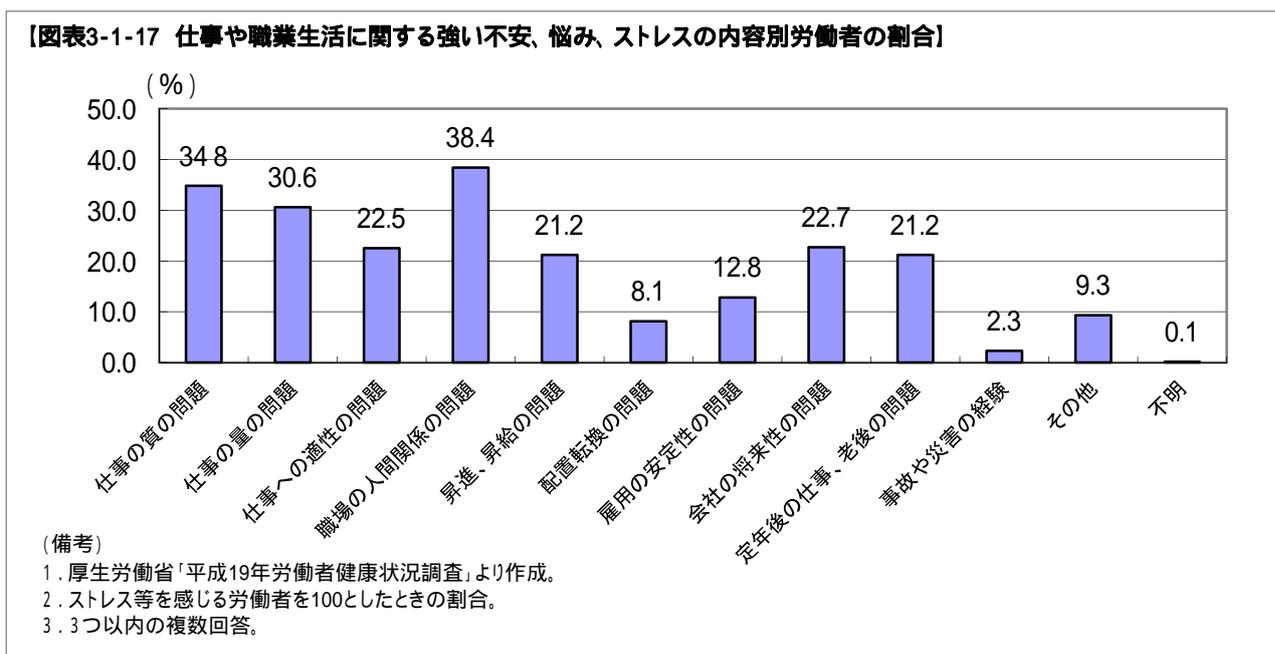
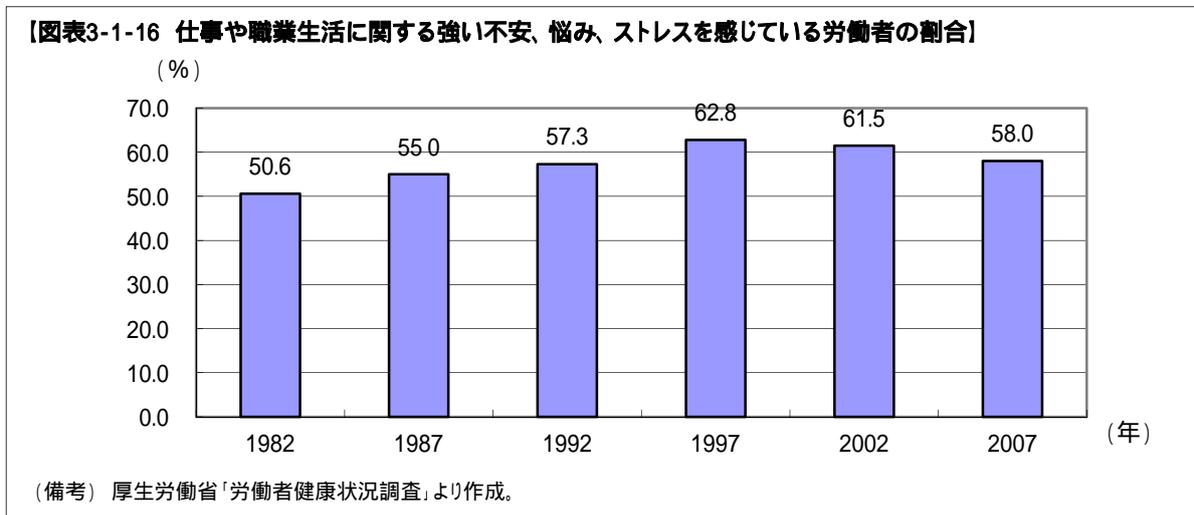
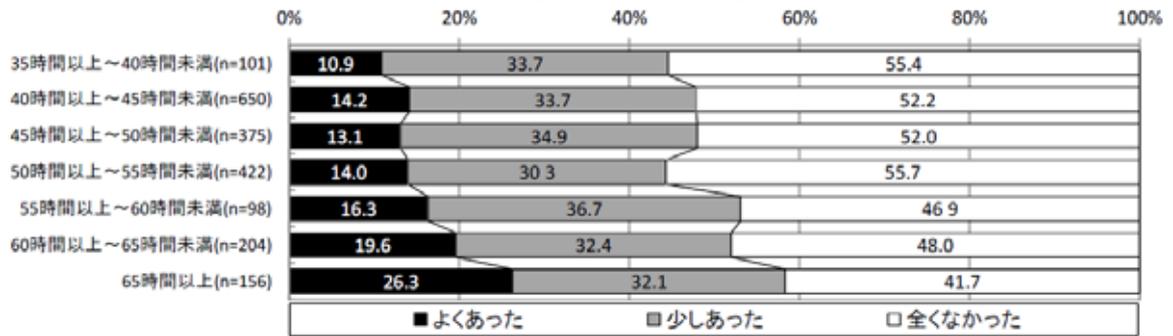


仕事に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者は、58%となっています（図表3-1-16）。具体的なストレスの内容としては、「職場の人間関係の問題」（38.4%）、「仕事の質の問題」（34.8%）、「仕事の量の問題」（30.6%）が多くなっています（図表3-1-17）。



20 歳代から 60 歳代の仕事をしている男性に「この 3 か月くらいの間仕事をやめたいと思ったことがあるか」をたずねたところ、労働時間が長くなるほど、仕事を辞めたいと思ったことがある者が増加する傾向が示されました（図表 3-1-18）。

