

## 第3章

### 仕事と生活の調和実現の状況



## 第1節 仕事と生活の調和の状況の最近の動き

- 年間総実労働時間が長期的には減少していることや年次有給休暇取得率の向上が見られたが、雇用形態や勤務先の規模、業種等により状況は異なる。
- 2008年後半以降の経済状況の悪化による影響がみられるが、今後とも、一人ひとりの希望する働き方・生き方が実現できるよう、仕事と生活の調和実現に向けた取組を進めていく必要がある。

本節では、仕事と生活の調和の状況について、「憲章」、「行動指針」策定後を中心に最近の動きを概観します。

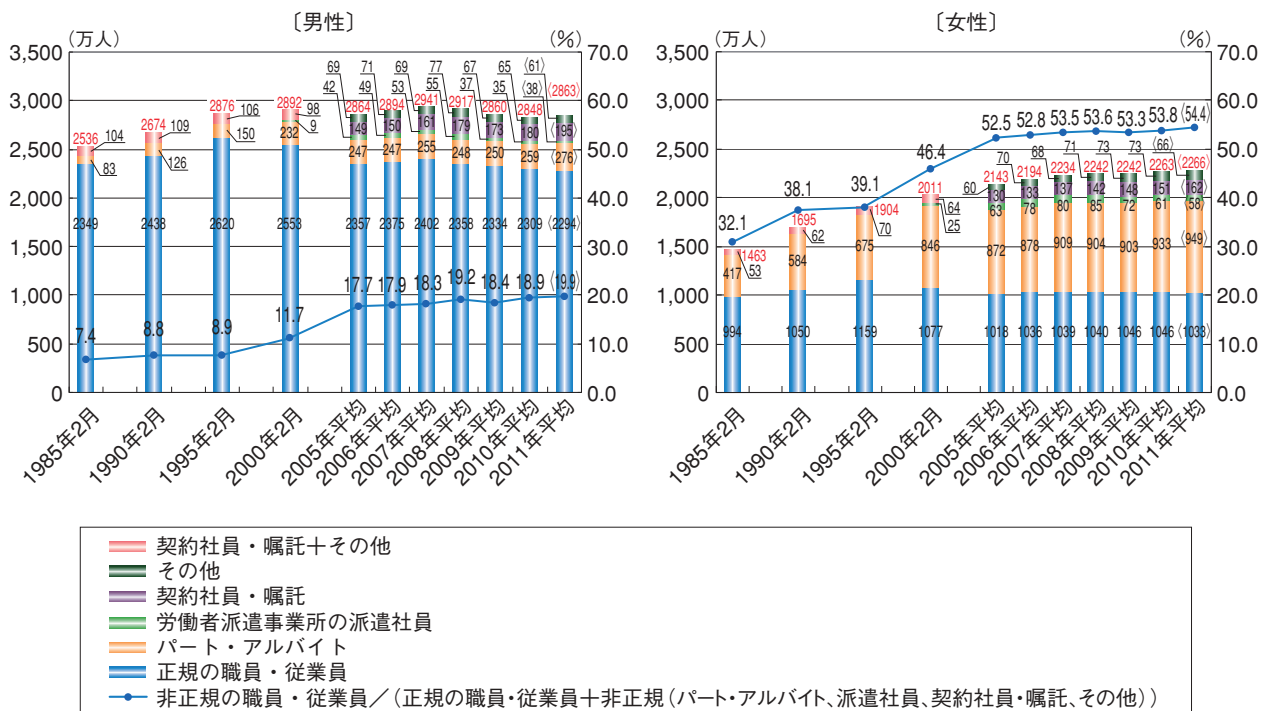
### 〔就労による経済的自立〕

「憲章」では、「就労による経済的自立ができる社会」、つまり、経済的自立を必要とする者、とりわけ若者が、いきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済

的基盤の確保ができる社会を、仕事と生活の調和が実現した社会の3つの具体的な姿の1つとして掲げています。

役員を除く雇用者に占めるパート・アルバイトや契約社員など非正規の職員・従業員の比率は、長期的に高まってきています。また、非正規職員・従業員の役員を除く雇用者全体に対する割合は、2000年代半ば以降、男性は20%近く、女性は50%を超えて推移しており、2011年は男女とも1985年以降最も高く（男性19.9%、女性54.4%）なっています（図表3-1-1）。

【図表3-1-1 雇用形態別役員を除く雇用者数の推移（性別）】

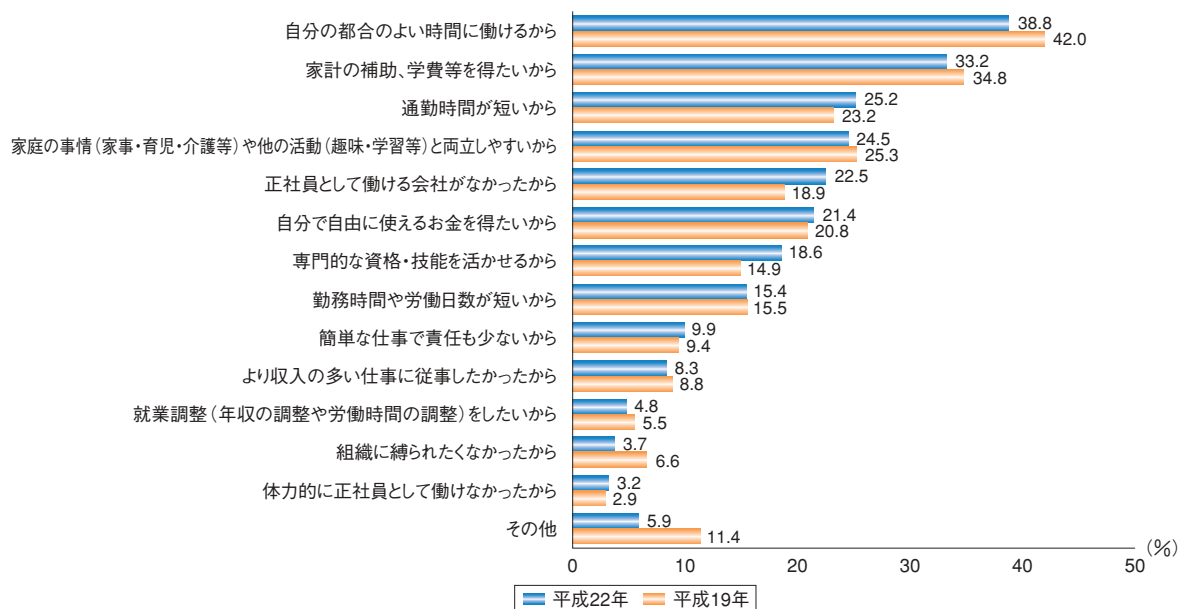


(備考) 1. 総務省「労働力調査特別調査」より作成。1985年から2000年までは「労働力調査特別集計」（2月分の単月調査）、2005年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。  
 2. 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。  
 3. 2000年2月以前の分類は「嘱託・その他」、2005年以降は、分類を「契約社員・嘱託」と「その他」に分割。  
 4. 2011年の( )内の実数・割合は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。

正社員以外の労働者について、現在の働き方を選択した理由を見ると、「自分の都合のよい時間に働けるから」という積極的な理由の回答割合は、平成19年の42%から平成22年の38.8%に減少

し、「正社員として働ける会社があった」という非積極的な回答割合は、平成19年の18.9%から平成22年の22.5%へと増加しています（図表3-1-2）。

【図表 3-1-2 現在の就業形態を選んだ理由（労働者割合、複数回答3つまで）】  
（正社員以外の労働者（出向社員を除く）のうち、回答があった労働者=100）



(備考)  
厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より。

次に、転職希望者及び就業希望者がどのような就業形態を希望しているかをみると、雇用者（15～34歳）で、「非正規就業者」のうち、男性は3人に1人、女性は4人に1人が転職希望です。転職希望者のうち、正規就業を希望する人の割合は、男性は約7割、女性は約6割となっています（図

表 3-1-3）。

また、無業者（15～34歳）についてみると、男性は約3割、女性は約4割が就業を希望しています。就業希望者のうち、正規就業を希望する人は、男性は約6割、女性は約3割となっています（図表 3-1-4）。

【図表 3-1-3 転職希望者数及び割合（雇用者、15～34歳）】

		総数		うち転職希望者			
		実数	割合	正規就業を希望		非正規就業を希望	
				実数	割合	実数	割合
男性	正規就業者	7,901,500	15.5	1,021,800	83.5	8,600	0.7
	非正規就業者	2,376,700	31.8	535,100	70.7	100,300	13.3
女性	正規就業者	4,474,100	16.8	576,400	76.6	94,800	12.6
	非正規就業者	3,891,900	23.8	559,000	60.5	271,800	29.4

(備考)  
1. 総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。  
2. 「非正規就業」は、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の合計。  
3. 転職希望者総数と希望する仕事の就業形態の内訳の合計とは、転職希望者総数に自営業等を含むことから一致しない。

【図表 3-1-4 就業希望者数及び割合（無業者、15～34歳）】

(人、%)

	総数	うち就業希望者					
		うち就業希望者		正規就業を希望		非正規就業を希望	
	実数	実数	割合	実数	割合	実数	割合
男性	4,625,700	1,400,000	30.3	825,700	59.0	387,800	27.7
女性	6,337,900	2,467,100	38.9	784,800	31.8	1,479,200	60.0

(備考)

1. 総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。
2. 「非正規就業」は、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の合計。
3. 就業希望者総数と希望する仕事の就業形態の内訳の合計とは、就業希望者総数に自営業等を含むことから一致しない。

