

調査レポート
「県内女性の社会進出」

<要旨>

►少子高齢化が進み、労働供給の減少が危惧されている我が国では、労働力を補うため女性の活用に注目が集まっている。政府の成長戦略においても女性の労働力は日本成長への原動力であるとし、女性が働きやすい環境を整えるよう推進しているが、県内では女性が活躍できる社会環境が整っているのだろうか。全国や海外のデータと比較しながら県内女性の社会進出について考察する。

►県内女性の労働力率は、労働形態がM字型から台形型へと変化しており、全国と比較するとM字のカーブが緩やかである。就業率も2007年以降上昇している。「医療・福祉」「宿泊・飲食サービス業」「情報通信業」といった女性の従事割合が高い職種において雇用の受け皿が整備されたことや20~30代の既婚女性による社会進出が旺盛だったことなどから多くの女性が社会進出を果たした。しかし、その背景には生計維持の目的で社会参加をした女性も多く、低所得県の沖縄では家計を支える女性の労働の役割が大きくなっている。

►県内の働く女性を取り巻く環境については、6割に上る高い非正規雇用率や全国を下回る勤続年数、所定内給与といった雇用の安定性に乏しい現状がうかがえる。また、子供を産み育てながら就業を選択する環境は、大企業においては整ってきているものの、中小零細企業においてはなお改善が必要で、育児支援制度の整備や再就職支援体制といった就業継続を前提とした雇用環境を築いていかなければならない。

►家庭環境では、全国、県内ともに性別役割分担意識や子育て期にあたる男性の長時間労働といった理由などから夫の家事・育児参加時間が短く、女性に家事や育児負担が集中する傾向がみられる。性別役割分担意識を取り払い、男性の家事・育児参画を促すことで、女性の社会進出、ひいては少子化問題の緩和にもつながることが期待される。

►本県では深刻な待機児童問題を抱えており、認可保育所と認可外保育施設によって異なるサービスの質や保育料金などの格差是正、保育士の待遇改善や再就職支援等に基づいた潜在保育士の復帰促進による定着率向上などの施策が求められる。

►景気の拡大にともない、今後は多くの業種で有能な人材を確保する動きが強まるところである。こうした状況のなか、女性の労働力が必要とされ、能力を十分に発揮できる環境が一層求められることとなるだろう。女性の労働市場への参加を喚起し、意欲ある人材が無理なく仕事を続けるためには、ワーク・ライフ・バランスを実現できる環境をハードとソフトの両面から整える必要がある。国や県、企業が一体となり女性のライフステージや地域の実情に応じた施策を展開し、安心して子どもを産み育てるための社会基盤を整えることは、県経済の持続的な成長を支えることにつながる。

はじめに

我が国の人団は、年々減少傾向にある。沖縄県においても 2020 年をピークに人口が減少に転じると予測され、2025 年には 4 人に 1 人が 65 歳以上の高齢者になるとの見通しが出ている¹。また、2013 年の合計特殊出生率²は全国 1.43 と過去最低の 1.26 を記録した 2005 年以降わずかに改善がみられるものの、出生数の減少は続いている、少子高齢化が進行している。

少子高齢化の進行により危惧されることは労働供給の減少による日本経済の停滞である。性・年齢別労働力率が現在のまま 2030 年を迎えると、労働力率は 53.7%まで低下すると予測されており、経済力の低下や社会保障等の扱い手不足などが懸念される。そこで、労働力を補うため注目されているのが高い教育水準を持ちながらも社会の中で能力を十分に発揮できていない女性の活用である。

国の成長戦略においても女性の労働力は日本成長への原動力であるとし、女性が働きやすい環境を整えるよう推進している。女性が活躍できる社会づくりとは、ライフステージの変化にとらわれず多様な生き方を選択でき、その能力を十分に発揮できる社会を構築することであるが、果たして県内では女性が活躍できるような社会環境が整っているのだろうか。本稿では、全国や海外のデータと比較しながら県内女性における社会進出の現状について考察する。

1. 女性労働者の現状

(1) 労働力率の変化

日本人女性における労働形態の特徴として M 字カーブが挙げられる。女性の労働力率³の推移をみると、多くの女性が出産や育児を機に労働市場を一時的に離れ、子育てにゆとりが出来た頃、再び労働市場に参加するという一連の動きがアルファベットの「M」に似た曲線を描くことから M 字カーブと呼ばれる。この M 字カーブは、出産から育児時期にあたる 30 代に労働力率が落ち込む傾向を示している。

まず、10 年ごとにおける全国の女性の労働力率変化を比較すると、1993 年は典型的な M 字型労働形態が見られるが、2003 年には M 字の左の山が大学進学率の上昇などにより 1993 年の 20~24 歳から 25~29 歳へと変化し、右側にシフトしている。M 字型の底は子育て期にあたる 30~34 歳（60.3%）となり、35 歳以降の労働力率は上昇へと転じている。2013 年になると、左の山にあたる 25~29 歳の労働力率が 2003 年の 73.4%から 79.0%と大きく上昇したことに加え、これまで 30~34 歳であった M 字型の底が 35~39 歳へと変化してお

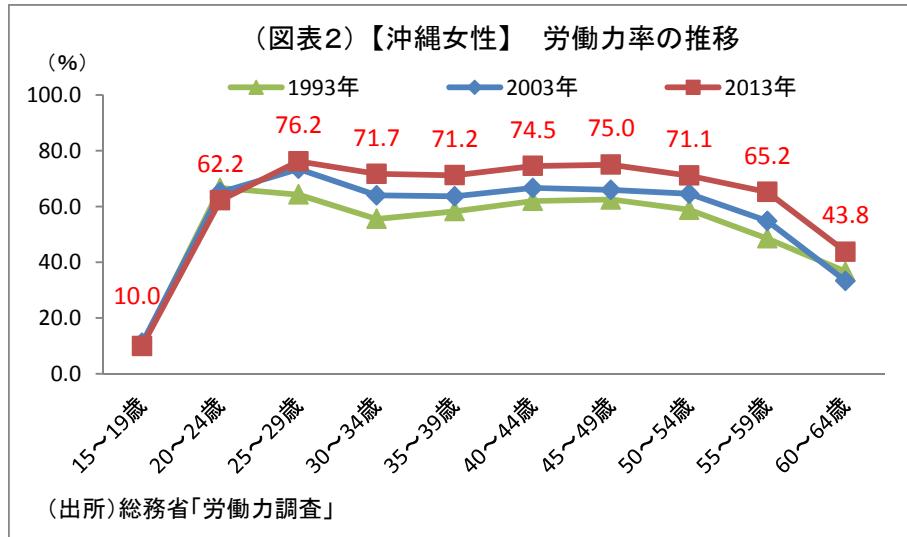
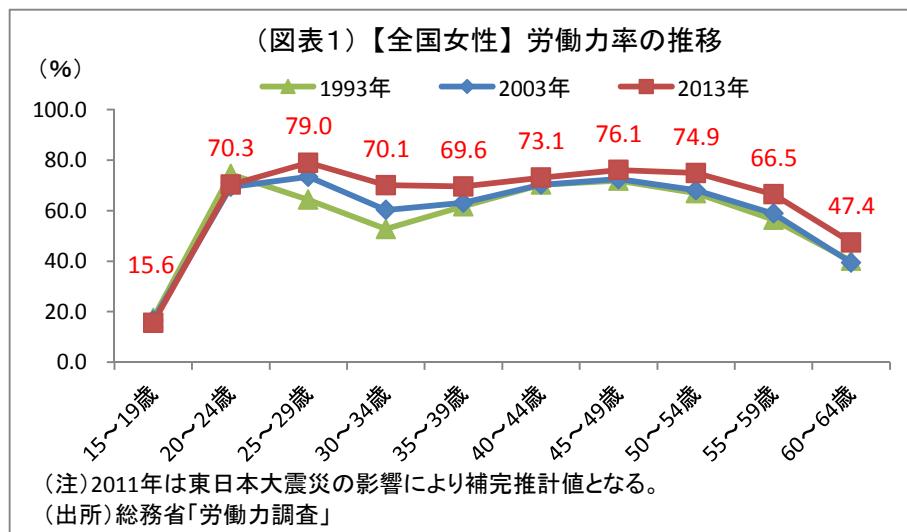
¹ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2013 年 3 月推計）」出生中位（死亡中位）推計による結果。

² 15 歳から 49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1 人の女性がその年齢別出生率で一生の間に生むとした時の子ども数に相当する。2013 年県内の合計特殊出生率は 1.94 である。

³ 労働力率とは、15 歳以上人口に占める労働力人口の割合のことを行う。

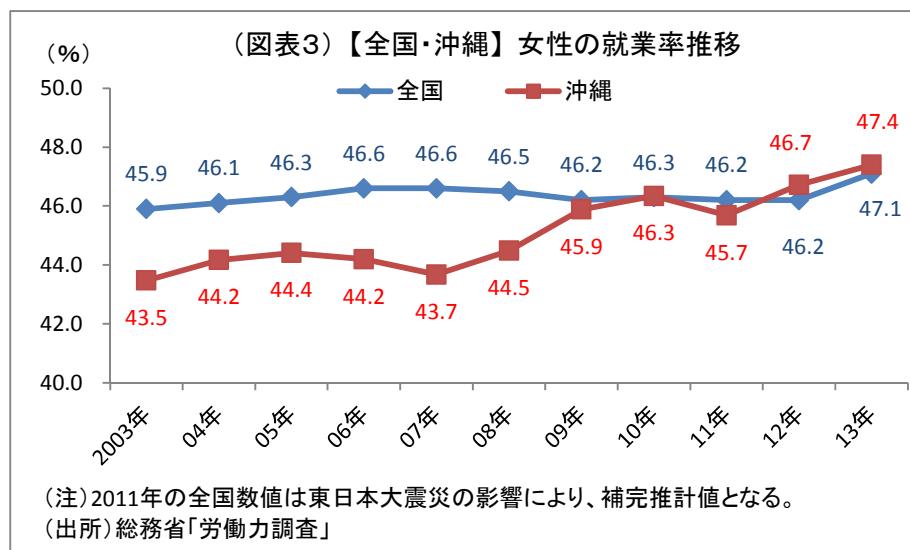
り、この20年間で女性の進学率の向上や就業意欲が高まるとともに、未婚率の上昇、晩婚化、晩産化などが進んだことが分かる（図表1）。

県内女性に着目すると、全国に比べてM字を描くカーブが緩やかであることが確認できる（図表2）。10年ごとの労働力率変化をみると、2003年は全国と同様、1993年に20～24歳だった左の山が大学進学率の上昇などにより25～29歳にシフトし、M字型の底も30～34歳から35～39歳へと右側にシフトしている。2013年は、25歳～54歳まで各年齢層の労働力率が70%以上を上回るなど、徐々に労働形態が台形型に変化している。



