

# 中長期計画

令和 6 (2024)年度～令和 15(2033)年度

令和 6 (2024)年 4 月

公益財団法人 おきなわ女性財団

# 目次

第1章	はじめに	1
1.	計画策定の目的	
2.	計画期間	
3.	期間の設定	
第2章	男女共同参画の現状と課題	2
1.	行政の取組み	
①	国のアクションプラン（第5次「男女共同参画基本計画」）	
②	第6次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～	
③	新沖縄県行政運営プログラム（令和5（2023）年度～令和8（2026）年度）	
2.	男女共同参画の必要性	
3.	おきなわ女性財団の今後のあり方（果たすべき役割）	
第3章	財団の歩み	7
1.	設立経緯と目的	
2.	職員構成の推移	
3.	事業内容の推移	
4.	基本財産の推移	
5.	指定管理者制度への対応	
6.	公益財団法人への移行	
第4章	前期計画（令和6（2024）年度～令和10（2028）年度）	10
1.	契約職員について	
2.	今後の事業展開	
3.	財源の確保	
①	基本財産の適正な運用	
②	賛助会員の増	
③	有料講座の開催	
4.	ネットワークの強化	
①	各センターとの連携	
②	市町村との連携（出前講座等）	
③	企業や大学等との連携	
④	女性団体との連携の強化	
5.	ているるの指定管理団体としての役割	
第5章	後期計画（令和11（2029）年度～令和15（2033）年度）	13

# 公益財団法人おきなわ女性財団 中長期計画

## 第1章 はじめに

### 1. 計画策定の目的

男女共同参画社会実現に向けての国、県の方針及び女性財団の現状と課題等をふまえ、今後の財団のあり方とその具体的方策を定める。

### 2. 計画期間

令和6（2024）年度から令和15（2033）年度までの10年間とする。

### 3. 期間の設定

前期・・・令和6（2024）年度から令和10（2028）年度

後期・・・令和11（2029）年度から令和15（2033）年度

## 第2章 男女共同参画の現状と課題

### 1. 行政の取組み

#### ①国のアクションプラン（第5次「男女共同参画基本計画」）

平成11(1999)年に、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置づけた「男女共同参画基本法」が施行され、平成12(2000)年に「男女共同参画基本計画」が策定された。平成15(2003)年には男女共同参画社会の実現に向け、「社会のあらゆる分野において、令和2(2020)年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を達成するため、女性の参画を拡大する最も効果的な施策の一つであるポジティブ・アクションを推進するとした。しかし、社会全体での共有が不十分であったため目標達成には至らず、世界経済フォーラムが公表した日本のジェンダーギャップ指数は常に低い順位となっている。ジェンダー平等への取組は、日本経済の持続的発展と国民の幸福を高めるものであり、危機感をもって進める必要があるとして令和2(2020)年12月に、第5次男女共同参画基本計画が策定された。

#### 【施策の位置づけ】

政府一体となって取り組むべき最重要課題

#### 【目指すべき方向】

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

#### 【課題】

新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応、人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加、人生100年時代の到来と働き方・暮らし方の変革、法律・制度の整備と政治分野や経済分野を中心とした女性の政策・方針決定過程への参画拡大、デジタル化社会への対応(Society 5.0)、国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識、頻発する大規模災害、SDGsの達成に向けた世界的な潮流等、多くの取り組むべき課題がある。

これらの課題を解決するためにも、男女共同参画社会を推進していくことは、国民一人一人が個性と能力を十分に発揮できる、持続可能な活力ある社会にとって不可欠な前提である。

### 【計画で改めて強調した視点】

- ① あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し施策に反映、持続可能な活力ある経済社会を次世代に引き継ぐ
- ② 指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。積極的改善措置（ポジティブ・アクション）49も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化
- ③ 男性にとっても重要な無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の幼少期から大人までを対象とした広報啓発
- ④ 男女が健康な生活を実現し、学び続け活躍し続けられる環境の整備
- ⑤ AI、IoT等の科学技術の発展を男女共同参画に資する取組
- ⑥ 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- ⑦ 多様な困難を抱える女性等が安心して暮らせるための環境整備
- ⑧ 男女共同参画の視点による防災・復興対策
- ⑨ 地域における様々な主体が連携・協働する推進体制
- ⑩ ①～⑨の各視点に沿って男女共同参画社会の形成を牽引する人材育成

