

話して深めよう！

働くこと
働き続けること



～学生 × 社会人のワールドカフェ～

はたらくこと はたらき続けること

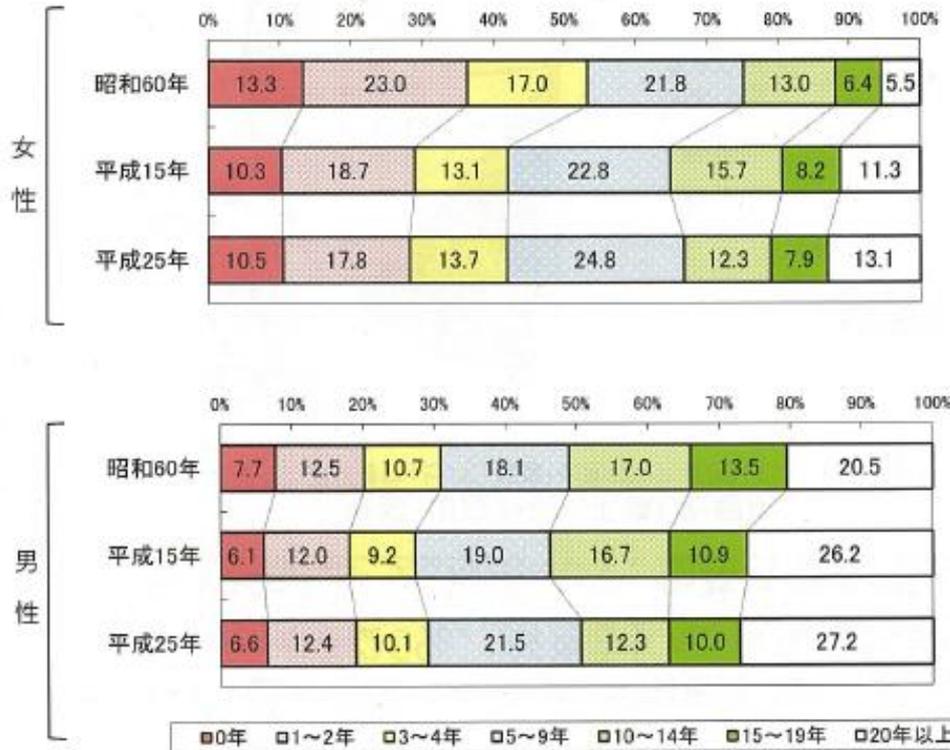


特定非営利活動法人
あゆみだした女性と子どもの会
理事長 廣瀬直美

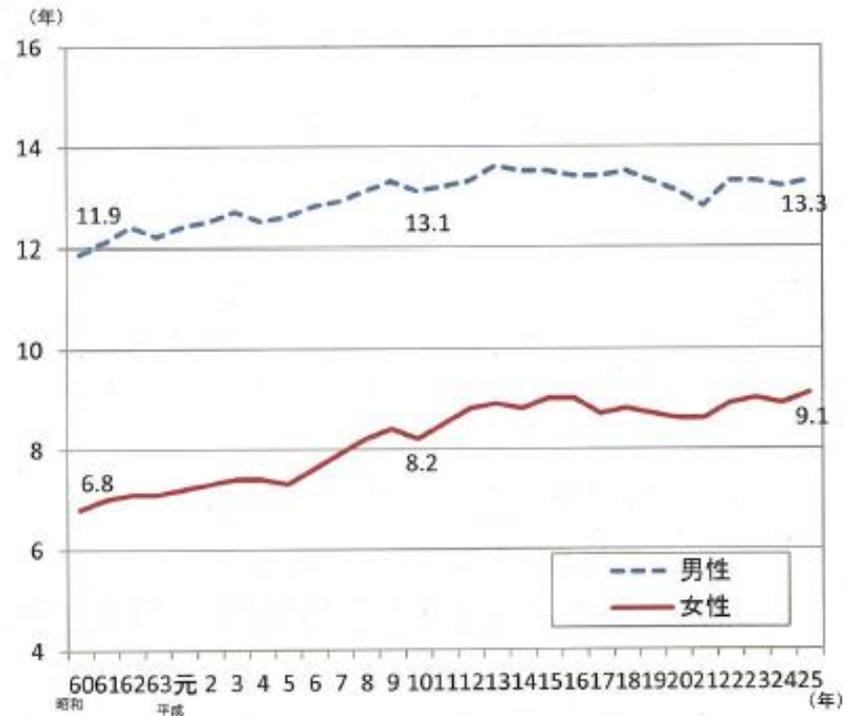
勤続年数

○ 平均勤続年数は男性よりいまだ短い(平成25年の平均勤続年数は男性13.3年に対して女性9.1年)。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移



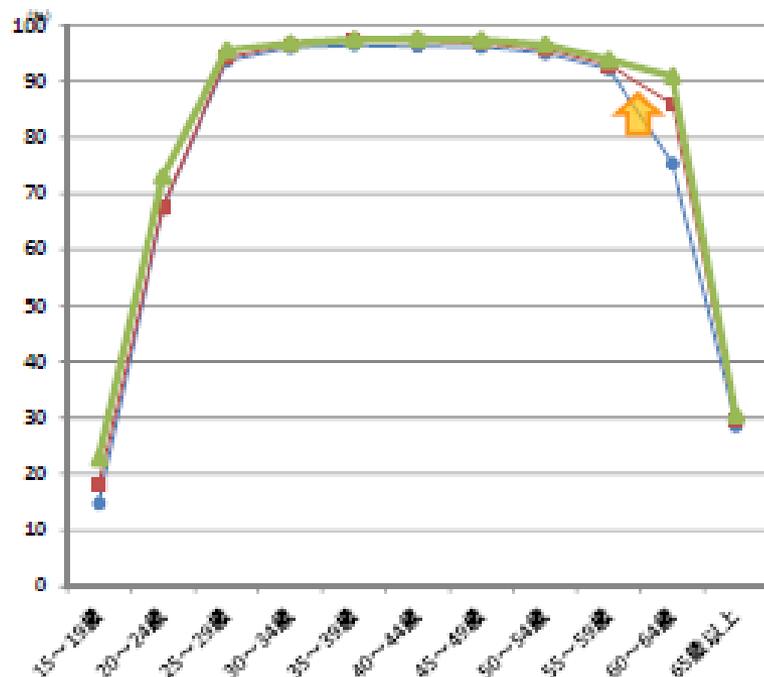
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