「現在の会社で働きたい」又は「別の会社で働きたい」と回答した者の今後の働き方に対する希望をみると、「現在の就業形態を続けたい」が男性58.9%、女性75.5%、「他の就業形態に変わりたい」が男性40.3%、女性23.2%となっています。「他の就業形態に変わりたい」と答えた労働者のうち男性90.7%、女性86.3%が「正社員に変わりたい」を希望しています。

就業形態別にみると、「現在の就業形態を続けた

い」は、嘱託社員、出向社員、パートタイム労働者でそれぞれ83.1%、78.5%、78.1%と高い割合となっています。一方、「他の就業形態に変わりたい」は、派遣労働者、契約社員でそれぞれ57.8%、52.7%と高い割合となっており、希望する就業形態の内訳は、「他の就業形態に変わりたい」と答えた者のうち「正社員に変わりたい」がそれぞれ88.1%、93.4%となっています（図表3-1-5）。

【図表 3-1-5 今後の働き方に対する希望（労働者割合）】

（正社員以外の労働者で「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者）

(単位：%)

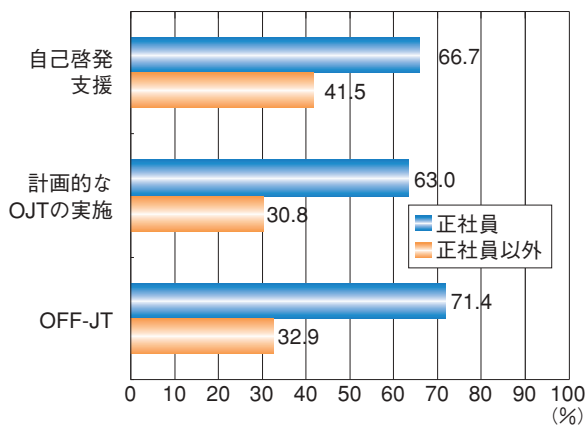
区 分	「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者		現在の就業形態を続けたい	他の就業形態に変わりたい	正社員	他の正社員以外の就業形態	不明
	(%)	(%)					
正社員以外の労働者	(86.5)	100.0	69.8	29.1	25.7	3.4	1.2
男	(80.3)	100.0	58.9	40.3	36.6	3.8	0.8
女	(90.2)	100.0	75.5	23.2	20.0	3.2	1.4
前回〔平成19年〕	{80.8}	{100.0}	{68.8}	{30.6}	{27.8}	{2.8}	{0.5}
契約社員	(87.6)	100.0	46.8	52.7	49.2	3.5	0.5
嘱託社員	(83.8)	100.0	83.1	15.9	11.1	4.8	1.0
出向社員	(88.5)	100.0	78.5	20.1	15.9	4.2	1.5
派遣労働者	(86.4)	100.0	41.0	57.8	50.9	6.9	1.2
登録型	(84.9)	100.0	41.8	56.4	50.2	6.2	1.8
常用雇型	(88.0)	100.0	40.2	59.3	51.6	7.7	0.6
臨時的雇用者	(74.2)	100.0	69.7	30.3	19.1	11.2	—
パートタイム労働者	(87.6)	100.0	78.1	20.5	18.8	1.7	1.4
その他	(82.7)	100.0	54.2	45.3	37.4	7.9	0.5

(備考)

1. 厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成。
2. ( ) は、正社員以外の労働者のうち、「現在の会社」又は「他の会社」で働きたい労働者の割合である。

教育訓練の実施状況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教育訓練を実施している事業所割合は、低い水準に留まっています(図表 3-1-6)。

【図表 3-1-6 雇用形態別教育訓練の実施事業所の割合】



(備考)

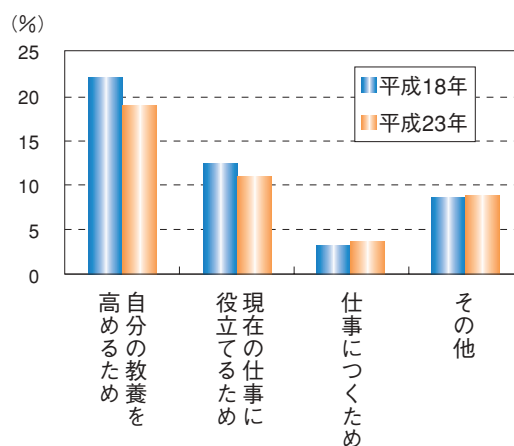
1. 厚生労働省「平成23年度能力開発基本調査」より作成。
2. 岩手県、宮城県及び福島県を含まない数値。
3. 計画的なOJT…日常の業務に就きながら行われる教育訓練だが、教育訓練計画書などを基に段階的・継続的に行われるもの。OFF-JT…業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練。

「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、その目的別にみると、「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。平成18年と23年を比較すると、全体の行動者率に変化はありませんが、「自分の教養を高めるため」「現在の仕事に役立てるため」は低下し、「仕事につくため」がわずかに上昇しています(図表 3-1-6-②)。

「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」を種類別にみると、「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 3-1-6-③)。

1日の生活時間配分について、積極的自由時間活動の時間を年齢階級別に平成18年と比較すると、20～24歳の増加幅が14分と最も多くなっていますが(図表 3-1-6-④)、その内訳を見ると、「学習・自己啓発・訓練」の増加幅よりも「趣味・娯楽」の増加幅の方が大きくなっています(図表 3-1-6-⑤)。

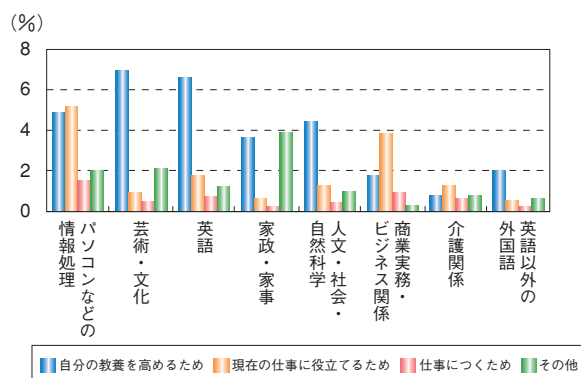
【図表 3-1-6-② 「学習・自己啓発・訓練」の目的別行動者率(平成18年、23年)】



(備考)

1. 総務省「平成23年社会生活基本調査」より。
2. 複数回答あり。

【図表 3-1-6-③ 「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。
2. 複数回答あり。

【図表 3-1-6-④ 年齢階級別積極的自由時間活動の時間（平成18年、23年）一週全体】

	総 数		
	平成18年	平成23年	増 減
積極的自由時間活動	1.17	1.14	-0.03
積極的自由時間活動			
10～14歳	2.35	2.23	-0.12
15～19歳	2.24	2.18	-0.06
20～24歳	1.35	1.49	0.14
25～29歳	1.13	1.19	0.06
30～34歳	0.59	1.03	0.04
35～39歳	0.58	0.57	-0.01
40～44歳	0.55	0.55	0.00
45～49歳	0.56	0.52	-0.04
50～54歳	0.54	0.51	-0.03
55～59歳	0.59	0.52	-0.07
60～64歳	1.22	1.12	-0.10
65～69歳	1.33	1.31	-0.02
70～74歳	1.24	1.28	0.04
75～79歳	1.12	1.15	0.03
80～84歳	0.56	0.56	0.00
85歳以上	0.38	0.38	0.00

（備考）総務省「平成23年社会生活基本調査」より。

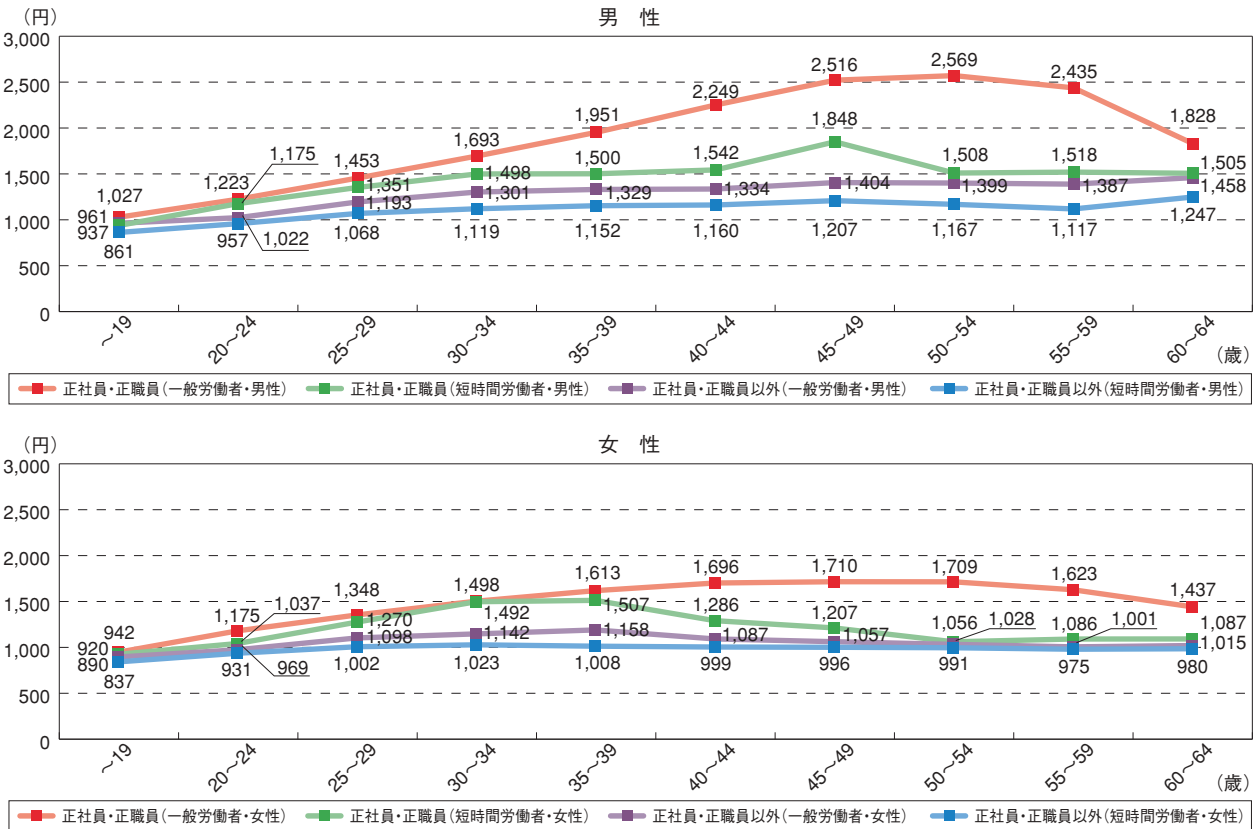
【図表 3-1-6-⑤ 積極的自由時間活動の内訳（20～24歳、男女計）】

	積極的自由時間活動計	訓練（学業以外） 学習・自己啓発	趣味・娯楽	スポーツ	ボランティア活動 ・社会参加活動
平成23年	109	22	76	9	2
平成18年	95	18	65	9	3
増 減	14	4	11	0	-1