### ②第6次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～

沖縄県では平成5(2023)年に、「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～」第1次を策定した。その後、平成14(2002)年3月には「沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」(第2次)、さらに平成19(2007)年3月には「沖縄県男女共同参画計画(後期)」(第3次)、平成24(2012)年3月に「第4次沖縄県男女共同参画計画」、平成29(2017)年3月に「第5次沖縄県男女共同参画計画」を策定し、県民・事業者・団体等との協力・連携のもとを策定し、様々な施策を展開してきた。

こうした中、男女共同参画社会に対する県民の理解は深まりつつあるが、令和2(2020)年に実施した「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」によると、社会全体でみた場合の男女ともに約8割の人が「男性優遇」であると感じている。

また、昨今の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、女性を取り巻く環境は就業から生活面について様々な形で深刻で直接的な影響に加え、配偶者等からの暴力の問題、非正規雇用労働者やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい女性の増加など、平時における固定的性別役割分担意識等に基づく構造的な問題が顕在化しており、ジェンダー平等に関する県民の意識改革、女性の更なる社会参画の促進、ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶などに向けた取り組みを一層推進することが求められている。

このような状況を踏まえ、国の第5次男女共同参画基本計画などを勘案し、沖縄県の男女共同参画の実現に向けた方向性を示すため、令和4(2022)年3月に第6次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～が策定された。

- ・ 計画の期間：令和4(2022)年度～令和8(2026)年度までの5年間
- ・ 計画の基本方向：「沖縄県SDGs実施指針」に基づき、「誰一人として取り残さない(leave no one behind)の理念のもと、ゴール5「ジェンダー平等の実現」を推進し、互いを認め合い、

