

参考資料

1. 浦添市の概況
2. アンケート調査結果の概要
3. 施策点検結果の概要
4. 法及び上位・関連計画等の整理
5. 策定経緯
6. 策定体制
7. 用語集
8. その他資料

参考資料

1. 浦添市の概況

(1) 人口・世帯数

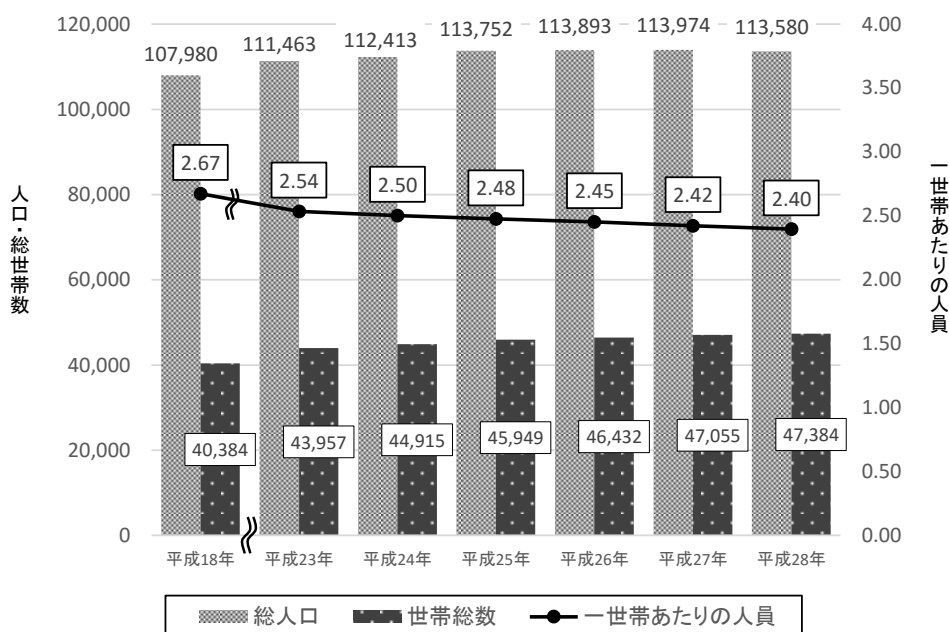
- ・浦添市の人口を住民基本台帳でみると、平成28年3月末現在113,580人で、世帯数は47,384世帯となっている。一世帯あたりの人員は2.40人となっている。
- ・平成18年以降の推移をみると、人口・世帯数ともに伸び率が鈍化する傾向がうかがえる。人口は、平成28年に減少に転じている。一世帯あたりの人員は平成18年の2.67人に対し、平成28年は2.40人と徐々に核家族化の進行がうかがえる。
- ・人口増減の内訳をみると、自然増減は各年プラスの傾向がみられるが、その勢いは鈍化している。一方、社会増減はマイナスとなる状況が続いており、人口の伸びの停滞は社会減によるものである。

■人口・世帯数の推移

(各年3月末現在)

	人口		世帯数		一世帯あたりの人員
	総数	増加率(%)	総数	増加率(%)	
平成18年	107,980	—	40,384	—	2.67
平成23年	111,463	3.2%	43,957	8.8%	2.54
平成24年	112,413	0.9%	44,915	2.2%	2.50
平成25年	113,752	1.2%	45,949	2.3%	2.48
平成26年	113,893	0.1%	46,432	1.1%	2.45
平成27年	113,974	0.1%	47,055	1.3%	2.42
平成28年	113,580	-0.3%	47,384	0.7%	2.40

※H25 から外国人数・世帯を含む



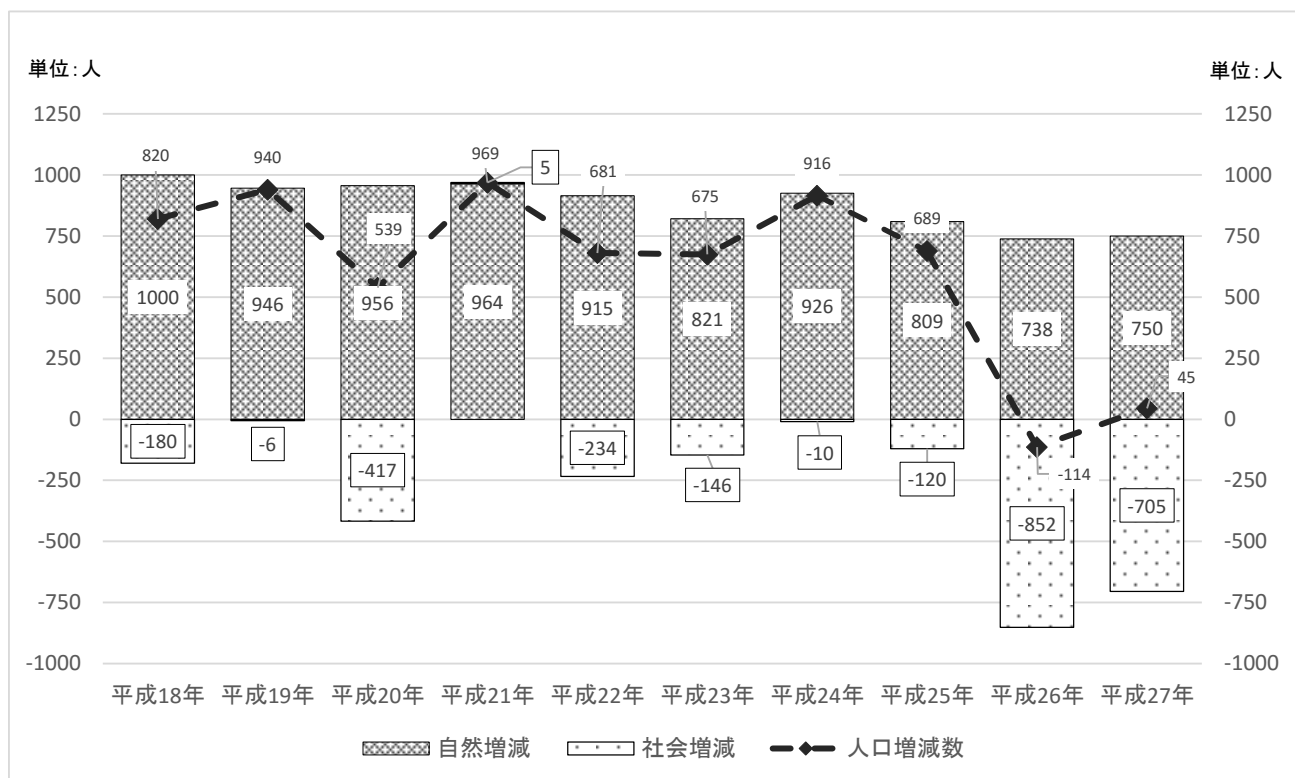
資料：住民基本台帳

■人口動態

				社会動態								社会増減 B＝③－④	人口増減 A＋B	10月1日 推計人口
	出生①	死亡②	自然増減 A＝①－②	転入				転出						
				県外	県内	その他	計③	県外	県内	その他	計④			
平成18年	1,521	521	1,000	2,129	4,226	95	6,450	2,387	4,106	137	6,630	－180	820	106,869
平成19年	1,517	571	946	2,054	4,222	83	6,359	2,336	3,951	78	6,365	－6	940	107,809
平成20年	1,515	559	956	2,004	4,119	70	6,193	2,475	4,025	110	6,610	－417	539	108,348
平成21年	1,553	589	964	2,272	3,919	81	6,272	2,289	3,883	95	6,267	5	969	109,317
平成22年	1,535	620	915	1,951	3,894	98	5,943	2,056	3,985	136	6,177	－234	681	109,998
平成23年	1,517	696	821	1,995	3,712	114	5,821	1,889	3,995	83	5,967	－146	675	111,026
平成24年	1,542	616	926	1,997	3,848	84	5,929	1,927	3,919	93	5,939	－10	916	111,942
平成25年	1,459	650	809	2,102	3,908	108	6,118	2,047	4,103	88	6,238	－120	689	112,631
平成26年	1,413	675	738	1,803	3,634	80	5,517	2,094	4,123	152	6,369	－852	－114	112,517
平成27年	1,443	693	750	1,996	3,505	77	5,578	2,009	4,169	105	6,283	－705	45	112,562

※各年前年の10月より9月までの移動数

■人口増減数の推移



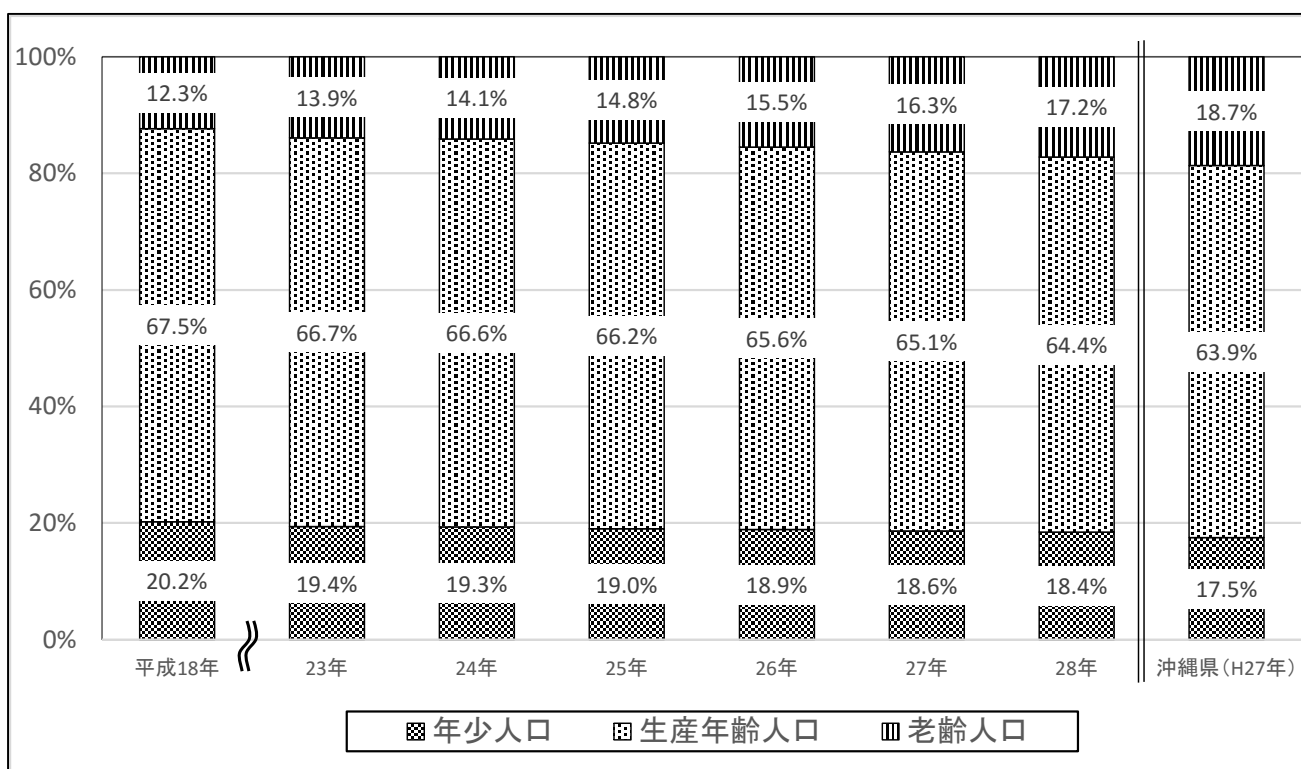
資料：沖縄県人口移動報告年報

- ・年齢3階層別人口をみると、年少人口（0～14歳）、生産年齢人口（15～64歳）の割合はともに、緩やかな減少傾向がみられる。また、高齢人口（65歳以上）の割合は増加傾向がみられ、少子高齢化の進行がうかがえる。
- ・性別年齢3階層別人口をみると、年少人口（0～14歳）の割合は男性が若干高く、生産年齢人口（15～64歳）の割合は女性の割合が若干高い。また、老年人口（65歳以上）は女性が1割程度高く、総数の割合としては女性が若干高い。

■年齢3階層別人口の推移（各年3月末現在 ※沖縄県のみ1月1日現在）

年次		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
		総数	割合	総数	割合	総数	割合	
浦添市	平成18年	21,824	20.2%	72,872	67.5%	13,284	12.3%	107,980
	平成23年	21,601	19.4%	74,384	66.7%	15,478	13.9%	111,463
	平成24年	21,691	19.3%	74,876	66.6%	15,846	14.1%	112,413
	平成25年	21,652	19.0%	75,290	66.2%	16,810	14.8%	113,752
	平成26年	21,487	18.9%	74,740	65.6%	17,666	15.5%	113,893
	平成27年	21,244	18.6%	74,167	65.1%	18,563	16.3%	113,974
	平成28年	20,914	18.4%	73,128	64.4%	19,538	17.2%	113,580
沖縄県(H27年)		253,762	17.5%	928,455	63.9%	271,548	18.7%	1,454,023

※H25年からは外国人を含む



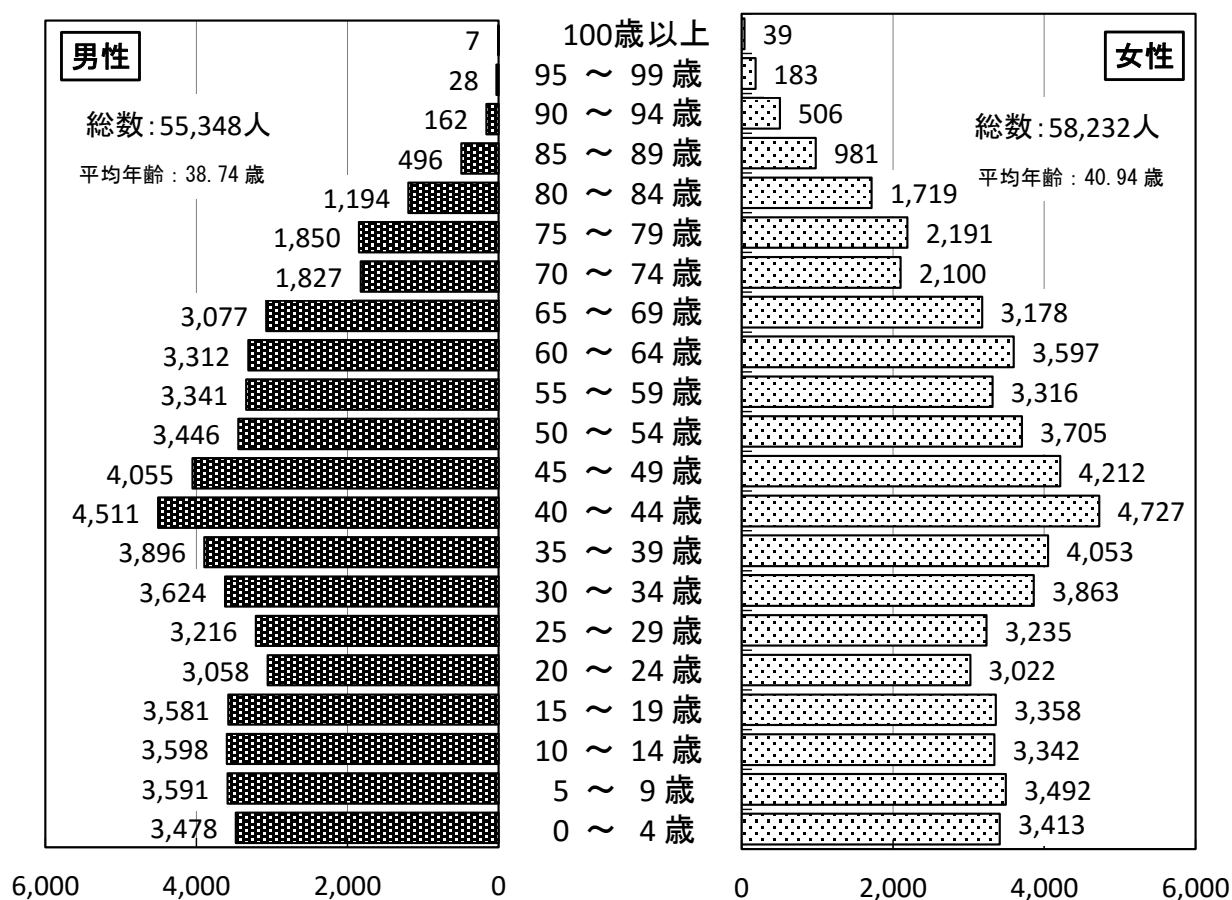
資料：住民基本台帳

■性別年齢3階層別人口（平成28年3月末現在）

	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)	10,667	10,247	36,040	37,088	8,641	10,897	55,348	58,232
構成比(%)	51.0%	49.0%	49.3%	50.7%	44.2%	55.8%	48.7%	51.3%

