

第8回 「働き方の未来2035:一人ひとりが輝くために」
懇談会 厚生労働省提出資料

平成28年5月10日

厚生労働省

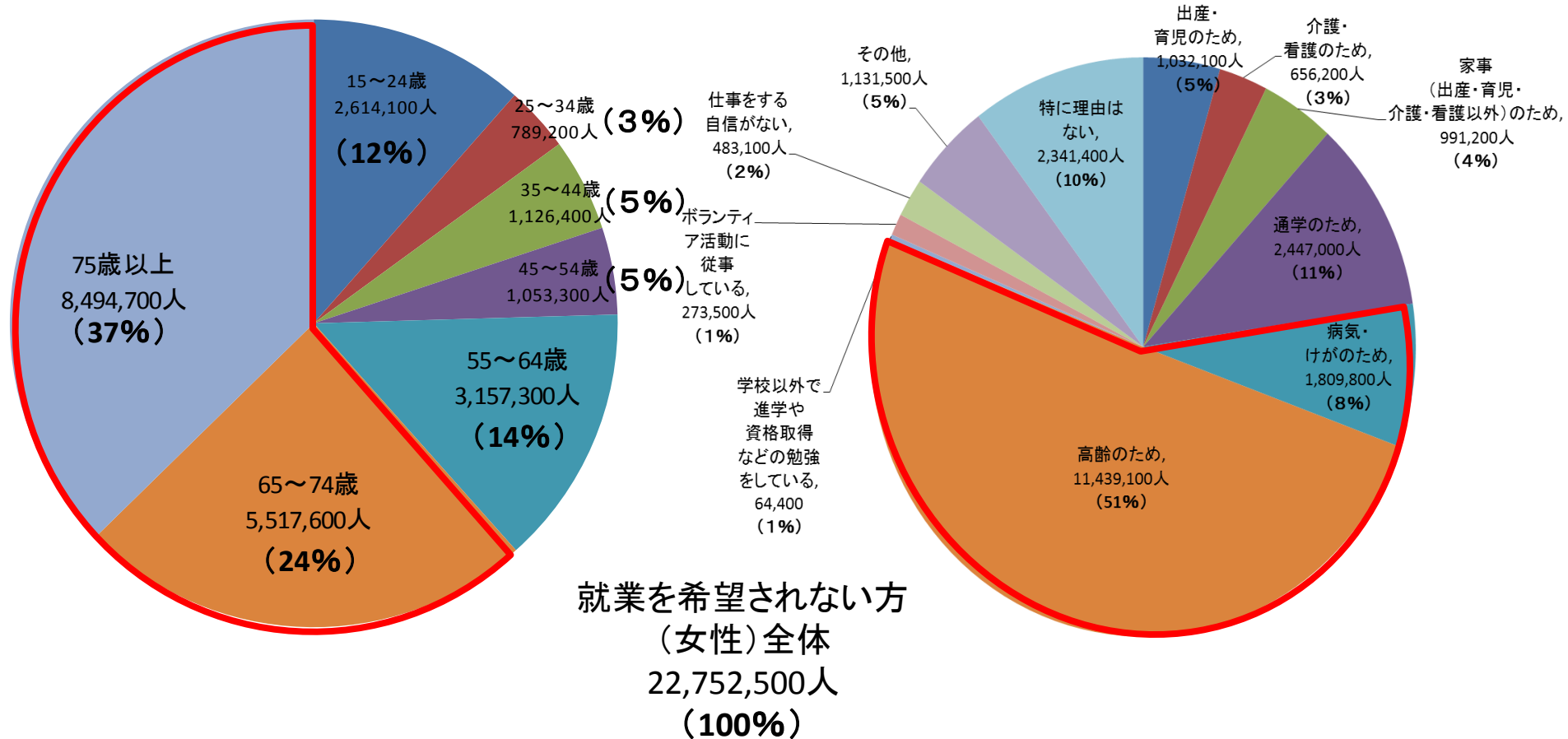
就業を希望されない方(女性)に関するデータ①

○ 就業を希望されない方(女性)のうち、

- ・ 65歳以上が全体の約60%(75歳以上が約40%)。
- ・ 「高齡のため」、「病気・けがのため」を理由とするのが、全体の約60%。

(年齢別内訳)

