

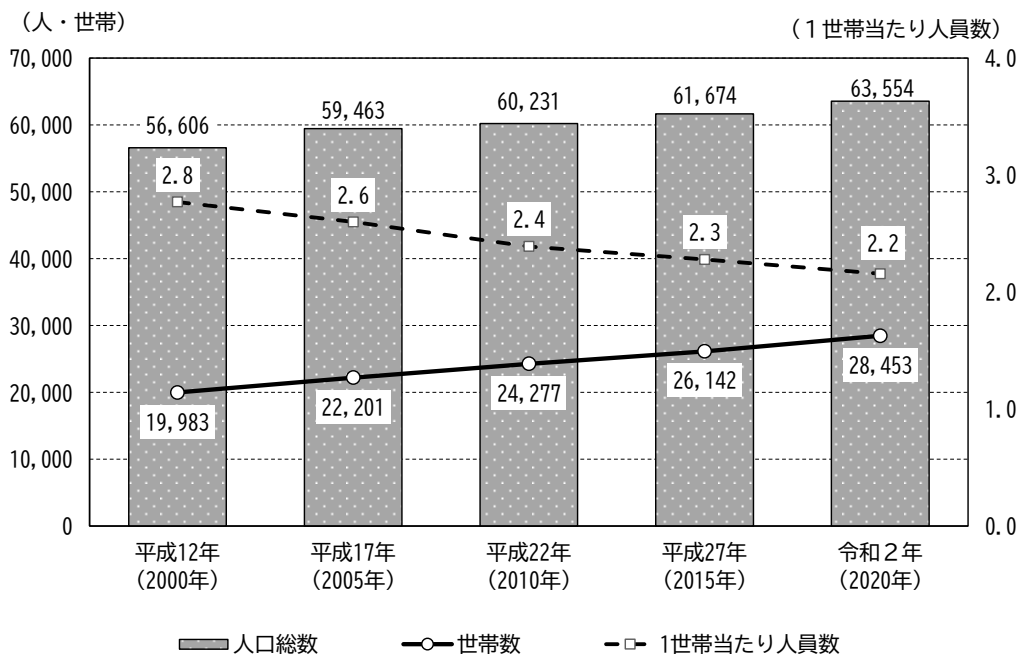
第2章 本市の男女共同参画に関する現状と課題

1. 統計データからみる課題

1) 人口・世帯の推移

名護市の人口・世帯数をみると、2020（令和2）年現在の人口は63,554人、世帯数は28,453世帯で、1世帯当たり人員数は2.2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。人口増加率を世帯増加率が上回り続けているため、1世帯当たり人員数は年々減少しています。

■人口・世帯数の推移



出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■国勢調査による人口・世帯数の推移

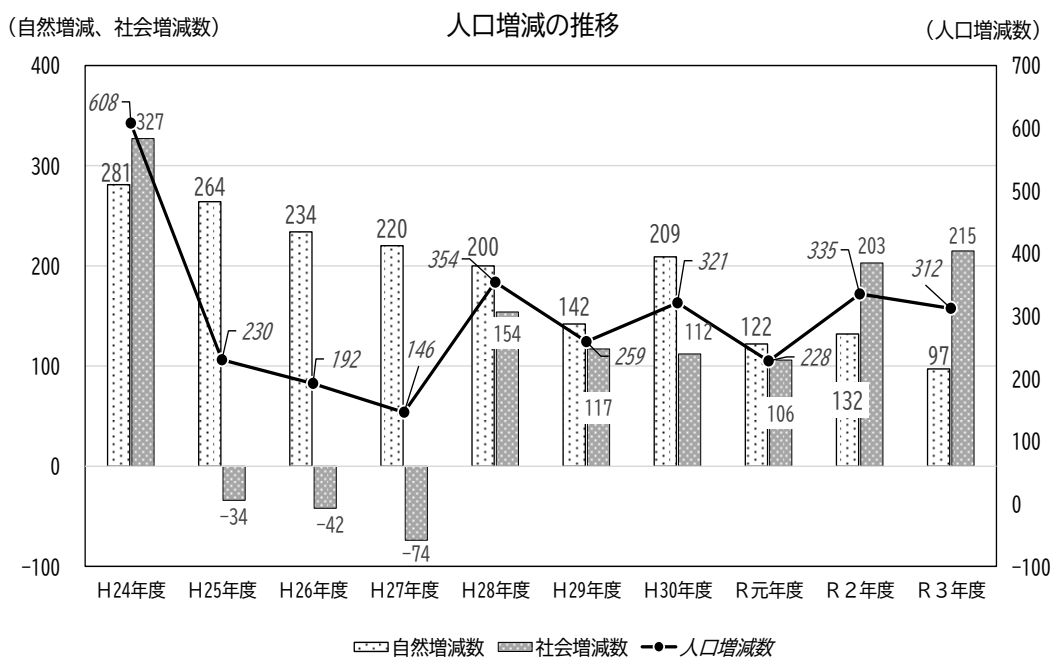
	平成12年 (2000年)	平成17年 (2005年)	平成22年 (2010年)	平成27年 (2015年)	令和2年 (2020年)
人口総数	56,606	59,463	60,231	61,674	63,554
人口増加率	-	5.0%	1.3%	2.4%	3.0%
世帯数	19,983	22,201	24,277	26,142	28,453
世帯増加率	-	11.1%	9.4%	7.7%	8.8%
1世帯当たり人員数	2.8	2.6	2.4	2.3	2.2

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

2) 人口動態

2012（平成24）年から2021（令和3）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、自然増減数は一貫してプラスの値（自然増）ですが、徐々に数値が下がってきています。社会増減数は一時期マイナスの値（社会減）でしたが、近年は増加傾向にあります。

■人口増減の推移



出典：名護市住民基本台帳

■人口動態

（単位：人）

	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	
平成24年度	732	451	281	3,453	3,126	327	608
平成25年度	758	494	264	3,183	3,217	-34	230
平成26年度	715	481	234	3,293	3,335	-42	192
平成27年度	710	490	220	3,201	3,275	-74	146
平成28年度	721	521	200	3,383	3,229	154	354
平成29年度	673	531	142	3,515	3,398	117	259
平成30年度	737	528	209	3,651	3,539	112	321
令和元年度	669	547	122	3,557	3,451	106	228
令和2年度	677	545	132	3,504	3,301	203	335
令和3年度	672	575	97	3,443	3,228	215	312

※転入・転出者数には「その他」の事由による住民票記載・削除数を含む。

平成25年以降は外国人数も含む。

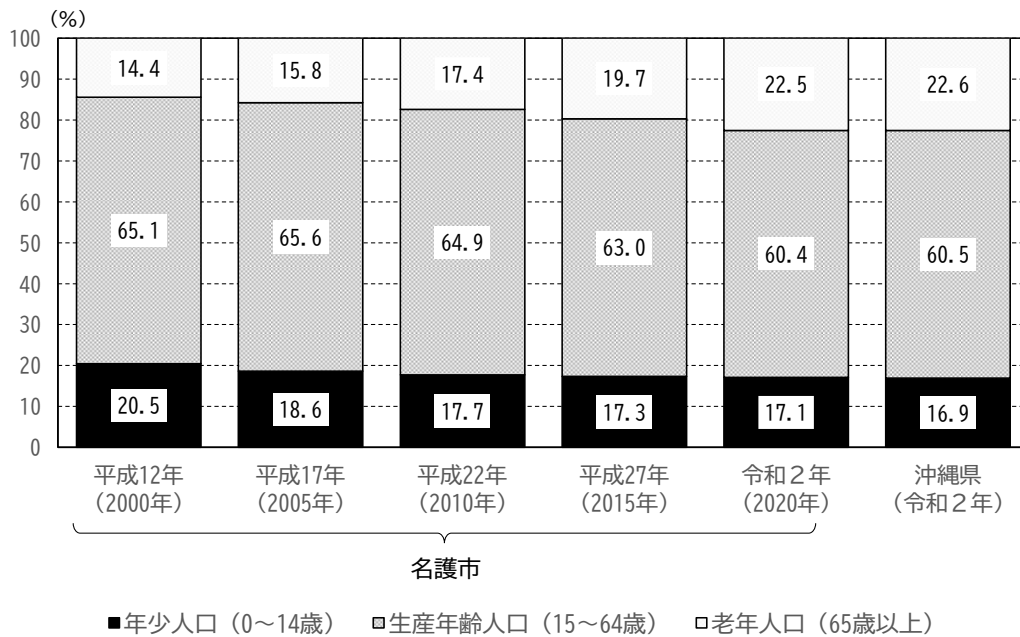
出典：名護市住民基本台帳

3) 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10,536人（17.1%）、生産年齢人口（15～64歳）が37,252人（60.4%）、老年人口（65歳以上）が13,901人（22.5%）となっています。年少人口の割合は2000（平成12）年から、生産年齢人口の割合は2005（平成17）年から減少が続く一方で、老年人口の割合は年々増加しており、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

■名護市・沖縄県の年齢3階層別人口

(単位：人、%)

	平成12年 (2000年)		平成17年 (2005年)		平成22年 (2010年)		平成27年 (2015年)		令和2年 (2020年)		沖縄県 (令和2年)	
	総数	割合	総数	割合	総数	割合	総数	割合	総数	割合	総数	割合
年少人口 (0～14歳)	11,587	20.5	11,078	18.6	10,401	17.7	10,501	17.3	10,536	17.1	243,246	16.9
生産年齢人口 (15～64歳)	36,869	65.1	39,004	65.6	38,132	64.9	38,151	63.0	37,252	60.4	871,154	60.5
老年人口 (65歳以上)	8,149	14.4	9,365	15.8	10,227	17.4	11,912	19.7	13,901	22.5	324,708	22.6
計	56,605	100.0	59,447	100.0	58,760	100.0	60,564	100.0	61,689	100.0	1,439,108	100.0

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

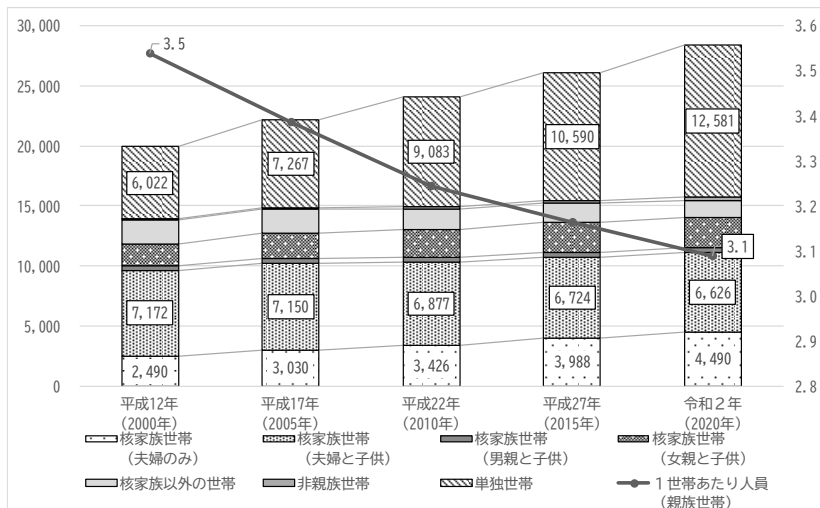
4) 世帯の家族類型

本市の世帯の家族類型をみると、核家族世帯は増えているものの、内訳をみると夫婦のみ世帯が増える一方で夫婦と子供から成る世帯は減り続けています。1世帯あたり人員（親族世帯）は一貫して減少しており、2020（令和2）年には3.1人となっています。

また、この間に単独世帯（一人暮らしの世帯）が大幅に増加しており、2020（令和2）年には12,581世帯と2000（平成12）年と比べて約2倍となっています。一般世帯に占める夫婦と子供から成る世帯の割合は、2020（令和2）年には約4世帯に1世帯（23.4%）に減り、単独世帯の割合は約2世帯に1世帯（44.4%）にまで増加しています。

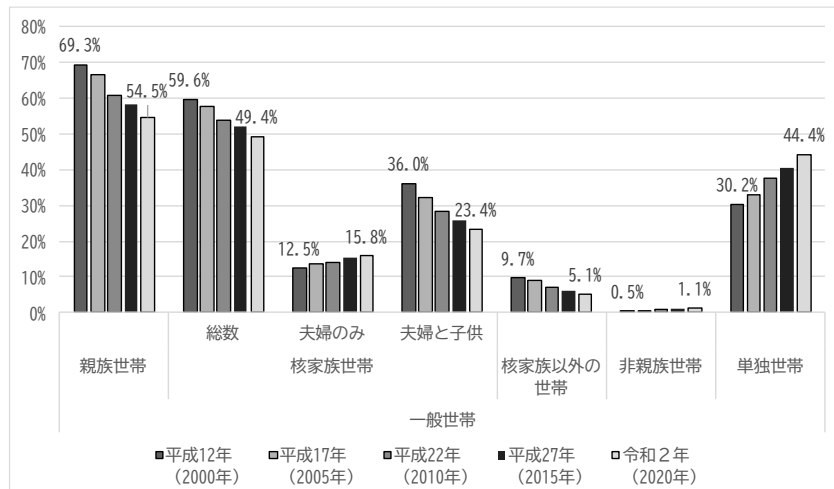
■一般世帯の類型及び親族世帯の1世帯あたり人員

	一般世帯								親族世帯人員	1世帯あたり人員 (親族世帯)
	総数	親族世帯	核家族世帯			核家族以外の世帯	非親族世帯	単独世帯		
			総数	夫婦のみ	夫婦と子供					
平成12年 (2000年)	19,916	13,795	11,873	2,490	7,172	1,922	99	6,022	48,817	3.5
平成17年 (2005年)	22,142	14,749	12,773	3,030	7,150	1,976	126	7,267	49,929	3.4
平成22年 (2010年)	24,210	14,718	13,004	3,426	6,877	1,714	252	9,083	47,753	3.2
平成27年 (2015年)	26,076	15,213	13,611	3,988	6,724	1,602	256	10,590	48,124	3.2
令和2年 (2020年)	28,362	15,454	14,009	4,490	6,626	1,445	314	12,581	47,742	3.1



※1世帯あたり人員（親族世帯）は、親族世帯人員を親族世帯数で割って算出。

■一般世帯に占める割合



出典：いずれも「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11.3%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1.2%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500万以上となっていますが、母子世帯は200~250万、父子世帯は300~400万が最も多くなっており、ひとり親世帯の収入はそうでない世帯との間に大きな乖離が見られます。