【図表 3-1-18 男性自身が仕事をやめたいと思ったこと(男性の労働時間別)】



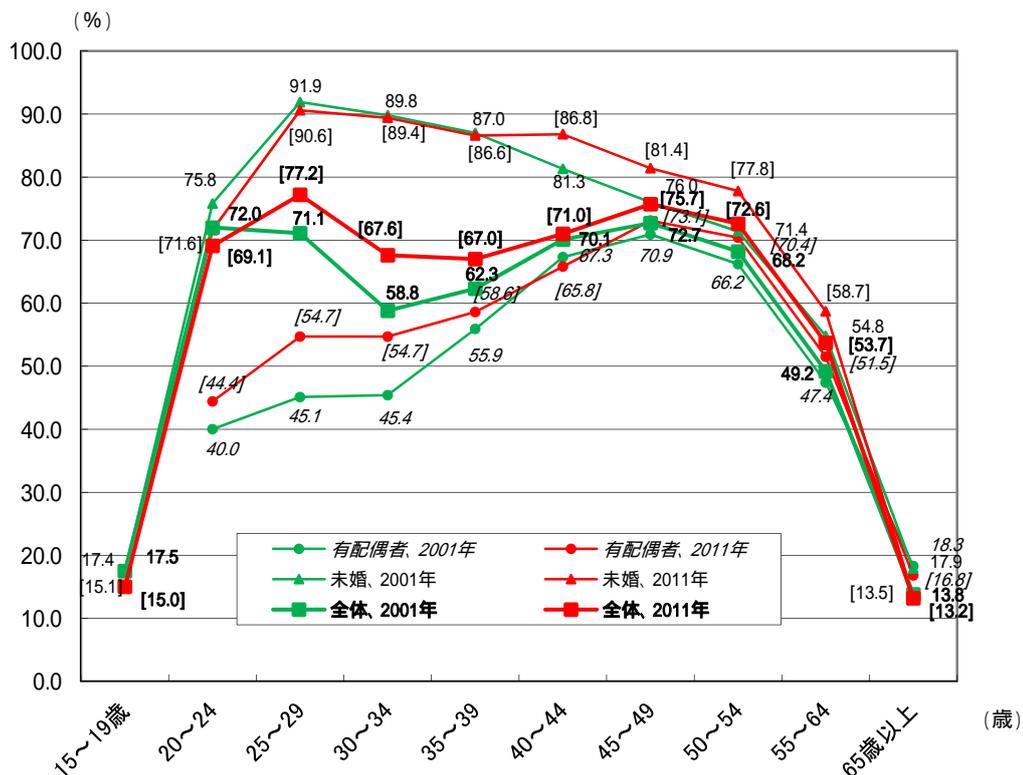
(備考)
内閣府「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査(平成 24 年 4 月)より。

(多様な働き方・生き方の選択)

「憲章」が掲げる仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な姿の3つ目として、多様な働き方・生き方ができる社会があります。これは、性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って多様な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている社会のことです。

女性の年齢階級別労働力率について、全体を経年変化でみると、依然として「M字カーブ」を描いているものの、10年前と比較すると、そのカーブはかなり浅くなっています。また、M字部分の底となっている年齢階級も30歳代前半から後半へと変化し「30～34」歳の労働力率は約9ポイント上昇しています。配偶関係別に10年前と比較すると、未婚では、30歳代までは変化がありませんが、有配偶者ではこの10年で、「25～29」歳の労働力率は約10ポイント、「30～34」歳の労働力率は約9ポイント上昇しました(図表3-1-19)。

【図表3-1-19 女性の労働力人口比率(配偶関係別)】

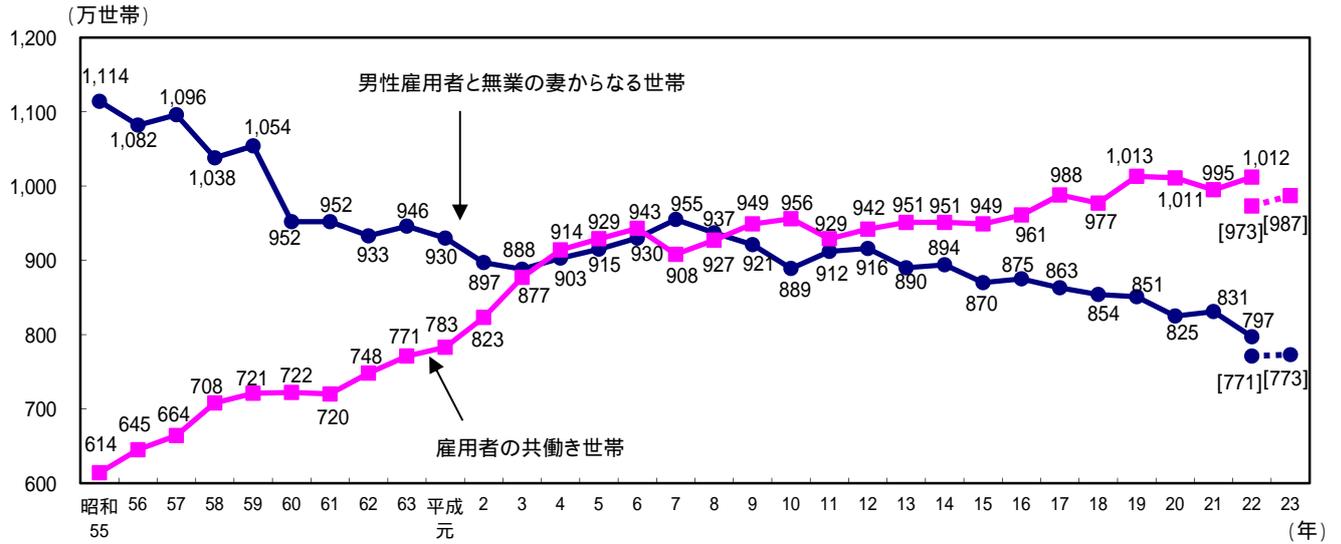


(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。

2. 2011年の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

夫が雇用者(サラリーマン)世帯の妻の就業状況をみると、昭和55年には男性片働きの世帯数は共働きの世帯数の2倍近くありましたが、平成に入ってから、共働き世帯数が上回り、現在も両者の差は広がる傾向にあります(図表3-1-20)。