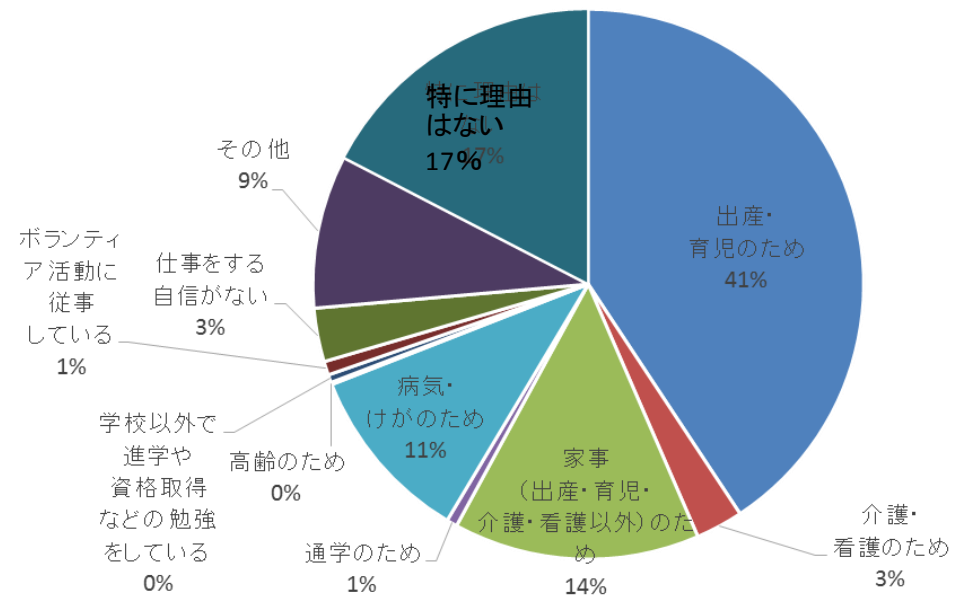
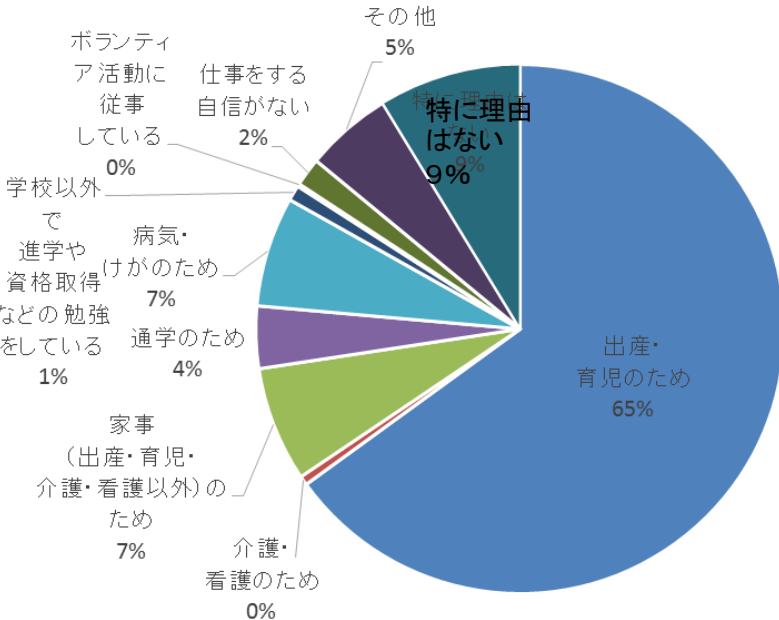
(理由内訳(全年齢))



就業を希望されない方(女性)に関するデータ②

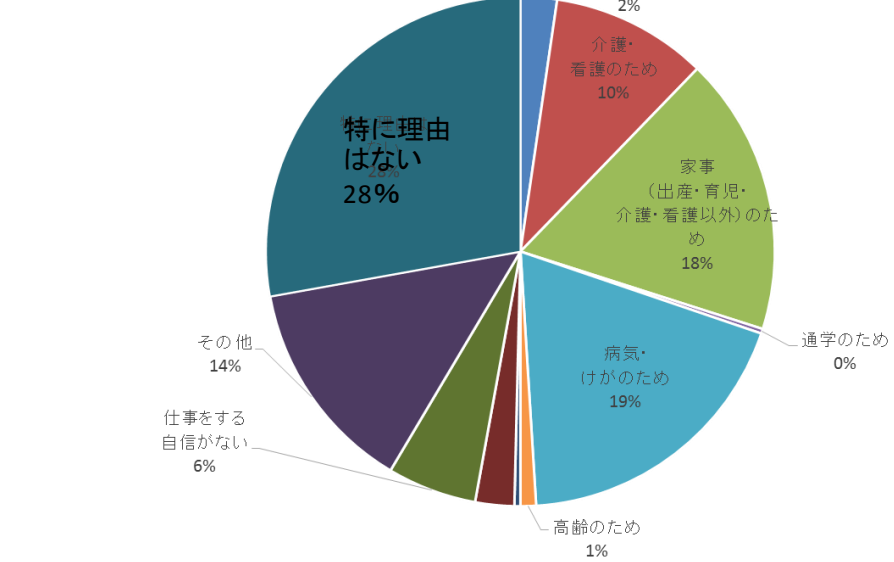
(理由内訳【25～34歳】)

(理由内訳【35～44歳】)



(理由内訳【45～54歳】)

(参考:各年齢別理由内訳)



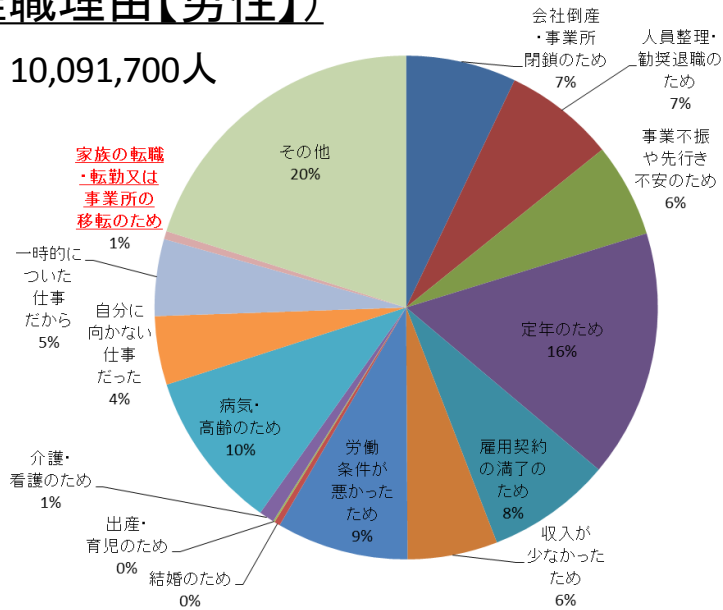
	出産・育児のため	介護・看護のため	家事(出産・育児・介護・看護以外)のため	通学のため	病気・けがのため	高年齢のため
15～24歳	1%	0%	0%	92%	1%	-
25～34歳	65%	1%	7%	4%	7%	-
35～44歳	41%	3%	14%	1%	10%	0%
45～54歳	2%	10%	18%	0%	19%	1%
55～64歳	0%	9%	12%	0%	16%	14%
65～74歳	0%	3%	3%	0%	10%	62%
75歳以上	0%	1%	0%	0%	4%	90%

