

# 第3次浦添市男女共同参画 行動計画

改訂版

【浦添市働く女性の活躍推進計画】

【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】



浦添市性の多様性を尊重する  
社会を実現する行動計画

令和4年3月  
浦添市



“あなた”と“わたし”が認め合い

支え合う“自分らしく”輝くまちをめざして

---



“自分らしく”輝くまちは、どうしたらつくれるのでしょうか。

日本は、世界の男女格差を図る、世界経済フォーラムが公表する2021年「ジェンダー・ギャップ指数」で156か国中120位となっています。令和3年6月に実施した市民意識調査でも、社会のあらゆる場面において、未だ性別等による不平等感が残っていることがうかがえます。また、近年の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、ジェンダー格差がうきぼりになっています。

性別等に関わりなく、“あなた”と“わたし”が認めあい支え合うには、なにをしたらいいのでしょうか。

さまざまな、課題解消に向けて、このたび、4つの基本方針を掲げた「第3次浦添市男女共同参画行動計画（改訂版）」を策定し、令和3年10月より施行された「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」に基づく「行動計画」も併せて策定いたしました。本市では、ジェンダー平等と、性の多様性の尊重を標榜し、自分らしく生きることができる社会に向けて、大きな一歩を踏み出しました。

計画の遂行にあたっては、施策の目標指標を設定し、進捗評価と併せて点検し、本計画の効率的な推進を図ります。本計画で掲げた、施策の展開と諸目標の達成に向け皆様の御理解と御協力をよろしくお願い申し上げます。

“あなた”と“わたし”のそれぞれの思いの種がまちに広がり、季節が過ぎ、やがて大きな枝を伸ばして、“自分らしく”花が咲き、輝くまちになるよう願いを込めて。

最後になりましたが、本計画の策定にあたり熱心に論議し御提言いただいた浦添市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、意識調査に御協力いただいた市民や事業所の皆様に心から御礼を申し上げます。

令和4年3月

浦添市長 松本 哲治

# 目次

## 第1章 計画策定にあたって

1. 計画策定の目的…………… 1
2. 計画をめぐる近年の動向…………… 1
3. ハーモニーセンターの変遷…………… 4
4. 計画の位置づけ…………… 5
5. 計画期間…………… 6

## 第2章 計画のこれまでの実績と課題

1. 数値目標の達成状況とこれまでの実績…………… 7
2. これからの課題…………… 11

## 第3章 計画の基本的な考え方

1. 基本理念…………… 13
2. 基本的な視点…………… 14
3. 基本方針と目標指標…………… 15
4. 施策体系図…………… 19

## 第4章 取り組み内容（施策の展開）

- I 基本方針. 男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりの推進…………… 21
  - (1) 市民への意識啓発・情報発信の推進…………… 22
  - (2) 市民協働によるまちづくり…………… 23
  - (3) 次世代に向けた意識啓発の推進…………… 23
- II 基本方針. 人権を尊重する安心なまちづくりの推進…………… 24
  - (1) 人権意識の高揚促進…………… 25
  - (2) 生涯にわたる健康づくりの支援…………… 26
  - (3) 生活上の困難を抱える人々が安心して暮らせる環境づくり…………… 26

Ⅲ 基本方針、だれもが活躍できる社会の実現	28
(1) 家庭・地域・職場における男女共同参画の推進	29
(2) 女性が能力を発揮するための支援等の充実	30
Ⅳ 基本方針、女性に対するあらゆる暴力の根絶	32
(1) あらゆる暴力の防止に向けた取り組み	33

## 第5章 浦添市性の多様性を尊重する社会を実現する行動計画

1. 計画策定の目的	35
2. 現状と課題	35
3. 施策方針	36
4. 施策の内容	
(1) 性の多様性尊重のための意識啓発	39
(2) 性の多様性に配慮した社会環境づくり	39
(3) 教育の場での取り組み推進	40
(4) 職場での取り組み推進	40
5. 目標指標	41

## 第6章 計画の推進に向けて

1. 進捗管理の徹底	43
2. ハーモニーセンターを拠点とした市民協働による計画の推進	43
3. 庁内連携の推進	43
4. 推進体制図	44



【市民の花】  
オオバナアリアケカズラ



## 第1章 計画策定にあたって

---

1. 計画策定の目的
2. 計画をめぐる近年の動向
3. ハーモニーセンターの変遷
4. 計画の位置づけ
5. 計画期間

## 第1章 計画策定にあたって

### 1. 計画策定の目的

浦添市では、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、浦添市男女共同参画推進条例（2007年12月25日）を制定、また、浦添市男女共同参画行動計画を策定し、男女共同参画社会実現に向けて施策を推進しています。

2017年に策定された「第3次浦添市男女共同参画行動計画」は2021年度が見直しの年になり、今後5年間（2022～2026）の改訂版の策定が必要となりました。

一方で、国においては、第5次男女共同参画基本計画（2020年12月閣議決定）が策定されました。

本計画は、現在の社会情勢等を踏まえ、男女共同参画社会の実現により、すべての市民が安心して暮らすことができるまちを目指すため、本市の男女共同参画施策を総合的・計画的に推進することを目的に策定するものです。

### 2. 計画をめぐる近年の動向

#### ■ SDGs 持続可能な開発目標（2015年9月）

国際連合（国連）において2015年9月に「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。SDGsのゴール5として「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」を掲げており、日本でもSDGs実施指針において、日本の「SDGsモデル」の確立に向けた取り組みの8つの柱の一つに「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」を掲げています。

#### 【用語解説】

**ジェンダー**：「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

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

■ ジェンダー・ギャップ指数（2021年）

日本は世界の男女格差を図る世界経済フォーラムが公表する「ジェンダー・ギャップ指数」で156か国中120位と著しく低くなっている状況です。経済・教育・健康・政治の分野のうち、政治と経済の指数が低く、女性の参画が課題であることが示唆され、政府は男女平等の遅れを認めています。

■ 国の第5次男女共同参画基本計画策定（2020年12月）

2020年12月に男女共同参画基本法に基づき、「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が策定されました。

国は、これからの男女共同参画に係る課題を、社会全体にとっては「持続可能かつ国際社会と調和した経済社会への参画」として、個人にとっては、「性別にとらわれことなく自らの選択によって長い人生を設計することができる環境の整備」と2つに要約しています。

国の第5次男女共同参画基本計画における政策編

<p>I あらゆる分野における女性の参画拡大</p>	<p>第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和 第3分野 地域における男女共同参画の推進 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進</p>
<p>II 安全・安心な暮らしの実現</p>	<p>第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備 第7分野 生涯を通じた健康支援 第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進</p>
<p>III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備</p>	<p>第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献</p>

■ **新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響（2021年現在）**

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、男女共同参画の遅れが露呈することとなりました。女性に、非正規雇用労働者が多く、宿泊・飲食サービス業に携わる人も多いため、就業者数の減少等深刻な影響を与えています。また、ひとり親世帯への影響も大きく、生活苦を訴える人が多くなっています。さらに女性の自殺者増や不安・ストレスからの配偶者等からの暴力（DV）の相談件数も増加しています。

■ **【政治分野における男女共同参画の推進に関する法律】の改正（2021年6月）**

日本は、政治分野への女性の参画が、諸外国と比べ大きく遅れており、男女を問わず、立候補や議員活動等をしやすい環境整備などが必要であり、政党等がより積極的な取組を行うこととなるよう促進し、また、国や地方公共団体の施策を強化する等の必要があるとして、①環境整備、②セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント等への対応、③実態調査、④人材の育成等の法律が改正されました。

■ **沖縄県性の多様性尊重宣言（2021年3月）**

沖縄県は、すべての県民の尊厳を等しく守り、個々の違いを認め合い、互いに尊重しあう共生の社会づくりを目指し、2021年3月26日に「沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島にじいろ宣言）」を行いました。

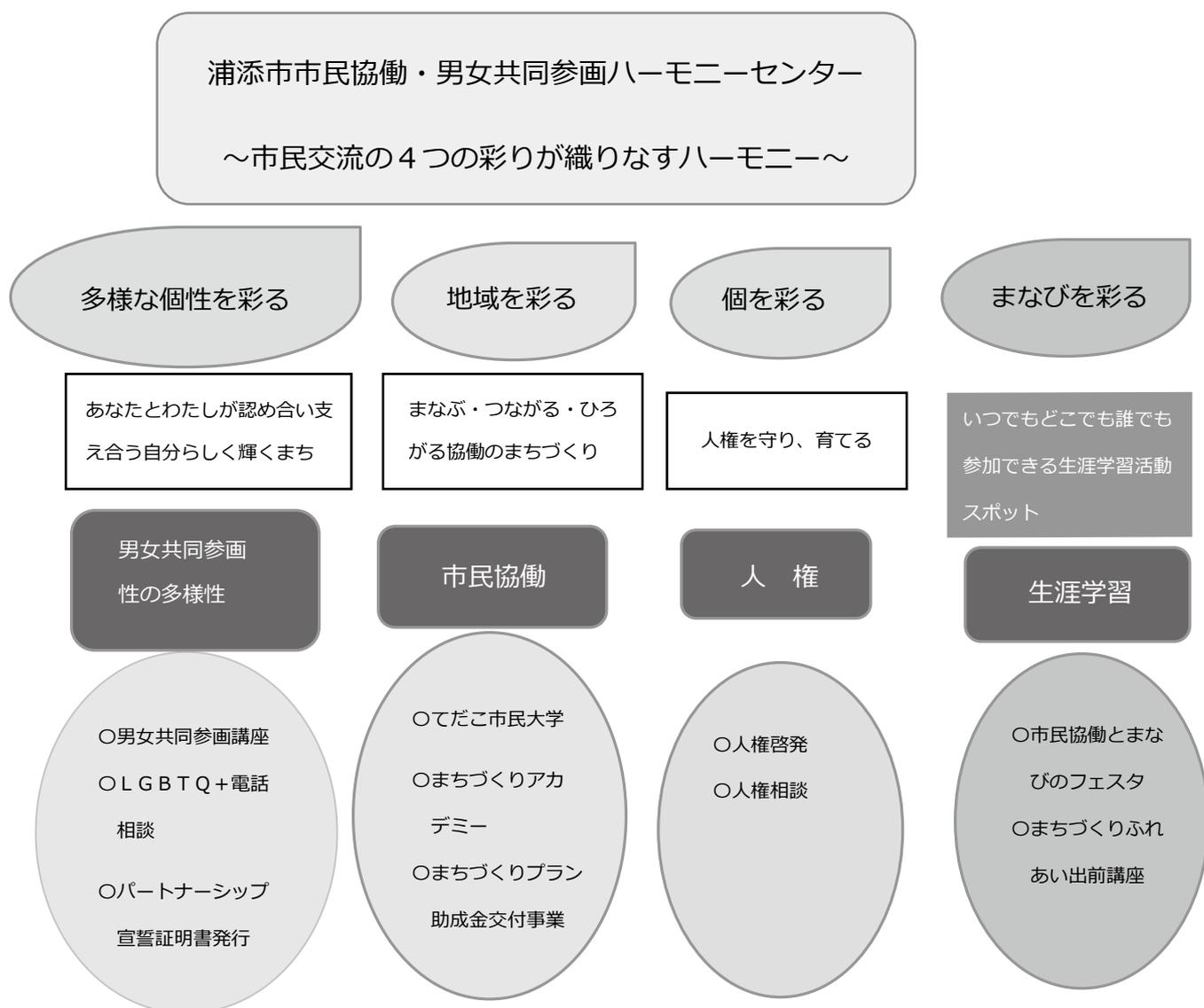
■ **【浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例】の制定（2021年3月）**

本市は、人が人として尊重され、性別等による偏見及び差別的取扱いを受けることなく生きることができる社会の実現のため、2021年3月に「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」を制定し、同年10月から施行しています。

市の責務、市民等の役割、事業者の役割、教育の役割、性別等による人権侵害の禁止、パートナーシップ宣誓証明の交付などが特徴的概要になっています。

### 3. ハーモニーセンターの変遷

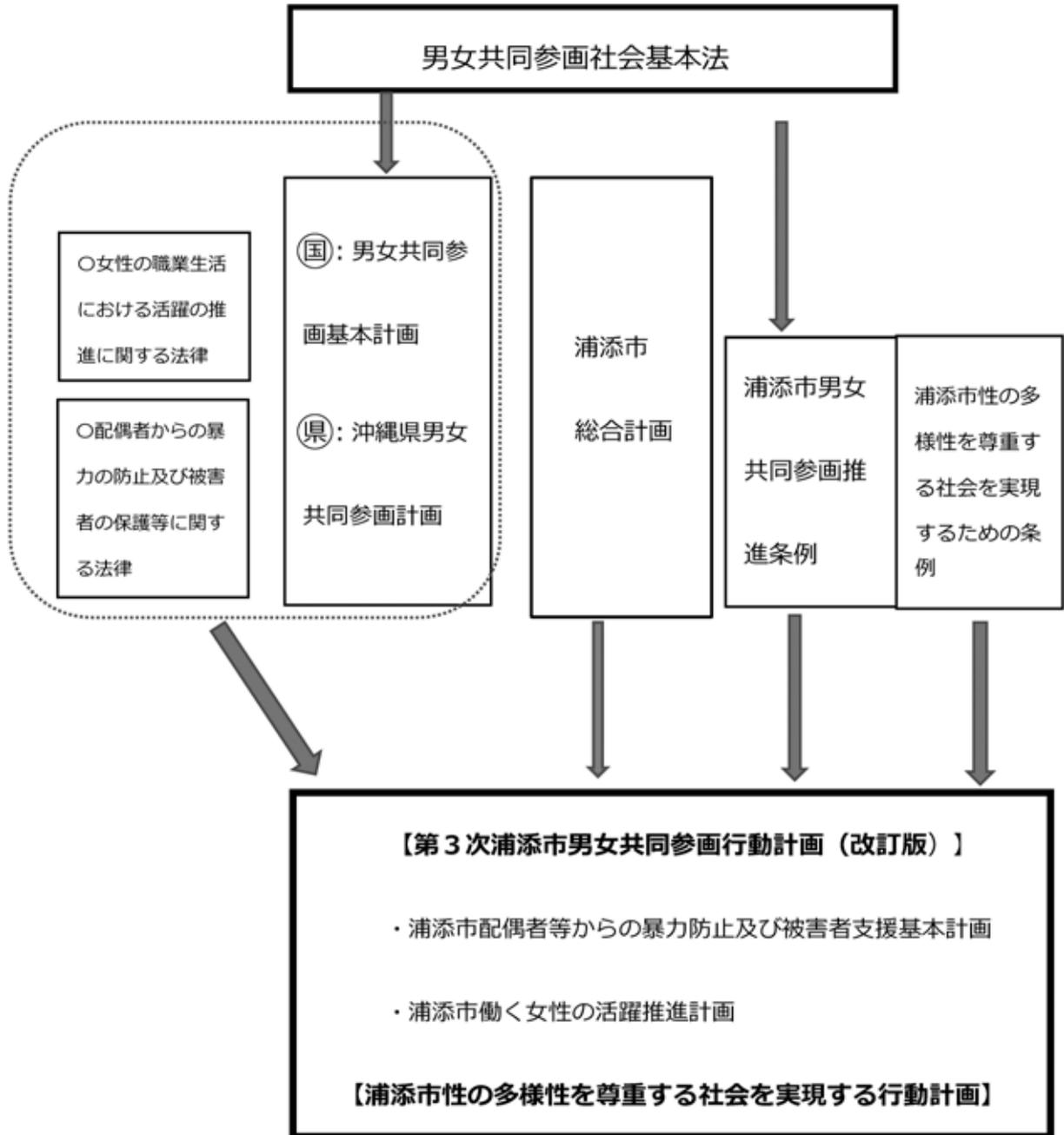
- ◆2008年より施設の名称を「浦添市ハーモニーセンター」から「浦添市男女共同参画推進ハーモニーセンター」とし、男女共同参画を推進する拠点として位置づけました。
- ◆2018年には、組織改編により市民、市民団体、事業者及び市による市民協働のまちづくり推進に関する取り組みを支援するため、「浦添市市民協働・男女共同参画ハーモニーセンター」と名称を変更し機能も拡大しました。
- ◆2021年には「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」を制定し性の多様性を尊重する社会の実現のための拠点施設となりました。



#### 4. 計画の位置づけ

第3次浦添市男女共同参画行動計画（改訂版）は、男女共同参画社会基本法第14条に規定される【浦添市男女共同参画行動計画】、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3に規定される【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】、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）第6条に規定される【浦添市働く女性の活躍推進計画】、浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例第9条に規定する【浦添市性の多様性を尊重する社会を実現する行動計画】を併せ持つ計画です。

##### ■計画の位置づけ



## 5. 計画期間

本計画は、2017年度から2026年度までの10年間の計画として策定し、中間年度である2021年度に中間見直しを行いました。

なお、社会情勢の変化や施策点検結果等により計画変更の必要性が生じた場合には、適宜見直しを行うものとします。

2017年度 (平成29年度)	2018年度 (平成30年度)	2019年度 (令和元年度)	2020年度 (令和2年度)	2021年度 (令和3年度)	2022年度 (令和4年度)	2023年度 (令和5年度)	2024年度 (令和6年度)	2025年度 (令和7年度)	2026年度 (令和8年度)
第3次浦添市男女共同参画計画（10年間）									
				中間見直し	第3次浦添市男女共同参画行動計画(改訂版)				

次期計画（第4次）策定

2024年度 : 市民・事業所意識調査項目の検討

2025年度 : 意識調査実施

2026年度 : 計画策定

## 第2章 計画のこれまでの実績と課題

---

1. 数値目標の達成状況とこれまでの実績
2. これからの課題

## 第2章 計画のこれまでの実績と課題

### 1. 数値目標の達成状況とこれまでの実績

項目	基準値 2016年度	目標値 2021年度	中間値 2021年度	根拠資料等
社会のあらゆる場面において、男女が「平等」と回答する者の割合 (①家庭生活、②職場、③学校教育、④社会通念・慣習・しきたり、⑤社会全体)	①27.6% ②24.0% ③56.3% ④10.9% ⑤14.8%	上昇	①31.3% ②31.5% ③50.9% ④ 9.7% ⑤10.9%	市民意識調査
夫婦や恋人の間で「殴るふりをしておどす行為を、どんな場合でも暴力だと思う」と回答した者の割合	66.1%	73%	66.9%	市民意識調査
DV被害を受けたことのある者のうち、どこにも(誰にも)相談をしなかった(できなかった)者の割合	45.8%	30%	39.1%	市民意識調査
性の多様性 パートナーシップ制度	—	創設	開始	2021年10月開始
セクシュアルハラスメントを受けたことがある者の割合	32.2%	25%	31.1%	市民意識調査
何らかのハラスメント対策を行っている企業の割合	23.5%	35%	29.4%	事業所意識調査
男性の育児休業取得率 (浦添市役所)	4.8% (2014年度)	13%	0% (2020年度)	職員課
保育所待機率	6.5%	解消	0.37%	こども未来課
市役所の管理職に占める女性の割合	17.4% (2015年度)	20%	22.2%	市民協働・男女共同参画課
審議会等への女性の登用率	33.5% (2015年度)	40%	31.4%	市民協働・男女共同参画課

## 1. 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発の推進

### (1) 市民への意識啓発・情報発信の推進 (2) 次世代に向けた意識啓発の推進

#### <主な実績>

○内閣府HPの閲覧をはじめ、新聞、情報誌を定期購入し情報収集を行っています。また市のHP・広報誌での情報発信及びハーモニーセンター内での図書、資料の閲覧コーナーにてパネルを設置し、情報発信を行いました。

○ハーモニーセンターでの男女共同参画講座を始め、生涯学習分野、社会教育分野、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ます。

○学校現場では、全校で男女混合名簿が使用されています。また、座席についてもこれまで、必ず「男女ペア」で組まれていましたが、現在は多くの学級で男女にとられない座席配置をしています。また、教職員対象のLGBT研修や管理職や養護教諭を対象とした研修を実施しています。

○小学校は令和元年度、中学校は令和2年度から道徳の教科化が全面実施となり、「個性の伸長」など、道徳教育の充実が図られています。また、計画的な人権教育や外部人材を活用した人権教育も各学校で行われています。

## 2. 配偶者等からの暴力（DV）等の根絶

### (1) 配偶者等からの暴力（DV）等の防止に向けた取り組み

#### <主な実績>

○国の女性に対する暴力（DV）をなくす運動に合わせ、毎年、本庁1階で、パネル展、懸垂幕、庁用車マグネットシート貼付けによる啓発、また、こども家庭課と共催で「ダブルリボンキャンペーン」を行いました。さらに、リーフレット等の街頭配布（浦添市女性団体連絡協議会と協働）を例年行っています。

○暴力の防止に向けて、こども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ます。相談内容に応じて庁内の担当窓口への案内や警察、県女性相談所（沖縄県配偶者暴力支援センター）等との連携を図っています。

○学校現場では、幼児・児童生徒と関わるあらゆる教職員が、子どもの異変に気付き、対応できるように職員会議等で情報共有を行っています。また、教育相談支援員やスクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラーを活用し相談体制を整備しています。

○民生委員による地域見守りによる被害者の相談や早期発見・早期対応に努めており、必要に応じて各関係機関に繋いでいます。

○住民基本台帳システム・戸籍システムにおいて、被害者の住民票等の交付及び住所の閲覧制限措置を実施しています。

### 3. 多様な性や人権を尊重する社会づくりの推進

- (1) 多様な性を知り、認め合う社会づくりの推進
- (2) 人権意識の高揚促進
- (3) 性に配慮した生涯にわたる健康づくりの支援
- (4) 生活上の困難を抱える人々が安心して暮らせる環境づくり

#### <主な実績>

○2021年3月には「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」を制定し、2021年10月からパートナーシップ宣誓証明書を発行。LGBT電話相談、レインボーフラッグの掲示、みんなのトイレの標識の作成、性の多様性講演会、パネル展示等を行っています。

○広報うらそえやHP、パネル展示、ラジオ等を通して、各種人権問題や人権相談に関する情報発信を行いました。また、毎月第1木曜日には人権相談を行っています。

○男女共同参画週間のパネル展で、沖縄労働局より提供のハラスメント対策に関するパンフレット等を配布しました。また、ハーモニーセンター館内に相談窓口情報を掲示するコーナーを設け、市HPでも相談窓口一覧ページを作成し掲示しています。

○親子健康手帳交付を保健師等専門職が行い、妊娠届出をした妊婦へ妊婦健診受診勧奨及び保健指導、妊娠・出産に関する相談に対応しています。また、親子健康手帳交付時のアンケートより、若年妊婦・疾患合併妊婦等ハイリスク者を把握、早期支援につなげています。

○マタニティスクールの開催：助産師や管理栄養士の講話をとおして、低出生体重児出産の予防及び生活習慣病予防の観点から妊娠中の身体の変化と栄養について妊婦が自己管理できるよう支援しています。

○妊娠期から乳幼児期にかけて、親子健康手帳の交付、妊産婦健康診査、乳幼児健康診査、産後ケア、新生児訪問、乳児全戸訪問事業、2歳児歯科健診、健診事後教室、心理発達相談等ライフステージや発達段階に応じた各種母子保健事業を実施し、健診結果や相談より把握した親子への早期支援を図っています。

○ひとり親家庭の親の資格取得を支援するため、高等職業訓練促進給付金や自立支援教育訓練給付金を活用することにより、経済的自立の促進を図りました。また、母子父子自立支援員を配置し、きめ細やかな対応を心がけ、就職相談、母子父子寡婦福祉基金貸付相談、日常生活支援相談を実施しました。

○各中学校区毎にてだこ未来応援員を配置し、支援が必要な子どもの掘り起こしや関係機関への繋ぎを行いました。また、市内に子どもの居場所を設置、食事の提供等の支援や、中学生向けの無料塾を実施し、高校進学に向けた学習支援を行いました。

#### 4. すべての人が活躍できる社会の実現

- (1) 家庭・地域・職場における男女共同参画の推進
- (2) すべての人が能力を発揮するための支援等の充実

##### <主な実績>

○男女共同参画週間のパネル展においてワーク・ライフ・バランスについて内閣府発表の子育て期にある男性の家事・育児時間、仕事と介護の両立等に関するデータを掲示するなど重点的に意識啓発を図りました。

○浦添市役所男性職員の育児休業等の取得促進に向け、「男性職員の望ましい育児休業の取得例」や「男性職員の出産・育児に関する休業・休暇について」等、グループウェアを通して啓発しています。

○災害時に避難所で様々な方がプライバシーを確保できるようテント等を整備しました。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、防災講座開催数は減ったものの、講座開催時は積極的に意見を収集しました。

○市HPにより、くるみん認定企業及びワーク・ライフ・バランス企業認証制度の周知を図りました。また、沖縄女性就業・労働相談センターとの共催により労働セミナーを開催し、さらに生涯現役促進地域連携事業において保育及び介護補助スタッフ養成講座を実施しました。

○ハーモニーセンター内で沖縄県女性就業・労働相談センター主催の講座や相談窓口の周知を継続的に行っています。

○浦添市女性団体連絡協議会主催で「女性部長の意見交換会」「女性議員との意見交換会」を行いました。

## 2. これからの課題

### (1) ジェンダーギャップの解消

日本は、世界経済フォーラムが公表する2021年ジェンダーギャップ指数で156カ国中120位と遅れており、2021年度に本市が行った市民意識調査でも社会全体における男女の平等感は「平等」と答えた者の割合は10.9%となっており、いまだ、男女間の不平等は解消されていません。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響は、女性に強く影響を与えています。コロナ対策において、女性に最大限配慮するとともに、社会生活を送る中で、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在しており、ジェンダーギャップの解消に向けて一層意識啓発の推進が必要です。また、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りをなくするため、政策・方針過程への女性の参加拡大は社会に多様性と活力をもたらし、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現のためにも重要となります。

