

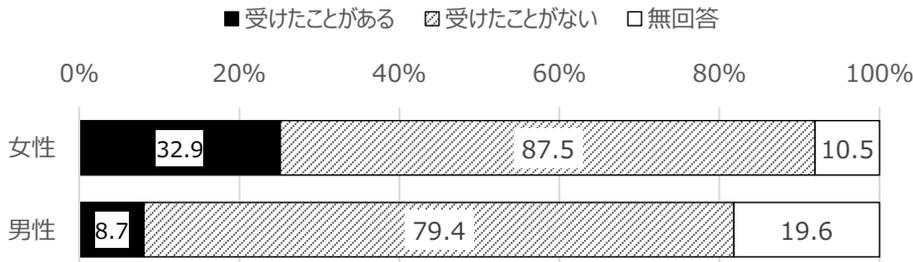
第7章 セクシュアル・ハラスメント等について

1. セクシュアル・ハラスメント等の被害の経験について

問28 あなたはこれまでに職場や学校、地域などで次にあげるア～キのようなセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）やジェンダー・ハラスメントを受けたことがありますか。
（○はそれぞれ1つだけ）

何らかのセクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントを受けた経験を性別でみると、女性で32.9%、男性でも8.7%が受けたことがあるとしている。

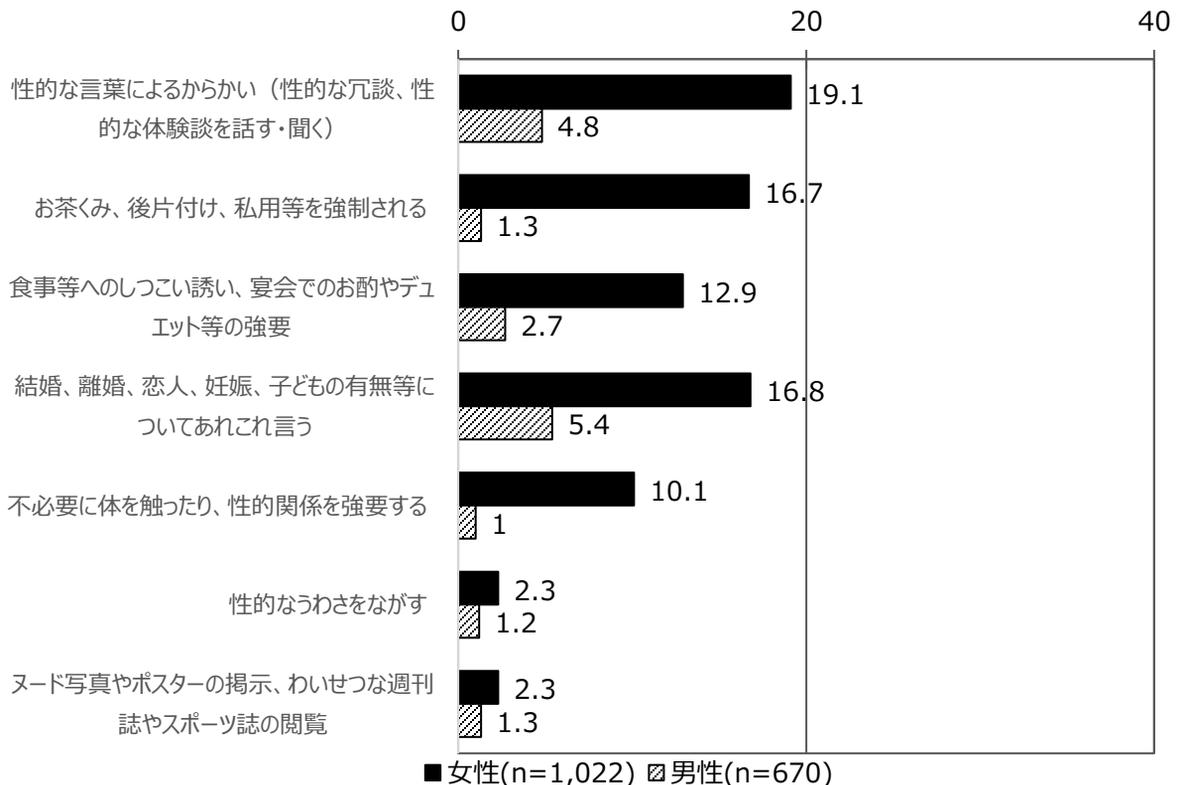
図表97 何らかのセクハラ等被害を受けた経験（性別）



ハラスメントの具体的内容を男女別にみると、女性の割合が高く、「性的な言葉によるからかい(性的な冗談・性的な体験談を話す・聞く)」（19.1%）、「お茶くみ、後片付け、私用等を強制される」（16.7%）、「結婚、離婚、恋人、妊娠、子どもの有無等についてあれこれ言う」（16.8%）が高い割合を占めた。

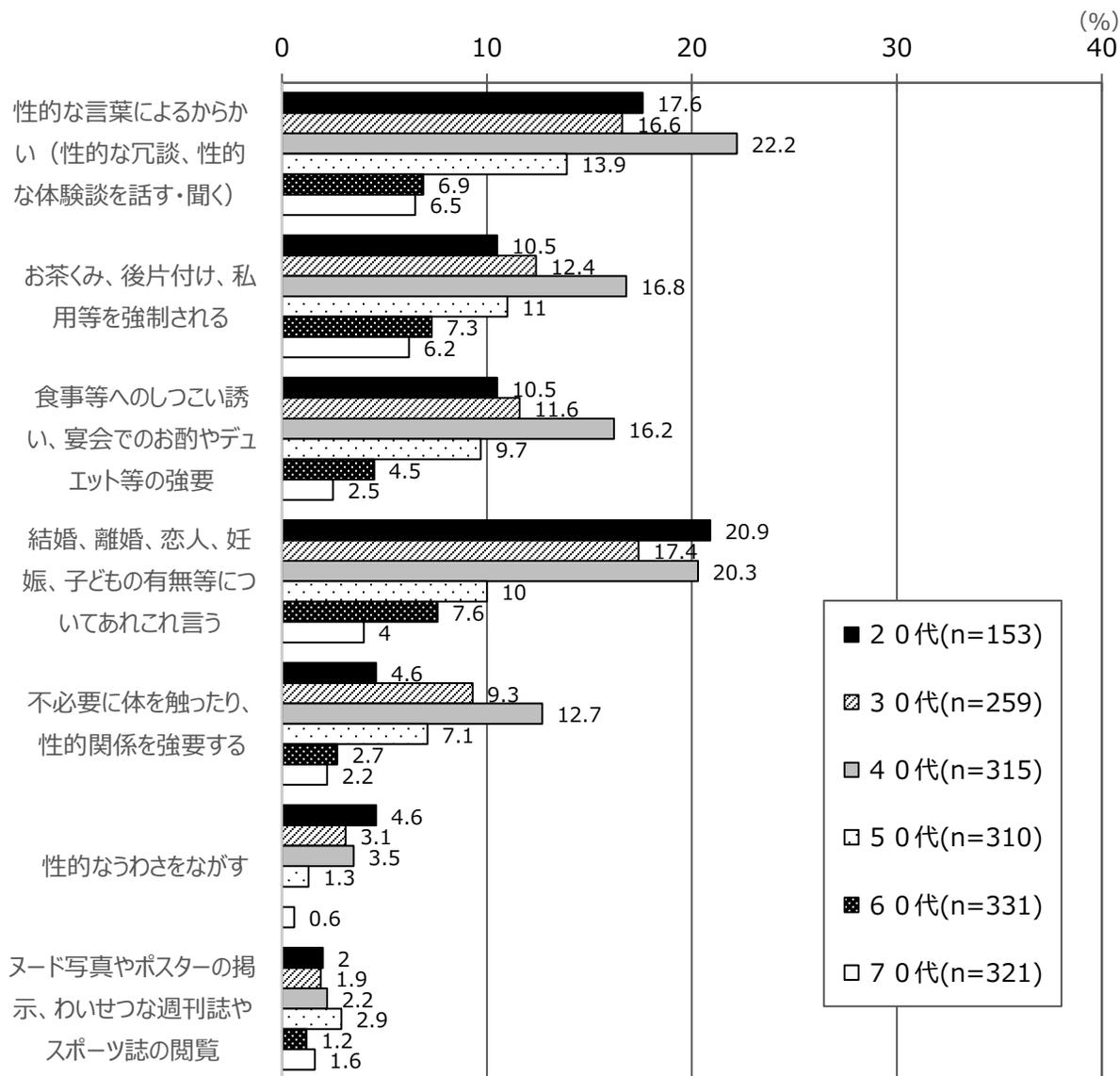
図表98 セクハラ等被害の具体的内容（性別）

(%)



ハラスメントの経験を年代別にみると、20代、30代、40代において「結婚、離婚、恋人、妊娠、子どもの有無等についてあれこれ言う」が高い割合を占めた。また、40代は「性的な言葉によるからかい(性的な冗談・性的な体験談を話す・聞く)」が22.2%と高い割合を占めた。

図表99 セクハラ等被害の具体的内容（年代別）



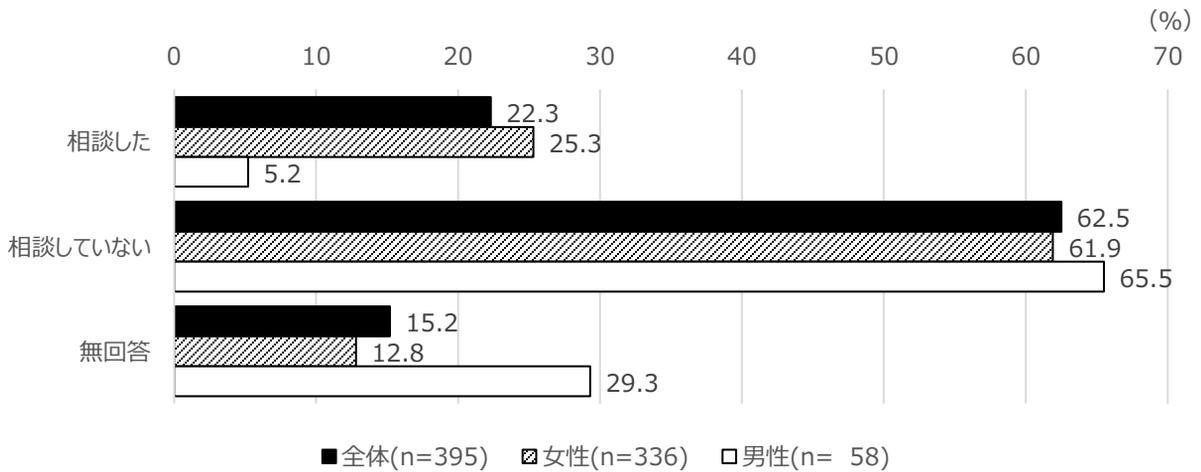
2. セクシュアル・ハラスメント等被害についての相談状況

問28-1 あなたは誰かに相談しましたか。(〇は1つだけ)

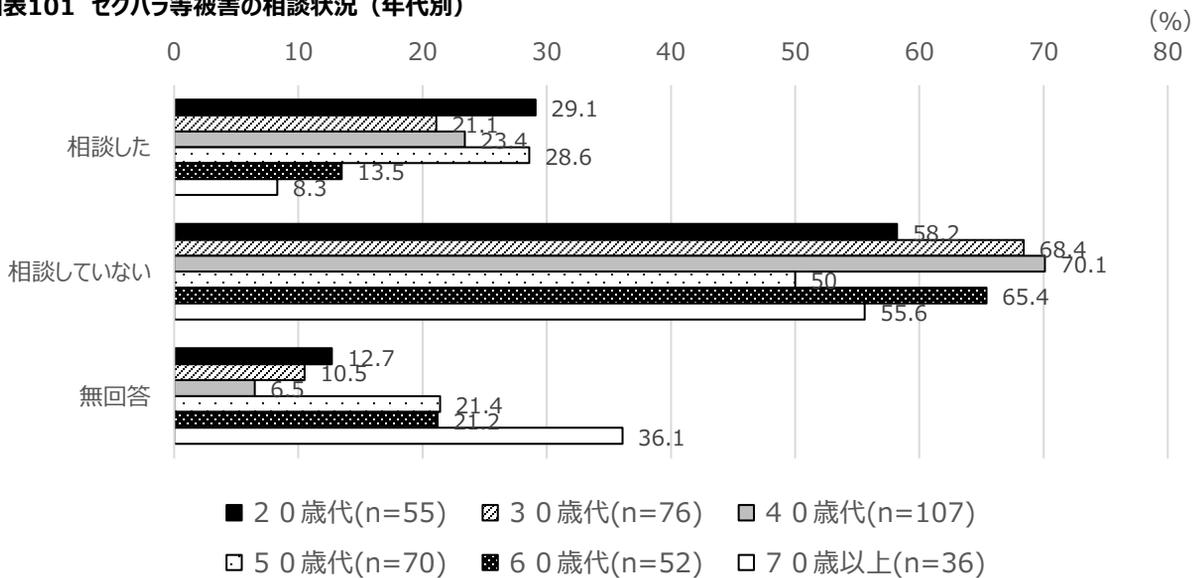
ハラスメントに対する相談の有無を性別・年代別をみると、ともに「相談していない」が高い割合を占めた。

ただ、男女比較で見ると「相談した」の項目にて、女性（25.3%）男性（5.2%）と20ポイント差がある。

図表100 セクハラ等被害の相談状況（性別）



図表101 セクハラ等被害の相談状況（年代別）



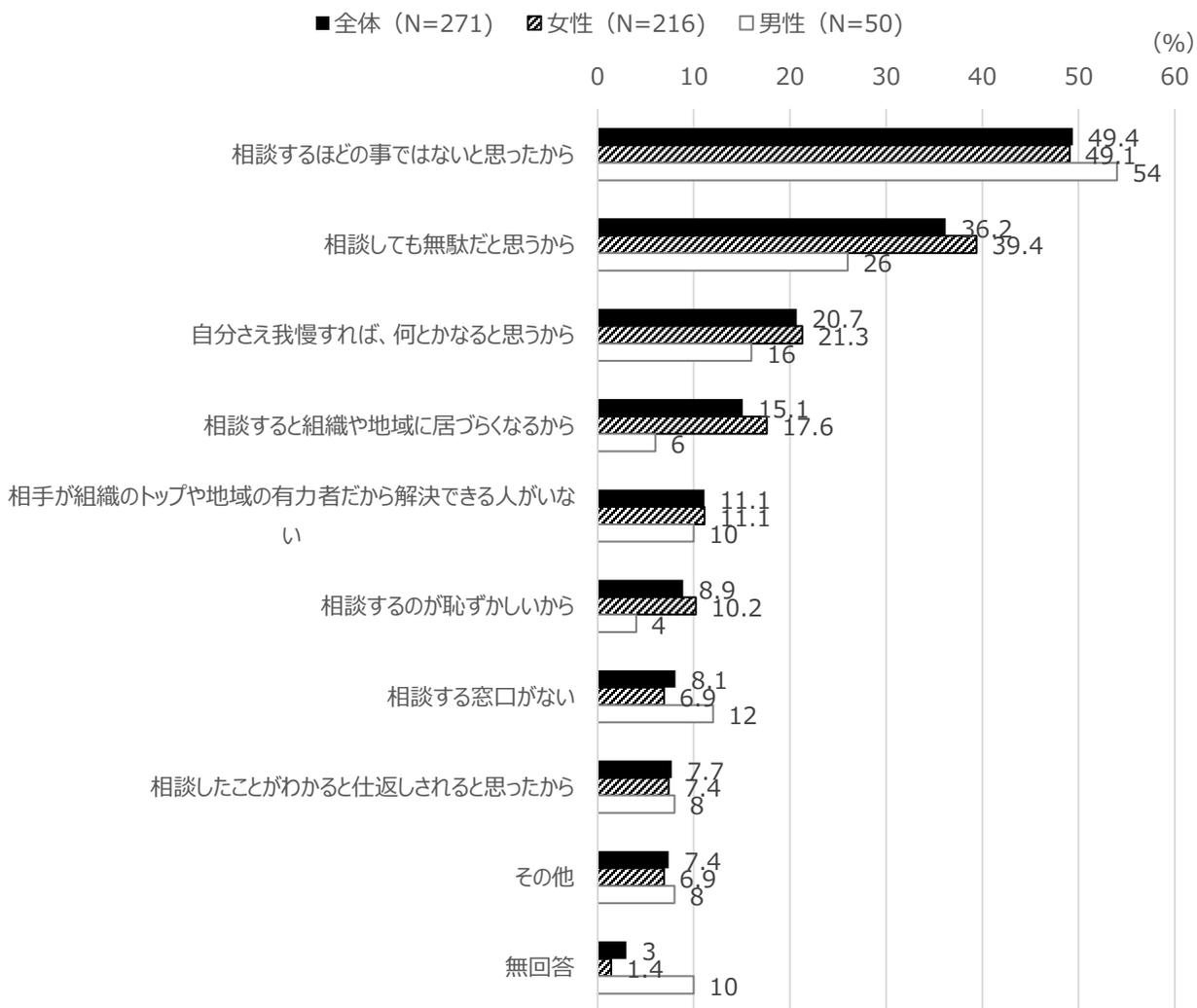
3. セクシュアル・ハラスメント等被害を受けて相談しなかった理由

【問28-1で「相談していない」と回答した方へお聞きします。】

問28-2 相談しなかった理由は何ですか。（〇はいくつでも）

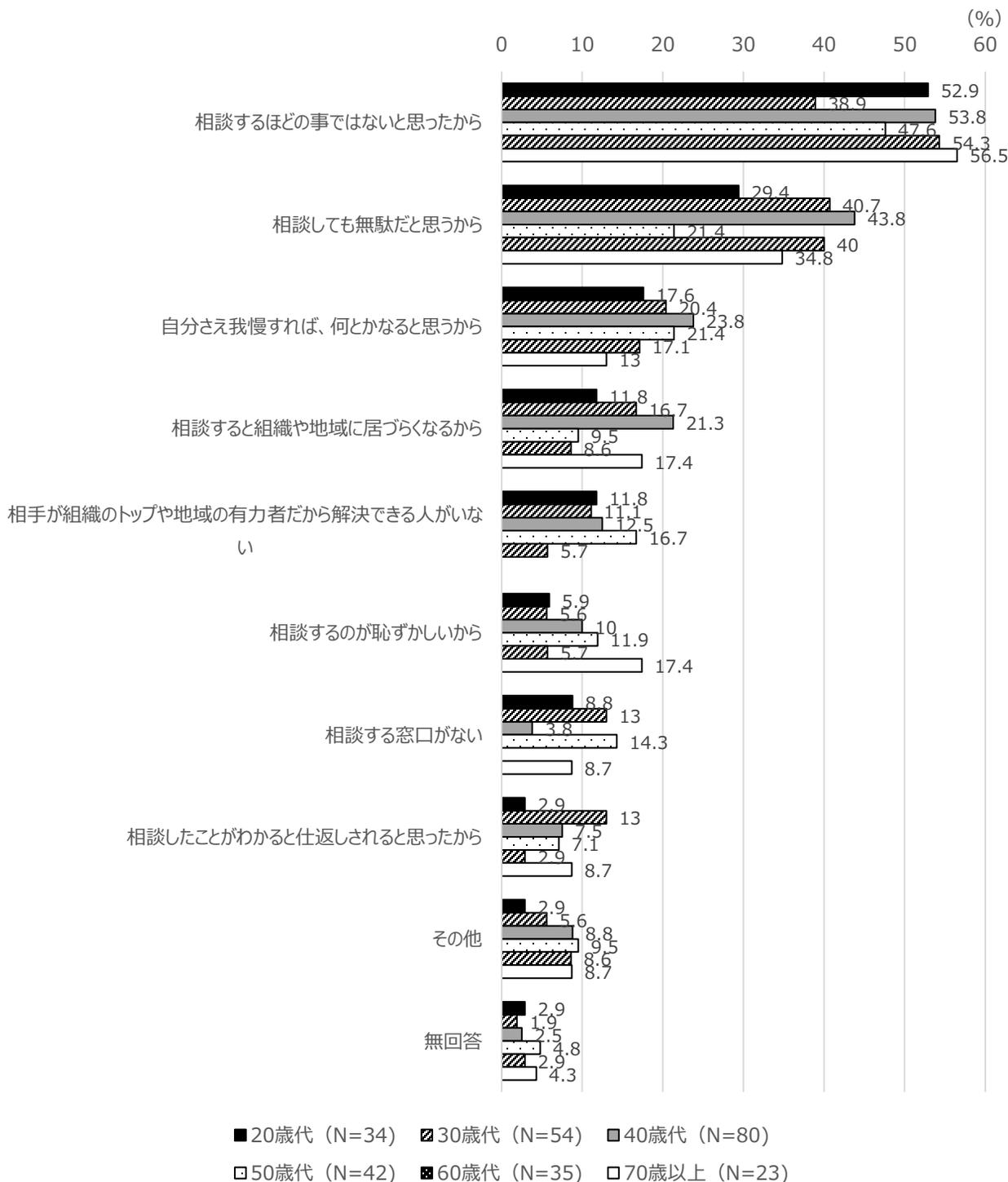
ハラスメントを受けた後、誰にも相談しなかった方の理由は「相談するほどの事ではないと思ったから」が最も多く、女性が49.1%、男性が54.0%である。次いで「相談しても無駄だと思うから」で36.2%である。「相談しても無駄」は女性に多く、男性と13ポイントの差がある。

