
令和元年度

女性の環境や能力向上に関する調査

～概要版～

令和2年3月

「女性の環境や能力向上に関する調査」について

＜調査について＞

昨今の私たちを取り巻く社会環境は、超高齢化・少子化社会の進展により、核家族化やひとり親世帯の増加など家庭構成が変化している中、子どもの貧困や子育て・介護の問題、企業における人手不足の問題など、新たな課題に直面している。これらの課題を解決するためには、男女が互いを認め支え合う男女共同参画社会の視点や、女性が活躍できる社会環境の整備が重要である。

国においては、平成30年5月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されたほか、昨年6月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が改正され、一般事業主に対する行動計画の策定が強化されたところであり、社会における女性活躍の推進に関する取組がさらに加速していくと考えられる。

県では、全ての県民が、互いを認め支え合い、心豊かな活力ある沖縄の実現を目指して、平成28年度に策定した第5次沖縄県男女共同参画計画（DEIGOプラン）に基づき、男女共同参画社会の形成に資する施策を推進しているところである。

本調査は、SDGsの目標に掲げている「ジェンダー平等」の実現や国の女性活躍推進に関する取組などに鑑み、さらなる施策を展開していくための基礎資料とすることを目的としている。

また、県民を対象とした意識調査や女性活躍に関する企業調査により実態を把握し、課題を整理した上で県民の皆様にこれを広く周知することにより、女性の活躍推進に関する社会全体の意識の啓発を目的とする。

＜調査の特徴＞

調査の特徴として、県民調査は、結婚・出産等、女性のライフステージにおける変化が比較的大きいと思われる30代から40代の既婚男女に着目し、家事・育児の具体的項目に踏み込んで、実態把握に努めた内容となっている。

企業調査においては、男性の仕事と子育ての両立に関する各種制度の利用状況や男性の家事・育児参画を促進する企業の取り組みの実施状況、企業が女性に求める能力など、女性活躍に関する具体的な内容を調査している。

＜調査方法及び調査項目＞

調査方法：①WEB調査（県民調査として30代～40代の既婚男女を対象）

②紙面調査（企業調査として県内企業300社に郵送）

調査項目：

県民調査	企業調査
①家事・育児に関する男女の生活実態	①企業の雇用状況について
②男性の家事・育児への参加において弊害となっている要因	②各種制度の導入・利用状況
③女性の社会的活躍に関する男女の意識	③男性社員の育児・家事への参加について
④女性が企業に求めるもの	④男性の家事・育児への参加において弊害となっている要因
⑤女性活躍の推進に必要と思われる事項	⑤女性の社会的活躍に関する状況把握
	⑥企業が女性に求める能力
	⑦女性の活躍推進に必要と思われる事項

調査概要① 県民意識調査

1.調査目的

女性が様々なライフステージの中で活躍できる社会を実現するため、沖縄県民意識の現状把握を目的としてアンケート調査を実施。家事・育児についてや女性のキャリアアップなどについての考え方など、男女の意識差など確認し、これからの女性力推進につながる課題を抽出整理し、今後の施策策定の基礎資料とする。

2.調査設計

県民意識調査

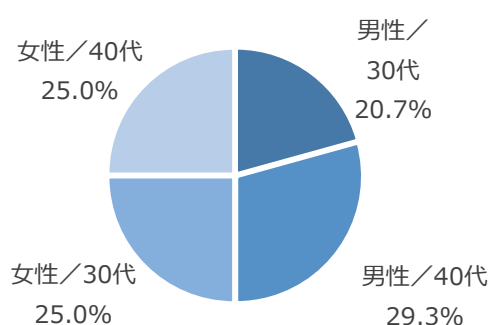
- ①調査方法 WEB調査
- ②調査対象 県内在住の30代～40代の既婚男女
- ③回収件数 300件

	30代	40代	計
男性	62	88	150
女性	75	75	150
計	137	163	300

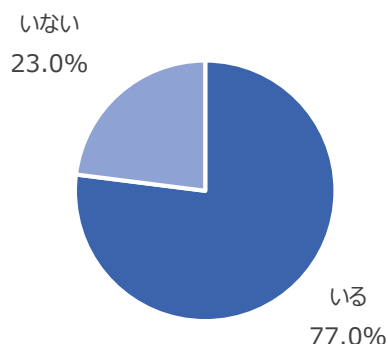
- ④実査期間 令和元年10月24日～11月11日

3.回答者属性

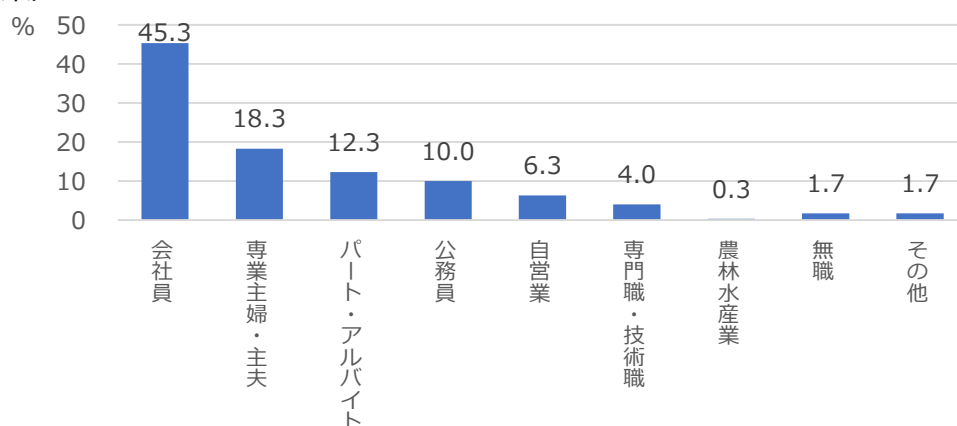
〈性別／年代〉



〈子供の有無〉



〈職業〉



調査概要② 県内企業調査

1.調査目的

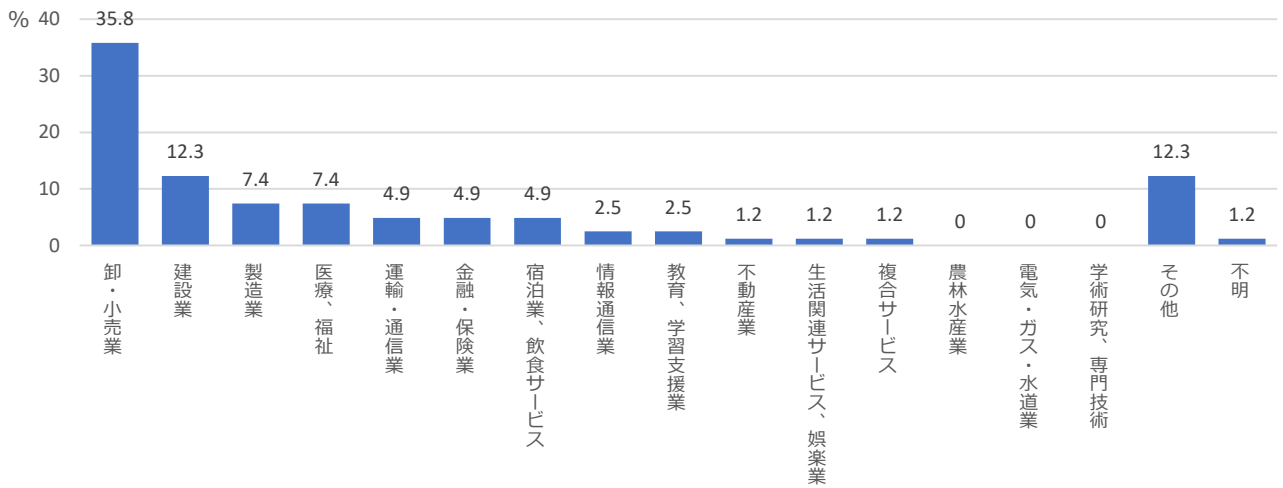
県内企業に対して女性の雇用状況や出産育児などのステージでの女性及び男性社員に対する各種社内制度の整備状況などを確認。これからの社会における女性力の推進に向けての課題を整理していく。

