

第4節 多様な働き方・生き方が選択できる社会に関する数値目標設定指標の動向

「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・生き方が選択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様々な働き方や生き方に挑戦できる機

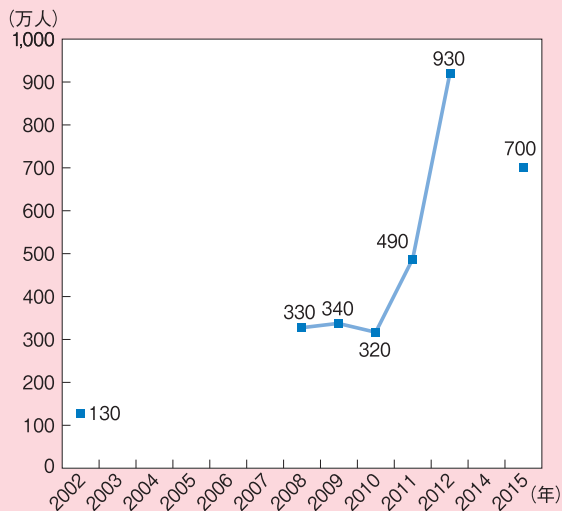
会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている社会のことです。

〈数値目標〉

⑧在宅型テレワーカーの数

在宅型テレワーカーについては、2008年から2010年までは300万人台で推移していましたが、2011年、2012年では大幅に増加しています。2012年に国土交通省が実施したテレワーク人口実態調査による分析では、2011年と比較して440万人増加し、就業者人口の14.2%、約930万人と推計され、2015年の目標値（700万人）を上回りました（図表3-4-1）。

【図表 3-4-1 在宅型テレワーカーの数】



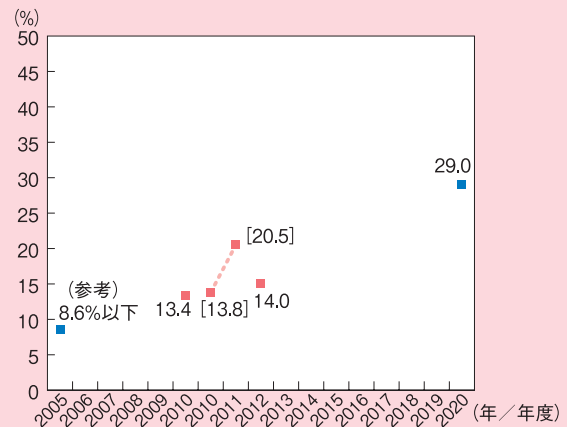
(備考)

1. 国土交通省「テレワーク人口実態調査」による。
2. 在宅型テレワーカーとは、ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ICTを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人のうち、自宅（自宅兼事務所を除く）でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている（週1分以上）人。

⑨短時間勤務を選択できる事業所の割合

短時間勤務を選択できる事業所の割合（育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）は2012年度は、2010年度の13.4%から上昇し14.0%となっています（図表3-4-2）。

【図表 3-4-2 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間制社員制度等）】



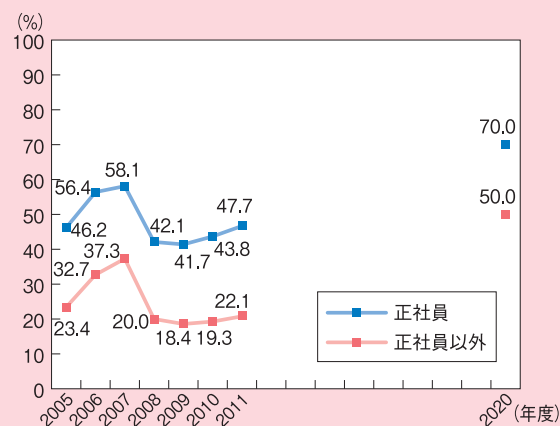
(備考)

1. 2010年度以降の値は「雇用均等基本調査」より作成。フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が、短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる短時間正社員制度（育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く。）。2005年の値は「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」より参考値として作成。短時間勤務制の事由（複数回答）のうち、「自己啓発」、「地域活動」、「高齢者の退職準備」、「その他事由」、「事由を問わず認める」について集計。
2. 2010年度以降は年度。点線の折れ線で示した2010、2011年度の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合

