・機会を通して知らず知らずのうちに身につくことが多く、性別に関わりなくそれぞれの個性を活かし、社会的に自立していく社会の形成の妨げになる可能性もあります。本市の中学生意識調査（2022（令和4）年度）の結果からは、家庭内での役割について「男女どちらでもよい」とする回答が大半を占める一方で、家事や子育てについては「女性がする方がよい」という回答が、生活を支える仕事については「男性がする方がよい」という回答が比較的多くみられました。

このような状況を踏まえ、固定的な性別役割分担意識の見直しを図っていくためにも、幼い頃からの教育や子どもから高齢者までの幅広い市民のライフステージに対応した社会教育、関係団体と連携した意識の啓発等を進めていく必要があります。また、学校教育においてはあらゆる他者を価値のある存在として尊重する人権教育を実施し、教職員向けにも男女共同参画を目的とした学習機会の確保を図る必要があります。

■性別・正規職員の平日の家事時間

		合計	30分以下	1時間程度	2時間～5時間	6時間～8時間	9時間以上	無回答
男性	正規職員	76	14	24	34	1	1	2
		100.0%	18.4%	31.6%	44.7%	1.3%	1.3%	2.6%
女性	正規職員	79	4	15	40	11	6	3
		100.0%	5.1%	19.0%	50.6%	13.9%	7.6%	3.8%

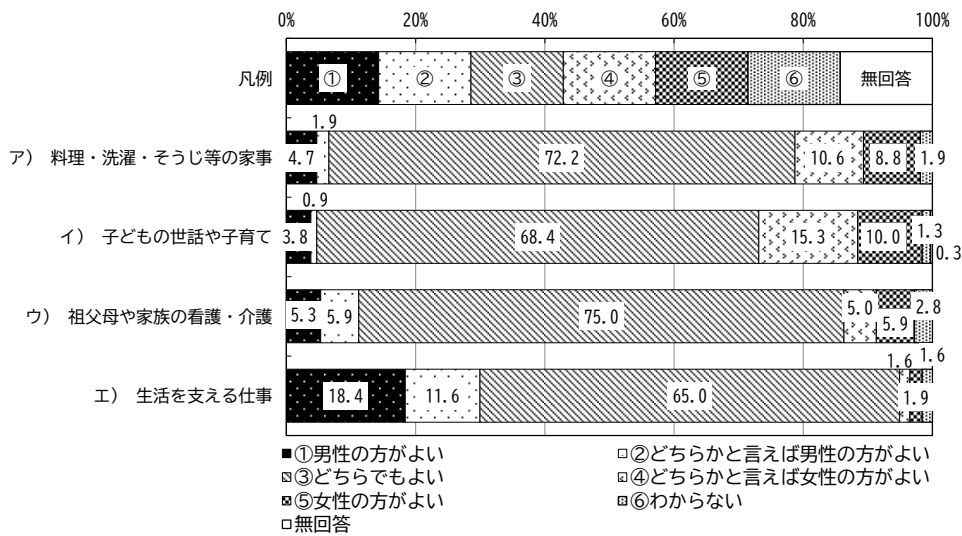
出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

■性別・正規職員の休日の家事時間

		合計	30分以下	1時間程度	2時間～5時間	6時間～8時間	9時間以上	無回答
男性	正規職員	76	3	9	43	8	9	4
		100.0%	3.9%	11.8%	56.6%	10.5%	11.8%	5.3%
女性	正規職員	79	2	8	33	7	25	4
		100.0%	2.5%	10.1%	41.8%	8.9%	31.6%	5.1%

出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

問7 男女どちらがやったほうがよいと思うか



出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する中学生意識調査（2022年度）

■具体的な取組みの内容

No.	事業の内容	担当部署
6.	<p>教育現場における男女共同参画教育の推進</p> <p>各学校において学習指導要領に基づき、社会科、家庭科、道徳、特別活動等の教科などを通じて、人権の尊重や男女の平等、男女が家庭においても協力することの重要性について、男女共同参画の視点に立った適切な指導を展開するように努めます。</p> <p>また、これまで理工系分野への女子生徒の進学・就職が低い水準に留まってきたことも踏まえ、子どもたちに対して、広い視点に立ち進路や職業が選択できる能力を育むとともに、個人の能力や特性を重視した進路指導等を行います。</p>	教育指導課
7.	<p>教員等に対する研修の実施</p> <p>保育士や教員等が、性差などに関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を自覚し認識を改めるとともに、人権や男女平等の教育、DV等に関する理解や知識を深めることができるよう、（独立行政法人）国立女性教育会館などが実施する研修の周知や独立行政法人教職員支援機構の研修用教材の紹介などによる、研修機会の確保に努めます。</p>	教育指導課 こども相談課
8.	<p>P T Aと連携した研修開催の促進</p> <p>家庭における、性差などに関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を減らしていくために、P T A活動の一環として開催される家庭教育に関する研修会等で、男女共同参画についても取り上げてもらえるよう情報提供や働きかけを行います。</p>	まちづくり推進課 生涯学習課

基本方針2 誰もが個性と能力を発揮できる環境の実現

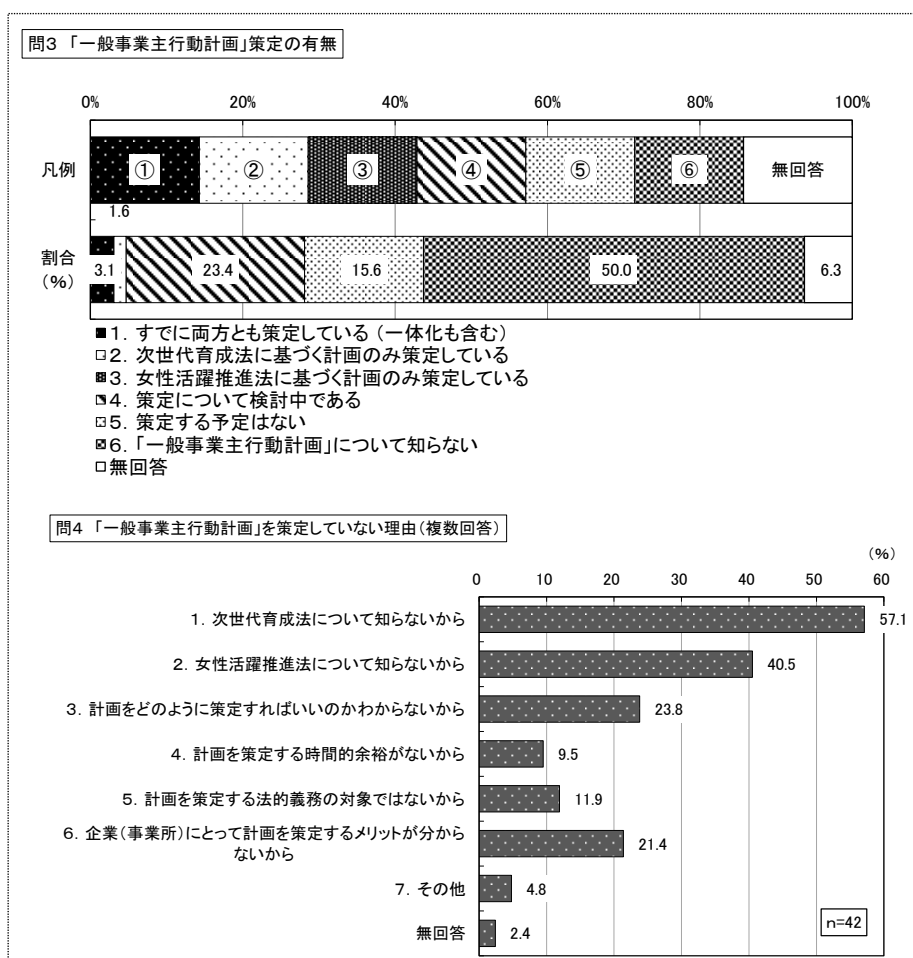
(1) 職場における男女共同参画の実現

【現状と課題】

2015（平成27）年8月に制定された「女性活躍推進法」により、これまで家庭の都合により退職せざるを得ないことが多かった女性が職業生活と家庭生活を両立できるよう、必要な環境整備や支援等に国をあげて取り組むという方針が示されています。これにより、国や地方自治体、一定規模以上の民間事業主は、女性の活躍に関する状況の把握や改善点の分析及びそれに対する取り組み内容、目標値等を盛り込んだ事業主行動計画の策定が義務付けられるなど、女性が活躍するための環境整備の推進が求められています。

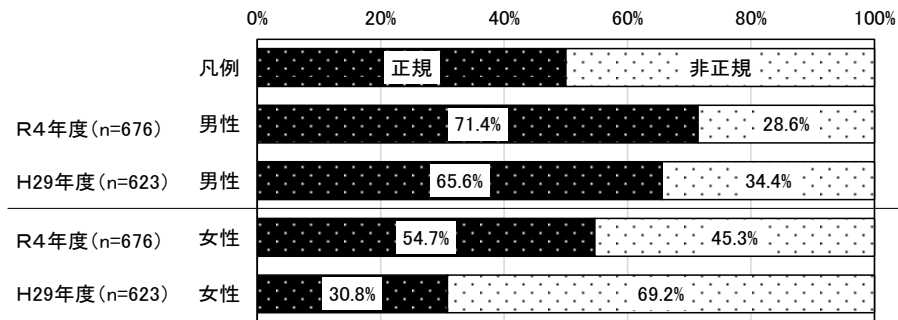
本市で行った事業所意識調査（2022（令和4）年度）では、一般事業主行動計画の策定率は4.7%と1割未満に留まっています。策定していない理由としては、根拠となる法律について知らないことが多くみられます。

なお、前回の事業所意識調査（2017（平成29）年度）では女性の正社員率が約3割（30.8%）にとどまっていたが、今回調査では5割強（54.7%）と大幅に増加しており、市内事業所において正社員としての女性の雇用が一定程度進んでいるとみられます。



出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査（2022年度）

男女の雇用別構成比



出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査（2022年度）

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
9.	<p>男女均等な雇用機会と待遇の確保</p> <p>商工会等の関係機関と連携のもと、企業等に対して、男女雇用機会均等法や労働基準法などの労働関係の法規やその関連制度の周知を行います。男女雇用機会均等月間（6月）において、男女雇用機会均等に関する広報を行い、均等な雇用機会や待遇の確保等を促進します。</p> <p>また、パートタイム労働法等*の周知を徹底し、非正規労働者の労働条件の向上を図ります。</p>	観光商工課
10.	<p>働きやすい職場づくりと積極的改善措置の推進</p> <p>女性がスキルアップを図り活躍できるよう、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）*の導入について、関係機関との連携のもと、事業主に働きかけます。取組みを進める企業を紹介するなど、企業の積極的な取組みを支援します。</p>	観光商工課
11.	<p>女性の就労・再就職支援及び起業支援のための各種相談や情報提供</p> <p>県が主催する女性向け職業訓練講座や起業講座への参加促進を図るとともに、女性の再就職支援に向けた各種相談や情報提供を行い、女性の再就職を支援します。</p>	観光商工課 こども相談課
12.	<p>市職員に対する周知及び理解の促進</p> <p>南城市特定事業主行動計画に関する周知を行い、性差などに関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を自覚し認識を改めることで、市職員における男女共同参画に関する理解を促進します。</p>	総務課

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

【現状と課題】

就労は経済的自立の手段として不可欠であるとともに、自らの能力を高めていくという意味で自己実現のための大切な手段です。働きたい人が性別を問わずその能力を十分に発揮でき、安心して働き続けていくことのできる環境づくりを行っていくことが重要です。この間、「男女雇用機会均等法」や「パートタイム労働法」等、法制面での充実が図られてきたことにより、女性の社会進出が進んでいます。

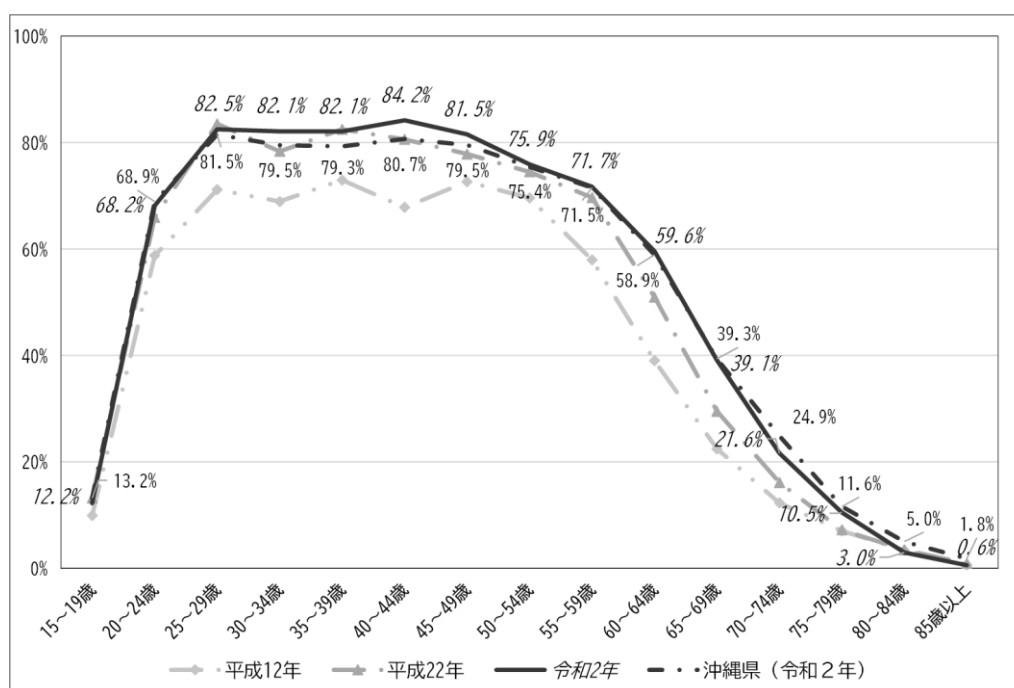
本市における女性の就業率を年齢階級別にみると、幅広い年代で沖縄県の就業率よりも高く、25歳から59歳まで7～8割の女性が就業していることが分かります。

本市で行った事業所意識調査（2022（令和4）年度）によると、産前・産後休業や育児・介護休業制度に関する社内規定について、法定の制度にもかかわらず、規定が「ない」とする回答が4割台となっています。

一方で、市民意識調査（2022（令和4）年度）において、各種休業の取得意向の「取得したい」の割合が、育児休業6割弱（57.8%）、産休5割強（53.4%）、介護休業7割強（71.6%）となっています。ただ、現在の職場環境で育児・介護休業を「取得できるとは思わない」とする回答が3割強（34.8%）あることから、取得したくてもできない状況があることがうかがえます。

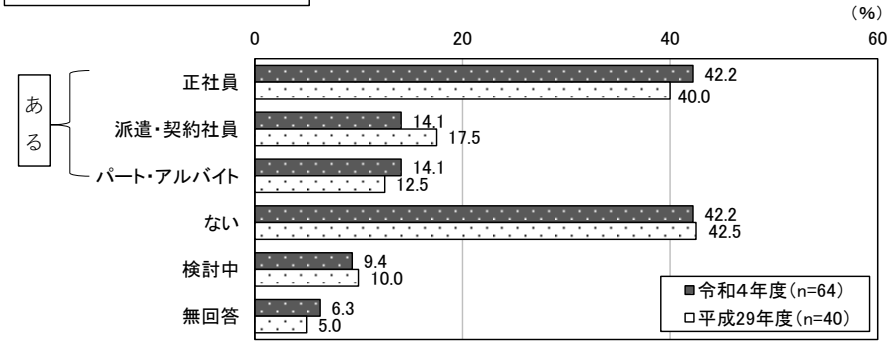
こうした状況を改善するためには、ワーク・ライフ・バランスの普及啓発及び男女共同参画の視点にたった働き方の見直しの促進、安心して出産・育児のできる環境の整備促進、男性の各種休業取得を含めた家事・育児・介護など家庭生活への参加促進に努める必要があります。

■本市と沖縄県における女性の年齢階級別就業率

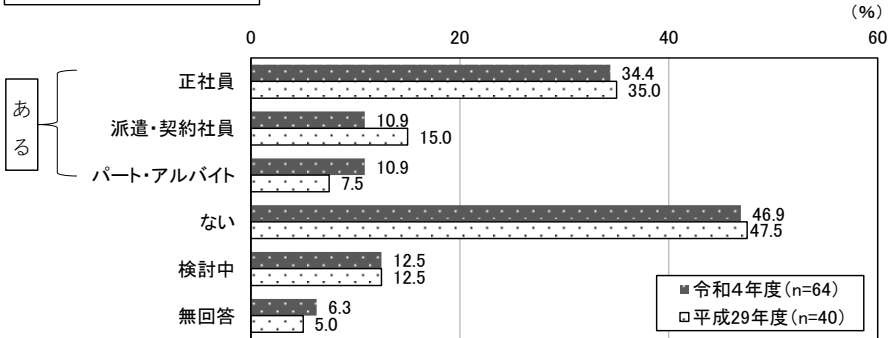


出典：「国勢調査結果」（総務省統計局）

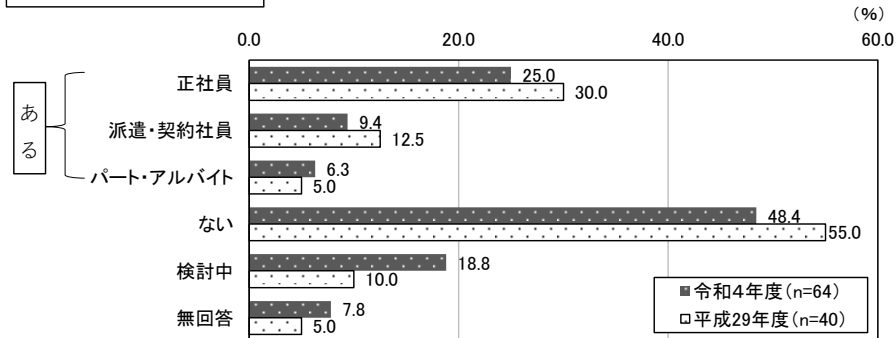
ア) 産前・産後休業制度(複数回答)



イ) 育児休業制度(複数回答)

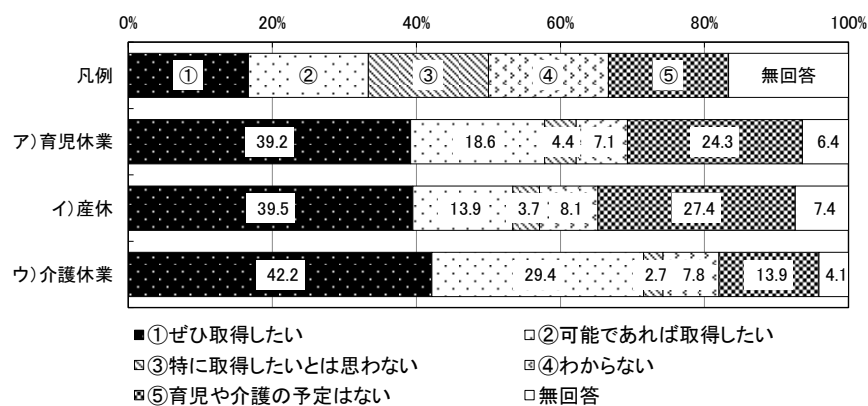


ウ) 介護休業制度(複数回答)

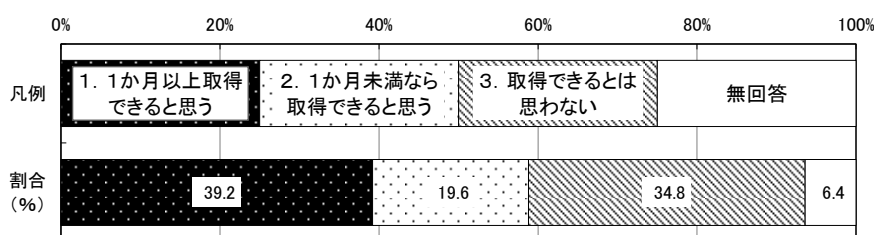


出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査（2022年度）

問7 育児休業・介護休業の取得の希望(n=296)



問8 現在の職場環境で1か月以上の育児休業・介護休業を取得(n=296)



出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
13.	ワーク・ライフ・バランスの普及啓発 「仕事と家庭を考える月間」（10月）などにあわせて、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、一方で子育てや介護等の家庭の時間、地域活動など生活面での充実を両立することを目指すワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の普及啓発に取り組みます。	まちづくり推進課 観光商工課
14.	男女共同参画の視点にたった多様な働き方の促進 フレックスタイム*制度や短時間正社員制度の導入促進等、多様な働き方の普及啓発を行うことで、残業や長時間労働などが多い男性の働き方を見直し、育児・介護休業の取得率アップを促進します。 また、市役所における男性職員の育児・介護休業等の取得を推進するほか、職員の休業取得やワーク・ライフ・バランスの実現を支援するために、多様な働き方を可能とする休業制度等の周知を行います。	観光商工課 総務課
15.	安心して子育てができるサービスの充実 子どもの健やかな成長と育児を支援するため、乳幼児健康診査、相談、訪問など、母子保健サービスを充実します。また、子育て相談や保育サービス、放課後児童（学童）クラブ、ファミリーサポートセンター等の利用を促進します。 また、働く女性が安心して妊娠・出産がむかえられ、産後も働き続けることができるよう、各種法律や制度の周知を図り、利用を促進します。	健康増進課 こども相談課 こども保育課 観光商工課
16.	男性の家事・育児・介護など家庭生活への参加促進 家事や育児・介護などを夫婦がともに支え合いながら行うものとして捉え、家事分担に役立つ学習の機会（料理教室等）の充実を図るとともに、夫婦で参加できるような仕組みづくりに努めます。 また、男性の家事や育児、介護に対する認識を高めるための広報や事業を行います。	生涯学習課 まちづくり推進課
17.	子育てと仕事の両立に向けて積極的に取り組む企業の情報発信 くるみん企業*、沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業*の認定を促すとともに、子育てと仕事の両立に向けて積極的に取り組む企業を広報等で情報発信し、取組みを促進します。	まちづくり推進課



(3) 行政や各種審議会等への女性の積極的登用

【現状と課題】

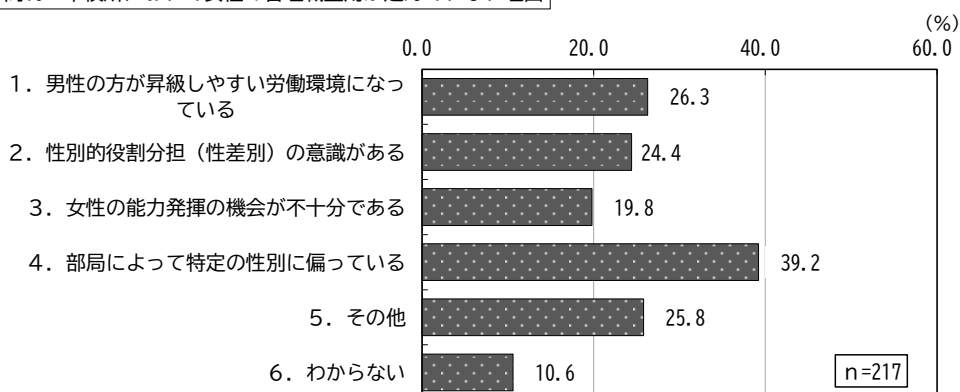
本市の審議会等の女性の登用率 35.3%（2022（令和4）年4月現在）は、「第二次南城市男女共同参画行動計画」で掲げた目標値（35%）を達成し、政策・意思決定過程への女性の参画が進んでいます。他方で、「南城市特定事業主行動計画」（2021（令和3）年4月策定）によると、部長級・課長級の管理職登用率は 10.9%と目標値（20%）に届いていないため、依然として登用率は低い状況にあると言えます。

