

うるま市男女共同参画に関する 意識調査報告書

平成 30 年 3 月
沖縄県 うるま市

目次

1. 調査の概要	3
2. 市民アンケート調査	7
3. 事業所アンケート調査	91
4. 市職員アンケート調査	123

1. 調査の概要

1. 調査の概要

1. 調査の目的

「第2次うるま市男女共同参画行動計画」を策定するにあたり、市民、事業所等の男女共同参画に関する意識や実態、期待するニーズなどを把握するとともに、計画の施策を検討するための基礎資料として活用することを目的に実施したものである。

2. 調査の実施状況

①市民アンケート調査概要

- ・対象者：20～80歳の市民 2,000 人を無作為抽出
- ・調査期間：平成 29 年 10 月 27 日（金）～11 月 17 日（金）
- ・配布方法：郵送による配布・回収
- ・回収状況：

配布件数	回収数	有効回収数（有効回収率）
2,000 件	541 件	531 件（26.6%）

②事業所アンケート調査概要

- ・対象者：うるま市内事業所（個人事業主を除く）
- ・調査期間：平成 29 年 10 月 27 日（金）～11 月 17 日（金）
- ・配布方法：郵送による配布・回収
- ・回収状況：

配布件数	回収数	有効回収数（有効回収率）
100 件	33 件	33 件（33.0%）

③市職員アンケート調査概要

- ・対象者：うるま市役所全職員（賃金・嘱託職員含む 1,775 名）
- ・調査期間：平成 29 年 11 月 29 日（水）～12 月 27 日（水）
- ・回収状況：有効回収数 965 件

※結果の見方

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

2. 市民アンケート調査

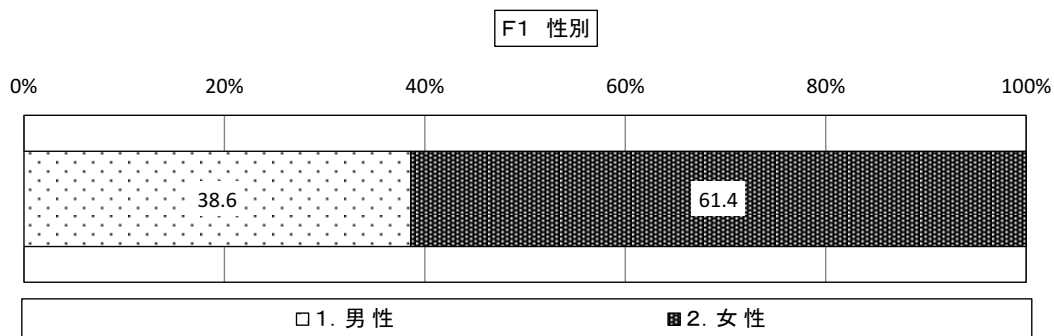
2. 市民アンケート調査結果

1. あなたご自身のことやご家族についておたずねします

F 1 あなたの性別はどちらですか。(〇は1つ)

1. 男 性 2. 女 性 3. その他 ()

回答者をみると、男性が4割弱(38.6%)、女性が6割強(61.4%)と女性の割合が高い。

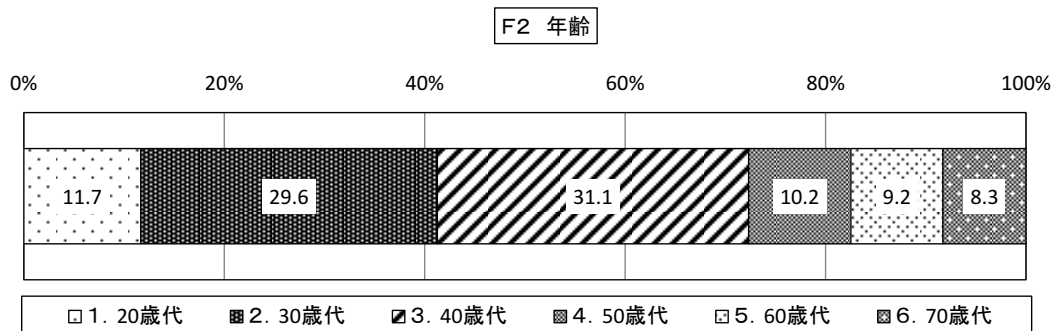


	件数	割合 (%)
1. 男 性	205	38.6
2. 女 性	326	61.4
合 計	531	100.0

F 2 あなたの年齢はいくつですか。(〇は1つ)

1. 20 歳代 2. 30 歳代 3. 40 歳代 4. 50 歳代 5. 60 歳代 6. 70 歳代

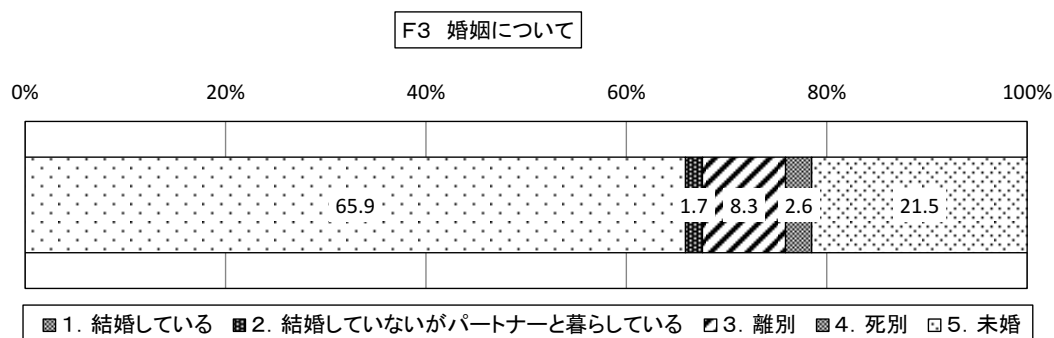
回答者の年齢をみると、「3. 40 歳代」が3割強(31.1%)と最も高く、次いで、「2. 30 歳代」(29.6%)、「1. 20 歳代」(11.7%)となっている。



F 3 あなたは、現在結婚していますか。(〇は1つ)

- | | |
|-----------|-------------------------|
| 1. 結婚している | 2. 結婚していないがパートナーと暮らしている |
| 3. 離別 | 4. 死別 |
| | 5. 未婚 |

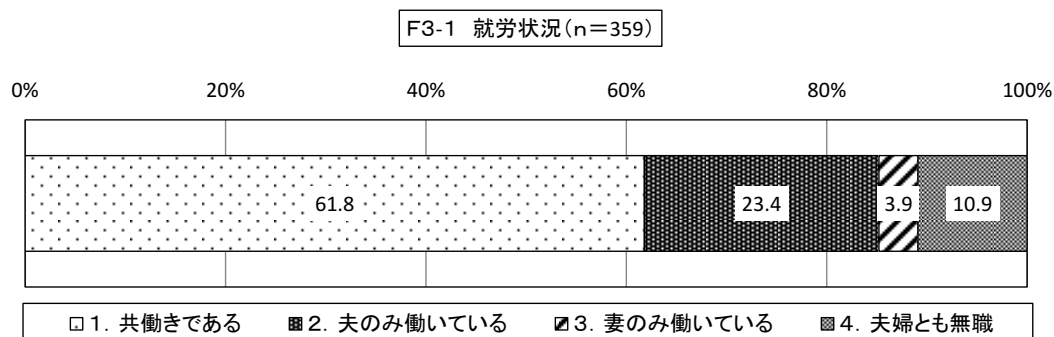
回答者の結婚の有無について、「1. 結婚している」が7割弱（65.9%）と最も高く、次いで、「5. 未婚」（21.5%）、「3. 離別」（8.3%）となっている。



F 3-1 ご結婚されている方・パートナーがいる方におたずねします。あなたは共働きですか。
(出産、育児等で休業中の方は働いているものとみなします) (〇は1つ)

- | | | |
|-----------|-------------|-------------|
| 1. 共働きである | 2. 夫のみ働いている | 3. 妻のみ働いている |
| 4. 夫婦とも無職 | | |

前問で「1. 結婚している」、「2. 結婚していないがパートナーと暮らしている」と回答した方 (n=359) の就労状況をみると、「1. 共働きである」が6割強（61.8%）と最も高く、次いで、「2. 夫のみ働いている」（23.4%）、「4. 夫婦とも無職」（10.9%）となっている。

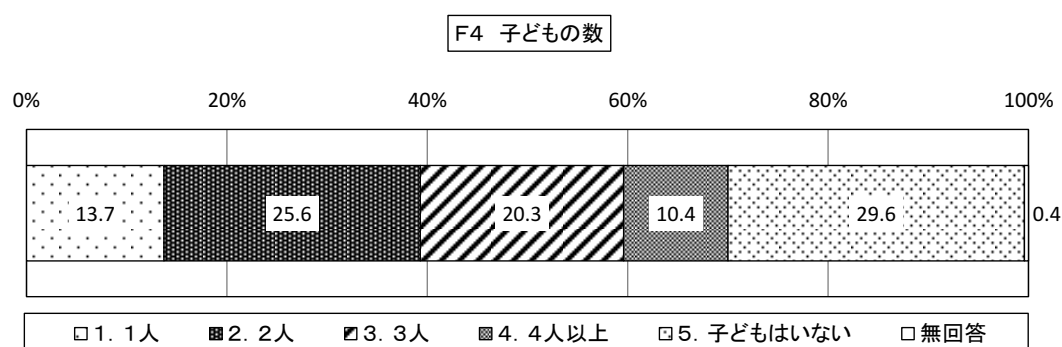


F 4 あなたはお子さんがいますか。(○は1つ)

1. 1人 2. 2人 3. 3人 4. 4人以上 5. 子どもはいない

回答者の子どもの数をみると、「2. 2人」が3割弱(25.6%)と最も高く、次いで、「3. 3人」(20.3%)、「1. 1人」(13.7%)となっている。

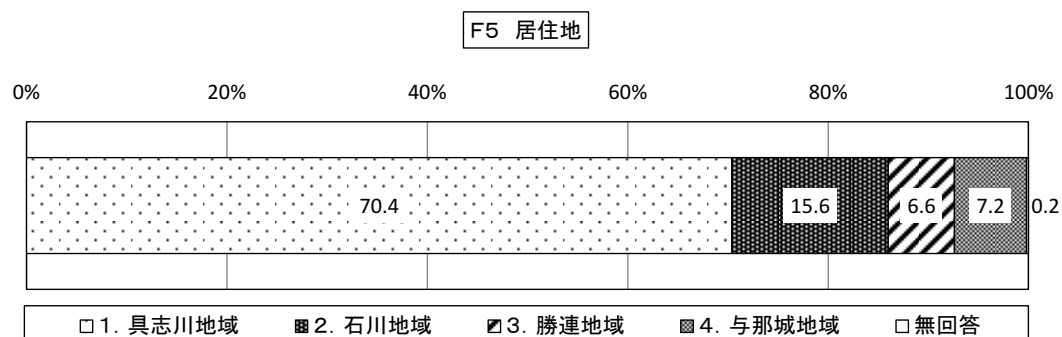
「5. 子どもはいない」の回答が約3割(29.6%)みられるが、結婚の有無に関わらず回答を頂いていること、前問(F 3)で「未婚」と回答している割合が影響していることが考えられる。



F 5 あなたのお住まいはどちらですか。(○は1つ)

1. 具志川地域 2. 石川地域
3. 勝連地域 4. 与那城地域

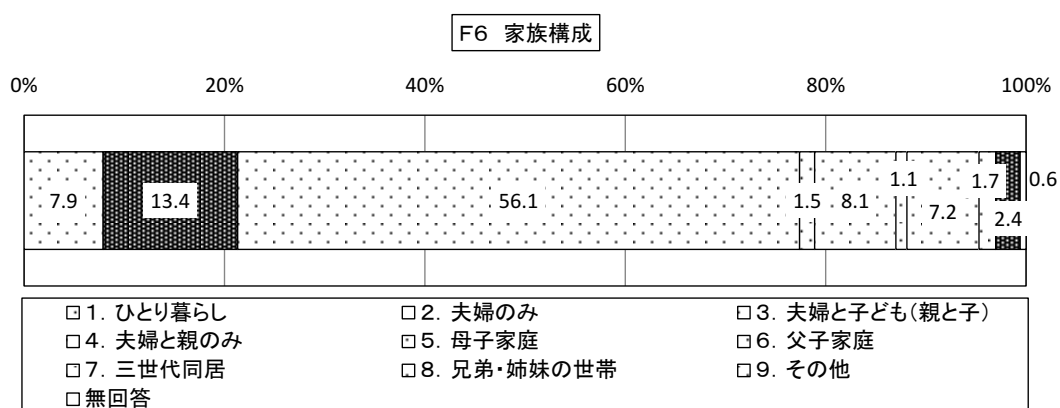
回答者の居住地をみると、「1. 具志川地域」が約7割(70.4%)と最も高く、次いで、「2. 石川地域」(15.6%)、「4. 与那城地域」(7.2%)、「3. 勝連地域」(6.6%)となっている。



F 6 あなたは現在どのような家族構成ですか。(○は1つ)

- | | | | |
|------------|---------|-----------|-------------|
| 1. ひとり暮らし | 2. 夫婦のみ | 3. 夫婦と子ども | 4. 夫婦と親のみ |
| 5. 母子家庭 | 6. 父子家庭 | 7. 三世代同居 | 8. 兄弟・姉妹の世帯 |
| 9. その他 () | | | |

回答者の家族構成をみると、「3. 夫婦と子ども(親と子)」が6割弱(56.1%)と最も高く、次いで、「2. 夫婦のみ」(13.4%)、「5. 母子家庭」(8.1%)となっている。



【その他の意見】

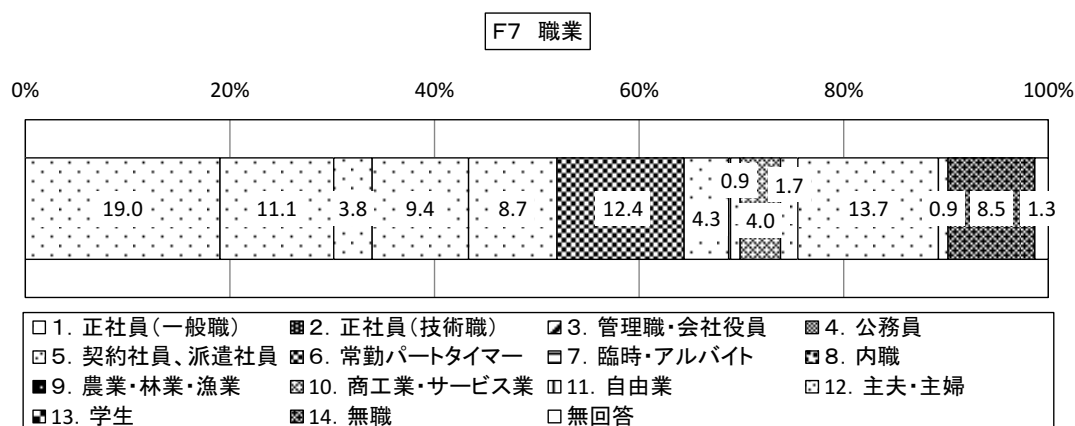
夫婦と姉妹／建物が共有名義で世帯主が別

F7 あなたの職業は何ですか。次の1～14の中から1つお選びください。(○は1つ)

(出産、育児等で休業中の方は働いているものとみなします)

雇用者	1. 正社員（一般職）	家族従業員・事業主	9. 農業・林業・漁業
	2. 正社員（技術職）		10. 商工業・サービス業 （卸・小売店、飲食店等サービス）
	3. 管理職・会社役員		11. 自由業 （開業医師、弁護士、芸術家など）
	4. 公務員		12. 主夫・主婦
	5. 契約社員、派遣社員		13. 学生
	6. 常勤パートタイマー	その他	14. 無職
	7. 臨時・アルバイト		
	8. 内職		

回答者の職業をみると、「1. 正社員（一般職）」が約2割（19.0%）と最も高く、次いで、「12. 主夫・主婦」（13.7%）、「6. 常勤パートタイマー」（12.4%）となっている。



2. 男女平等に関する意識、慣習について

問1 あなたは、次にあげるア～クの分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。
それぞれの分野について、あなたの考えに近いものを1～6の中からそれぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

	男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性が優遇されている	平等	どちらかといえば女性が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない
ア) 家庭生活で	1	2	3	4	5	6
イ) 職場で	1	2	3	4	5	6
ウ) 学校教育の場で (児童生徒について)	1	2	3	4	5	6
エ) 地域活動・社会活動の場で	1	2	3	4	5	6
オ) 政治の場で	1	2	3	4	5	6
カ) 法律や制度の上で	1	2	3	4	5	6
キ) 社会通念・慣習・しきたりなどで	1	2	3	4	5	6
ク) 社会全体でみた場合	1	2	3	4	5	6

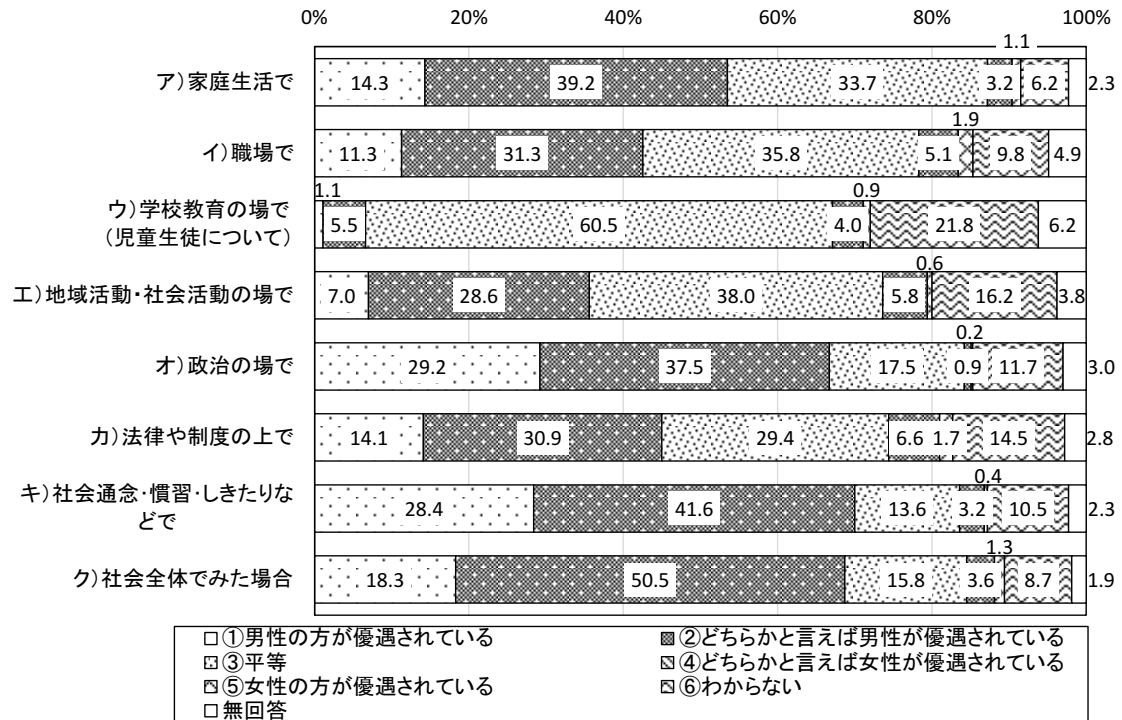
「③平等」と考えられている場面として、「ウ) 学校教育の場」が約6割(60.5%)と最も高く、次いで、「エ) 地域活動・社会活動」(38.0%)、「イ) 職場」(35.8%)となっている。

一方で、「ウ) 学校教育の場」を除く場面では、『男性が優遇されている』(「①男性の方が優遇されている」+「②どちらかといえば男性が優遇されている」)とする割合が5割前後みられる。特に、『男性が優遇されている』と回答した割合が高かった場面として、「キ) 社会通念・慣習・しきたり」の場面が7割(70.0%)と最も高く、次いで「ク) 社会全体」(68.8%)、「オ) 政治の場」(66.7%)となっている。

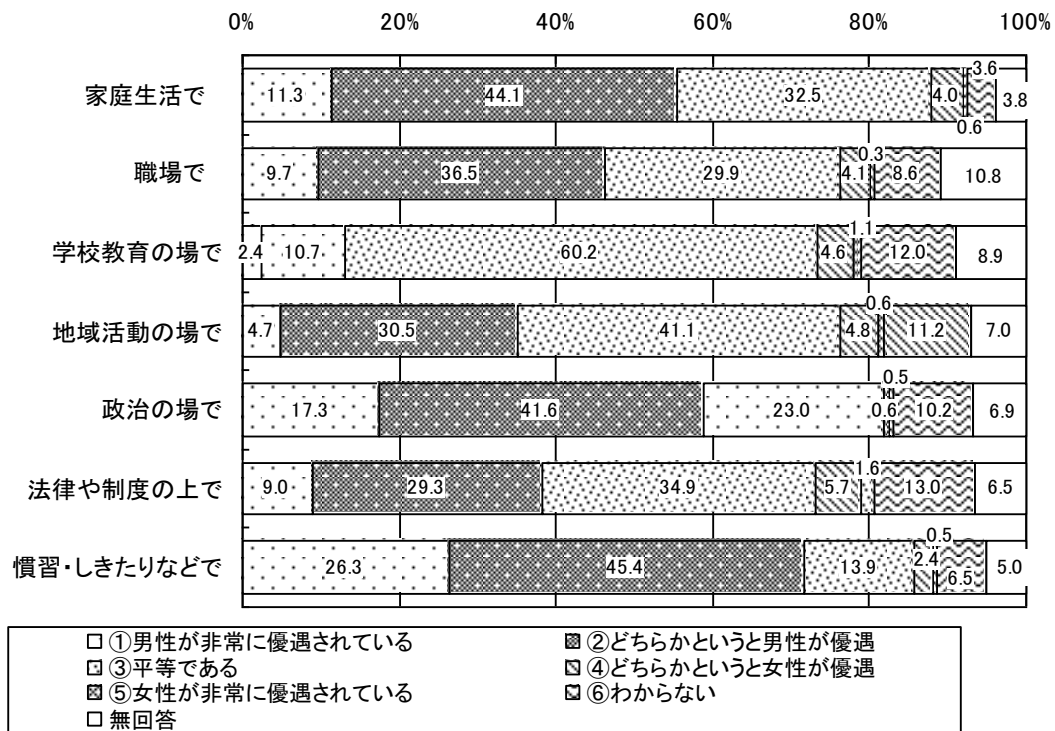
前回結果と「③平等」の割合を比較すると、「ア) 家庭生活」、「イ) 職場」、「ウ) 学校教育の場」の3項目の割合が、わずかではあるが増加がみられる。

一方、「オ) 政治の場」、「カ) 法律や制度の上」の2項目では、「③平等」とする回答割合に減少がみられるため、男女平等に関する意識や慣習に関して、今後も啓発活動を行う必要がある。

問1 男女平等について



前回結果 (平成 18 年度)



問2 あなたが、あなたの身の回りで、男女の不平等を感じるのはどんなところですか。3つまで選んで下さい。(○は3つまで)

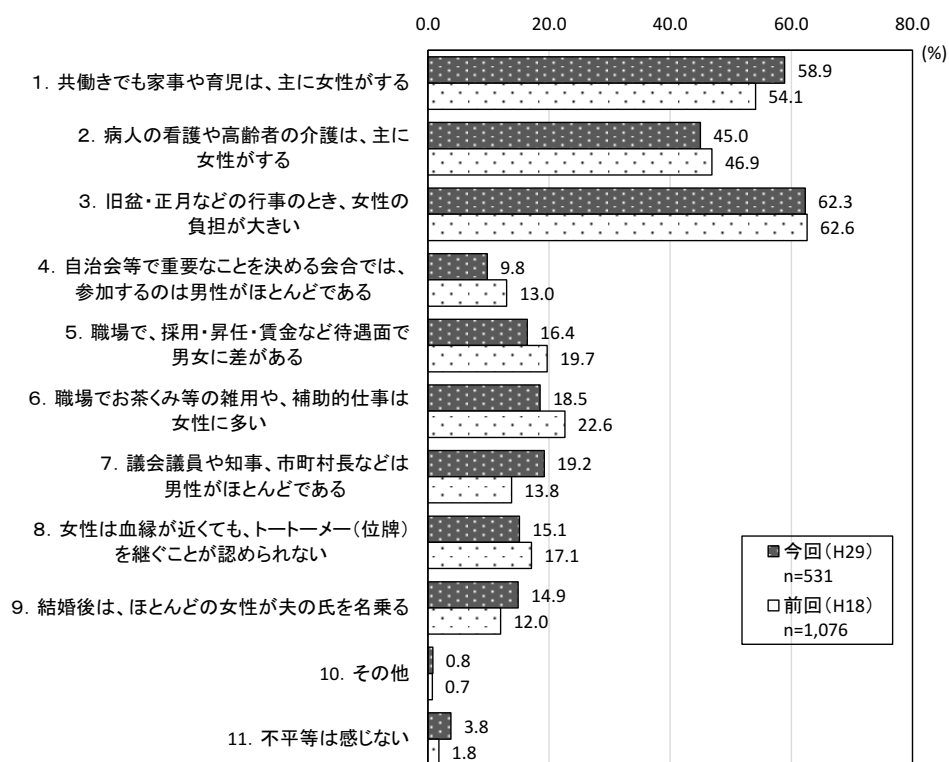
1. 共働きでも家事や育児は、主に女性がする
2. 病人の看護や高齢者の介護は、主に女性がする
3. 旧盆・正月などの行事のとき、女性の負担が大きい
4. 自治会等で重要なことを決める会合では、参加するのは男性がほとんどである
5. 職場で、採用・昇任・賃金など待遇面で男女に差がある
6. 職場でお茶くみ等の雑用や、補助的仕事は女性に多い
7. 議会議員や知事、市町村長などは男性がほとんどである
8. 女性は血縁が近くても、トートーメー（位牌）を継ぐことが認められない
9. 結婚後は、ほとんどの女性が夫の氏を名乗る
10. その他（具体的に
11. 不平等は感じられない

男女の不平等について、「3. 旧盆・正月などの行事のとき、女性の負担が大きい」が6割強（62.3%）と最も高く、次いで、「1. 共働きでも家事や育児は、主に女性がする」（58.9%）、「2. 病人の看護や高齢者の介護は、主に女性がする」（45.0%）となっている。

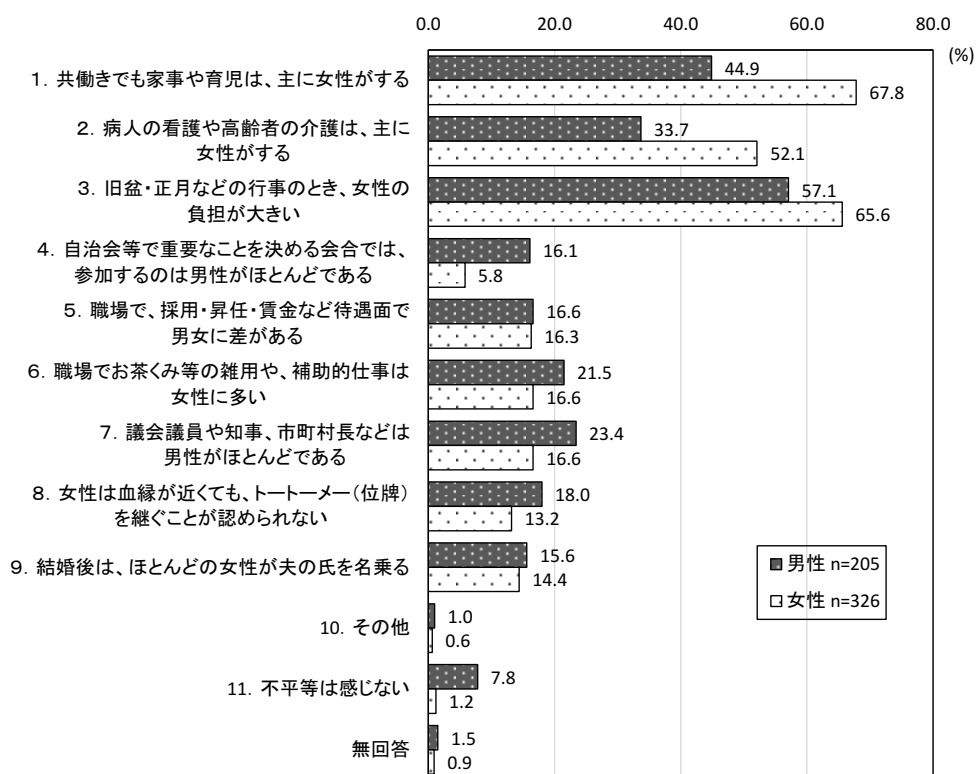
前回結果と比較すると、不平等と感ずること上位3項目に変化はみられないが、「1. 共働きでも家事や育児は、主に女性がする」と回答する割合について、今回結果では約5ポイントの増加がみられる。

男女別にみると、上位3項目（1、2、3）で女性の方が不平等を感じる割合が高い傾向にある。特に、「1. 共働きでも家事や育児は、主に女性がする」は、女性で7割強（67.8%）と男性に比べ、約23ポイント高い。

問2 男女の不平等を感じること



問2 男女の不平等を感じる事×F1 性別



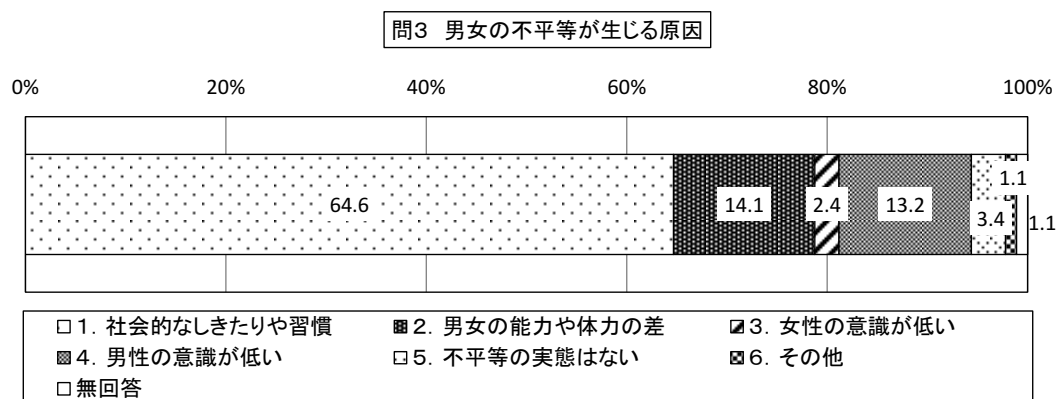
【その他の意見】

何事にも完全に「男女平等」を実現することはできない。危険、重労働、お茶くみ等々には違いがあって当然だ。生まれながらの天性から対応適正が異なると思う／有休などは女性がとることが多い／それぞれの力量、持ち場で行っている／女性専用車両やトイレはあるが、男性専用はない

問3 男女の不平等が生じる原因は何だと思いますか。特に感じることを1つ選んで、○をつけてください。(○は1つ)

- | | |
|----------------|---------------|
| 1. 社会的なしきたりや習慣 | 2. 男女の能力や体力の差 |
| 3. 女性の意識が低い | 4. 男性の意識が低い |
| 5. 不平等の実態はない | 6. その他（ ） |

男女の不平等が生じる原因として、「1. 社会的なしきたりや習慣」が6割強（64.6%）と最も高く、次いで、「2. 男女の能力や体力の差」（14.1%）、「4. 男性の意識が低い」（13.2%）となっている。



【その他の意見】

世の中自体が不平等／有休などは女性が多とることが多い／男女とも意識が低い。男女の違いを事実として認識していないこと／家と職場は違うので、職場では嫌な事でもやらなきゃの気持ち。当たり前になっている／男らしく、女らしくで良いと思っている

3. 家庭生活などについて

【配偶者・パートナーのいる方におたずねします】

問4 あなたの家庭では、次にあげるような家庭内の事がらを主にどなたが行っていますか。

ア～ケの各項目において、それぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

	主に夫(男性)が行う	主に夫(男性)が行い妻(女性)が一部分担	夫(男性)と妻(女性)が同じ程度分担	主に妻(女性)が行い夫(男性)が一部分担	主に妻(女性)が行う	その他
ア) 家計を支える(生活費をかせぐ)	1	2	3	4	5	6
イ) 家事をする(掃除・洗濯・炊事)	1	2	3	4	5	6
ウ) 家計の管理	1	2	3	4	5	6
エ) 子どもの世話・しつけ	1	2	3	4	5	6
オ) 病人・老親の世話(介護)	1	2	3	4	5	6
カ) 子どもの教育方針・進学決定	1	2	3	4	5	6
キ) 高額商品の購入(不動産等)	1	2	3	4	5	6
ク) 家庭の問題の最終的な決定	1	2	3	4	5	6
ケ) 地域・社会活動(自治会活動等)	1	2	3	4	5	6

※パートナーが同性である場合は、「その他」を選択してください。

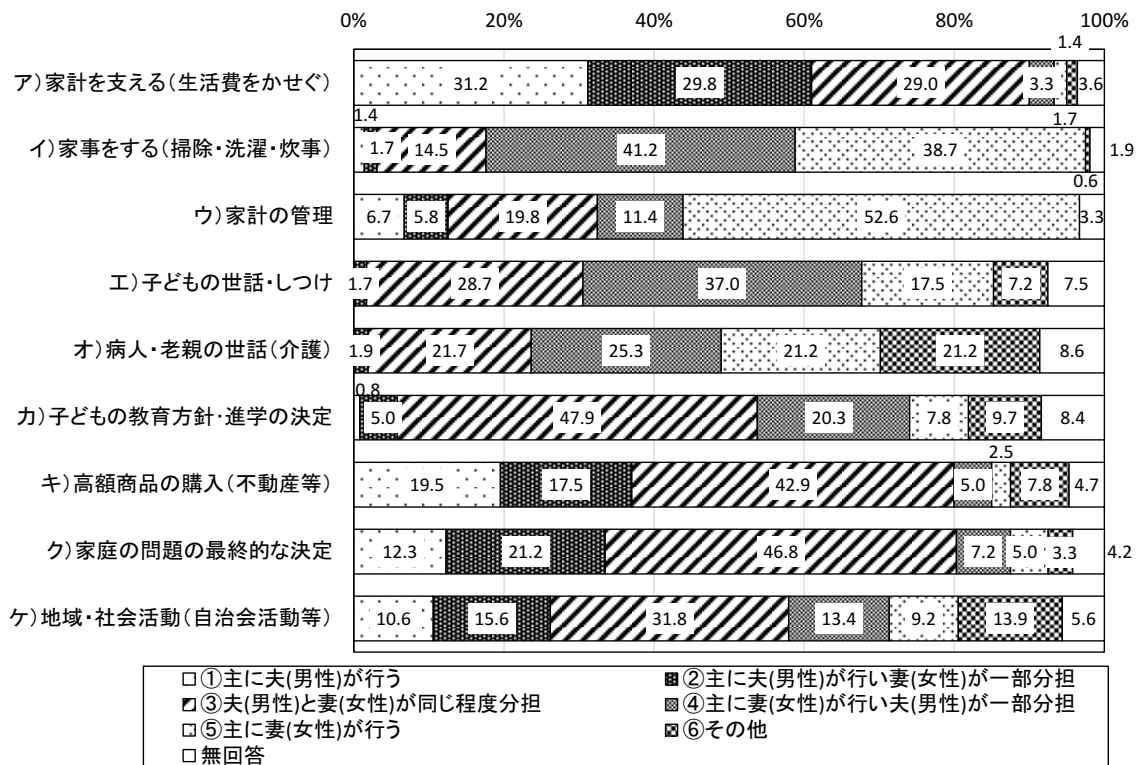
家庭内のあらゆる事がらの分担程度について、「③夫（男性）と妻（女性）が同じ程度分担」と回答した場面として、「カ）子どもの教育方針・進学決定」が5割弱（47.9%）と最も高く、次いで、「ク）家庭の問題の最終的な決定」（46.8%）、「キ）高額商品の購入（不動産等）」（42.9%）となっている。

『男性が行う』（「①主に夫（男性）が行う」＋「②主に夫(男性)行い妻(女性)が一部負担」）と回答された場面として、「ア）家計を支える(生活費をかせぐ)」が6割強（61.0%）と最も高く、次いで、「キ）高額商品の購入」（37.0%）、「ク）家庭の問題の最終的な決定」（33.5%）となっている。

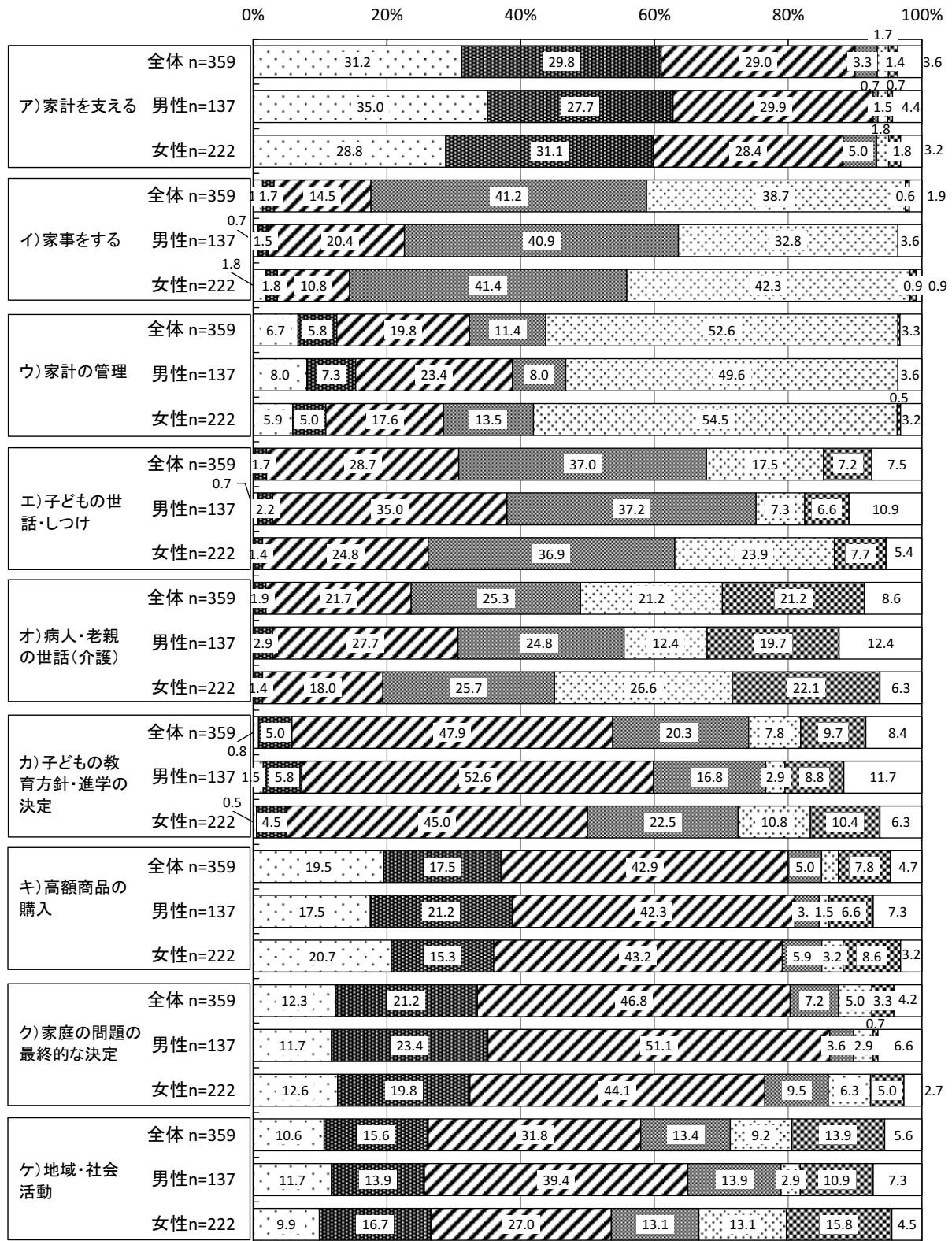
『女性が行う』（「④主に妻(女性)行い夫(男性)が一部負担」＋「⑤主に妻（女性）が行う」）と回答された場面として、「イ）家事をする（掃除・洗濯・炊事）」が約8割（79.9%）と最も高く、次いで、「ウ）家計の管理」（64.0%）、「エ）子どもの世話・しつけ」（54.5%）、「オ）病人・老親の世話（介護）」（46.5%）となっている。

就労状況（F3-1）から、配偶者がいる方の6割強（61.8%）が共働きであることが明らかになっており、そのような状況でも、家庭内で女性の役割負担が大きいことがうかがえる。

問4 家庭内の事がらを主に行なっている人



問4 家庭内の事がらを主に行なっている人×F1性別



- ☐ ①主に夫(男性)が行う
☐ ②主に夫(男性)が行い妻(女性)が一部負担
☐ ③夫(男性)と妻(女性)が同じ程度分担
☐ ④主に妻(女性)が行い夫(男性)が一部負担
☐ ⑤主に妻(女性)が行う
☐ ⑥その他
☐ 無回答

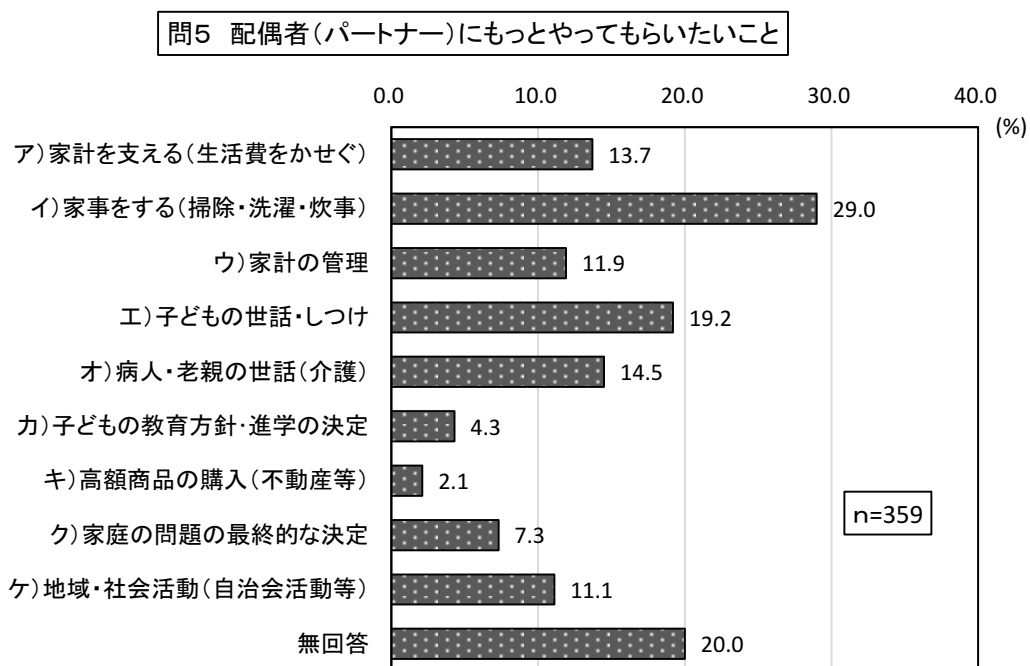
【配偶者・パートナーのいる方におたずねします】

問5 また、あなたが、前出のア～ケまでの事がらについて、配偶者（パートナー）にもっとやってもらいたいことは何ですか。上記ア～ケの中から3つまで選んでください。

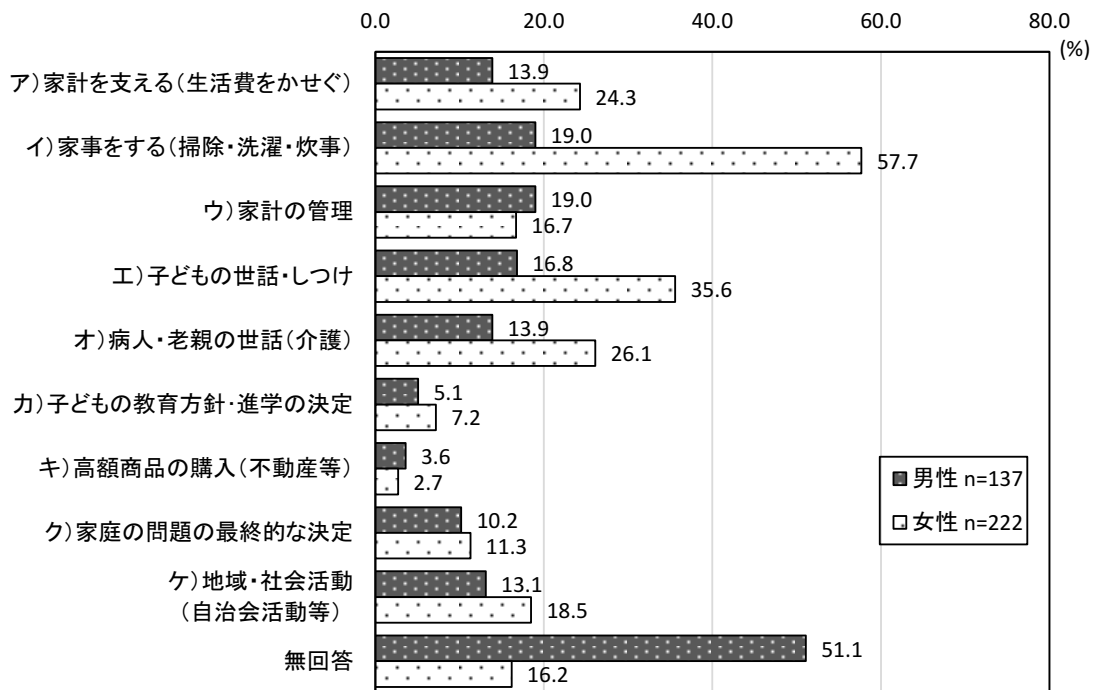
配偶者にやってもらいたいこと				←ア～ケの中から3つまで選んで記入
----------------	----------------------	----------------------	----------------------	-------------------

配偶者（パートナー）にもっとやってもらいたいこととして、「イ）家事をする(掃除・洗濯・炊事)」が3割弱（29.0）と最も高く、次いで、「エ）子どもの世話・しつけ」（19.2%）、「オ）病人・老親の世話（介護）」（14.5%）となっている。

男女別にみると、上位3項目（イ、エ、オ）で女性が配偶者（パートナー）にもっとやってもらいたいとする割合が高くみられる。特に、「イ）家事をする(掃除・洗濯・炊事)」を配偶者に希望する割合が、女性では6割弱（57.7%）と高い。



問5 配偶者(パートナー)にもっとやってもらいたいこと×F1 性別



【ここからは、すべての方におたずねします】

問6 あなたは、次のような事柄についてどのくらいの時間をかけていますか。ア～カの各項目において、それぞれおよそ何時間ぐらい時間を割いているか、数字を記入してください。平日と休日を分けてご回答ください。(※なしの場合は「0」、30分の場合は「0.5」等をご記入ください)

	平日	休日
ア)家事（炊事・洗濯・買物 等）	約（ ）時間	約（ ）時間
イ)育児・子どもの学習 等	約（ ）時間	約（ ）時間
ウ)病人・高齢者等の世話	約（ ）時間	約（ ）時間
エ)睡眠	約（ ）時間	約（ ）時間
オ)就労時間（通勤・休憩時間含む）	約（ ）時間	約（ ）時間
カ)自由時間（余暇）	約（ ）時間	約（ ）時間

各項目で平日の平均時間をみると、「オ）就労時間」が 9.2 時間と最多で、次いで「エ）睡眠」6.1 時間、「カ）自由時間（余暇）」3.3 時間となっている。

一方、休日の平均時間は、「エ）睡眠」が 6.9 時間と最多で、次いで「カ）自由時間（余暇）」6.0 時間、「イ）育児・子どもの学習等」3.4 時間となっている。

男女別にみると、特に差がみられる項目は、「ア）家事（炊事・洗濯・買物等）」、「イ）育児・子どもの学習等」となっており、どちらの項目も平日・休日ともに、女性の時間が長い。

■ 平日

上段:実数 下段:横%	平 均	ア)家事(炊事・洗濯・買物等) n=531						平 均	イ)育児・子どもの学習等 n=374					
		① 3 0 分 未 満	② 3 1 0 時 分 未 満	③ 1 3 時 間 未 満	④ 3 5 時 間 未 満	⑤ 5 時 間 以 上	無 回 答		① 3 0 分 未 満	② 3 1 0 時 分 未 満	③ 1 3 時 間 未 満	④ 3 5 時 間 未 満	⑤ 5 時 間 以 上	無 回 答
全 体	2.5時間	60 11.3	48 9	190 35.8	129 24.3	77 14.5	27 5.1	2.1時間	158 29.8	23 4.3	107 20.1	42 8	42 7.9	2 0.4
男 性	1.2時間	49 23.9	39 19	81 39.5	18 8.8	6 2.9	12 5.9	0.6時間	76 57.6	11 8.3	38 28.8	3 2.3	2 1.5	2 1.5
女 性	3.3時間	11 3.4	9 2.8	109 33.4	111 34	71 21.8	15 4.6	2.9時間	82 33.9	12 5.0	69 28.5	39 16.1	40 16.5	0 0.0
上段:実数 下段:横%	平 均	ウ)病人・高齢者等の世話 n=531						平 均	エ)睡眠 n=531					
		① 3 0 分 未 満	② 3 1 0 時 分 未 満	③ 1 3 時 間 未 満	④ 3 5 時 間 未 満	⑤ 5 時 間 以 上	無 回 答		① 3 0 分 未 満	② 3 1 0 時 分 未 満	③ 1 3 時 間 未 満	④ 3 5 時 間 未 満	⑤ 5 時 間 以 上	無 回 答
全 体	0.3時間	380 71.6	11 2.1	31 5.8	10 1.9	5 1	94 17.7	6.1時間	2 0.4	3 0.6	2 0.4	34 6.4	468 88.1	22 4.1
男 性	0.1時間	145 70.7	7 3.4	8 3.9	0 0.0	1 0.5	44 21.5	6.2時間	1 0.5	1 0.5	0 0.0	9 4.4	183 89.3	11 5.4
女 性	0.4時間	235 72.1	4 1.2	23 7.1	10 3.1	4 1.2	50 15.3	6.1時間	1 0.3	2 0.6	2 0.6	25 7.7	285 87.4	11 3.4
上段:実数 下段:横%	平 均	オ)就労時間(通勤・休憩時間含む) n=413						平 均	カ)自由時間(余暇) n=531					
		① 3 0 分 未 満	② 3 1 0 時 分 未 満	③ 1 3 時 間 未 満	④ 3 5 時 間 未 満	⑤ 5 時 間 以 上	無 回 答		① 3 0 分 未 満	② 3 1 0 時 分 未 満	③ 1 3 時 間 未 満	④ 3 5 時 間 未 満	⑤ 5 時 間 以 上	無 回 答
全 体	9.2時間	3 0.6	1 0.2	7 1.4	6 1.2	379 71.3	17 3.2	3.3時間	45 8.5	19 3.6	204 38.4	115 21.7	92 17.3	56 10.5
男 性	9.7時間	2 1.1	0 0.0	3 1.7	0 0.0	166 93.3	7 3.9	3.9時間	9 4.4	3 1.5	73 35.6	55 26.8	42 20.5	23 11.2
女 性	8.6時間	1 0.4	1 0.4	4 1.7	6 2.6	213 90.6	10 4.3	2.9時間	36 11.0	16 4.9	131 40.2	60 18.4	50 15.3	33 10.1

■休日

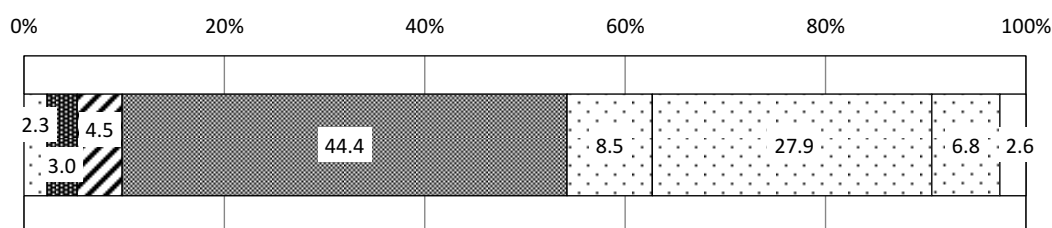
上段:実数 下段:横%	平 均	ア)家事(炊事・洗濯・買物等) n=531						平 均	イ)育児・子どもの学習等 n=374					
		① 3 0 分 未 満	② 3 1 0 時 分 未 満	③ 1 3 時 間 未 満	④ 3 5 時 間 未 満	⑤ 5 時 間 以 上	無 回 答		① 3 0 分 未 満	② 3 1 0 時 分 未 満	③ 1 3 時 間 未 満	④ 3 5 時 間 未 満	⑤ 5 時 間 以 上	無 回 答
全 体	3.1時間	40 7.5	27 5.1	163 30.7	146 27.4	116 21.8	39 7.3	3.4時間	164 30.9	9 1.7	76 14.3	35 6.6	88 16.5	2 0.4
男 性	1.6時間	28 13.7	23 11.2	101 49.3	30 14.6	7 3.4	16 7.8	1.2時間	77 58.3	6 4.5	27 20.5	10 7.6	10 7.6	2 1.5
女 性	4.0時間	12 3.7	4 1.2	62 19.0	116 35.6	109 33.4	23 7.1	4.6時間	87 36.0	3 1.2	49 20.2	25 10.3	78 32.2	0 0.0
上段:実数 下段:横%	平 均	ウ)病人・高齢者等の世話 n=531						平 均	エ)睡眠 n=531					
		① 3 0 分 未 満	② 3 1 0 時 分 未 満	③ 1 3 時 間 未 満	④ 3 5 時 間 未 満	⑤ 5 時 間 以 上	無 回 答		① 3 0 分 未 満	② 3 1 0 時 分 未 満	③ 1 3 時 間 未 満	④ 3 5 時 間 未 満	⑤ 5 時 間 以 上	無 回 答
全 体	0.4時間	363 68.4	7 1.3	41 7.8	9 1.7	8 1.5	103 19.4	6.9時間	4 0.8	1 0.2	1 0.2	17 3.2	470 88.5	38 7.2
男 性	0.1時間	136 66.3	7 3.4	14 6.8	2 1.0	0 0.0	46 22.4	6.9時間	1 0.5	0 0.0	0 0.0	3 1.5	184 89.8	17 8.3
女 性	0.5時間	227 69.6	0 0.0	27 8.3	7 2.1	8 2.5	57 17.5	6.9時間	3 0.9	1 0.3	1 0.3	14 4.3	286 87.7	21 6.4
上段:実数 下段:横%	平 均	オ)就労時間(通勤・休憩時間含む) n=413						平 均	カ)自由時間(余暇) n=531					
		① 3 0 分 未 満	② 3 1 0 時 分 未 満	③ 1 3 時 間 未 満	④ 3 5 時 間 未 満	⑤ 5 時 間 以 上	無 回 答		① 3 0 分 未 満	② 3 1 0 時 分 未 満	③ 1 3 時 間 未 満	④ 3 5 時 間 未 満	⑤ 5 時 間 以 上	無 回 答
全 体	1.7時間	266 50.1	1 0.2	14 2.6	18 3.4	61 11.5	53 10	6.0時間	38 7.2	4 0.8	97 18.3	90 17	232 43.7	70 13.2
男 性	1.3時間	107 60.1	0 0.0	6 3.4	11 6.2	31 17.4	23 12.9	7.6時間	8 3.9	1 0.5	27 13.2	28 13.7	112 54.6	29 14.1
女 性	1.3時間	159 67.7	1 0.4	8 3.4	7 3.0	30 12.8	30 12.8	5.1時間	30 9.2	3 0.9	70 21.5	62 19.0	120 36.8	41 12.6

問7 あなたは、女性の結婚と仕事についてどのようにお考えですか。(〇は1つ)

1. 女性は仕事につかずに結婚し、家事・育児に専念したほうがよい
2. 結婚したら仕事をやめ家事・育児に専念したほうがよい
3. 出産前まで働き、その後は家事や育児に専念したほうがよい
4. 出産・子育てが落ち着いたら家庭に影響を与えない程度に働くほうがよい
5. 出産・子育てが落ち着いたら出産前と同様に働くほうがよい
6. 仕事はやめずに働き続けるほうがよい(出産休暇や育児休暇、介護休暇をとる程度とする)
7. その他(具体的に:)

女性の結婚と仕事について、「4. 出産・子育てが落ち着いたら家庭に影響を与えない程度に働くほうがよい」が4割強(44.4%)と最も高く、次いで、「6. 仕事はやめずに働き続けるほうがよい(出産休暇や育児休暇、介護休暇をとる程度とする)」(27.9%)、「5. 出産・子育てが落ち着いたら出産前と同様に働くほうがよい」(8.5%)となっている。

問7 女性の結婚と仕事について



- ☐ 1. 女性は仕事につかずに結婚し、家事・育児に専念したほうがよい
- ☐ 2. 結婚したら仕事をやめ家事・育児に専念したほうがよい
- ☐ 3. 出産前まで働き、その後は家事や育児に専念したほうがよい
- ☒ 4. 出産・子育てが落ち着いたら家庭に影響を与えない程度に働くほうがよい
- ☐ 5. 出産・子育てが落ち着いたら出産前と同様に働くほうがよい
- ☒ 6. 仕事はやめずに働き続けるほうがよい(出産休暇や育児休暇、介護休暇をとる程度とする)
- ☐ 7. その他
- ☐ 無回答

【その他の意見】

様々なスタイルが存在して良い／家庭によってあり方は違うため、本人がどうしたいのかや経済状況によって選択できる環境が必要／働く時間の工夫があてほしい。例えば、家事、育児が夫婦でリレー式に出来るための働く時間の社会的な取り組み／働きたい人は家族の協力を得ながら希望するだけ働いたらよい／各家庭でどうしたいのか妻と夫と話し合ってベターな選択をしてほしい／出産・子育てはせずに働き続ける(結婚はしても出産しない)／それぞれの環境、考え方で決めたら良いと思う／それぞれの立場事情に任せる／体調を考えて、出産・子育てが落ち着いたら家庭に影響を与えない程度に働くほうがよい／女性の言うより「その時の状態ではどうなのか」ではないですか／健康であれば家庭に影響を与えない程度に働く方がよい／それぞれの考え方でその家庭にあった方法を選択する／女性が働きやすくなるよう取り組んでほしい／人それぞれの生活があるので自由だと思う／決めないほうが良い。家族等の状態は、その家、その時で違う／家庭状況による／その時期に応じて必要であれば仕事を辞めずに働き、子育てが大切だと思うなら、子育てを中心にしたリバランスを取ることが大切／各々、家庭環境や体調等色々事情や考え方は違うのだから、専業主婦が良いとか仕事をした方が良いとか本人次第だと思う

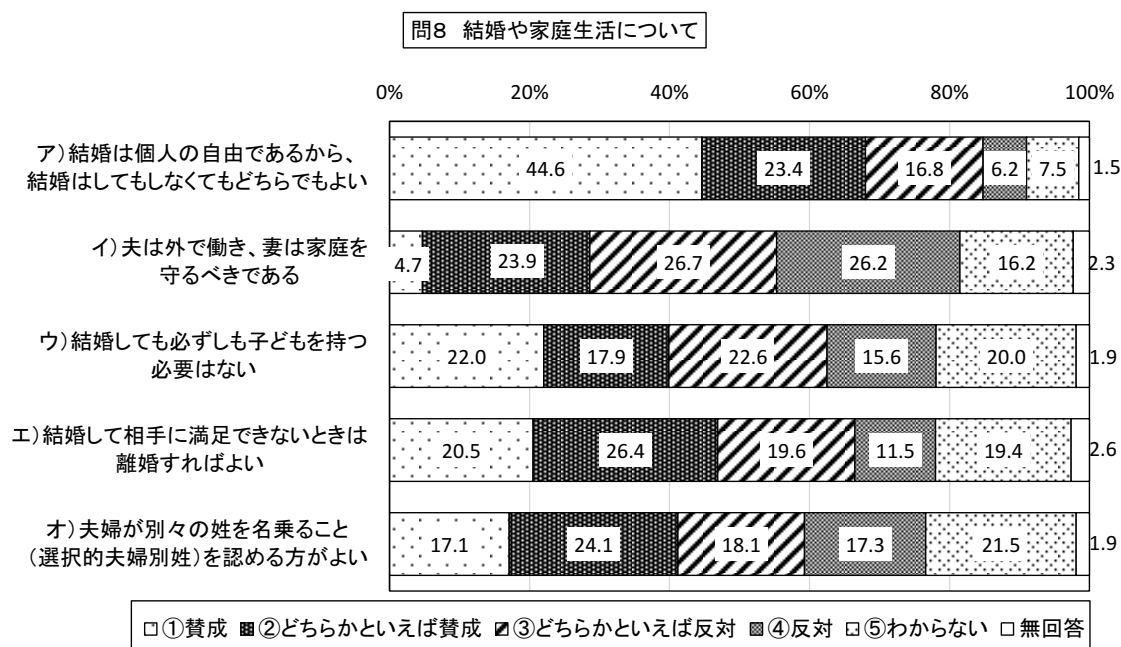
問8 結婚や家庭生活に関するア～オの事項について、あなたの考えに近いものを1つずつ選んでください。

	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
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	1	2	3	4	5
イ 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである	1	2	3	4	5
ウ 結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5

全体をみると、「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」について、『賛成』（「①賛成」＋「②どちらかといえば賛成」）が、7割弱（68.0%）を占めている。

「イ）夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」について、『反対』（「③どちらかといえば反対」＋「④反対」）が5割強（52.9%）となっている。

一方、他3項目では、『賛成』と『反対』に大きな差はみられない。



問9 あなたご自身の経験に照らして、次にあげることがらについて、あなたのお考えに近いものをそれぞれ1つずつ選んでください。

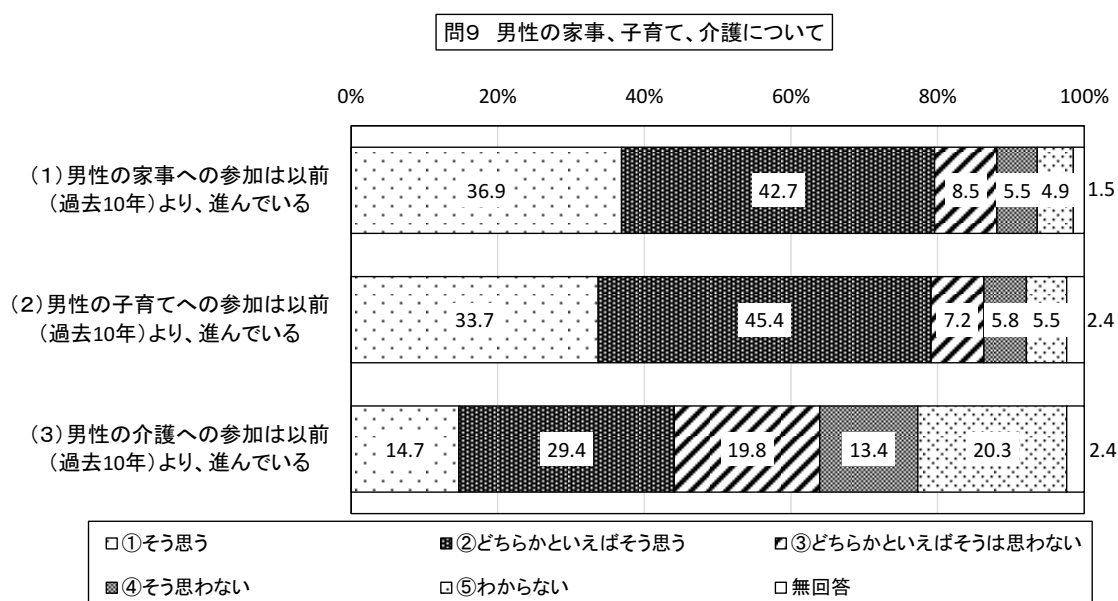
	そう 思 う	ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ ない	そ う 思 わ ない	わ か ら ない
(1) 男性の家事への参加は以前（過去10年）より、進んでいる	1	2	3	4	5
(2) 男性の子育てへの参加は以前（過去10年）より、進んでいる	1	2	3	4	5
(3) 男性の介護への参加は以前（過去10年）より、進んでいる	1	2	3	4	5

各項目でみると、「（1）男性の家事への参加は以前（過去10年）より、進んでいる」について、「②どちらかといえばそう思う」が4割強（42.7%）と最も高く、次いで、「①そう思う」（36.9%）、「③どちらかといえばそう思わない」（8.5%）となっている。

「（2）男性の子育てへの参加は以前（過去10年）より、進んでいる」について、「②どちらかといえばそう思う」が5割弱（45.4%）と最も高く、次いで、「①そう思う」（33.7%）、「③どちらかといえばそう思わない」（7.2%）となっている。

一方、「（3）男性の介護への参加は以前（過去10年）より、進んでいる」について、「②どちらかといえばそう思う」が約3割（29.4%）と最も高く、次いで、「③どちらかといえばそう思わない」（19.8%）、「①そう思う」（14.7%）となっている。

男性の家事・子育てへの参加について、『進んでいると思う』（「①そう思う」+「②どちらかといえばそう思う」）と回答した割合はそれぞれ約8割に対し、介護については4割強（44.1%）となっており、家事や子育てに比べると介護に関する男性の参加状況は低いことがうかがえる。



問 10 最近子どもの出生数が減少しています。少子化の原因についてあなたの考えに近いものはどれですか。(〇は3つまで)