2.調査設計

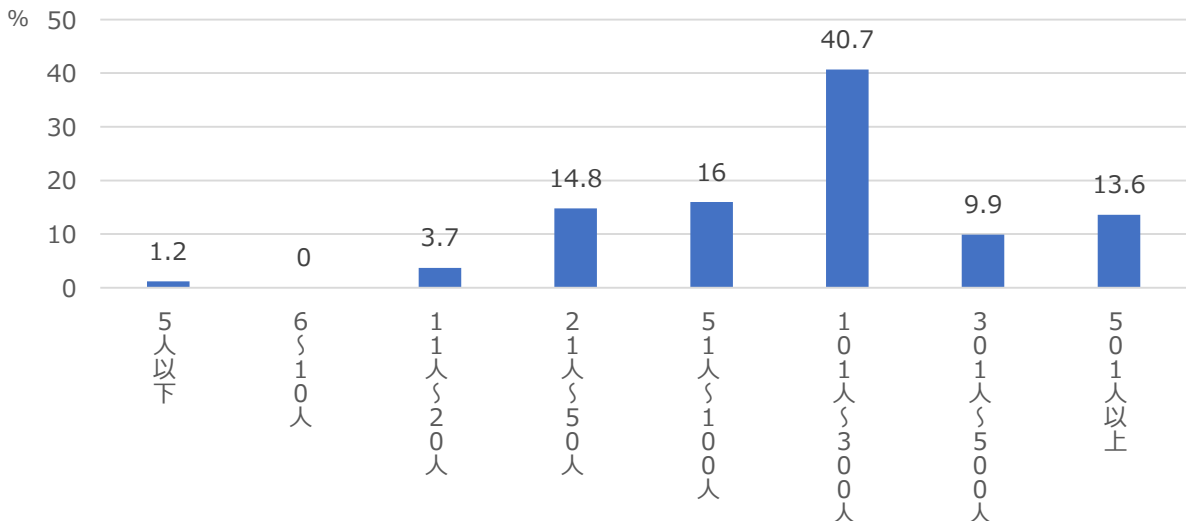
県内企業調査

- ①調査方法 郵送調査
- ②調査対象 県内に本社を持つ企業 300社
- ③回収件数 81社
- ④回収期間 令和元年11月8日～12月9日

〈業種〉

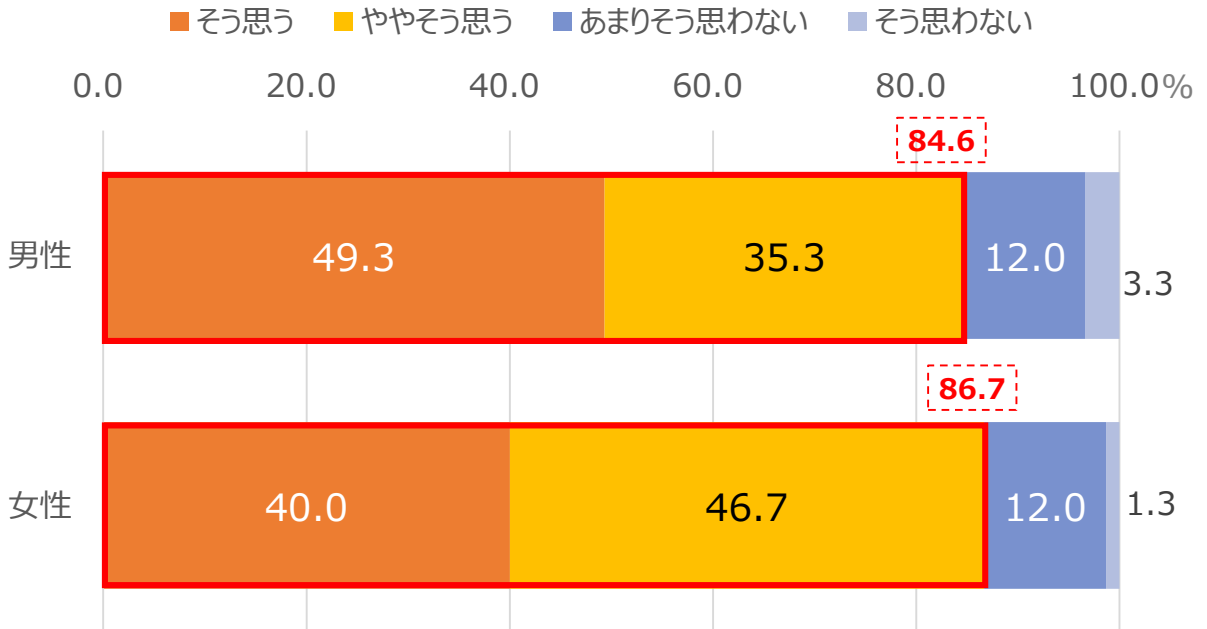


〈従業員数〉



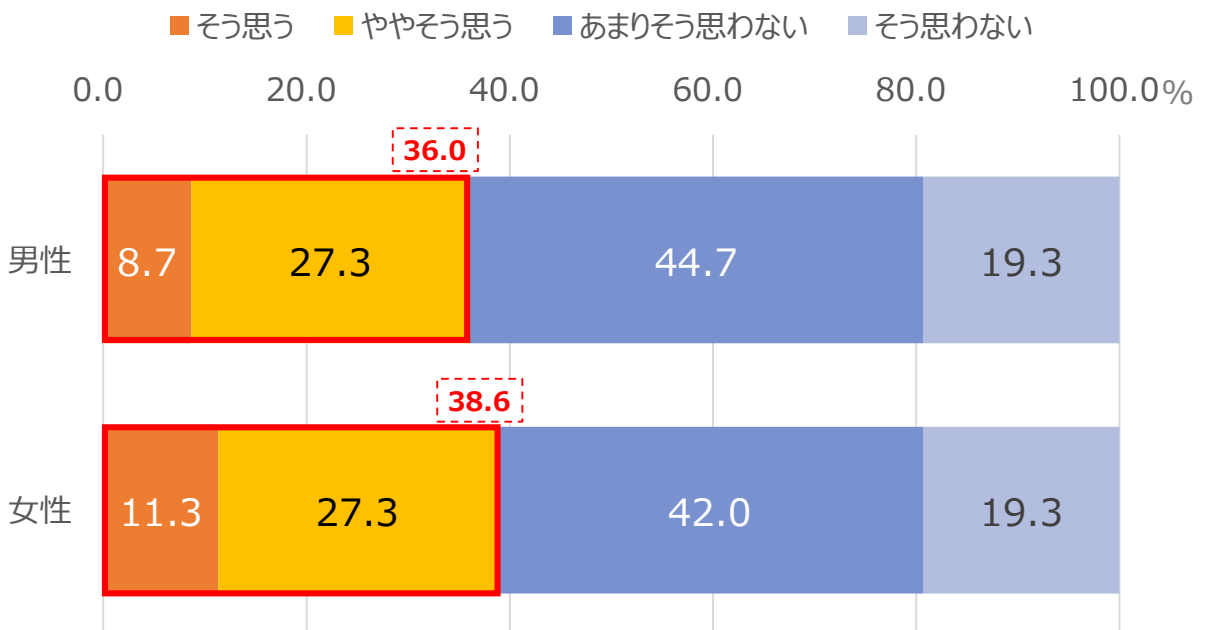
Q.男女平等の社会が望ましいと思うか

➤ 男女とも8割以上が「男女平等社会が望ましい」と考えている。



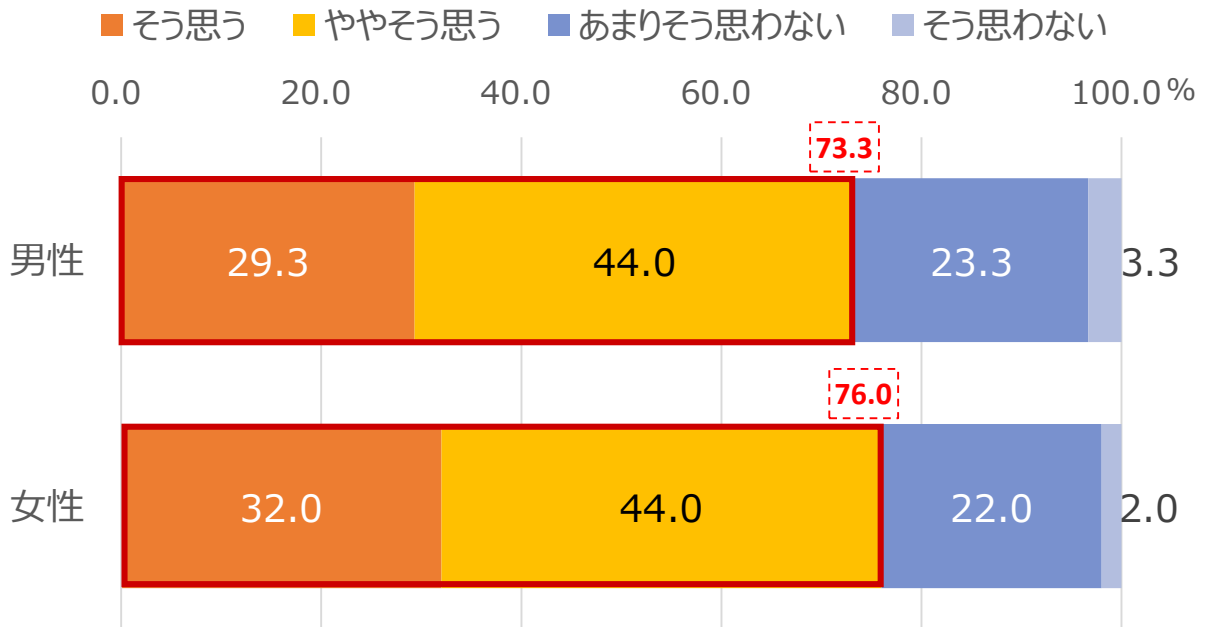
Q.家庭の理想は「夫が外で働き、妻が家を守る」ことだと思うか

➤ 「夫が外で働き、妻は家を守る」という考え方は男女とも1/3である。



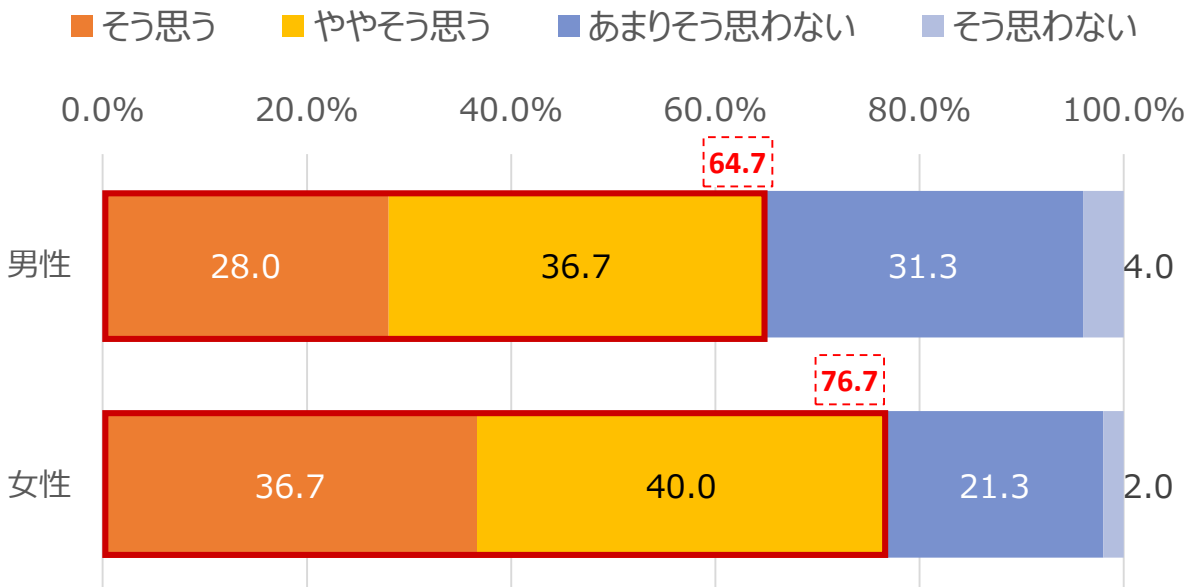
Q.家事は男女の区別無く同じように行ったほうがよいと思うか

➤「家事」は「男女の区別無く同じようにすべき」との意見が男女約7割とほぼ同率である。



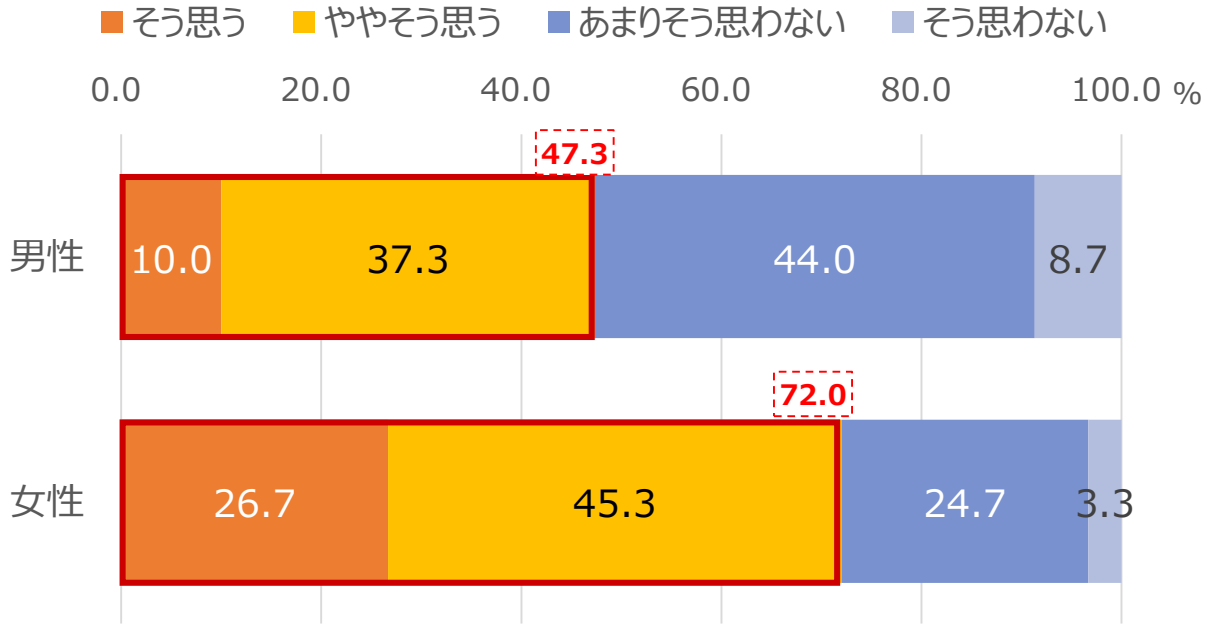
Q.育児は男女の区別無く同じように行ったほうがよいと思うか

➤「育児」については女性が76.7%であるのに対し、男性は64.7%となっている。



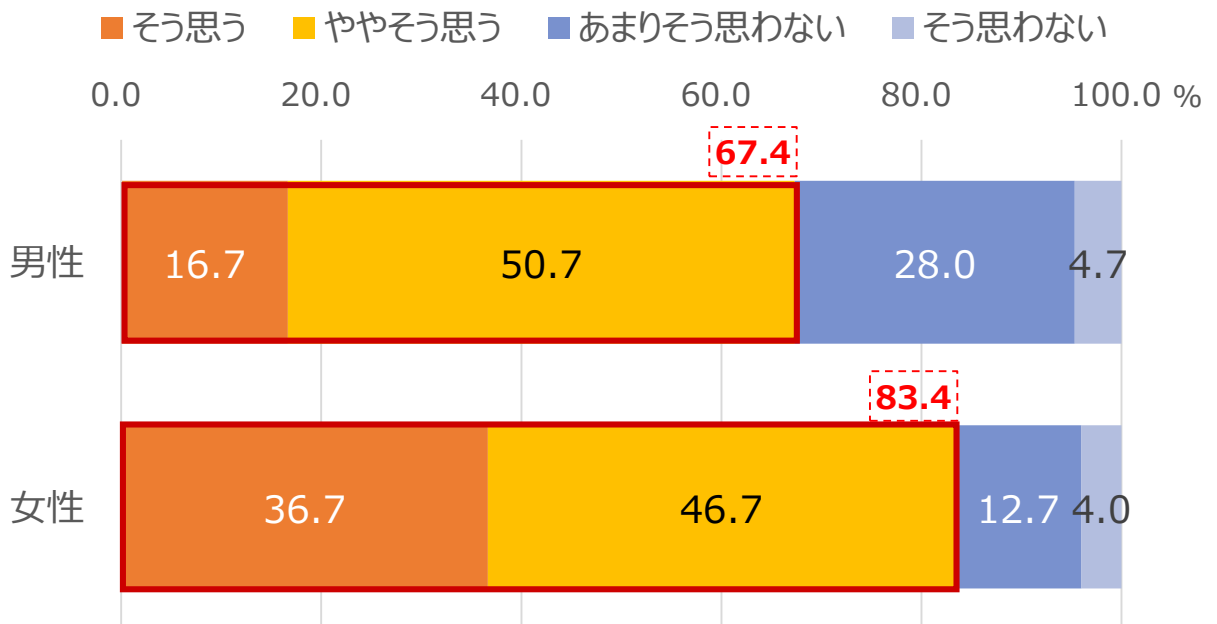