### (2) 働く女性の環境整備

2015年に女性活躍推進法が施行され、働く場で活躍したいと望むすべての女性が、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、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・公表が義務付けられました。本市の事業所調査では、男女共同参画社会の実現を目指して市が力を入れていくべきこととして、「保育や介護にかかる施設・サービスの充実」50.0%「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」43.8%「政策決定の場等への女性の積極的な登用」37.5%の順になっています。女性が働く場で能力を発揮するため、働く場での環境整備が重要となります。

### (3) ワーク・ライフ・バランスの推進

働く場においては、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方が重要です。市民意識調査では、女性が仕事を辞めずに働き続けるために必要な事として「労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせ、働きやすい労働条件とする」57.8%、「育児・介護のための休業制度、諸手当を充実する」38.1%、「賃金、仕事内容など労働条件面での男女差をなくす」30.2%との回答が上位になりました。働く人の誰もがワーク・ライフ・バランスの推進のため、長時間

労働の削減、育児休暇や介護休暇の取得促進、男性の子育てへの参加促進等、職場の環境改善が必要となります。

#### **(4) 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難を抱える人への支援**

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は社会的弱者に深刻な影響を与えています。とりわけ、非正規雇用が多い女性やシングルマザーの失業率が高まるなど、女性の窮状が課題となっています。女性の貧困等を解消し、その影響を断ち切るためには、子どもの貧困対策のみならず、個人の置かれた状況に寄り添った支援が必要となります。また、多様な困難を抱える女性に対する支援も重要であることから、高齢者、障がい者、外国人等が、安心して暮らせる環境の整備が必要となります。

#### **(5) 女性に対するあらゆる暴力の防止への取組**

女性に対する暴力は重大な人権侵害です。暴力の根絶を図ることは男女共同参画社会を形成する上で重要な課題となっています。市民意識調査によるとDV被害者のうち「相談しなかった人」の割合が39.1%となっており、相談しやすい体制の整備や被害者（子供も含む）支援の取り組みを推進していくことが必要です。また、デートDV等子供、若年層に向けた予防教育・意識啓発も必要となります。

## 第3章 計画の基本的な考え方

---

1. 基本理念
2. 基本的な視点
3. 基本方針と目標指標
4. 施策体系図

## 第3章 計画の基本的な考え方

### 1. 基本理念

「すべての市民が太陽のように光輝く、活力あふれる平和で豊かなすみよいまち」をめざし、本市では、性別等に関わりなく、ひとが人として尊重され、それぞれの個性と能力が発揮できる、男女共同参画社会の実現を推進して参りました。

そのような中、政治の場をはじめ、職場、家庭等、社会のあらゆる場面において、未だ性別等による不平等感や、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が残っており、自らの生活について“自分らしさ”を発揮できていない人も多くいるのが現状です。

一方、本市では、2021年に「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」を制定し、**ジェンダー平等**と共に、**性の多様性の尊重**という、自分らしく生きることができるとともに、希望ある新たなステージの幕が開きました。

“自分らしく輝くまち”とは、誰もが性別等を意識することなく活躍できる社会であり、“自分らしさ”が尊重される社会をつくっていくためには、互いの個性を認め合い、その個性を理解した上で支え合うことが大切です。

こうして認め合い、支え合うことで培われた自信と誇りは、“自分らしい”自立した人生を送ることにつながると共に、すべての人がいきいきと輝き、認め合い、支え合う、暮らしやすいまちづくりにつながっていくと考えます。

こうした想いをそれぞれのフレーズに込め、前回の基本理念のキャッチフレーズを踏襲して、計画を進めていきます。

“あなた”と“わたし”が認め合い 支え合う

“自分らしく”輝くまち

## 2. 基本的な視点

本計画を推進するため、以下3つを基本的な視点とし、施策を展開していきます。

### ■ SDGs（持続可能な開発目標）との一体的な推進

SDGsとは、「Sustainable Development Goals」の略で、2015年9月の国連サミットにおいて全会一致で採択された2030年までの先進国を含む国際社会共通の目標です。

持続可能な世界を実現するための包括的な17の目標及び細分化された169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人として取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むことが示されています。

第5次浦添市総合計画は基本計画の施策分野ごとに主な目標(ゴール)を関連づけています。本計画においても、SDGsのゴール5【ジェンダー平等を実現しよう】をはじめとして、11の目標について、計画全体の施策を一体的に推進して達成を目指します。



### ■ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響への対応

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、非正規雇用労働者を中心とした雇用情勢の悪化、ひとり親世帯の窮状、女性の貧困等、また、経済的及び精神的DV（配偶者暴力）が表面化しています。誰一人取り残さない多様性と包摂性のある社会を実現するため、この計画をとおして、男女共同参画を強力に推進します。また、ポストコロナ時代を見据え、社会状況の変化に合わせ柔軟に各取り組みを見直し対応していきます。

## ■ 市役所での男女共同参画の推進

計画の推進にあたっては、市役所の男女共同参画の取組が働く場での模範にならなければなりません。本市では、「女性活躍推進法に基づく浦添市特定事業主行動計画」を策定し、①男性職員の育児休業取得率の向上、②男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率の向上、③管理的地位にある職員に占める女性割合を高める、という3つを目標として、取り組みを進めていきます。

### 3. 基本方針と目標指標

前述の基本理念の実現に向け、本計画を推進するため、以下の4つを基本方針とし、施策を展開していきます。

#### 基本方針1. 男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりの推進

男女共同参画社会の実現には、行政のみならず、市全体でその目的や理念を共有し、一人ひとりの意識の浸透が必要です。浦添市市民協働・男女共同参画ハーモニーセンターを拠点として、多様な情報媒体の活用やあらゆる場面を活用した意識啓発や情報発信を継続的に行います。施策の推進にあたっては、市民協働により、市民・地域・事業所や各種団体と連携を図ります。また、次世代を担う子どもたちへの教育・意識啓発等も進めていきます。

#### 基本方針2. 人権を尊重する安心なまちづくりの推進

市民がいつでも健やかで明るく、安心できる生活を営むためには、互いの個性や考え方を認め合い、尊重し、支え合いながら生きていくことが重要です。

人権意識の高揚促進や、男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難を抱えている人への生活支援等により、女性の貧困を解消し、子どもから高齢者、障がい者、外国人、ひとり親、性別等、年齢、国籍等を問わず、すべての人が生きやすいまちづくりや、男女共同参画の視点からの防災体制を確立し、安心なまちづくりを進めていきます。また、発達段階に応じた性教育・思春期教育、生涯にわたる健康づくりを進めていきます。

### 基本方針3. だれもが活躍できる社会の実現

#### 【浦添市働く女性の活躍推進計画】

すべての人が自身の能力を発揮しつつ自立した社会生活を送るためには、家庭生活や地域活動、仕事等の調和（ワーク・ライフ・バランス）を自らの意思で選択できる環境づくりが求められます。

そのため、だれもが、家庭生活や地域活動、職業生活等のあらゆる場面で活躍できる社会の実現を目指し、男性の家事・育児等への参加促進や育児・介護休業の取得促進をはじめ、個々の能力を高めるための支援や女性が働きやすい環境づくりを進めていきます。また、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を目指していきます。

### 基本方針4. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

#### 【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】

配偶者等からの暴力（DV：ドメスティック・バイオレンス）やデートDV、女性に対するあらゆる暴力は、重大な人権侵害であり、いかなる場合でも決して許してはいけません。

このような暴力の根絶と予防に向けた意識啓発を図っていくとともに、早期発見・早期対応に向けた相談体制の充実や被害者への対応の充実、さらには被害者の生活を再構築するための支援等を進めていきます。

## 目標指標

計画の進捗状況を客観的に測るため、目標指標を設定し、進捗評価と併せて点検します。なお、アンケート調査等、毎年度の実施が難しい指標については、計画の見直し作業（概ね5年毎）に際して点検を行います。

基本方針1	基準値 2016年度	中間値 2021年度	目標値 2026年度	根拠資料等
社会のあらゆる場面において、男女が「平等」と回答する者の割合 （①家庭生活、②職場、③学校教育、④社会通念・慣習・しきたり、⑤社会全体）	①27.6% ②24.0% ③56.3% ④10.9% ⑤14.8%	①31.3% ②31.5% ③50.9% ④ 9.7% ⑤10.9%	各項目 上昇 (2021年度ベース)	市民意識調査

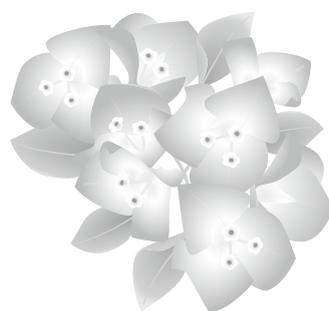
基本方針2	基準値 (2016年度)	中間値 (2021年度)	目標値 (2026年度)	根拠資料等
セクシュアルハラスメントを受けたことがある者の割合	32.2%	31.1%	25%	市民意識調査
何らかのハラスメント対策を行っている企業の割合	23.5%	29.4%	40%	事業所意識調査
保育所待機率	6.5%	0.37%	解消	こども未来課

基本方針3	基準値 (2016年度)	中間値 (2021年度)	目標値 (2026年度)	根拠資料等
男性の育児休業取得率 (浦添市役所)	4.8% (2014年度)	0% (2020年度)	13%	浦添市特定事業主行動計画
市役所の管理職に占める女性の割合	17.4% (2015年度)	22.2%	25%	浦添市特定事業主行動計画
審議会等への女性の登用率	33.5% (2015年度)	31.4%	40%以上～ 男女ほぼ同数	浦添市審議会等への女性委員の登用促進規程

基本方針 4	基準値 (2016年度)	中間値 (2021年度)	目標値 (2026年度)	根拠資料等
夫婦や恋人の間で「殴るふりをしておどす行為を、どんな場合でも暴力だと思う」と回答した者の割合	66.1%	66.9%	80%	市民意識調査
DV被害を受けたことのある者のうち、どこにも（誰にも）相談をしなかった（できなかった）者の割合	45.8%	39.1%	20%	市民意識調査

4. 施策体系図

基本理念	基本方針	施策方針	具体施策	NO	所管課	
“あなた”と“わたし”が認め合い支え合う “自分らしく”輝くまち	I に男女共同参画社会の推進	(1) 市民への意識啓発・情報発信の推進	①各種情報媒体をととした意識啓発・情報発信の推進	ア1	市民協働・男女共同参画課	
				イ2	市民協働・男女共同参画課	
				ウ3	市民協働・男女共同参画課、国際交流課	
			②市民の目に触れる場所での意識啓発・情報発信の推進	ア4	市民協働・男女共同参画課、社会教育推進課	
				イ5	市民協働・男女共同参画課	
		(2) 市民協働によるまちづくり	③各種講座等への参加促進及び内容充実	ア6	市民協働・男女共同参画課、産業振興課、社会教育推進課	
				イ7	市民協働・男女共同参画課、産業振興課、市民生活課	
				ウ8	市民協働・男女共同参画課、産業振興課、社会教育推進課	
			④男女共同参画推進条例、行動計画の周知	ア9	市民協働・男女共同参画課	
			⑤ハーモニーセンターの機能強化	ア10	市民協働・男女共同参画課	
		(3) 次世代に向けた意識啓発の推進	①就学前教育・保育及び学校教育現場における意識啓発の推進	ア12	こども未来課、学校教育課、こども青少年課、市民協働・男女共同参画課	
				イ13	こども未来課、学校教育課、市民協働・男女共同参画課	
				ウ14	学校教育課、こども未来課、市民協働・男女共同参画課	
				エ15	学校教育課、こども青少年課	
			II 人権を尊重する安心なまちづくりの推進	(1) 人権意識の高揚促進	①人権意識の啓発	ア16
		イ17			学校教育課、市民協働・男女共同参画課	
	②平和な社会づくりと国際社会への貢献	ア18			国際交流課、社会教育推進課、学校教育課	
	(2) 生涯にわたる健康づくりの支援	③セクシュアルハラスメント防止に向けた支援		ア19	国際交流課	
				ア20	市民協働・男女共同参画課、学校教育課	
				イ21	市民協働・男女共同参画課、こども家庭課	
	(3) 生活上の困難を抱える人々が安心して暮らせる環境づくり	①リプロダクティブ・ヘルス/ライツの尊重		ア22	市民協働・男女共同参画課、こども家庭課	
		②発達段階に応じた性教育・思春期教育の実施		ア23	学校教育課、こども家庭課、市民協働・男女共同参画課	
		③ライフステージに応じた健康づくり支援		ア24	こども家庭課、健康づくり課、いきいき高齢支援課、文化スポーツ振興課	
	III 【浦添市働く女性の活躍推進計画】	(1) 家庭・地域・職場における男女共同参画の推進		①貧困等生活上の困難に対する支援	ア25	保護課、こども未来課、こども家庭課
				②就職困難者への就労支援	ア26	産業振興課、障がい福祉課、保護課、こども家庭課
				③ひとり親家庭への支援	ア27	こども家庭課
					イ28	こども家庭課
		ウ29			こども家庭課、産業振興課	
		(2) 女性が能力を発揮するための支援等の充実		④高齢者・障がい者・外国人等への生活支援	エ30	こども未来課、こども家庭課
				オ31	こども家庭課	
			④高齢者・障がい者・外国人等への生活支援	ア32	いきいき高齢支援課、福祉総務課、健康づくり課	
				イ33	障がい福祉課、福祉総務課	
				ウ34	国際交流課	
	⑤防災における男女共同参画の推進		ア35	市民協働・男女共同参画課、防災危機管理課		
	IV 女性の暴力に対するあらゆる被害者支援基本計画	(1) 家庭生活における男女共同参画の推進	①家庭生活における男女共同参画の推進	ア36	市民協働・男女共同参画課、産業振興課	
				イ37	市民協働・男女共同参画課	
			②職場環境における男女共同参画の推進	ア38	市民協働・男女共同参画課、産業振興課	
				イ39	職員課、市民協働・男女共同参画課	
		③職場や就職活動における各種ハラスメントの防止	ウ40	こども未来課、こども政策課、産業振興課、市民協働・男女共同参画課		
			エ41	産業振興課、市民協働・男女共同参画課		
		(2) 女性が能力を発揮するための支援等の充実	④地域における男女共同参画の推進	オ42	産業振興課、市民協働・男女共同参画課	
			①政策・方針決定過程への女性の参画拡大	ア43	産業振興課、職員課、市民協働・男女共同参画課	
				ア44	市民協働・男女共同参画課、市民生活課、社会教育推進課	
				ア45	市民協働・男女共同参画課	
			イ46	市民協働・男女共同参画課、産業振興課		
			ウ47	職員課、市民協働・男女共同参画課		
	(1) あらゆる暴力の防止に向けた取り組み	②女性団体等への支援	ア48	市民協働・男女共同参画		
		③就業者のスキルアップ、創業、再就職等に係る支援の充実	ア49	産業振興課		
			イ50	産業振興課、市民協働・男女共同参画課		
			ウ51	産業振興課		
		①あらゆる暴力の防止に向けた意識啓発	ア52	こども家庭課、学校教育課、市民協働・男女共同参画課		
			イ54	こども家庭課		
		②相談窓口の周知と相談体制の充実	ア55	こども家庭課、市民協働・男女共同参画課、こども未来課、学校教育課、福祉総務課		
			イ56	こども家庭課		
	③被害者支援の充実	ウ57	市民課、こども家庭課、学校教育課、こども未来課			
		エ58	こども家庭課、保護課、建築営繕課			



## 第4章 取り組み内容（施策の展開）

---

- |     |      |  |
|-----|------|--|
| I   | 基本方針 | 男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりの推進                            |
| II  | 基本方針 | 人権を尊重する安心なまちづくりの推進                                 |
| III | 基本方針 | だれもが活躍できる社会の実現<br><br>【浦添市働く女性の活躍推進計画】             |
| IV  | 基本方針 | 女性に対するあらゆる暴力の根絶<br><br>【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】 |

## 第4章 取り組み内容（施策の展開）

### I 基本方針

#### 男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりの推進

##### < 現状と課題 >

○本市では、「浦添市市民協働・男女共同参画ハーモニーセンター」を中心として、男女共同参画社会の実現に向けて積極的に取り組んできました。ハーモニーセンターでは、情報や書籍等の収集、紹介・発信等に取り組むとともに、各種講座の実施など、男女共同参画の意識啓発及び実践に向け庁内各部署に働きかけを行ってきました。今後は、男女共同参画施設の拠点施設としてより一層の充実が求められます。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、新しい受講スタイルの確立が課題となっています。

**市民意識調査** 社会の平等感を問う項目において、「学校教育の場」のみが『平等』の割合が半数を超える結果となっており、学校教育以外の社会のあらゆる場面における男女の平等感については、『男性の方が優遇されている』、『どちらかといえば男性の方が優遇されている』を合わせた回答が多数を占めており、未だ性別による不平等を感じている状況にあります。

○次世代に向けた意識啓発として、教育現場においても、日頃から幼児・児童・生徒一人ひとりの個性を尊重し、性別に捉われない教育の推進や、教職員への研修等を進めています。

○ハーモニーセンターは2018年に市民協働機能が加わり、「市民協働のまちづくり」を目指し、市民活動団体の育成や情報収集・発信を行っています。

○こうした状況を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向け、引き続き、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれない男女共同参画社会の形成を目指し、取り組みを一層加速していく必要があります。

##### 【用語解説】

##### 男女共同参画社会の形成（男女共同参画社会基本法第2条）

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。

(1) 市民への意識啓発・情報発信の推進

具体施策	施策の内容	所管課
①各種情報媒体をとおした意識啓発・情報発信の推進	ア) 広報うらそえやホームページ等をとおし、男女共同参画社会実現の意義や目的等をはじめ、関連する各種事業等について、広く市民に周知します。また、男女共同参画に関する最新情報や市の取り組み等について積極的に情報発信を行い、市民が興味関心を持てるような情報発信に取り組みます。	市民協働・男女共同参画課
	イ) 浦添市公式 LINE をはじめ、SNSの活用等、多様な情報媒体を活用し、市民が受け取りやすい情報発信を進めます。	市民協働・男女共同参画課
	ウ) 市が発行する広報誌や刊行物において表現の配慮についてガイドブックを作成し啓発します	市民協働・男女共同参画課、国際交流課
②市民の目に触れる場所での意識啓発・情報発信の推進	ア) ハーモニーセンターにある書籍の充実を図り、また、市立図書館とのタイアップによる企画展の開催等により、市民の目に触れる場での意識啓発や情報発信を進めます。	市民協働・男女共同参画課、社会教育推進課
	イ) 男女共同参画週間におけるパネル展の開催等、市役所を訪れた市民への意識啓発を図ります。	市民協働・男女共同参画課
③各種講座等への参加促進及び内容充実	ア) ハーモニーセンターで実施する関連講座をはじめ、生涯学習、社会教育、市民協働、就労分野等における各種講座を実施します。	市民協働・男女共同参画課、産業振興課、社会教育推進課
	イ) 啓発活動にあたっては、関係団体（地域活動分野・産業労働分野・自治会公民館等）との連携協働に努めます。	市民協働・男女共同参画課、産業振興課、市民生活課
	ウ) より多くの市民が気軽に参加し、学び理解を深められるよう、講座内容・開催方法等、社会動向や市民ニーズにあった工夫・充実に努めます。	市民協働・男女共同参画課、産業振興課、社会教育推進課
④男女共同参画推進条例、行動計画の周知	ア) 浦添市男女共同参画推進条例や第3次男女共同参画行動計画（本計画）について、その目的や意義、目指すべきまちの姿等について広く市民に周知し、男女共同参画社会の実現に向けた理解促進を図ります。	市民協働・男女共同参画課
⑤ハーモニーセンターの機能強化	ア) 男女共同参画の情報収集、発信を行うとともに、市民協働機能、人権機能、生涯学習機能を展開する市民交流によるまちづくりの拠点として、機能強化を図ります。	市民協働・男女共同参画課

（2）市民協働によるまちづくり

具体施策	施策の内容	所管課
①市民協働の推進	ア) 地域における課題の解決等にむけ、行政として、地域や市民、企業の方々と連携・協力しやすい仕組みづくりや、人材の育成なども行い、全庁的に「市民協働によるまちづくり」を推進していきます。	市民協働・男女共同参画課

（3）次世代に向けた意識啓発の推進

具体施策	施策の内容	所管課
①就学前教育・保育及び学校教育現場における意識啓発の推進	ア) 幼児・児童・生徒が互いに個性を認め合い、伸ばしていくことが出来るよう、性別に捉われない、教育等の推進や人権教育とあわせた意識啓発を図ります。	こども未来課、学校教育課、こども青少年課、市民協働・男女共同参画課
	イ) 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれない学びの場をつくります。	こども未来課、学校教育課、市民協働・男女共同参画課
	ウ) 男女共同参画に関する知識を深め、共通理解を図るため、職員への研修機会の確保を図ります。	学校教育課、こども未来課、市民協働・男女共同参画課
	エ) 児童生徒の職業観等の育成のため、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育を推進するとともに、性別に捉われない進路・職業選択を促します。	学校教育課、こども青少年課

## Ⅱ 基本方針

### 人権を尊重する安心なまちづくりの推進

#### ＜ 現状と課題 ＞

○国の第5次計画の目指すべき社会に「男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることができる社会」とあるように、一人ひとりの人権が尊重されるまちづくりに向けて、本市では、人権教育や人権相談等に取り組んでいます。また、セクシュアルハラスメントは深刻な人権侵害であるという意識啓発や、防止に向けた情報発信、被害者が相談できる窓口の周知等が必要です。さらに、平和なまちづくりのため、平和学習や平和交流事業等にも注力しています。

○生涯を通じて男女が異なる健康上の問題に直面することに留意する必要があります。1994年の「国際人口・開発会議」において、重要な人権のひとつとして※1「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の概念が提唱されました。こうした人権を尊重していくためには、あらゆる世代への意識啓発をはじめ、望まない妊娠の防止や性感染症への正しい理解促進等、発達段階に応じた性教育を進めていく必要があるとともに、市民がいつまでも健やかな生活を送れるよう、ライフステージに応じた生涯にわたる健康づくりの支援に努めていく必要があります。

#### 【用語解説】 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

※1 「性と生殖に関する健康と権利」と訳されます。1994（平成6）年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、重要な人権の一つとして認証されています。リプロダクティブヘルス/ライツの中心的課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性関係、安全な妊娠・出産・子どもは健康に生まれ育つことなどが含まれています。

○新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、社会的に弱い立場にある者に、より深い影響を与えています。非正規雇用労働者やひとり親等、生活上の困難に陥る女性が増加しています。女性の貧困等の解消と同時に子どもの貧困対策も重要であり、沖縄県が平成28年に発表した調査報告によると、子どもの相対的貧困率は29.9%と、全国の約2倍、約3人に1人が貧困状態であるという結果が出ています。こうした状況を踏まえ、貧困の連鎖を断ち切るためには、学習支援や生活支援、保護者への就労支援等、様々な支援を進めていく必要があります。また、子どもに限らず、高齢者・障がい者・外国人等、女性であること

で、さらに複合的に生活上の困難を抱える方への環境整備が急務となっています。

○近年、大規模な災害が多発しており、人々の生活を脅かしています。災害が発生すると、とりわけ、女性や子供、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが予測されます。過去の事例では、避難生活における食料の確保やけが人・病人の世話等の家庭的な役割が女性に集中することや、非常時における男女のニーズの違いが配慮されないといった課題が明らかにされています。したがって、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが重要であり、防災施策の決定過程や防災現場における女性の参画拡大が求められています。

### （1）人権意識の高揚促進

具体施策	施策の内容	所管課
①人権意識の啓発	ア) あらゆる人々の人権を尊重する意識の高揚を図るため、ハーモニーセンターを拠点に情報発信を行うとともに、人権相談等を通して市民の困りごとへの対応等に努めます。	市民協働・男女共同参画課
	イ) 教育のあらゆる活動・場面において、発達段階に応じた人権教育を推進します。	学校教育課、市民協働・男女共同参画課
②平和な社会づくりと国際社会への貢献	ア) 平和なまちづくりのため、平和学習や平和交流事業等により、恒久平和を希求する意識の高揚を促進します。	国際交流課、社会教育推進課、学校教育課
	イ) 国際交流協会や国際協力機構沖縄センター（JICA 沖縄）等と連携し交流機会の確保を図るなど、市民の異文化等に対する相互理解の促進を図ります。	国際交流課
③セクシュアルハラスメント防止に向けた支援	ア) セクシュアルハラスメントは重大な人権侵害であるという意識啓発を図ります。	市民協働・男女共同参画課、学校教育課
	イ) 相談窓口の周知を図り、被害者の負担軽減や解決に向けた支援等を行います。	市民協働・男女共同参画課、こども庭課家