図表102 セクハラ等被害について相談しなかった理由（性別）



ハラスメント被害を誰にも相談しなかった方の理由を年代別でみると、30代を除いて、「相談するほどの事ではないと思ったから」が最も多い。30代は「相談しても無駄だと思うから」が40.7%で最も多い。

図表103 セクハラ等被害について相談しなかった理由（年代別）

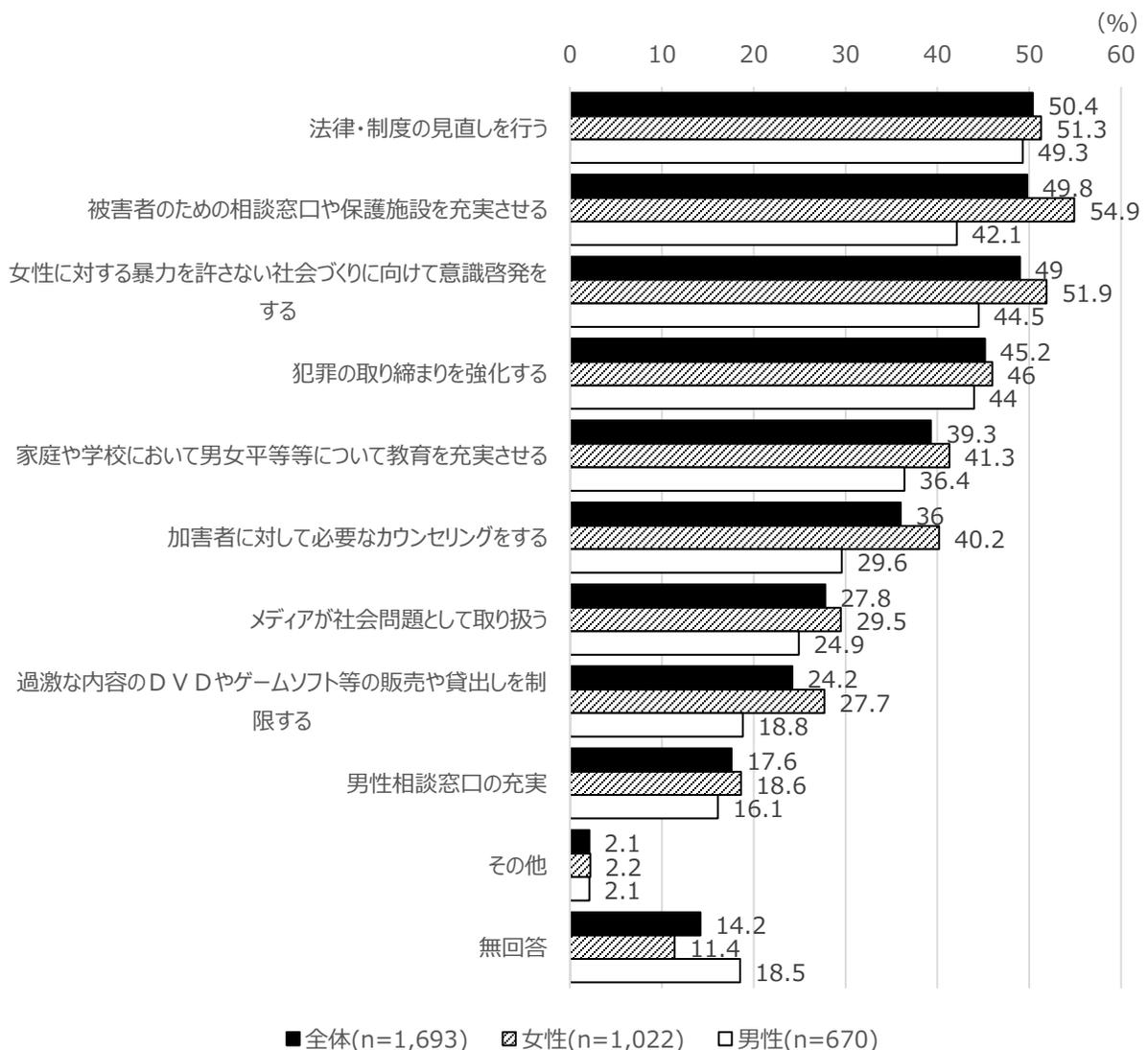


4. DVやセクシュアル・ハラスメント等、女性に対する暴力抑止について

問29 配偶者等からの暴力やセクシュアル・ハラスメント、性暴力など女性に対する暴力をなくするために、取り組みを進める必要があるのはどのようなことですか。（〇はいくつでも）

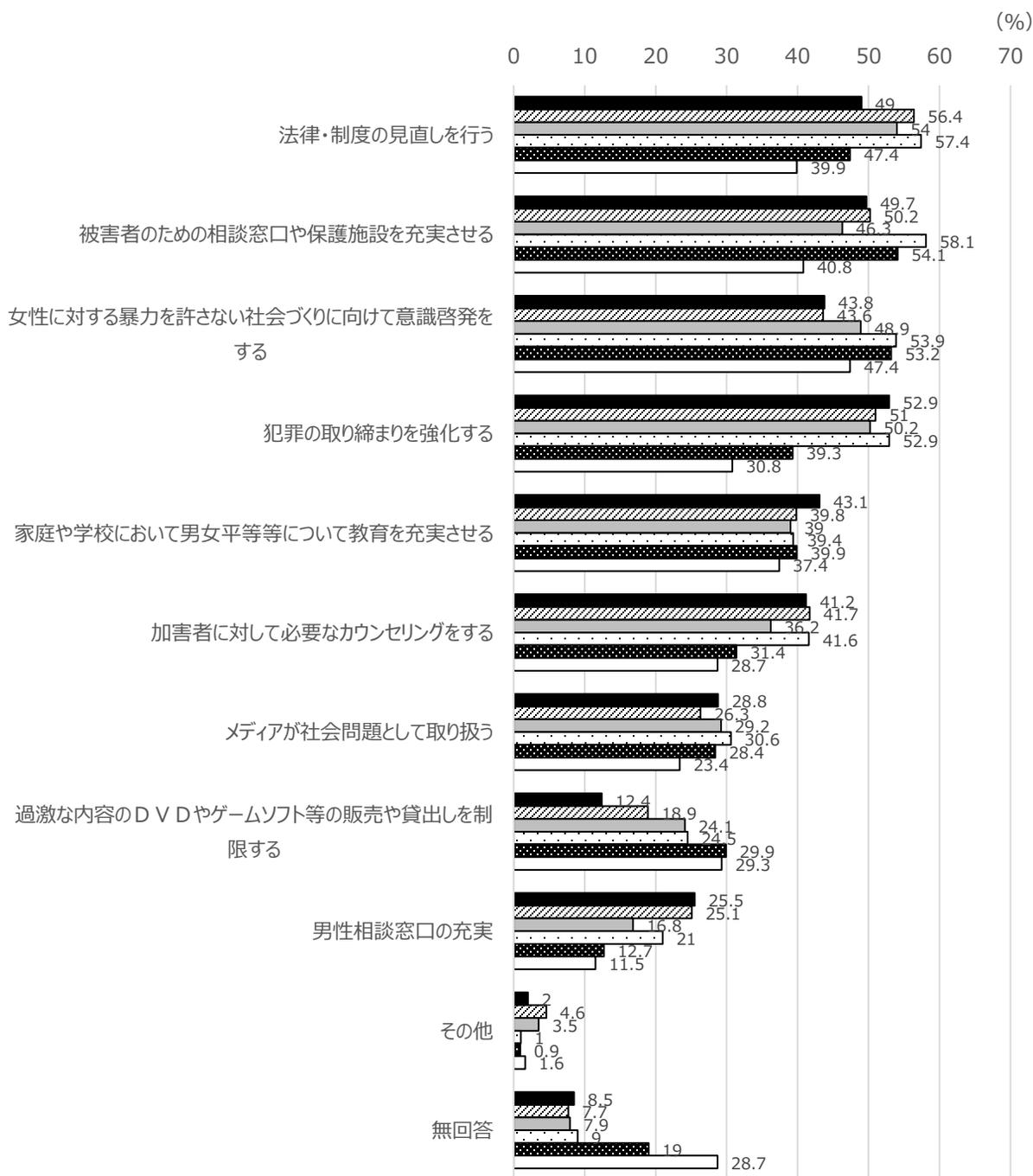
性別ごとに10ポイント以上の差がみられたのは「被害者のための相談窓口や保護施設を充実させる」と「加害者に対して必要なカウンセリングをする」の2回答。いずれも女性のほうが男性より回答が多かった。

図表104 女性に対する暴力をなくすために必要なこと（性別）



「男性相談窓口の充実」については年代が低くなるにつれて高く、逆に「女性に対する暴力を許さない社会づくりに向けて意識啓発をする」が年代が高くなるにつれ高くなっている。

図表105 女性に対する暴力をなくすために必要なこと（年代別）



■ 20歳代(n=153) ■ 30歳代(n=259) ■ 40歳代(n=315)
 □ 50歳代(n=310) ■ 60歳代(n=331) □ 70歳以上(n=321)

5. 調査結果の分析 ～セクシュアル・ハラスメントについて～

「セクシュアル・ハラスメント」は様々なハラスメントのなかでも、早くから社会問題となり知名度も高くなってきたはずだが、まだまだ根絶には程遠い現状が本調査からはうかがえる。セクシュアル・ハラスメント被害で最も多く報告された経験が「性的な言葉によるからかい（性的な冗談、性的な体験談を話す・聞く）」である。被害者の多くは女性であり、加害者側の男性はそれを「男らしさ」のジェンダー的証明として行っている可能性もある。

セクシュアル・ハラスメント被害を「ハラスメント」という犯罪行為として捉えるとともに、「ジェンダーの問題」としても取り組む必要があるだろう。男性のジェンダー規範のなかには、性的に活発であることや女性に対し性的に優位に立ち、更には支配することがしばしば含まれる。「性的な言葉」を女性の前で発することは、その男性性を誇示する行動の一環ともなりうる。

四番目にセクシュアル・ハラスメント体験として多かった「食事等へのしつこい誘い」も同様である。男性として積極的に行動し、女性を手中に収める強引さも、「男らしさ」と解釈されることが多い。そのような男性のジェンダー意識を根本的に変えることなしには、セクシュアル・ハラスメント行為を止めさせることは困難だろう。このようなセクシュアル・ハラスメントを男らしさのアピールと勘違いする男性のジェンダー意識に関しては、それを女性が受け入れも賞賛もしない、もしくはそれが女性に対し魅力的な人間性をアピールすることには繋がらない、という気づきを男性側が明確に持つ必要がある。

同様の質問に、男性の4.8%が被害を受けたと回答している。男性同士が被害者・加害者の可能性もあるし、性的に多様な背景を持つ男性の回答が含まれる可能性も排除できないが、シスジェンダー※①男性であったとしても逆に女性に性的な言葉を発せられることで、男性のジェンダー規範を意識させられること自体を不快と感ずることもあるだろう。

※①シスジェンダー 生まれたときに割り当てられた性別と自分で認識している性（性自認）が一致している状態や人

三番目に多いハラスメントの経験である「お茶くみ、後片付け、使用等の強制」は、特別なスキルを必要としない雑用として、しばしば女性に押し付けられる。これらの雑用を「女性の仕事」とする風潮は、まだまだ社会に根強くある。男性と能力の変わらない女性が、ただ単に女性というだけで、このような雑用を押し付けられるのは女性差別であり屈辱的でもある。また「接待」や「奉仕」を女性のジェンダー規範として強いる社会的圧力もある。このジェンダー規範は男性のみならず、女性自身の間でも共有され、「女性らしさ」の表現として使われてきたことも否定できない。1.3%の男性が、同様の体験をセクハラやジェンダーハラスメントとして報告しているが、これは「男性なのにこんな屈辱的なことを強いられた」という意味であろうか。もしくは年上や地位の高い男性に「私用を強制」され、使いパシリにされた、ということなのかもしれないが、それでは「パワハラ」であっても「セクシュアル・ハラスメント」や「ジェンダーハラスメント」には該当しないだろう。解釈の難しいところである。

「結婚、離婚、恋人、妊娠、子どもの有無等についてあれこれ言う」ことを、ハラスメントと捉えない人はまだまだ多いだろう。セクシュアル・ハラスメント経験として二番目に被害の報告が多かったこのケースは、疑似親族的な親密性を半ば無理やり押し付ける形で、個人のプライバシー権を侵害する。「世話を焼くいい人」が、お節介で押し付けがましくなることはしばしばだが、人のためと思い込んだ行動が、ジェンダー差別的で逆に相手を傷つけてしまうこともよくある。「結婚、離婚、恋人、妊娠、子どもの有無等」に関してとやかく言う人は、たいてい異性愛を前提に、ある一定の年齢になると人は「恋人を持つべき」で、その後は「結婚するのが当たり前」であり「女性は子どもを産むもの」、といったジェンダー規範を相手に押し付ける形で世話を焼こうとするのだ。「イチャリバチョーデー」といった価値観で、親密な人間関係を求めがちな沖縄県において、ジェンダーに対する意識がないまま他者と向き合うと、よかれと思った発言や行動が差別となりハラスメントとなる可能性は高い。真の信頼関係を築くためにも、ジェンダーや多様性に対する意識を高く持つことが必要とされる。

ハラスメント経験の多くは、告発されることも相談されることも無い。本調査においても、性別・年代別を問わず、過半数のケースが相談されずにいる。場合によっては刑事告発されるべきハラスメントもあることから、安心して相談できる環境を整える必要がある。会社内に相談窓口を構える場合、どんな被害者でも相談できるように複数の多様性に富んだ相談相手を設定することが望ましい。また個人情報保護や、ハラスメント告発がその後の被害者の昇級や給与、社内における人間関係に悪影響が及ばないようにすることが重要である。狭い島社会の沖縄では、行政の設置した窓口の相談役が知り合いではないか、組織内や地域で噂が広がり生きづらくなならないかなど、ハラスメントの二次被害ともいえる心配事があるがゆえに相談できないケースも少なくない。

「性暴力をなくすための取り組み」として、特に女性からの要望が多かったのが「女性に対する暴力を許さない社会づくりに向けて意識啓発をする」ことと「被害者のための相談窓口や保護施設を充実させる」こと、そして「法律・制度の見直しを行う」ことであった。性暴力は男性が女性に対して性的に優位に立ち、所有物として支配コントロールする、という「男らしさ」のジェンダー的価値観が、その根底にある。暴力は競争に勝つため、権力を維持するため、と言う理由で男社会のなかで正当化されてきた。「強さ」や「権力」への意思は、「男らしさ」として男性間で共有されている価値観のみならず、そのような男性を望ましいとする女性との共犯関係によって成立している。支配やコントロール、暴力によらない平和で自由な社会を実現するためには、全ての人とその暴力的なジェンダー価値観から解放される必要がある。特に若い世代の間で多かった「男性相談窓口の充実」に対する要望は、まさに男性自身が自らのジェンダー規範に向き合い、それを克服するための重要な機会へとつながるだろう。被害者の救出とともに加害者を更生させる取り組みが同時に実施されることで、はじめてこの問題は解決へと向かうだろう。

(沖縄キリスト教学院大学・新垣誠)

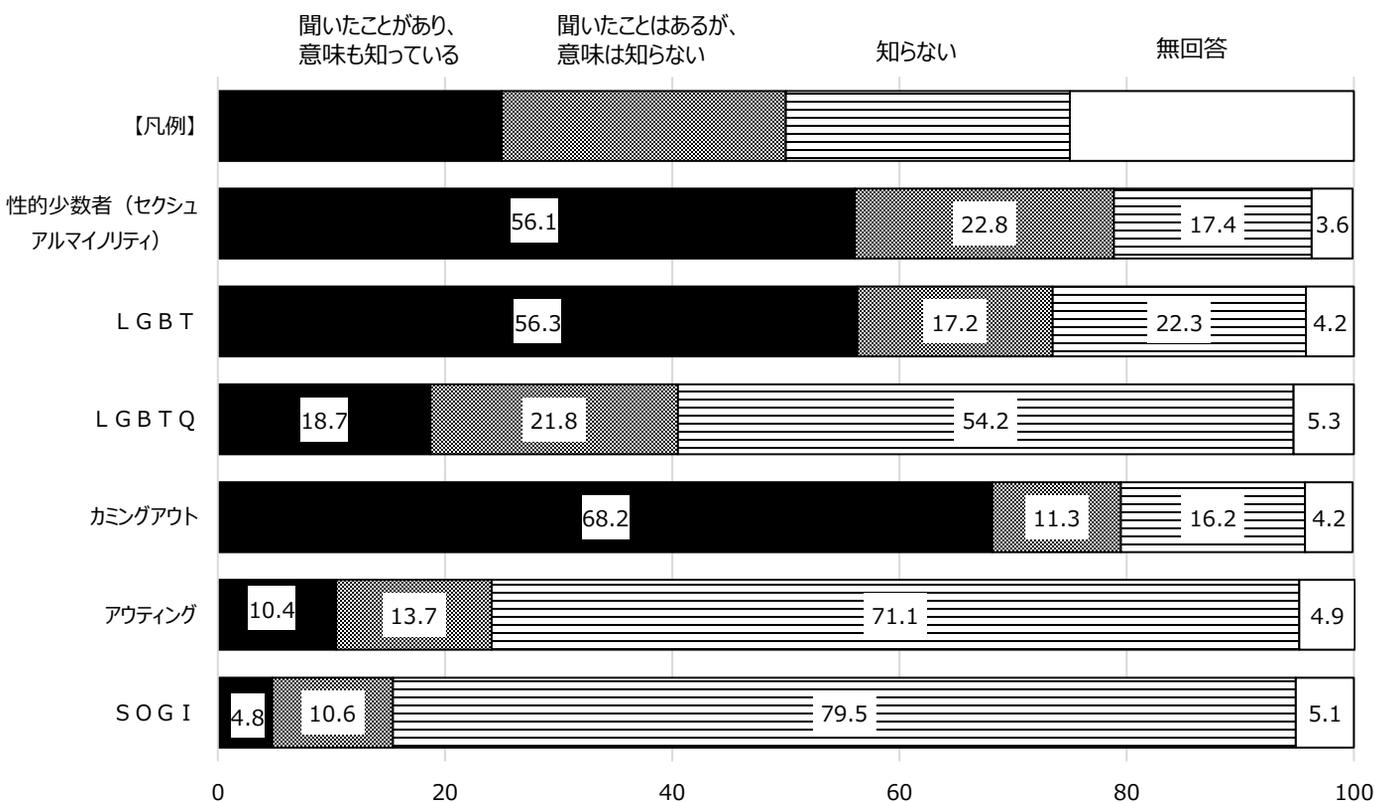
第8章 性の多様性について

1. 「性の多様性」に関連する言葉の認知度

問30 あなたは、「性の多様性」に関連する次の言葉についてご存じですか。
(それぞれ1つ選ぶ)

性の多様性に関連する言葉の認知についてみると、『性的少数者(セクシュアルマイノリティ)』、『LGBT』、『カミングアウト』は「聞いたことがあり、意味も知っている」が高い割合を占めた。
逆に『LGBTQ』、『アウトティング』、『SOGI』は知らないが半数以上を占めた。