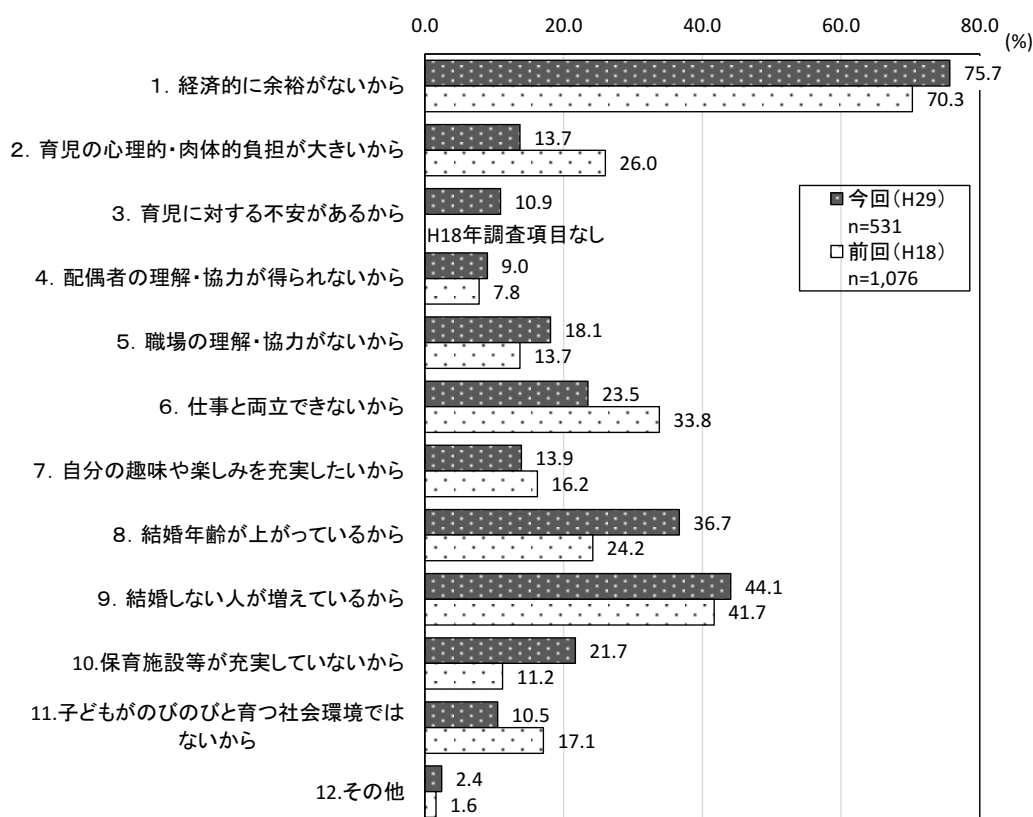
- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 1. 経済的に余裕がないから | 2. 育児の心理的・肉体的負担が大きいから |
| 3. 育児に対する不安があるから | 4. 配偶者の理解・協力が得られないから |
| 5. 職場の理解・協力がいないから | 6. 仕事と両立できないから |
| 7. 自分の趣味や楽しみを充実したいから | 8. 結婚年齢が上がっているから |
| 9. 結婚しない人が増えているから | 10. 保育施設等が充実していないから |
| 11. 子どもがのびのびと育つ社会環境ではないから | |
| 12. その他(具体的に |) |

少子化の原因として、「1. 経済的に余裕がないから」が8割弱(75.7%)と最も高く、次いで、「9. 結婚しない人が増えているから」(44.1%)、「8. 結婚年齢が上がっているから」(36.7%)となっている。

前回結果と比較すると、「8. 結婚年齢が上がっているから」と、「10. 保育施設等が充実していないから」の回答割合にそれぞれ約10ポイントの増加がみられる。

一方、前回は3割前後の回答がみられた「6. 仕事と両立できないから」(前回: 33.8%)、「2. 育児の心理的・肉体的負担が大きいから」(前回: 26.0%)の項目では、それぞれ10ポイント程度の減少がみられる。

問10 少子化の原因について



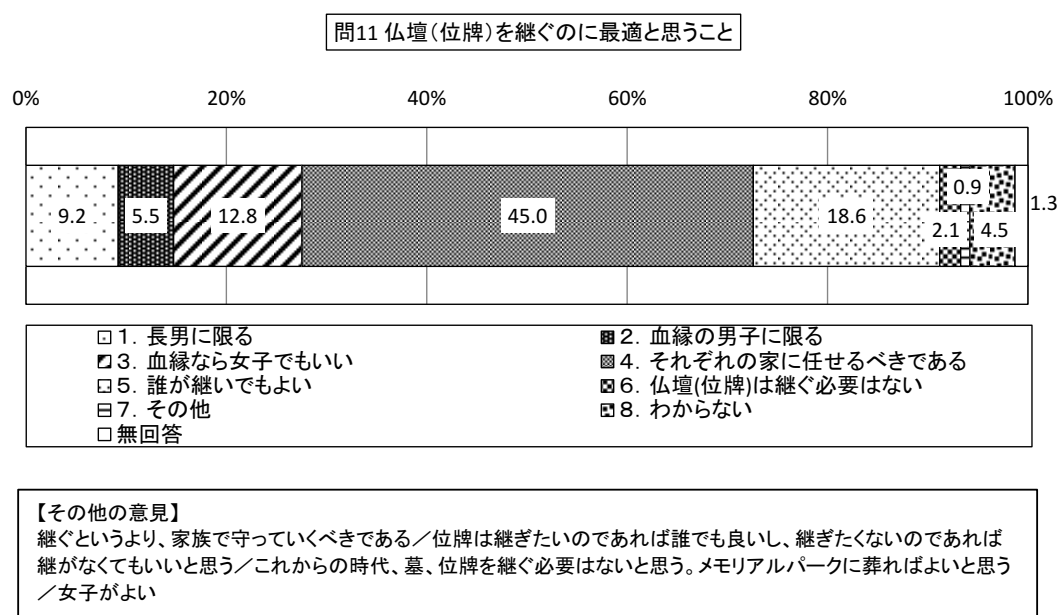
【その他の意見】

子どもは最大の遺産。産みやすく、育てやすくすること、学ぶ権利を保障すること、それが無ければ国は成り立たない。国際化時代競争弱大国は崩壊に向かうのみだ。世界をリードする一等国民を育むべき／お金に余裕がない。お金持ちには分らないと思うが、低所得で結婚や子どもなど考えられないという声は多いです。自分ひとり生きていくので精一杯なんです／各家族で子育てを手伝う人が周りにいないから／欲しくても授けられない。不妊治療のハードルの高さ等／初産の場合は、他の子どもが居ないため自分の時間(検診等)があるが、二人目、三人目となると、検診時や家庭保育により、ゆっくり休めなかったりと時間がない。身体的、精神的な負担が母親にばかりかかる。妊娠中～産後1年くらいは認可保育園等、優遇すべきではないでしょうか／育児の助けをしてもらえないから。核家族化／不妊で悩む人が増えているから／女性が社会に進出するようになったから。仕事を第一に考え、対人関係や男女関係に対してそれほど価値を感じず、仕事に向かう時間が多くなったから／複雑な事情があるのでは／近所付き合い／努力しても授けられない事もあります。だから分かりません／不妊・未妊、妊娠・出産が難しい／出来ないのだから分らない

問 11 トーナー（位牌）は、誰が継ぐべきだと思いますか。最適と思うものを1つだけ選んで、○をつけてください。（○は1つ）

- | | |
|---------------|--------------------|
| 1. 長男に限る | 2. 血縁の男子に限る |
| 3. 血縁なら女子でもいい | 4. それぞれの家に任せるべきである |
| 5. 誰が継いでもよい | 6. 仏壇(位牌)は継ぐ必要はない |
| 7. その他（具体的に | 8. わからない |

位牌の継承について、「4. それぞれの家に任せるべきである」が4割強（45.0%）と最も高く、次いで、「5. 誰が継いでもよい」（18.6%）、「3. 血縁なら女子でもいい」（12.8%）となっている。



4. 仕事・働く環境について

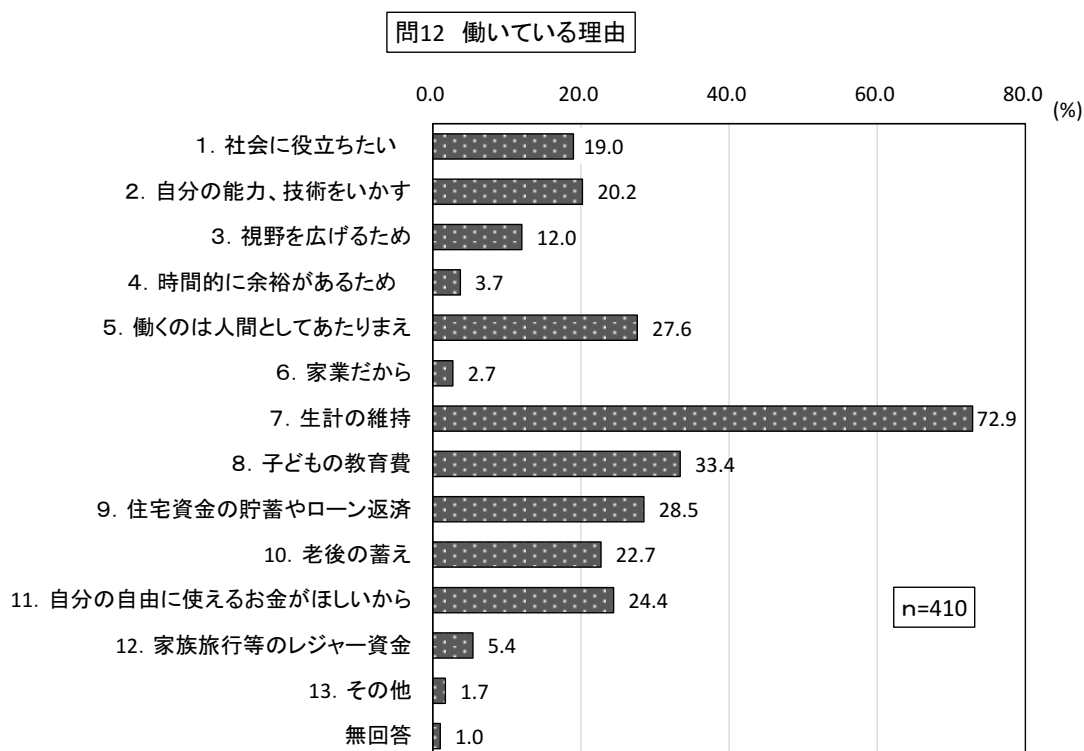
問 12 あなたが働いている理由について、あてはまるものを3つまで選んでください。

(○は3つまで)

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. 社会に役立ちたい | 2. 自分の能力、技術をいかす |
| 3. 視野を広げるため | 4. 時間的に余裕があるため |
| 5. 働くのは人間としてあたりまえだから | 6. 家業だから |
| 7. 生計の維持 | 8. 子どもの教育費 |
| 9. 住宅資金の貯蓄やローン返済 | 10. 老後の蓄え |
| 11. 自分の自由に使えるお金がほしいから | 12. 家族旅行等のレジャー資金 |
| 13. その他（具体的に |) |

働いている理由として、「7. 生計の維持」が7割強（72.9%）と最も高く、次いで「8. 子どもの教育費」（33.4%）、「9. 住宅資金の貯蓄やローン返済」（28.5%）となっている。

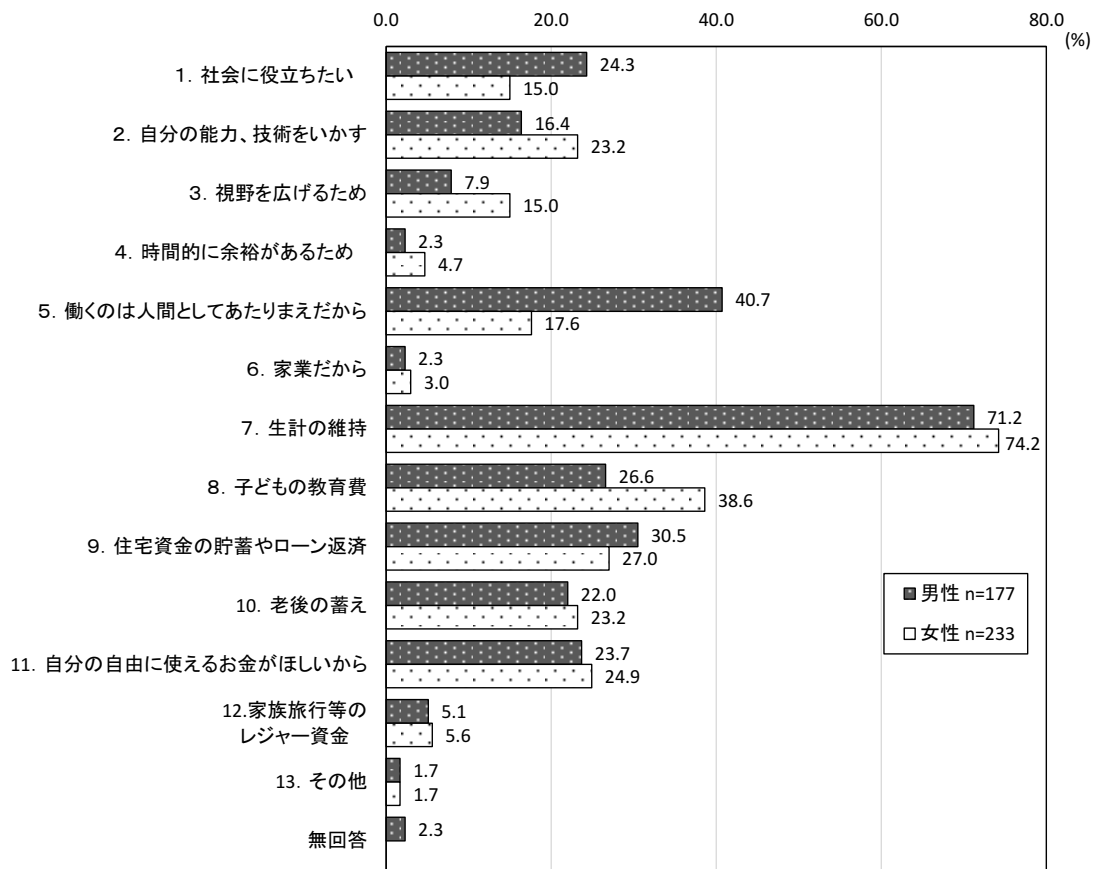
男女別にみると、特に差がみられる項目は、「5. 働くのは人間としてあたりまえだから」、「8. 子どもの教育費」、「1. 社会に役立ちたい」となっており、「5. 働くのは人間としてあたりまえだから」については男性が約4割（40.7%）と高い。



【その他の意見】

義父母と同居だったので、家にいたくなかったから／夫の稼ぎだけでは生活できないから／子孫を残すため、子どもを育てるため／夫の収入源が少ないため／認可保育園に入所するため、時間を無理してでも。心の余裕なくなります。

問12 あなたが働いている理由×F1性別

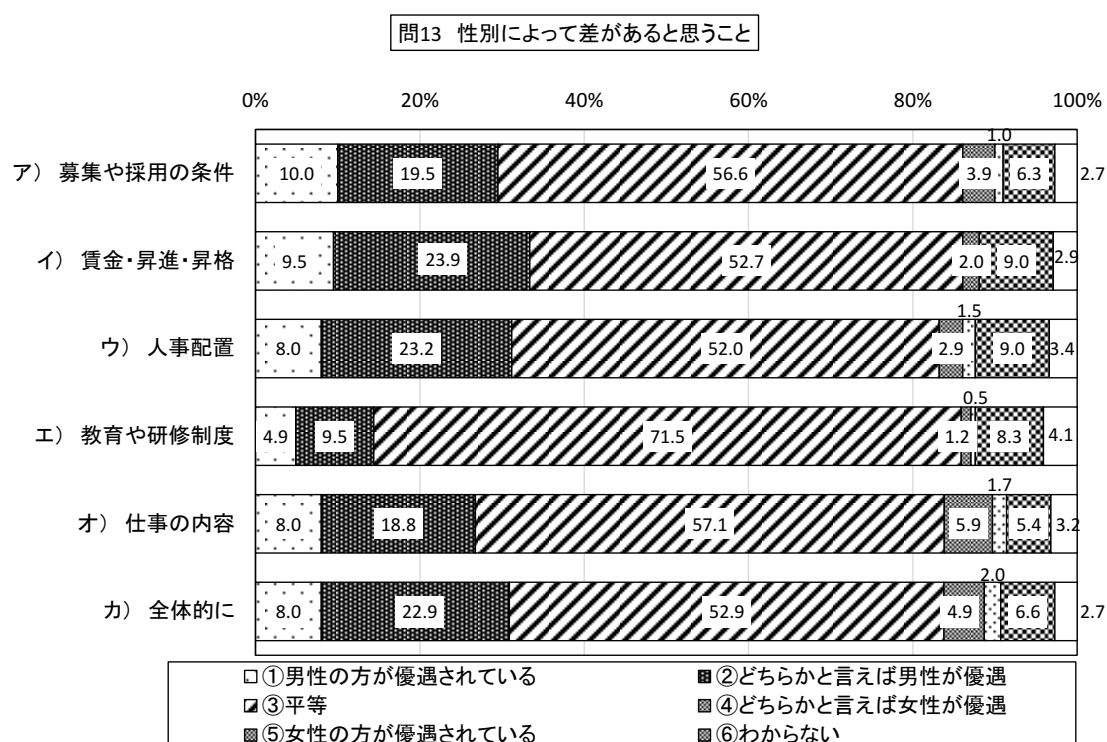


問 13 あなたの職場では、次にあげる面で、性別によって差があると思いますか。ア～カの各面において、あなたの考えに近いものをそれぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

	男性の方が 優遇されて いる	どちらか と言えば男性 が優遇され ている	平等	どちらか と言えば女性 が優遇され ている	女性の方が 優遇されて いる	わからない
ア) 募集や採用の条件	1	2	3	4	5	6
イ) 賃金・昇進・昇格	1	2	3	4	5	6
ウ) 人事配置	1	2	3	4	5	6
エ) 教育や研修制度	1	2	3	4	5	6
オ) 仕事の内容	1	2	3	4	5	6
カ) 全体的に	1	2	3	4	5	6

職場での性差について、「③平等」と回答する割合が最も高い項目は、「エ) 教育や研修制度」で7割強(71.5%)となっており、他5項目では5割前後となっている。

それぞれの項目で「③平等」と回答する割合が半数を占めているものの、『男性が優遇』(①+②)の割合をみると、「イ) 賃金・昇進・昇格」が3割強(33.4%)と最も高く、次いで「ウ) 人事配置」(31.2%)、「カ) 全体的に」(30.9%)と、職場での男性優遇の状況がうかがえる。

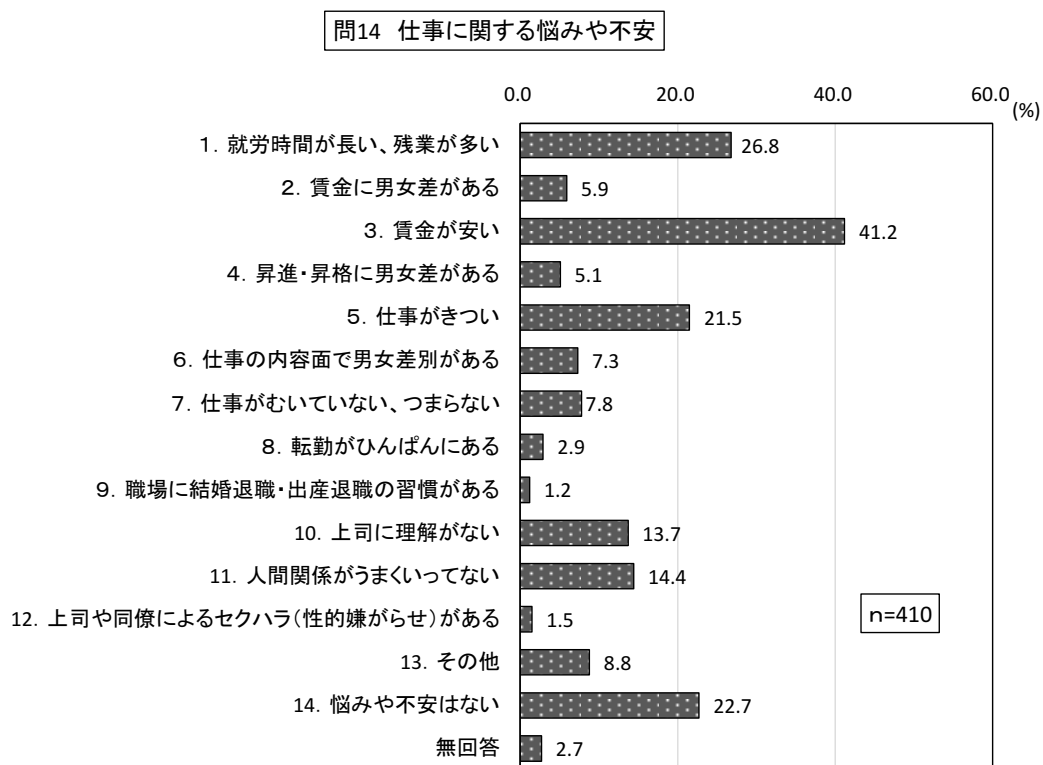


問 14 あなたが仕事をする上での仕事に関する悩みや不安について、次の中からあてはまるものをすべて選んでください。(〇はいくつでも)

- | | |
|-----------------------------|-------------------|
| 1. 就労時間が長い、残業が多い | 2. 賃金に男女差がある |
| 3. 賃金が安い | 4. 昇進・昇格に男女差がある |
| 5. 仕事がきつい | 6. 仕事の内容面で男女差別がある |
| 7. 仕事がむいていない、つまらない | 8. 転勤がひんばんにある |
| 9. 職場に結婚退職・出産退職の習慣がある | 10. 上司に理解がない |
| 11. 人間関係がうまくいってない | |
| 12. 上司や同僚によるセクハラ（性的嫌がらせ）がある | |
| 13. その他（具体的に ） | 14. 悩みや不安はない |

仕事に関する悩みや不安として、「3. 賃金が安い」が4割強（41.2%）と最も高く、次いで、「1. 就労時間が長い、残業が多い」（26.8%）、「5. 仕事がきつい」（21.5%）となっている。

「14. 悩みや不安はない」という回答も2割強（22.7%）みられる。



【その他の意見】

業務量が多い(2件)／休みが取りにくい。産休・育休を取るのに不安がある。中途半端なタイミングでは理解されにくい。年度末など出ないといけない(2件)／人員不足／契約期限がある／社会的に過剰である／仕事が終わらないか心配。求められるレベルに自分が追いつかない。職場を変えたいが、新しい職場でやっていけるか、安定した収入が得られるかが心配／パワハラ／景気が悪い／若い子が特にすぐ辞めたりして、正社員としての意識がない。もう少し、仕事に対しての責任を持ってほしい／退職金がない／年齢による制限があるので転職しにくい／上司がやる気がないので、仕事内容に中途半端に責任を持たされて仕事楽しくない／正職員になれない。契約社員のまま／年の経済／同じパートでも時給が違う／勤務年数よりもやっぱり資格ですか／パートにやりたくない仕事まわってくる／責任を重く感じると、育児との両立が難しい。

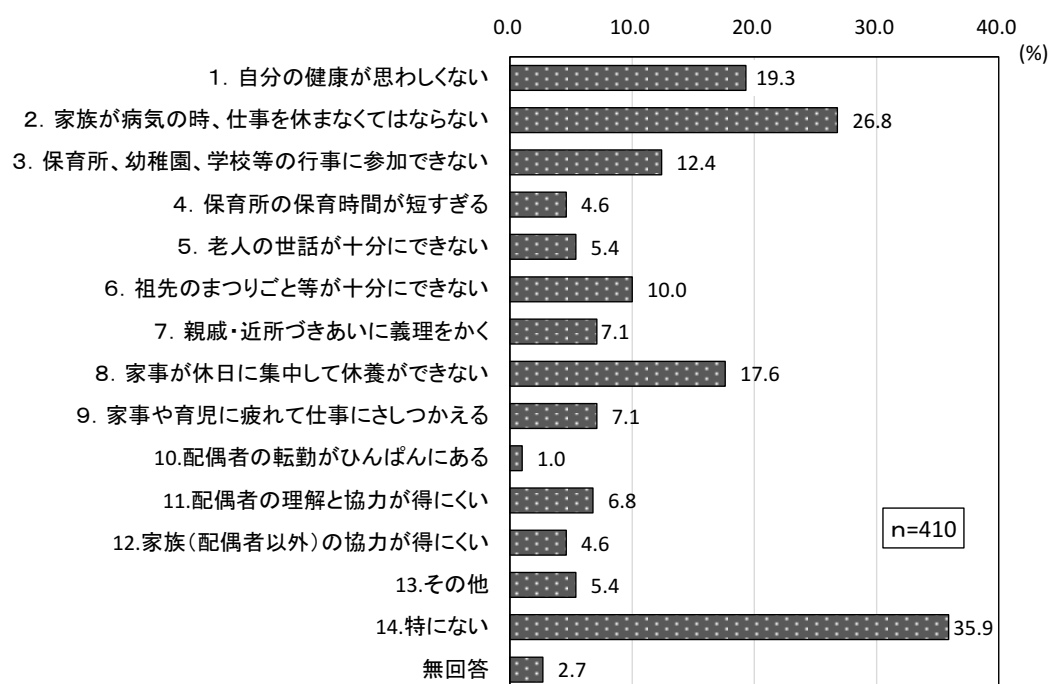
問 15 あなたが仕事を続けていく上で、仕事以外のことで悩み・不安等がありますか。あてはまるものをすべて選んでください。(○はいくつでも)

1. 自分の健康が思わしくない
2. 家族が病気の時、仕事を休まなくてはならない
3. 保育所、幼稚園、学校等の行事に参加できない
4. 保育所の保育時間が短すぎる
5. 老人の世話が十分にできない
6. 祖先のまつりごと等が十分にできない
7. 親戚・近所づきあいに義理をかく
8. 家事が休日に集中して休養ができない
9. 家事や育児に疲れて仕事にさしつかえる
10. 配偶者の転勤がひんぱんにある
11. 配偶者の理解と協力が得にくい
12. 家族(配偶者以外)の協力が得にくい
13. その他(具体的に
14. 特にな

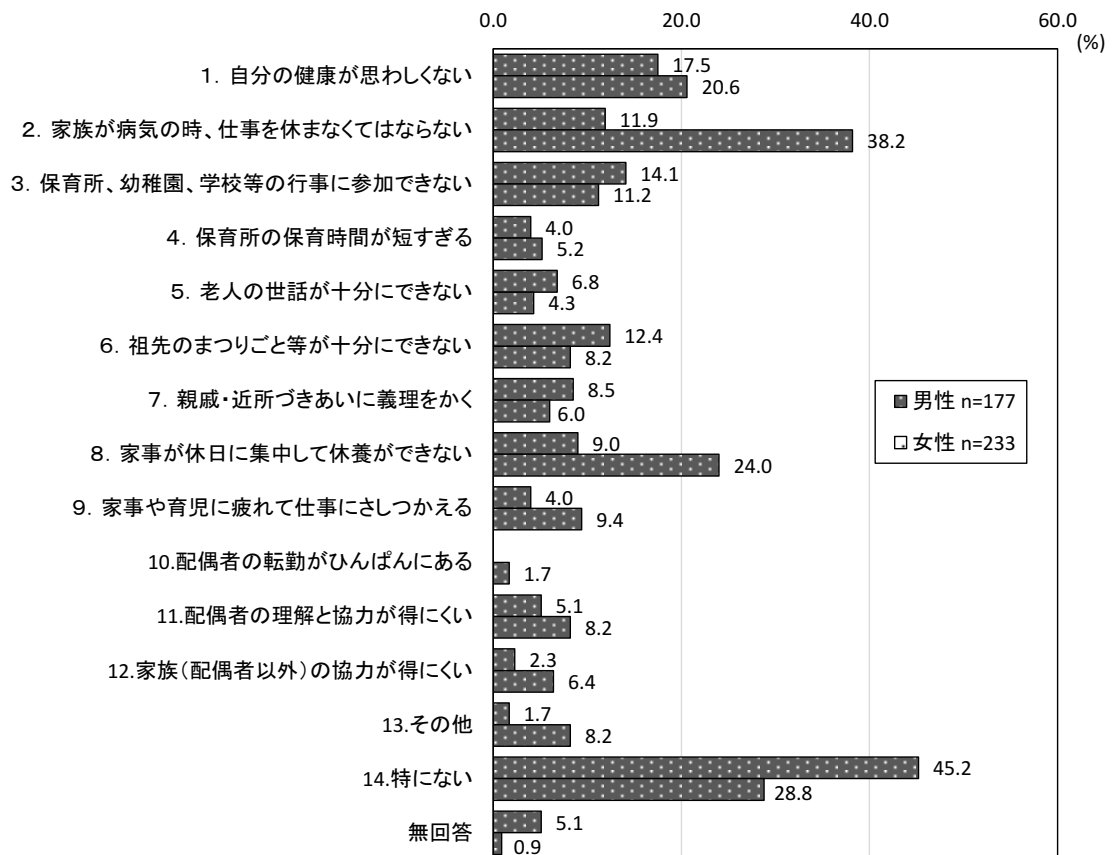
仕事を続けていく上での悩みや不安として、「2. 家族が病気の時、仕事を休まなくてはならない」が3割弱(26.8%)と最も高く、次いで、「1. 自分の健康が思わしくない」(19.3%)、「8. 家事が休日に集中して休養ができない」(17.6%)となっている。

男女別にみると、「2. 家族が病気の時、仕事を休まなくてはならない」の割合が、男性は1割強(11.9%)に対し、女性は4割弱(38.2%)と大きな差がみられる。また、「8. 家事が休日に集中して休養ができない」の割合も、男性(9.0%)に比べ女性(24.0%)は高い状況がみられる。

問15 仕事を続けていく上での悩み・不安



問15 仕事を続けていく上での悩み・不安×F1 性別



【その他の意見】

残業が多く、完全休日やまとまった休みが少ない／ほぼ強制的に、土曜休日の保育を断られ(家庭保育)、自分の休む時間がない／保育所に継続して預けられるのが不安／もっと仕事をしたいが、家事をこなすとぐったり。ちなみにパートは4時間／なかなか子どもが授からない／PTA強制／自分のふるさとで仕事がしたい／本来は朝7時20分出勤だが、勤務時間短縮制度を利用して8時20分に出勤している。しかし、子どもが3才になるまでの利用となるので、保育園の開く7時に預けたとしても、通勤時間を考えると、7時20分に間に合うか不安／男兄弟がおらず、両親の死後のトートメーや親戚との関わり、祖先のまつりごとについて／保育園に預けることが難しく、仕事復帰に支障がある／仕事のストレスが育児に(子ども達に)きつくあたることもある。ここに余裕(時間も)毎日いっぱい。本当は、短時間働きたいが、家計・保育園入所のため無理をしている／今回は保育園に入園できたが、今後、入園できるかが心配。入園できないと仕事が出来ない。私の周りに共働きだが入園できない人も多くいて、とても悲しかった。私も2回不受理だった／仕事・育児で疲れがあり、常にイライラする。

問16 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」で何を優先しますか。

あなたの希望と現実（現状）に最も近いものをそれぞれ1つお答えください。

- ①あなたの希望を1つ選んで番号を記入 【 】 ←
- ②あなたの現実（現状）に最も近いものを1つ選んで番号を記入 【 】 ←

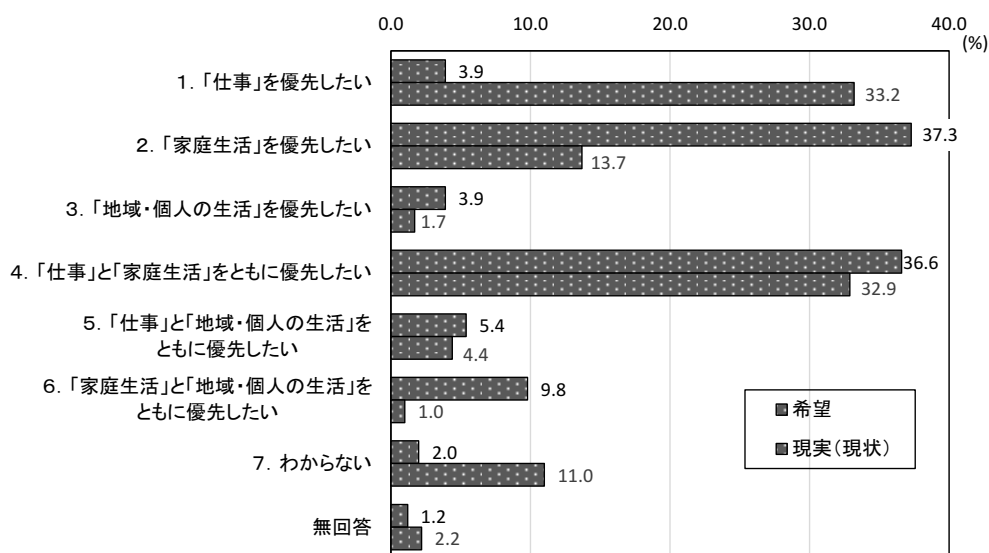
1. 「仕事」を優先したい
2. 「家庭生活」を優先したい
3. 「地域・個人の生活」を優先したい
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
7. わからない

生活の中での優先事項について、『希望』をみると、「2. 家庭生活」が4割弱（37.3%）と最も高く、次いで「4. 仕事と家庭生活」（36.6%）、「6. 家庭生活と地域・個人の生活」（9.8%）となっている。

『現実（現状）』をみると、「1. 仕事」が3割強（33.2%）と最も高く、次いで「4. 仕事と家庭生活」（32.9%）、「2. 家庭生活」（13.7%）となっている。

「1. 仕事」について、優先を希望する割合は3.9%に対し、現状として3割強（33.2%）が仕事を優先しており、現実と希望の乖離がみられる。

問16 生活の中での優先すること



問 17 あなたは「産前・産後休業制度」「育児休業制度」「介護休業制度」を知っていますか。また利用したことがありますか。それぞれについてお答え下さい。

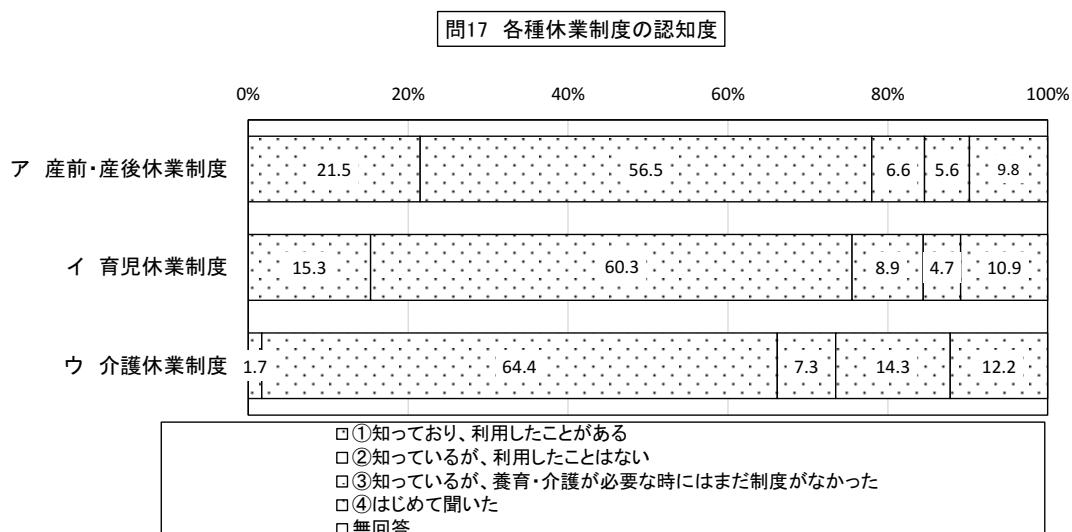
	知っており、利用 したことがある	知っているが、利 用したことはない	知っているが、養 育・介護が必要な 時にはまだ制度が なかった	はじめて聞いた
ア 産前・産後休業制度	1	2	3	4
イ 育児休業制度	1	2	3	4
ウ 介護休業制度	1	2	3	4

各種休業制度の認知度について、『知っている』（「①知っており、利用したことがある」＋「②知っているが、利用したことはない」＋「③知っているが、養育・介護が必要な時にはまだ制度がなかった」）をみると、「ア）産前・産後休業制度」（84.6%）と「イ）育児休業制度」（84.5%）は、それぞれ8割強となっているが、「ウ）介護休業制度」（73.4%）は、他項目に比べると1割程度低い。

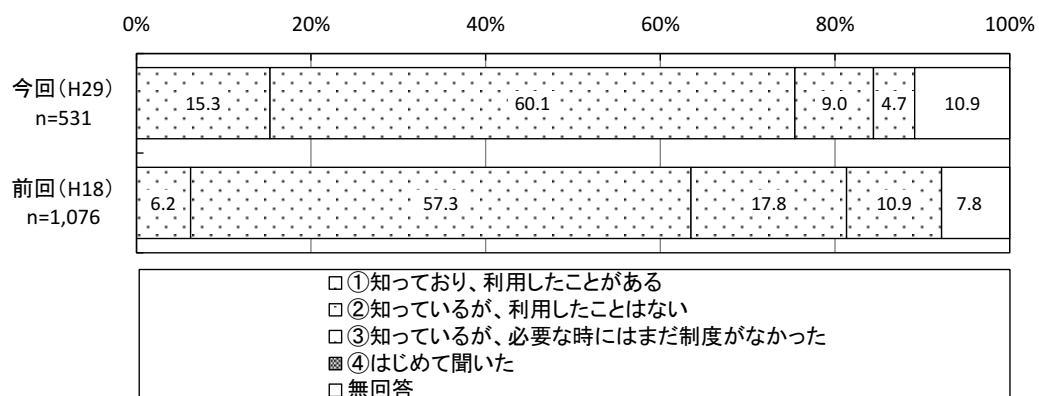
各種休業制度の利用について、「①知っており、利用したことがある」と回答した割合として、「ア）産前・産後休業制度」が2割強（21.5%）と最も高く、次いで、「イ）育児休業制度」（15.3%）となっているが、「ウ）介護休業制度」は、わずか1.7%と利用状況は低い。

また、「④はじめて聞いた」とする回答も、「ウ）介護休業制度」では1割強（14.3%）みられる。

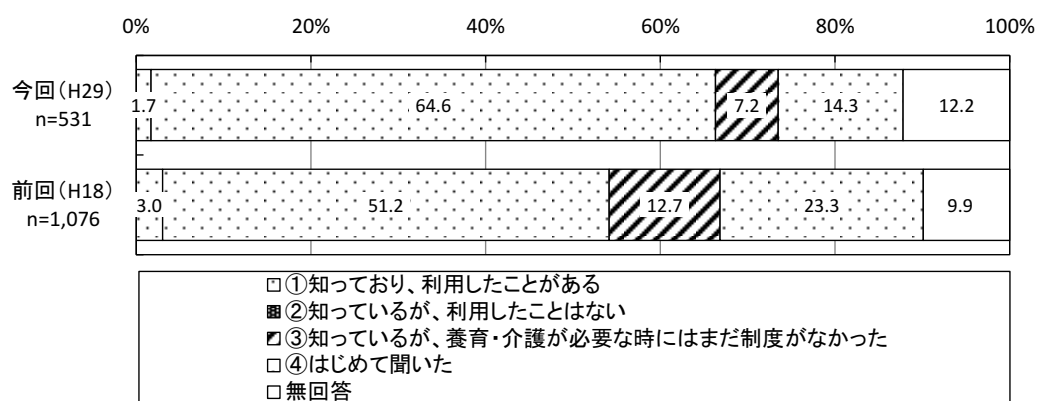
前回結果をみると、『知っている』（①＋②＋③）とする割合が、「ウ）介護休業制度」（前回：66.9%、今回：73.5%）と約7ポイントの増加がみられ、この10年間で介護休業制度の認知度の高まりがうかがえる。



問17 イ 育児休業制度の認知度



問17 ウ 介護休業制度の認知度



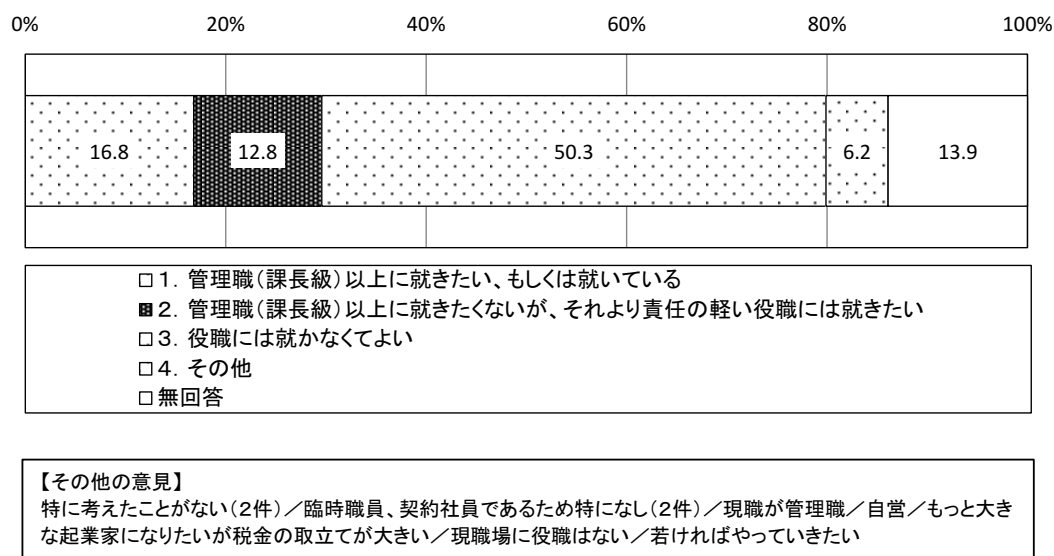
問 18 あなたは、管理職や役職への就任意向がありますか。(○は1つ)

1. 管理職（課長級）以上に就きたい、もしくは就いている
2. 管理職（課長級）以上には就きたくないが、それより責任の軽い役職には就きたい
3. 役職には就かなくてよい
4. その他（ ）

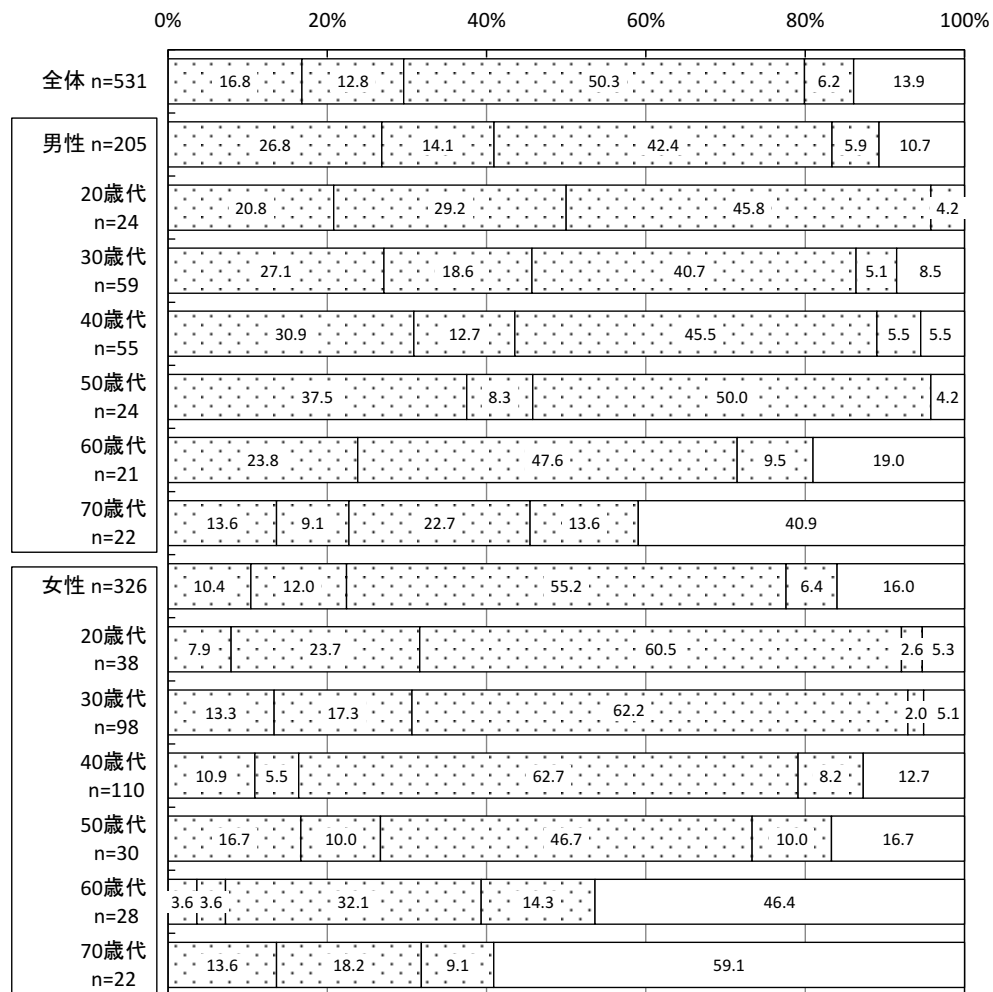
管理職や役職への就任意向をみると、「3. 役職には就かなくてよい」が約5割（50.3%）と最も高く、次いで、「1. 管理職（課長級）以上に就きたい、もしくは就いている」（16.8%）、「2. 管理職（課長級）以上に就きたくないが、それより責任の軽い役職には就きたい」（12.8%）となっている。

男女別にみると、「1. 管理職（課長級）以上に就きたい、もしくは就いている」の割合が、男性は3割弱（26.8%）に対して、女性は約1割（10.4%）と差がみられる。

問18 管理職や役職への就任意向



問18 管理職や役職への就任意向×F1性別・F2年齢



- ☐ ①管理職(課長級)以上に就きたい、もしくは就いている
☐ ②管理職(課長級)以上に就きたくないが、それより責任の軽い役職には就きたい
☐ ③役職には就かなくてよい
☒ ④その他
☐ 無回答

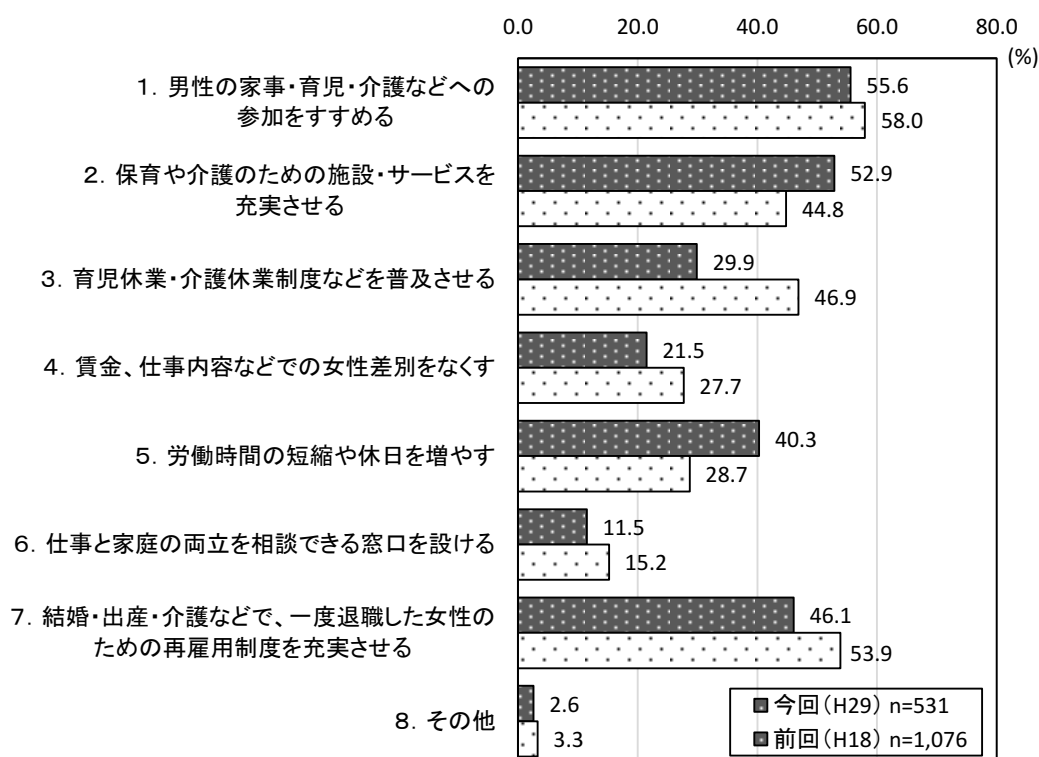
問 19 女性が働きやすくなるためには、どのようなことが必要だとおもいますか。3つまで選んで下さい。(〇は3つまで)

1. 男性の家事・育児・介護などへの参加をすすめる
2. 保育や介護のための施設・サービスを充実させる
3. 育児休業・介護休業制度などを普及させる
4. 賃金、仕事内容などでの女性差別をなくす
5. 労働時間の短縮や休日を増やす
6. 仕事と家庭の両立を相談できる窓口を設ける
7. 結婚・出産・介護などで、一度退職した女性のための再雇用制度を充実させる
8. その他（具体的に

女性が働きやすくなるための環境として、「1. 男性の家事・育児・介護などへの参加をすすめる」が6割弱（55.6%）と最も高く、次いで、「2. 保育や介護のための施設・サービスを充実させる」（52.9%）、「7. 結婚・出産・介護などで、一度退職した女性のための再雇用制度を充実させる」（46.1%）となっている。

前回結果と比較すると、「2. 保育や介護のための施設・サービスを充実させる」（前回：44.8%、今回：52.9%）、「5. 労働時間の短縮や休日を増やす」（前回：28.7%、今回：40.3%）と回答割合に増加がみられ、保育・介護支援の充実や労働時間の改善に関するニーズの高まりがうかがえる。

問19 女性が働きやすくなるための環境



【その他の意見】

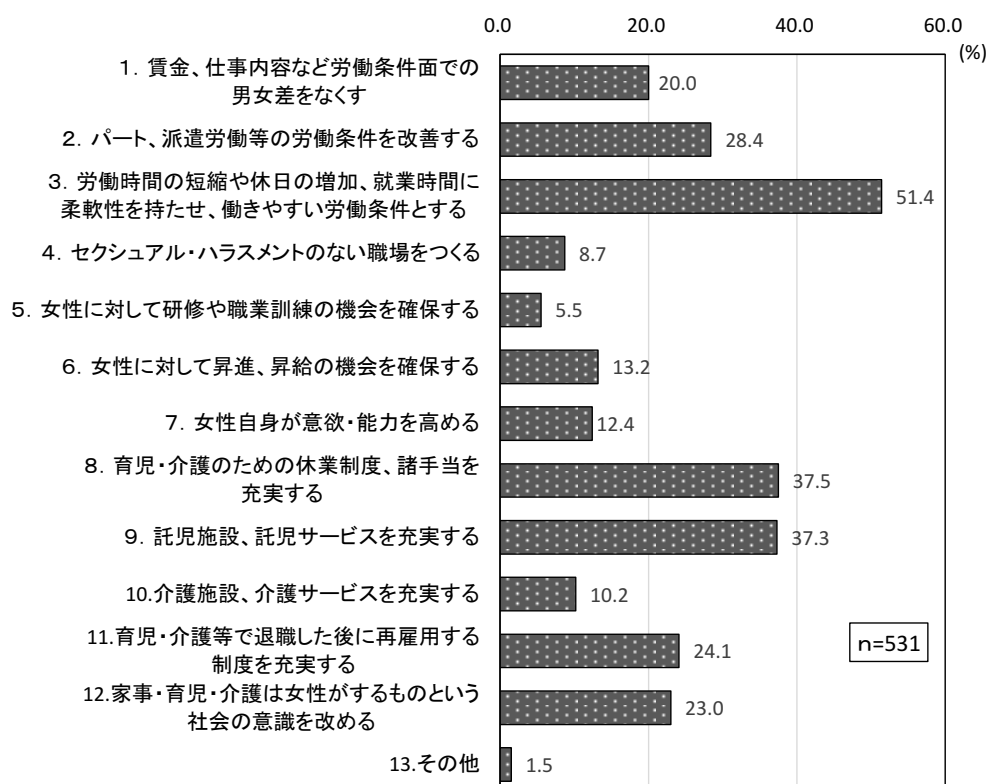
賃金の上昇あるのみ／働く時間をずらす／子持ちに対する職場の理解が必要だと思う／臨時職員だからこそ給料をアップさせてほしい／育休を実践する会社には、税金を安くするなり、行政から補助や会社に対していい評価を与えてあげる。例えば、同じ部の誰かが育休を取れば、その部の給与に補助金を上乗せしてあげる。育休中は、その穴を埋めるため仕事量が増えるので、その分周りの負担が必要なので／行政の指導努力を考える／家庭重視／職場に人数が少ないため、急な休みがとりにくい。（子どもの体調など）／男性の育児、介護休業制度をもっと取りやすいようになってほしい／認可保育園の入所の充実。短時間労働でも皆入所できれば、無理をせず、それぞれのペース（可能な時間）働けて育児と両立ができる。働きたくても（短時間でも）無認可は金額が高い。働かないほうが良いと、なっていると思う。育児のみをすることで、育児ノイローゼになってしまうこともあると思うが、少しの労働が良い気分転換、社会とつながることで楽しみになると思う／社会が仕事場と家庭に保障する

問 20 女性が仕事を辞めずに働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。
(〇は3つまで)

1. 賃金、仕事内容など労働条件面での男女差をなくす
2. パート、派遣労働等の労働条件を改善する
3. 労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせ、働きやすい労働条件とする
4. セクシュアル・ハラスメント（セクハラ：性的いやがらせ）のない職場をつくる
5. 女性に対して研修や職業訓練の機会を確保する
6. 女性に対して昇進、昇給の機会を確保する
7. 女性自身が意欲・能力を高める
8. 育児・介護のための休業制度、諸手当を充実する
9. 託児施設、託児サービスを充実する
10. 介護施設、介護サービスを充実する
11. 育児・介護等で退職した後に再雇用する制度を充実する
12. 家事・育児・介護は女性がするものという社会の意識を改める
13. その他（ ）

女性が仕事を辞めずに働き続けるために必要なこととして、「3. 労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせ、働きやすい労働条件とする」が5割強（51.4%）と最も高く、次いで、「8. 育児・介護のための休業制度、諸手当を充実する」（37.5%）、「9. 託児施設、託児サービスを充実する」（37.3%）となっている。

問20 女性が仕事を辞めずに働き続けるために必要なこと



【その他の意見】

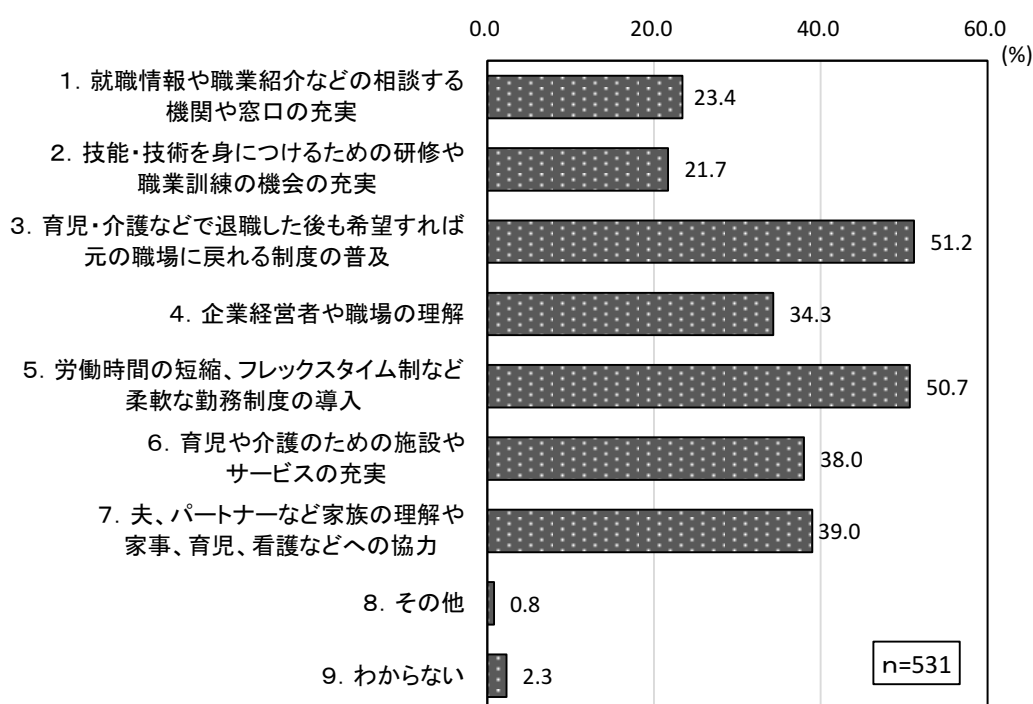
女性でも、本人が頑張れば(仕事)育児・介護関係はどうにかなる／子どもが不登校になった時に、親身に相談にのってくれる人が身近にいと、悪化も防げるし、仕事を辞めずに済む人もいるかもしれない。私は朝仕事へ遅刻することが増え、店長から「今は子どもを優先にした方がいいのでは」と言われて仕事を辞めました／育児が優先できるところ／103万の壁、扶養の範囲を拡げてほしい。この範囲を超えると、自分で国保の加入しないといけないので何の為に働いているか分からなくなる。すべての職場に社会保険はあるわけではないことを知ってほしい／配偶者やパートナー、祖父母に理解してもらい協力してもらおう／子どもが病気でも休みやすい職場環境／会社で色々な資格など取得でき、その費用を負担してほしい

問 21 出産・子育て・介護などの理由で、仕事を辞めた女性が再就職しやすくするためには、
どのようなことが必要だと思いますか。（○は3つまで）

1. 就職情報や職業紹介などの相談する機関や窓口の充実
2. 技能・技術を身につけるための研修や職業訓練の機会の充実
3. 育児・介護などで退職した後も希望すれば元の職場に戻る制度の普及
4. 企業経営者や職場の理解
5. 労働時間の短縮、フレックスタイム制など柔軟な勤務制度の導入
6. 育児や介護のための施設やサービスの充実
7. 夫、パートナーなど家族の理解や家事、育児、看護などへの協力
8. その他（具体的に
9. わからない

仕事を辞めた女性が再就職しやすくするために必要なこととして、「3. 育児・介護などで退職した後も希望すれば元の職場に戻る制度の普及」が5割強（51.2%）と最も高く、次いで、「5. 労働時間の短縮、フレックスタイム制など柔軟な勤務制度の導入」（50.7%）、「7. 夫、パートナーなど家族の理解や家事、育児、看護などへの協力」（39.0%）となっている。

問21 仕事を辞めた女性が再就職しやすくするために必要なこと



【その他の意見】

女性だけでなく、男性も含め、再就職がしやすい社会づくりが必要／産後、仕事をしたいのに保育園に入れない。無認可も認可も入れない。役所に相談しても「ファミリーサポートを利用しては」、「もっと無認可に電話してみたら」、「求職中での認可の申請は必ず落ちますよ」と、超低所得なのにファミリーサポートに預けられるわけないでしょう。無認可に電話、色々してます。けれど、子どもがアレルギーで無認可からも断られるし、どうやって仕事を探すの。小規模保育園は増えているけど、結局仕事をしていないと入れない。何のための求職中での申請だよ。うるま市、本当にイライラする。市長は何やってるの。役所をキレイにする前に、子どものことを考えろ／職種によって問題なければ、年齢制限をある程度ゆるめる／まず保育施設の充実。今、時短労働しても認可保育園に預けることは難しいし、再就職でなければ入所条件が低く、ほぼ入所できない

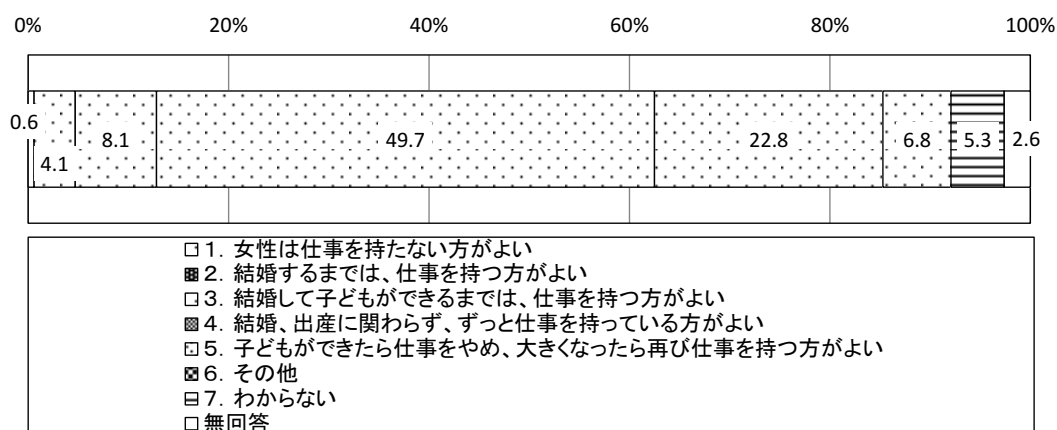
問 22 一般的に、女性が仕事を持つことについて、あなたはどのようにお考えですか。(○は1つ)

1. 女性は仕事を持たない方がよい
2. 結婚するまでは、仕事を持つ方がよい
3. 結婚して子どもができるまでは、仕事を持つ方がよい
4. 結婚、出産に関わらず、ずっと仕事を持っている方がよい
5. 子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい
6. その他(具体的に)
7. わからない

女性が仕事を持つことについて、「4. 結婚、出産に関わらず、ずっと仕事を持っている方がよい」が約5割(49.7%)と最も高く、次いで、「5. 子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」(22.8%)、「3. 結婚して子どもが出来るまでは、仕事を持つ方がよい」(8.1%)となっている。

男女別にみると、男女ともに「4. 結婚、出産に関わらず、ずっと仕事を持っている方がよい」(男性：47.3%、女性：51.2%)が最多となっている。

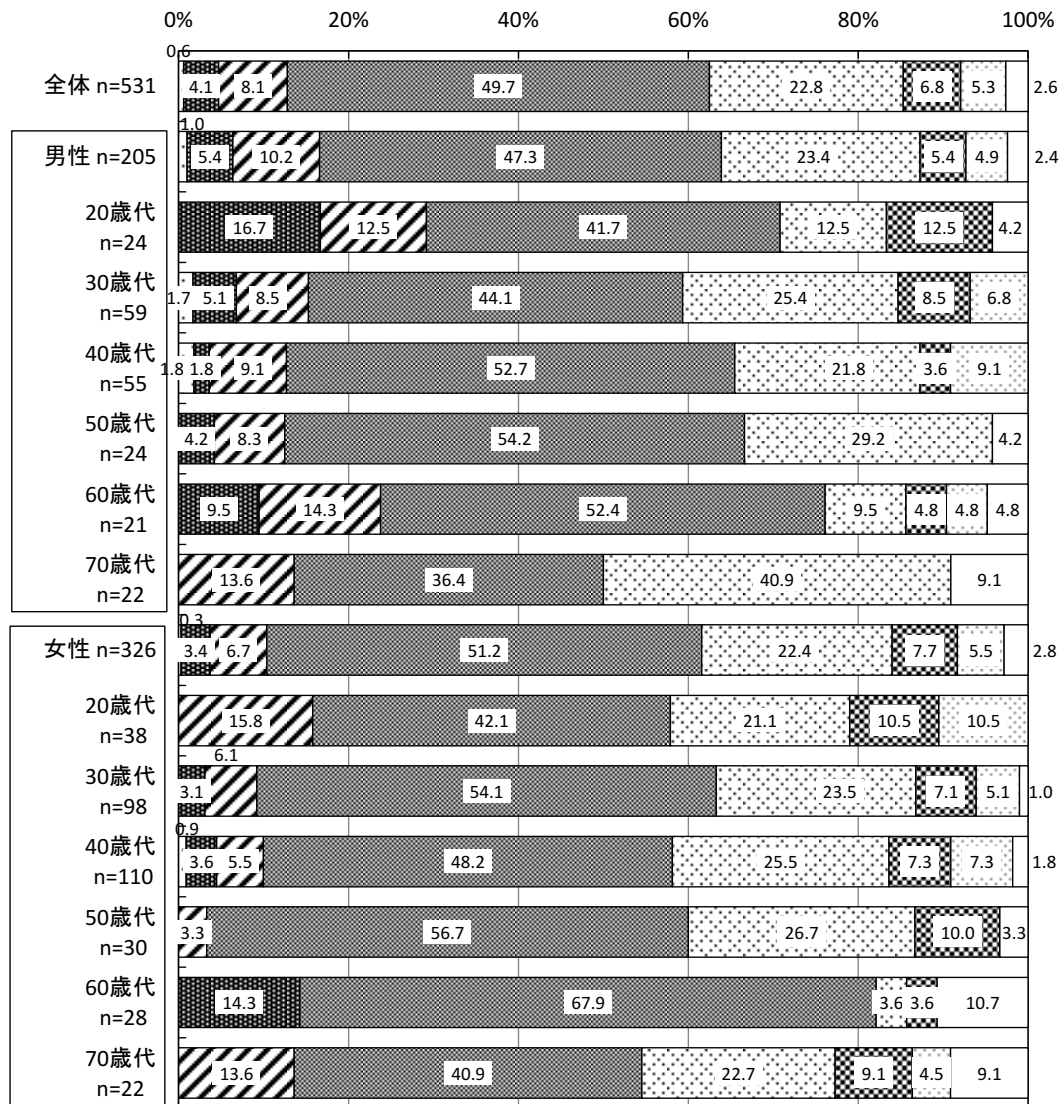
問22 女性が仕事を持つことについて



【その他の意見】

個人、家族の事情など自由。何がよいとはない(8件)／様々な考えのもと、自分に合ったスタイルで良い／子どもができたら、仕事を辞め休むことが出来る制度／生活に支障がなければ仕事をして良いと思う／本人と家族が話し合い決めたなら何でも良い／人それぞれの考えをみとめる。全てあてはまるのでは／個人の思いを大切にしたい方がよいと思う／人それぞれなので決めることはできません。私は不登校のわが子が、落ち着いて、自分のやりたい事をできるようになれば、様子をみながら仕事をする予定です。そのために、今主治医の先生、カウンセリングの先生の指示のもと、学校へ行ける時は少しでも行くように子どもと話ながらやっているところです／結婚・出産に関わらず働く意欲のある人は仕事を持っているほうが良い／どっちが良いとかではなく、その人が何を望むか／仕事、家事、育児、パートナーが協力してもしなくても両立できる人、できない人がいると思うので、それぞれの力量に合わせて考えたらよいと思う／人それぞれ決めればよい。一人一人生活状況は違う／健康であれば視野を広め、生活維持のため／仕事に対する思いはそれぞれだから、個人をその周囲の人がお互いに理解しあえるならどの考えもあると思う／独身者もしくは子どもがいないのであれば、働いて自立すべき。子育てしながら働きたい意欲があればそうすればよいと思うが、大部分は経済的な理由により働いていると思う。もっと経済が豊かになればよいと思う／仕事を持つ事で実力を発揮できるので、自分が出来る限りは仕事を持つ方がよい／したい時にしたい／社会とつながる事が大事。家事・育児だけだと家庭の中だけの世界になってしまう／結婚後も仕事を持つか、家庭の状況に応じて／人それぞれの価値観があると思う。それぞれの思うようにすることを認められる社会がよい／本人が、仕事をする意味を分かっているならば、できるだけ仕事をした方が子どもにも良い影響を与えられると思う／本人の意思が優先。仕事をしたいければやり、家庭に入りたければ家庭に／個人によって働きたい人は働き、家庭や状況によってどちらでも良いと思う

