

沖縄県内女性の働く環境調査
報告書

目次

1.要旨	2
2.調査概要	3
3.沖縄県内女性を取り巻く雇用環境	4
4.沖縄県内企業に勤める女性の働く環境調査(アンケート結果)	6
5.インタビュー調査	30
6.考察	36

※ お気づきの点、不明な点などがございましたら、ご遠慮なく下記までご連絡ください。

担当:玉城 與那覇 新垣

問い合わせ先:(電話:098-869-8711 ファクシミリ:098-869-2200

メール:oei-corp@okinawa-bank.co.jp)

1.要旨

本調査の結果から、沖縄県内における女性を取り巻く就業環境は、女性活躍推進法の施行以降、制度整備の進展や就業率の上昇といった点で一定の成果がみられる一方、働き方の実態やキャリア形成、職場風土や意識の面では、なお多くの課題が残されていることが明らかとなりました。女性の労働参加は着実に広がっているものの、民間事業所における女性管理職の割合は横ばいで推移しており、特に上位職階では女性比率が低下するなど、意思決定層への参画は十分に進んでいない状況がうかがえます。

今回実施したアンケート調査では、職場環境の働きやすさについて「女性が働きやすい職場環境である」との設問において、【ややそう思う】が 56.1%、【とてもそう思う】が 31.1%となり、肯定的な回答が約 9 割を占めました。このことから、多くの回答者が、女性が働きやすい環境が一定程度整っていると認識していることがうかがえます。社内制度全体の取り組みに関する評価では、「十分にできている・できている」との回答が【産休・育休の取得推進(72.0%)】で最も高く、次いで【休業が不利とならない人事制度の導入(59.1%)】、【女性の管理職登用(58.3%)】などが高く評価されており、働きやすい環境整備に繋がっていることが推察されます。

一方、昇進や正社員登用の打診を断った経験については、30.3%が「よくある・ある」と回答しており、企業が女性の活躍の場を確保できていない状況が一定数みられます。自由回答では「子育て・家庭との両立が困難」や「負担が大きい・重責だと感じた」といった声が多数挙げられており女性活躍の妨げとなっていることが考えられます。

さらに、女性社員の育成・研修制度や多様なキャリアコースについては、【十分できている・ある程度出来ている】と評価した割合は、34.1%と限定的であり、能力や意欲に応じた段階的なキャリア形成支援が十分とは言い難い状況です。管理職を目指す人とそうでない人の双方を想定した、多様なキャリアパスの提示が求められています。

健康課題については、女性のライフサイクルと密接に関係する側面がある一方、仕事上のストレスによる影響は男女共通の課題であり、特定の属性に限定せず、職場全体で共有すべき課題として捉える必要があります。

企業ヒアリングの結果からは、女性が安心して働ける職場環境の整備や制度導入に関する取り組みが、柔軟な働き方や休暇制度、現場環境の改善を通じて、女性社員の定着や現場の活性化といった成果に繋がっている事例が確認できました。また、子育て支援をはじめとした制度整備を基盤に、性別を問わず全社員が活躍できる職場づくりが、チャレンジ制度や継続的な人材育成によって、社員の定着と成長志向の風土が醸成されていることが確認されました。

女性活躍推進法が施行されて 10 年が経過し、女性が働きやすい職場環境整備への理解や取り組みが進められ、一定の効果が得られていることがうかがえます。一方で、今後は制度を整備することからステップアップし、その制度が実際に活用され、働きやすさはもちろんのこと、キャリア形成などにも繋がっているかといった点を重視した取組が重要です。性別問わず、多様な価値観やライフステージを前提とした選択肢を提示し、誰もが安心して働き続けられる環境づくりを進めていくことが求められます。

2.調査概要

(1)調査背景、目的

本調査は、2015年に施行された「女性活躍推進法」が10年の節目を迎えたことを踏まえ、企業の取り組み状況や働く方々が企業に求める制度・支援の実態を明らかにするものです。

また女性活躍をめぐる社会的関心の高まりを受け、より良い職場環境をつくるためのヒントを共有し、沖縄県内全体で理解を深めることを目指しています。

(2)調査実施概要

調査対象:沖縄県内企業にお勤めの方(性別問わず)

調査方法:琉球新報紙面、琉球新報 LINE、メール送付でのWEBアンケート調査、
県内企業を対象にインタビュー調査を実施

実施期間:2026年1月17日(土)~2月8日(日)

回収数:153名

(うち県内を居住地とし就業中の回答者は132名)

調査結果公表日:2026年3月8日(日)の国際女性デー(予定)

(3)調査体制

株式会社琉球新報社と株式会社おきぎん経済研究所の共同調査として実施

3. 沖縄県内女性を取り巻く雇用環境

(1) 女性活躍推進法と労働力率の推移について

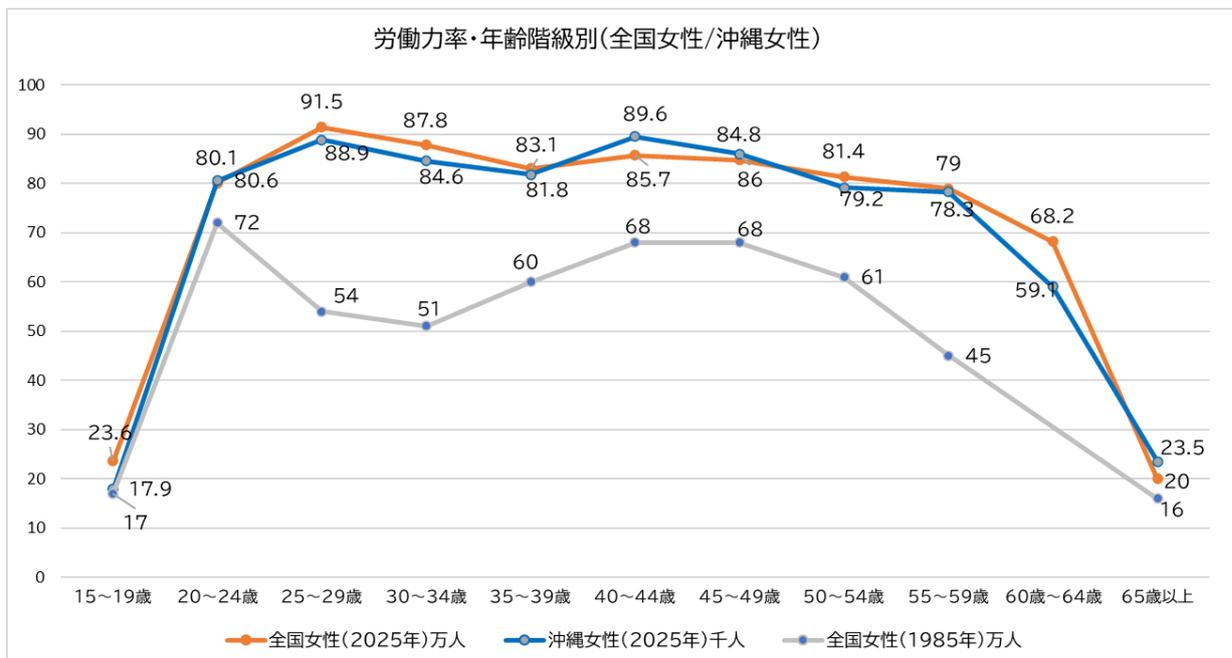
1985年に男女雇用機会均等法が成立してから40年、また2015年に女性活躍推進法が成立、2016年に施行してから10年を迎えます。女性活躍推進法は当初、2025年度末までの時限立法として制定されましたが、2025年の法改正により、2036年まで延長されることとなりました。

同法は、働く女性の就業環境の整備を進めるとともに、少子高齢化に伴う労働力人口の減少を補うことを目的として制定された法律です。この法律に基づき、従業員101人以上の企業には、一般事業主行動計画の策定および公表が義務付けられています。また、女性が働きやすい環境づくりに積極的に取り組む優良企業には、厚生労働省から「えるぼし認定」が付与されます。

県内においては、33社がえるぼし認定を受けており、2025年6月時点の女性の就業率は57%と、年々増加傾向にあります。

全国的にみると、20代後半から30代前半の結婚・出産期に労働力率が低下する、いわゆる「M字カーブ」の底にあたる年齢階級の労働力率は、2025年時点で全国が83.1%、沖縄県が81.8%となっています。男女雇用機会均等法が成立した1985年当時の全国平均である51%と比べると、大きく改善していることが分かります。

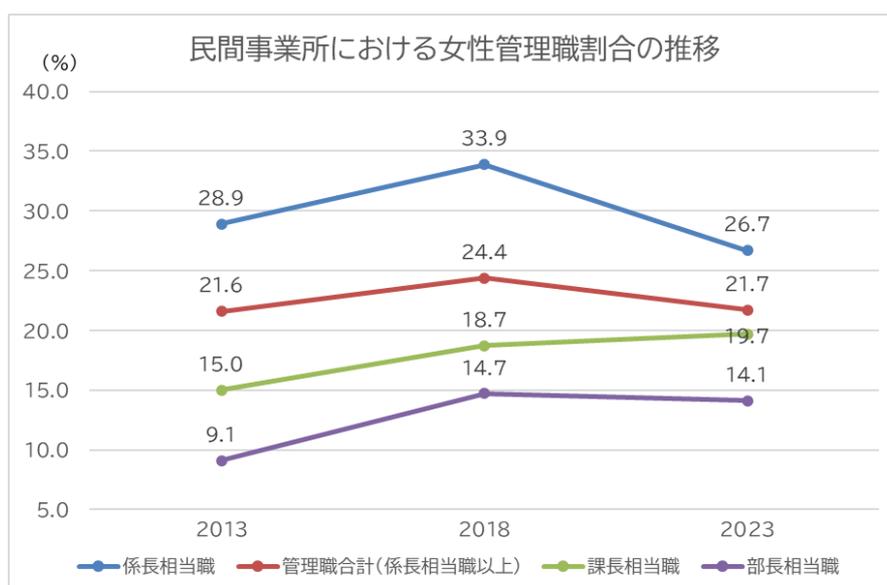
近年は人手不足の影響もあり、M字カーブは徐々に浅くなり、台形型へと近づきつつあります。企業や社会全体において女性活躍に関する意識が高まる中、育児に限らず、ライフステージに応じた多様な働き方が可能となる環境整備が求められています。



出所：総務省統計局「労働力調査結果」(令和7年6月平均)、沖縄県企画部統計課「労働力調査」(令和7年6月平均)、(昭和60年は年平均)を基に作成

(2)民間事業所における女性管理職割合の推移について

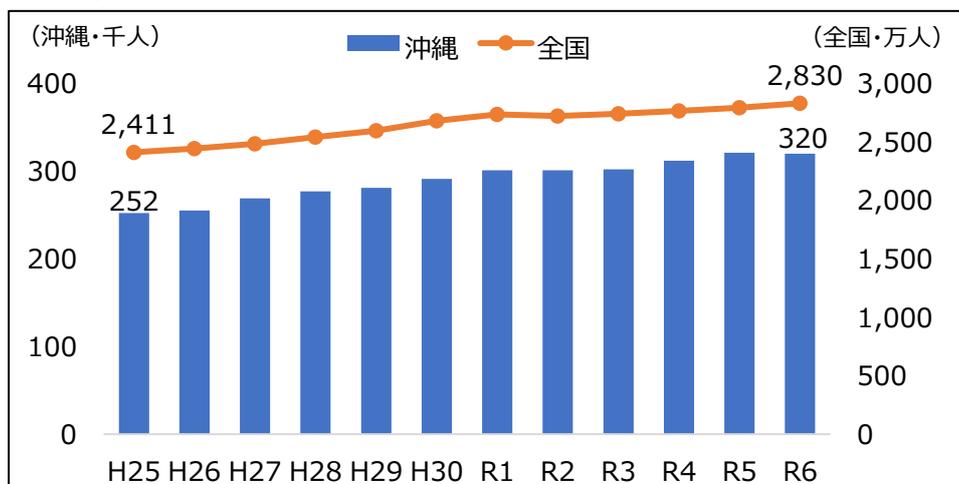
県内の民間事業所における管理職(係長相当職以上)に占める女性の割合は、近年おおむね横ばいで推移しています。2023(令和 5)年度の女性管理職割合は、21.7%となっており、役職別にみると、係長相当職が 26.7%、課長相当職が 19.7%、部長相当職が 14.1%と、上位職階ほど女性比率が低下する傾向がみられます。



