
資料編

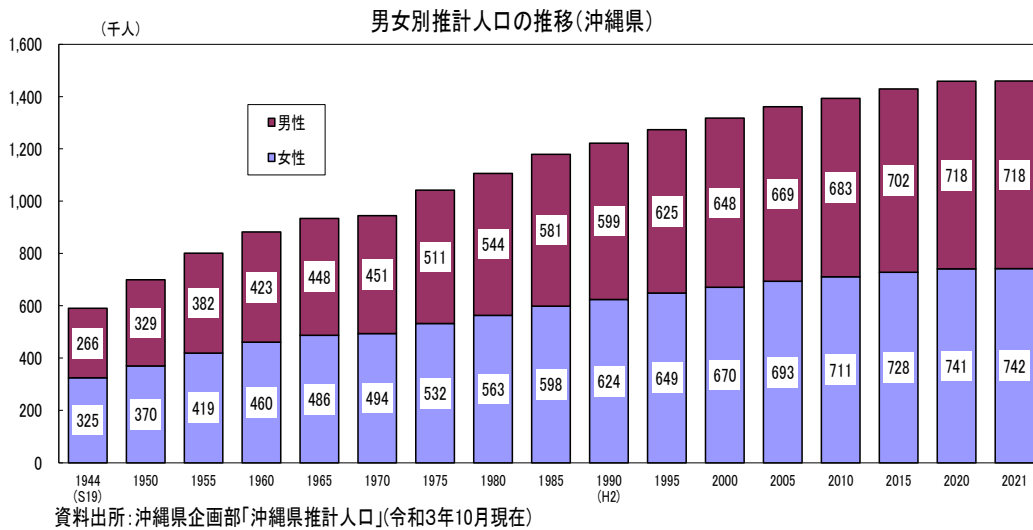
1 男女共同参画の状況

(1) 人口動態

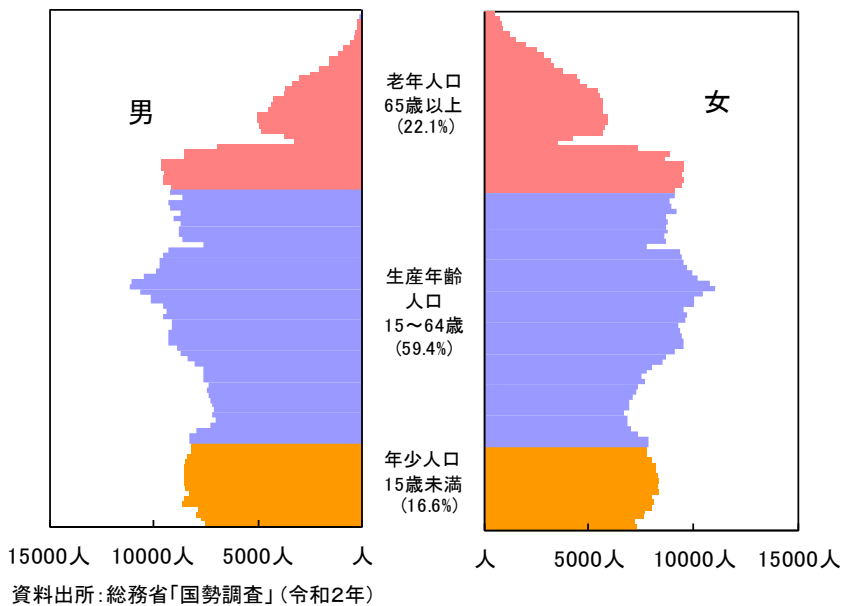
①男女別推計人口

令和3年10月1日現在の沖縄県の推計人口は、1,459,886人（前年：1,458,839人、前年比：1,047人増）となっている。

男女別にみると、女性が741,766人（同：741,080人）、男性が718,120人（同：717,759人）で、女性が23,646人（同：23,321人）多く、女性の割合が一貫して男性を上回っており、令和3年は本県人口の50.8%を女性が占めている。



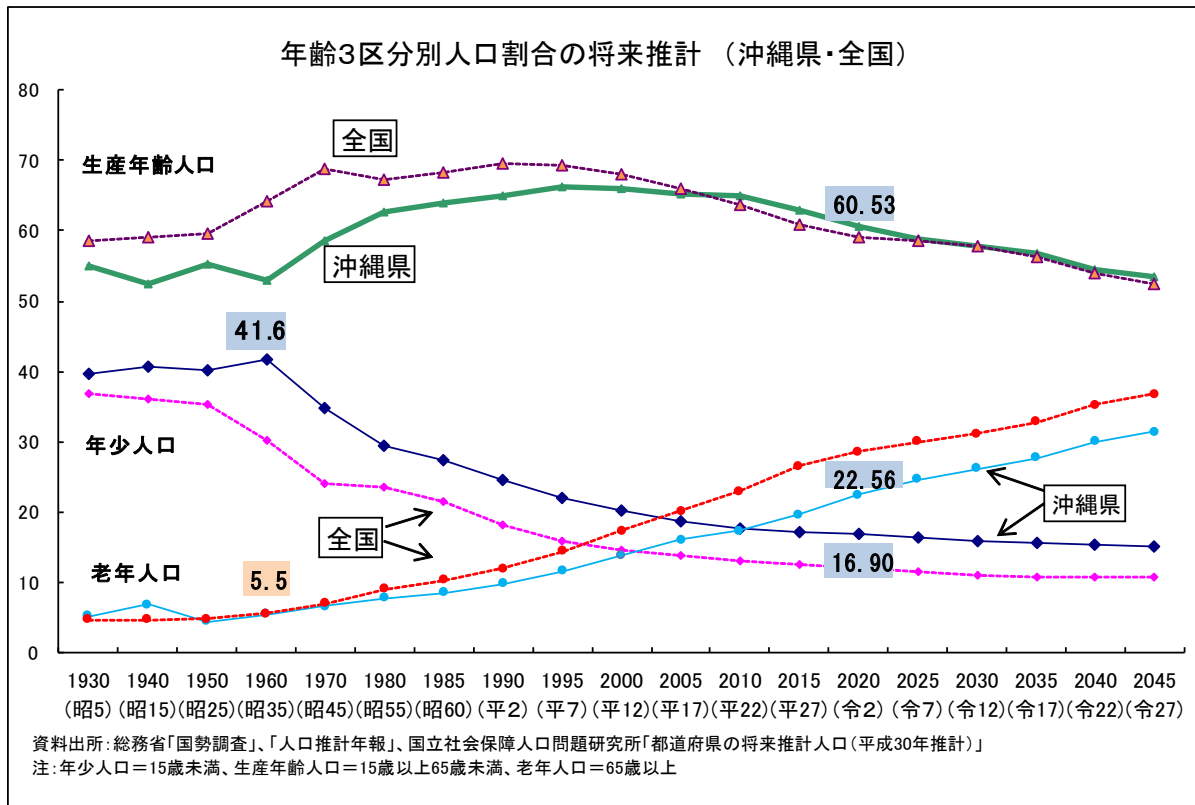
【参考】沖縄県の人口ピラミッド



②少子・高齢化

沖縄県の人口に占める年少人口の割合をみると、昭和35年の41.6%をピークに減少し続け、令和2年には16.9%となっている。逆に老年人口は、昭和35年の 5.5%から増加の一途をたどり、令和2年には22.56%に達している。

平成25年3月推計の沖縄県の将来推計人口では、今後も生産年齢人口と年少人口の割合が減少し、令和22年に老年人口の割合が人口の30%に達するとされており、沖縄県も全国と同様に少子高齢化が進行する見込みである。



③高齢者の年齢階級別人口

沖縄県の65歳以上の高齢者人口は324,708人で、そのうち女性が178,636人、男性が146,072人で、女性が55.0%を占めている。

女性が占める割合について、75歳以上が60.2%、80歳以上で63.2%、100歳以上では87.6%となっており、高齢になるほど（になるにつれて）女性の割合が高い。

高齢者の年齢階級別人口（沖縄県）

（単位：人、%）

令和2年 (2020)	総人口	65歳以上人口						
		65歳以上人口			75歳以上人口			
		65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳以上	100歳以上		
男女計	1,467,480	324,708	94,371	74,778	155,559	50,952	104,607	1,181
女性	744,668	178,636	47,072	37,967	93,597	27,509	66,088	1,034
男性	722,812	146,072	47,299	36,811	61,962	23,443	38,519	147
女性の割合	50.7%	55.0%	49.9%	50.8%	60.2%	54.0%	63.2%	87.6%

資料出所：総務省「国勢調査」（令和2年）

④高齢者のいる世帯

世帯状況をみると、65歳以上の親族のいる世帯が令和2年には212,708世帯（34.7%）、65歳以上高齢者の一人暮らし世帯は68,601世帯（11.2%）、75歳以上の単身世帯は32,340世帯（5.3%）となっている。

昭和60年から令和2年までの推移をみると、一般世帯が83.9%増加しているのに対し、65歳以上単身世帯、75歳以上単身世帯は、それぞれ178.2%、399.9%も増加しており、世帯の高齢化と同時に、一人で暮らす高齢者がますます増えている傾向がうかがえる。

高齢者のいる世帯数の推移（沖縄県）

（単位：世帯、%）

	一般世帯	65歳以上の親族のいる世帯								
		65歳以上の単身世帯			単身世帯 の中の女 性の割合	75歳以上の単身世帯			単身世帯 の中の女 性の割合	
		総数	女性	男性		総数	女性	男性		
1985 (昭和60)年	333,576	76,452 (22.9)	13,943 (4.2)	11,435 (3.4)	2,507 (0.8)	82.0	6,469 (1.9)	5,317 (1.6)	1,152 (0.3)	82.2
1990 (平成2)年	362,998	86,066 (23.7)	16,929 (4.7)	13,810 (3.8)	3,119 (0.9)	81.6	8,122 (2.2)	6,720 (1.9)	1,402 (0.4)	82.7
1995 (" 7)年	403,060	101,442 (25.2)	20,914 (5.2)	16,481 (4.1)	4,433 (1.1)	78.8	10,071 (2.5)	8,354 (2.1)	1,717 (0.4)	83.0
2000 (" 12)年	440,095	97,397 (22.1)	27,392 (6.2)	20,001 (4.5)	7,391 (1.7)	73.0	13,095 (3.0)	10,483 (2.4)	2,612 (0.6)	80.1
2005 (" 17)年	486,981	145,193 (29.8)	34,587 (7.1)	23,822 (4.9)	10,765 (2.2)	68.9	16,827 (3.5)	13,102 (2.7)	3,725 (0.8)	77.9
2010 (" 22)年	519,184	158,798 (30.6)	40,390 (7.8)	26,808 (5.2)	13,582 (2.6)	66.4	21,148 (4.1)	15,963 (3.1)	5,185 (1.0)	75.5
2015 (" 27)年	559,215	256,476 (45.9)	51,710 (9.2)	31,896 (5.7)	19,814 (3.5)	61.7	26,698 (4.8)	19,010 (3.4)	7,688 (1.4)	71.2
2020 (令和2)年	613,294	212,708 (34.7)	68,601 (11.2)	40,367 (6.6)	28,234 (4.6)	58.8	32,340 (5.3)	22,301 (3.6)	10,039 (1.6)	69.0

資料出所：総務省「国勢調査」（R2）

注：（ ）は一般世帯に占める割合

⑤ひとり親世帯

平成30年度「沖縄県ひとり親世帯実態調査報告書」によると、本県のひとり親世帯は33,250世帯で、そのうち母子世帯は28,860世帯、父子世帯は4,390世帯となっており、ひとり親世帯の86.8%を母子世帯が占めている。

前回調査時（平成25年）までは、母子世帯数、父子世帯数ともに増加傾向であったが、平成30年時点では減少に転じ、出現率も下がっている。

ひとり親世帯数・出現率（沖縄県）

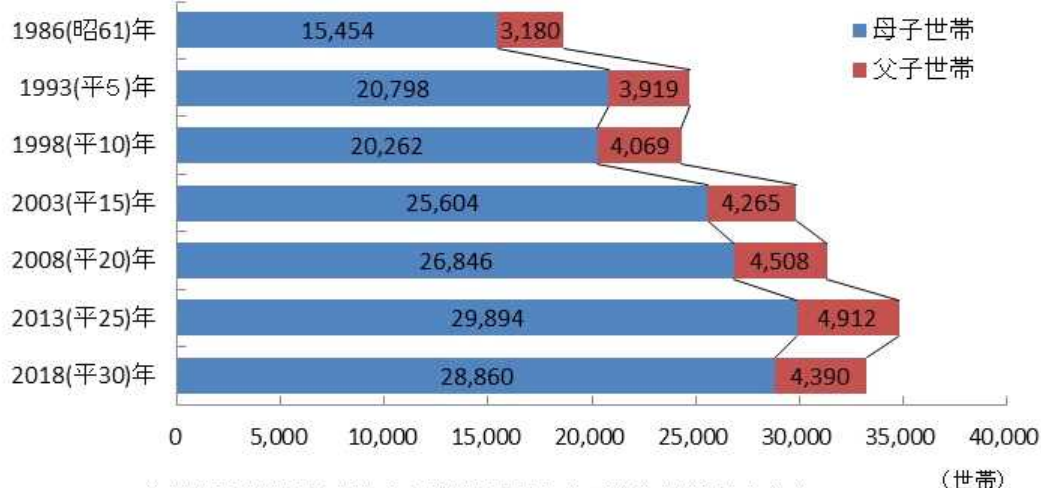
(単位:件、%)

	総世帯数	ひとり親世帯総数	母子世帯		父子世帯	
			世帯数	出現率	世帯数	出現率
1986(昭和61)年	354,565	18,634	15,454	4.36	3,180*1	0.94
1993(平成5)年	403,350	24,717	20,798	5.16	3,919	0.97
1998(平成10)年	429,799	24,331	20,262	4.71	4,069	0.95
2003(平成15)年	474,797	29,869	25,604	5.39	4,265	0.90
2008(平成20)年	516,727	31,354	26,846	5.20	4,508	0.87
2013(平成25)年	547,288	34,806	29,894	5.46	4,912	0.90
2018(平成30)年	591,388	33,250	28,860	4.88	4,390	0.74

資料出所：沖縄県福祉保健部「沖縄県ひとり親世帯実態調査報告書」

注：*1父子世帯の数値は昭和60年度調査の結果(世帯総数339,255世帯)

ひとり親世帯数の推移（沖縄県）



資料出所：沖縄県生活福祉部「沖縄県母子・父子世帯実態調査報告書」
 沖縄県福祉保健部「沖縄県ひとり親世帯実態調査報告書」

(2) 男女の生活時間

沖縄県の女性の家事関連時間は、3時間42分、男性は、45分となっており、男性は女性の約1/5程度である。

男女の(家事関連)生活時間

(時間)

		家事	介護・看護	育児	買い物	家事関連時間
沖縄県・女	総数	2時間27分	10分	32分	33分	3時間42分
	15～24歳	23分	7分	2分	19分	51分
	25～34歳	1時間48分	6分	1時間49分	27分	4時間10分
	35～64歳	2時間54分	12分	31分	36分	4時間13分
	65歳以上	3時間1分	9分	4分	38分	3時間52分
	有業	1時間59分	7分	36分	30分	3時間12分
無業	3時間3分	14分	25分	37分	4時間19分	
沖縄県・男	総数	18分	2分	11分	14分	45分
	15～24歳	6分	0分	0分	7分	13分
	25～34歳	10分	0分	34分	14分	58分
	35～64歳	19分	2分	11分	14分	46分
	65歳以上	29分	3分	4分	20分	56分
	有業	12分	2分	15分	12分	41分
無業	33分	0分	2分	19分	54分	
全国・女		2時間31分	6分	26分	35分	3時間38分
全国・男		20分	2分	6分	17分	45分

資料出所：総務省「社会生活基本調査」(平成28年)

注：1日当たりの平均行動時間数(下図も同様)

「家事関連時間」=「家事」+「介護・看護」+「育児」+「買い物」(下図も同様)

夫と妻の(家事関連)生活時間

(時間)

		家事	介護・看護	育児	買い物	家事関連時間
沖縄県・女	夫・妻ともに有業(共働き)	2時間49分	10分	1時間5分	37分	4時間41分
	夫・有業、妻・無業	4時間47分	18分	1時間16分	50分	7時間11分
	夫・無業、妻・有業	2時間24分	3分	8分	26分	3時間1分
	夫・妻ともに無業	3時間54分	17分	5分	41分	4時間57分
沖縄県・男	夫・妻ともに有業(共働き)	14分	1分	23分	13分	51分
	夫・有業、妻・無業	10分	3分	14分	15分	42分
	夫・無業、妻・有業	1時間7分	-	7分	23分	1時間37分
	夫・妻ともに無業	22分	1分	3分	22分	48分

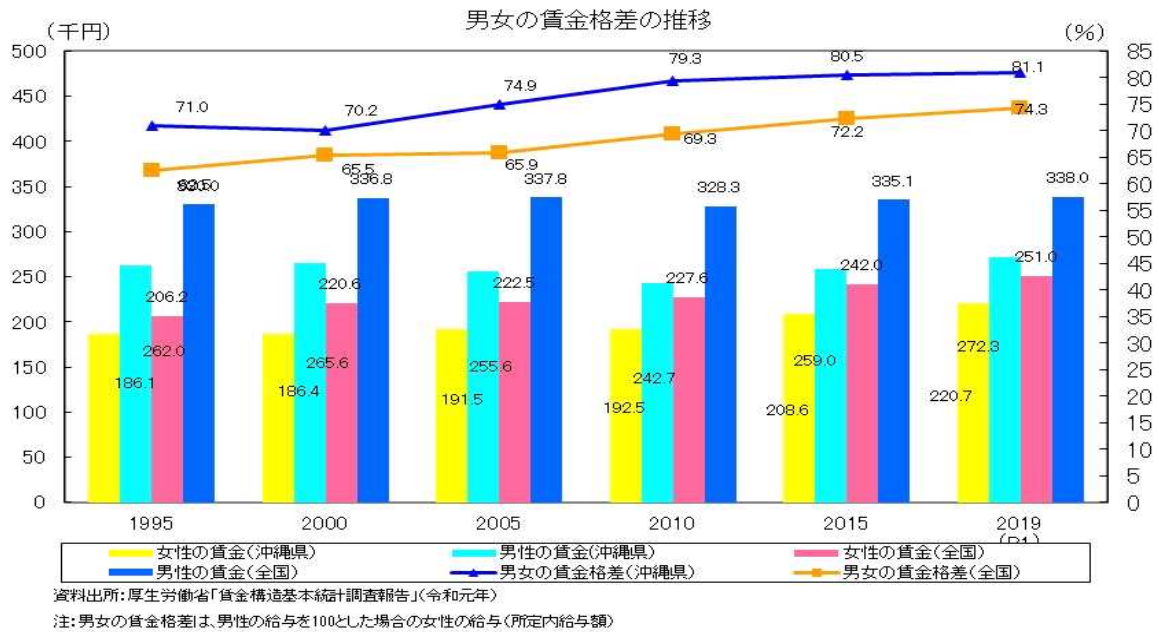
資料出所：総務省「社会生活基本調査」(平成28年)

注：夫・妻の生活時間については、全ての年齢層を含めた夫と妻の平均生活時間になる。

(3) 就業状況

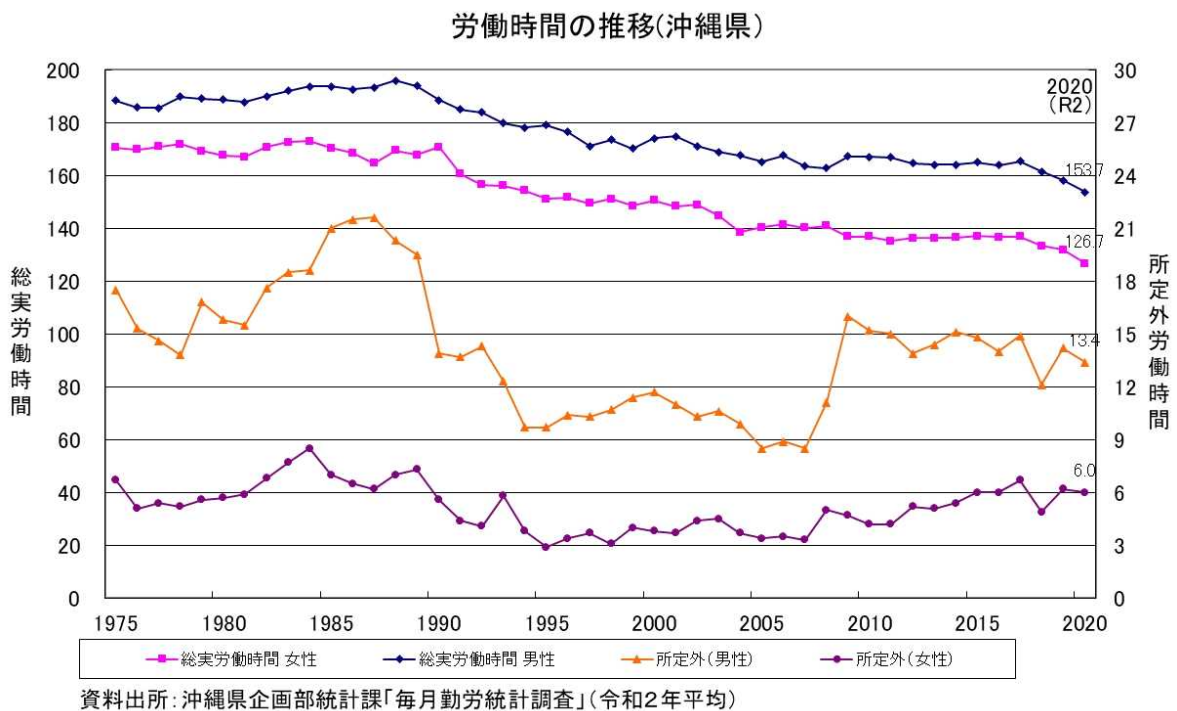
① 男女の賃金格差

「賃金構造基本統計調査報告」によると、2019年の本県の所定内給与額は、女性が220,700円、男性が272,300円、男女の賃金格差（男性の給与を100とした場合の女性の給与）は81.1ポイントで、全国と比較すると本県の賃金格差は小さい。



② 労働時間（事業所規模30人以上）

2020年の本県の月平均総労働時間については、女性126.7時間、男性153.7時間、所定外労働時間は、女性が6.0時間であるのに対し、男性が14.2時間となっている。

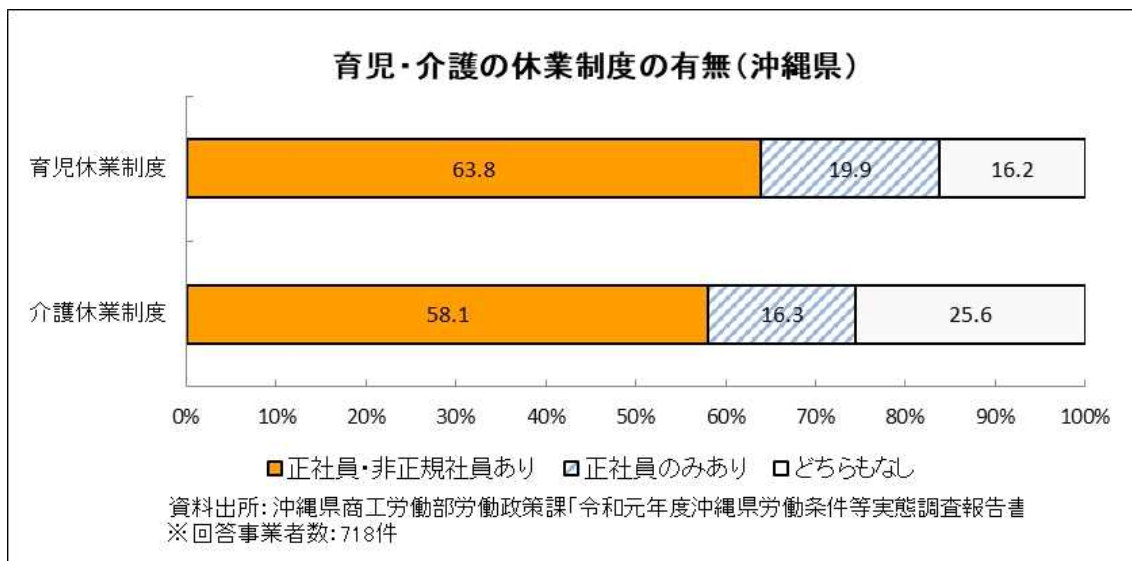


(4) 育児・介護休業制度

①制度の有無

「令和元年度沖縄県労働条件等実態調査報告書」によると、回答があった718事業所中、育児休業制度を就業規則に規定している事業所は、「正社員及び非正規社員のどちらも規定あり」が63.8%、「正社員のみ規定あり」が19.9%、「どちらも規定なし」が16.2%であった。

また、介護休業制度を就業規則に規定している事業所は、「正社員及び非正規社員のどちらも規定あり」が58.1%、「正社員のみ規定あり」が16.3%、「どちらも規定なし」が25.6%であった。



②育児休業取得率の推移

令和元年8月1日から令和2年7月31日までの間に出産又は配偶者が出産した人のうち、育児休業取得者の割合は、女性が96.3%、男性が18.8%となっている。

育児休業取得率の推移 (沖縄県)

	年度別 単位:(%)									
	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
女性	91.2	92.8	91.4	—	90.5	92.5	92.8	88.4	89.8	96.3
男性	2.3	3.8	2.8	—	5.0	4.8	13.2	8.5	10.4	18.8

資料出所: 沖縄県商工労働部「令和2年度沖縄県労働条件等実態調査報告書」
※平成26年度は、性別での集計を実施していない。

(5) 女性の社会参画

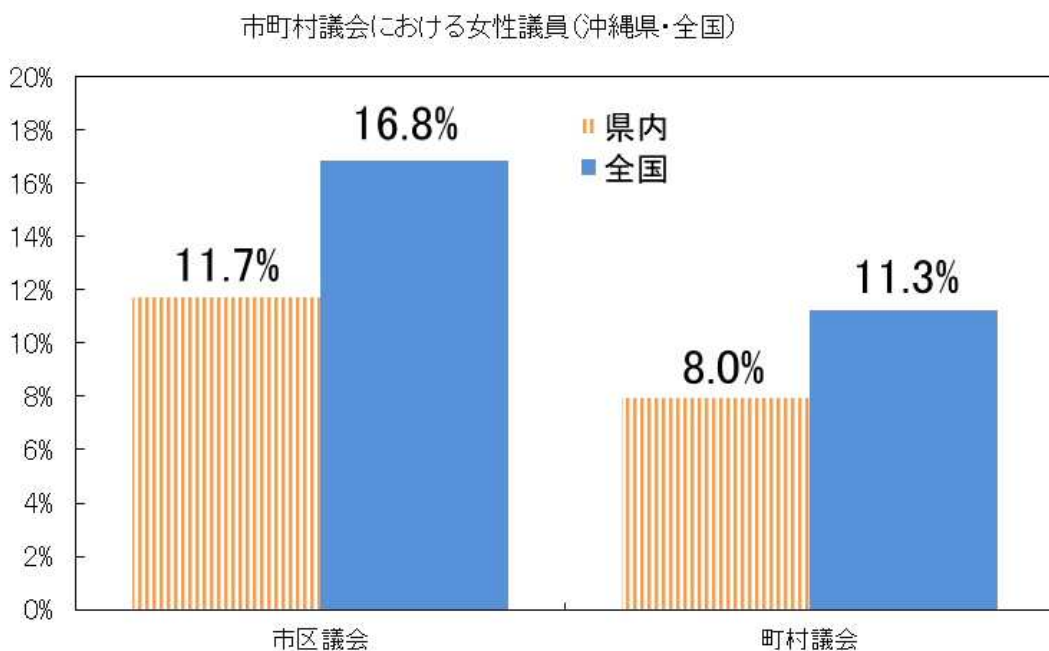
①地方議会議員

令和2年12月現在、県議会議員48人中女性議員は7人（14.6%）となっており全国都道府県平均の11.6%を3.0ポイント上回っている。

県内の市町村議会における女性議員は、市議会が33人で11.7%、町村議会が28人で8.0%となっている。全国平均と比較すると、市議会では全国を5.1ポイント、町村議会では3.3ポイント下回っている。



資料出所:総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派人員調べ」(令和2年12月31日現在)



資料出所:総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派人員調べ」(令和2年12月31日現在)

②審議会等における女性委員の登用

令和3年の本県における教育委員会や選挙管理委員会などの行政委員会（地方自治法第180条の5関係）、その他の審議会における女性委員の数は、委員総数 1,924人中590人で、割合は

30.7%となっている。ここ数年、30%前半で推移しているが、第5次沖縄県男女共同参画計画で設定した登用目標値の40%には到達できていない。



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

③県内民間企業における女性の登用状況

令和2年度の事業所における管理職の人数について、課長相当職以上の女性管理職割合は20.6%となっている。係長相当職以上の女性管理職割合は26.8%、部長相当職以上の女性管理職割合は17.6%となっている。

事業所における管理職の人数と割合

(単位：人、%)

	役職名		
	係長相当職	課長相当職	部長相当職
女性	1,427	749	387
	35.3%	22.6%	17.6%
男性	2,611	2,571	1,817
	64.7%	77.4%	82.4%
合計	4,038	3,320	2,204

