

第2節 生涯における出来事と職業キャリア

前節では、労働者の職業キャリアの形成や離転職の状況、転職者の特徴や職業キャリアの意識の推移をみた。そこでは、我が国の労働者のキャリアとしては長期雇用キャリアが多くみられる一方で、一定割合の者は労働移動によりキャリアアップを図っている姿が確認された。

本節では、持続的な職業キャリアを送るための課題として、出産・育児、介護といった生涯における出来事が職業キャリアに与える影響、さらに定年後のキャリアの構築に着目した分析を行う。この分析を通じ、労働者の希望する働き方を実現するためには、どのような制度的支援が有効であり、また労働者自身もどのような取組が求められているのかを検討する。

1 離職、就業希望と生涯における出来事

● 性・年齢別に異なる離職理由

職業生涯におけるキャリアの中断や変更の中には、積極的に転職や訓練を受ける場合もあれば、出産・育児、介護といった生涯における出来事への対応、職業生涯の一つの節目としての定年も含まれる。前節で離転職の状況の推移を確認したが、本節ではまず、キャリアの中断である離職の最近の動向をみることにする。

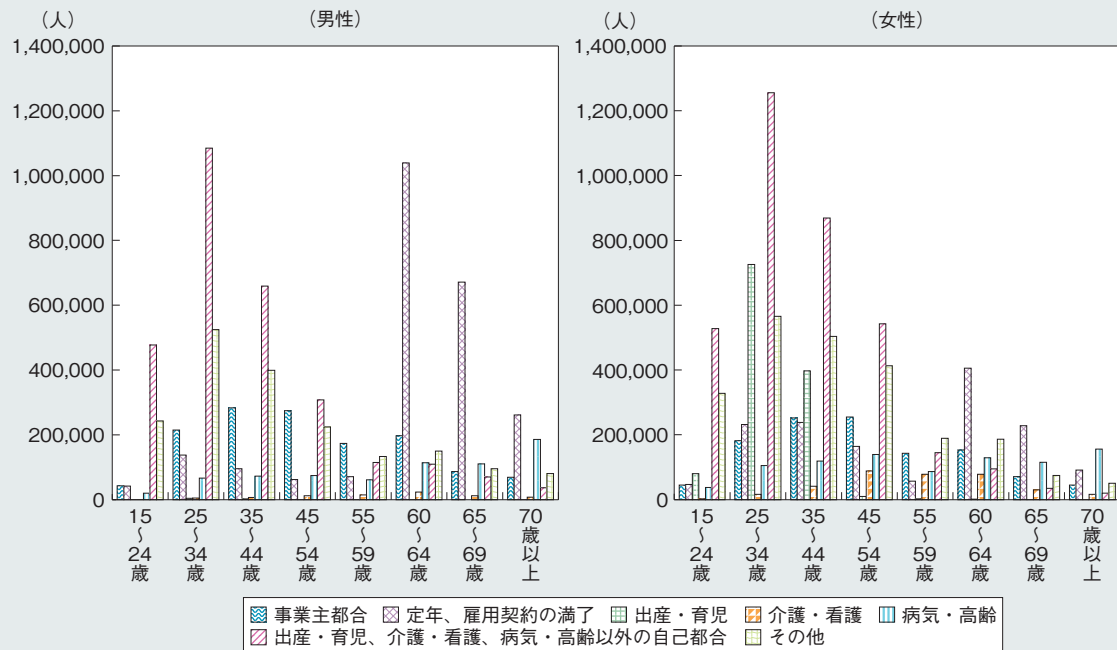
第3-(2)-1図により、前職が雇用者であった離職者数をみると、2007年10月から2012年9月までの5年間の合計は約2,021万人（うち男性約929万人、女性約1,092万人）である。これを性・年齢階級・離職理由別にみると、(1) 女性は25～34歳を中心に出産・育児等に伴う離職が多いこと、(2) 家族の介護・看護に伴う離職者数（約44万人のうち男性が約2割、女性が約8割）は、男女ともに55～64歳がピークとなっており、45歳以上で8割超を占めること、さらに、(3) 特に男性の60歳台（「団塊の世代」(1947～1949年生まれ)を含む）で、定年、雇用契約の満了を理由とした離職が多くなっていることが特徴となっている⁸⁴。

なお、性・年齢階級別の離職者の離職理由の構成比を、2002年10月から2007年9月までの5年間と2007年10月から2012年9月までの5年間の離職者について比較すると、事業主都合と定年や雇用契約の満了に伴う離職の割合が高い傾向となっている（付3-(2)-1表）。これは、労働者の高齢化が進行し、団塊の世代の多くが定年に到達したことに加えて、リーマンショック後の景気後退の影響が大きかったものと考えられる。

84 一方、後述するように、高齢者の継続就業は進展している。また、出産・育児、介護・看護、病気・高齢以外の自己都合の離職は男女とも25～34歳を中心によく、離職全体の3割程度となっている。

第3-(2)-1図 前職雇用者の離職理由別にみた離職者数

- 女性の25～34歳を中心とする出産・育児に伴う離職、男性の60歳台での定年、雇用契約の満了に伴う離職が多い。
- 介護・看護に伴う離職は、男女ともに55～64歳がピークとなっている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」

(注) 1) 前職が雇用者で、2007年10月から2012年9月の5年間に離職した者。

2) ここでは離職理由を以下のとおり整理している。

①事業主都合：会社倒産・事業所閉鎖のため、人員整理・勸奨退職のため。

②自己都合：事業不振や先行き不安のため、収入が少なかったため、労働条件が悪かったため、結婚のため、出産・育児のため、介護・看護のため、病気・高齢のため、自分に向かない仕事だった、一時的についた仕事だから、家族の転職・転勤又は事業所の移転のため。

● 出産・育児期の女性や高齢者に多い就業希望者

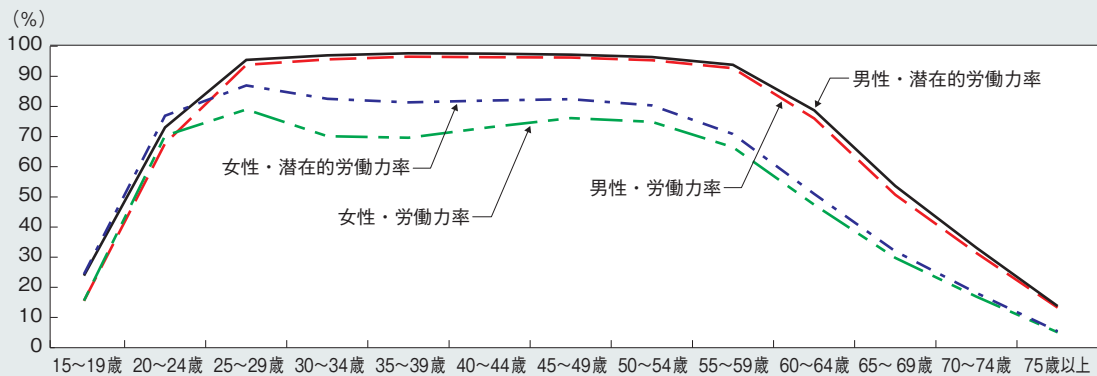
職業キャリアの中断・終了を余儀なくされる者の中には、まだ働きたいという希望を持つ者が多く存在している。人口減少に直面する我が国において、これらの者は潜在的な労働力と考えられるが、どの程度こうした者がいるのだろうか。

非労働力人口のうち就業を希望している者（就業希望者）をみると、2013年に428万人（男性113万人、女性315万人）存在する。このうち、非求職理由（就業を希望していながら現在仕事を探していない理由）として出産・育児をあげた就業希望者の女性は30歳台を中心に105万人、60歳以上の就業希望者は男女計で70万人存在する（付3-(2)-2表）。

第3-(2)-2図により、我が国の女性の2013年の年齢階級別労働力率をみると、25～29歳層及び45～49歳層を左右のピークとし、30歳台を底とするM字カーブを描いている。労働力人口に就業希望者を加えた潜在的労働力人口の人口に占める割合（潜在的労働力率）を女性の年齢階級別にみると、30歳台以降は、25～29歳の87.0%から低下するものの、50～54歳まで8割台で推移する。

第3-(2)-2図 性・年齢階級別にみた労働力率、潜在的労働力率(2013年)

○ 就業希望者は30歳台の女性を中心に多く、女性の潜在的労働力率は50～54歳まで8割台で推移する。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(2013年)

