

令和8年度沖縄県男女共同参画審議会 議事要旨

1 日 時：令和8年7月16日（木）10:00～12:00

2 場 所：沖縄県庁6階第2特別会議室

3 出席者：27名

（1）沖縄県男女共同参画審議会委員：12名

会長	新垣	誠
副会長	小西	照子
委員	玉城	研太郎
委員	久納	京祐
委員	根橋	理香
委員	花城	真理子
委員	桑江	貴英
委員	仲宗根	忠真
委員	松堂	直美
委員	岩淵	裕子
委員	平敷	直子
委員	下地	裕理香

（2）事務局職員

榑原 千夏 こども未来部長

（女性力・ダイバーシティ推進課）：5名

大城 美千代	こども未来部女性力・ダイバーシティ推進課長
松永 里絵	女性力・ダイバーシティ推進課 人権・男女共同参画班長
伊藤 史憲	女性力・ダイバーシティ推進課 ひとり親支援班長
當山 陽子	女性力・ダイバーシティ推進課 支援企画班長
森 真穂	女性力・ダイバーシティ推進課 人権・男女共同参画班 主査

（マトリックス班員等）：9名

前原 芳	こども未来部こども若者政策課	青少年若者育成班長
諸見里 暢	こども家庭課	こども福祉班長
金城 夕子	子育て支援課	子育て班長
久場 香代子	子育て支援課	母子保健班長
又吉 賢一	保健医療介護部地域包括ケア推進課	地域包括ケア推進班長
上原 弘樹	農林水産部営農支援課	営農担い手班長
古我知 健	商工労働部労働政策課	労政企画班長
平 睦月	教育庁生涯学習振興課	生涯学習推進センター班長
原 織衣	教育庁県立学校教育課	指導主事

4 審議会次第

- ・ 開会 こども未来部 部長挨拶
- ・ 諮問
- ・ 報告事項

これまでの沖縄県男女共同参画の状況（昨年度集計資料、県民意識調査より）

- ・ 議事

新たな沖縄県男女共同参画計画の策定について

- ①スケジュールについて
- ②新たな男女共同参画計画の基本的な考え方及び骨子について
- ③新たな男女共同参画計画の施策内容について

5 会議経過・内容等

(報告事項) これまでの沖縄県男女共同参画の状況(昨年度集計資料、県民意識調査より)

- ・ 新たな委員も多いことから、事務局より、昨年度の審議会で諮った「令和7年度沖縄県男女共同参画の状況」(令和6年度統計データによる)や現行計画の指標の達成状況、具体的取組の実施状況並びに報告を行った「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」の報告書の内容について、改めて報告を行った。

(議事1) 新たな沖縄県男女共同参画計画の策定について

①スケジュールについて

- ・ 事務局より、新たな沖縄県男女共同参画計画の策定に係るスケジュールについて説明を行った。
- ・ 委員からの意見は特になかったため、事務局案のスケジュールに基づいて、審議会等を開催していくこととなった。

(議事2) ②新たな男女共同参画計画の基本的な考え方及び骨子について

- ・ 事務局より、新たな男女共同参画計画の基本的な考え方及び骨子について説明を行った。
- ・ 委員からの質問事項、意見について主なものは以下のとおりであった。

(久納委員)

いくつかの文言のところで、意識啓発という表現が、推進であったり、基盤強化であったりという文言に変えられているが、これは一定の啓発が進んだので、いよいよ実行する段階にあるという趣旨のものの改正なのか、否か。

→(事務局：女性力・ダイバーシティ推進課)

全く啓発が必要ではなくなったという認識ではなく、意識啓発は継続して行うが、それにとどまらず、実効性のある取組みも含めて行うという趣旨。

(花城委員)

素案を見ると、分野は違えど、似たような内容やリンクしてるような内容もあるので、関係機関が連携して一緒に取り組むことで、さらに良い取組になるのではないかと思う。

→(事務局：女性力・ダイバーシティ推進課)

本課以外にも、マトリックス組織を立ち上げるなど、各部局の関連する課が連携して、策定に関わる体制になっている。必要に応じて連携して何か新しい取組みをやっていきたい。