	学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている	ボランティア活動に従事している	仕事をしない自信がない	その他	特に理由はない	計
15～24歳	2%	0%	0%	1%	2%	100%
25～34歳	1%	0%	2%	5%	9%	100%
35～44歳	0%	1%	3%	9%	17%	100%
45～54歳	0%	2%	6%	14%	28%	100%
55～64歳	0%	3%	6%	13%	27%	100%
65～74歳	0%	2%	3%	5%	12%	100%
75歳以上	0%	0%	0%	2%	2%	100%

離職理由に関するデータ

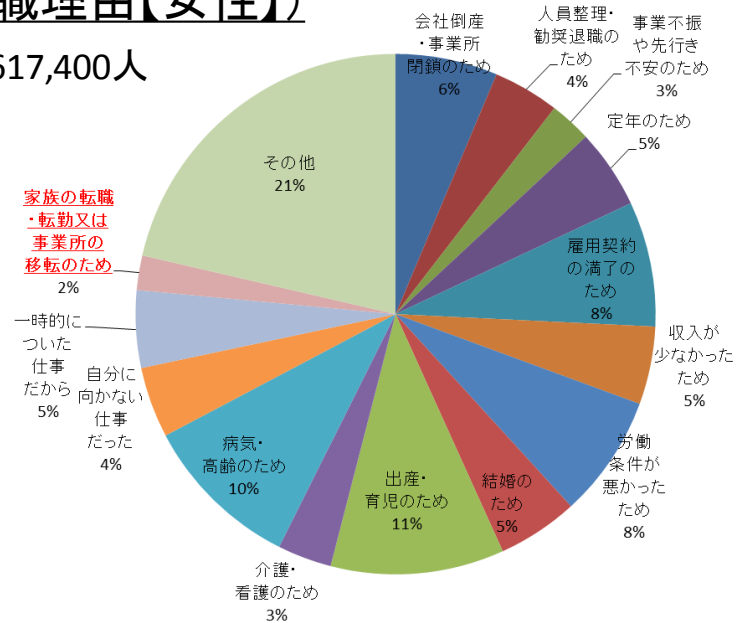
(離職理由【男性】)

10,091,700人



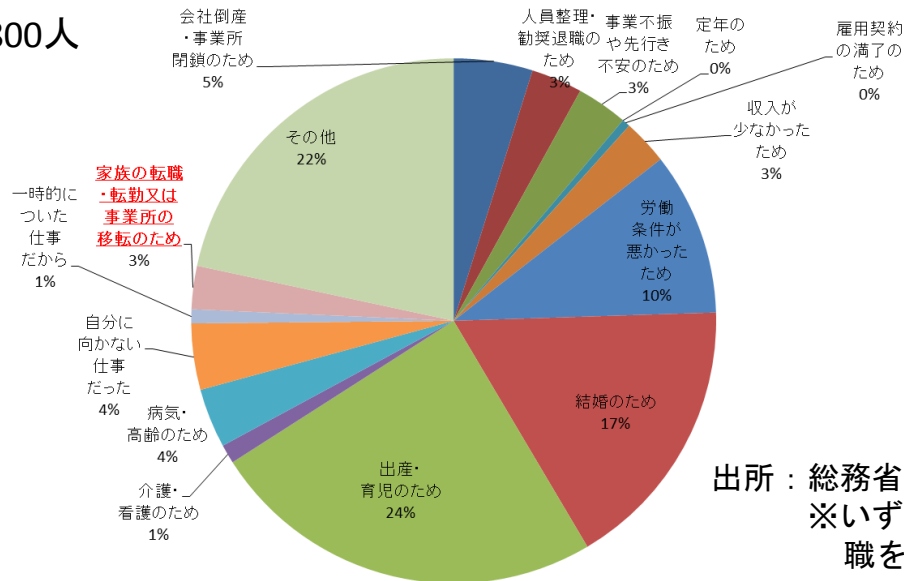
(離職理由【女性】)

11,617,400人



(離職理由【前職が正規の職員・従業員であった30～39歳の女性】)