Q. 仕事よりも家事を優先したいと思うか

➤ 「仕事よりも家事を優先したい」と考える女性の割合は男性と比べ高い。



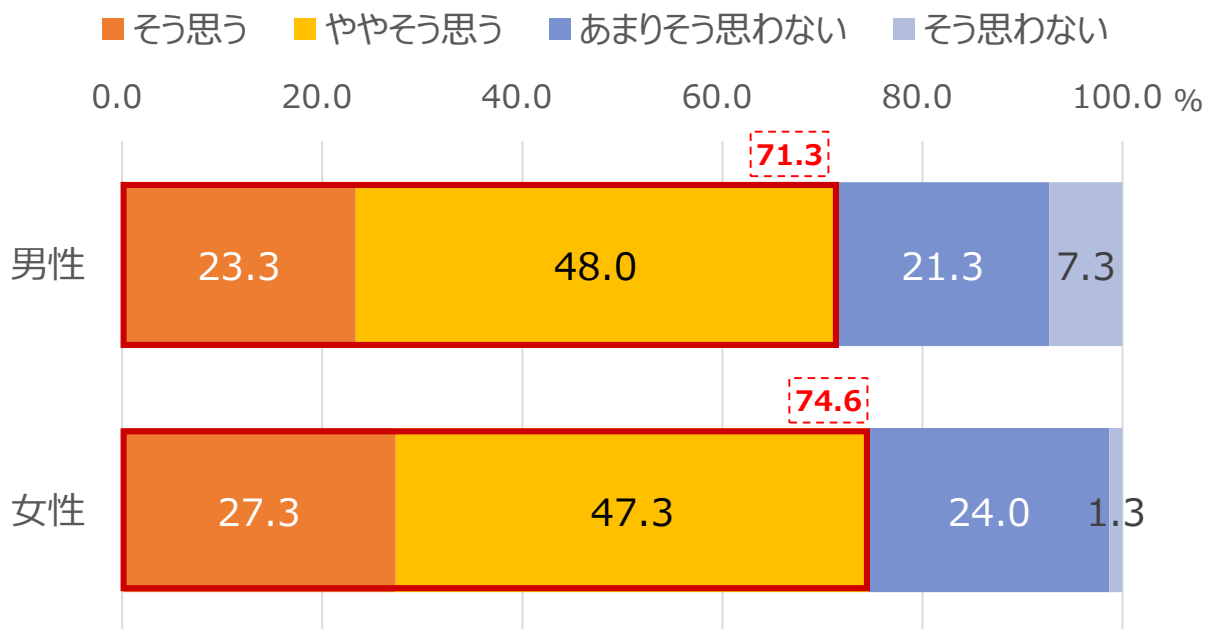
Q. 仕事よりも子育てを優先したいと思うか

➤ 「仕事よりも子育てを優先したい」と考える割合は、女性は83%、男性も67%あり、双方とも高い。



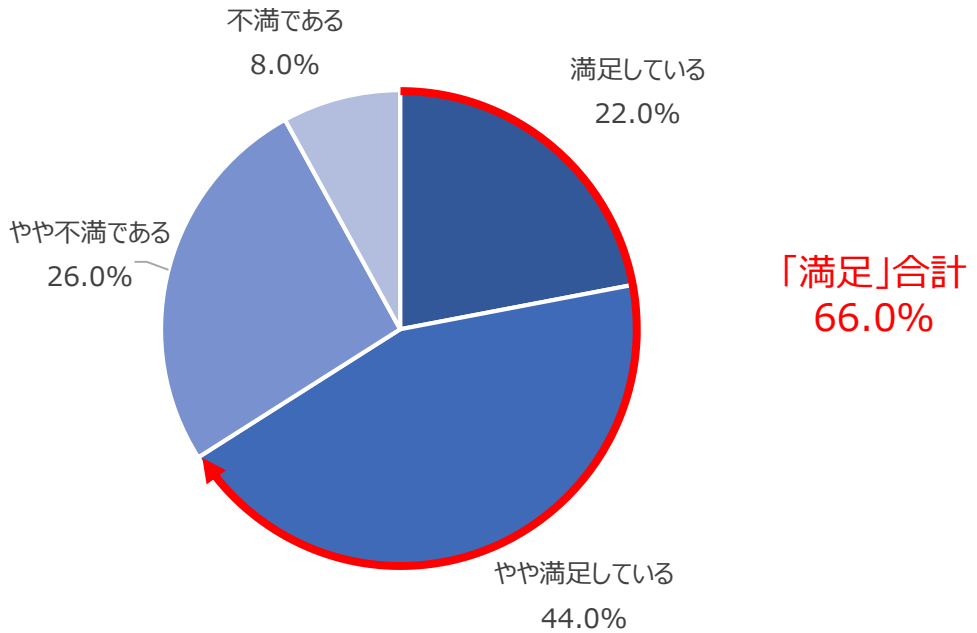
Q. 子どもの有無に関わらず女性も外で働いた方がいいと思うか

➤ 「子どもの有無に関わらず女性も外で働いた方がいい」との回答が男女とも7割を超える。



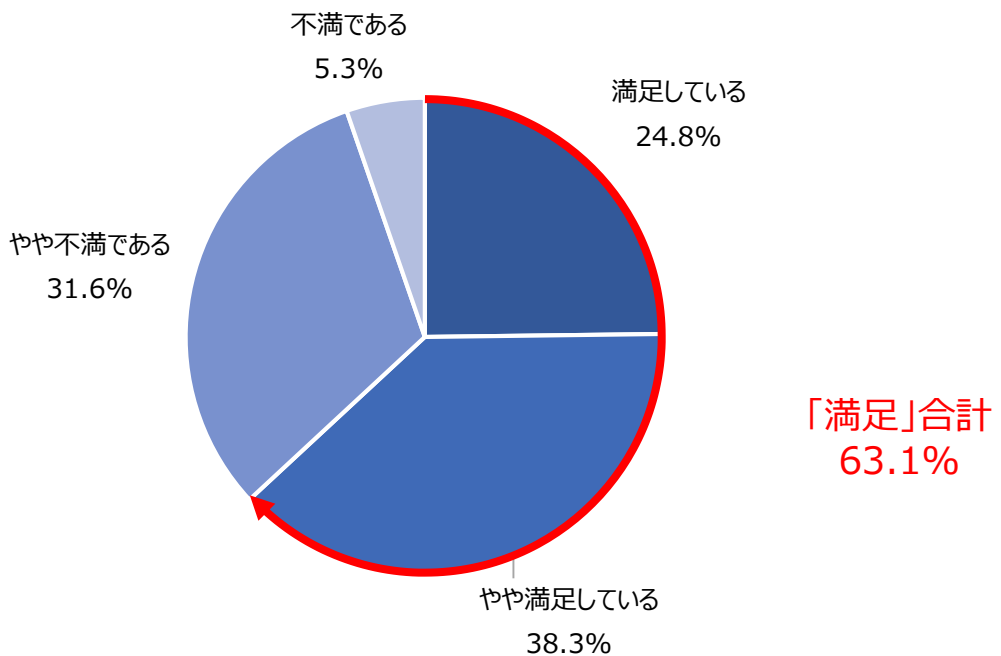
Q.女性から見た「配偶者に対する満足度」

➤ 女性は「配偶者の家事・育児の参加状況」に対して66.0%が「満足」と回答。



Q.男性から見た「自分に対する配偶者の満足度」

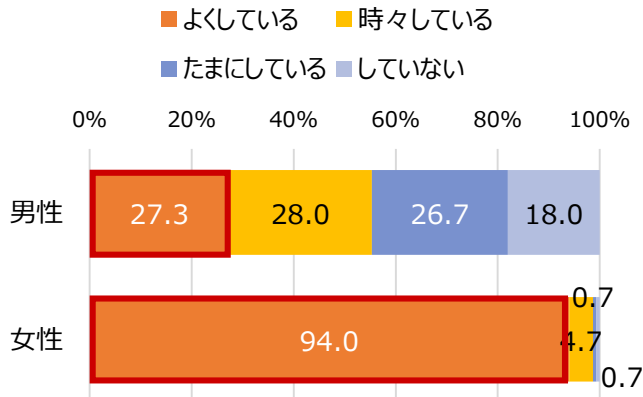
➤ 男性は「配偶者は自分の家事・育児について満足しているだろう」と63.1%が回答。



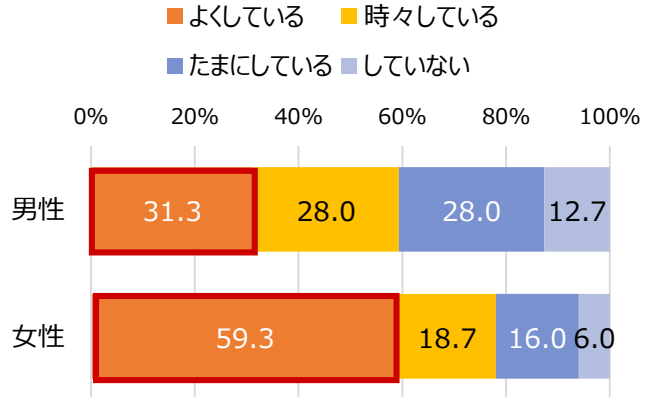
Q.家事の状況について

- 家事の実施状況は男女の差が大きい。食事や洗濯など毎日やるものについては9割以上の女性が「よくやる」と回答。
- 男性の家事で比較的多い「ゴミ捨て」でも「よくやる」は約6割。他は3割程度である。

