

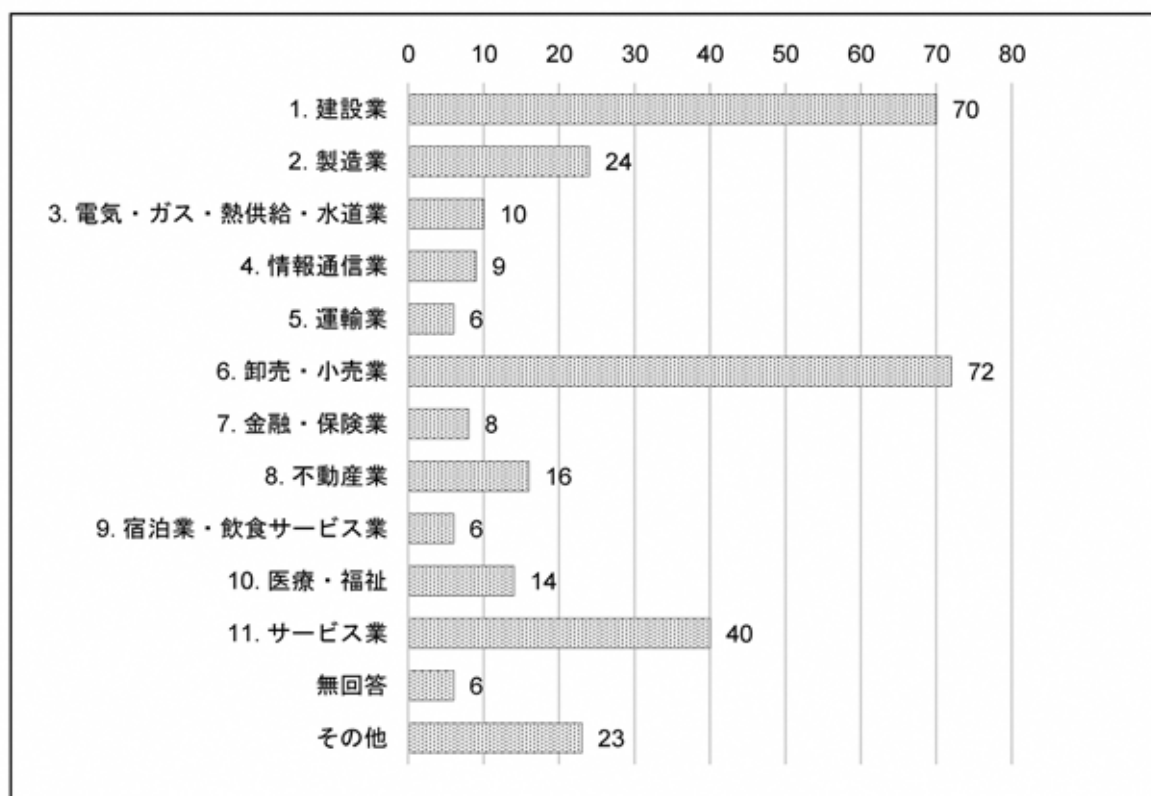
2. 事業所意識調査（概要版）

1 調査の概要

調査概要

調査対象	浦添市内の事業所 1,000 件
調査方法	郵送配布／郵送回収及びWEB アンケート回収
調査期間	令和 3 年 6 月 1 日～令和 3 年 6 月 30 日
回収（率）	304 件（30.4%）