(2) 就業率の変化

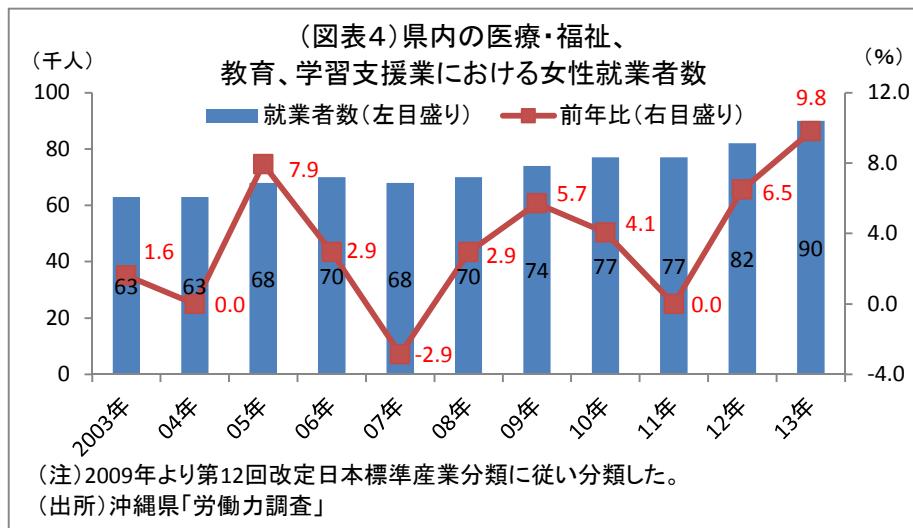
近年の県内女性就業率⁴の推移をみると、上昇傾向にある（図表3）。全国と県内の就業率は、2008年まで2%ポイント以上の差があったが、2009年に県内の女性就業率が上昇し、全国46.2%、県内45.9%と0.3%ポイント差まで縮小した。2010年に全国と同数の46.3%となり、2011年には一旦低下したが、2012年に県内が46.7%と再び上昇し、初めて全国（46.2%）を上回った。2013年も47.4%と全国を0.3%ポイント上回って推移している。



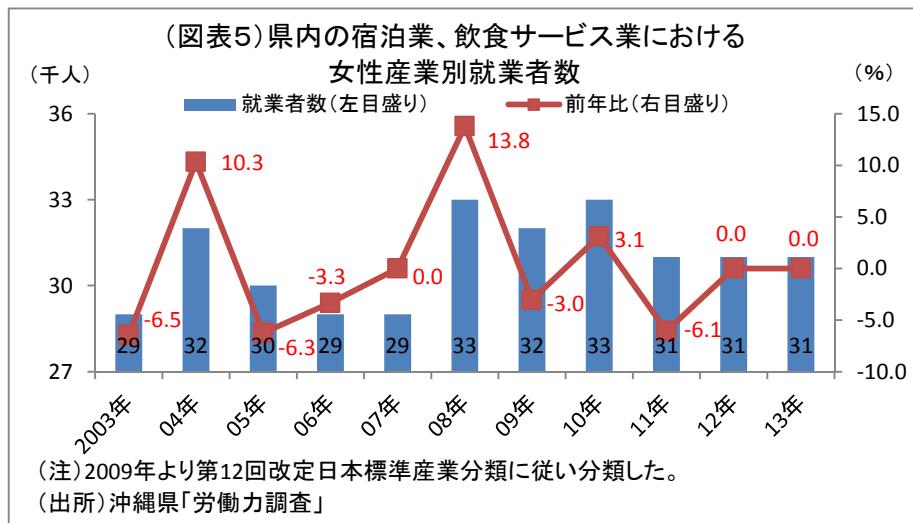
とりわけ2007年以降、県内女性の就業率が上昇した背景には女性の従事割合が高い業種において雇用の受け皿が整備されたことなどが影響しており、なかでも「医療・福祉」、「宿泊・飲食サービス業」、「情報通信業」といった産業の寄与が大きい。

産業別就業者数をみると、2003年に6万3,000人だった医療・福祉、教育学習支援業における就業者は2013年には9万人に達し、年々増加傾向にある。高齢化社会を背景に医療・福祉サービスに対する需要が増加するとともに、医療施設数の増加や提供サービスの多様化が進み、労働市場も拡大している（図表4）。

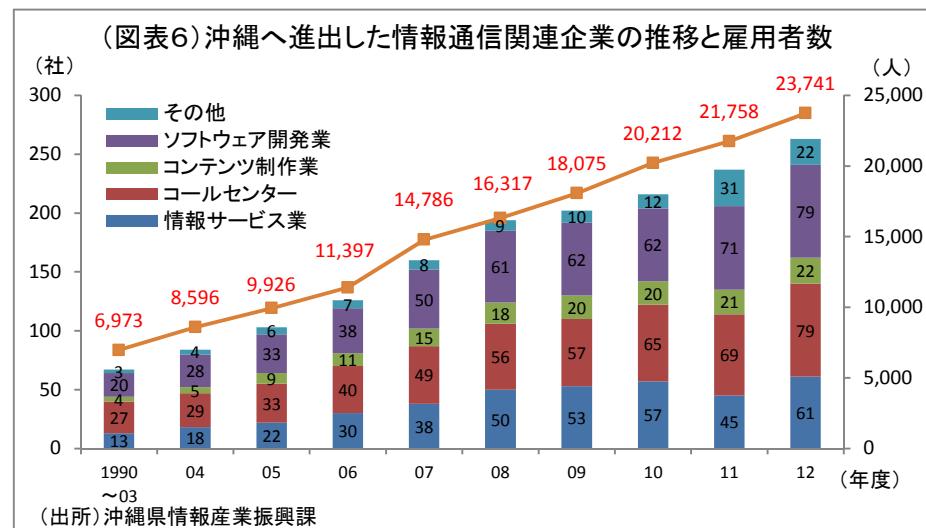
⁴ 15歳以上人口に占める就業者の割合のことを行う。



また、2008年は沖縄ブームなどから観光業が好調に推移した時期で、新設ホテルの開業が相次いだ。これを受け女性の雇用者数も増加したとみられる。県の観光要覧によると収容人数300人以上の大規模宿泊施設が5軒、中規模3軒、小規模2軒など企業による旺盛な建設投資がみられ、宿泊施設数は前年比で83軒の増加、就業者数も前年比13.8%増の3万3,000人となった(図表5)。



県では1998年にマルチメディアアイランド構想を策定し、情報通信産業を中心とした位置づけ、産業振興と雇用創出に力を入れてきた。なかでも2007年、2008年に県内へ進出した企業数はともに34社となり、企業誘致が進んだために情報サービス業やコールセンターなど雇用の場が広がったことが分かる。県内へ進出した情報通信関連企業は2012年度で263社、雇用者数23,741人となり、増加の一途を辿っている(図表6、7)。



(図表7) 情報通信関連企業の前年比増加数

業種 年	情報 サービス業	コール センター	コンテンツ 制作業	ソフトウェア 開発業	その他	合計(社)
2004年	5	2	1	8	1	17
05年	4	4	4	5	2	19
06年	8	7	2	5	1	23
07年	8	9	4	12	1	34
08年	12	7	3	11	1	34
09年	3	1	2	1	1	8
10年	4	8	0	0	2	14
11年	-12	4	1	9	19	21
12年	16	10	1	8	-9	26

(出所)沖縄県情報産業振興課

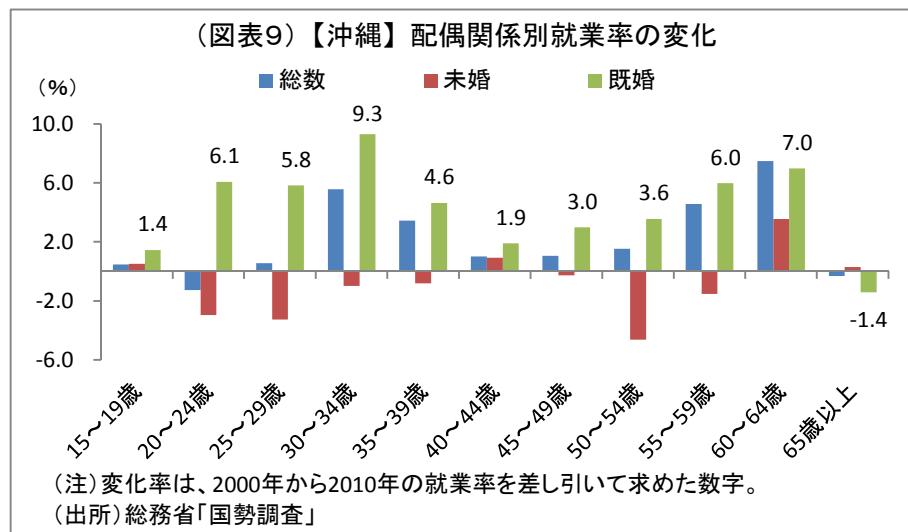
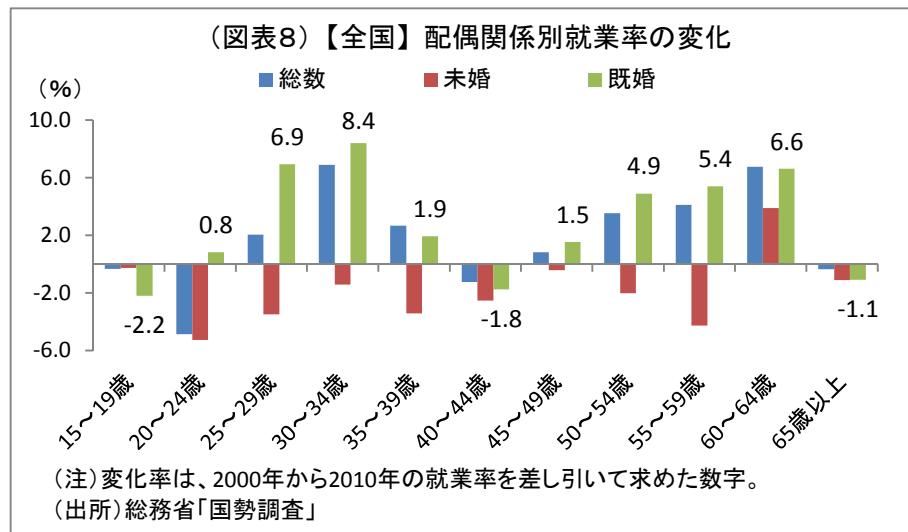
(3) 既婚女性の社会進出

女性の就業率が上昇した要因は、雇用の受け皿が整備されたことに加え、既婚女性による社会参加の影響が大きい（図表8、9）。

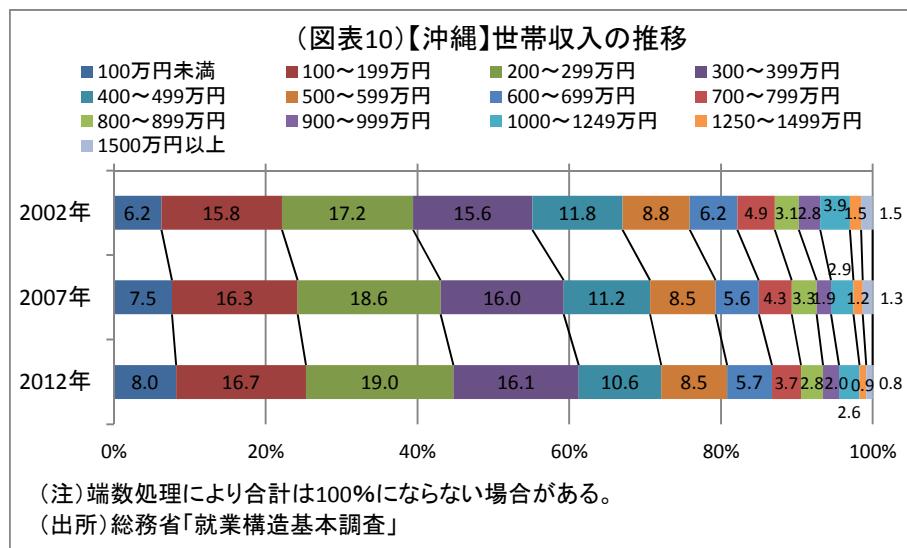
配偶関係別就業率から県内の既婚女性の就業率変化（2000年～2010年の変化率）をみると、20歳～24歳で6.1%、25～29歳は5.8%、最も上昇幅が大きい30～34歳では9.3%の上昇となっており、子育て世代である既婚女性の就業率が上昇していることが分かる。全国の既婚女性でも同様に、25～29歳は6.9%、30～34歳では8.4%の上昇となった。