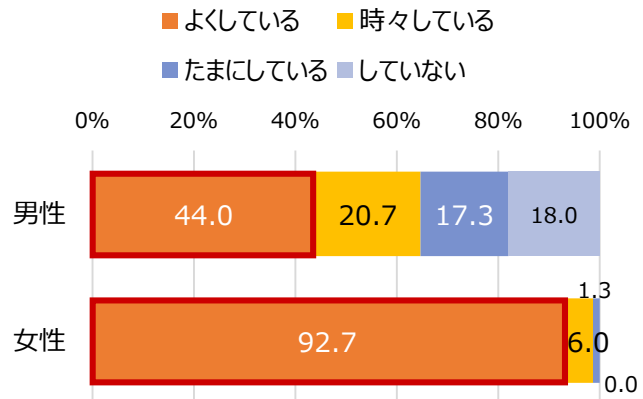
〈食事の準備〉



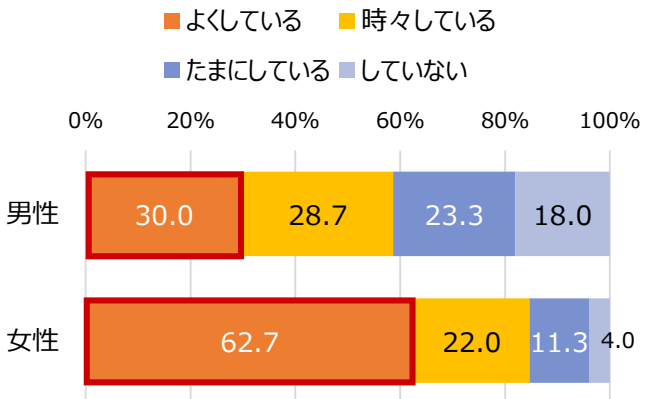
〈風呂の掃除〉



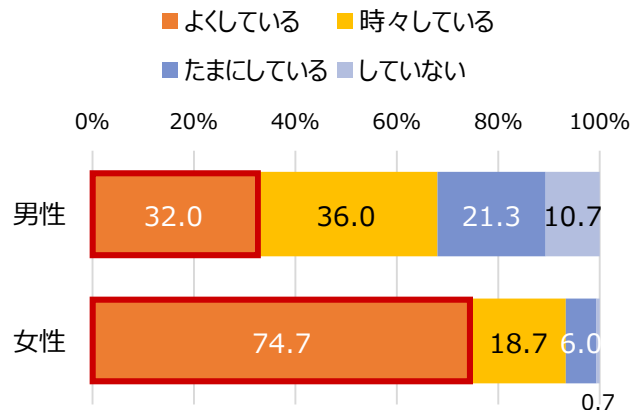
〈洗濯〉



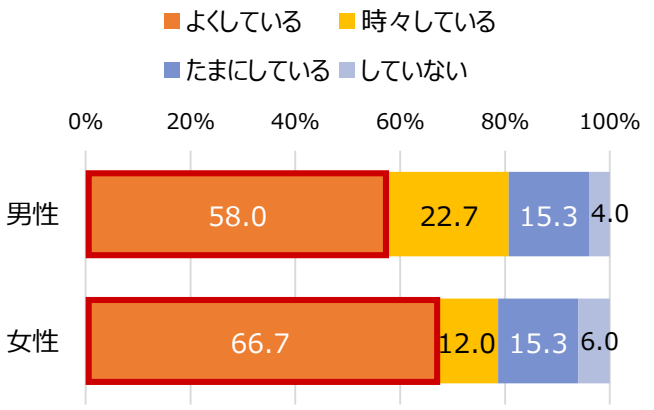
〈トイレ掃除〉



〈部屋の掃除〉



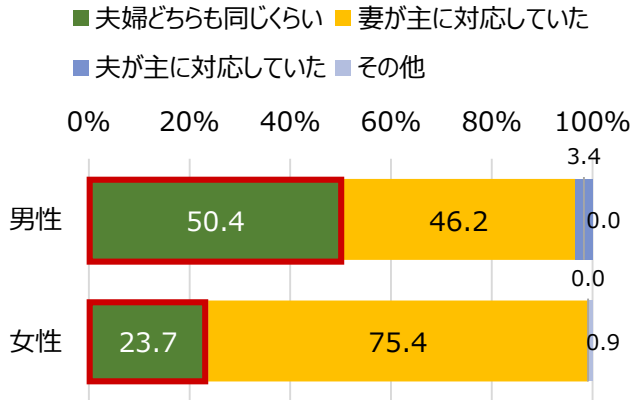
〈ゴミ捨て〉



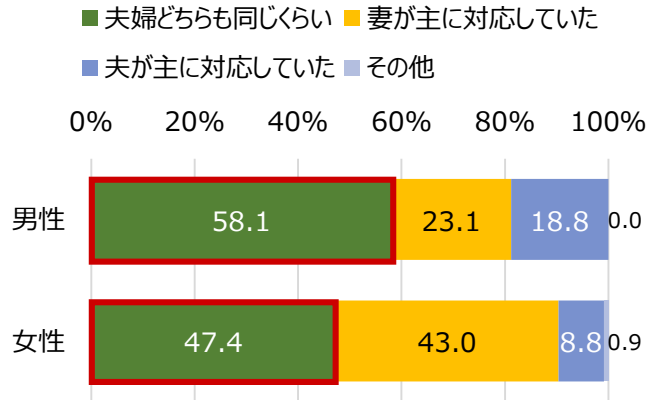
Q. 育児の実施状況について

➤ 育児について、男性は「夫婦どちらも同じくらい」と回答している項目が多いが、女性は「妻が主に対応していた」との回答が多く、男女間で意識のギャップが見られる。

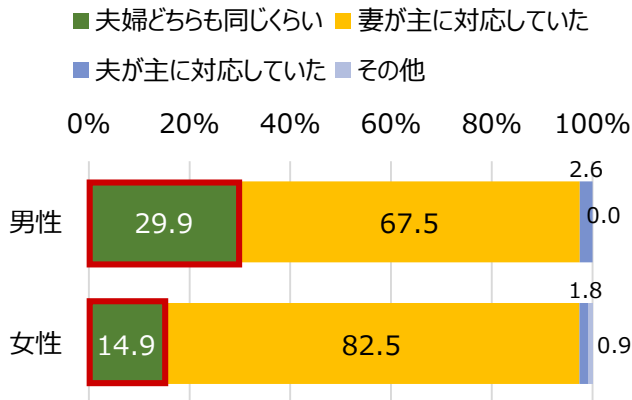
〈オムツ替え〉



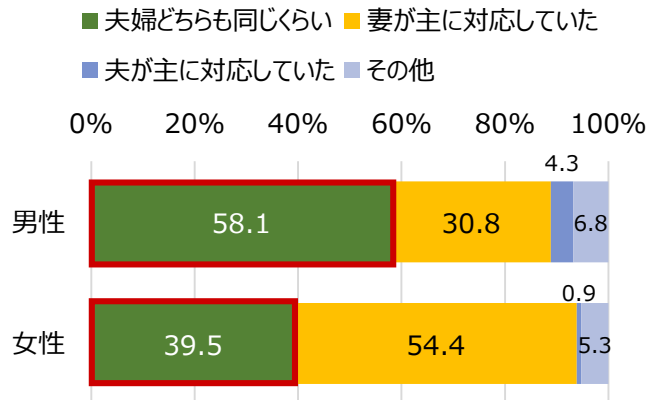
〈子供と遊ぶ〉



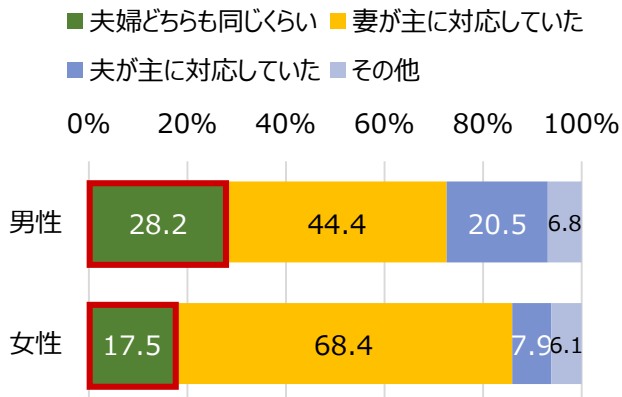
〈ミルク、離乳食を食べさせる〉



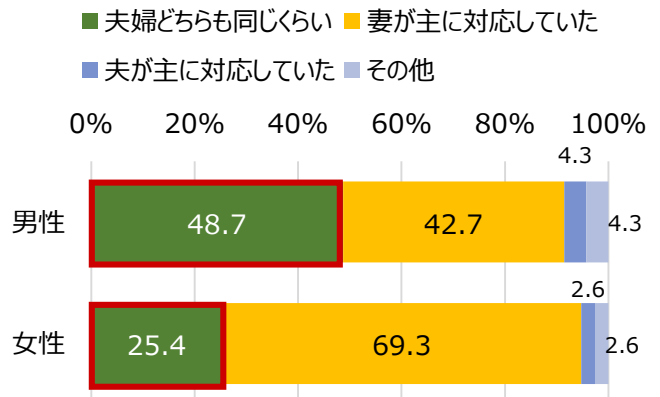
〈学校行事への参加〉



〈保育園、幼稚園へ送る〉

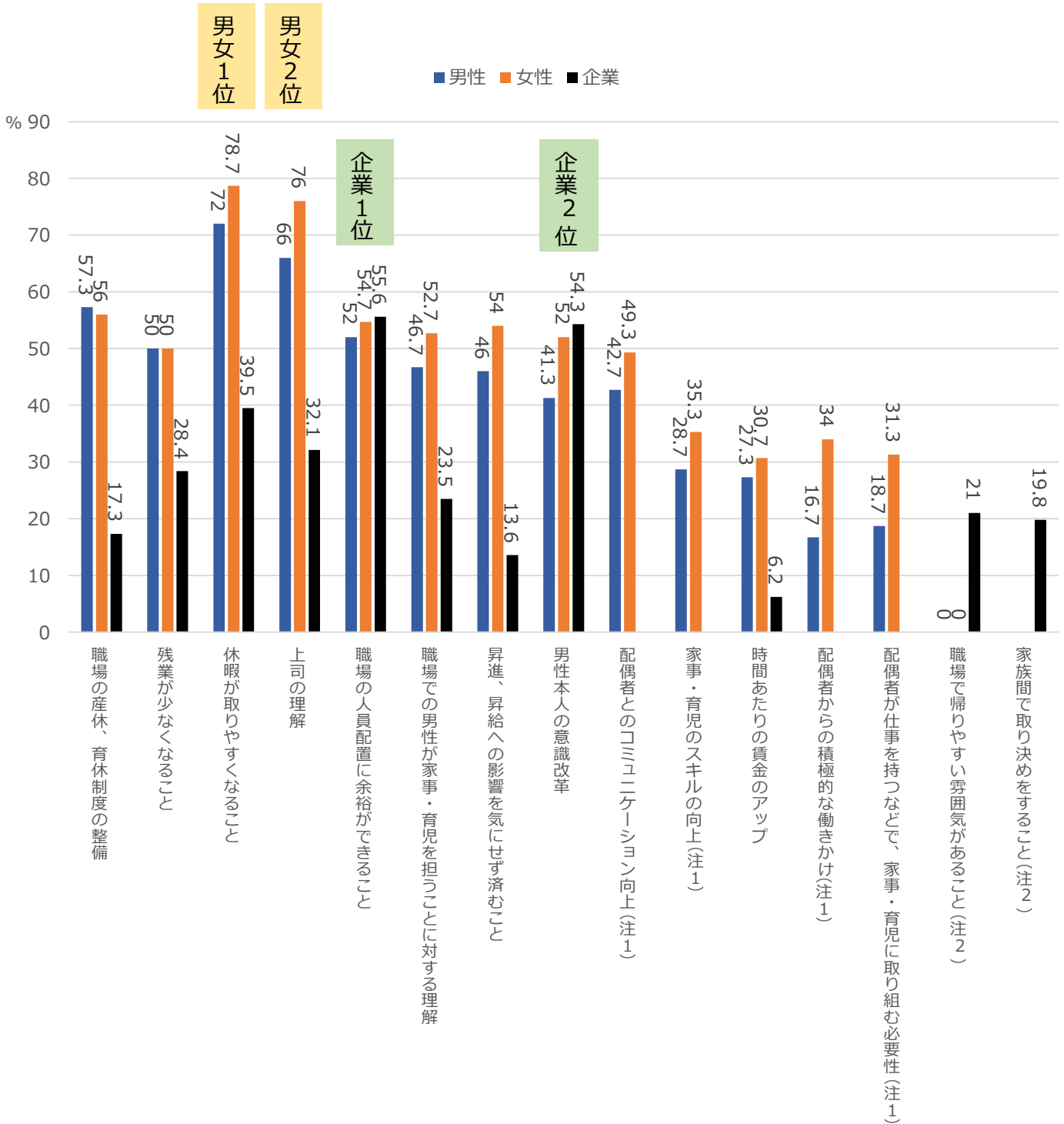


〈子どもが急病になった時の対応〉



Q.男性が家事・育児に関わるために重要なこと

- ▶ 男性の家事・育児参加のために重要な事は、男女とも「休暇が取りやすくなること」が最も多く、次いで「上司の理解」、「職場の産休、育休制度の整備」だと考えている。
- ▶ 企業では「職場の人員配置に余裕ができること」が最も多く、次いで「男性本人の意識改革」である。