自己啓発を行っている労働者の割合を見ると、2007年度までは増加傾向にありましたが、経済状況の悪化等の影響により2008年度に急減しました。しかし2011年度は正社員(47.7%)、正社員以外(22.1%)ともに2年連続で上昇しています(図表3-4-3)。

【図表 3-4-3 自己啓発を行っている労働者の割合】



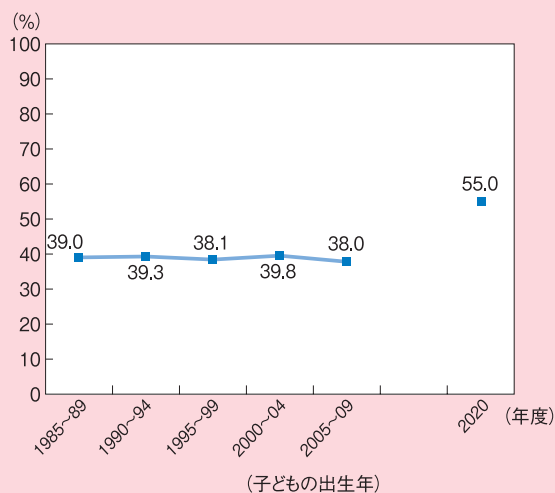
(備考)

- 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
- 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動という(職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない)。
- 年度は調査対象年度。
- 「正社員」とは、常用労働者(期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者)のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率

第1子出産前後の女性の継続就業率を見ると、長期的にほぼ横ばいで推移しているものの、子どもの出生年が2005～2009年である女性の就業継続率は38.0%となり、同2000～2004年である女性の就業継続率に比べ低下しています(図表3-4-4)。正規の職員とパート・派遣等に分けて見ると、正規の職員は就業を継続している者の割合が増加し、5割を超えているのに対し、パート・派遣は就業を継続する者の割合が2割に達しておらず、パート・派遣等非正規雇用者については、第1子出産を機に退職する女性の割合が特に高い状況にあります(参考図表)。

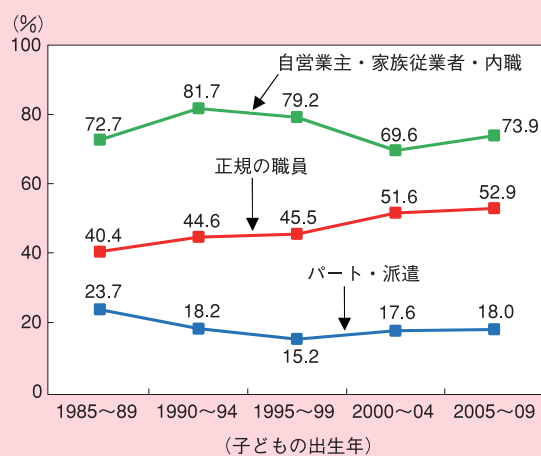
【図表 3-4-4 第1子出産前後の女性の継続就業率】



(備考)

- 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。
- 数値は、当該年間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠判明時に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合。

【参考 第1子出産前後の女性の継続就業率(就業形態別)】



(備考)

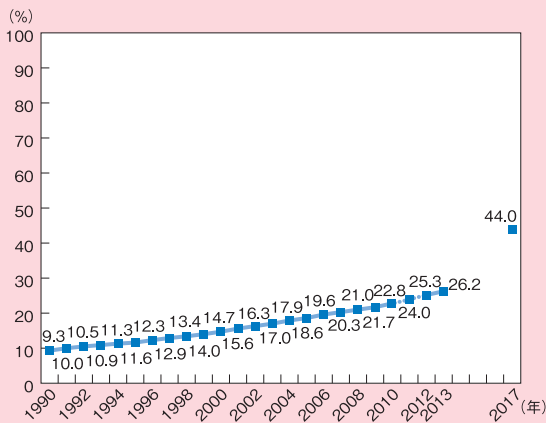
- 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
- 数値は、当該年間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠判明時に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合を、第1子妊娠前の就業形態別にみたもの。
- 就業形態は回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