今回実施した市職員意識調査の結果によると、「市役所において女性の管理職登用が進んでいない理由」として「女性自身が望んでいないから」とする自由回答が一定数みられました。一方で、女性職員が昇任を希望しない理由として2人に1人が「仕事と家庭等の両立が難しくなる」ことを挙げており、女性が昇任を望まない背景に家事負担の重さがあることが考えられます。

多様な人材が意思決定の場に参加できるようにしていくために、まずはこれまで「女性だから」という理由で敬遠あるいは消極的になっていた女性の管理職登用を意識的に進めることが求められます。「女性だから」家庭責任を負う必要がある、「男性だから」家族を養う必要があるなどといった、従来の性別役割分業のままでは、多様な視点でまちづくりに取り組むことはできません。

男女共同参画を実現していくためにも、市における女性の管理職登用をはじめ、企業・団体等に向けた女性リーダーの育成と女性のネットワークづくりを支援するための研修を推進する必要があります。

問10 市役所において女性の管理職登用が進んでいない理由



■男女別管理職への昇任に消極的な理由（市職員意識調査の結果より）

	男性（n=29）	女性（n=58）
1位	管理職をする自信がない（41.4%）	管理職をする自信がない（75.9%）
2位	過度な責任を負いたくない（41.4%）	過度な責任を負いたくない（51.7%）
3位	自分のやりたい仕事ができなくなる（27.6%）	仕事と家庭等の両立が難しくなる（50.0%）

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
18.	各種審議会、委員会などへの女性の登用 市の政策・方針決定のために開催する審議会や委員会などにおいて、男女等の多角的な視点をまちづくりへ反映させるため、引き続き委員への女性登用を積極的に行います。	全課
19.	市における女性職員の積極的登用 従来の性別役割分業を見直し男女共同参画を実現するため、女性管理職・係長等の登用を積極的に行います。	総務課
20.	女性職員のさらなる能力開発と職域の拡大 女性職員のさらなる能力開発のため、各種研修への参加機会を充実するとともに、職域を拡大する配置等が行えるよう環境づくりに取り組みます。	総務課

(4) まちづくりへの女性の参画促進

【現状と課題】

まちづくりにおける方針を決定する場に女性の参画が少なかったのと同様に、地域組織等でもこれまで女性の参画は十分でない状況が見受けられます。地域でも多様な視点でまちづくりに取り組むことが必要です。そのため、自治会役員や各種団体の役員等、地域運営でも女性の参画が重要です。なお、2022（令和4）年現在、市内70自治会のうち12の区または自治会で女性が区長や自治会長となっています。

本市で行った市民意識調査（2022（令和4）年度）によると、4割強（44.7%）の女性は地域社会における団体へ参加しておらず、なかでも自治会活動への参加率が男性と比べて低くなっています。参加している団体で感じる意識や役割分担については、「男女の役割分担の差はあまりない」と回答している方が多い一方で、男性では役員の性別に偏りがあるとする回答が比較的多く、女性では男女で役割が異なるとする回答が比較的多くなっています。

このような状況を踏まえ、これまで反映されにくかった女性の視点もまちづくりに活かし、地域社会において男女共同参画社会を推進するために、自治会や各種団体等への女性役員の積極的登用の促進を図るとともに、地域での学習の促進や研修成果を発信する機会の確保に取り組む必要があります。

上段:実数 下段横:%	合計	問21 地域社会で参加している団体											無回答	
		1. 自治会	2. 青年会・婦人会・老人会など	3. PTAなど学校関係の団体	4. 商工会・農協など同業者の団体	5. 労働組合	6. ボランティアサークル・団体	7. 趣味・習い事・スポーツなどのサークル	8. 宗教団体・政治団体	9. 模合	10. その他	11. 参加していない団体		
全体	383	116	30	57	16	10	22	70	14	67	5	158	5	
	—	30.3	7.8	14.9	4.2	2.6	5.7	18.3	3.7	17.5	1.3	41.3	1.3	
性別	男性	131	48	12	21	8	6	8	25	3	30	2	47	1
		—	36.6	9.2	16.0	6.1	4.6	6.1	19.1	2.3	22.9	1.5	35.9	0.8
女性	246	67	18	35	7	4	13	43	11	37	2	110	4	
	—	27.2	7.3	14.2	2.8	1.6	5.3	17.5	4.5	15.0	0.8	44.7	1.6	

出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

上段:実数 下段横:%	合計	問22 参加している団体で感じる意識や役割分担						無回答
		1. 「男尊女卑」や「女より男が責任ある立場につく」という意識が強い	2. 役員が、男性または女性に偏っている（女性会などは除く）	3. 行事の企画や指示は男性、準備や片付けは女性がすることが多い	4. 団体の総会・定例会など、会合には男性が多く出席する	5. その他	6. 男女の役割分担の差はあまりない	
全体	220	29	47	44	57	14	96	14
	—	13.2	21.4	20.0	25.9	6.4	43.6	6.4
性別	男性	83	11	25	10	25	35	5
		—	13.3	30.1	12.0	30.1	7.2	42.2
女性	132	18	20	34	31	7	60	8
	—	13.6	15.2	25.8	23.5	5.3	45.5	6.1

出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
21.	自治会や各種団体等、役員への女性の積極的参加の促進 社会組織、地域社会において男女共同参画社会を推進するため、自治会や各種団体等への女性役員の積極的登用を促進します。	全課
22.	各種団体などへの学習の促進 自治会、老人クラブ連合会や女性会、青年連合会などの団体が開催する講演会や勉強会などのテーマに男女共同参画を取り扱ってもらえるよう働きかけます。	まちづくり推進課
23.	女性リーダーの育成と研修成果の発信 女性リーダーの育成・確保に向けて、国立女性教育会館主催の研修、「女性の翼」など研修への参加を促進します。研修の成果を「なんじょう輝きフェスタ」など推進活動で報告できるよう機会の確保に努めます。	まちづくり推進課
24.	女性団体連絡協議会（仮称）の設置促進 男女共同参画を推進する団体への積極的な情報提供や学習機会を確保するなど、活動の活性化と女性のネットワーク化を促進するため、女性団体連絡協議会（仮称）の設置促進に努めます。	まちづくり推進課



(5) 活力ある農漁村の実現に向けた取組みの充実

【現状と課題】

本市においては、農漁業が重要な地場産業となっています。豊かな自然環境を活かしつつ、地域の活性化を図るためにも、農漁業の振興を図ることは本市の重要な取組みの一つです。

2021（令和3）年度時点で、市内の家族経営協定*の締結戸数は51戸となっています。しかし、家族経営協定の重要性が十分に認知されていないため、農業経営において男女が対等な立場で協力する労働環境づくりのために、協定の締結が重要であることを周知する必要があります。

また、これまでに南城市農業女子フォーラムを開催して女性農業者の交流促進や、新規就農を検討する方への相談対応や情報提供を実施しました。今後も女性が積極的に就農できるよう、交流及び活躍できる環境づくりが必要です。

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
25.	家族経営協定締結の普及促進 農家の家族経営でも、地位及び役割の明確化を図り、労働時間や就業条件のルールを文書で定めるなど、適正な評価のもとで快適な労働環境が確保できるよう、家族経営協定の普及促進に努めます。また、家族経営協定の目的や意義、作成方法などについて市ホームページ等で周知します。	産業振興課
26.	女性が活躍できる地域づくりに向けた女性団体・グループの育成 商工会女性部おもてなし交流事業や商工会女性部員研修会で得た内容を他の女性グループと交流しながら共有するほか、視察研修による資質向上や地域活動に資する事業の実施に努めます。また、特産品開発や他団体等との交流事業において、農漁村生活研究会を積極的に活用するほか、女性の参画を支援し小規模農家や女性農家の活動の場づくりを行います。	観光商工課 産業振興課

基本方針3 すべての市民が安心して暮らせるまちの実現

(1) 人権と多様な性を尊重する社会づくり

【現状と課題】

男女共同参画社会基本法に男女の人権の尊重が掲げられているように、性別や年齢等にかかわらず、私たち一人ひとりの人権が尊重されることが何より大切です。人権には、人間らしく生きていくための基本的な自由と権利があります。

男女共同参画社会を実現するためには、その基本となる人権を尊重する意識を高め、浸透を図ることが必要不可欠です。

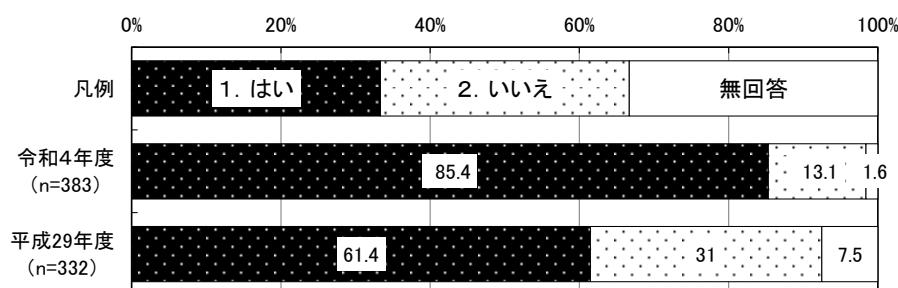
本市ではこれまで、パネル展や人権教室の開催等、人権・男女平等に関する情報提供や広報・啓発活動を行ってきました。引き続き広報・周知活動を進めていく必要があります。

近年、SNSなどの情報共有ツールの発達、スマートフォンをはじめとする情報通信端末の普及などにより、情報発信や収集などの利便性が増しています。一方で、性の情報の氾濫^{ほんらん}やSNSによる児童生徒同士でのいじめ等、メディアによる人権侵害の危険性が増しています。情報通信技術が発達していく中、メディア等の情報を主体的に読み解き、活用する能力を養っていく必要があります。

また、LGBTQ*等をはじめとする性的少数者の方々の権利擁護も重要です。LGBTQという言葉への認知度は高まっている一方で、社会全体ではいまだ性的少数者に対する誤解や偏見がみられるため、性的少数者のカップルに対するパートナーシップ制度の導入に向けて意識啓発を図る必要があります。様々な社会的・文化的背景を持つ人々への配慮や、メディアや刊行物における人権侵害の防止など、多様性を認め合う社会の実現に向けた対応が求められています。

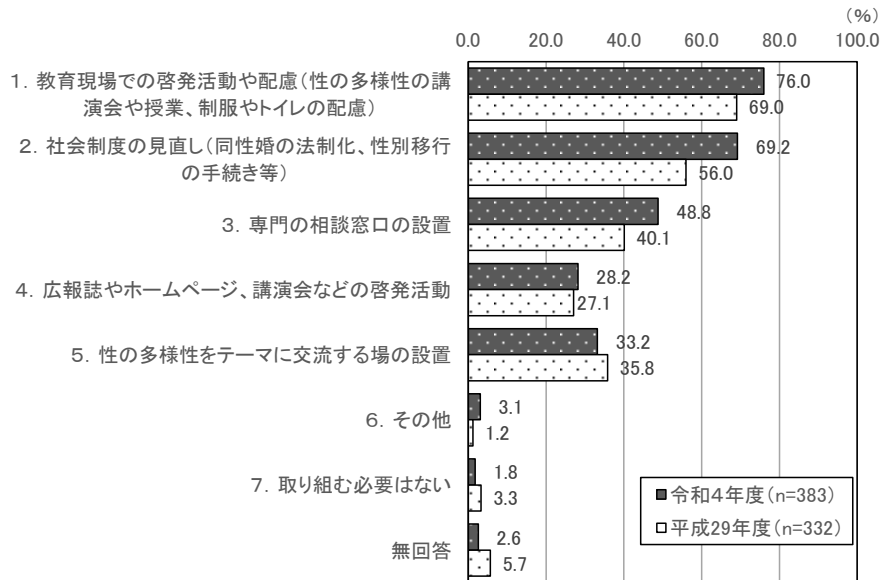
男女共同参画を推進するための基盤となる人権・男女平等意識が市民一人ひとりに浸透し定着するよう、今後も引き続き多様な機会や媒体を通じた情報提供や広報・啓発活動を推進し、あらゆる人々の人権が尊重され、守られるための環境づくりに努めていくことが必要です。

問32 LGBT(LGBTQ)という言葉を知っているか



出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

問34 性の多様性を認め合う社会をつくるために必要だと思う取組み



出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
27.	<p>人権尊重の意識啓発</p> <p>「人権週間」での展示パネル等の周知活動やパンフレットの配布等各種広報・啓発活動を行います。</p> <p>また、道徳科などを活用し、学校教育における人権教育を進めます。あわせて、「人権教育の指導方法等の在り方について〔第三次とりまとめ〕補足資料」（文部科学省）などを参考に、教職員に対する人権に関する研修の実施に努めます。</p>	生活環境課 教育指導課
28.	<p>人権・行政相談の充実</p> <p>人権擁護委員・行政相談委員による「特設人権・行政合同相談所」を引き続き開設し、性による差別を含む人権侵害をはじめ、市民の相談等を受け付け、人権問題の解決に努めます。</p> <p>また、関係機関との連携による相談対応により適切な対応に努めます。</p>	生活環境課
29.	<p>メディア・リテラシーの推進</p> <p>市広報などを通じて広く市民にメディア・リテラシー*に関する啓発を行い、人権尊重と性差別防止を図ります。</p> <p>氾濫する情報を主体的に読み解き、活用する能力を育成するため、児童生徒への情報教育の推進や保護者との連携によるSNSの使い方の啓発等に取り組めます。</p>	生活環境課 教育指導課
30.	<p>多様な性のあり方に関する意識啓発</p> <p>多様な性のあり方を尊重し、偏見や差別のないまちづくりのため、パートナーシップ制度を導入するほか、多様な機会や情報媒体を通して意識啓発を図ります。</p>	まちづくり推進課

(2) あらゆる暴力を許さない社会づくり

【現状と課題】

暴力は人権を著しく侵害するものであり、その対象が誰であれ、また加害者、被害者の間柄を問わず、決して許されるものではありません。

本市では、障がい者や高齢者に対する虐待の通報を受付・対応できる体制を整えています。平日の日中には市の担当部署のほか、高齢や障がい分野の委託事業所が、夜間や休日にはそれぞれの委託事業所が受付・対応しており、あわせて24時間365日体制を整備しています。

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
31.	あらゆる暴力を防止し根絶するための意識啓発 パートナー等への暴力や児童、高齢者、障がい者等への虐待のほか、いじめをなくし、市民の人権が守られるよう、市の広報誌や市ホームページ、講演会等の多様な媒体や機会を活用した意識啓発をはじめ、各種健診等のあらゆる機会を活用した意識啓発等を図ります。	こども相談課 生きがい推進課 まちづくり推進課 健康増進課 教育指導課 地域包括支援センター
32.	児童虐待への適切な対応 「児童虐待の防止等に関する法律」に規定されている児童相談所への通告義務について市民へ広く周知し、早期発見・早期対応を促します。 また、各種健診や保育所、幼稚園、学校等において、虐待の早期発見と関係機関への情報提供を行います。	こども相談課 教育指導課 健康増進課 生きがい推進課
33.	高齢者、障がい者等への暴力（虐待等）への適切な対応 高齢者や障がい者等への暴力（虐待等）に対しては各種計画に基づき、権利擁護をはじめ、見守り、相談等の支援を行います。 また、虐待にあった市民の情報が漏えいしないよう、被虐待者情報の取扱いに注意し、情報保護の徹底を図ります。	地域包括支援センター 生きがい推進課
34.	ハラスメントの防止に向けた意識啓発 家庭や職場をはじめ、スポーツなど生活の様々な場面で起こりうるハラスメントについて、防止に向けた意識啓発を行います。 また、事業主に対し、男女雇用機会均等法などにおけるハラスメント対策の義務の周知を行うなど、ハラスメント防止を促進します。	まちづくり推進課 観光商工課 生涯学習課 総務課

■困ったときの相談窓口一覧

①身近な相談窓口

2023（令和5）年1月現在

相談機関	電話番号	相談内容
法律相談	917-5378 (総務課)	日常生活上の法律問題に関する相談 ※要予約
行政相談	917-5318 (生活環境課)	行政の仕事に対する意見、要望 ※6・10・12月を除く第三木曜日
人権相談		学校・職場・家庭など身近な人権問題
消費生活相談		暮らしの中の消費生活問題、借金や多重債務に関する相談 ※毎週火曜日
沖縄県消費生活センター	863-9214	消費生活全般に関する苦情や問い合わせ
消費者ホットライン（全国共通）	188(いやや)	

②DV、虐待、子育て等に関する相談

2023（令和5）年1月現在

相談機関	電話番号	相談内容
女性相談	917-5212 (子育て支援課*)	DVや女性の悩みに関する相談
家庭児童相談室		しつけ、虐待、不登校、非行、子育てに関する悩み相談
沖縄県配偶者暴力（DV）相談支援センター	854-1172	DVに関する相談、ストーカー行為*の相談 ※緊急の場合は警察へ
沖縄県中央児童相談所	886-2900	子育てに関するあらゆる相談、児童虐待に関する相談・通報
児童相談所虐待対応ダイヤル	189 (いちはやく)	虐待かと思ったとき

※2023（令和5）年4月より、子育て支援課はこども保育課とこども相談課に再編されます。

③高齢者、障がい者（児）等に関する相談

2023（令和5）年1月現在

相談機関	電話番号	相談内容
高齢者相談窓口	基幹型 917-5489 (生きがい推進課) 西地区 987-6669(平日) 946-2051(夜間・休日) 東地区 988-0638	高齢者の医療・介護・保健・福祉・虐待に関する相談 西地区：地域型センター東雲の丘 東地区：地域型センターしらゆり
障害者虐待防止センター	917-5341 (生きがい推進課) 946-7177 (夜間・休日)	障がい者（児）の虐待に関する相談 夜間・休日は社会福祉法人ニライカナイ『 <small>こうせいむら</small> 鶺鴒の叢』が受付
南城市地域活動支援センター (障がい者相談窓口)	880-0576 (野の花)	障がい者（児）の生活上の困りごと全般の相談支援

(3) 生涯を通じた健康支援

【現状と課題】

すべての市民が生涯にわたり、いきいきと自らの個性や能力を発揮しながら充実した生活を送るためには、心身ともに健康であることが大切です。そのため、市民一人ひとりのライフステージに応じた健康づくりを支援していくことが重要です。

女性は、妊娠や出産をする可能性もあり、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など生涯を通じて体の変化や健康上の問題に直面することがあります。妊娠や出産は女性の心身とその人生設計に大きく影響していくことから、女性自身の自己決定が十分に尊重され、的確な自己管理を行えるよう支援していくことが重要です。

「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ*」（性と生殖に関する健康と権利）は、このような視点に立った概念であり、次世代へ生命を引き継ぐための重要な役割を担う母性機能の重要性や「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」についての理解を促進するとともに、労働の場などにおいて妊娠・出産に関する女性の健康が守られるよう取り組んでいく必要があります。

本市においては、各種計画に基づき、健康寿命の延伸や生活習慣病予防などに取り組み、ライフステージに応じた健康づくりを進めています。

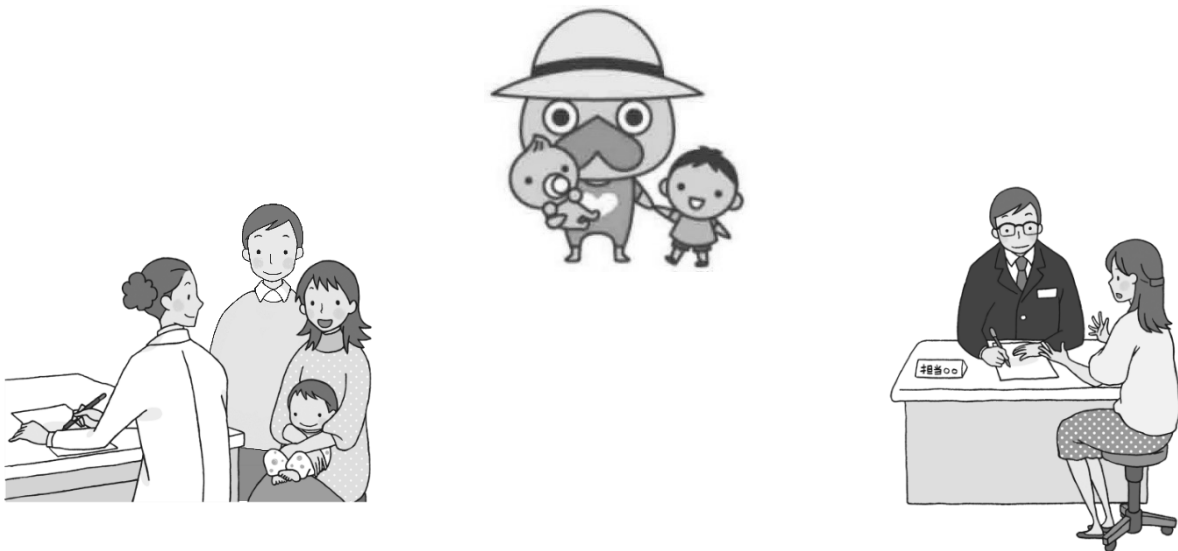
近年では、ストレスや心の健康などの課題も多くなっています。また、従来は女性特有の症状と思われてきた更年期障害について、男性にも症状が現れることが分かってきています。性差やジェンダー（社会的・文化的性差）を考慮した健康づくりを支援していくことは女性のみならず、男性にとっても自身の性の特性を踏まえた疾病予防や心のケアなどにもつながるとされています。

そのため、誰もが生涯を通じて健康で自立した生活を送れるよう、互いの身体的特徴を理解し合い、市民が心身の健康に関して正しい知識や情報を得て、健康づくりが主体的に行えるよう、生涯を通じた健康支援が必要です。

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
35.	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の尊重 妊娠や出産に対し、女性自身の自己決定が十分に尊重され、自己管理が行えるようリプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方について市民に広く情報を提供します。母子健康手帳の交付時などでもその周知に努めます。	健康増進課
36.	発達段階に応じた性教育の機会の確保 児童生徒が男女の性の違いに関する学習などを通じて、性別にかかわらず個人を尊重する気持ちを育てるために、児童生徒に対して性に関する教育の機会を確保します。	まちづくり推進課 教育指導課 健康増進課

No.	事業	担当部署
37.	性差／ジェンダーに応じた健康づくりの支援 性別によってかかりやすい病気や抱えやすい健康リスクが異なることから、性差に応じた各種健（検）診等を実施するとともに、受診勧奨を行います。あわせて、乳幼児期から良い生活習慣を身につけるため、ライフサイクル*にあわせた食育や各種健康づくりを推進します。	健康増進課 教育総務課
38.	妊娠から子育て期までの一貫した母子保健サービスの推進 妊婦健診やハイリスク妊婦継続支援、乳幼児向け健診、各種予防接種、子ども医療費助成などの充実を図り、母子の健康維持・増進を支援します。また、関係機関と連携し、妊産婦が働くためのサポート体制に関する基準を設けている労働基準法などの周知や相談支援を行います。 こんにちは赤ちゃん事業の訪問等を通して困り事の把握や助言を行い、必要に応じて関連課と連携しサービスの提供など支援をしていきます。	健康増進課 こども相談課
39.	不妊に関する相談支援の充実 不妊等に悩む夫婦に対して、情報提供や専門相談の窓口を紹介するなどの支援を行います。	健康増進課