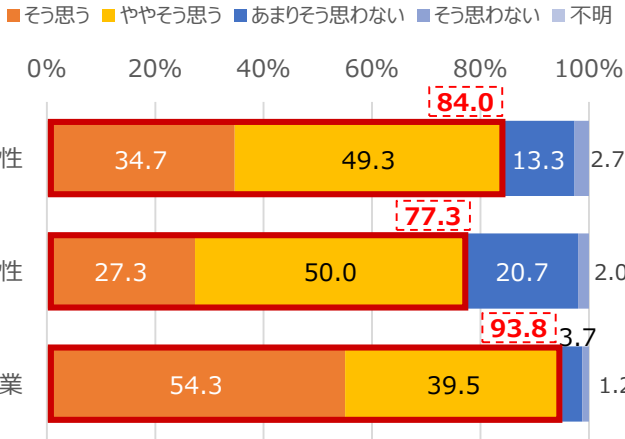


注1：県民調査のみの選択肢
注2：企業調査のみの選択肢

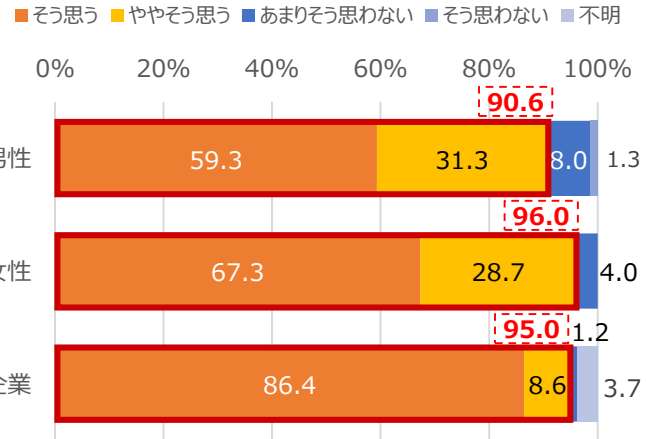
Q.女性と仕事についての考え方

- 男女とも「女性は結婚、出産後も仕事を続けたほうが良い」との考え方が多数。
- 一方、「女性は家庭もあるので、管理職などの責任のある仕事は向かない」と考えている方が男性44.0%、女性34.0%である。
- 企業調査でも「結婚、出産後も仕事を続けたほうがよい」「結婚、出産後も仕事を続けられるような環境を整備すべき」との回答が多く、「性別に関わらず適任者を管理職にするべき」との回答も9割を超えている。

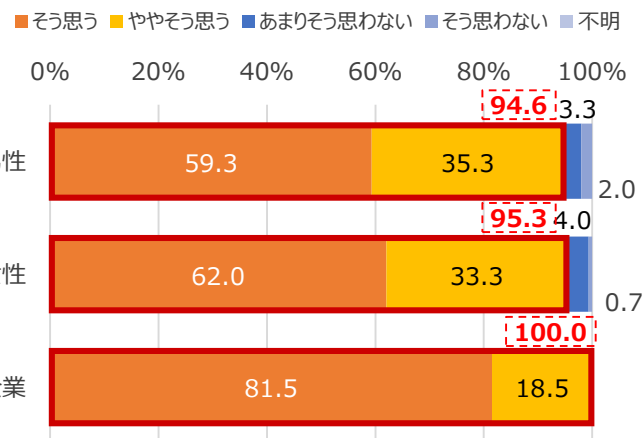
〈女性は結婚、出産後も仕事を続けたほうがよい〉



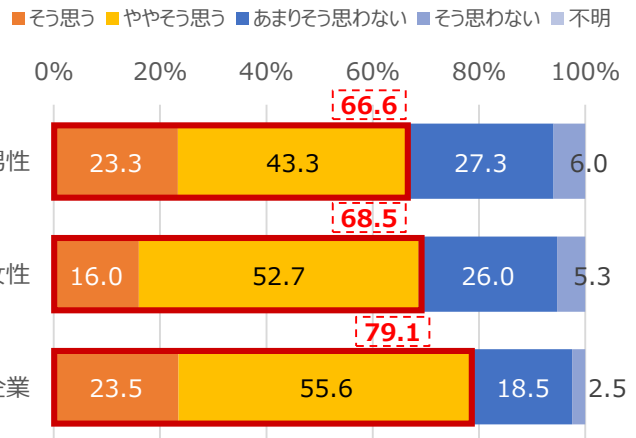
〈性別に関わらず、適任者を管理職にするべき〉



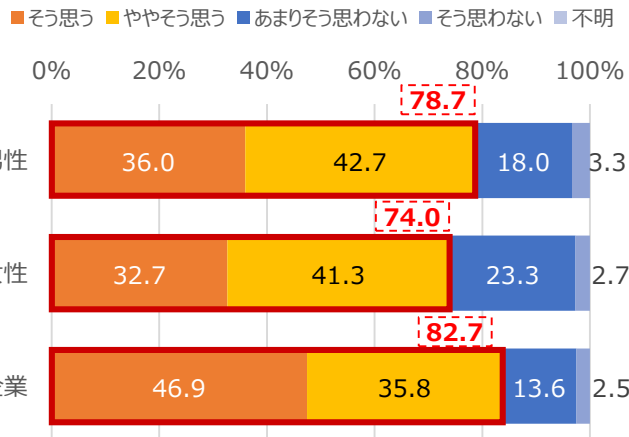
〈企業は女性が結婚や出産後も仕事を続けられるような環境を整備すべき〉



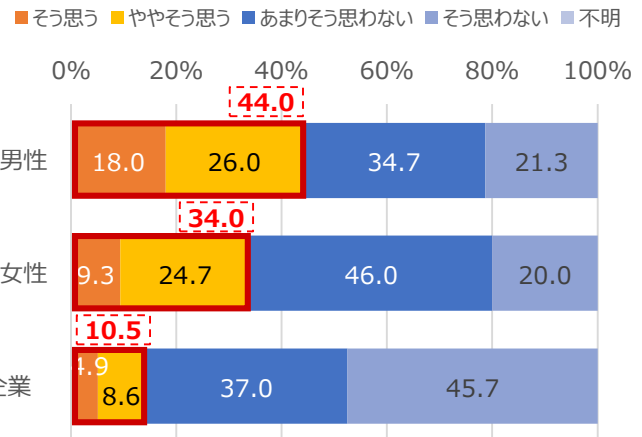
〈管理職になることを希望しない女性が多い〉



〈企業や団体は、女性を積極的に管理職、役職者に登用すべき〉



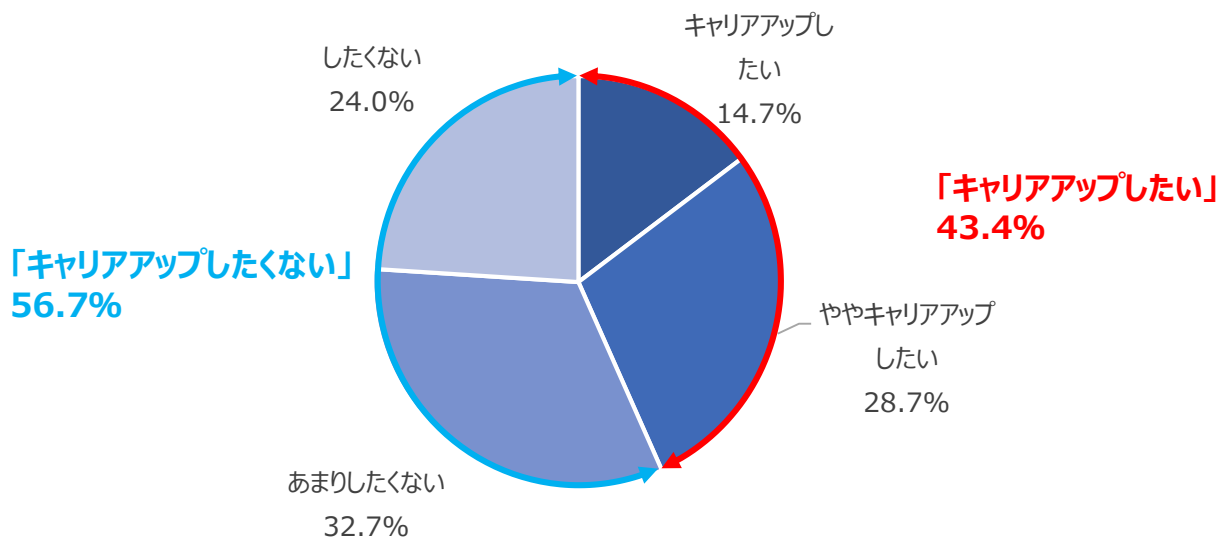
〈女性は家庭もあるので、管理職などの責任ある仕事は向かない〉



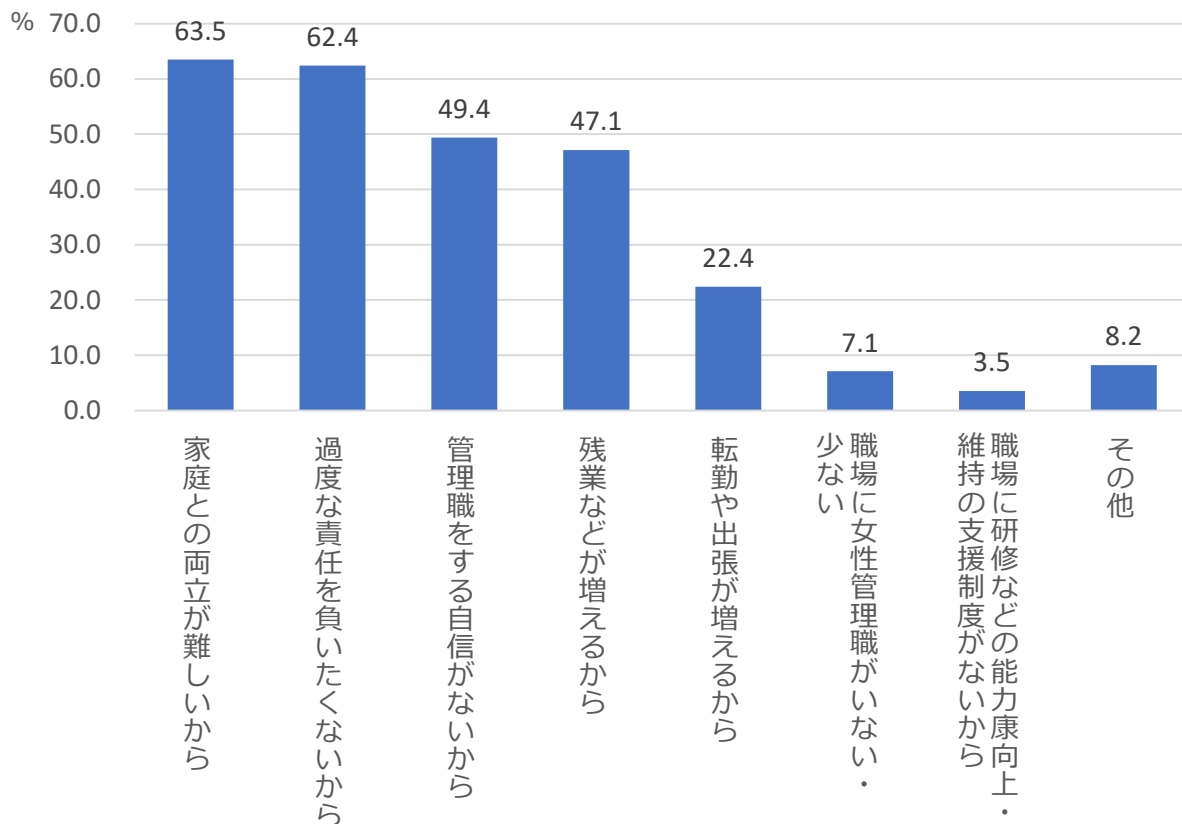
Q.キャリアアップについての考え方

- 「キャリアアップしたい」と考える女性は43.4%、「したくない」は56.7%。
- 「したくない理由」は「家庭との両立が難しいから」と「過度な責任を負いたくないから」が約6割となっている。