一人ひとりが大切にされ、あらゆる場所で活躍できる社会の実現を目指す。

- ・ 計画の構成：施策を家庭、職場、地域及び社会全体の4つの分野に分け、各分野の施策毎に現状と課題を分析し、方向性及び具体的施策を示した。

第6次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～

体系図

目標	施策の方向性	具体的施策	
家庭における男女共同参画の実現	1-1 男女が共に家庭生活に参画するための意識改革	1 男女が協力し、家庭生活の責任を担うことの広報・啓発	
		2 男女平等意識を育てる家庭教育の推進	
		3 家庭教育に関する相談体制の充実	
		4 男性の育児休業等の取得に関する広報・啓発	
	1-2 育児及び介護を支える環境づくり	5 多様な保育サービス等の充実	
		6 介護サービスの整備・充実	
		7 地域における子育て・介護支援の充実	
		8 子育て・介護に関する相談体制等の充実	
	1-3 生涯を通じた男女の健康づくりの推進	9 生涯を通じた健康づくりの支援と女性のスポーツ参加の促進	
		10 予期せぬ妊娠や性感染症の予防など、性教育や健康教育の推進	
		11 妊娠・出産期における女性への健康支援	
職場における男女共同参画の実現	2-1 多様な就業を可能にする環境の整備	12 職業能力発揮に対する支援	
		13 再就職希望者に対する支援	
		14 起業家を目指す女性への支援	
		15 女性が働きがいをもって仕事に取り組むことができる環境づくり	
		16 女性の登用促進のための支援（ロールモデルの普及促進）	
		17 女性の職業生活における情報収集・整理・提供	
		18 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動	
		19 企業等へのテレワーク導入支援等による柔軟な働き方の推進	
		2-2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	20 男女雇用機会均等の更なる推進
	21 労働相談の実施		
	22 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進		
	23 各種ハラスメント対策の促進		
	2-3 農林漁業における男女共同参画の推進	24 非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用の促進	
		25 女性リーダーの育成	
		26 家族経営協定づくりの推進	
	2-4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	27 女性の経営能力向上の支援	
		28 仕事と生活の調和及び働き方の見直しに関する意識啓発	
		29 仕事と生活の調和を推進するための環境づくり	
	2-5 女性の活躍を推進するための企業に対する支援	30 仕事と家庭の両立を支える支援制度の推進	
		31 女性の活躍に積極的に取り組む企業の認証	
		32 企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進	
		33 中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の促進	
	地域における男女共同参画の実現	3-1 地域活動を推進するための連携・協働	34 地域活動への参画の促進
			35 各種地域団体との連携及びその活動の支援
			36 防災・復興における男女共同参画の推進
		3-2 生活上の困難を抱える人々が安心して暮らせる環境の整備	37 高齢者の地域での暮らしと自立に対する支援
			38 障害のある人の自立支援と生活環境の整備
39 ひとり親家庭等の自立や子の養育に対する支援			
40 貧困等生活上の困難に対する支援			
3-3 市町村における男女共同参画の推進と支援		41 市町村における男女共同参画の推進の支援	
社会全体における男女共同参画の実現		4-1 女性の更なる政策・方針決定過程への参画の促進	42 県及び市町村の審議会等委員への女性の参画拡大
			43 県の管理職への女性の積極的登用及び職域拡大
	44 企業や団体における女性の参画促進		
	45 政治分野における女性の参画促進		
	46 学校における管理職への女性の登用拡大		
	47 あらゆる人々に対する男女共同参画の理解促進		
	4-2 ジェンダー平等や性の多様性の尊重に関する意識啓発の推進	48 男女共同参画を推進する学習機会の充実	
		49 男性の理解促進・意識啓発	
		50 性の多様性の尊重に関する取組の推進	
		51 学校教育の充実	
	4-3 次世代に向けた意識啓発および教育の推進	52 地域との連携による教育の推進	
		53 キャリア教育の推進	
		54 教職員研修の実施	
		55 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶に向けた意識啓発及び環境整備	
4-4 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶	56 セクシュアル・ハラスメント防止対策の促進		
	57 配偶者等からの暴力の被害の防止と相談体制の充実		
	58 配偶者等からの暴力の被害者の保護及び自立支援		
	59 性犯罪・性暴力への対策の推進		
	60 売買春及び児童ポルノ排除への対策の推進		
	61 ストーカー行為等への対策の推進		
	62 人身取引の対策の推進		

### ③沖縄県行財運営政改革プログラム（令和5（2023）年度～令和8（2026）年度）

新沖縄県行財政改革プラン（平成22（2010）年度～平成25（2013）年度）では、「公社等外郭プランの見直し方針」に基づき、県派遣職員を引き上げ、おきなわ女性財団は3名から1名減の2名となった。

沖縄県行財運営政改革プログラム（令和5（2023）年度～令和8（2026）年度）においては、県と公社等が適切な役割分担による効率的・効果的な県民サービスの実施が求められている。

行政運営目標：持続可能な行政運営の構築

方針：人材育成と強く柔軟な組織体制の整備

実施項目名：公社等への適切な指導及び支援内容等の公表

取組内容：公社等の健全な運営を確保し、果たすべき役割の効率的・効果的な実施を支援するため、公社等の指導監督要領に基づく指導等及び公社等に対する県の支援内容や短中長期計画等を公表する。また、県と公社等の適切な役割分担のもと、県派遣職員の適正な管理を行う。

## 2. 男女共同参画の必要性

昨今の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、女性を取り巻く環境は就業から生活面について様々な形で深刻で直接的な影響を受けた。配偶者等からの暴力の問題、非正規雇用労働者やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい女性の増加など、平時における固定的性別役割分担意識等に基づく構造的な問題は顕在化しており、ジェンダー平等に関する県民の意識改革、女性の更なる社会参画の促進、ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶などに向けた取り組みを一層推進することが求められている。互いを認め合い、一人ひとりが大切にされ、あらゆる場所で活躍できる男女共同参画社会の実現を図ることは、持続可能な社会に必要不可欠である。

## 3. おきなわ女性財団の今後のあり方(果たすべき役割)

おきなわ女性財団は、女性に関わる諸問題の総合的・実践的調査研究、意識啓発社会活動の促進等を行い、女性の地位向上を図り男女共同参画社会を築いていくことを目的として、広く行政や民間機関・団体の参加を得て設立された。