(注) 潜在的労働力率 = (労働力人口 + 就業希望者) / 人口 × 100。

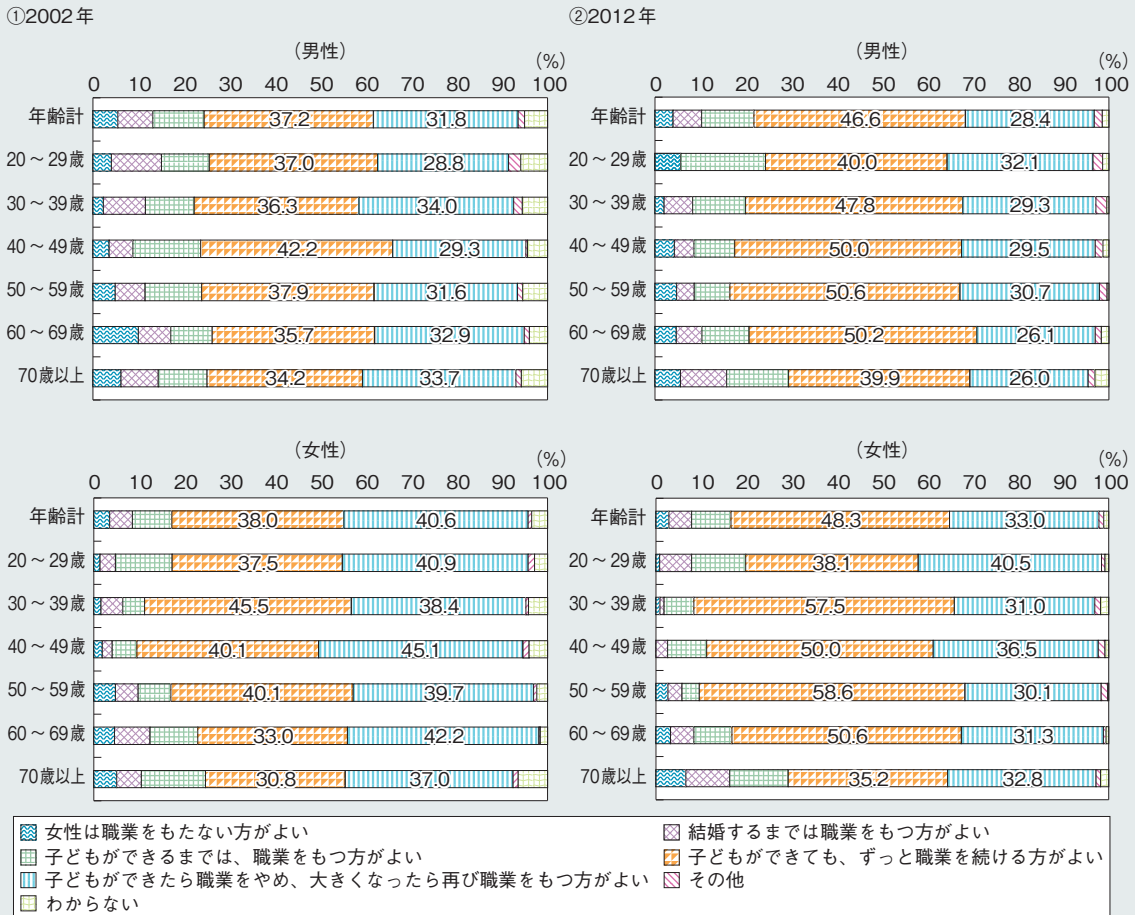
● 女性の継続就業を男女とも支持

30歳台の女性に就業希望が多いことの背景を探るため、職業意識の動向をみてみよう。第3-(2)-3図により、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」で、女性が職業をもつことについての考え方をみると、2002年調査では、女性は30歳台、50歳台を除く年齢層において、再就業コース（「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」）が継続就業コース（「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」）を上回っていた。10年後の2012年調査では、女性の30歳台以降、男性は2002年調査に引き続き全ての年齢層において、継続就業コースが再就業コースを上回っている。

また、厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」の2002年成年者第1回調査と2012年成年者第1回調査により、20歳台既卒独身女性の結婚後の就業継続意欲を比較すると、現職が正規雇用労働者では「結婚した後も続ける」(41.5%→40.0%)が依然として多い一方、「結婚を機にやめる」が減少した(23.6%→20.2%)。現職が非正規雇用労働者では「結婚した後も続ける」がやや減少したが(29.9%→26.6%)、「結婚を機にやめる」(16.8%→16.8%)を上回っている。

第3-(2)-3図 女性が職業をもつことについての考え方(2002年、2012年)

- 女性が職業をもつことについて、2002年は、30歳台、50歳台を除く女性では、再就業コース「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が継続就業コース「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」を上回っていた。
- 2012年は、30歳台以降の女性について、継続就業コースを回答する割合が再就業コースを上回っている。
- 男性は、2002年、2012年とも、いずれの年齢階級においても、継続就業コースを回答する割合が再就業コースを上回っている。



資料出所 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

2 出産・育児と就業

● 6歳未満の子どもがいる世帯でも30歳台女性の有業率は上昇

前掲第3-(2)-2図により、我が国の女性の年齢階級別労働力率の特徴をみたが、この長期的な変化を概観するため、第3-(2)-4図によりコーホート(同一の世代集団)の分析をしてみると、近年のコーホートになるにつれ、労働力率は全体的に上向くとともに、M字カーブの底(30~34歳)も上昇し、1978~82年生まれ女性の30~34歳時の労働力率は68.6%となっている。この要因としては、法制度面での充実によって仕事と育児が両立できる環境が整っていったことに加え、社会経済的な背景、女性の社会進出意識が大きく変化してきたことが指摘されているが、大きな要因としては、晩婚化の進展⁸⁵や未婚率の上昇⁸⁶があげられる。

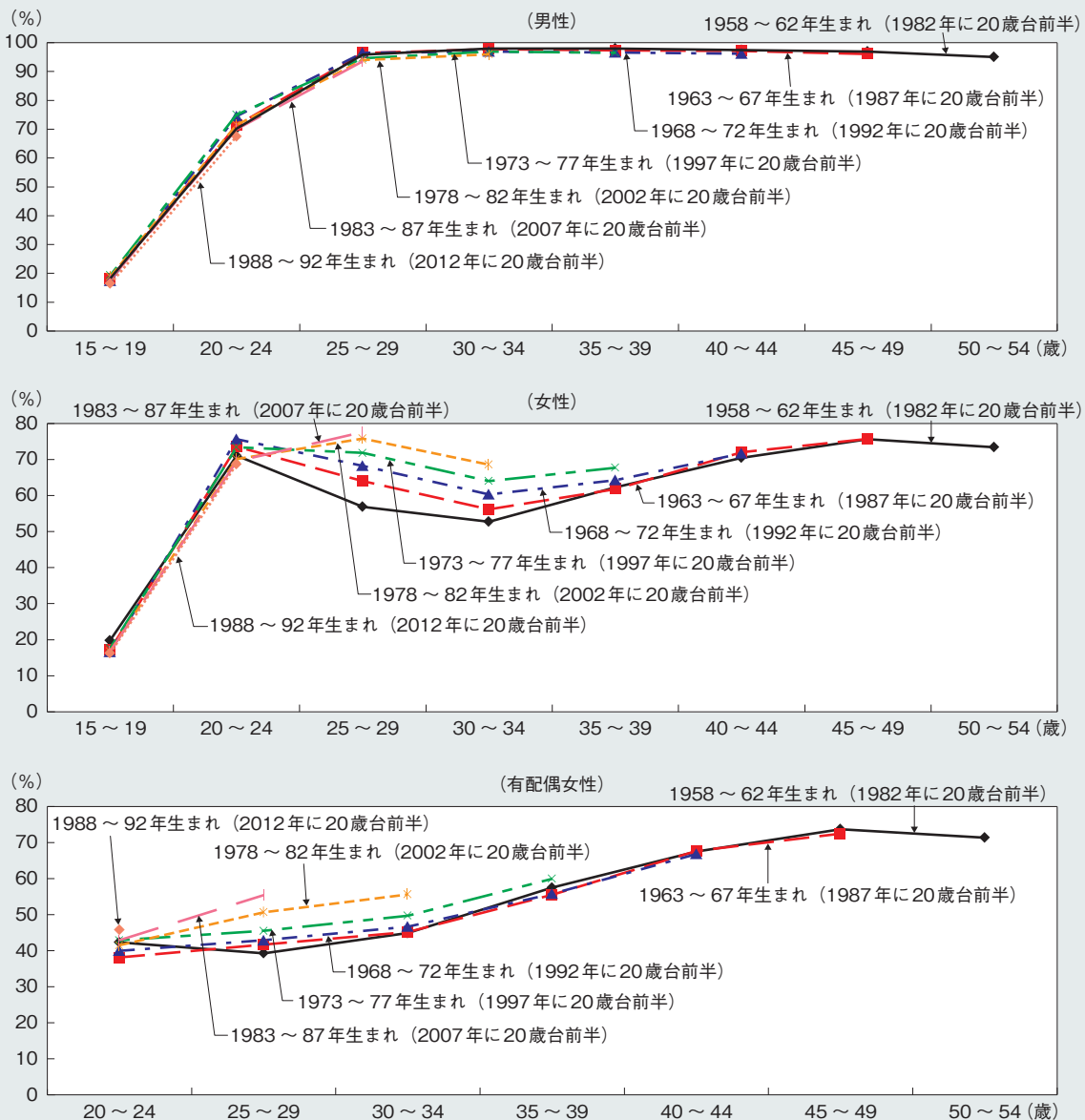
85 厚生労働省「人口動態統計」によると、平均初婚年齢は夫が2000年28.8歳→2012年30.8歳、妻が2000年27.0歳→2012年29.2歳と、男女とも2000年代に入ってから約2歳上昇している。

86 総務省統計局「国勢調査」によると、未婚率は男女とも各年齢で上昇傾向にあり、50歳時の未婚率(45~49歳と50~54歳の未婚率の単純平均)は、2010年に男性が20.1%、女性が10.6%となっている。

前掲第3-(2)-4図によると、有配偶女性の労働力率⁸⁷は20歳台以降上昇していく。若いコーホートでは、20歳台及び30歳台の労働力率は高まっている。また、第3-(2)-5図により、2013年の有配偶女性の労働力率を10年前と比較すると、25～39歳層を中心に上昇している。さらに、第3-(2)-6図により、妻が30歳台で6歳未満の子どものいる世帯において妻が有業である割合をみると、2007年から2012年にかけて割合が上昇している。このことから、これらの年齢層での出産に伴う退職が減っただけでなく、出産後の就業継続が増えている可能性が考えられる。また、6歳未満の子どものいる世帯に比べ、子どもが6歳以上の世帯では、妻が有業の世帯の割合は大きく上昇する。

第3-(2)-4図 労働力率のコーホート変化

- 女性の労働力率は、近年のコーホートになるにつれ、全体的に向上している。
- 有配偶女性の若いコーホートでは、20歳台及び30歳台の労働力率は高まっている。

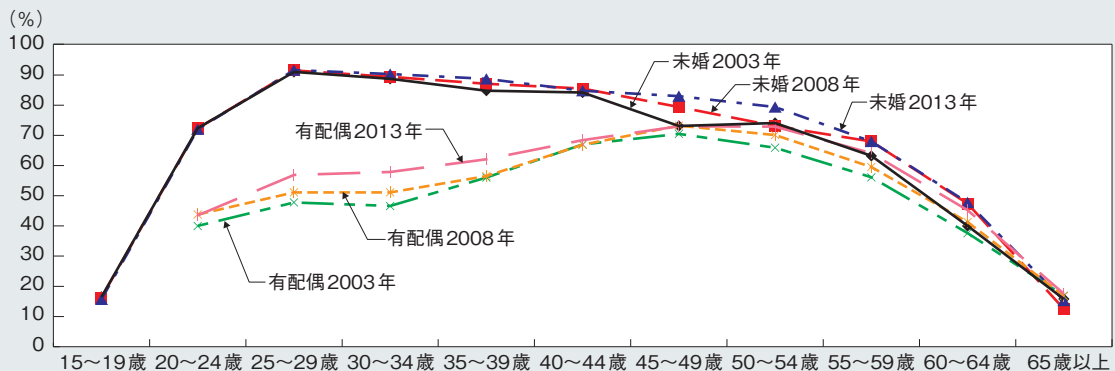


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

87 有配偶女性の労働力率のコーホートについては、有配偶女性の人数が、同一コーホートでも調査年ごとに変わることに留意が必要である。

第3-(2)-5図 年齢階級別にみた未婚女性、有配偶女性の労働力率の推移

○ 有配偶女性の労働力率は、25～39歳層を中心に上昇している。

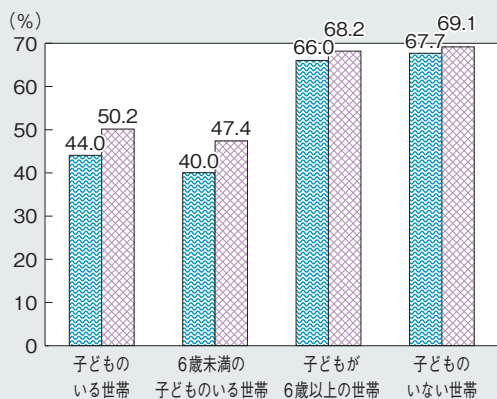


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

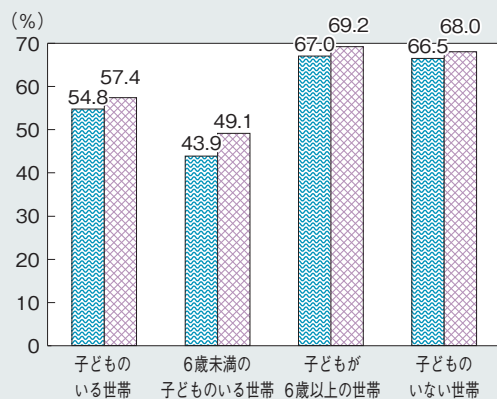
第3-(2)-6図 子どもの有無別にみた、30歳台の妻が有業の世帯の割合(2007年、2012年)