999,800人

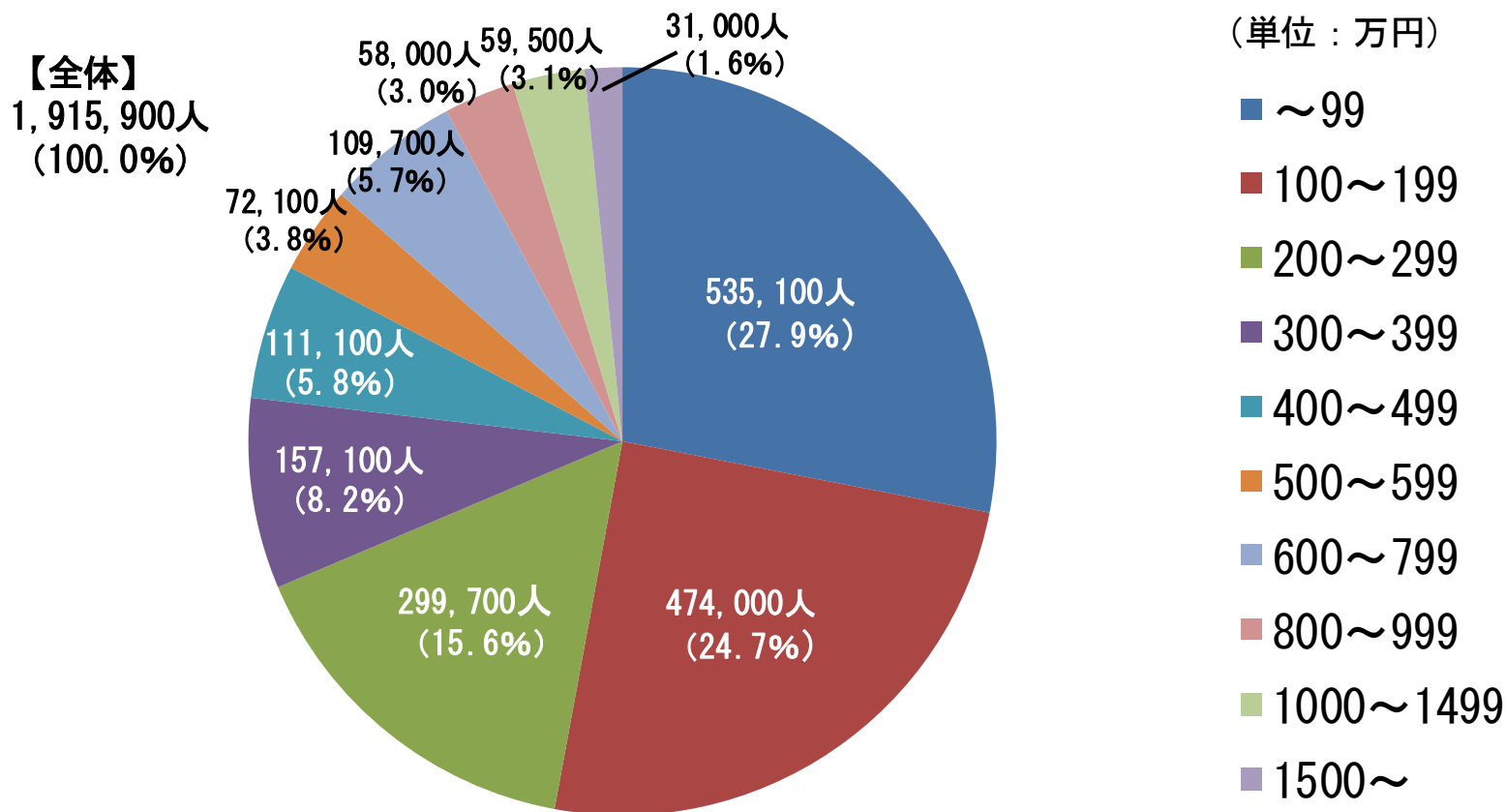


出所：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」第125表
 ※いずれも平成19年10月から平成24年10月1日までに前職を辞めた転職就業者及び離職非就業者の数の割合

副業に関するデータ①(副業をしている方の本業収入階級別分布)

- 副業をしている方(雇用者) 1,915,900人のうち、2人に1人(52.7%)の方は本業の収入が200万円未満、3人に2人(68.3%)の方は本業の収入が300万円未満となっている。
- 全体の傾向として、**「本業の収入だけで生活することが難しいために副業を行う」**という方が大部分を占めていると想定される。