既婚女性の社会進出には、就業意欲の高まりなどに加え、家計の収支状況が大きく影響している。かつて日本経済が活況を呈した高度経済成長期においては、妻は内助の功として家庭を守り、夫の収入のみで家計を維持する片働き世帯が多くみられたが、1990年代半ばから続くデフレを伴う長期的な景気低迷により世帯収入が伸び悩んだことで、夫の収入のみで家計を貯うことが難しい家庭が増加した（図表10）。特に、沖縄県における男性の年

間所定内給与額は 251.7 千円⁵と全国で最も低いことから、女性が家計を支える目的で就業する世帯も多い。このように社会や家庭を取り巻く環境が変化するなか、仕事と家事や育児を両立しながら就労を望む女性が増えてきている。



⁵厚生労働省「2013 年賃金構造基本統計調査」による結果。全国男性は、326.0 千円。また、2000 年から 2010 年の所定内給与変化額をみると全国男性▲8.5 千円、全国女性+7.0 千円、沖縄男性▲22.9 千円、沖縄女性+6.1 千円である。



2. 働く女性を取り巻く環境

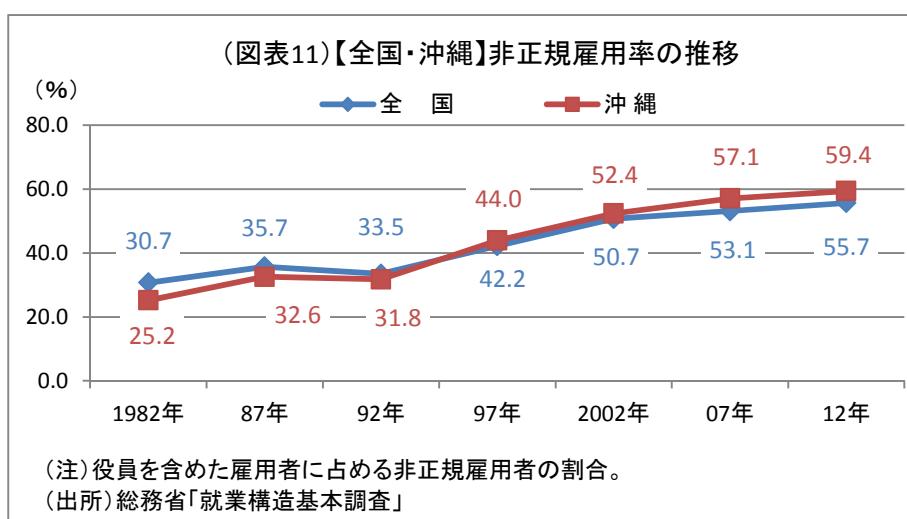
(1) 正規雇用率

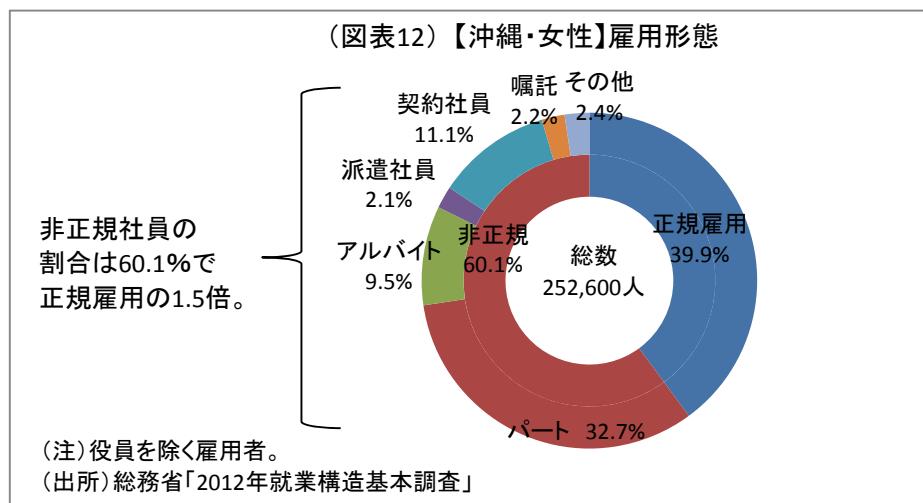
全国の女性の正規雇用率は、42.5%となっている。これに対して、県内女性の正規雇用率は39.9%と低い。ただ、男性の正規雇用率も全国男性77.9%に対し、県内男性が69.5%と低くなっていることから、県内の労働環境が相対的に厳しいことが改めてうかがわれる。

一方、県内女性の非正規雇用率は60.1%を占め、正規雇用の1.5倍に上る。時系列でみても、県内、全国ともに女性の非正規雇用は年々増加していることが分かる（図表11）。

雇用形態の内訳は次の通りである。

「パート」32.7%（全国35.2%）、「契約社員」11.1%（全国5.6%）、「アルバイト」9.5%（全国9.1%）、「嘱託」2.2%（全国1.8%）、「派遣社員」2.1%（全国3.1%）、「その他」2.4%（全国2.8%）と、パート労働者が最も多い比率となっている。（図表12）。

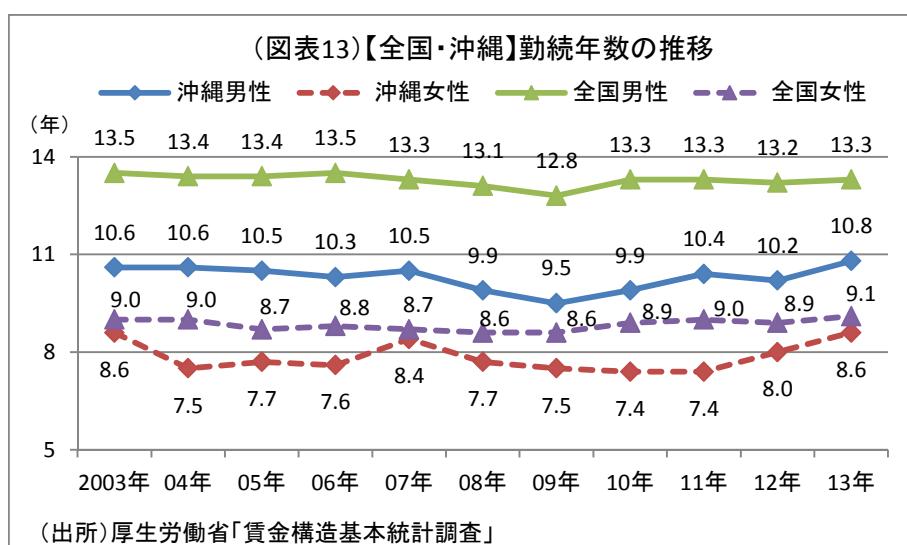




(2) 勤続年数

続いて勤続年数⁶をみると、全国男性の勤続年数は13.3年、女性は9.1年となっており、男女間では4.2年の差が生じている。県内では男性10.8年に対し、女性が8.6年と男女間で2.2年の差があり、全国、県内ともに男性に比べ女性の勤続年数が短い傾向にある(図表13)。

県内男女の勤続年数は全国男女に比べ短く、特に県内男性の勤続年数は全都道府県のうち最下位である。これは中小零細企業が多く、雇用が安定しないという点や県外で一定期間就労していた労働者がUターンし、県内で再就職をするなどの事例がみられることなどから相対的に勤続年数が短くなっていると考えられる。

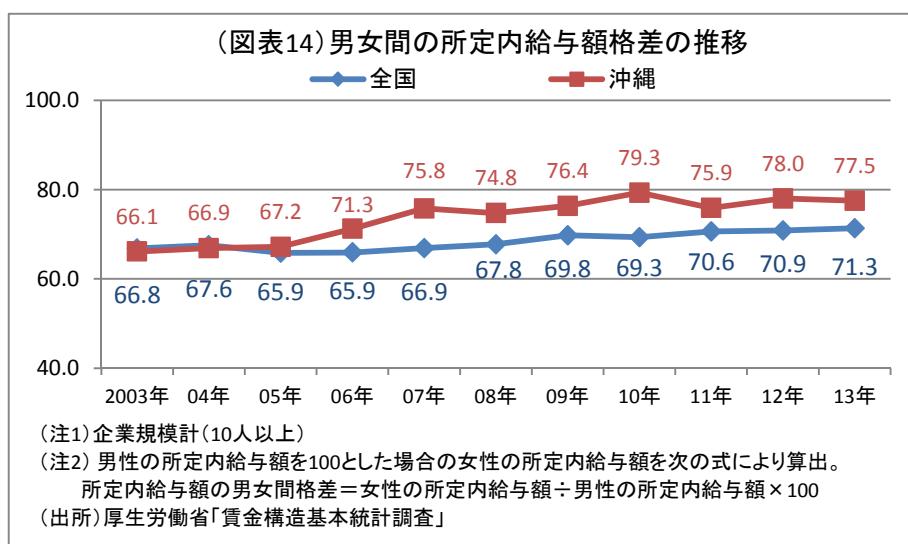


⁶ 労働者がその企業に雇い入れられてから調査期日までに勤続した年数のこと。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」における勤続年数は平均勤続年数である。

(3) 所定内給与額

非正規雇用の労働形態は、正規雇用に比べて平均勤続年数が短い傾向にあり、年功賃金が一般的である我が国の賃金慣行のもとでは非正規雇用の賃金が低くなりがちである。そのため、結婚や出産、育児などの理由で労働市場を一時退出した女性がパートといった非正規雇用に集中することなどから、男女間に所得格差が生じることとなる。

2013年の所定内給与額は、全国男性326.0千円、女性232.6千円で、男性を100とした場合の女性所得額は71.3である。一方、県内では男性251.7千円、女性195.1千円で、男性を100とした場合の女性所得額は77.5と全国よりも男女間の所得格差が小さい。ただし、正規雇用率と同様に県内男性の所得額が低いことにより男女間の所得格差が小幅となっていいる。このことから、県内では女性の就労が家計に与える影響は全国よりも大きいと言える（図表14）。

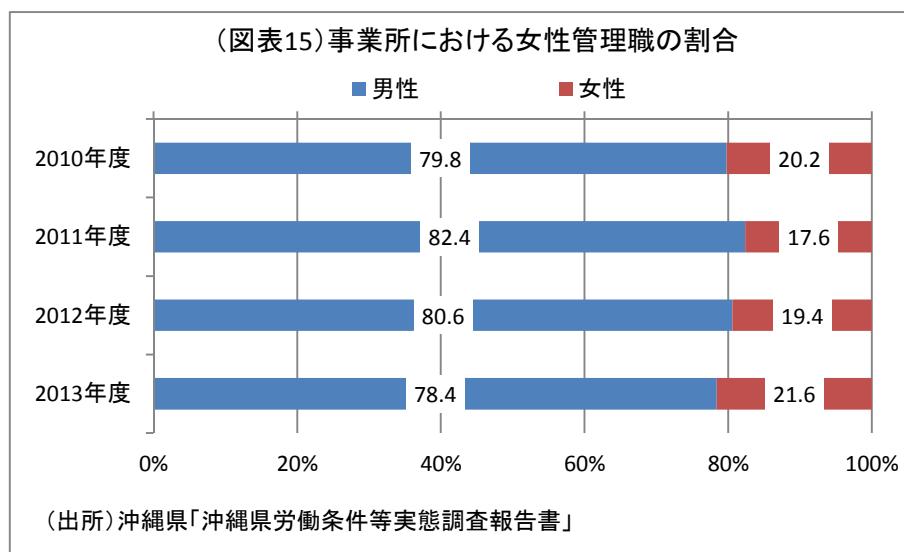


(4) 女性管理職の割合

企業における就業上の地位についてみると、2013年度の県内事業所における管理職の割合は男性78.4%に対し、女性が21.6%である。女性管理職を時系列でみると、2010年度20.2%、2011年度17.6%、2012年度19.4%、2013年度21.6%と若干の改善がみられた（図表15）。