資料出所：沖縄県商工労働部労働政策課「令和2年度沖縄県労働条件等実態調査」

(6) 女性の人権・健康

① 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数

2020年に、県内6か所の配偶者暴力相談支援センター（女性相談所、北部福祉事務所、中部福祉事務所、南部福祉事務所、宮古福祉事務所、八重山福祉事務所）で受けた相談件数は2,092件で、2019年に比べて150件増化した。

全国の配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は近年横ばいであったが、2018年から増加傾向にある。



②配偶者暴力に関する保護命令発令状況

保護命令発令件数

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
沖縄県	51	62	77	65	74	66	57	59	46	49	53
全国	2,434	2,137	2,482	2,312	2,528	2,400	2,082	1,826	1,700	1,591	1,465
全国での順位	18位	13位	12位	11位	10位	13位	12位	6位	12位	12位	6位

資料出所：最高裁判所事務総局民事局資料を基に青少年・子ども家庭課が作成



資料出所：最高裁判所事務総局民事局資料を基に青少年・子ども家庭課が作成

人口10万人あたりの保護命令発令件数

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
沖縄県	3.7	4.4	5.5	4.6	5.2	4.6	4.0	4.1	3.2	3.4	3.6
全国	2.3	2.1	2.4	2.3	2.5	2.3	2.1	1.8	1.8	1.6	1.5
全国での順位	8位	2位	2位	3位	5位	4位	4位	4位	4位	4位	2位

資料出所：最高裁判所事務総局民事局資料を基に青少年・子ども家庭課が作成



資料出所：最高裁判所事務総局民事局資料を基に青少年・子ども家庭課が作成

③性暴力・性犯罪被害

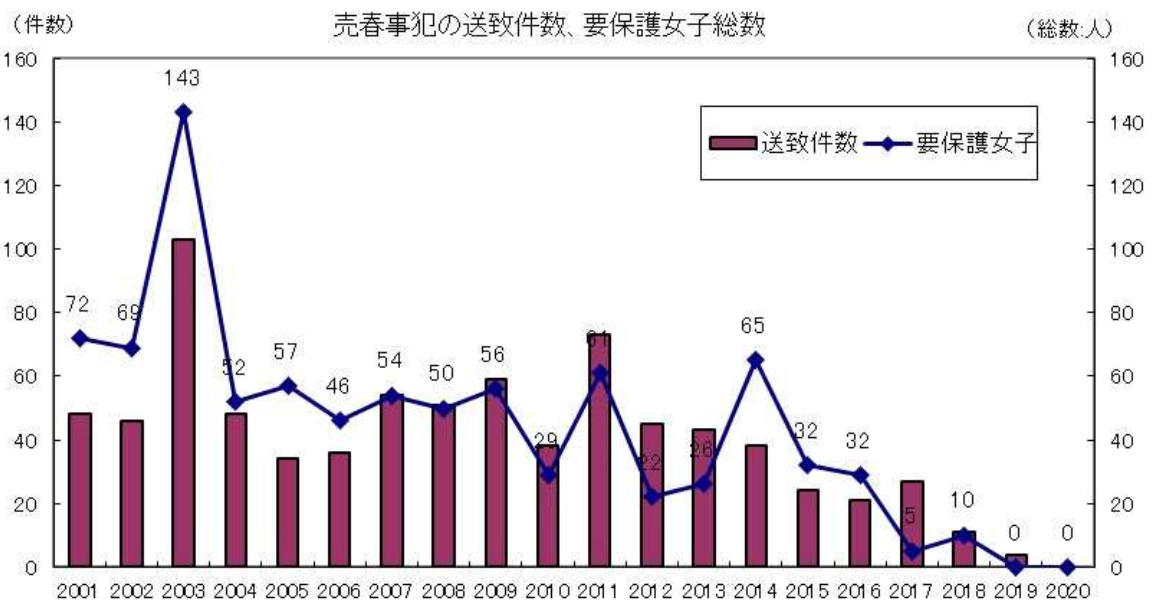
令和2年に本県の警察署に届けられた性犯罪の認知件数は、「強制性交等」17件、「強制わいせつ」39件となっており、前年と比較すると強制性交等は2件の増、強制わいせつは23件の減となっている。



(西暦:年)

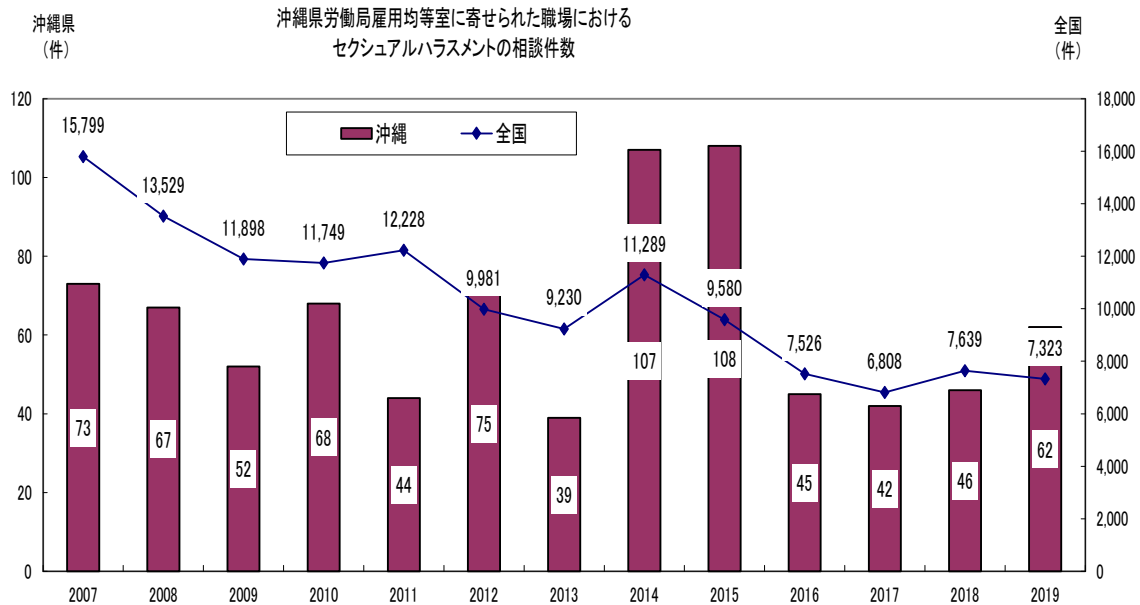
④売買春の実態

売春事犯で警察に保護された要保護女子の数も0人で前年と同数である。



⑤セクシュアル・ハラスメントの実態

令和元年度に沖縄県労働局雇用均等室に寄せられたセクシュアルハラスメントの相談件数は62件で、前年度から増加傾向にある。



資料出所：厚生労働省「令和元年度都道府県労働局雇用環境・均等部での法施行状況」、
沖縄労働局「令和元年度男女雇用機会均等法の施行状況」

⑥ストーカー行為の実態

沖縄県における令和2年のストーカー事案の認知件数は177件（対前年25件増）で2年連続で増加している。



資料出所：警察庁、沖縄県警各種統計資料

2 男女共同参画に関する県民の意識

【令和2年度 男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査の概要】

① 調査の目的

この調査は、沖縄県における男女共同参画社会の形成に関する県民の意識と実態について把握し、次期（第6次）沖縄県男女共同参画計画の策定及び今後の男女共同参画社会の実現に向けた施策の基礎資料とすることを目的とする。

② 調査の内容

- (1) 男女の地位の平等感について
- (2) トートーメー（位牌）の継承について
- (3) 家庭生活での男女の役割分担について
- (4) 女性の就労について
- (5) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
- (6) 地域活動への参加意識について
- (7) 老後の生活について
- (8) 介護について
- (9) 配偶者からの暴力と対策について
- (10) セクシュアル・ハラスメントと対策について
- (11) 性の多様性について
- (12) 男女共同参画行政および推進について

③ 調査設計

- | | |
|--------------|------------------------------|
| (1) 調査地域 | : 沖縄県全域 |
| (2) 調査対象 | : 沖縄県各市町村から無作為に抽出した満20歳以上の男女 |
| (3) サンプルング方法 | : 県内各市町村の住民基本台帳から抽出 |
| (4) 調査方法 | : 郵送配布 / 郵送回収及びWEBアンケート回収 |
| (5) 調査期間 | : 令和2年9月7日 ~ 令和2年9月28日 |

④ 回収結果

- | | |
|---------|--|
| (1) 配布数 | : 7,500 件 |
| (2) 回収数 | : 1,721件 (22.9%)
郵送1,465件 (85.1%)、WEB256件 (14.9%) |

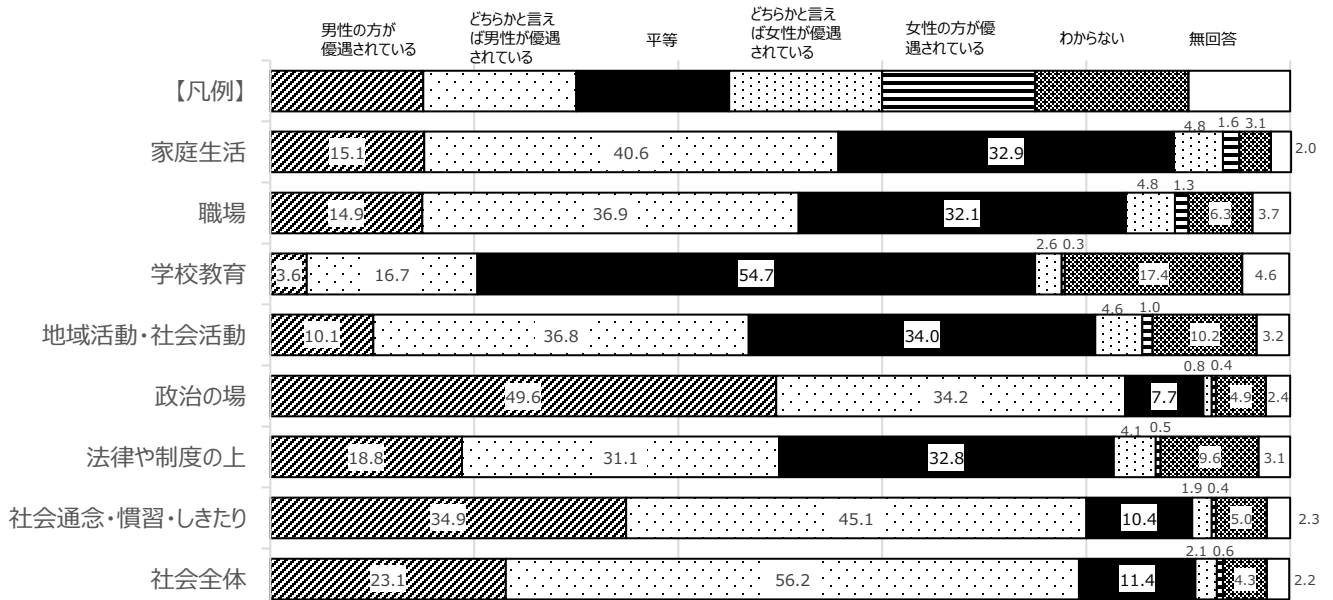
男女平等に関する意識について

1. 男女の地位の平等感

男女の地位の平等感について、「平等」の割合が高いのは『学校教育』(54.7%)である。

逆に「平等」の割合が低いのは『政治の場』(7.7%)である。

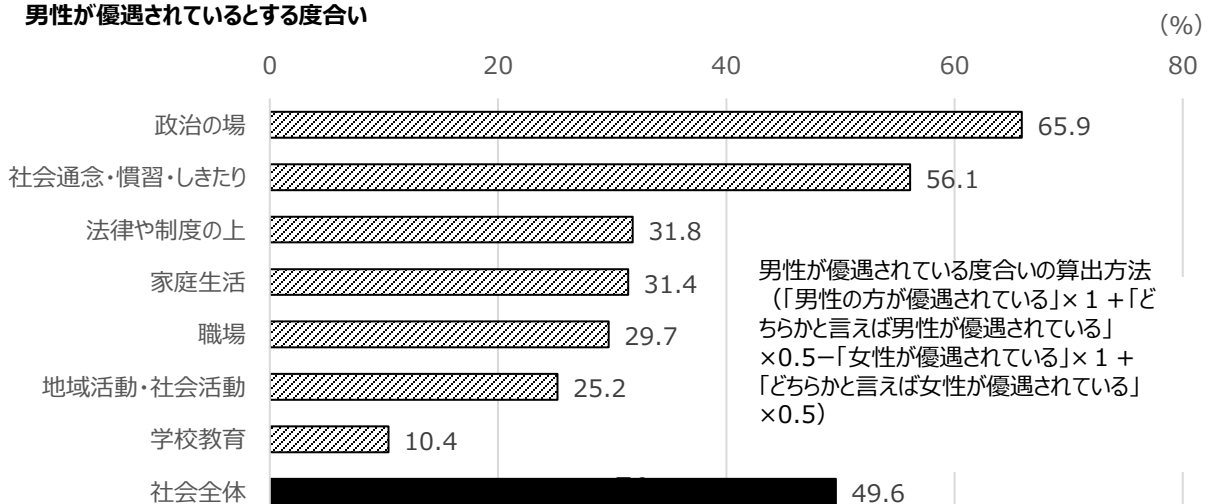
各分野の男女の地位の平等感



男性が優遇されているとする度合いで最も優遇感が高いのは『政治の場』(65.9%)、

次に『社会通念・慣習・しきたり』(56.1%)である。

男性が優遇されているとする度合い



男性が優遇されている度合いの算出方法
 (「男性の方が優遇されている」×1 + 「どちらかと言えば男性が優遇されている」×0.5 - 「女性が優遇されている」×1 + 「どちらかと言えば女性が優遇されている」×0.5)

各分野の男女の地位の平等感について（今回調査、過去調査、全国調査比較）

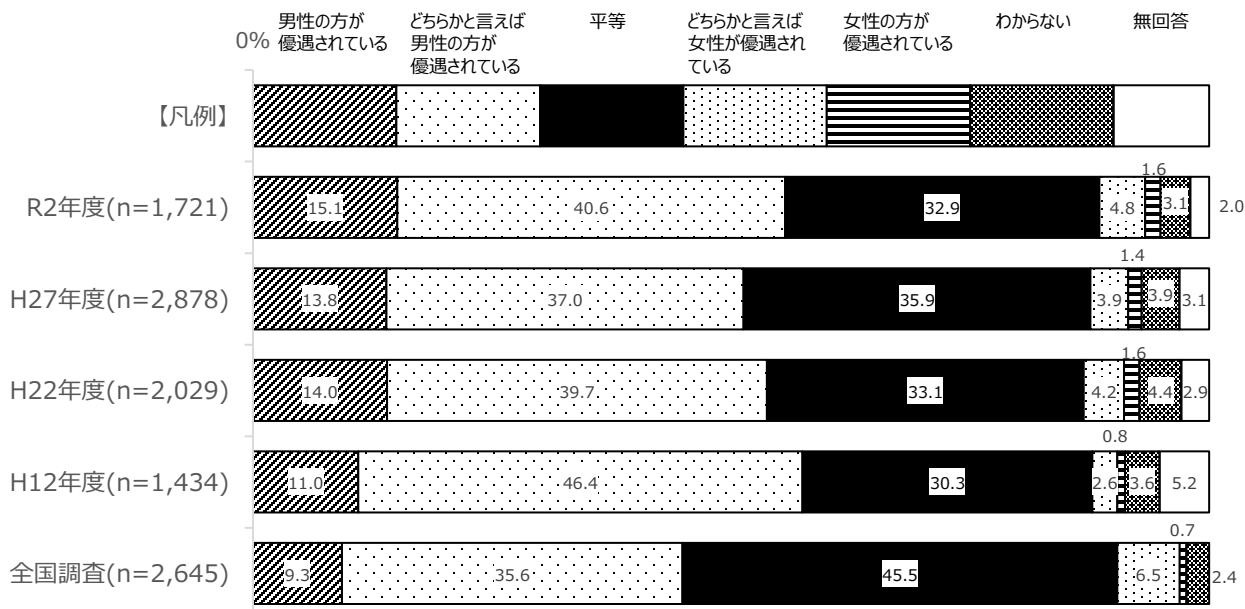
男女の地位の平等感について、前回調査と比較すると『家庭生活』では「平等」の割合が32.9%と減少している。（3ポイント減）

『職場』では「平等」の割合が32.1%と増加している。（1.6ポイント増）

平等感の全国調査と比較すると、『家庭生活』では12.6ポイント低いが、『職場』では1.4ポイント高い。

男女の地位の平等感（今回調査、過去調査、全国調査比較）

ア 家庭生活



イ 職場

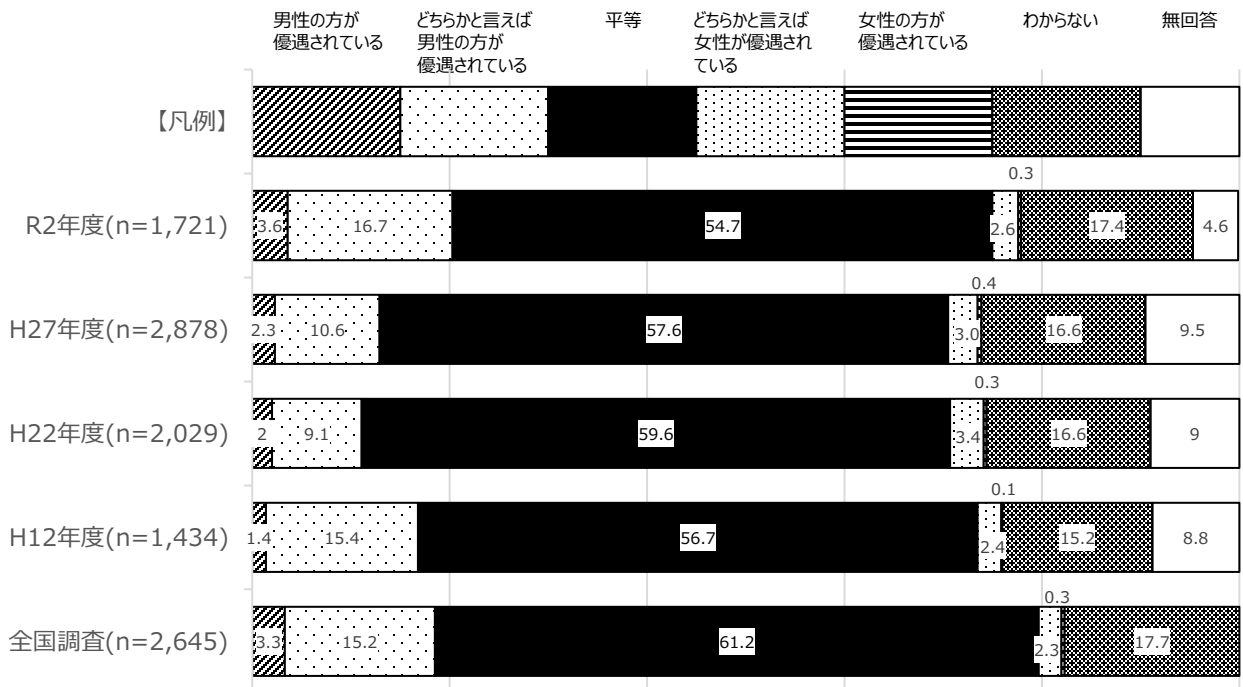


『学校教育』では「平等」の割合が54.7%と減少している。(2.9ポイント減)

『地域活動・社会活動』では「平等」の割合が34%と減少している。(1.9ポイント減)

また、全国調査との平等感比較でも『学校教育』(6.5ポイント減)『地域活動・社会活動』(12.5ポイント減)と低い。

ウ 学校教育



エ 地域活動・社会活動

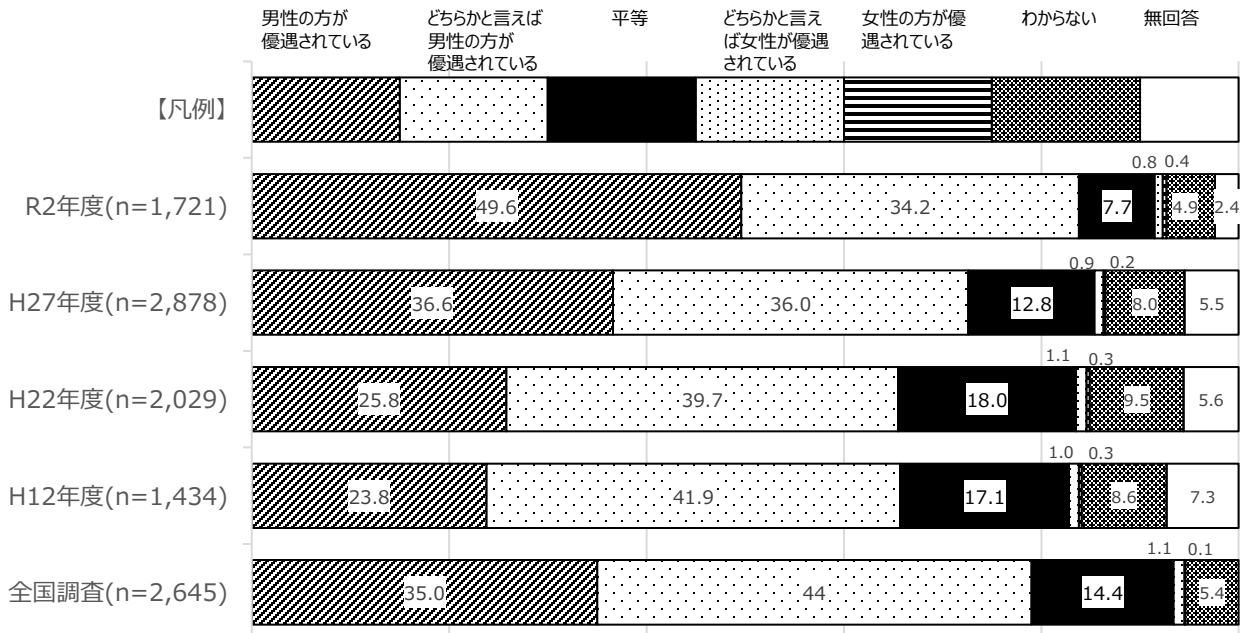


『政治の場』では「平等」の割合が7.7%と減少している。(5.1ポイント減)

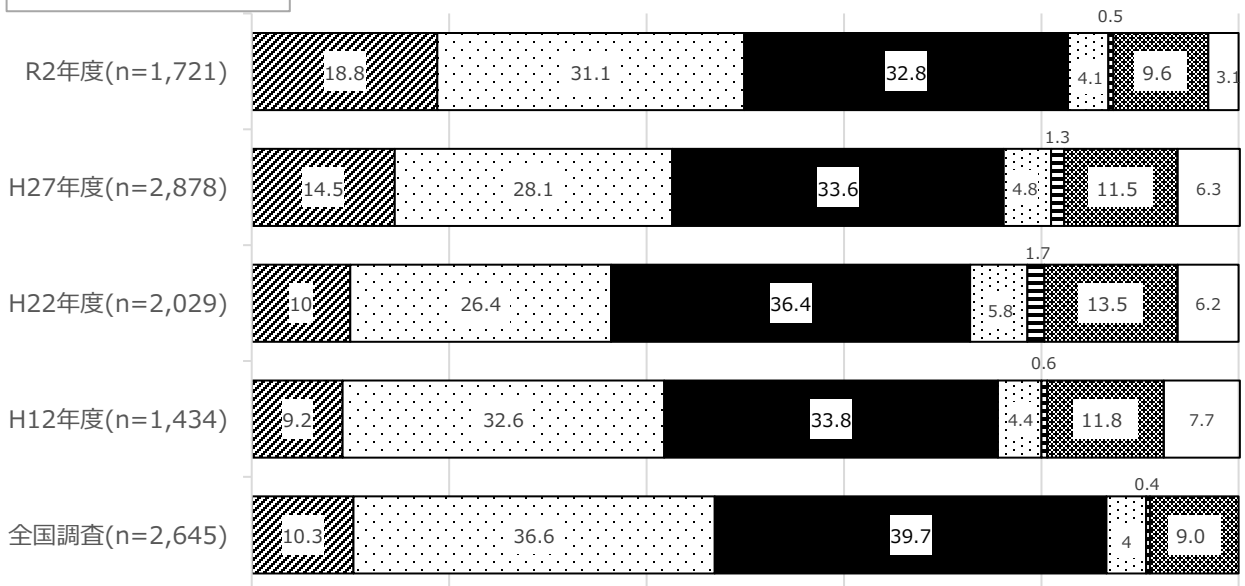
『法律や制度上』では「平等」の割合が32.8%と減少している。(0.8ポイント減)

『政治の場』、『法律や制度上』ともに、過去値との男性優遇合算（男性の方が優遇されている・どちらかと言えば男性の方が優遇されている）を比較すると（11.2ポイント増）（7.3ポイント増）と大幅に増加している。ただ、全国調査と比較するとどちらも（4.8ポイント増）（3ポイント増）とほぼ同水準となる。

オ 政治の場



カ 法律や制度上

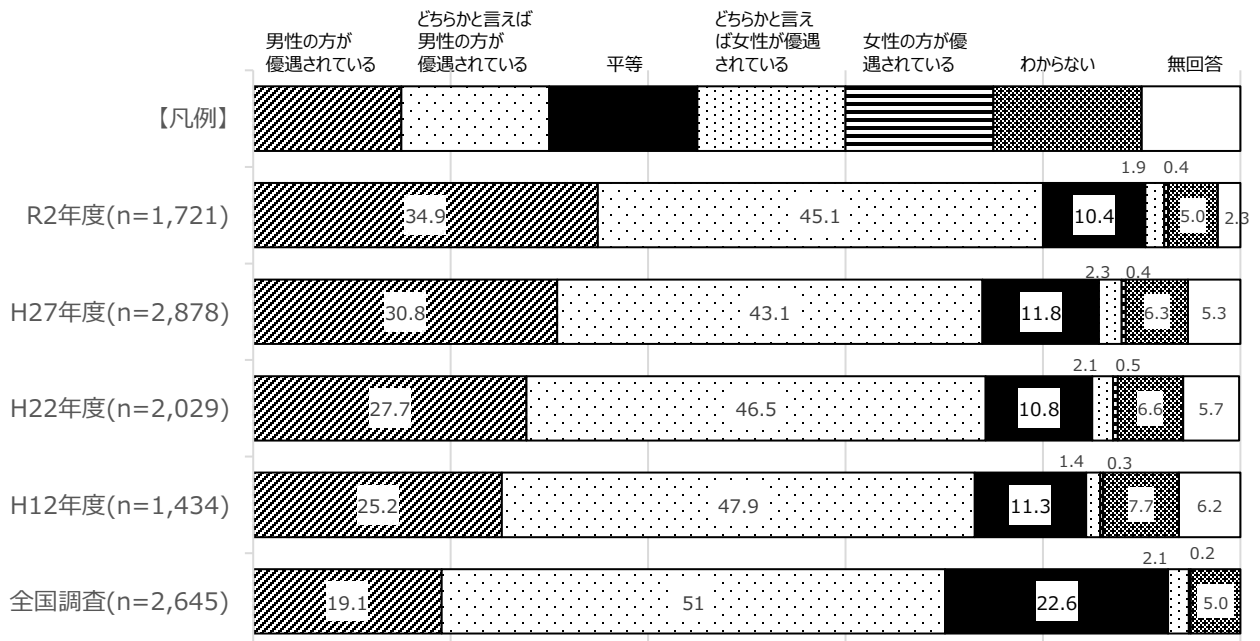


『社会通念・慣習・しきたり』では「平等」の割合が10.4%と減少している。(1.4ポイント減)

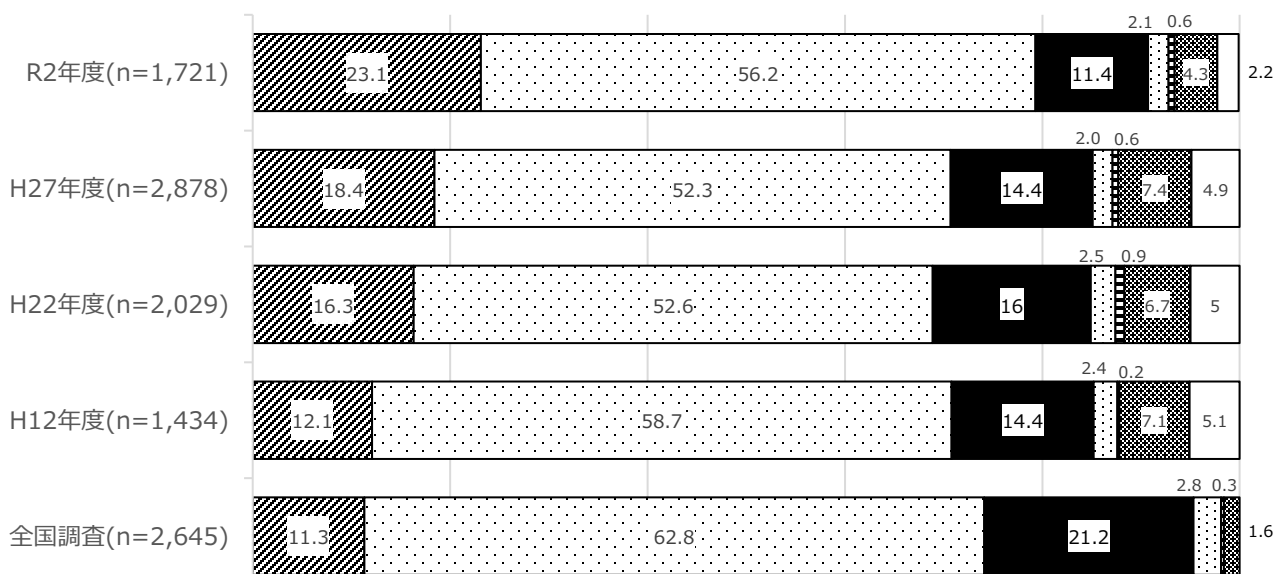
『社会全体』では「平等」の割合が11.4%と減少している。(3ポイント減)