図表106 性の多様性についての認知

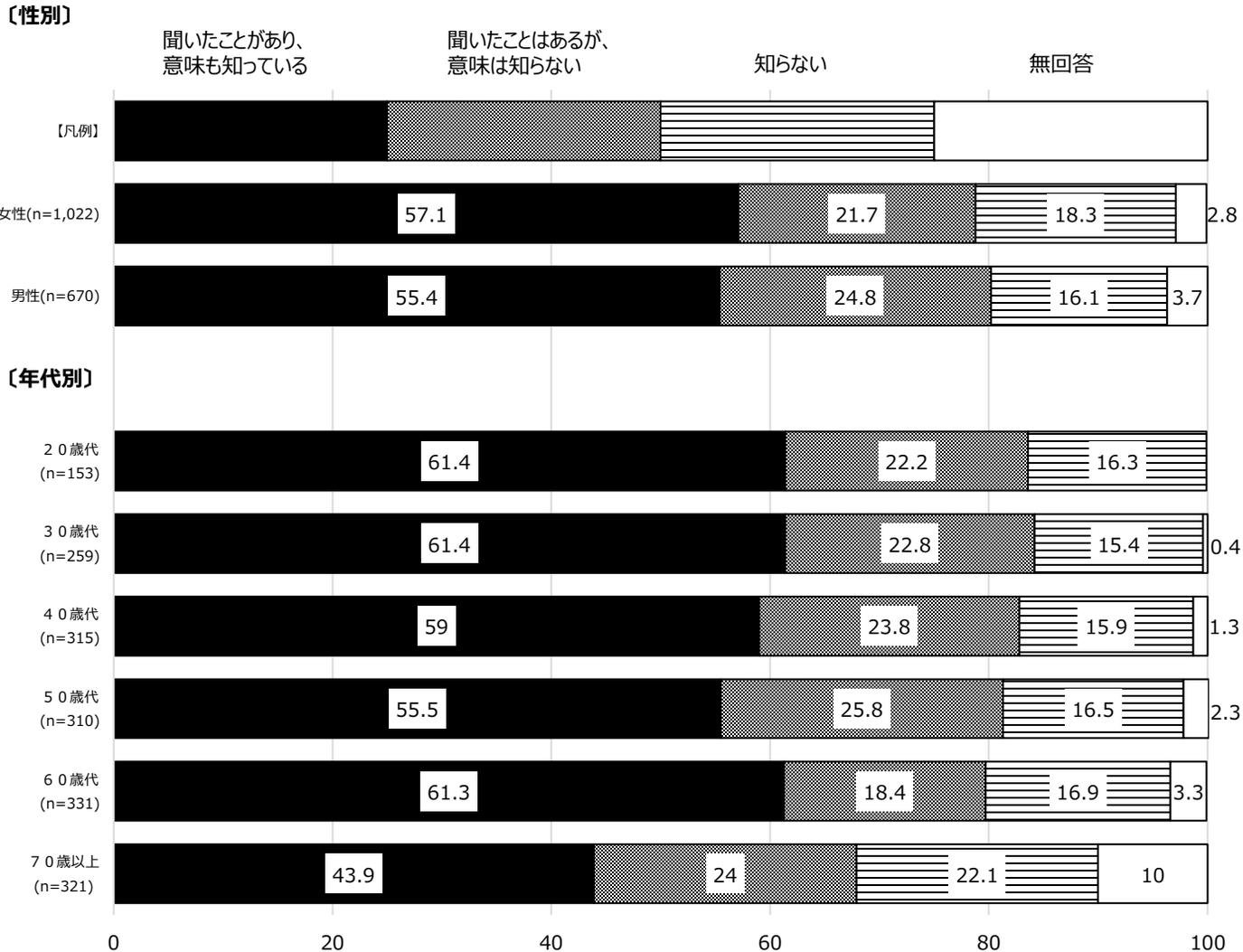


問30 あなたは、「性の多様性」に関連する次の言葉についてご存じですか。

①性的少数者（セクシュアルマイノリティ）

性の多様性についての認知（性別・年代）

図表107 性的少数者（セクシュアルマイノリティ）※



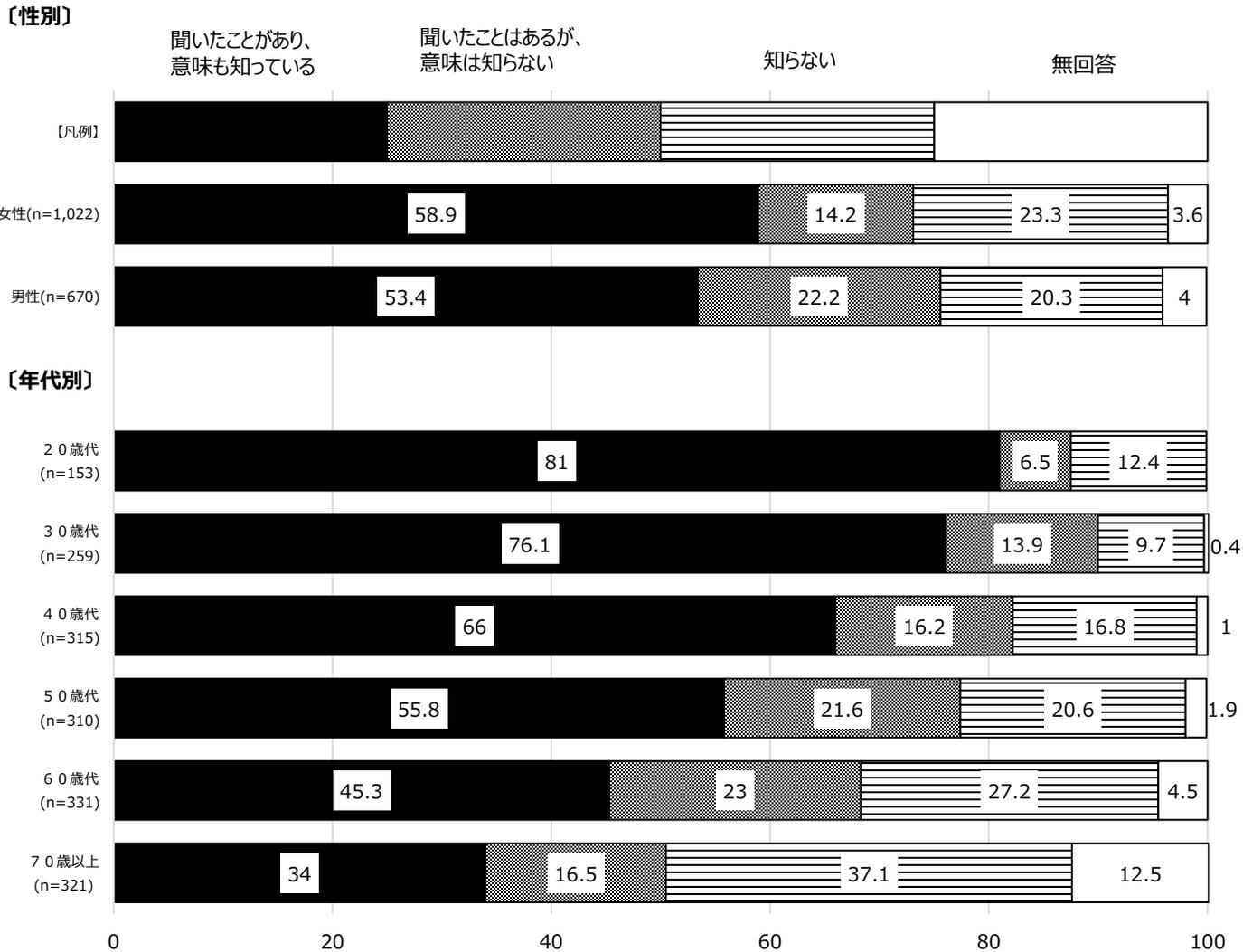
※セクシュアルマイノリティ 同性が好きな人や、割り当てられた性別に違和感を覚える人（性同一性障害を含む）などの人々のことをいいます。「性的マイノリティ」ともいいます。

