

うるま市
ジェンダー平等推進計画



令和7年3月

うるま市



「共に創ろう！一人ひとりの個性が輝くまち、
みんなが主役のジェンダー平等社会」をめざして



うるま市においては、2006（平成 18）年度に『うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン～』を策定して以来、市民の皆様との協働で「共に創ろう！一人ひとりの個性が輝くまち、みんなが主役の男女共同参画社会」を目指して、さまざまな施策を進めてきました。

近年、急速に進行する少子高齢化の一層の進展、大規模な自然災害・気候変動に加え、新型コロナウイルス感染症の影響や、国際情勢の変化、物価の高騰は、日常生活や企業の経済活動にも大きな影響をもたらしています。

この間、国は「DV 防止法」、「女性活躍推進法」、「女性支援新法」を施行し、社会情勢の変遷に応じたさまざまな施策を展開していますが、依然として、性別による固定的な役割意識やこれに基づく慣行や慣習、政治や政策決定過程における男女差や職業における男女の格差、DVやハラスメント等、多くの課題が残されています。

これらの課題に対し、アンコンシャス・バイアスの払拭、ジェンダー平等やダイバーシティの推進に関する社会的要請がますます高まっています。こうした状況をふまえ、今回の計画から、「SDGs（持続可能な開発目標）」の17の目標のひとつ「（ゴール5）ジェンダー平等を実現しよう」を掲げました。

また、これまでの男女の枠組みに捉われない、多様な個性を対象とした計画であることを明確にするため、計画の名称を「うるま市ジェンダー平等推進計画」としています。ジェンダー平等の視点をあらゆる施策に反映させることを目指し、取り組みを進めてまいります。

本計画の推進にあたりましては、これまでの市民の皆様のご尽力に感謝するとともに、引き続きジェンダー平等推進に対するご理解とご協力をお願いいたします。

結びに、この計画の策定にあたり、熱心にご審議いただきましたうるま市男女共同参画審議会委員の方々並びに、市民意識調査等において貴重なご意見をいただきました多くの皆様に心から感謝申し上げます。

令和7年3月 うるま市長

中村正人

目次

I. 計画策定にあたって	1
1. 計画策定の背景と目的	1
2. ジェンダー平等推進の動向	2
3. 計画の名称	4
4. 計画の期間	4
5. 計画の位置づけ	5
II. ジェンダー平等に関する本市の現状	7
1. 統計データからみる現状	7
2. 各種意識調査結果からみる現状	21
3. 第2次計画（前期）の進捗状況	42
4. うるま市ジェンダー平等推進計画における重点課題	43
III. 基本理念・方針及び成果指標	45
1. 計画の基本理念	45
2. 基本方針	46
3. 施策の体系	47
4. 成果指標	48
IV. 具体的な取組み	51
基本方針1. 多様な生き方を選べる社会の実現	51
基本方針2. 家庭・職場・地域におけるジェンダー平等の実現	55
基本方針3. 性・ジェンダーに基づく困難の解決と暴力の根絶	60
V. 計画の推進に向けて	64
1. 推進体制の強化	64
2. 進行管理体制の強化	64
資料編	65
1. 条例・規則等	65
2. 計画策定の体制・経緯	74
3. 用語解説	76

I. 計画策定にあたって

1. 計画策定の背景と目的

1999(平成11)年に施行された男女共同参画社会基本法(Basic Act for Gender Equal Society)において、地方公共団体は男女共同参画社会の形成を促進するための施策を策定し実施する責務を有することが定められています。男女共同参画社会とは、性別役割(Gender role)にとらわれず誰もが対等に活躍できる社会のことです。人々が社会の対等な構成員として、自分の意思で社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が確保され、それによって人々が政治や経済、社会、文化といった分野で均等に利益を受けられるだけでなく、ともに責任を担う社会でもあります。

本市においては、2006(平成18)年度に「うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて各種施策を進めてきました。この間、2013(平成25)年に「男女共同参画都市」を宣言し、翌年には「うるま市男女共同参画推進条例」を施行したほか、2017(平成29)年からは「うるま市男女共同参画センター」を運営するなど、男女共同参画政策の実施に取り組んできました。

国においては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」(LGBT理解増進法)が施行されています。これらに基づき、地方公共団体は女性活躍推進計画策定の努力義務、事業主行動計画の策定義務、政治分野における男女共同参画推進の義務、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解増進に関する施策の策定及び実施の努力義務が課されています。

全国的に男女共同参画や性の多様性に関する取組みが進められる一方で、2023(令和5)年のジェンダーギャップ指数において日本は146か国中、政治参画138位、経済参画123位という順位に留まっています。2020(令和2)年に国がとりまとめた「第5次男女共同参画」において、男女共同参画の取組みが十分に進展しない要因として、政治・経済分野における課題に加えて、固定的な性別役割分担(Sexual division of labor)や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を挙げています。

これまで本市でも男女共同参画社会の実現に取り組んできましたが、政治・経済分野における女性の登用はいまだ十分ではなく、その背景には根強い固定的な性別役割分担が関係していると考えられます。本市の男女共同参画に関する現状と課題、近年の男女共同参画政策の動向等を考慮しつつ、行政が取り組むべき施策や、市民・民間事業所に促す取組みを具体的に記載した行動計画として、「うるま市ジェンダー平等推進計画」を策定します。

2. ジェンダー平等推進の動向

(1) 世界の動向

ジェンダー平等に関する世界的な潮流として、国連の動きをみると、1945(昭和 20)年に発足した国連は、その憲章に男女平等を明記し、1946(昭和 21)年には「女性の地位委員会」を設立しました。「国連婦人の 10 年」を宣言した 1975(昭和 50)年以降、女性の地位向上のための様々な活動を展開し、1985(昭和 60)年のナイロビ、1995(平成 7)年の北京での世界女性会議などを経て、女性の権利向上と国際的な連帯が強化されてきました。

2000(平成 12)年には「女性 2000 年会議」で北京行動綱領の進捗を確認し、さらなる行動を求める宣言を採択しました。2005 年には「北京宣言」と「行動綱領」の評価が行われ、2010(平成 22)年に「北京+15」としてその進展を再評価しました。2011(平成 23)年には、女性の権利促進のための国連機関「UN Women」が設立され、ジェンダー平等に向けた包括的な支援が進められています。

2015(平成 27)年には「北京+20」が第 59 回女性の地位委員会で記念されたほか、国連サミットにおいて持続可能な開発目標(SDGs)が採択され、目標 5 としてジェンダー平等が設定されました。同年、仙台で採択された「仙台防災枠組み」では、自然災害におけるジェンダー視点の必要性が盛り込まれています。

2017(平成 29)年以降、#MeToo 運動やジェンダー平等推進の声が世界的に広がり、2018(平成 30)年第 62 回の女性の地位委員会では「農村の女性と女児のジェンダー平等とエンパワーメントを達成するための挑戦と機会」を取り上げ、SDGs の達成に向けた政策議論が行われました。また、2020(令和 2)年の第 64 回(北京+25)では北京行動綱領 25 周年を機に、さらなる取組みが求められ、コロナ禍に浮き彫りになったジェンダー不平等の是正が重点課題となっています。

(2) 日本の動向

我が国においては、こうした世界的な流れを受け、1977(昭和 52)年に「国内行動計画」を策定して以降、1996(平成 8)年の「男女共同参画 2000 年プラン」や 2000(平成 12)年の「男女共同参画基本計画(第 1 次)」などを通じて、男女平等の施策を推進してきました。1999(平成 11)年には「男女共同参画社会基本法」が施行され、2001(平成 13)年には「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(DV 防止法)」、2015(平成 27)年には「女性活躍推進法」が制定され、公共機関や企業に女性の活躍推進計画の策定が義務づけられました。同年の「第 4 次男女共同参画基本計画」では、男性中心の労働慣行の見直しや女性の活躍推進が強調されました。

2017(平成 29)年以降、日本はさらにジェンダー平等の実現に向けて取組みを強化してきました。2019(令和元)年には「男女共同参画基本計画(第 5 次)」を策定し、女性の経済的自立やリーダーシップ拡大を重視した施策を展開しました。2022(令和 4)年には「育児・介護休業法」が改正され、男性の育休取得促進が進められていま

す。ジェンダー平等推進の一環として、企業への「女性役員比率向上」も進められており、日本全体でジェンダー平等社会の実現を目指しています。また、従来の婦人保護事業が、1957（昭和 32）年に施行された売春防止法に基づいた女性支援であり、時代の変化に対応したものではないとの問題提起がされ、2022（令和 4）年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」が公布され、2024（令和 6）年に施行されました。

近年は地方自治体において、従来の「男女共同参画計画」という名称を「男女平等推進計画」や「ジェンダー平等推進計画」などに改める動きがみられます。

（３）沖縄県の動向

沖縄県では、1984（昭和 59）年に「婦人問題解決のための沖縄県行動計画」を策定し、1993（平成 5）年の「DEIGO プラン 21」以降、継続的に男女共同参画の推進に取り組んできました。2022（令和 4）年に、「男性の育児休業取得」や「政治分野における女性の参画」の促進をはじめ、「ジェンダー平等」や「ジェンダーに関する暴力の根絶」などを掲げた、「第 6 次沖縄県男女共同参画計画～DEIGO プラン～」を策定しています。

この間 2021（令和 3）年に、誰もが自分らしく幸せに生きることのできる沖縄を目指して「沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島にじいろ宣言）」を行いました。

また、2024（令和 6）年に「沖縄県困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」を策定したほか、同年に「沖縄県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」を改定しています。

（４）うるま市の動向

本市は、2005（平成 17）年 4 月 1 日に合併、誕生し、企画部に『男女共同参画・交流課』が設置されました。事業推進の指針となる新たな男女共同参画行動計画が必要となり、旧市町の計画や社会の動向を考慮しつつ、本市の男女共同参画についての実態や市民意識などを踏まえ、男女平等意識、人権尊重、参画の促進といったトータルな視点に立った計画づくりを行い、2006（平成 18）年度に『うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン～』を策定しました。

これまで、2013（平成 25）年 1 月に『うるま市男女共同参画都市』の宣言、2014（平成 26）年 4 月には男女共同参画社会を推進するための指針となる『うるま市男女共同参画推進条例』の施行、2016（平成 28）年 4 月には『うるま市特定事業主行動計画』の策定、2017（平成 29）年 4 月には「うるま市健康福祉センターうるみん」内に「うるま市男女共同参画センター」が設置されました。

また、これまでに男女共同参画情報誌「み・も・ぞ」の発行・配布をはじめ、「男女共同参画啓発講座」の開催、「男女共同参画週間」や「女性に対する暴力をなくす運動」の期間に連動したパネル展の実施、「男女共同参画国内外研修派遣補助金」や「男女共同参画社会づくり推進事業補助金」の創設を図るなど、市民との協働により男女共同参画社会の実現に向けた各種施策を推進してきました。

3. 計画の名称

本計画は、これまで本市が策定してきた『うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン』を引き継ぐ計画です。

これまで行政では、英語の「gender equality」の日本語訳として、「男女共同参画」を用いてきました。近年、社会的・文化的に形成される性別のあり方を指す「ジェンダー」や、ジェンダーから派生する格差や不平等を是正する「ジェンダー平等」といった言葉が一般的に用いられるようになりました。また、従来の「男女」の枠組みのなかで、「性的マイノリティ」の方々が直面する社会課題への対応も求められています。

こうした社会情勢を踏まえて、本計画の名称を「うるま市ジェンダー平等推進計画」とし、誰もが生きやすい社会の土台づくりを進めます。なお、引き続き『うるま市男女共同参画推進条例』に示された目的や基本理念等を踏まえるものとします。

「ジェンダー」とは？

生物学的な性（セックス／sex）とは異なり、社会的・文化的に形成される性別のあり方を指します。社会には「男らしさ」や「女らしさ」といった期待や役割が存在し、これらを総称してジェンダーと呼びます。ジェンダーは、時代や地域、文化によって変化し、その枠組みが個人の生き方を制約する場合があります。

「ジェンダー平等」とは？

男性と女性だけでなく、LGBTQ+を含むすべての人々が、対等に権利や機会を持ち、自らの選択に基づいて社会のあらゆる分野で自由に活躍できる状態を指します。これは単に「平等な機会を提供する」だけでなく、性別による格差や固定的役割分担を解消し、ジェンダーに基づく不平等や差別をなくすことを含みます。

また、ジェンダー平等は持続可能な開発目標（SDGs）における重要な課題とされています。

4. 計画の期間

うるま市ジェンダー平等推進計画は、2025（令和7）年度から2029（令和11）年度までの5年計画とします。実施した取組みの現状と課題の把握を毎年度行い、社会状況の変化に対応するものとします。なお、4年目の2028（令和10）年度に各種意識調査と施策の効果の点検・評価を行い、その結果をもとに5年目の2029（令和11）年度に計画を見直し、次期計画を策定します。

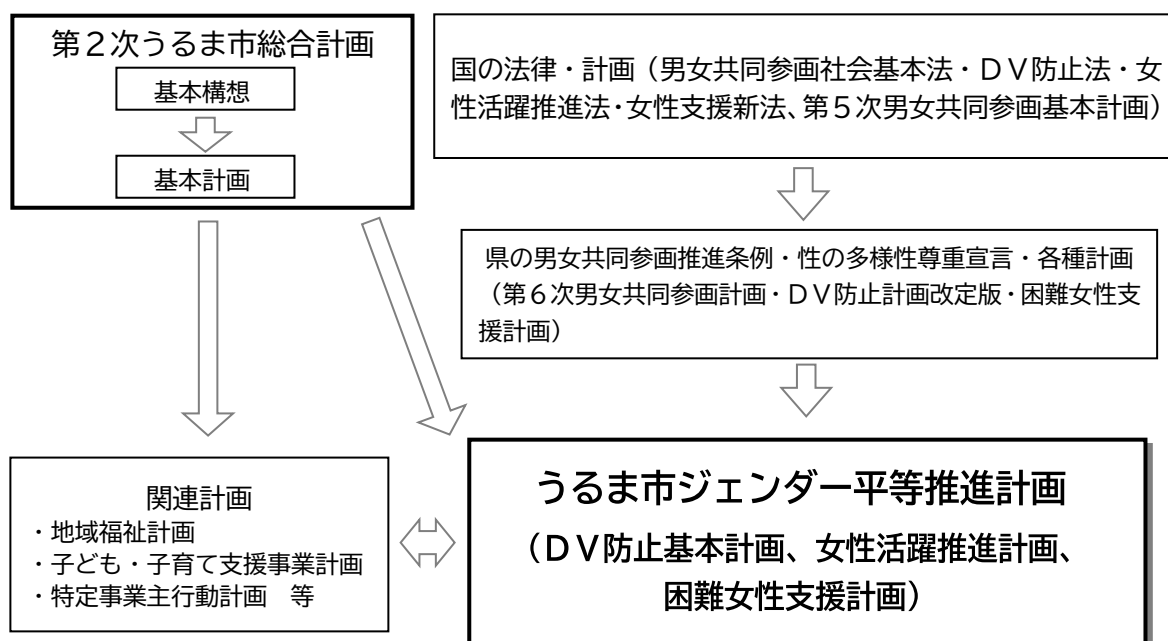
うるま市ジェンダー平等推進計画				
2025年度 (R7年度)	2026年度 (R8年度)	2027年度 (R9年度)	2028年度 (R10年度)	2029年度 (R11年度)
進捗報告	進捗報告	進捗報告	各種意識調査 施策の点検・評価	次期計画策定

5. 計画の位置づけ

この計画は、「第2次うるま市総合計画」との整合性を図り、本市におけるジェンダー平等社会の形成を促進するための施策展開を示すもので、その実現に向けた目標と具体的施策を位置づけたものです。また、市民並びに事業所・団体等、本市に暮らす市民一人ひとりがそれぞれの立場でジェンダー平等に向けた役割を担い、行動するための指針となるものです。

なお、本計画は男女共同参画社会基本法第9条、第14条第3項に基づき、市町村の努力義務として、国の「男女共同参画社会基本法」や「第5次男女共同参画基本計画」、沖縄県の「第6次沖縄県男女共同参画計画～DEIGO プラン～」との整合性を図りつつ、本市が主体的に取り組む施策として策定されるものです。

また、「DV防止法」第2条の3第3項に基づく、「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（DV防止基本計画）」、並びに「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく、「女性活躍推進計画」、「女性支援新法」第8条第3項に基づく、「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（困難女性支援計画）」としての内容を包含した計画です。



Ⅱ. ジェンダー平等に関する本市の現状

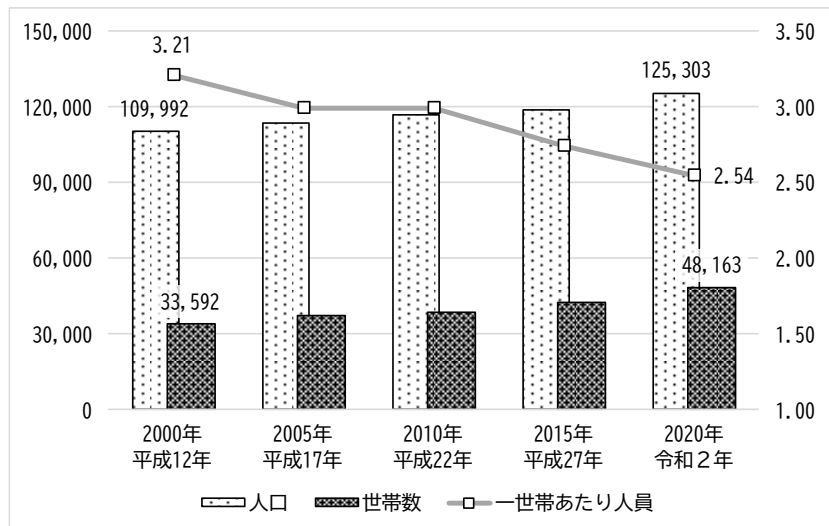
1. 統計データからみる現状

(1) 人口・世帯の推移

うるま市の人口・世帯数をみると、2020（令和2）年現在の人口は125,303人、世帯数は48,163世帯で、1世帯あたり人員数は2.54人となっています。

2000（平成12）年以降の推移をみると、人口は増加傾向にあり、世帯数も一貫して増加しています。世帯増加率が人口増加率を上回り続けているため、1世帯あたり人員数は年々減少しています。

■人口・世帯の推移



	2000年 平成12年	2005年 平成17年	2010年 平成22年	2015年 平成27年	2020年 令和2年
人口	109,992	113,535	116,979	118,898	125,303
人口増加数	—	3,543	3,444	1,919	6,405
人口増加率 (%)	—	3.20	3.03	1.64	5.39
世帯総数	33,592	37,212	38,344	42,378	48,163
世帯増加数	—	3,620	1,132	4,034	5,785
世帯増加率 (%)	—	10.78	3.04	10.52	13.65
一世帯あたり人員	3.21	2.99	2.99	2.74	2.54

※2000年の数値は石川市、具志川市、勝連町、与那城町の合計

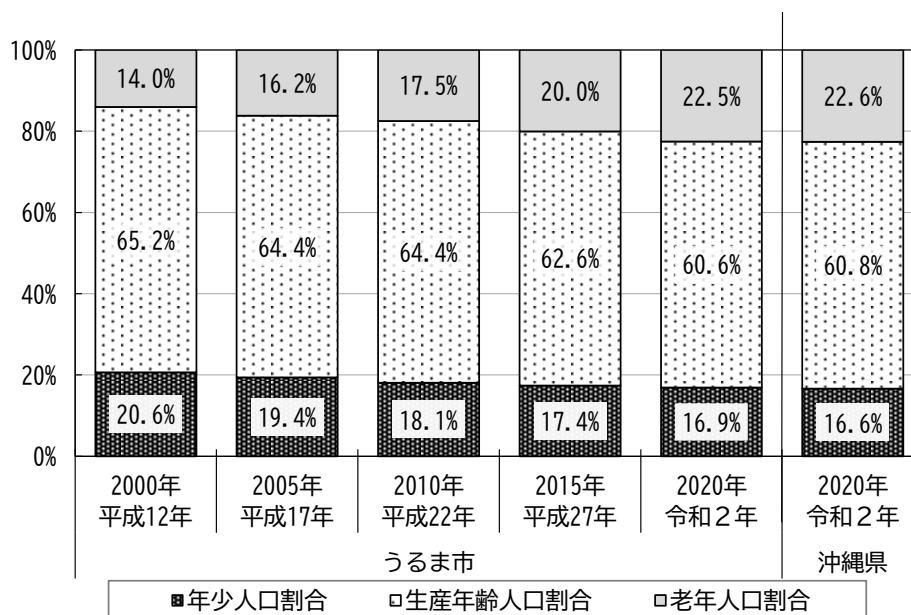
出典：総務省統計局「国勢調査結果」

(2) 年齢3階層別人口

2020（令和2）年の年齢3階層別人口をみると、年少人口（0～14歳）が16.9%、生産年齢人口（15～64歳）が60.6%、老年人口（65歳以上）が22.5%となっています。2000（平成12）年以降の推移をみると、年少人口の割合、生産年齢人口の割合は減少が続く一方で、老年人口の割合は年々増加しており、少子高齢化が進んでいます。

沖縄県と比較すると、ほとんど同様の人口割合となっています。

■年齢3階層別人口の推移



出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■うるま市の年齢3階層別人口・割合

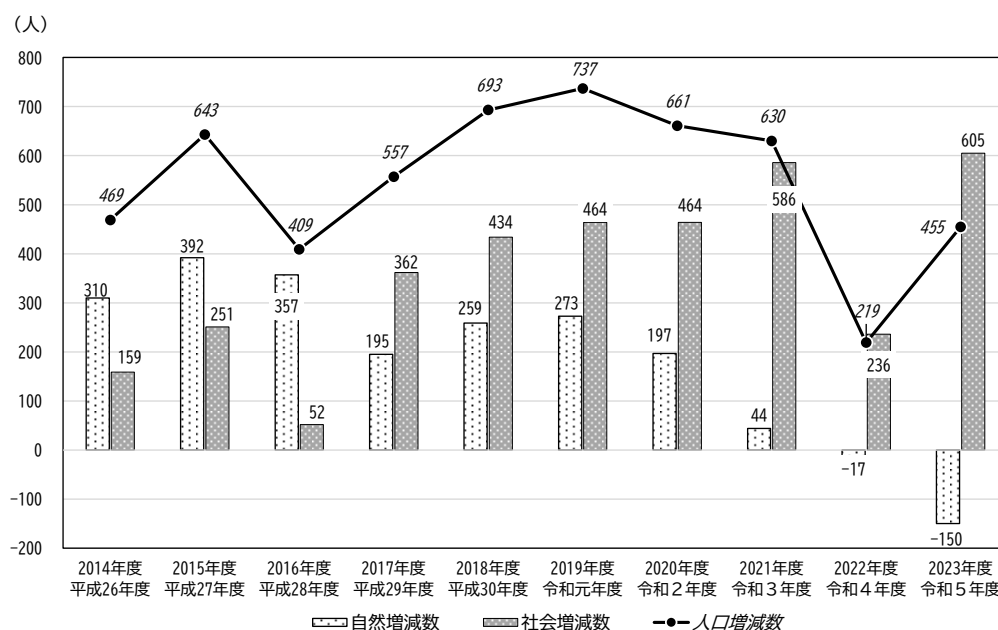
		2010（平成22）年		2020（令和2）年	
		人口	割合	人口	割合
年少人口 （15歳未満）	男性	10,765	18.5%	10,932	17.3%
	女性	10,409	17.7%	10,255	16.5%
生産年齢人口 （15歳以上65歳未満）	男性	38,668	66.5%	39,050	61.9%
	女性	36,648	62.4%	36,858	59.2%
老年人口 （65歳以上）	男性	8,738	15.0%	13,067	20.7%
	女性	11,707	19.9%	15,141	24.3%
総数	男性	58,198	100.0%	63,049	100.0%
	女性	58,781	100.0%	62,254	100.0%

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(3) 人口動態

2014（平成26）年から2023（令和5）年の10年間の人口増減をみると、数値の変動はあるものの人口増加が続いています。この間、自然増減数は2021（令和3）年まではプラスの値（自然増）ですが、2022（令和4）年以降はマイナスの値（自然減）となっています。社会増減について数字の増減はありますが、一貫してプラスの値（社会増）となっています。

■人口動態の推移



出典：「人口移動報告年報」沖縄県

■うるま市の人口動態

	自然動態			社会動態			人口増減数
	出生者数	死亡者数	自然増減数	転入者数	転出者数	社会増減数	
2014年度 平成26年度	1,338	1,028	310	4,997	4,838	159	469
2015年度 平成27年度	1,371	979	392	5,014	4,763	251	643
2016年度 平成28年度	1,401	1,044	357	5,070	5,018	52	409
2017年度 平成29年度	1,325	1,130	195	5,285	4,923	362	557
2018年度 平成30年度	1,326	1,067	259	5,460	5,026	434	693
2019年度 令和元年度	1,299	1,026	273	5,685	5,221	464	737
2020年度 令和2年度	1,343	1,146	197	5,653	5,189	464	661
2021年度 令和3年度	1,289	1,245	44	5,325	4,739	586	630
2022年度 令和4年度	1,220	1,237	-17	5,236	5,000	236	219
2023年度 令和5年度	1,143	1,293	-150	5,426	4,821	605	455

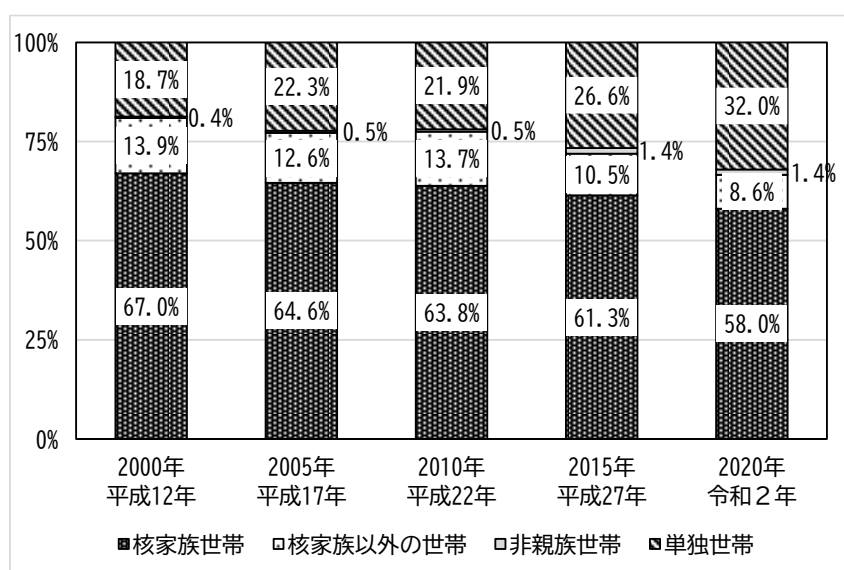
出典：「人口移動報告年報」沖縄県

(4) 世帯の家族類型

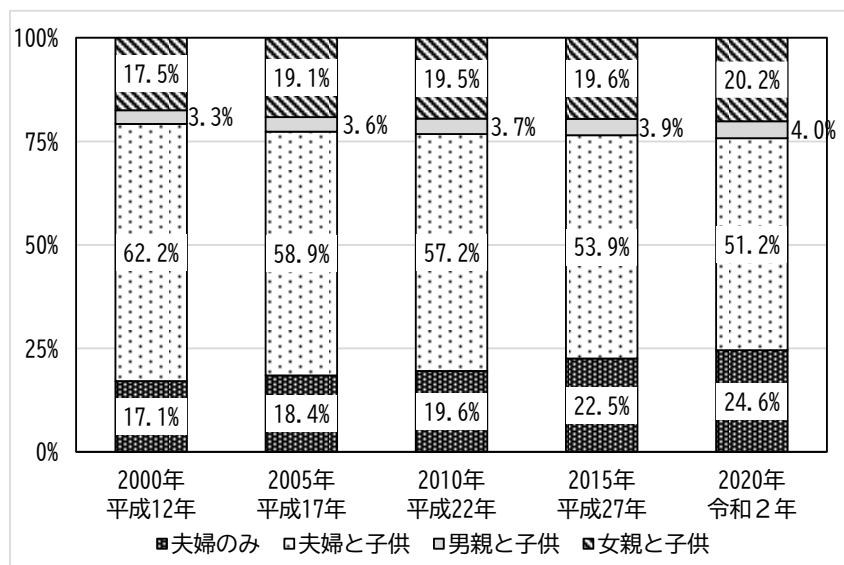
本市の一般世帯の家族類型をみると、核家族世帯の占める割合は減少傾向にあり、2020（令和2）年には58.0%と、2000（平成12）年から9ポイント減少しています。一方、単独世帯は増加傾向にあり、2020（令和2）年には32.0%と、2000（平成12）年から約13ポイントの増加となっています。