問22 女性が仕事を持つことについて×F1性別・F2年齢



- ☐ ①女性の仕事は持たない方がよい
☒ ②結婚するまでは、仕事を持つ方がよい
☒ ③結婚して子どもができるまでは、仕事を持つ方がよい
☒ ④結婚、出産に関わらず、ずっと仕事を持っている方がよい
☐ ⑤子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい
☒ ⑥その他
☐ ⑦わからない
☐ 無回答

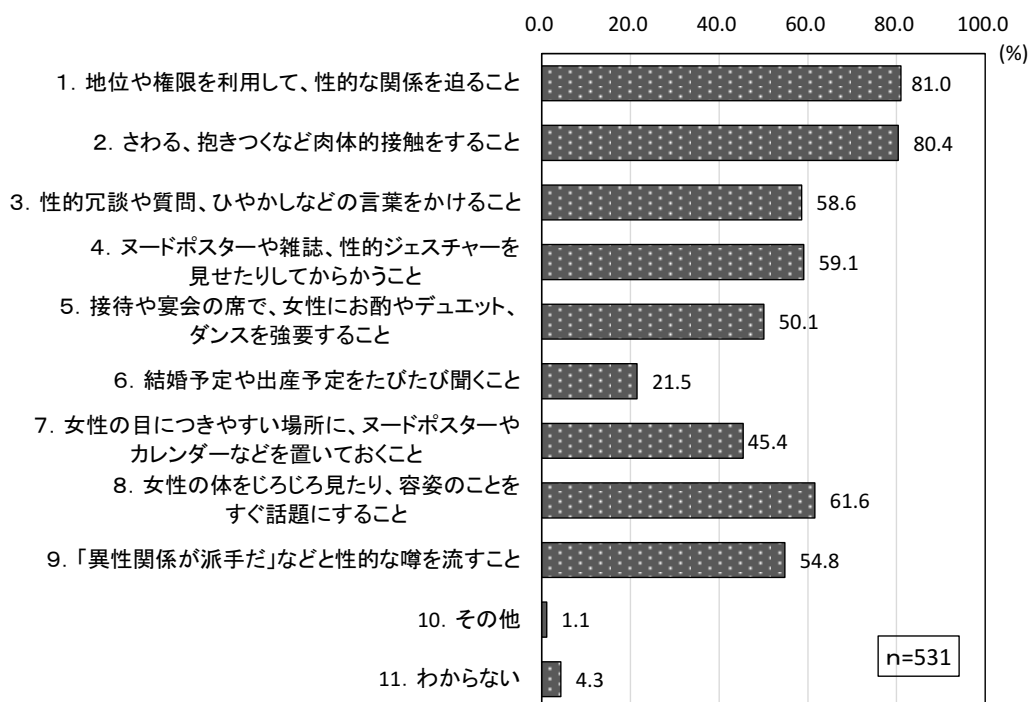
問 23 職場や学校でのセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）が問題になっていますが、あなたがセクシュアル・ハラスメントだと思うのは次のどれですか。該当するものをすべて選んでください。（○はいくつでも）

1. 地位や権限を利用して、性的な関係を迫ること
2. さわる、抱きつくなど肉体的接触をすること
3. 性的冗談や質問、ひやかしなどの言葉をかけること
4. ヌードポスターや雑誌、性的ジェスチャーを見せたりしてからかうこと
5. 接待や宴会の席で、女性にお酌やデュエット、ダンスを強要すること
6. 結婚予定や出産予定をたびたび聞くこと
7. 女性の目につきやすい場所に、ヌードポスターやカレンダーなどを置いておくこと
8. 女性の体をじろじろ見たり、容姿のことをすぐ話題にすること
9. 「異性関係が派手だ」などと性的な噂を流すこと
10. その他（具体的に
11. わからない

「11. わからない」を除くと、全ての項目で「セクシュアル・ハラスメントだと思う」との回答がみられる。

項目別にみると、「1. 地位や権限を利用して、性的な関係を迫ること」（81.0％）と、「2. さわる、抱きつくなど肉体的接触をすること」（80.4％）がそれぞれ8割と特に高い状況がみられる。

問23 セクシュアル・ハラスメントだと思うこと



【その他の意見】

不快を感じさせる様なことは全てハラスメントだと思う／女性または男性が不快だと思う性的なものを全て／その人がセクハラだと感じることを全て／嫌な思いは全て／一度セクハラ（体を触るなど）を受けると、何をされても生理的に無理（目があったり、隣に座ったり等）

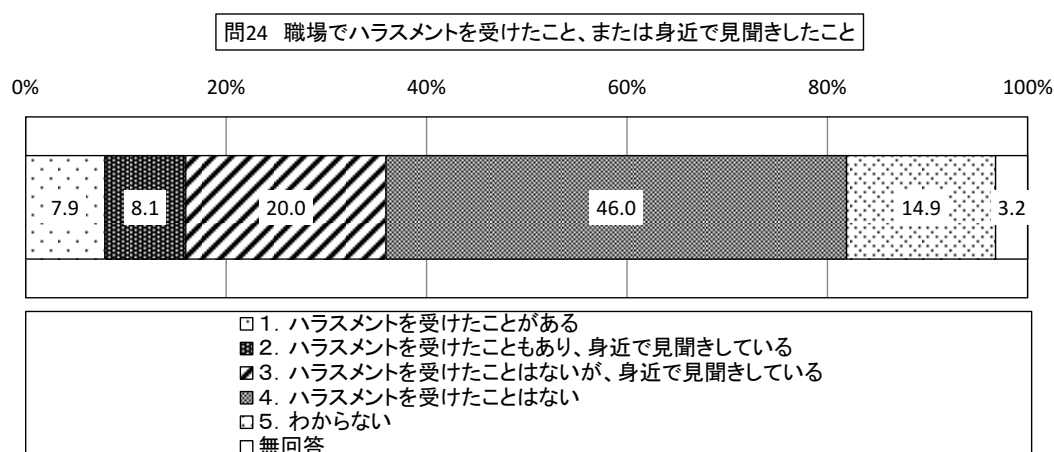
問 24 あなたは、職場でハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント※等）を受けたこと、または身近で見聞きしたことがありますか。（○は1つ）

1. ハラスメントを受けたことがある
2. ハラスメントを受けたこともあり、身近で見聞きしている（過去に見聞きしたことがある）
3. ハラスメントを受けたことはないが、身近で見聞きしている（過去に見聞きしたことがある）
4. ハラスメントを受けたことはない
5. わからない

※パタニティ・ハラスメント：男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を、職場の上司や同僚などが侵害すること。

職場でハラスメントを受けたこと、または身近で聞いたことがあるかについて、『受けたことがある、または身近で見聞きしている』（「1. ハラスメントを受けたことがある」＋「2. ハラスメントを受けたこともあり、身近で見聞きしている」＋「3. ハラスメントを受けたことはないが、身近で見聞きしている」）との回答が、4割弱（36.0%）みられる。

その中でも、回答者自身が「ハラスメントを受けたことがある」（1＋2）とする割合は、2割弱（16.0%）となっている。



【問 24 で「1. ハラスメントを受けたことがある」、または「2. ハラスメントを受けたこともあり、身近で見聞きしている（過去に見聞きしたことがある）」と答えた方に、お尋ねします。】

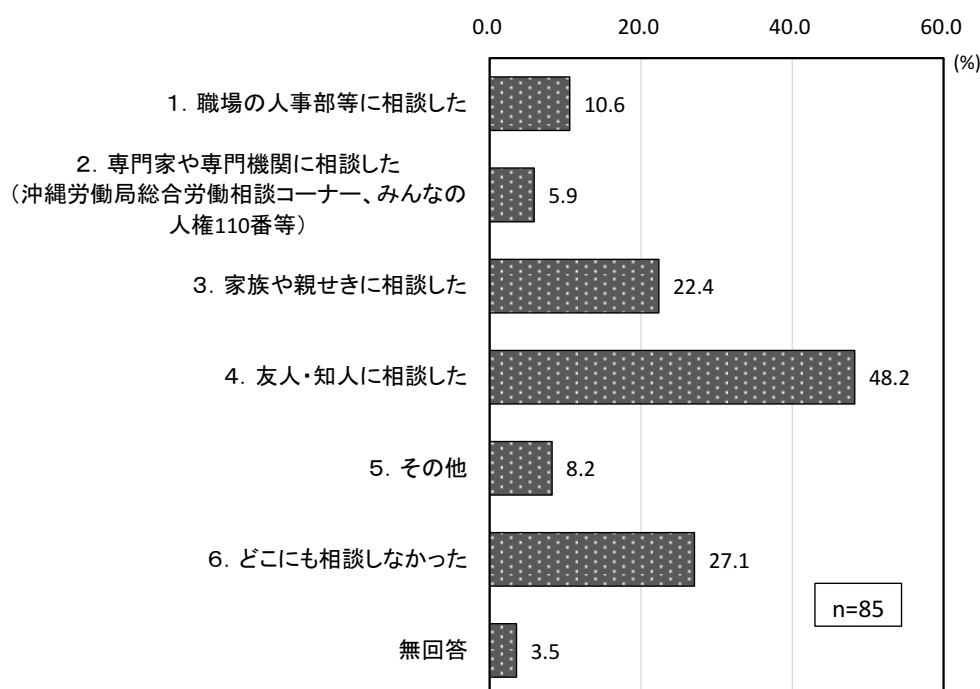
問 25 あなたは、ハラスメントを受けた後、誰かに相談しましたか。あてはまるものを全て選んでください。（○はいくつでも）

1. 職場の人事部等に相談した
2. 専門家や専門機関（沖縄労働局総合労働相談コーナー、みんなの人権 110 番等）に相談した
3. 家族や親せきに相談した
4. 友人・知人に相談した
5. その他（ ）
6. どこにも（誰にも）相談しなかった（できなかった）

ハラスメントを受けたことがあると回答した方の対応について、「4. 友人・知人に相談した」が 5 割弱（48.2%）と最も高く、次いで、「3. 家族や親せきに相談した」（22.4%）、「1. 職場の人事部等に相談した」（10.6%）となっている。

一方、「6. どこにも相談しなかった」と回答する割合も 3 割弱（27.1%）みられる。

問25 ハラスメントを受けた後の対応について



【その他の意見】

人事部署も統括する上司であったため、7年間パワハラに耐えた／上に相談したが何も変わらなかったので仕事を辞めた／すぐ辞めました／自分で態度で示し、嫌悪感を見せ付けた／パワーハラスメントを受けましたが、相談する前に解決できた／意に介せず無視／職場の仲の良い上司に相談／以前はハラスメントと分らなかったが、去年通院しはじめた病院の医師に言われてわかり、現在も通院中です／ひどくなる前に拒否反応を示した

5. 子育て・教育について

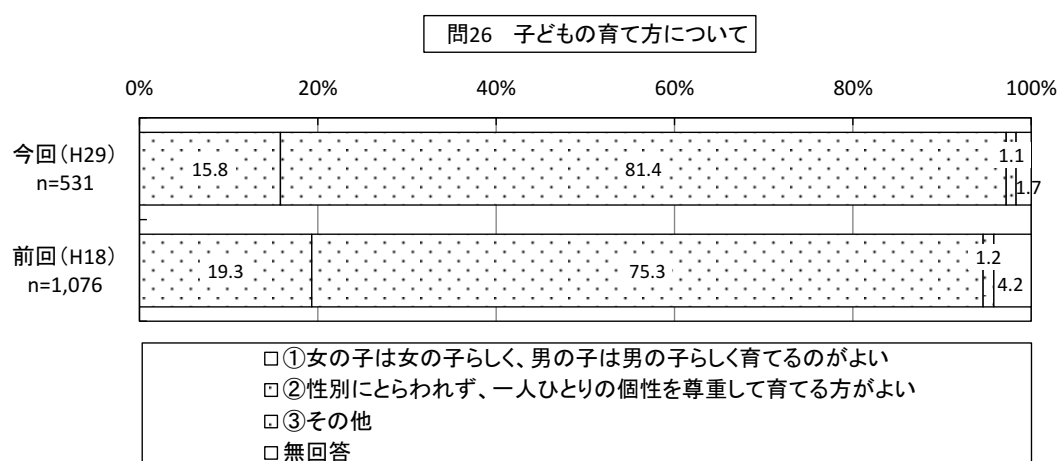
問 26 子どもの育て方についてあなたの考えに近いのはどれですか。(○は1つ)

1. 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい
2. 性別にとらわれず、一人ひとりの個性を尊重して育てる方がよい
3. その他（具体的に

子どもの育て方について、「2. 性別にとらわれず、一人ひとりの個性を尊重して育てる方がよい」が8割強（81.4%）と最も高い。

一方、「1. 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい」とする回答も2割弱（15.8%）みられる。

前回結果と比較すると、「2. 性別にとらわれず、一人ひとりの個性を尊重して育てる方がよい」とする回答割合に、約6ポイントの増加がみられる。



【その他の意見】

その子の個性は尊重するが、肉体的な違いはあるので、その点は”らしく”育てるのが良い／明るく元気であれば良い

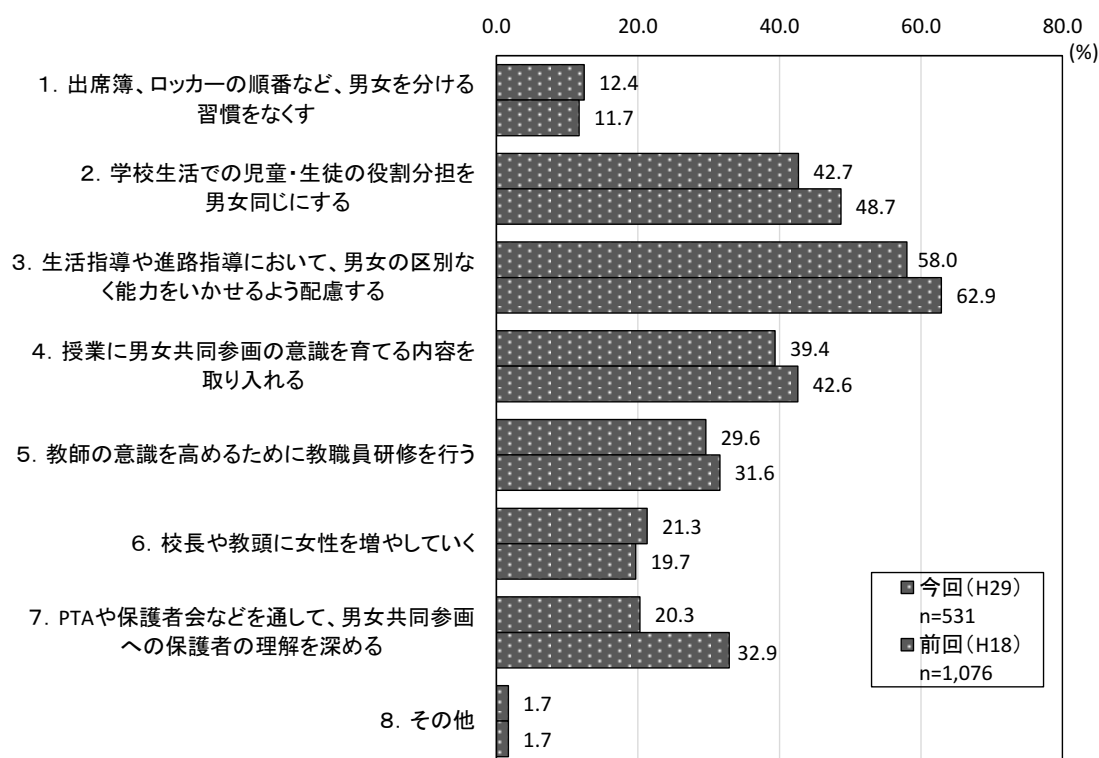
問 27 男女共同参画をすすめるために、小・中・高等学校で行うとよいと思うものはどれですか。
あなたの考えに近いものを3つまで選んで下さい。(○は3つまで)

1. 出席簿、ロッカーの順番など、男女を分ける習慣をなくす
2. 学校生活での児童・生徒の役割分担を男女同じにする
3. 生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力をいかせるよう配慮する
4. 授業に男女共同参画の意識を育てる内容を取り入れる
5. 教師の意識を高めるために教職員研修を行う
6. 校長や教頭に女性を増やしていく
7. PTAや保護者会などを通して、男女共同参画への保護者の理解を深める
8. その他（具体的に

男女共同参画をすすめるために、教育の場で行うとよいと思うことについて、「3. 生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力をいかせるよう配慮する」が6割弱（58.0%）と最も高く、次いで、「2. 学校生活での児童・生徒の役割分担を男女同じにする」（42.7%）、「4. 授業に男女共同参画の意識を育てる内容を取り入れる」（39.4%）となっている。

前回結果と比較すると、上位3項目に変化はなく、この10年間で特に大きな変化はみられない。

問27 男女共同参画をすすめるために、教育の場で行うとよいと思うもの



【その他の意見】

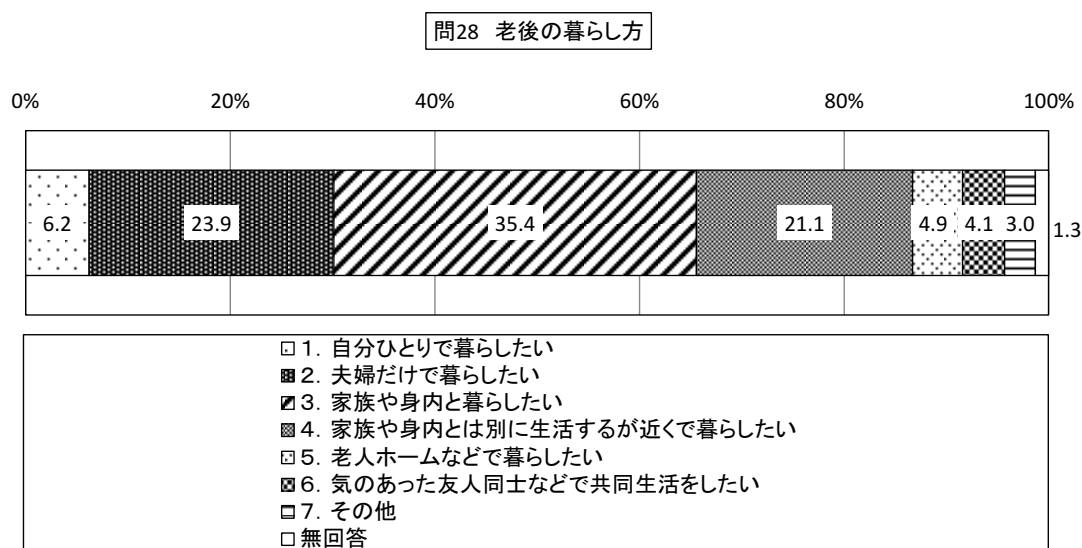
すべての情報・教科を平等に伝え、教える／私は基本的に昔の人間なので、何でも同じ様にするのがよい。今の若い子は怒られなさすぎ。悪い事は悪いと認識できない子が多い／男女共同参画は反対の立場です／社会全体が男女平等を意識しすぎ。やはり、女性、男性それぞれにしか出来る部分、出来ない部分があるので、なんでも男女平等というのは変。男女平等ではなく、1人の人間として、できる部分、できない部分と考えたらよいと思う／体力やできないの差はある。それを理解した上での共存が大切だと思う。思いやりが大切だと思う／性差の理解

6. 老後と介護について

問 28 あなたは老後をどのように暮らしたいですか。(〇は1つ)

- | | |
|------------------|---------------------------|
| 1. 自分ひとりで暮らしたい | 2. 夫婦だけで暮らしたい |
| 3. 家族や身内と暮らしたい | 4. 家族や身内とは別に生活するが近くで暮らしたい |
| 5. 老人ホームなどで暮らしたい | 6. 気のあった友人同士などで共同生活をしたい |
| 7. その他(具体的に: |) |

老後の暮らしについて、「3. 家族や身内と暮らしたい」が4割弱(35.4%)と最も高く、次いで、「2. 夫婦だけで暮らしたい」(23.9%)、「4. 家族や身内とは別に生活するが近くで暮らしたい」(21.1%)となっている。



【その他の意見】

その前に死にたい(2件)／働きながらギリギリまで一人でやっていきたい／地域の中で安心して暮らせる環境があれば良い／その時の自分の状況による／海外で暮らしたい／今はイメージできない／家族と暮らしたいが、負担はかけたくないという思いもあり、まだ考えていない／先のことは分からない。自然に任せる／身内と暮らし、介護が出来なければ老人施設等で暮らしたい

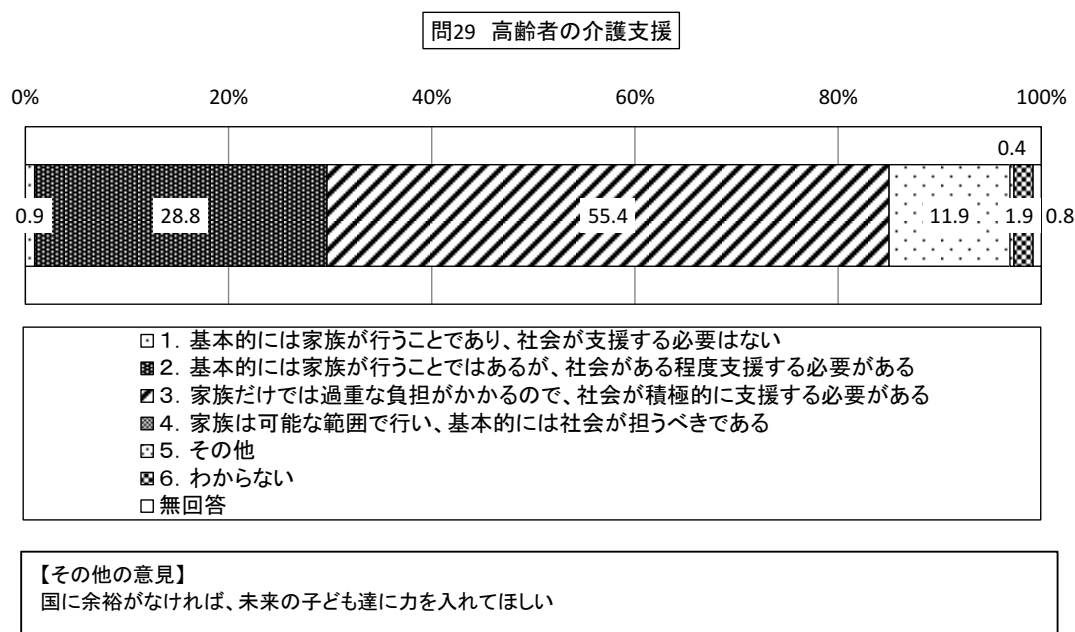
問 29 あなたは高齢者の介護支援について、どのようにお考えですか。あなたの考えに最も近いものを1つ選んで下さい。(○は1つ)

1. 基本的には家族が行うことであり、社会が支援する必要はない
2. 基本的には家族が行うことではあるが、社会がある程度支援する必要がある
3. 家族だけでは過重な負担がかかるので、社会が積極的に支援する必要がある
4. 家族は可能な範囲で行い、基本的には社会が担うべきである
5. その他（具体的に
6. わからない

)

高齢者の介護支援について、「3. 家族だけでは過重な負担がかかるので、社会が積極的に支援する必要がある」が6割弱（55.4%）と最も高く、次いで、「2. 基本的には家族が行うことであるが、社会がある程度支援する必要がある」（28.8%）、「4. 家族は可能な範囲で行い、基本的には社会が担うべきである」（11.9%）となっている。

介護については、家族のみで行うのではなく、社会による積極的な支援が求められている状況がうかがえる。

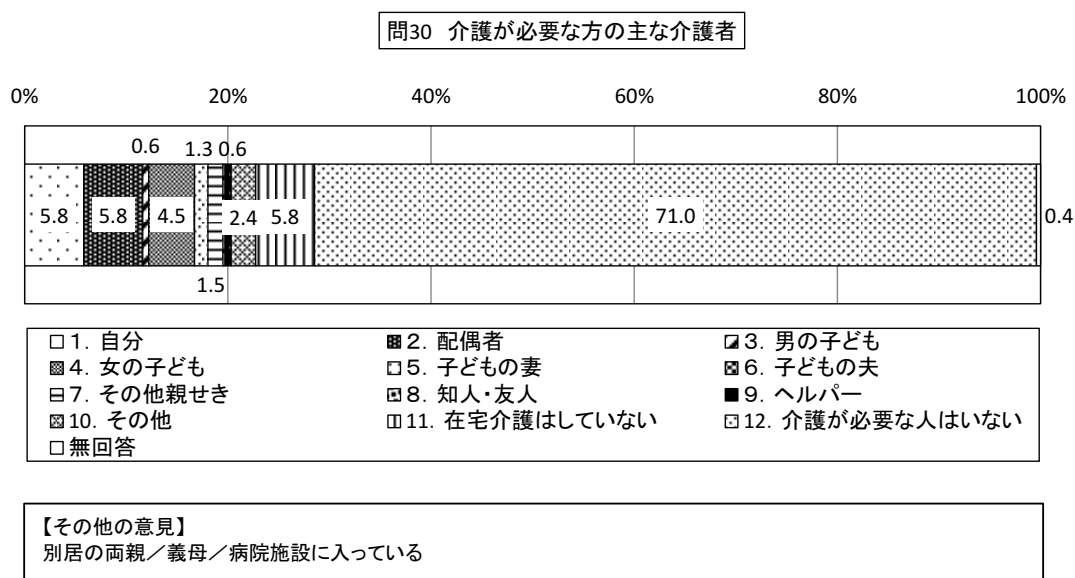


問 30 現在あなたの家族に介護が必要な方がおられる場合、その方の介護は主にどなたがしていますか。次の中から1つお選びください。(○は1つ)

- | | | | |
|---|----------|---------------|----------|
| 1. 自分 | 2. 配偶者 | 3. 男の子ども | 4. 女の子ども |
| 5. 子どもの妻 | 6. 子どもの夫 | 7. その他親戚（ | ） |
| 8. 知人・友人 | 9. ヘルパー | 10. その他（具体的に： | ） |
| 11. 在宅介護はしていない（施設介護である） 12. 介護が必要な人はいない | | | |

回答者全体として、「12.介護が必要な人はいない」が7割強（71.0%）と最多となっている。

介護が必要な方の主な介護者として、「1. 自分」と「2. 配偶者」がそれぞれ5.8%となっている。そのうち主な介護者が『家族・親せき等』（1～8）とする回答が、約2割（19.7%）みられる。



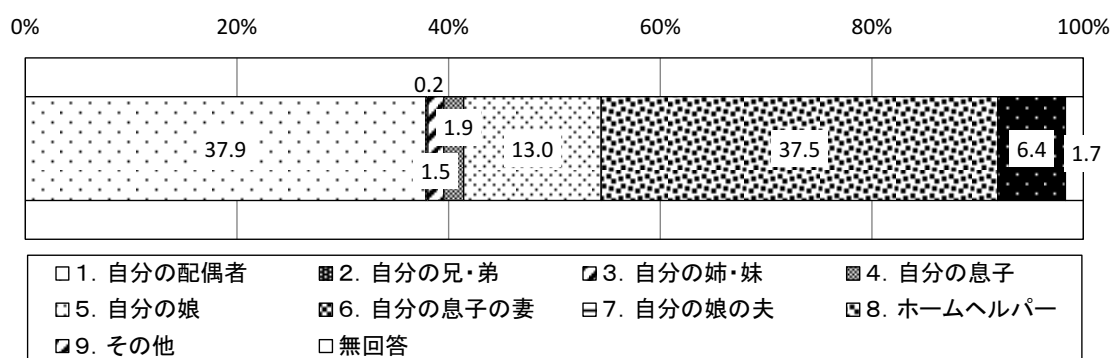
問 31 あなた自身、介護が必要になったとき、主にどなたに介護してもらいたいですか。次の中からあなたの考えに最も近いものを1つ選んで下さい。(○は1つ)

1. 自分の配偶者	2. 自分の兄・弟	3. 自分の姉・妹
4. 自分の息子	5. 自分の娘	6. 自分の息子の妻
7. 自分の娘の夫	8. ホームヘルパー	
9. その他（具体的に：		）

介護が必要になったとき、介護をしてほしい方について、「1. 自分の配偶者」が4割弱（37.9%）と最も高く、次いで、「8. ホームヘルパー」（37.5%）、「5. 自分の娘」（13.0%）となっている。

男女別にみると、男性では「1. 配偶者」が5割強（53.7%）と最も高く、次いで、「8. ホームヘルパー」（32.7%）となっている。一方、女性では「8. ホームヘルパー」が約4割（40.5%）と最も高く、次いで、「1. 配偶者」（27.9%）、「5. 自分の娘」（19.3%）となっている。男性は女性に比べ、「1. 配偶者」へ介護をしてもらいたいとする割合が、各年代で高い傾向がみられる。

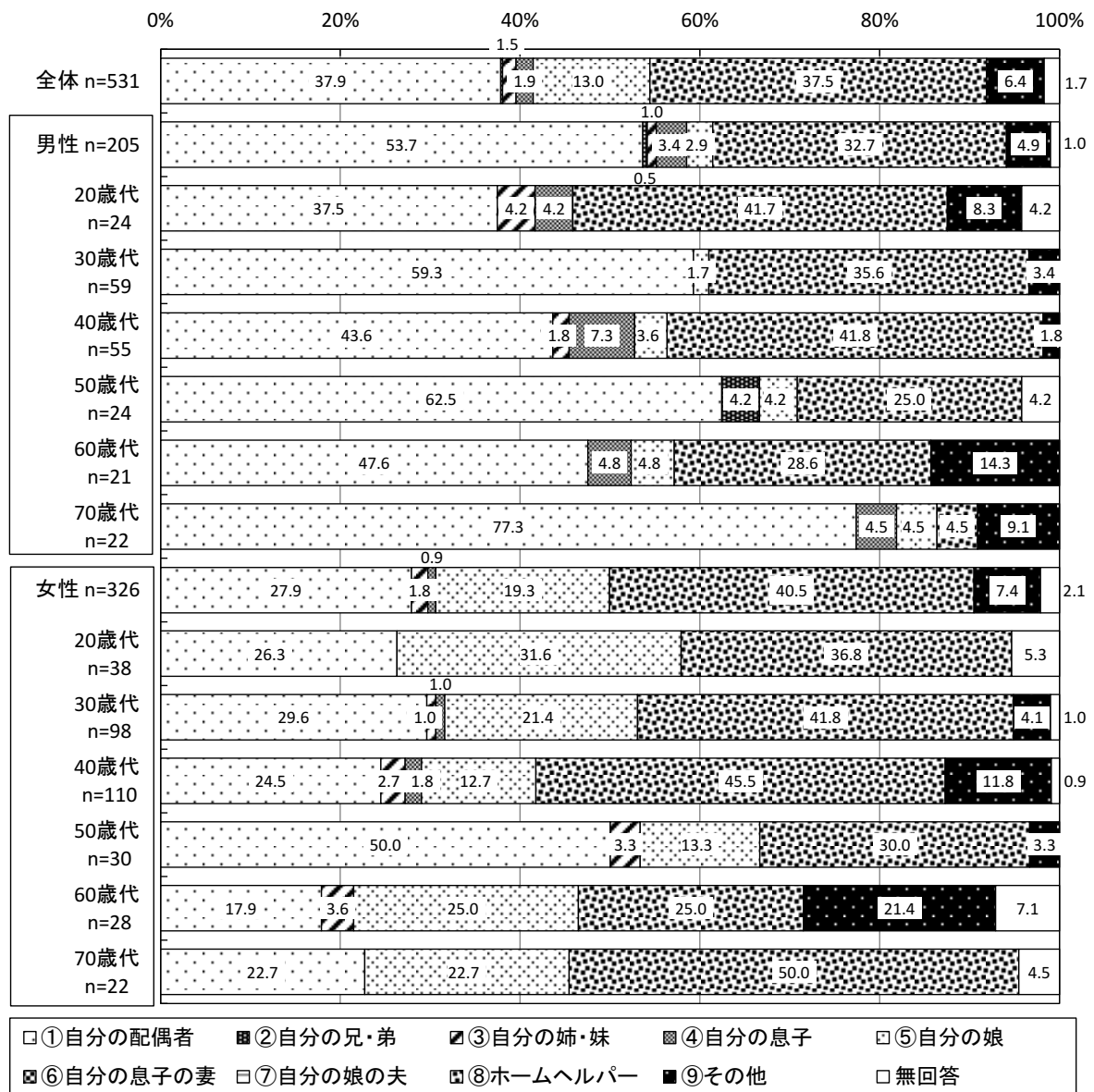
問31 介護が必要になったとき、介護をしてほしい人



【その他の意見】

自分が介護を必要になったら、施設介護を希望する(9件)／考えたくない、わからない、今はイメージできない(4件)／介護してくれるなら誰でも良い(2件)／介護が必要になったら死にたい。誰にもして欲しくない、安楽死等(2件)／子どもたちがみてくれるなら助かるが、必要なら介護ヘルパーでも良い／介護が必要になった時、どのような家族、生活環境になっているのか現時点では分からないので何とも言えない／誰にも頼まない。老人福祉病院／希望は自分の配偶者ですが、本人自身も病弱なので子ども達も今から結婚、子育てだと思うので最終的にはヘルパー又は施設に入らないといけないのが現実／自分の子ども(息子も娘も両方いるので)／誰か1人ではなく、家族で協力してもらいたい／娘、息子が出来なければホームヘルパーに／介護が必要になるまで生きたくない／プロにお願いする／識や技術のある介護福祉士に依頼したい。人として配慮してもらえる扱いを受けたい／家族&ホームヘルパー

問31 介護が必要になったとき、介護をしてほしい人×F1性別・F2年齢



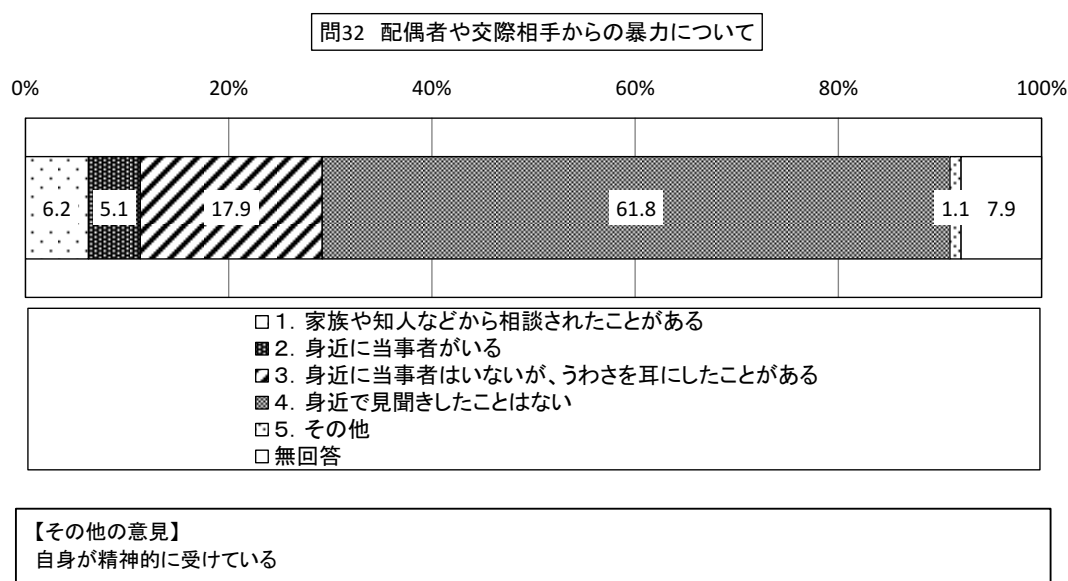
7. 配偶者等からの暴力（DV）などについて

問 32 あなたは、配偶者（婚姻届を出していない事実婚や別居中、元配偶者も含む）や交際相手からの暴力について、身近で見聞きしたことがありますか。あてはまるものをすべて選んでください。（〇はいくつでも）

1. 家族や知人などから相談されたことがある
2. 身近に当事者がいる
3. 身近に当事者はいないが、うわさを耳にしたことがある
4. 身近で見聞きしたことはない
5. その他（具体的に

配偶者や交際相手からの暴力について、「4. 身近で見聞きしたことはない」が6割強（61.8%）と最多となっている。

一方、「4. 身近で見聞きしたことはない」（61.8%）、「5. その他」（1.1%）、「無回答」（7.9%）を除く、約3割（29.2%）が、実際に家族や知人から相談を受けた、身近に当事者がいる、うわさを耳にしたことがある等と回答している。

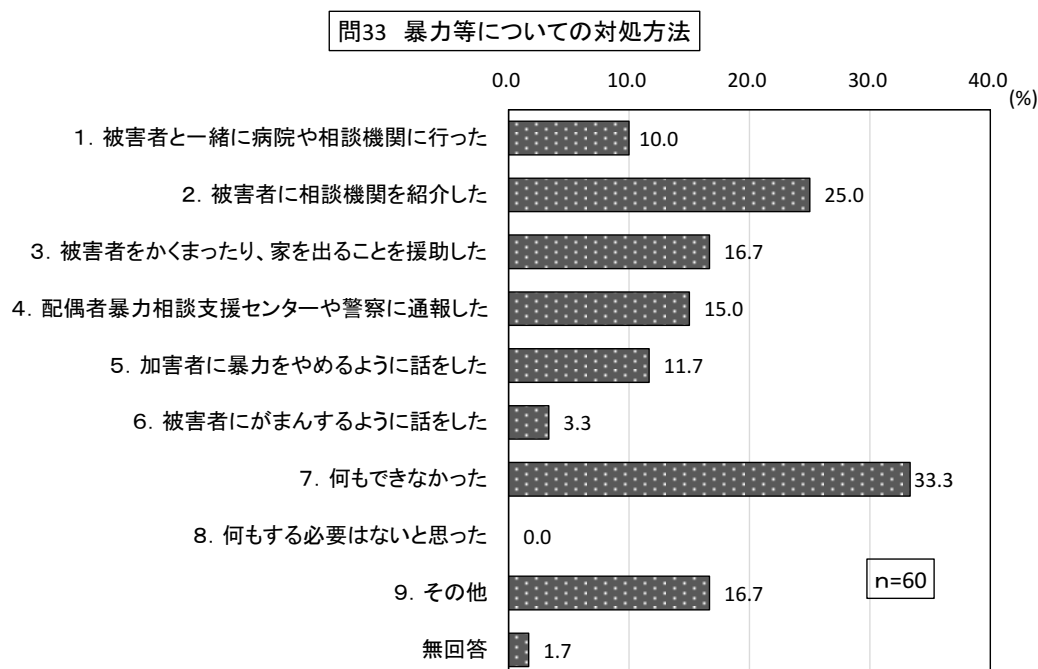


【問 32 で、「1. 相談されたことがある」や「2. 身近に当事者がいる」と答えた方におたずねします】

問 33 そのことを知ってどうしましたか。あてはまるものをすべて選んでください。(○はいくつでも)(○

1. 被害者と一緒に病院や相談機関に行った	2. 被害者に相談機関を紹介した
3. 被害者をかくまったり、家を出ることを援助した	4. 配偶者暴力相談支援センターや警察に通報した
5. 加害者に暴力をやめるように話をした	6. 被害者ががまんするように話をした
7. 何もできなかった	8. 何もする必要はないと思った
9. その他（具体的に	)

暴力等についての対処方法として、「7. 何もできなかった」が3割強(33.3%)と最も高く、次いで、「2. 被害者に相談機関を紹介した」(25.0%)、「3. 被害者をかくまったり、家を出ることを援助した」(16.7%) となっている。



【その他の意見】

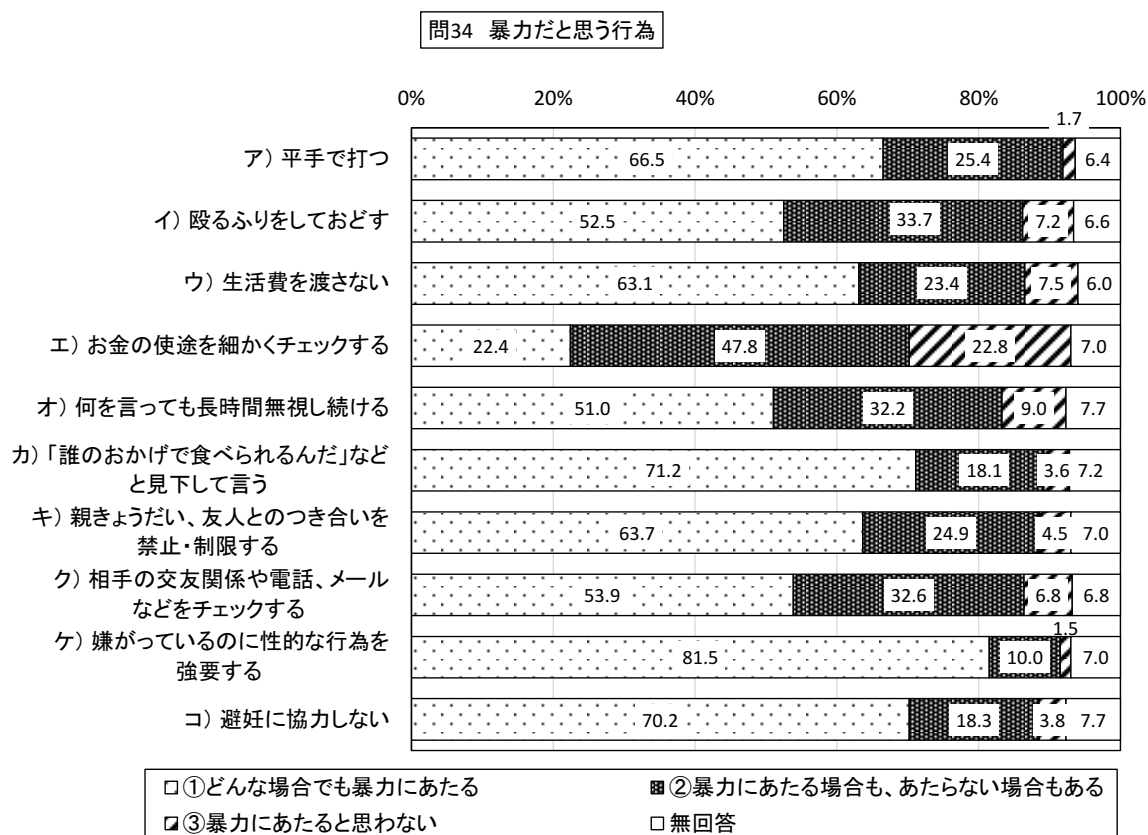
話し合っ解決／被害者にすぐに私に電話するよう依頼した／別居をすすめた／過去の話をも本人から聞いた／話を聞いて様子を見た／よその家族についてはやたら口出し、干渉しない考え／加害者の事を愛していると言っていたので相談にだけ行った／離婚するようにすすめた／別れるように説得。逃げるように

問 34 あなたは、夫婦や恋人の間で次のア～コのようなことが行われた場合、それを暴力だと思いますか。あなたの考えに近いものをそれぞれ1つずつ選んでください。

	どんな場合でも暴力にあたると思う	暴力にあたる場合も、あたらない場合もある	暴力にあたると思わない
ア) 平手で打つ	1	2	3
イ) 殴るふりをしておどす	1	2	3
ウ) 生活費を渡さない	1	2	3
エ) お金の使途を細かくチェックする	1	2	3
オ) 何を言っても長時間無視し続ける	1	2	3
カ) 「誰のおかげで食べられるんだ」などに見下して言う	1	2	3
キ) 親きょうだい、友人とのつき合いを禁止・制限する	1	2	3
ク) 相手の交友関係や電話、メールなどをチェックする	1	2	3
ケ) 嫌がっているのに性的な行為を強要する	1	2	3
コ) 避妊に協力しない	1	2	3

「エ) お金の使途を細かくチェックする」を除く他9項目で、「①どんな場合でも暴力にあたる」とする割合が5割を超えている。「①どんな場合でも暴力にあたる」の割合として、「ケ) 嫌がっているのに性的な行為を強要する」が8割強（81.5%）と最も高く、次いで、「カ) 「誰のおかげで食べられるんだ」などに見下して言う」（71.2%）、「コ) 避妊に協力しない」（70.2%）となっている。

一方、「エ) お金の使途を細かくチェックする」（22.4%）は他項目と比べ、暴力という認識が低い。

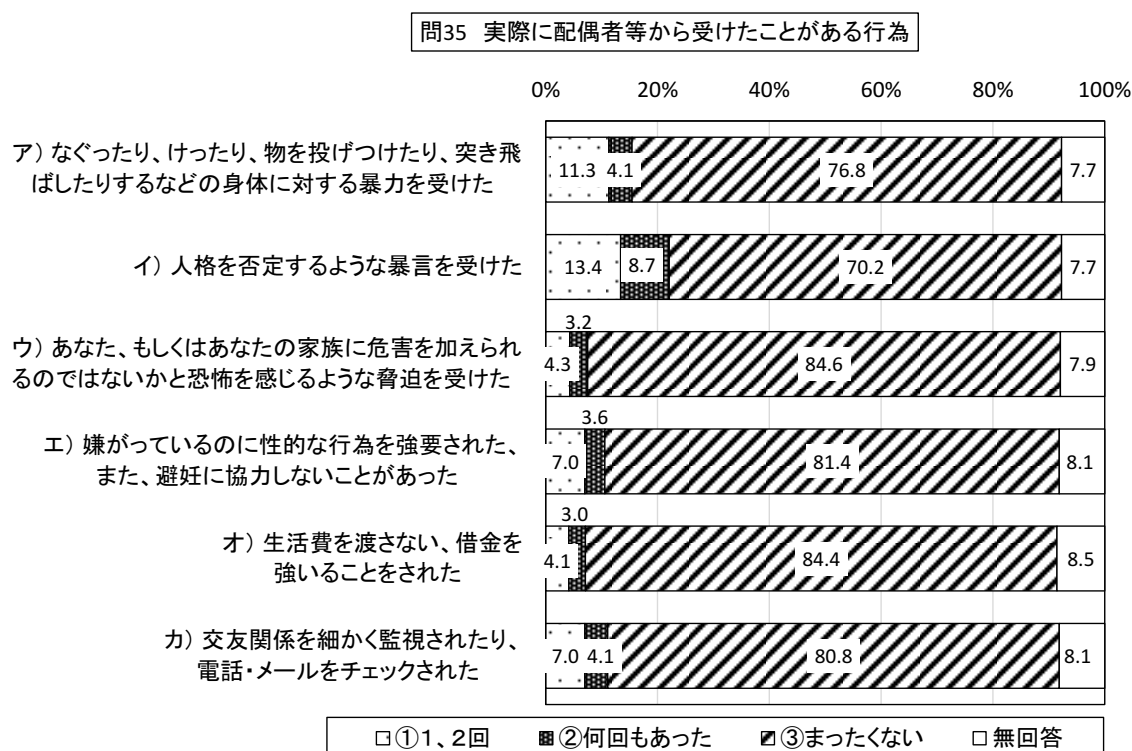


問 35 あなたは、配偶者（婚姻届を出していない事実婚や別居中、元配偶者も含む）や交際相手から、次のア～カのようなことをされたことがありますか。あてはまるものをそれぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

	1、2回 あった	何回も あった	まったく ない
ア) なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力を受けた	1	2	3
イ) 人格を否定するような暴言を受けた	1	2	3
ウ) あなた、もしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた	1	2	3
エ) 嫌がっているのに性的な行為を強要された、また、避妊に協力しないことがあった	1	2	3
オ) 生活費を渡さない、借金を強いることをされた	1	2	3
カ) 交友関係を細かく監視されたり、電話・メールをチェックされた	1	2	3

配偶者や交際相手から受けたことがある行為について、すべての項目で「③まったくない」が大半を占めている。

一方、『受けたことがある』（「①1、2回」＋「②何回もあった」）として、「イ）人格を否定するような暴言」が2割強（22.1%）と最も高く、次いで、「ア）なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力」（15.4%）、「カ）交友関係を細かく監視されたり、電話・メールをチェック」（11.1%）となっている。



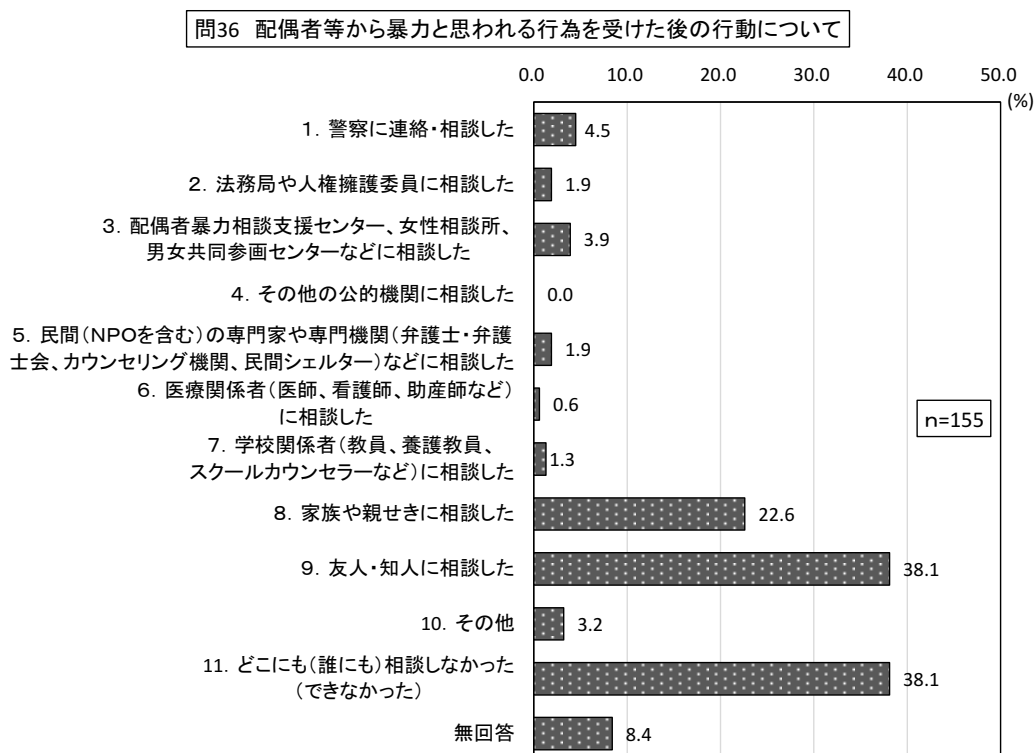
【問 35 で、ア～カの項目で1つでも「1、2回あった」又は「何回もあった」と答えた方におたずねします】

問 36 あなたはそのことを、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。あてはまるものをすべて選んでください。(○はいくつでも)

1. 警察に連絡・相談した
2. 法務局や人権擁護委員に相談した
3. 配偶者暴力相談支援センター、女性相談所、男女共同参画センターなどに相談した
4. その他の公的機関に相談した
5. 民間（NPOを含む）の専門家や専門機関（弁護士・弁護士会、カウンセリング機関、民間シェルター）などに相談した
6. 医療関係者（医師、看護師、助産師など）に相談した
7. 学校関係者（教員、養護教員、スクールカウンセラーなど）に相談した
8. 家族や親せきに相談した
9. 友人・知人に相談した
10. その他（具体的に
11. どこにも（誰にも）相談しなかった（できなかった）

配偶者等から暴力とおもわれる行為を受けた後の行動について、「9. 友人・知人に相談した」が4割弱（38.1%）と最も高く、次いで、「8. 家族や親せきに相談した」（22.6%）、「1. 警察に連絡・相談した」（4.5%）となっている。

一方、「11.どこにも（誰にも）相談しなかった」とする割合も、4割弱（38.1%）みられる。



【その他の意見】

特に相談することじゃないから／本人に間違っている行為だと伝え、2度は許さない事を強く言った／本人と話した／お互いパンチ、キック。反省し、お互い振り返って絆が深まった。手を出したから全て終わりとは思わない。夫婦は色々な事があり、乗り越えるもの

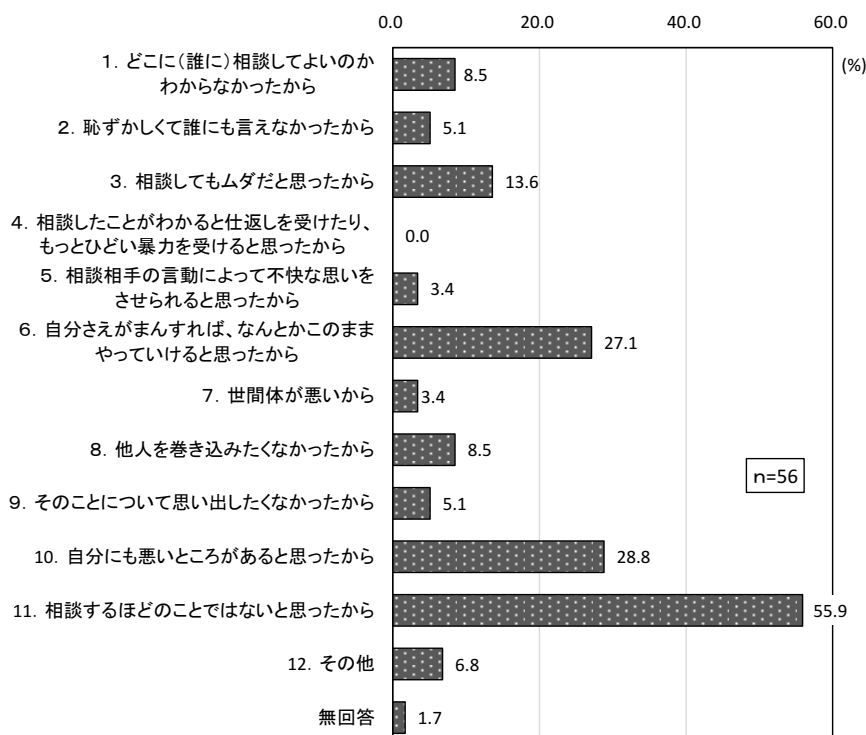
【問 36 で、「11. どこにも（誰にも）相談しなかった（できなかった）」と答えた方におたずねします】

問 37 どこにも（誰にも）相談しなかった（できなかった）のは、なぜですか。あてはまるものをすべて選んでください。（○はいくつでも）

1. どこに（誰に）相談してよいのかわからなかったから
2. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
3. 相談してもムダだと思ったから
4. 相談したことがわかると仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから
5. 相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思ったから
6. 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
7. 世間体が悪いから
8. 他人を巻き込みたくなかったから
9. そのことについて思い出したくなかったから
10. 自分にも悪いところがあると思ったから
11. 相談するほどのことではないと思ったから
12. その他（具体的に

「どこにも（誰にも）相談しなかった（できなかった）」の理由として、「11. 相談するほどのことではないと思ったから」が6割弱（55.9%）と最も高く、次いで、「10. 自分にも悪いところがあると思ったから」（28.8%）、「6. 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」（27.1%）となっている

問37 どこにも（誰にも）相談しなかった理由



【その他の意見】

夫婦で話し合いとことん納得する意見交換をしたので問題なかった／本人に間違っている行為だと伝え、二度は許さないことを強く言った／ケンカ後、話し合いで解決、それからはない／酒によってのことだった。良くなるように翌日に話し合い／どこへ行くにも主人がついて来るので恐怖

8. 男女共同参画行政について

【ここからは、すべての方におたずねします】

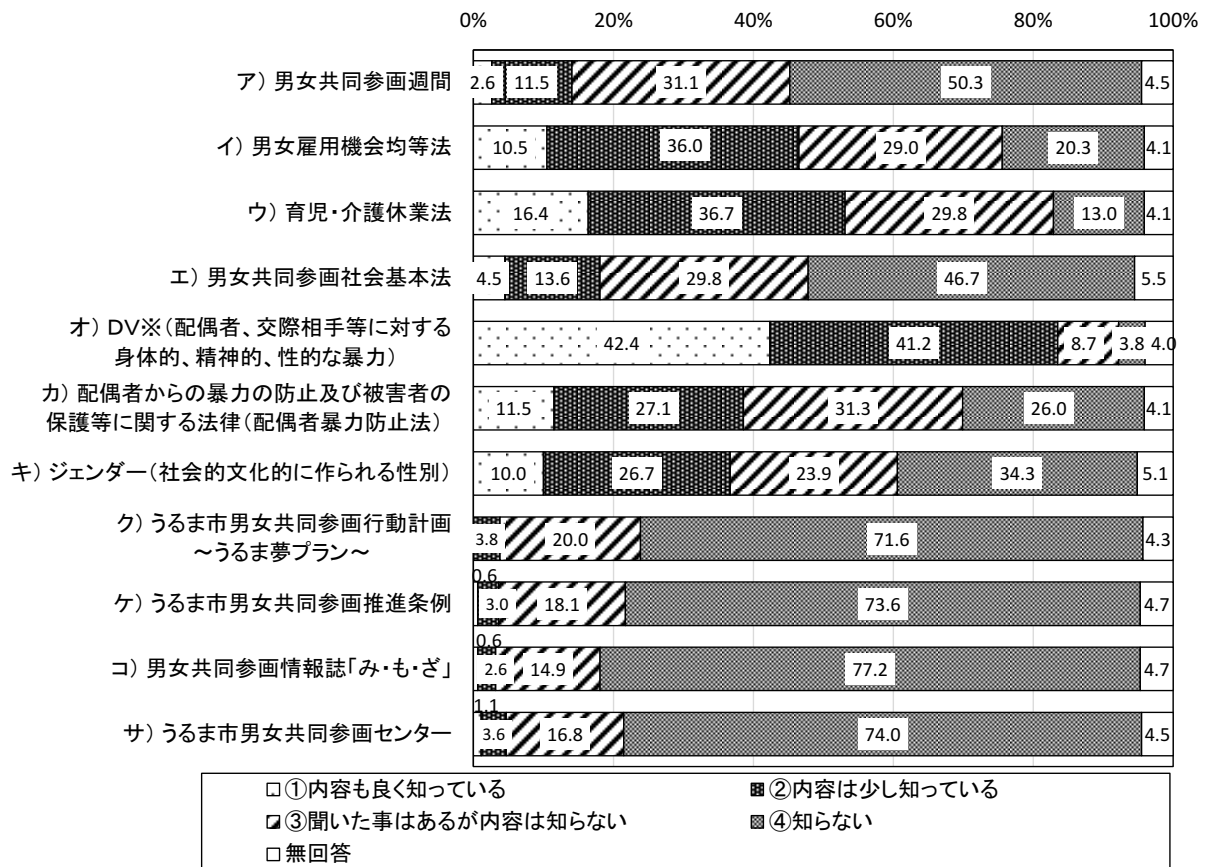
問 38 あなたは次にあげる言葉を知っていますか。次のア～サの言葉について、あてはまるものをそれぞれ1つずつ選んでください。

	内容も良く 知っている	内容は少し 知っている	聞いた事は あるが内容 は知らない	知らない
ア) 男女共同参画週間	1	2	3	4
イ) 男女雇用機会均等法	1	2	3	4
ウ) 育児・介護休業法	1	2	3	4
エ) 男女共同参画社会基本法	1	2	3	4
オ) DV※（配偶者、交際相手等に対する身体的、精神的、性的な暴力）	1	2	3	4
カ) 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（配偶者暴力防止法）	1	2	3	4
キ) ジェンダー（社会的文化的に作られる性別）	1	2	3	4
ク) うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン～	1	2	3	4
ケ) うるま市男女共同参画推進条例	1	2	3	4
コ) 男女共同参画情報誌「み・も・ざ」	1	2	3	4
サ) うるま市男女共同参画センター	1	2	3	4

『知っている』（「①内容も良く知っている」＋「②内容は少し知っている」）の割合として、「オ）DV」が8割強（83.6%）と最も高く、次いで、「ウ）育児・介護休業法」（53.1%）、「イ）男女雇用機会均等法」（46.5%）となっている。

一方、「④知らない」の割合をみると、「コ）男女共同参画情報誌「み・も・ざ」」が8割弱（77.2%）と最も高く、次いで、「サ）うるま市男女共同参画センター」（74.0%）、「ケ）うるま市男女共同参画推進条例」（73.6%）、「ク）うるま市男女共同参画行動計画」（71.6%）となっており、うるま市関連の用語に関する認知度が低い状況がうかがえる。

問38 男女共同参画に関する認知度について

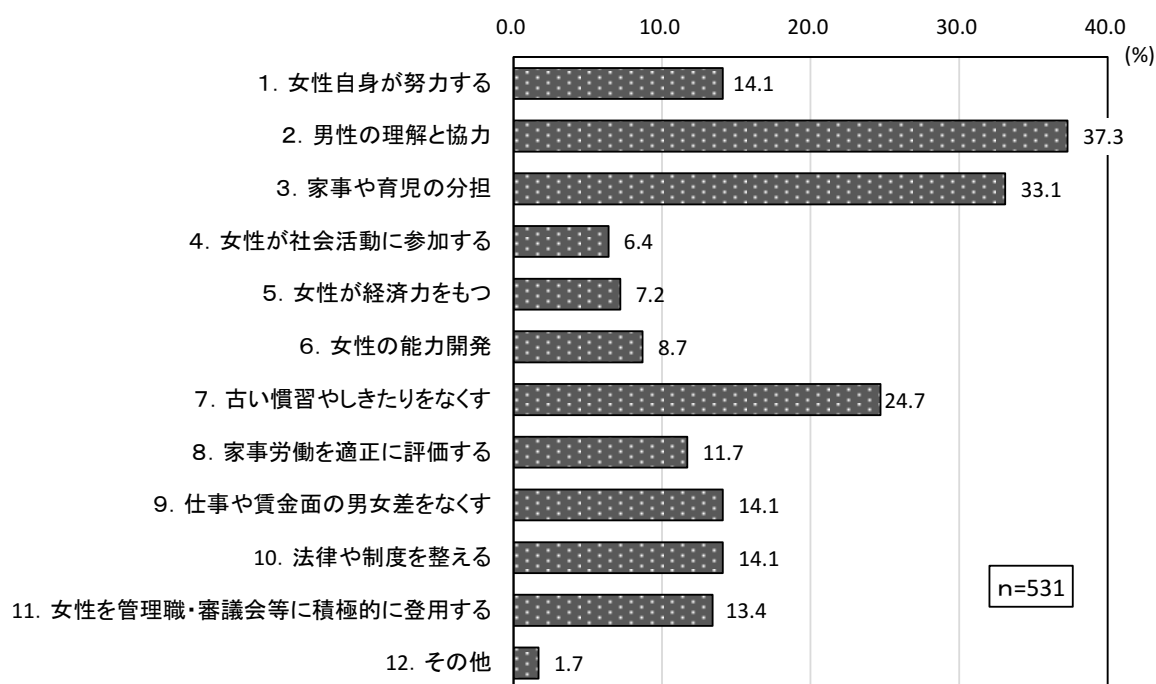


問 39 女性の社会進出は進みつつありますが、今後さらに、女性が社会進出するために、特に重要だと思うものを次の中から2つまで選んでください。(〇は2つまで)

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| 1. 女性自身が努力する | 2. 男性の理解と協力 |
| 3. 家事や育児の分担 | 4. 女性が社会活動に参加する |
| 5. 女性が経済力をもつ | 6. 女性の能力開発 |
| 7. 古い慣習やしきたりをなくす | 8. 家事労働を適正に評価する |
| 9. 仕事や賃金面の男女差をなくす | 10. 法律や制度を整える |
| 11. 女性を管理職・審議会等に積極的に登用する | |
| 12. その他(具体的に |) |

女性が社会進出するために、特に重要だと思うことについて、「2. 男性の理解と協力」が4割弱(37.3%)と最も高く、次いで、「3. 家事や育児の分担」(33.1%)、「7. 古い慣習やしきたりをなくす」(24.7%)となっている。

