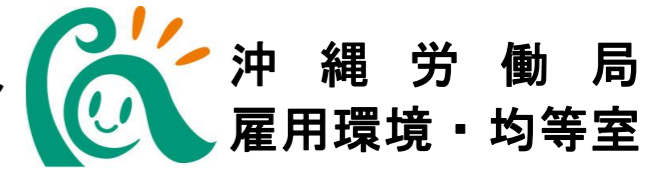


沖縄県の働く女性の現状と課題

女性の活躍推進
ポジティブ・アクション
きららマーク

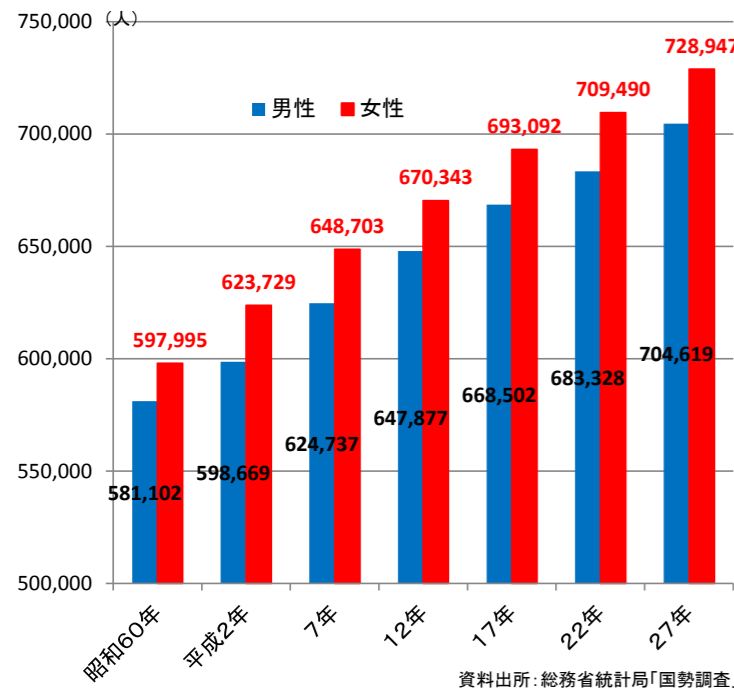


課題1 女性雇用者の「採用拡大」「職域拡大」

沖縄の女性の大学進学率は昭和60年代の約6倍に増えているが、全国と比べ失業者の割合が高く、配偶者が死別・離別の女性雇用者の割合が高い。

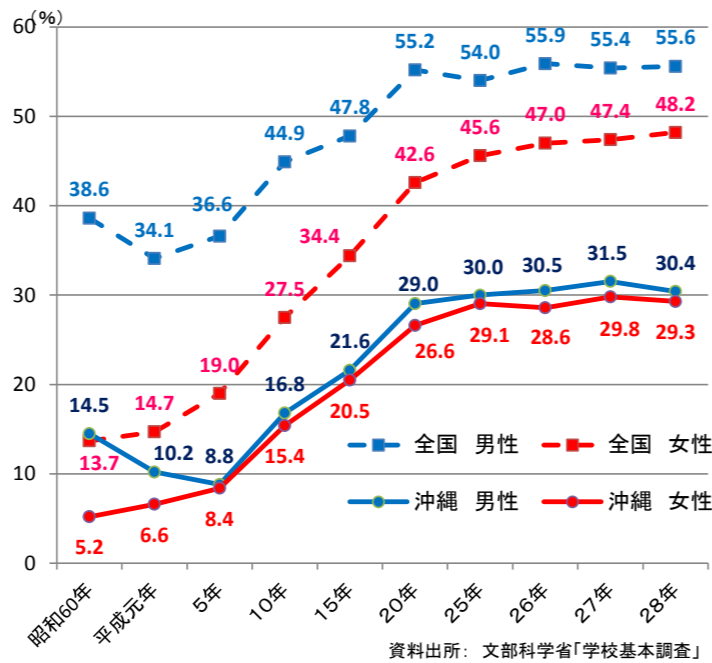
① 沖縄県の人口の推移

昭和60年より女性の人口は男性よりも多い。



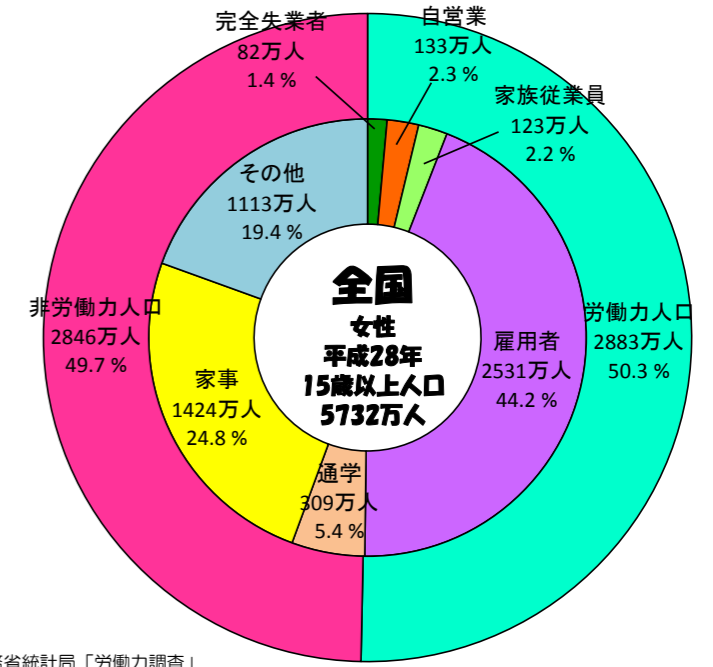
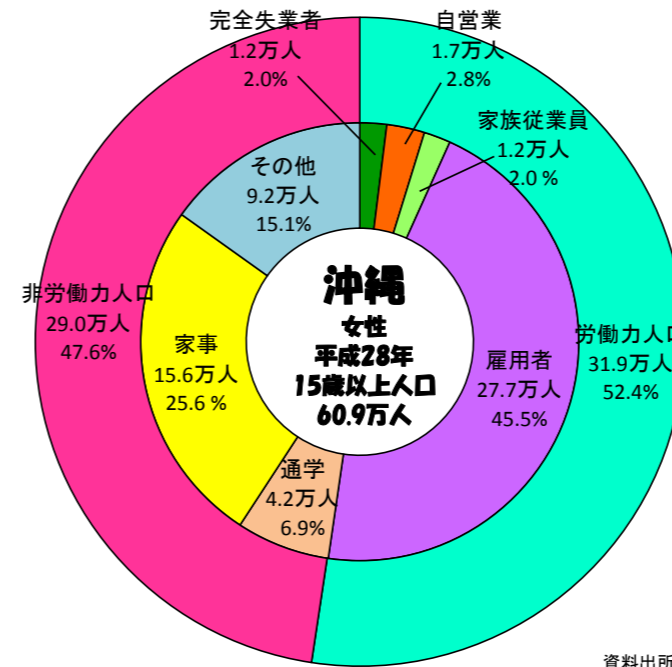
② 沖縄県の大学進学率の推移

