

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。

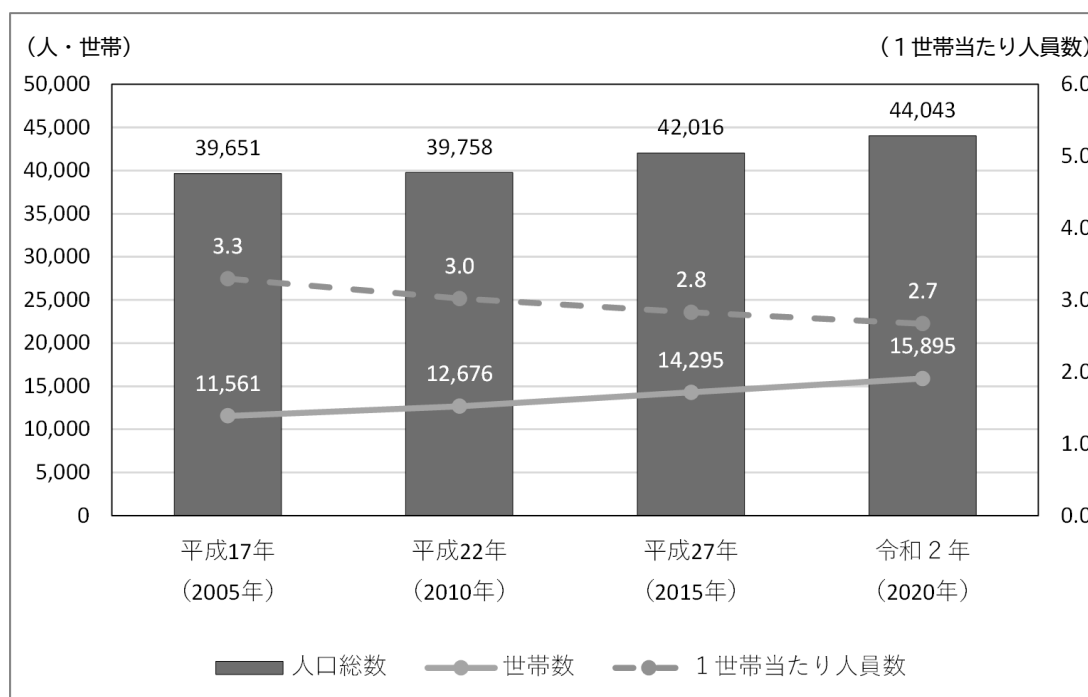
2. 南城市の概況

(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%

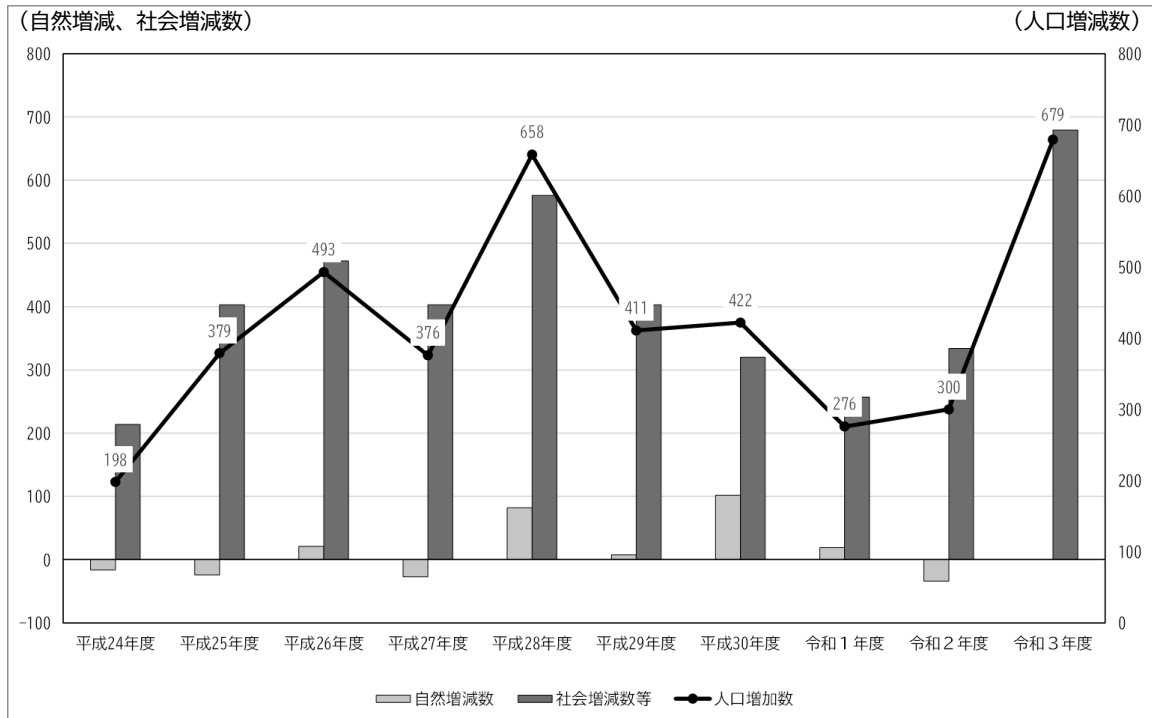