「第6次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン21～」では、県、市町村、民間団体、事業者、県民がそれぞれの立場で主体的に取り組むとともに、互いに連携・協力しながら施策を推進することの重要性が述べられており、おきなわ女性財団は、男女共同参画社会の実現のため、県、市町村をはじめ、関係団体等との連携を今後ますます強化して各種事業を展開していくことが求められている。



### 第3章 財団の歩み

#### 1. 設立経緯、目的

平成5(1993)年12月20日、沖縄県知事を設立者として、財団法人おきなわ女性財団が設立された。

目的：沖縄県における男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発、女性に関する諸問題の調査研究、女性の社会活動に対する支援等を行うことにより、女性の地位向上及び社会参画の促進を図り、もって男女共同参画社会づくりに寄与すること。

#### 2. 職員構成の推移

おきなわ女性財団の事務局は、平成8(1996)年度からは専任職員が配置された。令和5(2023)年度は、常務理事(事務局長兼務)1名、県からの出向職員2名で、事業に携わる契約職員は4名である。

令和5(2023)年度は、相談業務の契約職員9名(女性相談員5名、男性相談員2名、支援コーディネーター2名)である。

令和2(2020)年度から「国際女性相談」、令和3(2021)年度から「にじいろ相談」を設置。

令和4(2022)～令和5(2023)年度は、県内在住の女性と在沖軍人、軍属のパートナー等との結婚、離婚、養育費等の問題解決を図るため「国際家事福祉相談所事業」を実施した。

平成10(1998)年度 常務理事1名 県出向5名(事務局長1 職員4)

民間出向1名 嘱託員13名(相談員4 図書情報室5 事業4)

計20名

平成26(2014)年度 常務理事(事務局長兼務)1名 県出向2名(職員2)

嘱託員13名(相談員8 事業3 日本語指導者派遣2)

計16名

平成31(2019)年度 常務理事(事務局長兼務)1名 県出向2名(職員2)

嘱託員8名(相談員5 事業3) 賃金職員1名

計12名

令和5(2023)年度 常務理事(事務局長兼務)1名 県出向2名(職員2)

契約職員14名(相談員7 事業4 事務補助1 支援コーディネーター2)

計17名

#### 3. 事業内容の推移

平成9(1997)年度から開始した各市町村への講師等派遣事業は、平成19(2007)年度から主催する市町村の依頼により開催となり、令和5(2023)年度現在は、市町村に加え賛助団体会員へも対象を拡大し、継続して実施している。

平成8(1996)年度～平成22(2010)年度の間は女性学講座、平成12(2000)年度～平成23(2011)年度の間はアサーティブネスの連続講座を実施した。平成14(2002)年度～平成22(2010)年度の間は高校生を対象としたDV対策の出前講座を開催した。また、平成10(1998)年7月には県と共催しアジア太平洋女性

フォーラムも開催した。平成 11（1999）年度には、「米軍基地から派生する女性に関する諸問題調査事業」で調査報告書をまとめた。その調査報告の内容を踏まえ、諸問題を支援するものとして、平成 13（2001）年 1 月「日米結婚・離婚・子どものためのハンドブック」の初版を作成した。（令和 3 年（2021）年 3 月には第 4 回改訂版を作成した。）

平成 27（2015）年度に特別講座「戦後 70 年過去から未来へ 次世代の女性たちに伝えたいこと」を、平成 28（2016）年度は、ているる開館 20 周年記念座談会「女性たちと共に歩んだ『ているる』20 年を語る」を開催した。また、平成 29（2017）年度に「九州・沖縄地区男女共同参画センター会議」を、平成 30（2018）年度には「全国女性会館協議会第 62 回全国大会」を沖縄で開催した。

令和 5（2023）年度現在、啓発事業として、男女共同参画講座、男女共同参画パネル展、法律講座、ワークライフバランス講座、ジェンダーを考える教室、性の多様性に関する講座、相談員研修、防災講座、女性起業塾、健康講座等、様々な講座を実施している。また、女性人材育成事業として、平成元年度より「ているる塾」「ているる塾公開講座」、令和 2（2020）年度より「ているる塾出前講座」、令和 4（2022）年度より「ているる塾修了生による情報発信」の他、「男性の家事・育児参画講座」を実施している。