〈キャリアアップの意向〉



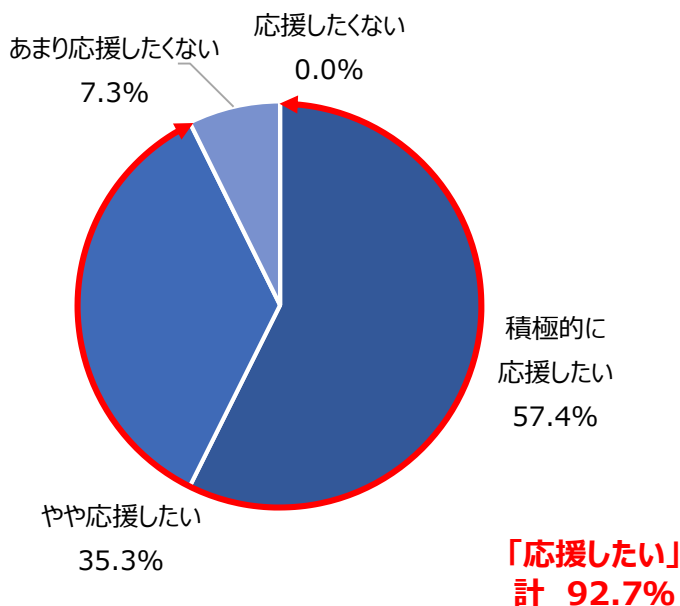
〈「キャリアアップしたくない」理由〉



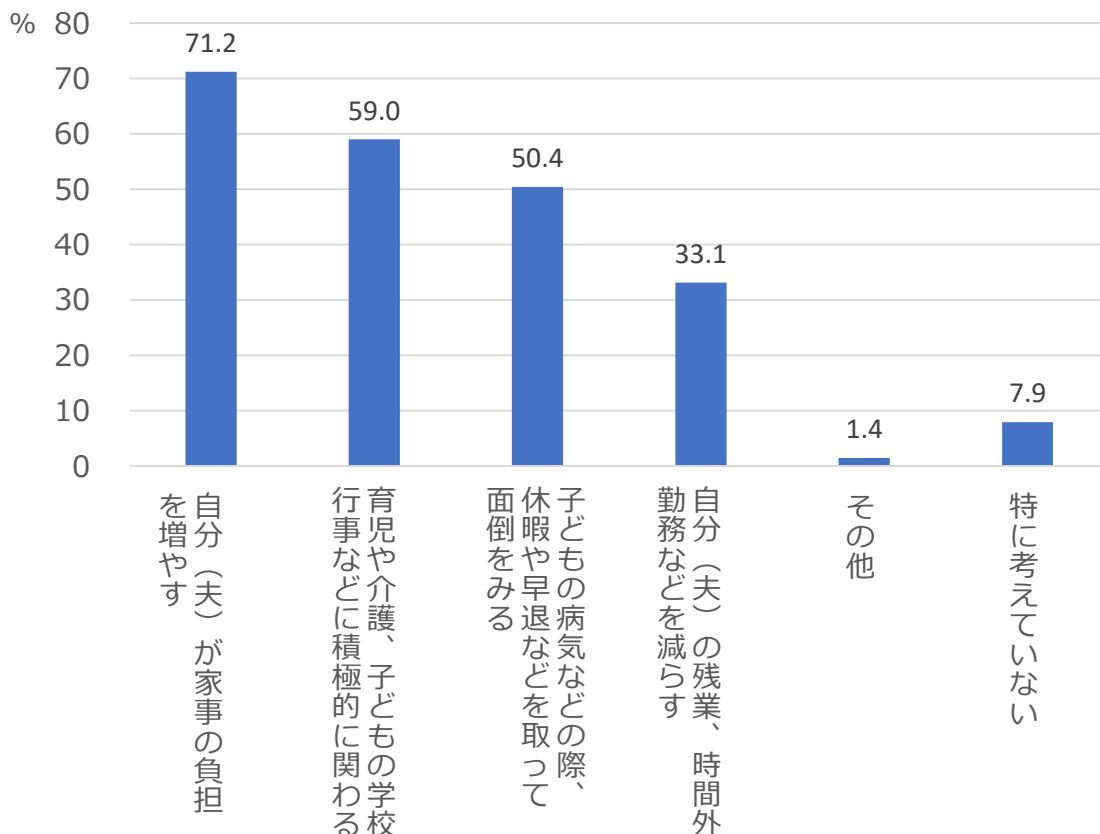
Q.配偶者・パートナーのキャリアアップについての考え方

- 配偶者・パートナーの「キャリアアップを応援したい」と考える男性は92.7%。
- 応援の方法としては、「自分が家事の負担を増やす」が71.2%と最も多く、次いで「育児や介護、子供の学校行事などに積極的に関わる」が59.0%となっている。

〈配偶者のキャリアアップを応援したいか〉

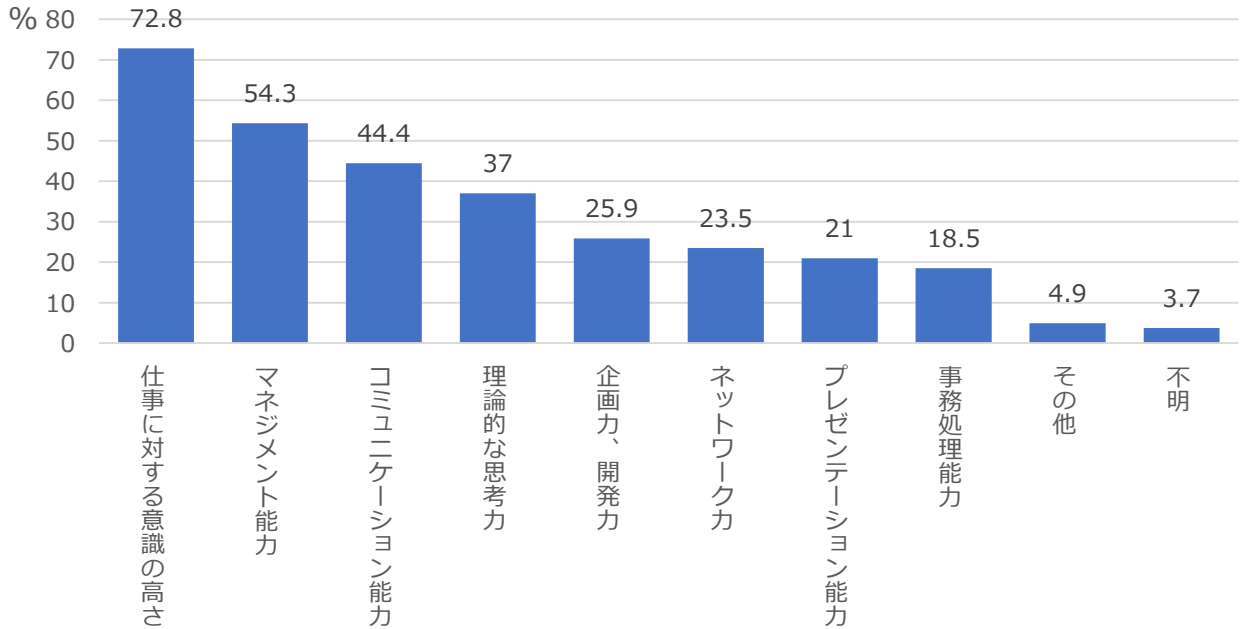


〈応援の方法〉



Q. (企業に聞いた) 女性がステップアップするために必要な事

- ▶ 女性がステップアップするために必要な能力については、「仕事に対する意識の高さ」が72.8%で最も高い。回答順では、「マネジメント能力」「コミュニケーション能力」と続く。

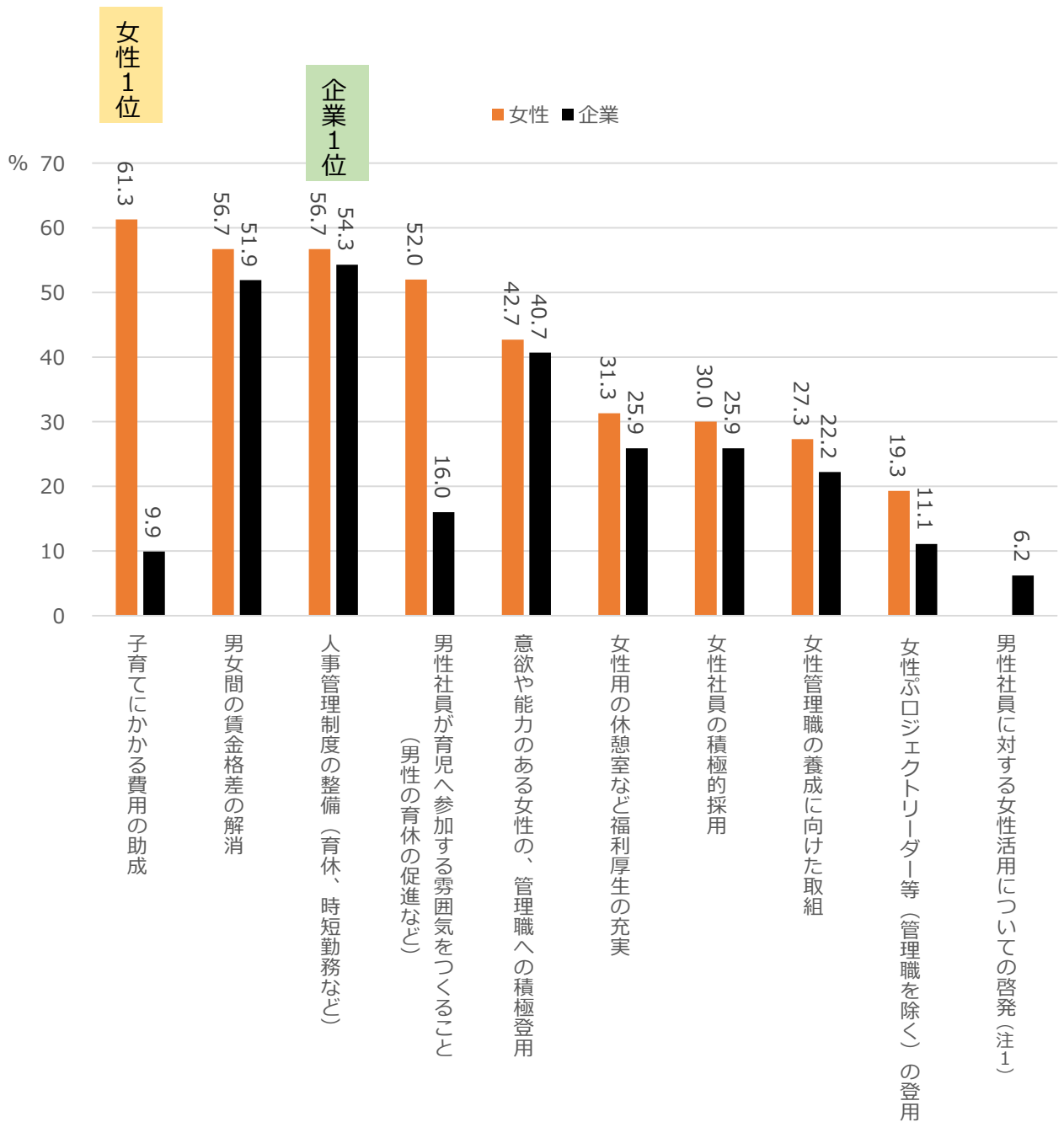


Q.女性の活躍のために、「女性が望むこと」、「企業が行っていること」

- 女性が企業や組織に望むことは「子育てにかかる費用の助成」「男女間の賃金格差の解消」「人事管理制度の整備」が上位を占めている。
- 企業が女性活躍のために行っていることは、「人事管理制度の整備（育休・時短勤務など）」が54.3%で高い。「男女間の賃金格差の解消」が51.9%で2番目に高い。
- 「子育てにかかる費用の助成」「男性社員が育児へと参加する雰囲気をつくること」は、女性の要望と企業側の取組のギャップが大きい。

〈女性が企業や組織に望むこと〉

〈企業が女性を活躍させるために行っていること〉



注1：企業調査のみの選択肢

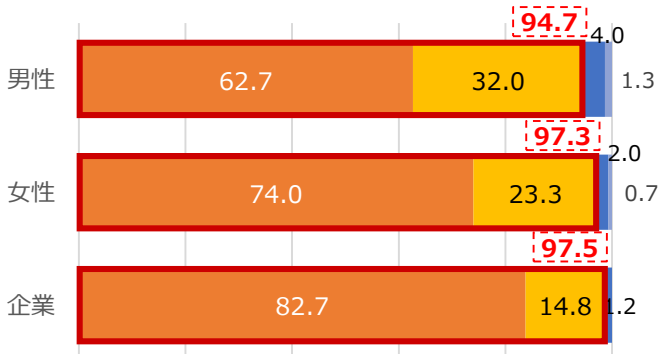
Q.女性の活躍のために必要なこと

- ▶ 女性がもっと活躍するために必要なこととして女性が考えていることは「保育や介護支援の公的サービスの充実」「出産・育児休業後でもキャリア形成に影響がないこと」「長時間労働の是正」「性別を問わない公正な人事管理、評価制度の整備」など。
- ▶ 「男性の家事・子育て」について、男性は女性より「男性の意識啓発が必要」と考えているものの、「分担の拡大が必要」についての回答は女性より低くなっており、より具体的な行動へと繋げていくことが課題である。
- ▶ 企業の意見も県民と大きなギャップは見られない。