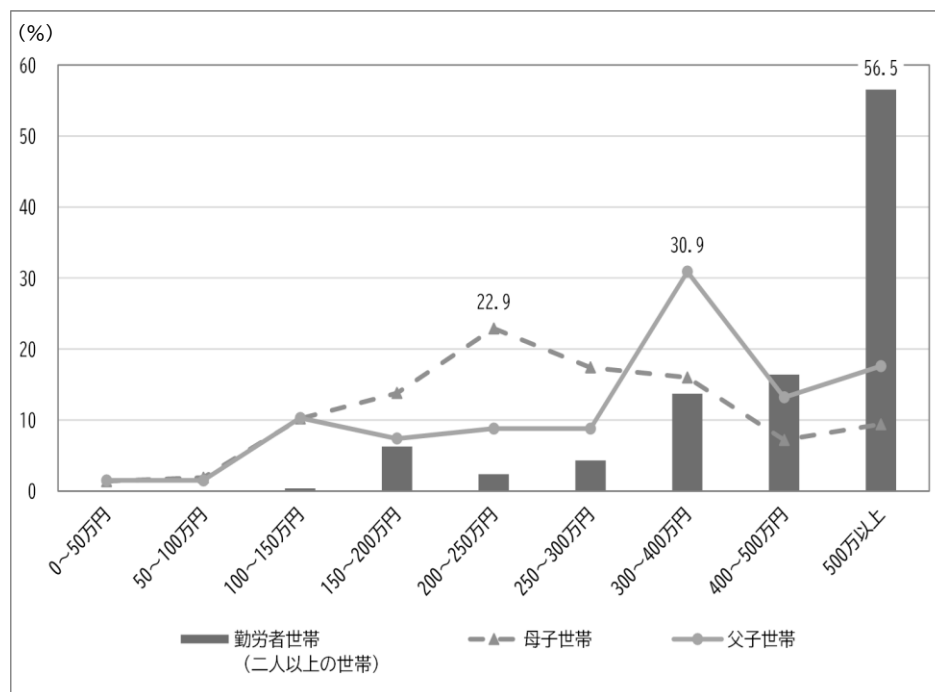
■母子・父子世帯数

	名護市	市部	沖縄県	全国
20歳未満世帯員のいる核家族世帯	5,933	111,356	143,841	10,124,964
母子世帯数	671	10,394	13,575	646,809
母子世帯の割合	11.3%	9.3%	9.4%	6.4%
父子世帯数	72	1,217	1,651	74,481
父子世帯の割合	1.2%	1.1%	1.1%	0.7%

※母子(父子)世帯とは、未婚、死別又は離別の女親(男親)と、その未婚の20歳未満の子供のみから成る一般世帯のこと。

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、「平成30年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査概要版」の数値。

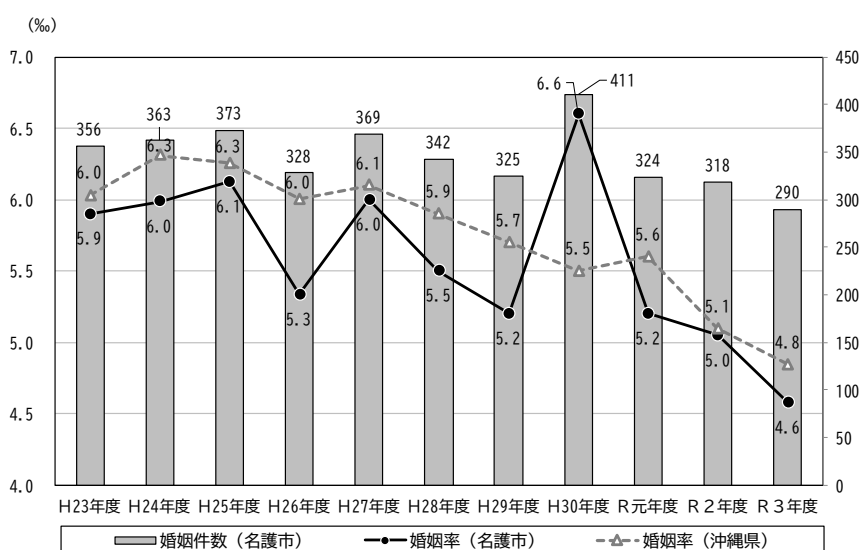
出典：平成30年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査 概要版
「2019年全国家計構造調査」総務省統計局

6) 婚姻及び離婚の状況

2021（令和3）年度の名護市における婚姻件数は290件、婚姻率（人口千対）は4.6%となっており、2018（平成30）年度を除いて2015（平成27）年度から減少傾向にあります。婚姻率は、2018（平成30）年度を除いて沖縄県の値を下回るか同程度となっています。

離婚件数をみると、2018（平成30）年度に増加に転じたもののその後は減少し2021（令和3）年度には134件、離婚率（人口千対）は2.1%となっています。離婚件数は2012（平成24）年度と2018（平成30）年度、2021（令和3）年度を除いて150件前後で推移しています。

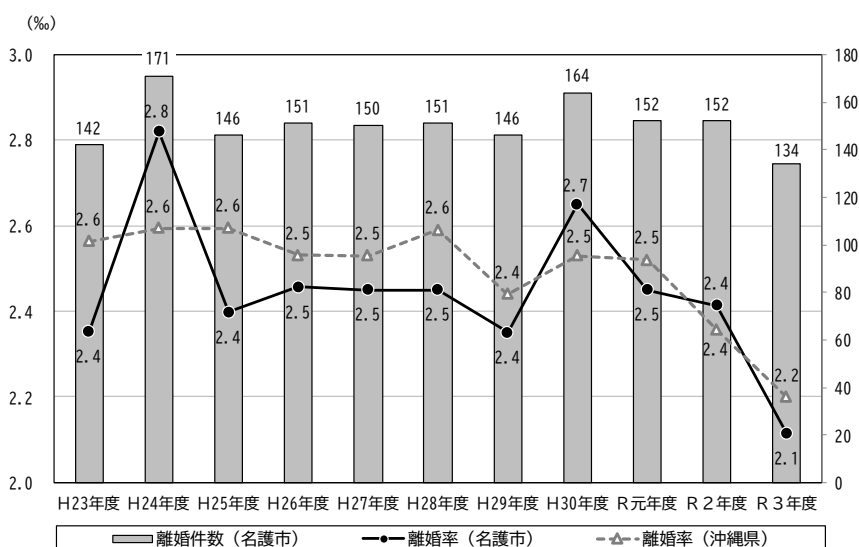
■ 婚姻率の推移



※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

■ 離婚率の推移



※離婚率（単位：％）＝年間離婚届出件数/全体人口×1000

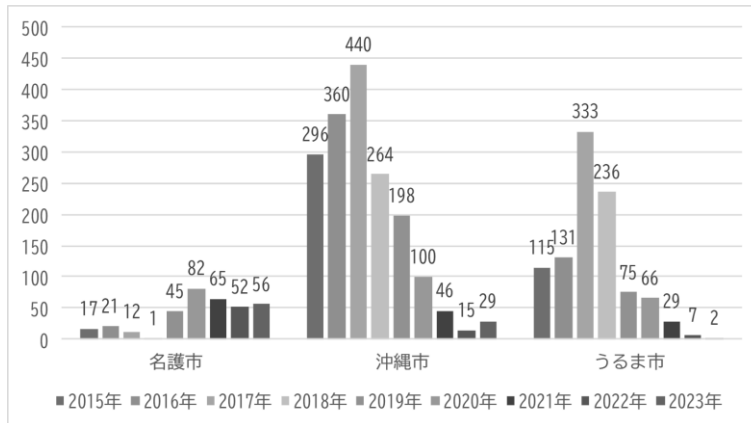
出典：沖縄県人口動態統計

7) 待機児童の状況

2023（令和5）年の名護市の待機児童数をみると、56人となっており、近隣の沖縄市やうるま市と比べて多くなっています。沖縄市やうるま市では2017（平成29）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。名護市では2019（令和元）年に増加に転じて以降横ばいの状態が続いています。

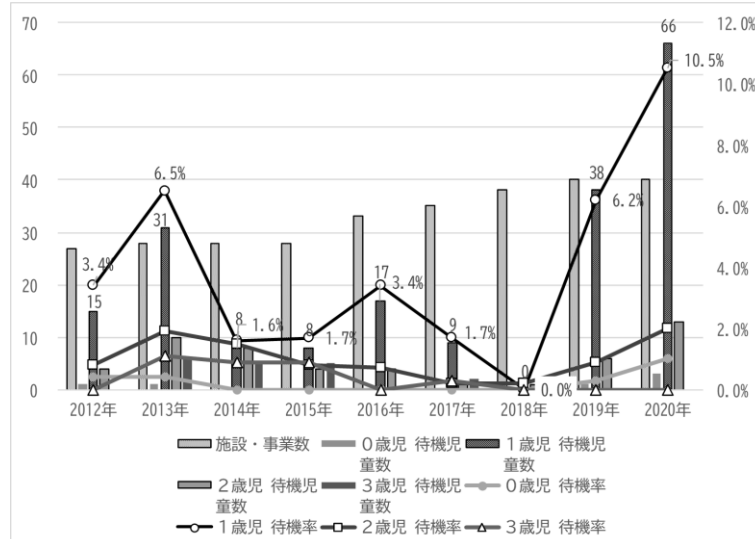
また、沖縄県が公表している2020（令和2）年までの年齢別の待機児童の状況を見ると、2019（令和元）年と2020（令和2）年に1歳児の待機児童が急増していることが分かります。

■名護市・沖縄市・うるま市の待機児童数の推移



■名護市の年齢別待機児童数・率の推移

年	施設・事業数	0歳児		1歳児		2歳児		3歳児		4歳児以上	
		待機児童数	待機率	待機児童数	待機率	待機児童数	待機率	待機児童数	待機率	待機児童数	待機率
2012年	27	1	0.4%	15	3.4%	4	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
2013年	28	1	0.4%	31	6.5%	10	1.9%	6	1.1%	1	0.1%
2014年	28	0	0.0%	8	1.6%	8	1.5%	5	0.9%	0	0.0%
2015年	28	0	0.0%	8	1.7%	4	0.8%	5	0.9%	0	0.0%
2016年	33	0	0.0%	17	3.4%	4	0.7%	0	0.0%	0	0.0%
2017年	35	0	0.0%	9	1.7%	1	0.2%	2	0.3%	0	0.0%
2018年	38	0	0.0%	0	0.0%	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%
2019年	40	1	0.3%	38	6.2%	6	0.9%	0	0.0%	0	0.0%
2020年	40	3	1.0%	66	10.5%	13	2.0%	0	0.0%	0	0.0%



※いずれも各年4月1日現在

出典：沖縄県「各市町村別保育所入所待機児童数」

8) 女性の相談件数

2022(令和4)年度の女性相談処理件数をみると、延件数で1,990件となっています。2017(平成29)年度は延べ1,391件でしたが、2018(平成30)年度から大幅に増加し、2020(令和2)年度まで2,200件台で推移したあと、2021(令和3)年度以降は1,900件台となっています。

■女性相談処理件数 (単位:件)

	処理済み実人員(年度中)										計	延件数 (年度内)	
	入所 婦人 保護 施設に	就職 自営	結 婚	家 庭 へ 送 還	還 福 社 事 務 所 へ 送	人 婦 人 相 談 員 へ 移 送	婦 人 相 談 員 へ 移 送	談 所 へ 移 送	相 談 所 ・ 婦 人 相 談	関 ・ 所 へ 移 送			そ の 他 関 係 機 関
平成29年度	0	5	0	1	0	0	0	0	0	100	2	108	1,391
平成30年度	1	0	1	1	0	0	0	0	0	177	17	197	2,214
令和元年度	1	2	0	2	0	5	0	0	0	121	26	157	2,286
令和2年度	0	2	0	0	0	0	0	0	0	144	12	158	2,284
令和3年度	2	0	2	0	0	0	0	0	0	159	23	186	1,911
令和4年度	2	0	1	1	4	0	0	0	0	129	60	197	1,990

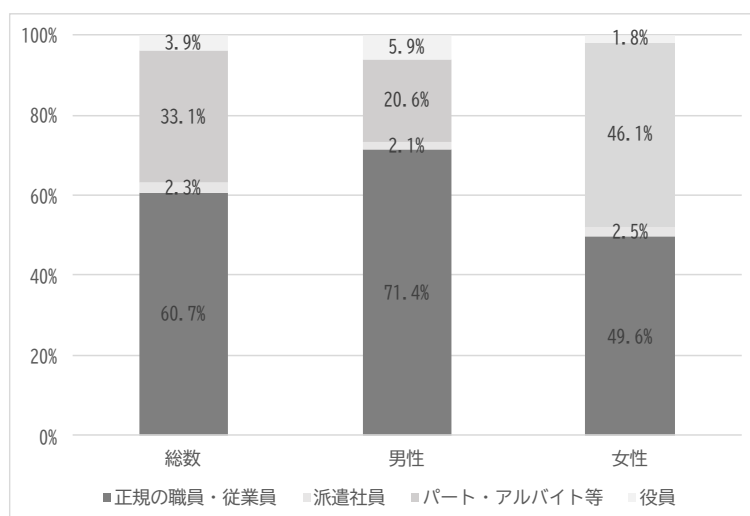
出典:「福祉事務所の概要」名護市福祉事務所

9) 男女別従業上の地位

2020（令和2）年度の国勢調査における男女別従業上の地位をみると、正規の職員・従業員は男性で71.4%であるのに対して女性では49.6%となっています。また、パート・アルバイト等では男性が20.6%であるのに対し、女性は46.1%と、女性は男性に比べて正規雇用が少なく、非正規雇用が多い現状にあります。

また、国勢調査の結果をもとに、2010（平成22）年から2020（令和2）年までの10年間の従業上の地位をみると、いずれの年においても女性の役員、雇人のある業主、雇人のない業種の割合は男性の半分以下にとどまっています。

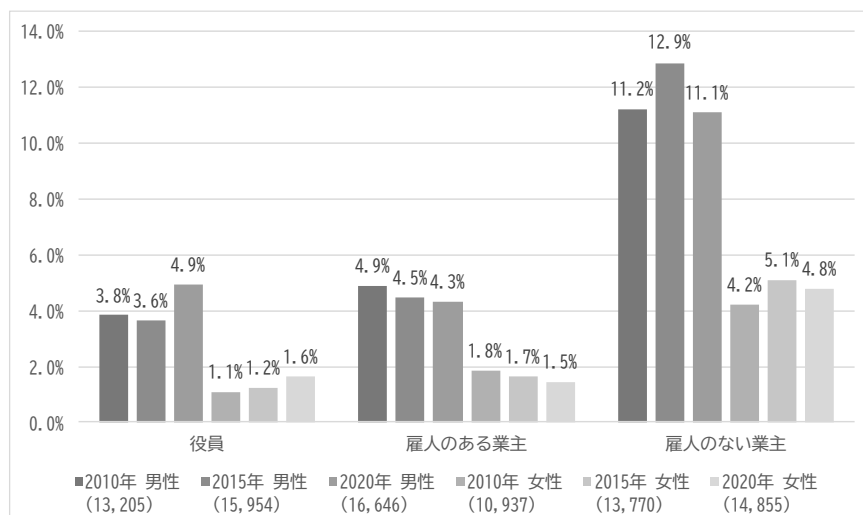
■名護市の男女別従業上の地位



	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	27,085	16,442	625	8,955	1,063
男性	13,825	9,866	290	2,847	822
女性	13,260	6,576	335	6,108	241