回答者の基本属性

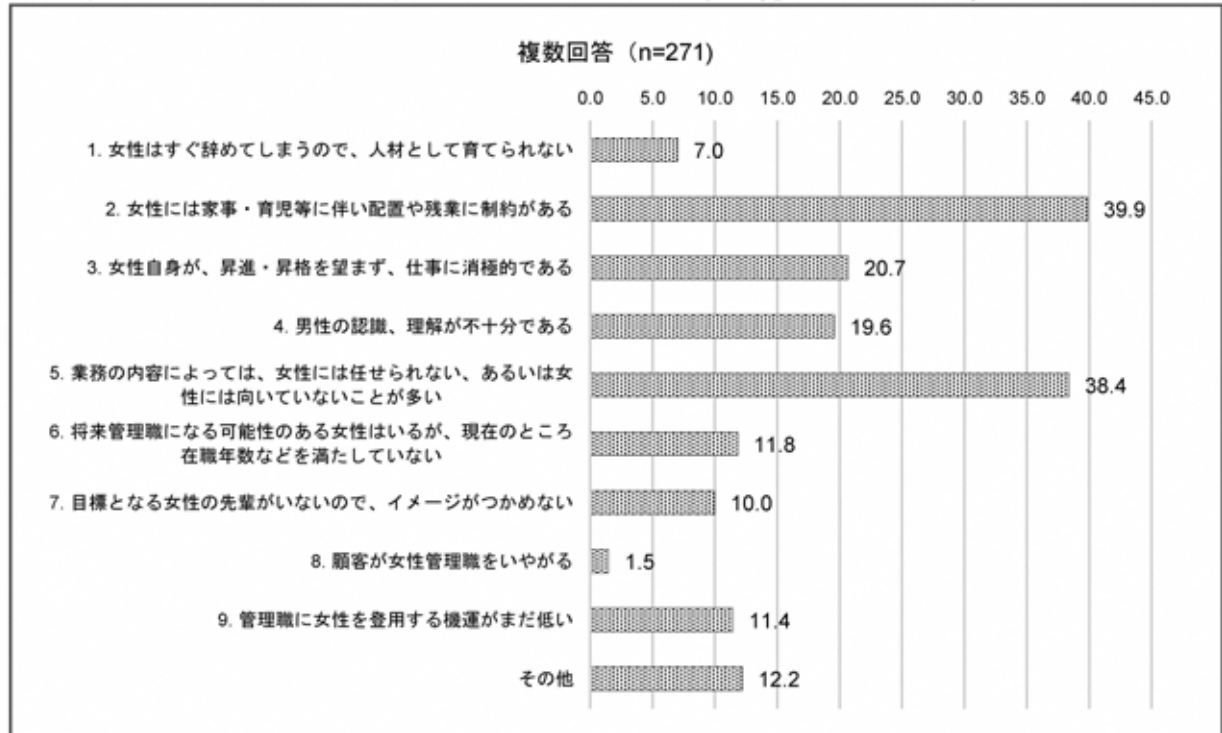


結果の見方

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

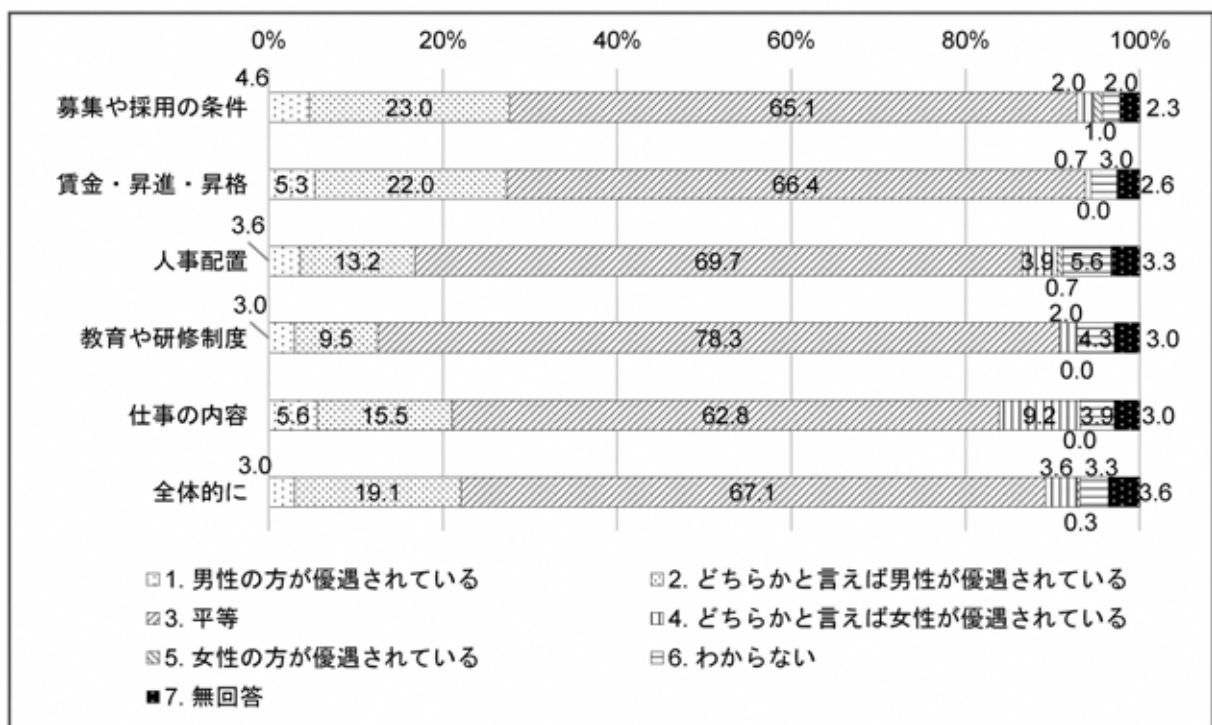
男女共同参画への取組みについて

- 女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていること
- 4割近くが「家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある。」「業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性に向いていないことが多い。」と感じている。