将来の労働力需給に関するシミュレーション②

- 「経済成長と労働参加が進むケース」は、男性の高齢者層の労働力率の上昇とともに、女性の労働力率が大幅に上昇し、M字カーブがほぼ完全に解消することを前提。
- この「経済成長と労働参加が進むケース」の労働力率の見通しは、年金の平成26年財政検証(※1)においても、内閣府試算(※2)の「経済再生ケース」に接続する5ケースの前提として用いられている。(※1)「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し—平成26年財政検証結果—平成26年6月3日」
(※2)内閣府の「中長期の経済財政に関する試算(平成26年1月20日)」

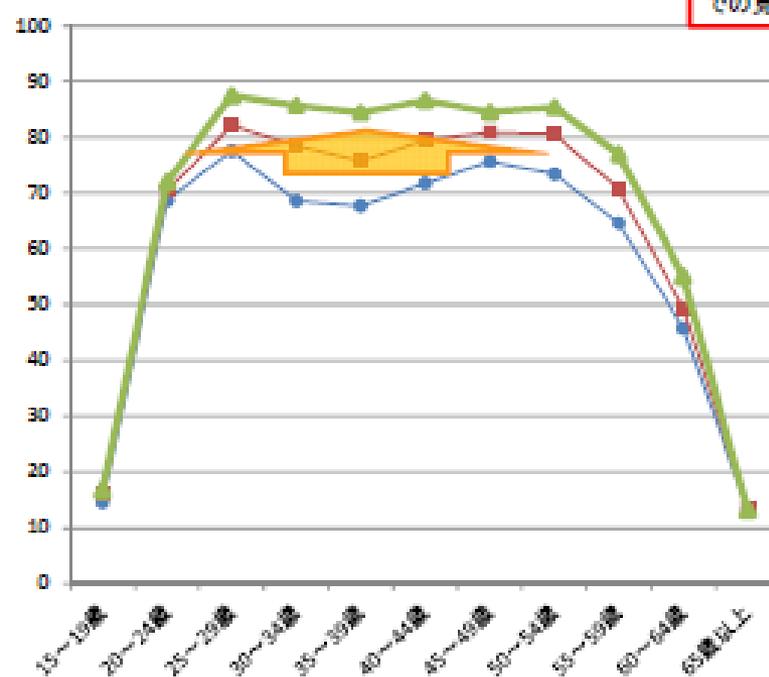
男性の労働力率の見通し(※)