出所:沖縄県こども未来部「令和 6 年度沖縄県の男女共同参画の状況について」報告書を基に作成

(3)女性雇用者の推移について

2024(令和6)年度の女性雇用者数は 320 千人となり、平成 25 年の 252 千人と比べて約 1.27 倍に増加しています。人口減少社会においても女性の就業が着実に拡大していることがわかります。



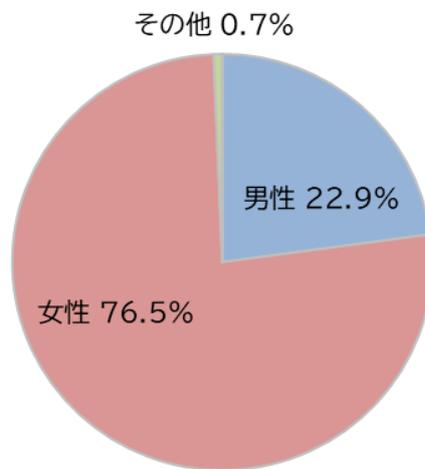
出所:総務省「労働力調査」、沖縄県企画部「労働力調査」を基に作成

4.沖縄県内企業に勤める女性の働く環境調査(アンケート結果)

(1)アンケート基礎属性について

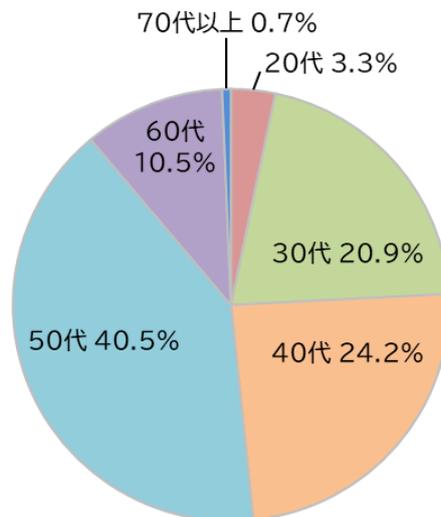
回答者の性別については、【女性】が76.5%と最も多く、【男性】が22.9%が続いています。また、【その他】は0.7%となっています。

[回答者の性別(n=153)]



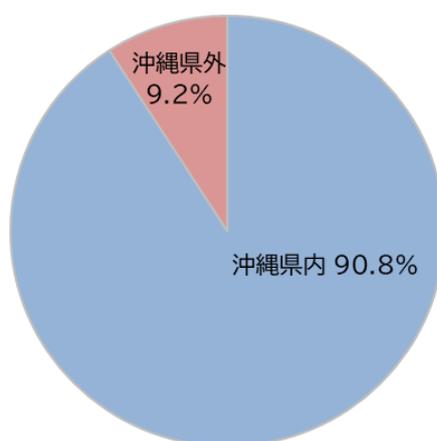
回答者の年代構成については、【50代】が40.5%と最も多く、【40代】が24.2%、【30代】が20.9%となっています。

[回答者の年代(n=153)]



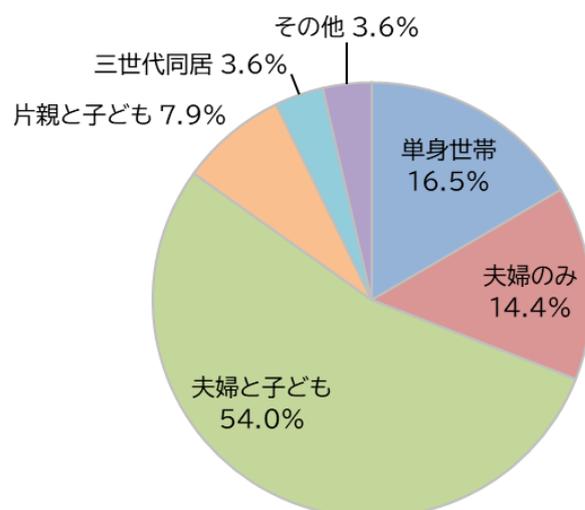
回答者の居住地については、【沖縄県内】が 90.8%と大多数を占め、【沖縄県外】は 9.2%となっています。

[回答者の居住地(n=153)]



回答者の世帯構成については、【夫婦と子ども】が 54.0%と最も多く、【単身世帯】が 16.5%で続いています。さらに、【夫婦のみ】が 14.4%となっています。

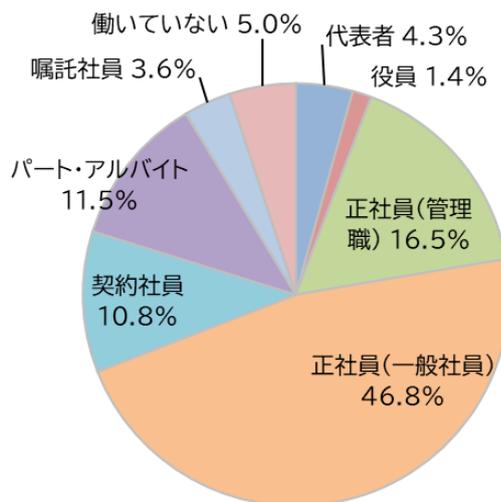
[回答者の世帯構成(n=139¹)]



¹ 沖縄県外在住者を除く(次図も同様)

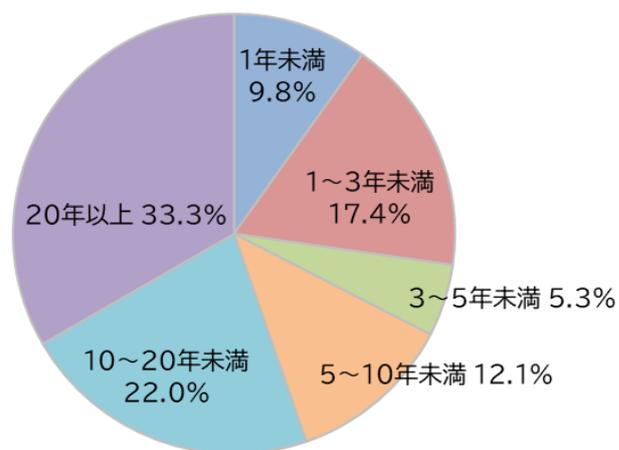
回答者の雇用形態については、【正社員(一般社員)】が46.8%と最も多く、【正社員(管理職)】が16.5%で続いています。さらに、【パート・アルバイト】が11.5%となっています。

[回答者の雇用形態(n=139)]



回答者の勤続年数については、【20年以上】が33.3%と最も多く、【10~20年未満】が22.0%で続いています。さらに、【1~3年未満】が17.4%となっています。

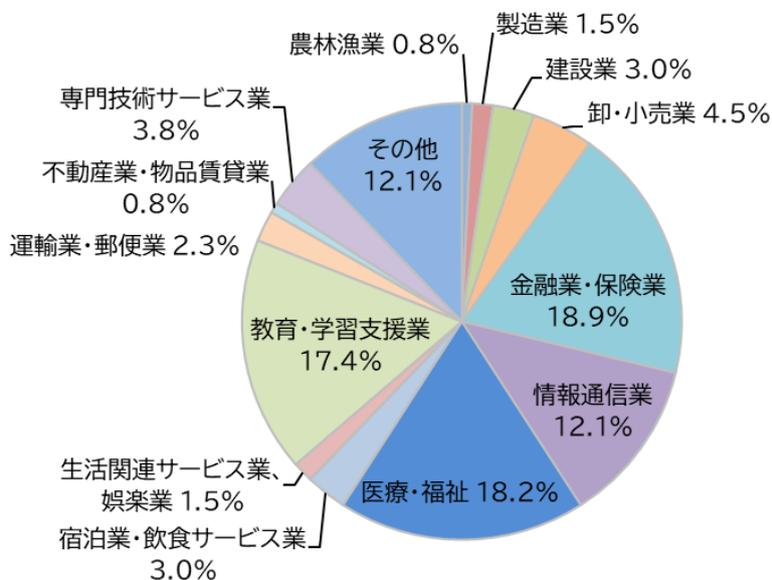
[回答者の勤続年数(n=132²)]



² 県内を居住地とし就業中の回答者(以下図も同様)。

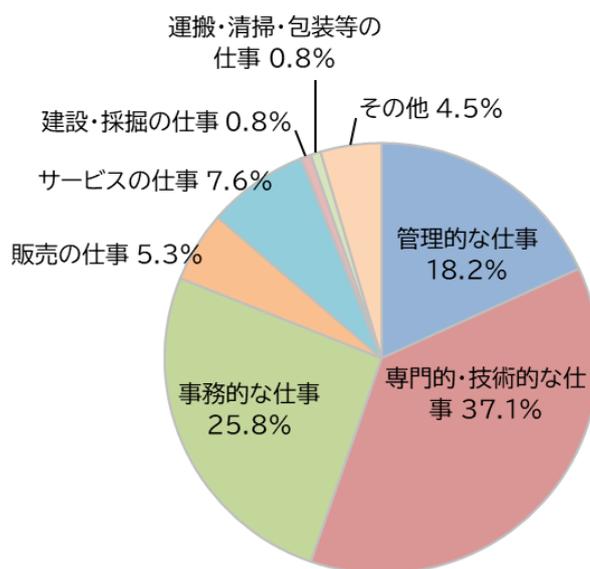
回答者の業種については、【金融業・保険業】が 18.9%と最も多く、【医療・福祉】が 18.2%で続いています。さらに、「教育・学習支援業」が 17.4%、【情報通信業】が 12.1%となっています。

〔回答者の業種(n=132)〕



回答者の職種を見ると、【専門的・技術的な仕事】が 37.1%と最も高い割合を占めています。次いで【事務的な仕事】が 25.8%、【管理的な仕事】が 18.2%となっており、この3つの職種で全体の大部分を構成しています。

〔回答者の職種(n=132)〕



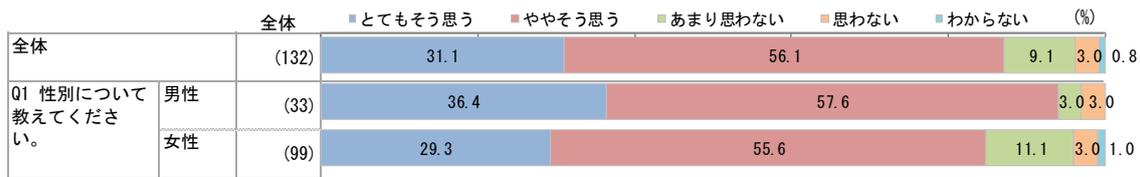
(2)女性が働きやすい職場環境について

女性が働きやすい職場環境については、【ややそう思う】が 56.1%と最も多く、【とてもそう思う】が 31.1%で続いており、肯定的な回答が全体の約 9 割を占めています。このことから、多くの回答者が一定程度、女性が働きやすい環境が整っていると認識している様子がうかがえます。