※総数は外国人含む。

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。

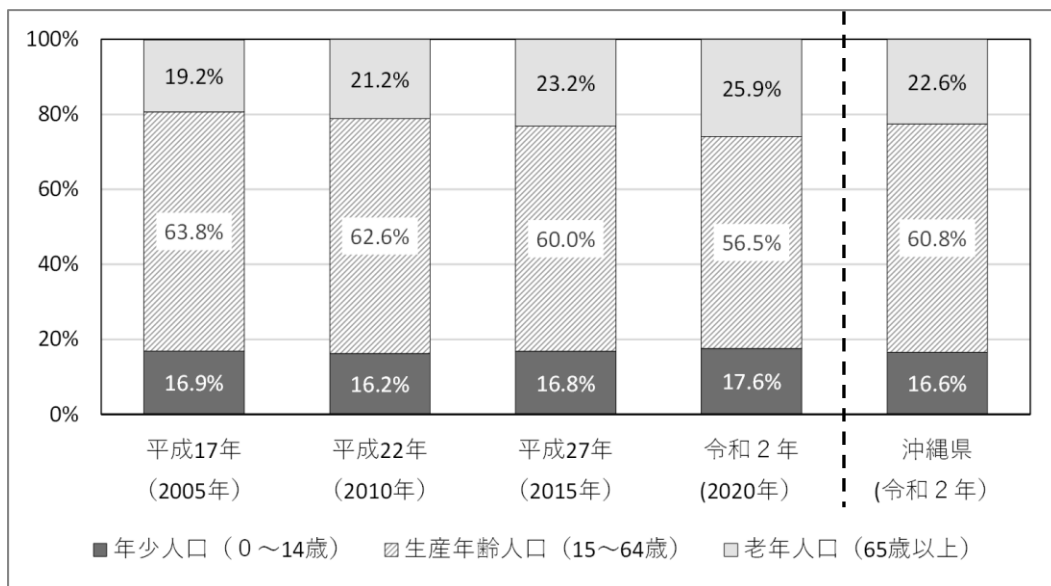
出典：南城市住民基本台帳

(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、%)