(新垣会長)

行政だけではどうしてもこの計画っていうのは達成できないことがある。

マトリクスは庁内での連携だと思うが、行政以外の民間の皆さんとの連携が重要になるのかなと思う。

※ その後、令和8年7月31日(金)で追加質問等も受け付けたところ。

具体的施策への追加修正意見もあるため、部局等照会を経て骨子にも影響が生じた場合には遡及して骨子も修正することとする。

(議事3) ③新たな男女共同参画計画の施策内容について

- ・事務局より、新たな男女共同参画計画の施策内容について説明を行った。
- ・委員からの質問事項、意見について主なものは以下のとおりであった。

(新垣会長)

内容が多岐にわたり、情報量も多いため、後日でも質問や意見を承る。

現場からの意見が欲しい。

沖縄県の特性に基づいて、重点的に対応しなければいけない項目などというものはあったか。

→ (事務局：女性力・ダイバーシティ推進課)

沖縄は非正規雇用や男女共働きが多く、全国と比べても、女性の労働力率は50代で落ち込むまで、ほとんど減少しない。正規から非正規に変わっていることはあったとしても、女性も男性も働き続けているという状況の中では、「職場における男女共同参画の実現」「ライフステージに応じた柔軟で多様な働き方」というところを重点的事項として考えている。

労働政策課の労働条件等実態調査の結果等も踏まえながら、素案を作成した。

→ (新垣会長)

非常に気になるのはやはり産休育休明けの労働体系。継続して同じ職種、同じ業務内容であればいいが、復職後、以前のキャリアを継続できないとか、違う働き方になり、残業が増えたり、今までのスキルや能力を生かせなくなったりとかいうこともあるかもしれない。

(岩渕委員)

施策2-5 「女性の活躍を推進するための企業に対する支援」の「方向性」について、もっと具体的に「キャリア形成や所得向上を通じた、経済的な自立」とかを入れたほうがいいかと思う。

沖縄は、女性の社長率は全国1位だが、県民所得は全国最下位で大きな課題があるので、具体的に、その方が沖縄らしい施策になるのでは。

重ねて、具体的施策の34番について、「中小企業における女性の活躍推進の取り組みの促進」に追記で、「女性のキャリアアップや賃金向上に繋がる」、「人材育成や環境整備の促進」とかいう文言を入れてもらえると、どういうふうになら中小企業が女性を支援して、どう所得を上げるかということを具体的に示すことになり、わかりやすいかなと思うので、検討してほしい。

→ (事務局：女性力・ダイバーシティ推進課)

ご意見について、重要な意見だと考えるので、ぜひ県として素案作成の参考にさせていただきたい。

(新垣会長)

行政と民間の連携が非常に重要になっている。所得の向上は、行政だけの働きかけでどうしようもないところがあり、民間の協力体制が不可欠。

行政と民間との協力体制を意識した施策並びにその実施計画体制的なものができるとうい。

(小西委員)

環境問題への取り組みにおける男女共同参画の推進について、具体的施策の 38 番に「環境問題への対応にあたっては、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するとともに、男女共同参画の視点が反映されるように配慮します。」とだけあるが、より具体的な内容にできないか。

→ (事務局：女性力・ダイバーシティ推進課)

国の施策を受けて、新たに追加した。よりよい社会の実現のためには、多様な立場の方の多様な意見が必要ということで、環境問題についても、女性の視点が求められている。これまではない部局に取組を求めていくことになるため、各部局に確認したい。

→ (小西委員)

「政策・方針決定過程への女性の参画」について、「過程への参画」ではなく「決定の場面に女性の参画」を入れたほうがよいのでは。

女性の委員が少ないところとかに女性委員を増やす取り組みを、より積極的にやってほしい。

→ (新垣会長)

まちづくり辺りも環境の中に含まれているのでは。審議会等への女性の参画の推進ということか。

→ (事務局：女性力・ダイバーシティ推進課)