(4) 安心して暮らせる地域づくり

【現状と課題】

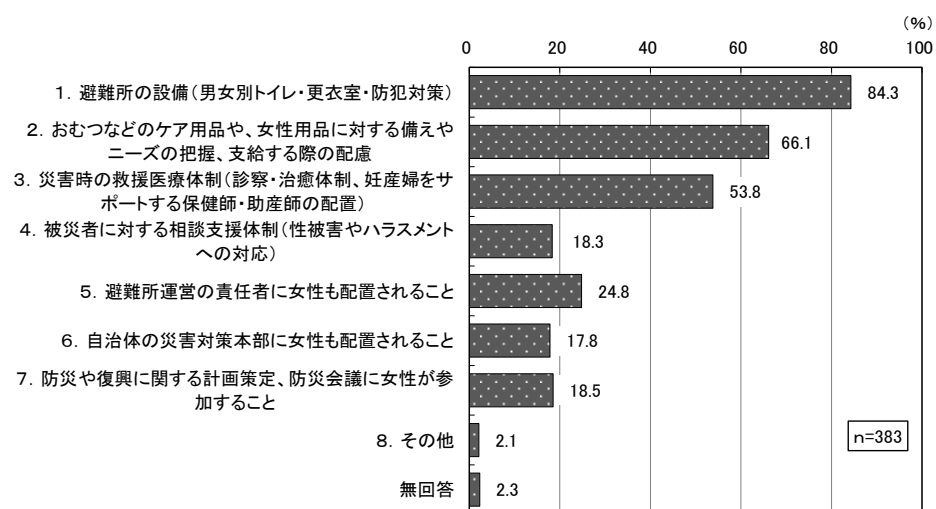
これまでの経済情勢により、雇用・就業の変化が影響し、経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭がみられます。特にひとり親家庭は、仕事、家事、育児を母親か父親のいずれかがすべてを担う必要があり、子育て等で不安や負担が大きくなっていることから、ひとり親家庭の生活安定と、養育される子どもの健全な成長のため、個々の状況に応じた支援が必要です。

災害時においては、女性や高齢者、障がい者に対して、十分な支援や配慮を受けられない状況に置かれやすいことが、全国で災害が相次ぐなか浮き彫りとなっています。地域における住民等の多種多様な意見を反映した防災・減災対策に取り組む必要があります。

晩婚化や晩産化にともない、高齢者等の介護と子育てが重なるダブルケア問題は社会全体に波及しており、2016（平成28）年度の内閣府委託調査によると、全国で25.3万人いると推計され、そのうち女性が16.8万人、男性が8.5万人となっています。また、同居の主たる介護者の推移をみると、1998年から2016年の間に女性介護者（子の配偶者、妻、娘）の割合は69.5%から63.6%に、男性介護者（夫、息子）の割合は17.7%から32.8%となっています。

育児や介護の過重な負担は就業のみならず、様々な社会活動に参加できる機会を制限していると言え、地域や社会、家庭における性別役割分担意識の解消に取り組む必要があります。

問23 防災や災害復興において、男女の性別に配慮して取り組むべきこと



出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
40.	<p>ひとり親家庭への支援</p> <p>さまざまな課題を抱えたひとり親家庭の相談に対応し、相談ニーズに沿った支援を行います。ハローワークと連携した就労支援をはじめ、ひとり親家庭の母及び父に対して、自立支援教育訓練給付金事業、高等職業訓練促進費事業等の利用を促進します。</p>	こども相談課
41.	<p>防災・減災対策の促進</p> <p>災害から受ける影響や避難生活で求めることに違いが生じることを考慮し、防災計画に多種多様な意見を反映させるなど、男女共同参画の視点にたった防災対策や減災対策に努め、自主防災組織づくりを促進します。</p>	<p>総務課 まちづくり推進課</p>
42.	<p>高齢者及び障がい者に対するサービスの充実と生きがいづくりの支援</p> <p>高齢者や障がい者ができる限り自立した生活を送ることができるよう、各計画に基づきサービスの充実を図ります。また、家族介護者が介護疲れや介護離職に至らないよう相談支援を行います。</p> <p>あわせて、高齢者や障がい者の孤立防止のため、生きがいづくり、社会参加を支援します。</p>	<p>地域包括支援センター 生きがい推進課</p>



基本方針4 平和で自然と文化が調和するまちの実現

(1) 平和な社会づくりのための学習及び交流の推進

【現状と課題】

男女共同参画社会の基本的な条件として、「平和と安心の中で自らの幸せを追求し、個人の尊厳が保たれる」ことがあげられます。その個人の尊厳や安心を脅かす最たるものが「戦争」です。本県は先の大戦において甚大な被害を受けました。今もなお世界各地では戦争や紛争が繰り返されており、多くの男性が動員され、たくさんの女性や子どもが巻き込まれ、犠牲となっています。一刻も早く戦争がなくなるよう、過去の痛ましい経験を教訓とし、次世代へ繋げる平和な社会づくり、世界平和に貢献することが求められています。

本市、玉城地域の系数アブチラガマは沖縄戦の歴史を伝える貴重な戦跡であり、全国からも平和を学ぶ場として人々が訪れています。今後とも戦跡の保全をしながら戦争の惨禍を次世代に伝えるとともに、平和の構築に向けた取組みを進めていく必要があります。

本市における男女共同参画社会の形成や推進に向けて、国内の動向だけでなく、国際的な動向にも注視し、世界のジェンダー（社会的・文化的性差）構造を取り巻く現状や文化・習慣の違いの理解を深めるための異文化理解の促進など、国際性豊かな人材の育成が求められています。

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
43.	<p>市民への多様な平和教育・平和学習の推進</p> <p>市史や旧町村史、『南城市の沖縄戦』、なんじょうデジタルアーカイブ (https://nanjo-archive.jp/)、系数アブチラガマのホームページ (https://abuchiragama.com/) などを活用することで、沖縄戦の経験と出来事を、子ども達をはじめ広く市民に伝えていきます。あわせて、アブチラガマのガイドが今後も継続して行えるよう、必要に応じて支援を検討・実施します。</p> <p>また、市民一人ひとりの心が平和になることを目指し、市の広報などを通じて互いを助け合う「ハートのまち」のコンセプトを市内外に発信します。</p>	<p>観光商工課 文化課 まちづくり推進課</p>
44.	<p>異文化理解や国際交流等の推進</p> <p>市内在住の中学生、高校生の国際交流派遣事業や小学生の国内外交流事業を実施することで、異なる文化に対する先入観や偏見を取り除き、心の豊かさや国際感覚、異文化を認め合うことなどを目的に各事業を継続して実施します。</p> <p>また、「海外移住者子弟研修受入事業」を通じて海外から訪れる方々に、ジェンダー（社会的・文化的性差）に関する自国の状況を紹介してもらうなど、国際的な動向を理解する機会づくりに努めます。</p>	<p>生涯学習課 まちづくり推進課</p>

(2) 男女共同参画による文化活動の推進

【現状と課題】

琉球・沖縄文化の特徴として、門中を支える父系血縁を重んじる考えと祭祀の場面で発揮されてきた女性の霊的な力があります。南城市においても、各家庭、各門中で清明祭やお盆など父系血縁を大事にする位牌祭祀や、毎月のウチャトー（旧暦1日、15日に行うお供え）をはじめとする年中祭祀を女性たちが取り仕切っています。また、沖縄本島最高の聖地と呼ばれる斎場御嶽は明治以前まで男子禁制の聖域とされてきました。

こうした神事や史跡をはじめ、私たちの暮らしの中には女性・男性が明確に区分されている伝統文化も少なからずみられます。伝統文化は、地域の歴史や特徴を後世に伝える点で非常に重要であり、私たちの目指す男女共同参画はこうした伝統文化を否定しようというものではありません。

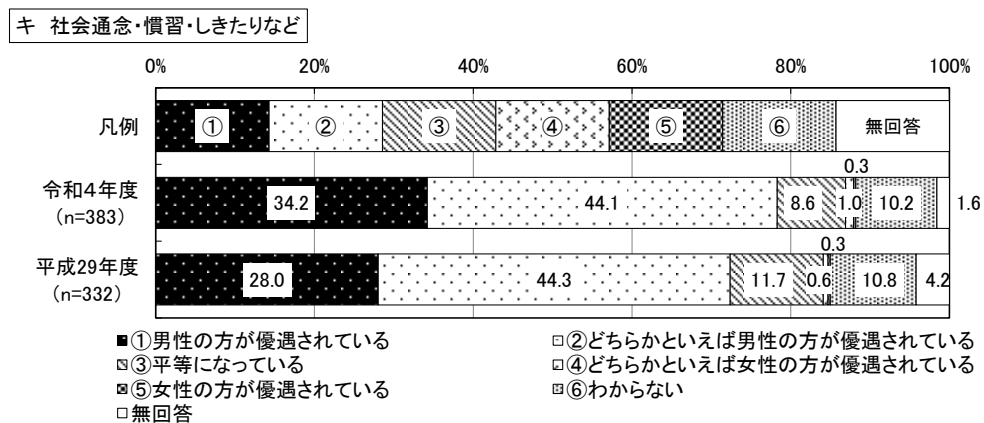
ただ、伝統文化の持つ意味や背景、考えなどをきちんと理解しておかなければ、「伝統だから」、「文化だから」と無意識のうちに性別で人々の生き方・考え方を固定化することに繋がりが、かつての男女の不平等がそのまま続いてしまう面があることも懸念されます。

本市で行った市民意識調査（2022（令和4）年度）をみると、社会通念・慣習・しきたりに関して『男性の方が優遇されている』（「どちらかといえば」含む）という回答が8割弱（78.3%）と、これまでの文化を継承しつつも見直していくべき点が少なくないことがうかがえます。

そのため、地域の伝統文化について、その意味や背景、考えも含めて丁寧に情報発信し、伝統文化の理解を深めてもらうとともに、情報発信を通じてジェンダー（社会的・文化的性差）について考えるきっかけとしていくなど、男女共同参画の視点に立った文化振興を図っていく必要があります。

また、伝統文化に固執することで男女の多様な参画機会を阻んだり、役割分担意識の固定化につながったりすることのないよう、柔軟な対応や工夫を促すなど、より良い方法で伝統文化の伝承と文化の創造を図っていくことが求められます。

加えて、戦後沖縄の復興など社会生活における女性たちの営みについて、関係部署の協力をあおぎながら編さんを進めていく必要があります。



出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
45.	<p>男女共同参画の視点にたった伝統文化の紹介、普及 聞得大君やノロといった女性の祭祀など伝統文化の背景や理由、考えなどについて、市民や来訪者が理解を深められるよう、市ホームページや図書館・公民館等での企画展の開催などにより“ジェンダーの視点に立った”文化の紹介・情報発信を図り、歴史を学ぶ機会の充実に努めます。</p>	まちづくり推進課 文化課 生涯学習課
46.	<p>伝統文化の伝承と文化の創造への参加機会の充実 誰もが活躍できるよう、伝統芸能文化の継承、また、新しい地域文化の創造への事業等に、女性をはじめ多様な年齢層の積極的な参画を促進します。また、各種団体に対するイベントの場の提供等に努めるなど、伝統芸能・地域文化活動の促進に努めます。</p>	まちづくり推進課 文化課
47.	<p>南城市の女性に関する歴史の研究と発行 男女共同参画の視点に立った資料の収集、調査・研究を行います。戦後沖縄の復興など社会生活における女性たちの営みについても調査・研究に努めます。刊行については、刊行計画に則って進めていきます。</p>	文化課

基本方針5 南城市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画

(南城市 DV 防止基本計画)

(1) DVを防ぐ社会づくり

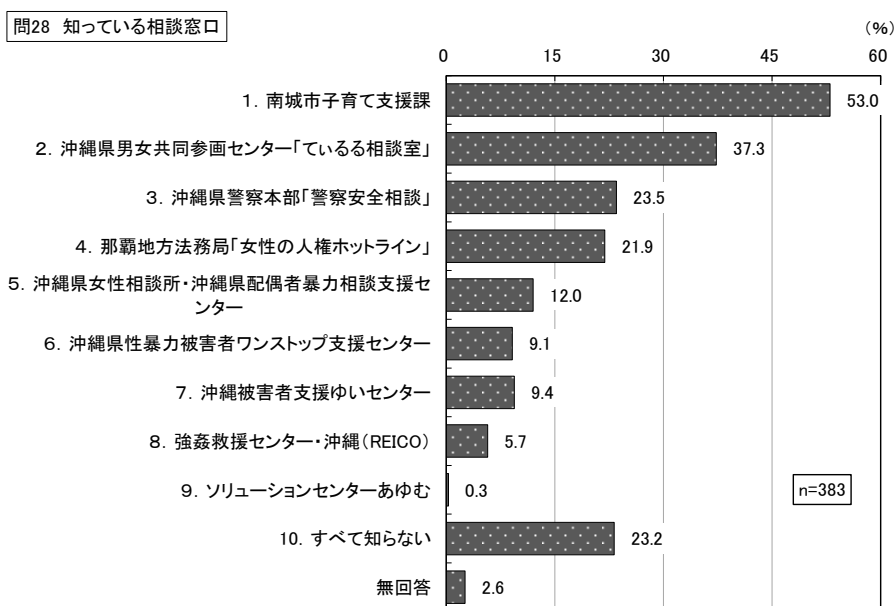
【現状と課題】

市民意識調査（2022（令和4）年度）では、配偶者や交際相手からの暴力について「直接見聞きした、または、相談を受けたことがある」と回答した方は、女性が15.0%、男性が9.2%となっています。DVに関して見聞きしたり相談されたりした場合には、各種相談窓口について紹介し、状況の改善につなげられるようにすることが重要です。

性暴力に関する相談窓口の認知度は1割前後と低い水準にとどまっており、約4人に1人が「すべて知らない」と回答していることから、更なる周知が求められています。

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
48.	DVに関する相談窓口や各種法律の周知 沖縄県女性相談所をはじめ、沖縄県中央児童相談所、警察署等の相談窓口の周知を図ります。あわせて、「DV防止法」や「ストーカー規制法*」等の周知を図ります。「DV防止法」に規定されている通報努力義務を市民へ広く周知し、早期発見を促します。	こども相談課 まちづくり推進課
49.	DVを根絶するための意識啓発 パートナー等への暴力をなくし、市民の人権が守られるよう、市の広報や市ホームページ、講演会等の多様な媒体や機会を活用した意識啓発をはじめ、あらゆる機会を活用した意識啓発等を図ります。	こども相談課 まちづくり推進課



(2) DV被害者等への支援

【現状と課題】

市民意識調査（2022（令和4）年度）では、配偶者等からなんらかの暴力を受けたことがあるのは女性246名のうち74名（30.1%）、男性131名のうち24名（18.3%）となっています。このように暴力を受けているにもかかわらず、「相談するほどの事ではないと思ったから」「自分にも悪いところがあると思ったから」「恥ずかしくてだれにも言えなかったから」などの理由から相談できずにいる人もみられます。身体的暴力だけでなく、精神的、経済的な暴力もあり、これらが暴力であると気づかない場合があることから、潜在的な被害者はより多くいると考えられます。

女性相談の窓口においても、暴力に関する相談対応が毎年あることから、引き続き暴力に対する問題意識を高めるための啓発や相談窓口の周知など防止対策に取り組むとともに、被害者の保護や自立支援が必要です。このようなDV相談は複雑多岐にわたり、その対応も一様ではなく、相談者の視点に立った配慮が必要なことから、相談員はさらなる知識の習得や技術の向上を図る必要があります。また、自立支援の際にも多様な分野の相談対応が継続して行われる必要があるため、関係各課及び各種機関との連携が求められます。

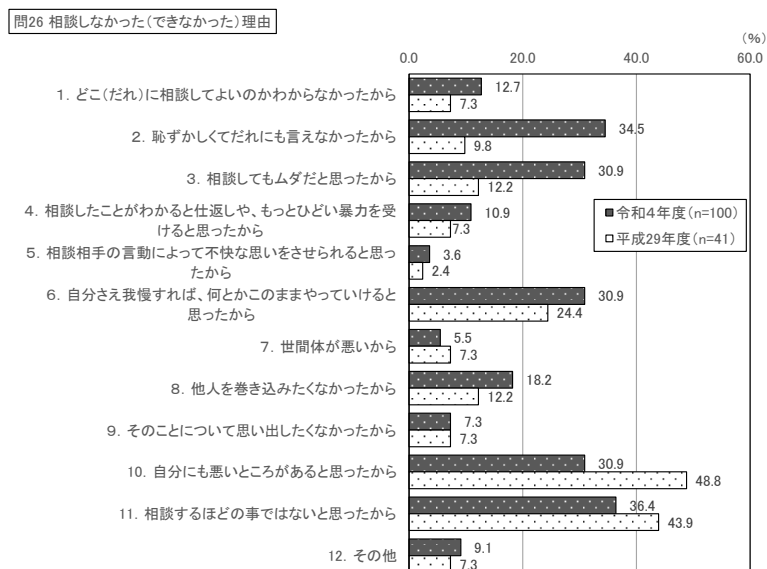
■男女別DV被害経験の状況（※）

	総数	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	全体
男性（人）	131	11	17	2	2	3	12	24
割合（％）	100.0	8.4	13.0	1.5	1.6	2.3	9.1	18.3
女性（人）	246	28	59	27	27	24	21	74
割合（％）	100.0	11.3	24.0	11.0	11.0	9.8	8.6	30.1

※以下のア～カについて、「1、2度あった」と及び「何度もあった」を合計した結果

- ア ながったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力を受けた
- イ 人格を否定するような暴言を受けた
- ウ あなた、もしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた
- エ 嫌がっているのに性的な行為を強要された、または、避妊に協力しないことがあった
- オ 生活費を渡さない、借金を強いることをされた
- カ 交友関係を細かく監視されたり、電話・メール・SNSをチェックされたりした

出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

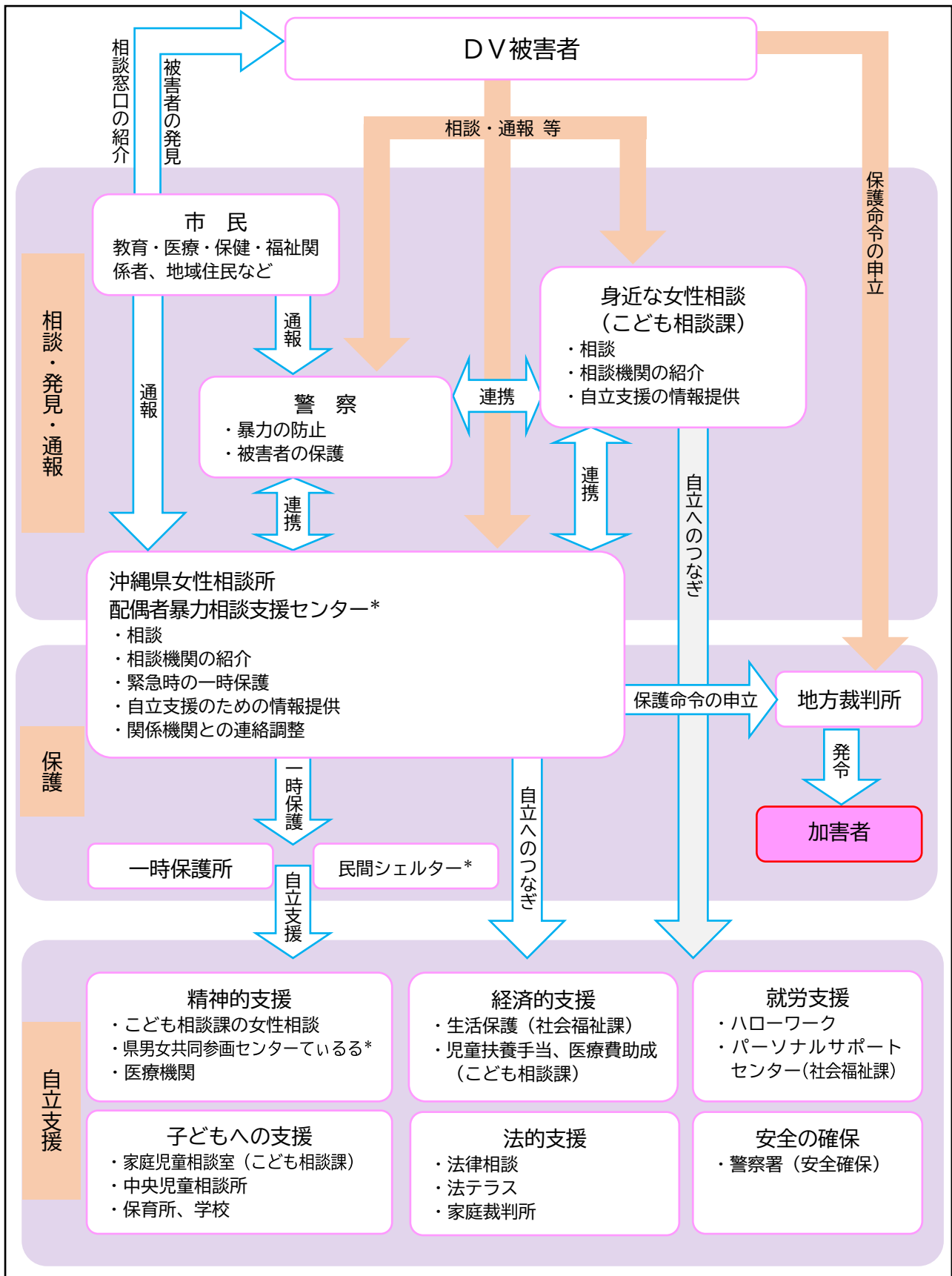


出典：南城市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（2022年度）

■具体的な取組みの内容

No.	事業	担当部署
50.	<p>DVに対する相談支援体制の充実・強化</p> <p>市の相談窓口の相談員については、研修機会の確保や専門職の確保等により、相談員のさらなるスキルアップや支援体制の充実を図ります。</p>	<p>こども相談課 まちづくり推進課</p>
51.	<p>DVの早期発見及び早期対応の連携の充実</p> <p>要保護児童対策地域協議会をはじめ、民生委員・児童委員、PTA等の地域団体等と連携し、DVの被害者の早期発見に努め、支援機関へつなぐネットワーク体制の確立を図ります。</p>	<p>こども相談課 健康増進課 教育指導課</p>
52.	<p>DV等被害者情報の保護</p> <p>被害者を守るため、住民基本台帳の閲覧制限などの支援措置を実施するとともに、庁内関係課において被害者情報の取扱いに注意し、情報保護の徹底を図ります。</p>	<p>市民課 生きがい推進課 こども相談課</p>
53.	<p>DV被害者の生活の再構築や自立支援の充実</p> <p>DVの被害者がひとり親となった場合には、生活保護等による経済的支援、自立支援教育訓練給付金、高等職業訓練促進費等による就労支援など、被害者の生活の再構築や自立支援を行います。</p>	<p>こども相談課 社会福祉課</p>