問30 あなたは、「性の多様性」に関連する次の言葉についてご存じですか。

②LGBT

性の多様性についての認知（性別・年代）

図表108 L G B T※



※L G B T

以下の頭文字

L（レズビアン）：女性の同性愛者

G（ゲイ）：男性の同性愛者

B（バイセクシュアル）：両性愛者

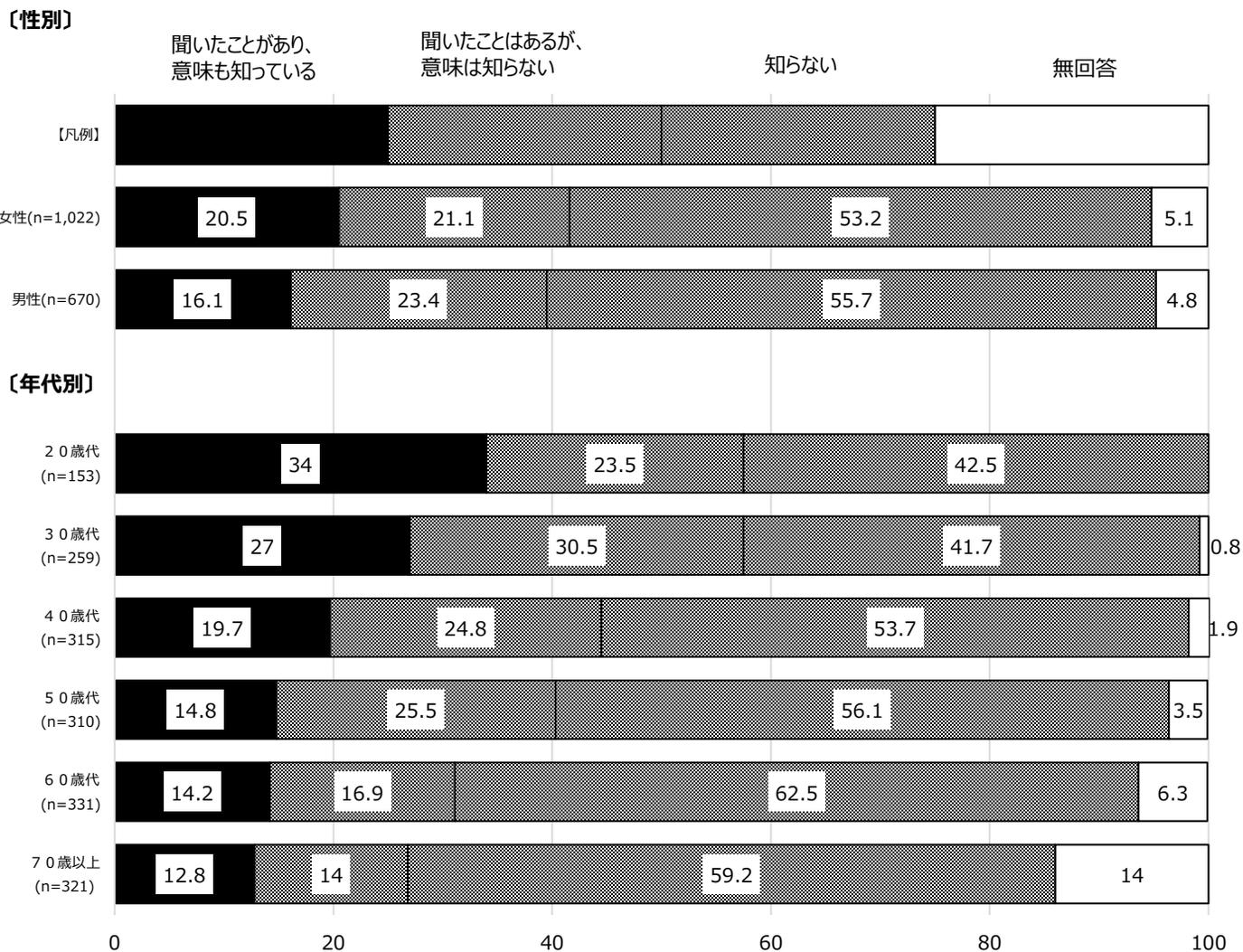
T（トランスジェンダー）：割り当てられた性別に違和感を覚える人

問30 あなたは、「性の多様性」に関連する次の言葉についてご存じですか。

③LGBTQ

性の多様性についての認知（性別・年代）

図表109 L G B T Q※



※ L G B T Q

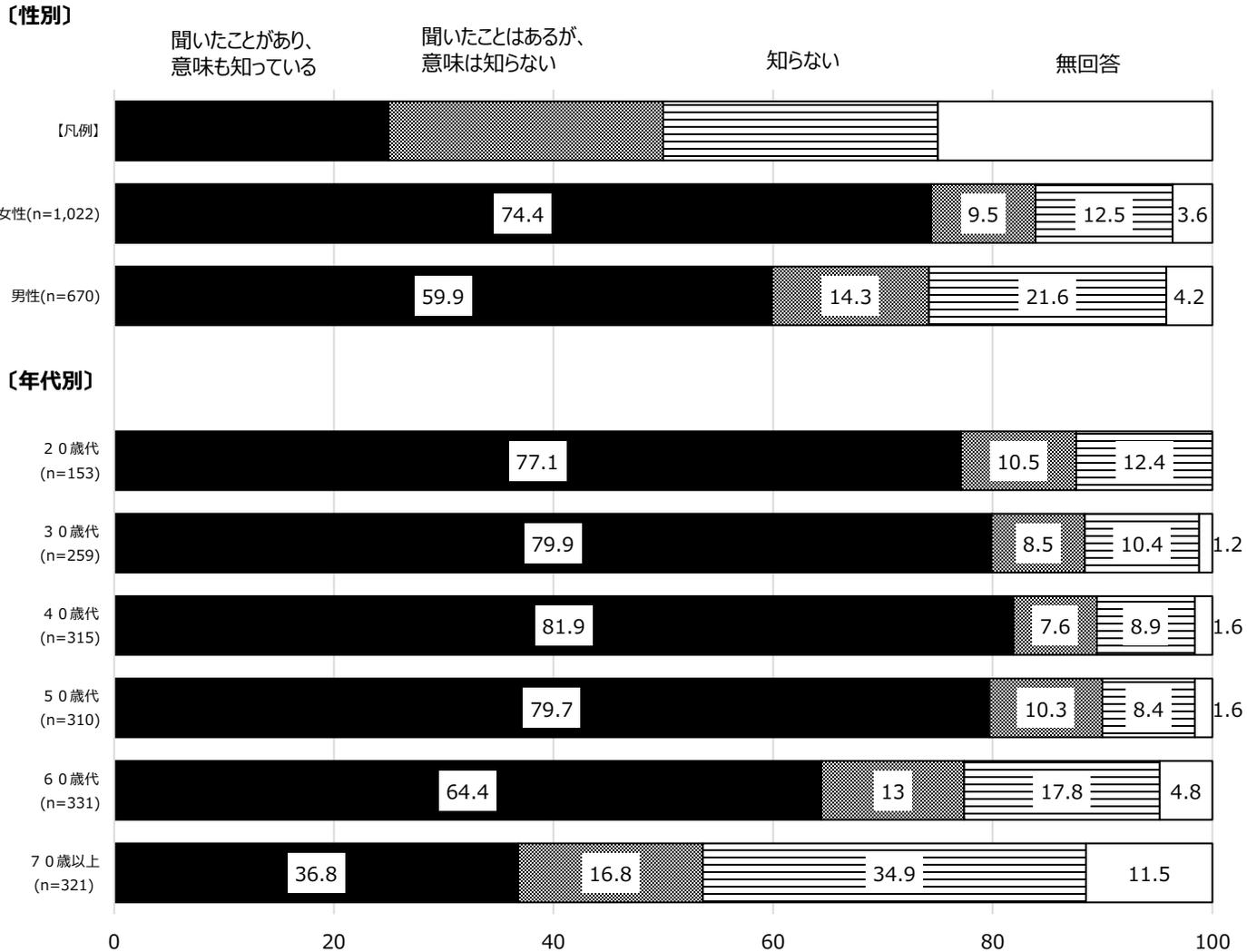
LGBTにあてはまらない人も含めた全ての性的少数者を表す言葉

問30 あなたは、「性の多様性」に関連する次の言葉についてご存じですか。

④カミングアウト

性の多様性についての認知（性別・年代）

図表110 カミングアウト※



※カミングアウト 自分が性的マイノリティであることを打ち明けること

問30 あなたは、「性の多様性」に関連する次の言葉についてご存じですか。

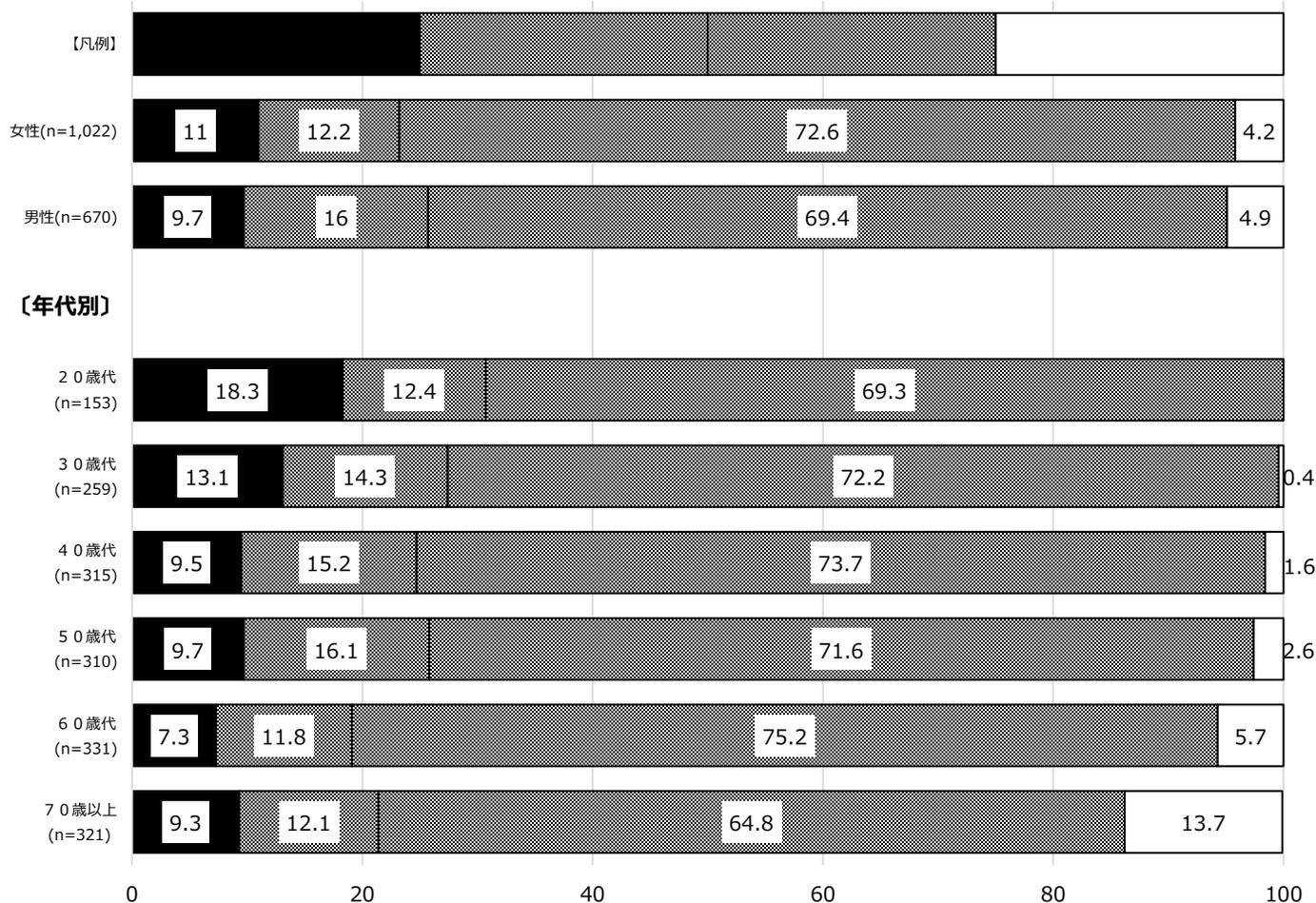
⑤アウティング

性の多様性についての認知（性別・年代）

図表111 アウティング※

【性別】

聞いたことがあり、意味も知っている 聞いたことはあるが、意味は知らない 知らない 無回答



※アウティング

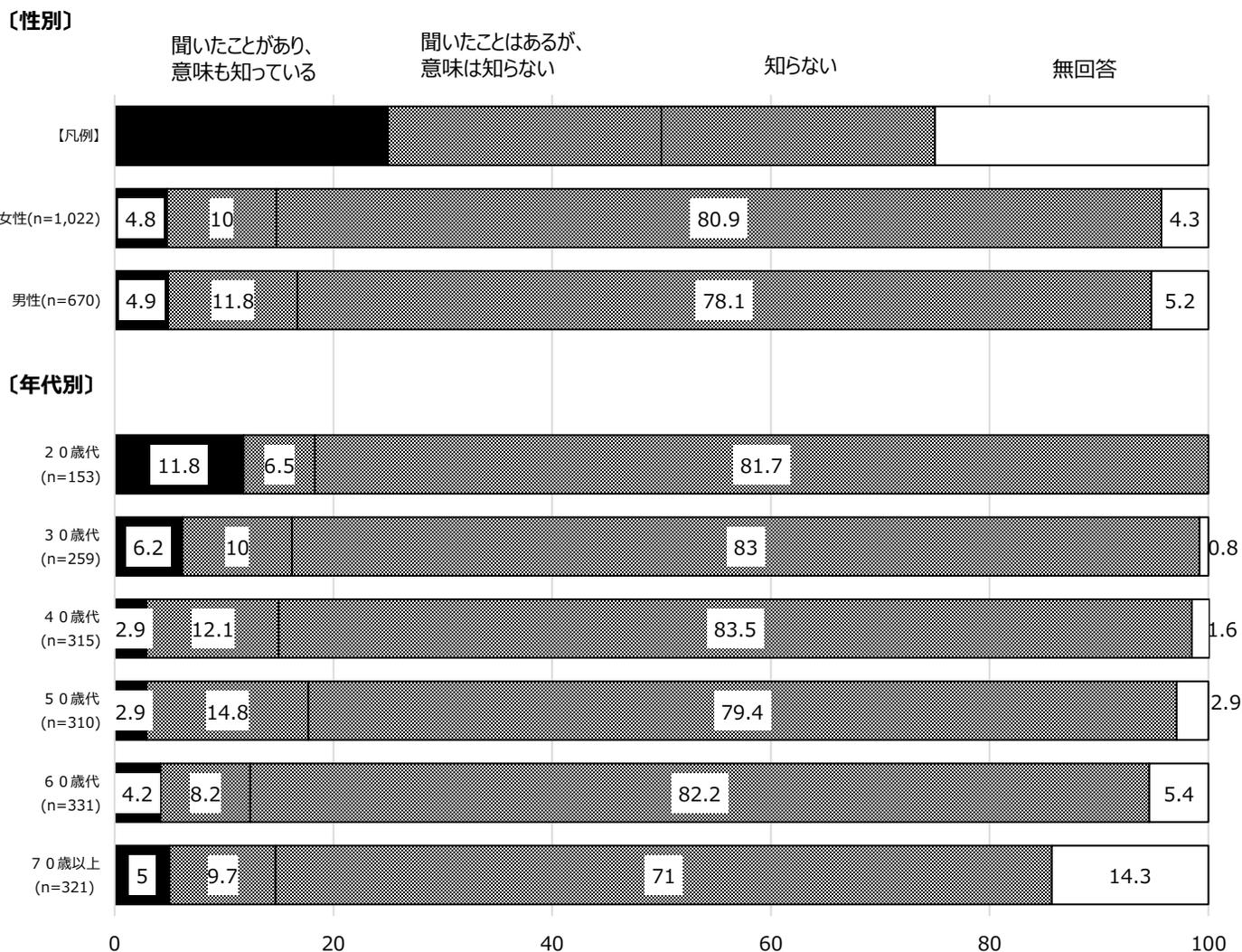
本人の同意なしにその人のセクシュアリティを勝手に公表すること

問30 あなたは、「性の多様性」に関連する次の言葉についてご存じですか。

⑥SOGI

性の多様性についての認知（性別・年代）

図表112 SOGI※



※SOGI（ソジ） 性的指向（好きになる相手の性）と性自認（こころの性）を意味する言葉で、全ての人が持っているものです。

2. 体の性、心の性または性的指向について悩んだ経験

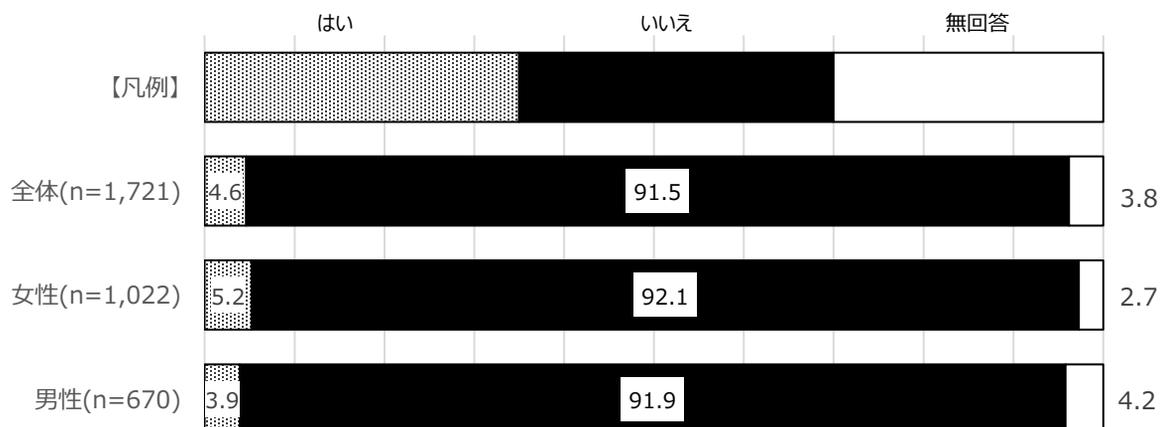
問31 あなたは、今までに自分の体の性、心の性または性的指向に悩んだことがありますか。
(1つ選ぶ)

自分の体の性、心の性または性的指向に悩んだことがあると回答した人は全体で4.6%であった。

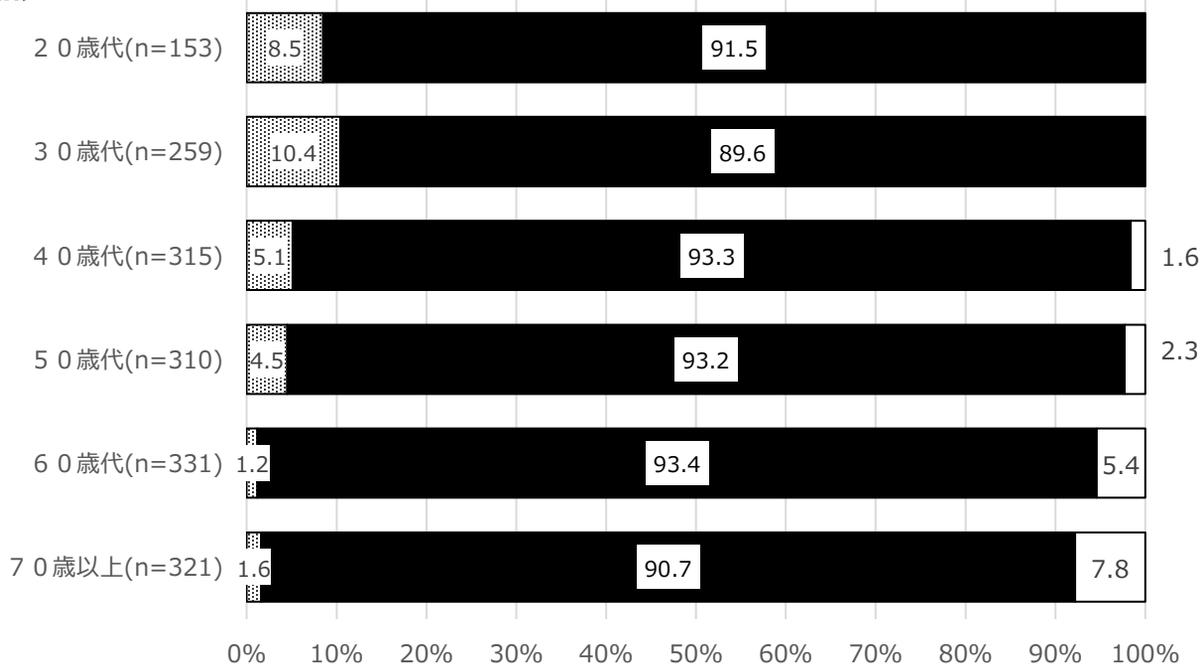
性別、年代別でみると、男性より女性のほうが1.3ポイント高く、30歳代が最も高い10.4%、20歳代が8.5%となった。

図表113 悩んだ経験の有無（性別・年代）

〔性別〕



〔年代別〕

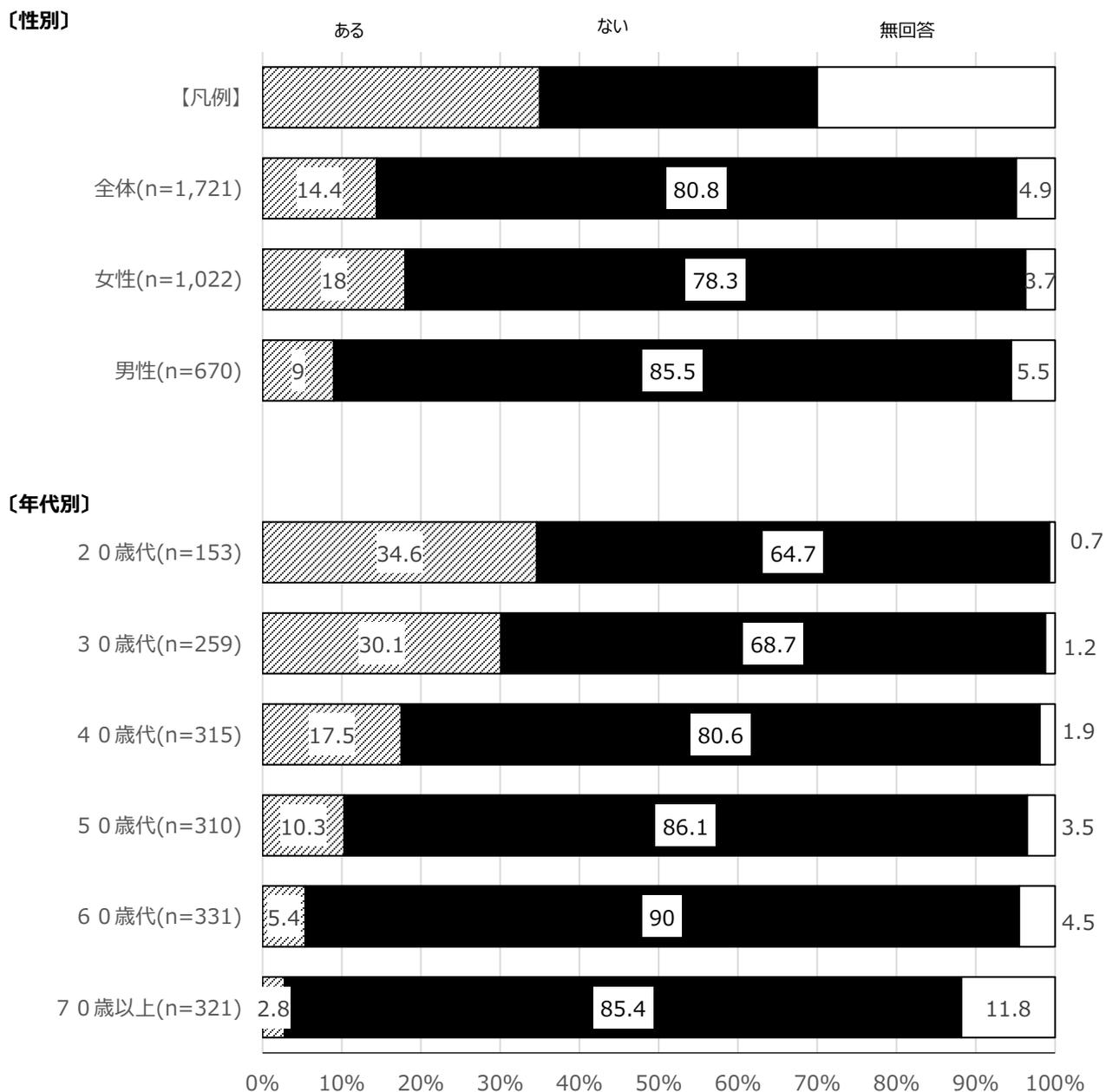


3. 性的少数者であることを打ち明けられた経験

問32 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）であることを打ち明けられたことがありますか。
（1つ選ぶ）

性的少数者であることを打ち明けられたことがあると回答した人は全体で14.4%であった。性別では男性より女性が9ポイント高く、年代別でみると、20歳代が最も高い34.6%、次いで30歳代で30.1%となった。

図表114 性的少数者であることの打ち明け（性別・年代）



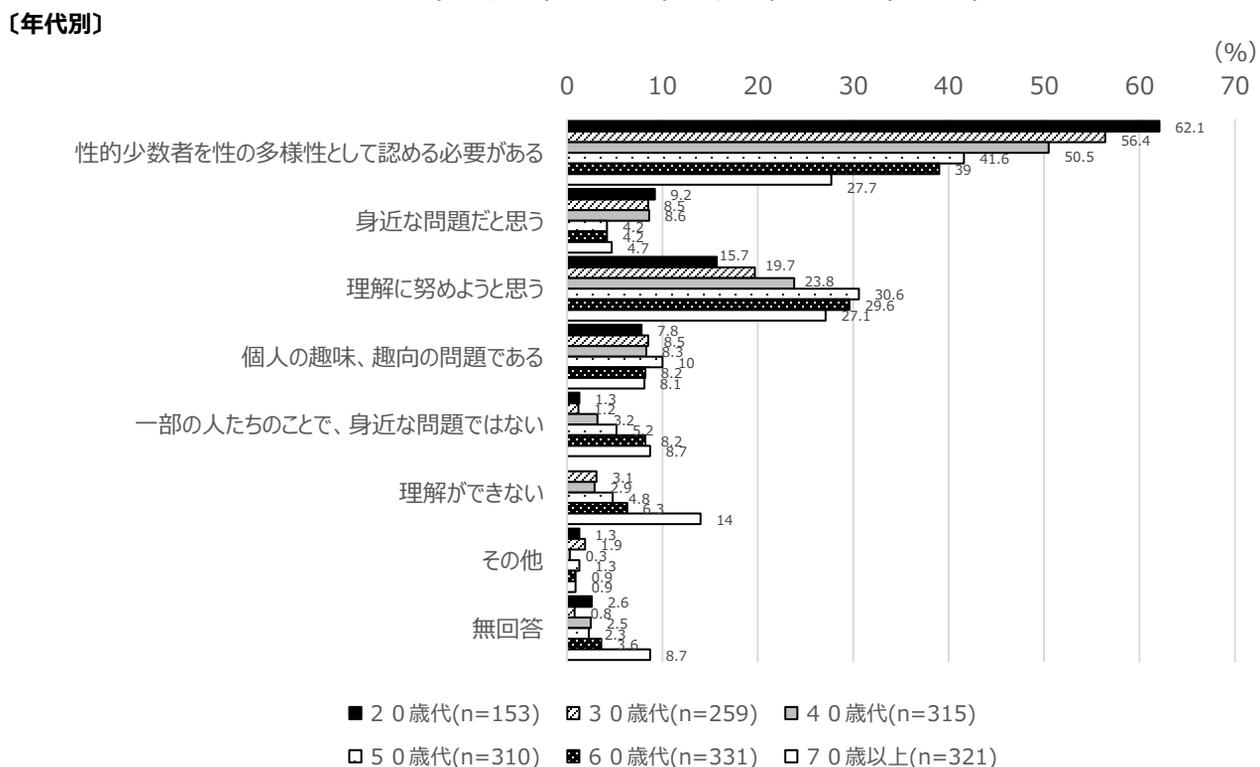
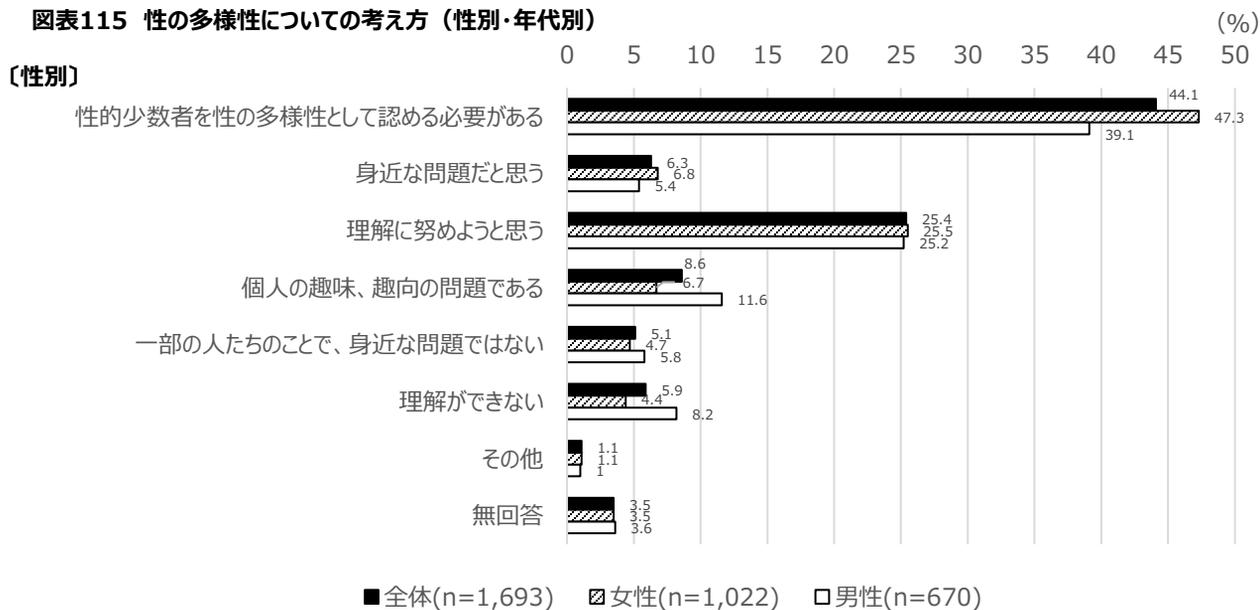
4. 性の多様性についての考え方

問33 性の多様性について、どのようなお考えをお持ちですか。（1つ選ぶ）

性の多様性についての考え方を男女別でみると、男女ともに「性的少数者を性への多様性として認める必要がある」「理解に努めようと思う」が高い割合を占めた。

また、20歳代～40歳代は「性的少数者を性の多様性を認める必要がある」が50%を超えた。

図表115 性の多様性についての考え方（性別・年代別）



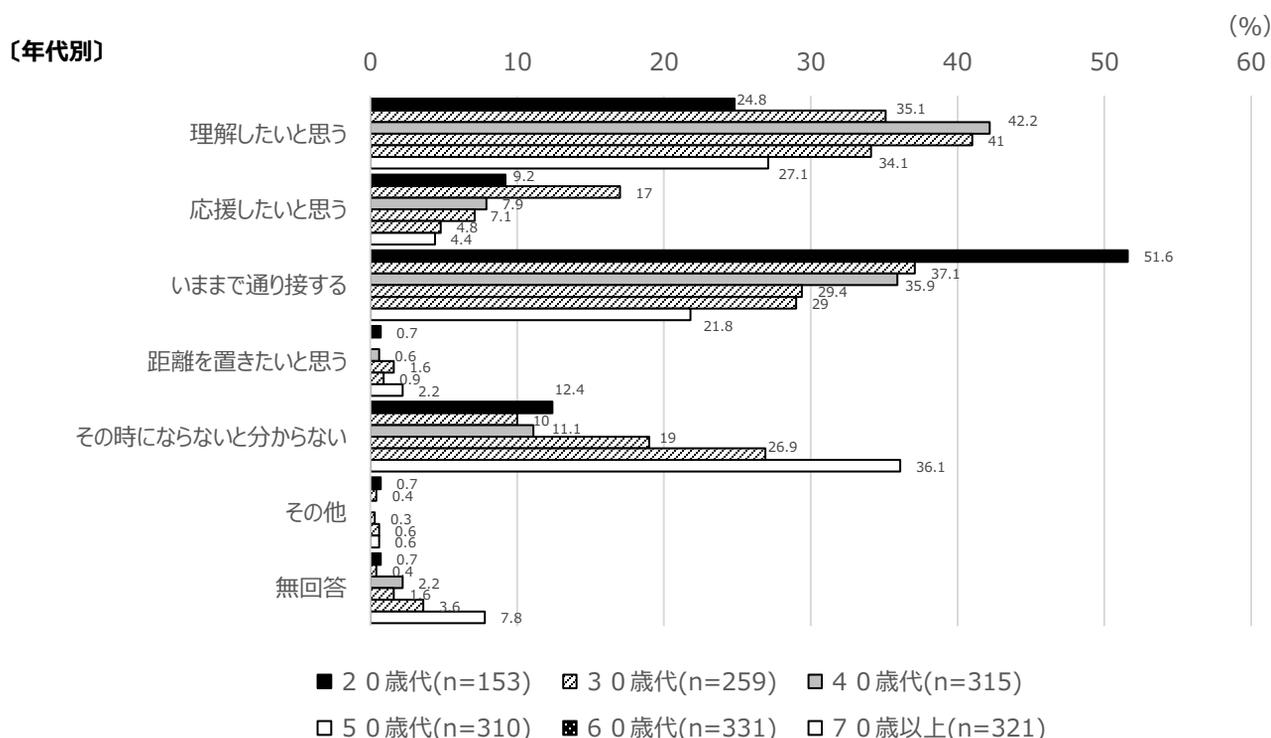
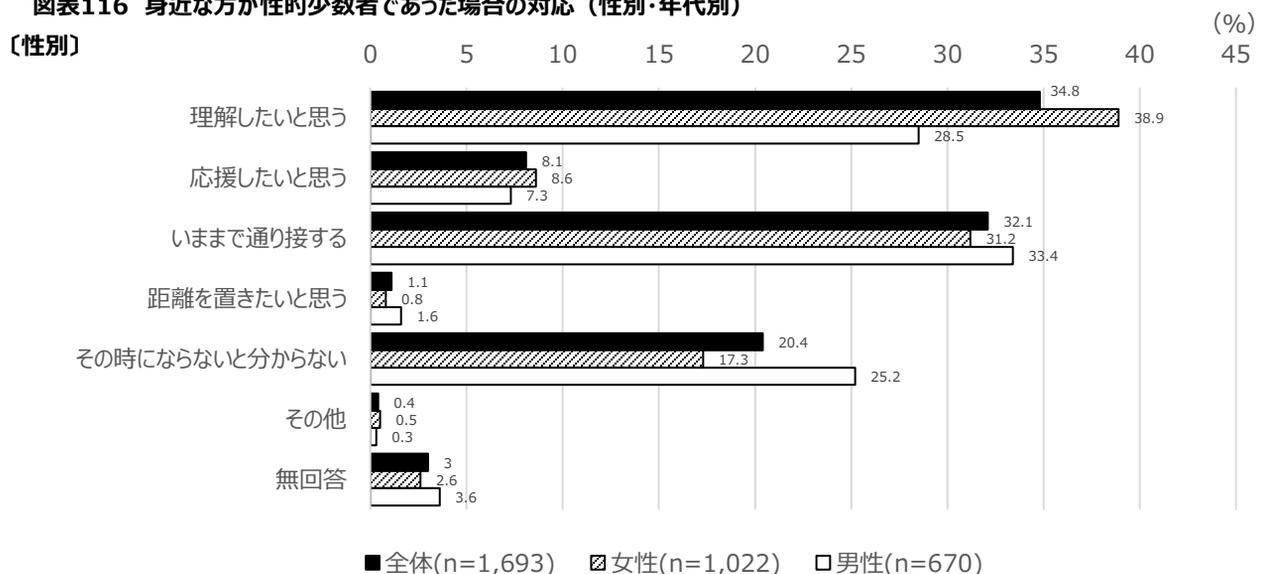
5. 身近な方から性的少数者であることを打ち明けられた場合の対応