国の方で施策の企画立案や実施にあたっては、男女別データを把握して、女性と男性に与える影響やニーズの違いを踏まえ、環境問題に対する対応を行うというふうな取り組みが挙げられているところなので、この辺も踏まえて関係部局との調整の上、もう少し具体的に踏み込んだ表現ができるかということを検討したい。

(桑江委員)

具体的施策 37 番の防災に関することについて、東日本大震災等、実際の災害での経験を含めてのものであれば、女性の参画について、もっと具体的に踏み込んでほしい。

→ (事務局：女性力・ダイバーシティ推進課)

内閣府の第 6 次男女共同参画基本計画や国の防災計画においても、東日本大震災やこれまでの震災の中で、女性のニーズを配慮した対応が十分でなかったことや避難所の現場等で女性に対する問題が起きたことで、女性が計画の段階から参画するよう記載されている。今回の国の基本計画では重要事項になっており、県としても同様にこれまでよりも強調した形で盛り込みたいと考えている。

→ (桑江委員)

具体的に、踏み込んでいただきたい。

→ (事務局：女性力・ダイバーシティ推進課)

検討して参りたい。

→（新垣会長）

この件に関して「女性をはじめ、多様な人々の」という表現について、「多様な人々の」はどこまでを含むのか。性的少数者はおそらく入っていると思う。避難施設での更衣所やトイレの問題。沖縄は外国人も多い。言葉や文化なども含め、外国人の対応は今後検討が必要ではないか。そうするとマトリクスを組む必要のある所属も広がる。

→（事務局：女性力・ダイバーシティ推進課）

担当部局に伝え、そういった取り組みも含めて、検討していきたい。

【補足】国の基本計画において、障がいのある女性は特に…といった記載がある。沖縄県女性団体連絡協議会の国際女性デーにあわせた知事要請においては、子育て中の女性や障がい者、高齢者等、災害が発生した場合に配慮が必要となる方への声も防災計画を検討する上で取り入れられるようにしてほしいという趣旨の要望があり、外国人も含め、女性以外にも配慮すべき人の範囲は広がっていく可能性もあることから、計画上では「多様な」としていると考えている。

（下地委員）

具体的施策 29 番の「ワーク・ライフ・バランスを推進するための環境づくりの促進」のところで、企業を支援する企業に対する認証登録があるが、取得した後のチェック機能や評価の数値化はあるか。

→（労働政策課）

県で実施しているすワーク・ライフ・バランス認証制度で現在、228 社を認証しており、更新制度がスタートしている。更新の際には、再度所定の要件を満たしているかどうかをチェックしている。

また、働きやすさ向上サポート事業にて、認証企業のフォローアップで、実際のワーク・ライフ・バランスの取り組みが実効性を持っているかというところも含め、社会保険労務士等、専門家を派遣してフォローアップする体制を整えている。

→（下地委員）

取得に満足してその後の改善が行われなくなる現状がある。

休みはあっても休めば評価に影響するのであれば、実際は取得しづらいが、そういうところは表面化しない。そのような細かいところもフィルターにかける方法を検討してほしい。

（平敷委員）

具体的施策 54 番「学校教育の充実」において、児童生徒に対する性教育の取組をもっと強化してほしい。

男子児童でも、高学年になるほど、オープンの場所で着替えることは恥ずかしいと感じていると思うが、現在は、女子のみがカーテンに仕切った場所で移動して着替えをする。また、性自認が曖昧な場合は保健室で借りている現状もあるので、そういった子が恥ずかしいという感情に至ることなく、着替えやトイレができるような環境が必要ではないか。

保護者を交えて学校全体で環境整備するほか、学校教育の場で、性教育や性の多様性の教育ができるような内容をもっと強く盛り込んでほしい。

→（事務局：女性力・ダイバーシティ推進課）

性の多様性というところにつきましては、女性力・ダイバーシティ推進課

の方でも、理解促進の周知啓発とか取り組みを行っている。特に低年齢からの教育が大事であることが指摘されているので、今年度の啓発事業の中でも、現場でのジェンダー平等とか、性の多様性の周知をやっていくので、どのように盛り込むか検討していきたい。

(久納委員)