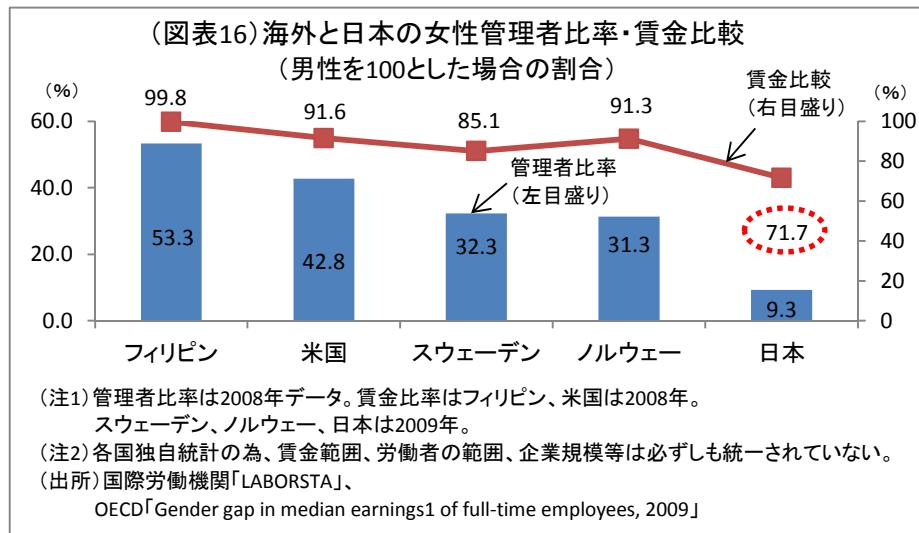
男性に比べて女性管理者が少ない理由は、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」36.4%、「現在、役職に就くための在籍年数等を満たしている者がいない」20.5%、「女性が希望しない」20.5%、「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」11.3%、「家事・育児と仕事との両立が困難なので、責任ある仕事を任せられない」8.7%などの回答が挙げられており、女性管理職への登用・活用の問題点として勤続年数の短さや家庭と仕事の両立の難しさを指摘する声が多い。

管理者になることを女性が希望しないといった女性自身の意欲の低さについても指摘されている。これについては、内閣府男女共同参画局「男女のライフスタイルに関する意識調査」でキャリアを積んできた女性が望む制度として「ある程度子供が育ったら、また第一線に戻れるような人事の仕組み」が 75.5%と圧倒的に多く、再び第一線で活躍をしたいという女性は潜在的に多いという結果が出ている。しかし、多くの企業で長時間勤務前提の男性的な労働を求められることや女性の管理者登用環境が整っておらず、身近にロールモデルもないことから、管理職を諦めてしまう現状があることがうかがわれる。



(5) 海外の状況

フィリピン、米国、スウェーデン、ノルウェーと比較すると、日本に比べて女性管理者の比率は高く、男女間所得格差も小さい(図表16)。特にフィリピン女性の社会進出は進んでおり、女性管理者比率は 53.3%、男女間の所得格差も 99.8%とほぼ等しくなっている。また、欧州では、法律によって企業の役員会に一定の割合以上の女性登用を義務付けるクオータ制を導入するなど、国策として女性の社会進出を推進していることから、男女間ににおける同一労働・同一賃金制が進んでいる。グローバルな視点でみた場合、日本は女性の管理職割合が低く、男女間の所得格差が大きいことが分かる。各企業が性別や勤続年数にとらわれない人事考課の見直しやロールモデルを作り、積極的に女性の社会進出を推進することで女性の活躍の場が広がることが期待される。

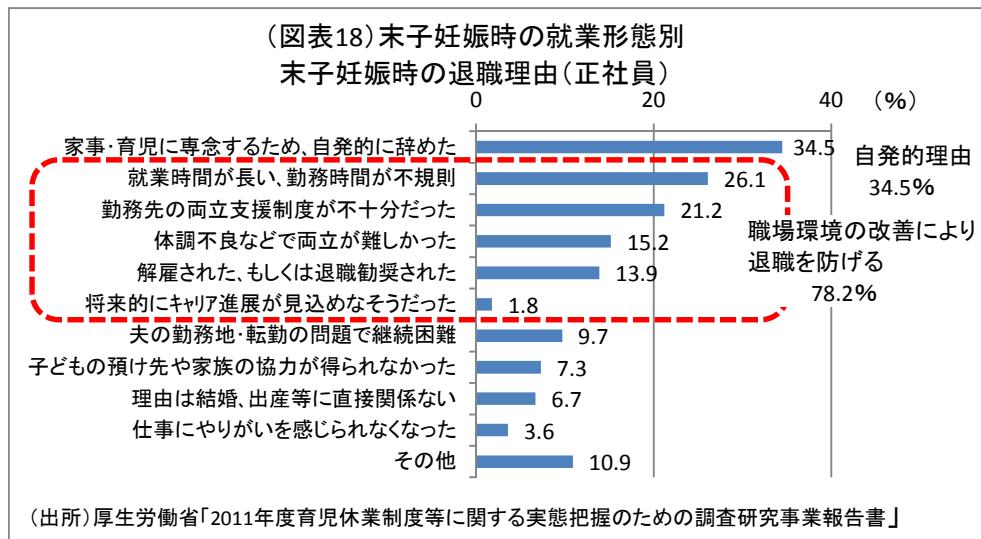
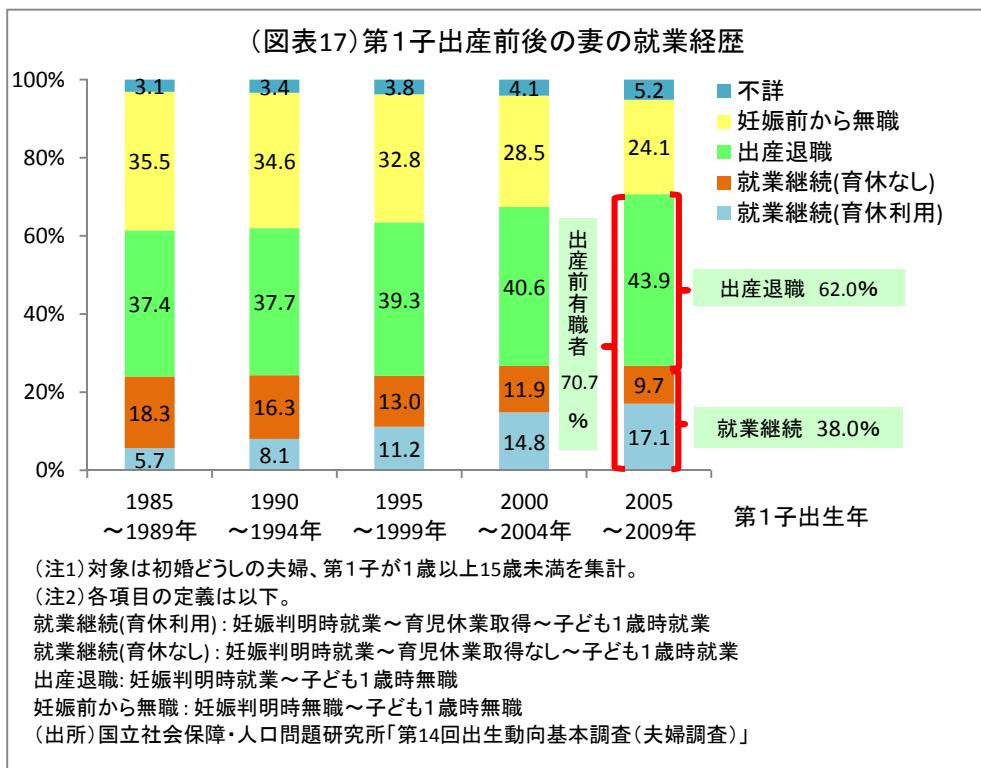


(6) 出産退職の現状

女性の社会進出を考えたとき、職場における出産や育児に合わせた働き方についてもみる必要がある。2005年から2009年に誕生した第1子出産前後の妻の就業経歴（全国）をみると、出産による退職の割合は62.0%、就業継続率は38.0%となり、6割以上の女性が出産を機に労働市場を退出していることが分かる⁷（図表17）。

労働市場を退出した理由をみると、家事・育児専念の「自発的理由」が34.5%であるのに対し、就業時間の長さや両立支援制度が不十分など「職場環境を改善することにより防げる退職」は78.2%に上っている。職場環境を整備することで退職者が減少する可能性が高いことがうかがわれる（図表18）。

⁷出産前有職者を100%とした場合の退職割合である。育児休業を利用した就業継続は、17.1%。育児休業を利用せずに就業継続した割合は9.7%であった。



(7) 育児関連制度の取り組み状況

女性が社会で活躍するためには、出産退職者を減らすことが課題となる。では、出産退職者を出さないために企業はどのような取り組みを行っているのか。育児関連制度から妊娠者、育児者への対応をみてみよう。

妊娠した女性が初めて就労スタイルの選択をする機会となるのが育児休業⁸である。2012

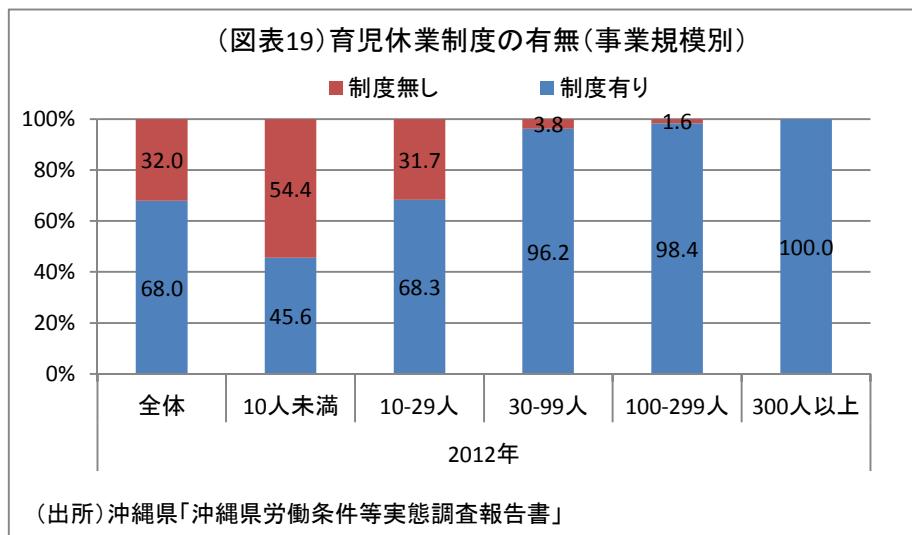
⁸育児休業とは、子を養育する労働者が育児休業法に基づき取得できる休業制度である。

年度の育児休業制度の導入率をみると全国では 72.4%の事業所、県内では 68.0%の事業所で制度を適用しており、全国よりも 4.4% ポイント低い導入率となっている⁹。

