

第3章 仕事について

1. 女性の働き方

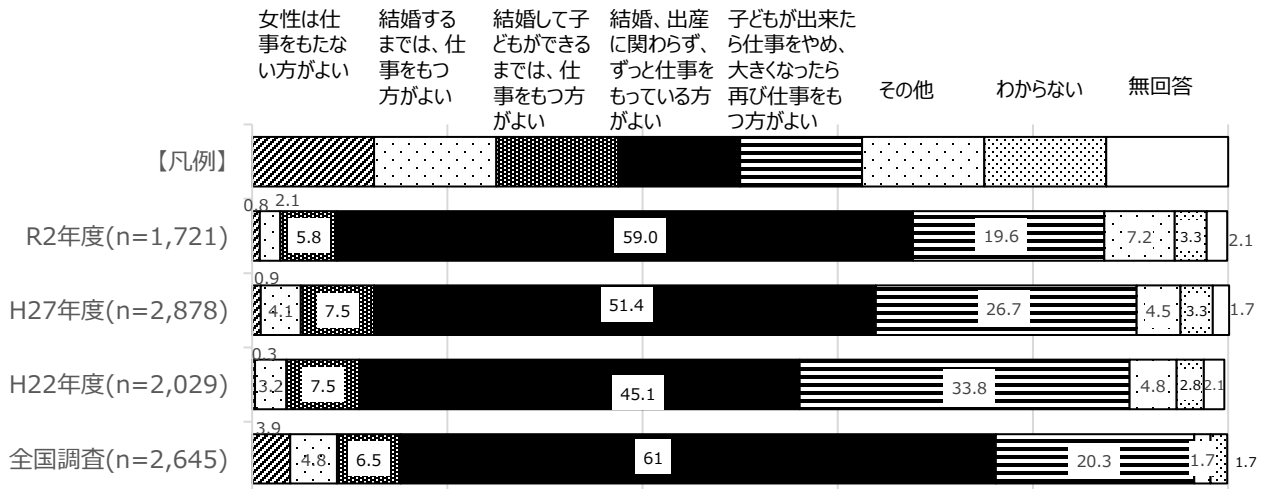
問9 一般的に、女性が仕事を持つことについて、どうお考えですか。(〇は1つだけ)

女性が仕事を持つことに対する考え方について、前回調査と比較すると「結婚、出産に関わらず、ずっと仕事を持っている方がよい」が59%と増加している。(7.6%増)

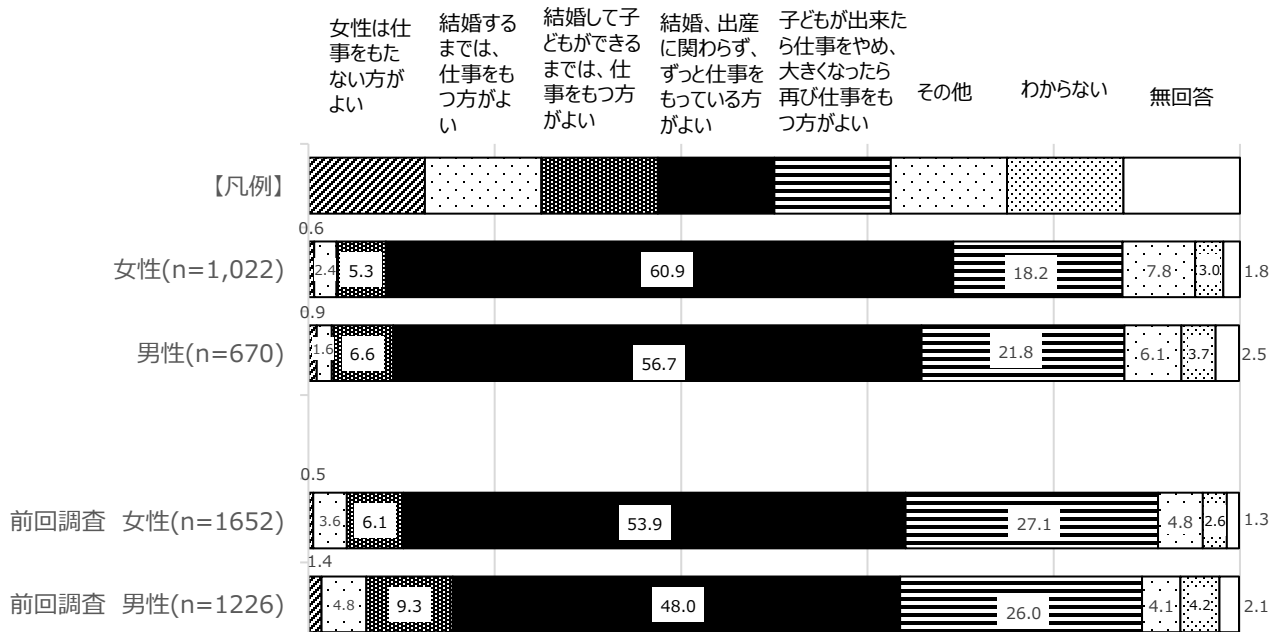
「子どもが出来たら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が19.6%と減少している。(7.1%減)