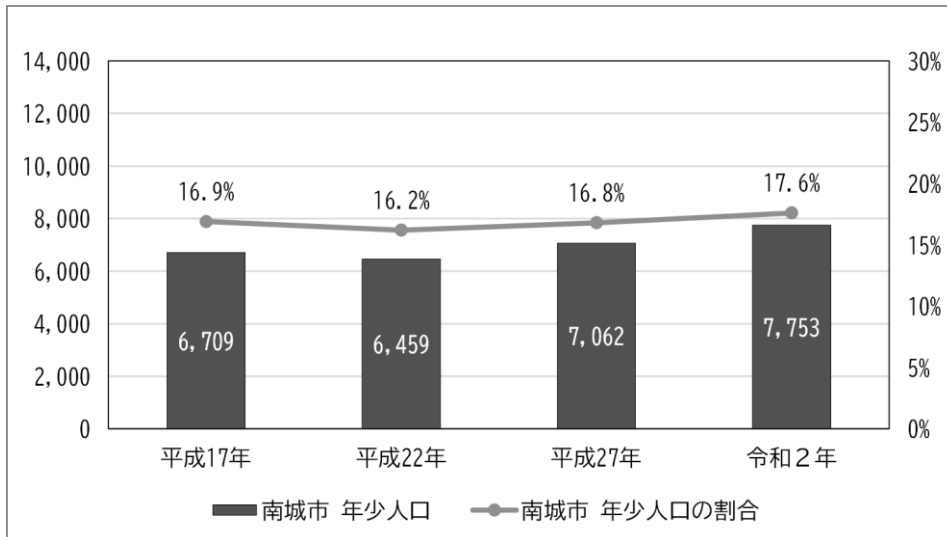
	南城市			沖縄県		
	一般世帯	夫婦世帯	夫婦世帯の割合	一般世帯	夫婦世帯	夫婦世帯の割合
平成12年	10,826	703	6.5%	440,095	23,733	5.4%
平成17年	11,533	907	7.9%	486,981	29,504	6.1%
平成22年	12,644	1,172	9.3%	519,184	33,797	6.5%
平成27年	14,249	1,467	10.3%	559,215	41,009	7.3%
令和2年	15,842	1,833	11.6%	613,294	50,578	8.2%

