

第2章 基本計画

第2章 基本計画

1. 計画の基本理念

本計画は、2005（平成 17）年施行の那覇市男女共同参画推進条例第 3 条に掲げる 6 つの事項に、2015（平成 27）年発表した「性の多様性を尊重する都市・なは」宣言（レインボーなは宣言）の趣旨を加えた 7 つの事項を基本理念とし、より高い理念を掲げます。

① 男女（すべての人）の人権の尊重

男女（すべての人）の個人としての尊厳が重んぜられること、男女（すべての人）が直接又は間接に性別による差別的扱いを受けないこと、男女（すべての人）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（すべての人）の人権が尊重されること。

② 男女（すべての人）の性の尊重

男女（すべての人）が互いの性を理解し合い、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されること。

③ 社会制度や慣行についての配慮

男女（すべての人）が、慣習や制度等の中で性別によって固定された役割分担にとらわれず、社会における活動に平等にかかわれるようにすること。

④ 政策や方針の立案及び決定への共同参画

男女（すべての人）が、社会の対等な構成員として、市における政策又は民間を含むあらゆる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。

⑤ 家庭生活と社会生活の両立

家族を構成する男女（すべての人）が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護等の家庭生活における活動について、家族の一員としての責任を共に果たし、かつ、その他の社会生活における活動を行うことができるようにすること。

⑥ 国際社会との協調

国際社会における取組と協調して行うこと。

⑦ 性の多様性の尊重

市民と協働し、性に関するあらゆる差別や偏見をなくし、誰もが安心して暮らせる都市を目指す、「性の多様性を尊重する都市・なは」宣言の理念を推進していくこと。

2. 計画の基本的視点

(1) 市及び市民等の責務

那覇市男女共同参画推進条例第5条から第8条において、市における男女共同参画社会の実現に向けて、それぞれが果たす役割を次のとおり規定しています。

市の責務	第5条	市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進を主要な施策として位置付け、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。
市民の責務	第6条	市民は、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7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。
教育者の責務	第8条	教育者は、男女共同参画の推進に果たす教育の重要性を深く認識し、個々の教育本来の目的を実現する過程において、基本理念にのっとり、教育を行うよう努めなければならない。