(2) 生涯にわたる健康づくりの支援

具体施策	施策の内容	所管課
①リプロダクティブ・ヘルス/ライツの尊重	ア) 女性の性の自己管理、自己決定の尊重を図るため、情報提供や講座の実施等による意識啓発を図ります。	市民協働・男女共同参画課、こども家庭課
②発達段階に応じた性教育・思春期教育の実施	ア) 児童生徒が性についての理解を深めることができるよう、男女の身体機能の違いやしくみ、望まない妊娠の予防に関する啓発、性感染症等への正しい知識の普及、デートDV防止教育等、発達段階に応じた性教育・思春期教育を進めます。	学校教育課、こども家庭課、市民協働・男女共同参画課
③ライフステージに応じた健康づくり支援	ア) 「健やか親子うらそえ21」、「健康・食育うらそえ21」「てだこ高齢者プラン」「スポーツ推進計画」等の関連計画に基づき、母子保健事業や各種健診の受診勧奨及びスポーツ参加の促進等、ライフステージに応じた健康づくりの支援を行います。	こども家庭課、健康づくり課、いきいき高齢支援課、文化スポーツ振興課

(3) 生活上の困難を抱える人々が安心して暮らせる環境づくり

具体施策	施策の内容	所管課
①貧困等生活上の困難に対する支援	ア) 女性の貧困等生活上の困難に対する支援や子どもたちへの生活・学習支援等、環境の整備を進めます。	保護課、こども未来課、こども家庭課
②就職困難者への就労支援	ア) 沖縄労働局との「雇用対策協定」に基づき、労働局との連携による就職困難者（高齢者、障がい者、ひとり親、生活困窮者等）への就労支援に取り組みます。	産業振興課、障がい福祉課、保護課、こども家庭課
③ひとり親家庭への支援	ア) 「浦添市ひとり親家庭自立促進計画」に基づくひとり親家庭への支援策の推進を図るとともに、計画の適切な進捗管理と見直しを行います。	こども家庭課
	イ) 母子生活支援施設「浦和寮」の活用により、生活上の課題を抱える母子世帯の生活支援及び自立支援を行います。	こども家庭課
	ウ) ひとり親家庭の経済的自立を支援するため、資格取得への支援やセミナーの開催、母子・父子自立支援プログラムの作成支援等による就業支援の充実を図ります。	こども家庭課、産業振興課

	エ) ひとり親家庭が安心して就労できるよう、保育サービスの充実や、優先的入所に取り組み、待機児童解消等の推進を図ります。	こども未来課、こども家庭課
	オ) ひとり親家庭の抱える課題等にきめ細かな対応ができるよう、相談体制の充実や相談員のスキルアップ、窓口の周知等を図ります。	こども家庭課
④高齢者・障がい者・外国人等への生活支援	ア) 「てだこ高齢者プラン」に基づき、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、健康づくり・介護予防支援や介護サービスの充実、地域での支え合い促進等を進め、地域包括ケアシステムの構築に取り組みます。	いきいき高齢支援課、福祉総務課、健康づくり課
	イ) 「てだこ障がい者プラン」に基づき、相談体制の充実や障害福祉サービスの充実、就労支援等、障がい者の自立と社会参加を実現し、共に生きる地域社会づくりに取り組みます。	障がい福祉課、福祉総務課
	ウ) 外国人にも住みやすいまちづくりを目指すため、外国語表示による情報提供や窓口等での外国人対応の充実等を図ります。	国際交流課
⑤防災における男女共同参画の推進	ア) 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」に基づき、防災危機管理担当部局と男女共同参画担当部局との連携を促進し、災害・復興時の男女共同参画の視点からの取り組みを推進します。	市民協働・男女共同参画課、防災危機管理課

### Ⅲ 基本方針

## だれもが活躍できる社会の実現

### 【浦添市働く女性の活躍推進計画】

#### < 現状と課題 >

○仕事は生活の基盤であるとともに、自己実現にもつながり、働きたい人誰もが能力を発揮できる環境づくりが求められます。国においては、2015年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」を制定し、女性の職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境整備や支援等に国を挙げて取り組む方針を示しました。これにより、国や地方自治体、一定規模以上の民間事業主は、女性の活躍に関する状況の把握や改善点の分析及びそれに対する取り組み内容、目標値等を盛り込んだ事業主行動計画の策定が義務付けられるなど、女性が活躍するための環境整備の推進が期待されています。

○働きたい人全てが仕事・家庭生活・地域活動やまちづくり等、希望する活動のどちらかしかできない状況を打開するためには、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が大切です。固定的な性別役割分担意識が残る中で女性が家事・育児・介護等を担っている状況が多く、男性の積極的な参加を促進する必要があります。さらに、未だに取得率の低い男性の育児休業・介護休業等の取得率向上も必要です。

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする募集・採用、配置・昇進等における差別的取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等が行われない職場づくりの促進が必要です。

#### 事業所意識調査

ポジティブ・アクションとは・・・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の事業者が行う自主的かつ積極的な取り組み。

「ポジティブ・アクション」を知っていましたかの問いに、知らなかったという回答が5割となり、職場内での男女格差を改善する積極的な取り組みがまだ進んでない状況がうかがえます。

○女性の活躍推進のためには、個々の能力向上や能力を活かせる環境づくりが必要不可欠です。その環境づくりのために、雇用の場での積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取り組みの推進が必要です。

○多様な視点を政策・方針へ反映していくため、政策・方針決定過程への女性の参加拡大とともに、浦添市女性団体連絡協議会への支援や就業に係る支援の充実を図り、誰もが活躍の幅を広げられるような社会の実現を進めていく必要があります。

（1）家庭・地域・職場における男女共同参画の推進

具体施策	施策の内容	所管課
①家庭生活における男女共同参画の推進	ア) 市民が家庭生活や地域活動、仕事の調和を図り、自らの望むライフプランを選択できるよう、ワーク・ライフ・バランスの意識啓発を図ります。	市民協働・男女共同参画課、産業振興課
	イ) 男性の家事・育児・介護等への参加を促進するため、各種講座の実施や内容の工夫等に取り組みます。	市民協働・男女共同参画課
②職場環境における男女共同参画の推進	ア) 未だ取得率の低い男性の育児休業・介護休業等の取得促進に向け、事例紹介等を通じた情報発信・意識啓発を行います。	市民協働・男女共同参画課、産業振興課
	イ) 市役所における男性の育児休業・介護休業の取得を促進するとともに、男女共同参画社会に向けた働き方を発信していきます。	職員課、市民協働・男女共同参画課
	ウ) 保育サービス、放課後児童クラブの充実や待機児童の解消等をはじめ、くるみん企業等 <sup>*1</sup> や沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業 <sup>*2</sup> の認定促進、イクボス宣言 <sup>*3</sup> の普及啓発など、子育てしながら働く環境づくりを推進します。	こども未来課、こども政策課、産業振興課、市民協働・男女共同参画課
	エ) 男女雇用機会均等法や労働基準法、女性活躍推進法等の各種法制度の周知を図るとともに、長時間労働の是正等、就労環境改善について意識啓発を行います。	産業振興課、市民協働・男女共同参画課
	オ) 沖縄労働局等との連携により、フレックスタイム制度やテレワーク <sup>*6</sup> 、短時間正社員制度の導入促進等、多様な働き方への意識啓発を行います。	産業振興課、市民協働・男女共同参画課
③職場や就職活動における各種ハラスメントの防止	ア) セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止対策を推進します。	産業振興課、職員課、市民協働・男女共同参画課

具体施策	施策の内容	所管課
④地域における男女共同参画の推進	ア) 市民がまちに愛着と当事者意識を持ち、充実した地域生活を送れるよう、地域活動やまちづくり活動への参画を促進します。	市民協働・男女共同参画課、市民生活課、社会教育推進課

(2) 女性が能力を発揮するための支援等の充実

具体施策	施策の内容	所管課
①政策・方針決定過程への女性の参画拡大	ア) 政策・方針決定過程に男女が共に参加し、誰もが住みやすいまちづくりを進めるため、政治、経済、公共等あらゆる分野での女性の登用を促進します。	市民協働・男女共同参画課
	イ) ポジティブ・アクション <sup>*4</sup> に取り組む企業の紹介など、企業の積極的な取り組みを支援します。また、女性活躍加速化助成金 <sup>*5</sup> の案内等により、積極的な取り組みを促します。	市民協働・男女共同参画課、産業振興課
	ウ) 市役所における女性の指導的地位登用率向上及び審議会・委員会への女性登用の取り組みを促進します。	職員課、市民協働・男女共同参画課
②女性団体等への支援	ア) 浦添市女性団体連絡協議会への支援や県外・海外研修への派遣等により、女性が一層活躍できる社会づくりに向けたネットワークの拡充、リーダー育成を支援します。	市民協働・男女共同参画課
③就業者のスキルアップ、創業、再就職等に係る支援の充実	ア) 女性が自らの能力をさらに伸ばし、活かせるよう、資格取得等のスキルアップ支援を行います。	産業振興課
	イ) 妊娠・出産、介護等様々な理由により、一度離職した女性に対する再就職支援の充実を図ります。	産業振興課、市民協働・男女共同参画課
	ウ) 女性が能力を発揮し、魅力あるコンテンツを生み出せるよう、商工会議所等との連携や浦添市産業振興センター結の街の活用等を進め、創業支援の充実を図ります。	産業振興課

【用語解説】

- ※1 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です。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ります。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ます。
- ※2 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ます。
- ※3 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、組織のより良い成果を実現しつつ、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）のことを指します。
- ※4 ポジティブ・アクション：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します。
- ※5 女性活躍加速化助成金：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助成金を支給します。
- ※6 テレワーク：勤労形態の一種で、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します。

【用語解説】

【ハラスメント行為】

- セクハラ：セクシュアルハラスメントの略。職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるほか、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当します。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ます。
- パワハラ：パワーハラスメントの略。職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。
- マタハラ：マタニティハラスメントの略。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を指します。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ます。
- パタハラ：パタニティハラスメントの略。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します。
- アカハラ：アカデミックハラスメントの略。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します。

## IV 基本方針

### 女性に対するあらゆる暴力の根絶

#### 【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】

##### < 現状と課題 >

○女性に対する暴力行為は非常に深刻な人権侵害であり、時には命を脅かす犯罪行為となるため、あらゆる暴力を許さないという社会の形成が必要です。配偶者等からの暴力は、外部から発見が困難な家庭内で行われることが多いため、潜在化しやすく、被害が深刻化しやすい特性があります。また、子供に対しても重大な影響があります。人権を守り、男女平等の実現を図るため、女性に対するあらゆる暴力を根絶するための取り組み強化が必要です。

○新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う外出自粛、休業等が行われる中、全国のDV相談件数が増加しています。（令和2年度は前年度より1.6倍）

○本市においては、こども家庭課に女性相談窓口を設置し、女性の多岐にわたる課題に対する相談体制を構築しています。こうした各種相談業務の中で、夫等の問題や児童虐待に関する相談も多く、その対応が求められています。

○男性へのDVも対策が必要です。市民意識調査では、男性は「どこ（だれ）にも相談しなかった」という割合が女性（32.2%）より高い（50.0%）結果になりました。

##### 市民意識調査

DVについて「家族や知人などから相談されたことがある」「身近に当事者がいる」「身近に当事者はいないが、うわさを耳にしたことがある」という割合が合算して4割を超え、さらに、被害に遭ったにも関わらず「どこ（だれ）にも相談しなかった（できなかった）」とする回答が4割弱になりました。

○このような状況から、より多くの市民に対する意識啓発や通報・通告の周知、デートDV等、子供、若年層に対する性的な暴力の予防教育、相談窓口の周知及び体制の充実、被害者への生活再構築に向けた支援等、様々な対応の充実が求められます。

（1）あらゆる暴力の防止に向けた取り組み

具体施策	施策の内容	所管課
①あらゆる暴力の防止に向けた意識啓発	ア) DVをはじめ、デートDV、女性に対するあらゆる暴力（性犯罪・性暴力、ストーカー等）また、子供、若年層に対する性的な暴力の防止に向けた予防教育・意識啓発を進めます。	こども家庭課、学校教育課、市民協働・男女共同参画課
②相談窓口の周知と相談体制の充実	ア) 女性相談や家庭児童相談等の市内の相談窓口をはじめ、沖縄県配偶者暴力相談支援センター、警察等の相談窓口の周知を継続して行います。また、市民をはじめ学校など関係機関からもすぐに相談できるよう、庁内窓口の周知強化に努めます。	こども家庭課
	イ) 相談員の研修機会の確保によるスキルアップ支援や相談員の適正配置により、相談対応の充実を図ります。	こども家庭課
③被害者支援の充実	ア) 市民への通報・通告 <sup>※1</sup> の周知を図るとともに、庁内の各種窓口や健診事業、保育所等、学校及び民生委員等関係団体との連携により、DV被害者やその子どもの虐待等の早期発見、早期対応に努めます。	こども家庭課、市民協働・男女共同参画課、こども未来課、学校教育課、福祉総務課
	イ) 沖縄県配偶者暴力相談支援センター等との連携のもと、安全な一時保護等へつなぎます。	こども家庭課
	ウ) 被害者情報保護について、庁内で共通認識を持つとともに、被害者の住民票等の交付・閲覧制限措置や住民基本台帳システムにおける住所の閲覧制限等に取り組みます。	市民課、こども家庭課、学校教育課、こども未来課
	エ) 被害者が新たな生活をスタートさせるために必要な住居確保や就労等の支援に努めます。	こども家庭課、保護課、建築営繕課

【用語解説】 通報・通告

※1 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」の第6条には、DVを受けている者を発見した場合の通報の努力義務が、また、「児童虐待の防止等に関する法律」の第6条には児童虐待を受けたと思われる児童を発見した場合の通告義務が規定されています。





## 第5章 浦添市性の多様性を尊重する社会を実現する 行動計画

---

1. 計画策定の目的
2. 現状と課題
3. 施策方針
4. 施策の内容
5. 目標指標

## 第5章 浦添市性の多様性を尊重する社会を実現する行動計画

### 1. 計画策定の目的

浦添市では、性の多様性を認め合い、差別や偏見をなくし、誰もがティーン（太陽）のように輝ける、住みやすいまちをめざし、2017年1月に「レインボー都市うらそえ宣言」を行いました。続いて、2021年3月には「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」が制定されました。本計画は、条例の第9条に規定する「性の多様性を尊重する社会を実現する行動計画」として、現在の社会情勢等を踏まえ、人が人として尊重され、性別等による偏見及び差別的取扱いがなく、人権が守られた平和で豊かな社会の実現を目指し、施策を総合的・計画的に推進することを目的に策定するものです。

### 2. 現状と課題

#### 市民意識調査

「性的マイノリティ、LGBT、カミングアウト」という言葉を聞いたことがあるという回答が多いが、比較的最近から使われる「アウティング、SOGI、浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例やパートナーシップ宣誓証明」は聞いたことがないという回答が多い。また、「性的マイノリティの方が生活するうえで困難に感じることはどんな場合か」という問いに対し「偏見、差別がある」「自分が認識する性と異なる性別でふるまわなければならない」という回答が多く、2021年度に制定した「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」の普及啓発が望まれます。

○本市は、レインボー都市うらそえ宣言を2017年1月1日に行い、性の多様性に関する取り組みを進めてきました。取り組み例として、「LGBT電話相談」、「みんなのトイレ標識の作成及び設置」、「性の多様性尊重講演会の開催」、「教員向け講座」、「レインボーフラッグの設置」、「レインボー都市うらそえ宣言看板の設置」、「パネル展示」、「性の多様性の尊重についての出前講座」等です。今後も、性の多様性について理解尊重し、偏見や差別的取扱いがない、人権が守られる平和で豊かな社会形成のため、さらなる施策の推進を目指しています。

### 3. 施策方針

#### 1. 性の多様性尊重のための意識啓発

○人には多様な性の形があり、誰もが自分らしく生きられるのは基本的人権の尊重にもなります。自分自身の性の形とともに、自分とは違う多様な性の形があることを理解し、互いに尊重することで、偏見及び差別的取扱いがなく、人権が守られた平和で豊かな社会につながります。

○「レインボー都市うらそえ宣言」と「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」を普及啓発することで、性の多様性を尊重する社会づくりを推進していきます。

#### 2. 性の多様性に配慮した社会環境づくり

○性的マイノリティの方は、理解が進んでない現状の社会で様々な困難に直面することがあります。例えば、戸籍の性別をご自身の性自認に合わせて変更していないトランスジェンダーの方の場合は、公的な書類の性別欄に戸籍の性を記載しなくてはならない時、健康診断が戸籍の性別によって時間等がわかれている時等です。そのために、災害時の避難所の対応等、市がかかわる様々な場面で性の多様性に配慮した環境整備を行っていきます。

○性の多様性の尊重の一環として、本市では2021年10月から「パートナーシップ宣誓証明書」を交付しております。しかし本証明書は婚姻とは異なり法的効力はありません。戸籍や住民票の記載が変わるものではなく、また、法的根拠に基づいた保障やサービスは受けられません。本証明書はパートナーシップであることを本市が認め尊重するものです。職場でのパートナーへの福利厚生（結婚・介護休暇等）、病院での面会、生命保険の受取、携帯の家族割引適用、貸家のパートナーとの賃貸、住宅ローンの借り入れ、LGBTに配慮した商品開発等の取り組みや職場環境の整備等、様々な取り組みが進んでいます。浦添市でのパートナーシップ宣誓証明書の交付を受けることで、これらのサービスがより円滑に受けられるようになることを期待しています。また、市でも様々な場面で利用できるよう、公的機関及び事業者に働きかけを行い、利用範囲の拡充に努めます。

○2018年5月より、性的マイノリティに関する悩みについて、当事者だけでなく、家族の方など誰でも相談できるLGBT電話相談事業を行っています。今後も、電話相談の広報拡大や相談員のスキルアップに取り組み、相談者に寄り添えるように努めます。また、県も2021年度相談窓口を開設しており、本市も連携を図っていきます。

○性的指向・性自認に関する差別的取扱い、または、アウティング等をSOGIハラスメントと呼びます。「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」第8条においても性別等による人権侵害の禁止を規定しています。学校や職場等でのハラスメント防止の取り組みを進めます。

### 3. 教育の場での取り組み推進

#### 市民意識調査

○「性の多様性の尊重の教育・啓発を何才頃から行ったらいいか」は「小学校高学年（4～6年）次に小学校低学年（1～3年）」と答えた割合が高くなりました。性別等の偏見、無意識の思い込みは幼少の頃からだんだんと形成されていくため、教育の取り組みが重要となります。

○「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」第7条で「教育の場において、性の多様性を尊重する意識の形成に配慮した教育を行うよう努めるものとする。」と規定しています。教育は性の多様性の理解、固定意識の変革、価値観等に大きな影響力を持っており、教育に関わる者は発達段階を踏まえ丁寧かつ適切な取り組みが求められます。

○教育の場で、教職員に対する研修や発達段階に応じた授業等の教材の検討及び生徒に対する講座等をとおして性の多様性の啓発を推進します。また、性の多様性に配慮した教育環境整備の取り組みを進めます。

### 4. 職場での取り組み推進

#### 事業所意識調査

「事業所に過去に性的マイノリティの方がいましたか」との問いに「過去に当事者がいた」との答えが7.2%となりました。また、「性の多様性に関する次の言葉を聞いたことがありますか」との問いに「性的マイノリティ、LGBT、カミングアウトは聞いたことがある」の割合が高いものの「アウティング、SOGI、浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例及びパートナーシップ宣誓証明」については認識が低い結果となり、今後条例の普及啓発を進めます。

○性別等にかかわらず、人権が尊重され、個性と能力を十分発揮し、安心して働くには事業者の協力が不可欠です。「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」第6条で、事業者の役割として、「市が実施する施策に協力するよう努めるものとする。」「その事業活動を行うに当たって、性の多様性に配慮した職場環境の整備に努めるものとする。」と規定し、条例第10条では、パートナーシップ宣誓証明書は事業者の事業活動に関連しており、証明書を提示されたときは、「公平に取り扱うよう努めなければならない。」と規定しています。

○事業者性に性の多様性理解のため、講演会、研修会等で意識啓発と、先進的な取り組み紹介を行ない、働きやすい職場環境の整備に向けて取り組みを推進します。

【用語解説】LGBTQ+

次の言葉の頭文字を取っています。Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender・Questioning/Queer

+プラス・・LGBTQ以外にもたくさんの性のありようがあることからプラスとしています。

性の多様性において、性的マイノリティの総称として、「LGBT・LGBTs・LGBTQ・LGBTQ+」等の呼称がありますが、浦添市では、2022年度以降は「LGBTQ+」という表現を用いていきます。

#### 職場における取組事例

- 就業規則に性的指向・性自認に関する差別禁止を明記
- 人事担当部局に性的指向・性自認に関する担当者配置
- 研修会・勉強会の実施 ・イントラネットでセミナー動画アップ
- 相談窓口の設置
- 採用ポリシーにおいて、差別禁止を明記
- 面接官向けガイドライン策定 (カミングアウト強制禁止カミングアウト受けた際の対応方法等を規定)
- エントリーシートに性別欄を設けてない
- 同性パートナーや事実婚に結婚休暇・結婚祝金・出産祝金
- パートナー申告等、人事手続をアウトソーシングで、他の社員の目にふれないで制度利用が可能
- 服装の配慮・性自認にもとづき希望するトイレ使用
- (通称名の使用、健康診断の対応) の個別対応
- アライ表明シールの配布 (性的指向・性的自認に関する取組者に対して)

※ (令和元年厚生労働省委託事業) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集」参考に当課でまとめ

## 4. 施策の内容

### (1) 性の多様性尊重のための意識啓発

具体施策	施策の内容	所管課
①「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」及び「レインボー都市うらそえ宣言」の普及啓発	ア) 条例及び宣言の理念に基づき、性別等による社会的な偏見及び差別的取扱いをなくし、多様な性の形があることが理解され尊重されるよう、イベントや講座、交流会、研修等を実施します。	市民協働・男女共同参画課
	イ) 性の多様性尊重理解のため、「性の多様性を尊重するガイドブック」、ポスター、チラシ、ホームページや懸垂幕、のぼり等を活用して市民に広く周知します。	市民協働・男女共同参画課

### (2) 性の多様性に配慮した社会環境づくり

具体施策	施策の内容	所管課
①性の多様性に配慮した環境整備	ア) 市民との関わりが深い市職員に「性の多様性を尊重する職員ハンドブック」を活用し研修を行い、窓口対応の充実を図ります。	市民協働・男女共同参画課、職員課
	イ) 市役所が交付する各種申請書等において、性別欄が不要な場合はその削除に努めるとともに、庁内への働きかけを行います。	市民協働・男女共同参画課
	ウ) 市内公共施設へ、性別等に関係なく利用できるオールジェンダートイレの普及のため、関係部署と連携し取り組みを進めます。	市民協働・男女共同参画課、公共施設関係部署
	エ) 災害時の避難所での性の多様性に配慮した運営マニュアルを検討します。	防災危機管理課、市民協働・男女共同参画課
②多様な性を生きる人への支援充実	ア) 浦添市パートナーシップ宣誓制度の普及を推進します。又、公的機関及び事業者に働きかけ、様々な場面で利用できるよう宣誓証利用拡大を図ります。	市民協働・男女共同参画課

	イ) 専門電話相談のPR拡大や相談員のスキルアップに努め、県の相談窓口との連携を図ります。	市民協働・男女共同参画課
	ウ) 性的指向・性自認(SOGI)に関するハラスメント及びDV防止に取り組みます。	市民協働・男女共同参画課、職員課、学校教育課

(3) 教育の場での取り組み推進

具体施策	施策の内容	所管課
①学校等での意識啓発と教育の充実	ア) 性の多様性尊重理解のため、教職員に研修を行います。また、授業等の教材の検討を行います。	市民協働・男女共同参画課、学校教育課、こども未来課
	イ) 児童生徒に対し、性の多様性理解のための講座を行います。また、理解促進のためリーフレット等にて啓発します。	市民協働・男女共同参画課、学校教育課
②性の多様性に配慮した教育環境整備	ア) 学校生活に必要な児童生徒へのきめ細かな配慮(トイレ、更衣室、制服等)に努めます。また、相談体制の充実を図ります。	市民協働・男女共同参画課、学校教育課

(4) 職場での取り組み推進

具体施策	施策の内容	所管課
①多様な人材が活躍できる職場環境整備	ア) 性の多様性理解のための事業者への意識啓発のため、チラシ配布、講演会、研修会、職員出前講座等に取り組みます。	市民協働・男女共同参画課
	イ) 先進的な取り組みを進める企業の紹介を行ない、事業者における主体的な取り組みを推進します。	市民協働・男女共同参画課
	ウ) トイレや更衣室の配慮等、働きやすい職場環境整備に向けて取り組みを推進します。	市民協働・男女共同参画課

## 5. 目標指標

計画の進捗状況を客観的に測るため、目標指標を設定し、進捗評価と併せて点検します。なお、アンケート調査等、毎年度の実施が難しい指標については、計画の見直し作業（概ね5年毎）に際して点検を行います。

目標指標	基準値 2021年度	目標値 2026年度	根拠資料等
「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」の市民及び事業者認知度	-	80%	市民意識調査 事業所意識調査
性の多様性尊重理解のための学校での教材づくり	-	活用	
小中学校での性の多様性講座開催数	3校	16校	