資料：住民基本台帳

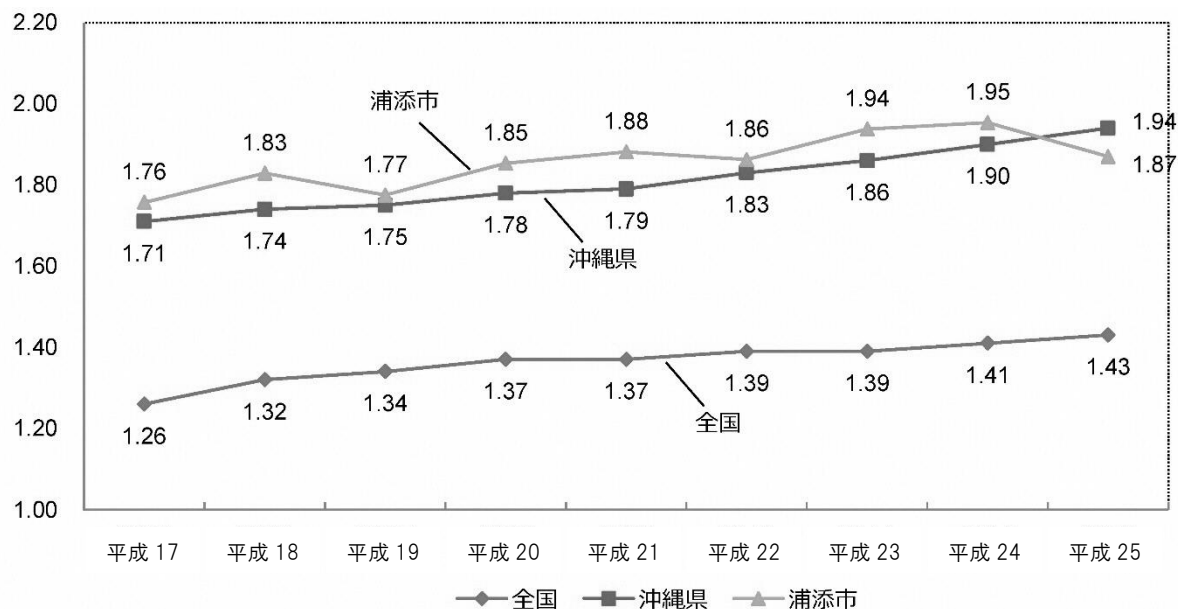
■人口ピラミッド（平成28年3月末現在）



資料：住民基本台帳

- ・本市の平成 25 年の合計特殊出生率は 1.87 と県平均(1.94)を若干下回るものの、全国平均(1.43)を大きく上回っている。
- ・推移をみると、平成 24 年まで微増傾向で県平均を上回って推移していたものの、平成 25 年は前年より下落し、県平均を下回った。

■合計特殊出生率の推移



資料：浦添市人口ビジョン

- ・18 歳未満世帯員がいる一般世帯数の割合でみると、浦添市は県内市部（11 市）の中で 3 番目に割合が高く、子育て世代が多い様子がうかがえる。

■世帯類型別一般世帯数及び 18 歳未満親族のいる一般世帯数

	沖縄県			沖縄県 市部(11市)			那覇市			宜野湾市			浦添市		
	一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数		一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数		一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数		一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数		一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数	
総数	559,215	155,174	27.7%	439,030	121,105	27.6%	135,265	32,809	24.3%	39,291	10,962	27.9%	43,961	13,489	30.7%
A 親族のみの世帯	369,332	153,351	41.5%	286,061	119,581	41.8%	81,595	32,398	39.7%	24,309	10,718	44.1%	29,732	13,288	44.7%
Ⅰ 核家族世帯	327,514	133,612	40.8%	254,622	104,610	41.1%	72,956	28,651	39.3%	21,923	9,548	43.6%	27,027	12,006	44.4%
Ⅱ 核家族以外の世帯	41,818	19,739	47.2%	31,439	14,971	47.6%	8,639	3,747	43.4%	2,386	1,170	49.0%	2,705	1,282	47.4%
B 非親族を含む世帯	7,285	1,115	15.3%	5,929	900	15.2%	1,562	174	11.1%	923	164	17.8%	688	116	16.9%
C 単独世帯	180,974	708	0.4%	145,902	624	0.4%	51,519	237	0.5%	13,951	80	0.6%	13,382	85	0.6%
不詳	1,624	-	-	1,138	-	-	589	-	-	108	-	-	159	-	-

	糸満市			沖縄市			豊見城市			うるま市			南城市		
	一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数		一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数		一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数		一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数		一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数	
総数	20,581	6,414	31.2%	53,194	16,081	30.2%	21,753	7,459	34.3%	42,269	12,776	30.2%	14,249	4,140	29.1%
A 親族のみの世帯	15,006	6,381	42.5%	35,986	15,883	44.1%	16,125	7,395	45.9%	30,350	12,654	41.7%	11,049	4,109	37.2%
Ⅰ 核家族世帯	13,303	5,561	41.8%	31,897	13,845	43.4%	14,481	6,546	45.2%	25,920	10,438	40.3%	9,547	3,374	35.3%
Ⅱ 核家族以外の世帯	1,703	820	48.2%	4,089	2,038	49.8%	1,644	849	51.6%	4,430	2,216	50.0%	1,502	735	48.9%
B 非親族を含む世帯	228	27	11.8%	790	150	19.0%	246	34	13.8%	599	109	18.2%	120	29	24.2%
C 単独世帯	5,332	6	0.1%	16,331	48	0.3%	5,366	30	0.6%	11,241	13	0.1%	3,077	2	0.1%
不詳	15	-	-	87	-	-	16	-	-	79	-	-	3	-	-

	名護市			石垣市			宮古島市		
	一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数		一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数		一般世帯数	18歳未満世帯員がいる一般世帯数	
総数	26,076	6,426	24.6%	20,483	5,325	26.0%	21,908	5,224	23.8%
A 親族のみの世帯	15,213	6,314	41.5%	12,527	5,274	42.1%	14,169	5,167	36.5%
Ⅰ 核家族世帯	13,611	5,517	40.5%	11,138	4,611	41.4%	12,819	4,513	35.2%
Ⅱ 核家族以外の世帯	1,602	797	49.8%	1,389	663	47.7%	1,350	654	48.4%
B 非親族を含む世帯	256	37	14.5%	273	29	10.6%	244	31	12.7%
C 単独世帯	10,590	75	0.7%	7,668	22	0.3%	7,445	26	0.3%
不詳	17	-	-	15	-	-	50	-	-

資料：平成 27 年国勢調査

(2) 男女別就業者数等

- ・平成 22 年の浦添市の総就業者数は 46,871 人となっており、うち男性 25,943 人、女性 20,928 人と男性就業者数が多い。
- ・産業別就業者数をみると、第 1 次産業、第 2 次産業は女性に比べ男性の割合が高く、第 3 次産業では女性の割合が男性に比べ高い。また、男性では約 7 割、女性では 8 割強の就業者が第 3 次産業に従事している。
- ・対労働力人口※比は、男性が 88.4%、女性が 92.4%で、休業者・失業者が約 1 割を占める状況にある。

■産業別就業者数（平成 22 年）

（上段：人数、下段：％）

	男性	女性	総数
第1次産業	174	38	212
	0.7%	0.2%	0.5%
第2次産業	4,826	1,495	6,321
	18.6%	7.1%	13.5%
第3次産業	18,266	17,421	35,687
	70.4%	83.2%	76.1%
分類不能	2,677	1,974	4,651
	10.3%	9.4%	9.9%
総数	25,943	20,928	46,871
	100.0%	100.0%	100.0%
対労働力人口比	88.4%	92.4%	90.1%
労働力人口	29,341	22,659	52,000

資料：国勢調査

※労働力人口：満 15 歳以上の人口のうち、就業者・休業者・完全失業者の合計を指す。

- ・雇用形態別就業者数をみると、男性の6割強（62.8%）が「正規の職員・従業員」であるのに対し、女性は約4割（40.2%）となっており、女性の正規雇用の割合が低い状況がみられる。
- ・女性の非正規雇用（「労働者派遣事業所の派遣社員」、「パート・アルバイト・その他」）の割合が5割近く（49.5%）みられる。

■雇用形態別就業者数（平成22年）（上段：人数、下段：%）

	男性	女性	総数
正規の職員・従業員	15,099	7,883	22,982
	62.8%	40.2%	52.7%
労働者派遣事業所の派遣社員	459	822	1,281
	1.9%	4.2%	2.9%
パート・アルバイト・その他	3,878	8,884	12,762
	16.1%	45.3%	29.2%
役員	1,475	324	1,799
	6.1%	1.7%	4.1%
雇人のある業主	1,070	300	1,370
	4.4%	1.5%	3.1%
雇人のない業主	1,846	689	2,535
	7.7%	3.5%	5.8%
家族従業者	220	663	883
	0.9%	3.4%	2.0%
家庭内職者	5	27	32
	0.0%	0.1%	0.1%
総数	24,052	19,592	43,644
	100.0%	100.0%	100.0%

資料：国勢調査

(3) 婚姻・離婚

- ・浦添市の婚姻率は、平成26年は5.9%となっており、平成18年以降は、緩やかな減少傾向がみられる。沖縄県と比較すると、平成25年までは沖縄県の値を上回っている。
- ・離婚率については、平成26年は2.52%で、沖縄県とほぼ同程度である。平成20年の離婚件数が急激に高いものの、10年間の推移でみると大きな変化はない。

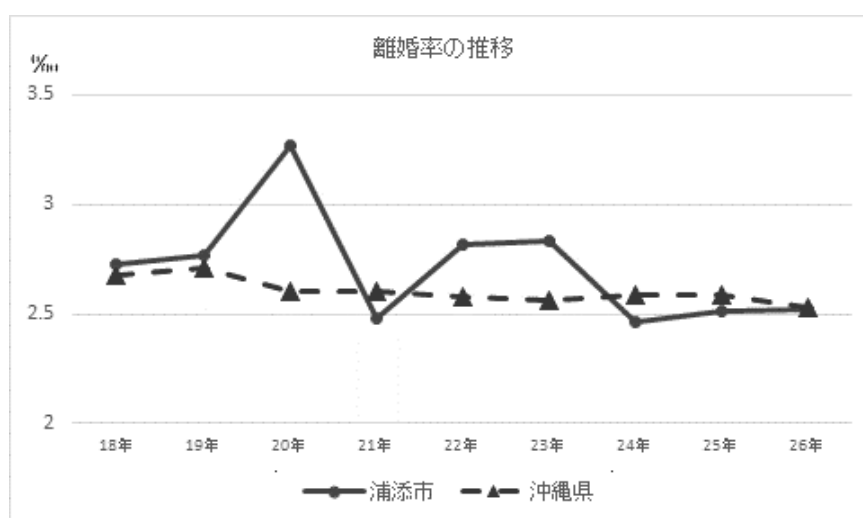
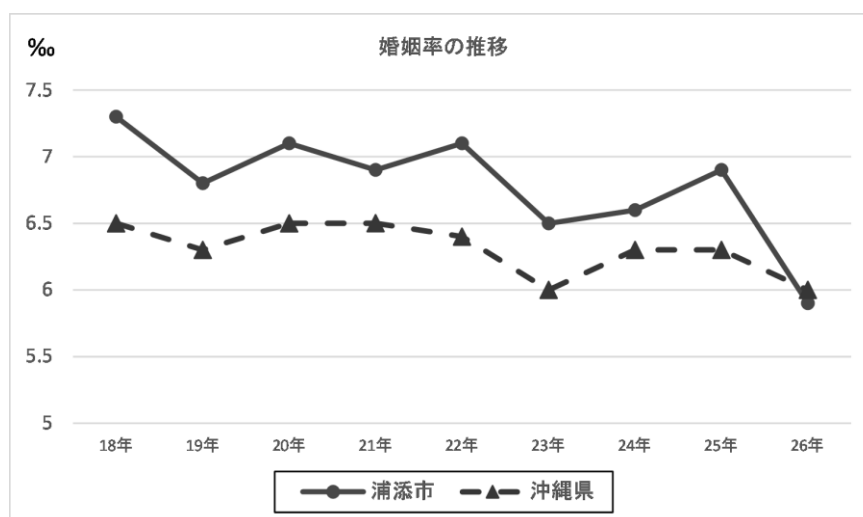
■婚姻及び離婚の状況

(単位: 件、%)

			平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
婚姻	浦添市	婚姻件数	778	735	770	756	777	715	736	772	666	675
		婚姻率	7.3	6.8	7.1	6.9	7.1	6.5	6.6	6.9	5.9	...
	沖縄県	婚姻率	6.5	6.3	6.5	6.5	6.4	6.0	6.3	6.3	6.0	...
離婚	浦添市	離婚件数	290	297	353	270	309	313	274	281	283	282
		離婚率	2.73	2.77	3.27	2.48	2.82	2.83	2.46	2.51	2.52	...
	沖縄県	離婚率	2.68	2.71	2.60	2.60	2.58	2.56	2.59	2.59	2.53	...

※婚姻率(単位: %) = 年間婚姻届出件数/10月1日現在全体人口×1000

※離婚率(単位: %) = 年間離婚届出件数/10月1日現在全体人口×1000



資料: 沖縄県人口動態統計

(4) ひとり親の状況

- ・平成 27 年国勢調査から本市のひとり親世帯の状況をみると、一般世帯総数（43,961 世帯）に対して 2.9%、18 歳未満世帯員のいる一般世帯に対して 9.4%となっている。
- ・18 歳未満世帯員のいる一般世帯数に対する割合でみると、県平均（9.6%）や県内市部（9.7%）より若干低い。
- ・ひとり親世帯数の推移をみると平成 12 年までは増加傾向、その後横ばいとなっている。
- ・児童扶養手当受給者数の推移をみると、増減を繰り返しているものの、長期的にみると微増傾向にある。

■ひとり親世帯数

（単位：世帯、%）

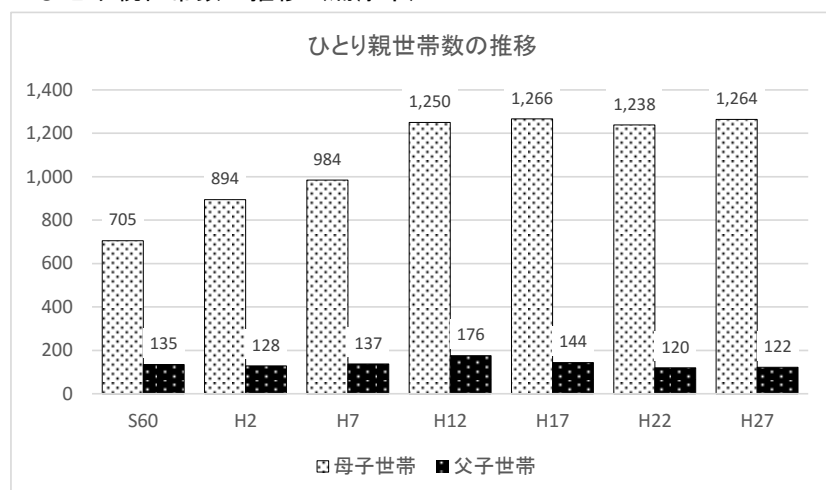
	沖縄県		沖縄県 市部		那覇市		宜野湾市		浦添市	
18歳未満世帯員のいる一般世帯数	155,174	100.0%	121,105	100.0%	32,809	100.0%	10,962	100.0%	13,489	100.0%
ひとり親世帯総数	14,935	9.6%	11,699	9.7%	3,054	9.3%	1,012	9.2%	1,268	9.4%
母子世帯	13,360	8.6%	10,509	8.7%	2,778	8.5%	932	8.5%	1,160	8.6%
父子世帯	1,575	1.0%	1,190	1.0%	276	0.8%	80	0.7%	108	0.8%

	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	6,414	100.0%	16,081	100.0%	7,459	100.0%	12,776	100.0%	4,140	100.0%
ひとり親世帯総数	588	9.2%	1,567	9.7%	518	6.9%	1,294	10.1%	366	8.8%
母子世帯	508	7.9%	1,432	8.9%	477	6.4%	1,129	8.8%	316	7.6%
父子世帯	80	1.2%	135	0.8%	41	0.5%	165	1.3%	50	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	6,426	100.0%	5,325	100.0%	5,224	100.0%
ひとり親世帯総数	734	11.4%	618	11.6%	680	13.0%
母子世帯	657	10.2%	535	10.0%	585	11.2%
父子世帯	77	1.2%	83	1.6%	95	1.8%

資料：平成 27 年国勢調査

■ひとり親世帯数の推移（浦添市）



資料：平成 27 年国勢調査

■児童扶養手当受給者数の推移

	受給者数
H15年	1,666
H16年	1,700
H17年	1,714
H18年	1,725
H19年	1,721
H20年度	1,698
H21年度	1,652
H22年度	1,762
H23年度	1,831
H24年度	1,819
H25年度	1,800
H26年度	1,778
H27年度	1,793

資料：児童家庭課

※H15 年～H19 年は 12 月末現在

(5) 教育・保育の状況

- ・幼稚園の設置状況をみると、市内には公立幼稚園が11箇所、私立幼稚園が2箇所設置されている。公立幼稚園では4歳児及び5歳児の2年保育を実施しており、平成28年現在、認可定員1,680名に対し1,121名が在籍している。なお、幼保連携型認定こども園の設置はない。
- ・0歳～5歳児の教育・保育状況をみると、「認可保育所」が4割弱(38.5%)と最も割合が高く、次いで「その他(家庭保育等)」(29.9%)、「認可幼稚園」(17.5%)、「認可外保育施設」(14.1%)となっている。年齢別にみると、0歳児では「その他(家庭保育等)」が7割強(72.7%)、1歳～4歳児は「認可保育所」がそれぞれ4割台と高くなっており、4歳児では「認可幼稚園」の割合も高くなっている。5歳児では「認可幼稚園」の割合が6割強(62.5%)と高くなっている。
- ・平成21年からの待機児童数の推移をみると、平成23年の待機率が最も高く9.6%、その後微減傾向で推移し、平成28年は6.5%となっている。
- ・本市の待機率を沖縄県と比較すると概ねどの年も高く、全国と比べると非常に高い状況である。