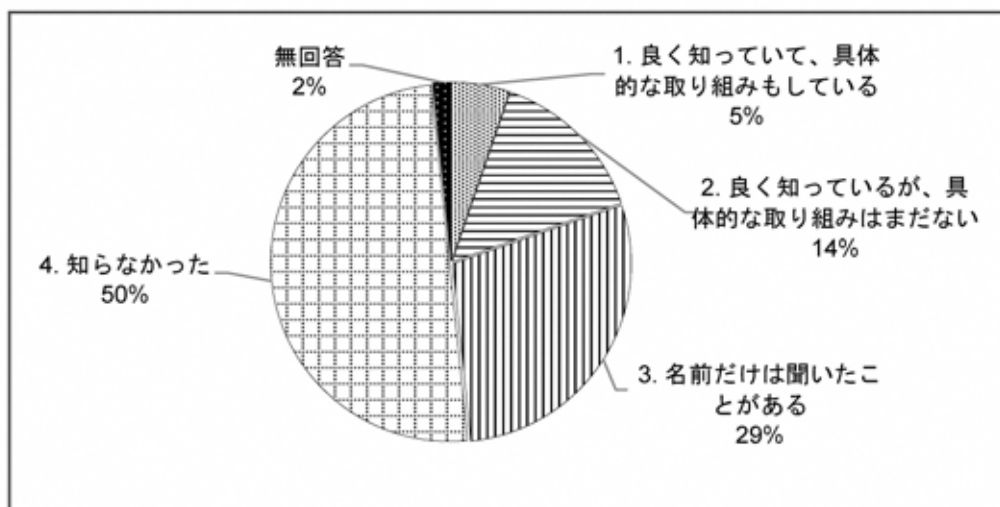
性別により差があると思う面

- 6割以上が「平等」と感じているが、2割以上が「募集や採用の条件」や「賃金・昇進・昇格」の面で「どちらかと言えば男性が優遇されている」と感じている。



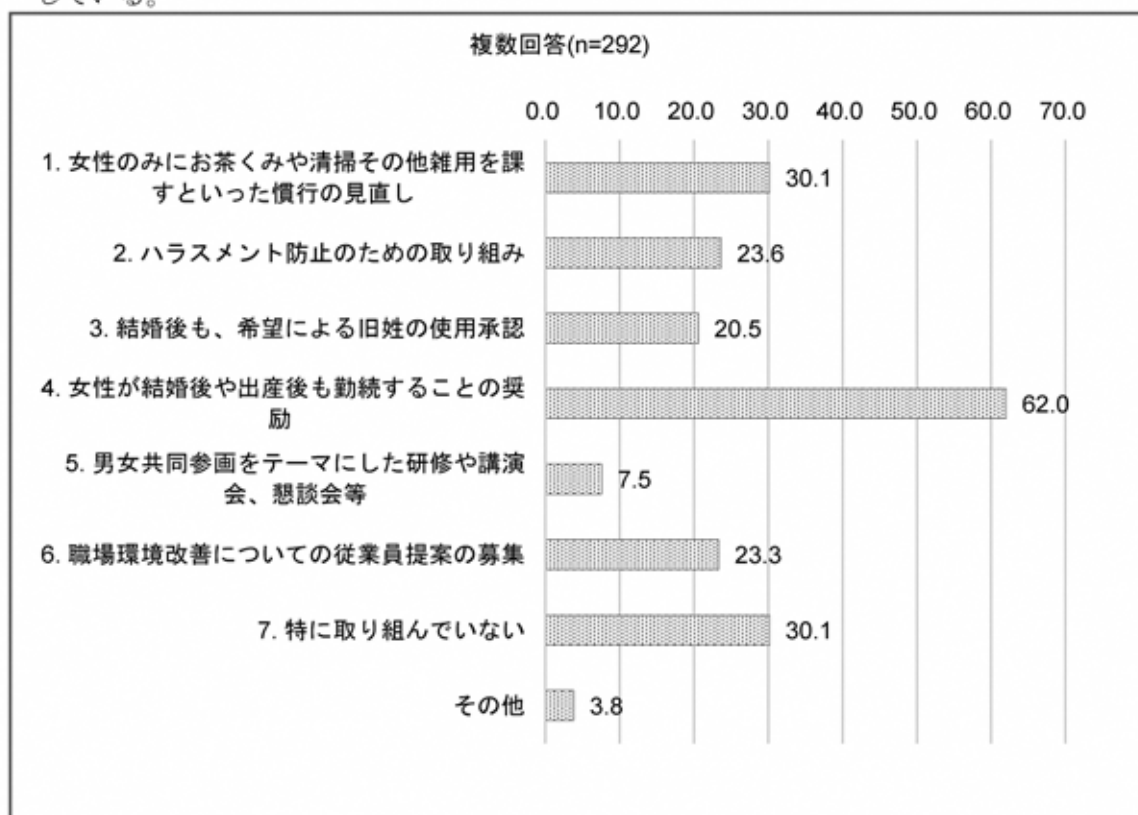