事業所規模別にみた導入率は「10 人未満」45.6%、「10~29 人未満」68.3%、「30~99 人」96.2%、「100~299 人」98.4%、「300 人以上」では 100%と事業所規模が大きくなるほど導入が進んでいる¹⁰（図表 19）。とりわけ「10 人未満」では 50%を下回っており、県内の育児休業導入率が低い背景には、中小零細企業が多いことなどが影響している。

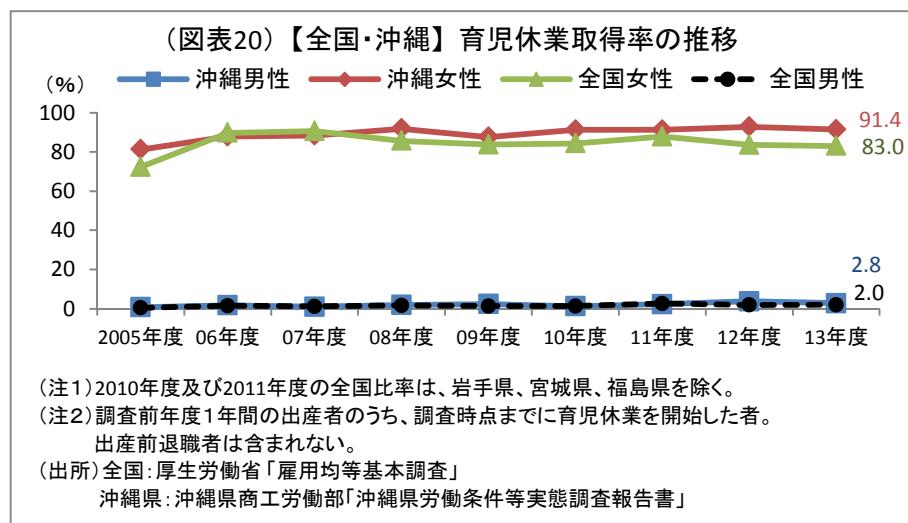
育児休業取得率をみると、県内の取得率は 2008 年度以降、全国平均を上回って推移しており、2013 年度には女性 91.4%（全国 83.0%）、男性 2.8%（同 2.0%）と全国より女性で 8.4% ポイント、男性で 0.8% ポイント高い結果となった（図表 20）。

全国では育児休業制度の導入率は高いが、リーマンショックなど経済・雇用環境悪化の影響から中小企業や有期雇用労働者を中心に育児休業の取得を控える傾向が見られた。一方、中小零細企業が多い沖縄では制度の導入率そのものは低いが、取得率は全国を上回って推移している。これは、合計特殊出生率が高く出産機会が多いこと、子どもを大切にする価値観や共助・支え合いの意識が根強く子育てに対する理解度が高いことなどが要因と考えられる。



⁹ 全国は厚生労働省「2012 年度雇用均等基本調査」、県内は沖縄県「2012 年度沖縄県労働条件等実態調査報告書」による結果である。また、県内の 2013 年育児休業制度の導入率は 69.5% となった。全国の導入率は、調査未実施のため不詳。

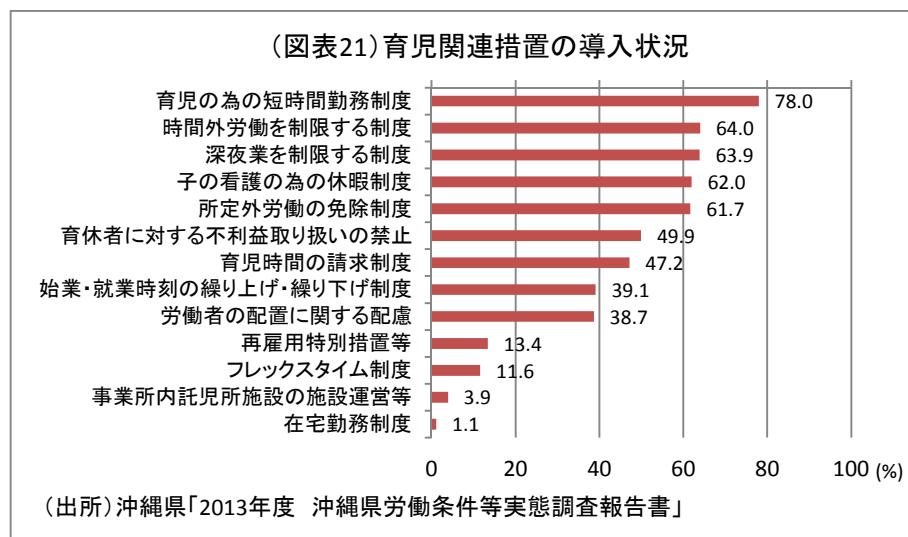
¹⁰ 2013 年の導入率は「10 人未満」46.1%、「10~29 人未満」70.4%、「30~99 人」96.2%、「100~299 人」及び「300 人以上」の事業所については 100% であった。



また、2009年に改正された育児・介護休業法により、県内では育児関連措置の拡充が進んでいる。各制度の導入状況は、「育児の為の短時間勤務制度」が78.0%と最も多く、次いで「時間外労働を制限する制度」64.0%、「深夜業を制限する制度」63.9%、「子の看護のための休暇制度」62.0%、「所定外労働の免除制度」61.7%などとなっている(図表21)。

全国では、「短時間勤務制度」57.7%、「時間外労働を制限する制度」55.2%、「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度」31.9%などである¹¹。全国に比べ県内は、育児関連制度の導入率が高いことがうかがえる。

社員に幅広い就業スタイルをもたせることで、出産による退職の抑制や従業員の定着率上昇、新規採用といった再雇用にかかる企業コストの削減などが期待できるため、企業と労働者双方にとって就業継続を前提とした労働環境を整えることが望ましい。



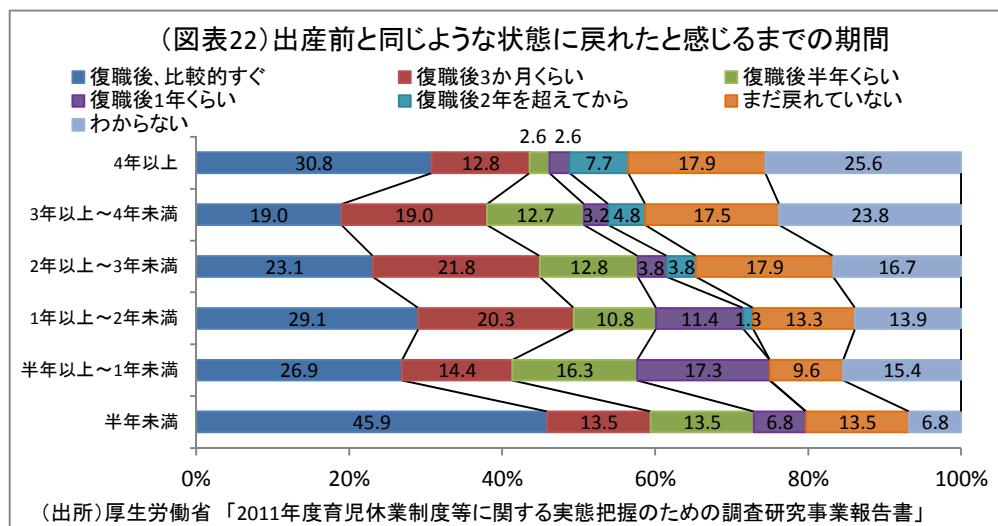
¹¹ 厚生労働省「2013年度 雇用均等基本調査」による。

(8) 復帰や再就職における対応

出産後に労働市場へ復帰する際、業務から一定期間離れていたことで、スキルや知識の遅れに対する懸念や家庭との両立ができるかといった点で不安感を抱く女性が多い。

職場へ復帰した後に出産前と同じような状態に戻れたと感じるまでの期間は、復帰までの時間が長くなるほど、時間を要する傾向がみられる（図表22）。

再就職希望者に対する早期の支援によって労働市場への復帰にかかる負担を抑えることが期待できる。したがって、女性の再就職支援には、行政による取り組みに加え、企業によるキャリア形成の支援やジョブリターン制度¹²といったきめ細かい配慮が欠かせない。



3. 家庭における家事・育児

(1) 性別役割分担意識

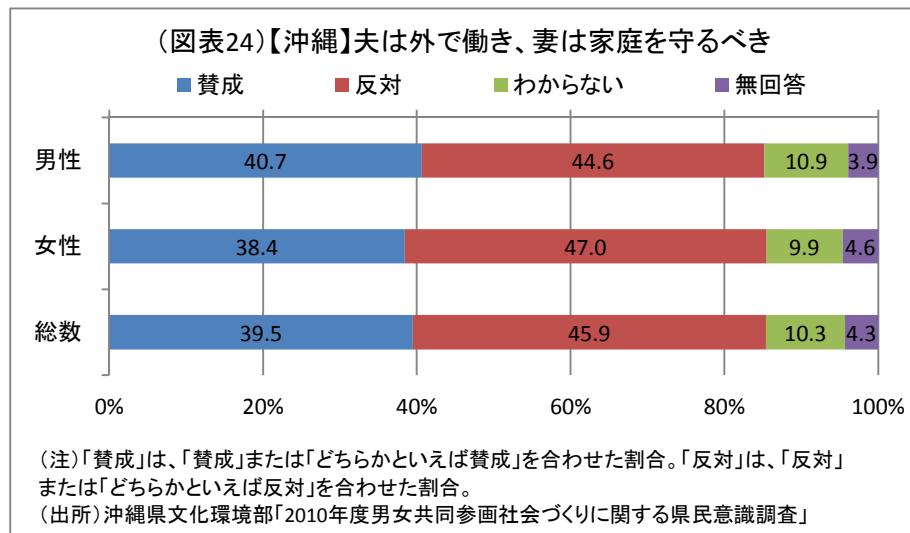
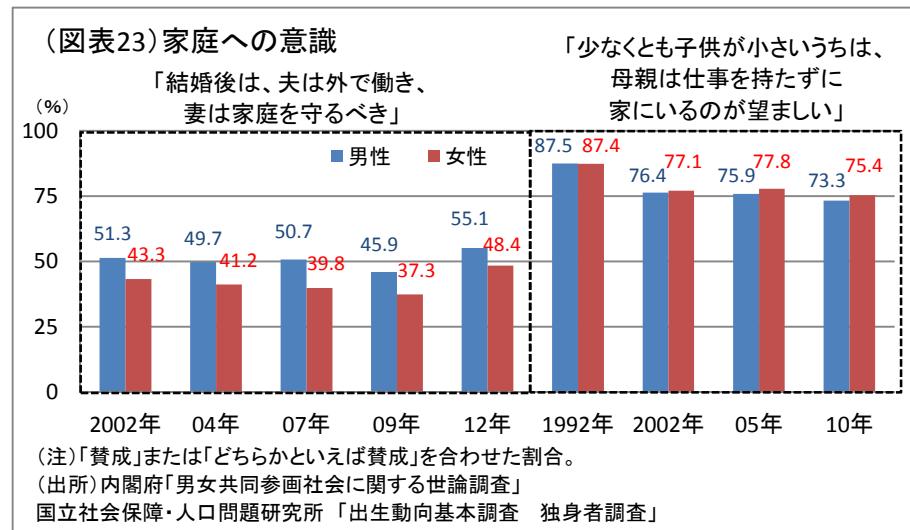
女性の社会進出を推進するためには、家庭環境にも目を向ける必要がある。