また、核家族世帯の家族類型をみると、夫婦と子供からなる世帯の割合は減少傾向にあり、2020（令和2）年には51.2%と、2000（平成12）年から11ポイントの減少となっています。一方、夫婦のみ世帯の割合は増加傾向にあり、2020（令和2）年には24.6%と、2000（平成12）年から7.5ポイントの増加となっています。

■一般世帯の家族類型別世帯数の推移



■核家族世帯の家族類型別世帯数の推移



出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(5) 母子・父子世帯の状況

2020（令和2）年の国勢調査によると、20歳未満の世帯員がいる核家族世帯において、母子世帯の割合は12.4%となっており、県内市部（9.3%）や県（9.4%）よりも高くなっています。また、父子世帯の割合は1.7%と県内市部や県と同程度です。

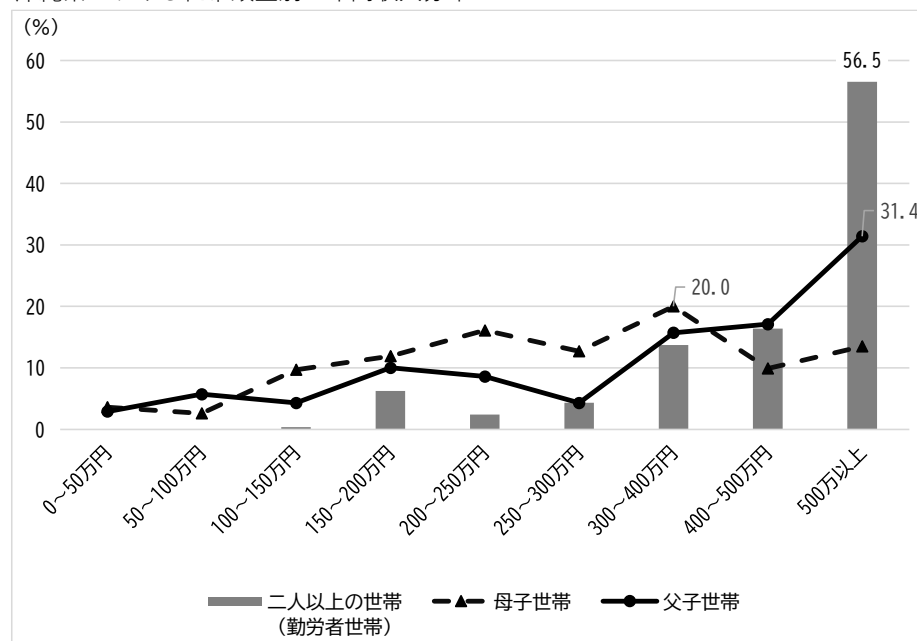
なお、沖縄県民の年間収入は、勤労者世帯（二人以上の世帯）であれば半数以上が500万円以上となっていますが、母子世帯では300～400万円が最も多く、父子世帯では500万円以上が最も多くなっています。500万円以上の割合は、勤労者世帯（二人以上の世帯）よりも低く、ひとり親世帯とそうでない世帯との間で、収入に大きな違いが見られます。

■母子・父子世帯数

	うるま市	市部	沖縄県	全国
20歳未満世帯員のいる核家族世帯	11,941	111,356	143,841	10,124,964
母子世帯数	1,479	10,394	13,575	646,809
母子世帯の割合	12.4%	9.3%	9.4%	6.4%
父子世帯数	200	1,217	1,651	74,481
父子世帯の割合	1.7%	1.1%	1.1%	0.7%

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■沖縄県における世帯類型別の年間収入分布



※勤労者世帯（二人以上の世帯）の年間収入は、「2019 年全国家計構造調査」の沖縄県の数値。

※母子世帯及び父子世帯の年間収入は、「令和5年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査報告書」の数値。

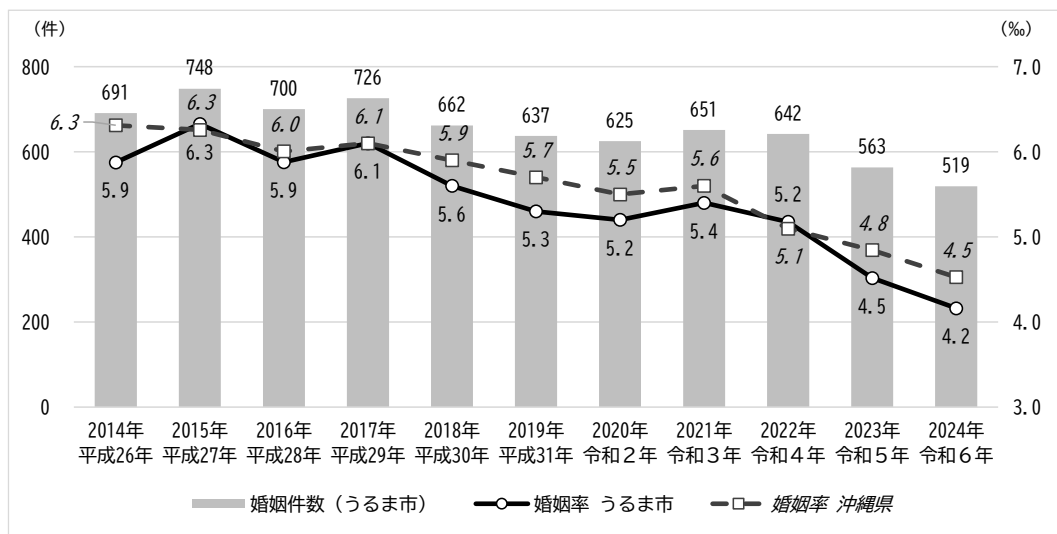
出典：「2019 年全国家計構造調査」総務省統計局
「令和5年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査報告書」沖縄県

(6) 婚姻・離婚状況

2024（令和6）年のうるま市における婚姻件数は519件、婚姻率（人口千対）は4.2%となっており、増加に転じた年もあるものの、2015（平成27）年から減少傾向にあります。また、2022（令和4）年以降はこれまでよりも減少幅が大きくなっており、新型コロナウイルス感染拡大による社会活動の制限が影響していると考えられます。婚姻率は、沖縄県の値を下回るか同程度となっています。

離婚数は増減を繰り返しています。2020（令和2）年までは300件台で推移していましたが、2023（令和5）年以降は200件台となり2024（令和6）年度には276件、離婚率（人口千対）は2.2%となっています。離婚率は、おおむね沖縄県の値を上回るか同程度となっています。

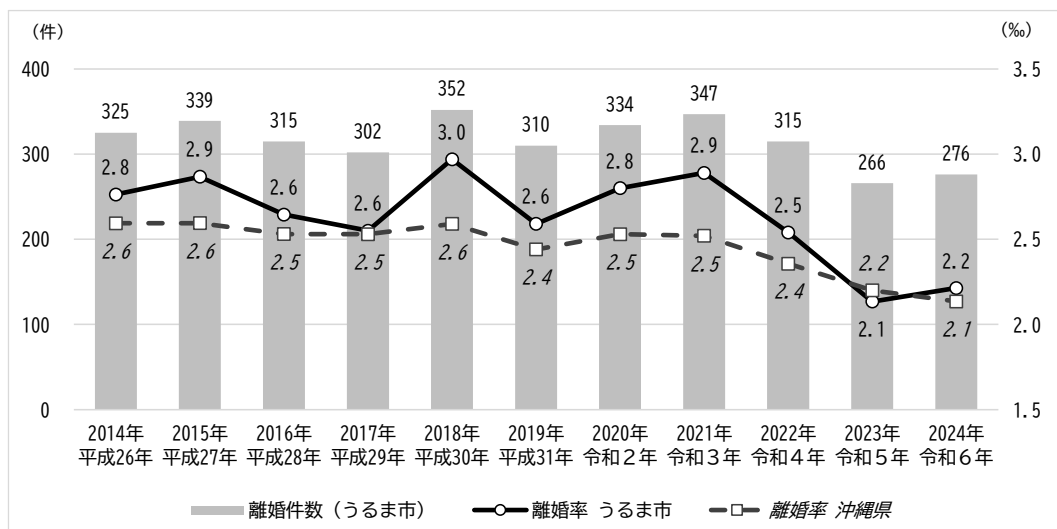
■婚姻件数及び婚姻率の推移



※婚姻率（単位：%）＝年間婚姻届出件数/全体人口×1000

出典：「沖縄県人口動態統計」沖縄県

■離婚件数及び離婚率の推移



※離婚率（単位：%）＝年間離婚届出件数/全体人口×1000

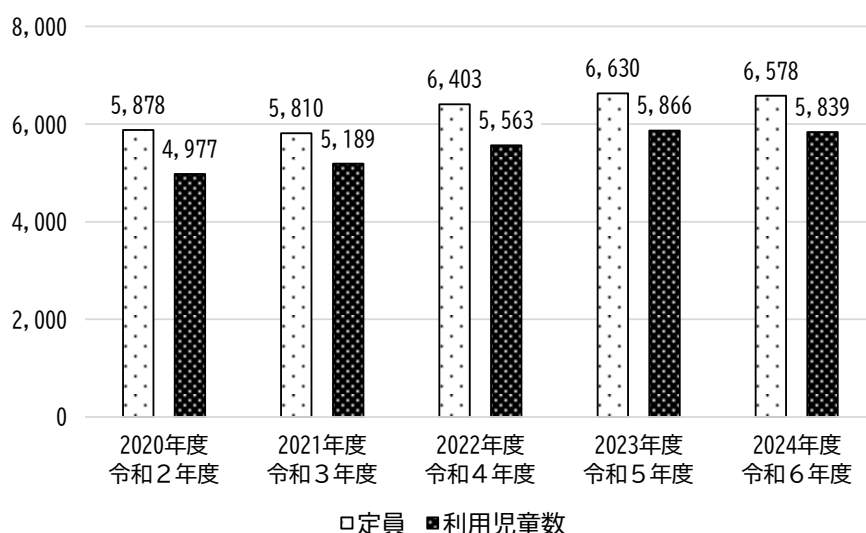
出典：「沖縄県人口動態統計」沖縄県

(7) 保育施設等の利用児童数・待機児童数

保育施設等（認可保育所、認定こども園、地域型保育事業所等）の利用児童数は、2024（令和6）年時点で5,839人となっています。定員数・利用児童数ともに2021（令和3）年から増加傾向でしたが、2024（令和6）年は微減となっています。

また、2024（令和6）年のうるま市の待機児童数は0人となっており、市部平均と比べて少なくなっています。市部平均では2015（平成27）年に待機児童数のピークを迎え、その後減少傾向にあります。うるま市では2017（平成29）年にピークを迎えてからは大きく減少し、2019（令和元）年に市部平均を下回って以降、現在まで市部平均を下回る待機児童数で推移しています。

■保育施設等の定員・利用児童数の推移

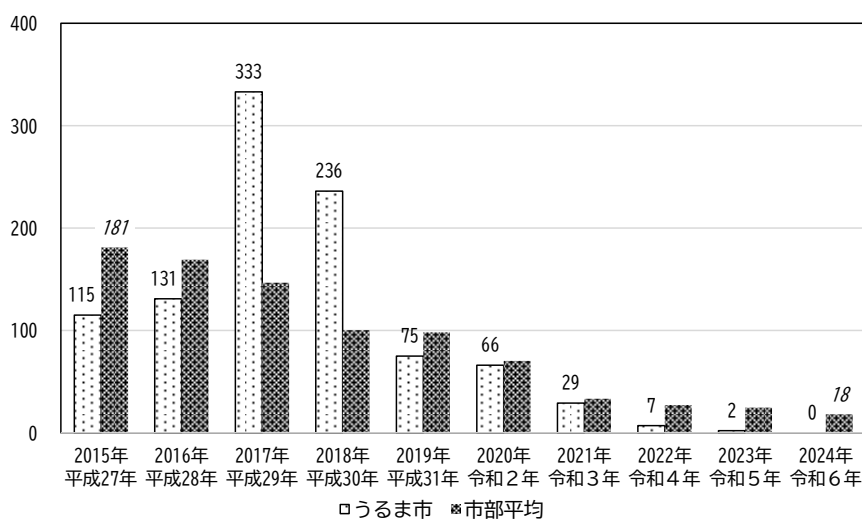


※いずれも各年4月1日現在

出典：第3期うるま市子ども・子育て支援事業計画

■うるま市と沖縄県市部平均の待機児童数の推移

(人)



※いずれも各年4月1日現在

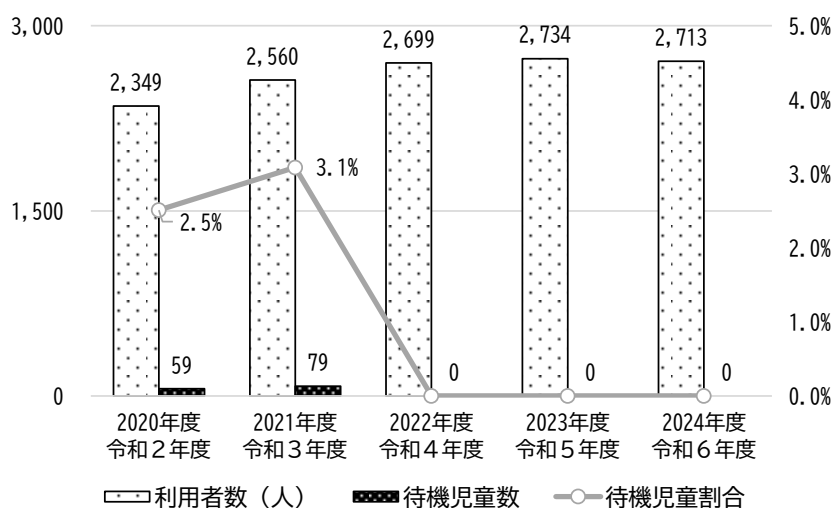
出典：「各市町村別保育所入所待機児童数」沖縄県

(8) 放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）利用状況

放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）とは、共働きなどで保護者が放課後等に家にいない小学生を対象に、安全で楽しく過ごせる場所を提供する児童福祉サービスです。

利用者数は、2024（令和6）年時点で2,713人となっています。利用者数は2021（令和3）年から増加傾向でしたが、2024（令和6）年は微減となっています。また、2021（令和3）年までは待機児童がいましたが、2022（令和4）年以降は0人で推移しています。施設数はこの間増加しており、2024（令和6）年には57箇所となっています。

■放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の利用状況・施設数



	2020年度 令和2年度	2021年度 令和3年度	2022年度 令和4年度	2023年度 令和5年度	2024年度 令和6年度
利用者数（人）	2,349	2,560	2,699	2,734	2,713
待機児童数	59	79	0	0	0
待機児童割合	2.5%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%
施設	箇所	50	51	54	55
	クラス単位	70	71	75	77

※いずれも各年4月1日現在

出典：第3期うるま市子ども・子育て支援事業計画

(9) 女性相談状況

女性相談の受付状況をみると、2019（令和元）年度から2021（令和3）年度にかけて増加していましたが、2022（令和4）年度に300件に減少しています。女性相談のうち、来所相談の内訳をみると、夫等からの暴力の件数は2019（令和元）年度から減少している一方で、離婚問題については2022（令和4）年度に増加に転じています。

■女性相談の受付状況及び来所相談の内訳

	来所相談	出張相談	電話相談	その他	合計
2018年度 平成30年度	173	5	25	34	237
2019年度 令和元年度	183	1	36	48	268
2020年度 令和2年度	121	7	103	74	305
2021年度 令和3年度	98	7	149	74	328
2022年度 令和4年度	128	5	108	59	300

出典：うるま市福祉事務所概要

	人間関係																	
	夫等				子ども			親族			交際相手			その他の者 からの暴力	男女問題	ストーカー被害	家庭不和	その他
	夫等からの暴力	酒乱・薬物中毒	離婚問題	その他	子どもからの暴力	養育困難	その他	親の暴力	その他の親族からの暴力	その他	からの暴力	同性的交際相手からの暴力	その他					
2018年度 平成30年度	44	0	56	27	0	0	6	5	3	7	3	0	0	0	3	2	1	3
2019年度 令和元年度	45	0	72	26	3	0	4	7	1	6	3	0	2	0	1	1	0	2
2020年度 令和2年度	31	0	47	22	0	0	7	3	0	4	0	0	0	1	2	0	0	1
2021年度 令和3年度	21	0	44	16	0	0	5	4	0	3	1	0	0	0	2	0	0	0
2022年度 令和4年度	18	0	69	12	1	0	4	1	2	7	2	0	1	0	3	0	0	1
5か年平均	32	0	58	21	1	0	5	4	1	5	2	0	1	0	2	1	0	1

	経済関係				医療関係				住居問題	帰宅先なし	不純異性交遊	売春強要	暴力団関係 ヒモ・	5条違反	人身取引	合計
	生活困難	借金・サラ金	求職	その他	病気	精神的問題	妊娠・出産	その他								
2018年度 平成30年度	5	0	0	2	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	173
2019年度 令和元年度	2	0	0	0	0	1	2	0	4	1	0	0	0	0	0	183
2020年度 令和2年度	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	121
2021年度 令和3年度	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	98
2022年度 令和4年度	3	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	128
5か年平均	2	0	0	1	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	141

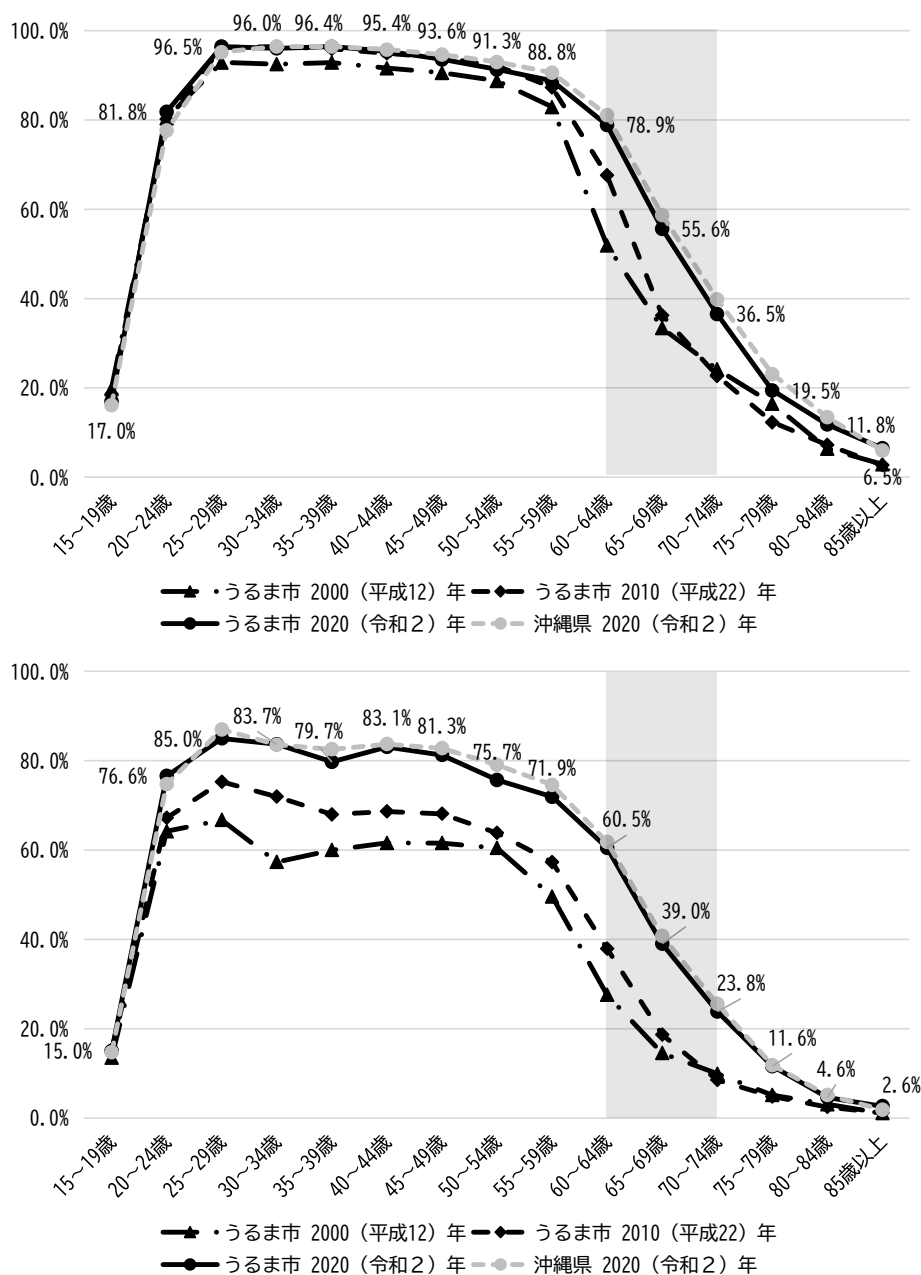
(10) 年齢階級別労働力率

2020（令和2）年のうるま市における性別・年齢階級別の労働力率をみると、男性は25歳～54歳まで9割台と年齢による変化がほとんどみられませんが、女性は25～29歳をピークに減少し、30～34歳を境に増加するM字カーブが若干みられます。一方で、2000（平成12）年と比べると、女性の労働力率は上昇しており、M字カーブは改善傾向にあります。

また、男女ともに60～74歳で労働力率が増加しており、2020（令和2）年には70～74歳でも、男性は36.5%、女性は23.8%となっています。

沖縄県の25～59歳の労働力率と比較すると、うるま市の男性は沖縄県とほぼ同じ割合ですが、女性は沖縄県とほぼ同じか若干低い割合となっています。

■うるま市における男性（上図）及び女性（下図）の年齢階級別労働力率の推移



※労働力率とは、15歳以上人口に占める就業者と完全失業者の割合。

平成12年の数値は石川市、具志川市、与那城町、勝連町を合算したもの。

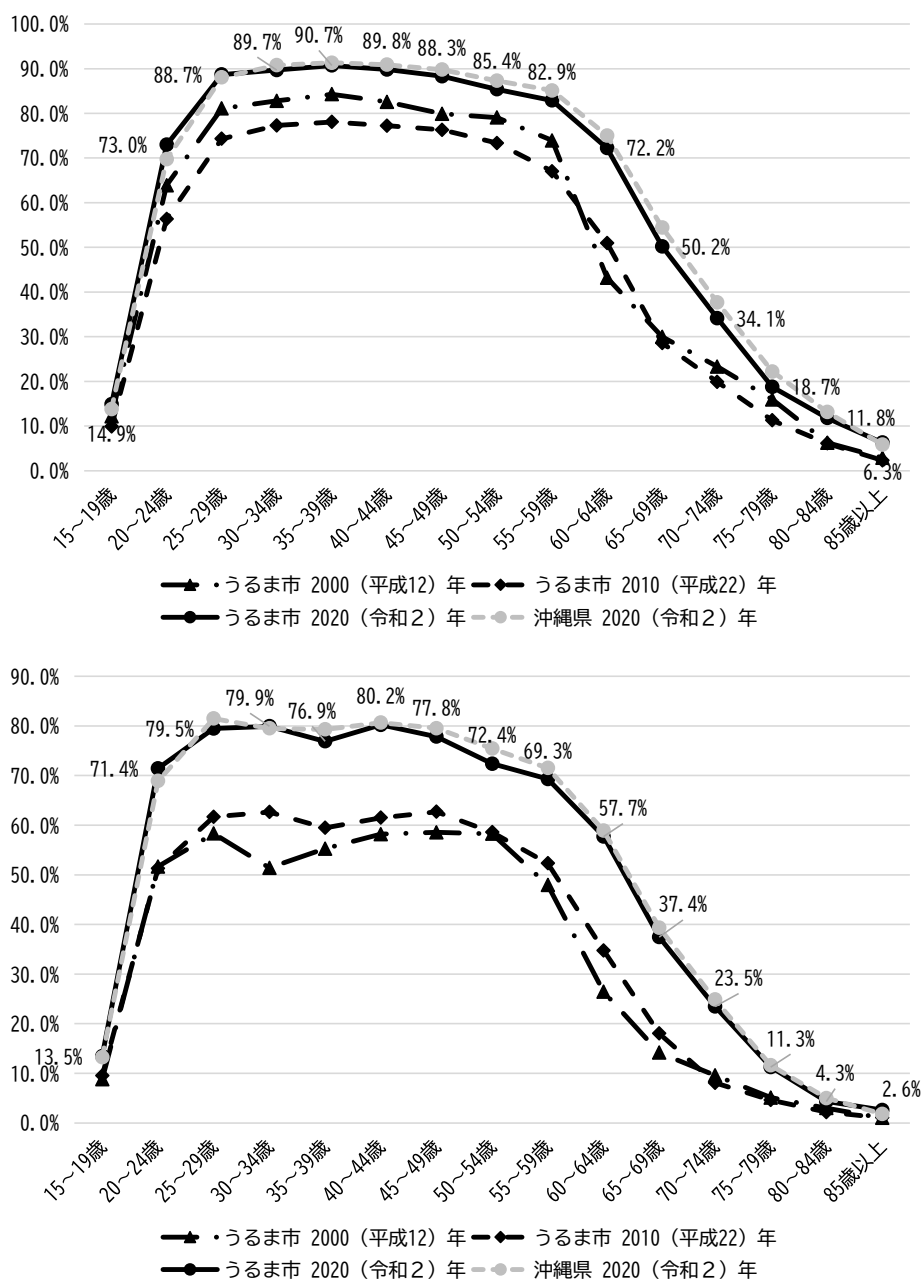
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(11) 年齢階級別就業率

2020（令和2）年のうるま市における性別・年齢階級別の就業率をみると、労働力率とほぼ同様の傾向となっています。沖縄県の25～59歳の就業率と比較すると、うるま市の男性は沖縄県とほぼ同じ割合ですが、女性は沖縄県とほぼ同じか若干低い割合となっています。

国の第5次男女共同参画基本計画では、2025（令和7）年までに「25歳から44歳までの女性の就業率」を82%に引き上げることを掲げています。2020（令和2）年時点で本市では79.1%（沖縄県は80.2%）となっています。