児童生徒への性教育については、「インターネットを利用した性暴力等への対策の推進」という部分もあり、学校現場でも充実させることは重要であると考え

→ (新垣会長)

最近はいろんなところで、SNSの年齢制限の話が出てきている。

そういうところとも合わせてのメディア教育みたいなものは、これから強化されていかなければいけないということなのか。

→ (事務局：女性力・ダイバーシティ推進課)

新たな事業立てにつきましては、DEIGO プラン策定の観点からも、教育の取り組みが推進されるようにお伝えして、また、引き続き取り組んでいけるようにしたいと思う。

(根橋委員)

「目標2 職場における男女共同参画の実現」の「実現したすがた」で、「管理職であっても、ワーク・ライフ・バランスが達成できることで、管理職を希望する女性や若者が増える」とあるが、管理職のワーク・ライフ・バランスとなると、介護の問題が出てくる。

高齢者は免許返納が推奨され、通院に課題があり、その送迎が問題となっている。送迎だけでなく、受診の付き添いもとなると、長時間拘束されるし、頻発してくる。職場に迷惑をかけるからと介護離職に繋がっている。まだ本人が自分で通院できる状況の時に、自分でタクシーを使って行ってほしくても、タクシーはなかなか捕まらない。ITに弱い高齢者が多いので、アプリでタクシーを呼ぶことも難しい。病院付き添い・送迎の負担解消は喫緊の課題である。管理職のワーク・ライフ・バランスを考えるのであれば、このような現実問題をどうにかしなければ難しいと思うが、どう考えているのか。

サービス利用の紹介や助成金も考えて欲しい

→ (地域包括ケア推進課)

管理職の方によらず、働いている方のワーク・ライフ・バランスを検討する上で、介護に携わっている方への対応が大きな課題だと認識している。

地域包括ケア推進課では、高齢者の生活支援ニーズに対応する新たなサービスを創出する基盤としてのプラットホームの構築を進めており、その中で、例えば自費サービスとして、緊急駆けつけや病院付き添いといった様々な介護負担を代替するサービスの創出の充実というのを目指している。

また、自費で払えない方々については、それをより丁寧な仕組みで提供する方法がないか、企業だけではなく、地域も市町村も連携して生み出していく必要があると思っている。

そうした本課の進めている取り組みが、介護負担を軽減して、介護離職防ぐ、女性の活躍推進やwell-beingに繋がるという側面で計画に位置付けられないか、検討してみたい。

(仲宗根委員)

施策 4-2 「ジェンダー平等や性の多様性に関する意識啓発の推進」の「性の多様性」について、例えば、トランスジェンダー女性が女性対象のリスキング研修を受講したり、女性を雇用した企業に助成金を支給する制度を利用して雇用されたり、また、オリンピックのようなスポーツの試合で女性選手として出場するといった場面で、心身ともに女性である一般女性との競合関係が生じる。一般女性との間に利害が対立する場面も出てくるかと思う。

法律上は男女共同参画社会基本法には性の多様性については書いていない。男女二分法みたいなもので、性のグラデーションや多様性についてはこの法律で触れていないと思う。

性の多様性は、差別のない社会づくり審議会において検討すべきではないか。

沖縄県の男女共同参画計画について、沖縄県男女共同参画審議会で性の多様性を扱うとなると、性の多様性の理解を促進することが、男女共同参画にも適うというような理論的な橋渡しとなる根拠がなければならないのではないかと。

→ (事務局：女性力・ダイバーシティ推進課)

「性の多様性」については、現行の第6次計画においても入っており、継承している部分になる。

男女共同参画社会の理念としては、「あらゆる性別にかかわらず、皆さんがともに生きやすい社会にしましょう」というところである。

「性の多様性」は、男女共同参画計画においてそぐわないのではないかと。というご意見であるが、世の中の人全員が、生きやすい社会作りっていうことを、「この男女共同参画社会の実現である」と考えた場合には、必要な観点なのではないかと考えている。

なお、男女共同参画計画で性の多様性を扱う理由づけというところでは、「基本計画の大きな基本方向」の中で、「すべての県民が互いを認め合い、こころ豊かな活力ある大きな実現」というところとある。