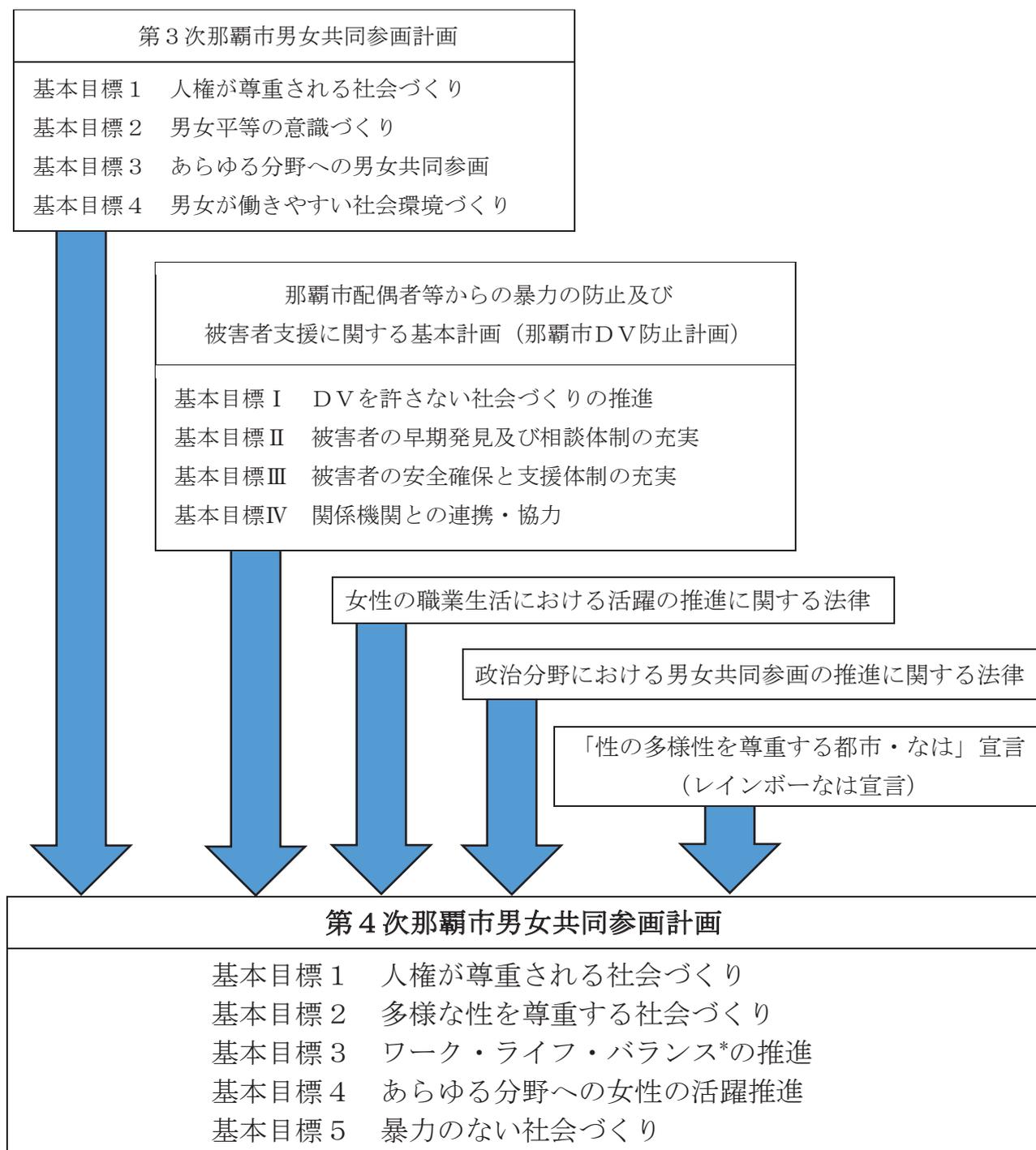
(2) 計画推進のための取組

那覇市男女共同参画推進条例では、第9条において「何人も、社会のあらゆる分野において、性別による差別的扱い、セクシュアル・ハラスメント(相手の意に反する性的な言動により相手方に不利益を与えること又は相手方の生活環境を害することをいう。)、ドメスティック・バイオレンス(夫婦間、恋人間等親密な関係の男性から女性への身体的、性的、心理的又は経済的な暴力をいう。)その他性別による人権侵害を行ってはならない。」と規定し、性別による人権侵害の禁止について明示しています。

また、第15条には、「市は、広報活動等を通じて、社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に関する市民等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。」としており、本計画においてもこの理念に沿って、第16条の「男女共同参画の推進を図るため、男女平等週間を設ける。」等、様々な取組を通して市民に広く呼びかけ、市民と協働して計画の推進に努め、計画の理念と目標の達成に取り組みます。

3. 基本目標

本計画においては、2013（平成 25）年策定の「那覇市DV防止計画」、2016（平成 28）年施行の「女性活躍推進法」、2018（平成 30）年施行の「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」及び2015（平成 27）年発表した「性の多様性を尊重する都市・なは」宣言（レインボーなは宣言）の趣旨も盛り込み、男女共同参画社会実現のための課題解決に向けた、基本理念、基本目標及び具体的施策を設定し、推進します。



(1) 人権が尊重される社会づくり

日本国憲法では、国民の基本的人権（第 11 条）について、「国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。」とし、平等原則（第 14 条第 1 項）については、「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と謳っています。

また、男女共同参画社会基本法第 2 条第 1 項では、男女共同参画社会の形成について「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」と明示しています。

男女共同参画社会の形成には、性別による固定的な性別役割分担意識の解消や男性中心型労働慣行の変革が必要とされています。社会情勢が変化中、価値観やライフスタイル、性の概念などの多様化に対し、新たな状況への対応が求められています。

また、子どもは、保護者の労働環境、地域環境や家庭環境といった、生活課題の影響を最も大きく受ける存在であり、家庭、学校、地域で子どもが安心して生活できるまちづくりが必要となっています。

特に、母子・父子世帯のひとり親家庭については、婚姻歴のないひとり親が所得税法の寡婦控除が適用されないことによって被る不利益の解消への取組や、ひとり親が長時間労働で子育ての時間を失うことのないよう、職場での安定した地位と賃金の確保が必要とされます。

現在も加速し続ける少子高齢化の波は、これまで日本の社会保障制度を担ってきた世代の減少、労働人口の減による雇用人材の不足等、多くの課題を生じさせ、今後我が国はどのように対処していくべきか、国の動向が注目されています。地域や家庭においては、ひとり暮らし世帯も増加しています。介護や子育て、家事・育児を、女性中心ではなく、誰もが一緒に考え、ともに担うべきものであるとの認識も深まりつつあります。