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。

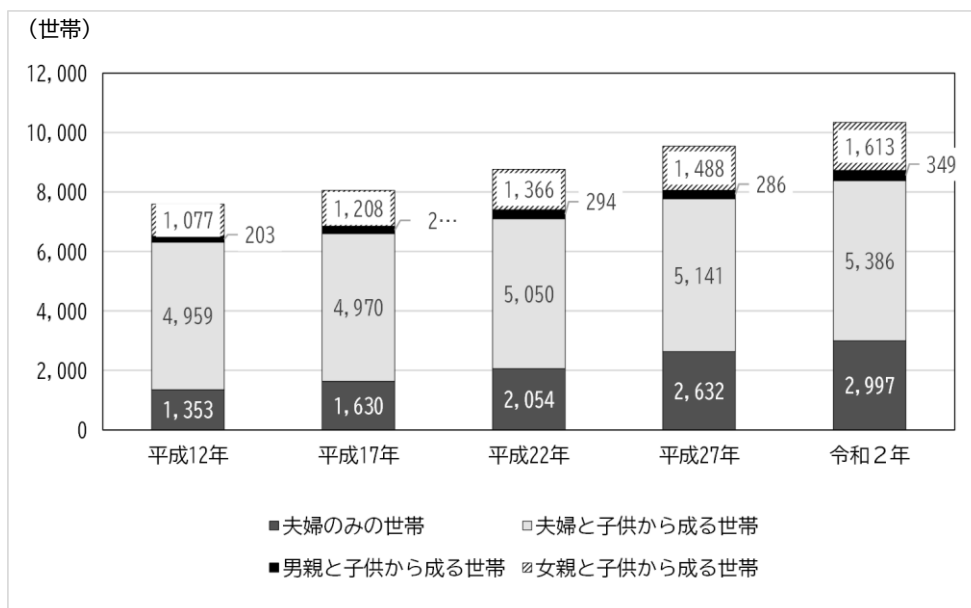
■南城市における1世帯当たりの人員数

（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



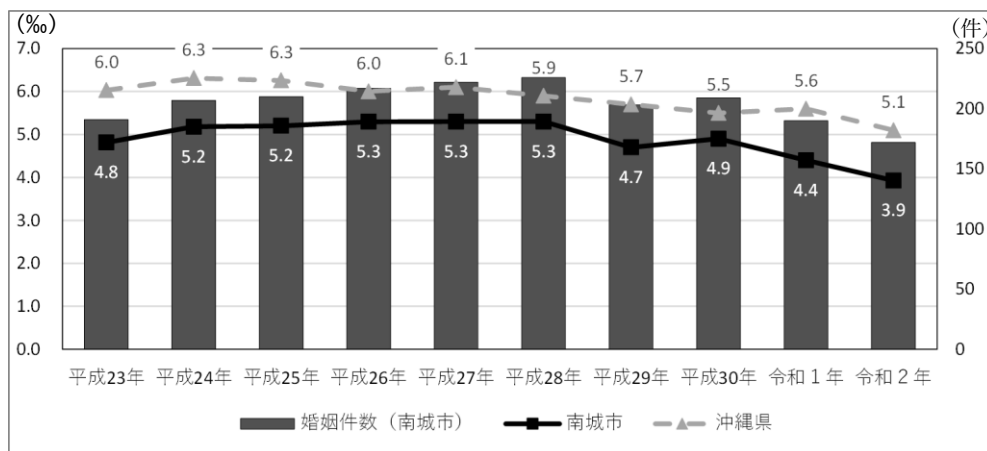
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(7) 婚姻及び離婚の状況

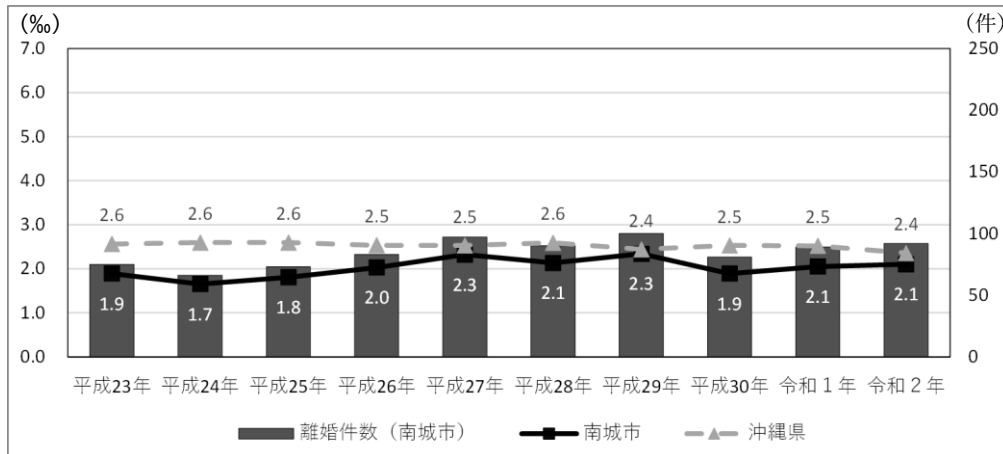
2020（令和2）年の南城市の婚姻件数は172件で、婚姻率（人口千対）は3.9となっています。婚姻率は過去10年で常に沖縄県の平均を下回っており、2011（平成23）年から2016（平成28）年にかけて増加傾向にありましたが、現在は減少傾向が続いています。