■公立幼稚園の設置状況

	園数	認可定員	合計	4歳児	5歳児
平成22年度	11	1,510	1,070	294	776
平成23年度	11	1,520	1,073	341	732
平成24年度	11	1,635	1,131	305	826
平成25年度	11	1,540	1,050	280	770
平成26年度	11	1,575	1,105	294	811
平成27年度	11	1,136	1,136	355	781
平成28年度	11	1,680	1,121	356	765

■私立幼稚園の設置状況

	園数	学級数	合計	3歳児	4歳児	5歳児
平成22年度	3	20	391	146	119	126
平成23年度	3	16	374	134	144	96
平成24年度	2	16	401	147	131	123
平成25年度	2	16	418	147	156	115
平成26年度	2	16	425	147	150	128
平成27年度	2	16	430	147	152	131
平成28年度	2	16	430	147	147	136

資料：学校基本調査

■0～5歳児の教育・保育状況

	乳幼児数	認可保育所			認可外 保育施設 (35力所)	認可幼稚園			その他 (家庭保育等)
		市立 (3力所)	法人 (23力所)	合計		市立 (11力所)	私立 (2力所)	合計	
0歳児	1,373 100.0%	18 1.3%	307 22.4%	325 23.7%	50 3.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	998 72.7%
1歳児	1,340 100.0%	62 4.6%	526 39.3%	588 43.9%	233 17.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	519 38.7%
2歳児	1,447 100.0%	78 5.4%	554 38.3%	632 43.7%	327 22.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	488 33.7%
3歳児	1,470 100.0%	94 6.4%	566 38.5%	660 44.9%	315 21.4%	0 0.0%	114 7.8%	114 7.8%	381 25.9%
4歳児	1,406 100.0%	94 6.7%	517 36.8%	611 43.5%	227 16.1%	355 25.2%	123 8.7%	478 34.0%	90 6.4%
5歳児	1,423 100.0%	42 3.0%	398 28.0%	440 30.9%	41 2.9%	781 54.9%	109 7.7%	890 62.5%	52 3.7%
0～5歳児の 合計	8,459 100.0%	388 4.6%	2,868 33.9%	3,256 38.5%	1,193 14.1%	1,136 13.4%	346 4.1%	1,482 17.5%	2,528 29.9%

※乳幼児数は、平成27年4月30日現在

※認可外保育施設の人数は、平成27年5月1日現在

※認可保育所の人数は、平成27年5月1日現在

※認可幼稚園の人数は、平成27年5月1日現在

資料：保育課

■待機児童数の推移

単位:人、%

		入所定員数	入所児童数	待機児童数	待機率
浦添市	H21	2,345	2,583	197	7.6%
	H22	2,435	2,652	238	9.0%
	H23	2,612	2,842	274	9.6%
	H24	2,617	2,857	261	9.1%
	H25	2,737	2,972	220	7.4%
	H26	2,787	3,084	211	6.8%
	H27	3,091	3,254	157	4.8%
	H28	3,457	3,576	231	6.5%
沖縄県	H21	29,888	32,087	1,888	5.9%
	H22	30,748	33,114	1,680	5.1%
	H23	32,467	34,964	2,295	6.6%
	H24	33,497	36,556	2,305	6.3%
	H25	34,913	37,705	2,216	5.9%
	H26	36,401	39,387	2,160	5.5%
	H27	39,017	41,439	2,591	6.3%
	H28	43,395	44,766	2,536	5.7%
全国	H21	2,131,929	2,040,934	25,384	1.2%
	H22	2,158,045	2,080,072	26,275	1.3%
	H23	2,204,393	2,122,951	25,556	1.2%
	H24	2,240,178	2,176,802	24,825	1.1%
	H25	2,288,819	2,219,581	22,741	1.0%
	H26	2,335,724	2,266,813	21,371	0.9%
	H27	2,531,692	2,373,614	23,167	1.0%
	H28	2,634,510	2,458,607	23,553	1.0%

※浦添市のデータについては市児童家庭課

※沖縄県のデータについては県青少年・児童家庭課

※全国値については、厚生労働省の速報値

※平成27年から『保育所等』の定員数、入所児童数の数値となる。

保育所等: 保育所及び、幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園、
特定地域型保育事業

(6) 家庭児童相談及び女性相談の状況

- ・平成 27 年度における家庭児童相談室における相談種類別件数をみると、児童虐待相談が 70 件と最も多く、全体の 4 割強を占める。
- ・また、平成 27 年度における女性相談状況をみると、夫等の暴力が 140 件と最多で、また人間関係の相談件数が全体の 7 割弱を占める。

■家庭児童相談室における相談種類別件数

(上段：件数、下段：%)

	児童虐待相談	その他の相談	保健相談	障がい相談	非行相談	不登校相談	育児・しつけ相談	その他の相談	計
平成23年度	55 15.8%	153 44.0%	5 1.4%	4 1.1%	8 2.3%	50 14.4%	10 2.9%	63 18.1%	348 100.0%
平成24年度	24 11.6%	101 48.8%	0 0.0%	8 3.9%	19 9.2%	17 8.2%	10 4.8%	28 13.5%	207 100.0%
平成25年度	49 22.3%	111 50.5%	2 0.9%	5 2.3%	5 2.3%	23 10.5%	1 0.5%	24 10.9%	220 100.0%
平成26年度	74 33.9%	89 40.8%	1 0.5%	16 7.3%	15 6.9%	6 2.8%	2 0.9%	15 6.9%	218 100.0%
平成27年度	70 41.9%	41 24.6%	3 1.8%	2 1.2%	5 3.0%	13 7.8%	3 1.8%	30 18.0%	167 100.0%

資料：児童家庭課

■女性相談状況

(上段：件数、下段：%)

	人間関係					経済関係	医療関係	その他	計
	夫等の暴力	子どもの暴力	親の暴力	家庭不和	男女問題				
平成24年度	101 46.8%	7 3.2%	16 7.4%	2 0.9%	17 7.9%	46 21.3%	11 5.1%	16 7.4%	216 100.0%
平成25年度	134 43.5%	15 4.9%	21 6.8%	14 4.5%	21 6.8%	48 15.6%	29 9.4%	26 8.4%	308 100.0%
平成26年度	131 46.8%	22 7.9%	16 5.7%	14 5.0%	12 4.3%	41 14.6%	29 10.4%	15 5.4%	280 100.0%
平成27年度	140 51.1%	16 5.8%	20 7.3%	2 0.7%	4 1.5%	25 9.1%	35 12.8%	32 11.7%	274 100.0%

資料：福祉保健の概要、児童家庭課

(7) 各分野における女性の進出状況

- ・浦添市の女性管理職の在職状況をみると、課長級以上の女性管理職は平成 27 年 4 月 1 日現在 15 名となっており、管理職定数に対する割合は 17.4%となっている。県内市部（12.1%）、県平均（10.8%）を上回っており、浦添市の女性登用率は県内では高い状況にある。
- ・一方で、浦添市議会における女性議員は 7.4%と、県内市部 11.3%、県平均 8.5%と比べて下回っている。

■浦添市の女性職員数及び割合の推移（各年 4 月 1 日現在）

区分	全職員				係長級				管理職(課長級以上)			
	総数 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性の 割合(%)	総数 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性の 割合(%)	総数 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性の 割合(%)
平成 25 年	797	334	463	41.9%	217	61	156	28.1%	83	14	69	16.9%
平成 26 年	796	335	461	42.1%	225	63	162	28.0%	87	16	71	18.4%
平成 27 年	799	331	468	41.4%	233	66	167	28.3%	86	15	71	17.4%

資料：統計うらそえ、市町村における男女共同参画の状況（子ども生活福祉部平和援護・男女参画課）、
男女共同参画推進ハーモニーセンター

■女性管理職の在職状況（平成 27 年 4 月 1 日現在）

	管理職の在職状況							
					うち一般行政職			
	計 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性の割合 (%)	計 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性の割合 (%)
浦添市	86	15	71	17.4%	68	15	53	22.1%
市部 計	966	117	849	12.1%	810	104	706	12.8%
市町村 合計	1,438	156	1,282	10.8%	1,259	142	1,117	11.3%

※「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。

資料：平成 27 年度市町村における男女共同参画の状況（沖縄県子ども生活福祉部平和援護・男女参画課）

■議会における女性職員の状況・審議会における女性の登用状況（平成 27 年 4 月 1 日現在）

	市町村議会				市町村審議会等			
	計 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性の割合 (%)	計 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性の割合 (%)
浦添市	27	2	25	7.4%	391	131	260	33.5%
市部 計	291	33	258	11.3%	4,732	1,493	3,239	31.6%
市町村 合計	644	55	589	8.5%	8,217	2,350	5,867	28.6%

資料：平成 27 年度市町村における男女共同参画の状況（沖縄県子ども生活福祉部平和援護・男女参画課）

2. アンケート調査結果の概要

(1) 市民意識調査

①調査対象の属性

- 回答者の性別は、女性が約6割（60.2%）、男性が4割弱（38.2%）となっており、年代では女性は20歳代（7.1%）が少なく、30歳代（24.6%）が最も多い。
- 既婚者が7割弱（68.8%）を占め、既婚者のうち半数以上（54.9%）が共働き世帯である。40歳代以下でみると、9割（90.1%）が共働き世帯となっている。
- 子どものいる世帯が7割以上（71.4%）で、世帯構成は「2世代家族(子ども)」が4割強（42.1%）で最も多い。
- 職業は、男性は「会社員、会社役員、公務員」が半数近くを占める（46.6%）。一方女性は、「会社員、会社役員、公務員」は24.0%にとどまり、「契約社員・派遣社員・その他非正規社員」（9.3%）と「パート・アルバイト・内職」（20.2%）を合わせた割合の方が高くなっている。無職、専業主婦、学生などを除いた、働いている人だけでみると、男性は7割弱（71.0%）が「会社員、会社役員、公務員」の正規雇用で、女性は4割弱（39.9%）が正規雇用である。

②男女平等に関する意識について

- 男女の地位の平等感について、「社会全体」で「男性が優遇されている」と感じる人が7割強（73.7%）と、不平等感が根強い。各場面では、特に「社会通念・慣習・しきたり」と「政治の場」での不平等感が強い。
- 性別でみると、「職場」以外は全て女性の方が不平等感が強く、「法律や制度上」で男性は「平等」と感じる人が最も多く（40.5%）、女性は「男性が優遇されている」とする割合61.7%で、男性よりも26.4ポイント高くなっている。

③家庭生活について

- 家庭内の役割分担について、男性が担う役割は「家計を支える」「高額商品の購入（不動産等）」などの経済的な部分の割合が高く、女性が担う役割は「家事」「育児」「家計の管理」など家庭生活に関する部分の割合が高い。「家事」「育児」「家計の管理」に関しては、女性の方が「主に妻が行う」と回答した割合が高くなっている。
- 配偶者にもっとやってもらいたい家庭内の役割分担は、男性は「特になし・無回答」が最も多いが、女性は「家事」「育児」が多くなっている。
- 結婚や家庭生活に関する考え方は、「結婚はしてもしなくてもどちらでもよい」は7割弱が賛成しており、若い世代ほど賛成が多い。一方「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」は6割強が反対で、50歳代以下では賛成が2割以下となっている。「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる方がよい」は、40歳代以下では反対が賛成を上回っている。
- 男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なことは、「夫婦間の話し合い」「職場の理解・支援」「労働時間の短縮や休暇制度の充実」の回答が多い。

④仕事のことについて

- 女性が仕事を持つことについて、全体の8割弱が結婚後も仕事を持っていた方が良いと回答している。
- 職場での性別による差について、『男性が優遇されている』の回答が最も多かったのは、「賃金・昇進・昇格」（4割強）で、『平等となっている』の回答が最も多いのは「教育や研修制度」である。ほとんどの項目で、女性の方が不平等感を持っている。
- ワーク・ライフ・バランスについては、『家庭生活を優先』を希望する割合が高く（3割強）、特に30歳代では5割弱となっている。しかし、現実では『仕事を優先』が最も高く、特に男性は5割弱が『仕事を優先』となっている。
- 女性が仕事を辞めずに働くために必要なことは、「働きやすい労働条件」「育児・介護休業制度、諸手当の充実」「労働条件の男女差をなくす」の回答が多い。30歳代では「託児施設・託児サービスの充実」を求める回答が多い。

⑤配偶者等からの暴力について

- 暴力に対する認識度について、「嫌がっているのに性的な行為を強要する」「生活費を渡さない」「平手で打つ」は高くなっているが、「相手の交友関係や電話、メールをチェックする」や「お金の使途を細かくチェックする」等、行動の制限などの「社会的暴力」に関しては低くなっている。
- 身近でDVについて見聞きしたことがある回答者は全体の約4割。直接被害にあったことがある割合は約4割で、特に「人格を否定するような暴言」の割合が高い。
- DV被害の相談先は、「友人知人」が最も多く、「家族や親せき」が続く。行政機関や警察に相談した割合はかなり低い。また、「どこにも相談しなかった」割合が半数近くで最も多く、相談しなかった理由としては、「相談するほどの事ではない」が7割を占める。
- 職場、学校、地域でのセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の被害は、女性の約4人に1人が経験している。相談した割合は、女性が26.0%で、男性は16.7%と、相談していない割合が高い。相談しなかった理由は、「相談するほどの事ではない」「相談しても無駄だから」が多い。
- 女性に対する暴力をなくすために必要な取り組みは、「相談窓口や保護施設の充実」「意識の啓発」「法律・制度の見直し」「男女平等教育」「犯罪の取り締まり強化」の回答が多い。

⑥男女共同参画社会について

- 男女共同参画に関する用語の認知度は、「ドメスティック・バイオレンス（DV）」が最も高い。「浦添市男女共同参画行動計画～てだこ女・男（ひと）プラン～」については、市民の認知度はかなり低い。「男女共同参画社会」については、全体では4割弱の認知度であるが、20歳代では7割となっている。若い世代では、「ジェンダー」「デートDV」も認知度が高い。
- 男女共同参画社会実現のために行政が推進すべきことについては、「職場における男女差の是正・労働時間の短縮」の回答が最も多く（6割強）、「学校現場での学習」「DVの根絶と被害者に対する支援」「男性の育児休暇取得の普及」が続く。

⑦性の多様性について

- 性の多様性に関する言葉の認知度は、「ゲイ」「レズビアン」「性同一性障害」はいずれも9割を超え高い。一方「LGBT (Q)」「バイセクシュアル」「トランスジェンダー」は、世代によって認知度に違いがみられる。また「LGBT (Q)」の認知度(48.7%)に対して、意味まで分かる割合や人口に対する性的マイノリティの割合の理解度は低くなっている。
- 身近な人からのカミングアウトへの対応は、6割以上が何らかの形で受け入れられると回答しており、性の多様性を認め合う社会づくりへの取り組みは、8割弱が「必要である」と回答している。
- 必要な取り組みについては、「学校での啓発や配慮」が最も多く、「社会制度の見直し」「相談窓口の設置」が続く。

(2) 事業所意識調査

①調査対象事業所の属性

- 市内の業種別割合は、卸売・小売業(25.9%)、建設業(21.4%)、サービス業(16.5%)の順に多い。
- 従業員の構成比は男性6割、女性4割となっており、女性は「正規従業員」、「管理職」ともに男性より低い状況である。また、女性管理職がいる事業所は、全体の2割強にとどまっている。
- 事業主の性別は男性9割、女性1割と圧倒的に男性が多い。
- 労働組合がある事業所は、全体の1割にとどまっている。

②事業所の男女共同参画への取り組みについて

- 男女ともに同等な環境で働くための女性にとっての課題について、「配置や残業に制約がある」、「内容によっては女性に任せられない、向いていない」といった業務形態や内容に関する課題が多くみられる。

女性にとっての課題として、「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」が約5割(49.8%)と最も多く、「業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い」(31.7%)、「女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である」(18.9%)の順に割合が高い。

○各場面における性差について、全ての項目で「平等」の割合が高いものの、男性が優遇されているという状況もみられる。特に「募集・採用条件」、「賃金・昇進・昇給」で、男性優遇の割合が高い。

各場面における性差について、『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」＋「どちらかといえば男性が優遇されている」）の割合をみると、「イ）賃金・昇進・昇格」（30.4%）、「ア）募集や採用の条件」（28.0%）、「ウ）人事配置」（21.8%）の順に高くなっている。

また、全ての面において、『女性優遇』（「どちらかといえば女性が優遇されている」＋「女性の方が優遇されている」）の割合よりも、『男性優遇』の割合が高い。

③ポジティブ・アクションについて

○ポジティブ・アクションについて、「内容まで知っている」が2割強、実際に取り組んでいる事業所は全体の4.9%にとどまっている。

ポジティブ・アクションについて、「知らない」が約5割（49.0%）と最も高い。

『取り組みの内容まで知っている』（「良く知っていて、具体的な取り組みもしている」＋「良く知っているが、具体的な取り組みはまだない」）は2割強（24.7%）となっている。また、実際に取り組んでいる事業所は4.9%と少ない。