■ DV被害者支援の流れ



重点プロジェクト

計画を実効性のあるものとしていくため、以下を重点プロジェクトとして位置づけ、積極的に展開していくものとします。

◆南城市男女共同参画行動計画 重点プロジェクト

施策の方向
<p>1 なんじょう四間切輝きプラン及び条例、宣言等の周知（基本方針1）</p> <p>なんじょう四間切輝きプラン及び南城市男女共同参画推進条例、南城市男女共同参画都市宣言等の目標などについて、いろいろな年代にあわせてわかりやすく市民に周知し、男女共同参画の理解促進を図ります。</p>
<p>2 各種審議会、委員会などへの女性の登用（基本方針2）</p> <p>男女共同参画社会の実現に向け、政策・方針決定への女性の参画拡大は重要です。市の審議会、委員会などの女性登用は目標値の35%に達する一方で、市女性管理職の割合は目標値の20%に達していないことから、多角的な視点を政策立案・意思決定に反映させるため、引き続き委員への女性登用及び女性の管理職登用を積極的に行います。</p> <p>また、職員が各種休業制度を取得しやすくなるよう、職場環境・職務意識の改善に努めるとともに管理職の意識改革を図ります。</p>
<p>3 人権と多様な性の尊重（基本方針3）</p> <p>次代を担う子どもたちが健やかに、その個性と能力を十分に発揮し、幼少期から互いを尊重し合う意識を育む人権教育等を進め、市民一人ひとりが性的指向や性自認の異なる人に対する偏見や差別をなくし、自分らしい人生を選択することができるまちづくりを目指し、様々な機会や情報媒体を通して意識啓発を図ります。</p>
<p>4 伝統文化の伝承と文化の創造への女性などの参加機会の充実（基本方針4）</p> <p>本市では伝統芸能の伝承、工芸、芸能等、伝統文化の復元復興、新しい文化の発信に取り組んでいます。これらの活動に男女共同参画の意識をもって幅の広い人材を活かし、女性をはじめ誰もがその担い手として活躍できるよう、一層の活動の充実や参加機会の創出を図ります。</p>
<p>5 配偶者等からの暴力（DV）対策の推進（基本方針5）</p> <p>配偶者等からの暴力（DV）は重大な人権侵害であり、犯罪となる行為で男女共同参画社会の実現を阻害するものです。南城市DV防止基本計画に基づき、暴力を未然に防ぐための意識づくりを進めるとともに、被害者などが相談しやすく、適切な支援が受けられるよう関係機関とともに体制の強化に努めます。</p>

第4章

【南城市の女性活躍推進計画】について

第4章【南城市の女性活躍推進計画】について

我が国では長時間労働を前提とした労働慣行等から仕事と生活の両立が難しく、男性が育児や介護を行うことがいまだ社会的に一般化していないなかで、就業継続を希望しながらも出産を機に離職する女性、育児・介護等を理由に働いていない女性など、就業継続やキャリアアップを諦める女性が多い現状にあります。また、役員や管理職等の指導的地位にある女性の割合は諸外国と比べて低い水準にとどまるなど、働く場面における女性の活躍は不十分と言わざるを得ないのが現状です。しかし、少子高齢化の進展や多様化する社会経済情勢の変化等にも対応しなければならず、女性の活躍への期待は大きくなっています。そのため、女性が個性と能力を十分に発揮して活躍することが重要とされるようになり、2015(平成27)年に女性活躍推進法が制定されました。

同法においては、国や地方自治体、一定規模以上の民間事業主に事業主行動計画の策定が義務づけられるなど、働く女性が活躍するための環境づくりに官民一体となって取り組んでいく姿勢が示されました。そのため、本市でも2016(平成28)年3月に「南城市特定事業主行動計画」を策定し、現在は2025(令和7)年度を目標年度とした「南城市特定事業主行動計画～仕事と家庭の両立支援及び女性活躍の推進を目指して～」を策定しています。また、市町村においては、同法に関する施策を位置づけた「市町村推進計画」の策定が求められています。

本市の状況を見ると、市民意識調査(2022(令和4)年度)では6割近くの方が職場における男女の平等感は『男性が優遇されている』と回答しています。また、事業所意識調査及び市職員意識調査(2022(令和4)年度)では「平等」の回答が多かったものの、「募集や採用の条件」、「賃金・昇進・昇格」といった項目で『男性が優遇されている』の割合が高く、未だ職場において性別による不平等感が残る様子もうかがえます。家庭生活の役割においても、女性の就業率は全世代で増加がみられ、共働き世帯も多い中、家事に関する項目では『主に女性の保護者が行う』の回答が多い状況にあり、女性に家事の負担が偏っている状況が見受けられます。

こうした状況に対応するため、「第3章 具体的な取組み」のうち、次頁の項目を「南城市の女性活躍推進計画」として位置づけ、働く女性の個性と能力が十分に発揮されるまちづくりに取り組みます。

■【南城市の女性活躍推進計画】に該当する第3章の施策一覧表

基本方針	主要施策	事業
2 誰もが個性と能力を發揮できる環境の実現	(1) 職場における男女共同参画の実現	No. 9 男女均等な雇用機会と待遇の確保 No. 10 働きやすい職場づくりと積極的改善措置の推進 No. 11 女性の就労・再就職支援及び起業支援のための各種相談や情報提供 No. 12 市職員に対する周知及び理解促進
	(2) ワーク・ライフ・バランスの推進	No. 13 ワーク・ライフ・バランスの普及啓発 No. 14 男女共同参画の視点にたった多様な働き方の促進 No. 15 安心して子育てができるサービスの充実 No. 17 子育てと仕事の両立に向けて積極的に取り組む企業の情報発信
	(3) 行政や各種審議会等への女性の積極的登用	No. 18 各種審議会、委員会などへの女性の登用 No. 19 市における女性職員の積極的登用 No. 20 女性職員のさらなる能力開発と職域の拡大
	(4) まちづくりへの女性の参画支援	No. 21 自治会や各種団体等、役員への女性の積極的参加の促進 No. 23 女性リーダーの育成と研修成果の発信
	(5) 活力ある農漁村の実現に向けた取り組みの充実	No. 26 女性が活躍できる地域づくりに向けた女性団体・グループの育成
3 すべての市民が安心して暮らせるまちの実現	(1) 人権と多様な性を尊重する社会づくり	No. 27 人権尊重の意識啓発
	(3) 生涯を通じた健康支援	No. 38 妊娠から子育て期までの一貫した母子保健サービスの推進

第5章 計画の推進に向けて

第5章 計画の推進に向けて

1. 全庁体制で取り組む男女共同参画の推進

本計画を計画的かつ効率的に推進するためには、担当課・係のみならず、市の全職員が男女共同参画の意義・目的等を理解し、本計画の基本理念の実現に向けて取り組む必要があります。全庁体制での計画推進を図るため、南城市男女共同参画推進本部において、年1回計画の進捗状況を点検します。

また、男女共同参画行政を推進するために設置された『南城市男女共同参画社会をつくる懇話会』において、男女共同参画社会の実現に関する施策のあり方について調査及び研究し、その結果に基づいて市長に提言するとともに、男女共同参画行政推進に向けての定期的な開催を図ります。

2. 市民や企業、関係機関・団体等への周知

男女共同参画社会の実現に向けて取り組むべき項目はあらゆる分野にわたっているため、行政だけでは限界があり、市民一人ひとりの主体的な意識改革や活動、事業者や各種団体の参画が求められます。

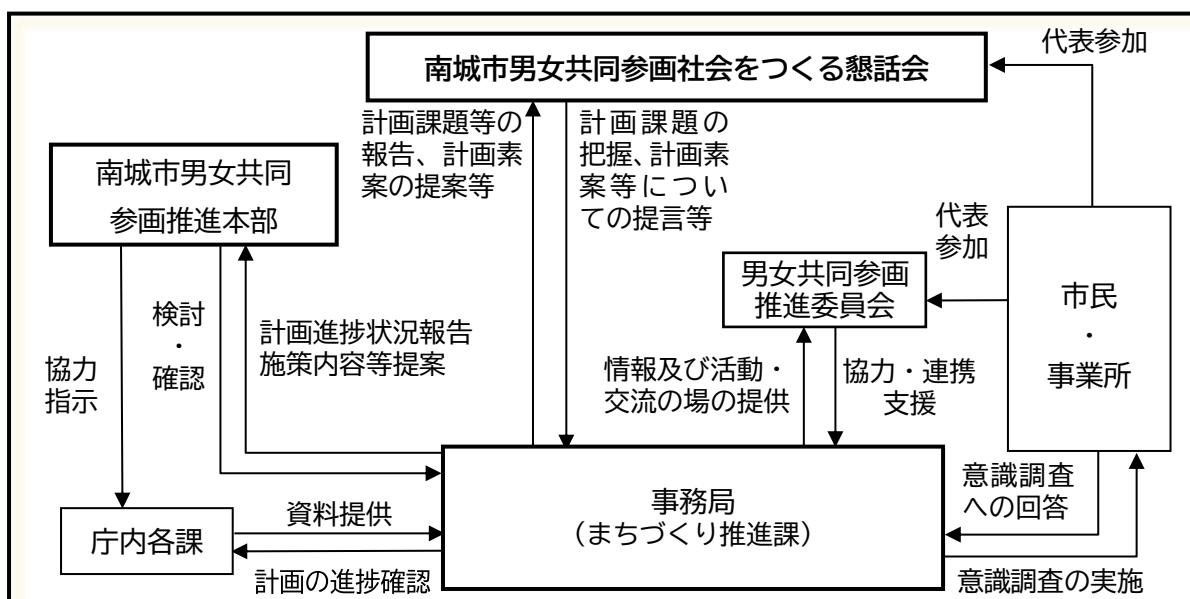
一方で、本計画改定にあたって実施された市民及び事業所意識調査においては、「なんじょう四間切輝きプラン」や南城市男女共同参画推進条例等、南城市の男女共同参画に関連する取組みの認知度が依然として低い水準に留まるという課題が浮き彫りになりました。

そのため、広く本計画の周知を図り、市民や企業、関係機関・団体等との協働のもと本計画の推進を図ります。

3. 関係機関との連携による男女共同参画の推進

男女共同参画社会の実現に向け、情報収集の強化や担当者の研修に努めるとともに、施策の充実を図ります。

■推進体制図



資料編

1. 上位・関連計画等一覧

本計画の改定にあたって、下記に示す市の上位・関連計画及び国・県の関連法や計画を参照しています。

南城市の動向（関連条例、上位・関連計画の概要）

No	上位・関連計画	計画期間・目標年次
1	南城市男女共同参画都市宣言	—
2	南城市男女共同参画推進条例	—
3	第2次南城市総合計画	2018年度～2027年度
4	第2期南城ちゃーGANJU CITY 創生戦略	2021年度～2025年度
5	第2期南城市子ども・子育て支援事業計画	2020年度～2024年度
6	第3次いきいき南城しあわせプラン —南城市地域福祉計画、地域福祉活動計画—	2020年度～2024年度
7	南城市第8期高齢者保健福祉計画	2021年度～2023年度

国の動向（関連法・計画の概要）

No	法令	施行・改正年
1	男女共同参画社会基本法	平成13年1月施行
2	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2年4月改正法施行
3	ストーカー行為等の規制等に関する法律	令和3年8月改正法施行
4	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
5	育児・介護休業法	令和3年6月改正
6	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（未施行）	令和6年4月施行
7	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	令和3年6月改正法施行
8	次世代育成支援対策推進法	平成27年4月改正法施行
9	労働施策総合推進法	令和4年4月改正法施行
No	上位・関連計画	計画期間・目標年次
10	第5次男女共同参画基本計画	施策の基本的方向・具体的な取組 令和7年度末
11	こども政策の新たな推進体制に関する基本方針	令和3年12月閣議決定
12	新子育て安心プラン	令和3年度～令和6年度末
13	孤独・孤立対策の重点計画	令和4年12月閣議決定
14	自殺総合対策大綱	令和4年10月閣議決定

沖縄県の動向（関連条例・計画の概要）

No	上位・関連計画	計画期間・目標年次
1	沖縄県男女共同参画推進条例	—
2	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（改定版）	—
3	第6次沖縄県男女共同参画計画—DEIGOプラン—	令和4年度～令和8年度
4	沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島にじいろ宣言）	令和3年3月

南城市男女共同参画推進条例（平成 28 年 11 月 1 日施行）

男女が性別にとらわれず、その個性と能力を十分に発揮し、共に責任を担う男女共同参画社会の実現を図ることが重要であることを踏まえ、制定された条例です。男女共同参画計画の策定が義務付けられているとともに、市民、事業所等の意見を反映させることが定められています。

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や国内法令等が整えられてきた。

南城市においては、男女共同参画社会の実現をめざして、「男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～」を策定し、男女共同参画に関する施策を積極的に推進してきた。

南城市は、琉球開びやく神話に登場する神・アマミキヨが上陸して数々の聖地を創ったとされる地で、いにしえから女性たちが地域の繁栄を願って祈りを捧げながら、男女(ひと)が協働して農漁村地域における発展を担ってきた。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識や社会の慣習等は依然として根強く存在し、多くの課題が残されている。一方、急速に進む少子高齢化、国際化、社会情勢の急激な変化への対応も求められている。

このような状況の中で活力ある社会を築くためには、男女が性別にとらわれず、その個性と能力を十分に発揮し、共に責任を担う男女共同参画社会の実現を図ることが重要である。

ここに、私たち南城市民は、男女がともに輝き、自然と文化あふれる福寿のまちをめざし、市、市民等、教育関係者、事業者及び区・自治会が一体となって、男女共同参画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、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民等、教育関係者、事業者及び区・自治会の責務を明らかにするとともに、男女共同参画推進に関する施策について基本的な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、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) 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての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) 市民等 市内に居住する者、市内で働く者、市内で学ぶ者及び市内で活動する者をいう。
- (4) 教育関係者 市内において、学校教育、社会教育その他の教育に携わる者をいう。
- (5) 事業者 営利又は非営利を問わず、市内において事業活動を行う法人その他の団体及び個人をいう。
- (6) 区・自治会 市内において、一定の区域に住所を有する者が自発的に地域活動する団体をいう。

（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は、性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度又は慣行が、社会のあらゆる分野における男女の活動の自由な選択に対して、できる限り影響を及ぼすことのないよう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。
- 4 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、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、家族の一員として、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共に役割を果たし、かつ、社会生活における活動を行うことができることを旨として、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、国際的視野をもって行われなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、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、実施する責務を有するものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たっては、市民等、教育関係者、事業者、区・自治会、国、県及び他の地方公共団体と連携し、取り組むものとする。

(市民等の責務)

第5条 市民等は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野に、積極的に参画するとともに、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。

(教育関係者の責務)

第6条 教育関係者は、学校教育、社会教育その他の教育の場において、基本理念にのっとり、男女共同参画を推進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、事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画を積極的に推進するとともに、職場における活動と家庭及び地域活動が両立して行うことができるよう職場環境の整備に努め、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。

(区・自治会の責務)

第8条 区・自治会は、地域活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女が共に参画する機会を確保するよう努め、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。

(性別による人権侵害の禁止)

第9条 何人も、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) 性別による差別的扱い
- (2) ドメスティック・バイオレンス(配偶者等親密な関係にある者又はあつた者の間で行われる身体的、精神的、性的、経済的又は言動的に苦痛を与える暴力的行為をいう。)
- (3) セクシュアル・ハラスメント(相手の意に反する性的な言動により相手方に不利益を与えること、又は相手方の生活環境を害することをいう。)
- (4) その他の性別による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10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、男女間における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。

(男女共同参画行動計画)

第11条 市長は、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の男女共同参画行動計画を策定しなければならない。

2 市長は、男女共同参画行動計画を策定するに当たっては、市民等、教育関係者、事業者及び区・自治会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、男女共同参画行動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、男女共同参画行動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及び積極的改善措置)

第12条 市は、あらゆる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画の推進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、男女の均衡を図るよう努めるものとする。

(調査研究)

第13条 市は、男女共同参画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14条 市は、男女共同参画の推進に関して、市民等、教育関係者、事業者及び区・自治会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。

(意見等の対応)

第15条 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又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について、市民等、教育関係者、事業者及び区・自治会から書面により意見等を受けたときは、適切な措置を講じなければならない。

(実施状況の公表)

第16条 市長は、毎年度、男女共同参画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。

(委任)

第17条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成28年11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「南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～」(平成20年3月策定)は、第11条の規定により策定し、及び公表された男女共同参画行動計画とみなす。

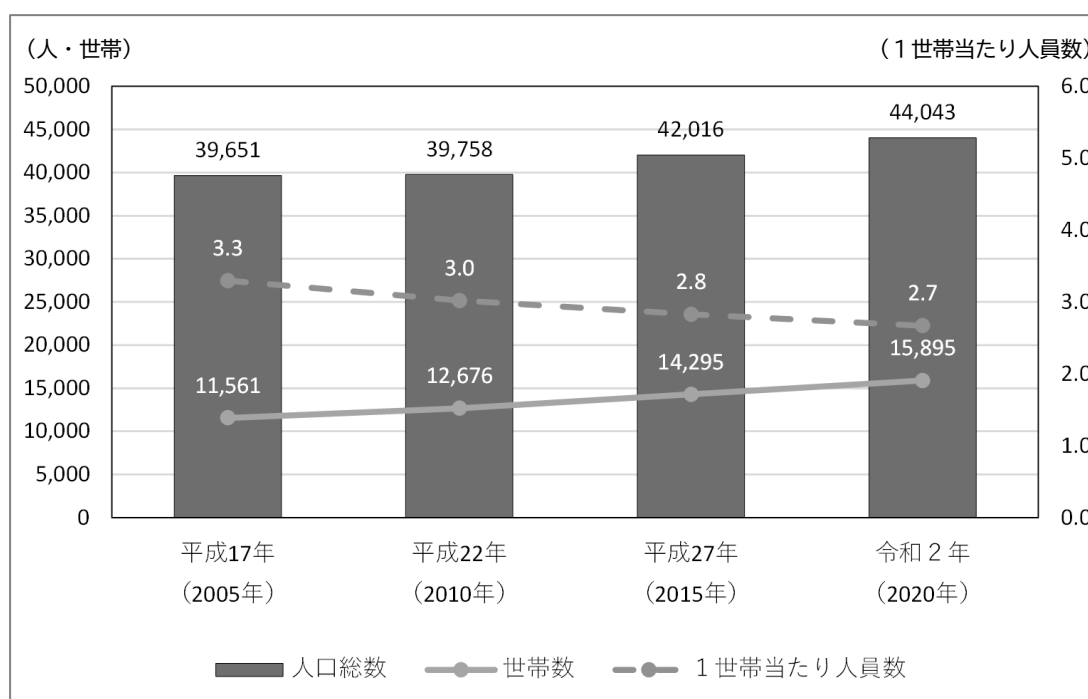
2. 南城市の概況

(1) 人口・世帯の推移

南城市の人口・世帯数をみると、2020（令和2）年現在の人口は44,043人、世帯数は15,895世帯で、1世帯当たり人員数は2.7人となっています。

2005（平成17）年以降の推移をみると、人口及び世帯数は年々増加傾向にあります。1世帯当たり人員数は年々減少しています。

■人口・世帯数の推移



出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(単位: 人、世帯)

	平成17年 (2005年)	平成22年 (2010年)	平成27年 (2015年)	令和2年 (2020年)
人口総数	39,651	39,758	42,016	44,043
人口増加率	1.3%	0.3%	5.7%	4.8%
世帯数	11,561	12,676	14,295	15,895
世帯増加率	6.5%	10%	13%	11%
1世帯当たり人員数	3.3	3.0	2.8	2.7

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■性別年齢3階層別人口 (2020 (令和2) 年度)

(単位: 人、%)

	年少人口 (0~14歳)		生産年齢人口 (15~64歳)		高齢人口 (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)	3,984	3,769	12,787	12,080	5,393	6,030	22,164	21,879
構成比 (%)	51.4%	48.6%	51.4%	48.6%	47.2%	52.8%	50.3%	49.7%

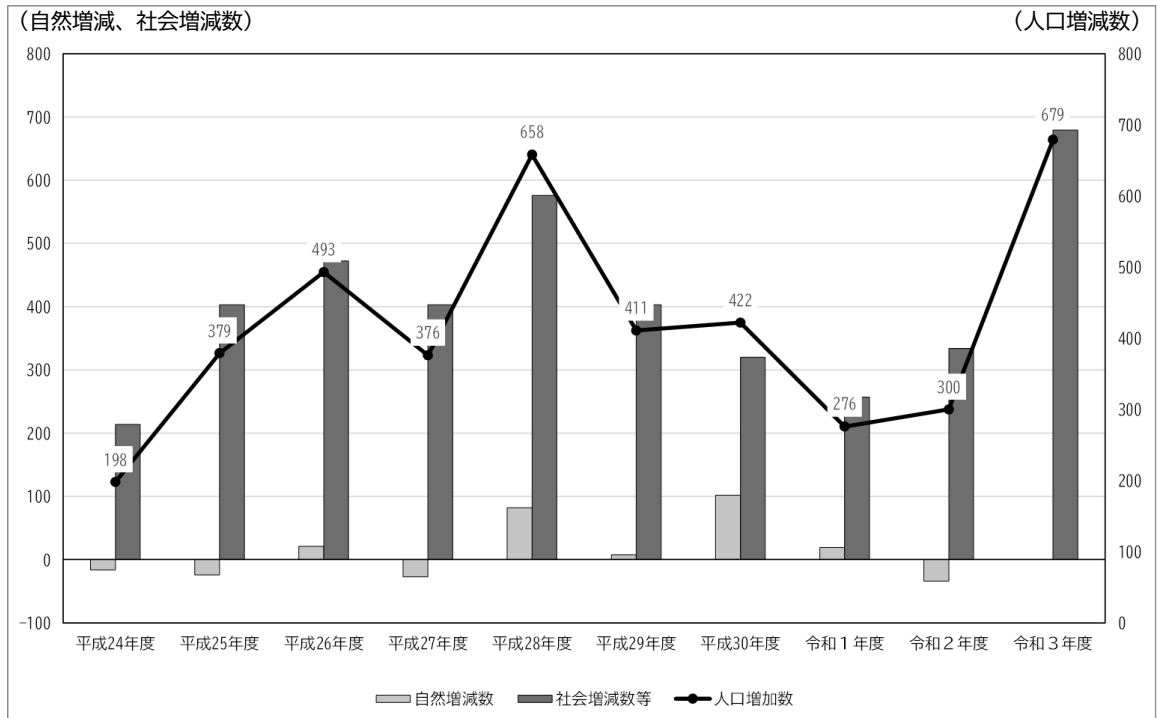
※総数は外国人含む。

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(2) 人口動態

人口増減をみると、過去10年間は安定して人口増加が続いています。しかし、自然動態においてはマイナスや微増の年度が多くみられることから、人口増加の要因は社会増による影響ということがうかがえます。

■人口増減の推移



出典：南城市住民基本台帳

(単位：人)

	自然動態			社会動態			人口増加数
	出生者数	死亡者数	自然増減数	転入者等	転出者等	社会増減数等	
平成24年度	374	390	-16	1,882	1,668	214	198
平成25年度	360	384	-24	2,134	1,731	403	379
平成26年度	384	363	21	2,159	1,687	472	493
平成27年度	380	407	-27	1,994	1,591	403	376
平成28年度	477	395	82	2,314	1,738	576	658
平成29年度	463	455	8	2,218	1,815	403	411
平成30年度	475	373	102	2,049	1,729	320	422
令和1年度	464	445	19	2,044	1,787	257	276
令和2年度	413	447	-34	2,212	1,878	334	300
令和3年度	443	443	0	2,522	1,843	679	679