【3-1-20 共働き等世帯数の推移】

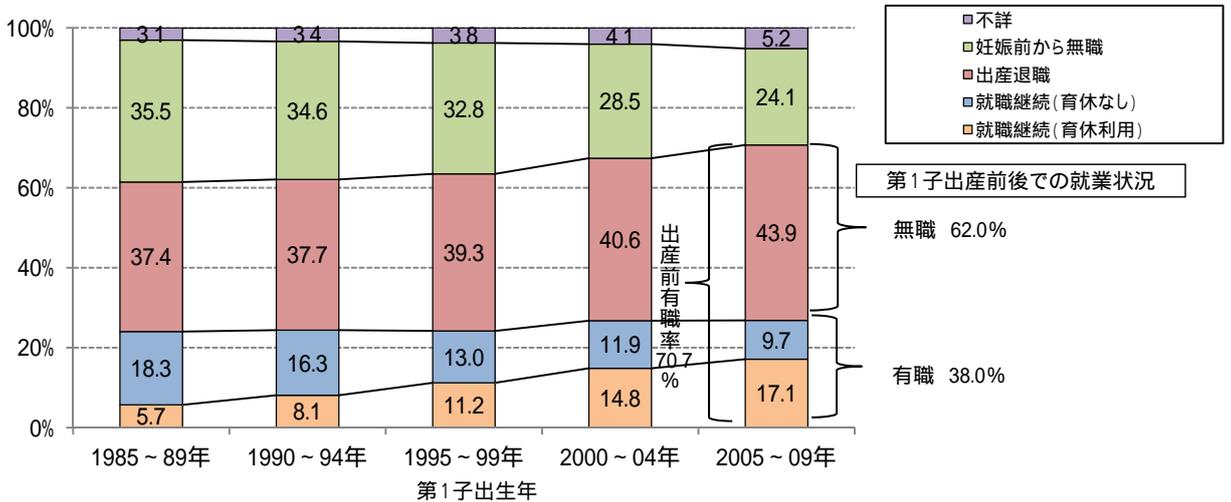


(備考) 1.昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。
 2.「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
 3.「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
 4.平成22年及び23年の[]内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

また、妻の就業状況の変化を見ると、妊娠前に就業していた妻の割合が増加していますが、出産退職する妻の割合も増えており、一方、出産後も働いている妻の割合も微増の傾向です。

育児休業制度の利用は拡大するも、出産前に就業している女性のうち第1子出産前後で継続して就業している者の割合は長期的にあまり変化していません(図表3-1-21)。

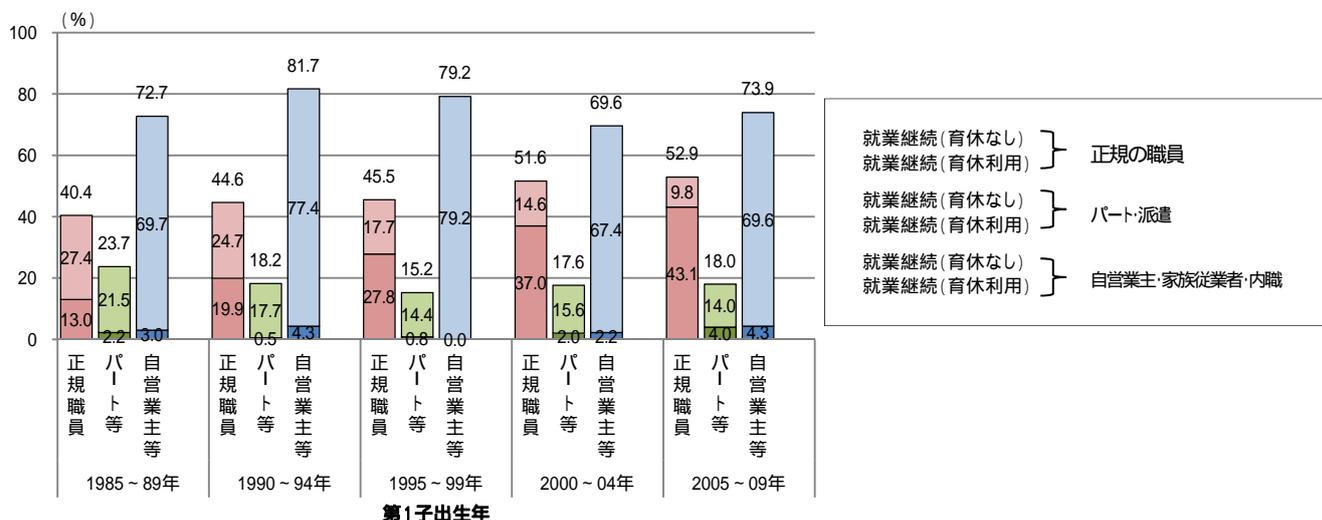
【図表3-1-21 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況】



(備考)
 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
 出産退職 - 妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

これを正規の職員とパート・派遣に分けてみると、正規の職員は就業を継続している者の割合が増加しているのに対し、パート・派遣は就業を継続する者の割合が正規の職員に比べて少なく、また、1985～89年から1995～99年にかけて減少し、その後微増しています（図表3-1-22）。

【図表3-1-22 出産前有職者の就職継続率(職業形態別)】

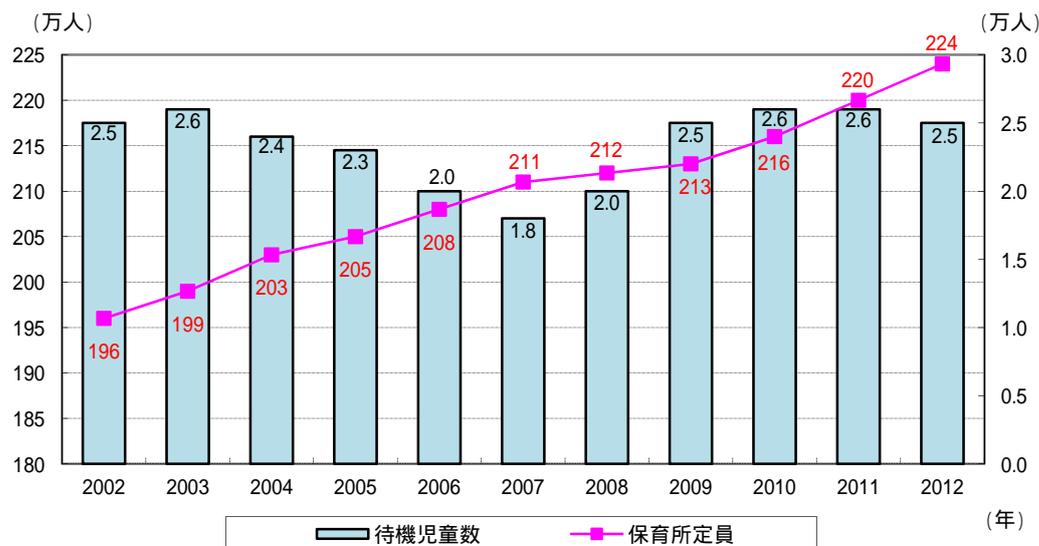


(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

仕事と生活の両立を図るため、保育サービスの充実は重要な課題です。待機児童の数は2004年以降4年間減少してきたものの、保育所の定員増にもかかわらず、2008年～2010年は3年連続で増加したが、2012年は2年連続で減少し、2万4,825人となっています。女性の就業意欲の長期的な高まりに加え、家計のために仕事に出たいという人が増えている状況においては、引き続き、特に都市部における保育所をめぐる状況は深刻です（図表3-1-23）。