性別で前回調査を比較すると男女ともに大きな違いはみられない。

図表44 女性が仕事を持つことに対する考え方（今回調査、過去調査比較）



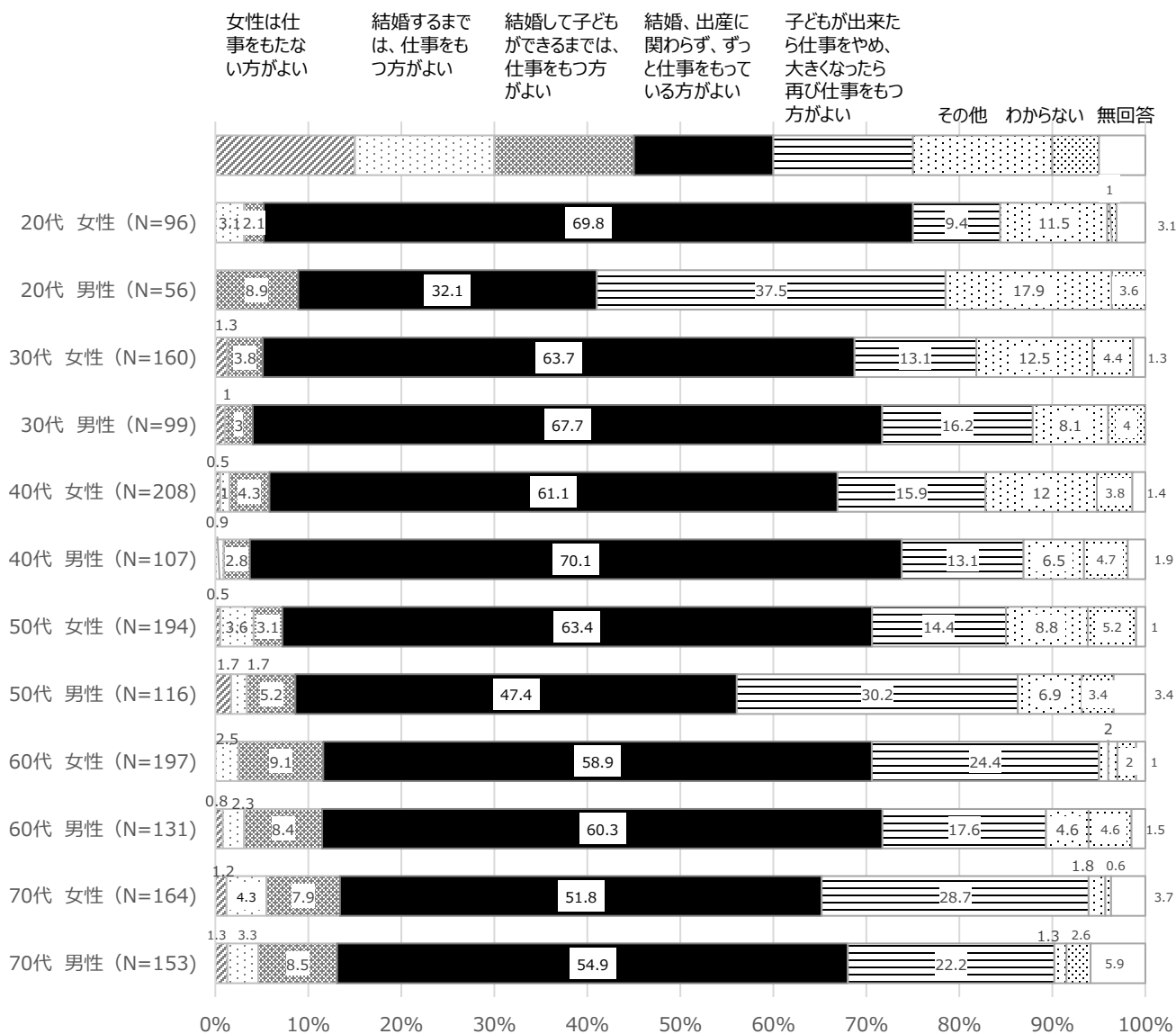
図表45 女性が仕事を持つことに対する考え方（性別・前回調査との比較）



女性が仕事を持つことに対する考え方について性・年代別で見ると、20代男性を除いて「結婚、出産に関わらず、ずっと仕事を持っている方がよい」が最も多い。

20代男性は「子どもが出来たら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が最も多い。

図表46 女性が仕事を持つことに対する考え方（性別・年代別）



2. 働いている理由について

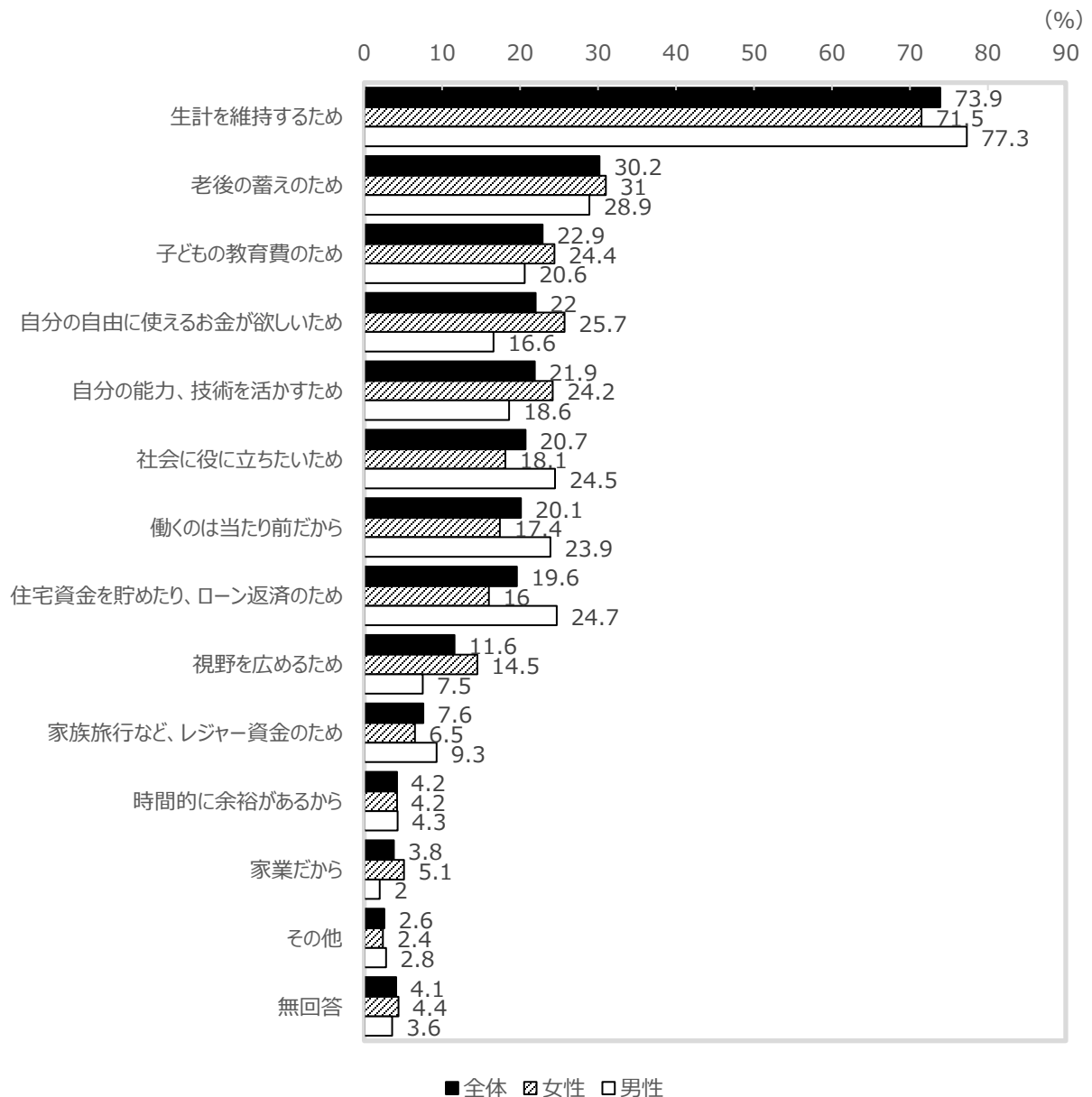
【現在働いている方におたずねします】

問10 あなたが働いているのは何のためですか。（〇は3つまで）

働く理由について性別でみると、最も高い割合は男女ともに「生計を維持する為」であり、次に多いのが「老後の蓄えのため」である。

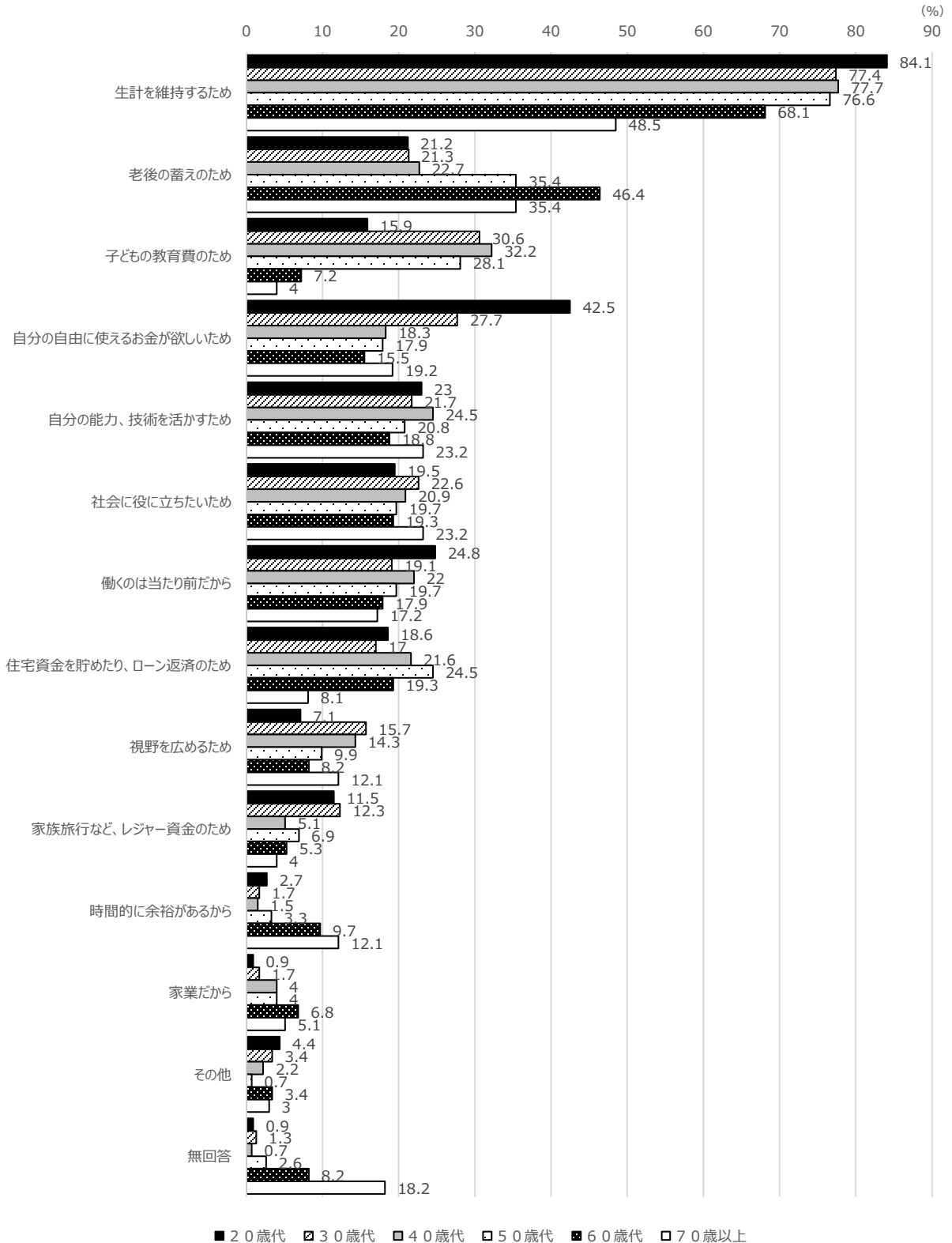
性別で比較すると、男性が低く（16.6%）女性が高い（25.7%）項目は「自分の自由に使えるお金が欲しいため」。男性が高く（24.7%）女性が低い（16.0%）項目は「住宅資金を貯めたり、ローン返済のため」となる。

図表47 働いている理由(性別)



働く理由について年代別でみると、最も高い割合はどの年代も「生計を維持する為」と大きな違いは見られない。年代別で大きく違いが見られたのは「子どもの教育費のため」である。

図表48 働いている理由（年代別）



3. 職場における男女の待遇

【現在働いている方におたずねします】

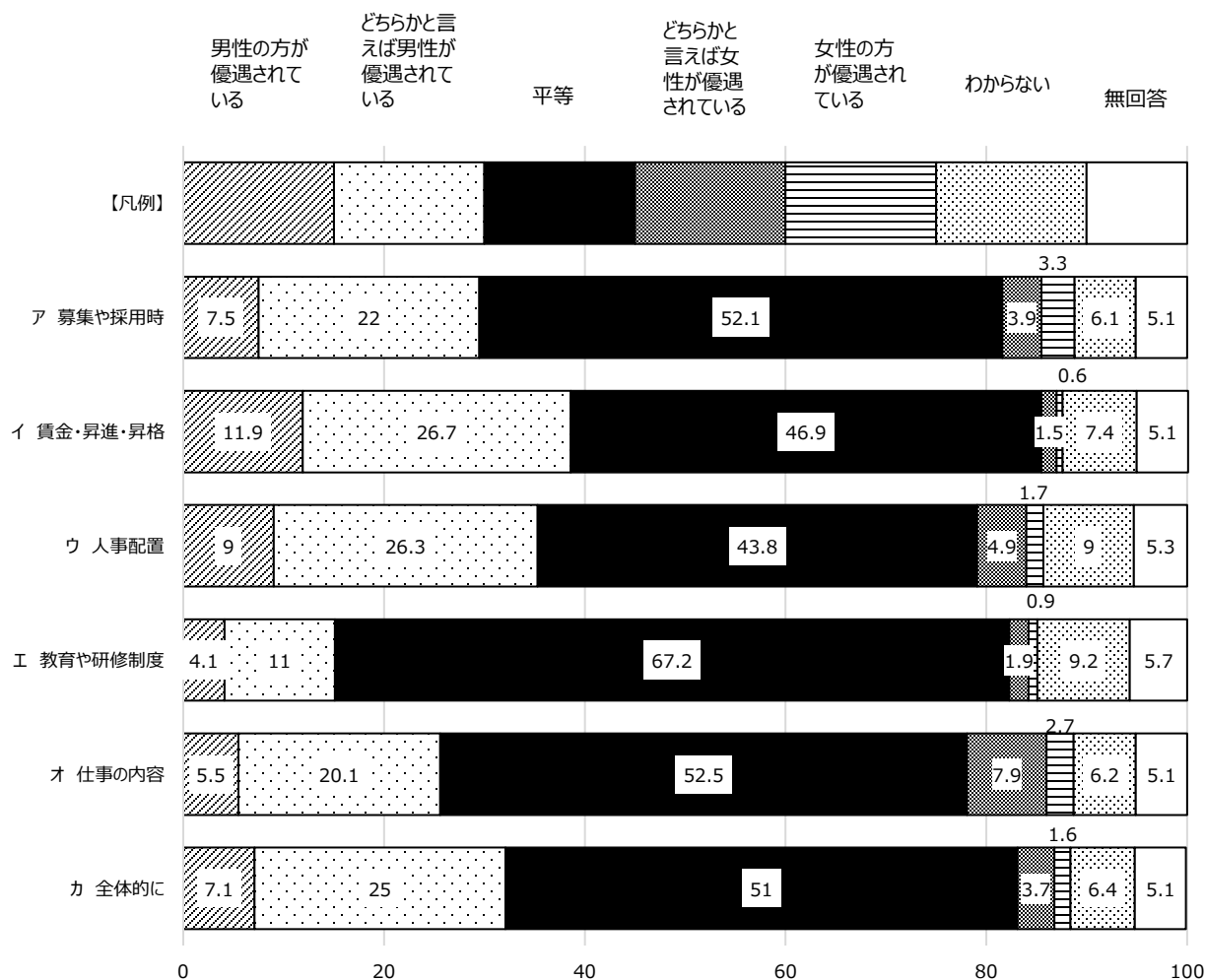
問11 あなたの職場では、次あげるア～カについて性別によって差があると思いますか。それぞれについて、あなたの考えに近いものを1つずつ選んでください。