問39 女性が社会進出するために、特に重要だと思うこと



【その他の意見】

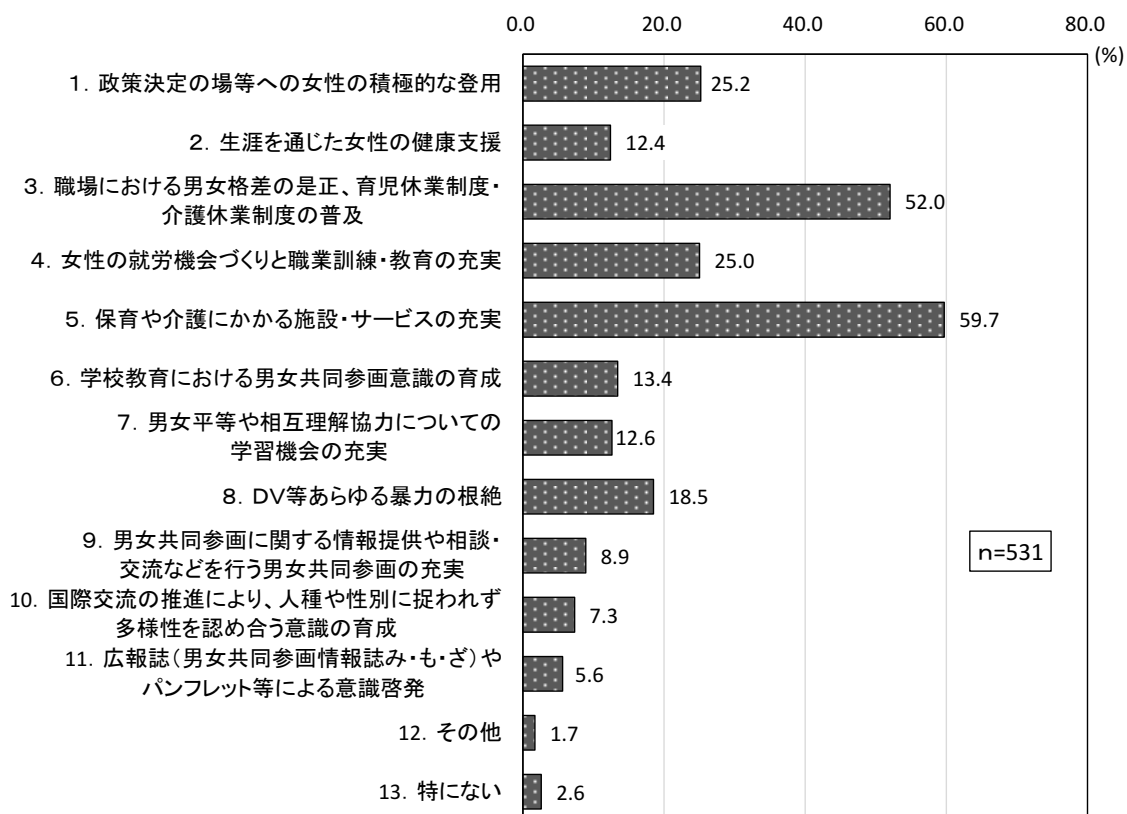
男性の意識改革。女性が上に立つと嫉妬、ねたみなど足を引っ張る、陰口など叩かれる。発言すると、大人しくしろ、うるさいと言われること／社会の理解が必要／臨時職員も正職員の給与に近づけてほしい。転職してもキャリアを適正に評価してほしい／仕事と育児を両立できる環境を整える／資格取得支援制度／社会の理解と協力(意識改革)／育児と仕事のストレスの緩和を促進。一日でも全てからの休みがほしい。幼児のいる家族に有給あり等／子育てができる環境づくり。例えば、待機児童をなくす。保育料無料化。2年間育児休暇を推奨。うるま市は育児休暇が2年に延長されたが、入園のためには1年しか出来ないのが残念です

問 40 男女共同参画社会の実現を目指して、今後、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。あてはまるものを3つまで選んでください。(〇は3つまで)

1. 政策決定の場等への女性の積極的な登用
2. 生涯を通じた女性の健康支援
3. 職場における男女格差の是正、育児休業制度・介護休業制度の普及
4. 女性の就労機会づくりと職業訓練・教育の充実
5. 保育や介護にかかる施設・サービスの充実
6. 学校教育における男女共同参画意識の育成
7. 男女平等や相互理解協力についての学習機会の充実
8. DV等あらゆる暴力の根絶
9. 男女共同参画に関する情報提供や相談・交流などを行う男女共同参画の充実
10. 国際交流の推進により、人種や性別に捉われず多様性を認め合う意識の育成
11. 広報誌（男女共同参画情報誌み・も・ざ）やパンフレット等による意識啓発
12. その他（具体的に
13. 特にな

うるま市が力を入れていくべきこととして、「5. 保育や介護にかかる施設・サービスの充実」が約6割（59.7%）と最も高く、次いで、「3. 職場における男女格差の是正、育児休業制度・介護休業制度の普及」（52.0%）、「1. 政策決定の場等への女性の積極的な登用」（25.2%）となっている。

問40 男女共同参画社会の実現を目指して、市が力を入れていくべきこと



【その他の意見】

男性の育児・介護休暇の取得の推進／雇用の流動性の向上／市が雇用している臨時職員の給与等を上げていかないと、民間企業の臨時、パート職員も上がらない。市がリードして社長等に模範を示してほしい。（底上げが必要）／学校教育における人権教育の充実／それぞれの役割を尊重する／子どもの精神的な部分を考えると、子どもが母親を必要としている時に寄り添えない、又は忙しさのあまり母親の心にゆとりがなく、厳しい言葉をあびせたりしてしまうことを考えると、心が痛いです／まずは、うるま市の発展／うるま市の待機児童は早急に対応してほしいです。共働きで、又働きたいのに保育園に入れない人があまりにも多くびっくりです

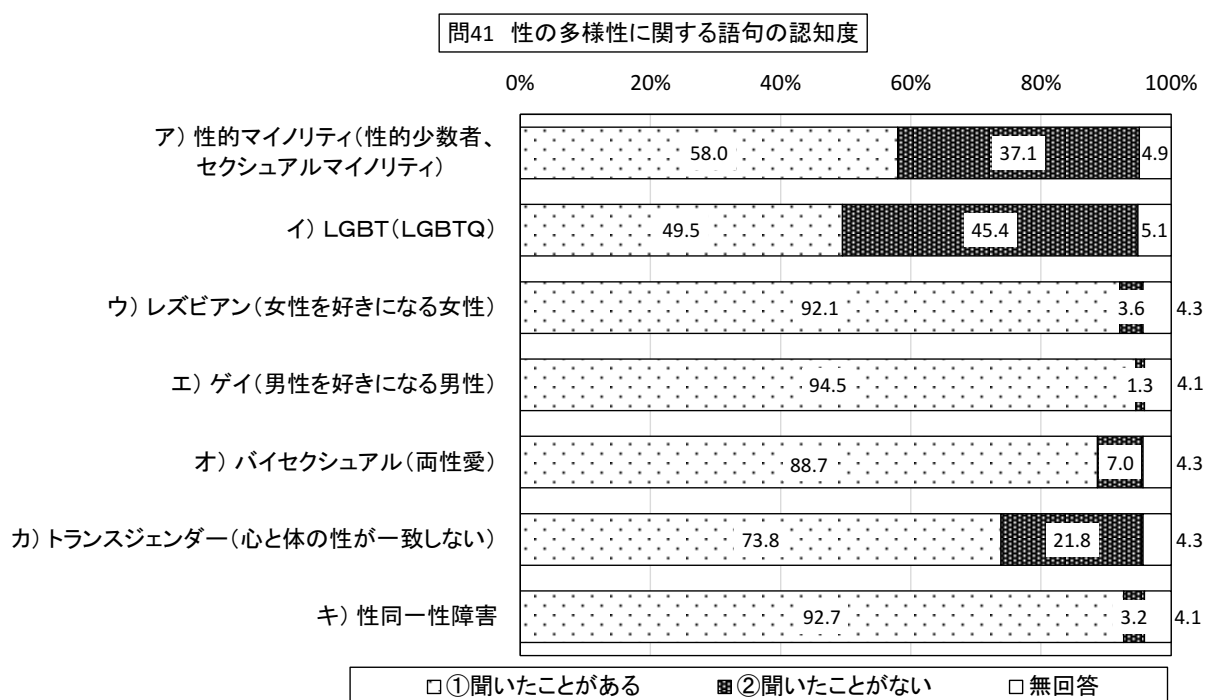
9. 性の多様性について

問 41 性の多様性に関するア～キの言葉を聞いたことがありますか。(○はそれぞれ1つ)

※性の多様性：体の性、心の性、好きになる性などの性のあり方は、人によってさまざまであるということ	聞いたことがある	聞いたことがない
ア) 性的マイノリティ（性的少数者、セクシュアルマイノリティ）	1	2
イ) L G B T （L G B T Q）	1	2
ウ) レズビアン（女性を好きになる女性）	1	2
エ) ゲイ（男性を好きになる男性）	1	2
オ) バイセクシュアル（両性愛）	1	2
カ) トランスジェンダー（心と体の性が一致しない）	1	2
キ) 性同一性障害	1	2

性の多様性に関する語句について、「①聞いたことがある」の割合をみると、「ア）性的マイノリティ」と「イ）L G B T （L G B T Q）」を除く、他5項目は認知度が7割を超えている。

年齢別にみると、ほぼ全ての項目の「①聞いたことがある」とする割合は、年代が若くなるほど高い傾向がみられる。



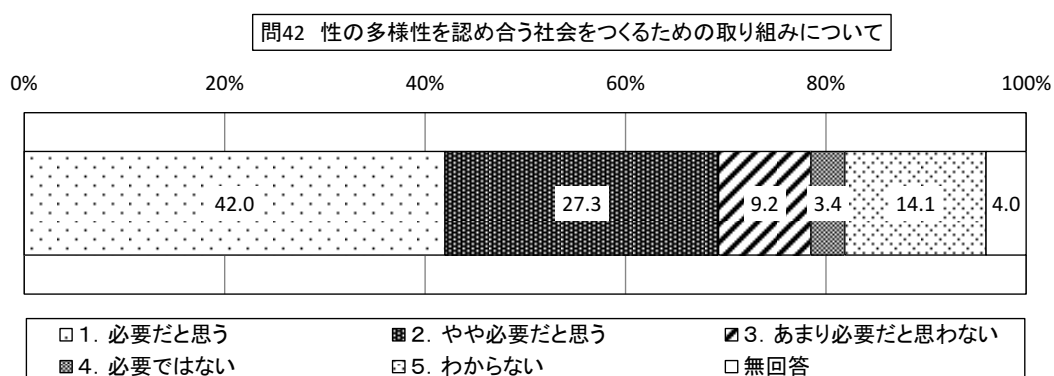
上段:実数 下段:横%	合計	ア)性的マイノリティ			イ)LGBT			ウ)レズビアン			エ)ゲイ		
		と① が聞 いた こ	と② が聞 ない た こ	無 回 答	と① が聞 いた こ	と② が聞 ない た こ	無 回 答	と① が聞 いた こ	と② が聞 ない た こ	無 回 答	と① が聞 いた こ	と② が聞 ない た こ	無 回 答
全体	531	308	197	26	263	241	27	489	19	23	502	7	22
	100.0	58.0	37.1	4.9	49.5	45.4	5.1	92.1	3.6	4.3	94.5	1.3	4.1
20歳代	62	34	27	1	41	20	1	61	1	0	61	0	1
	100.0	54.8	43.5	1.6	66.1	32.3	1.6	98.4	1.6	0.0	98.4	0.0	1.6
30歳代	157	94	59	4	93	60	4	151	3	3	155	0	2
	100.0	59.9	37.6	2.5	59.2	38.2	2.5	96.2	1.9	1.9	98.7	0.0	1.3
40歳代	165	99	59	7	76	83	6	153	6	6	157	2	6
	100.0	60.0	35.8	4.2	46.1	50.3	3.6	92.7	3.6	3.6	95.2	1.2	3.6
50歳代	54	36	15	3	26	25	3	50	2	2	52	0	2
	100.0	66.7	27.8	5.6	48.1	46.3	5.6	92.6	3.7	3.7	96.3	0.0	3.7
60歳代	49	25	19	5	17	25	7	38	4	7	40	4	5
	100.0	51.0	38.8	10.2	34.7	51.0	14.3	77.6	8.2	14.3	81.6	8.2	10.2
70歳代	44	20	18	6	10	28	6	36	3	5	37	1	6
	100.0	45.5	40.9	13.6	22.7	63.6	13.6	81.8	6.8	11.4	84.1	2.3	13.6
上段:実数 下段:横%	合計	オ)バイセクシュアル			カ)トランスジェンダー			キ)性同一性障害					
		と① が聞 いた こ	と② が聞 ない た こ	無 回 答	と① が聞 いた こ	と② が聞 ない た こ	無 回 答	と① が聞 いた こ	と② が聞 ない た こ	無 回 答			
全体	531	471	37	23	392	116	23	492	17	22			
	100.0	88.7	7.0	4.3	73.8	21.8	4.3	92.7	3.2	4.1			
20歳代	62	59	2	1	51	10	1	61	0	1			
	100.0	95.2	3.2	1.6	82.3	16.1	1.6	98.4	0.0	1.6			
30歳代	157	148	7	2	123	32	2	153	2	2			
	100.0	94.3	4.5	1.3	78.3	20.4	1.3	97.5	1.3	1.3			
40歳代	165	155	4	6	124	35	6	154	6	5			
	100.0	93.9	2.4	3.6	75.2	21.2	3.6	93.3	3.6	3.0			
50歳代	54	49	3	2	41	11	2	51	1	2			
	100.0	90.7	5.6	3.7	75.9	20.4	3.7	94.4	1.9	3.7			
60歳代	49	34	9	6	27	16	6	39	4	6			
	100.0	69.4	18.4	12.2	55.1	32.7	12.2	79.6	8.2	12.2			
70歳代	44	26	12	6	26	12	6	34	4	6			
	100.0	59.1	27.3	13.6	59.1	27.3	13.6	77.3	9.1	13.6			

問 42 性の多様性を認め合う社会を作るための取り組みが必要だと思いますか。(○は1つ)

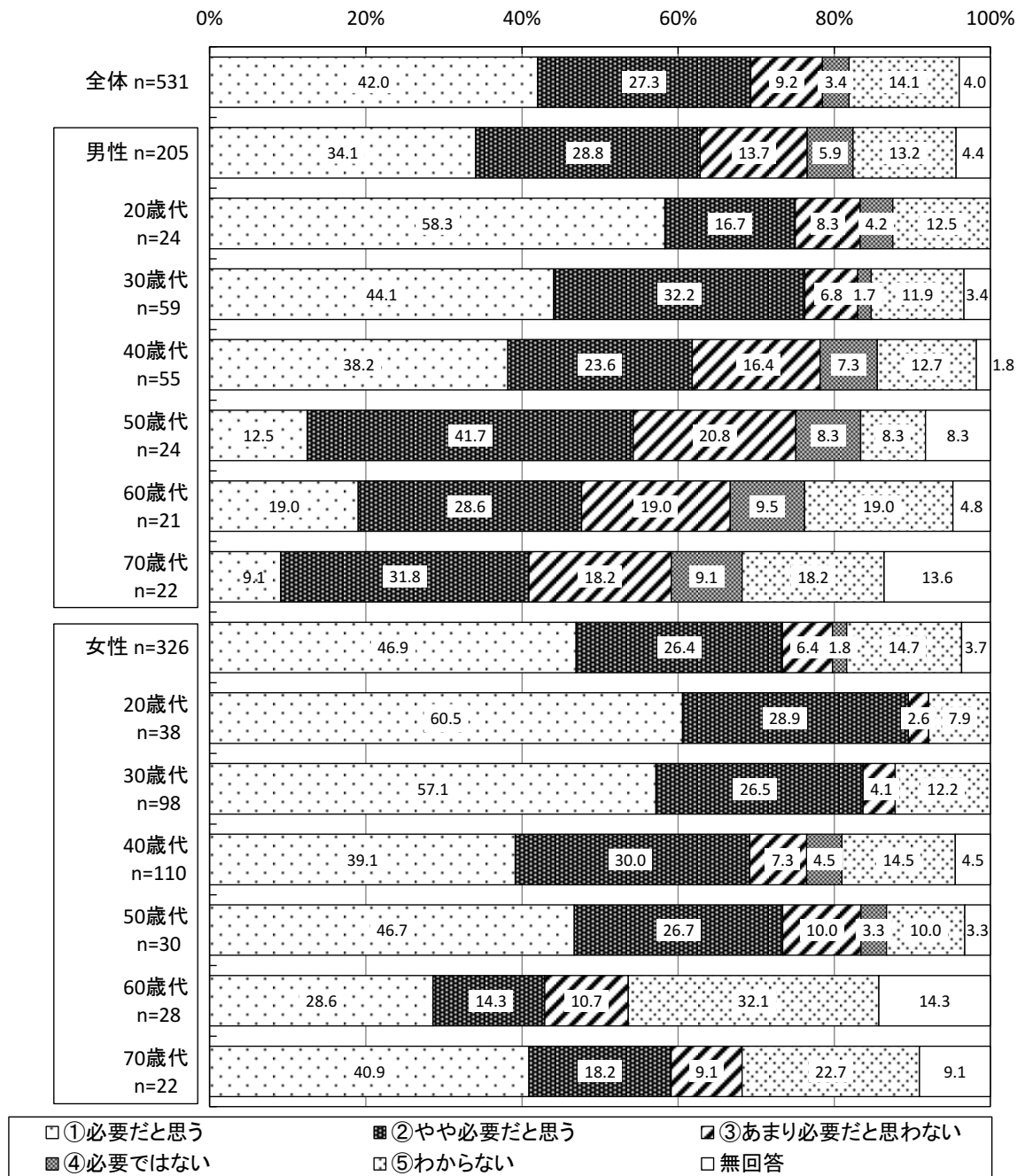
1. 必要だと思う
2. やや必要だと思う
3. あまり必要だと思わない
4. 必要ではない
5. わからない

性の多様性を認め合う取り組みの必要性について、『必要』(「1. 必要だと思う」+「2. やや必要だと思う」)の割合をみると、約7割(69.3%)となっている。

年齢別にみると、男女ともに年代が若いほど『必要』の割合も高い傾向がみられる。



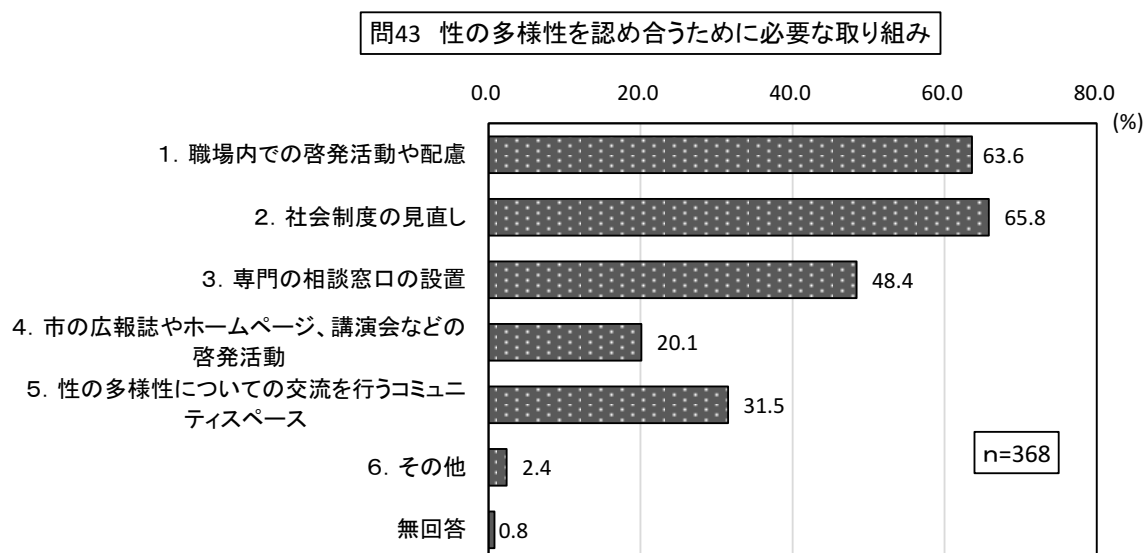
問42 性の多様性を認め合う社会を作る取り組み×F1性別



問 43 問 42 で「1. 必要だと思う」又は「2. やや必要だと思う」と回答した方におたずねします。
どのような取り組みが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

1. 職場内での啓発活動や配慮（性の多様性に関する研修や制服・トイレ等の配慮）
2. 社会制度の見直し（パートナーシップ証明書の発行、性別移行の手続き等）
3. 専門の相談窓口の設置
4. 市の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動
5. 性の多様性についての交流を行うコミュニティスペース
6. その他（具体的に ）

性の多様性を認め合うための取り組みとして、「2. 社会制度の見直し」が7割弱（65.8%）と最も高く、次いで、「1. 職場内での啓発活動や配慮」（63.6%）、「3. 専門の相談窓口の設置」（48.4%）となっている。



【その他の意見】

性教育の授業等で知る機会を／一人ひとりの意識のもち方、差別、偏見をなくすこと／教育現場での啓発やイベント。大人よりも子どもの方が受容能力があると思う。子どもが学校で学んだ事を家庭でも話すことで、親世代への理解へとつながるのではないかな。また、いじめの防止にもつながると思われる／性の多様性を認める推進法、それを否定する者への禁止法等、法整備の充実／差別せず、その人の人間性を理解し、受入れようとする心のゆとりが必要／理解はしているが、これは普通になりすぎると少子化に歯止めがきかなくなりそう／日本はまだ知識や理解不足、人間らしく働ける環境づくりが必要。ありのままの自分を出せる事が大切／同性婚・重婚の認可

自由意見

①ジェンダー・差別・意識改革 20 件

▼20 歳代女性

- ・男女共同参画やLGBT等について、若い人よりも年寄りの方が、理解が無いように思う。価値観の多様性についても、もっと理解してほしい。
- ・男女の賃金の差をなくし、経済力を平等にする。

▼20 歳代男性

- ・これからの時代に即した考えや流れというものはあると思います。その中で、男女共同参画行政の重要性、そして、活動の大変さを考える上で、このようなアンケートを通じて改めて考える機会を与えていただいたことにまず感謝を申し上げます。最近の各新聞には、よくLGBT等、性の話題が取り上げられているように感じます。浦添市など行政や市、ひいては日本が少しずつではあるが力を入れるべき課題として捉えるようになってきたと感じます。男性と女性、区別こそあれ差別はあってはならぬとの考えが一般判断として定着することを願います。

▼30 歳代女性

- ・男女共同参画というと、男女は平等でなければならないという意識が前提にあって、女性はもっと活躍できるはずという期待のようなものを弱く含んでいるように思えますが、実際男女間の差異というのはどうしてもありますし、男性が主体となって作り上げた現在の社会制度の中では女性が寄り添えないことが多いのも仕方がないことだと思います。女性だから給与が少ないとか、セクハラを受けるとかそういう問題の是正も大切ですが、そんな目先のことでなく、もっと性差を受け入れたうえでの社会への関わり方ができるような教育や意識改革をしていくことが大事ではないかと思います。女性管理職の割合が何%とかそんな話ではなく、もっと大きな視野で本当に男女が共同で社会に関わっていくことについて行政でも取り組んでもらいたいです。
- ・男女平等は今後更に求められることではあるが、人間として、個性を活かせる場であることは賛成します。一方で、男性が女性化、女性が男性化を推進していくような制度・社会は反対です。やはり、肉体的には男女の差がある事はあたり前のことです。それを平等だからと女性に肉体労働を強要したりするのは、それは女性にとっては辛い社会だと思います。従業員が“男女平等”を用い、女性にも重い物を持たせたりするので、“男女平等”の主旨の乱用がおこなわれつつあります。そして、テレビでやたらと女装する芸能人も、子どもを育てる環境の中でよくないと思います。平等は良いことで、広めていく必要があると思いますが、男性の女性化、女性の男性化も問題視すべきだと思います。肉体的に違うのだから。出生率を高めるためには、保育施設の充実化、時間の多様化、そして個人の選択を広める社会が必要だと思います。
- ・古い考えの人を変えるのは難しいと思う。これからの世代、子どもたちに新しい常識が根付くように教育の場でのジェンダーレスが大切だと思う。教育者は意識して導くようにしてほしい。
- ・男女共同参画に限りませんが、政策決定の場の男女比を同等レベルにすることにより、男女それぞれの意見が反映される政策、運営を行うことができると思います。(性的マイノリティ含めることも必要)。皆の意識を変えていく必要があり、男女平等をより推進している他の国のシステム、政策を幅広く知り、行政に取り込んでいく必要があると思います。
- ・認可保育園についてですが、仕事の時間によって預かる時間を短くすることになったり、土曜日等は仕事をしている人のみの預かりであり、勤務証明が必要になる。おかしいと思います。女性が育児と仕事を両立させるための1日でも自分の時間を持つことは許されませんか(ストレスの発散)仕事を終えて、お迎えまでの貴重な一時間で洗濯をたたむ、夕食をつくる、心に余裕をもって子どもと接したいと思うのは駄目ですか。政治家は何も分かっています。そう決めた人、小さい子どもを2～3人育てて仕事をやってみたらいいと思います。考えが変わると思います。近所に祖父など助けのない場合、本当に大変ですよ。心の余裕が全くなく、子どもにきつくあたって後悔して。それができる人(きつぎつの両立)もいれば、少しの余裕が必要な人もいます。女性に働いてと言うのはいいですが、長時間働かせようとするのはおかしいです。少し子どもが大きくなれば、頑張るつもりです。男性は、会社の飲み会が急に入ったりゴルフだったり、自分の時間がとれない身になって考えてほしい。

▼30 歳代男性

- ・役所の窓口業務は女性ばかり。男性にもさせると良い。視覚的にも女性の仕事はコレ、この仕事は男性と決めつけているように思えてしまう。学校での混合名簿
- ・色んな意味で男女平等な社会になってほしいですね。

▼40 歳代女性

- ・ショッピングセンターやスーパー等に、男性も利用しやすい赤ちゃんのおむつ替えルーム等を設置してほしい。昔に比べると多目的トイレが増えてきているが、まだまだ充実とまではいかないと思う。
- ・まずは、男女混合名簿をうるま市の全保育園、幼、小、中、高でやってほしい
- ・男性らしく、女性らしく、それぞれの役割も大切だと思います。しかし、それぞれの得意、不得意もあるので個人の特徴をお互い尊重し合いながら、社会全体が互いに助け合い協力し合っていくことが、更に重要なことだと思います。一人ひとりの個性を互いに認め合える社会づくりが、幼い頃から必要だと思います。規格の野菜と規格外を分けてしまうところが日本にはあると思います。しかし、真っすぐなキュウリも、曲がったキュウリも味は大して変わらないといえます。個性を認め、受入れ合うことができる社会となれば、いじめもなくなると思います。障がいを持つ者、持たない者を分けてしまうなど、色々な壁を壊していく必要が社会の中では必要だと思います。分けてしまうから、対応の仕方がわからなくなると思います。幼い頃から接していれば、自然と普通に過ごせると思います。

▼40 歳代男性

- ・家事・育児を積極的に行うよう、男性の意識を変えないといけない。育児や介護がある方は、仕事をしていても病気や呼び出し等で休まないといけないため、会社の理解・職場の職員の理解が必要。（子どもの預かりを充実させても、病人からすれば母親等の愛情が必要では）母子家庭等の預かり、ヘルパー等は必要だが、そもそも会社、働く環境が良ければ、休みを取り愛情をかける事により、子どもも成長し思いやり等のある優しい人間に育つのでは。それにより、子どもが大きくなり社会を変えていくのではと思います。

▼50 歳代女性

- ・男性の家事能力や男としての優しさがないと難しいことだと思います。身体的能力は、男性の方があるので、女性は難しいのでしょう。
- ・性的問題はプライベートで、とてもナーバスな問題で、当事者の講演会を開くと理解しているつもりでも、本当にどこまで理解ができているのかとても難しいと感じる。

▼60 歳代女性

- ・現在専業主婦ですが、かつて仕事をしていた時は、時代的に女性に対しての処遇がよくなって、家庭の事、子ども、地域の事は女性がやるのがあたり前。若いからできたと思う事がたくさんあります。ずっと仕事を続けていたらと残念な気持ちでした。現在、介護中（実母）です。姉兄はおりますが、実際私ひとりで施設にいる母の元へ毎日食事の介助へ行っています。係わる中で、たくさん学べる点があります。それはそれであり難いと感じています。体力が続く限りは頑張るつもりです。

▼60 歳代男性

- ・性善説があるように、情報、広報を充実させ信じて（人間）パートナーとなる事を望む「寄り添う心」

▼70 歳代女性

- ・私は3人の男の子をもつ70代の女性です。私の若い頃は、女性は控え目でした。今の若い女性は割りと強い人が多くなったみたいで、男性の方が控え目のような若者が少ない気がします。それも悪いとは思いませんが。男性の方がもっと勉強することがあると思います。男女ともいろいろと助け合いが必要だと思います。私はうるま市の人材センターにたまに行きますが、70代、80代の男性は昔より女性に対してやさしく、協力があります。これからは男性の方が女性に弱くなるかと思う今日この頃です。男性も女性もお互いに協力することをお願いします。

▼70 歳代男性

- ・同姓婚は理解できるが、社会全体がそういう社会になるのは嫌である。

②男女共同参画について 9件

▼20 歳代男性

- ・うるま市が「男女共同参画」について、こういった取り組みをしているのか分からない。色々な方法で周知、PRのほどお願いします。

▼30 歳代女性

- ・行政だけではなく、学校や企業と協力して活動した方が良いと思う。先輩方は多分考えを変えるのは難しいと思うので、若い世代向けに発信していく。
- ・正直に私はこのアンケート用紙を頂くまで男女共同参画行政について、全く知りませんでした。私は昔から、祖母に「何でも男が一番」と教えられてきたが、全く納得がいかなかった。その昔からの風習みたいなものが、まだまだあると思います。もっと分かりやすく意識づける事ができればと願います。少子化が進まないように生活しやすい環境を願います。

▼30 歳代男性

- ・色々な意味で男女平等な社会になってほしいですね。

▼40 歳代女性

- ・私の職場では、男女平等、男女共同参画については割りときちんとできている方だと思う。重要ポジション（役職）を女性が任せられるなど、女性の仕事量の方が多い場面も多々見られる。そういった事から逆に男性の方が仕事へ対しての意識が低くなっているのが現状。大きな仕事（役職や難しい課題）をやりたいがらない、何らかの理由をつけて断わる。その仕事が女性にまわってくる。小さい子どもを抱えながら、夜遅くまで残業をしたり、家に持ち帰って仕事をする（家事育児をした後、夜中までかかる）という同僚も少なくない。女性の社会進出は増えており、それを受入れる社会になりつつあるが、そのことで男性の意欲、意識の低下が目立っていると感じる。
- ・今後、男女共同参画行政について勉強していきます。

▼50 歳代女性

- ・男の子、女の子と分ける意図がわからない。男女共同参画行政とは何。アンケートは現役の人に送るべきではないか。

▼50 歳代男性

- ・もっと皆に知ってもらえる様に広報活動を行なってください。知らない方が多いのでは。

▼60 歳代女性

- ・男女共同参画、とても大事なことと思います。男女の意識改革も必要なこと。社会的にも。この世に生まれてきて良かったと心から言える社会にしたいですね。

③女性登用・エンパワーメント 7件

▼30 歳代女性

- ・特に男女差別を気にしたことはない。昔から、家庭の大黒柱となる父親（主人）をたて、女性（子ども）は、父親（主人）を尊敬する立場である。（祖母の言い伝え）現在は、共働きが多いので女性は社会に出る人たちが多い。このご時世なので、そういう取り組みはあって良いのかなと思うが、女性は母親という大きな役目があるので、社会で大きくはばたくより、家庭、育児に専念してほしいと思います。

▼30 歳代男性

- ・議員を男女半分に。女性市長の誕生。

▼40 歳代女性

- ・①女性が働きやすい環境づくりを希望します。（例えば、保育、幼稚園の充実 等）②女性が向上できるような資格取得、子育てしながらも資格を取れるような環境づくり。③シングルマザーとなったとしても、経済力、生活力を身につけられるようにしてほしい。

▼50 歳代女性

- ・男女雇用機会均等法などあっても、男と女が同じ立場で働くには、まだまだ社会的理解が不十分。また、女性は（生物的に）妊娠、出産（男性は代われない）等で休まざる得ない事も影響が大きいと思える。

▼70 歳代女性

- ・うるま市は古い考えを持った人が多い（保守的）。①うるま市役所での女性の管理職の増、②うるま市役所での男性の育休・介護休の増のふたつを示してほしい。まずは役所の方で見本を示さないと一般の中小企業では無理だと思う。そういう事を進めていってはいじめて、男女共同が前進していくものだと思う。「子育て」「介護」の男女平等化を進められるうるま市になってほしい。私が生きている間に女性市長が出てくるといいね。

▼70 歳代男性

- ・市議会議員の女性が少ない。パート、アルバイトが多すぎ、安定した収入。自治会長、老人会長に女性をもっと登用すべき。
- ・今回の副市長の人事で女性も念頭において審議したのでしょうか。もし、そうでなければ男女格差世界 114 位。市の男女共同参画行政は、絵に描いた餅。

④就業支援・子育て支援サービスの充実 22 件

▼30 歳代女性

- ・母が 60 歳になり、子育てが終わって自由な時間があるが、体力面を考えての就職先があれば良いなあとよく話します。人手不足だと言われていますが、70 歳まで元気な方が多いので、雇用の面でも考えて欲しいと思います。
- ・とにかく、女性が働こうにも子どもを預ける保育施設が少なすぎる。保育所すら選べない。そうなるとう女性が働くことに支障が出てくる。でも、時短勤務にすると給料が減ってしまう。
- ・お年寄りにかける費用も大事ですが、これから担う子ども達への費用も必要だと思います。
- ・保育園に入れず、沖縄市の保育園が設置されている介護の仕事をしています。うるま市も保育園を増やしてほしいです。
- ・女性が社会に出て、活躍するために行政の協力、理解は必要だと思います。例えば、女性が就業しやすいように就業時間のフレックス制、就業時間の短縮（9 時間を休憩を入れて 8 時間労働に）、有給休暇の取得を会社任せにしない（義務にする）、有給休暇を増やす（子育てで起こる子どもの急な体調不良での欠勤、学校などの行事の参加、働く女性の家事、育児の負担の軽減）、男性も家事、育児に参加できるように、男性のための育児教室を開催したり、関心を持ってもらえるような取り組みを設定する。男性も子どもが生後 1 年までは家庭を優先できる仕組み（あたり前のようになる）づくり（例えば、給与はそのまま、就業時間を短くするなど）を考えて実行していただきたい。待機児童を増やさないためにも、自分の子は自分たちで保育できる仕組みづくりをつくっていただきたいです。また、女性が職場復帰した後も、元の部署に戻れたり、希望の部署に配置できるように企業に対して働きかけて（労働者の権利を尊重する）ほしいです。
- ・設問に、家事などの時間配分を記入する部分がありますが、幼児がいる家や自宅介護をしている人は、自由時間の合間にも呼ばれば相手をするし、夜中起こされる時もあるし、家事も育児も介護も同時進行なので、休む暇はほとんど無いと思います。そういう事も理解してほしいです。
- ・男女の差を無くそうとしている考えには同感しますが、女性の場合、家事育児を両方しないといけないのが現実なので、社会的支援が必要であると思います。職場での理解もあつたら良いと思います。私の場合は子どもが 5 人いるので、共働きしないといけないが、学費など色々なお金がかかるので、支援があるのは助かります。4 ヶ月に一回の子ども手当てより、二ヶ月の間隔で支援があつたら助かります。
- ・とにかく待機児童ゼロにしてください。子どもを預ける事もできない。だけど、旦那の給与じゃ生活できないから私も働かないといけないのに、29 年度の待機児童数 600 人以上いますよね。仕事を探すため、仕事をするために申請しても、申請の時点で「落ちますよ」って、本当に何のための休職中の申請ですか。もっと子どもが欲しくても、収入が低くて子どももつukれない。12 月に選考が始まるから「12 月までに勤務証明書持ってきて」と言われても、どこの企業に 4 月まで待つてくれる企業がありますか。11 月に面接して、4 月からしか働かせんって、無認可も入れない。子どもに夢を与えてください。お金がないと習い事にも行かせきれない。保育園問題、どうかしてください。市長、待機児童ゼロにして。
- ・独身にも優しく。職場に母子家庭がたくさんいます。働きすぎると母子手当てが減るからと言って計算して休みます。どんなに会社が忙しくても。また、職場に旦那の扶養に入っている人がいます。時給が上がった途端、扶養から抜けないといけなくなるみたいで、計算して休みます。じゃあ独身は。子ども手当て、母子手当て、旦那からお金を貰うこともないのに、必死で働いて、みんなより稼いだら低所得とみなされなくて色々もらえない事がある。なぜ。どうせ何も変わらないとわかっているけど書いてみました。
- ・育児をしていて、まず保育園に子どもを預ける事が難しいと感じる。正社員の人は育児休暇制度があるが、再就職の場合、「就職が決まったら預けられる」とか「預け先が決まったら就職できる」等、水掛け論である。実際、求職中の申請で入所できた話は、ほぼ聞いたことがない。男女共同参画社会と言いながら、男性（夫）が育休請求したら却下されたり、昇給に支障があれば誰も利用したくない。子は宝だけど、育てるためにはお金もかかるし、働くことも大切。まず、子どもを安心して保育施設に預けられる制度作りをして欲しい。（預けられないので働けないという人はたくさんいるので）
- ・そもそも共働きでなければ成り立たないような低賃金が問題。そこをクリアしてはじめて男女共同参

画社会を目指した方が良いのではないのでしょうか。

- ・男女共同の内容なのかわかりませんが、家庭内の問題で理不尽な扱いを受けている子どもの調査と支援の充実を望んでいます。
- ・保育施設の拡大、充実。フレックスタイム導入の推進、男性の賃金UP、有給消化のすすめ。
- ・女性が社会で活躍、参画するためにも、保育園（待機児童）問題は、とても大きな課題だと思います。子どもを授かって、心底そう実感しています。待機児童解消のためにも、保育士の待遇向上にも取り組んでほしいです。私の周りには、働きたくても保育園に入所できず、大変な思いをしている人がいます。是非、宜しくお願いします。

▼40 歳代女性

- ・男性も女性も経済力を持つ事により、心も生活も安定し、子育てや人間関係も円滑にいきやすくなると思います。雇用の拡大や就業トレーニング等に力を入れると良いと思います。
- ・子育てに関してですが、大人が社会の常識をよく理解し、子供たちに上手く伝えていくなど、大人が色々と学習できる環境があると良いと思います。
- ・女性が働きやすいパート、アルバイトがもっとあると良いと思います。パソコンが出来ないと働ける仕事はなかなかありません。子ども大人も若者も老人も住みよいうるま市になってほしいです。
- ・女性が働くと税金が上がるため、仕事をしたくても余計に税金や学校（保育園など）代を払わないといけない。そのため、働きたくない。
- ・妊娠、出産、育児に伴う社会資源の活用が不十分。利用できるような社会保障をつけてほしい。

▼40 歳代男性

- ・子どもを産みやすい環境、子育てがしやすい環境のために奨学金などを充実させ、子どもの可能性を高めてあげる。子どもが育たなければ、未来はどうなる事か。少子高齢化、負担は子ども達。明るい未来を描けるうるま市になってほしい。

▼50 歳代女性

- ・未来の子ども、孫たちのために教育と環境づくりに力を貸していきたいと思っています。
- ・子どもの精神的な部分を考えると、子どもが母親を必要としている時、側に寄り添えない、または忙しさのあまり心に（母親）ゆとりがなく、厳しい言葉をあびせたりしてしまうことを考えると心が痛みます。

⑤アンケートの内容・方法・意義について 5件

▼40 歳代女性

- ・アンケートの内容も含めて色々な調査内容を拝見しても、子どもがいることが前提である内容が多い。その前の段階（子どもを授かるという段階）からの取り組みも必要だと考える。お金の面（助成）だけでなく、（うるま市は助成も無かったと思いますが）子どもがいないので答えられない質問や何と回答してよいか分かりにくい箇所もあったので、少し見直しが必要だと感じた。あくまでも私個人の意見です。総合的にうるま市は生活しやすい素敵な市だと思っています。

▼50 歳代男性

- ・アンケートの設問が多すぎる
- ・設問が書きづらかった。女性目線

▼70 歳代女性

- ・市民意識調査は、年齢を考えてください。高齢者には答えられない部分が多くあると感じました。

▼70 歳代男性

- ・アンケートは、問数が多すぎる。疲れる。何回かに分けてやった方が良いのでは

⑥行政に対する意見 5件

▼30 歳代男性

- ・アンケートがあるなら、しっかり集計結果まで知りたい。何でも、やりっ放し、させっ放しだと余計迷います。

▼40 歳代女性

- ・うるま市という事ではなく、沖縄の人が働かない人が多い（男女とも）。もうすこし、会社（特に中小企業）がどうあるかを見てほしい。私は、社会全体（メディアなど）がおかしいと思う。働かずに生活保護を受けている人が多すぎ。何でもかんでも守られすぎて若い子たちが図に乗りすぎ。だから、すぐ職を辞めるなど、働く意欲も見られない。職安も金をまき過ぎるし、国も助けすぎ。働かざるもの食うべからずということを若い者に知ってほしい。私は病気をしながら頑張っています。ちゃんと税金も払っています。働かない人からも少しでも取ったらどうですか。（無理かも知れませんが、ほんとうに考えてほしい）若い子たちに仕事というものの大切さの勉強、講習などをしたらどうですか。

▼50 歳代女性

- ・以前と比較して、何がどのように変化してきたのかが伝わらない。今回のアンケートは良い機会だったと考えますので、「行政」の変化がわかる資料を同封しても良かったと思います。
- ・もっともっと若い人たちが活動できるような企画を立てて、うるま市民だと自覚を持てるように育ててほしいです。個人だと参加しにくいので、友達同士など（職場）で、地域を探検したり、山登り（石川自然の家）など気軽に遊び感覚で参加できることがあれば良いですね。スマホから離れて、自然に戻る時間作り。すばらしいうるま市になれるように応援しています。

▼50 歳代男性

- ・生活保護を受けて、税金で生活している者が多数いるが、毎日、酒、たばこ、パチンコをしているのが納得できない。市役所は何をしているのか。もっとしっかりと監視してほしい。

⑦その他 15 件

▼20 歳代女性

- ・今の保育士に対しての休みを増やす。給料を増やす、家賃を安くする。もっと考えて進めてほしい。10 年働いてもきつい生活、保育士は減るばかり。保育園ばかり増やさないで、働く保育士にも目を向けてください。今から働く人だけでなく、今もずっと働いている人にも目を向けてください。
- ・古きしきたりを無くすことは、沖縄を無くすという捉え方をしてしまう。しきたりは、長男が行うことが多いが、女性がやるべきことではない。男女格差かもしれないが「しきたり」は大事だと考える。

▼20 歳代男性

- ・男女関わらず経済状況が豊かになれば精神的に余裕が出来て、大体の問題は解決すると思う

▼30 歳代女性

- ・今回のアンケートで如何に無知なのかと思い知らされた。私達市民も色々な事を知るために積極的に学ぶ機会に参加する努力が必要だと感じました。どのような環境にあっても、個人が尊重され、安心して働き暮らせることを切に望みます。

▼30 歳代男性

- ・子どもの出生率の減少について、なかなか子どもができない夫婦に対しての不妊治療助成金、補助金を市レベルでもあれば、夫婦の経済的負担が軽減及び、出生率減少対策（少子化）に一定の効果があるのではないのでしょうか。実際、私達夫婦も不妊治療中であり、金銭的負担があります。
- ・勉強不足です。

▼40 歳代女性

- ・個人的な意見になりますが、結婚年齢が上がってきているイコール子どもが授かりにくくなる。今後、益々結婚年齢は上がると思っています。不妊で悩む人が増えているが、その制度が少ない。
- ・自分の考え意見を押しつけるのではなく、相手の話をちゃんと聞いて、その人の思いを理解した上で、話をしてくれる人が、学校の相談員などにいてくれると様々な事で不安も軽減でき、一人で悩むことも少なくなると思います。症状が酷くなってからでは以前の元気な姿へ戻ることはとても時間がかかるので、小学校から先生や相談にのってくれる方、適切な対応ができる方が増えると心強いと思います。以前に比べると学校の対応も良くなっていると聞きますが、中学からでは遅い時もあるので、小学校から対応できるように考えてほしい。心から信頼できる方がいたら悩みを相談できるので、子どもの気持ちを理解でき、信頼できる方が増えることを願います。私自身、中学の保健養護の先生に、言葉でとても助けてもらい救われました。親身になっている方の言葉はとても伝わり、本当に折れそうになっている心を支え、傷を癒してくれます。男女共同参画行政についての意見とは逸れてしまいましたが、書かせていただきました。
- ・うるま市に引っ越してきたばかりで、こういう企画は全く知りませんでした。私は今の所、会社に不満はありません。むしろ、再就職なので有り難いです。女性が社会に進出する事は良いと思います。しかし、その分、男性にも負けないで働いて欲しいです。何の為に働いているのか、目標・希望・夢など語り合える職場作りが大切なような気がします。そういう親の背中をみて、子どもは育つはず。そして、その子どもにも教えてもらう事はたくさんあります。罵り合う世の中より、信頼し合う世の中になって欲しいです。

▼40 歳代男性

- ・うるま市民だけでなく、県民全体で各問題を改善できるように頑張っていきましょう。

▼60 歳代女性

- ・下水道の不平等を絶対に解決してほしい。一女性からのお願いです。
- ・生まれも育ちもうるま市、一生うるま市で、どこにも出ていません。うるま市が繁栄するように頑張ってください。

▼70 歳代女性

- ・自分は 70 歳も過ぎる。夫が、体が不自由なので自分が面倒をみているので、あまり意見は分かりません。自分の家にも 50 歳を過ぎる子どもがいるけど、結婚していない

▼70 歳代男性

- ・スポーツ、観光等の施設をもっと増やしてほしい。国際的なイベントも行ってほしい。うるま市の税制面の弱さが気になる。

- ①米軍基地問題、騒音防止対策。連日早朝ジェット機等による騒音が続いている。津堅島近くでの訓練に抗議しても止めない。憲法、法の下での平等、地方自治法は何を意味するのか。日本は植民地に等しい偏った国であるうえに、イデオロギー抜きで、全県民で取り組んでいかないと。昨今の世界情勢を見ると「いつかきた道（戦争）に再び巻き込まれる恐れが無いとは言えない。（戦争に繋がる全基地の撤去。過去にフィリピン国が、米軍基地を撤退させた経緯参照）、②貧困問題、貧困は人を衰弱させ社会を衰退させる。特に将来も担う人材育成に不可欠。（奨学制度の充実）高齢者の自主支援、③運動公園、沖縄市は地域ごとに大規模運動公園（美里公園、若夏公園）があり、健康維持に利用している。本市には地域にこのような施設が少ない。④禁煙対策、吸殻はまちを汚くし、受動喫煙になる。歩きながらの喫煙をよく見かける（病院周辺の禁煙指定）、⑤緑化、温暖化対策、まちの美化（緑は人の心を豊かにする力がある）、⑥市民の安全、安心対策、⑦野良猫の捕獲対策（糞の不衛生）

アンケート調査票

ー 調査へのご協力をお願い ー

市民の皆さまには日頃より、うるま市のまちづくりへのご理解とご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

うるま市では、市民一人ひとりが互いにかげがえのない存在として認め合い、それぞれの個性や人権を尊重し、責任を分かち合いながらともに社会活動に参画をめざし、平成19年度に「うるま市男女共同参画行動計画～うるまプラン～」を策定し、各種取り組みを推進するとともに、平成26年4月には「うるま市男女共同参画推進条例」を施行しました。

この調査は、平成31年度からの次期計画（第2次うるま市男女共同参画行動計画）策定の基礎資料とするため、男女共同参画に関する市民の意識や実態を把握することを目的としており、調査対象につきましては、本市にお住まいの20歳～80歳未満の市民2,000人を無作為に抽出しています。

なお、ご回答いただきました調査の結果につきましては、統計資料作成のみに用いるもので個人の名前がでることは絶対にございません。ご多忙のところ恐れ入りますが、住みよいうるま市、魅力あるうるま市をつくるための調査にご協力いただきますようお願いいたします。

平成29年 10月 うるま市長 島袋 俊夫 公印省略

ご記入にあたって

●この調査票は、封筒のあて名の方、ご本人がお答えください。

●調査票は無記名でご回答ください。

●回答について

・質問ごとに、あてはまる項目の番号に○印をつけてください。

・回答数（○をつける数）が質問によってかわりますので、ご注意ください。

・お答えが「その他」の場合、「その他」の番号に○をつけ、（ ）になるべく具体的に記入してください。

●ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて、**11月17日（金）**までにご返送ください。切手を貼る必要はありません。

○この調査に関するご質問などは、下記までお願いします。

うるま市役所 市民部 市民協働課男女共同参画係（男女共同参画センター）
電話：098-973-8927 担当：佐次田

株式会社都市科学政策研究所（調査委託機関）
電話：098-859-7037 担当：武島、成田

1. あなたご自身のことやご家族についておたずねします

F1 あなたの性別はどちらですか。（○は1つ）

1. 男性 2. 女性 3. その他（ ）

F2 あなたの年齢はいくつですか。（○は1つ）

1. 20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代 5. 60歳代 6. 70歳代

F3 あなたは、現在結婚していますか。（○は1つ）

1. 結婚している 2. 結婚していないがパートナーと暮らしている
3. 離別 4. 死別 5. 未婚

F3-1 ご結婚されている方・パートナーがいる方におたずねします。あなたは共働きですか。（出産、育児等で休業中の方は働いているものとみなします）（○は1つ）

1. 共働きである 2. 夫のみ働いている 3. 妻のみ働いている
4. 夫婦とも無職

F4 あなたはお子さんがいますか。（○は1つ）

1. 1人 2. 2人 3. 3人 4. 4人以上 5. 子どもはいない

F5 あなたのお住まいはどちらですか。（○は1つ）

1. 興志川地域 2. 石川地域
3. 勝連地域 4. 与那城地域

F6 あなたは現在どのような家族構成ですか。（○は1つ）

1. ひとり暮らし 2. 夫婦のみ 3. 夫婦と子ども 4. 夫婦と親のみ
5. 母子家庭 6. 父子家庭 7. 三世同居 8. 兄弟・姉妹の世帯
9. その他（ ）

F7 あなたの職業は何ですか。次の1～14の中から1つお選びください。（○は1つ）
（出産、育児等で休業中の方は働いているものとみなします）

雇用者	専業主婦・専業主夫	その他	1. 正社員（一般職）	9. 農業・林業・漁業
			2. 正社員（技術職）	10. 商工業・サービス業（卸・小売店、飲食店等サービス）
			3. 管理職・会社役員	11. 自由業（開業医師、弁護士、芸術家など）
			4. 公務員	12. 主夫・主婦
			5. 契約社員、派遣社員	13. 学生
			6. 常勤パートタイマー	14. 無職
			7. 臨時・アルバイト	
			8. 内職	

1

2. 男女平等に関する意識、慣習について

問1 あなたは、次にあげるア～クの分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。それぞれの分野について、あなたの考えに近いものを1～6の中からそれぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

	男性の方が優遇されている	どちらかと言えば男性が優遇されている	平等	どちらかと言えば女性が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない
ア) 家庭生活で	1	2	3	4	5	6
イ) 職場で	1	2	3	4	5	6
ウ) 学校教育の場で（児童生徒について）	1	2	3	4	5	6
エ) 地域活動・社会活動の場で	1	2	3	4	5	6
オ) 政治の場で	1	2	3	4	5	6
カ) 法律や制度の上で	1	2	3	4	5	6
キ) 社会通念・慣習・しきたりなどで	1	2	3	4	5	6
ク) 社会全体でみた場合	1	2	3	4	5	6

問2 あなたが、あなたの身の回りで、男女の不等を感じるのはどこなところですか。3つまで選んでください。（○は3つまで）

1. 共働きで家事や育児は、主に女性がする
2. 病人の看護や高齢者の介護は、主に女性がする
3. 旧盆・正月などの行事のとき、女性の負担が大きい
4. 自治会等で重要なことを決める会合では、参加するのは男性がほとんどである
5. 職場で、採用・昇任・賃金など待遇面で男女に差がある
6. 職場でお茶くみ等の雑用や、補助的仕事は女性が多い
7. 議会議員や知事、市町村長などは男性がほとんどである
8. 女性は血縁が近くても、トートメー（位牌）を継ぐことが認められない
9. 結婚後は、ほとんどの女性が夫の氏を名乗る
10. その他（具体的に）
11. 不平等は感じられない

問3 男女の不等が生じる原因は何だと思いますか。特に感じることを1つ選んで、○をつけてください。（○は1つ）

1. 社会的なしきたりや習慣
2. 男女の能力や体力の差
3. 女性の意識が低い
4. 男性の意識が低い
5. 不平等の実態はない
6. その他（ ）

3

2

3. 家庭生活などについて

【配偶者・パートナーのいる方におたずねします】※該当されない場合は ⇒問6へお進みください。

問4 あなたの家庭では、次にあげるような家庭内の事がらを主にどなたが行っていますか。ア～クの各項目において、それぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

	主に夫(男性)が行う	主に妻(女性)が行う	夫(男性)と妻(女性)が同じ程度分担	主に妻(女性)が行う	主に夫(男性)が行う	その他
ア) 家計を支える(生活費をかせぐ)	1	2	3	4	5	6
イ) 家事をする(掃除・洗濯・炊事)	1	2	3	4	5	6
ウ) 家計の管理	1	2	3	4	5	6
エ) 子どもの世話・しつけ	1	2	3	4	5	6
オ) 病人・老親の世話(介護)	1	2	3	4	5	6
カ) 子どもの教育方針・進学の決定	1	2	3	4	5	6
キ) 高額商品の購入(不動産等)	1	2	3	4	5	6
ク) 家庭の問題の最終的な決定	1	2	3	4	5	6
ケ) 地域・社会活動(自治会活動等)	1	2	3	4	5	6

※パートナーが同性である場合は、「その他」を選択してください。

問5 また、あなたが、前出のア～クまでの事がらについて、配偶者（パートナー）にもっとやってもらいたいことは何ですか。上記ア～クの中から3つまで選んでください。

配偶者にやってもらいたいこと				→ア～クの中から3つまで選んで記入
----------------	--	--	--	-------------------

【ここからは、すべての方におたずねします】

問6 あなたは、次のような事柄についてどのくらいの時間をかけていますか。ア～クの各項目において、それぞれおよそ何時間ぐらい時間を割いているか、数字を記入してください。平日と休日をつけてご回答ください。（※なしの場合は「0」、30分の場合は「0.5」等をご記入ください）

	平日	休日
ア) 家事（炊事・洗濯・買物 等）	約（ ）時間	約（ ）時間
イ) 育児・子どもの学習 等	約（ ）時間	約（ ）時間
ウ) 病人・高齢者等の世話	約（ ）時間	約（ ）時間
エ) 睡眠	約（ ）時間	約（ ）時間
オ) 就労時間（通勤・休憩時間含む）	約（ ）時間	約（ ）時間
カ) 自由時間（余暇）	約（ ）時間	約（ ）時間

4

問 7 あなたは、女性の結婚と仕事についてどのようにお考えですか。(○は1つ)

1. 女性は仕事につかずに結婚し、家事・育児に専念したほうがよい

2. 結婚したら仕事をやめ家事・育児に専念したほうがよい

3. 出産前まで働き、その後は家事や育児に専念したほうがよい

4. 出産・子育てが落ち着いたら家庭に影響を与えない程度に働くほうがよい

5. 出産・子育てが落ち着いたら出産前と同様に働くほうがよい

6. 仕事はやめずに働き続けるほうがよい(出産休暇や育児休暇、介護休暇をとる程度とする)

7. その他(具体的に:)

問 8 結婚や家庭生活に関するア～オの事項について、あなたの考えに近いものを1つずつ選んでください。

	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
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	1	2	3	4	5
イ 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである	1	2	3	4	5
ウ 結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5

問 9 あなたご自身の経験に照らして、次にあげることがらについて、あなたのお考えに近いものをそれぞれ1つずつ選んでください。

	そう思 う	どちらか といえば そう思 う	どちらか といえば そう思 わない	そう思 わない	わから ない
(1) 男性の家事への参加は以前(過去10年)より、進んでいる	1	2	3	4	5
(2) 男性の子育てへの参加は以前(過去10年)より、進んでいる	1	2	3	4	5
(3) 男性の介護への参加は以前(過去10年)より、進んでいる	1	2	3	4	5

問 10 最近子どもの出生数が減少しています。少子化の原因についてあなたの考えに近いものはどれですか。(○は3つまで)

1. 経済的に余裕がないから

2. 育児の心理的・肉体的負担が大きいため

3. 育児に対する不安があるから

4. 配偶者の理解・協力が得られないから

5. 職場の理解・協力がいないから

6. 仕事と両立できないから

7. 自分の趣味や楽しみを充実したいから

8. 結婚年齢が上がっているから

9. 結婚しない人が増えているから

10. 保育施設等が充実していないから

11. 子どもがのびのびと育つ社会環境ではないから

12. その他(具体的に:)

5

問 15 あなたが仕事を続けていく上で、仕事以外のことで悩み・不安等がありますか。あてはまるものをすべて選んでください。(○はいくつでも)

1. 自分の健康が思わしくない

2. 家族が病気の時、仕事を休まなくてはならない

3. 保育所、幼稚園、学校等の行事に参加できない

4. 保育所の保育時間が短すぎる

5. 老人の世話が十分にできない

6. 祖先のまつりごと等が十分にできない

7. 親戚・近所づきあいに義理をかく

8. 家事が休日に集中して休養ができない

9. 家事や育児に疲れて仕事にさしつかえる

10. 配偶者の転勤がひんぱんにある

11. 配偶者の理解と協力が得にくい

12. 家族(配偶者以外)の協力が得にくい

13. その他(具体的に:)

14. 特にない

問 16 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」を何を優先しますか。あなたの希望と現実(現状)に最も近いものをそれぞれ1つお答えください。

①あなたの希望を1つ選んで番号を記入【 】←

②あなたの現実(現状)に最も近いものを1つ選んで番号を記入【 】←

1. 「仕事」を優先したい

2. 「家庭生活」を優先したい

3. 「地域・個人の生活」を優先したい

4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい

5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい

6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい

7. わからない

問 17 あなたは「産前・産後休業制度」「育児休業制度」「介護休業制度」を知っていますか。また利用したことがありますか。それぞれについてお答え下さい。

	知っており、利用 したことがある	知っているが、利 用したことはない	知っているが、養 育・介護が必要 時にはまだ制度が なかった	はじめて聞いた
ア 産前・産後休業制度	1	2	3	4
イ 育児休業制度	1	2	3	4
ウ 介護休業制度	1	2	3	4

問 18 あなたは、管理職や役職への就任意向がありますか。(○は1つ)

1. 管理職(課長級)以上に就きたい、もしくは就いている

2. 管理職(課長級)以上には就きたくないが、それより責任の軽い役職には就きたい

3. 役職には就かなくてよい

4. その他()

7

問 11 トートナー(位牌)は、誰が継ぐべきだと思いますか。最適と思うものを1つだけ選んで、○をつけてください。(○は1つ)

1. 長男に継る

2. 血縁の男子に継る

3. 血縁なら女子でもよい

4. それぞれの家に任せるべきである

5. 誰が継いでもよい

6. 仏壇(位牌)は継ぐ必要はない

7. その他(具体的に:)

8. わからない

4. 仕事・働く環境について

問 12 あなたが働いている理由について、あてはまるものを3つまで選んでください。(○は3つまで)

1. 社会に役立ちたい

2. 自分の能力、技術をいかす

3. 視野を広げるため

4. 時間的に余裕があるため

5. 働くのは人間としてあたりまえだから

6. 家業だから

7. 生計の維持

8. 子どもの教育費

9. 住宅資金の貯蓄やローン返済

10. 老後の蓄え

11. 自分の自由に使えるお金がほしいから

12. 家族旅行等のレジャー資金

13. その他(具体的に:)

問 13 あなたの職場では、次にあげる面で、性別によって差があると思いますか。ア～カの各面において、あなたの考えに近いものをそれぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

	男性の方が 優遇されて いる	どちらかと 言えば男性 が優遇され ている	平等	どちらかと 言えば女性 が優遇され ている	女性の方が 優遇されて いる	わから ない
ア) 募集や採用の条件	1	2	3	4	5	6
イ) 賃金・昇進・昇格	1	2	3	4	5	6
ウ) 人事配置	1	2	3	4	5	6
エ) 教育や研修制度	1	2	3	4	5	6
オ) 仕事の内容	1	2	3	4	5	6
カ) 全体的に	1	2	3	4	5	6

問 14 あなたが仕事をすすめる上で、仕事に関する悩みや不安について、次の中からあてはまるものをすべて選んでください。(○はいくつでも)

1. 就労時間が長い、残業が多い

2. 賃金に男女差がある

3. 賃金が安い

4. 昇進・昇格に男女差がある

5. 仕事がつたい

6. 仕事の内容面で男女差別がある

7. 仕事がむいていない、つまらない

8. 転勤がひんぱんにある

9. 職場に結婚退職・出産退職の習慣がある

10. 上司に理解がない

11. 人間関係がうまくいっていない

12. 上司や同僚によるセクハラ(性的嫌がらせ)がある

13. その他(具体的に:)

14. 悩みや不安はない

6

問 19 女性が働きやすくなるためには、どのようなことが必要だとおもいますか。3つまで選んで下さい。(○は3つまで)

1. 男性の家事・育児・介護などへの参加をすすめる

2. 保育や介護のための施設・サービスを充実させる

3. 育児休業・介護休業制度などを普及させる

4. 賃金、仕事内容などでの女性差別をなくす

5. 労働時間の短縮や休日の増やす

6. 仕事と家庭の両立を相談できる窓口を設ける

7. 結婚・出産・介護などで、一度退職した女性のための再雇用制度を充実させる

8. その他(具体的に:)

問 20 女性が仕事を辞めずに働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 賃金、仕事内容など労働条件面での男女差をなくす

2. パート、派遣労働等の労働条件を改善する

3. 労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせ、働きやすい労働条件とする

4. セクシュアル・ハラスメント(セクハラ: 性的いやがらせ)のない職場をつくる

5. 女性に対して研修や職業訓練の機会を確保する

6. 女性に対して昇進、昇給の機会を確保する

7. 女性自身が意欲・能力を高める

8. 育児・介護のための休業制度、諸手当を充実する

9. 託児施設、託児サービスを充実する

10. 介護施設、介護サービスを充実する

11. 育児・介護などで退職した後に再雇用する制度を充実する

12. 家事・育児・介護は女性がするものという社会の意識を改める

13. その他()

問 21 出産・子育て・介護などの理由で、仕事を辞めた女性が再就職しやすくなるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 就職情報や職業紹介などの相談する機関や窓口の充実

2. 技能・技術を身につけるための研修や職業訓練の機会の充実

3. 育児・介護などの退職した後も希望すれば元の職場に戻る制度の普及

4. 企業経営者や職場の理解

5. 労働時間の短縮、フレックスタイム制など柔軟な勤務制度の導入

6. 育児や介護のための施設やサービスの充実

7. 夫、パートナーなど家族の理解や家事、育児、看護などへの協力

8. その他(具体的に:)

9. わからない

8

問 22 一般的に、女性が仕事を持つことについて、あなたはどうかお考えですか。(○は1つ)

1. 女性は仕事を持たない方がよい
2. 結婚するまでは、仕事を持つ方がよい
3. 結婚して子どもができるまでは、仕事を持つ方がよい
4. 結婚、出産に関わらず、ずっと仕事を持っている方がよい
5. 子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい
6. その他(具体的に)
7. わからない

問 23 職場や学校でのセクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)が問題になっていますが、あなたがセクシュアル・ハラスメントだと思うのは次のどれですか。該当するものをすべて選んでください。(○はいくつでも)

1. 地位や権限を利用して、性的な関係を迫ること
2. さわる、抱きつくなど肉体的接触をすること
3. 性的冗談や質問、ひやかしなどの言葉进行をかけること
4. ノートポスターや雑誌、性的ジェスチャーを見せたりしてからかうこと
5. 接待や宴会の席で、女性にお酌やデュエット、ダンスを強要すること
6. 結婚予定や出産予定をたびたび聞くこと
7. 女性の目につきやすい場所に、ノートポスターやカレンダーなどを置いておくこと
8. 女性の体をじろじろ見たり、容姿のことをずっと話題にすること
9. 「異性関係が派手だ」などと性的な噂を流すこと
10. その他(具体的に)
11. わからない

問 24 あなたは、職場でハラスメント(セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント等)を受けたこと、または身近で見聞きしたことがありますか。(○は1つ)

1. ハラスメントを受けたことがある
2. ハラスメントを受けたこともあり、身近で見聞きしている(過去に見聞きしたことがある)
3. ハラスメントを受けたことはないが、身近で見聞きしている(過去に見聞きしたことがある)
4. ハラスメントを受けたことはない
5. わからない

※パタニティ・ハラスメント：男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を、職場の上司や同僚などが侵害すること。

【問 24 で「1. ハラスメントを受けたことがある」、または「2. ハラスメントを受けたこともあり、身近で見聞きしている(過去に見聞きしたことがある)」と答えた方へ、お尋ねします。】

問 25 あなたは、ハラスメントを受けた後、誰かに相談しましたか。あてはまるものを全て選んでください。(○はいくつでも)

1. 職場の人事部門に相談した
2. 専門家や専門機関(労働政策研究・研修機構労働相談センター、みんなの人権 110 番等)に相談した
3. 家族や親せきに相談した
4. 友人・知人に相談した
5. その他()
6. どこにも(誰にも)相談しなかった(できなかった)

9

7. 配偶者等からの暴力(DV)などについて

問 32 あなたは、配偶者(婚姻届を出していない事実婚や別居中、元配偶者も含む)や交際相手からの暴力について、身近で見聞きしたことがありますか。あてはまるものをすべて選んでください。(○はいくつでも)

1. 家族や知人などから相談されたことがある(⇒問 31へ)
2. 身近に当事者がいる(⇒問 31へ)
3. 身近に当事者はいないが、うわさを耳にしたことがある
4. 身近で見聞きしたことはない
5. その他(具体的に)

【問 32 で、「1. 相談されたことがある」や「2. 身近に当事者がいる」と答えた方におたずねします】
該当されない場合は ⇒問 34へお進みください

問 33 そのことを知ってどうしましたか。あてはまるものをすべて選んでください。(○はいくつでも)

1. 被害者と一緒に病院や相談機関に行った
2. 被害者に相談機関を紹介した
3. 被害者をかくまったり、家を出ることを援助した
4. 配偶者暴力相談支援センターや警察に通報した
5. 加害者に暴力をやめるように話をした
6. 被害者にがまんするように話をした
7. 何もできなかった
8. 何もする必要はないと思った
9. その他(具体的に)