⑫保育等の子育てサービスを提供している割合

待機児童の8割を占める3歳未満児の公的保育サービスの利用割合（3歳未満児の保育所利用児童数の人口比）については、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であり、2013年4月1日時点で26.2%と、2007年の20.3%から上昇しています（図表3-4-5）。

放課後児童クラブ（小学1～3年生の放課後児童クラブ登録児童数の就学児童数に対する割合）については、2013年は24.0%となり、引き続き増加しています。なお、クラブ数については、2012年の21,085か所から2013年の21,482か所へと引き続き増加しています（図表3-4-6）。

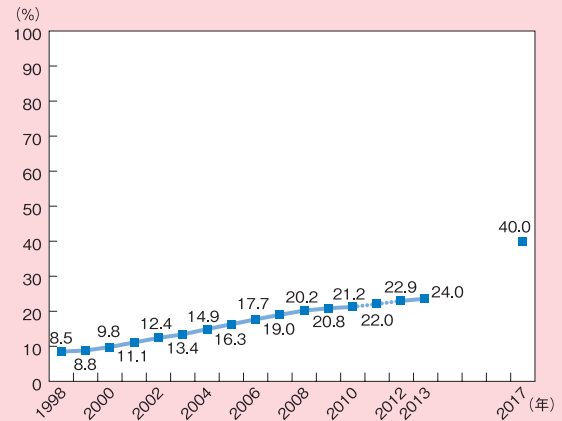
【図表3-4-5 保育サービス（3歳未満児の保育所利用児童数の人口比）】



(備考)

1. 3歳未満人口は総務省「人口推計」、「国勢調査」より作成。保育所利用児童数は厚生労働省「福祉行政報告例」より作成。ただし、2007～2009年は「保育所の状況等について」、2010年以降は「保育所関連状況取りまとめ」より作成。
2. 人口は前年10月1日現在、保育所利用児童数は当年4月1日現在の数値。
3. 保育所利用児童数の2011年の数値については、東日本大震災の影響によって調査を実施できなかった岩手県、宮城県、福島県の8市町村（岩手県陸前高田市・大槌町、宮城県山元町・女川町・南三陸町、福島県浪江町・広野町・富岡町）を除いている。

【図表3-4-6 放課後児童クラブ（小学1～3年生の放課後児童クラブ登録児童数の就学児童数に対する割合）】



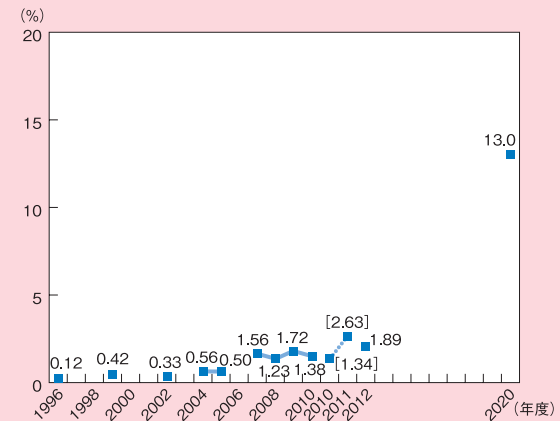
(備考)

1. 放課後児童クラブ登録児童数は、厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況について」による各年5月1日現在の数値。2011年の数値は、岩手県及び福島県の12市町村を除いたもの。
2. 就学児童数は、文部科学省「学校基本調査」による年度値。数値は毎年5月1日現在。2013年の値は速報値。

⑬男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率については、男性が育児休業を取得しやすい環境が整っていないこと等により、2000年代前半までは1%を下回り、その後上昇傾向に推移し2011年度に2.63%になったものの、2012年度は前年度より0.74ポイント低下の1.89%となり、非常に低い水準で推移しています（図表3-4-7）。