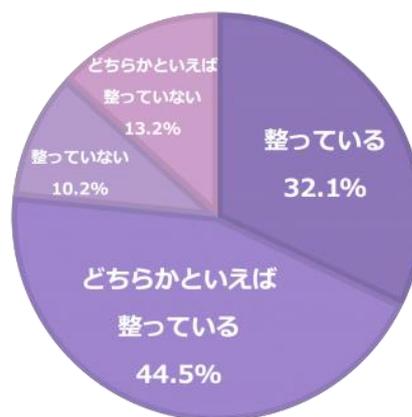
一方で、【あまり思わない・思わない】が 12.1%存在しており、職場環境の整備状況については、なお改善の余地があると感じている層も一定数いることが示されています。また、Job 総研(2022)³の調査結果においても、現在の職場で女性が働きやすい環境が【整っている】と回答した割合は 32.1%、【どちらかといえば整っている】は 44.5%となっており、両者を合わせた 76.6%が肯定的な評価を示しています。

また、女性が働きやすい職場環境の整備は一定程度進んでいるものの、「とてもそう思う」と明確に評価する層は、限定的であり、制度や職場風土のさらなる充実が求められていると考えられます。

【女性が働きやすい職場環境(n=132)】



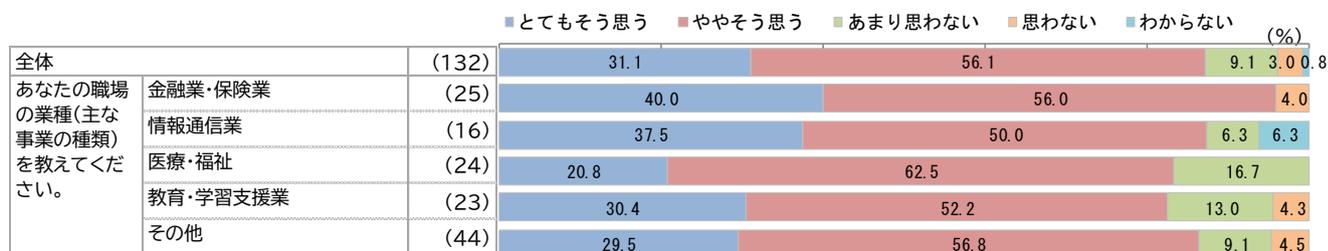
【(参考)女性が働きやすい職場環境(n=614)】(全国)



³Job 総研(2022)『2022年働く女性実態調査』 <https://jobsoken.jp/info/20220307/>

業種別にみると、「とてもそう思う」と回答した割合が最も高かったのは、【金融業・保険業】が40.0%、【情報通信業】が37.5%となりました。

【業種別×女性が働きやすい職場環境(n=132)】

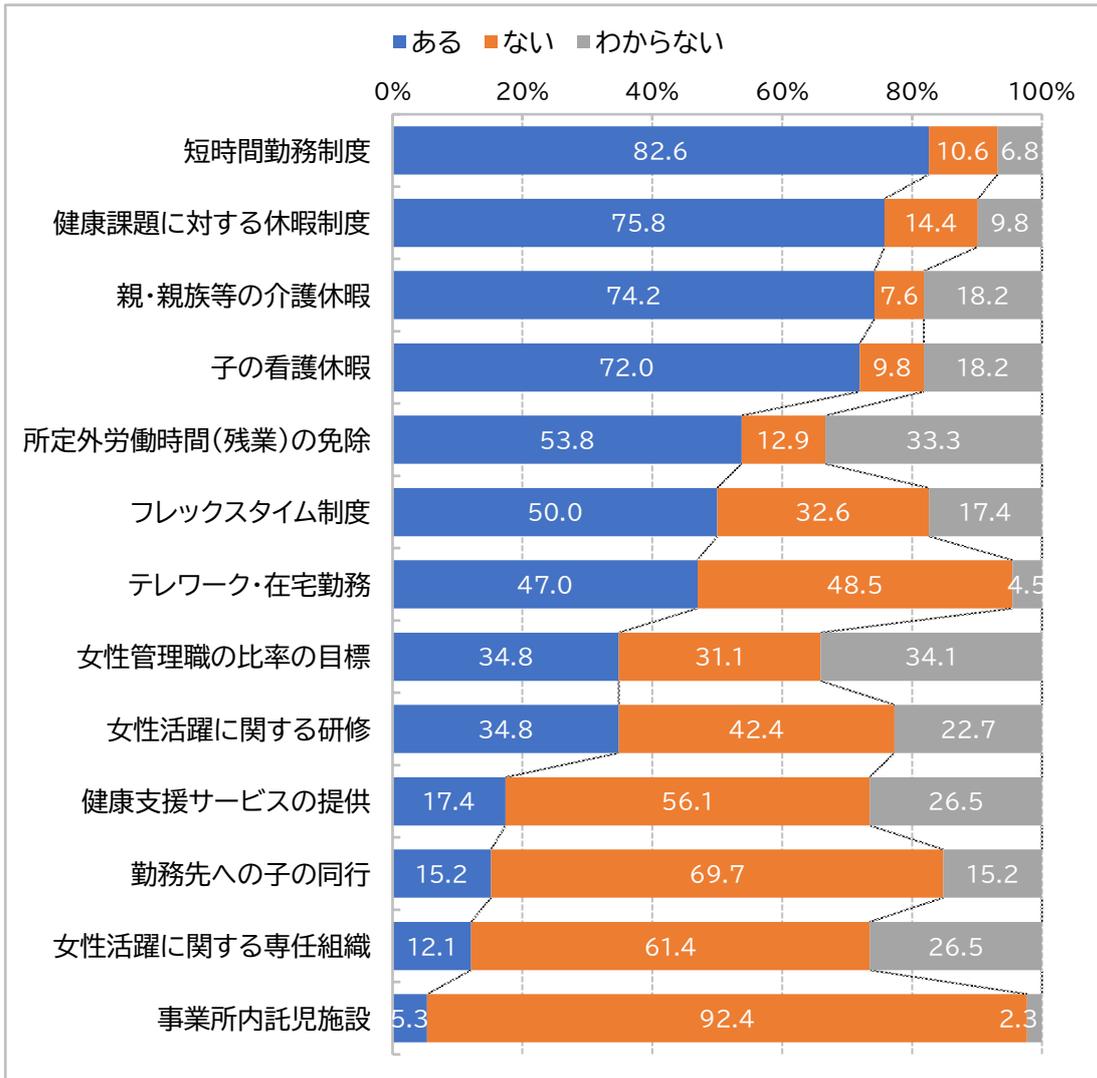


※「その他」は回答数が5件以下の業種をまとめて集計しています。

(3)-a 社内制度や取り組みについて(個人)

社内制度や取り組みについて「ある」と回答した割合は、【短時間勤務制度(82.6%)】が最も高く、次いで【健康課題に対する休暇制度(75.8%)】、【親・親族等の介護休暇(74.2%)】、【子の看護休暇(72.0%)】の順となりました。

【社内制度や取り組みについて(n=132)】



(3)-b 社内制度や取り組みに関する意見(個人)

育児・介護と仕事の両立や柔軟な働き方に対する一定の評価がみられる一方、制度の運用・情報発信の不足、雇用形態や業種による格差、管理職登用のあり方など課題も多く示されました。

①肯定的な意見・成果について

- ・子の看護休暇、学校行事休暇、時間休など、育児と仕事の両立を支える制度が整備され、実際に活用できている
- ・テレワーク、在宅勤務、フレックスタイム制により、育児・介護・家事と仕事を両立しやすい柔軟な働き方が実現している
- ・女性管理職の割合が増加し、子育て世代を含め働きやすくなったと感じている
- ・女性管理職養成講座や数値目標の設定、ロールモデル共有など、人材育成や意識改革に向けた取り組みが進みつつある
- ・制度そのものよりも、上司や同僚の理解があり、現場レベルで柔軟な対応がなされている職場環境
- ・生理休暇、健康診断などの特別休暇など、福利厚生が充実している
- ・女性が多い職場では、性別を問わず柔軟な働き方ができ、働きやすさを実感している

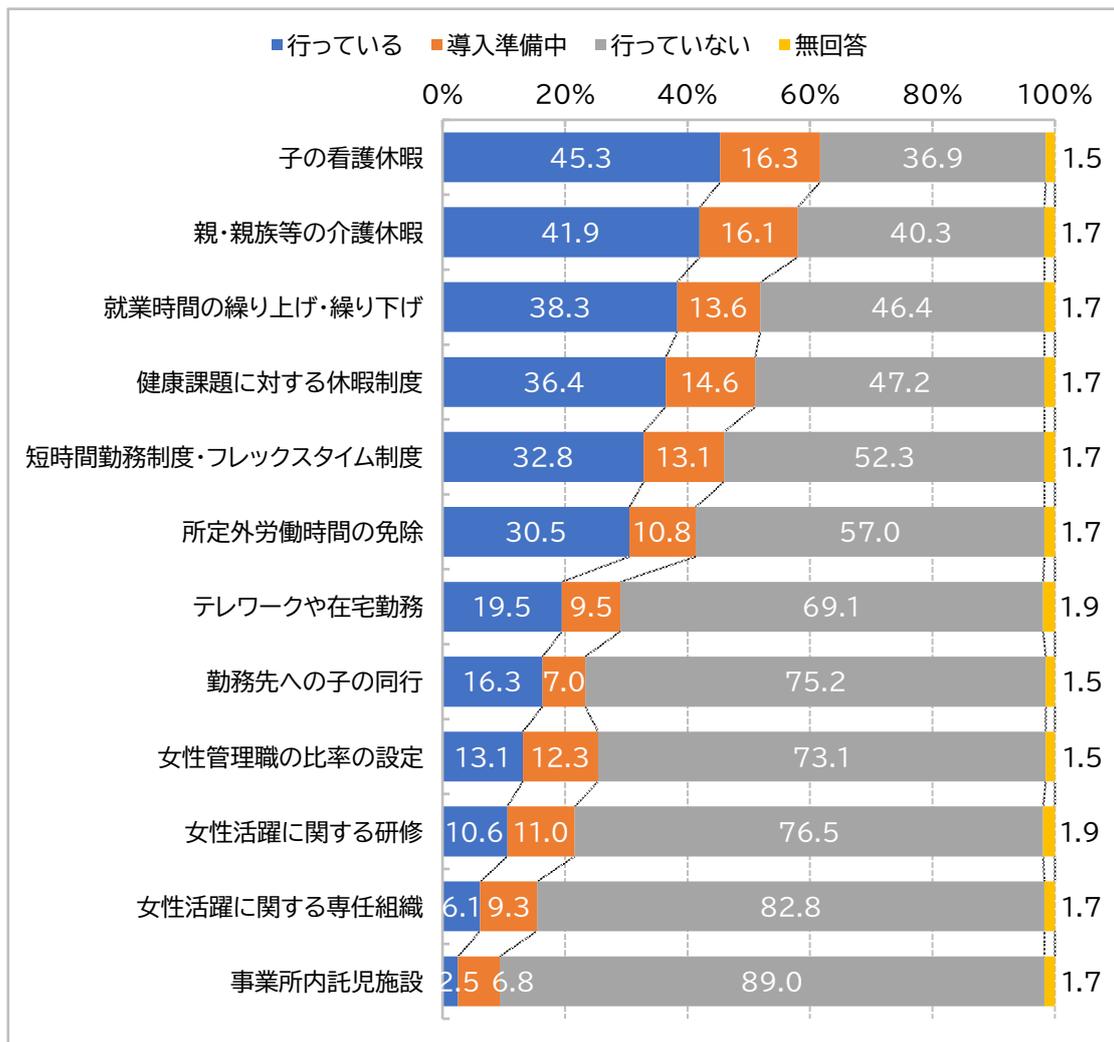
②課題、改善が求められる点について

- ・制度以前に、社用車、設備、物品など、女性にとって使いにくい職場環境となっている
- ・年次有給休暇が全日、半日単位のみで、時間単位休暇がなく不便
- ・制度は整備されているものの、十分に活用されていない、または「形骸化している」
- ・制度や方針が一般社員に十分伝わっておらず、情報発信が不足している
- ・女性管理職の数値目標が目的化しており、能力に基づく配置か疑問
- ・管理職ポストの少なさや、課長級以上に女性がいないなど、昇進機会の偏り
- ・「女性活躍」という言葉や施策に対する違和感、男性側や組織構造の改革が問われる
- ・非正規雇用や小規模事業所では、制度自体がない、または対象外となっている
- ・人員不足・利益不足により、制度や取り組みに関心や余裕が持てない職場
- ・長時間労働や休日出勤が常態化しており、女性活躍以前に「働き方改革」が必要