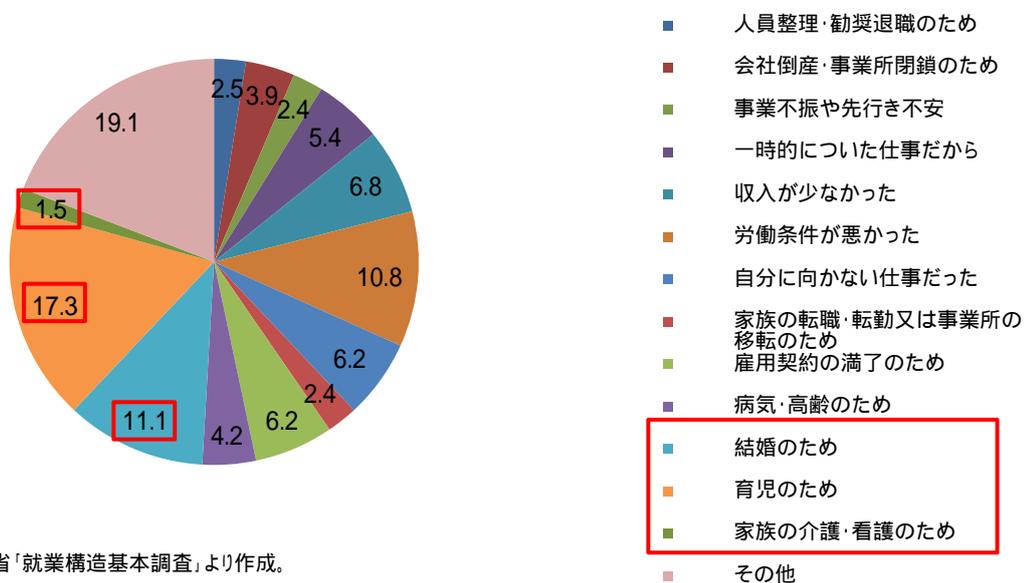
【図表3-1-23 待機児童数と保育所定員の推移】



(備考) 厚生労働省「保育所関連状況とりまとめ(平成24年)」より作成。

過去5年の間に離職(「転職」・「離職非就業」)をした女性(25~44歳)のうち、離職理由を育児とする者が17.3%、結婚とする者が11.1%、家族の介護・看護とする者が1.5%となっています(図表3-1-24)。

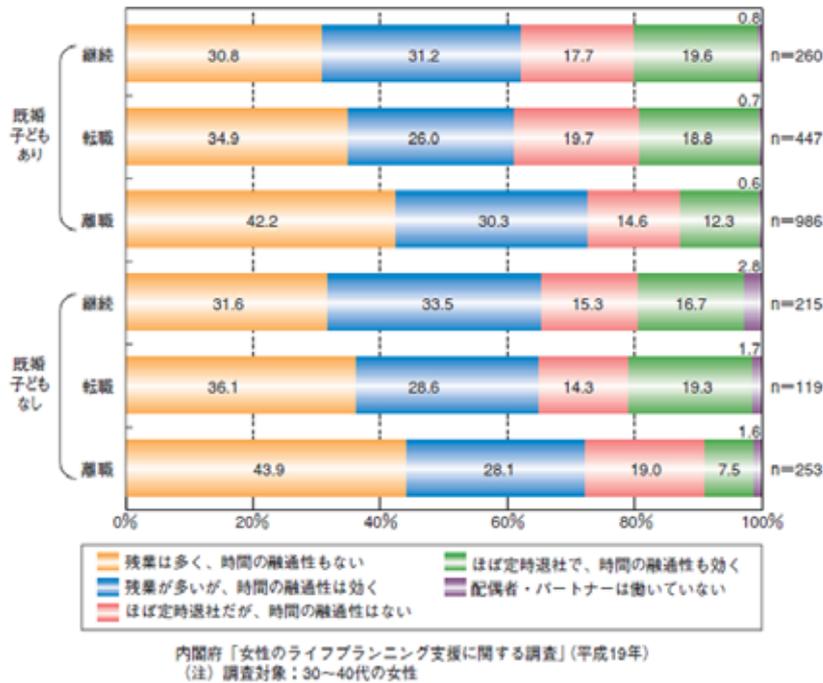
【図表3-1-24 過去5年以内離職した人の離職理由(2007年、女性(25~44歳))】



(備考) 総務省「就業構造基本調査」より作成。

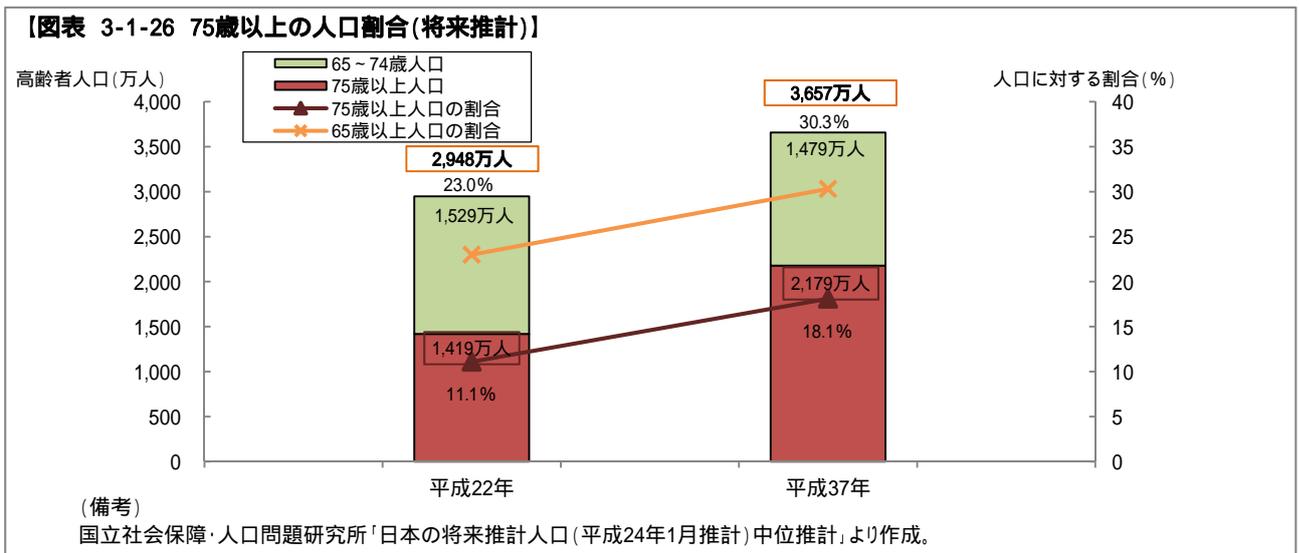
また子どもの有無にかかわらず、妻が離職している家庭では、夫の残業が多く、時間の融通性もない働き方をしている割合が高くなっています(図表3-1-25)。