問 34 あなたは、夫婦や恋人の間で次のア～コのようなことが行われた場合、それを暴力だと思いますか。あなたの考えに近いものをそれぞれ1つずつ選んでください。

	どんな場合でも暴力にあたると思う	暴力にあたる場合も、あたらぬ場合もある	暴力にあたると思わない
ア) 平手で打つ	1	2	3
イ) 殴るふりをしておどす	1	2	3
ウ) 生活費を渡さない	1	2	3
エ) お金の使途を細かくチェックする	1	2	3
オ) 何を言っても長時無視し続ける	1	2	3
カ) 「誰のおかげで食べられるんだ」などと見下して言う	1	2	3
キ) 親戚や友人、知人とのつきあいを禁止・制限する	1	2	3
ク) 相手の交友関係や電話、メールなどをチェックする	1	2	3
ケ) 嫌がっているのに性的な行為を強要する	1	2	3
コ) 避妊に協力しない	1	2	3

11

5. 子育て・教育について

問 26 子どもの育て方についてあなたの考えに近いのはどれですか。(○は1つ)

1. 女の子は女のらしく、男の子は男のらしく育てる方がよい
2. 性別にとらわれず、一人ひとりの個性を尊重して育てる方がよい
3. その他(具体的に)

問 27 男女共同参画をすすめるために、小・中・高等学校で行うとよいと思うものはどれですか。あなたの考えに近いものを3つまで選んで下さい。(○は3つまで)

1. 出席簿、ロッカーの順番など、男女を分ける習慣をなくす
2. 学校生活での児童・生徒の役割分担を男女同じにする
3. 生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力をいかせるよう配慮する
4. 授業に男女共同参画の意識を育てる内容を取り入れる
5. 教師の意識を高めるために教職員研修を行う
6. 校長や教頭に女性を増やしていく
7. PTA や保護者会などを通して、男女共同参画への保護者の理解を深める
8. その他(具体的に)

6. 老後と介護について

問 28 あなたは老後をどのように暮らしたいですか。(○は1つ)

1. 自分ひとりで暮らしたい
2. 夫婦だけで暮らしたい
3. 家族や身内と暮らしたい
4. 家族や身内とは別に生活するが近くで暮らしたい
5. 老人ホームなどで暮らしたい
6. 気のあった友人同士などで共同生活をしたい
7. その他(具体的に)

問 29 あなたは高齢者の介護支援について、どのようにお考えですか。あなたの考えに最も近いものを1つ選んで下さい。(○は1つ)

1. 基本的には家族が行うことであり、社会が支援する必要はない
2. 基本的には家族が行うことではあるが、社会がある程度支援する必要がある
3. 家族だけでは過重な負担がかかるので、社会が積極的に支援する必要がある
4. 家族が可能な範囲で行い、基本的には社会が担うべきである
5. その他(具体的に)
6. わからない

問 30 現在あなたの家族に介護が必要な方がおられる場合、その方の介護は主にどなたがしていますか。次の中から1つお選びください。(○は1つ)

1. 自分
2. 配偶者
3. 男の子ども
4. 女の子の子ども
5. 子どもの妻
6. 子どもの夫
7. その他親戚()
8. 知人・友人
9. ヘルパー
10. その他(具体的に)
11. 在宅介護はしていない(施設介護である)
12. 介護が必要な人はいない

問 31 あなた自身、介護が必要になったとき、主にどなたに介護してもらいたいですか。次の中からあなたの考えに最も近いものを1つ選んで下さい。(○は1つ)

1. 自分の配偶者
2. 自分の兄・弟
3. 自分の姉・妹
4. 自分の息子
5. 自分の娘
6. 自分の息子の妻
7. 自分の娘の夫
8. ホームヘルパー
9. その他(具体的に)

10

問 35 あなたは、配偶者(婚姻届を出していない事実婚や別居中、元配偶者も含む)や交際相手から、次のア～カのようなことをされたことがありますか。あてはまるものをそれぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

	1. 2回 あった	何回も あった	まったく ない
ア) なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力を受けた	1	2	3
イ) 人格を否定するような暴言を受けた	1	2	3
ウ) あなた、もしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた	1	2	3
エ) 嫌がっているのに性的な行為を強要された、また、避妊に協力しないことがあった	1	2	3
オ) 生活費を渡さない、借金を強いることをされた	1	2	3
カ) 交友関係を細かく監視されたり、電話・メールをチェックされた	1	2	3

【問 35 で、ア～カの項目で1つでも「1. 2回あった」又は「何回もあった」と答えた方におたずねします】
該当されない場合は ⇒問 38へお進みください

問 36 あなたはそのことを、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。あてはまるものをすべて選んでください。(○はいくつでも)

1. 警察に連絡・相談した
2. 法務局や人権擁護委員に相談した
3. 配偶者暴力相談支援センター、女性相談所、男女共同参画センターなどに相談した
4. その他の公的機関に相談した
5. 民間(NPOを含む)の専門家や専門機関(弁護士・弁護士会、カウンセリング機関、民間シェルター)などに相談した
6. 医療関係者(医師、看護師、助産師など)に相談した
7. 学校関係者(教員、養護教員、スクールカウンセラーなど)に相談した
8. 家族や親せきに相談した
9. 友人・知人に相談した
10. その他(具体的に)
11. どこにも(誰にも)相談しなかった(できなかった)

問 37へ

12

3. 事業所アンケート調査

3. 事業所アンケート調査結果

※事業所アンケート結果について、回収件数が33件と少なく、うるま市全体の事業所概要と捉える事は難しい。今回の調査結果からは、傾向があるという事でご理解いただきたい。

1. 事業所の概要についておたずねします

問1 貴事業所の主な業種はなんですか。(○は1つ)

- | | | |
|-----------|-----------|------------------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 4. 情報通信業 | 5. 運輸業 | 6. 卸売・小売業 |
| 7. 金融・保険業 | 8. 不動産業 | 9. 宿泊業・飲食サービス業 |
| 10. 医療・福祉 | 11. サービス業 | 12. その他（具体的に |

回答事業所の業種をみると、「1. 建設業」が16件と最も多く、次いで、「2. 製造業」(6件)、「11. サービス業」(5件)と続いている。

問1 貴事業所の主な業種

(単数回答)

	件数	割合(%)
1. 建設業	16	48.5
2. 製造業	6	18.2
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	1	3.0
4. 情報通信業	0	0.0
5. 運輸業	0	0.0
6. 卸売・小売業	4	12.1
7. 金融・保険業	0	0.0
8. 不動産業	0	0.0
9. 宿泊・飲食サービス業	1	3.0
10. 医療・福祉	0	0.0
11. サービス業	5	15.2
12. その他	0	0.0
合 計	33	100.0

問2 貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。

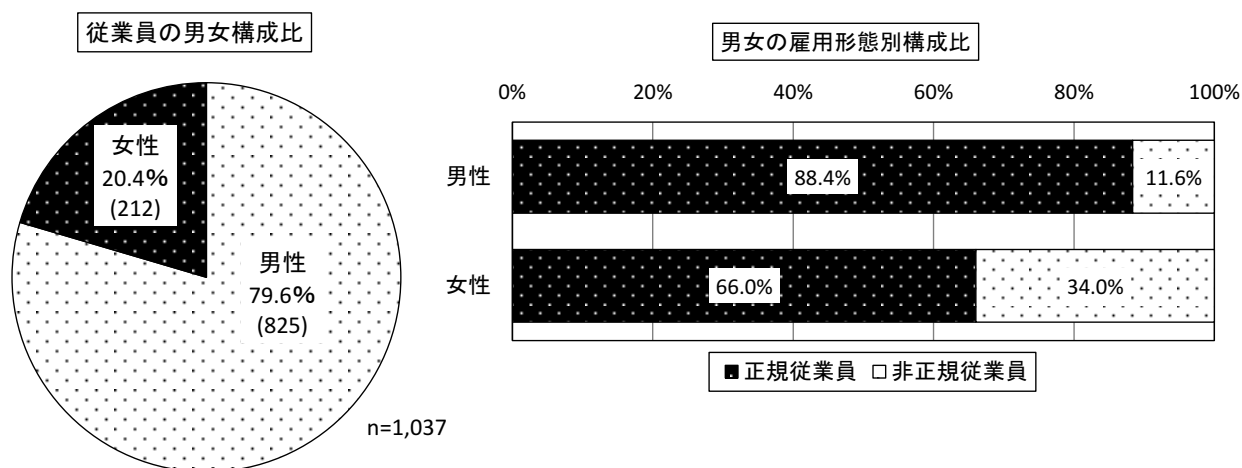
区分	正規従業員(総数)	非正規従業員 (パート・アルバイト・嘱託・派遣社員)	管理職 (配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職)	役員 (取締役、執行役、理事等)
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人

従業員の構成を回答のあった事業所の合計値でみると、男性約8割（79.6%）、女性約2割（20.4%）となっている。

雇用形態別構成比を同様に合計値でみると、「正規従業員」の割合は、男性9割弱（88.4%）、女性7割弱（66.0%）と、女性が約2割低い。

女性管理職の在籍状況をみると、「いる」と回答する事業所は、6件にとどまっている。女性役員の在籍状況については、「いる」と回答する事業所は、15件となっている。

従業員の規模をみると、「1. 1～19人」が14件と最も多く、「2. 20～49人」（10件）、「3. 50～99人」（5件）と続いている。



※（ ）実数

問2-1 女性管理職の有無

(単数回答)

	件数	割合 (%)
1. いる	6	18.2
2. いない	25	75.8
無回答	2	6.1
合 計	33	100.0

問2-1 女性役員の有無

(単数回答)

	件数	割合 (%)
1. いる	15	45.5
2. いない	16	48.5
無回答	2	6.1
合 計	33	100.0

問2 従業員の規模

	件数	割合(%)
1. 1～19人	14	42.4
2. 20～49人	10	30.3
3. 50～99人	5	15.2
4. 100～299人	2	6.1
5. 300人以上	0	0.0
無回答	2	6.1
合計	33	100.0

区分	正規従業員	非正規従業員 (パート・アル バイト・嘱託・ 派遣社員)	計	管理職 (配下の従業 員を指揮・監督 する立場にあ る役職)	役員 (取締役・執行 役・理事等)
男性	729 88.4%	96 11.6%	825 100.0%	138 16.7%	97 11.8%
女性	140 66.0%	72 34.0%	212 100.0%	11 5.2%	21 9.9%
合計	869 83.8%	168 16.2%	1,037 100.0%	149 14.4%	118 11.4%

問3 事業主様の性別はどちらですか。(○は1つ)

1. 男性	2. 女性	3. その他 ()
-------	-------	------------

回答をみると、「1. 男性」が31件、「2. 女性」が2件と、男性が多い傾向にある。

問3 事業主の性別		(単数回答)
	件数	割合(%)
1.男性	31	93.9
2.女性	2	6.1
合 計	33	100.0

問4 事業主様の、年代を教えてください。(○は1つ)

1. 10～20 歳代	2. 30 歳代	3. 40 歳代	4. 50 歳以上
-------------	----------	----------	-----------

回答をみると、「4. 50 歳代以上」が25件と最も多く、「3. 40 歳代」(7件)、「2. 30 歳代」(1件)と続いている。今回は、「1. 10～20 歳代」の回答はみられなかった。

問4 事業主の年齢		(単数回答)
	件数	割合(%)
1. 10～20歳代	0	0.0
2. 30歳代	1	3.0
3. 40歳代	7	21.2
4. 50歳代以上	25	75.8
合 計	33	100.0

問5 貴事業所には、労働組合がありますか。(○は1つ)

1. ある	2. ない
-------	-------

今回の調査では、労働組合が有ると回答した事業所は1件となっている。

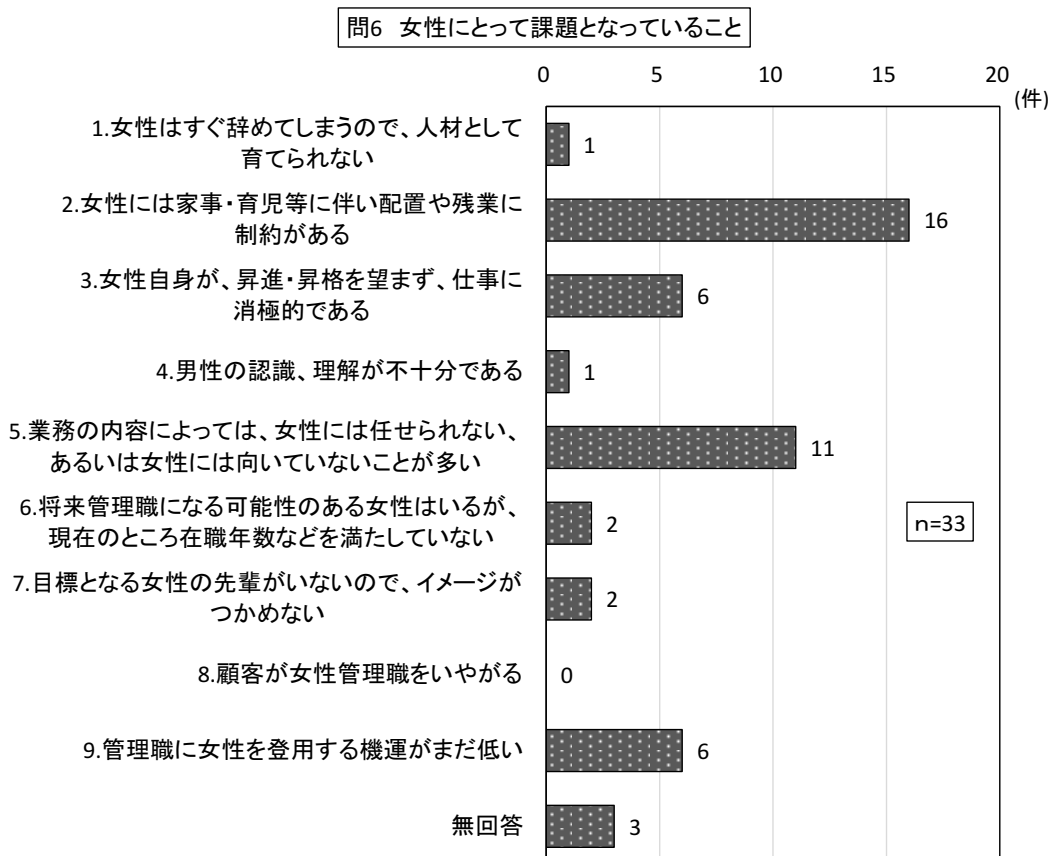
問5 労働組合の有無		(単数回答)
	件数	割合(%)
1.ある	1	3.0
2.ない	32	97.0
合 計	33	100.0

2. 事業所の男女共同参画への取り組みについて

問6 貴事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。(〇はいくつでも)

1. 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない
2. 女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある
3. 女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である
4. 男性の認識、理解が不十分である
5. 業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い
6. 将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在職年数などを満たしていない
7. 目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない
8. 顧客が女性管理職をいやがる
9. 管理職に女性を登用する機運がまだ低い
10. その他（具体的に

「2. 女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」が 16 件と最も多く、「5. 業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い」(11 件)、「3. 女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である」、「9. 管理職に女性を登用する機運がまだ低い」(それぞれ 6 件)と続いている。



問6 女性にとって課題となっていること

(複数回答 n=33)

	件数	割合(%)
1.女性はずぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	1	3.0
2.女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある	16	48.5
3.女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である	6	18.2
4.男性の認識、理解が不十分である	1	3.0
5.業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い	11	33.3
6.将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない	2	6.1
7.目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない	2	6.1
8.顧客が女性管理職をいやがる	0	0.0
9.管理職に女性を登用する機運がまだ低い	6	18.2
10.その他	3	9.1
無回答	4	12.1

【その他の意見】

特に今は課題がない

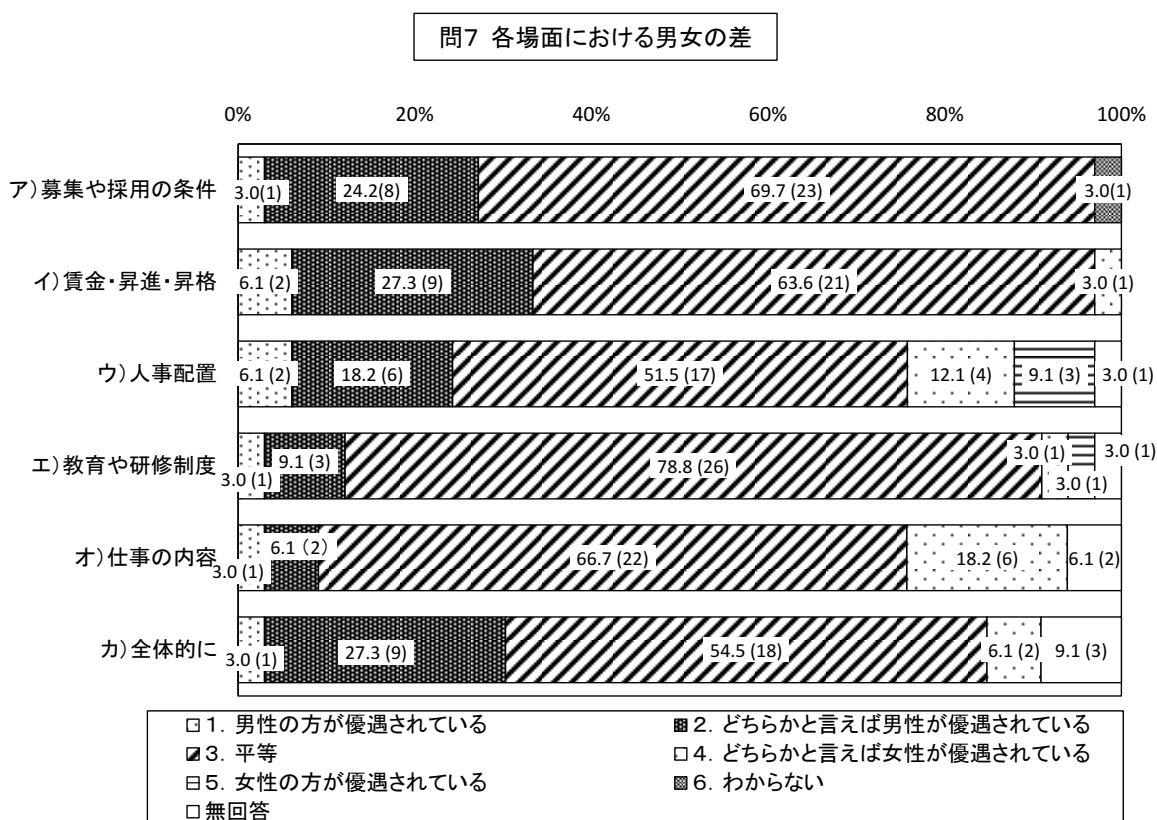
問7 貴事業所において、次にあげる面で、性別による差があると思いますか。ア～カの各面において、あなたの考えに近いものをそれぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

	男性の方が 優遇されて いる	どちらか と言えば男性 が優遇され ている	平等	どちらか と言えば女性 が優遇され ている	女性の方が 優遇されて いる	わからない
ア) 募集や採用の条件	1	2	3	4	5	6
イ) 賃金・昇進・昇格	1	2	3	4	5	6
ウ) 人事配置	1	2	3	4	5	6
エ) 教育や研修制度	1	2	3	4	5	6
オ) 仕事の内容	1	2	3	4	5	6
カ) 全体的に	1	2	3	4	5	6

全ての項目で、「3. 平等」の回答が最多となっている。

一方、『男性の方が優遇されている』（「1. 男性の方が優遇されている」+「2. どちらかといえば男性が優遇されている」）と、『女性の方が優遇されている』（「4. どちらかといえば女性が優遇される」+「5. 女性の方が優遇されている」）を比較すると、全ての項目で『男性の方が優遇されている』の件数が多くみられる。

特に、「イ）賃金・昇進・昇格」（11件）、「カ）全体的に」（10件）、「ア）募集や採用の条件」（9件）の順に、『男性の方が優遇されている』とする回答件数が多くみられる。



※ () 実数

問7 各場面における男女の差

(単数回答)

	合計	1. 男性の方が優遇されている	2. どちらかと言えば男性が優遇されている	3. 平等	4. どちらかと言えば女性が優遇されている	5. 女性の方が優遇されている	6. わからない	無回答
上段: 件数 下段: 割合								
ア) 募集や採用の条件	33 100.0	1 3.0	8 24.2	23 69.7	0 0.0	0 0.0	1 3.0	0 0.0
イ) 賃金・昇進・昇格	33 100.0	2 6.1	9 27.3	21 63.6	1 3.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
ウ) 人事配置	33 100.0	2 6.1	6 18.2	17 51.5	4 12.1	3 9.1	0 0.0	1 3.0
エ) 教育や研修制度	33 100.0	1 3.0	3 9.1	26 78.8	1 3.0	1 3.0	0 0.0	1 3.0
オ) 仕事の内容	33 100.0	1 3.0	2 6.1	22 66.7	6 18.2	0 0.0	0 0.0	2 6.1
カ) 全体的に	33 100.0	1 3.0	9 27.3	18 54.5	2 6.1	0 0.0	0 0.0	3 9.1

3. ポジティブ・アクションについて

問8 「ポジティブ・アクション」を知っていましたか。(○は1つ)

1. 良く知っていて、具体的な取り組みもしている
2. 良く知っているが、具体的な取り組みはまだない
3. 名前だけは聞いたことがある
4. 知らなかった

「4. 知らなかった」が14件と最も多く、「3. 名前だけは聞いたことがある」(13件)、「2. 良く知っているが、具体的な取り組みはまだない」(6件)と続いている。

『内容について知らない』(「3. 名前だけは聞いたことがある」+「4. 知らなかった」)が27件みられるため、今後もポジティブ・アクションの具体的な内容に関する周知が求められる。

問8. 「ポジティブ・アクション」を知っていましたか

(単数回答)

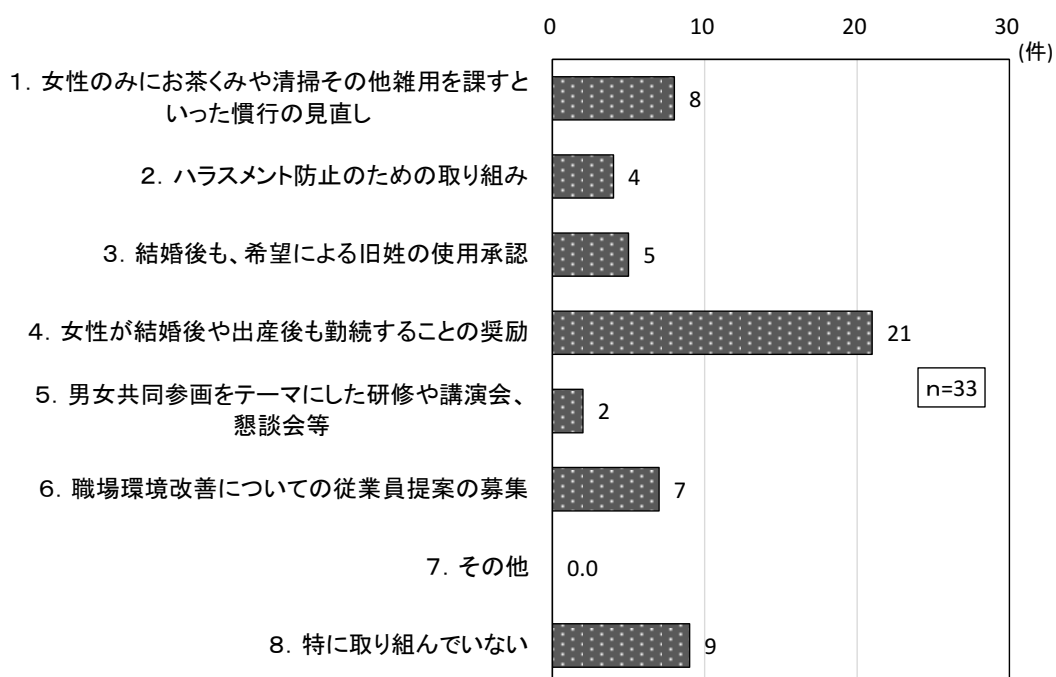
	件数	割合(%)
1. 良く知っていて、具体的な取り組みもしている	0	0.0
2. 良く知っているが、具体的な取り組みはまだない	6	18.2
3. 名前だけは聞いたことがある	13	39.4
4. 知らなかった	14	42.4
合 計	33	100.0

問9 貴事業所では、男女がともに働きやすいような職場環境づくりのために、どのような取り組みを行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。(○はいくつでも)

1. 女性のみにお茶くみや清掃その他雑用を課すといった慣行の見直し
2. ハラスメント防止のための取り組み
3. 結婚後も、希望による旧姓の使用承認
4. 女性が結婚後や出産後も勤務することの奨励
5. 男女共同参画をテーマにした研修や講演会、懇談会等
6. 職場環境改善についての従業員提案の募集
7. その他（具体的に
8. 特に取り組んでいない

「4. 女性が結婚後や出産後も勤務することの奨励」が 21 件と最も多く、「1. 女性のみにお茶くみや清掃その他雑用を課すといった慣行の見直し」(8件)、「6. 職場環境改善についての従業員提案の募集」(7件)と続いている。

問9 男女がともに働きやすいような職場環境づくりのための取り組み



問9 職場環境づくりのための取り組み

(複数回答 n=33)

	件数	割合 (%)
1. 女性のみにお茶くみや清掃その他雑用を課すといった慣行の見直し	8	24.2
2. ハラスメント防止のための取り組み	4	12.1
3. 結婚後も、希望による旧姓の使用承認	5	15.2
4. 女性が結婚後や出産後も勤務することの奨励	21	63.6
5. 男女共同参画をテーマにした研修や講演会、懇談会等	2	6.1
6. 職場環境改善についての従業員提案の募集	7	21.2
7. その他	0	0.0
8. 特に取り組んでいない	9	27.3

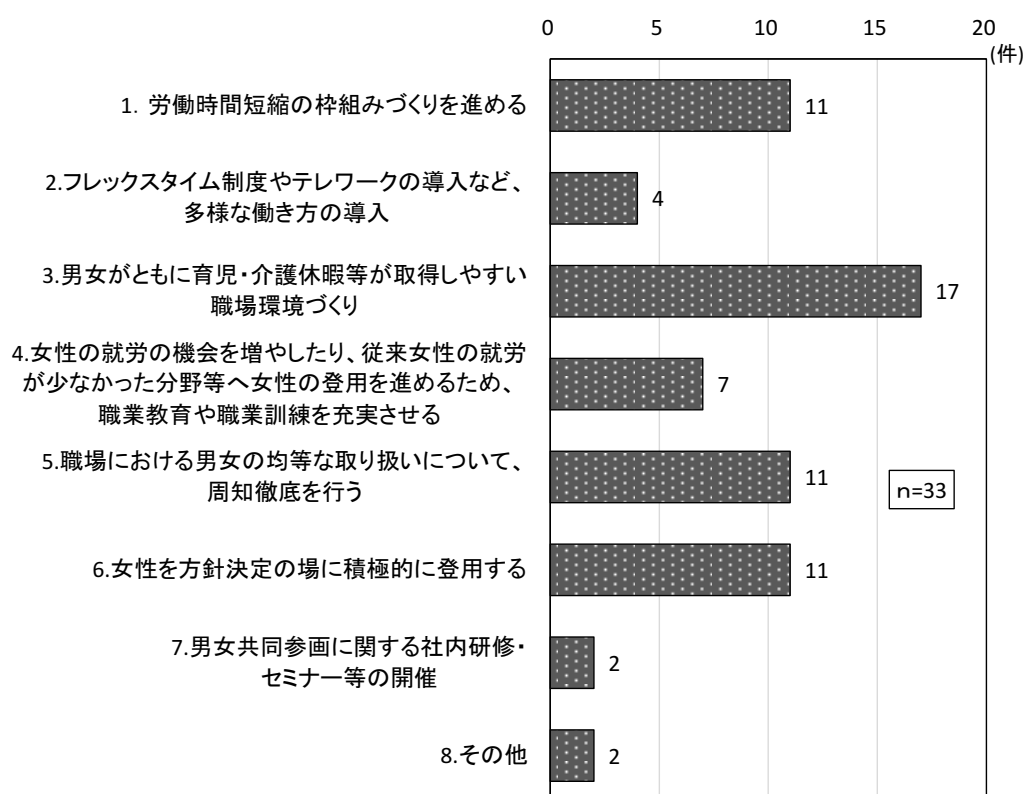
問 10 男女共同参画社会を形成していくため、今後、貴事業所としてどのように取り組んでいくべきだと思いますか。(〇は3つまで)

1. 労働時間短縮の枠組みづくりを進める
2. フレックスタイム制度やテレワークの導入など、多様な働き方の導入
3. 男女がともに育児・介護休暇等が取得しやすい職場環境づくり
4. 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野等へ女性の登用を進めるため、職業教育や職業訓練を充実させる
5. 職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う
6. 女性を方針決定の場に積極的に登用する
7. 男女共同参画に関する社内研修・セミナー等の開催
8. その他（具体的に

)

「3. 男女がともに育児・介護休暇等が取得しやすい職場環境づくり」が 17 件と最も多く、「1. 労働時間短縮の枠組みづくり」、「5. 職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底」、「6. 女性を方針決定の場に積極的に登用」(各 11 件)と続いている。

問10 男女共同参画社会形成のために、今後取り組んでいくべきこと



問10 男女共同参画社会形成のために、今後取り組んでいくべきこと

(複数回答 n=33)

	件数	割合(%)
1. 労働時間短縮の枠組みづくりを進める	11	33.3
2.フレックスタイム制度やテレワークの導入など、多様な働き方の導入	4	12.1
3.男女がともに育児・介護休暇等が取得しやすい職場環境づくり	17	51.5
4.女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野等へ女性の登用を進めるため、職業教育や職業訓練を充実させる	7	21.2
5.職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う	11	33.3
6.女性を方針決定の場に積極的に登用する	11	33.3
7.男女共同参画に関する社内研修・セミナー等の開催	2	6.1
8.その他	2	6.1

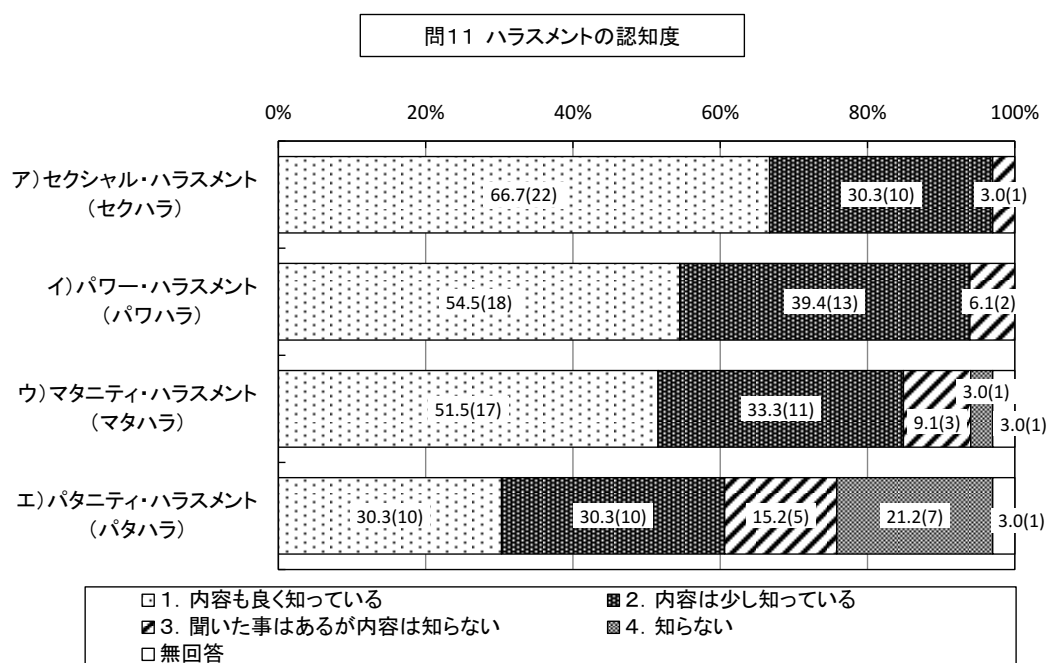
4. ハラスメントについて

問11 あなたは以下のハラスメントを知っていますか。あてはまるものに○をつけてください。
(○は1つずつ)

	内容も良く 知っている	内容は少し 知っている	聞いた事はあ るが内容は知 らない	知らない
ア) セクシャル・ハラスメント (セクハラ)	1	2	3	4
イ) パワー・ハラスメント (パワハラ)	1	2	3	4
ウ) マタニティ・ハラスメント (マタハラ)	1	2	3	4
エ) パタニティ・ハラスメント (パタハラ)	1	2	3	4

全ての項目で、『内容を知っている』(「1. 内容も良く知っている」+「2. 内容は少し知っている」)とする回答が多くみられる。

しかし、「エ) パタニティ・ハラスメント」は『内容を知っている』とする回答が20件と、他3項目に比べ少ない。



※ () 実数

問11 ハラスメントの認知について

(単数回答)

	合計	1. 内容も良く 知っている	2. 内容は 少し知って いる	3. 聞いた事 はあるが 内容は知 らない	4. 知ら ない	無回答
上段: 件数 下段: 割合						
ア) セクシャル・ハラスメント(セクハラ)	33 100.0	22 66.7	10 30.3	1 3.0	0 0.0	0 0.0
イ) パワー・ハラスメント(パワハラ)	33 100.0	18 54.5	13 39.4	2 6.1	0 0.0	0 0.0
ウ) マタニティ・ハラスメント(マタハラ)	33 100.0	17 51.5	11 33.3	3 9.1	1 3.0	1 3.0
エ) パタニティ・ハラスメント(パタハラ)	33 100.0	10 30.3	10 30.3	5 15.2	7 21.2	1 3.0

問 12 貴事業所において、ハラスメントの防止に向け取り組んでいることはありますか。あてはまるものをすべて選んでください。(○はいくつでも)

1. 社内報やポスターにてハラスメントに関する方針等を記載、配布しPRしている
2. 管理職を含めた社員に対しハラスメント防止のための研修や講習を実施している
3. ハラスメント等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている
4. 特に実施していない
5. その他（具体的に)

「4. 特に実施していない」が 27 件と最多である。

実際のハラスメントの防止に向けた取り組みとして、「3. ハラスメント等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている」(4件)、「2. 管理職を含めた社員に対しハラスメント防止のための研修や講習を実施している」(2件)となっている。

問12 ハラスメントの防止に向け取り組んでいること (複数回答 n=33)

	件数	割合(%)
1. 社内報やポスターにてハラスメントに関する方針等を記載、配布しPRしている	1	3.0
2. 管理職を含めた社員に対しハラスメント防止のための研修や講習を実施している	2	6.1
3. ハラスメント等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている	4	12.1
4. 特に実施していない	27	81.8
5. その他	0	0.0

5. 育児・介護休業について

問 13 貴事業所には、下記のア)～ウ)までの各種休業制度の規定がありますか。制度が「ある」場合は、取得できる職員の範囲（正社員、派遣・契約社員、パート・アルバイト）について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

	ある ⇒問 13 へ			ない ⇒問 14	検討中 ⇒問 14
	正社員	派遣・契約 社員	パート・ アルバイト		
ア) 産前・産後休業制度	1	2	3	4	5
イ) 育児休業制度	1	2	3	4	5
ウ) 介護休業制度	1	2	3	4	5

各種休業制度について、「1. ある」の回答をみると、『ア) 産前・産後休業制度』(22 件)、『イ) 育児休業制度』(20 件)、『ウ) 介護休業制度』(15 件)となっている。

雇用形態別にみると、「1. ある」の件数は、いずれの項目においても、「正社員」、「派遣・契約社員」、「パート・アルバイト」の順となっている。

問13 各種休業制度規定の有無と取得できる職員の範囲

(複数回答 n=33)

上段: 件数 下段: 割合	ある	1. ある (正社員)	2. ある (派遣・契約 社員)	3. ある (パート・ア ルバイト)	4. ない	5. 検討中	無回答
ア 産前・産後休業制度	22 66.7	22 66.7	8 24.2	6 18.2	4 12.1	4 12.1	3 9.1
イ 育児休業制度	20 60.6	19 57.6	8 24.2	7 21.2	4 12.1	4 12.1	5 15.2
ウ 介護休業制度	15 45.5	15 45.5	6 18.2	5 15.2	6 18.2	6 18.2	6 18.2

問 14 産前・産後休業、育児休業、介護休業の取得状況について、雇用形態別（正規雇用・非正規雇用）及び男女別にお答えください。

昨年度（平成 28 年度）中 に出産した女性従業員	正規（ ）人	昨年度（平成 28 年度）中 に配偶者が出産した男性 従業員	正規（ ）人
	非正規（ ）人		非正規（ ）人
うち、産前・産後休業 を取得した女性従業員	正規（ ）人		
	非正規（ ）人		
うち、育児休業を取得 した女性従業員	正規（ ）人	うち、育児休業を取得 した男性従業員	正規（ ）人
	非正規（ ）人		非正規（ ）人
昨年度（平成 28 年度）中 に介護休業を取得した女 性従業員	正規（ ）人	昨年度（平成 28 年度）中 に介護休業を取得した男 性従業員	正規（ ）人
	非正規（ ）人		非正規（ ）人

各種休業制度の取得状況をみると、「産前・産後休業」を女性従業員の正規・非正規ともに全員が取得している。

一方、配偶者が出産した男性正規従業員 20 名に対して、育児休業制度を取得した件数は 0 件となっている。

「介護休業」の取得状況をみると、男性正規従業員の 1 名となっている。

問14 産前・産後休業及び育児休業の取得状況

	女性従業員		男性従業員	
	正規	非正規	正規	非正規
昨年度（平成28年度）中に出産した女性従業員 または配偶者が出産した男性従業員	2	3	20	0
うち、産前・産後休業を取得した従業員	2 100.0	3 100.0	－ －	－ －
うち、育児休業を取得した女性従業員	2 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0
昨年度（平成28年度）中に介護休業を取得した従業員	0	0	1	0

6. 性の多様性について

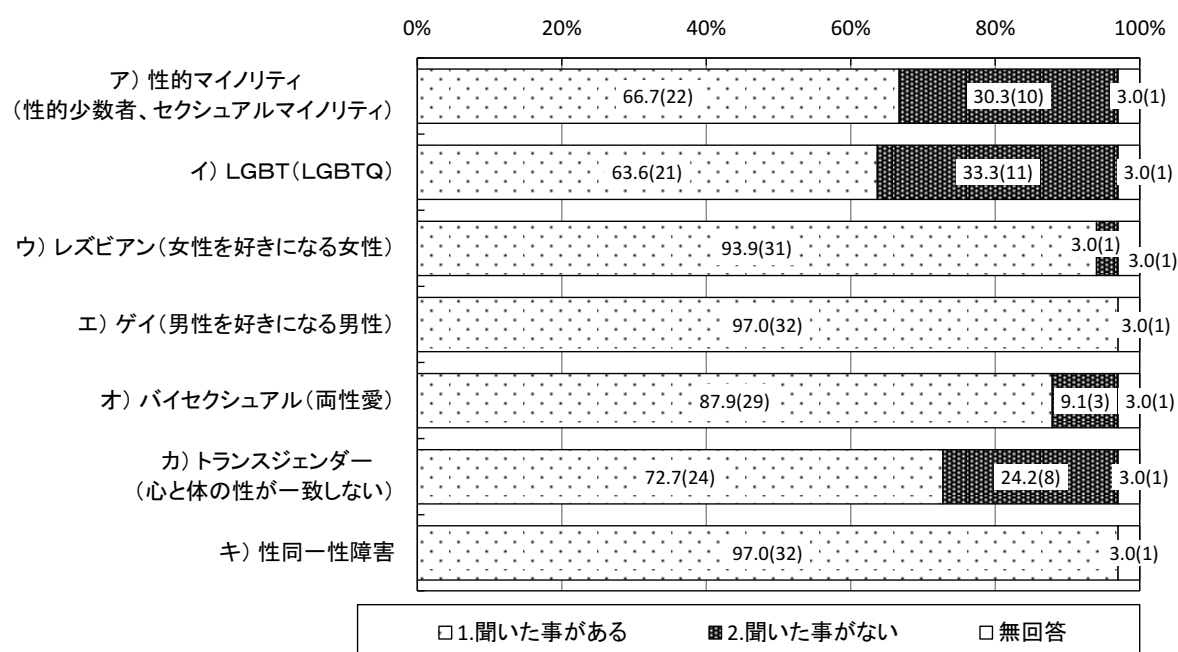
問 15 性の多様性※に関するア～キの言葉を聞いたことがありますか。(○はそれぞれ1つ)

※性の多様性：体の性、心の性、好きになる性などの性のあり方は、人によってさまざまであるということ	聞いたことがある	聞いたことがない
ア) 性的マイノリティ（性的少数者、セクシュアルマイノリティ）	1	2
イ) L G B T（L G B T Q）	1	2
ウ) レズビアン（女性を好きになる女性）	1	2
エ) ゲイ（男性を好きになる男性）	1	2
オ) バイセクシュアル（両性愛）	1	2
カ) トランスジェンダー（心と体の性が一致しない）	1	2
キ) 性同一性障害	1	2

全ての項目で、「1. 聞いたことがある」とする回答が最多であった。

一方、「イ) L G B T」や「ア) 性的マイノリティ」、「カ) トランスジェンダー」については、「2. 聞いた事がない」とする回答が 10 件程みられるため、今後も周知を図る必要がある。

問15 性の多様性に関する言葉の認知度



※ () 実数

問15 性の多様性に関する言葉

(単数回答)

	上段:件数 下段:割合	合計	1.聞いた事 がある	2.聞いた事 がない	無回答
ア) 性的マイノリティ (性的少数者、セクシュアルマイノリティ)		33 100.0	22 66.7	10 30.3	1 3.0
イ) LGBT(LGBTQ)		33 100.0	21 63.6	11 33.3	1 3.0
ウ) レズビアン(女性を好きになる女性)		33 100.0	31 93.9	1 3.0	1 3.0
エ) ゲイ(男性を好きになる男性)		33 100.0	32 97.0	0 0.0	1 3.0
オ) バイセクシュアル(両性愛)		33 100.0	29 87.9	3 9.1	1 3.0
カ) トランスジェンダー(心と体の性が一致しない)		33 100.0	24 72.7	8 24.2	1 3.0
キ) 性同一性障害		33 100.0	32 97.0	0 0.0	1 3.0

問 16 あなたの会社・事業所には現在（又は過去に）、LGBT などの性的マイノリティの方がいますか（いましたか）。現在と過去に分けてお答えください。（あてはまるものすべてに○）

【 現 在 】	【 過 去 】
1. 現在、当事者がいる 2. いるかもしれないがわからない （本人に確認はしていないが、そうかもしれないと思ったことがある） 3. いない	1. 過去に当事者がいた 2. いたかもしれないがわからない （本人に確認はしていないが、そうかもしれないと思ったことがある） 3. いなかった

現在、過去の両項目で「3. いない」とする回答が最多となっている。

個人のセクシャリティについては、プライバシーであることを理解してもらうため、引き続き周知を図る必要がある。

問16 会社・事業所にLGBTなどの性的マイノリティの方がいますか (単数回答)

	合計	1. 現在、当事者がいる	2. いるかもしれないがわからない	3. いない	無回答
現在	33	0	0	33	0
過去	33	0	1	31	1

問 17 性の多様性を認め合う社会を作るための取り組みが必要だと思いますか。（○は1つ）

1. 必要だと思う 2. やや必要だと思う 3. あまり必要だと思わない 4. 必要ではない 5. わからない

『必要』（「1. 必要だと思う」+「2. やや必要だと思う」）とする回答が 19 件みられる。

問17 性の多様性を認め合う社会を作るための取り組みの必要性 (単数回答)

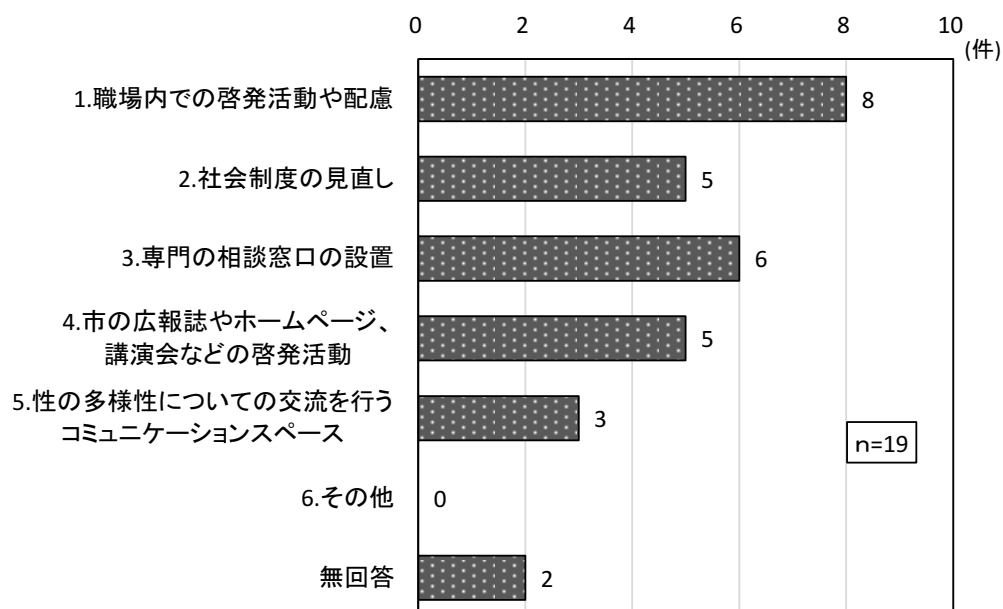
	件数	割合(%)
1.必要だと思う	9	27.3
2.やや必要だと思う	10	30.3
3.あまり必要だと思わない	3	9.1
4.必要ではない	1	3.0
5.わからない	9	27.3
無回答	1	3.0
合 計	33	100.0

問18 問17で「1. 必要だと思う」又は「2. やや必要だと思う」と回答した方におたずねします。
どのような取り組みが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 職場内での啓発活動や配慮（性の多様性に関する研修や制服・トイレ等の配慮）
2. 社会制度の見直し（パートナーシップ証明書の発行、性別移行の手続き等）
3. 専門の相談窓口の設置
4. 市の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動
5. 性の多様性についての交流を行うコミュニティスペース
6. その他（具体的に

「1. 職場内での啓発活動や配慮」が8件と最も多く、「3. 専門の相談窓口の設置」（6件）、「4. 市の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動」（5件）と続いている。

問18 性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取り組み



問18 性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取り組み

(複数回答 n=19)

	件数	割合(%)
1. 職場内での啓発活動や配慮	8	42.1
2. 社会制度の見直し	5	26.3
3. 専門の相談窓口の設置	6	31.6
4. 市の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動	5	26.3
5. 性の多様性についての交流を行うコミュニケーションスペース	3	15.8
6. その他	0	0.0
無回答	2	10.5

問 19 あなたの会社・事業所において、LGBT に対する職場改善など、具体的な取り組みはされていますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. 社内規定などでのハラスメント対策 | 2. セミナー開催など社員意識改革 |
| 3. 人事制度の改定（結婚・育児休暇、慶弔金など） | |
| 4. 性的マイノリティ（LGBT 等）への採用時の配慮 | |
| 5. LGBT イベントへの協賛 | 6. 性別を問わないトイレ・休憩室等の設置 |
| 7. その他（ | ） |
| 8. 現在は何もしていないが、今後取り組みたい | |
| 9. 取り組む予定はない | |

「9. 取り組む予定はない」が 16 件と最多である。

実際の取り組みとして、「1. 社内規定などでのハラスメント対策」、「2. セミナー開催など社員意識改革」、「6. 性別を問わないトイレ・休憩室等の設置」（各 2 件）があげられる。

問19 LGBTに対する職場改善など、具体的な取り組み

(複数回答 n=33)

	件数	割合(%)
1.社内規定などでのハラスメント対策	2	6.1
2.セミナー開催など社員意識改革	2	6.1
3.人事制度の改定	1	3.0
4.性的マイノリティへの採用時の配慮	0	0.0
5.LGBTイベントへの協賛	0	0.0
6.性別を問わないトイレ・休憩室等の設置	2	6.1
7.その他	0	0.0
8.現在は何もしていないが、今後取り組みたい	8	24.2
9.取り組む予定はない	16	48.5
無回答	4	12.1

【その他の意見】

今までいなかったなので、その不足はありません

7. 男女共同参画行政について

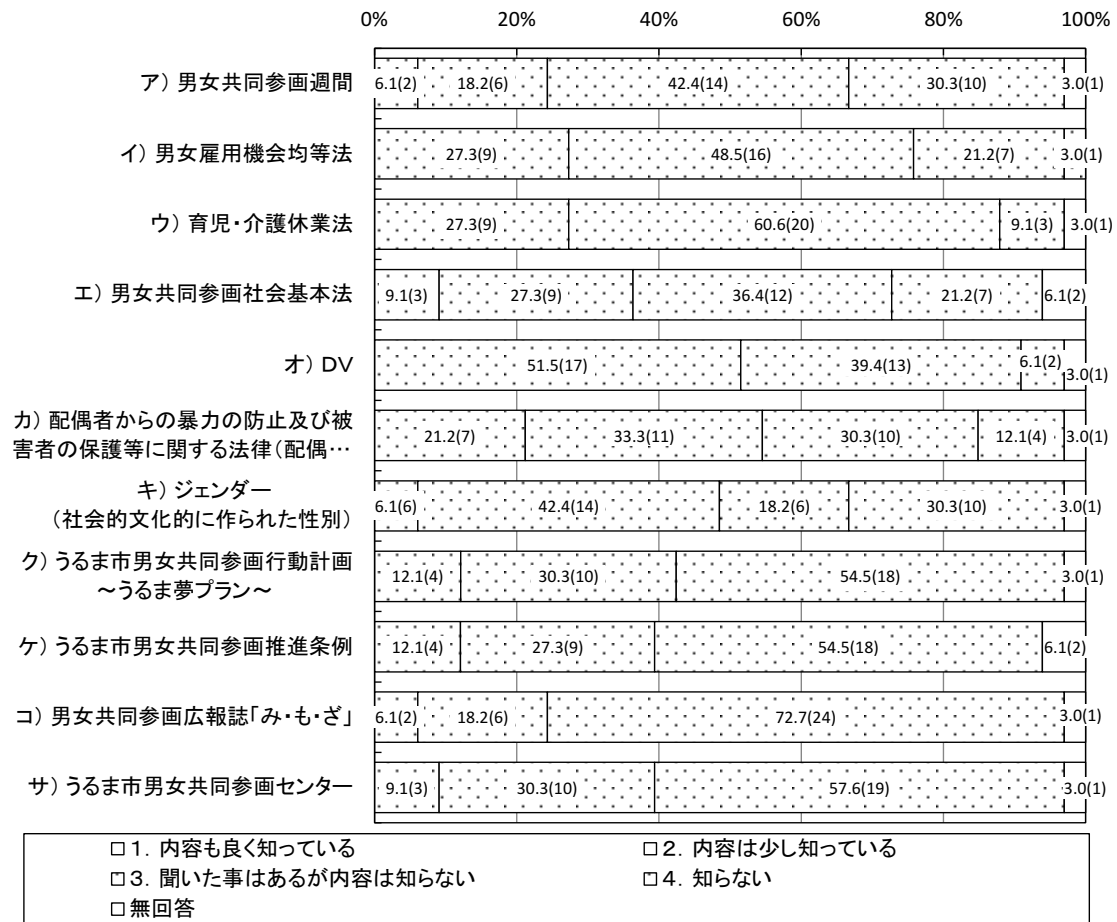
問 20 あなたは次にあげる言葉を知っていますか。次のア～サの言葉について、あてはまるものをそれぞれ1つずつ選んでください。(○はそれぞれひとつ)

	内容も良く 知っている	内容は少し 知っている	聞いた事は あるが内容 は知らない	知らない
ア) 男女共同参画週間	1	2	3	4
イ) 男女雇用機会均等法	1	2	3	4
ウ) 育児・介護休業法	1	2	3	4
エ) 男女共同参画社会基本法	1	2	3	4
オ) DV（配偶者、交際相手等に対する身体的、精神的、性的な暴力）	1	2	3	4
カ) 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（配偶者暴力防止法）	1	2	3	4
キ) ジェンダー（社会的文化的に作られる性別）	1	2	3	4
ク) うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン～	1	2	3	4
ケ) うるま市男女共同参画推進条例	1	2	3	4
コ) 男女共同参画情報誌「み・も・ざ」	1	2	3	4
サ) うるま市男女共同参画センター	1	2	3	4

『知っている』（「1. 内容もよく知っている」＋「2. 内容は少し知っている」）をみると、「オ）DV」が30件と最も多く、「ウ）育児・介護休業法」（29件）、「イ）男女雇用機会均等法」（25件）と続いている。

一方、「4. 知らない」をみると、「コ）男女共同参画情報誌「み・も・ざ」（24件）、「サ）うるま市男女共同参画センター」（19件）、「ク）うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン」、「ケ）うるま市男女共同参画推進条例」（各18件）と、比較的件数が多く、うるま市の取り組みの認知度が低い状況がうかがえる。

問20 男女共同参画行政に関する語句の認知度



問20 男女共同参画行政に関する語句の認知度

(単数回答)

	合計	1. 内容も良く知っている	2. 内容は少し知っている	3. 聞いた事はあるが内容は知らない	4. 知らない	無回答
上段: 件数						
下段: 割合						
ア) 男女共同参画週間	33	2	6	14	10	1
	100.0	6.1	18.2	42.4	30.3	3.0
イ) 男女雇用機会均等法	33	9	16	7	1	0
	100.0	27.3	48.5	21.2	3.0	0.0
ウ) 育児・介護休業法	33	9	20	3	0	1
	100.0	27.3	60.6	9.1	0.0	3.0
エ) 男女共同参画社会基本法	33	3	9	12	7	2
	100.0	9.1	27.3	36.4	21.2	6.1
オ) DV※(配偶者、交際相手等に対する身体的、精神的、性的な暴力)	33	17	13	2	0	1
	100.0	51.5	39.4	6.1	0.0	3.0
カ) 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(配偶者暴力防止法)	33	7	11	10	4	1
	100.0	21.2	33.3	30.3	12.1	3.0
キ) ジェンダー(社会的文化的に作られた性別)	33	2	14	6	10	1
	100.0	6.1	42.4	18.2	30.3	3.0
ク) うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン～	33	0	4	10	18	1
	100.0	0.0	12.1	30.3	54.5	3.0
ケ) うるま市男女共同参画推進条例	33	0	4	9	18	2
	100.0	0.0	12.1	27.3	54.5	6.1
コ) 男女共同参画広報誌「み・も・ざ」	33	0	2	6	24	1
	100.0	0.0	6.1	18.2	72.7	3.0
サ) うるま市男女共同参画センター	33	0	3	10	19	1
	100.0	0.0	9.1	30.3	57.6	3.0

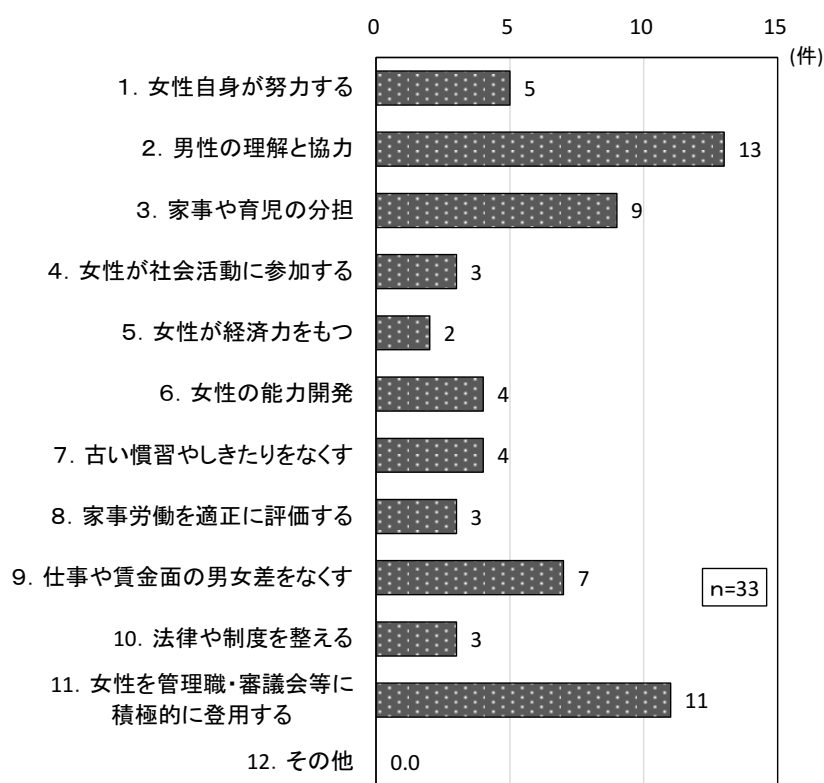
注) DV※=ドメスティック・バイオレンス(domestic violence)の略称

問 21 女性の社会進出は進みつつありますが、今後さらに、女性が社会進出するために、特に重要だと思うものを次の中から2つまで選んでください。(〇は2つまで)

1. 女性自身が努力する	2. 男性の理解と協力
3. 家事や育児の分担	4. 女性が社会活動に参加する
5. 女性が経済力をもつ	6. 女性の能力開発
7. 古い慣習やしきたりをなくす	8. 家事労働を適正に評価する
9. 仕事や賃金面の男女差をなくす	10. 法律や制度を整える
11. 女性を管理職・審議会等に積極的に登用する	
12. その他(具体的に	)

「2. 男性の理解と協力」が 13 件と最も多く、「11. 女性を管理職・審議会等に積極的に登用する」(11 件)、「3. 家事や育児の分担」(9 件)と続いている。

問21 女性が社会進出するために、特に重要だと思うこと



問21 女性が社会進出するために、特に重要だと思うこと

(複数回答 n=33)

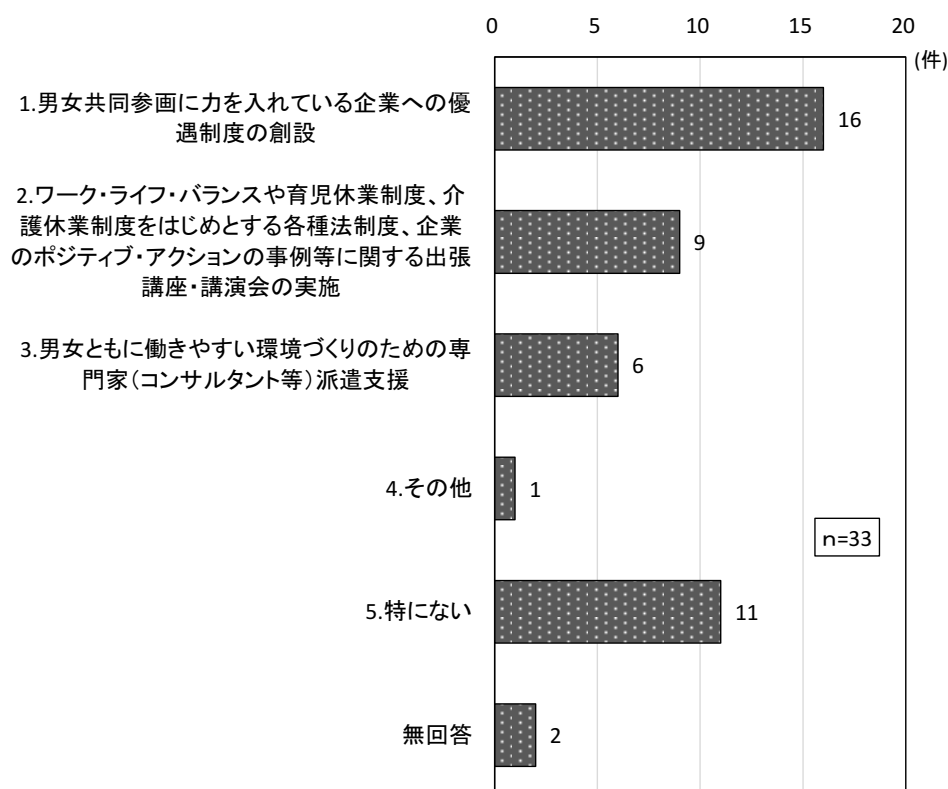
	件数	割合(%)
1. 女性自身が努力する	5	15.2
2. 男性の理解と協力	13	39.4
3. 家事や育児の分担	9	27.3
4. 女性が社会活動に参加する	3	9.1
5. 女性が経済力をもつ	2	6.1
6. 女性の能力開発	4	12.1
7. 古い慣習やしきたりをなくす	4	12.1
8. 家事労働を適正に評価する	3	9.1
9. 仕事や賃金面の男女差をなくす	7	21.2
10. 法律や制度を整える	3	9.1
11. 女性を管理職・審議会等に積極的に登用する	11	33.3
12. その他	0	0.0

問 22 男女共同参画社会の実現を目指して取り組むうえで、今後、どのような後押し（制度等）があれば、貴事業所として取り組みを推進していくことができると思いますか。（〇はいくつでも）

1. 男女共同参画に力を入れている企業への優遇制度の創設（表彰、認定、助成金等）
2. ワーク・ライフ・バランスや育児休業制度、介護休業制度をはじめとする各種法制度、企業のポジティブ・アクションの事例等に関する出張講座・講演会の実施
3. 男女がともに働きやすい環境づくりのための専門家（コンサルタント等）派遣支援
4. その他（具体的に）
5. 特にない

「1. 男女共同参画に力を入れている企業への優遇制度の創設」が16件と最も多く、「2. ワーク・ライフ・バランスや各種休業制度、ポジティブ・アクションの事例等に関する出張講座等の実施」（9件）、「3. 男女ともに働きやすい環境づくりの専門家派遣支援」（6件）と続いている。

問22 男女共同参画社会の実現を目指す上で、必要だと思われる制度



問22 男女共同参画社会の実現を目指して、今後、必要な制度等（複数回答 n=33）

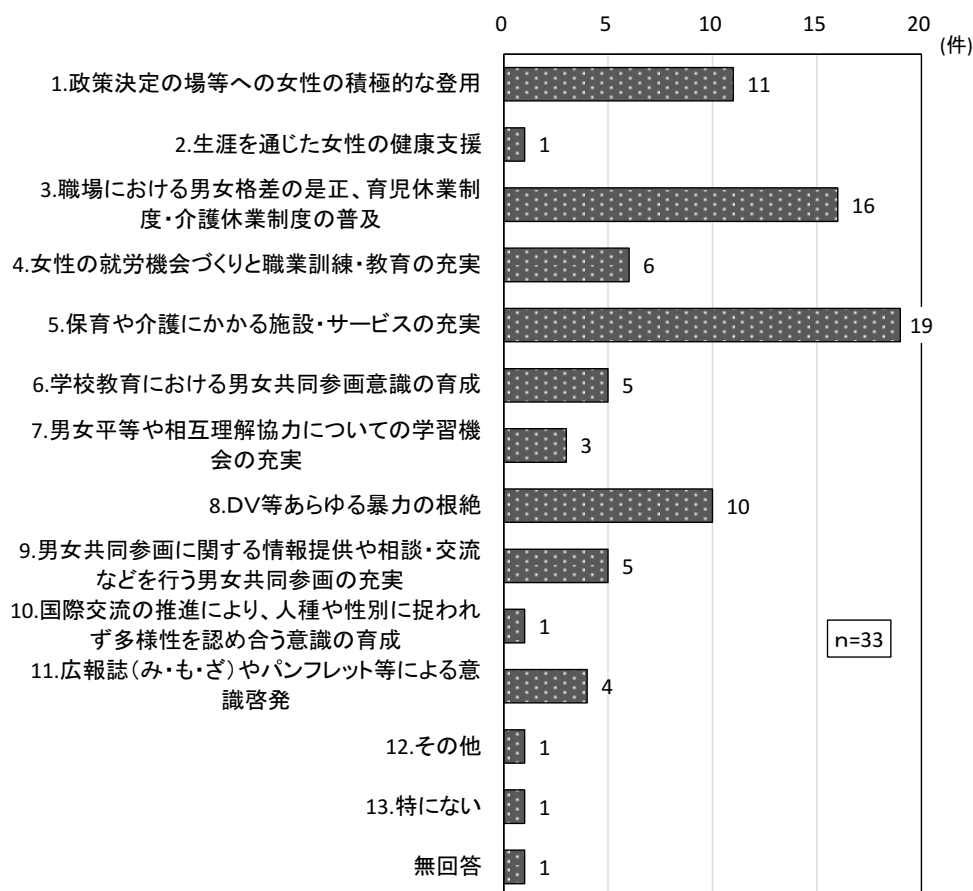
	件数	割合(%)
1.男女共同参画に力を入れている企業への優遇制度の創設	16	48.5
2.ワーク・ライフ・バランスや育児休業制度、介護休業制度をはじめとする各種法制度、企業のポジティブ・アクションの事例等に関する出張講座・講演会の実施	9	27.3
3.男女ともに働きやすい環境づくりのための専門家(コンサルタント等)派遣支援	6	18.2
4.その他	1	3.0
5.特にない	11	33.3
無回答	2	6.1

問 23 男女共同参画社会の実現を目指して、今後、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。あてはまるものを3つまで選んでください。(○は3つまで)

1. 政策決定の場等への女性の積極的な登用
2. 生涯を通じた女性の健康支援
3. 職場における男女格差の是正、育児休業制度・介護休業制度の普及
4. 女性の就労機会づくりと職業訓練・教育の充実
5. 保育や介護にかかる施設・サービスの充実
6. 学校教育における男女共同参画意識の育成
7. 男女平等や相互理解協力についての学習機会の充実
8. DV等あらゆる暴力の根絶
9. 男女共同参画に関する情報提供や相談・交流などを行う男女共同参画の充実
10. 国際交流の推進により、人種や性別に捉われず多様性を認め合う意識の育成
11. 広報誌（男女共同参画情報誌み・も・ざ）やパンフレット等による意識啓発
12. その他（具体的に
13. 特にない

「5. 保育や介護にかかる施設・サービスの充実」が 19 件と最も多く、「3. 職場における男女格差の是正、各種休業制度等の普及」（16 件）、「1. 政策決定の場等への女性の積極的な登用」（11 件）と続いている。

問23 今後、市が力を入れていくべきこと



問23 今後、市が力を入れていくべきこと

(複数回答 n=33)