ポジティブアクションについて

- 半数がポジティブアクションについて「知らなかった」と回答。



男女がともに働きやすい職場環境づくりのための取り組み

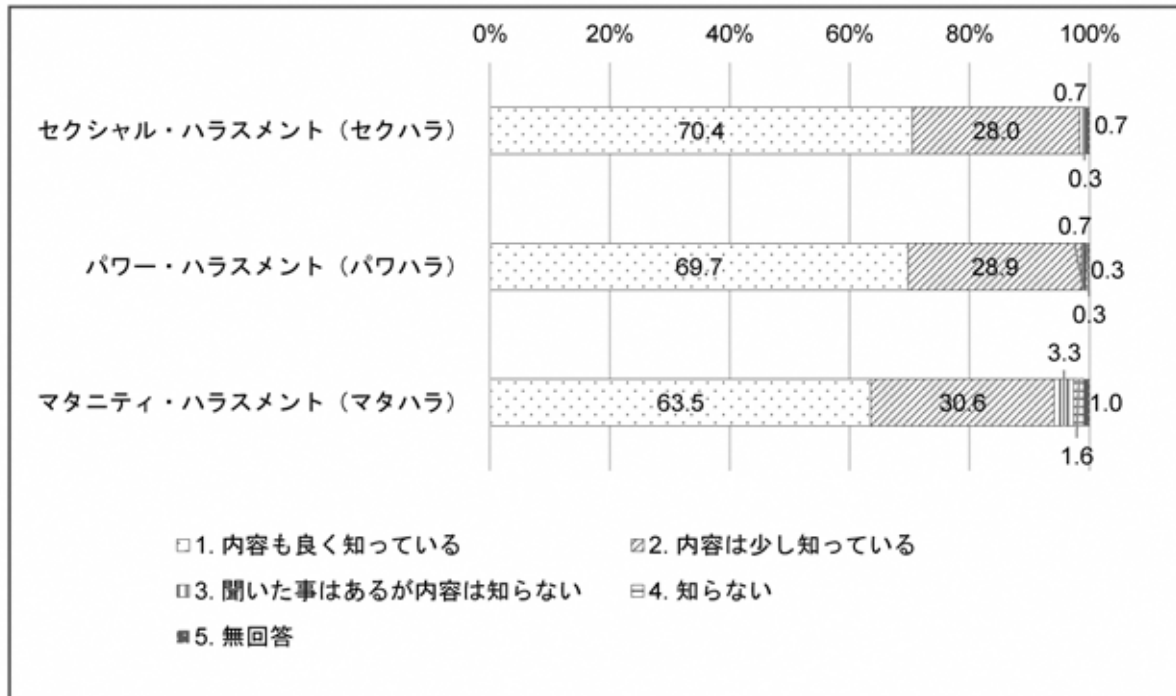
- 6割が「女性が結婚後や出産後も勤続することの奨励」できようになることが必要だと感じている。