また、東日本大震災のような未曾有の大規模災害を体験したことで、これまであまり取り上げられていなかった女性や子ども、高齢者、障がい者、外国人、多様な性を生きる人の視点を取り入れた地域防災計画の策定や、防災支援体制構築のため、防災分野への女性等の参画の必要性が明らかとなっています。

さらに、国連を中心とした女性への差別・偏見等の撤廃や地位向上を推進する国際的な動き（女子差別撤廃条約）や規範に協調した我が国の取組や各種制度等について、また、世界平和や国際貢献につながる活動や情報などを広く市民へ提供することで、人権に対する世界的潮流や人権意識醸成のための広報活動につなげます。

(2) 多様な性を尊重する社会づくり

2015（平成 27）年 7 月 19 日、「性の多様性を尊重する都市・なは」宣言（レインボーなは宣言）において、多様な性のあり方は人権として尊重されるという本市の姿勢を表明して以降、広く市民や市職員等への意識啓発活動に取り組んでいます。

同宣言後の約 1 年後、2016（平成 28）年 7 月 8 日には「那覇市パートナーシップ登録」制度を開始し、本市では、市営住宅入居のための親族要件への追加等を行いました。民間企業や金融機関の商品やサービスが利用可能になるなど、徐々に活用の幅は広がっています。しかし、医療においては、明確な法律の定めがないため、同性パートナーによる手術への同意や、面会ができないなどのケースも多く、取り組むべき課題は残っており、解決に向けた本市施策のさらなる展開が求められています。

2017（平成 29）年度実施の「那覇市男女共同参画に関する市民意識調査（以下「市民意識調査」）」では、「LGBT」や「性自認」などの言葉の認知度は 3 割程度と、まだ低い状況にありますが、「レインボーなは宣言」や「那覇市パートナーシップ登録」制度については「知っている」との回答が 4 割を占めており、これまでの取組が一定程度認知されてきているものと推察されます。また、同調査における性的マイノリティに対する市民の受入意識は 7 割程度が受け入れる姿勢を示しています。

国内では、性的少数者=LGBTという呼称が広まる一方で、国連を中心に「SOGI」という考え方が広まりつつあります。SOGIとは、性的指向：どのような性を好きになるか、あるいはならないか（Sexual Orientation）、性自認：自認する性（Gender Identity）の頭文字をとったもので、いずれも全ての人がもっているものです。

2018（平成 30）年 12 月 5 日に、日本共産党、立憲民主党、国民民主党、無所属の会、自由党、社民党の野党 5 党 1 会派が国会に提出した「性的指向又は性自認を理由とする差別の解消等の推進に関する法律案」は、SOGIを理由とした差別の解消を目指すものとなっています。

沖縄県内において、本市はフロントランナーとして取組を推進していますが、未だ十分とは言えません。個々の関係する組織等が、国内外の取組とも連動して取り組むことで、市民の意識啓発や理解の促進、多様な性のあり方が人権問題として誰もが尊重されるべきものであるという市民意識の醸成に向けた取組を推進します。

同時に、性別に限らず、年齢、人種、国籍、宗教、学歴、職歴、性的指向・性自認など、一人ひとりが持つ違いを受け入れ、多様性を受容する社会（ダイバーシティ*）を推進していくことで、誰もがそれぞれの個性に基づいて、能力を十分発揮できる社会の形成にもつなげていきます。

*ダイバーシティ

多様性のこと。人種、年齢、障がい、セクシュアリティ等で人が差別されない社会をめざす際のキーワードとして使われることが多い。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進

2015（平成 27）年成立し、その翌年施行された「女性活躍推進法」は、働く場面で活躍したい女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指し、常時雇用する労働者が 301 人以上の大企業や国・地方公共団体等に、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定及び公表を義務付けています。全国で 16,315 社（2018 年 9 月末現在）と、対象企業の 99.1%が行動計画を策定し届け出ています。厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」では、10,157 社（2018 年 12 月現在）の企業が情報公開しています。

これらの法整備により、女性の働き方が変わることは、男性の労働に対する意識の変化も期待されます。男女が生涯を通じて充実した社会生活を営むためには、仕事と家事や育児、介護などを両立させつつ、個人の能力や経験を生かすことのできる職場環境の整備が必要であり、女性活躍推進法はその重要な役割を担っています。

