



働く女性に関する意識調査

調査趣旨

1986年に雇用機会均等法が施行され30年が経過し、これまでに女性が社会進出しやすくなるような法改正等が行われ、労働環境が整備されているところであり、沖縄県内においても、県の労働力調査において就業者数が伸びていることなどから、女性の社会進出についてはある程度進んできている状況である。

しかしながら、家事労働の負担割合、長時間労働や待機児童問題など、女性が働く上での環境整備については、さらなる改善等が求められている。

そこで沖縄総合事務局では、沖縄県内の女性を対象に、女性が活躍しやすい(働きやすい)環境のために、どのようなことが求められているか、期待されているか等、働く女性の職業意識等について調査を行った。

【WEBアンケート調査の実施概要】

- (1)調査期間:平成28年11月16日～11月21日
- (2)調査対象:県内在住の女性(20歳～40歳代)
- (3)アンケート回答者数:428名

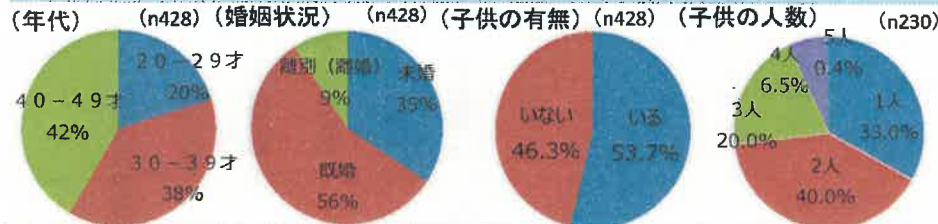
1. WEBアンケート調査結果概要

【回答者の属性】(P3～7)

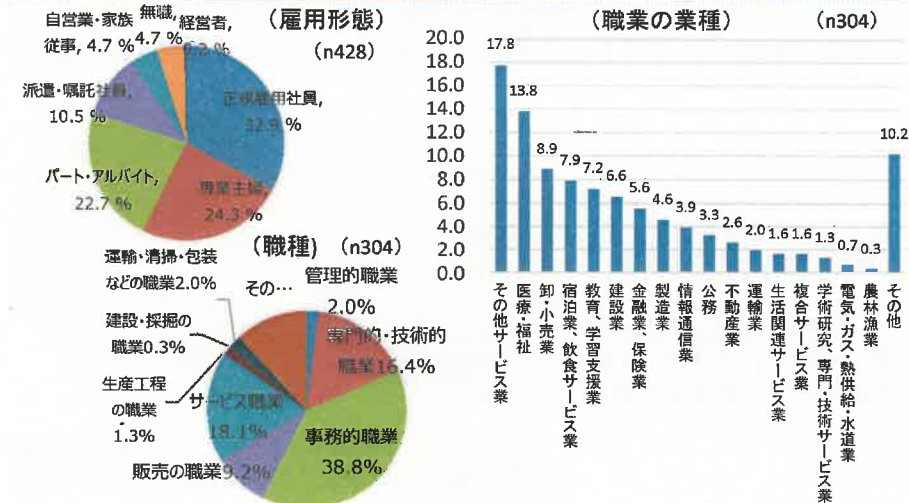
回答者は、「20代」が20.1%(86名)、「30代」が38.3%(164名)、「40代」が41.6%(178名)となっている。婚姻状況は、「未婚」が34.3%(147名)、「既婚」が56.3%(241名)、「離別」が9.3%(40名)となっている。

子供の有無は、「いる」が53.7%(230名)で、「いない」が46.3%(198名)となっている。

子供がいる方の子供の人数は、1人が33%(76人)、2人が40%(92名)などとなっている。

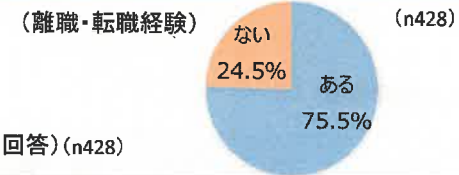


雇用形態は、正規社員が32.9%、パート・アルバイトが22.7%、専業主婦が24.3%となっている。職業の業種は、その他サービス業が17.8%、医療・福祉が13.8%、卸・小売業が8.9%となっている。職種は、事務的職業が38.8%、続いてサービス業が18.1%となっている。

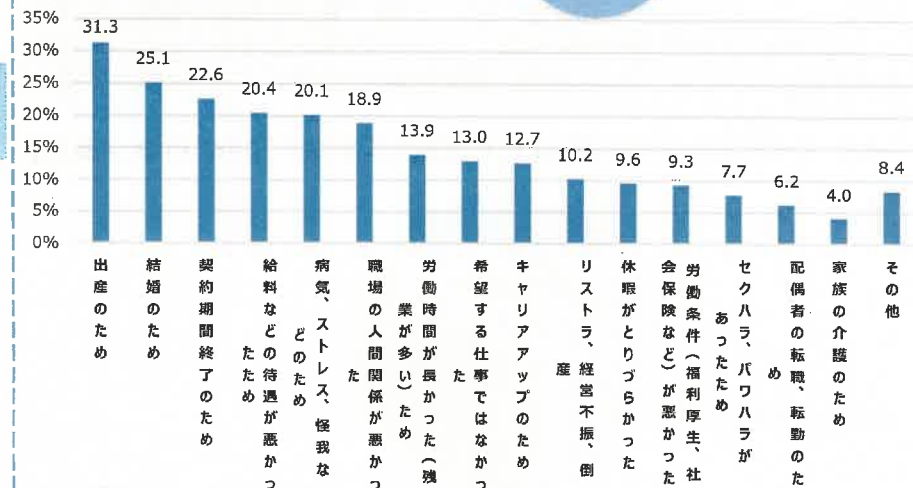


【離職・転職の有無及びその理由】(P7～9)

離職・転職は、「ある」が75.5%となっている。理由は、「出産のため」が31.3%、「結婚のため」が25.1%と女性ならではの出産や結婚のために離職等されているケースが多い。離職・転職の経験がある方の勤続年数は、1回目、2回目、3回目共に「1年」(1年以上2年未満)が多く、次いで「2年」、「3年」の回答が多くなっている。



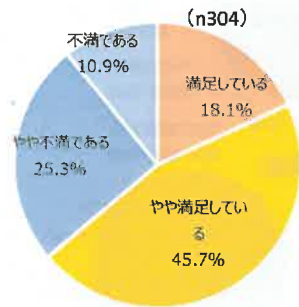
(離職・転職の理由) (複数回答) (n428)



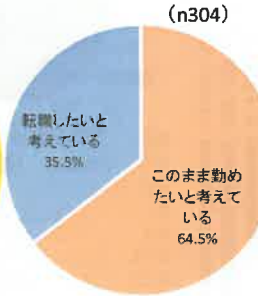
〈これまでの転職・離職回数とそれぞれの勤続年数〉(n428)

	1年未満	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年以上
1回目	1.5	28.8	20.4	14.9	6.2	8.7	3.1	3.4	2.2	2.5	8.4
2回目	1.9	34.2	18.8	18.1	5.8	8.5	1.2	2.3	1.5	0.8	6.9
3回目	2.7	32.1	20.1	16.3	5.4	8.7	3.3	3.8	2.2	0.0	5.4

【現在の仕事に対する満足度】(P10)

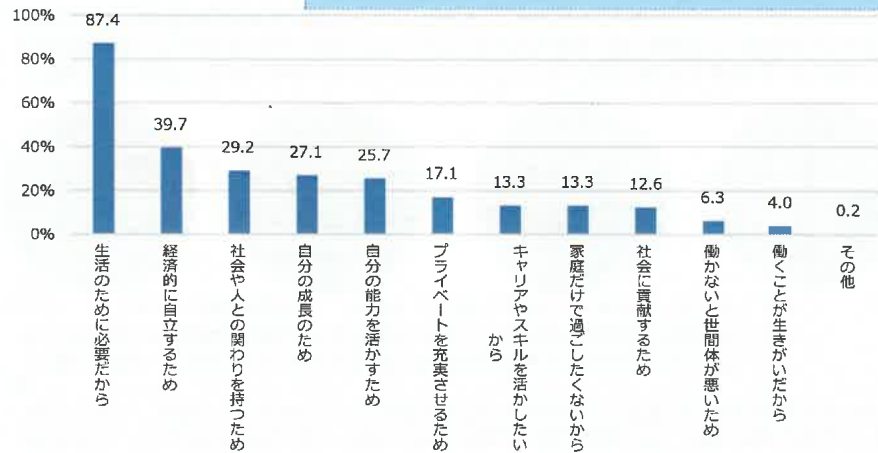


【現在の仕事の継続意識】(P12)



現在の仕事に対する満足度は、「満足している」、「やや満足している」の合計が63.8%となっている。
現在の仕事の継続意識は、「このまま勤めたいと考えている」が64.5%となっている。

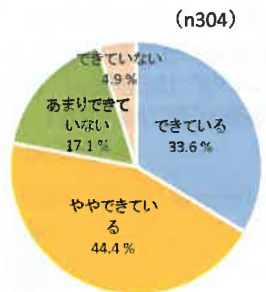
【職業に就く目的】(P13)
(複数回答)(n428)



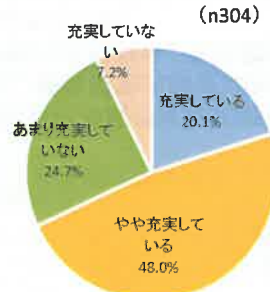
職業に就く目的は、「生活のために必要だから」が87.4%となっている。

【仕事とプライベートの両立等について】(P14,15)

(仕事とプライベートの両立)



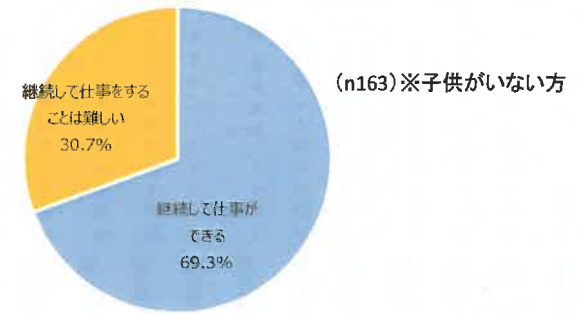
(プライベートの充実)



仕事とプライベートの両立は、「ややできている」が44.4%、「できている」が33.6%の合計が78.0%と、4人に3人は両立出来ているとの回答となっている。
プライベートの充実度は、「充実している、やや充実している」の合計が68.1%となっている。

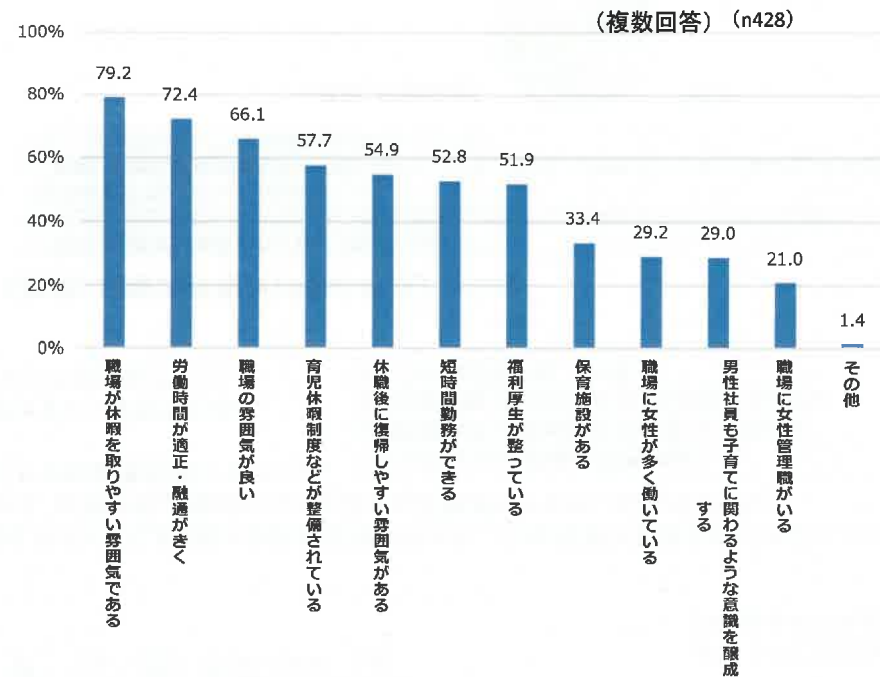
【現在の職場で子供ができた場合、継続して仕事ができる環境にあるか】(P16)

現在の職場で子供が出来た場合、「継続して仕事ができる」が69.3%となっている。



【女性が働くために、どのような職場環境であればいいと思うか】(P17)

女性が働くために、どのような職場環境であればいいと思うかは、「職場が休暇を取りやすい雰囲気である」が79.2%、「労働時間が適切・融通がきく」が72.4%、「職場の雰囲気が良い」66.1%となっている。

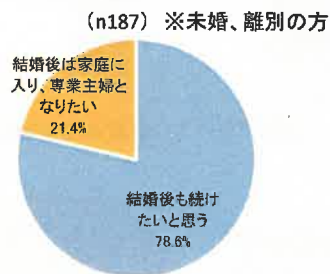


【結婚後及び出産後の仕事の継続について】(P18,20)

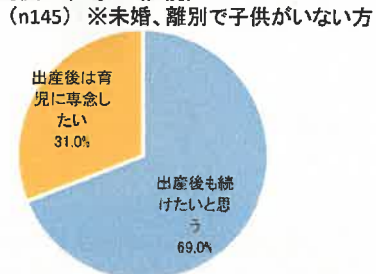
結婚した場合、仕事を続けたいと思うかは、「結婚後も仕事を続けたいと思う」が78.6%となっている。

出産した場合、仕事を続けたいと思うかは、「出産後も続けたいと思う」が69.0%となっている。

(結婚後の仕事の継続)

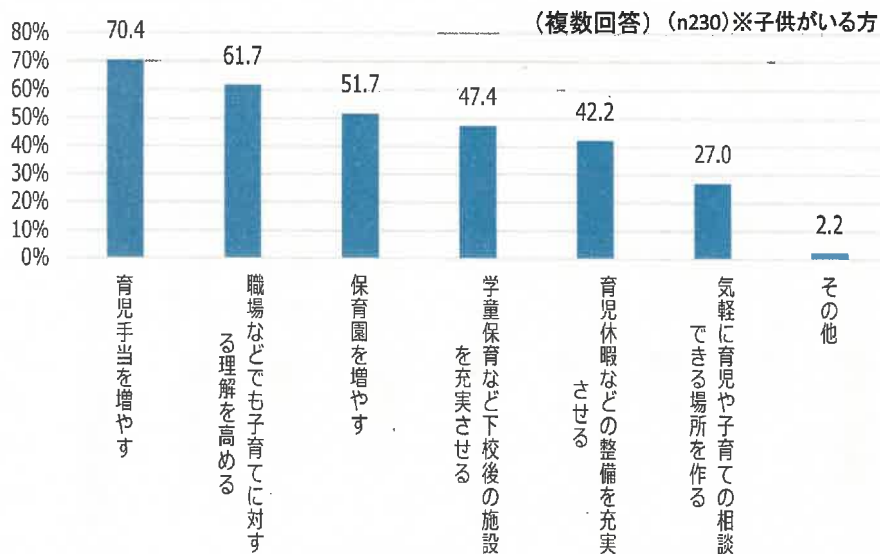


(出産後の仕事の継続)



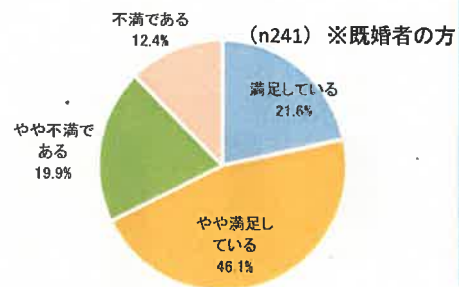
【希望する育児、子育て支援策について】(P22)

育児、子育ての支援策として、どのような制度があれば良いかは、「育児手当を増やす」が70.4%、「職場などでも子育てに対する理解を高める」が61.7%、「保育園を増やす」が51.7%となっている。



【配偶者の家事、育児の満足度等について】(P24~25)

(配偶者の家事や育児の満足度)



