



“地域のことは地域で考えよう”

〒900-0013 那覇市牧志1丁目3番45号、3階 電話（098）869-8711

2026年1月28日

各 位

株式会社 おきぎん経済研究所

【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

※ 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axシリ：098-869-2200
メール：oei-corp@okinawa-bank.co.jp)

現場主義とお客さまからの信頼

【スポット調査】女性活躍推進に関する調査

要旨

1985 年に男女雇用機会均等法が成立し 40 年、2015 年に女性活躍推進法（正式名：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が成立し 10 年の節目となる 2025 年の 11 月～12 月に調査を実施しました。女性活躍推進法は、社会における働く女性の環境整備と、少子高齢化における労働力の減少を補うために制定された法律です。

近年、少子高齢化社会における人手不足が進む中、女性の活躍推進等を通じた、多様な人材の活躍推進が求められています。本レポートでは、女性活躍推進に着目し、県内企業において女性活躍に関する取組み状況や課題等について整理しました。

女性活躍推進の取り組みは、企業成長や業績向上に寄与する重要な要素となっています。本調査では、女性社員の活躍・定着への取り組みが「企業成長や業績を高めることについて影響がある」と答えた企業は 53.4% となり、情報通信業や土木業においては、影響があるとの回答は約 4 割に留りました。また、女性職員から昇進の打診を断られた経験を持つ企業は小売業や医療・福祉などで高くなり、家庭との両立や責任・負担への不安、本人の意向や自信の欠如から、昇進やキャリアアップを断られるケースもあるようです。これらの傾向は全国的にも同様であり、ライフイベントや社会的役割分担が女性の昇進意欲に影響を与えていていると考えられます。

企業側の課題としては、「体制面の負担が大きい」「何から始めてよいか分からない」「制度や取り組みの効果が不透明」といった声が多く、制度整備や運用に対する知識やリソースの不足が障壁となっています。一方で、女性社員が少ない企業や既に制度整備が進んでいる企業では「課題を感じていない」とする声も一定数あり、企業ごとに課題の性質が大きく異なる点も特徴といえます。

一般事業主行動計画については、「作成した」と回答した企業は少数となりました。今後は計画制度の認知向上、えるぼし認定の活用、小規模企業向けの相談体制の充実が求められます。

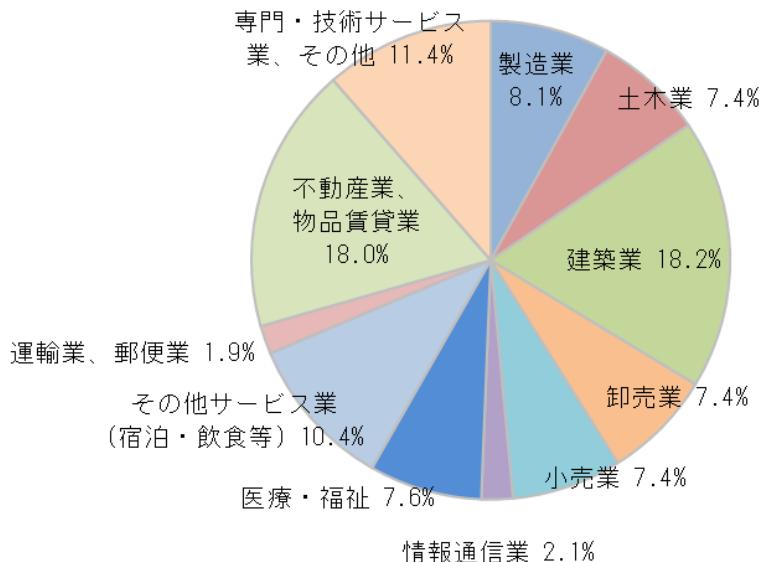
総じて、女性活躍推進を実効的に進めるためには、個々の企業の特性に応じて、働きやすい職場環境の整備体制の構築に対する支援や情報提供が必要であるとともに、昇進に対する心理的ハードルの解消や企业文化の改革、家庭理解の促進など、複数の視点からの取り組みが求められます。これらは少子高齢化による労働力不足が進む中で、企業の持続的成長と人材定着を支える重要な取組みといえます。

調査概要

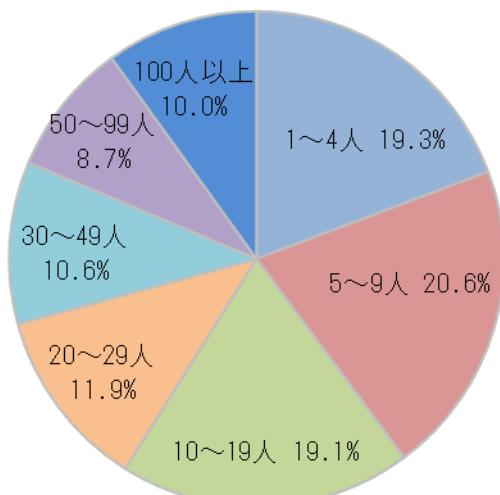
1. 調査目的 : 2015 年に女性活躍推進法（正式名：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が成立し 10 年の節目となることから、県内企業に対して、女性活躍における取組み状況や課題等の把握を目的に実施しました。
2. 調査実施期間 : 2025 年 11 月中旬～12 月中旬
3. 調査対象 : 県内企業 472 社回答
4. 調査方法 : WEB アンケート調査（回答者：代表者 54.9%、役員・管理職 21.4%、総務・経理 22.7%、その他 1.1%）