職場における男女の待遇について全体的にみると、男性が優遇されているとする割合が高い。

「平等」の割合が高いのは『教育や研修制度』（67.2%）で、以下『仕事の内容』（52.5%）、『募集や採用時』（52.1%）と続く。

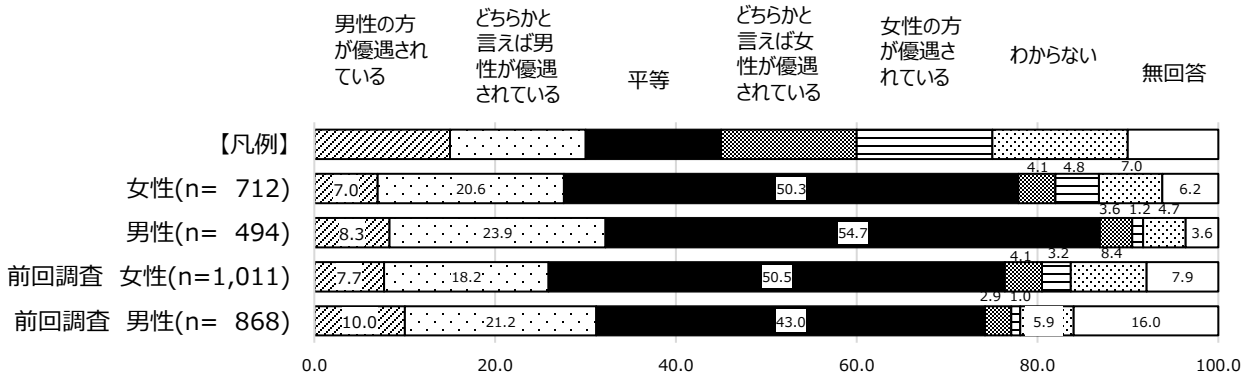
仕事の内容以外の項目では、男性の方が平等と感じている割合が高い。

図表49 職場における男女の待遇について

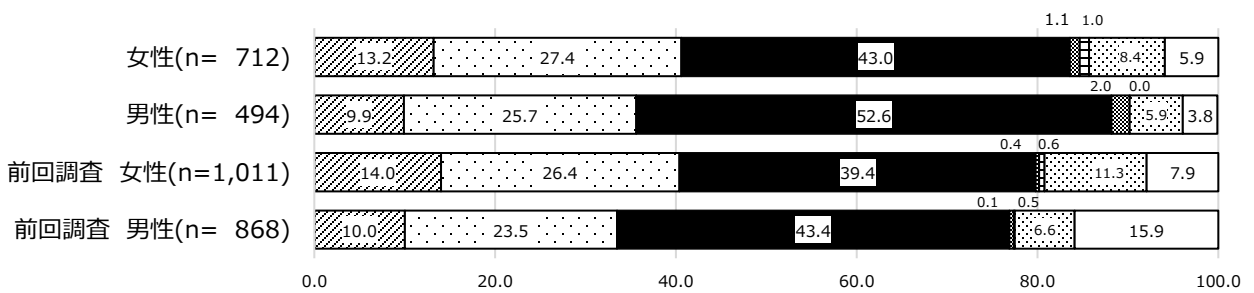


図表50 職場における男女の待遇について（性別・前回調査結果との比較）

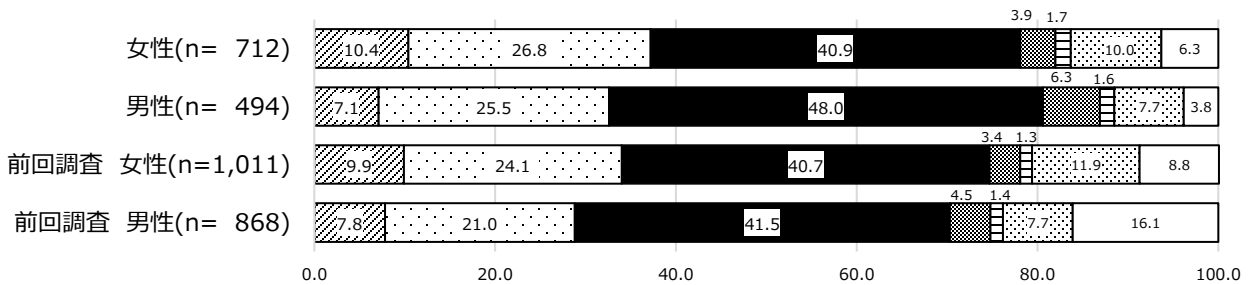
ア. 募集や採用時



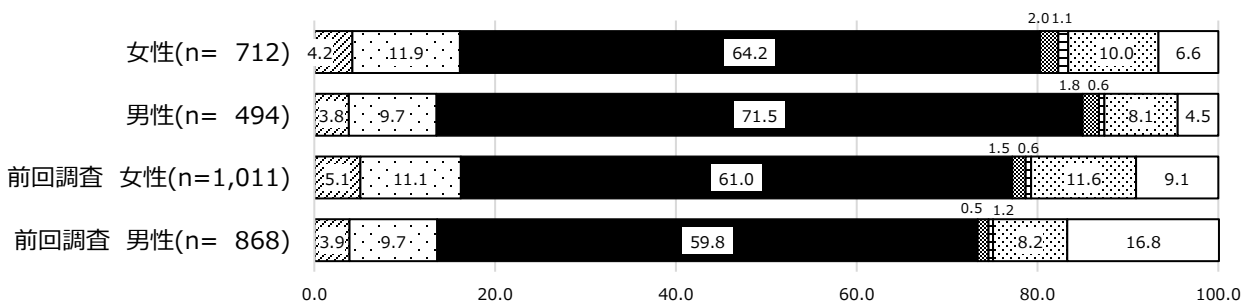
イ. 賃金・昇進・昇格



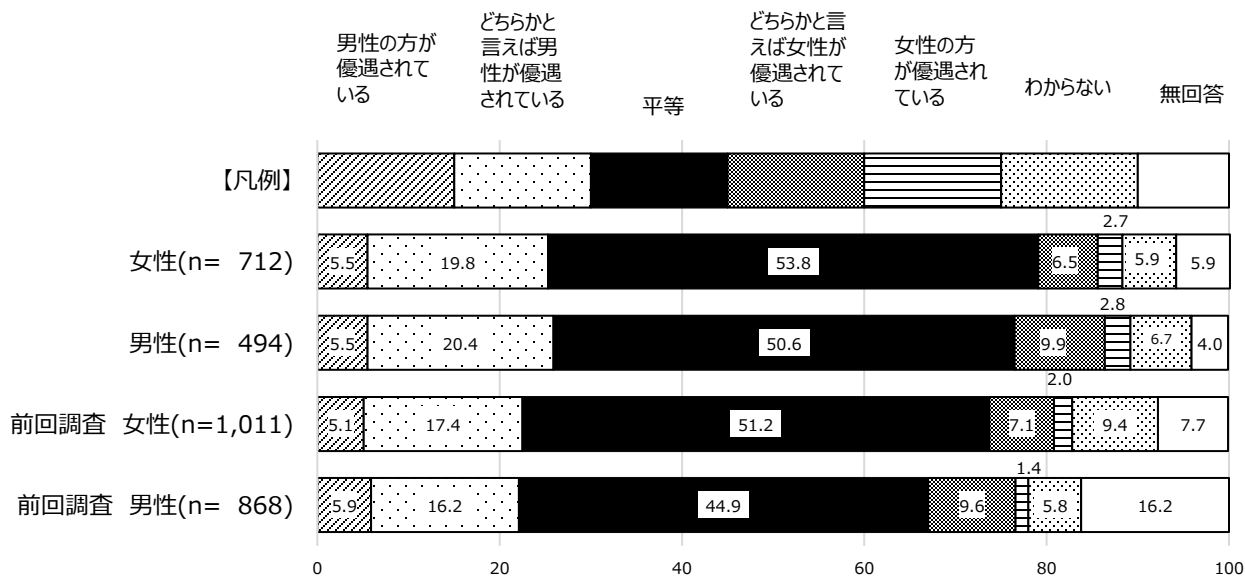
ウ. 人事配置



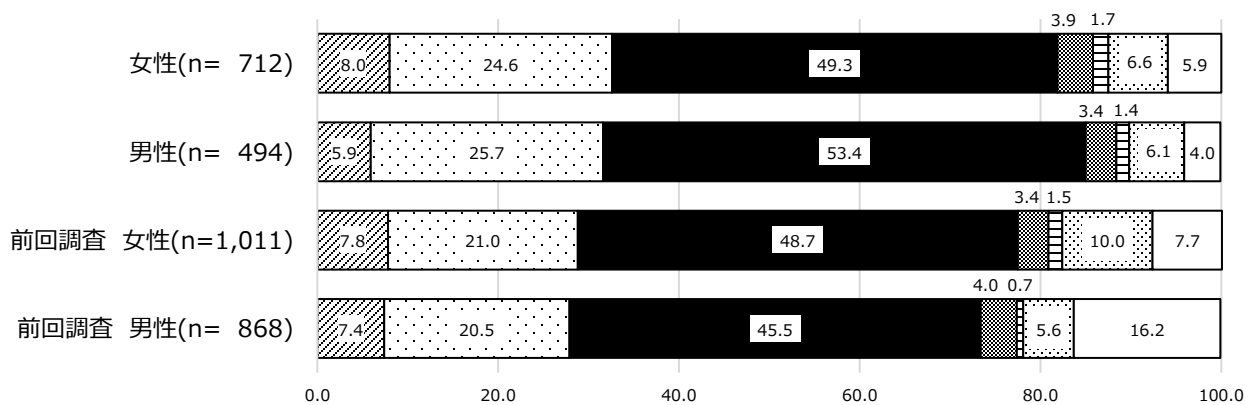
エ. 教育や研修制度



オ. 仕事の内容



カ. 全体的に



4. ワーク・ライフ・バランスについて