配偶者の家事、育児の満足度は、「満足(満足・やや満足)」が67.7%となっている。

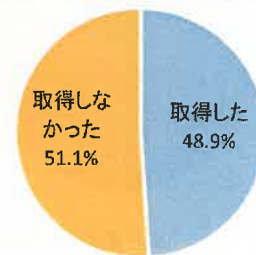
配偶者が家事、育児にもっと参加するために配偶者(配偶者の職場等)に望むことは、「男性も家事、育児に参加するという意識を高めて欲しい」が85.9%となっている。

(配偶者が家事、育児にもっと参加するために配偶者(配偶者の職場等)に望むこと)



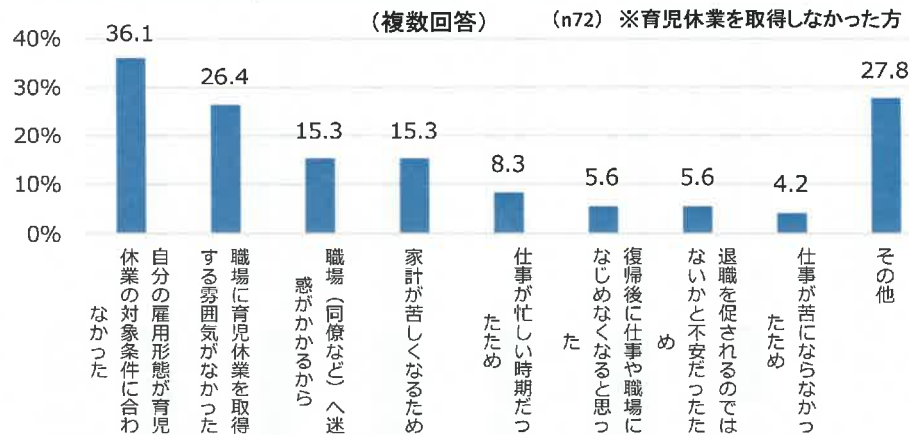
【育児休業の取得の有無について】(P26)

出産時に育児休業を取得したかは、「取得した」が48.9%、「取得しなかった」が51.1%となっている。



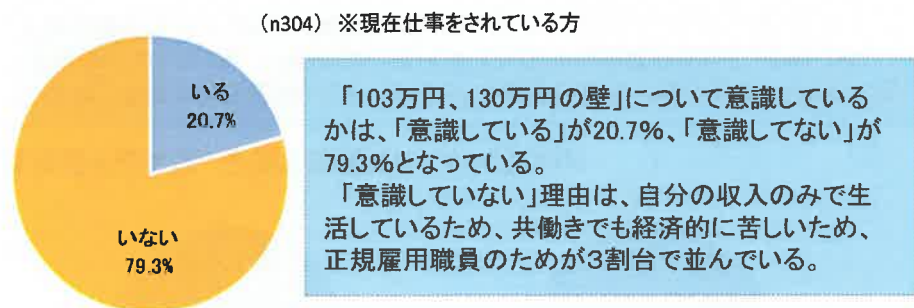
(n141) ※現在仕事をしていて子供がいる方、仕事に就いていた時に出産された方

＜参考：育児休業を取得しなかった理由＞（P27）

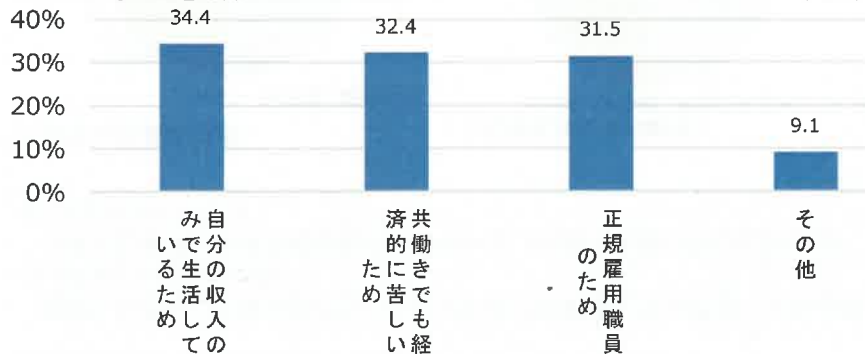


【いわゆる103万円、130万円の壁に関する意識について】（P28~30）

(103万円等の壁の意識)

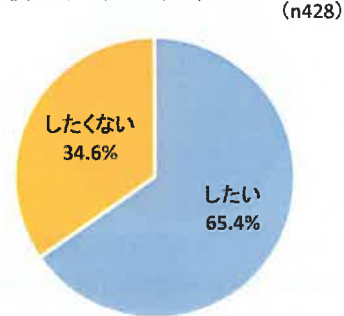


(103万円等の壁を意識していない理由)



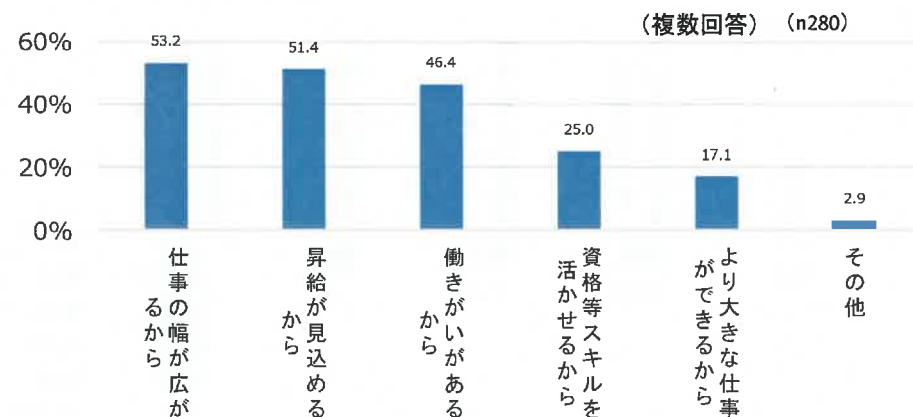
【今後のキャリアアップについて】（P31~33）

(今後のキャリアアップ)



今後について、いずれキャリアアップしたいかは、「したい」が65.4%、「したくない」が34.6%となっている。
 キャリアアップしたい理由は、「仕事の幅が広がるから」、「昇給が見込めるから」が5割を超えている。
 キャリアアップしたくない理由は、「過度な責任を負いたくない」が56.8%、「育児との両立が難しいから」が33.8%となっている。

(キャリアアップしたい理由)



(キャリアアップしたくない理由)



2. ヒアリング調査結果概要

(P34~36)

アンケート結果を踏まえ、その要因や現状について、沖縄県内の女性の労働環境について女性団体、大学研究者、経営者に対してヒアリング調査を実施。

ヒアリング対象者	概要
女性団体関係者	<ul style="list-style-type: none"> ・県内における女性の雇用環境について ・結婚、出産への環境について ・非正規雇用について ・ワークライフバランスについて
大学研究者	<ul style="list-style-type: none"> ・県内の雇用環境について ・キャリアアップへの考え方 ・働きながらの育児環境について ・職場の雰囲気(環境)について
経営者(飲食店関係)	<ul style="list-style-type: none"> ・飲食店業界の雇用状況 ・沖縄の働く女性の環境と意識 ・働く女性に対する要望

○女性団体関係者

①県内における女性の雇用環境について

・アンケートでは、仕事やプライベートに対する満足度は高いものの、労働条件や将来展望を総合的に判断した結果というよりは、県の失業率が高止まりしていた中で、そもそも職に就けている、現時点でのやりがいや勤務時間など、個人の最優先事項がある程度叶えられているという点での評価ではないかとも考えられる。

②結婚・出産への環境について

・結婚や出産を機に離職するケースは昔ほどではないものの、育児環境の不備から、やむを得ず離職することはまだまだある。

③非正規雇用について

・非正規社員の人数が増えているが、非正規雇用に対する育児休暇などの制度が整っていない企業がまだ多い。

④ワークライフバランスについて

・地域活動やPTA活動、親戚付き合いなどはまだまだ女性が主に担当している。
・既婚者の場合、家庭内の事はお互いが主となることが必要。パートナー自身が働きやすい環境を作っていく必要がある。

○大学研究者

①県内の雇用環境について

・出産については家庭内や会社内の制度の問題で退職せざるを得ないケースもあると思う。

②キャリアアップの考え方

・キャリアアップしたくないと回答している人は、頑張ったその先の姿が少し乏しく見えてしまい、見合っていないと感じているのでは。

③働きながらの育児環境について

・経営者自身が制度の見直しや福利厚生の実施についての意識改革が必要。ただし主に飲食・医療介護・宿泊・卸という分野は、中小企業が多い沖縄では企業の体力的に厳しい部分はある。

④職場の雰囲気(環境)について

・職場は様々な人がいるコミュニティなので、制度が一定程度有効になる。産休や育休の取得についても、まずは制度として導入し、次にその制度を皆で守るという意識を持つことが必要。古い価値観にとらわれて、周囲が休暇等を取得しづらい雰囲気になるなど、働いている者同士で足を引っ張ることがないようにしていく必要がある。

○経営者(飲食店関係)

①飲食店業界の雇用状況

・業界全体で人手不足。ハローワーク等を利用して募集しているが、女性フルタイムではレストランの現場職もそうだが、事務職についてもなかなか探せない状況。

②沖縄の働く女性の環境と意識

・家庭内では女性が家事や育児を担当することが多いと思う。沖縄の女性は本当に働くと感じる。

③働く女性に対する要望

・昇給につながる評価制度を採用していて、明確な規定を設けることで、昇進意欲に繋がればと考えている。社員にはもっとビジネスマインドとハングリー精神を持ってもらいたいと思っている。社員が結婚した時もパートナーや子供も会社の一員と思っているため、家族と協力しながら昇格・昇給をどんどんしてほしい。

働く女性の雇用環境等のさらなる改善に向けて！

1. 沖縄県内の働く女性に関する意識について調査し、以下の結果が得られました。

【WEBアンケート調査結果】

- 過去に離職、転職経験のある方が7割以上であること。離職等の理由は、3人に一人が出産のため、4人に一人が結婚のためであること。
- 仕事に対する満足度は、6割が「満足・やや満足」と回答。
- 仕事とプライベートの両立は、7割以上の方が「できている・ややできている」と回答。
- 女性が働くために望む職場環境は、「職場が休暇を取りやすい雰囲気である」が約8割、「労働時間が適切・融通がきく」が7割と、時間や休暇を望む回答が多かったこと。
- 結婚や出産後も仕事を続けたい方が多かったこと。
- 配偶者の家事・育児への満足度は、6割以上が「満足・やや満足」と回答。なお、不満足な回答のうち、配偶者等に対する要望として、「家事・育児に参加するという意識を高めてほしい」という回答が8割以上と多かったこと。
- 今後「キャリアアップ」を望んでいる方が6割以上であること。

本調査の結果、職場に対して満足している方が比較的多い、また、仕事とプライベートが両立できている方が比較的多い、配偶者が行っている家事・育児に対しても満足している方が比較的多い結果となっており、県内の女性が働く雇用環境については、改善されているものと見受けられます。しかしながら、県内の多くは中小(零細企業)が数多く、雇用環境の整備、改善等を必要とする企業も数多くあると考えられます。

国では、女性の更なる社会進出や女性管理職の登用など推進しているところですが、その女性が安心して仕事ができるような環境になるためには、県内企業や行政等においては以下の取り組みを行うことが望ましいと考えられます。

2. 女性が働きやすい環境にするための課題解決、改善、支援等

(企業)

- ① 雰囲気の良い職場づくり(人間関係含む)
- ② 産休・育休の更なる制度活用を含む休暇を取得しやすくする雰囲気作りや、ワークライフバランスを意識した経営者・社員の働き方改革の実施

(行政等)

- ① 国、自治体の連携による県内企業に対する雇用環境改善の指導、支援
- ② 現在改善しつつある保育施設の更なる充実
- ③ 社員に配慮したワークライフバランス等を実践している優良な企業の事例紹介、周知等

(家庭)

- ① 配偶者(パートナー)の家事、育児等への積極的な参加、夫婦互いに「主」で育児等を行うものであるという意識の向上

3. 更なる雇用環境改善等の取り組み

(企業)

- ① 労働時間の是正など職場環境の改善等を図るための社内体制や仕組み作りなどの更なる企業努力
- ② 女性を含むすべての社員へ配慮した多様な勤務体系や人材育成、処遇制度の確立
- ③ キャリア等に応じた賃金の支給、非正規から正規雇用への登用を含む昇給・昇格制度など適正に評価する制度の導入、実施

(行政)

- ① 学童などの下校後の施設や病児保育施設などの更なる整備・拡充
- ② 出産・育児を理由とした離職・休職者へのインターンシップや研修の実施

(参考)

沖縄ミニ経済レポート調査一覧

【2013年】

「那覇まちま〜い」の経済効果等について（2013年7月）

【2014年】

沖縄における専業主婦の就労意識等について（2014年2月）

島豆腐に関する調査等について（同年5月）

沖縄リゾートウェディングに関する調査について（同年9月）

「かりゆしウェア」に関する調査について（同年11月）

【2015年】

「マラソンin沖縄」に対する県外ランナー意向等調査（2015年2月）

沖縄県内大学生の就職に対する意識等調査について（同年5月）

沖縄の通訳案内等に関する調査について（同年9月）

【2016年】

「組踊」に関する調査について（2016年3月）

沖縄の伝統工芸品「織物」に関する調査（同年6月）

全国の「アンテナショップ」に関する調査（同年9月）

離島の高校生に関する意識調査（同年12月）

○公表資料（URL）：<http://www.ogb.go.jp/soumu/3094/010099.html>



沖縄ミニ経済レポート vol.13

平成28年2月16日
～美ら島の未来を拓く～
内閣府沖縄総合事務局

働く女性に関する意識調査

(定例記者会見資料)

【本件に関するお問い合わせ先】

内閣府沖縄総合事務局 総務部調査企画課

担当：大嶺、伊敷

[Tel:098-866-0047](tel:098-866-0047) (直通)

I. はじめに

1986年に雇用機会均等法が施行されて今年で30年が経過し、これまで女性が社会進出しやすくなるよう様々な法改正等が行われ、労働環境が整備されているところであり、沖縄県内においても、県の労働力調査において就業者数が伸びていることなどから、女性の社会進出についてはある程度進んできている状況となっております。

しかしながら、家事労働の負担割合、長時間労働や待機児童問題など、女性が働く上での環境整備については、さらなる改善等が必要であります。

そこで沖縄総合事務局では、沖縄県内の女性を対象に、女性が活躍しやすい（働きやすい）環境のために、どのようなことが求められているか、期待されているか等、働く女性の職業意識等について調査を行いました。

II. 働く女性に関する意識調査について

本調査では、沖縄県内の女性 400 名を目標に、女性が活躍しやすい（働きやすい）環境がどういったものなのか、また職業意識について把握するため、職業の業種、転職・離職の有無、仕事（職場）に対する満足度、女性が働くために望まれる職場・家庭環境等について、WEBアンケート調査を実施しました。