○ 2007年から2012年にかけて、30歳台の妻が有業の世帯の割合は、6歳未満の子どものいる世帯においても上昇している。

(1) 妻が30～34歳の世帯



(2) 妻が35～39歳の世帯



■ 2007年 ■ 2012年

資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 6歳未満、6歳以上の子どもがともにいる世帯は、「6歳未満の子どものいる世帯」に含めている。

● 職場環境と保育支援が就業継続とキャリア形成に効果

出産・育児後も就業を継続する意欲を持つ女性は増加してきているが、こうした希望をかなえるためには、こういった要素が必要となってくるであろうか。これまでは、継続就業を容易にするための制度的な支援や職場環境の改善が求められてきた⁸⁸。さらに、育児負担を軽減するための保育サービスの充実が必要であることが指摘されている⁸⁹。一方、もう一つ重要な視点として、労働者個人の働くモチベーション、キャリア意識が重要であることが近年指摘され始めている。

ここからは、これまで多く指摘されてきた、職場環境や、保育サービスを始めた外部の支援が女性の就業継続に与える影響について、近年の動向を概観する。さらに、女性のどのようなキャリアの積み重ねが就業継続の実現に寄与しているのかをみていこう。

⁸⁸ 例えば、厚生労働省「平成23年版働く女性の実情」では、女性の継続就業のためには、子育てを行いながら働く女性のキャリアアップの選択肢を増やすことや、育児休業制度等の両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくりなど、幅広い対応が必要としている。

⁸⁹ 例えば、OECD [Doing Better for Families] (2011年) では、OECD加盟国において3歳未満の幼児の保育施設への入園率と母親の就業率の間に正の相関があること、日本は同入園率がOECD平均を下回り、幼児を持つ母親の就業率が低いことを分析している。

● 出産・育児と就業継続、職場環境の重要性

内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」（2009年）によると、女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤め先を辞めた理由（仕事に関連したもの、複数回答）としては、「仕事と家庭を両立して働き続けられる制度や雰囲気になかった」（48.6%）、「残業などで労働時間が長く、時間的に厳しかった」（42.7%）、「同じような状況で仕事を続けている人がまわりにいなかった」（33.5%）が多い。一方、勤め先を辞めなかった理由（同）としては、「仕事と家庭を両立して働き続けられる制度や雰囲気があった」（70.4%）、「同じような状況で仕事を続けている人がまわりにいた」（48.4%）、「家庭の状況に合わせて労働時間を調整できた」（44.1%）の順で多い。

厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」によると、育児休業制度の規定がある事業所割合は上昇しており、5人以上規模では72.4%、30人以上規模では94.2%となった。また、育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況（複数回答）をみると、短時間勤務制度（58.4%）、所定外労働の免除（54.9%）、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（32.9%）の順で多くなっている。

育児休業制度の普及に伴い、第1子妊娠時に雇用就業者であった女性のうち、同制度を活用することにより、出産に伴って退職をしない割合が上昇している。第3-(2)-7図により、育児休業を取得して就業継続する割合を女性の出産年代別にみると、1998年以前は18.1%であったのが、1999~2004年は29.2%、2005~2010年は40.5%に上昇している。同制度の一層の普及とあわせて、利用しやすい環境の整備が必要である⁹⁰。

また、これまで社内で育成した従業員が出産・育児の理由で職業キャリアを中断してしまうのは、企業にとっても損失である。このため、復職を促す支援はどのようなものがあるかみてみよう。前出「平成24年度雇用均等基本調査」により、育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置をみると、何らかの措置を講じている事業所の割合は2008年度の39.7%から2012年度の44.6%へと上昇している。措置の内容（複数回答）は、「休業中の情報提供（社内報、職場・仕事に関する情報）」（77.5%）、「職場復帰のための講習」（24.1%）などとなっている。育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置を講じている事業所は増加しているが、企業における女性の中長期的なキャリア形成の支援が重要である。

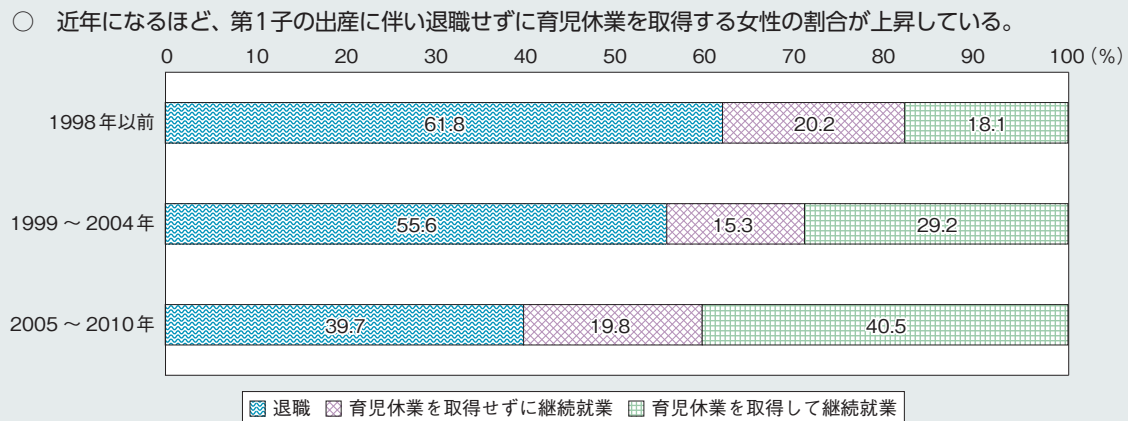
さらに、(独)労働政策研究・研修機構「働き方と職業能力・キャリア形成—「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果より—」（2013年）によると、女性の就業継続意識や能力向上意欲は、正規雇用労働者、非正規雇用労働者とも、職場における能力開発機会の均等化が実現できている職場（女性雇用者が、女性が活躍し、能力を発揮する機会に満足していると考えている職場）、両立支援の整備が実現できている職場（女性雇用者が職場の特徴として「育児や介護などと両立しやすい」と回答した者がいる職場）で高くなっている。さらに、育児から職場への復帰時に、上司や人事による面談、休業時に職場の情報が分かる機会の付与等の制度があることはモチベーションを高めるほか、良い上司やロールモデル（豊富な職業経験を持ち、模範となる人物）に出会った場合に、昇進意欲やモチベーションが高くなる⁹¹。企業

⁹⁰ 第186回国会において「雇用保険法の一部を改正する法律」が成立し、育児休業給付（休業開始前賃金の50%を支給）について、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の休業開始後6月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合が67%に引き上げられた（2014年4月1日施行）。なお、育児休業給付は非課税であり、また育児休業中の社会保険料は、使用者、労働者ともに免除されることから、手取り賃金で比べると、休業前の約8割が支給されることになる。

⁹¹ (財)21世紀職業財団「育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査」（2013年）。また、(独)労働政策研究・研修機構「女性の働き方と出産・育児期の就業継続」（2010年）においても、出産・育児期に就業継続意欲をもつ女性が増えるためには、職場のコミュニケーションを活発にすること、両立のロールモデルやメンター（後輩から相談を受け、問題解決に向けサポートする人物）をつくり、労働者が就業継続意欲を高め合う職場環境をつくることが重要としている。

における仕事と子育ての両立支援とともに女性が活躍し能力を発揮しやすい職場環境が女性の就業意欲を維持・向上させるという点も重要である。こうした企業における女性の活躍につながる取組を、政府としても一層支援していくことが重要である。厚生労働省では、企業への直接的な取組等の働きかけや助成措置などによりポジティブ・アクション（女性の活躍促進）の取組を促進している。

第3-(2)-7図 第1子の出産年代別にみた、第1子妊娠・出産期の継続就業の状況



3-1 女性の管理職登用

女性の活躍促進のためには、指導的地位に占める女性の割合を高めることも重要であるが、我が国の女性の管理職割合は、国際的に見ても低い状況にある。(独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」により、管理職（公務員や議員等も含む）に占める女性の割合（2012年）をみると、日本（11.1%）はアメリカ（43.7%）、フランス（39.4%）、スウェーデン（35.5%）、英国（34.2%）、ドイツ（28.6%）などの欧米諸国と比べて低い水準にとどまっている。

「女性が輝く社会」の実現に向けては、女性が若いうちから職域を広げ、意欲と能力を育てられるようにすること、男性を含めた働き方の見直しを含む、ワーク・ライフ・バランスが実現できるようにすることにより、継続就業が促進され女性の登用が進んでいくことが重要である。

(一社) 日本経済団体連合会は、2014年4月、「女性活躍アクション・プラン～企業競争力の向上と経済の持続的成長のために～」を公表した。企業では、今後、女性活躍の加速化に向けて、自主行動計画の策定・ウェブ上での公表、キャリア意識の向上、キャリア形成支援、管理職層の意識・マネジメント改革、働き方の見直し等に取り組んでいくことを内容としており、企業における取組の一層の進展が注目される。

政府では、2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%とする社会の実現に向けて、ポジティブ・アクション（女性の活躍促進）の推進等に取り組んでいる。