○男女がともに働きやすい職場環境づくりとして、実際に行われている取り組みは「結婚後・出産後の勤続奨励」が6割と最も高い。

○今後、男女共同参画社会を形成するにあたり必要な取り組みとして、「男女がともに育児・介護休業を取得しやすい環境づくり」、「職場における男女均等な取扱いの周知徹底」、「労働時間短縮の枠組みづくり」があげられている。

男女がともに働きやすい職場環境づくりの取り組みとして、「女性が結婚後や出産後も勤続することの奨励」約6割（59.3%）、「女性のみにお茶くみや清掃その他雑用を課すといった慣行の見直し」（20.2%）、「職場環境改善についての従業員提案の募集」（18.9%）の順に割合が高い。

今後、男女共同参画社会を形成するにあたり必要な取り組みとして、「男女がともに育児・介護休暇等が取得しやすい職場環境づくり」が4割強（43.2%）と最も多く、「職場における男女の均等な取扱いについて、周知徹底を行う」（32.1%）、「労働時間短縮の枠組みづくりを進める」（25.1%）の順に割合が高い。

④ハラスメントについて

- ハラスメントに関する認知度は、「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」でいずれも9割強と高い。
- ハラスメント防止に向けた取り組みとして、「特に実施していない」が7割と最多である。実際に行われている取り組みとして、「ハラスメント等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている」が比較的高い。
- 従業員規模が小さな事業所では、「特に実施していない」の割合が高くなることから、中小企業へのアプローチが課題である。

ハラスメントに関する認知度について、「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）の割合をみると、「セクシュアル・ハラスメント」（97.9%）、「パワー・ハラスメント」（96.7%）、「マタニティ・ハラスメント」（93.0%）と、全項目で9割強となっている。

実際に行われている取り組みとして、「ハラスメント等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている」（15.6%）、「管理職を含めた社員に対しハラスメント防止のための研修や講習を実施している」（9.5%）、「社内報やポスターにてハラスメントに関する方針等を記載、配布しPRしている」（4.9%）の順に割合が高い。また、従業員規模別にみると、事業所規模が小さくなると、「特に実施していない」の割合が高くなる。

⑤育児・介護休業について

- 各種休業制度の規定が「ある」について、「産前・産後休業制度」6割、「育児休業制度」6割弱、「介護休業制度」4割強の状況にある。
- 取得状況について、女性の「産前・産後休業」取得率は正規雇用者ではほとんどの回答者が（97.0%）、非正規雇用者が8割となっている。「育児休業」は女性正規従業員9割、男性正規従業員は1割弱と、男性の取得が低い状況にある。
- 従業員規模が小さな事業所では、各種制度が「ない」の割合が高くなることから、中小企業に対する制度の周知や無理のない導入方法の検討等について支援を行っていく必要がある。

事業所における各種休業制度の規定について、「ある」の割合は「産前・産後休業制度」6割（60.1%）、「育児休業制度」6割弱（56.0%）、「介護休業制度」4割強（44.4%）となっている。雇用形態別にみると、各種休業制度がある「正社員」と「派遣・契約社員」、「パート・アルバイト」を比較すると、いずれの各種休業制度も「正社員」が3割程度高い状況がある。

各種休業制度の取得状況について、「産前・産後休業」取得率は正規従業員のほとんどの回答者（97.0%）が、非正規従業員は約8割（80.8%）が取得している。一方、「育児休業」の取得状況をみると、女性正規従業員は約9割（90.9%）に対し、男性従業員は1割弱（8.3%）と低い。

⑥性の多様性について

○性の多様性に関する語句の認知度は、「レズビアン」、「ゲイ」、「性同一性障害」は9割と高い。一方、「LGBT(Q)」の認知度は5割強である。

性の多様性に関する語句の認知度について、「ゲイ」(96.7%)、「レズビアン」(95.9%)、「性同一性障害」(93.0%)、「バイセクシュアル」(86.4%)の順で割合が高い。

また、「性的マイノリティ」(69.5%)、「LGBT (LGBTQ)」(53.1%)、「トランスジェンダー」(64.6%)については認知度が7割以下にあり、今後も周知を図る必要がある。

○性の多様性を認めあう社会をつくるために必要な取り組みとして、「職場内での啓発活動や配慮(性の多様性の研修や制服・トイレ等の配慮)」や「社会制度の見直し(パートナーシップ証明書の発行、性別移行の手続き等)」、「専門の相談窓口の設置」があげられている。

○実際に行われている性的マイノリティの方に対する職場改善等の取り組みとして、「社内規定などでのハラスメント対策」の割合が比較的高い。

性の多様性を認めあう社会を作るために必要だと考える取り組みとして、「職場内での啓発活動や配慮(性の多様性の研修や制服・トイレ等の配慮)」(55.2%)、「社会制度の見直し(パートナーシップ証明書の発行、性別移行の手続き)」(45.5%)、「専門の相談窓口の設置」(37.9%)の順で割合が高い。

実際に行われている性的マイノリティの方に対する職場改善等の具体的な取り組みとして、「社内規定などでのハラスメント対策」(5.8%)、「セミナー開催など社員意識改革」(2.9%)、「性的マイノリティ(LGBT等)への採用時の配慮」(2.9%)の順で高い。実際に行われている取り組みの割合は1割弱と低いものの、「現在は何もしていないが、今後取り組みたい」の割合は3割弱(27.2%)みられる。

⑦男女共同参画行政について

○男女共同参画に関する言葉の認知度は「DV」が最も高く、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」等の就労に関する法制度についても比較的高い。

○一方、てだこ女男^{ひと}プランや男女共同参画推進条例、ハーモニーセンターなど、市の施策・施設に関する認知度は低い状況にあり、周知が課題である。

男女共同参画に関する言葉の認知度について、「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」)の割合は、「DV」(91.0%)、「男女雇用機会均等法」(86.5%)、「育児・介護休業法」(82.3%)の順に高くなっている。

一方、「第2次浦添市男女共同参画計画(てだこ女男(ひと)プラン)」(16.0%)、「浦添市男女共同参画推進条例」(14.4%)、「浦添市男女共同参画推進ハーモニーセンター」(19.3%)と、市の施策・施設の認知度は低い状況にある。

- 今後、さらに女性が社会進出するために特に重要なこととして、「男性の理解と協力」、「家事や育児の分担」など、男性へ期待する声が多い。
- 一方、「女性自身が努力する」という回答も3割みられることから、男性に対する意識啓発や家事等のスキルアップ支援、女性のエンパワーメントに力を入れていく必要がある。

今後、さらに女性が社会進出するために特に重要なこととして、「男性の理解と協力」(48.1%)、「家事や育児の分担」(37.0%)、「仕事や賃金面の男女差をなくす」(28.0%)の順に割合が高く、男性への期待、就労環境改善が求められているとうかがえる。

また、「女性自身が努力する」3割弱(26.7%)という回答もみられる。

- 男女共同参画社会の実現を目指す上での後押し(制度等)として、「企業への優遇制度(表彰、認定、助成金等)」が5割と最も多い。
- 市に対して、「保育や介護にかかる施設・サービスの充実」や「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」等の就労に関する取り組みが求められている。

男女共同参画社会の実現を目指す上での後押し(制度等)として、「企業への優遇制度の創設」が約5割(49.0%)と最も高く、「出張講座・講演会の実施」(30.5%)、「専門家(コンサルタント等)派遣支援」(23.9%)の順となっている。

市に対して求められている取り組みとして、「保育や介護にかかる施設・サービスの充実」(65.8%)、「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」(42.8%)、「政策決定の場等への女性の積極的な登用」(29.2%)の順に割合が高い。安心して就労するための環境整備や就労環境の是正を求める声が多い状況がうかがえる。

3. 施策点検結果の概要

(1) 男女の人権の尊重

- 人権意識の啓発について、市の HP や広報誌、公式アプリ、ハーモニーセンターだより等を通じて広報を行っている。今後は図書館をはじめ、産業分野、福祉分野等、関係課等との連携により、さらなる普及啓発に取り組む必要がある。
- ハーモニーセンターをはじめ、教育委員会、生涯学習分野、産業分野等で男女共同参画等に関する各種講座や研修等を実施している。一方、一部で男性の参加促進が課題となっている。
- 学校現場では、平成 29 年度から全校で男女混合名簿の導入に向けて調整しており、それに向けた研修等も実施している。校長会や教頭会で男女の人権に関する研修等を行っており、今後はそれらが共通理解されているか、定期的な確認を行っていく必要がある。
- あらゆる暴力の防止に向けて、児童家庭課では女性相談員と家庭相談員を配置し、各種相談に対応している。相談内容は離婚問題や DV、経済的な問題等になり、必要に応じて県女性相談所の一時保護へのつなぎや法テラスの紹介を行っている。
- 児童虐待は保育所、幼稚園や近隣からの通告によって発覚することが多い。一方、時間が経ってから相談にくるケースもあるため、迅速な対応のために相談対応部署と現場との情報共有や意識の共有が必要となっている。

(2) 男女共同参画の視点に立った慣習、制度の見直し

- 市役所では、新職員研修での講義や職員研修（女性リーダー研修）において、男女共同参画に関する研修を行っている。
- 家庭・地域への啓発・講座として、「トートーメー」の継承に関する講座や社会教育学級での父親向け子育て講座等を実施している。一方、男性の参加促進が課題である。
- 学校においては、「男・女らしさ」を強要せず、一人の人間としての良さを認め合い、活かし合いながら生きていくことの大切さについて、校長会や教頭会、各種研修等での意識の共有を図っている。今後とも、意義や目的を共有しつつ、研修機会の確保や情報発信を進めていく必要がある。

(3) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 平成 26 年度に審議会等への女性委員の登用促進規定を設けており、目標値を 40%に設定している。現在は 28.8%と未達成である。登用促進に努め、各分野で多様な意見が反映されるよう、ハーモニーセンターから各課へ女性の登用促進等について働きかけていく必要がある。
- 浦添市女性団体連絡協議会の活動費補助や同協議会が自主講座として開催する講演会の共催、県外研修後の報告会等を、市は協力して行っている。

（４）雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 平成 28 年に沖縄労働局と雇用対策協定を締結した。今後、子育て世代の雇用対策や就職困難者（高齢者、障がい者、ひとり親、生活困窮者等）への就職支援について、「雇用対策協定運営協議会」を設置し、取り組みを検討していく。
- 商工会議所と連携した講座の開催やハーモニーセンターでの再就職支援講座、中央公民館でのパソコン講座等を行っている。今後とも庁内連携の強化により、就労分野でのスキルアップ等を支援していく必要がある。

（５）男女の職業生活と家庭・地域生活の両立と支援

- 共働きの子育て世代を支援するため、幼稚園における延長預かり保育やファミサポ事業、病児・病後児保育等を実施している。一方、待機児童解消やそれに向けた保育士の確保が大きな課題となっている。
- 男性の家事育児等への参画を促すため、料理や子育てに関する講座を実施しているが、参加者が少ないため、講座内容等の工夫を図っていく必要がある。
- 庁内における男性の育児休業取得率が低く（4.8%）、育休取得による周囲の負担増等への不安等が取得率低迷の原因と推察される。男性が育休を取得しやすい環境や意識づくりを進めていく必要がある。

（６）高齢期の男女が安心して生き生き暮らせる環境整備

- 高齢期においても住み慣れた地域で安心して暮らすことができるよう、介護予防や健康づくり支援をはじめ、在宅福祉サービス、介護サービスの充実、地域包括ケアシステムの構築等に努めている。

（７）生涯を通じた男女の健康支援

- 情報メディアの普及により性に関する情報が容易に得られるなど、子どもたちを取り巻く環境が変化しており、若年妊婦の低年齢化や予期しない妊娠、性感染症の予防策として中学生を対象に思春期事業を実施している。
- マタニティスクールや新生児・褥婦訪問等を通して、妊娠期や新生児を持つ母親の相談支援等を行っている。
- 各種健診（検診）の受診勧奨を行っているが、特定健診では 40 代、50 代の受診率が低いことが課題となっている。今後とも、受診勧奨や受診機会の拡大等を図っていく必要がある。

（８）男女共同参画社会をみんなで推進するまちづくり

- 第 2 次計画の進捗管理ができておらず、新計画策定の中で確実に実施できる進捗管理の方法を検討していく必要がある。
- 第 2 次計画でアクション・プランとして位置付けたメンズキッチンデーについては、男性の家事等への参加が以前より一般的になってきた状況もあり、また、DV や性の多様性に関する対策等、早急に取り組むべき施策があるため、アクション・プランとしての位置づけは見直しが必要。

(9) その他

- 貧困等の生活上の困難を抱える方への支援について、生活困窮者自立支援法に基づく事業（就業支援等）により支援を行っている。また、子どもの貧困対策についても、学習支援事業や居場所づくり、食の提供等を行っている。
- 性の多様性について、平成 29 年 1 月 1 日にすべての人の性の多様性を認め合い、差別や偏見をなくし、誰もが輝けるようなまちを目指し、「レインボー都市うらそえ宣言」を行った。今後、対応の充実を図るため、パートナーシップ制度導入に向けた調査・研究や相談窓口の設置、各種申請書等の不要な性別欄の削除等について検討していく必要がある。
- 防災分野について、東日本大震災等の教訓から、あらためて防災分野における男女共同参画の視点に立った対策推進が求められており、ハーモニーセンターの自主講座として防災講座を実施した。

4. 法及び上位・関連計画等の整理

■国の動向（関連法・計画の概要）

No	法及び上位・関連計画	計画期間・目標年次
1	男女共同参画社会基本法	—
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	—
3	ストーカー行為等の規制等に関する法律	—
4	女性活躍推進法	—
5	ニッポン一億総活躍プラン	—
6	第4次男女共同参画基本計画	基本的な考え方：平成37年度末 施策の基本的方向・具体的な取組： 平成32年度末

■沖縄県の動向（関連条例・計画の概要）

No	法及び上位・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	第5次沖縄県男女共同参画計画（案） —DEIGOプラン—（パブリックコメント資料）	平成29年度～平成33年度
3	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（改訂版）	—

■浦添市の動向（関連条例、上位・関連計画の概要）

No	法及び上位・関連計画	計画期間・目標年次
1	浦添市男女共同参画推進条例	—
2	第四次浦添市総合計画（後期基本計画）	平成28年度～平成32年度
3	第3次てだこ親子プラン—浦添市子ども・子育て支援事業計画— （浦添市次世代育成支援行動計画・浦添市ひとり親家庭自立支援促進計画、健やか親子うらそえ21（浦添市母子保健計画））	平成27年度～平成31年度
4	てだこ・結プラン—第四次浦添市地域福祉計画—	平成26年度～平成30年度
5	第四次てだこ高齢者プラン	平成27年度～平成29年度
6	第3次てだこ障がい者プラン<改訂版>	平成27年度～平成29年度
7	健康・食育うらそえ21	平成25年度～平成34年度

(1) 国の動向（関連法・計画の概要）

①男女共同参画社会基本法（平成 11 年 6 月）

平成 11 年 6 月に「男女共同参画社会基本法」が公布、施行され、基本法では男女共同参画社会を形成するための 5 本の柱（基本理念）を掲げている。また、その柱に基づき行政（国や地方公共団体）と国民それぞれが果たさなくてはならない役割（債務、基本的施策）が定められている。

○基本理念－男女共同参画社会をつくっていくための 5 本の柱

※わかりやすくするため、平易な表現で趣旨を示しています。

1. 男女の人権の尊重（法第 3 条）

男女の個人としての尊厳を重んじましょう。男女の差別をなくし、「男」「女」である以前にひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保していきましょう。

2. 社会における制度又は慣行についての配慮（法第 4 条）

固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるよう、社会の制度や慣行の在り方を考えていきましょう。

3. 政策等の立案及び決定への共同参画（法第 5 条）

男女が、社会の対等なパートナーとして、いろいろな方針の決定に参画できるようにしましょう。

4. 家庭生活における活動と他の活動の両立（法第 6 条）

男女はともに家族の構成員です。お互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事をしたり、学習したり、地域活動をしたりできるようにしていきましょう。

5. 国際的協調（法第 7 条）

男女共同参画社会づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切です。他の国々や国際機関と相互に協力して取り組んでいきましょう。

○国、地方公共団体及び国民の役割（法第 8～10 条）

- ・国は、基本理念に基づき、男女共同参画基本計画の策定をはじめ、積極的改善措置を含む男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定し、実施していきます。
- ・地方公共団体は、国と同様に、基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組むとともに、地域の特性をいかした施策を展開していきます。
- ・国民には、男女共同参画社会づくりに協力することが期待されています。

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

平成 13 年 4 月に制定され、基本方針の策定等を内容とする平成 16 年 5 月、平成 19 年 7 月の法改正を経て、平成 25 年 6 月に生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及び被害者についても配偶者からの暴力及び被害に準じて法の適用対象とする法改正が行われ、平成 26 年 1 月 3 日に施行された。

【目的】

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図る。

【定義】「配偶者からの暴力」

「配偶者」には、婚姻の届出をしていないいわゆる「事実婚」を含む。男性、女性の別を問いません。また、離婚後（事実上離婚したと同様の事情に入ることを含む。）も引き続き暴力を受ける場合を含む。