沖縄の男女の進学率の差は全国より小さい。



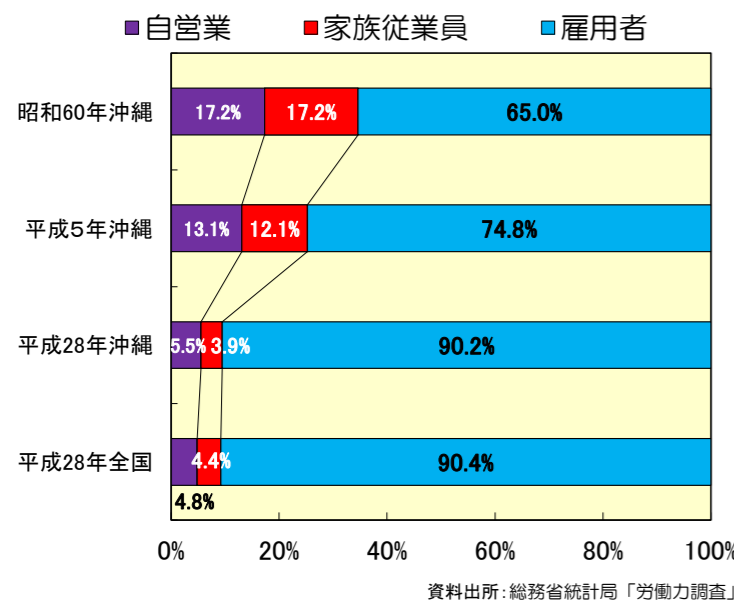
③ 女性の労働力人口と非労働力人口の内訳

沖縄の労働力人口では雇用者や自営業、失業者の割合が全国より高く、非労働力人口では、家事、通学の割合が全国より高い。



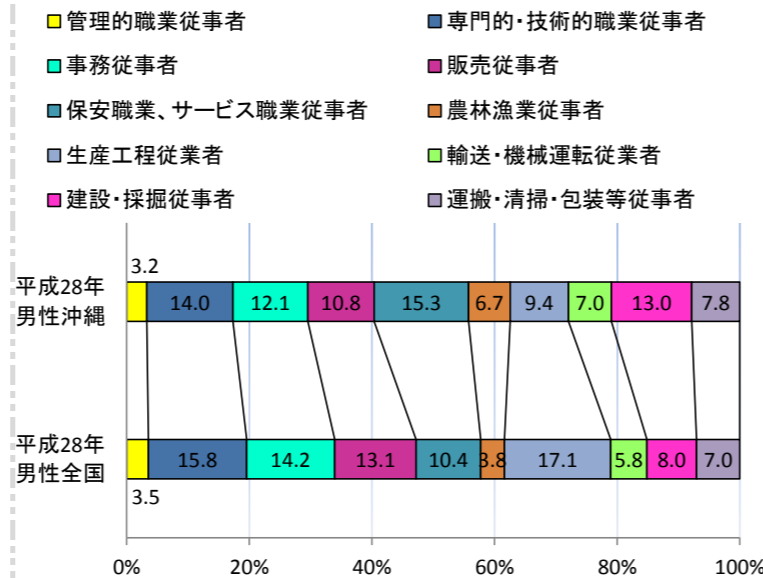
④ 従業上の地位別女性就業者の割合

女性の雇用者の割合は昭和60年より25ポイント増え、9割が雇用者である。

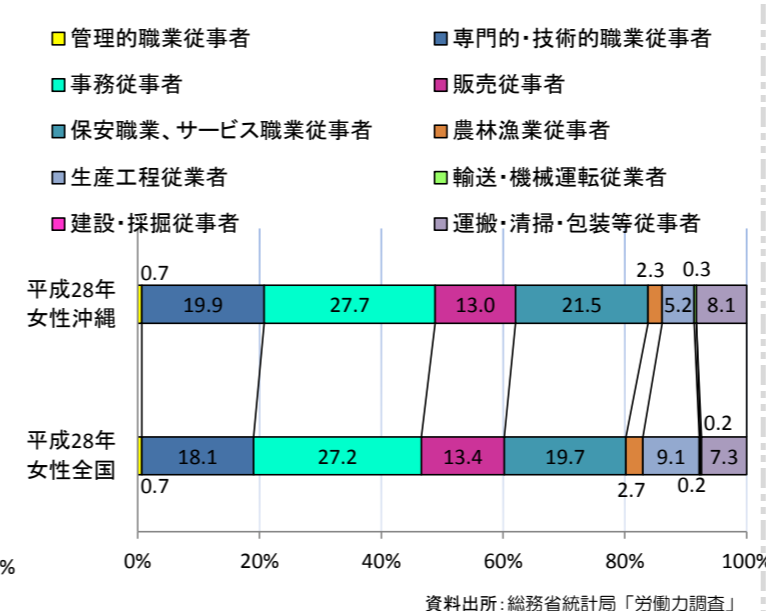


⑤ 職業別男性就業者と女性就業者の割合

沖縄の男性は、保安職業・サービス職業従事者や農林漁業従事者、輸送・機械運転等従事者の割合が全国と比べ高い。

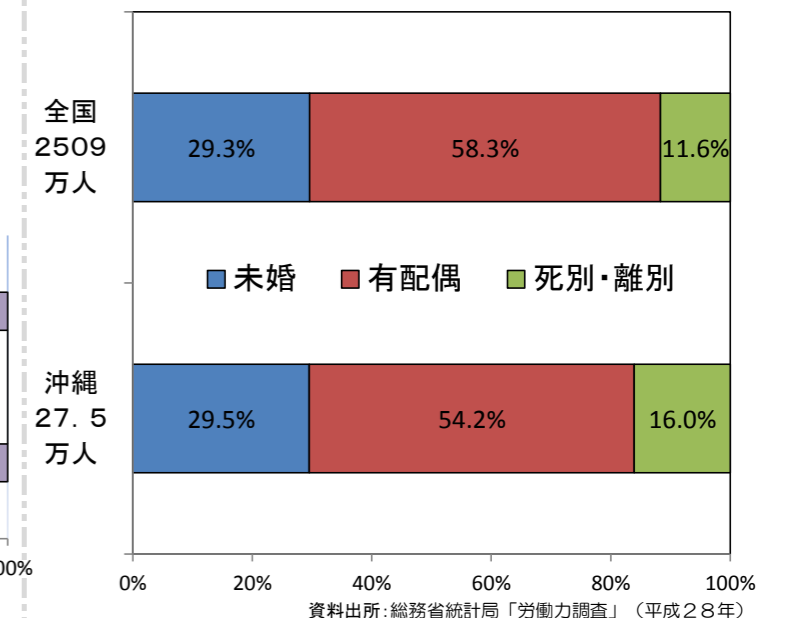


沖縄の女性は、専門的・技術的従事者、事務従事者、保安職業・サービス従事者の割合が全国と比べ高い。



⑥ 配偶関係別女性の雇用者数及び構成比 (非農林業)