調査の結果、県内の女性 428 名から回答がありました。

あわせて、男女共同参画及び中小企業経営に知見を有する有識者、女性を雇用している県内の企業経営者に対しヒアリング調査を実施しました。

i. WEB アンケート調査の概要

(1) 調査目的

- ①働く女性の現状等（調査対象者の属性、現状等）
- ②将来の目標や希望（既婚者や未婚者、子供の有無等のタイプ別で調査）

(2) 調査期間

平成 28 年 11 月 16 日～11 月 21 日

(3) 調査対象

県内在住の女性（20 歳～40 歳代）

(4) アンケート回収状況

①年代

20 歳～29 歳 86 サンプル
30 歳～39 歳 164 サンプル
40 歳～49 歳 178 サンプル
合計 428 サンプル

②就業状況

有職者 304 サンプル
無職 124 サンプル

図表 1：アンケートの実施状況

	合計
1. アンケート配信数(A)	428 名
2. アンケート回収数(B)	428 名
3. 有効回答(C)	428 名
4. 無効回答(D)	0 名
5. 有効回答率 (C) / (A)	100%

ii. 有識者ヒアリング調査の概要

- (1) 対象者
- ①県内女性団体関係者
 - ②大学研究者
 - ③経営者

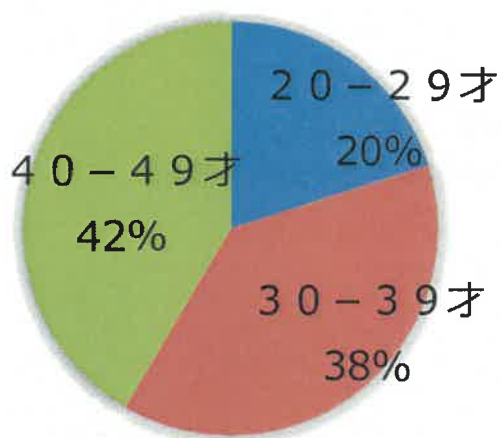
(2) 実施期間 平成 28 年 12 月下旬

1. WEB アンケート調査結果

【調査対象者の属性】

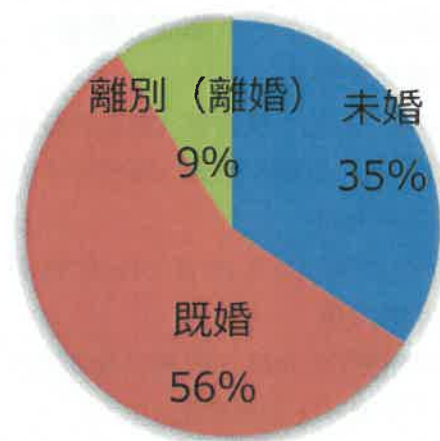
調査回答者の年代

図表 2 : 年代



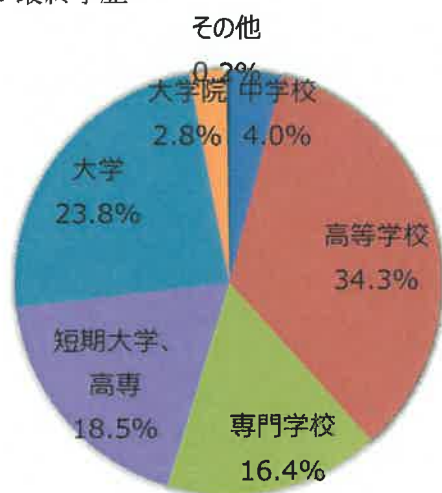
調査回答者の婚姻状況

図表 3 : 婚姻状況



調査回答者の最終学歴

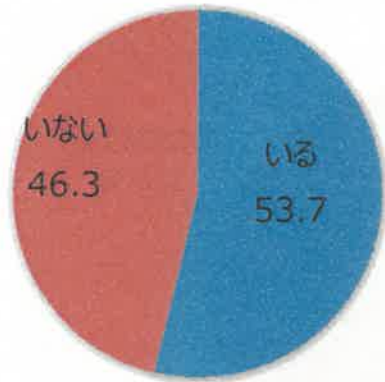
図表 4 : 最終学歴



【調査対象者の属性】

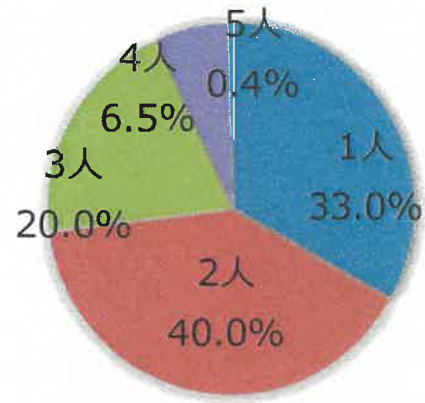
調査回答者のお子様有無

図表 5 : 子どもの有無



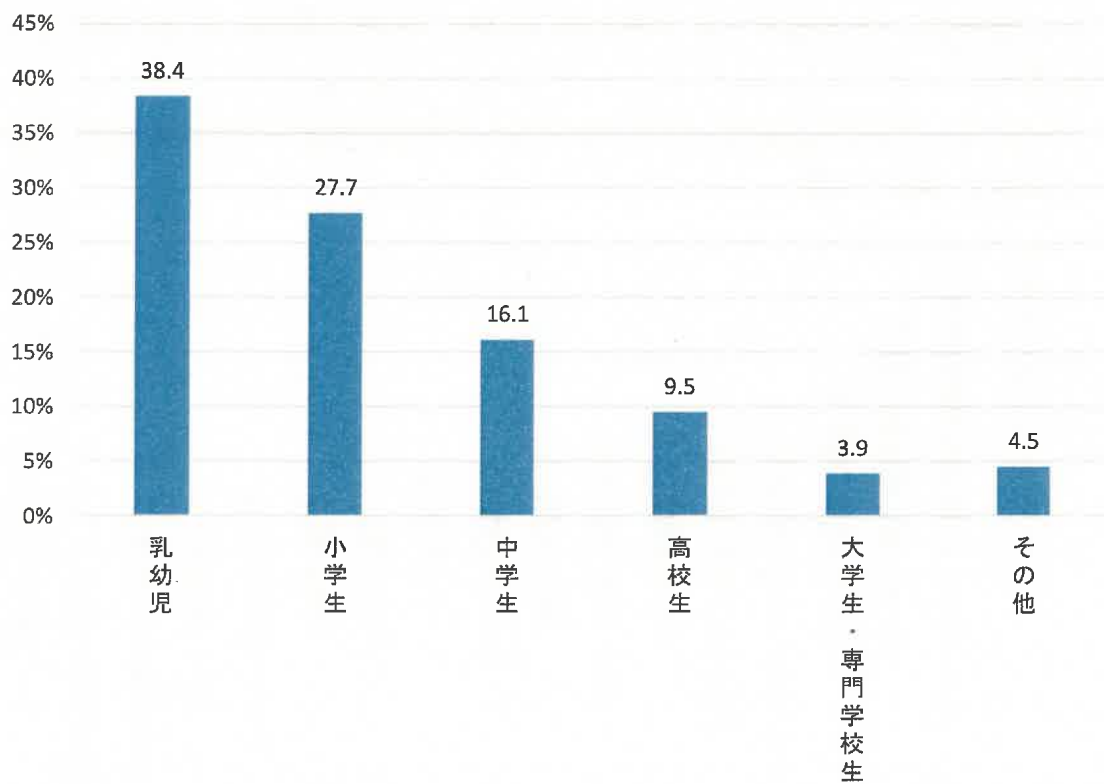
調査回答者のお子様の人数

図表 6 : 子どもの人数



調査回答者のお子様の年代

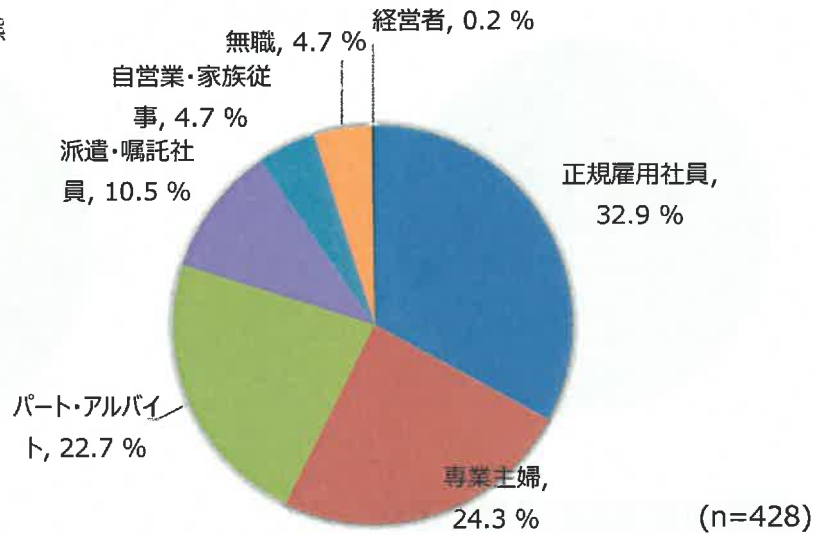
図表 7 : 子どもの年代



Q1 現在の雇用形態について

雇用形態は、「正規雇用社員」が 32.9%、「専業主婦」が 24.3%、「パート・アルバイト」が 22.7%、「派遣・嘱託社員」が 10.5%となっています。

図表 8 : 雇用形態

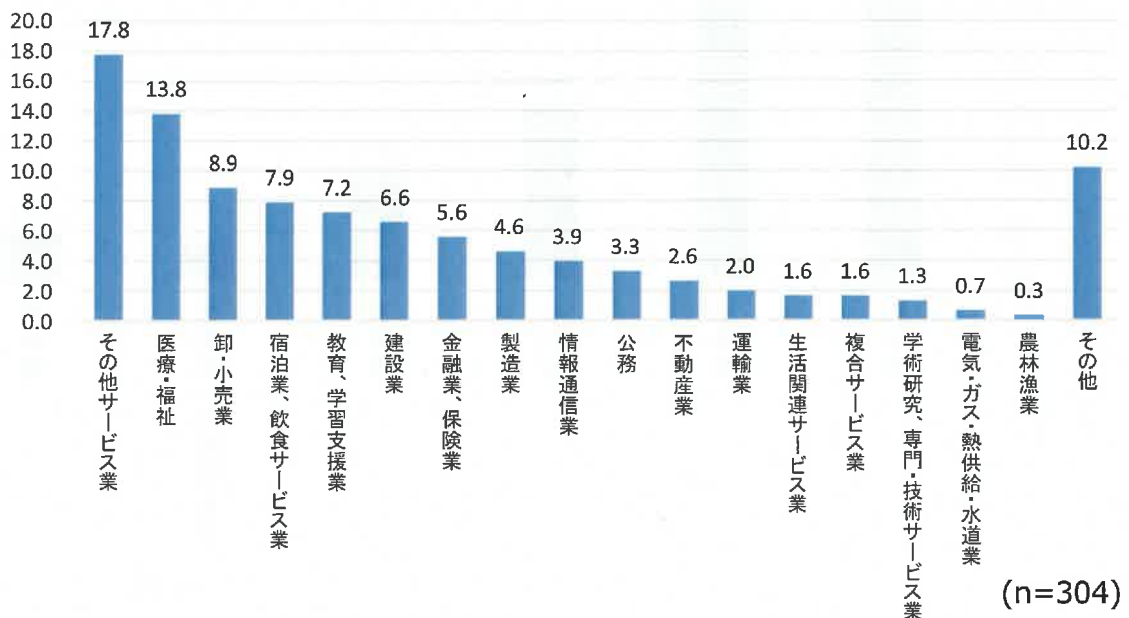


[現在、仕事をしている方へ]

Q2 現在の職業の業種について

業種は、「その他サービス業」が 17.8%、「医療・福祉」が 13.8%となっています。

図表 9 : 職業の業種

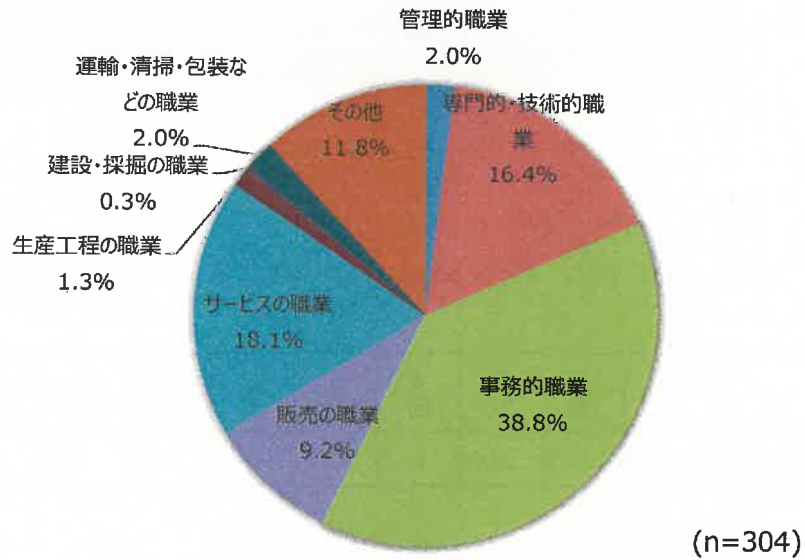


[現在、仕事をしている方へ]

Q3 現在の職種について

職種は、「事務的職業」が 38.8%、「サービスの職業」が 18.1%、「専門的・技術的職業」が 16.4%となっています。

図表 10 : 職種

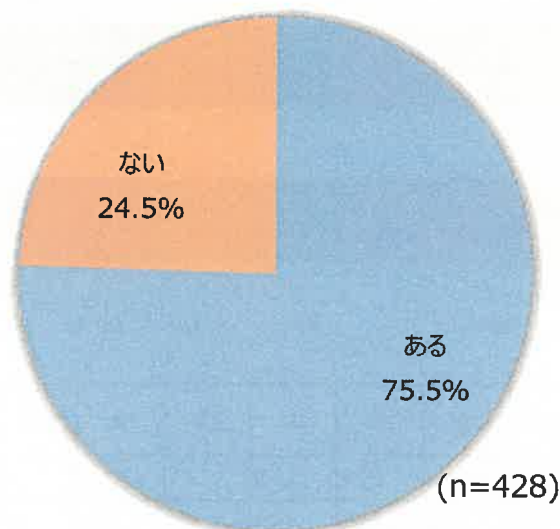


[全員に]

Q4 (1)これまでの離職・転職について

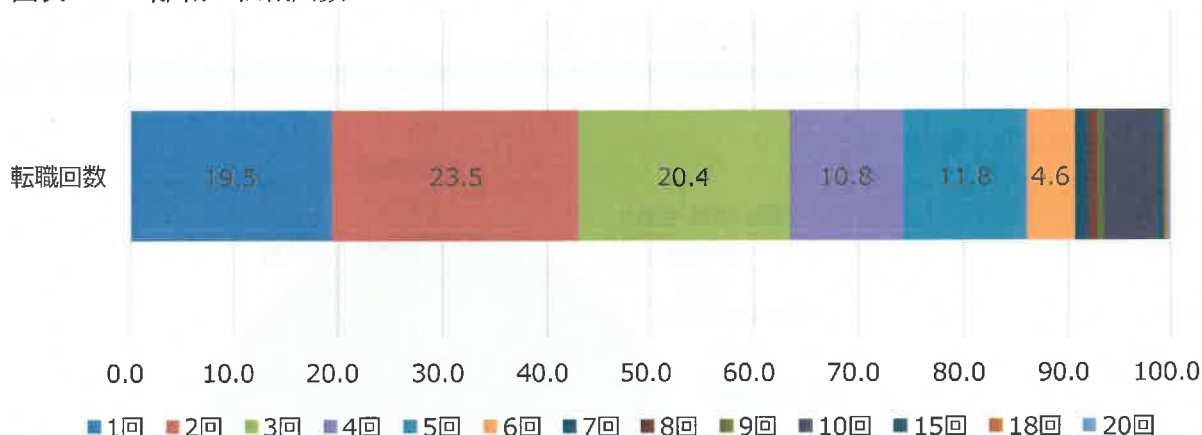
離職、転職は、「ある」が 75.5%となっています。
これまでの離職、転職回数は、「2回」が 23.5%、「3回」が 20.4%、「1回」が 19.5%となっています。

図表 11 : 離職・転職経験の有無



離職・転職回数

図表 1 2 : 離職・転職回数



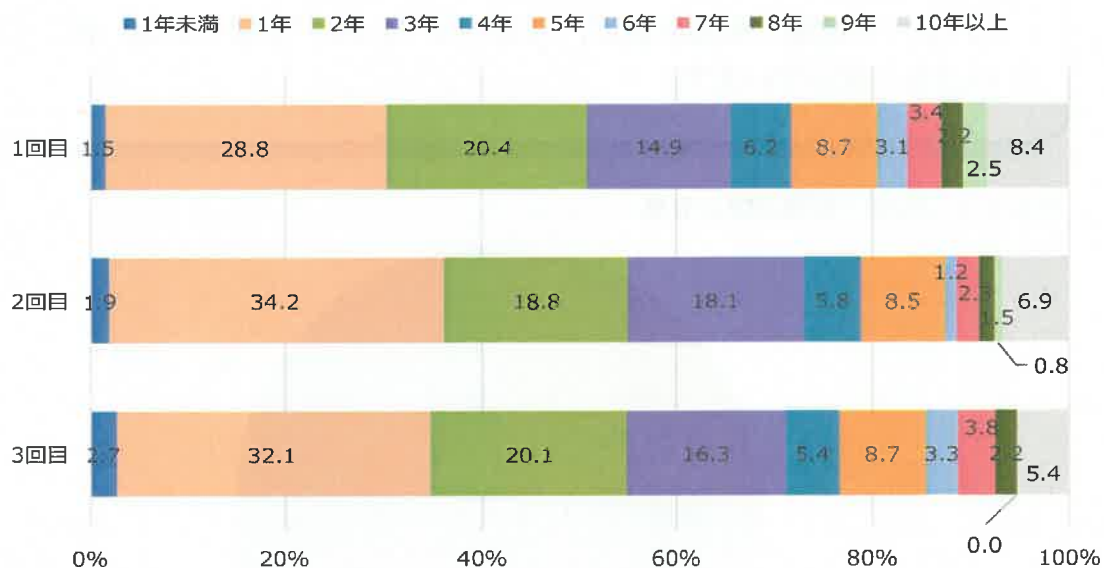
	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回	15回	18回	20回
転職回数	19.5	23.5	20.4	10.8	11.8	4.6	1.2	0.9	0.6	5.3	0.6	0.3	0.3