## “レインボー都市うらそえ宣言”

～性の多様性を認め合うまち～

人には多様な性の形があり、一人ひとりが大切な存在です。

誰もが望む性で生きること(性自認)、

どの性を愛するか、愛さないか(性指向)等は、

人が自分らしく幸福に生きる当然の権利であり、

尊重されなければなりません。

性の多様性を知り認め合うことは、

人権が守られる平和で豊かな社会に繋がります。

差別や偏見をなくし、誰もがティーンダ(太陽)のように輝けるよう、

ここに「レインボー都市うらそえ・性の多様性を認め合うまち」を

宣言します。

平成29年1月1日 浦添市

## 第6章 計画の推進に向けて

---

1. 進捗管理の徹底
2. ハーモニーセンターを拠点とした市民協働による計画の推進
3. 庁内連携の推進
4. 推進体制図

## 第6章 計画の推進に向けて

### 1. 進捗管理の徹底

本計画の推進にあたっては、位置づけられた施策等の進捗確認を毎年度行い、継続的な点検・評価・見直しを行い取り組みます。また、その結果を浦添市男女共同参画審議会及び浦添市男女共同参画施策推進本部へ報告し、本計画の計画的・効率的な推進を図ります。

### 2. ハーモニーセンターを拠点とした市民協働による計画の推進

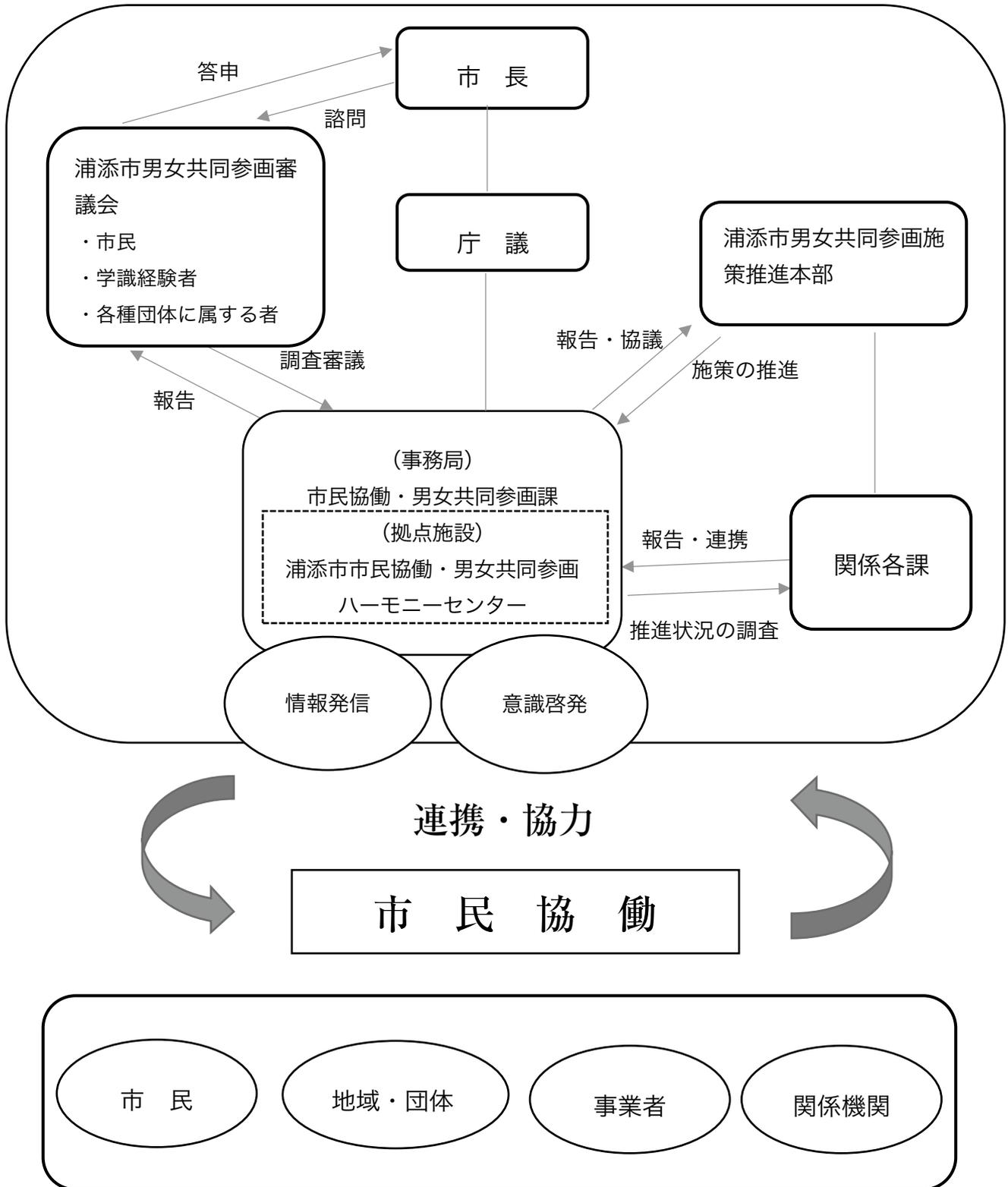
男女共同参画社会の実現は、行政だけでは決して成し得ることができません。市民や各種団体、事業者等の多様な人材が関わり合いながら、目的を共有し、同じ目標に向かって主体的に取り組むことが重要です。本計画の推進にあたっては、ハーモニーセンターを拠点とし、市民・関係団体・事業者等様々な関係者との協働により計画の推進を図ります。

### 3. 庁内連携の推進

市役所には、市民や事業者をはじめ、多くの来庁者が訪れます。また、男女共同参画という分野は、教育や就労、保健、福祉、平和、国際交流等、多様な分野が関わるため、その実現を目指すためには、本計画の施策・事業に直接関わる部署のみならず、全庁を挙げての意識的な取り組みが必要です。

そこで、庁内全体を対象に本計画の周知を図り、横断的な連携体制の充実により計画の推進を図ります。

4. 推進体制図



## 参考資料

---

1. 市民意識調査(概要版) . . . 45
2. 事業所意識調査 (概要版) . . . 58
3. 男女共同参画に関する市の動き . . . 66
4. 計画の策定経過 . . . 68
5. 浦添市男女共同参画審議会委員名簿 . . . 69
6. 浦添市男女共同参画推進条例 . . . 70
7. 浦添市男女共同参画推進条例施行等規則 . . . 73
8. 浦添市性の多様性を尊重する社会  
を実現するための条例 . . . 74
9. 浦添市男女共同参画施策推進本部設置規程 . . . 77

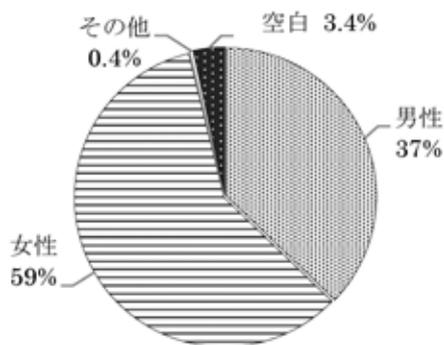
# 1. 市民意識調査（概要版）

## 1 調査の概要

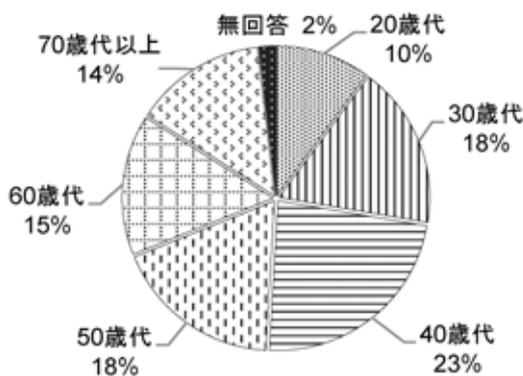
### 調査概要

調査対象	浦添市から無作為に抽出した満 20 歳以上の男女 2,000 件
抽出方法	浦添市の住民基本台帳から抽出
調査方法	郵送配布／郵送回収及び WEB アンケート回収
調査期間	令和 3 年 6 月 1 日～令和 3 年 6 月 30 日
回収（率）	495 件（24.7%）

### 回答者の基本属性



カテゴリ	件数	(全体)%
男性	184	37.2
女性	292	59.0
その他	2	0.4
空白	17	3.4
合計	495	100



カテゴリ	件数	(全体)%
20歳代	50	10.1
30歳代	87	17.6
40歳代	115	23.2
50歳代	89	18.0
60歳代	75	15.2
70歳代以上	70	14.1
無回答	9	1.8
合計	495	100

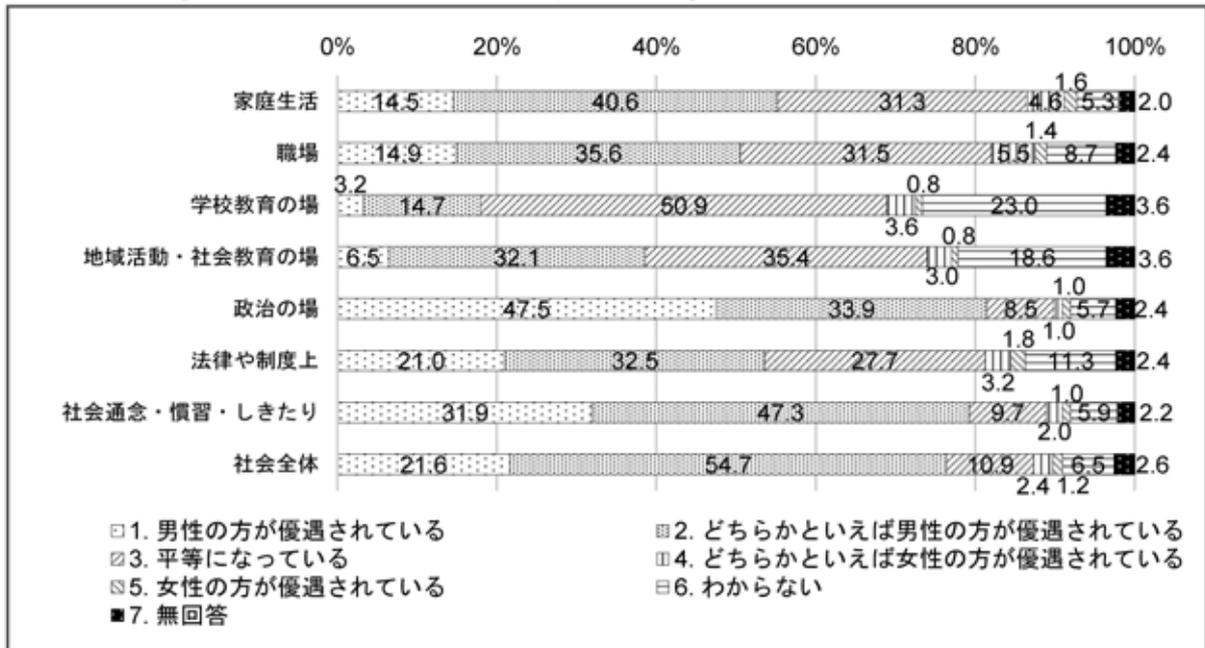
#### 結果の見方

- 表・グラフに付加されている「n」は質問に対する回答者数を表しています。
- 結果数値（%）は、少数第 2 位を四捨五入しており、内訳の合計が 100%にならないことがあります。
- 複数回答の場合、回答者数に対する割合を示しているため、構成比の合計が 100%を超えています。
- 表・グラフの中で、選択肢の文章が長いものについては省略して載せている場合があります。

男女の平等について

男女の平等感について

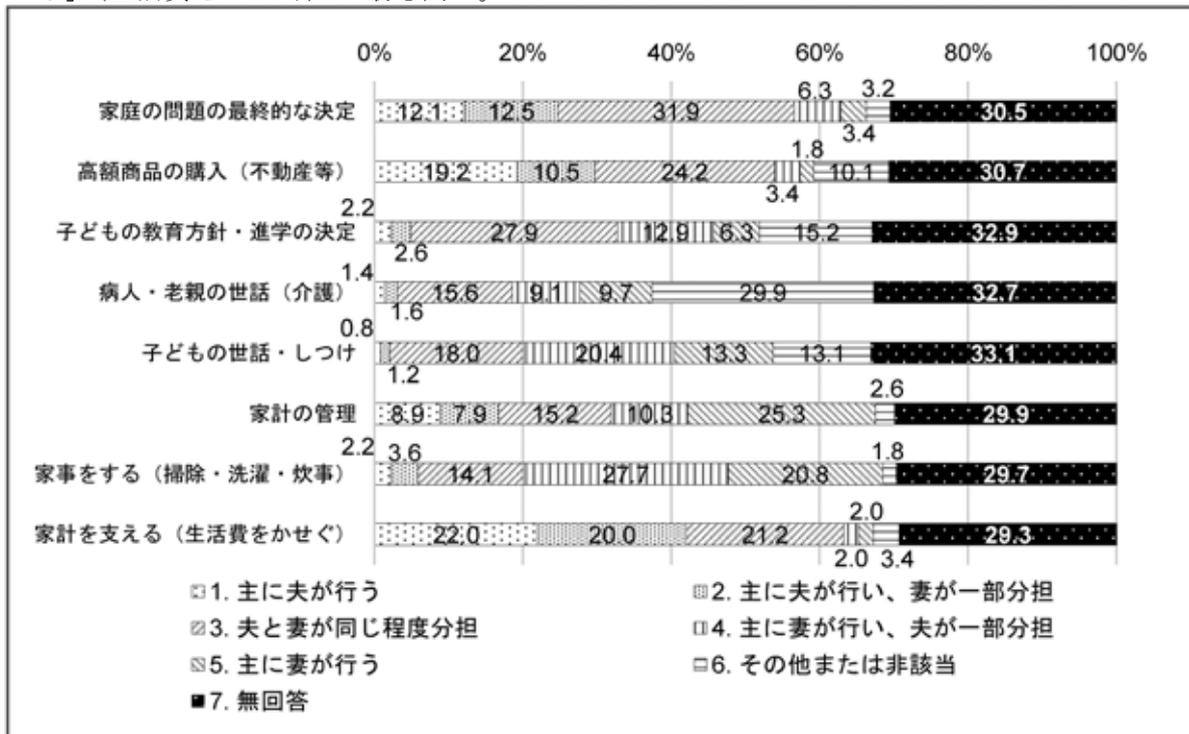
- 様々な場で男性の方が優遇されていると感じられているが、「学校教育の場」では「平等となっている」と感じられている割合が半数を占める。



家庭生活・仕事について

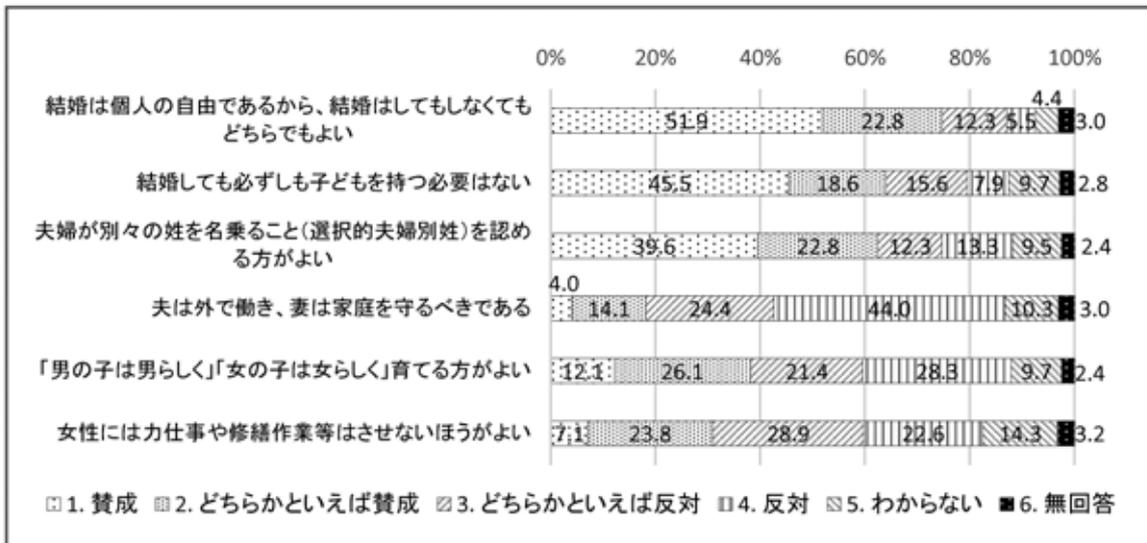
家庭内の役割分担について

- 「主に妻が行う」割合は「家計の管理」が最も高く、「主に夫が行う」割合は「家計を支える」（生活費をかせぐ）が最も高い。



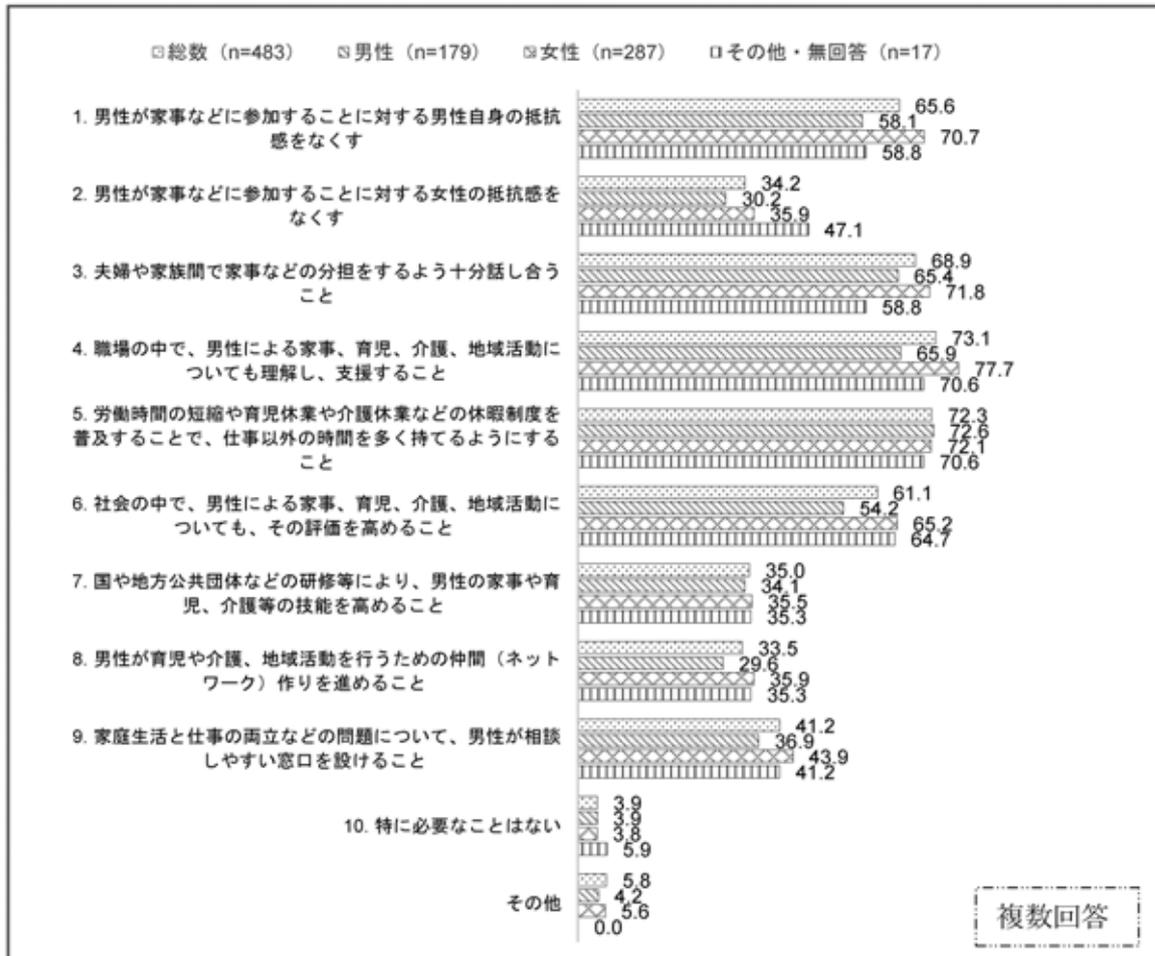
結婚・家庭生活についての考え方

- 半数以上が「結婚は個人の自由であるから、結婚はしてもしなくてもどちらでもよい」に「賛成」であり、45%が「結婚しても必ずしも子供を持つ必要はない」に「賛成」している。また、44%が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に「反対」である。



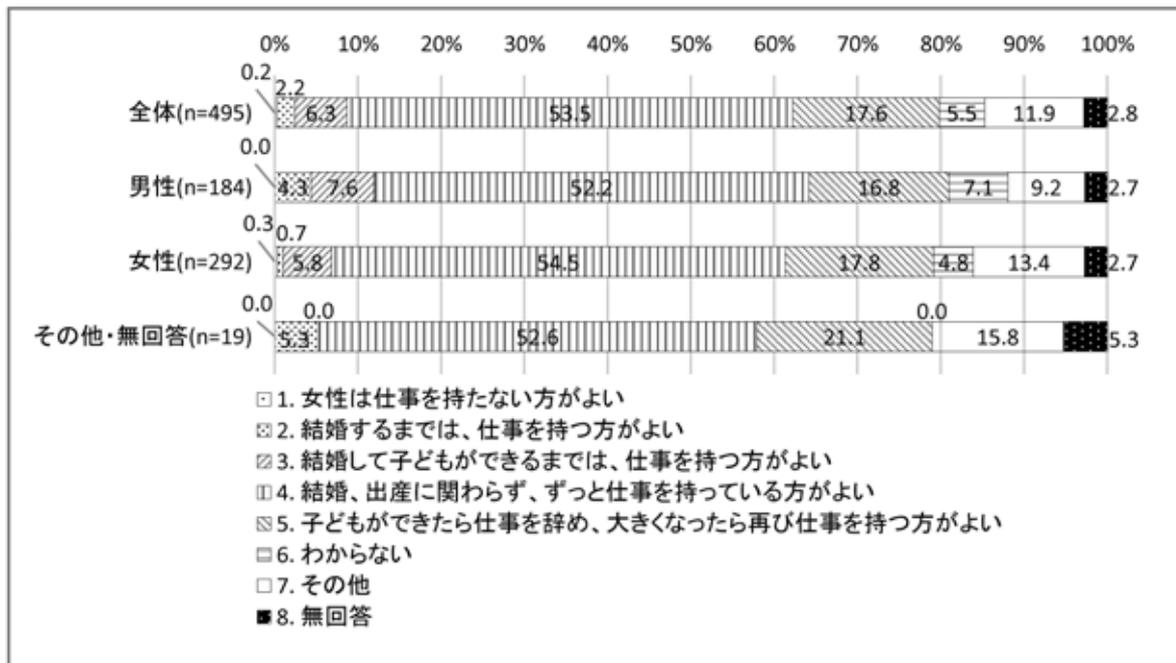
男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