日本が急速な経済発展を遂げた高度経済成長期、核家族化が進むなかで「母親は子育てに専念すべき」といった社会的規範が広く浸透し、性別役割分担意識の形成や幼少期の子をもつ母親が就業することに対し世間から批判を受けやすい環境が形成された。

政府の世論調査によると、「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」と考える者が男性で55.1%、女性でも48.4%、「少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たず家にいるのが望ましい」と考える者も男性73.3%、女性75.4%と高い数値を示していることから、性別役割分担意識が依然として強いことが確認できる。県内でも「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えが男性40.7%、女性38.4%に上る（図表23、24）。

我が国では男女平等を謳う一方、妻が夫に家事や育児を分担させる、または夫が妻と協力して家事・育児を行うといった意識は現在でも低く、家事や育児といった家庭の負担が女性に偏っている。

¹²出産や育児を理由に一度離職した社員が再度正社員として元の会社に就職する制度。

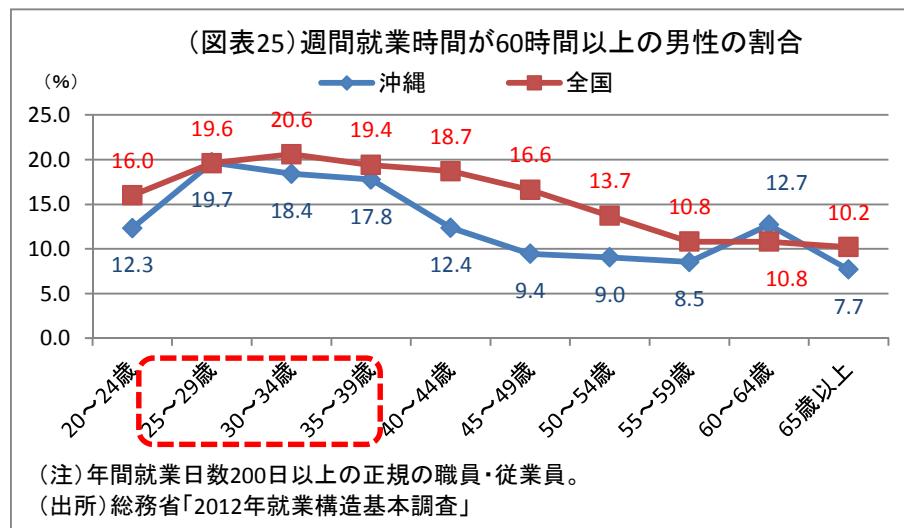


(2) 男性の労働時間について

子育てに関する価値観以外にも、女性に家庭負担が集中する要因がある。それは、男性の労働時間である。日本は海外と比較すると長時間労働を行っている国で、総務省「社会生活基本調査」によると諸外国に比べ2時間以上も労働時間が長いという結果が出ている。

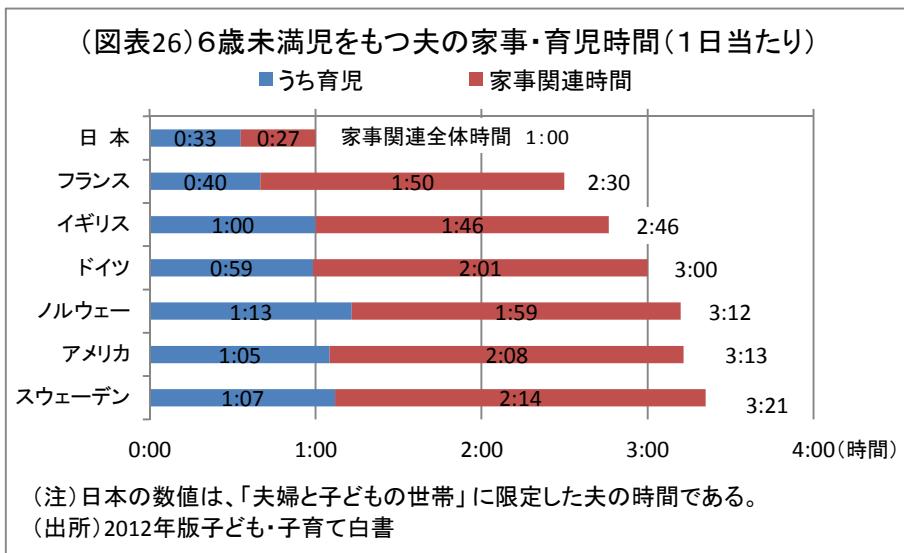
就業時間を年代別でみると、1週間あたり60時間以上の就業をしている割合が最も高い年代は、子育て期の男性である。全国では、「30~34歳」が20.6%と最も高く、次いで「25~29歳」(19.6%)、「35~39歳」(19.4%)などとなっており、25歳から39歳までの約2割が長時間労働をしている。

県内では、「25~29歳」が19.7%と最も高く、次いで「30~34歳」(18.4%)、「35~39歳」(17.8%)の順となっており、就業時間が長い傾向にあるのはやはり25~39歳の子育て世代であった(図表25)。

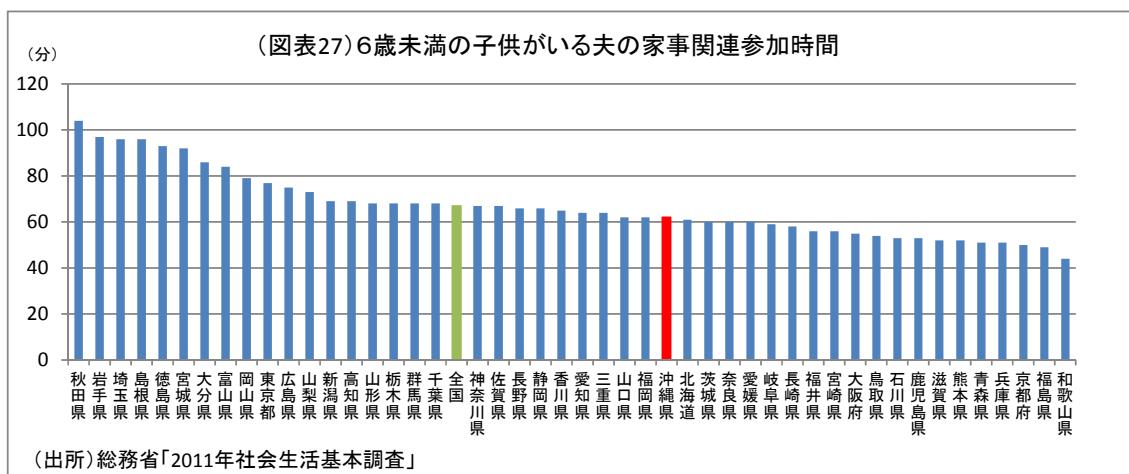


(3) 男性の家事・育児参加時間

家庭における男性の家事・育児参加時間について海外と日本を比較すると、日本人男性の家事関連参加時間は約1時間で、他国と比べると圧倒的に少ない(図表26)。スウェーデン(3.21時間)や米国(3.13時間)、ノルウェー(3.12時間)では夫が積極的に家事や育児に関わっているのに対し、日本は家事・育児が女性に集中するスタイルとなっている。



「2011年社会生活基本調査」から夫の家事・育児時間を都道府県ごとにみると、最も協力的だったのは秋田県の1時間44分である。次いで、岩手県が1時間37分、島根県及び埼玉県が1時間36分と続き、全国平均は1時間7分、沖縄県は1時間2分と全国28位であった(図表27)。

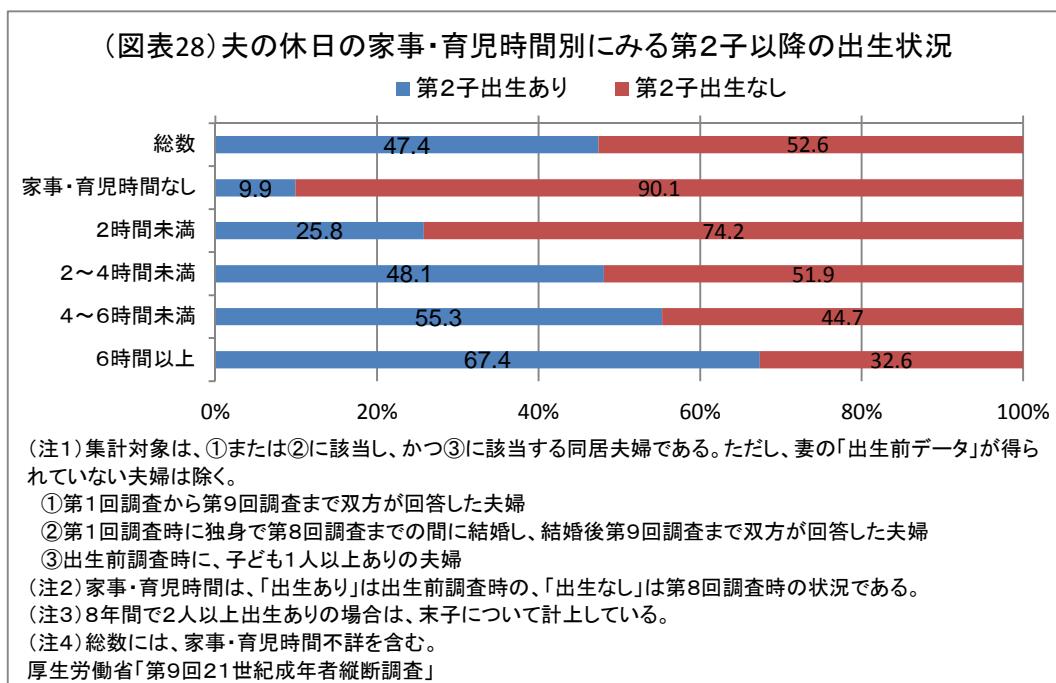


(4) 出生率の引き上げに対する効果

夫の家事や育児に対する取り組みが女性の労働を促進するとともに、将来の労働力にも大きな影響を及ぼすことが厚生労働省の調査で確認されている。

休日に夫が家事や育児をしない夫婦における第2子の出生率は9.9%と低調である一方、家事や育児をすると回答した夫婦は出生率が高い傾向にあり、「2時間未満」は25.8%、「2～4時間未満」は48.1%、「4～6時間未満」では55.3%、「6時間以上」の場合67.4%と上昇し、夫の家事・育児参加時間と第2子出生率は比例関係にある（図表28）。