問34 家族や友人など身近な方から性的少数者、L G B Tであることを打ち明けられたとしたら、あなたはどう思いますか。(1つ選ぶ)

身近な方が性的少数者であった場合の対応を男女別でみると、女性は「理解したいと思う」(38.9%)、「いままで通り接する」(31.2%)と高く、男性は「いままで通り接する」(33.4%)、「理解したいと思う」(28.5%)に続き、「その時にならないと分からない」(25.2%)が高い割合を占めた。

また、20歳代は「いままで通り接する」が51.6%と高い割合を占め、70歳以上が「その時にならないと分からない」が36.1%が高い割合となった。

図表116 身近な方が性的少数者であった場合の対応 (性別・年代別)



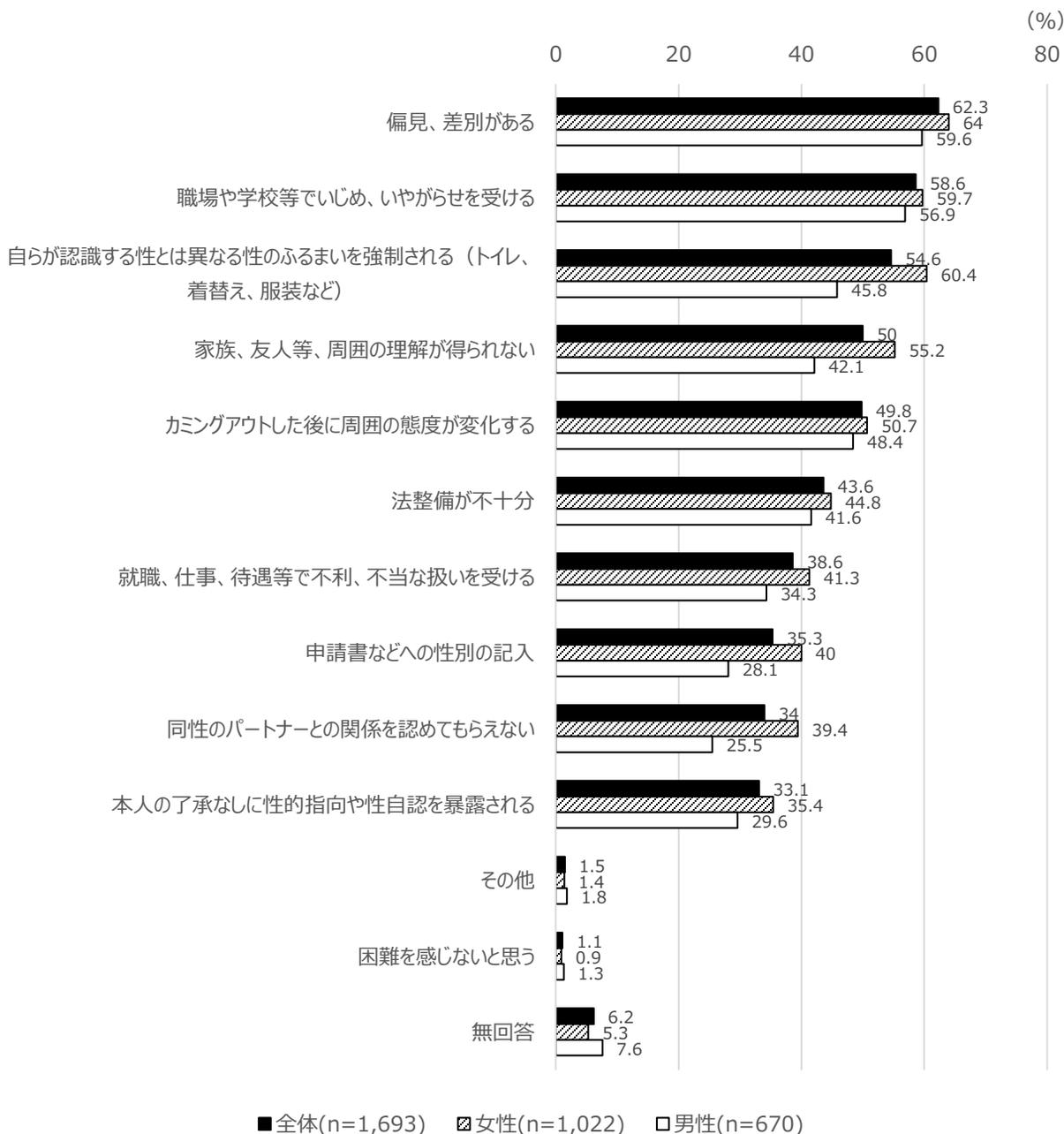
6. LGBTであることが困難に感じる場合

問35 LGBTの方が困難に感じるとしたら、どんな場合だと思いますか。（複数回答可）

LGBTであることが困難に感じる場合として全体を見ると、「偏見、差別がある」、「職場や学校等でいじめ、いやがらせを受ける」、が半数を超えた。

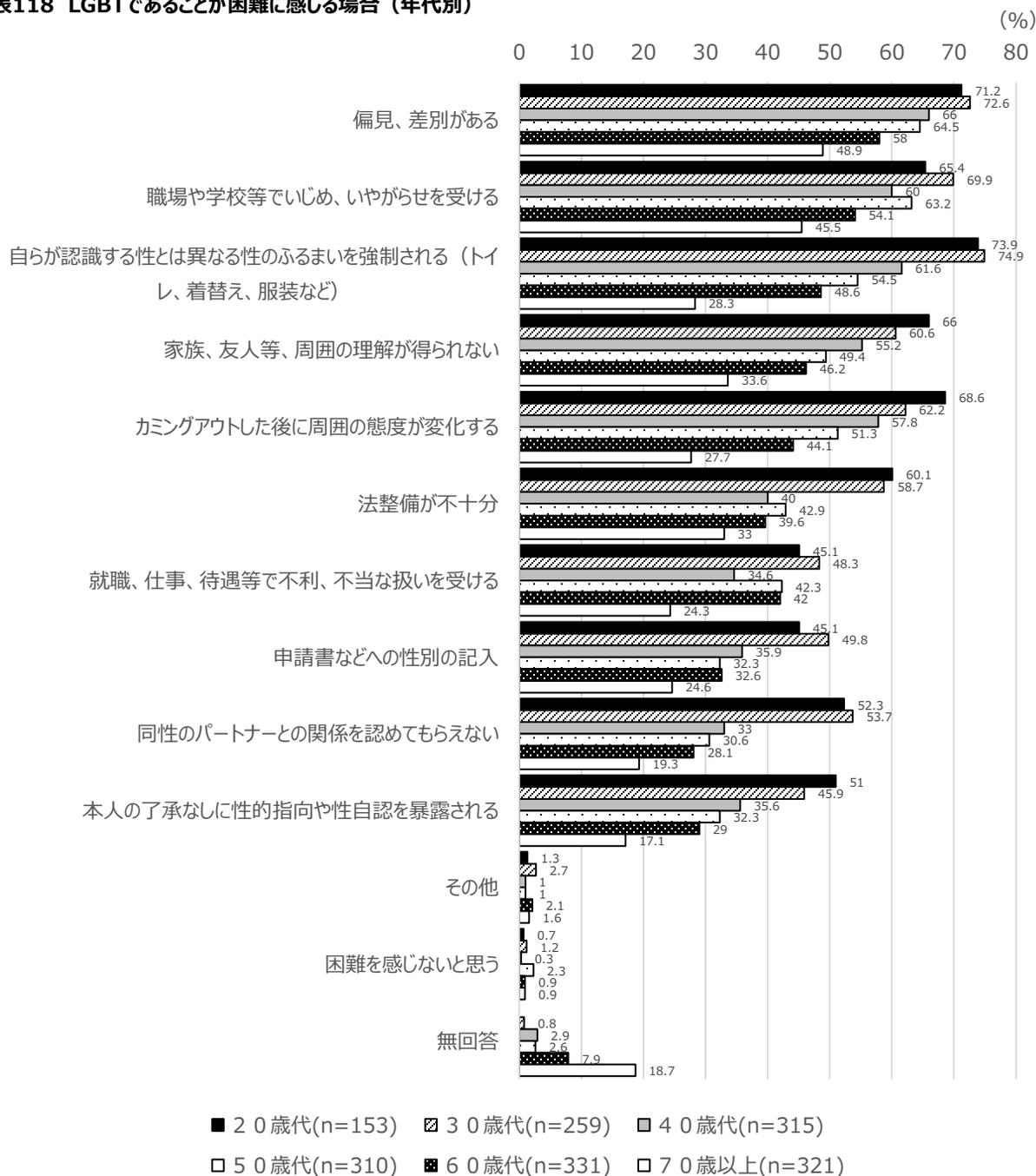
性別でみると女性の数値はすべての項目において30%以上の高い数値となっている。

図表117 LGBTであることが困難に感じる場合（性別）



LGBTであることが困難に感じる場合を年代別にみると、最も回答が多かったのは20代・30代が「自らが認識する性とは異なる性のふるまいを強制される(トイレ、着替え、服装など)」、40代は「偏見、差別がある」となった。

図表1.18 LGBTであることが困難に感じる場合（年代別）

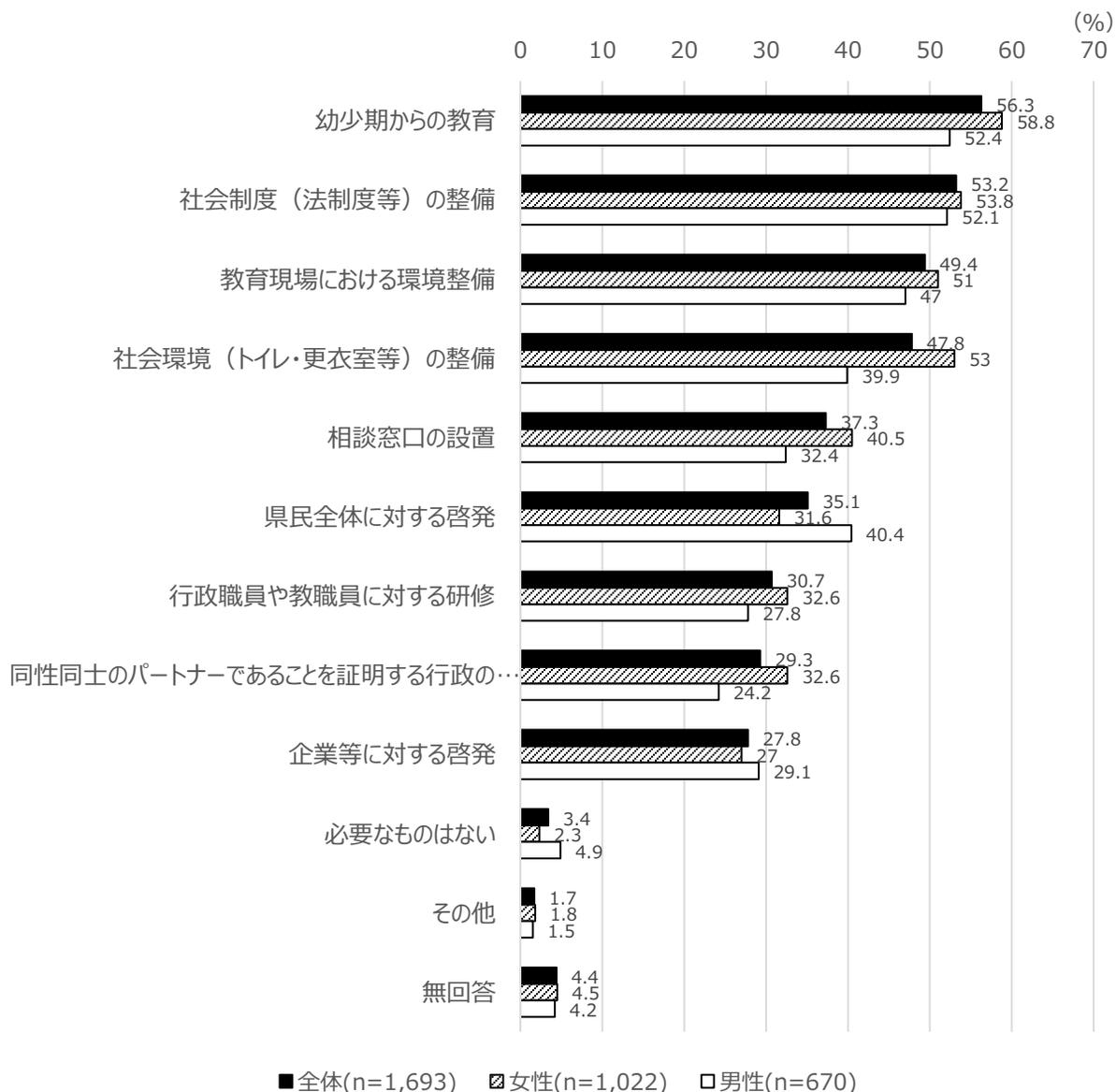


7. 偏見や差別などをなくすために必要なこと

問36 性的少数者、LGBTの方々に対する偏見や差別などをなくすために、どのようなことが必要だと思いますか。（複数回答可）

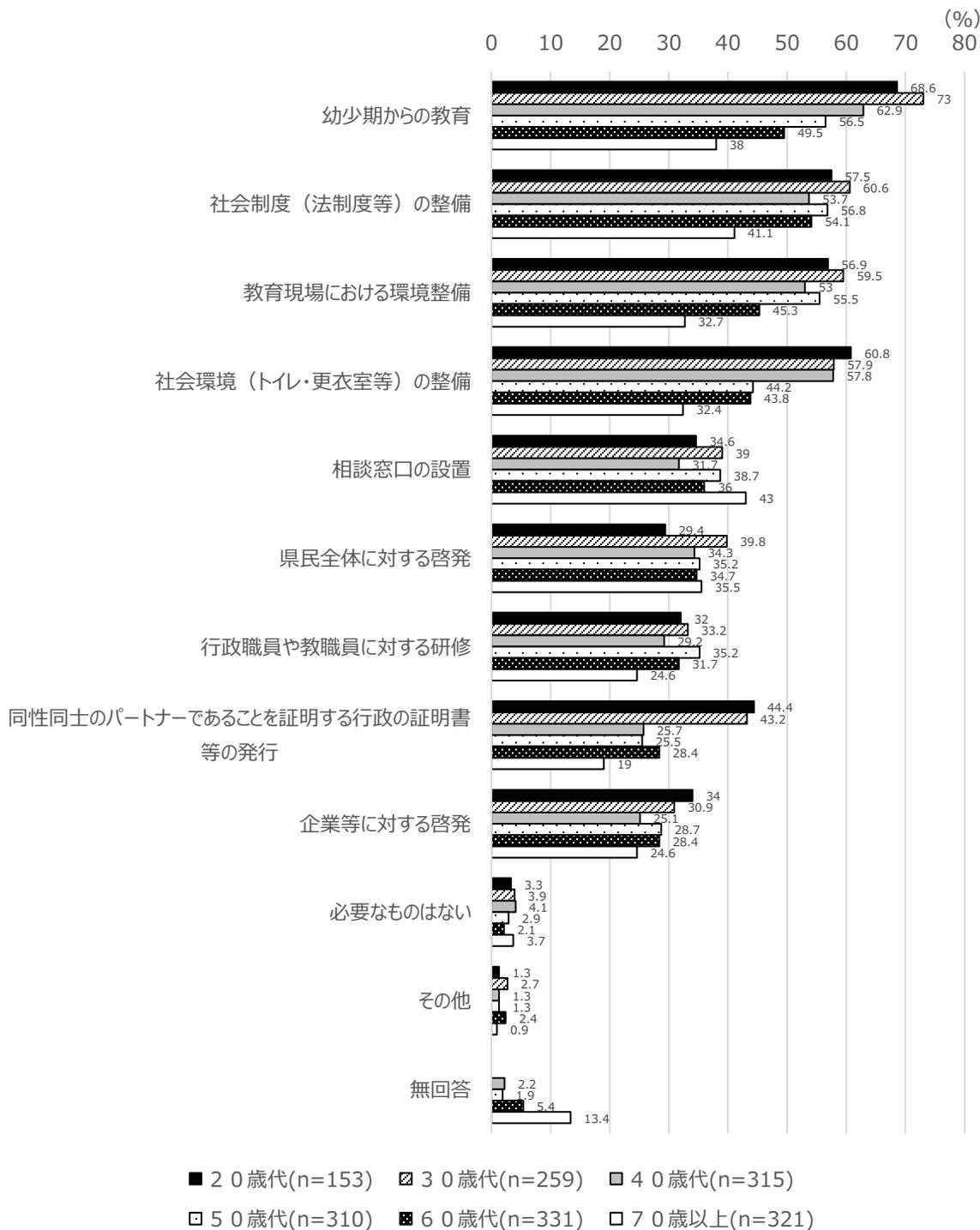
「県民全体に対する啓発」、「企業等に対する啓発」の2項目については女性より男性の回答が多い。
 全体では、「幼少期からの教育」「社会制度の整備」がともに50%以上と高く、どちらも女性の数値が高い傾向。

図表119 偏見や差別などをなくすために必要なこと（性別）



「幼少期からの教育」では20代・30代の回答が多く、40代以上では回答が少なくなっている。同様に「社会環境（トイレ・更衣室等）の整備」も年代が上がるにつれ回答率が減少