■うるま市における男性（上図）及び女性（下図）の年齢階級別就業率の推移



※就業率とは、15歳以上人口に占める就業者の割合。

平成27年及び令和2年の就業率は不詳補完による。平成22年の就業率は、15歳以上人口から「労働力状態不詳」を除いた人口で就業者数を除した数値。

平成12年の数値は石川市、具志川市、与那城町、勝連町を合算したもの。

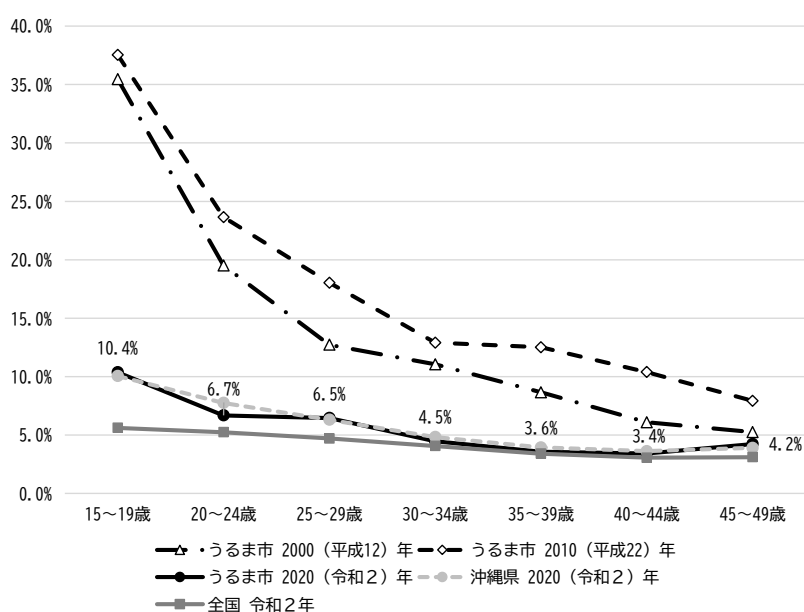
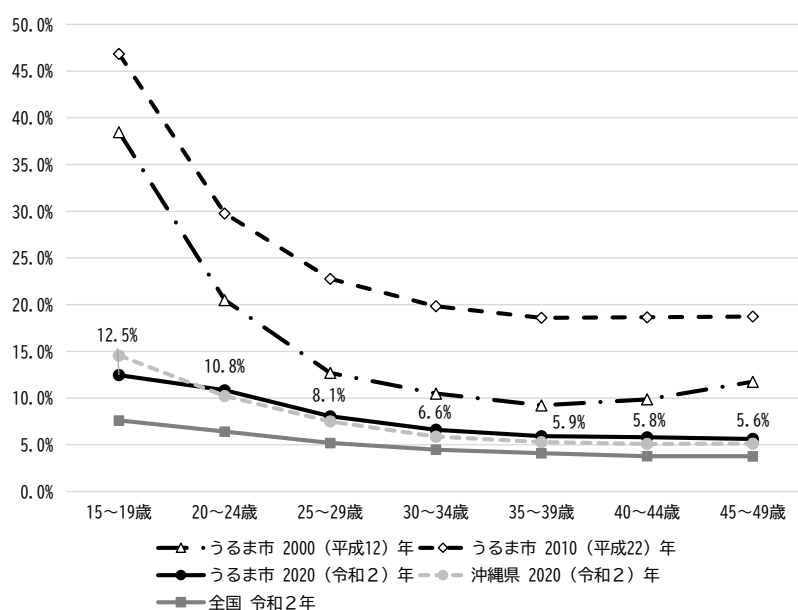
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(12) 年齢階級別完全失業率

2020（令和2）年のうるま市における15～49歳の男性の完全失業率をみると、15～19歳で12.5%と全国と比べて高くなっているものの、30～49歳では全国とほぼ同じ水準となっています。沖縄県と比べると、すべての年代で県とほぼ同じ水準となっています。

同様に女性の完全失業率をみると、15～19歳で10.4%と全国と比べてやや高くなっているものの、30歳以降は全国とほぼ同じ水準となっています。沖縄県と比べると、すべての年代で県とほぼ同じ水準となっています。

■うるま市における男性（上）及び女性（下）の年齢階級別完全失業率の推移



※完全失業率とは、労働力人口に占める完全失業者の割合。

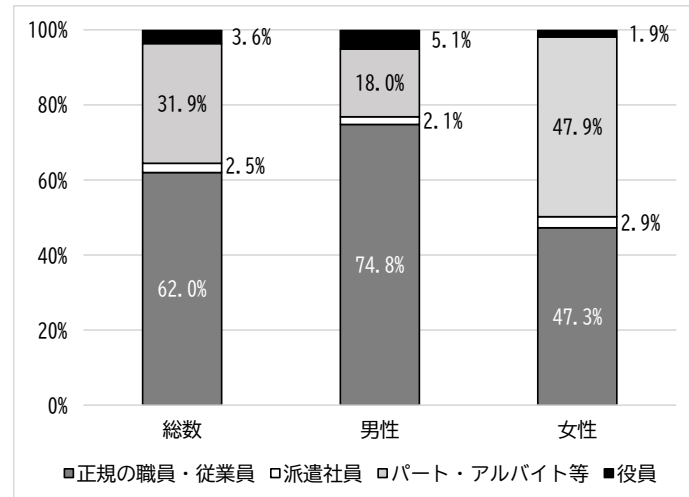
令和2年の労働力人口及び完全失業者数は不詳補完による。

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(13) 正規・非正規雇用の割合

2020（令和2）年の国勢調査における性別の正規雇用（正規の職員・従業員）の割合をみると、男性で74.8%であるのに対して女性では47.3%となっています。また、パート・アルバイト等では男性が18.0%であるのに対し、女性は47.9%と、女性は男性に比べて非正規雇用が多い現状にあります。

■うるま市の男女別従業上の地位



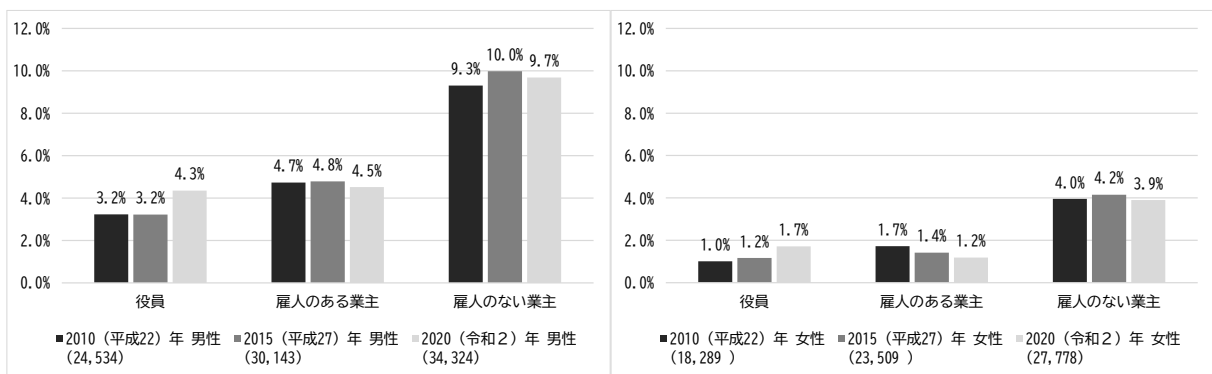
	雇用者 (役員を含む)	正規の職員・従業員	派遣社員	パート・アルバイト等	役員
総数	54,391	33,705	1,343	17,374	1,969
男性	29,024	21,712	597	5,222	1,493
女性	25,367	11,993	746	12,152	476

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(14) 役員・個人事業主の割合

国勢調査の結果をもとに、2010（平成22）年から2020（令和2）年における性別の役員・個人事業主の割合をみると、いずれの年においても女性の役員、雇人のある業主（従業員を雇用している個人事業主）、雇人のない業主（従業員を雇用していない個人事業主）の割合は男性の半分以下にとどまっています。

■うるま市の男性（左）及び女性（右）の役員・個人事業主の割合



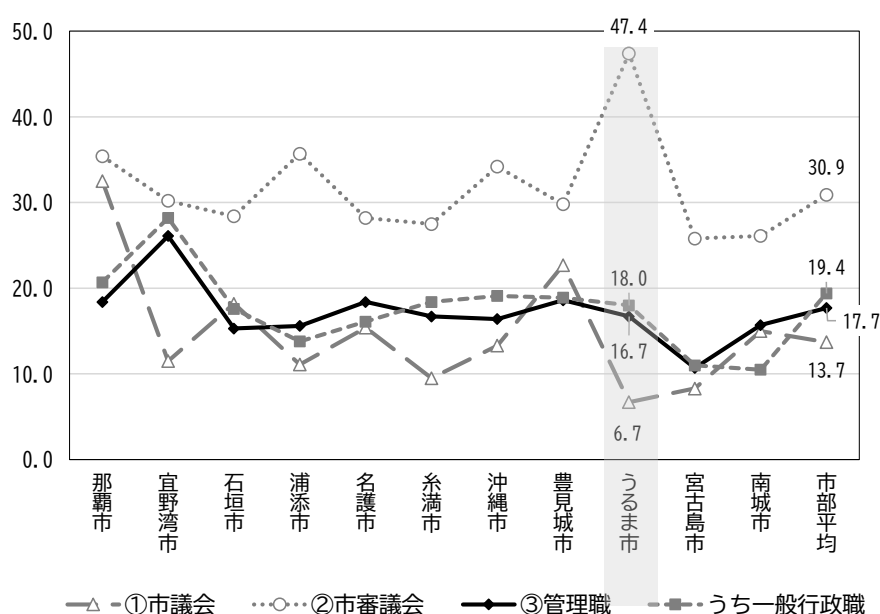
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

(15) 議会・行政における女性の登用状況

うるま市における、2023（令和5）年の女性の登用状況等をみると、うるま市議会では6.7%、うるま市の審議会等の総計では47.4%、管理職の在職状況では16.7%、うち一般行政職では18.0%となっています。審議会等における女性の割合は市部のなかでも非常に高いものの、管理職に占める女性の割合が市部平均計よりも低く、うるま市議会における女性議員の割合は市部で最も低い状況となっています。

2015（平成27）年からの推移をみると、市議会における女性議員の割合は横ばい、審議会等における女性の割合は2021（令和3）年以降増加傾向、管理職に占める女性の割合は増減を繰り返しながらおおむね横ばいとなっています。

■県内市部における女性の登用状況



■うるま市における女性の登用状況の推移

年	市議会における議員			市審議会等 総計			管理職の在職状況			うち一般行政職		
	計	うち女性	割合	計	うち女性	割合	計	うち女性	割合	計	うち女性	割合
2015年 平成27年	30	3	10.0	591	184	31.1	101	16	15.8	88	16	18.2
2016年 平成28年	30	3	10.0	564	168	29.8	101	15	14.9	63	13	20.6
2017年 平成29年	30	3	10.0	680	205	30.1	101	15	14.9	61	12	19.7
2018年 平成30年	30	3	10.0	488	146	29.9	101	14	13.9	62	12	19.4
2019年 平成31年	30	2	6.7	733	206	28.1	95	12	12.6	86	12	14.0
2020年 令和2年	30	2	6.7	673	179	26.6	96	13	13.5	86	12	14.0
2021年 令和3年	30	2	6.7	605	171	28.3	98	17	17.3	89	17	19.1
2022年 令和4年	30	3	10.0	523	195	37.3	110	20	18.2	94	20	21.3
2023年 令和5年	30	2	6.7	587	278	47.4	108	18	16.7	100	18	18.0

※いずれも4月1日現在。「管理職」とは、本庁の課長及びこれに相当する職以上。

出典：沖縄県の男女共同参画に関する年次報告書

2. 各種意識調査結果からみる現状

(1) 意識調査の実施概要

1) 調査目的

次期計画の策定に向け、男女共同参画に関する意識や実態について市民、市内の中学及び高校2年生、市内事業所及び市役所職員を対象にアンケート調査を実施し、課題の把握・施策検討のための基礎資料収集を行うため。また、調査を通じて、男女共同参画に関する各種取組みの周知を図るため。

2) 調査の対象と実施方法

調査種類	調査対象	実施方法
市民	うるま市に居住する 18 歳～79 歳の男女から無作為抽出	期間:2024 年 4 月 10 日～2024 年 5 月 10 日 手法:郵送配布、郵送回収または Web 回答
事業所	うるま市商工会に加盟する企業（個人事業主を除く）から無作為抽出	期間:2024 年 4 月 10 日～2024 年 5 月 10 日 手法:郵送配布、郵送回収
市職員	うるま市役所職員（正職員 967 名、会計年度任用職員 938 名：2024 年 4 月 1 日時点）	期間:2024 年 9 月 3 日～10 月 15 日 手法:Web アンケート
中高生	うるま市内の中学校に通う 2 年生 1,350 名 うるま市内の高校に通う 2 年生 1,271 名	期間:2024 年 5 月 20 日～5 月 31 日 手法:Web アンケート

3) 回収結果

調査種類	対象件数	有効回収数	有効回収率
市民	2,000 件	383 件	19.2%
事業所	200 件	68 件	34.0%
市職員	1,905 件	510 件	26.8%
正職員	967 件	296 件	30.6%
会計年度任用職員	938 件	214 件	22.8%
中高生	2,621 件	1,471 件	56.1%
中学生	1,350 件	1,134 件	84.0%
高校生	1,271 件	337 件	26.5%

(2) 調査の結果概要

1) 市民意識調査

①回答者の属性

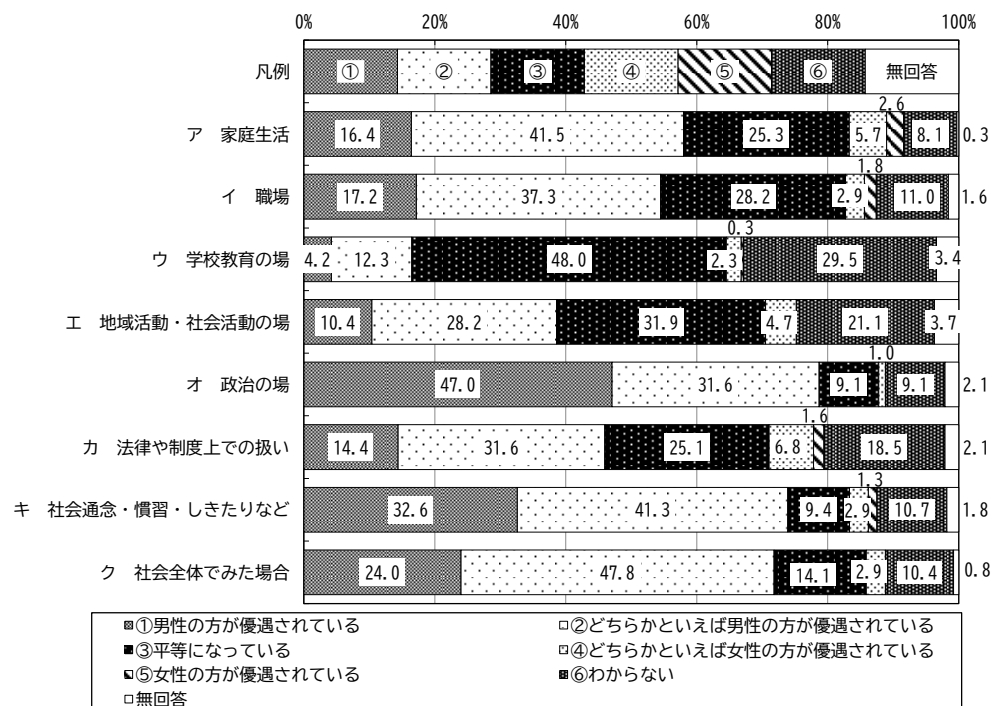
- ・回答者の年齢をみると、「60代」が20.9%と最も高く、次いで「40代」19.3%、「50代」17.0%、「70代」16.2%、「30代」15.9%、「20代」8.9%、「10代」0.8%となっています。
- ・回答者の住んでいる地域をみると、「具志川地域」が58.7%と最も高く、次いで「石川地域」19.3%、「勝連地域」12.0%、「与那城地域」8.9%となっており、実際の地域別人口と比較して、大きな差はみられません。

②男女平等に関する意識について

- ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方への賛否をみると、『反対』は72.3%と高くなっています。『賛成』は18.0%となっており、前回調査と比較すると約11ポイントの減少となっています。
- ・男女の地位の平等感（図1）をみると、「社会全体でみた場合」では「平等になっている」の割合は14.1%となっています。各分野における男女の地位の平等感をみると、「平等になっている」が最も高いものでも、「学校教育の場」の48.0%となっており、すべての分野で50%未満となっています。『男性優遇』と『女性優遇』を比較すると、すべての分野で、『男性優遇』のほうが10ポイント以上高くなっています。前回調査と比較すると、すべての分野で、「平等になっている」の割合はおおむね同じか、5ポイント以上の減少となっています。

図 1

問2 各分野における男女の地位の平等感



③仕事・働く環境について

- ・正規職員（課長級未満）として就業している方に対して、昇任意向の有無について尋ねたところ（表1）、「管理職（課長級）以上に昇進したい」は、男性 29.6%ですが、女性 14.3%となっており、男性のほうが女性よりも約 15 ポイント高くなっています。また、「役職には就かなくてよい」は、男性 37.0%ですが、女性 59.2%となっており、女性のほうが男性よりも約 22 ポイント高くなっています。

表 1

問4 管理職や役職への昇任意向 × あなたの性別 (単数回答)

上段:度数 下段:横%		合計	1. 管理職 (課長級) 以上に昇進 したい	2. 係長級 までの昇進 でよい	3. 役職に は就かなく てよい	4. 分から ない	無回答
全体		104 100.0	24 23.1	13 12.5	49 47.1	14 13.5	4 3.8
性別	男性	54 100.0	16 29.6	9 16.7	20 37.0	6 11.1	3 5.6
	女性	49 100.0	7 14.3	4 8.2	29 59.2	8 16.3	1 2.0
	その他	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

- ・「係長級までの昇進でよい」または「役職には就かなくてよい」の理由について尋ねたところ（表2）、「報酬面でのメリットが少ない」は男性のほうが女性より約 21 ポイント（男性 51.7%：女性 30.3%）高く、「管理職に就くより、自分の専門性を高めたい」は男性のほうが女性よりも 6 ポイント（男性 31.0%：女性 24.2%）高くなっています。なお、「過度な責任を負いたくない」（男性 44.8%：女性 51.5%）、「管理職をする自信がない」（男性 24.1%：女性 30.3%）、「家族の協力が得られない」（男性 0.0%：女性 6.1%）は女性のほうが男性より 6 ポイント高くなっています。また、「仕事と家庭等の両立が難しくなる」では、女性のほうが男性より 33 ポイント（男性 20.7%：女性 54.5%）高くなっています。

表 2

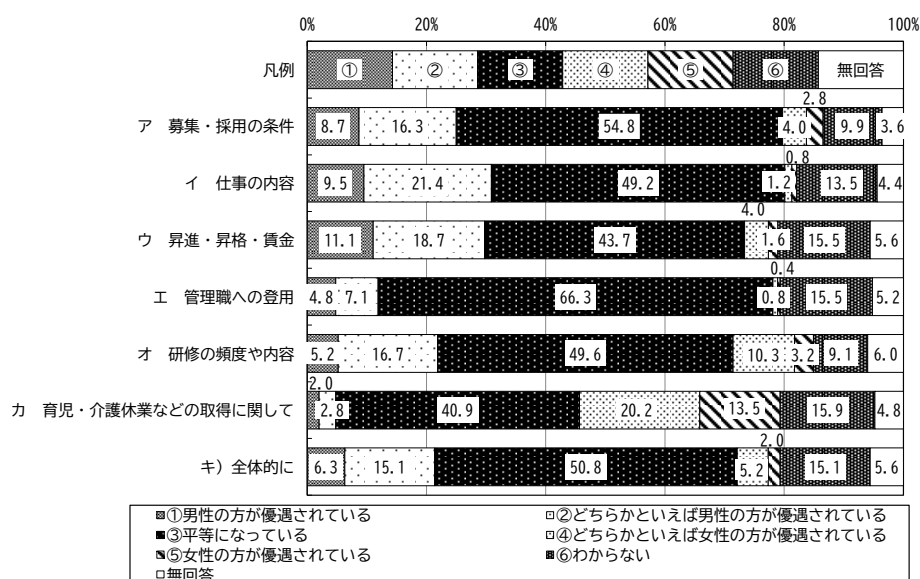
問5 「係長級までの昇進でよい」、「役職には就かなくてよい」×性別 (複数回答)

上段:度数 下段:横%		合計	1. 過度 な責任を 負いたく ない	2. 報酬 面でのメ リットが 少ない	3. 管理 職をする 自信がな い	4. 今の 仕事やポ ジション に満足し ている	5. 管理 職に就く より、自 分の専門 性を高め たい	6. 自分 のやりたい 仕事ができ なくなる	7. 面倒 な調整業 務などが 増えそう	8. 家族 の協力が 得られな い	9. 仕事 と家庭等 の両立が 難しくな る	10. その 他	無回答
全体		62 100.0	30 48.4	25 40.3	17 27.4	12 19.4	17 27.4	9 14.5	16 25.8	2 3.2	24 38.7	3 4.8	1 1.6
性別	男性	29 100.0	13 44.8	15 51.7	7 24.1	5 17.2	9 31.0	4 13.8	8 27.6	0 0.0	6 20.7	2 6.9	0 0.0
	女性	33 100.0	17 51.5	10 30.3	10 30.3	7 21.2	8 24.2	5 15.2	8 24.2	2 6.1	18 54.5	1 3.0	1 3.0
	その他	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
無回答		0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

- ・就業している方に対し、職場での性別による対応や評価に差があるかどうかについて尋ねたところ（図2）、「全体的に」では、「平等になっている」は50.8%となっています。各項目で、『男性優遇』と『女性優遇』を比較すると、「育児・介護休業などの取得に関して」を除いて、『男性優遇』のほうが5ポイント以上高くなっています。前回調査と比較すると、「平等になっている」はおおむね横ばいか減少となっています。

図 2

問7 職場における性別による対応や評価の差（n=252）



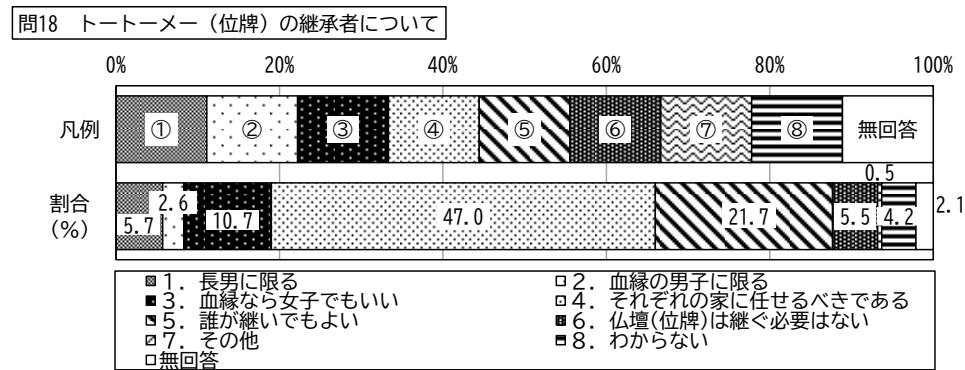
- ・現在の職場環境における1か月以上の育児休業・介護休業の取得可否をみると、「1か月以上取得できると思う」は女性のほうが男性よりも約10ポイント高くなっています。
- ・年代別で比較すると、40代以下では、「1か月以上取得できると思う」の割合が5割以上と、50代以上と比較して20ポイント以上高くなっています。
- ・1か月以上の育児休業・介護休業を取得できると思わない理由について尋ねたところ、「まわりの職員の負担が増える」が58.5%と最も高く、次いで「収入が減る」50.0%、「職場の理解が得られない」24.4%となっています。

④家庭生活について

- ・平日の家事時間をみると、『1時間未満』では、男性は67.3%となっており、女性は21.9%となっています。また、『3時間以上』では、男性は4.6%、女性は37.5%となっており、女性のほうが男性よりも家事に携わる時間が長くなっています。
- ・休日の家事時間をみると、『1時間未満』では、男性は55.5%となっており、女性は13.3%となっています。また、『3時間以上』では、男性は13.8%、女性は46.9%となっており、女性のほうが男性よりも家事に携わる時間が長くなっています。
- ・「同性同士の結婚も認める方がよい」について、『賛成』が60.9%、『反対』が17.7%でした。

- ・トートーメー（位牌）の継承者について尋ねたところ（図3）、「それぞれの家に任せるべきである」が47.0%と最も高く、次いで「誰が継いでもよい」21.7%、「血縁なら女子でもいい」10.7%となっており、「長男に限る」は5.7%となっています。
- ・トートーメーの実際の継承者を尋ねたところ、「長男が継いでいる」が45.1%と最も高く、次いで「血縁の男子が継いでいる」15.9%となっています。

図 3



⑤介護について

- ・介護を主に担っている方について尋ねたところ、「娘」が22.8%と最も高く、次いで「介護施設の職員」18.8%、「息子」11.9%となっています。
- ・介護を頼みたい人をみると、「介護施設の職員」が40.2%と最も高く、次いで「配偶者」23.2%、「ホームヘルパー」14.1%となっています。

⑥地域生活・慣習について

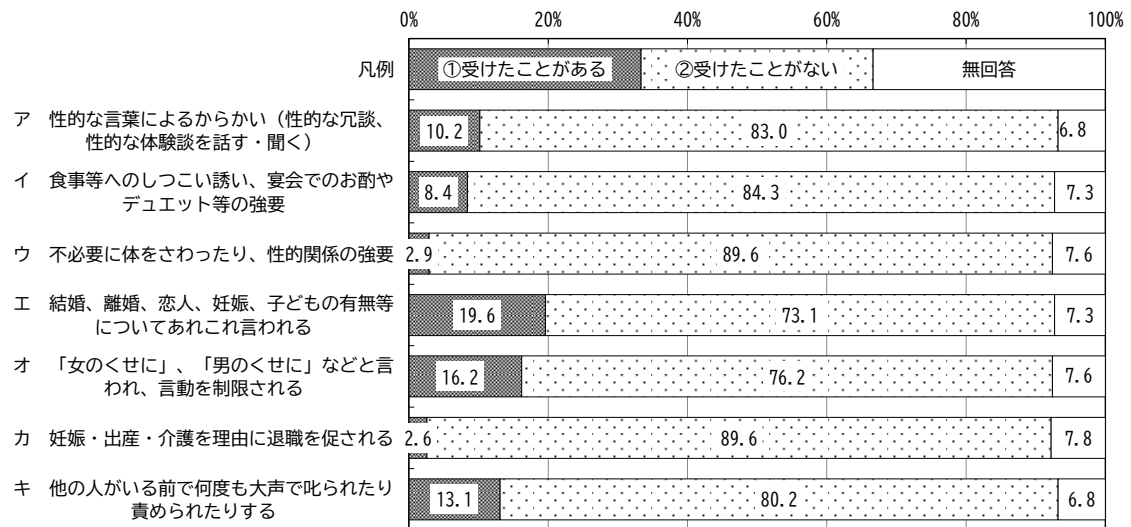
- ・地域の活動や団体で感じることを尋ねたところ、「男女の役割分担の差はあまりない」が60.0%と最も高く、次いで「団体の総会・定例会など、会合には男性が多く出席する」24.0%、「行事の企画や指示は男性、準備や片付けは女性がすることが多い」18.0%となっています。
- ・「防災や災害復興において、性別に配慮して取り組む必要があると思うこと」として、「避難所の設備（男女別トイレ・更衣室・防犯対策）」が84.6%と最も高く、次いで「おむつなどのケア用品や、女性用品に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」56.4%、「災害時の救援医療体制（診察・治療体制、妊産婦をサポートする保健師・助産師の配置）」50.7%となっています。