【図表 3-1-25 妻のライフコースと夫の働き方】



今後、高齢化の進展が見込まれる中で、介護と仕事の両立も重要な課題です。

2025年(平成37年)には、総人口に占める65歳以上の人口の割合は、現在の約2割(23.0%)から約3割(30.3%)に増加すると推計されています。また、75歳以上の人口の割合も増加し、65歳以上の高齢者全体の約6割が75歳以上となると見込まれます(図表3-1-26)。



平成21年度では、75歳以上高齢者の約3割が要介護者であり、要介護認定率は、65～74歳の約7倍となっています(図表3-1-27)。

【図表 3-1-27 年齢別要介護認定率】

	第1号 被保険者数	要介護認定者数	要介護認定率
65～74歳の 高齢者	1514.4 万人	64.3 万人	4.20%
75歳以上 高齢者	1377.3 万人	405.3 万人	29.40%

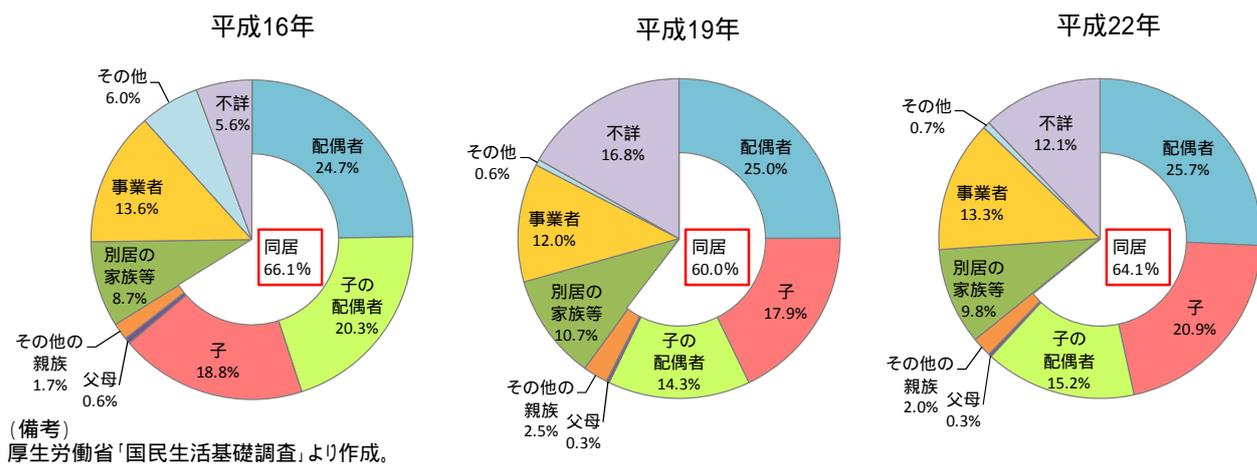
約7倍

(備考)

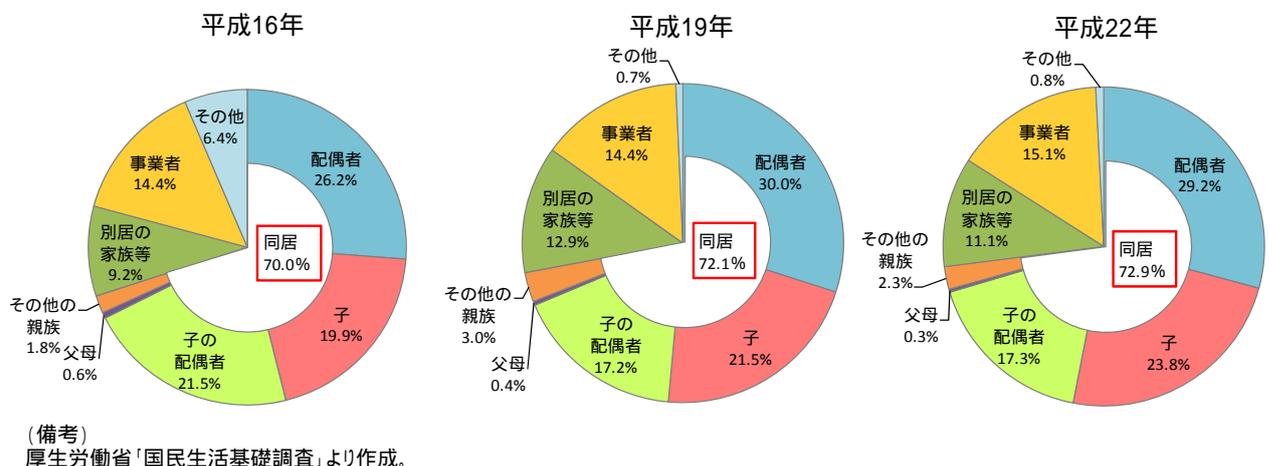
1. 厚生労働省「平成21年度介護保険事業状況報告」より作成。
2. 要介護認定率は、第1号被保険者総数に占める要介護(要支援)認定者総数の比率。

主な介護者を見ると同居の親族(配偶者・子の配偶者・子)が6割と中心であり(図表 3-1-28)、同居介護者の中の男性の割合は増加しています。また、同居介護者は、男女ともに50歳代以上の割合が高くなっています(図表 3-1-29)。