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■名護市の男女別従業上の地位



※カッコ内は就業者数。2015（平成27）年及び2020（令和2）年は不詳補充による。

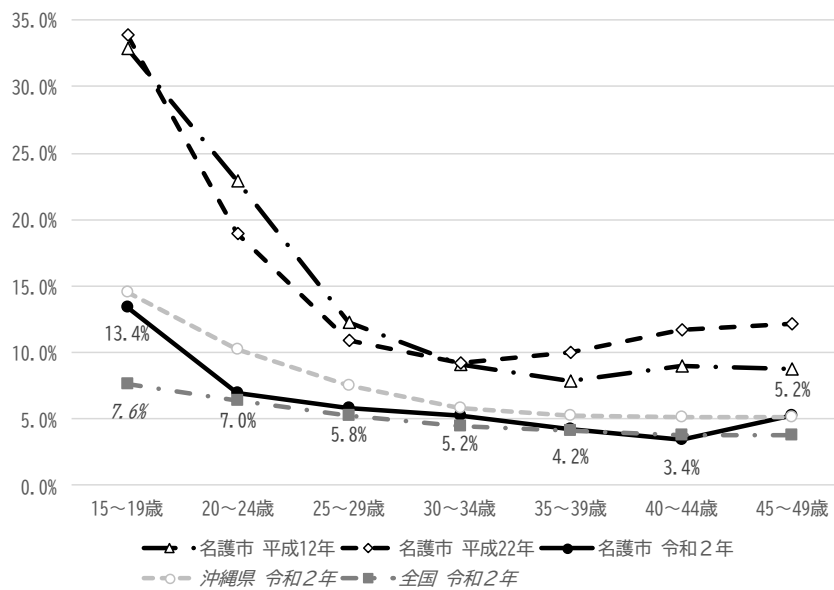
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

10) 男女別完全失業率

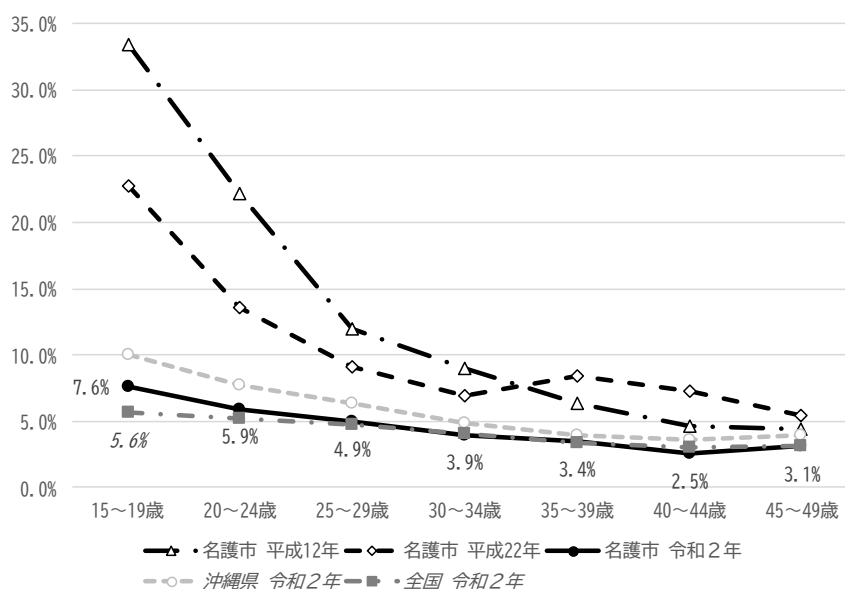
2020（令和2）年の名護市における15～49歳の男性の完全失業率をみると、15～19歳で13.4%と全国と比べて2倍近く高くなっているものの、20～44歳では全国とほぼ同じ水準となっており、45～49歳で5.2%と全国より少し高くなっています。沖縄県と比べると、すべての年代で県と同程度か、低い水準となっています。

同様に女性の完全失業率をみると、15～19歳で7.6%と全国と比べてやや高くなっているものの、20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同程度か、低い水準となっています。

■名護市における男性の年齢階級別完全失業率の推移



■名護市における女性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。

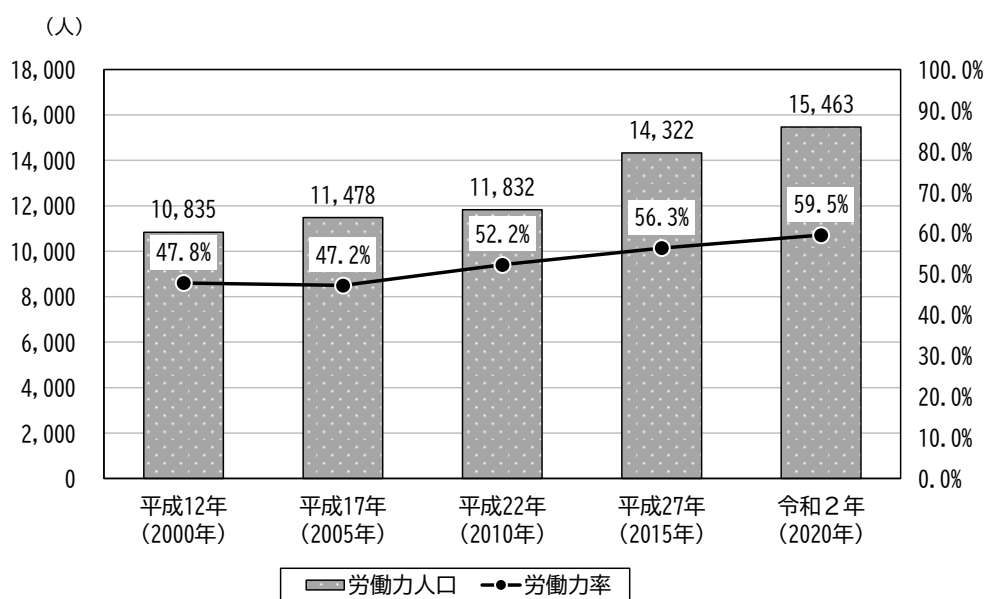
令和2年の労働力人口及び完全失業者数は不詳補完による。

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

11) 女性の労働力人口

2020（令和2）年における名護市の女性の労働力人口は15,463人で、女性の労働力人口が増加傾向にあることがうかがえます。2000（平成12）年と比較すると、この20年間で労働力人口が4,628人（42.7%）増加しています。

■名護市における女性労働力人口と労働力人口比率の推移



※労働力人口比率とは、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者と失業者の合計）の割合。
 平成27年及び令和2年の労働力人口及び労働力率は不詳補完による。
 平成22年の労働力労働力率は、15歳以上人口から「労働力状態不詳」を除いた人口で労働力人口を除いた数値。

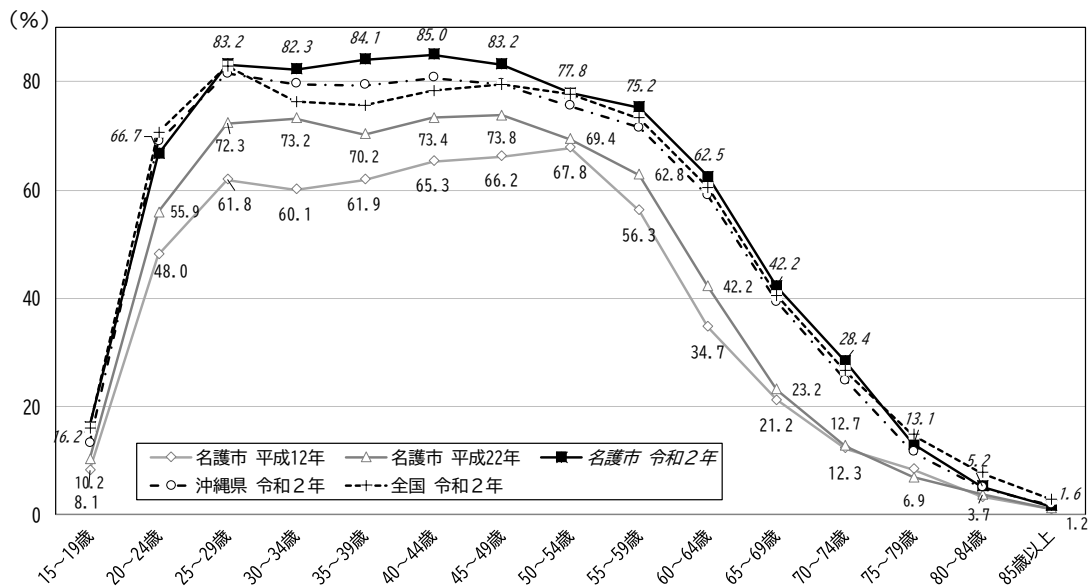
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

12) 女性の就業率

名護市における女性の就業率を年齢階級別で見ると、ほとんどの年代で年々増加しており、2020（令和2）年には25歳から49歳にかけて就業率が8割を超えています。また、50代以上の就業率も増加しており、2020（令和2）年には75～79歳でも約8人に1人（13.1%）が働いています。

沖縄県の就業率と比較すると、名護市は全体的に県の数値よりも高い割合となっており、ライフステージに関わらず仕事を続ける女性が多いことがうかがえます。また、全国と比べて30歳～49歳にかけて就業率が高い傾向にあります。

■名護市における女性の年齢階級別就業率の推移



出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■名護市と沖縄県における女性の年齢階級別就業率

(単位: %)

年齢	名護市					沖縄県	全国
	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年	令和2年	令和2年	令和2年
15～19歳	8.1	10.2	10.2	16.5	16.2	13.2	15.9
20～24歳	48.0	47.8	55.9	61.2	66.7	68.9	70.6
25～29歳	61.8	58.4	72.3	80.3	83.2	81.5	82.9
30～34歳	60.1	59.8	73.2	80.6	82.3	79.5	76.3
35～39歳	61.9	60.3	70.2	79.7	84.1	79.3	75.6
40～44歳	65.3	65.2	73.4	80.9	85.0	80.7	78.3
45～49歳	66.2	64.3	73.8	77.8	83.2	79.5	79.4
50～54歳	67.8	63.1	69.4	76.7	77.8	75.4	77.7
55～59歳	56.3	57.9	62.8	68.9	75.2	71.5	73.2
60～64歳	34.7	34.2	42.2	52.0	62.5	58.9	60.4
65～69歳	21.2	20.1	23.2	37.1	42.2	39.3	40.5
70～74歳	12.3	13.4	12.7	19.7	28.4	24.9	26.6
75～79歳	8.4	7.1	6.9	8.3	13.1	11.6	14.7
80～84歳	3.3	4.3	3.7	5.3	5.2	5.0	7.8
85歳以上	1.0	0.7	1.2	2.4	1.6	1.8	2.9
全体	43.7	42.9	48.3	54.2	57.2	54.9	52.4

※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いた数値。

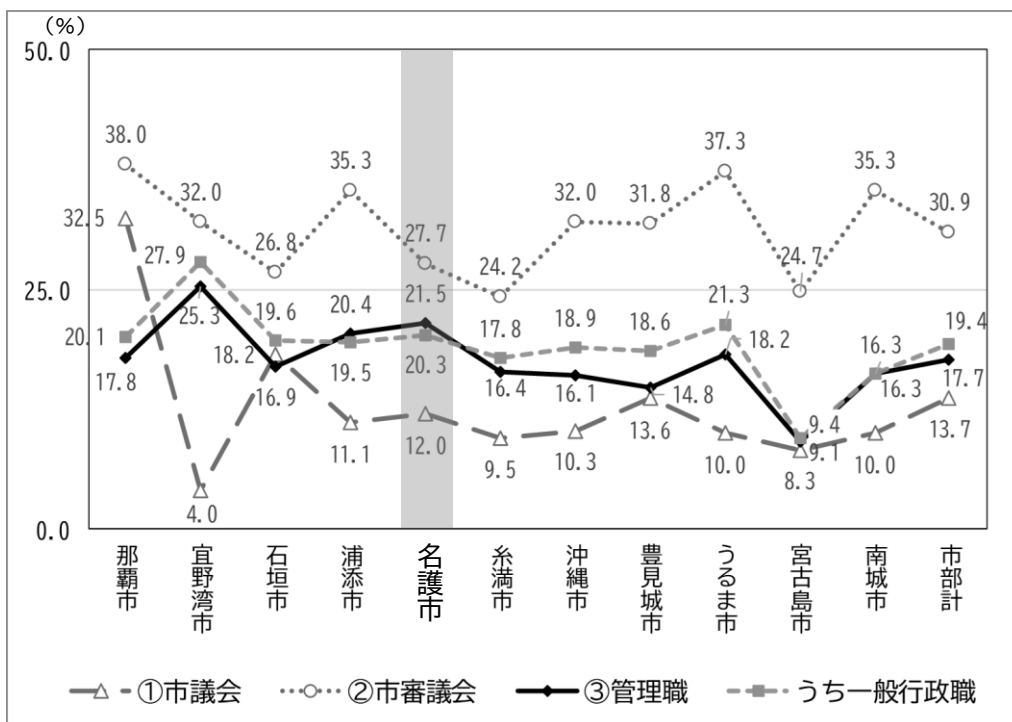
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

13) 女性の登用状況

名護市における、2022（令和4）年の女性の登用状況等をみると、名護市議会における女性議員の状況は12.0%、名護市審議会等の総計では27.7%、管理職の在職状況は21.5%、うち一般行政職が20.3%となっており、女性管理職の在職状況が市部の中で高い状況にあります。

2015（平成27）年からの推移をみると、名護市議会における女性議員の割合や名護市審議会等における女性委員の割合は横ばいとなっています。他方で、女性の管理職の割合は一般行政職含め増加傾向にあります。

■県内市部における女性の登用状況



■名護市における女性の登用状況の推移

年	名護市議会における議員			名護市審議会等 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	27	3	11.1	245	68	27.8	69	7	10.1	58	6	10.3
2016年	27	3	11.1	208	57	27.4	71	8	11.3	58	6	10.3
2017年	27	3	11.1	288	80	27.8	71	10	14.1	59	8	13.6
2018年	26	3	11.5	249	78	31.3	73	11	15.1	60	9	15.0
2019年	29	3	10.3	297	88	29.6	72	11	15.3	60	10	16.7
2020年	26	3	11.5	288	86	29.9	71	12	16.9	48	11	22.9
2021年	26	3	11.5	317	94	29.7	73	13	17.8	63	13	20.6
2022年	25	3	12.0	307	85	27.7	79	17	21.5	64	13	20.3