（備考）総務省「平成23年社会生活基本調査」より。

雇用形態別の給与（1時間あたりの所定内給与）をみると、正社員・正職員（一般労働者）は50歳前後まで年齢とともに上昇する傾向があり、特に、男性においてその傾向が強くなっています。他の雇用形態は男女とも年齢によって賃金が上昇するという傾向はあまりみられません（図表 3-1-7）。

【図表 3-1-7 雇用形態別にみた賃金カーブ 1時間あたりの給与所得】



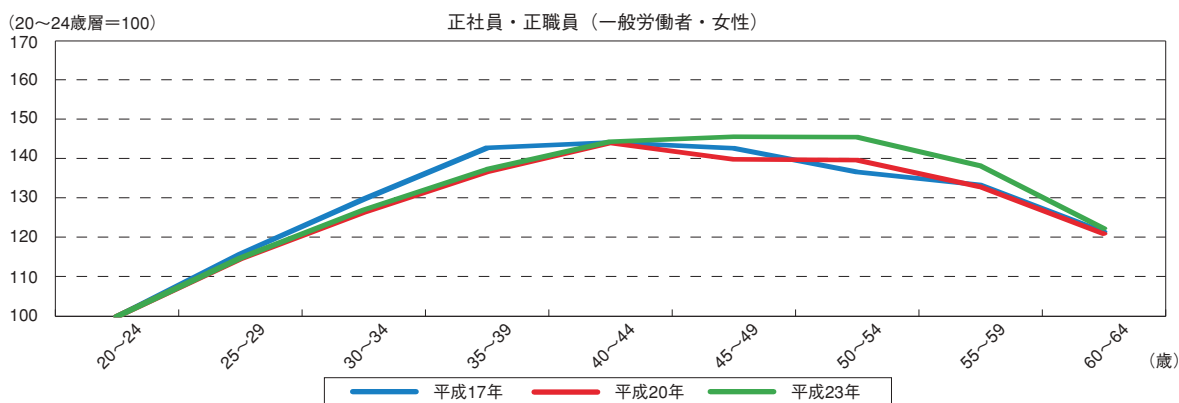
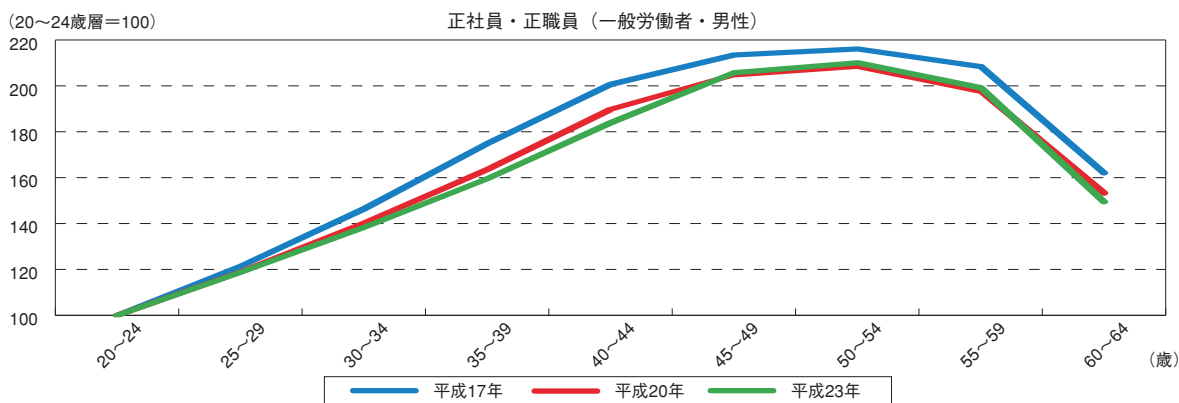
（備考）

- 厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」より作成。
- 一般労働者については、所定内給与÷所定内労働時間数で算出。
- 「正社員・正職員」とは、事業所において正社員・正職員としている労働者であり、「正社員」「正職員」等、事業所での呼称を問わない。
- 「正社員・正職員以外」とは、事業所の常用労働者のうち「正社員」「正職員」に該当しない労働者であり、「パート」「アルバイト」「嘱託」「準社員」等、事業所での呼称を問わない。
- 「短時間労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない労働者をいう。

正社員・正職員（一般労働者）の賃金カーブを6年前と比較すると、男性ではその傾きが緩やかになっています。一方、女性では、そのピークが40歳前後から50歳前後へと移動しています（図表3-1-7-②）。

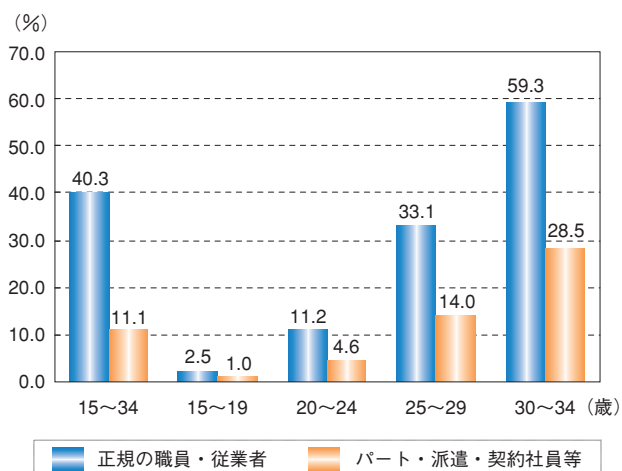
また、男性の雇用者について有配偶比率をみると、「正規の職員・従業者」に比較して「パート・派遣・契約社員等」の有配偶比率は低くなっています（図表3-1-8）。

【図表 3-1-7-② 賃金カーブ 1 時間あたりの給与所得の推移】



（備考）  
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

【図表 3-1-8 雇用形態別有配偶者の占める割合(男性)】



（備考）  
1. 総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。  
2. 「パート・派遣・契約社員等」は、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」の合計。

正規の社員・従業者に拘らない働き方は、家庭との両立などその人の置かれた状況や年代などに応じた多様な働き方の一つとして自発的に選択される場合もありますが、希望する職に就けないため、やむを得ず選択されている場合もあり、社会保障のセーフティネットが十分でないといった問題も指摘されています。



### (健康で豊かな生活のための時間の確保)

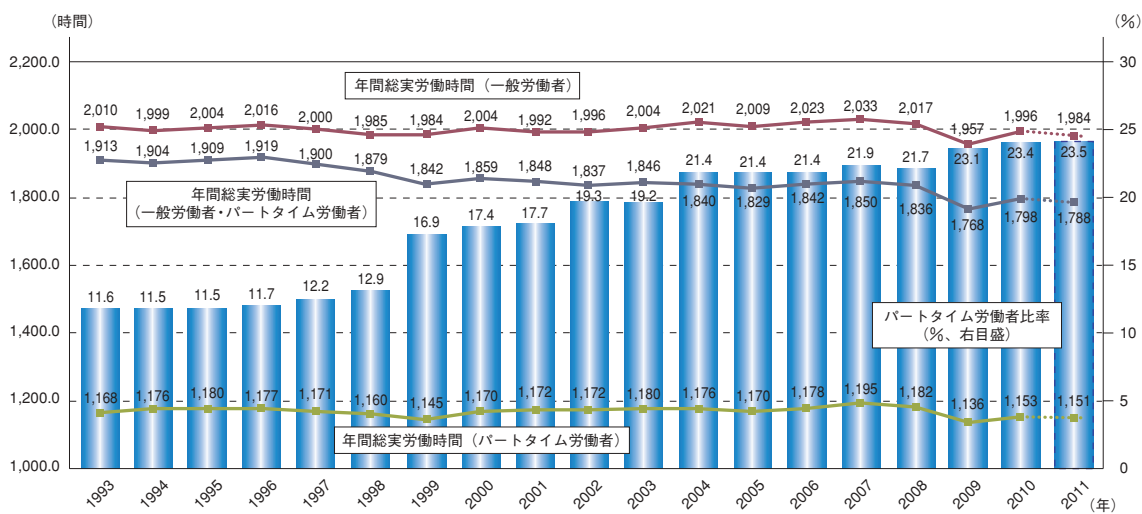
「憲章」では、働く人々の健康が保持され、家族・友人などの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる社会を仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な3つの姿の2つ目に掲げています。

健康で豊かな生活のための時間の確保の状況に関して、年間総実労働時間についてみると、全労働者の年間総実労働時間は、減少傾向にあるものの、その減少は2008年まではパートタイム労働者比率の増加によるもので、一般労働者とパート労働者それぞれの年間総実労働時間はほとんど減