「暴力」は、身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を指す。なお、保護命令に関する規定については、身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫のみを対象としているほか、身体に対する暴力のみを対象としている規定もある。

生活の本拠を共にする交際相手（婚姻関係における共同生活を営んでいない者を除く。）からの暴力について、この法律を準用することとされている。また、生活の本拠を共にする交際をする関係を解消した後も引き続き暴力を受ける場合を含む。

【国及び地方公共団体の責務】

国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

国は、施策に関する基本方針を定める。地方公共団体は、基本計画を定める（県は義務、市町村は、努力義務）。

【基本的な方針】

第 1 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

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

第 2 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

③ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成 12 年 5 月）

ストーカー規制法は、平成 12 年の施行以来、被害の未然防止や拡大防止に大きな役割を果たしてきた。しかし、近年規制の対象とされていなかった行為を敢行した後に被害者を殺害する事案の発生や、さらに、平成 24 年中の認知件数は 19,920 件とストーカー規制法施行後最多となっている。このような実情や、事案の発生により明らかとなった問題点等を踏まえ、平成 25 年 6 月 26 日、ストーカー行為等の規制等に関する法律の一部改正が行われた。

【目的】

ストーカー行為を処罰する等ストーカー行為等について必要な規制を行うとともに、被害者等に対する援助の措置等を定めることにより、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止し、あわせて国民の生活の安全と平穏に資すること。

●つきまとい等

定義：「つきまとい等」とは、特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、当該特定の者又は配偶者、直系若しくは同居の親族その他当該特定の者と社会生活において密接な関係を有する者に対し、次の行為を行うこと。

- | | |
|----------------------|------------------------|
| (1) つきまとい・待ち伏せ・押し掛け等 | (2) 監視していると告げる行為等 |
| (3) 面会・交際の要求等 | (4) 乱暴な言動等 |
| (5) 無言電話等 | (6) 汚物などの送付等 |
| (7) 名誉を害する事項を告げる行為等 | (8) 性的羞恥心を害する事項を告げること等 |

●ストーカー行為

定義：「ストーカー行為」とは、同一の者に対し、つきまとい等を反復して行うこと。

●警察本部長等の援助

警察本部長等は、ストーカー行為等を受けている人から援助を受けたい旨の申し出があれば、自衛策の教示など必要な援助を行うこととなっている。

【改正の内容】（平成 25 年 6 月）

1. 電子メールを送信する行為の規制
2. 禁止命令等を行うことができる公安委員会等の拡大
3. 被害者の関与の強化 等

④女性活躍推進法（平成 27 年 8 月）

平成 27 年 8 月に、「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）」が成立し、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 301 人以上の民間企業等）に義務づけられた。

【目的】

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

【基本原則】

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ・職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ・女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

○基本方針等の策定

- ・国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ・地方公共団体（都道府県、市町村）は、基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

○事業主行動計画の策定等

- ・国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ・国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施。（労働者が 300 人以下の民間事業主については努力義務）

- ・女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析

【参考】状況把握する事項：①女性採用比率、②勤続年数男女差、③労働時間の状況、

④女性管理職比率等

- ・上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等（取組実施・目標達成は努力義務）

○その他

- ・平成 27 年 9 月 4 日施行
- ・10 年間の時限立法

⑤ニッポン一億総活躍プラン（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）

本プランは、我が国の経済成長の隘路^{あいろ}の根本にある少子高齢化の問題に真正面から取り組むものである。日本経済に更なる好循環を形成するため、これまでの三本の矢の経済政策を一層強化するとともに、広い意味での経済政策として、子育て支援や社会保障の基盤を強化し、それが経済を強くする、そのような新たな経済社会システムづくりに挑戦していくものである。

【基本の方向性】

1. 成長と分配の好循環メカニズムの提示
2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向
3. 「希望出生率 1.8」に向けた取組の方向
4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向
5. 「戦後最大の名目 GDP600 兆円」に向けた取組の方向
6. 10 年先の未来を見据えたロードマップ

2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

（同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善）

我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30 代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できる。再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。

同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇^{ちゅう ちよ}なく法改正の準備を進める。労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。

3. 「希望出生率 1.8」に向けた取組の方向

（3）女性活躍

女性の活躍は、一億総活躍の中核である。ポテンシャルを秘めている女性が我が国には数多くおり、一人ひとりの女性が自らの希望に応じて活躍できる社会づくりを加速することが重要である。

子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけを行う。また、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を図るとともに、マザーズハローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る。さらに、本年 4 月から全面施行された女性活躍推進法に基づき、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表などを推進する。総合評価落札方式等による国の調達において、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランスを加点項目に設定する。

多様な正社員、テレワークの普及など女性が働きやすい環境整備、いわゆるセクハラ・マタハラ^{マタハラ}の防止に向けた取組等を推進する。また、男性の家事・育児・介護等への主体的参画を促進する。ひとり親が就職に有利な看護師等の資格を取得できるよう、貸付・給付金事業を推進する。

4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

(1) 介護の環境整備（介護人材確保のための総合的な対策）

「介護離職ゼロ」の実現に向けて、昨年末の緊急対策において、介護の受け皿を 38 万人分以上から 50 万人分以上へ拡大することなどを盛り込んだ。介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、平成 29 年度(2017 年度)からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均 1 万円相当の改善を行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。なお、障害福祉人材の処遇についても、介護人材と同様の考え方に立って予算編成過程で検討する。

多様な介護人材の確保・育成に向けて、介護福祉士を目指す学生に返済を免除する月 5 万円の修学資金貸付制度や、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の 20 万円の再就職準備金貸付制度の更なる充実、高齢人材の活用等を図る。また、介護ロボットの活用促進や ICT 等を活用した生産性向上の推進、行政が求める帳票等の文書量の半減などに取り組む。さらに、改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化を行うなど、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進する。

このように、介護の受け皿整備に加え、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として 25 万人の介護人材の確保に総合的に取り組む。

なお、経済連携協定(EPA)に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案の成立後、これらの仕組みに基づく外国人材の受入れについて、それぞれの制度趣旨に沿って積極的に進めていく。また、経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。

⑥第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日）

「男女共同参画基本計画」は、男女共同参画社会基本法第13条に基づき、政府が男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、平成12年に策定したものであり、その推進を図ってきた。

その後、平成17年に策定した第2次基本計画、平成22年に策定した第3次基本計画を経て、平成27年に、これまでの取り組みを評価・統括し、我が国における男女共同参画社会の形成が一層加速されるよう、実効性のあるアクション・プランとして「第4次男女共同参画基本計画」の策定を行った。

【第1部 基本的な方針】

■目指すべき社会

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
- ④男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会

■第4次計画において改めて強調している視点

①あらゆる分野における女性の活躍

- ・女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、男性中心型労働慣行等を変革し、職場、地域、家庭等あらゆる場面における施策を充実させる。
- ・あらゆる分野において女性の参画が拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国の経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であることから、女性活躍推進法の着実な施行とともに、更に踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じた積極的な女性採用・登用のための取組や、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組を進める。

②安全・安心な暮らしの実現

- ・非正規雇用労働者やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中で、公正な処遇が図られた多様な働き方の普及等、働き方の二極化に伴う諸問題への対応を進めるとともに、困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める。
- ・女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しつつ、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する。

③男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- ・東日本大震災等の経験と教訓を踏まえ、防災・復興施策への男女共同参画の視点の導入を進めるとともに、防災・復興における女性の参画とリーダーシップの重要性について、国内外に発信する。
- ・国際的な潮流を踏まえつつ、国際的な規範・基準の尊重等に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献の推進により、男女共同参画に関して国際社会における我が国の存在感及び評価を高める。

④推進体制の整備・強化

- ・地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、地域における推進体制を強化する。

■政策領域目標一覧（関連部分抜粋）

◆Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍（第1～5分野）

項 目	現 状	成果目標（期限）
地方公務員の女性登用		
市町村の本庁課長相当職に占める女性の割合	14.5% （平成27年）	20% （平成32年度末）
市町村の本庁係長相当職に占める女性の割合	31.6% （平成27年）	35% （平成32年度末）
25歳から44歳までの女性の就業率	70.8% （平成26年）	77% （平成32年）
男性の育児休業取得率（地方公務員）	1.5% （平成25年度）	13% （平成32年）

◆Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現（第6～8分野）

項 目	現 状	成果目標（期限）
健康寿命（男女別）	男性：71.19歳 女性：74.21歳 （平成25年）	健康寿命を1歳以上延伸 男性：70.42歳→71.42歳 女性：73.62歳→74.62歳 （平成22年→平成32年）

◆Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備（第9～12）分野

項 目	現 状	成果目標（期限）
「男女共同参画社会」という用語の周知度	男性：66.3% 女性：61.3% （平成24年）	男女とも100% （平成32年）

【第2部 施策の基本的方向と具体的な取組】

I あらゆる分野における女性の活躍

- 第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
- 第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第3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4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進
- 第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

II 安全・安心な暮らしの実現

- 第6分野 生涯を通じた女性の健康支援
- 第7分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

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意識改革、理解の促進
- 第11分野 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立
- 第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

IV 推進体制の整備・強化

（２）沖縄県の動向（関連条例・計画の概要）

①沖縄県男女共同参画推進条例

沖縄県においては、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的に、2003 年（平成 15 年）に「沖縄県男女共同参画推進条例」を制定した。

（基本理念）

第 3 条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

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

3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

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

5 男女共同参画の推進は、男女が互いの性を理解し合い、生涯にわたる妊娠、出産その他の性及び生殖に関する事項に関し、自らの決定が尊重されることが及び健康な生活を営むことについて配慮されることを旨として、行われなければならない。

6 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的協調の下に行われなければならない。

（県の責務）

第 4 条 県は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、市町村、県民及び事業者と共同して取り組むよう努めなければならない。

（県民の責務）

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

（事業者の責務）

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に寄与するよう努めるとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

2 事業者は、その雇用する男女について、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するとともに、職業生活における活動と家庭及び地域生活における活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。

（男女の人権侵害の禁止）

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

（公衆に表示する情報に関する配慮）

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

②第5次沖縄県男女共同参画計画（案）－DEIGO プラン－（パブリックコメント資料）

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条及び沖縄県男女共同参画条例第4条に基づき、沖縄県の男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を図るための基本的な計画である。

第5次計画においては、新たに女性活躍推進法に基づく推進計画としての性格及び具体施策や、沖縄県において大きな課題となっている生活困窮者への支援や貧困対策等が位置付けられた。

＜計画の基本方向＞

『全ての県民が、互いを認め支え合い、心豊かな活力ある沖縄の実現を目指す』

＜計画の期間＞

平成29（2017）年度から平成33（2021）年度までの5年間。

＜計画の内容＞

目標1 家庭における男女共同参画の実現

- 施策1-1 男女が共に家庭生活に参画するための意識啓発
- 施策1-2 育児及び介護を支える環境づくり
- 施策1-3 配偶者等からの暴力（DV）の根絶
- 施策1-4 生涯を通じた男女の健康づくりの推進

目標2 職場における男女共同参画の実現

- 施策2-1 多様な就業を可能にする環境の整備
- 施策2-2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- 施策2-3 農林漁業における男女共同参画の推進
- 施策2-4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
- 施策2-5 女性の活躍を推進するための企業に対する支援

目標3 地域における男女共同参画の実現

- 施策3-1 地域活動を推進するための連携・協働
- 施策3-2 生活上の困難を抱える人々が安心して暮らせる環境の整備
- 施策3-3 市町村における男女共同参画の推進

目標4 社会全体における男女共同参画の実現

- 施策4-1 女性の更なる政策・方針決定過程への参画の促進
- 施策4-2 男女共同参画に関する意識啓発の推進
- 施策4-3 次世代に向けた意識啓発及び教育の推進
- 施策4-4 男女間における暴力の根絶

※下線部は第5次計画で変更・追加になった項目

③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（改訂版）平成 22 年 1 月

本計画は、平成 13 年に制定された「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」（平成 16 年及び平成 19 年に改正）等を受け、法第 2 条の 3 第 1 項に基づき県の責務として策定された「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」（平成 18 年 3 月）の改訂版である。本計画に、市町村基本計画の策定についても努力義務として明記されている。

<計画の基本理念>

【配偶者からの暴力を許さない社会づくり】

<計画の位置付け>

この計画は、配偶者暴力防止法第 2 条の 3 第 1 項の規定に基づく基本計画として策定するとともに、「沖縄県男女共同参画計画（後期）」の基本方向Ⅱ「男女の人権の尊重」中の目標 3「女性に対するあらゆる暴力の根絶」の達成を目指すための計画としても位置付けます。

<施策の内容>

基本目標 1 配偶者等からの暴力を防止するための取組の推進

- （１）人権教育・啓発活動の推進
- （２）地域における活動
- （３）加害者対策への取組

基本目標 2 被害者の保護のための体制整備

- （１）発見・通報
- （２）相談体制・対応の充実
- （３）一時保護体制・対応の充実
- （４）一時保護退所後の施設における保護
- （５）医学的・心理的支援
- （６）外国人、障害者、高齢者等多様な背景を持つ被害者、同伴家族への援助

基本目標 3 被害者の自立を支援する環境整備

- （１）住宅確保に関する支援の充実
- （２）経済的支援の充実
- （３）就業に向けた支援
- （４）子育て支援
- （５）児童の就学についての支援
- （６）国民年金の加入手続き等における支援
- （７）医療保険の加入手続き等における支援
- （８）プライバシーの保護
- （９）法的支援、司法手続きに関する支援

基本目標 4 関係施策の推進体制の強化と民間団体との協働

- （１）施策調整機能の強化
- （２）職務関係者の資質向上
- （３）民間団体との協働
- （４）苦情の適切かつ迅速な処理

(3) 浦添市の動向（関連条例、上位・関連計画の概要）

①浦添市男女共同参画推進条例（平成 19 年 12 月 25 日）

浦添市民、一人ひとりが輝き男女が共に責任を担いながら、多様な生き方を選択できる地域社会の実現を目指して、浦添市の男女共同参画の推進に関する基本理念を明らかにし、市、市民及び事業者が協働で男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するために、「浦添市男女共同参画推進条例」を制定した。

（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、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の施策について基本的な事項を定めることにより、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図り、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（基本理念）

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

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担等に基づく社会の制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないように配慮されること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、社会生活における活動を行うことができること。
- (5) 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と協調の下に行われること。

（市の責務）

第 4 条 市は、前条の基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 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、事業者、国及び他の地方公共団体と連携し、及び協力するよう努めるものとする。

（市民の責務）

第 5 条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、その推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第 6 条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（性別による人権侵害の禁止）

第 7 条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスその他の行為により男女の人権を侵害してはならない。

（公衆に表示する情報に関する配慮）

第 8 条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担、男女間における暴力等を正当化する表現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。

②第四次浦添市総合計画（後期基本計画）

第四次浦添市総合計画は、浦添市の将来を展望するまちづくりの基本となる計画である。理想とする浦添の姿をめざし、計画的なまちづくりを進めていくことが目的である。そのために、社会の動きや市民のニーズなどを踏まえ、浦添市の将来像を描き、長期的、総合的なまちづくりの目標を示している。

【基本構想】

〈浦 添 の 都 市 像〉 てだこの^{まち}都市・浦添

〈まちづくりの目標〉 ～太陽とみどりにあふれた国際性ゆたかな文化都市～

〈目 標 年 度〉 平成 32（2020）年度

〈将 来 人 口〉 2020 年：12 万人

【まちづくりの方向】

政策 1 希望と活力にあふれた生活創造都市～新たな魅力の創造と市民生活を支えるまち～

政策 2 世界へ翼を広げる交流文化都市～豊かな心と人を育むまち～

政策 3 とともに支えあう健康福祉都市～心がかよい、夢がつながるいたわりのまち～

政策 4 安全安心でやすらぎにみちた快適環境都市～自然と共生するやさしいまち～

政策 5 ひと・まち・未来が輝く市民協働都市～みんなでつくるてだこのまち～

【基本計画】

政策 5 ひと・まち・未来が輝く市民協働都市～みんなでつくるてだこのまち～

施策 5－4 一人ひとりが輝く男女共同参画社会の実現

＜施策の目指す方向＞

女性も男性もすべての個人が、お互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、市民意識の啓発や環境づくりを進めます。

＜具体的な取組＞

5－4－1 男女共同参画社会の視点に立った意識改革の推進

- ①「第三次男女共同参画行動計画（てだこ女男（ひと）プラン）を策定し、同計画に基づいて、男女共同参画に関する施策を総合的・体系的に推進します。
- ②男女共同参画社会への理解を深めるための広報、啓発活動に努めます。
- ③家庭や地域、学校、職場で、性別による固定的な役割分担意識を解消し、男女共同参画の視点に立った意識改革を図ります。

5－4－2 男女共同参画を実現する環境整備

- ①社会の中で女性の意見や考え方が十分反映されるよう、各種審議会など政策や方針決定への女性の参画を進めます。
- ②女性が社会・経済的に力をつけ自立した存在になるよう、各種講座等の充実を図るとともに、浦添市女性団体連絡協議会等と連携し、ネットワーク拡充に取り組みます。

- ③研修機会の確保等、女性の社会参画促進に必要なリーダーや組織の育成に努めます。
- ④男性の家庭生活における役割の充実や、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進のために、各種講座などの学習機会を拡充します。
- ⑤雇用の分野における男女の均等な機会と待遇が確保されるよう、関係法令の周知や意識啓発などに努めます。