(3)-c 社内制度や取り組みについて(企業)

企業調査(2026年1月発表)⁴においては、社内制度や取り組みについて「行っている」と回答した企業において、【子の看護休暇(45.3%)】が最も高く、次いで【親・親族等の介護休暇(41.9%)】となりました。これらの結果から、育児と仕事、介護と仕事の両立支援に取り組む企業が一定の割合を占めていることがうかがえます。

【社内制度や取り組みについて(n=472)(複数回答)】

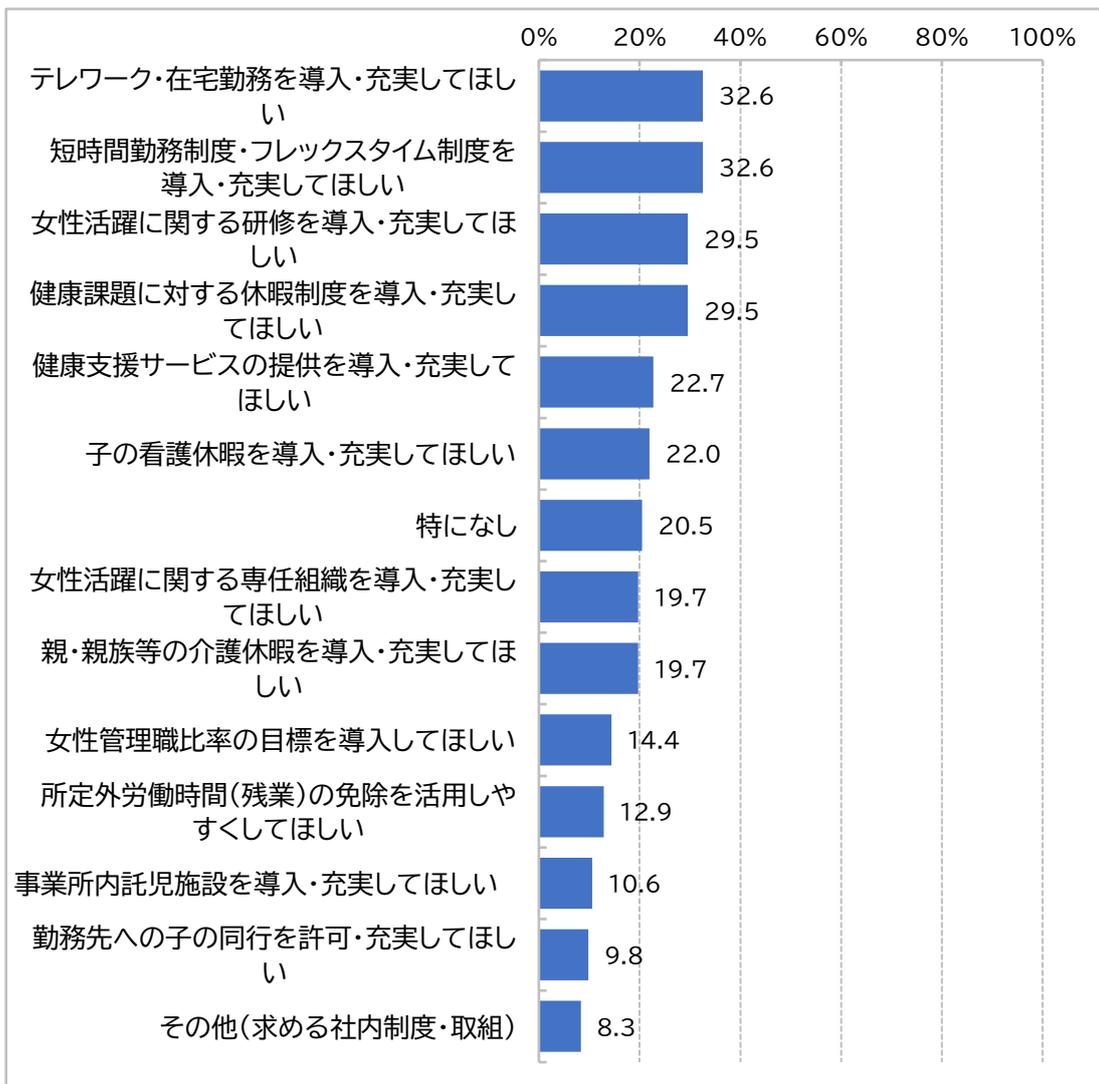


⁴ おきぎん経済研究所(2026)【スポット調査】沖縄県内企業における女性活躍推進に関する調査 https://www.okigin-ei.co.jp/results/survey/2026012800030/file_contents/spot_2026-01-28_joseikatuyakusuishin_okinawa.pdf

(4)-a 求める社内制度や取り組みについて(個人)

求める社内制度や取り組みについて、【テレワーク・在宅勤務の導入・充実(32.6%)】、【短時間勤務制度・フレックスタイム制度の導入・充実(32.6%)】が最も高く、次いで【女性活躍に関する研修の導入・充実(29.5%)】、【健康課題に対する休暇制度の導入・充実(29.5%)】、【健康支援サービスの提供の導入・充実(22.7%)】、【子の看護休暇の導入・充実(22.0%)】の順となりました。一方で、働き方やライフステージは個人によって異なるため、求める社内制度や取組も多様であり、それぞれの状況に応じて選択されている状況がうかがえます。

【求める社内制度や取り組みについて(n=132)(複数回答)】



(4)-b 求める社内制度や取り組みへの意見について(個人)

自由記述からは、意識や職場風土、働き方、制度運用、ライフイベントへの対応など、複数の要因が重なり、女性の就業継続やキャリア選択に影響している様子がうかがえます。

今後は、制度整備に加え、働き方や評価の在り方、意識・環境面を含めた総合的な対応が重要と考えられます。

- ① 雇用形態・人事制度・評価の問題について
 - ・非正規雇用に女性が多い現状への問題意識
 - ・力仕事、現場職が過度に評価され、事務職が軽視される雰囲気
 - ・出産、育児、介護等が昇進や評価に不利になる不安
 - ・能力主義での登用が徹底されていないとの指摘
 - ・ロールモデル不在によるキャリア不安

- ② 働き方・ワークライフバランスの課題について
 - ・人手不足に伴う業務増加と家庭生活への影響
 - ・在宅勤務、柔軟な勤務形態の拡充要望
 - ・週休3日、週休4日制など新しい働き方への期待
 - ・管理職にならず、現状維持を望む女性の存在

- ③ 育児・介護等のライフイベントとの両立支援について
 - ・学童問題、時短勤務の年齢制限への懸念
 - ・事業所内託児所、ベビーシッター補助制度の周知不足
 - ・親の介護、看護と仕事の両立支援の必要性
 - ・不妊治療に関する休暇制度や情報共有の不足

- ④ 制度運用・周知・実効性の問題について
 - ・制度はあるが利用しづらい、定着していない
 - ・利用率向上に向けた運用改善の必要性

- ⑤ 経済的要因・社会構造への問題意識について
 - ・共働きを前提とせざるを得ない賃金・税制度
 - ・専業主婦(主夫)という選択肢が尊重されない風潮

- ⑥ 意識・風土・アンコンシャスバイアスの問題について
 - ・「女性活躍」という言葉の定義や意図が不明確
 - ・管理職は男性が当然という意識が根強い
 - ・昇進スピードに男女差があることを当然視する雰囲気
 - ・女性管理職が「お飾り」のように扱われているとの認識
 - ・男性側の理解不足、研修の必要性を指摘

(5)-a 社内制度における具体的な取り組みに関する評価について(個人)

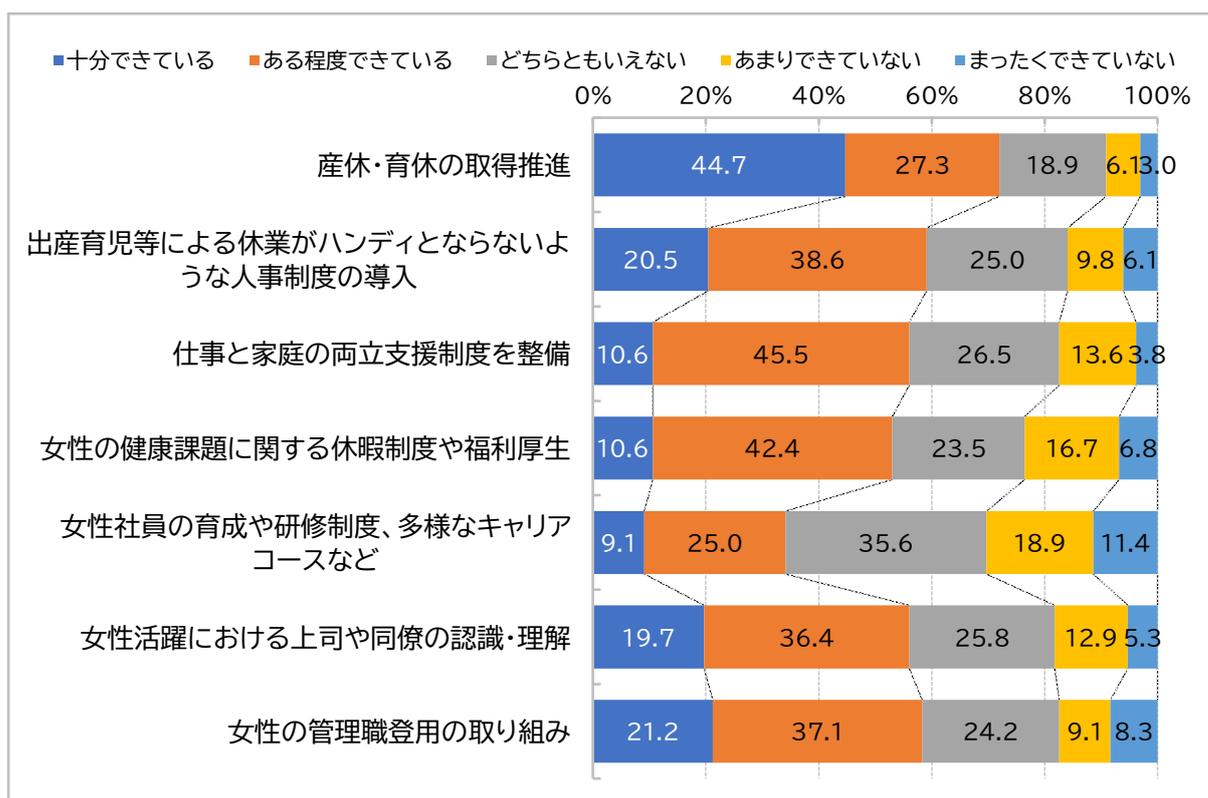
社内制度における具体的な取り組みに関する評価について「十分にできている・できている」と回答した割合については、【産休・育休の取得推進(72%)】が最も高くなりました。次いで、【出産・育児等による休業がハンディとならないような人事制度の導入(59.1%)】、【女性の管理職登用の取り組み(58.3%)】が続いています。