ハラスメントについて

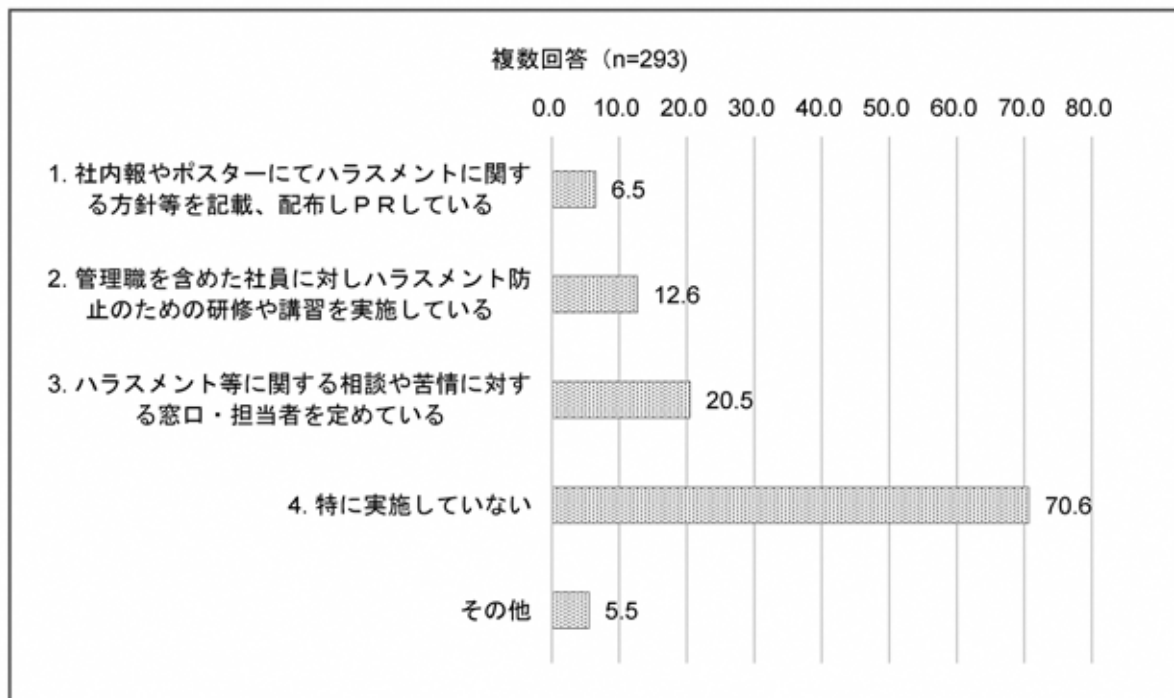
ハラスメントの用語についての認知

- 9割以上が内容について知っている。



ハラスメントの防止に向けた取り組み

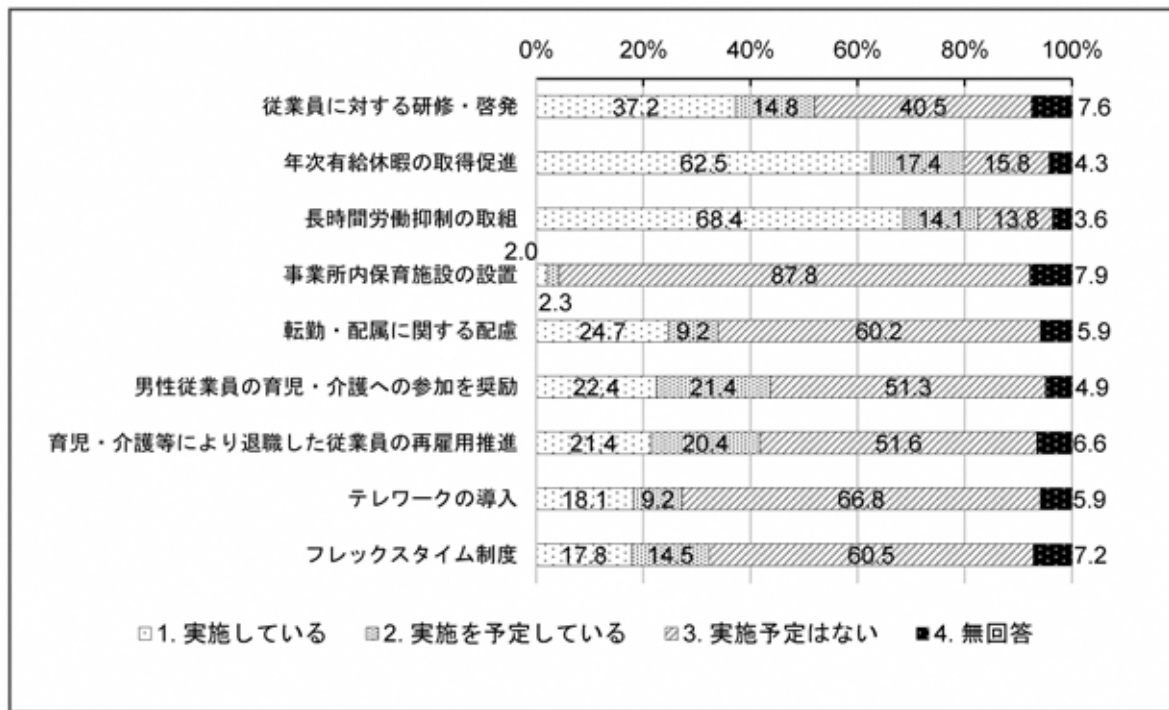
- 7割が「特に実施していない」



ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組み

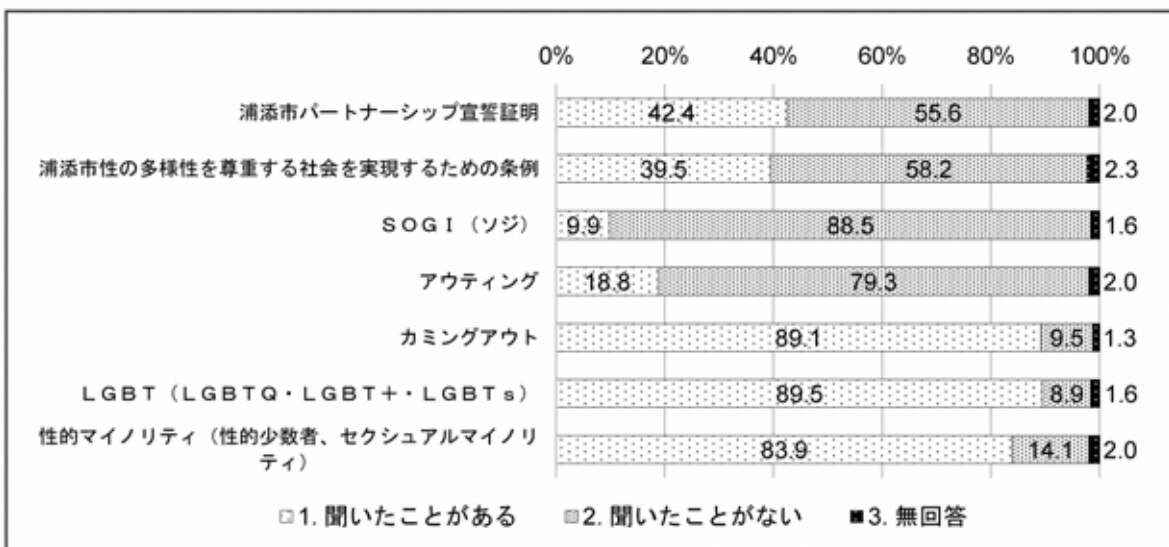