[離職、転職経験がある方へ]

Q4 (2) これまでの離職・転職回数とそれぞれの勤続年数について

離職・転職の経験がある方の勤続年数は、1回目、2回目、3回目共に「1年」という回答が最も多く、次いで「2年」、「3年」となっています。

図表 1 3 : 離職・転職回数のそれぞれの勤続年数



	1年未満	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年以上
1回目	1.5	28.8	20.4	14.9	6.2	8.7	3.1	3.4	2.2	2.5	8.4
2回目	1.9	34.2	18.8	18.1	5.8	8.5	1.2	2.3	1.5	0.8	6.9
3回目	2.7	32.1	20.1	16.3	5.4	8.7	3.3	3.8	2.2	0.0	5.4

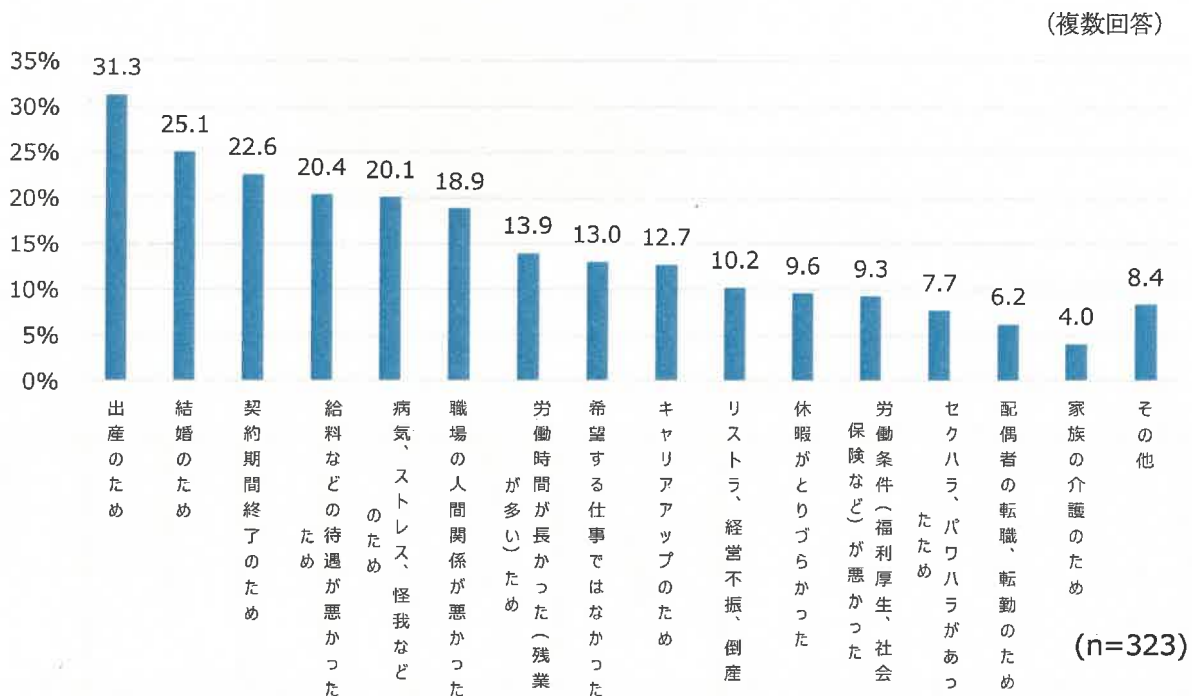
[離職、転職経験がある方へ]

Q5 離職・転職した理由

離職・転職した理由は、「出産のため」が31.3%、「結婚のため」が25.1%、「契約期間終了のため」が22.6%となっています。

年代別では、20代は「病気、ストレス」及び「職場の人間関係」が各30.4%、30代は「出産のため」が37.3%、40代は「出産のため」が27.8%となっています。

図表14：離職・転職した理由



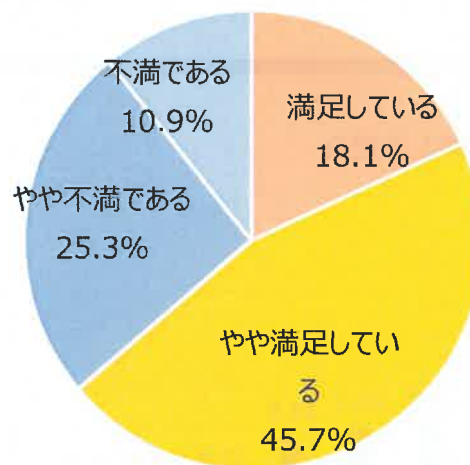
		該当数	出産のため	結婚のため	契約期間終了のため	給料などの待遇が悪かったため	病気、ストレス、怪我など	職場の人間関係が悪かったため	労働時間が長かった(残業が多い)ため	希望する仕事ではなかった	キャリアアップのため	産リストラ、経営不振、倒	休暇がとりづらかった	労働条件(福利厚生、社会保険など)が悪かった	セクハラ、パワハラがあったため	配偶者の転職、転勤のため	家族の介護のため	その他
全体		323	31.3	25.1	22.6	20.4	20.1	18.9	13.9	13	12.7	10.2	9.6	9.3	7.7	6.2	4	8.4
年代	20代	46	26.1	21.7	13	26.1	30.4	30.4	8.7	21.7	6.5	2.2	13	13	4.3	2.2	2.2	8.7
	30代	126	37.3	27.8	23.8	24.6	16.7	17.5	21.4	9.5	12.7	8.7	13.5	12.7	11.1	7.9	2.4	5.6
	40代	151	27.8	23.8	24.5	15.2	19.9	16.6	9.3	13.2	14.6	13.9	5.3	5.3	6	6	6	10.6
婚姻状況	未婚	96	2.1	1	28.1	30.2	32.3	26	26	17.7	15.6	11.5	15.6	17.7	6.3	0	5.2	7.3
	既婚	190	41.6	35.3	18.4	15.3	14.2	15.8	7.9	12.1	11.1	9.5	5.8	6.3	8.4	7.9	2.1	10
	離別(離婚)	37	54.1	35.1	29.7	21.6	18.9	16.2	13.5	5.4	13.5	10.8	13.5	2.7	8.1	13.5	10.8	2.7

[現在、仕事をしている方へ]

Q6 現在の仕事に対する満足度について

現在の仕事に対する満足度は、「満足している」、「やや満足している」の合計が 63.8%となっています。

図表 15 : 現在の仕事に対する満足度



(n=304)

		該当数	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である
全体		304	18.1	45.7	25.3	10.9
雇用形態	正規雇用社員	141	20.6	46.1	26.2	7.1
	派遣・嘱託社員	45	17.8	48.9	22.2	11.1
	パート・アルバイト	97	14.4	47.4	23.7	14.4
	経営者	1	0	100	0	0
	自営業・家族従事	20	20	25	35	20
	専業主婦	0	0	0	0	0
	無職	0	0	0	0	0

[現在、仕事をしている方へ]

Q7 Q6の回答理由について(記述式)

【満足している】

- ・給与や産休育休、保険等もしっかりしている。子育てしやすい周囲の雰囲気がある。意見がきちんと考慮され、一社員として大切にされている。自分自身のスキルアップも常にできる職場である(正規雇用社員、30代)
- ・勤務時間が短い分お給料は低いが、その分家事をする時間を持つことができ、結果毎日の生活にゆとりと充実感を得られている(パート・アルバイト、40代)
- ・非常勤から正規雇用になり、やり通したかった仕事ができることになった(正規雇用社員、40代)

【やや満足している】

- ・所定労働1日7時間20分で残業も少ない(正規雇用社員、30代)
- ・仕事、子育てが両立できる(正規雇用社員、30代)
- ・勤務時間が理想である(パート・アルバイト、40代)
- ・やりがいのある仕事だが、もう少し待遇面の条件が良くなってほしい(派遣・嘱託社員、30代)

【やや不満である】

- ・不満は多いが融通がきく(正規雇用社員、20代)
- ・休暇がとりづらい(パート・アルバイト、30代)
- ・給料が低い(パート・アルバイト、40代)
- ・正社員になりたい(パート・アルバイト、30代)
- ・やりがいがない(派遣・嘱託社員、40代)

【不満である】

- ・残業が多く、時間通りに帰れない。給料が他より低い(正規雇用社員、30代)
- ・給料が少ない(パート・アルバイト、20代)
- ・成果をきちんと評価してもらえない(パート・アルバイト、30代)
- ・雇用期間に定めがある(派遣・嘱託社員、30代)

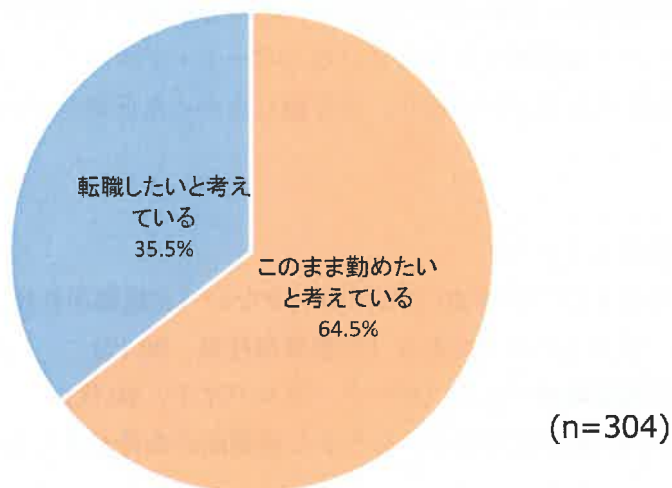
[現在、仕事をしている方へ]

Q8 現在の仕事を今後も続けていきたいと思うか

現在の仕事の継続は、「このまま勤めたいと考えている」が 64.5%となっています。

婚姻状況別や子供の有無別では、「既婚」、「子供有り」の方は、「このまま勤めたい」との回答が多くなっています。

図表 16 : 現在の仕事を今後も続けていきたいか



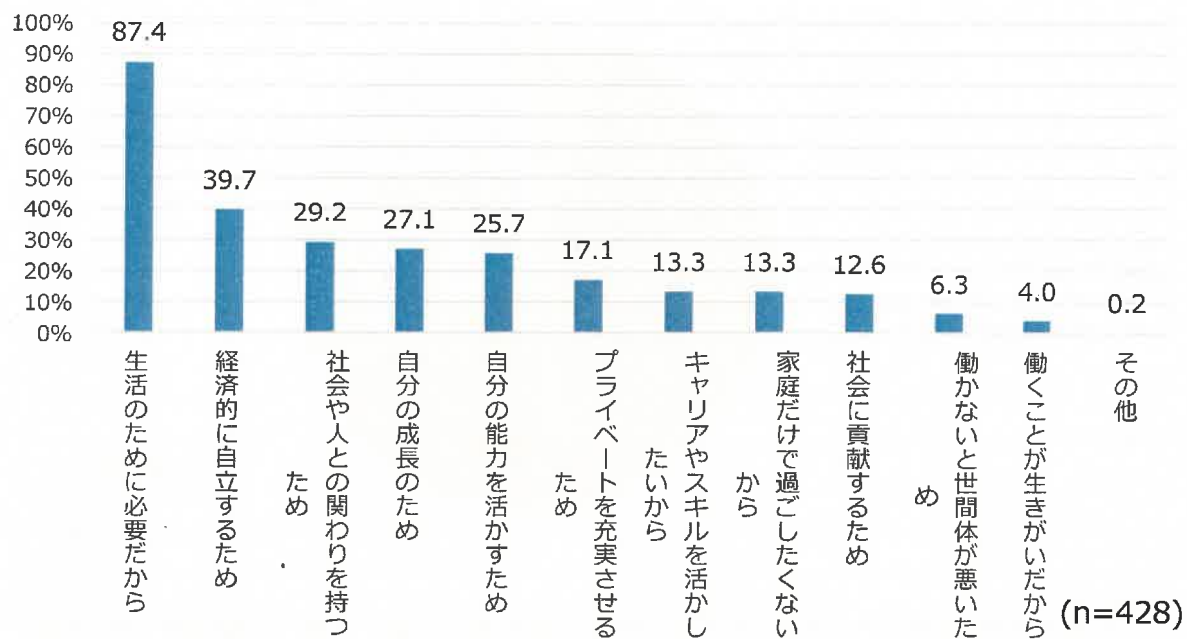
		該当数	このまま勤めたいと考えている	転職したいと考えている
全体		304	64.5	35.5
婚姻状況	未婚	133	60.2	39.8
	既婚	136	72.8	27.2
	離別（離婚）	35	48.6	51.4
子供の有無	いる	141	70.2	29.8
	いない	163	59.5	40.5

[全員に]

Q9 職業に就く目的について

職業に就く目的は、「生活のために必要だから」が 87.4%と最も多くなっています。

図表 17 : 職業に就く目的

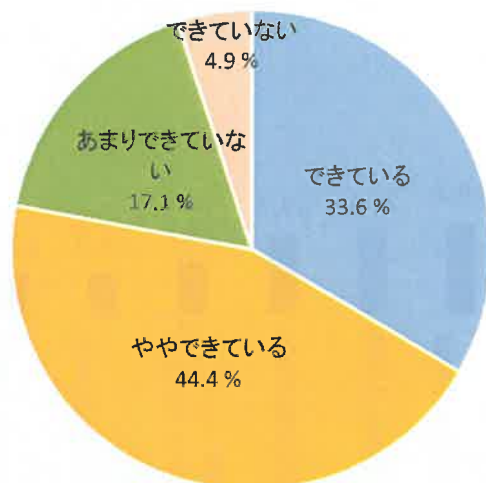


〔現在、仕事をしている方へ〕

Q10 仕事とプライベートは両立できているか

仕事とプライベートの両立は、「ややできている」、「できている」の合計が78.0%となっています。

図表18：仕事とプライベートの両立について



(n=304)

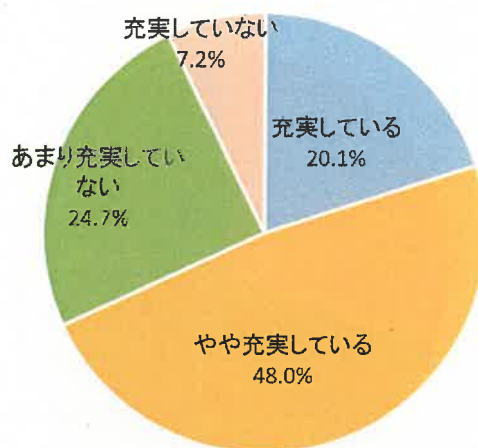
		該当数	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
全体		304	33.6	44.4	17.1	4.9
年代	20代	58	25.9	44.8	20.7	8.6
	30代	113	31.9	46	20.4	1.8
	40代	133	38.3	42.9	12.8	6
雇用形態	正規雇用社員	141	32.6	49.6	13.5	4.3
	派遣・嘱託社員	45	28.9	40	26.7	4.4
	パート・アルバイト	97	38.1	36.1	19.6	6.2
	経営者	1	100	0	0	0
	自営業・家族従事	20	25	60	10	5
	専業主婦	0	0	0	0	0
	無職	0	0	0	0	0