<副業をしている方の本業収入階級別分布>

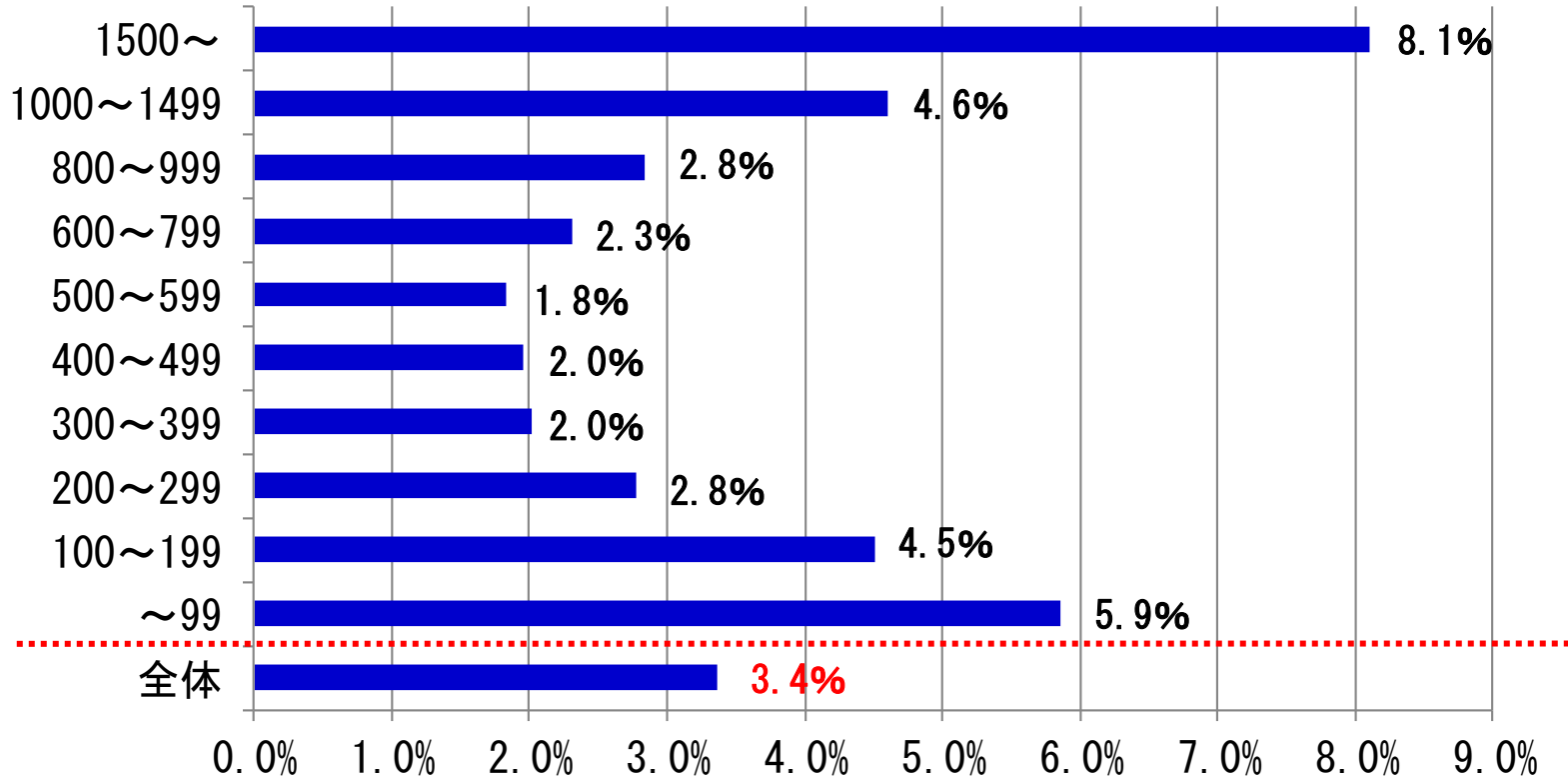


副業に関するデータ②(本業収入階級別の副業者割合)

- 雇用者全体における、副業をしている方の割合は**3.4%**。
- 本業の収入が「200万円未満」「1000万円以上」の階級において副業者割合が高く、特に「300万円以上800万円未満」の中間階級ほど副業者割合が低くなっており、**二極化の傾向が見られる**。

<本業収入階級別の副業者割合>

(単位：万円)



働く方ごとの主な社会保険制度の適用状況

(表の説明) ○原則適用 △一部適用(適用割合が分かるものについてはカッコ内に記載) ×適用なし			法の適用						
			雇用者(※1)				自営業主 (個人請負等)	家族 従業者	
			正規の職員・従業員 (雇用者の 65.6%)	非正規の職員・従業員 (雇用者の34.4%)		役員 (※3) 部長・課長等を兼ねる者			
フルタイム (雇用者の 7.4%)	パートタイム (雇用者の 27.7%)(※4)								
労働保険	労災保険	① 役員を除く雇用者 ② 自営業主・家族従業者等のうち一定の要件を満たす者(任意の特別加入)	○	○	○	○	×	△ (※5)	△ (※5)
	雇用保険	役員を除く雇用者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上の雇用見込みがある者	○	○	△ 加入 55.2% 対象外 12.3%	○	×	×	×
社会保険	健康保険 (被用者)	① 雇用者(日雇いや臨時等を除く)のうち、所定労働日数及び所定労働時間が、一般社員のおおむね4分の3以上(※6)である者 ② 公務員及び私立学校の教職員等及びその扶養者のうち75歳未満の者	○	○	△ 加入 31.2% 被扶養 37.0% 国保 26.2%	○	○	×	×
	厚生年金	① 雇用者(日雇いや臨時等を除く)のうち、所定労働日数及び所定労働時間が、一般社員のおおむね4分の3以上(※6)である者 ② 公務員及び私立学校の教職員等のうち、70歳未満の者	○	○	△ 加入 30.8% 国年 (被扶養配偶者) (※8) 28.9% 国年(それ以外) 11.5%	○	○	×	×

※1 雇用者中、公務員(約230万人)には一部の労働法規は適用されず、国家公務員法等が適用される。

※2 一般的に契約期間がなく、フルタイムで働く社員をいう。

※3 役員には、会社と委任契約を締結している者を含む。

※4 正規の職員・従業員以外の労働者でパートタイマー、嘱託、契約社員等の名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。