- 7割の男性が、家事、育児、介護地域活動に積極的に参加するには「労働時間の短縮や育児休業や介護休業などの休暇制度を普及すること」が必要だと感じている。



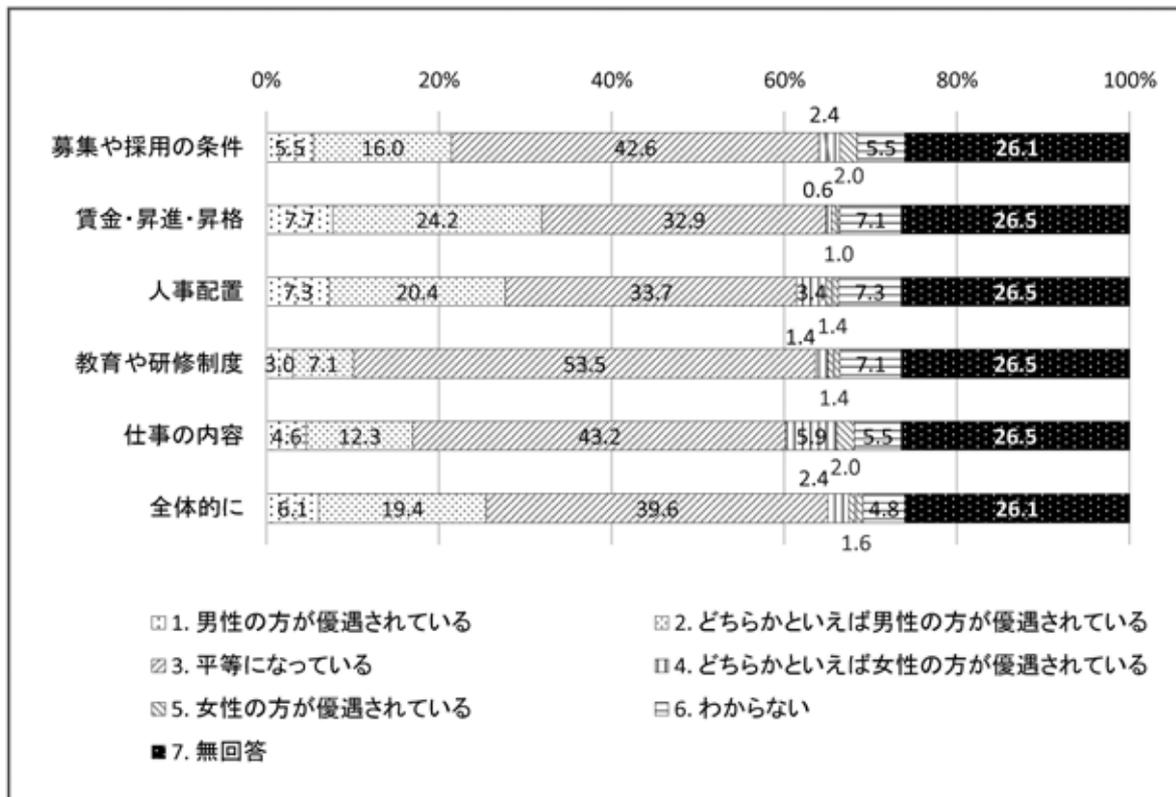
### 女性の働き方について

半数以上が「結婚、出産に関わらず、ずっと仕事を持っているほうがよい」と感じている。



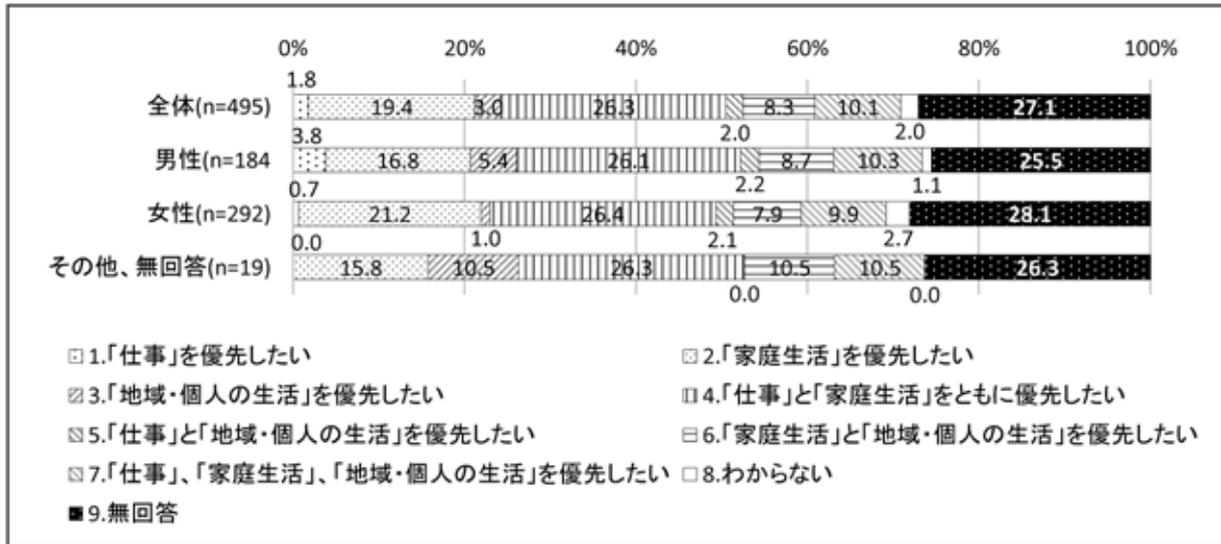
### 職場における男女の待遇

全体的に「平等になっている」と感じている割合が高いが、「賃金・昇進・昇格」については「男性の方が優遇されている」と感じる割合が他よりもやや高い。



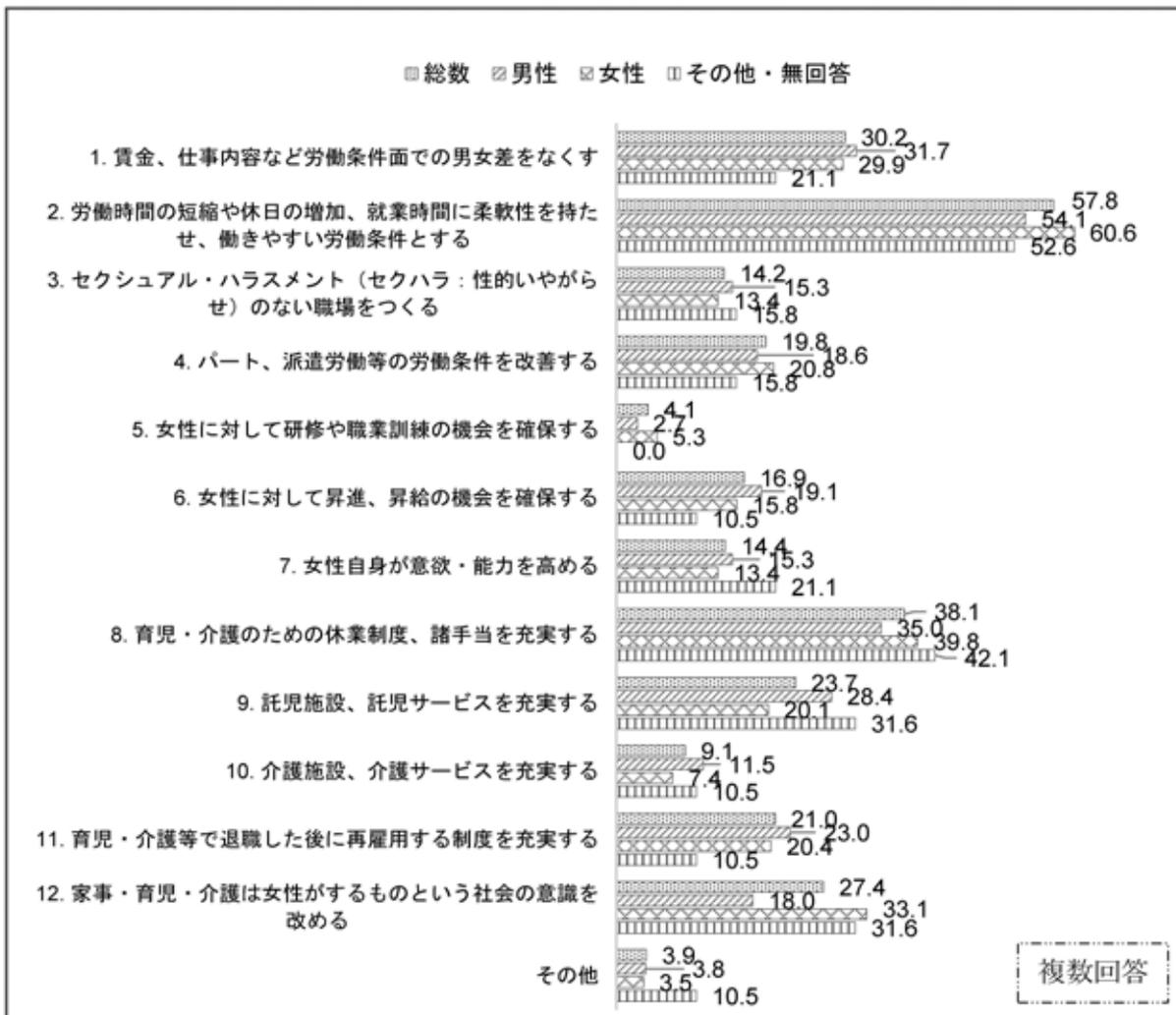
ワーク・ライフ・バランスについて（希望）

- 「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」と答える割合が最も高く、ついで「『家庭生活』を優先したい」と答える割合が高い。



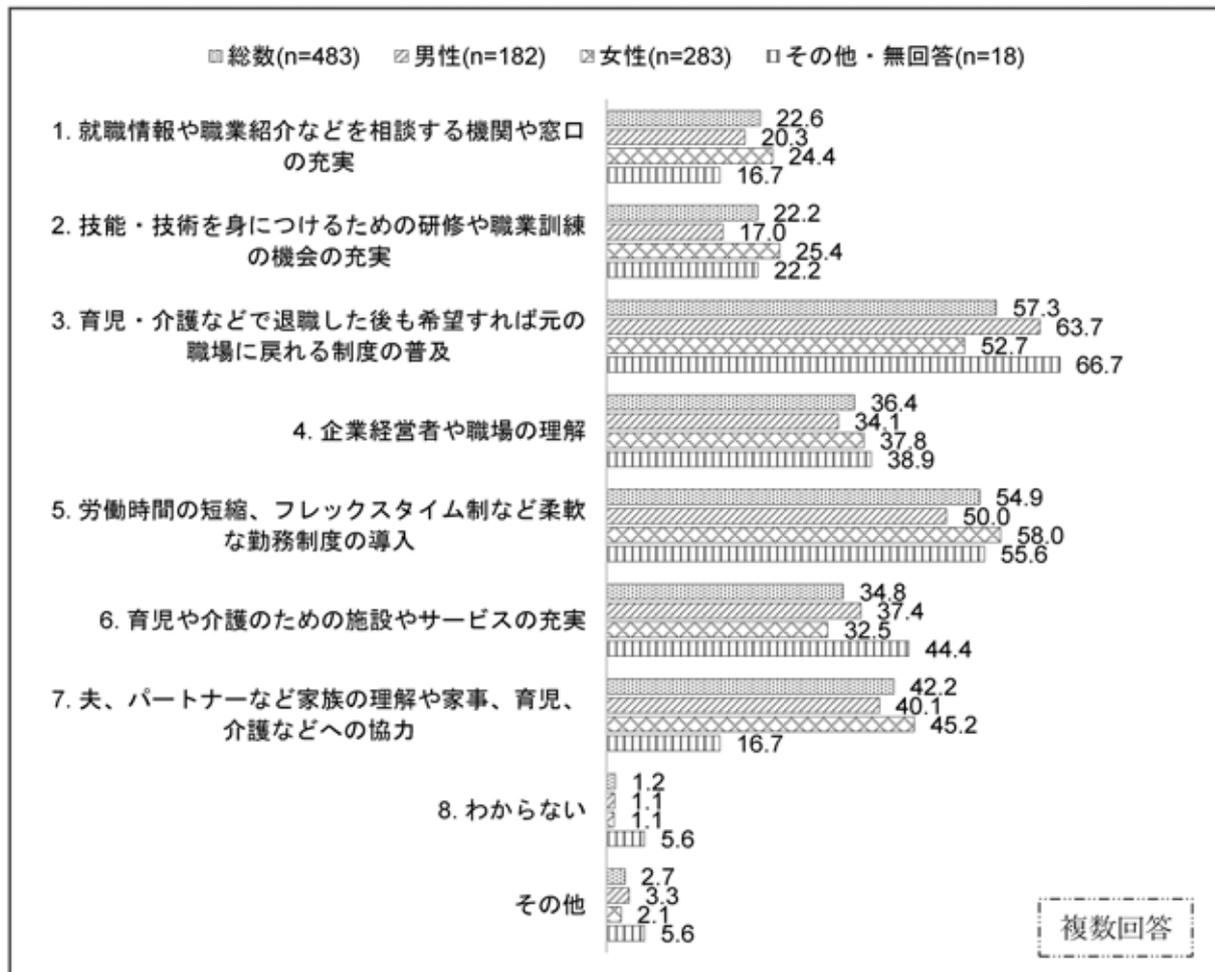
女性が仕事を辞めずに働き続けるために必要なこと

- 半数以上が「働きやすい労働条件」が必要だと感じており、4割近くが「育児・介護のための休業制度、諸手当の充実」が必要だと感じている。



出産・子育て・介護などの理由で、仕事を辞めた女性が再就職しやすくするのに必要なこと

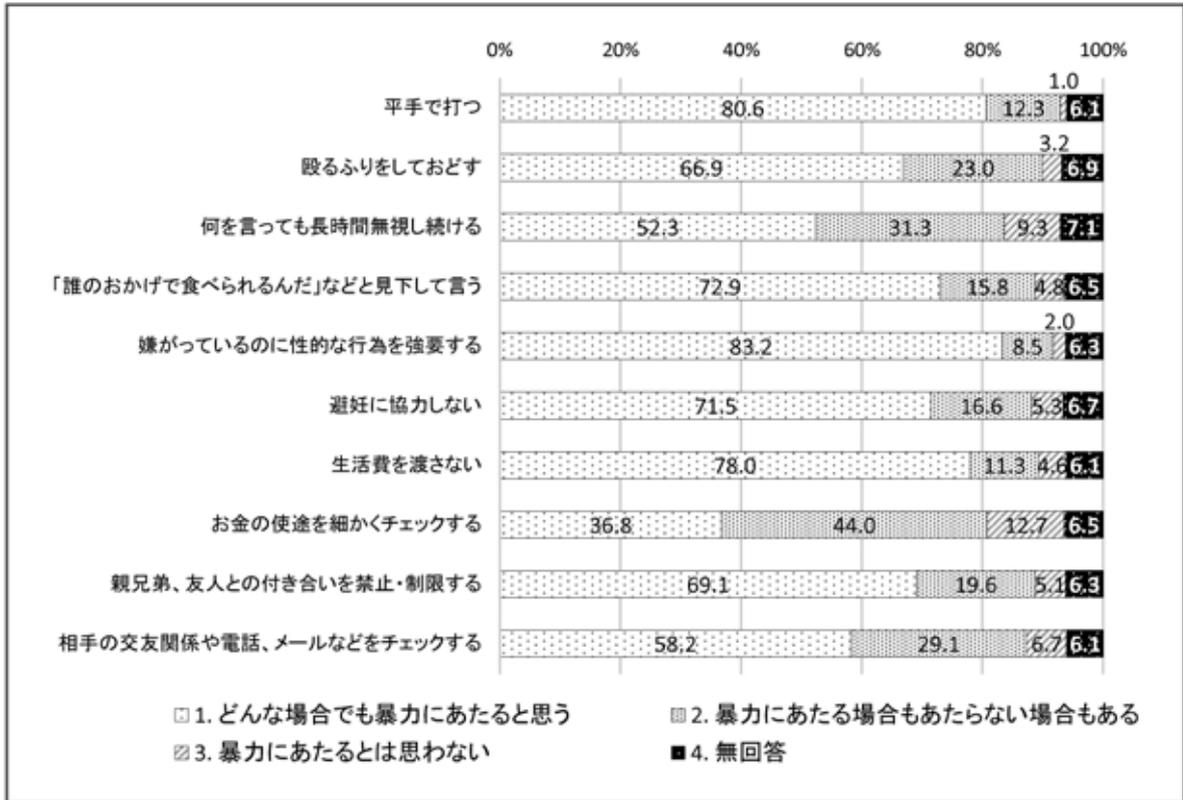
- 半数以上が「育児・介護などで退職した後も元の職場に戻る制度の普及」と「労働時間の短縮、フレックスタイム制などの柔軟な勤務制度の導入」が必要だと感じている。



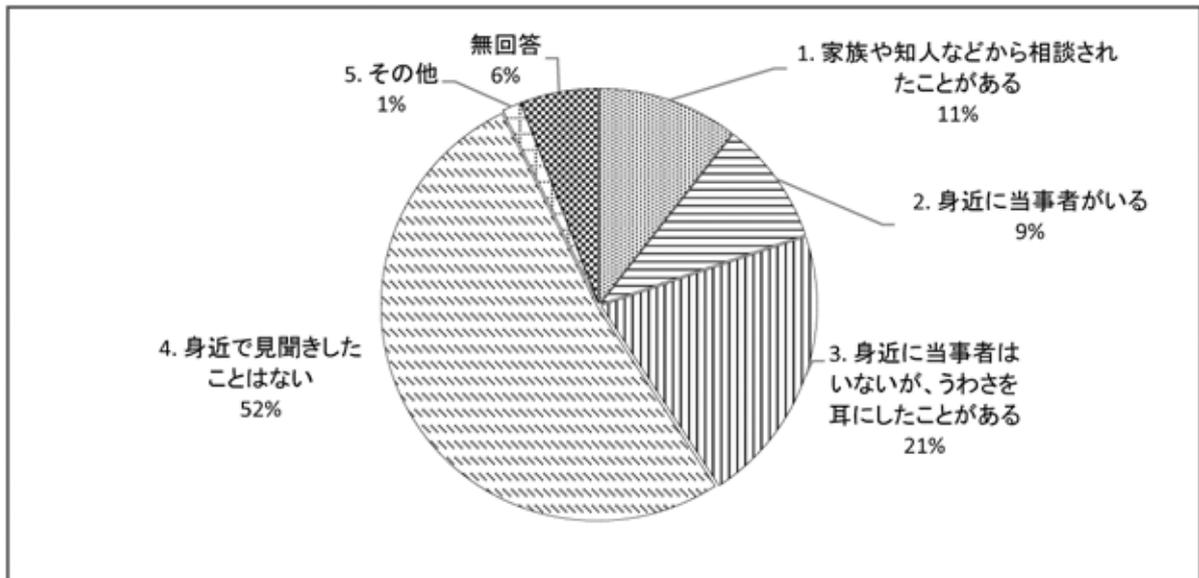
配偶者等からの暴力について

夫婦や恋人の間で次のようなことが行われた場合、それを暴力だと思うか

- 「お金の使途を細かくチェックする」以外のすべての項目で、50%以上が「どんな場合でも暴力にあたる」と感じている。

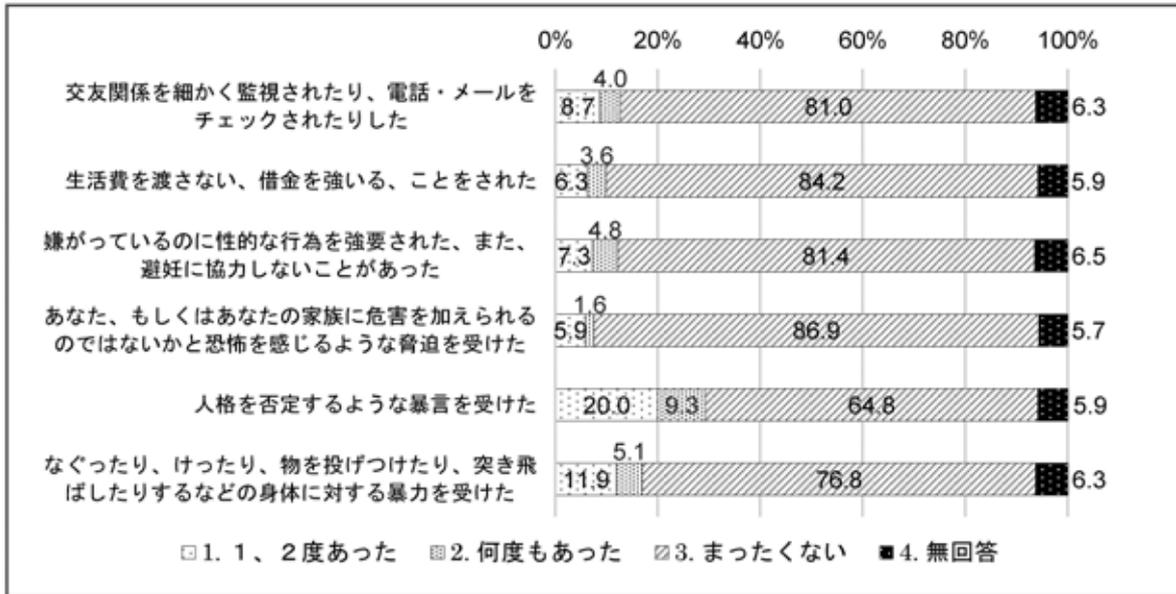


配偶者等や交際相手からの暴力について見聞きした経験



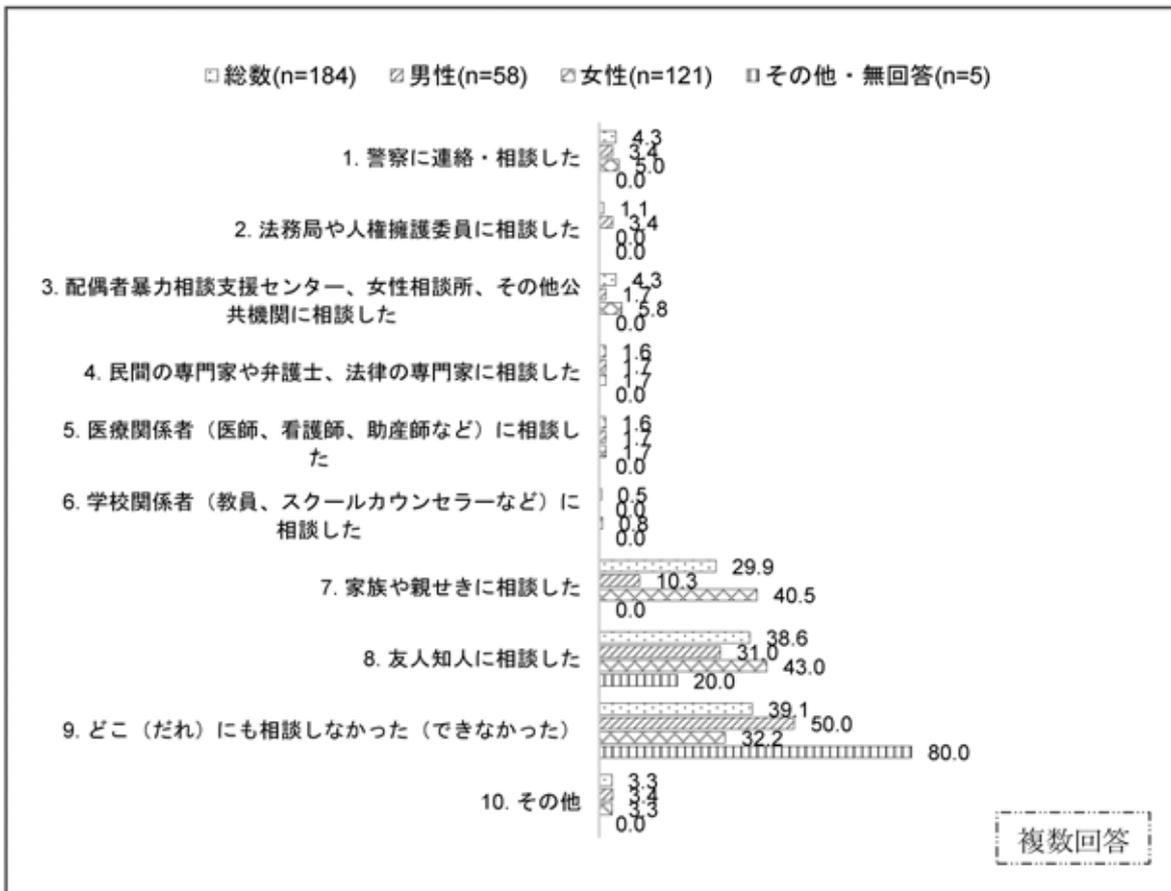
自分自身が受けた DV 被害の経験

- 「まったくない」という回答が多いものの、すべての項目で約 1 割が DV 被害を経験しており、「人格を否定するような暴言を受けた」という経験は約 3 割が経験している。



自分自身が受けた DV 被害への対応

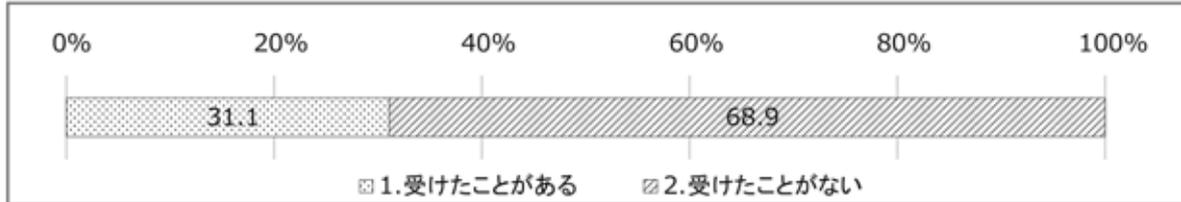
- 「家族や親せき」「友人知人」に相談する割合が高く「相談しなかった（出来なかった）」割合も高い。