図表120 偏見や差別などをなくすために必要なこと（年代別）



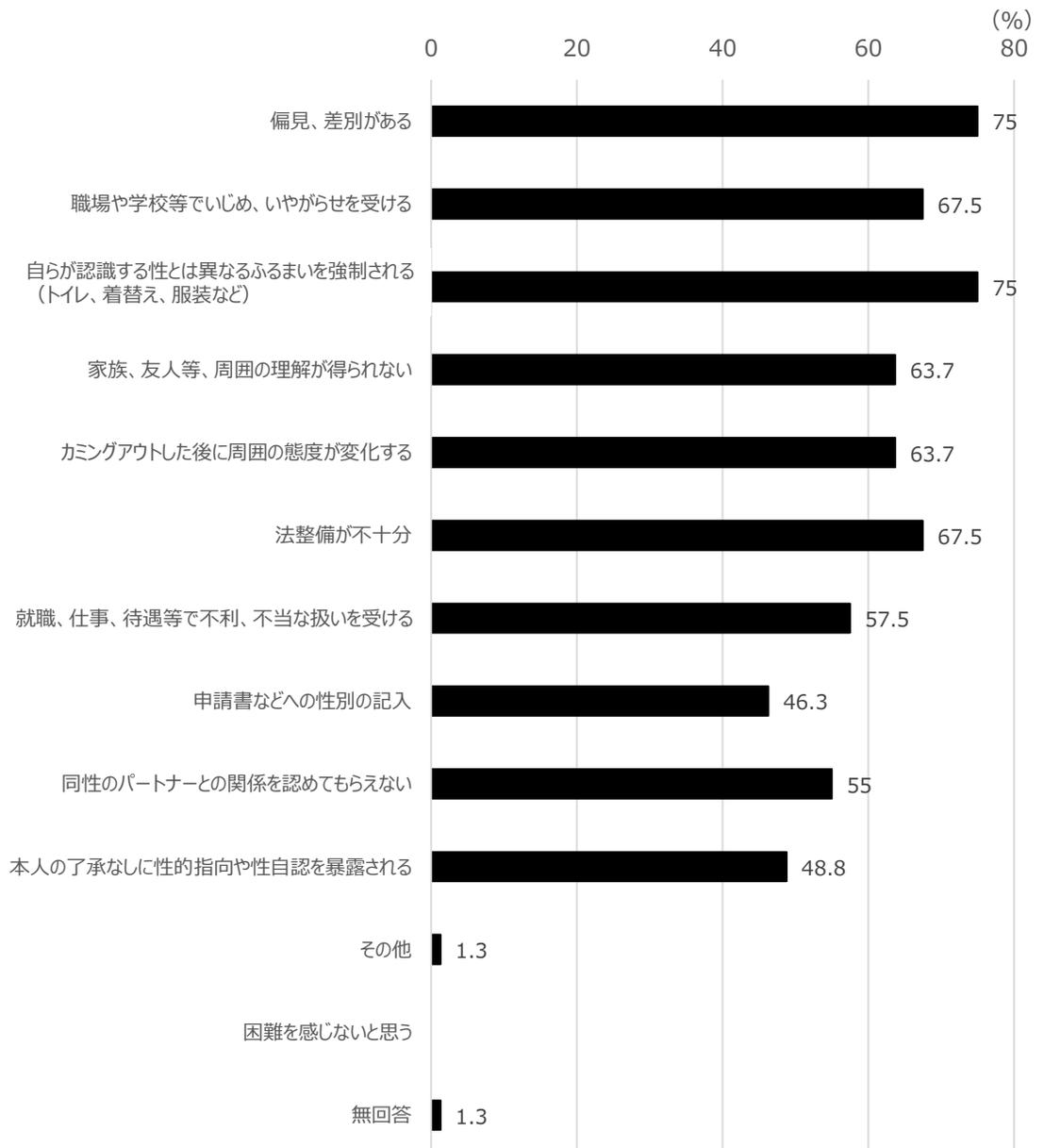
8. 「問31で今までに体の性、心の性または性的指向に悩んだことがある方の回答」

※問31で「はい」と回答した方

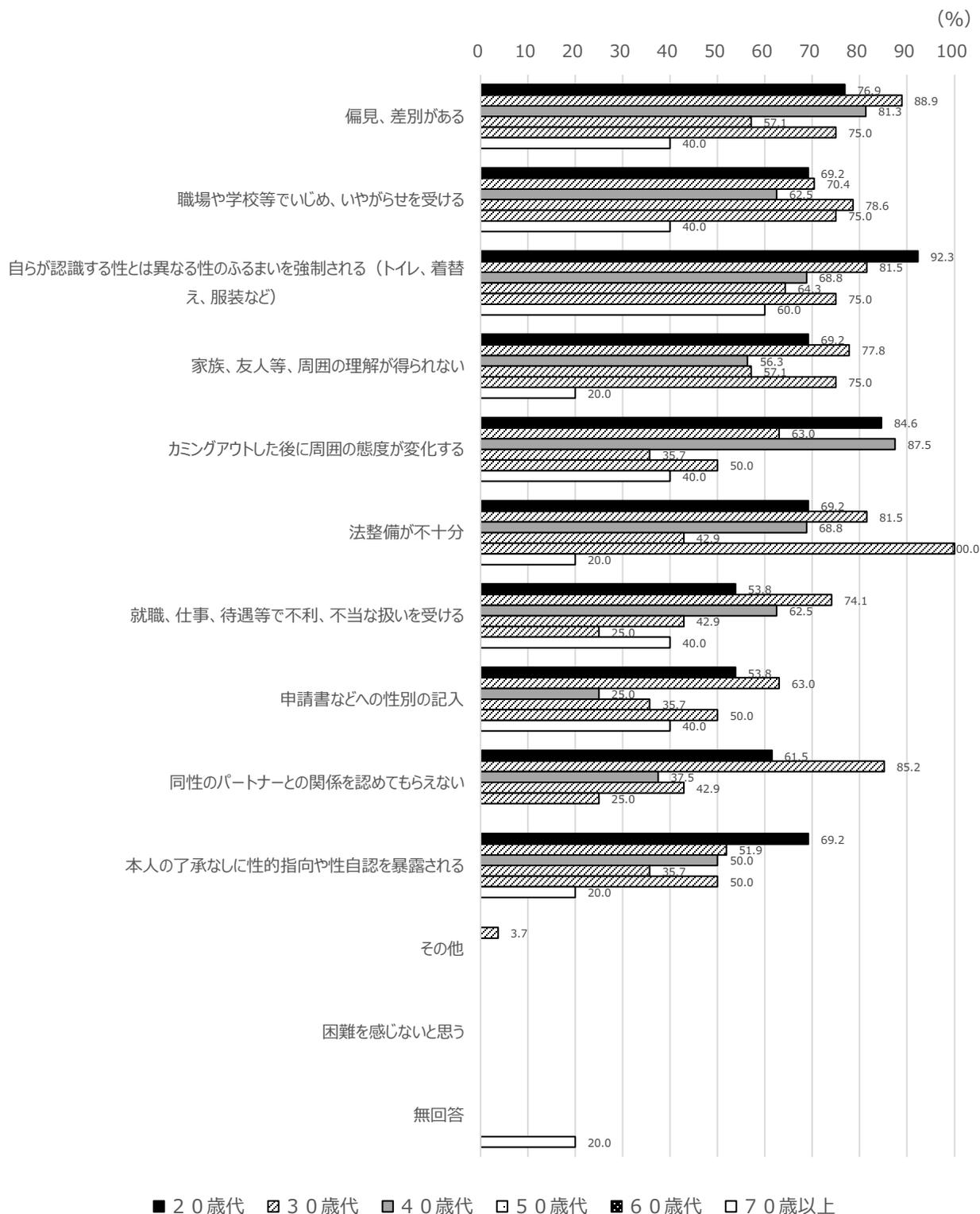
問35 LGBTであることが困難に感じる場合。

「偏見・差別がある」と「自らが認識する性とは異なるふるまいを強制される」の割合が高い。特に「自らが認識する性とは異なる性のふるまいを強制される」は全体より20ポイント以上高い回答率となっている。

図表121 LGBTであることが困難に感じる場合／悩んだことがある方



図表122 LGBTであることが困難に感じる場合／悩んだことがある方（年代別）

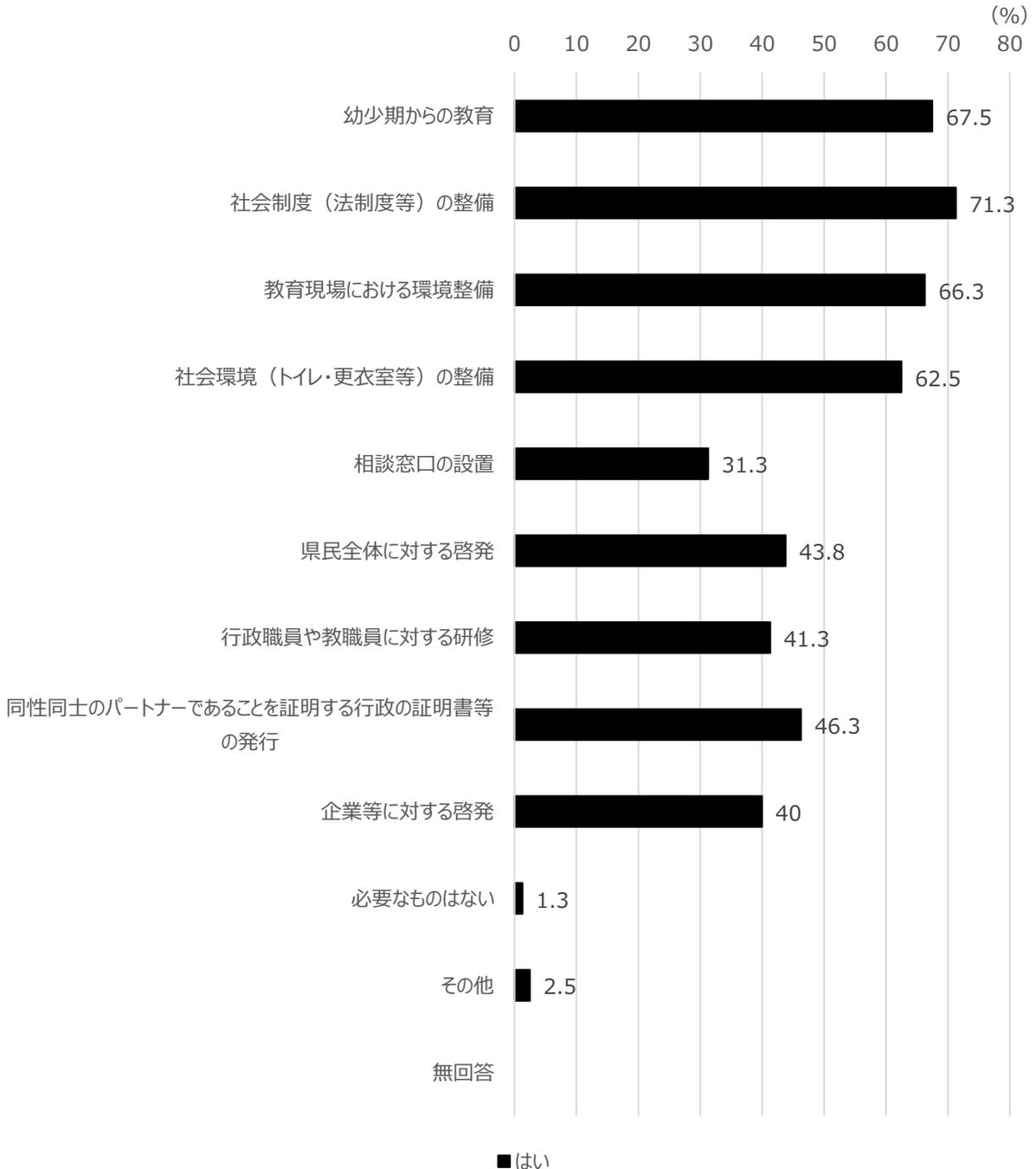


※問31で「はい」と回答した方

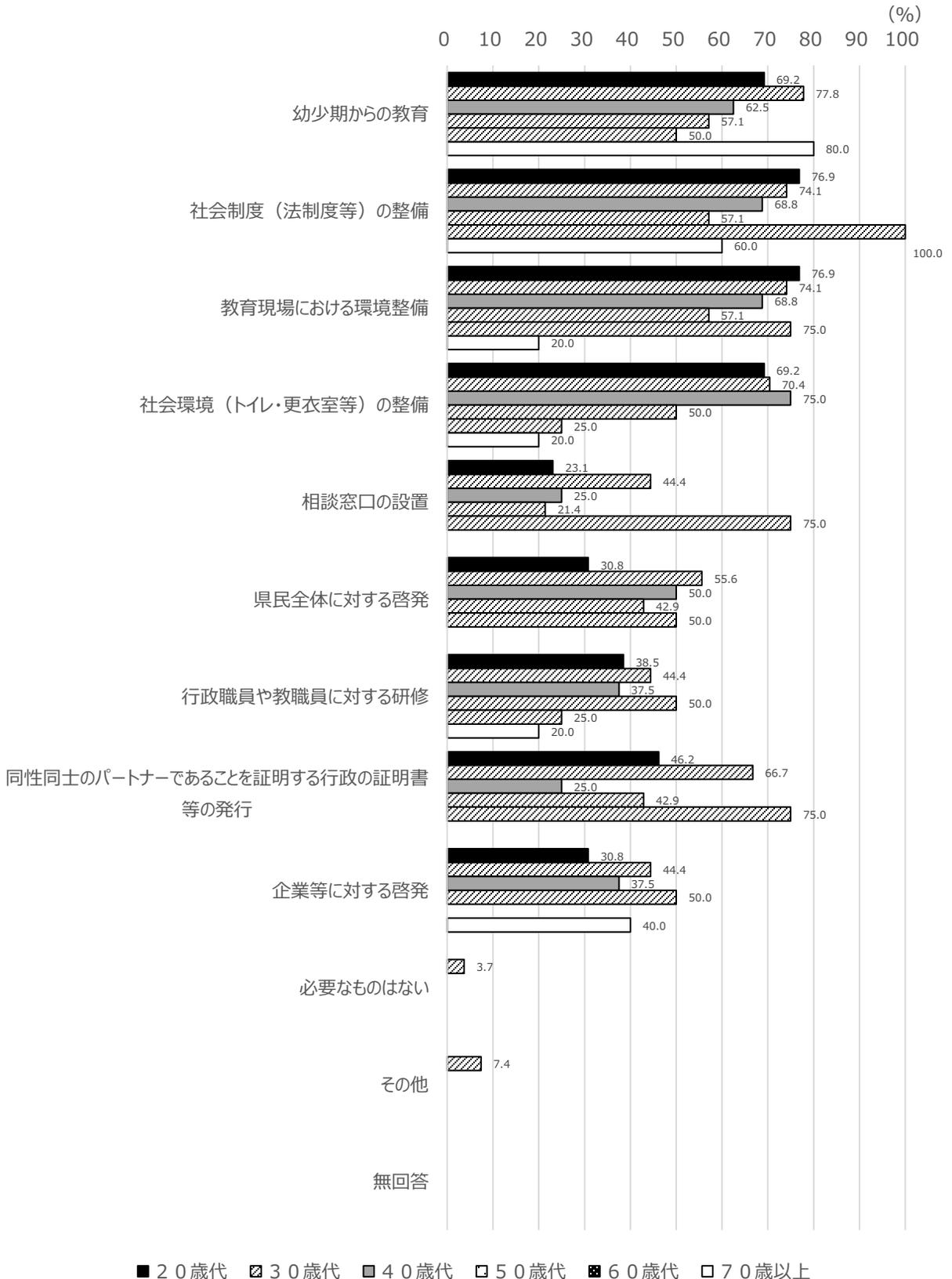
問36 性的少数者、LGBTの方々に対する偏見や差別などを無くすために、どのようなことが必要だと思いますか。

「社会制度（法制度等）の整備」、「幼少期からの教育」が高い割合になっている。

図表123 偏見や差別などをなくすための取組／悩んだことがある方



図表124 偏見や差別などをなくすための取組／悩んだことがある方（年代別）



9. 調査結果の分析 ～性の多様性について～

年々、性の多様性に対する関心と理解が高まる反面、男女の二元論から抜け出すことのできない人々によるバックラッシュ※①も顕著化している。セクシュアリティは守られるべき人権であり、全ての人々が持つ多様性の一つである。

「性の多様性についての認知」を見てみると「性的少数者（セクシュアルマイノリティ）」と「LGBT」、「カミングアウト」に関しては過半数の人が「聞いたことがあり、意味も知っている」と回答した。意味は知らなくとも聞いたことがある、と答えた人を含めると認知度は約7～8割にのぼる。しかし当事者の人権を守るうえで重要な「アウティング」の認知度は3割に届かないのが実情だ。

ジェンダーや性の多様性に関する課題は、国際社会の動向と強く連動していることもあり、カタカナやローマ字の用語や概念が比較的多い。またSNSやインターネットによる情報が多いこともあってか、世代別の理解度が最も顕著に現れる領域でもある。デジタル・ネイティブな若い世代においてLGBTの話題は、日常生活のなかに自然と溶け込んでいる。特にLGBTの認知度に関しては、シニア世代から20歳代まで世代を追うごとに高まっている。興味深いのは、LGBTにクエスチョンを意味するQが追加された途端、認知度が下がっている点である。LGBTとは性の多様性の象徴に過ぎず、そのバリエーションは人の数ほどあると言っても過言ではない。多様性がいかに多様かについては、まだ良く理解されていないのかもしれない。

当事者としてある程度の共通項がある反面、LGBTと一括りにするには無理がある側面も理解しなくてはならない。レズビアンのカップルは、社会のジェンダーバイアスによってゲイカップルよりも所得の低い傾向にあり、経済面での苦勞を強いられている。ゲイ男性はしばしば「男らしさ」のジェンダー規範に苦しみ、自殺率も高い。トランスジェンダー（T）は医学的な側面を持つことからLGBTとは、一線を画した対応を社会がおこなってきた。しかしその療法も保険適応外であり過度な経済的負担を強いられている。

本調査から確認できることは、若い世代であるほど「性的指向の悩み」を抱えがちで、「カミングアウト」された経験も多く、「アウトティング」といった用語にも理解がある、ということだ。「性的少数者、LGBTへの対応」に関しても、カミングアウトされても「いままで通り接する」人が過半数を超えている。このまま時代が進めば、性の多様性に対する理解もおそらく右肩上がりに進むだろう。一方で、SOGIに対する認知度はまだまだ低い。「性的指向・性自認」を意味するこの言葉は、性の多様性を「性的少数者」という形で他者化するのではなく、全ての人を持つ特性として位置づける。LGBT当事者を一部のマイノリティ集団とみなすのではなく、誰もが持つSOGIのスペクトラム※②上に全ての人と並列化することで、性の多様性を全ての人に関わる特性そして人権として捉える。SOGIの概念への理解が深まれば、性の多様性が抱える課題への取り組みも一層人々の支持を得られるようになるかもしれない。

「LGBTであることが困難に感じるとき」はどんな場合か、という問いに対して、比較的全ての世代で多かった回答は「偏見、差別がある」、「自らが認識する性とは異なる性のふるまいを強制される」だった。他にも「いじめ、いやがらせを受ける」、「周囲の理解が得られない」、「カミングアウトした後に周囲の態度が変化する」など、当事者の人権が侵害されることへの理解度は高い。沖縄県でもようやく男女混合名簿がスタンダードとなりつつある。また制服選択制度を導入する中学校・高校も徐々に増えてはいるが、校長の裁量によるところが大きく、完全なる選択制というよりは、個別のトランスジェンダー・性自認に合わせて制服を選択させる学校が多いようだ。このような「特殊ケース」としての特別対応だと、逆に目立ってしまい、イジメや差別の対象となる可能性も高くなる。

「偏見や差別などをなくすための取り組み」について、全ての世代で最も多かった答えが「幼少期からの教育」と「社会制度（法制度等）の整備」である。本調査でも明らかになったように、新しい世代であるほど性の多様性に対する理解度も寛容性も高い。加えて正しい情報と知識、多様性に対する許容力と共感力を

若いうちから育めば、より人権意識の高い誰もが住みやすい沖縄社会を作ることが可能だろう。社会の多数を占める人々が当たり前享受着いる社会的恩恵や権利を、差別に晒される立場の人々が同様に受けられるために、必要不可欠なのが法律であり制度である。沖縄県が誰一人とり残すことない包摂的な社会作りを目指すならば、性的少数者を守るための法制度の整備は避けられないだろう。同時に性自認や性的指向で悩むことの多い若者を救済するための相談窓口や教育現場における環境整備も速やかに進める必要がある。また研修や啓発を通して、教職員や行政職員も意識・理解を高める努力が望まれる。

沖縄県が性の多様性を受け入れ、LGBTフレンドリーであることは、県の主幹産業である観光を考えても重要である。官民一体となって誰にでもウエルカムな沖縄を発信することは経済面に限らず、沖縄21世紀ビジョンの基本理念である「21世紀に求められる人権尊重と共生の精神を基に、“時代を切り拓き、世界と交流し、ともに支え合う平和で豊かな『美ら島』おきなわ”を創造する」ためにも必要不可欠である。

(沖縄キリスト教学院大学・新垣誠)