● 2012年 ● 2020年 ● 2030年



女性の労働力率の見通し(※)

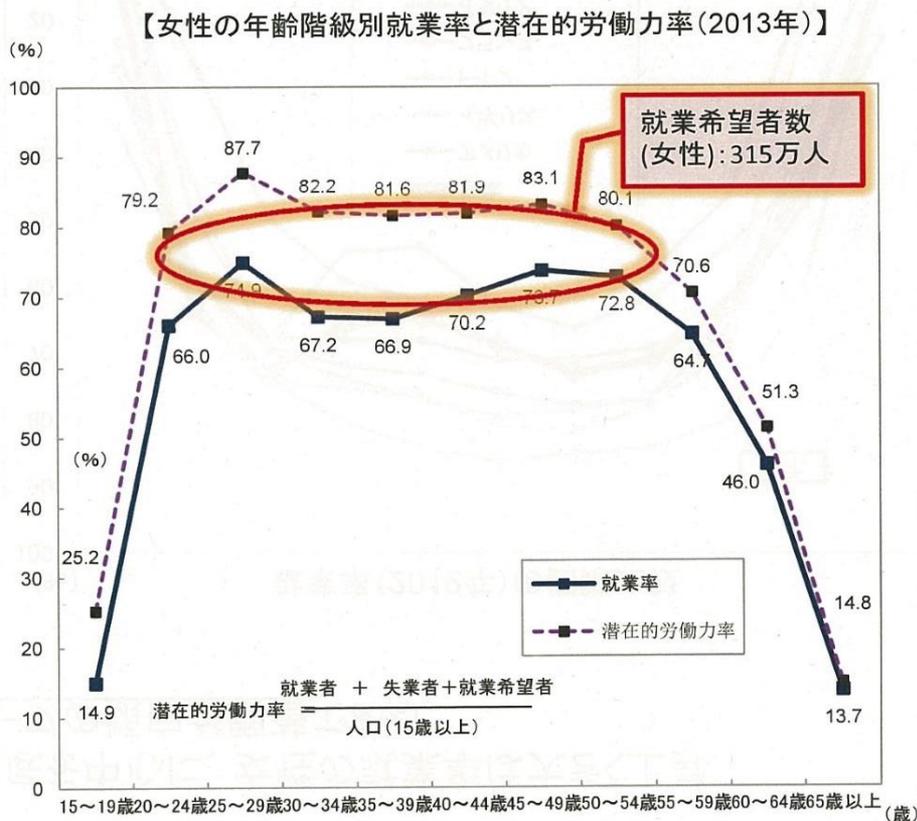
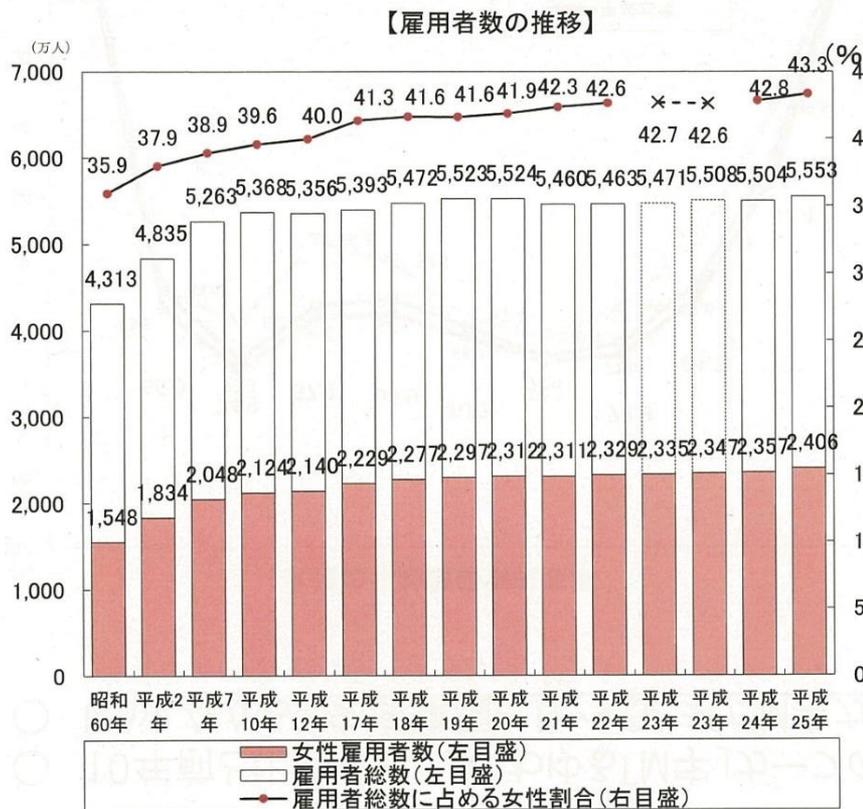
● 2012年 ● 2020年 ● 2030年