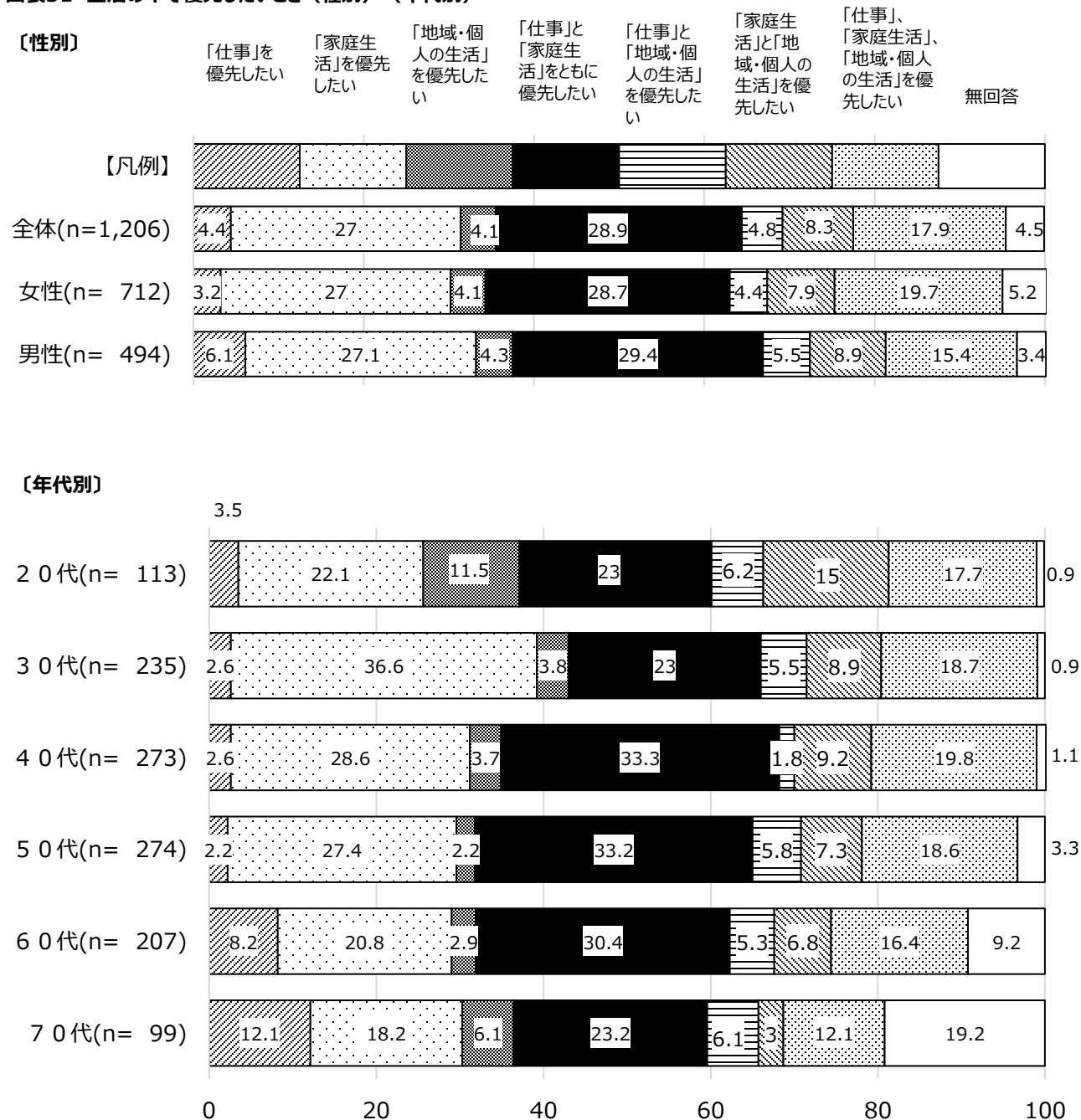
問12 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」で何を優先しますか
あなたの希望と現実（現状）に最も近いものをそれぞれ1つお答えください。

(1) あなたの希望

希望では「仕事と家庭生活をともに優先したい」（28.9%）や「家庭生活を優先したい」（27.0%）の優先順位が高くなっており、男女で大きな差は見られない。

年代別で見ると、30代を除く全ての年代で「仕事と家庭生活を優先したい」の割合が最も高いが、30代では「家庭生活を優先したい」が最も高い。

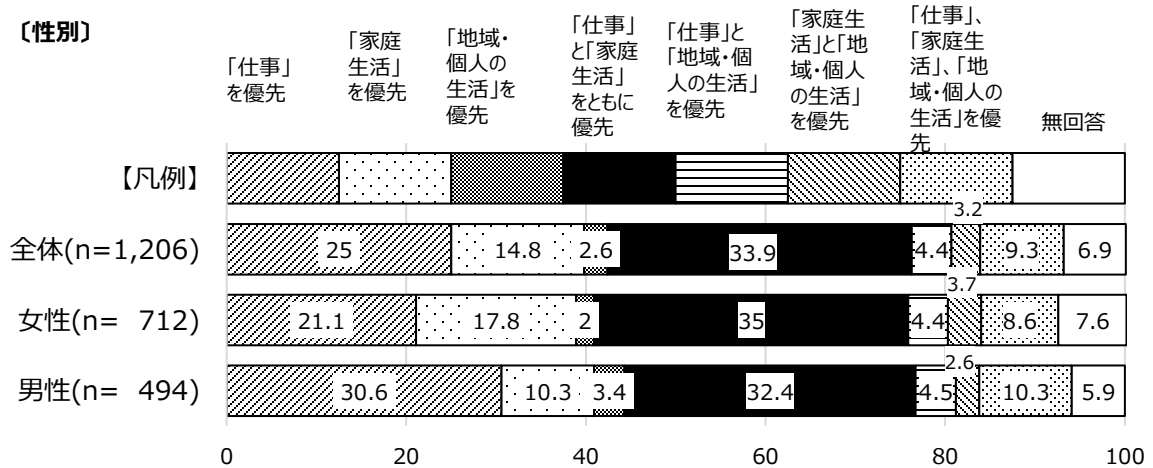
図表51 生活の中で優先したいこと（性別）（年代別）



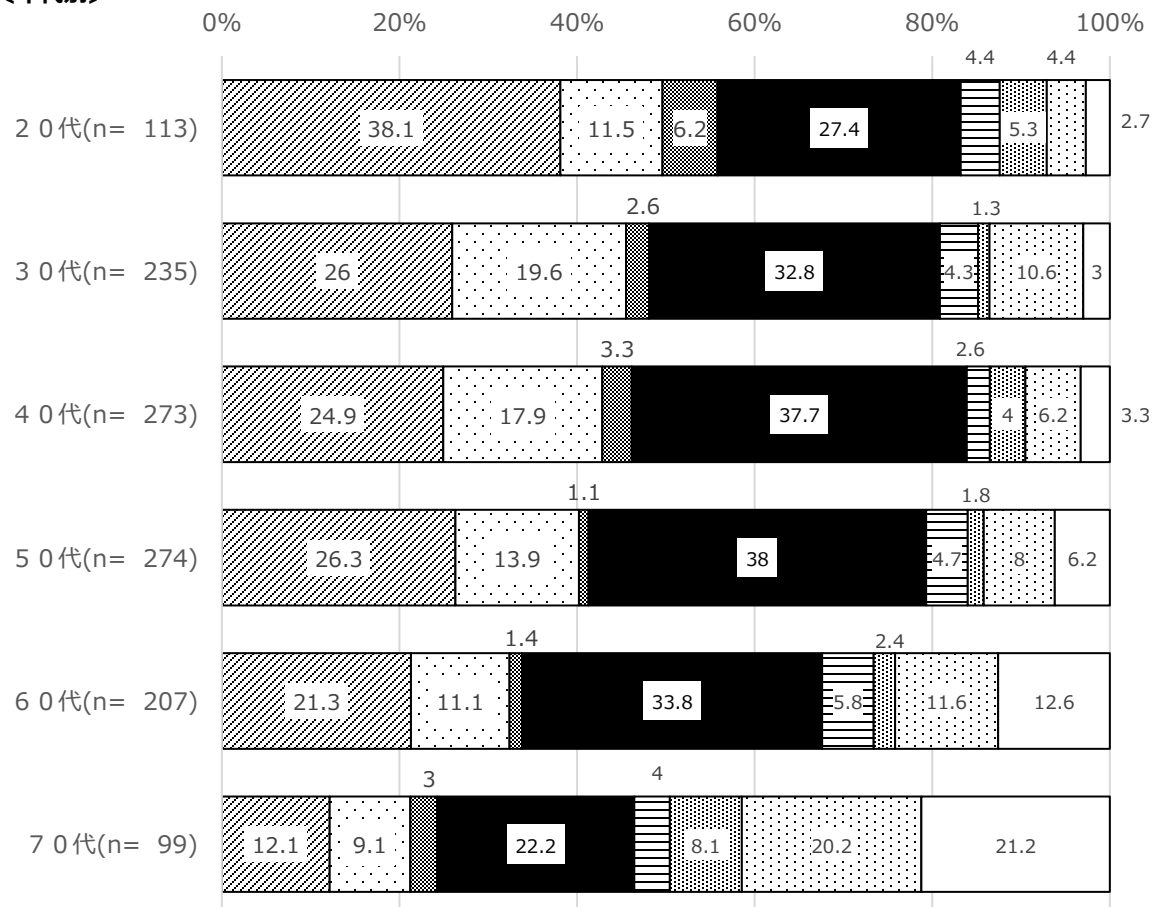
(2) あなたの現実（現状）に近いもの

現実（現状）では「仕事と家庭生活をともに優先」（33.9%）や「仕事を優先」（25.0%）が高い割合となっており、希望するワーク・ライフ・バランスと異なる部分がある。特に男性は女性に比べ「仕事を優先」の割合が高い。年代別でみると、現実では若い世代ほど「仕事が優先」の割合が多い。