本調査の回答先について、業種構成で見た場合、建設関連事業者、不動産業・物品賃貸業、専門技術サービス業、その他サービス業の回答が多い結果となりました。また、従業員規模でみた場合、1～10 人未満の比較的小規模な事業者は約 4 割、10 人以上 50 人未満の事業者は約 4 割、50 人以上の事業者は約 2 割の回答結果となっております。

回答企業の業種構成 (n=472)



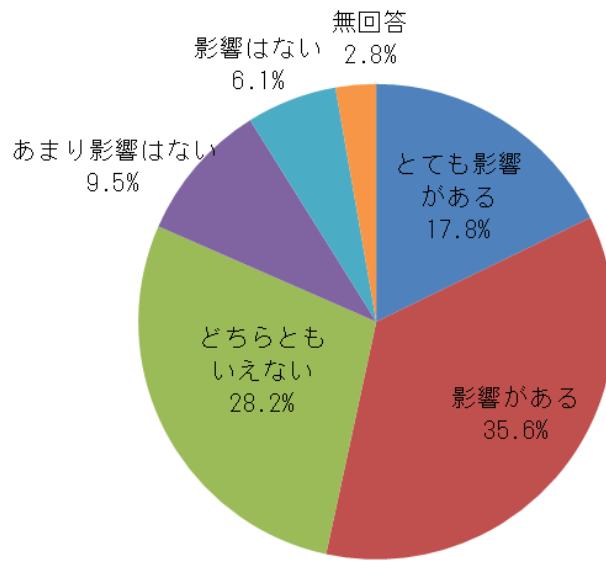
回答企業の従業員規模構成 (n=472)



1. 女性社員の活躍・定着への取り組みについて

(1) -a 女性社員の活躍・定着への取り組みにおける企業成長や業績への影響について (n=472)

女性社員の活躍・定着への取り組みは、企業成長や業績を高めることについて影響があると答えた企業の割合は、【とても影響がある(17.8%)・影響がある(35.6%)】(合計 53.4%)と約半数なりました。



(1) -b 業種別の女性社員の活躍・定着への取り組みにおける企業成長や業績への影響について (n=472)

業種別の正社員の活躍・定着への取り組みにおける企業成長や業績への影響について、「とても影響がある・影響がある」と回答した割合が最も高い業種は、【医療・福祉(63.9%)】となりました。次いで、【その他サービス業(宿泊・飲食等) (57.2%)】、【小売業(57.1%)】となりました。

また【土木業(40%)】、【情報通信業(40%)】は4割に留まりました。

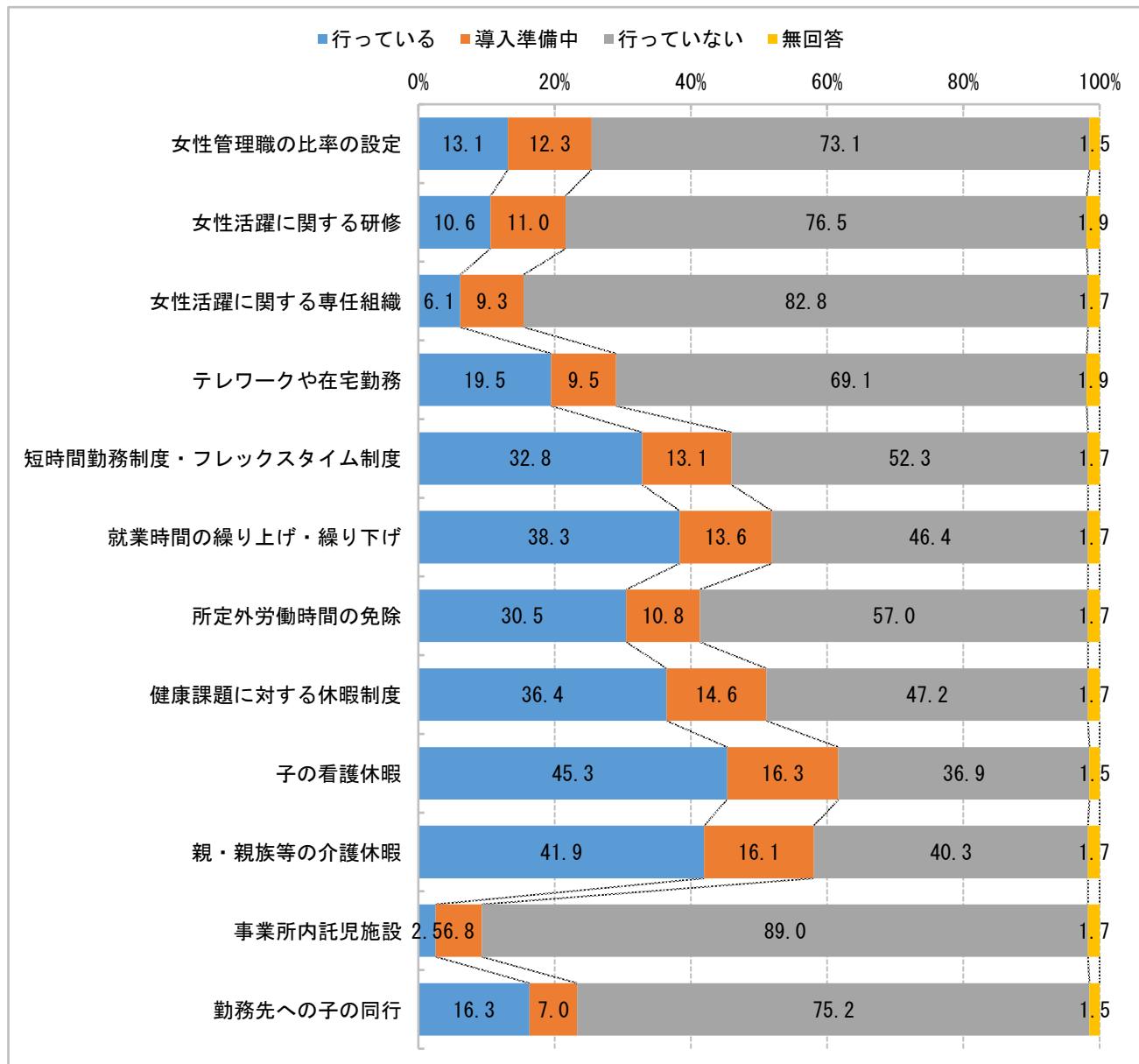
全体		(472)	17.8	35.6	28.2	9.5	6.1	2.8	(%)
貴社の業種 (売上高が大きい分野) を選択ください。 ※売上構成の大きい業種を選択ください。	製造業	(38)	23.7	31.6	28.9	13.2	2.9	2.6	
	土木業（土木業の売上が大きい）	(35)	14.3	25.7	37.1	14.3	2.9	5.7	
	建築業（建築業の売上が大きい）	(86)	12.8	43.0	29.1	8.1	7.0		
	卸売業	(35)	11.4	34.3	37.1	11.4	5.7	5.7	
	小売業	(35)	20.0	37.1	31.4	5.7	5.7		
	情報通信業	(10)	10.0	30.0	30.0	10.0	10.0	10.0	
	医療・福祉	(36)	25.0	38.9	22.2	8.3	2.8	2.8	
	その他サービス業(宿泊・飲食等)	(49)	28.6	28.6	24.5	8.2	6.1	4.1	
	運輸業、郵便業	(9)	11.1	44.4	33.3	11.1			
	不動産業、物品販賣業	(85)	15.3	40.0	22.4	9.4	9.4	3.5	
	専門・技術サービス業、その他	(54)	18.5	29.6	27.8	14.8	7.4	1.9	