さらに、DV 防止啓発講座、女性に対する暴力をなくす運動期間中にはイベントとパネル展等を実施している。

相談事業では、「女性相談」に加え、令和 2（2020）年度より「国際女性相談」と「男性相談」、令和 3（2021）年度からセクシャリティの悩みを抱える方の相談窓口として「にじいろ相談」を実施している。令和 4（2022）～令和 5（2023）年度は、県内在住の女性と在沖軍人、軍属のパートナー等との結婚、離婚、養育費等の問題解決を図るため「国際家事福祉相談所事業」を実施した。

情報発信として、広報誌「ているるちゃんがいく！」を年 4 回 2,800 部発行し、ホームページ・SNS 等も活用している。また、県内の男女共同参画センター等と毎年情報交換を行っている。

県の男女共同参画計画（DEIGO プラン）に沿った講演や研修等を企画する団体に対し「講座等企画団体助成事業」、市町村や賛助会員団体へ「講師等派遣事業」、令和 2（2020）年度から女性リーダー育成のため「男女共同参画研修参加費補助事業」は、自主財源を活用し実施している。

#### 4. 基本財産の推移

財団の設立当初の基本財産は 34,200 千円で、令和 5 年度現在 394,347 千円となっている。その内訳は、主に県から 250,000 千円、市町村から 50,000 千円、民間団体等から 94,347 千円となっている。

#### 5. 指定管理者制度への対応

沖縄県男女共同参画センター「ているる」は、男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点施設として、平成 8（1996）年 7 月に供用開始され、おきなわ女性財団は設置当初からその運営に携わってきた。

平成 18（2006）年 4 月に、地方自治法の改正により指定管理者制度が導入さ

れ、おきなわ女性財団が指定管理者となった。

平成 24（2012）年 12 月から、株式会社かりゆしエンターテイメントと組織した管理運営団体として、県から指定管理者に指定され、当センターを管理運営することとなった。

令和 5（2023）年度現在、第 5 期指定管理者（令和 2（2020）年度開始）として、4 年目となっている。

当センターは男女共同参画社会の実現のために拠点となる重要な施設であり、おきなわ女性財団は、今後も管理運営を担っていく必要がある。

## 6. 公益財団法人への移行

民間非営利活動の活発化を目的として「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律」が平成 20（2008）年 12 月に施行され、おきなわ女性財団は平成 25（2013）年 4 月 1 日に、財団法人から公益財団法人へ移行した。これにより評議員会が設立され、法人の基本的な業務執行体制（理事・監事等の選任・解任）や業務運営の基本的なルール（定款の変更）を決定するとともに、決算書類の承認等を通じて、法人運営が法令や定款に基づき適正に行われていることを審議している。

令和 5（2023）年度現在、おきなわ女性財団の定款では、評議員が 3 名以上～7 名以内、理事が 3 名以上～5 名以内、監事が 2 名以内となっている。

公益財団法人は、運営及び事業の推進において公益性が求められることから、総費用の 50%を公益事業のために使用することとなっており、令和 5 年度は、90%以上公益事業を実施した。

## 第4章 前期計画（令和6（2024）年度～令和10（2028）年度）

### 1. 契約職員について

おきなわ女性財団においては、「ているる相談室」を設け、女性相談、国際女性相談、にじいろ相談、男性相談を実施している。全国を対象範囲とし、あらゆる相談に対応しているため、相談件数も増加、内容も複雑化しており、より専門性が求められている。専門性のある相談員を確保し、相談員の資質向上をはかるために、今後も引き続き相談員の養成講座を開催する。

また、事業担当の契約職員についても研修機会の確保等により、専門性の向上を図り、可能な限りの待遇向上等により、優秀な人材を確保していく。

### 2. 今後の事業展開

ひとりひとりが尊重される効果的な男女共同参画社会に向け、生きづらさを抱える人々に寄り添う相談体制を構築する。

行政の取組に加え、暮らし、仕事の場である地域に根差した草の根からの取組として、民間団体、大学、企業など多様な主体と連携・協働により事業展開し、男女共に多様な年齢層に向け意識啓発の推進を図る。