● 保育支援、ワーク・ライフ・バランス施策の重要性

女性の労働力率の上昇に寄与する要因としては、企業における仕事と子育ての両立支援や女性が活躍し能力を発揮しやすい職場環境に加えて、地域資源の活用可能性も重要である。こうした要因に関する研究としては、親との同居が女性の就業に正の効果を持つとの研究⁹²や、保育サービスの整備状況と都道府県別女性労働力率が正の相関を持つとの研究⁹³もある。そこで、第3-(2)-8図により、30歳台の有配偶女性の労働力率が、同居の親の存在（3世代同居の割合）や保育所の利用可能性（20歳台及び30歳台の女性一人当たりの保育所定員数）とどのような関係にあるかを、1985年から2010年までの5年おきの都道府県ベースのデータでみてみると、いずれも正の相関があることが分かる。

それでは、これらの要因がどの程度労働力率の上昇に寄与しているかを定量的にみてみよう。要因としては、上記の3世代同居の割合、保育所の利用可能性に加えて、高学歴化の進展にかんがみて、有配偶女性のうち短大・高専及び大学・大学院卒業者の割合についてもみてみる。

また、政策の進展が労働力率の向上にどの程度寄与しているか、併せて分析する。まず、これまでの政策を振り返ると、1990年代以降、職業生活と家庭生活の両立を支援する対策（ワーク・ライフ・バランス施策）の進展がみられた。1992年4月に施行された育児休業法は、1995年に介護休業制度が加えられて育児・介護休業法となった（介護休業制度は1999年に施行された）ほか、2000年代以降も、育児・介護休業の適用対象を一定の範囲の期間雇用者へ拡大、短時間勤務の措置の拡充や子の看護休暇の制度化等（2005年）、パパ・ママ育休プラス⁹⁴等（2009年）といった数度にわたる改正が行われた。また、2003年には次世代育成支援対策推進法が成立し、2005年4月からは従業員301人以上の企業への一般事業主行動計画⁹⁵の策定が義務化され、2011年4月から101人以上の企業に義務の対象が拡大された。さらに、同法に基づく認定制度（くるみんマーク）により、企業の積極的な両立支援の取組を促進してきた。

労働力率に対する政策効果の寄与を直接的に把握することは、マクロデータからは困難であるが、このような施策の進展は全国的に影響することが考えられることを踏まえると、進展してきた時点ごとにダミー変数を置くことで、間接的に影響を把握することができると考えられる。ここでは、1995年以降と、2005年以降の政策の進展に分けて、単純に時点効果を推計した。第3-(2)-9図により推計結果をみると、同居の親の存在があると、また、保育所の利用可能性が高いほど、30歳台の有配偶女性の労働力率の上昇に寄与している。さらに、ワーク・ライフ・バランス施策の進展の蓄積の効果が、2005年以降の30歳台女性の労働力率の上昇に寄与していることが示唆される（推計結果の詳細は付注5を参照）⁹⁶。

厚生労働省では、育児・介護休業法の周知徹底等を図っているほか、2014年の第186回国

⁹² 例えば、前田信彦（2000）「仕事と家庭生活の調和－日本・オランダ・アメリカの国際比較－」（日本労働研究機構研究双書）がある。

⁹³ 例えば、宇南山卓（2010）「少子高齢化対策と女性の就業について－都道府県別データから分かること－」（RIETI Discussion Paper Series 10-J-004）がある。

⁹⁴ 育児・介護休業法においては、育児休業は原則子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は1歳半）に達するまでとなっているが、両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの1年間の育児休業が取得可能となる。

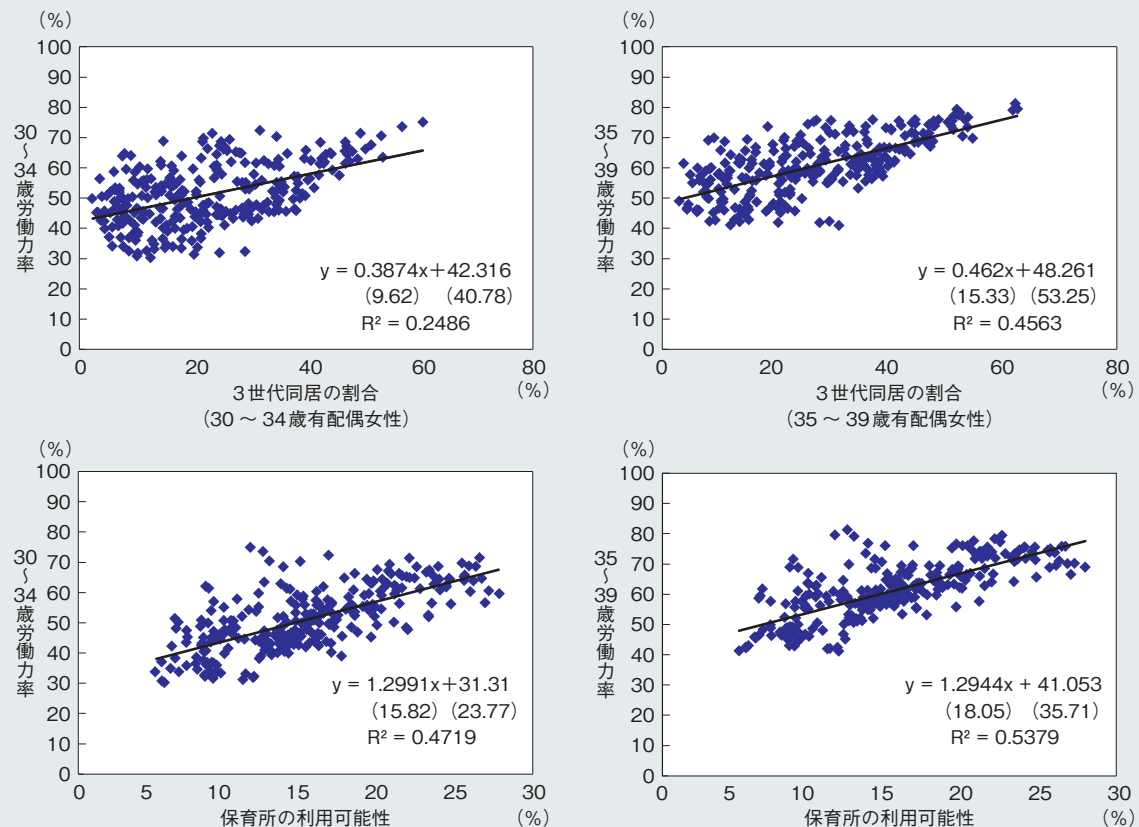
⁹⁵ 次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員数101人以上の企業は、従業員の仕事と子育ての両立を図るための計画の策定が義務づけられている。

⁹⁶ また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画及び認定制度に係る効果検証研究会（厚生労働省）において、次世代育成支援対策推進法施行前である2003年度と同法施行後である2010年度の「CSR企業総覧」（東洋経済新報社）のデータにより、従業員が301人以上の企業における男性の離職率・女性の離職率について、行動計画を積極的に実行し、その結果としてくるみん認定を受けた企業と受けていない企業を比較したところ、認定を受けた企業は、認定を受けていない企業と比較して女性の離職率が2.7%低下する推計結果となっている。

会において次世代育成支援対策推進法を延長・強化する法改正を行ったところであり、企業における仕事と家庭の両立支援の取組促進を進めていくこととしている。また、「待機児童解消加速化プラン」により、2013年度及び2014年度を「緊急集中取組期間」として約20万人分、2017年度末までに合わせて約40万人分の保育を集中的に整備できるよう、保育所整備や保育士の確保の支援を地方自治体に行うとともに、事業所内保育施設の設置・運営等を支援するなどにより、保育ニーズのピークを迎える2017年度末までに待機児童を解消することを目指している。

第3-(2)-8図 30歳台有配偶女性の労働力率と3世代同居の割合、保育所の利用可能性との関係

○ 地域における3世代同居の割合及び保育所の利用可能性は、30歳台有配偶女性の労働力率と正の相関がある。

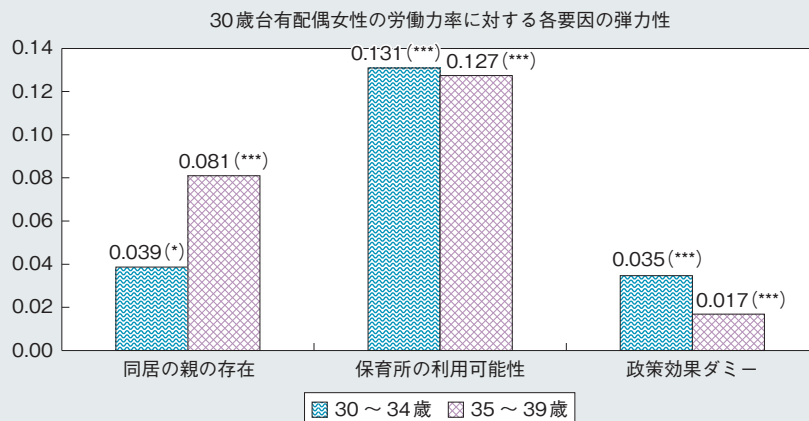


資料出所 総務省統計局「国勢調査」、厚生労働省「社会福祉業務報告」

- (注)
- 1) 47都道府県ごとの6時点(1985年、1990年、1995年、2000年、2005年、2010年)の統計値を散布図に示したもの。
 - 2) ここでの労働力率は、各年齢階級の女性の総人口(労働力状態が不詳の者を含む)に占める労働力人口の割合。
 - 3) 「3世代同居の割合」は、30歳台有配偶女性のうち、「夫婦、子供と両親から成る世帯」「夫婦、子供とひとり親から成る世帯」「夫婦、子供、親と他の親族から成る世帯」に属する者の割合。
 - 4) 「保育所の利用可能性」は、20歳台及び30歳台の女性一人当たりの保育所定員数。
 - 5) ()内はt値。

第3-(2)-9図 30歳台有配偶女性の労働力率を高める要因

- 同居の親の存在があると、また、保育所の利用可能性が高いほど、30歳台の有配偶女性の労働力率の上昇に寄与している。
- 施策の進展の蓄積の効果が、2005年以降の30歳台女性の労働力率の上昇に寄与していることが示唆される。



資料出所 総務省統計局「国勢調査」、厚生労働省「社会福祉業務報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注)
- 1) 各要因がそれぞれ1%増加する場合に有配偶女性の労働力率が何%上昇するか(弾力性)を推計したもの。
 - 2) 政策効果ダミーは、育児・介護休業法など職業生活と家庭生活の両立支援対策の進展の効果をみるため、2005年以降の時点効果をみたもの。
 - 3) 「***」は1%有意、「*」は10%有意である。
 - 4) 詳細は付注5を参照。

● 男性の家事・育児参加

厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(2012年)によると、出産後の妻の継続就業割合については、平日に夫の家事・育児時間がない妻については約53%、夫の家事・育児時間が4時間以上ある妻については約76%と、夫の家事・育児時間が長いほど、その割合が高い傾向にある。