※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. 各種調査結果からみる課題

(1) 調査の実施概要

1) 目的

本調査は2023(令和5)年度の「第3次名護市男女共同参画計画」の策定にあたり、男女共同参画に関する各調査対象者の意識や実態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ました。

2) 調査対象者と実施方法

調査種類	調査対象者	実施方法
市民	名護市に居住する20歳～69歳の男女から無作為抽出	期間：2022年12月13日～2023年1月13日 手法：郵送配布、郵送回収またはWeb回答
事業所	名護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：2022年11月29日～12月23日 手法：郵送配布、郵送回収またはWeb回答
市職員	名護市役所職員(正職員626名、会計年度任用職員594名：2022年4月1日時点)	期間：2022年11月21日～12月2日 手法：Webアンケート
中学生	名護市内の中学2年生	期間：2022年12月15日～2023年1月13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	2,500件	408件	16.3%
事業所	525件	135件	25.7%
市職員	1,220件	344件	28.2%
中学生	704件	397件	56.4%

(2) 調査の結果

1) 回答者の属性

- ・性別による回答の傾向を把握するため市民、市職員、中学生の調査においては回答者の性別を尋ねています。
- ・市民調査では女性の回答割合が高く、市職員調査では男性の回答割合が高くなっています。中学生調査では男女差が少なく、その他の回答割合が他の調査よりも高くなっています。

■回答者の性別

	男性	女性	その他
市民※ ¹	38.7%	59.3%	1.2%
市職員	57.8%	41.6%	0.6%
中学生	49.1%	47.4%	3.5%

※1 市民ではほかに「無回答」が0.7%

- ・また、年代による回答の傾向を把握するため市民、市職員の調査においては回答者の年齢を尋ねています。
- ・市民調査では40代が3割弱（25.7%）と最も多く、次いで30代（20.8%）、60代（20.3%）となっています。
- ・市職員調査では40代が4割弱（36.3%）と最も高く、次いで30代（29.4%）となっています。

■回答者の年齢

	10～20代	30代	40代	50代	60代
市民※ ²	17.6%	20.8%	25.7%	15.2%	20.3%
市職員	16.6%	29.4%	36.3%	17.7%※ ³	

※2 市民ではほかに「無回答」が0.2%

※3 市職員調査での選択肢は「50代以上」

2) 性別役割に関する意識

- ・「男は仕事、女は家庭」という考え方については、市民、事業所、市職員、中学生のいずれにおいても否定的な回答が多数を占めています。ただ、中学生では「5. わからない」が2割弱（18.9%）と他と比べて高くなっています。

■各対象の回答結果

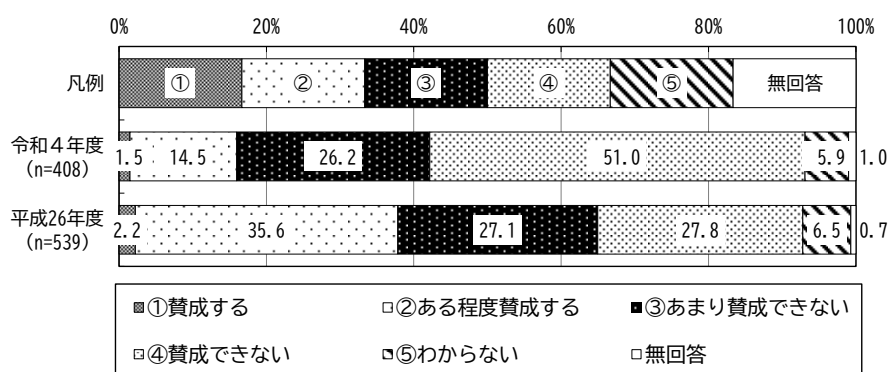
市民	『賛成できない』 77.2%
事業所	『そう思わない』 87.4%
市職員	『そう思わない』 88.1%
中学生	『そう思わない』 63.7%

※『賛成できない』は「3.あまり賛成できない」+「4.賛成できない」の合計

※『そう思わない』は「3.どちらかといえばそう思わない」+「4.まったくそう思わない」の合計

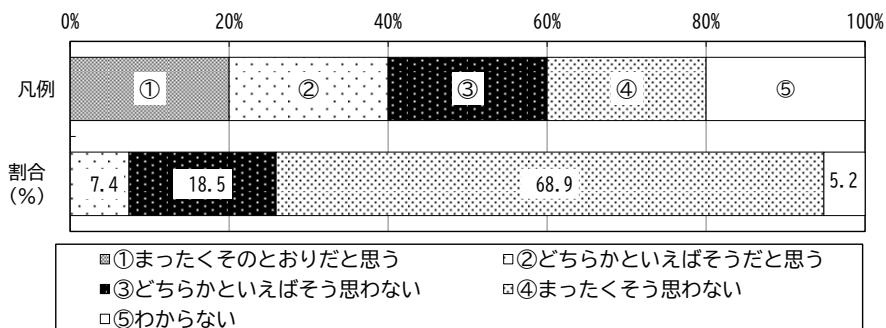
市民 (n=408)

問1 「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して



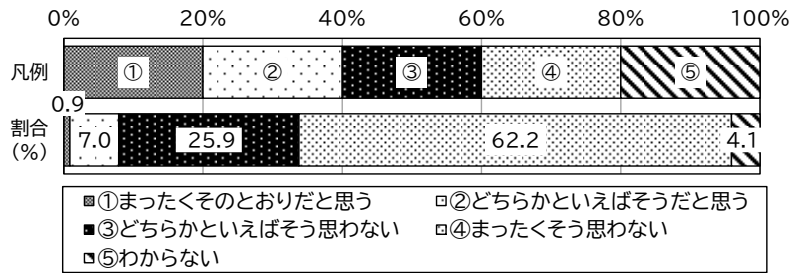
事業所 (n=135)

問6 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



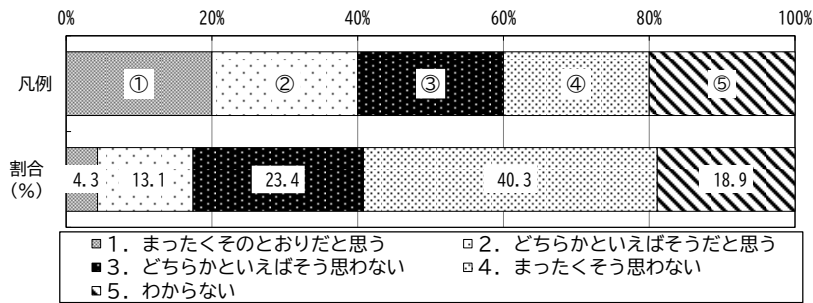
市職員 (n=344)

問2 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



中学生 (n=397)

問4 「男は外で働き、女は家庭を守る」という考え方について (n=397)

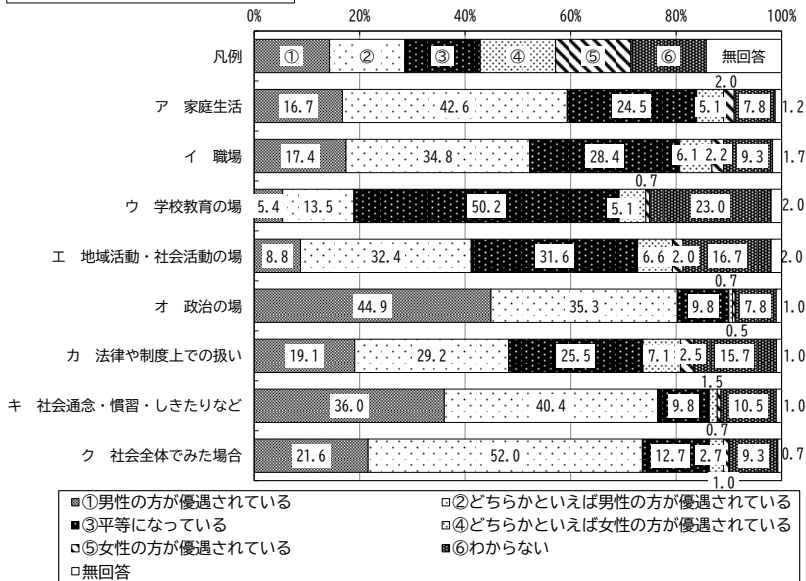


3) 家庭や社会における男女の状況

- ・市民調査では、「3. 平等になっている」の割合が、「ウ 学校教育の場」以外の分野において前回調査と比べて減少しています。

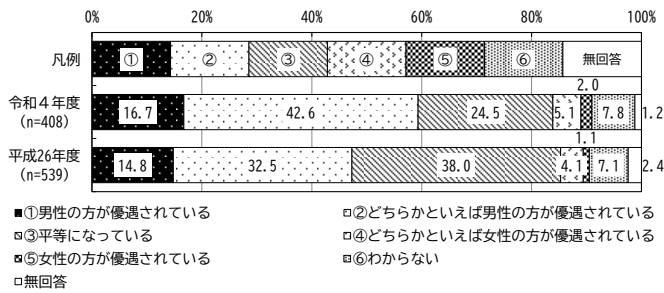
市民 (n=408)

問2 各分野における男女の地位の平等感

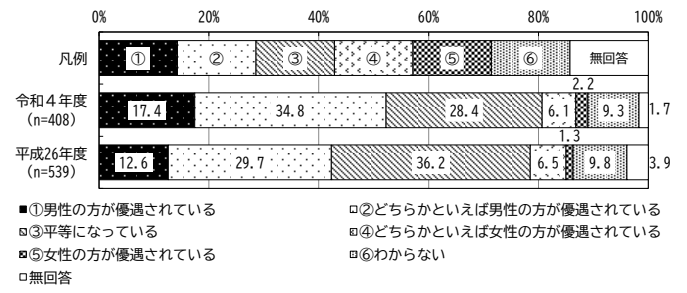


■ 前回調査との比較

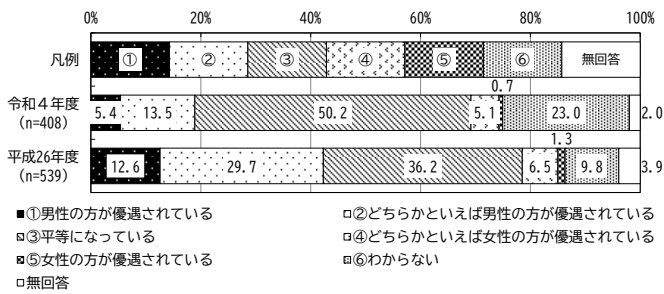
ア 家庭生活



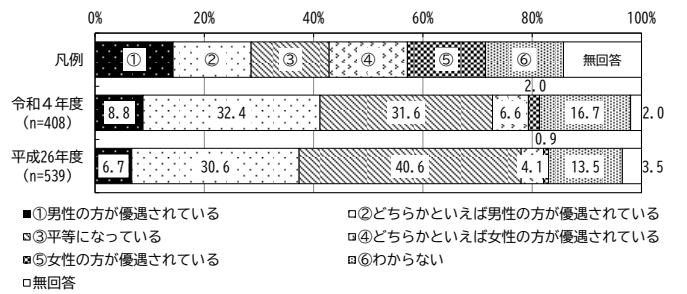
イ 職場



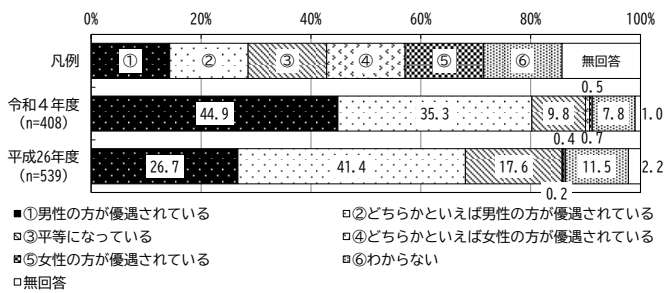
ウ 学校教育の場



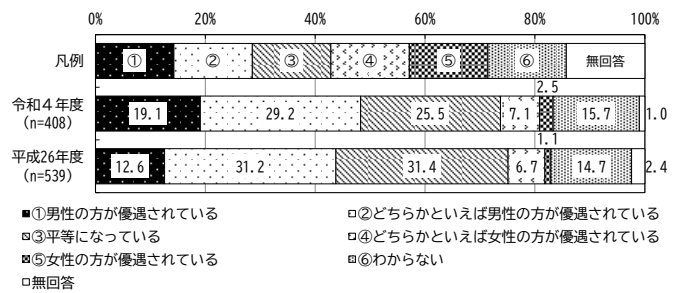
エ 地域活動・社会活動の場



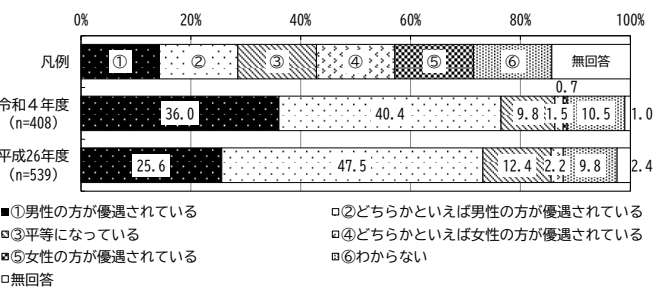
オ 政治の場



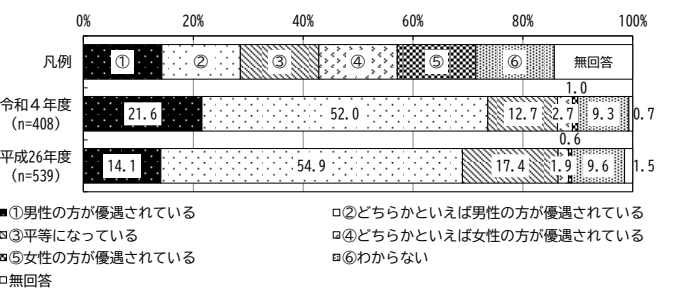
カ 法律や制度上での扱い



キ 社会通念・慣習・しきたりなど



ク 社会全体でみた場合



4) 仕事・働く環境について

- ・市民調査の結果から労働時間について見ると、男女ともに「7時間以上8時間以下」の割合が最も多くなっています。ただ、男性は「8時間超」が4割強（43.9%）を占めるのに対し、女性では2割強（21.1%）となっており、性別による労働時間の差がみられます。