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、%）

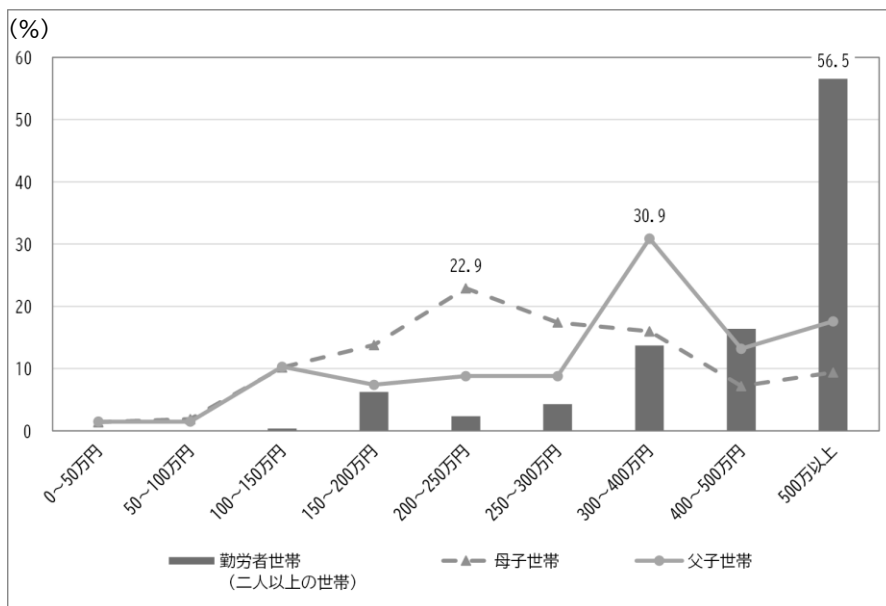
	沖縄県		沖縄県 市部		那覇市		宜野湾市		浦添市	
18歳未満世帯員のいる一般世帯数	150,439	100.0%	116,175	100.0%	30,217	100.0%	10,567	100.0%	12,633	100.0%
ひとり親世帯総数	13,932	9.3%	10,601	9.1%	2,680	8.9%	834	7.9%	979	7.7%
母子世帯	12,486	8.3%	9,525	8.2%	2,450	8.1%	761	7.2%	893	7.1%
父子世帯	1,446	1.0%	1,076	0.9%	230	0.8%	73	0.7%	86	0.7%