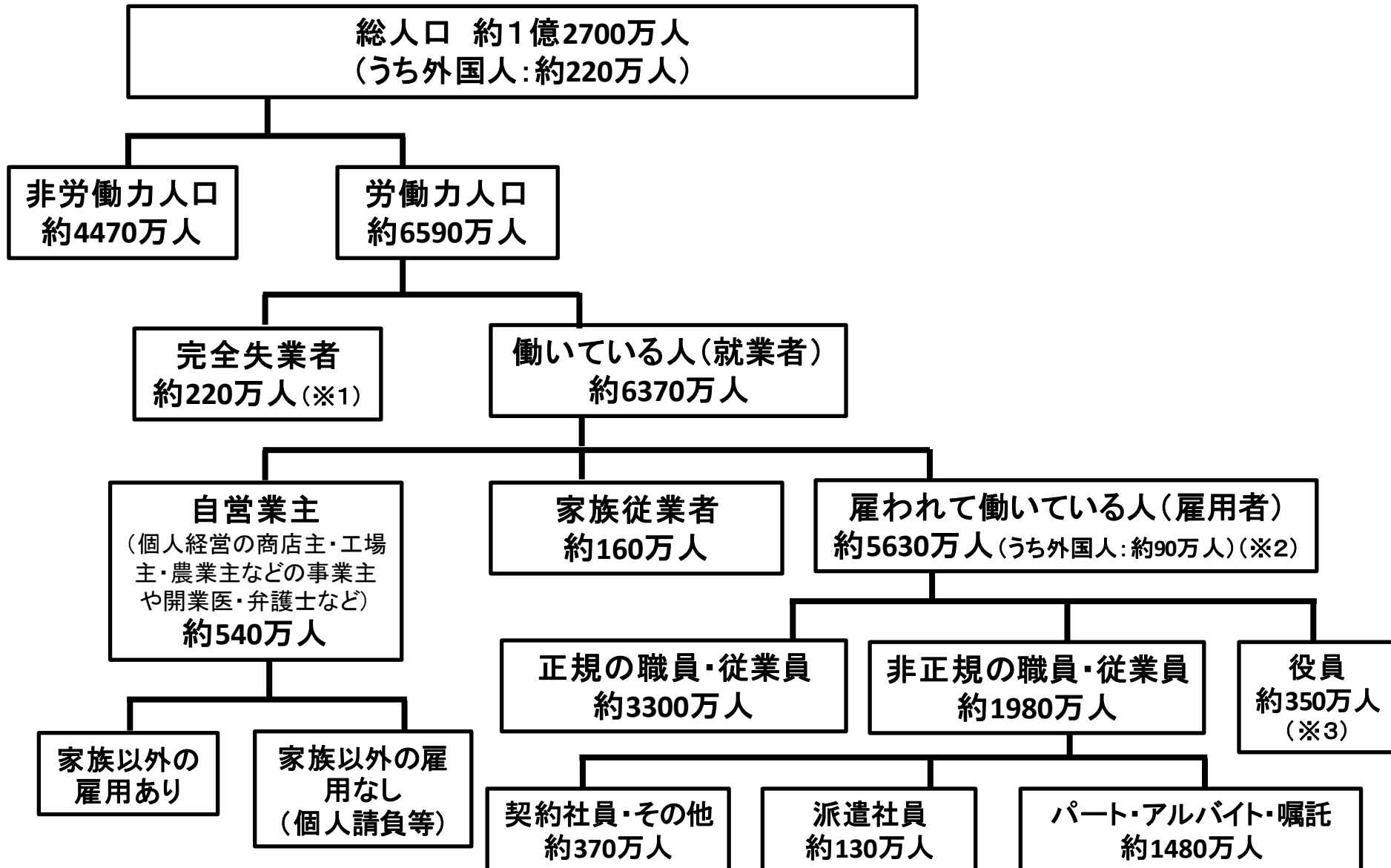
※5 一定の要件を満たす場合には、任意で特別加入制度に加入することができる。

※6 平成28年10月から、501人以上の企業においては、週の所定労働時間が20時間以上の者(月収8.8万円未満の者、雇用見込み期間が1年未満の者、学生を除く)に適用範囲が拡大。

※7 国民健康保険、国民年金等の適用を受ける。

※8 国民年金には、パートタイマーであるが厚生年金被保険者の被扶養配偶者として国民年金に加入している者(第3号被保険者)がいる。

(参考)働く方ごとに適用される労働関係法①



※1 完全失業者は、「仕事についておらず、仕事があればすぐつくことができる者で、仕事を探す活動をしていた者」

※2 雇用者中、公務員(約230万人)には一部の労働法規は適用されず、国家公務員法等が適用される。

※3 役員には、会社と委任契約を締結している者を含む。

- 総人口について
 - ・総務省統計局「国勢調査」(平成27年速報値)

- 就業者数・雇用者数等について
 - ・総務省統計局「労働力調査」(平成27年平均)

- 外国人数について
 - ・法務省「在留外国人統計」(平成27年12月末)
 - ・厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成27年10月末現在)

- 雇用者中のパートタイム労働者の割合、パートタイム労働者への健康保険(被用者)・厚生年金等の適用割合について
 - ・厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成23年6月1日現在)

- パートタイム労働者への雇用保険の適用割合について
 - ・厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」(平成26年10月1日現在)

参考資料

(ニッポン一億総活躍プランに向けた基本コンセプト)

- * 第7回一億総活躍国民会議(4月26日開催)における
塩崎大臣提出資料より一部抜粋

「包摂と多様性による持続的成長と分配の好循環」 ～一億総活躍社会の実現に向けて～

成長の果実の分配

経済成長の隘路である労働供給減、将来に対する不安の解消へ総合的な対策を推進

これにより、国民一人ひとりが家庭で、地域で、職場で、それぞれが生きがいを感じることができる社会を実現。

<職場・家庭>

<結婚・子育ての希望の実現>

<介護と仕事の両立>
<生涯現役社会の構築>

新・第二の矢 夢をつむぐ子育て支援

新・第三の矢 安心につながる社会保障

- ・長時間労働の是正等
- ・保育の受け皿の更なる拡大・保育士等の処遇改善・社会的養護の充実

- ・在宅・施設サービスの整備加速化
- ・介護職員の処遇改善・職場環境改善、家族支援
- ・予防・健康づくり、高齢者就労

- ・安心・将来の見通しが確かになることによる消費の底上げ、投資の拡大
- ・多様な個人の能力の発揮による労働参加率向上やイノベーションの創出

<地域> (暮らしと生きがいをもとに創る「地域共生社会」への転換)

企業や働く人が、寄附やボランティア等で地域に参画

住民相互の支え合いによる、生活支援などの提供

高齢者・障害者などの多様な活躍の場の提供

新・第一の矢 希望を生み出す強い経済

賃上げ
労働分配率
向上

生産性革命
生産性向上

働き方改革
イノベーション

GDP600兆円の実現

希望出生率1.8の実現

介護離職ゼロ・
生涯現役社会の実現

ロードマップの下、それぞれの施策について総合的・一体的に取り組む

新・3本の矢の目標

GDP600兆円

希望出生率1.8

介護離職ゼロ

働き方改革により 3つの目標を実現

◆成長の果実の分配

- 賃上げ
- 最低賃金の引上げ
 - 時給1000円
(全国加重平均)
- 非正規の待遇改善
 - 同一労働同一賃金
- 就業の拡大

◆労働生産性の向上

- イノベーションの実現と当該分野での雇用創出
 - ICT化の促進
 - 地域の企業の生産性向上と人材確保を一体的に支援
- 高生産性分野での人材確保
 - 第4次産業革命を支える人材育成とマッチング
- 長時間労働の是正
 - 労基法改正案の早期成立
 - 時間外規制の再検討