大きな基本方向が、「すべての県民が」というところのゴールに向かって、ジェンダー、多様性というところも含めているというところを考えている。

→ (仲宗根委員)

立法意思の想定を超えて、横出し条例やはみだし条例を沖縄県が目指すということはいいと思うが、実質的には解釈による立法作業に近いので、それなりの理由づけや根拠づけが必要だと思う。今後の課題ではないか。

→ (事務局：女性力・ダイバーシティ推進課)

当時盛り込んだ経緯も確認し、説明できるようにしたい。

→ (新垣会長)

男女共同参画計画における性の多様性の分野に関しては全国的にはみ出しが多い。性の多様性については、国よりも各地方自治体の方が条例レベルでは進んでいるという現状がある。

県の人権条例が一番の根拠であるというしかない。

今後、いろいろなアドバイスをいただきながら専門的に進めていければいい。

(桑江委員)

具体的施策8番の「子育て・介護に関する相談体制等の充実」において、子育てや介護を支える環境づくりについて、以前から子育てに関する支援は充実していると思うが、介護はそうではない。

子育ては、いつ始まるかが見えやすいが、介護はいきなりやってくるので、急

な介護休業が発生していく。

介護は女性だけが従事するのではないが、介護に対する知識が不足している男性が多く、在宅での虐待も男性の方が多く発生しているので、女性向けだけでなく、男性向けの介護講座も必要ではないかと思う。

具体的な取り組みを入れてほしい。

→（地域包括ケア推進課）

これまではどちらかといえば、介護を受ける高齢者の目線に合わせた取り組みを様々行ってきたが、今後、ご指摘があったような、介護にあたる側、特に男性について、高齢者介護課と意見交換を行い、可能な限り計画に反映できたらと考えている。

→（新垣会長）

県民調査等を行うと、圧倒的に「娘」に介護してほしいという人が多い。

ゆえに女性の介護離職が顕著であるというところもあるが、男性がケアをするということをもう少し推進できないのかと思う。

男性が、育児や介護への参画に対して今まで関わってこなかったことが一番問題。

そのほかにも、デートDVを含むDVしかり、性教育しかり、育児、介護すべてにおいて男性が変わらないといけないというところが大きい。

何か強化して欲しい。

→（事務局：女性力・ダイバーシティ推進課）

男性への介護研修ですとか、育児等、男性への働きかけはまだ十分ではないと思っている。

介護のところはまだこれからというところがあるので、もう一度確認させていただいて、もっと盛り込むべきところがあるかどうかというところを積極的に検討する。

（松堂委員）

最近では、男性も精神的な面で職場を休職する事例が多くなっている。

ワーク・ライフ・バランスと考えたときに、女性に対する文言が多いが、男女同じように職場復帰プログラムがあればよい。

今、私たちは、ひとり親家庭を支援しているが、職場に復帰しようとしても、子育てとの両立が難しく、すぐに仕事を辞めざるをえない状況がある。

少しずつ、慣らしながら復職できるようにしなければならない。

子育て支援には、精神的な支えも必要ではないか。

ひとり親に限らず、男女平等に促進できればと思うので、ワーク・ライフ・バランスのところで、具体的に文言を入れたほうがいいのかと思う。

（花城委員）

施策4-4「ジェンダーに基づくあらゆる暴力～」の部分で、虐待とか、暴力とかには、幼少期の愛情不足による愛着形成なども、要因のひとつとしてあるのではないかと思うが、事案が起きてからの支援も大事だが、そもそも起こさせないような、根本的な何かを解決するような政策や考えなどあったりするか。

→（事務局：女性力・ダイバーシティ推進課）

児童虐待やDVを起こさせないための施策となると、ているるでやってるようなデートDVについての学校出前講座であったりとか更生保護法人がじゅまる沖縄というところでやっている加害者更生プログラムあたりが今のところそれに該当するのではないかなとは思いますが、どうしても未然に防ぐこととな

ると啓発という部分が取り組みになるかと思う。
意見を踏まえ、各部局にはかりたい。