[現在、仕事をしている方へ]

Q11 プライベートの充実度について

プライベートの充実度は、「充実している」、「やや充実している」の合計が68.1%となっています。

図表19：プライベートの充実度について



(n=304)

		該当数	充実している	やや充実している	あまり充実していない	充実していない
全体		304	20.1	48	24.7	7.2
婚姻状況	未婚	133	20.3	45.9	27.1	6.8
	既婚	136	19.9	52.2	20.6	7.4
	離別（離婚）	35	20	40	31.4	8.6
子供の有無	いる	141	22.0	48.9	22	7.1
	いない	163	18.4	47.2	27	7.4
雇用形態	正規雇用社員	141	23.4	50.4	21.3	5
	派遣・嘱託社員	45	15.6	40	33.3	11.1
	パート・アルバイト	97	19.6	50.5	23.7	6.2
	経営者	1	100	0	0	0
	自営業・家族従事	20	5	40	35	20
	専業主婦	0	0	0	0	0
	無職	0	0	0	0	0

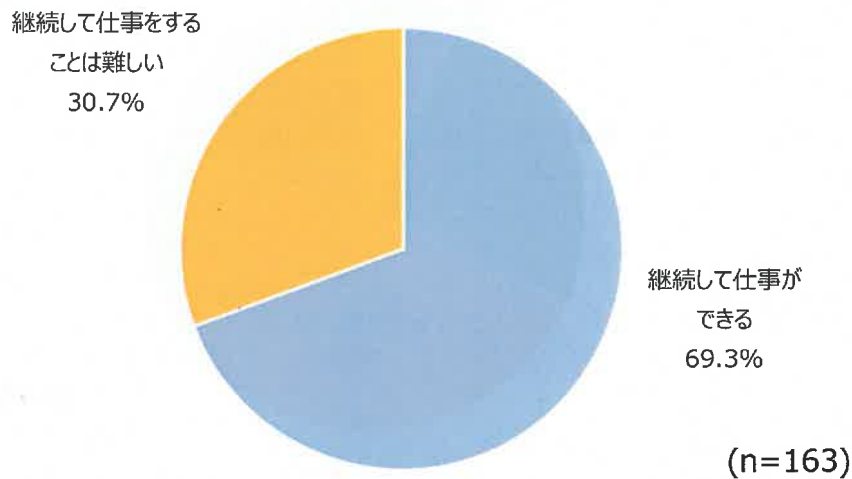
[現在、仕事をしている方へ]

Q12 現在の職場で子供ができた場合、継続して仕事ができる環境にあるか

現在の職場で子供が出来た場合は、「継続して仕事ができる」が 69.3%となっています。

雇用形態別では、「継続できる」は、正規雇用社員(73.4%)、派遣・嘱託社員(69.2%)、「パート・アルバイト」(53.5%)となっています。

図表 20 : 現在の職場で子どもが出来た場合、継続して仕事ができる環境か



		該 当 数	継続して仕事 ができる	継続して仕事 をするのは難 しい
全 体		163	69.3	30.7
雇 用 形 態	正規雇用社員	79	73.4	26.6
	派遣・嘱託社員	26	69.2	30.8
	パート・アルバイト	43	53.5	46.5
	経営者	1	100	0
	自営業・家族従事	14	92.9	7.1
	学生	0	0	0
	専業主婦	0	0	0
	無職	0	0	0

[Q12で「継続が難しい」と回答した方へ]

Q13 「継続が難しい」と思う具体的な理由

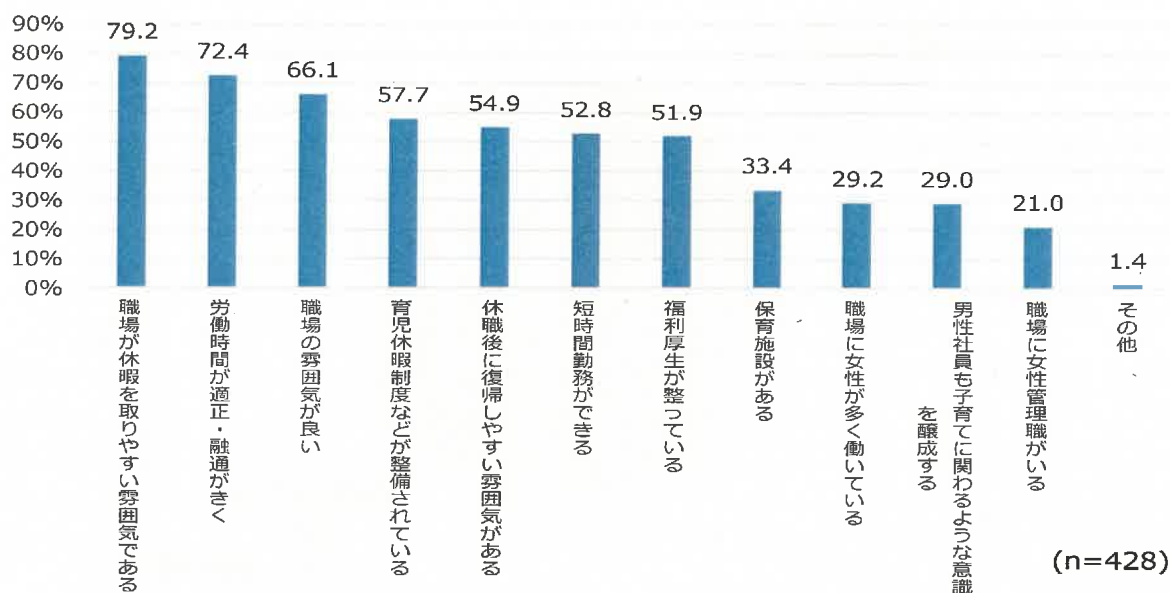
- ・給料が安い
- ・急な休みなどに融通がきかない。
- ・子供を預ける所を見つける事が容易ではないとおもうから
- ・産休を取るなみたいな雰囲気がある。
- ・時短や育休が取れるが、取ることで周囲に負担がかかる。子どもと仕事を両立する自信がない
- ・残業が多い
- ・子育てが忙しそうだから

[全員に]

Q14 女性が働くために、どのような職場環境であればいいと思うかについて

女性が働くためにどのような職場環境であればいいかは、「職場が休暇を取りやすい雰囲気である」が79.2%、「労働時間が適切・融通がきく」が72.4%、「職場の雰囲気が良い」が66.1%となっています。

図表21：女性が働くために、どのような職場環境であればいいと思うか（複数回答）

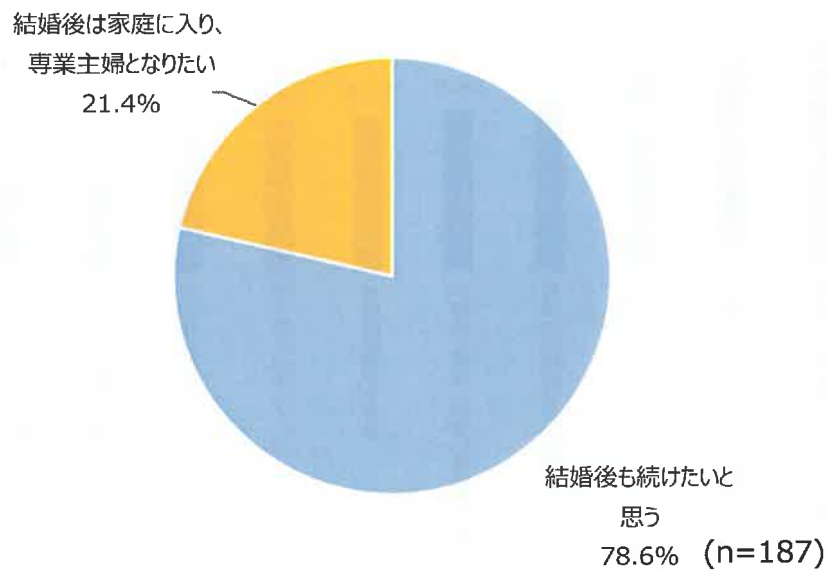


		該当数	職場が休暇を取りやすい雰囲気である	労働時間が適切・融通がきく	職場の雰囲気が良い	育児休暇制度などが整備されている	退職後に復帰しやすい雰囲気がある	短時間勤務ができる	福利厚生が整っている	保育施設がある	職場に女性が多く働いている	男性社員も子育てに関わるような意識を醸成する	職場に女性管理職がいる	その他
全体		428	79.2	72.4	66.1	57.7	54.9	52.8	51.9	33.4	29.2	29.0	21.0	1.4
年代	20代	86	84.9	70.9	67.4	62.8	55.8	58.1	53.5	29.1	39.5	23.3	24.4	0
	30代	164	81.1	76.2	65.9	64	59.1	56.7	52.4	41.5	28	30.5	19.5	3
	40代	178	74.7	69.7	65.7	49.4	50.6	46.6	50.6	28.1	25.3	30.3	20.8	0.6

Q15 結婚した場合、仕事を続けたいと思うかについて

結婚後も仕事を続けたいと思うかは、「続けたい」が 78.6%となっています。年代別では、30代と40代の80%以上が「続けたい」となっており、20代は「続けたい」が 64.6%と全体に比べ 10ポイント以上低く、「専業主婦になりたい」が 35.4%と30代、40代の2倍前後となっています。

図表 2 2 : 結婚した場合、仕事を続けたいか



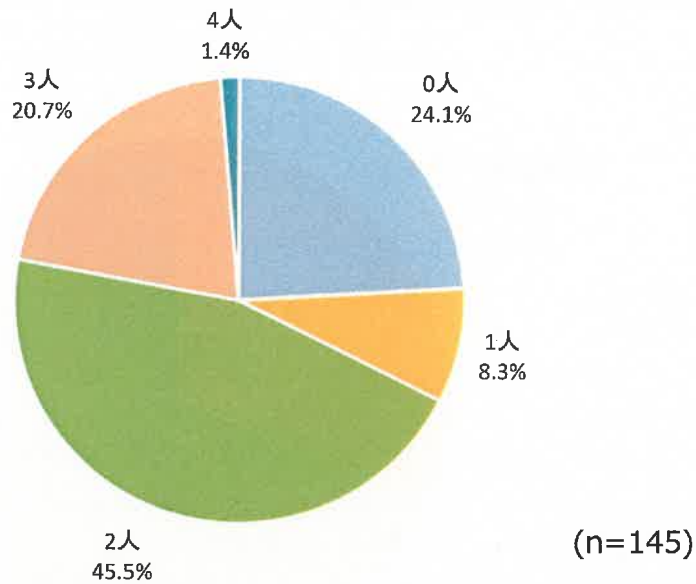
		該当数	結婚後も続けたいと思う	結婚後は家庭に入り、専業主婦になりたい
全体		187	78.6	21.4
年代	20代	48	64.6	35.4
	30代	64	85.9	14.1
	40代	75	81.3	18.7

〔未婚〕、〔離別〕で「子どもがいない」方へ〕

Q16 結婚したら、何人くらい子供が欲しいかについて

「子供がいない方」へ結婚後に欲しい子供の数を聞いたところ、「2人」が45.5%で最も多く、次いで「ゼロ」24.1%、「3人」20.7%となっています。年代別では、40代では48.9%が「0人」となっています。

図表23：結婚したら、何人くらい子どもが欲しいか



		該当数	0人	1人	2人	3人	4人
全体		145	24.1	8.3	45.5	20.7	1.4
年代	20代	45	8.9	6.7	57.8	24.4	2.2
	30代	53	15.1	13.2	45.3	24.5	1.9
	40代	47	48.9	4.3	34	12.8	0

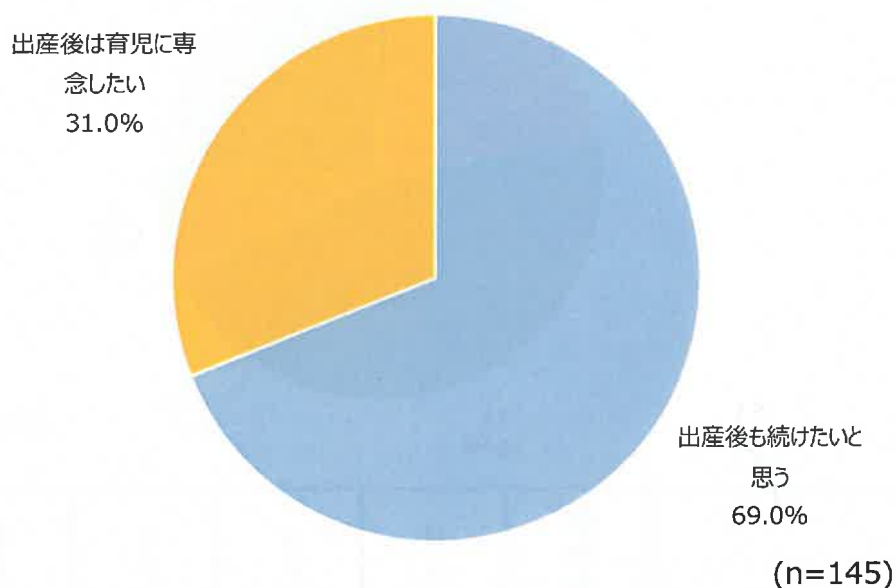
〔未婚〕、「離別」で「子どもがいない」方へ〕

Q17 出産した場合、仕事を続けたいと思うか

出産した場合、仕事を続けたいと思うかは、「出産後も続けたいと思う」が69.0%となっています。

年代別では、30代と40代は70%以上が続けたいとなっていますが、20代は57.8%となっています。前の質問でも20代は、結婚後専業主婦になりたいとの回答が多くなっており、関連しているものと考えられます。

図表24：出産した場合、仕事を続けたいか



		該当数	出産後も続けたいと思う	出産後は専念したい
全体		145	69	31
年代	20代	45	57.8	42.2
	30代	53	73.6	26.4
	40代	47	74.5	25.5

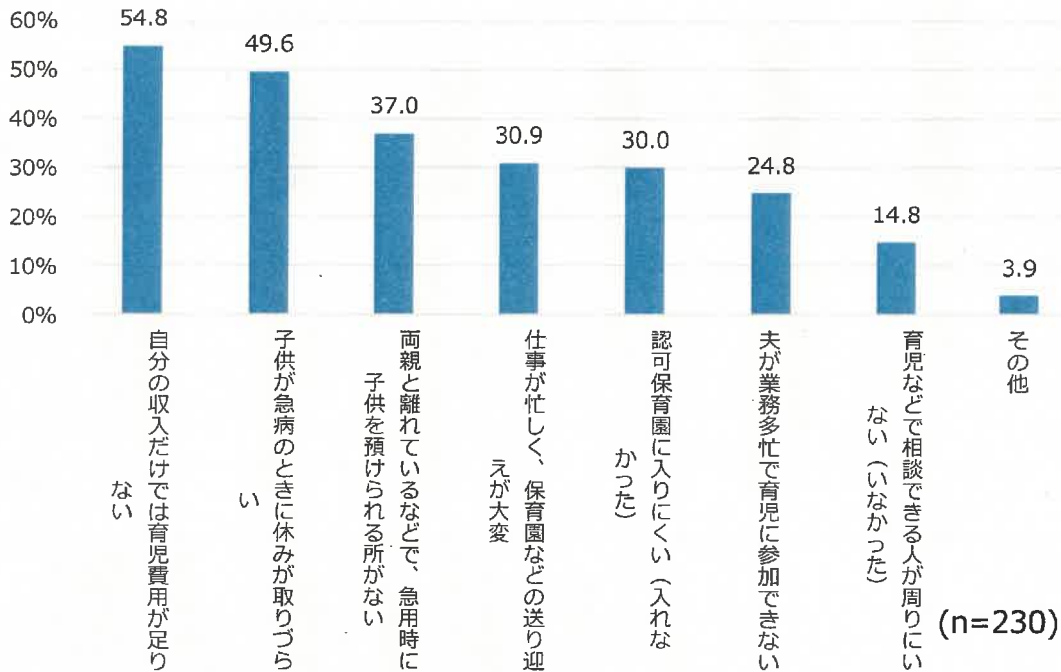
〔「お子さんがいる」方へ〕

Q18 育児、子育てをする上でどのような苦勞があるか（あったか）

育児、子育てをする上での苦勞は、「自分の収入だけでは育児費用が足りない」が54.8%で最も多く、また「急病時に休みが取りづらい」・「子供を預けられる所がない」など緊急時の苦勞も多くなっています。