(株)ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2007年度厚生労働省委託事業)によると、男性の3割が育児休業の取得を希望しているところでもあり、厚生労働省では、男性の育児参加促進に向けた社会的機運の醸成、次世代育成支援対策推進法に基づく企業における働き方の見直し及び男性の育児参加促進を図っていくこととしている。

● 出産・育児を機に離職した女性の再就職

第3-(2)-10図により、厚生労働省「第11回21世紀出生児縦断調査(平成13年出生児)」で、2001年(平成13年)に出産した母の就業状況の推移をみると、有職の割合は年々増加しており、第1回調査(2001年、出産半年後)では25.1%であったのが、第11回調査(2011年、子どもが小学5年生)では70.8%となっている。有職の者について就業形態の内訳の推移をみると、「勤め(常勤)」は2001年が16.1%→2011年が19.9%、「自営業・家業、内職、その他」は2001年が5.5%→2011年が8.4%と大きく上昇していないのに対して、「勤め(パート・アルバイト)」は2001年が3.6%→2011年が42.5%と大きく上昇している。出産直後に常勤で職場復帰を実現している者と、出産後に中断期間を経た後、子どもの成長に伴って、パート・アルバイトとして復帰する者の存在がうかがわれる。

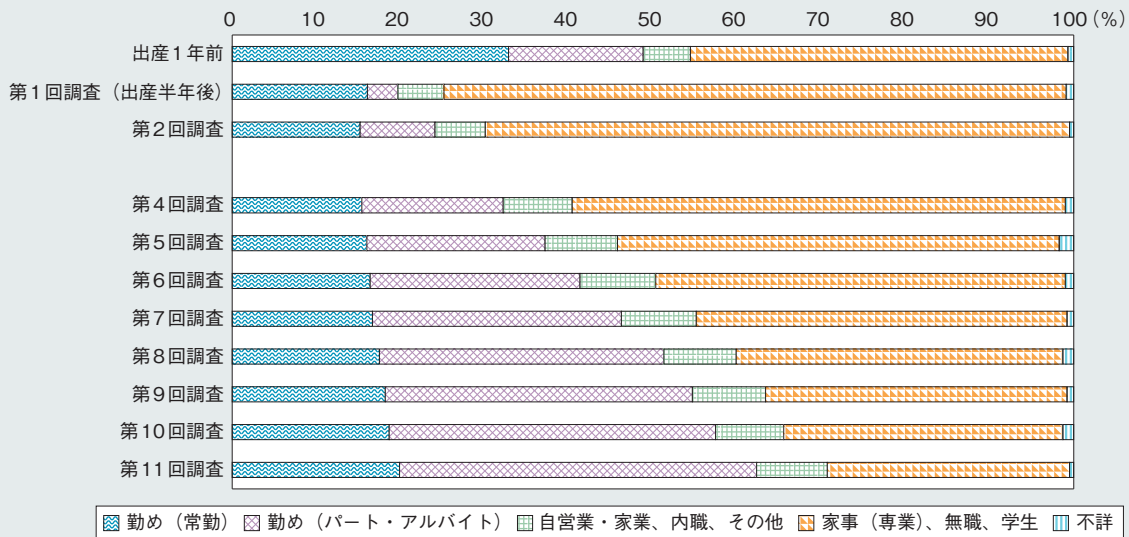
このような第一子出産後の再就職について、出産以前に専門的知識や技術を要する職種への従事経験を持つこと、就業経験年数が長いといった、職業経験を通じて人的資本を蓄積させた

女性は、再就職をしやすいたの研究結果がある⁹⁷ように、継続就業の場合のみならず再就職する場合にも、出産前の職業キャリアが有効であることが考えられる。

厚生労働省では、育児により仕事から離れていた労働者が職場復帰への不安を解消できるよう、相談・情報提供を始めとする再就職に向けた総合的な支援を行うこととしている。

第3-(2)-10図 母の就業状況の変化

○ 出産後の女性が常勤として復帰する割合は大きく上昇しない。一方、子どもの成長に伴って、パート・アルバイトとして復帰する割合は大きく上昇している。



資料出所 厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」

- (注) 1) 調査対象は、2001年に出生した子。調査回における対象児の年齢は、第1回が月齢6か月、以後、第6回の月齢5歳6か月まで1歳刻み。第7回は7歳(小学1年生)、以後、第11回の11歳(小学5年生)まで1歳刻み。
 2) 第1回調査(2001年)から第11回調査(2012年)まですべて回答を得た者のうち、子どもがずっと「母と同居」の者を集計。
 3) 第3回調査は母の就業状況を調査していない。

3 介護と就業

● 介護に伴う職業キャリアの中断や調整

高齢化の進行等に伴い、介護を必要とする高齢者も増加している。労働者が家族の介護を担う事例も多く、仕事と介護の両立が課題となっている。

前述したとおり、家族の介護・看護を理由とする離職者は、55～64歳層を中心とする比較的高齢の層が多くなっている。介護・看護を理由として離職した者の再就職の状況を第3-(2)-11図によりみると、介護・看護のために離職した者は、出産・育児、結婚のために離職した者に次いで、離職期間が2年以上の割合が高くなっている。

また、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「仕事と介護の両立支援に関する調査」(2012年度厚生労働省委託事業)によると、40歳台及び50歳台が介護等を機に仕事を辞めた場合、経済面に加えて、精神面や肉体面でも負担が増したと回答する割合が高く、それぞれ74.9%、64.9%、56.6%となっている。

このように、介護は仕事の継続に影響を与えられが、介護によって離職を経験し

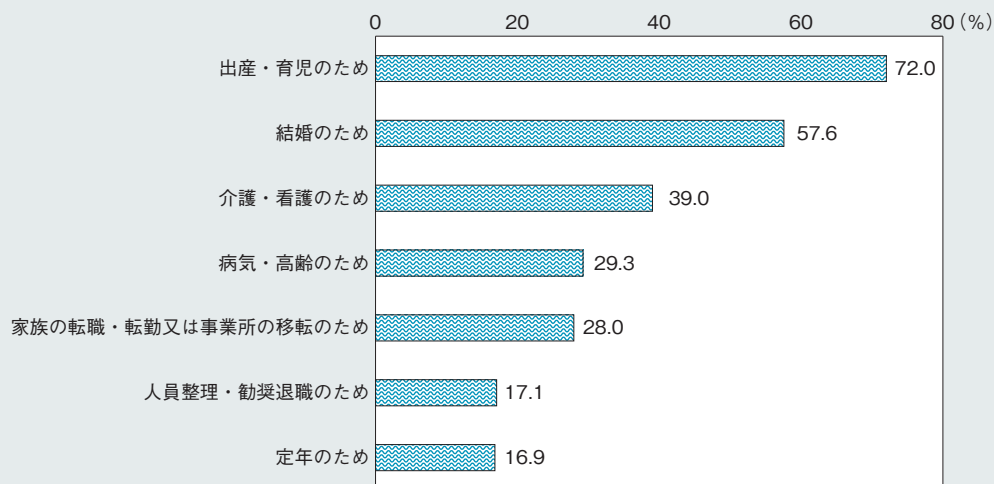
⁹⁷ 坂本有芳「人的資本の蓄積と第一子出産後の再就職過程」(国立女性教育会館研究ジャーナルvol.13(2009年3月号))

た者の離職理由についてみてみよう。第3-(2)-12図により、家族の介護期間中に仕事を辞めた経験がある者のうち、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、現在仕事に就いている者（転職経験者）が勤務先を辞めたきっかけ（複数回答）をみると、「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」や「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」等の時間的制約を理由とするものが多い。これらの者の中には、不本意ながら転職を余儀なくされた者が多いと考えられ、介護休業等の制度に加えて、介護の状況に応じて労働時間の面で柔軟に働くことができる環境が必要であることがうかがわれる。なお、離職者（離職し、現在仕事に就いていない者）についてみると、「自分の意思で介護に専念しようと思ったため」が最も多いが、それに次いで、転職経験者と同様に時間的制約を理由とする割合が高くなっている。

また、前出「仕事と介護の両立支援に関する調査」（第3-(2)-13図）により、介護を担っている就労者の仕事との両立における不安の内容（複数回答）をみると、「自分の仕事を代わってくれる人がいない」といった仕事面の調整に次いで、「介護サービスや施設の利用方法がわからない」「介護休業制度等の両立支援制度を利用すると収入が減る」といった介護に関する情報や経済面に関するものも多くなっている。さらに、介護に伴う疲労、体調悪化により年休取得率が高まっているとの研究がある⁹⁸。

第3-(2)-11図 前職の離職理由別にみた、離職期間が2年以上の転職就業者の割合

○ 介護・看護を理由として離職した場合は、出産・育児、結婚のために離職した場合に次いで、転職就業までの離職期間が2年以上の割合が高くなっている。



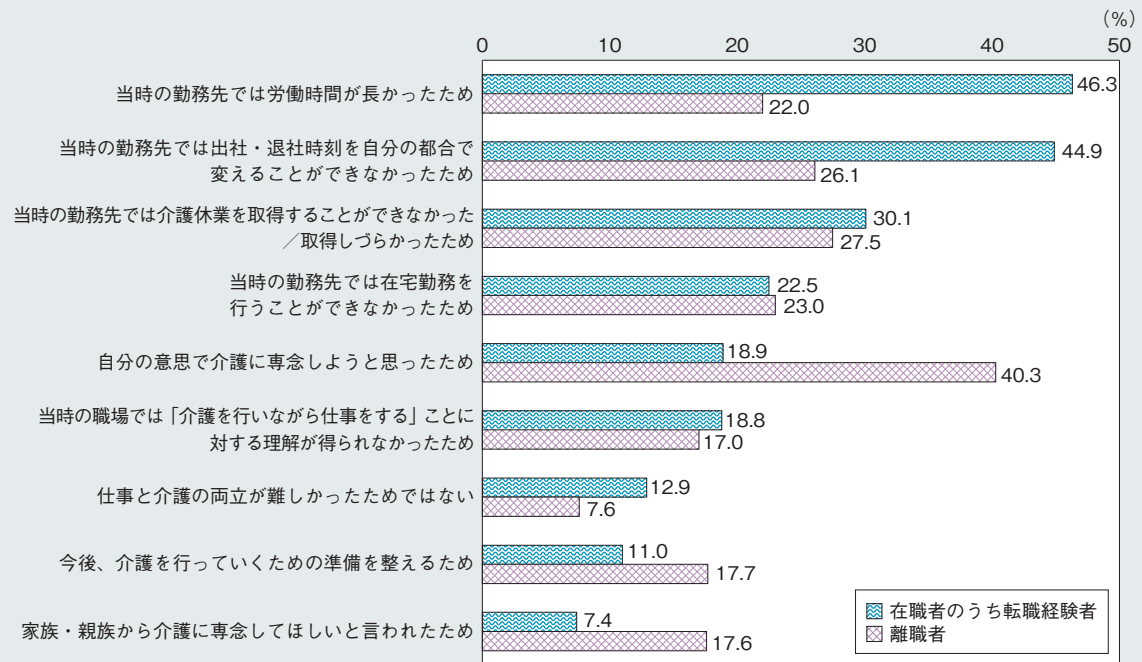
資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」