市民（n=318）

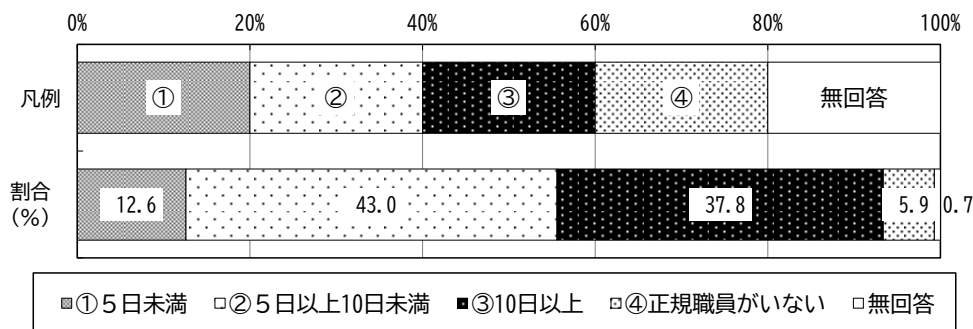
■クロス集計（性別×労働時間）

上段:実数 下段横:%		合計	7時間未満	7時間以上 8時間以下	8時間超	無回答
全体		318	49	168	97	4
		100.0	15.4	52.8	30.5	1.3
性別	男性	132	12	61	58	1
		100.0	9.1	46.2	43.9	0.8
	女性	180	36	105	38	1
		100.0	20.0	58.3	21.1	0.6
その他	3	1	2	0	0	
	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	
無回答	3	0	0	1	2	
	100.0	0.0	0.0	33.3	66.7	

- ・事業所調査の結果から「正規職員」の有給休暇取得についてみると、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るにもかかわらず、「1.5日未満」が1割強（12.6%）みられます。

事業所（n=135）

問3 「正規職員」一人あたりが取得した年次有給休暇の平均日数



- ・市職員調査の結果から管理職や役職への昇任意向についてみると、「3. 昇進しなくてよい」が4割弱（36.1%）と最も高くなっています。
- ・性別にみると、男性は3割強（30.8%）が「1. 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、女性は約半数（49.4%）が「3. 昇進しなくてよい」と回答しており、昇進意向にジェンダー差がみられます。

市職員（n=227）

■クロス集計（性別×昇任意向）

上段:実数 下段横:%		合計	問4 管理職や役職への昇任意向について			
			1. 管理職 (課長級) 以上に昇進 したい	2. 係長級 までは昇進 したい	3. 昇進し なくてよい	4. 分 から ない
全体		227 100.0	55 24.2	19 8.4	82 36.1	71 31.3
性別	1. 男性	146 100.0	45 30.8	15 10.3	42 28.8	44 30.1
	2. 女性	79 100.0	10 12.7	4 5.1	39 49.4	26 32.9
	3. その他	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0

- ・昇任に対して消極的である理由について性別にみると、女性は男性と比べて「3. 管理職をする自信がない」が多く、約4人に3人（74.4%）が回答しています。また、「9. 仕事と家庭等の両立などが難しくなる」とする回答も女性で4割強（41.9%）と高くなっています。

市職員（n=101）

■クロス集計（性別×係長級まで昇進したい、昇進したくないと思う理由）

上段:実数 下段横:%		合計	問5 係長級まで昇進したい、昇進したくないと思う理由									
			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
全体		101 —	49 48.5	23 22.8	60 59.4	21 20.8	21 20.8	16 15.8	15 14.9	2 2.0	34 33.7	7 6.9
性別	1. 男性	57 —	28 49.1	14 24.6	27 47.4	9 15.8	11 19.3	8 14.0	8 14.0	0 0.0	15 26.3	6 10.5
	2. 女性	43 —	20 46.5	9 20.9	32 74.4	12 27.9	10 23.3	8 18.6	7 16.3	2 4.7	18 41.9	1 2.3
	3. その他	1 —	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 100.0	0 0.0

5) ワークライフバランスについて

- ・市民調査の結果から、現在の職場環境で各種休業を取得できるかについてみると、「1. 1か月以上取得できると思う」が5割弱（45.6%）と高い一方で、「3. 取得できるとは思わない」が3割弱（26.7%）となっています。
- ・性別にみると、「1. 1か月以上取得できると思う」の割合が男性は4割弱（36.4%）であるのに対し、女性は5割強（53.3%）と約17ポイントの差があります。また、男性の4割弱（36.4%）が「3. 取得できるとは思わない」と回答しており、女性の回答（19.4%）と比べて17ポイント高くなっています。

市民（n=318）

■クロス集計（性別×休業取得）

上段:実数 下段横:%		合計	1. 1か月以上取得できると思う	2. 1か月未満なら取得できると思う	3. 取得できるとは思わない	無回答
全体		318 100.0	145 45.6	82 25.8	85 26.7	6 1.9
性別	男性	132 100.0	48 36.4	35 26.5	48 36.4	1 0.8
	女性	180 100.0	96 53.3	46 25.6	35 19.4	3 1.7
	その他	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0
	無回答	3 100.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	2 66.7

- ・市職員調査の結果から、現在の職場環境で各種休業を取得できるかについてみると、「1. 1か月以上取得できると思う」（29.7%）と、「2. 1か月未満なら取得できると思う」（28.8%）が同程度の割合となっています。
- ・性別にみると、「1. 1か月以上取得できると思う」と女性の4割弱（39.2%）が回答しているのに対し、男性の場合2割強（22.6%）に留まっています。また、男性の5割弱（47.7%）が「3. 取得できるとは思わない」と回答しています。
- ・また、職位別にみると係長相当職の6割強（64.5%）が「3. 取得できるとは思わない」と回答しており、他の職位よりも高くなっています。

市職員（n=344）

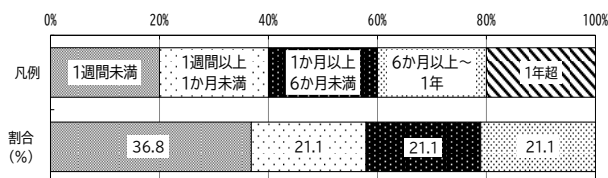
■クロス集計（性別・職位×労働時間）

上段:実数 下段横:%		合計	問8 1か月以上の育児休業・介護休業を取得について		
			1. 1か月以上取得できると思う	2. 1か月未満なら取得できると思う	3. 取得できるとは思わない
全体		344 100.0	102 29.7	99 28.8	143 41.6
性別	1. 男性	199 100.0	45 22.6	59 29.6	95 47.7
	2. 女性	143 100.0	56 39.2	40 28.0	47 32.9
	3. その他	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0
職位	1. 主事級	151 100.0	52 34.4	38 25.2	61 40.4
	2. 係長相当職	76 100.0	13 17.1	14 18.4	49 64.5
	3. 課長相当職以上	38 100.0	5 13.2	18 47.4	15 39.5
	4. 会計年度任用職員	79 100.0	32 40.5	29 36.7	18 22.8

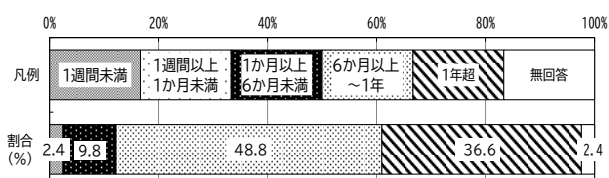
- ・事業所調査の結果から育児休業の取得期間を性別にみると、男性従業員は最も多かったのが「1. 1週間未満」(36.8%)であるのに対して、女性従業員の場合は「4. 6か月以上～1年」(48.8%)と取得期間に顕著な差がみられます。

事業所 (男性従業員 n=19、女性従業員 n=41)

問15 過去5年間の育児休業で最も多い取得期間(男性従業員)n=19



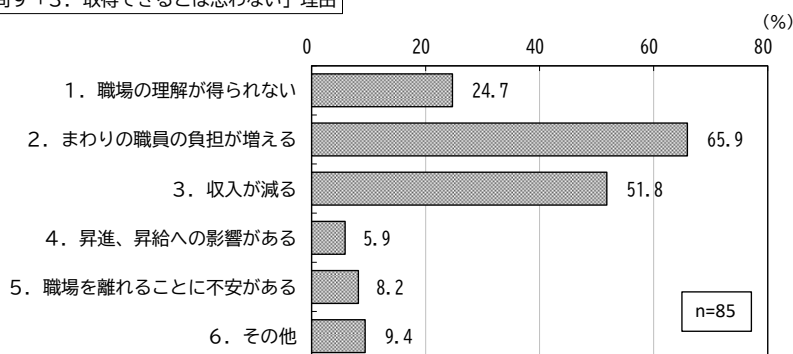
問15 過去5年間の育児休業で最も多い取得期間(女性従業員)n=41



- ・各種休業を取得できると思わない理由についてみると、市民、市職員ともに「2. まわりの職員の負担が増える」が最も高くなっています。なお、市民では2番目に高いのが「3. 収入が減る」であるのに対して、市職員では「5. 職場を離れることに不安がある」が高くなっています。このことから周囲への負担や収入への悪影響の懸念が、取得のためらいにつながっていると考えられます。

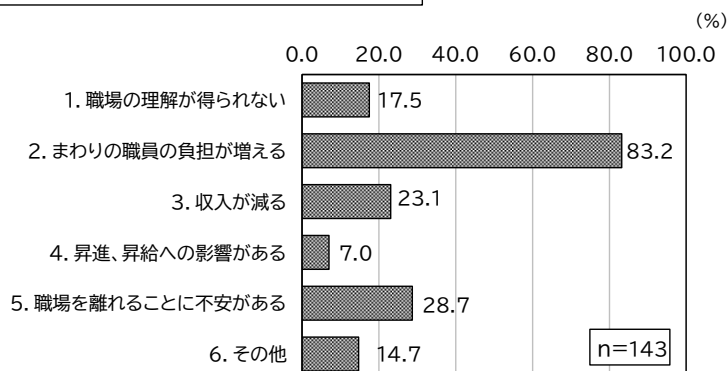
市民 (n=85)

問9 「3. 取得できると思わない」理由



市職員 (n=143)

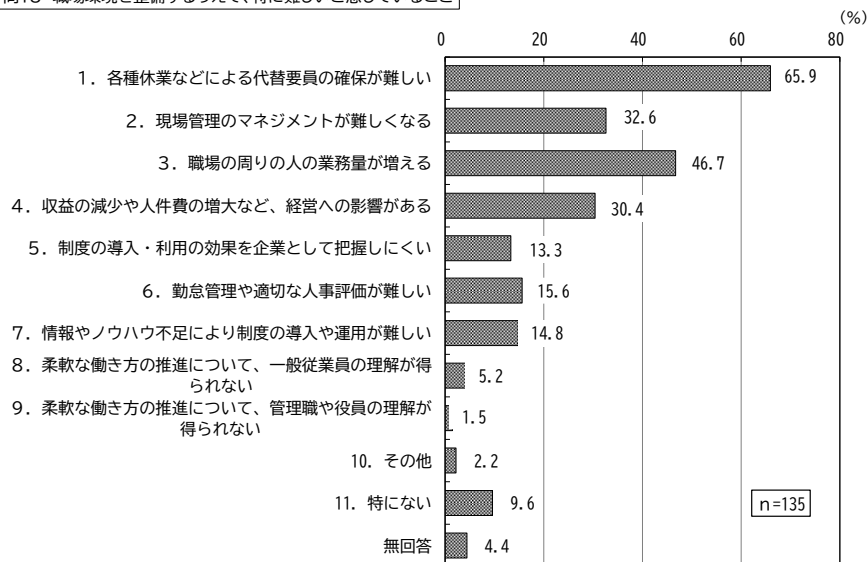
問9 「3. 取得できると思わない」を選んだ理由(n=143)



- ・なお、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、事業所側が特に難しいと感じていることとして、「1. 各種休業などによる代替要員の確保が難しい」が7割弱(65.9%)と最も多く、次いで「3. 職場の周りの人の業務量が増える」(46.7%)となっています。

事業所 (n=135)

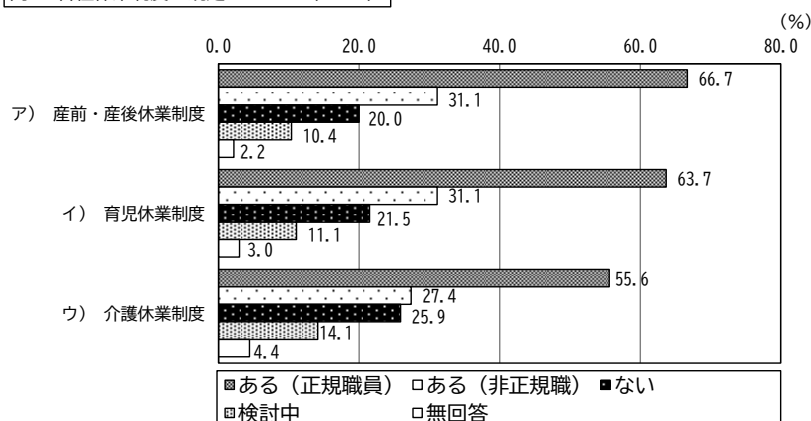
問18 職場環境を整備するうえで、特に難しいと感じていること



- ・他方で、事業所の各種休業制度の規定状況についてみると、規定が「ある」のは正規職員でも5～6割に留まっており、非正規職員では3割前後と更に低くなっています。

事業所 (n=135)

問12 各種休業制度の規定について (n=135)



6) 家庭や生活面について

- 市民の家事時間についてみると、平日・休日どちらにおいても男性よりも女性の方が長い時間家事をしている傾向にあります。たとえば、平日の家事時間が1時間以下(「1」+「2」)なのは男性の6割強(61.4%)であるのに対し、女性では2割強(24.4%)となっています。また、家事時間が3時間以上(「4」+「5」)なのは男性で1割未満(5.1%)であるのに対し、女性では約3割(29.3%)となっています。

市民 (n=408)

■クロス集計 (性別×平日の家事時間)

上段:実数 下段横:%		合計	1. 30分未満	2. 30分~1時間程度	3. 1~3時間程度	4. 3~5時間程度	5. 5時間以上	6. ほとんど携わらない	無回答
全体		408	50	109	148	50	30	15	6
		100.0	12.3	26.7	36.3	12.3	7.4	3.7	1.5
性別	男性	158	36	61	40	8	0	11	2
		100.0	22.8	38.6	25.3	5.1	0.0	7.0	1.3
	女性	242	14	45	104	41	30	4	4
		100.0	5.8	18.6	43.0	16.9	12.4	1.7	1.7
	その他	5	0	2	3	0	0	0	0
		100.0	0.0	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	無回答	3	0	1	1	1	0	0	0
		100.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0

■クロス集計 (性別×休日の家事時間)

上段:実数 下段横:%		合計	1. 30分未満	2. 30分~1時間程度	3. 1~3時間程度	4. 3~5時間程度	5. 5時間以上	6. ほとんど携わらない	無回答
全体		408	31	70	164	74	53	15	1
		100.0	7.6	17.2	40.2	18.1	13.0	3.7	0.2
性別	男性	158	23	36	63	18	6	11	1
		100.0	14.6	22.8	39.9	11.4	3.8	7.0	0.6
	女性	242	8	33	96	54	47	4	0
		100.0	3.3	13.6	39.7	22.3	19.4	1.7	0.0
	その他	5	0	0	4	1	0	0	0
		100.0	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	無回答	3	0	1	1	1	0	0	0
		100.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0