※「経済成長と労働参加が適切に進むケース」での見通し

女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率①(実際の実業率と就業希望との差)

- 平成25年の女性雇用者数は2,406万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.3%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は315万人にのぼる。



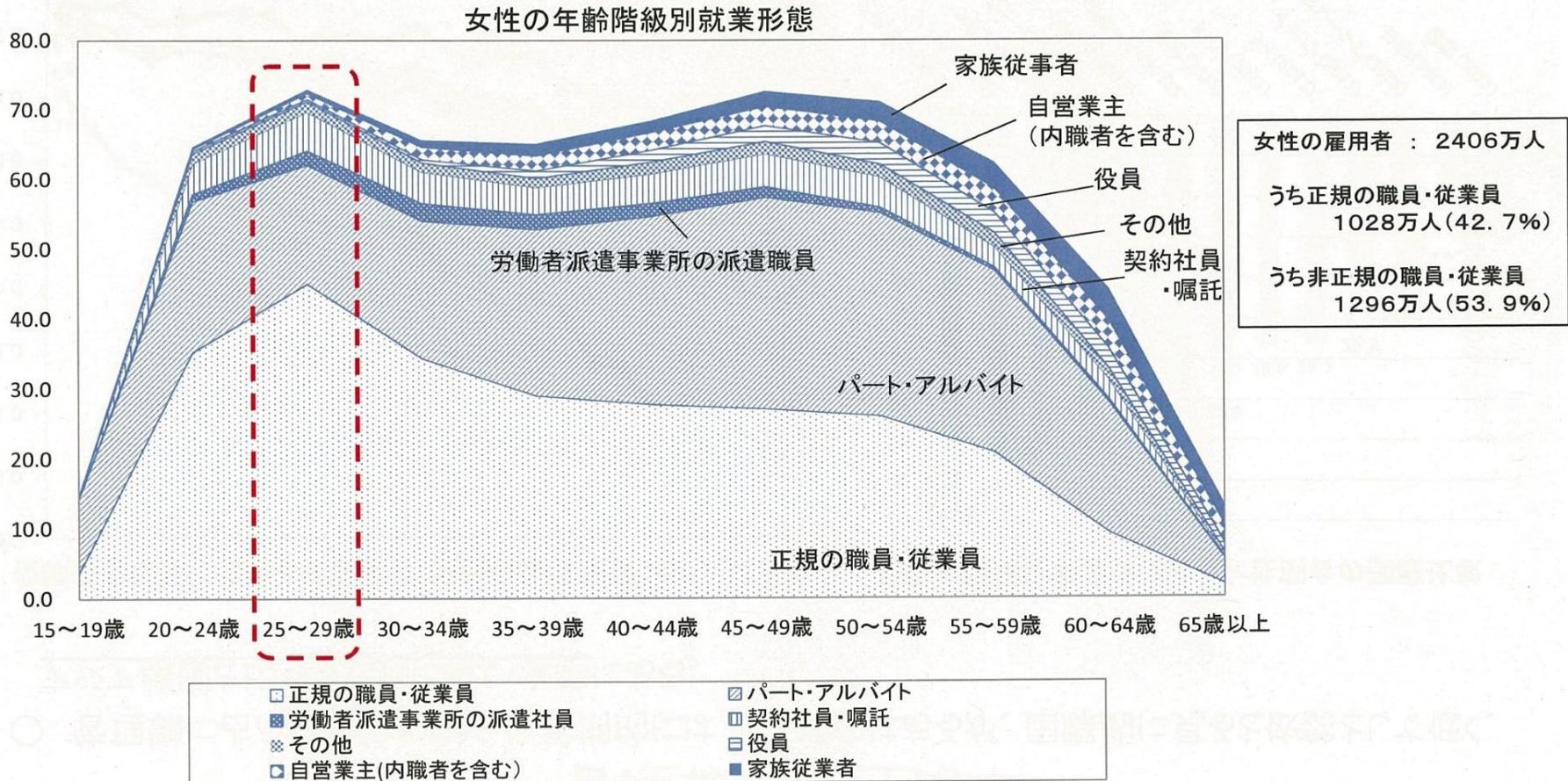
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