図表52 生活の中で優先していること（性別）（年代別）



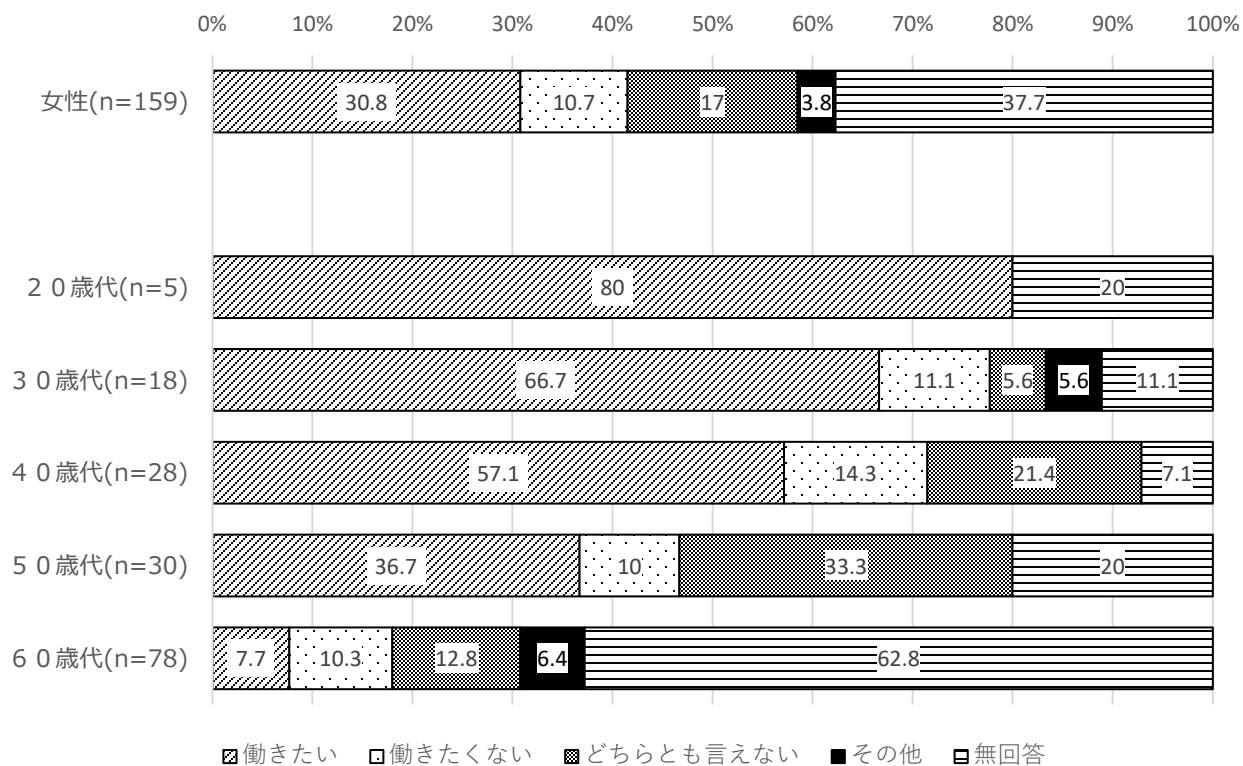
【年代別】



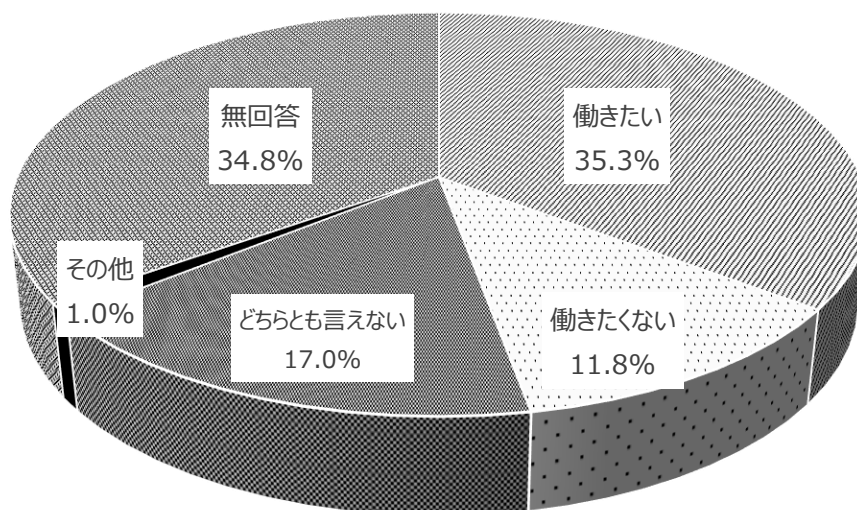
5. 就労意向について

【64歳以下の女性の方で、現在、無職の方（学生をの除く）への質問です】
 問13 あなたは今後、働きたいとお考えですか。（〇は1つだけ）

図表53 今後の就労意向（年代別）



図表54 今後の就労意向（平成27年度調査結果）



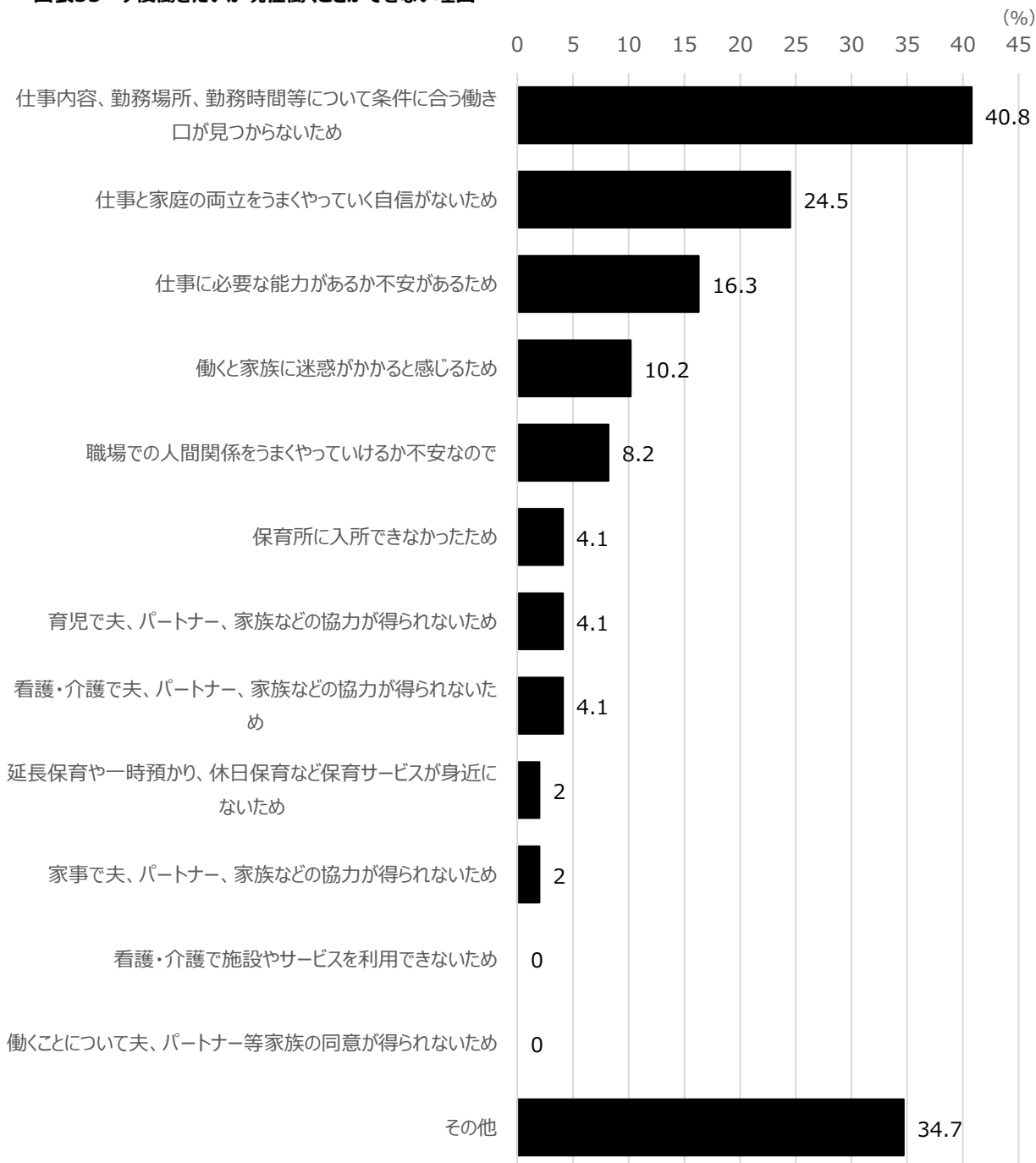
6. 働くことができない理由

【問13で「1」働きたいと回答した方にお聞きします】

問13-1 今後、働きたいが現在働くことができない理由は何ですか。（〇はいくつでも）

働きたいと思っている人が多いが（30.8%）、「条件に合う働き口が見つからない」（40.8%）の割合が高い現状となる。それ以外にも「仕事と家庭の両立をうまくやっていく自信がないため」「仕事に必要な能力があるか不安があるため」等、不安となっている要素が多い。

図表55 今後働きたいが現在働くことができない理由



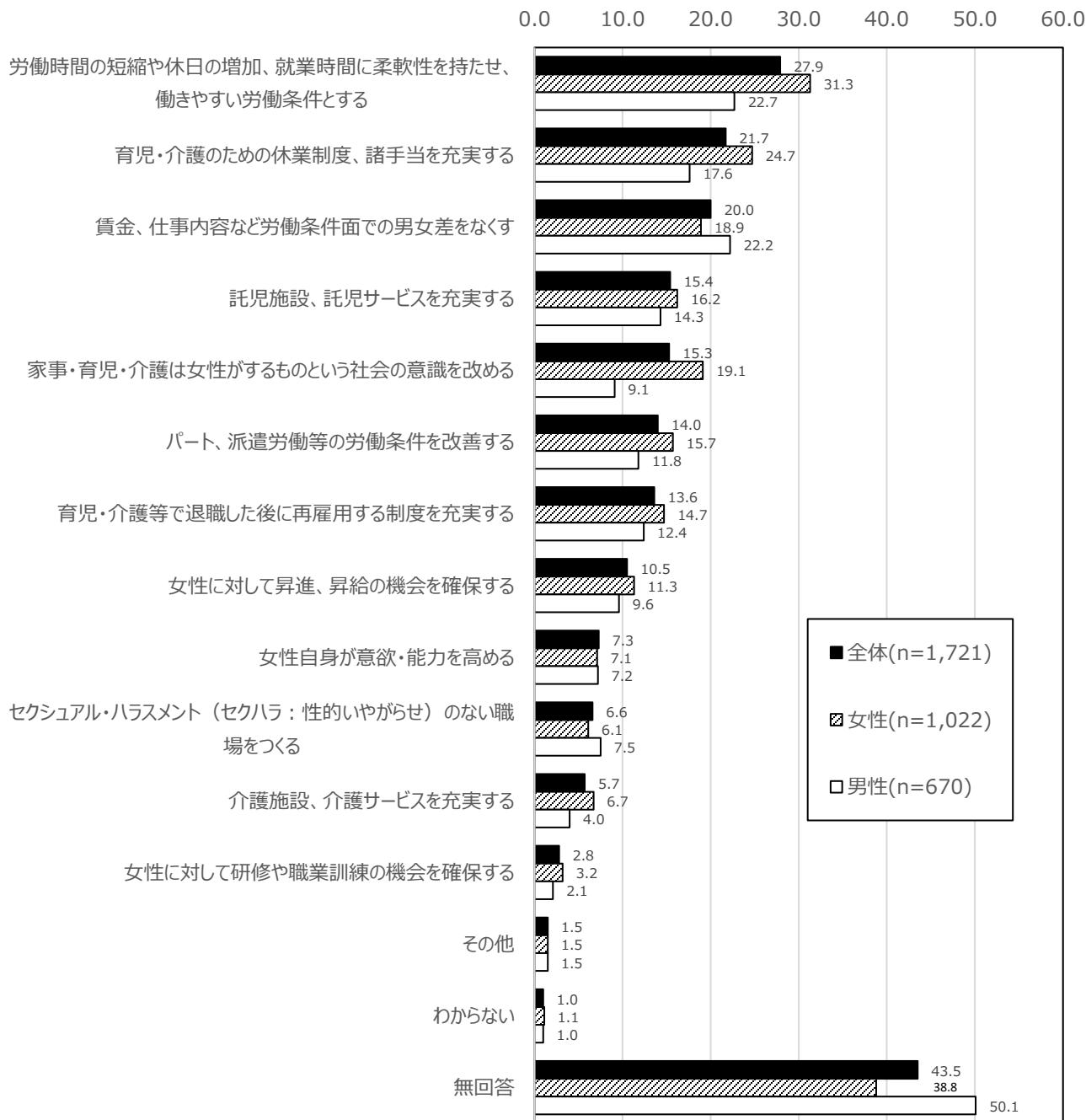
7. 女性が仕事を辞めずに働き続けるために必要なこと

問14 女性が仕事を辞めずに働き続けるためには、どのような事が必要だと思いますか。
(○は3つまで)