沖縄の女性雇用者は有配偶は全国より低く、死別・離別の割合が高い。



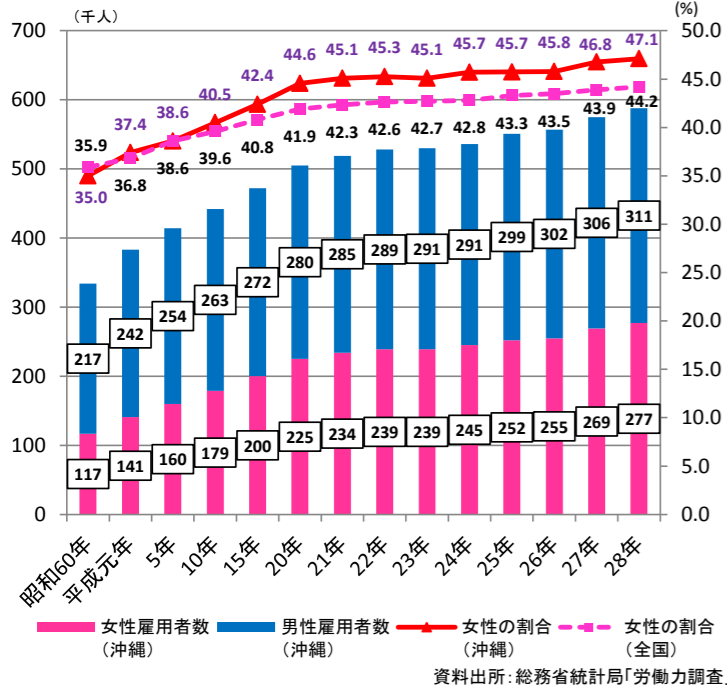
沖縄県の働く女性の現状と課題

課題2 女性雇用者の「就業継続」「育成」「管理職登用」

子育て期の30代の女性の労働力率は全国より高いが、平均勤続年数は男女とも全国より短く、全ての業種で男女とも給与額は全国より低い。

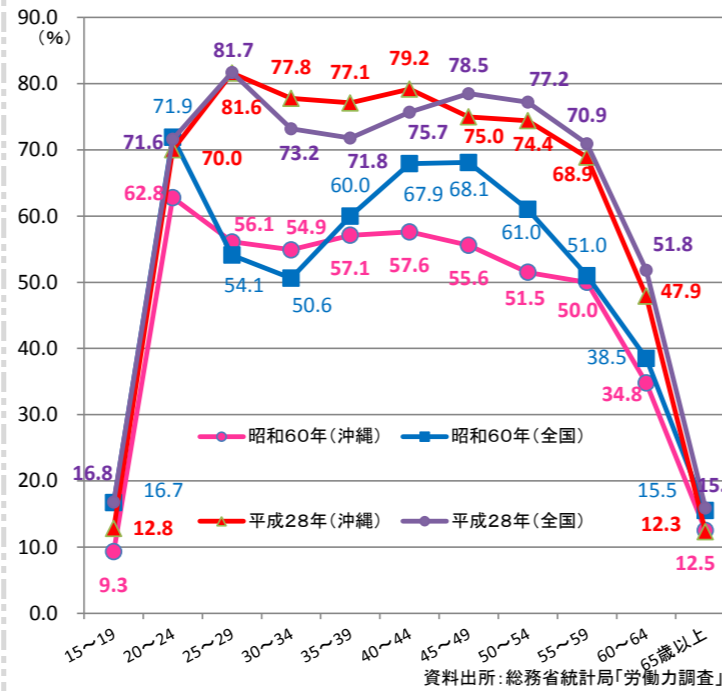
⑦ 雇用者総数に占める女性割合の推移

昭和60年より約12ポイント上昇し、全国を上回る。



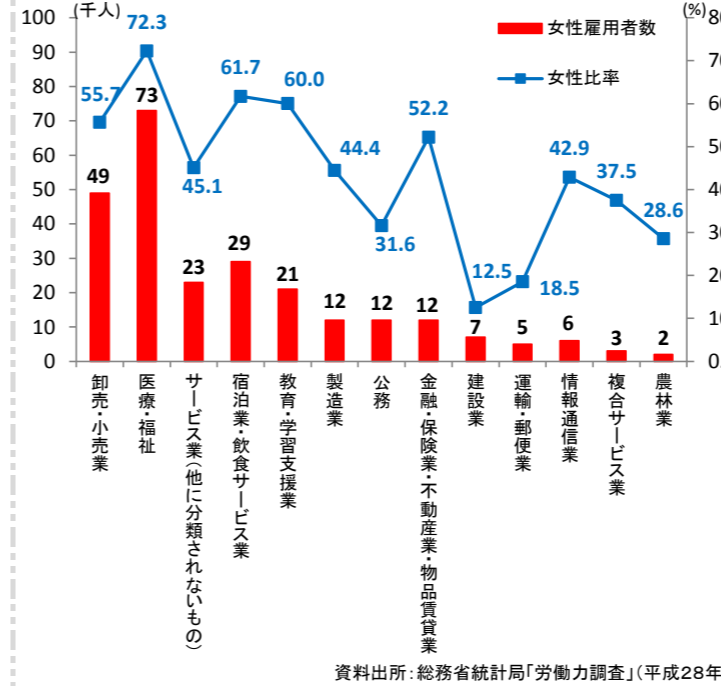
⑧ 女性の年齢階級別労働力率

沖縄の労働力率は昭和60年と比較して大きく上昇し台形型に近づいている。



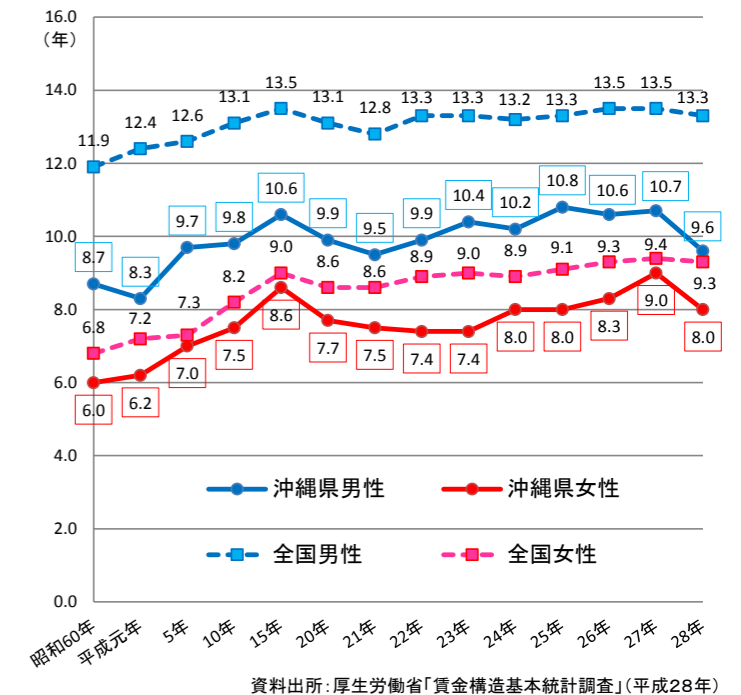
⑨ 産業別女性雇用者数及び比率

医療・福祉業、卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス業の三つの業種で雇用者全体の5割を超える。