また【女性活躍における上司や同僚の認識・理解】および【仕事と家庭の両立支援制度を整備】はいずれも56.1%となりました。

産休・育休の取得推進については、制度整備に加え、実際の利用実績が積み重ねられてきたことにより、高い評価が得られました。

一方で、女性社員の育成や研修制度、多様なキャリアコースについては、「十分にできている・できている」と回答した割合は34.1%にとどまっています。必ずしも十分に機能しているとは言い難い状況が明らかとなりました。

【具体的な取り組みに関する評価について(n=132)】



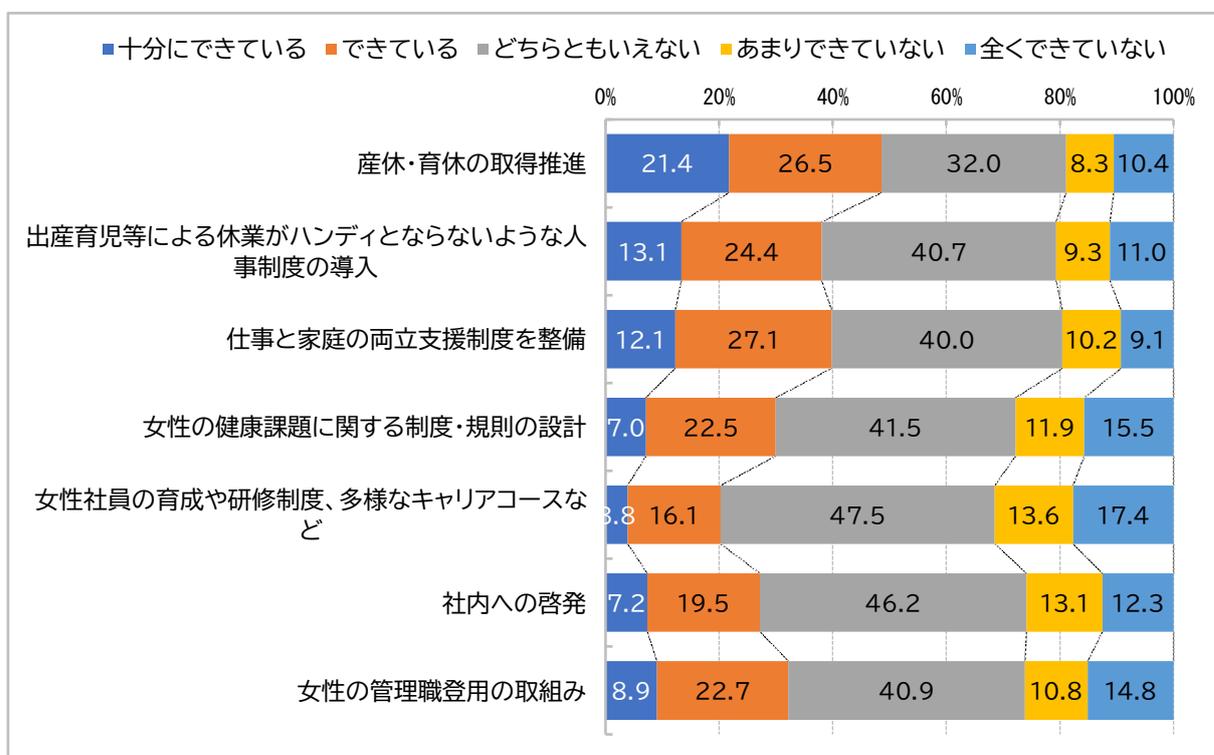
(5)-b 社内制度における具体的な取り組みについて(企業)

一方、企業調査(2026年1月発表)においては、社内制度における具体的な取り組み状況について「十分にできている・できている」と回答した企業において、【産休・育休の取得推進(47.9%)】が最も高く、企業が重点的に取り組んでいる分野となりました。次いで、働き方の柔軟性や制度整備として【仕事と家庭の両立支援制度を整備(39.2%)】となりました。

さらに、キャリアへの影響を軽減する仕組みとして、【出産育児等による休業がハンディとならないような人事制度の導入(37.5%)】が続きました。

加えて、【女性の管理職登用への取組み(31.6%)】、【女性の健康課題に関する制度・規則の設計(29.5%)】となりました。

【具体的な取り組みについて(n=472)】

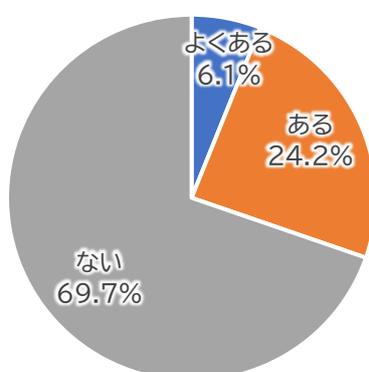


(6)-a 昇進や正社員登用の打診を断った経験について(個人・企業)

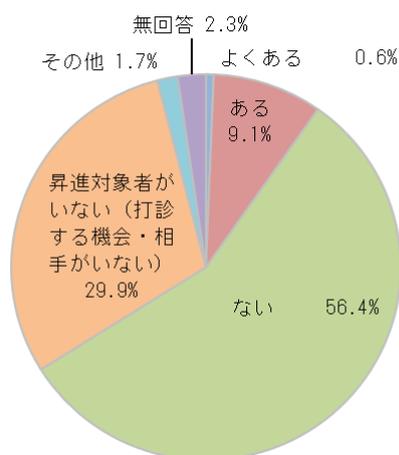
昇進や正社員登用の打診を断った経験については、「よくある・ある」と回答した割合は30.3%となり、「ない」と回答した割合が69.7%となりました。

一方で、企業側においては【ない】と回答した企業が56.4%と最も多く、【昇進対象者がいない企業(29.9%)】も一定数存在することから、昇進打診自体が発生していないケースも多くみられます。一方、【よくある・ある】を合わせると9.7%に留まり、実際に昇進を断られる事例は全体の1割程度でした。

【昇進や正社員登用の打診を断った経験について(女性)(n=99)】(個人)



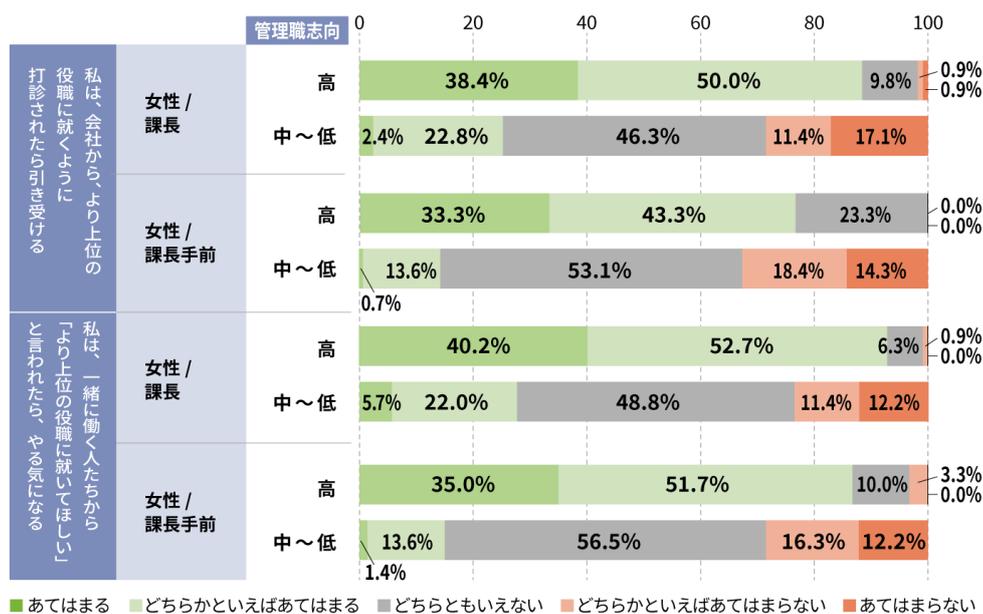
【昇進の打診を断られた経験について(n=472)】(企業)



また、リクルートマネジメントソリューションズ(2025)⁵が実施した調査によると、「会社から昇進を打診された場合に引き受けるか」という設問に対しては、管理職志向高の女性課長の88.4%、管理職志向中～低の女性課長の29.0%「引き受ける(あてはまる・どちらかといえばあてはまる)」と回答しています。

また「会社から昇進を打診された場合に引き受けるか」という設問に対しては、管理職志向高の、女性課長の88.4%・管理職志向高の女性課長手前の76.6%が、「引き受ける(あてはまる・どちらかといえばあてはまる)」と回答しています。

【全国／管理職への打診があれば、引き受けるか(n=442)】(個人)



⁵ リクルートマネジメントソリューションズ(2025)「大手企業の女性社員の昇進に関する調査結果」<https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/1656005057/>

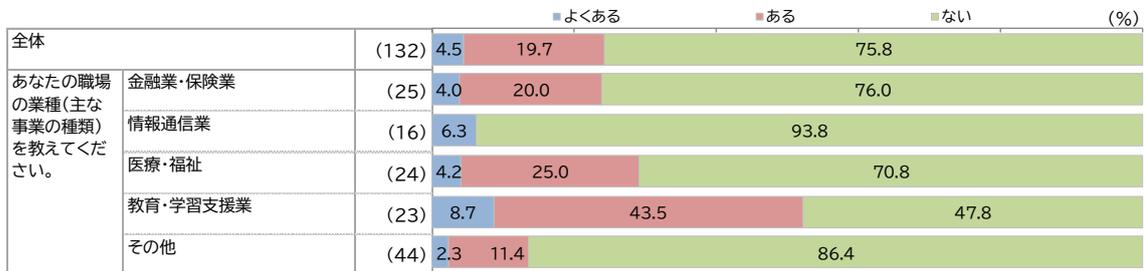
昇進や正社員登用の 打診を断る 主な理由について	自由記述
子育て・家庭との両立が困難	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てと両立できない／子育てを優先せざるを得なかった ・子どもが小さかった／子育てで時間が取れなかった ・保育園からの呼び出し等に対応できる立場でいたい ・子育てや親の介護があり、急な休みを取りやすい立場を選択 ・夫の育児参加が不十分で両立が難しい ・家庭の事情(介護など)
勤務時間・働き方への懸念	<ul style="list-style-type: none"> ・自由がなくなる ・正社員になると簡単に休めなくなる ・正規雇用になると時間外勤務が当たり前という慣習がある ・勤務時間がさらに増えると予想された ・仕事量が増え、家庭や子育てに支障が出ると判断
責任・精神的負担の大きさ	<ul style="list-style-type: none"> ・負担が大きい／重責だと感じた ・出来ないと思った ・管理職になりたくない ・昇任後の責任を全うする自信がない ・ストレスや精神的負担が大きいと感じた
処遇・評価への不満	<ul style="list-style-type: none"> ・給与はほとんど増えないのに責任が重くなる ・職能レベルと修得単位が見合っていない ・安い賃金で福利厚生も十分でない
健康・ライフイベントへの配慮不足	<ul style="list-style-type: none"> ・持病があり、通院との両立が難しい ・妊活を始めるにあたり、業務負担が大きいと判断 ・妊娠・産前休暇に入ることを想定すると責任が重すぎる
異動・職務内容への不安	<ul style="list-style-type: none"> ・他の職種や部署への異動に不安があった ・業務内容が子育て・妊娠期に適さないと感じた
本人のキャリア選択・価値観	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職や正社員になることを希望していなかった ・その時点では自分が望む選択ではなかった ・正社員になることをゴールと考えていない ・性別が理由ではない ・扶養内勤務を希望している