- とても影響がある
- 影響がある
- どちらともいえない
- あまり影響はない
- 影響はない
- 無回答

(2) - a 社内制度や取り組みについて (n=472)

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。育児と仕事、介護と仕事の両立支援を行っている企業が高い割合を占めています。

さらに両立支援への柔軟な対応策として、【就業時間の繰り上げ・繰り下げ(38.3%)】、【健康課題に対する休暇制度(36.4%)】、【短時間勤務制度・フレックスタイム制度(32.8%)】が挙げされました。



(2) - b 社内制度における具体的な取り組み状況について (n=472)

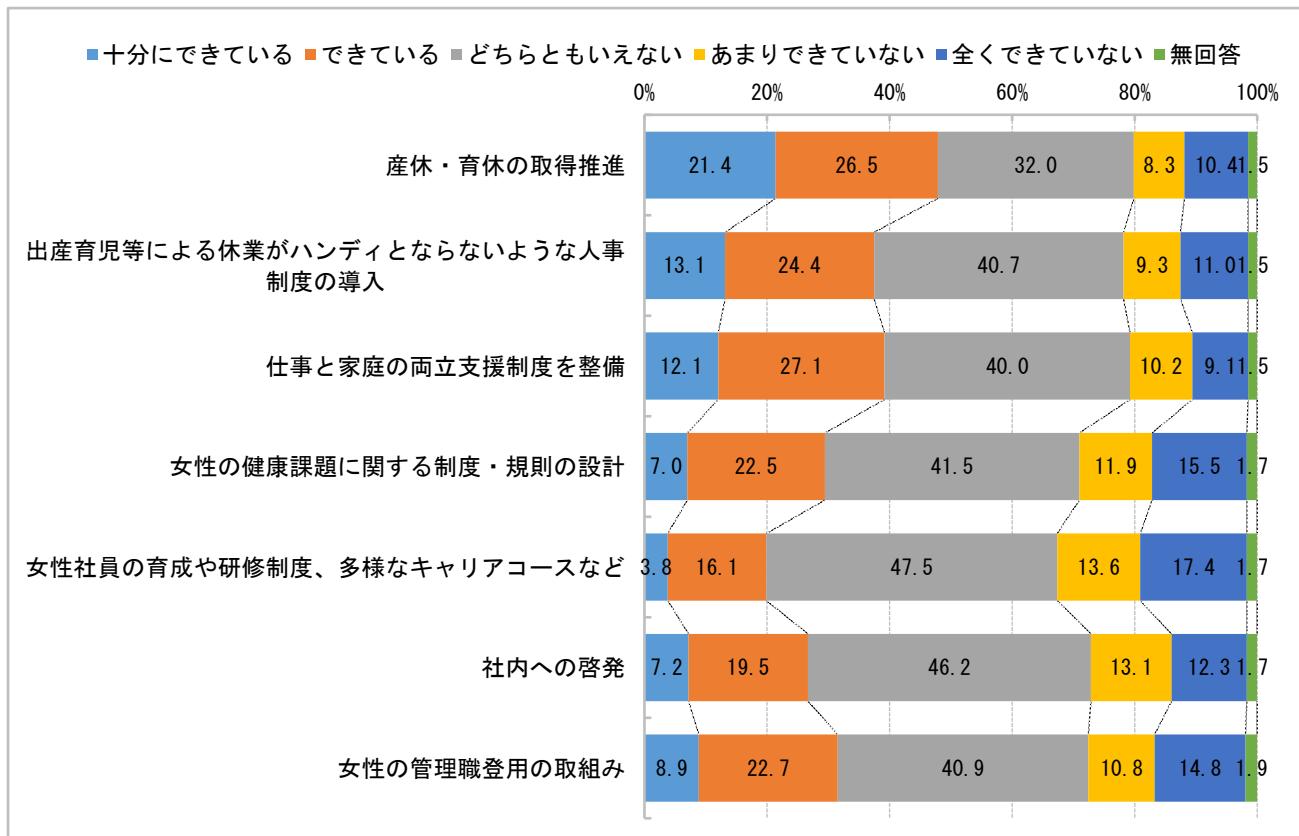
社内制度における具体的な取り組み状況について「十分にできている・できている」と回答した企業において、【産休・育休の取得推進(47.9%)】が最も高く、企業が重点的に取り組んでいる分野となりました。次いで、働き方の柔軟性や制度整備として【仕事と家庭の両立支援制度を整備(39.2%)】となりました。