◆労働力の確保

- 若者・女性・高齢者・障害者・難病患者等の就労促進
 - 育児・介護との両立支援
 - 多様な働き方の推進
 - 65歳を超えた雇用の推進

目指すべき
将来像

- 正規・非正規の賃金格差について、同一労働同一賃金の実現により、欧州並みを目指す。
- 週49時間以上働く労働者の割合について半減を目指す。
- 年休の取得率向上や時季を捉えた休暇取得の促進等により、一週間程度の連続休暇(年4回)が定着する。
- 多様で柔軟な働き方の中から自ら希望する働き方をライフステージに応じて選択することができる。
- 仕事と子育て・介護の両立が可能となり、M字カーブが解消され、介護離職がゼロとなる。
- 65歳を超えても希望に応じて働くことができる。
- 障害があっても能力が発揮でき、難病・がん患者等が治療と仕事を両立できる。
- 自ら描いたキャリアプランに基づき職業生涯全般を通じて主体的にキャリアアップしていく。

新・第2の矢「夢を紡ぐ子育て支援」

- 妊娠・出産、子育てによる不本意退職を解消し、働きたいと希望する人すべての柔軟な労働市場参加や継続就業を実現する。「希望を生み出す強い経済」にも貢献。

「仕事」と「結婚、妊娠・出産、子育て」が「二者択一」の構造から「同時実現」の構造へ転換を図る。

基本コンセプト

働き方改革・両立支援

「働き方改革」の更なる推進による
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

<働き方改革の推進>

- 同一労働同一賃金の実現
- 長時間労働の是正
- 若者の就職支援、正社員
転換・待遇改善
- 男性の意識改革
- 女性活躍促進 等

<両立支援の推進>

- 育児休業制度の見直し
- 保育の受け皿拡大
- 保育士の確保・処遇改善
- 放課後児童クラブの拡充 等

総合的子育て支援

すべての子どもと子育てをきめ細やかに
支援する社会的基盤の構築

<総合的子育て支援の推進>

- 安全・安心に妊娠・出産・
子育てのできる環境の整備
- ひとり親家庭・多子世帯へ
の支援
- 地域の子育て家庭への
支援
- 児童虐待の防止、社会的
養護
- 子どもの貧困への対応 等

- 国民の結婚、妊娠・出産、子育ての希望がかなう社会を実現＝希望出生率1.8を実現
- 次代を担う子どもたちが健やかに育まれる社会を実現
- 現在の若年世代の労働参加や就労継続希望を実現

: 女性の就業率(25~44歳) 70.8%(2014年)

→ 77%(2020年) ⇒ 80%程度

(欧州の出生率の高い国並み)

: 1・2歳児の保育利用率 38.1%(2015年)

→ 48.0%(2018年) ⇒ 60%程度

: 第1子出産前後の女性の継続就業率 38%(2010年)

→ 55%(2020年) ⇒ 60%程度

: 男性の育児休業取得率 2.3%(2014年)

→ 13%(2020年)

: 一時預かり事業利用者数 延べ406万人(2014年度)

→ 1,134万人(2020年度)

目指すべき
将来像

新・第3の矢① 「介護離職ゼロ」

- 介護を原因とした離職を防ぎ、特養への入所を希望しながら自宅待機せざるを得ない方をなくすため、在宅・施設サービスの整備加速化、働く家族に対する支援の充実等により「介護離職ゼロ」の実現を目指す。

地域包括ケアシステムの推進

自立支援・介護予防の先進的取組を全国で実施

- ・ **市町村の保険者機能**及び**都道府県による保険者支援機能の強化**の制度化を検討
 - 目標、評価に応じた自治体の取組への**インセンティブ付け等の制度的枠組み**を検討
 - 国・都道府県によるアドバイザー派遣や**住民が積極的に参加する仕組みづくり**

「良くなるための介護」(介護の重度化防止)の推進

- ・ **介護記録のICT化による業務分析・標準化を推進**
- ・ 適切なケアマネジメント手法の普及・サービスの質の評価を推進

介護基盤整備の着実な推進

- ・ 2020年代初頭までに介護サービス等の整備量を約12万人分上積み

介護の職場の魅力向上

介護人材の処遇改善の推進

- ・ 安定財源を確保しつつ、事業所におけるキャリアパスの形成に資する処遇改善を充実

人材育成・専門性確保を通じた良質なチームケアの実現

- ・ 介護福祉士を中核とした適切な人材の組み合わせ、業務の類型化の推進、人材育成計画の作成等の制度的対応を検討

業務の生産性・効率性の向上

- ・ 介護ロボット等**次世代型介護技術(※)**の活用促進、活用促進に向けた**制度的対応を検討**
(※)次世代型介護技術・介護ロボット、ICT、AI、センサー、インカム、IoT、ノーリフティング等
- ・ 文書のICT化の推進、行政が求める帳票等を含め**文書量を半減**

働く家族等に対する相談・支援の充実

- 介護休業給付の引き上げや介護休業等の分割取得を可能とする等柔軟な働き方を確保するための制度見直しの着実な施行
- 身近な地域で相談できる拠点の整備・情報提供体制の強化
- 認知症の方やその家族が暮らしやすい地域づくり

目指すべき将来像

- どこに暮らしていても住み慣れた地域で暮らし続けられる社会を全国で実現
: 自立支援・介護予防に向けた先進的な取組を**全市町村で実施**
- 介護職員がその業務内容に応じた専門的な能力を適切に評価され、やりがいを感じられる魅力的な職場を実現
: 介護職員の離職率を**全産業平均以下に改善**