っていませんでした。2009年には、一般労働者とパート労働者の総実労働時間は、景気の悪化により大幅に減少し、全労働者の総実労働時間も前年に比べ大幅に減少しました。2011年には、一般労働者とパート労働者のそれぞれが、2009年以来2年ぶりに減少しました。(図表3-1-9)。

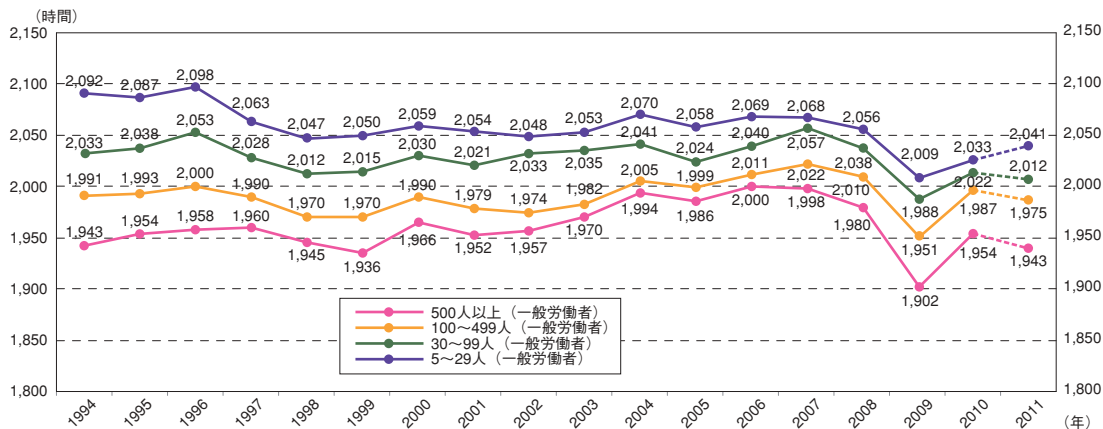
また、一般労働者の年間総実労働時間の推移を事業所規模別にみると、依然として事業所規模が小さいほど年間総実労働時間が長い傾向があります。2011年には、他の事業所規模の労働時間が減少している中、30人未満規模のみ前年に引き続き増加しました(図表3-1-10)。

【図表 3-1-9 就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移】



- (備考)
1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
  2. 事業所規模30人以上。
  3. 年間総実労働時間は年の月平均値を12倍したもの。
  4. 2011年3～4月分について、岩手県、宮城県及び福島県(宮城県は5月も)の被災3県を中心に一部調査を中止している。

【図表 3-1-10 事業所規模別年間総実労働時間の推移 (一般労働者)】



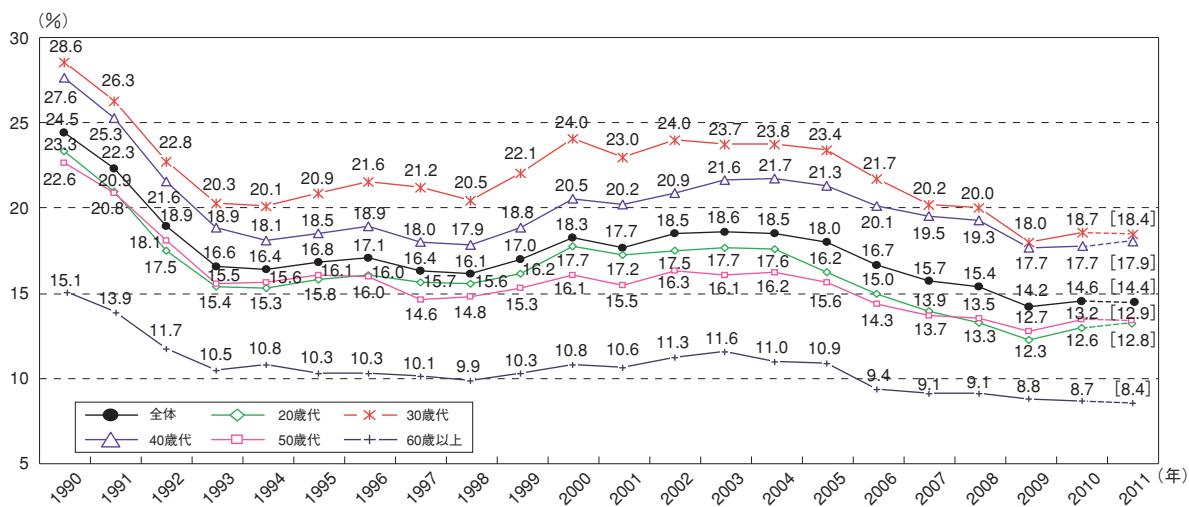
- (備考)
1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
  2. 年間総実労働時間は年の月平均値を12倍したもの。
  3. 2011年3～4月分について、岩手県、宮城県及び福島県(宮城県は5月も)の被災3県を中心に一部調査を中止している。



年齢別男性の週労働時間 60 時間以上の就業者の割合をみると、2005 年以降は各年齢階層で減少傾向にあり、一貫して 30 歳代の割合がもっとも高く、

2011 年は 18.4% となっています。その他、40 歳代と 30 歳代との差は縮まる傾向にある一方で、全体では 2009 年以降ほぼ横ばいの状況です (図表 3-1-11)。

【図表 3-1-11 週労働時間 60 時間以上の就業者の割合 (男性・年齢別)】

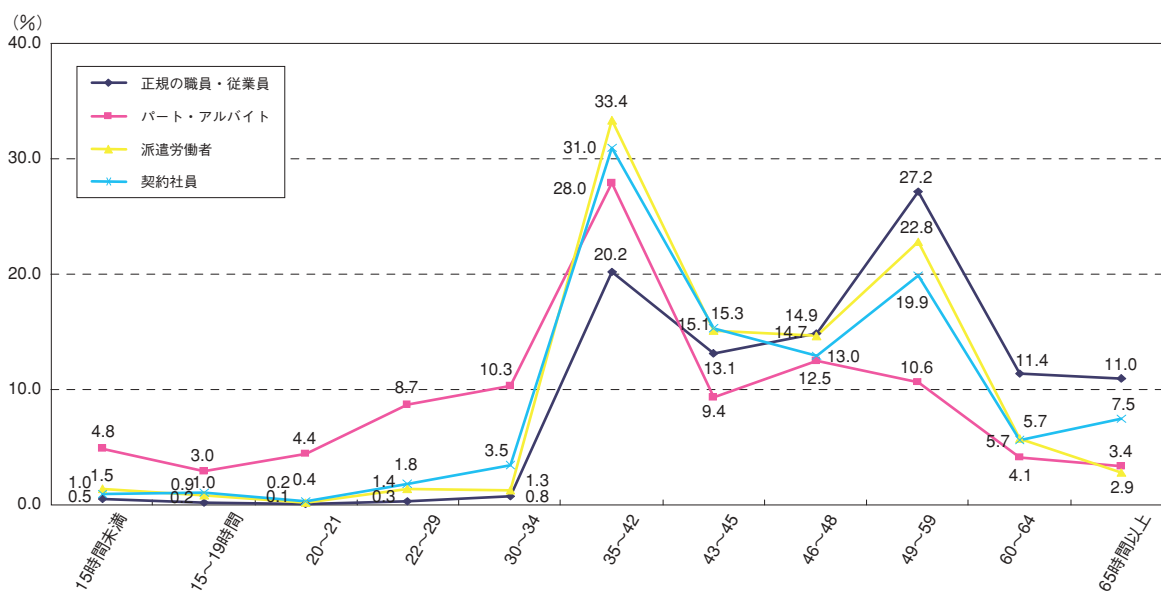


(備考)  
 1. 総務省「労働力調査」より作成。  
 2. 数値は、非農林業就業者(休業者を除く)総数に占める割合。  
 3. 2011年の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

また、30 代男性について雇用形態別で就業時間の分布をみると、正規の職員・従業員では、週 49 ~ 59 時間の割合が大きいことがわかります。パート・アルバイトなど、正規以外の働き方をする人

についてみると、週 35 ~ 42 時間の割合がもっとも大きいものの、49 時間以上が、パート・アルバイトでは 18.1%、派遣労働者では 31.4%、契約社員では 33.0% となっています (図表 3-1-12)。

【図表 3-1-12 雇用形態別就業時間の分布 (男性、30 ~ 39 歳)】

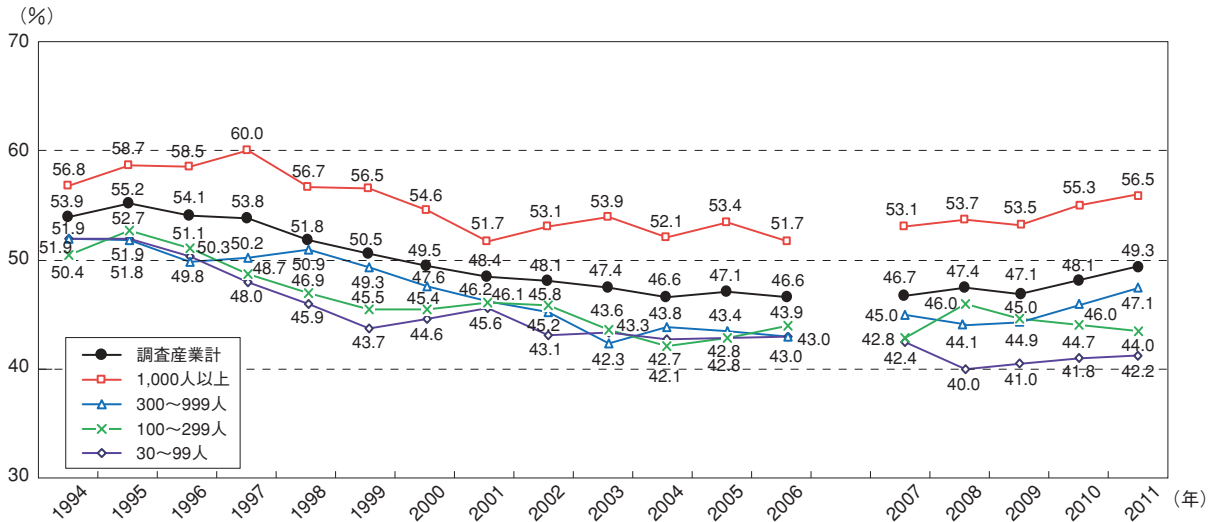


(備考) 総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。

次に、年次有給休暇取得率をみると、1995 年以降の減少傾向には最近歯止めがかかり、2 年連続で上昇しているものの、企業規模別で最も取得率の高い 1,000 人以上の企業でも取得率が 56.5% に