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。

厚生労働省¹（2024）は、健康経営への関心の高まりを背景に、月経・更年期・不妊治療などの「女性の健康課題」への取組が女性活躍推進の新たな重要課題として認識され始めていることを示しました。

また、女性活躍推進法は、当初2026年までの時限立法でしたが、法改正により10年間延長され、女性の健康上の特性²への配慮が基本原則として明記されました。



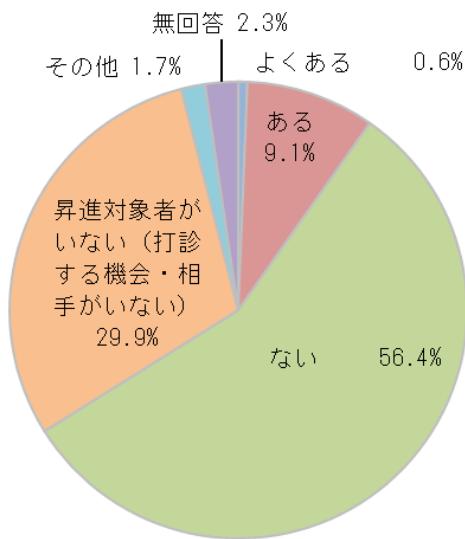
¹ 令和5年度厚生労働省委託事業「女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業」『女性活躍に関する調査』報告書

² 主に「生理・PMS」「女性特有の疾患等(又は女性に多い疾患)」「更年期」「不妊治療」などを指す。

2. 女性職員の昇進について

(1)-a 女性職員から昇進の打診を断られた経験について (n = 472)

女性職員から昇進の打診を断られた経験については、【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】は 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。



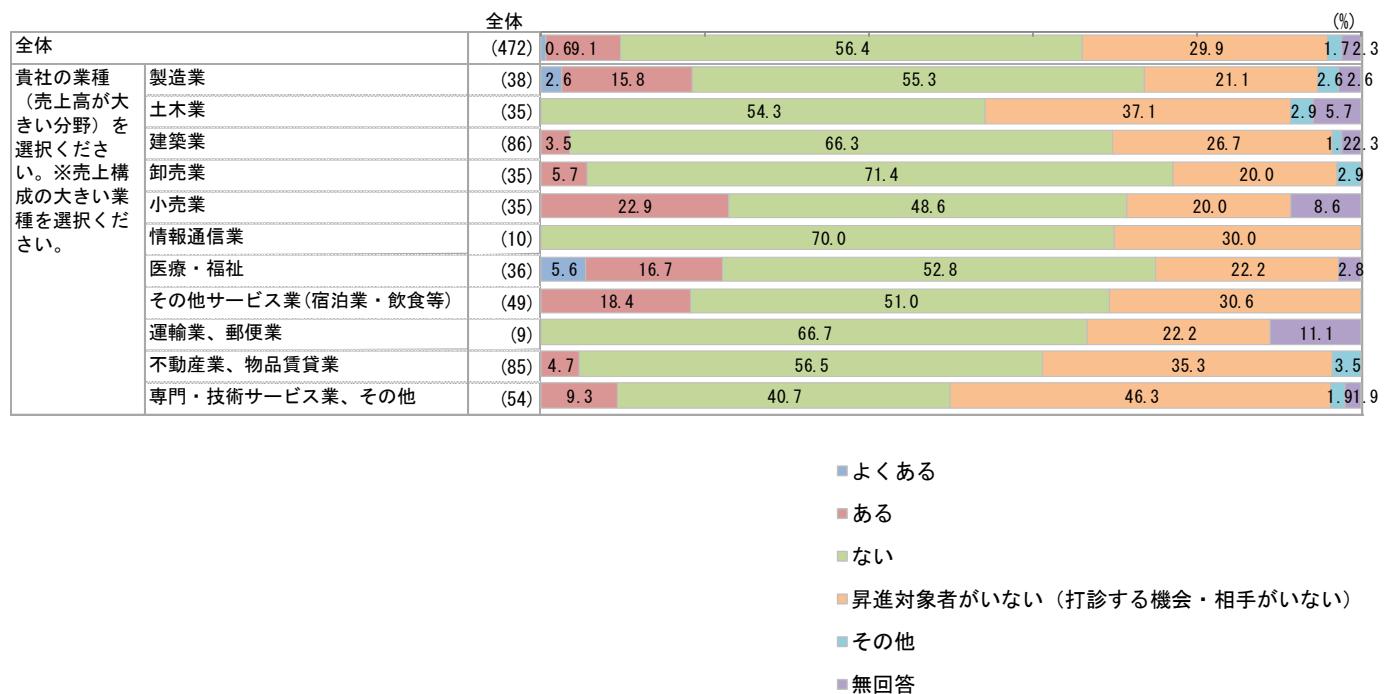
昇進の打診を断られる <u>主な理由について</u>	自由記述
家庭との両立に関する不安	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立が難しい ・家庭の事情 ・子育てや扶養範囲内で働きたい ・プライベートとの両立への不安
責任や負担への抵抗感	<ul style="list-style-type: none"> ・責任が重い ・負担が増えるのは望んでいない ・責任を伴う役職には就きたくない ・精神的負担が大きい
本人の意向・モチベーション	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップを望んでいない ・昇進を求めていない ・モチベーションの問題
自信や能力に関する不安	<ul style="list-style-type: none"> ・自信がない ・実力が伴っていない ・昇進後の業務に対する不安
過去等の経験による影響	<ul style="list-style-type: none"> ・以前の職場で責任の重さに苦労した ・管理職が多忙に見える