【図表3-4-7 男性の育児休業取得率】



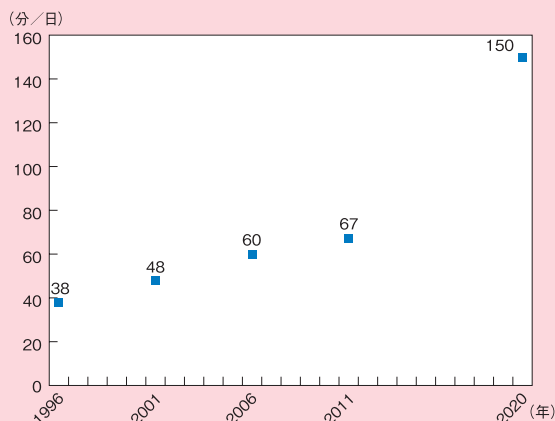
(備考)

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、2007年以前は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。
2. 数値は、調査前年度1年間（平成23年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間）に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の割合。
3. 点線の折れ線で示した2010、2011年度の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

⑭6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間については、2006年は2001年に比べて12分増加しましたが、2011年は67分と2006年に比べて7分の増加にとどまり、引き続き数値目標に対し低水準で推移しています(図表3-4-8)。

【図表 3-4-8 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間】



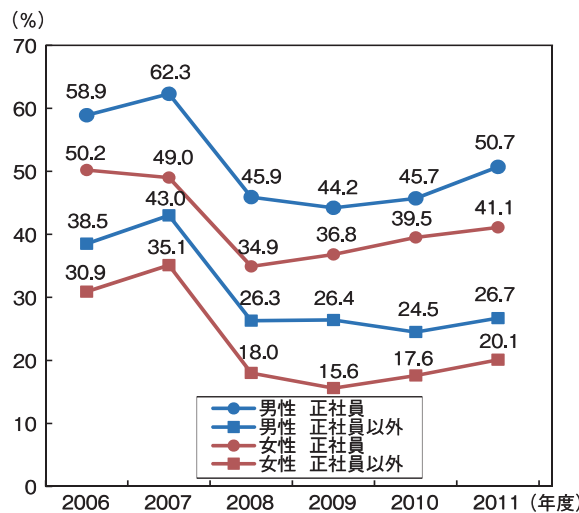
(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 数値は、夫婦と子どもから成る世帯における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計。

(自己啓発について)

自己啓発を行っている労働者の割合を、男女別、就業形態別に見ると、正社員、正社員以外ともに、男性の方が自己啓発を行っている労働者の割合が高くなっています(図表3-4-9)。また、「自己啓発に問題があるとした労働者」の割合は、正社員、正社員以外ともに、男性より女性の方が高く、また、男女ともに正社員以外より正社員の方が高くなっています。問題点の内容については、男性(正社員、正社員以外)と女性(正社員)は、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最も多く、特に男性の正社員では6割を超えています。次いで「費用がかかりすぎる」が多くなっています。次いで、正社員以外の男性は「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」、「自分の目指すべきキャリアがわからない」が多くなっています。正社員以外の女性は、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」とする者の割合が41.7%と最も多く、次いで「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」が多くなっています(図表3-4-10-①、図表3-4-10-②)。