とどまっています (図表 3-1-13)。業種別にみると、宿泊・飲食サービス業、卸売・小売業などのように取得率が 4 割に満たないものもみられます (図表 3-1-14)。

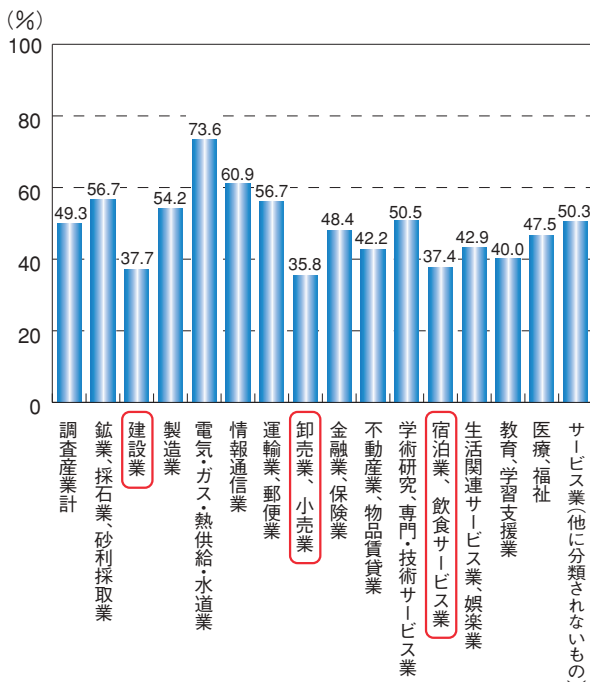
【図表 3-1-13 企業規模別の年次有給休暇取得率】



(備考)

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 調査対象は、2006年までは本社の常用労働者が30人以上の民営企業、2007年からは常用労働者が30人以上の民営企業。
- 2011年調査では、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替(調査対象)としている。  
※国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(2011年4月18日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

【図表 3-1-14 業種別の有給休暇取得率】

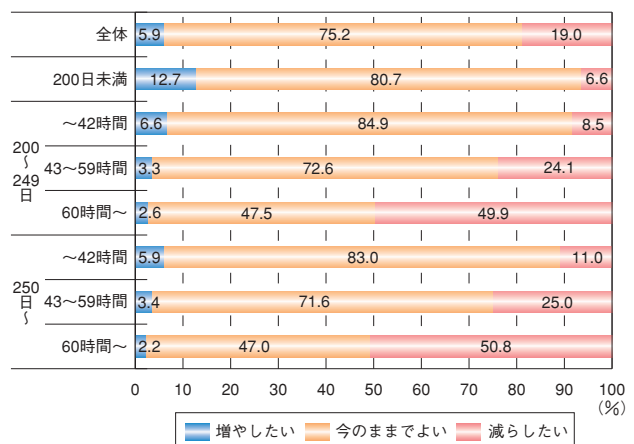


(備考)

- 厚生労働省「平成24年就労条件総合調査」より作成。
- 調査対象は、常用労働者が30人以上の民営企業。
- 2011年調査では、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替(調査対象)としている。  
※国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(2011年4月18日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

就業時間の希望について、ふだん仕事をしている人のうち「この仕事を続けたい人」の約75%が、今の就業時間のままでよいと回答していますが、就業時間が長くなるほど、就業時間を減らしたいと希望する人が増えることがわかります(図表3-1-15)。

【図表 3-1-15 就業時間希望 (雇用者、就業日数・時間別)】

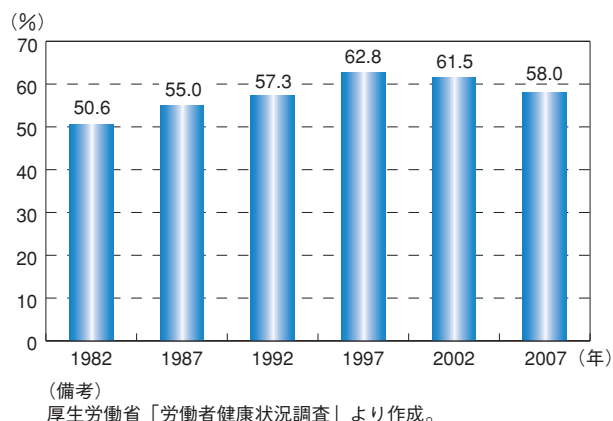


(備考)

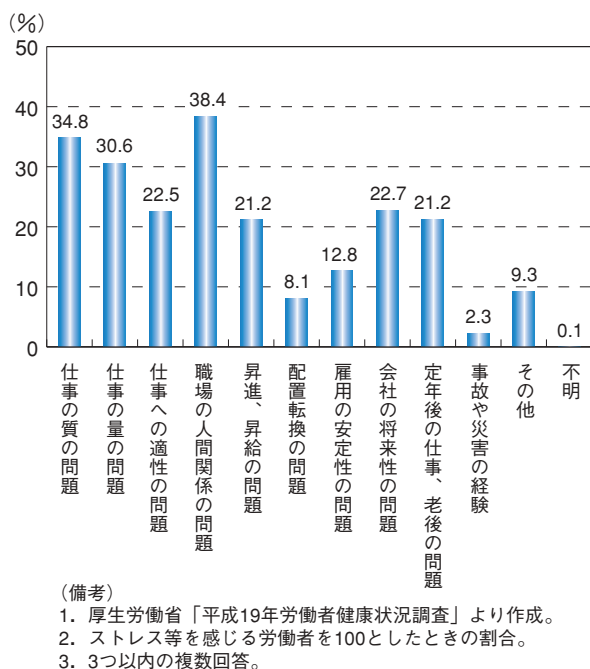
- 総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。  
調査対象は、ふだん仕事をしている人のうち「この仕事を続けたい人」

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）。

【図表3-1-16 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合】

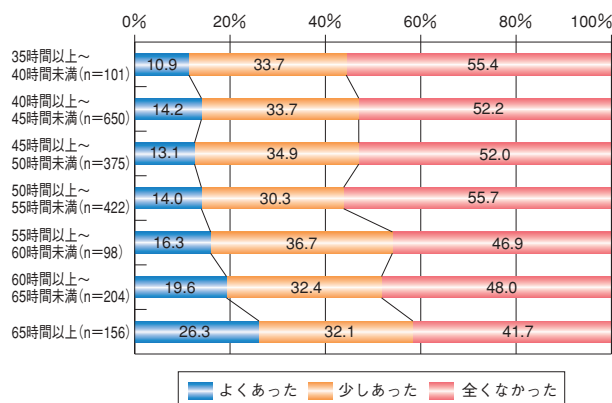


【図表3-1-17 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容別労働者の割合】



20歳代から60歳代の仕事をしている男性に「この3か月くらいの間に仕事を辞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）】