(1)-b 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 (n = 472)

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、「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%)】となりました。

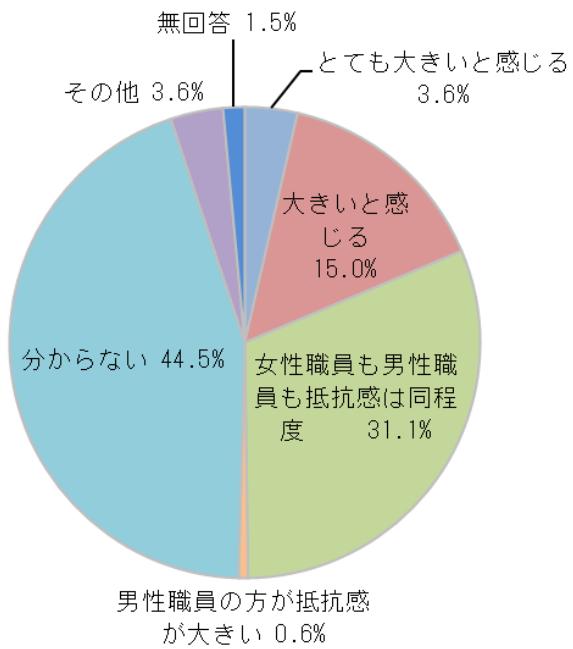
一方で、「ない」と回答した割合が最も高い業種は、【卸売業(71.4%)】、次いで【輸送業・郵便業(66.7%)】、【建築業(66.3%)】、【不動産業、物品賃貸業(56.5%)】などと続いています。

また、「昇進対象者がいない(打診する機会・相手がいない)」の回答割合が最も高い業種は【専門・技術サービス業、その他(46.3%)】、次いで【土木業(37.1%)】、【不動産業、物品賃貸業(35.3%)】となりました。



(2) -a 女性職員のキャリアアップ・昇進などに対する抵抗感について (n = 472)

女性職員のキャリアアップ・昇進に対する抵抗感については、【分からぬ】と回答した企業が 44.5% と最も多く、判断が難しいと感じている企業が多い結果となりました。また、【女性職員も男性職員も抵抗感は同程度】と回答した企業は 31.1% となり、性別による大きな差を感じていない企業も一定数みられます。一方で、【とても大きいと感じる・大きいと感じる】と回答した企業は 18.6% にとどまり、抵抗感が強いと捉える企業は全体の 2 割程度となりました。



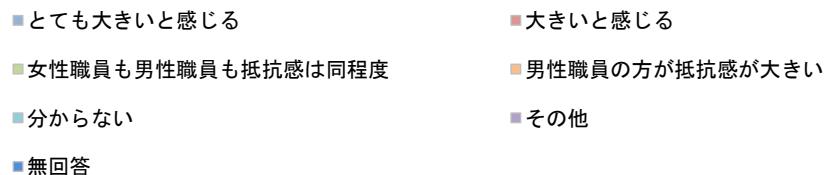
	自由記述
対象者がいない	<ul style="list-style-type: none"> ・対象者がいない ・従業員なし ・女性職員がいない ・女性を対象にしていない
性別に関係ない・能力重視	<ul style="list-style-type: none"> ・能力に応じてなので、男女あまり関係ない
抵抗感がない	<ul style="list-style-type: none"> ・今の所、抵抗感はない ・感じない ・特に無し
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・少ない

(2) -b 業種別の女性職員のキャリアアップ・昇進などに対する抵抗感について (n=472)