※平成25年以降は外国人数も含む。

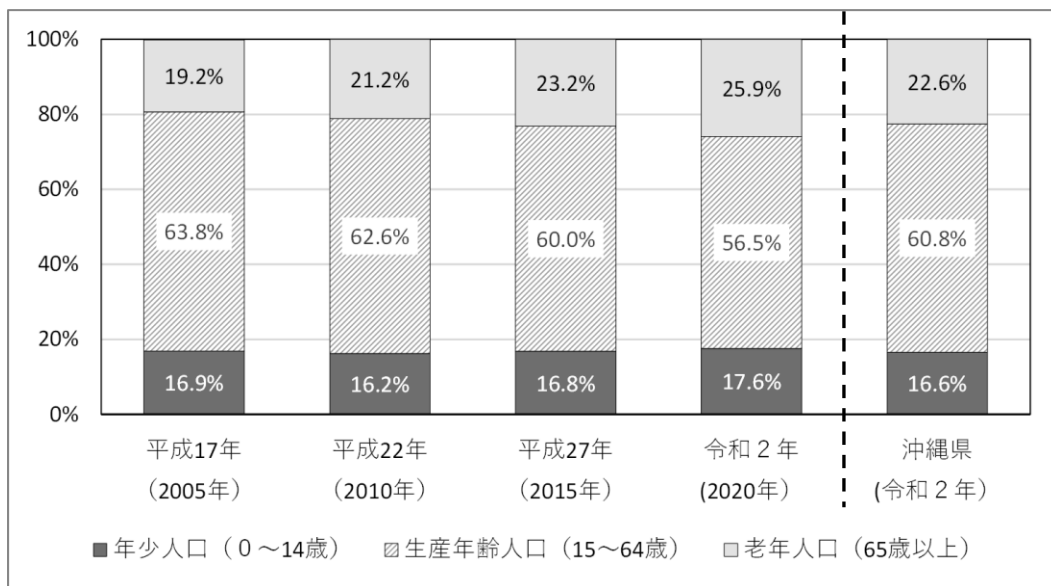
出典：南城市住民基本台帳

(3) 年齢3区分別人口

2020（令和2）年の年齢3区分別人口をみると、年少人口（0～14歳）が7,753人（17.6%）、生産年齢人口（15～64歳）が24,867人（56.5%）、老年人口（65歳以上）が11,423人（25.9%）となっています。生産年齢人口の割合は減少が続く一方で、老年人口は年々増加傾向になるなど高齢化の進行が見られますが、年少人口は2010（平成22）年以降に増加に転じています。

沖縄県と比較すると、年少人口の割合は若干高くなっていますが、生産年齢人口は4.3ポイント少なく、老年人口は3.3ポイント高い状況となっています。

■年齢3階層別人口の推移



出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(単位：人、%)

	平成17年 (2005年)		平成22年 (2010年)		平成27年 (2015年)		令和2年 (2020年)		沖縄県 (令和2年)	
	総数	割合	総数	割合	総数	割合	総数	割合	総数	割合
年少人口 (0～14歳)	6,709	16.9%	6,459	16.2%	7,062	16.8%	7,753	17.6%	243,943	16.6%
生産年齢人口 (15～64歳)	25,316	63.8%	24,879	62.6%	25,170	60.0%	24,867	56.5%	892,133	60.8%
老年人口 (65歳以上)	7,626	19.2%	8,415	21.2%	9,740	23.2%	11,423	25.9%	331,404	22.6%
計	39,651	100.0%	39,753	100.0%	41,972	100.0%	44,043	100.0%	1,467,480	100.0%

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(4) 高齢化の状況

2020（令和2）年の南城市の老年人口（65歳以上）は11,423人で、2005（平成17）年（7,626人）から約1.5倍増加しています。これに伴い、高齢化率（総人口に占める65歳以上人口の割合）も2005（平成17）年は19.2%だったものが2020（令和2）年は25.9%まで増加し、15年間で6.7ポイントの増加となっており、着実に高齢化が進展しています。

また、南城市では一人暮らしの高齢者も増加しています。平成12年には653世帯だった高齢者単身世帯が、2020（令和2）年には1,803世帯まで増加し、この15年間で率にして2.5倍以上増加しています。また、南城市の高齢者の単身世帯の割合を沖縄県と比較すると、若干高くなっています。

■南城市と沖縄県における高齢者の単身世帯の推移 (単位：世帯、%)

	南城市			沖縄県		
	一般世帯	単身世帯	単身世帯の割合	一般世帯	単身世帯	単身世帯の割合
平成12年	10,826	653	6.0%	440,095	27,392	6.2%
平成17年	11,533	765	6.6%	486,981	34,587	7.1%
平成22年	12,644	1,011	6.6%	519,184	40,390	7.8%
平成27年	14,249	1,321	9.3%	559,215	51,710	9.2%
令和2年	15,842	1,803	11.4%	613,294	68,601	11.2%

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

夫と妻のどちらかが65歳以上である高齢夫婦世帯も増加しています。2005（平成17）年には703世帯でしたが2020（令和2）年には1,833世帯となり、この15年間で2.5倍以上増加しています。沖縄県全体では2倍ほどになっていることから、県平均よりも高齢者夫婦世帯の割合が高くなっています。

■南城市と沖縄県における高齢者夫婦世帯の推移 (単位：世帯、%)

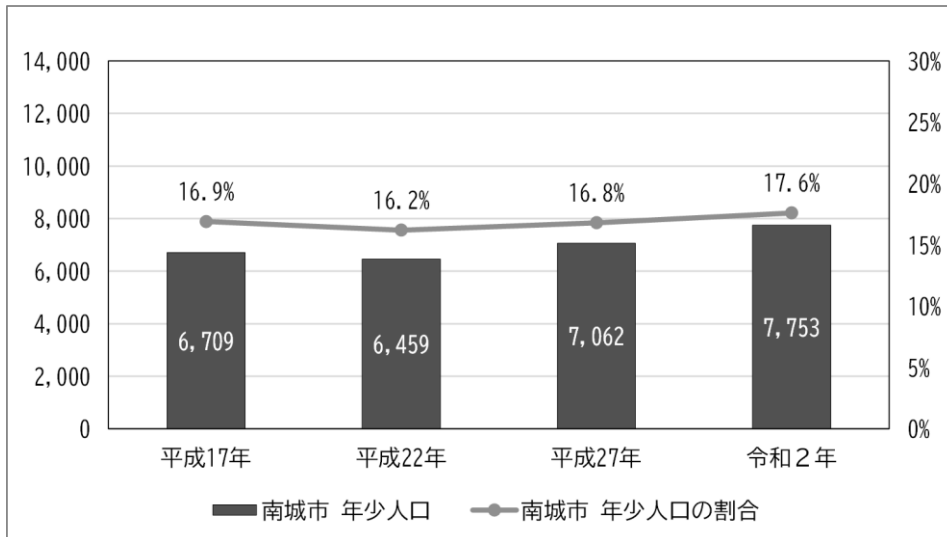
	南城市			沖縄県		
	一般世帯	夫婦世帯	夫婦世帯の割合	一般世帯	夫婦世帯	夫婦世帯の割合
平成12年	10,826	703	6.5%	440,095	23,733	5.4%
平成17年	11,533	907	7.9%	486,981	29,504	6.1%
平成22年	12,644	1,172	9.3%	519,184	33,797	6.5%
平成27年	14,249	1,467	10.3%	559,215	41,009	7.3%
令和2年	15,842	1,833	11.6%	613,294	50,578	8.2%

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(5) 少子化の状況

2020（令和2）年の南城市の年少人口（0～14歳）を平成17年と比較すると、6,709人から7,753人と約1,000人増加しています。2010（平成22）年まで減少傾向でしたが、平成27年以降は増加に転じています。また、年少人口の割合は平成17年の16.9%から0.7ポイント増加し、17.6%となっています。

■年少人口の推移



出典：「国勢調査結果」総務省統計局

南城市の出生率（人口千対）をみると、2012（平成24）年に9.0だった出生率が2015（平成27）年には11.3まで増加しましたが、2021（令和3）年になると9.5まで減少しています。また、2012（平成24）年には沖縄県の出生率と比べて3.2ポイント下回っていましたが、沖縄県の出生率低下に伴い、その差が2021（令和3）年には0.5ポイントまで縮まっています。

■南城市と沖縄県における人口1,000人あたりの出生率の推移

	出生率	
	南城市	沖縄県
平成24年	9.0	12.2
平成25年	9.6	12.2
平成26年	9.3	11.6
平成27年	11.3	11.9
平成28年	10.9	11.6
平成29年	11.0	11.3
平成30年	10.9	11.0
令和元年	9.4	10.4
令和2年	10.2	10.3
令和3年	9.5	10.0

※出生率（単位：‰）＝年間出生数/その年の人口×1000

出典：衛生統計年報（人口動態編）

(6) 一般世帯の状況

南城市では2000（平成12）年に1,353世帯だった夫婦のみ世帯が、2020（令和2）年には2,997世帯と2倍以上になっています。一方で、夫婦と子供世帯はこの間4,959世帯から5,386世帯と1割程度の増加に留まっており、親族世帯における1世帯あたり人員は減少傾向にあります。また、20年間で単独世帯が1,431世帯から4,003世帯と急激に増加しており、3倍近くに増えています。

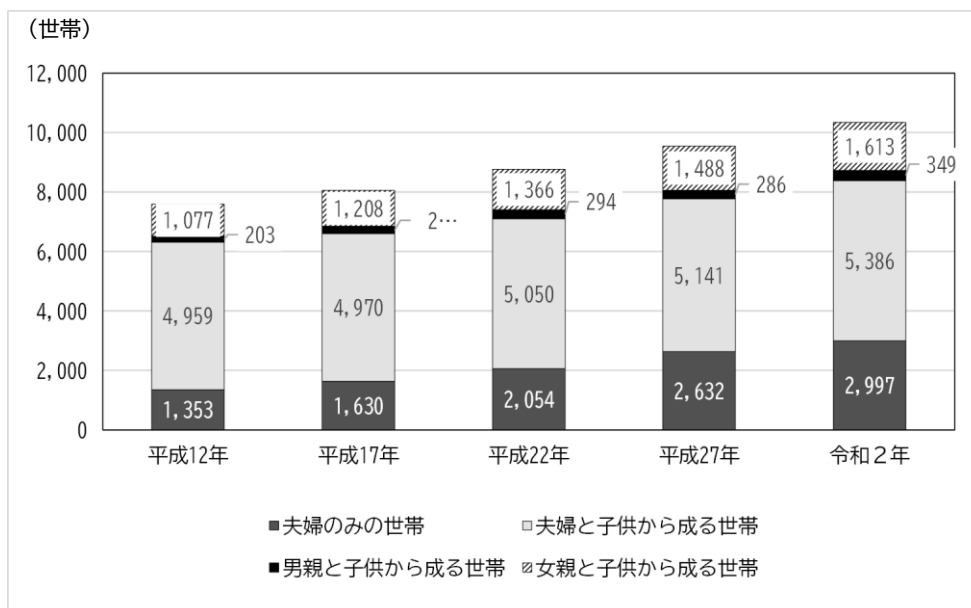
■南城市における1世帯当たりの人員数

（単位：世帯、％）

	一般世帯	親族世帯	核家族世帯				その他 親族世帯	非親族世帯	単独世帯	1世帯あたり 人員 (親族世帯)
			夫婦のみ	夫婦と子供	男親と子供	女親と子供				
			平成12年	10,826	9,370	1,353				
平成17年	11,533	9,844	1,630	4,970	244	1,208	1,792	28	1,661	3.69
平成22年	12,644	10,307	2,054	5,050	294	1,366	1,543	90	2,245	3.46
平成27年	14,249	11,049	2,632	5,141	286	1,488	1,502	120	3,077	3.34
令和2年	15,842	11,677	2,997	5,386	349	1,613	1,332	148	4,003	3.24

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■南城市における核家族世帯の内訳と世帯数の推移



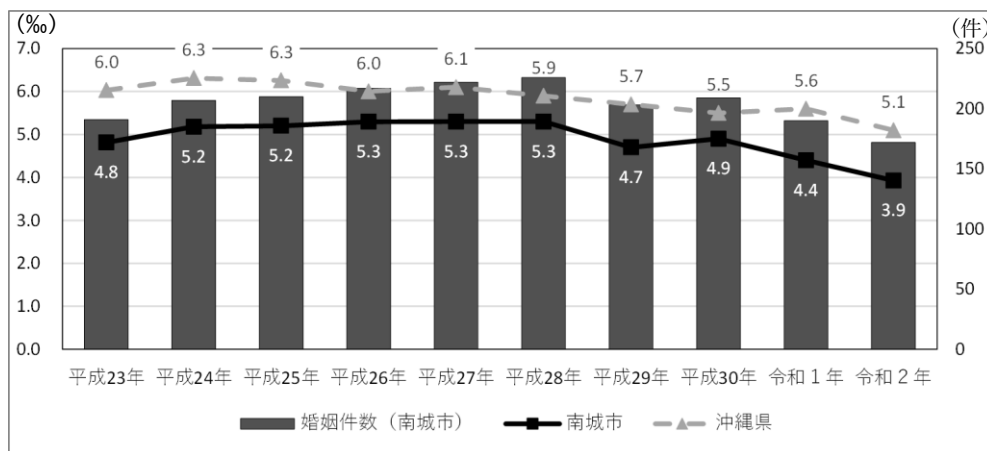
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(7) 婚姻及び離婚の状況

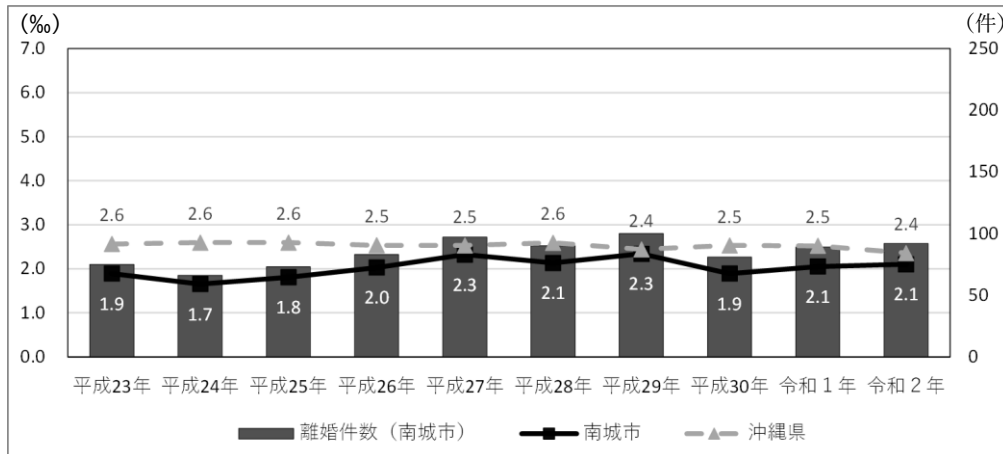
2020（令和2）年の南城市の婚姻件数は172件で、婚姻率（人口千対）は3.9となっています。婚姻率は過去10年で常に沖縄県の平均を下回っており、2011（平成23）年から2016（平成28）年にかけて増加傾向にありましたが、現在は減少傾向が続いています。

2020（令和2）年の離婚件数は92件で、離婚率（人口千対）は2.1となっています。離婚件数は2013（平成25）年から2015（平成27）年にかけて増加していましたが、現在はおおむね横ばいで推移しています。

■婚姻率の推移



■離婚率の推移



■南城市の婚姻及び離婚状況の推移

			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	平成30年	令和1年	令和2年
婚姻	南城市	婚姻件数	191	207	210	217	222	226	203	209	190	172
		婚姻率	4.7	5.1	5.1	5.2	5.3	5.3	4.7	4.9	4.4	3.9
	沖縄県	婚姻率	6.0	6.3	6.3	6.0	6.1	5.9	5.7	5.5	5.6	5.1
離婚	南城市	離婚件数	75	66	73	83	97	90	100	81	89	92
		離婚率	1.8	1.6	1.8	2.0	2.3	2.1	2.3	1.9	2.1	2.1
	沖縄県	離婚率	2.56	2.59	2.59	2.53	2.5	2.6	2.4	2.5	2.5	2.4

※婚姻率（単位：‰）＝年間婚姻届出件数/全体人口×1000

※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

(8) ひとり親世帯の状況

2020（令和2）年の南城市の18歳未満世帯員のいる一般世帯数に占めるひとり親世帯の割合は8.9%となっています。18歳未満世帯員のいる一般世帯に対する割合で見ると、県平均（9.3%）や県内市部（9.1%）よりも若干低くなっています。

また、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500万以上となっていますが、母子世帯は200～250万、父子世帯は300～400万が最も多くなっており、ひとり親世帯の収入はそうでない世帯との間に大きな隔たりが見られます。

■ひとり親世帯数

（単位：世帯、%）

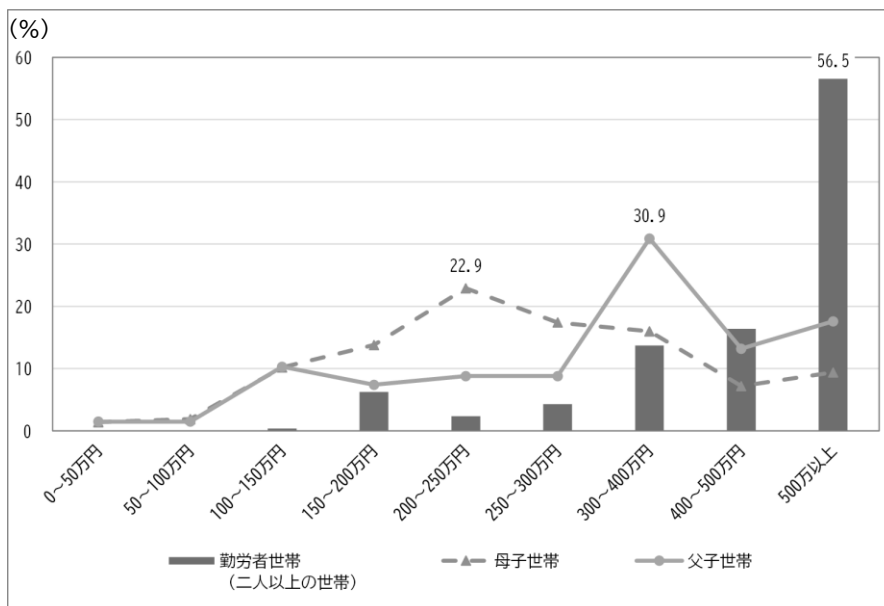
	沖縄県		沖縄県 市部		那覇市		宜野湾市		浦添市	
18歳未満世帯員のいる一般世帯数	150,439	100.0%	116,175	100.0%	30,217	100.0%	10,567	100.0%	12,633	100.0%
ひとり親世帯総数	13,932	9.3%	10,601	9.1%	2,680	8.9%	834	7.9%	979	7.7%
母子世帯	12,486	8.3%	9,525	8.2%	2,450	8.1%	761	7.2%	893	7.1%
父子世帯	1,446	1.0%	1,076	0.9%	230	0.8%	73	0.7%	86	0.7%

	糸満市		沖縄市		豊見城市		うるま市		南城市	
18歳未満世帯員のいる一般世帯数	6,354	100.0%	15,201	100.0%	7,546	100.0%	13,019	100.0%	4,402	100.0%
ひとり親世帯総数	514	8.1%	1,262	8.3%	582	7.7%	1,548	11.9%	391	8.9%
母子世帯	460	7.2%	1,136	7.5%	529	7.0%	1,365	10.5%	339	7.7%
父子世帯	54	0.8%	126	0.8%	53	0.7%	183	1.4%	52	1.2%

	名護市		石垣市		宮古島市	
18歳未満世帯員のいる一般世帯数	6,324	100.0%	4,905	100.0%	5,007	100.0%
ひとり親世帯総数	689	10.9%	547	11.2%	575	11.5%
母子世帯	625	9.9%	477	9.7%	490	9.8%
父子世帯	64	1.0%	70	1.4%	85	1.7%

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、平成30年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査概要版の数値。

出典：平成30年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査 概要版
「2019年全国家計構造調査」総務省統計局

(9) 待機児童の状況

2020（令和2）年（4月1日現在）の南城市の待機率をみると、ほぼ全ての年齢で待機率が高く、0歳児から4歳児以上を合わせた待機率では、沖縄県の全市部で最下位となっています。また、他市部と比較すると、施設・事業数が少なく、定員は市部の中では最も少ない状況となっています。

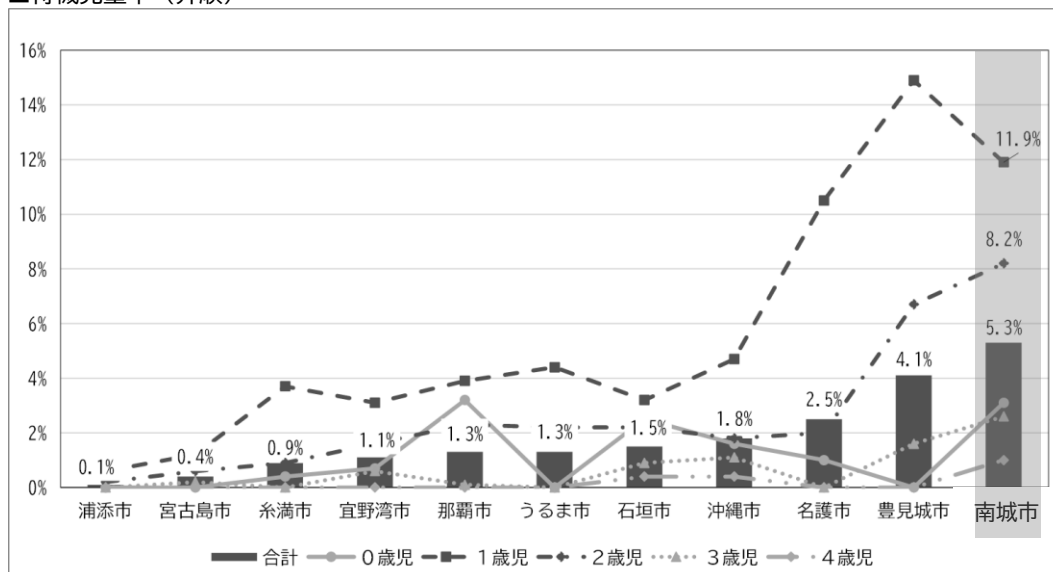
■待機児童率

令和2年4月1日現在

市町村名	施設・事業数（八き地保育含む）	定員	保育所等入所待機児童数調														合計			
			0歳児		1歳児		2歳児		3歳児		4歳児以上									
			認可保育所等申込児童数	待機児童数	待機児童率	認可保育所等申込児童数	待機児童数	待機児童率	認可保育所等申込児童数	待機児童数	待機児童率	認可保育所等申込児童数	待機児童数	待機児童率	認可保育所等申込児童数	待機児童数	待機児童率			
浦添市	59	5,005	385	0	0.0%	879	5	0.6%	941	2	0.2%	930	0	0.0%	1,713	0	0.0%	4,848	7	0.1%
宮古島市	41	2,477	225	0	0.0%	413	5	1.2%	472	3	0.6%	463	1	0.2%	728	0	0.0%	2,301	9	0.4%
糸満市	43	3,034	233	1	0.4%	535	20	3.7%	540	5	0.9%	591	0	0.0%	1,145	0	0.0%	3,044	26	0.9%
宜野湾市	48	4,060	445	3	0.7%	797	25	3.1%	833	13	1.6%	801	5	0.6%	1,353	0	0.0%	4,229	46	1.1%
那覇市	155	13,881	854	27	3.2%	1,892	74	3.9%	2,102	49	2.3%	2,093	3	0.1%	4,640	0	0.0%	11,581	153	1.3%
うるま市	65	5,182	458	0	0.0%	1,006	44	4.4%	984	22	2.2%	999	0	0.0%	1,748	0	0.0%	5,195	66	1.3%
石垣市	44	2,307	162	4	2.5%	408	13	3.2%	462	10	2.2%	425	4	0.9%	894	4	0.4%	2,351	35	1.5%
沖縄市	82	5,336	501	8	1.6%	1,118	53	4.7%	1,139	20	1.8%	1,172	13	1.1%	1,679	6	0.4%	5,609	100	1.8%
名護市	40	3,305	288	3	1.0%	631	66	10.5%	636	13	2.0%	634	0	0.0%	1,115	0	0.0%	3,304	82	2.5%
豊見城市	39	3,175	265	0	0.0%	596	89	14.9%	596	40	6.7%	628	10	1.6%	1,337	0	0.0%	3,422	139	4.1%
南城市	26	1,775	194	6	3.1%	421	50	11.9%	449	37	8.2%	417	11	2.6%	586	6	1.0%	2,067	110	5.3%
市部計	830	63,915	5,238	116	2.2%	11,450	698	6.1%	12,070	336	2.8%	12,212	185	1.5%	21,241	30	0.1%	62,211	1,365	2.2%