- 中学生が担当している(手伝っている)家事の役割について性別にみると、男子生徒は女子生徒に比べて「2. ゴミ出し」をしている割合が約20ポイント高くなっています。一方で、女子生徒は男子生徒に比べて、「3. 食事の準備」や「5. 年下の人の世話」をしている割合が約12ポイント、「8. 女性(母親など)の手伝い」をしている割合が約22ポイント高くなっています。

中学生 (n=397)

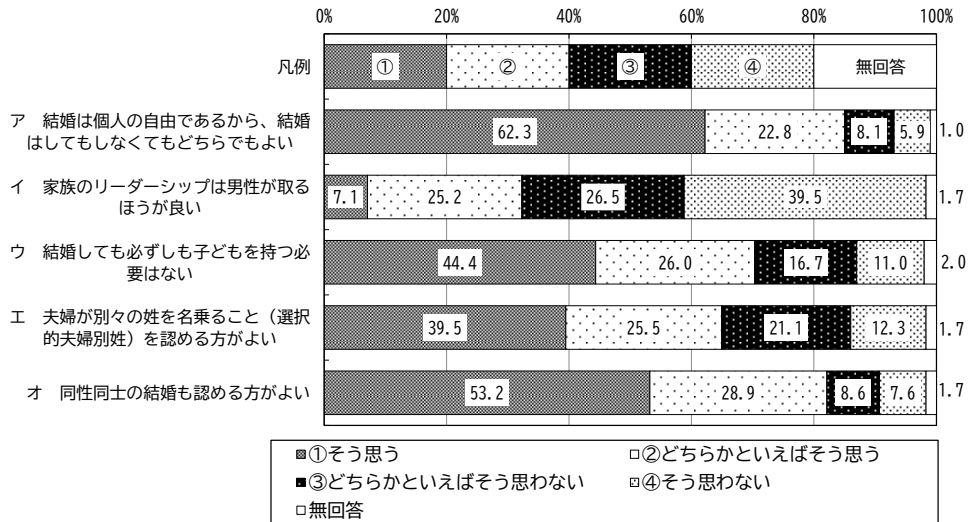
■クロス集計 (性別×担当(手伝っている)家事)

上段:実数 下段横:%		1. そうじ	2. ゴミ出し	3. 食事の準備	4. 食事の後片付け	5. 年下の人(弟や妹など)の世話	6. 高齢の方(祖父や祖母など)の世話	7. 男性(父親など)の手伝い	8. 女性(母親など)の手伝い	9. その他	10. 特にしていない
全体 (n=397)		212	155	163	221	116	8	68	130	48	24
		53.4	39.0	41.1	55.7	29.2	2.0	17.1	32.7	12.1	6.0
性別	1. 男性 (n=195)	95	95	67	105	46	6	31	44	15	13
		48.7	48.7	34.4	53.8	23.6	3.1	15.9	22.6	7.7	6.7
	2. 女性 (n=188)	108	53	88	109	66	2	35	83	30	9
		57.4	28.2	46.8	58.0	35.1	1.1	18.6	44.1	16.0	4.8
	3. その他 (n=14)	9	7	8	7	4	0	2	3	3	2
		64.3	50.0	57.1	50.0	28.6	0.0	14.3	21.4	21.4	14.3

- ・結婚に関連する市民の意識をみると、「エ 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」について、『そう思う』（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」）が7割弱（65.0%）と、賛成のほうが多くなっています。「オ 同性同士の結婚も認める方がよい」についても、『そう思う』（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」）が8割強（82.1%）と賛成のほうが多くなっています。

市民（n=408）

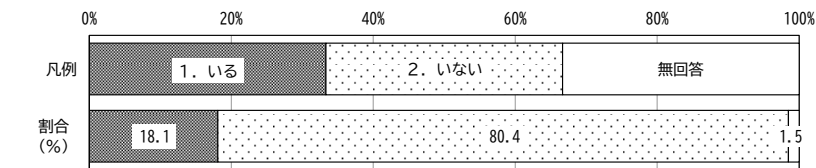
問16 結婚や結婚生活に関する考え



- ・市民調査の結果をみると、2割弱（18.1%）の世帯で介護を必要とする方が家族にいると回答しています。その主な介護者を性別にみると、『男性』（夫、父親、息子、婿）が1割強（14.9%）であるのに対し、『女性』（妻、母親、娘、嫁）が5割強（51.4%）と女性の担い手が多くなっています。なお、「8. 婿」の回答はありませんでした。

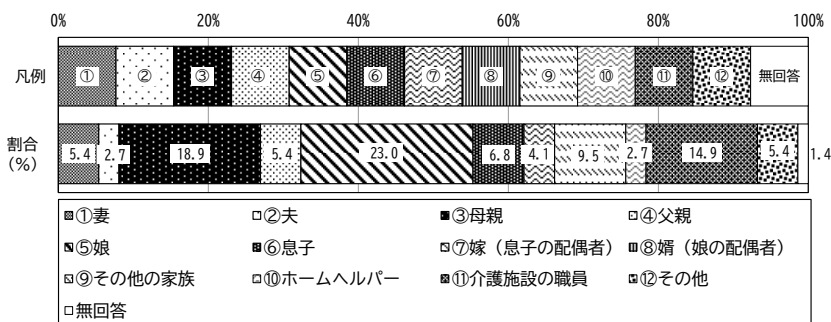
市民（n=408）

問19 家族に介護の必要な方の有無



市民（n=74）

問20 介護を主に担っている方 (n=74)

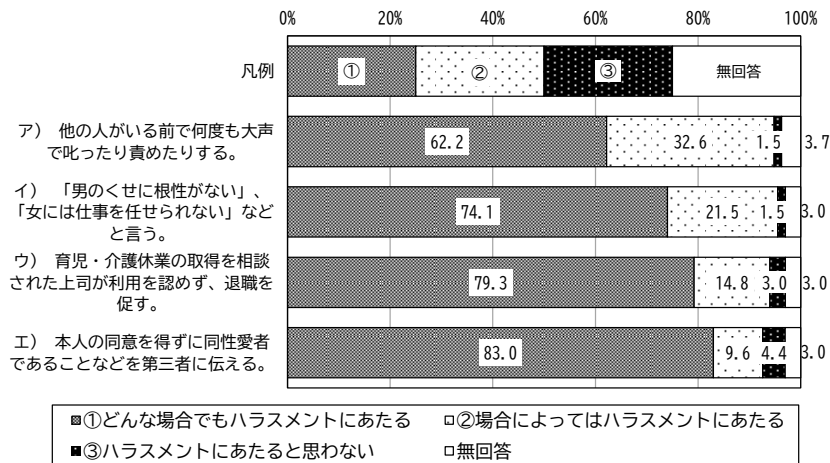


7) ハラスメント（嫌がらせ）について

- ・事業所調査においてハラスメントと思う状況について尋ねたところ、本来はどのケースもハラスメントに該当しますが認識にずれがみられます。なかでもパワー・ハラスメントに該当するア)に関しては、3割強（32.6%）が「2. 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。

事業所（n=135）

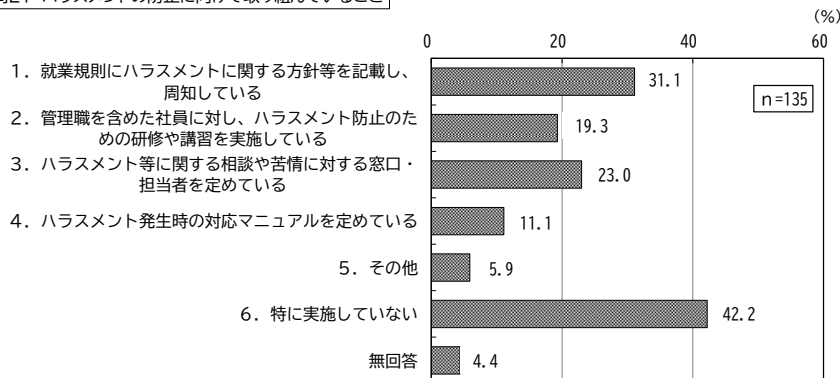
問20 ハラスメントと思う状況



- ・事業所におけるハラスメント防止の取組み状況についてみると、「6. 特に実施していない」が4割強（42.2%）と最も多くなっています。なお、令和4年4月1日から労働施策総合推進法に基づく「パワー・ハラスメント防止措置」が中小企業の事業主においても義務化されています。

事業所（n=135）

問21 ハラスメントの防止に向けて取り組んでいること



- ・市役所におけるハラスメントについては回答者 344 名のうち、73 名 (21.2%) がいずれかのハラスメントを受けたことがあると、141 名 (41.0%) がハラスメントを見聞きしたことがあるとみられます。ハラスメントを受けたことがある 73 名のうちの 3 割強 (32.9%、24 名) が、ハラスメントを見聞きしたことがある 141 名のうち 3 割弱 (27.0%、38 名) が「何もできなかった」と回答しています。

市職員 (n=344)

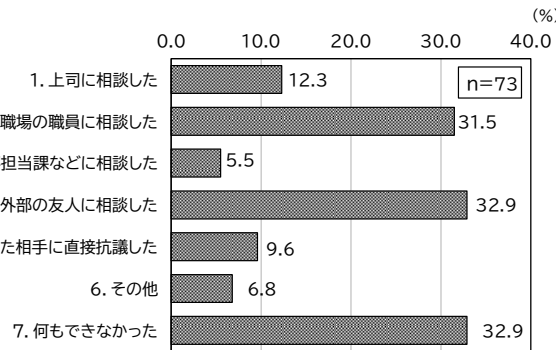
問14 ハラスメント行為について

(複数回答)

	上段：件数 下段：横%	合計	1. 自分が 受けたこと がある	2. 見聞き したことが ある	3. 自分が したことが ある	4. いずれ もない
ア) 容姿についてのからかいや性的な冗談、質問	344 -	344	32 9.3	81 23.5	6 1.7	241 70.1
イ) 手や肩・髪など、身体への接触	344 -	344	14 4.1	48 14.0	1 0.3	287 83.4
ウ) 結婚しない理由や子どもがいない理由などを何度も聞く	344 -	344	33 9.6	38 11.0	3 0.9	281 81.7
エ) 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などという	344 -	344	14 4.1	45 13.1	5 1.5	287 83.4
オ) 他の人がいる前で何度も大声で叱ったり責めたりする。	344 -	344	29 8.4	76 22.1	3 0.9	247 71.8
カ) 育児・介護休業の取得を上司が認めない。	344 -	344	2 0.6	15 4.4	0 0.0	327 95.1
キ) 本人の同意を得ずに同性愛者であることなどを第三者に伝える。	344 -	344	0 0.0	8 2.3	0 0.0	336 97.7

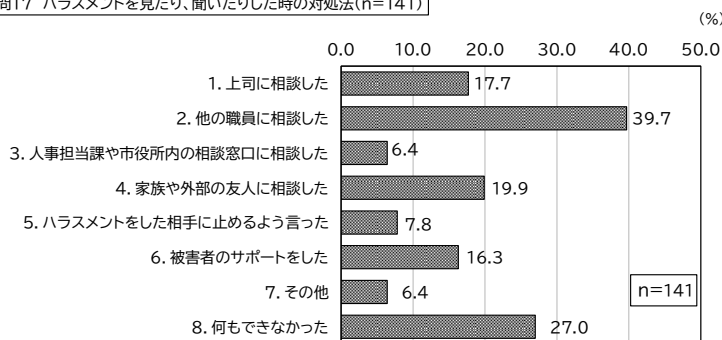
市職員 (n=73)

問15 ハラスメントを受けた時の対処法(n=73)



市職員 (n=141)

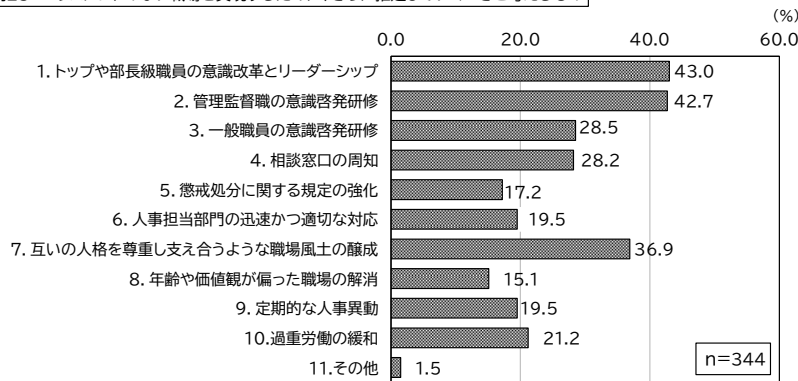
問17 ハラスメントを見たり、聞いたりした時の対処法(n=141)



- ・市役所においてハラスメントのない職場を実現するために、さらに推進していくべきものとして、「1. トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ」(43.0%)が4割強と最も高く、次いで「2. 管理監督職の意識啓発研修」(42.7%)となっています。

市職員 (n=344)

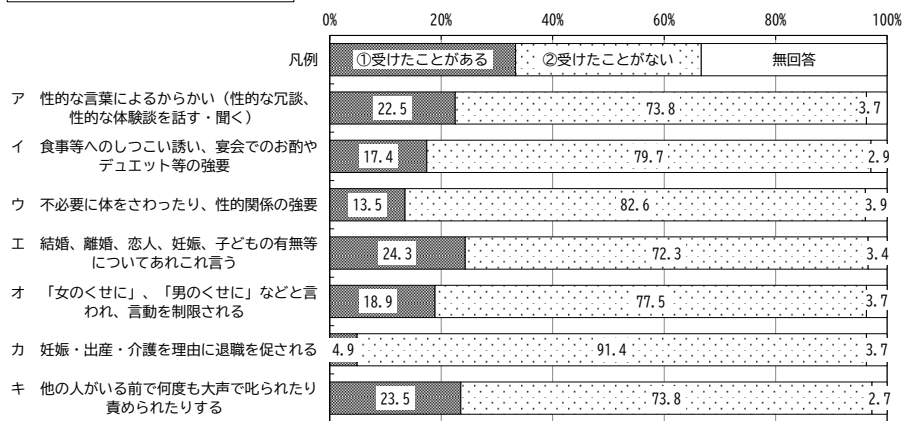
問23 ハラスメントのない職場を実現するために、さらに推進していくべきと考えるもの



- ・市民においては回答者 408 名のうち 196 名 (48.0%) がなんらかのセクシャル・ハラスメントを受けたことがあると回答しており、そのうち7割弱 (65.8%) が「2. 相談していない」と回答しています。特に男性では8割弱 (75.8%) が相談していません。

市民 (n=408)

問32 ハラスメント(嫌がらせ)について



市民 (n=196)

■クロス集計 (性別×ハラスメント被害相談の有無)