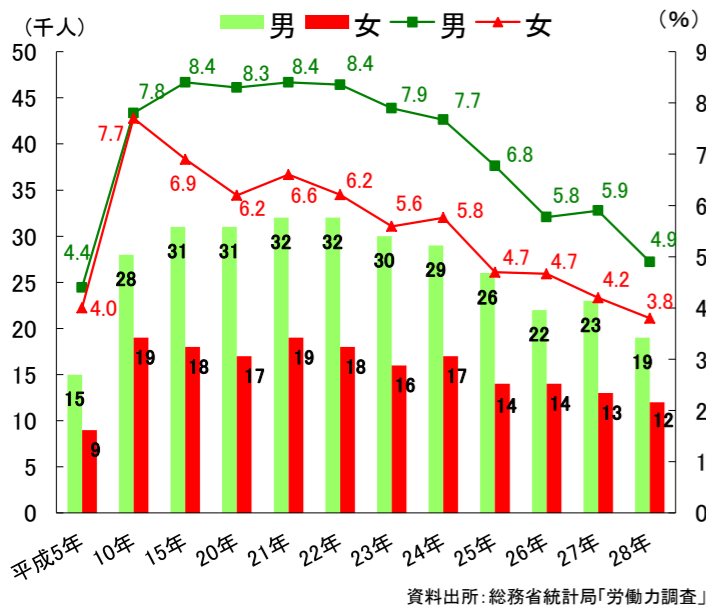
⑩ 労働者の平均勤続年数の推移

労働者の平均勤続年数は、男女ともに沖縄は全国より低い。



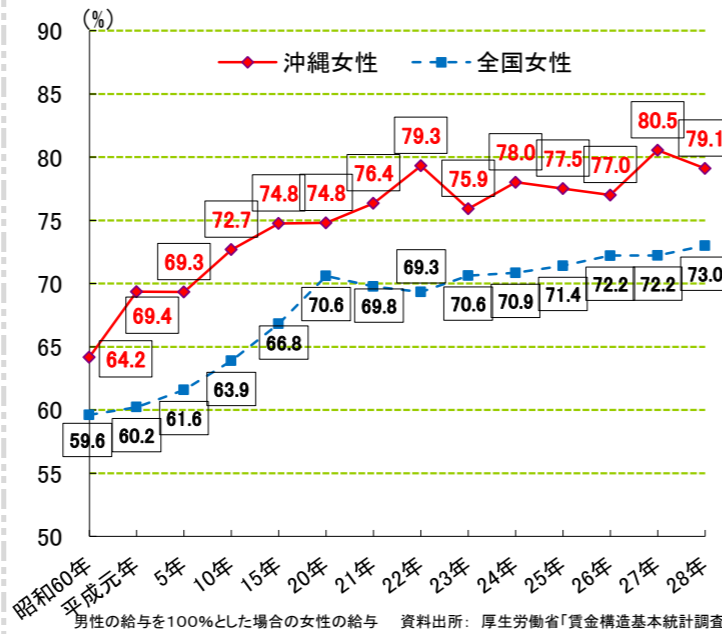
⑪ 沖縄の完全失業者数と完全失業率の推移

女性の方が男性より1.1ポイント低い。



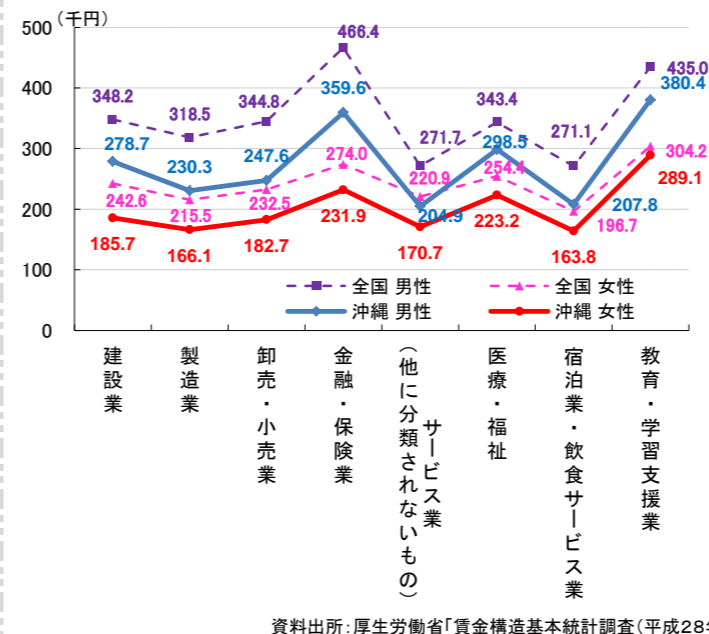
⑫ 男性給与額に占める女性給与額の推移

沖縄の男女間の賃金格差は、全国の男女間の賃金格差より小さい。



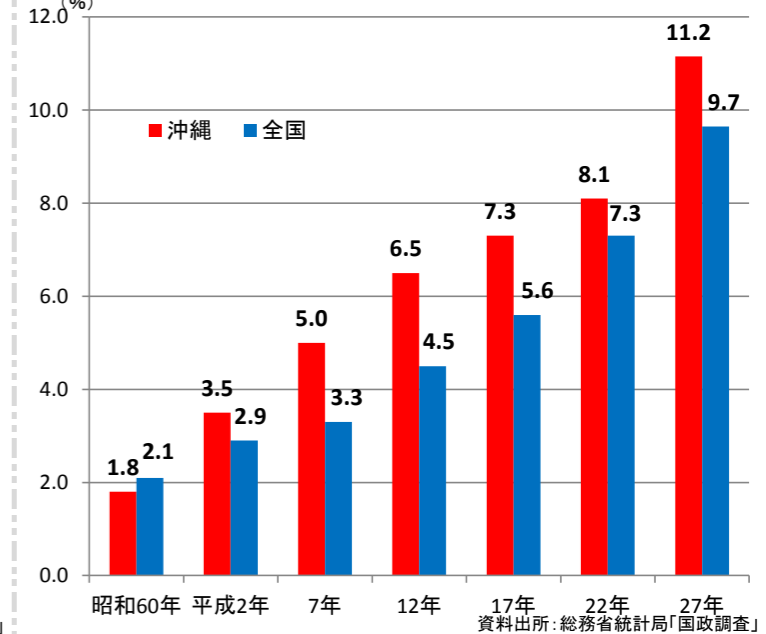
⑬ 産業別所定内給与

全ての業種において、沖縄の男女間の賃金額の差は全国より小さい。



⑭ 女性管理職の割合

沖縄の女性管理職の割合は全国より高い。



沖縄県の働く女性の現状と課題（両立支援）

沖縄労働局
雇用環境・均等

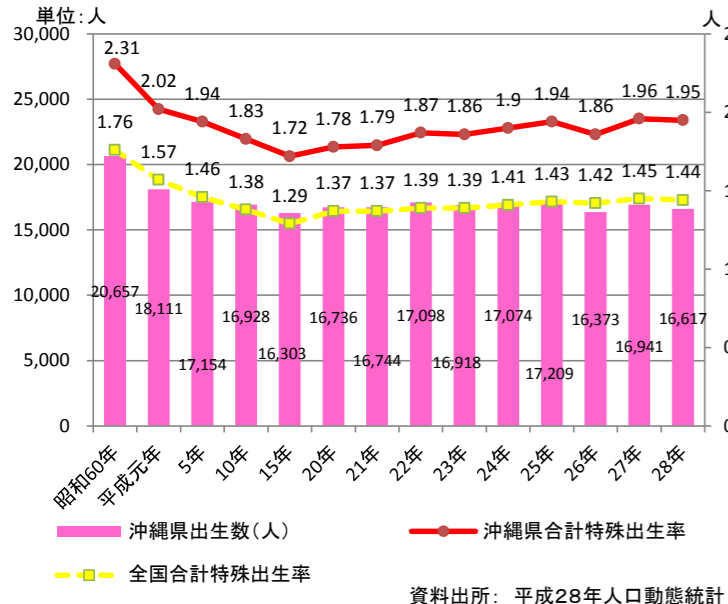


課題3 男性の育児・家事参画、ワークライフバランスの環境整備

沖縄も少子化が進んでいる。企業規模・業種別で育児休業制度の規定率が異なる。子育て期の女性の有業率は高く、乳幼児を保育所等に預け女性は働いており、男性の育児休業取得は低く、家事育児時間も短い。