女性が働き続けるためには、「働きやすい労働条件とする」が全体で最も高い（27.9%）項目となる。
男女別で見ると、男女差が大きいものとして「家事・育児・介護は女性がするものという社会の意識を改める」の項目で女性が高く（19.1%）、男性との差は10ポイントとなる。

図表56 女性が辞めずに働き続けるために必要なこと（性別）

(%)



8. 出産等で仕事を辞めた女性が再就職しやすくするために必要なこと

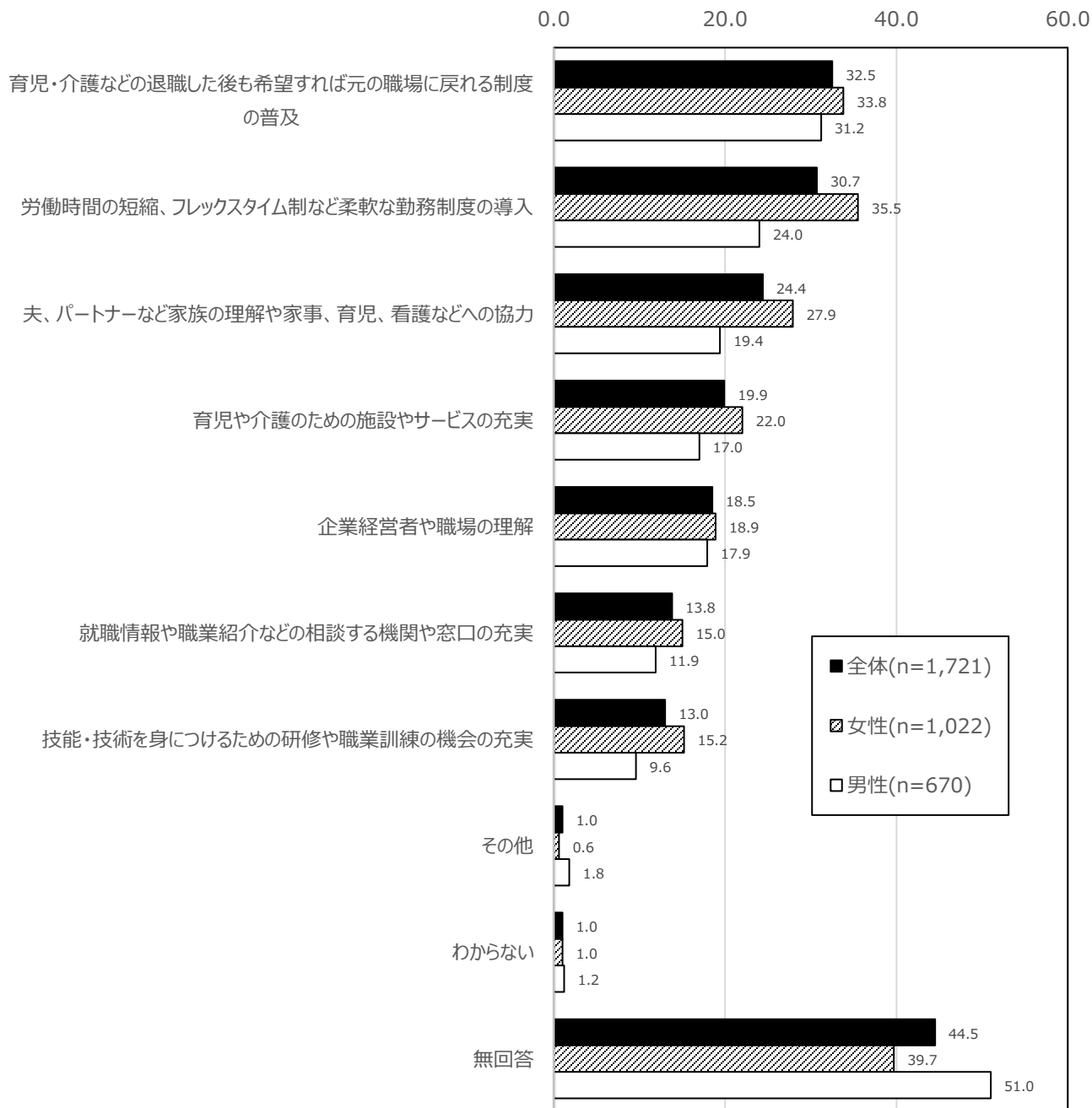
【全員にお聞きします】

問15 出産・子育て・介護などの理由で、仕事を辞めた女性が再就職しやすくするためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇は3つまで）

女性の出産・子育て・介護からの再就職については、全体で見ると最も高いのは「職場に戻れる制度の普及」（32.5%）となるが、女性の回答では「柔軟な勤務制度の導入」（35.5%）が最も高い。

図表57 仕事を辞めた女性が再就職しやすくするために必要なこと（性別）

(%)



9. 調査結果の分析 ～仕事について～

前調査と比較すると、女性は「結婚、出産に関わらず、ずっと仕事を持っている方がよい」と考える人が多く、これは平成22年度の初めての調査から継続して増加している。その一方で、「子どもが出来たら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」と考える人も約2割いるが、これは年を追うごとに減少している。全国比でみてもさほど違いはなく、「女性は仕事をもたない方がよい」と考えている人が全国で約4%いるのに対して沖縄県は0.8%にとどまっている。全国で最も所得の低い沖縄県で、女性が働かないという選択肢は、そもそもないと考えている人が多いのだろう。

職場における平等感は約5割にとどまり、3割以上の方が「男性が優遇」もしくは「どちらかと言えば男性が優遇」されていると回答している。男性優遇の項目としては「賃金・昇進・昇格」と「人事配置」が挙げられる。男女の賃金格差に関しては、日本の国際的ジェンダーギャップ指数※①を広げる原因にもなっている。

労働に対する対価としての賃金は、その個人の資質や能力を評価する側面も持つことから、女性が男性と対等に働き、その対価を受け取る社会を作ることは急務である。昇進や昇格、人事配置は、「リーダーシップは男性」というジェンダー規範の現れとも考えられるが、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら女性も力を発揮できる職場体制の整備が必要である。

仕事後の飲み会や接待、時間外の営業など、女性がアクセスしづらい男性のみのホモソーシャル※②な場を廃し、多様性を尊重しながら協働できる職場づくりに沖縄社会全体が取り組む必要があるだろう。女性管理職を増やすことはもちろん、出産や子育てを経験した男女に対する社会的評価を高め、管理職自身が率先して女性が働きやすい職場環境に「制度」・「風土」、両方の側面から変える必要がある。また人事配置の不平等感は、与えられる責任とも関係しているだろう。事業の根幹であり重要案件を司る企画や財務といった部署には男性が多く配置され、女性は管理職も含め組織の中では重要性の低い部署に配置される傾向がある。「女性は仕事におけるモチベーションが低い」との不満を、しばしば県内の男性管理職から耳にするが、モチベーションを下けているのは不平等な職場環境、そして女性に対する偏見や差別だろう。

※① 国際的ジェンダーギャップ指数：ジェンダー・ギャップ指数とは、世界経済フォーラムが毎年発表する男女格差を図る指数。「経済分野」、「教育分野」、「保健分野」、「政治分野」のデータから算出される。

※② ホモソーシャル：恋愛または性的な意味を持たない、同性間の結びつきや関係性を意味する社会学の用語。

またキャリアを重視したい女性に対しては、周りのサポートが重要となる。管理職につける実力・能力を備えている女性でも、家庭の理解と精神的・物理的サポートが得られないために、そのポストをあきらめざるをえない女性も少なくない。

ワーク・ライフ・バランスに関しては、全ての世代において「家庭生活」と「仕事と家庭生活をともに」優先したいという声を合わせると約5割を占める。しかし調査結果からは、実際には仕事を優先しなければならない現状がうかがえる。家庭生活を大切にしたいという思いがあるのに、収入のために働かざるを得ない県民の幸福度を上げることは困難である。ワーク・ライフ・バランスの充実に向けた事業者のより一層の努力と、行政のサポートによる経済の活性化や制度設計など、社会全体の取り組みが必要な分野だといえよう。

「働く理由について」、大多数の人が性別・年代に関わらず「生計を維持するため」と回答した。当たり前と言えば、当たり前すぎる答えなのだが、働く人の幸福度を上げるとされる「社会の役にたきたい」という思いが低い点が気になる。仕事における社会貢献度や使命感は、金銭的報酬よりも幸福に結びつくという研究結果があるが、労働者としての沖縄県民は仕事に対する満足度が低いのだろうか。そうだとすれば、これは沖縄社会全体が活力や推進力を失う原因にもなりかねないし、働きがいのない職場からイノベーションは生まれにくい。男性よりも女性の方が、社会貢献への意思が弱いのは、不平等感の高い労働環境において、女性がやりがいを感じていないことの現れかもしれない。賃金格差を抱え、非正規雇用でいつでも解雇される身ならば、使命感や働きがいを持たず、生計のためと割り切る心理的要因があるのかもしれない。

「就労意向」に関する調査結果においても、「働きたくない」とする回答が1割を超えている。「働きたい」と答えた人は35%にとどまり、「どちらともいえない」人が17%、「無回答」が37.7%あった。積極的に働く意思を示したのが全体の約3割という結果は、男女を問わずワーク・ライフ・バランスの取れない社会環境に不満を持ち、労働意欲の低下へと結びついているのかもしれない。沖縄県の労働者が活力を取り戻すためには、男女共同参画の理念にもとづいた政策の充実が必要不可欠である。

(沖縄キリスト教学院大学・新垣誠)