業種別の女性職員のキャリアアップ・昇進などに対する抵抗感について、「とても大きいと感じる・大きいと感じる」と回答した割合が最も高い業種は、【医療・福祉(30.5%)】となりました。次いで、【製造業(26.4%)】、【卸売業(25.7%)】、となってています。

一方で、「女性職員も男性職員も抵抗感は同程度」と回答した割合が最も高い業種は、【医療・福祉(41.7%)】、次いで、【不動産業、物品賃貸業(40.0%)】、【製造業(34.2%)】などと続いています。

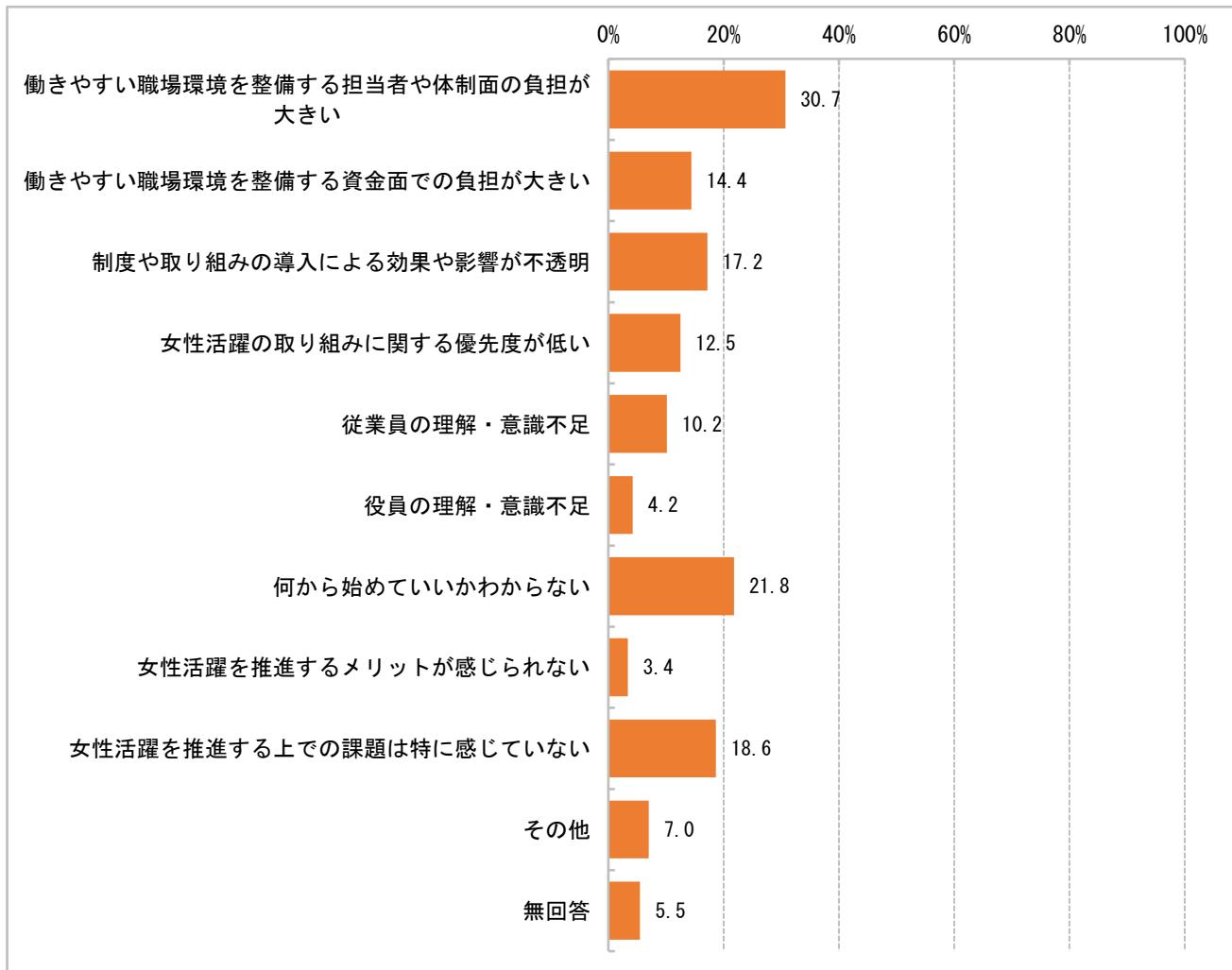
全体		(472)	3.6	15.0	31.1	0.6	44.5	3.615
貴社の業種 (売上高が大きい分野) を選択ください。 ※売上構成の大きい業種を選択ください。	製造業	(38)	5.3	21.1	34.2		34.2	2.62.6
	土木業（土木業の売上が大きい）	(35)	2.9	11.4	20.0	2.9	57.1	5.7
	建築業（建築業の売上が大きい）	(86)	4.7	14.0	31.4		46.5	3.5
	卸売業	(35)		25.7	31.4		42.9	
	小売業	(35)	11.4	28.6		42.9	11.4	5.7
	情報通信業	(10)	10.0	20.0		60.0		10.0
	医療・福祉	(36)	8.3	22.2	41.7		25.0	2.8
	その他サービス業(宿泊・飲食等)	(49)	22.4	26.5		46.9		4.1
	運輸業、郵便業	(9)	11.1			88.9		
	不動産業、物品賃貸業	(85)	3.5	12.9	40.0	1.2	40.0	2.4
	専門・技術サービス業、その他	(54)	7.4	5.6	25.9	1.9	50.0	7.4 1.9