- (注) 1) 平成23(2011)年10月以降の1年間に現職に就いた、前職及び現職が雇用者の者についてみたもの。
前職の離職時期が昭和58(1983)年以降の者。
2) 離職期間が2年以上の離職者の割合が、離職理由計(16.4%)よりも高い項目をみたもの。

98 池田心豪(2014)「介護疲労と休暇取得」((独)労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.643)

第3-(2)-12図 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

○ 介護期間中に仕事を辞めた者（転職経験者または離職者）は、勤務先の時間的制約を理由として転職または離職を余儀なくされた者が多い。

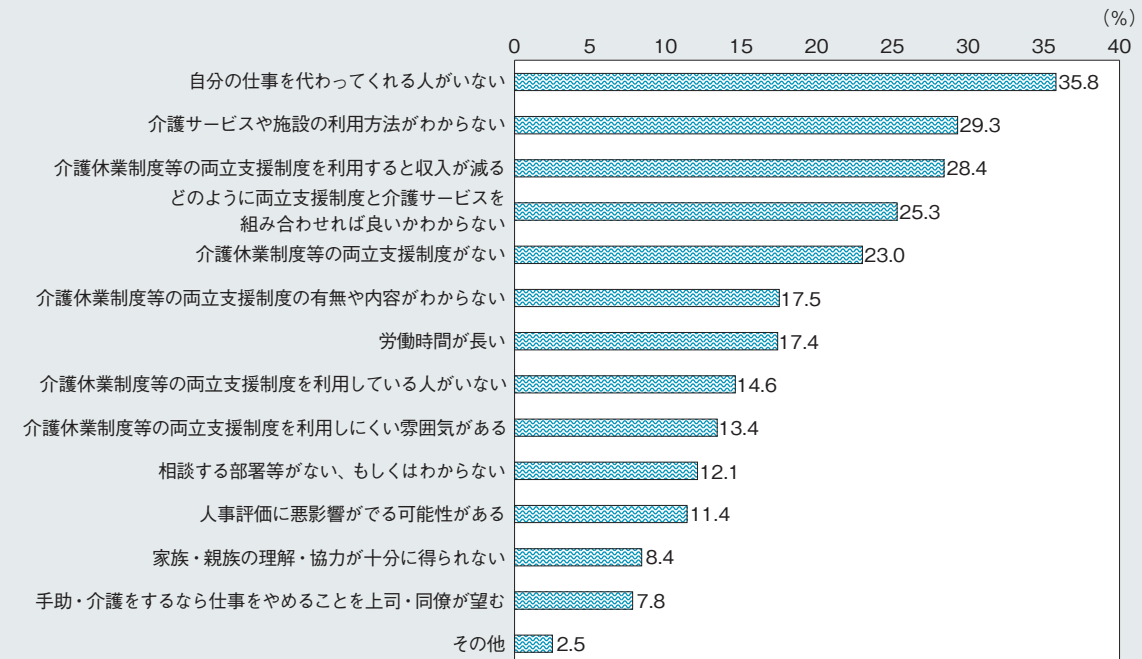


資料出所 みずほ情報総研(株)「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」(2009年度厚生労働省委託事業)

(注) 1) 調査対象は、調査時点(2010年2月)に30~64歳で、本人または配偶者の家族(65歳以上)の介護を行っている者。
2) 複数回答。

第3-(2)-13図 介護に対する就労者の不安の内容

○ 介護を担っている就労者の不安の内容をみると、「自分の仕事を代わってくれる人がいない」といった仕事面の調整に次いで、介護に関する情報や経済面に関するものも多くなっている。



資料出所 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「仕事と介護の両立支援に関する調査」(2012年度厚生労働省委託事業)

(注) 1) この調査では、排泄や入浴等の「身体介助」、施設や遠距離での「介護」に加え、定期的な声かけ(見守り)、食事の支度や掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理などの「手助け」も含む。
2) 複数回答。

● 仕事と介護の両立に向けて

仕事と介護の両立により、労働者にとっても、上述した離職に伴う経済面、精神面や肉体系の負担増を抑制し、また、就業継続の希望を実現するメリットが期待できる。

それでは、企業が従業員の仕事と介護の両立を支援する制度はどのように整備されているだろうか。厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」によると、介護休業制度の規定がある事業所割合は、育児休業制度と同様に一貫して上昇しており、事業所規模5人以上では65.6%、30人以上では89.5%となった。また、介護のための勤務時間短縮等の措置の導入状況をみると、短時間勤務制度（53.9%）、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（29.2%）、介護の場合に利用できるフレックスタイム制度（10.7%）、介護に要する経費の援助措置（3.4%）の順で多くなっており、いずれの措置も平成20年度（それぞれ39.9%、20.7%、6.4%、1.8%）と比較して導入割合が上昇している。

一方、総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」により、介護をしている有業者に占める介護休業等制度の利用割合をみると、男女計が13.1%、男性が12.9%、女性が13.2%となっている。また、介護をしている有業者のうち雇用者に絞ってみると、介護休業等制度の利用割合は、男女計が15.7%、男性が16.3%、女性が15.3%（このうち、介護休業制度の利用割合は、男女計が3.2%、男性が3.5%、女性が2.9%）となっている。こうした介護休業制度等を利用した就業者については、利用していない者と比較して、どの程度継続就業率に違いがみられるだろうか。第3-(2)-14図によると、介護をしている有業者のうち、就業休止希望者（「この仕事を今後も続けますか」との質問に「仕事をすっかりやめてしまいたい」と回答した者）が有業者全体に占める割合は6.2%となっており、この割合は介護をしていない有業者（3.9%）よりも高くなっている⁹⁹、介護休業制度等を利用することにより、男女ともにその割合は低下していることが分かる。

このように、職場での仕事と介護の両立支援に関する取組は、労働者の継続就業に影響を与えていることが分かった。それでは、さらなる支援の可能性について探るため、介護をしている労働者が勤務先に対してどのような支援を求めているのかみてみよう。第3-(2)-15図により、在職者が仕事と介護の両立のために必要と考える勤務先による支援（複数回答）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」「残業をなくす／減らす仕組み」など、労働時間の面での支援ニーズが高くなっている。

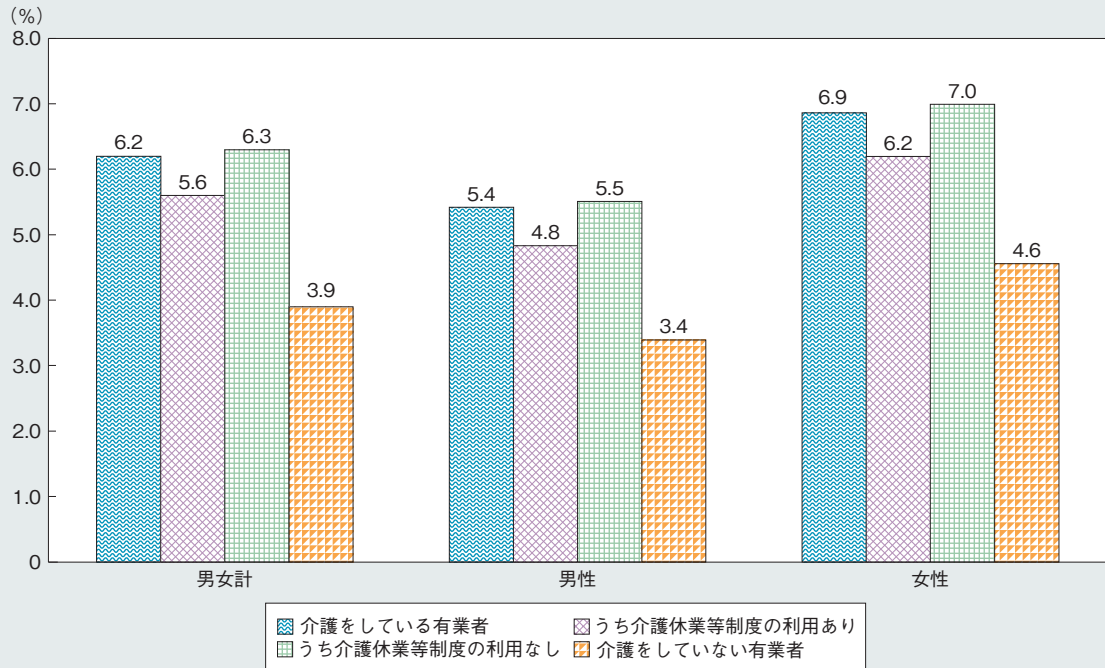
今後、仕事と介護の両立はますます重要な課題となってくる。多くの従業員が将来直面する課題であるとの認識を高めるためにも、従業員を対象とした説明会を節目で開催し、企業の支援策を紹介するなど、タイミングを考慮した情報提供が重要であると考えられる¹⁰⁰。また、厚生労働省ではホームページにおいて「仕事と介護の両立支援対応策モデル」等を提供しているが（コラム3-2参照）、2014年度には両立の好事例の作成・提供に加えて、両立モデルを導入する実証実験を行い、企業及び労働者の具体的課題を把握し、対応策を検討することとしている。こうした取組により、離職者で再就職を希望する者の支援を含めて、仕事と介護の両立を一層支援していくこととしている。

99 ここでは介護をしている有業者と介護をしていない有業者とを比較しているが、就業休止を希望する理由として、仕事と介護の両立が困難であること以外の要因があり得ることに留意する必要がある。

100 みずほ情報総研（株）「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（2009年度厚生労働省委託事業）によると、労働者が介護休業を取得しなかった理由（複数回答）として、「制度があることを知らなかったため」（32.6%）が最も高くなっている。