夫の家事、育児への全般的な協力が進めば、女性の就業促進のみならず出生率の引き上げに対しても一定の効果が得られ、我が国の少子化問題緩和につながることも期待される。

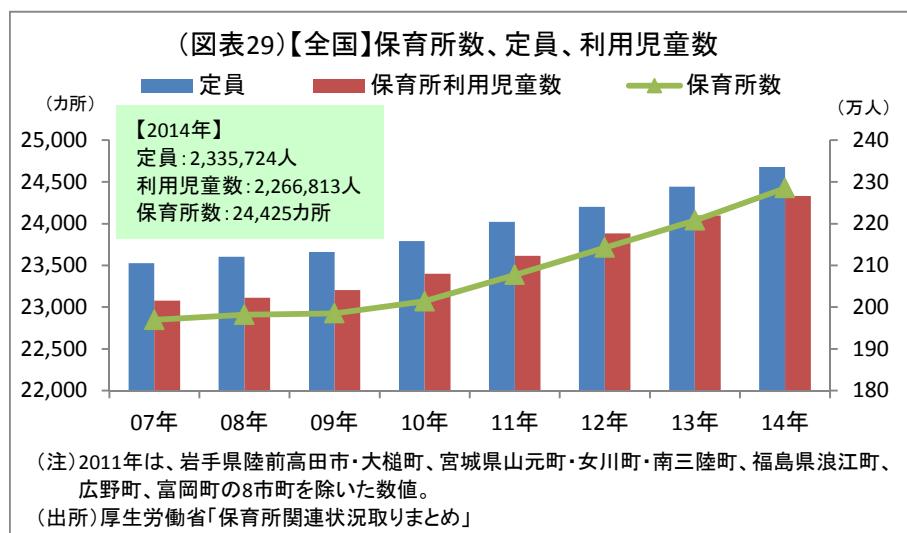


4. 保育の現状

(1) 待機児童の現状と背景

保育における待機児童問題も女性の社会進出を妨げる一要因となっており、保育環境の整備が喫緊の課題として挙げられる。

2014年における保育所定員数と利用児童数は、定員数233万5,724人に対し利用児童数は226万6,813人で、一見すると空き定員数（6万8,911人）が存在する。しかし、首都圏や近畿圏など人口集中地域と過疎化が進む地域での保育需要差が大きく、過疎化が進む地域では定員割れが起こる一方、都市部では保育所の供給量が必要に追い付かず、希望する保育所に入所出来ない待機児童が多数存在する（図表29）。



(2) 保育施設の仕組みと待機児童の発生要因

保育施設は、保護者の労働や疾病等の理由で児童の保育が出来ない場合に保護者に代わりその児童を保育することを目的とし、厚生労働省規定の設置基準を満たした認可保育所とそれ以外の認可外保育施設に区別される（図表30）。

認可保育所は、区市町村が運営する公立保育所と社会福祉法人などが運営する私立保育所に分類されるが、どちらも国や自治体などから運営費の補助を受けている。一方、認可外保育施設は企業内・病院内保育施設やベビーホテル、へき地保育所など様々な形態があり、運営費は保護者の保育料で賄うため（一部補助金を支払う自治体もある）、施設により提供サービスの質に差異が生じることがある。

また、認可保育所の保育料は個人の所得に応じた料金を自治体が設定するが、認可外保育施設では保育所ごとの料金設定となり、公的補助がない認可外保育施設では認可保育所に比べると高額になることが多い。近年では、認証保育園（東京都、豊見城市）や指定保育施設（浦添市）など自治体独自で基準を設置し助成金を交付する仕組みや認定こども

園といった幼稚園と保育所の機能を一体化し幅広い教育と保育環境を整えることで待機児童緩和に取り組む行政の動きもみられるが、提供サービスの質や保育料金の観点から依然として認可保育所の人気が高く、希望者が集中することで多くの待機児童が発生している。

(図表30)保育所概要

【国基準】 認可保育所	概要	国の設置基準(施設面積、職員数、防災管理、衛生管理、給食設備等)を満たし、県から認可を受けた施設。国や自治体から運営費が大幅に補助されており、利用保育料が比較的安価なことから、入所希望者が集中し、認可保育所を希望する待機児童が多数存在する。	公立	市町村が運営する保育所。保育園行事などの年間スケジュールは、国の指導のもと運営が行われる。保育料は、公立・私立で差は見られない。
			私立	市町村の認可を受けて民間が運営を請け負う。以前は、保育所の設置主体が社会福祉法人に限られていたが、2000年の設置主体制限の撤廃により、株式会社やNPOでも設立可能となつた。運営母体によって教育方針は様々で、保育所ごとに特色がある。
【国基準】 認可外保育所 無認可保育所	概要	国が定めた設置基準を満たしておらず、県の許可を受けていない保育施設。保育料は各施設が定める為、金額に差があり、公的補助が適用されず、割高となるケースも多い(自治体によっては支援を行っている施設もある)。保育内容の公的基準がないため、独自の保育方針を掲げ、特色ある教育サービスを提供する施設も多数ある。	【自治体基準】 認証保育園 指定保育施設	認証保育園、指定保育施設とは、都道府県や市町村の独自基準に基づいて運営している保育施設。自治体から運営経費などの助成金が交付される。県内でも、浦添市(指定保育施設)と豊見城市(認証保育園)が設置している。
【幼保一体化】 認定こども園	概要	認定こども園は2006年に設けられた制度で幼稚園、保育所等のうち、①就学前の子供に幼児教育・保育を提供する機能(保護者の就労にかかわらず受け入れて、教育・保育を一体的に行う)②地域における子育て支援を行う機能(すべての子育て家庭を対象に、子育て不安に対応した相談活動や親子の集いの場の提供などを行う)を備え、都道府県知事が認定した施設。県内では中城と北中城の合計2カ所ある。		

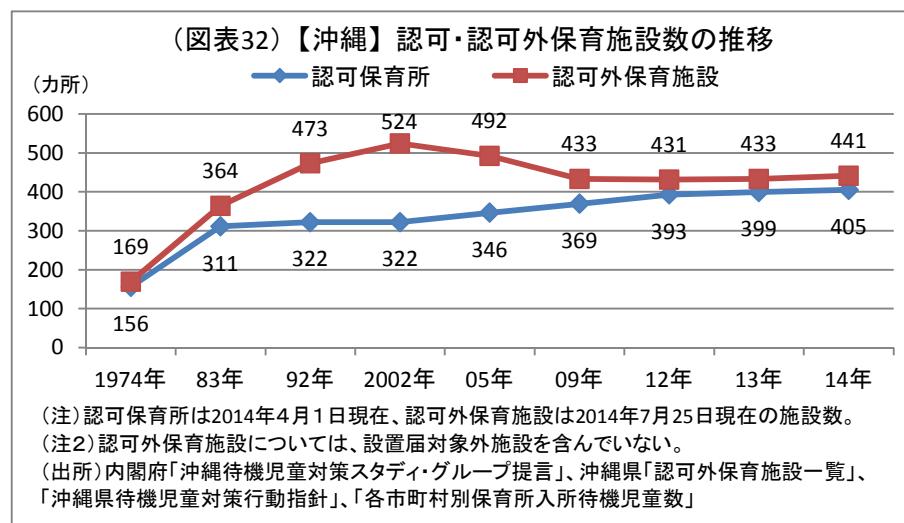
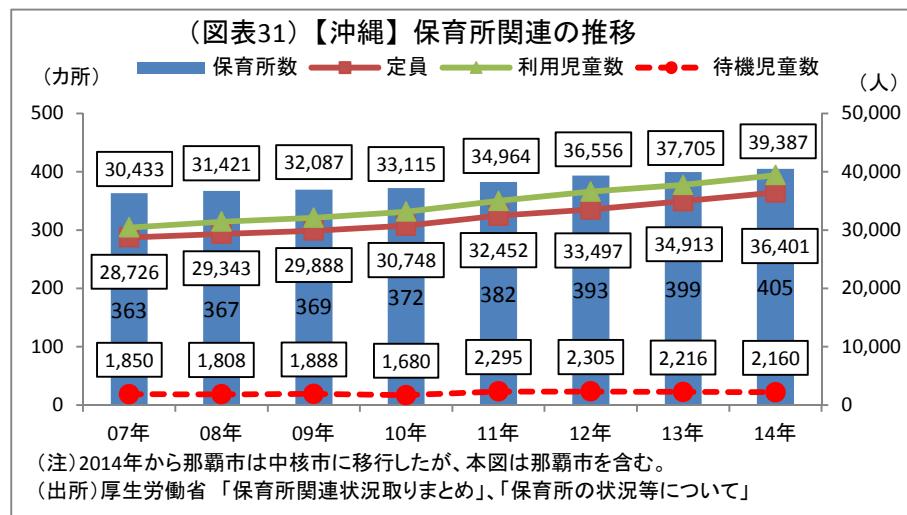
(3) 沖縄県における保育の現状

沖縄県に着目すると、全国の都市部と同様に多くの待機児童が存在している。待機児童数は東京の8,672人に次いで、2,160人と全国2位の待機児童数であり、保育環境の整備が急がれている¹³ (図表31、32)。

待機児童問題を受けて、認可保育所は増加傾向にあり、2014年には405カ所にまで増加した。保育所施設の拡充に伴い利用児童数も着実に増加しているが、待機児童数は緩やかな増減を繰り返しながらほぼ横ばいの推移となっており、改善には至っていない。これは保育所申請前に入所を断念する母親も多かったため、統計上に表われなかつた潜在的待機児童が多く存在した結果とみられる。

一方、認可外保育施設は441カ所と認可保育所数を上回っており、認可保育所に入れなかった待機児童など多くの児童の受け入れ先となっている。

¹³ 2014年4月1日現在の数値。



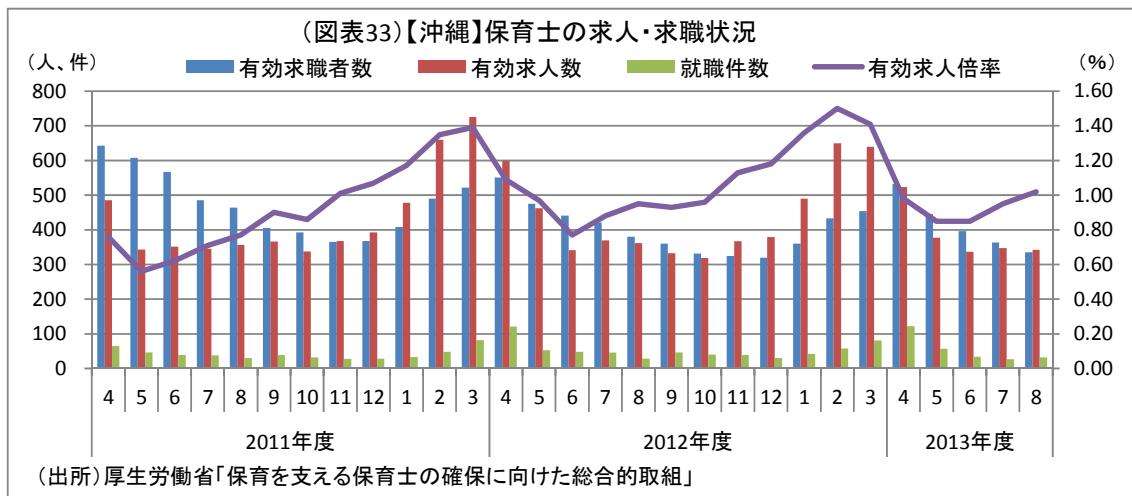
(4) 保育士の確保

保育における問題は、保育所整備などのハード面だけでなく保育士の確保といったソフト面においても重要な課題と言える。「2009年度保育士の需給状況等に関する調査研究」によると、2017年度末には全国で約7万4千人の保育士が不足すると報告されている。

県内保育士の求人・求職状況をみると、保育所の新設や年度途中の定員弾力化対応¹⁴のため、年度後半にかけて有効求人倍率が1倍を超える月がみられるなど保育士需要は高いものの、1万8,298人の保育士免許所持者に対し、実際に就業している保育士従事者は7,800

¹⁴保育所定員の弾力化とは、市町村における待機児童解消等のため、定員を超えて入所可能とすること。1998年「保育所への入所の円滑化について」より行われている制度で、年度当初においてはおおむね認可定員に15%、年度途中においてはおおむね認可定員に25%を乗じて得た員数の範囲内で、さらに年度後半(10月以降)は認可定員に25%を乗じて得た員数を超えて保育の実施を行っても差し支えないとされ、いずれも児童福祉施設最低基準を満たしていることを条件に認められた。