注)「平成23年※」は東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値、「平成23年※※」は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で適及推計した値

(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

女性の年齢階級別就業率③(雇用形態別)

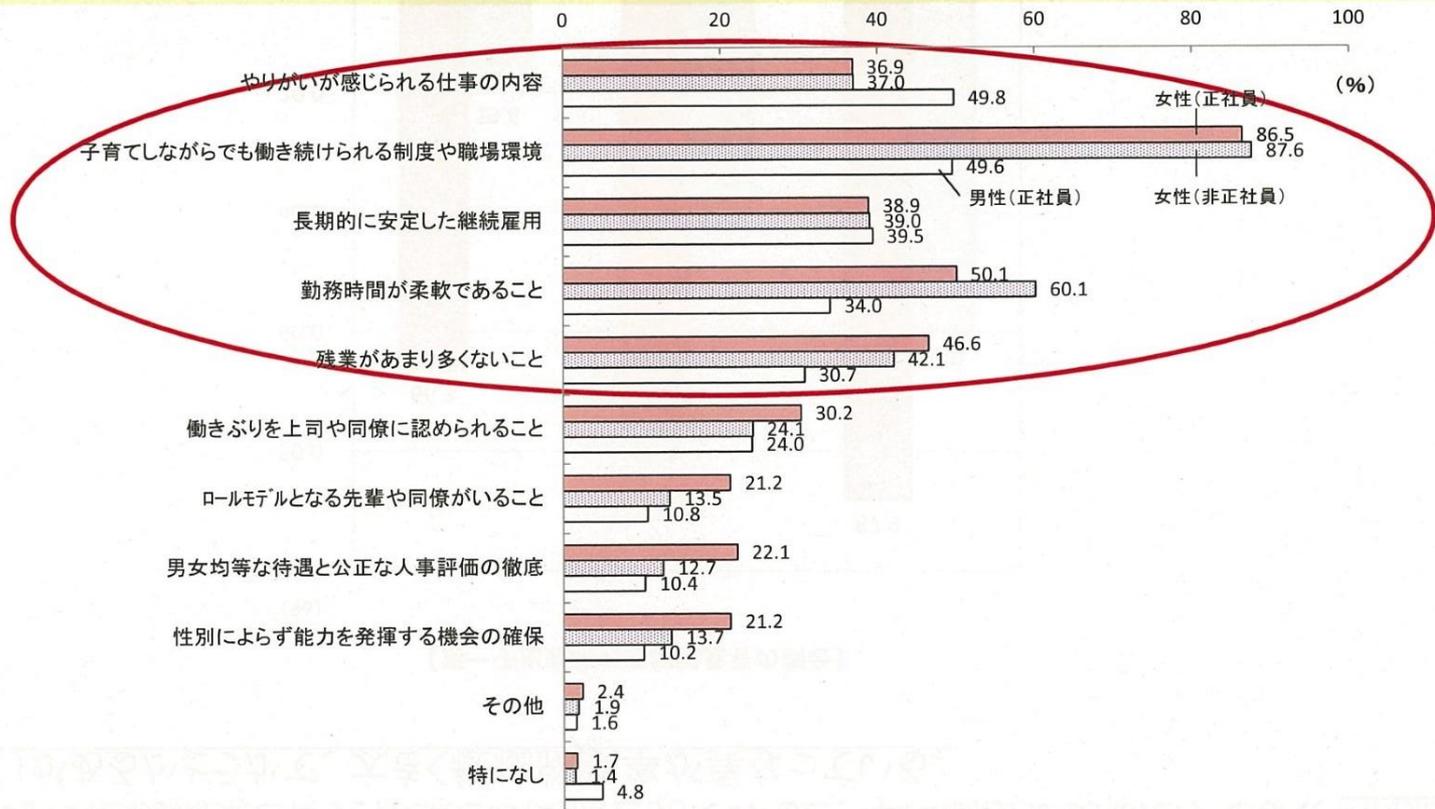
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主になっていく。