第3-(2)-14図 介護の有無、介護休業等制度利用の有無別にみた、有業者に占める就業休止希望者の割合

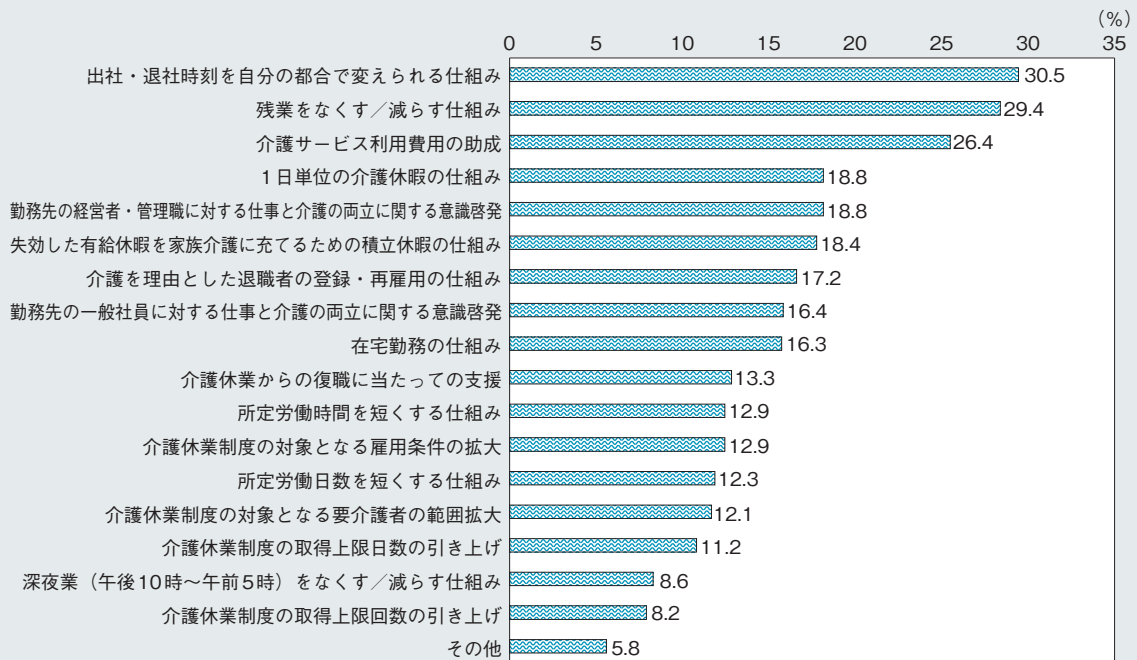
○ 介護をしている有業者は就業休止希望者の割合が高いが、介護休業等制度の利用により、その割合は低下する。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 有業者に占める「就業休止希望者」(「この仕事を今後も続けますか」との質問に「仕事をすっかりやめてしまいたい」と回答した者)の割合。
 2) 「介護休業等制度の利用あり」は、1年間に、育児・介護休業法に基づく介護休業、短時間勤務、介護休暇や、それらに当てはまらない会社独自の制度のうち少なくとも1つを利用した者。

第3-(2)-15図 仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援

○ 在職者が仕事と介護の両立のために必要と考える勤務先による支援をみると、労働時間の面での支援ニーズが高くなっている。



資料出所 みずほ情報総研(株)「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」(2009年度厚生労働省委託事業)
 (注) 1) 調査対象は、調査時点(2010年2月)に30~64歳で、本人または配偶者の家族(65歳以上)の介護を行っている在職者。
 2) 複数回答。

3-2 仕事と介護の両立に向けて

厚生労働省が2013年度にまとめた「仕事と介護の両立支援対応策モデル」で紹介している事例からは、介護について職場の理解や協力を得ることで、気持ちにゆとりができ、介護さらには自分の時間ともメリハリをつけることができた例など、離職せずに仕事と介護を両立することのメリットが紹介されている。

同モデルでは、こうした事例を踏まえ、両立のためのポイントを次の5点に整理している。

1. 職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度を利用」する。
2. 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。
3. ケアマネジャーに何でも相談する。
4. 日ごろから「家族と良好な関係」を築く。
5. 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する。

(参考資料) 仕事と介護の両立支援対応策モデル (厚生労働省サイト)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

4 高齢化と就業

● 高齢者の労働参加の進展

「団塊の世代」が60歳台後半に入り、公的年金の支給開始年齢が引き上げられている中で、企業の高年齢者雇用確保措置の導入は進展している¹⁰¹。厚生労働省「平成25年高年齢者の雇用状況」によると、2013年6月1日現在、従業員31人以上企業の92.3%で高年齢者雇用確保措置を実施している。また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は66.5%（前年から17.7ポイント上昇）と大幅に上昇している。

企業における高齢者の活躍に向けた積極的な取組が進展する中で、働く高齢者は増加している。第3-(2)-16図により60歳台の労働力率の推移をみると、60~64歳層では高年齢者雇用確保措置の実施義務化（2006年4月施行）を反映して、2007年及び2008年に上昇し、その後は男性は75%を上回る水準で推移している。女性は上昇傾向が続いており、2013年は47.4%となった。65~69歳層では、60~64歳層に比べて水準は低くなるが、団塊の世代が65歳に到達した2012年以降の上昇が特徴となっており、2013年は男性は50.7%、女性は29.8%となった。

このように働く高齢者が増加した背景として、意識面の動向をみると、「生涯現役」の希望が増加している¹⁰²。また、第3-(2)-17図により働く目的の推移をみると、「お金を得た

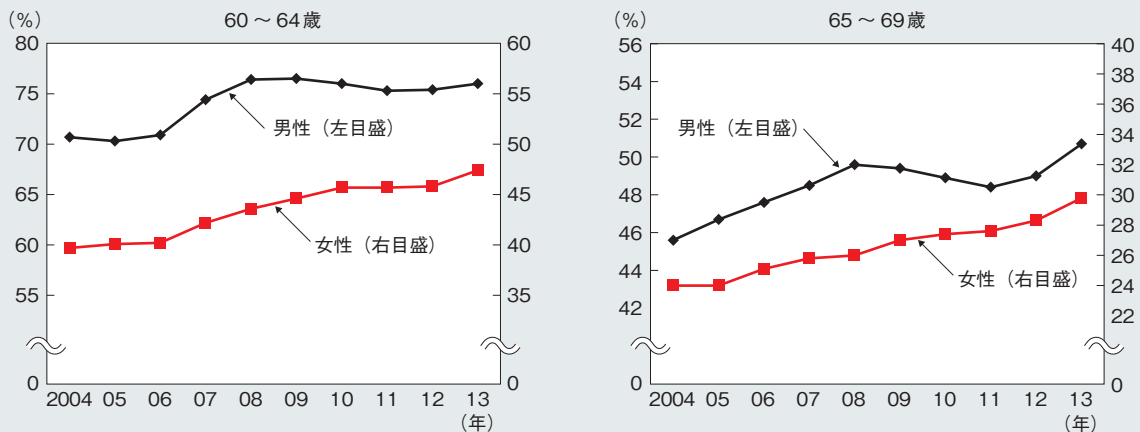
¹⁰¹ 2013年4月に、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止（ただし経過措置あり）などを内容とする改正高年齢者雇用安定法が施行された。

¹⁰² 内閣府「団塊の世代の意識に関する調査」（2012年）によると、団塊の世代の就労希望年齢は、「働けるうちはいつまでも」（25.1%）、「70歳まで」（21.3%）の順で多い。現在仕事をしている者に限ると、「働けるうちはいつまでも」（33.5%）、「70歳まで」（29.3%）とする回答はさらに多くなる。

めに働く」と回答する割合は、2000年代に年齢階級計では5割程度で推移しているが、高齢になるほど低下する傾向にある。一方、「生きがいを見つけるために働く」と回答する割合は、年齢階級計では2割前後で推移しているが、65～69歳及び70歳以上ではほぼ3割台で推移している。このように、60歳台後半以降では引き続き、経済的理由とともに生きがいを目的として働く場合が多くなっている。

第3-(2)-16図 高齢者(60歳台)の労働力率の推移

- 60～64歳層の労働力率は、高齢者雇用確保措置の実施義務化（2006年4月施行）を反映して2007年及び2008年に上昇し、その後は男性は75%を上回る水準で推移している。
- 65～69歳層の労働力率は、団塊の世代（1947～49年生まれ）が65歳に到達した2012年以降の上昇が特徴となっている。