- 約7割～8割が「年次有給休暇の取得促進」「長時間労働抑制の取組」の実施や実施を予定している。



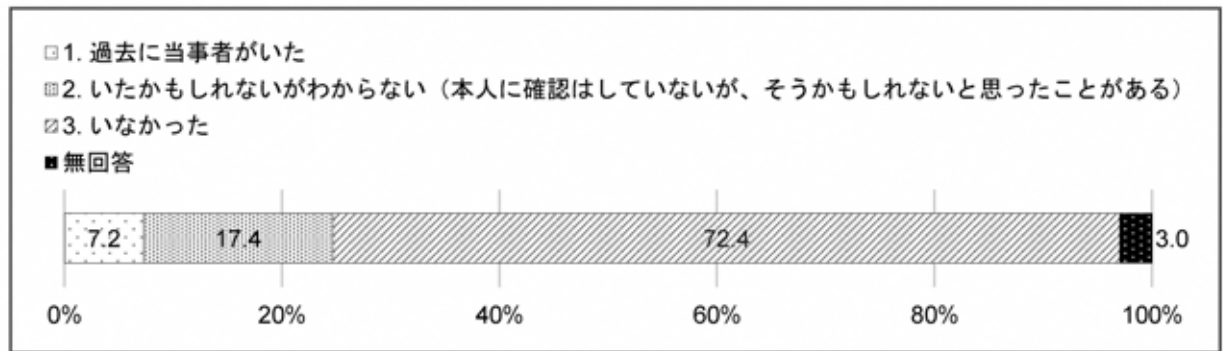
性の多様性について

性の多様性に関する用語の認知

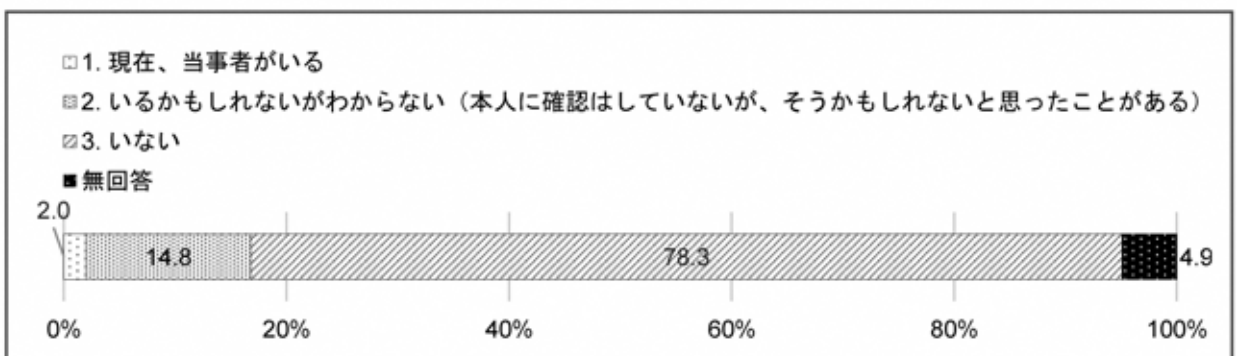
- 約8割が「SOGI」や「アウティング」を聞いたことがなく、約5割が「浦添市パートナーシップ宣誓証明」と「浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」を聞いたことがない。