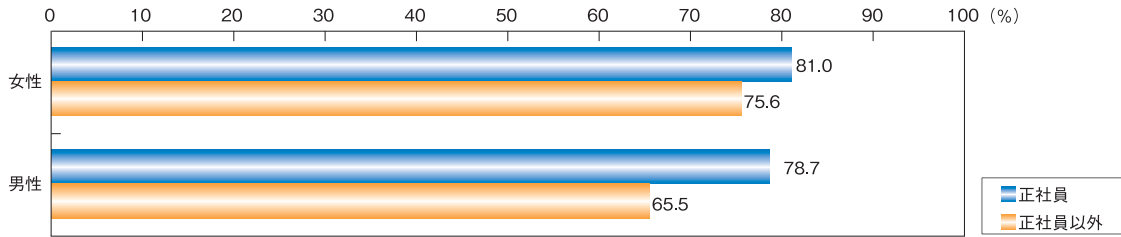
【図表 3-4-9 自己啓発を行っている労働者の割合(男女別)】



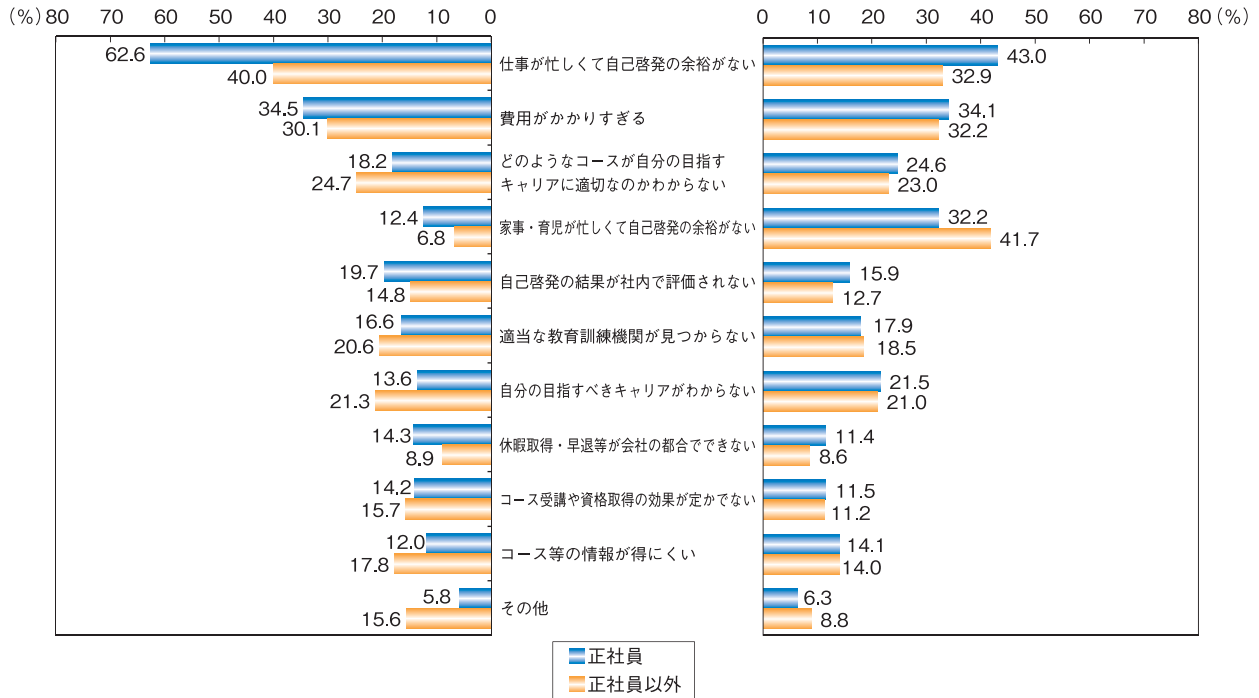
(備考)

1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう(職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない)。
3. 年度は調査対象年度。
4. 「正社員」とは、常用労働者(期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者)のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

【図表 3-4-10-① 自己啓発に問題があるとした労働者（男女別）】



【図表 3-4-10-② 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（男女別）】



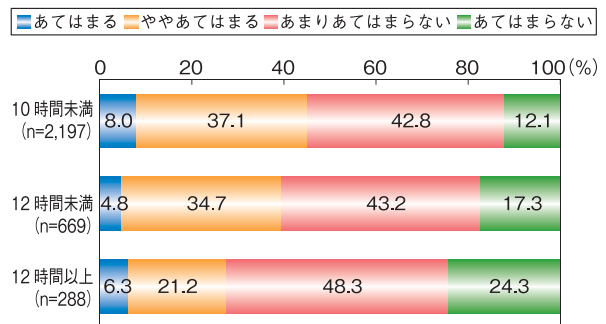
(備考)

- 厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」より作成。
- 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
- 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。
- 複数回答。

1日当たりの労働時間別に自己啓発の取り組みやすさを見ると、労働時間が短い労働者ほど自己啓発に取り組みやすいと感じる者の割合が高くなっています（図表 3-4-11）。

また、自己啓発を行う者に対する上司の評価について部下が抱えているイメージを自己啓発の実施意向や実施状況別に見ると、「時間を効率的に使える人」、「評価される人」などのポジティブな評価をしていると感じる労働者ほど、自己啓発に取り組んでいる、または取り組む意向がある割合が高くなっています（図表 3-4-12）。