	件数	割合(%)
1.政策決定の場等への女性の積極的な登用	11	33.3
2.生涯を通じた女性の健康支援	1	3.0
3.職場における男女格差の是正、育児休業制度・介護休業制度の普及	16	48.5
4.女性の就労機会づくりと職業訓練・教育の充実	6	18.2
5.保育や介護にかかる施設・サービスの充実	19	57.6
6.学校教育における男女共同参画意識の育成	5	15.2
7.女平等や相互理解協力についての学習機会の充実	3	9.1
8.DV等あらゆる暴力の根絶	10	30.3
9.男女共同参画に関する情報提供や相談・交流などを行う男女共同参画の充実	5	15.2
10.国際交流の推進により、人種や性別に捉われず多様性を認め合う意識の育成	1	3.0
11.広報誌(み・も・ざ)やパンフレット等による意識啓発	4	12.1
12.その他	1	3.0
13.特にない	1	3.0
無回答	1	3.0

【その他の意見】

待機児童をなくす

自由意見

①ジェンダー・差別・意識改革 1件

▼50 歳以上 男性

・沖縄は、まだ家事や育児に対して女性が中心です。子どもの保育園や小学校就学等、勤務形態の変更を願い出るのは女性のみです。なので、余計、管理職はむずかしいと思うでしょう。

②行政に対する意見 1件

▼50 歳以上 男性

広報活動が弱すぎると思う。市民にもっと、もっとPRしてほしい。知らない事の方が多い。

アンケート調査票

うるま市男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査

ー 調査へのご協力をお願い ー

うるま市内の事業所の皆様には、日ごろから市政にご理解とご協力をいただきましてありがとうございます。

うるま市では、男女が社会のあらゆる分野に参画し、それぞれの個性や能力を十分に発揮しながら、互いにいきいきと暮らすことのできる「男女共同参画社会」の実現に向けて、「うるま市男女共同参画推進条例」（平成26年4月1日施行）を制定しています。また、今年度はこれまでの施策等を見直し、「第2次うるま市男女共同参画行動計画」を策定いたします。

この調査は、今後の施策の実施にあたって、うるま市内の事業主の皆様のお考えをお聞きするために、うるま市内に事業所を構えている事業主様へ実施いたしております。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をお願い申し上げます。

平成29年 10月 うるま市長 島袋 俊夫 公印省略

ご記入にあたって

●この調査票は、封筒のあて先の事業主様がお答えください。

●調査票は無記名でご回答ください。

●回答について

- ・質問ごとに、あてはまる項目の番号に○印をつけてください。
- ・回答数（○をつける数）が質問によってかわりますので、ご注意ください。
- ・お答えが「その他」の場合、「その他」の番号に○をつけ、（ ）になるべく具体的に記入ください。

●ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて、**11月17日（金）**までにご返送ください。切手を貼る必要はありません。

○この調査に関するご質問などは、下記までお願いします。

うるま市役所 市民部 市民協働課男女共同参画係（男女共同参画センター）

電話：098-973-8927 担当：佐次田

株式会社都市科学政策研究所（調査委託機関） 担当：武島、成田

電話：098-859-7037

1

問7 貴事業所において、次にあげる面で、性別による差があると思いますか。ア～カの各面において、あなたの考えに近いものをそれぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

	男性の方が 優遇されて いる	どちらか と言え ば男性 が優遇 されて いる	平等	どちらか と言え ば女性 が優遇 されて いる	女性の方が 優遇されて いる	わからない
ア) 募集や採用の条件	1	2	3	4	5	6
イ) 賃金・昇進・昇格	1	2	3	4	5	6
ウ) 人事配置	1	2	3	4	5	6
エ) 教育や研修制度	1	2	3	4	5	6
オ) 仕事の内容	1	2	3	4	5	6
カ) 全体的に	1	2	3	4	5	6

3. ポジティブ・アクション*について

【※ポジティブ・アクションとは】

これまでの慣行や性別による役割分担意識などから、男女の労働者の間に格差が生じている場合（例えば、営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半であるなど）、このような格差を解消するために個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。

問8 「ポジティブ・アクション」を知っていましたか。（○は1つ）

1. 良く知っていて、具体的な取り組みもしている
2. 良く知っているが、具体的な取り組みはまだない
3. 名前だけは聞いたことがある
4. 知らなかった

問9 貴事業所では、男女がともに働きやすいような職場環境づくりのために、どのような取り組みを行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。（○はいくつでも）

1. 女性のみにお茶くみや清掃その他雑用を課すといった慣行の見直し
2. ハラスメント防止のための取り組み
3. 結婚後も、希望による旧姓の使用承認
4. 女性が結婚後や出産後も勤務することの奨励
5. 男女共同参画をテーマにした研修や講演会、懇談会等
6. 職場環境改善についての従業員提案の募集
7. その他（具体的に）
8. 特に取り組んでいない

3

1. 事業所の概要についておたずねします

問1 貴事業所の主な業種はなんですか。（○は1つ）

1. 建設業	2. 製造業	3. 電気・ガス・熱供給・水道業
4. 情報通信業	5. 運輸業	6. 卸売・小売業
7. 金融・保険業	8. 不動産業	9. 宿泊業・飲食サービス業
10. 医療・福祉	11. サービス業	12. その他（具体的に）

問2 貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。

区分	正規従業員 （総数）	非正規従業員 （パート・アルバイト・嘱託・派遣社員）	管理職 （配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職）	役員 （取締役、執行役、理事等）
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人

問3 事業主様の性別はどちらですか。（○は1つ）

1. 男性	2. 女性	3. その他（ ）
-------	-------	-----------

問4 事業主様の、年代を教えてください。（○は1つ）

1. 10～20歳代	2. 30歳代	3. 40歳代	4. 50歳以上
------------	---------	---------	----------

問5 貴事業所には、労働組合がありますか。（○は1つ）

1. ある	2. ない
-------	-------

2. 事業所の男女共同参画への取り組みについて

問6 貴事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。（○はいくつでも）

1. 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない
2. 女性には家事・育児等に伴い配置や就業に制約がある
3. 女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である
4. 男性の認識、理解が不十分である
5. 業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い
6. 将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない
7. 目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない
8. 顧客が女性管理職をいやがる
9. 管理職に女性を登用する機運がまだ低い
10. その他（具体的に）

2

問10 男女共同参画社会を形成していくため、今後、貴事業所としてどのように取り組んでいくべきだと考えますか。（○は3つまで）

1. 労働時間短縮の枠組みづくりを進める
2. フレックスタイム制度やテレワーク[※]の導入など、多様な働き方の導入
3. 男女がともに育児・介護休暇等が取得しやすい職場環境づくり
4. 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野等へ女性の登用を進めるため、職業教育や職業訓練を充実させる
5. 職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う
6. 女性を方針決定の場に積極的に登用する
7. 男女共同参画に関する社内研修・セミナー等の開催
8. その他（具体的に）

※テレワーク：勤務形態の一種で、情報通信機器等を活用し時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働くことができる形態をいう

【コラム】100人いれば、100通りの人事制度

ソフトウェアメーカーのサイボウズ株式会社では、ここ10年ほど、徹底的な働き方の多様化を進めています。働く「時間」と「場所」を自由に選べるようにしたほか、残業の有無、短時間勤務、週の勤務日数等を選択できたり、育児休業は6年まで取得可能、退職しても最長6年間復帰可能な「育自休制度」制度等、個人の希望に会社が最大限応えられる様々な仕組みがあります。同社では、働き方の変革を進めた結果、離職率はピークの28%から3.8%まで低下、特に女性の離職率が減り、従業員の女性比率は4割まで上昇しました。会社のダイバーシティ[※]や従業員の働きがいの向上にもつながっています。

※ダイバーシティ：直訳すると「多様性」となり、組織においては多様な人材を積極的に活用しようという考え方を指すことが多い。

4. ハラスメントについて

問11 あなたは以下のハラスメントを知っていますか。あてはまるものに○をつけてください。（○は1つずつ）

	内容も良く 知っている	内容は少し 知っている	聞いた事はあるが 内容は知らない	知らない
ア) セクシャル・ハラスメント（セクハラ）	1	2	3	4
イ) パワー・ハラスメント（パワハラ）	1	2	3	4
ウ) マタニティ・ハラスメント（マタハラ）	1	2	3	4
エ) バタニティ・ハラスメント（バタハラ）	1	2	3	4

【セクシャル・ハラスメント】

性的ないやがらせ。相手の意思に反して不快や不安な状態に追い込む性的な言動等のこと。

【パワー・ハラスメント】

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。

【マタニティ・ハラスメント】

働く女性が妊娠・出産に関連し職場において受ける精神的・肉体的いやがらせのこと。

【バタニティ・ハラスメント】

男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を、職場の上司や同僚などが侵害すること。

4

問 12 貴事業所において、ハラスメントの防止に向け取り組んでいることはありますか。あてはまるものをすべて選んでください。(〇はいくつでも)

1. 社内報やポスターにてハラスメントに関する方針等を記載、配布しPRしている
2. 管理職を含めた社員に対しハラスメント防止のための研修や講習を実施している
3. ハラスメント等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている
4. 特に実施していない
5. その他(具体的に)

【コラム】 LGBT もセクハラの対象に

厚生労働省は昨年(2016年)5月、職場での性的マイノリティ(LGBT等)への差別的な言動がセクハラとなることを、男女雇用機会均等法の「セクハラ指針」に明記する方針を発表しました。これまでの指針でも、性的マイノリティへのセクハラがあった場合、事業主は加害者の配置転換や処分など適切な対応をする義務があります。しかし、明文化されていなかったことで、差別を受けた性的マイノリティ者が事業主に相手にされず、泣き寝入りするケースがあったとのこと。改正した指針は、今年(2017年)1月から施行されています。

5. 育児・介護休業について

問 13 貴事業所には、下記のア)～ウ)までの各種休業制度の規定がありますか。制度が「ある」場合は、取得できる職員の範囲(正社員、派遣・契約社員、パート・アルバイト)について、あてはまるものすべてに〇をつけてください。

	ある ⇒問 13へ			ない ⇒問 14	検討中 ⇒問 14
	正社員	派遣・契約社員	パート・アルバイト		
ア)産前・産後休業制度	1	2	3	4	5
イ)育児休業制度	1	2	3	4	5
ウ)介護休業制度	1	2	3	4	5

問 14 産前・産後休業、育児休業、介護休業の取得状況について、雇用形態別(正規雇用・非正規雇用)及び男女別にお答えください。

昨年度(平成28年度)中に出生した女性従業員	正規 ()人	非正規 ()人	昨年度(平成28年度)中に配偶者が出生した男性従業員	正規 ()人	非正規 ()人
	うち、産前・産後休業を取得した女性従業員	正規 ()人 非正規 ()人		うち、育児休業を取得した男性従業員	正規 ()人 非正規 ()人
昨年度(平成28年度)中に介護休業を取得した女性従業員	正規 ()人 非正規 ()人	正規 ()人 非正規 ()人	昨年度(平成28年度)中に介護休業を取得した男性従業員	正規 ()人 非正規 ()人	正規 ()人 非正規 ()人

5

問 19 あなたの会社・事業所において、LGBT に対する職場改善など、具体的な取り組みはされていますか。(〇はいくつでも)

1. 社内規定などでのハラスメント対策	2. セミナー開催など社員意識改革
3. 人事制度の改定(結婚・育児休暇、慶弔金など)	
4. 性的マイノリティ(LGBT等)への採用時の配慮	
5. LGBTイベントへの協賛	6. 性別を問わないトイレ・休憩室等の設置
7. その他 ()	
8. 現在は何もしていないが、今後取り組みたい	
9. 取り組む予定はない	

7. 男女共同参画行政について

問 20 あなたは次にあげる言葉を知っていますか。次のア～ケの言葉について、あてはまるものをそれぞれ1つずつ選んでください。(〇はそれぞれひとつ)

	内容も良く知っている	内容は少し知っている	聞いた事はあるが内容は知らない	知らない
ア)男女共同参画週間	1	2	3	4
イ)男女雇用機会均等法	1	2	3	4
ウ)育児・介護休業法	1	2	3	4
エ)男女共同参画社会基本法	1	2	3	4
オ)DV※(配偶者、交際相手等に対する身体的、精神的、性的な暴力)	1	2	3	4
カ)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(配偶者暴力防止法)	1	2	3	4
キ)ジェンダー(社会的文化的に作られる性別)	1	2	3	4
ク)うるま市男女共同参画行動計画～うるまプラン～	1	2	3	4
ケ)うるま市男女共同参画推進条例	1	2	3	4
コ)男女共同参画情報誌「み・も・ざ」	1	2	3	4
サ)うるま市男女共同参画センター	1	2	3	4

注) DV※=ドメスティック・バイオレンス(domestic violence)の略称
配 偶 者 暴 力 防 止 法:配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする。平成25年の改正により、交際関係にある相手からの暴力及びその被害者についても、準用することとなった。
うるま市男女共同参画行動計画:うるま市における男女共同参画社会の形成の促進を目的とし、その実現に向けて目標と具体的な施策を示した計画(平成19年3月策定)
うるま市男女共同参画推進条例:男女共同参画社会を推進するための指針(平成26年4月施行)
男女共同参画情報誌「み・も・ざ」:地域に根ざした男女共同参画社会づくりを進め、男女お互いの人権尊重への理解につながることを目的とした情報誌。

7

6. 性の多様性について

問 15 性の多様性に関するア～キの言葉を聞いたことがありますか。(〇はそれぞれ1つ)

※性の多様性:体の性、心の性、好きになる性などの性のあり方は、人によってさまざまであるということ	聞いたことがある	聞いたことがない
ア)性的マイノリティ(性的少数者、セクシュアルマイノリティ)	1	2
イ)LGBT(LGBTQ)※	1	2
ウ)レスビアン(女性を好きになる女性)	1	2
エ)ゲイ(男性を好きになる男性)	1	2
オ)バイセクシュアル(両性愛)	1	2
カ)トランスジェンダー(心と体の性が一致しない)	1	2
キ)性同一性障害	1	2

※LGBT(Q):LGBTとは、レスビアン(L)、ゲイ(G)、バイセクシュアル(B)、トランスジェンダー(T)、の略称。性的マイノリティの総称として用いられることもある。これに、LGBTでは区別されない性的マイノリティとしてのクィア(Q)又はクエスチョニング(Q)を加えてLGBTQとする表記も増えてきている。

問 16 あなたの会社・事業所には現在(又は過去に)、LGBTなどの性的マイノリティの方がいますか(いましたか)。現在と過去に分けてお答えください。(あてはまるものすべてに〇)

【現在】	【過去】
1. 現在、当事者がいる	1. 過去に当事者がいた
2. いるかもしれないがわからない(本人に確認はしていないが、そうかもしれないと思ったことがある)	2. いたかもしれないがわからない(本人に確認はしていないが、そうかもしれないと思ったことがある)
3. いない	3. いなかった

問 17 性の多様性を認め合う社会を作るための取り組みが必要だと思いますか。(〇は1つ)

1. 必要だと思う	問 17へ
2. やや必要だと思う	
3. あまり必要だと思わない	問 18へ
4. 必要ではない	
5. わからない	

問 18 問17で「1. 必要だと思う」又は「2. やや必要だと思う」と回答した方におたずねします。どのような取り組みが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 職場内での啓発活動や配慮(性の多様性に関する研修や制服・トイレ等の配慮)
2. 社会制度の見直し(パートナーシップ証明書の発行、性別移行の手続き等)
3. 専門の相談窓口の設置
4. 市の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動
5. 性の多様性についての交流を行うコミュニティスペース
6. その他(具体的に)

6

問 21 女性の社会進出は進みつつありますが、今後さらに、女性が社会進出するために、特に重要だと思うものを次の中から2つまで選んでください。(〇は2つまで)

1. 女性自身が努力する	2. 男性の理解と協力
3. 家事や育児の分担	4. 女性が社会活動に参加する
5. 女性が経済力をもつ	6. 女性の能力開発
7. 古い慣習やしきたりをなくす	8. 家事労働を適正に評価する
9. 仕事や資金面の男女差をなくす	10. 法律や制度を整える
11. 女性を管理職・審議会等に積極的に登用する	
12. その他(具体的に)	

問 22 男女共同参画社会の実現を目指して取り組むうえで、今後、どのような後押し(制度等)があれば、貴事業所として取り組みを推進していくことができると考えますか。(〇はいくつでも)

1. 男女共同参画に力を入れている企業への優遇制度の創設(表彰、認定、助成金等)
2. ワーク・ライフ・バランスや育児休業制度、介護休業制度をはじめとする各種法制度、企業のポジティブ・アクションの事例等に関する出張講座・講演会の実施
3. 男女がともに働きやすい環境づくりのための専門家(コンサルタント等)派遣支援
4. その他(具体的に)
5. 特になし

問 23 男女共同参画社会の実現を目指して、今後、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。あてはまるものを3つまで選んでください。(〇は3つまで)

1. 政策決定の場等への女性の積極的な登用
2. 生涯を通じた女性の健康支援
3. 職場における男女格差の是正、育児休業制度・介護休業制度の普及
4. 女性の就労機会づくりと職業訓練・教育の充実
5. 保育や介護にかかると施設・サービスの充実
6. 学校教育における男女共同参画意識の育成
7. 男女平等や相互理解協力についての学習機会の充実
8. DV等あらゆる暴力の根絶
9. 男女共同参画に関する情報提供や相談・交流などを行う男女共同参画の充実
10. 国際交流の推進により、人種や性別に促わらず多様性を認め合う意識の育成
11. 広報誌(男女共同参画情報誌「み・も・ざ」)やパンフレット等による意識啓発
12. その他(具体的に)
13. 特になし

8. 自由意見

これからのうるま市男女共同参画行政について、ご意見・ご要望があればご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

8

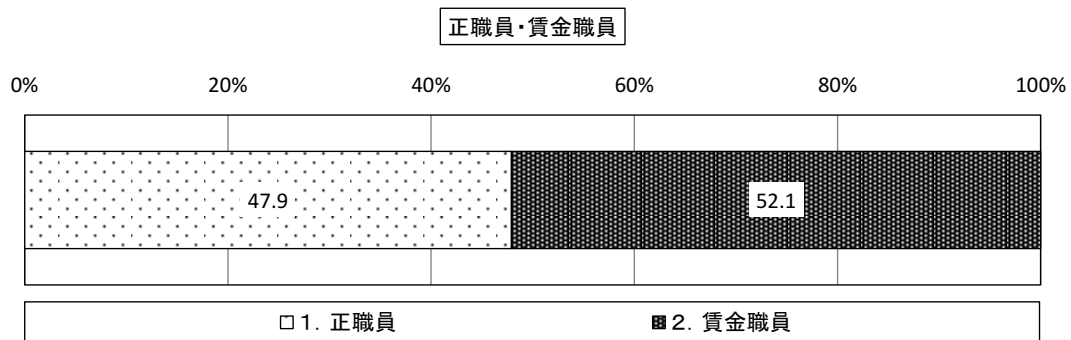
4. 市職員アンケート調査

4. 市職員アンケート調査結果

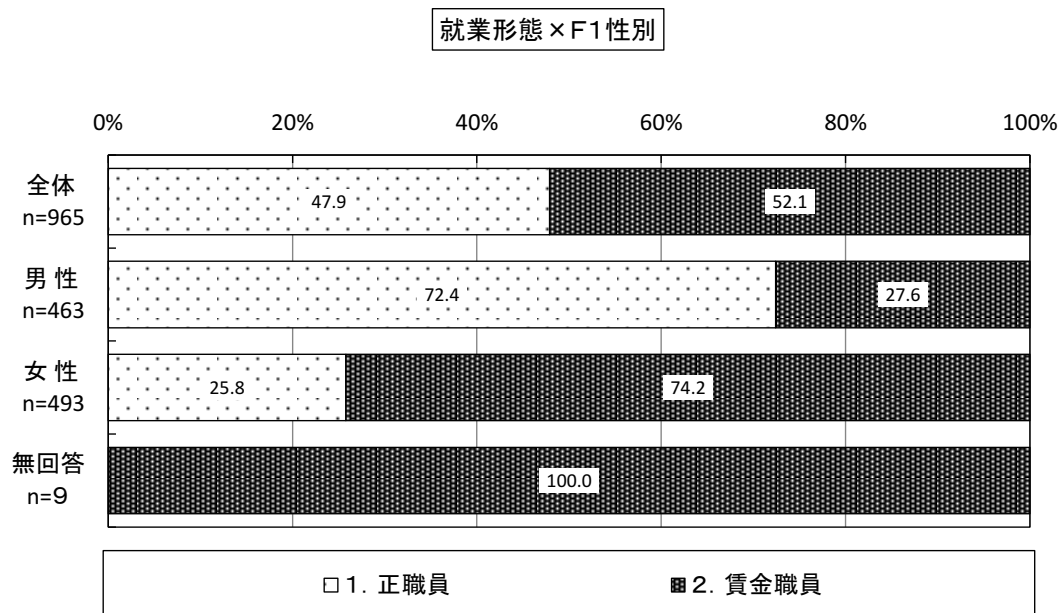
回答者の属性

正職員が5割弱（47.9%）、賃金職員が5割強（52.1%）となっており、同程度の割合で回答が得られた。

また、男女別にみると、男性は正職員の割合が7割強（72.4%）と高く、女性は賃金職員が7割強（74.2%）と高くなっている。



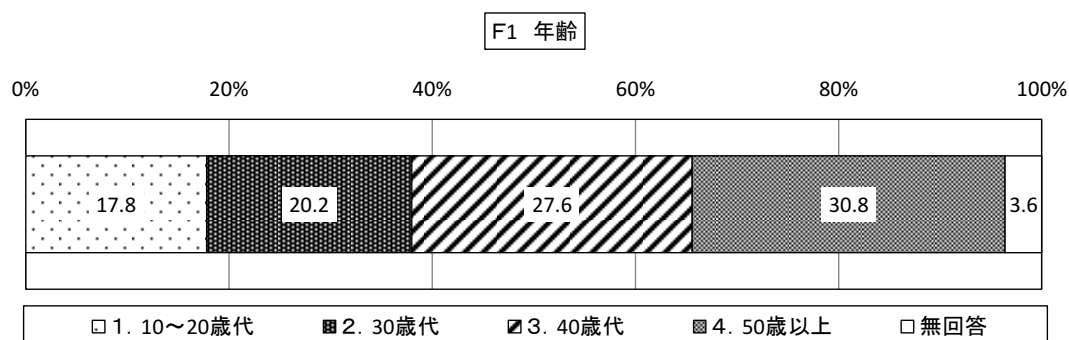
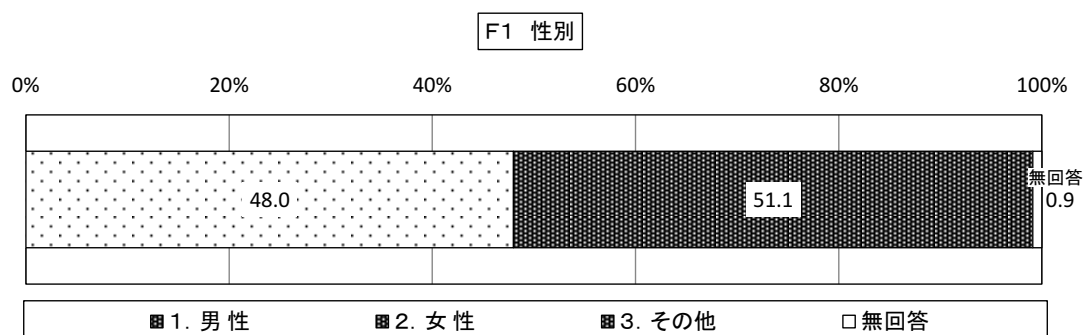
正職員・賃金職員		(単数回答)	
	件数	割合 (%)	
1. 正職員	462	47.9	
2. 賃金職員	503	52.1	
合 計	965	100.0	



F 1 あなたの性別と年齢を選んでください。(〇は1つ)

【性別】 ⇒ 1. 男性 2. 女性 3. その他 ()
 【年齢】 ⇒ 1. 10～20 歳代 2. 30 歳代 3. 40 歳代 4. 50 歳以上

回答者の性別をみると、男性が5割弱（48.0%）、女性が5割強（51.1%）と同程度の割合となっている。また、年齢は「4. 50 歳以上」が約3割（30.8%）と最も高く、以下、「3. 40 歳代」（27.6%）、「2. 30 歳代」（20.2%）、「1. 10～20 歳代」（17.8%）と続いており、40 歳以上が6割弱（58.4%）を占める。



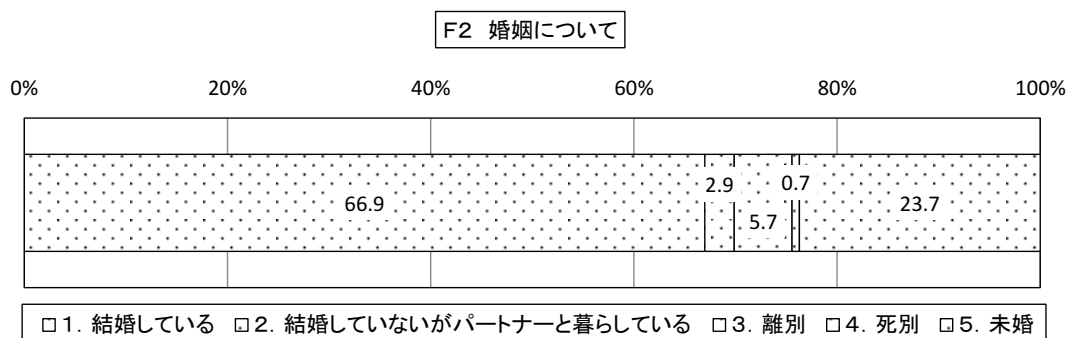
F1 性別 (単数回答)		
	件数	割合 (%)
1. 男性	463	48.0
2. 女性	493	51.1
3. その他	0	0.0
無回答	9	0.9
合 計	965	100.0

F1 年齢 (単数回答)		
	件数	割合 (%)
1. 10～20歳代	172	17.8
2. 30歳代	195	20.2
3. 40歳代	266	27.6
4. 50歳以上	297	30.8
無回答	35	3.6
合 計	965	100.0

F 2 あなたは、現在結婚していますか。(〇は1つ)

- | | |
|-----------|-------------------------|
| 1. 結婚している | 2. 結婚していないがパートナーと暮らしている |
| 3. 離別 | 4. 死別 |
| | 5. 未婚 |

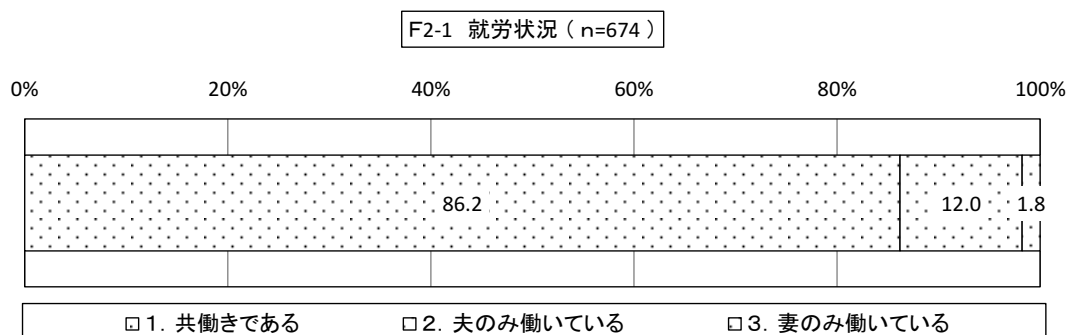
回答者の結婚の有無について、「1. 結婚している」が7割弱（66.9％）を占め、次いで「5. 未婚」（23.7％）、「3. 離別」（5.7％）となっている。



F 2－1 ご結婚されている方・パートナーがいる方におたずねします。あなたは共働きですか。
(出産、育児等で休業中の方は働いているものとみなします) (〇は1つ)

- | | | |
|-----------|-------------|-------------|
| 1. 共働きである | 2. 夫のみ働いている | 3. 妻のみ働いている |
| 4. 夫婦とも無職 | | |

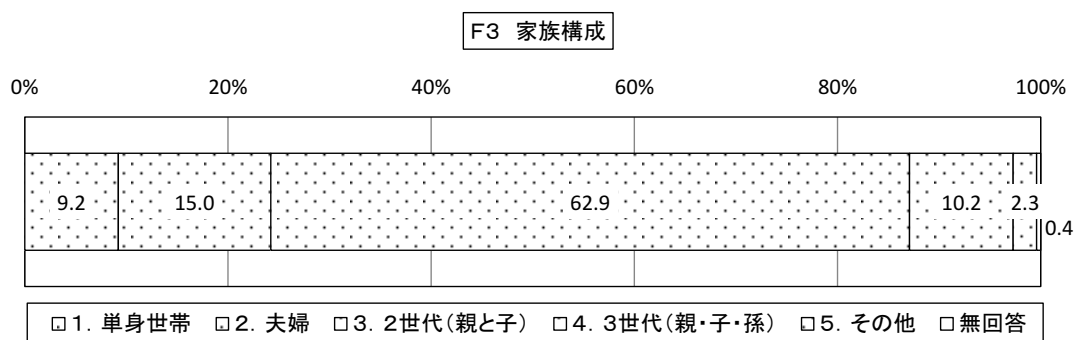
前問で「1. 結婚している」、「2. 結婚していないがパートナーと暮らしている」と回答した方 (n=674) の就労状況をみると、「1. 共働きである」が9割弱（86.2％）を占め、「2. 夫のみ働いている」（12.0％）、「3. 妻のみ働いている」（1.8％）となっている。なお、市職員を対象としたアンケートのため、「4. 夫婦とも無職」との回答はみられない。



F 3 あなたの家族構成をお答えください。(○は1つ)

1. 単身世帯 2. 夫婦 3. 2世代(親と子) 4. 3世代(親・子・孫)
5. その他(具体的に)

回答者の家族構成をみると、「3. 2世代(親と子)」が6割強(62.9%)と最も高く、以下、「2. 夫婦」(15.0%)、「4. 3世代(親・子・孫)」(10.2%)、「1. 単身世帯」(9.2%)と続いている。



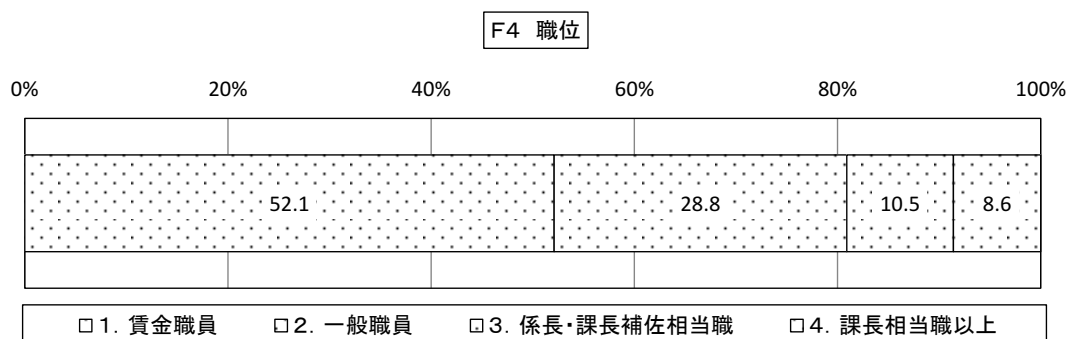
【その他】

パートナーと同居(6件)／祖母、叔父／親、子、義理妹、甥、姪／姉妹、甥

F 4 あなたの職位についてお答えください。(○は1つ)

1. 賃金職員 2. 一般職員 3. 係長・課長補佐相当職 4. 課長相当職以上

回答者の職位は、「1. 賃金職員」が5割強(52.1%)を占め、以下、「2. 一般職員」(28.8%)、「3. 係長・課長補佐相当職」(10.5%)、「4. 課長相当職以上」(8.6%)と続いている。

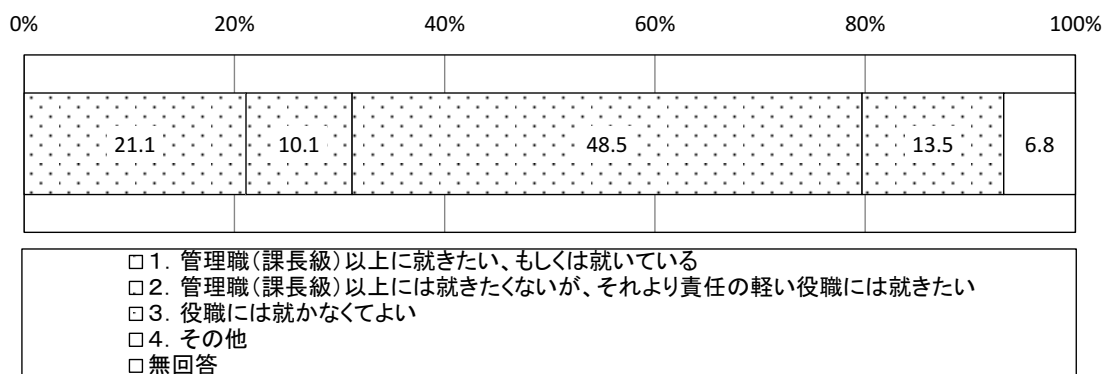


F 5 あなたは、管理職や役職への就任意向がありますか。(○は1つ)

1. 管理職（課長級）以上に就きたい、もしくは就いている
2. 管理職（課長級）以上には就きたくないが、それより責任の軽い役職には就きたい
3. 役職には就かなくてよい
4. その他（ ）

管理職や役職への就任意向をみると、「3. 役職には就かなくてよい」が5割弱（48.5%）と最も高く、次いで、「1. 管理職（課長級）以上に就きたい、もしくは就いている」が2割強（21.1%）、「2. 管理職（課長級）以上には就きたくないが、それより責任の軽い役職には就きたい」が約1割（10.1%）となっている。

F5 管理職や役職への就任意向



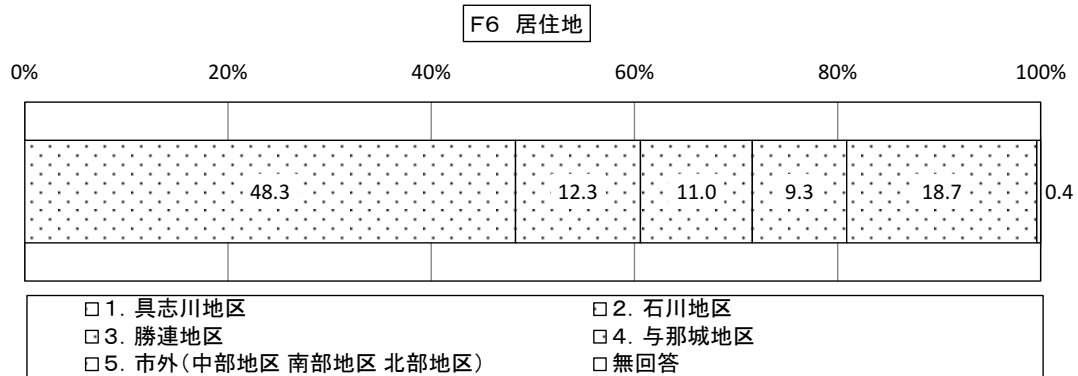
【その他】

・特に考えていない、現時点では特に意識がない(5件)／どちらでもよい／責任のある役職なので中途半端にはできないかと思うので、家族(子育て・親の介護など)の環境状況による。ゆとりができれば、今はまだまだ力量がない。自信はないが、後々は挑戦してみたいと思う。／特に就きたいとは思わないが、就いた場合は責任を持って頑張ろうと思う／那覇市みたいな試験による昇任制度はなく、年功序列体制・勤務年数・上司部下と関係での昇進制なので現在の年齢人員の場所からしても将来期待してない／役職・管理職の任命があれば頑張る気はあるが、育児等諸事情で業務に支障をきたし、周囲に迷惑をかけてしまわないか不安がある／現在役職についています。管理職に魅力はありません。管理職は、課内全部の業務を課員以上にわからなきやいけないというプレッシャーに押しつぶされそうです。役職に就かずにもっと思いっきり仕事がしたい／まだ経験が足りないと思っているので、現状は管理職への意欲はあまりない／組織に従う／自分が決めるのではなく、回りの評価で決まることと考えます／能力や置かれた環境に対応します。管理職を拒否する理由もありません／年功序列なので期待してない／未来像が分からない／そのような辞令を受けた場合は、最善を尽くしたい／管理職(課長級)以上への昇任基準が不明確であるため、以前、ある職員の管理職昇任の内示をみてがっかりしたことがあった。(労働意欲が低下するとともに、管理職への昇任意欲も低下した。)市長からの辞令であれば、管理職(課長級)以上の職を受けて、今まで培った能力を試したい

F 6 あなたの居住地についてお答えください。(○は1つ)

- | | | | |
|-----------------------|---------|---------|----------|
| 1. 具志川地区 | 2. 石川地区 | 3. 勝連地区 | 4. 与那城地区 |
| 5. 市外(中部地区 南部地区 北部地区) | | | |

回答者の居住地をみると、「1. 具志川地区」が5割弱(48.3%)と最も高く、以下、うるま市内では「2. 石川地区」(12.3%)、「3. 勝連地区」(11.0%)、「4. 与那城地区」(9.3%)と続いている。なお、「5. 市外」に居住している方は2割弱(18.7%)みられる。



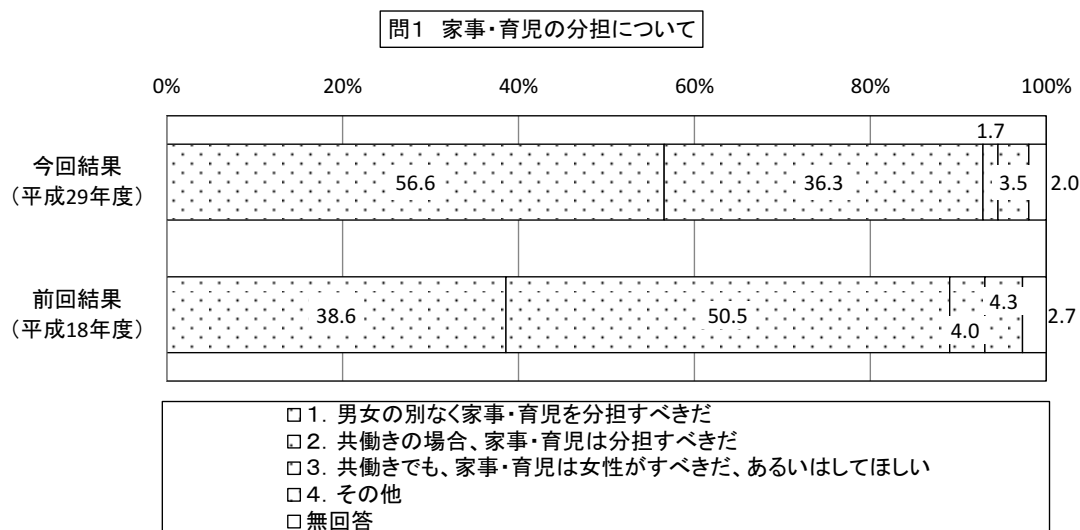
家庭生活について

問1 あなたは家事・育児の分担についてどう思いますか。1つ選んで下さい。(○は1つ)

1. 男女の別なく家事・育児を分担すべきだ
2. 共働きの場合、家事・育児は分担すべきだ
3. 共働きでも、家事・育児は女性がすべきだ、あるいはしてほしい
4. その他（具体的に

家事・育児の分担については、「1. 男女の別なく家事・育児を分担すべきだ」が6割弱（56.6%）を占め、次いで、「2. 共働きの場合、家事・育児は分担すべきだ」が4割弱（36.3%）となっており、分担すべきと考える割合が9割強（92.9%）を占めている。一方で、「3. 共働きでも、家事・育児は女性がすべきだ、あるいはしてほしい」との意見は1.7%にとどまっている。

平成18年度の結果と比較すると、「1. 男女の別なく家事・育児を分担すべきだ」が18ポイント高くなっており、家事・育児の分担に関する認識の変化がうかがえる。



【その他】家事・育児の分担について

- ・各自の家族形態や職業などにより、各家庭で臨機応変に対応すれば良いと思う（3件）
- ・出来る人が行う。スキルの意味ではなく、時間的に空いていればすべきだと思う（2件）
- ・できれば女性にして欲しい。男性は仕事優先、女性は家庭優先のほうが効率的である。ただし、個々の家庭で向き不向きもあると思うので、男女関係なく、だれが何をしたほうが効率的かで判断するほうがよい（2件）
- ・出来る範囲の協力は、お互いに必要である
- ・それぞれの適応で、家中はすべきと思う
- ・男性がやるべき事、女性しかできない事があるので、それは分担すべき
- ・お互いの仕事の都合もあるので気づきあったり、口に出してみてもやっていく方がよい
- ・どちらかが得意なほうを選択して、大変なことは分担すべき
- ・本来、どちらか一人は家庭にいるのが子供のためであり、現実的に考えるとどうしても女性がその役を担うことになる
- ・基本的に共働きであれば家事・育児は分担すべき。ただし、お互いの出来るものが決まっているのであればそこは考慮せざるを得ないと思う
- ・できる人ができる家事・育児をやればよい。本人たちの意識次第
- ・出来る人が、出来ることをやればよい。役割分担が分量なのか種別なのか疑問ではありますが、それを細かく気にする人はそもそも共同生活に適合できるかどうか課題なのではと考えます
- ・すべての家事・育児を無理に分担する必要はないかと。たとえば身体的な男女の差で、力作業は男性中心、乳児の育児は女性中心とならざるを得ないのかと。お互いがおもいやりをもって、お互いを尊重しあえばおのずと分担されると思います
- ・仕事のほかにも介護など個人のおかれた状況は異なるはずなので、各家庭で適切な分担を模索すればよいと思う
- ・家庭の「仕事・家事・育児」における量があって、家庭内でこなせる量と外部にだせる量とのバランスでなり立っていると思う
- ・育児、特に幼児期は、母親の力は大きいので、育児は妻、家事もできる範囲では手伝いたい。共働きと言っても、同じ時間に帰るわけではなく、家計を支えている夫の稼ぎの方が大きいため
- ・分担ではなく共同で行う
- ・分担する必要はない。お互い協力し、男女とも家事・育児の両方こなすべきだ
- ・男女で分けて考えるのではなく、できる人が、できる時にやればよい。人によって得意不得意があるだろうから
- ・女性にして欲しい。男性が仕事優先、女性は家庭を優先に分担するほうが効率的
- ・分担すべきだが男女の個性を活かした方がよい

問2 あなたの家事・育児に関わる時間は、どの程度ですか。平日と休日それぞれについてお答え下さい。

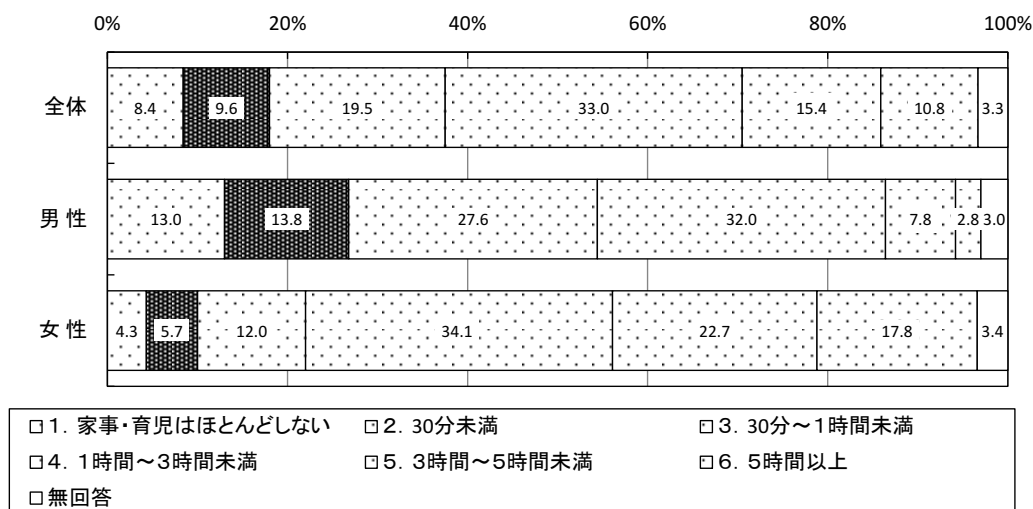
	家事・育児は ほとんどしない	30分未満	30分～ 1時間未満	1時間～ 3時間未満	3時間～ 5時間未満	5時間以上
平日	1	2	3	4	5	6
休日	1	2	3	4	5	6

平日の家事・育児に関わる時間は、「4. 1時間～3時間未満」が3割強（33.0%）と最も高く、以下、「3. 30分～1時間未満」（19.5%）、「5. 3時間～5時間未満」（15.4%）、「6. 5時間以上」（10.8%）と続いている。

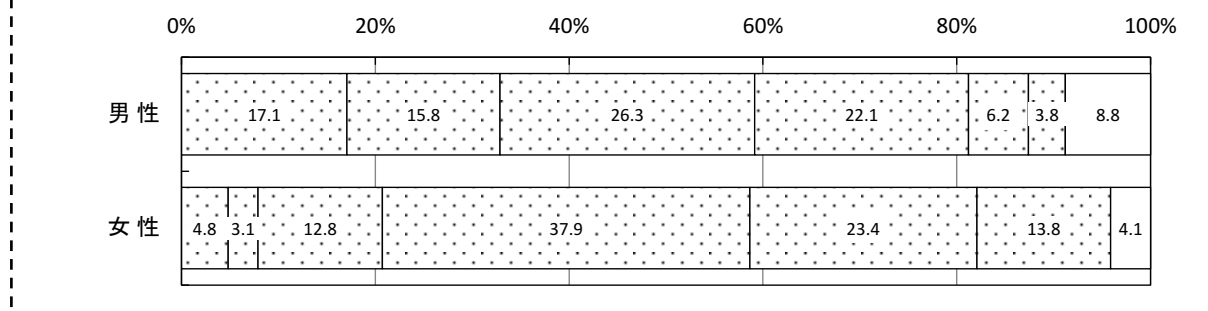
男女別にみると、『3時間以上』（「5」＋「6」）の割合は、女性で約4割（40.5%）となっており、男性（10.6%）より約30ポイント高い。

また、平成18年度の結果と比較すると、女性ではあまり大きな差はみられないが、男性で「4. 1時間～3時間未満」と回答した割合が約10ポイント高くなっている。

問2 家事・育児に関わる時間(平日)×F1性別



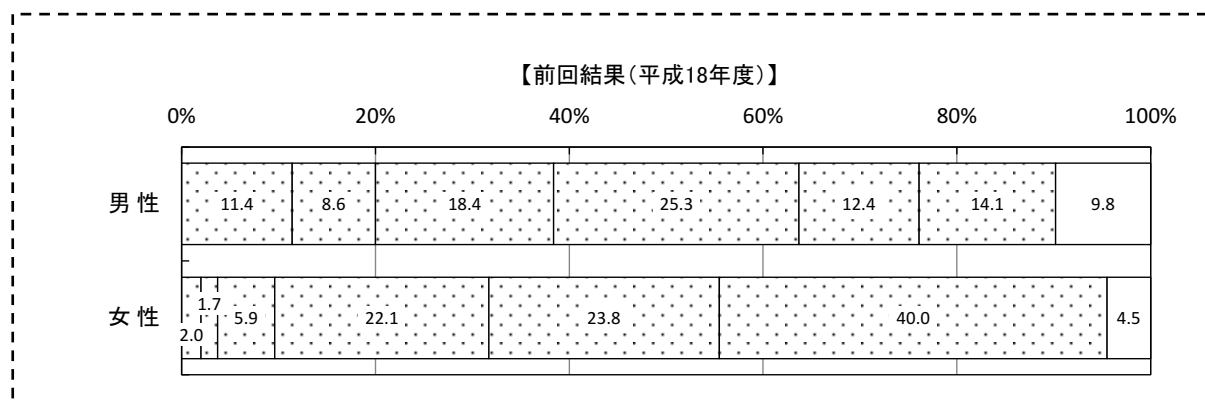
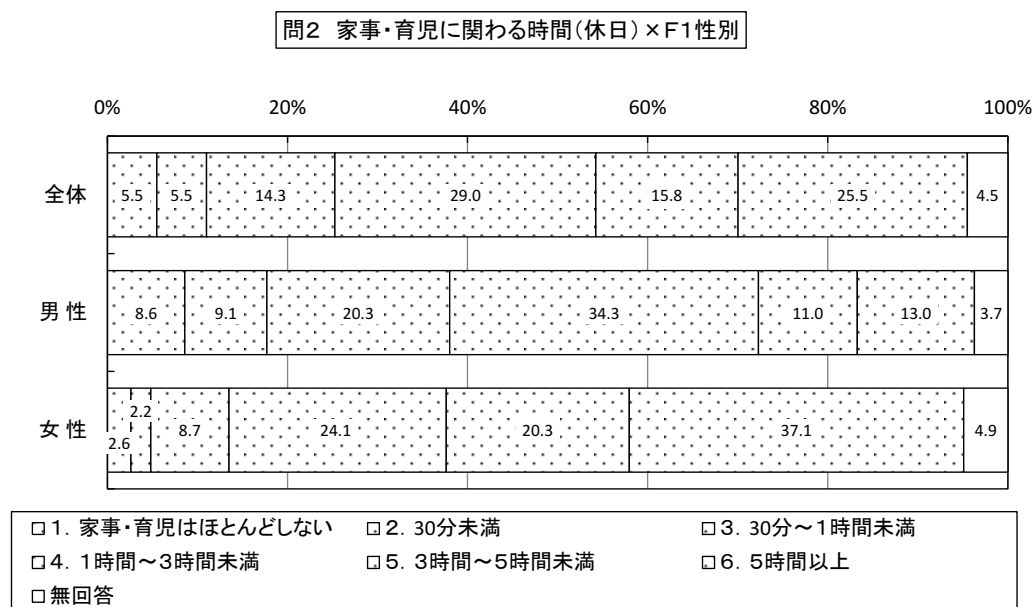
【前回結果(平成18年度)】



休日の家事・育児に関わる時間は、平日と同様に「4. 1時間～3時間未満」が3割弱（29.0%）と最も高くなっているものの、「6. 5時間以上」の割合が3割弱（25.5%）と平日に比べて約15ポイント高い。

男女別にみると、男性では『1時間未満』（「1」＋「2」＋「3」）の割合が4割弱（38.0%）を占め、女性（13.5%）と比べて約25ポイント高い。一方で、女性では『3時間以上』（「5」＋「6」）の割合が6割弱（57.4%）となっており、男性（24.0%）より約33ポイント高い。

また、平成18年度の結果と比較すると、女性ではあまり大きな差はみられないが、男性で「4. 1時間～3時間未満」と回答した割合が約9ポイント高くなっている。



問3 あなたの家庭では、次にあげるような家庭内の事がらを主にどなたが行っていますか。

ア～ケの各項目において、それぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

	主に夫(男性)が行う	主に夫(男性)が行い妻(女性)が一部分担	夫(男性)と妻(女性)が同じ程度分担	主に妻(女性)が行い夫(男性)が一部分担	主に妻(女性)が行う	その他
ア) 家計を支える(生活費をかせぐ)	1	2	3	4	5	6
イ) 家事をする(掃除・洗濯・炊事)	1	2	3	4	5	6
ウ) 家計の管理	1	2	3	4	5	6
エ) 子どもの世話・しつけ	1	2	3	4	5	6
オ) 病人・老親の世話(介護)	1	2	3	4	5	6
カ) 子どもの教育方針・進学の設定	1	2	3	4	5	6
キ) 高額商品の購入(不動産等)	1	2	3	4	5	6
ク) 家庭の問題の最終的な決定	1	2	3	4	5	6
ケ) 地域・社会活動 (自治会活動等)	1	2	3	4	5	6

※パートナーが同性である場合は、「その他」を選択してください。

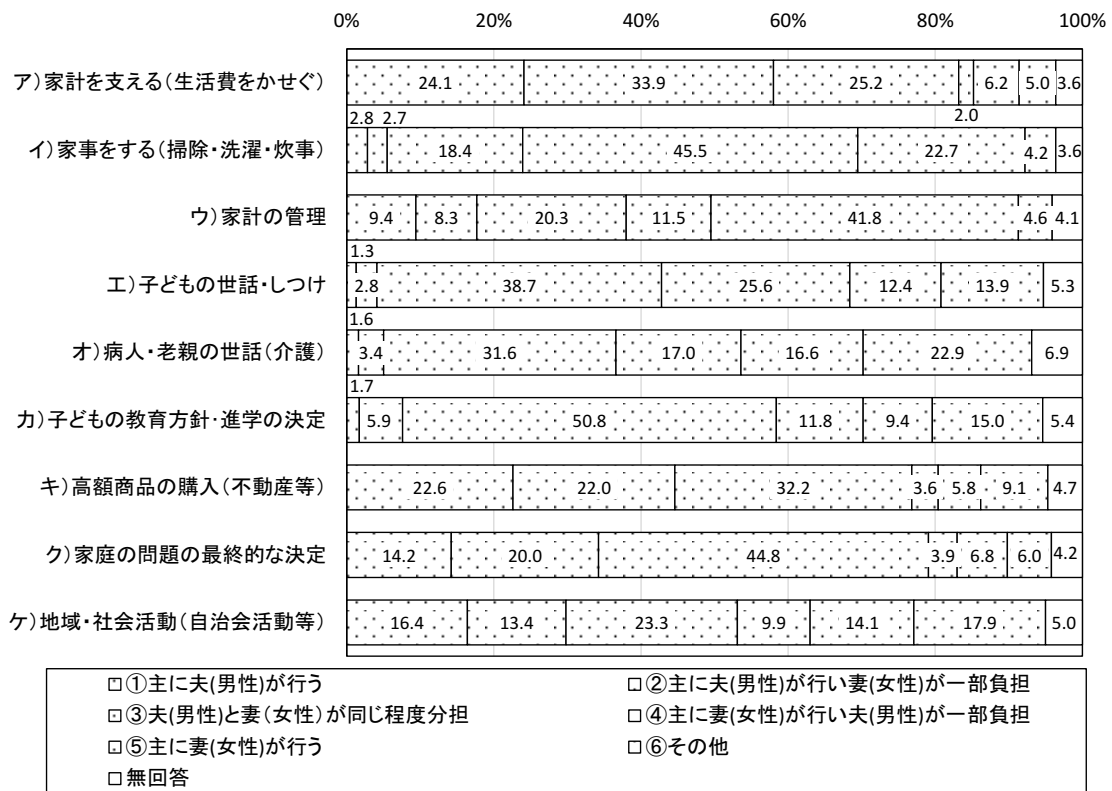
家庭内のあらゆる事柄の分担程度について、「③夫（男性）と妻（女性）が同じ程度分担」と回答した場面として、「カ）子どもの教育方針・進学の設定」が約5割（50.8%）と最も高く、次いで、「ク）家庭の問題の最終的な決定」（44.8%）となっている。

『男性が行う』（「①主に夫（男性）が行う」＋「②主に夫（男性）が行い妻（女性）が一部分担」）と回答された場面として、「ア）家計を支える(生活費をかせぐ)」が6割弱（58.0%）と最も高く、次いで、「キ）高額商品の購入(不動産等)」（44.6%）、「ク）家庭の問題の最終的な決定」（34.2%）となっている。

『女性が行う』（「④主に妻（女性）が行い夫（男性）が一部分担」＋「⑤主に妻（女性）が行う」）と回答された場面として、「イ）家事をする(掃除・洗濯・炊事)」が7割弱（68.2%）と最も高く、次いで、「ウ）家計の管理」（53.3%）、「エ）子どもの世話・しつけ」（38.0%）、「オ）病人・老親の世話(介護)」（33.6%）となっている。

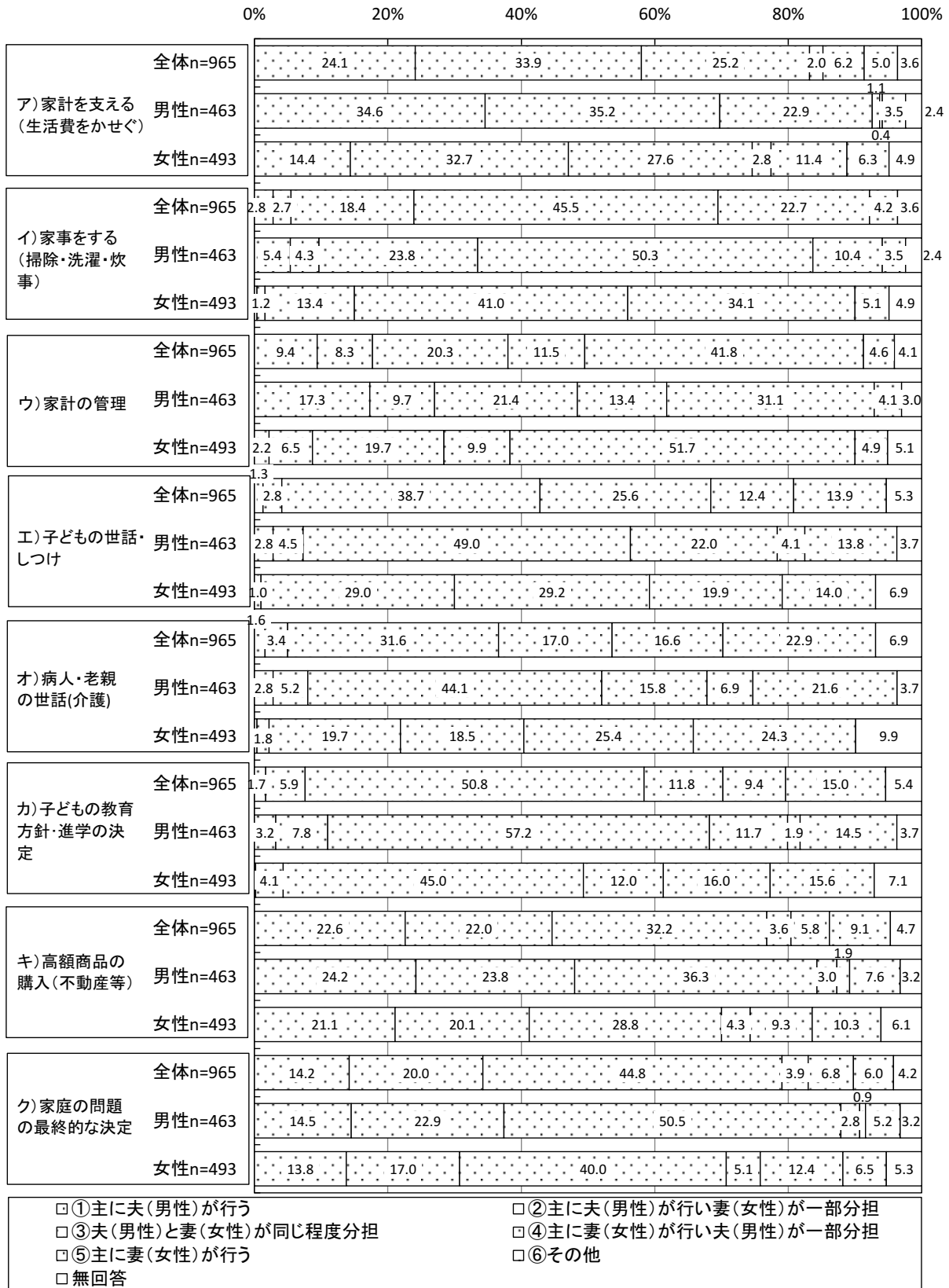
男女別に結果をみると、「ア）家計を支える」で「①主に夫（男性）が行う」とする回答割合をみると、男性の回答が女性より約20ポイント高くなっている。一方で、「⑤主に妻（女性）が行う」とする回答割合が高い場面として挙げられた「イ）家事をする(掃除・洗濯・炊事)」、「ウ）家計の管理」、「エ）子どもの世話・しつけ」、「オ）病人・老親の世話(介護)」については、男性と比較して、女性の回答割合が高い。

問3 家庭生活の事がらを主に行なっている人



※「ケ) 地域・社会活動(自治会活動等)」は一部正職員に対して調査時に項目漏れがあり、ア)～ク)と集計結果の母数は異なる。また、追加項目として集計を行ったため、次頁のグラフにある男女別の集計は行っていない。

問3 家庭生活の事がらを主に行なっている人×F1性別



問4 あなたは、次にあげるア～クの分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。それぞれの分野について、あなたの考えに近いものを1～6の中からそれぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

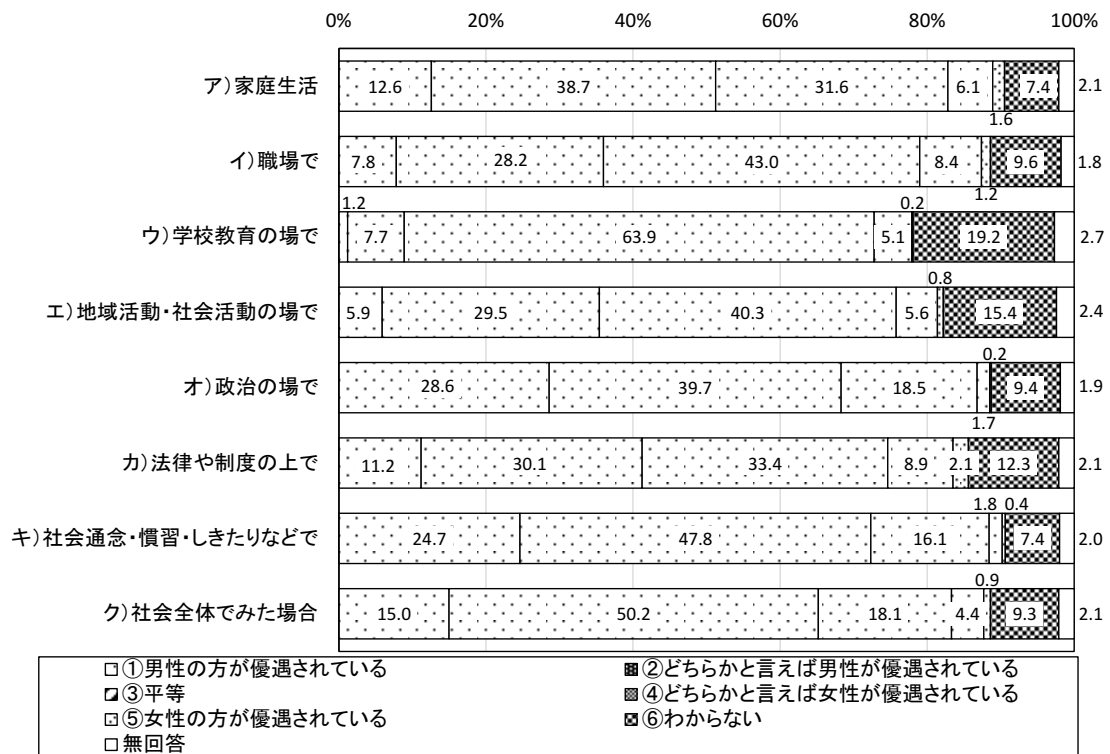
	男性の方が優遇されている	どちらかと言えば男性が優遇されている	平等	どちらかと言えば女性が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない
ア) 家庭生活で	1	2	3	4	5	6
イ) 職場で	1	2	3	4	5	6
ウ) 学校教育の場で (児童生徒について)	1	2	3	4	5	6
エ) 地域活動・社会活動の場で	1	2	3	4	5	6
オ) 政治の場で	1	2	3	4	5	6
カ) 法律や制度の上で	1	2	3	4	5	6
キ) 社会通念・慣習・しきたりなどで	1	2	3	4	5	6
ク) 社会全体でみた場合	1	2	3	4	5	6

「③平等」と考えられている場面として、「ウ) 学校教育の場（児童生徒について）」が6割強（63.9%）と最も高く、次いで、「イ) 職場」（43.0%）、「エ) 地域活動・社会活動」（40.3%）となっている。

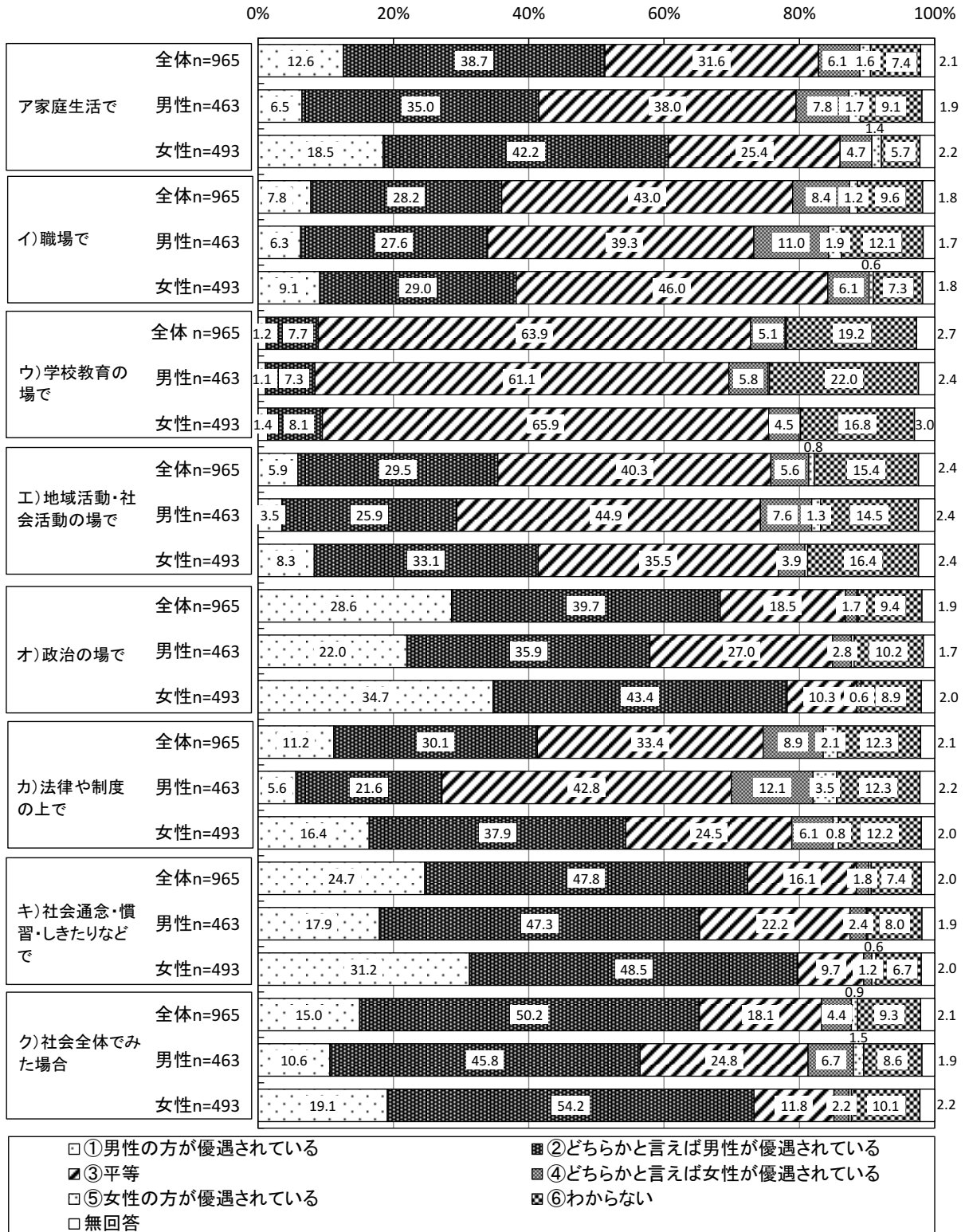
一方で、『男性が優遇されている』（「①男性の方が優遇されている」＋「②どちらかと言えば男性が優遇されている」）と回答した割合が高い場面として、「キ) 社会通念・慣習・しきたり」の場面が7割強（72.5%）と最も高く、次いで、「オ) 政治」（68.3%）、「ク) 社会全体」（65.2%）、「ア) 家庭生活」（51.3%）となっており、4項目で『男性が優遇されている』が過半数を占める状況がみられる。