過去に性的マイノリティの方がいましたか

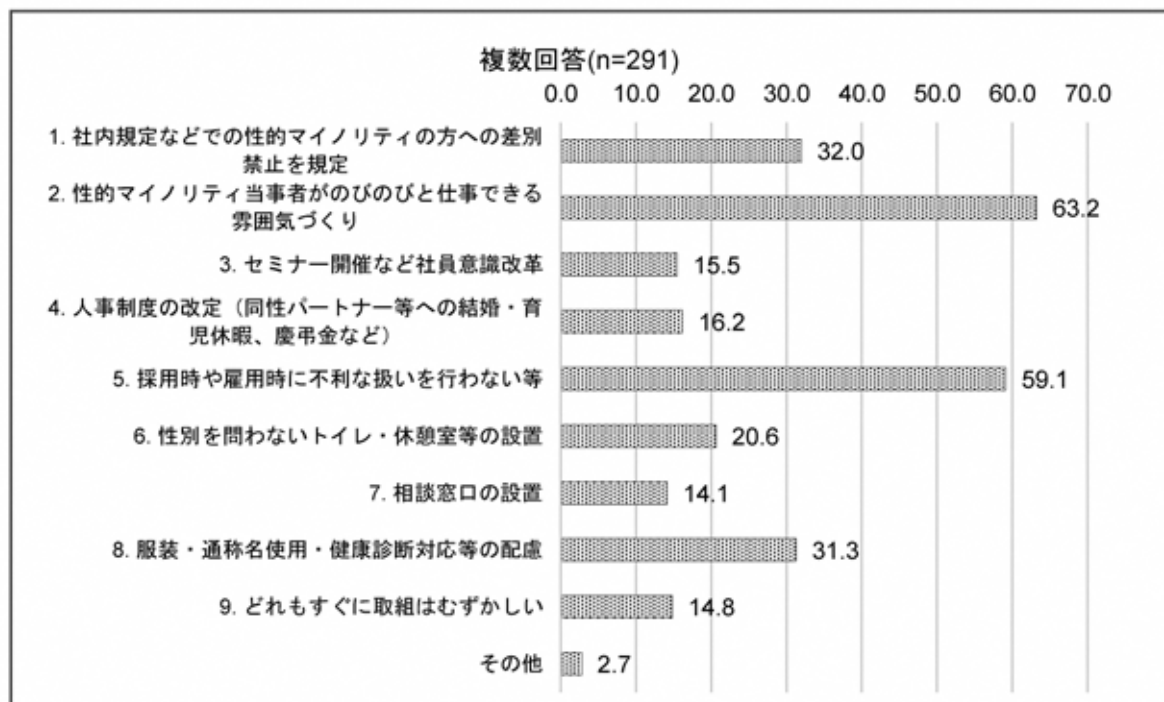


現在性的マイノリティの方がいますか



性的マイノリティの方がいたと仮定してまたは在籍する場合、すぐに行える取り組み

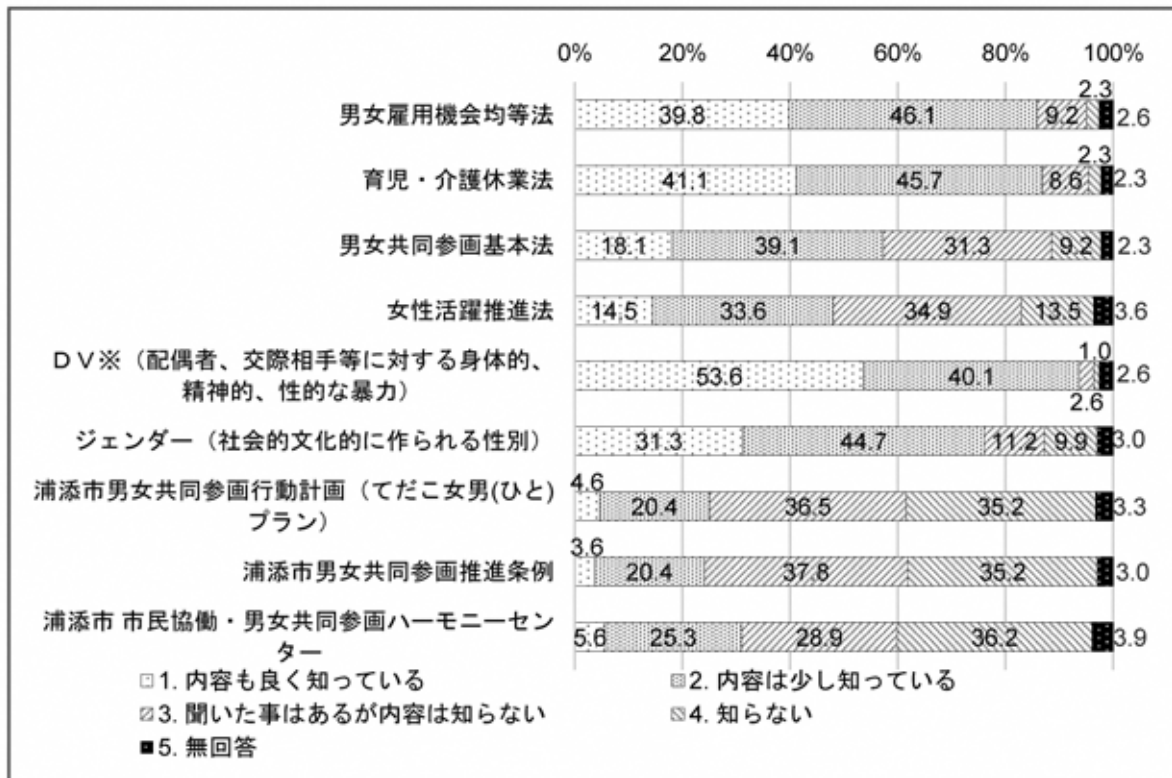
- 約6割が「性的マイノリティ当事者がのびのびと仕事できる雰囲気づくり」や「採用時や雇用時に不利な扱いを行わない」といった取り組みをすぐに行えると答えている。