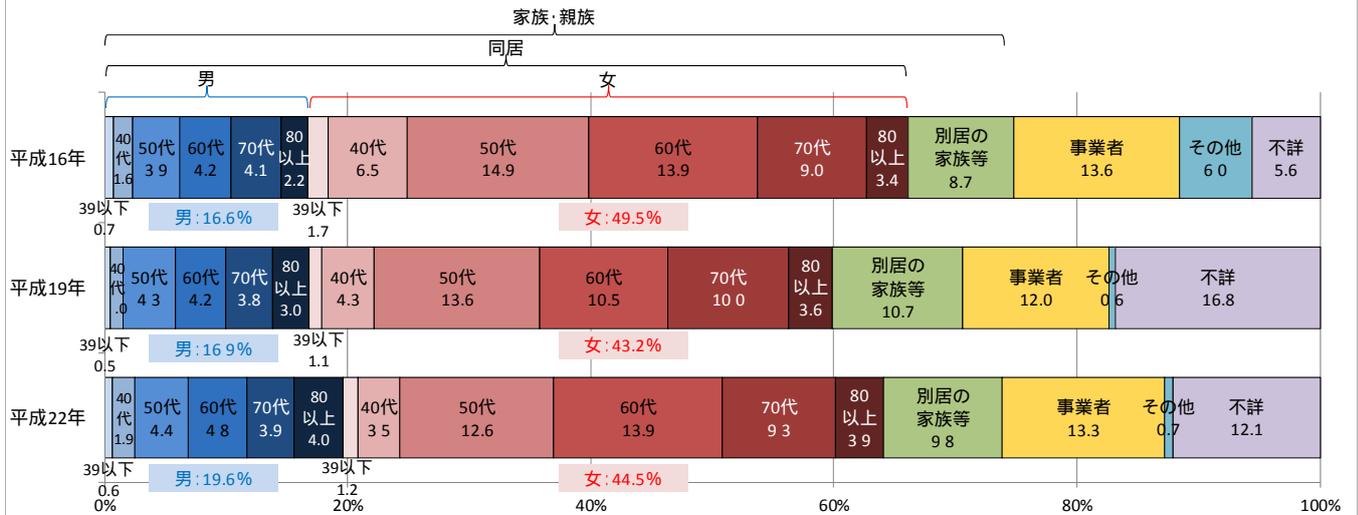
【図表 3-1-28 要介護者等からみた主な介護者の続柄】



【参考】上記から主な介護者の続柄が「不詳」を除いた割合



【図表 3-1-29 介護者の構成割合の年次推移】

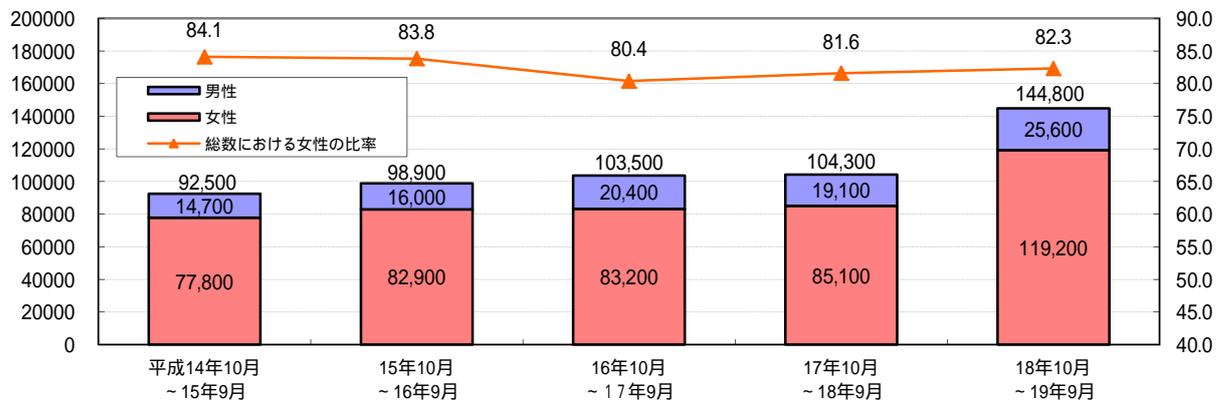


(備考)
厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は増加傾向にあり、平成18(2006)年10月から19(2007)年9月の1年間で14万4,800人となっています。これを男女別にみると、女性の離職・転職者数は11万9,200人で、全体の82.3%を占めています(図表3-1-30)。

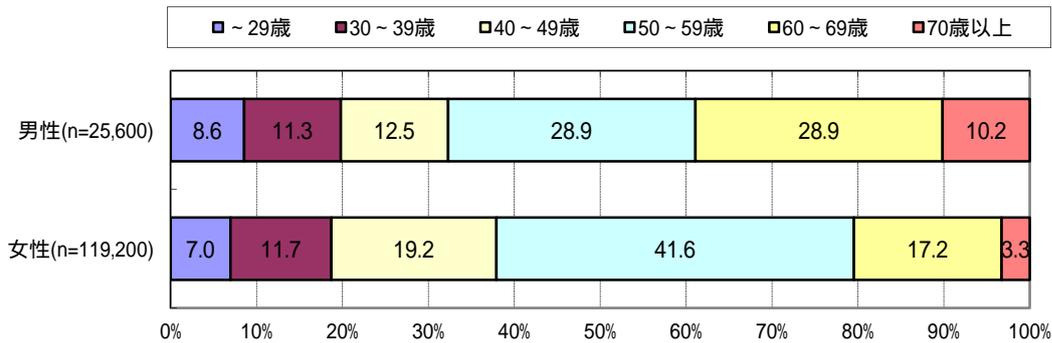
また、男女・年齢別にみると、男性は50代及び60代が最も多くそれぞれ28.9%となっている一方、女性は50代が41.6%と最も多く、次いで40代の19.2%となっています(図表3-1-31)。

【図表3-1-30 介護・看護を理由に離職・転職した就業者数】



(備考)
1. 総務省「就業構造基本調査」(平成19年)より。
2. 複数回離職・転職した者については、前職についてのみ回答しているため、前職以前の離職・転職については数値に反映されていない。

【図表3-1-31 介護・看護を理由に離職・転職した人の年齢構成割合
(平成18年10月～19年9月に離職・転職した人)】



(備考)
総務省「就業構造基本調査」(平成19年)より。

介護期間中に仕事を辞めた経験のある者の勤務先を辞めたきっかけについてみると、家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め転職した者(在職者-転職組)は「当時の勤務先では労働時間が長かったため」が46.3%と最も多く、以下「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため」(44.9%)、「当時の勤務先では介護休業を取得することができなかった/取得しづらかったため」(30.1%)が続きます。一方、介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞めた者(離職者)は「自分の意志で介護に専念しようと思ったため」が40.3%と最も多くなっており、以下「当時の勤務先では介護休業を取得することができなかった/取得しづらかったため」(27.5%)、「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため」(26.1%)と続きます(図表3-1-32)。

【図表 3-1-32 介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の、勤務先を辞めたきっかけ(複数回答)】

(上位5位の回答及び「仕事と介護の両立が難しかったためではない」を抽出)
在職者(転職組)・離職者のみの設問 n=1,764

在職者 - 転職組	合計 (n)	当時の勤務先 では労働時間 が長かったため	当時の勤務先 では入社・退社 時刻を自分の 都合で変えるこ とができなかつ たため	当時の勤務先 では介護休業 を取得すること ができなかつ た/取得しづら かったため	当時の勤務先 では在宅勤務 を行うことがで きなかったため	自分の意志で 介護に専念しよ うと思ったため	仕事と介護の 両立がむずかし かったためでは ない	非該当
		815	46.3%	44.9%	30.1%	22.5%	18.9%	
離職者	合計 (n)	自分の意志で 介護に専念しよ うと思ったため	当時の勤務先 では介護休業 を取得すること ができなかつ た/取得しづら かったため	当時の勤務先 では入社・退社 時刻を自分の 都合で変えるこ とができなかつ たため	当時の勤務先 では在宅勤務 を行うことがで きなかったため	当時の勤務先 では労働時間 が長かったため	仕事と介護の 両立がむずかし かったためでは ない	非該当
		949	40.3%	27.5%	26.1%	23.0%	22.0%	