新・第3の矢② 生涯現役で自分らしく活躍する社会の実現

□ 生涯健康で自立し、役割を持てる社会を、社会全体で実現する。

生涯にわたる健康づくり・予防対策の推進

- 保険者のリーダーシップの確立、データヘルスの全国展開
 - ⇒ ICT・ビッグデータ活用、保険者機能の強化・連携等によりデータヘルスを強力に推進
 - ⇒ 医療関係者やデータ分析を行う民間企業との連携強化により保険者機能を支援
 - ⇒ 保険者インセンティブ改革
- 医療のICT化の推進（生涯を通じた医療データ蓄積に向け基盤整備・次世代医療ICTプラットフォーム構築）
- 高齢期の疾病予防・介護予防等の推進（フレイル等の総合対策、認知症施策の総合的な推進等）

□ 相互に支え合い、子ども・高齢者・障害者などの多様な活躍の場のある社会を、社会全体で実現する。

暮らしと生きがいをともに創る「地域共生社会」へのパラダイムシフト

○「支え手」「受け手」に分かれた社会から、**ともに創る「地域共生社会」**へ

⇒ あらゆる住民が、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域コミュニティを育成。福祉サービスと協働して子育てなどを支援。

○「タテワリ」から**「まるごと」**へ

⇒ 対象者ごとに整備されている福祉サービスの一体的な提供の推進。

【具体的な対応】

- **施設・人員基準や報酬体系の見直し**、担い手の**資格や養成課程の見直し**を検討。
- **地域課題の把握や解決の支援体制**（コーディネート機能など）を構築。
- **包括的な相談支援体制や地域における一体的なサービス提供**を支援するための制度を創設。

目指すべき
将来像

- 子どもから高齢者に至る生涯を通じた予防により、平均寿命を上回る健康寿命の延伸加速。
- 医療・介護の保険者がその機能及び体制を強化し、国、自治体、民間とともに生涯現役社会の実現に向けて機能を発揮
- 子ども・高齢者・障害者など全ての人々が、いつまでも、その人らしく家庭・職場・地域で活躍し、地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる社会の実現

(参考) 暮らしと生きがいをともに創る「地域共生社会」

【地域共生社会の好循環】

子ども 高齢者などと日常的に関わり合いながら暮らし、健全な成長に効果。

高齢者 子育て支援などで役割を持つことが、予防に効果。

障害者 活躍する場を持つことが、自立・自己実現に効果。

地域の実践例①：「富山型デイサービス」(富山県)

- 介護保険の指定通所介護事業所を母体として、障害者総合支援の就労継続支援B型の事業を実施する。
- 高齢者だけでなく、障害者、子どもなど、多様な利用者が共に暮らし、支え合うことでお互いの暮らしが豊かになる。
- 子どもと関わることで、高齢者のリハビリや障害者の自立・自己実現に良い効果を生む。



施設を訪問した際に障害者の方からいただいたプレゼント



地域の実践例②：「おじゃまる広場」など(三重県名張市)

- 名張市では、子ども・高齢者・障害者の誰もが活躍できる場を作り出し、好循環を生み出す仕組みを構築。
- 高齢者や障害者が、子育て支援にボランティアとして参画し活躍。子どもも高齢者や障害者に元気を与えて活躍。「おじゃまる広場」、「子ども支援センター」など
- このほか、「まちの保健室」は、介護・生活・子育てなどワンストップの相談窓口、地域づくりと地域福祉の総合的拠点として機能。



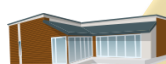
「つづおじゃまる広場」の光景：高齢者がボランティアとして、子育て支援親子の孤立防止に活躍

「子ども支援センターかがやき」では、高齢者や障害者が子育て家庭の支援で活躍



地域の実践例③：「地域共生型拠点を活用した、あらゆる住民の担い手創出事業」（北海道石狩郡当別町）

共生型地域オープンサロン



- 障がい者の就労拠点（喫茶店）
- 高齢者の介護予防ボランティア
- 子どもたちの学び・遊ぶ場



◎障がい者就労

- 多様な障がい者就労の場
- 同時に、子どもたちの障がい者理解の場に



◎介護予防ボランティア

- 駄菓子屋で値札付けなどをしながら、子どもや障がい者と交流・見守り
- 高齢者に介護予防・生きがい創出



◎体験型学童保育

- 子どもたちによるお菓子作りやカフェ店員などの体験など

共生型地域福祉ターミナル



- 総合ボランティア拠点
- インフォーマルサービスのワンストップ拠点
- 地域の日常的な世代間交流スペース



◎特技を生かした社会貢献

- 高齢者と子どもが囲碁を通じて心を通わす
- 子どもも高齢者の生きがいを高めて活躍



◎子育て支援

- 育児支援を受けたい方と育児の手助けができる地域住民が会員組織を結成
- 地域互助で育児を支え合い



◎住民相互の生活支援

- 移動手段の確保など公的制度ではカバーできない分野で活躍するボランティア
- 独自の養成カリキュラムを設け、地域で支え合う仕組みづくり

共生型コミュニティ農園



- 障がい者の就労拠点（レストラン）
- 高齢者の就労拠点（農園）
- 男性団塊世代など多世代交流拠



◎障がい者就労

- 個々の障がい者の得意分野に応じた就労の取組
- 飲食業の監修によるレストラン経営（企業参画型）



◎認知症高齢者の活躍

- 要介護の認知症高齢者が農業経験を発揮
- 地元農家による監修（農福連携）



◎団塊世代の活躍

- 団塊世代の高齢者が若い世代を巻き込んだイベントを企画し、リタイア後の人生活力に
- 畑やレストランを利用したパーティーで地域活力の向上