〈保育や介護支援の公的サービスの充実〉

必要 やや必要 あまり必要ではない 必要ではない 不明

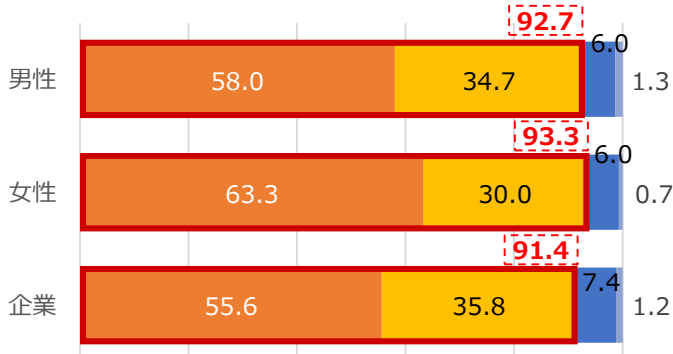
0% 20% 40% 60% 80% 100%



〈出産・育児休業後でも、キャリア形成に影響がないこと（仕組みがあること）〉

必要 やや必要 あまり必要ではない 必要ではない 不明

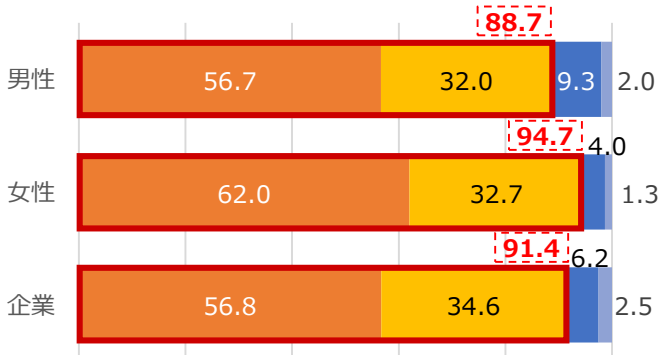
0% 20% 40% 60% 80% 100%



〈長時間労働の是正〉

必要 やや必要 あまり必要ではない 必要ではない 不明

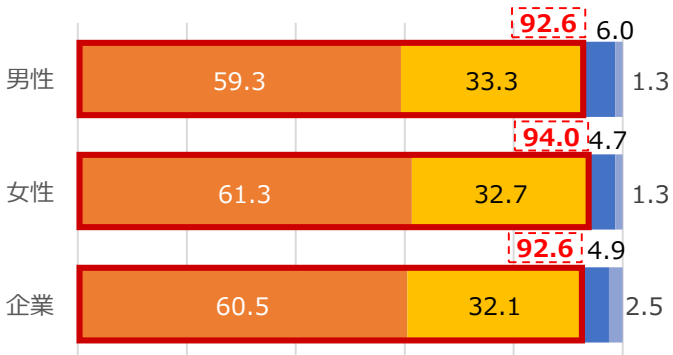
0% 20% 40% 60% 80% 100%



〈性別を問わない公正な人事管理、評価制度の整備〉

必要 やや必要 あまり必要ではない 必要ではない 不明

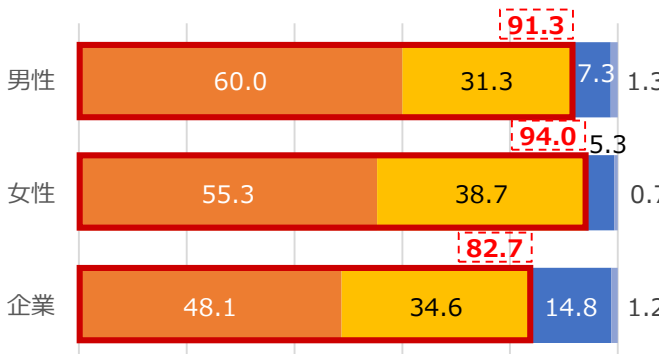
0% 20% 40% 60% 80% 100%



〈男性社員の家事・育児に対する意識啓発〉

必要 やや必要 あまり必要ではない 必要ではない 不明

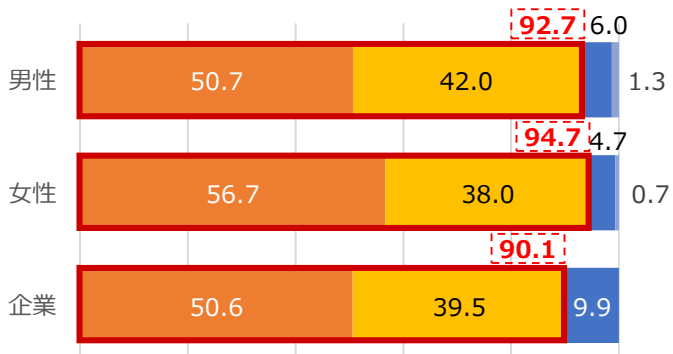
0% 20% 40% 60% 80% 100%



〈男性の家事・子育ての分担の拡大〉

必要 やや必要 あまり必要ではない 必要ではない 不明

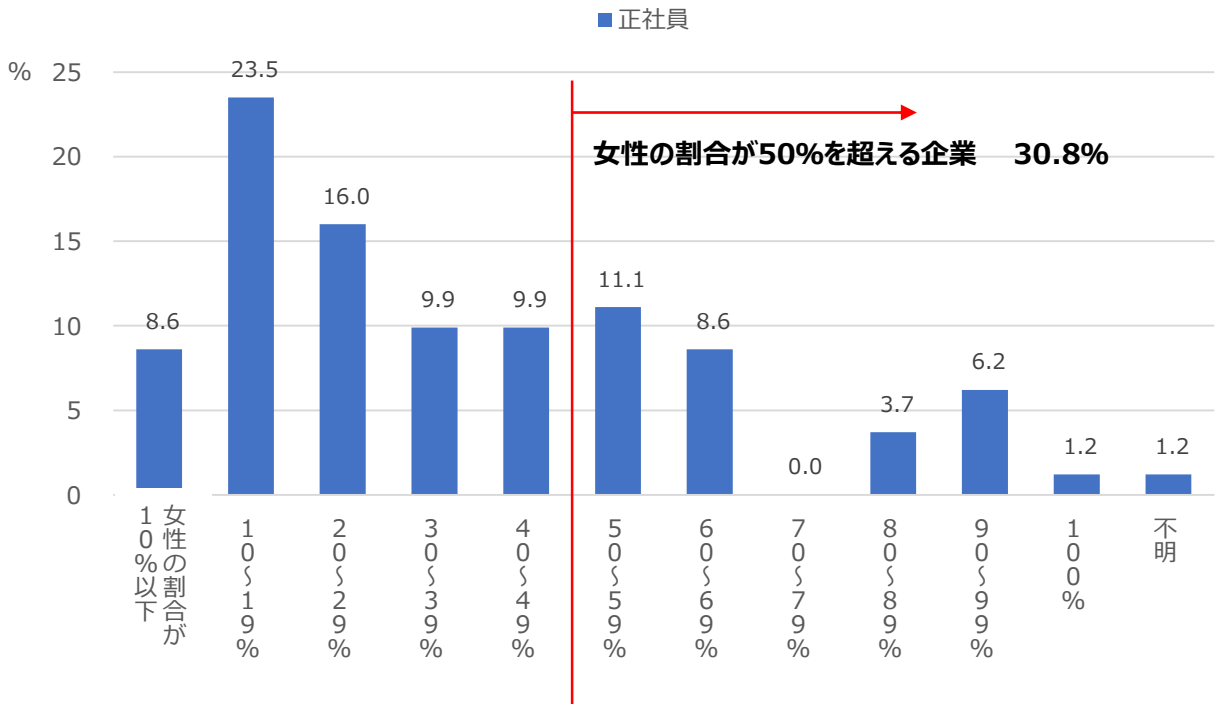
0% 20% 40% 60% 80% 100%



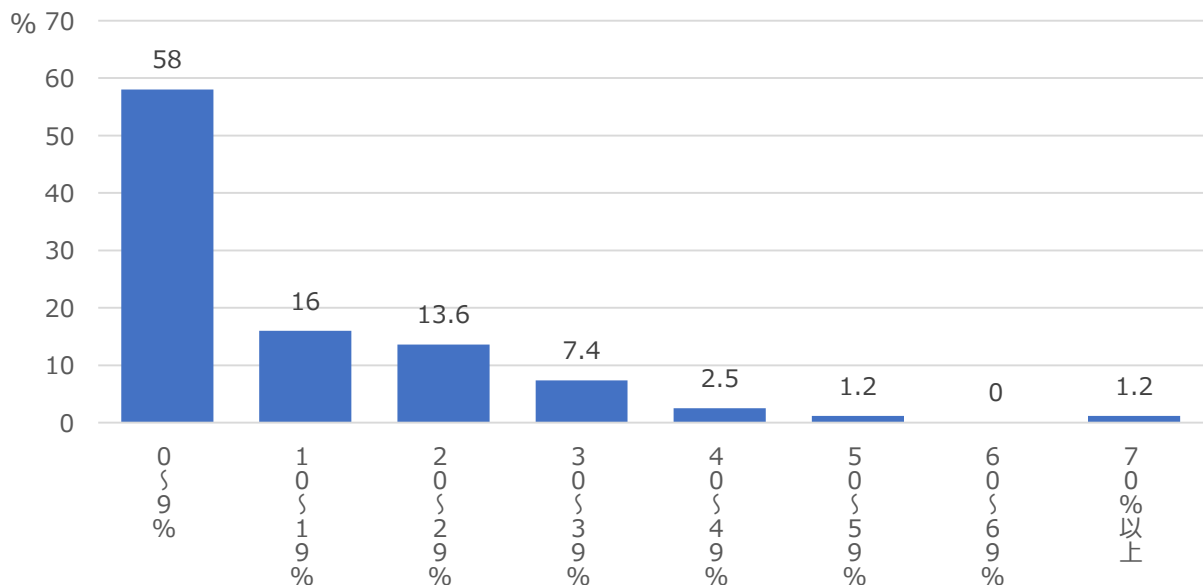
Q.従業員に占める女性の割合、管理職に占める女性の割合

- 正社員で女性の割合は、10%～19%が最も多く23.5%。次いで、20%～29%の16.0%が続く。女性の割合が50%を超えるのは全体の30.8%である。
- 管理職に占める女性の割合は、「0～9%」が58%と過半数を占める。