婚姻状況別では、離別の方は「子供の急病時に休みづらい」が74.3%と多くなっています。

図表25：育児、子育てをする上での苦勞（複数回答）



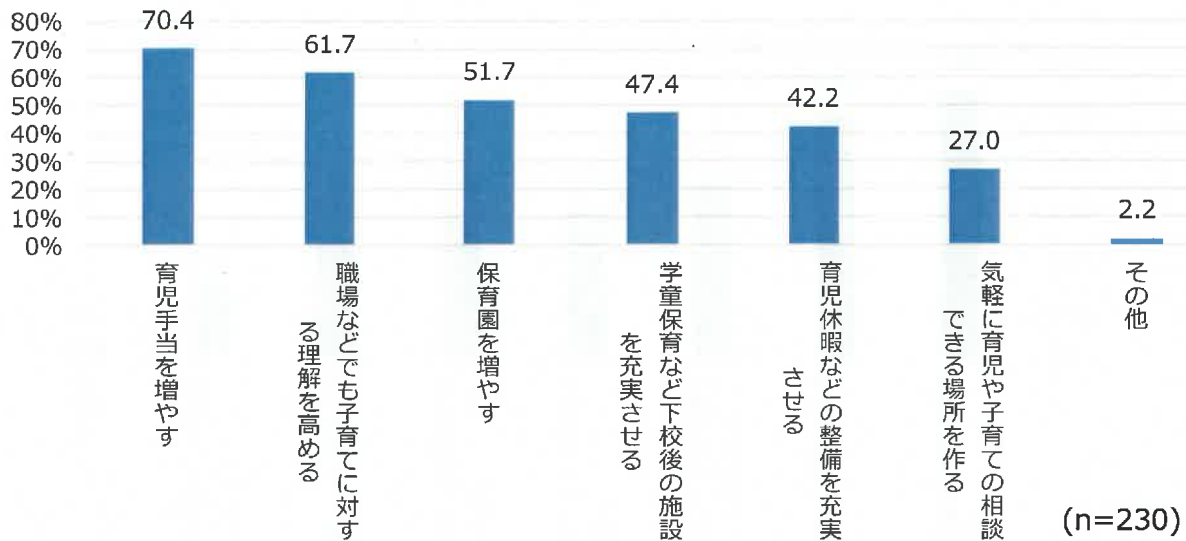
婚姻状況	該当数	苦勞の種類							
		自分の収入だけでは育児費用が足りない	子供が急病のときに休みが取りづらい	両親と離れているなどで、急病時に子供を預けられる所がない	仕事が忙しく、保育園などの送り迎えが大変	認可保育園に入りにくい（入れなかった）	夫が業務多忙で育児に参加できない	育児などで相談できる人が周りにいない（いなかった）	その他
全体	230	54.8	49.6	37.0	30.9	30.0	24.8	14.8	3.9
未婚	7	85.7	14.3	0	0	14.3	0	0	0
既婚	188	48.4	46.3	38.3	31.9	31.4	27.1	12.8	4.3
離別（離婚）	35	82.9	74.3	37.1	31.4	25.7	17.1	28.6	2.9

Q19 育児、子育ての支援策として、どのような制度があればいいと思うか。

育児、子育ての支援策として、どのような制度があればいいかは、「育児手当を増やす」が70.4%、「職場などでも子育てに対する理解を高める」が61.7%となっています。

年代別では、「学童保育など下校後の施設を充実させる」では、20代(28.1%)に比べ、30代(53.3%)と40代(48.1%)が多くなっています。

図表26：育児、子育ての支援策として、どのような制度があればいいか（複数回答）



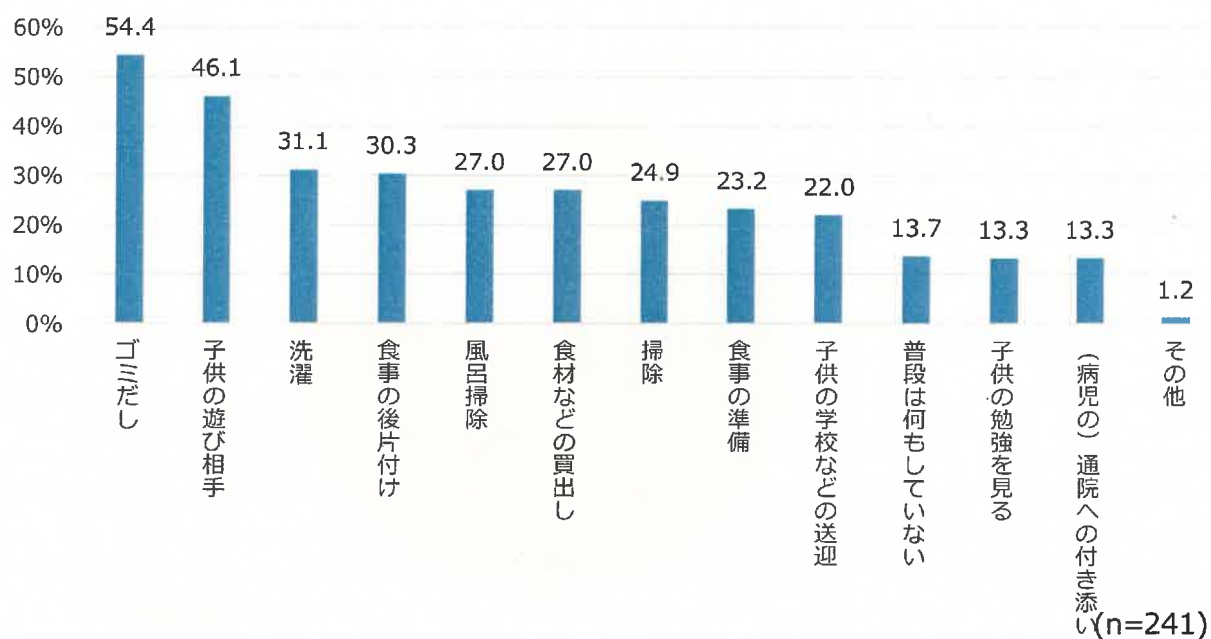
		該当数	育児手当を増やす	職場などでも子育てに対する理解を高める	保育園を増やす	学童保育など下校後の施設を充実させる	育児休暇などの整備を充実させる	気軽に育児や子育ての相談できる場所を作る	その他
全体		230	70.4	61.7	51.7	47.4	42.2	27.0	2.2
年代	20代	32	81.3	68.8	65.6	28.1	59.4	40.6	0.0
	30代	90	72.2	60.0	57.8	53.3	41.1	25.6	3.3
	40代	108	65.7	61.1	42.6	48.1	38.0	24.1	1.9

〔「既婚者」の方へ〕

Q20 配偶者がされている家事、育児について次の中から選んでください。

配偶者がされている家事、育児は、「ゴミだし」が54.4%、「子供の遊び相手」が46.1%、「洗濯」が31.1%となっていますが、「普段は何もしていない」も13.7%となっています。

図表27：配偶者がされている家事、育児について（複数回答）

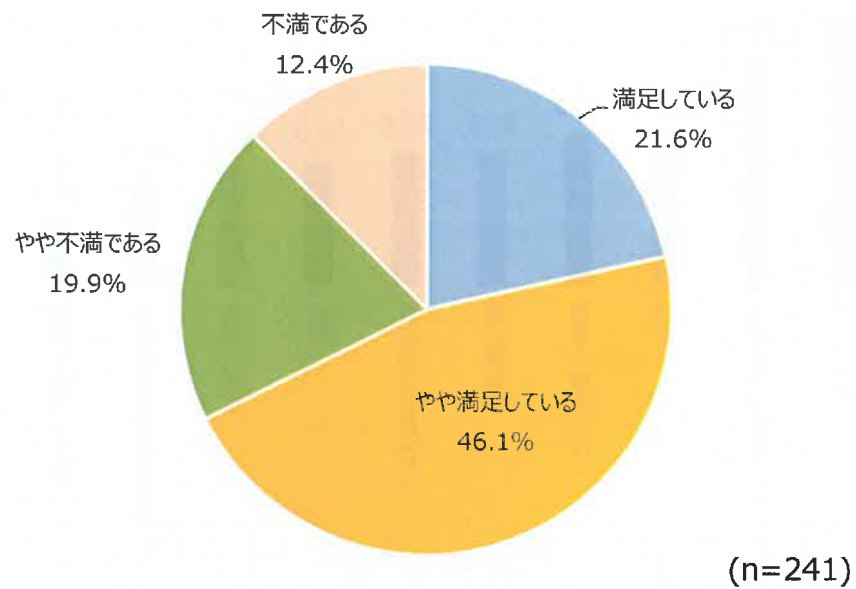


〔既婚者〕の方へ〕

Q21 配偶者の家事や育児についての満足度について

配偶者の育児への満足度は、「満足している」、「やや満足している」の合計が 67.7%となっています。

図表 28：配偶者の家事や育児の満足度



		該当数	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である
全体		241	21.6	46.1	19.9	12.4
年代	20代	38	21.1	47.4	15.8	15.8
	30代	100	23.0	44.0	24.0	9.0
	40代	103	20.4	47.6	17.5	14.6

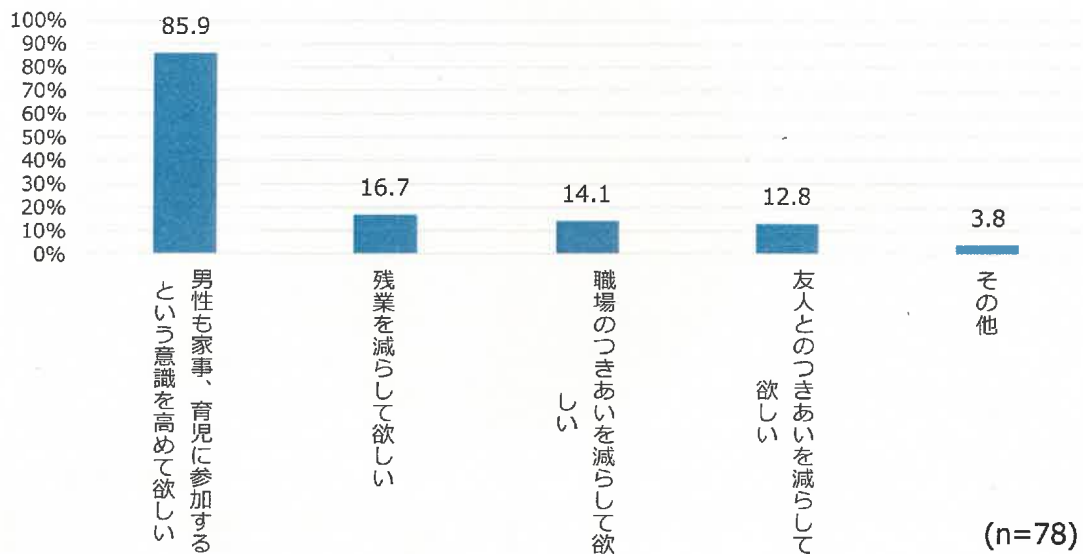
〔Q21で「やや不満」「不満」と回答した方へ〕

Q22 配偶者が家事、育児にもっと参加するために配偶者（配偶者の職場等）はどうすべきか。

配偶者が家事、育児にもっと参加するために配偶者はどうすべきかは、「育児に参加するという意識を高めてほしい」が85.9%と最も多くなっています。

「その他」には、「育児に参加しないでもいいから、稼いでほしい」、「一度家事をすべてさせて、大変さを理解させたい」、「出張を減らして欲しい」との回答がありました。

図表 29：配偶者の家事や育児の満足度（複数回答）



〔「現在仕事をしていて、子どもがいる方」、「仕事に就いていたときに出産された方」へ〕

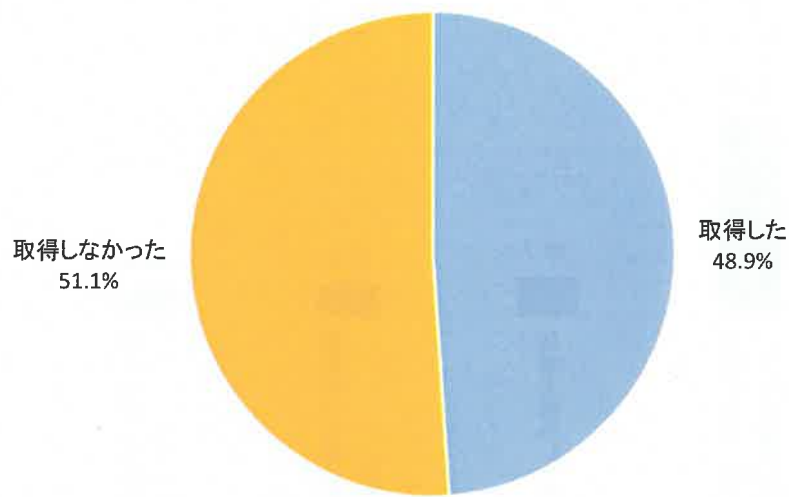
Q23 出産されたときに、育児休業を取得したか。

出産時の育児休業の取得は、「育児休業を取得した」が48.9%となっています。

雇用形態別では、正規雇用社員は67.7%が「取得」、パート・アルバイトでは「取得しなかった」が68.5%と回答が逆になっています。

(※) 雇用形態は、現在の雇用形態であり出産時の雇用形態ではない。

図表30：出産時の育児休業取得の有無



(n=141)

		該当数	取得した	取得しなかった
全体		141	48.9	51.1
雇用形態	正規雇用社員	62	67.7	32.3
	派遣・嘱託社員	19	36.8	63.2
	パート・アルバイト	54	31.5	68.5
	経営者	0	0	0
	自営業・家族従事	6	50	50
	専業主婦	0	0	0
	無職	0	0	0

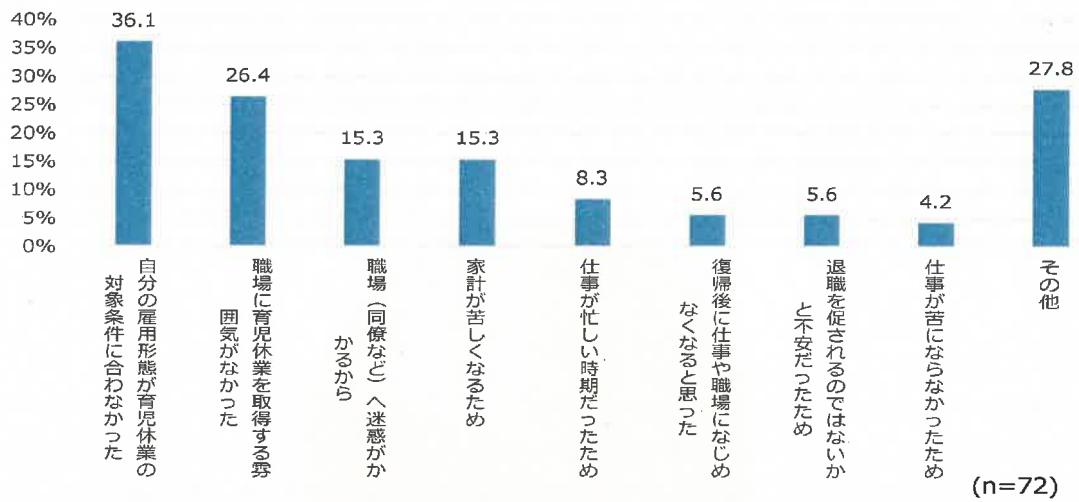
〔「育児休業を取得しなかった」方へ〕

Q24 育児休業を取得しなかった理由について

育児休業を取得しなかった理由は、「自分の雇用形態が育児休業の対象条件に合わなかった」が36.1%、「取得する雰囲気になかった」が26.4、「職場へ迷惑がかかる」が15.3%、「家計が苦しくなる為」が15.3%となっています。

「その他」には、「退職した」、「退職を促された」の回答が複数あったほか、「無職だった」、「専業主婦だった」といった回答も複数ありました。

図表 3 1 : 育児休業を取得しなかった理由について (複数回答)