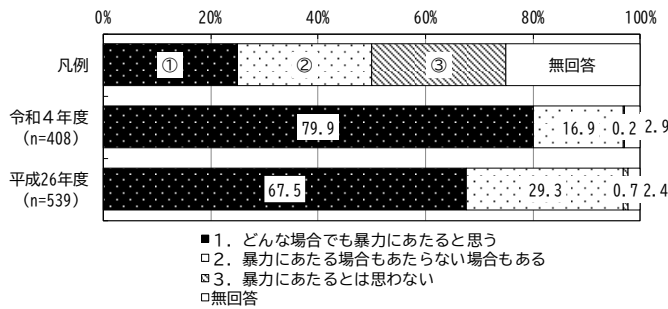
		上段:実数 下段横:%	合計	1. 相談した	2. 相談していない	無回答
全体		196	100.0	65	129	2
性別	男性	62	100.0	14	47	1
	女性	128	100.0	49	78	1
	その他	5	100.0	2	3	0
	無回答	1	100.0	0	1	0
				33.2	65.8	1.0
				22.6	75.8	1.6
				38.3	60.9	0.8
				40.0	60.0	0.0
				0.0	100.0	0.0

8) 配偶者等からの暴力（DV）について

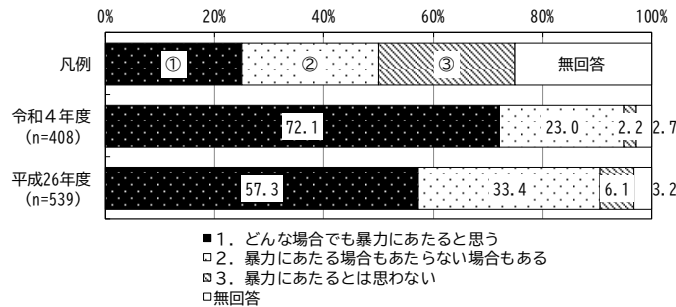
- ・ドメスティック・バイオレンス（DV）に対する市民の認識についてみると、「ア 平手で打つ」に関しては約8割（79.9%）が、「イ 殴るふりをしておどす」に関しては7割強（72.1%）が「1. どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答しています。9年前の2014（平成26）年度の調査と比較して暴力とみなす割合は増えていますが、依然として「2. 暴力にあたる場合もあたらぬ場合もある」が一定程度みられます。

市民（n=408）

ア 平手で打つ



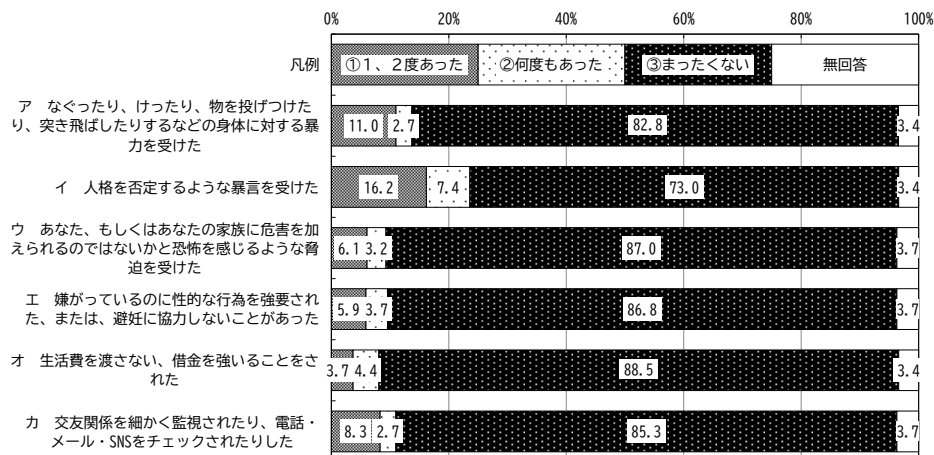
イ 殴るふりをしておどす



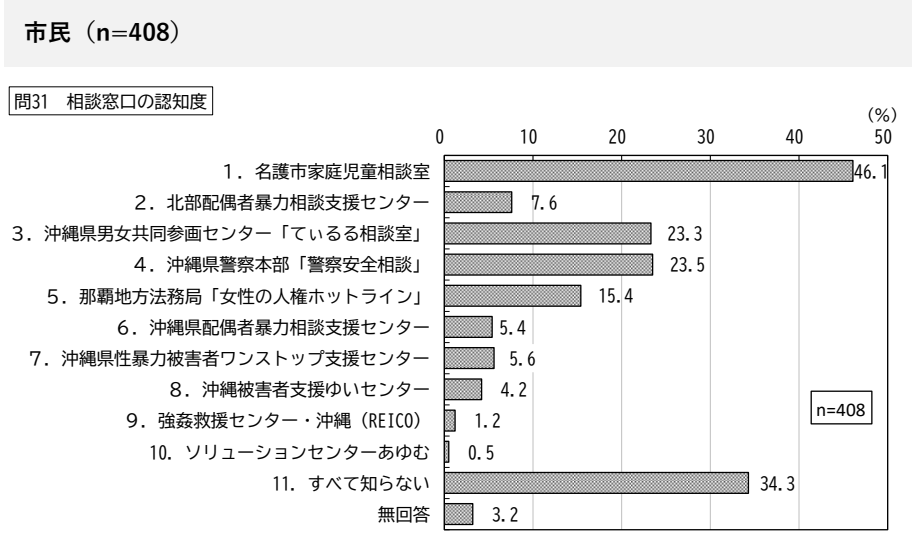
- ・また、配偶者等からの暴力行為の有無について、すべての項目で「3. まったくない」の割合が大半を占めていますが、「イ 人格を否定するような暴言を受けた」では『あった』（「1. 1、2度あった」+「2. 何度もあった」）が2割強（23.6%）と多くなっています。イ以外では『あった』の割合は1割程度みられます。また、割合は少ないですが「2. 何度もあった」の回答もみられます。

市民（n=408）

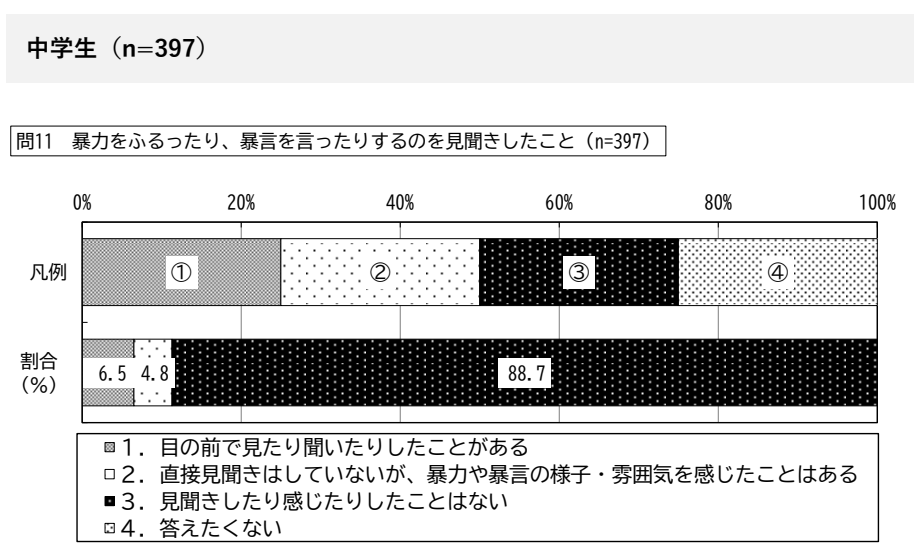
問28 暴力や暴言などを受けたことがあるか



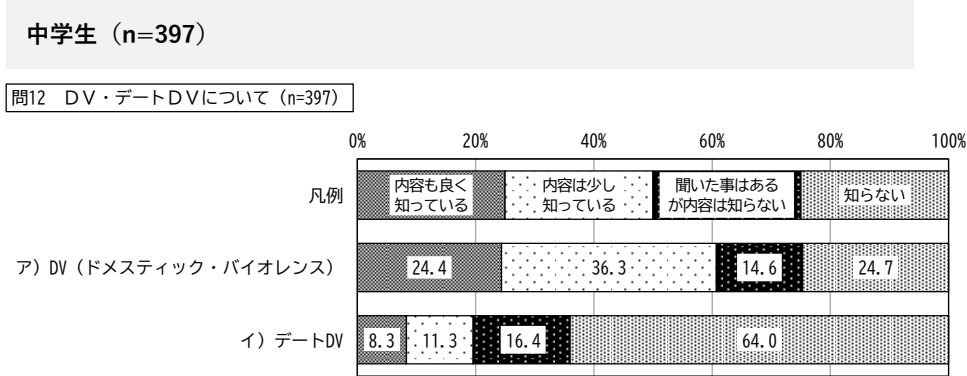
- ・知っている相談窓口として、「1. 名護市家庭児童相談室」が5割弱（46.1%）と最も多く、次いで「4. 沖縄県警察本部『警察安全相談』」（23.5%）、「3. 沖縄県男女共同参画センター『ているる相談室』」（23.3%）となっています。その他は認知度が低い水準に留まっており、「11. すべて知らない」が3割強（34.3%）となっていることから、さらなる周知が必要です。



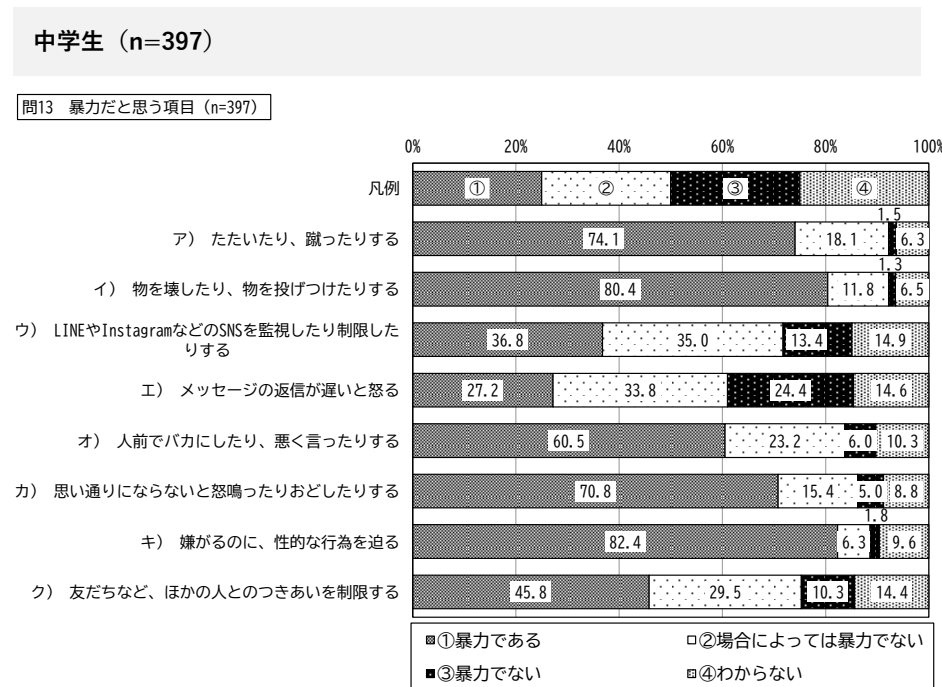
- ・中学生に家庭内での暴力の経験について尋ねたところ、「3. 見聞きしたり感じたりしたことはない」が9割弱（88.7%）と最も多いものの、1割弱（6.5%）が「1. 目の前で見たり聞いたりしたことがある」と回答しています。



- ・中学生調査結果におけるDVの認知度についてみると、2割強(24.4%)は「1. 内容も良く知っている」と回答しており、「2. 内容は少し知っている」(36.3%)と合わせて、約6割(60.7%)に認知されています。
- ・一方で、デートDVという言葉については認知度が低く、6割強(64.0%)が「4. 知らない」と回答しており、「1. 内容も良く知っている」と回答したのは1割弱(8.3%)にとどまりました。



- ・デートDVに該当する行為について、「ア) たたいたり、蹴ったりする」、「イ) 物を壊したり、物を投げつけたりする」、「カ) 思い通りにならないと怒鳴ったりおどしたりする」、「キ) 嫌がるのに、性的な行為を迫る」といった、相手に直接危害を加える行為に関しては、「1. 暴力である」とする回答が7割を超えている一方で、それ以外の社会的・精神的な加害行為については「2. 場合によっては暴力でない」とする回答が2~3割台となっています。

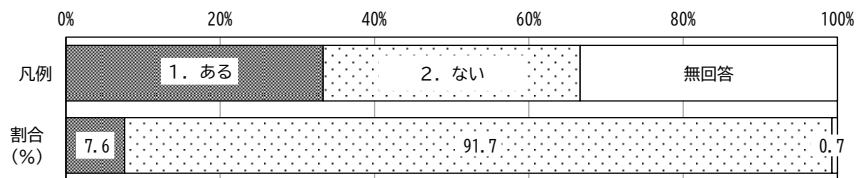


9) 性の多様性について

- ・ 身体の性、心の性または性的指向（同性愛など）に悩んだことの有無について、市民調査結果では1割弱（7.6%）が「1.ある」と回答しており、中学生調査結果では約1割（10.1%）が『ある』（「1. よくある」+「2. たまにある」）と回答しています。

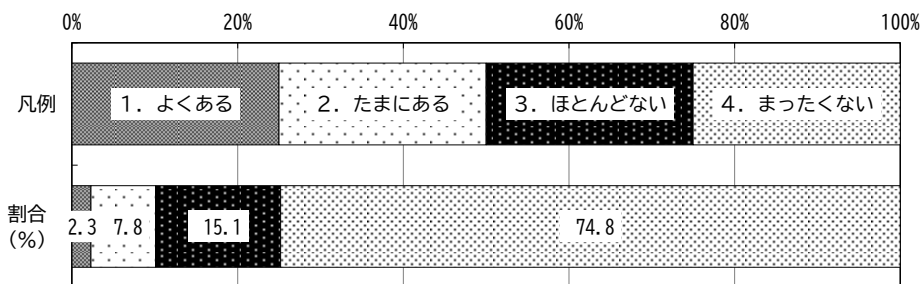
市民（n=408）

問36 今までに自分の身体の性、心の性または性的指向（同性愛など）に悩んだこと



中学生（n=397）

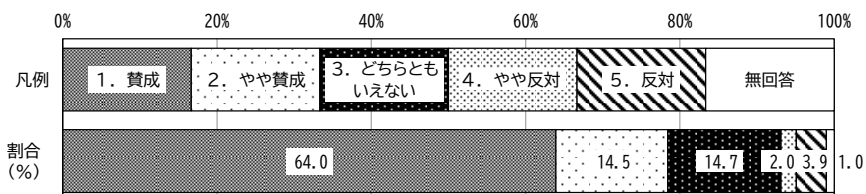
問16 自分のからだの性と心の性が異なる、好きになる相手の性別などに悩んだこと (n=397)