出典：「各市町村別保育所入所待機児童数」沖縄県

■待機児童率（昇順）



出典：「各市町村別保育所入所待機児童数」沖縄県

(10) 女性相談件数

2020（令和2）年度の女性相談件数をみると、合計で88件となっており、相談内容で最も多いのが夫等の暴力（29件）となっています。また、次いで多いのが離婚問題（19件）となっており、人間関係についての相談が主な内容となっています。

2016（平成28）年度からの推移をみると、相談件数の合計が2018（平成30）年度から2019（令和元）年度に28件増加、2020（令和2）年度にはさらに11件増加しており、新型コロナウイルス感染症の影響が考えられます。

■女性の相談件数

（単位：件）

	人間関係													
	夫等の暴力				子ども			親族			家庭不和	その他の者の暴力	男女問題	その他
	夫等の暴力	酒乱・薬物中毒	離婚問題	その他	子どもの暴力	教育問題	その他	親の暴力	その他の親族の暴力	その他				
平成28年度	24	0	14	3	0	0	0	0	2	0	2	0	1	0
平成29年度	18	0	11	0	0	0	1	0	0	3	0	2	1	0
平成30年度	25	1	8	0	1	0	2	2	3	0	2	1	2	0
令和元年度	18	2	24	0	2	0	1	5	3	3	3	1	2	2
令和2年度	29	0	19	17	2	0	2	3	1	5	1	1	2	3

（単位：件）

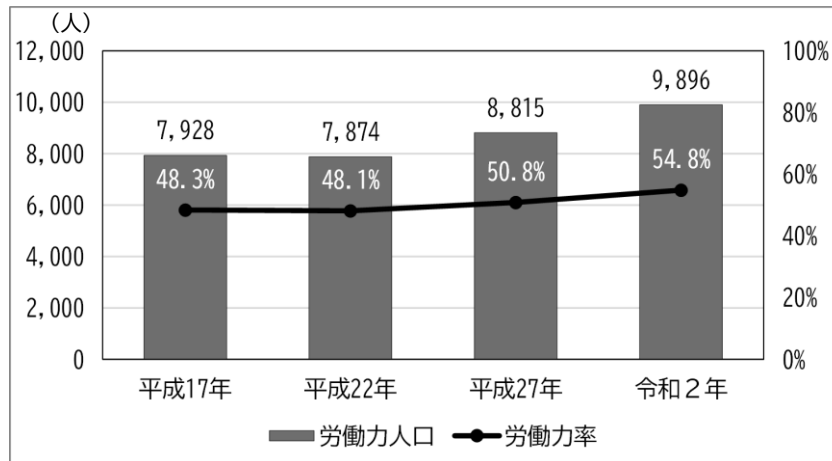
	住居問題	帰宅先	経済関係				医療関係				不純異性交遊	売春強要	暴力団関係	5条違反	人身取引	合計
			生活困難	借金・サラ金	求職	その他	病気	精神的問題	妊娠・出産	その他						
平成28年度	0	0	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51
平成29年度	0	0	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41
平成30年度	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	49
令和元年度	2	0	3	1	0	2	0	2	1	0	0	0	0	0	0	77
令和2年度	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	88

出典：令和3年度 南城市福祉事務所概要

(11) 女性の就労状況

2020（令和2）年における南城市の女性の労働力人口は9,896人で、労働力率は54.8%となっています。2005（平成17）年と比較すると、この15年間で労働力人口が約25%増加し、労働力率も6.5ポイント増加しています。

■南城市における女性労働力人口と労働力率の推移



※平成27年及び令和2年の労働力人口及び労働力率は不詳補完による。

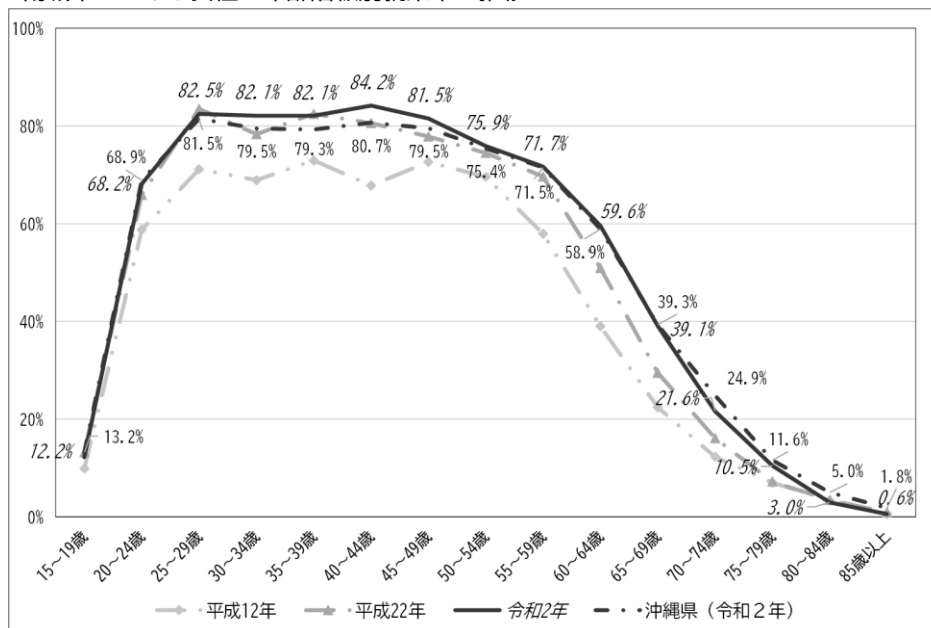
平成17,22年の労働力率は、15歳以上人口から「労働力状態不詳」を除いた数値で労働力人口を除いた数値。

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

南城市における女性の就業率を年齢階級別で見ると、2020（令和2）年においては台形に近づいており、南城市におけるM時カーブはほとんど解消したと言えます。また、2000（平成12）・2010（平成22）年と比較して、50歳以上の就業率が増加しており、中高年層でも働く人が増えていることがうかがえます。

沖縄県の就業率と比較すると、南城市は全体的に県よりも高い割合となっており、ライフステージに関わらず仕事を続ける女性が多いことがうかがえます。

■南城市における女性の年齢階級別就業率の推移

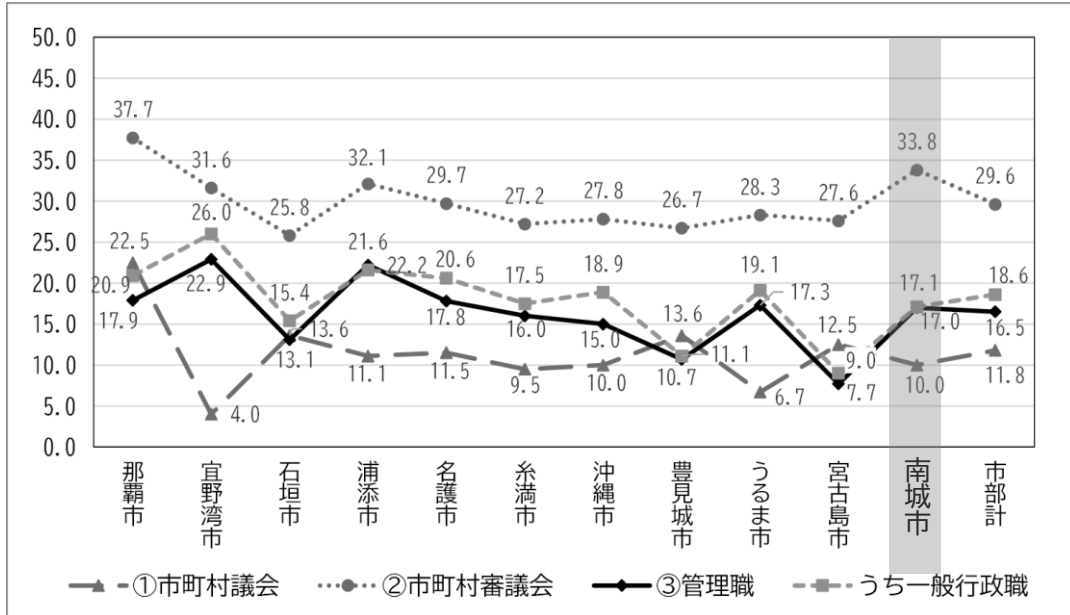


出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(12) 女性の登用状況

南城市における、2021（令和3）年度の女性の登用状況等をみると、市議会における女性議員の状況は10%、市町村審議会等の総計では33.8%、管理職の在職状況は17%、うち一般行政職が17.1%となっており、管理職の在職状況が他の市部の中では高い状況にあるものの、市議会における女性議員の割合や管理職（一般行政職）は、低い状況にあります。

■市町村における女性の登用状況等（令和3年）



(単位：%)

	①市町村議会		②市町村審議会		③管理職		うち一般行政職	
	H28	R3	H28	R3	H28	R3	H28	R3
那覇市	18.4	22.5	34.5	37.7	12.0	17.9	12.7	20.9
宜野湾市	7.7	4.0	34.4	31.6	23.7	22.9	29.3	26.0
石垣市	14.3	13.6	26.7	25.8	11.3	13.1	12.7	15.4
浦添市	7.4	11.1	29.0	32.1	17.0	22.2	21.4	21.6
名護市	11.1	11.5	27.4	29.7	11.3	17.8	10.3	20.6
糸満市	5.3	9.5	26.5	27.2	14.8	16.0	14.8	17.5
沖縄市	16.7	10.0	32.6	27.8	12.4	15.0	16.9	18.9
豊見城市	16.7	13.6	25.9	26.7	7.5	10.7	9.5	11.1
うるま市	10.0	6.7	29.8	28.3	14.9	17.3	20.6	19.1
宮古島市	3.8	12.5	27.2	27.6	3.1	7.7	3.6	9.0
南城市	10.0	10.0	28.8	33.8	7.4	17.0	4.0	17.1
市部計	11.5	11.8	30.2	29.6	12.4	16.5	14.0	18.6

※「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。

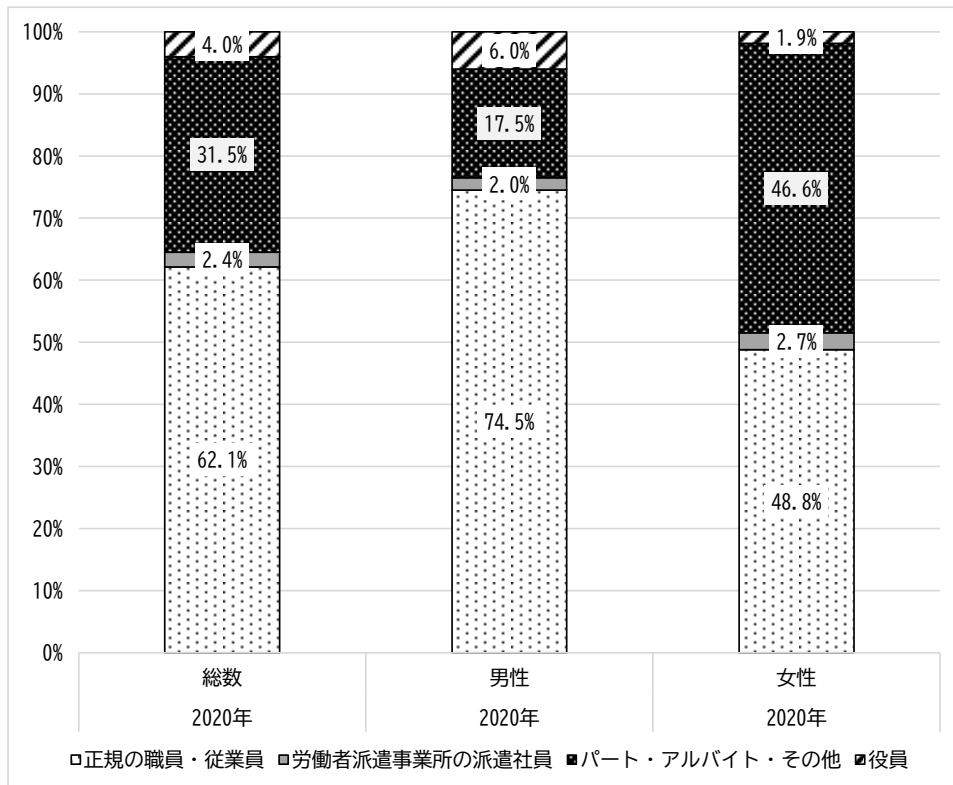
※令和3年4月1日現在

出典：沖縄県の男女共同参画に関する年次報告書

(13) 男女別従業上の地位

2020（令和2）年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74.5%であるのに対して女性では48.8%となっています。また、パート・アルバイトでは男性が17.5%であるのに対し、女性は46.6%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。

■南城市の男女別就業形態



(単位：人)

	雇用者 (役員を含む)	正規の職員・ 従業員	労働者派遣事業所の 派遣社員	パート・ アルバイト・ その他	役員
総数	15,628	9,712	369	4,919	628
男性	8,119	6,048	163	1,420	488
女性	7,509	3,664	206	3,499	140

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

3. 市民等の意識

(1) 市民意識調査について

1) 調査の目的

本調査は「第2次南城市男女共同参画行動計画」の策定にあたり、男女共同参画に関する市民の意識や実態などを把握するとともに、計画の施策を検討するための基礎資料として活用することを目的に実施しました。

2) 調査対象者

南城市にお住まいの20歳以上の男女2,000人を無作為に抽出しました。

3) 抽出方法

住民基本台帳から無作為に抽出しています。なお、育児・介護などの家庭環境、職場環境について、より多くの意見や課題を吸い上げるため、以下の通りの年代別割合で対象者の抽出を行いました。

年代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
割合	23%	28%	28%	8%	8%	5%

4) 調査期間及び調査手法

調査期間：2022（令和4）年9月30日（金）～10月31日（月）

調査手法：郵送による配布回収及びWebアンケート

5) 回収状況

配布件数：2,000件

有効回収数：383件（内WEB回答123件）

有効回収率：19.2%

【調査結果の抜粋】

・性別役割分業に関する意識

「男は仕事、女は家庭」という考え方については、「4.まったくそうは思わない」が6割弱（58.2%）と高く、次いで「3.どちらかといえばそう思わない」（21.1%）となっており、あわせて『そう思わない』は8割弱（79.3%）となっています。一方で、『そう思う』（「1.まったくそのとおりだと思う」+「2.どちらかといえばそうだと思う」）は2割弱（16.9%）となっています。

・仕事について

職場における性別による対応や評価の差については、多くの項目で「平等になっている」の割合が5割を超えています。ただ、『男性の方が優遇されている』（「男性の方が優遇」+「どちらかといえば男性の方が優遇」）の割合も高い状況であり、「エ 管理職への登用」に関しては4割弱（37.5%）となっています。また、「カ 育児・介護休業などの取得に関して」は、『女性の方が優遇されている』（「どちらかといえば女性の方が優遇」+「女性の方が優遇」）の割合が4割弱（37.9%）と高くなっています。

現在の職場環境で各種休業を取得できると思うかについて、「1. 1か月以上取得できると思う」が約4割（39.2%）と高い一方で、「3. 取得できるとは思わない」が3割強（34.8%）と次いで多く、取得意向があっても休業制度を利用しづらい職場環境があることがうかがえます。取得できない理由をみると、「2. まわりの職員の負担が増える」が6割弱（56.3%）と高く、次いで「3. 収入が減る」（43.7%）となっており、取得による周囲や収入への悪影響の懸念が取得のためらいにつながっていると考えられます。

就業を継続しやすくするために必要な取組みについては、「1. 男性も女性も育児休業・看護・介護休暇を取りやすくする」が8割弱（83.3%）と最も高くなっています。

配偶者や交際相手からの暴力行為の有無については、全ての項目で「まったくない」の割合が大半を占め高くなっていますが、「イ 人格を否定するような暴言を受けた」では『あった』（「1. 2度あった」+「何度もあった」）が約2割（20.4%）と高くなっています。

・家庭生活について

家事において「主にあなたが行う」または「主にあなたが行い、配偶者等が一部分担」の割合が高いのは、男性では「ア 家計を支える」（46.9%）、女性では「イ 家事をする」（62.9%）「ウ 家計の管理」（63.3%）となっており、家庭での性別役割分業が残っていることがうかがえます。

・配偶者等からの暴力、ハラスメント（嫌がらせ）について

暴力を受けたことを相談しなかった理由については、「11. 相談するほどの事ではないと思ったから」が4割弱（36.4%）と高く、次いで、「2. 恥ずかしくてだれにも言えなかったから」（34.5%）、「3. 相談してもムダだと思ったから」「6. 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」「10. 自分にも悪いところがあると思ったから」（30.9%）となっています。

セクシャル・ハラスメント*について、全ての事項で8割～9割の方が「受けたことがない」と回答しています。また、「受けたことがある」については、「エ 結婚、離婚、恋人、妊娠、子どもの有無等についてあれこれ言う」が約2割（20.1%）と高く、次いで「キ 他の人がいる前で何度も大声で叱られたり責められたりする」（16.4%）、『オ「女のくせに」、「男のくせに」などと言われ、言動を制限される』（15.9%）、「ア 性的な言葉によるからかい（性的な冗談、性的な体験談を話す・聞く）」（15.1%）となっています。

・性の多様性について

LGBT（LGBTQ）という言葉の認知度については、「1. はい」が9割弱（85.4%）と高く、前回調査と比較して認知度が高くなっています。

性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取り組みについては、「1. 教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）」が8割弱（76.0%）と高く、次いで「2. 社会制度の見直し（同性婚の法制化、性別移行の手続き等）」（69.2%）、「3. 専門の相談窓口の設置」（48.8%）となっています。

・男女共同参画について

男女共同参画社会づくりを進めるための取り組みについては、「2. 学校教育の場で、男女が協力し合う社会づくりについて学ぶ機会を設ける」が約2割（20.9%）と高く、次いで「1. 男女が協力し合う社会づくりについての意識啓発」（20.4%）、「3. 保育サービスの充実など、子育て支援策の強化」（14.1%）、「6. 男性向けの家事・育児教室など、男性の家庭参加を促進する場や機会の提供」（14.1%）となっています。

(2) 事業所意識調査について

1) 調査の目的

本調査は「第2次南城市男女共同参画行動計画」の策定にあたり、事業者の男女共同参画に関する意識や実態、期待するニーズ等を把握するとともに、計画の施策を検討するための基礎資料として活用することを目的に実施しました。

2) 調査対象者

南城市商工会に加盟する企業 300 社を無作為に抽出しました。

3) 調査期間及び調査手法

調査期間：2022（令和4）年9月30日（金）～10月21日（金）

調査手法：郵送による配布回収及びWEBアンケート

4) 回収状況

配布件数：300件

有効回収数：64件（内WEB回答9件）

有効回収率：21.3%

【調査結果の抜粋】

・男女共同参画への取組みについて

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、『そう思わない』（「3. どちらかといえばそう思わない」+「4. まったくそう思わない」）が8割強（81.3%）となっています。「2. どちらかといえばそう思う」という回答もあるものの、「1. まったくそのとおりだと思う」という回答がないことから、男女共同参画の意識が進みつつあることがうかがえます。

次世代育成法及び女性活躍推進法に規定されている「一般事業主行動計画」の策定状況を尋ねたところ、「6. 「一般事業主行動計画」について知らない」が5割（50.0%）で最も多く、次いで「4. 策定について検討中である」（23.4%）、「5. 策定する予定はない」（15.6%）となっており、策定を促すための周知が必要です。

女性の活躍促進に関する取組みをみると、「8. 特に取り組んでいることはない」が5割強（54.7%）で最も多く、前回調査と比べ増加しています。また、どの取組みも前回調査と比較して減少しており、制度面では男女共同参画の取組みが反映されていないことがうかがえます。

・ハラスメント（嫌がらせ）について

各種ハラスメントの認知度については、「ア）セクシャル・ハラスメント」と「イ）パワー・ハラスメント」において、『内容を知っている』（「内容も良く知っている」+「内容は少し知っている」）が8割を超えており、高い認知度が確認できます。

一方で、「ウ）マタニティ・ハラスメント」においては『内容を知っている』が前回調査と比較して7割弱（65.6%）に減少し、「エ）パタニティ・ハラスメント」については3割強（34.4%）となるなど、語句によって認知度の差がみられるため、よりいっそうの周知が必要です。

ハラスメント防止の取組みをみると、「5. 特に実施していない」が8割強（84.4%）と圧倒的に高くなっています。前回調査と比較してどの取組みも増加がみられないことから、さらなる取組みの促進を図る必要があります。

・ワーク・ライフ・バランスについて

各種休業制度の規程について、正社員では他の雇用形態と比較すると「ア）産前・産後休業制度」と「イ）育児休業制度」で規程が「ある」割合が高くなっています。一方で、いずれの制度でも規程が「ない」割合が4～5割となっています。また、各種制度の中で規定がある割合は「ア）産前・産後休業制度」が最も高くなっていますが、「ウ）介護休業制度」は正社員でも3割弱にとどまっている状況です。

・性の多様性について

性の多様性に関する言葉について、「聞いたことがある」の割合が最も高いのは「ウ）ジェンダー」の85.9%となっています。次いで「イ）LGBTQ」（81.3%）、「ア）性的マイノリティ*」（78.1%）と高くなっており、多くの項目で「聞いたことがある」の

割合が高い状況です。一方、「カ）アウティング*」については「聞いたことがない」が7割強（71.9%）と他項目よりも高くなっているため、今後も周知を図る必要があります。

事業所における性の多様性に関する取組みについては、「9.取り組む予定はない」が約4割（40.6%）と多くなっています。一方で、「7.現在は何もしていないが、今後取り組みたい」が4割弱（37.5%）みられることから、具体的な取組み事例を周知することでLGBTQに対する職場改善が進む可能性があります。

・男女共同参画行政について

男女共同参画に関する言葉について、『知っている』（「1」+「2」）の割合が高い言葉は「ア）男女雇用機会均等法」の8割弱（76.6%）、「イ）育児・介護休業法」（76.5%）となっています。一方、「知らない」の割合が高い言葉は「キ）ユースエール認定制度」（78.1%）、「カ）えるぼし認定」（76.6%）、「オ）くるみんマーク」（75.5%）、となっており、国の認定制度の他、南城市の男女共同参画に関連する言葉の認知度が低い状況です。

男女共同参画社会の実現を目指して市が力を入れるべきことについては、「1.政策決定の場等への女性の積極的な登用」と「5.保育や介護にかかる施設・サービスの充実」が約4割（39.1%）と高く、次いで「3.職場における男女格差の是正、育児休業制度・介護休業制度の普及」（28.1%）となっています。