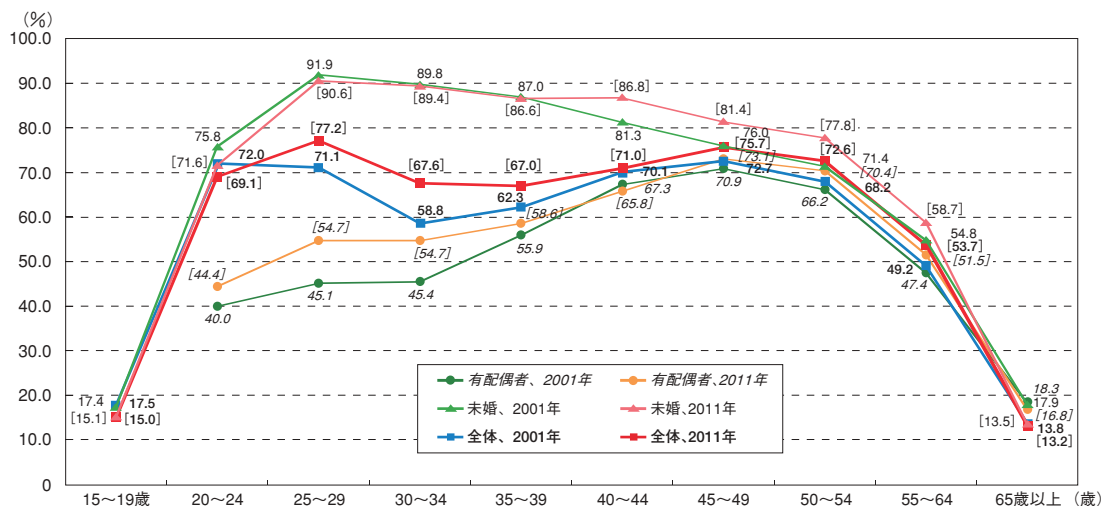


### (多様な働き方・生き方の選択)

「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)】

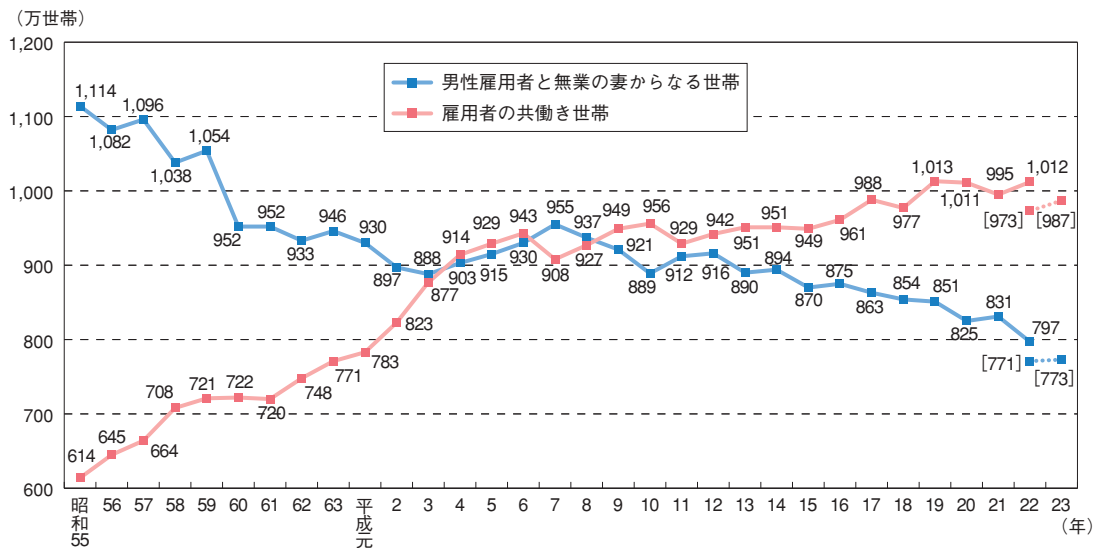


(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。  
2. 2011年の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

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

入ってからは、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】

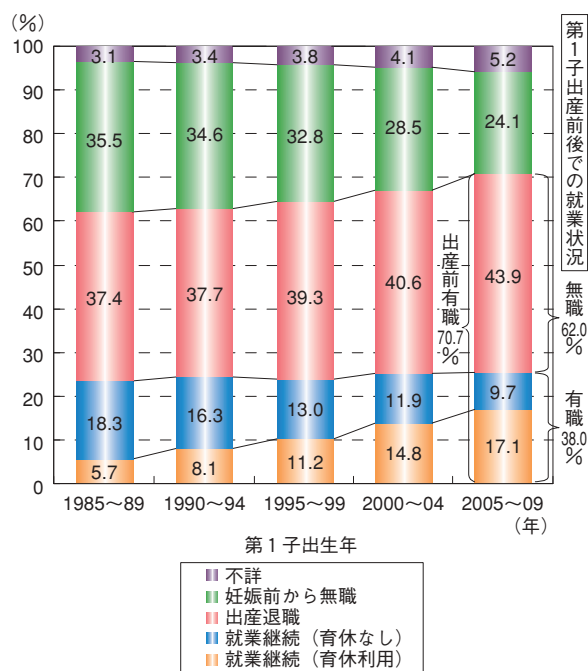


(備考) 1. 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。  
2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。  
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。  
4. 平成22年及び23年の [ ] 内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

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）。

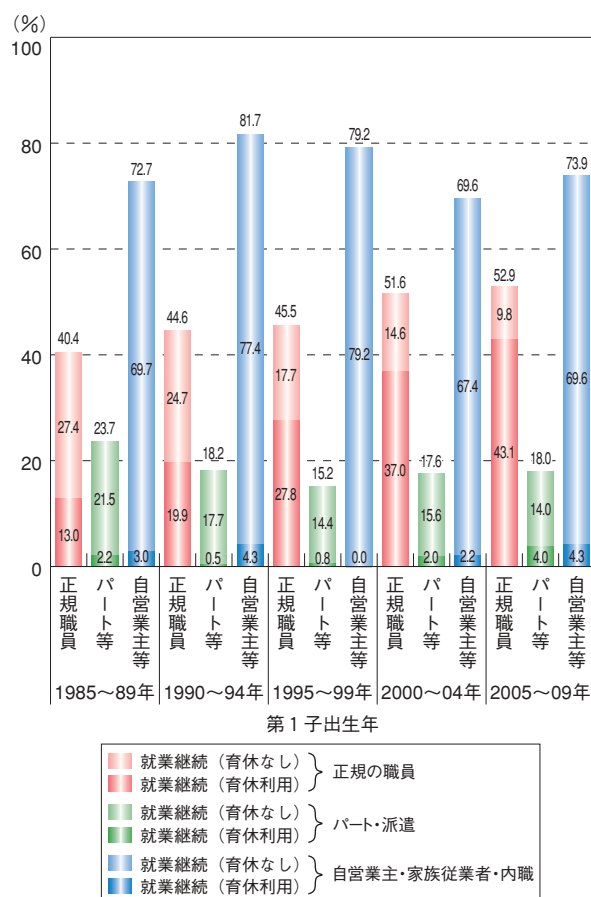
【図表 3-1-21 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況】



- (備考)
- 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。
  - 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。
  - 出産前後の就業経歴
    - 就業継続（育休利用）
      - 一妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
    - 就業継続（育休なし）
      - 一妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
    - 出産退職
      - 一妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
    - 妊娠前から無職
      - 一妊娠判明時無職～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）。

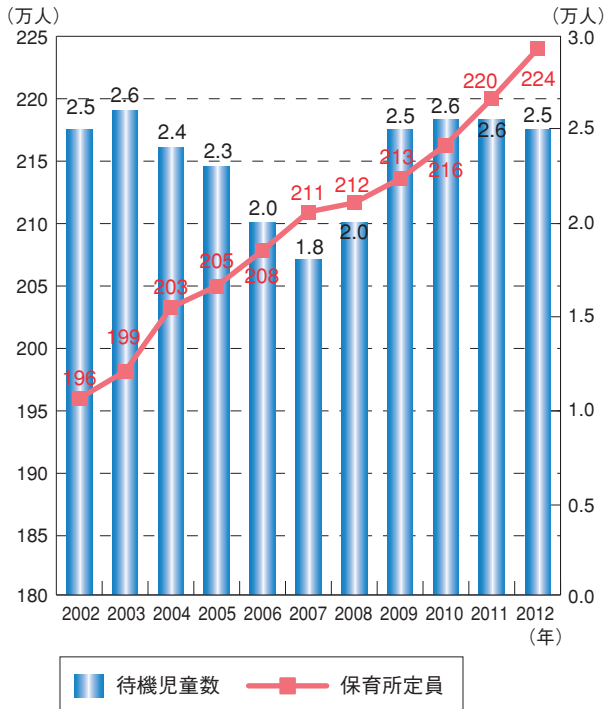
【図表 3-1-22 出産前有職者の就職継続率（職業形態別）】



- (備考)
- 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。
  - 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。
  - 出産前後の就業経歴
    - 就業継続（育休利用）
      - 一妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
    - 就業継続（育休なし）
      - 一妊娠判明時就業～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には重要な課題です。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）。