男女別にみると、特に「ア) 家庭生活」、「オ) 政治」、「カ) 法律や制度上」において、男性の回答に比べ、女性の『男性が優遇されている』（①＋②）と回答する割合が高くなっている。

問4 男女の地位について



問4 男女の地位ついて×F1性別



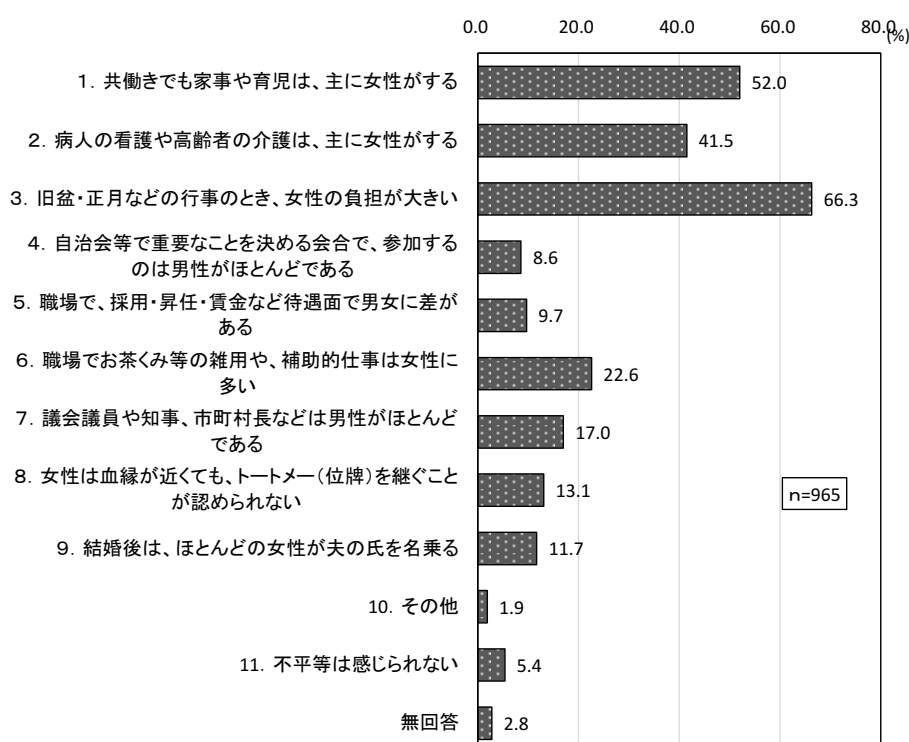
問5 あなたが、家庭・地域・社会全般において、男女の不平等を感じるのは、どんなところですか。3つまで選んで下さい。(〇は3つまで)

1. 共働きでも家事や育児は、主に女性がする
2. 病人の看護や高齢者の介護は、主に女性がする
3. 旧盆・正月などの行事のとき、女性の負担が大きい
4. 自治会等で重要なことを決める会合では、参加するのは男性がほとんどである
5. 職場で、採用・昇任・賃金など待遇面で男女に差がある
6. 職場でお茶くみ等の雑用や、補助的仕事は女性に多い
7. 議会議員や知事、市町村長などは男性がほとんどである
8. 女性は血縁が近くても、トートメー（位牌）を継ぐことが認められない
9. 結婚後は、ほとんどの女性が夫の氏を名乗る
10. その他（具体的に
11. 不平等は感じられない

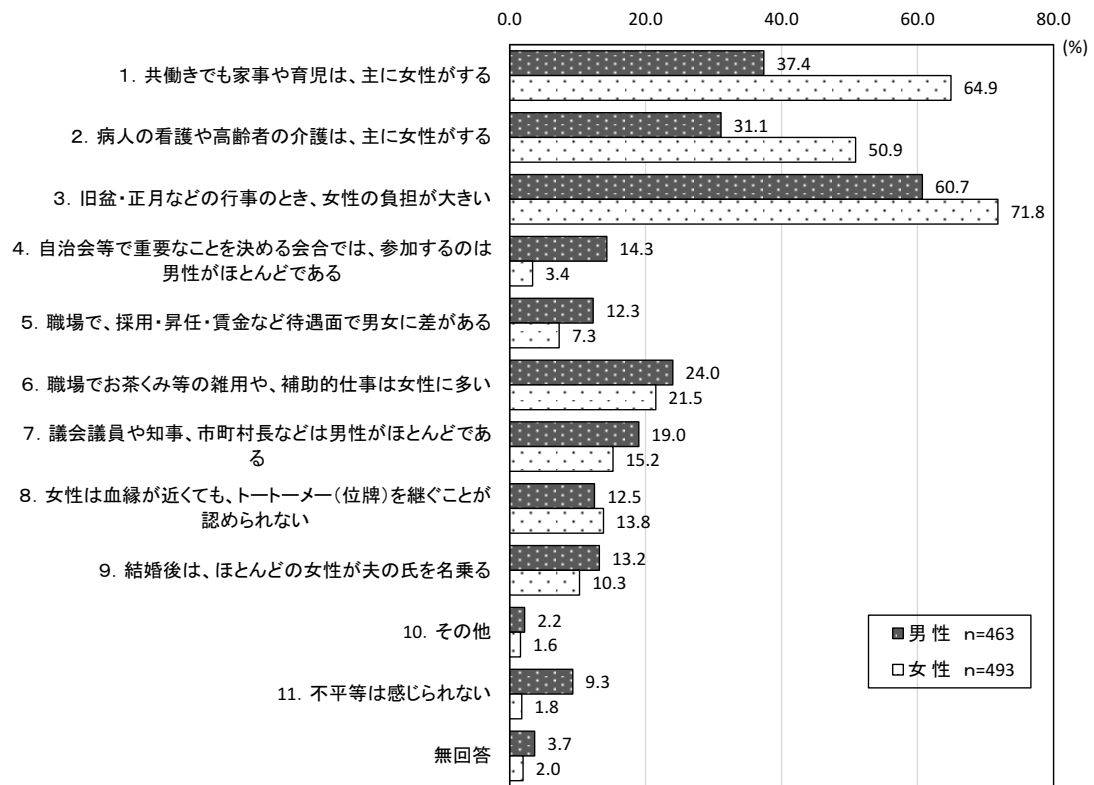
男女の不平等について、「3. 旧盆・正月などの行事のとき、女性の負担が大きい」が7割強（66.3%）と最も高く、次いで、「1. 共働きでも家事や育児は、主に女性がする」（52.0%）、「2. 病人の看護や高齢者の介護は、主に女性がする」（41.5%）となっている。

男女別にみると、上位3項目（「1」、「2」、「3」）で、女性の方が不平等を感じる割合が高くなっている。特に、「1. 共働きでも家事や育児は、主に女性がする」は、女性で6割強（64.9%）と男性より約28ポイント高い。

問5 男女の不平等を感じること



問5 男女の不平等を感じる事×F1 性別



【その他】家庭・地域・社会全般において、男女の不平等を感じる時

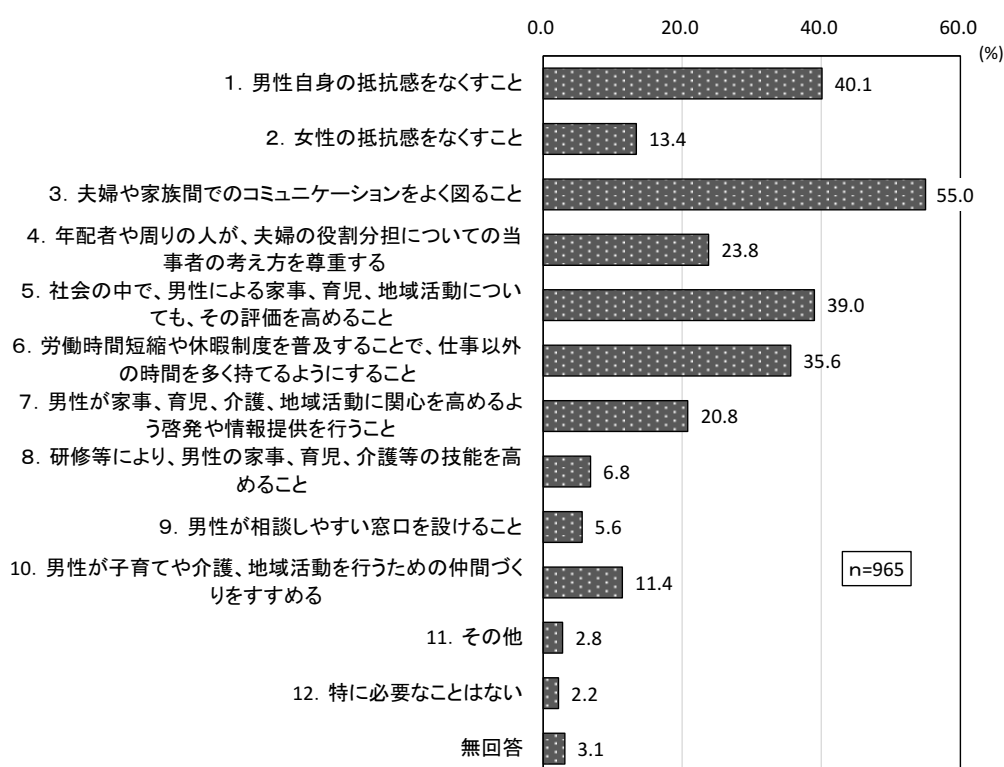
- ・選択肢全て（2件）
- ・職場での分担する仕事量が男性が圧倒的に多い（職員同士でも）
- ・仕事内容で、どうしても男女差のある職種においては、男性の負担が大きい
- ・出産、子育てにおいて女性が家庭に重きをおくのは仕方ないが、キャリアアップも仕方がないと断念することによって不平等を感じる
- ・問5の選択肢のように女性の不安ばかりを取り上げられるところに男女の不平等を感じる。男性の所得と自殺率等のデータも考えてみたらどうか
- ・1. 力仕事は当然のように男性に任される 2. 重度な苦情などは男性職員が担当する 3. 男性は育休や介護休が取りづらい雰囲気／育児休暇の取得が社会的に女性のみ認められている
- ・女性がやりたがらない仕事は男性に回ってくる（出張・研修等）
- ・家庭では、なんだかんだといっても女性が家事・育児、行事を率先しなければ、うまくいかないことが多いと思う
- ・社会参加するにあたり、参加制限は設けられていませんが、これまでの人材育成が十分にされていなかったり、参加機会が得られておらず経験が少なかったりするために、心理的なハードルが高くなっていると思います。女性への配慮として、大変そうな仕事や家事育児に影響がでそうな業務に配置しないことがあります、一方では機会を奪われているとも感じます
- ・夫が家計を支え、妻が一部負担という考えが、多くを占め、逆だと、男性が後ろめたさを感じる
- ・体
- ・女性不平等を意識するあまり、逆に男不平等になっているように感じる。仕事においては、男女関係なく、能力であるべき
- ・近年、男女平等の流れの中、女性の地位向上等は格段に上がっていると感じるが、やはり男女の差は感じている。逆に女性の地位向上は男性以上になっている。個人的には男女平等はないと思っているが、対等でなければならぬと思う。男性がやった方がいいものと、女性がやった方がよいものがあると思うので、その差は必然的に生じる社会であると思います。
- ・当然、全国民に対する様々な権利は平等に与えられるものであり、人権もそうである。最終的には男女間の相互理解が必須である。そこが醸成しなければ、性別間での様々な不平等は生まれるものであると思います。互いを尊重できなければ格差は解消しない
- ・飲食の女性割引
- ・育児に多くを望まないが、家事は頑張してほしい

問6 男性が女性と共に家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。3つまで選んで下さい。(〇は3つまで)

1. 男性自身の抵抗感をなくすこと
2. 女性の抵抗感をなくすこと
3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること
4. 年配者や周りの人が、夫婦の役割分担についての当事者の考え方を尊重する
5. 社会の中で、男性による家事、育児、地域活動についても、その評価を高めること
6. 労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間を多く持てるようにすること
7. 男性が家事、育児、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと
8. 研修等により、男性の家事、育児、介護等の技能を高めること
9. 男性が相談しやすい窓口を設けること
10. 男性が子育てや介護、地域活動を行うための仲間づくりをすすめる
11. その他（具体的に ）
12. 特に必要なことはない

男性の家事・育児等への参加に必要なこととして、「3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が5割強（55.0%）と最も高く、次いで、「1. 男性自身の抵抗感をなくすこと」（40.1%）、「5. 社会の中で、男性による家事、育児、地域活動についても、その評価を高めること」（39.0%）、「6. 労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間を多く持てるようにすること」（35.6%）となっている。

問6 男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的参加するために必要なこと



【その他】男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

- ・選択肢全て（2件）
- ・自分がやっていない事、出来ない事をこなしている人への尊敬。パートナーであればそれらの行為に対し、自ずと感謝の意が有り、多少は自発的に負担軽減を図ろうとする。いわゆる思い遣りかと。
- ・1．短時間で効果を上げられるような業務マニュアルを構築し、労働時間を短縮すること。2．住民の要望を全て叶えようとする雰囲気は見直さなければ、労働時間に際限がなくなる。
- ・男子と女子が労働において不公平にならないように気を付ければよいというだけで男女という枠組でものを考えなくてもよい。
- ・義務教育の中で実習等を行う。
- ・子供のころに、男女の区別なく家事を分担することにより、家事や子育ては女性だけの仕事ではない事を教育していく。
- ・女性の収入を増やして自立しやすいようにする。
- ・育った環境が大きく影響するので、家庭における教育をすべきである。なお「積極的に参加していく」については、職場における課題であるため、一概に問6だけに限らない。
- ・仕事において男性であればある程度負担があっても大丈夫であろうとの傾向があり、仕事の負担が増えることで家庭での家事等の参加が減っているように感じる。
- ・女性の社会参加と男性の家事育児も同様に当人の考え方によるものが大きいのだと思いますが、伝統的な考え方をする人をやり過ごすこと、協力を得られるようなすり合わせをしていくことが必要なのかなと思います。
- ・お互いの立場をよく理解し尊重し、譲歩しあうこと。
- ・女性（特に女性の割合の多い保育士や介護職等）の賃金を上げ、女性の自立を促せば女性の社会・家庭の地位向上に繋がり男女平等になると考える。
- ・①子どものころから教育を行い、社会環境から変える。②専業主夫が主人公になり女性が外で働くテレビドラマをヒットさせる。
- ・自意識。無理に男女平等と思わない。体のつくりから違うし、互いにできることをして、できないことを補えばよい。
- ・そもそも赤ちゃんや幼い子の多くは母親を求めます。ならば、家事は男性が担うのが当然だと思います
- ・相手を思いやる意識改革が必要である。
- ・性別関係なく個人が思うことなのでは。やる人はやる、やらない人はやらないだと思う育児休業制度などの法律を変えること。
- ・男性だけでなく女性自身も家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加し、また技能を高める努力は必要だと考えます。
- ・男性が参加するということではなく、女性がやっていることにあたり前にできるようになることが必要だと思う。
- ・子どもの頃から家事を手伝わせる。学校でも教育に取り入れる。
- ・「男女」を意識せず、個性を尊重する心の教育が必要。役割、仕事内容よりも、男、女という意識が強すぎる。
- ・女性が主たる生計者として、男性を養えばよい。今の逆のことをすれば良いだけ。

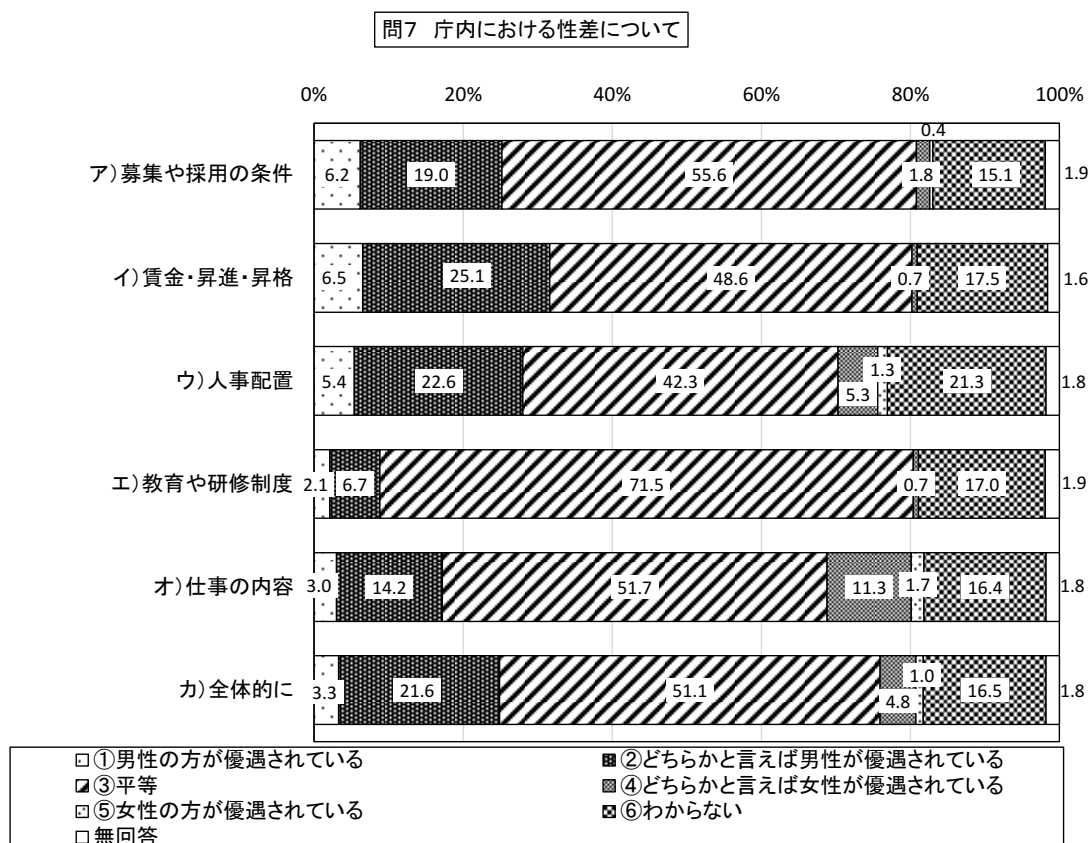
職場環境について

問7 庁内において、次にあげる面で、性別による差があると思いますか。ア～カの各面において、あなたの考えに近いものをそれぞれ1つずつ選んで、○をつけてください。

	男性の方が優遇されている	どちらかと言えば男性が優遇されている	平等	どちらかと言えば女性が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない
ア) 募集や採用の条件	1	2	3	4	5	6
イ) 賃金・昇進・昇格	1	2	3	4	5	6
ウ) 人事配置	1	2	3	4	5	6
エ) 教育や研修制度	1	2	3	4	5	6
オ) 仕事の内容	1	2	3	4	5	6
カ) 全体的に	1	2	3	4	5	6

庁内での性差について、「③平等」と回答する割合が最も高い項目は、「エ) 教育や研修制度」が7割強（71.5%）と最も高く、他5項目では4割強～6割弱となっている。

一方で『男性が優遇』（①+②）の割合をみると、「イ) 賃金・昇進・昇格」が3割強（31.6%）と最も高く、次いで、「ウ) 人事配置」（28.0%）、「ア) 募集や採用の条件」（25.2%）、「カ) 全体的に」（24.9%）となっている。



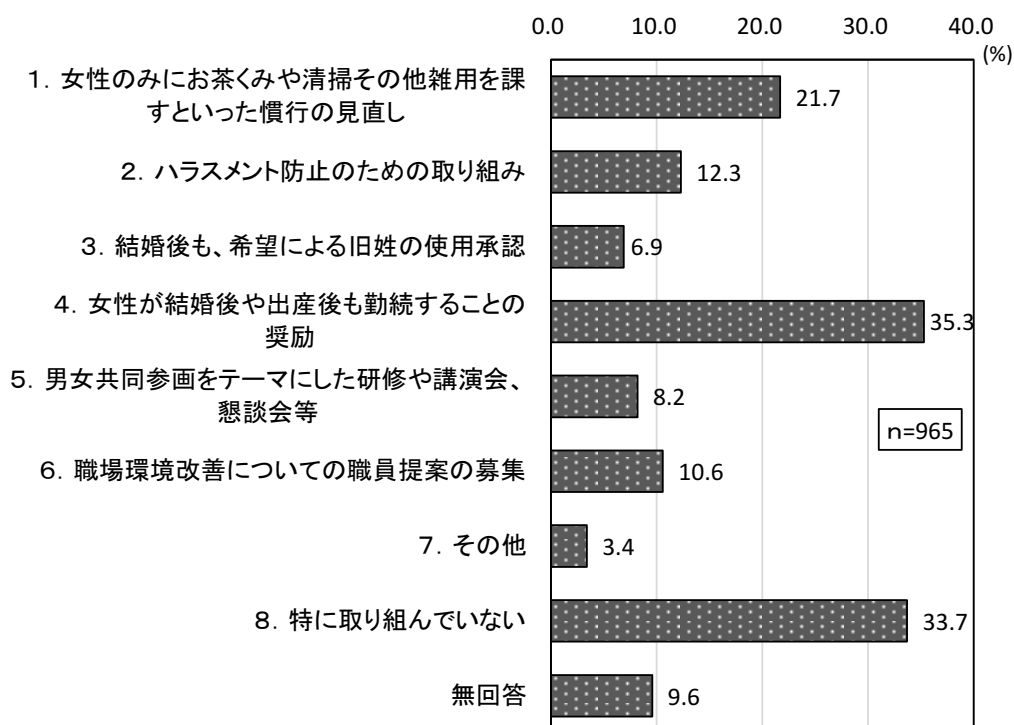
問8 あなたの所属部署では、男女がともに働きやすい職場環境づくりのために、どのような取り組みを行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。(○はいくつでも)

1. 女性のみにお茶くみや清掃その他雑用を課すといった慣行の見直し
2. ハラスメント防止のための取り組み
3. 結婚後も、希望による旧姓の使用承認
4. 女性が結婚後や出産後も勤務することの奨励
5. 男女共同参画をテーマにした研修や講演会、懇談会等
6. 職場環境改善についての職員提案の募集
7. その他（具体的に ）
8. 特に取り組んでいない

職場環境づくりについては、「4. 女性が結婚後や出産後も勤務することの奨励」が4割弱（35.3%）と最も高く、次いで、「1. 女性のみにお茶くみや清掃その他雑用を課すといった慣行の見直し」（21.7%）となっている。

一方で、「8. 特に取り組んでいない」が3割強（33.7%）みられる。

問8 男女がともに働きやすい職場環境づくりとして、行っている取り組み



【その他】男女がともに働きやすい職場環境づくりのために、行われている取り組み

- ・女性職員はいない、男性のみの職場で各自でしている（5件）
- ・フォローアップ体制、メンタルケア
- ・課全体が明るく楽しい雰囲気、仕事に取り組んでいる
- ・こどもが産まれた男性職員に早く帰らせたり、休みを取るように促した
- ・仕事量を減らしているが、必要ないと思う
- ・スタッフの高い意識と自主性により選択肢のような事柄に対応している
- ・職場での職員間のコミュニケーションが、上手にとれるように気を付けている。お互いのことが、少しでもわかっていると、働きやすい環境づくりにつながると思う
- ・看護休や行事等での休暇を取りやすい体制を心掛けている
- ・産休・育休より復職した職員に対しては、本来の事務分掌を変更して、超勤を最小限に対応させている
- ・地域参加や家庭のことによる休暇取得に後ろめたさを感じさせないのはいいと思います
- ・各職員の意識と行動で十分に図られている
- ・男女は、平等だと考えています。男性だから、女性だから、というのはあまりありません。但し、力仕事など、身体機能における対応は若干考慮しています
- ・女性と勤務したことないので分からない
- ・業務の役割分担は基本、平等に行っています。男性だから女性だからということを意識してしまうと男女格差・不平等は解消されません。ケースごとに臨機応変対応し、特別扱いはいらないという意識が双方には必要だと思います。男女それぞれの意識改革とともに働きやすい職場環境ができると思います
- ・人として付き合いがいいと思う
- ・性別に関係なく働きやすい職場環境だと思う
- ・管理職について女性職員を出産・育児のために降格させることなく、組織が維持できる人員体制

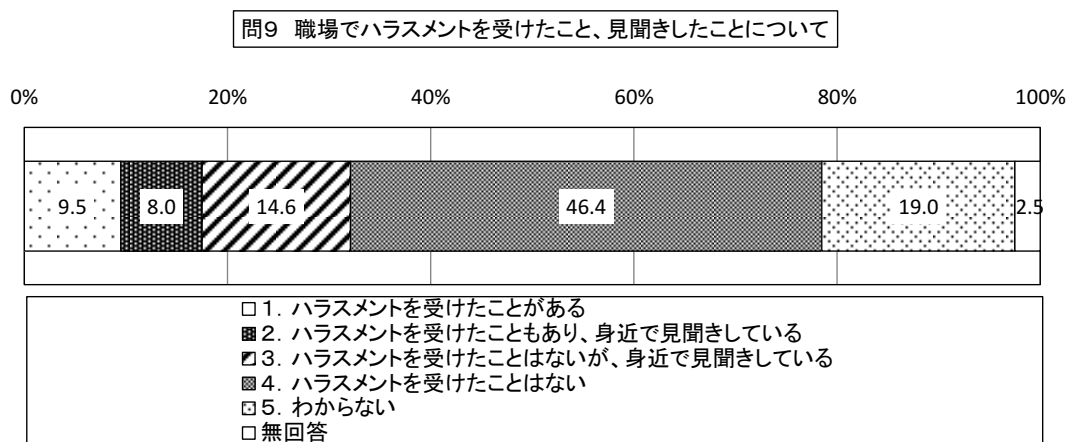
問9 あなたは、職場でハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント※等）を受けたこと、または身近で見聞きしたことがありますか。（○は1つ）

1. ハラスメントを受けたことがある
2. ハラスメントを受けたこともあり、身近で見聞きしている（過去に見聞きしたことがある）
3. ハラスメントを受けたことはないが、身近で見聞きしている（過去に見聞きしたことがある）
4. ハラスメントを受けたことはない
5. わからない

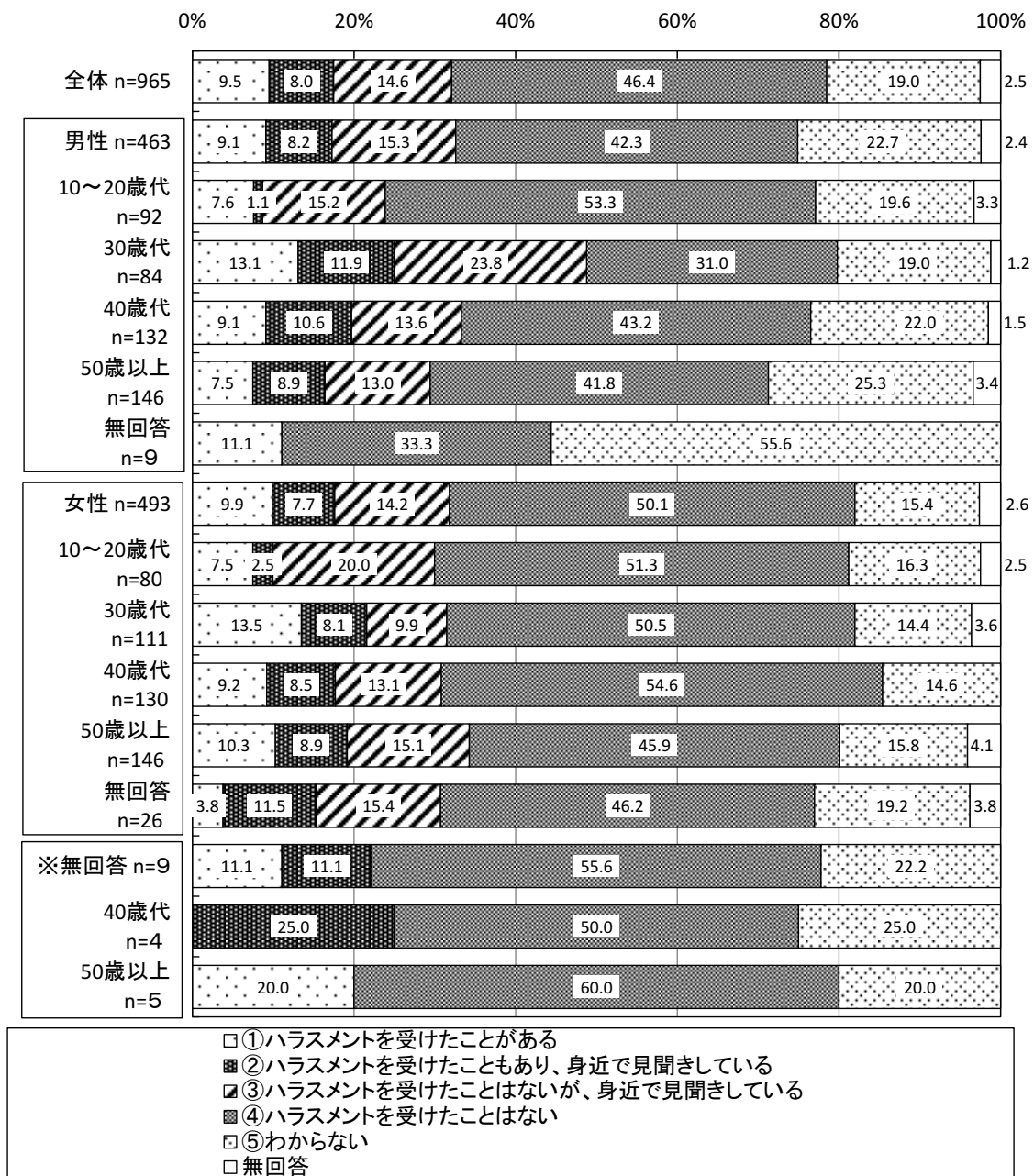
※パタニティ・ハラスメント：男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を、職場の上司や同僚などが侵害すること。

職場におけるハラスメントについて、「4. ハラスメントを受けたことはない」が5割弱（46.4%）を占めている。一方で、『受けたことがある、または身近で見聞きした』（「1. ハラスメントを受けたことがある」＋「2. ハラスメントを受けたこともあり、身近で見聞きしている」＋「3. ハラスメントを受けたことはないが、身近で見聞きしている」）との回答が3割強（32.1%）みられる。

男女別にみても、あまり大きな差はみられないが、30歳代男性では、『受けたことがある、または身近で見聞きした』とする割合が5割弱（48.8%）と他の年代に比べて高くなっている。



問9 職場でハラスメントを受けたこと、見聞きしたこと×F1性別・年齢



※「無回答 n=9」とは、性別の回答が無く、年代の回答はあった方である。

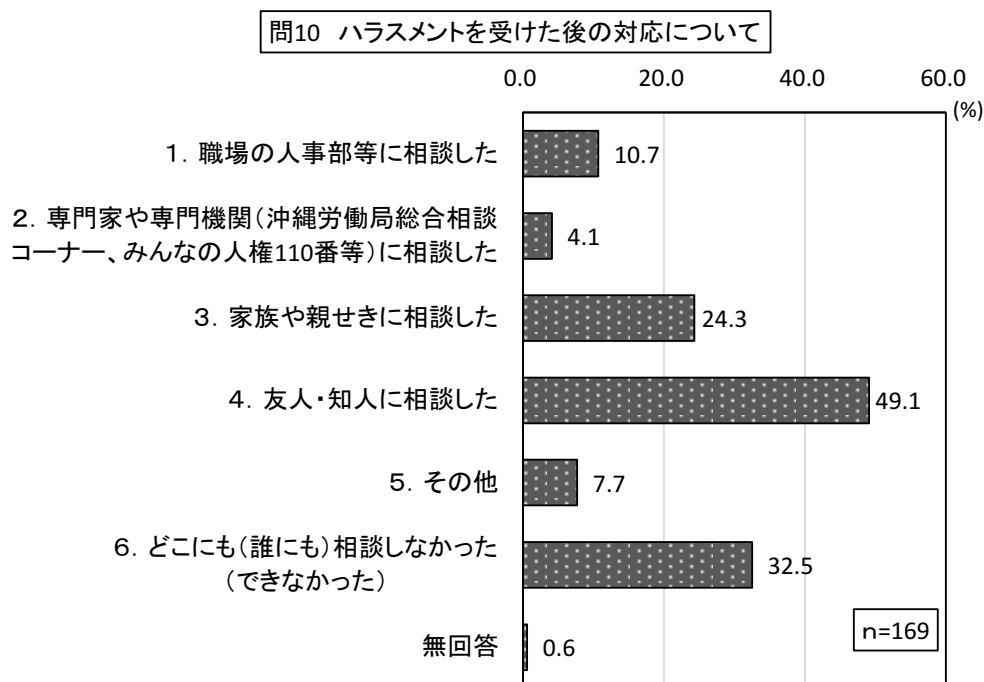
【問9で「1. ハラスメントを受けたことがある」、または「2. ハラスメントを受けたこともあり、身近で見聞きしている（過去に見聞きしたことがある）」と答えた方に、お尋ねします。】

問10 あなたは、ハラスメントを受けた後、誰かに相談しましたか。あてはまるものを全て選んでください。（〇はいくつでも）

1. 職場の人事部等に相談した
2. 専門家や専門機関（沖縄労働局総合労働相談コーナー、みんなの人権110番等）に相談した
3. 家族や親せきに相談した
4. 友人・知人に相談した
5. その他（ ）
6. どこにも（誰にも）相談しなかった（できなかった）

ハラスメントを受けた後の対応について、「4. 友人・知人に相談した」が約5割（49.1%）と最も高く、次いで、「3. 家族や親せきに相談した」（24.3%）、「1. 職場の人事部等に相談した」（10.7%）となっている。

一方、「6. どこにも（誰にも）相談しなかった（できなかった）」と回答する割合も3割強（32.5%）みられる。



【その他】ハラスメントを受けた後の対応について

- ・職場の先輩・同僚・部下（２件）
- ・前職場の組合にも相談しましたが何の解決にもなりませんでした
- ・具体的な騒動はなし、愚痴をこぼした。（２件）
- ・これは人種の問題で、男女の問題ではない。個人利益のためなら自分のしていることに気づかない人種がいるということ。直してほしいと思って訴えただけで処罰を与えてほしいとは思わなかった。拝聞するにこういったことはどこにもある様子ですね
- ・以前は、ハラスメントという表現はなく、職員や市民に対しても大声を出す先輩方が普通にいらしていたので、最近のように専門家や専門機関に相談することは少なかったと思われる。相談するとなれば、人事部等になっていたかと思う
- ・パワハラを受けたと感じても、やった側に「そのつもりがないのでは、自分の能力不足で怒られている」という思いから、つげぐちをして、その人をおとしいれる「別のパワハラ」になるのではないかと考えると、職場には相談できない
- ・新規事業に必要な資格を取った時に、偶然妊娠しました。女性はこんなものがあるから駄目だよと陰口をたたかれいやな思いをしました。妊娠出産育児が苦痛になるようなことがないといいですね
- ・我慢

問 11 あなたは、これから先機会があれば育児休業・介護休業を取得したいと思いますか。

(○は1つ)

	ぜひ取得したい	可能であれば取得したい	特に取得したいとは思わない	わからない	育児や介護の予定はない
ア) 育児休業	1	2	3	4	5
イ) 介護休業	1	2	3	4	5

【育児休業取得の意向について】

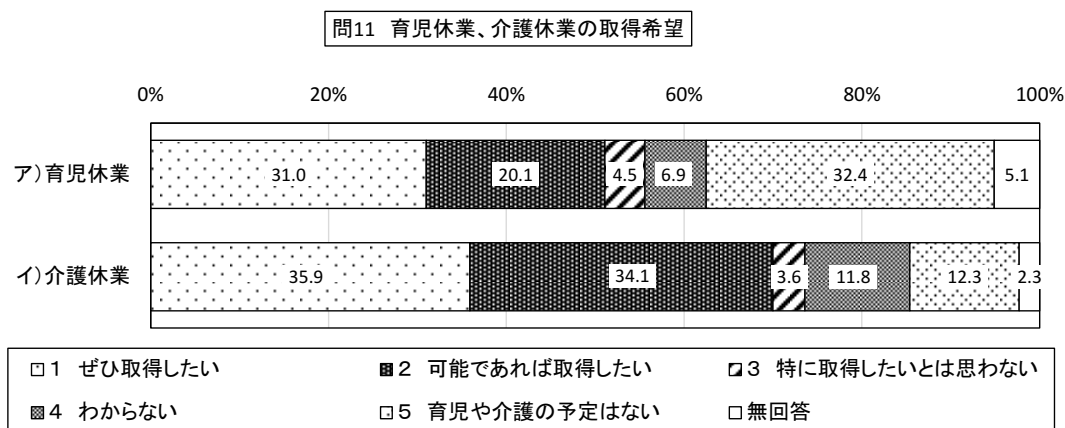
『取得したい』（「1. ぜひ取得したい」＋「2. 可能であれば取得したい」）が5割強（51.1%）となっており、「3. 特に取得したいとは思わない」は1割未満（4.5%）にとどまる。

男女別にみると、「1. ぜひ取得したい」とする割合は女性で4割弱（37.3%）と、男性より約13ポイント高くなっている。また、男女ともに年齢による差が大きく、年齢が上がるにつれて『取得したい』と回答した割合は低くなっている。『取得したい』とする割合は、「女性10～20歳代」（95.1%）で最も高く、次いで「女性30歳代」（77.5%）、「男性10～20歳代」（73.9%）、「男性30歳代」（70.3%）となっている。

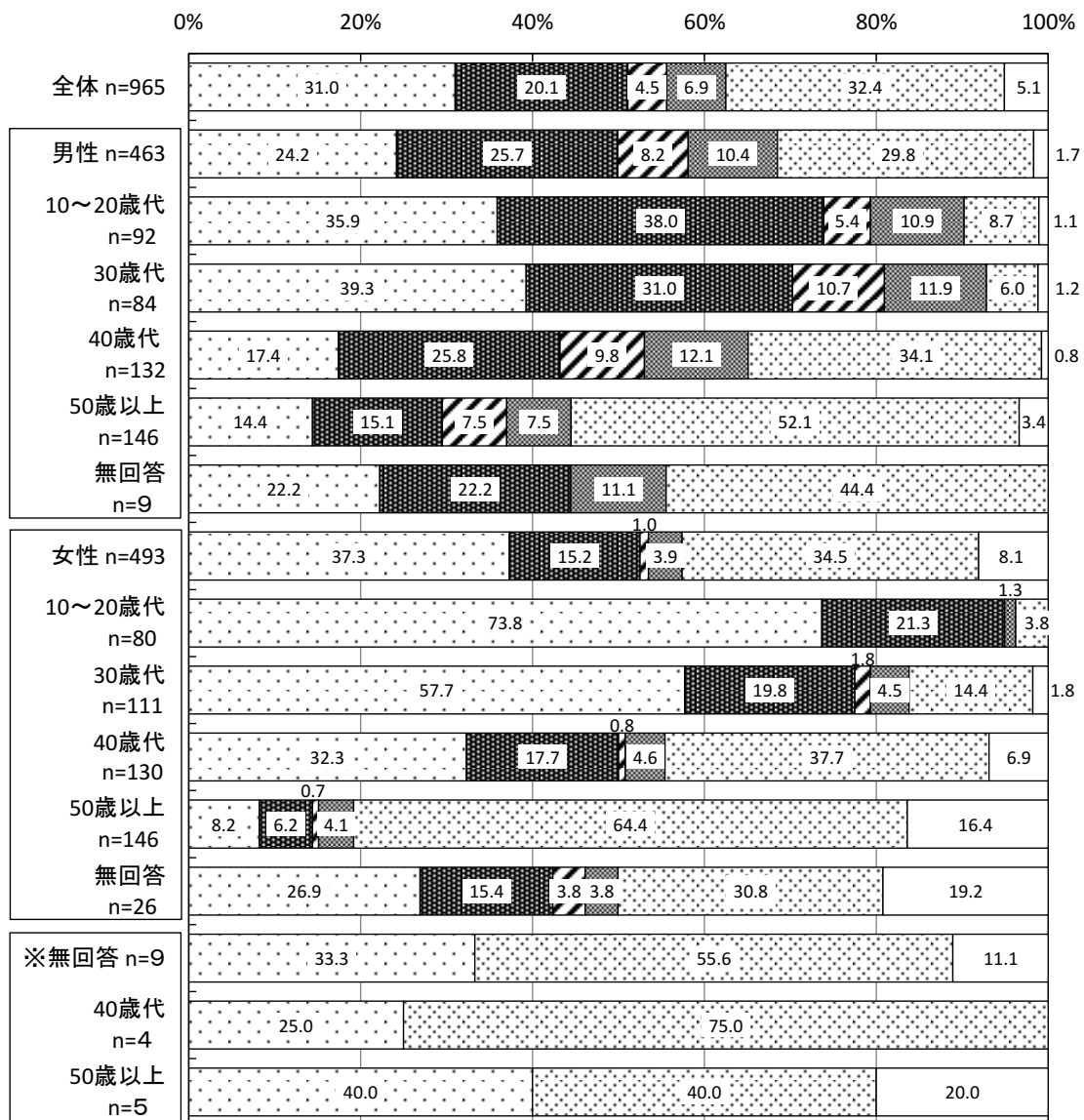
【介護休業取得の意向について】

『取得したい』（1＋2）が7割（70.0%）を占め、「3. 特に取得したいとは思わない」は1割未満（3.6%）にとどまる。

男女別にみると、「1. ぜひ取得したい」割合は女性で4割強（43.4%）と、男性より16ポイント高くなっている。また、『取得したい』と回答した割合は、男女ともに「30歳代」（女性84.6%、男性71.4%）で最も高く、「50歳以上」で最も低くなっている。



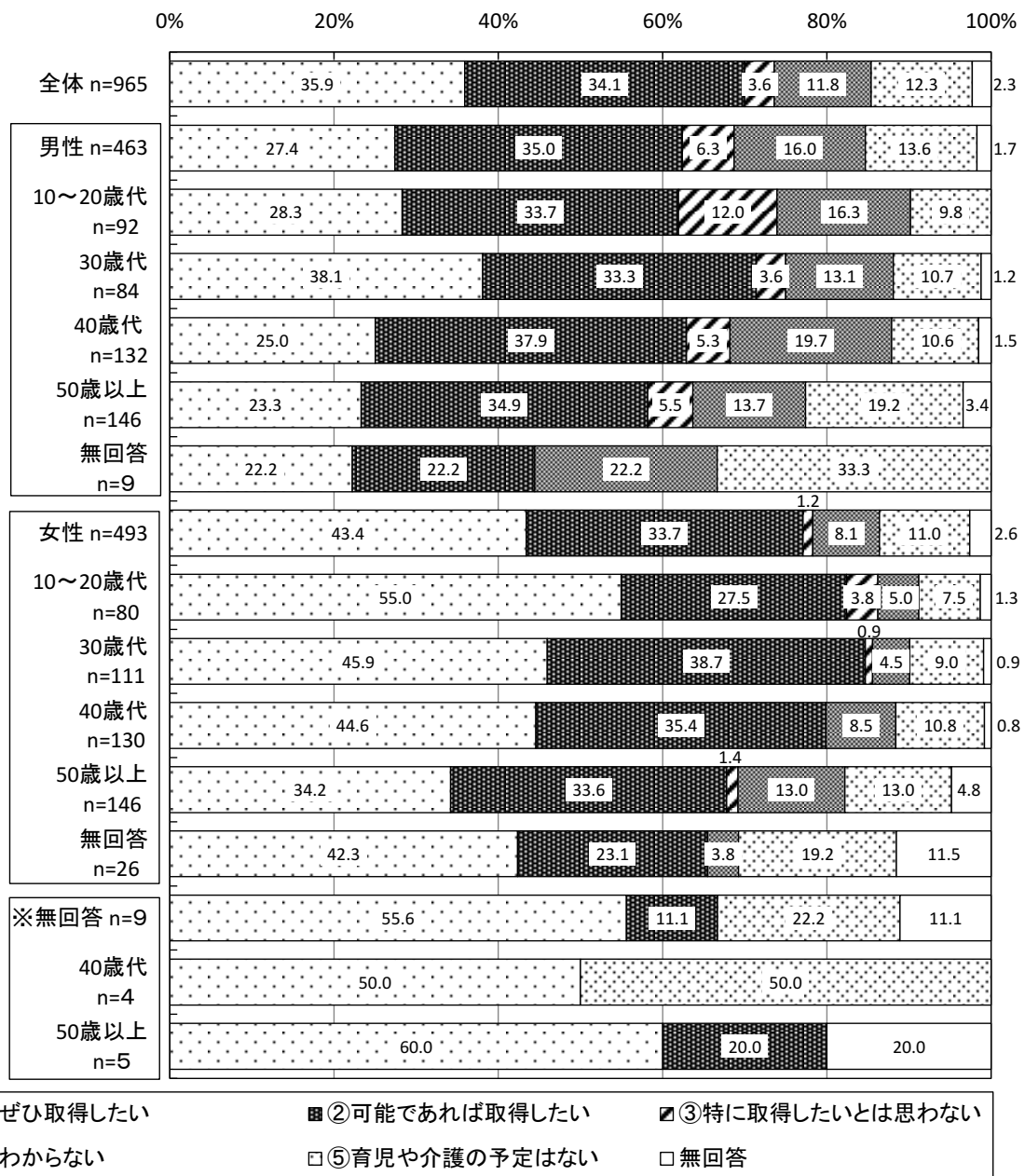
問11 ア) 育児休業を取得したい×F1性別・年齢



☐ ① ぜひ取得したい
 ☒ ② 可能であれば取得したい
 ☒ ③ 特に取得したいとは思わない
☒ ④ わからない
 ☐ ⑤ 育児や介護の予定はない
 ☐ 無回答

※「無回答 n=9」とは、性別の回答が無く、年代の回答はあった方である。

問11 イ)介護休業を取得したい×F1性別・年齢



※「無回答 n=9」とは、性別の回答が無く、年代の回答はあった方である。

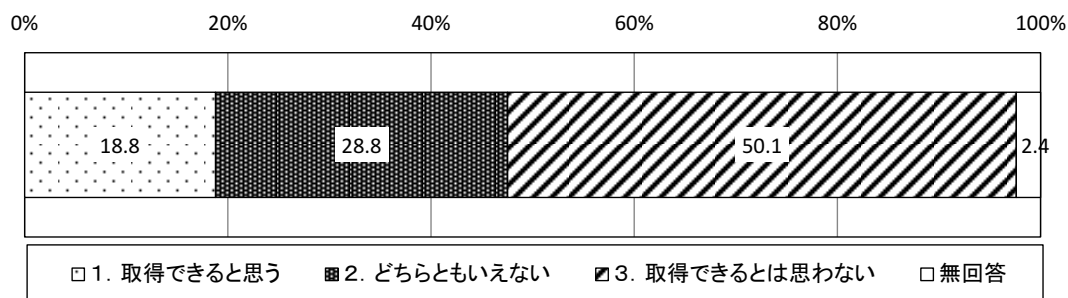
問 12 あなたは、現在の環境で 1 か月以上の育児休業・介護休業を取得できると思いますか。

1. 取得できると思う 2. どちらともいえない 3. 取得できるとは思わない

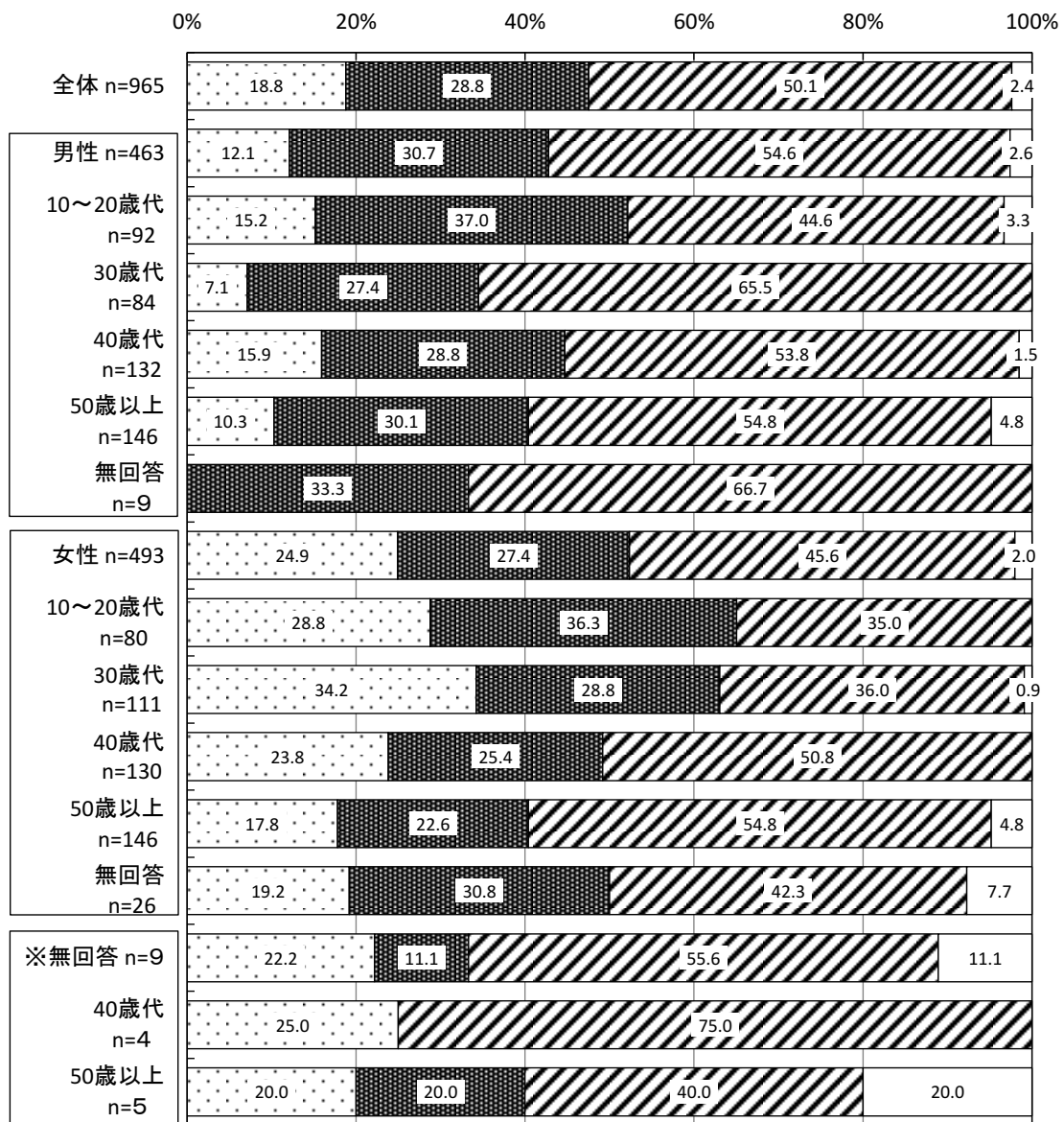
現在の環境では、1 か月以上の育児休業・介護休業を「3. 取得できるとは思わない」と回答した割合が約 5 割（50.1%）となっている。一方、「1. 取得できると思う」は 2 割弱（18.8%）となっている。

男女別にみると、「1. 取得できると思う」とする割合は男性が 1 割強（12.1%）と、女性（24.9%）と比べて約 13 ポイント低くなっている。男女の年齢別に比較すると、「男性 30 歳代」で「3. 取得できるとは思わない」が 7 割弱（65.5%）と最も高く、一方で「女性 30 歳代」で「1. 取得できると思う」が 3 割強（34.2%）と最も高くなっており、30 歳代では男女差が大きい。また、女性では年齢が上がるにつれて、「3. 取得できるとは思わない」割合が高くなる傾向がみられる。

問12 育児休業・介護休業の取得について



問12 育児休業・介護休業の取得について×F1性別・年齢



□ ①取得できると思う ■ ②どちらともいえない ▨ ③取得できるとは思わない □ 無回答

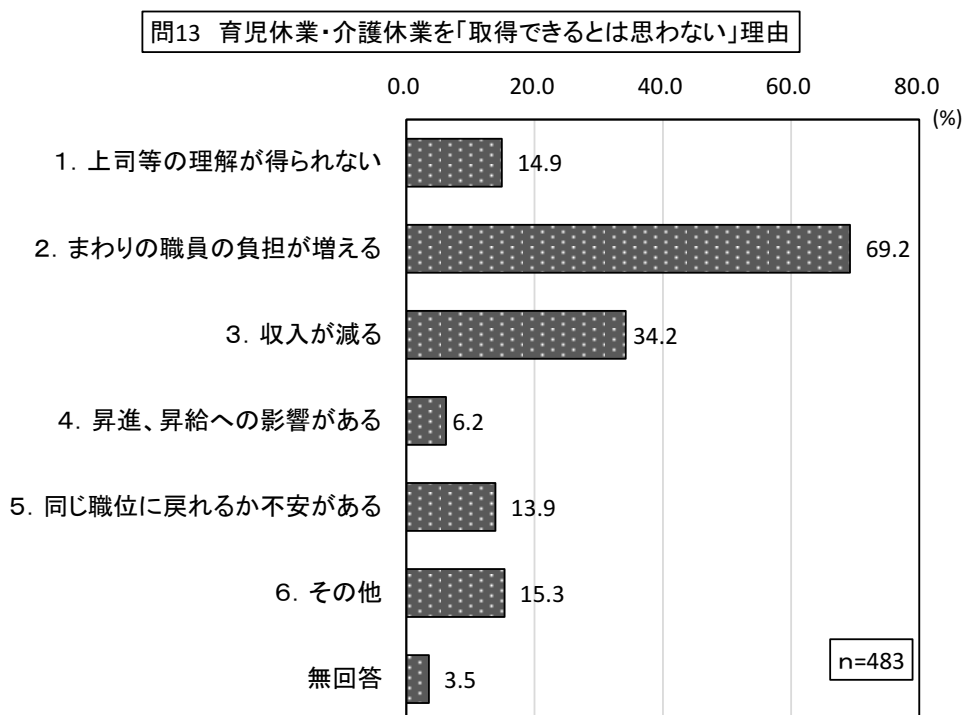
※「無回答 n=9」とは、性別の回答が無く、年代の回答はあった方である。

問13 問12で「3. 取得できるとは思わない」を選んだ方は、あてはまる理由をすべて選んでください。

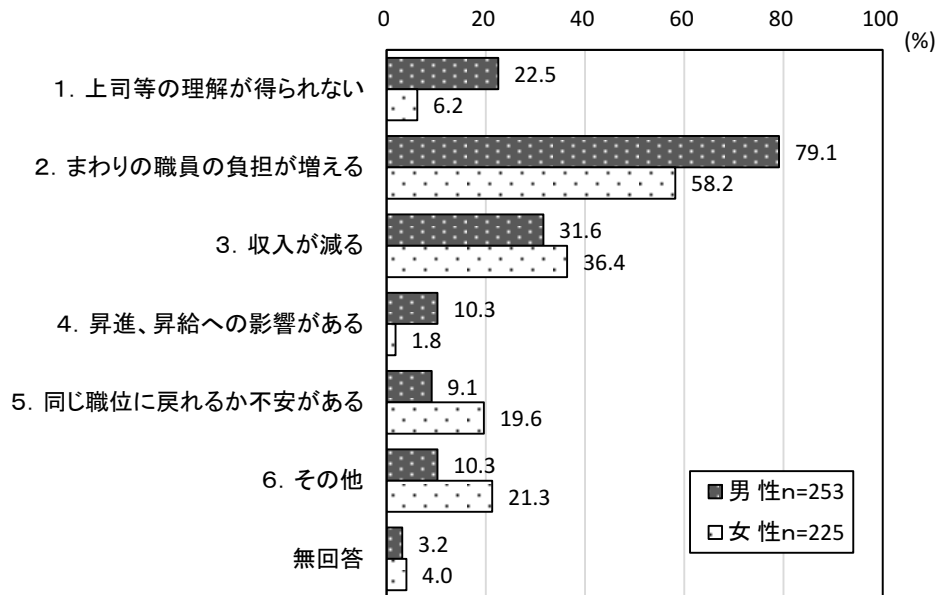
- | | | |
|--------------------------------|-------------------|----------|
| 1. 上司等の理解が得られない | 2. まわりの職員の負担が増える | 3. 収入が減る |
| 4. 昇進、昇給への影響がある | 5. 同じ職位に戻れるか不安がある | |
| 6. その他（ ） | | |

前問で育児休業・介護休業を現在の環境で1か月以上「取得できるとは思わない」と回答した方（n=483）に、その理由を尋ねると、「2. まわりの職員の負担が増える」が約7割（69.2%）と最も高く、次いで、「3. 収入が減る」が3割強（34.2%）、「1. 上司等の理解が得られない」（14.9%）、「5. 同じ職位に戻れるか不安がある」（13.9%）となっている。

男女別にみると、「2. まわりの職員の負担が増える」との回答で男性が約8割（79.1%）と女性に比べ約21ポイント高く、同様に「1. 上司等の理解が得られない」と回答した割合も男性の方が約16ポイント高くなっている。一方で、「5. 同じ職位に戻れるか不安がある」は女性が約11ポイント高い。



問13 「3. 取得できるとは思わない」理由(n=483) × F1 性別



【その他】育児休業・介護休業を取得できないと思う理由

- ・ 人員不足（8件）
- ・ 制度的に臨時職ではできない（7件）
- ・ 業務上限られた当務体制人員なので厳しいと思われる。業務上、長期の取得は厳しいと考える（3件）
- ・ 支援児を担当しているため、長期間の休みは難しい
- ・ 上司が休みすぎて自分が休めず
- ・ 担当業務過多、偏在、特殊業務
- ・ 業務の標準化がされておらず、特定の職員がいなければ業務が滞ってしまう状況である。また、分掌事務の範囲外の業務を引き受けるような意識がない
- ・ 職員が欠員のままの体制であるため、休み辛い
- ・ 大幅な職員減をされたので職員だけでなく管理職の負担も大きくなった。一人休めばドミノ式に他に連鎖して全体が崩壊しそう。職員には申し訳ないけど正直、こんな余裕はないと思います
- ・ 周りの理解が得られないと思う
- ・ 休業がどうしても必要で取得するのなら割り切って取得するしかないと思う。臨時職員が配置できるか。難しい
- ・ 職員が減らされるが仕事は増えるなかで長期の休みを取ることは、他の職員の負担が増えるので抵抗がある
- ・ 古い考えかもしれませんが、長期の休業については、やはり抵抗があります。男性も子育て、介護に参加するべきだとは感じますが、長期休業取得まではできません
- ・ 以前、上司が取った際にグダグダいう上司らがいたから
- ・ 職場の職員の理解は得られるし、理解もする。しかし、業務の遂行に支障がでるためなかなか難しいと思う。また、育児・介護するにせよ、一定の収入がなければ、その家庭が貧困となるためその保証もなければ非常に厳しい。職員数をもう少し増やし、業務負担を低減すれば育児・介護に関わることができると思うが現行制度ではできないと考える
- ・ 個人名を記す法定文書が発行できない
- ・ 取得する必要性がなくなった
- ・ 仕事上確保人員が有り、休暇・育児休暇等で職員が少なくなると時間外確保となる為簡単には取れない状況で有り職員に対して申し訳なく思う

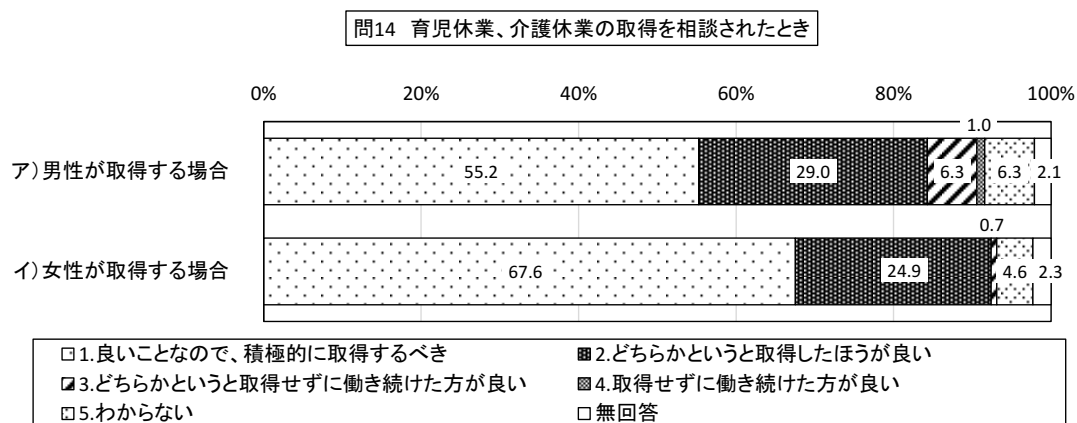
問 14 同僚や部下、上司など、職場の仲間から育児休業や介護休業を取得したいと相談されたとき、あなたはどのように思いますか。男性が取得する場合と女性が取得する場合に分けてお答えください。

	良いことなので、積極的に取得すべき	どちらかというと取得したほうが良い	どちらかというと取得せずに働き続けた方が良い	取得せずに働き続けた方が良い	わからない
ア) 男性が取得する場合	1	2	3	4	5
イ) 女性が取得する場合	1	2	3	4	5

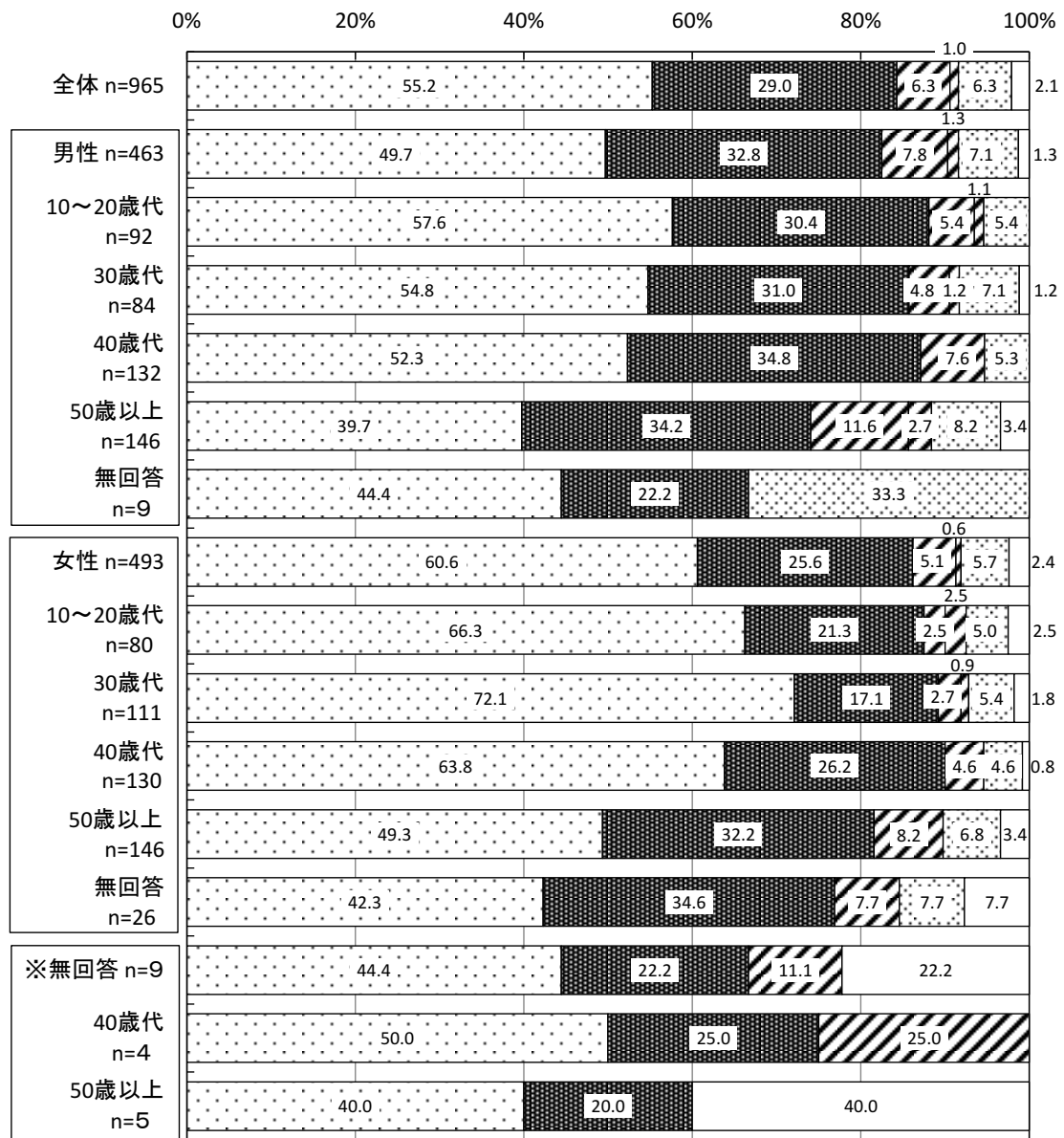
育児休業や介護休業を「イ）女性が取得する場合」、「1．良いことなので、積極的に取得すべき」（67.6%）と、「2．どちらかというと取得したほうが良い」（24.9%）を合わせると、9割強（92.5%）を占める。この割合は、「ア）男性が取得する場合」、女性が取得する場合に比べるとやや低くなるものの、8割強（84.2%）を占める。