	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。

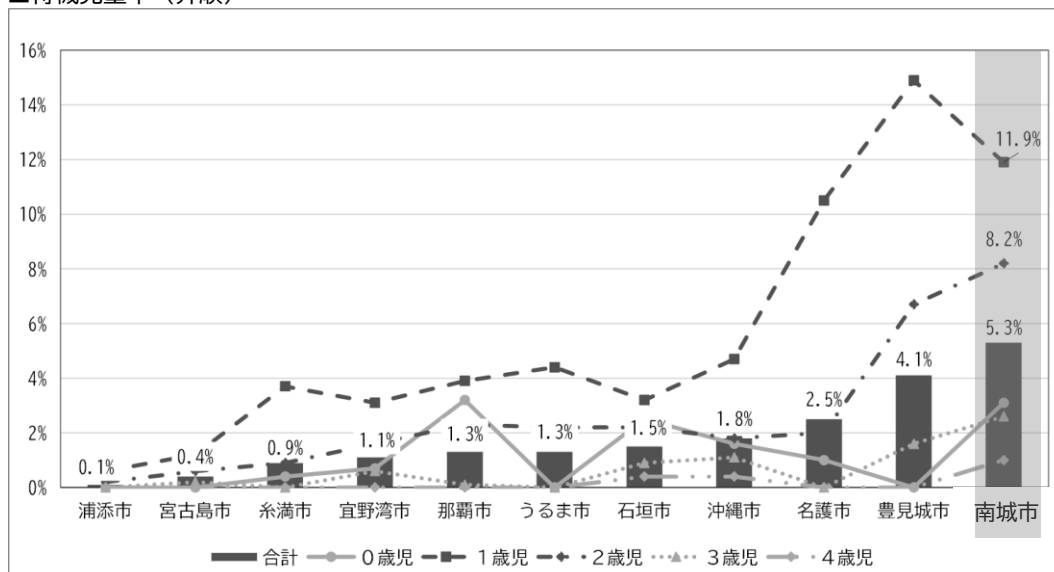
■待機児童率

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）

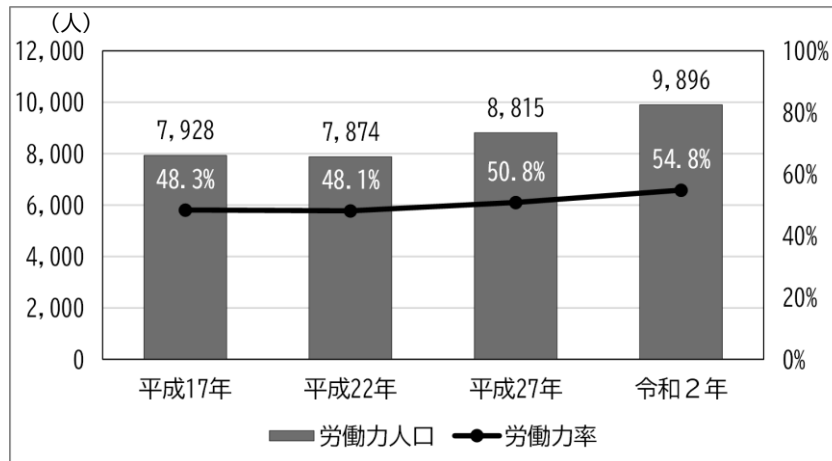
	住居問題	帰宅先	経済関係				医療関係				不純異性交遊	売春強要	暴力団関係	5条違反	人身取引	合計	
			生活困難	借金・サラ金	求職	その他	病気	精神的問題	妊娠・出産	その他							
平成28年度	0	0	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51
平成29年度	0	0	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41
平成30年度	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	49
令和元年度	2	0	3	1	0	2	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	77
令和2年度	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0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

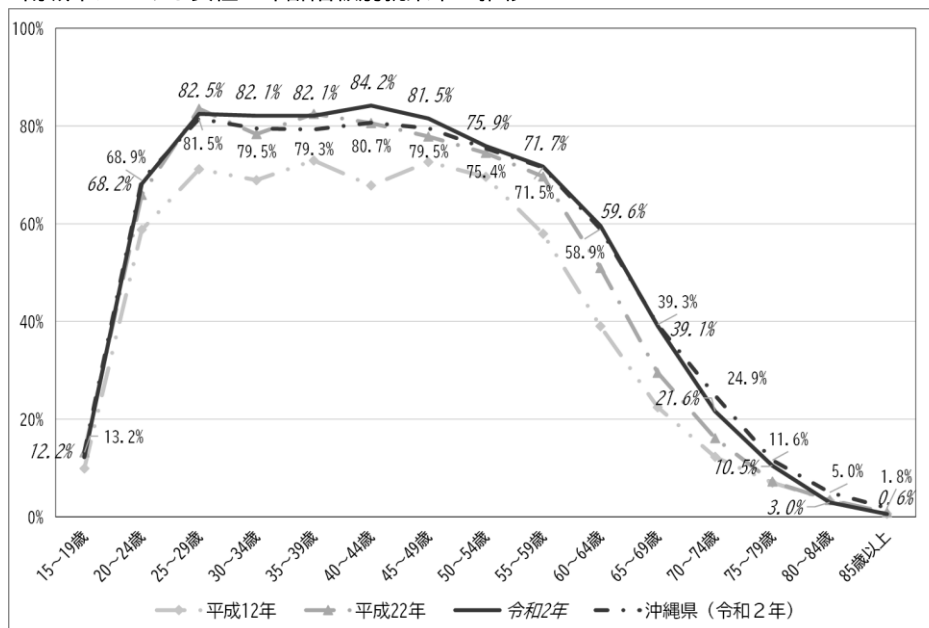
平成17、22年の労働力率は、15歳以上人口から「労働力状態不詳」を除いた数値で労働力人口を除いた数値。

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みると、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