⑦ハラスメント（嫌がらせ）について

- ・ハラスメントを受けた経験について場面別に尋ねたところ（図4）、「結婚、離婚、恋人、妊娠、子どもの有無についてあれこれ言われる」が19.6%と最も高く、次いで「『女のくせに』、『男のくせに』などと言われ、言動を制限される」16.2%、「他の人がいる前で何度も大声で叱られたり責められたりする」13.1%となっています。

図 4

問26 ハラスメントを受けた経験について



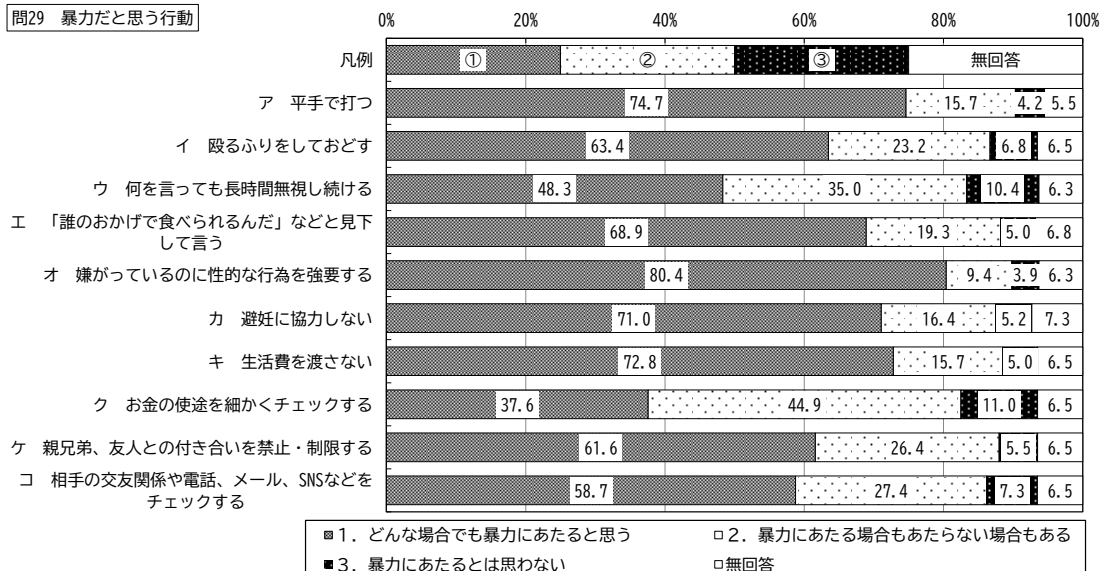
- ・ハラスメントを受けたことがある方に相談の有無を尋ねたところ、女性は 40.7%が「相談した」と回答していますが、男性は 16.7%と、男性のほうが女性よりも相談する割合が 24 ポイント低くなっています。
- ・相談しなかった（できなかった）理由について尋ねたところ、「相談するほどの事ではないと思ったから」が 50.6%と最も高く、次いで「相談しても無駄だから」34.1%、「自分さえ我慢すれば、何とかかなと思うから」 23.5%となっています。

⑧配偶者等からの暴力(DV)について

- ・夫婦や恋人の間で「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為として（図5）、「嫌がっているのに性的な行為を強要する」が 80.4%と最も高く、次いで「平手で打つ」74.7%、「生活費を渡さない」72.8%となっています。
- ・一方で、「お金の使いみちを細かくチェックする」、「何を言っても長時間無視し続ける」については、「どんな場合でも暴力にあたると思う」という回答が 50%以下であり、他の行為と比較して低くなっています。

図 5

問29 暴力だと思う行動



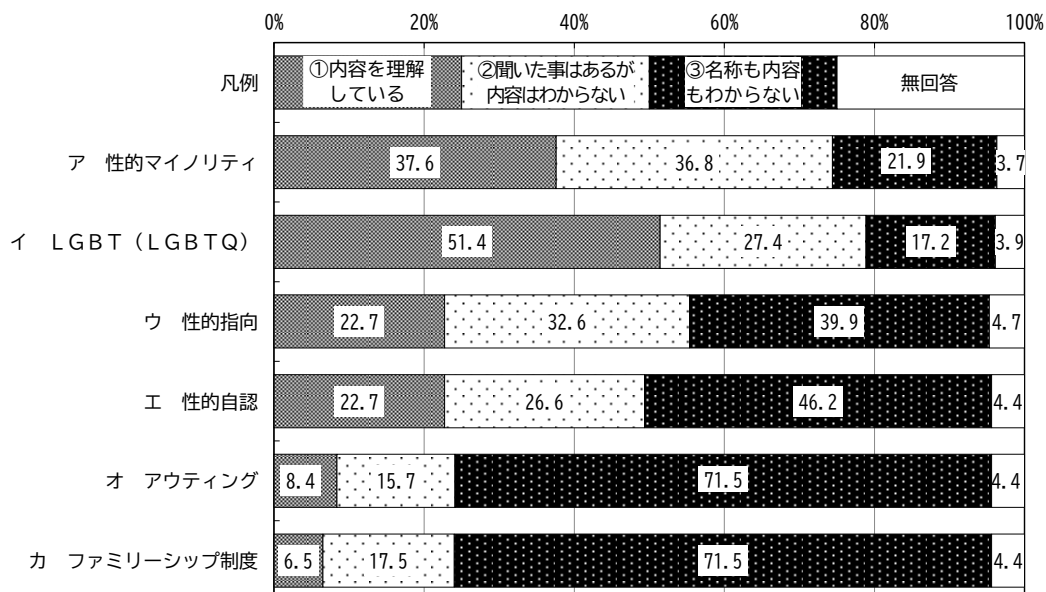
- ・過去5年間程度における、身体的・精神的・性的・経済的・社会的DVを受けた経験の有無をみると、いずれも「まったくない」が80%前後となっています。一方で、被害が『あった』という回答もみられ、精神的DVである「人格を否定するような暴言を受けた」が16.7%と特に高く、次いで身体的DVである「なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力を受けた」8.4%が比較的高くなっています。
- ・DVを受けた経験について誰かに打ち明けたり、相談したりしたことがあるかを尋ねたところ、「打ち明けたり、相談したりしたことはない」が60.2%と高く、「打ち明けたり、相談したりした」は30.1%となっています。
- ・相談しなかった理由を尋ねたところ、「相談するほどの事ではないと思ったから」が44.0%と最も高く、次いで「相談しても無駄だと思ったから」32.0%、「自分にも悪いところがあると思ったから」30.0%となっています。
- ・相談窓口の認知状況をみると、「すべて知らない」が52.7%と最も高く、比較的認知度が高いものは、「沖縄県警察本部『警察安全相談』」19.8%、「沖縄県男女共同参画センター『ていえる相談室』」18.3%、「うるま市女性相談」15.4%となっています。

⑨性の多様性について

- ・性の多様性に関する語句の認知度をみると（図6）、「内容を理解している」割合が最も高いのは「LGBT（LGBTQ）」51.4%となっており、次いで「性的マイノリティ」37.6%、「性的指向」・「性的自認」22.7%となっています。
- ・自分の身体の性、心の性または性的指向（同性愛など）に悩んだ経験をみると、「ない」が93.2%と高く、「ある」は2.3%となっています。

図 6

問36 性の多様性について



⑩男女共同参画について

- ・男女共同参画に関する語句の認知状況をみると（図7）、「内容もよく知っている」が最も高いのは「DV（配偶者、交際相手等に対する身体的、精神的、性的な暴力）」の58.2%となっており、次いで「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（DV防止法）」27.9%、「ジェンダー（社会的・文化的に作られる性別）」26.6%となっています。
- ・一方で、「うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン～」は、いずれも1.3%とわずかな認知度に留まっています。
- ・うるま市の新しい男女共同参画計画に特に取り入れてほしいことについて尋ねたところ、「保育や介護に関する施設・サービスの充実」が43.3%と最も高く、次いで「育児・介護休業制度の普及促進」39.2%、「人種や性別で差別しない、多様性を認め合う意識の啓発」32.6%となっています。
- ・「生理の貧困」の経験をみると（図8）、「当てはまるものはない」が77.5%と最も高くなっています。一方で、「親などから生理用品の使い方を教えてもらえなかった」7.8%、「経済的理由で自分の生理用品を買うことができなかった」5.0%と、「生理の貧困」の経験がある（あった）方もみられます。

図 7

問39 男女共同参画について

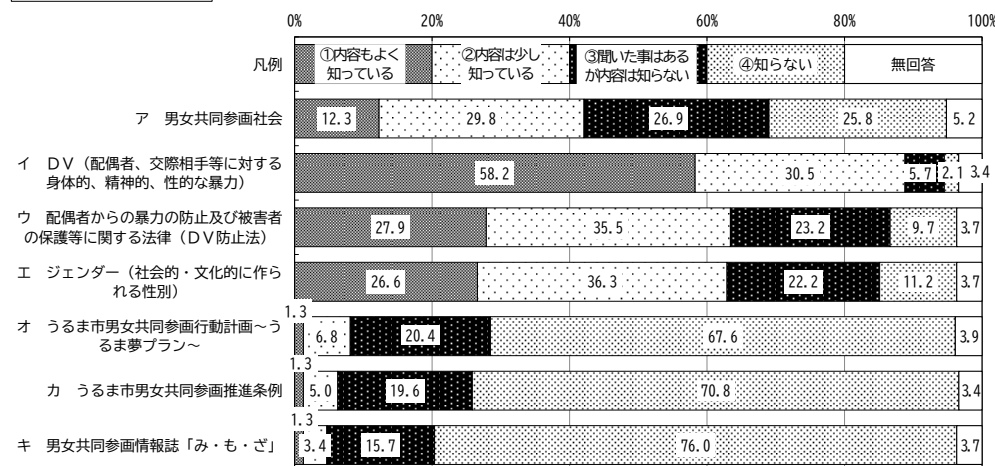
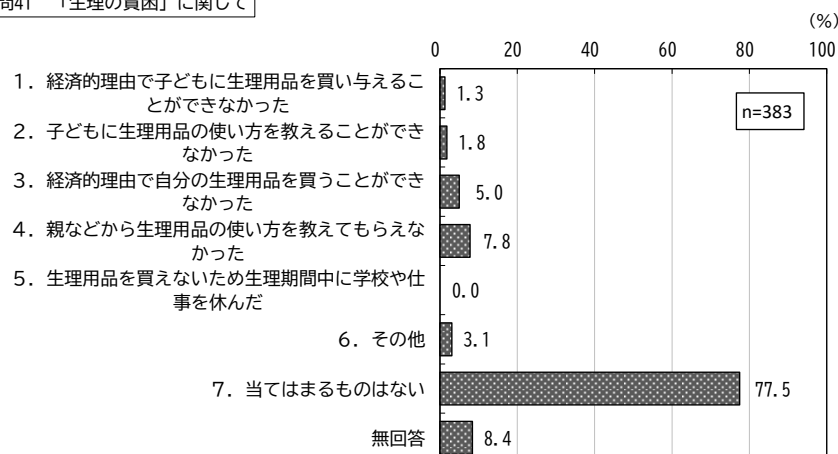


図 8

問41 「生理の貧困」に関して



2) 事業所意識調査

①事業所の概要について

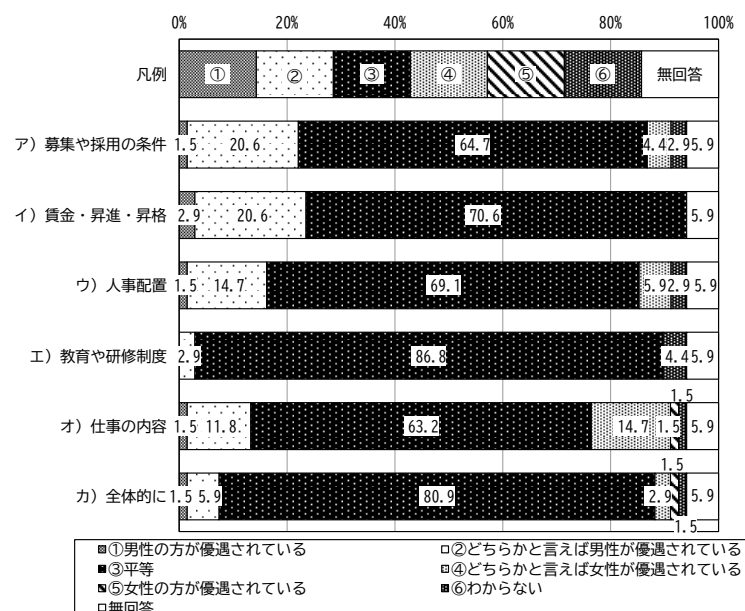
- ・従業員の性別の構成比をみると、男性が67.2%、女性が32.8%となっています。
- ・従業員の規模をみると、「6～20人」が52.9%と最も高く、次いで「21～50人」29.4%、「51～100人」8.8%、「1～5人」・「100人以上」4.4%となっています。
- ・雇用形態別構成比をみると、「正規職員」では、男性が87.2%、女性は52.9%となっており、男性のほうが女性よりも約34ポイント高くなっています。
- ・直近1年間における「正規職員」一人あたりの年次有給休暇の平均日数をみると、「5日以上10日未満」が54.4%と最も高く、次いで「10日以上」(38.2%)となっています。なお、2019(平成31)年4月1日から、すべての使用者に対して「労働者の年間5日の年次有給休暇取得」が義務づけられていますが、「5日未満」が7.4%でした。

②職場における男女共同参画について

- ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方への賛否をみると、『反対』が67.6%と最も高く、次いで「わからない」が25.0%、『どちらかといえば賛成』は5.9%（「賛成」は0%）となっています。
- ・事業所における性別による差をみると(図9)、「全体的に」では「平等」が80.9%となっています。各項目をみると、「平等」が最も高いのは「教育や研修制度」の86.8%となっており、次いで「賃金・昇進・昇格」70.6%、「人事配置」69.1%となっています。
- ・一方で、『男性優遇』と『女性優遇』を比較すると「募集や採用の条件」、「賃金・昇進・昇格」、「人事配置」において、『男性優遇』のほうが5ポイント以上高くなっていますが、『女性優遇』のほうが5ポイント以上高い項目はみられません。前回調査と比較すると、「全体的に」では「平等」の割合は約26ポイントの増加となっています。

図 9

問7 事業所における性別による差について

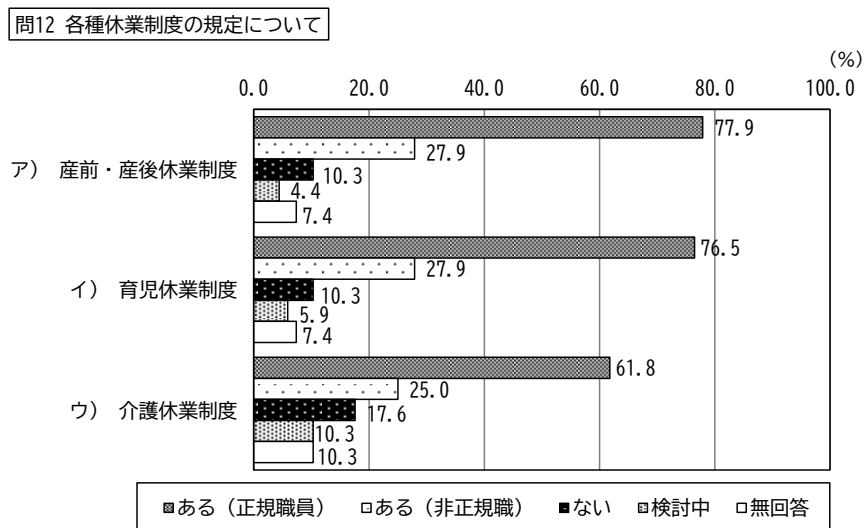


- ・「一般事業主行動計画」の策定状況をみると、『「一般事業主行動計画」について知らない』が51.5%と最も高く、次いで「策定について検討中である」20.6%、「策定する予定はない」14.7%となっています。
- ・「一般事業主行動計画」を策定していない理由を尋ねたところ、「次世代育成法について知らないから」が55.6%と最も高く、次いで「計画を策定する法的義務の対象（従業員101人以上の企業）ではないから」44.4%、「女性活躍推進法について知らないから」37.8%となっています。

③ワーク・ライフ・バランスについて

- ・各種休業規定の有無をみると（図10）、それぞれ「正規職員」でも60～70%台となっており、「非正規職員」だと20%台となっています。

図 10



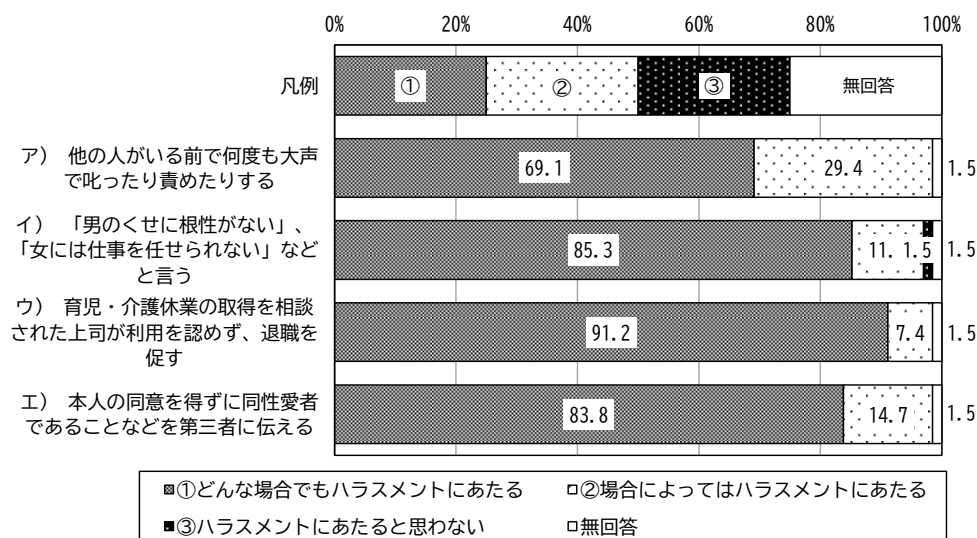
- ・過去5年間にける各種休業制度の利用状況をみると、「産前・産後休業」の取得率は女性が95.7%、男性が40.0%、「育児休業」の取得率は女性が93.3%、男性が56.3%となっており、女性と男性の取得率には大きな差がみられます。
- ・働き方で比較すると、女性の「産前・産後休業」の取得率は、正規職員が97.1%、非正規職員が90.9%となっており、また、「育児休業」の取得率は、正規職員が100.0%、非正規職員が76.9%と、非正規職員は正規職員と比べて各種休業の取得率が低くなっています。
- ・育児休業の取得期間を男女別にみると、男性従業員は「1週間以上1か月未満」が41.2%と最も高くなっていますが、女性従業員は「6か月以上～1年」が78.9%と最も高く、取得期間に大きな差がみられます。
- ・個人の希望に応じた働き方ができる職場環境を整備するうえで、特に難しいと感じていることをみると、「各種休業などによる代替要員の確保が難しい」が64.7%と最も高く、次いで「職場の周りの人の業務量が増える」44.1%、「収益の減少や人件費の増大など、経営への影響がある」32.4%となっています。

④ハラスメント（嫌がらせ）について

- ・ハラスメントの認知状況をみると、『内容を知っている』が最も高いのは「セクシャル・ハラスメント」が86.8%と最も高く、次いで「パワー・ハラスメント」83.8%、「マタニティ・ハラスメント」73.6%となっています。一方で、「パタニティ・ハラスメント」は『内容を知っている』が35.3%に留まり、「知らない」が48.5%と最も高くなっています。
- ・ハラスメントだと思う状況について尋ねたところ（図11）、「他の人がいる前で何度も大声で叱ったり責めたりする」（パワー・ハラスメント）に関しては、29.4%が、「場合によってはハラスメントにあたる」と過小評価しています。

図 11

問19 ハラスメントと思う状況



⑤性の多様性について

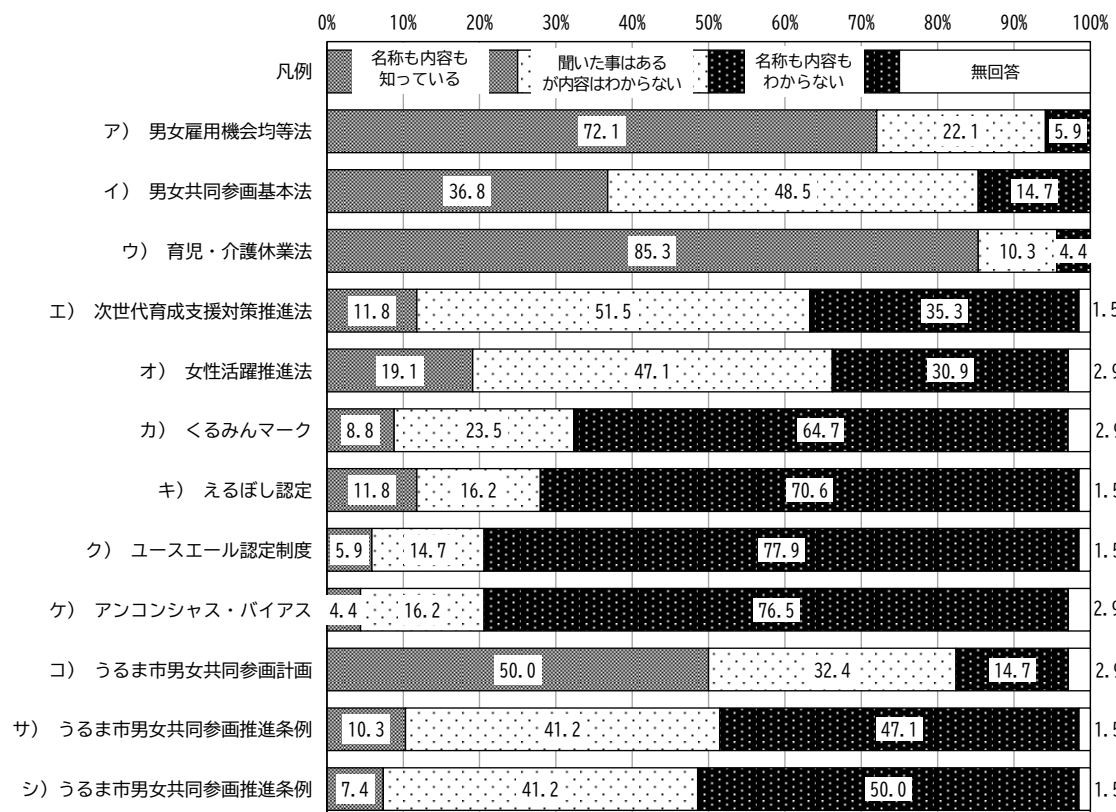
- ・性の多様性に対応するための取組み状況をみると、「現在は何もしていないが、今後取り組みたい」が33.8%と最も高く、次いで「取り組む予定はない」29.4%、「社内規定などでのハラスメント対策」23.5%となっています。
- ・性の多様性に関する語句の認知状況をみると、「名称も内容も知っている」割合が最も高いのは、「L G B T（L G B T Q）」の69.1%となっており、次いで「性的マイノリティ（性的少数者、セクシュアルマイノリティ）」55.9%となっています。
- ・一方で、「性自認（ジェンダーアイデンティティ）」は39.7%、「性的指向」は35.3%となっており、「アウティング」は13.2%、「ファミリーシップ制度」は11.8%に留まっています。

⑥男女共同参画について

- ・男女共同参画計画に関する語句の認知状況をみると（図12）、「名称も内容も知っている」割合が最も高いのは、「育児・介護休業法」の85.3%となっており、次いで「男女雇用機会均等法」72.1%、「ジェンダー」50.0%となっています。
- ・一方で、「くるみんマーク」8.8%、「うるま市男女共同参画推進条例」7.4%、「ユースエール認定制度」5.9%、「アンコンシャス・バイアス」4.4%となっており、それぞれ10%未満と低くなっています。
- ・うるま市の新しい男女共同参画計画に特に取り入れてほしいことについて尋ねたところ、「保育や介護に関する施設・サービスの充実」が50.0%と最も高く、次いで「DV等あらゆる暴力や差別の根絶」45.6%、「人種や性別で差別しない、多様性を認め合う意識の啓発」41.2%となっています。

図 12

問24 男女共同参画に関する言葉の認知度



3) 中高生意識調査

①回答者の属性

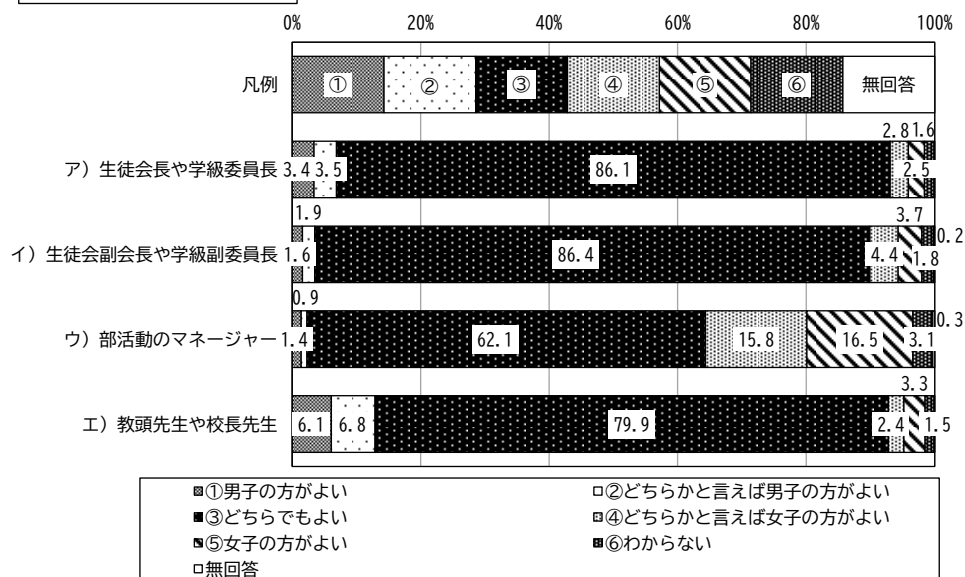
- ・回答者の学年は、「中学2年生」が77.1%、「高校2年生」が22.9%となっています。
- ・小学生～中学生時代を過ごした主な場所をみると、「市内」が61.4%と最も高く、次いで「県内（うるま市以外）」34.7%、「県外」2.7%となっています。
- ・性別をみると、「女性」が50.4%、「男性」が45.9%、「その他・答えたくない」が2.0%となっています。

②学校でのことについて

- ・学校における各役割に向いている性別を尋ねたところ（図13）、いずれも「どちらでもよい」が最も高くなっていますが、「部活動のマネージャー」では、「どちらでもよい」の割合が他の項目に比べて低くなっています。なお、『男性がよい』と『女性がよい』を比較すると、「部活動のマネージャー」では『女性がよい』のほうが30ポイント高く、「教頭先生や校長先生」では『男性がよい』のほうが約7ポイント高くなっています。

図 13

問1 学校における役割について



- ・得意な科目の性別差について尋ねたところ、国語、社会、数学、理科、英語のいずれにおいても「どちらとも言えない」が最も高くなっています。なお、『男子が得意』と『女子が得意』を比較すると、国語・英語では『女子が得意』が35ポイント以上と非常に高く、社会・数学・理科では『男子が得意』が10ポイント以上高くなっています。「社会」を除いて、女子生徒は文系科目が得意、男子生徒は理系科目が得意という意識がみられます。

- ・現在中学２年生で、卒業後に進学することを希望している方に対し、進みたい学科・分野について尋ねたところ（表３）、「普通科」が最も高くなっています。なお、「工業・情報系」では男子生徒が１１.６％、女子生徒が２.３％と、男子生徒のほうが女子生徒より約９ポイント高くなっています。