・事業所の概要について

回答があった事業所の雇用状況や管理職数の合計値について従業員の性別の構成比をみると、男性7割弱（68.5%）、女性3割強（31.5%）となっています。

雇用形態別構成比をみると、「正規従業員」の割合は、男性7割強（71.4%）、女性5割強（54.7%）と、女性の割合が10ポイント以上低くなっていますが、前回に比べると差は縮小しています。

管理職数及び役員数をみると、男性8割強（83.7%）と圧倒的に高い状況です。また、女性の管理職及び役員がいる事業所は全体の31.3%（64事業所中20事業所）となっています。

(3) 職員意識調査について

1) 調査の目的

本調査は「第2次南城市男女共同参画行動計画」の策定にあたり、男女共同参画に関する市職員の意識やハラスメントの実態などを把握するとともに、計画の施策を検討するための基礎資料として活用することを目的に実施しました。

2) 調査対象者

正職員 333 名（令和4年4月1日現在）、会計年度任用職員 134 名 計 467 名

3) 調査期間及び調査手法

調査期間：2022（令和4）年11月22日（火）～12月9日（金）

調査手法：WEBアンケート

4) 回収状況

有効回収数：217 件

有効回収率：46.5%

必要サンプル数：212 件（参考）

【調査結果の抜粋】

・性別役割分業に関する意識

「男は仕事、女は家庭」という考え方については、「4.まったくそうは思わない」が5割弱（48.8%）と最も高く、次いで「3.どちらかといえばそう思わない」（33.2%）となっており、あわせて『そう思わない』は8割強（82.0%）となっています。一方で、『そう思う』（「1.まったくそのとおりだと思う」＋「2.どちらかといえばそうだと思う」）は1割強（11.0%）となっています。

・職場環境について

性別による対応や評価などの差について、ア) 募集や採用の条件の面で「平等」が6割弱（56.7%）の一方で、『男性の方が優遇されている』（「男性の方が優遇」＋「どちらかといえば男性の方が優遇」）の割合が2割強（22.5%）となっています。

イ) 賃金・昇進・昇格の面でも「平等」（49.8%）に次いで、『男性の方が優遇されている』（41%）が高くなっています。

ウ) 人材配置の面で「平等」は約4割（40.1%）ですが、『男性の方が優遇されている』が約2割（20.2%）、『女性の方が優遇されている』（「女性の方が優遇」＋「どちらかといえば女性の方が優遇」）が2割強（24.9%）と分かれています。

エ) 教育や研修制度の面では「平等」が8割強（82.9%）と他の項目と比べても高くなっています。

オ) 仕事の内容の面では「平等」が4割強（41.9%）の一方で、『女性の方が優遇されている』が3割強（33.6%）となっています。

各種休業の取得について、「1. 1か月以上取得できると思う」（35.9%）と、「3. 取得できるとは思わない」（34.6%）が同程度の割合となっています。

男女別にみると、「1. 1か月以上取得できると思う」と女性の5割弱（49.4%）が回答しているのに対し、男性の場合3割弱（26.4%）に留まっています。また、男性の4割が「3. 取得できるとは思わない」と回答しています。

休業の取得を相談された場合の対応について、「1. 積極的に取得すべき」が、ア) 男性が取得する場合は6割弱（56.2%）であるのに対し、イ) 女性が取得する場合は8割弱（76.0%）と約20ポイントの差があります。

年代別にみると、男女どちらの場合についても年齢が上がるほど「1. 積極的に取得すべき」とする割合が下がる傾向がみられます。

管理職人材の多様化のために南城市役所が取り組むべきことについて、「6. 職場の意識変化」が5割強（53%）と最も高く、次いで「1. 多様な働き方の導入・推進」（41.5%）、「3. 長時間労働の削減」（39.2%）となっています。

・ハラスメントの実態について

ア) 容姿についてのからかいや性的な冗談、質問(セクシュアル・ハラスメント)を「1. 自分が受けたことがある」と、約7人に1人(15.2%)が回答しています。次いで、オ)他の人がいる前で何度も大声で叱ったり責めたりすること(パワー・ハラスメント)を「1. 自分が受けたことがある」と、約12人に1人(8.8%)が回答しています。

ハラスメントを受けたり見聞きしたりした職場の特徴について、99名のうち5割弱(46.5%、46名)が「5. 職員間で仕事の不可に偏りがある」と回答しています。次いで、「1. 職場全体のコミュニケーションが少ない」(28.3%、28名)、「4. 職員数が業務量に比べて少ない」(27.3%、27名)となっています。

自分がしたことがあると回答した11名のうち、6割強(63.6%、7名)が気づいたきっかけとして「6. 自分で気づいた」と回答しています。ハラスメントに気づくまで自分の行為を、「1. コミュニケーションの一種であると考えていた」とする回答が5割弱(45.5%、5名)となっています。

・男女共同参画行政について

5年前の調査結果と比較すると、ア)南城市男女共同参画行動計画については、「3. 聞いたことはあるが内容は知らない」が、4割弱(38.4%)から5割弱(47.9)と約10ポイント増えています。

イ)南城市男女共同参画推進条例については、「2. 内容は少し知っている」が、4割強(41.2%)から3割弱(28.1%)へ約13ポイント減り、「3. 聞いたことはあるが内容は知らない」が、約4割(40.1%)から5割強(52.1%)と約12ポイント増えています。

ウ)南城市男女共同参画都市宣言についても、「2. 内容は少し知っている」が4割強(41.2%)から2割弱(23.0%)へ約18ポイント減り、「3. 聞いたことはあるが内容は知らない」が4割弱(36.2%)から5割強(51.6%)と約15ポイント増えています。

(4) 中学生意識調査について

1) 調査の目的

本調査は令和4年度に改定する「第2次南城市男女共同参画行動計画」に中学生の意見を反映するために、男女共同参画に関する市内中学生の意識や実態を把握することを目的としています。

2) 調査対象者

南城市内の中学2年生 全生徒 528名

3) 調査期間及び調査手法

調査期間：2022（令和4）年12月19日（月）
～2023（令和5）年1月13日（金）

調査手法：WEBアンケート

4) 回収結果

有効回答数：320件

有効回答率：61.0%

必要サンプル数：223件

【調査結果の抜粋】

・学校でのことについて

学校における役割についていずれも「どちらでもよい」が最も多くなっています。一方で、「生徒会長」に関しては『男子の方がよい』（「男子の方がよい」＋「どちらかと言えば男子の方がよい」）が2割弱（17.5％）と、『女子の方がよい』（「女子の方がよい」＋「どちらかと言えば女子の方がよい」）とする回答（9.7％）よりも多くなっています。また、「部活動のマネージャー」に関しては、『女子の方がよい』が3割強（31.3％）となっており、『男子の方がよい』（4.7％）と比べて顕著な差がみられます。

自分を『文系タイプ』（「1. 文系タイプである」＋「2. どちらかと言えば文系タイプである」）と回答したのは、男子生徒が3割強（33.2％）、女子生徒が5割強（51.9％）と、女子生徒のほうが多くなっています。一方で、自分を『理系タイプ』（「4. どちらかと言えば理系タイプである」＋「5. 理系タイプである」）と回答したのは、男子生徒が約3割（29.8％）、女子生徒が2割弱（15.4％）と、男子生徒のほうが多くなっています。

将来の進路について、『文系』（「1. 文系タイプ」＋「2. どちらかと言えば文系」）と回答したのは、男子生徒が2割弱（18.6％）、女子生徒が3割弱（27.8％）と、女子生徒のほうが多くなっています。一方で、『理系』（「4. どちらかと言えば理系」＋「5. 理系」）と回答したのは、男子生徒が2割弱（19.2％）、女子生徒が1割強（14.8％）と、男子生徒のほうが多くなっています。

・生活面について

「男は仕事、女は家庭」という考え方については、「4. まったくそう思わない」が5割強（51.6％）と最も多く、次いで「3. どちらかと言えばそう思わない」（16.9％）となっており、あわせて『そう思わない』は7割弱（68.5％）となっています。一方で、『そう思う』（「1. まったくそのとおりだと思う」＋「2. どちらかといえばそうだと思う」）は2割弱（15.0％）となっています。

「料理・洗濯・そうじ等の家事」や「子どもの世話や子育て」に関しては、『女性の方がよい』（「女性の方がよい」＋「どちらかと言えば女性の方がよい」）とする回答が多くなっています（それぞれ19.4％、25.3％）。また、「生活を支える仕事」に関しては、『男性の方がよい』（「男性の方がよい」＋「どちらかと言えば男性の方がよい」）が3割（30.0％）と比較的多くなっています。

「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」と言われたことがあるのは、3割強（33.4％）となっています。また、言われた相手として「2. 母親」からが5割弱（46.7％）と最も多く、次いで「1. 父親」（32.7％）、「4. 祖母」（17.8％）などとなっています。

家庭内での暴力について、「3. 見聞きしたり感じたりしたことはない」が8割弱（75.0％）で最も多いものの、1割が「1. 目の前で見たり聞いたりしたことがある」と回答しています。

・交際相手からの暴力（デートDVについて）

DVという言葉について、約3割（29.7%）は「1. 内容も良く知っている」と回答しており、「2. 内容は少し知っている」（36.3%）と合わせて、7割弱（66.3%）に認知されています。一方で、デートDVという言葉については認知度が低く、7割弱（67.2%）が「4. 知らない」と回答しており、「1. 内容も良く知っている」と回答したのは1割弱（9.1%）に留まりました。

デートDVに該当する行為について、「たたいたり、蹴ったりする」、「物を壊したり、物を投げつけたりする」、「思い通りにならないと怒鳴ったりおどしたりする」、「嫌がっているのに相手に触れようとする」といった、相手に直接危害を加える行為に関しては、「1. 暴力である」とする回答が7割を超えている一方で、それ以外の社会的・精神的な加害行為については「2. 場合によっては暴力でない」とする回答が2～3割台となっています。

デートDVについて「1. 経験したことがある」と回答した人はいませんでした。身の回りでのデートDVについては、9割弱（89.4%）が「3. 自分の身の回りで見聞きしたことはない」と回答しています。

・性の多様性について

各語句について「1. 内容も良く知っている」割合が高かったのは順に、「同性婚」（42.5%）、「ジェンダー」（29.7%）、「LGBT（LGBTQ）」（26.3%）となっています。反対に、「4. 知らない」割合が高かったのは順に「アウティング」（84.1%）、「SOGI*」（80.0%）、「カミングアウト*」（47.5%）、「LGBT（LGBTQ）」（37.8%）となっています。

性的自認や性的指向について悩んだ経験について、「4. まったくない」が8割強（83.1%）と最も多くなっています。一方で、「1. よくある」（1.9%）や「2. たまにある」（5.3%）という回答もみられます。

・男女共同参画に関する南城市の取組みについて

「男女混合名簿*の導入」や「男女混合授業の導入」について、学校生活が「変わらない」という回答が6割台、「良くなった」という回答が2割台となっています。なお、「男女混合授業の導入」については「悪くなった」という回答（4.9%）が若干みられます。「制服の自由選択制の導入」については「良くなった」が4割強（42.2%）と比較的多くなっています。

男女共同参画社会に向けて学校で取り組んでもらいたいこととして、「1. 全ての学校で制服を自由に選べるようにする（性別によらない制服の選択）」が6割弱（58.4%）と最も多く、次いで「2. 全ての学校に多目的トイレ（オールジェンダートイレ）を設置する」（34.7%）、「3. 生理の貧困*に対する支援を行う」（29.1%）、「4. 交際相手からの暴力（デートDV）に関する授業を行う」（26.9%）となっています。

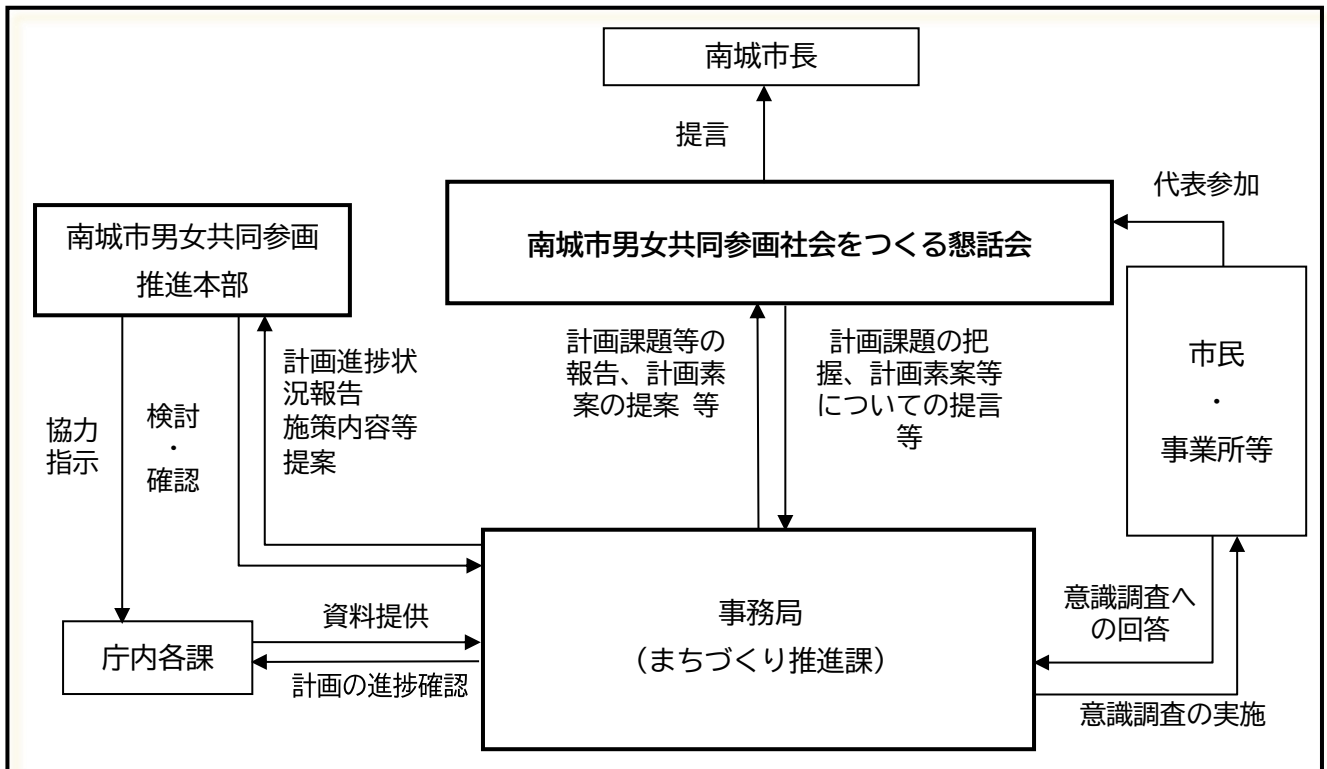
4. 計画策定の経緯・体制

■計画策定の経緯

	月 日	内 容 等
令和4年	9月30日～ 10月31日	市民意識調査の実施
	9月30日～ 10月21日	事業所意識調査の実施
	10月25日	第1回 南城市男女共同参画社会をつくる懇話会 (1) 令和3年度進捗状況報告 (2) 第2次南城市男女共同参画行動計画の改定に向けた検討
	11月7日～9日	各課施策点検（毎年度の進捗状況報告に基づき実施）
	11月18日	第1回 南城市男女共同参画推進本部会議 (1) 令和3年度進捗状況報告 (2) 第2次南城市男女共同参画行動計画の改定に向けた検討
	11月22日～ 12月9日	市職員意識調査の実施
	12月19日～ 令和5年1月13日	中生意識調査の実施
	12月22日	第2回 南城市男女共同参画社会をつくる懇話会 (1) 前回の議事振り返り (2) 第2次南城市男女共同参画行動計画の改定に向けた検討
令和5年	2月15日	第3回 南城市男女共同参画社会をつくる懇話会
	2月21日	第2回 南城市男女共同参画推進本部会議 ・第2次南城市男女共同参画行動計画改訂案について

本計画の策定体制を下図に示します。

■策定体制



南城市男女共同参画社会をつくる懇話会規則

平成18年12月14日

規則第141号

改正 平成25年10月1日規則第38号

令和2年6月30日規則第30号

(趣旨)

第1条 この規則は、南城市附属機関に関する条例（平成18年南城市条例第22号）第3条の規定に基づき、南城市男女共同参画社会をつくる懇話会（以下「懇話会」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。

(所掌事務)

第2条 懇話会は、男女共同参画社会の実現に関する施策のあり方について調査及び研究し、その結果に基づいて市長に提言するとともに、男女共同参画行政の推進を図るものとする。

(組織)

第3条 懇話会は、委員20人以内で組織する。

2 委員は、次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) 知識経験者
- (3) 市の職員
- (4) その他市長が必要と認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第5条 懇話会に会長及び副会長各1人を置き、委員の互選でこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、懇話会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、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 懇話会の会議は、会長が招集し、会長は、その議長となる。

2 懇話会は、会議において必要と認めるときは、関係者の出席を求めることができる。

(部会)

第7条 懇話会に部会を置くことができる。

2 部会に部会長を置き、部会長及び部会員は、会長が指名する。

3 部会長は、部会の事務を掌理し、部会における審議の状況及び結果を懇話会に報告するものとする。

(庶務)

第8条 懇話会の庶務は、企画部まちづくり推進課において処理する。

(平25規則38・令2規則30・一部改正)

(補則)

第9条 この規則に定めるもののほか、懇話会の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

この規則は、平成18年12月14日から施行する。

附 則（平成25年10月1日規則第38号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（令和2年6月30日規則第30号）

この規則は、公布の日から施行し、令和2年4月1日から適用する。

第7期 南城市男女共同参画社会をつくる懇話会 委員名簿

任期：令和3年1月26日～令和5年3月31日

No.	氏名	所属	備考
1	新垣 誠	沖縄キリスト教学院大学 教授	知識経験者
2	比嘉 美枝子	元沖縄県女性相談所 所長	知識経験者
3	玉城 吉江	南城市農漁村生活研究会	市民
4	新垣 節	南城市女性会	市民
5	富名腰 須賀江	南城市農業委員	市民
6	安次富 和美	南城市商工会	市民
7	津波 成美	南城市社会福祉協議会 (R3.1.26～R4.3.31まで)	市民
8	大城 健雄	南城市社会福祉協議会 総務係長	
9	仲村 勝尚	南城市 PTA 連合会	市民
10	賀数 美寿々	南城市青年連合会	市民
11	山城 京子	南城市区長会 (県営新開団地 区長会役員:監事)	市民
12	熊谷 美喜子	公募市民	市民
13	山城 彰子	公募その他	知識経験者
14	與那嶺 幹	南城市総務部 総務課長 (R3.1.26～R3.3.31まで)	市職員
15	新垣 郷太	南城市総務部 総務課長	
16	城間 盛善	南城市教育部 教育指導課 (R3.1.26～R3.3.31まで)	市職員
17	嶺井 利宣	南城市教育部 教育指導課	

南城市男女共同参画推進本部設置規程

平成18年8月11日

訓令第54号

改正 平成19年3月30日訓令第3号

平成25年11月18日訓令第31号

令和2年6月26日訓令第16号

(設置)

第1条 南城市における男女共同参画づくりに関する施策を総合的に推進するため、南城市男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を置く。

(任務)

第2条 推進本部の任務は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画社会づくりに関する施策の効果的な推進に関すること。
- (2) 男女共同参画社会づくりに関する事業の総合的調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画社会づくりの推進に関すること。

(組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

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、教育長、市長の事務部局の部長・参事、議会事務局長、教育部長及び上下水道部長をもって充てる。

(平19訓令3・一部改正)

(本部長及び副本部長)

第4条 本部長は、推進本部を総括する。

2 副本部長は本部長を補佐し、本部長に事故があるときは、その職務を代理する。

(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。

(庶務)

第6条 推進本部の庶務は、企画部まちづくり推進課において処理する。

(平25訓令31・令2訓令16・一部改正)

(補則)

第7条 この訓令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、本部長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成18年8月11日から施行する。

附 則（平成19年3月30日訓令第3号）

この訓令は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成25年11月18日訓令第31号）

この訓令は、公布の日から施行する。

附 則（令和2年6月26日訓令第16号）

この訓令は、令和2年6月26日から施行し、令和2年4月1日から適用する。

南城市男女共同参画推進本部 部員名簿

任期：令和4年4月1日～令和5年3月31日

No.	氏名	推進本部役職	備考
1	古謝 景春	本部長	市長
2	當眞 隆夫	副本部長	副市長
3	具志堅 兼栄	本部員	教育長
4	泉 直人	//	総務部長
5	糸数 義人	//	総務部参事
6	中本 和正	//	市民部長
7	森田 ゆかり	//	市民部参事
8	城間 みゆき	//	福祉部長
9	與那嶺 幹	//	福祉部参事
10	玉城 勉	//	企画部長
11	外間 孝明	//	農水産部長
12	玉那覇 勲	//	農水産部参事
13	西村 啓	//	土木建築部長
14	嶺井 康伸	//	議会事務局長
15	與那嶺 稔	//	上下水道部長
16	宮城 光也	//	教育部長

5. 男女共同参画のあゆみ（年表）

※網掛け部分は南城市の動き

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県及び南城市の動き	
昭和 20 年 (1945)	<ul style="list-style-type: none"> ・国際連合発足 ・国連憲章採択（国連憲章前文で「男女平等」をうたう） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「改正選挙法公布」（婦人参政権） 		
昭和 21 年 (1946)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「婦人の地位委員会」設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・第 22 回総選挙で初の婦人参政権行使 ・日本国憲法公布（男女平等の明文化） 		
昭和 22 年 (1947)		<ul style="list-style-type: none"> ・「日本国憲法」施行（男女平等が基本的人権） 		
昭和 23 年 (1948)	<ul style="list-style-type: none"> ・「世界人権宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本国憲法施行・労働省発足、婦人少年局設置 		
昭和 24 年 (1949)		<ul style="list-style-type: none"> ・第 1 回婦人週間（4 月 10 日～16 日）主唱：労働省 		
昭和 42 年 (1967)	<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人に対する差別撤廃宣言」採択 			
昭和 47 年 (1972)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連総会で 1975 年を国際婦人年とすることを宣言 	<ul style="list-style-type: none"> ・外務省が国際婦人年のための関係各省庁連絡会議を設置 		
昭和 49 年 (1974)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連婦人の地位委員会で国際婦人年活動計画を採択 			
昭和 50 年 (1975)	<ul style="list-style-type: none"> ・国際婦人年（目標：平等・発展・平和） ・ILO 第 60 回総会「婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するための行動計画」を採択 ・国際婦人年世界会議（於：メキシコシティ） ・「世界行動計画」採択 ・「国連婦人の 10 年」（1976～1985）決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人問題企画推進本部」設置（総理府） ・「婦人問題企画推進本部会議」開催 ・婦人問題企画推進室が業務開始 ・育児休業法の成立 	<ul style="list-style-type: none"> ・沖縄県婦人連合会が沖縄県に要請：男女平等・婦人の地位向上について 	
国連婦人の十年 (昭和五十一年～六十年)	昭和 51 年 (1976)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の 10 年」初年度 ・ILO 事務局に婦人労働問題担当室が新設 	<ul style="list-style-type: none"> ・離婚復氏制度改正（民法の改正） ・育児休業法（女子教育職員、看護婦、保母等）の施行 ・婦人少年問題審議会「雇用における男女の機会均等と待遇の平等の促進に関する建議」を提出 ・労働省「第 1 回日本婦人問題会議」開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・県労働商工部の「労政課」に婦人行政担当の専任職員配置 ・育児休暇条例の制定 ・県内初女性県議会議員誕生
	昭和 52 年 (1977)	<ul style="list-style-type: none"> ・ILO 第 63 回総会で看護職員ならびに勧告を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「国内行動計画」策定（S52～S61） ・労働省「若年定年制・結婚退職制等改善年次計画」策定 ・国立女性教育会館開館 ・総理府婦人問題担当室「国内行動計画前期重点目標」を発表 	<ul style="list-style-type: none"> ・県婦人関係行政連絡会議設置 ・県婦人問題懇話会設置