＜主な目標値＞

・女性委員を含む審議会等の割合

平成 26 年度（実績）86.5% ⇒ 平成 32 年度（目標値）100.0%

③第3次てだこ親子プランー浦添市子ども・子育て支援事業計画ー

（浦添市次世代育成支援行動計画・浦添市ひとり親家庭自立支援促進計画、健やか親子う
らそえ 21（浦添市母子保健計画））

この計画は、子ども・子育て支援法第 61 条に基づく「市町村子ども・子育て支援事業計画」、次世代
育成支援対策推進法第 8 条に基づく「市町村計画」、母子及び父子並びに寡婦福祉法第 12 条に基づく
「自立促進計画」及び母子保健計画策定指針に基づく「母子保健計画」を一体のものとして策定したも
のである。

＜計画期間＞ 平成 27 年度～平成 31 年度

＜基本理念＞ 「“てだこ万人” や 共に育てらな “親” ぬ清ら心 愛し “童”」
大意：浦添みんなで共に育てよう。親の親としての心。いとおいしい子。

＜基本目標＞

- 1 子どもの豊かな心を育む教育の充実
- 2 すべての子どもと子育て家庭を応援する環境づくり
- 3 子どものための安全・安心なまちづくり
- 4 ひとり親家庭等の自立支援の充実
- 5 子どもを安心して生み育てる健康づくり

＜施策の展開＞

2 すべての子どもと子育て家庭を応援する環境づくり

（１）地域における子育て家庭への支援

ア．地域とつながる子育て支援の充実

【具体的支援策】

- ・地域子育て支援拠点事業の推進
- ・ファミリーサポートセンター事業の充実と利用促進
- ・保育所や幼稚園における地域に開かれた子育て支援の推進
- ・福祉コミュニティの構築による身近な子育て支援のネットワークづくり

イ．子育てに関する相談支援・情報提供の充実

【具体的支援策】

- ・相談窓口の充実
- ・子育て支援情報の提供の充実
- ・利用者支援事業の推進

（２）子育てと仕事の両立支援の推進

ア．多様なニーズに対応した保育サービスの充実

【具体的支援策】

- ・認定こども園の移行・創設
- ・事業所内保育事業の推進
- ・時間外保育事業（延長保育事業）の充実

- ・幼稚園における預かり保育の推進 等

イ．放課後児童の健全育成の充実

【具体的支援策】

- ・放課後子ども教室推進事業の実施
- ・放課後児童健全育成事業（放課後児童（学童）クラブ）の推進
- ・放課後子ども総合プランの推進

ウ．仕事と生活の調和と男女共同参画の推進

【具体的支援策】

- ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の考え方の普及
- ・男女共同意識の啓発 ・男性の家事・育児等参加のための啓発
- ・育児学級・両親学級への参加促進

4 ひとり親家庭等の自立支援の充実

（１）就労支援の充実

【具体的支援策】

- ・ひとり親家庭の自立に向けた就業支援 ・就労支援体制の充実
- ・母子・父子自立支援プログラムの作成支援

（２）子育て・生活支援の充実

【具体的支援策】

- ・保育サービスの充実 ・保育サービス等の利用料等の支援
- ・母子生活支援施設（浦和寮）事業の充実
- ・ひとり親家庭の自立を促す各種支援の充実

（３）経済的支援の推進

【具体的支援策】

- ・児童扶養手当の支給 ・母子・父子家庭等医療費の助成

（５）相談体制・情報提供の充実

【具体的支援策】

- ・相談・支援体制の充実 ・子育て全般に関する相談・支援体制の充実
- ・各種相談室の活用

○健やか親子うらそえ 21（浦添市母子保健計画）

<基本的視点（5つの課題）>

基盤課題 A 切れ目のない妊産婦・乳幼児への保健対策

基盤課題 B 学童期・思春期から成人期に向けた保健対策

基盤課題 C 子どもの健やかな成長を見守り育む地域づくり

重点課題① 育てにくさを感じる親に寄り添う支援

重点課題② 妊娠期からの児童虐待防止対策

<基本目標>

- 1 安心・安全な妊娠・出産・育児のための切れ目のない妊産婦・乳幼児保健対策の充実
- 2 子どもが主体的に取り組む健康づくりの推進と次世代の健康を育む保健対策の充実
- 3 妊産婦や子どもの成長を見守り親子を孤立させない地域づくり
- 4 親や子どもの多様性を尊重し、それを支える支援の充実
- 5 妊娠期からの関わりによる児童虐待の発生予防と早期支援の充実

<施策の展開>

基盤課題 B 学童期・思春期から成人期に向けた保健対策

【目標】

子どもが主体的に取り組む健康づくりの推進と次世代の健康を育む保健対策の充実

【主な取組】

②学校教育での思春期教育の推進

- ・学校教育活動を通して、男女それぞれが人権を尊重し、相手を思いやる心を育みます。

重点課題① 育てにくさを感じる親に寄り添う支援

【目標】

親や子どもの多様性を尊重し、それを支える支援の充実

【主な取組】

①保健師等による相談・支援の充実

- ・保健師、助産師等が親子健康手帳交付時の相談や、マタニティスクール等を通して、支援が必要な妊婦とその家族の早期発見と支援を図ります。

④てだこ・結プランー第四次浦添市地域福祉計画ー

この計画は、地域福祉推進の主体である住民等の参加を得て、地域で支援を必要とする市民の生活上の解決すべき課題に対応する福祉サービス等を確保し提供する体制を計画的に整備することを定めていくものである。

＜計画期間＞ 平成 26 年度～平成 30 年度

＜地域福祉計画の目標＞

- 市民一人ひとりを大切にする社会
- 市民一人ひとりが生きる力を発揮する社会
- 人と人、人と地域、地域と地域を結び、共に生きる地域社会

＜各論＞

目標 1. 地域特性等を活かした支えあいの仕組みの構築

5. 総合的な相談体制の確立とサービス利用支援の充実

①地域保健福祉センターにおける相談機能の充実

身近な地域で気軽に相談できるよう、「地域保健福祉センター」での総合的な相談窓口の充実を図ります。

また、「地域保健福祉センター」は、相談機能を有している市内各地の公共施設・事業所（地域包括支援センター、子育て支援センター、障がい者相談支援事業所、児童センター、保育所、幼稚園、地域活動支援センター等）や各種相談員との連携のもと、地域での相談体制の充実を図ります。

③サービス利用支援の充実

児童、高齢者、障がい者等の市民が、各種のサービスを活用して、地域で生活ができるよう、サービス利用支援体制の充実を図ります。地域レベルでの体制を確保するために、子育て支援センター、障がい者相談支援事業所、地域包括支援センターとの役割分担を検討しつつ、「地域保健福祉センター」での体制整備を進めます。

また、要保護児童対策地域協議会や障害者自立支援協議会について、参加組織間の連携充実や事務局機能の強化等を図り、ネットワークを活かした継続的なサポート・サービス利用支援等を図ります。

目標 3. 地域福祉推進に向けた基盤の整備

1. 市民の権利を擁護する仕組みづくり

①人権尊重に対する意識の高揚

浦添市では市民だれもが互いを認め合い、一人ひとりの個性や能力をあらゆる分野で発揮できる地域をめざすため、人権尊重の視点に立った幼児・学校教育や社会教育の推進を図ります。

権利の保障などに携わる人権擁護委員会等や浦添市社会福祉協議会、NPO 等との連携を図るため、協議の場づくりを進めるとともに、あらゆる機会（市内イベントなど）を通じて、人権や権利に対する理解を深める広報活動を進めます。

③擁護を必要とする市民を支援する仕組みの確立

DV や児童・高齢者・障がい者に対する虐待防止をはじめ、擁護を必要とする市民の早期発見・早期解決をめざすため、あらゆる虐待を許さない機運の醸成に努めるとともに、相談先の周知や相談対応の充実、必要な支援の実施に向けた関係機関との連携強化を図ります。

⑤第四次てだこ高齢者プラン - 浦添市高齢者保健福祉計画・第6期浦添市介護保険事業計画 -

この計画は「浦添市高齢者保健福祉計画」及び「第6期浦添市介護保険事業計画」から構成され、高齢者の暮らしをサポートし、充実を図るための施策・事業を位置づけている。

＜計画期間＞ 平成27年度～平成29年度

＜将来の高齢者像＞ いきいきチャレンジ高齢者～ともに支えあう地域づくり～

＜基本目標＞

1. 「安心できる暮らし」を築く
2. 「活力ある暮らし」を彩る
3. 「自立した暮らし」を支える

＜重点施策＞

④在宅生活を送るための支援充実

- (1) 高齢者の良質な住まいの確保
- (2) 生活支援サービスの充実
 - 1) 配食サービスの充実
 - 2) 軽度生活援助員派遣事業
 - 3) 権利擁護事業
- (3) 在宅医療・介護の充実

＜各論＞

Ⅱ-1 健康づくり・生きがいづくりの推進

1 市民の健康づくり支援の充実

市民が高齢期においても、心身の健康を保ち、いきいきとした生活を営むことができるよう、若年期からの健康に対する意識の高揚を図ります。また、自主的な生活習慣病予防に取り組めるよう、健康診査や健康教育等の充実を図ります。

3 社会参加の促進

高齢者が身近な地域で生きがいをもって暮らし続けていくことができるよう、地域活動や生涯学習活動等で多様なメニューの提供を行うことともに、地域人材として積極的な活用を図ります。

4 高齢者の就業支援

高齢者が生きがいをもって、あるいは経済的に安定した暮らしを送ることができるよう、生きがい就労を支えるシルバー人材センターの充実や、ハローワーク等との連携強化による就業相談の充実を図ります。

Ⅱ-2 介護保険サービス等の充実

1 適切な介護サービスの提供に向けた連携・支援の推進

支援が必要な高齢者に対し、総合相談や介護予防プランの作成・評価等による支援を行い、高齢者自身の状態や意向等を踏まえた適切なサービス提供に努めます。また、介護支援専門員への支援を行い、円滑で質の高いサービス提供を促進します。

2 介護保険サービスの充実

介護保険制度の変更・充実に適切に対応していくことができるよう、介護保険サービス事業所等との連携を図ります。また、サービスの質向上、サービスの適切な利用、介護保険事業の適切な運営に向け、介護保険事業の点検・指導や介護保険制度に関する情報提供等を進めます。

3 福祉サービスの充実

在宅の高齢者やその家族等が在宅生活での様々な不安や負担等を軽減できるよう、在宅福祉サービスの充実及び施設福祉サービスの提供を図ります。

⑥第3次てだこ障がい者プラン<改訂版>

平成23年度に策定された『第3次てだこ障がい者プラン』のうち、平成26年度をもって第3期浦添市障害福祉計画に係る内容が終了する。したがって、国の動き・考え方を踏まえ、この間の取り組みを点検・評価し、「第3次てだこ障がい者プラン（改訂版）」を策定した。

この計画は、障害者基本法（第11条3項）に基づく「市町村計画」、障害者総合支援法（第88条）に基づく「市町村障害者福祉計画」を一体化したものである。

<計画期間> 平成27年度～平成29年度

<基本理念（目指す姿）> ともに支え合い、ともに喜び輝く、てだこの^{まち}都市

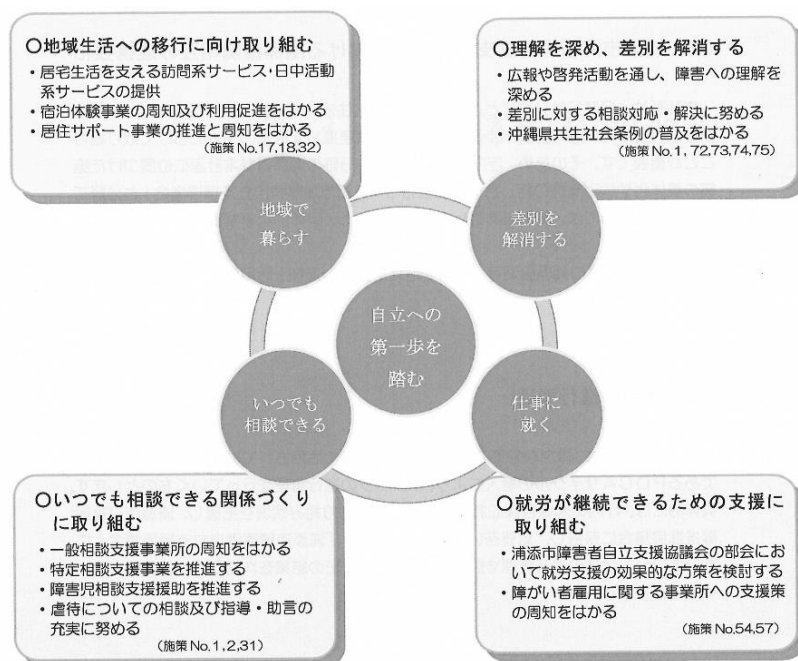
<基本視点>

- 1) 障がいのある人の自己決定の尊重及び意思決定の支援
- 2) 障害に対する差別の解消
- 3) ライフステージに応じた当事者本位の総合的な支援
- 4) 障害特性に配慮した支援の実施
- 5) 総合的かつ計画的な取り組みの推進

<基本目標>

1. 暮らしを支える生活基盤づくり
2. 早期から健やかな成長を継続して支援する体制づくり
3. 共に働き、活動する環境づくり
4. 快適で安心なまちづくり、支えあいの心・地域づくり

<重点施策>



＜具体的な取組み＞

目標 1. 暮らしを支える生活基盤づくり

方針 1 気軽に相談し、わかりやすい必要な情報が得られる体制を強化します

(1) 相談体制の整備と機能強化

①相談体制の充実 ②相談支援体制の充実・強化

方針 2 生活を支える保健・福祉サービス等の充実をめざします

(3) 福祉サービス等の充実

①障害福祉サービス等の充実 ②地域生活支援事業関連サービスの充実

③ひとり親家庭への自立支援の実施

方針 4 多様な住まいの確保にむけた取り組みを充実します

(1) 居住支援に関する取り組みの充実

①住まいに関する支援の推進 ②市営住宅等を活用した住まいの確保

(2) 住宅改修の促進

①適切な住宅改修の支援

目標 3. 共に働き、活動する環境づくり

方針 1 雇用・就労にむけた取り組みを強化します

(1) 就労支援の拡充

①就労相談支援体制の充実

(2) 働く場の確保

①働く場の開拓

方針 2 地域の担い手として地域活動・社会貢献活動への参加を促進します

(1) 地域活動・社会貢献活動への参加促進

①地域活動・社会貢献活動への参加促進

目標 4. 快適で安心なまちづくり、支えあいの心・地域づくり

方針 1 すべての人が利用・参加しやすい環境整備をめざします

(1) 人にやさしい福祉のまちづくりの推進

①バリアフリー化、ユニバーサルデザインの推進

②福祉のまちづくりに関する広報・啓発

⑦健康・食育うらそえ 21

この計画は、浦添市のまちづくりの最上位計画である「第四次浦添市総合計画」に即して策定されるとともに、「てだこ・結プラン（第三次浦添市地域福祉計画）」等、福祉及び健康分野の諸計画との整合性や並行して策定された「第2次特定健康診査等実施計画」の内容を勘案して策定された。

なお、健康増進法に基づく市町村健康増進計画及び食育基本法に基づく市町村食育推進計画の性格を併せ持つ計画として策定された。

＜計画期間＞ 平成 25 年度～平成 34 年度

＜目差姿＞ 市民一人ひとりがいきいき暮らす、健康長寿のまち・てだこ

＜基本目標＞

- 健康づくりの意識を高める
- 健康づくりの知識や技術を身に付ける
- 健康づくりを実践する
- 食育を「知る」
- 食育の「実践」

＜施策：健康づくりの取組み＞

（２）ライフステージ別健康づくりの推進

１）親子の健康づくり

③休養・こころ

- ・新生児訪問にあわせ、親子健康手帳の記載内容や生活リズム・体調等の聞き取りを行い、産後うつ等も視野に入れ、育児支援や情報提供、必要なサービスへのつながりを行う。
- ・保健相談センターや市役所などで実施している相談事業の周知徹底を図るとともに、相談しやすい環境づくりに努める。
- ・育児負担を抱えている保護者へ、保育所の一時保育やファミリーサポートセンターなどを紹介し、保護者の休養がとれる環境づくりに努める。
- ・多様化する相談に対応できるよう、保健師、栄養士、心理士などの専門職員の確保に努める。
- ・母子保健推進員や民生児童委員等との連携のもと、地域で孤立している保護者への声かけを行い、市や地域等の子育て支援事業や交流活動への参加を促進する。

⑦その他の健康づくり支援

- ・広報うらそえや市ホームページ、訪問事業などの取組みを通じて、健康診査、予防接種に関する情報提供や受診勧奨に努め、母体や子どもの健康管理、感染症予防を推進する。
- ・妊娠・出産にともなう体の変化や子どもの発育・発達などについて、各時期に応じた知識を伝え、保護者の疑問や不安を軽減する。
- ・保健相談センターや市役所などで実施している相談事業の周知徹底を図るとともに、相談しやすい環境づくりに努める。