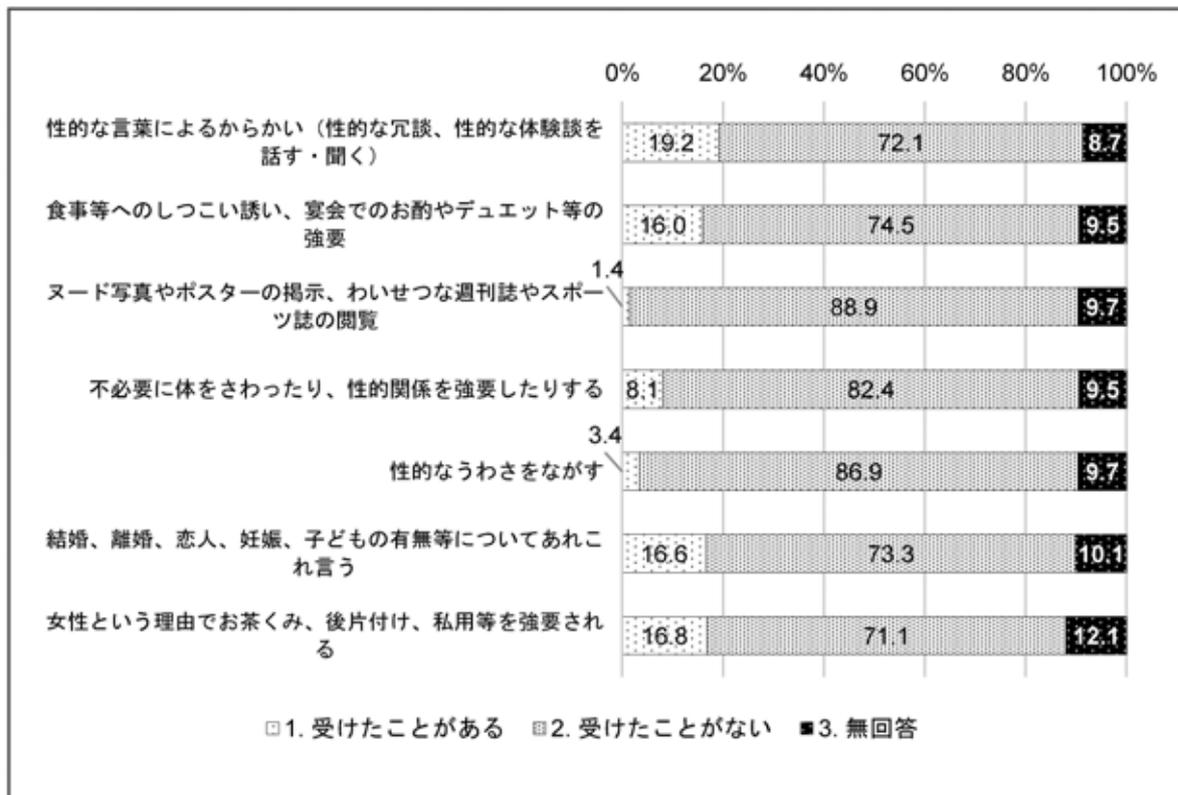
## セクハラ被害について

### セクハラ被害の経験

※回答者全体から「セクハラ被害等を受けた際に相談したか」に答えた数の割合で算出

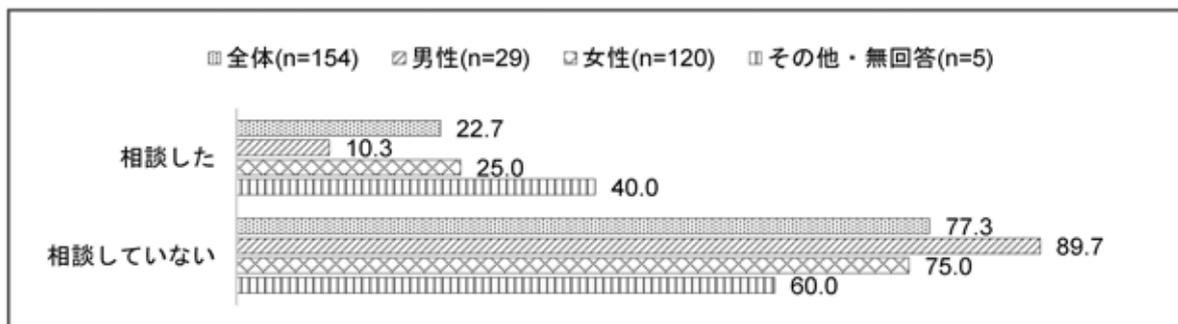


### セクハラ被害等の具体的内容



### セクハラ被害等を受けた際に相談したか

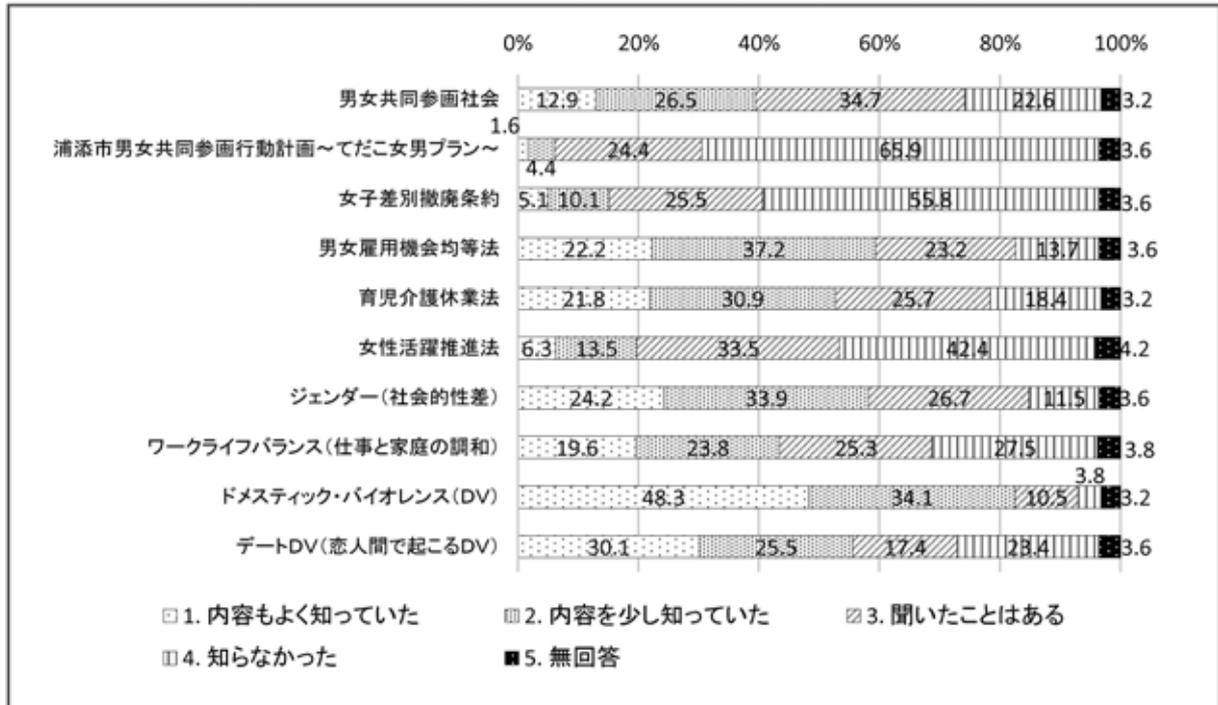
- 約7割がセクハラ被害等を相談せずにいる。



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

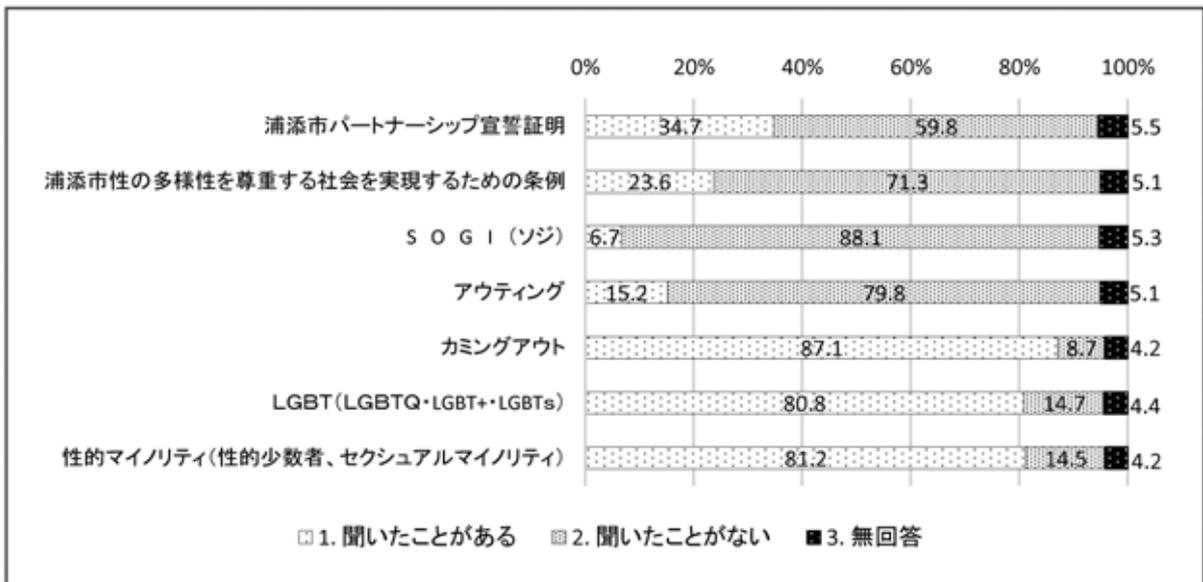
- 「ジェンダー」「ドメスティック・バイオレンス」「デートDV」や「男女雇用機会均等法」「育児介護休業法」について半数以上が内容を知っているが、「浦添市男女共同参画行動計画～てだこ女男プラン～」や「女性活躍推進法」「女子差別撤廃条約」の認知はまだ低い。



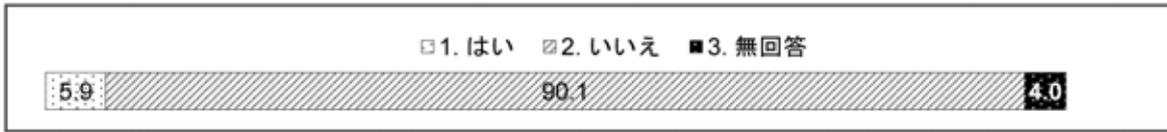
性の多様性について

性の多様性についての認知

- 8割以上が「LGBT」「性的マイノリティ」「カミングアウト」について聞いたことがある。

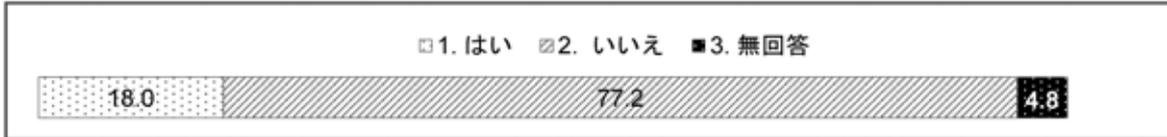


自分の体の性・心の性または性的指向に悩んだ経験



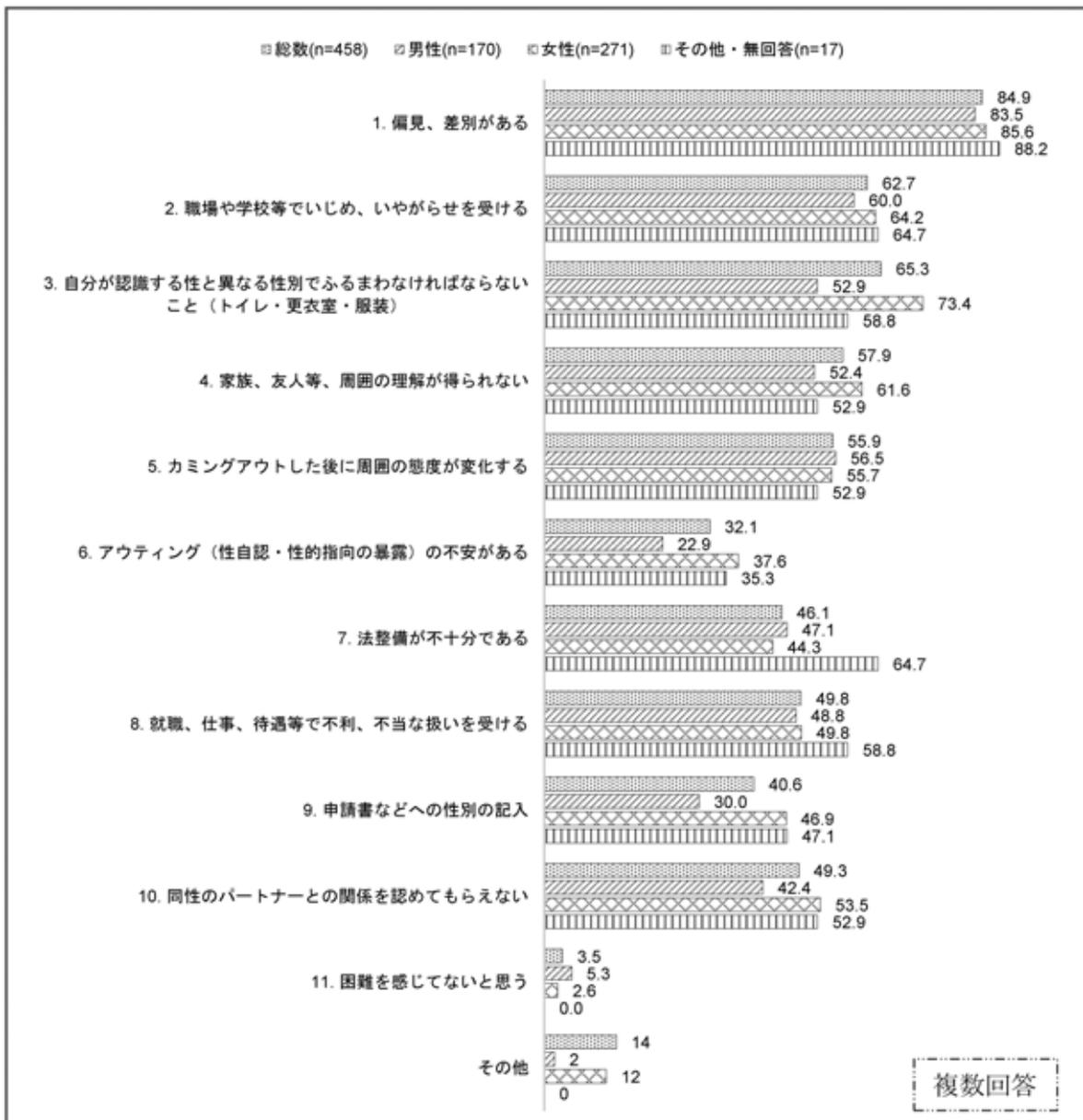
性的少数者であることの打ち明け

- 約2割の人が性的少数者であることを打ち明けられている。



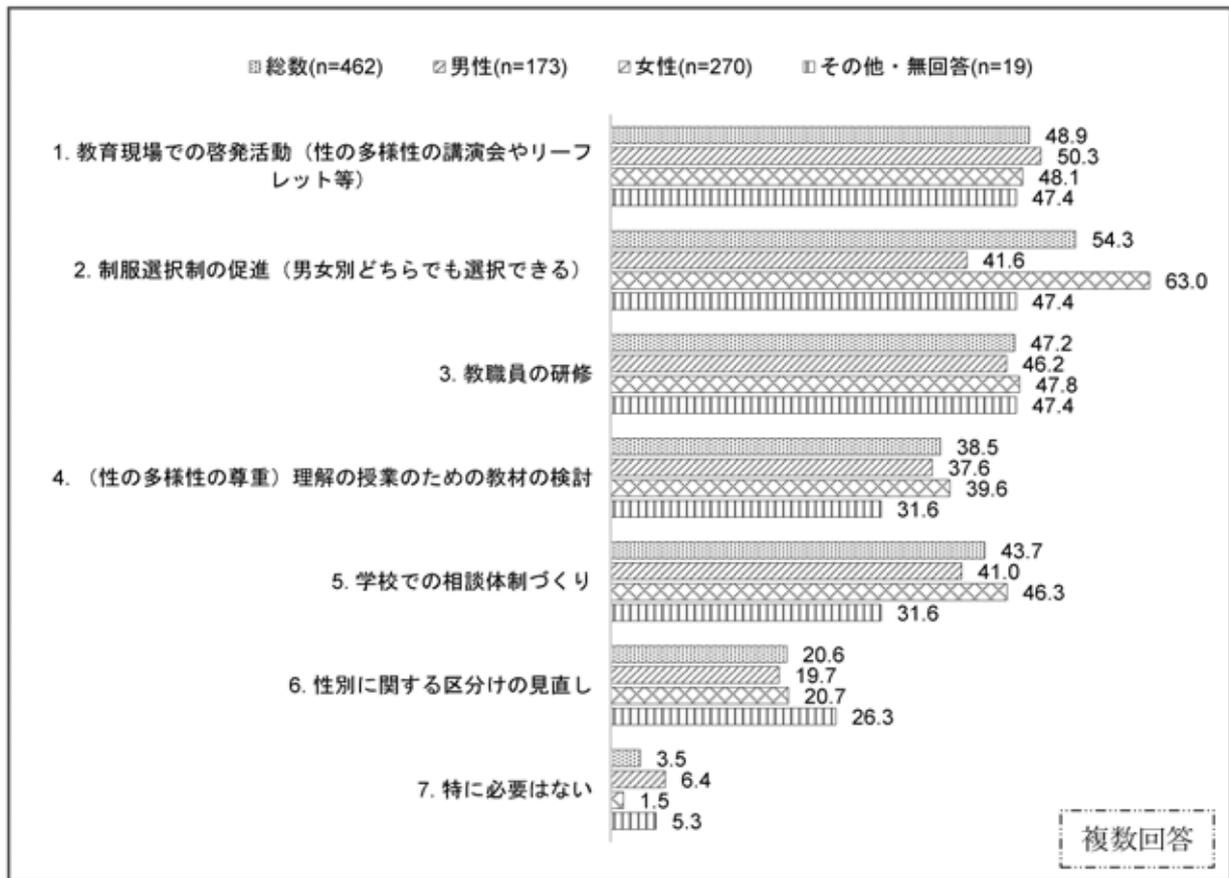
性的マイノリティであることが困難に感じる時

- 8割以上が性的マイノリティに対して「偏見・差別」といった困難があると感じている。



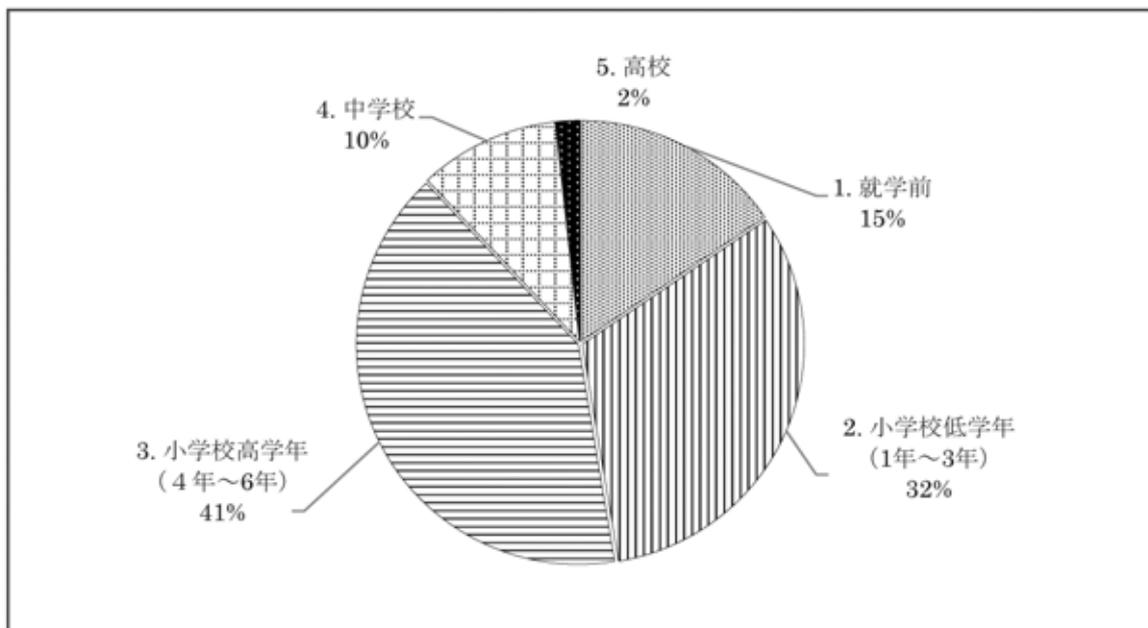
性的マイノリティに対して偏見や差別をなくすための取り組み～教育～

- 約4割～5割が「教育現場での啓発活動」「制服選択制の促進」や「教職員の研修」「学校での相談体制づくり」が必要だと感じている。



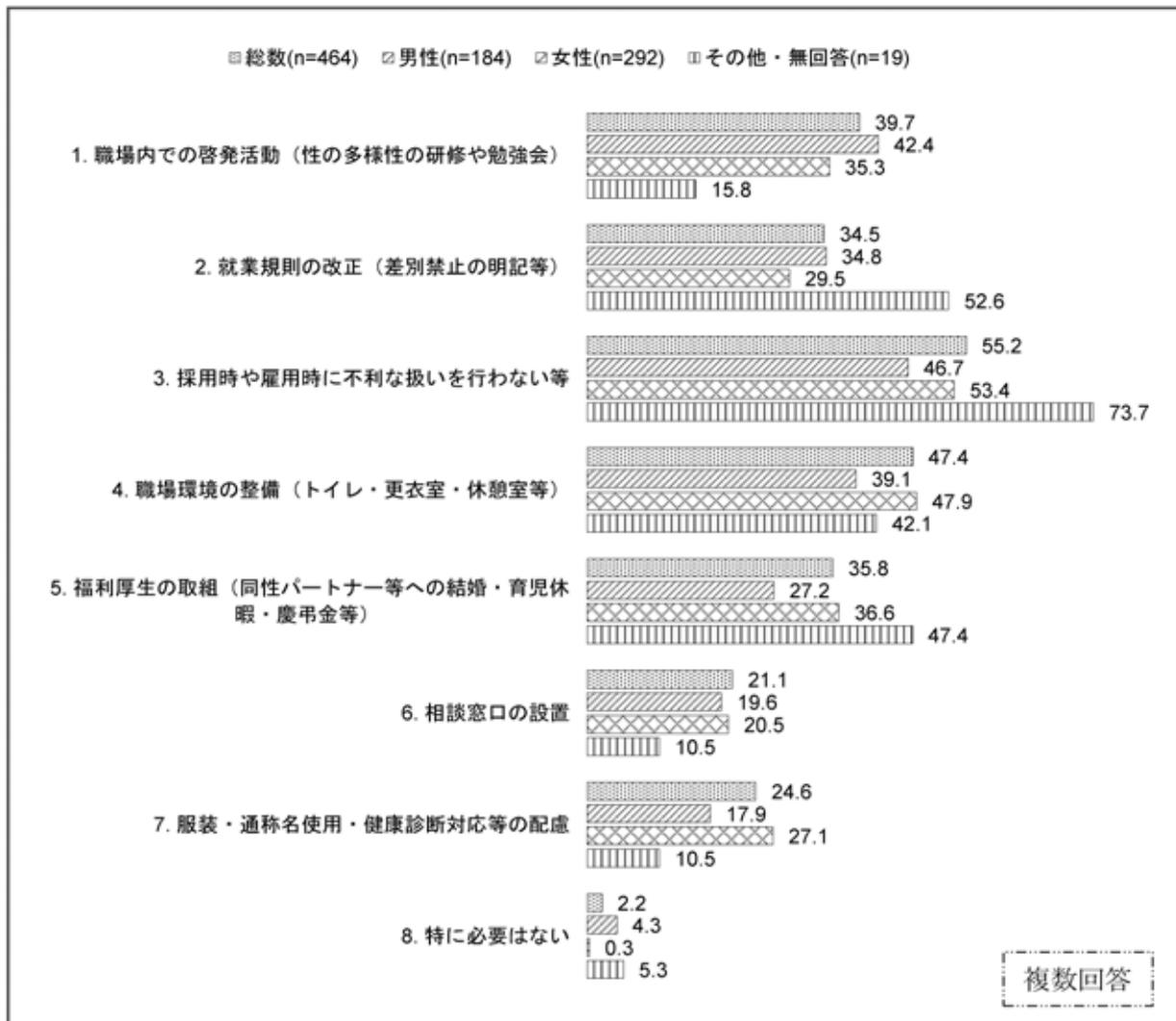
性の多様性の尊重の教育・啓発を行うのに最適な時期

- 小学校高学年から行うほうが最適だと答えた割合が最も高い。



性的マイノリティに対して偏見や差別をなくするための取り組み～職場～

- 半数以上が「採用時や雇用時に不利な扱いを行わない」ことが必要で、「職場環境の整備」に関しても4割以上が必要だと感じている。



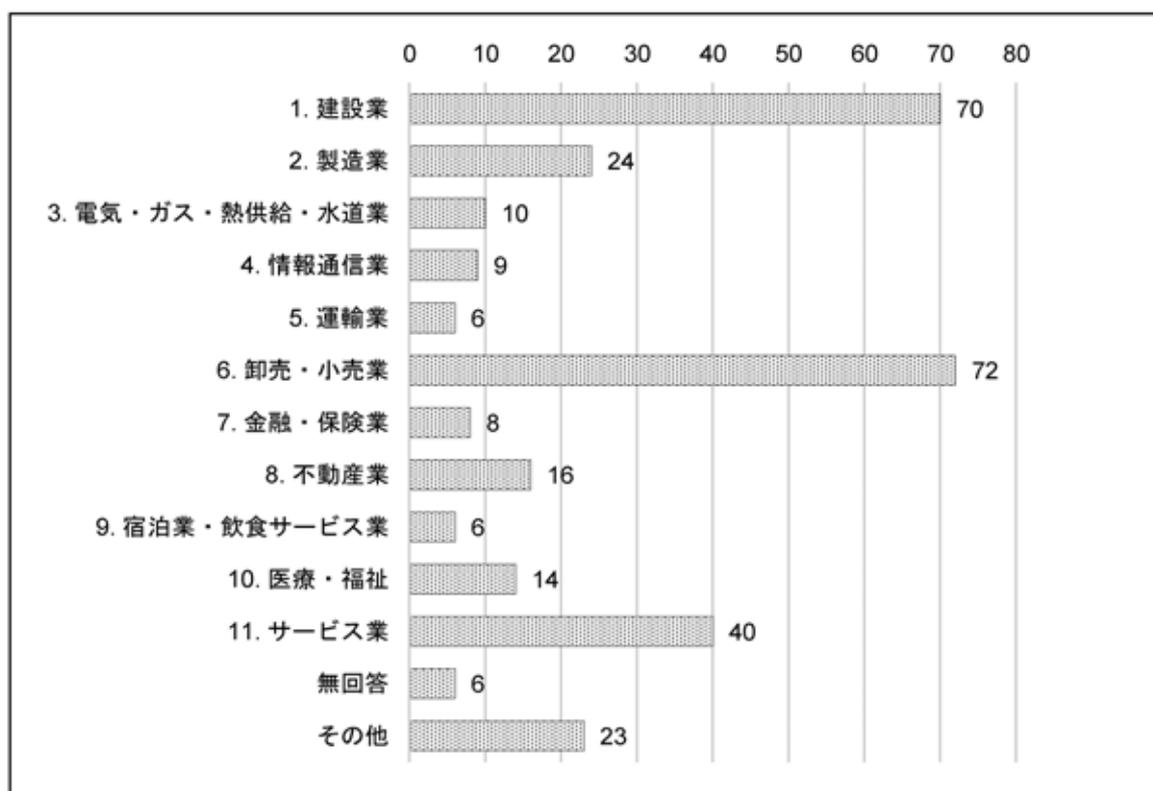
## 2. 事業所意識調査（概要版）

### 1 調査の概要

#### 調査概要

調査対象	浦添市内の事業所 1,000 件
調査方法	郵送配布／郵送回収及びWEB アンケート回収
調査期間	令和3年6月1日～令和3年6月30日
回収（率）	304 件（30.4%）