『社会通念・慣習・しきたり』、『社会全体』の平等感を全国調査と比較すると、『社会通念・慣習・しきたり』(12.2ポイントの差)、『社会全体』(9.8ポイントの差)のどちらも低い。

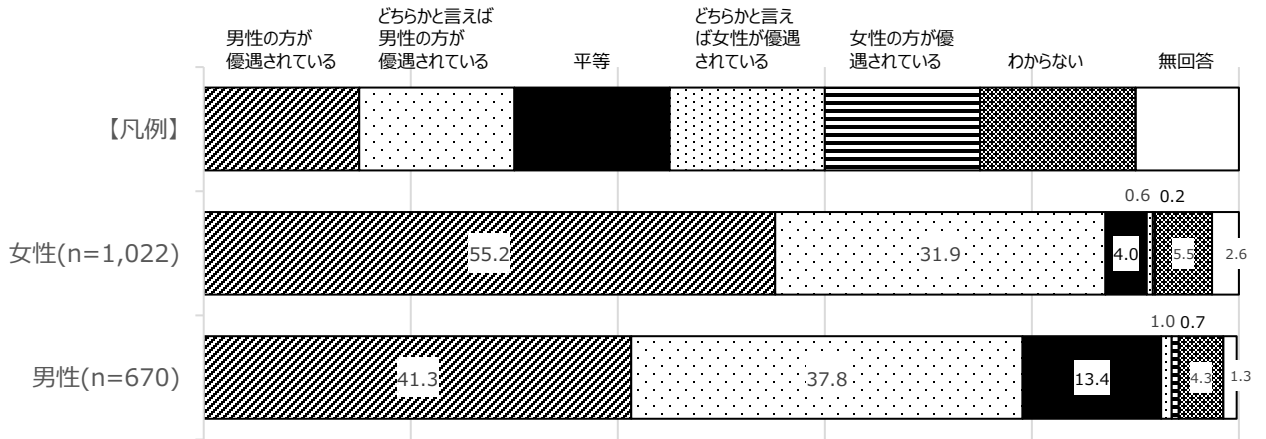
キ 社会通念・慣習・しきたり



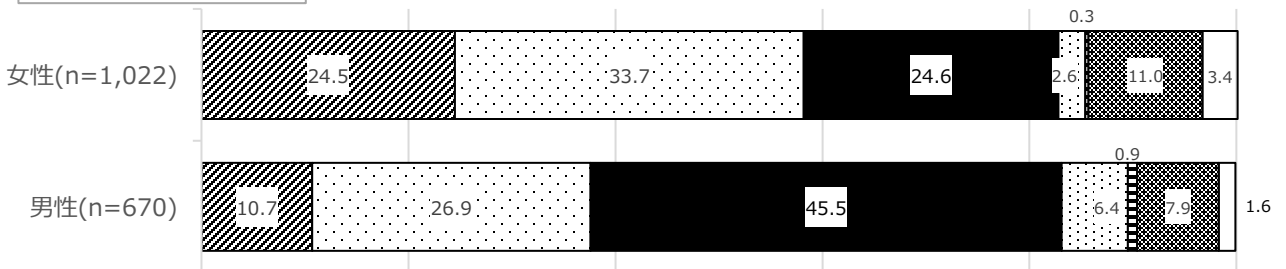
ク 社会全体



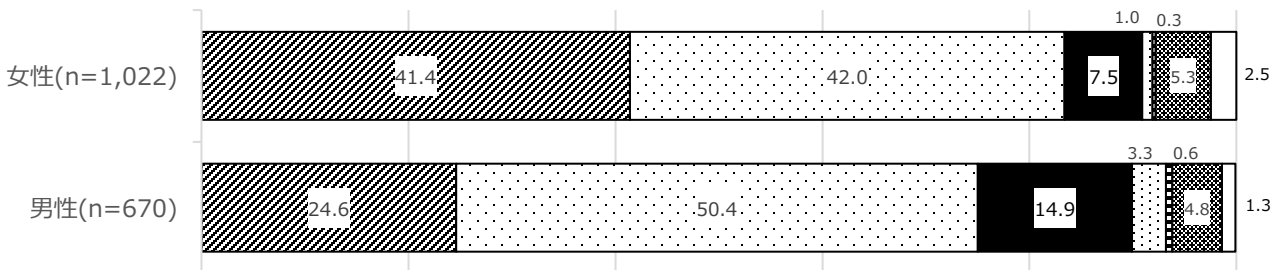
オ 政治の場



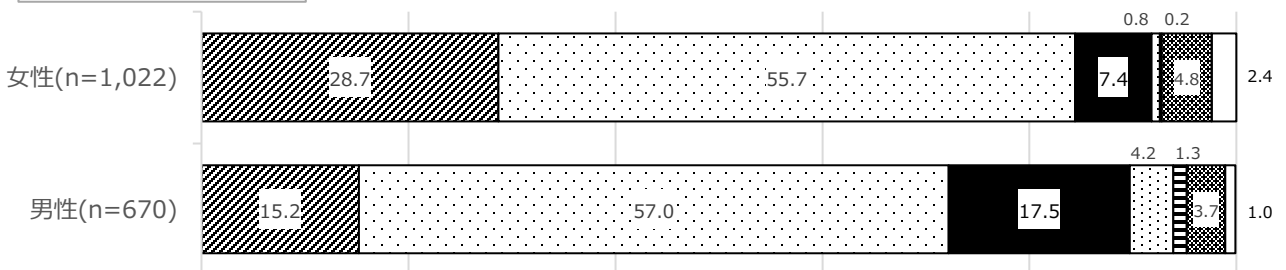
カ 法律や制度上



キ 社会通念・慣習・しきたり



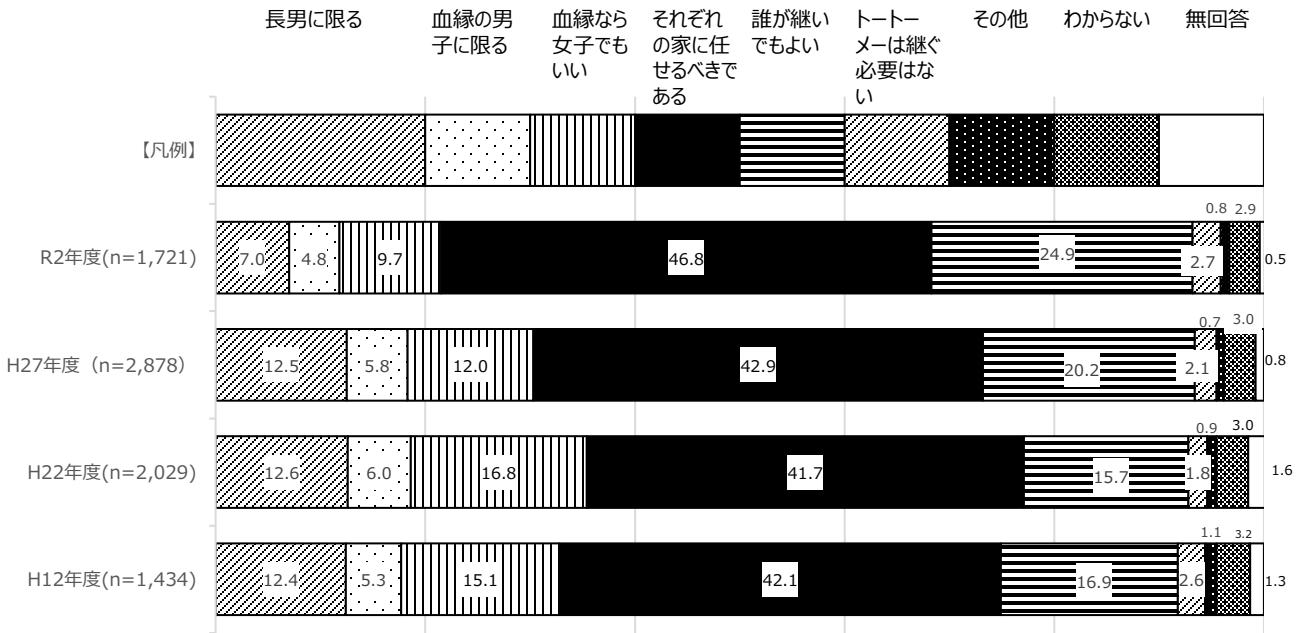
ク 社会全体



2. トートーメー（位牌）の継承について（個人の意見）

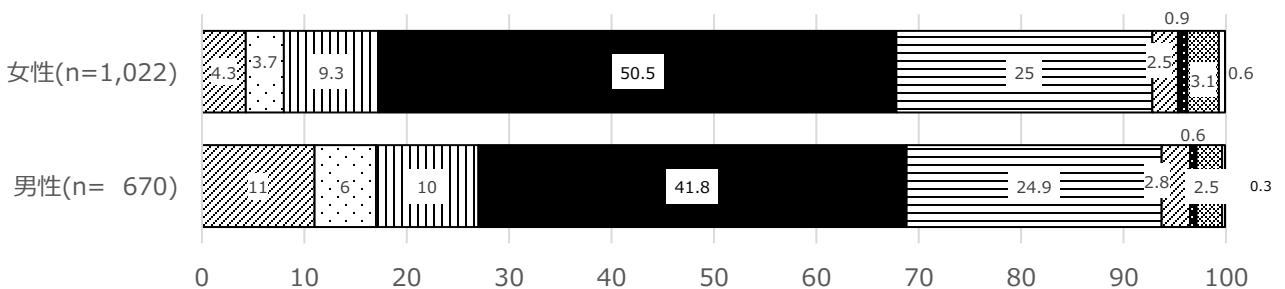
トートーメー継承について個人的意見を前回調査と比較すると、「それぞれの家に任せるべきである」が46.8%と最も多く、次に「誰が継いでもよい」が24.9%と続き、前回と同じ順位になっている。

トートーメー（位牌）の継承について個人的意見（今回調査、過去調査比較）



トートーメー継承について個人的意見を性別で見ると、女性の「それぞれの家に任せるべきである」が50.5%と男性よりも8.7%高い結果となっている。

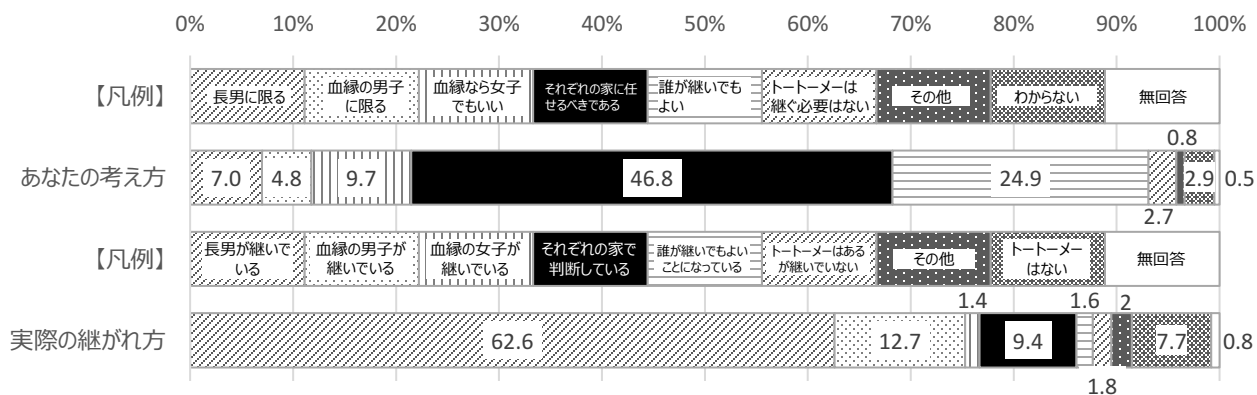
トートーメー（位牌）の継承について個人的意見（性別）



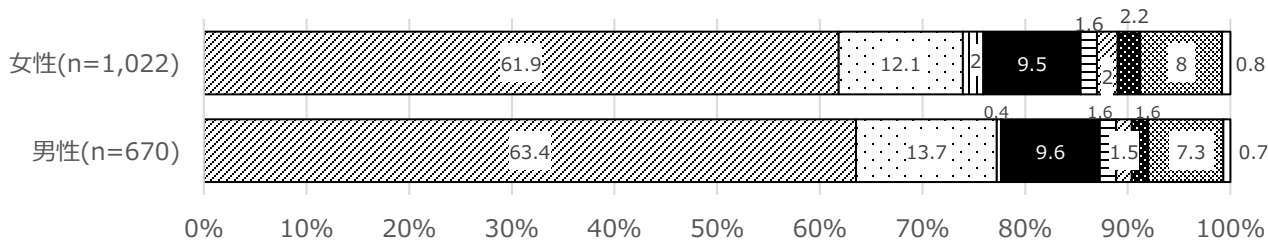
2-1. トートーメー（位牌）の継承について（実際の継承状況）

トートーメーの実際の継承状況について、「長男に限る」の割合が62.6%と最も高く、個人的意見と大きく異なっている。性別でみると各項目に大きな違いはないが、年代別でみると年代が高くなるにつれ「血縁の男子に限る」も割合が高くなっている。

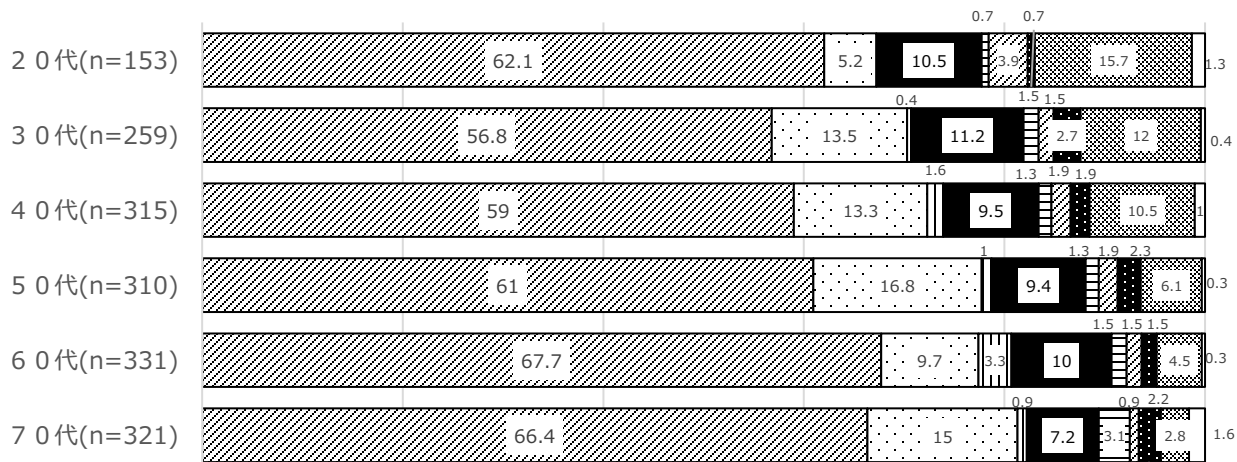
トートーメー（位牌）の継承について（個人的意見と実際の比較）



トートーメー（位牌）の実際の継承について（性別）



トートーメー（位牌）の継承について実際の継承について（年代別）



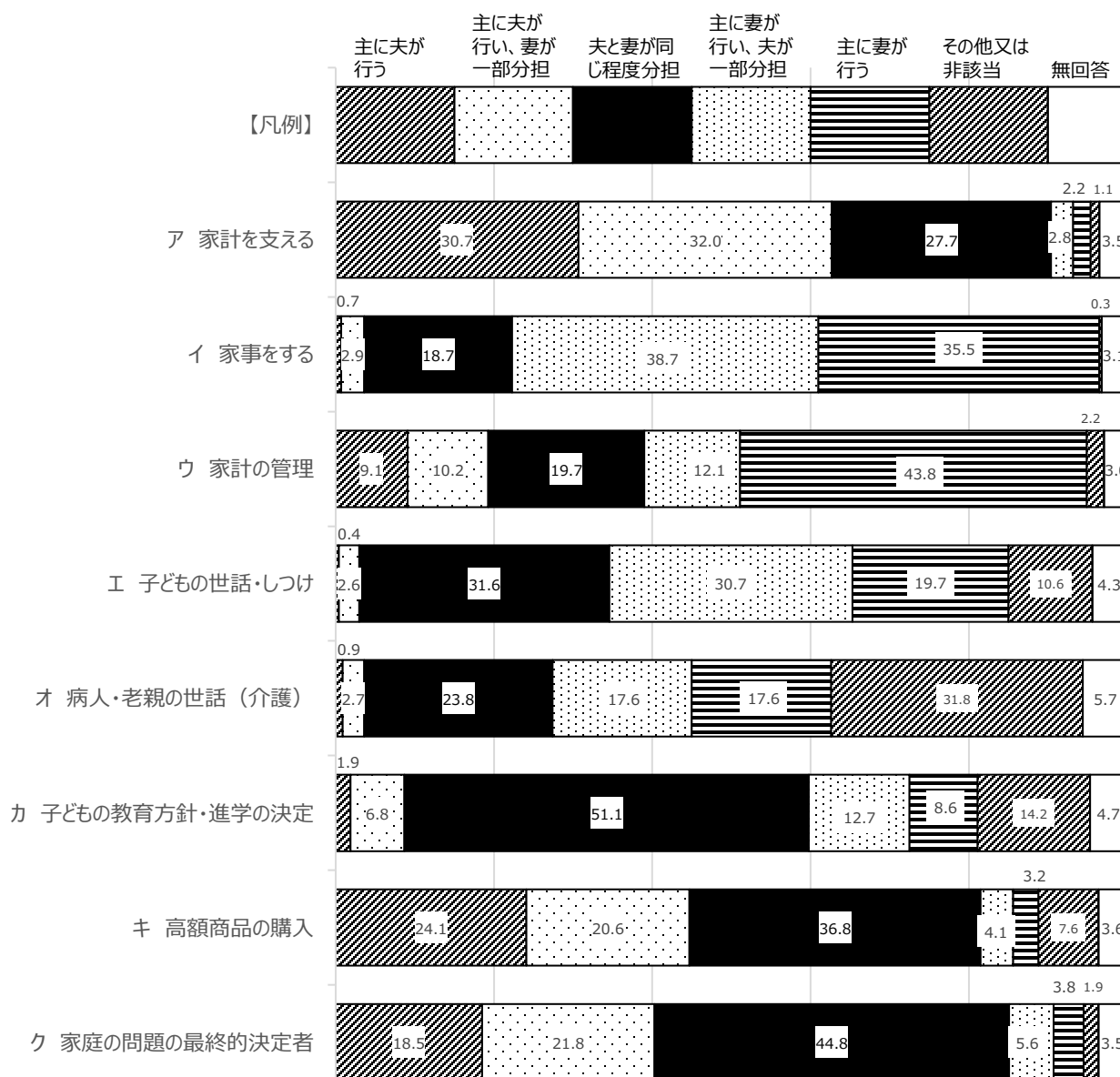
家庭生活について

1. 家庭内の役割分担

家庭内の役割分担について、夫と妻が同じ程度分担しているものとしては「子どもの教育方針・進学の設定」が最も高い。

「主に妻が行い、夫が一部分担」と「主に妻が行う」を合わせた割合では『家事をする』が最も高く、「主に夫が行い、妻が一部分担」と「主に夫が行う」を合わせた割合で最も高いのは『家計を支える』である。

家庭内の役割分担



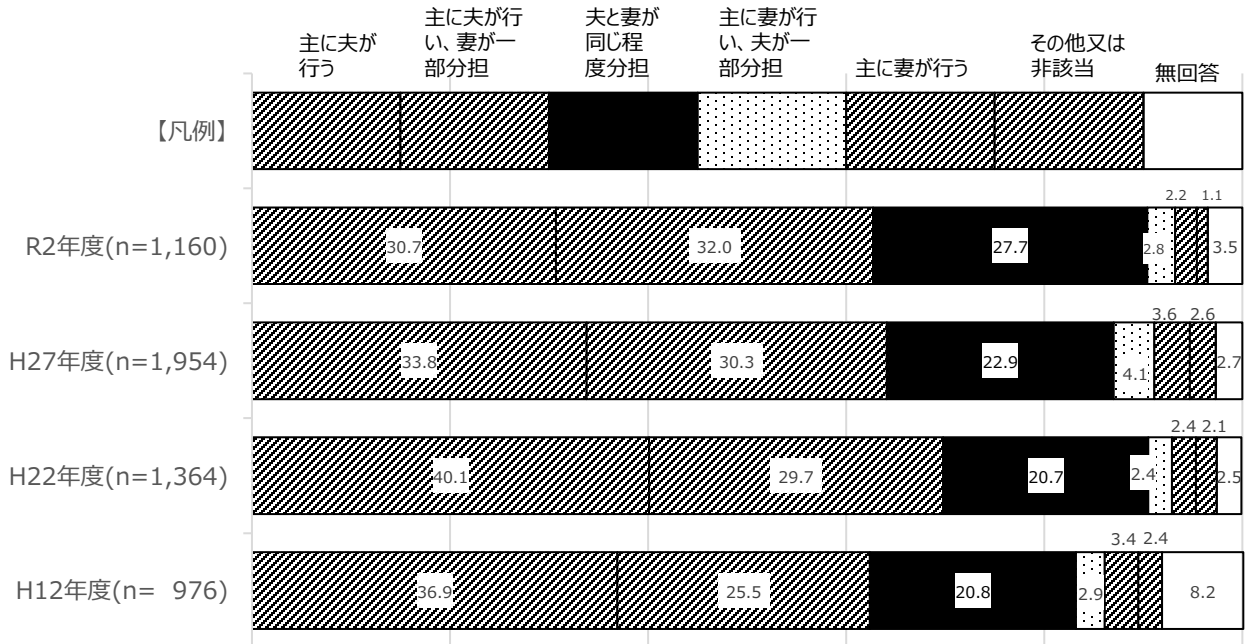
家庭内の役割分担について（今回調査、過去調査比較）

家庭内の役割分担を前回調査と比較すると、『家計を支える』では「主に夫が行う」、「主に夫が行い、妻が一部分担」を合わせた割合が減少している。

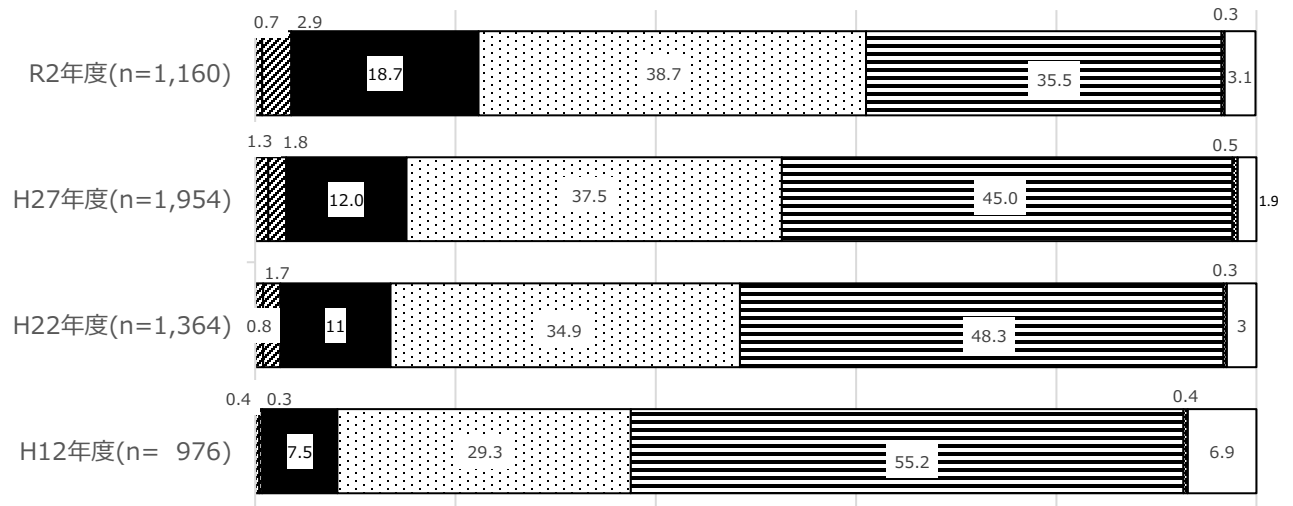
『家事をする』では「主に妻が行い、夫が一部分担」、「主に妻が行う」を合わせた割合が減少している。ただ、全体の数値で見ると依然として家事は妻（35.5%）が高い。

家庭内の役割分担（今回調査、過去調査比較）

ア. 家計を支える（生活費を稼ぐ）



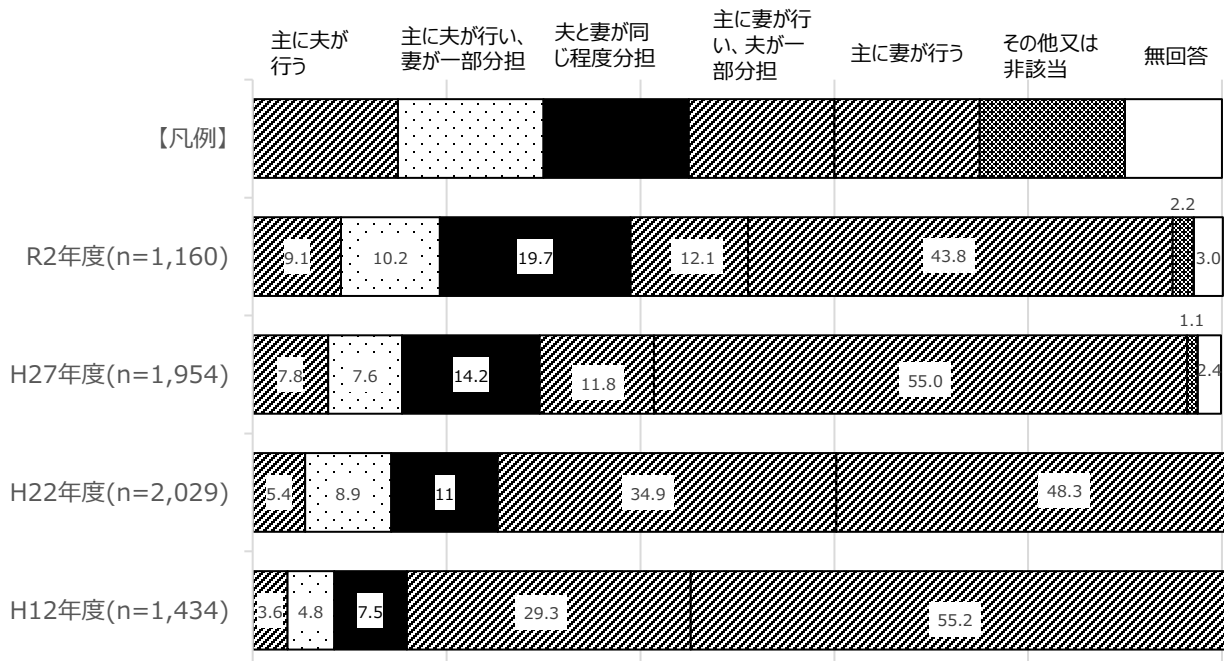
イ. 家事をする（掃除・洗濯・炊事）



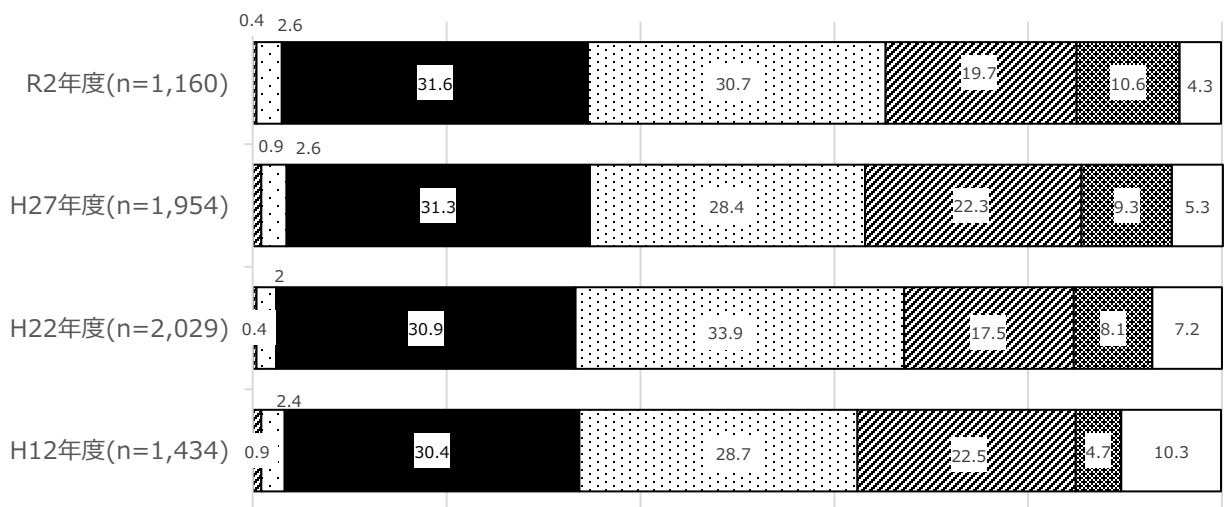
『家計の管理』では、「主に妻が行う」の割合が減少し、同じ程度分担する傾向が上昇している。