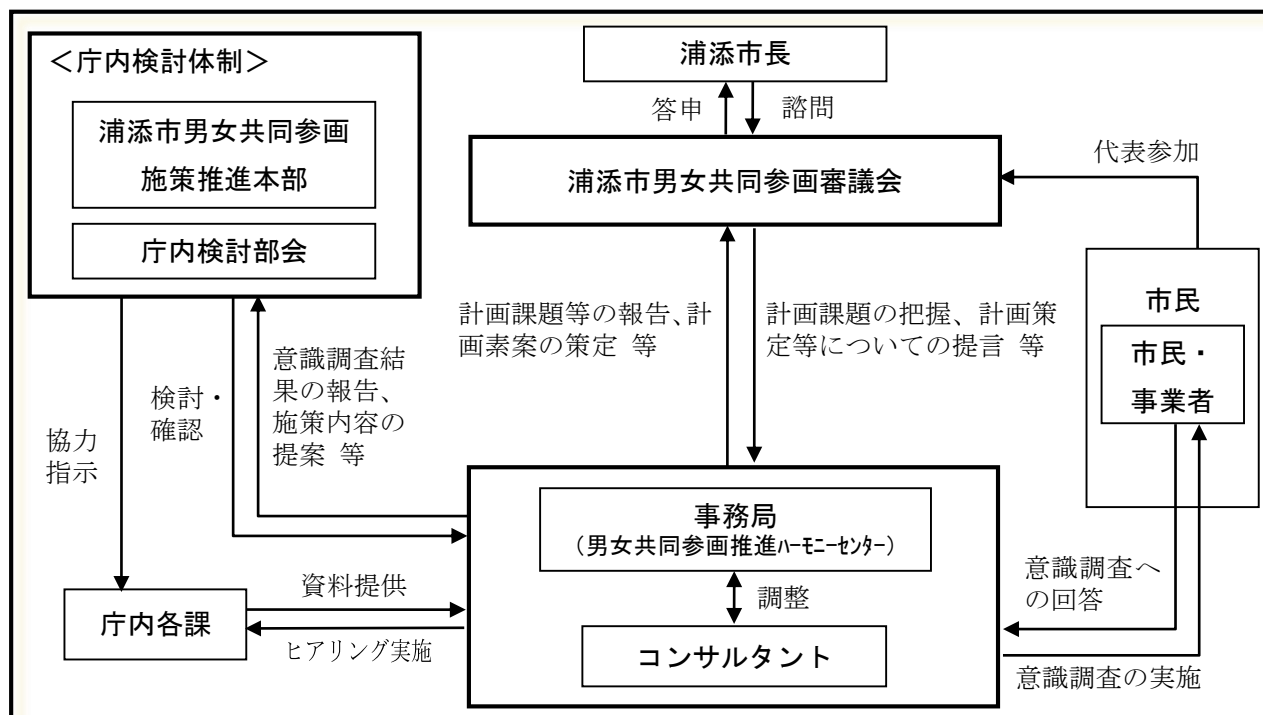
5. 策定経緯

★：男女共同参画審議会、■：男女共同参画施策推進本部、○：男女共同参画施策検討部会

日 時	内 容
平成 28 年 3 月 28 日（月）	★平成 27 年度 第 1 回 浦添市男女共同参画審議会 市長から諮問
平成 28 年 10 月 17 日（月）～ 平成 28 年 10 月 31 日（月）	・市民意識調査実施
平成 28 年 10 月 27 日（木）～ 平成 28 年 11 月 10 日（木）	・各課へ施策点検シート配布
平成 28 年 11 月 2 日（水）～ 平成 28 年 11 月 18 日（金）	・事業所意識調査実施
平成 28 年 11 月 28 日（月）	■第 1 回 浦添市男女共同参画施策推進本部 ・計画策定の進め方等 ・浦添市の概況 ・市民意識調査の報告
平成 28 年 11 月 30 日（水）	★平成 28 年度 第 1 回 浦添市男女共同参画審議会 ・計画策定の進め方等 ・浦添市の概況 ・第 2 次点検シート ・市民意識調査の報告
平成 28 年 12 月 5 日（月）～ 平成 28 年 12 月 20 日（火）	・施策点検ヒアリング（各課）実施
平成 29 年 1 月 24 日（火）	○第 1 回 浦添市男女共同参画施策検討部会 ・計画策定の進め方等 ・浦添市の概況 ・施策点検結果の報告 ・アンケート調査結果の報告 ・計画策定に向けた方向性の整理 ・目次案について
平成 29 年 1 月 31 日（火）	★第 2 回 浦添市男女共同参画審議会 ・浦添市の概況（補足） ・施策点検結果の報告 ・アンケート調査結果の報告 ・計画策定に向けた方向性の整理 ・目次案について
平成 29 年 2 月 16 日（木）	○第 2 回 浦添市男女共同参画施策検討部会 ・計画案の策定について
平成 29 年 2 月 24 日（金）	★第 3 回 浦添市男女共同参画審議会 ・計画案の策定について
平成 29 年 2 月 28 日（火）	○第 3 回 浦添市男女共同参画施策検討部会 ・計画案の策定について
平成 29 年 3 月 6 日（月）	★第 4 回 浦添市男女共同参画審議会 ・計画案の策定について
平成 29 年 3 月 9 日（木）～ 平成 29 年 3 月 20 日（月）	・パブリックコメントの実施
平成 29 年 3 月 23 日（木）	・審議会から答申
平成 29 年 3 月 27 日（月）	■第 2 回 浦添市男女共同参画施策推進本部 ・計画案の検討、承認
平成 29 年 3 月 29 日（水）	・市長決裁

6. 策定体制

本計画の策定体制を下図に示します。



(1) 浦添市男女共同参画推進条例施行等規則

平成 19 年 12 月 28 日

規則第 36 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、浦添市男女共同参画推進条例（平成 19 年条例第 38 号。以下「条例」という。）の施行並びに浦添市男女共同参画審議会（以下「審議会」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。

(定義)

第 2 条 この規則において使用する用語は、条例において使用する用語の例による。

(苦情の申出)

第 3 条 条例第 15 条第 1 項の規定による苦情の申出は、浦添市男女共同参画推進の施策に係る苦情申出書（様式第 1 号）による。

(苦情処理の通知)

第 4 条 市長は、前条の苦情の申出の処理について、その結果を浦添市男女共同参画推進の施策に係る苦情処理通知書（様式第 2 号）により当該申出者に通知するものとする。

(任務)

第 5 条 審議会は、市長の諮問に応じて、次に掲げる事項について調査審議し、又は建議することができる。

- (1) 男女共同参画行動計画案の策定に関すること。
- (2) 男女共同参画社会の形成のための諸施策に関すること。
- (3) その他男女共同参画に関すること。

(組織)

第 6 条 審議会は、委員 15 人以内で組織する。この場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の 10 分の 4 未満であってはならない。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 市民
- (2) 学識経験者
- (3) 各種団体に属する者

(任期)

第 7 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、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 8 条 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選により選任する。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。
(審議会)

第9条 審議会は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。
- 3 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- 4 会長は、会議における審議の参考にするため必要があると認めるときは、委員でない者を会議に出席させ、意見を求めることができる。
- 5 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。
(委任)

第10条 この規則に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。
(浦添市男女共同参画審議会規則の廃止)
- 2 浦添市男女共同参画審議会規則（平成元年規則第13号）は、廃止する。

(2) 浦添市男女共同参画審議会 委員名簿

(任期：平成 28 年 3 月 28～平成 30 年 3 月 27 日)

	氏 名	所 属	備考
1	阿波連 秀敏	浦添中学校 PTA 会長	副会長
2	保志門 るり江	NPO 法人たいようのえくぼ代表	
3	上原 聖也	浦添市舜天雅エイサー団団長、 てだこ市民大学卒業生	
4	矢野 恵美	琉球大学大学院法務研究科教授	
5	松野 市子	沖縄労働局雇用・環境均等室長	
6	新垣 幸子	元(公財)おきなわ女性財団理事長	会長
7	銘苅 健	浦添市立小中学校長会	
8	仲西 郁代	浦添市女性団体連絡協議会会長	
9	富川 克也	沖縄サンポッカ株式会社代表取締役 (浦添商工会議所)	
10	松茂良 興 (平成 28 年 11 月 30 日 ～平成 30 年 3 月 27 日)	浦添市身体障がい者福祉協会	

(3) 浦添市男女共同参画施策推進本部設置規程

平成 10 年 1 月 27 日

訓令甲第 1 号

改正 平成 17 年 6 月 27 日訓令甲第 17 号

平成 18 年 2 月 24 日訓令甲第 3 号

平成 18 年 12 月 22 日訓令甲第 25 号

平成 19 年 3 月 30 日訓令甲第 15 号

平成 22 年 3 月 26 日訓令甲第 8 号

平成 28 年 11 月 28 日訓令甲第 29 号

(設置)

第 1 条 男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、浦添市男女共同参画施策推進本部（以下「推進本部」という。）を置く。

(所掌事務)

第 2 条 推進本部の所掌事務は、次に掲げる事項とする。

- (1) 男女共同参画行政に関する施策の効果的な推進に関すること。
- (2) 男女共同参画行政に関連する事業の総合調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画行政に必要な事項に関すること。

(組織)

第 3 条 推進本部は、本部長、副本部長、本部委員をもって組織する。

- 2 本部長は、副市長をもって充てる。
- 3 副本部長は、企画部長をもって充てる。
- 4 本部委員は、浦添市市政運営会議規程（平成 10 年訓令甲第 3 号）第 13 条第 1 項に規定する部長会議の構成員をもって充てる。ただし、副市長及び企画部長は除くものとする。
- 5 本部長、副本部長及び本部委員の任命については、別に辞令を用いることなくそれぞれの職に命ぜられたものとする。

(本部長又は副本部長)

第 4 条 本部長は、推進本部を総理する。

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

(会議)

第 5 条 推進本部の会議は、必要に応じ本部長が招集し、本部長が議長となる。

- 2 推進本部の会議は、推進本部構成員の過半数の出席がなければ開くことができない。
- 3 本部長は、必要があると認めるときは、推進本部構成員以外の者を推進本部の会議に出席させ、その説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第6条 推進本部の庶務は、企画部企画課において処理する。

(雑則)

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、本部長が推進本部の会議に諮って定める。

附 則

- 1 この訓令は、公布の日から施行する。
- 2 浦添市女性施策推進本部設置要綱（平成4年訓令甲第1号）は、廃止する。

附 則（平成17年6月27日訓令甲第17号）

この訓令は、平成17年6月27日から施行する。

附 則（平成18年2月24日訓令甲第3号）

この訓令は、平成18年3月1日から施行する。

附 則（平成18年12月22日訓令甲第25号）

この訓令は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月30日訓令甲第15号）

この訓令は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成22年3月26日訓令甲第8号）

この訓令は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成28年11月28日訓令甲第29号）

この訓令は、平成28年11月28日から施行する。

(4) 男女共同参画施策推進本部名簿

	氏 名	役職等	備考
1	野口 広行	副市長	本部長
2	大城 千栄美	総務部長	
3	比嘉 勲	総務部参事	
4	下地 節於	企画部長	副本部長
5	山田 勉	市民部長	
6	比嘉 さつき	経済観光局長	
7	嘉味田 朝	福祉部長	
8	高江洲 幸子	健康部長	
9	宮城 剛	都市建設部長	
10	前里 耕一	消防長	
11	石原 正常	教育部長	
12	當間 正和	指導部長	
13	下地 安広	文化部長	
14	秋田 繁一	水道部長	
15	宇根 弘	西海岸開発局長	

（５）第３次浦添市男女共同参画行動計画検討部会設置要綱

平成 29 年 1 月 19 日 企画部長決裁

（設置）

第 1 条 第 3 次浦添市男女共同参画行動計画（以下、「行動計画」という。）の策定に必要な検討を行うため、浦添市男女共同参画行動計画検討部会（以下、「検討部会」という。）を設置する。

（所掌事務）

第 2 条 検討部会の所掌事務は、行動計画の策定に向けて検討・調整を行い、行動計画の原案を策定する。

（組織）

第 3 条 検討部会は、別表 1 に定める者をもって組織する。

2 検討部会に検討部会長及び検討副部会長を置き、検討部会長に男女共同参画推進ハーモニーセンター所長を、副部会長に児童家庭課長をもって充てる。

（会議）

第 4 条 検討部会長は、検討部会を招集し、主宰する。

2 検討副部会長は、検討部会長を補佐し、検討部会長に事故あるとき、又は検討部会長が欠けたときはその職務を代理する。

3 検討部会長は、必要に応じ委員以外の者を会議に出席させて、説明又は意見を求めることができる。

（代理出席）

第 5 条 検討部会の委員は、やむを得ない事情により会議に出席できないときは、その代理者を出席させることができる。

（庶務）

第 6 条 検討部会の庶務は、企画部企画課男女共同参画推進ハーモニーセンターにおいて処理する。

（その他）

第 7 条 検討部会の設置期間は、行動計画の策定作業が終了するまでとする。

2 この要綱で定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

附則

この要綱は、平成 29 年 1 月 19 日から施行する。

(6) 浦添市男女共同参画行動計画検討部会名簿

	部 名	役職等	備考
1	企画部	企画課 男女共同参画推進 ハーモニーセンター所長	検討部会長
2	総務部	職員課長	
3	総務部	防災危機管理室長	
4	市民部	市民課長	
5	市民部経済観光局	産業振興課長	
6	福祉部	児童家庭課長	副部会長
7	福祉部	保育課長	
8	健康部	地域支援課長	
9	健康部	こども健康課長	
10	教育部	生涯学習振興課長	
11	教育部	中央公民館長	
12	教育部	学校教育課長	

7. 用語集

あ行

アカデミックハラスメント

大学法人などの学術機関において、教職員（教授等）が権力を背景に学生や他の教員に対して行う嫌がらせ行為を指す。

育児・介護休業法

正式名は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。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。

イクボス

職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指す。

エンパワーメント

本来持っている能力を引き出し、社会的な権限を与えること、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。

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

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（な）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

社会の様々の場に、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。

ジェンダー

生まれつきの生物学的な性「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。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。

ジェンダー平等と女性のエンパワ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。

女子活躍加速化助成金

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「取組目標」、「数値目標」の達成に向けた「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に厚生労働省が支給する。

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 301 人以上の民間企業等）に義務づけられている。

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、直近では平成 25 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」。

【※つきまとい等】

ストーカー規制法における「つきまとい等」とは、恋愛感情などの好意の感情や、その感情が満たされなかったことへの恨みの感情を満足させるため、次の 1 から 8 の行為を行うことをいう。

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| 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 | |

性的マイノリティ

性的少数派という意味で、一般的にレズビアン（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（生まれたときの性別にとらわれずに生きたい人）などが含まれる。

世界女性会議

女性の地位向上を目的として、国連主催の下に開催される会議である。国際学際女性会議ともよばれる。

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えるべき「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

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を指す。女性はもちろん、男性への性的な言動等もセクハラに当たるほか、性的マイノリティへの性的な言動もセクハラに当たる。男女雇用機会均等法により、事業主にその対策が義務付けられている。

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および出産後の健康の確保などの措置を推進することを目的とした法律。

デートDV

交際中のカップル間におこるドメスティック・バイオレンス（DV）のこと。単なるケンカとは違い、暴力をふるう側とふるわれる側の上下関係が固定化する。

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よばれる。

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。配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、人権を著しく侵害する重大な問題である。

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

働く男性の育児や介護を理由とした休暇取得や残業の拒否、時短勤務の取得等を妨害する行為を指す。

パワーハラスメント

職権などのパワー（力）を背景にして、本来の業務の範疇^{はんちゆう}を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること。身体的な攻撃や精神的な攻撃等があり、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

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よばれる。

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

これまでの慣行や性別による役割分担意識などから、男女の労働者の間に格差が生じている場合（例えば、営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半であるなど）、このような格差を解消するために個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みを指す。

ま行

マタニティハラスメント

働く女性が妊娠・出産を理由として解雇・雇い止めをされることが、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのことを指す。妊娠・出産を理由とする不利益な取り扱いは法律で禁止されている。

モラルハラスメント

言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気を悪くすること。

ら行

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」と訳される。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。

○男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日)

(法律第七十八号)

第百四十五回通常国会

小渕内閣

改正 平成十一年七月一六日法律第一〇二号

同一一年一二月二二日同第一六〇号

男女共同参画社会基本法をここに公布する。

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該

活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

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

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた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報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(平一法一六〇・一部改正)

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な

措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(平一一法一〇二・全改)

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(平一一法一〇二・全改)

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(平一一法一〇二・全改)

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(平一一法一〇二・全改)

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(平一一法一〇二・全改)

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(平一一法一〇二・全改)

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(平一一法一〇二・全改)

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(平一一法一〇二・全改)

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

(平一一法一〇二・全改)

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成十一年七月一六日法律第一〇二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日＝平成一三年一月六日)

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 （平成十一年一月二二日法律第一六〇号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

- 第 1 章 総則（第 1 条—第 8 条）
- 第 2 章 基本的施策（第 9 条—第 16 条）
- 第 3 章 男女共同参画審議会（第 17 条）
- 第 4 章 雑則（第 18 条）

附則

「すべての市民が太陽のように光り輝く、世界に開かれた活力あふれる平和で豊かな住みよいまち」、これが「てだこの都市・浦添」の目指す姿である。その姿を実現していくためには、すべての市民が男女の性別にかかわらず個人として尊重され、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の活動に参画する機会が確保されることが必要である。このため浦添市においては、男女共同参画社会の実現を目指し、様々な取組を進めてきた。