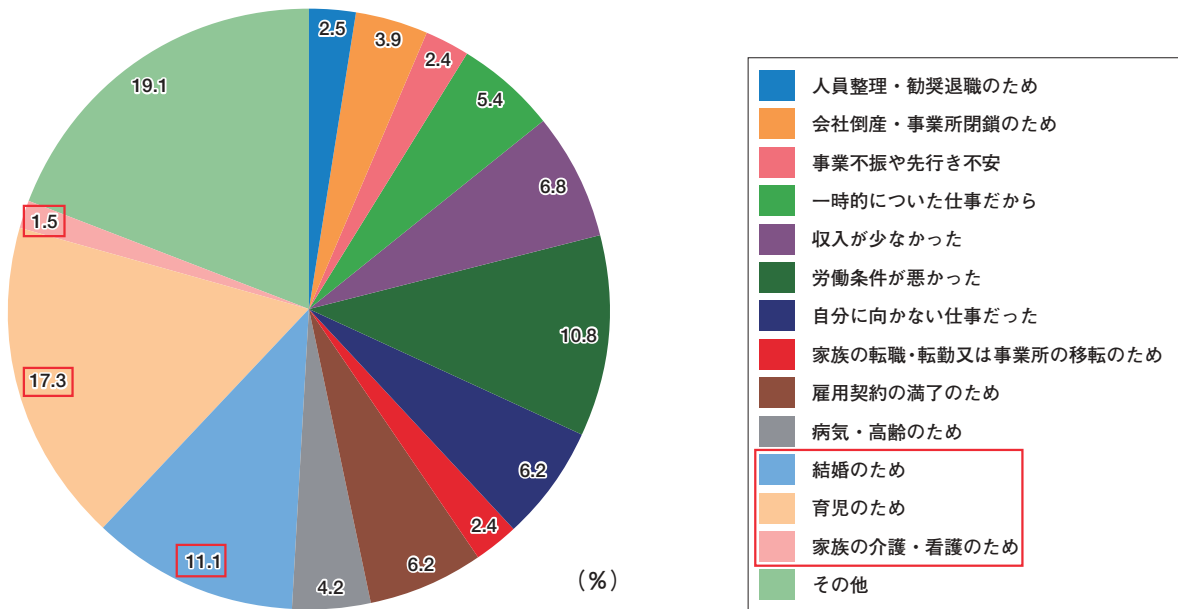
【図表 3-1-23 待機児童数と保育所定員の推移】



(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))】



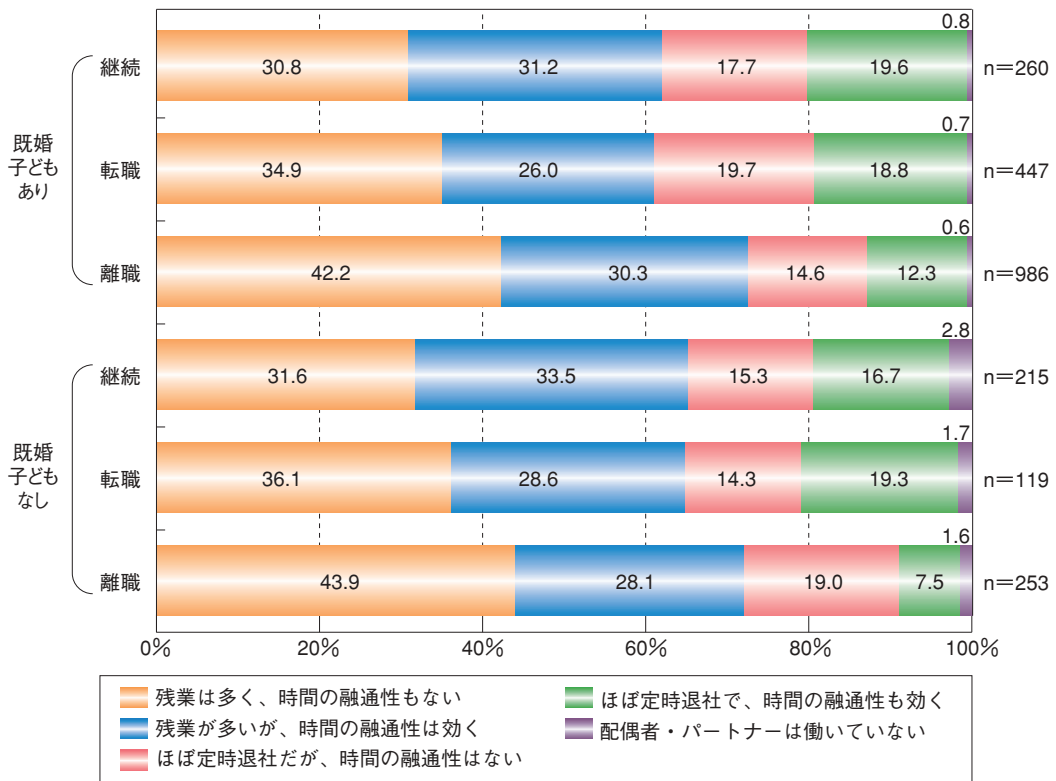
(備考)  
総務省「就業構造基本調査」より作成。



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】



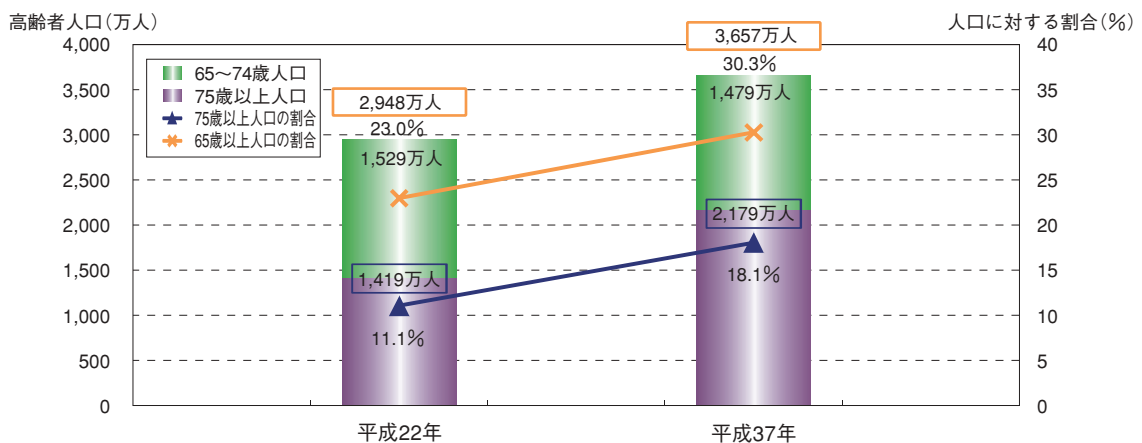
内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」(平成19年)  
 (注) 調査対象: 30~40代の女性

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)。

【図表 3-1-26 75歳以上の人口割合(将来推計)】



(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)中位推計」より作成。

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	1,514.4万人	64.3万人	4.20%
75歳以上高齢者	1,377.3万人	405.3万人	29.40%

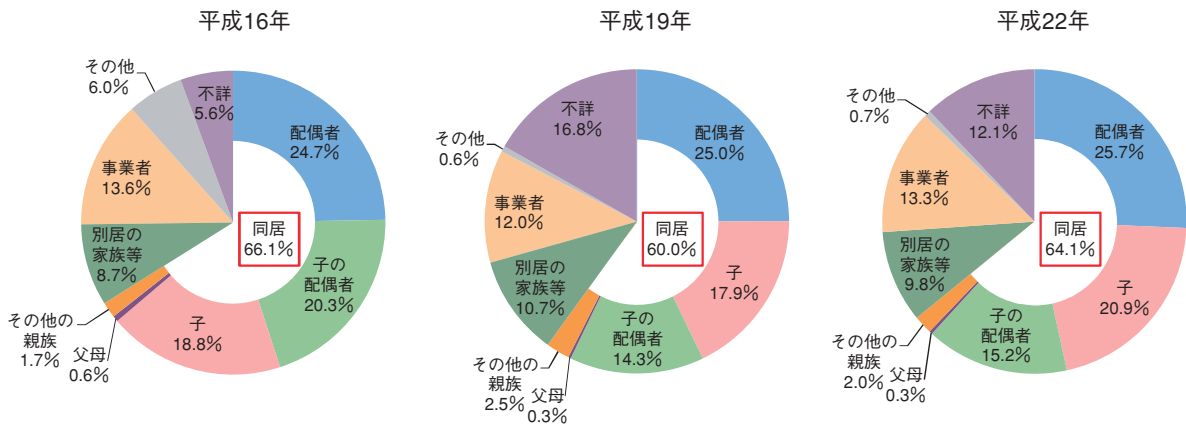
約7倍

(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。

主な介護者をみると同居の親族（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。

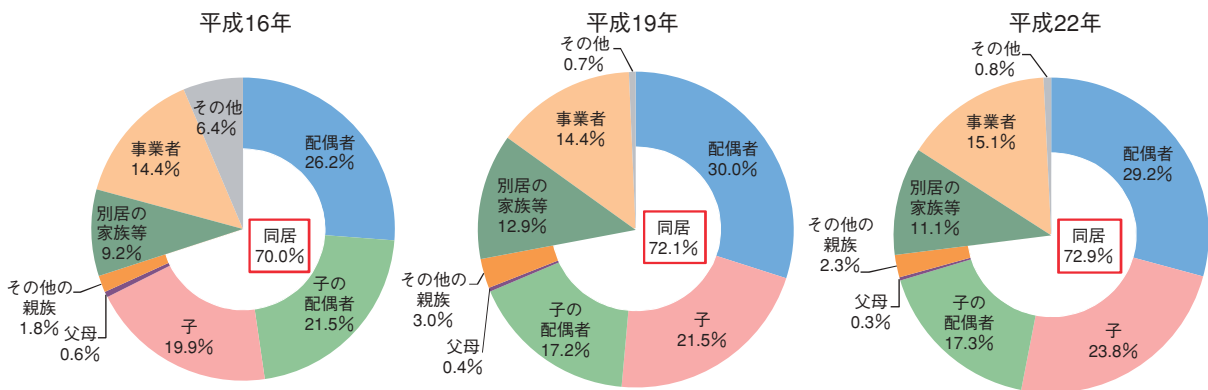
また、同居介護者は、男女ともに50歳代以上の割合が高くなっています（図表3-1-29）。

【図表 3-1-28 要介護者等からみた主な介護者の続柄】



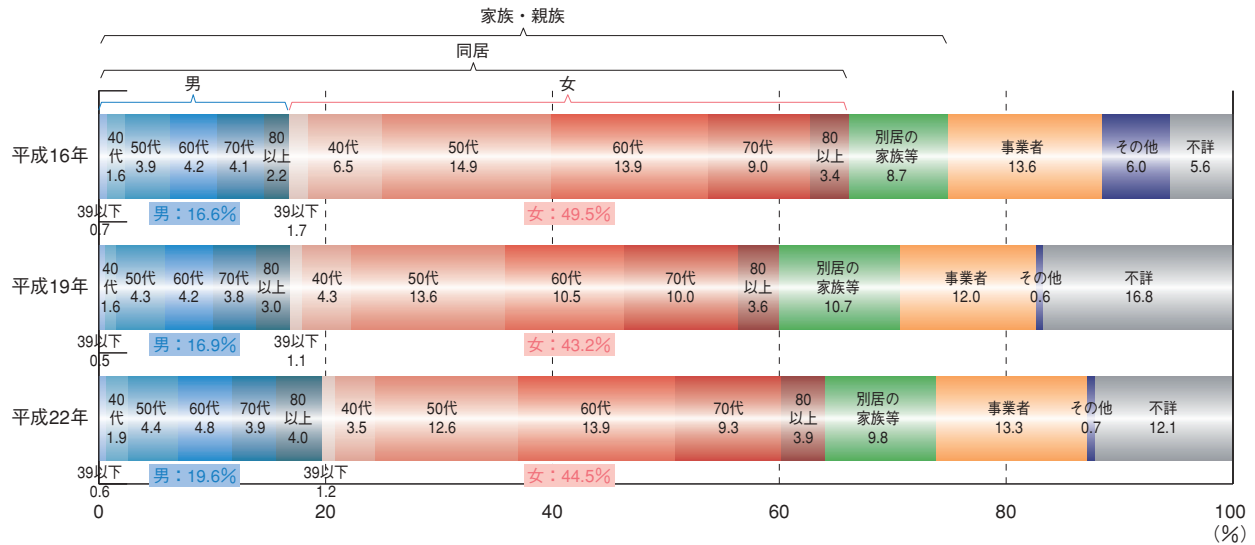
(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