※①バックラッシュ：流れに反対する運動・勢力

※②SOGIのスペクトラム：「男」「女」は明確に分けられるものではないことから、色と色の間に境界のないスペクトラムにたとえられます。

第9章 男女共同参画行政について

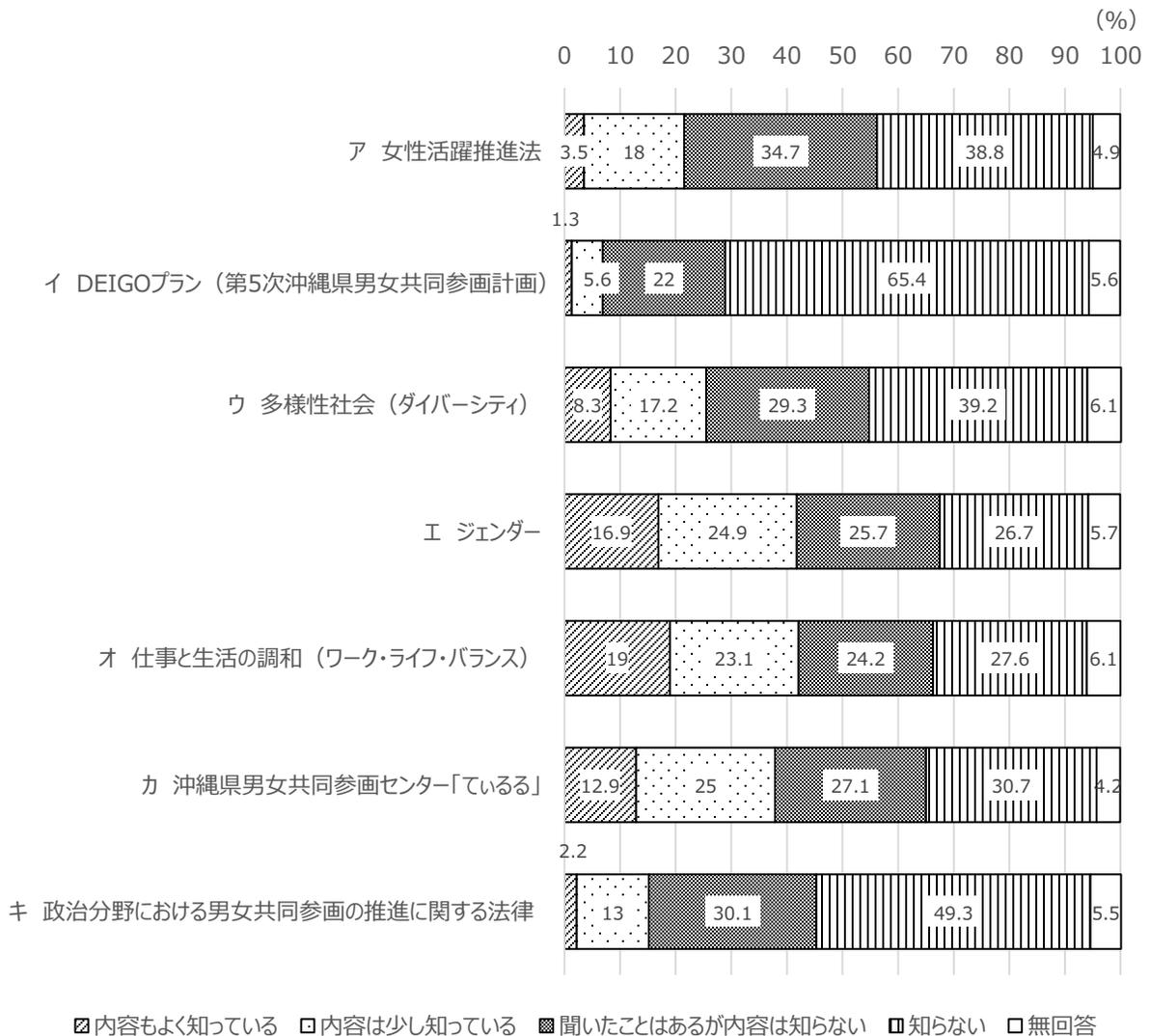
1. 男女共同参画に関する用語の認知度

問37 あなたは、次にあげる言葉を知っていますか。

男女共同参画に関する用語の認知度をみると、「内容もよく知っている」、「内容は少し知っている」の2つの回答の合算値では「ワークライフバランス」が最も高く、次いで「ジェンダー」が続いた。

「DEIGOプラン」や「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」では、知らないとの回答が50%以上と高い。

図表125 男女共同参画に関する用語の周知度



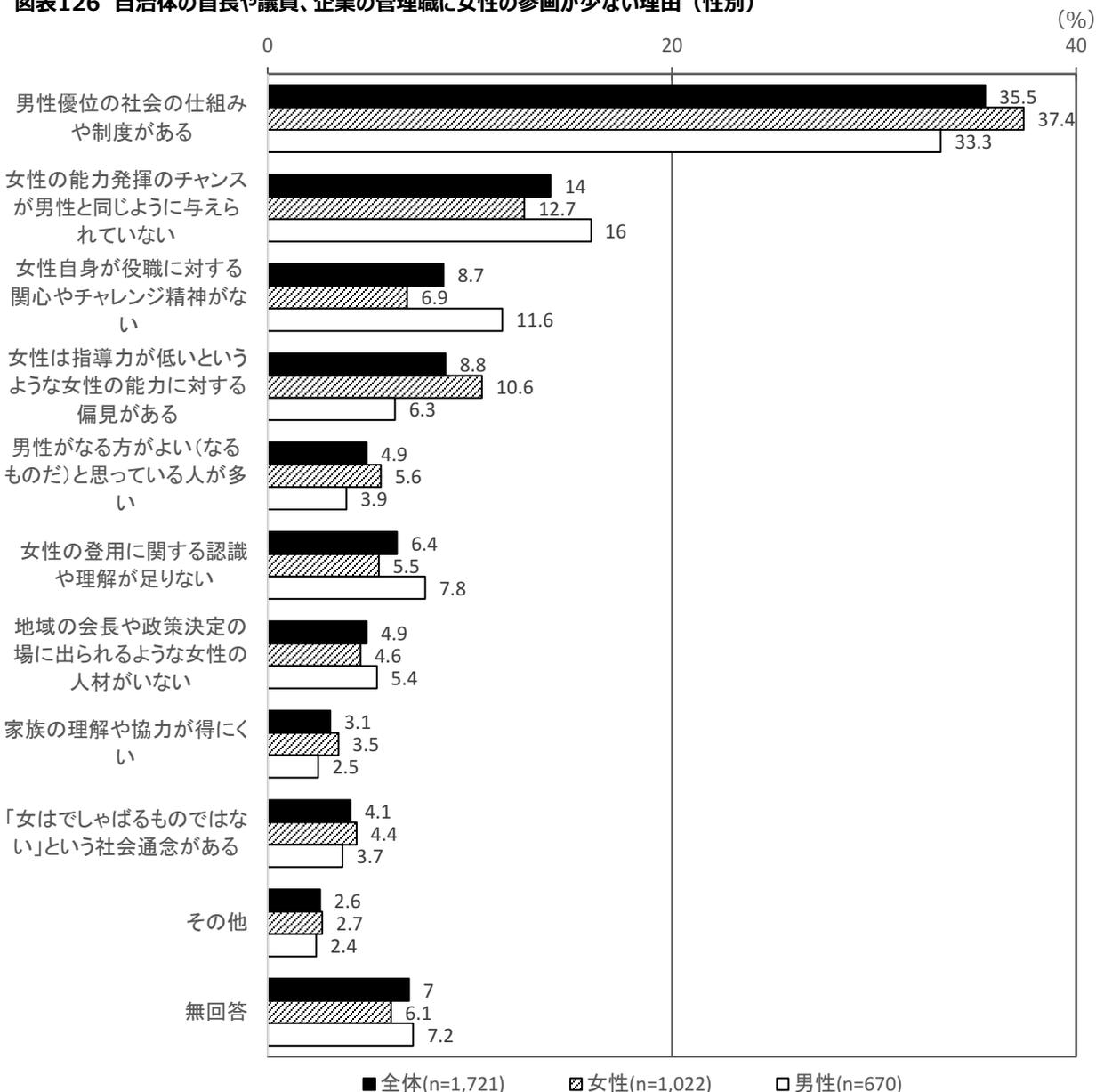
2.自治体の首長や議員、企業の管理職に女性の参画が少ない理由

問38 女性の社会進出は進みつつありますが、自治体の首長（知事や市町村長）や議員、企業の管理職などはまだ女性が少ないのが現状です。このように女性の参画が少ない理由は何だと思いませんか。（〇は1つだけ）

女性の参画が少ない理由をみると、全体的に男性優位の仕組みや制度が全体の割合を占めた。また、「女性の能力発揮のチャンスが男性と同じように与えられていない」とする男性が16%と女性より多く占めた。

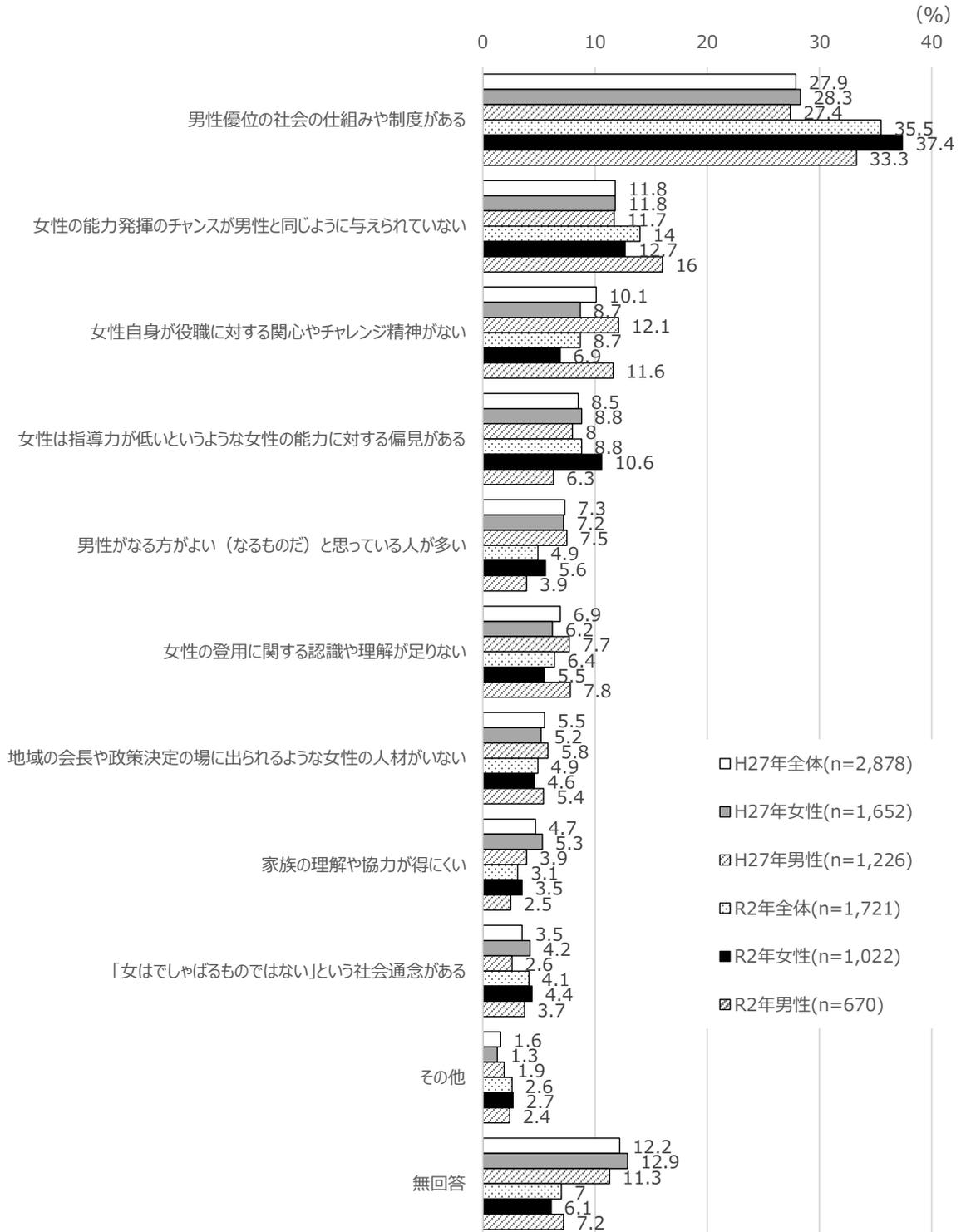
「女性自身が役職に対する関心やチャレンジ精神がない」では男性の割合が高く「女性は指導力が低いというような女性の能力に対する偏見がある」では女性の割合が高く男女でのギャップが見られる。

図表126 自治体の首長や議員、企業の管理職に女性の参画が少ない理由（性別）



女性の参画が少ない理由について前回調査と比較すると、最も多い「男性優位の社会の制度や仕組みがある」が27.9%から35.5%へと7.6ポイント増加。特に女性は28.3%から37.4%と9.1ポイント増加と、男性の増加率（5.9ポイント）より多くなっており、より強く「男性優位の社会の仕組み」を感じているようである。

図表127 自治体の首長や議員、企業の管理職に女性の参画が少ない理由（性別・今回調査、前回調査比較）

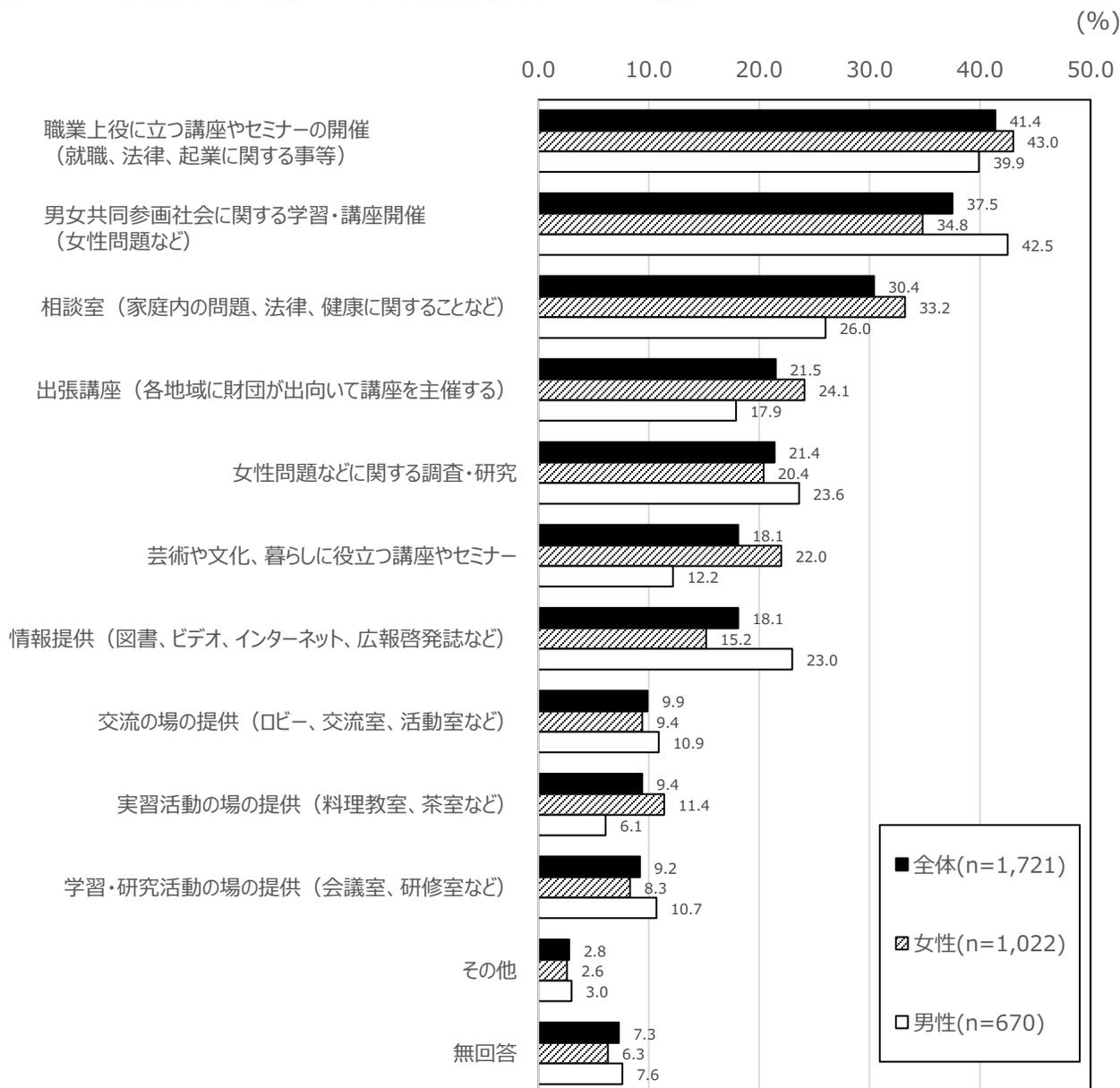


3. 沖縄県男女共同参画センター「ているる」で拡充してほしい事業

問39 沖縄県男女共同参画センター「ているる」では、男女共同参画社会づくりを目指した様々な事業を実施していますが、今後、拡充してほしい事業は何ですか。（〇は3つまで）

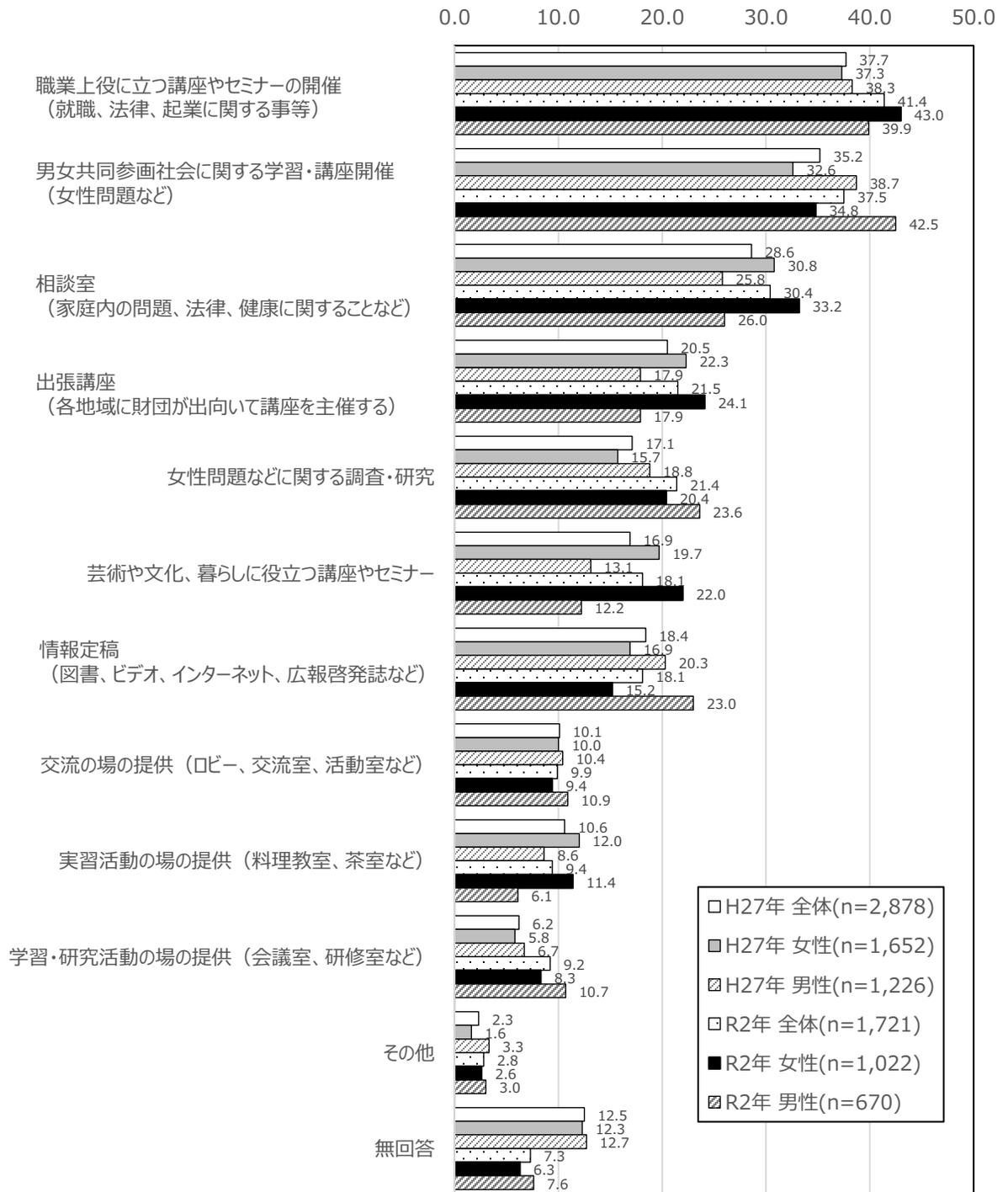
今後、拡充してほしい事業を男女別にみると、女性が「職業上役に立つ講座やセミナーの開催(就職、法律、企業に関する事等)」が43%、男性が「男女共同参画社会に関する学習・講座開催(女性問題など)」が42.5%と高い割合を占めた。