(6)-b 業種別の昇進や正社員登用の打診を断った経験について(個人・企業)

業種別の女性職員から昇進の打診を断られた経験について、個人の回答を業種別にみると、昇進の打診を断った経験について「よくある・ある」と回答した割合が最も高い業種は、教育・学習支援業(52.2%)であり、次いで医療・福祉(29.2%)となりました。

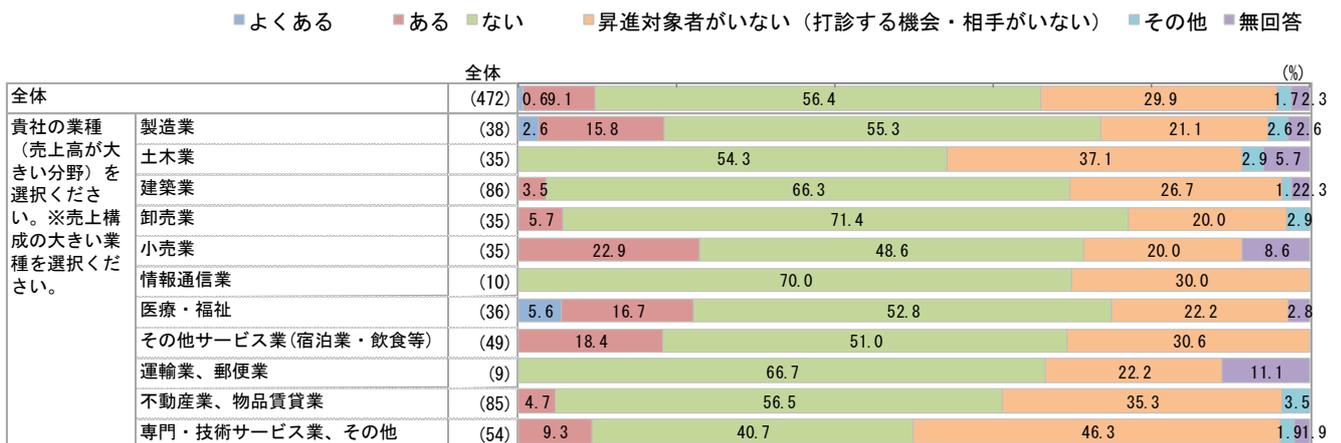
一方、企業側の回答を業種別にみると、女性職員から昇進の打診を断られた経験について「よくある・ある」と回答した割合が最も高い業種は、小売業(22.9%)、医療・福祉(22.3%)、製造業(18.4%)、その他サービス業(宿泊業・飲食等)(18.4%)となっており、いずれの業種においても2割前後にとどまっています。

【業種別の女性職員から昇進や正社員打診を断られた経験について(n=132)】
(個人)



※「その他」は回答数が5件以下の業種をまとめて集計しています。

【業種別の女性職員から昇進や正社員打診を断られた経験について(n=472)】
(企業)

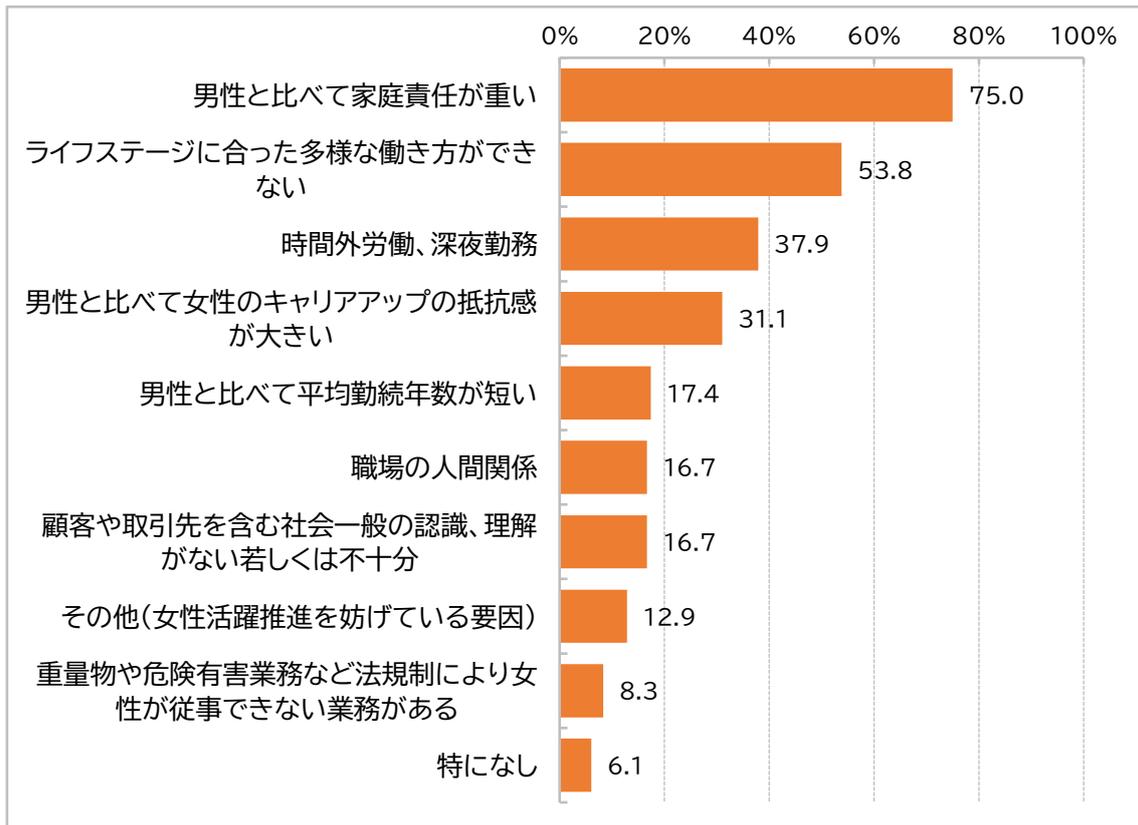


(7)-a 女性活躍の推進を妨げている要因について(個人)

女性活躍を妨げている要因としては、【「男性と比べて家庭責任が重い」】が75.0%と最も高く、次いで【ライフステージに合った多様な働き方ができない】(53.8%)、【時間外労働や深夜勤務がある】(37.9%)が続いています。このことからライフイベントと両立に課題を感じていることが分かります。

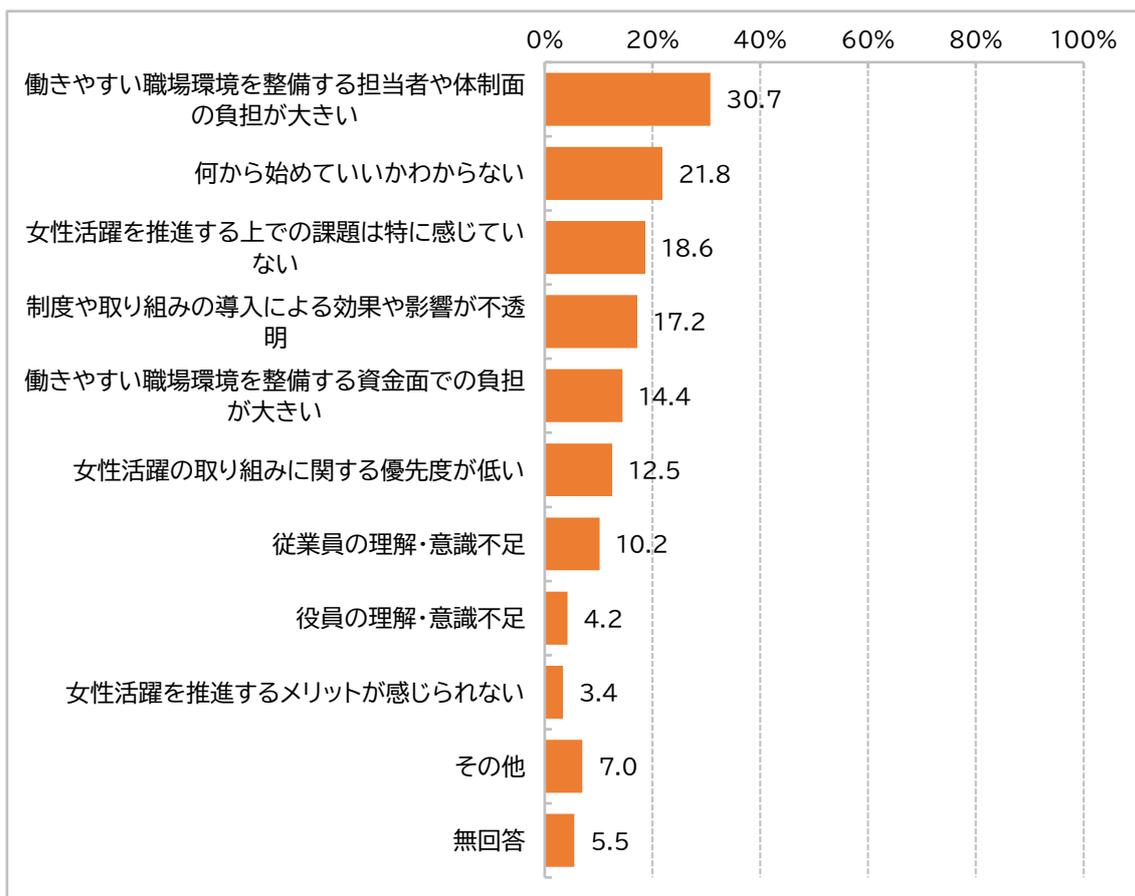
一方、企業側は、【働きやすい職場環境を整備する担当者や体制面の負担が大きい(30.7%)】と回答した企業が最も高くなりました。次いで、【何から始めていいかわからない(21.8%)】と続いています。さらに【女性活躍を推進する上での課題は特に感じていない(18.6%)】、【制度や取り組みの導入による効果や影響が不透明(17.2%)】となりました。「体制負担」「着手の難しさ」「効果の不確実性」が中心課題となりました。一方で約2割弱は「課題なし」と認識していることが分かりました。

【女性活躍を妨げている要因について(n=132)】(個人)



(7)-b 女性職員の活躍推進に対して、課題と感じられる要因について(企業)