『子どもの世話・しつけ』では、「主に妻が行い、夫が一部分担」、「主に妻が行う」を合わせた割合が減少しているが、大きく変化している部分は見られない。

ウ. 家計の管理



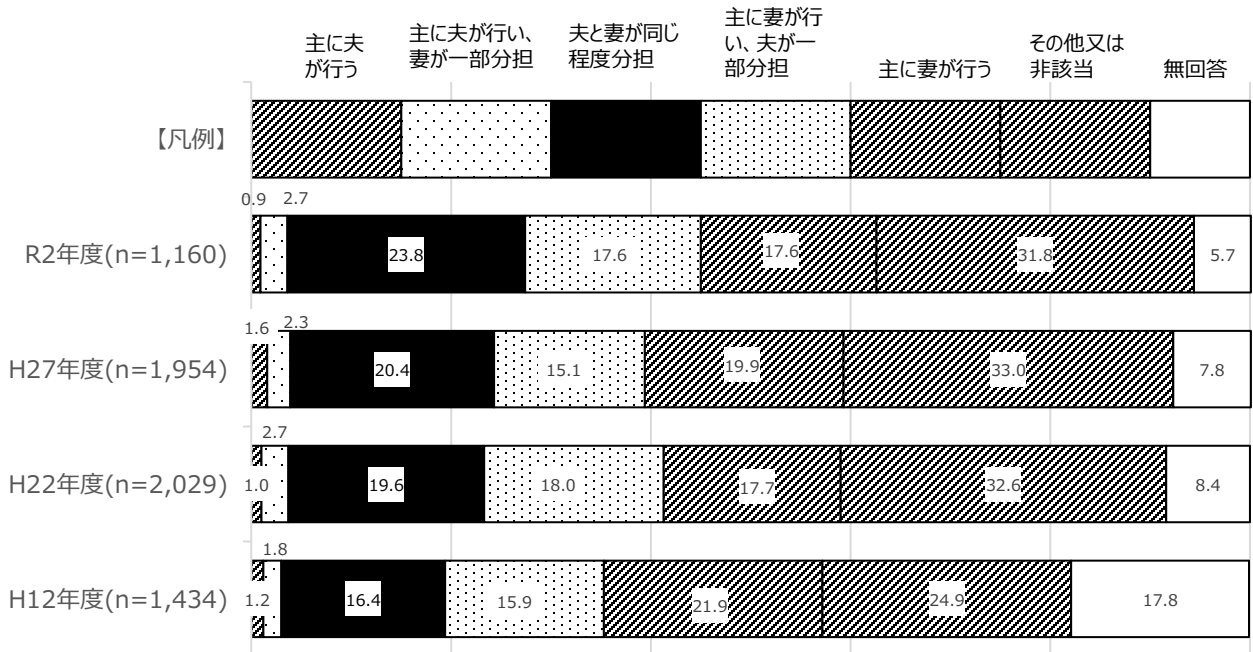
エ. 子どもの世話・しつけ



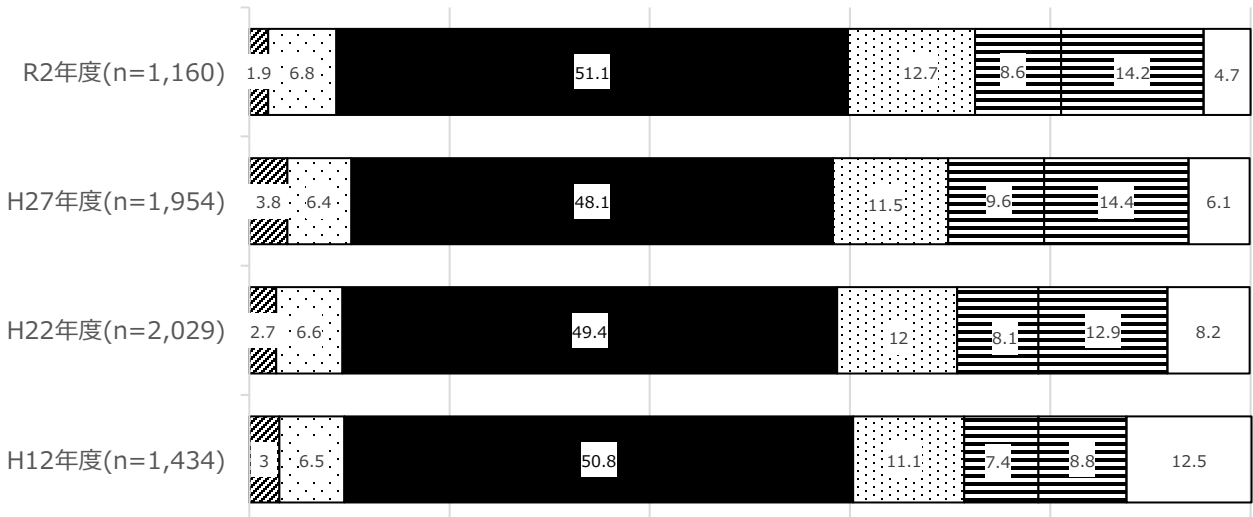
『病人・老親の世話』では前回調査から大きな変化は見られず、妻の負担が多い。

『子どもの教育方針・進学決定』についても大きく変化は見られないが、妻の負担はやや高い。

オ. 病人・老親の世話



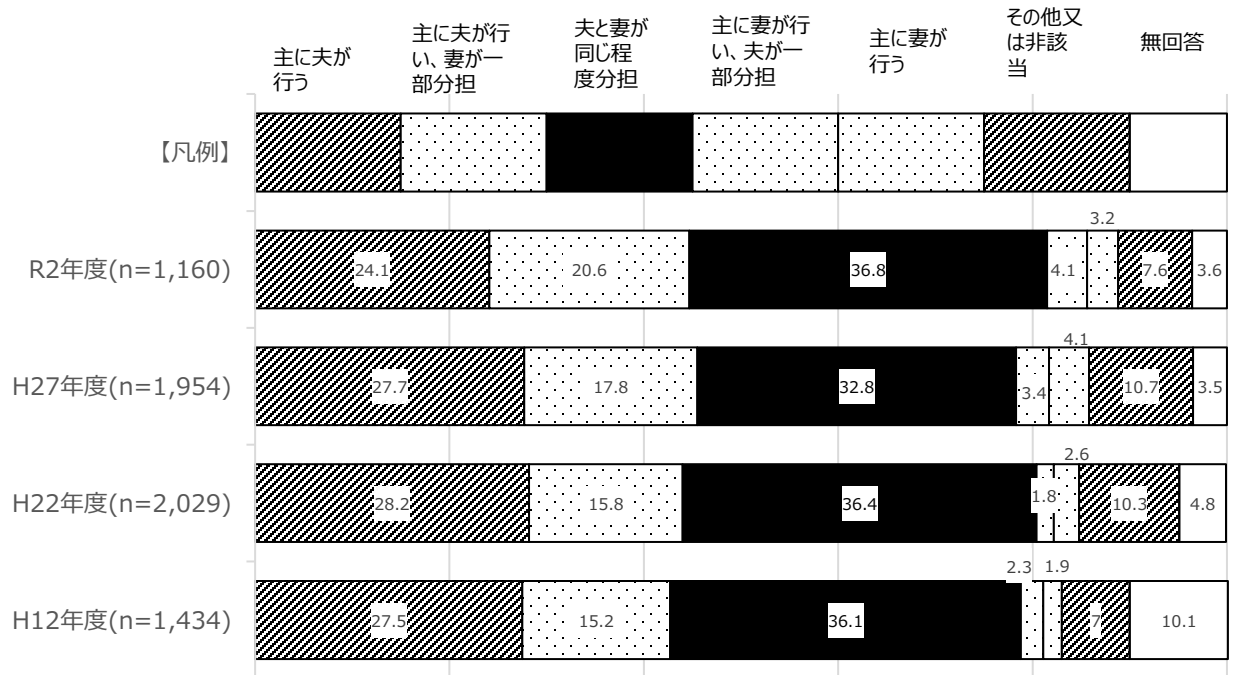
カ. 子どもの教育方針・進学決定



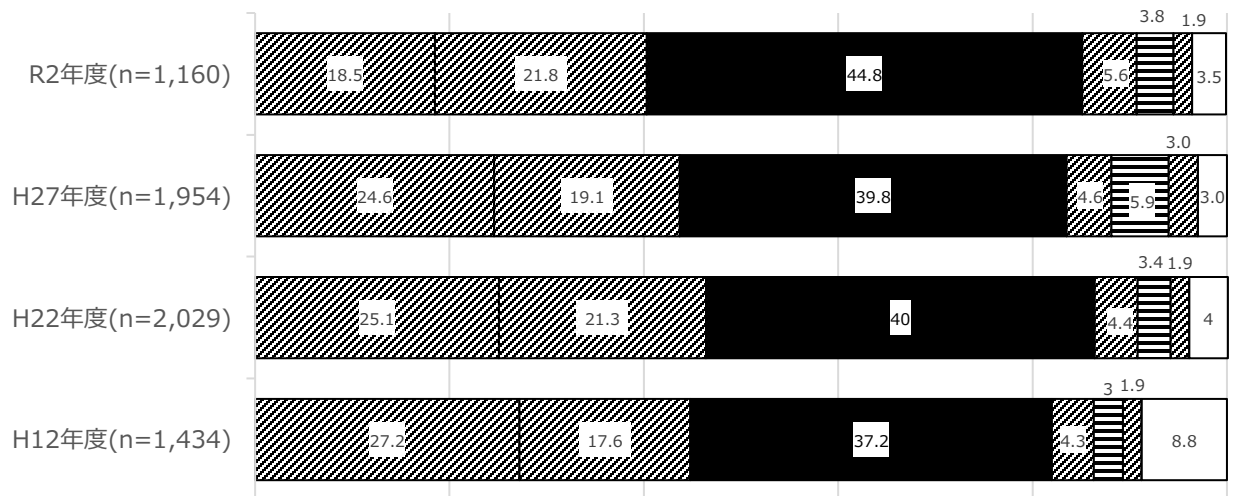
前回調査と比較すると、『高額商品の購入』では「主に夫が行う」、「主に夫が行い、妻が一部分担」を合わせた割合が減少している。

前回調査と比較すると、『家庭の問題の最終的な決定者』では、「主に夫が行う」、「主に夫が行い、妻が一部分担」が減少している。

キ. 高額商品の購入（不動産等）



ク. 家庭の問題の最終的な決定者



2 結婚や家庭生活に関する考え

結婚や家庭生活についての考え方について、「結婚はしてもしなくてもどちらでもよい」の賛成の割合が63.7%と各項目の中で最も高い。

逆に「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」の反対の割合が59.1%と各項目の中で最も高い。

性別でみると、賛成の割合は男女ともに「結婚はしてもしなくてもどちらでもよい」が最も高く、反対の割合も男女ともに「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」が最も高い。

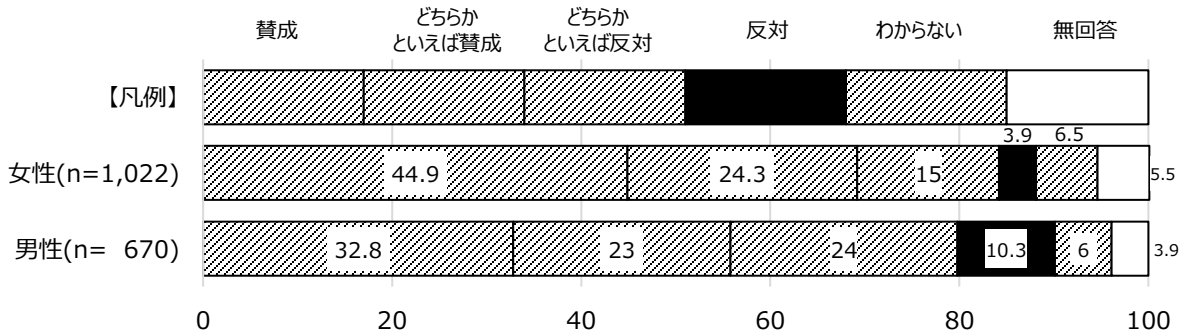
結婚や家庭生活についての考えについて

	賛成	どちらか といえば 賛成	どちらか といえば 反対	反対	わからない	無回答
ア 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	39.9	23.8	18.6	6.6	6.3	4.8
イ 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである	4.4	20.3	26.6	32.5	11.2	5.2
ウ 結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない	24.7	19.7	22.5	13.8	14.1	5.2
エ 結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい	26.1	26.8	19.5	9.2	13.5	4.9
オ 夫婦が別々の姓を名乗ること（選択的夫婦別姓）を、認める方がよい	28.7	20.5	15.7	15.2	14.6	5.3

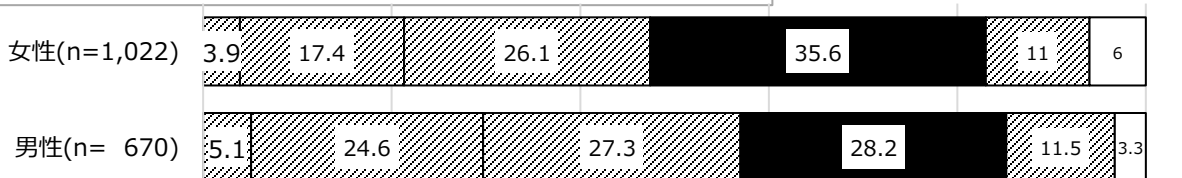
(%)

結婚や家庭生活についての考えについて（性別）

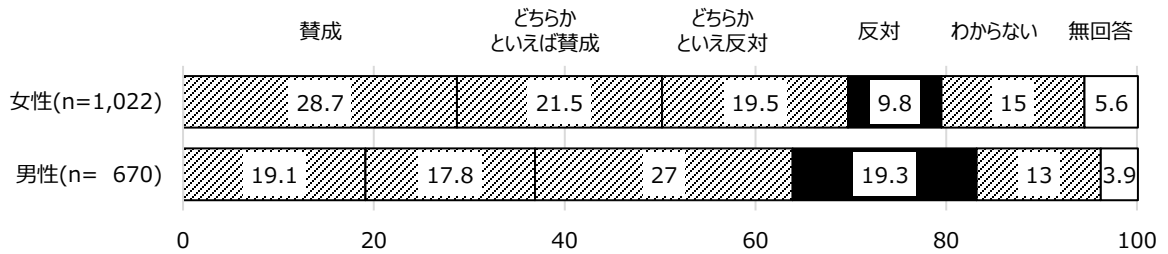
ア. 結婚は個人の自由であるから、結婚はしてもしなくてもどちらでもよい



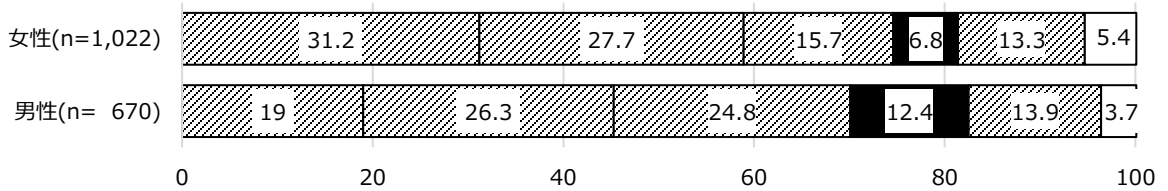
イ. 夫は外で働き、妻は家庭を守るべき



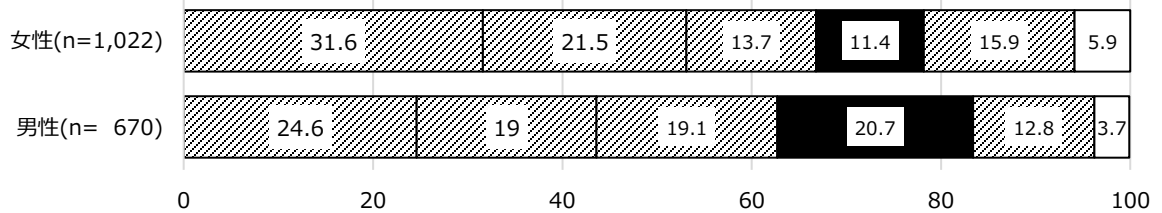
ウ. 結婚しても必ずしも子どもを持つ必要性はない



エ. 相手に満足できないときは離婚すればいい



オ. 選択的夫婦別姓を認める方がよい

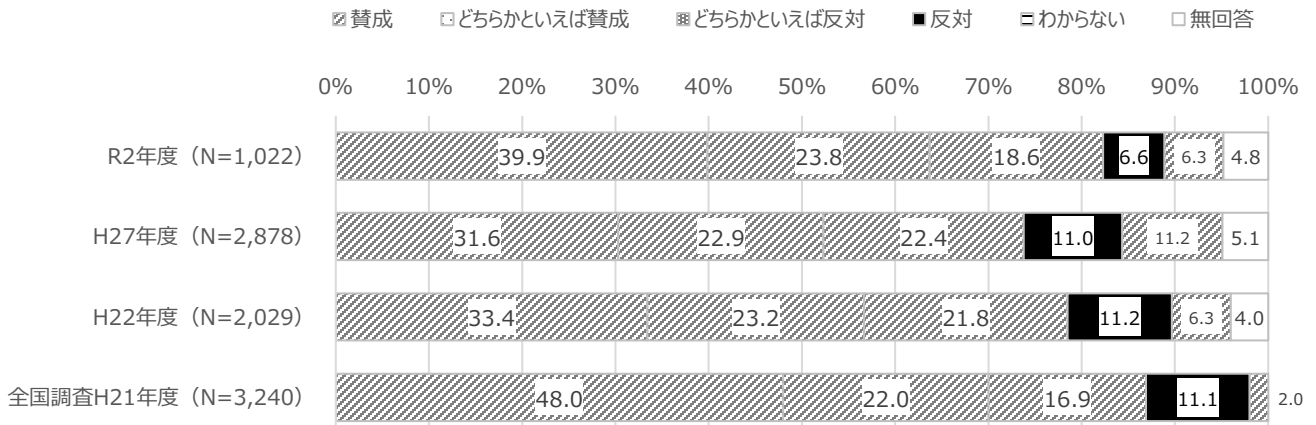


ア. 「結婚は個人の自由」について（今回調査、過去調査及び全国調査比較）

「結婚はしてもしなくてもどちらでもよい」は「賛成」が39.9%、「どちらかといえば賛成」を合わせると賛成は63.7%で、賛成が10ポイント以上増加した。

全国調査では賛成が70.0%となっており、まだ全国と差が見られる。（全国調査はH21以降、この質問は実施されていない）

結婚は個人の自由（今回調査、過去調査および全国調査比較）



※H21年度全国調査：内閣府「平成21年度男女共同参画社会に関する世論調査」

仕事について

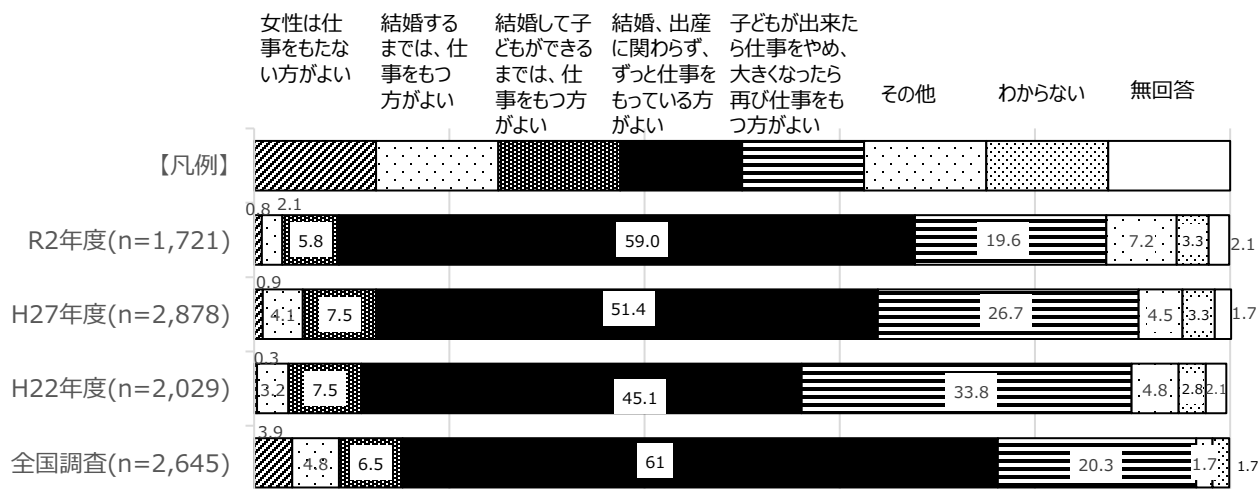
1. 女性の働き方

女性が仕事を持つことに対する考え方について、前回調査と比較すると「結婚、出産に関わらず、ずっと仕事を持っている方がよい」が59%と増加している。(7.6%増)

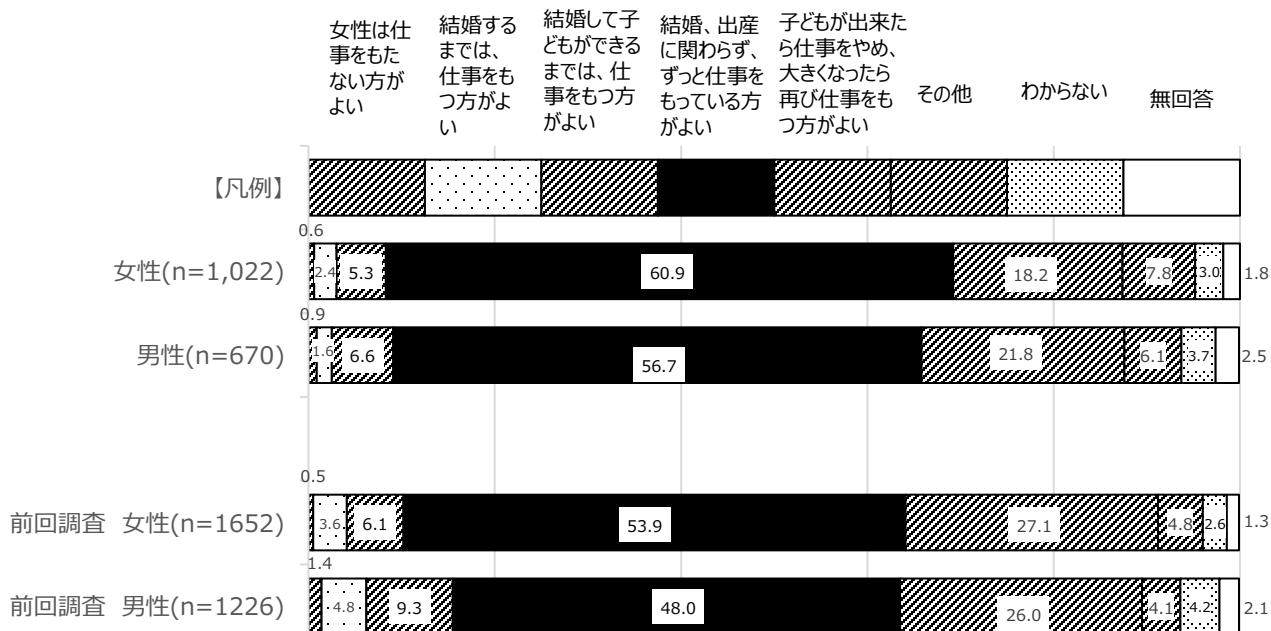
「子どもが出来たら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が19.6%と減少している。(7.1%減)

性別で前回調査を比較すると男女ともに大きな違いはみられない。

女性が仕事を持つことに対する考え方（今回調査、過去調査比較）



女性が仕事を持つことに対する考え方（性別・前回調査との比較）



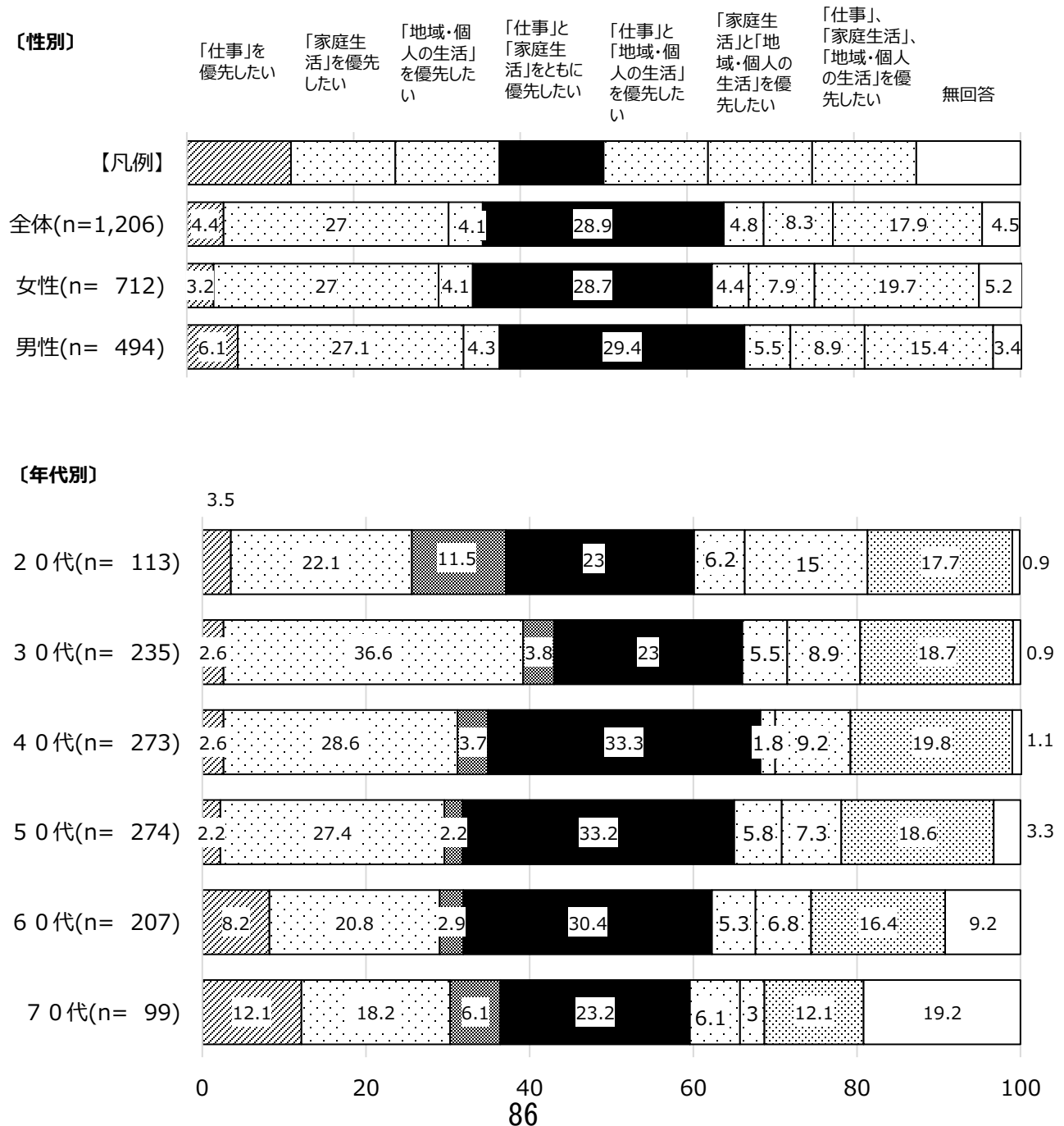
2. ワーク・ライフ・バランスについて

(1) あなたの希望

希望では「仕事と家庭生活をともに優先したい」(28.9%)や「家庭生活を優先したい」(27.0%)の優先順位が高くなっており、男女で大きな差は見られない。

年代別で見ると、30代を除く全ての年代で「仕事と家庭生活を優先したい」の割合が最も高いが、30代では「家庭生活を優先したい」が最も高い。

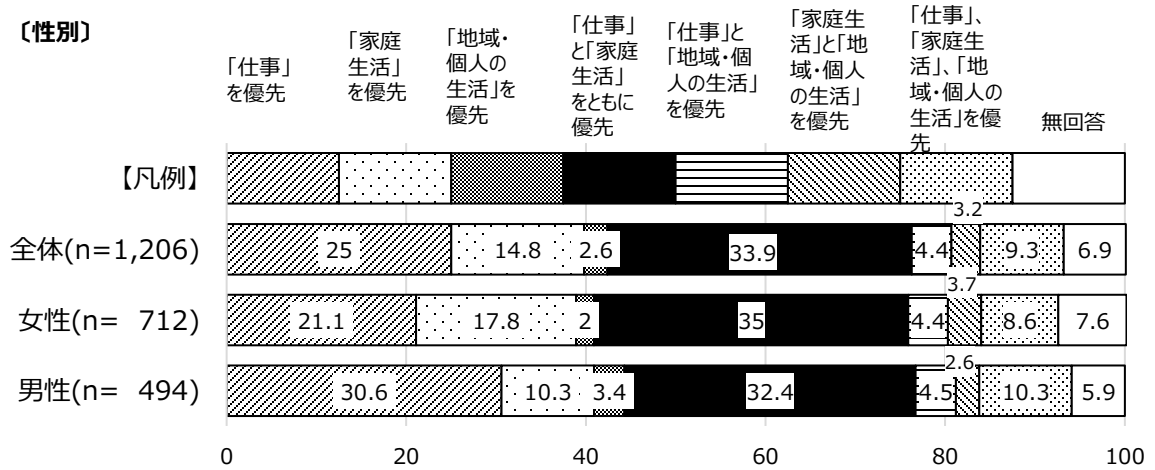
生活の中で優先したいこと（性別）（年代別）



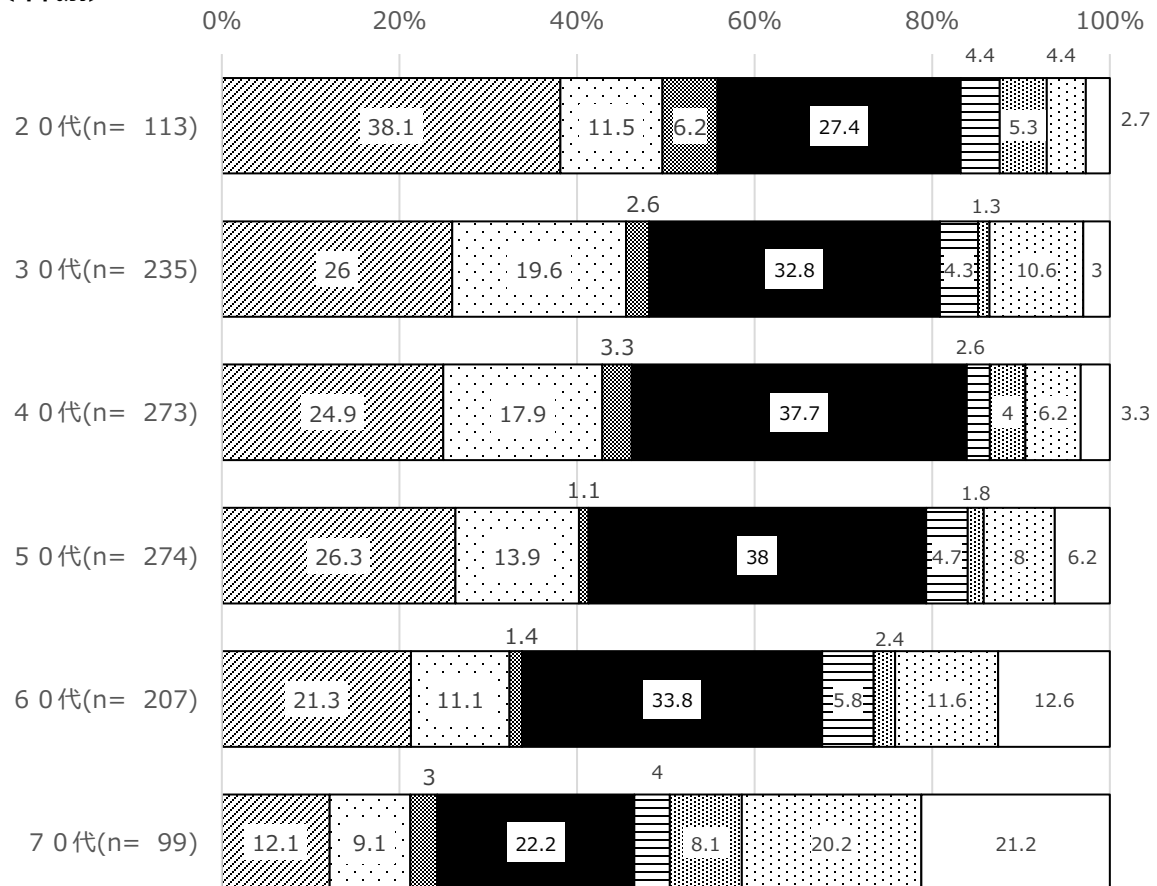
(2) あなたの現実（現状）に近いもの

現実（現状）では「仕事と家庭生活をともに優先」（33.9%）や「仕事を優先」（25.0%）が高い割合となっており、希望するワーク・ライフ・バランスと異なる部分がある。特に男性は女性に比べ「仕事を優先」の割合が高い。年代別で見ると、現実では若い世代ほど「仕事が優先」の割合が多い。