人程度と半数以下しか就業しておらず¹⁵、保育現場では人手不足が続いている（図表33）。

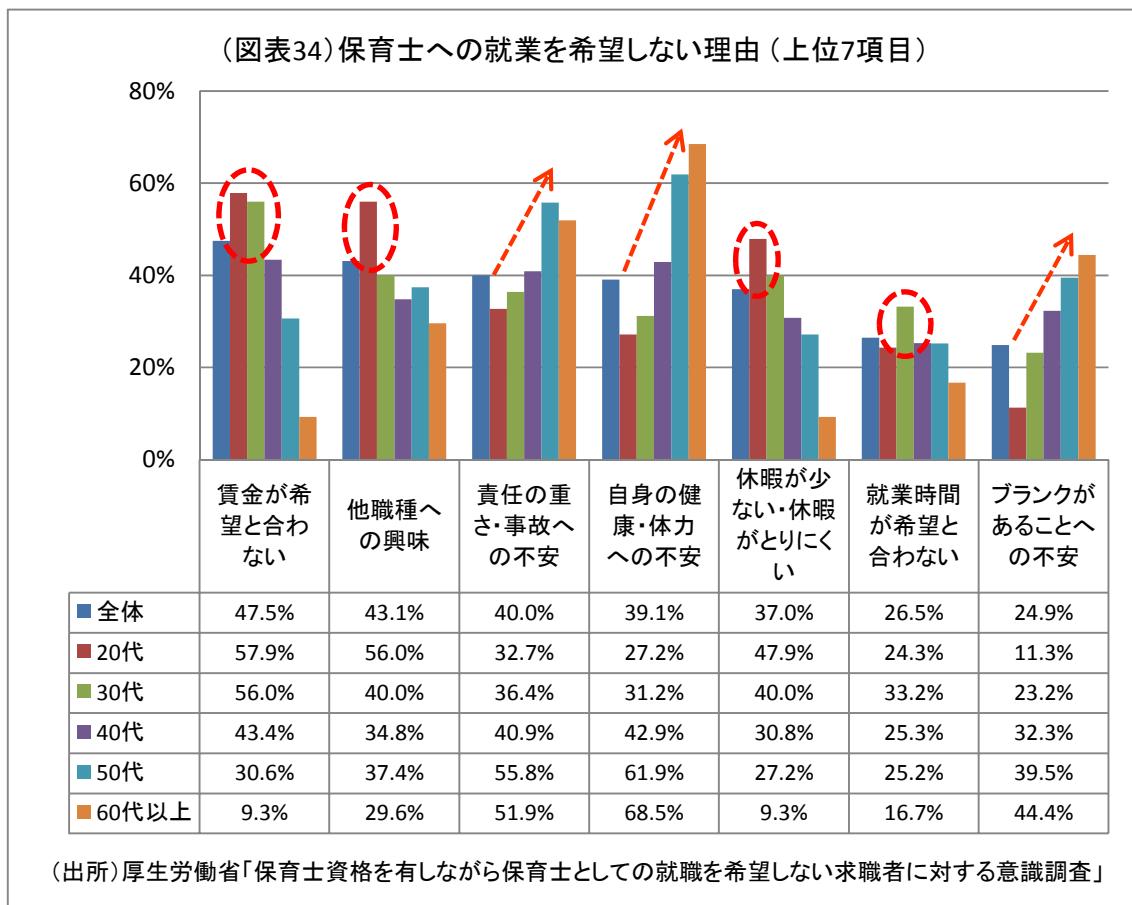


保育士資格を有しているながらも保育士として従事していない潜在保育士が多く存在する背景には、保育士の待遇の低さなど様々な要因がある。

保育士への就業を希望しない理由は、「賃金が希望と合わない」47.5%が最も多く、次いで「他職種への興味」43.1%、「責任の重さ・事故への不安」40.0%が続く（図表34）。

年代別でみると、20代～30代においては「賃金が希望と合わない」（20代 57.9%、30代 56.0%）、「他職種への興味」（20代 56.0%、30代 40.0%）、「休暇が少ない・休暇がとりにくい」（20代 47.9%、30代 40.0%）といった待遇面に対する項目が高い。40代は「賃金が希望と合わない」43.4%、「自身の健康・体力への不安」42.9%、「責任の重さ・事故への不安」40.9%と、仕事に対する責任や体力面といった不安要素が出てくる。50代～60代以上では、「自身の健康・体力への不安」（50代 61.9%、60代以上 68.5%）が6割を超えたほか、「責任の重さ・事故への不安」（50代 55.8%、60代以上 51.9%）、「ブランクがあることへの不安」（50代 39.5%、60代以上 44.4%）と、体力面に対する懸念や責任に加え、復帰に対する不安が上位に挙がっている。

¹⁵沖縄県「子育て支援課」からのヒアリング結果。



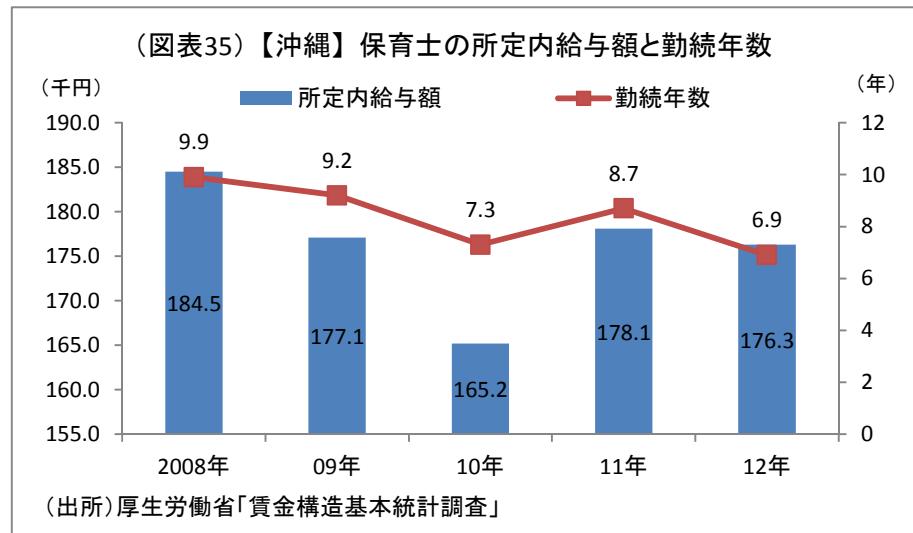
保育士への就業を希望しない理由として最も多く挙げられた労働賃金についてみると、所定内実労働時間数が一般労働者 168 時間、保育士 165 時間とほぼ同程度であるにもかかわらず¹⁶、所定内給与額は一般労働者 232.6 千円に対して保育士は 176.3 千円となり、その差額は 56.3 千円に上り、給与待遇の改善が求められる¹⁷。

病児保育、食物アレルギー児、障がい児保育への対応など様々な難しいニーズが発生するなか、保育所に求められる役割が多様化し、責任の重さと待遇が見合っていないとする不満や一般企業に勤める方が高い給与水準であることなどから他職種へ転職をする者も多く、平均勤続年数は一般労働者 9.3 年に対し保育士は 6.9 年と短い¹⁸ (図表 35)。

¹⁶厚生労働省「2012 年賃金構造基本統計調査」による。

¹⁷全国は一般労働者 297.7 千円、保育士 208.2 千円で差額は 89.5 千円。

¹⁸全国では保育士 7.8 年、一般労働者 11.8 年。



早朝・延長保育の実施などから長時間保育が一般化し、保育士自身が育児と仕事の両立が困難な状況で、子育て世代の30代では「就業時間が希望と合わない」が33.2%を占める。短期的にみれば、保護者の保育ニーズに合わせた保育所の運営時間拡充は女性全体への社会進出に効果があると思われるが、運営時間の拡充が原因で預かる側である保育士が退職してしまっては、待機児童問題は解決しないままである。保育所運営時間の適切な見直しや短時間勤務制度の導入等により、潜在保育士の復帰を促し、定着率向上を図ることが効果的と考えられる。また、健康や体力への不安が高い割合を示している40~60代以上についても短時間の就労形態の導入やブランクへの不安を払拭するための再就職支援の講座・施設実習など、年代ごとに応じた課題解決が求められている。

(5) 国や県の取り組み

政府は、待機児童解消に向け5年間で40万人を受け入れる認可保育所の設立や国の財政支援の対象外であった認可外保育施設や小規模保育なども対象に加えるなど、様々な手段を用い待機児童の解消を目指すとしている。

沖縄県でも、認可外保育施設の認可化に向けた施設改修費、健康診断費、給食費などの助成や研修会の開催、潜在保育士を対象にした復帰支援研修や合同就職説明会、放課後児童クラブの環境改善などに取り組んでおり、こうした努力が保育士の待遇改善や保育の質の向上、潜在保育士の復帰を促し、待機児童解消につながることを期待する。

5. まとめ

本レポートでは、女性の社会進出について女性労働者の変化や就業環境、家庭における家事・育児、保育の現状について考察した。

県内女性の労働力は、30代の労働力が落ち込むM字型労働から徐々に欧州諸国にみられ

るような台形型へと労働形態が変化しており、全国と比較すると M 字のカーブが緩やかなのが特徴である。

就業率も 2007 年以降、上昇が続いている。「医療・福祉」、「宿泊・飲食サービス業」、「情報通信業」といった女性の従事割合が高い職種において雇用の受け皿が整備されたことや 20~30 代の既婚女性による就職活動が旺盛だったことなどから多くの女性が社会進出を果たしている。

しかし、その背景には家事と育児を両立させながら自身も働くを得ないといった環境の厳しさがあり、生計維持を目的に社会進出を選んだ女性も多い。低所得県である沖縄では家計を支えるための女性の労働の役割が大きくなっている。

県内の働く女性を取り巻く環境についてみると、6 割に上る高い非正規雇用率や全国を下回る勤続年数、所定内給与といった低水準の労働環境があり、雇用の安定性に乏しい現状がうかがえる。また、子供を産み育てながら就業を選択する環境は、大企業においては次第に整ってきているものの、中小零細企業においてはなお改善が必要であり、育児支援制度の整備や再就職支援体制といった就業継続を前提とした雇用環境を築いていかなければならぬ。

家庭環境からは、全国、県内ともに性別役割分担意識や子育て期にあたる男性の長時間労働といった理由などから夫の家事・育児参加時間が短く、女性に家事や育児負担が集中する傾向がみられた。性別役割分担意識を取り払い、男性の家事・育児参画を促すことで、女性の社会進出、ひいては少子化問題緩和にもつながることが期待される。

また、本県は深刻な待機児童問題を抱えている。この課題においては、認可保育所と認可外保育施設によって異なるサービスの質や保育料金などの格差是正、保育士の待遇改善や再就職支援等に基づいた潜在保育士の復帰促進による定着率向上などの施策が求められる。

足元では、有効求人倍率が復帰後最高の 0.7 倍台を記録するなど雇用環境が改善を続けていることから、今後多くの業種で働き手が不足し、より有能な人材を確保する動きが強まるとしている。こうした状況のなか、これまで能力を活かしきれていなかった女性の労働力が必要とされ、彼女らの能力を十分に発揮できる環境が一層求められることとなるだろう。

労働市場への参加を喚起し、意欲ある人材が無理なく仕事を続けるためには、ワーク・ライフ・バランスを実現できる環境をハードとソフト両面から整える必要がある。

国や県、企業が一体となり女性のライフステージや地域の実情に応じた施策を行い、安心して子どもを産み育てるための社会基盤を整えることは、県経済の持続的な成長を支えることにつながる。

(担当者：我那覇 真梨子)
以上