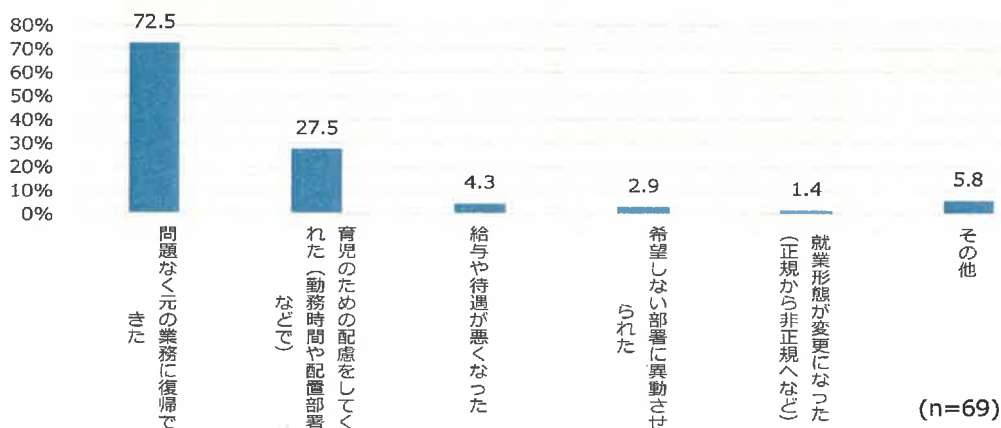


〔「育児休業を取得した」方へ〕

Q25 育児休業から職場復帰したときの職場の雰囲気、対応について

育児休業から復帰したときの職場の雰囲気、対応は、「問題なくもとの業務に復帰できた」が72.5%と最も多くなっており、また「育児についての配慮をしてくれた」が27.5%となっていることから、育児休業を取りやすい環境の職場は、復帰後の対応も適切にされている様子が伺われます。

図表 3 2 : 育児休業から職場復帰したときの職場の雰囲気、対応について (複数回答)



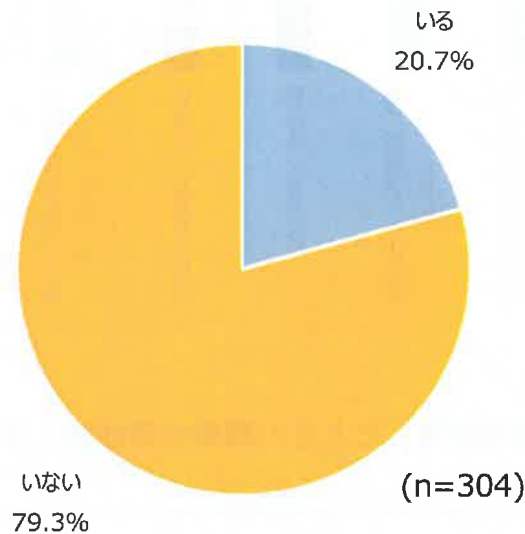
[現在「仕事をされている」方へ]

Q26 いわゆる「103万円の壁」「130万円の壁」を意識して働いているか。

「103万円、130万円の壁」は、「意識している」が20.7%、「意識していない」が79.3%となっています。

雇用形態別では、「意識している」は、正規雇用社員(11.3%)、派遣・嘱託社員(8.9%)よりも、パート・アルバイト(40.2%)が多くなっています。

図表33：いわゆる「103万円の壁」「130万円の壁」を意識して働いているか



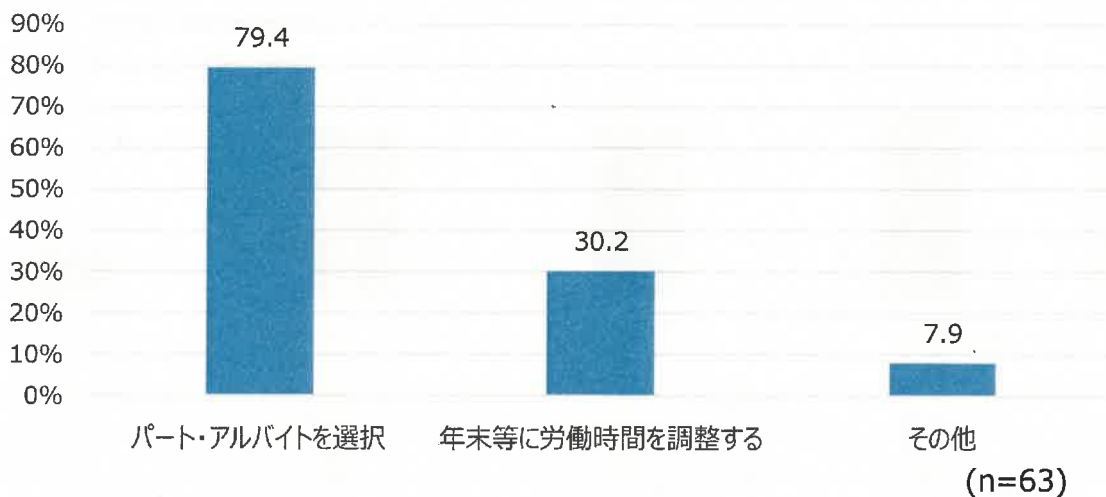
		該当数	いる	いない
全体		304	20.7	79.3
雇用形態	正規雇用社員	141	11.3	88.7
	派遣・嘱託社員	45	8.9	91.1
	パート・アルバイト	97	40.2	59.8
	経営者	1	0	100
	自営業・家族従事	20	20	80
	専業主婦	0	0	0
	無職	0	0	0

〔Q26で「意識している」と回答した方へ〕

Q27 Q26 に対して具体的にどういうことを意識しているか。

「103 万円、130 万円の壁」を意識していると回答した方が、どういったことを意識しているかは、「パート・アルバイトを選択」が 79.4%となっています。

図表 3 4 : 具体的に意識していること



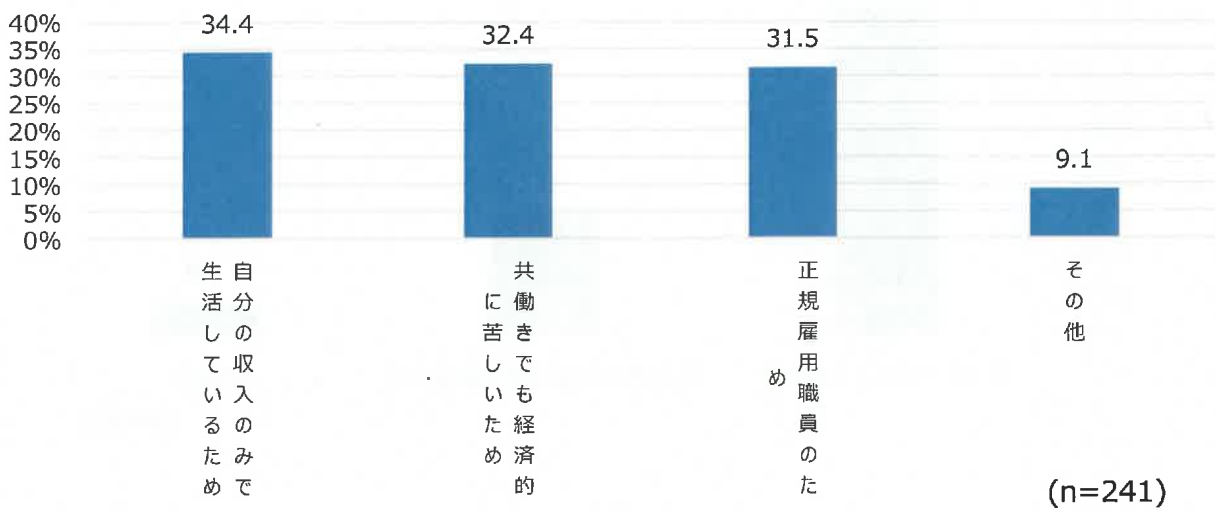
[Q26で「意識していない」と回答した方へ]

Q28 いわゆる「103万円の壁」「130万円の壁」を意識していない理由。

「103万円、130万円の壁」を意識していないと回答した方は、「自分の収入のみで生活している」、「共働きでも生活に苦しいため」、「正規雇用職員のため」の3つの選択肢がほぼ同率となっています。

雇用形態別では、既婚者は、「共働きでも経済的に苦しいため」が、未婚者と離別者は「自分の収入のみで生活しているため」が多くなっています。

図表35：いわゆる「103万円の壁」「130万円の壁」を意識していない理由



		該当数	自分の収入のみで生活しているため	共働きでも経済的に苦しいため	正規雇用職員のため	その他
全体		241	34.4	32.4	31.5	9.1
婚姻状況	未婚	117	47.9	25.6	29.9	6.0
	既婚	93	2.2	48.4	40.9	14.0
	離別 (離婚)	31	80.6	9.7	9.7	6.5

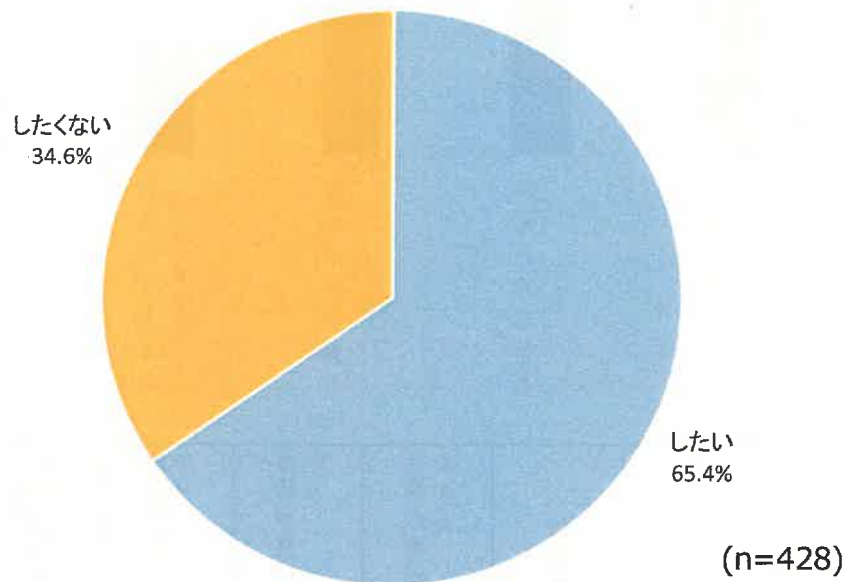
[全員に]

Q29 今後について、いずれキャリアアップしたいか。

今後「キャリアアップしたいか」は、「したい」が65.4%となっています。
婚姻状況別では、「したい」は、未婚(61.9%)、既婚(64.3%)に比べ、離別者(85.0%)が多くなっています。

雇用形態別では、派遣・嘱託社員(73.3%)、正規雇用職員(68.1%)に比べ、「パート・アルバイト」(56.7%)が少なくなっています。

図表36：今後、いずれキャリアアップしたいか



		該当数	したい	したくない
全体		428	65.4	34.6
婚姻状況	未婚	147	61.9	38.1
	既婚	241	64.3	35.7
	離別(離婚)	40	85	15
雇用形態	正規雇用社員	141	68.1	31.9
	派遣・嘱託社員	45	73.3	26.7
	パート・アルバイト	97	56.7	43.3
	経営者	1	100	0
	自営業・家族従事	20	80	20
	専業主婦	104	70.2	29.8
	無職	20	30	70

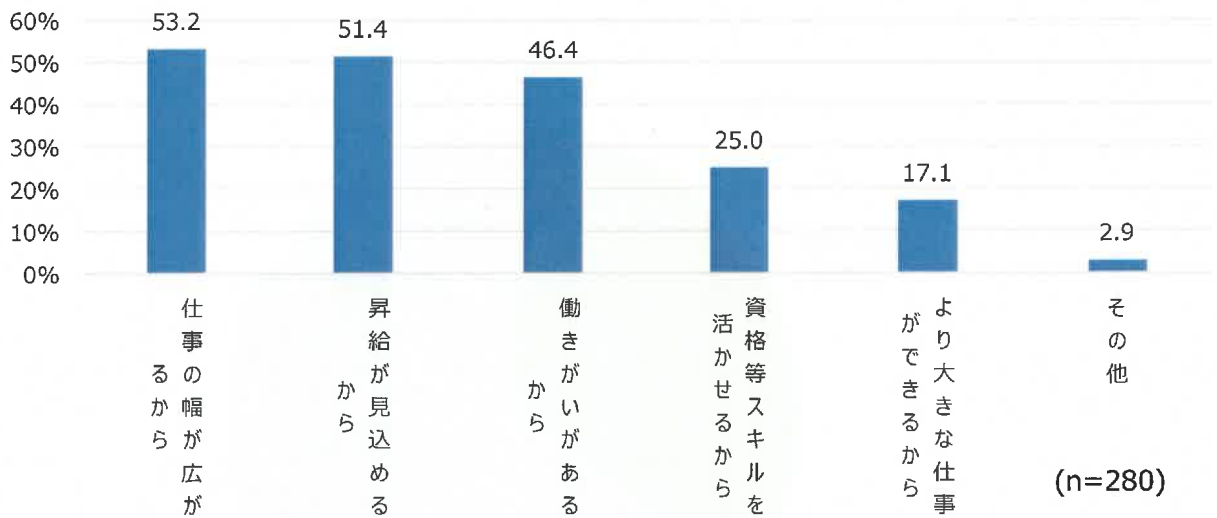
〔Q29で「キャリアアップしたい」と回答した方へ〕

Q30 いずれキャリアアップしたいと考える理由は何ですか？

いずれキャリアアップしたいと回答した方の理由は、「仕事の幅が広がるから」が53.2%、「昇給が見込めるから」が51.4%、「働きがいがあるから」が46.4%となっています。

「その他」には、無職・専業主婦の回答として、「働きたい」との意見も複数ありました。

図表 37：いずれキャリアアップしたいと考える理由（複数回答）



	該当数	仕事の幅が広がるから	昇給が見込めるから	働きがいがあるから	資格等スキルを活かせるから	より大きな仕事ができるから	その他	
全体	280	53.2	51.4	46.4	25	17.1	2.9	
雇用形態	正規雇用社員	96	46.9	57.3	45.8	21.9	13.5	5.2
	派遣・嘱託社員	33	63.6	54.5	42.4	30.3	27.3	0
	パート・アルバイト	55	58.2	58.2	56.4	21.8	21.8	1.8
	経営者	1	100	0	0	0	0	0
	自営業・家族従事	16	81.3	50	62.5	31.3	25	0
	学生	0	0	0	0	0	0	0
	専業主婦	73	47.9	38.4	41.1	24.7	12.3	2.7
無職	6	33.3	50	16.7	66.7	16.7	0	

〔「Q29で「キャリアアップしたくない」と回答した方へ〕

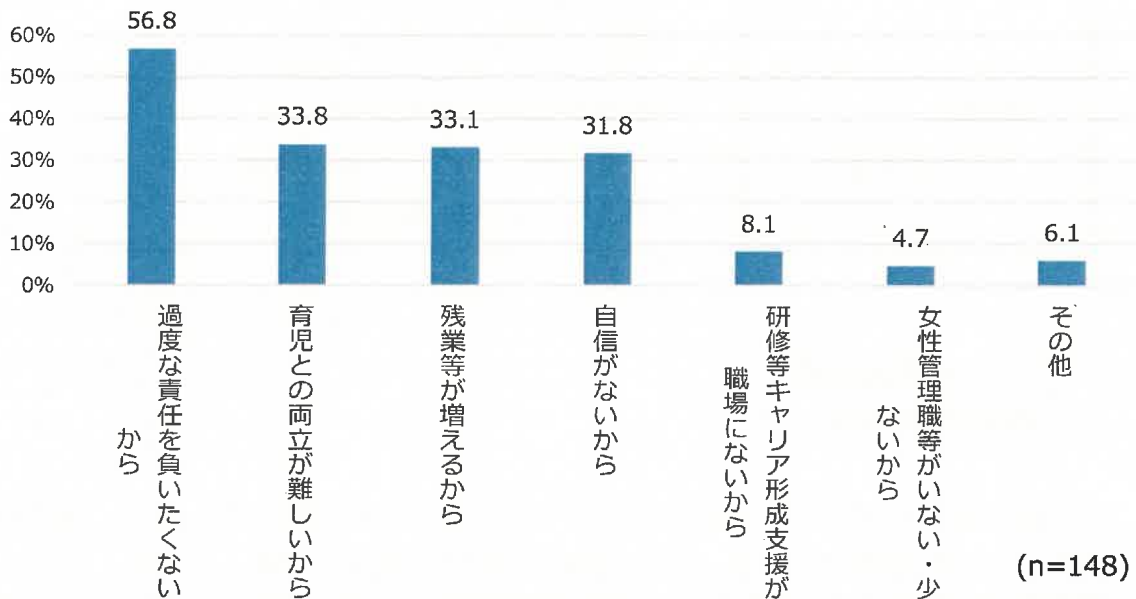
Q31 キャリアアップをしたくないと回答した理由は何ですか？

いずれキャリアアップしたくないと回答した方の理由は、「過度な責任を負いたくないから」が 56.8%、「育児との両立が難しい」が 33.8%、「残業等が増えるから」が 33.1%、「自信がないから」が 31.8%となっています。