(備考)

- みずほ情報総研(株)厚生労働省委託事業「平成21年度仕事と介護の両立に関する事業把握のための調査研究事業報告書(平成22年3月)より。
- 調査対象者 全国の30歳～64歳までの男性・女性
本人または配偶者の家族に65歳以上の何らかの介護が必要な家族がいる(居住地は問わない)
本人がその家族の介護を行っている(自らが「介護を行っている」と考えればよい)の3条件をすべて満たした者を調査対象としている。

家族の介護、看護のために離職し、調査時点で無業者のうち40歳代で約7割、50歳代で約5割、60歳代で約3割が就業を希望しています（図表3-1-33）。

【図表 3-1-33 家族の介護・看護のために離職した者の年代別、就業状態別、就業希望の有無、求職活動の有無】

(人)

現在の就業状況 前職の職業	40歳代			50歳代			60歳代		
	総数	管理的 職業従事者	専門的・ 技術的 職業従事者	総数	管理的 職業従事者	専門的・ 技術的 職業従事者	総数	管理的 職業従事者	専門的・ 技術的 職業従事者
離職者総数	2,935,700	19,100	309,700	3,055,300	69,800	257,500	3,864,700	196,600	324,800
離職理由が「家族の介護・看護のため」総数	93,900	600	9,800	220,400	1,600	26,600	133,000	1,900	10,500
有業者	38,900	100	4,900	60,000	1,000	7,700	17,400	300	1,600
無業者・・・	55,000	500	4,900	160,400	600	18,900	115,600	1,600	8,900
うち就業希望者・・・	37,800	200	2,800	75,800	500	6,400	37,600	500	2,200
うち求職者・・・	16,300	200	1,100	35,300	300	2,600	12,900	300	1,200
現在無業者のうち就業希望者の割合（ / ）	68.7%	40.0%	57.1%	47.3%	83.3%	33.9%	32.5%	31.3%	24.7%
現在無業者のうち求職者の割合（ / ）	29.6%	40.0%	22.4%	22.0%	50.0%	13.8%	11.2%	18.8%	13.5%

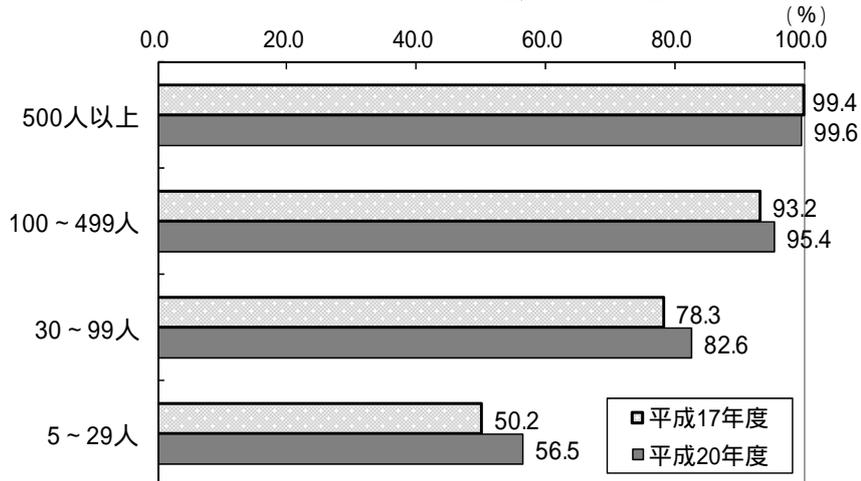
(備考)

1. 総務省「平成19年就業構造基本調査 新職業分類特別集計」より作成。(平成21年12月改定日本標準職業分類による。)
2. 平成14年10月以降5年間に前職を辞めた転職就業者及び離職非就業者。

育児・介護休業法に基づく介護休業制度の規定がある事業所（従業員5人以上）の割合は、61.7%と前回調査（55.6%）に比べ上昇しており、事業所規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高く、100人以上では規定の整備状況が9割を超えています（図表3-1-34）。

一方、利用状況を見ると、前回調査より増加しているものの、平成20年度で0.06%（女性0.11%、男性0.03%）と低い割合にとどまっています（図表3-1-35）。

【図表 3-1-34 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合
平成 20 年度、平成 17 年度】



(備考)
厚生労働省「平成 20 年度雇用均等基本調査」より。

【図表 3-1-35 介護休業者割合】

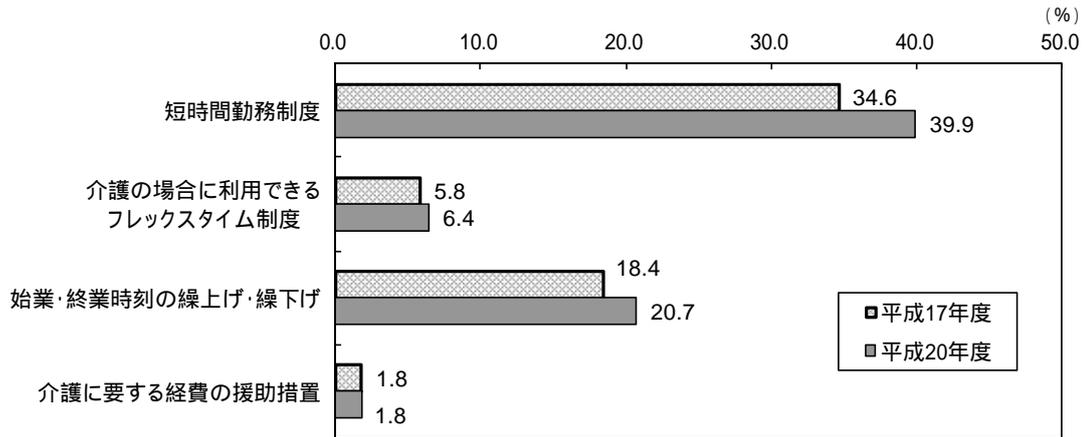
	男女計		女性		男性	
	常用労働者計	介護休業者	女性常用労働者計	介護休業者	男性常用労働者計	介護休業者
平成17年度	100.0	0.04	100.0	0.08	100.0	0.02
平成20年度	100.0	0.06	100.0	0.11	100.0	0.03

(備考)
1. 厚生労働省「平成 20 年度雇用均等基本調査」より。
2. 「介護休業者」割合は、常用労働者に占める調査前年度1年間に介護休業を開始した者の割合。