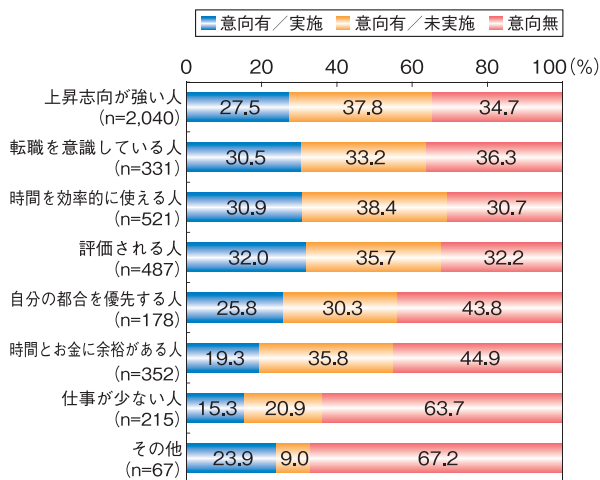
【図表 3-4-11 労働時間別にみた自己啓発の取り組みやすさ（個人調査）】



(備考)

- 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」（平成25年度）の速報より作成。
- 従業員数が30人以上の企業（業種は不問。）に雇用されている20～59歳の男女が調査対象。

【図表 3-4-12 自己啓発に対する上司の評価イメージ〔個人調査〕】

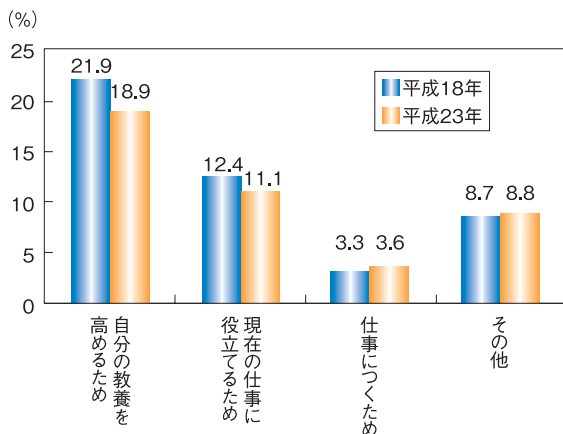


(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成25年度)の速報より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業(業種は不問。)に雇用されている20~59歳の男女が調査対象。
3. 複数回答。

「学習・自己啓発・訓練」(仕事や学業は除く)について、10歳以上人口に占める過去1年間に該当する種類の活動を行った人の割合(行動者率)は35.2%となり、その目的別に見ると、「自分の教養を高めるため」、次いで「現在の仕事に役立てるため」が多くなっています(図表3-4-13-①)。「現在の仕事に役立てるため」に行っている「学習・自己啓発・訓練」を種類別に見ると、「パソコンなどの情報処理」「商業実務・ビジネス関係」が多くなっており、「仕事につくため」の場合も同様の傾向が見られます(図表3-4-13-②)。

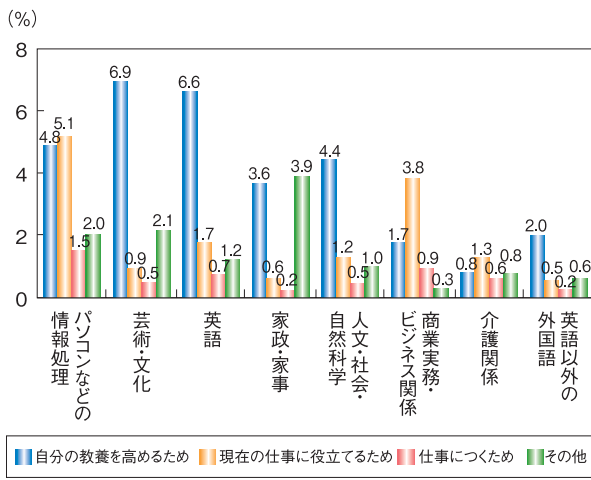
【図表 3-4-13-① 「学習・自己啓発・訓練」の目的別行動者率(平成18年、23年)】