3. 女性職員の活躍推進に関する課題について

(1) 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)

【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。「体制負荷」「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。



自由記述	
対象者がいない・女性社員が少ない	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査に該当する女性社員がいない ・女性社員がいない ・女性社員の入社がない ・女子社員が少ない ・工事現場がメインで該当しない ・建設業なので採用が難しい ・一族経営で女性職員の大半は身内
性別に関係なく能力重視	<ul style="list-style-type: none"> ・性別を問わず適材適所の人材登用が望ましい ・男女を分けて昇進等に配慮すること自体、無意味である。 ・男女区別した事はない。個人の能力
課題なし・既に対応済み	<ul style="list-style-type: none"> ・特に無し ・既に半数以上が女性で管理職もおり活躍している
今後の課題として認識	<ul style="list-style-type: none"> ・これからの課題と考えている
家庭・パートナーの理解に関する指摘	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てとパートナーの理解が必要 ・女性がキャリアを伸ばして給与が高くなることに抵抗のあるパートナーもいる ・決断による不安と責任（勉強不足による不安増大、完璧主義など）が管理職チャレンジを阻害

4.一般事業主行動計画の作成について

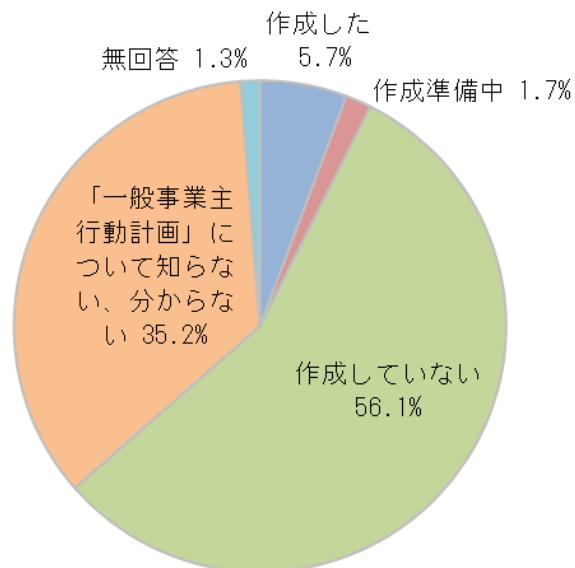
女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、101人以上の企業は、(1)自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2)一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表、(3)一般事業主行動計画を策定した旨の届出、(4)女性の活躍に関する情報公表を行う義務があります。

(1) 一般事業主行動計画の作成の有無について（全体の回答結果）

【これまでに女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を作成していますか（1つ選択）】という設問について、「作成した」と回答した企業は全体の5.7%、【作成準備中】は1.7%となりました。

一方で「作成していない」と回答した企業は全体の56.1%と約半数を占めました。また【「一般事業主行動計画」について知らない、分からない】と回答した企業は35.2%でした。