【女性職員の活躍推進に対して、課題と感じられる要因について(n=472)】(企業)



(7)-c 女性活躍の推進を妨げている要因に関する意見について(個人)

自由記述からは、家庭と仕事の両立の難しさや、管理職に求められる働き方、制度の使いにくさ、職場に残る無意識の思い込みなど、さまざまな要因が重なり合っ女性活躍に影響していることがうかがえます。また女性が昇進に対して慎重になる傾向については、個人の考え方だけでなく、周囲の支援状況や職場環境が大きく関係していると考えられ、安心して挑戦できる環境づくりの重要性が示唆されます。

① 家庭・育児・介護負担の偏在

- ・子どもの病気時は必ず迎えが必要で仕事を休むのは母親
 - ・育児・保育園対応・家事は女性がメイン
 - ・介護負担も女性側に偏っている
 - ・家庭生活のサポートがなければ昇進は厳しい
-

② 働き方・労働時間の硬直性

- ・残業を減らすと言いながら業務量は変わらない
 - ・家庭優先で帰ると嫌味を言われる
 - ・夜勤・土日対応がある仕事では両立が困難
 - ・在宅ワークが浸透しない
-

③ 管理職像・評価制度の問題

- ・管理職は大変だから男性が担うという前提
 - ・短時間でも管理職を果たせるモデルが少ない
 - ・育児期のキャリア停滞が昇進に不利
 - ・管理職の労働時間が多すぎる
-

④ 職場風土・人間関係・慣習

- ・男性ばかりの職場で育休が迷惑という空気
 - ・飲み会・ゴルフで仕事の話が進む
 - ・人脈の厚い人が出世する構造
 - ・上司からの叱責が多く休みづらい
-

⑤ アンコンシャス・バイアス／性別役割意識

- ・「女性だから」という見方が残っている
 - ・面接で家族構成・健康状態を聞かれた
 - ・管理職は男性で回すという意識
-

⑥ 女性自身の内面化・自己制限

- ・できるのに自信が持てない
 - ・責任と家庭の両立を考えると躊躇する
 - ・一生を左右する決断のように感じる
-

- ⑦ キャリア形成・スキル支援不足
 - ・管理職業務が分からず昇格を拒む
 - ・研修が少なく実践任せ
 - ・急に管理職と言われると抵抗感がある

- ⑧ 制度・社会インフラ不足
 - ・子どもが病気の時に社会で守れない
 - ・介護負担を減らす福祉サービスが不足
 - ・安心して働ける支援体制が不十分

- ⑨ 地域性・文化的背景
 - ・沖縄の慣習
 - ・家父長制度・日本の結婚制度
 - ・変えようとする人がマイノリティになりやすい

- ⑩ その他
 - ・女性側の仕事意識が低い
 - ・責任感の欠如
 - ・性別にこだわりすぎ



AI を活用して作成したワードクラウド

(8)-女性活躍を推進するために感じる課題、意見について(個人)

自由記述からは、家庭内の役割分担や働き方の在り方、管理職に求められる業務負担など、複数の要因が重なり合い、女性の就業継続やキャリア選択に影響している様子がうかがえます。また、制度や施策の運用面、評価の在り方、職場や社会に残る意識・慣行が、挑戦に対する心理的なハードルとなっている可能性も示唆されます。今後は、制度整備と併せて、働き方や意識、家庭・職場環境を含めた総合的な対応が重要と考えられます。

①男性中心社会・男性意識の問題

- ・いまだ男性上位社会で不公平を感じる
 - ・男性のプライドが弊害
 - ・男性の意識改革が必要
 - ・家庭＝女性という価値観が残っている
 - ・男性も家庭責任を持つべき
-

② 家庭・育児・介護負担の偏在

- ・夫が夜遅くまで帰らず家事育児は自分
 - ・子育て・介護を家庭内で分担できない
 - ・出産・育児で女性の生活が激変する
 - ・共働きでも家事育児は女性が中心
-

③ 管理職のあり方への疑問

- ・女性が管理職になると「大変だから男性が担う」と言われる
 - ・管理職の業務や責任が見えず断る人が多い
 - ・管理職の労働時間が多すぎる
 - ・管理職＝女性活躍とは限らない
-

④ 「女性活躍推進」そのものへの違和感

- ・「女性活躍推進」という言葉に違和感
 - ・男女関係なく能力で判断すべき
 - ・無理やり女性を昇格させている
 - ・数や比率で測る段階から脱却すべき
-

⑤ 女性自身の意識・価値観の多様性

- ・女性自身の意識が変わりにくい
 - ・無理して責任ある立場に就く必要はないという考え
 - ・各女性が活躍したいか把握すべき
-

⑥ 職場・社会に残る見えない壁・偏見

- ・女性が活躍すると生意気と見られる
- ・見えない壁が存在する
- ・偏見がある

⑦ キャリア形成・育成プロセスの不足

- ・いきなり管理職と言われ戸惑う
- ・若手時代からの教育・指導が必要
- ・中年以降の女性キャリアを考える必要

⑧ 働き方・業務設計の問題

- ・夜・土日の突発対応の皺寄せ
- ・仕事をチーム単位で担うべき
- ・男性基準の働き方を女性に押し付けている

⑨ 制度・社会的支援の不足

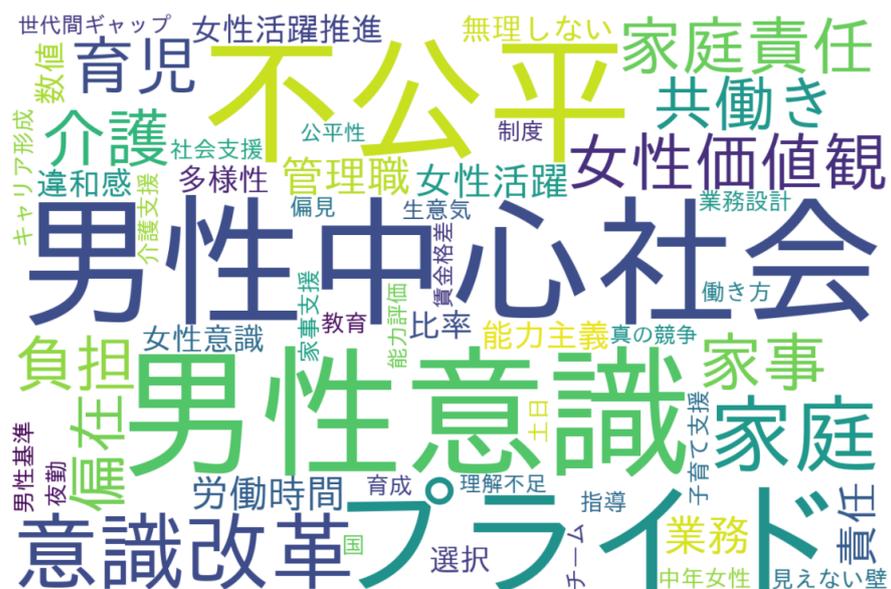
- ・子育て支援・介護支援・家事支援が必要
- ・制度はあるが活用しづらい
- ・国を挙げた取り組みが必要

⑩ 世代間・価値観ギャップ

- ・40代後半以降の理解不足
- ・「自分たちの時は…」という発言が多い

⑪ 公平性・真の能力評価への要望

- ・正当な能力評価基準が必要
- ・男女の賃金格差をなくすべき
- ・男女問わず真の競争を



AI を活用して作成したワードクラウド

5.インタビュー調査

(1) 株式会社 丸政工務店

①企業概要

企業名	株式会社 丸政工務店
代表者	代表取締役社長 上原恵子氏 株式会社丸政工務店は、昭和 61 年 4 月に創業し、今年で 40 周年を迎える総合建設業企業。創業当初は、上原社長が夫(現会長上原孝政氏)とお二人で立ち上げた会社。
所在地	〒904-1202 沖縄県国頭郡金武町字伊芸 2000-2
業種	総合建設業
従業員数	93 名(うち女性 10 名)
女性従業員について	女性従業員の内訳は、技術職 2 名、運転手 2 名、作業員 2 名、事務職 4 名となっている。 女性管理職は事務職で 1 名在籍しているが、現場における女性管理職は現在のところ配置されていない。同社における「技術職」とは、将来的に現場管理者として従事することを想定した若手社員。女性技術職については、今後さらに採用を進めたい意向であるものの、求人応募が少ないことから、未経験者の採用・育成にも取り組んでいる。



②女性活躍推進に取り組む背景

- ・女性社員の採用に本格的に取り組み始めたのは、約 15 年前からである。建設業界全体で人材不足が進む中、女性が活躍できる職場づくりの必要性を早くから認識してきた。
- ・具体的な取り組みとしては、まず免許・各種ライセンス取得の支援に力を入れるとともに、現場におけるトイレや更衣室の整備から着手した。女性社員も現場で安心して業務に従事できる環境が整えられた。こうした職場環境整備の取り組みは、社員の働きやすさ向上に寄与するだけでなく、公共工事等の発注においても評価(加点)につながっている。

③具体的な取組内容

職場環境整備・働き方への配慮

- ・現場・事務部門を問わず、社員一人ひとりのライフスタイルや家庭状況に応じた時差出勤制度を導入している。仕事と育児、介護との両立はもちろん、介護や孫の世話など、家庭の事情に応じて無理のない働き方ができるよう、柔軟な対応を行っている。
- ・時差出勤制度は約 3 年前から導入され、有給休暇についても取得しやすい職場環境が整っている。

女性が働きやすい現場づくり

- ・女性社員が 1 人でも現場に入ることによって、現場全体の雰囲気は柔らかくなり、コミュニケーションが円滑になる。今後も、女性がより従事しやすい現場環境の整備を進めていく。
- ・産前産後休業・育児休業についても取得しやすい環境。今後は、男性社員の育児休業取得についても検討を進めていく予定。

勤務体制・制度面

- ・完全週休 2 日制を導入し、祝祭日も休業としている。現場部門については、工期の制約がある中でも工程管理を徹底し、平日に振替休日を取得するなどの工夫を行っている。国の制度改正に合わせ、働き方改革についても段階的に取り入れている。

④取り組みの成果と実感

- ・女性社員の定着率向上に向け、福利厚生の一環として商工会の制度を活用した保険制度の整備を行っている。また、来月からは社内に冷蔵庫を設置し、100 円で弁当を購入できる仕組みを導入する予定。
- ・現場においては、技術面で経験差が出る場合もあるものの、女性社員がいることで現場が明るくなり、特にコミュニケーション能力の高さが現場運営に良い影響を与えていると考えている。

女性社員の具体的な活躍事例

- ・2 人目を妊娠中の女性技術職社員が、周囲のサポートを受けながら無事に工期完了まで現場業務を担い、その後産休・育休を取得した事例がある。出産から 1 年後に復帰し、現在も現場の技術職として活躍している。同社員は前職が建設業とは異なる分野であったが、技能実習を経て必要なライセンスを取得し、現場で重要な役割を果たしている。

⑤課題・障壁

・現時点で大きな課題は少ないものの、今後は女性の技術管理職をさらに増やしていきたいと考えている。一方で、育児との両立が壁になるケースもあり、特に沖縄県ではシングルマザーが多いことから、シングルマザーの採用・育成も考えているが、応募が集まりにくい状況にある。

・建設業の魅力や「かっこよさ」を積極的に発信し、建設業に興味を持つ女性を増やしていくことが今後の課題。

・また、女性は家庭内での役割負担が依然として大きい現状があり、「女性が働きやすい職場でなければ成り立たない」との考えから、女性社員が休んだ際には上原社長自らが「みんなでカバーしよう」と声をかけ、職場の雰囲気づくりに努めている。