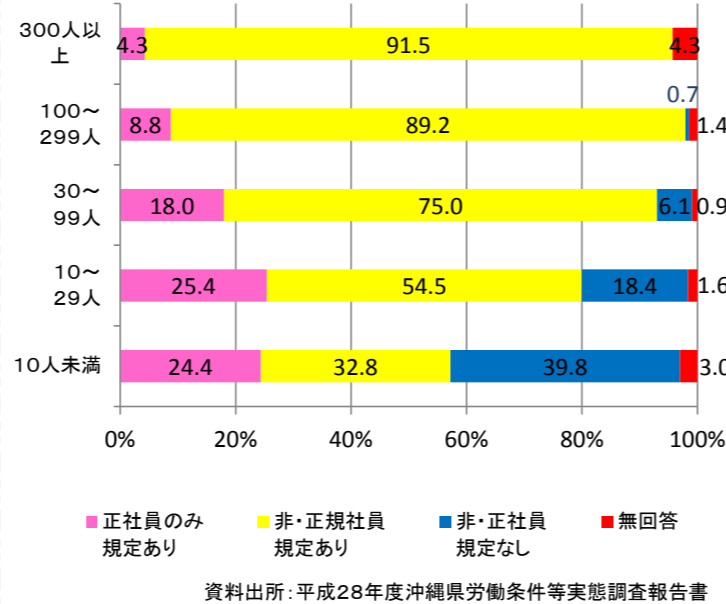
⑮ 沖縄県出生数及び合計特殊出生率の推移

沖縄は全国と比べ合計特殊出生率は高いものの、人口を維持するのに必要とされる2.07を割る状況が続いている。



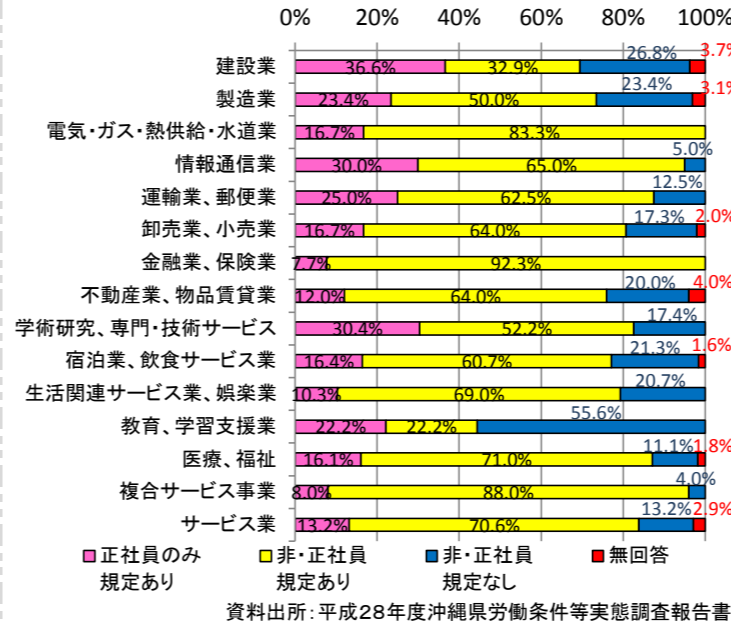
⑯ 事業所規模別育児休業制度の有無

企業規模が小さくなるほど育児休業制度を規定している事業所の割合は低い。



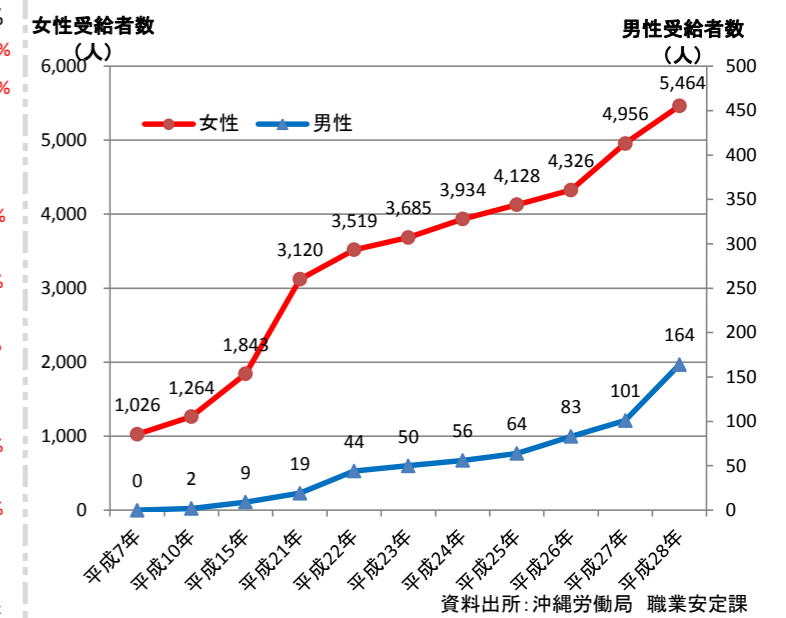
⑰ 業種別育児休業制度の有無

正社員及び非正規社員のどちらも規定ありの割合は、業種により開きがみられる。



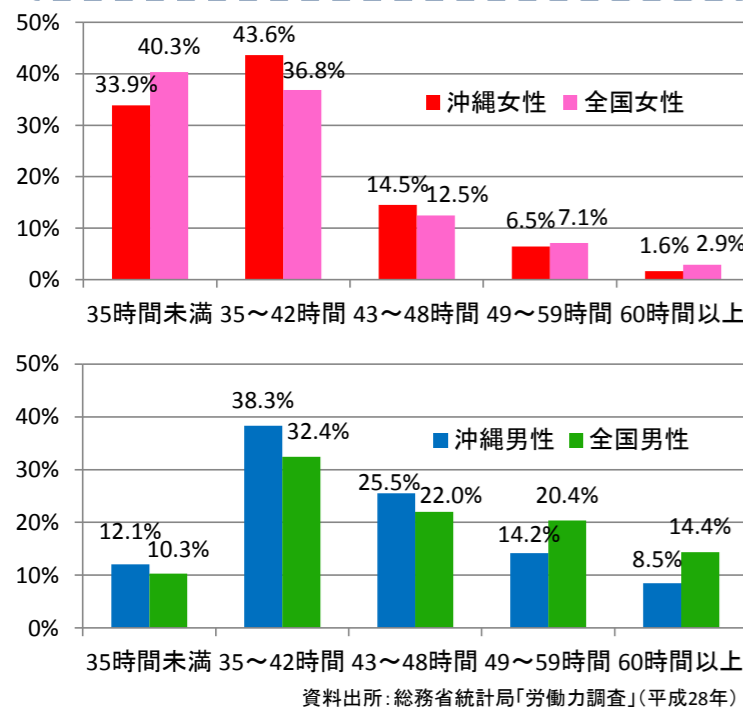
⑱ 育児休業給付金受給者の推移（基本給付金）

男女ともに育児休業給付金の受給者は年々増えているが、男性の受給者は、全体の約3%である。



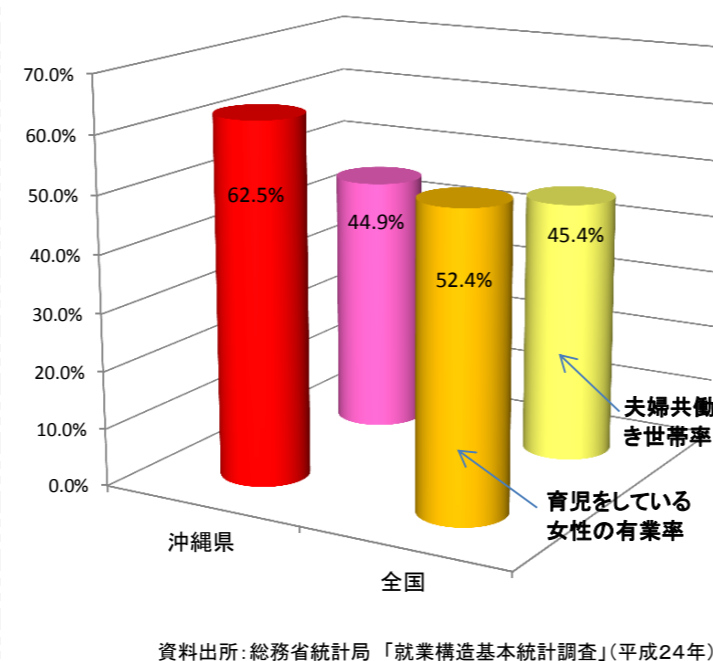
⑲ 雇用者の週間就業時間（非農林業）（男女 25歳～44歳 全国/沖縄）

沖縄は男女ともに35～42時間及び43～48時間の週間就業時間の雇用者の割合が全国より高い。



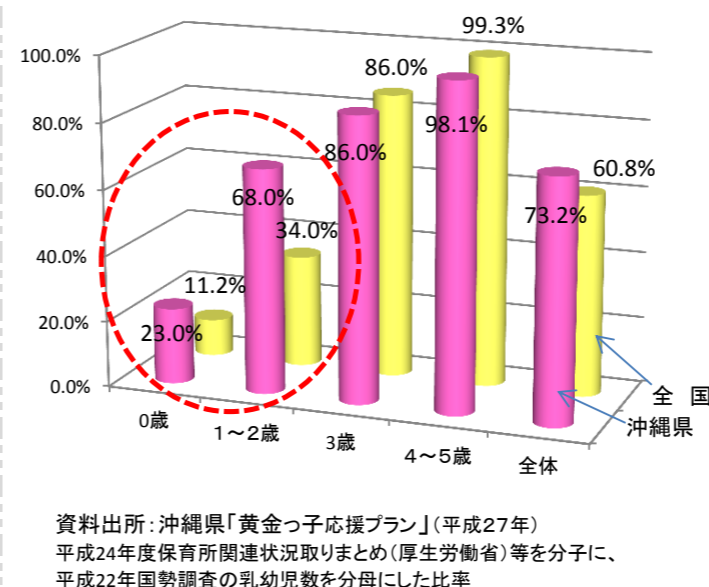
⑳ 25歳～44歳の育児をしている女性の有業率の比較、共働き世帯率の比較

沖縄は、育児をしている女性の有業率は全国より高い。



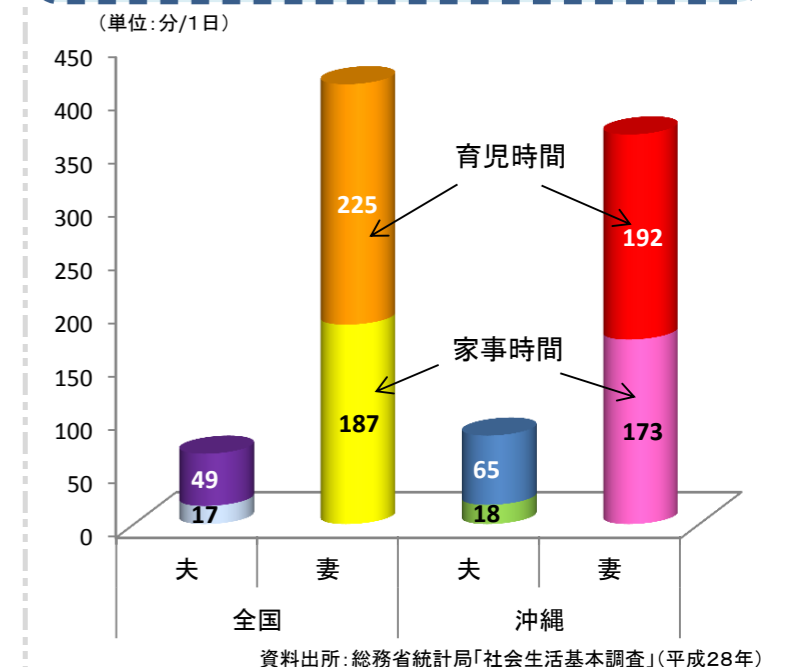
㉑ 幼稚園及び保育所等の利用率（認可外利用を含む）