生活の中で優先していること（性別）（年代別）



【年代別】



地域活動について

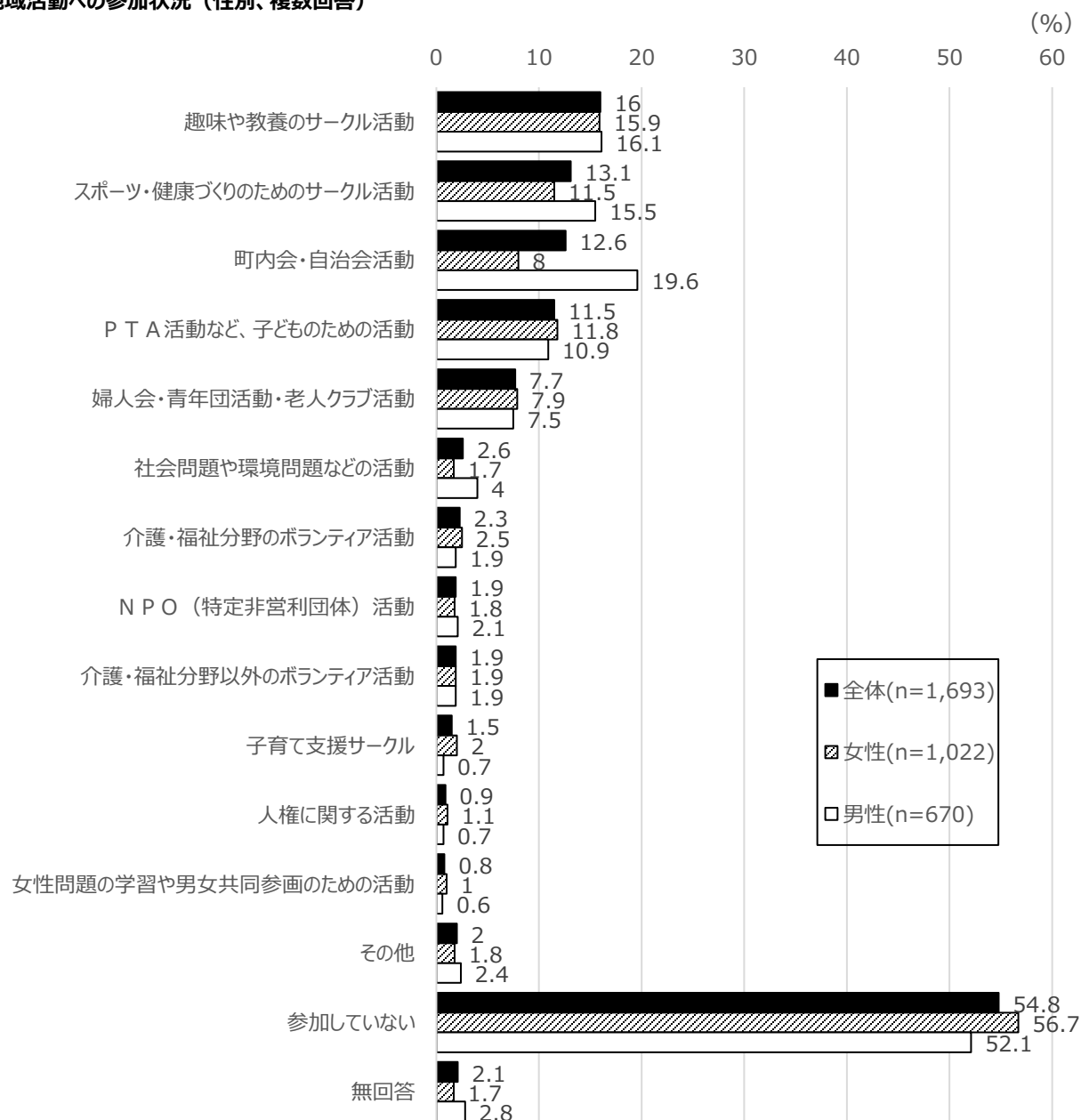
1. 地域活動への参加状況

地域社会において参加している活動では、全体的にみると、「趣味や教養のサークル活動」の割合が男女ともに高い。

また、男性に関しては「町内会・自治会活動」の数値が19.6%と最も高い。

参加している割合を男女で確認すると男性が女性に比べて（4.6ポイント）高く、項目は「スポーツ・健康づくりのサークル」と「町内会・自治会活動」が女性よりも顕著に高い。

地域活動への参加状況（性別、複数回答）

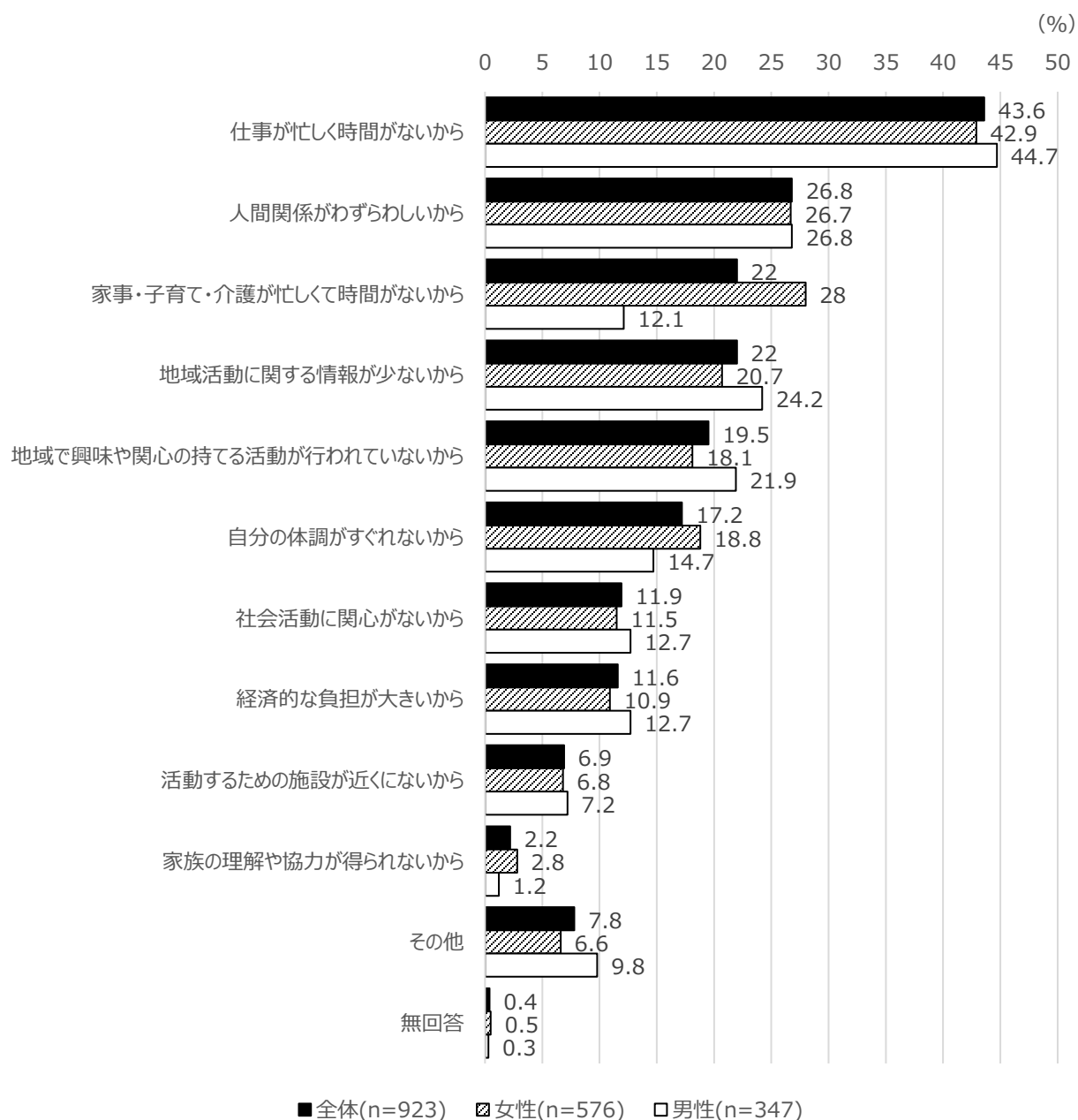


2. 地域活動へ参加していない理由

地域活動へ参加しない理由は男女ともに「仕事が忙しく時間がないから」の数値が高い。また、女性は「家事・子育て・介護が忙しくて時間がないから」が28 %と高い数値となっている。

更に「家事・子育て・介護が忙しくて時間がないから」を男女別で確認すると女性（28.0 %）、男性（12.1 %）と大きな差がある。

地域活動へ参加していない理由（性別、複数回答）

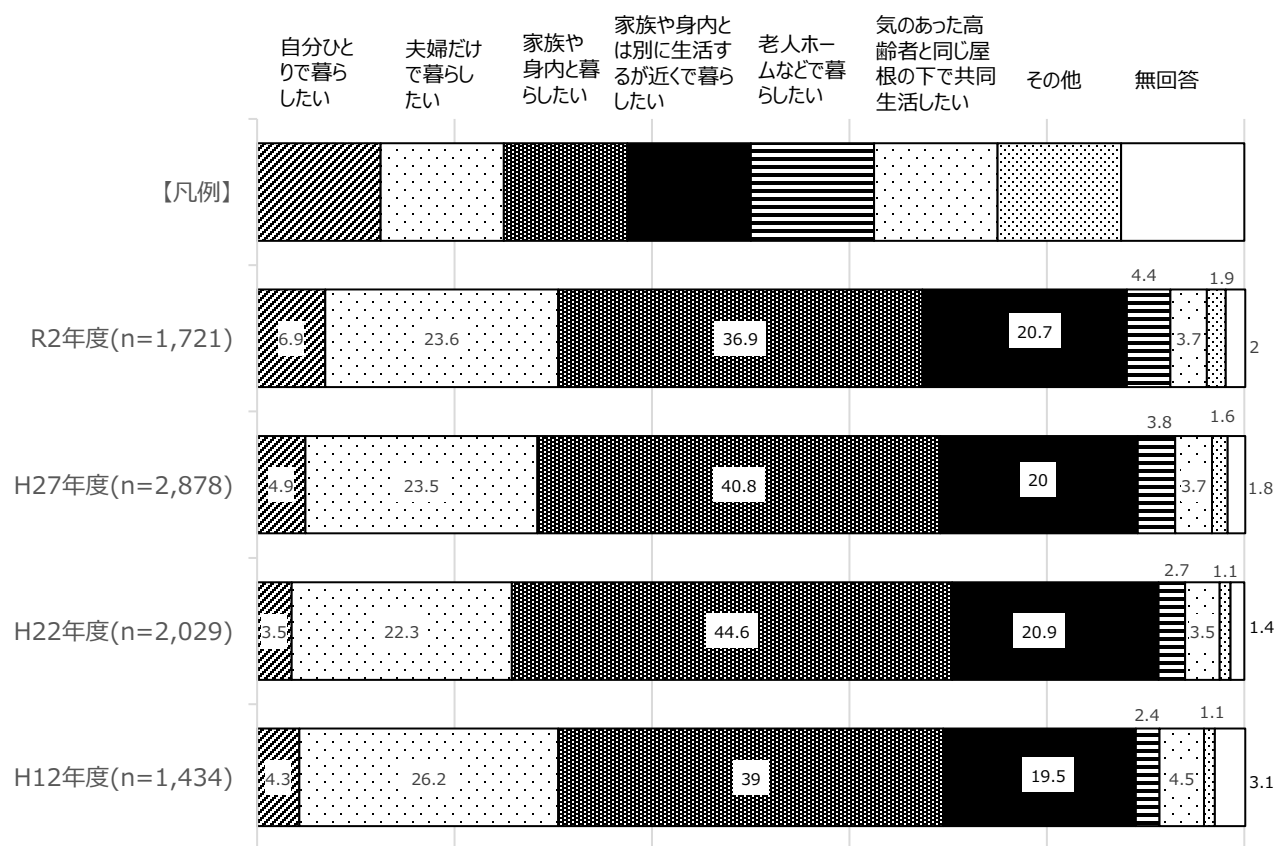


老後の活動について

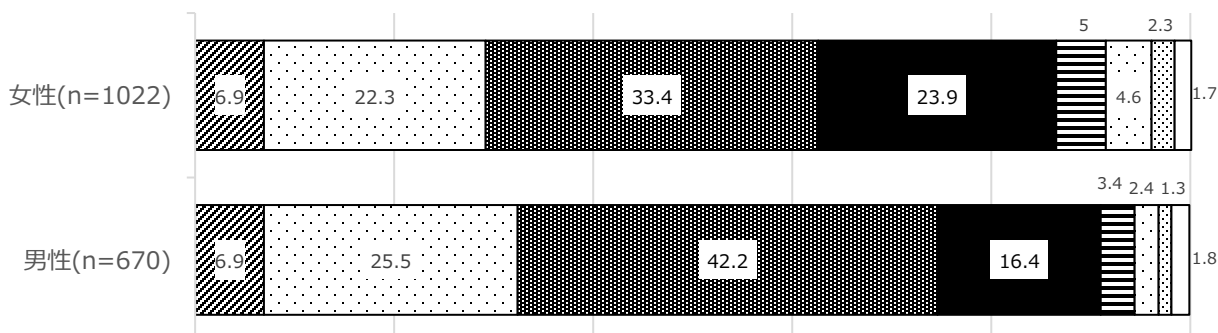
1 老後の暮らし方

老後の暮らし方については、前回調査と比較すると「家族や身内と暮らしたい」の数値が約4%減少している。性別で比較すると男性が42.2%に対し、女性は33.4%と差があることが分かる。また「家族や身内とは別に生活するが近くで暮らしたい」の数値が男性が16.4%に対し、女性は23.9%と高い数値となっている。

老後の暮らし方（今回調査、過去調査比較）



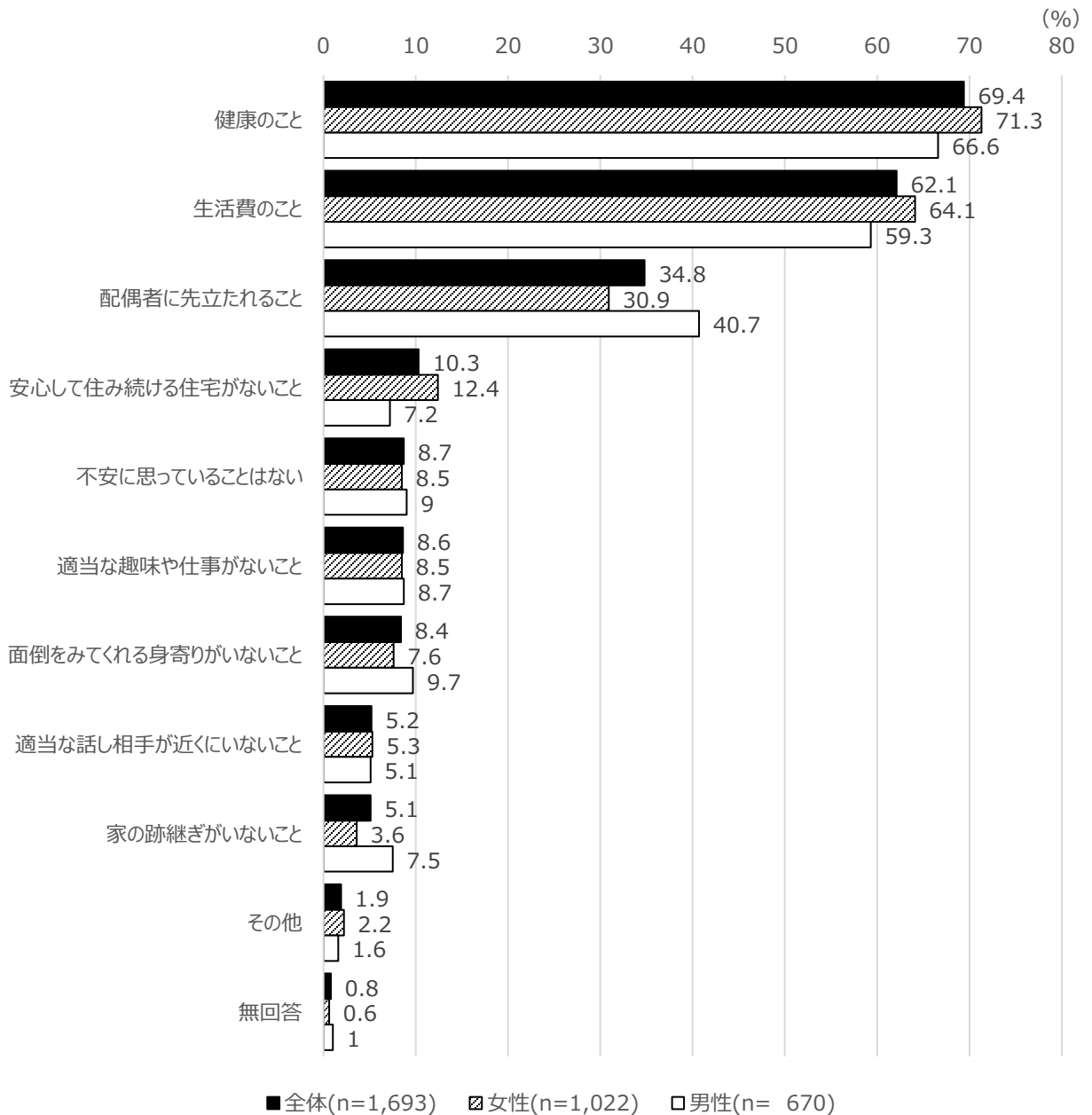
老後の暮らし方（性別）



2. 老後の不安や悩み

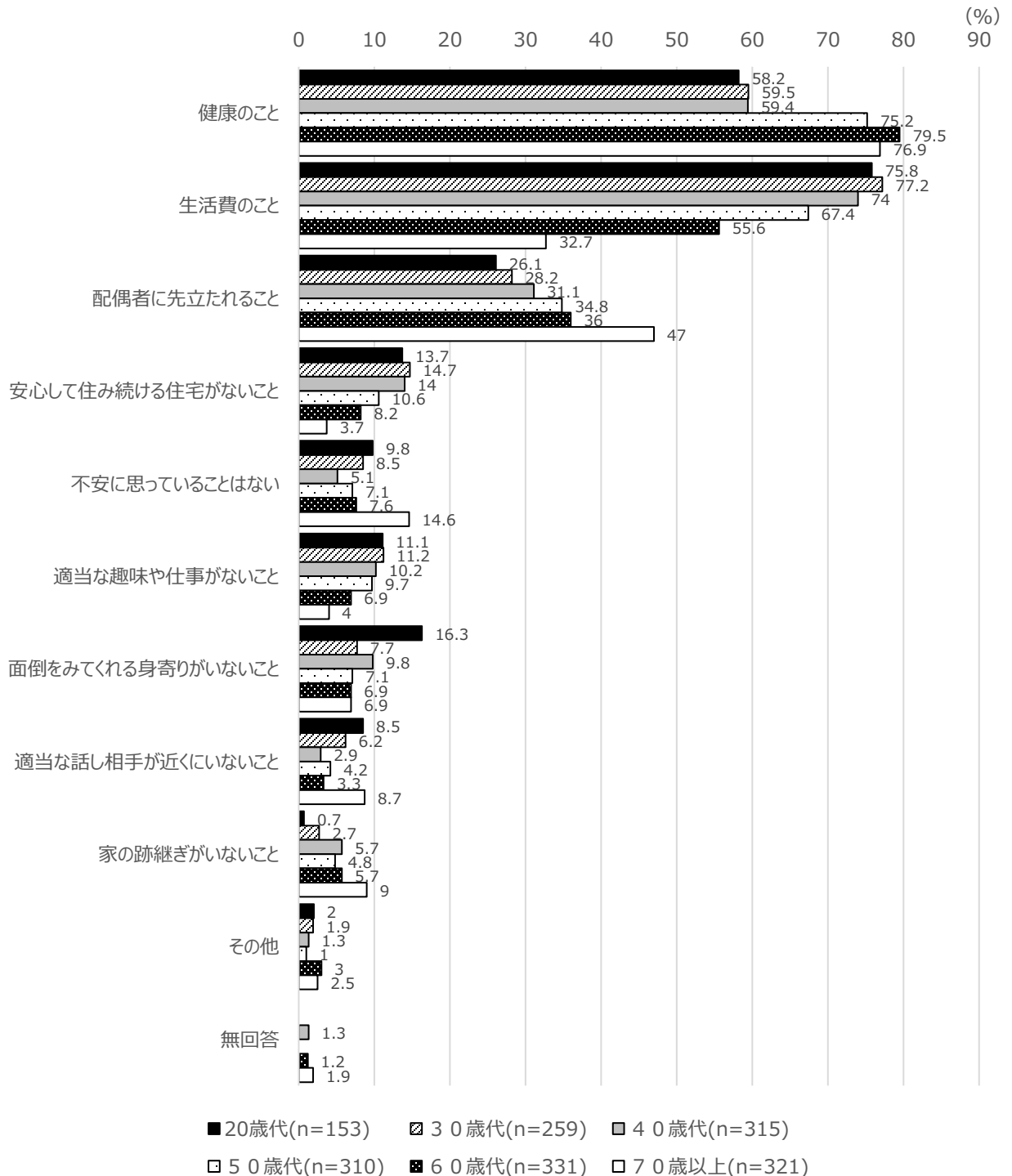
老後の不安や悩みについては全体的に「健康のこと」「生活費のこと」が高い数値となっている。続いて男性が「配偶者に先立たれること」が40.7%と高い数値となっているが、女性の回答はそれより9.8ポイント低く、男女差が見られる。一方、女性は「安心して住み続ける住宅がないこと」が12.4%と、男性より高い数値となっている。

老後の不安や悩み（性別・3つ以内）



老後の不安や悩みを年代別で見ると、50歳以上の年代は「健康のこと」が高い数値になっており、40歳以下は「生活費のこと」が高い数値となっている。

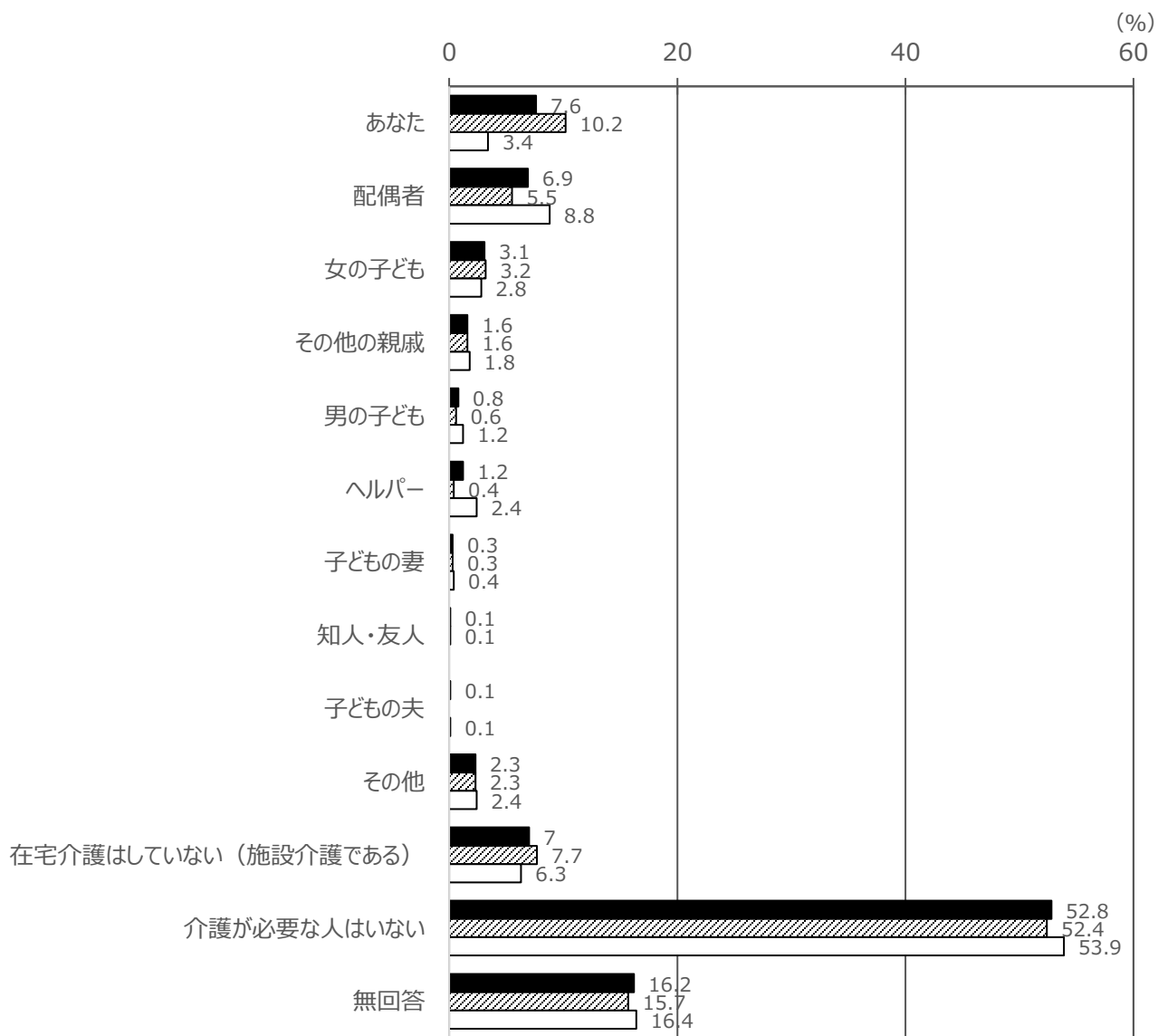
図表65 老後の不安や悩み（年代別・3つ以内）



3. 家庭内での介護者

自宅で介護している割合は24%となり、家庭内での介護者を男女別にみると、女性の回答では「あなた(自分自身)」、男性の回答では「配偶者」の割合が一番高い。

家庭内での介護をしている人（性別）

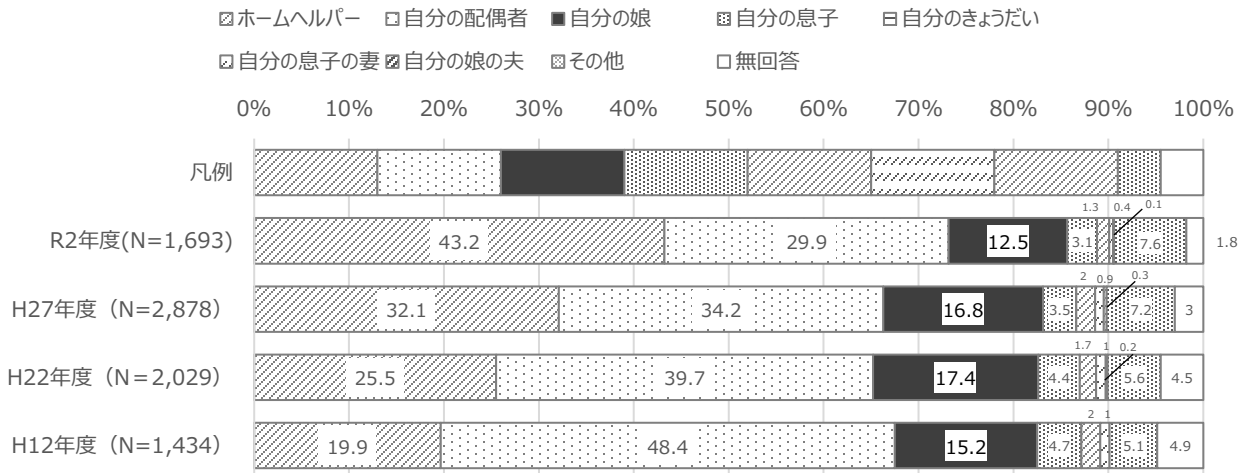


■全体(n=1,721) ▨女性(n=1,022) □男性(n=670)