しかしながら、現状は、長い歴史の中で形成された性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく社会通念、慣習、しきたり等が依然として根強く存在し、真の男女共同参画社会の実現には、なお多くの課題が残されており、その克服に向けてなお一層の努力が求められている。

ここに私たち浦添市民は、一人ひとりが輝き男女が共に責任を担いながら、多様な生き方を選択できる地域社会の実現を目指して、浦添市の男女共同参画の推進に関する基本理念を明らかにし、市、市民及び事業者が協働で男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

（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、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の施策について基本的な事項を定めることにより、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図り、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

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

- (1) 男女共同参画 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) 事業者 営利又は非営利を問わず、市内において事業を行う個人及び法人その他の団体をいう。
- (4) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方を不快にさせ、若しくは生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与えることをいう。
- (5) ドメスティック・バイオレンス 配偶者間等の男女の間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力行為をいう。

（基本理念）

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

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担等に基づく社会の制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないように配慮されること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、社会生活における活動を行うことができること。
- (5) 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と協調の下に行われること。

（市の責務）

第 4 条 市は、前条の基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 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、事業者、国及び他の地方公共団体と連携し、及び協力するよう努めるものとする。

（市民の責務）

第 5 条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、その推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第 6 条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（性別による人権侵害の禁止）

第 7 条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント、

ドメスティック・バイオレンスその他の行為により男女の人権を侵害してはならない。

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担、男女間における暴力等を正当化する表現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。

第2章 基本的施策

(男女共同参画行動計画)

第9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するものとする。

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、第17条の浦添市男女共同参画審議会（同条第1項及び次条第2項を除き、以下「審議会」という。）の意見を聴かなければならない。

3 市長は、男女共同参画行動計画を策定したときは、これを公表するものとする。

4 前2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10条 市は、あらゆる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

2 市は、附属機関として設置する審議会等の委員を委嘱し、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11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。

(市民及び事業者の理解を深めるための措置)

第12条 市は、男女共同参画の推進に関して市民及び事業者の理解を深めるため、広報活動その他必要な措置を講ずるものとする。

(市民及び事業者の活動への支援)

第13条 市は、市民及び事業者が男女共同参画の推進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他必要な措置を講ずるものとする。

(拠点施設)

第14条 男女共同参画の推進に関する施策を実施し、及び市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する取組を支援するため、浦添市男女共同参画推進ハーモニーセンター（浦添市男女共同参画推進ハーモニーセンターの設置及び管理に関する条例（平成19年条例第39号）に基づき設置された施設をいう。）を拠点施設とする。

(苦情の申出)

第15条 市民及び事業者は、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苦情があるときは、書面により、市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出があったときは、必要に応じて審議会の意見を聴き、適切な措置を講ずるものとする。

(実施状況の公表)

第16条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を公表するものとする。

第3章 男女共同参画審議会

(男女共同参画審議会)

第17条 市長は、男女共同参画行動計画その他男女共同参画に関し必要な事項を調査審議させるため、浦添市男女共同参画審議会を置く。

2 この章に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第4章 雑則

(委任)

第18条 この条例に定めるもののほか、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20年4月1日から施行する。

(浦添市附属機関設置に関する条例の一部改正)

2 浦添市附属機関設置に関する条例（昭和47年条例第4号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

(目的)

第 1 条 この訓令は、男女共同参画社会の実現を目指す浦添市男女共同参画行動計画（以下「計画」という。）に基づき、女性の意見を政策及び方針決定の場へ反映させるため、審議会等委員への女性の登用及び参画を促進することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この訓令において「審議会等」とは、次に掲げるものをいう。

- (1) 行政委員会 地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号。次号において「法」という。）第 180 条の 5 に基づき設置されるもの
- (2) 附属機関 法第 202 条の 3 に基づき設置されるもの
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、市民又は学識経験者で構成され、市の事務事業について審査及び調査等を行うため規則、規程、要綱等により市長その他の執行機関に設置される審査会及び委員会等

(目標)

第 3 条 計画に基づき、女性委員がいない審議会等を解消すること及び女性委員の割合を 40 パーセント以上とすることをこの訓令における具体的な目標とするが、最終目標は、審議会等の委員が男女ほぼ同数で構成されることとする。

(登用の方法)

第 4 条 各部局の長は、次に掲げる方法により前条の目標が達成できるよう積極的に女性委員の登用に取り組むものとする。

- (1) 団体又は関係機関に委員の推薦を依頼する場合は、役職に限定せず、広い視野から女性の適任者の推薦について協力を求めること。
- (2) 学識経験者の登用については、専門分野を狭義でとらえず、関連する領域まで範囲を広げるとともに、肩書又は特定の職種にこだわらず、広く女性の登用に努めること。
- (3) 委員の改選に際しては、他の審議会等との兼任や長期に及ぶ再任を極力避け、幅広い女性の登用に努めること。
- (4) 委員の選出基準を見直し、公募による市民代表枠の設置や選出区分を検討するなど女性の登用に努めること。

(事前調整)

第 5 条 各部局の長は、審議会等の新設に伴う選任や委員の改選又は補充に当たっては、企画部長に浦添市審議会等への女性委員登用促進報告書（様式第 1 号）を提出し、女性委員の登用率目標値の達成に向けて事前調整を行うものとする。

2 企画部長は、必要に応じ、女性の人材に関する情報を提供するものとする。

(報告)

第 6 条 各部局の長は、その所管に属する審議会等委員の女性の登用状況を、浦添市審議会等女性委員登用状況報告書（様式第 2 号）により、毎年度指定する期日までに、企画部長に報告するものとする。

(公表)

第 7 条 企画部長は、毎年度、前条の規定による報告を取りまとめ、その概要を公表する。

(雑則)

第 8 条 この訓令に定めるもののほか、この訓令の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成 26 年 4 月 24 日から施行する。

女性活躍推進法に基づく 第一次浦添市特定事業主行動計画

浦添市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

浦添市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 15 条に基づき、浦添市長、浦添市教育委員会、浦添市議会議員、浦添市選挙管理委員会委員長、浦添市代表監査委員、浦添市消防長、浦添市長（水道事業管理者）が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、浦添市特定事業主策定委員会等を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

平成 28 年 3 月

浦添市長
浦添市教育委員会
浦添市議会議員
浦添市選挙管理委員会
浦添市代表監査委員
浦添市消防長
浦添市長（水道事業管理者）

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、取組内容及び実施時期

法第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、市長部局、教育委員会、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、消防本部、水道部において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり数値目標を設定し、実施期間において目標達成に向けた取組を実施します。

なお、この目標は、市長部局、教育委員会、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、消防本部、水道部において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

この行動計画に定める取組を実施することにより、次に掲げる目標の達成を目指します。

目標 1 男性職員の育児休業取得率

平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性の割合を 13%以上にする。
 (市長部局、教育委員会、議会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、
 消防本部、水道部)

<取組内容>

- ① 平成 28 年度より、育児休業取得対象の男性職員から出産に関する申請時に、育児休業等に関する手引きを本人及びその所屬長に配付し周知を行う。
- ② 全職員揭示板(パネル)を活用し、育児休業等に関する手引きが常時閲覧できることを案内/周知を行う。

(平成 26 年度 男性職員の育児休業取得率)

	対象職員	取得人数	取得率
一般行政職	6 人	0 人	0.0%
技術職	3 人	0 人	0.0%
保育職	1 人	1 人	100%
消防職	11 人	0 人	0.0%
幼稚園教諭職	0 人	0 人	0.0%
合計	21 人	1 人	4.8%

目標 2 女性消防職員の採用

平成 32 年度までに、女性消防職員の比率目標を 4%にする (消防本部)

<取組内容>

消防職員採用試験等において、採用試験方法等の検討を行い、計画的な採用を実施し目標を達成する。

※ 平成 37 年度までに、女性消防職員の比率が 5%となるよう計画をたてる。

(平成 26 年度 消防職員の採用率)

	男性	女性	女性採用率
採用人数	3 人	0 人	0.0%

(平成 26 年度 消防本部職員数)

	男性	女性	女性の割合
職員数	94 人	2 人	2.1%

男女共同参画のあゆみ(年表)

年	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き	浦添市の動き
1945年 (昭和20)	・国際連合発足 ・「国連憲章採択(前文で「男女平等」をうたう)」	・衆議院議員選挙法改正で婦人参政権が認められる		
1946年 (昭和21)	・国連「婦人の地位委員会」設置	・総選挙で初の婦人参政権行使		
1947年 (昭和22)		・日本国憲法施行(基本的人権に「男女平等」をうたう) ・教育基本法制定(第5条「男女共学」)		
1949年 (昭和24)		・第1回婦人週間(4月10日～16日)労働省提唱		
1969年 (昭和44)				・初の女性議員誕生(渡名喜藤子)
1975年 (昭和50)	・国連国際婦人年 第1回世界女性会議開催(於:メキシコシティ) ・「世界行動計画」採択 ・「国連婦人の10年」宣言	・「婦人問題企画推進本部」設置 ・「婦人問題企画推進会議」設置 ・女子教育職員等育児休業法制定		
1976年 (昭和51)	・ILO事務局に婦人労働問題担当室設置		・労働商工部労働課に婦人行政担当専任職員配置 ・初の女性県議会議員誕生(上江洲トシ)	
1977年 (昭和52)		・「国内行動計画」策定	・「婦人関係行政連絡会議」設置 ・「婦人問題懇話会」設置	
1979年 (昭和54)	・国連総会「女子差別撤廃条約」採択		・生活福祉部「青少年婦人課」設置	
1980年 (昭和55)	・「国連婦人の10年中間年」世界会議(於:コペンハーゲン)	・「女子差別撤廃条約」への署名		
1981年 (昭和56)		・「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」策定		・女性課長級誕生(出納室長)
1984年 (昭和59)			・「婦人問題解決のための沖縄県行動計画」策定	
1985年 (昭和60)	・第3回世界女性会議開催(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	・「国憲法の改正施行(父母両系血統主義へ)」 ・「男女雇用機会均等法」制定 ・「女性差別撤廃条約」批准		
1986年 (昭和61)		・「男女雇用機会均等法」施行 ・婦人問題企画推進本部を拡充(構成を全省庁に拡大)		
1987年 (昭和62)		・婦人問題企画推進本部「西暦2000年に向けた国内行動計画」策定	・婦人団体連絡協議会結成(27団体)	

男女共同参画のあゆみ(年表)

年	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き	浦添市の動き
1988年 (昭和63)				・第2次浦添市総合計画に「婦人」の章新設 ・「浦添市婦人問題行政会議」設置 ・福祉部社会課に婦人担当主査配置
1989年 (平成元)		・学習指導要領の改訂(高校家庭科の男女必修) (修)		・「浦添市婦人問題会議」設置 ・「婦人問題に関する意識と実態調査」実施
1990年 (平成2)	・国連婦人の地位委員会拡大会議開催(於:ウィーン) ・国連総会で「ナイロビ将来戦略勧告」合意後、国連経済社会理事会で採択			・「浦添市婦人問題会議」を「浦添市女性会議」に変更し、「てだこ女性プラン」策定のための答申
1991年 (平成3)		・「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」第1次改定「男女共同参加」を「男女共同参画」に改め ・「育児休業法」公布	・女性副知事誕生	・「てだこ女性プラン」(1991～2000年)策定 ・沖縄県女性海外セミナー「女性の翼」派遣補助金交付開始
1992年 (平成4)		・「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」を設置 ・女性行政推進本部設置	・女性政策推進本部(本部長:助役)設置 ・女性行政担当主査配置
1993年 (平成5)	・「世界人権会議」開催(於:ウィーン) ・国連総会で「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	・中学校家庭科の男女必修完全実施	・「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～策定 ・(財)おきなわ女性財団設立	・婦人・青年会館「ハーモニセンター」の開設 ・「女と男の情報誌・随」創刊(～2005) ・浦添市女性団体連絡協議会「設立」 ・「てだこ女と男のフォーラム」開催
1994年 (平成6)	・「国際人口開発会議」開催(於:エジプト・カイロ)で「行動計画」が採択され、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ提唱	・高等学校家庭科の男女必修実施 ・総理府に「男女共同参画室」設置 ・「男女共同参画審議会」、「男女共同参画推進本部」設置	・DEIGOプラン21推進10市メッセージリリース	・女性行政担当を福祉部社会課から企画部企画課へ所管替え ・女性団体連絡協議会へ補助金交付開始
1995年 (平成7)	・第4回世界女性会議開催(於:北京) ・「北京宣言及び行動綱領」を採択	・育児休業法改正(介護休業制度の法制化) ・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に関する条約」批准	・初の女性部長誕生(生活福祉部長) ・世界女性会議に県内から70名余の女性が参加	・「日本女性会議」参加者へ補助金交付開始
1996年 (平成8)		・「男女共同参画2000年プラン」策定	・沖縄県女性総合センター(ていりる)開設	
1997年 (平成9)		・「介護保険法」公布 ・「男女雇用機会均等法」改正 男女双方に対する差別の禁止		・「てだこ女性プラン」後期計画(答申) ・パネルディスカッション「女と男が輝くとき」開催
1998年 (平成10)	・APEC女性問題担当大臣会合開催(於:マニラ)		・「男女共同参画社会をめざす沖縄県行動計画」～DEIGOプラン21～改定	・「働く女と男のいきいきフォーラム」開催
1999年 (平成11)		・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「改正男女雇用機会均等法」施行		・女性週間パネル展(戦後女性のあゆみ写真展)

男女共同参画のあゆみ(年表)

年	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き	浦添市の動き
2000年 (平成12)	・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」を採択	・「ストーリー規制法」公布・施行 ・「男女共同参画基本計画」閣議決定	・知事公室「女性政策室」から「男女共同参画室」へ改称	・女性行政担当主幹の配置
2001年 (平成13)		・「男女共同参画局」(内閣府)、「男女共同参画会議」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(6/23～6/29)		・第3次浦添市総合計画に「男女共同参画社会の実現」を盛り込む
2002年 (平成14)	・APEC第2回女性問題担当大臣会合開催(於:メキシコ・グアダハラ)		・「沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」策定	
2003年 (平成15)		・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 ・日本初の女性知事誕生(北海道)	・「沖縄県男女共同参画推進条例」公布・施行	・女性団体連絡協議会10周年フェスティバル開催 ・男女共同参画週間パネル展
2004年 (平成16)		・「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		・「男女共同参画ワークショップ(市民・行政協働)」の実施
2005年 (平成17)	・第49回国連婦人の地位委員会(CSW)「北京+10」関係総会合開催(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)	・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・所管部を知事公室から文化環境部へ	・「第2次浦添市男女共同参画行動計画(てだこ女・男プラン)」(H18～H27)策定
2006年 (平成18)		・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	・「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」策定 ・「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 ・「男女共同参画行政推進本部」設置	・てだこ女・男プランにおけるアクションプラン「メンズキッキング」の開始 ・地域通貫「察度」をメンズキッキングで活用実証実験
2007年 (平成19)	・第51回国連婦人の地位委員会開催(女児に対するあらゆる形態の差別暴力撤廃など)	・「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 ・「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	・「沖縄県男女共同参画計画(後期)」の策定	・「浦添市男女共同参画推進条例」制定 ・「ハーマニーセンター」の望ましいあり方について(答申) ・男女共同参画フォーラム開催
2008年 (平成20)	・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ーメントのための資金調達など)	・男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」 ・「次世代育成支援対策推進法」改正		・「ハーマニーセンター」建物の名称を「男女共同参画推進ハーマニーセンター」に変更し、男女共同参画拠点として位置付け、教育委員会から企画部に所管替え
2009年 (平成21)	・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)	・「DV相談ナビ」開設 ・「育児・介護休業法」改正		・女性部長級誕生(会計管理者)

男女共同参画のあゆみ(年表)

年	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き	浦添市の動き
2010年 (平成22)	・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」記念会合開催	・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「沖縄県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」改定	
2011年 (平成23)	・「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(UN Women)」発足		・所管部を文化環境部から環境生活部へ	
2012年 (平成24)	・第56回国連婦人の地位委員会開催「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		・「第4次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」策定	
2013年 (平成25)		・「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 ・「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」を位置付ける		・「浦添市男女共同参画推進シンボルマーク」及び「浦添市女性に対する暴力をなくす運動シンボルマーク」を公募により決定 ・女性団体連絡協議会設立20周年記念事業開催
2014年 (平成26)		・「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 ・「すべての女性が輝く社会づくり推進室」発足	・所管部を環境生活部から子ども生活福祉部へ	・「浦添市審議会等への女性委員の登用促進規程」制定
2015年 (平成27)	・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」記念会合開催	・「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定		
2016年 (平成28)	・第60回国連婦人の地位委員会「女性のエンパワメントと持続可能な開発の関連性」合意結論	・「男女雇用機会均等法」改正 ・「ニッポン一億総活躍プラン」閣議決定		・「浦添市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」策定
2017年 (平成29)			・「第5次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」策定	・「レインボー都市うらそえ宣言」 ・「第3次浦添市男女共同参画行動計画」策定

第3次浦添市男女共同参画行動計画

～てだこ女男プラン～

【浦添市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画】

【浦添市働く女性の活躍推進計画】

2017（平成 29）年 3 月

発行：浦添市役所企画部 企画課

男女共同参画推進ハーモニーセンター

住所：〒901-2114 沖縄県浦添市安波茶 2－3－5

電話：(098) 874-5711（直通）