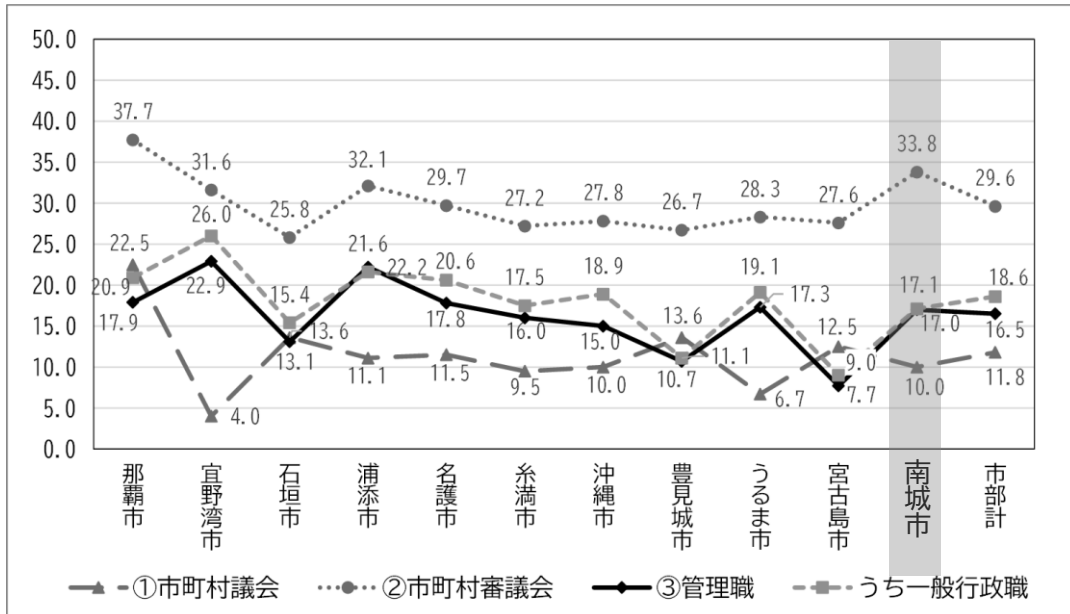


出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(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。