4. 自身が介護をしてもらいたい人

自身が介護が必要になったときに、介護してもらいたい人は今回「ホームヘルパー」が43.2%で最も高くなった。これまで最も高かった「自分の配偶者」は29.9%で2番目、次いで「自分の娘」（12.5%）と続く。

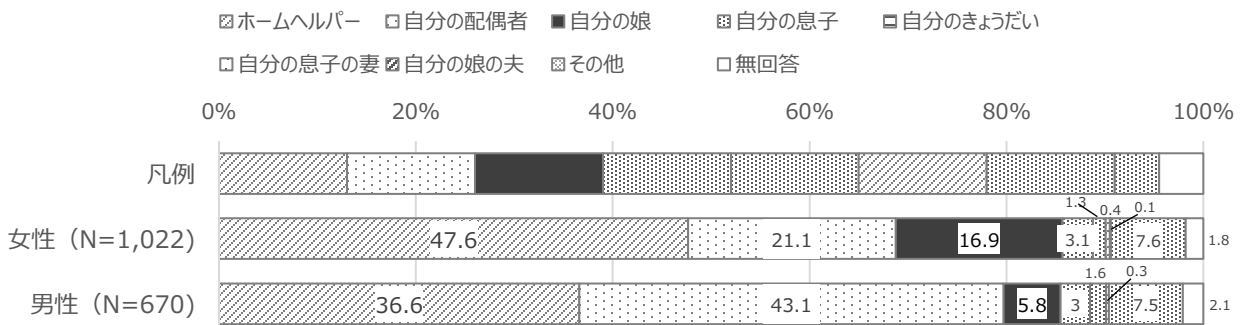
自身が介護してもらいたい人（今回調査・過去調査比較）



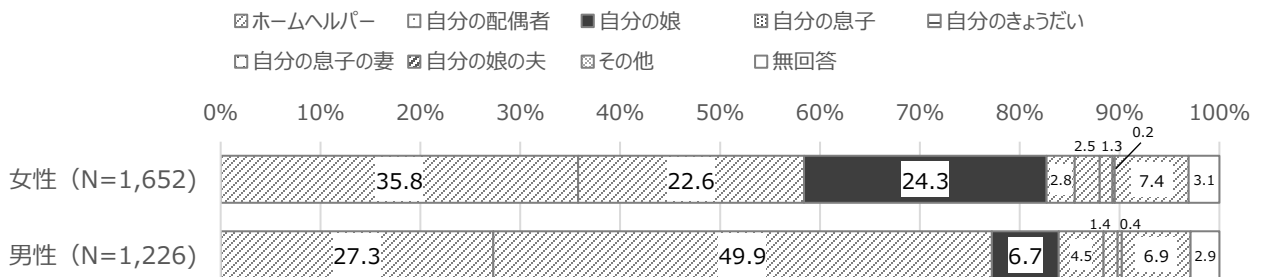
全体で見ると「ホームヘルパー」（43.2%）が高い水準となっている。

男女別でみると、男性は「自分の配偶者」が43.1%、女性は「ホームヘルパー」が47.6%と高い割合を占めている。これを前回調査と比較すると、男女とも「ホームヘルパー」が増加し、「自分の配偶者」は低下している。

自身が介護をもらいたい人（性別）



自身が介護をもらいたい人（性別・前回調査）



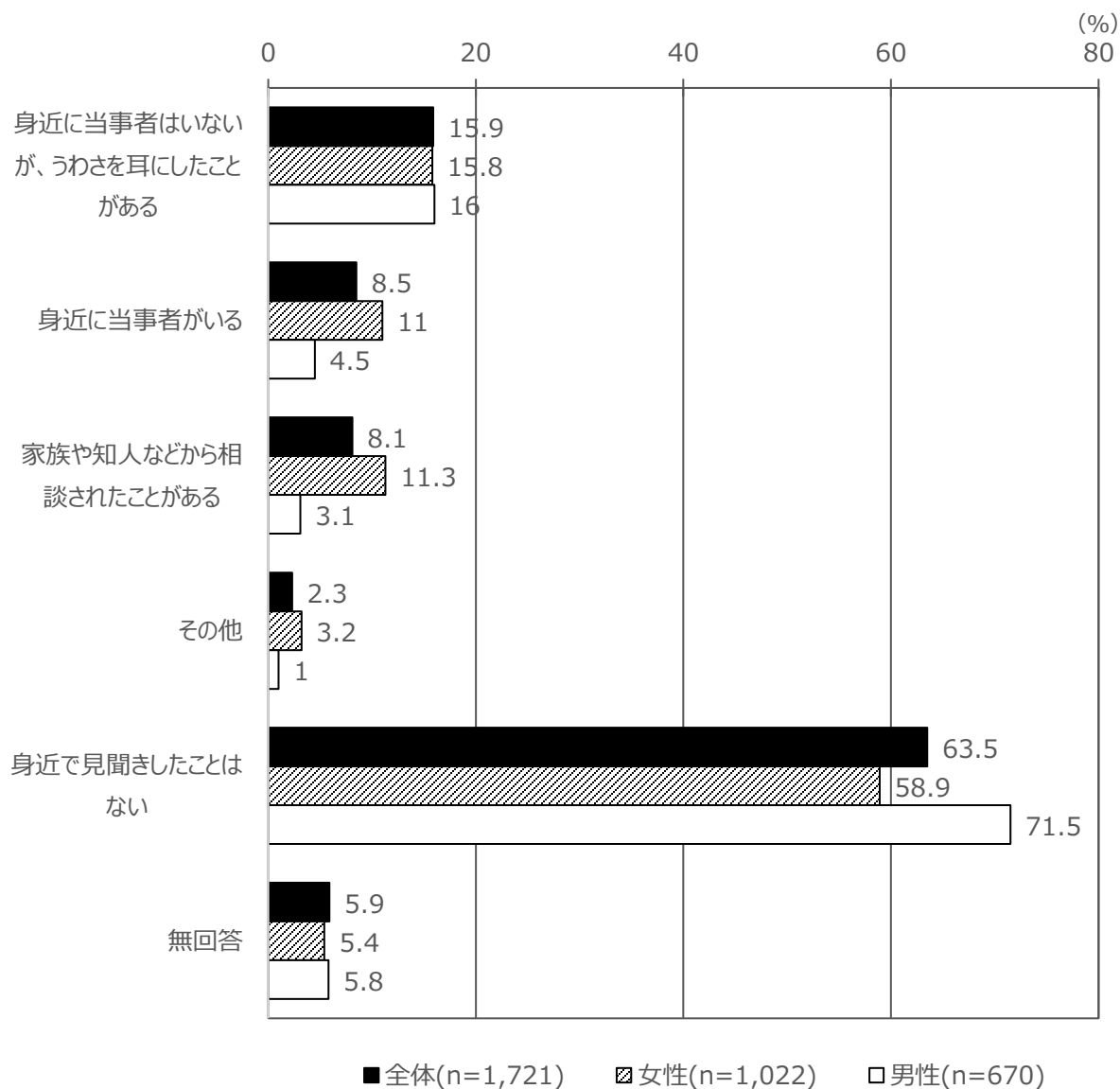
配偶者等からの暴力について

1 身近でのDVの見聞きについて

身近でDVについて見聞きしたことがあるのは、全体の約3割で、具体的には、「身近に当事者はいないが、うわさを耳にしたことがある」(15.9%)、「身近に当事者がいる」(8.5%)、「家族や知人などから相談されたことがある」(8.1%)となっている。※見聞きしたことがある割合の算出方法：100 - (「身近で見聞きしたことはない」+「無回答」)

これを性別にみると、男性は22.7%が見聞きしたことがあるのに対し、女性では35.7%と男性より13.0ポイント高い。また、女性は「身近に当事者がいる」、「家族や知人などから相談されたことがある」は1割を超えている。

身近でDVについて見聞きしたことの経験（性別）



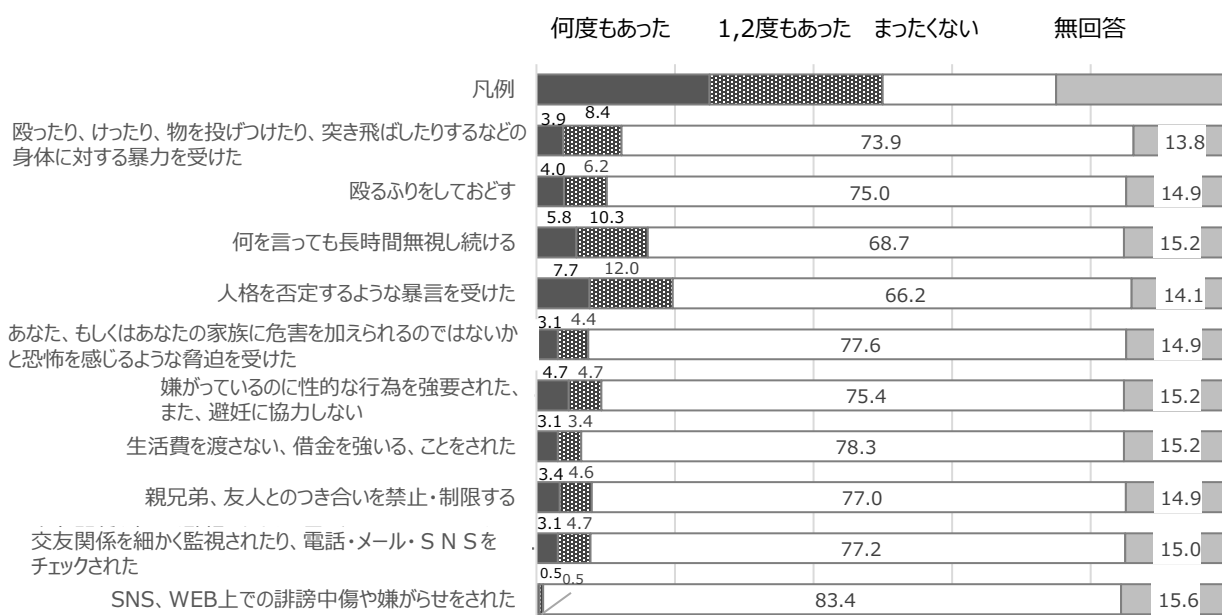
2. DV被害の経験について

DV被害について「何度もあった」とする深刻な被害が最も多いのは「人格を否定するような暴言を受けた」

(7.7%)、で、以下「何を言っても長時間無視し続ける」(5.8%)、「嫌がっているのに性的な行為を強要された、また、避妊に協力しない」(4.7%)、「殴るふりをしておどす」(4.0%)が続く。

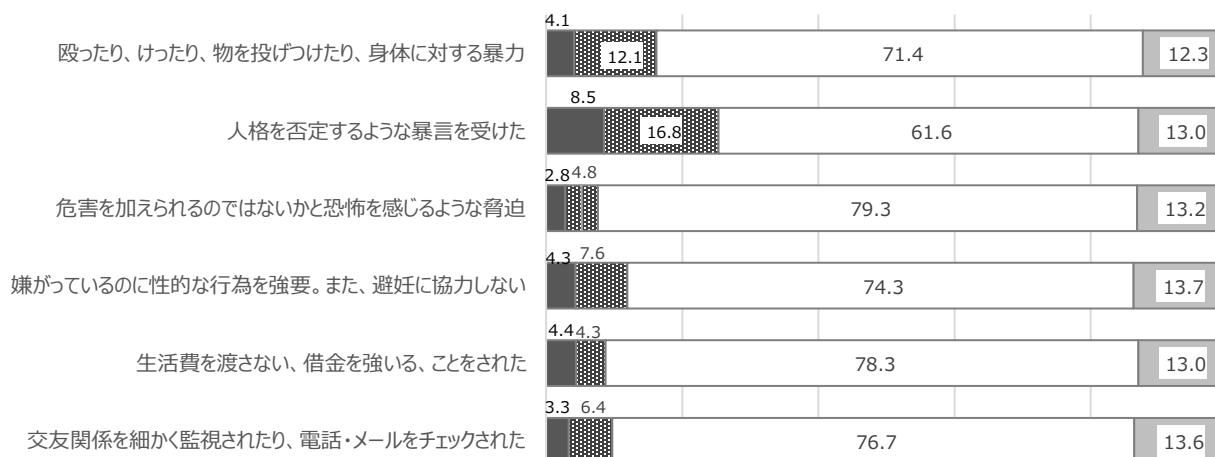
「1、2度あった」を加えたDV被害は「人格を否定するような暴言」(19.7%)が最も多く、以下「何を言っても長時間無視し続ける」(16.1%)、「殴ったり、けったり、物を投げつけたり、突飛ばしたりするなどの身体に対する暴力を受けた」(12.3%)と続く。

DV被害の経験



※前回調査と質問項目を一部変更、追加しています。

DV被害の経験（前回調査）



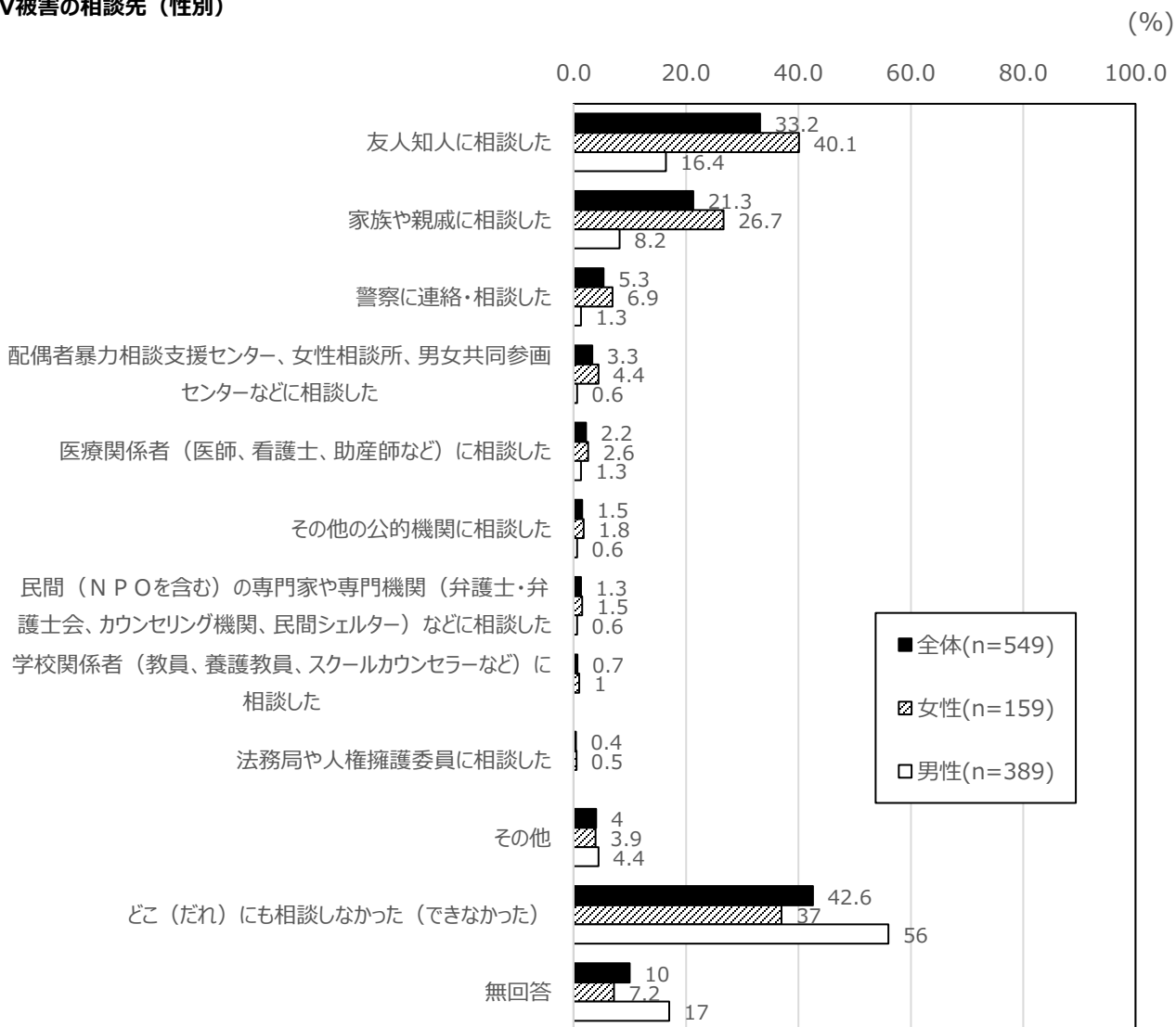
3 DV被害を第三者に相談した経験

】

DV被害を受けた人のうち、誰かに相談したのは全体の47.4%である。相談先で最も多いのは、「友人知人に相談した」（33.2%）で、次に「家族や親戚に相談した」（21.3%）と続き、身近な人に相談するケースがほとんどである。※相談率の算出方法：100 - 「どこ（だれ）にも相談しなかった（できなかった）+「無回答）」

相談先は女性では「友人知人」が40.1%で最も多く、次に「家族や親戚」（26.7%）となっている。これに対して男性は「友人知人」が16.4%、「家族や親戚」が8.2%で、いずれも女性に比べて割合が少ない。

DV被害の相談先（性別）

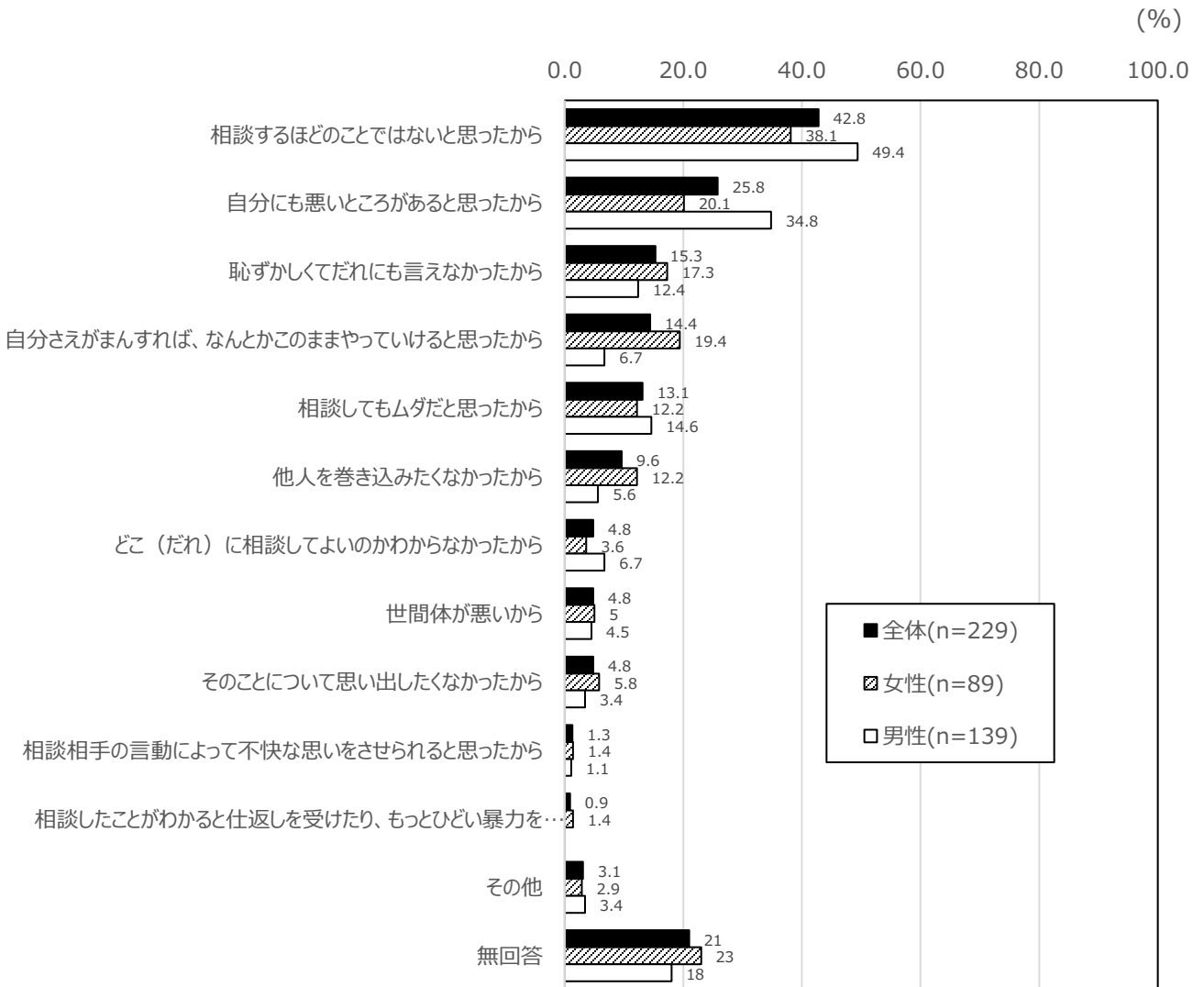


4 DV被害について相談しなかった理由

「相談するほどのことではないと思ったから」が全体で最も高く、男女間での差を比較すると「自分にも悪いところがあると思ったから」が、男性の回答率が高く14.7ポイントの差がある。

女性では「自分にも悪いところがあると思ったから」（20.1%）、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」（19.4%）が高い傾向にある。

DV被害について相談しなかった理由（性別）

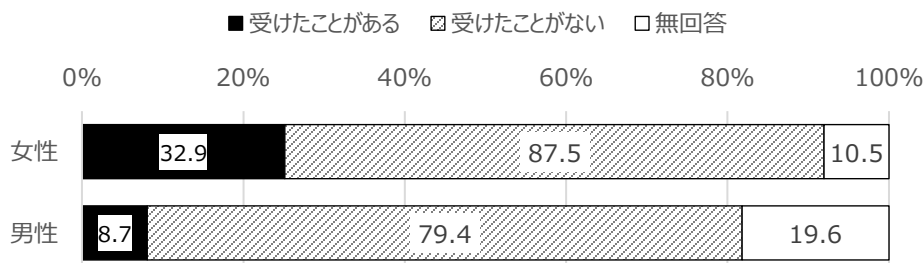


セクシュアル・ハラスメント等について

1 セクシュアル・ハラスメント等の被害の経験について

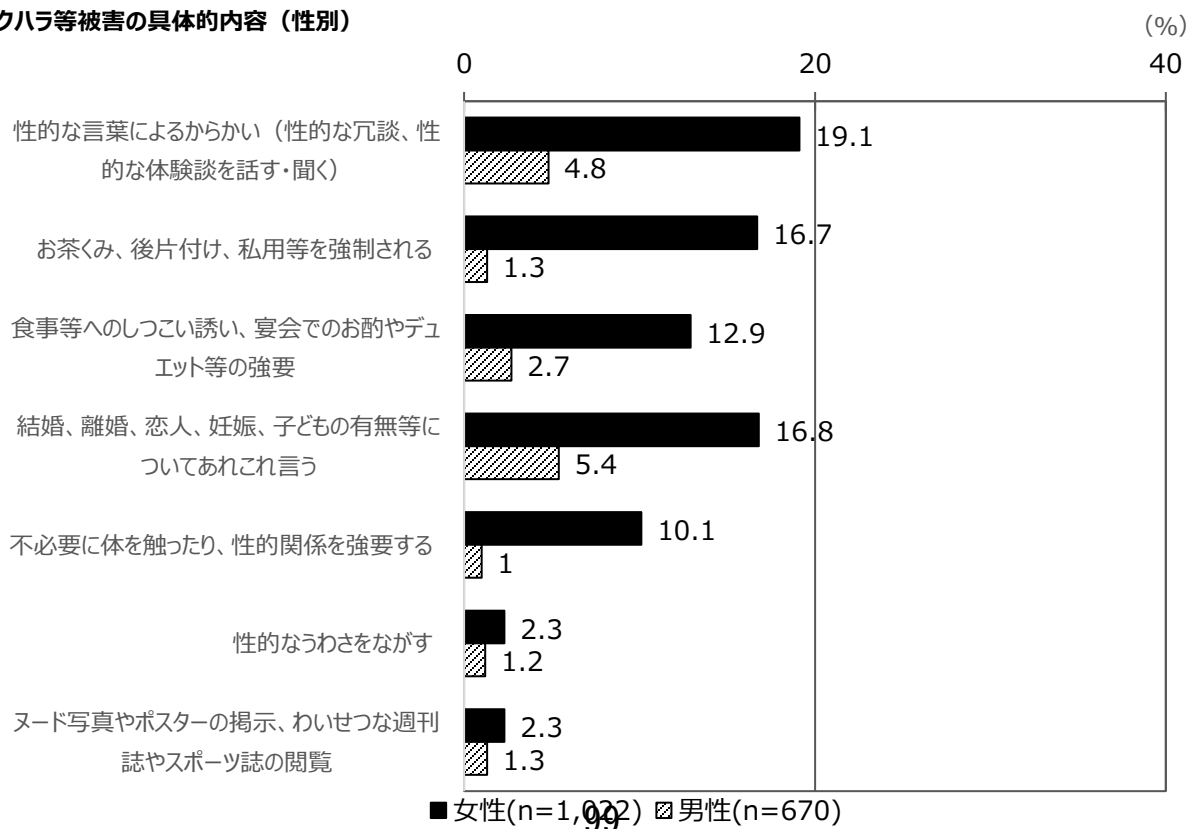
何らかのセクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントを受けた経験を性別で見ると、女性で32.9%、男性でも8.7%が受けたことがあるとしている。

何らかのセクハラ等被害を受けた経験（性別）



ハラスメントの具体的内容を男女別にみると、女性の割合が高く、「性的な言葉によるからかい(性的な冗談・性的な体験談を話す・聞く) (19.1%)」、「お茶くみ、後片付け、私用等を強制される」(16.7%)、「結婚、離婚、恋人、妊娠、子どもの有無等についてあれこれ言う」(16.8%)が高い割合を占めた。