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県及び南城市の動き
昭和 53 年 (1978)		・総理府「国内行動計画第 1 回報告書—婦人の施策と現状—」を公表	・沖縄県における婦人の生活実態と意識の調査
昭和 54 年 (1979)	・第 34 回国連総会「女子差別撤廃条約」採択	・法務省「相続に関する民法改正要綱試案」を公表	・生活福祉部に青少年行政と婦人行政を統合した「青少年婦人課」を設置
昭和 55 年 (1980)	・「国連婦人の 10 年中間年」世界会議（於：コペンハーゲン） ・「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」採択	・総理府「国内行動計画第 2 回報告書—婦人の施策と現状—」を発表 ・女子差別撤廃条約への署名 ・総理府「国連婦人の 10 年中間年全国会議」を開催 ・「民法」の一部改正（配偶者相続分の引き上げ）	・「国連婦人の 10 年」中間年世界会議参加 [22 人] ・「国連婦人年の 10 年」中間年記念沖縄大会開催 ・「国連婦人の 10 年」記念第 1 回沖縄県婦人国内研修（於：埼玉県、東京都）
昭和 56 年 (1981)	・ILO 総会「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」及び「同勧告」を採択 ・「女子に対するあらゆる形態の差別に関する条約」発効	・「民法及び家事審判法の一部を改正する法律」施行 ・婦人問題企画推進本部「婦人に関する施策の推進のための国内行動計画」後期重点目標 決定 ・労働省「バードバンク」の設置を開始 ・法務省は法制審議会に国籍法部会を設置	・沖縄県議会議長名で「婦人に対するあらゆる形態差別撤廃条約」早期批准に関する意見書提出 ・県庁初の女性課長発令
昭和 57 年 (1982)		・労働省：男女平等問題専門家会議「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」報告 ・「国民年金法等の一部を改正する法律」成立	
昭和 58 年 (1983)		・「婦人の生活と意識—国際比較調査報告書」発表（他国に比べて性別による役割意識が強いことが示される） ・法制審議会国籍法部会「国籍法改正に関する中間試案」決定 ・婦人少年問題審議会婦人労働部会「男女雇用平等法審議」中間報告	・沖縄県知事名で内閣総理大臣へ「婦人に対するあらゆる差別の撤廃に関する条約」早期批准について要望書提出 ・沖縄県婦人問題懇話会による知事への提言
昭和 59 年 (1984)	・「国連婦人の 10 年 ESCAP 地域政府間準備会議」開催（於：日本・東京）	・文部省「家庭科に関する検討会議」報告書提出	・婦人問題解決のための沖縄県行動計画策定 ・県 2 番目の女性課長・第 1 回婦人海外研修「婦人の翼」実施
昭和 60 年 (1985)	・「国連婦人の 10 年」最終年世界会議（於：ナイロビ） ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・国籍法の改正施行（父母両系血統主義の採用） ・「女子差別撤廃条約」批准 ・「男女雇用機会均等法」制定 ・「国民年金法」改正（女性の年金権を確立）	
昭和 61 年 (1986)		・婦人問題企画推進本部を拡充（構成を全省庁に拡大） ・婦人問題企画推進有識者会議開催 ・「男女雇用機会均等法」施行	・沖縄の女性と男性の広場「あい」（広報誌）発行 ・「女性総合センターの早期建設について」婦人問題懇話会から知事へ提言 ・「農村婦人の翼」実施

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県及び南城市の動き
昭和 62 年 (1987)		・婦人問題企画推進本部「西暦 2000 年に向けての新国内旅行行動計画」策定	・婦人団体連絡協議会結成 (27 団体) ・「婦人の翼」の会結成
昭和 63 年 (1988)		・週 40 時間労働制に向けての「労働基準法」の改正	・「西暦 2000 年に向けて女性の望ましい生き方のために」婦人懇話会から知事へ提言
平成元年 (1989)		・学習指導要領の改訂 (高校家庭科の男女必修)	
平成 2 年 (1990)	・国連婦人の地位委員会拡大会議 (於: オーストリア・ウィーン) ・国連経済社会理事会で「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		
平成 3 年 (1991)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」(第一次改定) 目標年度: 平成 12 年度 ・「育児休業法」公布	・全国で 2 人目の女性副知事誕生 ・「沖縄県における婦人の生活実態と意識の調査」
平成 4 年 (1992)		・「育児休業法」施行 ・初の婦人問題担当大臣任命 (河野洋平内閣官房長官)	・総務部知事公室に女性政策室を新設 ・沖縄県女性行政推進本部設置
平成 5 年 (1993)	・「世界人権会議」開催 (於: ウィーン)	・中学校での家庭課の男女必修完全実施 ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 (パートタイム労働法) 成立 ・地方交付税において、基準財政需要額に「男女均等推進対策」に要する経費が算出される。(平成 5 年度都道府県分) ・第 4 回世界女性会議日本国内委員会設置 ・「男女共同参画社会づくりに関する推進体制の整備について」決定	・「男女共同参画型社会の実現をめざす沖縄県行動計画～DEIGOプラン 21～」を策定 ・(財) おきなわ女性財団設立 ・沖縄県農山漁村女性に関する中長期ビジョン策定 ・「DEIGOプラン 21 推進月間」を設定 (DEIGOプラン 21 推進 10 市メッセージリレー)
平成 6 年 (1994)	・アジア・太平洋経済社会委員会 (E S C A P) 「開発と女性」に関する第 2 回アジア・太平洋会議開催 ・国際人口・開発会議で「行動計画」を採択 (於: エジプト・カイロ)	・市町村に係る普通地方交付税措置に女性問題対策推進費が追加 ・総理府に「男女共同参画室」設置 ・「男女共同参画審議会」設置 ・「男女共同参画推進本部」発足 ・高等学校での家庭科の男女必修実施 ・「児童の権利に関する条約」発効	・県 2 人目の女性副知事誕生 ・DEIGOプラン 21 推進キャラバン ・第 1 回「女と男のフェスティバル」 ・人材リスト作成 ・女性問題アドバイザー設置

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県及び南城市の動き
平成7年 (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ・北京女性会議NGOフォーラム開幕 ・約3万1千人参加（日本から5千人） [8.30～9.8] ・第4回世界女性会議（於：北京）開催（190カ国約1万7千人が参加）首席代表野坂浩賢女性問題担当大臣 ・「北京宣言」及び「行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・ILO156号条約「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」批准 ・「育児休業法」改正 ・「女性のためのアジア平和国民基金」発足 ・「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」開催（総理府） ・農業者年金基金の一部改正法公布/農業経営の妻にも年金加入権） 	<ul style="list-style-type: none"> ・県初の女性部長誕生 ・沖縄女性の50周年フォーラム ・第4回世界女性会議に県内から70名余の女性が参加 ・「戦後50年おきなわ女性のあゆみ」発刊
平成8年 (1996)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会「男女共同参画ビジョン」答申 ・男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・沖縄県女性総合センター（ついでに）開館
平成9年 (1997)		<ul style="list-style-type: none"> ・労働省婦人局婦人少年室や各都道府県の婦人少年室を女性局女性少年室に改称 ・「介護保険法」公布 	<ul style="list-style-type: none"> ・「戦後50年おきなわ女性のあゆみ～21世紀へのメッセージ」映像化
平成10年 (1998)	<ul style="list-style-type: none"> ・第18回女性差別撤廃委員会開催（於：ニューヨーク） ・APEC女性問題担当大臣会合開催（於：マニラ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・第50回「女性週間」（4月10日～4月16日）主唱：労働省 ・男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法-男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり-」答申 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会の実現をめざす沖縄県行動計画～DEIGOプラン21～」改定 ・「戦後50年おきなわ女性のあゆみ～21世紀へのメッセージ」映像化 ・「男女共同参画都市宣言」（那覇市）
平成11年 (1999)	<ul style="list-style-type: none"> ・ESCAP ハイレベル政府間会議開催（於：タイ・バンコク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「改正男女雇用機会均等法」施行 ・「改正労働法」施行 ・「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申 ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「食料・農業・農村基本法」公布・施行（女性の参画促進を規程） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「被害者支援を考えるフォーラム」の開催 ・「米軍基地から派生する女性に関する諸問題調査事業」
平成12年 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会・女性2000年会議（於：ニューヨーク） ・「政治宣言及び成果文書」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性と仕事の未来館」開館（労働省） ・「男女間における暴力に関する調査」（総理府） ・男女共同参画審議会答申「女性に対する暴力に関する基本方策について」 ・「国の審議会における女性委員の登用について」決定 ・男女共同参画審議会「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方ー21世紀の最重要課題ー」答申 	<ul style="list-style-type: none"> ・「おきなわ女性白書2000」発行 ・知事公室「女性政策室」から「男女共同参画室」へ改称

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県及び南城市の動き
		<ul style="list-style-type: none"> ・「ストーカー行為規制法」の公布・施行 ・「男女共同参画基本計画」策定 	
平成 13 年 (2001)		<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法施行 ・中央省庁再編に伴い内閣府に「男女共同参画局」及び「男女共同参画会議」を設置。(男女共同参画審議会を廃止) ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律 (DV 防止法)」の施行 ・第 1 回男女共同参画週間 (6 月 23 日～6 月 29 日) 男女共同参画推進本部決定「女性に対する暴力をなくす運動」について ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律一部施行(配偶者暴力相談支援センターを除く) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」 ・「日米結婚・離婚・子どものためのハンドブック」発行 ・平成 12 年度「沖縄県男女共同白書」発行 ・第 3 回世界のウチナンチュ大会「女性フォーラム」開催 ・「沖縄県 DV 対策事業」(DV シンポジウム等開催)：平成 13 年度からスタート
平成 14 年 (2002)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の 10 年世界会議」ESCAP 地域政府準備会議(東京)の開催 ・「APEC 第 2 回女性問題担当大臣会合」の開催：メキシコ・グアダハラ 	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律完全施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「沖縄県男女共同参画計画～DEIGO プラン 21～」(第 2 次)策定 ・平成 13 年度「沖縄県男女共同参画白書」発行 ・配偶者暴力支援センター開設(県女性相談所) ・「沖縄県 DV 防止対策事業」実施
平成 15 年 (2003)	<ul style="list-style-type: none"> ・欧州協議会「第 29 回男女平等運営委員会」開催：フランス・ストラスブール ・国連アジア太平洋経済社会委員会(ESCAP)開催(韓国ソウル) 	<ul style="list-style-type: none"> ・母子及び寡婦福祉法等の一部を改正する法律施行 ・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 ・「次世代育成支援対策推進法」公布。施行 ・「えがりて」終刊 150 号：編集発行：内閣府男女共同参画局 ・「男女共同参画推進本部ニュース」第 1 号発行 ・全国の行政相談委員 5,000 名中、123 名の男女共同参画担当委員指名(総務省) ・日本初の女性知事誕生 	<ul style="list-style-type: none"> ・沖縄県男女共同参画推進条例制定・施行 ・県内初女性の空手道場主 ・沖縄県女性団体連絡協議会「35 周年記念誌」出版
平成 16 年 (2004)	<ul style="list-style-type: none"> ・ESCAP (アジア太平洋地域経済社会委員会) 開催：ESCAP 本部(タイ・バンコク) ・第 48 回国連婦人の地位委員会開催(於：ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性のチャレンジ大賞」「女性のチャレンジ支援大賞」制定 ・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用、登用の拡大等について」 ・男女共同参画社会の将来像検討会報告書とりまとめ ・「日本女性会議 2005 まつやま」開催・改正配偶者暴力防止法公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「市町村の男女共同参画施策主要指標」作成

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県及び南城市の動き
		<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法改正 ・「苦情処理ガイドブック」発行：内閣府男女共同参画局 ・2人目女性知事誕生 ・3人目女性知事誕生 	
平成 17 年 (2005)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 49 回国連婦人の地位委員会 (CSW) - 「北京+10」開催 (於：ニューヨーク国連本部) 	<ul style="list-style-type: none"> ・改正育児・介護休業法施行 ・少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」 ・男女共同参画基本計画 (第 2 次) 閣議決定 ・女性の学習国際フォーラム「災害と女性のエンパワーメント」を開催 ・「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の改定 ・「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」作成 ・「市町村における男女共同参画の推進に関する事例集」発行：内閣府男女共同参画局 ・4人目女性知事誕生 (千葉県知事：堂本暁子) ・「男女共同参画社会の形成の推進に関する事例集」発行：内閣府男女共同参画局 ・「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向についての中間整理」発行：男女共同参画会議 ・初の男女共同参画担当大臣就任 (猪口邦子) (内閣府特命担当：少子化・男女共同参画) ・「北京+10」記念シンポジウム開催 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画行政所管組織の変更 新：文化環境部 平和・男女共同参画課 前：総務部知事公室 男女共同参画室
平成 18 年 (2006)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 50 回国際婦人の地位委員会開催 (「国内開発戦略へのジェンダー視点の統合」など) (於：ニューヨーク国連本部) ・第 1 回東アジア男女共同参画担当大臣会合 (於：東京) 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」を改定 ・少子化と男女共同参画に関する専門調査会「両立支援・仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 推進が企業等に与える影響に関する報告書」 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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、新たに「男女共同参画行政推進本部」設置 ・「沖縄県女性総合センター」を「沖縄県男女共同参画センター」に名称変更 ・4 町村 (佐敷町、知念村、玉城村、大里村) 合併により南城市誕生 ・『南城市男女共同参画社会をつくる懇話会』を設置

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県及び南城市の動き
平成 19 年 (2007)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 51 回国連婦人の地位委員会開催（「女兒に対するあらゆる形態の差別暴力撤廃」など）（於：ニューヨーク国連本部） ・第 2 回東アジア男女共同参画担当大臣会合（於：インド・ニューデリー） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「パートタイム労働法」改正 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 ・「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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「沖縄県男女共同参画計画（後期）」（第 3 次）の策定
平成 20 年 (2008)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 52 回国連婦人の地位委員会開催（「ジェンダー平等及び女性のエンパワメントのための資金調達」など）（於：ニューヨーク国連本部） ・女子差別撤廃条約実施状況報告（第 6 回） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事と生活の調和推進室」設置 ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） 専門調査会 ・「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」 ・男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」 ・基本問題専門調査会「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」 ・「次世代育成支援対策推進法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～」を策定
平成 21 年 (2009)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 53 回国連婦人の地位委員会開催（「HIV/AIDS のケア提供を含む男女間の平等な責任分担」など）（於：ニューヨーク国連本部） ・第 3 回東アジア男女共同参画担当大臣会合（於：韓国・ソウル） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「DV 相談ナビ」開設 ・「育児・介護休業法」改正 ・男女共同参画会議「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について」公表 	
平成 22 年 (2010)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 54 回国連婦人の地位委員会/「北京+15」記念会合開催（於：ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画会議「第 3 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方について」答申 ・男女共同参画会議「男女共同参画基本計画の変更について」答申 ・「第 3 次男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 ・「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」実施
平成 23 年 (2011)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関（略称：UN Women）*」正式発足 ・第 4 回東アジア男女共同参画担当大臣会合（於：カンボジア・シエムリアップ） 		<ul style="list-style-type: none"> ・所管部を文化環境部から環境生活部へ改組
平成 24 年 (2012)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 56 回国際婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議採択（於：ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の活躍推進による経済活性化行動計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第 4 次沖縄県男女共同参画計画-DEIGO プラン-」策定

年次	世界の動き	日本の動き	沖縄県及び南城市の動き
平成 25 年 (2013)		<ul style="list-style-type: none"> ・若者・女性活躍推進フォーラムの提言 ・「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の改正及び同法に基づく基本方針の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～」の中間見直し
平成 26 年 (2014)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 58 回国連女性の地位委員会「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「日本再興戦略」改訂 2014 に「『女性が輝く社会』の実現が掲げられる」 	
平成 27 年 (2015)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 59 回国連女性の地位委員会/「北京+20」開催（於：ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律成立 ・男女共同参画会議「第 4 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方について」答申 ・男女共同参画会議「第 4 次男女共同参画基本計画案について」答申 ・「第 4 次男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」実施
平成 28 年 (2016)	<ul style="list-style-type: none"> ・伊勢志摩サミット開催（首脳宣言（女性の活躍推進は G7 の共通のゴール）） 	<ul style="list-style-type: none"> ・国際女性会議 WAW! 2016 開催 ・「育児・介護休業法」の改正（平成 29 年度 1 月施行） ・「女性活躍加速のための重点方針 2016」の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・南城市事業主計画策定 ・南城市男女共同参画推進条例の制定
平成 29 年 (2017)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 61 回国連女性の地位委員会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進のための重点方針 2017」の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第 5 次沖縄県男女共同参画計画-DEIGO プラン-」策定 ・南城市男女共同参画都市宣言
平成 30 年 (2018)		<ul style="list-style-type: none"> ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第 2 次南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～」策定
令和元年 (2019)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進法」の改正（令和 4 年度全面施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ・沖縄県、子ども生活福祉部 女性力・平和推進課に改組
令和 2 年 (2020)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 64 回国連女性の地位委員会「第 4 回世界女性会議から 25 周年を迎えるに当たっての政治宣言」 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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」改正 ・第 5 次男女共同参画基本計画策定 	
令和 3 年 (2021)	<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約実施状況報告（第 9 回） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」改正 ・「育児・介護休業法」改正（令和 4 年 10 月施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ・沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島 にじいろ宣言） ・南城市特定事業主行動計画策定
令和 4 年 (2022)		<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第 6 次沖縄県男女共同参画計画-DEIGO プラン-」策定
令和 5 年 (2023)			<ul style="list-style-type: none"> ・「第 2 次南城市男女共同参画行動計画～なんじょう四間切輝きプラン～」改定

6. 用語集

あ行

アウトティング

当事者の了解を得ずに第三者に性自認や性的指向を伝えること。

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。

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、また、力をつけること。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指す。

SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）

インターネットや携帯電話の回線を通じて、不特定多数の人との交流が出来るサービスのこと。

LGBTQ

性的少数者のうち、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(出生時の性と、自認する性との間に不一致を覚える者)の頭文字をとった略称。Qはクエスチョニングまたはクィアの頭文字で、クエスチョニングは自分の性的指向や性自認が定まっていない、または意図的に決めていない状態のことで、クィアは性的少数者を包括的に表す言葉。

上記以外にも、他者に性的感情を抱かないアセクシャルや、他者に恋愛感情を抱かないアロマンティック、男／女の二区分にあてはめないノンバイナリーという言葉もある。

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、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。

啓発・学習、相談、情報提供、創造・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る。

沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業

沖縄県では、一定要件を満たした企業に対し、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業として認証を行っている。

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。

カミングアウト

主として性的マイノリティが自らの性自認や性的指向を明かすこと。

くるみん企業

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた企業を指す。認定を受けるには一定の基準を満たしたうえで、申請を行う必要がある。さらに進んだ取り組みをしている企業は「プラチナくるみん」の認定を受けることができる。

固定的性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」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。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、男女共同参画問題を考えるうえでのキーワードであり、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ると言われている。

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・意思決定の場に関わること。

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。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る。

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。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。

ジェンダー平等

社会的・文化的に作られた「男らしさ」／「女らしさ」を見直し、一人ひとりが望む「自分らしい」生き方ができるようにすること。

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。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る。

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る。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る。

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る。

一般には、「夫・パートナーからの暴力」「性犯罪」「売買春」「セクシャル・ハラスメント」「ストーカー行為」等が挙げられる。

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）

平成27年8月に成立した法律。働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国、地方公共団体、常時雇用する労働者が101人以上の民間企業等）に義務づけられている。

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。

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」。平成12年11月に施行され、直近では令和3年に法改正が行われた。

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」（上記参照）。

【^{*}つきまとい等】

ストーカー規制法（下記参照）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11の行為を行うことをいう。

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| 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 | |
| 9. GPS機器等を用いた位置情報の無承諾取得等 | |
| 10. 実際にいる場所における見張り等 | |
| 11. 拒まれたにもかかわらず、連続して、文書を送る行為 | |

生理の貧困

経済的理由で生理用品を買えなかったり、家庭環境により生理用品の使い方を教えてもらえなかったりしたことで生じる問題のこと。

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。国際学際女性会議とも呼ばれる。

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た。

セクシャル・ハラスメント（セクハラ）

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。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る。（厚生労働省HPより）

セクシャル・マイノリティ（性的マイノリティ）

性的少数派という意味で、性自認や好意を抱く性などが、多数派（マジョリティ）のあり方とは異なる人々のこと。LGBTQ は性的マイノリティに含まれる。

選択的夫婦別姓

結婚した際に夫婦の姓（名字）を別々（別姓）にするか選べること。現在、日本では夫または妻のどちらかの姓にする必要がある。平成 28 年度の国の調査（厚生労働省）によると、平成 27 年に結婚した夫妻の 96% は夫の姓を名乗っている。

SOGI（ソジ）

Sexual Orientation（性的指向）と Gender Identity（性自認）の頭文字をとった略称。

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」と定義されている。

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る。

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及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。

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。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る。

テレワーク

情報通信機器等を活用し、時間や場所の制約を受けずに柔軟に働くことができる形態を指す。育児や介護など、個々人の事情に応じながら、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現する働き方として期待される。テレワーキング、リモートワークとも呼ばれる。

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」と呼ばれる。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。人権を著しく侵害する重大な問題であり、男女共同参画白書令和2年版によると、配偶者間（内縁を含む）における犯罪（殺人、傷害、暴行）の被害者のうち、約9割が女性配偶者となっている。また、2018（平成30）年から2022（令和4）年の配偶者等からの暴力に関する相談割合は、女性からが約8割、男性からが約2割で推移している。

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」。平成13年10月に施行され、直近では平成25年に法改正が行われた。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」を指し、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る。

第10条で、保護命令（接近禁止命令、退去命令など）について規定しており、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る。

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る。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る。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う。

パタニティ・ハラスメント

子育て中の父親への職場等での嫌がらせをさす言葉として使われている。パタニティとは父性という意味。育児休業や短時間勤務を利用しようとする男性社員に対して、上司が降格や減給をほのめかしたり、同僚などが「休まれると迷惑」と言うことや、「育児は女性の役割」という考え方を押し付ける言動などがあげられる。（出典：公益財団法人 日本女性学習財団）

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及び教育訓練の実施、福利厚生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。

バリアフリー

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

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。

フレックスタイム

自由な時間に出・退社し、所定の時間数を勤務する制度。出社・勤務していなければならない拘束時間帯(コアタイム)を設けることもある。1987年(昭和62)の労働基準法改正で法制化されている。自由勤務時間制、変形労働時間制とも呼ばれる。

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。男女共同参画社会基本法第2条では「積極的改善措置」としている。

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。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が法律で禁止されている(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。」としている。

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。

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。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る。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る。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る。

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」と訳される。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。

なんじょう^{ゆまじり}四間切輝きプラン

【第2次南城市男女共同参画行動計画 改定版】

2023（令和5）年3月 発行

編集・発行

南城市 企画部 まちづくり推進課
〒901-1495 沖縄県南城市佐敷字新里 1870 番地
TEL: 098-917-5394



ゆまじり
なんじょう四間切輝きプラン

第2次南城市男女共同参画行動計画 改定版