雇用形態別では、キャリアアップをしたくないと回答した正規雇用社員の71.1%が「過度な責任を負いたくないから」と回答しています。

「その他」には、「キャリアアップしてもあまり給料が変わらない」との回答も複数ありました。

図表 38 : キャリアアップしたくないと回答した理由 (複数回答)



	該当数	過度な責任を負いたくないから (%)	残業等が増えるから (%)	育児との両立が難しいから (%)	自信がないから (%)	女性管理職等が少ないから (%)	研修等キャリア形成支援が職場にないから (%)	その他 (%)
全体	148	56.8	33.1	33.8	31.8	4.7	8.1	6.1
年代								
20代	30	50	40	40	30	3.3	3.3	0
30代	58	65.5	36.2	36.2	31	1.7	5.2	6.9
40代	60	51.7	26.7	28.3	33.3	8.3	13.3	8.3
雇用形態								
正規雇用社員	45	71.1	35.6	24.4	28.9	6.7	4.4	6.7
派遣・嘱託社員	12	50	33.3	16.7	33.3	0	8.3	16.7
パート・アルバイト	42	61.9	38.1	38.1	31	4.8	9.5	2.4
経営者	0	0	0	0	0	0	0	0
自営業・家族従事	4	25	0	25	50	0	25	25
専業主婦	31	32.3	25.8	45.2	29	0	3.2	6.5
無職	14	64.3	35.7	42.9	42.9	14.3	21.4	0

2. ヒアリング調査結果

アンケート調査を踏まえ、沖縄県内で働く女性の現状や意識について、雇用環境や課題・取り組みなど、より状況を把握すべく、女性を雇用している県内の企業経営者及び男女共同参画・中小企業経営に知見を有する有識者に対しヒアリング調査を実施しました。

ヒアリング対象者	概要
女性団体関係者	<ul style="list-style-type: none">・県内における女性の雇用環境について・結婚、出産への環境について・非正規雇用について・ワークライフバランスについて
大学研究者	<ul style="list-style-type: none">・県内の雇用環境について・キャリアアップへの考え方・働きながらの育児環境について・職場の雰囲気（環境）について
経営者 （飲食店経営）	<ul style="list-style-type: none">・飲食店業界の雇用状況・沖縄の働く女性の環境と意識・働く女性に対する要望

2. ヒアリング調査結果

(1) 女性団体関係者

女性が働きやすいような啓発を行っている。行政側の話を聞く限り、雇用者数自体は伸びていると聞いている。ただし雇用内容では医療・福祉・小売業・ホテル・飲食関連等の比重が多く、まだまだ不定休の職種が多いという意見を聞くことが多い。

アンケートでは、仕事やプライベートに対する満足度は高いものの、労働条件や将来展望を総合的に判断した結果というよりは、むしろ県の失業率がこれまで高止まりしていた中でそもそも職に就けている、また現時点でのやりがいや勤務時間など、個人の最優先事項がある程度叶えられているという点での評価ではないかとも考えられる。収入や長期間働けるかどうかは別として、多くの情報を得ることが出来る今、色々な仕事を見つける機会やチャンスは多くなっているため、やりたい仕事を発見したということから満足度が高いのではと思う。

結婚や出産を機に離職するケースは昔ほどではないと感じる。

結婚までは共働きのケースは多いが、出産の場合は、両親を頼れない、保育園の待

機など育児環境が整っていないケースでやむを得ず離職することはまだまだある。

働く女性が増えていると言っても非正規社員の人数が増えている為、非正規雇用に対する育児休暇などの制度が整っていない企業がまだ多いように感じる。

非正規社員の中にはダブルワークに対してはそれほど嫌悪感を持っていない方が多いように感じる。先行きの不安により資格を多く取るのではなく、新しいことにチャレンジし自分探しをしているようにも感じる。

沖縄県では1つの仕事に対して従事する期間が他県に比べ短いように感じる。

家事・育児については男性が担当することも以前より増えてはいるが、地域活動やPTA活動、親戚付き合いなどはまだまだ女性が主に担当している。

既婚者の場合、家庭内の事は女性が担当ではなく、男性も「手伝う」というスタンスではなく、お互いが主となることが必要。パートナー自身が働きやすい環境を作っていく必要がある。

(2) 大学研究者

結婚での退職は減ってきていると思うが、出産を境に子育てに専念したいという本人の積極的な意思だけでなく、家庭内や会社内の制度の問題で退職せざるを得ないケースもあると思う。M字雇用と言われるようにまだまだ「女性＝家庭」という意識はある。雇用均等法等法も整備が進んできているとはいえ、マタニティハラスメントの相談も増えてきていると聞いている。

正規雇用だと時間の融通が利かなくなり、非正規雇用だと特に沖縄では賃金の問題が出てくる。家計を誰が支えているかによって満足度は変わってくると思う。

キャリアアップとしてそれなりに頑張ったその先の姿が少し乏しく見えてしまう部分があるように感じる。キャリアアップに対して見合っていない部分を感じているのでは。

主に女性が主戦力となっている職場では、経営者自身が制度の見直しや福利厚生の実充についての意識改革が必要なのではないか。実際に県内企業でも託児所や学童保育など用意されているところもある。

育児休暇について主に飲食・医療介護・宿泊・卸という分野は、中小企業が多い沖縄では企業の体力的に厳しい部分はある。

東京・大阪などの都市部では競争社会という意味で男性社会という部分はあると思

うが、沖縄ではまだ地域性・家父長制も強いように感じる。

休暇制度を利用するなど職場を離れると実際の仕事から置いていかれるという不安を感じるケースがあり、復職した際についていけるかの不安を持つ方がいるように感じる。定期的にTV会議や電話など情報共有等、復帰しやすい環境作りが必要。また離職・休職者に対する復職支援として、インターンシップや研修を実施してみてもは。

職場は様々な人がいるコミュニティなので、制度が一定程度有効になる。産休や育休の取得についても、まずは制度として導入し、次にその制度を皆で守るという意識を持つことが必要。古い価値観にとらわれて、周囲が休暇等を取得しづらい雰囲気になるなど、働いている者同士で足を引っ張ることがないようにしていく必要がある。

(3) 経営者（飲食店経営）

レストランの現場職に女性のフルタイムを募集してもなかなか探せない。今の状況では、ハローワークにずっと募集を出しているが男性もなかなか探せない。

飲食業界は人手不足で、オープンできないというお店も聞く。飲食店は時間も長いし、休めないしという状況。

事務職も人手不足で、応募が中々来ないという会社も結構聞く。

家庭内では掃除などやはり女性が担当することも多いと思うし、子供が急に熱が出たりするとやっぱり女性が迎えに行ったりすることが多いと思う。

沖縄の女性は、男性に比べて本当に働くと感じる。ただ職業柄か、男性社員も家族サービスは積極的だと感じる。男性の調理担当社員からは、子供のお弁当作りは彼の担当だとも聞いている。

残業は3年ほど前に労務管理の改善に取り組んでからは基本的に無い。

産休や育児休暇についての制度はあるが、当社の店舗ではそれを適用する人が今までいなかった。

部下が年休消化できない場合、上司のマネジメント能力不足と評価。四半期等定期的に会議で確認するし、毎月の給与計算時に休暇残をチェックし次月のシフトを組んでいる。

昇給につながる評価制度を採用していて、明確な規定を設けることで、昇進意欲に繋がればと考えている。社員にはもっとビジネスマインドとハングリー精神を持ってもらいたいと思っている。社員が結婚した時もパートナーや子供も会社の一員と思っているため、家族と協力しながら昇給をどんどんしてほしいと思っている。

Ⅲ. まとめ

沖縄県内の女性を対象に、女性が活躍しやすい（働きやすい）環境がどういったものなのか、また職業意識について把握するため、職業の業種、転職・離職の有無、仕事（職場）に対する満足度、女性が働くために望まれる職場・家庭環境等について、WEBアンケート調査を実施した他、女性を雇用している県内の企業（経営者）及び男女共同参画・中小企業経営に知見を有する知見者に対しヒアリング調査を実施したところ、次のような結果が得られました。

1 調査結果まとめ

(1) WEB アンケート調査結果

○離職、転職は、「ある」が75.5%。これまでの離職、転職回数は、「1回」から「3回」がそれぞれ20.0%程度。離職・転職経験者の勤続年数は1回目、2回目、3回目共に「1年」が最多。理由は、「出産のため」が31.3%、「結婚のため」が25.1%、「契約期間終了のため」が22.6%。

○現在の仕事に対する満足度は、「やや満足している」が45.7%、「満足している」が18.1%。

○現在のお仕事を「このまま勤めたいと考えている」が64.5%。「既婚」、「子供有り」の方は「このまま勤めたい」との回答がより多かった。

○職業に就く目的は、「生活のために必要だから」が87.4%。

○仕事とプライベートの両立は、「ややできている」が44.4%、「出来ている」が33.6%と4人に3人は両立出来ていると回答。またプライベートの充実度は、「やや充実している」が48.0%、「充実している」が20.1%と7割近くあった。

○現在の職場で子供が出来た場合は、「継続して仕事ができる」が69.3%。雇用形態別では正規雇用社員では「継続できる」が73.4%、派遣・嘱託社員では69.2%、「パート・アルバイト」は53.5%と雇用形態で若干開きがあった。

○女性が働くために良い職場環境は、「職場が休暇を取りやすい雰囲気である」が79.2%、「労働時間が適切・融通がきく」が72.4%、「職場の雰囲気が良い」が66.1%。

○結婚後も仕事を続けたいと思うかは、「続けたい」が78.6%、出産した場合、仕事を続けたいと思うかは、「出産後も続けたいと思う」が69.0%。

○育児、子育てをする上での苦勞は、「自分の収入だけでは育児費用が足りない」が54.8%、「子どもが急病の時に休みが取りづらい」が49.6%。

○育児、子育てへの支援策として、どのような制度があればいいかは、「育児手当を増やす」が70.4%、「職場などでも子育てに対する理解を高める」が61.7%。「学童保育などの下校後の施設を充実させる」は40代が多くなっている。

○配偶者がしている家事は、「ゴミだし」が54.4%、「子供の遊び相手」が46.1%となにかしら行っている回答がある一方、「普段は何もしていない」も13.7%あった。また配偶者の育児への満足度は、「満足（満足・やや満足）」が67.7%。配偶者やその職場に対する要望は、「育児に参加するという意識を高めてほしい」が85.9%。

○出産時に「育児休業を取得した」が48.9%。正規雇用社員は67.7%が「取得」、パート・アルバイトでは「取得しなかった」が68.5%と回答。また、取得しなかった理由は、「自分の雇用形態が育児休業の対象条件に合わなかった」が36.1%、「取得する雰囲気かなかった」26.4%。

○いわゆる「103万円、130万円の壁」は、「意識している」が20.7%。正規雇用社員、派遣・嘱託社員よりも、パート・アルバイトは意識する割合が多い。意識していない理由は、「自分の収入のみで生活しているため」、「共働きでも経済的に苦しいため」、「正規雇用職員のため」が3割台で並んでいる。

○今後「キャリアアップしたいか」は、「したい」が65.4%。キャリアアップしたい理由は、「仕事の幅が広がるから」が53.2%、「昇給が見込めるから」が51.4%、「働きがいがあるから」が46.4%。キャリアアップしたくない理由は、「過度な責任を負いたくないから」が56.8%、「育児との両立が難しいから」、「残業等が増えるから」、「自信がないから」が3割台で並んでいる。

(2) ヒアリング調査結果

○アンケートでは、仕事やプライベートの満足度は高いものの、労働条件や将来展望を総合的に判断してと言うよりは、むしろ県の失業率がこれまで高止まりしていた中でそもそも職に就けている、現時点でのやりがいや勤務時間など、個人の最優先事項がある程度叶えられているという点での評価ではないかとも考えられる。

○結婚や出産を機に離職するケースは昔ほどではないと感じるが、結婚までは共働きを続けられても、出産時は、両親を頼れない、保育園の待機など育児環境が整っていないケースでやむを得ず離職することはまだまだある。働く女性が増えていると言っても非正規社員の人数が増えている為、育児休暇などの制度が整っていない企業がまだ多いように感じる。

○沖縄県では1つの仕事に対して従事する期間が他県に比べ短いように感じる。

○既婚者の場合、家庭内の事は女性が担当ではなく、男性も「手伝う」というスタンスではなく、お互いが主となることが必要。パートナー自身が働きやすい環境を作っていく必要がある。

○家庭内や会社内の制度の問題で退職せざるを得ないケースもあると思う。M字雇用と言われるようにまだまだ「女性＝家庭」という意識はある。雇用機会均等法等法整備が進んできているとはいえ、マタニティハラスメントの相談も増えてきていると聞いている。

○離職・休職者に対する復職支援として、インターンシップや研修を実施してみてもは。

○職場は様々な人がいるコミュニティなので、制度が一定程度有効。産休や育休の取得についても、まずは制度として導入し、次にその制度を皆で守るという意識を持つことが必要。古い価値観にとらわれて、周囲が休暇等を取得しづらい雰囲気になるなど、働いている者同士で足を引っ張ることがないようにしていく必要がある。

○家庭内では掃除などやはり女性が担当することも多いと思うし、子供が急に熱が出たりするとやっぱり女性が迎えに行ったりすることが多いと思う。

○昇給に繋がる制度を採用していて、明確な規定を設けることで、昇進意欲に繋がればと考えている。

2 働く女性の雇用環境等の更なる改善に向けて

本調査の結果、職場に対して満足している方が比較的多い、また、仕事とプライベートが両立できている方が比較的多い、配偶者が行っている家事・育児に対しても満足している方が比較的多い結果となっており、県内の女性が働く雇用環境については、改善されているものと見受けられます。

しかしながら、県内の多くは中小（零細企業）が数多く、雇用環境の整備、改善等を必要とする企業も数多くあると考えられます。

国では、女性の更なる社会進出や女性管理職の登用など推進しているところですが、その女性が安心して仕事ができるような環境になるためには、県内企業や行政等においては以下の取り組みを行うことが望ましいと考えられます。

(1) 女性が働きやすい環境にするための課題解決、改善、支援等

(企業)

- ① 雰囲気の良い職場づくり（人間関係含む）
- ② 産休・育休の更なる制度活用を含む休暇を取得しやすくする雰囲気作りや、ワークライフバランスを意識した経営者・社員の働き方改革の実施

(行政等)

- ① 国、自治体の連携による県内企業に対する雇用環境改善の指導、支援
- ② 現在改善しつつある保育施設の更なる充実
- ③ 社員に配慮したワークライフバランス等を実践している優良な企業の事例紹介・周知等

(家庭)

- ① 配偶者（パートナー）の家事、育児等への積極的な参加、夫婦互いに「主」で育児等を行うものであるという意識の向上

(2) 更なる雇用環境改善等の取り組み

(企業)

- ① 労働時間の是正など職場環境の改善等を図るための社内体制や仕組み作りなどの更なる企業努力
- ② 女性を含むすべての社員へ配慮した多様な勤務体系や人材育成、処遇制度の確立
- ③ キャリア等に応じた賃金の支給、非正規から正規雇用への登用を含む昇給・昇格制度など適正に評価する制度の導入、実施

(行政等)

- ① 学童などの下校後の施設や病児保育施設などの更なる整備・拡充
- ② 出産・育児を理由とした離職・休職者へのインターンシップや研修の実施