県の委託事業については、広報啓発事業を企画、提案する。

男女共同参画センター「ているる」は、今後も男女共同参画社会実現のための活動拠点として、男女がその個性を発揮出来るよう、図書情報室の充実に務め、各団体と連携を図り、各事業と連動した活動の拠点づくりをめざす。

### 3. 財源の確保

#### ①基本財産の適正な運用

公益法人制度改革により、資産運用についても自己責任の下に運用の自由度が高まった。低金利の状況下では、「預金等の流動性資産」や「国債等の公債」では、当概年度に必要な収入を確保することは困難であるので、少しでも運用利回りの良い商品を購入している。

当財団は、3億9,434万7千円の基本財産を運用し、現在は3億5千万円を上限に外国債を購入しており、平成16（2004）年度から平成24（2012）年度までの間で約4,400万円、公益財団法人となつてからの平成25（2013）年度から令和5（2023）年度までの21年間で約6,600万円の運用収益を得ている。

今後も、運用リスクとリターンのバランスの管理やその運用業務を取り巻く環境等（下記①～⑤）に配慮しつつ、今後も運用していくこととする。

- ①財団運営の中長期安定化に寄与すること
- ②価格変動リスク管理が徹底していること
- ③法令・政省令・公益ガイドライン等と整合すること
- ④会計基準と整合すること
- ⑤資産運用に精通した人材を確保・育成していくこと

令和5（2023）年度の次期繰越額は4億3,306万9千円で、これから基本

財産3億9,434万7千円引いた3,872万2千円が実質的な繰越額となっている。

## ②賛助会員の増

賛助会制度は、財団の発足当初から実施しており、賛助会費収入は財団の自主財源となっている。令和5年度は、法人会員25件、個人会員66件で、約39万5千円の会費収入があり、講座等企画団体への助成事業や団体からの依頼による講師派遣事業を実施した。

賛助会員へは広報誌の送付、メールやSNS配信、自主事業における会員価格の設定を実施している。今後も、会員の要望も把握しつつ、男女共同参画に資する魅力的な講座を開催し、個人及び団体会員の入会をよびかけ、財団の意義や男女共同参画社会を共に推進していく意識の共有を図り、会員数を増やしていく。また、組織強化月間を年1回設定し、理事長を中心に積極的な企業訪問を行い、団体会員数の増加に繋げていく。

## ③有料講座の開催

現在、自主事業として、キャリアアップセミナーや健康教室を実施している。今後も、財団の目的と時代の流れにあう魅力的な講座を実施する。

## 4. ネットワークの強化

### ①各センターとの連携

県内各男女共同参画センターの連絡会議を年1回以上開催する。

また、県における中核センターとして、情報収集や情報提供の拠点となるように各センター間のネットワークを構築する。

### ②市町村との連携（出前講座等）

男女共同参画センターのない市町村と連携して、各地域の要望及びニーズにあった出前講座を開催する。また、女性の社会進出が少ない市町村に対しては、男女共同参画社会に関する学習・講座の開催等を積極的に働きかける。

### ③企業や大学等との連携

企業へは、賛助会員の団体会員への加入を働きかけるとともに、各企業や大学と連携し、男女共同参画等の出前講座や講演会、シンポジウム等を共同で実施する。

### ④女性団体との連携の強化

これまでも女性団体とは各事業の実施を通して連携を図ってきたが、「講座等企画団体助成事業」等で、女性団体の事業をサポートしていく。

また、各地域において男女共同参画の理解を広げるため、女性の翼等の女性団体と連携し、地域における啓発講座等で講師派遣事業を実施する。

## 5. 沖縄県男女共同参画センター「ているる」の指定管理団体としての役割

沖縄県男女共同参画センター管理運営団体の一員として、図書情報室の運営の充実を図り、男女共同参画に向けた調査研究（先進国、地域の各種事例の紹介など）や女性史資料展示事業に関する資料収集等を担う。

## 第5章 後期計画（令和11(2029)年度～令和15(2033)年度）

前期計画の最終年度である令和10(2028)年度に、前期期間の検証を行い、その結果に基づき、国や県の新たな計画、財政状況、財団の経営状況等を踏まえ、後期間の具体的な事業計画を策定する。