〈従業員に占める女性の割合（正社員）〉



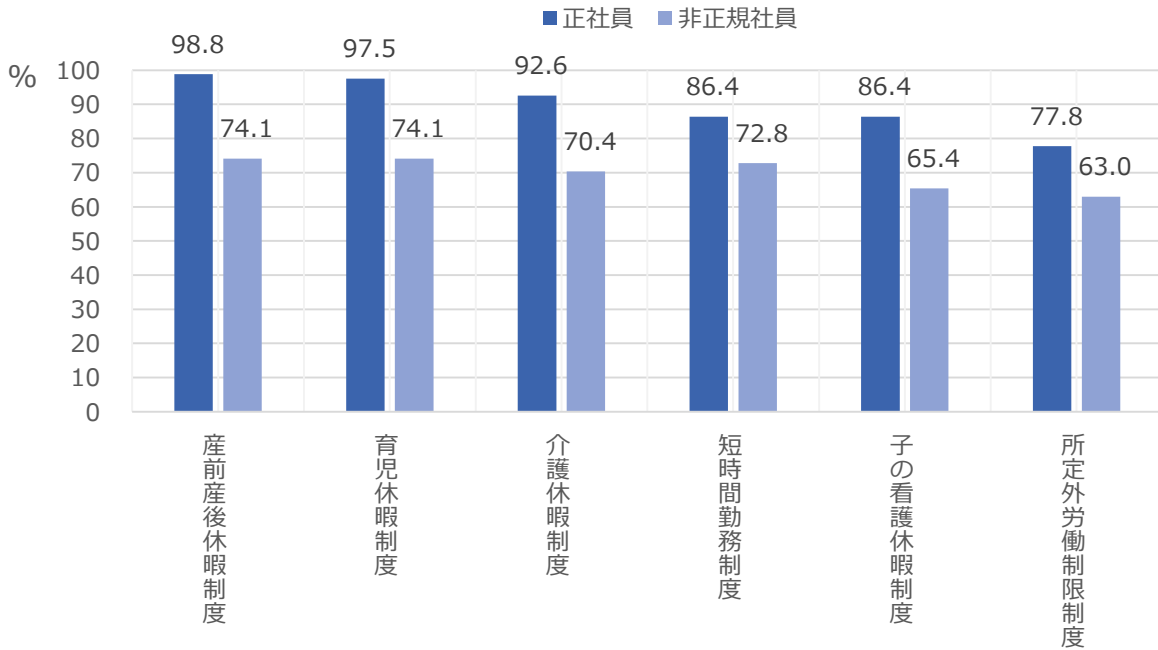
〈管理職に占める女性の割合〉



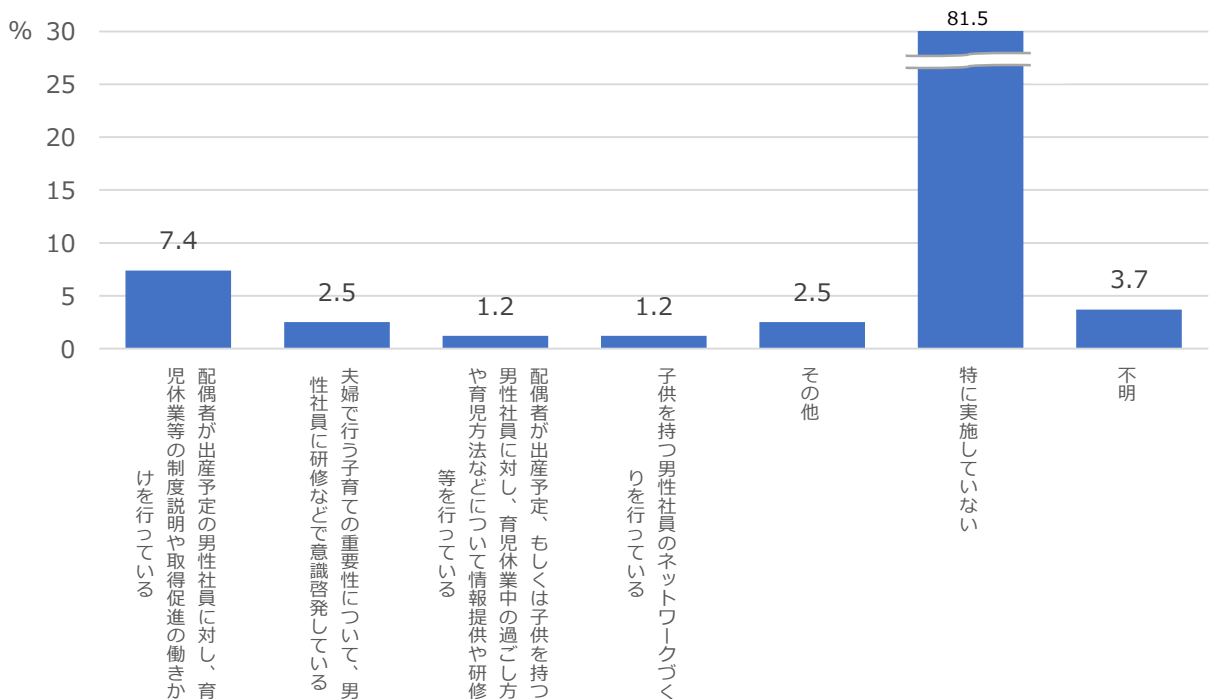
Q.各種制度の整備状況、企業の取組み

- 各種制度についての整備状況としては正社員と非正規社員では取得できる割合に差が見られる。正社員では「産前産後休暇制度」「育児休暇制度」については97～98%に達するが、非正規社員では74%となっている。
- 8割以上の企業が「男性社員に対して育児参加を促す取組み」を「特に実施していない」と回答。

〈利用できる制度〉

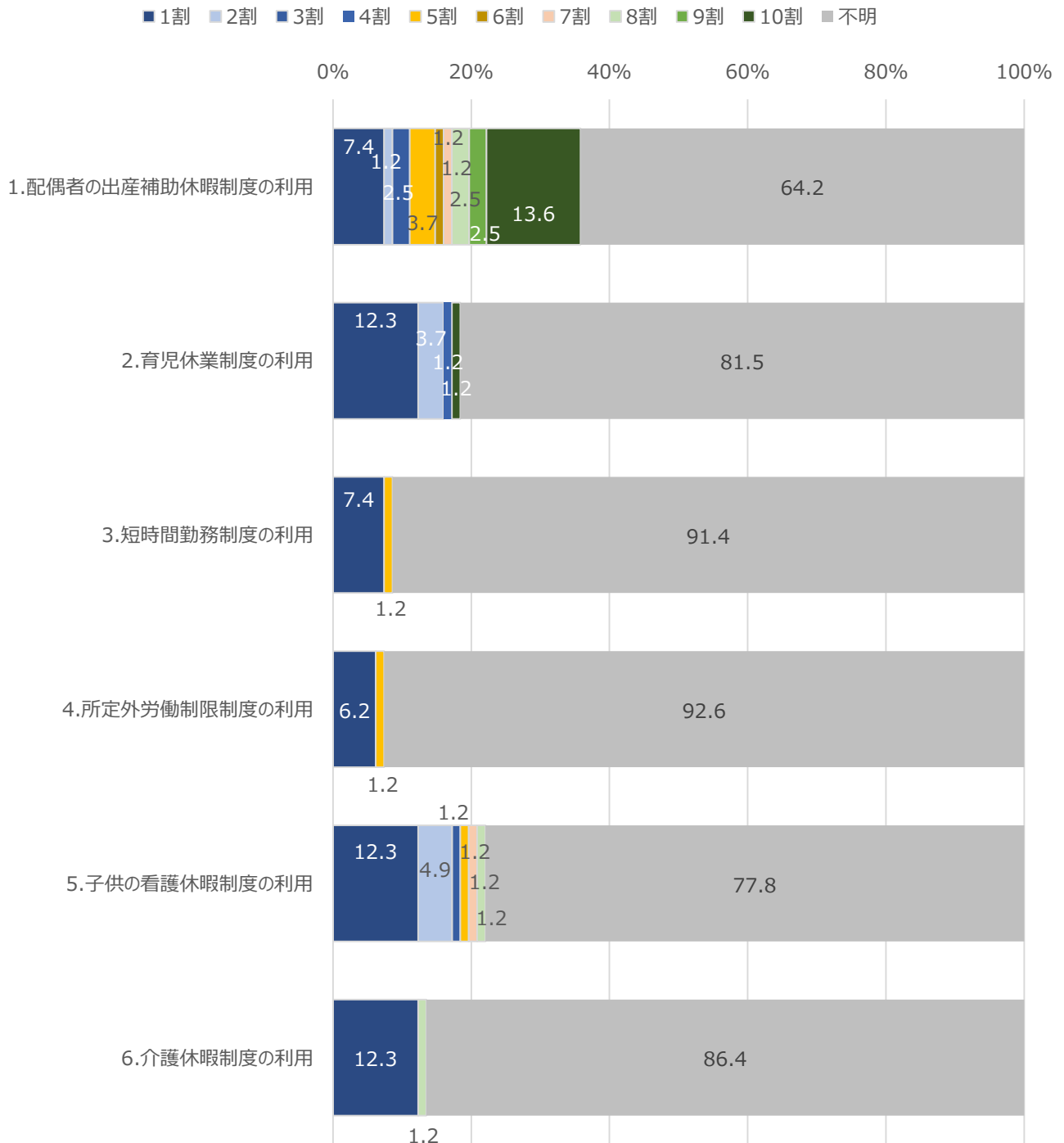


〈男性の育児参加を促進するための取組み〉



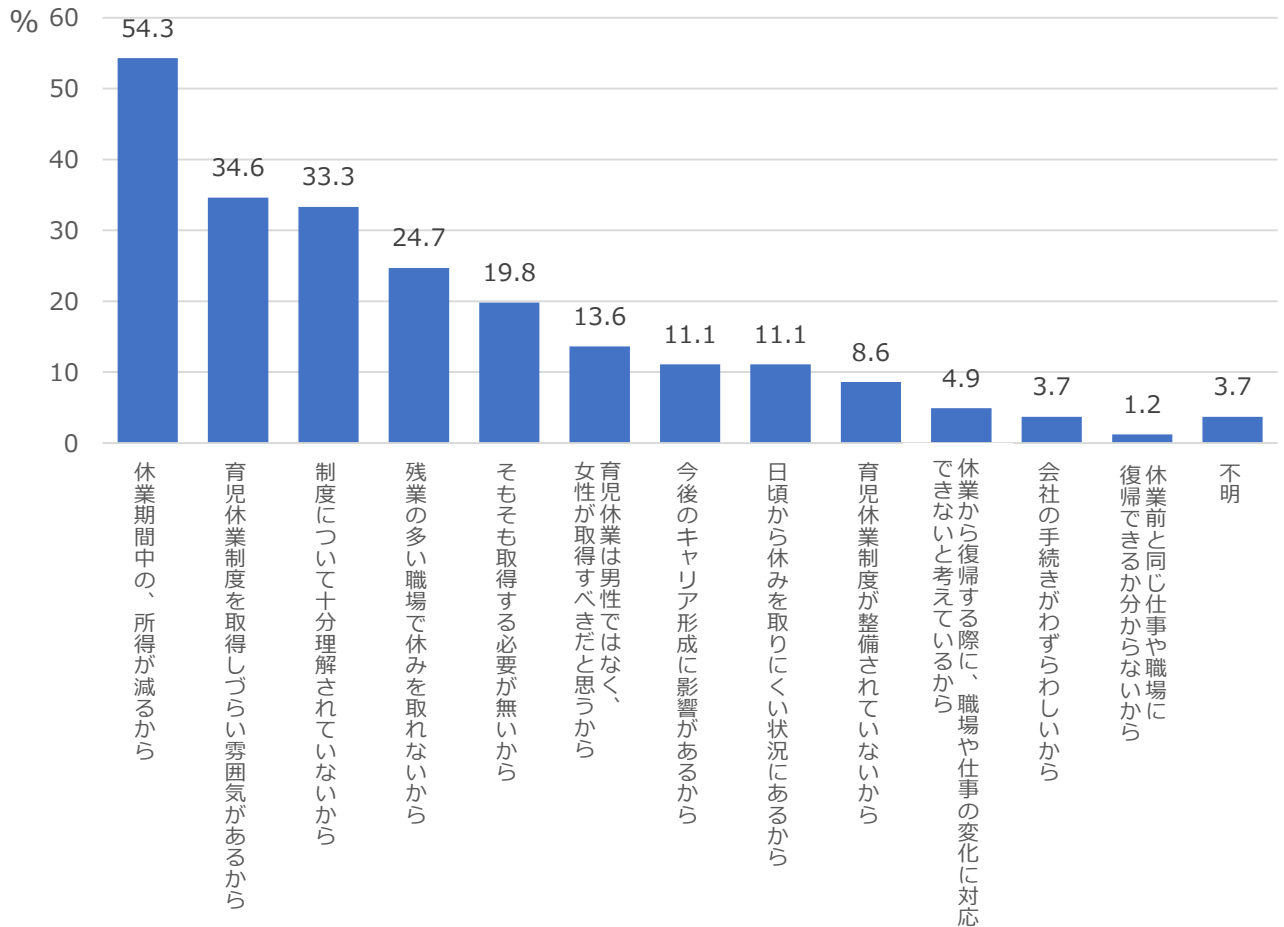
Q.各種制度の利用状況（割合）

➤ 男性社員の各種制度の利用状況では、どの項目もおおよその利用率は「1割」との回答が多い。その中で最も多いのは「配偶者の出産補助休暇制度の利用」で、10割の利用率と回答した企業が13.6%存在した。



Q.各種制度を利用しにくい理由

➤ 男性社員が育児関係の制度を利用しにくいのは「休業期間中の所得が減るから」が54.3%と最も多く、次いで「育児休業制度を取得しづらい雰囲気があるから」が34.6%となっている。



令和元年度 女性の環境や能力向上に関する調査

令和2年3月発行

編集発行 : 沖縄県子ども生活福祉部 女性力・平和推進課
〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1-2-2
TEL 098-866-2500

調査委託 : 株式会社アドスタッフ博報堂
〒900-0015 沖縄県那覇市久茂地3-17-5 美栄橋ビル
TEL 098-862-1422(代)