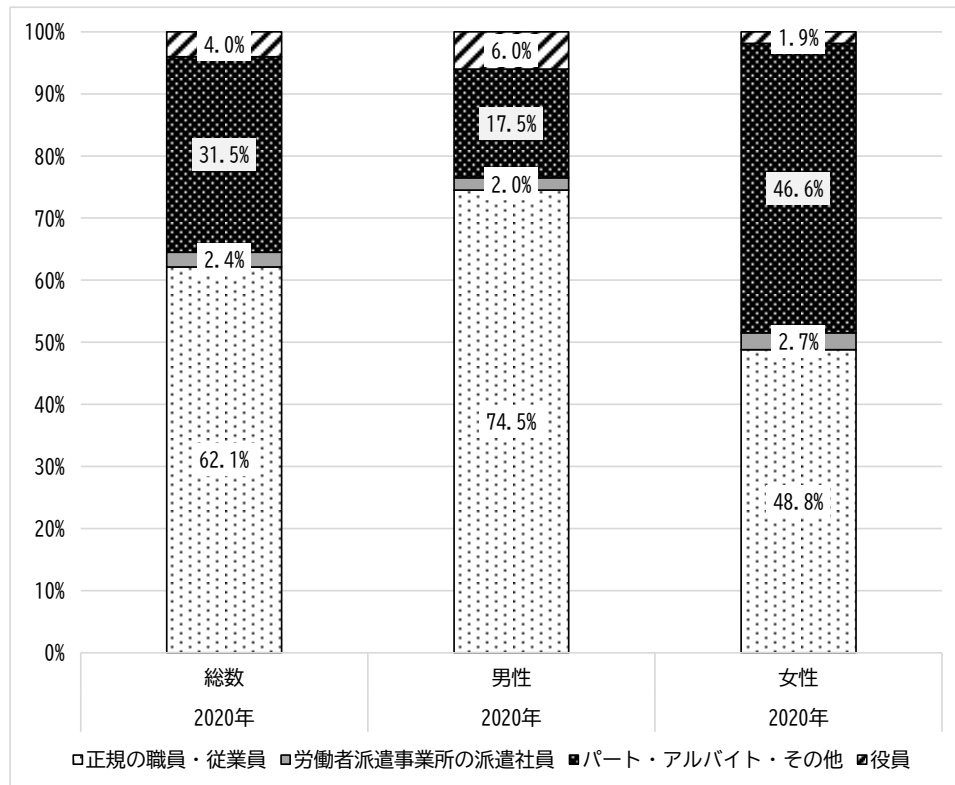
※令和3年4月1日現在

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。

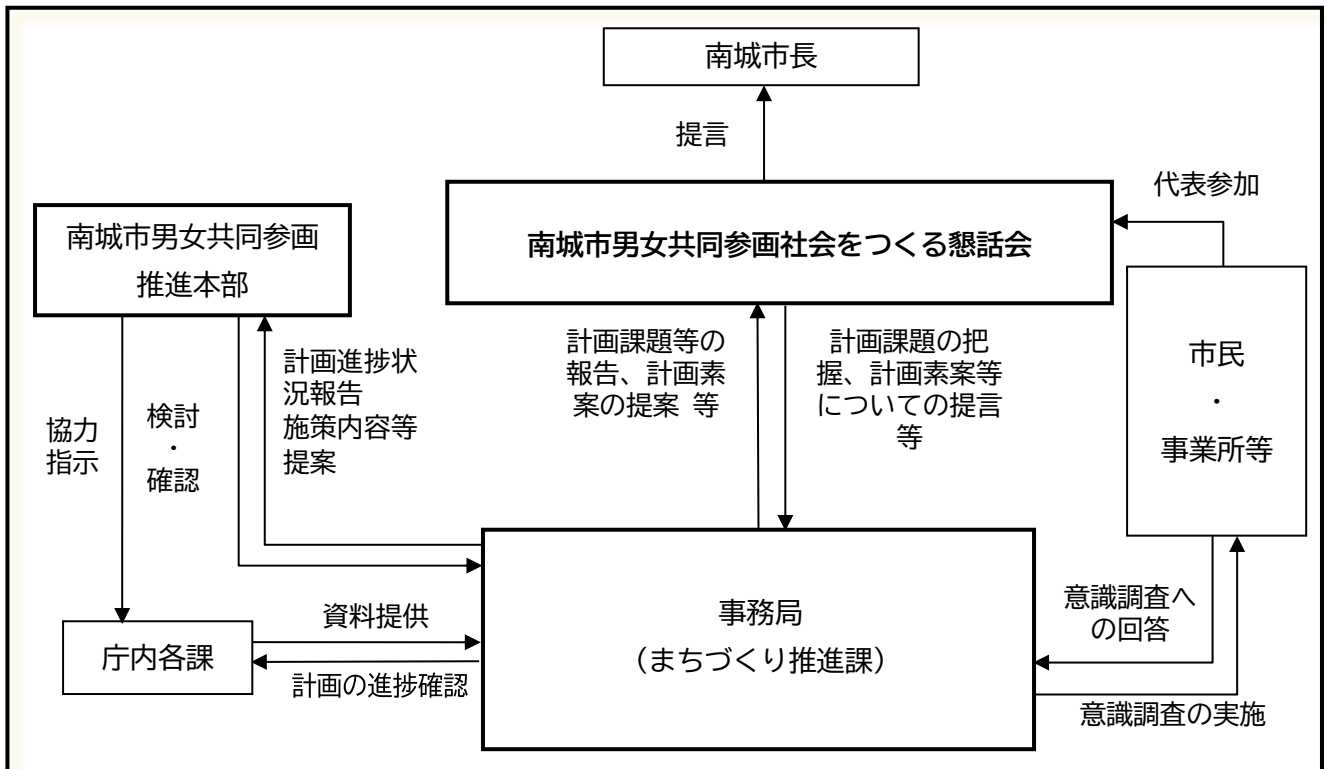
4. 計画策定の経緯・体制

■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事。
- (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事。
- (3) その他男女共同参画社会づくりの推進に関する事。

(組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

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)	・中学校での家庭科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 にじいる宣言） ・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

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