#### 回答者の基本属性

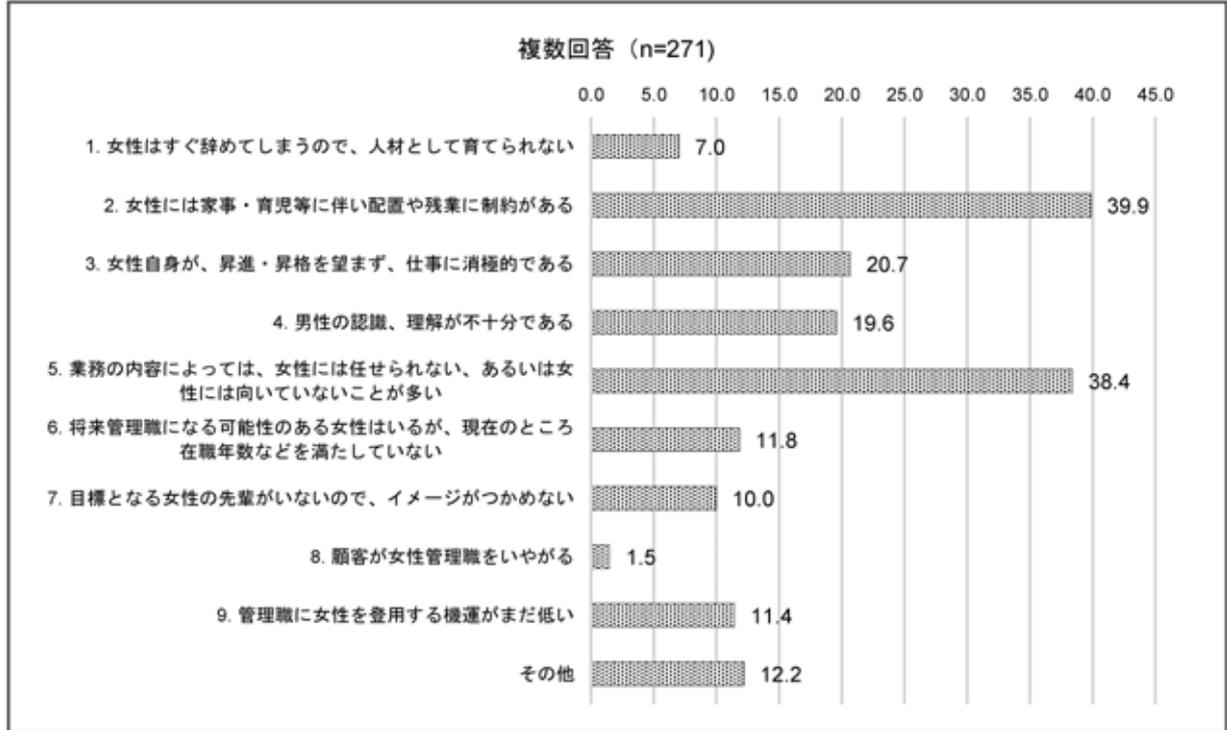


#### 結果の見方

- 表・グラフに付加されている「n」は質問に対する回答者数を表しています。
- 結果数値（%）は、少数第2位を四捨五入しており、内訳の合計が100%にならないことがあります。
- 複数回答の場合、回答者数に対する割合を示しているため、構成比の合計が100%を超えています。
- 表・グラフの中で、選択肢の文章が長いものについては省略して載せている場合があります。

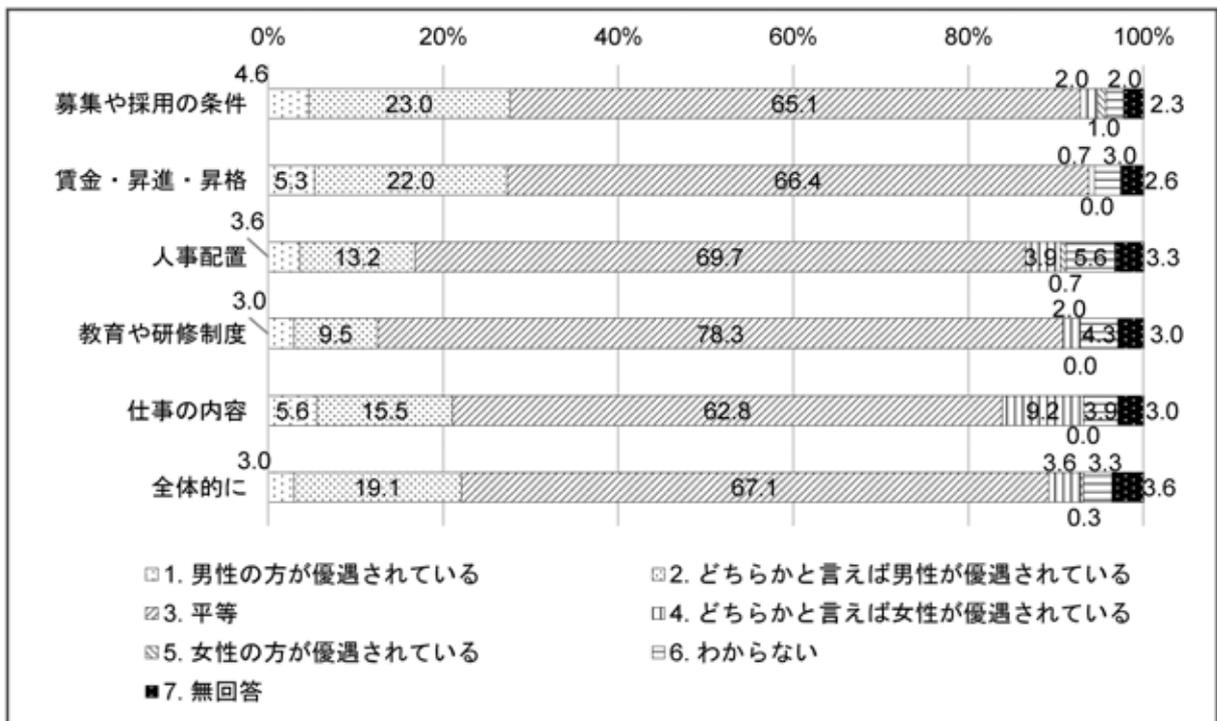
男女共同参画への取組みについて

- 女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていること
- 4割近くが「家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある。」「業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性に向いてないことが多い。」と感じている。



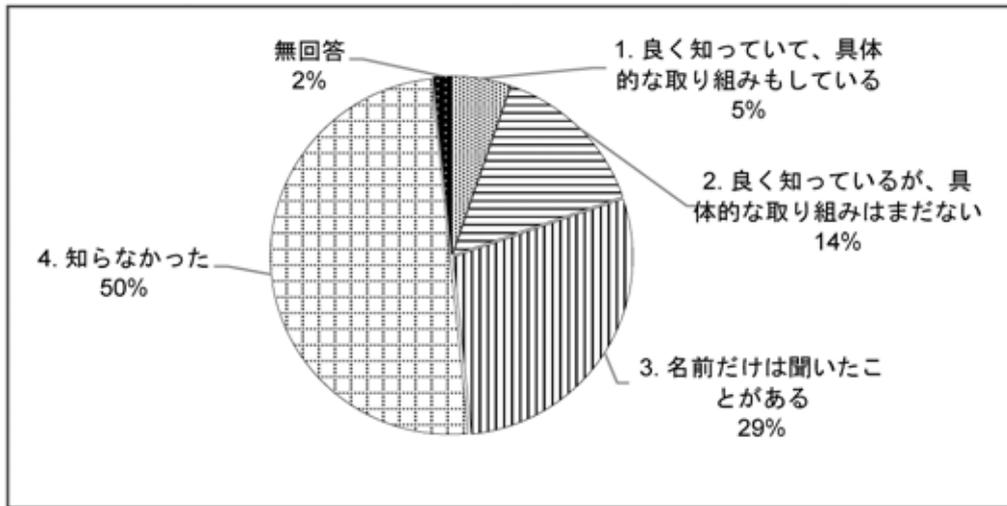
性別により差があると思う面

- 6割以上が「平等」だと感じているが、2割以上が「募集や採用の条件」や「賃金・昇進・昇格」の面で「どちらかと言えば男性が優遇されている」と感じている。



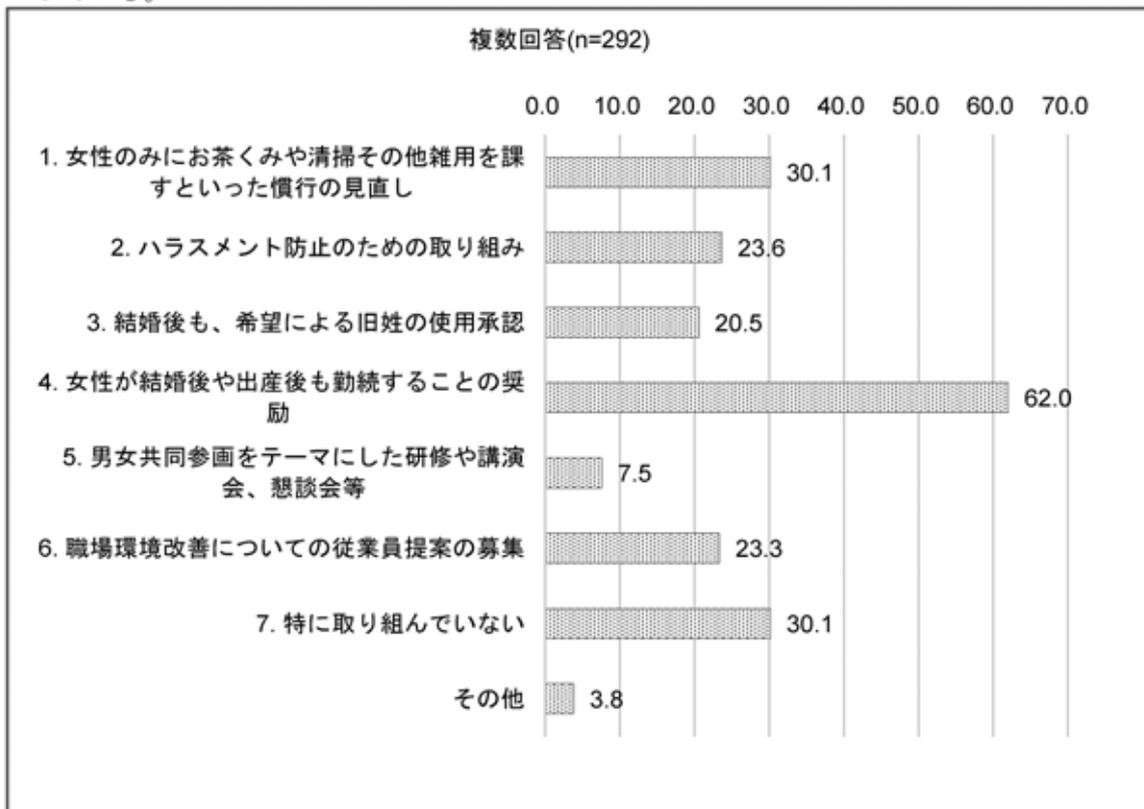
ポジティブアクションについて

- 半数がポジティブアクションについて「知らなかった」と回答。



男女がともに働きやすい職場環境づくりのための取り組み

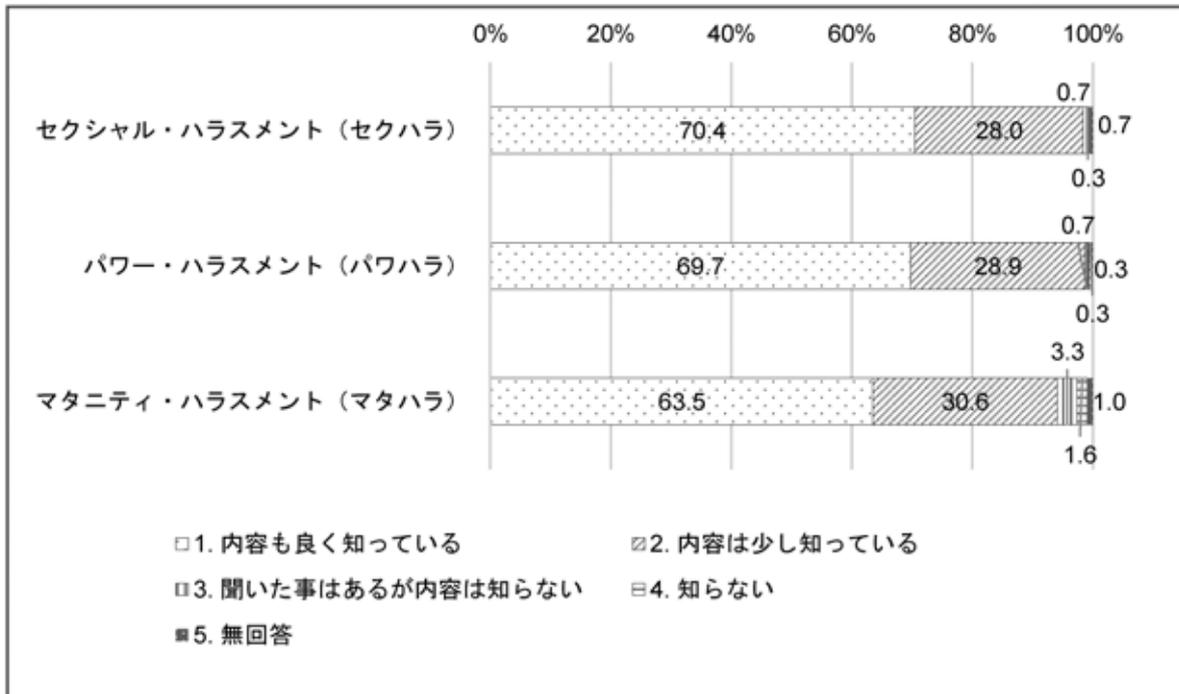
- 6割が「女性が結婚後や出産後も勤続することの奨励」できるようになることが必要だと感じている。



ハラスメントについて

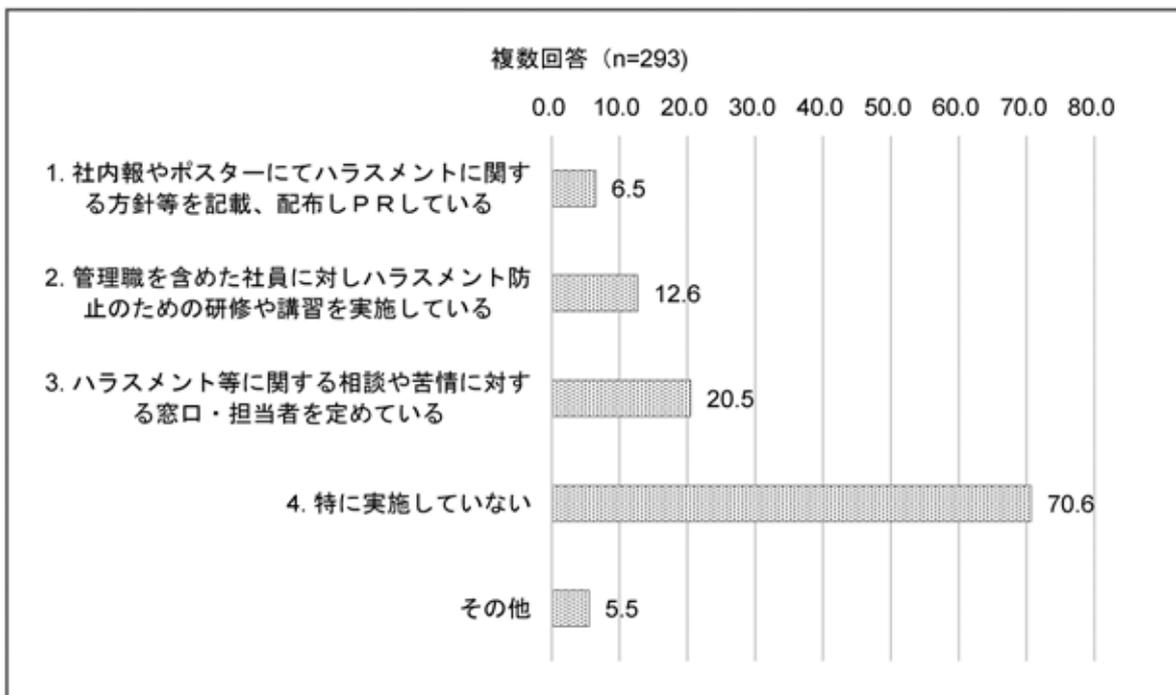
ハラスメントの用語についての認知

- 9割以上が内容について知っている。



ハラスメントの防止に向けた取り組み

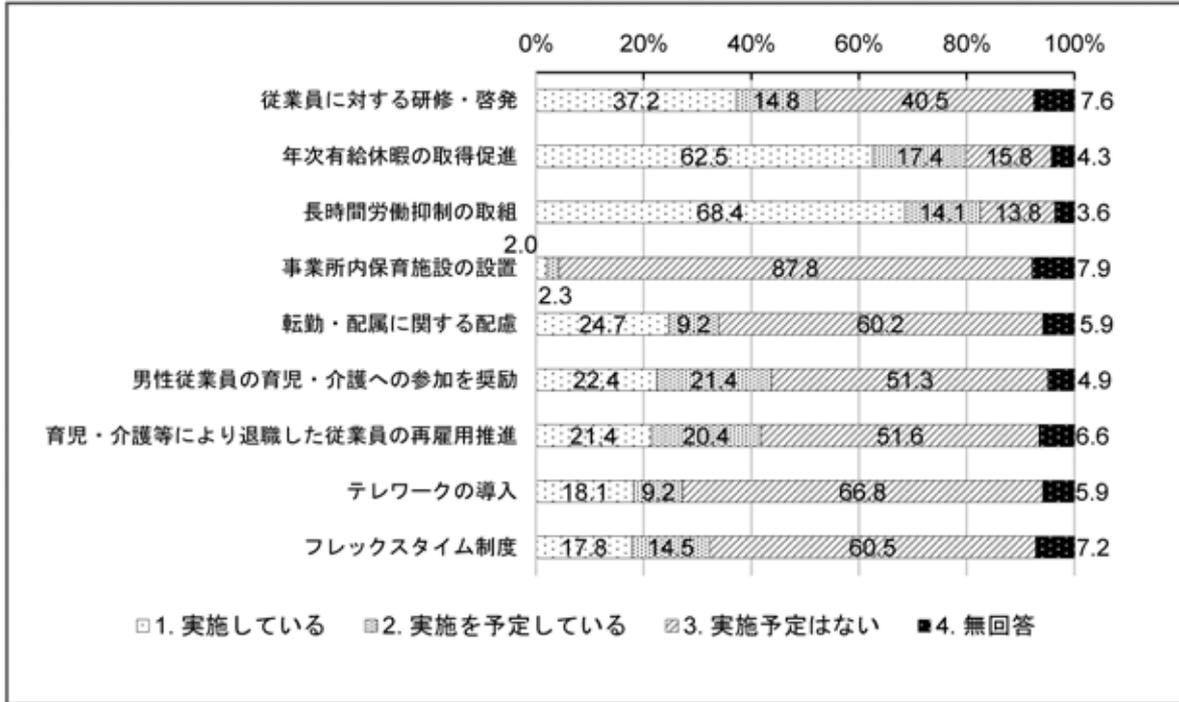
- 7割が「特に実施していない」



ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組み

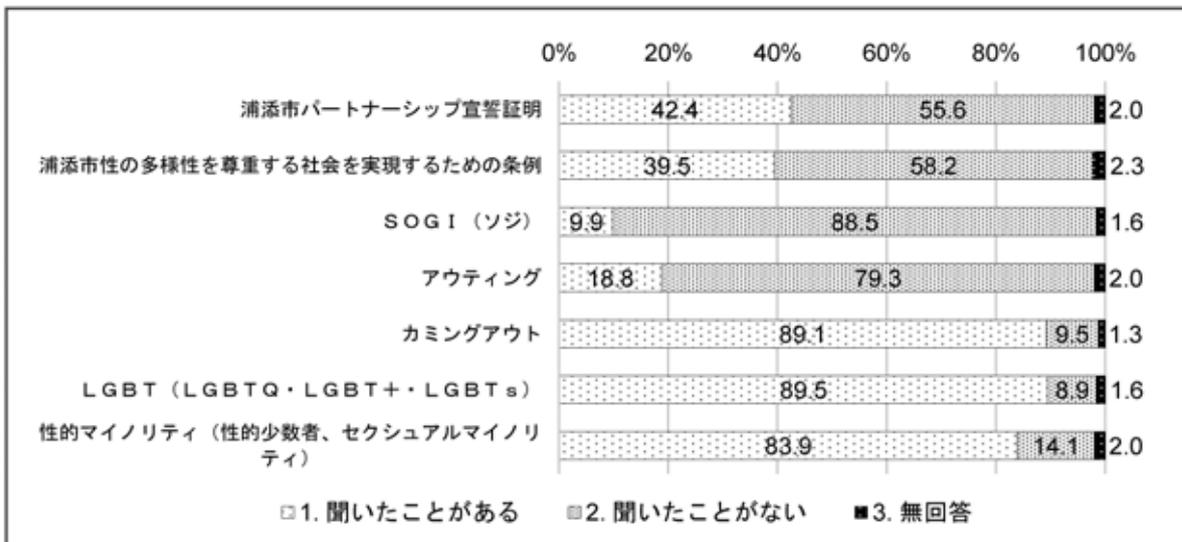
- 約7割～8割が「年次有給休暇の取得促進」「長時間労働抑制の取組」の実施や実施を予定している。



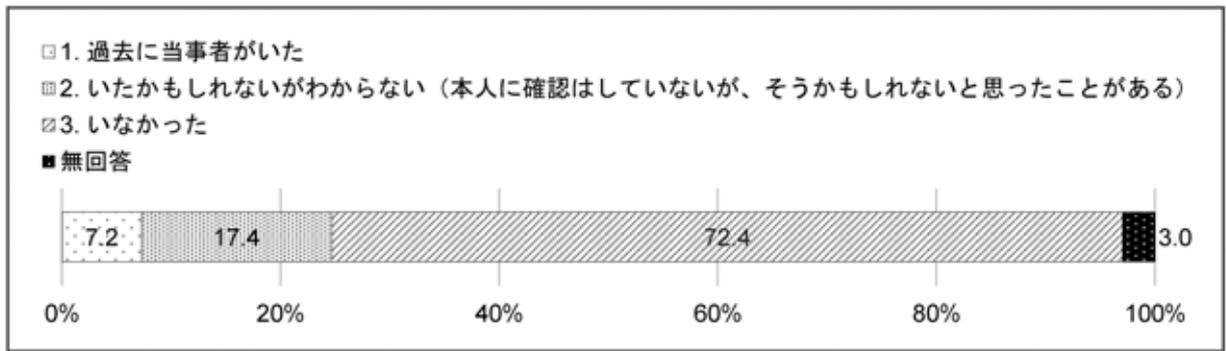
性の多様性について

性の多様性に関する用語の認知

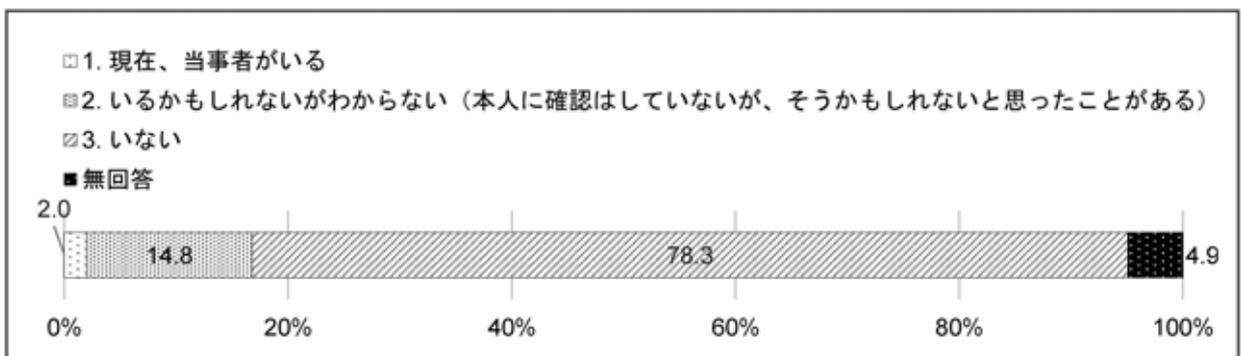
- 約8割が「SOGI」や「アウティング」を聞いたことがなく、約5割が「浦添市パートナーシップ宣誓証明」と「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」を聞いたことがない。