問 12 において、休業を「取得できるとは思わない」割合が全体でみると約5割を占めているのに対して、取得を相談されたときには、取得した方が良いとする回答が多くなっている。

男女別・年齢別にみると、男女ともに年齢が上がるにつれて「1．良いことなので、積極的に取得すべき」と回答する割合は低くなる傾向がみられる。



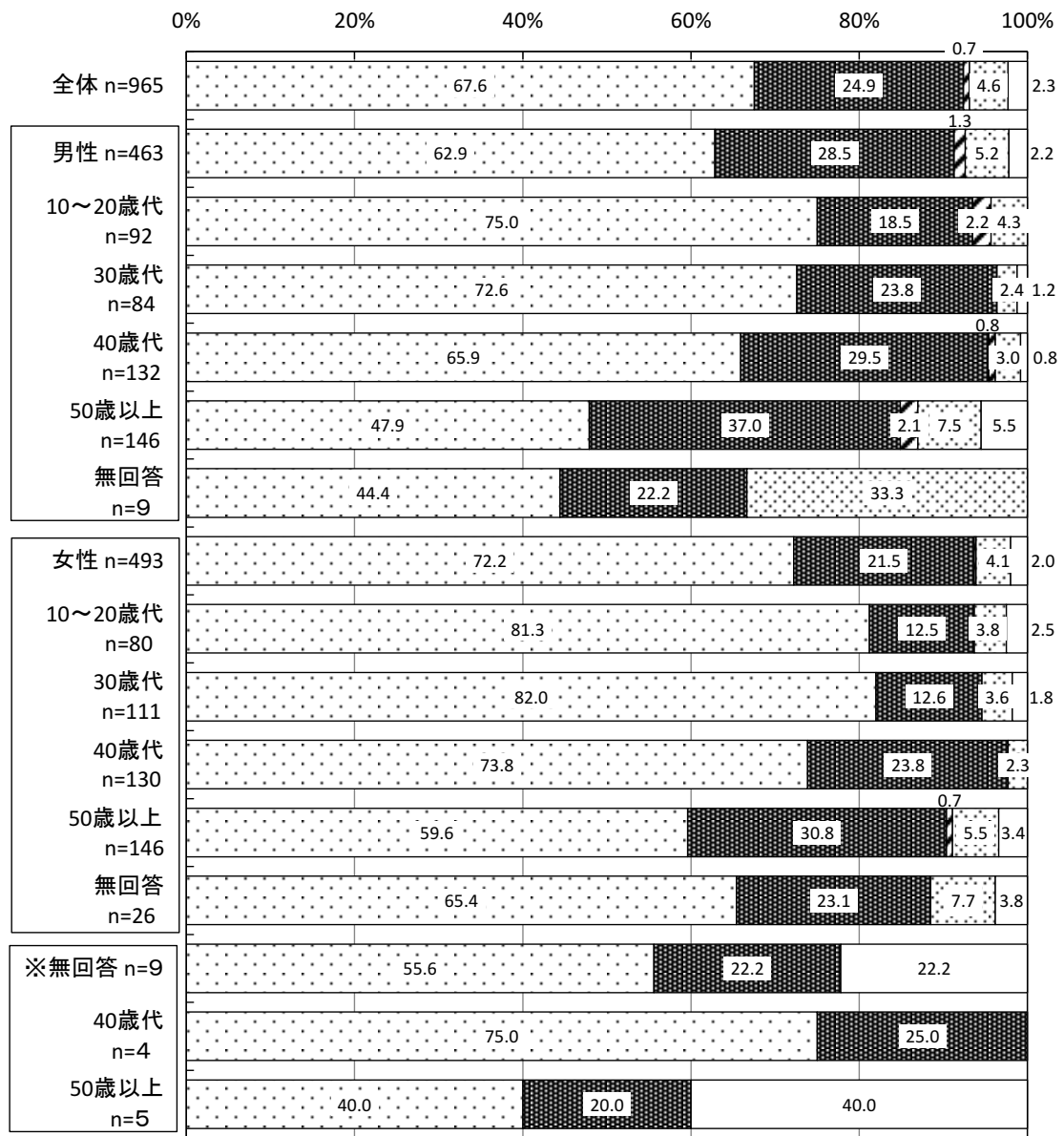
問14 ア)男性が取得する場合×F1性別・年齢



☐ ①良いことなので、積極的に取得すべき ☒ ②どちらかという取得したほうが良い
☒ ③どちらかという取得せずに働き続けた方が良い ☒ ④取得せずに働き続けた方が良い
☐ ⑤わからない ☐ 無回答

※「無回答 n=9」とは、性別の回答が無く、年代の回答はあった方である。

問14 イ)女性が取得する場合 × F1性別・年齢



- ☐ ①良いことなので、積極的に取得すべき
 ☒ ②どちらかというと取得したほうが良い
☒ ③どちらかというと取得せずに働き続けた方が良い
 ☐ ④取得せずに働き続けた方が良い
☐ ⑤わからない
 ☐ 無回答

※「無回答 n=9」とは、性別の回答が無く、年代の回答はあった方である。

問 15 男性職員に比べ女性職員の能力は正当に評価され、管理職等へ登用されていると思いますか。

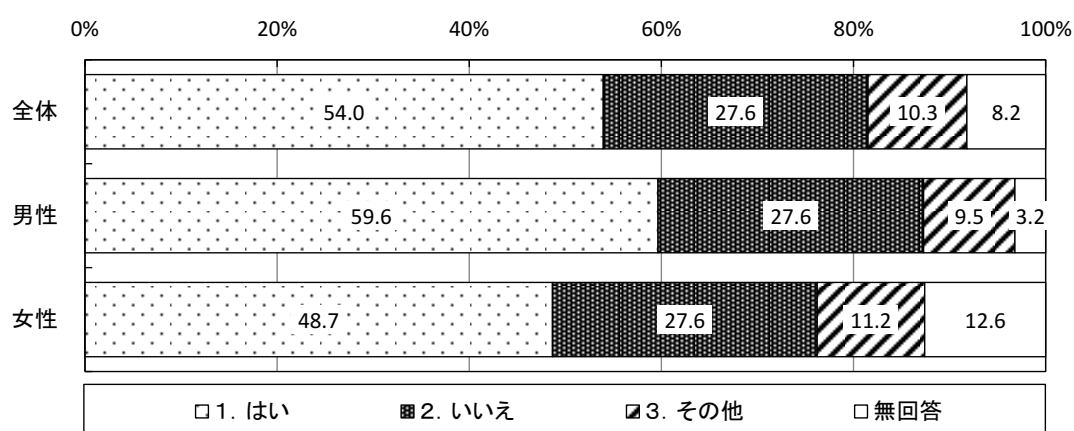
1. はい 2. いいえ 3. その他（具体的に ）

女性職員の管理職等への登用について、5割強（54.0%）が「1. はい」（能力が正当に評価され、管理職等へ登用されている）と回答している。一方、「2. いいえ」は3割弱（27.6%）となっている。

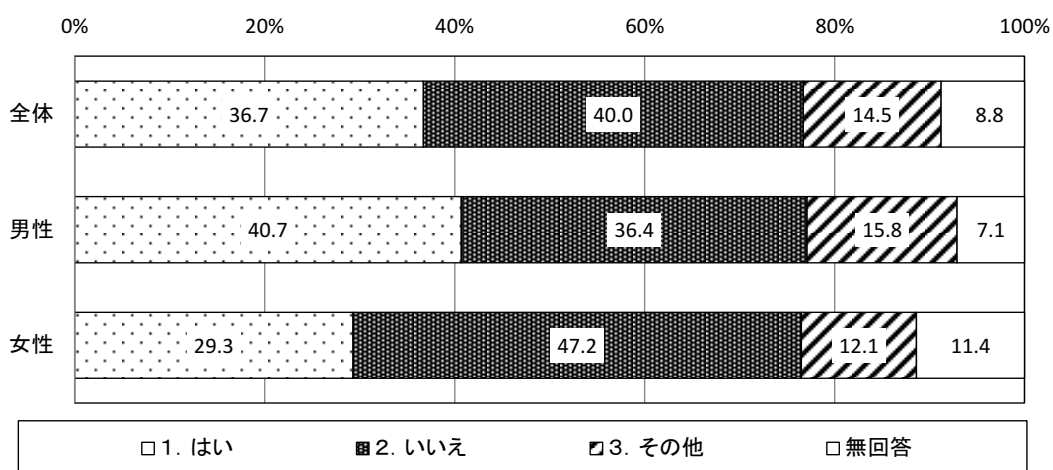
男女別にみると、「1. はい」と回答した割合は、女性が約11ポイント低くなっている。

平成18年度の結果と比較すると、「1. はい」の割合は、女性で約19ポイント高くなっており、以前に比べ、女性職員は正当に評価されているという認識が高まっていることがうかがえる。

問15 女性職員の管理職等への登用について、正当に評価されている×F1性別・年齢



【前回結果(平成18年度)】



【その他】女性職員の能力は正当に評価され、管理職等へ登用されているか

- ・ わからない（16件）
- ・ 職場に女性の職員が少なく、またはいない為、わからない（5件）
- ・ 女性の管理職への希望が男性よりないと感じている（2件）

- ・男女の能力を正當に評価しても、女性の方から辞退等があると思われます（2件）
- ・囑託なので事情がよくわからない。
- ・女性職員の能力の評価は良くなっていると思いますが、さらに今後も能力の評価を高めると良いと思う。
- ・その人物の能力を把握していないため。
- ・男性だから、女性だからという点で管理職への登用はなく、単に年功序列にしか思えない。
- ・能力は評価されても、育児や介護のためチャンス逃す、タイミングが合わないなど。
- ・社会的、環境的に女性の進出が難しい。
- ・評価はされているが、被評価者本人が管理職等への登用を忌避する傾向にあるかと思う。
- ・ここ数年で女性が部長級へ昇進する事案もあるため。
- ・現在は女性という性別によって、能力以上に女性職員が評価され、管理職へ登用されているのではないかと。
- ・管理職等試験があるわけではないので、昇進等の仕組みがわからない。
- ・昔から考えるとかなり平等になった。ただ、気になるのは妙に女性登用のキャンペーンが目につく。女性登用何割達成のような数字を前提にするのはいかがなものか。ほっといても有能な女性はいるので平等主義だけをしっかりと徹底しておけば自然と納得のいく数字になるのではないかと。
- ・所属部署の業務や管理職によると思う。
- ・女性職員は育児休暇取得、勤務のブランクに加え、復帰後も育児のため残業が難しい状況の中で、業務を行っているので、管理職等へ昇進している女性職員は男性職員に比べ、努力をしているのではないかと思う。その分を評価すべきだと思う。
- ・「正當に評価」自体が定義の決まっていない概念である（誰にとって正當なのか、どの状態が正當かの前提が共有されていない）。
- ・管理職の職種が多様なので、一概には言えない。
- ・能力はあるが、管理職への登用を望まない女性が多い。
- ・評価の上で登用されているとは思っているが、この人数を登用しなければならないという目標に基づいて登用するのは違うと感じる。男女関係無く能力のある人が登用されることが真の男女平等ではないかと感じる。
- ・能力云々以前に女性職員が管理職に登用して関係部署または議会对応に十分対応していると市は判断しているのでしょうか。私の周りでは、降格したい話をよく聞きます。その女性職員の本音はいかがなものでしょうか。能力の高い女性職員は沢山いますし、その職員が管理職になっているので正當に評価されていると思います。
- ・育成や能力発揮の機会が少ないために、能力評価自体をできないのではないかと考えます。
- ・単純に管理職になるべき女性は能力で判断すべき。均等とか登用目標とか意味がわからない。登用できないのは能力がないからであるので、もっと多くの職員を育てることが必要。つまり、若手、中堅職員、特に女性職員を育てる（鍛える）べきである。明らかに周りを見ると、女性だからこの配置、男性だからこの配置という性別により分けないでほしい。ある部署は極端に女性が少なく、そっちに行きたくないとかいう女性職員も多い。市役所の仕事は市民相手なのだからどこに行ってもやることは同じであり殆どは事務であるので、性別で配置バランスをとるのを止めてほしいです。
- ・女性の身体的な状況も配慮すると、管理職を希望しない選択もいいと思います。能力が高くても、妊娠出産育児で疲れ切っており、毎月の月経で心身がアンバランスとなっている。管理職年齢では更年期障害でつらい。以上を考えると、仕方ないですね。管理職を受けた女性が、自滅しないように、更年期を乗り越えられるようサポートも必要だと思います。
- ・本当に能力がある職員が評価されると思う。女性も男性も関係ないと信じている。
- ・業務評価・能力評価は正當になされるものですが、管理職への登用についてはまた別の問題があると考えます。男性の中にもいますが、女性のなかでも管理職登用に難色を示す職員が多いように感じる。能力があっても管理職にはなりたくない。いまのままでいいなどと考えている職員も少なくない。年齢ごと、年代ごとに、すべての職員が管理職に就く可能性はあるが、昇進意欲がないことが女性の管理職登用が進まない原因である。結果的に、正當な評価しても、管理職登用を望んでいないため、登用が進まない。管理職登用という論点を変え、職員の「意識改革」を行うべきである。
- ・育休や子育てにより、残業等ができず、キャリアを築くことが難しいため、出世をあきらめる女性が多いのではないかと。
- ・自分以外の職員の能力について把握できていないため、正當に評価されているか判断できない。しかし女性職員の昇進・昇格が増加している印象がある。
- ・女性自身がそれ（責任）を望んでいないと思われる。もちろん個人差はあるが。そもそも論だが責任と報酬の相関関係が薄い市役所で管理職を望む人の方が少ない。

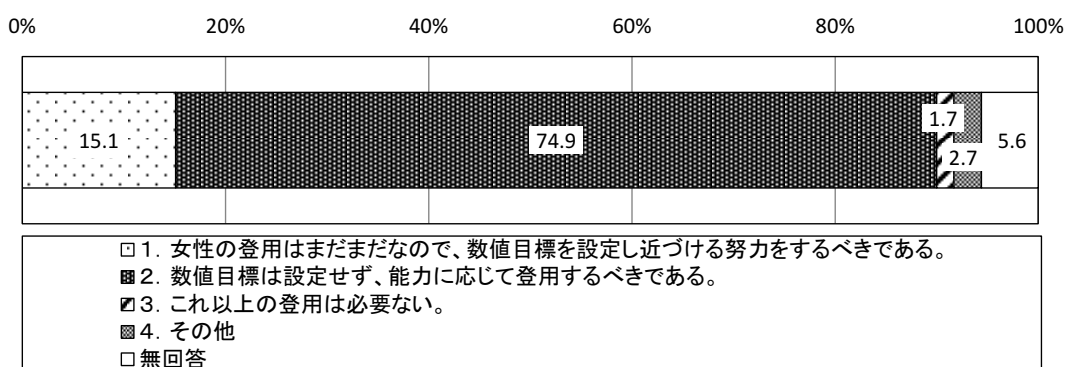
問 16 男女共同参画計画では、女性の係長職以上への登用目標を設定するケースもありますが、登用目標を設定する事についてどう思いますか。

1. 女性の登用はまだまだなので、数値目標を設定し近づける努力をするべきである。
2. 数値目標は設定せず、能力に応じて登用するべきである。
3. これ以上の登用は必要ない。
4. その他（具体的に

)

女性の係長職以上への登用目標を設定する事については、「2. 数値目標は設定せず、能力に応じて登用するべきである。」が7割強（74.9%）を占め、「1. 数値目標を設定し近づける努力をするべきである。」は2割弱（15.1%）となっている。

問16 登用目標を設定する事について



【その他】登用目標を設定することについて

- ・能力に応じて必要
- ・男女問わず、能力がある方を登用すべき。昇給試験や評価制度等
- ・家庭環境による
- ・経験年数、年齢、女性登用推進のために役職につかせないでほしい。家庭状況、本人の意志も確認してほしい
- ・数値目標は大事だと思うが、そこに固執し、係長級以上の職員の能力が低下することはよろしくないと思う
- ・登用に対し、男女比で捉えている事自体が、男女差別につながっているように感じる。男女比率が半々だから平等という事にはならないと思う。男だから、女だからという考え方自体が、無意識に差別、又は区別する事になるのではないのでしょうか
- ・数値目標の設定についてはいかがなものかと思います。無理やりやっていると見受けられように思います。それから、この設問を設定するとしたら、その逆の設定も必要だと思います
- ・男女に関係なく、管理能力の長けている職員を積極的に登用してほしい
- ・現状、数値目標は必要であろうが、最終的には、男女の区別ない職員配置が必要となってくるのでは。あるいは、市民サイドで考えた場合、男性が良い場合、女性が良い場合があると思われる。業務内容にもよるのではないかと
- ・わからない。当市の男女共同参画に関する庁舎内の取り組みが知りたい
- ・数値目標の設定も必要だと思いますが、係長職以上の人で誰もが憧れるような存在の人が身近に出てくる事が一番重要だと思います。そして、このような人達から話を聞ける場を設けることが必要だと思います（普段心がけていることや、家庭と仕事の両立など）
- ・数値目標がないと女性の登用は進まないの、数値を明確に設定し、努力すべきである

本市における取り組みについて

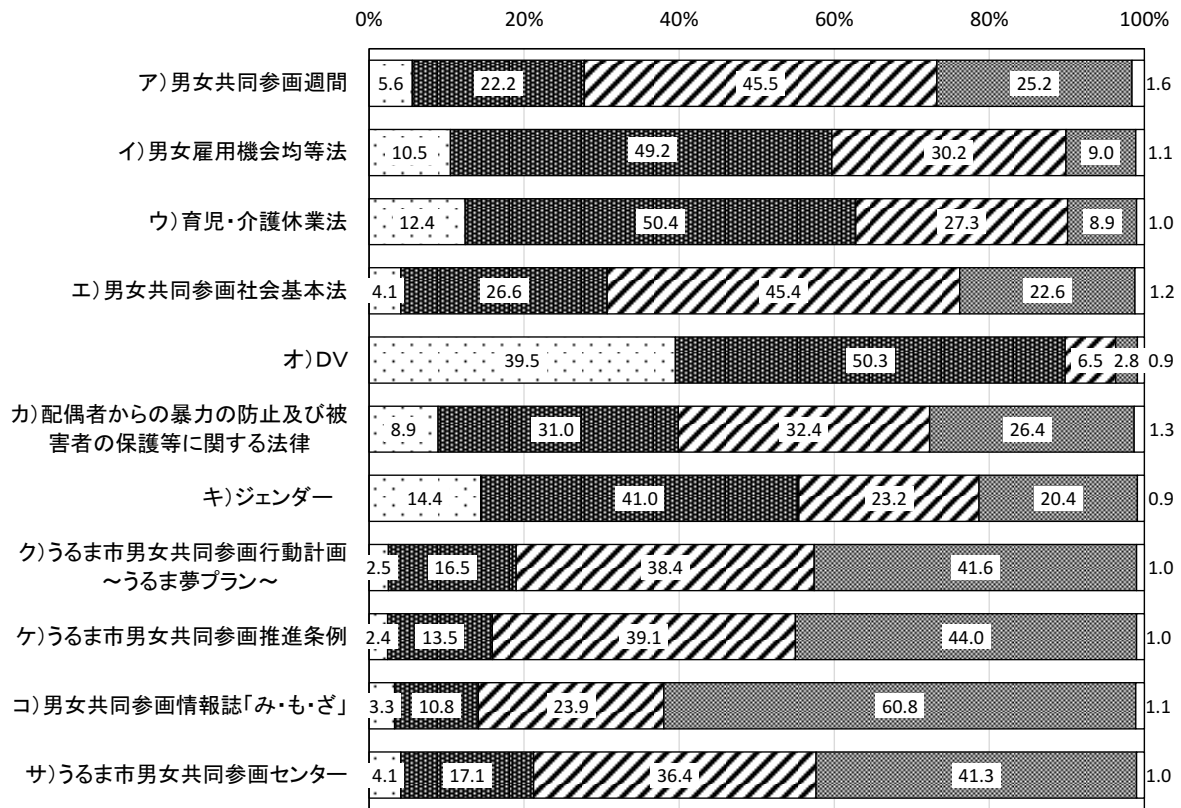
問 17 あなたは次の言葉を見聞きしたことがありますか。ア～サについて、それぞれお答え下さい。

	内容も良く 知っている	内容は少し 知っている	聞いた事は あるが内容 は知らない	知らない
ア) 男女共同参画週間	1	2	3	4
イ) 男女雇用機会均等法	1	2	3	4
ウ) 育児・介護休業法	1	2	3	4
エ) 男女共同参画社会基本法	1	2	3	4
オ) DV※（配偶者、交際相手等に対する身体的、精神的、性的な暴力）	1	2	3	4
カ) 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（配偶者暴力防止法）	1	2	3	4
キ) ジェンダー（社会的文化的に作られる性別）	1	2	3	4
ク) うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン～	1	2	3	4
ケ) うるま市男女共同参画推進条例	1	2	3	4
コ) 男女共同参画情報誌「み・も・ざ」	1	2	3	4
サ) うるま市男女共同参画センター	1	2	3	4

『知っている』（「①内容も良く知っている」＋「②内容は少し知っている」）の割合をみると、「オ）DV」が約9割（89.8%）と最も高く、次いで、「ウ）育児・介護休業法」（62.8%）、「イ）男女雇用機会均等法」（59.7%）、「キ）ジェンダー（社会的文化的に作られる性別）」（55.4%）となっている。

一方、「④知らない」の割合をみると、「コ）男女共同参画情報誌「み・も・ざ」」が約6割（60.8%）と最も高く、次いで、「ケ）うるま市男女共同参画推進条例」（44.0%）、「ク）うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン～」（41.6%）、「サ）うるま市男女共同参画センター」（41.3%）となっており、うるま市関連の用語の認知度が低い状況がうかがえる。

問17 男女共同参画に関する言葉の認知度



□ ①内容も良く知っている ■ ②内容は少し知っている ▨ ③聞いた事はあるが内容は知らない ■ ④知らない □ 無回答

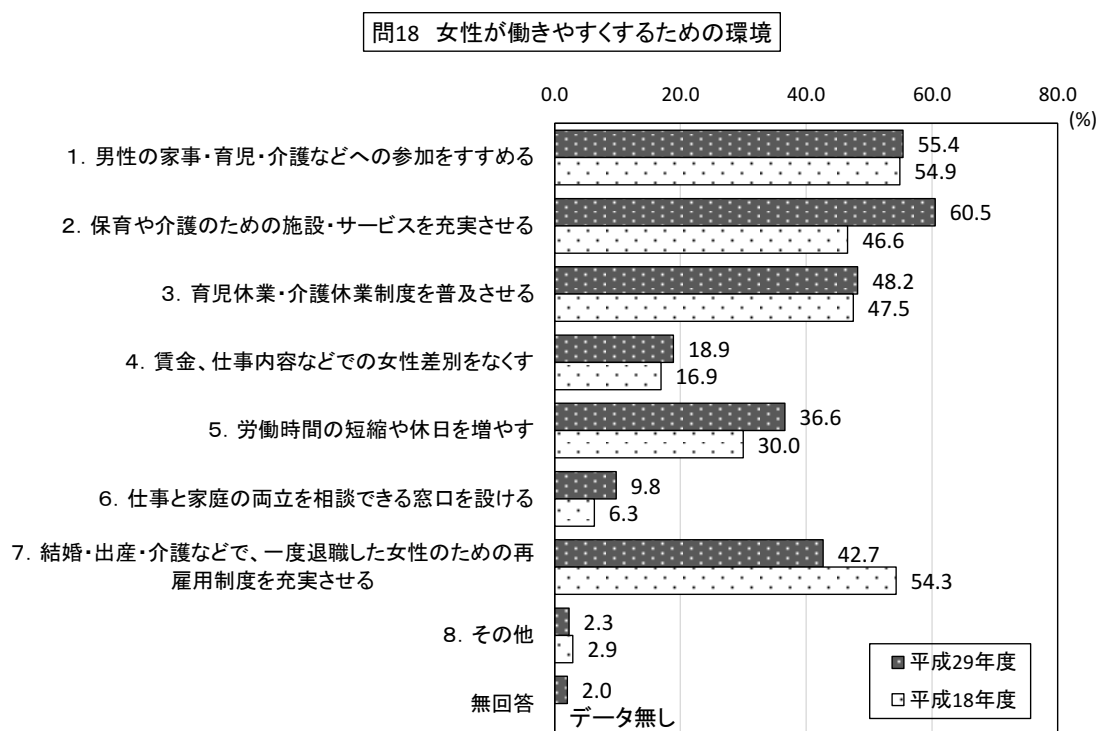
※「カ）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）」一部正職員に対して調査時に項目漏れがあり、ア）～ク）と集計結果の母数は異なる。また、追加項目として集計を行ったため、次頁のグラフにある男女別の集計は行っていない。

問 18 女性が働きやすくするためには、どのようなことが必要だと思いますか。3つまで選んで下さい。

1. 男性の家事・育児・介護などへの参加をすすめる
2. 保育や介護のための施設・サービスを充実させる
3. 育児休業・介護休業制度を普及させる
4. 賃金、仕事内容などでの女性差別をなくす
5. 労働時間の短縮や休日を増やす
6. 仕事と家庭の両立を相談できる窓口を設ける
7. 結婚・出産・介護などで、一度退職した女性のための再雇用制度を充実させる
8. その他（具体的に ）

女性が働きやすくするための環境について、「2. 保育や介護のための施設・サービスを充実させる」が約6割(60.5%)と最も高く、次いで、「1. 男性の家事・育児・介護などへの参加をすすめる」(55.4%)、「3. 育児休業・介護休業制度を普及させる」(48.2%)となっている。

平成18年度の結果と比較すると、「2. 保育や介護のための施設・サービスを充実させる」が約14ポイント高く、「7. 結婚・出産・介護などで、一度退職した女性のための再雇用制度を充実させる」が約12ポイント低くなっている。



【その他】女性が働きやすくするための環境

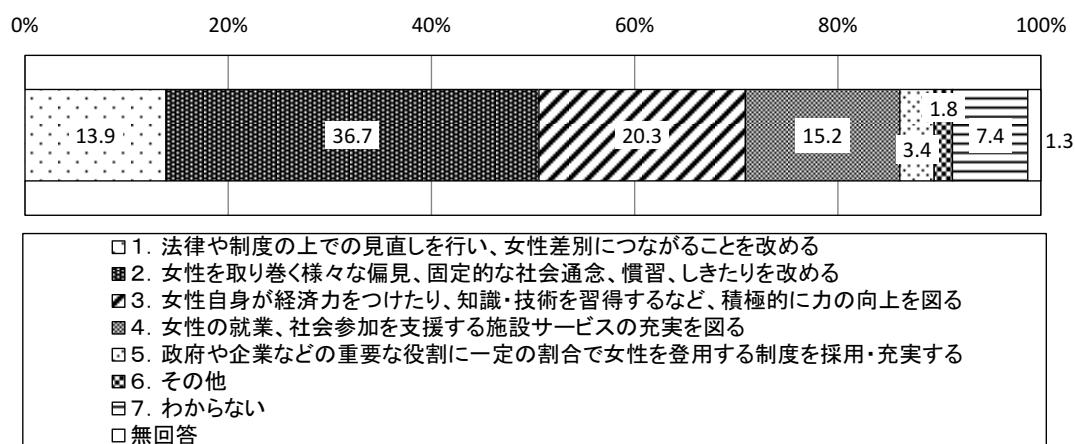
- ・うるま市で働く賃金職員が継続して働けるようにしてほしい。
- ・社会全体の意識改革（共働き世代）について。
- ・スキルアップを図る。研修等の積極的参加を図る。
- ・女性は検診が多いので、多忙だと思います。
- ・男性の社会退出を進める。
- ・男女平等についてのSNSでの情報提供。世論は変わっているが、情報がない人が差別的な考えを持つことが多い。
- ・公務員は十分に恵まれている。
- ・男性の育児休業取得や労働時間の短縮を減らすよりも、職員の数を増やし、1人が背負う仕事量を減らすことで、残業を減らし、その分家に帰って家事育児をしてもらった方がいい。
- ・子どもが病気したときなどで仕事が休める環境（病後児保育を望んでいるのではない）。
- ・非核家族化（サザエさん一家）。
- ・育児休暇から業務復帰は、新たな生活スタイルに慣れることと、一時的に職場を離れたことによる情報を得る機会がなかったことなどは不安だと思います。職場で、仕事と家庭の両立に慣れるまでの研修や支援があればよいのかなと思います。（家庭生活に負担にならない程度のもの）。
- ・男性の意識改革。
- ・カゼ等で学校を休んだ子を預かる機関・施設。
- ・若くして妊娠出産育児をされた方を対象に、採用年齢の上限を引き上げるなど。左記条件に限り、35歳までとする。うるま市の取り組みとして採用ください。
- ・私自身を始め、多くの人が「男性」「女性」「LGBT」であることを理由に妥協し、甘えている現状があると感じる。そのようにならない様、啓発活動による意識付けが必要だと考える。
- ・独身男性でも残業は極力させない、積極的に有給を消化させるなどし、男女とも余裕のある働き方をする必要があると思う。女性の育休等に対し、男性や独身女性に負担が行かないよう組織で配慮を行うべきだと思う。
- ・「人」として接すればいいのでは、男性でも非力の方もいる。女性でも力仕事ができる方もいる。「人」それぞれに得意・不得意がある。
- ・上司の理解が必要。子供の数だけ問題や病気があることへの理解が足りない。仕事ありきの子育てでは無理がある。
- ・子供がいる場合、親が家にいることは非常に重要だと思う。専業主婦は立派な労働である。
- ・問18の選択肢すべて。
- ・問18の1～6までの選択肢。

問 19 男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要と思うことは何でしょうか。
1つ選んで下さい。(〇は1つ)

1. 法律や制度の上での見直しを行い、女性差別につながることを改める
2. 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める
3. 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図る
4. 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図る
5. 政府や企業などの重要な役割に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実する
6. その他(具体的に)
7. わからない

男女がより平等になるために重要なこととして、「2. 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める」が4割弱(36.7%)と最も高く、次いで、「3. 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図る」(20.3%)、「4. 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図る」(15.2%)、「1. 法律や制度の上での見直しを行い、女性差別につながることを改める」(13.9%)となっている。

問19 男女が平等になるために重要と思うこと



【その他の意見】男女が平等になるために重要と思うこと

- ・女性が声を上げ続けること。
- ・女性が多く就いている職業の賃金が安すぎる。
- ・職に必要な仕事内容は、男女関係なくすべてやる。能力で判断して、業務を割り振りする。
- ・女性自身に不平等の意識があることを改めて考え直すことが、大切なのでは。
- ・分業を進める。
- ・現在、仕事をしている中でそこまで強く不平等であると感じたことはないが、普段の生活の中で家事の比重は重い。同じ時間働いて帰宅するのにと思うこともしばしば。こどもの看病等で仕事を休む場合も、仕事の都合で休めないときは夫と分担してはいるものの、「基本的に私が」があるし、それが当たり前の状況だったりする。夫はかなり協力的な方だとも思う。夫婦で話せばよいのかも知れないが、イライラしつつも、まあいいかと思う私の意識の問題なんだろうとも思う。制度や法律を見直して、整えるのも方法としてはありかもしれないが、根底にある意識改革にはつながらないと思う。
- ・各自が性にこだわらず、個人を評価する人が増えることが必要だと思う。
- ・今の日本には女性差別だけではなく、男性差別もあるのではないか。父子家庭と母子家庭は、同じ『ひとり親世帯』の括りではないように感じる。(母子家庭が手厚い) 男性も女性も同じような賃金体系で、能力に応じた評価がされれば、父子家庭でも母子家庭でも自立が見込まれると思う。また、働くことができない障害・病気の方にも配慮が足りないと感じる。介護や育児は、どうしても女性を中心となってしまうことが多いが、それに対して男女不平等とは思わない。性差は、差別の「差」ではなく 良さの「さ」ではないのか。私は女性でよかったし、男性がいないと成り立たないことも多いので感謝している。男女が揃わないと赤ちゃんも生まれないしね。今の日本社会は、無償の愛を“いちゃんだむん”として軽視しすぎなのではないか。男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるためには、お互いへの尊敬の念と感謝の気持ちだと思う。
- ・男性の意識改革。
- ・男女平等についてはおおかたの方策はなされているのでもうそんなにやることはないと思う。むしろ肩に力が入った施策をやることがないようにしてほしい。今思うのは出産から育児に至る労力と経済負担がすくなくなるようにしてほしい。
- ・21 世紀になりジェンダーロールからの解放は進められ、偏見に対する厳しい批判の声も圧倒的に増えていると思います。しかし男女の真の平等とは生物学的性差を解消することでしか生まれず、それゆえ起こりうる社会的コストも当然かけられるべきだと思います。男女の隔てなくロールの選択を誰もが平等に可能である社会を目指すべきです。
- ・男性の働く環境を整え、労働時間を短くしないと疲れているので育児に参加できないと思う。
- ・社会通念やしきたりなどは男女共同参画を阻む大きな要因だと思います。関心がない人はずっと関心がないままなので、そういった人にも届くような啓発は随時行っていく必要があるのかなと思います。また、男女ともにこれまでできていなかった社会参加や家庭参加の機会が増えるような取り組みが重要だと思います。
- ・男女かわからず、一時的に職場をはなれないといけないう人を復帰または再就職しやすい仕組みがほしい。男女それぞれの「意識改革」。相互理解の推進。
- ・会社等で人事権を持つ者や、社会における年長者の考え方を変える。

自由意見

①ジェンダー・差別・意識改革 20件

▼10～20 歳代女性

- ・「男女平等」という言葉はよく聞かすが、例えば「重い物を男の人が運ぶ」等、男性側の立場からすると、おそらく女性ができることは自分でした方が良いと思う。家庭での育児、子育てについて、母親が負担になることが多すぎる。特に、高齢者の方も共働き世代について家事分担のあり方を理解してもらう必要があると感じる。
- ・育メンという表現の廃止。親が子育てするのは当然のことじゃないのか。

▼10～20 歳代男性

- ・このアンケートの質問が、女性が差別されていることや、地位が低いことを前提にしているものが多い。私は、周囲の女性たちの地位が低いとか、差別を感じている様子は見てとれない。まずは、女性が差別されている、地位が低いという思い込みを無くしてほしい。
- ・そもそも、男女が不平等と思っていることが、不平等を生み出していると思う。
- ・男女関係無く能力に応じて採用する。雇用される側は差別的な扱いをする会社はすぐやめるべき。
- ・男性の育児や介護に対しての社会通念や慣習も改めなければ無理ではないかと思う。
- ・性別関係なく、能力に応じて採用する。

▼30 歳代女性

- ・男性から女性だけでなく、女性同士でも「女性（妻、母）はこうであるべき」という固定観念に捉われ、それを押しつけ合っていることがあると思います。また、男性に対しても同様な偏見を持っていたりすると思うので、そこを改めていくことでやりやすくなると感じます。男性に対する偏見や固定観念も改める。
- ・「結婚しても、今までと同じ名前で生活していけるのが男性ではあたり前なのに、女性が同じことを希望すると非常識でわがままだと言われてしまう。」というように、今まであたり前に思われていたことに目を向けることで、少しずつ意識が変わっていくのではと思います。

▼30 歳代男性

- ・社会的な性差と生物的な性差を埋めるような差別的な措置は必要だろうが、過剰とならないよう性差の内容と合理的な対応を検討して欲しいです。過剰な措置は逆に新たな差別を生むことを留意いただきたいです。

▼40 歳代女性

- ・私は女性が多い職場なので、あまり意識はないが、皆がまわりに対する思いやりがあれば性差は気にならないのではないかと思います。他人に対する偏見を改める取り組みはないかと。
- ・遺族年金の取り扱いで、夫が亡くなった時と妻が亡くなった時の年金受給に差があり、見直してほしい。夫が家計を支える立場にあることが前提にされた法律のようで、妻が家計を支えて仕事をしていても、妻が亡くなった場合、遺族年金受給ができないケースがあるということなので、男女平等ではないと感じます。

▼40 歳代男性

- ・女性を取り巻く社会的地位において、女性がもっと社会進出ができる社会を構築することが必要である。たびたびコメントしているが、男女それぞれの「意識改革」を積極的に自身で取り組み、地位向上を目指すマインドを持つことが必須条件であると思います。地域社会というフィールドで活躍するための各制度改正、周知等を行っても、当事者が意識改革をしなければ絵に描いた餅になる。社会環境もちろん重要ですが、やはり最後は「人」なのです。繰り返しますが、「意識改革」を促す取り組みをしてはどうでしょうか。

▼50 歳代以上女性

- ・男女が社会でもっと平等になるためには、偏見、固定的な社会通念、慣習、しきたりを改めるにはとても長い時間がかかる。改めて必要があることを言い続けていくことが最も重要だと思う。
- ・男性が仕事をし、女性が家庭にて家事をするという時代から、かなりの時間（年数）が経っているが、未だに家事、育児は女性の役割という空気があります。だからこそ、家事、育児をやる男性が

特別（素敵）のような風潮があるのだと思います。本来、どちらが担ってもいいし、むしろ両方で、出来る人ができる事を自然にやっていたらいいですね。仕事についても、昇任、転勤など男性は当然のように受けていますが、女性には、場合によっては離職になる（家庭によっては）ことも全く無い訳ではないと思うので、その点はまだまだ平等性に欠けると思います。枠に捉われない考え方ができるといいですね。

- ・沖縄の行事など女性への負担が大きいと思う。行事の簡素化と男性の参加で分担すると良いのではないかと思います。
- ・男女と言いますが、男性、女性だけでなく、半陰陽もひとつの性です。赤ちゃんが生まれた時、「男の子ですか、女の子ですか」とみんな普通に言っていますが、父母は辛いのではないのでしょうか。障がいでも病気でもありませんが、一生ホルモン剤が手放せないと聞きます。男女共同参画の中に、そういった方が入っていないような気がして、なんだか村八分にしているような気まずさがあります。同じような意味合いで、LGBT のことも、よろしくお願いします。

▼50 歳代以上男性

- ・男女共同参画の取り組みがある間は、社会では男女不平等の実態があるということ。幼児期からの教育がとても重要であると考えます。偏見や憎悪からは生きにくい社会しか構築されません。男女、年齢、国籍、障害など人間として持ち合わせているものは、すべて等しく与えられたものであり、それらを個性と捉えて互いに尊重しあい、足りないものを補いあいながら、平和に暮らしていける世界を目指すという教育をしていかなければならないと思います。
- ・学校などで男女混合名簿がはやridそうですが、私は反対です。どうしてそうなったのか。男女の区別はやはり大切で性差感を明確に持つことは人類発展の基本です。
- ・家事育児を分担では無く協同・共同で行うとの考え方が、無意識の平等を育むような気がします。

②男女共同参画について 20 件

▼10～20 歳代男性

- ・私は、人間の性は男女で区切れるものではないという考えです。そのため、「男女共同参画」や「男女平等」というものに違和感を覚えます。女性のための環境整備や改善よりも、誰であれ働きやすい職場や生きやすい社会を目指すほうがより望ましいと思うのです。
- ・男女が共に働くと言うと聞こえは良いが、その場合育児はどうなるのか。保育士が低賃金でこき使われるくらいなら片方が仕事で、片方が家事育児でいい。現状は確かに男性の方が社会的地位は高いが、養うために稼がなくてはならない重圧もある。(自殺率等をみれば明らか)。女性が社会進出するというなら、それを受止めて、男性を養っていくべき。繰り返すが、共働きは若年層を低賃金で育児の肩代わりをさせることになるので話にならない。分業を進めていく方向なら、女性の社会進出も賛成だが、現状は単なるわがままの押し付けなので、男女共同参画について全く同意できない。この意識調査も「女性の権利を」のような意図が見えて気持ち悪い。
- ・男女差別という言葉が誕生してしまったがために、目指している理想がより現実味を無くしている気がします。人はそれぞれ違いがあり、男女は殆どの構造が違います。同じ人ですら年齢で違い、制度や社会で違う扱いを受けています。(身体構造、介護サービスや少年法など) 実際に違うなかで、同じ扱いを受ける事が妥当なのか。むしろ現にある男女の得手不得手をそれぞれ評価し、そこにある差を別の形で埋める事は出来ないのだろうか。人として等しい扱いを受けるのは男女平等であるべきだが、「全てを平等」にする考え方は等しく求められる事に対し、等しく応えなければならない環境が出来るということになる。男女差別を意識する側にとって、性別によっては不得意な分野を強いる環境まで想定して検討しているのか、今後の展開が非常に興味深いものがあります。
- ・男女共同の推進については、那覇市及び浦添市などが新聞等でも取り上げられ LGBT 等の理解が進んでいると思う。うるま市でも砂川先生の講演会など、市民が男女共同参画について知る機会が充実し理解が進むと思います。

▼40 歳代女性

- ・元男女共同参画担当です。現在の活発な取り組みに敬意を表します。今、流行語大賞にノミネートされている「ワンオペ・育児」について、イクメンが認識されていても父親が育児にかかわっている時間はほんの僅かという実態が浮き彫りになりました。育児の大部分を担うのは、すべて母親。子の発達面について悩んで模索するのも母親。おまけに介護まで担う。正直、日本の母親は疲弊しきっているのではないのでしょうか。それでも、「これまでの母親はこのような事を乗り越えてきた」と当たり前のように押し付けるのも女性という構図になってはいないのでしょうか。左記構図は、1979年に久徳重盛という小児科医が「子どもの異常 60%は母親の育児が原因」という内容の著書を発表したことに端を発します。心理学の分野ではこれを母原病的発想と捉え、現在はこのような直線論的因果律では、家族病理は解決できないとされています。家族間は相互作用で成り立つ円環的因果律という考え方が一般的です。子どもの異常をすべて母親のせいにするのは非科学的であり、問題の根源はむしろ子どもの発達段階において、子どもが十分に愛着を形成できる環境が構築されているかにあります。これからの男女共同参画の取り組みには、このような誤った固定概念を払拭し、男女各々のライフイベントにおいて、自己実現が可能になるような啓発が必要だと思います。心理学的アプローチを積極的に啓発するのも一つの手です。母親だけでなく、子どもたちも家族も元気になる方法が満載ですよ。
- ・何もかも平等ということにはなれないと思う。生まれ持った性別ごとの能力があるのではないか。
- ・男女共同参画という言葉が浸透しているのか疑問に思う。今後の更なる取り組みを期待しています。

▼40 歳代男性

- ・男女共同参画という考え方自体が女性蔑視していると思う。個人を正當に評価し、能力がある者を登用する様に年長者が考えを改めれば良い。
- ・肉体的にも男女は異なるので、家事に男が、肉体労働に女性はとかこういう話や問題を出すこと自体がおかしい。正直、異なる男女を同じように平準化的な感じにすることに問題があり、すべての場面で個々の能力で判断すべきである。そのほうが効率的だと思う。
- ・男女共同参画という考え方の根本は、平たく言えば、男性優位社会における女性の活躍の場が少な

いからそれを広げましょうというところから始まっていると考えます。政府や役所が取り組む男女共同参画という考え方も四半世紀の歴史を経てきています。そろそろ考えるもう一つの軸、対極的視点、複眼的視点が必要になってきていると考えます。たとえば、女性衆議院議員による秘書へのハラスメント、あるいは熊本女性議員の役所職員等へのハラスメント、女性を中心となっている職場における男性差別など、これらのことについて男女共同参画関係の委員や、その業務を担う担当者、事務局はどのように考え、どのように捉えているのでしょうか。

- ・大変良いことです。男女関係なしでこそ、素晴らしい職場環境ができると考える。
- ・男女共同について女性にも覚悟が必要だと思います。
- ・男女共同参画という考え方自体が女性蔑視のように感じる。性別に左右されず、正当に個人を評価できると良いですね。

▼50 歳以上女性

- ・子どもは女性がしか産めないし、男性でなければできないこともあるのに、あらゆる分野での平等とはどういった事を言うのか理解できないです。男女平等の考え方なのか、いろんな文化、伝統がごちゃ混ぜになりつつあるので危惧される。例えば、与那城小学校の運動会で、ナカマチ（チョンダラー）を女子全員で踊っていたが、歌詞の内容を理解して踊らせているのか疑問に思う。あれは、男性が女性を口説く内容なのに。これも、男女共同参画を教えるもののひとつですか。
- ・男女平等を進めている現在、少し違った方向に進みつつあるように思います。職種、内容によっては、男性優位、女性優位もある。また、子育ての面においても、母親の必要な時期、そして父親の必要な時期と親の役割が違う。何も線引きをしたように、職場に男女差の比率を平等にしようだとか、男性も育休を積極的に取ろうが、社会の形態ばかりがひとり歩きしているように感じます。個々の尊重、それぞれのやり方を尊重する「心」が置き去りになっています。共働きをする家庭はすれば良いし、したくない、できない家庭はしなくていい社会制度、保障、環境の充実をもっと考える必要があると思います。極端な話「男性も子どもを産む」時代がきそうな感じですね。固体の違う男女をひとつにすることは無理があります。どちらかと言うと男性優位（必要）な職場において、女性の採用があり同じ勤務体制が組めず、男子の負担が多くなっている職場もあると聞きます。「平等」って何だろうと思います。形での「平等」ではなく、精神の「平等」を育むべきだと思います。
- ・女性のみでなく、男性も皆で声を大にして、男女が平等に生きていけるような社会を目指していこう。道は長いけど、必ず開けていきます。
- ・最近の若い世代は、男性の育児・家事参加についての意識が高くなっているように感じるが、まだまだ女性の活躍しやすい社会になっているとは言えない。男女共同参画に関する啓発活動は今後も継続していく必要がある。

▼50 歳以上男性

- ・男女共同参画の活動、広報が弱いと思います。（業務の内容が分からない）。他課、福祉の現場での連携を図り、弱者の現状を見て男女共同参画社会の実現を図る必要があると思う。DV、配偶者暴力防止等の行政の連携した取り組み強化。
- ・時間がかかると思うが、少しずつ進めるしかない。
- ・男女共同参画の環境整備を進めることは当然と考えます。しかし、共同参画が社会にどのような効果を与えることになるのか明確ではありません。父性・母性という概念があるように、子どもの成長にとって必要な役割は男女間の違いはあると考えます。男女共同参画を職業観と家族観を混同せず議論していただければと考えます。

③女性登用・エンパワメント 5件

▼10～20 歳代男性

- ・男女共同参画という名前は聞いたことはあっても、内容までは知らない人が多いと思う。男性が圧倒的に優遇されている職場が多いと思うので、女性が活躍している会社等を、マスメディア等を使ってアピールするべき。

▼30 歳代女性

- ・女性の管理職への登用については、数値目標をつくるのではなく、能力によって評価するべきだと思います。数値を達成するために能力のある男性がはじかれる、逆差別が起こらないようにするためです。
- ・性の多様性も広く認識されるようになってきているので、男女に関わらない社会参画ができるようになればいいと思う。男女共同参画の言葉が出るようになってから、管理職や重要な役割に一定の割合で女性を登用する制度に関することを提案することに違和感がある。その人の能力や状況にあった生活ができれば良いと思う。

▼50 歳以上男性

- ・男女の区別ではなく、その個人の能力を客観的に評価するシステムづくりが必要だと思う。女性の中には、女性であるということで自らひいてしまう人もいるが、もっと積極的に出てきてほしいと思う。
- ・家事・育児については男性側の意識改革はもちろんですが、女性の管理職登用へ「本人が断った」と聞いたことがあります。仕事のうえでは女性側も積極的に参加していただければと思います。

④就業支援・子育て支援サービスの充実 11 件

▼10～20 歳代男性

- ・男女が平等に働ける社会をつくるのは良いと思う

▼30 歳代女性

- ・賃金職員という事で育休が無いと言われ退職、継続して働きたい意思があるのに期限があると言われ退職、無職になり、子どもは保育園を退園になる。子どもの預け先が無いと求職活動、就職も厳しい状況。経済的に厳しくなる。子育て支援にはほど遠く感じます。子育てをしながら、女性が働くには同じ職場で継続して雇用してもらいたい。女性（母親）の仕事が安定する事で、子育てにも余裕が出てくると思います。
- ・夫の仕事が忙しいため、妻が仕事を調整しやすい賃金職員（家事、育児をするため）にならざるを得ない。夫が定時で仕事が終われるなら、女性の社会進出がしやすい。
- ・それぞれの家庭の状況が様々で、ケースバイケースの事が多く、答えはなかなか出ないものだと思います。ただ、保育サービスを利用したくても入所できないお母さんの声はかなり多く聞こえます。保育所など、母子家庭や別居中のお母さんで困っている声もよく耳にします。働きたくても働けない現状もあり、難しい課題です。家庭の負担の割合が、どうしても女性負担が大きいため、利用できるサービスを増やし、社会参加できる状況を支援していただけると嬉しいです。
- ・子育て、介護により正職員につけず、ワーキングプアの状態に気づかず現状維持の状態が多いように感じる。（選べる仕事も少ない、賃金が安い）単時間雇用の充実や、在宅ワークのように時間を選ばない仕事を充実させることで、家庭に合わせた働き方ができるのでは。

▼30 歳代男性

- ・男性が育児休暇を取得しにくいので妻の出産後の育児の際に、男性職員を強制的に育児休暇を取得させるような制度になると男性も育児休暇を取得し易くなるかと思います。男性が育児休暇を取得しない場合は、やむを得ない理由を長々と記入させた育児休暇不取得願い等の文書を作成して決裁を得ないといけない面倒くさい手続きにしても良いのでは。

▼40 歳代女性

- ・女性が働きやすい環境をつくるには、急な休みが取れる（家族の体調不良など）、周囲の理解、経済力の確保、保育の充実、介護の充実が欠かせないと思います。
- ・高校生以下の学校に通っている子どもの保護者が、学校行事や平日代休となった場合に、周囲の目を気にする事なく参加したり、休めたらいいのにとします。週5日の6時間勤務でも、朝と夕に多少のゆとりがあつていいのですが、小中高の学校行事へ参加するために年休を利用すると足りなくて、行けず、子どもをがっかりさせた事があつたので、心が痛かった。また、週4日の7.5時間勤務だと、調整する事で上記の事は無くなるのですが、小学生の子どもがひとりで、家で留守番している時間が心配になるので、もう少し早く帰れたらなと思います。これは、仕事をする上で少し贅沢かなとも思いますが。
- ・日頃の子育ての中で、男の子も身のまわりのことができるようにしていく事も大切だと思うので、子育て中のお母さん達へも情報が伝わるというなと思う。男性の育児や家事参加への負担感軽減のため。

▼40 歳代男性

- ・男性職員育児休暇の取りやすい環境作り。課長命令で休ませてほしい。

▼50 歳以上女性

- ・50代なので、年齢に応じた仕事の提供、情報などがあれば無理なく働けると思います。

⑤アンケートの内容・方法・意義について 5件

▼10～20 歳代女性

- ・アンケートの設問が多く、データ上で未回答欄があるとエラーが出て、でもエラー箇所がわからず難しいと感じた

▼40 歳代男性

- ・質問のF2-1（ご結婚されている方、パートナーがいる方におたずねします。）が必須となっております。おかしいのではないかと思います。どうでしょうか。

▼50 歳以上女性

- ・臨時職員にするアンケートではないと思う。
- ・今回のアンケートについて、女性側の視点での質問で非常に違和感がありました。アンケート初めにはジェンダーを意識した「パートナー」という単語を使用していますが、アンケートの内容についてジェンダーに関する質問がないことはどうかと思う。

▼50 歳以上男性

- ・庁内（公務員）における、男女共同参画については充たされていると思う。アンケートを庁内でとる状況については、問題の解決にならないのでは。一般の市民のアンケートにおいて課題が多く出てくると思う。

⑥行政に対する意見 3件

▼10～20 歳代男性

- ・平成19年度から平成28年度まで「うるま夢プラン」を策定していたみたいだが、どういう事を行ったのか。その結果がどうなったのか、もっと広める必要があると思う。

▼50 歳以上女性

- ・男女共同参画についての情報をもっと知らせてほしい。アンケートにより、市の取り組みを知るものです。
- ・私は個々の問題であると思っているので、行政としての役割は必要ないと感じている。

⑦その他 2件

▼40 歳代女性

- ・男女平等な社会であるが色々あるので、そのケースごとの相談を密に行なったほうが良いと思います。
- ・今回のアンケートの主旨から外れるとは思いますが、「女性が非力な状況」という前提で被害を受ける性犯罪で、あまりにも刑が軽いということ。男女の力の差があり被害者の多さが男女で違うので、今の刑罰では不平等と感じる。（犯罪者への強制避妊や住所公開など大賛成です）子どもに対する犯罪や性犯罪も、「子どもに対する差別」と感じます。同じ理由で、刑罰を重くしてほしいと思っています。

アンケート調査票

うるま市職員意識調査

回答者の属性

F 1 あなたの性別と年齢を選んでください。(〇は1つ)

【性別】 ⇒ 1. 男性 2. 女性 3. その他 ()
【年齢】 ⇒ 1. 10～20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳以上

F 2 あなたは、現在結婚していますか。(〇は1つ)

1. 結婚している 2. 結婚していないがパートナーと暮らしている
3. 離別 4. 死別 5. 未婚

F 2-1 ご結婚されている方・パートナーがいる方におたずねします。あなたは共働きですか。
(出産・育児等で休業中の方は働いているものとみなします)(〇は1つ)

1. 共働きである 2. 夫のみ働いている 3. 妻のみ働いている
4. 夫婦とも無職

F 3 あなたの家族構成をお答えください。(〇は1つ)

1. 単身世帯 2. 夫婦 3. 2世代(親と子) 4. 3世代(親・子・孫)
5. その他(具体的に)

F 4 あなたの職位についてお答えください。(〇は1つ)

1. 賃金職員 2. 一般職員 3. 係長・課長補佐相当職 4. 課長相当職以上

F 5 あなたは、管理職や役職への就任意向がありますか。(〇は1つ)

1. 管理職(課長級)以上に就きたい、もしくは就いている
2. 管理職(課長級)以上には就きたくないが、それより責任の軽い役職には就きたい
3. 役職には就かなくてよい
4. その他 ()

F 6 あなたの居住地についてお答えください。(〇は1つ)

1. 具志川地区 2. 石川地区 3. 勝連地区 4. 与那城地区
5. 市外(中部地区 南部地区 北部地区)

家庭生活について

問1 あなたは家事・育児の分担についてどう思いますか。1つ選んで下さい。(〇は1つ)

1. 男女の別なく家事・育児を分担すべきだ
2. 共働きの場合、家事・育児は分担すべきだ
3. 共働きでも、家事・育児は女性がすべきだ、あるいはしてほしい
4. その他(具体的に)

問2 あなたの家事・育児に関わる時間は、どの程度ですか。平日と休日それぞれについてお答え下さい。

	家事・育児はほとんどしない	30分未満	30分～1時間未満	1時間～3時間未満	3時間～5時間未満	5時間以上
平日	1	2	3	4	5	6
休日	1	2	3	4	5	6

問3 あなたの家庭では、次にあげるような家庭内の事がらを主にどなたが行っていますか。

ア～ケの各項目において、それぞれ1つずつ選んで、〇をつけてください。	主に夫(男性)が行う	主に夫(男性)が行い妻(女性)が一部分担	夫(男性)と妻(女性)が同じ程度分担	主に妻(女性)が行い夫(男性)が一部分担	主に妻(女性)が行う	その他
ア) 家計を支える(生活費をかせぐ)	1	2	3	4	5	6
イ) 家事をする(掃除・洗濯・炊事)	1	2	3	4	5	6
ウ) 家計の管理	1	2	3	4	5	6
エ) 子どもの世話・しつけ	1	2	3	4	5	6
オ) 病人・老親の世話(介護)	1	2	3	4	5	6
カ) 子どもの教育方針・進学の決定	1	2	3	4	5	6
キ) 高額商品の購入(不動産等)	1	2	3	4	5	6
ク) 家庭の問題の最終的な決定	1	2	3	4	5	6
ケ) 地域・社会活動(自治会活動等)	1	2	3	4	5	6

※パートナーが同性である場合は、「その他」を選択してください。

- 1 -

問4 あなたは、次にあげるア～クの分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。それぞれの分野について、あなたの考えに近いものを1～6の中からそれぞれ1つずつ選んで、〇をつけてください。

	男性の方が優遇されている	どちらかと言えば男性が優遇されている	平等	どちらかと言えば女性が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない
ア) 家庭生活で	1	2	3	4	5	6
イ) 職場で	1	2	3	4	5	6
ウ) 学校教育の場で(児童生徒について)	1	2	3	4	5	6
エ) 地域活動・社会活動の場で	1	2	3	4	5	6
オ) 政治の場で	1	2	3	4	5	6
カ) 法律や制度の上で	1	2	3	4	5	6
キ) 社会通念・慣習・しきたりなどで	1	2	3	4	5	6
ク) 社会全体でみた場合	1	2	3	4	5	6

問5 あなたが、家庭・地域・社会全般において、男女の不平等を感じるの、どんなところですか。3つまで選んで下さい。(〇は3つまで)

1. 共働きでも家事や育児は、主に女性がする
2. 病人の看護や高齢者の介護は、主に女性がする
3. 旧盆・正月などの行事のとき、女性の負担が大きい
4. 自治会等で重要なことを決める会合では、参加するのは男性がほとんどである
5. 職場で、採用・昇任・賃金など待遇面で男女に差がある
6. 職場でお茶くみ等の雑用や、補助的の仕事は女性に多い
7. 議員や知事、市町村長などは男性がほとんどである
8. 女性は血縁が近くても、トートメー(位牌)を継ぐことが認められない
9. 結婚後は、ほとんどの女性が夫の氏を名乗る
10. その他(具体的に)
11. 不平等は感じられない

問6 男性が女性と共に家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。3つまで選んで下さい。(〇は3つまで)

1. 男性自身の抵抗感をなくすること
2. 女性の抵抗感をなくすること
3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく回ること
4. 年配者や周りの人が、夫婦の役割分担についての当事者の考え方を尊重すること
5. 社会の中で、男性による家事、育児、地域活動についても、その評価を高めること
6. 労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間を多く持てるようにすること
7. 男性が家事、育児、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと
8. 研修等により、男性の家事、育児、介護等の技能を高めること
9. 男性が相談しやすい窓口を設けること
10. 男性が子育てや介護、地域活動を行うための仲間づくりをすすめる
11. その他(具体的に)
12. 特に必要なことはない

- 3 -

- 2 -

職場環境について

問7 庁内において、次にあげる面で、性別による差があると思いますか。ア～カの各面において、あなたの考えに近いものをそれぞれ1つずつ選んで、〇をつけてください。

	男性の方が優遇されている	どちらかと言えば男性が優遇されている	平等	どちらかと言えば女性が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない
ア) 募集や採用の条件	1	2	3	4	5	6
イ) 賃金・昇進・昇格	1	2	3	4	5	6
ウ) 人事配置	1	2	3	4	5	6
エ) 教育や研修制度	1	2	3	4	5	6
オ) 仕事の内容	1	2	3	4	5	6
カ) 全体的に	1	2	3	4	5	6

問8 あなたの所属部署では、男女がともに働きやすい職場環境づくりのために、どのような取り組みを行っていますか。あてはまる番号すべてに〇をつけて下さい。(〇はいくつでも)

1. 女性のみにお茶くみや清掃その他雑用を課すといった慣行の見直し
2. ハラスメント防止のための取り組み
3. 結婚後も、希望による旧姓の使用承認
4. 女性が結婚後や出産後も勤務することの奨励
5. 男女共同参画をテーマにした研修や講演会、懇談会等
6. 職場環境改善についての職員提案の募集
7. その他(具体的に)
8. 特に取り組んでいない

問9 あなたは、職場でハラスメント(セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント等)を受けたこと、または最近で見聞きしたことがありますか。(〇は1つ)

1. ハラスメントを受けたことがある
2. ハラスメントを受けたこともあり、身近で見聞している(過去に見聞したことがある)
3. ハラスメントを受けたことはないが、身近で見聞している(過去に見聞したことがある)
4. ハラスメントを受けたことはない 5. わからない

※パタニティ・ハラスメント: 男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を、職場の上司や同僚などが侵害すること。

【問9で「1. ハラスメントを受けたことがある」、または「2. ハラスメントを受けたこともあり、身近で見聞している(過去に見聞したことがある)」と答えた方に、お尋ねします。】

問10 あなたは、ハラスメントを受けた後、誰かに相談しましたか。あてはまるものを全て選んでください。(〇はいくつでも)

1. 職場の人事部署等に相談した
2. 専門家や専門機関(沖縄労働局総合労働相談コーナー、みんなの人権110番等)に相談した
3. 家族や親せきに相談した
4. 友人・知人に相談した
5. その他 ()
6. どこにも(誰にも)相談しなかった(できなかった)

- 4 -

問 11 あなたは、これから先機会があれば育児休業・介護休業を取得したいと思いますか。(○は1つ)

	ぜひ取得したい	可能であれば取得したい	特に取得したいとは思わない	わからない	育児や介護の予定はない
ア) 育児休業	1	2	3	4	5
イ) 介護休業	1	2	3	4	5

問 12 あなたは、現在の環境で1か月以上の育児休業・介護休業を取得できると思いますか。

1. 取得できると思う 2. どちらともいえない 3. 取得できるとは思わない

問 13 問 11 で「3. 取得できるとは思わない」を選んだ方は、あてはまる理由をすべて選んでください。

1. 上司等の理解が得られない 2. まわりの職員の負担が増える 3. 収入が減る
4. 昇進、昇給への影響がある 5. 同じ職位に戻るか不安がある
6. その他()

問 14 同僚や部下、上司など、職場の仲間から育児休業や介護休業を取得したいと相談されたとき、あなたはどのように思いますか。男性が取得する場合と女性が取得する場合に分けてお答えください。

	良いことなので、積極的に取得するべき	どちらかという取得したほうが良い	どちらかという取得せず働き続けたほうが良い	取得せず働き続けたほうが良い	わからない
ア) 男性が取得する場合	1	2	3	4	5
イ) 女性が取得する場合	1	2	3	4	5

問 15 男性職員に比べ女性職員の能力は正當に評価され、管理職等へ登用されていると思いますか。

1. はい 2. いいえ 3. その他(具体的に)

問 16 男女共同参画計画では、女性の係長職以上への登用目標を設定するケースもありますが、登用目標を設定する事についてどう思いますか。

1. 女性の登用はまだまだなので、数値目標を設定し近づける努力をするべきである。
2. 数値目標は設定せず、能力に応じて登用するべきである。
3. これ以上の登用は必要ない。
4. その他(具体的に)

本市における取り組みについて

問 17 あなたは次の言葉を見聞きしたことがありますか？ア～サについて、それぞれお答え下さい。

	内容も良く知っている	内容は少し知っている	聞いた事はあるが内容は知らない	知らない
ア) 男女共同参画週間	1	2	3	4
イ) 男女雇用機会均等法	1	2	3	4
ウ) 育児・介護休業法	1	2	3	4
エ) 男女共同参画社会基本法	1	2	3	4
オ) DV [※] (配偶者、交際相手等に対する身体的、精神的、性的な暴力)	1	2	3	4
カ) 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(配偶者暴力防止法)	1	2	3	4
キ) ジェンダー(社会的文化的に作られる性別)	1	2	3	4
ク) うるま市男女共同参画行動計画～うるまプラン～	1	2	3	4
ケ) うるま市男女共同参画推進条例	1	2	3	4
コ) 男女共同参画情報誌「み・も・ざ」	1	2	3	4
サ) うるま市男女共同参画センター	1	2	3	4

注) DV[※]=ドメスティック・バイオレンス (domestic violence) の略称

配 偶 者 暴 力 防 止 法 : 配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする。平成 25 年の改正により、交際関係にある相手からの暴力及びその被害者についても、準用することとなった。

うるま市男女共同参画行動計画 : うるま市における男女共同参画社会の形成の促進を目的とし、その実現に向けて目標と具体的施策を示した計画(平成 19 年 3 月策定)

うるま市男女共同参画推進条例 : 男女共同参画社会を推進するための指針(平成 26 年 4 月施行)

男女共同参画情報誌「み・も・ざ」 : 地域に根ざした男女共同参画社会づくりを進め、男女お互いの人権尊重への理解につながることを目的とした情報誌。

問 18 女性が働きやすくなるためには、どのようなことが必要だと思いますか。3 つまで選んで下さい。

1. 男性の家事・育児・介護などへの参加をすすめる
2. 保育や介護のための施設・サービスを充実させる
3. 育児休業・介護休業制度を普及させる
4. 賃金、仕事内容などでの女性差別をなくす
5. 労働時間の短縮や休日を増やす
6. 仕事と家庭の両立を相談できる窓口を設ける
7. 結婚・出産・介護などで、一度退職した女性のための再雇用制度を充実させる
8. その他(具体的に)

問 19 男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要と思うことは何でしょうか。1 つ選んで下さい。(○は1つ)

1. 法律や制度の上での見直しを行い、女性差別につながることを改める
2. 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める
3. 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図る
4. 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図る
5. 政府や企業などの重要な役割に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実する
6. その他(具体的に)
7. わからない

* 男女共同参画について、ご意見があればお聞かせ下さい。

うるま市男女共同参画に関する意識調査報告書
【発行年】平成 30 年 3 月

〒904-2214

沖縄県うるま市安慶名一丁目 8 番 1 号

(うるみん 3 F 男女共同参画センター)

T E L : 098-973-8927

F A X : 098-973-4982