沖縄は、0歳児、1～2歳児の幼稚園及び保育所等の利用率が全国と比べ2倍と高い。



㉒ 家事・育児時間（6歳未満の子がいる夫婦・子供世帯）

沖縄男性の家事時間は、全国男性と大差はないが、育児時間は16分長い。女性の家事時間は全国より14分、育児時間は33分短くなっている。



沖縄県の働く女性の現状と課題（短時間雇用者）

沖縄労働局
雇用環境・均等室



課題4 男女労働者の正社員化の促進、賃金格差の是正

沖縄は男女とも非正規社員の割合が全国より高く、雇用者の4人に1人は短時間雇用者である。
沖縄のパートの賃金は全国女性パートの8割と男女ともに低い。

㉓ 雇用者に占める非正規労働者の割合

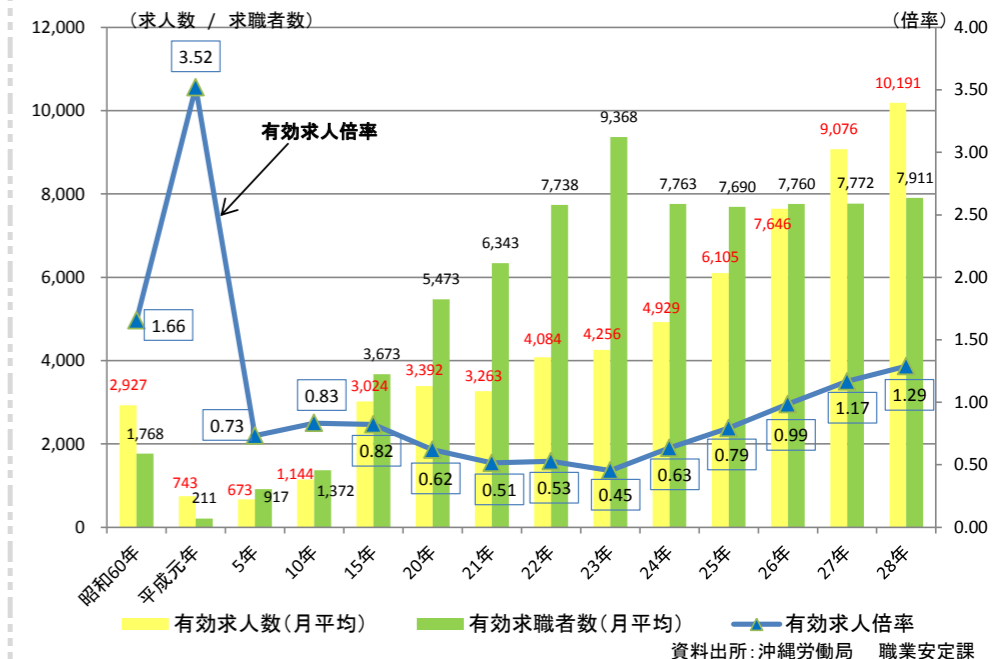
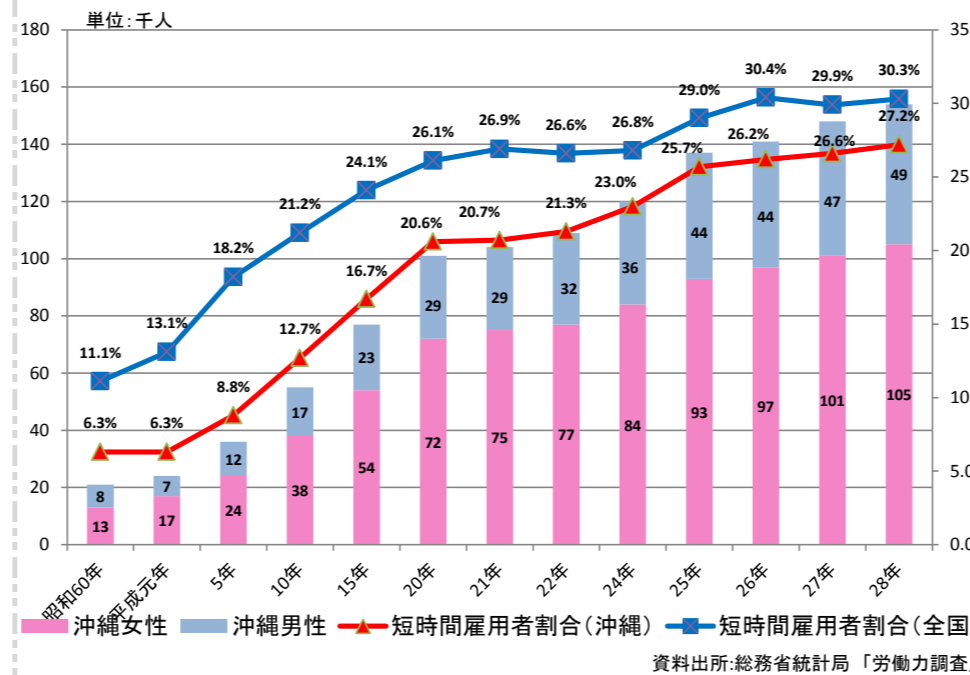
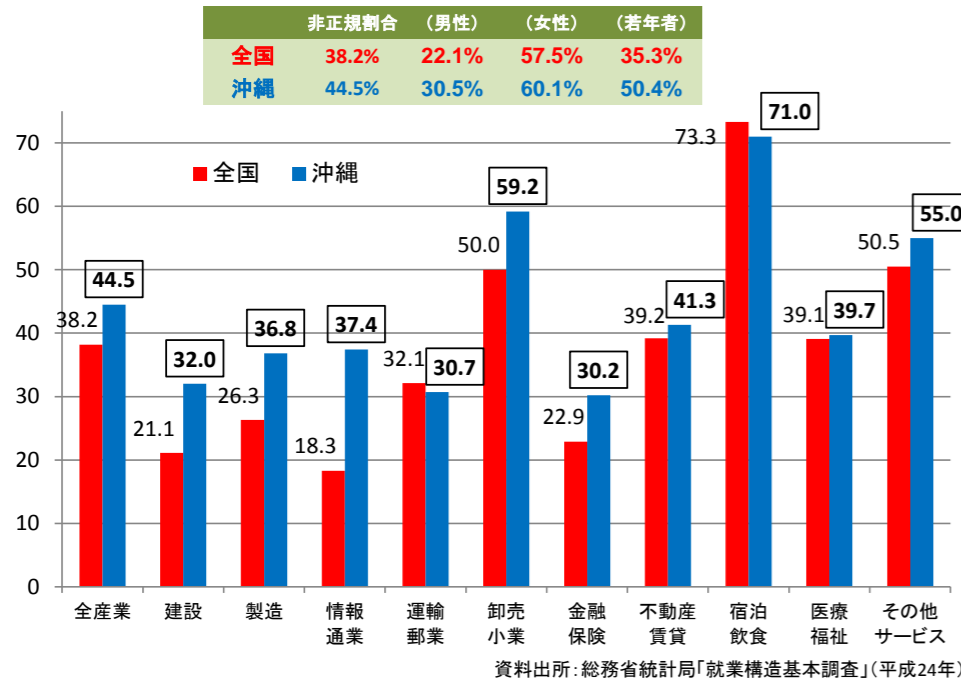
沖縄女性の非正規労働者の割合は60%を占め、男女ともに非正規労働者の割合が全国より高い。

㉔ 沖縄の短時間雇用者数の推移（非農林業）

短時間雇用者は昭和60年と比べ7倍に増えている。雇用者の4人に1人は短時間雇用者である。（※短時間雇用者とは1週間の労働時間が35時間未満の者をいう）

㉕ パートタイム労働者の求人数・求職者数 有効求人倍率の推移（沖縄県）

パートタイム労働者の有効求人倍率は平成元年の3.52をピークに1を割る状態が続いていたが、平成27年よりは1を超え、上昇している。

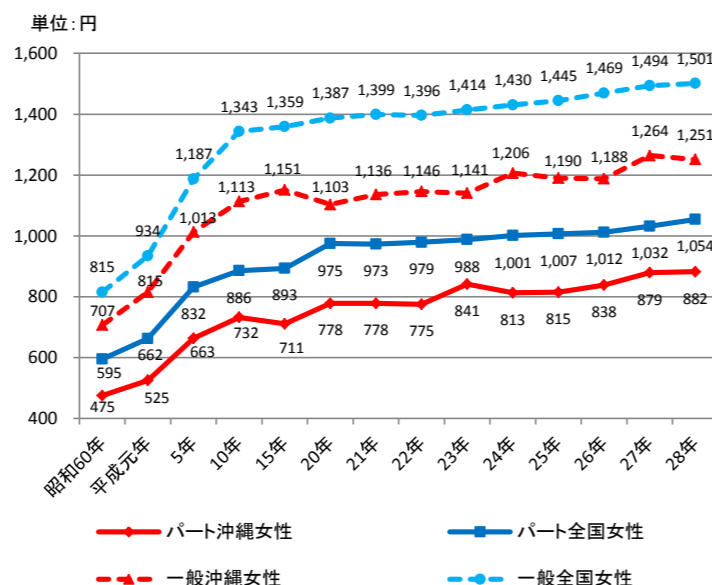
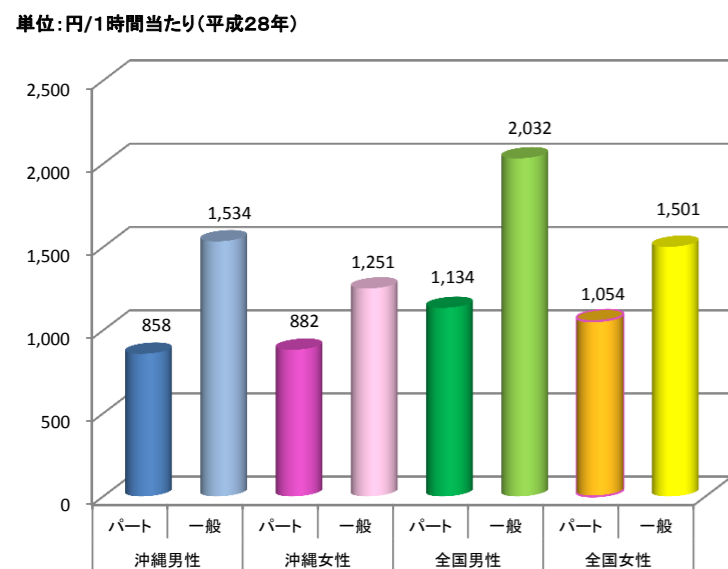