過去に性的マイノリティの方がいましたか

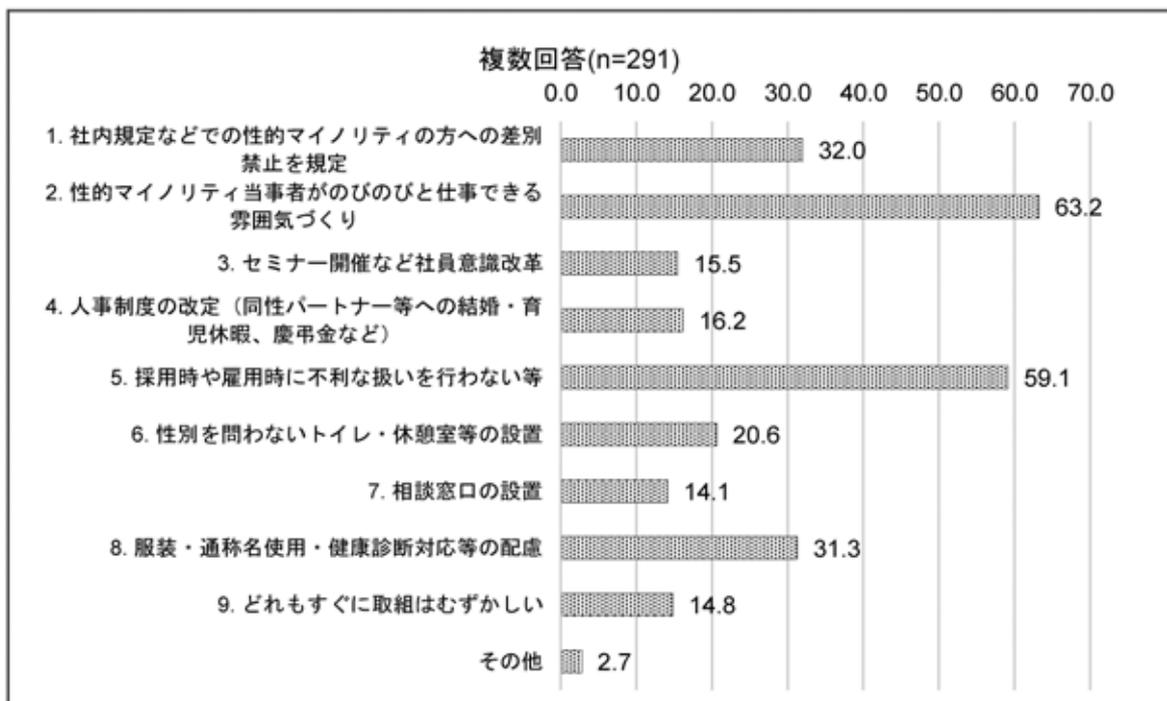


現在性的マイノリティの方がいますか



性的マイノリティの方がいたと仮定してまたは在籍する場合、すぐに行える取り組み

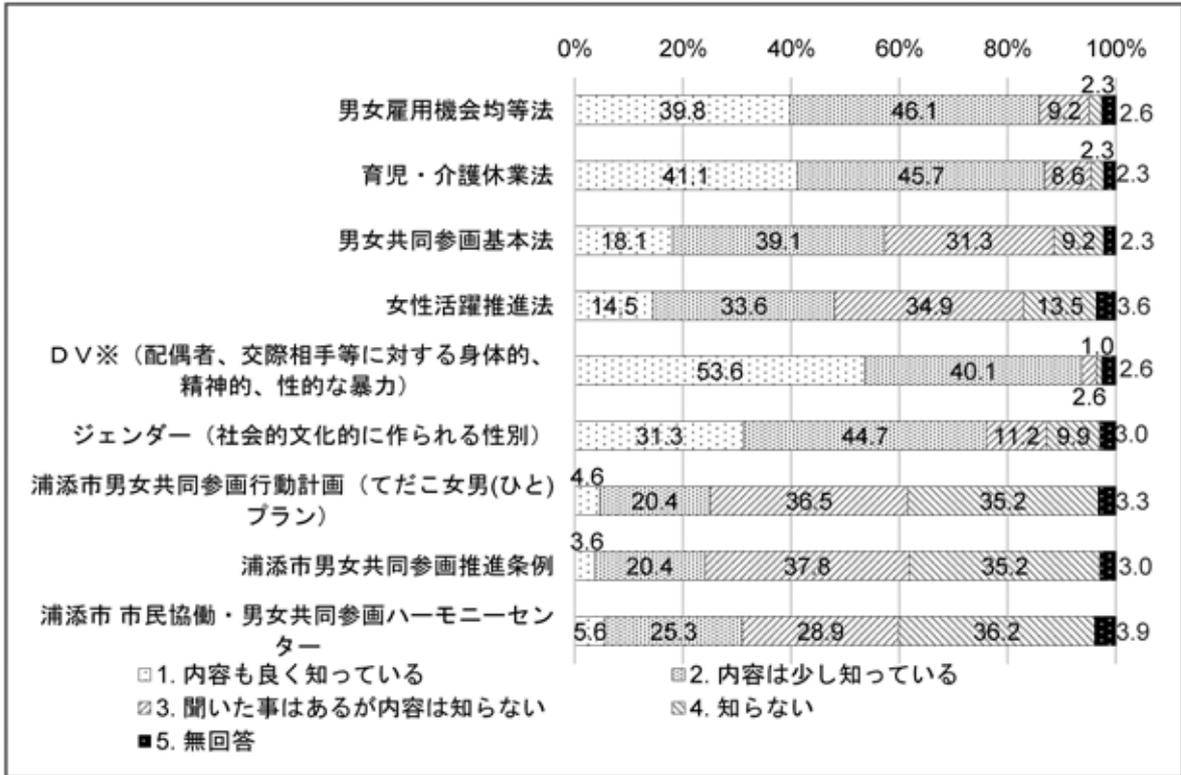
- 約6割が「性的マイノリティ当事者がのびのびと仕事できる雰囲気づくり」や「採用時や雇用時に不利な扱いを行わない」といった取り組みをすぐに行えると答えている。



男女共同参画行政について

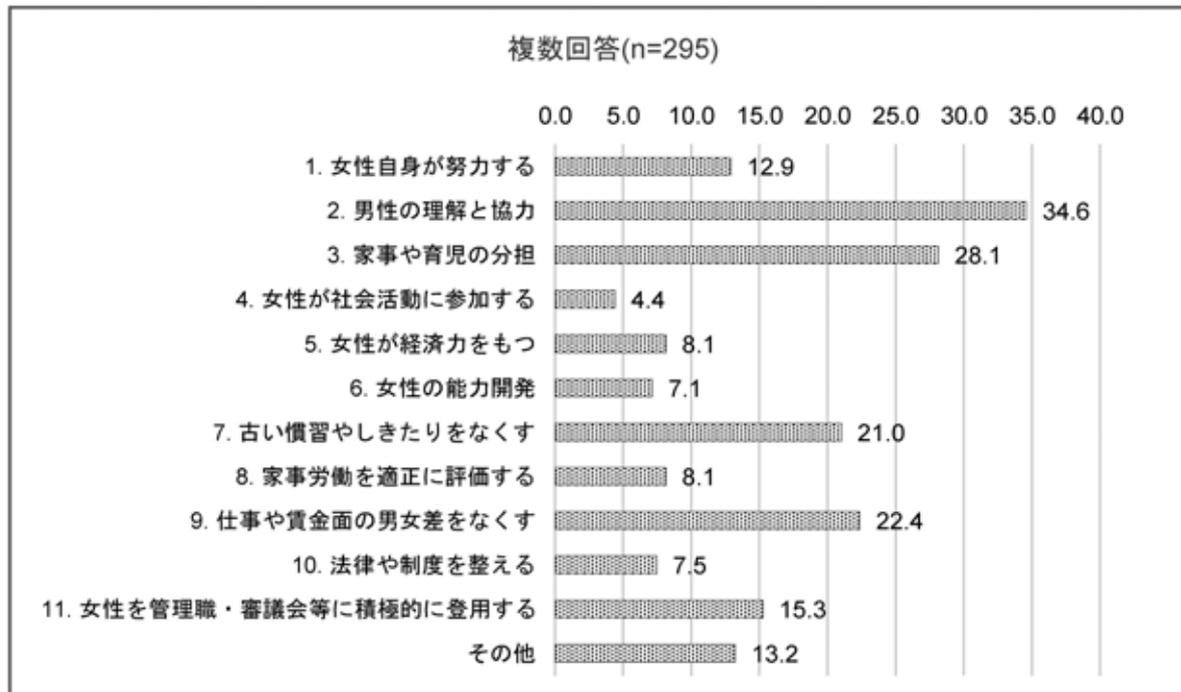
男女共同参画行政に関する用語の認識について

- 「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」や「DV」「ジェンダー」という語の認知度に比べ、「浦添市男女共同参画計画」「浦添市男女共同参画推進条例」「浦添市市民協働・男女共同参画ハーモニーセンター」についての認知度はまだ低い。



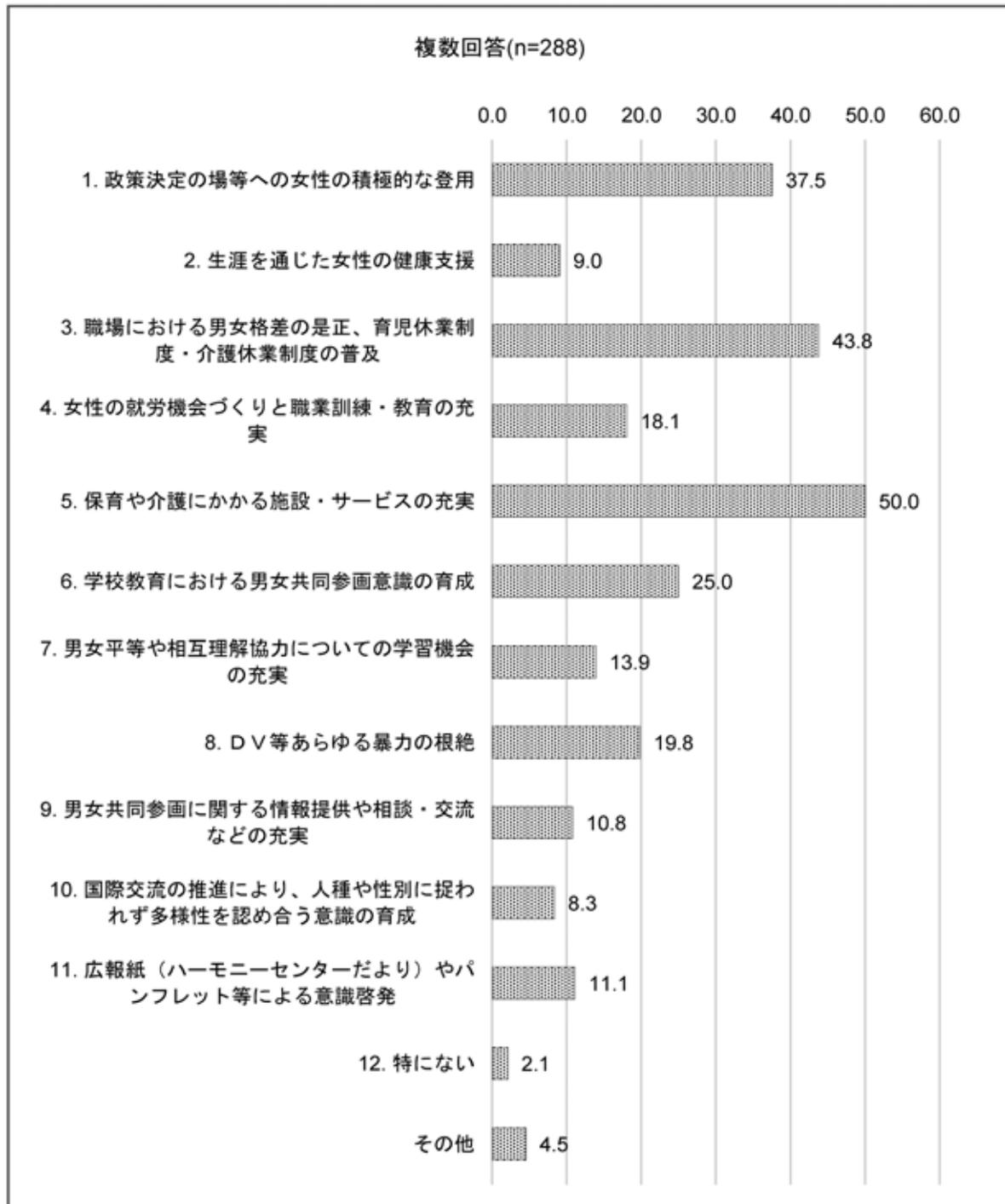
女性が社会進出するために特に重要だと思うもの

- 約3割が「男性の理解と協力」「家事や育児の分担」を特に重要だと感じている。



男女共同参画社会の実現を目指して市が力を入れていくべきこと

- 半数が「保育は介護にかかる施設・サービスの充実」に、約4割が「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」に力を入れていくべきだと感じている。



### 3. 男女共同参画に関する市の動き

年	浦 添 市 の 動 き
1969	・初の女性議員誕生（渡名喜藤子）
1981	・女性課長級誕生（出納室長）
1988	・第2次浦添総合計画に「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	・「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	・「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	・「てだこ女性プラン」策定（1991～2000年） ・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	・女性施策推進本部（本部長：助役）設置 ・女性行政担当主査配置
1993	・婦人・青年会館「ハーモニーセンター」の開館 ・「女と男の情報誌・階」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	・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	・「日本女性会議」参加者へ補助金交付開始
1997	・「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	・「働く女と男のいきいきフォーラム」開催
1999	・女性週間パネル展（戦後女性のあゆみ写真展）
2000	・女性行政担当主幹の配置
2001	・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
2003	・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	・「男女共同参画ワークショップ（市民・行政協働）」の実施
2006	・「第2次浦添市男女共同参画行動計画（てだこ女・男プラン）」策定（2006～2015） ・てだこ女・男プランにおけるアクションプラン「メンズキッチンデー」の開始

2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「浦添市男女共同参画推進条例」制定</li> <li>・ハーモニーセンターの望ましいあり方について（答申）</li> <li>・男女共同参画フォーラム開催</li> </ul>
2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ハーモニーセンター」建物の名称を「男女共同参画推進ハーモニーセンター」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</li> </ul>
2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性部長級誕生（会計管理者）</li> </ul>
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」公募により決定</li> <li>・女性団体連絡協議会設立 20 周年記念事業開催</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「浦添市審議会等への女性委員の登用促進規定」制定</li> </ul>
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」策定</li> </ul>
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>・レインボー都市うらそえ宣言</li> <li>・第 3 次浦添市男女共同参画行動計画策定（2017～2026）</li> </ul>
2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「浦添市市民協働・男女共同参画ハーモニーセンター」へ名称変更</li> <li>・組織改編により、生涯学習、人権、市民協働業務が加わる。</li> </ul>
2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」制定</li> <li>・浦添市パートナーシップ宣誓証明書発行（10/1）</li> <li>・「女性活躍推進法に基づく第二次浦添市特定事業主行動計画」策定</li> </ul>
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>第 3 次浦添市男女共同参画行動計画（改訂版）策定</li> </ul>

#### 4. 計画の策定経過

日 程	会 議 等
令和3年 6月1日～30日	<ul style="list-style-type: none"> <li>浦添市男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査</li> <li>男女共同参画に関する市民意識調査</li> </ul>
8月11日	第1回 浦添市男女共同参画行動計画検討部会 <ul style="list-style-type: none"> <li>スケジュール・施策体系図・施策の関係部署一覧（案）</li> <li>行動計画目次（案）・施策点検結果</li> </ul>
8月31日	第2回 浦添市男女共同参画行動計画検討部会 第3次浦添市男女共同参画行動計画中間見直し（素案）について
9月24日	第1回 浦添市男女共同参画施策推進本部 第3次浦添市男女共同参画行動計画中間見直し（案）について
10月1日	第1回 浦添市男女共同参画審議会 第3次浦添市男女共同参画行動計画中間見直し（案）について
10月13日～ 11月12日	意見公募（パブリックコメント）実施
11月24日	第3回 浦添市男女共同参画行動計画検討部会 第3次浦添市男女共同参画行動計画中間見直し（案）について
12月7日	第2回 浦添市男女共同参画審議会 第3次浦添市男女共同参画行動計画中間見直し（案）について
12月24日	浦添市男女共同参画審議会より市長へ答申
12月28日	第2回 浦添市男女共同参画施策推進本部 第3次浦添市男女共同参画行動計画中間見直し（案）について

## 5. 浦添市男女共同参画審議会委員名簿

任期：2年（令和2年6月1日～令和4年5月31日）

区分 浦添市男女共同参画推 進条例施行等規則第6 条2項		氏名	所属	備考
市民	1	石底 和子	一般社団法人沖縄県女性の翼 総務企画委員会企画委員	
	2	松川 友樹	一般社団法人沖縄カウンセリングセンター 代表理事	
学識経験者	3	矢野 恵美	琉球大学法科大学院 教授	
	4	宮島 英一	クリニックおもろまち 院長	
	5	飛田 恭宏	浦添市小中学校長会 (浦添市立港川小学校校長)	
各種団体	6	新垣 幸子	浦添市女性団体連絡協議会推薦 相談役	会長
	7	竹内 清文	特定非営利活動法人 レインボーハート okinawa 理事長	
	8	富川 克也	浦添商工会議所推薦 沖縄サンポッカ株式会社 取締役	副会長
	9	石原 宏紀	浦添市社会福祉協議会推薦 社会福祉法人浦添市社会福祉協議会	

## 6. 浦添市男女共同参画推進条例

平成19年12月25日

条例第38号

改正 平成30年3月29日条例第6号

### 目次

- 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「ただこの都市（まち）・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、浦添市市民協働・男女共同参画ハーモニーセンター（浦添市市民協働・男女共同参画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。

（平30条例6・一部改正）

**(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、適切な措置を講じるものとする。

(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

附 則(平成30年3月29日条例第6号)

この条例は、平成30年4月1日から施行する。

## 7. 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。

## 8. 浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例

令和3年3月23日

条例第8号

改正 令和3年9月29日条例第28号

本市は、まちづくりの基本理念に人間尊重・自立・平和を掲げ、すべての市民が太陽（ティーン）のようにいきいきと輝くまちづくりを目指している。私たちは、輝かしい歴史を誇り、新しい希望に満ちた“てだこの都市（まち）・浦添”の市民として平和で豊かな社会を実現しなければならない。

そのひとつとして本市では、性の多様性の尊重について理解の促進を図るため「レインボー都市うらそえ宣言」を行った。人には多様な性の形があり、誰もが自分らしく生きていく権利がある。自分自身の性の形とともに、自分とは違う多様な性の形があることを理解し、互いに尊重することで、偏見及び差別的取扱いがなく、人権が守られた平和で豊かな社会へとつながっていく。

よって、ここに、性の多様性を尊重する社会を実現するため、この条例を制定する。

### （目的）

第1条 この条例は、性の多様性を尊重する社会を実現するため、基本理念を定め、市の責務並びに市民等、事業者及び教育の役割を明らかにするとともに、市の施策の基本的事項を定めることにより、その施策を総合的、かつ、計画的に推進し、もって人が人として尊重され、性別等による偏見及び差別的取扱いを受けることなく生きることができる社会の実現を図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) 性の多様性を尊重する社会 人には多様な性の形があるということに対し理解があり、偏見及び差別的取扱いを受けることなく生きることができる社会をいう。
- (2) 性自認 自己の性別についての認識のことをいう。
- (3) 性的指向 人の性的関心（恋愛又は性的欲求）がどのような対象に向かうか（向かわない場合を含む。）を表す概念をいう。
- (4) 性別等 生物学的な性、性自認、性的指向及び性別表現（服装、仕草及び言葉遣い等で表現する性別）をいう。
- (5) 性的マイノリティ 性別等が多数者と異なる者をいう。
- (6) パートナーシップ 互いを人生のパートナーとして、日常生活において相互に協力し合うことを約束した二者間の関係であって、その一方又

は双方が性的マイノリティであるものをいう。

- (7) ドメスティック・バイオレンス等 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年法律第31号）第1条第1項に規定する配偶者からの暴力及び同居しているか否かを問わず恋人など親密な関係の者からの暴力並びにストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）第2条第4項に規定するストーカー行為等をいう。
  - (8) ハラスメント 他者に対する発言や行動等が、本人の意図に関係なく、相手や周囲の者を不快にさせ、尊厳を傷つけ、不利益を与え、又は脅威を与えることをいう。
  - (9) 市民等 市内に住所を有する者、市内の事業所又は事務所に勤務する者及び市内の学校に在学する者をいう。
  - (10) 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個人及び法人その他の団体をいう。
- （令3条例28・一部改正）

### （基本理念）

第3条 性の多様性を尊重する社会を実現するため、次に掲げる事項を基本理念として推進するものとする。

- (1) 性別等による社会的な偏見及び差別的取扱いをなくし、多様な性の形があることが理解され尊重されること。
- (2) 誰もが性別等による社会的な偏見及び差別意識にとらわれることなく、その個性と能力を十分

に発揮し、自らの意思と責任により多様な生き方を選択できること。

(3) あらゆる教育の場において、性の多様性の尊重について理解を深めるための取組が行われること。

**(市の責務)**

第4条 市は、前条に規定する基本理念にのっとり、性の多様性を尊重する社会を実現するための施策を総合的かつ計画的に実施するものとする。

2 市は、市民等、事業者、国及び他の地方公共団体と協働し、前項の施策に取り組むものとする。

3 市は、性の多様性に配慮した職場環境の整備に努めるものとする。

4 市は、国際社会及び国内における性の多様性の尊重に関する取組について、情報収集を行い、地域の実情に鑑み、本市の施策に取り入れるよう努めるものとする。

5 市は、性別等による一切の差別を行ってはならない。

**(市民等の役割)**

第5条 市民等は、社会のあらゆる分野の活動において、性の多様性の尊重について理解を深めこれを実現するよう努めるものとする。

2 市民等は、市が実施する施策に協力するよう努めるものとする。

**(事業者の役割)**

第6条 事業者は、性の多様性の尊重について理解を深めるとともに、市が実施する施策に協力するよう努めるものとする。

2 事業者は、その事業活動を行うに当たって、性の多様性に配慮した職場環境の整備に努めるものとする。

**(教育の役割)**

第7条 あらゆる教育に関わる者は、教育の場において、性の多様性を尊重する意識の形成に配慮した教育を行うよう努めるものとする。

**(性別等による人権侵害の禁止)**

第8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を行ってはならない。

(1) 性的マイノリティであることを理由とする差別的取扱い又はハラスメントを行うこと。

(2) 性的マイノリティであることを、本人の意に反して公にすること。

(3) 性的マイノリティであることの公表を強要し、又は禁止すること。

(4) ドメスティック・バイオレンス等を行うこと。

**(性の多様性を尊重する社会を実現する行動計画)**

第9条 市は、性の多様性を尊重する社会を実現する施策を総合的かつ計画的に推進するために、性の多様性を尊重する社会を実現する行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、これを公表するものとする。この場合において、行動計画は、浦添市男女共同参画推進条例（平成19年条例第38号。以下「男女共同参画条例」という。）第9条第1項に規定する男女共同参画行動計画と併せて策定することができる。

2 市は、行動計画の策定に当たって、あらかじめ男女共同参画条例第17条第1項に規定する浦添市男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

**(パートナーシップ宣誓証明)**

第10条 市長は、第3条に規定する基本理念に基づき、公序良俗に反しない限りにおいて、パートナーシップ宣誓証明書を交付することができる。

2 パートナーシップ宣誓証明書の申請手続その他必要な事項は、規則で定める。

3 市、市民等及び事業者は、その活動の中で、市長が交付するパートナーシップ宣誓証明書を提示されたときは、この条例の基本理念を尊重し、公平に取り扱うよう努めなければならない。

**(拠点施設)**

第11条 性の多様性を尊重する社会を実現するため、浦添市市民協働・男女共同参画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）第1条に規定するハーモニーセンターをその拠点施設とする。

2 市は、前項に規定する施設において、次条に規定する相談又は苦情への対応のほか、この条例の目的を達成する事業を行うものとする。

**(相談及び苦情の申出)**

第12条 市民等及び事業者は、市が実施する性の多様性の尊重の推進に関する施策又は性の多様性の尊重の推進に影響を及ぼすと認められる施策について相談又は苦情があるときは、書面等により、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、必要に応じて浦添市男女共同参画審議会の意見を聴き、適切な措置を講ずる。

**(委任)**

第13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

この条例は、令和3年10月1日から施行する。

附 則（令和3年9月29日条例第28号）

この条例は、公布の日から施行する。

## 9. 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

平成30年3月14日訓令甲第6号

注 平成28年11月から改正経過を注記した。

### (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。

（平28訓令甲29・一部改正）

### (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、市民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、副市長及び市民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。

（平28訓令甲29・平30訓令甲6・一部改正）

### (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。

（平28訓令甲29・一部改正）

### (庶務)

第6条 推進本部の庶務は、市民部市民協働・男女共同参画課において処理する。

（平30訓令甲6・一部改正）

### (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。

（平28訓令甲29・一部改正）

### 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。

附 則（平成30年3月14日訓令甲第6号）  
この訓令は、平成30年4月1日から施行する。



## **第3次浦添市男女共同参画行動計画(改訂版)**

(浦添市働く女性の活躍推進計画)(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)

**【浦添市性の多様性を尊重する社会を実現する行動計画】**

2022(令和4年)年3月

発行：浦添市 市民部 市民協働・男女共同参画課

(浦添市市民協働・男女共同参画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)