表 3

問5 高校で学びたい学科、進みたい分野 × 性別 (単数回答)

		上段:度数 下段:横%	合計	1. 普通科	2. 理数系	3. 英語・国際系	4. 工業・情報系	5. 商業・観光系	6. 農林・水産系	7. その他	8. わからない (まだ決めていない)	無回答
全体			948 100.0	369 38.9	57 6.0	53 5.6	65 6.9	38 4.0	25 2.6	53 5.6	285 30.1	3 0.3
性別	1. 男性		450 100.0	168 37.3	16 3.6	16 3.6	52 11.6	7 1.6	10 2.2	26 5.8	154 34.2	1 0.2
	2. 女性		476 100.0	196 41.2	36 7.6	37 7.8	11 2.3	30 6.3	13 2.7	26 5.5	125 26.3	2 0.4
	3. その他・答えたくない		14 100.0	3 21.4	3 21.4	0 0.0	2 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 42.9	0 0.0
	無回答		8 100.0	2 25.0	2 25.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	2 25.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0

- ・現在高校２年生で、卒業後に進学することを希望している方に対し、進学先で学びたい分野について尋ねたところ（表４）、『文系』では女子生徒のほうが男子生徒よりも約１４ポイント高く、『理系』では男子生徒のほうが女子生徒よりも約５ポイント高くなっているなど、性別によって進路希望に差がみられます。

表 4

問6 高校卒業後の進路 × 性別 (単数回答)

		上段:度数 下段:横%	合計	1. 文系	2. どちらとも言え文系	3. どちらとも言えない	4. どちらとも言え理系	5. 理系	6. わからない (まだ決めていない)
全体			267 100.0	63 23.6	34 12.7	37 13.9	45 16.9	46 17.2	42 15.7
性別	1. 男性		86 100.0	17 19.8	7 8.1	11 12.8	14 16.3	19 22.1	18 20.9
	2. 女性		170 100.0	45 26.5	26 15.3	22 12.9	29 17.1	27 15.9	21 12.4
	3. その他・答えたくない		6 100.0	0 0.0	0 0.0	4 66.7	0 0.0	0 0.0	2 33.3
	無回答		5 100.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0

③生活面について

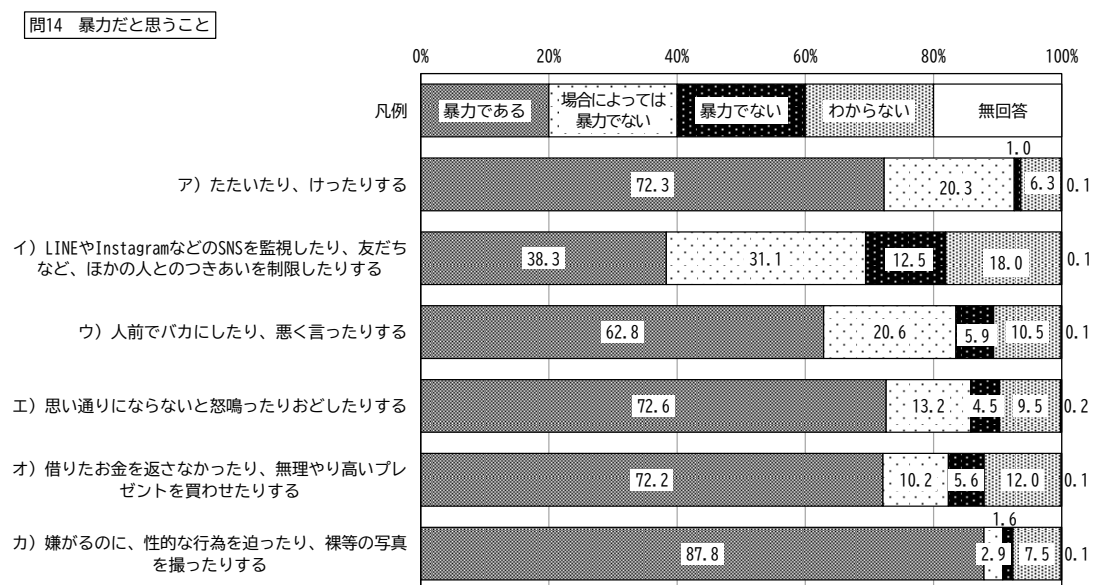
- ・社会における各役割（会社の社長、うるま市の市長）に向いている性別を尋ねたところ、それぞれ「どちらでもよい」が最も高くなっています。なお、『男性がよい』と『女性がよい』を比較すると、それぞれ『男性がよい』のほうが『女性がよい』より約９ポイント高くなっています。
- ・「男は外で働き、女は家庭を守る」という考え方について、男女ともに「そう思わない」の割合が最も高くなっていますが、男子生徒は女子生徒よりも低い割合となっており、『そう思う』、「わからない」の割合が女子生徒よりも高くなっています。
- ・「男の子／女の子だから〇〇しなさい」や「男の子／女の子のくせに」と言われた経験について、女子生徒のほうが男子生徒よりも『言われる』が１４ポイント高くなっています。

- ・「男の子／女の子だから〇〇しなさい」と誰に言われるか尋ねたところ、男女ともに「母親」の割合が最も高くなっていますが、特に女子生徒で割合が高くなっています。また、男子生徒は「父親」、「先生」が女子生徒より5ポイント以上高く、女子生徒は「祖父」、「祖母」が男子生徒より5ポイント以上高くなっています。
- ・家庭内での暴力を見聞きした経験は、「見聞きしたり感じたりしたことはない」が82.4%と最も高く、次いで「答えたくない」8.0%、「目の前で見たり聞いたりしたことがある」6.1%となっています。

④デートDVについて

- ・デートDVに関する言葉の認知度は、「DV（ドメスティック・バイオレンス）」では『知っている』が71.2%と高くなっていますが、「デートDV」では29.1%となっており、「内容もよく知っている」のは9.9%にとどまっています。
- ・交際している（付き合っている）2人の間で、「どんな場合でも暴力にあたると思う」行為として（図14）、「嫌がっているのに性的な行為を強要する」が87.8%と最も高く、次いで「思い通りにならないと怒鳴ったりおどしたりする」72.6%、「たたいたり、けったりする」72.3%となっています。
- ・一方で、「暴力でない」が比較的高いのは「LINEやInstagramなどのSNSを監視したり、友だちなど、ほかの人とのつきあいを制限したりする」の12.5%であり、これは、「暴力である」が5割以下と、他の項目と比較して低くなっています。
- ・性別で比較すると、「たたいたり、けったりする」が「暴力である」の割合は男女で差がみられないが、「LINEやInstagramなどのSNSを監視したり、友だちなど、ほかの人とのつきあいを制限したりする」では男子生徒のほうが「暴力である」と答える割合が約6ポイント高く、それ以外の項目については、女子生徒のほうが「暴力である」と答える割合が5ポイント以上高くなっています。

図 14

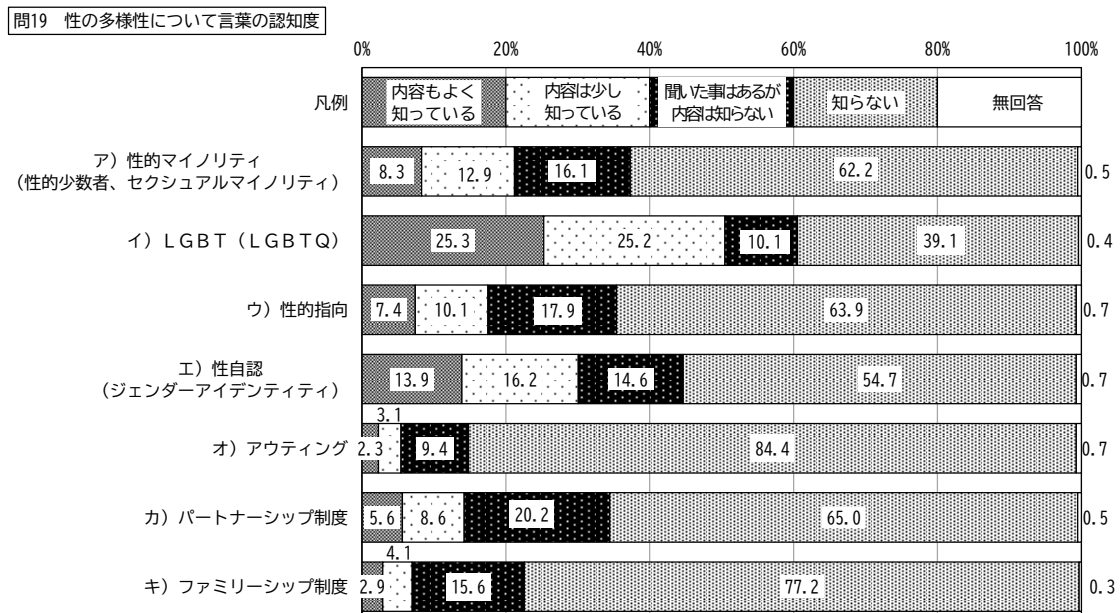


- ・好意をもった相手や、交際相手／元交際相手からの暴力の経験の有無を尋ねたところ、「該当する相手はいない」が54.2%と最も高く、次いで「経験したことはない」38.5%となっています。ただ、わずかながら「経験したことがある」0.7%もみられます。
- ・暴力の経験がある方に対し、そのことを誰かに打ち明けたり、相談したりしたことがあるかを尋ねたところ、「打ち明けたり、相談したりしたことがある」が63.6%、（7件）、「打ち明けたり、相談したりしたことはない」36.4%（4件）となっています。

⑤性の多様性について

- ・性の多様性に関する語句の認知度をみると（図15）、『知っている』割合が最も高いのは「LGBT（LGBTQ）」の50.5%となっており、次いで「性自認（ジェンダーアイデンティティ）」30.1%、「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）」21.2%となっています。
- ・一方で、「アウティング」5.4%、「ファミリーシップ制度」7.0%は『知っている』割合が10%未満と低くなっています。
- ・性別で比較すると、認知度の低い「アウティング」を除いて、男子生徒のほうが女子生徒よりも「知らない」の割合が5ポイント以上高くなっています。
- ・自分の身体の性、心の性または性的指向（同性愛など）に悩んだ経験をみると、「まったくない」が73.5%と最も高くなっていますが、『ある』も7.4%みられます。

図 15

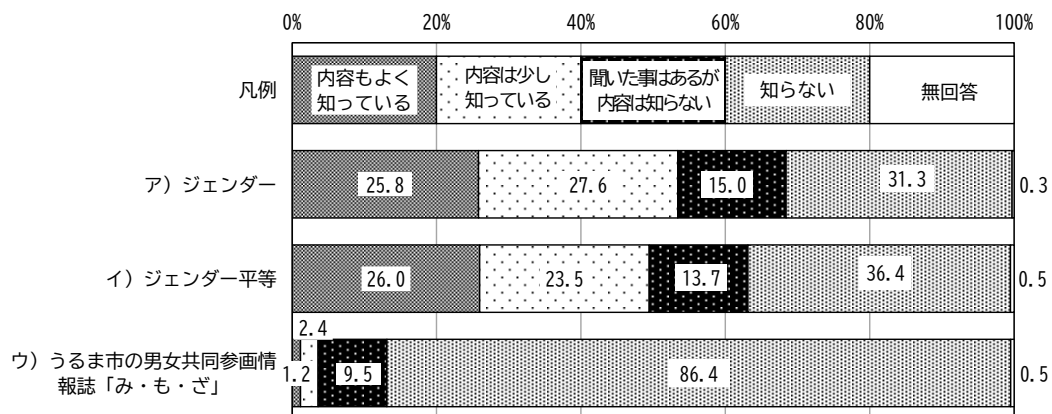


⑥男女共同参画について

- ・男女共同参画に関する語句の認知状況をみると（図 16）、いずれも「知らない」が最も高くなっており、特に「男女共同参画情報誌「み・も・ざ」は「知らない」が86.4%と非常に高くなっています。

図 16

問21 男女共同参画についての言葉の認知度



- ・うるま市の新しい男女共同参画計画に特に取り入れてほしいことについて尋ねたところ、「全ての学校で制服を自由に選べるようにする（性別によらない制服の選択）」が64.9%と最も高く、次いで「全ての学校に多目的トイレ（オールジェンダートイレ）を設置する」30.9%、「生理の貧困に対する支援を行う」29.3%となっています。

⑦生理の貧困について（女子生徒のみ回答）

- ・生理用品を買ったり用意したりするのに困った経験について、「困ったことはない」が94.1%とほとんどを占めていますが、『ある』も5.9%みられます。
- ・生理用品を買ったり用意したりするのに困った経験がある方に対し、困っていた理由を尋ねたところ、「生理用品に使えるお金がない（少ない）」・「その他」が25.0%、次いで、「親（保護者）に購入を頼むのが恥ずかしいから」22.7%となっています。
- ・保健室での生理用品配布の認知状況を尋ねたところ、「知っている」が74.3%、「知らなかった」が25.3%となっています。
- ・学校のトイレにも生理用品を設置することへの考えを尋ねたところ、「置いてほしい」が86.3%となっています。

4) 市職員意識調査

①回答者の属性

- ・回答者の性別は、「女性」が 54.1%、「男性」が 41.4%と女性の回答が多くなっています。
- ・年齢をみると、「50 代以上」が 30.0%と最も高く、次いで「40 代」25.9%、「30 代」25.3%、「10～20 代」15.7%となっています。
- ・回答者およびその配偶者等の働き方について年代別にみると（表 5）、「自分も配偶者等も働いている（どちらも週 35 時間以上）」が 30 代 71.3%、40 代 73.6%と、他の年代に比べて高くなっています。また、50 代以上は 50 代未満に比べて、「あなただけが働いている（週 35 時間以上）」や「あなたも配偶者等も働いている（あなたは週 35 時間以上、配偶者等は週 35 時間未満）」の割合が高くなっています。
- ・回答者の職位について、「会計年度任用職員」が 42.0%、「正職員」が 58.0%となっています。性別にみると男性の 82.5%が正職員なのに対し、女性の場合は 39.1%となっています。

表 5

問28 世帯の働き方 × 問26 年齢

(単数回答)

上段:度数 下段:横%		合計	1. あなた だけが働い ている(週 35時間以 上)	2. あなた だけが働い ている(週 35時間未 満)	3. あなた も配偶者等 も働いてい る(どちら も週35時間 以上)	4. あなた も配偶者等 も働いてい る(あなたは 週35時間以 上、配偶者 等は週35 時間未満)	5. あなた も配偶者等 も働いてい る(あなたは 週35時間未 満、配偶者 等は週35 時間以上)	6. あなた も配偶者等 も働いてい る(どちら も週35時間 未満)	7. その他	8. 配偶者 等はいない (または一 緒に暮らし ていない)	無回答
全体		409 100.0	29 7.1	6 1.5	255 62.3	40 9.8	6 1.5	4 1.0	3 0.7	62 15.2	4 1.0
年 齢	10～20代	56 100.0	1 1.8	0 0.0	25 44.6	2 3.6	0 0.0	0 0.0	1 1.8	24 42.9	3 5.4
	30代	108 100.0	4 3.7	0 0.0	77 71.3	5 4.6	0 0.0	0 0.0	1 0.9	20 18.5	1 0.9
	40代	106 100.0	7 6.6	1 0.9	78 73.6	11 10.4	1 0.9	1 0.9	1 0.9	6 5.7	0 0.0
	50代以上	128 100.0	17 13.3	5 3.9	67 52.3	21 16.4	4 3.1	3 2.3	0 0.0	11 8.6	0 0.0
	無回答	11 100.0	0 0.0	0 0.0	8 72.7	1 9.1	1 9.1	0 0.0	0 0.0	1 9.1	0 0.0

②仕事と家庭について

- ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、『そう思わない』が 90.2%とほとんどを占めています。なお、性別や性別による回答の差は特にみられませんでした。
- ・現在の職場環境における 1 か月以上の育児休業・介護休業の取得可否については、「1 か月以上取得できると思う」が 44.9%と最も高く、「取得できるとは思わない」は 19.2%となっています。
- ・1 か月以上の育児休業・介護休業を取得できると思わない理由について尋ねたところ、「まわりの職員の負担が増える」が 77.6%と最も高く、次いで「代わりとなる職員の確保が困難」52.0%、「収入が減る」30.6%となっています。

③職場における男女共同参画について

- ・性別による対応や評価などの差について（表6）、「賃金・昇進・昇格」、「管理職への登用」に関しては女性のほうが男性よりも「平等」と回答する割合が20ポイント以上低いです。また、「教育や研修制度」に関して、女性のほうが男性よりも「平等」と回答する割合が約11ポイント以上低くなっています。

表 6

問6 庁内の性別差 × 問25 性別		(単数回答)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
性別	上段:度数 下段:横%	ア) 募集や採用の条件												イ) 賃金・昇進・昇格												ウ) 管理職への登用																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
		合計	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	無回答	合計	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	無回答	合計	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	無回答	合計	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	無回答																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
		合計	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	無回答	合計	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	無回答	合計	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	無回答	合計	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	無回答																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
全体	510 100.0	9 1.8	86 16.9	284 55.7	18 3.5	4 0.8	109 21.4	23 4.5	108 21.2	260 51.0	1 0.2	0 0.0	0 0.0	23 4.5	84 16.3	31 6.1	159 31.2	43 8.4	159 31.2	185 36.3	8 1.6	2 0.4	113 22.2	11 2.2	11 2.2	113 22.2	43 8.4	159 31.2	185 36.3	8 1.6	2 0.4	113 22.2	11 2.2	11 2.2	113 22.2	43 8.4	159 31.2	185 36.3	8 1.6	2 0.4	113 22.2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
性別	男性	211 100.0	4 1.9	37 17.5	125 59.2	5 2.4	0 0.0	32 15.2	3 1.4	18.5 64.9	0.5 0.0	0 0.0	0 0.0	14.7 6.7	6.2 27.0	47.9 22.8	1.9 0.9	5.1 2.4	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	16.6 7.8	

- ・正職員に対して、昇進意向の有無について尋ねたところ、「係長級までの昇進でよい」が32.2%と最も高くなっています。性別にみると男性の30.4%が「管理職（課長級）以上に昇進したい」と回答しているのに対し、女性の場合は11.2%に留まっています。女性は「係長級までの昇進でよい」が40.8%と最も高くなっています。
- ・管理職（課長級）以上に昇進したいと思わない理由について尋ねたところ（表7）、「管理職をする自信がない」が60.8%と最も高く、次いで「過度な責任を負いたくない」43.2%、「仕事と家庭等の両立が難しくなる」33.6%となっています。性別にみると男性は女性に比べて「報酬面でのメリットが少ない」を選ぶ割合が高く（男性25.9%：女性6.0%）、女性は男性に比べて「仕事と家庭の両立が難しくなる」（女性44.8%：男性22.2%）や「年齢的に体力や体調に不安がある」（女性26.9%：男性5.6%）を選ぶ割合が高くなっています。

表 7

問9 昇任に消極的な理由 × 問25 性別													(複数回答)
上段:度数 下段:横%		1. 過度な責任を負いたくない	2. 報酬面でのメリットが少ない	3. 管理職をする自信がない	4. 今の仕事やポジションに満足している	5. 管理職に就くより、自分の専門性を高めたい	6. 自分のやりたい仕事ができなくなる	7. 面倒な調整業務などが増えそう	8. 家族の協力が得られない	9. 仕事と家庭等の両立が難しくなる	10. 年齢的に体力や体調に不安がある	11. その他	無回答
全体 (n=125)		54 43.2	19 15.2	76 60.8	21 16.8	29 23.2	13 10.4	16 12.8	4 3.2	42 33.6	21 16.8	3 2.4	2 1.6
性別	男性 (n=54)	26 48.1	14 25.9	30 55.6	6 11.1	13 24.1	6 11.1	8 14.8	1 1.9	12 22.2	3 5.6	1 1.9	2 3.7
	女性 (n=67)	25 37.3	4 6.0	44 65.7	14 20.9	15 22.4	7 10.4	8 11.9	3 4.5	30 44.8	18 26.9	2 3.0	0 0.0
	その他 (n=0)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答 (n=4)	3 75.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

- ・正職員のうち行政職の所属期間が一番長い部署として、「福祉関係」が 20.0%と最も高くなっています。なお、所属期間の上位3位に入る部署についてみると(表8)、男性のほうが女性よりも「総務企画関係」(男性 36.6%：女性 20.7%)や「土木関係」(男性 16.1%：女性 3.4%)が入る割合が高くなっています。また、女性のほうが男性よりも所属期間の上位3位に「福祉関係」(女性 55.2%：男性 36.6%)、「保健・衛生関係」(女性 24.1%：男性 8.0%)、「その他」(女性 33.3%：男性 16.1%)が入る割合が高くなっています。

表 8

問12 所属期間 × 問25 性別		(単数回答)												
		合計	1. 議会 関係	2. 総務 企画関係	3. 税務 関係	4. 農林 水産関係	5. 商工 関係	6. 土木 関係	7. 福祉 関係	8. 保 健・衛生 関係	9. 教育 関係	10. 消防 関係	11. 水道 など公営 企業等関 係	12. その 他
上段:度数 下段:横%														
全体		210 100.0	8 3.8	61 29.0	77 36.7	18 8.6	20 9.5	21 10.0	93 44.3	34 16.2	48 22.9	17 8.1	21 10.0	48 22.9
性別	男性	112 100.0	6 5.4	41 36.6	39 34.8	10 8.9	10 8.9	18 16.1	41 36.6	9 8.0	20 17.9	15 13.4	13 11.6	18 16.1
	女性	87 100.0	1 1.1	18 20.7	36 41.4	8 9.2	8 9.2	3 3.4	48 55.2	21 24.1	25 28.7	0 0.0	6 6.9	29 33.3

- ・男性のほうが所属期間の上位3位に入る割合が高い「総務企画関係」は 1.1 年、「土木関係」は 3.3 年と男性の平均所属年数が女性よりも長くなっています。他方、女性のほうが所属期間の上位3位に入る割合が高い「福祉関係」は 1 年、「保健・衛生関係」は 2.5 年と女性の平均所属年数が男性よりも長くなっています。なお、「商工関係」は所属期間の上位3位に入る割合が男女で差がみられない一方で、平均所属年数は男性のほうが女性に比べて 2.3 年長くなっています。
- ・行政職の職員が経験した業務として(表9)、「窓口対応・相談」が 85.7%と最も高くなっています。性別にみると、「用地取得処分」や「検査・分析」を経験したことがある女性はいませんでした。また、男性のほうが女性よりも「企画・調査」(男性 27.7%：女性 14.9%)や「設計・施工管理」(男性 17.0%：女性 2.3%)を経験したことがある割合が高くなっています。一方、女性のほうが男性よりも「窓口対応・相談」(女性 93.1%：男性 79.5%)や「財政・会計事務」(女性 42.5%：男性 25.0%)を経験したことがある割合が高くなっています。

表 9

問14 経験業務 × 問25 性別		(複数回答)																	
	上段:度数 下段:横%	1. 窓口 対応・ 相談	2. 賦課・ 徴収・ 滞納整理	3. 住民・ 団体への 指導・ 調整	4. 企画・ 調査	5. 各事業 の計画・ 実施・ 情報 発信	6. 設計・ 施工管理	7. 用地 取得処分	8. 法令等 に基づく 事務処理	9. 監査事務・ 議会運営	10. 許認可・ 行政指導	11. 検査・ 分析	12. 情報 処理・ システム 構築・ 運用	13. 人事 管理・ 給与・ 人材育成	14. 財産・ 施設等の 管理	15. 財政・ 会計事務	16. 法務・ 文書管理 等の事務	17. その他	無 回 答
全体 (n=210)		180 85.7	98 46.7	52 24.8	47 22.4	77 36.7	22 10.5	10 4.8	87 41.4	12 5.7	24 11.4	10 4.8	20 9.5	32 15.2	36 17.1	70 33.3	56 26.7	22 10.5	3 1.4
性別	男性 (n=112)	89 79.5	54 48.2	25 22.3	31 27.7	39 34.8	19 17.0	10 8.9	51 45.5	6 5.4	17 15.2	10 8.9	15 13.4	12 10.7	21 18.8	28 25.0	27 24.1	14 12.5	2 1.8
	女性 (n=87)	81 93.1	42 48.3	21 24.1	13 14.9	31 35.6	2 2.3	0 0.0	31 35.6	3 3.4	6 6.9	0 0.0	5 5.7	16 18.4	12 13.8	37 42.5	25 28.7	8 9.1	1 1.1
	その他 (n=4)	4 100.0	2 50.0	2 50.0	1 25.0	3 75.0	1 25.0	0 0.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 75.0	3 25.0	1 50.0	2 50.0	0 25.0	0 0.0
	無回答 (n=7)	6 85.7	0 0.0	4 57.1	2 28.6	1 57.1	0 0.0	0 0.0	3 42.9	1 14.3	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3	2 28.6	3 42.9	2 28.6	0 0.0	0 0.0

- ・うるま市役所で女性の管理職登用が進んでいない理由について（図 17）、「ワーク・ライフ・バランスの実現が難しいから」が 68.7%と最も高くなっています。
- ・管理職人材の多様化のために、うるま市役所が取り組むべきことについて（図 18）、「多様な働き方（時差出勤、テレワーク）の導入・推進」が 53.3%と高くなっています。

図 17

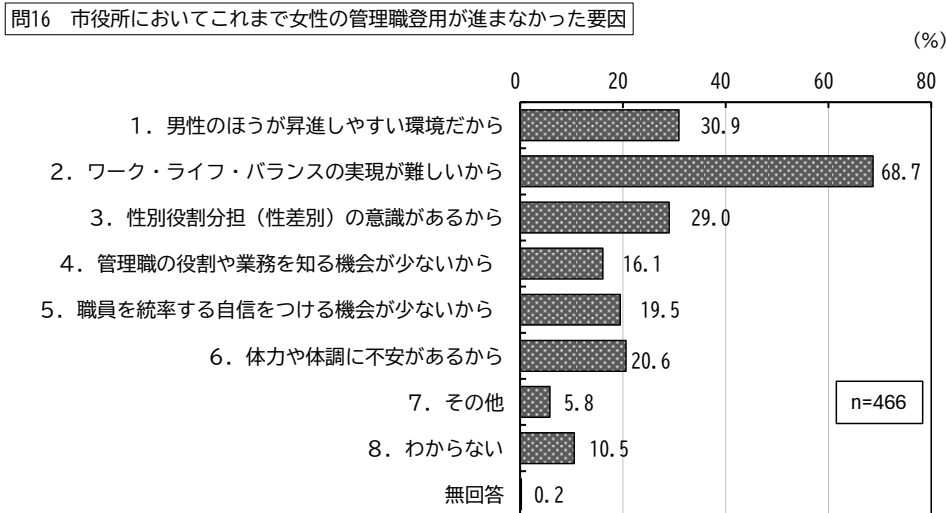
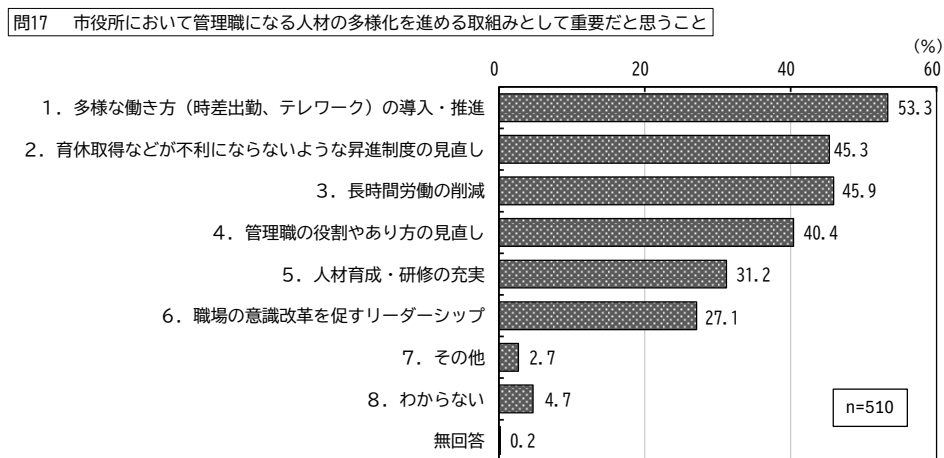