㉖ 一般社員・パートタイム労働者所定内給与比較（時給） 全国／沖縄

沖縄男性一般社員の給与額は、全国女性一般社員の給与額に近く、沖縄パート男女の給与額は全国女性パートの給与額より低い。

㉗ 女性一般社員と女性パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の推移 全国／沖縄

沖縄女性の一般社員とパートタイム労働者の給与額は全国女性の8割である。

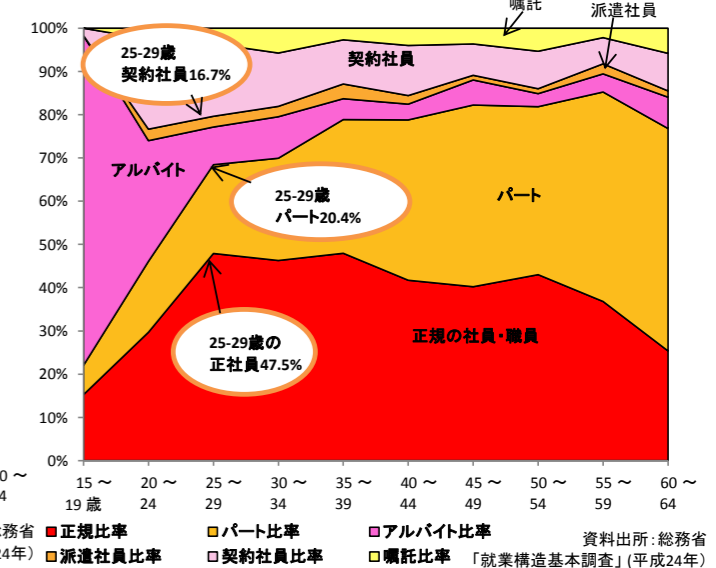
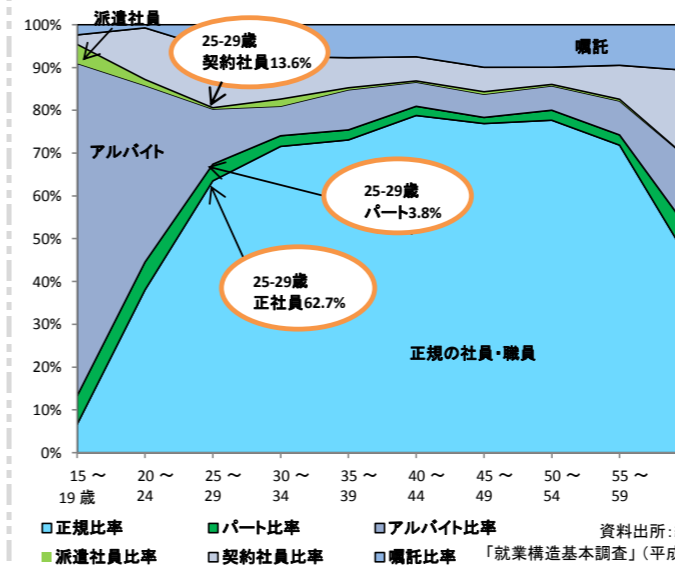


㉘ 年齢階級別、雇用形態別雇用者の割合（沖縄男性）

沖縄男性の25～29歳の正社員比率は62.7%である。沖縄は契約社員の割合が全国の2倍を超える。
 沖縄 パート 3.8% 契約社員 13.6%
 全国 パート 2.4% 契約社員 5.5%

㉙ 年齢階級別、雇用形態別雇用者の割合（沖縄女性）

沖縄女性の25～29歳の正社員比率は47.5%である。沖縄は契約社員の割合が全国の2倍を超える。
 沖縄 パート 20.4% 契約社員 16.7%
 全国 パート 15.1% 契約社員 7.9%