- ・ 同性・異性を問わず、互いを人生のパートナーとする性的少数者のパートナーシップを、名護市が証明する制度（パートナーシップ制度）を導入する場合について、市民調査結果では8割弱（78.5%）が『賛成』（「1. 賛成」+「2. やや賛成」）と回答しています。

市民（n=408）

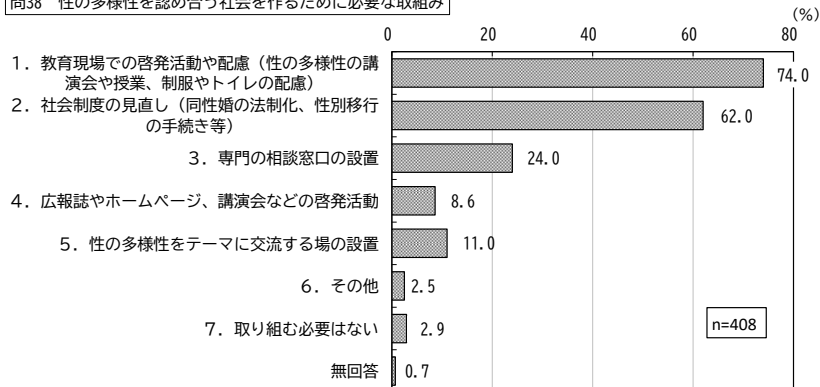
問37 名護市が証明する制度（パートナーシップ制度）の導入について



- ・性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取組みについて、市民調査結果においては「1.教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）」が7割強（74.0%）と最も高くなっています。事業所調査結果では「2.社会制度の見直し（同性婚の法制化、性別移行の手続き等）」が6割弱（55.6%）と最も高く、市役所調査結果では庁内で必要だと思う取組みについて、「1. 職場での啓発活動（性の多様性に関する研修）」が6割弱（58.1%）と最も高くなっています。

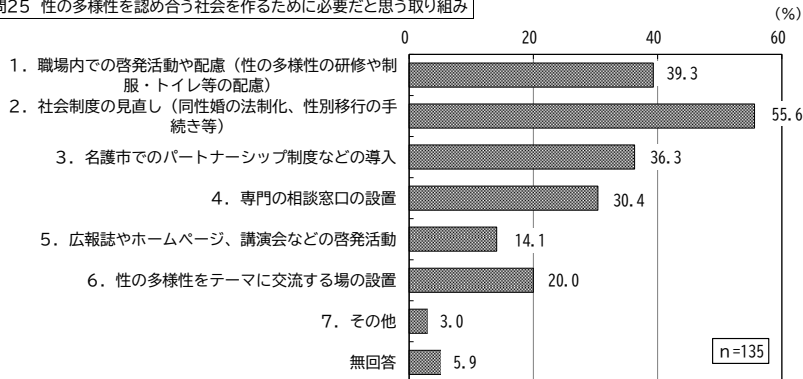
市民（n=408）

問38 性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取組み



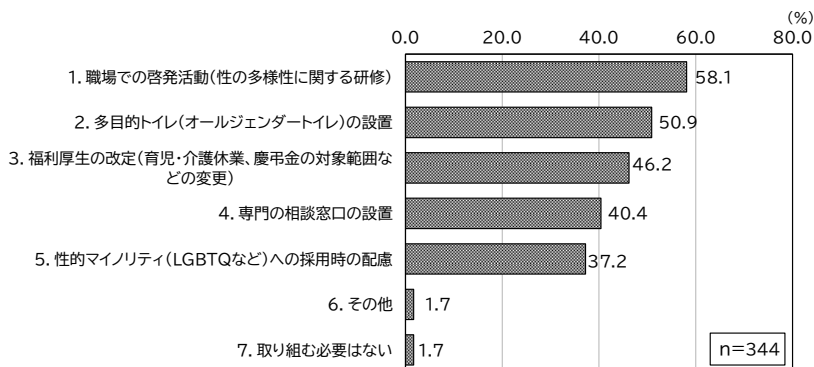
事業所（n=135）

問25 性の多様性を認め合う社会を作るために必要だと思う取組み



市役所（n=344）

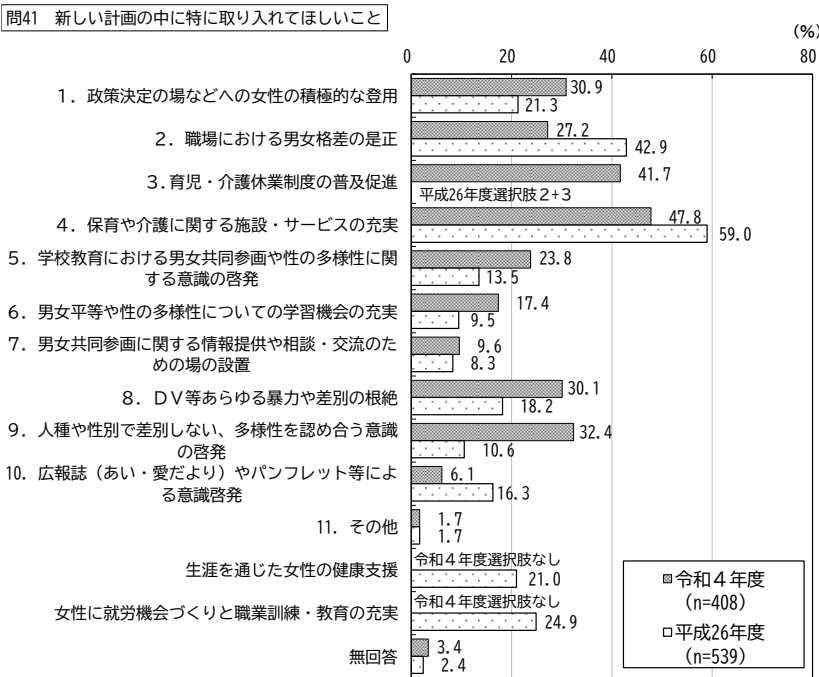
問26 性の多様性を尊重する社会を作るために、庁内で必要だと思う取組



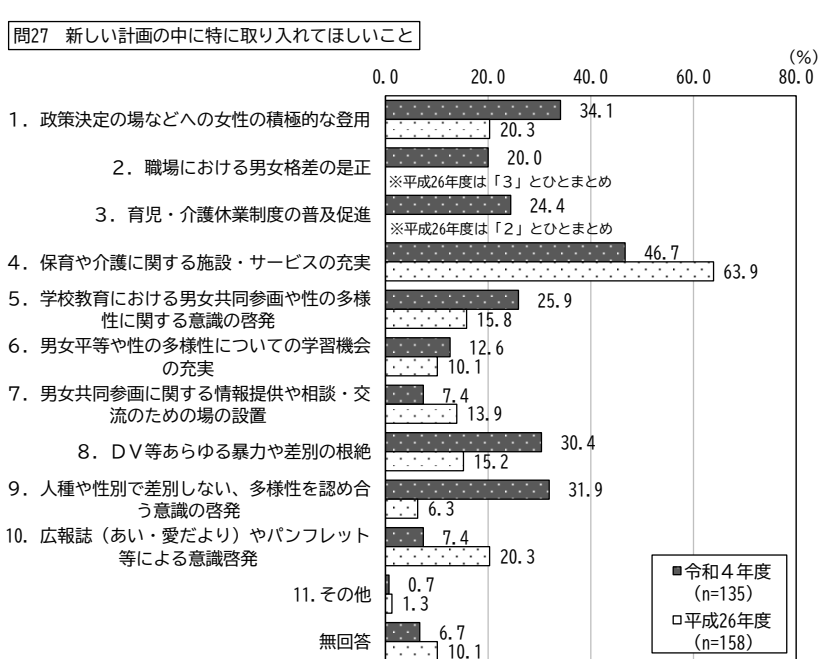
10) 男女共同参画について

- ・新しい計画の中に特に取り入れてほしいこととして、市民調査結果・事業所調査結果ともに「4. 保育や介護に関する施設・サービスの充実」が5割弱と最も多くなっています（47.8%、46.7%）。次いで市民調査結果では「3. 育児・介護休業制度の普及促進」（41.7%）、事業所調査結果では「1.政策決定の場などへの女性の積極的な登用」（34.1%）となっています。

市民（n=408）



事業所（n=135）



3. 第2次計画の目標指標達成状況

第2次計画では5つの基本目標に合計6項目 11種類の目標指標が設定されています。このうち達成は1件、未達成があわせて10件と未達成が多くなっています。ただし、未達成のうち7件は2013（平成25）年度の数値より改善しており、この間の取組みや社会変化が一定程度影響を与えているものと思われます。また、悪化した2件については、男女平等に関する昨今の報道や潮流から男女平等に関する意識が高まり、男女の不平等について以前よりも気づくようになったことが影響していることも考えられます。

達成	未達成 (改善)	未達成 (悪化)	未達成 (横ばい)	合計
1	7	2	1	11

目標項目	参考値 (平成25年度)	目標値 (令和5年度)	現状値 (令和4-5年度)	関連する領域
社会全体で男女の地位が平等だと回答する方の割合	女性 13.8% 男性 23.3%	女性 40% 男性 40%	女性 12.0% 未達成 (悪化) 男性 13.9% 未達成 (悪化) ※R4 年度調査	基本目標 1
パートナー間における「平手で打つ」「殴るふりをしておどす」の各行為について、「どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答する方の割合	平手で打つ： 女性 68.5% 男性 66.0% 殴るふりをしておどす： 女性 57.4% 男性 57.3%	女性 80% 男性 80%	平手で打つ： 女性 80.2% 達成 男性 79.1% 未達成 (改善) ※R4 年度調査 殴るふりをしておどす： 女性 73.6% 未達成 (改善) 男性 70.3% 未達成 (改善) ※R4 年度調査	基本目標 2 基本目標 3
身近なDV被害者に対して「何もできなかった」と回答する方の割合	女性 30.4% 男性 38.9%	女性 0% 男性 0%	女性 28.2% 未達成 (横ばい) 男性 27.8% 未達成 (改善) ※R4 年度調査	基本目標 3

目標項目	参考値 (平成 25 年度)	目標値 (令和 5 年度)	現状値 (令和 4-5 年度)	関連する領域
男女がともに働きやすい職場環境づくりに「特に取り組んでいない」事業所の割合	38.0%	0%	28.9% 未達成 (改善) ※R4 年度調査	基本目標 3 基本目標 4
過去 5 年間に男性従業員が育児休業を取得した企業等の割合	3.2%	20%	14.1% 未達成 (改善) ※R4 年度調査	基本目標 4
各種審議会等の女性登用率(第 202 条の 3、規則に基づく審議会等)	24.3%	40%	27.7% 未達成 (改善) ※沖縄県「市町村における男女共同参画の状況(令和 4 年 4 月 1 日時点)」	基本目標 5

4. 本計画における重点課題

(1) 男性の認知度向上

2022（令和4）年度に実施した中学生アンケート結果から、男子生徒のほうが女子生徒よりも「DV」、「ジェンダー」、「LGBT（LGBTQ）」、「同性婚」、「カミングアウト」といった用語について知らない割合が高いことが分かっています。また、市民アンケートでは「ジェンダー」について「内容を理解している」男性の割合が女性よりも低く、市職員アンケートでは「ジェンダー」、「LGBT（LGBTQ）」、「生理の貧困」について「内容も良く知っている」男性の割合が、女性よりも少なくなっています。

これまで男女共同参画は女性に関する取組みと思われる節もありましたが、国の白書が示すように男性の長時間労働の慣行を見直したり、ワークライフバランスの実現を図ったりするものでもあることから、男性自身にも関わりがあることとして積極的に周知・啓発を行うことが重要です。

(2) 性の多様性の理解促進

市民において同性婚の考えやパートナーシップ制度に対して肯定的な回答が多く占めている一方で、調査の結果から、身体の性、心の性または性的指向（同性愛など）について市民の約13人に1人が、中学生の約10人に1人が悩んだ経験があることが分かっています。

2023（令和5）年6月に「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」、いわゆるLGBT理解促進法が施行されたことや、この法律が作られるに至った経緯なども踏まえ、性の多様性や自身の性に関する理解の促進に引き続き取り組む必要があります。

(3) DVへの対応強化

市民アンケートの結果から、これまでに市民の約3人に1人が何らかのDVを受けた経験があることが分かっています。被害を受けた女性の半数近くが打ち明けたり、相談したりしたのに対し、多くの男性は被害について他の人に話していません。どこ（だれ）にも相談しなかった理由として、男性は「自分にも悪いところがあると思ったから」が、女性は「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていたらよかったから」が比較的多くなっています。

これまで名護市においてDVへの対策を進めてきたところではありますが、2023（令和5）年にDV防止法が改正（施行は2024（令和6）年4月1日）されたことも踏まえて対応を検討する必要があります。

(4) ハラスメント対策の強化

2022（令和4）年度に実施した各種アンケートの結果から、これまでに市民の約2人に1人が何らかのハラスメントを受けた経験があることや、市職員の約5人に1人が他の職員からハラスメントを受けたことがある実態が分かっています。被害を受けた市民の多くは相談しておらず、その理由として男性は「自分さえ我慢すれば、何とかかなと思うから」が、女性は「相談すると会社や学校、地域に居づらくなるから」が比較的多くなっています。他方で、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程度みられるなど、中小企業が多い中で対策が進んでいない状況もみられます。

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのほかに、マタニティハラスメントやパタニティハラスメントも問題となっており、市民や事業所への周知・啓発に加えて、名護市役所におけるハラスメント対策の強化も求められています。

(5) 働き方改革の推進

市民アンケートの結果から、各種休業について『取得したい』と回答した人であっても、一定程度の人は「取得できるとは思わない」と回答しており、取得意向があっても休業制度を利用しづらい職場環境があることがうかがえます。「取得できるとは思わない」理由として、市民、市職員ともに「まわりの職員の負担が増える」が最も高くなっています。また、事業所側が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、「各種休業などによる代替要員の確保」に特に難しさを感じていることが分かっています。

少子化が進行するにつれて人手不足にますます拍車がかかっている一方で、社会環境の変化や自然災害の頻発により求められる仕事は増え続けており、従来の働き方の見直しが喫緊の課題です。国が示す「全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会、『令和モデル』」を参考に、名護市における働き方改革を進める必要があります。

(6) 政治・経済分野における女性のエンパワーメント

市職員アンケートの結果から、管理職（課長級）以上への昇進を女性が望まない理由として、管理職をする自信がないことや家庭との両立が難しくなることが大きいことが分かっています。名護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は、「ワークライフバランスが困難な労働環境」が最も高くなっています。

経済・政治分野における意思決定の場に、同じようなバックグラウンドの人しかいない状況は、複雑化・多様化する社会の課題に対応していくうえで、十分な対応ができない恐れがあります。「女性だから」という理由で管理職等になりにくいこれまでの状況を改めるため、女性のエンパワーメントを積極的に行っていくことが必要です。