図表128 沖縄県男女共同参画センター「ているる」で拡充してほしい事業（性別）



今後拡充してほしい事業を前回調査と比較すると、前回より増加している事業がいくつかあるものの、増加率は大きくない。女性の要望が最も増えたのは「職業上役に立つ講座やセミナーの開催（就職、法律、起業に関する事等）」で、37.3%から43.0%へと5.7ポイント増加した。

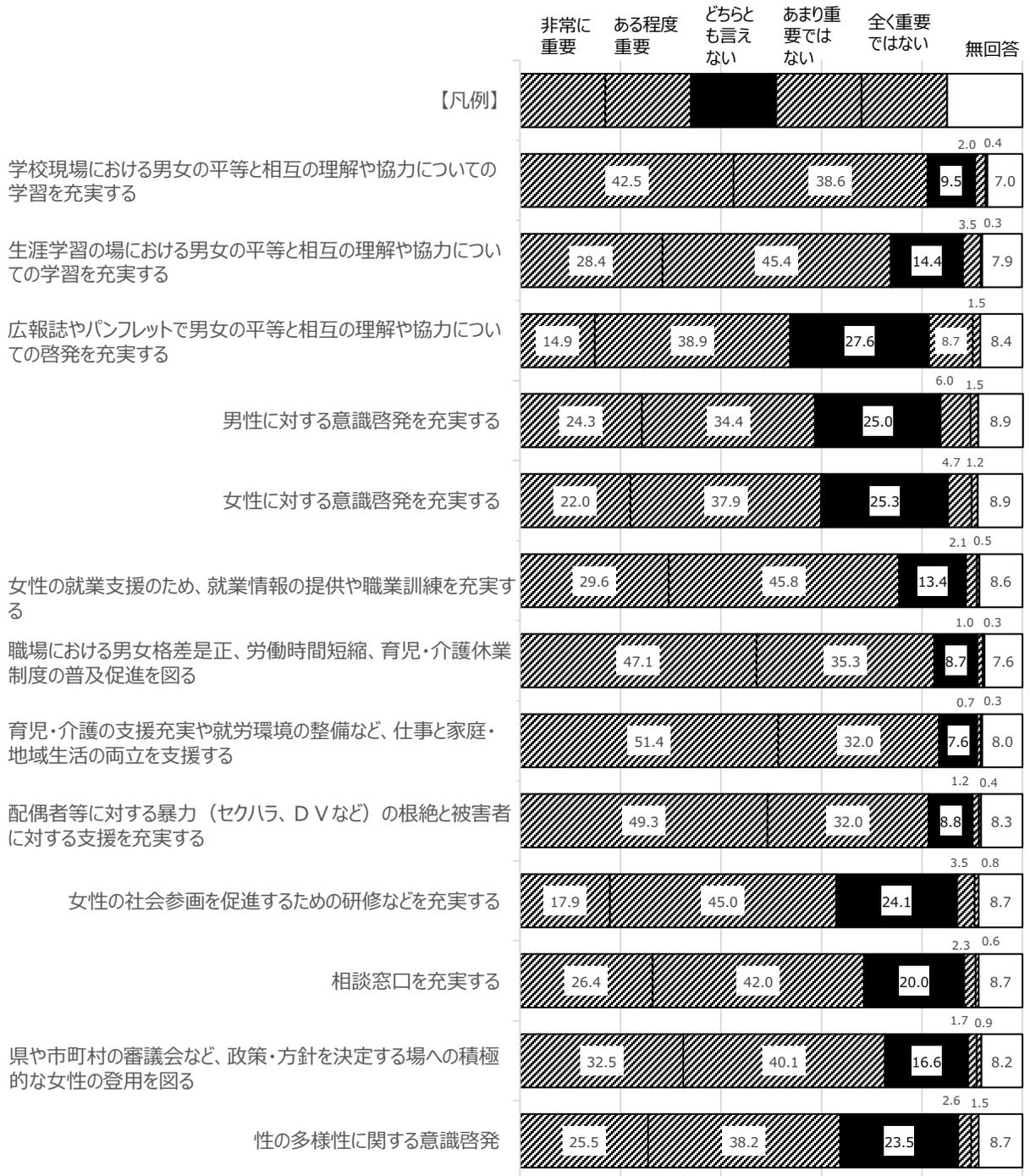
図表129 沖縄県男女共同参画センター「ていりく」で拡充してほしい事業（性別・今回調査、前回調査比較） (%)



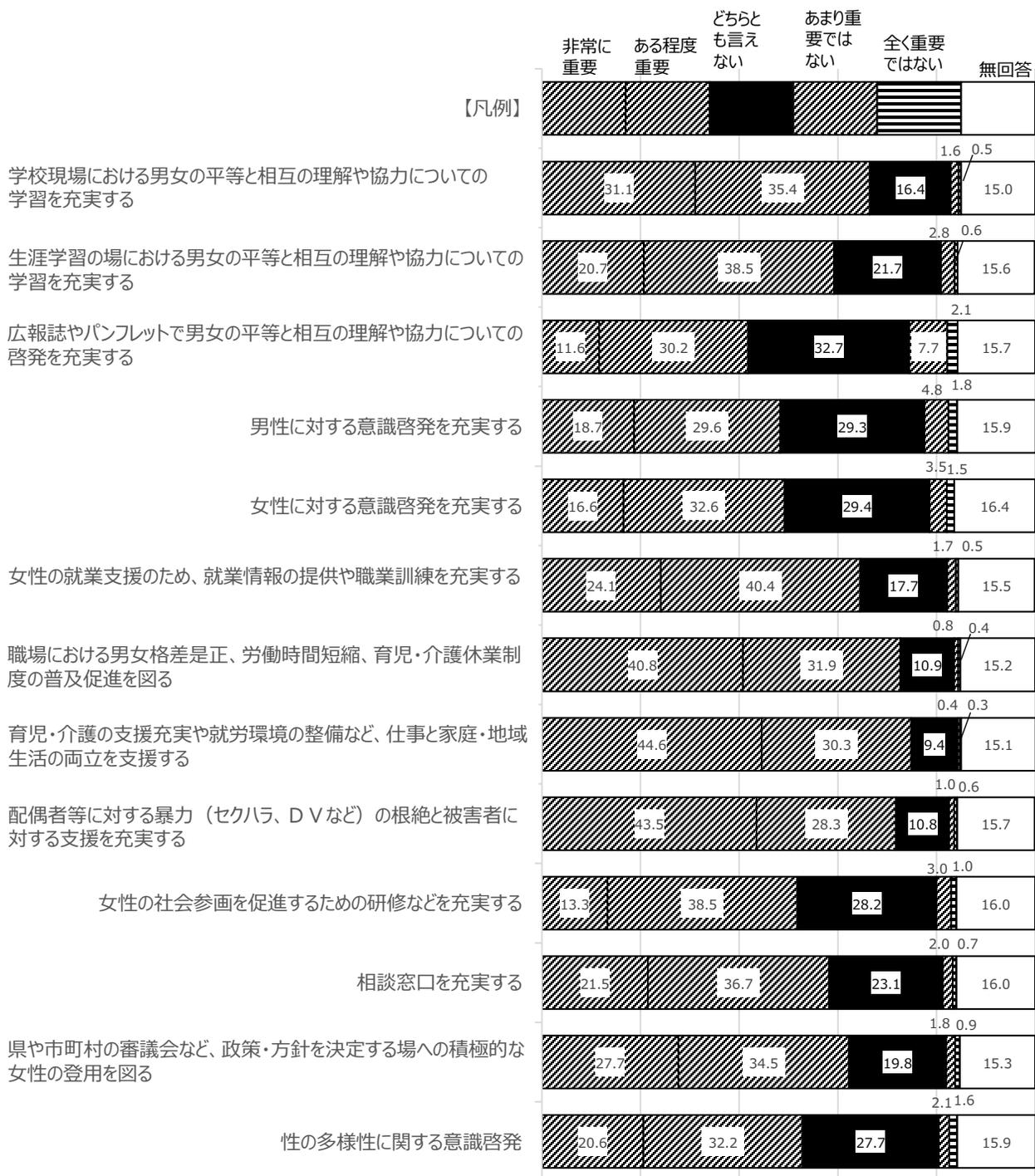
4. 男女共同参画社会の実現のために行政が推進すべきこと

問40 男女共同参画社会の実現を目指して、今後、県や市町村はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。各項目について、①重要度と②優先度をそれぞれひとつお選びください。

図表130 男女共同参画社会の実現のために行政が推進すべきこと（重要度）



図表131 男女共同参画社会の実現のために行政が推進すべきこと（優先度）

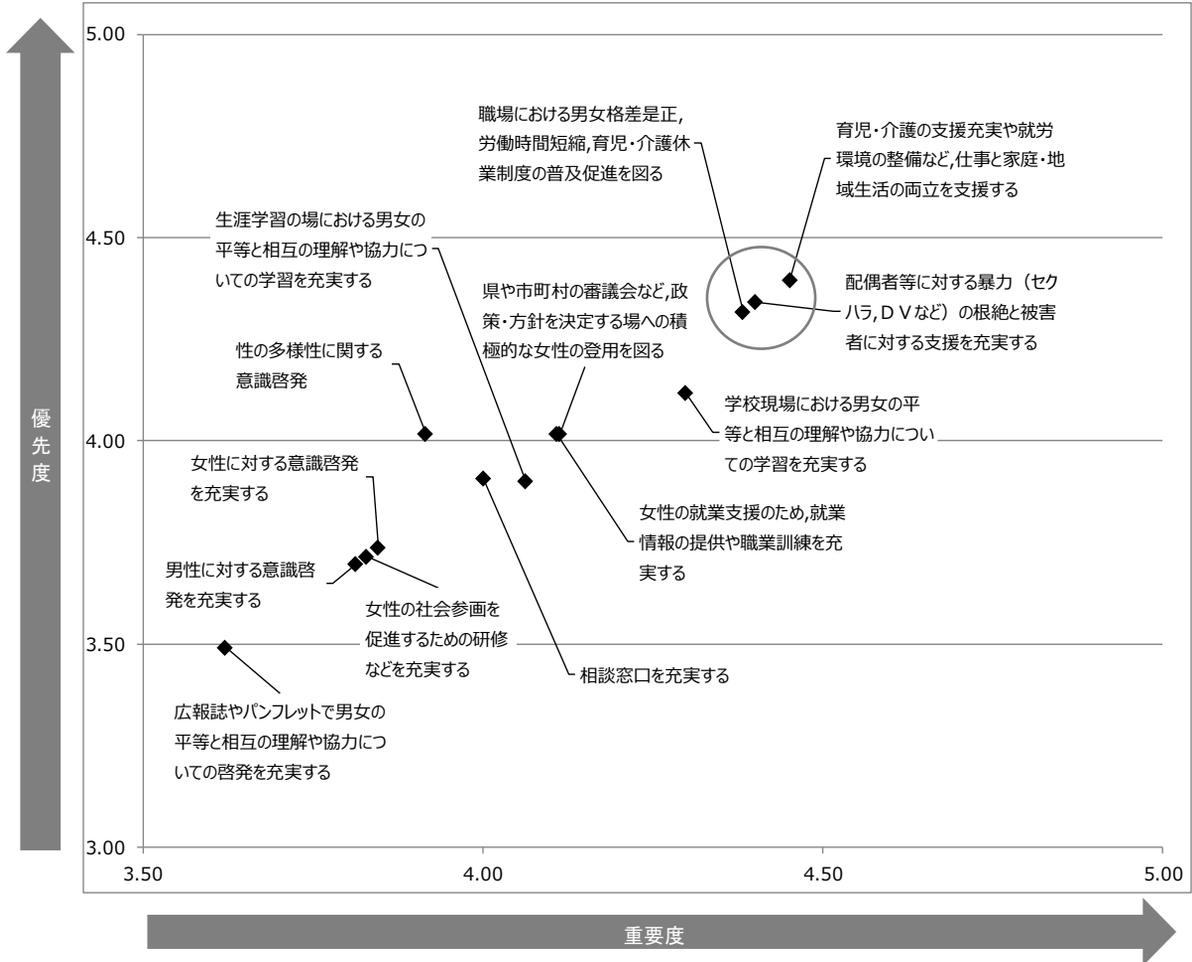


優先度×重要度

優先度かつ重要度が高い事項

- ① 「育児・介護の支援充実や就労環境の整備など、仕事と家庭・地域生活の両立を支援する」
- ② 「配偶者等に対する暴力（セクハラ、DVなど）の根絶と被害者に対する支援を充実する」
- ③ 「職場における男女格差是正、労働時間短縮、育児・介護休業制度の普及促進を図る」

図表132 男女共同参画社会の実現のために行政が推進すべきこと（優先度かつ重要度が高い事項）



業態	重要度	優先度
学校現場における男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する	4.30	4.12
生涯学習の場における男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する	4.06	3.90
広報誌やパンフレットで男女の平等と相互の理解や協力についての啓発を充実する	3.62	3.49
男性に対する意識啓発を充実する	3.81	3.70
女性に対する意識啓発を充実する	3.85	3.74
女性の就業支援のため、就業情報の提供や職業訓練を充実する	4.11	4.02
職場における男女格差是正、労働時間短縮、育児・介護休業制度の普及促進を図る	4.38	4.32
育児・介護の支援充実や就労環境の整備など、仕事と家庭・地域生活の両立を支援する	4.45	4.39
配偶者等に対する暴力（セクハラ、DVなど）の根絶と被害者に対する支援を充実する	4.40	4.34
女性の社会参画を促進するための研修などを充実する	3.83	3.72
相談窓口を充実する	4.00	3.91
県や市町村の審議会など、政策・方針を決定する場への積極的な女性の登用を図る	4.11	4.02
性の多様性に関する意識啓発	3.92	4.02

5. 調査結果の分析 ～男女共同参画行政について～

本調査では、これまでと同様に、沖縄県民の男女共同参画行政に関する認知度や、その事業推進を図るうえでのニーズ等を把握する質問項目を設けている。

問37では、男女共同参画行政に関わる主要な法制度やキーワード等の認知度について調査を行なっている。なお、時代状況・社会状況に応じて、その法制度やキーワードの重点は変化するため、今回調査からいくつかの項目を入れ替えている。まず、前回調査（2015年）でも取り上げている項目から見ていきたい。

「DEIGOプラン（第5次沖縄県男女共同参画計画）」については、「内容もよく知っている／少し知っている」の合計が6.9%にとどまり、前回調査と比べてもまったく変化が見られない。一方、「ジェンダー」（17.1ポイント上昇）、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」（15.8ポイント上昇）、さらに「沖縄県男女共同参画センター「ているる」」（5.6ポイント上昇）については、一定程度認知度が上がったといえる。とくに、「ジェンダー」は学校教育、社会教育場面で用いられており、着実に浸透しているようである。

また「ワーク・ライフ・バランス」については、沖縄県が同事業に積極的に取り組む企業を認証している。その認証企業は、前回調査時点で59であったが、今回調査時点では89となっており、認知度の向上に一定の効果をあげていることが予想される。

次に、今回調査において初めて設けられた項目の認知度について見ておく。「女性活躍推進法」については、「内容もよく知っている／少し知っている」の合計が21.5%にとどまった。また「多様性社会（ダイバーシティ）」が合計25.5%、「政治分野における男女共同参画推進に関する法律」も合計15.2%程度である。これらの法制度やキーワードは、施行年の新しさやメディア報道も手伝い、その認知度は、先ほどの「DEIGOプラン」よりも大きく上回る結果となった。しかし、これらについても、今後様々な場面や媒体等で用いられ、さらに個々の生活とどのように関連しているのかが認知されなければ、社会的に定着していかないことが予想される。

次に問38は、自治体の首長や議員、企業の管理職など、意思決定および企画立案部門に女性の参画が少ない理由について尋ねた質問である。「男性優位の社会の仕組みや制度」が35.5%で最も高い割合となったが、前回調査と比較すると7.6ポイント上昇しており、男性優位な仕組みを問題視する意識がより強まったようである。

また、今回調査においても、女性と男性の意識の違いが表れている。先ほどの「男性優位の社会の仕組みや制度」については、前回調査では女性と男性との間にほとんど差が見られなかったが、今回は女性が4.1ポイント上回っている。また、前回調査で差が見られなかった「女性の能力に対する偏見」も、女性が4.3ポイント上回った。一方、「女性の能力発揮のチャンスが与えられていない」については男性が3.3ポイント上回り、「女性自身が役職に対する関心やチャレンジ精神がない」についても男性が4.7ポイント上回った。このように、女性回答者においては男性側の問題を指摘し、男性回答者においては女性側の問題を指摘するという、認識の齟齬がやや見られる。いずれにせよ、この認識のズレの根底にあるのは、社会の仕組みや制度等の構造的問題があるため、その是正を積極的にはかる必要がある。

次に問39は、沖縄の男女共同参画事業の拠点となる「ているる」について、今後どのような事業の実施や拡充を求めるのかについて尋ねた質問である。回答の傾向としては前回調査と概ね変わらない。また、性別による回答の違いを見ると、「職業上役に立つ講座やセミナー」「相談室」「出張講座」「芸術や文化、暮らしに役立つ講座やセミナー」「実習活動の場の提供」については、女性が男性を上回っている。とくに、「相談室」と「芸術や文化、暮らしに役立つ講座やセミナー」は、女性と男性との間に明確な二ーズの差が表れている。やはり、前回調査と同様に、女性は男性に比べ、自身の生活問題や自己実現、生きがい等に直結する事業に関心があるようである。一方、「男女共同参画社会に関する学習・講座」「女性問題に関する調査・研究」「情報提供」については、男性が女性を

上回っている。これも前回調査と同様に、男性は女性に比べ、男女共同参画に関する基本的な情報や知識を学習する機会を求めているようである。また、それらの数値そのものは前回調査よりも上昇しており、学習機会を求めるニーズは高まっているものと思われる。

また、年齢層によるニーズの特徴を見ると、前回調査と概ね同じように、「職業上役に立つ講座やセミナー」「男女共同参画社会に関する学習・講座」「女性問題に関する調査・研究」「情報提供」は高齢層ほどニーズが高まる傾向にある。その他の事業に関しては、年齢に関わりなく、概ね幅広い層のニーズがあるようである。

今後も「ている」の認知度を高めるために、様々な年齢層、社会的立場、女性と男性、そしてセクシュアル・マイノリティにも配慮した事業の展開が求められる。

次に問40は、男女共同参画社会実現のために行政が重点を置くべき事業について尋ねた質問である。今回調査から、各事業について「重要度」と「優先度」に分けて、5段階で評価してもらう回答方式となった。

まず、「重要度」からみると、すべての事業に関して、「非常に重要」「ある程度重要」の合計が5割を超えている。とくに、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性の就業支援、職場環境の改善、DV等の暴力に対する対策、学校教育や社会教育の場での学習等が比較的重要度が高まる結果となった。また、政策・方針決定の場への女性の積極登用も比較的重要度が高い結果となった。一方、意識啓発等の事業は比較的重要度が低くなった。

次に、「優先度」についてみると、「非常に重要」「ある程度重要」の合計が概ね5割を超えている。ただし、先ほどの「重要度」でやや低かった意識啓発等については、「優先度」でさらに低くなった（とくに、広報誌やパンフレット等での啓発は41.8%にとどまった）。

また、この「優先度」では「無回答」が比較的多く、すべての項目において15～16%ほどに達している。それと関連して、「どちらとも言えない」という割合も概ね高くなった。これは、回答者が「重要度」と「優先度」を区別することができず、明確に判断できなかったことによるものかもしれない。次回の調査に向けての改善点である。

そこで、「どちらとも言えない」の割合があまり高くない項目に着目すると、やはり職場環境の改善、ワーク・ライフ・バランスの推進、DV等の暴力に対する対策に絞られる。それらの項目は、「重要度」と「優先度」との差もあまり見られず、「非常に重要」（最重要・最優先）も高い傾向にある。よって、それらの項目は、すぐに取り組むべき重点項目という認識が明確に表れているとあってよい。

以上のように、性別や様々な年齢層のニーズに対応しつつ既存の事業を推進するとともに、「アフター・コロナ」も見据えた事業を新たに企画することも想定しておかなければならない。また、「男性」「女性」という自明のカテゴリーの背後で見落とされがちな、セクシュアル・マイノリティに配慮した事業やダイバーシティを前提とした事業を積極的に企画、実行する必要がある。

（沖縄国際大学・桃原一彦）