第4章 地域活動について

1. 地域活動への参加状況

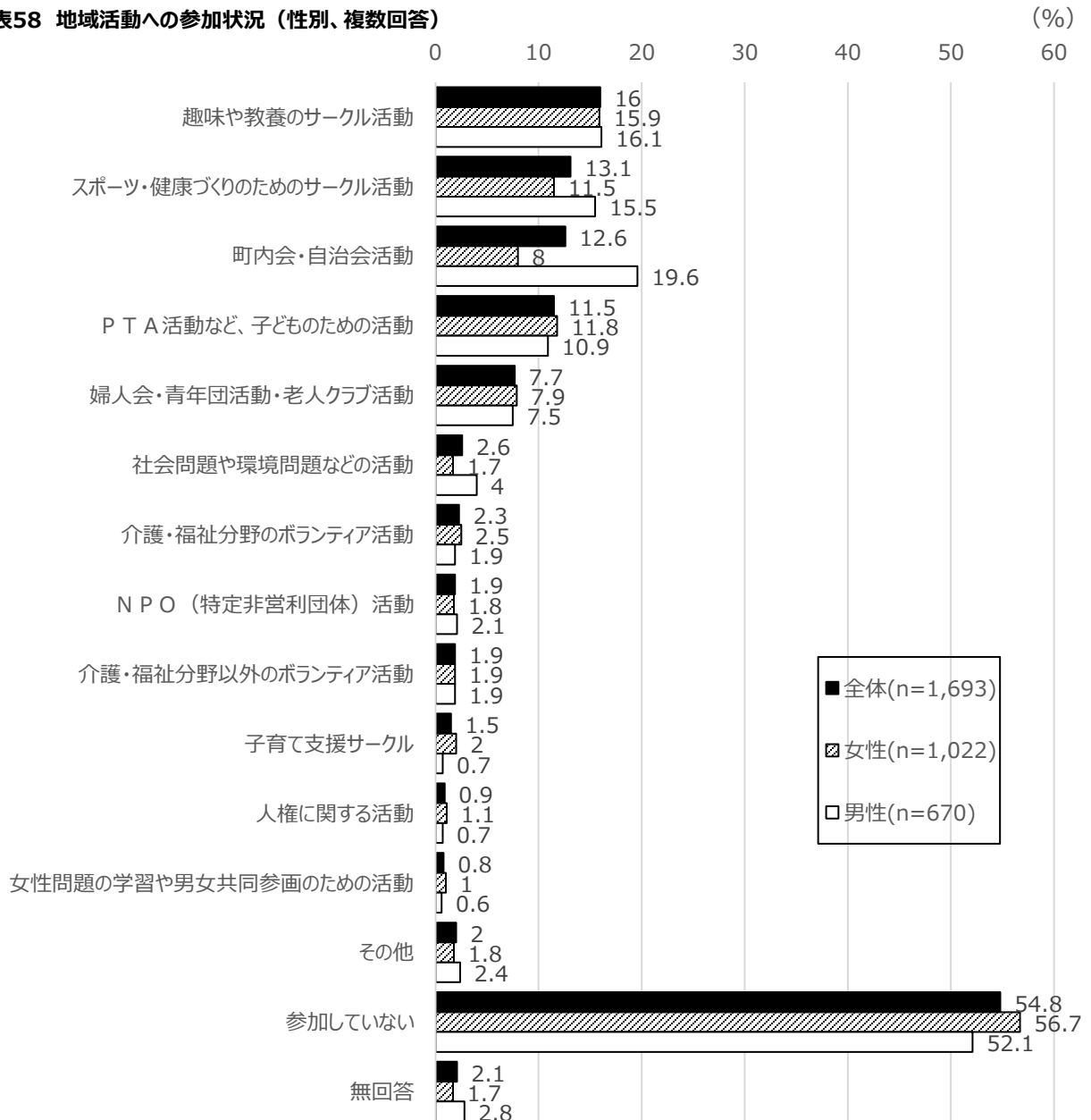
問16 あなたは、地域社会において、現在どのような活動に参加していますか。（〇はいくつでも）

地域社会において参加している活動では、全体的にみると、「趣味や教養のサークル活動」の割合が男女ともに高い。

また、男性に関しては「町内会・自治会活動」の数値が19.6%と最も高い。

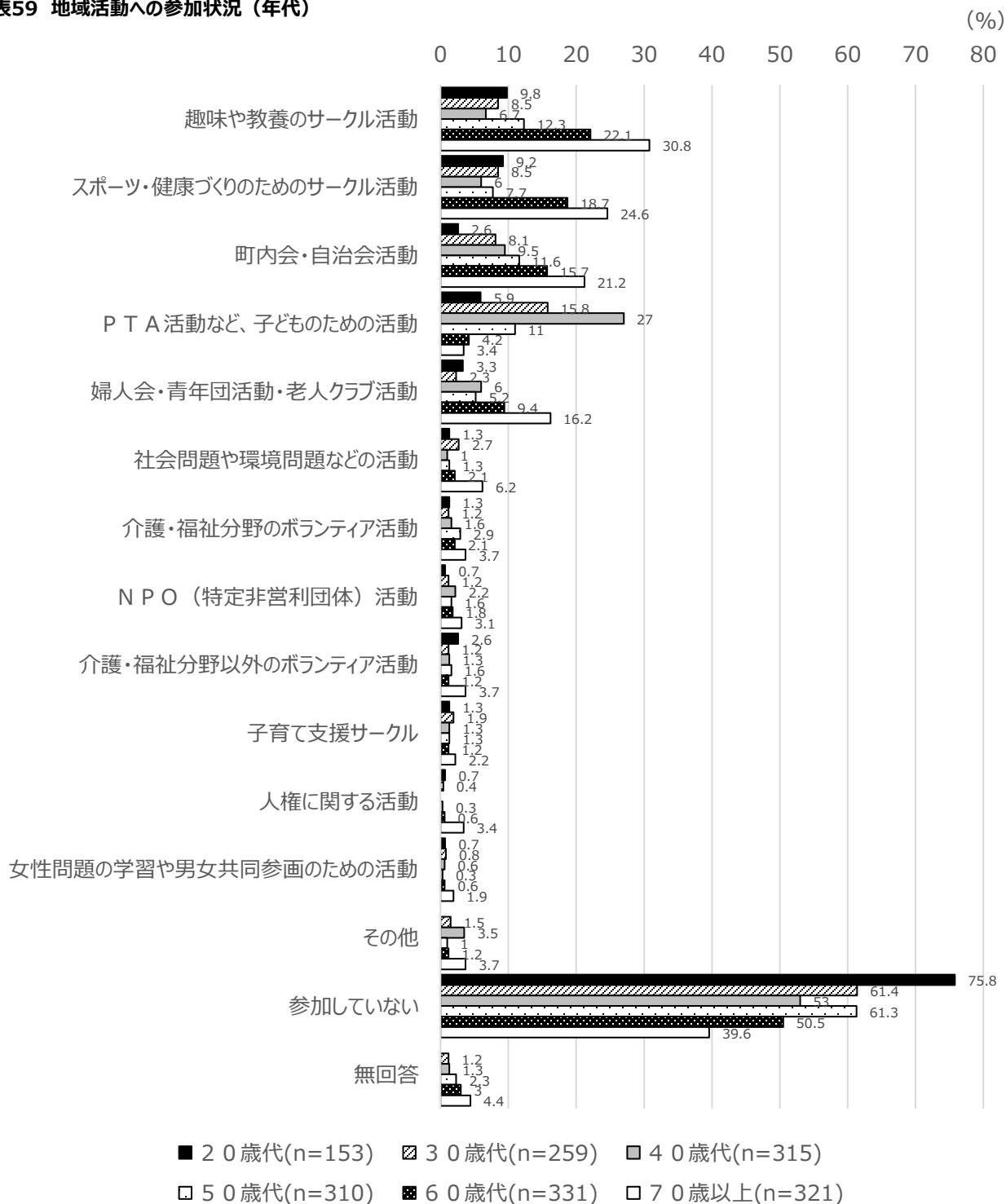
参加している割合を男女で確認すると男性が女性に比べて（4.6ポイント）高く、項目は「スポーツ・健康づくりのサークル」と「町内会・自治会活動」が女性よりも顕著に高い。

図表58 地域活動への参加状況（性別、複数回答）



年代別の地域の活動の数値を見ると、70歳以上の数値が全体的に高い。「趣味や教養のサークル活動」が30.8%、「スポーツ・健康づくりのためのサークル活動」が24.6%と70歳以上の半数を占める。また、20代・30代は「PTA稼働など、子どものための活動」の数値が高い。