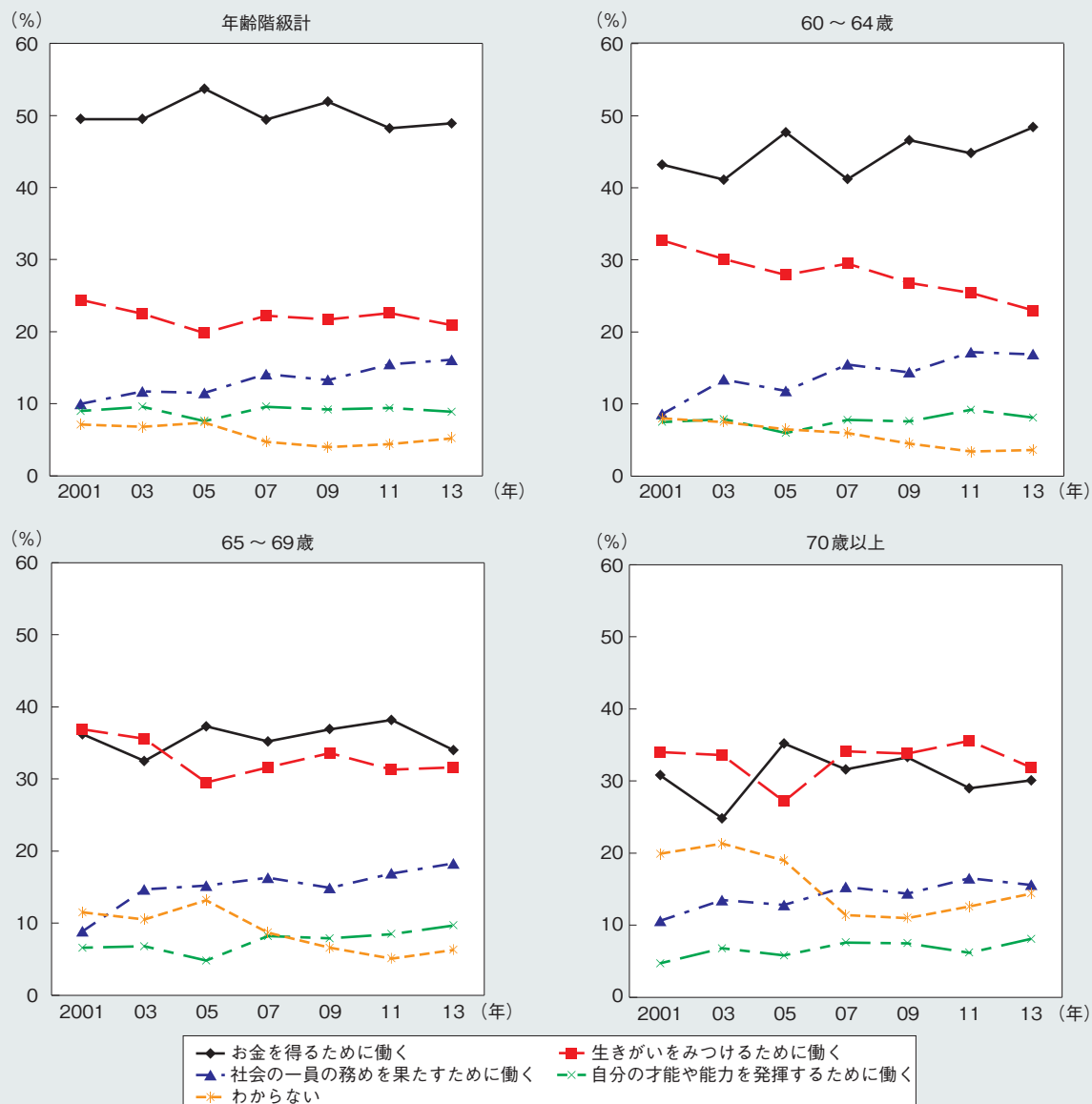


資料出所 総務省統計局「労働力調査」
 (注) 2011年の数値は、東日本大震災による補完推計値。

さらに、内閣府「団塊の世代の意識に関する調査」（2012年）により、団塊の世代が働く理由（三つまで回答）をみると、60歳時点、調査時点ともに「生活費を得るため」が最も多いが、現在仕事をしている理由としては、このほかに「生活費の不足を補うため」「健康維持のため」「将来に備えて蓄えを増やすため」「自由に使えるお金が欲しいため」「生きがいがほしいため」などの多様な回答の割合が高い。団塊の世代は、働き続けるメリットとしてこのようなものを意識していると考えられる（付3-(2)-3表）。

第3-(2)-17図 年齢階級別にみた働く目的の推移

○ 働く目的が「お金を得るために働く」の割合は、高齢になるほど低下する傾向にある。一方、「生きがいをみつけるために働く」の割合は、60歳台後半以降はほぼ3割台で推移している。



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」

● 高齢者のキャリアの活用

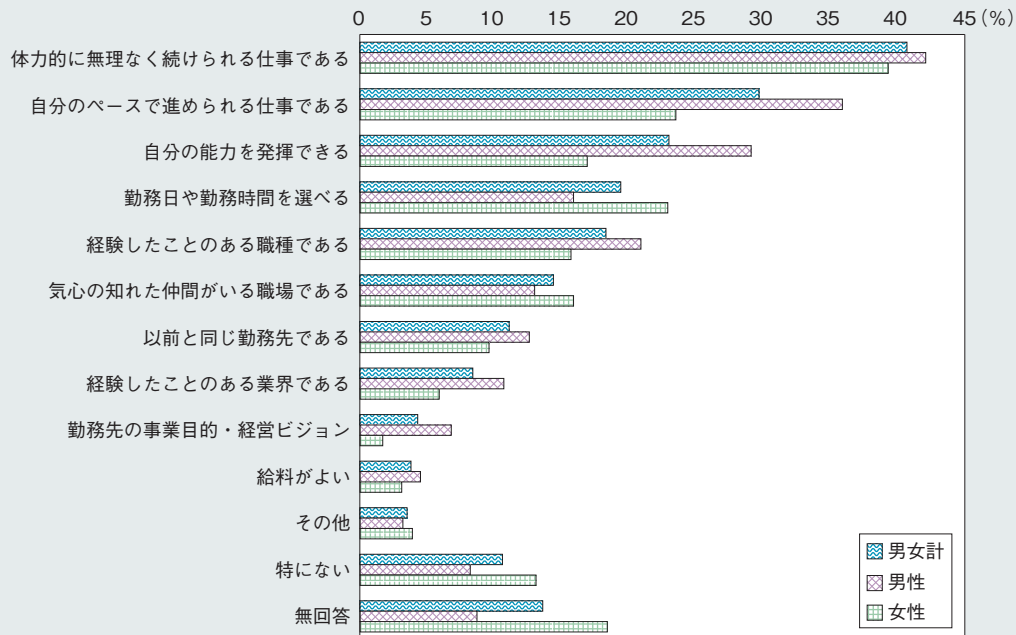
高齢者の就業継続も進展している。厚生労働省「第8回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）」（2012年調査）によると、65、66歳の男性の46.6%、女性の28.0%が、第1回調査（2005年調査）の時点から継続して仕事があるとしている。就業希望との関係を見ると、第1回調査時に「65歳以降仕事をしたい」と希望していた者のうち、2012年に65、66歳となった男性の67.5%、女性の57.5%が仕事をしている。50歳台からの将来的な就業希望が就業にプラスの効果을及ぼしていることがうかがわれる。このため、企業が労働者の在職中の早い段階から高齢期に備えたセミナーを開催するなどにより、定年後を含む高齢期のキャリアを含めた職業生活の設計を考えることができるようにすることが重要である。

また、前掲第3-(2)-1図によると、高齢層の離職理由は、定年、雇用契約の満了とともに、病気・高齢が多くなっている。第3-(2)-18図により、団塊の世代が働くうえで重視

していることをみると、「体力的に無理なく続けられる仕事」「自分のペースで進められる仕事」に次いで「自分の能力を発揮できること」があげられている。高齢者が自分のペースで仕事を進められるなど、体力的に無理なく続けられ、能力や経験を発揮できるような就労環境を整備することがますます重要となっている。

第3-(2)-18図 団塊の世代が働くうえで重視していること

○ 団塊の世代（1947～49生まれ）は働くうえで、体力的に無理なく続けられる仕事であること、自分のペースで進められる仕事であることや、自分の能力を発揮できることを重視している。



資料出所 内閣府「平成24年度団塊の世代の意識に関する調査」

(注) 1) 調査対象は、1947年（昭和22年）から1949年（昭和24年）の間に生まれた男女。
2) 三つまでの複数回答。

● 高齢者の社会参加の可能性

高齢者が生きがいを持って社会参加をするという観点からは、企業における就業のみならず、それまでに培った能力や経験をいかして地域社会に貢献する就労も重要である。これまで家族が担ってきた子育て、高齢者に対する生活支援、介護などを社会全体で支援していく必要性が高まってきており、高齢者のシルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センターなどの就労・社会参加支援機関での一層の活躍が期待される¹⁰³。また、厚生労働省では「健康づくり推進本部」を設置し、高齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会を確保し、高齢者が社会の支え手として活躍する「生涯現役社会」の実現を目指していくこととしている¹⁰⁴。

¹⁰³ 厚生労働省「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」報告書（2013年6月）では、高齢期の就労・社会参加に向けた個人の意識改革、高齢者が地域の支え手として企業や就労・社会参加支援機関において働くための仕組みや地域機関の連携強化等が必要と提言している。

¹⁰⁴ 厚生労働省の「健康づくり推進本部」は、「国民の健康寿命が延伸する社会」を目指して健康づくり全般を総合的に推進するため、2013年9月に設置された。生涯現役社会の実現に向けては、2014年度から高齢者の就労・社会参加等に係るモデル的取組を推進することとしている。

3-3 就業継続と健康

本節で取り上げた出産・子育て、介護と仕事の両立を図ること、また定年後に就業継続するためには健康であることが重要である。健康を損なうと就業継続が困難となり、一時的な休暇や休職にとどまらない就業中断につながる可能性もある。

厚生労働省「平成25年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」」によると、同年度の請求件数は脳・心臓疾患で784件と高い水準となっており、精神障害においては1,409件で過去最多となっている。また、支給決定件数も高い水準で推移しており、脳・心臓疾患は306件、精神障害は436件となっている。

健康を理由とする離職者の中には精神的健康（メンタルヘルス）の不調が原因となっている事例もあると考えられ^{*1}、不調に陥る前に対処する必要性が高まっている。健康状態への復帰、治療と職業生活の両立を目指す者も多く、その支援が長時間労働の抑制とともに重要な課題となっている^{*2}。

厚生労働省では2014年度、疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立を支援するため、企業における取組の好事例集を作成し、周知を図ることとしている^{*3}。また、職場におけるメンタルヘルス対策の充実・強化（労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務付けること等）を含む「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が第186回国会において成立した。

さらに、過労死等の防止のための対策を効果的に推進することを国の責務と定め、（1）過労死等の防止のための対策に関する大綱の策定義務、（2）過労死等の概要及び政府が講じた施策の状況に関する報告書の国会提出義務、（3）厚生労働省への過労死等防止対策推進協議会の設置、（4）過労死等防止啓発月間（11月）の設定などを規定する「過労死等防止対策推進法」が第186回国会において成立した。

*1 厚生労働省「労働者健康状況調査」（労働者調査、2012年）によると、約6割（60.9%）の労働者が仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがあると回答している。その内容（三つまで回答）をみると、「職場の人間関係」（41.3%）、「仕事の質」（33.1%）、「仕事の量」（30.3%）が高くなっている。

*2 （独）労働政策研究・研修機構「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」（企業調査、2012年）によると、メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させるための課題（複数回答）としては、「休職者の復帰後の仕事の与え方、配置」（55.6%）、「代替要員の確保が困難」（52.6%）を回答した企業が多くなっている。

*3 このほか、厚生労働省では2014年2月から「がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する検討会」を開催し、がん患者等の就労に関するニーズ・課題や求められる方策について検討を行い、同年7月に「がん患者・経験者の就労支援のあり方に関する報告書」をとりまとめた。今後、本報告書に基づき、がん患者等に対する就労支援の取組を行っていくこととしている。

● 生涯を通じて希望する働き方を実現するために

本節では、個々の労働者の生涯における生涯における出来事への対応をみてきた。現在は、人口減少、高齢化の進行、女性の一層の企業での活躍への期待、介護問題の深刻化が見込まれる。職業生涯において健康を維持しながら、潜在的な労働力の労働市場での活躍、就業希望者の職場復帰とあわせて、職業生活と家庭生活の両立が困難なことによる不本意な離職を防ぎ、それまでに培った職業キャリアを活用して働き続けることが「全員参加の社会」の実現には欠かせない。社会全体の労働参加を高めるという観点のみならず、働き続けることのメリットは

大きく、生涯を通じて、希望する働き方が実現することが重要である。

また、安心して子供を産み、育てられる職業生涯を送ることができる所得が稼げる就業機会が確保されること、高齢者が希望にそった働き方で、技能伝承を担いつつ、社会を「支える側」であり続けてもらうことが重要である。