【参考】上記から主な介護者の続柄が「不詳」を除いた割合



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

【図表 3-1-29 介護者の構成割合の年次推移】



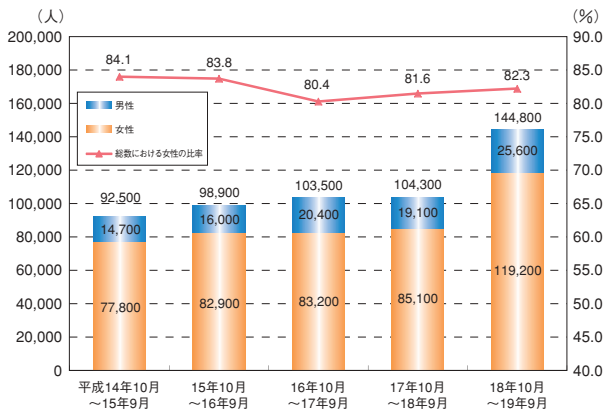
(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

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)。

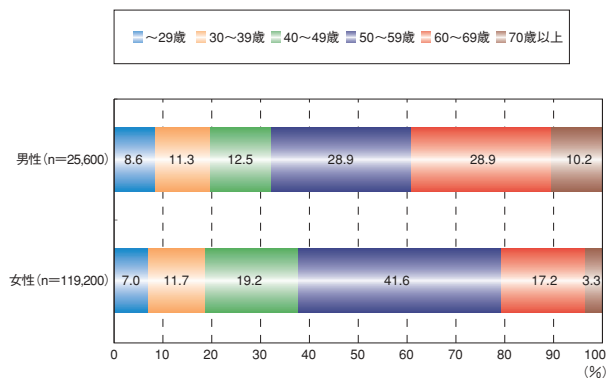
【図表 3-1-30 介護・看護を理由に離職・転職した就業者数】



(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（転職者）・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った／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%	12.9%	
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った／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	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%	7.6%	

（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 ①全国の30歳～64歳までの男性・女性  
②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）  
③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）

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……………①	55,000	500	4,900	160,400	600	18,900	115,600	1,600	8,900
うち就業希望者…②	37,800	200	2,800	75,800	500	6,400	37,600	500	2,200
うち求職者…………③	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（②/①）	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（③/①）	29.6%	40.0%	22.4%	22.0%	50.0%	13.8%	11.2%	18.8%	13.5%

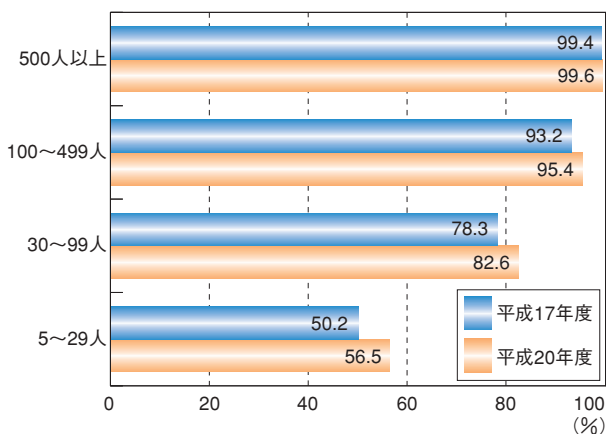
（備考）

- 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。）
- 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、利用状況をみると、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 一平成20年度、平成17年度一】

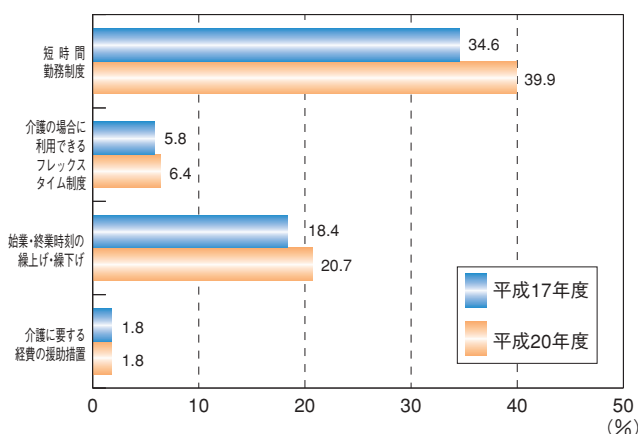


（備考）厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」より。

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みると、「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、利用状況をみると、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 3-1-35 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	労働者計	介護休業者	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）

- 厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」より。
- 「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。

【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】

	常用労働者計	制度あり事業所の制度利用者	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	介護の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

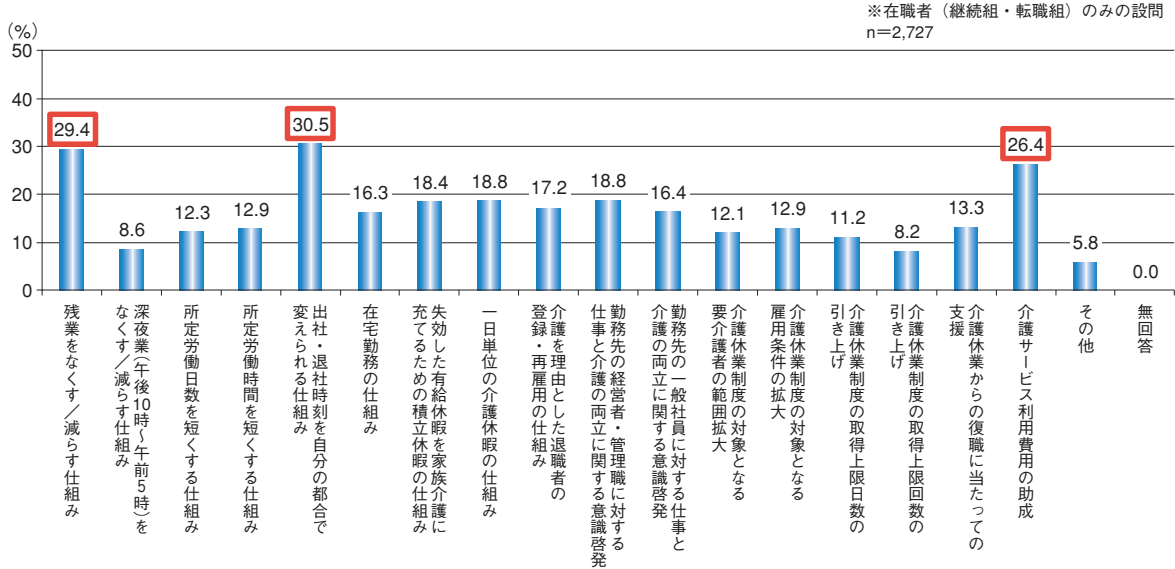
（備考）

- 厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」より。
- 「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。
- 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。

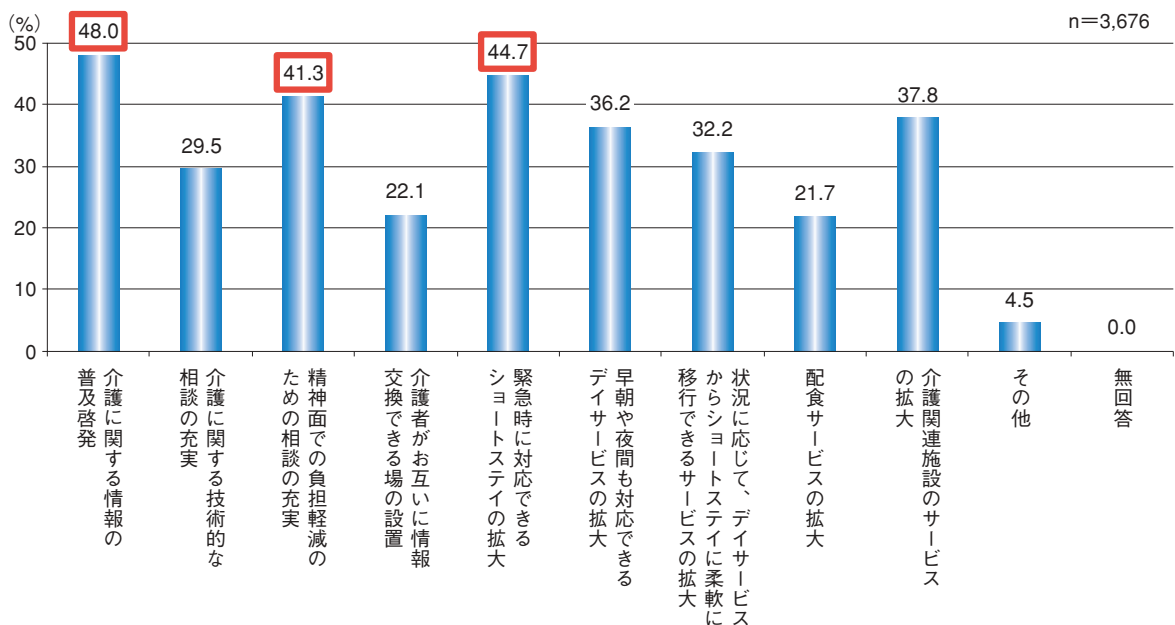
2. 本調査では対象者(n=3,676)を以下の3Gに分類している。

- ① 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)
- ② 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)
- ③ 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。