次に、育児・介護休業法に基づく介護のための勤務時間短縮等の措置の各種制度の導入状況を見ると、「短時間勤務制度」が39.9%(平成17年度34.6%)と最も多くなっています(図表3-1-36)。

一方、利用状況を見ると、制度の導入状況が高い「短時間勤務制度」でも0.04%(平成17年度0.06%)と著しく低くなっています(図表3-1-37)。

【図表 3-1-36 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況(複数回答)】



(備考)
厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」より。

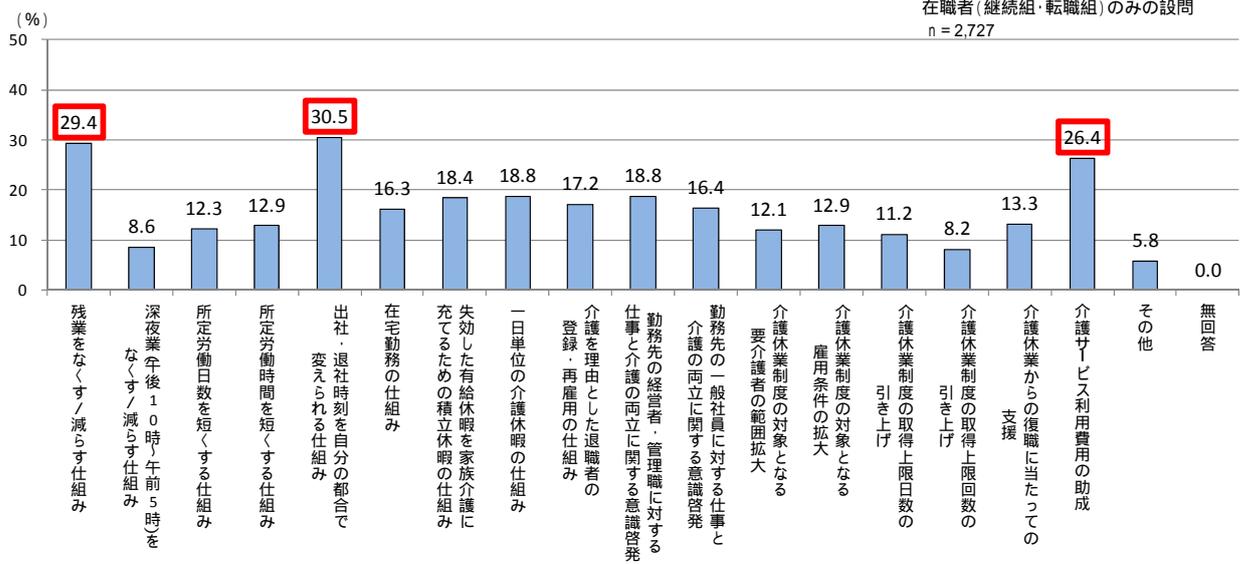
【図表 3-1-37 介護のための勤務時間短縮等の措置の各制度の利用者割合】

	制度あり事業所の常用労働者計	短時間勤務制度利用者	介護の場合に利用できるフレックスタイム制度利用者	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ利用者	介護に要する経費の援助措置利用者
平成17年度	100.0	0.06	0.01	0.01	0.03
平成20年度	100.0	0.04	0.02	0.04	0.04

(備考)
1. 厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」より。
2. 「利用者」割合は、措置の制度がある事業所における常用労働者のうち、調査前年度1年間に各制度の利用を開始した者(開始予定の申出をしているものを含む。)の割合。
3. 平成17年度調査では同一労働者が期間内に2回以上利用した場合は1回として計上したが、平成20年度調査では同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上した。
なお、両調査とも同一労働者が2つ以上の制度を利用した場合は、それぞれに1人として計上した。

介護と仕事の両立促進のために必要な勤務先による支援について上位3位をみると、「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」が30.5%と最も多く、次いで、「残業をなくす/減らす仕組み」29.4%、「介護サービス利用費用の助成」26.4%が続きます(図表3-1-38)。

【図表 3-1-38 仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援(複数回答)】



(備考)

1. みずほ情報総研(株)厚生労働省委託事業「平成21年度仕事と介護の両立に関する事業把握のための調査研究事業報告書(平成22年3月)より作成。

2. 本調査では対象者(n=3,676)を以下の3Gに分類している。

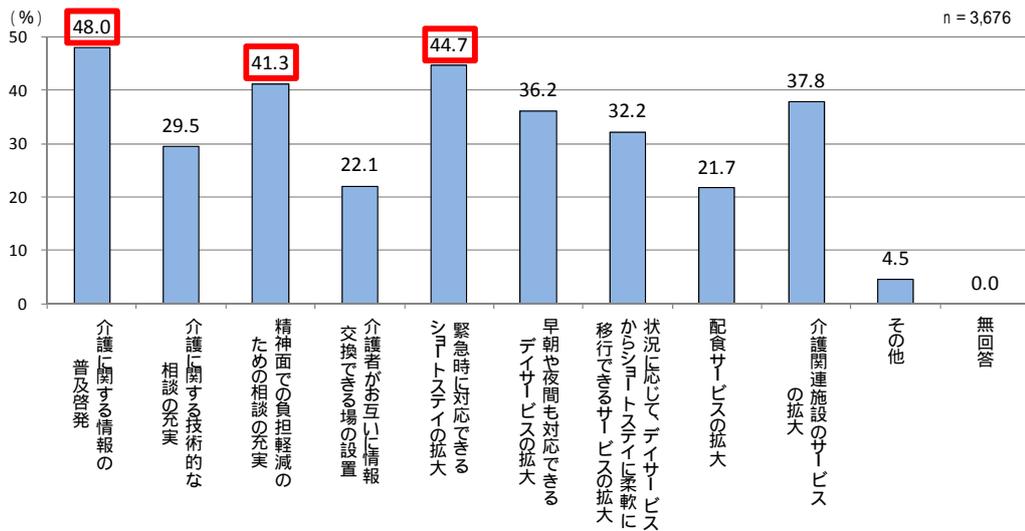
当該家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者「在職者G(継続組)」(n=1,803)

当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者「在職者G(転職組)」(n=924)

当該家族の介護をきっかけとして概ね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者「離職者G」(n=949)

次に、介護と仕事の両立を促進するために必要な地域や社会による支援として、「介護に関する情報の普及啓発」、「緊急時に対応できるショートステイの拡大」、「精神面での負担軽減のための相談の充実」等を挙げる者が多くなっています(図表3-1-39)。

【図表 3-1-39 仕事と介護の両立に必要な地域や社会による支援(複数回答)】



(備考)

みずほ情報総研(株)厚生労働省委託事業「平成21年度仕事と介護の両立に関する事業把握のための調査研究事業報告書(平成22年3月)より作成。