昇進・キャリア形成について

・女性社員のキャリアアップに対して、男性社員側の抵抗感は見られない。女性を育てたいという意識は男女共通しており、女性社員の高いコミュニケーション能力は現場にとって大きなプラスになると捉えられている。建設現場はチームで一つのものをつくり上げる仕事であるため、日常的にコミュニケーションを重視する職場風土が醸成されている。

⑥今後の展望・期待する支援

・今後は、女性技術職・技術管理職の育成と定着をさらに強化し、女性が長く活躍できる企業を目指していきたい。

(2) 株式会社 首里石鹸

①企業概要

企業名	株式会社 首里石鹸
代表者	代表取締役社長 緒方教介氏
所在地	〒903-0801 沖縄県那覇市首里末吉町 4 丁目 6-6
業種	物販事業・保育事業
従業員数	192 名(うち女性176 名) 2026 年 2 月末時点の従業員数は 192 名で、そのうち女性従業員は 176 名と、全体の 92%を占めている。管理職は全体で 17 名おり、そのうち女性管理職は 4 名(営業部門 2 名、管理部門 2 名)となっている。



②女性活躍推進に取り組む背景

・同社では、本社社員の子どもが利用できる保育園を運営しており、子育てと仕事の両立を前提とした職場環境づくりに取り組んでいる。

女性活躍推進については、女性に特化した施策を行うという考え方ではなく、性別を問わず、すべての社員が活躍し、キャリアを形成できる制度づくりを基本としている。

結果として、女性従業員の割合が高い同社においては、これらの取組が必然的に女性活躍につながっている。

③具体的な取組内容

キャリア形成・評価制度

・昇格にあたっては「チャレンジ制度」を導入している。副店長、店長、課長、部長への昇格については、自ら手を挙げて挑戦する立候補制を採用しており、公募があれば1つ上の役職にチャレンジすることが可能である。

一定期間のチャレンジ期間を設けたうえで昇格試験を実施し、意欲のある人材を積極的に挑戦の機会を提供している。また、部門を超えた異動も可能とし、キャリア形成の幅を広げている。

・評価制度については、役職や部門を超えて公平に評価できる仕組みを目指し、試行錯誤を重ねながら運用している。具体的な評価項目を設定し、半年に1回のスパンで内容を見直し、強化したい項目を追加するなど、柔軟に制度を改善している。

面談・人材育成

・全社員を対象に、半年に1回のカウンセリングを実施している。カウンセリングでは、キャリア意向や自身の課題、健康状態などについて相談を行い、キャリアに関する内容については上長とも共有している。

キャリアのヒアリングは、一般職については3年以内の短期的な視点で、役職が上がるにつれて5年以上の中長期的な視点で行っている。

働き方・制度面の支援

・変形労働時間制(1か月単位)を採用し、柔軟なシフト編成を可能としている。日常の勤怠管理は各店舗で行い、最終的には本社で確認を行っている。

また、産休・育休制度を整備し、育休復帰後は時短勤務が可能となっている。

研修・スキル向上の取組

・所定労働時間の3%を研修や1on1面談の時間に充てる「3%ルール」を設けている。例えば、月160時間の所定労働時間の場合、約4.8時間を研修等に充当する。各店舗および本社において、月1回以上の面談や研修を各自で調整しながら実施している。

・商品の特性上、外国人観光客からの需要が高まっていることを背景に、多言語対応人材の育成にも取り組んでいる。接客レベルで使用可能な語学力を社内で認定するライセンス制度を設け、2段階の認定を行っている。ライセンス取得者には手当を支給しており、今後は学習時間の確保や教室への通学支援も検討している。

働きやすい職場づくり

・全国に店舗を展開していることから、ライフステージの変化により居住地が変わっても、県内外で働き続けられる仕組みを整えている。

残業時間は全社平均で月1.5~2時間程度と少なく、残業をしない・させない文化が定着している。残業が多い部署については、本社が主体となって人員配置や業務内容を確認し、必要に応じて改善策を講じている。

・働きやすさに関する施策は毎年の経営方針にも盛り込まれており、有給休暇取得率は79%、将来的には100%取得を目指している。賃金についても、基本的に毎年ベースアップを行い、安心して働ける環境づくりに努めている。

社員の声を活かす仕組み

・年 1 回、無記名による社内アンケートを実施し、会社への満足度や課題を把握している。アンケート結果は経営方針の発表や前期の振り返りと併せて公表し、寄せられた意見はスピーディーに施策へ反映している。

多様な働き方を尊重し、従来の方法にとらわれず、現場の声を拾いながら改善を進めている。

④推進体制

・女性活躍に特化した専任組織は設けていないが、人材採用・人材育成に特化した人事部門を中心に、管理部門や経営陣も一体となって、多様なキャリア支援施策を検討・実施している。

また、社外研修についても、希望があれば受講可能としている。

⑤採用の考え方

・採用にあたっては、やる気や応募動機、経験、実績、人柄を重視しており、資格は原則として問わない。

重要視しているのは首里石鹼商品の利用者であることと、沖縄が好きであることの主に2つの軸である。

毎年 50～60 名が入社しており、その多くは中途採用であるが、今期は新卒 5 名を採用しており、今後は新卒採用の拡大も検討している。

職種の特性上、応募者は女性が多い傾向にあるが、面接内容を性別で分けることはなく、男性社員も店舗や本社(商品開発、マーケティング等)で活躍している。

⑥取り組みの成果・実感

・チャレンジ制度を通じて、毎年約 10 名が昇格に挑戦している。従業員数が増加しているにもかかわらず退職者数は大きく変わらず、定着率は向上している。

また、全体としてキャリアアップに前向きな社員が多く、職場全体に成長志向の風土が醸成されている。

⑦課題

・近年、産休・育休取得者が増加していることから、復帰後のサポート体制や制度設計について検討を進めている。また、60 歳以降も継続して活躍できる仕組みづくりも今後の課題として挙げられている。

⑧今後の展望

・同社は「世界のための沖縄になろう」という経営ビジョンを掲げている。

沖縄の持つ魅力やあたたかさ、自然の恵みを首里石鹼を通じて世界に届け、沖縄への貢献を目指すとともに、沖縄発世界文化ブランドとしての発信を視野に入れている。

6. 考察

本調査から、県内における女性の働く環境は、制度面では少しずつ整ってきている一方で、働き方の実態やキャリアのあり方、職場の意識や雰囲気といった点では、なお課題が残されていることが分かりました。

(1) 女性の就業拡大と全体像について

本調査の結果から、県内における女性を取り巻く就業環境は、女性活躍推進法の施行以降、制度整備や就業率の上昇といった面で一定の進展がみられる一方で、働き方の実態やキャリア形成、職場風土や意識の面においては、なお多くの課題が残されていることが明らかとなりました。女性の就業率は年々上昇し、いわゆる M 字カーブも緩やかになりつつあるなど、女性の労働参加は着実に広がっています。

一方で、民間事業所における女性管理職の割合は近年横ばいで推移しており、特に課長級以上の上位職階においては、女性比率が低下する傾向が続いています。このことから、就業率は拡大しているものの、キャリア形成や意思決定層への参画といった観点からは、十分な進展に至っていない状況がうかがえます。

(2) 女性が働きやすい環境について

【ややそう思う】が 56.1%、【とてもそう思う】が 31.1%となり、肯定的な回答が約 9 割を占めました。このことから、多くの回答者が、女性が働きやすい環境が一定程度整っていると認識していることがうかがえます。

(3) 両立支援制度に対する評価について

両立支援制度については、育児・介護支援や短時間勤務制度、テレワークなどが一定の評価を得ており、なかでも産休・育休の取得推進は、制度整備と利用実績の積み重ねにより高く評価されています。

一方、個人調査の自由記述や企業ヒアリングからは、制度の有無よりも、制度の運用方法や職場の雰囲気、上司や同僚の理解が働きやすさが大きく影響している実態が明らかになっています。また、雇用形態や業種、事業所規模による差も大きく、非正規雇用や小規模事業所では、制度自体が十分に整備されていないケースも少なくありません。

(4) 昇進・管理職をめぐる課題について

昇進や正社員登用の打診を断った経験については、「よくある・ある」と回答した割合は 30.3%となり、「ない」と回答した割合が 69.7%となりました。一方で、企業側においては【ない】と回答した企業が 56.4%と最も多く、【昇進対象者がいない企業(29.9%)】も一定数存在することから、昇進打診自体が発生していないケースも多くみられ、支援制度の有無と同様、雇用形態や業種、事業所規模による違いがあることがうかがえます。

一方、個人側の自由記述からは、昇進に対して慎重にならざるを得ない背景として、家庭との両立への不安、責任や精神的負担の大きさ、処遇や評価への納得感の不足など、複合的な要因が存在していることが示されました。このことから、表面的には「断っていない」「問題は顕在化していない」と見える状況であっても、実際には昇進やキャリア形成に対す

る心理的なハードルが存在している可能性が考えられます。

特に、長時間労働を前提とした管理職の働き方や、柔軟性に欠ける業務体制が、ライフイベントとの両立を難しくし、女性が昇進に対して慎重な姿勢を取る一因となっている可能性があります。

(5) 女性の能力や意欲に応じたキャリア形成支援について

単に女性の働きやすさや就業継続を図るだけでなく、個々の能力や意欲に応じて段階的に経験を積むことができるキャリア形成支援や、管理職登用を含めた人材活用の取組を進めていくことが重要であると考えられます。

調査結果では、女性社員の育成・研修制度や多様なキャリアコースに関する取組について、「十分にできている・できている」と評価した割合は 34.1%にとどまっており、必ずしも十分に機能しているとは言い難い状況が明らかとなりました。

このことから、管理職を目指す人とそうでない人のいずれに対しても、一律ではない多様なキャリアパスを想定した支援策に対応する必要があると考えられます。

(6) 性別を問わない健康課題への対応について

健康課題については、女性のライフサイクルと密接に関係しており、妊娠・出産や更年期といった節目において、心身の不調を感じやすいことが指摘されています。

また、仕事上のストレスが健康課題につながるケースも多く、こうした問題は性別問わず共通するものです。健康課題を特定の属性に限定した問題として捉えるのではなく、誰もが当事者となり得る課題として認識し、職場全体で共通理解を持ちながら対応を進めていくことが重要であると考えられます。

(7) 女性活躍を妨げている要因について

女性活躍を妨げている要因について、個人調査では「家庭責任の偏在」や「ライフステージに合った働き方ができない」といった生活や働き方に直結する課題が多く挙げられました。

女性活躍の推進にあたっては、企業側が「制度を整備したかどうか」だけでなく、個々の従業員がその制度をどのように受け止め、実際の働き方やキャリア選択にどのような影響を与えているかを丁寧に把握していくことが重要であると考えられます。

(8) 今後に向けた方向性について

女性活躍推進法が施行されて 10 年が経過し、女性が働きやすい職場環境整備への理解や取り組みが進められ、一定の効果が得られていることがうかがえます。一方で、今後は制度を整備することからステップアップし、その制度が実際に活用され、働きやすさはもちろんのこと、キャリア形成などにも繋がっているかといった点を重視した取組が重要です。性別問わず、多様な価値観やライフステージを前提とした選択肢を提示し、誰もが安心して働き続けられる環境づくりを進めていくことが求められます。

以上