セクハラ等被害の具体的内容（性別）

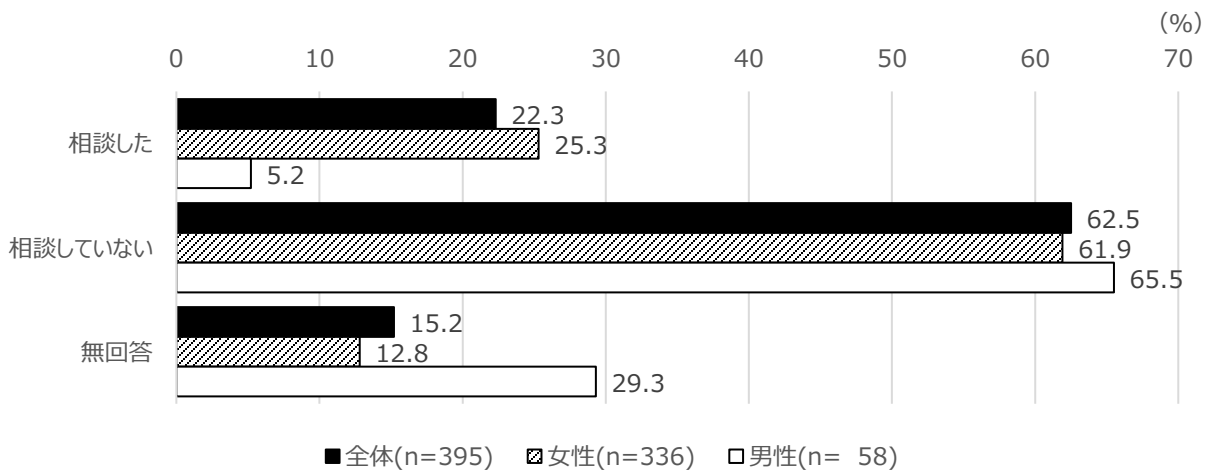


2 セクシュアル・ハラスメント等被害についての相談状況

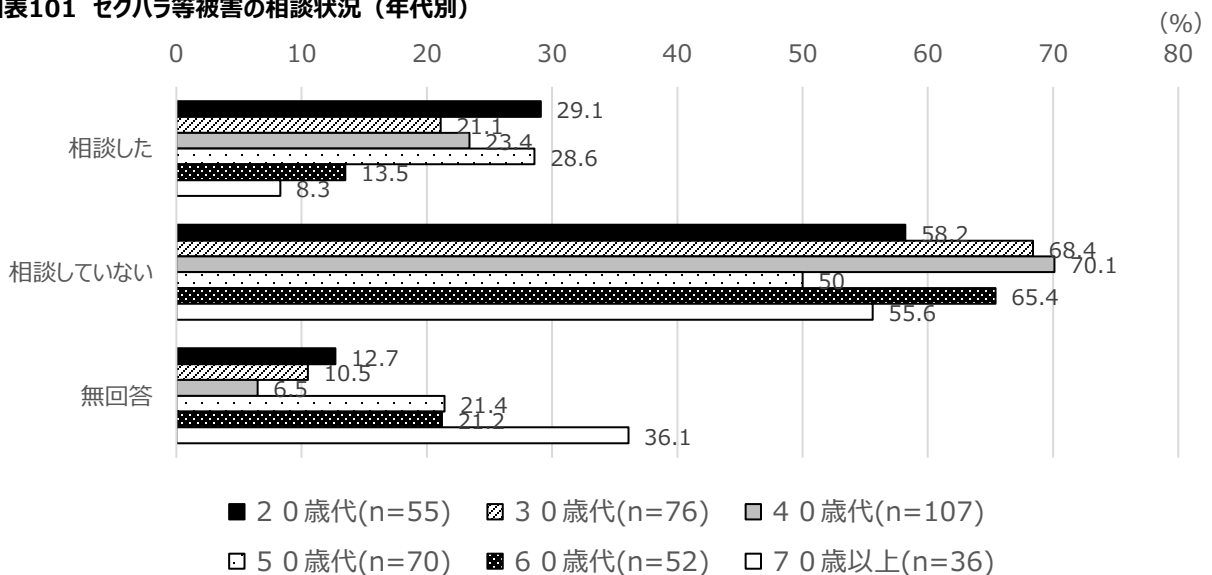
ハラスメントに対する相談の有無を性別・年代別をみると、ともに「相談していない」が高い割合を占めた。

ただ、男女比較で見ると「相談した」の項目にて、女性（25.3%）男性（5.2%）と20ポイント差がある。

セクハラ等被害の相談状況（性別）



図表101 セクハラ等被害の相談状況（年代別）

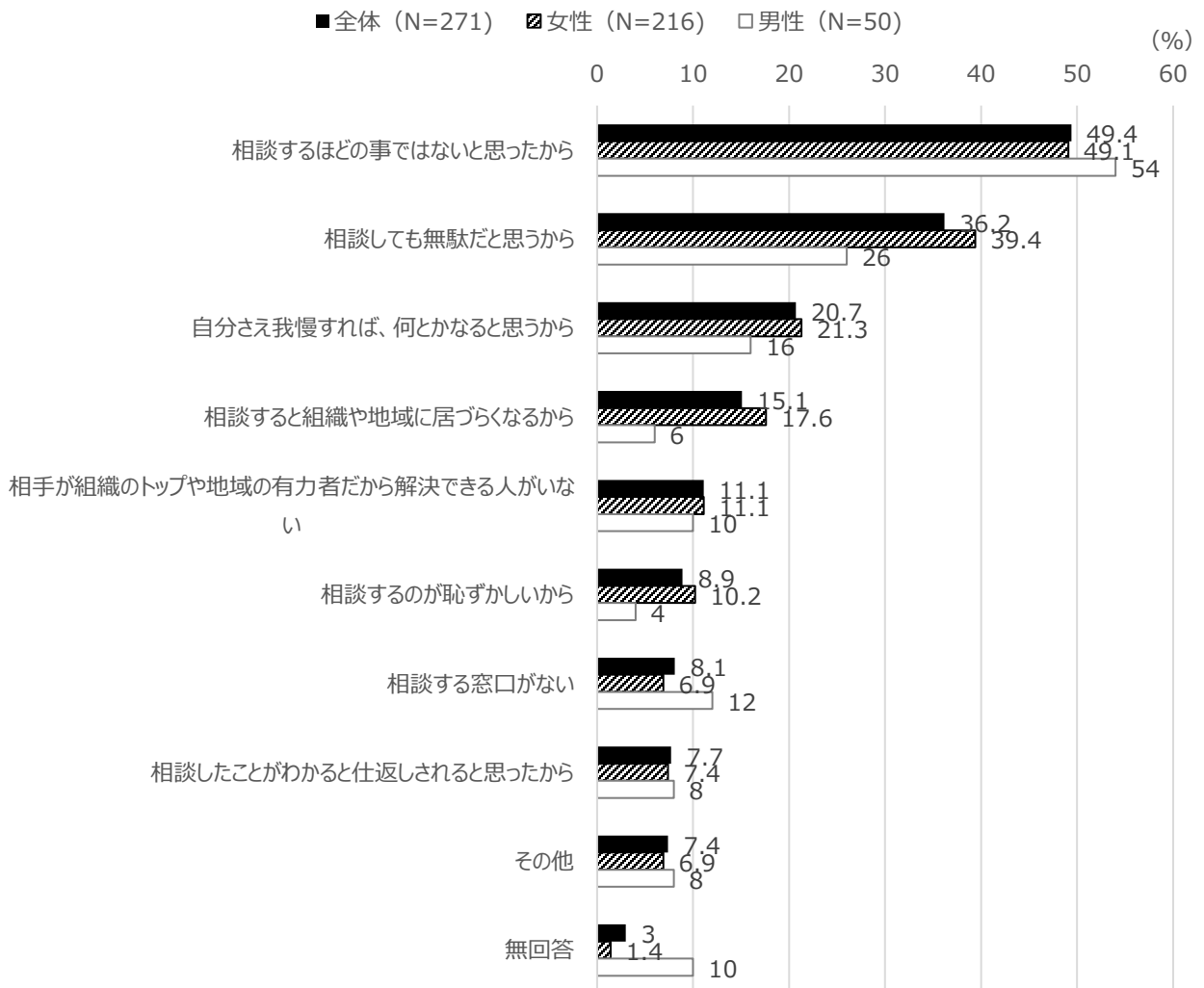


3. セクシュアル・ハラスメント等被害を受けて相談しなかった理由

ハラスメントを受けた後、誰にも相談しなかった方の理由は「相談するほどの事ではないと思ったから」が最も多く、女性が49.1%、男性が54.0%である。次いで「相談しても無駄だと思うから」で36.2%である。

「相談しても無駄」は女性に多く、男性と13ポイントの差がある。

セクハラ等被害について相談しなかった理由（性別）



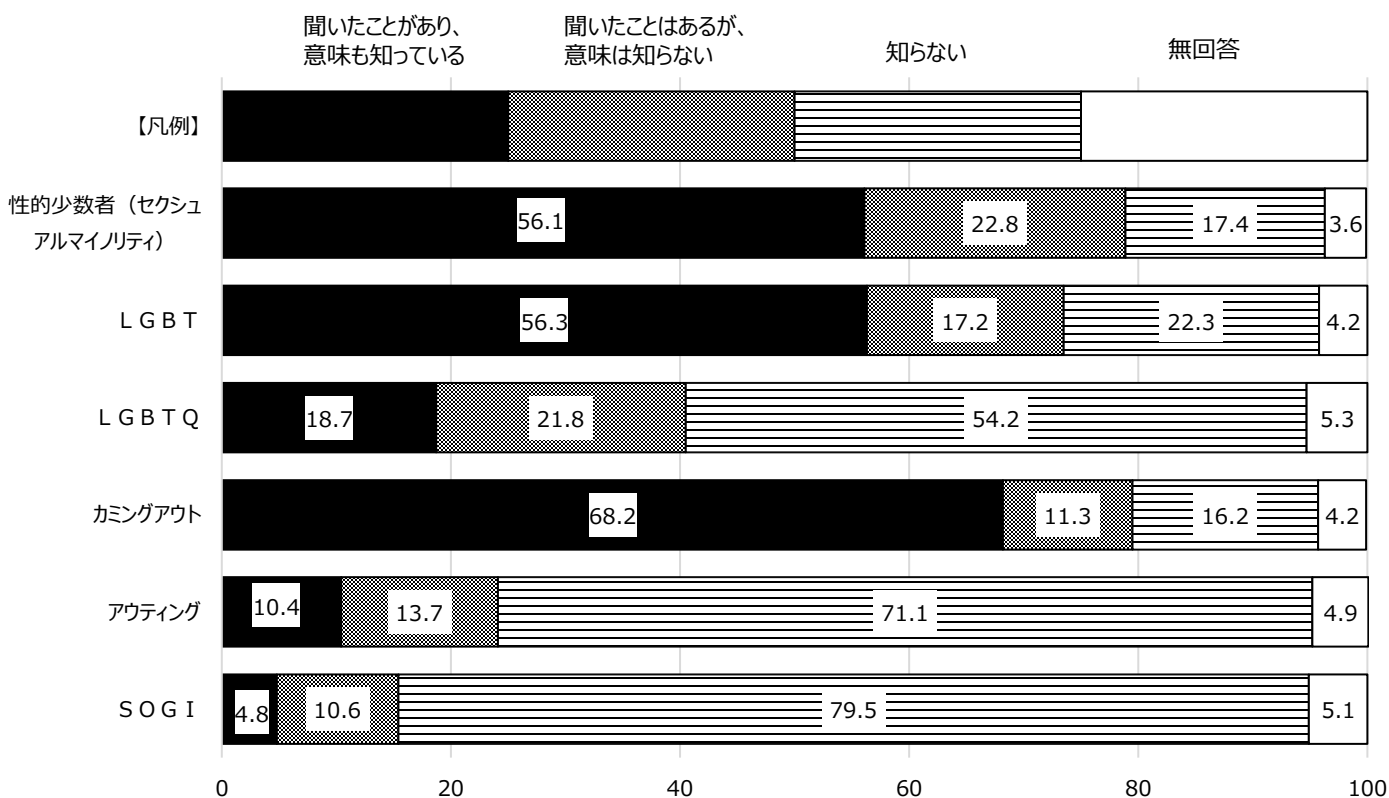
性の多様性について

1 「性の多様性」に関連する言葉の認知度

性の多様性に関連する言葉の認知についてみると、『性的少数者(セクシュアルマイノリティ)』、『LGBT』、『カミングアウト』は「聞いたことがあり、意味も知っている」が高い割合を占めた。

逆に『LGBTQ』、『アウトティング』、『SOGI』は知らないが半数以上を占めた。

性の多様性についての認知



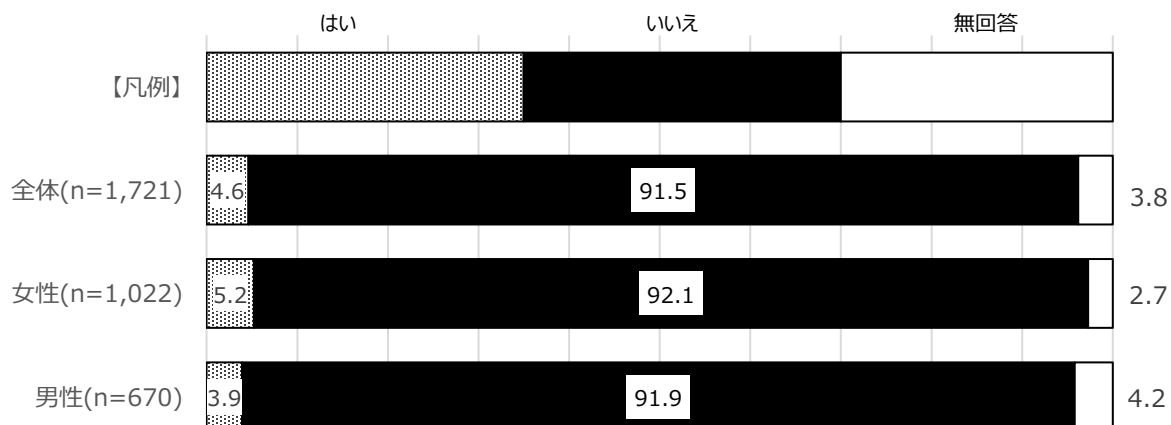
2 体の性、心の性または性的指向について悩んだ経験

自分の体の性、心の性または性的指向に悩んだことがあると回答した人は全体で4.6%であった。

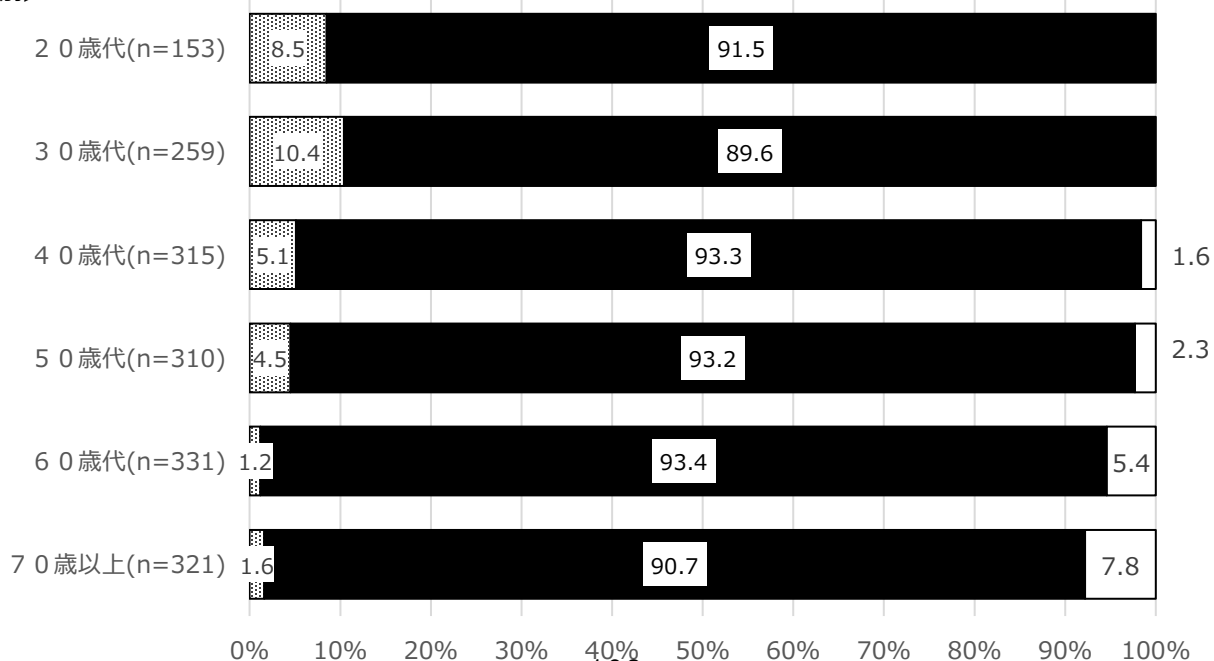
性別、年代別でみると、男性より女性のほうが1.3ポイント高く、30歳代が最も高い10.4%、20歳代が8.5%となった。

悩んだ経験の有無（性別・年代）

〔性別〕



〔年代別〕

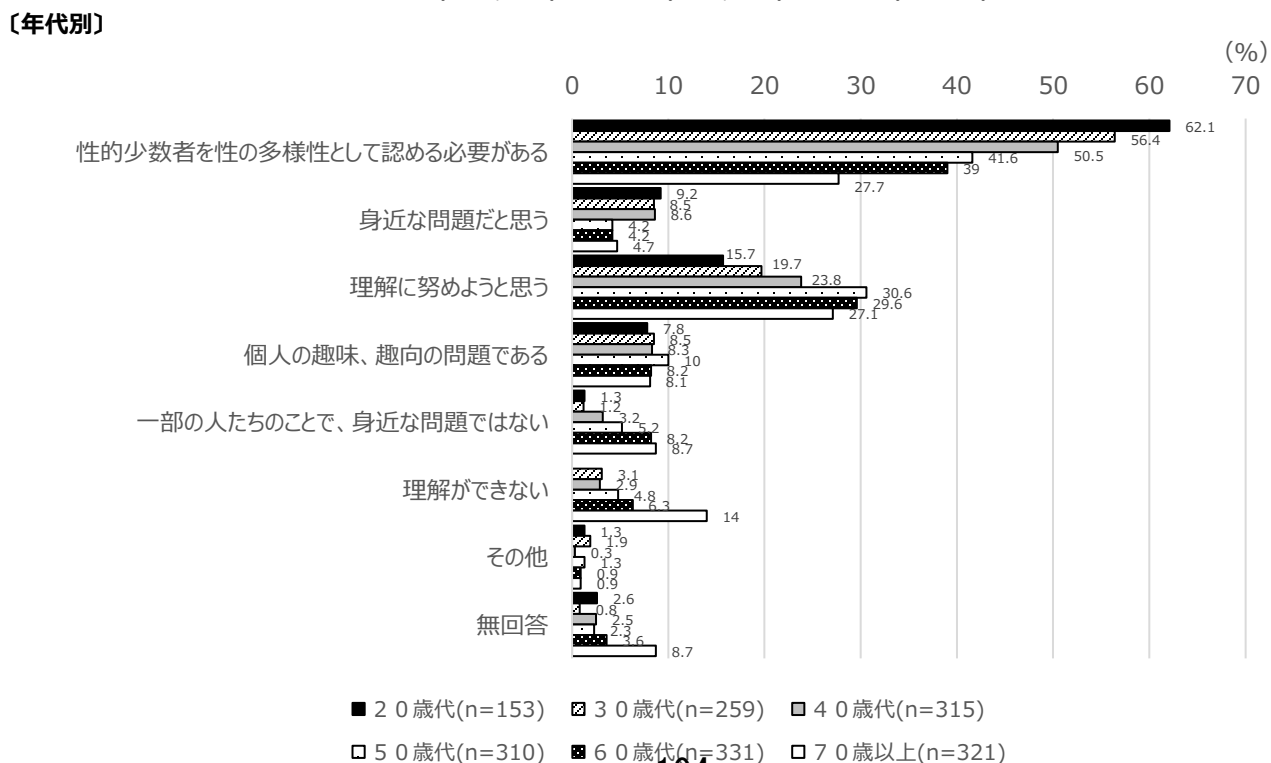
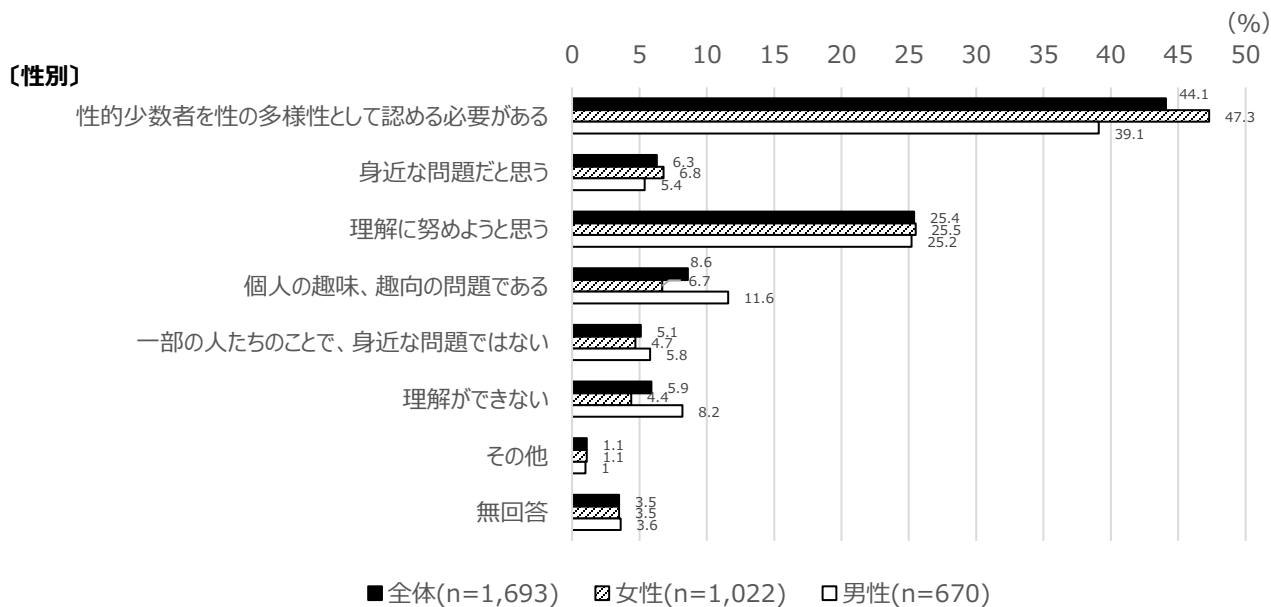