(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 複数回答あり。

【図表 3-4-13-② 「学習・自己啓発・訓練」の種類、目的別行動者率】

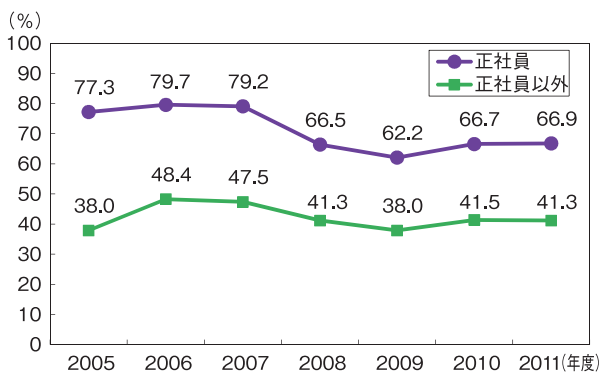


(備考)

1. 総務省「平成23年社会生活基本調査」より作成。
2. 複数回答あり。

労働者の自己啓発への支援を行っている事業所の割合を雇用形態別に見ると、正社員と比較して正社員以外への支援を実施している事業所の割合は、低い水準にとどまっています(図表3-4-14)。

【図表 3-4-14 労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所の割合】



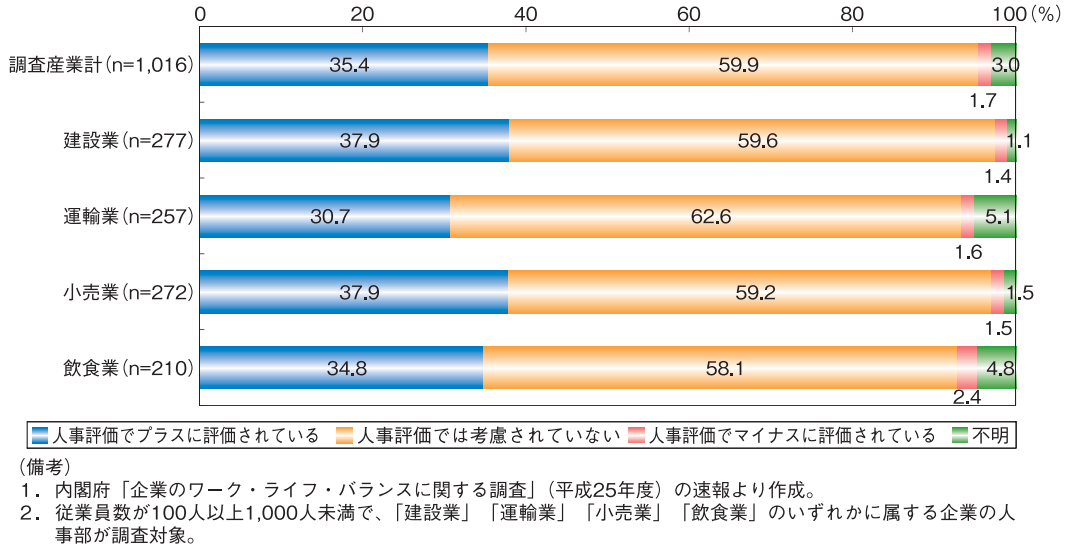
(備考)

1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう(職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない)。
3. 年度は調査対象年度。
4. 「正社員」とは、常用労働者(期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者)のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

また、企業に対して、人事評価において「自己啓発の時間確保のため、仕事を早く終わらせること」が考慮されるかどうかを業種別に聞いたところ、

いずれの業種においても5割以上の企業が「人事評価では考慮されていない」であり、3割以上の企業は「プラスに評価」でした（図表3-4-15）。

【図表 3-4-15 自己啓発のために仕事を早く終わらせることに対する企業の評価〔企業調査〕】



【女性の就業をめぐる状況について】

女性の年齢階級別労働力率について、全体を経年変化で見ると、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、そのカーブの底は浅くなっています。10年前にM字の底であった「30～34」歳の労働力率は8.3ポイント上

昇するとともに、M字の底は「35～39」歳へとシフトしています。特に有配偶者ではこの10年で、「25～29」歳の労働力率は10.0ポイント、「30～34」歳の労働力率は8.9ポイント、「35～39」歳の労働力率は4.5ポイント上昇しました（図表3-4-16）。

【図表 3-4-16 女性の労働力人口比率（配偶関係別）】