雇用の場では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法が施行され、ポジティブ・アクション*に取り組む企業に対する国の支援、事業主へのセクハラ防止配慮の義務付け、子育て世代が働きやすい雇用環境の整備など、女性が働く環境は徐々に改善されつつあります。しかしながら、賃金や昇進・昇格の面において、まだ男女間で格差があり、環境整備とあわせて、市民・事業者の意識改革にむけた取組の推進を継続して実施していかなければなりません。

内閣府の男女共同参画会議が 2006（平成 18）年 12 月にまとめた「両立支援・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進が企業等に与えられる影響に関する報告書」によると、女性の活用は業績アップの大きな潜在機会であり、女性比率が高い企業は業績が高い傾向にあることが示されています。

仕事と生活のバランスをどう図るかは、性別に関わらず、すべての労働者が直面する課題であり、一人ひとりが自分に合った働き方が選択できるように、労働時間の短縮、相談体制の充実を推進します。また、男性の家事・育児及び介護に従事する時間の拡大など、男性の働き方や社会における役割についても意識を変えるための取組など、誰もが対等なパートナーとして働くことができる職場環境作りが必要であり、男性の育児休暇や介護休暇などが取得しやすい環境の整備に向けた支援・施策が必要となってきました。そのためにも、事業者をはじめとした全ての市民において、労働に対する意識の改革を進めていくことが大切です。

(4) あらゆる分野への女性の活躍推進

男女共同参画社会の形成には、市民一人ひとりが、ジェンダーに基づく人権意識を持ち、互いを尊重し、自らの意思によってあらゆる分野の活動に参画する機会が確保されていることが不可欠です。

具体的には、政策・方針決定の場や政治分野への女性の参画や、企業や地域等において、管理職ポストやリーダー等への女性登用を促進するための取組が必要であり、これらの取組が推進されることで、性別による役割分担意識の解消や、女性のみならず、男性の働き方への意識改革にもつながります。また、男女均等な雇用機会の確保のための雇用関係法令の遵守や意識啓発等、市民や事業者の理解を深めるための取組や、女性のキャリアアップにつながるキャリア教育の充実、関係団体等とのネットワークづくりやこれらを支援するなは女性センターの充実等も同時に推進していく必要があります。これらの取組により、多様で柔軟な働き方・就労の促進、女性の就業や起業、再就職の推進が図られます。特に、社会的弱者といわれる女性の高齢者や障がい者への支援については重要な取組といえます。本市施策の推進には、本市のみならず、市民や事業者の協力が必要であり、共に協働して取り組むことが望まれています。

(5) 暴力のない社会づくり

2001（平成13）年10月施行の「DV防止法」は、2004（平成16）年、2007（平成19）年の改正を経て、2013（平成25）年公布、その翌年施行された「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」に改称し、対象も配偶者のみならず、生活の本拠を共にする交際相手（婚姻関係における共同生活を営んでいない者を除く）からの暴力について、この法律を準用することとされており、交際関係解消後も対象としています。

本市は、2013（平成25）年度策定した「那覇市DV防止計画」において、DV防止法のみならず、ストーカー規制法、児童虐待防止法や、デートDV*など、これらに準ずるケースの暴力も支援の対象としています。

本計画においては、これまでのDV防止計画に加え、子ども、高齢者、障がい者、外国人に対する暴力や虐待、生活面・職業上の差別の解消の他、SOGIハラスメント*やセクハラ同様に、パワー・ハラスメント*（以下「パワハラ」）、マタハラ、パタハラ、児童への虐待など、あらゆるハラスメントや暴力の防止や解消に向けた対応等も含め、全庁的な取組を推進します。

現代社会においては、あらゆる暴力や差別、ハラスメント等の人権侵害について、市民一人ひとりが正しく理解し、誰もが「加害者にも、被害者にも、傍観者にもならない」を目標に、お互いの人権を尊重し、相互に支え合う社会の構築に向け、本市は市民や事業者、市職員等への人権意識の醸成と教育の充実に努めます。また、被害者の安心・安全が確保された相談や保護、自立支援のための窓口や庁内体制の構築と各関係機関との協力・連携を図ります。

■ 「平成29年度那覇市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」より ■

問 36 男女共同参画社会の実現に向けて、今後、那覇市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか（〇はいくつでも）

男女共同参画社会の実現に向けて、今後、那覇市が力を入れて取り組むべきことでは、「職場における男女格差是正」（60.5%）、「学校現場における学習の充実」（58.2%）が上位となっており、組織や団体を中心に推進することが望まれている。