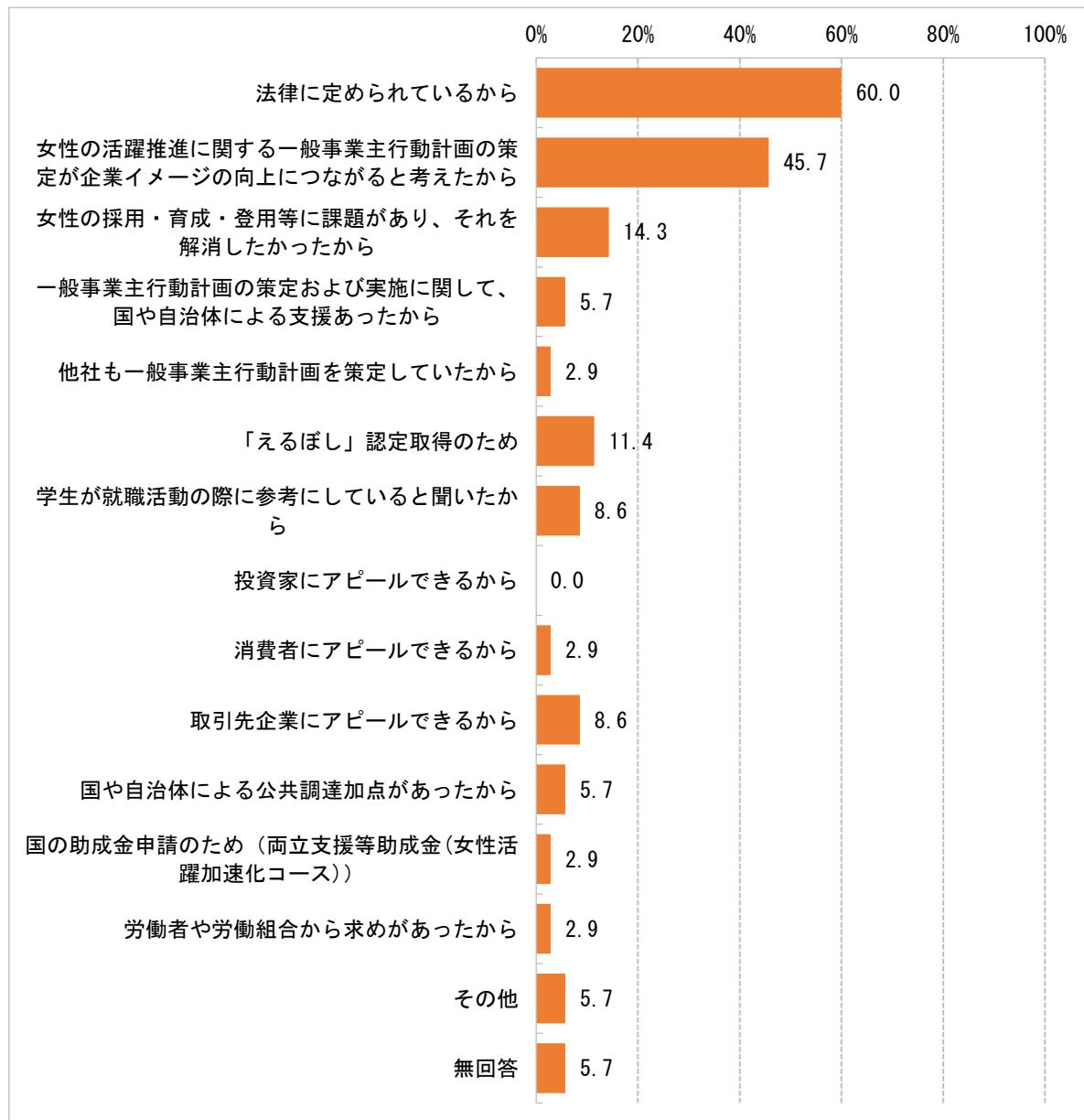
【全体】「一般事業主行動計画」の作成有無について（n=472）



(2)一般事業主行動計画について「作成した理由」、「作成準備中」を選んだ理由について (n=35)

「作成した理由」、「作成準備中」を選んだ理由という設問について、

【法律に定められているから(60.0%)】と回答した企業が最も高くなりました。次いで、【女性活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定が企業イメージの向上につながると考えたから(45.7%)】と続いています。さらに【女性の採用・育成・登用等に課題があり、それを解消したかったから(14.3%)】、【「えるぼし³」認定取得のため(11.4%)】となりました。



³ 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定(えるぼし認定)を受けることができる。

5. 考察

(1) 女性活躍推進の取り組みと企業成長への影響

女性活躍推進の取り組みは、企業成長や業績向上に寄与する重要な要素となっています。本調査では、女性社員の活躍・定着への取り組みが「企業成長や業績を高めることについて影響がある」と答えた企業は53.4%となり、情報通信業や土木業においては、影響があるとの回答は約4割に留まりました。

また、「子の看護休暇」「介護休暇」「短時間勤務制度」などの両立支援策の導入は比較的高い結果となりましたが、「事業所内託児施設」や「女性活躍に関する専任組織」の取り組みなどは低い結果となりました。両立支援策の整備については、働き方の柔軟性や健康課題への配慮に対して重要性が増しているとともに、人材確保や企業価値の向上の観点から高い効果をもたらす取り組みと考えられることから、今後の取り組みの拡大が求められます。

(2) 昇進・キャリアアップに対する抵抗感とその背景

女性職員から昇進の打診を断られた経験や昇進・キャリアアップに対する抵抗感については、産業ごとに差がみられる結果となりました。また、昇進打診を断られる主な理由として、「家庭との両立への不安」「責任や負担への抵抗感」「本人の意向・モチベーション」「自信や能力への不安」「過去の経験による影響」が挙げられています。特に家庭やプライベートとの両立、精神的負担への懸念が多く、管理職へのチャレンジを阻害する要因となっています。これは全国的な傾向とも一致しており、女性特有のライフイベントや社会的役割分担が昇進意欲に影響していると考えられます。

(3) 女性活躍推進に関する企業側の課題認識

「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%)、「何から始めていいか分からない」(21.8%)、「制度や取り組みの効果が不透明」(17.2%)など、制度整備や着手の難しさ、成果の見えにくさが主な課題として挙げられています。一方で「課題は特に感じていない」とする企業も18.6%あり、既に制度整備が進んでいる企業や、女性社員が少ない・対象者がいない企業、性別に関係なく能力で判断している企業も一定数存在します。

(4) 一般事業主行動計画の作成状況について

本調査結果においては、「作成した」と回答した企業は全体の5.7%となりましたが、制度の認知度不足やリソース面の制約が背景にあると考えられます。今後、一般事業主行動計画の認知度向上、認定期制(えるぼし認定)活用促進、小規模企業向けの相談体制の充実に関するアプローチが必要となります。

(5) まとめ

女性活躍推進を実効的に進めるためには、個々の企業の特性に応じて、働きやすい職場環境の整備体制の構築に対する支援や情報提供が必要であるとともに、昇進に対する心理的ハードルの解消や企业文化の改革、家庭理解の促進など、複数の視点からの取り組みが求められます。これらは少子高齢化による労働力不足が進む中で、企業の持続的成長と人材定着を支える重要な取組みといえます。

引用・参考文献一覧

厚生労働省(2023)『女性活躍に関する調査』報告書 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001256063.pdf>)

ソニー生命保険株式会社(2022)『女性の活躍に関する意識調査 2022 調査』レポート (https://www.sonylife.co.jp/company/news/2022/nr_221101.html)

内閣府男女共同参画局(2023)『女性の登用拡大と企業における経済的メリット等に関する調査報告書』 (https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/pdf/r5_research.pdf)