図 18



④性の多様性に関する取組みについて

- ・庁内で実施されている「性的マイノリティ」に関する研修について、「受講したことはない」が 88.8%であり、その理由として、「研修があることを知らなかった」が 62.9%と最も高くなっています。
- ・性の多様性を尊重する社会を作るために、庁内で必要だと思う取組みについて、「職場での啓発活動（性の多様性に関する研修）」が 54.9%と最も高くなっています。

3. 第2次計画（前期）の進捗状況

「第2次うるま市男女共同参画計画～うるま夢プラン～」では、3つの基本方針のもと、計20の数値目標が設定されています。達成状況をみると「○：達成」が2件（10.0%）、「△：改善」が5件（25.0%）、「―：横ばい」が6件（30.0%）、「▼：低下」が7件（35.0%）となっています。

■評価指標の達成状況一覧

	○：達成	△：改善	―：横ばい	▼：低下	小計
基本方針1	0（%）	0（%）	1（12.5%）	7（87.5%）	8
基本方針2	2（100%）	0（%）	0（%）	0（%）	2
基本方針3	0（%）	5（50.0%）	5（50.0%）	0（%）	10
総計	2（10.0%）	5（25.0%）	6（30.0%）	7（35.0%）	20

基本方針	数値目標	前回 2017	目標値 2023	現状値 2024	評価
1 男女共同参画意識の醸成	男女の平等感の向上（各場面において『平等である』 60.0 %以上）				
	ア 家庭生活	33.7%	60.0%	25.3%	▼
	イ 職場	35.8%	60.0%	28.2%	▼
	ウ 学校教育の場	60.5%	60.0%	48.0%	▼
	エ 地域活動・社会活動の場	38.0%	60.0%	31.9%	▼
	オ 政治の場	17.5%	60.0%	9.1%	▼
	カ 法律や制度上での扱い	29.4%	60.0%	25.1%	▼
	キ 社会通念・慣習・しきたりなど	13.6%	60.0%	9.4%	▼
	ク 社会全体でみた場合	15.8%	60.0%	14.1%	―
2 あらゆる分野における男女の活躍の推進	各種委員会・審議会での女性の登用率 36.0 %以上	30.1%	36.0%	47.4% (2023)	○
	男性の育児休暇取得率（うるま市役所内の向上 13.0）	3.2%	13.0%	47.1% (2023)	○
3 安全・安心な暮らしの実現	暴力だと思ふ行為に関する認識（各項目 80.0 %以上）				
	ア 平手で打つ	66.5%	80.0 %	74.7%	△
	イ 殴るふりをしておどす	52.5%	80.0 %	63.4%	△
	ウ 何を言っても長時間無視し続ける	51.0%	80.0 %	48.3%	―
	エ 「誰のおかげで食べられるんだ」などと言下して言う	71.2%	80.0 %	68.9%	―
	オ 嫌がっているのに性的な行為を強要する	81.5%	80.0 %	80.4%	―
	カ 避妊に協力しない	70.2%	80.0 %	71.0%	―
	キ 生活費を渡さない	63.1%	80.0 %	72.8%	△
	ク お金の使いみちを細かくチェックする	22.4%	80.0 %	37.6%	△
	ケ 親きょうだい、友人との付き合いを禁止・制限する	63.7%	80.0 %	61.6%	―
	コ 相手の交友関係や電話、メール、SNSなどをチェックする	53.9%	80.0 %	58.7%	△

4. うるま市ジェンダー平等推進計画における重点課題

(1) 家庭や学校における性別役割意識の解消

中高生へのアンケート結果から、生徒自身や周囲の大人に性別役割意識（Gender stereotype）があることが分かっています。中高生の25.1%が「男の子／女の子だから〇〇しなさい」と言われた経験があると回答しており、その多くが母親から言われたものでした。また、学校生活においても、性別による役割分担や得意科目に関する意識の違いが見られました。

子どもの性別役割意識は、家庭や学校などの身近な環境にいる大人の意識や行動から大きな影響を受けています。そのため、子どもの自由な選択が性別に基づく無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）によって制限されないよう、大人と子どもの両方を対象とした啓発活動を進めることが重要です。

(2) 性の多様性の理解促進

市民アンケートでは、同性婚に対して賛成の回答が多いことが分かりました。一方で、調査結果から市民の2.3%、中高生の7.4%が、自分の身体の性、心の性、または性的指向（同性愛など）について悩んだ経験があることが明らかになりました。

2023（令和5）年6月に施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（通称：LGBT 理解増進法）や、この法律が成立するまでの背景を踏まえ、本市では引き続き、性の多様性や自身の性に対する理解を深めるための取組みを進めていく必要があります。

(3) 働き方改革の推進

市民や市職員アンケートでは、各種休業について「取得したい」と答えた人の中に、実際には取得できないと感じている人が一定数いることが分かりました。その理由として、市民や市職員の多くが「周りの職員の負担が増えるから」と答えています。また、事業所側では、休業中の代替要員を確保することが難しいと感じており、個人の希望に応じた働き方を実現する職場環境の整備が課題となっています。

これまでの働き方は、「男性は仕事、女性は家庭」という固定的な性別役割分担を前提とした、いわゆる「昭和モデル」でした。少子高齢化が進み、人手不足が深刻化するなかで、従来の働き方を見直すことが急務となっています。そこで、「誰もが家庭でも仕事でも、自分の希望に応じて活躍できる社会」を目指す国の「令和モデル」を参考にしながら、働き方改革を進める必要があります。

(4) 政治・経済分野における女性のエンパワーメント

国勢調査によると、本市において会社や団体等の女性役員は男性に比べて3分の1程度の人数です。また、うるま市役所の管理職に占める女性の割合は県内市部平均よりも低い状況です。市職員アンケートでは、これまで女性の管理職登用が進まなかった要因として、「ワーク・ライフ・バランス」の実現が難しいから」が最も多く選ばれています。また、市民や市職員を対象としたアンケートから、女性が昇進を希望しない理由として、「自信がない」「仕事と家庭を両立するのが難しい」といった要因が大きいことが分かりました。

これまで、女性の管理職が少ない理由について、本人の意欲や個人の問題とされることが多くありました。しかし、従来の管理職は「長時間労働が可能な男性」を前提にした働き方が多く、家庭との両立を重視する女性が管理職を希望しない構造的な問題があることがうかがえます。こうした状況を改め、「家庭を担うのは女性だから」といった理由で昇進の機会や意欲が制限されることがないように、管理職のあり方を見直すとともに女性が自信を持って活躍できる環境を整えることが重要です。

(5) ハラスメント対策の強化

市民アンケートの結果、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）、パワー・ハラスメント（パワハラ）、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）、及びパタニティ・ハラスメント（パタハラ）を受けた経験がある人がいることが分かっています。また、中小企業が多い本市では、ハラスメント対策に特に取り組んでいない事業所が一定数みられます。

これらのハラスメント問題に対応するためには、市民や事業所に対する周知・啓発を進めるだけでなく、うるま市役所としてもハラスメント対策をさらに強化することが必要です。

(6) DVへの対応強化

市民アンケートの結果、身体的暴力や心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要といった被害を受けた経験がある方がいることが分かっています。しかし、被害者の半数以上が、そのことを誰にも打ち明けたり相談したりしていないという現状があります。

中高生アンケートにおいて「DV」という用語の認知度は比較的高いものの、「デートDV」に関する認識はまだ十分広がっていません。また、配偶者・パートナー間の暴力や暴言は面前DVとして児童虐待にあたりますが、中高生の6.1%が「家族が他の家族に対して暴力をふるったり、暴言を言ったりするのを見聞きしたことがある」と回答しています。

本市ではこれまでDV対策を進めてきましたが、2024（令和6）年4月に施行された改正DV防止法を踏まえ、より効果的な対応が求められています。被害者支援の強化だけでなく、若年層への啓発活動や相談窓口の周知の充実を図ることで、誰もが暴力被害に遭うことなく暮らせる環境を整備していきます。

Ⅲ. 基本理念・方針及び成果指標

1. 計画の基本理念

『第2次うるま市男女共同参画行動計画（前期）』では、『第2次うるま市総合計画・前期基本計画』との整合性を保ちつつ、男女共同参画社会基本法の理念を踏まえ、「共に創ろう！ 一人ひとりの個性が輝くまち、みんなが主役の男女共同参画社会」を掲げ、各種取り組みを実施してきました。

うるま市ジェンダー平等推進計画において、総合計画等との整合性を保ちつつ、引き続き取り組んでいく必要があることから、従来の第2次計画（前期）の基本理念を踏襲した以下の基本理念を定め、全庁体制・全市民で事業を推進していくものとします。

**共に創ろう！ 一人ひとりの個性が輝くまち、
みんなが主役のジェンダー平等社会**

また、総合計画の基本目標6「市民と行政が一体となった協働によるまちづくり」における施策5「人権の尊重と男女共同参画の推進」が、SDGs（持続可能な開発目標）の「ジェンダー平等を実現しよう」に関連するものとして位置づけられています。本計画は総合計画の個別計画として、SDGsの達成にも貢献するものとして推進します。

■参考：第2次うるま市総合計画（後期基本計画）における男女共同参画の位置づけ

基本目標6 市民と行政が一体となった協働によるまちづくり

6-5 人権の尊重と男女共同参画の推進

施策の基本方針：市民一人ひとりが、互いの人権を尊重し、年齢、性別、国籍の違い、障がいの有無等にかかわらず多様性を認め合う社会を目指します。



方針1 人権啓発及び人権教育を推進します

方針2 人権侵害行為の防止と支援体制の強化を図ります

方針3 男女共同参画を推進します

- 性別に基づく固定的な役割分担意識や性差に関する偏見を解消し、男女共同参画に関する認識や理解が定着するよう、積極的な周知・啓発活動に取り組みます。
- あらゆる分野において男女双方の意見が反映される、女性の活躍推進に向けた意識の醸成や社会的な気運を高めるとともに、すべての女性が個性と能力を発揮できるよう、関係機関と連携して取り組みます。
- 女性に対するあらゆる暴力の根絶のため、DV防止に向けた取り組みや相談体制の充実を図り、また、災害時における女性の重要な役割を認識し、女性リーダーの育成や男女共同参画の視点に立った災害対応にかかる知識の普及に努めます。

2. 基本方針

基本理念の実現に向けて、多様な生き方を選べる社会の実現を図るとともに、家庭・職場・地域におけるジェンダー平等の実現、性・ジェンダーに基づく暴力の根絶を促進します。

1. 多様な生き方を選べる社会の実現

すべての市民が平等に参加できる社会を目指し、学校や地域でジェンダー平等について学ぶ機会を増やし、情報発信にも力を入れていきます。従来の女性対象の施策だけでなく、男性を対象とした啓発や健康支援の施策も進め、性別役割にとらわれない多様な選択ができる社会環境づくりを行います。

さらに、市民一人ひとりの人権を尊重するため、LGBTQ+や国際社会におけるジェンダー平等の理解促進、多様性を認め合う文化の形成を進めます。

2. 家庭・職場・地域におけるジェンダー平等の実現

まちづくりや政策決定において、まだまだ女性の意見が十分に反映されているとはいえません。まちづくりや政策決定に多様な意見を反映するためには、家庭・仕事・地域活動のすべての場面で、ジェンダー平等が実現していることが必要です。そのために、女性活躍推進法や働き方改革の流れを踏まえて、育児・介護支援の拡充と育児・介護休業を取得しやすい環境整備に取り組み、固定的な性別役割分担の解消を推進していきます。また、地域活動においても女性の意見が反映されるよう、研修を通じて地域活動への参加を促進し、誰もが活動しやすいまちづくりを進めます。

3. 性・ジェンダーに基づく困難の解決と暴力の根絶

性・ジェンダーに基づく暴力（Sexual and Gender-Based Violence）とは、『女性らしさ』や『男性らしさ』といった社会文化的に構築された性役割や社会規範を背景にして女性に、そして『男性らしくない』男性に対して振るわれる暴力」の総称※です。性的、身体的、心理的な暴力のほか、社会的疎外や貧困といった社会的・経済的暴力も含まれます。

そのうちの1つである配偶者等からの暴力（DV）は、重大な人権侵害ですが、被害を受けている方の中には、自分がDV被害にあっていると気づいていない場合や、我慢し続けることで被害が大きくなるケースも少なくありません。

また、性・ジェンダーに基づく暴力は特に女性に被害が集中しており、「女性に対する暴力（Violence against women）」として、国際的な対応が進められています。

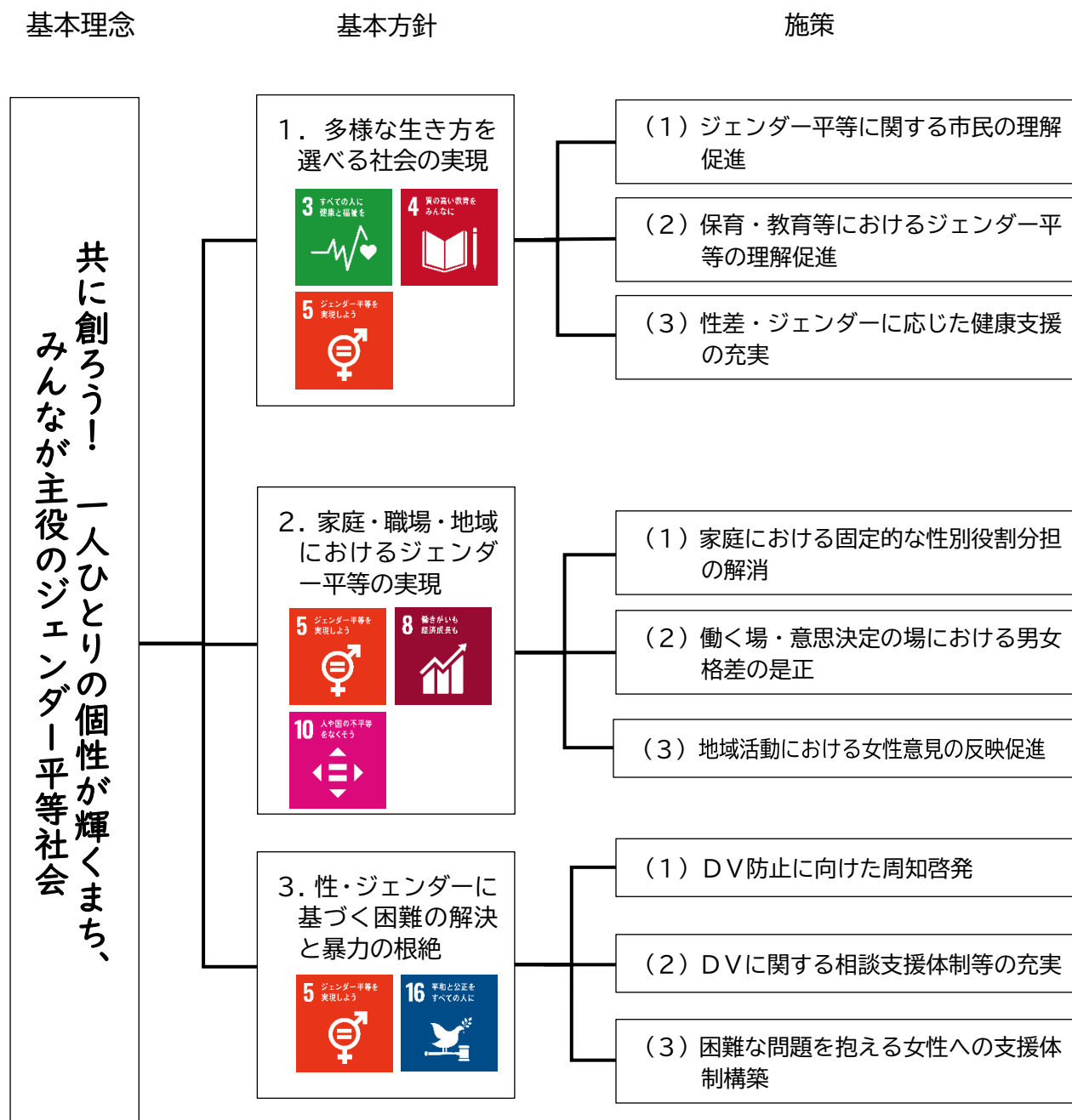
性・ジェンダーに基づく暴力被害が「個人の問題」として外部から見えないままにならないよう啓発活動を進めるとともに、関係機関と連携して相談支援体制の充実を進め、性・ジェンダーに基づく暴力のない社会の実現を目指します。

※出典：独立行政法人国際協力機構（JICA）「ジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進」2024年2月



3. 施策の体系

基本理念の実現に向け、以下の施策体系に基づき取組みを推進します。なお、基本方針2は「うるま市女性活躍推進計画」、基本方針3の施策（1）及び（2）は「うるま市DV防止基本計画」、基本方針3の施策（3）は「うるま市困難女性支援計画」に相当するものです。



4. 成果指標

計画で取り組む内容が効果を発揮しているかどうかを確認するためには、その成果や課題を客観的に評価することが必要です。そのため、以下に取組みの成果を測るための指標を設定しました。一部の指標では、理想として100%の達成や0%の実現が望ましい場合もありますが、現状を踏まえた上で現実的な目標を設定しています。この指標を基に、計画期間中に市が実施した取組みの効果を評価していきます。

■基本方針1. 多様な生き方を選べる社会の実現の成果指標

No.	指標	過年度値 (2017年度)	現状値 (2024年度)	成果指標 (2029年度)	備考
1.	社会全体で男女の地位が「平等」と回答する者の割合	全体※ ¹ 15.8%	全体※ ² 14.1%	全体 24%以上	出典①、②
2.	「ジェンダー」について「内容もよく知っている」市民の割合	10.0%	26.6%	37%以上	※新規 出典①、②
3.	「LGBTQ+」について「内容を理解している」市民の割合	—	51.4%	62%以上	※新規 出典②
4.	「デートDV」について「内容もよく知っている」中学生の割合	—	9.6%	20%以上	※新規 出典③
5.	「たたいたり、けったりする」ことが「暴力である」と回答する中学生の割合	—	70.6%	80%以上	※新規 出典③
6.	「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」を『知っている※ ³ 』中学生の割合	—	—	20%以上	※新規(次回の中学生意識調査に盛り込む)

出典①：2017年度市民調査（回答数 541 件） 出典②：2024年度市民調査（回答数 383 件）

出典③：2024年度中高生調査（中学2年生の回答数 1,134 件）

※1：男性：21.5%、女性：12.3% ※2：男性：20.3%、女性：10.3%

※3：内容もよく知っている」と「内容は少し知っている」の合計

■基本方針 2. 家庭・職場・地域におけるジェンダー平等の実現の成果指標

No.	指標	過年度値 (2017 年度)	現状値 (2024 年度)	成果指標 (2029 年度)	備考
7.	家庭生活で男女の地位が「平等」と回答する市民の割合	全体※ ⁴ 33.7%	全体※ ⁴ 25.3%	36%以上	出典①、②
8.	うるま市職員（男性）の育児休業取得割合	3.2%	47.1% (2023 年度)	60%以上	2023 年度は担当課調べ
9.	職場で男女の地位が「平等」と回答する市民の割合	全体※ ⁵ 35.8%	全体※ ⁵ 28.2%	全体 38%以上	出典①、②
10.	女性が活躍できるような職場環境づくりに取り組んでいる事業所の割合※ ⁴	—※ ⁶	68.4%	81%以上	※新規 出典④
11.	「他の人がいる前で何度も大声で叱ったり責めたりする」ことを「どんな場合でもハラスメントにあたる」と回答する事業所の割合	—	69.1%	82%以上	※新規 出典：④
12.	市管理職に占める女性の割合	12.6% (2019 年度)	16.7% (2023 年度)	23.0%	※新規 出典⑤
13.	各種委員会・審議会での女性の登用率	30.1%	47.4% (2023 年度)	40～60%	
14.	家庭生活で男女の地位が「地域活動・社会活動の場」と回答する市民の割合	全体※ ⁷ 38.0%	全体※ ⁷ 31.9%	43%以上	出典①、②

出典①：2017 年度市民調査（回答数 541 件） 出典②：2024 年度市民調査（回答数 383 件）

出典③：2024 年度中高生調査（中学 2 年生の回答数 1,134 件）

出典④：2024 年度事業所意識調査（回答数 68 件）

出典⑤：うるま市特定事業主行動計画（後期：令和 3 年度～令和 7 年度）

※⁴：2017 年度市民調査では男性 44.9%、女性 26.7%；2024 年度市民調査では男性 35.3%、女性 18.8%

※⁵：2017 年度市民調査では男性 39.0%、女性 33.7%；2024 年度市民調査では男性 31.4%、女性 26.3%

※⁶：回答数 68 件に占める「特に取り組んでいない」（29.4%）と「無回答」（2.9）を除いた割合。なお、2017（平成 29）年度調査では回答数が 33 件と少なく比較に適さないため「—」とする。

※⁷：2017 年度市民調査では男性 46.8%、女性 32.5%；2024 年度市民調査では男性 41.8%、女性 25.9%

■基本方針 3. 性・ジェンダーに基づく困難の解決と暴力の根絶の成果指標

指標 No.	指標	過年度値 (2017 年度)	現状値 (2024 年度)	成果指標 (2029 年度)	備考
15.	身体的 D V にあたる行為を認識している市民の割合※8	52.5%	63.4%	73%以上	出典①、②
16.	精神的 D V にあたる行為を認識している市民の割合※9	51.0%	48.3%	59%以上	出典①、②
17.	性的 D V にあたる行為を認識している市民の割合※10	70.2%	71.0%	81%以上	出典①、②
18.	経済的 D V にあたる行為を認識している市民の割合※11	22.4%	37.6%	48%以上	出典①、②
19.	社会的 D V にあたる行為を認識している市民の割合※12	53.9%	58.7%	69%以上	出典①、②
20.	身近な DV 被害者に対して「何もできなかった」と回答する者の割合※13	33.3%	41.1%	25%以下	※新規 出典①、②
21.	自らの DV 被害について「打ち明けたり、相談したりしたことはない」と回答する者の割合※14	—	60.2%	45%以下	※新規 出典②
22.	DV の相談先を 1 つ以上「知っている」市民の割合	—	42.3% ¹⁵	54%以上	※新規 出典②

出典①：2017 年度市民調査（回答数 541 件）

出典②：2024 年度市民調査（回答数 383 件）

※8：「殴るふりをしておどす」ことが「暴力である」と回答した割合

※9：「何を言っても長時間無視し続ける」ことが「暴力である」と回答した割合

※10：「避妊に協力しない」ことが「暴力である」と回答した割合

※11：「お金の使途を細かくチェックする」ことが「暴力である」と回答した割合

※12：「相手の交友関係や電話、メール、SNSなどをチェックする」ことが「暴力である」と回答した割合

※13：市民アンケートで「身近に暴力を受けた当事者がいる」または「身近な人から相談を受けたことがある」と回答した方は 2017 年度調査で 60 人、2024 年度調査で 73 人

※14：市民アンケートで DV 被害について「1、2 度あった」または「何度もあった」と回答した方は 2024 年度調査で 83 人

IV. 具体的な取組み



基本方針1. 多様な生き方を選べる社会の実現

すべての市民が平等に参加できる社会を目指し、学校や地域でジェンダー平等について学ぶ機会を増やし、情報発信にも力を入れていきます。従来の女性対象の施策だけでなく、男性を対象とした啓発や健康支援の施策も進め、性別役割にとらわれない多様な選択ができる社会環境づくりを行います。

さらに、市民一人ひとりの人権を尊重するため、LGBTQ+や国際社会におけるジェンダー平等の理解促進、多様性を認め合う意識の醸成を進めます。

(1) ジェンダー平等に関する市民の理解促進

《現状と課題》

- ・市民アンケート結果によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」について『反対』が72.3%と高い一方で、『賛成』が18.0%となっている。
- ・市民アンケートにおいて、「ジェンダー」について「内容もよく知っている」割合が26.6%なのに対して、「男女共同参画社会」について「内容もよく知っている」割合は12.3%。「うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン～」、「うるま市男女共同参画推進条例」について『知っている』はそれぞれ8.1%、6.3%となっている。

※所管課欄のカッコ内は関連課（毎年度の進捗報告は行わない）。

No.	具体施策	取組内容	所管課
1.	①ジェンダー平等に関する情報発信・周知啓発	・ジェンダー平等に関する国内外の動向について積極的な情報収集に努め、市広報紙やホームページ、SNS、男女共同参画週間におけるパネル展・関連図書展示等を通じて情報発信するとともに、市の取組み（うるま市男女共同参画都市宣言、条例、本計画）について周知啓発を図ります。	共生推進室（図書館）
2.	②市民向け講座の開催	・多くの市民が参加できる多様な学習機会を作るため、ジェンダー平等に関する各種講座の開催を継続実施します。 ・講座のライブ配信や、後日アーカイブでの視聴もできるよう取り組みます。	共生推進室
3.	③うるま市男女共同参画センターの機能充実	・本計画等を活用し、うるま市女性団体連絡協議会等と連携してパネル展や講座等の内容を充実させ、うるま市男女共同参画センターの機能の充実を図ります。	共生推進室

No.	具体施策	取組内容	所管課
4.	④人権意識の啓発	・あらゆる人々の人権を尊重する意識の高揚を図るため、広報紙等を通して情報発信を行うとともに、人権擁護委員による人権相談等を通して市民の困りごとへの対応に努めます。	共生推進室
5.	⑤LGBTQ+に関する理解促進及び取組みの検討・実施	・多様な生き方を認め合う社会を構築していくため、LGBTQ+に関する正しい理解を促すとともに、窓口での対応やパートナーシップ制度について検討を行います。 ・市内公共施設において、性別に関係なく利用できるトイレの設置に関する検討を行います。	共生推進室 資産マネジメント課

(2) 保育・教育等におけるジェンダー平等の理解促進

《現状と課題》

- ・中高生アンケート結果において、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」について男子生徒のほうが女子生徒よりも『賛成』と答える割合が高い。
- ・中高生アンケートにおいて、「教頭先生や校長先生」、「会社の社長」、「うるま市の市長」について、「どちらでもよい」が大半を占めるものの、「男性のほうがよい」（それぞれ12.9%、16.1%、13.2%）が「女性のほうがよい」（それぞれ5.7%、7.3%、4.5%）より回答割合が高い。
- ・中高生アンケートにおいて、「国語」や「英語」が「得意な生徒」について、『女子』という回答割合が高い一方で、「社会」や「数学」、「理科」が「得意な生徒」については『男子』という回答割合が高い。なお、過去4か年（2012、15、18、2022年度）計7回の全国学力・学習状況調査を分析した研究結果によると、国語については男女の平均値に「小さいが実質的な差がある」、理科及び算数・数学の男女の平均値に「実質的な差はない」とされている※。
- ・中高生アンケートにおいて、女子生徒の31.3%、男子生徒の17.3%が「男の子／女の子だから〇〇しなさい」と『言われる』と回答しており、母親から言われる割合が最も高い。