沖縄県の働く女性の現状と課題（固定的役割分担意識等）

沖縄労働局
雇用環境・均等室

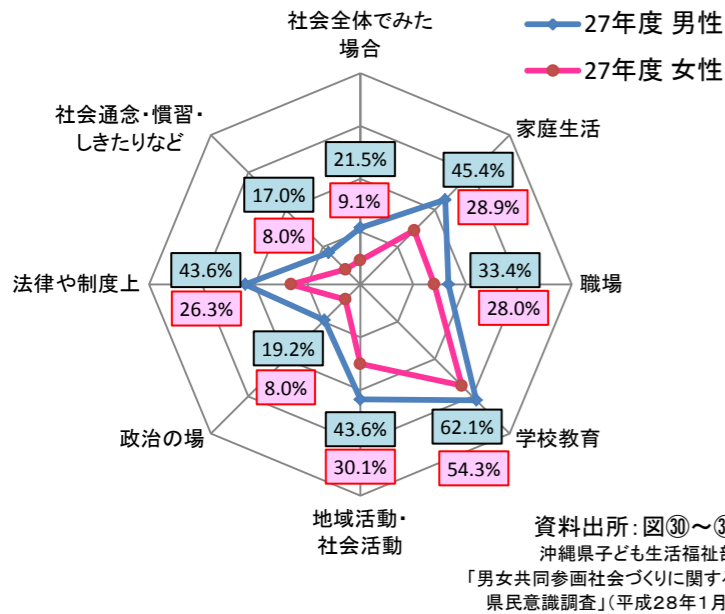


課題5 男女の固定的役割分担意識の解消、働き方改革

社会全体の男女の地位の平等感は低く、意識改革や保育所等の環境整備、両立支援制度の充実、働き方改革等が求められている。

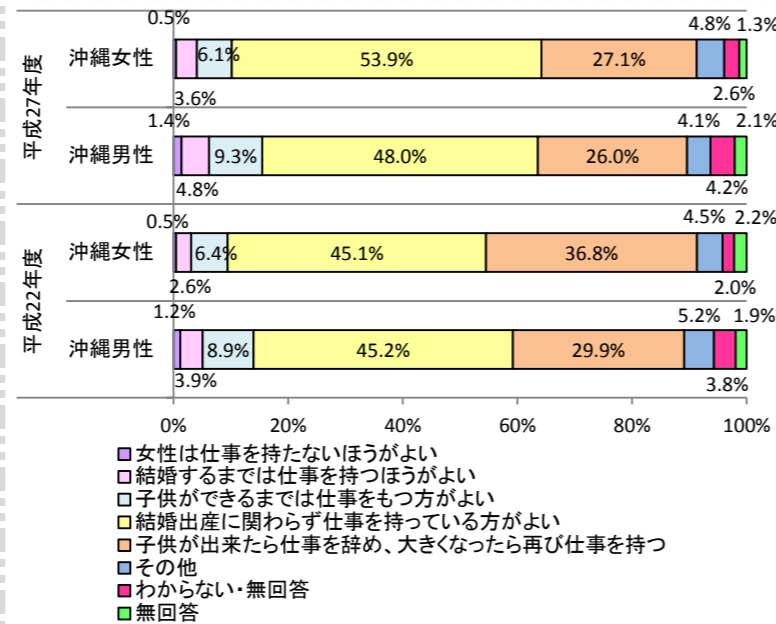
③⑩ 男女の地位の平等感

職場における男女の地位の平等感は、男女ともに3割と低い。



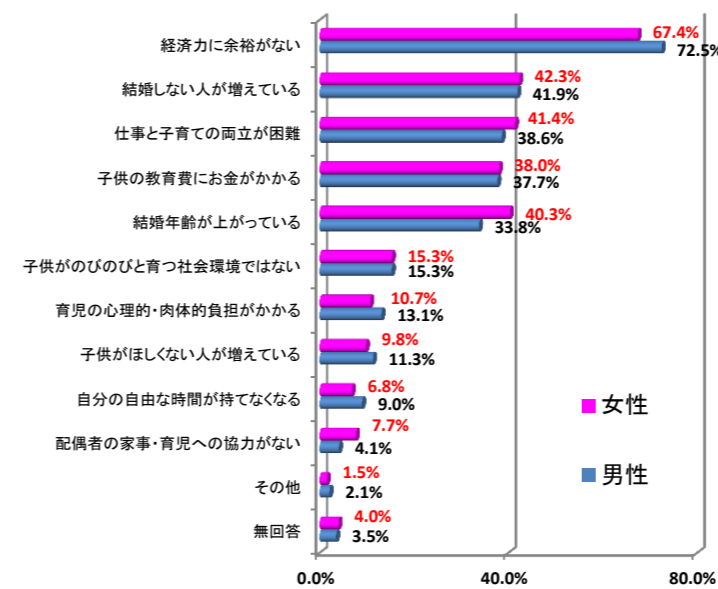
③⑪ 女性が職業を持つことについての考え方

平成22年と比べて、結婚出産に関わらず、仕事を持っている方がよいが、男女とも増えている。



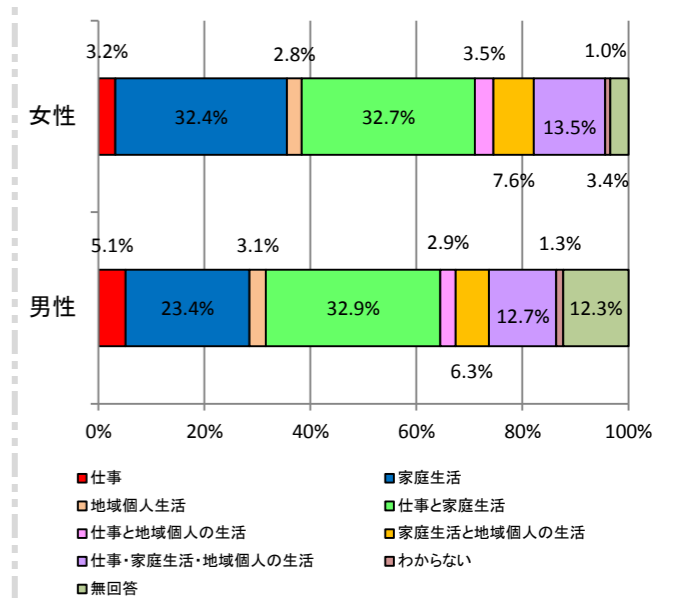
③⑫ 子どもの出生数が減少している原因

出生数が減少している原因として、経済力に余裕がないが男女ともに最も多い。



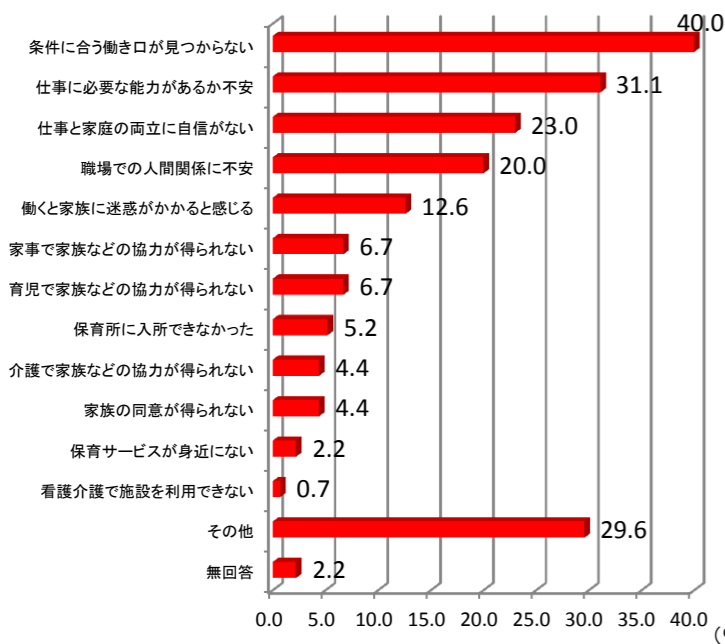
③⑬ 仕事と家庭の両立(ワークライフバランス)中で優先すること

男女ともに、仕事と家庭生活の両方を大切にしている割合が高い。



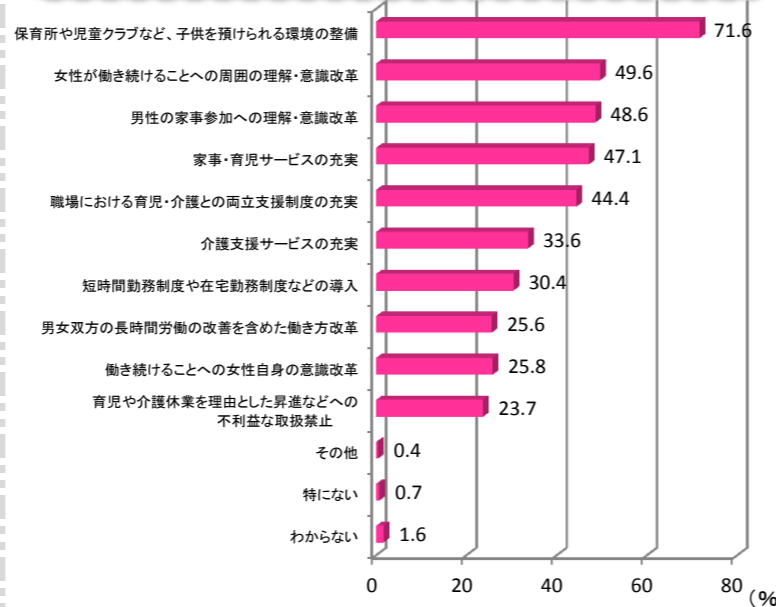
③⑭ 今後働きたいが、現在働くことができない理由(64歳以下の女性)

条件に合う働き口が見つからないが、最も多い。



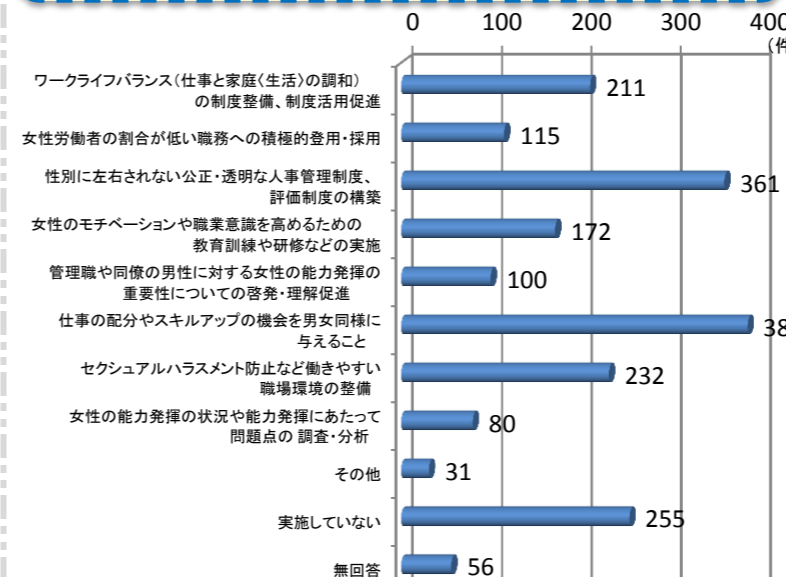
③⑮ 女性が働き続けるために、家族・会社・職場において必要なこと。

「保育所等子供を預けられる環境の整備」が最も多いが、「女性が働き続けること」「男性の家事参加への理解・意識改革」と続いて多く、「育児・介護との両立支援制度の充実」も44%と多い。また、「長時間労働の改善等働き方改革」は26%となっている。



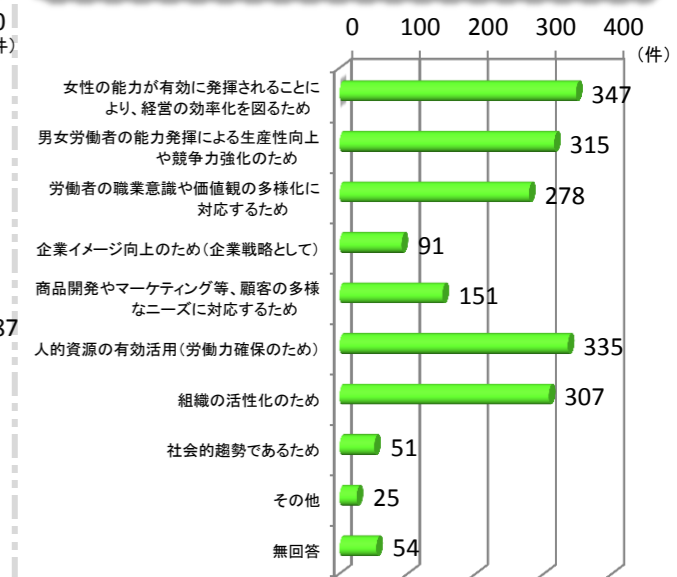
③⑯ 女性が活躍するための取組内容(ポジティブ・アクション)の実施と内容

「仕事の配分やスキルアップの機会を男女同様に与えること」が最も多く、次いで「性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」、「セクハラ防止の職場環境の整備」「ワークライフバランスの制度整備」となっている。



③⑰ 女性が活躍するための取組(ポジティブ・アクション)の実施の理由

「女性の能力が有効に発揮されることにより経営の効率化を図るため」が最も多く、次いで「人的資源の有効活用(労働力確保のため)」「生産性向上や競争力強化のため」「組織の活性化のため」となっている。



資料出所：沖縄県商工労働部「平成28年度沖縄県労働条件等実態調査報告書」

資料出所：沖縄県商工労働部「平成28年度沖縄県労働条件等実態調査報告書」