3 性の多様性についての考え方

性の多様性についての考え方を男女別でみると、男女ともに「性的少数者を性への多様性として認める必要がある」「理解に努めようと思う」が高い割合を占めた。

また、20歳代～40歳代は「性的少数者を性の多様性を認める必要がある」が50%を超えた。

性の多様性についての考え方（性別・年代別）

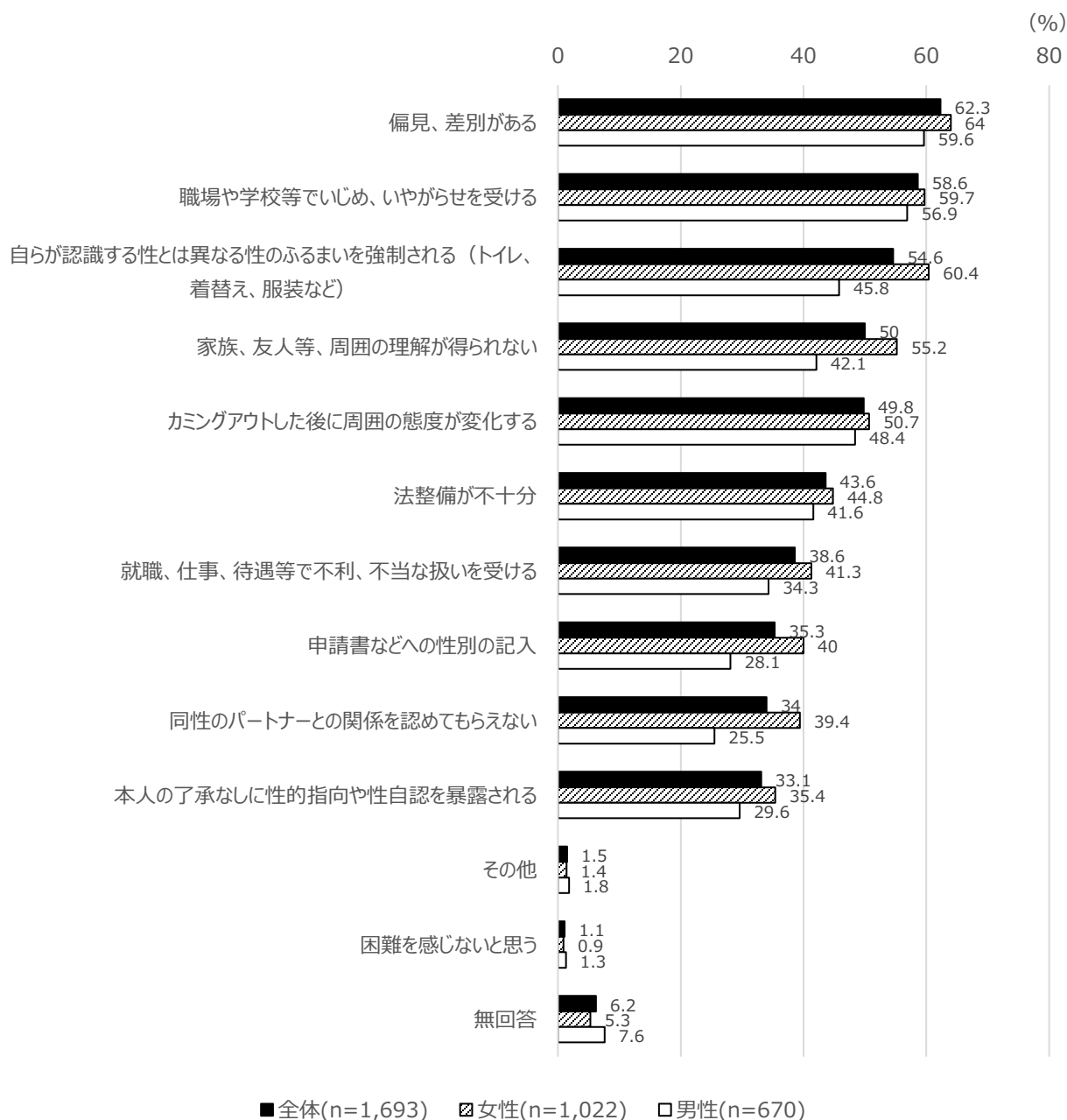


4 LGBTであることが困難に感じる場合

LGBTであることが困難に感じる場合として全体を見ると、「偏見、差別がある」、「職場や学校等でいじめ、いやがらせを受ける」、が半数を超えた。

性別でみると女性の数値はすべての項目において30%以上の高い数値となっている。

LGBTであることが困難に感じる場合（性別）

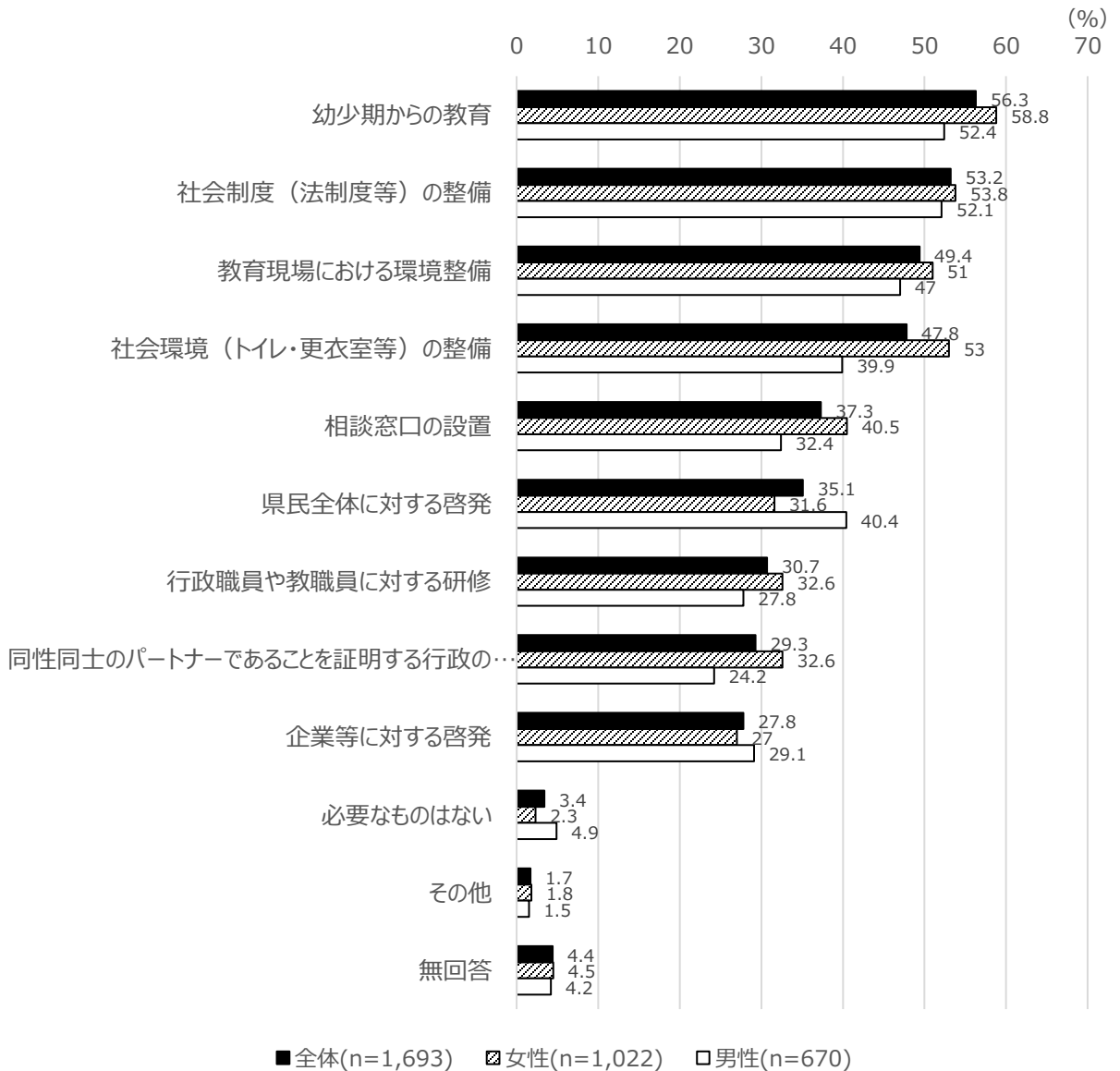


5 偏見や差別などをなくすために必要なこと

「県民全体に対する啓発」、「企業等に対する啓発」の2項目については女性より男性の回答が多い。

全体では、「幼少期からの教育」「社会制度の整備」がともに50%以上と高く、どちらも女性の数値が高い傾向。

偏見や差別などをなくすために必要なこと（性別）



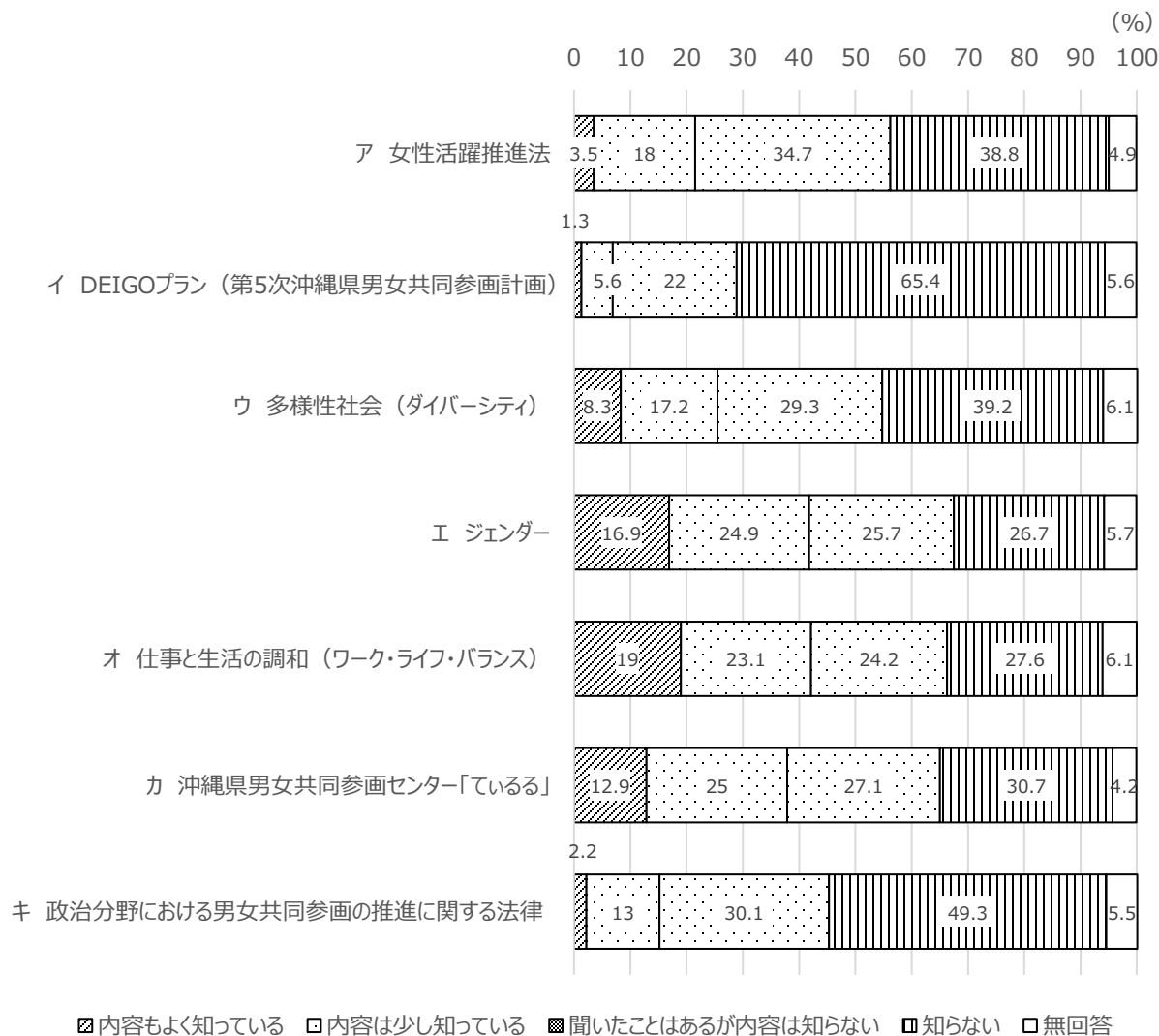
男女共同参画行政について

1 男女共同参画に関する用語の認知度

男女共同参画に関する用語の認知度をみると、「内容もよく知っている」、「内容は少し知っている」の2つの回答の合算値では「ワークライフバランス」が最も高く、次いで「ジェンダー」が続いた。

「DEIGOプラン」や「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」では、知らないとの回答が50%以上と高い。

男女共同参画に関する用語の周知度

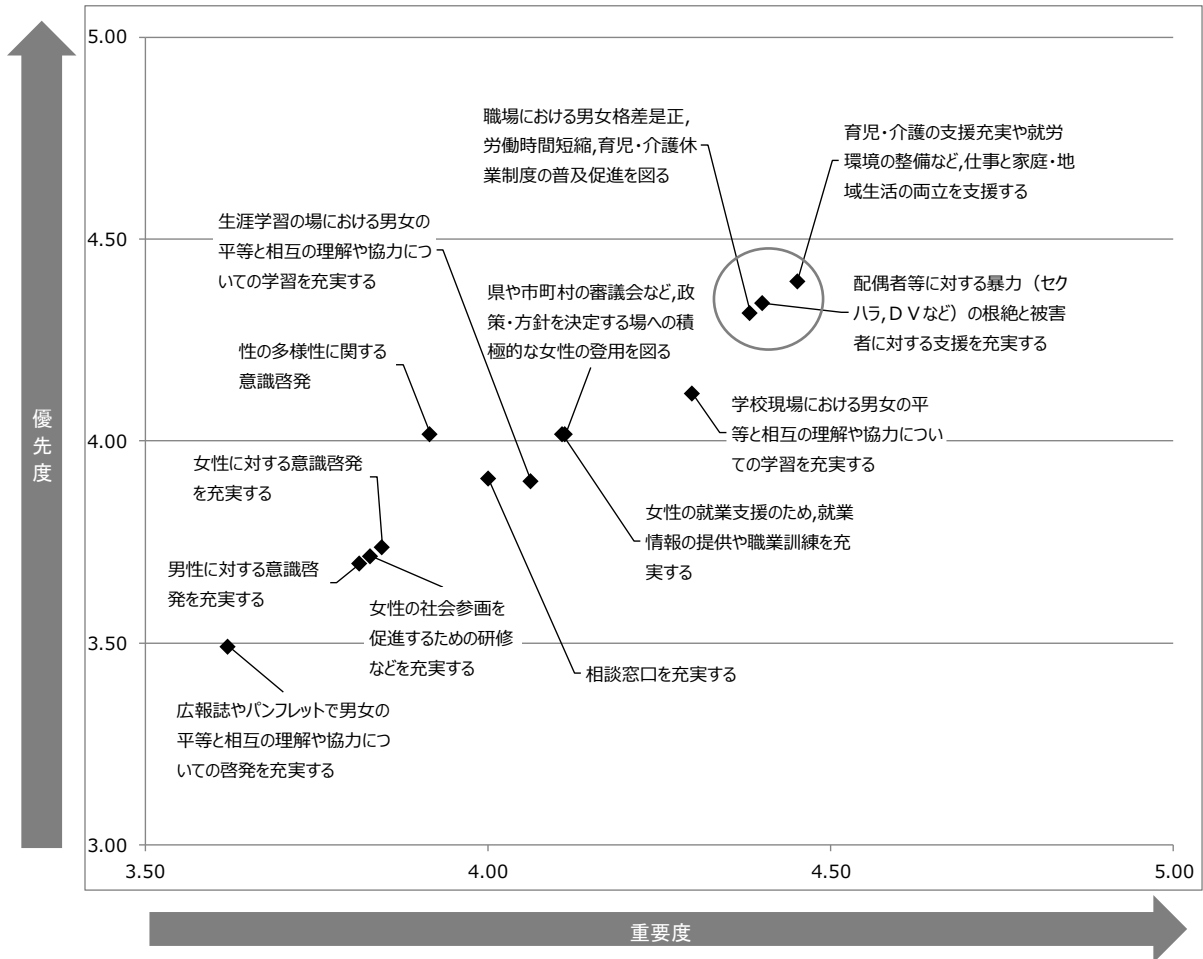


2 男女共同参画社会に向けた施策

優先度かつ重要度が高い事項

- ① 「育児・介護の支援充実や就労環境の整備など、仕事と家庭・地域生活の両立を支援する」
- ② 「配偶者等に対する暴力（セクハラ、DVなど）の根絶と被害者に対する支援を充実する」
- ③ 「職場における男女格差是正、労働時間短縮、育児・介護休業制度の普及促進を図る」

図表132 男女共同参画社会の実現のために行政が推進すべきこと（優先度かつ重要度が高い事項）



業態	重要度	優先度
学校現場における男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する	4.30	4.12
生涯学習の場における男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する	4.06	3.90
広報誌やパンフレットで男女の平等と相互の理解や協力についての啓発を充実する	3.62	3.49
男性に対する意識啓発を充実する	3.81	3.70
女性に対する意識啓発を充実する	3.85	3.74
女性の就業支援のため、就業情報の提供や職業訓練を充実する	4.11	4.02
職場における男女格差是正、労働時間短縮、育児・介護休業制度の普及促進を図る	4.38	4.32
育児・介護の支援充実や就労環境の整備など、仕事と家庭・地域生活の両立を支援する	4.45	4.39
配偶者等に対する暴力（セクハラ、DVなど）の根絶と被害者に対する支援を充実する	4.40	4.34
女性の社会参画を促進するための研修などを充実する	3.83	3.72
相談窓口を充実する	4.00	3.91
県や市町村の審議会など、政策・方針を決定する場への積極的な女性の登用を図る	4.11	4.02
性の多様性に関する意識啓発	3.92	4.02

3 男女共同参画に関する国内外の動き

年	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き	
昭和20年 (1945)	<ul style="list-style-type: none"> 国際連合発足 「国際連合憲章」採択前文で「男女平等」をうたう 			
昭和21年 (1946)	<ul style="list-style-type: none"> 国連「婦人の地位委員会」設置 			
昭和22年 (1947)		<ul style="list-style-type: none"> 「日本国憲法」施行(男女平等が基本的人権) 		
昭和50年 (1975)	<ul style="list-style-type: none"> 国連国際婦人年 第1回世界女性会議をメキシコシティで開催 「世界行動計画」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議設置 		
国連 婦 人 の 10 年 （ 51 ） 60	昭和51年 (1976)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の10年(1976～1985) 	<ul style="list-style-type: none"> 労働商工部労政課に婦人行政担当専任職員配置 	
	昭和52年 (1977)		<ul style="list-style-type: none"> 「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 	
	昭和54年 (1979)	<ul style="list-style-type: none"> 国連総会「女子差別撤廃条約」採択 		<ul style="list-style-type: none"> 生活福祉部「青少年婦人課」設置
	昭和55年 (1980)		<ul style="list-style-type: none"> 「女子差別撤廃条約」への署名 	
	昭和56年 (1981)		<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画後期重点目標」策定 	
	昭和59年 (1984)			<ul style="list-style-type: none"> 「婦人問題解決のための沖縄県行動計画」策定
	昭和60年 (1985)	<ul style="list-style-type: none"> 第3回世界女性会議をナイロビで開催 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 国籍法の改正施行(父母両系血統主義の採用) 「男女雇用機会均等法」公布 「女子差別撤廃条約」批准 	
昭和61年 (1986)		<ul style="list-style-type: none"> 「男女雇用機会均等法」施行 婦人問題企画推進本部の拡充(構成を全省庁に拡大) 		
昭和62年 (1987)		<ul style="list-style-type: none"> 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 		
平成3年 (1991)		<ul style="list-style-type: none"> 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定 「育児休業法」公布 	<ul style="list-style-type: none"> 女性副知事誕生 	
平成4年 (1992)		<ul style="list-style-type: none"> 「育児休業法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> 総務部知事公室に「女性政策室」を設置 「沖縄県女性行政推進本部」設置 	
平成5年 (1993)			<ul style="list-style-type: none"> 「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 	

年	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き
平成6年 (1994)		<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
平成7年 (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回世界女性会議を北京で開催 「北京宣言及び行動綱領」を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化) 	
平成8年 (1996)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・沖縄県女性総合センター“ている”開館
平成9年 (1997)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「介護保険法」公布 	
平成10年 (1998)			<ul style="list-style-type: none"> ・「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
平成11年 (1999)		<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	
平成12年 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」をニューヨークで開催 「政治宣言」及び「成果文書」を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「ストーカー規制法」施行 ・「男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性政策室」を「男女共同参画室」に名称変更 ・「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」実施
平成13年 (2001)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画局(内閣府)、男女共同参画会議設置 ・「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」施行 ・第1回男女共同参画週間 	
平成14年 (2002)			<ul style="list-style-type: none"> ・「沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」策定
平成15年 (2003)		<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「沖縄県男女共同参画推進条例」公布・施行
平成16年 (2004)		<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正及び同法に基づく基本方針策定 	
平成17年 (2005)	<ul style="list-style-type: none"> ・第49回国連婦人の地位委員会/「北京+10」閣僚級会合開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	<ul style="list-style-type: none"> ・所管部を知事公室から文化環境部へ、「男女共同参画室」を「平和・男女共同参画室」に改組 ・「沖縄県男女共同参画審議会規則」公布・施行

年	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き
平成18年 (2006)	・第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合	・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基本計画」策定 ・「女性問題懇話会」廃止 ・「沖縄県女性総合センター」を「沖縄県男女共同参画センター」に名称変更し、指定管理者制度を導入 ・「男女共同参画行政推進本部」設置
平成19年 (2007)	・第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合	・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	・「沖縄県男女共同参画計画」の改定
平成20年 (2008)		・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	
平成21年 (2009)	・第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合	・「DV相談ナビ」開設 ・「育児・介護休業法」改正	
平成22年 (2010)	・第54回国連婦人の地位委員会/「北京+15」記念会合開催	・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「沖縄県配偶者等からの暴力防止及び被害者基本計画」改定 ・「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」実施
平成23年 (2011)			・所管部を文化環境部から環境生活部へ改組
平成24年 (2012)			・「第4次沖縄県男女共同参画計画」策定
平成25年 (2013)		・「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	
平成26年 (2014)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 ・「すべての女性が輝く社会づくり推進室」発足	・所管部を環境生活部から子ども生活福祉部へ改組

年	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き
平成27年 (2015)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「北京+20」記念会合（第59回国連婦人の地位委員会）（ニューヨーク） ・UN Women日本事務所開設 ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGs）採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」実施
平成28年 (2016)		<ul style="list-style-type: none"> ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律完全施行 ・G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）に合意 ・育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法等の改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・沖縄県特定事業主行動計画「県職員の女性活躍推進及び仕事と子育て両立支援プラン」策定（平成28年4月～令和3年3月まで） ・沖縄県教育委員会特定事業主行動計画策定（平成28年4月～令和3年3月まで） ・沖縄県警察における次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（平成28年4月～令和3年3月まで）
平成29年 (2017)		<ul style="list-style-type: none"> ・刑法改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第5次沖縄県男女共同参画計画」策定
平成30年 (2018)		<ul style="list-style-type: none"> ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行 	
平成31年 (令和元年) (2019)	<ul style="list-style-type: none"> ・W20（Woman20）日本開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正（一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「平和援護・男女参画課」から「女性力・平和推進課」に改組 ・「女性の環境や能力向上に関する調査」実施

年	世界の動き	日本の動き	沖縄県の動き
令和2年 (2020)		<ul style="list-style-type: none"> 第5次男女共同参画基本計画策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」実施
令和3年 (2021)		<ul style="list-style-type: none"> 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正 	<ul style="list-style-type: none"> 「沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島にじいろ宣言）」を公表 沖縄県特定事業主行動計画「県職員の女性活躍推進及び仕事と子育て両立支援プラン」策定（令和3年4月～令和8年3月まで） 沖縄県教育委員会特定事業主行動計画策定（令和3年4月～令和8年3月まで） 沖縄県警察における次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（令和3年4月～令和8年3月まで）
令和4年 (2022)			<ul style="list-style-type: none"> 「第6次沖縄県男女共同参画計画」を策定

4 第6次沖縄県男女共同参画計画の策定経過

年月	沖縄県男女共同参画審議会	沖縄県男女共同参画行政推進本部	事務局
R3年 4月			<新計画骨子案の検討>
6月	知事からの諮問 (6/15) 第1回審議会(6/15) ・計画骨子案の検討		<計画素案の検討>
7月			◆各部照会 <素案>
8月	第2回審議会(8/11) ・計画骨子案及び素案の検討		◆各部照会 <素案>
9月	第3回審議会(9/8) ・計画素案、指標の検討		◆各部照会 <指標・素案>
10月	第4回審議会(10/26) ・計画素案の検討		◆関係課照会 <素案>
11月	県民意見公募(パブリックコメント)実施 <11月15日~12月10日>		
12月			◆関係課照会 <パブリックコメント>
R4年 1月	第5回審議会(1/13) ・計画案の検討 知事への答申 (1/31)		
2月		幹事会(2/3) 推進本部(2/9)	
3月	計画決定・公表		

5 沖縄県男女共同参画審議会委員名簿

任期：令和3年3月25日～令和5年3月24日

分野		委員所属団体	委員氏名	備考
学識経験者	1	沖縄キリスト教学院大学人文学部教授	新垣 誠	
	2	弁護士	鎌田 晋	
	3	琉球大学国際地域創造学部教授	喜納 育江	会長
	4	琉球大学周産母子センター教授	銘苅 桂子	
関係	5	中小企業同友会 「碧いの会」副部長	石川 京美	
	6	沖縄県母子寡婦福祉連合会	小那覇 涼子	
	7	沖縄人権擁護委員協議会 会長	金城 正光	
	8	(一社)沖縄県介護福祉士会 会長	桑江 貴英	
	9	沖縄県漁業協同組合 女性部連合会長	新立 弘子	
	10	連合沖縄 副事務局長	棚原 初美	
	11	沖縄県農業協同組合 代表理事専務	前田 典男	
	12	イオン琉球株式会社 取締役社長室長	銘苅 尚一郎	副会長
	13	公 募 委 員	金城 真知子	
	14	公 募 委 員	添石 理佐	
	15	公 募 委 員	平良 和	

6 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号
最終改正：平成11年12月22日法律第160号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2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13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28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21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1章 総則

（目的）

第1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2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3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4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5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6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7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8条 国は、第3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9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10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11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12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2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13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2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。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勧案して、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勧案して、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15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16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17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18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19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20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3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22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13条第3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2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。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24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。

(議員)

第25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10分の5未満であってはならない。
 - 3 第1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14の4未満であってはならない。
 - 4 第1項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第二号の議員の任期は、2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1項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27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。

(政令への委任)

第28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。

附 則 (平成11年6月23日法律第78号) 抄

(施行期日)

第1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2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88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13年1月6日)

一 略

二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28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30条 第2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11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6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)

7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

発令 　　：平成27年9月4日号外法律第64号

最終改正：令和1年6月5日号外法律第24号

改正内容：令和1年6月5日号外法律第24号[令和4年4月1日]

目 次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

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

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

- ロ 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関する事項

- ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、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、基本方針を公表しなければならない。

- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県

推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、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。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生

労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法

第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、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。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第一項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反し

た者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（社会保険労務士法の一部改正）

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

（内閣府設置法の一部改正）

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

附 則〔平成二九年三月三十一日法律第一四号抄〕

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 〔略〕

四 〔前略〕附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

五 〔略〕

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則〔令和元年六月五日法律第二四号抄〕

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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。

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和二・六・一から施行〕

一 〔前略〕附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和四・四・一から施行〕

（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

8 沖縄県男女共同参画推進条例

平成15年3月31日沖縄県条例第2号

目次

- 第1章 総則（第1条—第8条）
- 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等（第9条—第18条）
- 第3章 沖縄県男女共同参画審議会（第19条・第20条）
- 第4章 雑則（第21条）
- 附則

個人の尊重と法の下での平等は、日本国憲法の崇高な理念であり、男女は、すべて人として平等であって、個人として尊重されなければならない。

沖縄県においては、国際社会や国内の動向を踏まえ、男女平等を実現するための様々な取組を進めてきた。

しかしながら、現実には、女性に対する暴力やセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害、また、社会のあらゆる分野における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存在しており、真の男女平等の達成には、なお多くの課題が残されている。

こうした状況の中で、少子高齢化や国際化など社会経済情勢の急激な進展に対応し、豊かで活力ある沖縄県を築くためには、本県の地域性等にも配慮しつつ男女が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮し、お互いの人権を尊重し、喜びと責任を分かち合いながら多様な生き方を選択することができる社会の実現を図る必要がある。

ここに、私たち沖縄県民は、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、県、市町村、県民及び事業者が一体となって、男女共同参画の推進に取り組むため、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、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

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

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

（基本理念）

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

2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画の推進を阻害する要因となるおそれがあることに考慮し、社会における制度又は慣行が男女の社会に

おける活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

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

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

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

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

(県の責務)

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

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

(県民の責務)

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

(事業者の責務)

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

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

(男女の人権侵害の禁止)

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

(公衆に表示する情報に関する配慮)

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

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

(男女共同参画計画)

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

(1) 男女共同参画の推進に関する総合的かつ長期的な基本方向及び目標

(2) 前号に定める事項に基づき実施すべき具体的な男女共同参画の推進に関する施策

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

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

3 前項の規定は、沖縄県男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(基本理念の普及啓発)

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

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

(調査研究)

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

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

(市町村との協力)

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

(県民等に対する支援)

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

(男女間の暴力の防止)

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

(苦情等の相談)

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

(男女共同参画の状況等の公表)

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

第3章 沖縄県男女共同参画審議会

(設置及び権限)

第19条 この条例の規定に基づく諮問に応じて調査審議を行わせるため、沖縄県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、この条例に定めるもののほか、男女共同参画の推進に関する重要事項について、知事の諮問に応じて答申し、又は建議することができる。

(組織等)

第20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、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

2 委員は、学識経験を有する者その他知事が適当と認める者のうちから、知事が任命し、又は委嘱する。

3 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。

4 委員は、再任されることができる。

5 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

6 前各項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

(規則への委任)

第21条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成15年4月1日から施行する。

9 沖縄県男女共同参画審議会規則

平成17年12月27日規則第106号

改正

平成23年3月31日規則第15号

平成26年3月31日規則第9号

平成31年3月29日規則第38号

沖縄県男女共同参画審議会規則をここに公布する。

沖縄県男女共同参画審議会規則

(趣旨)

第1条 この規則は、沖縄県男女共同参画推進条例（平成15年沖縄県条例第2号）第20条第6項の規定に基づき、沖縄県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。

(会長及び副会長)

第2条 審議会に会長及び副会長を置く。

- 2 会長及び副会長は、委員の互選により定める。
- 3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を行う。

(会議)

第3条 審議会は、会長が招集する。

- 2 審議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。
- 3 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- 4 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(部会)

第4条 審議会に部会を置くことができる。

- 2 部会は、会長が指名する5人以内の委員で組織する。
- 3 部会に部会長を置き、部会に属する委員の互選により定める。

(関係者の出席)

第5条 審議会及び部会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めて、意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第6条 審議会の庶務は、子ども生活福祉部女性力・平和推進課において処理する。

(補則)

第7条 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、会長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、公布の日から施行する。

【参考】

沖縄県行政組織規則の一部改正

2 沖縄県行政組織規則（昭和49年沖縄県規則第18号）の一部を次のように改正する。

第241条第2号の表中

「沖縄県自治紛争処理委員	地方自治法第251条第1項に規定する普通地方公共団体相互の間又は普通地方公共団体の機関相互の間の紛争の調停及び同法の規定による審査請求、再審査請求、審査の申立て又は審決の申請に係る審理に関すること。	企画部	市町村課
--------------	---	-----	------

を

「沖縄県自治紛争処理委員	地方自治法第251条第1項に規定する普通地方公共団体相互の間又は普通地方公共団体の機関相互の間の紛争の調停及び同法の規定による審査請求、再審査請求、審査の申立て又は審決の申請に係る審理に関すること。	企画部	市町村課
沖縄県男女共同参画審議会	沖縄県男女共同参画推進条例（平成15年沖縄県条例第2号）の規定に基づき、沖縄県男女共同参画計画に関し調査審議を行い、及び男女共同参画の推進に関する重要事項につ	文化環境部	平和・男女共同参画課

	いて答申し又は建議すること。		
--	----------------	--	--

に改める。

附 則（平成23年3月31日規則第15号）

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成26年3月31日規則第9号抄）

（施行期日）

1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月29日規則第38号抄）

（施行期日）

1 この規則は、平成31年4月1日から施行する。（後略）

10 沖縄県男女共同参画行政推進本部設置規程

平成4年7月31日訓令第21号
教育委員会教育長訓令第3号
警察本部訓令第18号

(設置)

第1条 県における男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、沖縄県男女共同参画行政推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 男女共同参画行政に関する施策の効果的な推進に関すること。
- (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、副本部長及び本部委員で組織する。

- 2 本部長は、子ども生活福祉部を担当する副知事をもって充てる。
- 3 副本部長は、子ども生活福祉部長、教育長及び警察本部長をもって充てる。
- 4 本部委員は、別表第1に掲げる職にある者をもって充てる。

(本部長及び副本部長)

第4条 本部長は、推進本部の事務を総理し、推進本部を代表する。

- 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、本部長のあらかじめ指定する順序により、その職務を代行する。

(会議)

第5条 推進本部の会議は、本部長が必要と認めたときに招集し、本部長が議長となる。

(幹事会)

第6条 推進本部に幹事会を置く。

- 2 幹事会は、次に掲げる事項について協議調整する。
 - (1) 推進本部に提案する事項
 - (2) 県の施策に男女共同参画の視点を反映させる必要がある事項
- 3 幹事会は、幹事長、副幹事長及び幹事で組織する。
- 4 幹事長は、子ども生活福祉部生活企画統括監をもって充て、副幹事長は女性力・平和推進課長をもって充てる。
- 5 幹事は、別表第2に掲げる職にある者をもって充てる。
- 6 幹事会の会議は、必要に応じ、幹事長が招集する。
- 7 副幹事長は、幹事長を補佐し、幹事長に事故があるとき、又は幹事長が欠けたときは、その職務を代行する。

(作業部会)

第7条 幹事長は、必要に応じ、作業部会を置くことができる。

- 2 作業部会は、男女共同参画に係る特定の事項について調査する。
- 3 作業部会は、部会長及び部会員で組織する。
- 4 部会長は、女性力・平和推進課男女共同参画班長をもって充てる。
- 5 部会員は、部会長が指名する者をもって充てる。

(関係者の出席)

第8条 本部長及び幹事長は、必要があると認めるときは、推進本部又は幹事会に関係者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第9条 推進本部の庶務は、子ども生活福祉部女性力・平和推進課において処理する。

(補則)

第10条 この訓令に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定め

る。

附 則

この訓令は、平成4年7月31日から施行する。

附 則（平成5年5月6日訓令第19号・教育委員会教育長訓令第3号・警察本部訓令第5号）

この訓令は、平成5年5月6日から施行する。

附 則（平成11年6月25日訓令第31号・教育委員会教育長訓令第3号・警察本部訓令第15号）

この訓令は、平成11年6月25日から施行する。

附 則（平成18年6月16日訓令第68号・教育委員会教育長訓令第7号・警察本部訓令第10号）

この訓令は、平成18年6月16日から施行する。

附 則（平成24年2月14日訓令第2号・教育委員会教育長訓令第1号・警察本部訓令第3号）

この訓令は、平成24年2月14日から施行する。

附 則（平成26年3月31日訓令第30号・教育委員会教育長訓令第10号・警察本部訓令第12号）

この訓令は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成29年3月31日訓令第24号・教育委員会教育長訓令第5号・警察本部訓令第16号）

この訓令は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月29日訓令第20号・教育委員会教育長訓令第4号・警察本部訓令第10号）

この訓令は、平成31年4月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

知事公室長

総務部長

企画部長

環境部長

保健医療部長

農林水産部長

商工労働部長

文化観光スポーツ部長

土木建築部長

別表第2（第6条関係）

知事公室秘書課長

総務部総務私学課長

企画部企画調整課長

環境部環境政策課長

子ども生活福祉部福祉政策課長

保健医療部保健医療総務課長

農林水産部農林水産総務課長

商工労働部産業政策課長

文化観光スポーツ部観光政策課長

土木建築部土木総務課長

教育庁総務課長

警察本部警務部警務課長