男女共同参画行政について

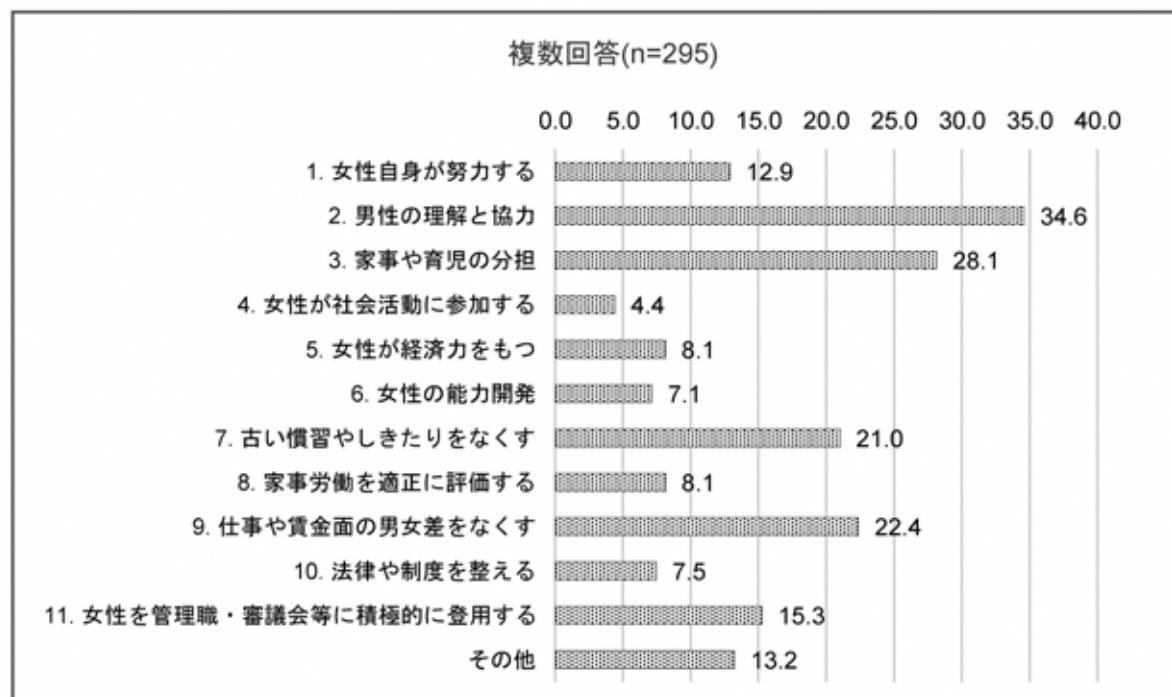
男女共同参画行政に関する用語の認識について

- 「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」や「DV」「ジェンダー」という語の認知度に比べ、「浦添市男女共同参画計画」「浦添市男女共同参画推進条例」「浦添市市民協働・男女共同参画ハーモニーセンター」についての認知度はまだ低い。



女性が社会進出するために特に重要だと思うもの

- 約3割が「男性の理解と協力」「家事や育児の分担」を特に重要だと感じている。



男女共同参画社会の実現を目指して市が力を入れていくべきこと

- 半数が「保育は介護にかかる施設・サービスの充実」に、約4割が「職場における男女格差の是正、育児休業制度・介護休業制度の普及」に力を入れていくべきだと感じている。