(資料出所)総務省「平成24年労働力調査(詳細集計)」

女性の継続就業に必要なこと

○ 女性にとって子どもを持ちながら働き続けるために必要なこととしては、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」、「勤務時間が柔軟であること」、「残業があまり多くないこと」が多く挙げられている。また、「長期的に安定した継続雇用」や「やりがいを感じられる仕事の内容」とする回答も多い。



(資料出所)厚生労働省委託調査 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」(平成23年)

仕事と介護の両立のための制度の概要

育児・介護休業法により、「介護休業制度」「介護休暇制度」「介護のための勤務時間の短縮等の措置」等が定められている。

■制度の概要

【介護休業制度】

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態にいたるごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得することができる。

【介護休暇制度】

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話（※）を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

※ その他の世話とは、通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等

※ 平成22年度の法改正により、新たに規定された制度

【介護のための勤務時間の短縮等の措置】

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間利用可能な勤務時間の短縮等の措置（※）を講じなければならない。

※ ①短時間勤務の制度②フレックスタイム制③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成
その他これに準ずる制度のいずれかの措置

【その他の制度】

時間外労働を制限する制度／深夜業を制限する制度

※改正育児・介護休業法は平成22年6月30日施行。育児・介護休業法附則第七条により5年後の見直しが規定されている。

■施行状況

【介護休業制度の規定整備状況】

	事業所規模	
	5人以上	30人以上
平成17年度	55.6%	81.4%
平成20年度	61.7%	85.5%
平成24年度	65.6%	89.5%

出典：厚生労働省 雇用均等基本調査

【介護休業取得者割合】

※ 介護をしている雇用者に占める取得者割合
※ 会社などの役員含む。

	男女計	男性	女性
平成24年度	3.2%	3.5%	2.9%

【介護休暇取得者割合】

	男女計	男性	女性
平成24年度	2.3%	2.5%	2.2%

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）より作成

■介護により離転職した雇用者数

平成19年10月～24年9月までに家族の介護・看護のために前職を離転職した雇用者（※）

◆ 総計 439,300人（前回 502,100人）
（男性85,500人、女性353,800人）

◆ 年齢階層別内訳

15～39歳 46,500人（10.6%）
40～59歳 222,500人（50.7%）
60歳以上 170,200人（38.7%）

※就業者（自営業者等を含む）では486,900人

出典：総務省 平成24年就業構造基本調査

話して深めよう！

働くこと
働き続けること



～学生 × 社会人のワールドカフェ～

ラウンド①

何歳（何年目）まで働き続けたい？
それはなぜ？



ラウンド②

仕事を続けられなくなるのは、どうい
うとき？



ラウンド③

どうしたら仕事を
続けられる？



ふりかえり