※「我が国の児童生徒の理科の学力や学習状況に関する傾向等の分析〔概要〕（株式会社エフオース）」
文部科学省「全国的な学力調査に関する専門家会議（第6回）」2024年5月16日

No.	具体施策	取組内容	所管課
6.	①保育所等におけるジェンダー平等の推進	・保育所等において、職員がジェンダー平等の意識をもち、性別役割意識をなくす取組みを進めていきます。	教育保育支援課
7.	②学校におけるジェンダー教育等の充実	・総合的な学習の時間や道徳の時間等を活用するとともに全教育活動を通じて、学校でのジェンダー教育、人権教育の充実を図ります。	学校教育課

No.	具体施策	取組内容	所管課
8.	③性別役割意識にとらわれない進路指導	・性別役割意識にとらわれることなく、生徒が進路を主体的に選択できるよう、適切な進路指導に努めます。	学校教育課
9.	④教員研修の実施	・ジェンダー平等に関する教員の理解を深めるため、研修機会の充実に努めます。	学校教育課
10.	⑤若年層に対する予防啓発の推進と相談体制の周知	・若年層に対し、デートDV防止の取り組みや意識啓発を図るため、民間団体等との連携により出前講座を実施するとともに、デートDV防止リーフレット等を配布します。	共生推進室 学校教育課

(3) 性差・ジェンダーに応じた健康支援の充実

《現状と課題》

- ・2018（平成30）～2022（令和4）年の5年間に亡くなられた方のうち、男性の約5人に1人（18.0%）、女性の約11人に1人（9.3%）が65歳未満^{※1}。
- ・本市の要保護児童対策地域協議会に登録され、支援を行っている特定妊婦の人数は、2022（令和4）年度で11人となっている。養育支援訪問事業や産科医療機関への同行受診、助産施設への入所手続き支援など伴走型支援を実施しているほか、産後ケア事業も実施。
- ・本市における若年妊産婦は2021（令和3）年度に41人、2022（令和4）年度に22人となっている。若年妊産婦の居場所づくり事業を通じて、妊産婦の安心感の醸成を図っているほか、出産後の就労・復学支援などを実施。
- ・介護予防事業「うるま男塾」では、65歳以上の男性を対象に、うるま市健康福祉センターうるみんで介護予防に関する講話、ストレッチ、筋力トレーニングなどを実施。
- ・2011（平成23）～2020（令和2）年の10年間における本市の自殺者数は、男性200人（79.1%）、女性53人（20.9%）と男性が多く、また全国や沖縄県と比べて男性の割合が高い^{※2}。

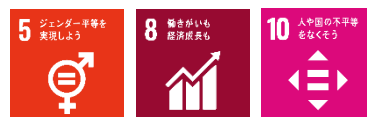
※1：沖縄県「沖縄県市町村別健康指標 死亡数及び標準化死亡比」（令和6年3月）より

※2：うるま市自殺対策計画（令和4年度～8年度）より

No.	具体施策	取組内容	所管課
11.	①特定健診・がん検診の充実	・生涯を通じて心身の健康管理が行われるよう、健康増進計画に基づき保健事業を充実させるとともに、特定健診やがん検診の受診率向上に努めます。 ・働き盛り世代の男女が健（検）診を受けやすいよう、ナイト健（検）診の継続・充実に努めます。 ・子育て世代のための託児サービスの充実に努めます。	健康支援課

No.	具体施策	取組内容	所管課
12.	②子育ての孤立状態の防止・解消	・「うるま市こども家庭センター」において、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援体制の構築に努めるとともに、妊娠・出産・育児等に関する学習機会への両親での参加促進や情報提供を行います。 ・若年妊産婦・ハイリスク妊産婦への支援の充実を図ります。	子育て包括支援課
13.	③正しい性知識・リプロダクティブ・ヘルス／ライツの普及啓発	・中学生を対象とした思春期教室の実施や、保護者・教育関係者向けの思春期講演会を通し、正しい性の知識や「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）」の理念の普及を図ります。	学校教育課
14.	④男性の介護予防対策の充実	・介護予防教室等への男性の参加が少ないことから、男性高齢者に特化した介護予防教室を開催し、男性の健康づくり・社会参加の促進に努めます。	介護長寿課
15.	⑤自殺対策啓発活動の推進	・うるま市自殺対策計画に基づき、相談窓口の周知やゲートキーパー養成講座等による啓発活動に努めます。	健康支援課

基本方針2. 家庭・職場・地域におけるジェンダー平等の実現



まちづくりや政策決定において、まだまだ女性の意見が十分に反映されているとはいえません。まちづくりや政策決定に多様な意見を反映するためには、家庭・仕事・地域活動のすべての場面で、ジェンダー平等が実現していることが必要です。そのために、女性活躍推進法や働き方改革の流れを踏まえて、育児・介護支援の拡充と育児・介護休業を取得しやすい環境整備に取り組み、固定的な性別役割分担の解消を推進していきます。また、地域活動においても女性の意見が反映されるよう、研修を通じて地域活動への参加を促進し、誰もが活動しやすいまちづくりを進めます。

なお、本基本方針の内容をもって「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）第6条第2項に基づく市町村推進計画（女性活躍推進計画）とします。

（1）家庭における固定的な性別役割分担の解消

《現状と課題》

- ・2024（令和6）年時点で、本市における、沖縄県の「沖縄ワーク・ライフ・バランス認証企業」は4社です。また、国の「くるみん認定企業」は1社、「えるぼし認定企業」は2社です。
- ・市民アンケートにおいて、「現在の環境での1か月以上の育児休業・介護休業」について、男性33.9%、女性31.1%が「取得できるとは思わない」と回答。その理由として、「まわりの職員の負担が増える」が58.5%と最も高い。
- ・2024（令和6）年4月1日～11月30日における、うるま市職員（男性）の育児休業取得者は8名、介護休業取得者は長期1名、短期5名となっている。

No.	具体施策	取組内容	所管課
16.	①子育て支援サービスの充実	・一時預かりや延長保育等、ニーズにあった各種保育サービスの充実と待機児童の解消により、子育てと仕事の両立を支援していきます。 ・認定こども園の子育て支援事業の充実に伴う地域子育て支援拠点事業と一体的な事業実施やファミリー・サポート・センター事業等の周知及び利用を促進し、育児負担の軽減を図ります。	保育こども園課 こども家庭課
17.	②子どもの放課後等の居場所の確保	・共働き家庭等、保護者が日中家庭にいない子どもの健全な育成を図るため、子どもの放課後等の居場所の確保を推進します。	こども家庭課

No.	具体施策	取組内容	所管課
18.	③介護保険サービス・家族介護者に対する支援策の充実	・家族介護者の負担軽減を図るため、介護保険サービス等の充実を図るとともに、制度の周知に努めます。 ・家族介護者の一時的な休息取得となる介護者相互の交流等を促進し、支援の充実に努めます。	介護長寿課
19.	④男性の家事等のスキルアップ支援	・男性の家事時間が女性に比べて短いことから、男性の家事等への参画を促すため、家事等に携わる男性の事例紹介を通じて意識啓発を図ります。 ・男性向けの料理教室を通じて、家事や調理を学ぶとともに交流の促進を図ります。	共生推進室 健康支援課 生涯学習・文化振興センター
20.	⑤ワーク・ライフ・バランスの普及啓発	・長時間労働が多く、育休等の取得率が低い男性の育児・介護休業の取得促進を図るため、多様な働き方や有給休暇の取得義務、長時間労働の抑制といった、ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組みに関する周知に努めます。	産業政策課 職員課
21.	⑥市職員の育休等取得促進のための環境整備・周知	・育児・介護休業に係る法律改正への対応及び周知の徹底を図ります。 ・意識啓発の講座や研修の実施・案内、事例紹介などに取り組みます。	職員課 共生推進室

(2) 働く場・意思決定の場における男女格差の是正

《現状と課題》

- ・市民アンケートにおいて、男性の 27.5%、女性の 38.4%がなんらかのハラスメントを受けたことが『ある』と回答。そのうち男性の 83.3%、女性の 55.8%が「相談していない」と回答。
- ・市民アンケートにおいて、出産・育児・介護などがあっても男性や女性が仕事を続けやすくするために必要なこととして、「各種休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境づくりを促進する」が 58.0%と最も高い。
- ・事業所アンケート（回答数 68 件）において、従業員が 10 人以上いるにもかかわらず「産前・産後休業制度」の規程がない事業所が 9 件（13.2%）。「育児休業制度」、「介護休業制度」については 1～2 割ほどが就業規則などに「規定していない」と回答。
- ・国勢調査によると、2020（令和 2）年時点で働く女性の 47.9%が「パート・アルバイト等」であり、男性に比べて非正規雇用の割合が高い。また、自営業主の割合は男性が 14.2%なのに対して、女性は 5.1%にとどまる。
- ・国勢調査によると、2020（令和 2）年時点で 20 歳未満の世帯員がいる核家族世帯において、母子世帯の割合は 12.4%、父子世帯の割合は 1.7%となっている。
- ・うるま市役所の管理職に占める女性の割合は 16.7%となっている（2023 年 4 月 1 日現在）。

No.	具体施策	取組内容	所管課
22.	①企業等への周知啓発	・市内の企業等に対し、男女雇用機会均等法や関連法規を周知し、就業規則の作成、女性の登用や職場の男女格差是正、ハラスメント防止に向けた啓発活動を行います。	産業政策課
23.	②創業支援	・創業支援を通じて創業に関する情報提供やノウハウ習得等、効果的な創業に向けた支援を行います。	商工振興課
24.	③家族経営協定の締結促進	・家族経営における役割や報酬、労働時間を明確化し意欲向上を図るため、家族経営協定の利点を周知し協定の締結を促進します。	農林水産政策課
25.	④ひとり親家庭を対象とした各種自立支援事業の活用促進	・ひとり親家庭の母親・父親を対象に、自立支援や就労支援に向けた「母子家庭等自立支援教育訓練給付金制度」及び「高等職業訓練促進給付金」等の周知を図り、活用を促進します。	こども家庭課
26.	⑤女団協と市との交流促進	・市内の各女性団体の代表が、ジェンダー平等の視点から、行政の取組みについて市長と直接話し合うことで、市政の理解促進と連携の強化を図ります。	共生推進室

No.	具体施策	取組内容	所管課
27.	⑥各種委員会・審議会等における女性の登用率の向上	・委員会・審議会等において、多角的な視点で意見を反映させられるよう、委員の男女比の把握に努めます。	共生推進室
28.	⑦市役所におけるハラスメント防止のための研修・周知	・ハラスメント防止研修等を通してハラスメントに対する理解を深め、ハラスメント行為が人権侵害であり離職や生産性低下に繋がることを啓発します。 ・相談窓口（ハラスメント相談員、沖縄県人事委員会）の周知やハラスメント防止に関する情報発信に努めます。	職員課 共生推進室
29.	⑧市役所における女性の登用促進	・適材適所な人事配置に努めるとともに、必要な知識・スキルの学び直しや、意識啓発、チャレンジやマインド形成を促進するための研修等の機会を積極的に設け、段階的にステップアップできるようサポート体制を強化します。	行政マネジメント課

(3) 地域活動における女性意見の反映促進

《現状と課題》

- ・ 2023 年 4 月 1 日時点で、市の附属機関として設置されている審議会等の委員に占める女性割合は 47.4%、市議会議員に占める女性の割合は 6.7%となっている。また、自治会長に占める女性の割合は 15.9%（63 自治会中 10 自治会）となっている。
- ・ 市民アンケートにおいて、「地域活動・社会活動の場」について「平等」が 31.9%だが、「どちらかと言えば男性が優遇」が 28.2%。「社会通念・慣習・しきたりなど」について「平等」が 9.4%、また、「政治の場」については「平等」が 9.1%となっている。

No.	具体施策	取組内容	所管課
30.	①女性団体・リーダーの育成支援	・ジェンダー平等の実現に資する事業への補助金の支給（男女共同参画社会づくり事業補助金）や、県内外の研修への派遣費補助事業（国内外研修派遣補助金）のほか、女性のエンパワーメントに関する県内の講座等の周知を通じて、女性団体や女性リーダーの育成を図ります。	共生推進室
31.	②女性等の視点を踏まえた防災意識の啓発・支援事業	・災害における女性等の課題を共有し、多様な視点やニーズを防災活動に反映させるための啓発活動を、防災関係機関や地域の防災組織を対象に行います。 ・防災に関して議論・検討する場に女性が参加しやすい環境づくりを支援します。	危機管理課 共生推進室
32.	③女性等のニーズを踏まえた避難所運営・備蓄品整備事業	・女性や子育て世帯等のニーズを踏まえた災害用備蓄品等の整備を進めます。 ・災害時において、プライバシーに配慮したきめ細かな避難所運営や仮設住宅等の対応を行えるよう情報収集に努めるとともに、国のガイドライン等を参考に災害時の各種マニュアルを作成します。	危機管理課 共生推進室

基本方針3. 性・ジェンダーに基づく困難の解決と暴力の根絶



性・ジェンダーに基づく暴力（Sexual and Gender-Based Violence）とは、『女性らしさ』や『男性らしさ』といった社会文化的に構築された性役割や社会規範を背景にして女性に、そして『男性らしくない』男性に対して振るわれる暴力』の総称※です。性的、身体的、心理的な暴力のほか、社会的疎外や貧困といった社会的・経済的暴力も含まれます。

そのうちの1つである配偶者等からの暴力（DV）は、重大な人権侵害ですが、被害を受けている方の中には、自分がDV被害にあっていると気づいていない場合や、我慢し続けることで被害が大きくなるケースも少なくありません。

また、性・ジェンダーに基づく暴力は特に女性に被害が集中しており、「女性に対する暴力（Violence against women）」として、国際的な対応が進められています。

性・ジェンダーに基づく暴力被害が「個人の問題」として外部から見えないままにならないよう啓発活動を進めるとともに、関係機関と連携して相談支援体制の充実を進め、性・ジェンダーに基づく暴力のない社会の実現を目指します。

※出典：独立行政法人国際協力機構（JICA）「ジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進」2024年2月

「配偶者」には、法律上の結婚だけでなく、事実婚も含まれます。また、「配偶者からの暴力」には、離婚や事実婚を解消した後も続く暴力が含まれます。同様に、一緒に住んでいる恋人からの暴力や、別れた後も続く暴力についても、DV防止法の対象となります。このため、本計画においては「配偶者等からの暴力」という表現を使用しています。

（1）DV防止に向けた周知啓発

※本施策及び（2）DVに関する相談支援体制等の充実の内容をもって、DV防止法第2条の3第3項に基づく市町村基本計画（配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画。略称：DV防止基本計画）とします。

《現状と課題》

- ・市民アンケートにおける、DVに該当する行為の認識は、前回調査と比べて改善している項目もあるが、目標である「どんな場合でも暴力にあたると思う」割合（80％）に達している項目はない。
- ・市民アンケートにおける相談窓口の認知状況をみると、「すべて知らない」が52.7％と最も高い。「うるま市女性相談窓口」の認知度は15.4％に留まっている。また、過去にDV被害を受けたことがある市民のうち、被害について「打ち明けたり、相談したりしたことはない」が60.2％と高い。

No.	具体施策	取組内容	所管課
33.	①DVの防止に向けた広報啓発活動	・DVが深刻な人権侵害であり、社会的にも問題であることを広く周知するため、「女性に対する暴力をなくす運動」、「児童虐待防止推進キャンペーン」等にあわせて広報啓発活動を行います。	共生推進室 子育て包括支援課
34.	②各相談先の周知	・個人的問題としてDV被害が潜在化しないよう、市の女性相談窓口や民生委員・児童委員、配偶者暴力相談支援センター等の相談先について、リーフレットやSNS等を活用した周知を図ります。	共生推進室 子育て包括支援課
35.	③DVに関する通報義務の周知	・配偶者等からの暴力の発見者には通報等の努力義務があることについて、市民や民生委員・児童委員等への周知を図ります。	共生推進室

(2) DVに関する相談支援体制等の充実

《現状と課題》

- ・市民アンケートにおいて、女性の約4人に1人(26.8%)、男性の約7人に1人(15.0%)が過去5年程度の間にDVを受けたことがあると回答している。
- ・中高生アンケートにおいて、6.1%が「家族が他の家族に対して暴力をふるったり、暴言を言ったりするのを見聞きしたことがある」と回答。
- ・うるま市女性相談の来所相談において、2018(平成30)～2022(令和4)年度の5年間で、「夫等からの暴力」の相談が平均32件、「交際相手からの暴力」の相談が平均2件寄せられている。

No.	具体施策	取組内容	所管課
36.	①DV相談に対応する各種相談員の資質向上	・被害者への正しい理解と適切な助言を行うため、女性相談員等の研修への参加を促進し、資質向上を図ります。	子育て包括支援課
37.	②一時保護施設との連携による保護の実施	・一時保護が安全かつ確実に行われるよう、女性相談支援センターや配偶者暴力相談支援センター、民間支援団体と連携し、適切な支援を図ります。	子育て包括支援課
38.	③DV加害者更生相談の周知	・更生保護法人がじゅまる沖縄が実施している「DV加害者更生相談」について周知を図ります。	共生推進室 市民協働政策課

39.	④住民基本台帳の閲覧制限による被害者保護措置の実施	・現住所等の被害者の情報を保護するため、DV被害者やストーカー行為等の被害者からの申し出に基づき、住民基本台帳事務における支援措置を実施し、加害者からの閲覧申し出及び請求等に対する制限を徹底します。	市民課
-----	---------------------------	---	-----

(3) 困難な問題を抱える女性への支援体制構築

※本施策をもって、女性支援新法第8条第3項に基づく市町村基本計画（困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画。略称：困難女性支援計画）とします。

《現状と課題》

- ・2024（令和6）年4月1日から「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行。同法に基づく「施策に関する基本的な方針」のなかで、この法律は、女性が女性であることにより被る様々な困難（性被害、予期せぬ妊娠、経済的困窮、孤立など）があることを前提に、法の定義にあてはまるすべての女性が支援対象となることを明記。
- ・うるま市では、対人援助職の資質向上が喫緊の課題。困難なケースに対する支援の手詰まり感の解消や、相談員等のバーン・アウト（燃え尽き症候群）を防ぐための支援体制構築が重要である。

※所管課欄のカッコ内は関連課（毎年度の進捗報告は行わない）。

No.	具体施策	取組内容	所管課
40.	①相談支援の多職種連携と各種相談支援業務における啓発・研修	・困難な問題を抱える女性への援助技術の向上を図るため、啓発・研修を実施するとともに、緊密な多職種連携による早期発見、早期支援に努めます。	共生推進室 （相談員・窓口設置の課）

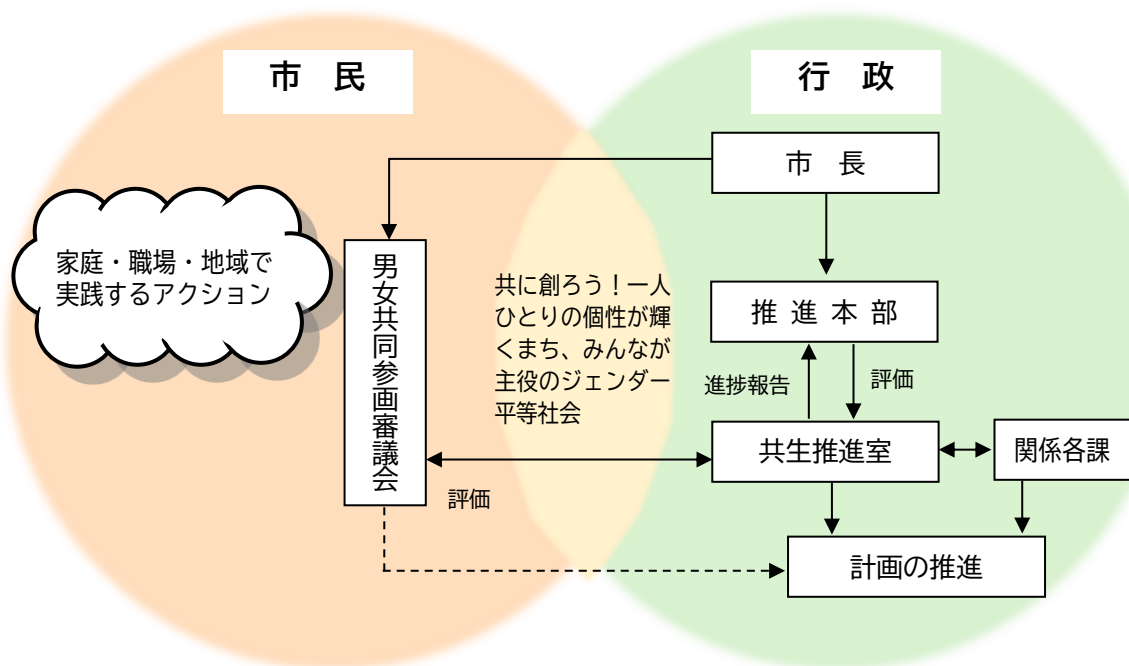
（参考）本計画において、うるま市困難女性支援計画に関連する他の取組み

No.	基本方針	基本目標	具体施策	所管課
1	1. 多様な生き方を選べる社会の実現	(1) ジェンダー平等に関する市民の理解促進	① ジェンダー平等に関する情報発信・周知啓発	共生推進室 （図書館）
10		(2) 保育・教育等におけるジェンダー平等の理解促進	⑤ 若年層に対する予防啓発の推進と相談体制の周知	共生推進室 学校教育課
12		(3) 性差・ジェンダーに応じた健康支援の充実	② 子育ての孤立状態の防止・解消	子育て包括支援課
13			③ 正しい性知識・リプロダクティブ・ヘルス／ライツの普及啓発	学校教育課
25	2. 家庭・職場・地域におけるジェンダー平等の実現	(2) 働く場・意思決定の場における男女格差の是正	④ ひとり親家庭を対象とした各種自立支援事業の活用促進	こども家庭課
		(3) 地域活動における女性意見の反映促進	③ 女性等のニーズを踏まえた避難所運営・備蓄品整備事業	危機管理課 共生推進室
33-35	3. 性・ジェンダーに基づく困難の解決と暴力の根絶	(1) DV防止に向けた周知啓発	全取組み	共生推進室 子育て包括支援課
36-39		(2) DVに関する相談支援体制等の充実	全取組み	子育て包括支援課 共生推進室 市民協働政策課 市民課

V. 計画の推進に向けて

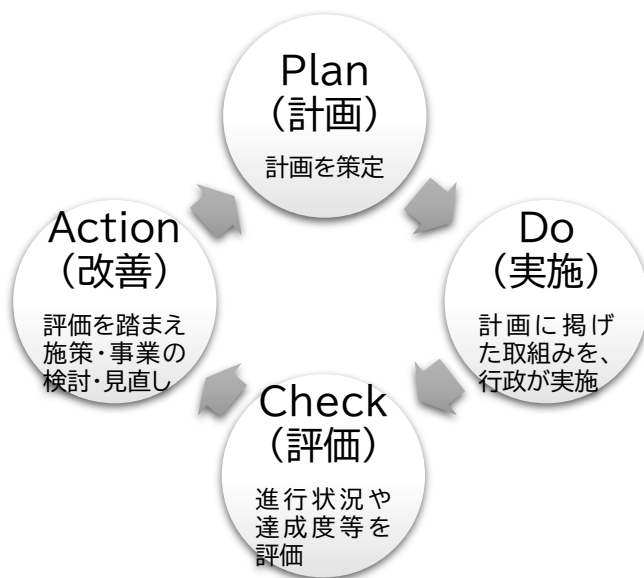
1. 推進体制の強化

ジェンダー平等の実現に向けて、市役所全体で推進体制を強化します。男女共同参画審議会や庁内の推進本部会議を継続し、行政職員の意識向上を図るための研修も行います。また、市民・関係団体・事業所と協働して取り組み、すべての職員が計画の数値目標や実施内容を理解し、計画推進に向けた行動を徹底します。



2. 進捗管理体制の強化

計画の進行状況は、年度ごとに評価・公表を行い、進捗の把握と実効性の向上を図ります。市民視点を取り入れるため、男女共同参画審議会を活用し、計画の評価や必要な見直しも適宜行います。



資料編

1. 条例・規則等

(1) うるま市男女共同参画推進条例

平成25年12月24日

条例第44号

改正 平成28年6月29日条例第22号

我が国においては、日本国憲法にすべての国民は個人として尊重され、また法の下に平等であるとうたわれ、男女平等の実現に向けて国際社会における取組とも連動しつつ、男女共同参画社会基本法や国内法令等が整えられてきました。

うるま市においては、男女共同参画社会の実現をめざして、「男女共同参画行動計画～うるま夢プラン～」を策定し、「男女共同参画都市」を宣言するなど、男女共同参画に関する様々な取組を進めてきました。

しかしながら、現状は、長い歴史の中で形成された性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会の制度、慣習等が依然として根強く存在し、男女が平等に社会に参画するには、多くの課題が残されています。一方、急速に進む少子高齢化、国際化、社会情勢の急激な変化への対応も求められています。

このような状況の中で活力ある社会を築くためには、男女が性別にとらわれず、その個性と能力を十分に発揮し、共に責任を担う男女共同参画社会の実現を図ることが重要です。

ここに、私たちうるま市民は、一人ひとりの個性が輝くまち、みんなが主役の男女共同参画社会を創るため、市、市民及び事業者が一体となって、男女共同参画の推進に取り組むことを決意し、この条例を制定します。

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策について基本的な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

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

(1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

(2) 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(3) 市民 市内に居住する者、市内で働く者、市内で学ぶ者及び市内で活動する者をいう。

(4) 事業者 営利又は非営利を問わず、市内において事業活動を行う法人その他の団体及び個人をいう。

(基本理念)

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

2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度又は慣行が、社会のあらゆる分野における男女の活動の自由な選択に対してできる限り影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。

- 3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における活動の方針の立案及び決定に参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、性別にかかわらず誰もが家族の一員として、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について共に役割を果たし、かつ、社会生活における活動を行うことができることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的協調の下に行われなければならない。

(市の責務)

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

- 2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たっては、市民、事業者、国、県及び他の地方公共団体と連携し、及び協力するよう努めなければならない。

(市民の責務)

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

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、事業活動を行うにあたって、男女共同参画を積極的に推進するとともに、職場における活動と家庭及び地域活動が両立してできるよう職場環境の整備に努めるものとする。

- 2 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(教育の場における男女共同参画の推進)

第7条 何人も、家庭教育、職場教育、学校教育、社会教育その他の教育の場において、男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

(性別による人権侵害の禁止)

第8条 何人も、社会のあらゆる分野において、次に掲げる行為により人権を侵害してはならない。

- (1) 性別による差別的扱い
- (2) ドメスティック・バイオレンス（配偶者等親密な関係にある者の間で行われる身体的、精神的、性的、経済的、言動的その他の暴力的行為をいう。）
- (3) セクシュアル・ハラスメント（相手の意に反する性的な言動により相手方に不利益を与え、又は相手方の生活環境を害することをいう。）
- (4) その他の性別により人権を侵害する行為

(公衆に表示する情報の配慮)

第9条 何人も、公衆に表示する情報においては、性別による固定的な役割分担、男女間における暴力等を正当化する表現若しくは助長させる表現又は過度の性的な表現を行わないよう配慮しなければならない。

(男女共同参画行動計画)

第10条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための男女共同参画行動計画を策定しなければならない。

- 2 市長は、男女共同参画行動計画を策定するに当たっては、第16条第1項に規定するうるま市男女共同参画審議会の意見を聴かななければならない。
- 3 市長は、男女共同参画行動計画を策定するに当たっては、市民及び事業者の意見を反映させることができるよう必要な措置を講じなければならない。