図表59 地域活動への参加状況（年代）



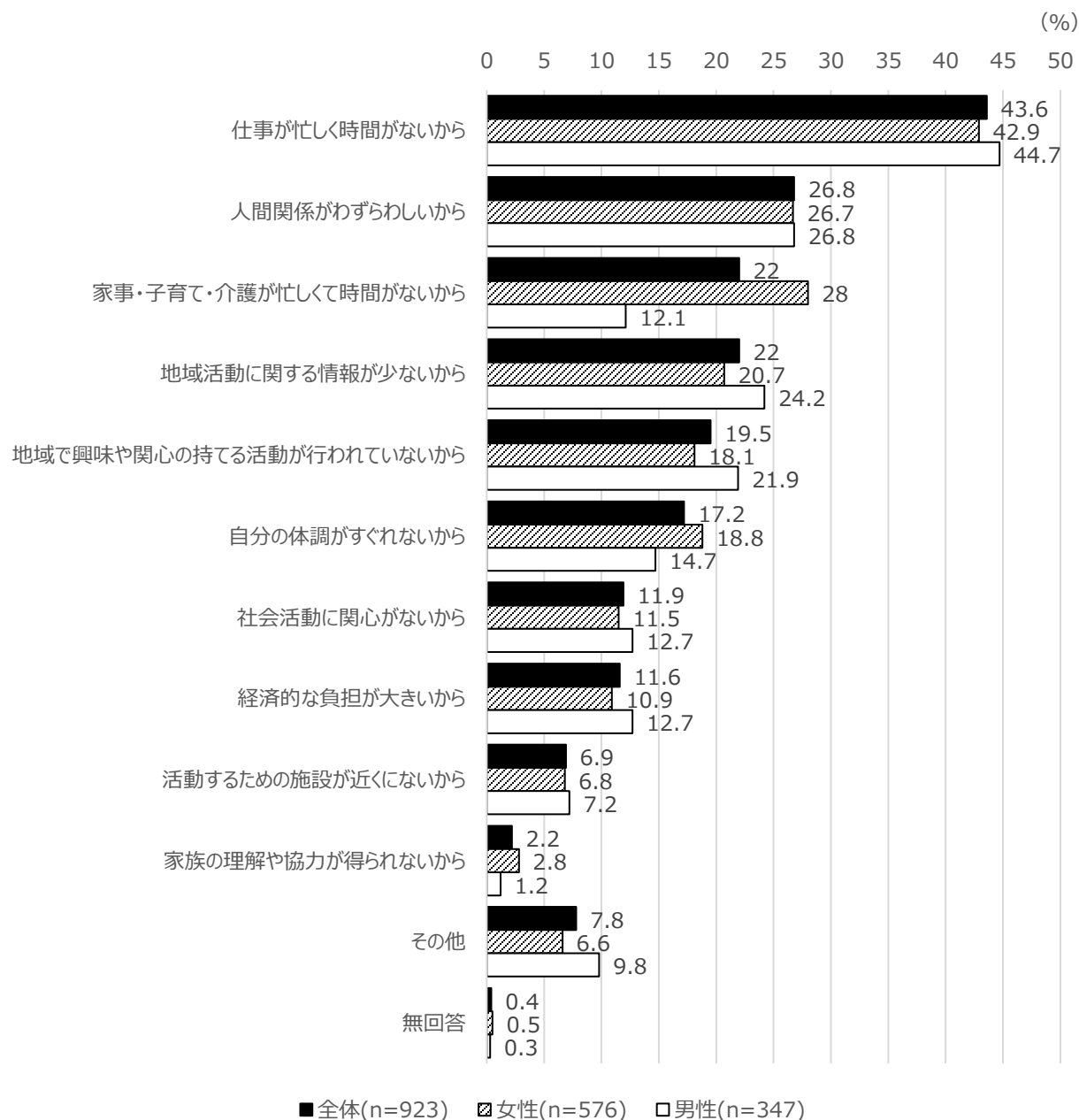
2. 地域活動へ参加していない理由

【問16で「参加していない」と答えた方におたずねします】
問17 参加していないのはなぜですか。（〇は3つまで）

地域活動へ参加しない理由は男女ともに「仕事が忙しく時間がないから」の数値が高い。また、女性は「家事・子育て・介護が忙しくて時間がないから」が28%と高い数値となっている。

更に「家事・子育て・介護が忙しくて時間がないから」を男女別で確認すると女性（28.0%）、男性（12.1%）と大きな差がある。

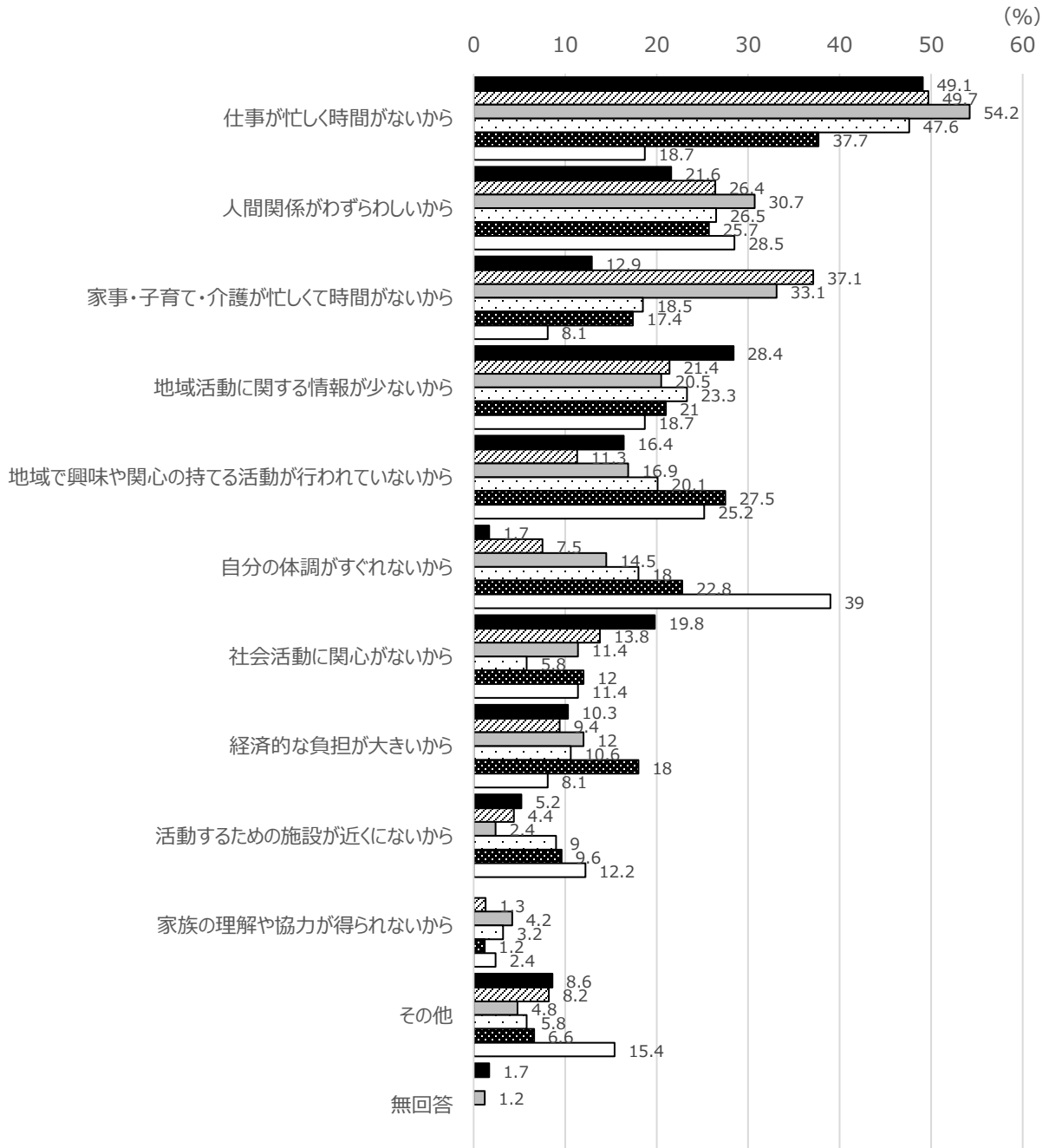
図表60 地域活動へ参加していない理由（性別、複数回答）



地域活動へ参加しない理由を年代別で見ると、70歳以上を除くと「仕事が忙しく時間がないから」が最も高い割合となっている。70歳以上は「自分の体調がすぐれないから」が39%で最も多く、次いで「人間関係がわずらわしいから」が28.5%である。

また、女性にて数値が高い「家事・子育て・介護が忙しくて時間がないから」については、子育て世代の30代・40代にて高い数値となっている。

図表61 地域活動へ参加していない理由（年代別、複数回答）



■ 20歳代(n=116) ▨ 30歳代(n=159) □ 40歳代(n=166)
 □ 50歳代(n=189) ▩ 60歳代(n=167) □ 70歳以上(n=123)

3. 調査結果の分析 ～地域活動について～

本調査において、沖縄県民の地域活動への参加状況をみると、前回調査（2015年）とほぼ同じように、「参加していない」という回答の割合が5割を超えて突出する結果となった。この傾向は前々回（2010年）調査にもみられ、近年の沖縄県民の生活においては、地域活動への参加状況が停滞していることがうかがえる。

また、地域活動に「参加していない」という人の割合は、2010年、2015年、そして今回の調査まで一貫して増加傾向にある。今回調査も男女ともに4ポイントほど上昇しており、このまま推移すれば、次回の調査では特に女性の6割が地域活動に「参加していない」状態になることも予想される。

さらに、地域活動に「参加していない」という回答を年齢別に見ると、20歳代が前回と同様に7割を超え、30歳代と50歳代が前回に比べて7～10ポイントも上昇している。40歳代は、PTAや子どもの部活動に関わる機会が多くなる傾向にあるが、それでも「参加していない」という割合が前回調査に比べて5ポイントほど上昇し、5割を超えている。若年層・壮年層の関心やライフスタイルに見合った地域参加の場が限られていることも考えられるが、やはりワーク・ライフ・バランスを実現することの困難も関連しているように思われる。

「町内会・自治会活動」への参加については例年とあまり変化はなく、地域における住民の意思決定（住民自治）は高齢の男性を主としていることが分かる。それと関連して、問1では、地域活動・社会活動での男女平等意識が前回・前々回調査に比べて「男性優遇感」がやや上昇しており、全国調査と比べても「男性優遇感」が強まっている（とくに女性の意識において「男性優遇感」が強まっている）。以上のことから、「町内会・自治会活動」は、若年層・壮年層にとって参加しづらい場であるだけでなく、女性にとって「男性中心の団体」として認識されているのかもしれない。地域住民の意思決定（住民自治）に関わる重要な団体であるだけに、若年層・壮年層が参加しやすい場に変えていくとともに、女性が役員等に出選されるような仕組みづくりが必要である。

次に、問17では、地域活動に参加していない回答者に対して、参加していない理由について尋ねている。その結果、やはり「仕事が忙しく時間がないから」という回答が男女ともに最も高い数値となった。サービス産業従事者や、非正規雇用で働く者が比較的多い沖縄では、夜間労働及び不規則な勤務シフトの影響によって、地域活動に関わる機会も制限されているものと思われる。

一方、家事・育児・介護が忙しいため地域活動に参加できないとする回答は、前回調査と同様に、女性が男性を大きく上回っている。また、前回・前々回調査と同様に、「自分の体調がすぐれないから」という回答も、女性が男性をやや上回っている。さらに、「人間関係がわずらわしいから」という回答については、前回調査に比して男性が横ばいであるのに対し、女性が6.9ポイント上昇している。就業労働と家事・育児・介護という労働の過重負担や、その結果として「自分の時間が作れない」などのような事態が、女性の心身の健康面と社会生活面に影響していないか、非常に気になる点である。

以上の地域活動への参加状況をめぐる質問項目について、留意しておくべきことがある。それは、今回調査がcovid-19（新型コロナウイルス）の影響により、「ソーシャルディスタンス」の徹底、各種地域団体等における活動自粛や行事の中止等が相次いでいる中で行われたものであるという点である。よって、今回の調査が異例な状況を反映した回答結果なのか、やはり近年の回答傾向を表したもののなのか、一概に判断できない点もある。

また、新型コロナウイルスによる社会生活や経済活動への影響は、「コロナ禍」がおさまったあとも数年ほど影響するという予測が出ている。とくに、経済への影響は深刻であり、今後の施策や事業の方向性も経済活動の立て直しが優先される可能性がある。そのため、今後も社会生活の分断や孤立が進むことも予想され、地域活動の停滞あるいは衰退について、これまで以上に拍車がかかることが懸念される。今後沖縄県行政としても、経済活動の立て直しとともに、県内各市町村および各種団体との連携を強化し、地域活動、社会活動に対するテコ入れが必要になるものと思われる。

（沖縄国際大学・桃原一彦）