4 市長は、男女共同参画行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前3項の規定は、男女共同参画行動計画の変更について準用する。

（施策の策定等に当たっての配慮及び積極的改善措置）

第11条 市は、あらゆる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

2 市は、附属機関として設置する審議会等の委員を委嘱し、又は任命するときは、積極的改善措置を講ずることにより、男女の均衡を図るよう努めるものとする。

（調査研究）

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する施策に必要な調査研究を行うものとする。

（普及啓発活動）

第13条 市は、男女共同参画の推進に関して、市民及び事業者の理解を深めるため、広報活動、情報の提供、その他の必要な措置を講ずるものとする。

（苦情及び相談の対応）

第14条 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、苦情及び相談の申し出を受けたときは、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。

（実施状況の公表）

第15条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を公表しなければならない。

（男女共同参画審議会）

第16条 市長は、男女共同参画行動計画その他男女共同参画に関し必要な事項の調査審議を行わせるため、うるま市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

（委任）

第17条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、平成26年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 この条例の施行の際、現に策定されている「うるま市男女共同参画行動計画～うるま夢プラン～」（平成19年3月策定）は、第10条の規定により策定し、及び公表された男女共同参画行動計画とみなす。

（うるま市附属機関設置条例の一部改正）

3 うるま市附属機関設置条例（平成17年うるま市条例第19号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

附 則（平成28年6月29日条例第22号）

（施行期日）

1 この条例は、公布の日から施行する。

（うるま市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正）

2 うるま市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例（平成17年うるま市条例第33号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

(2) うるま市男女共同参画審議会規則

平成17年4月1日

規則第20号

改正 平成20年3月6日規則第8号

平成28年3月28日規則第16号

平成28年7月1日規則第35号

令和4年3月31日規則第17号

令和6年3月29日規則第23号

(趣旨)

第1条 この規則は、うるま市男女共同参画推進条例（平成25年うるま市条例第44号）第16条第2項の規定に基づき、うるま市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(担当事務)

第2条 審議会は、市長の諮問に応じて、次に掲げる事項について調査審議する。

- (1) 男女共同参画計画の策定に関すること。
- (2) 男女共同参画行動計画の推進に関すること。
- (3) その他男女共同参画社会の形成の促進に関すること。

(組織)

第3条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 市民
- (2) 学識経験者
- (3) その他市長が必要と認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 審議会に、会長及び副会長を置き、委員の互選でこれを定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

(関係者の出席)

第7条 会長は、審議会の会議において必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(部会)

第8条 審議会に、部会を置くことができる。

2 部会に、部会長を置き、部会長及び部会に属する委員は、会長が指名する。

3 部会長は、部会の事務を掌理し、部会における審議の状況及び結果を審議会に報告しなければならない。

(庶務)

第9条 審議会の庶務は、防災広報対策部共生推進室において処理する。

(補則)

第10条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会会議に諮って定める。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成20年3月6日規則第8号）

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月28日規則第16号）抄

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年7月1日規則第35号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（令和4年3月31日規則第17号）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和6年3月29日規則第23号）

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

■審議会 委員名簿

	氏 名	団体・所属等	備考
1	新垣 誠	沖縄キリスト教学院大学 英語コミュニケーション学科 教授	会長
2	田場 秀子	うるま市女性団体連絡協議会	副会長
3	新城 智子	株式会社 沖縄環境保全研究所	
4	國場 長栄	うるま市 PTA 連合会	
5	赤嶺 健	うるま市自治会長連絡協議会	
6	島袋 理	うるま市商工会	
7	城間 盛伍	うるま市青年連合会	
8	上江洲 すみ子	うるま市民生委員・児童委員連絡協議会	
9	金城 麻美	うるま市青少年健全育成協議会	
10	伊波 シゲミ	人権擁護委員	
11	浜端 淳一	うるま市社会福祉協議会	
12	森根 明日向	屋慶名児童センター	
13	宇佐美 幸恵	株式会社 PB コミュニケーションズ	
14	上間 園子	株式会社 上間	
15	島袋 里穂	トウルク大学大学院 人文学部ジェンダー研究科 修了 日本語支援員(中部農林高校派遣)	

(3) うるま市男女共同参画推進本部設置規程

平成30年6月15日

訓令第46号

うるま市男女共同参画推進本部設置規程(平成17年うるま市訓令第13号)の全部を改正する。
(設置)

第1条 男女共同参画について、関係部署の連絡調整を密にするとともに、男女共同参画に関する施策を推進するために、うるま市男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 男女共同参画を推進するための諸施策に関すること。
- (2) 男女共同参画について、関係部署の連絡調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画について、市長が必要と認めること。

(組織)

第3条 推進本部は、別表第1に掲げる職にある者をもって組織する。

2 推進本部長に副市長を、副本部長に防災広報対策部長をもって充てる。

3 本部員は、別表第1に掲げる職にある者をもって充てる。

(本部長及び副本部長)

第4条 本部長は、推進本部を代表し、会務を総理する。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるとき、又は本部長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 推進本部の会議は、必要に応じ本部長が招集し、その議長となる。

2 本部長は、会議での審議事項の内容により、必要な本部員のみを招集するものとする。

3 本部員が会議に出席できない場合は、当該本部員の指名する職の者を代理で出席させることができる。

4 本部長は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求め、又は関係職員に対し資料の作成及び提出並びに説明を求めるものとする。

5 本部長は、推進本部で検討した事項について、必要に応じて市長に報告するものとする。

(幹事会)

第6条 推進本部に提示する事項について協議調整するため、推進本部に幹事会を置く。

2 幹事会は、別表第2に掲げる職にある者をもって組織する。

3 幹事長に防災広報対策部共生推進室長を、副幹事長にこども未来部子育て包括支援課長をもって充てる。

4 幹事は、別表第2に掲げる職にある者をもって充てる。

5 幹事会は、幹事長が招集するものとする。

6 幹事長は、必要に応じて別表第2に掲げる職にある者以外の者を幹事会に招集することができる。

(作業部会)

第7条 幹事会に提示する事項について協議調整するため、幹事会の下に作業部会を置くことができる。

2 作業部会の部員は、幹事会の幹事の下に所属する関係職員及び幹事長が特に必要と認めた職員をもって充てる。

(庶務)

第8条 推進本部の庶務は、防災広報対策部共生推進室において処理する。

(補則)

第9条 この訓令に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が会議に

諮って定める。

附 則

この訓令は、平成30年6月15日から施行する。

附 則（令和2年3月31日訓令第21号）

この訓令は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年6月1日訓令第38号）

この訓令は、令和3年6月1日から施行する。

附 則（令和4年3月31日訓令第24号）

この訓令は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和5年3月31日訓令第22号）

この訓令は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和6年4月1日訓練第24号）

この訓令は、令和6年4月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

職名	備考
副市長	本部長
防災広報対策部長	副本部長
総務部長	本部員
企画部長	本部員
財務部長	本部員
福祉部長	本部員
こども未来部長	本部員
こども未来部参事	本部員
市民生活部長	本部員
市民生活部参事	本部員
経済産業部長	本部長
農林水産部長	本部員
都市建設部長	本部員
都市建設部参事	本部員
水道部長	本部員
消防長	本部員
消防本部参事	本部員
社会教育部長	本部員
社会教育部参事	本部員
学校教育部長	本部員
議会事務局長	本部員
会計管理者	本部員

別表第2（第6条関係）

職名	
防災広報対策部共生推進室長	幹事長
こども未来部子育て包括支援課長	副幹事長
総務部行政マネジメント課長	幹事
総務部行政マネジメント主幹	幹事
総務部職員課長	幹事
企画部企画政策課長	幹事
防災公報対策部危機管理課長	幹事
福祉部福祉政策課長	幹事
福祉部介護長寿課長	幹事
福祉部障がい福祉課長	幹事
こども未来部こども政策課長	幹事
こども未来部こども家庭課長	幹事
こども未来部保育こども園課長	幹事
こども未来部教育保育支援課長	幹事
こども未来部発達支援課長	幹事
市民生活部市民協働政策課長	幹事
市民生活部健康支援課長	幹事
経済産業部産業政策課長	幹事
経済産業部商工振興課長	幹事
農林水産部農林水産政策課長	幹事
社会教育部教育政策課長	幹事
社会教育部生涯学習文化振興センター館長	幹事
学校教育部学校教育課長	幹事
都市建設部都市政策課長	幹事
水道部水道政策課長	幹事
消防本部消防政策課長	幹事
財務部財務政策課長	幹事

■令和6年度 うるま市男女共同参画推進本部 名簿

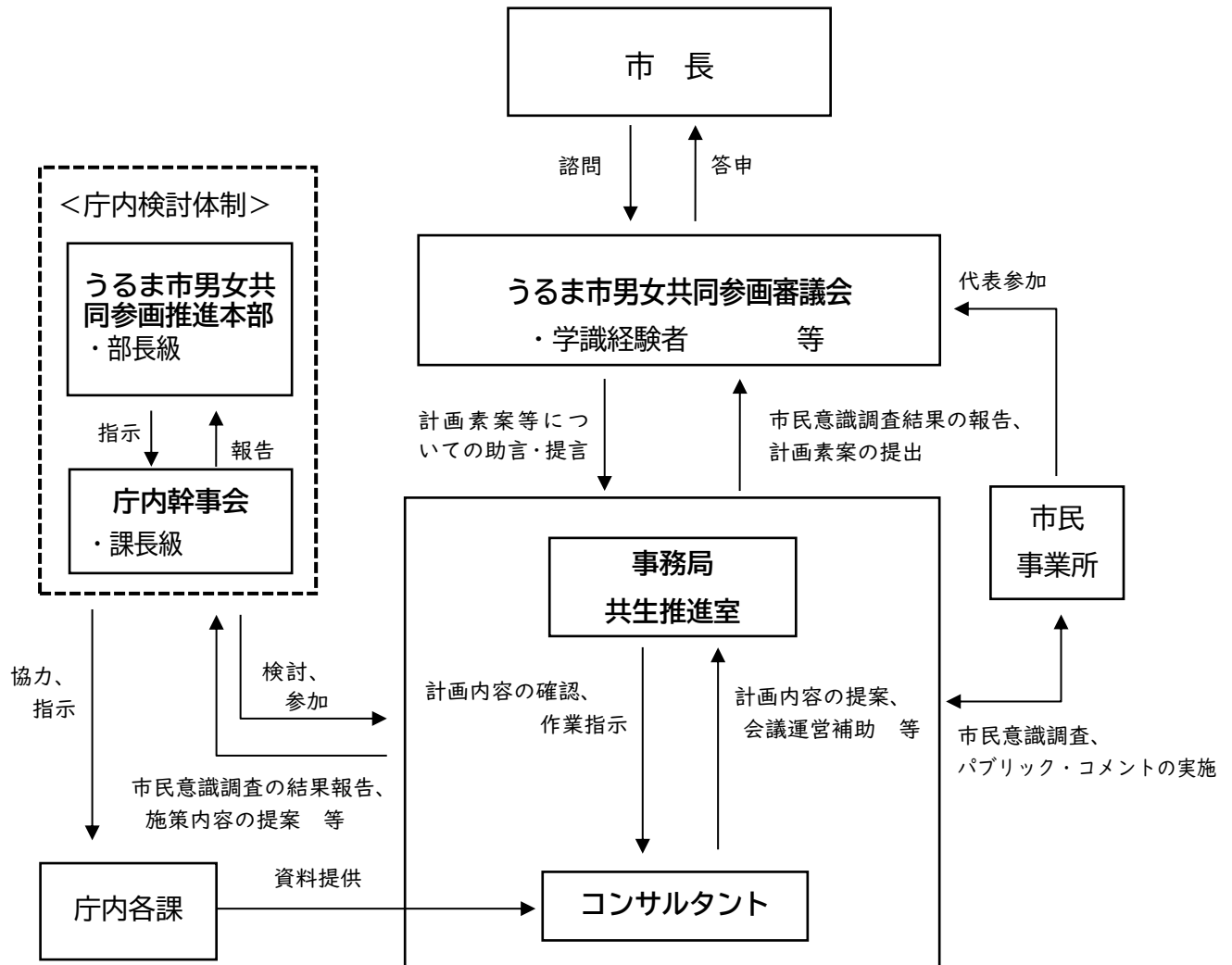
職名		氏 名
1. 副市長	本部長	佐久川 篤
2. 防災広報対策部長	副本部長	大田 義浩
3. 総務部長	本部員	山入端 立也
4. 企画部長	本部員	金城 和明
5. 財務部長	本部員	島袋 史朗
6. 福祉部長	本部員	幸地 美和
7. こども未来部長	本部員	上原 利恵子
8. こども未来部参事	本部員	上運天 健
9. 市民生活部長	本部員	松岡 秀光
10. 市民生活部参事	本部員	古謝 哲也
11. 経済産業部長	本部長	岸本 力
12. 農林水産部長	本部員	座喜味 達也
13. 都市建設部長	本部員	名嘉眞 睦
14. 都市建設部参事	本部員	田場 直樹
15. 水道部長	本部員	座間味 修
16. 消防長	本部員	新垣 隆
17. 消防本部参事	本部員	福地 常勝
18. 社会教育部長	本部員	川端 登
19. 社会教育部参事	本部員	兼城 哲夫
20. 学校教育部長	本部員	大里 元児
21. 議会事務局長	本部員	知念 義浩
22. 会計管理者	本部員	安慶名 優子

全22名

2. 計画策定の体制・経緯

(1) 計画策定の体制

【計画策定体制図】



(2) 経緯計画策定の経緯

年月日	内容
2024（令和6）年4月10日 ～5月10日	男女共同参画に関する市民アンケート 男女共同参画に関する事業所アンケート
5月20日～5月31日	男女共同参画に関する中高生アンケート
5月30日	第1回 うるま市男女共同参画幹事会 ・業務内容及び実施工程 ・計画策定にあたっての基本事項 ・男女共同参画に関する本市の現状と課題
9月3日～10月15日	男女共同参画に関する市職員アンケート
10月1日～10月22日	第2次計画の総括点検・評価シート配布・回収
10月18日	第1回 うるま市男女共同参画推進本部 ・計画策定の概要、基本事項に関する説明 ・第1回幹事会の議事概要の報告 ・令和5年度実績に対する審議
10月29日	第1回 うるま市男女共同参画審議会 ・計画策定の概要、基本事項に関する説明 ・令和5年度実績に対する審議
11月7日	第2回 うるま市男女共同参画幹事会 ・第1回幹事会 ご意見と対応及び議事録 ・（仮称）うるま市ジェンダー平等推進計画 骨子案
11月15日	第2回 うるま市男女共同参画推進本部 ・第1回推進本部 ご意見と対応及び議事録の報告 ・（仮称）うるま市ジェンダー平等推進計画 骨子案
11月26日	第2回 うるま市男女共同参画審議会 ・第1回審議会 議事録の報告 ・（仮称）うるま市ジェンダー平等推進計画 骨子案
2025（令和7）年1月9日	第3回 うるま市男女共同参画幹事会 ・第2回幹事会 ご意見と対応及び議事録 ・うるま市ジェンダー平等推進計画 素案
1月17日	第3回 うるま市男女共同参画推進本部 ・第2回推進本部 ご意見と対応及び議事録の報告 ・うるま市ジェンダー平等推進計画 素案
1月28日	第3回 うるま市男女共同参画審議会 ・第2回審議会 議事録の報告 ・うるま市ジェンダー平等推進計画 素案
2月10日～3月11日	パブリック・コメントの実施
3月24日	うるま市男女共同参画審議会より、市長への答申

3. 用語解説

あ行

アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

過去の経験や環境、価値観などに基づいて形成される無意識の（アンコンシャス）思い込みや偏った見方（バイアス）を指す。「男性／女性は〇〇すべき」、「〇〇は男性／女性に向いていない」などといった固定的な性別役割分担意識が、ジェンダー平等の実現を妨げる要因の一つとして挙げられ、その対策に取り組むことが求められている。

育児・介護休業法

正式名は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。労働者が一定の要件を満たした上で申請することで、育児休業・介護休業を取得できる権利を認める法律。2022 年の法改正により、「出生時育児休業（産後パパ育休）」が創設され、子の出生後 8 週間以内に最大 4 週間の休業を取得できるようになった。また、事業主には、労働者が休業を取得しやすい環境を整備する義務が課されている。

LGBTQ+

レズビアン（Lesbian）、ゲイ（Gay）、バイセクシュアル（Bisexual）、トランスジェンダー（Transgender）、クエスチョニング（Questioning）の頭文字をとっている。トランスジェンダーは、生まれたときに割り当てられた性別とは異なる性自認を持つ人を指し、性別移行を行う場合もあれば、移行しない場合もある。クエスチョニングは、自身の性自認や性的指向について定めない人や模索中の人を指す。近年、既存の LGBTQ の枠に収まらない多様な性のあり方を含めるため、LGBTQ の後に「+（プラス）」を付けることが一般的になっている。

LGBT 理解増進法

正式名は「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」。2023 年に施行され、性的指向とジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解を増進すること、LGBTQ+ に寛容な社会の実現に資することを目的としている。

エンパワーメント

個人や集団が自身の力を高め、社会の中で主体的に行動し、意思決定に関与できるようになるプロセスを指す。能力向上だけではなく、教育や経済的自立、社会制度の改善などを通じて、自らの権利を行使したり社会参加したりすることも含む。持続可能な開発目標（SDGs）の目標 5「ジェンダー平等を実現しよう」でも、エンパワーメントは重要なテーマとされている。

か行

固定的（な）性別役割分担（意識）

「男性は仕事、女性は家庭」「男性はリーダー、女性はサポート役」といった、性別によって社会的な役割を固定化する考え方や意識のこと。女性の社会進出を妨げる要因となるだけでなく、男性に対しても「家計を支えるべき」、「育児休業をとるべきでない」といっ

たプレッシャーを与えることがある。

国連機関『UN Women』

ジェンダー平等と女性の地位向上を目的とした国連の専門機関。世界中で女性の社会的・経済的エンパワーメントを促進し、政治参加の拡大、ジェンダーに基づく暴力の防止、経済的自立支援、教育・保健へのアクセス改善など、多岐にわたる取り組みを行っている。

さ行

参画

社会の様々の場に、単に「参加」するだけではなく、社会を動かす主体として施策・方針・意思決定の場に関わること。

ジェンダー

生物学的な性(セックス／sex)とは異なり、社会的・文化的に形成される性別のあり方。社会には「男らしさ」「女らしさ」といった期待や役割が存在し、これが性別による固定的な役割意識や格差を生む要因となることがある。

ジェンダー平等

男性と女性だけでなく、LGBTQ+を含むすべての人々が、対等に権利や機会を持ち、自らの選択に基づいて社会のあらゆる分野で自由に活躍できる状態。これは単に「平等な機会を提供する」だけでなく、性別による格差や固定的役割分担を解消し、ジェンダーに基づく不平等や差別をなくすことを含む。

また、ジェンダー平等は持続可能な開発目標（SDGs）における重要な課題とされている。

女子差別撤廃条約

正式名は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを目的としており、締約国に対し政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置を取ることを求めている。

日本は1985年にこの条約を批准し、翌年に「男女雇用機会均等法」が施行された。

女性支援新法

正式名は「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」。2024年に施行され、困難な問題を抱える女性の福祉増進を図るとともに、人権が尊重され、女性が安心して自立して暮らせる社会の実現に資することを目的としている。従来の女性支援が売春防止法に基づく婦人保護事業として行われていたことから転換し、女性の意思を尊重し、個々の状況に応じた最適な支援を提供することを企図している。

女性に対する（あらゆる）暴力

1993年に国連が採択した「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」では、「女性に対する暴力」を、肉体的、精神的、性的、心理的損害や苦痛を生じさせる性に基づくあらゆる暴力行為と定義づけている。一般には、「ドメスティック・バイオレンス（DV）」「性犯罪」「性搾取」「セクシャル・ハラスメント」「ストーカー行為」「サイバー性暴力」が挙げられる。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

2015 年 8 月に成立し、翌年に施行された法律。女性が職場で活躍できる環境を整備するため、事業主（国、地方公共団体、民間企業）に対し、女性の活躍推進に関する行動計画の策定・公表を義務付けている。また、企業は、女性の管理職登用率や男女の賃金格差など、職業選択に資する情報を公表することが求められている。

女性の地位委員会

1946 年に設立された、国連の経済社会理事会に属する機能委員会の一つ。45 カ国で構成され、女性の権利とジェンダー平等の促進を目的としている。近年では、ジェンダーとデジタル分野の格差、気候変動と女性のエンパワーメントなど、新たな社会課題への取り組みも進めている。特に、SDGs（持続可能な開発目標）の目標 5「ジェンダー平等の実現」に関連して、女性の政治参加、経済的エンパワーメント、暴力の根絶などに重点を置いている。

性的マイノリティ

性的少数者という意味。詳細は「LGBTQ+」（p.76）を参照のこと。

世界女性会議

女性の地位向上を目的として、国連主催の下に開催される会議である。国際学際女性会議ともよばれる。

第 1 回世界女性会議は、国連が定めた「国際婦人年」の 1975 年にメキシコシティで開催され、女性の地位向上のための「世界行動計画」を採択、第 2 回はコペンハーゲンで「国連婦人の 10 年中間年世界女性会議」として開催、女性の人権宣言ともいえるべき「女子差別撤廃条約」の署名式が行われた。第 3 回はナイロビ、第 4 回は中国で開催された。

セクシャル・ハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けることを指す。女性はもちろん、男性への性的な言動等もセクハラに当たるほか、LGBTQ+への性的な言動もセクハラに当たる。男女雇用機会均等法により、事業主にその対策が義務付けられている。

た行

男女共同参画社会

性別に関わらず、すべての人が対等な社会の構成員として、政治・経済・社会・文化のあらゆる分野において参画し、責任を分かち合うことができる社会を指す。男女共同参画社会基本法（1999 年制定）では、この概念をもとに国・地方公共団体・企業・市民の責務を規定している。

男女共同参画社会基本法

1999 年に施行された法律で、男女の人権が尊重され、社会の変化に対応しながら豊かで活力ある社会を実現するために制定された。基本理念として、①男女の対等な社会参画、②政策や方針決定への参画、③家庭生活と仕事の両立支援、④性別に基づく差別の撤廃、⑤国際社会との協調などが掲げられている。この法律に基づき、政府は 5 年ごとに「男女共同参画基本計画」を策定している。

男女雇用機会均等法

正式名は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。性別による差別を禁止し、すべての労働者が均等な雇用機会と待遇を受けられることを目的としている。近年の改正により、「妊娠・出産を理由とした不利益な扱いの禁止」、「セクシュアル・ハラスメントおよびパワー・ハラスメントの防止義務化」（2020 年改正）、「育児・介護休業との両立支援制度の拡充」が強化された。

デートDV

交際中のカップル間で発生する暴力の一種で、身体的暴力（殴る・蹴るなど）、精神的暴力（暴言・脅迫）、性的暴力（性的行為の強要）、経済的支配（金銭管理を強制する）などが含まれる。特に若年層に多く見られ、加害者が被害者を支配し、逃げられない関係を作る特徴がある。

テレワーク

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勤務形態を指す。育児や介護との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、業務効率化を目的として推進されており、「テレワーキング」「リモートワーク」ともよばれる。特に、2020 年の新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、企業や行政機関においてテレワークの導入が進んでいる。

DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や同居する恋人など、親密な関係にある者からの暴力を指し、人権を著しく侵害する重大な問題である。身体的暴力（殴る・蹴るなど）、精神的暴力（言葉や態度による支配）、性的暴力、経済的暴力（生活費を渡さないなど）、社会的暴力（交友の自由を奪う）などが含まれる。

DV防止法（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）

正式名は「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」。2001 年に施行され、被害者の保護と加害者への制裁を目的としている。配偶者（事実婚・元配偶者を含む）や恋人からの身体的・精神的・経済的・社会的暴力の禁止、被害者支援センターの設置などを規定している。

第 10 条で、保護命令（接近禁止命令、退去命令など）について規定しており、命令に違反した場合、2 年以下の懲役又は 200 万円以下の罰金も定められている。

は行

配偶者暴力相談支援センター

配偶者や恋人からの暴力（DV）を防止し、被害者を支援するために設置される公的機関。沖縄県では「沖縄県女性相談支援センター」や県内各地の福祉事務所が機能を兼ねている。センターでは、DV 被害者の相談対応、相談機関の紹介、カウンセリング、緊急避難のためのシェルター手配、一時保護、自立支援のための情報提供、保護命令制度の活用支援などを行う。また、24 時間対応の DV 相談窓口（DV 相談+）が設置され、全国どこからでも相談できる体制が整備されている。

パタニティ・ハラスメント

働く男性が育児や介護のために育児休業や時短勤務を取得しようとした際に、職場で妨害や嫌がらせを受ける行為を指す。育児休業の申請を理由に昇進・昇給を妨げられる、同僚や上司から嫌がらせを受ける、育児休業の取得を強要または阻止されるといったケースなどが該当する。企業には、育児休業取得を希望する男性社員へのハラスメント防止対策が義務付けられている。

パワー・ハラスメント

職場において優越的な立場を利用して、業務の適正な範囲を超えた言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与える行為を指す。具体的には、身体的・精神的攻撃、人間関係の切り離し、過大／過小な要求、私的なことへの干渉が該当する。2020年の労働施策総合推進法改正により、大企業ではパワハラ防止措置が義務化され、2022年には中小企業にも適用された。

フェミニズム

性差別のない社会を目指し、ジェンダー平等を実現するための思想や運動を指す。近年は、LGBTQ+の権利擁護、性暴力や性ハラスメントの根絶、経済的・政治的機会の平等の実現など、多様な課題に取り組んでいる。

ま行

マタニティ・ハラスメント

働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇い止めをされることや、職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けることを指す。妊娠・出産を理由に降格・減給される、育児休業の取得を妨害される、妊娠や出産を理由に退職を強要される、上司や同僚から妊娠・出産に関する否定的な発言を受けることなどが該当する。企業にはマタニティ・ハラスメントを防止するための措置を講じる義務がある。

#MeToo 運動

2017年にアメリカの著名な映画プロデューサー（ハーヴェイ・ワインスタイン）の性的暴行事件が報道されたあと、俳優のアリッサ・ミラノがソーシャルメディアで、性加害を受けた人に「me too（私も）」と発信することを呼びかけたことに端を発する社会運動。性加害の被害者が世界中で自身の体験を告白・共有することで、性加害の深刻さと被害者支援の重要性がひろく認識されるきっかけとなった。

ら行

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

「性と生殖に関する健康と権利」を指し、1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念。すべての人が性と生殖に関する健康を享受し、自らの意思で決定できる権利を持つことを意味し、重要な人権のひとつとして認識されている。

主な内容として、いつ・何人の子どもを持つか、または持たないかを選択する自由、安全な妊娠・出産のための医療アクセスの確保、避妊や家族計画の選択肢へのアクセス、中絶の権利と安全な中絶サービスの提供、性感染症（HIV/AIDSを含む）予防と治療へのアクセス、LGBTQ+を含むすべての人がリプロダクティブ・ヘルスサービスを利用できる権利、性教育の推進（包括的性教育）が挙げられる。

わ行

ワーク・ライフ・バランス

仕事と家庭生活、地域活動、自己啓発、健康維持などのバランスを取りながら、充実した生活を送ることを指す。個人がライフステージや価値観に応じて柔軟に働き方を選択できる社会を目指す考え方。

うるま市ジェンダー平等推進計画

令和7年3月

うるま市 防災広報対策部 共生推進室

〒904-2292

沖縄県うるま市みどり町一丁目1番1号

TEL：098-973-8927

